

実践報告

社会

CHAPTER

02

2024年度の主な実績

▶ 管理職における女性比率

単体

6.1%

連結

6.7%

▶ 男性育児休業取得率

単体

68.9%

連結

66.4%

▶ 男性年収に対する女性年収の比率 (正規職員)

単体

61.8%

連結

62.3%

目次

064	社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム)
066	社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム 2026)
067	社会価値を高めるための体制
069	人権の尊重
073	事業戦略と連動した人財の確保
075	事業戦略と連動した人財の育成
081	従業員の働きやすさと働きがい
086	DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)
090	ソーシャル・インクルーシブなまちづくり
093	高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供 取引先対応／お客さま対応
102	持続可能な調達
104	安全・安心の徹底

社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

マテリアリティと社会性行動計画のつながり

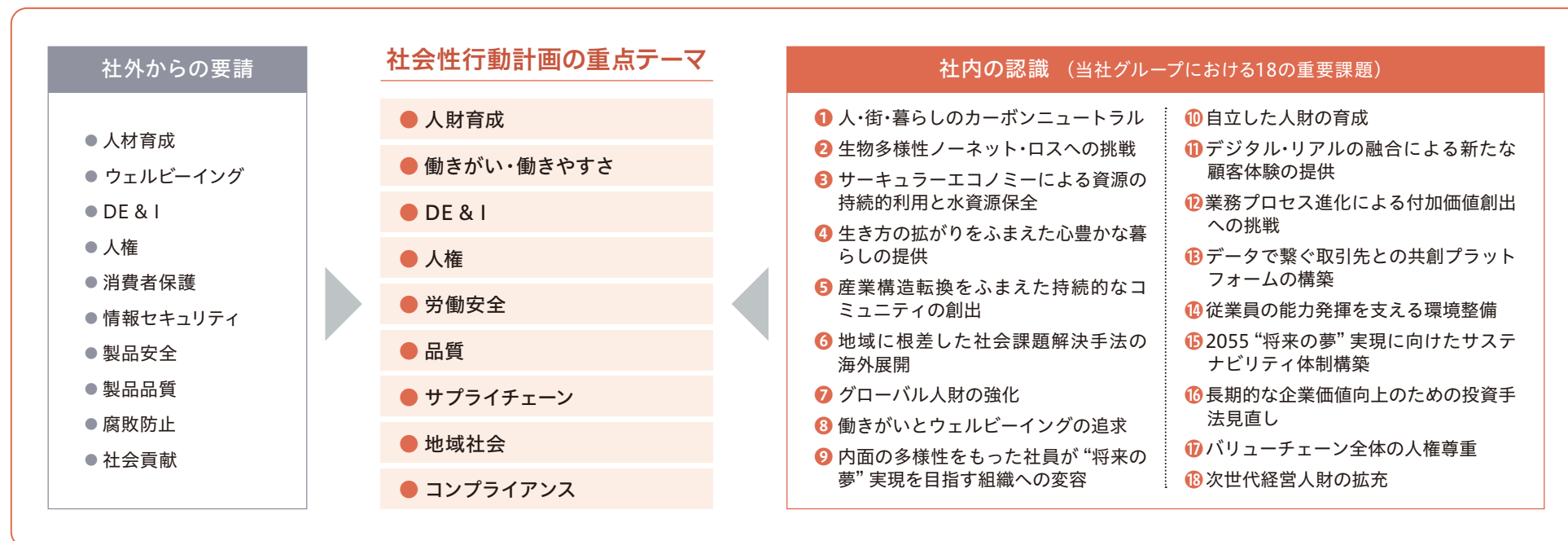
当社グループでは、“将来の夢”（パーパス）を実現するために取り組むべき課題（マテリアリティ）を2022年度に設定しました。マテリアリティの特定においては、社会変化をふまえ、“将来の夢”（パーパス）の実現に必要な要素を検討。「18の重要課題」を導き出し、そのなかには、「働きがいとウェルビーイングの追求」「自立した人財の育成」「バリューチェーン全体の人権尊重」などの社会性に関連する項目が含まれています。

また、外部環境としては、サステナビリティ情報開示の国際的なガイドラインであるGRIの要請項目やESG評価機関の評価項目などを社外からの要請として抽出しました。

そこで、ステークホルダーの関心度および事業との関連性が高い「9つの社会性重点テーマ」を特定しました。この社会性重点テーマについて、中期経営計画の対象期間に合わせて社会性行動計画「エンドレスソーシャルプログラム（ESP）」を策定しています。

社会性行動計画の全体像

ESPでは、特定した「9つの社会性重点テーマ」について、具体的な目標と計画を設定して取り組みを進めます。



社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

サステナビリティマネジメント体制

当社グループでは、委員長を経営戦略本部長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、年2回実施する当委員会では、当社グループが取り組むべき社会性分野を中心とした重要課題について審議・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、中長期の企業価値向上に向けたビジョン・戦略の実効性を高めるため、当社の社会性分野に関する重要な事項は、サステナビリティ委員会からコーポレートガバナンス委員会に情報提供を行う体制になっています。

2024年度は、サステナビリティ経営のさらなる推進のため、サステナビリティ委員会において社会性行動計画策定に向けた審議を行い、社会性分野の重点テーマ、およびテーマオーナー部門を特定しました。その後、重点テーマごとにテーマオーナー部門が「ありたい姿」を掲げるとともにKPIおよび目標値を設定し、社会性行動計画「エンドレスソーシャルプログラム（ESP）2026」を策定しました。

2025年度からは、年度単位での改善計画を基にしたESP2026のPDCA管理をスタートさせ、各KPIの目標および実績の進捗管理や、今後の課題について各重点テーマの担当役員へのレビューを行い、施策や目標、計画などの見直しを定期的を実施していきます。また、ESPの進捗を含む重要事項は、サステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告の上、決議・指示を仰いでいきます。

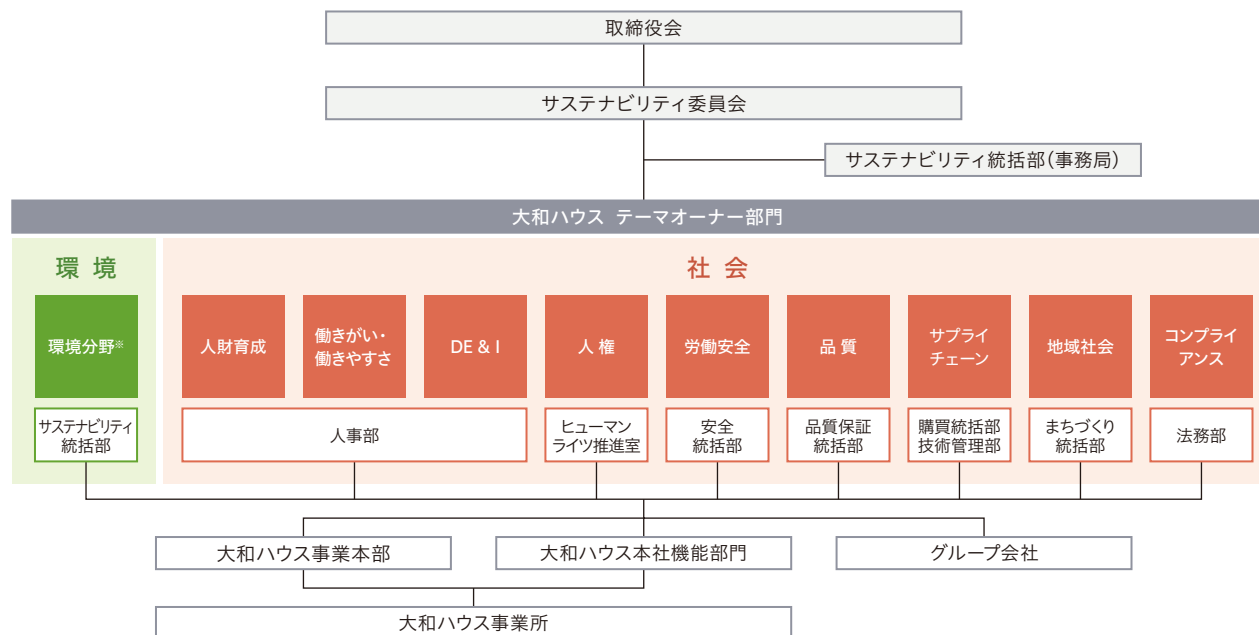
なお、昨今、連結での非財務情報の管理・情報開示の要請が高まっていることを受け、今後はさらに対象範囲を拡大し、グループ会社一体での計画・目標を設定し進捗管理を行うことで、連結ベースでのサステナビリティ経営を推

進していきます。

なお、2024年度までは環境と社会を別々の委員会にて統括してきましたが、2025年度からは、両分野を一体的に統括し監督・意思決定を行う場として、新たなサステナビリティ委員会に一本化し、グループ全体の中長期的な環境と社会に関するリスクと機会、重要課題の特定や、方針・体制・制度の審議を行っていきます。

社会性行動計画「エンドレスソーシャルプログラム2026」および現在推進中の環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム2026」に基づき、環境・社会性領域に関する社会課題への対応を全社のかつ戦略的に進めることで、社会課題の解決と企業価値の向上を加速させ、“将来の夢”（パーパス）の実現への歩みを着実に進めていきます。

■ サステナビリティマネジメント体制



社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2026）

「エンドレス ソーシャル プログラム 2026」は、2025 年度からの計画のため、2024 年度実績は参考値です。

重点テーマ	ありたい姿	主な管理指標	2024 年度実績 (参考値)	2026 年度目標	主なアクション
人財育成	社員が自らのキャリア形成に取組み、学び続ける組織文化を醸成する。 その成長が事業発展に寄与するだけでなく、当人の「生きる喜び」や「思い描く未来」の実現へとつながることを目指す。	全社研修受講時間（一人当たり）	35.5時間	（結果管理）	・経営人財の持続的輩出 ・イノベーション人財の輩出 ・共創を生む組織開発 ・グローバル人財の育成
		全社研修受講費用（一人当たり）	14.3万円	（結果管理）	
		&D Campus 自律学習の受講率	52.2%	60%	
働きがい・ 働きやすさ	仲間と共に互いを高め合える環境の中で挑戦し、その一人ひとりの挑戦が組織の活性化につながる環境を構築する。また、従業員一人ひとりが心理的安全な職場環境のなかで、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土の醸成を目指す。	Engagement Survey 得点	働きがい 誇り 成長実感 84% 88% 89%	（結果管理）	・従業員エンゲージメントの向上 ・心身の健康の維持・向上 ・多様で柔軟な働き方の推進
		人的資本 ROI	131.5%	（結果管理）	
DE & I	従業員の持つ多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、性表現、年齢、国籍、言語、ライフスタイルなどが尊重され、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、活かし合い、輝き合う職場風土の醸成を目指す。	女性管理職比率	6.1%	8%	・女性の活躍推進 ・男性の家事育児参画推進 ・シニアの活躍推進 ・障がい者の雇用促進
		男性の育児休業取得率	68.9%	80%	
人 権	自社事業に関わる全ての従業員が人権に関わるリテラシーを高めながら、従業員の人権ならびに取引先の従業員、また、顧客・消費者や事業活動が行われる地域の住民等、自社の活動に関わる全ての人の人権を尊重する事業活動を行う。その活動を通じて、企業の立場から「人権が確立された社会の実現」を目指す。	人権 DD スコア	64.1	71	・ハラスメントの防止 ・個人情報保護
		人権啓発等教育の受講率	95.8%	100%	
労働安全	従業員や取引先の健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場環境の構築を目指す。	度数率（当社従業員）	（25 年度より調査）	（25 年度策定）	・従業員の労働安全 ・新ヒヤリハット報告 ・安全衛生 WEB 教育
		度数率（当社元請の施工会社従業員）	0.507	0.3	
		度数率（生産協力会社従業員）	0.351	0.3	
品 質	法令および社内ルールを遵守し、顧客の要求を満たす品質の製品・サービスを効率良く、経済的に作り出せる体制・管理手法を構築し、それらを実施する。	品質保証体系と役割の明確化	品質保証体系の計画・作成	体系に基づいた品質保証の実践	・生産・施工での品質管理 ・顧客満足の向上
サプライチェーン	サプライヤー・施工協力会社とともに、サステナブルな調達の実践および健全な関係性を実現する。	「CSR 購買方針」同意書回収率（集中購買）	100%	100%	・「CSR 購買方針」関係強化 ・協力会社連合会とのエンゲージメント強化
		「SSG」*同意書回収率（協力会社連合会）	74.6%	100%	
		「SSG」*同意書回収率（設和会）	44.7%	100%	
地域社会	住み続けられ、新たに住みたくなる、持続・発展するまちを、地域住民と共創する。	ネオポリスにおける再耕団地数	8 団地	10 団地	・ネオポリス“再耕”の加速 ・“ミライマチ宣言”の実践
コンプライアンス	社会に信頼される企業であり続けるため、平時の未然防止体制と有事の即応体制を確立し、経営のレジリエンスを高める。	コンプライアンス研修の実施率	（25 年度より調査）	100%	・法令違反の防止 ・腐敗・贈収賄の防止

※SSG：サプライチェーン・サステナビリティ・ガイドライン

社会価値を高めるための体制

大和ハウスグループ企業倫理綱領 および行動規範

当社グループの社会的信頼を維持・向上させることを目的として、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」を制定しています。

企業倫理綱領は「社是」、「社員憲章」、「“将来の夢”（パーパス）」ならびに「大切にしたい価値観」から構成される理念体系に基づき「企業倫理綱領」を定め、当社役職員は行動原則としてこれを実践しています。また、これを改定する際には取締役会の承認を得たうえで行います。また、企業倫理綱領は「お客さまと共に」「コンプライアンスと共に」「職場と共に」「ビジネスパートナーと共に」「環境と共に」「社会と共に」「人権の尊重」の7つからなり、そのそれぞれに、より具体的な行動規範が示されています。

グループ各社のトップは、全役職員に企業倫理綱領および行動規範を厳守させ、自らも率先垂範するとともに事業運営の透明性・公正さを確保する責務を負っています。これにより、当社グループにおける適正なコンプライアンスおよび、リスクマネジメントの実現を図っています。

なお、この「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」は世界中の従業員に伝達すべく、英語と中国語にも翻訳しています。



大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範



P113 内部統制

事業所の経営健全度評価

当社では、持続可能な経営を続けるには、業績数字だけでなく、社会から必要とされる良識ある会社であり続けなければならないと考えています。そこで、健全な事業所経営を成し遂げた事業所を評価する経営健全度評価を実施しています。評価項目には「安全や環境への取り組み」「職場環境」「労務管理」「人財育成」など8項目で、これらの評価項目ごとに点数化しています。その点数の合計で事業所がランクづけされ、このランクが賞与に反映される仕組みになっています。

エンゲージメントサーベイ

当社は、全従業員を対象として組織診断サーベイを毎年実施しています。定期的にこの調査を実施することで、職場環境の実態を定量的に把握しています。サーベイの結果は、部門ごと、グループごとでの集計を、各部署の部門長から当該部署内に伝えるようにしています。

2024年度からは、エンゲージメントサーベイと同時に、事業を通じた人権やハラスメントなどのリスクについて調査する、人権デューディリジェンスデジタルサーベイを行い、社内の人権リスクの低減に向けた施策の創出に活用していきます。



P179 社会データ 働きがいに関する指標

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仕組みを構築しています。通報があった場合、公益通報者保護法および社内規程に基づき、通報者の保護を図りつつ、速やかに事実関係を確認、是正措置を講じています。

また、当社では、内部通報窓口担当部門で構成するリスク管理小委員会を設置し、各窓口に寄せられた通報に対する対応状況をモニタリングすることで、適正かつ迅速な対応を促すとともに、重大な非違行為を確認した場合は、懲戒処分を行い、社内秩序の維持に取り組んでいます。

・通報者の保護

各内部通報窓口の適正かつ統一的な運用を図る観点から、すべて※の窓口に適用される「大和ハウスグループ内部通報規程」を定めています。当該規程に「通報者特定情報」や「通報内容」の厳秘義務、「通報者を特定する行為」の禁止、通報者や調査協力者への「不利益取り扱い」の禁止などを定めることで、通報者や調査協力者の保護を徹底しています。これらに加え、すべての窓口において「匿名による通報」も受けつけています。

※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。



P172 社会データ 各種通報制度の受付結果

社会価値を高めるための体制

■各種通報制度・相談窓口の対象・運用方法

	名称	主幹部門	目的・趣旨	対象	基本的な通報手段
通報制度	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	ハラスメントその他の人権侵害に該当する行為の早期発見、是正や、人事評価に関して著しく公平性を欠くと疑われる場合の相談対応および問題の是正	当社グループ全従業員※	(外部委託業者) 電話 メール Web
	リスク情報ホットライン	法務部	「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および法令違反・不正行為に関する情報収集とその対応	当社グループ全従業員※	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	ヒューマンライツ推進室	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)の早期発見・是正	当社グループと関わるすべての取引先	(外部委託業者) 電話 Web
	弁護士ホットライン	法務部	社外に受付窓口を設けることによる心理的安全性の向上とリスク情報の収集経路の拡充	当社グループ全従業員※	(外部委託業者) 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の確保 ※対応言語は、当社グループの主要海外拠点の言語	海外拠点に所属する当社グループ全従業員※	(外部委託業者) 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に基づいた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の設置による客観的な検証および適切な対応	当社グループ全従業員※	イントラネット上の 通報フォーム
相談窓口	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の受けつけおよび適切な対応	地域市民などのすべて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いたお客さまからの苦情・ご意見への誠実かつ迅速な対応	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

※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職員であった者を含む

人権の尊重

人権尊重に関する基本方針

大和ハウスグループでは、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ふまえ「大和ハウスグループ人権方針」を専門家からのアドバイスを受けながら策定、2018年1月に制定しました。

