

基盤の強化

1 人財基盤の強化 73

座談会：吉野山の桜の保全と、
大和ハウスの“将来の夢” 77

2 技術・ものづくり基盤の強化 81

3 顧客基盤の強化 83

4 人権マネジメント 85

Chapter

7



Chapter 7 基盤の強化

1 人財基盤の強化 – 人的資本経営の考え方 –

当社グループでは社是に掲げる「事業を通じて人を育てる」に基づき、人財(人的資本)の価値向上が企業価値の源泉であると捉え、創業以来、人財の成長を第一に考えた経営を行ってきました。第7次中期経営計画では、人的資本への積極的な投資と従業員の成長の場・機会の創出を通じて、「個」と「組織」の価値を最大化し、イノベーションの基盤づくりを進めています。



さらなる人財基盤の強化に向けて

一人ひとりの個性を尊重するDE&Iを軸に、社会の変化に対応する「人財の確保と育成」および「働きがいとウェルビーイング」を進めることで、従業員エンゲージメントを高め、持続的な企業価値向上を実現していきます。

人的資本・多様性への主な取り組み

① 人財の確保と育成

事業戦略に連動した多様な人財を確保するとともに、一人ひとりの個性や価値観に寄り添った複線的な成長機会を提供することで、自律的かつ持続的なキャリア形成を支援していきます。

② 働きがいとウェルビーイング

多様な「個」が健康かつ心理的安全な職場環境のなかで自分らしさを発揮し、対話を通じてつながり合うことで「組織」として新たな価値が創出される組織風土・文化を醸成していきます。

③ エンゲージメント(働きがい)の向上

企業価値の向上

📄 人的資本に関する主な指標と目標 ▶ P.117

1 人財の確保と育成

パーパスに共感する多様な人財の採用を強化するとともに、複線的な成長機会を通じて自律的なキャリア形成を支援

2055年の将来を見据え新卒採用を強化するほか、事業戦略に連動したキャリア採用、特に高度技術人財、デジタル人財、海外人財の確保に注力しています。従業員の自律的なキャリア形成につながる複線的な成長機会の提供により、個々人の“夢”の実現と成長をサポートするとともに、社内外の組織の枠を超えた人の交流を生み出し、人的資本の向上を目指していきます。

新卒採用における最適な配属を実現する

「To Do コース」「To Be コース」の導入

当社では、個人の適性およびキャリア志向に合った事業および職種への配属を実現させるため、2024年度新卒採用より、採用選考を「To Do コース(事業別×職種別採用コース)」と「To Be コース(事業・職種フリーコース)」に分けて実施しています。

高校卒採用者の教育プログラム

当社は、高校卒採用者の教育プログラムにおいて、2年間の建築専門学校(全日制)への留学制度を設けています。入社後2年間は長期休暇中の建築現場での実務実習のほかは一切の実務を行わず、技術者としての専門知識・スキルの習得に専念できる体制とし、教育プログラム期間中は会社との接点を維持する体制を整え、高校卒採用者の専門知識向上・早期資格取得を支援するとともに、社会人としての教養と人間力を培っています。

越境キャリア支援制度

当社では、従業員の成長や自律的なキャリア形成のため、副業を中心とした「越境体験」の提供を主な目的として2022年度に「越境キャリア支援制度」を導入。従業員が自発的に組織の垣根を越えて活躍の場を見いだす制度の拡充により、自律的なキャリア形成を支援しています。

制度メニュー

(2023年4月1日現在)

副業(公募型)

当社が斡旋する副業先に対して案件ごとに公募を行い、副業

副業(申請型)

個人が見つけた副業先(企業やNPOなど)で副業

社内副業

現所属のまま、所定労働時間の一部を使い、他部署の業務等に携わる

他企業との人材交流

他企業へ一定期間出向し、当社以外の業務を経験

セルフ・ディスカバリー制度

当社は従前の「自己申告制度」を2022年度に「セルフ・ディスカバリー制度」と改称し、より“自ら主体的にキャリア形成の自己理解を深める”ことに主眼を置いた内容に改定。設問をより具体的なものにし、リアリティをもって自己キャリアの展望を深められるようにしています。

グローバル人財の育成

当社では、海外事業展開を成功させる人財の計画的な育成・強化を行うため、2022年度に「グローバル人財育成プログラム」を導入しました。働く場所や働く相手を問わず現場での価値創出をリードできるマインドとスキルを持った、グローバル人財の育成に取り組んでいます。



