

CSRマネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、持続可能な社会の実現および、当社グループの持続的成長を目指し、2004年に「大和ハウスグループCSR指針」を制定しました。この指針は、「事業を通じた社会貢献」、「ステークホルダーとの共創共生」、「グループ社員一人ひとりの行動規範」という3つの観点から構成されています。

当社グループでは、この指針に基づき社会性中期計画「ESP2021」を2019年度より開始しています。これからも社会からの期待や要請に応えるべく、CSRマネジメントを推進していきます。

CSR 指針

エンドレスハートの価値を高める指針

- 1 事業を通じた社会貢献
- 2 ステークホルダーとの共創共生
- 3 グループ社員一人ひとりの行動規範

🔗 当社グループ公式Webサイト CSR指針

<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/>

マネジメント

CSRマネジメント体制の全体像

当社では、持続可能な経営を目指し、中長期の企業価値向上に資することを主たる目的に、コーポレートガバナンス委員会(委員長:最高経営責任者[CEO])を開催しています。当委員会において、SDGs・ESGへの取り組みについても、当委員会に紐づく会議体である、全社環境推進委員会(委員長:環境担当役員[現・常務執行役員])とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長[現・代表取締役副社長])から重要事項の情報提供を受け、意見交換を行っています。

全社環境推進委員会では「環境」の分野、サステナビリティ委員会では、「社会」の分野を、それぞれ担当しています。両委員会は、それぞれの分野における重要課題の現状を把握したうえで、改善内容について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。また、コーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会で審議された内容を展開していく役割も担っています。

🔗 P149 コーポレートガバナンス

事業所のCSRマネジメント体制

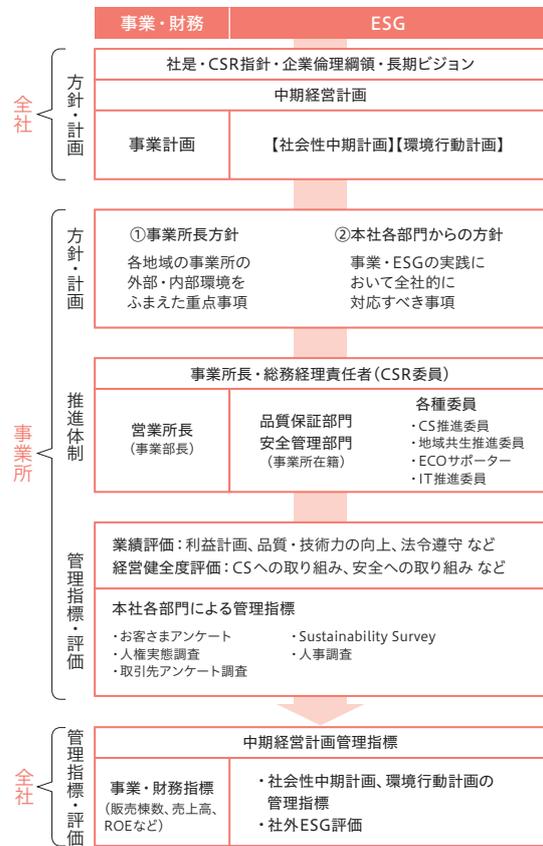
当社では、事業所長が「社長の代理人」であることを組織上明確にし、各事業所長に事業所経営における権限委譲を行っています。事業所長は、地域のお客さまや取引先などのステークホルダーに寄り添うことで、地域社会の特性と事業所内の状況に則った経営を行っています。

