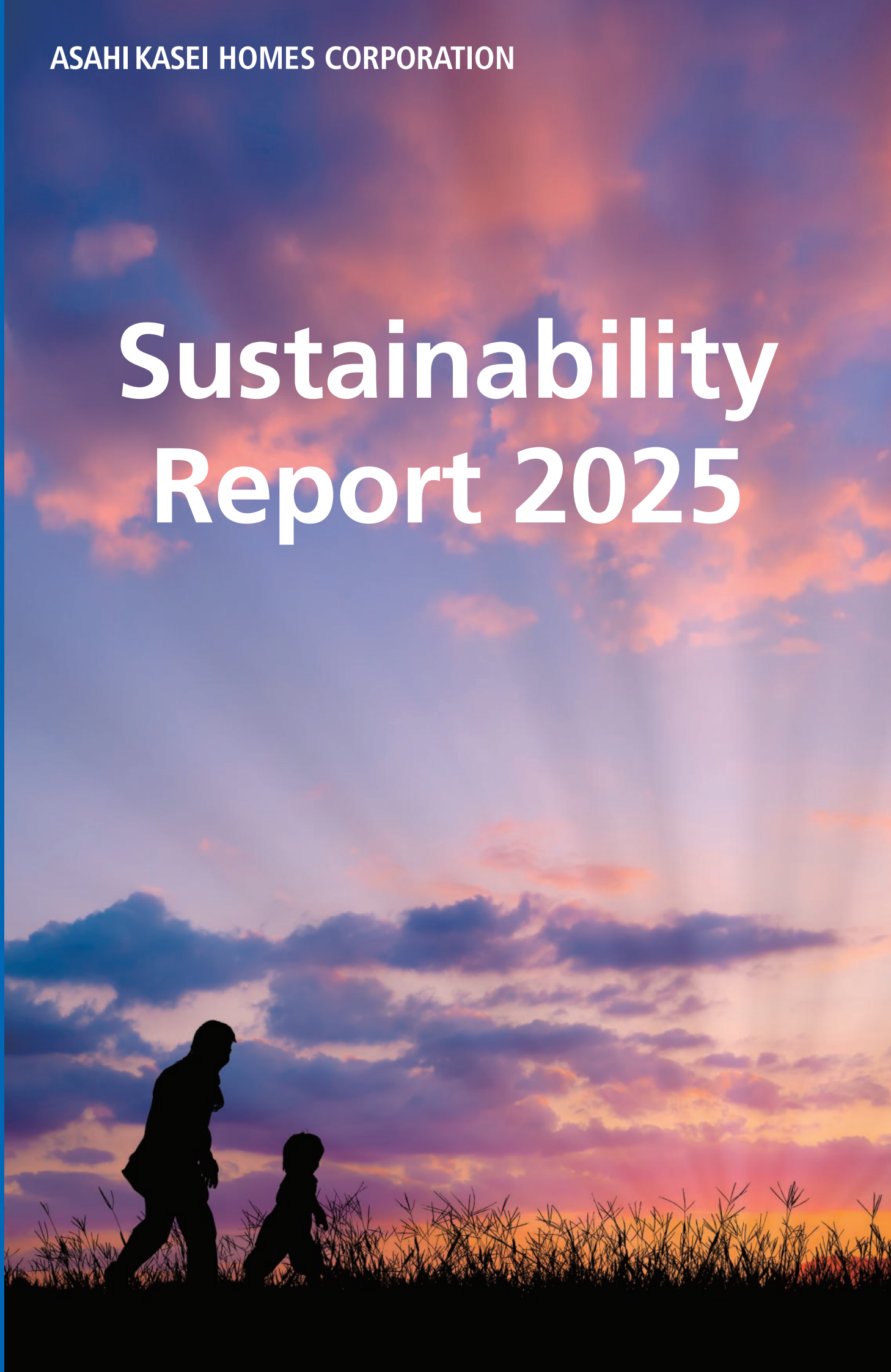
ASAHI KASEI HOMES CORPORATION

旭化成ホームズグループ

Sustainability Report 2025

サステナビリティレポート

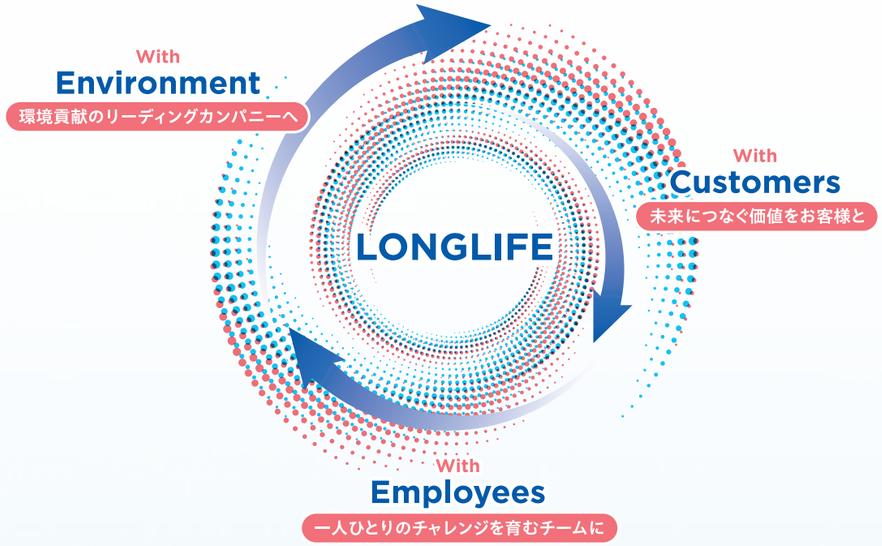
ALL for LONGLIFE



旭化成ホームズグループ

Vision for 2030

未来を託せる人と会社へ



住まいとくらしを、時代や価値観を越えてつないでいく。
目指すのは、安心と豊かさが続いていく社会。

お客様のくらしに寄り添い、共に未来を創る唯一無二のパートナーとなる。
社員一人ひとりの可能性を拡げ、共創力を強みとしたチームへと成長する。
そして、社会課題と真摯に向き合い、豊かなくらしを次世代へつないでいく。

未来を託せる人へ。未来を託せる会社へ。

時代の変化を捉え、お客様の想いに応えながら、
LONGLIFEという変わらぬ“軸”のもとで、新たな価値を創造しつづける。

私たちは、旭化成ホームズグループです。

AsahiKASEI
旭化成ホームズ

Contents

02 旭化成ホームズグループ Vision for 2030

04 サステナビリティ方針／マテリアリティ／旭化成ホームズ概要／
旭化成ホームズグループの歩み／社外からの評価

06 Top Message

08 特集 人財・組織への取り組み

12 With Customers
LONGLIFEな商品・サービスの提供による事業を通した社会への貢献

14 With Environment
豊かな地球環境の保全とより良い環境の創造

16 With Employees
多様な人財が成長・活躍し、幸せを実現できる職場づくり

18 Our Integrity
誠実な事業運営を通じて信頼を築く

編集方針

本レポートは、旭化成ホームズグループのサステナビリティ方針に基づく活動等について、ステークホルダーの皆様に広くご理解いただくことを目的としています。報告テーマの選定にあたっては、当社が設定している「マテリアリティ」を前提とし、WEB掲載レポートを再構成しています。右記二次元バーコード（または下記URL）より、全報告をご覧いただけます。
https://www.asahi-kasei.co.jp/j-koho/sustainable/report/index.html/

