

An aerial photograph of Tokyo, Japan, taken from a high vantage point. The city is densely packed with skyscrapers and buildings, extending to the horizon. In the foreground, the red and white lattice structure of the Tokyo Tower is prominent on the right side. A large green park area is visible in the lower center. The sky is filled with dramatic, colorful clouds in shades of orange, yellow, and blue, suggesting a sunset or sunrise. The overall scene is vibrant and detailed.

サステナビリティレポート 2023

ALL for LONGLIFE

旭化成ホームズ株式会社

AsahiKASEI

旭化成グループ理念体系

グループミッション

私たち旭化成グループは、世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します。

グループビジョン

「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、社会に新たな価値を提供していきます。

グループバリュー

「誠実」誰に対しても誠実であること。

「挑戦」果敢に挑戦し、自らも変化し続けること。

「創造」結束と融合を通じて、新たな価値を創造すること。

グループスローガン

Creating for Tomorrow

Index

- 2 Introduction
- 4 旭化成ホームズグループの歩み
- 6 Top Message
- 10 特集
 - サステナビリティ活動の推進とマテリアリティ
 - サステナビリティ座談会
- 16 With Customer
 - 17 商品開発
 - 18 安全・安心な街づくり
 - 21 社会動向を俯瞰した知的財産の有効活用
- 22 With Environment
 - 23 気候変動への対応
 - 26 循環型社会への取り組み
 - 27 生物多様性の保全
- 28 With Employee
 - 29 ダイバーシティと人権
 - 32 労働安全衛生
 - 34 人材育成
 - 36 品質管理の体制
- 38 Our Integrity
 - 39 コーポレート・ガバナンス
 - 40 サプライチェーンマネジメント
 - 42 コンプライアンス・リスクマネジメント
 - 43 情報セキュリティ
 - 44 社会貢献活動
- 46 第三者意見報告書
- 48 社外からの評価
- 49 旭化成ホームズグループ概要

旭化成ホームズグループ Vision for 2030

旭化成グループの普遍的な存在意義である「ミッション」と、
その追求の過程における基本的姿勢である「グループバリュー」をもとに、
旭化成ホームズグループとして中長期で目指す姿を「Vision for 2030」と決めました。

For Society

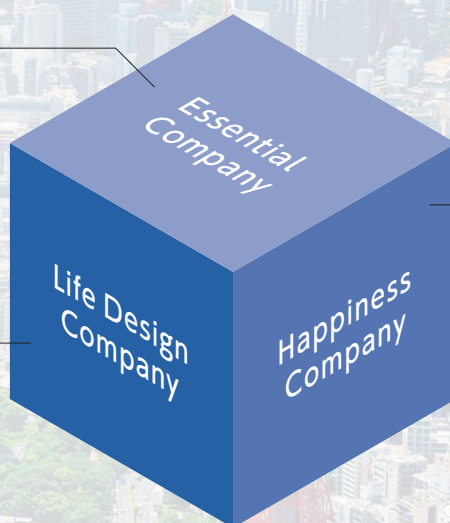
社会課題に真正面から取り組む
「環境貢献の
リーディングカンパニー」

お客さまから、社会から必要とされる
Essential Companyへ

For Customer

提供したいのは「住まい」ではなく、
最高の人生。

住まいを創る会社から、人生を創る
Life Design Companyへ



For Employee

社員一人一人が働く事に誇りと
喜びを感じられる会社に。

働く人が輝く
Happiness Companyへ

編集方針

本レポートは、旭化成ホームズ株式会社および関連会社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」を前提としています。

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 2022年度(2022年4月~2023年3月)

なお定性的な情報に関しては、2023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・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

旭化成ホームズグループ全体について報告しています。

旭化成ホームズグループ会社

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

旭化成住工株式会社

旭化成住宅建設株式会社

AJEX株式会社

旭化成ホームズフィナンシャル株式会社

旭化成ライフライン株式会社

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

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)

NXT Building Group

Synergos Companies

台湾旭化成都市開発股份有限公司

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。

<http://www.asahi-kasei.co.jp/j-koho/sustainable/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一丁目105番地 神保町三井ビルディング

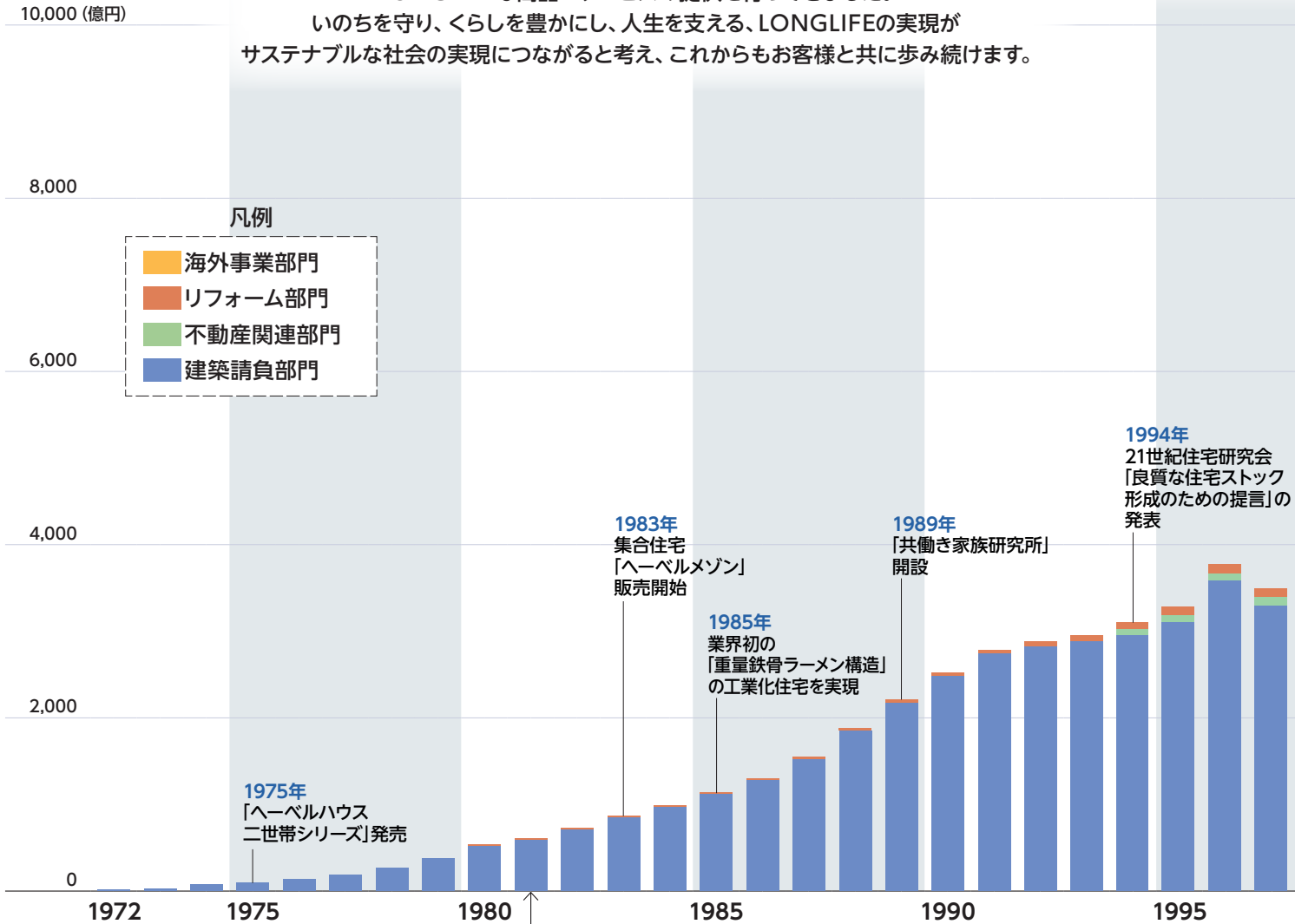
FAX.03-6899-3440

お問い合わせ専用メールアドレス: ah-susrep@om.asahi-kasei.co.jp



時代のニーズを先取り、 LONGLIFE実現へ挑戦

旭化成ホームズグループは、創業当時より世代を超えて住み継がれる上質で長持ちする住宅を提供し続けてきました。
50年の歩みの中では、時代のニーズを先取りした研究開発を行い、LONGLIFEな商品・サービスの提供を行ってきました。
いのちを守り、くらしを豊かにし、人生を支える、LONGLIFEの実現がサステナブルな社会の実現につながると考え、これからもお客様と共に歩み続けます。



1972年
旭化成ホームズ(株)
創業



「上質で長持ちする工業化住宅」の提供を目指し、鉄骨、ヘーベル、連続布基礎による構法を採用した戸建住宅「ヘーベルハウス」を販売開始。

1981年
都市型高性能3階住宅
販売開始

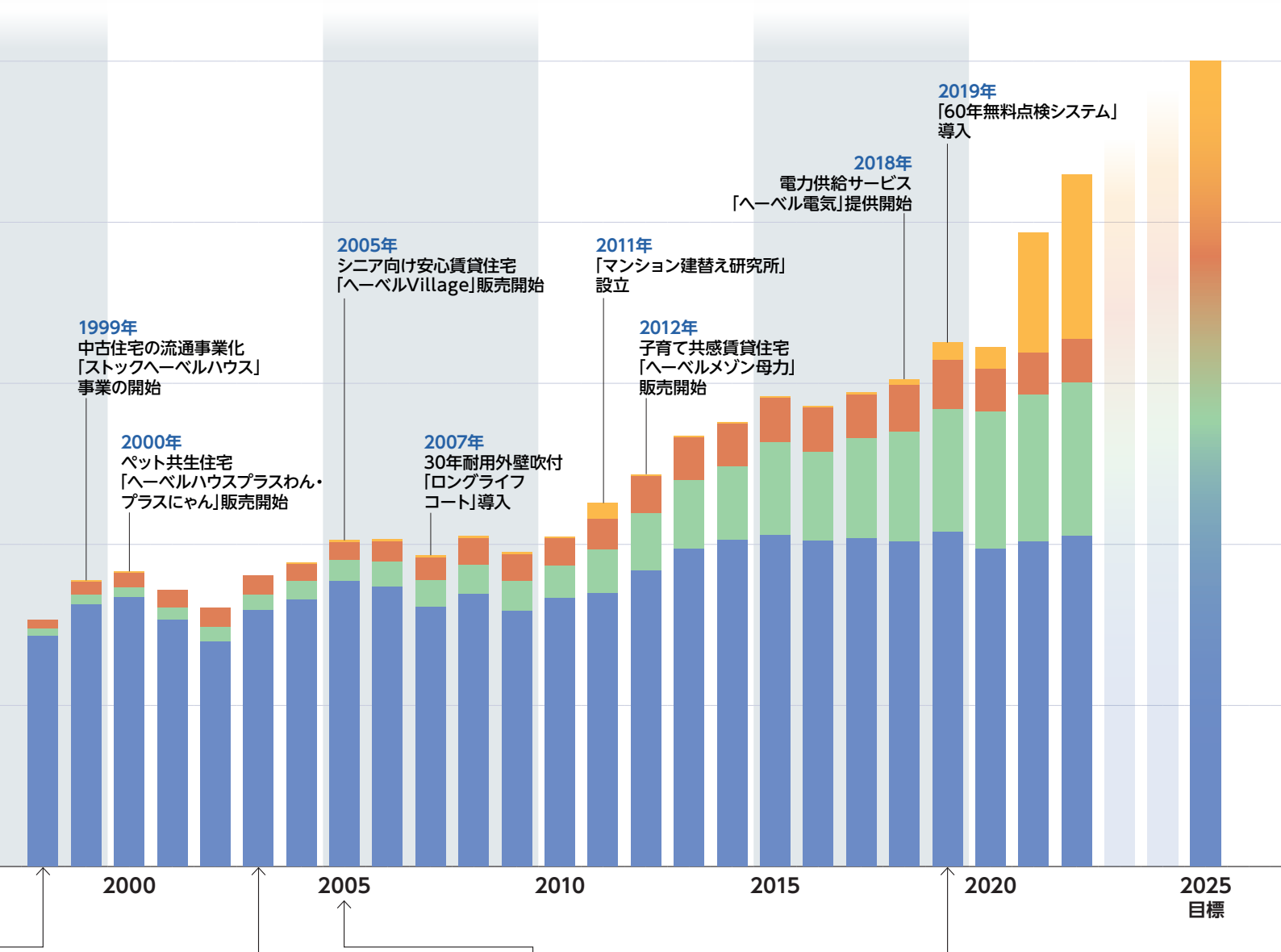


工業化3階建て認定第一号を取得。都市環境における効率の高い敷地利用を実現。

1998年
「ロングライフ住宅の実現」の
宣言



地球環境保全や少子高齢化などを背景とした社会ニーズに応えていくため、事業戦略ビジョンとして「ロングライフ住宅の実現」を宣言。



2003年
工業化3階建住宅初の「制震構造
(極低降伏点鋼)」大臣認定取得



工業化3階建て住宅に初めて制震構造を導入し、その後、標準仕様化。ロングライフ住宅に求められる柔軟なプラン対応と耐震強度の両立を実現。

2005年
同潤会江戸川アパート建替え事業
「アトラス江戸川アパートメント」竣工



区分所有者との個別面談や専任の高齢者サポート担当の配置等の活動を進め、過去30年以上にわたって合意形成に至らなかった建替えを等価交換手法で実現。

2019年
「RE100」に加盟
国土強靱化貢献団体認証
「レジリエンス認証」取得



気候変動対策としての脱炭素社会の実現と、持続可能な都市の暮らしに必要なエネルギーを将来的に目指すため、「RE100」へ加盟・活動。また、「災害対応ガイドライン」の策定、災害に強いまちづくりの取り組みなどが評価され、「レジリエンス認証」取得。

Top Message

設立50周年という大きな節目を越えて、 社員一人一人の成長を原動力に 社会から必要とされる Essential Companyを目指します

安定した成長の根底には、創業当時の想いがある

2022年度は、旭化成ホームズにとって設立50周年、旭化成グループとしても100周年という、大きな節目となりました。改めて50年を振り返ってみますと、昭和から平成、令和と時代が移り変わるとともに、事業環境やお客様のニーズも絶えず変化する中で、業績・事業規模ともに順調に成長を続けてきました。

その大きな要因としては、事業領域の拡大が挙げられます。1972年に誕生した当初はヘーベルハウスだけでしたが、そこからヘーベルメゾン、リフォーム、不動産、さらにはインフラサービスなど、住まいを軸にビジネスを拡大してきました。近年では海外での事業展開も進めており、それらが積み重なった結果、当期は過去最高の業績を上げることができ、非常によい50周年を迎えられたと思います。

こうした成長の根底には、当社を立ち上げた先輩方の

「日本の住宅を吾等の力で向上させる」という想いととも、「素材メーカーならではの住宅づくりを目指す」という創業当時からの方針がありました。その当時、日本の住宅の品質の水準は今ほど高くありませんでした。そうした中で、素材メーカーならではの質の良い住宅を提供することで、お客様一人一人の幸せを支えていこうという考えからこそ、住宅メーカーとして後発である当社の参入意義であり、競争力の源泉でした。

加えて、「事業は人なり」という現在に続く考え方を、創業当時からしっかりと持っていたことも大きな要因でしょう。50年の間にはさまざまな問題・課題がありましたが、それらを乗り越えてこられたのは、社員一人一人の努力と成長があったからこそです。それは今後も当社の成長を支えてくれる財産だと思っています。

予測を超える環境変化に対応するために

2022年度は、「Challenge & New Growth」を基本方針とする新たな中期経営計画の初年度にあたります。この計画は、2030年にありたい姿「Vision for 2030」を描き、その実現に向けて何が必要かをバックキャストしながら策定したもので、第1ステップとして「2025年に売上高1兆円」の達成に向けた経営戦略を推進していきます。

策定にあたっては、前中計の3年間で得た「学び」を活かしました。それは、社会の変化は予測できないものがあるので、自分たちの強みをしっかりと磨き、どんな事態が生じても素早く対応することが大切だということです。

振り返ってみれば、前中計を策定した2018年には、コロナ禍による営業活動の変化も、資材価格の高騰も、まったく想像できていませんでした。そうした中でも成長を維持できたのは、これまで強みとしてきた展示場受注とは別の営業手法を強化したり、より大型化、高付加価値化へと商品のポジショニングを拡大したりと、各部門がその都度、

環境変化に対応するための工夫を凝らした結果だと言えるでしょう。

新中計がスタートした2022年度は、コロナ禍が落ち着きを見せる中で、この数年間の対策を、あるものは加速させ、あるものはハイブリッド化するという一年でした。単にコロナ禍以前に戻すというのではなく、コロナ禍で培ったICT^{*}の利点を活かしつつ、リアルの良さも融合させていくという考えです。

当社に限らず、社会全体に言えることですが、コロナ禍で最も大きく変化したのは“働き方”でしょう。仕事はオフィスに出勤してするもの、という前提が崩れ、「どこで、どれだけ働くか」ではなく、「どれだけ価値を生み出すか」が問われるという、大きな価値観の転換が生じています。社員はもちろん、社員の育成や評価という点においてマネージャーや私たち経営層にも意識改革が求められていることをしっかり認識して、社員の価値を引き出し、その価値をお客様や社会に提供していける仕組みづくりに取り組んでいきます。

※ICT：[Information and Communication Technology]の略
通信技術を活用したコミュニケーション



代表取締役社長

川畑 文俊

Fumitoshi Kawabata

Top Message

時代を先取りしていたサステナビリティへの取り組み

新中計でも、引き続き持続可能な社会づくりに向けた施策を展開していきます。冒頭で50周年について述べましたが、当社はまだ「サステナブル」という言葉が一般的でなかった設立当初から、「ロングライフ住宅」というサステナブルな住宅を社会に提案してきました。

「2、3回建て替えないと本当に良い家はできない」など言われていた時代にあって、「頑丈で長持ちする家づくりをして、そこに住む人をしっかりとサポートしながら、安心して住み続けていただくのがヘーベルハウス」という考えは、今の時代にこそ求められるものではないでしょうか。この考えを50年も前に提唱し、実践してきた先輩方の姿を改めて感じるとともに、当社のDNAとして、しっかりと受け継いでいきたいと思えます。

こうした歴史を踏まえつつ、近年、改めてサステナビリティ経営に取り組んでいる背景には、お客様や銀行・投資家の皆様の社会課題に対する意識の高まりなどが

あります。それらとともに、大切にしているのが「社員の気持ち」です。自分たちの提案・提供する住まいが、環境負荷の軽減や災害に強い街づくりにつながるなど、事業を通じて、お客様と共に社会課題の解決に貢献していると実感できることが、仕事に対する大きなモチベーションとなります。ただ売上を伸ばすために働くのではなく、そうした“私たちの存在意義”を持って働くことが、一人一人の、そして会社全体の成長を後押しするはずで

ます。実際、当社グループは2022年度からサステナビリティの取り組みをリソースや体制も含めて大きく変革させてきましたが、その大きなきっかけとなったのは、これまでそうした分野に携わってきた社員からの提案でした。社員がそれぞれの仕事に誇りを持ち、自分たちの意思でサステナブルな取り組みを推進していることを、経営者として誇りに思っています。

4つのテーマからなるマテリアリティを策定

旭化成グループでは、2017年度に、重点的に取り組むべき重要課題・テーマを「旭化成グループのマテリアリティ」として特定しました。当社でも2022年度に新設したサステナビリティ委員会において重要課題の検討を行い、

「With Customer」「With Environment」「With Employee」そして「Our Integrity」という4テーマからなるマテリアリティを策定しました。

詳細は特集ページ（P11参照）をご覧ください。経営者としての現状認識を語るとすれば、最も先行しているのがWith Customerで、お客様の環境ニーズに応える形で、With Environmentも一体となって進展しているという状況です。

象徴的な取り組みに、当社事業の「ヘーベル電気」が、ヘーベルハウスやヘーベルメゾンの屋根で太陽光発電した余剰電力を買い取るサービスがあります。これは、LONGLIFEなサービスをお客様に提供し続けるために始めたものですが、10年のFIT（国の固定価格買取制度）期間を満了した後のお客様からも、想定以上の電力買取の契約をいただき、お陰様でRE100を目標より前倒しで達成できる見込みです。この結果は、私たちが思っていた以上に、お客様が当社に期待してくれている証であり、お客様と一緒に環境負荷軽減を進めているという意味で、With CustomerとWith Environmentは連動していると感じています。



With Employeeについては、先述した2つと比較して、取り組みをより加速させる必要があると感じています。お客様の満足も、環境への配慮も、社員の活躍があってこそですので、これら3つを同じ重さでとらえています。創業時から「人財の成長＝事業の成長」と言い続けてきたように、人財には最も注力してきた会社ですので、その風土をしっかりと根付かせていきたいと思っています。

