

# 積水ハウスのESG経営

積水ハウス株式会社

ESG経営推進本部 部長 小谷美樹

2020年1月20日



# ■小谷美樹 プロフィール

## 略歴

1988年 積水ハウス株式会社入社 大阪特建事業部 設計課  
1993年 本社技術部・開発部・技術研究所 (性能部材開発業務)  
2013年 大阪南支店 設計課 統括課長  
2014年 経営企画部 ダイバーシティ推進室 部長  
2018年 CSR部長  
2020年 ESG経営推進本部 部長



## 表彰

2004年 技術功労賞 1級受賞 (次世代省エネ仕様全戸建標準化) <社内>  
2005年 技術発明賞 4級 (断熱内壁枠の施工構造) <社内>  
2009年 キッズデザイン協議会 キッズデザイン賞受賞 (空間可変間仕切)  
2011年 技術功労賞 銀賞受賞 (ぐるりん断熱の開発) <社内> 他  
2017年 大阪商工会議所 第二回大阪サクヤヒメ表彰 大阪サクヤヒメ大賞



## 資格・委員

一級建築士、厚生労働省指定 キャリア・コンサルタント (CDA)、ファイナンシャルプランナー2級、CASBEE戸建評価員、福祉住環境コーディネーター、

# NEXT SEKISUI HOUSE



2050

第3フェーズ

2020

Happiness & Well-Being

第2フェーズ

1990

For Comfort & Sustainability

快適性

第1フェーズ

1960

For Safety & Security

安全・安心

耐震・耐火・耐風…  
高品質・高性能な  
住宅の追求

省エネ・UD・5本の樹…  
環境・住まい心地の提供

人生100年時代の幸せ

健康・つながり・学び…  
幸せのインストール

30年

30年

30年

# 第3フェーズのビジョン

積水ハウスのグローバルビジョン

「わが家」を世界一幸せな場所にする



ハード・ソフト・サービスを融合し  
幸せを提案



積水ハウステクノロジーを  
世界のデファクトスタンダードに

**ESG経営のリーディングカンパニーに**

2020年6月 ■ ESG経営推進本部 ■ 設立  
渉外部・IR部・ダイバーシティ推進部・環境推進部



# コロナによるESG経営の工夫

## 1 おうちで住まいづくり

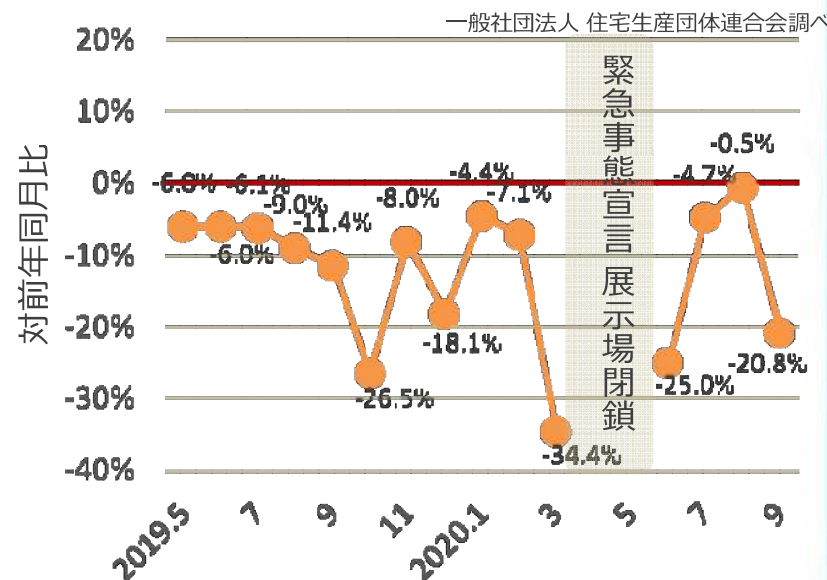
2月下旬 展示場来場者数が減少

3月上旬 新たなオンライン集客・接客企画

4月2日 おうちで住まいづくりスタート  
(4/28~テレビCM)

