

実践報告 社会 人権マネジメント

方針・考え方

当社グループは、「世界人権宣言」や、国連グローバル・コンパクト、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際基準を支持し、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、「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。2018年1月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載のある、「人権を尊重する企業の責任」を理解したうえで社外の専門家からの助言を得たのちに「大和ハウスグループ人権方針」を制定しました。この方針は、当社グループの公式Webサイトを通じて社内外に周知しています。


取引先に対しては、人権、労働慣行、環境保全、腐敗

防止（贈収賄を含む）など社会性・環境性の包括的な基準として「CSR調達ガイドライン」を定め、人権の尊重を「取引先行動規範」の一つとして明記し、取引先への説明や同意書の取得を通じて人権への期待を明確に伝えています。

今後の課題は、海外での事業の拡大にともない、より広く、より複雑になるサプライチェーンやバリューチェーンにも対応できる人権マネジメントの確立です。当社グループの事業による人権侵害が起こらぬよう、人権デューデリジェンスの観点から影響の把握・モニタリング、課題の抽出、改善の仕組みをより強化していきます。なお、既存の取り組みとしてはCSR木材調達調査などを行っています。

さまざまなステークホルダーの尊厳や基本的人権の尊重は、一人ひとりの従業員の意識と実践によりもたらされます。このため、当社グループでは人権に関する教育を重んじており、全従業員が毎年1回以上の研修を受講するように周知しています。また、事業を通じた人権侵害への加担を回避し、従業員自らが主体的に人権啓発に参画していくことを目指して2015年に「人権啓発ビジョン」を策定し、全従業員に周知・共有しています。

 P103 CSR調達ガイドライン

 企業倫理綱領および行動規範「人権の尊重」

当社グループ人権方針

※「人権啓発ビジョン」も上記Webサイト内をご覧ください。

■各基盤における人権に関する主な掲載内容

基盤	人権に関する主なテーマ ※()内は関連する社会性中期計画上の重要課題	掲載ページ
人権マネジメント(バリューチェーン全般の人権デューデリジェンス)		P070～075
イノベーション基盤	不動産開発におけるソーシャルインクルージョン(課題2)	P080～082
人財基盤	当社グループ従業員の労働安全・衛生(課題3)	P086～088
	当社グループ従業員のダイバーシティの推進(課題5)	P092
技術・ものづくり基盤	施工協会会社従業員への安全衛生、労働環境改善(課題6)	P096～097
	商品の品質と安全性の確保(課題7)	P098～101
	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応(課題8)	P102～105
顧客基盤	お客さまとの適切なコミュニケーション(課題9)	P108～109
	消費者(商品の使用者)の課題への対応(課題10)	P110～111
コミュニケーション基盤	地域共生活動・地域への貢献	P117
リスク対応基盤	工場における人権デューデリジェンスの確立(課題14)	P123
	人権侵害につながるマーケティング・コミュニケーションの規制、個人情報管理	P128

実践報告 社会 人権マネジメント

■ マネジメント

人権マネジメントの体制

当社グループは、いかなる企業も従業員なくして事業を営むことはできず、企業による「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」とは、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、という認識のもと、各業務を担う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、という考えに基づき、人権リスクの調査・把握、対応（改善・救済を含む）を行う体制を整えています。

特に差別は「個人の特性を無視し、所属している集団や社

会的カテゴリに基づいて、合理的に説明できない、異なった（不利益な）取り扱いをする社会問題である」と理解しています。

建築物を含む不動産は、お客さまにとって大事な財産であるうえ、当社従業員が中心となり、お客さま、取引先、地域市民などの多様なステークホルダーとの直接的なコミュニケーションの末にご提供するという事業特性をもっているため、従業員が人権に関して正しい理解をしていなければ、無自覚に差別に加担してしまいかねません。そのため、人権関連団体や人権課題の各分野の専門家との情報交換・エンゲージメントを継続して実施することにより取り組みを強化しています。こうした人権マネジメント体制を国内に限らず海外でも同等のレベルで運用できるようにすることが現状の課題であると認識しています。

