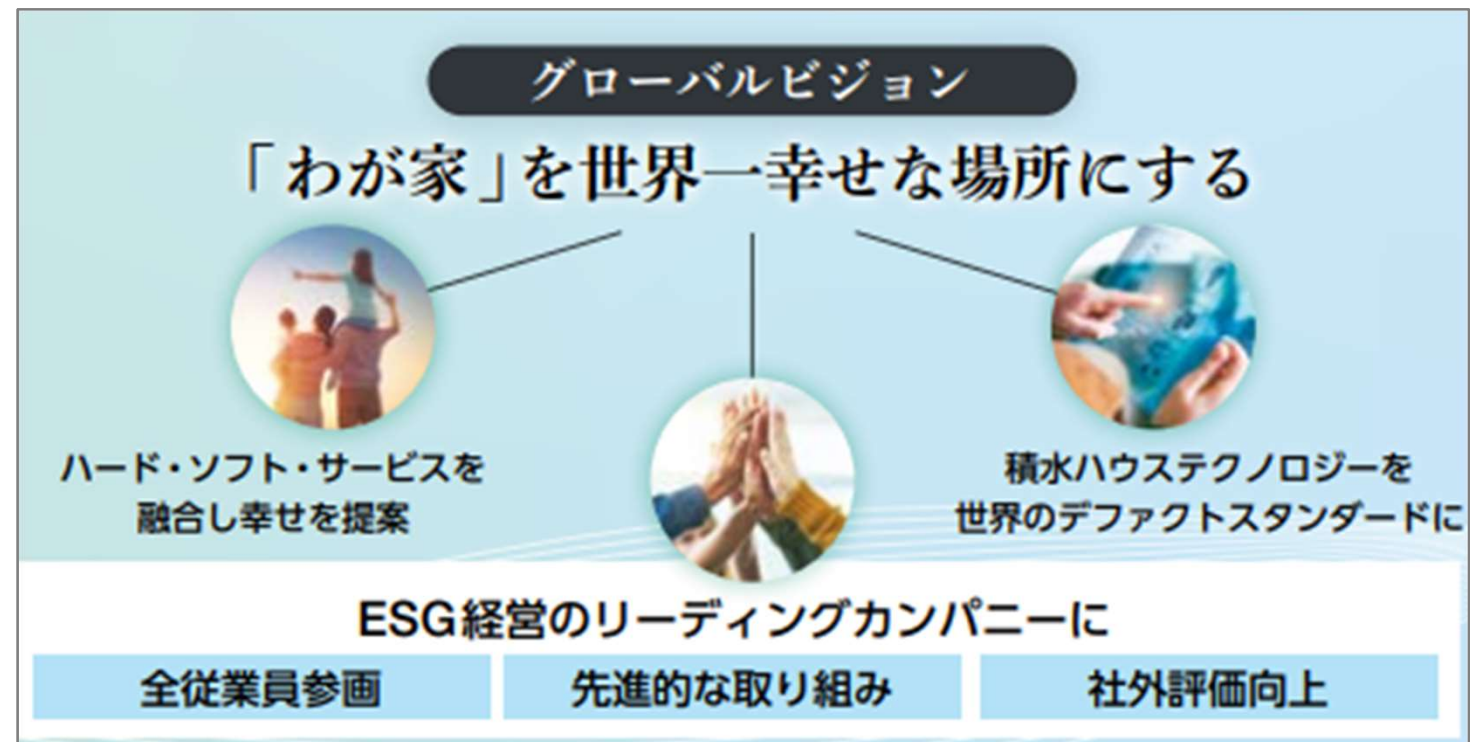


ESG経営のリーディングカンパニーを目指す 積水ハウスグループの取り組み

－全従業員参画のESGとは－



2024年7月2日

積水ハウス株式会社
ESG経営推進本部 IR部
アシスタントマネージャー 柏尾 亜優実

会社概要 (2024年1月31日現在)

社 名	積水ハウス株式会社
本 社	大阪市北区大淀中1丁目1番88号 梅田スカイビル タワーイースト
設 立	1960年8月1日
資本金	2,028億5,4499万円
発行済株式数	6億6,286万2,666株
従業員数	29,932名 (連結) 16,627名 (単体：子会社等へ出向している従業員を含む)
関係会社	連結子会社 342社 (国内49社、海外293社) 持分法適用会社 37社 (国内12社、海外25社)



本社：梅田スカイビル

積水ハウスのご紹介 — 企業理念 根本哲学「人間愛」 —

私たちの基本姿勢
真実・信頼



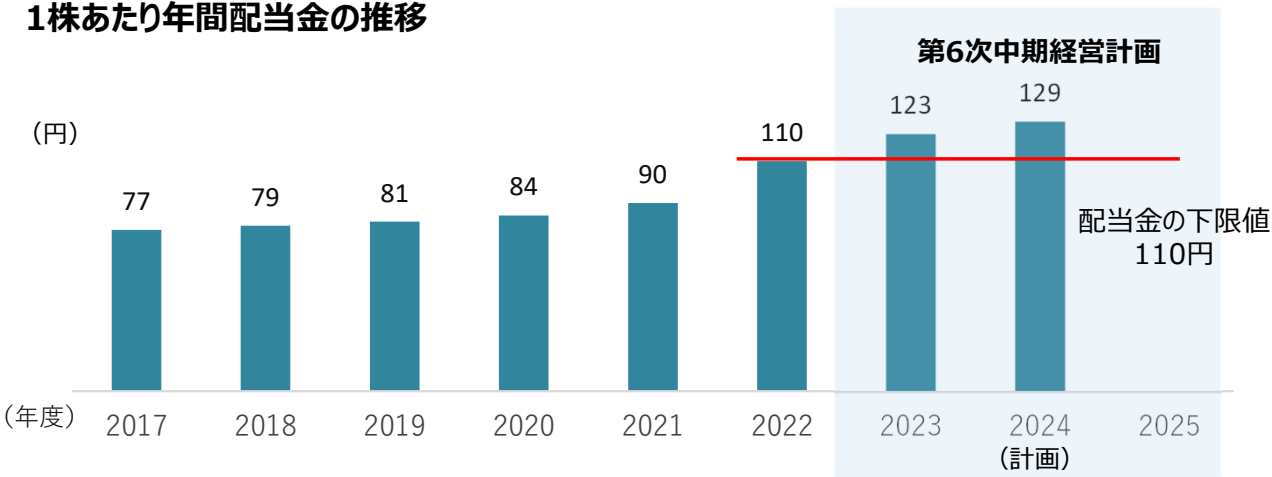
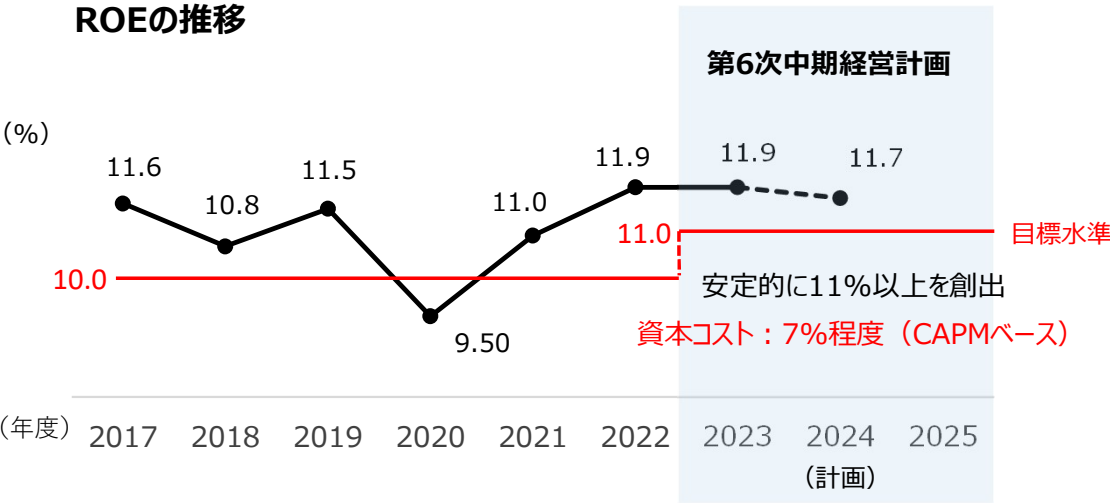
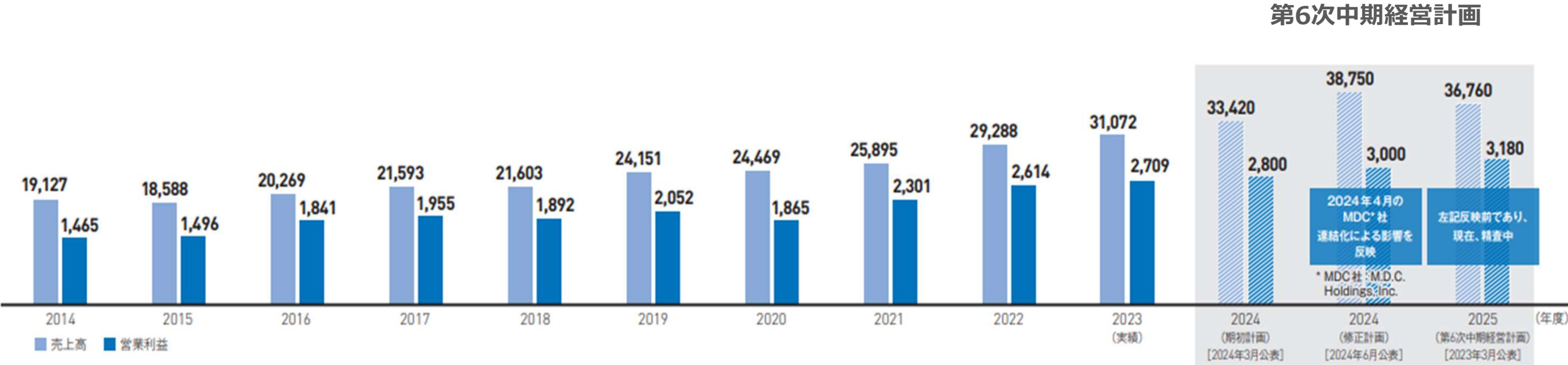
私たちの目標
最高の
品質と技術