▶ これまでにない集客チャンネルを獲得

### 住宅展示場新規来場組数の動向 (大手ハウスメーカー9社平均)



(出典) 一般社団法人 住宅生産団体連合会

おうちで  
住まい  
づくり

『おうちに居ながら住まいづくりの検討ができる』

①おうちで家族で住まいづくりの勉強ができるキットを取り寄せる  
(VRスコープ、instagramキャンペーン、フィットネス、プランニング等)

②Web会議システムを使った営業・設計との打合せやリモート展示場

内覧

# おうち時間を楽しむ提案



★ ★ ★ ★ ★  
**Family Suite**  
おうちプレミアム

**おうち時間を、  
もっと楽しもう。**



# 次世代室内環境システム SMART-ECS

スマート イクス

## ライフシーンに合わせて、家じゅうの空気をコントロール



空気の流れをコントロール  
居室を毎日きれいに  
換気ゾーニング

窓を開けなくても  
年中快適で省エネ  
熱交換型換気システム

空気中の微細な  
汚染物質を除去  
天井付空気清浄機

住宅業界初！  
空気の広がりと流れを可視化  
邸別換気シミュレーション



プランニング・抗ウイルス建材・タッチレス設備



# イクメン休業

2018年5月 海外IR  
スウェーデン・ストックホルムの  
街中で目にした光景



2018年7月  
「男性社員1カ月以上の育児休業完全取得」  
を宣言



## 1か月以上の育児休業取得者 778名

# 取得率 100%

【運用開始日】 2018年9月1日（グループ会社は2019年8月1日～）

【取得対象者】 3歳未満の子を持つ積水ハウスグループ社員

- 【主な特徴】
- 育児休業1か月以上の完全取得
  - 最初の1か月を有給（性別不問）
  - 最大で4回の分割取得が可能

## 誰もが自分らしく生き、安心して働ける社会へ

- 「異性事実婚・同性パートナー人事登録制度」を新設し、異性婚と概ね同等の処遇に
- 様々な個性の従業員が互いの違いを認め、能力を最大限に発揮できる組織へ
- 誰もが自分らしく生き、安心して働ける社会の実現に寄与する

LGBTQの取り組みを評価する  
「PRIDE指標2020」において  
「ゴールド」を住宅メーカー初3年連続受賞



# 「わが家」を世界一幸せな場所にする





## 狙い

- ESGを理解、内部から創発する組織文化の形成
- 対話により気づきを深め、事業を通して社員の幸せに繋げる
- 幸せを経営の基盤とする

## テーマ

- 事業を通して、従業員・お客様・社会を幸せにするためには



# 積水ハウスグループのESG取り組み 外部評価



## GPIF ESG指数



FTSE Blossom  
Japan

2020 CONSTITUENT MSCI ジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数



2020 CONSTITUENT MSCI 日本株  
女性活躍指数 (WIN)

行動  
宣言

輝く女性の活躍を加速する  
男性リーダーの会

女性が輝く  
先進企業 2017



ROBECOSAM  
Sustainability Award  
Gold Class 2018



ROBECOSAM  
Sustainability Award  
Industry Mover 2018



SAM | Sustainability Award  
Silver Class 2019



SAM | Sustainability Award  
Silver Class 2020

MEMBER OF

Dow Jones  
Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM



FTSE4Good

June 2017



令和2年度  
気候変動アクション大賞



IKUMEN AWARD 2020



## 人事基本方針 人材サステナビリティ宣言 2006年

人材の多様性を重視し、社員と企業がサステナブル（持続可能）な成長を  
図っていきける環境・仕組みをつくり、  
社会に対して持続的に価値を提供し続ける事を目指します。

### 1. 女性の活躍推進

積極採用 職域の拡大 職種別課題の解決  
女性管理職の登用

### 2. 多様な人材の活躍

職群転換キャリアアップチャレンジ制度  
退職者復職登録制度  
65歳定年延長  
障がい者雇用の促進 **事実婚・同性パートナー人事登録制度**

### 3. 多様な働き方 ワークライフバランス

育児と仕事の両立支援関連制度の拡充  
介護と仕事の両立支援関連制度の拡充  
**がん・不妊治療との両立支援** 積立年休制度  
休職者リハビリ復職制度 在宅勤務 モバイル勤務