ヒューマンライツ推進室の設置

事業活動において、サプライチェーン上の人権問題で企業が責任を問われる機運が高まり、より一層の人権感覚の向上が求められる時代となっている状況をふまえ、2021年10月より経営管理本部内に「ヒューマンライツ推進室」を新設しました。

同組織では主に、以下の取り組みを実施しています。

- ①当社グループ従業員の人権教育、人権感覚向上のための施策の企画・実施
- ②ハラスメント事案の解決に向けた対応と再発防止策の企画・実施支援
- ③事業活動における人権侵害・差別の未然防止のための施策の企画・実施支援
- ④内部通報窓口（ヒューマンライツホットライン）の運用

■ 人権マネジメントの役割

対象ステークホルダー	方針	影響調査・モニタリング	課題への対応計画・実行	通報制度・相談体制
すべてのステークホルダー	・大和ハウスグループ人権方針 ・企業倫理綱領および行動規範	・各ステークホルダーの代表である「各種団体・NGO」とのエンゲージメントを通じた人権課題の把握 ・調査などからの把握	・人権課題への対応を担う本社各部門、事業所への対応促進	・各種通報制度に寄せられた人権問題への対応 ・大和ハウス工業オフィシャルサイト相談窓口
お客さま	・CS理念	・CS関係のアンケート ・建物の安全性・品質に関する各種検査	・CS委員会を通じた改善 ・品質保証体系に則った建物の安全性の改善	・ダイワハウスお客さまセンター
当社の従業員	・大和ハウスグループ人権方針 ・企業倫理綱領および行動規範（人権の尊重）	・Sustainability Survey ・社員意識調査（ビューリサーチ100）	・Sustainability Surveyをもとにした職場の意識改善 ・取引先アンケート調査をもとにした当社事業所の改善	・ヒューマンライツホットライン ・リスク情報ホットライン ・弁護士ホットライン ・グローバル内部通報制度 ・監査役通報システム ・各事業所の総務部門（ハラスメントなどへの相談体制） ・LGBT社外相談窓口
取引先（施工協力会社、サプライヤーの従業員）	・CSR調達ガイドライン	・取引先アンケート調査 ・CSR調達ガイドラインに関するセルフチェック ・CSR木材調達調査	・CSR調達部会を通じた取引先への改善依頼 ・セルフチェックによる取引先の主体的な改善推進	・パートナーズ・ホットライン

実践報告 社会 人権マネジメント

各種の通報制度

当社グループでは、人権侵害、法令違反・不正行為などに対する牽制、それらの早期発見・是正などを目的に、複数の内部通報窓口を設置し、すべてのステークホルダーが通報できる体制を構築しています。通報の解決にあたっては、公益通報者保護法および各種社内規程を遵守し、相談者の意向を尊重しつつ、関係者のヒアリングなど事実確認を実施したうえで適正な措置と再発防止を図っています。なお、重大事案については、コンプライアンス研修、法務研修などを通じて事業所の責任者に情報の共有を図ることで、事案の周知を徹底しています。

各ステークホルダーから寄せられた意見などは、内容を確認のうえ、当該事業所や近隣の事業所に共有し、注意喚起を行うなど真摯に対応しています。内部通報窓口担当部門で構成されるリスク管理小委員会を設置することで、各窓口寄せられた通報に対する対応状況を定期的にモニタリングし、重大案件は取締役会などに報告を行う体制にしています。

通報者の保護

各内部通報制度の運用の適正化・統一化などの観点から、監査役通報システムを除くすべての内部通報制度に適用される「大和ハウスグループ内部通報規程」を策定しています。監査役通報システムは、当社の業務執行機能外である監査役を窓口とする内部通報制度であり、性質が異なることから、別途「監査役通報規程」を定めています。これらの規程においては、通報者保護の観点から、通報者特定情報・通報内容・証拠などの厳秘、正当な理由なく通報者を特定する行為の禁止、通報者・通報事案の真相解明に協力した者に対する不利益取扱いの禁止などを明記しています。なお、通報者保護の観点から、すべての窓口で匿名通報を受けつけています。