そこで重視しているのが、社員一人一人の人間力を高めること。当社の価値創出の源泉は「人」なので、社員の人間力を高めることが、お客様に提供する価値を高め、企業価値を高めることに直結します。ですからDX推進、フリーアドレス化などオフィスの環境整備も、一時的なものではなく、長期的な社員の成長を支援する目的で投資をしてきました。生産性向上や組織間の連携強化、能力を発揮できる働き方のデザインなどに社員が自主的・積極的に取り組むことで強い個人と強い組織がつくられると考えています。社員・組織が成長することで、お客様により良い価値を提供し、お客様に感謝されることで社員のモチベーション向上と組織の活性化につながる、という好循環が生まれることを期待しています。

また、社員と組織の活性化の土台として、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の取り組みも加速させたいと考えています。特に女性が活躍できる環境づくりは、私を含めて古い世代こそ意識改革が必要だと認識しています。社員の声を聞きながら、制度の充実だけでなく、多様性についての理解浸透や管理職登用に関する意識



改革など、価値観をアップグレードしながら時代に即した新しい企業文化を醸成していきたいと思っています。

最後のOur Integrityには、「誠実」「真摯」といった意味があり、具体的にはコンプライアンスや情報セキュリティ、社会貢献などの取り組みを指します。これらは事業を行う上での大前提であり、3つのマテリアリティのテーマの基盤となります。

社会課題は日々変化するものですが、いかなるときにも重要であるのは誠実に事業を継続することだと考えます。事業領域やサプライチェーンが拡大していく中でも、創業から脈々と受け継がれてきた誠実さ・真摯さを盤石なものにしていくため、今回改めて、Our Integrityをマテリアリティに掲げました。

社会から必要とされるEssential Companyに向けて

50周年という節目を迎え、新たな一歩を踏み出すにあたり、当社が目指すありたい姿が、「お客様や社会、社員にとって真に価値のある会社、Essential Company」です。私たちが目指すのは一流企業として認められることではなく、世の中から必要とされる会社。「この会社がなかったら困る」とお客様や業界、社会から思っただけのような会社であり続けたいと思っています。

日々、ステークホルダーの皆様へのいのち・くらし・人生に寄り添い、地道に社会を支え続けていきます。

そうした企業を目指すにあたっては、財務だけでなく非財務での取り組みも重要になります。当社を財務面で見れば、良好な状態を続けています。こうした体質を維持しな

がら、さらなる成長を続けていくためには、やはり人への投資が欠かせません。人財レベルをもう一段階上げられるよう、スキルアップやコミュニケーション活性化の仕組みづくりや環境を構築するとともに、「社員が成長するための投資を惜しまない」というメッセージを社員に送り続けることで、社員自らが常に自己の成長と組織の活性化に目を向け、誰でもいつでも声を上げられるような企業文化を育んでいきます。

社員一人一人が自身の価値を高めて、お客様や社会への貢献度を高めていく。そうした積み重ねによって、私たちの考えるEssential Companyへと近づいていけるでしょう。

特集

サステナビリティ活動の推進とマテリアリティ

旭化成ホームズグループは、環境への取り組みをはじめとして、各社、各領域でサステナビリティにかかわる活動を行ってきました。2022年度には、推進組織としてサステナビリティ企画推進部を新設し、グループ全体の活動を統括するためにサステナビリティ委員会を設置しました。また、自社・ステークホルダー双方にとって重要度が高い社会課題の中からマテリアリティを特定するとともに、従来のCSR方針を「サステナビリティ方針」として刷新しました。旭化成ホームズグループは、これらのマテリアリティを中心に活動をしていくことで、お客様と共に持続可能な社会の実現に貢献していきます。

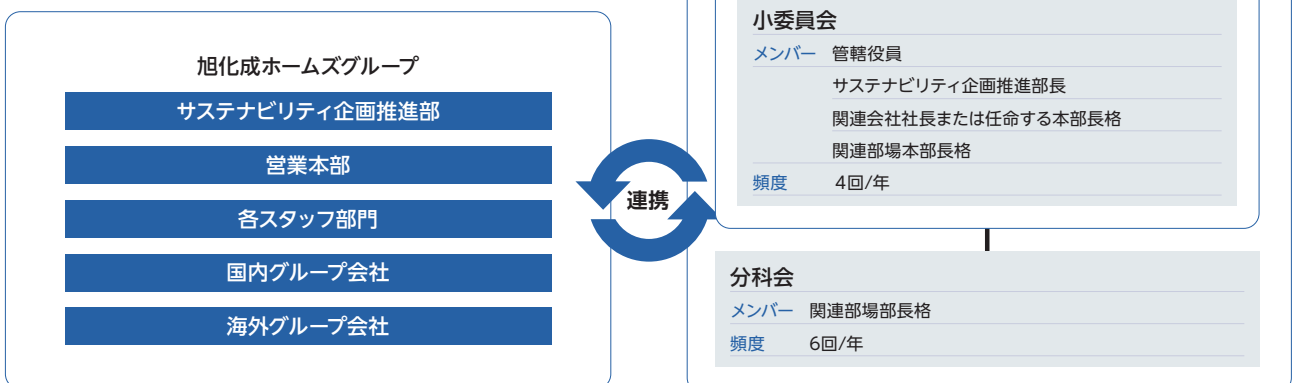
サステナビリティ方針 「永く愛され続ける企業へ」

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」という言葉は、事業活動や関わる人々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。

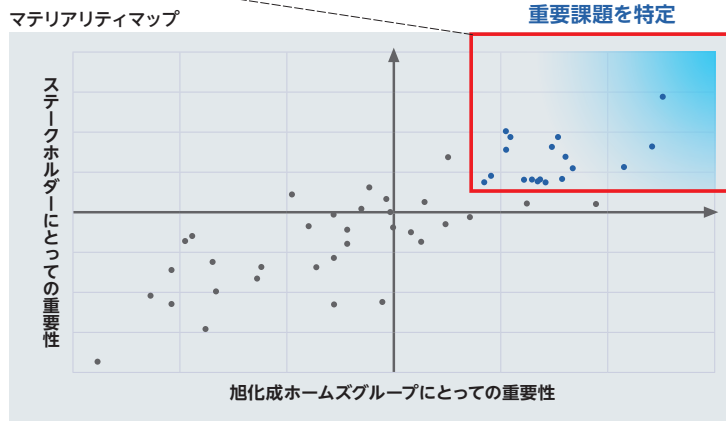
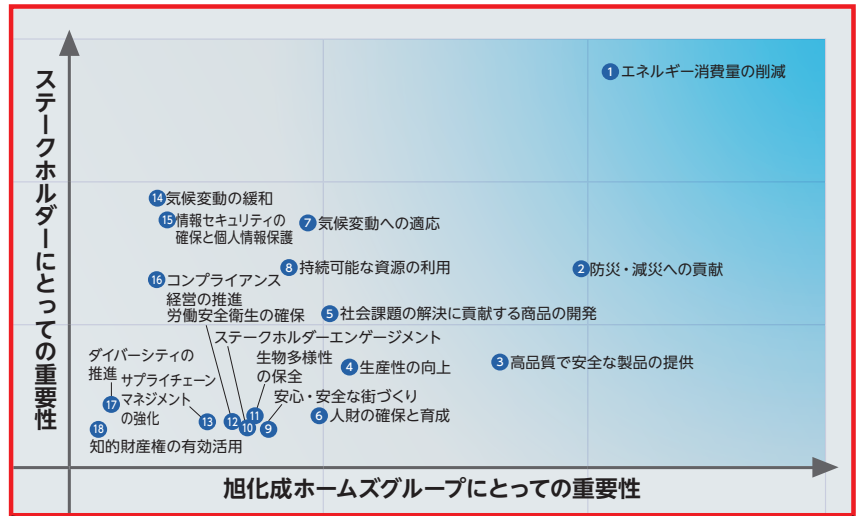
- 1 事業を通じた社会的価値の創出 (新たな価値の創出)**
「LONGLIFE」を軸とした“いのち”“くらし”“人生”に関わるさまざまな商品やサービスを通じて、人びとの安全・安心を守り、環境への配慮を行い持続可能な社会の形成に貢献します。
- 2 誠実な業務遂行**
法令および社会的な規範を含む企業倫理を遵守し、誠実な姿勢で責任を持って業務を遂行します。
- 3 人権の尊重**
バリューチェーン全体におけるステークホルダーの全ての皆さまの人権を尊重し、あらゆる差別を認めません。
- 4 環境への配慮**
事業活動において環境に対する負荷を軽減するとともに、自然との共生を実現するための活動を積極的に進め、次世代に豊かな地球環境を引き継ぎます。
- 5 人材を活かす安全で安心な職場の構築**
多様な人材が活躍できる育成体制を構築し、公正で公平な雇用関係の維持をベースとして、安全で健康的な、働きがいのある職場づくりを目指します。
- 6 社会とのコミュニケーション促進と協働**
情報開示を含む社会とのコミュニケーションを促進し、多様なステークホルダーの皆さまと共に当社の知識や経験を活かした社会貢献活動を積極的に行います。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会は、サステナビリティにかかわる方針を決定する機能を持ち、小委員会、分科会ではそれに基づいて提案、提言、具体的な取り組みを推進・実行します。取締役会、経営会議では、サステナビリティ委員会での決定事項や活動進捗の報告、非財務における経営戦略上重要だと考えられる事項の承認を実施します。



マテリアリティ特定プロセス



特定したマテリアリティ

特定したマテリアリティは、4つのグループにまとめました。誠実な事業活動を推進するための「Our Integrity」は基盤に、“With”にはお客様・地球環境・従業員と“共に”という想いを込めています。このマテリアリティを中心に、サステナビリティ活動を推進していきます。

With Customer

LONGLIFEな商品・サービスの提供による事業を通じた社会への貢献

関連する社会課題

- 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

With Environment

豊かな地球環境の保全とより良い環境の創造

関連する社会課題

- 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

With Employee

多様な人財が成長・活躍し、幸せを実現できる職場づくり

関連する社会課題

- ダイバーシティの推進
- 労働安全衛生の確保
- 生産性の向上
- 人財の確保と育成
- 高品質で安全な製品の提供

Our Integrity

誠実な事業運営を基本とした社会とのエンゲージメントの向上

関連する社会課題

- ステークホルダーエンゲージメント
- サプライチェーンマネジメントの強化
- 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

特集

サステナビリティ座談会

旭化成ホームズグループの マテリアリティに対する社員の想い

旭化成ホームズグループでは、2023年7月、マテリアリティ(重要課題)を特定しました。

これらのマテリアリティが、社員一人ひとりの日々の仕事とどのように結びついているのか。

グループ各社・各部署で活躍する社員に、旭化成ホームズグループのサステナビリティについて、想いを語り合ってもらいました。



住まいづくりに欠かせない、地球環境への意識

旭化成ホームズ各社で働く社員たちは、環境問題をはじめとした社会課題をどのように「自分ごと」としてとらえているのか。まずは日々の業務の中で、どのような社会課題を意識しているのか聞いてみました。

千野 私は都市再開発やマンション開発などに携わっていて、事業プランを提案する機会も多いのですが、最近ではSDGsやサステナブルといった視点を重視していますし、権利者の皆さんからも、そうした視点からのご意見をいただくことが増えていて、非常に重要な課題だと感じています。皆さんはどうですか？

大澤 私はヘーベルハウスの営業担当で、近年では売上だけでなくZEH (P25参照)の普及率も意識して、積極的に提案しています。新聞などを読んでいても、社会全体がサ

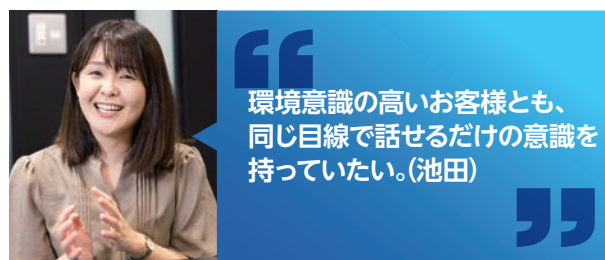
ステナビリティを重視しつつあるのを感じています。そうした社会の動きの中で、当社としても環境負荷の少ない商品提供に注力しているのだなと納得できますし、個人としても意識すべきではないかと考えさせられますね。

池田 私も同じく営業ですが、リフォーム分野でも近年、蓄電池や太陽光発電などの提案に注力しています。その背景には、30年耐久の外壁塗装などが普及したおかげで単なるメンテナンスのニーズが減ってきたという面もありますが、やはり社会課題への意識も影響しています。お客様の中にも「電気代を下げたい」など経済的なメリットに重きを置く方もいれば、「環境のために自分ができることをしたい」といった環境貢献への意識の高い方もいて、私たちも同じ目線で話せるだけの意識を持っていなければ、と感じています。

有年 私は集合住宅の設計を担当していますが、初期提案の段階でZEHや『まちなり®』(P27参照)など環境配慮を強調するようにしています。国からのZEH補助金に加え、東京都でも「東京ゼロエミ住宅」という助成金制度があり、社会全体で環境負荷の少ない住まいづくりを推進している中で、当社としてもそうした姿勢を打ち出すことが重要だと考えています。

千野 そうですね。そうした提案はマンション分野でも同様ですね。ZEHや太陽光、『まちなり®』も積極的に導入していますし、シェアサイクルを前面に出したり、ジップロック®を回収してビニール傘に再生・シェアリングするサービスを提案したりと、サステナブルな提案に注力していますが、いずれもお客様から好評です。

中島 私は工事担当ですが、施工現場でも産業廃棄物削減



環境意識の高いお客様とも、同じ目線で話せるだけの意識を持っていたい。(池田)

の取り組みが進んでいて、分別の徹底はもちろん、段ボールは極力濡らさずに重量を削減するといった意識が浸透しています。加えて、以前からやっている基礎の型枠を鋼製にして繰り返し利用するなど、日々の施工現場も改めて考えると、サステナビリティだと感じます。私たちの事業を持続可能にするために、より長く使え、リサイクル可能な部材・資材の開発なども、現場から提案・発信していければと思います。

レジリエンスやダイバーシティなど多様な課題を見据えて

旭化成ホームズが見据える社会課題は環境面だけではなく、さまざまにあります。皆さんはそれらの課題を意識する機会がありますか？

大澤 環境性能に加えて、当社が提供する住まいの大きな特徴にレジリエンス(強靱性)があって、「安心・安全に住める」というのが大きな強みになっています。地震や台風など自然災害の多い日本では、特に重視すべき社会課題と言えます。

中島 お客様から構造面での信頼で選ばれているというのは、施工現場でも感じますね。防災への意識が高まる中で、「施工中に基礎や躯体を見たい」という方が増えているので、基礎検査や躯体検査のタイミングでお客様を現場にご案内したり、撮影した写真をお送りするなどして安心していただいています。

千野 大澤さんが勤めている広島エリアは最近、水害が多いですね。お客様が被災されたこともあるのでは？

大澤 ありますね。そうした際は、中島さんたち工事課やホームサービス課の方が率先して被災地の復旧支援に動いてくれて、アンケートなどでもお客様から高く評価されています。

中島 4年前に岡山県で大きな水害があった際、私は福岡県にいたのですが、福岡の工事店からも何名かが被災地に行きました。近隣エリアに限らず、全国から「動ける人は

動く」という形で対応しています。もちろん、担当している工程に影響が出ないようにしています。

有年 そのころ、私はまだ就職活動中で、当社に対しては「災害に強い街づくりをしている」という印象が強く、それが入社を決めた一因になっています。

千野 社会と旭化成ホームズグループのつながりについて皆さんが自分ごとで考えるようになってきているのは、会社が積極的に社員に情報発信して、啓発しているからという面もあると思います。最近だと「Cs Talk」(P42参照)でコンプライアンスやハラスメントについて討議し、その重要性を強く感じました。

大澤 確かに、以前に比べてコンプライアンス意識は厳しくなりましたね。その分、作業が増えた面もありますが、社内では「迷ったらコンプライアンスを優先する」という方針のもと、少しでも気になることがあったら法令を確認するという意識は浸透しています。

有年 職場の変化という面では、DXが大きな変化をもたらしています。従来は図面のチェックなどは全部紙で出力していましたが、最近ではタブレット端末が支給されてペーパーレス化がどんどん進んでいます。

千野 紙を削減するという環境面の効果に加えて、仕事の効率も良くなりますよね。紙だと人がいないと回せないけれども、デジタルなら遠隔でも対応できる。コロナ禍の影響もあって、ここ数年でテレワークも含めたりリモート化が一挙に進んだと感じています。

中島 現場での検査効率も格段に上がりました。以前だとA3の図面を持ち歩いて、重かったり、雨に濡れたり大変でしたが、



自然災害の多い日本では、住まいのレジリエンス(強靱性)が大きな課題。(大澤)

特集

サステナビリティ座談会

タブレットだとそうした苦勞はありませんし、問い合わせがあってもタイムリーに確認できるので特短につながっています。

大澤 お客様ともメールではなくLINE WORKSでの対応が主体になっていて、残業時間ももちろん、精神的な負担も減りましたし、ガラケーが主流だった10年前とは全然違いますね (笑)

池田 全社を挙げた業務効率化への取り組みは、私たち女性の働きやすさも後押ししてくれていると思います。リフォーム分野だと新卒社員の半分以上が女性で、女性社員を増やそうと力を入れているのがよく分かります。ただ、私は前職が金融系で、8割以上が女性の職場でしたので、そこと比べると、女性の働きやすさという点では、これからの面もあると思っています。その点、現場の中島さんは苦勞されているのでは？

中島 やはり男性と比べると身長も小さいので、検査のスピードも違います。とはいえ、体力面での苦勞がほとんどで、現場の方からは可愛がっていただいているので、メンタル面ではそこまで苦勞は感じていません (笑)。

池田 現場で活躍する女性社員が増えてくると、女性のた



めの環境整備も進むでしょうし、ロールモデルになるというやりがいも感じますよね。

中島 そうですね。実際、女性の先輩も何人かいますし、女性の後輩も増えてきたので、「新しい働き方」というほどでもないですが、「仕事とプライベートは両立できるんだよ」という空気感をつくっていかれたら、と思っています。

大澤 そうした意識の変化は男性にもあって、同じ職場の工事担当の男性社員は3人の子どものがいるのですが、毎回、育児休暇を取得しています。私も子どもが生まれた際に、支店長から育休制度の説明がありましたが、そうした前例があるとより取得しやすい空気になりますよね。

マテリアリティの特定が社内外にもたらす変化

住まいづくりや街づくりに取り組む中で、自然と多様な社会課題を意識している社員たち。新たに選定されたマテリアリティについての感想を聞いてみました。

中島 「マテリアリティ」というと、何か特別なことのように感じがちですが、今回決まったマテリアリティを見て、そこに施工現場での普段の業務が含まれていることに気づきました。新たに何かを学ばなくとも、旭化成ホームズには4つのマテリアリティのテーマがあって、それぞれにこの業務やこの検査が紐づいていると明確にするだけで、自然に浸透するのではないかと思います。

有年 同感です。先ほど大澤さんが営業活動でZEHを提案するのが当たり前になってきたと言っていたように、私たち設計する側も、ZEHや『まちもり®』の提案を通して、自然と環境貢献やSDGsについて意識しています。今はまだレジ袋を減らしたり、不要な照明を消したりといった程度ですが、そうした意識

が個人の環境行動にもつながっていくのではないのでしょうか。

大澤 マテリアリティを見て感じたのは、最初に「With Customer」とあって、その中で「安全・安心な街づくり」への貢献を掲げているのが、当社らしいというか、すごく自然に感じました。私たち営業にとっては、お客様にどう伝えるかが最も重要で、加えて最も自信を持っているのがレジリエンス性ですから、それをマテリアリティにも打ち出しているというのは、お客様にも説明しやすいし、社員にも浸透しやすいと思います。

池田 お客様に説明しやすいというのは、営業にとって重要です。当社の住まいは、新築でもリフォームでも、価格ではなく付加価値で評価していただいているところがあるので、目



には見えない所も含めて、マテリアリティに掲げるような点にこだわっているからこそ、そうした価格設定になっているということを説明しやすく、お客様にも納得いただけると思います。

千野 私はキャリア採用で入社しましたが、同業他社を経験しているからこそ、当社を含めたグループ全体に対して、利益追求だけでなく、社会課題の解決に取り組む姿勢を強く感じています。都市再開発事業でも防災街区整備といって木造密集地域の解消に取り組んでいますし、マンション開発でもエネルギー問題や生物多様性など、マテリアリティに沿った取り組みに注力しています。そこが非常に際立った特徴だということを改めて実感しました。