私たちの事業の意義
人間性豊かな
住まいと環境の創造

人間愛 (私たちの根本哲学)

人間は夫々かけがえのない
貴重な存在であると云う認識の下に、
相手の幸せを願いその喜びを
我が喜びとする奉仕の心を以って
何事にも誠実に実践する事である。

積水ハウスのご紹介 – 業績・ROE・配当金の推移と計画 –



積水ハウスのご紹介 – ビジネスモデル –

国内事業

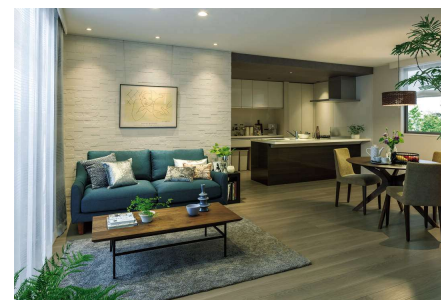
請負型ビジネス

- ・戸建住宅事業
- ・賃貸・事業用建物事業
- ・建築・土木事業



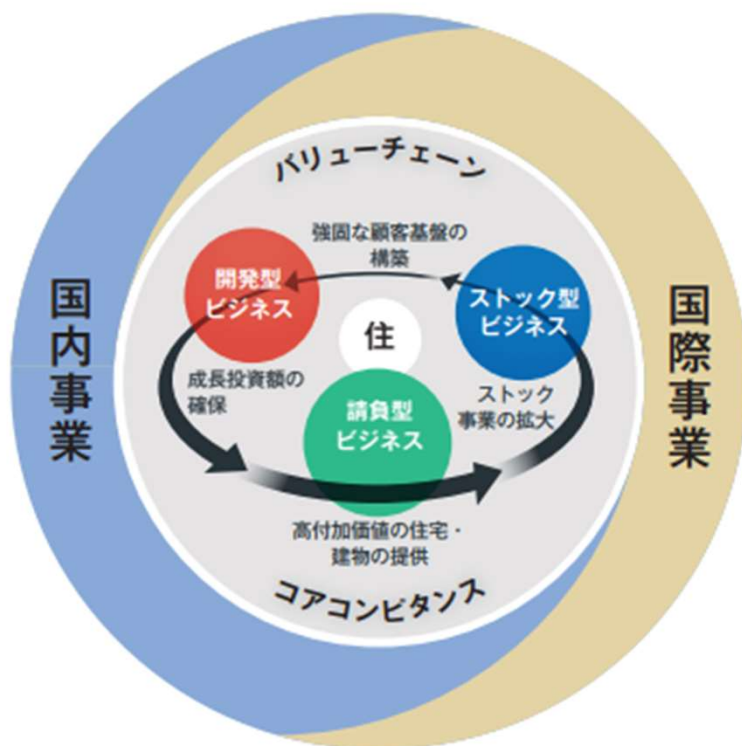
ストック型ビジネス

- ・賃貸住宅管理事業
- ・リフォーム事業



開発型ビジネス

- ・仲介・不動産事業
- ・マンション事業
- ・都市再開発事業



積水ハウスのご紹介 – ビジネスモデル –

国際事業



<海外進出国>

アメリカ

(戸建住宅事業・マルチファミリー事業・コミュニティ開発事業)



オーストラリア

(戸建住宅事業・マンション事業)

イギリス (パートナー検討中)

シンガポール

(持分法投資事業)



アメリカ：戸建住宅事業 (Woodside Homes)



アメリカ：マルチファミリー事業 (St.Andrews Place)



オーストラリア：マンション事業 (Melrose Park)



シンガポール：商業施設 (Waterway point)



アメリカ：コミュニティ開発事業 (Elyson)

積水ハウスのご紹介 — 事業ポートフォリオ（2023年度実績：MDC社 M&A前） —

国際事業

売上高：5,110億円

海外における戸建住宅の販売や宅地の造成開発・販売、分譲マンションや賃貸マンション等の開発

〔展開エリア〕

アメリカ、オーストラリア、シンガポール



国際ビジネス

16.2%

5,110億円

開発型ビジネス

16.9%

5,309億円



仲介・不動産

売上高：2,884億円

住宅用地、既存住宅および収益用不動産等の仲介、販売

マンション

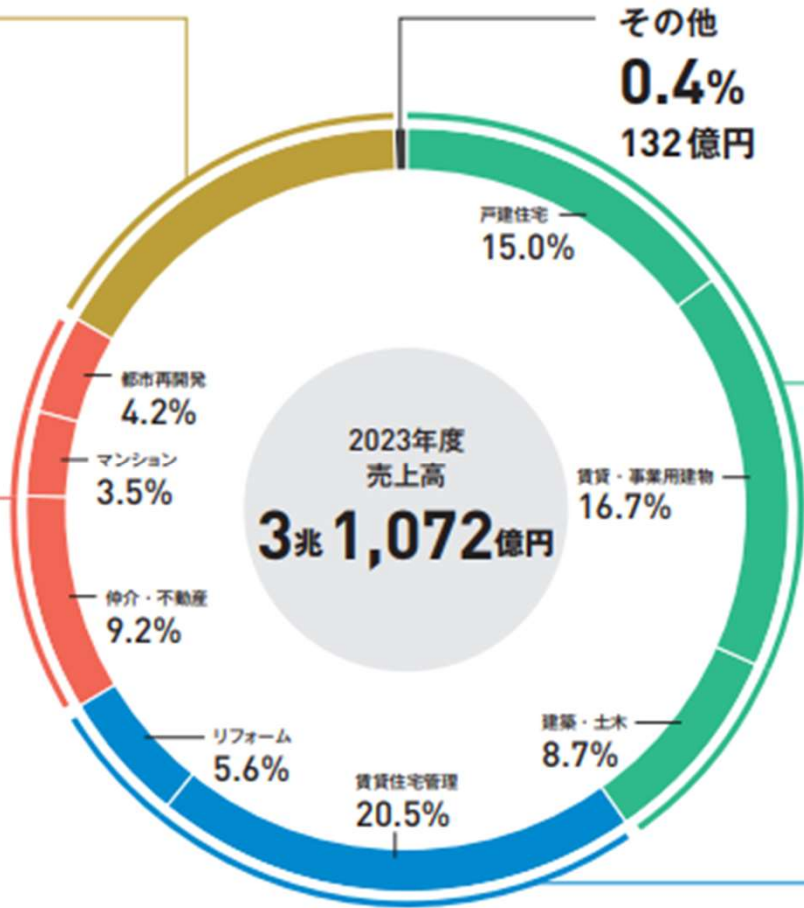
売上高：1,094億円

分譲マンションの開発、販売、管理

都市再開発

売上高：1,330億円

オフィスビル、ホテルおよび賃貸マンション等の開発、管理、運営



* 各比率の算定基礎に「消去または全社」は含まず

請負型ビジネス

40.4%

1兆2,698億円



戸建住宅

売上高：4,710億円

戸建住宅の設計、施工の請負、販売

賃貸・事業用建物

売上高：5,241億円

賃貸住宅および事業用建物等の設計、施工の請負、販売

建築・土木

売上高：2,746億円

事業用建物等の建築工事および土木工事の設計、施工の請負

ストック型ビジネス

26.1%

8,215億円



賃貸住宅管理

売上高：6,465億円

賃貸住宅等の借上、管理業務

リフォーム

売上高：1,749億円

戸建住宅および賃貸住宅等のリフォーム

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

- ✓ 生活を編み込む「life knit design」
- ✓ データドリブンのDXによる価値創出
- ✓ PLATFORM HOUSE / 健康サービス・生活サービスの提供

E S G経営の
リーディングカンパニーに

- ✓ 住まいを通じて環境課題の解決に貢献
- ✓ 従業員の自律を成長ドライバーにする
- ✓ イノベーション&コミュニケーション

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

- ✓ 米国 南東部地域への進出
- ✓ 安全性・快適性・デザインを武器としたハード（SHAWOOD）の展開
- ✓ 生活提案力、顧客アプローチ、ブランド等のソフト浸透

国内の“安定成長” と 海外の“積極的成長”