参考とするガイドライン等

□環境省「環境報告ガイドライン2018」 □ISO26000：2010
□GRIスタンダード

対象期間

2024年度（2024年4月～2025年3月）
なお定性的な情報に関しては、2025年4月～7月の情報についても一部掲載しています。

想定している読者対象

お客様・お取引先様・地域社会・行政・社員・NGO・NPOなどステークホルダーの皆様

対象報告範囲

旭化成ホームズ株式会社　旭化成不動産レジデンス株式会社
旭化成リフォーム株式会社
旭化成ホームズコンストラクション株式会社
旭化成ライフライン株式会社　旭化成住工株式会社　中央ビルト工業株式会社
旭化成ホームズフィナンシャル株式会社　旭化成設計株式会社
旭化成ホームズ少額短期保険株式会社　リーシュライフケア株式会社
株式会社コネプラ　旭化成不動産コミュニティ株式会社
旭化成不動産サポート株式会社　旭化成住工ベトナム有限責任会社（AJV）
NEX Building Group　Synergos Companies
台灣旭化成都市開發股份有限公司

サステナビリティレポート2025アンケート

ご意見・ご感想をお聞かせください。

「サステナビリティレポート2025」をお読みいただきありがとうございます。今後の活動を推進するとともに、より分かりやすいレポートを作成するために皆様からのご意見・ご感想をいただければ幸いです。お手数ですが、右記二次元バーコード（または下記URL）のアンケート専用サイトにてご回答をお願いいたします。

https://form.asahi-kasei.co.jp/homes/pub/j-koho/sustainable

サステナビリティ方針

永く愛され続ける企業へ

私たちは、時代のニーズを的確にとらえ研究し、新しいくらしや住まいを提案し続けてきました。その中で生まれた「LONGLIFE」という概念は、事業活動や関わる人びとすべてが永続的に幸福であることを表しています。私たちは、お客様へ商品・サービスを通じて快適な生活を将来にわたって約束することおよび、それらを生む当社やバリューチェーン全体の関係者の期待に応え、信頼される存在でありたいと願っています。私たちは、人びとに必要とされ、感謝され、愛され続ける企業を目指します。

マテリアリティ

旭化成ホームズグループVision for 2030達成に向けて、優先し積極的に取り組む課題を明確にするために、旭化成ホームズグループとステークホルダーの双方にとって重要性が高い社会課題をマテリアリティ（重要課題）として絞り込み、18のマテリアリティを「4つのテーマ」にまとめました。

	テーマ	マテリアリティ
事業を通じて共に実現したい姿	**With Customers** LONGLIFEな商品・サービスの提供による事業を通した社会への貢献	●社会課題の解決に貢献する商品開発　●安全・安心な街づくり ●防災・減災への貢献　●知的財産権の有効活用
事業を通じて共に実現したい姿	**With Environment** 豊かな地球環境の保全とより良い環境の創造	●気候変動の緩和・気候変動への適応・エネルギー消費量の削減 ●持続可能な資源の利用　●生物多様性の保全
事業を通じて共に実現したい姿	**With Employees** 多様な人財が成長・活躍し、幸せを実現できる職場づくり	●ダイバーシティの推進　●生産性の向上 ●人財の確保と育成　●労働安全衛生の確保 ●高品質で安全な製品の提供
価値創出基盤	**Our Integrity** 誠実な事業運営を通じて信頼を築く	●コンプライアンス経営の推進　●情報セキュリティの確保と個人情報保護 ●サプライチェーンマネジメントの強化　●ステークホルダーエンゲージメント

旭化成ホームズ概要

社　　名	旭化成ホームズ株式会社
所 在 地	〒101-8101 東京都千代田区神田神保町1-105 神保町三井ビルディング
設　　立	昭和47年（1972年）11月
資 本 金	32.5億円
売 上 高	9,935億円（2025年3月期連結）
従業員数	12,339人（2025年3月末現在・連結）

組織

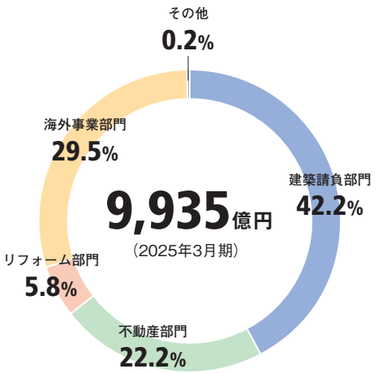
主なグループ会社

旭化成不動産レジデンス株式会社、旭化成リフォーム株式会社、旭化成ホームズコンストラクション株式会社、旭化成ライフライン株式会社、旭化成住工株式会社、中央ビルト工業株式会社、旭化成ホームズフィナンシャル株式会社、旭化成設計株式会社、旭化成ホームズ少額短期保険株式会社、リーシュライフケア株式会社、株式会社コネプラ、旭化成不動産コミュニティ株式会社、旭化成不動産サポート株式会社、旭化成住工ベトナム有限会社（AJV）、NEX Building Group（豪州）、Synergos Companies（米国）、台灣旭化成都市開發股份有限公司

主な工場

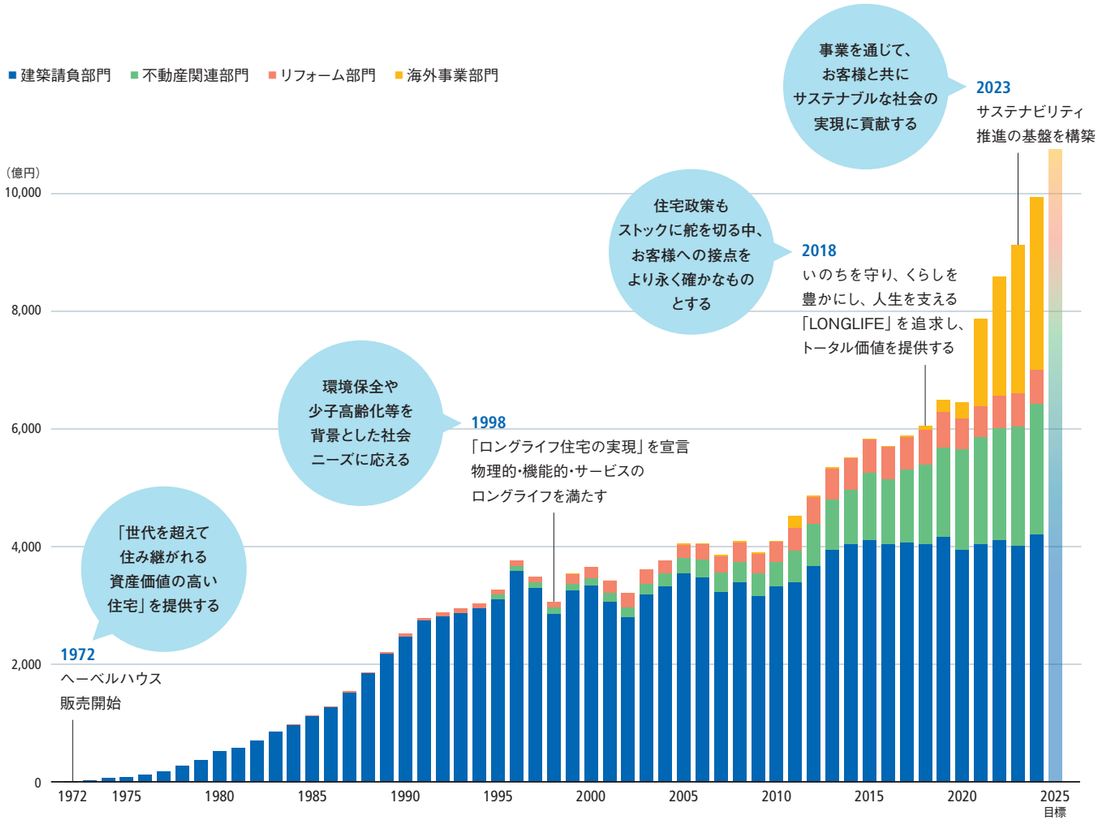
旭化成住工株式会社 滋賀工場・厚木製造部・栃木製造部、旭化成住工ベトナム有限責任会社