有年 会社が何を重視しているかをまとめたのがマテリアリティだと思います。今回、当社でも選定し、自分の仕事とつながっていることが確認でき、安心できた面がありますね。

中島 マテリアリティ全体を見ていると「With Customer」と同じ温度感で、「With Employee」を重要課題にと



らえているのが分かって安心できました。実際、フレックス制度や福利厚生がすごく充実していて、まだ上手く使いこなせていない面もありますが、働くうえで色々なバリエーションがあるというのが安心材料になっています。

大澤 社会の変化や技術革新に応じて仕事の進め方が変わってきたように、マテリアリティも何か付け加えたり、変えたりする必要が出てくるかもしれませんが、営業活動の根底に「With Customer」という想いがあるのは変わらないと思っています。一人ひとりが職場や役割に応じた“芯”を持ちながら、さまざまな変化に柔軟に対応していけると良いですね。

座談会を振り返って

部署や業務の異なる社員が集まり、多様な視点からサステナビリティについて語っていただきましたが、皆さんの話を聞いて感じたことを教えてください。

有年 今回、この座談会があるという話を聞いて、改めて過去のサステナビリティレポートを読み込みましたが、おかげで会社がどんなことを大切に思っているのか、どんなことに取り組んでいるのかを知ることができました。座談会では、そうした取り組みに対して、グループ内のさまざまな立場からの意見を聞いて、すごく貴重な時間でした。ここでの経験を自分の部署に持ち帰って、少しでも広められたらと思っています。

中島 私は入社以来、ずっと施工部門を担当しており、営業や設計など他部門の方と全社の取り組みについて語り合う機会が少なかったため、職種ごとに異なる多様な視点や

考え方を知る良いきっかけになりました。同時に、会社やグループ全体の想いや取り組みを知るきっかけにもなり、視野が広がったように思います。この経験を活かして、仕事はもちろん、プライベートも含めて、より広い視野で社会を見ていきたいと思っています。

千野 私も、グループ各社の皆さんが日々、何を考えて事業を進めているかを知る機会がなかったので、この座談会をすごく楽しみにしていました。皆さんの意見を聞いて、所属や仕事内容は違っても、「お客様と共に」「社会と共に」という想いは共通していることが実感でき、非常に有意義な場だったと感じています。

池田 日々の業務だけを見ていると、会社が何を大切にしているのかといった考えや姿勢を深く考えずに進めてしまっていることが多いと思います。今回の座談会で、会社の想いを知ることができましたので、この業務が何のためにあるのか、どんな意義があるのかを理解したうえで取り組むことで、仕事の質を高めていけるのではないかと思います。

大澤 普段は社内であまり語らなかったテーマでお話できて、とても良い機会でした。短い間でも、多くの気づきを得られたので、普段から気にかけていれば、もっと色々な貢献ができるのではないかと思います。ありがとうございました！



With Customer



私たちは、創業以来、安心・安全・快適な住まいの提供を通じて住まいの課題解決を追求してきました。これからも住まいを通じてお客様や地域社会の皆様へ寄り添い、共に社会課題の解決に貢献していきます。

関連する社会課題

- 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



Voice

担当役員からのメッセージ



取締役 兼 専務執行役員
住宅事業担当
国内住宅バリューチェーン担当
金融・保険事業担当

藤澤 秀樹
Hideki Fujisawa

より長く、広く、深くお客様に寄り添い、 豊かなくらしを支え続けるために。

絶えず変化するニーズに対応した商品・サービス開発や、それらを通じた防災・減災や地域社会への貢献は、「住まい」という人々の生活に密着した事業を展開する旭化成ホームズグループの責務であると考えます。

私たちは、サステナビリティという言葉が浸透していなかった創業当初から、安全で高耐久（長寿命）なロングライフ住宅を提供し、業界に先駆けた長期点検の実施や二世帯住宅、共働き、ペット共生などのくらし方の提案を行ってきました。また、マンション建替えやシニア向け賃貸住宅、ストック住宅の流通など、時代の変化に応じた社会課題に対する商品・サービスも開発してきました。近年では、お客様と

私たちをつなぐインターフェース「HEBELIAN NET.」や、お客様情報をグループ内で一元管理するシステムの活用を推進することで、永きにわたりグループが一丸となってお客様に寄り添い続けられる体制を整備しました。これにより、お客様に満足していただける新たな価値提供を実践し始められていると自負しています。

今後は地域コミュニティ活動や災害時の避難所提供など、街の安心・安全の実現に向けたサポートにも、より積極的に取り組みたいと考えています。これからも社会やくらしの変化にすなやかに応え、そこに住まう人々の豊かなくらしの実現に貢献していきます。

商品開発

基本的な考え方

私たちは、「ALL for LONGLIFE」の考えのもと、安心・安全・快適な住まいとくらしを豊かにするサービスを提供しています。お客様の人生に寄り添い、ニーズや時代の潮流を敏感に掴むことで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。

新躯体の特性を活かしたコンセプトモデル「RATIUS」シリーズのラインナップ拡充

近年では、相次ぐ自然災害などを背景に住まいの堅牢性に対するニーズが高まるとともに、テレワークなど自宅過ごす時間が増えたことで、より広くて質の高い住空間を求める声も広がっています。旭化成ホームズは、こうした要望に応えるべく、蓄積してきた2階建て・3階建ての技術とノウハウを結集した新躯体「重鉄制震・デュアルテックラーメン構造」を開発し、2022年4月には新躯体によるコンセプトモデル「HEBELHAUS RATIUS | RD (ラティウス アールディー)」を創業50周年記念商品として販売開始しました。

2022年11月には、自然に囲まれた別荘のような空気感を提案する新たなインテリアスタイルを備えた「RATIUS | RD FINESTVILLA」を、2023年4月には重鉄ならではの深い軒と大屋根がつくり出す伸びやかな大空間が魅力の「RATIUS | GR」を販売開始するなど、住まいへの価値観の変化に対応する商品提案を続けています。



「RATIUS | RD FINESTVILLA (ラティウス ファイネストヴィラ)」外観



「RATIUS | GR (ラティウス ジーアール)」外観

二世帯住宅の研究・開発

旭化成ホームズは1975年に日本初の二世帯住宅を発売したパイオニアであり、1980年には二世帯住宅研究所を設立し、二世帯住宅における住まい方の実態調査や、親子同居のメリットを活かすくらしの研究を続けてきました。

2023年2月には、二世帯住宅の日(2月10日)に向けた「二世帯住宅キャンペーン」として、二世帯同居検討のきっかけとなるカタログの配布や、オンライン体験イベントの開催と合わせて、近年の調査結果を公表しました。そこでは「人口構成の変化とともに二世帯需要が高齢層に広がる」「高齢の親との同居率上昇に合わせてシェア二世帯割合が高まる」「コロナ禍による在宅ワークの定着により郊外でも二世帯住宅需要が広がる」といった分析結果が報告されました。

今後もこうした調査を通じて、社会環境とともに変化・多様化するライフスタイルに合わせた二世帯住宅の開発・提案につなげていきます。

ヘーベルVillage運営の調査研究

旭化成ホームズは元気な高齢者の住み替えニーズに早くから着目し、2005年よりシニア向け賃貸住宅「ヘーベルVillage」の提供を開始し、2023年2月末時点で関東の1都3県で136棟1746戸を運営しています。

2022年4月には、介護・フレイル^{*}予防の専門家との連携により、2019年に実施した入居者アンケートの結果を踏まえた建物設計や相談員の関与内容、交流を生む仕掛けが一体となった「安心・安全・健康長寿応援メソッド」の提供を開始しました。また、2022年11月には、くらしの実態を把握するための訪問調査を実施し、その結果を踏まえ、安心・安全・健康長寿な住まいに必要な要素を再整理した「ヘーベル Village設計指針」を策定しました。2023年3月に入居者を対象に実施した追跡調査では、健康寿命延伸につながる健康行動を維持・向上した入居者割合が97%に達すること、フレイル該当者数が約5%減少したことを確認しました。 ※加齢により心身が老い衰えた状態

安全・安心な街づくり

基本的な考え方

私たちは、お客様のいのちを守り、くらしを豊かにし、人生を支える「All for LONGLIFE」の考えに基づき、周辺地域を含めた安心・安全なくらしの実現に取り組んでいます。また、災害や感染症拡大などの際も影響を最小限に抑えて事業活動を継続し、人々のくらしを支え続けるためにBCPIに取り組んでいます。

「防災情報システム LONGLIFE AEDGiS (ロングライフイージス)」の地震被害推定システム

旭化成ホームズは、旭化成ならびに国立研究開発法人防災科学技術研究所とともに、2020年から防災情報システム「LONGLIFE AEDGiS (ロングライフイージス)」の共同開発を進めてきました。2023年2月に完成を迎えた同システムを、ヘーベルハウスおよびヘーベルメゾンを展開する全エリア(21都府県)で運用開始しました。

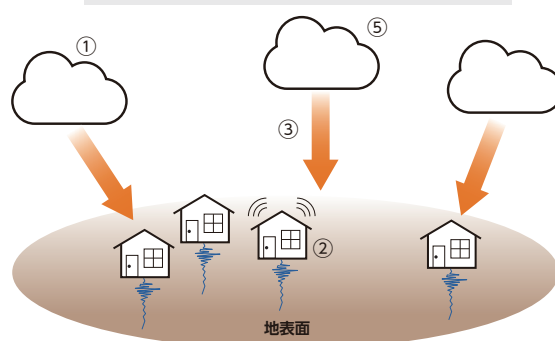
LONGLIFE AEDGiSの地震被害推定システムは、地震情報と建物の構造データを掛け合わせて、地震発生から10分～2時間程度で、建物ごとの被害レベルや液状化発生状況などを推定します。高精度な被害測定によって被害レベルを5段階にランク分けし、対応の優先順位を付けることで、災害対応の効率化や復旧工事の早期終結、サービスコールの受電本数削減などを可能にし、ひいてはお客様への安心の提供につなげます。

今後は同システムで得られる情報・知見を、一般の建物や構造物、インフラ施設などの即時被害推定や、将来の地震被害想

定などにも応用し、広く社会全体のレジリエンス向上に貢献していく考えです。

被害推定システムの作動フロー

④ 外部からの地震動情報×物質情報=損傷ランク



- ① 地震情報をインターネット経由で取得し、50～250mメッシュごとの震度を把握する
- ② 建物ごとの物件情報(位置情報、構造特性)を参照する
- ③ ①と②から振動による被害と液状化発生確率を推定
- ④ 被害推定結果から損傷ランク(0～4)を計算して対応の優先順位付けを行う
- ⑤ 損傷ランク上位の建物から優先的に対応する

レジリエンス認証

内閣官房国土強靱化推進室が運営する「レジリエンス認証」は、事業継続に関する取り組みを積極的に行っている企業を国土強靱化団体として認証する制度です。旭化成ホームズは、2019年に同制度における「事業継続および社会貢献」の認証を取得し、2021年11月に更新しました。



更新に際して「災害対応ガイドライン」を改訂し、これに基づく災害模擬訓練を2023年1月に実施しました。2023年4月には水害時の対応について加筆・更新するなど、社会変化を踏まえながら定期的に内容を拡充しています。今後もIoT技術を用いた顧客の災害支援フローの検討やガイドラインへの追加を進めるなど、レジリエンスの向上に努めます。

レジリエンス・アワード

「ジャパン・レジリエンス・アワード(強靱化大賞)」は、強靱な国づくり、地域づくり、人づくり、産業づくりに資する活動に取り組んでいる先進的な団体を表彰する制度です。

2023年4月11日に発表された「第9回ジャパン・レジリエンス・アワード」において、旭化成ホームズ少額短期保険が開発した、独自の保険商品「ヘーベル災害保険」とワンストップのサービス体制により災害時の安心提供を強化する取り組みが「最

優秀賞」を受賞するとともに、旭化成不動産レジデンスが推進してきた「宮益坂ビルディング」建替え事業が「準グランプリ・金賞」を受賞しました。



今回の受賞により、旭化成ホームズグループは5年連続でのアワード受賞となりました。

全社BCP (防災訓練状況)

住まいにかかわる事業を展開する旭化成ホームズにとって、自然災害の発生時には、被災したお客様の生活の復旧・復興に貢献し、1日でも早く快適な生活をお届けすることが、重要な責務です。そのため、大規模災害を想定した災害模擬訓練や災害対応マニュアルの更新を継続的に実施しています。

2022年12月に実施した災害模擬訓練では、最大震度7の首都直下型地震が発生した際の当日～2日目の初動対応を行いました。電話やインターネットの利用が大幅に制限され、社長をはじめとするキーパーソンも不在という想定で、いかに迅速に情報収集と意思決定を行うかをテーマに取り組むことで、新たな気づきや課題を得ることができました。

これらを踏まえ、今後も災害対応力を向上させ、旭化成グループの理念である、“いのち”と“くらし”への貢献に努めます。



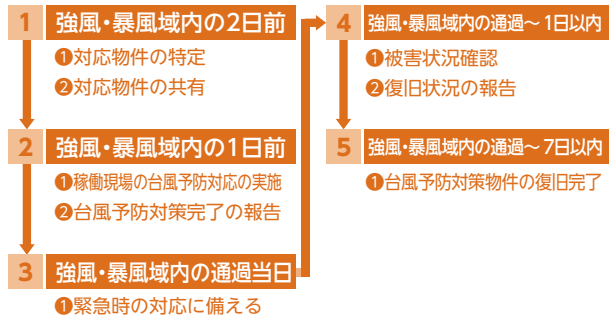
災害模擬訓練の様子

建築現場の台風対策

旭化成ホームズは、2019年に事前対策（防災）のための「現場台風対策ガイドライン」と、被害対応（復旧）のための「台風対策・復旧行動フロー」を制定しました。以降、工事課と工事店が協働して台風発生に備える活動を継続し、ここ4年間で台風起因の事故は強風による物損事故1件に抑えることができています。2023年1月には、工事店およびその関係者と共に「自然災害初期対応訓練」を実施しました。この訓練を見直しも行いながら継続していきます。

今後も、油断することなく「物損・第三者被害」をゼロにすることを目標に活動を継続していきます。

台風対策・復旧行動フロー



防災備蓄

旭化成ホームズでは、昨今、多発している災害に備えるため、埼玉・神奈川・愛知・兵庫にある4つのヘーベルハウス物流拠点倉庫（物流センター）に災害備蓄品を準備しています。

備蓄品の中には、緊急対応物資（ブルーシート・分別袋・ポリタンク等の資材類）やお見舞い品（ミネラルウォーター・サララップ®・紙皿・紙コップ等の生活用品）を常備しています。これらの備蓄品は、定期的に棚卸・点検を実施して補充や交換を行うことで品質を維持し、万一の災害に備えています。

また、災害備蓄品置き場の地域を分散させることで、すべての倉庫が被災するリスクを低減するとともに、各エリアからの要請に対し、必要な場所に最短で物資を届けられる体制を確保しています。



配送拠点で管理している災害備蓄品

防災イベント開催

旭化成グループの社内ベンチャーによって2022年に誕生した株式会社コネプラは、入居者限定SNSなどの開発・提供を通じて、マンションの運営支援やコミュニティ醸成支援などを行っています。

同社は2023年4月、東京都文京区のタワーマンション「パークコート文京小石川ザタワー」の管理組合理事会ならびに春日町三丁目町会と連携して、地域コミュニティにおける防災力強化のための防災イベントを開催しました。イベントでは起震車体験、防災ワークショップなどの体験型の防災訓練が行われました。今後も地域やマンションと一体となって地域のコミュニティ醸成を図り、共助関係を築くことで、防災力を高めて安心安全な都市の形成に貢献します。



タワーマンションと町会の連携による防災イベントの様子

旭化成不動産レジデンスの持続可能な街づくり

豊かな暮らしと街を、
あしたの人々へ。

旭化成不動産レジデンスは、2021年に制定した企業パーパス「豊かな暮らしと街を、あしたの人々へ。」の実現に向けてマンションの建替え・市街地再開発・都心市街地共同化(等価交換)などの「都市開発事業」、ヘーベルメゾンなどの「賃貸管理事業」、ストックヘーベルハウスなどの「売買仲介事業」の3事業を通じて、社会問題や環境問題に真摯に取り組み、持続可能な街づくりに貢献します。

例えば都市開発事業においては、都市の不燃化をはじめ、街のレジリエンス性の向上やグリーンインフラの強化といったサステナブルな観点を取り入れた街づくり事業への参画などを積極的に推進しています。

ジャパン・レジリエンス・アワード2023

準グランプリ・金賞 (P18参照)

宮益坂ビルディング マンション建替え事業

「日本初の分譲マンション」と言われる渋谷区の宮益坂ビルディングにおいて、マンション建替円滑化法に基づく組合施行方式による建替え事業を実施しました。

建物の老朽化が進み、外壁の剥落により人や交通を危険に晒していたため、以前から建替えの検討が進められていました。リーマンショックで中断するなど困難を極めていましたが、2011年に旭化成不動産レジデンスが事業協力者に選定され、合意形成・課題解決を進めました。

施行後の再建マンションは、耐震化による都市の安全性向上に加え、ヒカリエデッキと宮益坂通りをつなぐ都市動線を構成し、新たな人の流れと賑わいを生み出す持続可能な街づくりへの貢献を目指しました。



宮益坂ビルディング ザ・渋谷レジデンス

シェアサイクルの導入推進

2017年5月1日より施行された自転車活用推進法において、シェアサイクル施設の整備は重点施策として位置づけられています。また、若年層の車離れ、大規模災害時の移動手段としての活用が広まったことなどの背景からシェアサイクルサービスが注目されています。

旭化成不動産レジデンスは、国内最大級のシェアサイクルプラットフォーム「HELLO CYCLING」と提携して、ヘーベルメゾンの空き駐車場およびアトラスの敷地内を活用してシェアサイクルを導入しています。ステーションを設置したヘーベルメゾンやアトラス入居者および地域の皆様には利便性の高い移動手段としてシェアサイクルを活用してもらうことができます。



マンション敷地内のサイクルポート

ヘーベルメゾンおよびアトラス

ZEH-Mの普及拡大

旭化成不動産レジデンスはヘーベルメゾンZEH、Ecoレジグリッドの普及拡大およびアトラスのZEH-M化に、積極的に取り組んでいます。

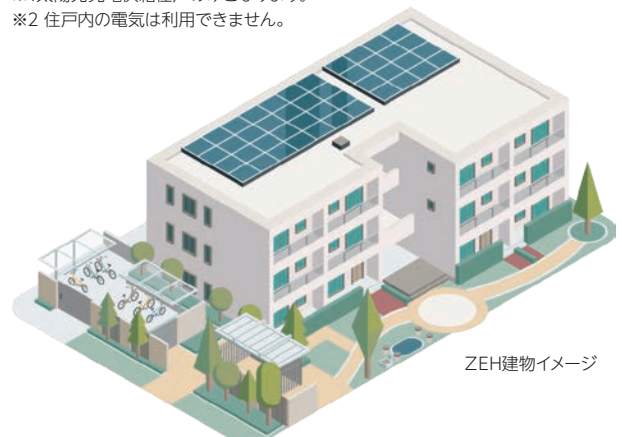
災害等で停電が発生した場合、ヘーベルメゾンZEHでは、日中が晴天であれば太陽光発電による電力が利用できます。^{*1}

また、Ecoレジグリッドでは、蓄電池からの電力供給で、住戸内のWi-Fiや共用部の非常用コンセントを使用でき、照明やオートロックの機能も維持され、防犯性も保たれます。^{*2}

アトラスでは、政府目標を5年前倒し、2025年販売ベースでZEH-M標準化(ZEH率100%)を目指しています。

^{*1}太陽光発電供給住戸のみとなります。

^{*2}住戸内の電気は利用できません。



ZEH建物イメージ

社会動向を俯瞰した知的財産の有効活用

基本的な考え方

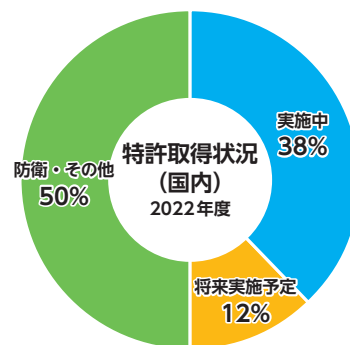
私たちは、「高度化する事業の利益を守り、かつ、事業の価値の最大化を実現する」ことを目指し、当社事業価値の源泉であるコア技術やブランドなどの知的財産含む無形資産を、社会動向・ニーズをとらえることにより戦略的に創出、管理および活用しています。