経営資源の活用・価値向上



人的資本



DX・データ



商品・サービス



成長投資

積水ハウスグループのコアコンピタンス

技術力

施工力

顧客基盤

7. コーポレート戦略

E

脱炭素化
生物多様性
資源循環

S

人財価値向上
社会価値向上

G

企業風土
コミュニケーション

DX

CRM
プラットフォームハウス構想
賃貸住宅DX

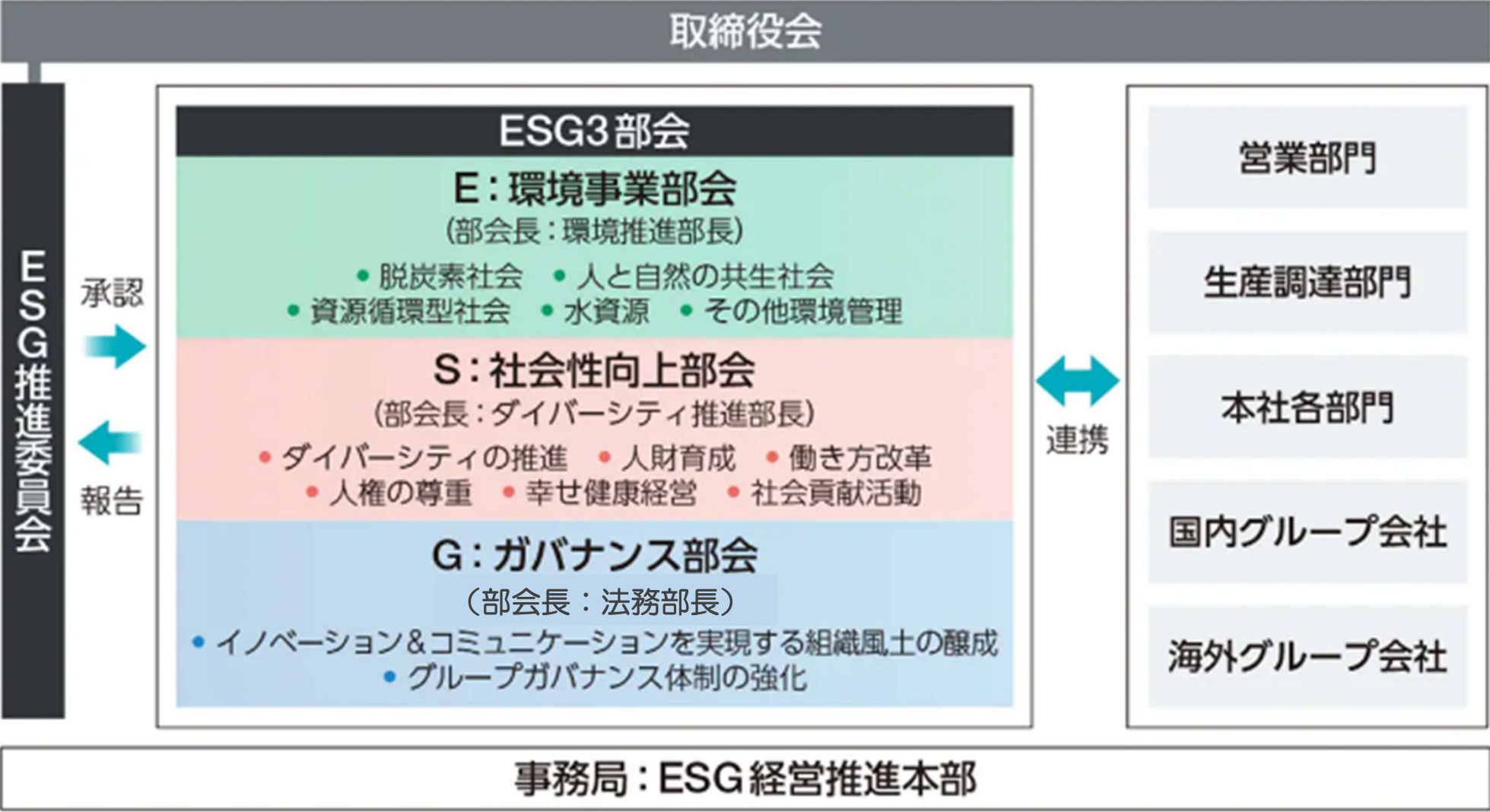
財務

ROE経営
キャッシュリターン創出強化
株主還元



積水ハウスグループのESG経営推進体制 – ESG3部会が各部門と連携して推進 –

ESG 経営推進体制図



第6次中期経営計画：ESG戦略 – マテリアリティ軸としたESG経営の深化 –

構築してきたESG経営の基盤の上で、社会価値の創出と企業価値の向上をめざして、各取り組みを深化させる

第6次中期経営計画

2023

2050

ESG経営のリーディングカンパニーに

マテリアリティ



お客様の幸せ

社会の幸せ

従業員の幸せ

- 住まいを通じて環境課題の解決に貢献
- 従業員の自律を成長ドライバーにする
- イノベーション&コミュニケーション



第5次
中期経営計画

ESG経営の推進

- 全従業員参画
- 先進的な取り組み
- 社外評価向上

第5次中計

第6次
中期経営計画

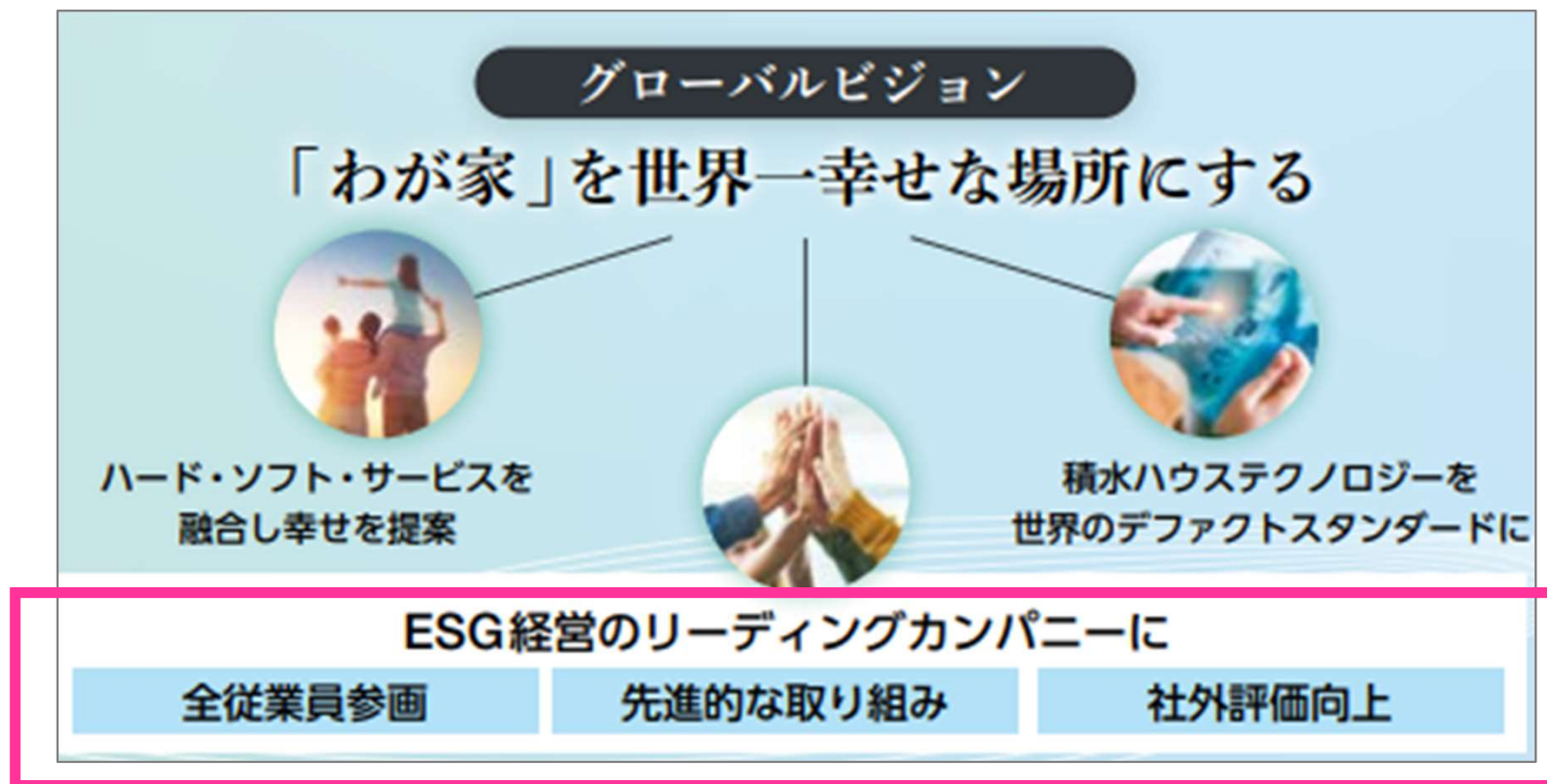
積水ハウスグループらしい「全従業員参画型ESG経営」の推進

ESG対話の深化と拡張

創発型企業文化の醸成

ESG指標の設定・実践

第6次中計

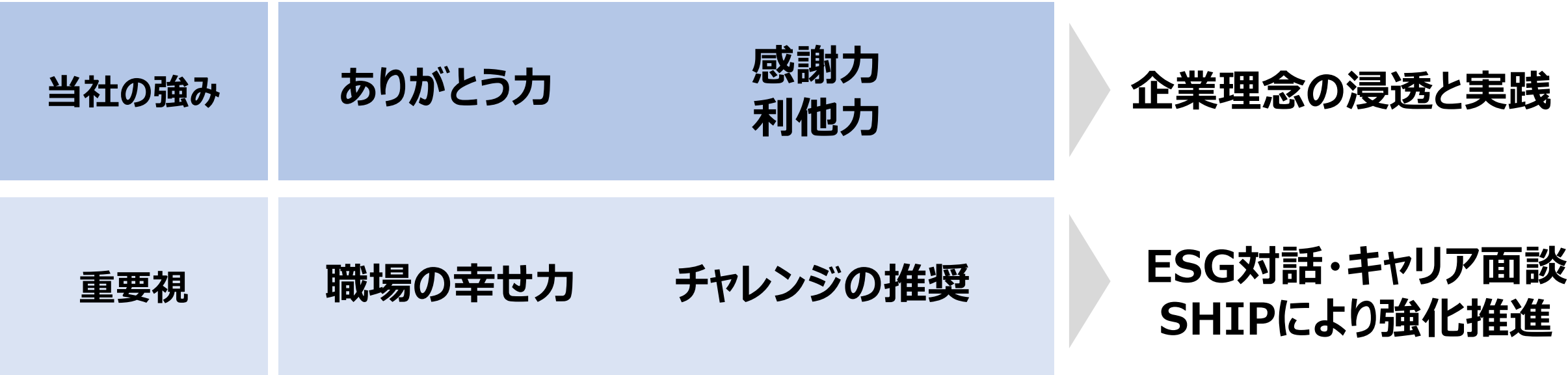


ESGを「自分ごと」として捉え、**行動できる**人財を育成

中長期で
目指す姿

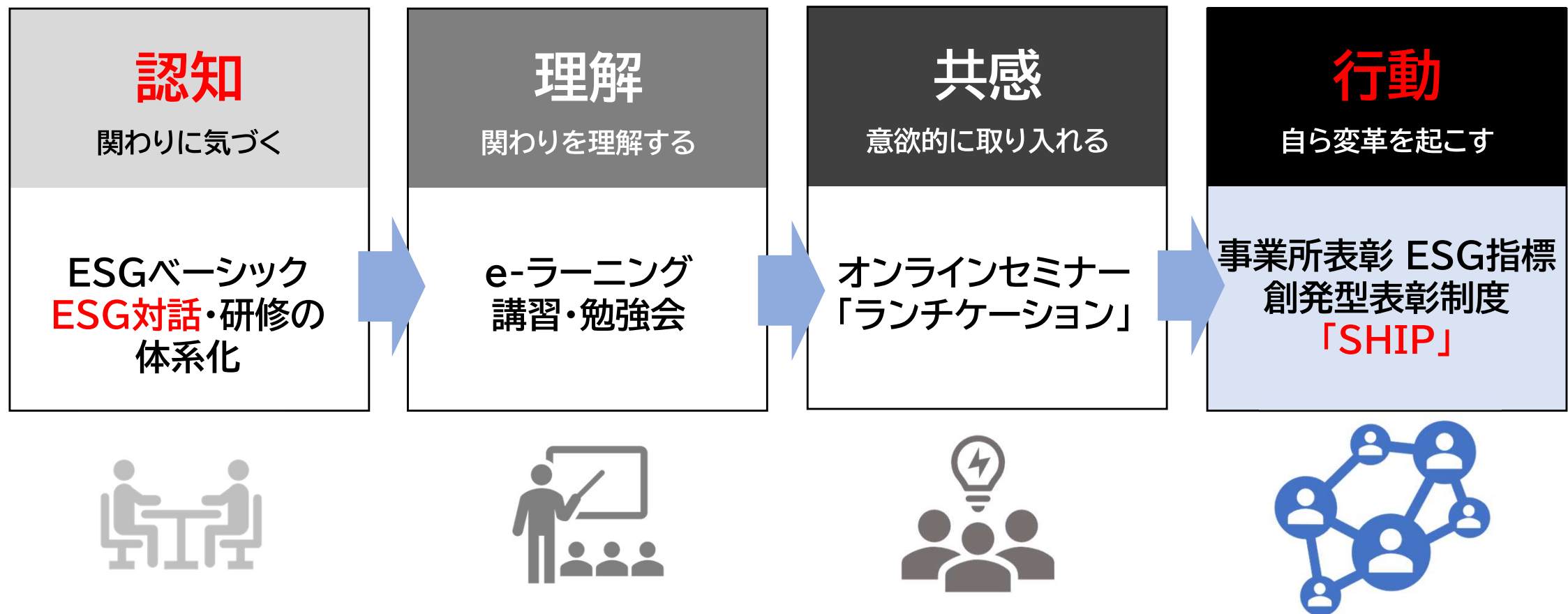
企業理念の実践とともに、「革新する力」をあわせ持つ
自律した人・組織へ変革させる

「幸せ度調査」より抜粋



創発型ESG経営の仕掛けが欠かせない

「認知」から「行動」へとつなげるプラットフォームを構築



認知：関わりに気づく — ESG対話とは？

2020年度より グループ会社含め全従業員を対象に「ESG対話」を実施

- ・「議論」ではなく「対話」する → 人の意見を傾聴する・否定しない
肯定的に受け止め、自分の言葉で話す
- ・役職・雇用形態を問わず、少人数制で実施
- ・「ファシリテーター」は立候補制、対話の「テーマ」の選択制
→ 自発的な行動・イノベーションにつながることを目指す

対話テーマの例

- ・イノベーション&コミュニケーション
- ・社会貢献活動
- ・個人や職場の幸せ
- ・企業理念の実践
- ・従業員、お客様、社会の「幸せ」
- ・自律的なキャリア形成
- ・ESGの取り組み



※「ESG対話」イメージ



人財価値ストーリー「多様な働き方の推進」

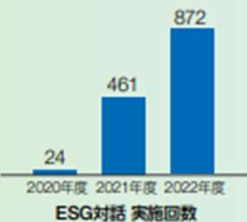
ESG対話

全従業員参画の「ESG対話」