旭化成ホームズグループ売上内訳



旭化成ホームズグループの歩み

旭化成ホームズグループは、創業時より「長持ちする住宅」や「社会ニーズに合った住まい方の提案」など、事業を通じて環境や社会に貢献してきました。その想いは今も引き継がれています。



社外からの評価

旭化成ホームズグループの活動に対する外部機関からの評価や受賞実績をご紹介します。今後もサステナビリティにつながる活動を推進していくことで、社会的責任を果たしていきます。

RE100 Leadership Awards 2024
RE100 enterprising leader

Top Message

旭化成ホームズ株式会社
代表取締役社長
大和久 裕二

「未来を託せる人と会社へ」
LONGLIFEの価値をつなぎ
ワクワクとチャレンジで
変化を味方に

「LONGLIFE」に込めた想い

当社は1972年の創業以来、「日本の住宅を向上させる」という想いを原点に、素材メーカーである旭化成の技術力を生かし、上質で長く住み続けられる住宅の提供に努めてまいりました。1998年には、お客様とのお約束として「ロングライフ宣言」を発表し、「家は建て替えるもの」という当時の常識に対し、60年以上の耐久性を持つロングライフ住宅と、その維持・管理を支える体制を整えることで、サステナブルな住まいのあり方を提案してきました。この創業時からの想いは、今もなお社員一人ひとりに受け継がれています。

そして2019年には、「ロングライフ」の概念をさらに発展させ、「いのち」「くらし」「人生」に寄り添う価値の提供を目指す新たなビジョンとして「LONGLIFE」を掲げました。災害の激甚化やライフスタイルの多様化など、住まいに求められるニーズが大きく変化する中で、私たちは建築請負事業における長寿命な家づくりに加え、リフォームや不動産仲介、賃貸管理、金融・保険といった、お客様のライフステージに応じた幅広いサービスの展開を加速させています。私たちは創業以来の使命である「LONGLIFE」の追求を、これからもたゆむことなく続けてまいります。

変化を力に、事業間の垣根を越えてさらなる価値提供を

旭化成ホームズグループは、不確実性の高まる社会情勢の中においても、経営環境の変化を的確に捉え、建築請負事業で提供するヘーベルハウス・ヘーベルメゾンの大型化・高付加価値化の促進や、海外市場への投資拡大などを通じて、ポートフォリオの転換を着実に進めてまいりました。その結果、当社グループは4年連続で過去最高益を達成しています。

さらに2024年度には、住宅事業全体の成長戦略の一環として、建築請負、リフォーム、不動産など、これまで部門ごとに運営していた事業を、「エリア」ごとにグループ全体で連携して運営する「住宅事業本部」へと再編しました。各部門の専門性を融合させた提案により、お客様への提供価値の最大化を図り、グループ全体としての持続的な成長を目指しています。

大切な未来を託せる唯一無二の存在を目指して

2025年度は、旭化成ホームズグループの「Vision for 2030」実現に向けた第二期中期経営計画の初年度にあたります。本計画では、「住宅事業一体となった成長戦略」「成長に向けた資源投下」「経営基盤の高度化」の3つを柱に、事業のさらなる拡大を目指してまいります。なかでも、環境戦略を含む「経営基盤の高度化」は、旭化成ホームズグループの成長を支える極めて重要な取り組みと位置付けています。

この中期経営計画の策定を通じて、旭化成ホームズグループが目指すべき会社像・事業像がより明確になったことを受け、「Vision for 2030」を「未来を託せる人と会社へ」とアップデートしました。この新たなビジョンには、「LONGLIFE」という変わらぬ軸のもと、私たち一人ひとりが変化を恐れずに挑戦し、お客様、従業員、そして社会とともに未来につながる価値を共創していくという強い想いが込められています。

私たちは、すべてのステークホルダーにとって「未来を託せる」唯一無二の存在となることを目指し、これからも誠実に、そして力強く歩みを進めてまいります。

事業を通じた社会への貢献

旭化成ホームズグループでは、「人財」「ブランド力」「お客様とのつながり」といった当社の強みを生かし、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献することを目指しています。

2023年度に策定した「With Customers」「With Environment」「With Employees」「Our Integrity」の4つのテーマからなるマテリアリティに沿って、2024年度も着実に取り組みを進めてまいりました。

「With Customers」では、災害の激甚化という社会課題を踏まえ、災害対応力の高い住宅の提供に加え、木密地域での市街地再開発やマンション建替えなどを通じ、安全・安心な街づくりを推進しました。地域住民との丁寧な合意形成や、共用スペースの整備など、日常と非常時の両面に配慮した設計により、地域全体の防災力向上に貢献しています。

「With Environment」では、2023年度に住宅メーカーとして初めて達成した「RE100」について、2024年度も継続して達成しました。また、「LONGLIFE」の理念のもと、世代を超えた豊かなくらしが循環する社会の実現を目指し、サーキュラーエコノミーへの移行にも積極的に取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、2024年10月には「資源循環技術・システム表彰」において、経済産業大臣賞を受賞しました。

「With Employees」では、公募人事制度の活性化やタレントマネジメントシステムの導入を通じて、社員一人ひとりのキャリア形成を支援しました。ペアやチームで協働する「共創制度」により、多様な働き方を尊重しながら、ノウハウの継承と業務負担の軽減を図る体制を構築し、性別や年齢を問わず誰もが長く活躍できる職場環境づくりを進めています。

「Our Integrity」では、事業活動を支えてくださるすべてのステークホルダーに誠実に向き合い、信頼関係の構築に努めました。特に、HEBEL HAUSの施工現場では「凛とした現場づくり」のスローガンを掲げ、美しい現場の実現と好事例の共有を通じて、関係者の誇りと満足につながる環境づくりを進めています。

一人ひとりの成長が会社全体の成長につながる

日々変化する社会環境の中で、事業の持続的な成長を実現するためには、未来を担う人財の確保と育成が不可欠です。近年、建築請負事業においては、住宅展示場を起点とした従来のビジネスモデルから、資料請求や紹介、オンライン接客など、デジタルを活用した新たな顧客接点へと変化が進んでいます。こうした変化の中で、社員一人ひとりが挑戦を恐れず、肩書きにとらわれることなく互いに学び合い、成果や知見をオープンに共有する文化を築くことが、組織の持続的な成長につながると考えています。

そのために当社では、「人」と「組織」への積極的な投資を進めています。チャレンジの機会提供と評価制度の整備、多様な価値観や考えを尊重し合うダイバーシティの推進、コミュニケーションの活性化、ワーク・ライフ・バランスの実現、そしてDX化による業務効率化ツールの導入など、多面的な取り組みを展開しています。さらに、昨年より開始した経営層と支店社員との定期的な対話会や、社員主導による風土改革プロジェクトなど、社員一人ひとりの声を経営に反映させる仕組みづくりにも注力しています。これらの取り組みを通じて、より良い組織づくりを進め、会社全体の力を高め、新たな価値の創出につなげてまいります。また、こうした取り組みを継続し、かつ深化させることで、旭化成ホームズグループの社会からの信頼と評価を高めるとともに、多様な価値観と柔軟な思考を持つ人財が活躍できる環境づくりを進めてまいります。

ワクワクを原動力に、ともに未来を創る

私たちは、「人」を大切にする姿勢を貫きながら成長してきた企業です。だからこそ、社員がワクワクしながら働き、さまざまなことに果敢にチャレンジできる組織として、常に進化しつづけることにこだわっています。