知的財産活動

旭化成ホームズは、日々、技術改革に取り組むとともに、旭化成グループの「発明奨励制度」「知的財産権管理規程」などに基づき、知的財産の創出と活用に関する活動を積極的に推進しています。

安全性・耐久性・居住性などヘーベルハウス・メゾンの性能を支えるコア技術「シェルター技術」をはじめ、家族構成に応じた住まい方などの「住ソフト技術」、サステナビリティに貢献する「CO₂排出削減技術」、さらにはDXを活用した「ウェルネス、サ

ステナビリティ、生活、レジリエンス関連サービス」などの実施技術を中心に特許出願を進め、2022年度現在で約750件にのぼる国内特許権を取得しています。

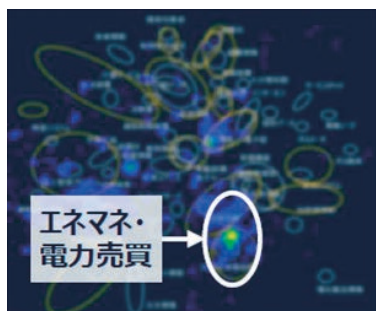


IPランドスケープを活用した事業・開発・知財戦略の高度化

旭化成グループでは、知的財産 (Intellectual Property) に関する情報を収集・解析して事業戦略に役立てる「IPランドスケープ」に注力し、事業の優位性確保や新事業の創出、M&Aを含めた経営判断に活用していくことを、中期経営計画における無形資産活用戦略の柱のひとつに位置づけています。

IPランドスケープによる知財情報解析では、自社や競合他社などの数千件以上におよぶ特許情報を収集し、類似する特許同士がクラスタ (集合) を形成するように表す俯瞰図などを活用します。特許情報には技術情報だけでなく、解決を目指す社会ニーズや、出願人・権利者名なども含まれており、俯瞰図を活用することで、社会ニーズや技術のトレンドの概観と詳細、主要プレイヤーとその動向、成長領域や萌芽領域、自社・他社のポジショニングなどの解析が容易になります。

旭化成ホームズでも、IPランドスケープを活用し、社会ニーズに合致した事業・技術の開拓につなげています。例えば、「CO₂排出削減」という社会ニーズに対応する当社技術として、



情報・エネルギー関連技術を含む特許俯瞰図 (特許情報を含むため不鮮明にしています。)

ヘーベルメゾンの屋根に設置した太陽光発電と蓄電システムで、防災力強化と環境貢献を実現するZEH-M賃貸住宅「Ecoレジグリッド」があります。その開発にあたっては、IPランドスケープにより情報・エネルギー関連技術を含む特許群の俯瞰図を作成して、エネルギーマネジメント・電力売買領域における解析を実施し、その結果を技術開発戦略や知財戦略の検討に活用しています。

このように、技術開発戦略においては、社会ニーズの抽出、ニーズに対する新規有望デバイスの活用動向の確認、自社・他社のポジショニング解析などを行い、戦略をブラッシュアップしています。知財戦略においては、事業を保護する知的財産権の先手を打った確保のために、事業コア技術と応用技術を掛け合わせた技術、新規有望デバイスを活用する技術などを積極的に出願することで、出願網を充実させています。

今後もIPランドスケープの活用により、事業環境を客観的に俯瞰し、より社会ニーズに呼応した技術開発や知的財産権の確保を進めていきます。



Ecoレジグリッドの概念図

With Environment

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。

関連する社会課題

- 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



Voice

担当役員からのメッセージ



執行役員
サステナブル推進担当
サステナビリティ企画推進部長
武藤 一巳
Kazumi Mutou

気候変動対策をはじめとした環境課題に取り組み、豊かな地球環境を次世代に引き継ぎます。

気候危機などの環境課題は、全世界が継続的に取り組むべき重大なテーマです。旭化成ホームズグループも、オフィスや建設現場、工場などにおいて環境に配慮した事業活動を行うことは、企業としての責務であると考えています。また、私たちが提供する住まいやサービスを通じて、お客様が環境に配慮しながら暮らしていただけるようにすることも、同じく重要な使命と考えています。

気候変動に関しては、使用電力の再エネ化(RE100)など脱炭素に向けた取り組みはもちろん、ZEH・ZEH-Mの推進や、災害に強い住宅の開発など、住宅メーカーだからこそできる

取り組みに注力してきました。また、産業廃棄物のゼロエミッションなど、循環型社会に向けた取り組みや、「あさひ・いのちの森」「まちもり®」計画といった生物多様性保全活動など、気候変動以外の環境問題についても、さまざまな取り組みを行っています。

今後もこれらの活動を継続・深化させていくとともに、新たな取り組みも加えて活動の幅を広げ、サプライチェーンにかかわる皆様と一丸となって環境課題の解決により一層貢献していきます。そうした取り組みを通じて、子どもたちをはじめ未来の世代に豊かな地球環境を引き継いでいくことを目指します。

気候変動への対応

旭化成ホームズグループ 環境方針

私たちは、「お客様のいのち、暮らし、人生」を支えるLONGLIFEな事業活動を通じて、サステナブルな社会を実現するために、次世代に豊かな地球環境を引き継ぎます。

1.脱炭素社会とレジリエンスの推進

- 住宅のライフサイクル及び事業活動の脱炭素化を推進し、再生可能エネルギーを有効に活用することによって気候変動の緩和に貢献します
- 自然災害から「いのち」と「暮らし」を守るレジリエントな住まいを提供します

2.サーキュラーエコノミーの実現

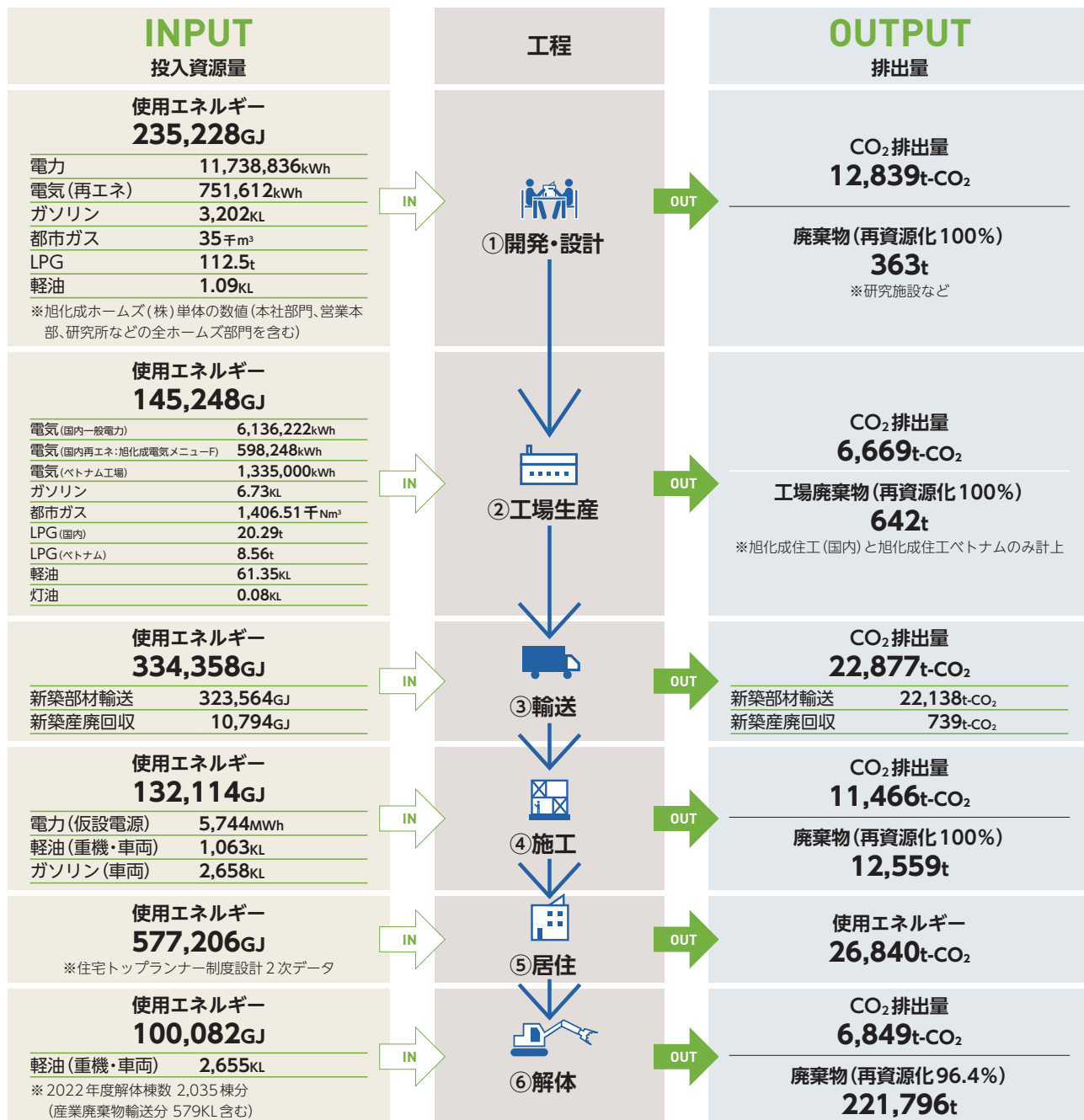
- ロングライフな住宅の提供によって、建築から発生する廃棄物を削減します
- 限りある資源を有効に活用するとともに、リサイクルを進めることによってサーキュラーエコノミーの実現に貢献します

3.ステークホルダーと共に進める自然共生

- 生物多様性の保全における知見をより高め、ステークホルダーと共に豊かな自然と調和する暮らしの実現を目指します

マテリアルバランスシート

旭化成ホームズグループの開発・設計、工場生産、輸送、施工、居住、解体のライフサイクルにおける環境負荷を算出し、「環境配慮」の取り組みの指標のひとつとしています。



※ヘーベルハウス・ヘーベルメゾンの新築請負工事が対象

気候変動への対応

基本的な考え方

私たちは、太陽光などの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行うことで、事業活動全体での温室効果ガスの排出量削減や、異常気象による自然災害に強い住まいの提供に取り組んでいます。これらの取り組みを通して、2050年のカーボンニュートラルな社会の実現に貢献します。

国際イニシアティブへの加盟

近年、世界中で頻度を増している大型台風や記録的集中豪雨、それに伴う河川の氾濫、土砂災害などの甚大な被害は“気候危機”と呼ばれ、大きな問題となっています。

旭化成ホームズグループは豊かな地球環境の保全と、より良い環境づくりに貢献するため、気候変動の緩和や温室効果ガス排出量削減を推進する国際イニシアティブに加盟し、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを積極的に進めています。

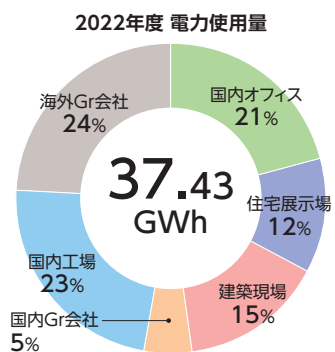
1) [RE100イニシアティブ]への加盟



旭化成ホームズは2019年9月、企業が自らの事業の使用電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す「RE100イニシアティブ」に加盟しました。

2022年度の事業活動に伴う電力消費量は37.43GWhとなり、これら事業用電力を再生可能エネルギー由来の電力（以下、再エネ電力）に置き換える取り組みを推進しています。

再エネ電力を調達する主な手法は、当社グループが販売する戸建住宅「ハーベルハウス」および賃貸住宅「ハーベルメゾン」のオーナー様が設置した太陽光発電パネルが発電した電力の余剰電力を、当社の「ハーベル電気」が買い取るという仕組みです。



ZEH住宅の普及に伴い、多くのお客様が太陽光発電設備を設置しており、そこから発生する余剰電力を販売できます。設置当初の10年間は、国が運営するFIT制度（固定価格買取制度）が高収益を保証しますが、この期限を過ぎると国の買い取り価格が下がります。そこで、当社グループが余剰電力を好条件で買い、事業活動での消費電力に充当しています。

余剰電力の買い取りについては、信頼関係のもとに想定以上のお客様から販売先として選択いただき、2021年度にはRE100達成目標を当初目標の2038年度から2025年度に繰り

上げました。その後、さらに達成目標を繰り上げ、2023年度に達成する見通しとなりました。これは国内企業トップレベルであり、お客様との信頼関係の象徴であると同時に、脱炭素社会の実現に向けた意義の大きさを感じています。

2) [SBTイニシアティブ]の認定取得

旭化成ホームズは2023年7月、パリ協定が求める水準と整合した、科学的知見に基づく温室効果ガス排出削減目標である国際的なイニシアティブ「SBT (Science Based Targets)」認定を取得しました。



当社グループでは、2017年度実績を基準に、2030年度までに大きく2つの排出量を削減する目標を設定しています。ひとつは、自社の事業活動で排出するCO₂量 (Scope1+Scope2) を55%削減するというものです。もうひとつは、戸建住宅や賃貸住宅の居住者が生活で利用する電力などから排出するCO₂排出量 (Scope3) を35%削減するというもので、いずれも世界的に見て非常に高いレベルの目標設定となっています。

この目標達成に向け、社内のサステナビリティ委員会や環境小委員会などを中心に、関係するサプライヤーやお客様と力を合わせながら、持続可能な社会づくりへの貢献を目指します。

3) [TCFD]への賛同を表明



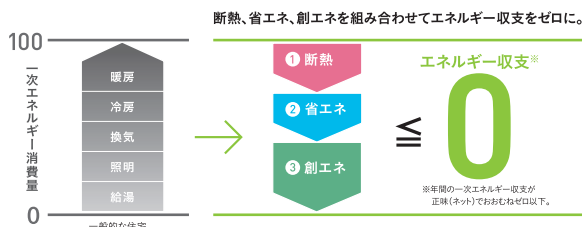
旭化成ホームズはSBTイニシアティブの認定取得と併せて、2023年7月にTCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース) への賛同を表明しました。SBT認定に伴う目標設定に基づく活動に加えて、積極的な情報開示を通じたステークホルダーの皆様との対話を通して、より実効性の高い気候変動対策を実施していきます。

ヘーベルハウスのZEH・ZEH-M

「ZEH (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)」とは高断熱化や省エネ、創エネを組み合わせることで、年間のエネルギー消費量が正味 (ネット) でゼロ以下となる住まいです。

政府は2050年までのカーボンニュートラル実現に向けて、2021年に「脱炭素社会に向けた住宅・建築物における省エネ対策等のあり方・進め方に関するロードマップ」を国交省、経産省、環境省の3省合同で発表しました。これにより「断熱」「省エネ」「創エネ」の各基準が厳しくなり、ZEH化による省エネルギー化がさらに重要となりました。これを受けて、「住宅の品質確保の促進等に関する法律」に基づく住宅性能表示制度や断熱等性能等級に上位等級が新設、必須化されるなど、社会全体で住宅のZEH化が促進されています。

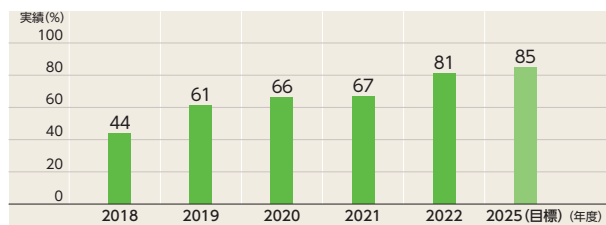
ZEHの考え方



旭化成ホームズでは、これら制度に対応できる仕様開発や普及活動に努めることで、ZEH化実績を着実に伸ばしてきました。2022年度は、社内計算システムによるZEH水準適合確認や太陽光発電の設置推進などによりZEH率が大幅に向上しました。2022年10月から新規契約物件の壁断熱材に強化仕様を標準化したことで、今後のさらなる向上が見込まれます。また、ZEHに積極的なビルダーを登録する「ZEHビルダー登録制度」において、2025年目標を85%として掲げ、その実現に向けて普及活動を強化しています。

さらに、ヘーベルハウスで培った技術を展開し、集合住宅において、マンション版のZEHである「ZEH-M」の販売促進を行っています。

ヘーベルハウスZEH化率の推移と目標



旭化成住工のRE100への取り組み

旭化成住工は、脱炭素社会を目指す企業として、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーで賄う「RE100イニシアティブ」に賛同し、旭化成ホームズと共に使用電力のグリーン化を進めています。

その一環として、これまで電力会社から購入していた化石燃料由来の電力についても、再生可能エネルギーへシフトする取り組みを開始しました。

2022年2月には厚木製造部に供給する電力を「ヘーベル電気」の再生可能エネルギーに切り替えました。現在は、主力工場である滋賀工場および周辺の外部事業所でも、再生可能エネルギーへの切り替えの検討を進めています。

これらの取り組みにより、旭化成住工全体で2023年度使用電力の100%再生可能エネルギー化を目指します。



厚木工場の屋根に設置した太陽光発電パネル

豪州グループ会社で太陽光発電を導入

旭化成ホームズグループのRE100イニシアティブの達成に向けて、豪州事業では2023年から、事業で使用する電力の再生可能エネルギーへの切り替えを進めると同時に、消費電力の削減にも注力しています。

その一環として、住宅販売を担うNXT Building Groupにスチールフレームを供給しているSBS AustraliaのEdinburgh工場に太陽光パネルの設置を進めています。同工場と併設する事務所の電力使用量は年間約450,000kWhで、設置される太陽光パネルからの電力でその約70%を賄える見込みです。

豪州事業のサステナビリティの取り組みは始まったばかりですが、これを起点として、今後、より幅広い事業領域において持続可能な活動を推進していく予定です。



太陽光パネル設置計画

循環型社会への取り組み

基本的な考え方

私たちは、住まいの長寿命化や既存建物の利活用や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、限りある資源の有効活用や再生利用の推進、汚水の浄化処理などに取り組み、持続可能な資源利用を行うことで循環型社会の構築を目指します。

新築産廃ゼロエミッション

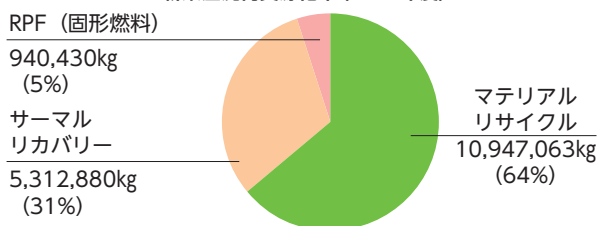
旭化成ホームズでは、施工現場で発生した産業廃棄物（以下、産廃）を自社の資源循環センター（厚木・尼崎）にて分別し、単純焼却や埋立て処分をすることなく全量リサイクルする「ゼロエミッション」を達成しています。

施工現場で25種類に分別された産廃は、さらに資源循環センターにおいて50種類以上に細分別され、マテリアルリサイクルに適さない可燃物も発電や燃料としてサーマルリカバリーすることで再資源化率100%を継続しています。さらに、再資源化したマテリアルリサイクル材のうち25%（重量比）を占める金

属スクラップや樹脂類は有価物として売却し、資源の有効活用に寄与しています。なお、資源循環センターでは固形燃料（RPF）も製造しています。これはJIS基準に準拠したもので、製紙メーカーなどで活用されています。

ゼロエミッションの対象は、新築工事のみではなく、旭化成リフォームの防水・吹付のリプレース工事や旭化成不動産レジデンスの賃貸物件の入退出工事から発生する産廃にも拡大しており、旭化成ホームズは今後もグループ一丸となってゼロエミッションを継続していきます。

新築産廃再資源化率（2022年度）



細分別された産業廃棄物



分別作業の様子

ストックヘーベルハウス

旭化成不動産レジデンスでは、高耐久で高性能が維持できる中古のヘーベルハウスを「ストックヘーベルハウス」として売買仲介しています。また、同社が購入したストックヘーベルハウスを旭化成リフォームがリノベーションして再販売する買取再販事業にも取り組んでいます。リノベーションによる価値向上のみならず、適切なメンテナンスを実施することで、次の所有者に確かな住み心地と高い満足度を提供します。これにより、「住み続ける」「引き継ぐ」「住み継ぐ」の循環を実現し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します。



サーキュラーエコノミー概念図

北米工場における木材リサイクル

北米におけるプレハブ建築部材サプライヤーのErickson社では、ツーバイ材を使った住宅用壁パネルや床・屋根トラスを製造する過程において、木材の有効活用に取り組んでいます。木材の性質上反りやたわみが生じている部材は、自社工場内で短くカットして床トラス材や壁材の一部に転用しています。また、転用が難しい小さな端材はリサイクル業者に回収委託し、バイオマス発電の燃料となる圧縮ペレットや公園の遊具下に敷かれるクッション材などに再利用しています。