□ P182 データ集 0-1 各種通報制度の受付結果

■各種通報制度の対象・運用方法

名称	主幹部門	目的・趣旨	対象	基本的な通報手段
ヒューマンライツ ホットライン	ヒューマンライツ 推進室	①ハラスメントその他の人権侵害に該当する行為を早期発見、是正する。 ②人事評価に関して著しく公平性を欠くと疑われる場合、相談を受け問題の是正につなげる。	当社グループ全従業員 (役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役員であった者を含む)	電話 メール 郵便
リスク情報 ホットライン	法務部	①「リスクマネジメント規程」に基づく当社グループ全体のリスク情報を収集する。 ②法令違反・不正行為に関するさらなる情報収集を行う。	当社グループ全従業員 (役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役員であった者を含む)	電話 イントラネット上の 通報フォーム
パートナーズ・ ホットライン	サステナビリティ 企画部	取引先との関係において、当社グループ従業員の法令違反などにつながりかねない問題(労務問題や人権、腐敗防止などを含む)を早期発見・是正する。	当社グループと関わる すべての取引先	電話 メール FAX
弁護士 ホットライン	法務部	リスク情報の収集経路を拡充し、通報の匿名性の確保を徹底する。	当社グループ全従業員 (役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役員であった者を含む)	電話 メール
グローバル 内部通報制度	法務部	海外拠点からの現地語による内部通報窓口を確保する。 ※対応言語は、当社グループの主要海外拠点の言語	当社グループ全従業員 (役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役員であった者を含む)	メール
監査役 通報システム	監査役室	コーポレートガバナンス・コードの補充原則2-5①に基づき、執行部門から独立した立場で監督機能を担う監査役へ直接通報できる窓口を設置することにより、より客観的に検証を行い、適切な対応を可能とする。	当社グループ全従業員 (役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役員であった者を含む)	イントラネット上の 通報フォーム
大和ハウス工業 オフィシャルサイト 設置フォームに よる通報	内容に応じて	地域市民などからの問い合わせを受けつけ、必要に応じて適切な対応を行う。	地域市民などの ステークホルダー	大和ハウス工業 オフィシャルサイト 上のフォーム
お客さま相談窓口	CS推進部	消費者保護のための苦情対応の国際規格ISO10002に準拠した社内規程に基づき、お客さまからの苦情・ご意見に誠実かつ迅速に対応する。	お客さま	電話 メール 大和ハウス工業 オフィシャルサイト 上のフォーム

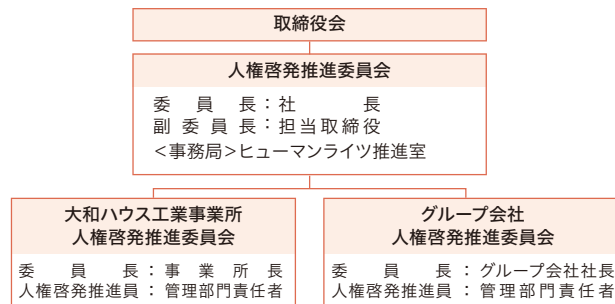
実践報告 社会 人権マネジメント

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、社長を委員長とする人権啓発推進委員会を組織し、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、大和ハウスグループ人権方針の運用を監督しています。

2021年度は当社国内全事業所およびグループ会社(30社)より研修実績と人権啓発推進体制(組織図)の報告を受けています。各職場での定期的な研修実施を徹底させる他、個別の人権問題に対しては、以下のような委員会・担当部門と協議しながら迅速に対応できる体制としています。