社員とそのご家族が心豊かに過ごせる環境を整えることで、「LONGLIFE」の思想のもと、お客様や社会に対して持続的な価値を届けてまいります。

旭化成ホームズグループはこれからも、お客様や社会とともに未来を創造していきます。

特集

人財・組織への取り組み

旭化成ホームズグループと人財

当社では、創業当初より人を大切にする風土が根付いており、人財の成長や育成を大切にしてきました。人とともに成長してきた旭化成ホームズグループでは、人財戦略を経営戦略の根幹と位置づけ、今後も進化させていくことが重要と考えています。

当社は、住宅請負事業を主力として、特に住宅展示場を起点とした顧客接点に強みを持つビジネスモデルを成功モデルとして確立し、成長を遂げてきました。そのため人財施策も、そのモデルに合った人財の採用・育成が主軸でした。

しかし、少子高齢化に伴う住宅市場の縮小や近年のライフスタイルや価値観の変化により、当社の事業ポートフォリオやビジネスモデルも大きく転換してきています。劇的な環境変化が続き不確実性が高まっている現代において、世の中の変化に合わせて柔軟に対応できる持続的な経営体制を築いていくためにも、これまで以上に多様な人財が多様なフィールドでより成長・活躍できる環境づくりを目指しています。

「One Team」で挑む、価値創出の未来

今後の事業の高度化や新規事業の拡大に対応していくためには、多様性に富んだ自律型の人財が、それぞれの強みを存分に発揮できる組織であることが、これまで以上に重要になります。

当社が目指す「OneTeam」では、一人ひとりの挑戦から生まれる「個の成長」と、それを引き出し、共創を生み出す「強いチーム」が相互に作用することで、組織全体が一体となり、部門や役割を超えた連動を生み出します。さらに経営や本社がこれを後押しすることでこれまで以上に「OneTeam」の力を高め、変化に柔軟に対応しながら、新たな価値を創出していきます。

「個の成長」と「強いチーム」を実現する、4つの施策

「One Team」を実現するには、自ら挑戦し続けることによる「個の成長」と、挑戦と共創を引き出す「強いチーム」の醸成が欠かせません。こうした社員一人ひとりの挑戦を引き出し、チームとしての価値創出を実現するために、人財戦略では「個の自律・挑戦促進」「マネジメント力強化」「チーム力強化」「DE&I※の推進」という4つの施策を掲げています。

※ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン

個の自律・挑戦促進

「自ら挑戦し成長し続けられる人財を育てていくには、挑戦への動機づけや環境整備が不可欠です。そのため、2024年から自分自身でキャリアビジョンを描くためのツール「キャリアマネジメントプレイス（通称:CaMP）」の導入、上司とキャリアの方向性を共有し、実現に近づけるための「Vision対話」をスタートしたほか、キャリア開発プログラムといった研修体制を導入し、自らのキャリアを主体的に考える機会を設けました。さらに今後は、社内公募「キャリアチャレンジ制度」の拡充を図るとともに、主体的に自らポジションを選択できる仕組みも強化していく予定です。多様なキャリアパスを設けて、成長の道筋を描ける環境を整備することで、従業員の挑戦を後押しできる体制を構築していきます。

マネジメント力強化

One Teamの組織の実現に向け、マネージャー職を務める社員の教育・支援にも取り組んでいます。具体的には、25年度から全支店長を対象とした「対話力向上プログラム」を導入し意識行動の変化を促すとともに、マネジメント層の期待役割定義の見直しや育成研修体系の整備を予定しており、個の強みや挑戦を引き出し共創を生むマネジメント力の強化に向けた取り組みを進めています。

チーム力強化

近年の高度化・多様化する顧客ニーズに高いレベルで対応していくためには、個人の力だけでなくチームとして協働することが重要と考えています。そのため、2024年からは自組織の範囲を超えて協働し、お互いの強みを活かして大きな価値創出に繋げる、共創制度を導入しました。それに伴い、評価や表彰制度についても、チームでの挑戦や貢献を適正に評価する内容を盛り込む検討をしています。また、全社員が参加でき、現業や所属を超えたチームでも挑戦可能な新規事業創出プログラムなど、新たな価値創造を推進する取り組みも進めています。

DE&Iの推進

当社では多様な人財の活躍が企業力の向上や新たな価値創出につながるという考えのもと、DE&Iを推進しています。女性活躍や育児休業に関する目標を掲げて取り組みを加速していますが、目標の達成だけでなく、DE&Iに取り組む意義の理解浸透活動に特に注力しています。また、労働人口が減少する中で、多様な人財を確保していくために、近年はキャリア採用の強化するとともに、柔軟な働き方を選択できる環境づくりを進めています。多様な人財が活躍できる企業風土の醸成に向けて今後も継続して取り組んでいきます。

未来を託せる人と企業を目指して

人事部 人財戦略室 室長
宮島 直樹

当社には人を大切にする風土があり、社員の皆さんからも「お客様にも共に働く人にも誠実に寄り添う姿勢が旭化成ホームズグループの強み」といった声をよく聞きます。実際に、業界全体と比較しても当社の離職率は低く、勤続年数も長い傾向が見られます。しかしながら、近年は労働人口の減少や転職市場の活性化などの影響から人財獲得競争が激化しており、当社の事業ポートフォリオが大きく変革していることを踏まえると、企業を持続させていく上で人財に対する考え方をアップデートし続けることは不可欠であると考えています。

今後は、当社における新たな人財と組織の構築に向けて、さまざまな人財戦略の取り組みを進めていく方針です。最も重要なことは、社員の皆さんが心身ともに健康で、働きがいや誇りを持って仕事に取り組み、それが成長や評価につながることだと考えています。「個の成長」と、「強いチーム」が各所で生まれていくことによって、多様な人財が活躍できる風土が醸成され、企業としての競争力や採用力も高まります。これまで培ってきた現場力をさらに活かし、One Teamとして進化を遂げながら、「未来を託せる人と会社」への成長を目指して引き続き各施策を力強く推進していきます。

Interview

個の自律・挑戦促進

「さまざまな仕事に挑戦してみたい」その思いを叶えるために踏み出した一歩

旭化成ホームズ
京滋支店 営業担当
土屋 綾乃

インテリアアドバイザー（IA）から営業職への挑戦

専門的な業務を行う実務職として入社し、約9年間IAとして働いていました。2025年4月からはコース転換制度を活用し、総合職として営業担当を担っています。職種転換のきっかけとなったのは、当社のCaMP制度です。あらためて自身のキャリアを考える中で、IA以外の道もあるのではと感じるようになりました。特に、自分の考え方や行動ひとつで成果が表れ、より成長が実感できる営業担当の仕事に挑戦してみたいと思いました。

また、営業担当や設計担当をはじめ、キャリアにおいて幅広い選択肢のある総合職の道にも興味が湧きました。今の私がやりたいことを考えた時に、スペシャリストとしてIAの道を極めるよりも、さまざまな業務に挑戦できる総合職の方が、自分に合っているのではないかと考えました。

どんな社員でも、叶えたいキャリアを実現できる

周囲にコース転換制度を利用した方がいなかったため、自分にできるのか、仲間は受け入れてくれるのか、不安はありました。しかし、30歳を迎える節目の年であり、ここで挑戦しなかったら絶対に後悔すると、思い切って声に出しました。すると、上司や周囲の方々から「やってみなよ!」と背中を押す言葉を頂き、総合職になるにあたっての面接練習などにも協力いただきました。現在は営業担当として一人前になるべく勉強中ですが、チームの皆さんに温かく迎えていただき、あらためて当社で働く仲間の優しさや、挑戦を応援する風土を実感しています。

旭化成ホームズグループでは、CaMP制度やコース転換制度など、一人ひとりが自身の将来を深く考えることができるため、その思い描いたキャリアを実現するための制度が充実しています。また、そうした挑戦を応援してくれる人が、当社にはたくさんいます。ぜひ皆さんにも臆さず「やってみたい」を発信してほしいです。また、私自身も挑戦を続けていきたいです。