② 働きがいとウェルビーイング

従業員が働きがいを実感しながら、「自分らしさ」を存分に発揮できる健全で公平な職場環境を整備

女性活躍推進

当社では、第7次中期経営計画(2022～2026年度)において、初年度(2022/4/1)に比べ約2倍となる500名の女性管理職の登用(女性管理職比率8%)を目標として掲げています。女性社員はもとより上司等、周りの社員に対してもマインドセットを図り、能力と意欲のある女性がキャリアを積み重ね持続的に働くことのできる環境と成長の機会を整備しています。

出産・育児支援

当社では、2015年に育キャリアサポート制度(育児・子育てとキャリア構築のための両立サポート制度)を新設し、労働時間の免除による両立からキャリア構築促進のための支援へと大きく方針を転換しました。

育児に関連した主な支援制度(法定を超える当社独自の支援制度)

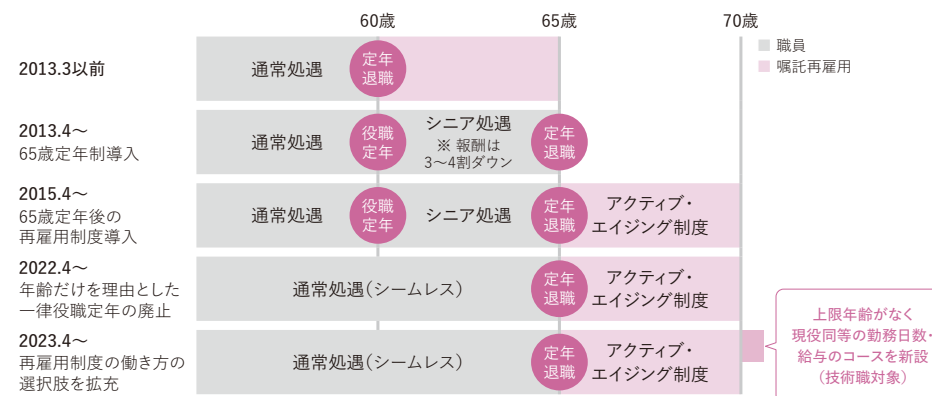
制度名	内容
次世代育成一時金制度	子1人に対して100万円を支給する制度(2005年導入) (2023年3月末時点でのべ11,861人に支給し、支給実績100億円を超えました)
育児休業制度	子が3歳まで休業できる制度。当初5日間は有給
出産・育児短時間勤務制度	子が小学校3年生まで短時間勤務ができる制度
家族の看護休暇	子、配偶者、父母、祖父母、および配偶者の父母、配偶者の祖父母の看護のために、1年間に5日を限度として休暇を取得できる制度
育キャリアサポート制度	育児休業から早期復帰するための情報提供と、復帰後に労働時間をより確保するための時差勤務、育児・学童施設やベビーシッター等の利用補助
再雇用機会優先制度	ライフイベントにより退職した従業員に対し、本人の希望をふまえて欠員補充する際などに優先して採用選考を行う制度

柔軟な働き方の推進

当社では、時間の柔軟性を高めるために、2015年度に育児や介護などの事由を抱える従業員の支援策となる「時差勤務制度」の導入を皮切りに、2021年度に一部の職種を除く従業員にコアタイムのない「フレックスタイム制度」を導入。2023年度にはすべての職種が利用できるように制度を拡充しました。

シニア活躍推進

当社では、高齢化・人口減少社会の到来を見据え、同業他社に先駆けて2013年に65歳定年を導入。その後もシニア社員の処遇体系を継続的に見直してきました。キャリア採用においても50歳以上を積極的に採用するなど、高度な経験やスキルを持つ人材を確保し長く活躍できる制度を整備しています。



3 エンゲージメント(働きがい)の向上

従業員エンゲージメントの考え方

“将来の夢”実現に向けて、従業員のエンゲージメント向上と組織風土の醸成はマテリアリティのKGIの一つです。

2022年度より、6次中計までに実施していたエンゲージメントサーベイを一新し、今回、7次中計に合わせてKPIを新たに再特定し、この5年間は、従業員が“将来の夢”に共感しながら「働きがいを実感しているか」を重視していきます。仕事を通じて“生きる喜び”を周囲と分かち合える従業員を増やすために、2023年からは“将来の夢”の浸透から、共感・実践のフェーズへと取り組みを進めます。加えて、仕事への誇りや事業を通じた成長実感についても、目標値を掲げて取り組んでいきます。