■人権啓発推進委員会組織図



■人権に関わる主な担当委員会・担当部門および取り扱いテーマ

担当委員会・担当部門	主な取り扱いテーマ(人権関係)
ヒューマンライツ推進室	人権全般、ハラスメント (大和ハウスグループ人権方針の運用を監督) 通報窓口(ヒューマンライツホットライン)
人事部	賃金、労働時間、結社の自由・団体交渉権など
サステナビリティ企画部	懲罰委員会事務局、通報窓口 (パートナーズ・ホットライン)
CSR調達部	サプライチェーンの人権

人権への影響のアセスメントと緩和

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどを撲滅するため、当社が定める「ハラスメント防止規程」「大和ハウスグループ内部通報規程」に基づき、ヒューマンライツホットラインをはじめとした、社内の通報窓口寄せられたハラスメントや人権侵害の相談に対して、事実確認などの調査を実施し、その結果不適切な言動が見られた場合は懲罰委員会にて処遇を決定しています。また、毎年全従業員を対象とするモニタリング調査「Sustainability Survey」にハラスメントに関する質問を設け、潜在的なハラスメントの把握と改善の取り組みを行っています。

国内の一次取引先に対しては、従業員の人権尊重に向けた取り組みとして「CSR調達ガイドライン」に基づき「ハラスメント」「児童労働」「強制労働」のない企業経営を要請しています。また「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」への回答を毎年依頼し、その結果を回収して実践度を確認しています。

また、建設業において大量に使用する木材に関する人権対応の取り組みも進めています。2021年は森林破壊ゼロの達成に向けた木材調達の方針を定め、原産国における先住民、労働者の権利、安全に配慮した木材を取り扱うサプライヤーからの購入を目指し、原産国の人権侵害防止や安全性重視のため、サプライヤーに2030年までに労働や人権に関する方針策定を要請しています。人権問題に関する方針を策定しないサプライヤーからの木材調達は原則禁止します。

■主な取り組み

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

当社グループは人権方針において、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く旨を明記しています。当社グループの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として各種のアンケートを活用しています。また、アンケート結果を通じて、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを実施しています。

当社グループは人権問題の解決を目的とした各種団体と人権デューディリジェンスの観点でも連携しています。また、一部のグループ会社では人権団体から研修の講師を招聘するなどして、社外の専門家の方々からの協力も得ながら改善を図っています。

実践報告 社会 人権マネジメント

■主な人権団体との対話実績

団体名	内容	対話結果の活用
一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)	当社は2018年度から加盟し、2021年度は「サプライチェーン分科会」「人権教育分科会」をはじめ、複数の分科会に参加しています。分科会では、有識者から最新の情報提供を受け、グループディスカッションによる各社の事例紹介などを行っています。	当社の人権デューデリジェンスの取り組みにおいて参考にしていきます。
一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン(ASCC)	2021年度、日本国内の外国人労働者の人権課題の調査を進めるために、協力していただける外部の複数の団体との打ち合わせを行いました。そのなかで、2022年2月に外国人の人権・労働問題を解決する当団体の会員となりました。	今後、建築現場および工場の取引先の外国人労働者の労働・人権状況の調査を進めていきます。
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター	当社は2011年度に入会し、応募者の適性・能力を基準とした差別のない合理的で公正な採用選考と社内の人権啓発を進めてきました。2021年10月、当社での採用選考と人権啓発のレベルが同団体の定める一定基準以上にあることの認証を受けるため、同団体の調査員による調査・ヒアリングを採用責任者、人権啓発担当者が受けました。	当社は同団体による認証を2015年度に初めて受け、2021年11月に3回目の認証が更新され、認証書が発行されました。採用ホームページでの表示内容追加や採用マニュアルへの身元調査を禁止する旨の追記など、指摘事項を改善につなげていきます。