ESG経営のリーディングカンパニーを目指す当社では、ESGを「自分事」として捉えるための取り組みとして、2020年10月よりESG対話を実施しています。当社が考える「自分事」とは、ESGをトップダウンで落とし込むのではなく、従業員一人ひとりが意識せずとも行動できること。「企業の中にESGがあるのではなく、ESGの中に企業がある」という姿を目指したいと考えています。

まずは一人ひとりの経験や価値観を言葉にすること、そして、自分とは異なる想いや考えに触れ、視野を広げることが重要だと考えています。2022年度は全従業員を対象に、「個人・職場の幸せ」や「イノベーション」といったテーマの中から、各グループが対話のテーマを選択する形式で対話を実施し、2022年度は全事業所から延べ42,873人が参加しました。

ESG対話を通じて、役職や雇用形態にかかわらず、すべての従業員が穏やかな雰囲気の中、自分の感じたことを安心して率直に伝えられる、心理的安全性の高い職場風土づくりにも取り組んでいます。



2022年度 ESG対話 参加従業員数
19,930人
(2022年2月～2022年7月)
22,943人
(2022年8月～2023年1月)

「議論」するのではなく「対話」する

ESG対話のグループは役職も雇用形態も異なる4～5人で構成されます。対話を促し「気づき」へと導くファシリテーター従業員を中心に、自分自身がどうありたいのか、自分にとってESGとは何かなど、自分視点でこれらの「気づき」を深められるよう、自ら選択したテーマに沿って対話をしています。

当社のESG対話の特徴は、「議論」するのではなく「対話」することです。人の意見を傾聴する・否定しない・肯定的に受け止める、そして自分の言葉で話す。このような感覚を一人ひとりがESG推進の主役かつ当事者として身に付けることで、「気づき」を通じた自律的な行動につながると考えています。そのため、対話のテーマ選択やファシリテーターの立候補も含め、従業員の自主性を創発する仕組みづくりに注力しています。

対話を出発点としたESG経営

ESG経営のリーディングカンパニーとして社会に求め続けられる存在になるためには、「あらゆるステークホルダーに対応し、幸せを価値として提供すること」を自ら考え、行動やイノベーションにつなげることが重要だと考えています。ESG対話については、認知・理解・共感して行動へつなげるための全従業員参画プラットフォームの出発点である「認知」と位置づけています。

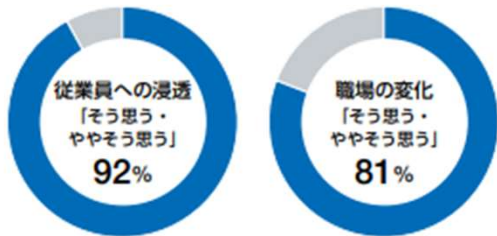
→ P.98 認知から行動へとつなげるプラットフォーム

対話を通じたポジティブな変化

2022年度の当社での総対話時間は約42,870時間。対話後のアンケートでは、92%の事業所が従業員へのESGの浸透が進んでいると答え、「従業員一人ひとりが他人任せではなく主体的に考えるようになってきた」「対話の中から自ら前向きな発言が出てくるようになった」との回答がありました。

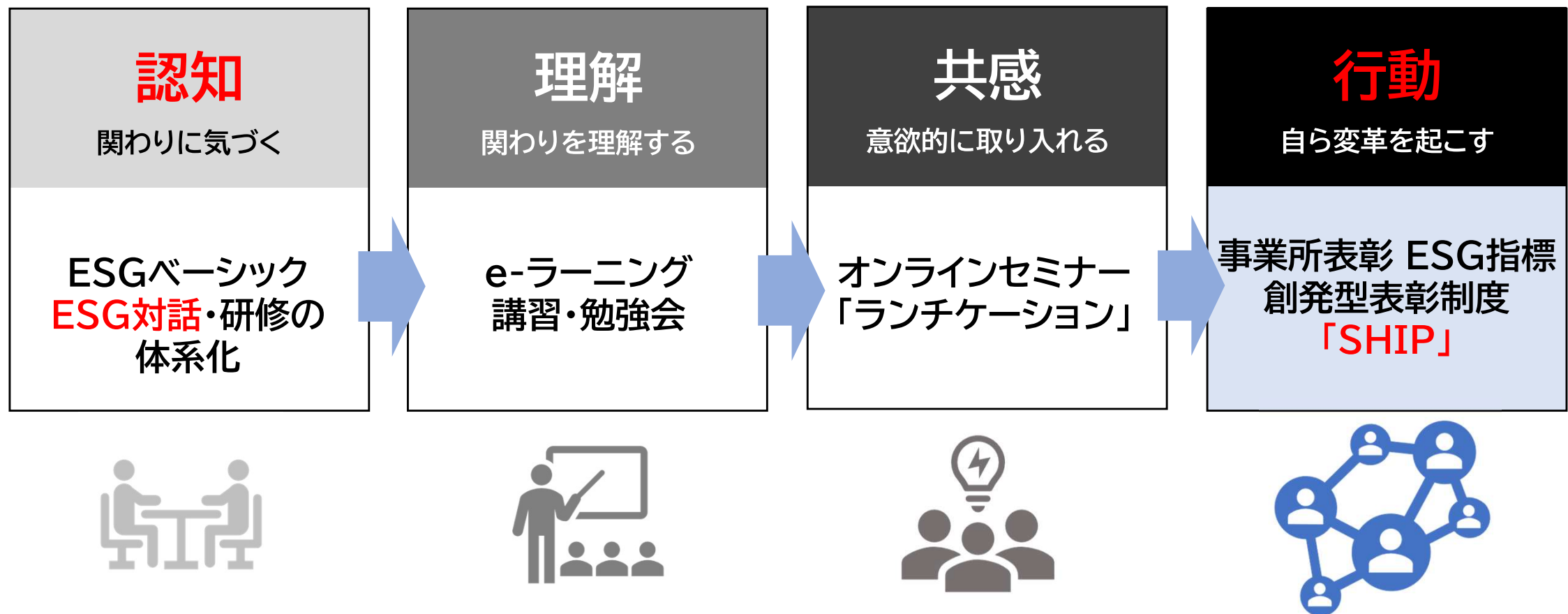
また、81%の事業所が職場の変化を感じると答え、「確実に相互理解、協調性、風通しのよい組織に向けて進めている」「信頼関係構築に大きく寄与している」「事業所内のコミュニケーションもよくなっている」との意見があり、ESG対話の効果も示されています。

2022年度ESG対話実施後アンケートより
(対象：延べ580事業所・対話実施回数872回)