今後、エンゲージメント向上に向けては、経営戦略本部が各事業本部と連携しながら具体施策を企画・立案し、事業本部が主体となって実行することで全社で改善に向けた取り組みを進めていきます。

主なKPI	2022年度実績	2026年度目標
働きがい	43%	すべてにおいて 70%
仕事への誇り	53%	
成長実感	52%	

注 2022年度の実績値は、右記の円グラフの通り、「大変そう思う」「そう思う」の上2項目を合わせた比率を指標としています。

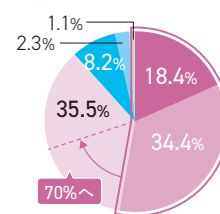
〈現状分析〉

働きがいに関する実感度は肯定的な意見を集約すると82%と高い水準となっていますが、当社では「大変そう思う」「そう思う」の43%に着目し、これを2026年度に70%にするという高い目標を掲げています。併せて、仕事への誇り、成長実感についても向上させていきます。サーベイは毎年実施し、進捗を確認していきます。

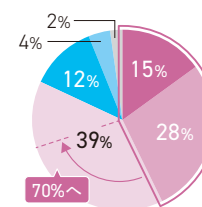
働きがい 2022年結果の内訳

- 大変そう思う
- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそうわない
- そう思わない
- 全くそう思わない

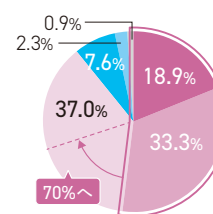
Q あなたは、今の仕事で成し遂げようとしていることについて、誇りを感じますか？



Q あなたは、現在の会社／仕事／職場において、働きがいを感じながら働くことができますか？



Q あなたは、この一年間を振り返り、仕事上で学び、成長できた実感がありますか？



「ミライマチ宣言」を掲げ 『生きる喜びを分かち合える社会』の実現へ

2022年度は、“将来の夢”(パーパス)を具現化するための取り組みの一つとして、「ミライマチ宣言」の策定を全国で実施。各事業所・工場において、私たちがステークホルダーと共に「2055年に創り出したいマチ」を描く取り組みで、地域の未来に向けて従業員同士が話し合い、当社グループの存在意義や、事業を通じた社会価値の創出の重要性について改めて考える機会となりました。今後は、地域市民をはじめとしたステークホルダーと「ミライマチ宣言」の実現に向けて取り組みを進めるとともに、エンゲージメント向上にもつなげていきます。

サステナビリティレポート2023 ▶ P.96



事業所での「ミライマチ宣言」策定の様子
(左:京都支店、右:新潟支店)

座談会

吉野山の桜の保全と、大和ハウスの“将来の夢”

サステナビリティ企画部
主任

宮川 真帆

常務執行役員

石崎 順子

公益財団法人吉野山保勝会
理事長

車田 修平

公益財団法人吉野山保勝会
事業部長

龍見 伸輔

大和ハウスグループは、創業者ゆかりの地である奈良県吉野山の桜の保全に取り組む公益財団法人吉野山保勝会の活動に賛同し、支援しています。これまでの取り組みや人財育成をテーマに、同会の車田理事長、龍見事業部長との対話を経て、「桜」と「大和ハウスグループ」に共通する人財育成や組織風土の醸成についての思いを深めました。

大和ハウスの“将来の夢”は
認知と理解から共感フェーズへ。
“将来の夢”実現に向けて取り組みを開始

石崎常務(以下、石崎) 大和ハウスグループは、創業100周年にあたる2055年に実現したい“将来の夢”(パーパス)を描き、動き出しました。この1年は、従業員に正しく知り、理解してもらうために、全国の事業所を回って“将来の夢”に込めた思いなど説明してきました。2022年10月頃からは、従業員に“将来の夢”に

ついて共感してもらえるよう事業本部・事業所・個人の3つの軸に分け、それぞれの分野で“できること”を従業員と共に考え、行動に向けた働きかけを行いました。

従業員も、少しずつ変化を感じているようです。最初は懐疑的な意見もありました。しかし、さまざまな活動を通じて世代の壁、上司・部下の立場を越えていろいろな方と対話することで、単なる理想論ではなく私たちが果たさなければならない使命であるという意識が芽生え始めています。