取引先の人権リスク評価

当社では「CSR調達ガイドライン」のなかに「取引先行動規範」を記載し、工場内で働く協力会社や工事現場で働く施工会社（すべての1次下請会社）に対し、ガイドライン制定時に同意書を提出していただいています。同ガイドラインおよび取引先行動規範には、労働安全・労務関係（強制労働・児童労働・ハラスメントを含む）などについて定めており、その遵守状況については、当社独自のチェックリストをもとにモニタリングを行っています。これによりサプライチェーンにおける人権リスクを発見し、問題が確認されればその都度是正を求めるほか、再発防止のための教育を行うこととしています。また、当社従業員の取引先に対する発注内容やその態度に不正や不適切な点がないかについても、毎年「取引先アンケート調査」を実施し、人権侵害のない健全で良好な関係構築を図っています。

さらには、当社が購入する原材料のなかでも特に産地の先住民に対する人権侵害に関わるリスクが高い木材の調達につ

いては調達の大部分を占める購買部門、住宅商品開発部門、建築系施工推進部門、マンション部門、グループ会社が管轄する取引先に対して、調査を実施し、モニタリングを行うとともに、基準に満たない木材を調達した取引先に対し、ヒアリングや是正依頼を行っています。

昨今、建設現場における外国人の就労が増加しており、一部ではその不正な雇用手続きや法令に違反する就労実態（賃金の未払いなど）が社会問題となっている状況をふまえ、当社では国土交通省の「外国人就労者受入事業に関する下請指導ガイドライン」に則した社内ルールを運用し、外国人労働者の権利が侵害されることのないよう注意を払っています。当社が施工する建設現場において外国人労働者が入場する場合には、必ず事前に法的な就労資格を有することの確認を行うほか、入場時にも本人確認を徹底しています。


なお2021年度において、当社への公的な強制労働・児童労働の申し立てはありませんでした。

従業員の人権リスク評価

当社グループではお客さまをはじめとする従業員・取引先の従業員以外のステークホルダーからの人権侵害に関する相談には迅速に個別具体的対応を行うほか、従業員に対しては「人権の尊重」を含む「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」の理解度・浸透度を確認する取り組みとして「Sustainability Survey」を毎年実施しています。この調査は2004年度より継続的に実施しており、2021年度は当社グループ全体で48,579名の回答がありました。

本調査やヒューマンライツホットラインには、例年労働環境の改善を求める意見が複数寄せられています。当社ではこのような労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、労働時間数の実態を把握する取り組みとして、全事業所において日々の勤怠をパソコンで管理するシステムを導入しており、入社・退社時刻の記録や時間外労働の状況を情報システムで一元管理しています。そのうえで、従業員の深夜残業をなくして心身の負担の軽減を図るとともに、業務のあり方を見直すなど、長時間労働の是正に努めています。

また当社は、「労働時間を適正に管理すること」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し、徹底させています。さらに当社は行動規範で「公正な採用活動」を定めています。労働基準法を遵守することは当然ながら、従業員の公正な採用選考においても一般社団法人公正採用人権啓発推進センターの発起人企業として取り組んでおり、当社および当社グループの大和リースは「公正採用・人権啓発に積極的に取り組む企業」としての認証を受けています。

 P028 サプライヤーにおける環境方針の浸透

P047 調達・事業活動における生物多様性保全

 企業倫理綱領および行動規範

実践報告 社会 人権マネジメント

派遣社員の人権リスク評価

当社では、派遣社員の方々との関わりにおける問題点を顕在化し、よりクリーンな企業体質醸成に役立てるべく派遣社員アンケートを実施しています。2021年度は979名の派遣社員から回答があり、回答結果は集計ののち各事業所へフィードバックし、改善活動に活用しています。

差別事例の総件数と実施した是正措置

当社の各事業所およびグループ会社には人権啓発推進員を配置し、個別の人権問題に迅速に対応・報告できる体制を構築しています。また、ハラスメントに関しては、当社の各事業所で人権啓発推進員および「ハラスメント防止エキスパート」をジェンダーの多様性を確保する構成で選任し、より相談を受けやすい体制を整えています。なお、2021年度の各事業所からの相談報告件数は8件でした。