また、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」において、「人権の尊重（私たちはあらゆる人々の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・宗教・社会的身分などを理由とした差別や、職場におけるハラスメントを行いません）」を明記し、さらに、自社およびサプライチェーンに対して強制労働や児童労働を禁止しています。

他にも、法改正に合わせて2020年6月に「ハラスメント防止規程」も制定しました。

[WEB](#) [大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範](#)
[大和ハウスグループ人権方針\(PDF\)](#)

・サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

当社グループでは取引先に対し、人権、品質、安全、環境、コンプライアンスなどに関する行動規範を定めています。「大和ハウスグループ人権方針」を取引先にもご理解いただくため、人権の尊重を明記しています。

[WEB](#) [サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン](#)

・森林破壊ゼロの達成に向けた木材調達の方針

当社グループでは、2021年に森林破壊ゼロの達成に向けた「森林破壊ゼロ方針」を定め、原産国における先住民や地域住民、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調達を進めています。

[P031](#) 森林破壊ゼロ方針

・人権リスクマップ

当社のサプライチェーン上で生じている人権リスクの特定とその影響について、評価の全体像を明示しました。2023年度に、当社の事業に関連する人権リスクについて、政府や公的機関の基準などに基づいた調査を取引先などに対して実施し、その結果を「人権リスクマップ」として策定しました。

■人権リスクマップ



[WEB](#) [サステナビリティレポート2024 人権デューディリジェンス](#)
 における人への負の影響の特定・評価

マネジメント

人権問題に関する体制

当社グループでは、自社の事業活動だけでなく、サプライチェーン全体における人権保護の重要性を認識し、経営管理本部内に、人権保護を専門に扱う「ヒューマンライツ推進室」を設置しています。さらに、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。なかでも、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に加え、「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、より相談しやすい体制を整えています。

社内に設置された各種の通報窓口寄せられた情報は、毎月、人権を担当する役員を通じて代表取締役社長に報告しています。

また、これらの情報は半年に一度、内部統制委員会で報告されています。

■人権に関わる部門・委員会および主な取り扱いテーマ

部門・委員会など	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、ヒューマンライツホットライン通報窓口
人事部	賃金、労働時間、結社の自由・団体交渉権など
サステナビリティ統括部	パートナーズ・ホットライン通報窓口
懲罰委員会	懲罰の審議および処分
CSR調達部会	サプライチェーンの人権
人権啓発推進員、ハラスメント防止エキスパート	人権に関する各事業所での相談窓口

人権の尊重

従業員のハラスメントに関する問題への対応

・通報窓口「ヒューマンライツホットライン」

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・解決に努めています。

 P068 各種通報制度・問い合わせ窓口の対象・運用方法

・ハラスメントセルフチェック

全従業員に対し、ハラスメントセルフチェックを年に4回実施しています。定期的な自己チェックを通じて、自分自身の言動を振り返り、ハラスメントを自分ごととして捉え、ハラスメント行為に関する知識を更新し、行動の改善に取り組むことにより、ハラスメントのない職場風土を醸成しています。

・ハラスメント防止エキスパート

全国の事業所で選任されたハラスメント防止エキスパートは、ハラスメント事案の対処・解決に関して、ハラスメントに関する専門の研修を定期的に受講するとともに、随時ヒューマンライツ推進室からのサポート・アドバイスを受けながら、事業所での相談を受け付けています。

 P072 全国人権啓発推進員・ハラスメント防止エキスパート合同研修

・「セクハラ防衛ガイドブック」の配信と 防犯ブザーの携帯

セクシュアルハラスメント被害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」を全従業員に配信するとともに、女性の営業職および工事職には防犯ブザーを携帯させています。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、セクシュアルハラスメントが起こりうる状況をつくらぬよう指導しています。

・カスタマーハラスメントに対する方針

当社では、2025年4月に社員をカスタマーハラスメントから守るため、カスタマーハラスメントに対する方針を策定・公開しました。カスタマーハラスメントに適切に対応・予防するため、対応方法・手順を定め、社員への教育・研修を実施しています。

 [カスタマーハラスメントに対する方針](#)

従業員への人権啓発活動

・全従業員向け 人権啓発研修

当社では、人権啓発研修を通じて、各人の人権感覚向上やハラスメント防止につなげることと、自他尊重を基本に、認め合う組織文化を醸成することを目的に、人権に関する啓発研修を全役職員に対して毎年1回以上eラーニングで実施しています。

・階層別研修での人権啓発研修

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しています。さらに、階層別研修では、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・入社時研修で、人権に関する研修を計画的・継続的に行っています。

・新入社員向け 人権啓発研修

当社では、新入社員向けに人権啓発研修をeラーニングで実施しています。全職種向けにハラスメントに関する基礎知識や、社内規程、相談窓口の周知を行い、それに加えて営業職向けには主に差別への加担防止、購買職向けにはサプライチェーン上に存在する人権侵害への加担防止についてもそれ

ぞれ学習を行い、確認テストまで完了することで、人権に関する知識を習得しています。

・人権デューディリジェンスデジタルサーベイ

当社グループでは、人権リスクの低減と組織風土醸成についで、優先的に取り組むべき項目を明らかにすることを目的に、人権リスクマップで高リスクとなった項目に対し、従業員の人権に関するリテラシーを評価する人権デューディリジェンスデジタルサーベイを実施しています。調査結果を分析し、「人権侵害の発生リスクが高い項目」について、対策をとることとしています。この人権デューディリジェンスデジタルサーベイは、「ビジネスと人権」に示される人権リスク類型を取り入れた、外部のコンサルティング会社が提供するサービスを活用しています。

・人権標語コンクール

当社グループでは毎年、人権標語を募集しています。三次審査では全従業員の投票によって最優秀作品、優秀作品が選出され、記念品の贈呈のほか、人権週間（12月4日～12月10日）に合わせて作成するポスターに掲載され、全社で掲示されます。2024年度は29,950点の応募があり、最優秀賞4点と優秀賞20点が選出されました。今後も、人権標語の作成を通じて人権意識の向上を図っていきます。

人権の尊重

取引先に対する当社従業員の リスク行為への対応

当社グループでは、共存共栄の精神を持ち、安心して取引を継続していただける企業体質を醸成することを目的に、取引先の声をいただく仕組みを設けています。

・通報窓口「パートナーズ・ホットライン」

当社グループの従業員における倫理・コンプライアンス上の問題となりうる言動やサプライヤー間での課題を把握し、取引先との信頼関係強化に活用しています。通報によって特定された当社の問題点については、適宜是正しています。2024年度からは、通報受付を専門会社に外部委託し、通報者の心理的安全性を確保しています。

・取引先アンケート調査

当社では、当社の従業員が取引先との関わりにおいて問題のある行動を行っていないか確認するため、毎年匿名で協会の連合会会員企業に対してアンケートを実施しています。

取引先アンケート調査の結果は事業区分別に集計され、当社代表取締役を含めた関連部門の役員へ報告するとともに、取引先との実際の窓口となる事業所にフィードバックされます。結果は事業所からの改善策も含め、取引先に伝えるようにしています。

先住民族の権利への対応について

当社では、木材調達における生物多様性の損失や人権侵害への加担を避けるために、「生物多様性ガイドライン【木材調達編】」を制定しています。同ガイドラインに沿って年に一度実施している木材調達調査では、先住民の権利、労働諸条件の確認を実施しています。調査に当たっては、森林破壊や人権が侵害される可能性が高いとされる地域を「高リスク

エリア」と設定し、当該地域からの調達の実態が確認された場合には、当該サプライヤーに対して改善活動を行うよう要請しています。2024年度は、高リスクエリアからの木材調達のうち、認証材を除いた比率は0.1%となりました。なお、調査項目はNGOや森林認証機関からの情報をもとに、適宜改定しています。

集中購買先への 人権デューディリジェンスの実施

当社購買部門ではサプライチェーン上でのリスクの顕在化、ならびにリスクの未然防止を図るため、住宅系の集中購買先のすべてに人権デューディリジェンス活動を行っています。「人権、労働環境、ハラスメント、外国人労働者、材料調達網におけるリスクなど」といった項目に対してアンケート調査を実施し、対象となる全取引先(2024年7月末時点248社)から回答を得ています。アンケート調査結果をスコア化し、4段階(S、A、B、C)でランクづけするとともに、各評価項目ごとにコメントを記載した評価書をお渡ししています。Cランクでリスクが顕在化した取引先については面談を実施し、改善を要請しています。必要に応じて取引先の工場などを訪問し、改善状況の確認を行っています。

また、取引先と共同で毎年実施される会合(東京と大阪に分けて2回実施)の際に、SDGsやカーボンニュートラルの講義に加え、人権デューディリジェンスに関する説明会と結果報告を実施しています。サプライチェーンにおける人権問題について意識の向上を図るとともに、リスクの未然防止に努めています。

個人情報の管理への対応

当社は、個人情報保護の重要性を認識して、個人情報を適切に利用し保護することが事業活動の基本かつ社会的責任であると考え、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定めて社内外に公表しています。この方針のもと、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など組織的・人的な安全管理体制を整備するとともに、入社時に全従業員が研修を受講することとし、個人情報保護の考えや社内規程を周知徹底しています。また、情報技術(IT)による対応においても、個人情報は最重要の情報と認識しており、利用者の認証統制やアクセス制限、操作ログ管理などを行うとともに、ハードディスクの暗号化、外部からの不正なアクセスの検知など多段階の対策を実施しています。

また、個人情報だけではなく、当社が所持するすべての情報資産に対し、情報管理の責任者の設置や情報の重要度に応じた取り扱いルール of 策定、従業員への教育を実施しています。しかしながら、2024年度においては個人情報保護委員会への報告を要する重大な情報漏洩事故を発生させたため、2025年度は再発防止に向けた体制整備に取り組みます。

[個人情報保護方針](#)[DXアニュアルレポート](#)[お客様情報等の外部流出に関するお知らせ\(お詫び\)](#)

人権の尊重

団体交渉協定の対象となる 全従業員の比率と合意内容

当社では、企業別労働組合は組織されていませんが、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」からなる国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際基準を支持しており、全従業員に対して「団体交渉権」「結社の自由」などの労働基本権を尊重し、認めています。

商品情報の提供

当社では、提供した建物をお客さまが安全にご使用いただけるよう、建物の引渡し時に商品情報に関する書類を提供しています。例えば、戸建住宅ではお客さまへ建物のメンテナンスに関する「住まいの手引き」をお渡しするとともに、希望される方には「日本住宅性能表示基準」に基づき設計・建設の性能評価書を開示しています。また、分譲マンションに関しては、引渡し会にて鍵と共に「建築物・設備等の利用に関する取扱説明書」「ご入居後のサポート」「D's File」（住まいの履歴ファイル）、各設備の保証書なども併せてお渡ししています。

武装警備員による人権侵害について

世界各国で事業展開を行うにあたっては、従業員の安全・安心を守るために警備会社を起用することがあります。2024年度は、当社の取引先における武装警備員による人権侵害の報告はありませんでした。

主な取り組み

従業員への人権啓発活動の実施状況

・取締役および執行役員向け

当社は2025年2月に、外部専門家を招き「大和ハウスグループに潜在する人権リスクについて」と題し、ビジネスと人権の国内外の潮流や、求められる企業の人権への取り組みに関する講義のあと、当社グループの人権デューデリジェンスデジタルサーベイの分析結果の解説を受け、人権に対するリテラシーを高めました。

・eラーニングの実施

2024年度は、当社の全従業員に対してマイクロアグレッションをテーマに、eラーニングを実施しました。前編と後編に分けて2回実施し、それぞれテストに合格して受講完了となります。各回の受講率は1回目：94.7%、2回目：96.3%となりました。また、グループ各社にも、人権研修の実施を要請し、実施状況の確認を行っています。当社で作成した教材も、グループ各社に提供し活用されています。

全国人権啓発推進員・ハラスメント防止 エキスパート合同研修

当社では、相談窓口対応の質の向上を目的に、全国の事業所・工場・研究所に配置した相談窓口責任者（人権啓発推進員）とハラスメント防止エキスパートに対して、毎年研修を行っています。

研修では、面談記録の重要性や有用性を理解し、その作成手法を習得することで、関係部署への情報共有や報告を的確かつ迅速に行えるようにします。また、判例や過去の事例からハラスメントの判断ポイントやリスクを検討し、問題解決

に結びつけるスキルを養っています。

2024年度は、8会場151名が参加し、ディスカッションの場では当日学んだことや、実際に受けた相談、悩みなどに對し積極的に意見交換が行われました。参加者からは「相談対応において、自分1人だと間違った解釈をする危険性があり、エキスパートと協働して対応することの大切さを感じられた」「実際の相談事例をもとに進め方や共有の仕方を具体的に学ぶことができ大変ためになりました」などの声があがりました。今後も、事例を用いた定期的な研修を通じて、ハラスメント相談に対する対応力の向上を図ります。

事業戦略と連動した人財の確保

考え方・方針

当社の未来を担う人財の確保と多様性ある組織づくりのため、事業戦略に紐づいた採用計画と採用市場に柔軟に対応した採用戦略に基づき、年齢・性別・学歴・障がいの有無によらない多様な人財の採用に取り組んでいます。新卒採用では、エントリーシートによる選考は行わず、個人面接に重点を置いています。キャリア採用では、同業経験者だけではなく異業種出身者まで、経験者採用とポテンシャル採用とにより幅広い人財の確保を目指しています。

マネジメント

採用競争力強化と最適人財の確保

・新卒採用

当社では、就職活動の早期化にともない、内定から入社までには1年程度の期間があるため、1年を通して内定者向けのフォローを実施しています。内定者フォローでは職種別懇親会や仕事理解イベント、1on1面談、外部講師による社会人へのマインドチェンジのセミナーなど、当社の魅力づけを行うとともに、内定者の抱える不安を払拭する機会を多く設けることで、入社してからのギャップを生じにくくしています。

・若手技術者の採用確保戦略

技術系職種の学生を持続的に採用するため、採用強化を目指す学校のOB・OGが、出身校の学生に寄り添う「リクルーター活動」を実施しています。学校ごとに世代の異なる3名のOB・OGでリクルーターチームを結成し、学校訪問活動や

学生フォローを実施することで、学校とのリレーション構築および当社の魅力づけを行うことを目的としています。

また当社は、工業高校を卒業した採用者への教育プログラムにおいて、2年間の専門学校(全日制)への留学制度を設けています。入社後2年間は、専門学校の長期休暇中に当社の建築現場での実務実習を行う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にしておき、期間中の給与も全額支給しています。また、期間中は定期的な当社での研修および面談を通して会社との接点を維持する体制を整えているほか、定期的に保健師面談を実施し生活面でも支援しています。これにより、高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。

・キャリア採用

他社で経験を積んだ人財の採用は、多様性確保の観点からも当社のサステナブルな成長に不可欠と考えています。そこで当社では、当社従業員からの紹介により採用選考を行う「リファラル採用」を実施しています。これは、従業員が友人・知人を紹介する制度であり、マッチング率の高さや入社後の定着性という観点から、有効な採用手法となっています。当社では、2021年10月より、従業員紹介による応募者が入社した場合、紹介者に「リファラル手当」を支給する制度を導入し、全従業員に紹介活動への協力を呼び掛けています。また、2024年問題にともなう施工管理職採用の強化において、当社の施工現場のリアルを伝えるオンラインセミナーを開催し、4週8閉所[※]や建設DXなどの取り組みについて紹介しました。

[※]4週間のうち当該期間に含まれる土日祝日に相当する日数分について建設現場などを閉所すること

インターンシップの実施

当社では、毎年2回(夏・冬)、学生に向けて、企業理解や職種ごとの仕事理解促進を図ることを目的に、インターンシップをオンラインや対面で実施しています。

また、建築系設計職では、各エリアの事業所にて2週間学生を受け入れる長期インターンシップを実施しています。実際に業務を行っている事業所で受け入れることで、より深く企業理解・仕事理解をしてもらい、魅力づけをすることを目的としています。

 [インターンシップ情報](#)

面接力向上の取り組み

当社では、採用に関わる従業員に対し、求める人物像や採用基準について周知・教育を行っています。そして、外部講師による面接トレーニングを受けた従業員が面接員となって選考を実施するなど、バイアスや感覚・思い込みにより左右されない採用活動を実践しています。併せて、人財要件をデータとして可視化するAI面接を導入しています。面接プロセスにおいて人工知能を活用することにより、効率的かつより客観的な採用判断が可能になりました。

事業戦略と連動した人財の確保

主な取り組み

「ダイワのミライセミナー」開催

建築を学ぶ学生を対象に、「ダイワのミライセミナー」をオンラインで開催しました。参加者は就職活動中の学生に限定せず、当社の取り組みから学びを得てもらうことを目的としています。

2024年7月には当社が実際に開発した「船橋グランオアシス」のご紹介や、プロジェクトに携わった社員のトークセッション、学生からの質疑応答など、全国から194名の学生に参加いただきました。学生からは「大和ハウス工業内でもさまざまな職種の方が一つのプロジェクトで技術力を結集して仕事をされていることが印象的でした」などの声があがりました。

大和ハウスグループ 「コンストラクション・カレッジ」開催

当社、当社グループの大和リース、フジタの3社合同で、建築に興味のある学生（大学生、高等専門学校生、専門学校生）を対象に「コンストラクション・カレッジ」を2025年2月に開催しました。当日は39名の学生が参加し、当社グループからは設計/工事（戸建住宅、賃貸住宅、中高層、建築系）、構造、設備、見積、研究開発などに携わる技術系社員が、職種ごとにブースを設け、学生からの質疑応答や、実際のCAD画面を見てもらうなどして建設業の魅力ややりがいを伝えました。参加した学生からは「漠然とした企業としての考え方ではなく、建設にフォーカスした、働く人たちの生の声を聞くことができ、とても満足しました。」といった感想があがりました。技術系社員が自ら建設業の魅力を伝え、建設業のマイナスイメージや疑問を払拭し、将来の就職先の