マネジメント力強化

メンバーの主体性を引き出す対話で一人ひとりの強みを生かした強い組織へ

旭化成ホームズ
法人事業 統括本部長
小柴一輝

マネジメントの大切さ

支店長として取り組む中で、人財育成・支店成績の伸び悩みから、様々な事柄に対して自ら指示を出す従来のマネジメント方法に限界を感じていました。そこで、さらなる成長のためには各メンバーの持つ強みを最大限に生かすことが重要と考え、毎月の1on1面談を通じて支店員一人ひとりに向き合うことに。面談を実りある時間とするため、1年半コーチングスクールでコーチングを学びながら、継続的に取り組んできました。

この経験を通して学んだことは、メンバーの自己実現を目的とした“対話”の大切さです。“対話”を通してメンバーの自己理解が深まり、強みを認識できたことで、若手メンバーが自分らしく活躍する場面が増えたり、ベテランメンバーも自ら主体的に組織貢献に取り組むようになるなど、さまざまな変化を実感しました。メンバーの主体的が高まるにつれ、次第に組織としての連携も深まり、営業成績にも変化が見られました。この経験を通して、適切なマネジメントの重要性を肌で感じました。

より良い価値を届けるために

管理職の方の中には、私と同じように課題に直面している方もいると思います。旭化成ホームズグループにはさまざまな強みを持つ優秀な仲間がたくさんいますが、まだ自分の強みを生かせていない方も多いかもしれません。マネジメント力強化施策はそういった課題を解決する一歩になると感じています。誰もが自己認識を高め、強みを生かし、目標を持って主体的に行動できるようになることは、一人ひとりがより良い価値をお客様へお届けすることにつながると思います。私自身も、引き続き一人ひとりの可能性をさらに拓けるような、マネジメントのあり方を模索し続けていきます。

チーム力強化

新たなチームの在り方が組織全体をより強くする一歩になる

旭化成ホームズ
住宅事業集合建築本部
技術部 本部設計課
原藤 聡士

自分たちの未来は自分たちでつくる

ますます複雑化するビジネス環境に対応するためには、「既存のチーム体制の深化」はもちろん、部署を横断するような「新たな形のチームづくり」が必要です。だからこそ、部署や役職、日頃の業務の枠を超えて多様なアイデアを共有し合える場をつくることにしました。何かにチャレンジしたい、挑戦する人を応援したい、交流の輪を広げたいなどさまざまな目的を持ったメンバーが有志で集まり、現在では「One AH」として活動しています。メンバーが共通して持っているのは「自分たちの未来は自分たちでつくる」という意志です。

誰かのふとした疑問やひらめきなど“想い”を起点にメンバーの中でもいくつかのチームを編成しました。業務では接点がない社員同士が意見を交わすことで、新しいサービスの種や旭化成ホームズグループをより良くするアイデアが生まれています。最初は自分の気持ちや考えを言葉にすることが苦手だった方も、周囲の熱に刺激を受け、今では積極的な発言が見られるようになりました。こうしたうれしい変化もあり、活動の手応えを強く感じています。

誰もがアイデアを出し合い、高め合える企業に

「One AH」で皆さんの“想い”を耳にする中で、旭化成ホームズグループには柔軟な発想を持つ社員がたくさんいると実感しています。また、「One AH」の企画当初から、本部長をはじめ多くの方々にサポートしていただき、挑戦を後押しする企業文化も肌で感じました。「どんどんやっていこう!」とお言葉もいただき、非常に心強かったです。

大切なのは部署や役職にとらわれず、誰もが気軽にアイデアを出し合える文化を築くことです。「One AH」のメンバーは、フラットな交流の中で刺激を受け、得た知見やアイデアを自分はもちろん、自身の所属するチームの成長に還元しています。このような活動を積み重ねることで、旭化成ホームズグループがより柔軟で幅広い価値を届けられる組織になればうれしいです。

DE&Iの推進

多様な「らしさ」を認め合い多様な働き方を支え合う

旭化成リフォーム
三河営業所長
成瀬 純子

女性たちが、もっと働きやすい会社にしたい

私が入社した当時は、まだまだ女性の活躍推進が浸透していない時代でした。男性社員比率が今より高かったこともあり、子育てをしながら働く女性社員は多くありませんでした。だからこそ、自身が仕事と子育てを両立する中で「もっと女性が活躍しやすい会社に変わってほしい」と感じていました。

月日は経ち、2023年に女性初の所長へ就任しました。就任の打診をされた際には不安も大きかったですが、私が所長を務めることで後輩たちにとって「子育てとキャリア構築は両立できる」という希望を示せればと考え、就任をお受けすることに決めました。また、リーダーシップスタイルも従来のやり方にとらわれず、自分らしく親しみやすさを大切に、メンバーの声に耳を傾けることで営業所を盛り上げていこうと決めました。約30名のメンバーの成長を間近で見守り、後押しする喜びはとても大きなものです。今後も試行錯誤しながら、一人ひとりが自由にアイデアを出し合い、チーム一丸となって成果を出していける営業所をつくっていきます。

制度の浸透が風土づくりに。より多様な人財が活躍できる組織へ

旭化成ホームズグループ全体として、現在では短時間勤務はもちろん、男性の育休取得など、仕事と子育てを両立できる働き方が広がってきています。他にも、フレックスタイムや在宅勤務などの制度がより充実し、ライフステージに合わせた多様な働き方をサポートする体制が整ってきています。

元より旭化成ホームズグループには優しい方が多いですが、こうした制度が浸透することで、より“支え合える風土”が生まれ、DE&Iのさらなる加速や、多様な人財が長く活躍し続けられる組織づくりにつながるはずです。一人で完璧にできないことがあっても、仲間同士で支え合って乗り越え、多様な社員がそれぞれのやりたいことを実現できるような組織をこれからも目指していきたいです。

With Customers

LONGLIFEな商品・サービスの提供による事業を通した社会への貢献

私たちは、お客様の「いのち・くらし・人生」に長く寄り添いつづける「LONGLIFE」の考えのもと、新築請負だけでなくリフォームや不動産開発、賃貸事業などさまざまな場面で商品やサービスを提供しています。社会ニーズや時代の潮流を敏感に掴み、多様なライフスタイルや住環境に合わせた新しい住まい方を提案することで、事業を通じてお客様の人生に寄り添います。

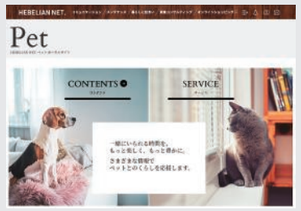
マテリアリティ	KPI	2024年度実績	2025年度目標
社会課題の解決に貢献する商品開発 安全・安心な街づくり 防災・減災への貢献 知的財産権の有効活用	お客様満足度（入居時）	85.3%	85.0%
	お客様満足度（中長期）	72.0%	75.0%
	長期定期点検実施率	67.6%	70.0%
	築40年以上の外装メンテナンス実施率	67.0%	68.0%
	ストック取扱い棟数	338棟	380棟
	HEBELIAN NET.登録者数	19.5万人	23万人

01

安全・安心な街づくり

HEBEL HAUSを繋ぐWebプラットフォーム「HEBELIAN NET.（ヘーベリアンネット）」

「HEBELIAN NET.」を通じて、「ヘーベリアン」の皆様とオンラインでつながり、建物の定期点検予約や履歴確認、災害時の被害状況共有機能など、住まいの安心を支える多彩なサービスを提供しています。また、ペットと暮らす方々に向けた「ペットポータル」では保護犬猫譲渡会のレポート、ペット健康相談室やペット保険などの情報を公開し、「HEBEL HAUS with PET」の取り組みの推進もしています。これからもヘーベリアンの皆様の安全・安心な暮らしに寄り添い続けます。