当初は対話に慣れず、緊張した雰囲気もありましたが、回数を重ねるごとに、自分なりの想いや考えを語りあえる環境の中で、コミュニケーションが活性化するとともに、安心感や共感にあふれた風通しのよい職場風土も醸成しています。また、対話をもっと開催したいという従業員の意見を反映し、ESG対話を毎月実施する事業所もあります。

「認知」から「行動」へとつなげるプラットフォームを構築



行動：自ら変革を起こす — SHIPとは？

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards

SHIPのねらいは“イノベーションを創出し続ける
自律的な人・組織”をつくることです。

目指すべき姿・ゴール

企業理念の実践と共に
「革新する力」を合わせ持つ人や組織に

実践・継続

企業理念と共に社会課題の
解決に向けたイノベーション創発

現状・出発点

相手の幸せをわが喜びとする

人間愛

私たちの根本哲学



良質な
住宅ストックの形成

持続可能な
社会の実現

ダイバーシティ&
インクルージョン

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards



行動：自ら変革を起こす — SHIPとは？

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards

2020年の創立60周年を機に開催した「イノベーションコンペ」と
社内で長い実績のある「技術功労賞」「業績功労賞」などを融合させた
全従業員参画の創発型表彰制度

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards

イノベーション部門

新たなビジネスやテクノロジー、社内制度、
ESGなどに関する**新規アイデア**

パフォーマンス部門

事業改革、新商品開発など企業価値
向上に貢献した**取り組み実績**



ご参考：実現化・水平展開への実例紹介

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards



水素住宅を住宅メーカー初！実用化へ/SHIPアイデアの実現＆総住研で実証実験スタート

🕒 2023.07.14

活動レポート



積水ハウスグループ
社内コミュニケーションサイト

積水ハウス株式会社は、太陽光発電による再生可能エネルギーの電力を用い、自宅で水素をつくり、住宅内の電力を自給自足する**住宅メーカー初*1の水素住宅の2025年夏の実用化を目指し、2023年6月から当社総合住宅研究所で実証実験を開始しました。**

*1 家庭電力を賄う自家発電燃料として本格的に水素を活用した実証において
(2023年6月30日現在積水ハウス調べ)

[2023年7月14日リリース
【積水ハウス】住宅メーカー初の水素住宅実証実験開始
\(\[sekisuihouse.co.jp\]\(https://www.sekisuihouse.co.jp\)\)](https://www.sekisuihouse.co.jp/company/topics/library/2023/_120584/20230714.pdf)

https://www.sekisuihouse.co.jp/company/topics/library/2023/_120584/20230714.pdf

ご参考：実現化・水平展開への事例紹介

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards

「赤坂グリーンクロス」の建設現場仮囲いにアート作品掲示

- * 日本生命保険相互会社と共同事業として開発した高層オフィスビル（2024年5月竣工）
詳細については下記URL参照ください。
<https://akasaka2-office.jp/>



2023年1月31日リリース
【積水ハウス】建設現場の仮囲いを利用した
「積水ハウス地域のアート展」を開催 (sekisuihouse.co.jp)

<https://www.sekisuihouse.co.jp/company/topics/library/2023/20230131/20230131.pdf>

鑑賞者が二次元コードでその場ですぐ作品購入も可能

本プロジェクトは掲示だけでなく、掲示されたアート使用料の一部がアーティストに還元される仕組みとなっています。
また、鑑賞者が気に入った作品を、その場ですぐにでも購入できるよう、今回掲示するアート作品毎に二次元コードを設置します。



SHIPアイデアが実現化！
障がいのあるアーティスト応援する現場仮囲い
アート展

🕒 2023.03.09

📄 活動レポート



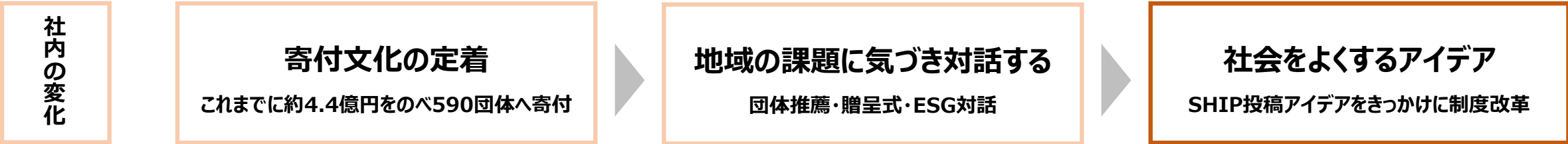
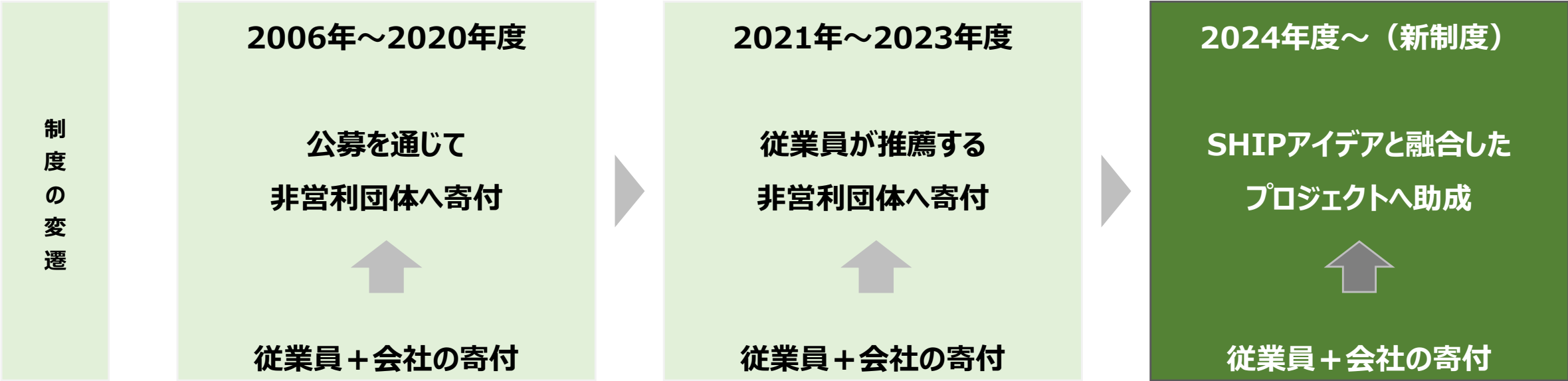
積水ハウスグループ
社内コミュニケーションサイト



ご参考：積水ハウスマッチングプログラム

SHIP

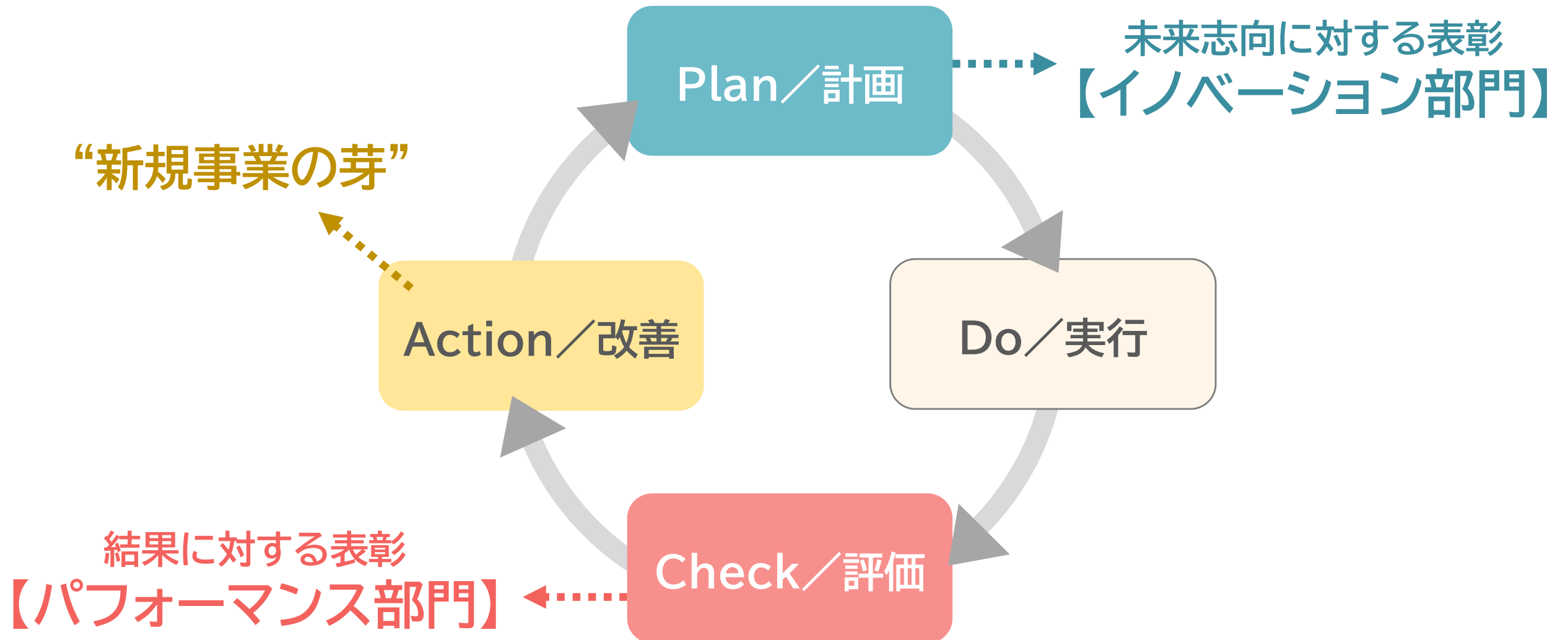
Sekisui House
Innovation & Performance
Awards



SHIP : イノベーションと企業価値向上の好循環サイクル

SHIP

Sekisui House
Innovation & Performance
Awards





ご参考：「Value Report 2023」に開示 (P.43)

Value Report 2023
SEKISUI HOUSE

目次

長期ビジョンとマテリアリティ

価値創造の仕組みと原動力

持続的成長のための中期経営計画

ESG経営の実践
G:ガバナンス E:環境 S:社会

財務データ・会社・株式情報

43

人財価値ストーリー「キャリア自律支援」

創発型表彰制度「SHIP」(Sekisui House Innovation & Performance Awards)