事業所の活動でも、地域の未来を描く「ミライマチ



宣言」を各事業所・工場の全従業員の対話を通じて策定してもらいました。自分たちが根差すマチの未来はどんな景色が広がっているのかを考えることは、「生きる歓びを分かち合える」に直結します。話し合いが終わったときには、「中長期的な目線が大事だと気づいた」「ありたい姿をイメージしていなかったことに気づいた」という声がありました。

パーパスを唱えただけでは企業価値は上がりません。中長期戦略として落とし込むことが必要で、着実にパーパスに近づく活動へとしていかなければなりません。「ミライマチ宣言」が、目指す地域の姿に向け、実際の取り組みとリンクしていければと考えています。

そういう意味でも、桜の保全活動は、人材育成や組織風土の醸成と共通するものがあると感じています。

公益財団法人吉野山保勝会と 大和ハウスとの出会い ―桜を育てるために「土を育てる」

車田理事長(以下、車田) 吉野山保勝会は、桜の保全と文化的景観の保護を目的に1916年に発足しました。吉野山はヤマザクラを中心に200種3万本の桜が



群生し、世界遺産と国立公園に指定されているきわめて珍しい自然遺産です。保勝会は理事10名、評議員14名、桜守3名、事務2名の29名で構成しています。

私たちが「何とか吉野山の桜を再生できないか」と困惑していた2008年のことです。創業者の石橋さんが奈良県吉野郡出身であったことから大和ハウスさんに相談に伺いました。当時は手探りの状態のなか、植樹活動を中心に行っていました。苗木を植えればそれなりに育つ桜もありましたが、育たないものもありました。そうしたなか、大和ハウスの担当者が紹介して

くれた専門家より「土を育てる」という考え方を教わりました。当時は土壌を改良すれば桜が元気になるという考えに懐疑的な意見もありました。しかし、何度も対話を重ね、この考えを取り入れることにしました。

龍見事業部長(以下、龍見) 土壌改良から約8年が経ち、土を育て続けたエリアには変化が現れています。山はさまざまな草木が生え、生物が生息している状態が健康な状態です。そうした多様性のある山で生きている桜は、他のエリアと比べても幹が太くなることから、やはり、土が大切だと思いました。元気な桜をいつで



も植えられるよう土を育成することが、吉野山の桜を保全することであると信じています。サクランボを拾って、発芽させ、ある程度の大きさになったら山に持って行って植樹する、これが私たちの1年を通じた活動です。その繰り返しです。今、約3万本の桜を3人の桜守が守っています。

宮川主任 当社は、年6回の保全活動にグループ従業員がボランティアとして参加しています。当社のOBや家族連れで参加される方もいて、そこに新しいコミュニティができる楽しみもあります。私も担当者として長年携わっていますが、本当にいい経験をさせてもらっていると実感しています。

車田 私たちは根を育てることにこだわっています。できる限り病気にかからないよう苗木を大事に育て、山へ還します。力強い桜となるためには小さい種から育った根が、どれだけ元気であるかが重要です。そしてまた土が違えば育ち方にも違いが出てきます。

2008年のあの時、行動に踏み切ったことが今につながっているのだと実感しています。

石崎 その意味では、桜と人はよく似ており、職場環境をいい状態に保たないと人は育ちません。桜として一人前になるまで50年、そして寿命は70年というのも、



人間と似ていますね。あえて肥料をやらないようにして根を強くしようとされていることや、強いDNAを次代に残すために母樹[※]から種を拾う重要性についても印象的でした。

常に新しいことを試さないといけない点は企業も同じです。“将来の夢”は、これまで当社が大切にしてきた創業者精神を未来に継承していくものであり、今の時代に合わせて当社が果たすべき役割を明確にしたものです。昨年実施したエンゲージメントサーベイからも、当社従業員の半数以上が「世の中の役に立ち

※ 母樹とは、特に優良な種苗を生産するための種穂の採取に適する木のこと。



満開の桜が咲く吉野山の様子

たい」という想いを抱えているという大きな気づきを得ました。従業員の想いと会社の想いが重なり合うことで夢の実現に向けて大きな一歩を踏み出せると考えています。そのための職場環境、つまり土の改良が重要だと考えており、今、まさに取り組んでいるのが先に述べた「ミライマチ宣言」です。地域密着型で長期にわたって寄り添い共創共生で価値を創出する力を発揮することで、共感していただける仲間が増え、地域課題の解決に向けた新しいビジネスやイノベーションが生まれることを期待しています。