02

防災・減災への貢献

「LONGLIFE AEDGiS（ロングライフイージス）」災害時コミュニケーションサービス運用開始

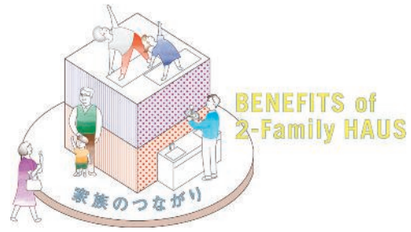
「LONGLIFE AEDGiS」にて、お客様と旭化成ホームズが相互に情報をやり取りできる「災害時コミュニケーションサービス」を開始。これによりお客様ご自身での自宅の自己点検や必要な情報取得、また点検結果や不安点を旭化成ホームズへ共有することが可能に。さらに旭化成ホームズは共有いただいた被害情報を基に、効率的な災害対応を行い、早期の復旧につなげます。発災後、お客様に「つながる安心」を提供し、迅速な支援で被害を最小限に抑えることに貢献します。

03

社会課題の解決に貢献する商品開発

「二世帯住宅」発売から50年

旭化成ホームズは1975年に住宅業界初の「二世帯住宅」を発売して以来、50年間にわたり、各家庭の良好な親子関係構築に貢献することを目指してきました。共働きが増え、待機児童が社会課題となった2000年代には親子で子（孫）育てにかかわる「孫共育・i co i」を発売。近年は超高齢社会という課題に対し、親の介護をサポートする二世帯住宅の提案を行っています。今後も生活者の声に寄り添い、親子がより良い関係を築くための提案をしていきます。



04

社会課題の解決に貢献する商品開発

「WiDE-Li」と遮音構造「ANSr.50」でキッズデザイン賞を受賞

「WiDE-Li」は多様な子育て世帯のニーズに応えるべく、ライフスタイルの変化に柔軟に対応できるプランニングや設備を取り入れています。また、ヘーベルメゾン遮音構造「AnSr.50」は子どもの足音や外部からの騒音、隣戸の生活音などに対する「遮音性能」といったニーズに応え、ハイレベルな遮音性能を有しています。これからも共働き子育て世帯のニーズに応えた商品開発を通じて、健康で快適な住環境の提供に努めてまいります。

05

防災・減災への貢献

「GOKINJO」がフェーズフリーアワード2024で入選

旭化成グループの社内ベンチャー「株式会社コネプラ」が運営する「GOKINJO」は、住人同士の共助の基盤構築をサポートするコミュニティサービスです。シェアリングなどを通したコミュニティ醸成に加え、非常時に住人同士での安否確認ができる機能も備えています。2025年2月には従来の防災訓練に加え、デジタル技術を活用した安否確認訓練を実施。防災のデジタル化により管理組合等の作業負担を軽減し、住人同士のつながり強化によりマンションの防災力向上を目指します。

社会課題の解決に貢献する商品開発

安全・安心・快適な住まいと暮らしを豊かにする商品やサービスを提供しています。お客様の人生に寄り添い、多様なライフスタイルや住環境に合わせた新しい住まい方を提案しています。

安全・安心な街づくり

お客様のいのちを守り、くらしを豊かにし、人生を支える「LONGLIFE」の考えに基づき、周辺地域を含めた安全・安心なくらしの実現に取り組むとともに、災害発生時にも人々の暮らしを支え続けられる街づくりを目指しています。

防災・減災への貢献

従来経験したことがないような大規模災害リスクが顕在化する近年、日頃の防災対策に加え、大規模災害に備えたリスク管理が重要です。リスク管理を進化させ、災害に強い未来をお客様と一緒に築いていきます。

知的財産権の有効活用

私たちは、「高度化する事業の利益を守り、かつ、事業の価値の最大化を実現する」ことを目指しています。知的財産を含む無形資産を、社会動向やニーズをとらえて戦略的に創出・管理・活用し、企業価値の向上につなげます。

With Environment

豊かな地球環境の保全とより良い環境の創造

私たちは、環境活動への対応を社会全体の優先的な課題と考えています。再生可能エネルギーを確保し有効活用すること、防災力の高い住宅の提供や地域社会も含めた災害復興など、気候変動の緩和と適応に努めるだけでなく、生物多様性の保全にも継続的に取り組んでいきます。

マテリアリティ	KPI	2024年度実績	2025年度目標
気候変動の緩和 気候変動への適応 エネルギー消費量の削減	ZEH率	91%	90%
	ZEH－M率	82%	85%
	ATLASおよびATLASリベルタZEH率	43%※1	100%
	サプライヤーエンゲージメント	53.6%	60.0%
	配送効率化	未達成※2	△2.0%
	卒FIT買取率	48.6%	70.0%
	RE100達成	—	100%
	社有車電動化	91.3%	70%
	既存住宅太陽光設置数	781件	1000件
	断熱改修工事件数	408件	700件
持続可能な資源の利用	新築廃棄物リサイクル率	100%	100%
生物多様性の保全	まちもり採用率	49%	50.0%

※1 着工ベースでは、24年度以降100%。対象：ATLAS（リベルタ含む）物件のみ

※2 採用部材の仕様変更による輸送重量増加や特殊事情（電線需要高による納期遅延）による追加配送の発生等で前年度比△2%は未達となりました

01 国内企業初の「RE100 enterprising leader」受賞

気候変動の緩和・気候変動への適応・エネルギー消費量の削減

旭化成ホームズグループは、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みに注力しています。ヘーベル電気によってHEBEL HAUSの屋根で発電した電力を買い取り、当社で活用する取り組みなどが評価され、2023年度にRE100達成を実現。「RE100 Leadership Awards 2024」においては、都市部の住宅に太陽光発電設備を積極的に導入し、エネルギーの地産地消を促進するスキームが高く評価され、国内ハウスメーカーとして初めて「RE100 enterprising leader Award」を受賞しました。

02 資源循環技術・システム表彰において経済産業大臣賞を受賞

持続可能な資源の利用

旭化成ホームズグループは、創業当初より上質で長持ちする住宅を重視し、製品設計からリマーケティングに至るまでのライフサイクルを通して、持続的な資源の循環利用を可能とする多岐にわたるシステムを構築してきました。このシステムが「3R中心の取組を超え、メンテナンスによる長寿命化の実現や住宅ストックの高付加価値化といったサーキュラーエコノミー・カーボンニュートラルの実現に大きく寄与するものであり、今後の我が国の資源循環の更なる発展に貢献する優れた取組である」として高く評価され、受賞に至りました。

03 OECMに「あさひ・いのちの森」が登録

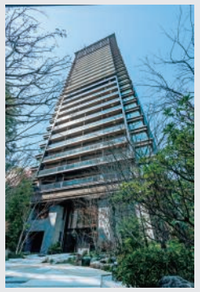
生物多様性の保全

旭化成および旭化成ホームズが2007年より管理・運営を行っている「あさひ・いのちの森」が、2023年に環境省より「自然共生サイト」に認定されました。さらに、2024年8月にはOECM（Other Effective area-based Conservation Measures：保護地域以外で生物多様性保全に資する地域）として国際データベースにも登録されました。これは、企業による自主的かつ継続的な自然環境の保全活動が、国際的な生物多様性保全の枠組みにおいても重要な役割を果たしていることを示しています。