この活動を通して年間600トン近くの端材を廃棄せず資源として再利用し、循環型社会の実現に貢献しています。



壁材の一部に転用された木材を使用



木質ペレットへのリサイクル

生物多様性の保全

基本的な考え方

私たちは、「あさひ・いのちの森」や「湯屋のへーベルビオトープ」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さまざまな調査・研究を行っています。それらの活動を通じて得た知見を事業活動に活かすことで、社会の皆様と共に自然と調和する社会の実現を目指します。

あさひ・いのちの森と30by30

「あさひ・いのちの森」は旭化成富士支社内の工場跡地に創出した約1haの人工の森です。この森は、地元の里地・里山と地域在来種の植生再生を目指した環境共生エリアとして、旭化成グループの生物多様性保全活動の象徴となっています。

2007年の設立から2019年度までは、植生の成長観測が主な活動でしたが、森が健全な里山に育った2020年度より、森を活用した地域への環境貢献を目的とした産学共同研究に活動方針を転換し、現在は「里山林」「自然林」「湿地」の3エリア



「あさひ・いのちの森」



で、それぞれの研究テーマを継続検証しています。また、2022年度は通常の調査とは別に、5年ごとに実施している特別調査として「毎木調査」と「昆虫類調査」を実施しました。

こうした継続的な調査・研究の成果と生物多様性の価値が社外にも認められ、都市緑化機構の認定制度「SEGES（シージェス）（そだてる緑部門）」では、「Excellent Stage 3」の認定を継続しています。さらに、2022年に国連生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）で採択された、「2030年までに地球上の陸域、海洋・沿岸域、内陸水域の30%を保護する」という国際目標（通称30by30）を受けて、環境省が推進する「自然共生サイト」の認定施設として国内初（第1期）の認定を2023年秋に取得予定です。

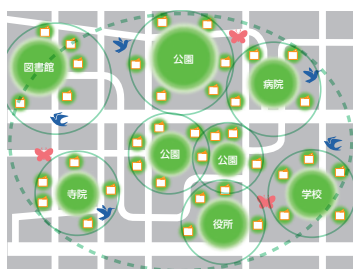


30by30アライアンスロゴマーク

『まちもり[®]』計画の推進

旭化成ホームズが推進する『まちもり[®]』計画とは、緑をまとった住宅を増やすことで、街一帯が豊かな緑でつながった「エコロジカル・ネットワーク」の形成を促すものです。

その中核となるのが、「あさひ・いのちの森」における長年の植生調査・研究を通じて開発した植栽の提案パッケージ『まちもり[®]』です。高さの異なる4層の植栽を組み合わせることで、鳥や昆虫など多様な生き物を引き寄せ、地域に豊かな生態系を育みます。2017年に運用を開始し、戸建て住宅の庭や事業所の緑地に加え、旭化成不動産レジデンスが提供するマンション「アトラス」シリーズの外構計画にも標準採用することで、計画の促進を図っています。



『まちもり[®]』計画のイメージ図

生物多様性国際シンポジウム

2022年12月に国連生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）において生物多様性の新たな世界目標が採択されたことを受け、2023年3月に神戸市の主催、環境省の共催による「生物多様性国際シンポジウム」が開催されました。現地／オンラインのハイブリッド開催により、海外も含めて約250名が参加し、講演やパネルディスカッションを通じて、生物多様性について知見や視野を広げる機会となりました。

旭化成ホームズは、このシンポジウムにおいて環境省やカナダ政府、オーストラリア政府と共に講演を行い、「企業による自然共生に向けた取り組み」として「あさひ・いのちの森」の取り組みを発表しました。



サステナビリティ企画推進部長を務める武藤執行役員による講演

With Employee



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。

関連する社会課題

- ダイバーシティの推進
- 労働安全衛生の確保
- 生産性の向上
- 人財の確保と育成
- 高品質で安全な製品の提供



Voice

担当役員からのメッセージ



執行役員
健康経営 人事部長
岡前 浩二
Koji Okamae

社員一人ひとりが「誇り」と「喜び」を実感できる企業グループを目指して。

企業にとって人財は重要な経営資源のひとつであり、優秀な人財を確保・育成して、競争力を高めていくことは重要な経営課題です。多様な人財が活躍するためには、価値観や働き方も含めて機会や場所を提供することが必要です。

「人生100年」と言われる時代に、旭化成ホームズグループがおお客様の「いのち・くらし・人生」を支え続けるためには、お客様と誠実に向き合い、社会や環境変化に柔軟に対応しながら成長し続ける人財と組織であることが重要と考えます。また、それらは自主性とチームワークを大切にしながら学び合い、助け合うことで培われるものと考えています。

近年は、個人と組織の力を最大限に伸ばすため、旭化成グループ独自のサーベイを活用した人と組織の活性化や在宅・フレックス制度の導入、オフィスのフリーアドレス化など、働き方を自らデザインする環境構築に注力してきました。今後はその土台として、社員の心身の健康増進やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)を推進し、多様な人財が互いに認め合う風土を醸成することで、新たな発想や挑戦を歓迎する組織にしていく考えです。そして、社員一人ひとりが能力を発揮・成長し、旭化成ホームズグループで働くことに誇りと喜びを感じられる会社を目指します。

ダイバーシティと人権

基本的な考え方

私たちは、事業活動を行うにあたり、ステークホルダーの皆様を含めたすべての人の個人の基本的な人権と多様性を尊重します。法令遵守や非人道的な扱いの禁止などの人権尊重の実践に加えて多様な人の活躍が価値創出につながるという考えのもと、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。

旭化成グループ人権方針

旭化成グループは、自らの活動および事業のバリューチェーン全体におけるステークホルダーのすべての皆様の人権を尊重します。「国際人権章典」およびILO（国際労働機関）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に定められている人権を尊重するとともに、「国連グローバル・コンパクトの10原則」と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持します。

旭化成ホームズは、これらの規範等に則り、各種法令の遵守や人権侵害につながる非人道的な行為を一切認めません。また、人権尊重推進の取り組みとして、通報・相談窓口の設置、社員や関係者の教育を継続的に行っています。2022年3月には「旭化成グループ人権方針」を策定し、グループ内はもちろんサプライヤーなどビジネスパートナーにも浸透を図っています。

旭化成グループ人権方針（前文を抜粋）

人権尊重は、旭化成グループの全ての活動の前提を成すものです。
その基本的な考え方と取り組みについて示した本方針を旭化成グループは遵守し、
経営理念「世界の人々の“いのち”と“くらし”に貢献する」を追求します。

旭化成グループの世界の人びとへの想いは時代や社会が変わっても不変です。
多様な人びとが互いの個性と人権を尊重し、
誰もが生き生きとして暮らせることは何よりも大切と、旭化成グループは考えます。

さまざまな働き方の支援

勤務地配慮申告制度

育児や介護、配偶者の転勤などによって通勤圏外エリアへ転居する社員が、転居先から通える勤務地への転勤を希望することができる制度です。2015年の導入以降、約70名（2022年度は14名）の社員がこの制度を利用しました。

退職者復職登録制度

退職後の状況変化などで復職可能になった社員が復職できる制度です。2015年の導入以降、約140名の社員が本制度に登録し、うち7名が復職しています。2022年4月からは、従来あった制度利用制限（勤続年数・退職理由等）を撤廃するとともに、退職後も旭化成ホームズとのつながりを持てる仕組みを設けたことで、登録者が増加しています。

コース転換制度

旭化成ホームズでは、転宅転勤ありの「総合職A」と、転宅転勤なしの「総合職B」の2コースを設けており、逐次変化する社

員の状況に合わせて、年に2回コース転換を申請できる制度を設けています。2023年4月時点で約180名（2022年度は30名）の社員が総合職Bを選択しています。

育児・介護支援制度

多様な人財が活躍できる環境づくりの一環として、育児・介護とも法律の基準を超える手厚い制度を設けています。特に育児のための短時間勤務は最長で子どもが小学校を卒業するまで利用可能とし、シッター・ヘルパー補助なども充実しています。また、育児休業から早期復帰した社員には早期復帰支援金を支給し、仕事と育児の両立を支援しています。

2022年度は204名（男性34名、女性170名）の社員が育児休業を取得し、現在女性社員（※正社員）の38%がワーキングマザーとして活躍しています。また、2022年10月より出生時育休制度（産後パパ育休）を創設し、休業中の就業も可能にしています。

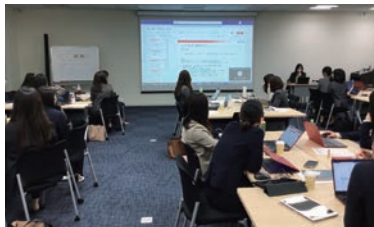
ダイバーシティと人権

女性社員の活躍推進

旭化成グループは、女性活躍推進法に基づき、女性の管理職数を2026年3月末までに、2021年3月末比で40%増加するという目標を掲げ、育児・介護の両立支援制度の充実などに取り組んできました。その一環として、女性社員の活躍支援を目的に、2017年から年に一度、若年次の女性総合職を対象とした職種別のエリアミーティングを開催しています。

2022年度は3年ぶりに対面での開催となり、東京・大阪の2会場で計約150名が参加しました。「“ありがたい姿”を描き、実現するための方法を考えよう」をテーマにグループワークを実施し、子育てとの両立を視野に入れた生産性向上につながる働き方や、得意分野を活かしたキャリア実現の方法などについて、年次やエリアの垣根を越えて意見交換が行われ、参加者から好評の声が寄せられました。

今後も社員の声を取り入れながら、継続的な取り組みを展開していきます。



活発な意見が交わされたグループワーク

シニア社員の活性化

旭化成ホームズは、シニア社員を重要な人財と位置づけ、いきいきと働ける環境づくりに努めています。

2022年度は101名が60歳定年を迎え、うち約8割が再雇用制度を利用し、継続して活躍しています。2018～2022年度にかけての定年後の進路は、再雇用が約80%、出向転籍が5～10%、退職が10～15%とほぼ同比率で推移しています。

また、60歳を超えても専門性を磨き、環境に合わせて挑戦・進化し続けようとする人財を応援すべく、2023年4月に65歳への「定年延長」を導入しました。導入初年度となる2023年度は93名、2024年度は117名の社員が60歳を迎える予定です。これらシニア人財には、引き続き第一線での活躍はもちろん、技術伝承や後継人財の育成、ロールモデルなどの役割を想定しており、長年培った知識や手腕の発揮に期待する一方で、“終身成長”をサポートすることで、やりがいを持って働き続けていただく方針です。

そのほかにも、人事部が主体となって、50歳を節目としたキャリア研修や活躍の場を広げるための支援など、シニア人財が活躍できる環境づくりを進めています。

同性パートナー向け制度

旭化成グループは、LGBTQなど性的マイノリティの方々も含め、多様な人財がその能力を最大限発揮し、これを結集して、事業の成長や会社の経営に活かしていく会社であることを目指しています。

そのための環境整備の一環として、2021年度から社内制度上、社員の同性パートナーを法律上の婚姻関係のある配偶者と同等の位置づけの親族として登録可能としています。これにより、介護休暇や家族看護休暇など、親族を前提とした制度の利用が可能になるとともに、要件を満たせば「家族手当、住宅関係の補助等」の各種手当の適用対象となります。

また、制度や手続きについて周知するため、ガイドブック「同性パートナー向け制度運用について」を発行しています。本制度に関する問い合わせや相談の窓口を設け、安心して活用できる体制を整えています。

旭化成ホームズも、こうした旭化成グループの新制度に準じた対応を推進しており、今後も社員とその家族に寄り添う制度設計や運用に取り組んでまいります。

自ら働き方をデザインするオフィス環境

旭化成ホームズは、「2030年のあるべき姿Vision for 2030」の柱のひとつ「働く人が輝くHappiness Company」の実現に向けて、2023年2月に神保町本社オフィスをリニューアルしました。新オフィスでは固定席を持たず、業務内容に応じて最適な場所を選択できるよう、ワークスペースをA～Fの6種類に分類し、目的に応じた設備や環境を整備しました。また、「グループ共用エリア」を設けてグループ全体での連携強化を図るとともに、昼食・休憩時などに自然と人が集まる空間設計によって社員のエンゲージメント向上を図ります。

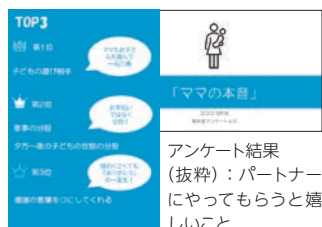
6種類のワークスペースを整備



パパ&プレパパセミナー

近年では、「育児は両親で行うもの」という考え方が定着しつつあります。旭化成グループでも、育児と仕事の両立支援に関する男性社員からの問い合わせが増えていることを踏まえ、2021年から「パパ&プレパパセミナー」を開催しています。なお、セミナー内容は男性社員を想定していますが、女性社員の参加も可能としています。2022年度も4月と10月に開催され、旭化成ホームズもイントラなどを通じて社員への告知を強化したことで、参加者が増加しています。

セミナーは参加が容易なオンライン形式で実施され、育児休業制度など両立支援制度についての解説とともに、実際に制度を利用した社員の事例紹介や、質疑応答などが行われました。また、育休取得中の女性社員アンケート「ママの本音」も紹介され、参加した男性社員から「パートナーが何を求めているかを知る参考になった」「パートナーとの対話を深めるきっかけにしたい」などの感想が聞かれました。



育仕両立支援プロジェクト「イクシモ」

旭化成ホームズ 東京営業本部では、働くお父さん、お母さんが「育児も仕事も」両立できる環境づくりに向けて、2023年1月に「イクシモ」プロジェクトをスタートしました。

このプロジェクトは、子育て共感住宅「母力(ぼりき)」で連携する「お母さん大学[※]」の協力を得て運営するもので、社員に限らず、広く両立を目指す方々を対象に、「子育てに対するメンタルサポート」「復職に生きるスキル形成」「コミュニティ形成」の3テーマからなる支援を提供します。各種のプログラムは世田谷区にあるオークラランド展示場のヘーベルハウス1階スペースに設けた「イクシモルーム」において提供しています。

2023年度は実証実験のフェーズととらえ、イベントごとのアンケートを通じて参加者の声を把握してプログラムの充実につなげ、誰もが安心して子育てできる社会づくりに貢献します。



子育て中の方々が参加できるイベント

※お母さん業界新聞社が運営するWEBコミュニティ。母親たちが発信・交流・活動を通して学んでいる。

ベトナム人技能実習生の受け入れ

旭化成住工では2016年からベトナム人実習生を受け入れています。受け入れ人数は延べ30名に達し、2023年6月現在、2期生1名、5期生1名、6期生4名、7期生4名、8期生4名の合計14名が在籍しています。

実習生は、国内工場においてプレス工程、板金工程、半自動溶接工程などにそれぞれ所属して働きながら、先輩社員が講師を務める勉強会などを通して、業務上必要となる資格に関する知識を学んでいます。卒業後は、それぞれが描いた夢に向かって母国で活躍しており、そのうち何名かは旭化成住工ベトナムに所属し、住宅部材の供給に携わっています。

今後も旭化成住工の固有技術やモノづくりのノウハウや、仲間と共に働く素晴らしさを実習生に伝承し続けることで、日本とベトナム、両国のさらなる成長と技術の発展に貢献していきます。



旭化成住工で働くベトナム人実習生

旭化成住工ベトナム

旭化成住工ベトナム(ベトナム国ドンナイ省)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2015年に設立されました。主に各種鉄骨部材を生産しており、その品質を確保するため、日頃から旭化成住工と緊密な連携を行っています。

現地の従業員とは、日常業務でのコミュニケーションを大事にし、また組合と会社とが自由に意見交換ができる場を設けることで、互いをリスペクトし合う関係を築いています。また、旭化成ホームズグループの環境目標を共有するなど、業務以外の取り組みも含めて、グローバル規模での一体感の醸成に努めています。



組合との意見交換会

労働安全衛生

基本的な考え方

私たちは、オフィスだけではなく施工現場や工場などさまざまな場所で事業活動を行っています。あらゆる事業活動において、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の積極的な取り組みを実施しています。

旭化成ホームズグループの健康経営

旭化成グループでは、従業員の健康に関する取り組みを全社的な経営課題と位置づけた「健康経営宣言」を2020年10月に発表しました。以来、持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値を持続的に向上させていくためには、「人財」がすべてであるという考えに基づき「健康経営®」を推進し、従業員が心身ともに健康で活躍できる環境を整備してきました。また、健康経営の目的である「一人ひとりの活躍・成長」「働きがい・生きがい向上」「活気あふれる強い組織風土づくり」に向けて、メンタルヘルス不調、生活習慣病関連疾患、などに対する施策や活動に積極的に取り組んでいます。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

旭化成ホームズの取り組み

旭化成ホームズでも健康経営に向けた活動や体制強化を行っています。健康管理室の主導により、健康経営KPIを改善すべくプロジェクト活動を行っています。特に2022年度から悪

化したメンタル休業率の改善のために、KSA (P34参照) やストレスチェック (e診断) などを活用しながら原因分析・施策の立案・実行をしています。また2024年度からの禁煙全社方針に向けた施策も積極的に推進していきます。

「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」の認定

こうした取り組みが評価され、旭化成グループは2023年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」の認定を受けました。

今後も健康管理活動を基盤に、従業員の心身の健康保持増進をサポートし、個人の活力向上、組織の活性化に貢献します。

旭化成ホームズグループ健康経営KPI

目標項目	業績値		目標値(旭化成G)
	2021	2022	2023
1.メンタル休業率	1.16%	1.38%	0.80%
2.生活習慣病重症化率	10.7%	10.8%	8.90%
3.メタボ該当者率	10.9%	10.9%	8.90%
4.休業日数/がん1件	69.2日	120.5日	67.3日
5.喫煙率	25.2%	24.8%	18.50%
6.睡眠 ※睡眠で十分に休養が取れていない者	30.6%	29.8%	24.20%

定期健康診断、がん検診+ストレスチェック

旭化成ホームズでは、従業員の健康増進を目的として、法令で定められた定期健康診断を超えた補助制度を設けています。例えば、希望者には人間ドックや、推奨5項目に加えて上部消化管内視鏡検査も含めたがん検診の受診に対する補助を行っています。2022年度は、延べ1,654名(胃がん検診受検者の43.2%)がこの補助を利用しています。また、生活の見直しや適正配置を漏れなく実施すべく、健康状態に注意が必要な従業員の基準を新たに設け、産業医面談や保健指導、受診勧奨の実施に努めています。

さらに、ストレスチェック制度を法制化以前の2011年度から実施しており、2022年度の総合健康リスクは男性で81、女性で84と、全国平均より低く推移しています。また、「活力と成長アセスメント (KSA) 」(P34参照) と合わせて職場環境の改善に活かしています。



ライフセービングアクション (LSA)

旭化成ライフセービング・アクション (LSA) とは、旭化成グループで働くすべて人の「命を守る (Life Saving)」ことを最優先に考え、グループ全体における安全文化の構築を目指した取り組みです。

LSA では、守らないと命を失うおそれがある4つの「禁止行動」を制定し、安全遵守の啓発を行っています。例えば、高所作業での重大災害の多くが転落災害であることから「安全帯なしでの高所作業は禁止」と定めています。

2021年度の取り組み開始以来、現場での活動が浸透してきましたが、今後も繰り返しの教育を通して、現場安全の徹底を図ります。



新規入場者教育の徹底に向けて

新規入場者教育とは、工事現場に作業員が初めて入場する際に行われる、法的義務となっている教育です。統計的に見ても、新規入場者の労働災害発生率は高く、防止には確実な安全教育の実施が重要です。

旭化成ホームズでは、その徹底を図るため、実施主体となる工事店に対して、①安全教育の講師資格の「インストラクターの育成」、②安全教育ビデオなど「教育資料の整備」、③教育実施後に現場入場資格の安全カードを発行するといった「実施ルールの規定」、以上3つの支援を行っています。

また②の教育資料は、現場でも繰り返し確認できるよう、施工資料全般の検索閲覧システム「A-Find」や、安全動画の閲覧システム「A-SMiL」をスマートデバイスで利用できるようにしました。これらとWEB会議アプリを併用し、時と場所を選ばず安全教育が実施できる環境を構築しています。

今後も安全教育の環境整備に努め、災害のない安全で安心な現場を目指します。



安全動画閲覧システム「A-SMiL」

安全・安心・快適な現場づくり

旭化成ホームズでは、「凛とした現場づくり」をキーワードに、最前線の職方へ「決め事を実施し、危険な行動をしない」という風土を根付かせるよう取り組んでいます。

2022年度は特に「安全：重大災害ゼロ」「安心：保護具充実で安心」「快適：熱中症災害ゼロの継続」を重点事項として、現場でのコミュニケーションの充実を中心に取り組みました。タブレットなど携帯端末で実施できる危険予知（KY）活動や、安全対策重点項目の動画配信など、ITを駆使して現場対話の充実に取り組んでおり、例えばKY活動開始時に注意喚起画面を表示し、時節に合った注意喚起や事故事例の共有により、作業者の危険感受性の向上を図っています。また、空調服の支給やスポットエアコンの全現場設置などを推進することで、快適な現場も実現しつつあります。