私たちは、定期的にアンケート調査などを実施しており、この結果をもっと活用したいと考えています。結

果の良し悪しに一喜一憂するのではなく、現状を客観的に判断できるデータとして活用し、職場の環境をよりよい状態に変え、働きがいを醸成するための知恵を絞らなければいけません。さまざまなことを試しながら取り組む必要があります。正解はありません。さまざまな人が多様な価値観を持ち寄らないと、会社はいい状態にならないのです。保勝会の皆さんとこうやって対話して、知恵を出し合って実践していくことは大和ハウスらしい活動だと実感しています。

土も職場環境も長期目線で 地道に取り組むことで満開の花が咲き誇る

龍見 再生と循環。山はまさしくそのものです。山に真摯に向き合い、取り組んでいく、これに尽きます。今、喫緊の課題は後継者の育成です。保勝会の存続に向けたメンバーの育成と、そして桜守の育成です。この地域は若い人が少ない。現在、桜守は3人で、一人は吉野出身ですが、あとの二人は桜が好きで、吉野の桜を守りたいと思い来てくれた子たちです。どのタイミングで次の桜守を採用し、育てるかを検討しています。人を雇うには費用がかかりますから、時期の見極めは

難しいところです。

車田 「世界に誇れる日本・吉野の桜になること」、これが私たちの夢です。その想いから、少しずつでも桜を増やしていきたい。続けることに意味があると思っています。これからも世界一の桜を目指して、大和ハウスさんと共に歩ませていただきたいと思います。

石崎 当社の創業者である石橋信夫は「事業を通じて人を育てる」と言いました。人こそが一番大切という考え方によるものです。変化の激しい今、人財はますます重要になります。大和ハウスらしさも失わないようにしながら、未来に向けて一人ひとりの人財が活躍できる環境や組織を作っていきます。みんながさまざまな個性を発揮して活躍し、さまざまな花を咲かせる。“将来の夢”への取り組みはまだ始まったばかりで長期的に取り組むべきものです。ステークホルダーの皆さまからも共感をいただきながら、地道に取り組みを行っていきます。そして吉野の桜が満開に咲き誇るように、“将来の夢”が掲げている『人が生きる歓びを分かち合える世界』が広がっている景色となるよう、私も尽力していきます。

座談会の詳細は、当社 Web サイトをご覧ください
▶ https://www.daiwahouse.co.jp/ir/ar/a_06/

2 技術・ものづくり基盤の強化



取引先



従業員

当社は「建築の工業化」を企業理念に、ものづくりのあり方を先導してきましたが、建設業界は将来の働き手不足や資源高騰などの課題に直面しています。そこで当社グループでは、課題解決に向けデジタル活用によるサプライチェーンの進化に取り組んでいます。特に建設業界全体に向けては、スマート化により、働く人々にとって魅力ある産業への変革に貢献し、技術・ものづくり基盤の強化につなげていきます。



さらなる技術・ものづくり基盤の強化に向けて

建設業界では、2024年4月からの時間外労働の上限規制開始による「2024年問題」が懸念されています。2020年の日建協アンケート結果によると、建設技術者の約4割が4週4休以下で就業し、4週8休を実現しているのは全体の2割程度となっています。当社は2021年度に4週8休を実現しておりますが、デジタル技術を最大活用し、建設業界に関わる人々の生き方の革新に貢献したいと考えています。また少子高齢化による建設技術者の不足や離職率などの課題についてもさまざまな取り組みを進めています。

建設業界における2024年問題と解決策

問題	解決策
少子高齢化による人材不足	① 技術の蓄積や伝承を、データ蓄積およびデジタル技術の活用で補う ② シニア社員の採用強化 ③ 外国人労働者への支援
若年層の離職率	① 工業高校卒業生の採用(教育支援) ② キャリアアップ支援(建設キャリアアップシステムの採用、従業員の技能・経験に相応しい待遇や給与の支払いの実現) ③ 安全性の確保(災害度数率の低減)
常態化している長時間労働	① 4週8休の実現(2021年度に実現) ② 生産性の向上ー建設DX基盤システムによる業務効率化、スマートコントロールセンターやICT建機の活用による作業負担の軽減など

デジタル変革

建設業界に関わる人々の生き方の革新のための
デジタル技術の最大活用

コスト競争力の強化と安定供給体制の構築

サプライ
チェーン進化

- グループ購買関与額 1兆円
- コスト低減率(上昇分から10%削減 1,000億円)