選択肢に「建設業」を加えてもらうきっかけづくりを行っています。



「コンストラクション・カレッジ」の様子

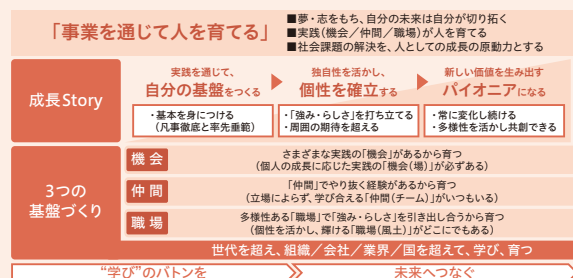
事業戦略と連動した人財の育成

考え方・方針

当社では創業以来、社是に掲げる「事業を通じて人を育てる」に基づき、人財の価値向上が企業価値の源泉であると捉えてきました。「将来の夢」の実現に向けた人事戦略を具体的に実行するための土台として、さまざまな人事制度を構築しています。多彩な事業をグローバルに展開する当社では、事業戦略に連動した多様な人財の育成と、多様なキャリアへの考え方に対応できる制度設計を行っています。

また、事業の発展と、従業員のより豊かな人生につながることを目的とした「人財育成ポリシー」や「人財育成のエコシステム」を策定し、一人ひとりが成長するための3つの基盤づくり（機会づくり、仲間づくり、職場づくり）を各職場で推し進め、誰もが成長できる環境を整えています。

■人財育成ポリシー



さらに、海外グループ会社においては、国ごとに現地の人財を雇用し育成するという考えのもと、各拠点での現地採用と育成を進めています。

WEB ➤ 将来の夢

📖 P178 社会データ 人財育成投資

マネジメント

人事制度・昇級制度

当社の従業員は、勤務地を全国とするG職と特定の住所から通勤圏内を職場とするL職とがあり、それぞれで知識・能力の伸長段階に応じて9つの等級を設定しています。等級1～4までを部長、次長、課長などの管理職、等級5～9を主任、一般職としています。各等級に要求される能力・知識の水準を能力要件として明確にし、昇格においては、一つ上の級の要件を満たしているかを昇格試験で判断しています。なお、4級職への昇格条件には、職種や部門に応じた必須免許の取得が必要です。

また、シニア従業員のスキル・ノウハウは当社にとって貴重な財産であり、次世代に継承すべきものと考え、定年を延長しています。

📖 P079 シニア世代の活躍推進

P081 ジョブプロケーション申告制度

対話を重視した評価制度

当社では、「自分の仕事の成果が公平に評価され、認められる」ことは、「やりがい」を感じる大きな要因と捉え、上司と部下が年4回の面談を実施する「評価・育成面談制度」を設けています。まず「期初は組織のなかで期待される役割と成果または目標について話し合い」、「中間時点で進捗状況の確認と軌道修正を行い」、「期末に半年間の成果と取り組みの振り返りを行い」、「評価結果のフィードバックを通じて、今後の成長に向けた課題を共有していく」。この、一連のサイクルを「評価・育成面談制度」を通して実施しています。このように評価結果について説明する機会を設けることで、より効果的な育成を推進しています。

また、管理職には「目標管理制度」を設け、上司との面談を通じて個人の目標設定や評価を定期的に行うとともに、組織目標の達成についても考えることで、管理職としてのさらなる成長を促しています。

職種選択（FA）・社内公募制度

当社では、自らの選択により現在の職種以外の職種、部門へ異動できる職種選択（FA）制度を導入しています*。2024年度は96名の応募があり、58名が3次審査を通過、合格しました。社内公募は、新規事業の要員や海外事業などの特殊な職務に必要な人財を募集し、その内容は通達で随時、全従業員に周知されます。

これらの制度の活用により、意欲ある人財を適所に配置することで、個人の能力とモチベーションの向上を同時に実現させるとともに、異動先の組織を活性化し、ひいては会社全体の活性化と体質強化を図っています。

※年齢や勤続年数などの条件あり。

事業本部・グループ会社が連携した教育支援体制

当社では、教育施策の持続的な拡充を目的として、人事部主催の「人財育成連絡会議」を毎月開催しています。育成内容、効果的な手法について、事業本部や技術部門の教育担当者と共に共有するとともに、従業員の個性や能力を伸ばすための育成のあり方について議論を行っています。また、グループ会社においても同様に、当社人事部と各社教育担当者が定期的に一堂に集まり、人財育成に関する知識の習得や情報交換を行っています。今後は、人的資本の向上に向け、グループ会社全体の教育投資額や時間の把握に着手します。

事業戦略と連動した人財の育成

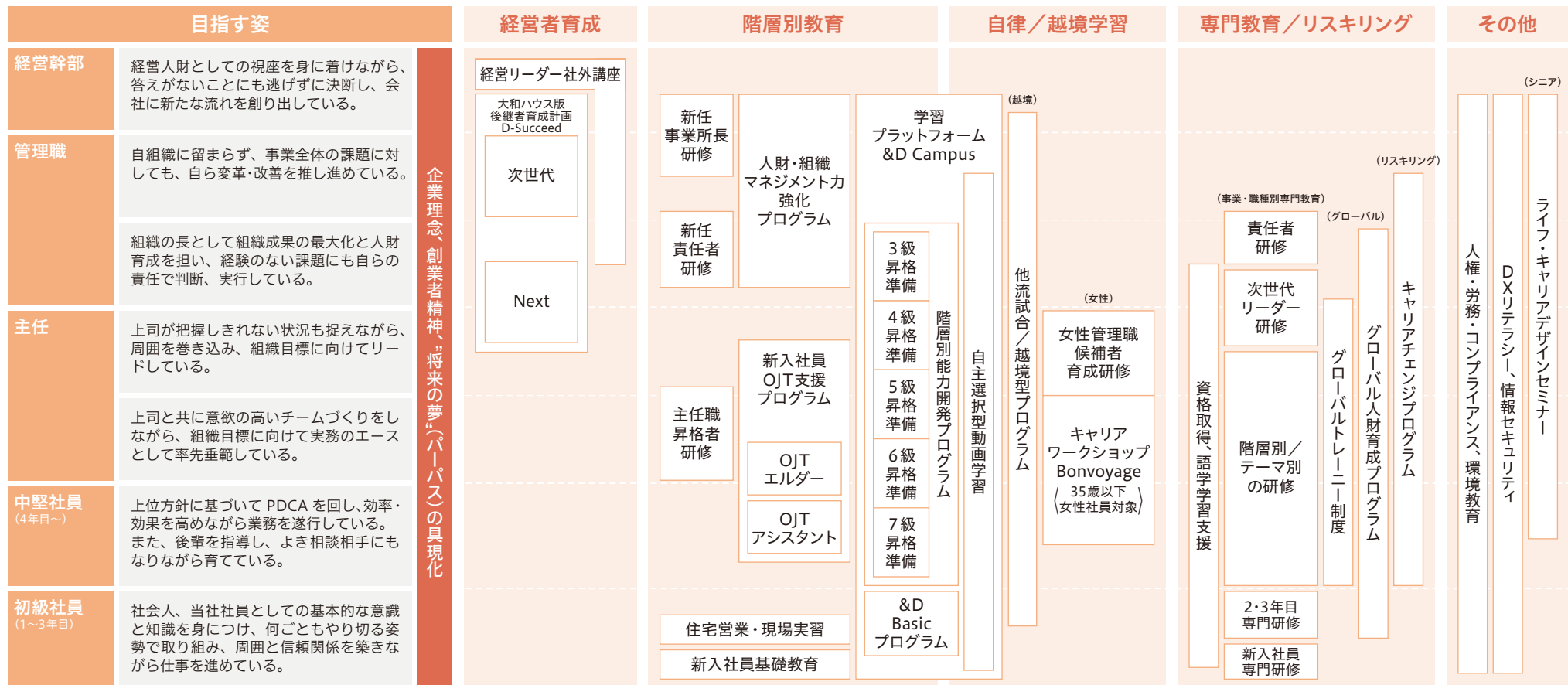
成長を後押しするための全社教育(研修)体系

当社では、業務に必要な知識やスキル、法令知識の習得、コンプライアンスなどのリスクマネジメント意識の向上を目的に、階層別や職種別に研修（オンライン形式含む）やeラーニングによる教育を展開しています。特に階層別教育については、集合研修において各職能で求められる基本的な理論を学んだ後、各職場で実践するプログラムとしています。

また、公的資格などの取得に向けた学習、手挙げ式のビジネスリテラシーや語学学習などの自己啓発・スキルアップの支援を行っています。なお、業務上必要な主要資格には合格祝い金制度を設け、取得を推進しています。

📖 P077 学習プラットフォーム「&D Campus」の導入

■研修体系



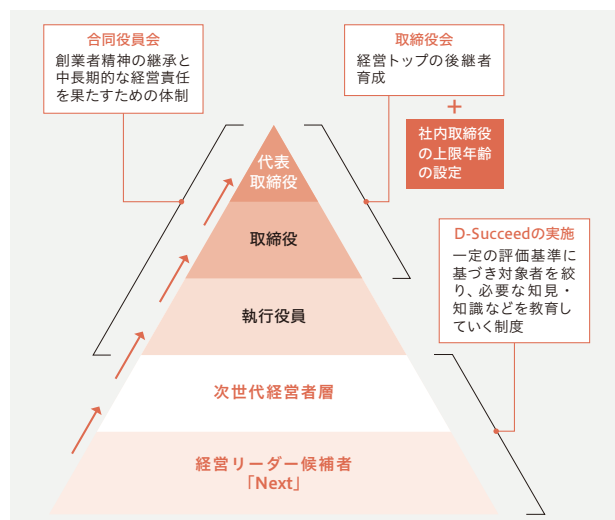
事業戦略と連動した人財の育成

後継者候補の育成の実施

当社では計画的、継続的、意図的に経営リーダーを輩出するための仕組みとして、大和ハウス版後継者育成計画「D-Succeed」を導入しています。将来の役員クラスへの登用を見据えた支店長職をはじめとした営業・技術・管理の主要ポジション候補者を選抜した「次世代」と、将来の経営人財を計画的に育成するため30代を中心に選抜した「Next」の2区分に分けて、育成やアセスメントを行っています。選抜にあたっては、各事業所からの推薦のもと、各職種を管掌する担当役員やエリアを統括する支社長、人事アセスメント情報など複数の観点から行っており、職種や性別にとらわれず、多様な経営人財候補者を育成、プールできるようにしています。

また、さまざまな企業の経営人財が集う社外講座への派遣や、独自のグローバル経営人財プログラムを組み、海外事業を支える人財育成も推進しています。

■後継者育成の仕組み



人財・組織マネジメント力強化プログラム

さらなる事業発展と人財育成を進めるためには、各現場においてキーパーソンとなるライン管理職のマネジメント力の強化が必要不可欠です。そこで、2024年度より4年の期間をかけて、全ライン管理職（約1,600人）を対象に「人財・組織マネジメント力強化プログラム」を実施しています。半年間のプログラムでは、合宿型研修で自らのマネジメントスタイルをふりかえりながら最新のマネジメント理論を学び、日々のマネジメントに落とし込み、学習進捗に応じて定期的なコーチングを受けることにより、「業績が上がるマネジメント」と「ヒトが活きるマネジメント」の両輪を回すことができる力を身につけています。

新入社員を対象としたOJTによる人財育成体制

当社では、新入社員ならびに初級社員については、基礎能力を着実に習得するため、組織全体で育成・支援しています。営業所長・課長などの管理職がOJT責任者となり、OJTを行うリーダーとしてOJTエルダーを任命します。さらに、年次が近く気軽に話せる相談相手としてOJTアシスタントを任命しています。なお、OJT責任者・OJTエルダーには、OJTに関する基礎知識やスキルを理解するための「OJTハンドブック」を配付するとともに、新入社員の入社前にオンライン研修会を実施し、効率的に成長を促せるように支援しています。

また、当社に入社した営業・管理系の新入社員は、配属された事業部に関わらず、住宅営業実習を実地で約4ヵ月間実施します。住宅営業の先輩社員によるOJTで、当社社員が大切にしたい「住宅の心」を、実践を通して自分ごととして理解し、B to C営業の体験を通じ、市場における当社の評価・特長を肌で感じながら、“個人のお客さまと一から信頼関係を築く力”を養います。このような経験を自業務に活かすこ

とや、事業・職種を超えた一体感や協業につながる事業所内のコミュニケーションの促進を目的に実施しています。

学習プラットフォーム「&D Campus」の導入

当社では、集合研修やeラーニングといった教育施策を集約する「学びのプラットフォーム」として、2024年度に「&D Campus」を導入しました。自社でのeラーニングに加え、全従業員に外部動画学習サービス「Schoo」の全講座を公開し、個人の属性や興味関心に合わせて自由に講座を選択し受講できる環境を整えており、従業員の自律的な学習を促進しています。

越境キャリア支援制度の運用

既存の社内公募制度※1やFA制度※2などの制度と共に、従業員の成長やキャリア形成、自己実現などを支援することを目的に、「越境キャリア支援制度」を実施しています。当制度は、副業で得た知見や経験を本業に還元させることを期待した制度です。当制度では、①会社が斡旋する「副業（公募型）」、②個人で探す「副業（申請型）」、③現所属のまま所定労働時間の一部を使い、他部署の業務やプロジェクトなどに携わる「社内副業」、④他企業へ一定期間出向し、自社以外の業務を経験する「他企業との人財交流」のメニューを設け、従業員の越境体験を創出しています。

2024年度は計73名（③については25名）が越境キャリア支援制度を利用し、利用者からは、「本業では得ることのない経験をすることができ、本業では身につかないスキルを身につけることができた」といった声があがっています。

本制度の利用により、多様な経験を持つ従業員を育成することで、持続的な企業価値の向上を図ります。

※1 公募された部門に立候補できる制度。

※2 希望する職種、部門に自ら手を挙げ異動できる制度。

事業戦略と連動した人財の育成

住宅設計配属の新入社員教育

当社では、住宅設計課に配属される新入社員は1年半本社で教育を受け、基本的な建築知識、CADの操作、プラン作成など、仕事の流れや設計者としての心構えを身につけます。その後、全国の事業所に配属される仕組みとなっているため、効率的に専門知識の習得が可能なおうえ、事業所の環境による教育のバラつきを防止することができます。

配属先の事業所からは「基本的な業務知識を習得しており、事業所に配属された際には即戦力として活躍している」。教育を受けた新入社員からは「長期間の実務研修で身についた知識は、配属後にとても役に立ったのでよかった」という感想があがっています。

今後も、より付加価値の高い住宅をお客さまにご提案できる設計者の育成を推進します。

【住宅系設計】法令遵守研修の実施

当社では、建築基準に関する不適合などの再発防止策の一つとして、地区ごとに住宅設計を対象とした法令遵守研修を開催しています。型式適合認定にかかる一連の規程など、法令に関する知識を習得し、個人個人が責任を持って再発防止の徹底を図っています。なお、この研修の受講を完了しないと、型式適合認定制度の社内試験を受験できない仕組みになっています。

 P094 【住宅系設計】型式適合認定制度に関する社内資格

【住宅】営業部門向けコンプライアンス勉強会

リスク事案を未然に防止するには、さらなる知識の底上げによる正確な業務遂行が求められます。そこで当社では、毎年、継続的に営業責任者・担当者の法令や社内ルールに対する知識の向上を目的とした「コンプライアンス勉強会」およ

び「習熟度確認テスト」を実施しています。不合格者には追加勉強会と再試験を実施し、テストの結果は営業所別ランキングとして社内で開示しています。

グローバル人財の育成

当社では、今後グローバルに事業を展開すべく、海外事業展開を成功させる人財の発掘・育成を行っています。

・グローバルトレーニー制度（海外渡航型研修）

当社は、若手技術者を対象に、海外事業で活躍できる技術人財を養成する段階的なプログラムとして、「グローバルトレーニー制度」を実施しています。2024年度は、各事業本部から今後の海外事業を担うことが期待される技術職の若手従業員（4名）を選抜し、準備期間を経た後、約10ヵ月間にわたる海外派遣型の研修を当社の海外拠点がある米国、中国、マレーシアにて実施しました。各拠点では、海外特有の商習慣や技術・管理手法などについて学び、将来の海外赴任に対するマインドセットを行いました。研修の終了後は、原則元の所属に戻りますが、最終月に本人の希望を参考に、元所属先、海外本部などが相談し所属先を決めます。2025年度からは、研修を前期と後期に分け、年間8名がこの研修に参加します。また、技術職に限らず、海外事業における幹部候補の計画的な育成に取り組んでいきます。

 [DAIALOG10](#)

・Daiwa In-Tech Program （ナショナルスタッフ短期日本留学研修）

当社では、今後の海外事業拡大を見据え、海外現地法人に勤務するナショナルスタッフ（現地スタッフ）の技術力向上を目指し、日本国内での研修プログラムを実施しています。

2024年度は、当社の戸建および賃貸住宅の設計を支援す

るベトナム・ハノイのスタッフが、コロナ禍以降、日本に来て当社の商品などを見る機会がなく、日頃の業務で取り扱っている図面がイメージしにくいという課題を持っていたため、10日間の日程で来日し、研修を受講しました。実際の建設現場や完成現場、工場で工法や部材を熱心に確認し、図面や納まりの理解を深めました。また、設計支援を依頼する日本スタッフと対面で意見交換を実施し、コミュニケーションの向上を図りました。

・語学学習支援

当社がグローバル展開を進めるためには、全従業員の語学力の底上げが必要です。そこで、当社では外部の語学学習指定講座を準備しており、その受講料の一部を会社が補助するなどの支援を行い学習を後押ししています。また、定期的に語学力を確認するため、TOEIC® IPテストを希望者が受験できるようにしています。