今後も安全・安心・快適な現場環境づくりに取り組んでいきます。



KY活動開始時に端末に表示される注意喚起画面

製造現場における安全対策

旭化成住工では、製造現場で働く社員の安全を守るため、各工程でさまざまな視点からの安全対策を講じています。

例えば、金属部品の孔明け・ネジきり加工を行うマシニングセンターでは、加工後に発生した切粉を装置内のコンベアにより外部に排出しています。排出部に詰まった切粉は扉を開けて清掃する必要がありますが、その際にもコンベアが稼働するため、駆動部に巻き込まれる危険性があります。その対策として、以前は「機械設備リスクレベルⅣ」と評価し、特別管理（監視人を付け、決められた作業員が安全に作業できていることを確認する）を行っていましたが、人的管理のため危険は残っていました。そこで2022年度には、設備メーカーと共同で安全対策の実現に向け協議を繰り返し、認定されている安全装置を取り付けることで「機械設備リスクレベルⅠ」に低減できました。

さらに、稼働状況が一目で確認できるパトライトを取り付け、管理の強化を図りました。



改善されたマシニングセンター

海外事業本部Safety Summit

旭化成ホームズでは、LSA（P32参照）の考え方に基づき、建築現場で働くすべての人に「命を守る行動を最優先にとる」という考え方を根付かせるよう、さまざまな取り組みを実施しています。国内だけでなく海外事業においても同様で、事業展開している北米・豪州の子会社や提携先と合同で「Safety Summit(安全大会)」を年に1回開催しています。

Safety Summitでは、国という垣根を越えて、同じ企業グループで働く仲間と自分の命を守るための具体的な活動事例や普及方法を共有し、活動の活性化を図っています。2022年度は10月14日にオンラインで開催し、海外からは現地経営陣を含めて約80名が参加し、命を守る行動は、本人だけでなく家族の幸せにも寄与するとの認識を共有しました。

今後も、各地域との情報共有を通じて、当社グループの事業にかかわるすべての人が働きやすく、安全な環境づくりに取り組みます。



Safety Summit2022のメイン画面

人財育成

基本的な考え方

私たちは、人の成長が組織の成長の源泉であるという考えのもと、社員一人ひとりの成長と多様なキャリア形成の実現、チームワークを活かすマネジメント力の向上などに取り組んでいます。すべての社員が個々の能力や強みを十分に発揮し共創することで、組織としての競争力の向上を目指します。

旭化成ホームズの人財活性

上司との対話による個人目標設定と振り返り

旭化成ホームズでは、社員個人の目標管理のため、経営管理職・総合職には「WHAT制度」、実務職（一般職）には「STEP制度」と称して、年に1度の目標設定、査定評価面談と、半期ごとの中間評価面談を実施しています。期初の目標設定では、短期的な業績目標だけでなく、将来のありたい姿である中長期目標や、役割期待に応じた行動目標も含めて、上司との対話を通じて価値観や考え方をすり合わせ、モチベーションアップにつながる目標設定を行っています。この目標に基づきOJT(On the Job Training)を行い、課題克服のための努力を続けることで、一人ひとりの成長や活性化を図っています。

組織力強化のための「活力と成長アセスメント(KSA)」

社員一人ひとりの成長と活性化を実現するためには、組織づくりも重要です。旭化成グループでは、2021年度から、71項

目の指標を設けて組織状況を診断するKSAの本格運用を開始しました。KSAを通じて職場状況を「見える化」し、メンバーを「巻き込み」、対話を通じて「未来づくり」のための目標を設定し、より良い組織づくりに向けて「アクション」する。これらのサイクルを繰り返すことで、組織の活力向上とともに、社員が成長できる組織づくりを目指します。

「360度フィードバック」の運用開始

旭化成ホームズでは、2022年度から、各部署のマネージャー職を対象に「360度フィードバック」の運用を開始しました。マネージャーが上司や同僚、部下から普段の様子についてフィードバックを受け、自身の特徴に気づきを得て、今後高めていくべき特性や課題を明らかにし、改善計画を考え、実行するものです。この制度をマネージャー自身の成長につなげるとともに、より良い組織運営につなげていきます。

職種別年次研修

旭化成ホームズでは、職種や年次ごとに求められる専門知識・スキルとその習熟レベルを一覧表にした「スキルナビゲーション」を成長の道標として、成長目標の設定や振り返りに活用しています。

2022年度の職種別年次研修は、対面実施での習熟度を確保しつつオンラインとのハイブリッド型で行いました。

スキルナビゲーション（概要）

営業	3年次	●営業活動が自分の判断で推進ができる。
	2年次	●独立して折衝・引継ができるようになる。
	1年次	●商品を好きになり、良さを伝えサービスができる。
工事	ステップ5	●工事担当業務の課題を指導、解決できる。
	ステップ4	●工事課の柱となり物件管理が効率よくできる。
	ステップ3 (3年次)	●事実を正確に把握し、問題解決ができる。
	ステップ2 (2年次)	●物件管理が独立してできる。
	ステップ1 (1年次)	●工事担当業務全般の正しい流れが一通り理解できる。
設計	3年次	●独立してお客様に接し、業務を遂行することができる。
	2年次	●業務全般を理解し、自ら遂行できる。
	1年次	●業務全般の正しい流れが一通り理解できる。

キャリア開発研修の展開

旭化成ホームズでは、社員が自身のキャリアを中長期的な視点で考え、さらなる成長へのモチベーションを創出するためのキャリア開発研修を階層別実施しています。

この研修では、社員がそれまでの仕事経験を振り返り、自身の成長と組織の成長をマッチングさせながら中長期目標を思い描き、その実現に向けた短期目標を設定し、一歩踏み出すことを促します。2013年度にスタートした50歳キャリア研修を皮切りに、実務職（一般職）5年次、総合職10年次と順次、対象者を拡充しており、キャリアの節目に研修機会を設けています。

今後は、現在の業務と社員が思い描くキャリアモデルと比較して能力開発の方向性を見出すとともに、その実現に向けて具体的な目標と行動を明らかにすることで、日々の研鑽努力を重ねていけるよう、支援を拡充していきます。

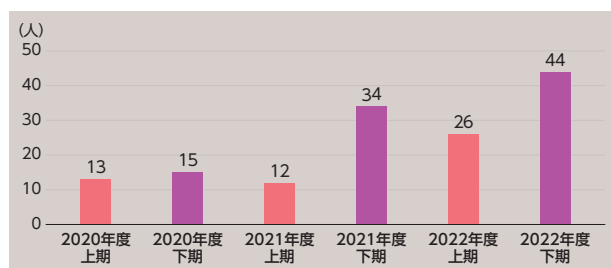
キャリアチャレンジ制度

旭化成ホームズでは、事業の多角化推進やグループ全体の人財基盤強化を目的として、2020年度より「キャリアチャレンジ制度（公募人事制度）」を導入しています。この制度は、半期に一度、社内公募による求人に対し、社員が自ら応募できるので、制度の趣旨から、応募の際は上司承認を必要とせず、社員が自由に手を挙げられる仕組みです。

「より主体的・意欲的に業務に取り組める人財活躍の場」として社内で浸透するに伴い、応募件数は年々増加し、合格者は累計80名（2023年4月1日時点）に達しています。

今後もキャリアの複線化を示すことで、社員の自己研鑽に対するモチベーション向上につなげていきます。

キャリアチャレンジ制度求人件数の推移

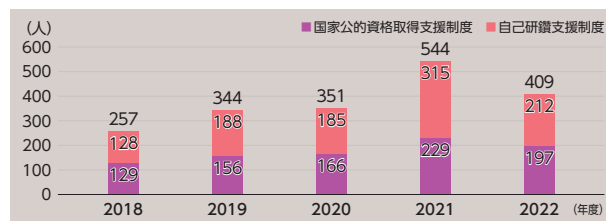


自己研鑽支援制度、資格取得支援制度

旭化成グループでは、業務に貢献する資格取得や外国語習得のための学習について、受講料や受験料、登録料などを補助する「自己研鑽支援制度」を導入しています。また、旭化成ホームズ独自の制度として、資格を取得した際に「祝い金」を支給する「国家公的資格取得支援制度」があり、2022年度は両制度で延べ409名の社員が利用しました。

資格取得支援の一環として、事務系は宅地建物取引士取得、技術系は一級および二級建築士取得、全社員対象で英語力強化を目的に、資格学校と連携して独自の学習プログラムや特別模試を企画・実施しています。2021年度からスタートした「宅建士特別講座」は内容刷新の効果もあり2023年度試験に向けて、480名を超える応募がありました。

制度利用者数の推移



旭化成ホームズ建設技術教育センター

旭化成ホームズ建設技術教育センター（茨城県つくば市）は、建設技能者の継続的な確保・育成を目的に2021年3月に開設した研修施設です。施設内には、木工事や設備工事の技能実習ができる6棟のヘーベルハウスと、基礎配筋や鉄骨建方などの施工研修ができる4棟分のスペースを配置した実習ゾーンと約100名が座学で学べる研修室（60名用/40名用）を備えた研修棟を併設しています。技能実習から施工管理までさまざまな工程・職種に対応し、社内外のヘーベルハウス・ヘーベルメゾンにかかわる幅広い人財の教育をカバーする研修施設となっており、2022年度の稼働日は207日で、稼働率は86%でした。

2022年度は、例年実施している施工管理を行う工事担当の



建設技術教育センター外観



屋内実習ゾーン

ステップ研修（年次研修）や、検査スキル向上などを目的とした社員研修、グループ内施工関連会社の新人研修や技能研修に加えて、プレハブ建築内装施工の認定職業訓練を実施し、計28名が受講しました。

また、ヘーベルハウス・ヘーベルメゾンの施工に適した講習を、充実したカリキュラムで効率的に実施できるよう、施設内のスタジオからリモートによる遠隔講習を本格的に開始しました。2022年度はこのリモート講習による安全衛生教育を実施し、1,654名が受講しました。

今後も質の高い技量を持つ建設技能者を育成し、高品質な住まいを提供するとともに、安心して永く働き続けられる環境づくりを推進します。



内装施工訓練の様子



リモート講習の様子

品質管理の体制

基本的な考え方

私たちは、お客様に安全・安心で高品質な住まいをお届けするため、工場や施工現場をはじめ、あらゆる場面で品質管理に努めています。また、ご入居後のお客様や施工現場からの声を取り入れる「改善改良提案制度」も整備しており、さらなる品質向上を目指して取り組みを行っています。

品質方針とQC活動

旭化成グループでは、旭化成品質保証部の総括のもと、毎月の品質保証定例会や年4回の品質保証推進者連絡会を通じてグループ全体に品質マネジメント展開しています。

品質向上のためのQC (Quality Control) 活動のハンドブックとして、「業務で役に立つ問題解決の手法 QCストーリーとQC七つ道具」を発行しており、QC活動はもちろん業務上のさまざまな問題解決に役立てています。

また、化学物質の管理や品質保証にかかわる中核人材の育成、お客様の声を活かす仕組みの構築にも取り組み、お客様や社会に安心・安全な製品・サービスをお届けする品質保証体制の強化に日々努めています。

旭化成グループ 品質方針

旭化成グループは、絶えず変化する顧客・社会のニーズを柔軟に先取りし、安心・安全を確信できる品質の製品・サービスを実現・提供する。

品質月間

「品質月間」とは、毎年11月に行われている品質向上に関する活動です。旭化成ホームズは毎年、この活動に参加しており、63回目となる2022年度は、「私たちがお客様にお届けする“品質”とは、建物の出来栄だけでなく、お客様に満足していただくためのすべてを指す」という社長メッセージを踏まえ、各部門が重点的に取り組むべき目標を掲げ、全社が一丸となって品質向上に取り組みました。

主催：一般財団法人日本科学技術連盟、一般財団法人日本規格協会、日本商工会議所

品質活動リスト

営業品質	打ち合わせ品質の向上
	打合せプロセス・顧客満足向上
	顧客管理品質の向上
設計品質	プラン・スケジュールのFIXによる、基本計画承認時の着工日遵守
	外構業務フロー策定とAJEX体制強化、植栽採用率の向上
	入居一年時CS向上、LONGLIFEプランの推進
施工品質	平準化による工期確保と検査の徹底
	作業標準の普及と徹底
	つり荷の下に入らない活動の徹底
アフターサービス品質	新築/AR/AFR関係による対応品質向上とスピードの向上
	補償費データと現場の声を合わせたFBの仕組みづくり
	デジタルツール(ソフト、ハード共)の活用推進

施工現場での品質管理：LLQCS

ヘーベルハウス各邸の品質管理はロングライフ住宅品質管理規定であるLLQCS (Long Life Quality Control System) に従い、各エリアの工事課で実施されています。

LLQCSは本社が品質検査の仕組みを厳格に規定し、一定の品質を確保する仕組みです。本社が重要構造部である基礎や躯体を定期的に現場検査し、各エリアの先導者となるLLQCS品質リーダー検定や、年次研修カリキュラムにおけるLLQCS検査力向上教育の実施を通じて、品質確保に努めています。

2023年度は、新設の2階建て専用重鉄新躯体における品質確保のため、マニュアルを改定しました。今後もより良い品質確保のために検査を通じた改善活動にも積極的に取り組み、各エリアと本社が一丸となって品質の向上に努めます。



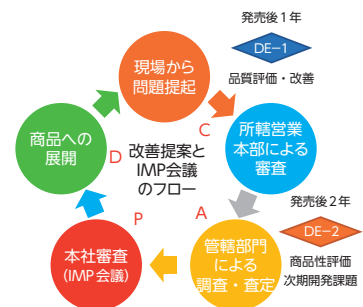
検査員による厳格な検査

品質保証・管理のためのIMP会議

旭化成ホームズでは、製品の不具合解決や改善提案を議題としたIMP会議 (IMProvement会議) を半年ごとに開催しています。

社内改善提案システム「A-KAIZEN」を活用して、製品やサービス、社内ツールなどの改善について毎年1,000件ほどの提案を受け付け、この会議で検討しています。また商品発売後の反響や初期不良の有無などについて、1年後、2年後に振り返りを実施し、品質改善につなげています。

2022年度は、5月に発売した重鉄新躯体の評価を行い、新たな仕様・機能を導入して商品力とニーズ対応力の強化を図りました。



購買先の品質管理

旭化成ホームズの生産技術室では、ヘーベルハウスに供給される部材の品質向上活動を、購買先であるメーカーと協働で行っています。年度ごとに目標と活動計画を立て、生産現場の確認と進捗状況の把握や工場監査による確認・指導などを行っています。2022年度は、自分たちが確信できる品質で現場に製品をお届けする「確信の品質」活動を展開して「複眼で確認する体制」を整えました。この体制の下、購買先約100社を訪問し、その半数近くで定例の品質会議を行うことで、不適合などの大幅削減を実現した購買先もありました。また、品質管理業務にタブレットを導入し、現地完結型の業務に移行することで管理の質やスピードの向上に取り組みました。

今後も品質管理業務自体の見直しも含めて、生産技術室が一丸となって安定供給と品質確保に努めていきます。

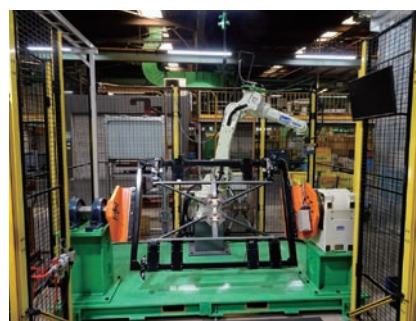


購買先の工場における品質確認

工場における品質管理

旭化成住工では、省人化やコストダウンを目的としたデジタル・トランスフォーメーション (DX) の一環として、これまで人の判断を要していた溶接検査の自動化を進めています。瞬時に正確な判断ができるようデータの蓄積やトライアルを進めており、2023年4月に制震フレームセルラインに「3D溶接検査システム」を導入しました。その結果、人による判断ミスの撲滅、検査員の人材不足解消、検査データの保存によるトレーサビリティの強化などの効果が得られており、旭化成住工の品質管理レベル向上はもちろん、画像処理に関する技術・ノウハウ強化も見込んでいます。

今後も「安心・安全を確信できる品質」を備えた製品の安定供給に向けて、引き続き改善に取り組んでいきます。



VITRONIC製3D溶接ビート外観検査システム

アフターサービス活動

旭化成ホームズのアフターサービスを担っているのは「ヘーベリアンセンター」と「ホームサービス課」です。

ヘーベリアンセンターは、お客様からのご連絡の窓口となり、年間約30万件を受電します。ホームサービス課は、年間約6.5万件の定期点検を中心に、修理手直し工事の管理などを担っています。「家は建てた後が大事なんだ」という信念のもと、質の高い定期点検を実施し、お客様の大切な住まいの資産価値を守っています。

2019年11月からヘーベルハウスおよびヘーベルメゾンの新築契約物件について、お引き渡し後の定期点検サービスの無償提供期間を30年間から60年間に延長しました。お客様接点の強化により、建物のメンテナンスはもちろん、ライフスタイルの変化に応じた改装や、所有者の世代替わりによる住み替えなどのニーズにも対応し、より安心で快適な生活をサポートしていきます。



定期点検作業

ロングライフサポート点検

旭化成ホームズでは、60年間の定期点検実施によりお客様の大切なヘーベルハウスの資産価値を守るだけでなく、くらしのさらなる価値提供を行うため、35年・45年点検に際して「ロングライフサポート点検」を実施しています。

これは、新築やリフォーム、住まいのお手入れから相続のご相談まで幅広くお話しできる「ロングライフサポート担当」が実施するもので、お客様が永くお住まいいただく中で、生活面での困りごとなどを伺い、より快適にお住まいいただくためのご提案を行います。この点検をきっかけに、その後の住まいのメンテナンス計画の相談やリフォームのご相談など、多様なご依頼につながっており、点検時の満足度は96%に達しています。

今後も資産価値の維持だけでなく、くらしを豊かにするための幅広いサービス提供により、お客様の「いつまでもこの家に暮らしたい」とのご希望に寄り添っていきます。



ロングライフサポート点検の様子

Our Integrity

私たちは、社会の一員として、社会規範を遵守することが企業の責任であると考え、適切かつ健全な業務遂行を行います。
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。

関連する社会課題

- ステークホルダーエンゲージメント
- サプライチェーンマネジメントの強化
- 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



Voice

担当役員からのメッセージ



執行役員
コンプライアンス推進・業務監査担当
総務部長

阿萬 恭之
Yasuyuki Aman

グループバリューに掲げる「誠実」を 事業にかかわる一人ひとりが徹底します。

気候変動をはじめ多様な社会課題が顕在化する中、企業が持続的に成長・発展し企業価値を向上するためには、経営基盤の強化が求められています。旭化成ホームズグループは、事業を通じて、お客様と共にサステナブルな社会の実現に貢献したいと考えております。また、将来にわたって事業を継続し、価値を創出し続けるためには、ステークホルダーの皆様から信頼される企業であることも必要です。

旭化成ホームズグループの事業には、建設業法をはじめ、さまざまな法令が深くかかわっています。法令遵守は企業経営の基本であり、お客様の安心・安全にも直結します。さらに、ス

テークホルダーの皆様との関係の維持・向上や、健全なサプライチェーンの確保のためにも、事業にかかわる全員が高い意識を持って法令以上に誠実な事業活動を行うことが重要です。