04 アトラスタワー五反田がABINC認証を取得

生物多様性の保全

旭化成ホームズはアトラスタワー五反田にて、都心の限られた敷地条件の中で生物多様性に配慮した外構を計画し、ABINC認証を取得しました。認証取得にあたっては、緑化計画に加え、旭化成ホームズグループの社内ベンチャー企業・コネプラが開発した入居者アプリを活用した指標生物のモニタリング計画を組み込みました。アプリの活用促進として指標生物を観察する入居者イベントも実施し、住民間のコミュニケーション形成にも寄与できました。



05 リフォームの際の「断熱化」で脱炭素社会の実現を推進

気候変動の緩和・気候変動への適応・エネルギー消費量の削減

旭化成リフォームは高経年の建物で快適な暮らしを実現するための「断熱化」を推進しています。リフォーム時に高性能な断熱材や施工技術を取り入れ、住人の健康向上、建物のエネルギー効率の向上を図っています。2024年4月には、間取りや断熱材を活かしつつ最新設備や内装材で暮らしを進化させる全改装商品「いえもよう」を発売。多様なコーディネートで暮らしに豊かさをもたらすとともに、解体時の産業廃棄物を削減し、脱炭素社会への貢献も目指します。

Before

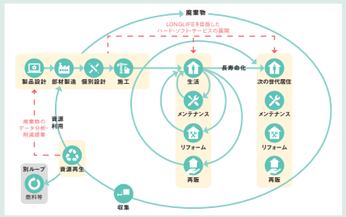
After

気候変動の緩和・気候変動への適応・エネルギー消費量の削減

再生可能エネルギー設備の導入推進や、ZEHや防災力の高い住宅の提案を通じ、事業活動全体での温室効果ガスの排出量削減や自然災害に強い住まいの提供に取り組むことによって、「2050年のカーボンニュートラル」に貢献します

持続可能な資源の利用

住まいの長寿命化や既存建物の利活用、事業活動で発生する産業廃棄物のゼロエミッション化に向けた3R活動を行っています。また、資源の有効活用をはじめ、持続可能な資源利用を行い、循環型社会の構築を目指します。



生物多様性の保全

「あさひ・いのちの森」などの自然環境施設を創設し、生物多様性の保全に関する調査・研究を行っています。知見を「まちもり」を通じて事業活動に生かすことで、皆様と共に自然と調和する社会の実現を目指します。

With Employees

多様な人財が成長・活躍し、幸せを実現できる職場づくり

私たちは、共に働くすべての人の安全・心身の健康・幸せを実現します。社員一人ひとりが夢や誇りを持っていきいきと働き、サプライチェーンの皆様と協働することで大きなシナジーを生み出していきます。

マテリアリティ	KPI	2024年度実績	2025年度目標	集計範囲
ダイバーシティの推進	管理職に占める女性の人数 （2021年度末からの増加率）	45.7%	2021年度比 40%増	◎
	育児休業取得率	男性85.1% 女性101.1%	男性100% 女性100%	●
	新卒採用者に占める女性の割合	51.0%	40%以上	◎
生産性の向上	有給休暇取得率	63.5%	70%	●
人財の確保と育成	新規採用者に占めるキャリア採用者の割合	39.1%	40%	◎
	KSA「成長につながる行動」	3.70	実績開示	●
労働安全衛生の確保	e診断の総合健康リスク※1	79	実績開示	●
	施工現場の休業災害度数率※2	1.44	実績開示	○
高品質で安全な製品の提供	旭化成ホームズ建設技術教育センター 利用延べ人数／延べ時間	2,877人／22,013時間	実績開示	○

集計範囲

●：旭化成ホームズ㈱、旭化成不動産レジデンス㈱、旭化成リフォーム㈱、旭化成ホームズコンストラクション㈱、旭化成ライフライン㈱、旭化成住工㈱、旭化成ホームズフィナンシャル㈱、旭化成設計㈱、旭化成ホームズ少額短期保険㈱、リーシュライフケア㈱、㈱コネプラ

◎：旭化成ホームズ㈱、旭化成不動産レジデンス㈱、旭化成リフォーム㈱、旭化成ホームズフィナンシャル㈱、旭化成設計㈱、旭化成ホームズ少額短期保険㈱、リーシュライフケア㈱、㈱コネプラ

○：旭化成ホームズコンストラクション㈱、旭化成ライフライン㈱

※1 全国平均を100とする

※2「度数率」とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。HEBEL HAUSの新築施工現場で発生した、休業1日以上を集計。委託施工業者を含む（事業主、一人親方を含む）

01 人財の確保と育成

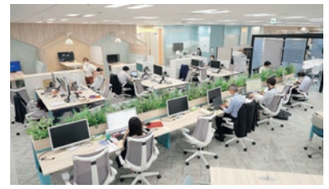
自律的なキャリア形成

旭化成ホームズグループは、2024年度から社員の自律的なキャリア形成支援を目的とした「キャリア開発プログラム」を開始しました。自己分析に加え、キャリアモデル・メンター・キャリアコンサルタントとの面談を行い、キャリア形成を支援します。初年度は195名の社員が活用し、プログラムを通じて活力と成長行動の向上に寄与しました。2025年度からは新たにマネージャーの対話力向上を目的とした研修も導入予定です。

02 生産性の向上

自分らしく働ける環境づくり

旭化成ホームズグループでは、多様な働き方の支援と生産性向上を目的に、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、フリーアドレスなど柔軟に働ける環境を整備しています。また、有給休暇や育児休業の取得しやすい風土醸成のため、イントラなどを活用した制度の理解浸透、マネージャーを対象とした勉強会も実施。さらに、2023年より、働きやすい環境づくりを目的とした職場環境向上委員会をグループ横断で開催し、社員同士の対話を通じ、働き方改善を図っています。



03 ダイバーシティの推進

旭化成住工ベトナム

旭化成住工ベトナムはヘーベルハウスおよびヘーベルメゾンの海外生産拠点として、主に各種鉄骨部材を生産しています。2025年4月より「CAD室」を設け、延岡設計センターで行っている壁断熱CADの生産図割付業務の一部を開始しました。実施に向けてはベトナムの担当者が延岡設計センターにて実務を見学。マニュアルの翻訳も含め、現地でも安定した品質を担保できる環境を整えています。今後もさまざまな人財が活躍できる職場を目指していきます。

04 労働安全衛生の確保

北米Safety Councilの立ち上げ

2025年1月、北米のグループ会社Synergos社において、Synergos Safety Council（SSC）が設立されました。グループ共通の安全な職場環境の構築を目指し、各組織の安全責任者が成功事例や労災分類を共有しています。これによりグループ共通の方法でデータ分析し、根本原因の特定などに役立てられます。こうしたデータ主導のアプローチは、労災防止のみならず従業員の安全意識向上にもつながります。今後も労災リスクの高い建設業界の企業として労働安全に向き合い続けていきます。

ダイバーシティの推進

多様な人財の活躍による価値創出を目指し、すべての人が能力を発揮できる環境の整備や自由闊達な組織づくりを進め、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進しています。

生産性の向上

多様な働き方の支援と生産性の向上を目指した制度を数多く運用しています。DXの推進や各種制度の充実により柔軟な働き方の実現と、社員の創造性や挑戦意欲の促進によるイノベーションの創出を目指します。

人財の確保と育成

「人の成長が組織の成長の源泉」という考えのもと、社員の成長と多様なキャリア形成の実現、マネジメント力の向上などに取り組んでいます。すべての社員が能力や強みを発揮し共創することで、組織の競争力向上を目指します。

労働安全衛生の確保

事業活動において、社員が最大限能力を発揮できるよう、安全で快適な職場環境の整備と心身の健康保持増進へ積極的に取り組みます。

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500 A03407

高品質で安全な製品の提供

お客様に安全・安心で高品質な住まいをお届けするため、製品の開発をはじめ、あらゆる場面で品質管理に努めています。また、入居後の安全・安心が長く続くようアフターサービスの強化にも邁進し、さらなる品質向上を目指しています。