キャリアチェンジプログラム

持続的な経営を進めるための事業ポートフォリオ組み換えにともない、人財の配置転換やリスキリングが求められます。そこで、事業や職種を跨いだ異動を命じられた従業員を支援するため、当社では2024年度より「キャリアチェンジプログラム」を実施しています。本プログラムでは、これまでのキャリアの棚卸を行うとともに、新しい環境で前向きにリスキリングに取り組むためのマインドセットを行っています。

キャリアデザインへのサポート

当社では、定年前であっても自身のライフスタイルに合った時期に退職し、その後の第2の人生に向けて転進・独立する従業員を支援する「キャリアデザイン支援制度」を導入しています。この制度は、キャリアデザインを考えるうえでこ

事業戦略と連動した人財の育成

これまで会社で培ったノウハウ・スキルや自身の強みを振り返ることで、従業員が自立心や独立心を持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を輩出する土壌を育てることを目的としています。

シニア世代の活躍推進

当社では定年を65歳としています。全国社員については65歳か67歳を選べるようにしています。さらに、定年後の再雇用制度である「アクティブ・エイジング制度」には3つのコースがあり、担当する職務に応じて複線的に処遇を準備し、現役と同様の勤務日数や給与を選ぶこともできます。また、この制度には70歳までの上限が設けられていますが、技術職については年齢上限を撤廃しています。これにより、年齢に縛られずに専門性を発揮し続けることができる環境を実現しています。

シニア活躍推進に積極的に取り組むことで、社外から優秀な人財を呼び込むことにもつながっています。業界や職種を問わず、当社の成長を加速させる高度な経験・スキルを持つ人財が、活躍の可能性を感じて転職してきており、50歳以上のキャリア採用数も順調に増加しています。このことは、当社が新たな事業やビジネススキームに挑戦していくうえで、大きな助けになっています。

・ライフデザインセミナー

当社では60歳を迎える従業員を対象に、「ライフデザインセミナー」を毎年実施しています。人生100年時代では、各個人がワーク/ライフ全体を見据えたうえで、退職後のライフプランを描くために、新たな知識やスキルを学び続けることが重要であることを理解してもらう内容としています。また、61歳以降の人事制度や公的年金、企業年金制度、健康管理などについてのレクチャーを行い、各人の充実したライ

フプランニングを支援しています。

 P176 社会データ 多様性に関する指標 シニア雇用・採用状況

社内表彰制度

・ Daiwa House Award

当社グループの総合力を一層高めることを目的に、年に一度、優れた成績を残した事業所や営業所、個人、グループ会社を顕彰し表彰しています。これを通じて、模範となる事業所や個人等を示し、他の社員の意識を高めています。

■ Daiwa House Award での表彰対象

	名称	評価対象	内容
石橋 信夫賞	事業所経営 最優秀賞	事業所	業績評価と経営健全度評価の両面から、最も優秀な経営を行った事業所
	グループ会社 優秀賞	グループ 会社	財務・非財務を含む総合評価が高く、優秀な経営を行ったグループ会社
社長賞	営業所経営 最優秀賞	営業所	業績評価と経営健全度評価の両面から、最も優秀な経営を行った営業所
	安全特別 社長表彰	事業所	無災害5,000日を達成した事業所
	Challenge! We Build ECO コンテスト	事業所/ 従業員	各事業所・工場において取り組まれた環境活動のうち、特に優れた事例
	優秀社員 社長表彰	従業員	優秀な成績を上げた従業員

 [従業員「働きがい」と「誇り」の最大化に向け、社内表彰制度「Daiwa House Award」を創設](#)

・ 技術系社員に対する「殊勲賞」

当社では、技術系社員の士気高揚を目的に、その年度に優秀な功績、大きく貢献したことを讃える「殊勲賞」を設けています。2021年度から継続してテーマには「SDGsに積極的に取り組む」を掲げています。「ものづくり」に携わる9つの部門ごとに定めた評価基準と、その年にあげた功績を併せて定量的に評価します。

「殊勲賞」の副賞として、当社が展開する海外事業の現場などへ視察研修を行っています。視察先で感じたことについて互いに意見を交わし、海外事業への興味関心を持つきっかけをつくり、海外事業で活躍する技術者の芽を育てることも目的としています。

■ 主な社内表彰制度

表彰制度名称	部門	職種
オーナー様紹介優秀社員表彰	住宅	営業
展示場ルート契約優秀拠点表彰		
販促コンクール優秀社員表彰	リブネス	営業
設計コンペ	賃貸住宅	設計
作品コンペ「Daiwa Works(大和の仕事)」	建築	設計
お客様相談室事業所・個人表彰	CS	CS
全国工場改善事例コンクール	工場	工場
技術コンクール(発明部門)	技術系	全職種
技術コンクール(技術改善)		技術職
殊勲賞		技術職
安全コンクール	事業所・工場	全職種
安全表彰	技術系・工場	技術職

社内起業制度「Daiwa Future100」

当社グループでは、2024年度より人的資本価値向上の一環として、社内起業制度「Daiwa Future100」を開始しました。年齢や職位に関わらず、グループ全従業員を対象として事業案を募り、外部パートナーと連携して事業検証を行います。採択された事業案は、起案者自らが社長となり、事業化および事業成長を推進します。

初年度の「Daiwa Future100」は、応募総数896件のなかから3段階の審査を経て、計5件(通過3件、条件付通過2件)の事業案が通過しました。審査通過者からは、「外部の専門家や事務局の協力によって、自分では気づけなかった点を学

事業戦略と連動した人財の育成

べるよい機会だった」「この機会にいただいた情報やアドバイスのおかげで、社内の資産を最大限に活用できる道筋が見えた」などの前向きな声がありました。また、アンケートにおいて不通過者の89%が「再挑戦したい」と回答しており、挑戦する組織風土の醸成、将来の大和ハウスグループを担う経営人財の育成に寄与することが期待されます。

“100周年10兆円”を担う新たな事業群の創出に向け、2025年4月に第2回「Daiwa Future100」を開始しました。

 **最大300億円の人的資本投資 社内起業制度「Daiwa Future100」を開始**

主な取り組み

後継者育成計画「D-Succeed Next」の実施

当社が実施する後継者育成計画「D-Succeed Next」は、エリアを統括する支社長や担当役員、経営層による選抜過程を経て毎年45名程度が選抜されます。「Next」は経営人財としての視座や視野を獲得するための“育成機会”をつくっていくことを目的とし、3年かけて育成するプログラムです。

1年目はリーダーシップに関する理論習得や自身の内面に向き合うとともに、事業環境や事業課題にも目を向け「ありたい姿」を描きます。2年目は、視座・視野の拡張のなかで、自らのありたい姿について考えるとともに、経営リテラシーの基本を習得します。3年目は、「社会のなかでの自分自身」を強く意識し、絶えず変革する力をさらに強化することを目指す。1年目はリーダーシップに関する理論習得や自身の内面に向き合うとともに、事業環境や事業課題にも目を向け「ありたい姿」を描きます。2年目は、視座・視野の拡張のなかで、自らのありたい姿について考えるとともに、経営リテラシーの基本を習得します。3年目は、「社会のなかでの自分自身」を強く意識し、絶えず変革する力をさらに強化することを目指す。

 **P077 後継者候補の育成の実施**

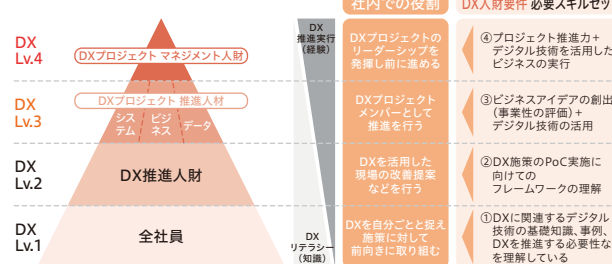


「D-Succeed Next」育成プログラムの様子と課題

DX人財の育成

当社では、第7次中期経営計画において、デジタルトランスフォーメーション（DX）への取り組みを重点テーマに掲げています。そこで、2023年度よりDX人財を育成するため、全社員を対象にDXリテラシー教育Lv.1を実施。2024年度はDXLv.2（実践コース）を希望者に対して実施しました。加えて、全従業員に対してデータ活用スキルを全社的に底上げするため「データ活用講座リテラシー編（受講者数：14,419人、eラーニング全5回計180分）」を行い、その上級編として希望者に対しては、「データ活用講座 実践編（延べ受講者数：4,800人、eラーニング全3回計202分）」を提供しました。今後も、各部門・組織でDXを主体的に推進できる人財を育成していきます。

DXリテラシー教育



階層	受講者数	受講時間
DX Lv.1	14,439人	150分
DX Lv.2	477人	300分
DX Lv.3	未補足	370分

【建築系設計】社内短期留学制度の導入

当社では、建築系設計職に携わる社員の視野を広げ、さらなる成長の機会を提供することを目的に、社内短期留学制度を導入し、2024年度から募集を開始しました。

技術者として成長するには、幅広い用途や大型プロジェクトの物件に関わって視野を広げることが重要です。しかし、所属する事業所によっては、関われる物件の用途や規模に偏りがあることが実情です。加えて、経験を積むために、異動を頻繁に繰り返しては社員の生活面の負担が大きくなります。当制度は、現所属を変更せず、大型プロジェクトや特殊物件を設計している期間での留学を通じ、スキルと知識の向上を図ります。

【建設工事】技術者経験登録の運用開始

当社では、技術力強化の一環として「技術者情報データベース」の運用を2024年度から開始しました。会社として、従業員一人ひとりの保有技術を一元管理し、効果的な技術者の配置や、高度な技術を要するプロジェクトへの対応に活用していきます。従業員個人としても、過去の履歴が見える化され、自己成長を実感できます。

過去に携わった物件での経験情報は従業員の自己申告に基づき収集します。今後は社内のシステムにより定期的に正確な情報を収集し、蓄積していきます。

従業員の働きやすさと働きがい

考え方・方針

当社グループは、社是に「企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること」を掲げ、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる労働環境の整備や、一人ひとりが自分らしい生き方や働き方を選択できる柔軟な人事制度設計を行っています。

また、当社の健康経営方針として「家づくり、街づくりの基本は健康から。社員とその家族がイキイキと活動できる生活環境づくりを支援します。」と定めています。さらに、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」にも「健康と安全に留意する」ことを定め、従業員の健康維持・増進を推進するとともに、心理的安全な職場環境のなかで、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土を醸成します。



➡ 大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

➡ 大和ハウスグループ理念体系

マネジメント

労務問題に関するコンプライアンス遵守の徹底

・シン働き方改革プロジェクト

当社では、代表取締役副社長のもと、本社部門が垣根を越えて参画する「シン働き方改革プロジェクト」を実施しています。「事業を行う現場が業務をストレスなく遂行でき、本来為すべき価値創出に集中できるようにする」と方針を掲げ、従業員から改善要望を集め、業務の廃止・簡素化やデジタル技術による効率化でスピーディに解決する取り組みを進めています。なお、従業員の意見に対する対応状況は、本プロジェクトのイントラネットで毎月、社内に公表しています。

・ワークスタイル提案BOX

当社では、「2024年問題」※に対する改善策の一環として、「社長 2024年問題BOX」を開設しました。従業員が各自で翌月の業務計画に基づいた残業時間を設定し、それを超過した場合には報告をしてきましたが、従業員の時間外労働に対する意識が高まり、設定した上限時間の超過報告の投稿件数が減少したことから、働き方に関する意見・提言や、業務改善アクションにつなげるための情報提供機能だけを残し、「ワークスタイル提案BOX」に名称変更しました。従来通り投稿された情報は社長に届き、原因分析を行ったのちに関連部門と共に改善活動につなげるとともに、具体的な改善策については社内のイントラネットにて開示しています。

※働き方改革関連法で時間外労働の上限規制が適用され、労働環境の変革が求められている。

・健康診査の実施

月の時間外労働・休日労働が80時間を超えた者（管理職含む）は、全員を産業医による健康診査の対象とし、健康障害

の防止を目的とした健康指導を行っています。健康診査をタイムリーに実施すべく「オンライン産業医サービス」を導入しています。

・未払い防止のための労働時間実態調査

四半期に一度、実態に則した労働時間の把握と未払い賃金の発生を確実に防止することを目的に、労働時間実態調査を実施しています。万が一、未申告労働時間が発覚した場合は、未払い残業代の遡及支給および上司への厳重注意を行います。

・三六協定

当社は、国内においては労働基準法に基づき、事業所ごとに従業員の過半数を代表する者との間で「時間外・休日労働に関する協定」（いわゆる「三六協定」）を締結しています。本協定は、管理監督者を除くすべての従業員に適用されます。



P173 社会データ 基本情報 平均時間外労働時間

ジョブローテーション申告制度

当社は、従業員が勤務地に関する自らの志向を表明できる制度を設けています。全国に事業所を構える当社では、全国社員（全国転勤可）と地域社員（特定の住所地からの通勤圏内事業所でのみ勤務）のコース別雇用管理を行っています。また、毎年「ジョブローテーション申告制度」により各人の希望確認を実施し、全国社員が個人事情により地域社員へ転換したり、勤務地変更の希望を申告できるようにしています。

働く場所を限定することで育児・介護・病気療養などの配慮が必要な個人事情に適した働き方を選ぶことができ、従業員の定着率とパフォーマンスの向上を促進しています。なお、全国社員は、全国転勤の負担があることを鑑みて、地域社員よりも高い給与基準や手当などが設けられています。



P089 同一労働同一賃金の実現と生活賃金の保証

従業員の働きやすさと働きがい

フレックスタイムの導入

当社では、2022年度からは一部の例外を除く全従業員を対象に、コアタイムのない「フレックスタイム制度」を導入しています。これにより、柔軟でより生産性の高い働き方を推進しています。

対話型の関係性構築

当社では、部下の成長や成果向上を支援するコミュニケーションの場として、部署ごとに実施頻度を決めて、1on1ミーティングを実施しています。

昨今では、顔を合わせることによる創造性やリスク防止の強化、新入社員や若手社員の組織的な育成、心理的安全性の担保など、リアルな関係性が再評価されています。そこで、2025年4月からは、特段の事情がある場合を除いて原則毎日出社の形態に変更しました。

セルフディスカバリー制度

当社の“将来の夢”（パーパス）の実現のため、また第7次中期経営計画における方針である「人的資本の価値向上」「働きがい最大化」の推進に向け、年に一度、自ら主体的にキャリア形成の自己理解を深めることを目的に、「セルフディスカバリー制度」を実施しています。自身の仕事に活かせる強みや、今後どのような立場でどのような仕事をしていきたいかなどを具体的に問う内容となっており、自己キャリアへの展望を深められるようにしています。また、この結果を上司と共有して配属の希望を伝えることもでき、働きがいの最大化も図っています。

ENGAGEMENT BOOKの配付・活用

当社グループでは、当社の“将来の夢”（パーパス）の実現のため、職場環境と組織風土を改善するための気づきを与えるきっかけづくりとして「ENGAGEMENT BOOK」を発行しました。これは、ワークを通じて従業員の考えや大切にしているものなどを知ることにも目的としていることから、「対話」を重視した構成としています。上司部下・先輩後輩との対話によって組織の課題を発見し、改善していくことで、働きがいの向上などを図っています。

【住宅営業】「営業職チーム制」を導入

当社の戸建住宅事業では、仕事の偏りや個人格差、マンパワーへの依存、次期マネージャー人財の育成、若手社員への教育不足や早期退職といった課題に対し、チームの協力体制で解決できる組織づくりを目指し、「営業職チーム制」を2024年度に導入しました。リーダー（店長）を中心とした協力体制とボトムアップの風土の醸成を目指しています。これにより、メンバーは組織の目標達成に貢献している充実感と達成感や、成長の実感を得ることができます。また、リーダーはチームマネジメントの観点で業務を遂行する体制を構築し、高いマネジメント力を持った店長を「Prime Manager」に認定するなど、活気あふれる職場環境を構築するとともに、次世代のマネージャーの育成を図ります。また、優秀な成績を収めているチームを表彰する制度を設けており、優秀なチームの手法やチーム運営を水平展開することで、全国の営業力向上を図っています。

2024年度に実施した、チーム営業に関するアンケート調査では「チームが活気づいている」「メンバーの成長が自分の仕事の喜びとなっている」とのリーダーの声や、「若手に契約を取らせよう！という雰囲気強く感じる」「1件のお客さ

まへの対応にチームみんなで考えるようになり、チーム感が増した」などのメンバーの声があがりました。また、若手社員の約8割が、チーム営業体制が自身の成長につながっていると回答しました。今後も、アンケート結果などをふまえ、よりよいチーム営業の体制を構築していきます。

【住宅営業】歩合型報酬選択制度

当社では、「標準型」の報酬体系と比較して、受注に対する業績給（販促手当）の割合が相対的に高い「歩合型」を、社員が希望申告できる制度を設けています。

成果（受注実績）がダイレクトに賃金に反映される報酬体系を自らが選択できる機会を設けることにより、報酬に対する納得性・公平性を高め、受注に対するモチベーションの向上を図っています。なお、2024年度からは「営業職チーム制」が導入され、店長にはチームマネジメントの役割が期待されるため、店長である者が「歩合型」への区分変更を希望する場合には原則店長を外れることとなります。

【住宅営業】設計知識を有する営業担当者「Architect Advisor」

当社では、住宅設計（インテリアコーディネーター含む）で高い設計スキルを身につけたのち、住宅営業へ転籍した営業担当者を「Architect Advisor」に認定する制度を2024年度から開始し、お客さまに質の高い提案を行っています。「Architect Advisor」には転籍後1年間は営業の知識を得る教育期間を設けています。また、「Architect Advisor」は営業担当者に設計スキルを展開し、メンバー全員の提案レベルを底上げすることで、相互に能力の向上を図ります。