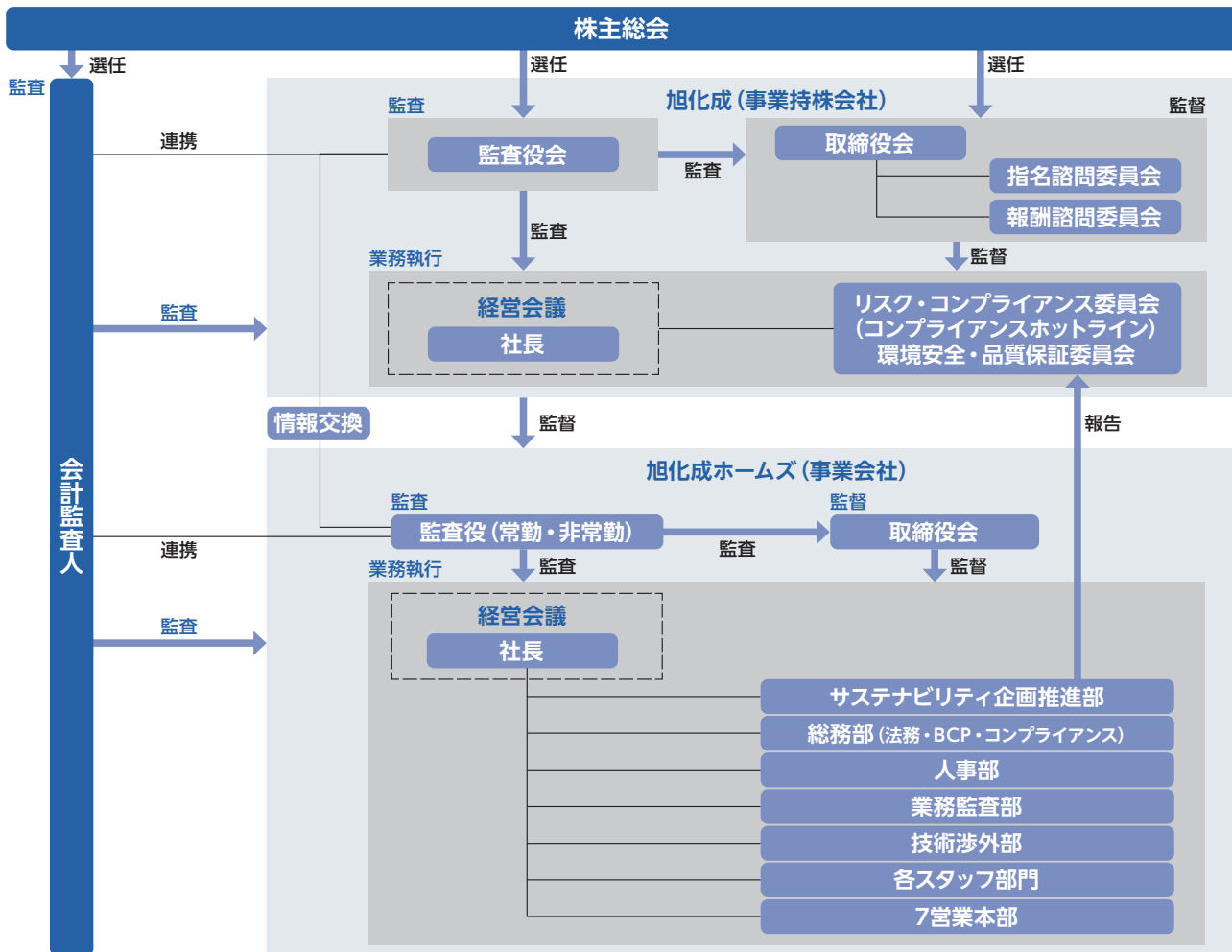
これまで旭化成ホームズグループでは、「旭化成グループ行動規範」の理解・浸透のための従業員間の対話やeラーニングなどを実施してきました。これからも引き続き、業務に関する法令・諸規則だけでなく社会的規範や社内ルールを遵守し、社員一人ひとりがグループバリューに掲げている「誠実」を軸に、誰に対しても「誠実」であることを基本姿勢として、ステークホルダーの皆様と共に、健全な事業活動を行ってまいります。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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下、「Vision for 2030」を定め、お客様、社会、社員にとって真に価値ある会社への成長を目指しています。この実現のために、透明・公正なガバナンス体制を整備し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組みます。

コーポレート・ガバナンス体制図



三現主義と旭化成グループ行動規範

旭化成グループは、社会から常に信頼される企業を目指すうえで、「現場」に赴き、自らの目で「現物」を確認し、「現実」を知るという「三現主義」を徹底しています。社員一人ひとりが旭化成グループの一員として正しく判断・行動できるよう、2017年4月に「旭化成グループ行動規範」を制定しました。これは、コンプライアンスを踏まえて事業を遂行するための判断基準を具体的に示したもので、社員にとっては日々の基本行動の拠り所となります。今後も行動規範の徹底のために、Cs Talk (P42参照)の実施やeラーニングの活用など全社員への定期的な教育や実践的な活動を続けていくことと併せて、社会の要請、情勢の変化などを踏

まえ、その有効性を保てるように、継続的にこの行動規範を見直していきます。

旭化成グループ行動規範の概要

1. “いのち”と“くらし”に貢献するために安全・環境・高品質を確保する
2. 私たちを取り巻く様々な関係者の皆さまとの“誠実”な関係を維持する
3. 経営資源を適正・有効に活用する



旭化成グループ行動規範 (冊子)

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

私たちが行うさまざまな事業活動は、自社の社員だけでなく、部材を提供するメーカーや流通を支える物流会社、施工を請け負う工事店など、多くの取引先との協働によって成り立っています。取引先の皆様とのつながりを大事にし、コミュニケーションを充実させることで、信頼できる品質と商品をエンドユーザーの皆様へお届けしています。

「緑の会」連合会

旭化成ホームズ「緑の会」連合会は「社会に良質な建物を長期的かつ安定的に供給する」方針の実現を目指して組織された会です。各営業本部の技術部長と、地区工事店の代表者を中心に、「会員相互の親睦」「自然災害発生時の相互応援体制の構築」などを目的とした活動を続けています。

毎年11月には活動報告を兼ねた連合会総会を開催しています。2022年度は、2年ぶりに会員全員が都内の会場に集合した総会を開催し、災害応援訓練の実施計画や、施工人財の採用・育成をテーマに、より深い意見交換ができました。併せて希望者による親睦会も開催しました。

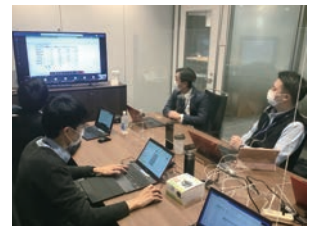
2022年11～12月には、総会での意見も参考に、旭化成ホームズ建設技術教育センター(P35参照)で「プレハブ建築科内装施工初級訓練」を実施しました。各エリアから経験2～3年目の若手施工者6名が受講しました。受講者からも好評で、今後も継続して開催予定です。

また、2023年1月には、同会の計画・運営による「自然災害初期対応訓練」を実施しました。災害レベル3の風水害を想定し、初動対応のための必要人員数を確保するという内容で、全国の営業本部が参加し、訓練後は各地区内で反省会が行われました。より実効性のあるものにするため、今後も継続的な訓練実施を予定しています。

2023年度の活動は、リモート開催による総会、2回目となる災害対応訓練、集合研修会と懇親会の開催を計画しています。



プレハブ建築科内装施工初級訓練



自然災害初期対応訓練

物流労働環境の改善

旭化成ホームズでは、時間外労働の上限規制など働き方改革関連法の施行に伴う「物流の2024年問題」に対応するため、2019年度から輸送価格を段階的に見直すとともに、合積みや荷姿変更などの効率化および車両の大型化を進めてきました。併せて、ドライバーの拘束時間短縮のため、高速道路の利用やトレーラーの活用、モーダルシフト(JR・RORO船)を推進しています。施工現場や工場では「持ち戻りや搬入日変更の削減」など無駄な輸送を削減する活動に注力しており、今後は待機時間の削減にも取り組みます。



ダブル連結トラック

また、1台で2両のコンテナを輸送する「ダブル連結トラック」の導入により、車両台数およびドライバー数の削減、運転時間の削減、CO₂排出量の削減を図っています。この取り組みにより、2022年度には国土交通省から「令和4年度物流パートナーシップ優良事業者表彰」として「物流構造改革表彰」を、一般社団法人日本物流団体連合会主催の第24回物流環境大賞において「特別賞」を受賞しました。

今後もこうした取り組みを推進し、社会的に懸念されるドライバー不足への対応はもちろん、物流現場における労働環境の改善や脱炭素社会の実現にもつなげていきます。



「物流構造改革表彰」で授与された表彰状

パートナー会社との協働によるサプライチェーン管理

幅広い産業でグローバル化が進む現在、サプライチェーン管理の難易度が高まっています。特に近年のコロナ禍やウクライナ情勢など、国際社会が不安定な状況下では、原材料価格の高騰や地政学リスクの増大、労働力不足や取引先企業の事業撤退などにより、製品だけでなく資材を調達するのも難しい場面がありました。

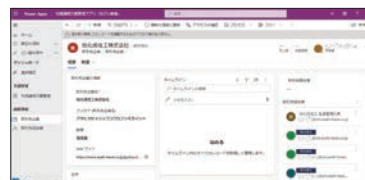
旭化成ホームズの購買・生産技術部では、こうした状況下でも、お客様への影響を最小限にするため、パートナー会社と協働して迅速かつ確実に課題解決を図っています。例えば、入手困難になった原材料の代替対応や、生産拠点の変更・海外から国内への移転などを行う際も「4M (Material材料/ Machine機械/Method方法/Man人) 変更」の管理を徹底し、本来要求されている性能や品質を確実に担保しています。



Power Appsによる承認フロー管理



Power Appsによる進捗管理の「見える化」



パートナー会社ごとの情報連携ページを開発

4M変更では、まずパートナー会社に「製造条件報告書」を作成いただき、当社で法令確認やリスク評価を実施したうえで、初品検査・初期流動の確認を行うこととしており、パートナー会社の協力が不可欠です。2022年4月からは、同報告書を電子化 (Microsoft Power Apps) し、新規登録や変更管理履歴などを一元管理しています。これにより、関係部署間での情報連携が円滑になるとともに、現地検査でのタブレット活用により、グローバル化したサプライチェーンでも性能や品質を迅速かつ確実に確認できるようになりました。

今後もパートナー会社とのWin-Winな関係づくりがBCP (事業継続計画) における重要方針と考え、さまざまな工夫によりパートナー会社との協働体制を整備・強化することで、サプライチェーン全体の管理を徹底します。

木材調達における取り組み

地球温暖化や森林環境破壊といった環境問題の深刻化を受けて、環境保全に対する取り組みが重要度を増しています。旭化成ホームズでは責任ある木材調達を推進するため、「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律 (通称クリーンウッド法)」に基づく第二種木材関連事業者に登録しています。社内運用規定として「木材グリーン調達方針」を掲げ、森林生態系の保全に配慮した調達を確保するため、毎年、取引先に対して木材調達の実態調査を実施するとともに、必要に応じて現地確認を行っています。併せて、国産材の利用率向上にも積極的に取り組んでおり、取引先と共に床材基材の国産材への切り替え検討を進めています。

今後も責任ある調達と管理を継続し、森林生態系の保全に配慮した木材利用の確保を目指した取り組みを進めます。

木材グリーン調達方針

- ① 合法伐採木材を調達する
(森林供給源が明らかで、適切に管理された木材)
- ② 森林生態系の保全に配慮した木材を調達する
(森林生態系や貴重な天然林等を破壊しない伐採による木材)
- ③ 絶滅の恐れがある樹種 (絶滅危惧種) 以外の木材を調達する
(国際条約で制定されている絶滅危惧種以外の木材)

過去仕様部材を活かしたリフォーム工事

旭化成リフォームは、「永く住み続けたい」というお客様に安心・安全・快適な住まいを提供することでロングライフ住宅を実現するだけでなく、お客様の家族構成やライフスタイルの変化に合わせてくらしの提案をすることで、LONGLIFEに貢献するリフォーム事業を担っています。近年では、省エネや循環型社会実現などの観点から、窓の断熱改修やフルリフォームも増えてきています。新築請負事業のヘーベルハウスの構法やデザインが、これまで技術革新や環境変化で幾度となく刷新されてきた一方で、既存の躯体を活かすリフォーム事業では、建物が建設された当時の部品・部材が必要になることがあります。このため旭化成リフォームでは、現在では使用されていない「過去仕様」の内装設備のメンテナンス部品や躯体 (壁・鉄骨) の一部部材についても、サプライヤーと情報共有、社内でも一元管理することで、お客様に安心・安全・快適な住まいを提供し続けられる体制を確立しています。



築24年のヘーベルハウス躯体

コンプライアンス・リスクマネジメント

基本的な考え方

適切かつ健全な事業運営のためには、コンプライアンス・リスクマネジメントが重要と認識しています。リスク管理と有事における対応の基本的な事項について定められた「グループ リスク管理・コンプライアンス基本規程」の方針・規程に従って、コンプライアンスリスクの把握と管理、行動指針の浸透に向けた教育などを継続的に行い信頼向上に努めています。

監査・ヒアリング

旭化成ホームズでは、環境安全・品質保証にかかわる5つのテーマに基づき、毎年1~2回、全国7営業本部、7関連会社のヒアリングを実施し、全社活動のPDCAを確認することでリスク低減を図っています。

2022年度は社員労災の削減に注力しました。全社員向けに転倒防止に特化したeラーニングを実施し、延べ8,000名以上が受講しました。また、住宅展示場の安全パトロールや担当者への声掛け、労災事例の水平展開などにより、労災件数を2021年度比で半数以下に抑えることができました。

●環境安全・品質保証 活動の5つのテーマ

1. 労働安全衛生
2. 保安防災
3. 環境保全（地球環境）
4. 健康
5. 品質保証

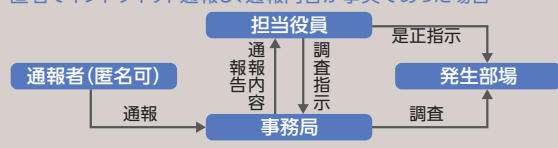


労災防止のeラーニング

内部通報制度

旭化成グループは、コンプライアンス違反に関する情報を速やかに把握し、対策を講じることを目的として、内部通報制度「コンプライアンスホットライン」をグループ内共通の制度として運用しています。通報や相談は匿名・実名どちらでも可能とし、メールや電話、封書など多様な手段で受け付けており、イントラに加えて外部の弁護士事務所も窓口としています。また2022年6月より、外部サイトからもアクセスできる仕組みとし、より通報がしやすい環境を整えています。併せて、CsTalkで内部通報制度についての理解を深め、通報者に対して不利益な取り扱いが行われないための措置を講じています。

内部通報制度の運用例 匿名でイントラネット通報し、通報内容が事実であった場合



CsTalk (コンプライアンス意識の向上)

「CsTalk」(シーズトーク)とは、日常業務の中で起こりうる法令関連、人事関連、情報管理などのコンプライアンス問題について、社内で作成した事例と解説を使って部署ごとに読み合わせや意見交換を行う、旭化成グループ独自の仕組みです。旭化成ホームズでは、行動規範の周知と理解促進、コンプライアンス意識の向上、職場内コミュニケーションの向上を目的として、全社員を対象に毎年実施しており、社員が身近にある問題に気づく機会としています。

2022年度は「ハラスメント」「お客様との関係」「業務上の不正」をテーマに6回にわたり開催しました。

2022年度実施テーマ

実施	実施	テーマ	
1	2022/4	ハラスメント	パワハラ・内部通報制度
2	2022/6	お客様との関係	顧客との違法な約束
3	2022/7	業務上不正	業務上横領
4	2022/8	お客様との関係	不正値引き等
5	2022/10	業務上不正	業者からのキックバック
6	2023/1	お客様との関係	損害の自費負担等

施工管理部の活動

業務監査

旭化成ホームズの施工管理部は、定期的な本社業務監査により下請業者との契約書面や工事監理業務などをチェックし、建設業法・建築士法遵守の状況を確認しています。

施工コンプライアンス教育

現場管理における法令遵守を目的に、労働安全衛生や建設業法など施工に関係の深い法令を中心とした動画教育や業務に即したテストを実施しています。その結果を踏まえた振り返りを行うことで法令知識の定着を図っています。

第三者的視点での現場品質検査

本社部門である品質グループでは、現場品質が確保されていることを独立した立場で確認するため、全施工チームを対象に、重要工程の基礎、躯体の抽出検査を行っています。2022年度は、重量鉄骨系の新商品が導入されたことを踏まえ、工事課と一体になって重点的に指導を行いました。

情報セキュリティ

基本的な考え方

私たちは、事業活動において情報セキュリティリスク対策は重大な経営課題と認識しています。巧妙化・高度化するサイバー攻撃を防ぎ、安全な事業活動を継続するため、情報セキュリティ事故の防止や、社員のITリテラシー向上のための教育などを継続して行っています。

ICTを活用した情報セキュリティ教育

旭化成グループでは、情報セキュリティ強化の一環として、社員に対する情報セキュリティ教育を継続的に実施しています。近年では「情報セキュリティハンドブック」の配布に加え、インターネットを介して“いつでもどこでも何度でも”学習できるeラーニングを積極的に活用しています。

旭化成ホームズのeラーニングシステムでは、情報セキュリティなど重要な教育内容を「必須受講」の扱いにすることで、実施率100%を実現しています。

2022年12月からは、新たな教育のツールとして旭化成グループ独自のeラーニングシステム「CLAP (Co-Learning Adventure Place)」の運用を開始しました。「CLAP」では外部eラーニングシステムとの連携により、数千以上から学習するテーマの選択が可能です。社員のリスキリングツールのプラットフォームとして、情報セキュリティ教育の徹底と併せて、活用を推進していきます。

ITリテラシー向上への取り組み

DX推進に向けて社内のIT基盤整備が進む中、その効果を最大限に発揮し、情報を正しく取り扱ったうえで生産性向上につなげるためには、社員一人ひとりのDX・ITリテラシー向上が不可欠です。そのため旭化成ホームズでは、2022年9月から翌年2月にかけて、所属長を中心とした組織的な活動として「DX・ITリテラシー向上活動」を実施しました。

「自ら楽しく継続して学びながらリテラシーを向上させる」という方針のもと、DX・ITに関する疑問を短時間で解消できるよう、実際の業務でのIT利用シーンをイメージできる動画・PDFを作成し、月に2回の頻度で配信しました。

活動終了後のアンケート結果では、80%近くの社員が「時短につながった」などの効果を実感しており、本活動を通じて社員のDX・ITリテラシーが向上したことが確認できました。

BRIDGEでの図面のデジタル管理

BRIDGEは、ヘーベルハウスに関する図面・文書の保管・閲覧や確認依頼業務の効率化を目的に、2019年度に独自開発したシステムです。「いつでも・どこでも・だれでも」をコンセプトに、電子化した図面・文書を一元管理します。

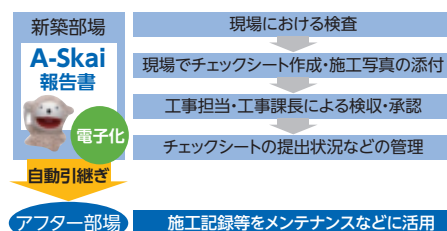
BRIDGEに登録された文書は、PCだけでなくタブレット端末からも閲覧・確認依頼でき、手書きノートアプリと連携することで電子データ文書に打合せ内容を朱書きできるなど、現場の業務効率向上とペーパーレス化に貢献します。

一方で、BRIDGEに登録される文書は大切なお客様の情報にあたるため、担当者と厳選された社内関係者以外のアクセスを制限し、関係会社への依頼文書以外は閲覧できないなどの閲覧制御を徹底しています。このように、利便性も確保しつつ、アクセス制限・閲覧制御をかけることで、大切なお客様の情報を適切に管理しています。



A-Skaiによるエビデンス消失防止

旭化成ホームズは、各工事における施工記録を保管する「A-Skai工事報告書システム」を2018年から導入しています。このシステムは、各工事の検査内容を記したチェックシートや写真データを、携帯タブレットを利用して現場からリアルタイムで登録できます。また、施工記録を一元化した電子データで保管することで「検査→チェックシート作成→検収・承認→アフター部場への引き継ぎ」のフローをシステム内で完結でき、入居後のメンテナンスやお客さま問合せ対応に活用できます。こうした機能から、施工現場の品質維持に加え、建物の情報・エビデンスを確実に残し、お客様の安心を支える役割を果たしています。



A-Skaiによるデータ共有の仕組み

社会貢献活動

基本的な考え方

私たちは、事業活動を行うにあたり、地域社会と良好な関係を築き、地域の課題解決や発展に寄与することは企業の社会的責任であるととらえています。事業活動や研究を通して得た知見や技術を活かし、地域でのイベント開催や学校教育への支援等を通じて、今後も継続的に地域社会に貢献していきます。

地球教室「かんきょう一日学校」

朝日新聞社「地球教室」プロジェクト

環境保全や省エネ志向が高まる中、次代を担う子どもたちへの良質な環境教育が求められています。朝日新聞社では、2008年から小学生を対象とした環境教育プロジェクト「地球教室」を開催しており、旭化成グループは当初から協賛を続け、教材作成やイベント開催に協力しています。

2022年度は、同プロジェクトの一環として9月23日に「かんきょう一日学校」が開催されました。会場とオンラインでのハイブリッド開催となり、会場となる東京・有楽町朝日ホールに集まった約80組の親子に加えて、全国から約180名の小学生がオンライン参加しました。