Our Integrity

誠実な事業運営を通じて信頼を築く

私たちは、社会の一員である企業として、公正・透明なガバナンスの実現と、展開する地域における法令や、社会規範の遵守を含めた事業活動の推進を徹底し、健全な経営を行います。また、当社の知識や経験を活かして地域や社会の発展に貢献するため、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを積極的に行っていきます。

マテリアリティ	KPI	2024年度実績	2025年度目標
コンプライアンス経営の推進	コンプライアンスに対するリテラシーの向上および適切な管理	●eラーニング受講率 品質事案発生防止関連:90.2% ●対話型コンプライアンス研修 実施率:100% ●コンプライアンス推進会議の開催:1回／月 ●内部通報件数:83件(コンプライアンスホットラインおよび各グループ会社ごとの相談窓口の通報件数の合計)事業遂行に影響を及ぼす重大な案件はなかった。 ●特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)について引渡義務違反があり、社内マニュアルの改訂等の必要な措置を講じ、再発防止への取り組みを実施した。(2025年経済産業省および環境省より勧告を受けた)	実績開示
情報セキュリティの確保と個人情報保護	情報資産保護に対するリテラシーの向上および適切な管理	●eラーニング受講率　サイバー攻撃対策関連:100% ●情報セキュリティ訓練の実施回数:2回 ●旭化成グループIT責任者会議:1回／月 ●旭化成グループセキュリティルールおよびセキュリティ対策についての情報の共有・展開	実績開示
サプライチェーンマネジメントの強化	CSR調達の推進	●CSR調達の推進を目的に制定していた「サプライヤーガイドライン」を、サステナビリティへの取り組みを一層強化する観点から、「サプライヤー行動規範」として改訂を行った。 ●CSRアンケートでは9割超のサプライヤーが当社水準を満たしていることを確認し、未達企業には対話を通じて改善を支援。	取引先に対する面談の実施
ステークホルダーエンゲージメント	持続可能で強い施工体制の構築	**施工人財の定着・育成** ●工事計画力の向上を目的に体系的な研修を実施し、現場監理能力の底上げを図った。 ●施工品質および効率改善に向けた活動発表会を開催し、現場からの創意工夫を全社で共有。 ●全国工事店の1,449名を対象とする安全衛生講習を実施し、安全文化の浸透を促進。 **工事店・施工者との結束力の強化** ●「第3回 自然災害初期対応訓練」を開催し、近接エリア間での迅速な応援要請対応のシミュレーションを実施。 ●全国1,232名が受診する健康診断を各エリアで主催し、施工者の健康管理支援を強化。 ●施工現場の公開イベントを当社工事課と工事店が連携して開催。関係者やそのご家族を対象とした交流の場を設け、信頼関係を深化。	実績開示
	施工現場の安全性の向上および近隣への配慮	**凛とした現場づくり** ●旭化成ホームズでは、「凛とした現場づくり」を掲げ、施工現場の安全性と近隣環境への配慮を推進。全国共通の評価指標に基づき、全エリアで現場監査を行い、その結果を各工事課・工事店へフィードバックした。 ●2024年度は「凛とした現場づくりを工事完了まで維持する」をテーマに、安全性向上に資する重点管理項目を定めて活動を展開。	実績開示

01

ステークホルダーエンゲージメント

凛とした現場づくり

2016年以降、HEBEL HAUSの施工現場では「凛とした現場づくり」を進めています。2024年度は、より安全に作業ができる工事現場を目指し、「安全通路の確保」と「外部資材の整理整頓」に注力しました。本社が全エリアの監査、各工事課や工事店へのフィードバックを行い、改善を図っています。工事店からは「意識の向上につながる」などの報告もあり、現場の品質向上にも寄与。今後も活動を継続し、安全で快適な働きやすい環境を維持していきます。

コンプライアンス経営の推進

健全な事業運営を継続するためには、企業全体でのコンプライアンスの徹底が重要です。「グループ リスク管理・コンプライアンス基本規程」を定めるとともに、リスクの周知・浸透を継続的に行い、事業運営の基盤強化に努めています。

情報セキュリティの確保と個人情報保護

お客様の個人情報や技術的な情報などを漏洩・棄損等から守ることは重要な課題です。情報セキュリティ事故を未然に防ぐ対策や社員のリテラシー向上の教育等を継続するほか、社会の変化に応じた取り組みの見直し・改善も行います。

02

サプライチェーンマネジメントの強化

パートナー会社と協働による品質向上と改善活動

旭化成ホームズグループは、3現主義の考えのもと、定期的にパートナー会社の製造工場に訪問し、調達部材の現物確認を行なっています。原料や部品の仕様、製造工程の確認とともに、人的な信頼関係を構築。特に重要な部材については、原材料の調達から当社で取引先を指定し、品質レベルの向上を果たしています。加えて工場での協働改善活動や、BCP(事業継続計画)の評価なども行い、生産性向上や水害や感染症などへの対応力強化にも取り組んでいます。

03

情報セキュリティの確保と個人情報保護

DXを活用した図面の管理(BRIDGE)

BRIDGEは、ヘーベルハウス・ヘーベルメゾンに関する図面や文書の保管・閲覧・確認依頼業務の効率化を目的に、開発されたシステムです。「いつでも・どこでも・だれでも」をコンセプトに、電子化された図面・文書を一元管理しています。2025年度にはHEBELIAN NET.との連携により、お客様への情報提供がより迅速に可能に。タブレット端末からも閲覧・依頼ができるため、現場での業務効率化に貢献します。また、アクセス制限により、大切なお客様の情報を適切に管理しています。

04

ステークホルダーエンゲージメント

保護犬保護猫 譲渡会

HEBEL HAUSは「ペットも家族の一員」という考えのもと、ペットと人が安心して暮らせる社会の実現を目指しています。その一環として、2024年よりHEBEL HAUSとsippo※共催で、「保護犬保護猫譲渡会」を開催。ペットの保護・譲渡活動の支援を通じて、取り組みを広く周知すること、動物のいのちを守ることを目的としています。2025年2月の譲渡会では、227名の皆様にご参加いただきました。引き続き、ペット共生社会の実現に向けて取り組みを続けてまいります。

※朝日新聞社が運営するペット情報メディア

サプライチェーンマネジメントの強化

私たちの事業活動は、従業員だけでなくお取引先様との協働により成り立っています。密接なコミュニケーションやサプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進し、ステークホルダーの皆様に信頼される事業運営を行います。

ステークホルダーエンゲージメント

私たちの事業は多様なステークホルダーとの関わりの上で成り立っています。事業活動を通じて、また事業活動で得られた知見や技術を活かして、地域や社会の発展に貢献し、ステークホルダーの皆様との信頼関係を強化します。

コーポレートガバナンス

私たちは「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します」という旭化成グループミッションのもと、真に価値ある会社への成長を目指しています。透明・公正なガバナンス体制のあり方を継続的に追及することで、持続的な成長と長期的な企業価値の向上に取り組みます。

AsahiKASEI
旭化成ホームズ

WEBサイトについて

右記二次元バーコード（または下記URL）より、WEBサイトもご覧いただけます。
併せてご覧ください。
https://www.asahi-kasei.co.jp/j-koho/sustainable/report/index.html/

お問い合わせ先

旭化成ホームズ株式会社 サステナビリティ企画推進部
〒101-8101
東京都千代田区神田神保町1-105 神保町三井ビルディング
FAX：03-6899-3440
お問い合わせ専用メールアドレス：ah-susrep@om.asahi-kasei.co.jp

ECO FIRST
環境大臣認定
エコ・ファースト企業

FSC ミックス
紙 | 責任ある森林管理を支えています
FSC® C005531

Printed with UV ink
VOC Free