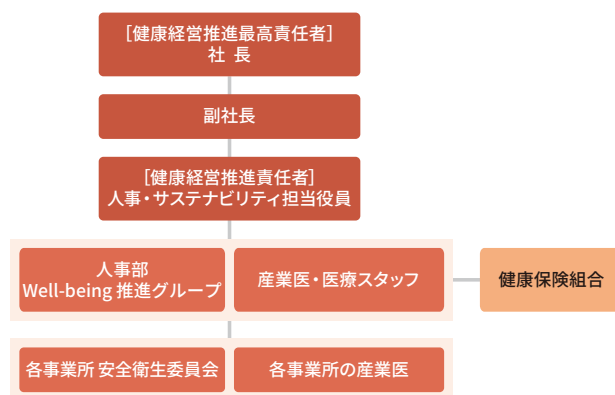
従業員の働きやすさと働きがい

健康経営の推進

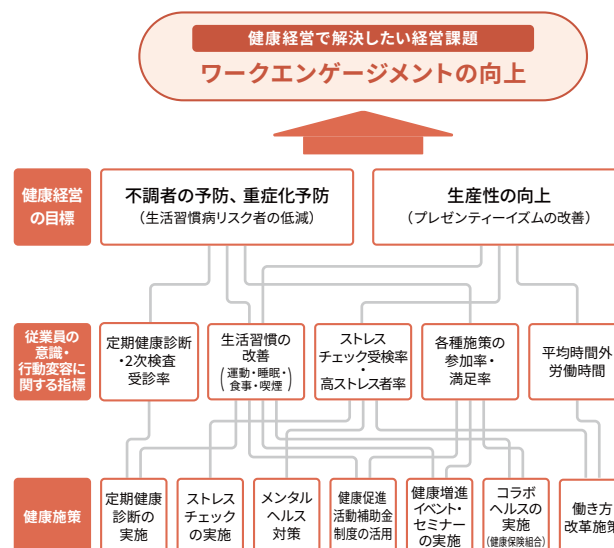
当社では、社長を健康経営推進最高責任者、人事・サステナビリティ担当役員を健康経営推進責任者とし、人事部 Well-being 推進グループを中心に産業保健スタッフ、健康保険組合と連携して健康経営を推進していく体制を構築しています。また、各事業所の総務部門が安全衛生委員会の事務局も担っており、事業所ごとの課題の解決に向け、産業医、従業員代表、安全衛生委員と連携し、健康経営戦略マップに沿った取り組みを推進しています。

従業員が「健幸」（健やか・幸せ）であると実感し、最大限のパフォーマンスを発揮することで、ワークエンゲージメントの向上につなげていきます。

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ



心とからだの相談窓口

当社では、従業員の心とからだの健康づくりの一環として、専門の外部相談窓口を用意しています。

・EAPサービス：株式会社Eパートナー

仕事や家族・自分のことなど、公私にわたる悩みや心配ごとを専用ダイヤルに連絡し、専門のカウンセラーに電話や面談、メールなどで相談できます。家族の方も社員同様に利用できます。また、不調な方との関わり方についても総務責任者・上司・周囲の人が相談し、アドバイスを受けることができます。プライバシーが保護され、相談内容が会社に知られることはありません。さらに、毎月株式会社Eパートナーから「こころものがたり」（相談事例）と「ホットタイムス」（カウ

セラーに聞いた読み切りレター）が配信され、メンタルヘルスをサポートしています。

・24時間無料電話相談：ティーベック株式会社

24時間年中無休、通話料・相談料無料で医療スタッフへ電話相談ができます。

※健康保険組合のサービス

・チャットボット健康相談：ティーベック株式会社

健康に関する悩みや質問に、チャットボットがお答えするサービスです。本人だけでなく、小さなお子さまなどご家族の健康に関する悩みや質問へも回答します。

※健康保険組合のサービス

従業員の健康と安全に関するリスク評価

・定期健康診断・ストレスチェックの実施

当社では健康保険組合と連携し、生活習慣病健診を加えた充実した定期健康診断を実施しています。病気の早期発見・早期治療、健康リスクの管理を目的に、全員受診を2013年から12年連続で達成しています。また、要精密検査・要治療となった従業員への再検査の徹底を図り、従業員の健康維持・増進を支援しています。さらに、健康保険組合により抽出されたメタボリックシンドロームの対象者に、外部講師による特定保健指導「健康改善研修」を実施し、従業員の主体的な健康改善を促進しています。

また、ストレスチェックについては、法令では努力義務とされている50人未満の事業所を含む全従業員に対し、2016年より毎年実施しており、従業員のメンタルヘルス状況を社外専門機関により検証・モニタリングしています。また、高ストレス判定となった従業員には産業医との面談を勧奨しています。

従業員の働きやすさと働きがい

これらの定期健康診断結果をポイント化し事業所ごとに集計した「健康分析システム」や、ストレスチェックの集団（組織）分析を用いて事業所ごとに心身の健康状態を分析・モニタリングしています。この結果を参考に、事業所全体の健康リスクを下げることを目的としたポピュレーションアプローチ※を実施しています。

※集団全体を対象として働きかけを行い、全体としてリスクを下げる取り組みのこと。

📖 P177 社会データ 健康管理

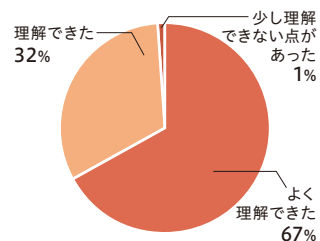
・健康促進活動補助金制度

当社では、職場環境改善の推進やポピュレーションアプローチとして各事業所で企画・実施する、スポーツ大会やセミナーなどの健康促進イベントに対し補助金を支給しています。2024年度は7割を超える事業所で活用されました。

・メンタルヘルス対策の実施

当社では、2018年度より管理職を対象としたメンタルヘルスラインケア研修（eラーニング）を実施しており、不調者の早期発見の基本である「気付く・聴く・つなげる」のポイントや、メンタル不調者への対応・職場環境の改善などの重要性について学習しています。2024年度は新たな管理職昇格者を対象として「基礎編」「応用編」のeラーニングを実施し、約95%の管理職が受講してメンタルヘルスラインケアについて理解を深めました。また、従業員本人がストレスを抱え込む傾向が増加していることから、メンタルヘルス・マネジメント®検定（大阪商工会議所）合格者に支給する免許取得祝金について、Ⅲ種（セルフケアコース）合格者も支給対象とし、セルフケアを推進しています。2025年1月末時点のメンタルヘルス・マネジメント検定®（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種）合格者は781名となっています。

■「ラインケア研修」理解度



📖 P181 社会データ 安全衛生教育

協力会社への健康管理

当社は、協力会社に対し、その従業員および作業員の健康管理につき必要な指導を行うことを安全衛生管理規程に定め、事業主に対し、技能者の体調確認と健康診断の受診日の登録などを要請し、当社でも健康状態を確認しています。

著しい影響を及ぼす変更に関する従業員への通知について

当社では、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、実施の半年前を目安に、従業員に対し通知を行っています。

なお当社では、人員調整を目的とした解雇は、2024年度も行っていない。

主な取り組み

シン働き方改革プロジェクトの進捗

当社は、「2024年問題（時間外労働の上限規制）」を業務改善のチャンスと捉え、「シン働き方改革プロジェクト」を開始しました。初年度の2024年度は、これまで各部門で進めてきた業務改善活動に対する反省と、それに対する改善点について徹底的に議論するところから始めました。本活動の成功は「現場の感謝と信頼向上」であることを共有し、事業所訪問とアンケートにより約6,000件の不満・改善要望を収集しました。これを集約分析し、より多くの従業員の役に立ち、かつ1年以内に解決できることに集中する方針で、30テーマおよびその他の即解決できる要望に対応してきました。活動状況と成果は、さまざまな会議で発表するとともに、社内向けに同プロジェクトのイントラネットを開設し、毎月更新して従業員に届けています。これらにより改善要望を発してくれる従業員、協力してくれる従業員の輪が広がっていきました。

その結果、2024年度は、短期で実施可能な解決策は概ね完了することができました。2年目となる2025年度は、さらに深く抜本的な解決策を実行し、従業員の誰もが働き方改革の進捗を実感できる大きな成果の創出に挑戦していきます。

🌐 DX アニュアルレポート 働き方改革

従業員の働きやすさと働きがい

健康経営優良法人の選定

当社および当社グループ32社は2025年3月、保険者（健康保険事業の主体者である健康保険組合など）と連携して優良な健康経営を行う企業として、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2025」に選定されました。なお、今回は32社のうち5社が初めて選定されたことに加え、大和ハウス・アセットマネジメントは、中小規模法人部門の上位500社である「ブライト 500」に3年連続で認定されました。

 [大和ハウスグループ32社が「健康経営優良法人2025」に選定されました](#)

健康ポータルサイト「PepUp」

大和ハウス工業健康保険組合の被保険者に向けた健康ポータルサイト「PepUp」は、定期健康診断の結果から「健康年齢」を表示して生活習慣の見直しを促し、健康に関する豆知識やレシピ、疾病関連のニュース、医療費通知、ジェネリック医薬品の情報など、健康状態を“みえる化”することで被保険者の健康リテラシーの向上を目指しています。

また、定期健康診断の結果や「健康クイズ」、アンケートへの回答、健康イベントへの参加や歩いた歩数などで健康ポイントが付与され、電子マネー各種や景品と交換できる仕組みとなっており、健康増進を促進しています。

社会的な健康問題への対応

当社グループは、海外拠点を有する企業として、世界三大感染症（結核、マラリア、HIV/AIDS）などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識しています。海外駐在員に対しては、法定の赴任時・帰任時の健康診断だけでなく、年に一度の健康診断を義務づけている他、海外保険の対応、A型肝炎や狂犬病などの予防接種、メンタルヘルスや小児科医療に関する相談窓口の設置などを通して、帯同家族を含めた健康管理体制を構築しています。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

考え方・方針

不確実で複雑化した社会の課題を適切に捉え、事業を通じて解決していくには、多様な視点と異なる価値観を取り入れ、変化への適応力を高めることが重要です。そのため、当社の持続的な成長においても、多様性の推進は不可欠と考えています。

当社がダイバーシティ経営に取り組む意義として、住まいやまちづくりなどの商品・サービスや、事業プロセスがよりよく変化していくことを重視しています。そのためにも従業員の多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的志向、性表現、年齢、国籍、言語、文化、ライフスタイルなど従業員の「知」と「経験」が尊重され、公平な機会のもと、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、相互に作用してすべての人が力を発揮できる職場風土を醸成していきます。

マネジメント

推進体制

当社では、多様性の一つである女性社員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として位置づけ、2005年に女性活躍推進プロジェクトを立ち上げました。その後、専任組織として設置し、時代に合わせた推進体制を構築してきました。2019年には「DE&I推進」として組織改編し、人事・サステナビリティ担当役員がDE&Iについても直接管轄しています。DE&Iを経営に活かし、商品やサービスおよびプロセスにおける、新しい発想を生み出すため、また多様な視点での意思決定を強化するため、多様な「知」と「経験」のダイバーシティを推進しています。

事業所ダイバーシティスコア

当社では、事業所におけるダイバーシティの推進度を測り、促進することを目的として、事業所の経営健全度の評価項目に「事業所ダイバーシティスコア」を導入しました。「管理職・主任職における女性比率」「男性の育児休業取得率」「障がい者雇用率」「若年層の定着率」の4項目をモニタリングすることで、会社全体で人財の多様化を進めています。



P173 社会データ 基本情報

P175 社会データ 多様性に関する指標

ワークライフバランスのサポート

当社では、多様な人財が多様な生き方を選び、自分らしさを発揮し活躍できるよう各種制度を設けています。出産や育児、介護などで得た経験が業務でも活かされる好循環を進めています。

■ワークライフバランスのサポートに関する主な制度

制度名	内容
有給休暇積立制度	法定上失効する年次有給休暇を最大100日まで積み立てて、必要に応じて使用できる制度
時間単位有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で使用できる制度
ホームホリデー制度	家庭サービスや自身のリフレッシュ、自己啓発などを目的として年次有給休暇を計画的に取得する制度（年間4日）
連続休暇（Re（アールイー）休暇）	年次有給休暇を複数取得し、定休日を含め連続5日以上 の休暇を取得することを推奨する制度
介護休業制度	仕事と介護の両立を図るための制度で、介護休業の終了事由が生じるまで無期限で取得可能
親の介護にかかる旅費支援補助金制度（親孝行支援制度）	遠方にいる要介護状態の親の介護に関わる理由で親元へ帰省する際の交通費相当額として、年4回を上限に、帰省距離に応じて「親孝行支援補助金」を支給する制度
テレワーク	子どもが小さいとか体調不良などの場合は、テレワークが使えます。
フレックスタイム制度	1日の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

ファミリーキャリアサポートプログラム

当社は、従業員一人ひとりの多様なライフステージに寄り添い、性別を問わず「仕事と家庭の両立」を実現できる職場づくりを推進しています。とりわけ育児期は、個人の価値観や働き方を見つめ直す大きな転機であり、この機会を「人財の成長」と「職場の進化」につなげるべく、育児中の従業員はもちろん、制約の有無にかかわらず、すべての従業員が安心して能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。その一つとして「ファミリーキャリアサポートプログラム」では、従業員やその家族のキャリアと育児の両立を支援する多様な制度を整備しています。

・プレパパ・プレママ登録フォーム

本人またはパートナーの妊娠が安定期に入ったタイミングで登録を行うことで、必要な情報をタイムリーに提供し、育児休業の準備期間から職場全体でサポート体制を整えます。

・充実した仕事と育児のためのハンドブック

育児に関する情報や復職後のヒントなどを記載したハンドブックを公開しています。本人だけでなく上司や同僚にも役立つ復職支援やチーム運営に役立つ情報を掲載し、職場全体での「育児への理解と協力」の文化を育んでいます。



充実した仕事と
育児のための
ハンドブック

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

・ライフキャリアバランス面談

育児休業の前後に、上司と面談を実施。従業員のキャリア展望や希望に沿った柔軟な働き方を共に設計し、スムーズな復職と長期的なキャリア形成を支援しています。

・育休プチMBA

育児休業中や復職直後の従業員が参加できる、外部教育プログラムを導入。ビジネススキルを継続的に磨ける機会を提供し、復職後の即戦力化とキャリア成長を図ります。

■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
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	一定の範囲の親族の看護のために、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などの利用補助
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に優先して採用選考を行う制度

女性活躍推進

女性が働きやすく活躍できる会社は女性だけでなく誰もが働きやすく活躍できる会社であるとの考え方のもと、女性活躍推進に取り組んでいます。

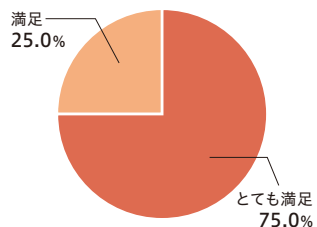
・管理職の育成・強化

経営の意思決定の場を多様にするため、女性管理職の育成・強化に取り組んでいます。管理職や上級管理職への継続した登用のためのパイプライン構築のため、管理職候補者とその上司を対象とした研修を実施しているほか、ライフイベントを見据えた自律的なキャリア形成を目的として、若手から中堅社員を対象としたキャリアワークショップを実施しています。

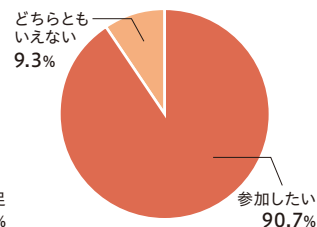
・女性の健康課題への取り組み

女性特有の健康課題による仕事への影響に着目し、世代やライフステージごとの健康課題について学ぶ機会として、管理職を対象に動画視聴会の実施や、DE&Iに関する情報提供サービスを導入しています。性別による健康課題に応じて、病院やクリニックで使える医療クーポンなどのヘルスサポートも実施しています。

■キャリアワークショップ：女性の健康課題に関する講義の満足度（N値：44人）



■動画視聴会：次回の参加希望（女性の健康課題に関する動画）（N値：75人）



・営業・技術部門の女性社員の定着・育成

女性の比率が低かった営業職や施工職においても積極的に配属し、育成しています。

営業部門においてはネットワーキングを目的とした情報交換会や研修を、社内で年に一度程度実施しています。また、業界をあげた取り組みとして、「住宅メーカー女性営業交流会」を2007年より実施しており、2025年4月時点では当社を含む9社が参加しています。

施工現場で働く女性技術者・技能者には、作業環境を改善するための取り組みとして、軽量ヘルメット、安全帯などの保護具を開発しました。女性用仮設トイレの導入も推進しています。こうした施工現場での改善は、男性も含めた現場作業員全体にとって働きやすい職場環境につながっています。

なお、全国低層住宅労務安全協議会の主催する「じゅうたく小町」には当社の女性施工職が多数参画し、女性が働きやすい環境づくりに向けて低層住宅業界全体で取り組んでいます。このような取り組みを通じて、現場管理を行う施工職においても定着が進み、子育てをしながら活躍する女性現場監督も増加しています。

また、住宅のお引き渡し後に定期訪問を行うアフターサービス職など、女性の少なかった職種にも職域拡大を図ることで同性のお客さまからの共感を獲得しているほか、女性への負荷が大きくなりがちな家事を家族でシェアをする発想に切り替えた「家事シェアハウス」という暮らし提案にもつながっています。

・アンコンシャス・バイアスの影響を回避する取り組み

性別役割分業意識による人材育成への影響を回避するため、新任責任者研修にアンコンシャス・バイアスのテーマを盛り込み、多様な人材を育成するための意識変革を実施しています。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

障がいのある人の雇用促進

当社では、法令としての障がい者法定雇用率の遵守はもちろん、障がい者雇用をDE&I推進の一環と捉え、障がいのある従業員を特定の職種に配属するのではなく、適性に応じて営業・設計・工事・管理など、さまざまな部門に配属しています。