イノベティブな企業文化の醸成

「SHIP」とは、当社の創立60周年を記念した「イノベーションコンペ」と、これまでに開催されてきた「技術功労賞」「業務功労賞」などの各表彰制度を融合した、全従業員参画の創発型表彰制度です。

「イノベーション&コミュニケーション」を合言葉に、従業員間でアイデアを出し合い、活発なコミュニケーションを通じて新たなイノベーションを生み出す—このような創発型企業文化の醸成を通じて、従業員が主体性を発揮する機会をつくり、一人ひとりのキャリア自律を支援しています。さらに、イノベーションと企業価値向上の好循環サイクルも創出しています。

第2回となる2022年度は1,496件の応募が従業員から集まり、前回より77.5%増加しました。また、社内アプリ「スカイデア」に登録している従業員は2万人を超え、投稿された案件の閲覧やコメントの投稿、チーム参加の申請ができるプラットフォームを活用して、イノベティブな組織風土づくりを推進しています。

イノベーション部門
パフォーマンス部門

1,496
843
366
477

2021年度
2022年度

アイデア応募数(件)

20,919
9,064

2021年度
2022年度

スカイデア登録従業員数(人)

*1 スカイデア (SKidea: SEKISUI HOUSE GROUP Knowledge & Idea)
当社の従業員が持つ知見・経験・技術と優れたアイデアが集結するプラットフォーム(当社開発の社内アプリ)。個人が検討しているアイデアを閲覧し、「いいね!」やグループへの参加を申請できる機能を搭載。

イノベーション部門・パフォーマンス部門

「SHIP」は2部門で構成されています。「イノベーション部門」は、5人以上のチームでアイデアを投稿。「スカイデア」の他の登録者と意見交換し、賛同者を仲間に加えるなど、「イノベーション&コミュニケーション」を体現しながら投稿アイデアをブラッシュアップし、正式にエントリーします。「パフォーマンス部門」は「優れた業績」を表彰するもので、応募者は取り組みの概要や独創性、成果度、影響度などをまとめ、エントリーします。

これら、社内横断的なコミュニケーションや優れた取り組みへの称賛、水平展開などを通じて、イノベーションを創発し続ける自律的な人と組織の醸成を目指しています。

SHIP
(Sekisui House Innovation & Performance Awards)

イノベーション部門
新たなビジネスやテクノロジー、社内制度・ESGのアイデア

パフォーマンス部門
事業改革、新商品開発など企業価値向上に貢献した取り組み

6ヵ月を通じたファイナリスト選考

従業員から提案された1,496件については、グループ会社を含めた総勢70人の役員・職責者から構成される審査員が、6ヵ月の期間をかけて審査をします。2次審査を通過した「イノベーション部門」10件、「パフォーマンス部門」10件が、2023年6月9日の最終審査に臨みます。最終審査会で経営陣へ向けいきいきと発表している姿や表彰式の様子は、国内外の事業所・従業員へもライブ配信され、「次回は自分が立ちたい!」という、従業員にとっての憧れの舞台となっています。

第2回 SHIP Journey

投稿・応募開始
9月(2022年)
2,176件
20,919人
スカイデア登録従業員数

エントリー締切
11月
応募1,496件
6,295人
エントリー人数

1次審査
12-1月
通過110件
858人
1次審査通過人数

2次審査
3-4月
通過20件
150人(延べ)
2次審査通過ファイナリスト

最終審査・表彰式
6月
グランプリ賞等
発表

経営陣による伴走

アイデア実現化
6月(2024年)

※人数は延べ。複数のアイデアをエントリー可能。

SHIP
Sekisui House
Innovation & Performance
Awards

第1回準グランプリ受賞アイデアの実現化

第1回「SHIP」で準グランプリを受賞した5つのアイデア・27人の従業員に対し、4人の経営陣がコーディネーターとなり、アイデアの実現化へ向け1年間伴走しています。

その一つは「積水アートフェスティバル×障がい者アーティスト支援」。障がいのある方々のアート作品を発表する場を創出することで、ダイバーシティ社会の実現を目指しています。2022年3月の最終審査会以降、約90のアート作品を建築現場の仮囲いや当社イベント会場で展示してきました。現在はプロジェクト化に向けた準備を進めています。

(左)第1回SHIP表彰式 (右上)仮囲いでの「地域のアート展」トライアル
(右下)第1回SHIP最終審査会でのプレゼンテーション

COPYRIGHT©SEKISUI HOUSE, LTD. ALL RIGHTS RESERVED 24

SHIP : 2023年9月より、SHIPアカデミーを開講

SHIP Sekisui House
Innovation & Performance
Awards

アイデアが
うかばない...



初級編

アイデア「発案」のヒントに

SHIPアカデミー
Web開催



アイデアを
ひろげたい！



中級編

アイデア「発展」のヒントに



幸せ度調査：「Value Report 2023」より (P.48)

人財価値ストーリー「幸せの基盤づくり」

幸せ度調査

従業員と職場の幸せを見える化

従業員一人ひとりの幸せが、会社全体の幸せに、そしてお客様や社会の幸せにつながっていくと考え、2020年11月から、全従業員を対象とした「幸せ度調査」を実施しています。幸福経営学の第一人者である慶應義塾大学大学院の前野隆司教授の監修により、日本企業で初めて従業員と職場の幸せを多面的に計測し、相関性を分析。幸せを「見える化」することで、従業員一人ひとりの幸せを追求していくための具体策につなげています。

慶應義塾大学大学院 前野隆司教授が提唱する「幸せを構成する4つの因子」



- ①「やってみよう！」因子(自己実現と成長)
- ②「ありがとう！」因子(つながりと感謝)
- ③「なんとかなる！」因子(前向きと樂觀)
- ④「ありのままに！」因子(独立と自分らしさ)

2020年からの3回の調査結果において、当社では「ありがとう力」、特に「感謝」や「利他」が高く、企業理念の根本哲学「人間愛」が浸透していることがわかります。

「幸福度診断Well-Being Circle」総合値においても、毎年一般平均より高く、2年連続増加の傾向にあります。

「幸福度診断Well-Being Circle」総合値



「幸福度診断Well-Being Circle」×はたらく人の幸せ不幸せ診断

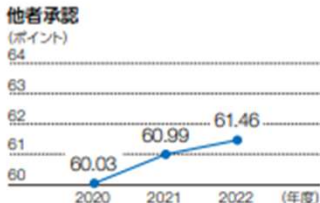
個人の幸せを測る「幸福度診断」では、34項目のうち33項目が一般平均を上回りました。特に高い項目は、「ありがとう力」「職場オススメ度」です。前年と比べ伸び率が高い項目は「ポジティブ感情」でした。一方、ストレスや健康に関連する項目が低く、心身の健康づくりが今後の注力ポイントとなっています。

さらに、「オーバーワーク」も課題であり、相関が高い「理不尽」に対してはESG対話やキャリア面談の実施、「リフレッシュ」に対しては有給休暇取得率の向上で改善を図っています。

※「オーバーワーク」との相関が高いのは、労働時間より「理不尽」「リフレッシュ」であることが調査分析からわかっています。



ESG対話やキャリア面談は、創発型表彰制度「SHIP」と共に「チャレンジの推奨」、「他者承認(周りから好ましい評価を受けていると実感している)」の項目などにプラスの影響を与えています。



幸せ度調査の活用

対話を重ね、より幸せへ

従業員一人ひとりが自身や職場の「幸せ」について向き合い、幸せ度調査の結果をもとに、グループで対話する取り組み「ESG対話」を実施しています。

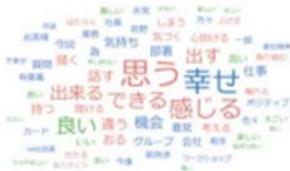
「個人・職場の幸せ」をテーマとしたESG対話数(2022年度)

475回
(参加従業員数 22,771人)

はたらく幸せワークショップを年4回開催

職場の幸せ度を向上させる施策の企画・実施をしたいと手を挙げた従業員を対象に、はたらく幸せワークショップを2022年3月より4回実施。「はたらく幸せ・不幸せダイアログカード」を用いた対話や幸せな職場にするためのブレーンストーミングなどを行い、従業員から幸せの輪を広げる活動をしています。

ワークショップ参加者アンケートにおける気づき・感想のテキストマイニング



支店での活用事例

支店長の「世界一幸せな職場にしたい」という強い想いのもと、2020年11月から研修・ワークショップを継続的に実施している支店があります。支店内で発行している新聞「プレイズニュース」は、従業員同士で褒め合い活発なコミュニケーションを促す風土づくりに寄与しています。

全従業員参画のESG経営 – 人財価値の向上



積水ハウスグループのESG戦略 – 「Value Report 2023」での開示 (P.82)

Value Report 2023
SEKISUI HOUSE

目次

長期ビジョンとマテリアリティ

価値創造の仕組みと原動力

持続的成長のための中期経営計画

ESG経営の実践
G:ガバナンス E:環境 S:社会

財務データ・会社・株式情報

82

ESG戦略 | マテリアリティを軸とした ESG 経営の深化

構築してきた ESG 経営の基盤の上で、社会価値の創出と企業価値の向上を目指して、各取り組みを深化させる

ESG経営のリーディングカンパニーとして、社会に求められ続ける存在になるためには、「あらゆるステークホルダーに対し、幸せを価値として提供すること」を自ら考え、行動することが重要だと考えています。「住まいを通じて環境課題の解決に貢献」「従業員の自律を成長ドライバーにする」「イノベーション&コミュニケーション」を基本方針とし、マテリアリティを軸に ESG 経営を深化していきます。また、ESGを「自分事」として捉え、自ら考え行動できる人材を育成するため、積水ハウスグループらしい「全従業員参画型 ESG 経営」を推進していきます。