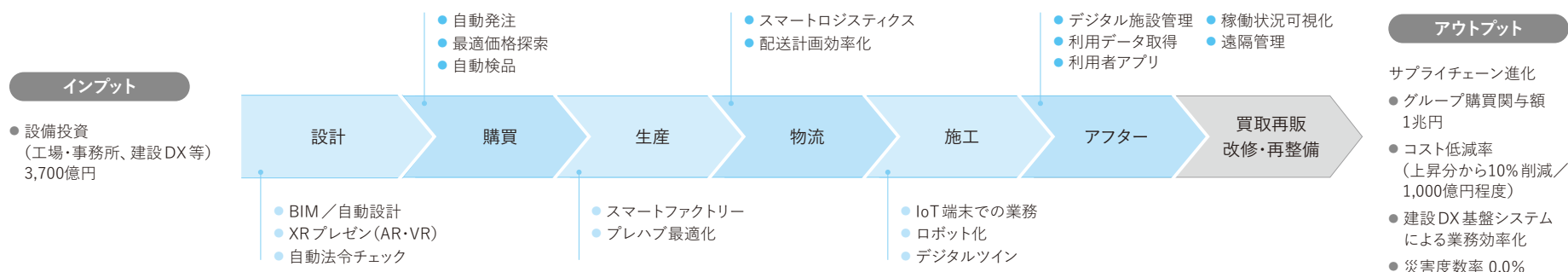
デジタルトランスフォーメーション

DXによる
技術基盤の
強化

- 省人化、効率化
- 品質・コンプライアンス
- 設備投資(工場・事務所、建設DX等)3,700億円

デジタルトランスフォーメーション（DXによる技術・ものづくり基盤の強化）

建設業界に関わる人々の生き方の革新のためにデジタル技術の最大活用に取り組んでいます。技術の蓄積や伝承を、データ蓄積やデジタル技術の活用で補うデジタル変革を進めることで、現場の省人化・効率化や、技術の高度化、品質・コンプライアンスの向上を実現し、現場の安全・安心と、建設技能者の定着につなげていきます。



技術の高度化

BIMによる事業DXの実現

BIM情報を高度に利活用することで、建設プロセスの改革「建設DX」を実現し、2055年にグループ売上高10兆円を達成するための技術基盤の構築を目指しています。その第一歩として現在、製品開発から営業・設計・施工・維持管理までの情報が一元化されたBIMをプラットフォームとするデジタル基盤「D's BIM」の構築を進めています。

また、みらい価値共創センター「コトクリエ」の建設においては設計初期段階からBIMを積極的に活用して、多くの現場関係者による高難度な空間構成把握と情報共有に取り組みました。デジタルツイン技術を活用した維持管理情報の発注者メリットについての検証も行いました。これらは業務効率化だけではなくサービス向上にも大きく寄与すると考えています。

現場の安全・安心

施工管理・施工作業のデジタル化

現場関係者の施工情報共有や業務の効率化を目的として、スマートコントロール環境での遠隔管理と現場情報の蓄積・活用を推進しています。複数の現場情報を集約して可視化することで、データに基づく分析や予測が可能になり、環境変化に対応したスピード感のある判断を行えるようになりました。熱中症対策や防犯対策になるだけでなく、災害統計情報を見える化した安全教育の観点からも成果を実感しています。最終的には、施工現場情報だけではなく建物データや経営データとも連携させ、ものづくりの現場と経営をリアルタイムに可視化し、データに基づく経営判断のサポートができる仕組みづくりを目指します。