また、障がい人財のさまざまな部門での活躍促進と合理的配慮の提供を目的として、当社独自の「ユニバーサルサポート制度」の運用をスタートしました。これは、障がいのある人が働くうえで必要なツールの導入や周囲の従業員の学びに対し、費用を含めたサポートを実施するものです。そして、全従業員に対して、合理的配慮や障がい特性についてeラーニングを行い、グループ会社を含めた希望者には社内セミナーを実施するなど、障がいの有無を含めた人財の多様性への理解と文化醸成に取り組んでいます。

また、当社グループは、それぞれの障がい特性により配慮した職場環境の整備や、適切な雇用管理を目指し、2011年に大和ライフプラス^{※1}、2021年4月1日に大和ハウスブルーム^{※2}を設立し、特例子会社の認定を受けました。当グループのあらゆる場所で障がいのある人財がより活躍できる環境づくりを進めていきます。

※1 大和ライフネクストの特例子会社

※2 当社の特例子会社

📖 P123 「Valuable500」への加盟

LGBTQ理解への取り組み

当社では、LGBTQをはじめとする性的マイノリティ（以下LGBTQ）も安心して能力を最大限発揮できるよう、制度や体制の整備と職場における理解促進の取り組みとの両輪で進めています。制度については、同性パートナーを配偶者とする人事制度「同性パートナーシップ制度」を導入し、休

暇や社宅などの福利厚生制度を利用できるようにしています。導入以降、利用実績も徐々に増えています。また、専門的な知識を有する社外相談員によるLGBTQに特化した相談窓口を設置し、本人だけではなく上司や同僚も含め、職場で働くうえでの悩みなどを安心して相談できる体制としています。

また、入社時の必須研修のテーマの一つにLGBTQを盛り込んでいるほか、他社と協働して映画上映会や講演会などのイベントを実施するなど、職場での理解促進を図っています。

🌐 ➡ 「同性パートナーシップ制度」を導入

工場協力会社の働きやすさに配慮した 工場内整備基準

当社工場では、工場棟および管理厚生棟に関する建設・建替えのガイドラインを定めています。作業環境の管理、作業方法の改善、心身の疲労回復を図るための施設・設備の設置・整備、その他の施設・設備の維持管理などに配慮し、快適な職場環境の形成に努めています。基本的な考え方として、ユニバーサルデザイン、建築環境総合性能評価システム（CASBEE）、防災への対応のほか、工場協力会社[※]が利用する休憩室や喫煙室、医務室などの設置を進めています。食堂の設置については、工場協力会社と当社の従業員からアンケートなどで意見を集約し、より満足度の高い設備を設置することを推奨しています。また、空気環境や温熱条件、明るさや音などは基準値を設けてチェックを行っています。

作業方法の改善については、工場協力会社の従業員には女性や高齢者も多いことから、重たい部材の上げ下ろしや、立ち作業の際には、アシストスーツなどの補助具を貸与し、作業負荷の軽減を図っています。

工場で働く従業員が安全で働きやすい職場環境づくりを進めることで、従業員の定着率が向上し、ひいては技能の継承

につながることを期待しています。

※当社工場内で請負業務を行う協力会社

工場での多言語表記

当社工場では、外国人も勤務しているため、工場内のルールや、品質上大切な内容などを多言語化して伝えるとともに、イラストでも表記しています。掲載する言語は各工場に勤務している方の言語に合わせて表記しています。他にも、社内で実施する安全大会での訓話を事前に翻訳して配付したり、日本で生活を送る際に役立つ情報を掲載した、国際人材協力機構が発行している「技能実習生の友」を配付しています。これらの情報誌は計10言語に対応しています。また、工場内の食堂では文化的に食べられないものがメニューに含まれていないか、母国語とピクトグラムやイラストでわかりやすく表示するなど、多様な人財が安心して活躍できる場を提供しています。

大和ハウスブルームの設立

当社は、障がい者や高齢者が農業分野での活躍を通じて自信や生きがいを持ち社会参画を実現していく「農福連携」の取り組みを推進しています。

当社の栽培事業開発グループは、誰でも胡蝶蘭の栽培が可能な「大和栽培法」[※]を開発しました。その栽培方法を用いて、当社グループの大和ハウスブルームは、知的障がいのある方を中心に生涯働ける職場を目指し、2021年に設立されました。作業内容を検討・試行のうえ、2022年度に、当社がミニ胡蝶蘭「COCOLAN（ココラン）」の栽培受託を行う、この地域で初の特例子会社として、障がい者雇用を開始しました。あわせて、地域にお住まいの高齢者の採用も進め、ワークシェアリング形式で栽培作業に携わっていただいています。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

また、大和ハウスブルームで栽培されたミニ胡蝶蘭は、すべて当社が買取販売することで、大和ハウスブルームが安定して運営できる体制になっています。当社では、ECサイトでの販売に加え、建物を建ててくださったオーナーさまへ、お引き渡しの際にお祝いの花としてお贈りするなどで活用しています。

胡蝶蘭の花言葉「幸福が飛んでくる」の通り、人と人との心をつなぎ、温かい関係を紡ぐ存在となるよう、心を込めて栽培しています。

※大和栽培法は特許を取得しています。
「栽培装置および栽培方法」出願番号:特願 2019-046438
登録番号:特許 6993370 (登録日 2021 年 12 月 13 日)

[COCOLAN](#)

COCOLAN 作業風景



COCOLAN

同一労働同一賃金の実現と生活賃金の保証

当社では日本国内において、会社の基幹業務を行う総合職を全国社員と地域社員に区分し、各区分での保有能力や実績・貢献度に応じた給与体系としており、職位ごとの基本給に性別の差異を設けていません。

また当社グループでは、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価をふまえ、従業員に対して適正な給与を支払うことを遵守しています。



P179 社会データ 給与・手当に関する指標 ジェンダー・ペイ・ギャップ

主な取り組み

女性社員を対象としたワークショップの実施

若手から中堅の女性社員を対象に、キャリアワークショップを実施しています。ライフイベントによるキャリアへの影響が大きい女性社員に対して、早い段階から自身のライフやキャリアについて考える機会を設けることで、キャリアの選択肢の幅を広げてもらうことを目的としています。2024 年からは若年層の女性社員を対象とする内容にフォーカスした Basic 編も実施しました。医師による女性の健康課題の講義や基本的なキャリアの考え方など、キャリア形成の土台となる知識を講義やグループワークを通して学びました。2024 年度は合計で 90 名が参加し、参加者からは「キャリアに対する不安解消やモチベーションアップにつながった」という声が多くあがりました。

なお、医師による講義は管理職全員が視聴できるようにイントラネット上で公開しています。

男性社員向け家事・育児ワークショップ開催

男性社員とそのパートナーを対象に、パートナーと一緒に家事・育児について話し合うワークショップを開催しました。「家事・育児にもっと関わりたいが、どうすればよいかわからない」「パートナーの負担を軽減したい」「家庭での役割をふまえて、働き方を見つめなおしたい」といった悩みに応える内容で実施されました。

当日は、5 組の家族が子どもと一緒に参加しました。「グループワークで、他の家族の話が聞けてよかった」という声が多く、「家事・育児の役割分担を継続して話し合っていきたい」という意識の変化も見られました。

「障がい特性理解ウェビナー」開催

当社グループでは、2024 年度にニューロダイバーシティ

の視点から、人財マネジメント力の向上を目的に、「障がい特性理解ウェビナー」をオンラインで開催しました。発達障がいを含む、発達特性に特徴のある人財への関わり方への基礎や、共に働くうえでの困りごとと解決方法、生産性や公平性とのバランスのとり方などについて、障がい者就労支援の専門企業から講師を招き、講義と意見交換などを行いました。当社の主任職以上、グループ会社の人事担当者あわせて 217 名が参加し、「障がい特性への理解やユニバーサルデザイン視点での環境づくりの重要性への気づきがあった」などの声があがりました。

LGBTQ への理解を深めるイベント 第 1 弾（映画上映会）開催

当社が参画しているダイバーシティ西日本勉強会主催で、LGBTQ をテーマとした映画上映会を実施し、当社からは 21 名が参加しました。当日はオンラインでの映画鑑賞のあと、他社からの参加者も一緒にディスカッション・交流会を行いました。参加者からは「LGBTQ に対する理解が深まった、アライになりたい」という感想や、上映会の実施の目的としていた「LGBTQ を身近に感じるきっかけとなった」という意見もありました。

「PRIDE 指標 2024」でゴールドを受賞

当社と当社グループのロイヤルホームセンターは、職場における性的マイノリティへの取り組みの評価指標として、任意団体 work with Pride が策定する「PRIDE 指標 2024」において「ゴールド」を受賞しました。ロイヤルホームセンターでは、2024 年度には「同性パートナーシップ制度」を導入し、結婚休暇や住宅手当、慶弔見舞金の支給など一部福利厚生制度において、同性パートナーも利用できるよう制度を拡充しました。

[大和ハウスグループ 2 社が「PRIDE 指標 2024」でゴールドを受賞](#)

ソーシャル・インクルーシブなまちづくり

考え方・方針

当社グループでは、2015年にまちづくりVisionを策定し、地域社会と共に、幅広い事業領域を活かした社会課題の解決を進めてきました。2022年以降、第7次中期経営計画における重点テーマの一つ「地域・お客さま視点で循環型バリューチェーンを拡充」を目指して、複合再開発などに取り組み、完成した後のまちの魅力が下がらず価値が高まるような設計や、地域の活力を高めるエリアマネジメントを視野に入れたまちづくりを推進しています。長期的な取り組みにより地域に密着し支え続ける、人と人、人と地域がつながり、未来へ続いていくまちづくりを目指しています。

この考えは、新規の開発団地だけでなく、当社が高度経済成長期に開発した郊外型の戸建住宅団地ネオポリスにも根ざしています。これらのまちでは、人口減少や空き家の増加といった課題が顕在化しつつあるため、「リブネスタウン事業（再耕プロジェクト）」として、ネオポリスに関わるステークホルダーの皆さまと共にまちを「再耕」し、新たな魅力の創出に取り組んでいます。

また、リブネスタウンのように開発から50年以上たち、課題が顕在化する前の、開発から30年程度の団地においても、その20年後も賑わいをもたらすエリアマネジメントがどうあるべきかの検証を始めました。

近年の大型開発では、提案段階からまちの価値を高めるエリアマネジメントが求められることが増えました。そこで当社では、大型案件を本社機能部門で多角的にチェックするシステムを活用し、当社がこれまでに培ってきたまちの価値を上げる施策を成功させるノウハウをもって、社会的包摂性が高く、持続可能なまちづくりを全国で進めます。

マネジメント

長期視点でのまちづくり推進体制

当社は、まちづくりを通じて地域社会へ貢献するため、多様化する生活者の価値観やライフスタイルに対応した長期視点のまちづくりを、専門の部署を設けて取り組んでいます。「リブネスタウン事業（再耕プロジェクト）」を推進するなかで蓄積されたノウハウを新たに開発するまちでも、計画段階から取り入れるなど、プロジェクト間で連携して推進します。ハード面に限らず、ソフト面も含めたまちづくりを考え、エリアマネジメントを通じて、地域住民と継続的に関わりを持ち、地域の価値を高め続けることを目指します。

住みやすいまちづくりへの配慮

当社では、まちづくりの構想段階・設計段階において「設計指針」を策定し、安全・安心、ユニバーサルデザイン、環境、美しさ、経年変化、保守メンテナンスの施策を定めています。これにより、当社が開発するまちは歩行者への配慮として、段差をなくして勾配を緩くするバリアフリー設計や、地域住民同士の交流を促す歩行者専用路地の配置、生物多様性にも寄与する植栽による気持ちのいいまちなみを目指しています。また、特定の施設（医療・商業・公共施設やサービス・ビジネス拠点などの地域の中心となる場所）や交通施設（駅・バス停など）へのアクセスについても、可能な限り車路の横断箇所を少なく計画し、高齢者、子ども、障がい者を含めた多様な人が住みやすい包摂性の高いまちを目指しています。一定規模以上の物件では、周辺のまちなみとの調和に配慮した良好な住環境を形成するため、地区計画の策定や、任意協定として「まちづくりガイドライン」などを定めています。

リブネスタウン事業（再耕プロジェクト）

日本の郊外型住宅団地は、高度経済成長期に人口が都市部に集中したことで生じた住宅不足の解消のため計画的に開発されました。良好な住環境であるものの、およそ半世紀の時を経て、コミュニティの変化や高齢者向けサービスの不足、空き家・空き地の増加などが課題となり始めています。

当社が全国61カ所で開発・販売した郊外型の戸建住宅団地ネオポリスでも、同様の課題が起きつつあります。そこで当社は、住み続けられ、新たに住みたくなり、持続・発展するまちを地域住民の皆さまと共創することを目指し、「リブネスタウン事業（再耕プロジェクト）」に着手しました。ネオポリスでは積極的な営業活動を控え、住まい手との信頼関係の構築を優先したことで深いコミュニケーションがとれ、住まい手から空き家などさまざまな情報提供をいただくようになりました。

現在、8つのネオポリスでは、当社社員が住まい手との対話を通じて知り得たまちの課題に対し、解決策と一緒に議論しています。行政とも頻繁に情報交換を行い、ネオポリスにおける公共用地の有効活用の提案などを行っています。さらに5つの自治体と、まちづくりに関して連携協定を締結するとともに、外部機関との連携については、大学との共同研究や内閣府の戦略的イノベーション創造プログラムへの参画などを継続して実施しています。

また当社は、これまで有識者や国・地方公共団体と、法律や制度について意見交換を続けており、その成果として2024年度に地域再生法が改正されました。今後は住宅団地再生のモデル事業なども活用しながら、取り組みを推進していきます。

加えて、2024年1月に開催した「ネオポリスサミット2024～ネオポリスの再耕に向けて～」を契機に、「加賀松が丘団地」（石川県）では住民を主体とした法人を組成するため

ソーシャル・インクルーシブなまちづくり

の協議会が発足し、「所沢ネオポリス」（埼玉県）では住民による、まちづくりについて考える会議体が発足しました。今後は住民主体のまちづくり組織を支援する仕組みを構築し、導入することでプロジェクトを推進していきます。

・推進体制

「リブネスタウン事業（再耕プロジェクト）」の推進には、産官学民すべての連携が欠かせません。行政との連携を図りながら、各地域やコミュニティの課題に取り組む住民と共に、必要となる参画メンバーを募り、協働してまちづくりを推進しています。

応急仮設住宅の体制

当社グループが所属する一般社団法人プレハブ建築協会は、47都道府県と救助実施市（災害救助法で定められた13市）と「災害時における応急仮設住宅の建設に関する協定書」を結んでいます。

大規模な災害が発生した際、自治体から同協会へ応急仮設住宅建設の要請を受けると、同協会から「規格建築部会」に加盟している14社に対して応急仮設住宅の斡旋が行われます。当社グループの大和リースは、この規格建築部会の幹事会社5社のうちの1社となっています。

当社グループの応急仮設住宅の体制については、設計から引渡し後の管理まで、当社グループで一貫して実施する「DASH PROJECT」を備えています。当プロジェクトは、当社および、当社グループの大和リース、大和物流、デザインアーク、大和ライフネクストが参加しており、設計や設備、購買、生産、工事といった多岐にわたる部門から、約100名が選任されています。選ばれたメンバーは、平時は通常の業務にあたっていますが、災害発生後、規格建築部会からの斡旋を受け、プロジェクトが発足し次第、スムーズに緊

急活動を行えるよう、緊張感のあるロールプレイングを定期的に実施しています。また、応急仮設住宅の建設マニュアルも随時整備するなど、日本国内での災害発生時の緊急活動をスムーズに行う体制を整えています。また、応急仮設住宅の建設要請が2万戸を超えると、同協会の住宅部会でも応急仮設住宅の建設体制が始動し、当社でも「DASH'S」という賃貸住宅を扱う部門を中心とした別のメンバーが対応する体制を備えています。これまでに約28,000戸^{※1}の応急仮設住宅を建設してきました。

2024年度は、令和6年の能登半島地震での経験をふまえた改善点を各部門から発表し、情報を共有しました。

また、当社グループである欧州のDaiwa House Modular Europe Ltd.（ダイワハウスモジュラーヨーロッパ）においては、工業化建築の一つであるモジュラー建築商品の販売などをてがけ、ウクライナからの避難民を含む難民向け住居を累計1,800ユニット^{※2}供給しています。

今後も、非常時の応急仮設住宅建設に備え、訓練とマニュアルの改善を行っていきます。

※1 「阪神・淡路大震災」「東日本大震災」「平成28年熊本地震」「令和6年能登半島地震」での総応急仮設住宅建設戸数。

※2 2024年3月時点。



➤ 大和リースWebサイト 復興支援・防災

➤ プレハブ建築協会(規格建築部会)

主な取り組み

大規模エリアでのエリアマネジメント (北海道札幌市)

当社が事業主となり大規模開発を行った「マールク新さっぽろ」では、建物の建設やインフラの整備と同時にエリアマ

ネジメント体制も構築しています。デベロッパーとして引き渡した後も、エリアマネジメントを行う一般社団法人の社員としてまちに残り、地域との連携を大切にしながらまちの価値を上げることを目的に、エリアマネジメント活動を行っています。これまでにまちの賑わいを創出するため「食と健康」をテーマとしたイベントを地域の方を巻き込みながら実施してきました。2024年11月からは2027年3月末までの3年半の期間で、札幌学院大学、札幌市と産学官で連携し、エリアマネジメント活動が地域に与える影響について共同研究を開始しました。社会関係資本の概念をもとに、いくつかの社会実験を行いながら、持続可能な賑わいづくりの活動における効果を共同で研究していきます。

2024年度は「食品廃棄ロス削減×こども食堂型フリースペース」「科学館公園を活用した冬のウォークアブル推進社会実験」「新さっぽろ健康フェス」を実施しました。それぞれのイベントに対するアンケート結果から、属性と幸福度・行動変容可能性をクロス集計するなど、分析を行っています。この分析結果をもとに、学生の活動が地域の社会関係資本にいかに関与したかを明らかにするとともに、当エリアにおける経済的波及効果を算出し、イベントの有用性が確認できました。