基本方針

ESG経営のリーディングカンパニーに

マテリアリティ

良質な住宅ストックの形成
持続可能な社会の実現
ダイバーシティ&インクルージョン

お客様の幸せ 社会の幸せ 従業員の幸せ

▶ 住まいを通じて環境課題の解決に貢献

▶ 従業員の自律を成長ドライバーにする

▶ イノベーション&コミュニケーション

中長期で
目指す姿

企業理念の実践とともに、「革新する力」をあわせ持つ自律した人・組織へ変革させることを目指しています。ESG経営を推進する3要素に、「全従業員参画」「先進的な取り組み」「社外評価向上」を掲げており、特に重要だと考えている「全従業員参画」を実践するプラットフォームを構築し、全従業員を対象とした「ESG対話」の実施(2020年開始)や、創発型 ESG 経営の仕掛けとして「SHIP」(Sekisui House Innovation & Performance Awards)を展開しています。今後さらにこれらを深化させ、ESGを「自分事」として捉えることができる自律した人・組織によって、さらなる企業価値の向上を図っていきます。

積水ハウスグループらしい「全従業員参画型 ESG 経営」の推進

ESG対話の深化と拡張
→ P.46 ESG対話

創発型企業文化の醸成
→ P.43 創発型表彰制度「SHIP」

ESG指標の設定・実践
→ P.22 良質な住宅のストックの形成とKPI
→ P.26 持続可能な社会の実現とKPI
→ P.32 ダイバーシティ&インクルージョンとKPI
→ P.125 マテリアリティのベースとなるテーマ・KPI

重点テーマ

E 環境における継続課題と新たな課題に取り組む

脱炭素化
1. 「シャーマンZEH」のさらなる推進
2. ZEB推進基盤の整備
3. サプライチェーンを含めた事業活動全般における取り組みの加速によるRE100・SBT目標の早期達成

生物多様性
1. 「5本の樹」計画のグループ展開と社外への普及・浸透
2. 持続可能な木材調達のためのさらなる強化・推進

資源循環
ゼロエミッションシステムをサーキュラーエコノミーへ進化
→ P.83 環境戦略

S 人材価値と社会価値の向上により、企業価値を高めていく

人材価値の向上 「従業員の自律」×「ベクトルの一致」の向上

社会価値の向上 事業・活動を通じた社会課題の解決
→ P.85 社会性向上 → P.41 積水ハウスグループの人的資本経営

G トップマネジメント・事業マネジメント
両輪でのガバナンス強化を推進する
～イノベーション&コミュニケーションの原動力～

トップマネジメント
レベル
1. コーポレートガバナンスのフレームワーク構築から、機能発揮のステージへ
2. ステークホルダーエンゲージメントの高度化

事業マネジメント
レベル
1. グループガバナンスのグローバル展開
2. コミュニケーションによる信頼を基礎とした組織風土の醸成
→ P.102 第6次中期経営計画におけるガバナンス改革の方向性

COPYRIGHT©SEKISUI HOUSE, LTD. ALL RIGHTS RESERVED 28

54のKPIと、役員報酬・事業所表彰を連動させ、透明性と実効性を確保

マテリアリティ	KPI	役員報酬 PSU	事業所表彰
良質な住宅ストックの形成	戸建住宅レジデンス評価		●
	賃貸住宅シャーメゾンガーデンズ		●
持続可能な社会の実現	戸建住宅ZEH率	●	●
	賃貸住戸ZEH比率	●	●
	分譲マンションZEH比率		●
ダイバーシティ &インクルージョン	女性管理職人数	●	
	定期健康診断2次健診受診率		●
	ウォーキングチャレンジ		●
	男性の育児休業取得率	●	
	平均総労働時間	●	●
(マテリアリティのベース) ガバナンス	コーポレート・ガバナンスコード対応	●	
	グループガバナンス体制の強化	●	
	監査の業務精度		●

積水ハウスグループのESG経営を評価 — 2023年度実績の評価（2024年度の実績も一部含む）

環境



CDP「気候変動」「フォレスト」「水セキュリティ」
全分野最高評価「Aリスト」選定
(2024年2月)



第5回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」
環境サステナブル企業部門の銅賞受賞
(2024年2月)



令和5年度「気候変動アクション環境大臣表彰
(先進導入・積極実践部門：緩和分野)」受賞
(2023年11月)

卒FIT問題解決とRE100を結び付けた「積水ハウスオーナーでんき」の取り組みが評価されました。

社会



「PRIDE指標2023」において「レインボー認定」を
2年連続取得(+6年連続ゴールド受賞)
(2023年11月)



「D&I Award 2023」BEST
WORKPLACE 部門に認定
(3年連続)
(2023年12月)



プラチナくるみん初認定
(2024年2月)



「健康経営優良法人2024」
大規模法人部門(ホワイト500)
(5年連続)
(2024年3月)

情報開示



「ディスクロージャー優良企業選定」3年連続第1位
(2023年10月)



Institutional Investor誌「2024 Japan Executive
Team」ランキング
「Most Honored Company」で1位を獲得

積水ハウスグループのESG経営を評価 — 2023年度実績の評価（2024年度の実績も一部含む）

ESG 指数・格付け



MSCI ESG評価格付けにおいて、最高評価のAAAを獲得
(2023年12月)



FTSE4Good

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

「FTSE4Good Index Series」構成銘柄に選定
(2023年6月)

ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス(DJSI)にて、
Worldに選定
(2023年12月)



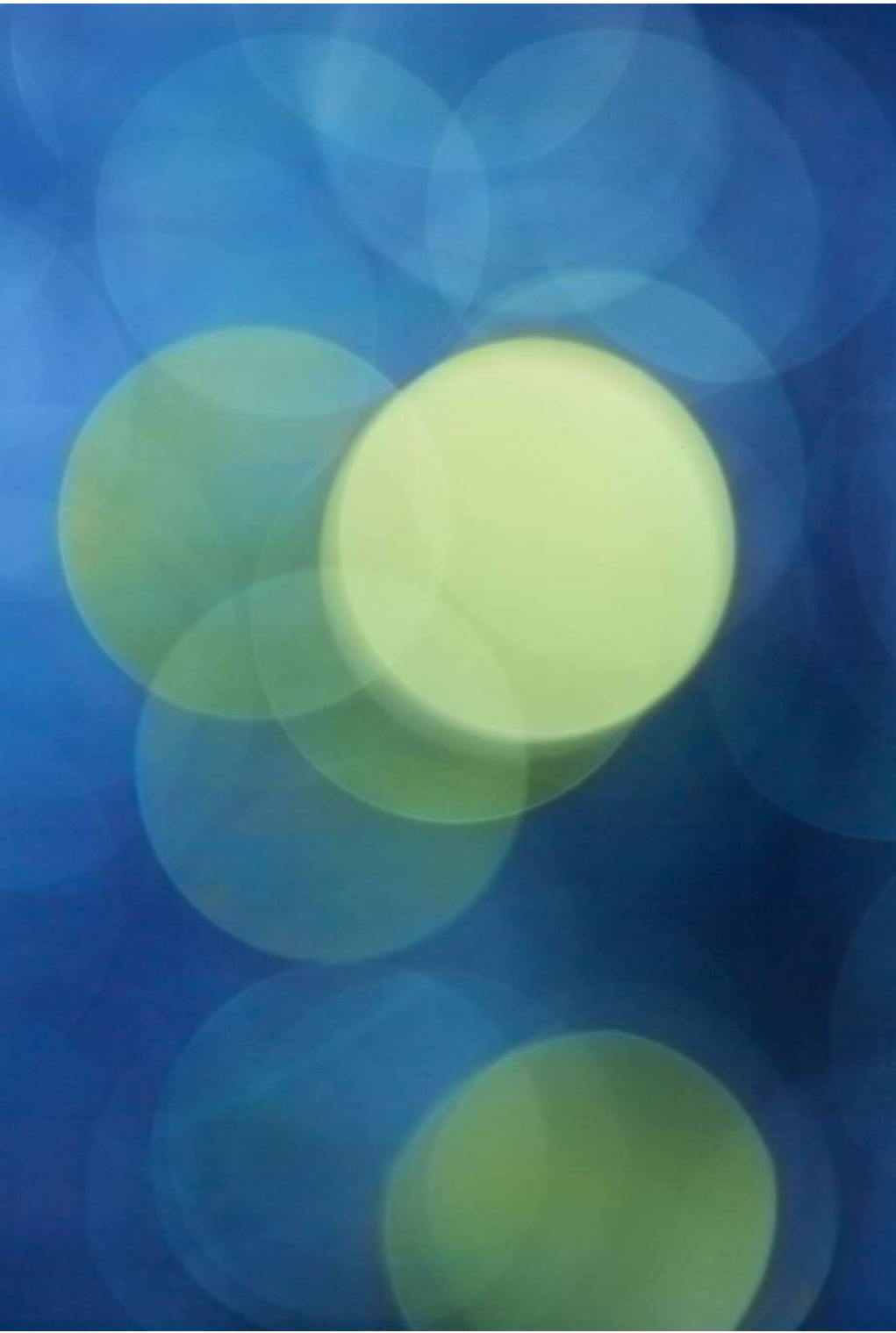
S&P Global社「The Sustainability Yearbook -2024
Rankings」で「上位5%」企業に選定
(2024年2月)

また、世界最大の年金資産規模を有する年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が選定した6つのESG指数すべての構成銘柄として、各指数が選定された当初から採用されています。

GPIFが選定したESG指数		指数カテゴリ	当社選定
MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数	2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数	ESG(総合)	2017年7月～
MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	S(社会)	
FTSE Blossom Japan Index	 FTSE Blossom Japan Index	ESG(総合)	2018年9月～
S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数	 S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数	ESG(環境)	
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	ESG(総合)	2022年3月～
Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index	 MORNINGSTAR GenDi J Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index TOP CONSTITUENT 2024	S(社会)	2023年3月～

THE INCLUSION OF SEKISUI HOUSE, LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF SEKISUI HOUSE, LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MORNINGSTAR のロゴ使用に関する免責事項については [こちら](#)



ご静聴 ありがとうございました

Appendix

第6次中期経営計画：コーポレート戦略 — 環境戦略 —

中期計画

環境における継続課題と新たな課題に取り組む

脱炭素化

1. シャーメゾンZEHの更なる推進
2. ZEB推進基盤の整備
3. サプライチェーンを含めた事業活動全般における取り組みの加速によるRE100・SBT目標の早期達成