3 顧客基盤の強化



お客さま



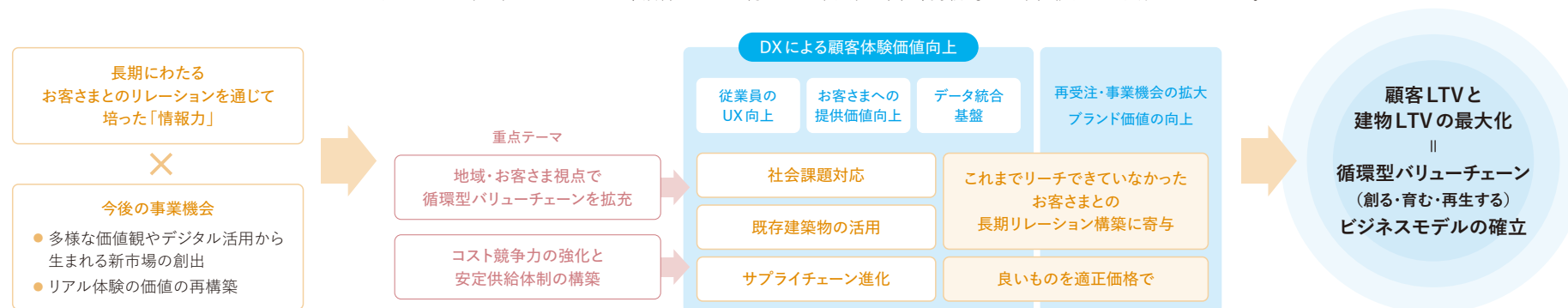
従業員

顧客視点で課題を解決する提案型営業を推進し、建設後も長期にわたりお客さまに寄り添うことで、強固な顧客リレーションを構築しています。特に、7次中計においては、顧客LTVと建物LTVの最大化に向けて、循環型バリューチェーン(創る・育む・再生する)ビジネスモデルの確立に取り組んでおり、長期にわたってお客さまに寄り添うことで、知的資本を蓄積し、強固な顧客リレーションを永続的に構築していきます。



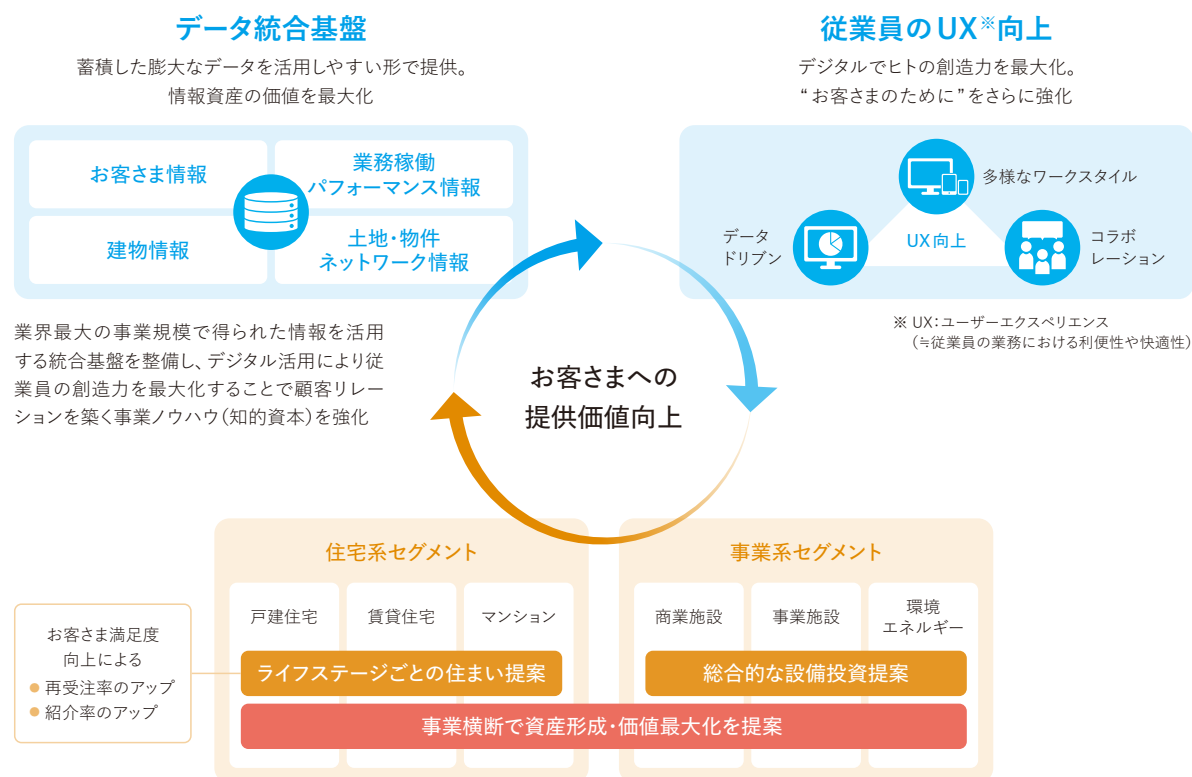
さらなる顧客基盤の強化に向けて

当社が培ってきた「情報力」と、今後のデジタル活用から生まれる新市場やリアル体験の価値を通じた新たな事業機会が掛け合わせり、そこに重点テーマに取り組んでいくことで、顧客LTVと建物LTVの最大化を図り、持続的な企業価値向上を実現していきます。