➤ 札幌学院大学×大和ハウス工業が共同研究を実施



「食品廃棄ロス削減×こども食堂型フリースペース」の様子



「科学館公園を活用した冬のウォークアブル推進社会実験」の様子

ソーシャル・インクルーシブなまちづくり

「(仮称)三木地域交流拠点」を着工 (兵庫県三木市)

当社は郊外型住宅団地「緑が丘・青山ネオポリス」(兵庫県三木市)にて、2015年に持続可能なまちづくりを進めるための活動「リブネスタウン事業(再耕プロジェクト)」を開始しました。2021年に、地域住民の交流の場としてコミュニティ施設「たかはしさんち」を設置し、地域住民の声を集約した結果、三木市の団地再耕には新たな働き場所や福祉サービス、多世代による交流などの多機能を集約させた拠点が必要であることがわかりました。

そこで、三木市が実施した「青山7丁目団地再耕プロジェクト交流拠点整備及び運営事業」に応募し、新たなサービス付加と交流・体験機能をもつ「(仮称)三木地域交流拠点」の提案が採択されました。

当拠点は、コワーキングスペース、チャレンジショップ、行政ステーション、フリースペース、プレイパークなどの機能が、それぞれを見渡すことができるように配置することで、多世代交流を促進し、利用者同士で新たなつながりが生まれやすい環境を提供しています。

また、当拠点での社会への貢献度を確保するため「社会的インパクト不動産評価(計画段階)」を実施しました。評価フレームワークおよび結果は、不動産の非財務価値を利回りとして評価する日本初^{*}の取り組みとして、株式会社日本格付研究所から第三者意見書を取得しています。建物竣工後には、計画段階の評価結果の妥当性をモニタリングしていく予定です。

なお、2024年度末には、地域内で世代間循環を実現する新たなまちづくりを公民連携により推進するため、企業版ふるさと納税を三木市に対して行いました。今後も、「緑が丘・青山ネオポリス」における持続可能なまちづくりに向けて三木市とさらなる連携を図り、コミュニティの形成や地域経済の活性化に貢献していきます。

^{*}株式会社日本格付研究所調べ

 [社会的インパクト不動産の非財務価値可視化](#)

コミュニティ創出と地域活性化支援 (千葉県市原市)

当社は、2024年6月に、ちはら台公園内にコミュニティ施設「ちはら台TENT(テント)」を開業しました。ここは、当社が周辺で住宅地開発を展開したちはら台地区に位置しています。ちはら台公園および周辺地域の活性化、公園のさらなる魅力向上を図り、新たな交流創出に向け、千葉県市原市と共に取り組む公民連携事業です。まちの入居開始から約30年の、今も入居が続いている段階で、当拠点を中心に住民が自律的にまちを育み、まちの魅力を高め、外部からも人が集まる仕組みづくりについて調査・検討を始めています。

「20年後もこどもの笑顔であふれるちはら台」をVISIONに掲げ、施設内のコミュニティスペースや施設前の広場で、ゲーム大会やスポーツ体験、アウトドアフェスタや緑日などのイベントを企画・実施しています。また、「ちはら台TENT」の考えに共感した地域住人によるボランティア団体「みらいサポーター」が登下校中の子どもたちを見守る声掛け活動や、こども向けイベントを行っています。加えて、地元事業者による飲食店での憩いの時間の提供、貸しスペースではヨガやダンス、フラワーアレンジメントなどのレッスンが行われ、賑わいを創出しています。当社は、「ちはら台TENT」の運営を通じて、地域が活性化されるよう支援を続けていきます。

 [地域の交流拠点を通じて、まちのにぎわいを持続させる仕組みづくり](#)



「ちはら台TENT」外観

当社グループ米国初の応急仮設住宅プロジェクト 「Kapalua Village Project(カパルア・ヴィレッジ・プロジェクト)」竣工(米国ハワイ州)

当社と当社グループの大和リースは、TY Management Corporation(以下、TYマネジメント)が行う、米国ハワイ州マウイ島カパルア地区において応急仮設住宅を建設するプロジェクト「Kapalua Village Project(カパルア・ヴィレッジ・プロジェクト)」に参画しました。当プロジェクトは、2023年8月に発生したマウイ島西部のラハイナ山火事で被災した方々向けに応急仮設住宅を建設するプロジェクトで、大和リースが計50戸の仮設住宅のユニットを提供し、2024年8月に竣工しました。

当プロジェクトでは、当社グループの仮設住宅建設についての知見を活かし、TYマネジメントと連携し進めました。

今後も当社グループは、ステークホルダーと共に「生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造」し、日本国内だけでなく、世界各地の社会課題解決への貢献を目指します。

 [「Kapalua Village Project\(カパルア・ヴィレッジ・プロジェクト\)」竣工](#)



Kapalua Village Project



竣工式の様子

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

考え方・方針

当社グループは、お客さまや商品・サービスの利用者の健康で快適な暮らしの実現のため、安全・安心な商品・サービスを提供しています。

開発からお引き渡しに至るまで、法遵守はもとより、高品質かつ安全・安心な製品を提供するという強い決意のもと、責任をもって業務を遂行し、次工程へとつなぐよう「凡事徹底」を追求しています。

また、当社の商品・サービスの提供には、取引先との協働が不可欠であるため、取引先にも高い品質を求めるとともに、品質向上に資する各種の支援や制度を設けています。高い品質の商品・サービスの提供を通じ、ステークホルダーからの信頼と満足度の向上を図ります。

マネジメント

品質保証体系

当社の住宅系事業では、開発、設計・契約、生産・施工、アフターサービスに至るものづくりの全工程で、関連する部門が品質向上に取り組んでいます。なお、生産・施工の工程においては、各工程ごとの品質検査に合格したものが、次工程に進む仕組みとなっています。

・品質改善活動

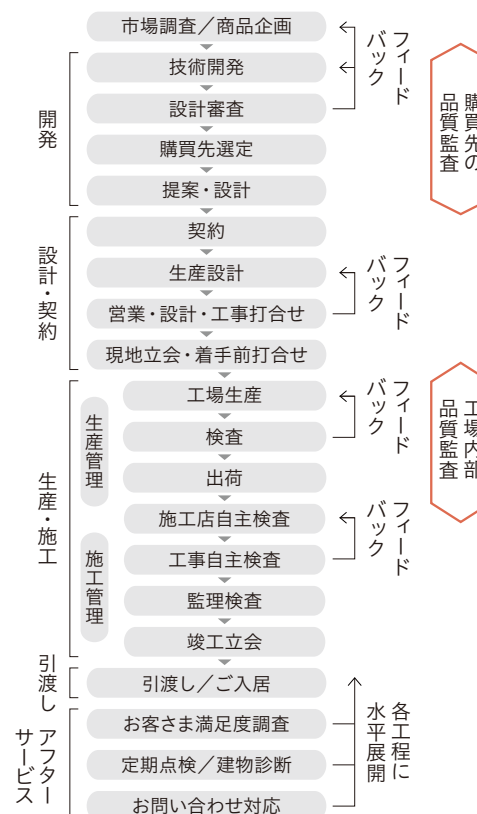
開発から施工に至るまで品質に関わる失敗事例に対して月に一度、発生した品質不良などについて部門間で議論を行い、再発防止活動を行っています。

・建築事業での品質保証体制

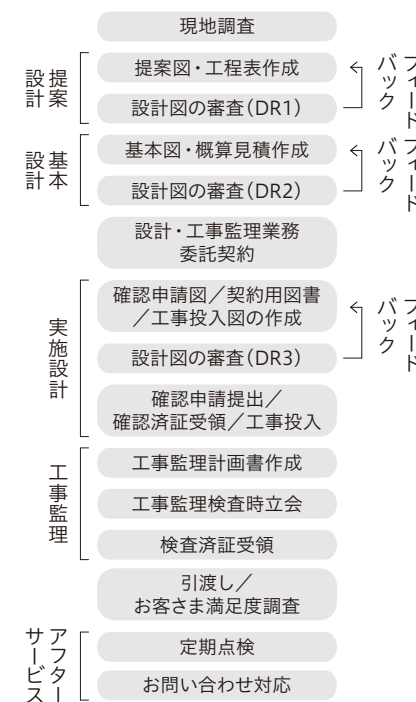
当社の建築・商業系事業では、すべての案件で、設計の各段階にあわせてデザインレビュー（DR）を行っています。デザインレビューでは、設計の責任者や設計支援室、生産技術部、施工推進部などさまざまな観点を持ったメンバーが、法令や仕様の確認、アドバイスなどを各段階に合わせて多角

的に行っています。着工後は、施工店の自主検査や工事管理者の確認で施工精度を確認し、工事監理によって各種の図面通りに施工されているかなど細かく確認、報告するとともに、記録を残しています。

■品質保証の流れ(住宅系)



■品質保証の流れ(建築系)



高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

設計図書における法令遵守の徹底

当社では、住宅事業における設計仕様を監理するため、設計監査と高度化指針適合確認を行い、設計品質を確保しています。

・設計監査

建築士の資格保持や、実務経験5年以上などの社内基準を満たして任命された設計監査員が、国土交通省の定める基準である、前年度に竣工した物件数の5%以上の当該年度に工事投入された最終図面を全国から抽出し、設計図書に法令違反・型式違反がないことを確認しています。不備が見つかった場合、事業所設計部門および関係部門に不備の是正および再発防止を求める指示書を発行し、その実行を確認しています。

・高度化指針適合確認

同一の仕様で設計され、同一の仕様書や施工マニュアルに基づいて施工される賃貸共同住宅では、予め作成する図面やマニュアル、施工関連図書（以下「共通仕様書等」）に不備や法令違反があると、同一原因の不備・不具合が同時に多発することになります。そこで、当社では、共通仕様書等を制定・改定する際には、建築士の資格を持った技術者が、国土交通省の定める高度化指針に基づいて、法令への合致、各種図面の整合などの確認を実施しています。

【住宅系設計】型式適合認定制度に関する社内資格制度

当社住宅部門では、型式適合認定[※]を取得しており、同認定制度を利用する設計業務を行う従業員に対し、社内資格制度を設けています。毎年、社内試験が実施され、試験に合格しなければ、型式適合認定制度を利用する設計業務を行うことができない仕組みになっています。なお、この試験に向けてはオンライン研修を実施しており、繰り返し学習することが可能です。

また試験に加え、設計業務に関する知識・経験などを総合的に判断し、各設計担当者の技能習熟度を評価しています。習熟度のランクに応じて「設計補助業務のみ」から「一般の建築確認申請の設計及び照査」まで対応可能な業務を5段階に区分しています。この習熟度のランクアップ数を事業所ごとに集計し、経営健全度評価に反映しています。

※標準的な仕様書で建設される住宅など、一定の建築基準に適合していることをあらかじめ審査し認定するもの。型式適合認定を受けていれば、個々の建築確認時の審査が簡略化される。

【建築系】専門研修の実施

当社の建築施設事業部門では、商業施設や物流センター、医療施設、食品工場など、多種多様な建築物を扱うため、建築用途ごとに、事業所の営業担当者や設計担当者をフォローする体制が本社部門に備わっています。また、時代の変化にあわせ、必要とされる建物も変化していくため、建設に関する最新の知識をインプットする研修を適宜行っています。2024年度は、データセンターや半導体工場、建物でのカーボンニュートラルなど多岐にわたるテーマで実施しました。今後も、事業所と本社部門が一体となり、社会にとっても価値のある建築物を提供していきます。

【建築系設計】建築設計における認定制度

近年、受注する物件の大型化と高度技術の利用が進み、病院、データセンター、精密機械工場などの受注獲得において構造技術力の強化が必須となっています。また、自社の開発物件でも発注時の性能決定のために、高度な技術的知見が必要とされるようになってきています。

そのため、2021年度に構造設計者の技術力を公正に評価し顕彰する制度として、「構造スペシャリスト認定制度」を社内で創設しました。同制度は、先端技術の牽引と基礎的技術力の向上を図るとともに、構造設計者自身のモチベーションを高めることを目指しています。毎年、各設計者が実施した高度な技術を用いた物件などが評価・選出され、選出回数によってランクが上がる仕組みです。なお、構造スペシャリスト認定制度で選出された従業員は、社内で行われるデザインレビューや技術コンサル、技術発表会で意見を述べるなど、高度技術の社内展開を図り、会社全体の構造技術力の強化を進めています。

加えて、意匠設計では、デザイン力のボトムアップおよび、デザイントップランナーのさらなる成長機会の創出のために、「デザインマイスター・デザインリーダー認定制度」を設けています。認定された従業員は社内でのデザイン教育や社内コンペなどの審査員を行います。

これらの認定制度によって、よりよい建築を世に生み出す体制の強化を図っています。



河村電器産業株式会社 郡山工場 厚生棟「AQUIRIO」(福島県)

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

【建築系】「太陽光発電設備エンジニア」任命

当社の建築系部門では、太陽光発電設備の設置促進と品質向上を目的に、太陽光発電設備工事の提案・設計・施工のサポートを行うための担当者を「太陽光発電設備エンジニア」に任命しています。任命された担当者は、太陽光発電設備工事に関する業務に積極的に関与し、技術的なサポートにより採用・搭載率向上、品質確保のための業務を行います。事業所の担当者が、太陽光発電設備工事に関する質問やサポートが必要な場合は、担当エンジニアへ相談できる体制を構築しています。

「法令相談事例集」などの運用

建設地によって、建設に関連する法令や規制は多岐にわたっており、建設できる建物や条件、その建設のための申請も複雑になる場合があります。当社では、お客さまに安心してご契約いただけるよう、計画段階から申請期間や建設工期、付随工事の有無の確認、申請に必要な書類等を明確にするなど、事前調査を丁寧に行っています。

さらに当社では、設計担当者のスキル向上とノウハウの共有を目的に、法令に関する情報や事例を収集し、社内に公開しています。

・法令相談窓口

一般的な法令相談は、社内の法令グループへ設計担当者が相談し、法令コンサルタント会社の見解も確認したうえで法令グループから回答されます。また、特定行政庁の許可に関する相談、元建築主事の見解を確認したい場合、特殊な事例の際は、設計担当者から直接法令コンサルタント会社へ相談しています。いずれも、原則3営業日以内に回答する仕組みとなっています。

・法令相談事例集

建築基準法および関係法令の曖昧な部分（グレーゾーン）の解釈について、過去の法令相談に対し助言・提言した回答を整理したものです。24項目に分類された事例が掲載されています。2025年6月6日時点で計687事例が掲載されており、今後も半年ごとに更新し、社内に公開していきます。

・地域法令データベース

全国の地方自治体が各々定める条例、規定などを特定行政庁ごとにデータベース化したものです。このデータベースは定期的に本社部門で総点検を行うとともに、データベースに掲載すべき条例や規定の登録漏れなどがあった場合は、全国の従業員から通報が入り、速やかに情報を更新しています。建築士事務所の広域化等により、不慣れな建設地の案件となる場合などにも活用し、迅速に地域法令に合致した設計を行っています。

生産部門での品質マネジメントシステム「ISO9001」の運用

当社は、全国に展開する工場で、自動化・合理化・ロボット化を推進し、均一化された品質で部材加工から組み立てまでを一貫生産しています。全国の工場と本社の生産部門、購買部門では、国際標準化機構の品質マネジメントシステム「ISO9001」の認証を取得し、製品品質の向上および安定化への改善活動を継続的に行うためのツールとして役立てています。

なお、「ISO9001」の運用にあたっては外部審査機関によるチェックを年に一度受けており、製品・サービスの品質と安全性を確保しています。

また、建築系で使用する部材を外注で製作する場合は、国

土交通大臣認定グレードを取得している工場で作成し、なおかつ、検査会社の証明書を取得することで品質を担保しています。

生産部門の社員教育・資格管理

当社では、生産部門に関わる従業員に対し、階層別研修や防災・品質など20の専門教育を毎年実施しています。これにより製品の品質や、製造工程における安全性、環境性能などに関する知識を身につけ、実践できる人財の育成を行っています。

また、工場での製造を行ううえで、資格保有者情報は行政への届出、製造者認証、工場のグレード認定を受ける際に必要のため、資格保有者がどの工場に何人在籍しているかを管理しています。今後、この管理のシステム化を図ります。

さらに、生産部門に必要な知識習得のため、品質管理検定（QC検定）や、業務上必要な非破壊試験技術者（UT1）の取得を促すとともに、社内で勉強会を開催しています。2025年3月末時点の保有状況は、QC検定は、2級:68名、3級:25名、非破壊検査技術者は、UT 3:1名、UT 2:10名、UT 1:19名となっています。

【住宅・低層賃貸住宅】建物の品質に関する検査の実施

当社の住宅事業および低層の賃貸住宅事業の検査体制は、施工協力会社、当社の工事管理者、当社の工事監理者（工事監理統括部の検査員）の三階層で構成されています。検査項目は、これまでのノウハウを積み上げて本社部門で作成した、4,700項目を超える「検査マスター」をもとに、邸別で検査項目を作成しています。配筋やコンクリート打設、基礎完了などの7工程（受注状況によっては、造成、地盤補強、防耐火、外構の工程でも実施）に関する邸別の検査項目は検査システ

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

ムに反映され、施工協力会社、工事管理者、工事監理者の三階層でそれぞれ検査した結果を検査システムに入力し、一元管理しています。

また、検査の業務効率向上を目的に、2021年度より、工事監理者による検査方法として、建設現場に映像、音声いずれも通信可能なウェアラブル機器を装着した検査員と、建設現場以外の遠隔地（事務所、サテライトオフィスなど）にいる検査員が協働して検査する実証実験を進めてきました。実証実験から遠隔検査の有効性が確認されたことを受け、2024年度には工事監理部門内で運用を開始しました。2025年度からは、工事監理部門と工事部門が連携することで、運用範囲を広げ、さらなる生産性向上を実現するとともに、ベテランの工事監理統括部の担当者が若い技術者を教育することで、技術の継承を図ります。