当日は、旭化成ホームズ LONGLIFE研究所所長の河合慎一郎が「長持ちする家は地球にやさしい」をテーマに出張授業を行い、参加した子どもたちからの関心を集めました。

今後も、「次世代育成」の観点から社会課題の解決に貢献すべく、子どもたちの環境への興味・理解を深める活動を支援していきます。



東京・有楽町朝日ホールでの授業の様子 (写真提供：朝日新聞社)



「かんきょう一日学校」について報じる朝日小学生新聞

「かんきょう一日学校」の出張授業

出張授業では、数十年後も安心して暮らせるサステナブルな住まいを目指す「ヘーベルハウス」を参考に、子どもたちに「なぜ長持ちする家が地球にやさしいのか」を学んでもらいました。

まずは日本の二階建て住宅の平均寿命について質問し、欧米に比べて短い「約28年」との答えに、驚きの声が上がりました。「イギリスで家を建ててから壊すまでの間に、日本では2回家が壊され、そのたびにごみが出て、CO₂も出ます。1軒の家を建て替える際のCO₂排出量は3万5千tで、人間一人が1年間に排出するCO₂の約100人分に相当します。家を永く大切に使うことは地球を守ることに繋がることが分かります。」との説明に、子どもたちは大きく頷いていました。

また、「長持ちする家」にするためにヘーベルハウスが行う3つの取り組み「災害に負けない家をつくる」「きちんと手入れをする」「次の人に引き継ぐ」を紹介するとともに、永く住み続けられる街づくりには「人と人のつながりも大切」とのメッセージを伝えました。

授業後は、子どもたちが自ら地球の未来のためになる理想の家や街について考え、班ごとにまとめたアイデアを発表しました。アイデアを出し合い、発表する真剣なまなざしから、この出張授業が子どもたちにとって、地球環境を身近にとらえる貴重な学びの場になっていることが見て取れました。



各班を回って子供たちにアドバイスする河合所長 (写真提供：朝日新聞社)



埼玉県小学校で行われた出張授業の様子 (写真提供：朝日新聞社)

「あさひ・いのちの森」のホタルまつり

「あさひ・いのちの森」(P27参照)では、生物多様性の保全と地域社会への貢献活動の一環として、旭化成富士支社の主催により、毎年5月末～6月初めに「ホタルまつり」を開催しています。2023年は感染症拡大防止対策として来場者を「社員とその家族限定で予約制」とし、5日間で約900人の方が参加し、夜の森に舞うホタルを鑑賞しました。

ホタルが成虫となって飛翔するのは、わずか一週間であり、ホタルまつりは、その限られたひと時を鑑賞できる貴重な機会です。

今後も、ホタルまつりや森を使ったイベントなど、自然とのふれあいの場を提供し、地域の方々と共に生物多様性への取り組みを推進します。



「あさひ・いのちの森」に放流されたホタル



感染症対策のもとに実施された2023年度のホタルまつり

工場で伐採した樹木で制作した遊具の寄贈

旭化成住工滋賀工場の西側には、これまでの植樹活動による森林が育っています。植樹した木々は高さ10mほどまでに成長しており、適正な間隔を維持して森林の健全な生育を育むために、またカラスなど鳥害による製品への悪影響を防止する目的もあり、間伐を実施しました。

間伐した木々については、そのまま廃棄するのではなく、有効に活用する方法を検討して、木の遊具「木たまご」を制作して、工場近隣の幼稚園に寄贈しました。寄贈先からは、木たまごで遊ぶ園児たちの写真とともにお礼の手紙をいただくなど、地域の方々からも好評を博しています。

今後も事業活動に限らず、地域の方々の笑顔につながる活動への取り組みを推進していきます。



木たまごを寄贈した幼稚園からのお礼の手紙

富士市中学校の企業訪問学習への協力

旭化成ホームズ住宅総合技術研究所では、旭化成富士支社が主催する富士市立中学校の企業訪問学習に賛同・協力しています。コロナ禍により2年振りの開催となった2022年度は、33名の生徒をお迎えしました。

モデルハウスでは、居住者の楽しい暮らしをイメージできる空間内でヘーベルハウスの特徴を説明し、多くの質問をいただきました。研究開発棟では、実験施設を自身で体感いただくとともに、研究開発に携わる所員と接することで、働くことの意義や研究開発のやりがいを感じてもらいました。見学後は、生徒全員で作成した感想・意見をまとめたポスターが寄贈され、所内に掲示して所員と共有することで、研究活動の意欲向上につながっています。

今後もこうした企業訪問学習をはじめ、地域社会への貢献活動を継続していきます。



研究所を見学する中学生たち

地域スポーツ団体と連携した清掃活動

旭化成ホームズ埼玉西支店は、地元・川越市を拠点にJリーグを目指す「COEDO KAWAGOE F.C.」を応援・協賛するとともに、同チームが「COEDO活動(ホームタウン活動)」の一環として継続的に行っている清掃活動「KAWAGOEクリーンウォーキング」に地域の企業と共に参加しています。

この活動は、ごみ拾いなどの清掃活動によって川越の景観を守ることを目的としたものです。活動に参加した理由は、清掃活動を通して、地域に根付き貢献できるような企業でありたいと思ったことがきっかけです。

同支店では、COEDO活動のほかにも地域におけるさまざまな活動に参加予定のため、今後も地域の方々との交流や異業種コミュニケーションを通じて「地域の活性化につながるシナジー創出」を目指します。



KAWAGOEクリーンウォーキングの参加者

「サステナビリティレポート2023」に対する 第三者意見報告書

1. レビューの概要と観点

「サステナビリティレポート2023」において特集として取りまとめられている貴社の「サステナビリティの推進とマテリアリティ」に関する取り組みについて、記載情報が事実に相違ないことを前提としてレビューを実施しました^(※1)。このレビューに当たっては、資源循環を考慮した建築生産システム等について長年研究されてきた角田誠氏(東京都立大学教授)に、建築・環境技術面からのアドバイスを頂戴しています。

2. 意見(レビュー結果)

まず、貴社が設立50周年を迎えられ、旭化成グループとしても100周年を迎えられましたこと、お祝い申し上げます。

これまで貴社は順調に成長されてきましたが、社長がトップメッセージで、成長の要因として、素材メーカーならではの質の良い住宅づくりを目指すという創業当初からの方針があったこと、「ロングライフ住宅」というサステナブル住宅を創業当初から社会に提案してきたこと、さらには社員が事業を通じてお客様とともに社会課題の解決に貢献しているという意識があったことを挙げられています。このような貴社の一貫した取り組みが現在の成長に繋がっていると考えられます。

本年度のレポートでは、サステナビリティに対する重要度が高いマテリアリティ(重要課題)を4つのテーマ(「With Customer」「With Environment」「With Employee」「Our Integrity」)に分けて、これらのテーマのもとに貴社の取り組みを整理し報告されています。昨年まではCSR(企業の社会的責任)方針に基づき事業活動が推進されてきました。今回は貴社及びステークホルダー双方に共通する、重要度が高い社会課題のなかからマテリアリティを改めて抽出・特定することにより、サステナビリティ実現のために取り組むべき課題がより明確に示されるようになりました。以下に特集及び各マテリアリティに対する取り組みについて、意見を述べます。

(1) 特集「サステナビリティ活動の推進とマテリアリティ」

- ・グループ全体の活動を統括するサステナビリティ委員会、推進組織としてのサステナビリティ企画推進部を設置し、これまで以上にサステナビリティへの取り組みに対するガバナンスを強化されたこと、さらに新たにマテリアリティの特定に取り組まれたことを評価します。貴社の既存のガバナンスシステムと共に、効率的かつ効果的な取り組みがなされることを期待します。

(2) With Customer

- ・本年度は、住まい手の住空間のニーズに応える、堅牢性の高い「重鉄制震・デュアルテックラーメン構造」を採用した商品を多数発表されました。持続性の高い安全・安心な住宅を供給し続けてこられたことは、社会のレジリエンス性の向上にも貢献するものであり、高く評価できます。
- ・災害に対する住宅の性能向上だけでなく、発災後の被災状況のデータを収集し、アフターフォローに活かす防災情報システム「LONGLIFE AEDGiS」を完成され、貴社の全エリアで運用を開始されたことは高く評価できます。さらなる展開として、収集されたデータを顧客のみに活用するのではなく、広く社会全体のレジリエンス向上に資する取り組みを期待します。
- ・新しい知財情報解析として、社会ニーズやトレンドの把握、解析に「IPランドスケープ」を活用し、既にその成果がRE100達成にも寄与した「Ecoレジグリッド」の開発に活かされており、DXの推進に取り組まれていることも評価できます。

サステナビリティレポート2023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2023」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>

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一丁目105番地(神保町三井ビルディング)

FAX.03-6899-3440

(3) With Environment

- ・当初、RE100達成の目標年度を2038年に掲げられていましたが、2023年度には「ヘーベル電気」によって貴社の事業活動に伴う電力消費を100%再生可能エネルギーで賄うことができる見通しとなり、RE100の大幅な繰り上げ達成は特筆して高く評価できます。グループ企業の旭化成住工においても使用電力の100%再生可能エネルギー化の推進に取り込まれるなど、より一層の取り組みの推進が実施されていることも評価できます。
- ・ヘーベルハウスのZEH化率が、2021年度の67%から本年度では81%に大幅に向上されたことも高く評価できます。着実な取り組みの継続により2025年までに85%をZEHとする目標達成の実現を期待します。
- ・既に新築現場での産業廃棄物は全量再資源化され、ゼロエミッションを達成していることは評価できます。今後リフォーム等の改修工事においても、新築での取り組みを応用したゼロエミッション化を期待します。

(4) With Employee

- ・「出生時育休制度(産後パパ育休)」、女性管理職の増加のためのキャリアサポート、同性パートナー向け制度、「パパ&プレパパセミナー」、「育仕両立支援プロジェクト(イクシモ)」など、積極的なジェンダーフリーの取り組みが推進されており評価できます。

(5) Our Integrity

- ・DX推進では、eラーニングシステム「CLAP」の導入や、「DX・ITリテラシー向上活動」の実施による情報リテラシーの向上、「BRIDGE」での図面管理におけるアクセス権限の徹底、「A-Skai」によるエビデンス消失の防止などの対策が講じられていることは高く評価できます。また、「With Employee」に挙げられていた「3D溶接検査システム」におけるデータのトレーサビリティなどの情報セキュリティリスクへの対策も効果的であると判断されます。

3. 今回のサステナビリティレポートの総合評価と今後への期待

社会が特に企業に求める重要課題である「With Environment」に対し、本年度はRE100の達成見込み、ZEH住宅供給の大幅な向上など大きな成果を上げられており、特筆して評価できます。さらに持続可能な社会のための意欲的な取り組みをされることを期待します。

「With Employee」や「Our Integrity」に対しては、可能なものは実績評価指標を設けることにより毎年の達成率を示し、取り組みの成果がわかりやすく報告されることを期待します。

(※1)本報告書は、環境省の「環境報告ガイドライン」における第三者保証や、GSSBによる「GRIスタンダード」における外部保証を行ったものではありません。

一般財団法人 日本建築センター
理事長




東京都立大学 都市環境学部
建築学科教授




第三者意見を受けて

旭化成ホームズ株式会社
サステナビリティ企画推進部長
(兼)旭化成株式会社
サステナビリティ推進部
武藤 一巳



橋本様、角田様には貴重なご意見をいただき、心より御礼申し上げます。

当社グループは昨年度よりサステナビリティを経営のひとつの軸とするため、推進体制の整備、マテリアリティの特定などの基盤づくりを行い、今号はそれを特集として取り上げ、併せてさまざまな活動をマテリアリティに沿った形で説明する構成としました。

それぞれの活動内容、特に目標を繰り上げてのRE100達成やZEHの推進、DX推進について高い評価をいただいたことはとても光栄なことと感じています。また、LONGLIFEの実現を目指してこれまで積み重ねてきたレジリエンス向上の取り組みについて、社会的に非常に大きな意義のあるものとして今後への期待を込めたコメントをいただきました。自信を深めると同時に、責任の重さを再認識してしっかりと推進していきたいと思えます。

さらに、社員がいきいきとやりがいを持って働き成長できる風土・環境を築くこと、これまでと変わらずすべてのひと、もの、ことに誠実な姿勢で臨んでいくことにも注力していく所存です。これからもご指導よろしくお願いたします。

私たちは、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、「人々に必要とされ、感謝され、愛され続ける企業」を目指します。

社外からの評価

旭化成ホームズグループの活動は、サステナビリティの観点でもさまざまな外部機関から評価されています。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。

「健康経営優良法人2023 (大規模法人部門)ホワイト500」に認定 (P32)



旭化成株式会社(本社:東京都千代田区、社長:工藤 幸四郎)と旭化成の5事業会社(旭化成エレクトロニクス、旭化成建材、旭化成ホームズ、旭化成ファーマ、旭化成メディカル)は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2023~ホワイト500~」に認定されました。「健康経営優良法人~ホワイト500~」を認定する「健康経営優良法人認定制度」は、健康課題に則した取り組みや健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人等を顕彰する制度です。

「いきもの共生事業所®」に認証 (ABINC認証)



旭化成不動産レジデンス株式会社が設計・施工した「アトラスタワー五反田」が、ABINC認証事業所(サイト)集合住宅版に認定されました。ABINC認証は、いきもの人と人が共生できる仕組みを創造し、科学的・技術的に検証し、「事業化」を推進することを目的に、JBIB(一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ)が開発した、いきもの共生事業所®推進ガイドラインの考え方に沿って計画・管理され、かつ土地利用通信簿で基準点以上を満たし、当審査過程において認証された事業所のことです。

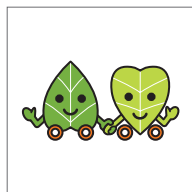
『スマートクローク・ゲートウェイ』が キッズデザイン賞を受賞



子育て家族の安心と健康をサポートする『スマートクローク・ゲートウェイ』が、特定非営利活動(NPO)法人キッズデザイン協議会主催の「第16回キッズデザイン賞」を受賞しました。

※キッズデザイン賞は、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会(後援:経済産業省・内閣府・消費者庁)が運営する、子どもや子どもの産み育てに配慮したすべての製品・サービス・空間・活動・研究を対象とする顕彰制度です。

令和4年度物流パートナーシップ 優良事業者表彰「部門賞」を受賞 (P40)



旭化成ホームズ、センコー株式会社、フジテック株式会社は、令和4年度物流パートナーシップ優良事業者表彰の「部門賞」を受賞しました。国土交通省および経済産業省では、複数事業者間のパートナーシップにより、物流分野における環境負荷の低減等に顕著な功績があった取り組みに対して、毎年「グリーン物流パートナーシップ会議」において、表彰を行っています。

※「グリーン物流パートナーシップ会議」は、杉山武彦一橋大学学長(所属・役職は当時)のもと、日本ロジスティクスシステム協会、日本物流団体連合会、経済産業省、国土交通省、日本経済団体連合会(後援)の協力により発足した組織です。

緑の認定制度

SEGES そだてる緑「Excellent Stage3」認定を継続 (P27)



旭化成株式会社および旭化成ホームズ株式会社による「あさひ・いのちの森」活動が、2019年10月に「公益財団法人 都市緑化機構」が運営する「緑の認定制度」『SEGES(シージェス):社会・環境緑地評価システム』においてSEGES評価・認定委員会での審議を経て、SEGES そだてる緑「Excellent Stage3」に認定され、2023年もこの認定を継続しました。

※SEGESとは、(公財)都市緑化機構が運営する、企業等によって創出された良好な緑地と日ごころの活動、取り組みが地域生態系の保全、良好な景観の保全と創出など社会・環境に貢献していることを、第三者委員会により評価・認定する制度のことです。

人と人とのちょうど良いつながりをつくる 「GOKINJO」がグッドデザイン賞を受賞



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 / 株式会社コネプラの共創による、コミュニティアプリ「GOKINJO(ゴキンジョ)」が、2022年度グッドデザイン賞を受賞しました。GOKINJOはコミュニティを土台とし、管理の効率化や、データベース化をすることで実現。持続可能なマンション運営を推進します。いざというときの避難対応にはコミュニティの醸成度合いが重要となり、使いやすいアプリを入口にすることで、居住者の程よいご近所付き合いをデザインします。

第9回ジャパン・レジリエンス・アワード 「最優秀賞」・「準グランプリ・金賞」受賞 (P18)



「第9回ジャパン・レジリエンス・アワード」において、旭化成ホームズ少額短期保険が開発した、独自の保険商品「へーベル災害保険」とワンストップのサービス体制により災害時の安心提供を強化する取り組みが「最優秀賞」を受賞しました。また旭化成不動産レジデンスが推進してきた「宮益坂ビルディング」建替え事業が「準グランプリ・金賞」を受賞しました。

レジリエンス認証 (P18)



旭化成ホームズは、2019年に同制度における「事業継続および社会貢献」の認証を取得し、2021年11月に更新しました。内閣官房国土強靱化推進室が運営する「レジリエンス認証」は、事業継続に関する取り組みを積極的に行っている企業を国土強靱化団体として認証する制度です。

旭化成ホームズグループ概要

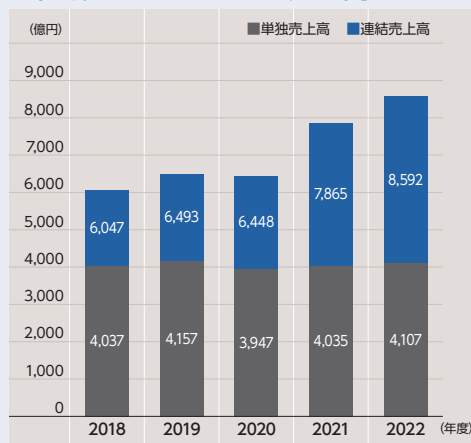
旭化成ホームズは、1972年に設立されて以来、永く住み継がれる住まいの提供を目指し、都市部を中心に「HEBEL HAUS」を供給しています。また、この理念実現のために不可欠な住まいの資産価値向上、美しい街づくり、豊かな住生活の支援という視点から多彩な関連事業を展開しています。



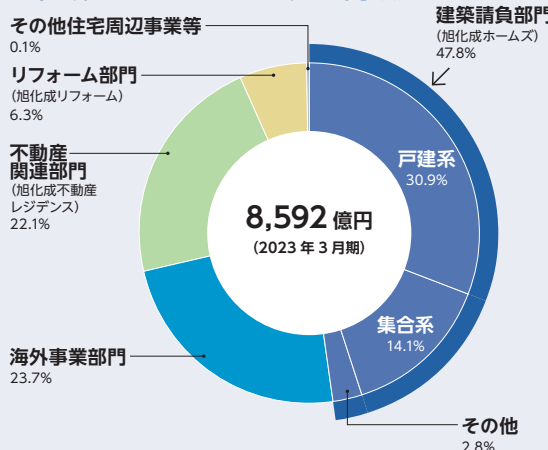
会社概要

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	8,592億円(2023年3月期連結)
従業員数	7,612人(2023年3月末現在・連結)
組織	
事業所	営業本部…7、支店…54(2023年4月現在)
主な工場	旭化成住工株式会社 滋賀工場、厚木製造部 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高



旭化成ホームズグループ売上内訳



主な販売地域 東京、神奈川、千葉、埼玉、茨城、栃木、群馬、山梨、静岡、愛知、岐阜、三重、大阪、兵庫、京都、奈良、滋賀、和歌山、岡山、広島、山口、福岡、佐賀
(一部販売していないエリアがあります)

研究開発

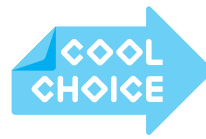
旭化成ホームズ株式会社
くらしノベーション研究所
机上の空論でなく、実邸調査を通じた現場主義から生まれる住ソフトで新しいくらしをデザイン
二世帯住宅研究所
共働き家族研究所
ロングライフ住宅研究所
シニアライフ研究所

住宅総合技術研究所
旭化成グループが持つ、世界トップレベルの技術開発を背景に住まいのLONGLIFEを実現

旭化成不動産レジデンス株式会社
マンション建替え研究所
業界トップクラスのマンション建替え実績を持つ専門集団

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
旭化成住工株式会社
旭化成住宅建設株式会社
AJEX株式会社
旭化成ホームズフィナンシャル株式会社
旭化成ライフライン株式会社
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
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)
NXT Building Group(豪州)
Synergos Companies(米国)
台湾旭化成都市開発股份有限公司



未来の
ために、
いま選ぼう。

旭化成ホームズ株式会社

東京都千代田区神田神保町一丁目105番地
神保町三井ビルディング 〒101-8101