デジタルトランスフォーメーション（DXによる顧客基盤の強化）

業界最大の事業規模で得られた情報を活用するデータ統合基盤を整備し、デジタル活用により従業員の創造力を最大化することで顧客リレーションを築く事業ノウハウ(知的資本)を強化しながら、お客さまへの提供価値を最大化しています。これらの取り組みが循環することで、顧客基盤(社会関係資本)のさらなる強化につなげています。



お客さまとの
つながり強化

戸建住宅事業における 「3Dファストプラン」の導入

過去にお客さまが実際にご契約いただいたプランデータを分析し、ベースプランを作成。膨大なデータから厳選されたベースプランを用いて、初回プランとしてお客さまに提案しています。商談初期から完成後の家がイメージでき、外観・内装・間取りをVR(仮想空間)で体感することもできるため、理解度・納得度の醸成につながっています。お客さまには「家づくり」という大きなライフイベントを楽しみながら進められることが最大の魅力となっています。当社においては初期段階で他社との提案差別化ができ、プラン合意までの時間短縮化が図れています。



VRコンテンツを
営業ツールとして活用



3Dファストプラン

4 人権マネジメント

2018年に大和ハウスグループ人権方針を制定し、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトなどの国際基準を支持し、「事業を通じて人権が尊重される社会の実現に貢献する」というコミットメントの実践に努めています。

人権デューディリジェンスにおける ステークホルダーエンゲージメント

当社は、事業活動に関する既存の各方針やガイドラインに基づく取り組みを活用しながら、人権デューディリジェンスを実施し、ステークホルダー（主に、お客さま、従業員、取引先、地域社会の方々）の人権を尊重しています。

事業活動がステークホルダーに与える影響についてのモニタリング方法は、各種アンケートや意識調査等で確認しており、その結果を通じて、ステークホルダーとのエンゲージメントを実施しています。

■ 従業員の人権について

「企業には人権を尊重する責任がある」との信念のもと、従業員に対しては人権啓発活動を継続的に行っています。社長を委員長とする人権啓発推進委員会では、グループ全体の人権啓発活動の実施状況を定期的に確認し、方針の運用を監督してい

るほか、報告相談窓口の設置など個別の人権問題にも迅速に対応・報告できる体制を整えています。

従業員の人権リスク評価については、2004年度より継続的に実施していますが、2022年度から「Engagement Survey」に刷新し、「人権の尊重」を含む大和ハウスグループ企業倫理綱領の理解度・浸透度を確認しました。

労働時間の適正管理については、労務コンプライアンス上最低限のルールであることを全管理職に周知徹底しています。またハラスメントに関する問題に対しては、全国の事業所内に2名体制の相談窓口を設置し、専門の教育を定期的に行っています。2022年度は弁護士アドバイザーから事業所責任者向けの教育・啓発を実施し、さらには役員向け研修では各種ハラスメント対応として求められる会社としての措置義務や事例をふまえた分析・提言をいただきました。

■ 取引先の人権について

当社では「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」を定め、人権の尊重を「取引先行動規範」の一つとして取り決め、サプラ



お客さま



取引先



地域市民



従業員

イチェーン上の人権問題に対しても責任ある対応に努めています。具体的には、すべての一次サプライヤーに対して、強制労働・児童労働・ハラスメントの禁止を要請しています。調達に関しては、違法な森林伐採やそこに住む先住民への人権侵害が指摘されている地域の木材を使用しないなどの対応を実施しています。

一方、下請け会社に対する当社従業員の発注内容やその態度に不正や不適切な点がないかに関しては毎年、取引先アンケート調査を実施するなど、人権侵害のない健全で良好な関係構築を図っています。

■ お客さま・地域社会の方々の人権について

当社では、人権を尊重した事業活動、人権侵害に加担しない事業活動は、従業員一人ひとりによる公正な業務が結集した姿であるとし、従業員に対する啓発・教育活動が人権マネジメントにおいて最も重要な取り組みであると認識しています。

方針として掲げるCS理念の下、CS関係アンケートなどを通じて調査し、課題などがある場合はCS委員会を通じた改善を図っています。

サステナビリティレポート2023：人権マネジメント ▶ P.68