## 計画的登用のパイプライン

## 女性管理職候補者研修

〈 目的 〉

管理職にふさわしい経営視点・実力の向上

管理職昇格への意欲・自覚の醸成

ロールモデルづくり



【カリキュラムの流れ】

1年目

経営視点を養うスキル学習により  
マネジメントの本質を学ぶ

2年目

職場の課題を解決する経験学習  
により問題解決能力等を強化

経営層への  
プレゼンテーション

2014～2019年 116名受講（1～6期）⇒51名課長職登用（2019年4月現在）

## 1. 女性の活躍推進

## 営業職

### ■ 課題

女性営業職の積極採用を開始  
身近なロールモデルがない  
長時間労働、両立した働き方が描けない  
若手の定着が難しい

### ■ 施策

- ① 全国女性営業交流会（2007年～）
  - ・ 優績社員の成功事例共有化
  - ・ 多様なロールモデルの提示
  - ・ ネットワークの構築
- ② 女性営業推進委員会（2007年～）
  - ・ 若手育成
  - ・ 店長育成
  - ・ 両立支援（個別対応）
- ③ 女性営業を受け入れる店長へ研修
  - ・ 退職事例、成功事例の共有
  - ・ 上司の悩み相談

2006年  
総数：115名  
女性比：3%  
店長経験者：2名  
既婚者：2名  
産・育休中：0名  
管理職：2名



2019年  
総数：304名  
女性比：7%  
店長経験者：18名  
既婚者：70名  
産・育休中：24名  
管理職：6名

## 第13回全国女性営業交流会



## 2 女性の活躍推進

## 技術職

### ■ 課題

定着率は高いが、リーダー、管理職、スペシャリストが少ない  
育休復帰後の業務はフロント業務から外れる状況が散見  
両立のロールモデルが少ない  
女性の現場監督がない



### ■ 施策

- ①管理職、スペシャリストの育成  
各営業本部毎に育成対象をリストアップ、計画的育成を開始  
成果につながる機会付与
- ②職域の拡大（計画的現場監督の登用）
  - ・現場監督サポートシステム
  - ・女性用仮設トイレ設置による職場改善
  - ・妊娠時の働き方ガイド
- ③女性技術系社員交流会（各エリアの営業本部主催）
  - ・ネットワークづくり
  - ・ロールモデルの共有
  - ・上司の意識改革