グループCSR推進体制

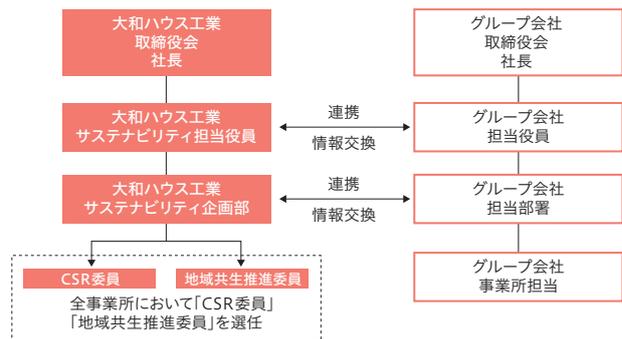
CSRに関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はサステナビリティ企画部をはじめ各本社部門が担っており、重要な事項は取締役会で決定します。

各事業所でCSR委員と地域共生推進委員を選出し、CSR委員は企業倫理やコンプライアンスの周知徹底を行い、地域共生推進委員は地域共生活動に関する企画・実施と、従業員への社会貢献の啓発活動を行います。グループ各社においてもCSRを担当する責任者を選出し、CSRを推進する体制を整備しています。

■ CSRマネジメント体制の全体像



■ 大和ハウスグループのCSR推進体制



主な取り組み

Plan
方針・計画

Do
実行

Check
確認・評価

Action
改善

事業所長方針の策定

当社では、全国に展開する事業所の責任者（事業所長）に対して、年に1回開催される「全国支店長会議」にて経営方針の説明を行っています。この会議では、事業方針・計画についての発表のほか、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、リスク管理、人財育成、労働安全衛生などのESGに関する全社的な方針および計画についての発表があります。各事業所では、前述の方針および計画、事業所における課題などをふまえたうえで、事業所長方針を策定しています。

「企業倫理綱領および行動規範」の徹底

事業所長方針をもとに、各事業所ではさまざまなステークホルダーの協力のもと事業を行うとともに、人財育成や建物の品質の向上を図るなど組織としての基盤を構築していきます。事業所の各職場では、こうした取り組みのベースとなる「企業倫理綱領および行動規範」の考え方を共有し、それに基づいた行動ができるように、教育用小冊子「CASE BOOK」を作成し全従業員に配付しています。また、企業倫理や人権啓発に関する研修も定期的に実施しています。

 P136 教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

事業所業績評価の項目改定

当社では、これまで利益計画に基づいた評価を中心としていた事業所ごとの業績評価に、2019年10月より新たに「品質・技術力評価」と「法令遵守評価」を項目として導入しました。これにより、持続的な成長に向けた「品質・技術力の向上」と「法令遵守」を現場に根付かせることを促していきます。

経営健全度評価

「経営効率の向上」と「経営基盤の強化」を現場に根付かせることを目的として、ESGについての幅広い評価項目を設け、事業所ごとに経営健全度を評価、事業所長や所属する従業員の賞与に反映させる評価制度を設けています。

Sustainability Surveyを実施

当社グループでは2004年度より「企業倫理綱領および行動規範」の職場における実践状況を確認する仕組みとして「Sustainability Survey」を毎年実施しています。これは職場や業務などに関する設問に対し、インターネット上で回答する匿名アンケートです。

調査内容はすべて当社グループ独自のものであり、回答結果は詳細に分析し全事業所・各グループ会社にフィードバックし、改善活動につなげています。また、2018年度からは「従業員の働きがい」にも着目し、調査を開始しました。さらに、2020年度からは取引先に対するアンケートや、入居いただいたお客さまに対するアンケートなどの分析も行い、問題点の把握に努めています。各事業別に集計結果を出し、事業所・事業の両面から従業員の意識や行動の改善につなげています。

Sustainability Surveyに基づく職場の意識改善計画

Sustainability Survey実施後、各職場において全体朝礼や全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員意識の傾向や今後の課題を共有する機会を設けています。また、最重点改善項目の設定と具体的改善策を「組織環境改善計画書」にまとめ、次年度の改善活動につなげています。

改善にあたっては、従業員一人ひとりの能力が十分に発揮できる健全な組織風土の醸成に向け、事業所長や管理職が中心となり取り組んでいます。

事業所経営のPDCA