生物多様性

1. 「5本の樹」計画のグループ展開と社外への普及・浸透
2. 持続可能な木材調達の更なる強化・推進

資源循環

ゼロエミッションシステムをサーキュラーエコノミーへ進化

脱炭素化

1. シャーメゾンZEHの更なる推進

- 太陽光パネルを住戸毎に設置する入居者売電方式のZEH住戸を推進
- エシカル志向の入居者への先行対応による長期安定経営を実現
- 快適性・光熱費メリットによる入居者のZEHファン化により、市場のZEHニーズ増加効果（アウトカム）
- 2025年の住戸ZEH比率目標75%

2. ZEB推進基盤の整備

- ZEB化による快適性向上・光熱費削減・BCP・CO2削減等、付加価値を最大化するZEB設計・提案手法を構築

3. サプライチェーンを含めた事業活動全般における取り組みの加速によるRE100・SBT目標の早期達成

- 事務所・生産設備の省エネ化と「積水ハウスオーナーでんき」加入促進
- 社用車の電動化推進
- サプライヤーとの協働によるサプライチェーンの脱炭素化



シャーメゾン
ZEH

集合住宅の脱炭素化
2018年、日本初の全住戸ZEHの賃貸集合住宅を竣工して以降、全国でも本格的にZEH化を推進

生物多様性

1. 「5本の樹」計画のグループ展開と社外への普及・浸透

- 「5本の樹」による都市のネイチャー・ポジティブ効果の訴求
- 自治体連携による学校教育への展開
- 東京大学との共同研究による健康、ウェルビーイング効果の検証

2. 持続可能な木材調達の更なる強化・推進

- NDPE概念を含む「木材調達ガイドライン」に基づき持続可能な木材調達を進める中で、天然林減少阻止にフォーカスしたゼロデフォレストेशन比率をKPIとして新たに設定し、2030年100%達成に向けて取り組みを開始



「5本の樹」計画

生態系に配慮した外構造園
「3本は鳥のために、2本は蝶のために」という想いを込め、地域の在来樹種を中心とした庭づくり・まちづくりを推進

資源循環

ゼロエミッションシステムをサーキュラーエコノミーへ進化

- 良質な住宅ストックの供給・循環促進、徹底した省資源、資源循環技術開発により、自然資本への影響をできる限り最小化するサーキュラーエコノミーへの取り組みを開始

* ZEH：ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス（省エネルギーと再生エネルギー等の導入により、一次エネルギー消費量の収支ゼロをめざした住宅）

* ZEB：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル（省エネルギーと再生エネルギー等の導入により、一次エネルギー消費量の収支ゼロをめざした建築物）

第6次中期経営計画：コーポレート戦略 — 社会性向上戦略 —

中期計画

人財価値と社会価値の向上により、企業価値を高めていく

人財価値の
向上

「従業員の自律」 × 「ベクトルの一致」 の向上

社会価値の
向上

事業・活動を通じた社会課題の解決

人財価値の向上

従業員の自律

1. キャリア自律支援

- キャリア自律の啓発
- キャリアアップ支援制度の拡充
- SHIP制度（創発型表彰制度）の推進

2. DE&Iの推進

- 女性活躍推進
- グローバル人財の活躍推進
- 障がい者の活躍推進
- LGBTQの理解促進

3. 多様な働き方の推進

- 多様な働き方の制度拡充
- 公正な評価制度の拡充
- 心理的安全性の高い職場風土づくり

4. 幸せの基盤づくり

- 家族の幸せ支援（男性育休・介護・看病等）
- 健康づくり支援
- 幸せ度調査の継続

ベクトルの
一致

- 企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成

- 戦略に応じた人員確保と適正配置

人財価値の向上

社会価値の向上

1. キッズ・ファースト

- 子どもたちへの感性アップ支援
- 子どもたちへの住育
- 従業員と会社の共同寄付制度「マッチングプログラム」（こども基金）の継続

2. グリーンファースト

- ZEHの促進によるエシカル生活の訴求
- 「5本の樹」計画の社会的訴求
- 良質なストックの形成、管理、循環
- 従業員と会社の共同寄付制度「マッチングプログラム」（環境基金）の継続

3. 人権の尊重

- サプライヤーの人権デュー・ディリジェンスの推進
- グローバル雇用の人権デュー・ディリジェンスの推進

4. 地方創生事業

- 家づくり職人の育成と雇用の創出
- Trip Base 道の駅プロジェクトの推進
- PRE(Public Real Estate)の有効活用提案

第6次中期経営計画：コーポレート戦略 — 社会性向上の取り組み —

キャリア自律支援 | SHIP制度（創発型表彰制度）

イノベティブな企業風土を醸成する取り組みで、
人財価値の向上（従業員のキャリア自律）と社会価値の向上を図る

創発型表彰制度「SHIP」の体系



- ### 取り組みのポイント
- ✓ 「イノベーション&コミュニケーション」がキーワード
 - ✓ 未来志向の新たなアイデアを提案する「イノベーション部門」と、すでに実施した取り組みを発表し水平展開をねらう「パフォーマンス部門」の2部門構成
 - ✓ 従業員一人ひとりが主体性を発揮する機会を創出し、キャリア自律を促進
 - ✓ 最終審査会で評価されたアイデアは実現に向けた検討を開始
 - ✓ イノベーションと企業価値向上の好循環サイクルを創出

幸せの基盤づくり | 男性の育休取得

2018年、従業員と家族の幸せのために1か月以上の男性育休完全取得を宣言
2019年より社会に向けて「男性育休フォーラム」開催、「男性育休白書」発行

男性育休休業	日本全国	積水ハウス
取得率	13.97 % ※1	100 % ※2
平均取得日数	8.7 日 ※3	31 日

※1 厚生労働省「雇用均等基本調査」より（調査年の10月1日までに育休を開始）
※2 当社制度における取得率（子が3歳を迎える迄に31日以上育休を取得）
※3 当社調べ（「男性育休白書2022」より）

2025年度目標 ※ 男性育休1ヶ月以上取得率100% 継続（グループ全体）

※ 女性活躍推進法に基づく数値目標



DE&Iの推進 | 女性活躍の推進

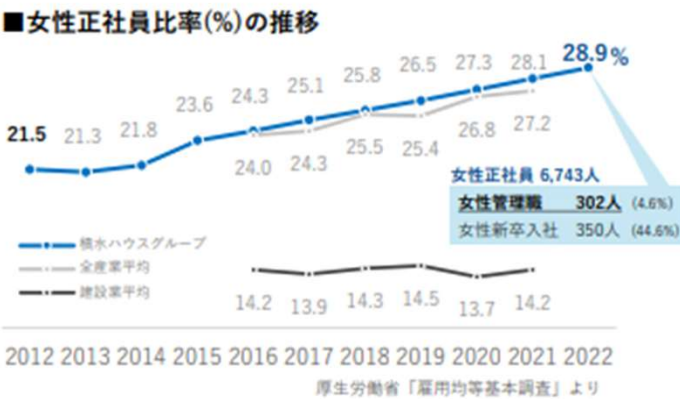
2006年「人材サステナビリティ」を宣言し、経営戦略として女性活躍を推進
2014年より管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」開講

主な取り組み

- ・キャリア自律支援
- ・女性管理職・リーダー登用支援
- ・営業職・技術職のキャリアアップ支援
- ・上司の意識改革、働きやすい環境づくり

2025年度目標 ※ 女性管理職310人以上（グループ全体）

※ 女性活躍推進法に基づく数値目標



第6次中期経営計画：コーポレート戦略 — ガバナンス戦略 —

中期計画

トップマネジメント・事業マネジメント 両輪でのガバナンス強化を推進する
～イノベーション&コミュニケーションの原動力～

トップ マネジメント レベル

- 1. コーポレートガバナンスのフレームワーク構築から機能発揮のステージへ
- 2. ステークホルダーエンゲージメントの高度化

事業 マネジメント レベル

- 1. グループガバナンスのグローバル展開
- 2. コミュニケーションによる信頼を基礎とした組織風土の醸成

トップマネジメントレベル

- 1. コーポレートガバナンスのフレームワーク構築から機能発揮のステージへ
 - 多様性の実現された取締役会がその機能を余すことなく発揮する -
 - グローバルビジョンに基づく取締役会議論の活性化
 - ・ 第三者機関による取締役会実効性評価を踏まえた機能向上
 - ・ 取締役会から経営会議等への権限委譲
 - 経営人財パイプラインの実効性強化
 - ・ 執行役員・業務役員の選任プロセスの高度化によるパイプライン強化
 - ・ 人事・報酬諮問委員会による実効性モニタリング
- 2. ステークホルダーエンゲージメントの高度化
 - 主体的な判断のもとに、一貫した情報開示を進める -
 - 情報開示の更なるレベルアップ
 - ・ マテリアリティとガバナンス強化の連動を示す開示の充実
 - ・ 情報開示の一貫性確保とメッセージ性の強化

事業マネジメントレベル

- 1. グループガバナンスのグローバル展開
 - 国内外グループ会社間の壁をなくし、相互信頼に基づくネットワークを創造する -
 - 米国におけるグループガバナンスの確立
 - ・ 米国内の事業統括機能の明確化・定着
 - ・ 米国各社の機能分担に応じた人財配置
 - ガバナンスネットワークの推進
 - ・ ガバナンス人財の育成強化と国内外グループ会社における適正配置
 - ・ 国内外グループ会社におけるコーポレート機能の強化
 - グローバル内部監査体制の強化
 - ・ 国内外グループ会社の事業規模・リスクに応じた内部監査機能の整備
- 2. コミュニケーションによる信頼を基礎とした組織風土の醸成
 - 心理的安全性の高い活力のある職場環境の実現を目指す -
 - コンプライアンス意識向上のための環境整備
 - ・ 全社研修の推進と内部通報・相談制度の活性化
 - 自律的組織運営力の強化
 - ・ インテグリティの高いリーダー層の拡充