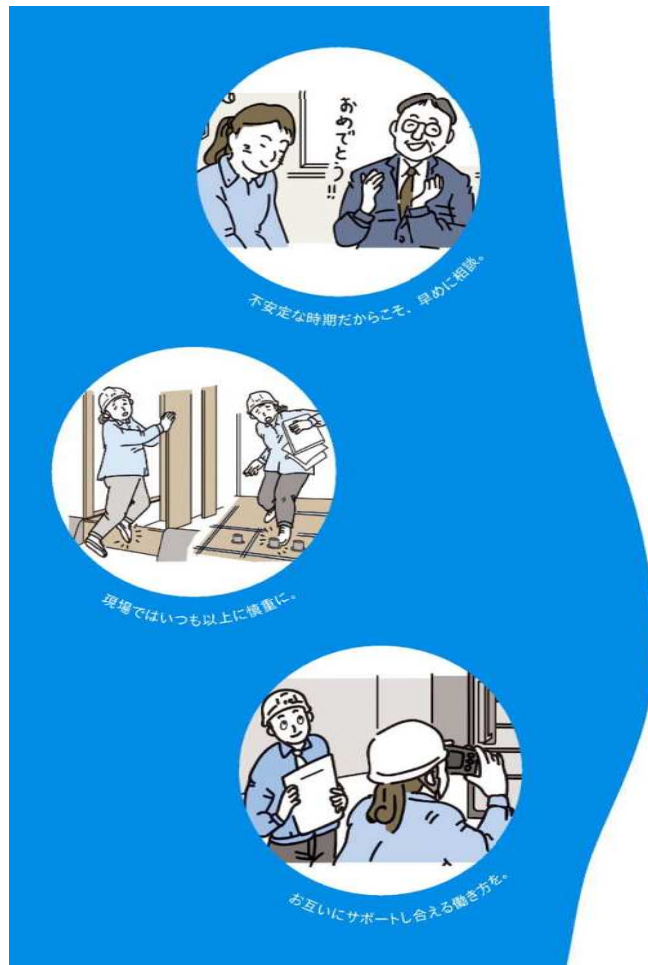


# 女性現場監督の登用



## 女性現場監督サポートプログラム

※当社産業医によるアドバイスを受けて作成



### 妊娠期の 働き方ガイド

現場への様々な関わり方を考える

妊娠が分かったら…



妊娠を報告されたら…



当社では、多くの女性現場監督が活躍しています。日々の業務にやりがいを持ち取り組んでいる彼女たちから、不安の声として聞かれるのは妊娠・出産のこと。「妊娠して現場に出て大丈夫か」「妊娠報告をしたら建築課から外されるのか」など、悩みは尽きません。また彼女たちを取り巻く上司や同僚・工事店の方々も現場での対応や支援について模索しているようです。

本ガイドブックでは、周囲のサポートを受けながら様々なカタチで現場に関わった実際の事例を紹介しています。妊娠期の働き方の参考にするとともに、現場に出る際のリスクを事前に想定し、本人や周囲の安全意識を高めることを狙いとして制作しました。

妊娠期は、体調が最優先です。本人の体調管理はもちろんですが、主治医に日々の業務では心配な点を相談しアドバイスを受けておくことで安心です。また、主治医から体調に関する指導があった場合は上司に相談し、それぞれの状況にあった妊娠期の働き方を共に考えていきましょう。あわせて、家族とも業務内容について十分に話し合い、理解を得ておくことも大切です。

#### CONTENTS

妊娠初期 体調不良や心配ごとの多い時期だから、妊娠が分った時点で報告を。

妊娠中期-後期 疲れをためないよう体調管理に気を付けて、時間とココロにゆとりを。

妊娠全期 現場の危険箇所を再点検。リスクを予測し、慎重に行動しましょう。

妊娠全期 カタチはひとつじゃない。体調や状況に合わせた働き方を共に考えましょう。



# 女性現場監督の登用



## 環境整備

子どもたちを産み育てやすいデザイン部門



住宅分譲地に設置した「おりひめトイレ」



建築現場に設置した「フラワートイレ ブルーム」



女性の声を取り入れた設備

## 現場仮設トイレの改善



KIDS  
DESIGN  
AWARD  
2016

### 第10回キッズデザイン賞

子どもたちを産み育てやすいデザイン部門

積水ハウス株式会社 堀ノ 日野興業株式会社 堀

この作品は、子どもたちを産み育てやすいデザイン部門において  
優秀と認められましたのでこれを賞します

作品名

住宅建築現場への女性用仮設トイレの設置と改善

特定非営利活動法人  
キッズデザイン協議会 会長 和田 勇



# 女性活躍の推移とKPI

## 主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2015年度	2018年度	2019年度	2022年度目標
グループ女性管理職数と比率	名	114	176	206	260
	%	2.43	3.10	3.44	—
女性正社員数と比率	名	4,954	5,657	5,930	—
	%	23.6	25.7	26.4	28.0
女性新卒採用数と比率	名	276	250	281	—
	%	40.6	37.7	42.0	42.0
女性役員の数* <sup>1</sup>	名	—	3	3	取締役1名以上
男性の育児休業取得率* <sup>2</sup>	%	23.0	100.0	100.0	100.0



「道の駅」をハブに、地域の魅力を体感しながら自由に  
ニッポンを渡り歩く



**地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」始動**

**●ロードサイド型ホテル2020 年秋から5 府県16 カ所開業**