※各事業所からの報告とは別途、従業員が内部通報・相談をすることができる窓口「ヒューマンライツホットライン」を運営し、ハラスメントに関する相談対応などを実施しています。

従業員のハラスメントに関する問題への対応

当社では、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護などに関するハラスメント、パワーハラスメント、レイシャルハラスメント、その他の脅迫的・威圧的または差別的言動に関して、就業規則に加えて2020年6月に法改正に合わせて新たにハラスメント防止規程を制定し、すべての従業員の遵守事項としてハラスメントは許さない姿勢を明確に示しました。

また、本社だけではなく全国の事業所内にも2名体制の相談窓口を設置、ハラスメント事案の対処・解決に関しては、随時ヒューマンライツ推進室からのサポート・アドバイスを

受ける仕組みを整えています。また、各事業所の相談窓口担当者に対して、ハラスメントに関する専門的教育を定期的実施しています。特にセクシュアルハラスメントに関しては、社外からのセクシュアルハラスメントを未然に防止し、自衛の意識を高めるために、「セクハラ防衛ガイドブック」を配信するとともに、営業活動中における訪問ルールや懇親会などへの参加ルールなどを制定しています。

また、全従業員が利用できる内部通報窓口「ヒューマンライツホットライン」ではハラスメントに関する相談を受け付け、職場のハラスメントの早期発見・解決に向けて対応しています。

対応にあたっては、大和ハウスグループ内部通報規程に則り、内容によって相談者・相談対象の双方にヒアリングを行うほか、第三者からの話も聞いたうえで公正に状況を把握し、是正のために必要と判断した場合には、懲罰委員会による審議を行い従業員の懲戒処分なども行っています。

なお、2021年10月にはハラスメント対応に多くの知見を持つ弁護士をアドバイザーとしてむかえ、発生時および未然防止に向け連携して、会社として適切な対応を行っています。

さらに、2020年2月から全国の営業部門管理職に対し、一般社団法人トラストコーチングより講師を招聘してコーチング習得のための教育プログラムを実施しています。2021年度は工事部門管理職・設計部門管理職にも同プログラムを実施し、職場の良好なコミュニケーション促進、上司・部下の信頼関係構築によるハラスメントの未然防止に取り組んでいます。

従業員への人権啓発活動の実施状況

人権啓発研修

当社グループでは、正しい知識習得を目的として人権啓発

研修に注力しており、グループ全体で、管理職を含む全従業員が毎年1回以上の人権啓発研修を受講するように徹底しています。さらに、階層別研修においても、人権についてそれぞれの役職に応じた責任を果たすために、役員研修をはじめ管理職研修、主任職研修、入社時研修を計画的・継続的に行っています。

2022年2月には「ビジネスと人権～サプライチェーン上の人権問題」をテーマに、取締役会に外部専門家を招き、ウィグル問題をはじめ世界で発生しているビジネスと人権の問題の状況や企業がとるべき対応に関する研修を実施しました。

また、必要に応じて各事業所・グループ会社には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、障害者差別解消法をテーマとした自社オリジナルのDVD教材を配付しています。

これらの教材で研修を実施することにより、人権デューデリジェンス実行の基礎となる、当社の人権に対する考え方（人権方針）の社内共有を図っています。2016年4月には、海外拠点での人権啓発研修も実施しました。今後も国内に限らず現地の文化・慣習などを考慮して人権テーマを選定し、実施していきます。

人権のひろば

2021年度は従業員の人権啓発のための「人権のひろば」を3回発行し、当社グループのイントラネットに掲載しました。その時々が必要となる人権テーマを取り上げ、人権知識を習得する場として多くの従業員に利用されています。2022年3月には「アサーションを使ったコミュニケーション」をテーマとしました。今後も、人権侵害やハラスメントを防止するため、従業員の啓発をしていきます。