社会課題を起点とした研究・開発体制

当社の総合技術研究所は、「環境共生」を研究開発の基本テーマとして掲げ、1994年に設立されました。そして、「常に先を読み、社会が求めるものを世に送り出す」という創業者の精神を受け継ぎ、創業以来培ってきた技術のノウハウをを活かした多彩な研究開発を実施してきました。各事業部の戦略、要請に整合した研究開発を行うとともに、社会課題を意識した技術開発も推進しています。カーボンマイナス、再生可能エネルギー、レジリエント、水・食料などの課題を解決し、「生きる場所」を持続可能にする研究開発に取り組んでいます。

2024年度からは研究所で開発した技術を各事業部に紹介する技術営業と技術教育を行う「テクノキャラバン」を開始しました。このテクノキャラバンは、2024年度に全国で計61回実施し、31の技術を紹介しました。開発した技術について最前線の担当者に直接伝えることで、開発成果の魅力や

有用性を理解してもらい、市場への普及に努めています。今後も、現場との交流を深めることでより有用な研究開発につなげていきます。

WEB 総合技術研究所



「テクノキャラバン」の様子(大阪本社)

技術委員会

当社では、既存事業の拡大と成長分野の強化を目指した技術開発を図るため、全事業本部と総合技術研究所が参画する技術委員会を設置しています。技術委員会では、現場のニーズに則したテーマを実施するため、研究所員に加え、事業本部や本社機能部門に所属する従業員からも広く要望を募集し、技術委員会で審査したうえで技術プロジェクトテーマを選定します。選定されたテーマは3年以内の事業運用を目標に研究・開発を実施します。当社の研究開発において、技術委員会は事業への貢献度をより高める効果を発揮しています。

知的財産戦略

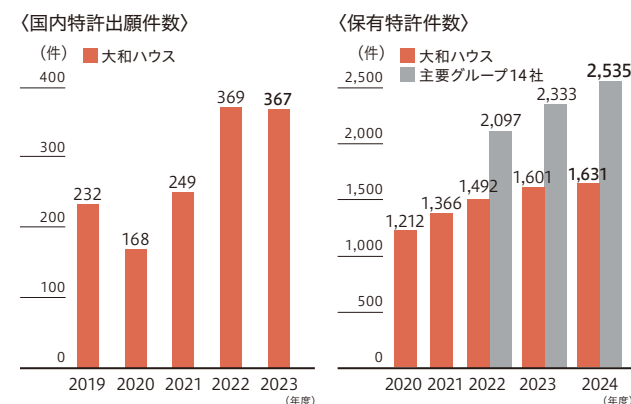
研究・開発の成果である特許権・意匠権、ブランド力の基礎となる商標権、知的創作の成果である著作権など知的財産権は会社の重要な財産であると認識し、取得・維持・放棄のすべてにおいて定められたフローに基づき厳密に管理しています。また、自社の知的財産権を主張するだけでなく、他社の権

利も尊重し他社の特許権や商標権を侵害することがないようにクリアランス調査を実施しています。

さらに、知的財産情報の重要性をふまえ、社内に対する知的財産情報の発信・収集体制を構築するとともに、技術開発成果である特許権に基づく実施許諾を積極的に行うことで、知的財産権の活用にも取り組んでいます。その他知的財産活動を促進するため、1年間の活動報告をまとめた社内向けの知的財産報告書を発行、発明の実施に基づく発明報奨金の支給、知的財産に対する役職員の意識向上を目的とした発表会の開催なども行っています。当社の国内特許出願件数は、2023年度は367件です。出願分野の内訳では、当社の中核事業である住宅・建築分野に加え、近年は、IT・IoT、環境に関連する分野の出願割合が増加しています。

当社の保有特許件数（外国で取得した特許を含む）は、2024年度末時点で1,631件であり、2023年度末時点から30件の増加となっています。なお、当社を含む主要グループ14社の保有特許件数（国内での登録件数のみ）は2024年度末時点で2,535件です。

過去5年間の国内特許出願件数、保有特許件数の推移



高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

発明報奨金

当社は、「発明考案取扱規程」「発明報奨金支給細則」を規定し、特許権などの実施の対価として従業員に報奨金を支給しています。これは、特許法の要請であるとともに、知財活動の活性化、従業員の技術開発・発明考案への意欲向上、当社の技術力向上を目的とするものです。

また、報奨金制度では、コストダウンや省施工といった、特許権（発明）の実施効果などを評価する仕組みとしています。そのため研究員は評価項目を参考として、より付加価値の高い発明の創出に取り組んでいます。

品質向上に向けた水平展開施策

・フィードバックシートシステム

全従業員ならびに施工店が各工程で気づいた非効率、間違いやすい等の改善提案・要望を、随時提案することができるシステムです。毎月100件程度の改善提案が寄せられ、その多くが技術標準や設計図書の改善内容として採用されています。また2024年度に、フィードバックシートの活用による改善活動の活性化を目的に、社内報「FB News」を創刊しました。これは、提案されたなかから厳選した内容をまとめたもので、勉強会での活用を図っています。

・品質白書

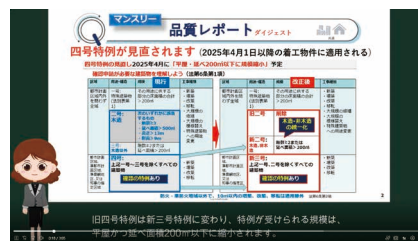
当社では、半期ごとに技術系従業員を主たる対象とした「品質白書」を発行しています。これは、品質改善を活性化するために、リードタイムの確保や工事監理記録の優良事例紹介など、品質に関する情報の提供や、事業所ごとの品質の実力値をまとめたものです。

今後も、お客さまに良品の提供ができるよう品質改善に取り組んでいきます。

・マンスリー品質レポート

当社では、技術系従業員を対象に「マンスリー品質レポート」を発信しています。このレポートは、建築関連法令や品質に関する定点観測データ、旬の技術に関する情報を毎月、約3分の音声入り動画でまとめています。また、レポートのリンクから詳細情報を見ることができます。これらの取り組みにより、品質情報を確認する機会を増やし、業務改善や品質向上、法令遵守を図っています。

2024年度は法令相談事例や設計監査事例、建築資格情報など、業務事例や資格に関する内容を多く取り上げました。



「マンスリー品質レポート」画面

【住宅系】「点検・診断マニュアル」および「改修・補修マニュアル」の運用

当社では、引渡し後の定期点検時には、専門の教育を受けた検査員が訪問し、これまでのノウハウが集積された「点検・診断マニュアル」に基づき、確認・判断を行います。

改修・補修が必要と判断された部位については、「改修・補修マニュアル」に基づき工事の担当者・お客様相談室の担当者やリフォーム担当者が対応方法を検討します。

これにより、全国どこであっても、高水準に統一された点検や改修を提供することができています。

また、これらのマニュアルを工事の担当者・お客様相談室

の担当者やリフォーム担当者が理解し、経年変化による現象について、事前にお客さまにご説明することで、お客さまの心配ごとの削減も図っています。

主な取り組み

総合災害モニタリングシステム「DoKo-moni」開発

当社は、物流施設の他、事務所・店舗など一般建築を対象として、地震・強風・豪雨など自然災害時の建物安全性に関わる情報を一元管理でき、複数建物のモニタリング情報を遠隔監視可能な総合災害モニタリングシステム「DoKo-moni」を株式会社ナレッジフォーサイトの技術を使い、開発しました。これは、建物に設置した加速度センサーや気象センサー、カメラで、建物状況を常時モニタリングし、地震時には発生後およそ1分程度で被災度を判定するもので、風速や雨量が設定値を超えた際にはアラートメールを発報します。これらのデータは「DoKo-moni」システム画面上で、いつでもどこでも確認できます。

大規模な自然災害発生時の一次チェックに活用することで、より早い初動対応が可能になります。今後、BCP対策の一つとして、ご提案してまいります。

 [総合災害モニタリングシステム「DoKo-moni」を開発](#)

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供(取引先対応)

工場協力会社のフォローアップ評価

当社は、工場内の協力会社について品質、経営、納期、安全、モラル、環境に関して基準を設け、その実績をもとに毎年評価をしています。評価の結果でAからDまでの4段階に格づけし、B・Cランクの協力会社には改善に向けた「実施計画書」を提出してもらい、その後、改善の結果を「指摘事項の改善報告書」で確認しています。2回連続でCランク評価を取得した場合およびDランクの協力会社には、是正勧告書を発行して改善を指示しています。改善効果を確認したうえで、臨時のフォローアップ評価で再度Dランクとなった場合は、該当協力会社オーナーと面談を行い、共に改善に向けた活動に取り組みます。

協力会社との連携

当社では、施工・製造や資材調達先などで構成されるサプライチェーンとして3つの会員組織の運営をサポートしています。各会員組織を通じて取引先からご要望や当社側の問題点を伺うとともに、業務遂行に際して遵守していただきたい事項を随時伝えるなど、密接なコミュニケーションを図っています。

・協代会連合会(4,257社):「生産」「施工」などの会社で構成

施工協力会社・工場協力会社の会員組織である協代会連合会は、全国に71ヵ所の支部をもち、安全面の向上、品質、技術や作業効率の向上、環境問題に取り組む部会活動を実施しています。各部会には当社役員が顧問として参画し、事務局も当社が担っています。また当社が運営する情報サイト「D-PC・WEB連」を通じた本会会員間での情報共有により、円滑な意思疎通と連携強化を図っています。

・トリリオン会(234社):資材調達先(サプライヤー)で構成

トリリオン会は、取引先と相互の経済的地位向上を目的に、資材品質の向上、納期厳守および新建材開発、技術改良の推進を図っています。これらの推進活動を中心に、相互の発展と親睦を深めています。

・設和会(162社):設備メーカーや販売会社などで構成

設和会は、展示部会による商品・技術展示会の企画や運営、その他、技術情報部会、広報部会、紹介推進部会などの各部会活動を通じて、設備技術の情報交換、連携を深めています。会員は関西・関東・中部・九州の4支部で構成されています。



P016 サプライチェーンマネジメント(環境)
P031 部門横断型の木材調査体制を構築

施工・工場協力会社の技能向上に向けた支援

当社では、技能者確保と施工会社の技術力向上、工場協力会社の生産体制の強化と品質向上および技能者のモチベーション向上を目的として、社内制度である「優秀技能者認定制度」※を運用し、優れた技能を発揮している技能者を認定しています。同制度では階層別に作業従事者、技能者、上級技能者、優秀技能者と体系化し、それぞれの階層に必要な技能を明確にしています。また、技能伝承・育成に対する対価として、階層に応じた手当を協力会社へ支払っています。なお、協力会社から対象者本人への支払いは協力会社ごとの判断としています。優秀技能者から、「優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)」に7名の方が選出され、技能者の模範となっています。

その他、協力会社の技能向上に向けた支援には、施工協力会社の若年技能者に対して「住宅系施工店技能者育成資金補助規程」を設け、施工店に対し育成資金を補助しています。

同補助の受給対象者はその翌年に、当社が実施する「住宅系新規技能者育成研修」を受講することで、国土交通省が定める制度のレベル2(中堅技能者)の判定要件における就業日数(645日)以外の要件を満たすことができます。

今後も支援を通じて協力会社と共に取り組むことで、品質向上と人財の確保、生産性向上による経営基盤の強化を図ります。

※2025年度から施工協力会社は「技能者キャリアアップ制度」へ移行



国土交通省【CCUSポータル】能力評価制度について

■教育支援一覧

育成施策名	対象	内容
技能向上教育	工場協力会社	優秀技能者による他の技能者への技能伝承
技能競技会(予選)	工場協力会社	溶接、木工、外壁、塗装、フォークリフト、情報加工などの技能を競う。当社で審査
全国工場技能競技会	工場協力会社	優勝者は優秀技能者、上級技能者への推薦資格を授与
職長研修	工場協力会社職長	現場管理能力向上のために教育。安全・品質・環境についての研修
全国改善コンクール	各工場・工場協力会社	各工場でのコスト削減や生産性向上などの改善事例。各工場での予選あり
住宅系新規技能者育成研修	新規技能者のうち推薦者(基礎・内装・外装)	マナー・安全教育、当社の現場で働くことの優遇措置に関する説明
施工主任技能者検定(新規・更新)	技能者(基礎・内装・外装)	安全総括講義、技術通達の解説、検定学科試験等
専任監督員研修	施工店の監督	安全・品質・環境管理の講義、CS向上、建設DXの活用等
次期専任監督員申請予定者研修	施工店の監督	安全・品質・環境管理の講義、CS向上、建設DXの活用、基礎・建方検査実習等
準総合施工店オーナー研修	施工店のオーナー	安全・品質・環境管理の講義、CS向上、建設DXの活用等
施工主任技能者検定(新規・更新)	技能者(基礎・内装・外装)	安全総括講義、技術通達の解説、検定学科試験等
技能者育成資金補助	新規技能者	施工店が技能者を育成するために負担する資金を一定期間補助

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供(取引先対応)

工場協力会社への技術の向上および伝承支援

・全国工場技能競技会

全国工場技能競技会は、工場の生産活動に必要な技能について、各工場の代表が安全・品質・生産性を競うことで、技能の向上を図ることを目的としています。実施種目は、溶接技能、木工技能、外壁技能、塗装技能、クレーン技能、フォークリフト技能、情報加工の7技能10種目で競技会を開催しています。主な評価項目には、施工技術・品質の高さに加え、安全に施工できているかという観点でも評価されます。また、競技の後には出場者が作った作品を見ながら技能について情報交換する場を設けています。この大会を通じて、技能力とモチベーション向上を図り、技能の伝承につなげています。



全国工場技能競技会 外壁技能



コツなどを共有する出場者

建設業退職金共済制度の共済証紙の交付

建設業退職金共済制度は、建設現場で働く人たちのために、中小企業退職金共済法によって設けられた制度で、現場作業員が全国どこの現場で、いつ働いても、共済手帳に働いた日数に応じた共済証紙(掛金)が通算され、建設業からの退職時に証紙の枚数に見合った退職金が支払われる、業界全体で取り組んでいる国の制度です。本来は労働者を雇用した事業主が掛金を負担するものですが、元請である当社は、昭和63年から施工業者および技能者の処遇を支援する手段の一つとして、当社内で定めた独自ルール条件を満たす場合に限り、事業主に代わり共済証紙を交付しています。

「技能者キャリアアップ制度」創設

当社では、国の施策である「建設キャリアアップシステム(以下、CCUS)」が本格化したことから、その趣旨に沿った包括的な制度とするため、施工協力会社を対象として、新たに「技能者キャリアアップ制度」を創設しました。これまで実施してきた「優秀技能者認定制度」と組み合わせた新制度として2025年度より運用を開始します。これにより、レベルに応じて処遇を改善し、技能者の就労履歴を蓄積することで、現場管理の効率化、労働時間の適正化を図り、健全な労働環境を確保し、魅力ある建設業界を目指します。

工場協力会社については、CCUSの対象外であることから、従来通り「優秀技能者認定制度」の運用を継続します。

また、2020年4月から、建設現場にて「顔認証入退場」による建設技能者の入退場管理を開始し、就労履歴情報がCCUSに自動で蓄積できるよう、パソコンに不慣れな方でも簡単に登録申請できるツールを用意するなどして、加入促進を図りました。その結果、2024年度のCCUSへの加入状況は87%となりました。なお、施工協力会社の方々はCCUSに登録することで、CCUSのレベルと当社現場への就労日数に応じた手当を当社から受けられる仕組みとなっています。

【住宅系】品質優秀施工店表彰制度新設

当社では、施工品質において高い精度を維持し、当社に貢献している施工店に対して感謝の意を表すとともに、さらなる品質向上を実現することを目的に、2023年度に品質優秀施工店表彰制度を新設しました。住宅事業、賃貸住宅事業からそれぞれ、3部門計6部門について、指定された評価項目で審査を行い、全国11の各エリアから選出します。

2024年度では、全国から推薦された279社のなかから品質最優秀施工店6社、品質優秀施工店59社が選出され、協力会連合会総会や安全大会などで表彰しました。

主な取り組み

「第3回 建設人材育成優良企業表彰」において国土交通大臣賞を受賞

当社は、国土交通省と建設産業人材確保・育成推進協議会が主催する「第3回 建設人材育成優良企業表彰」において国土交通大臣賞を受賞しました。これは、CCUSについて、現場での就業履歴蓄積環境100%を達成していることや、レベルに応じた手当を給付する新たな社内独自能力評価制度「技能者キャリアアップ制度」を創設(2025年4月～運用開始)すること、女性社員の定着を図り、全社共通の教育や職種別専門研修などの取り組みを実施していることなどが評価されました。

高品質かつ安全・安心な製品の提供(お客さま対応)

考え方・方針

大和ハウスグループは、CS理念「私たちはお客さまに愛され、信頼される企業であること」を掲げ、お客さまからの、建物のあらゆるご相談に対応できる末永いパートナーを目指しています。一人ひとりのお客さまのご要望にきめ細かに応える戸建住宅を核とした当社の特長を活かし、大規模な商業施設や物流施設の建築においても同様の姿勢で臨んでいます。安全で安心な建物を提供するだけでなく、この建物が末永く良好に保たれ、資産として価値をもち続けることで、世代を超え長期間にわたって使用していただくことが当社の使命であると考えています。

マネジメント

お引き渡し後のお客さま対応の体制

当社は、住宅系事業のお客さまのお引き渡し後のお困りごとに対しては「ダイワハウスサポートデスク」で、建築系事業のお客さまは「CSセンター」を窓口に一括してお受けする体制を整えています。24時間365日お受けし、受けつけた内容を各事業所の担当者に伝え対応を引き継ぎます。平時の定期点検のご案内やお客さまの安心メンテナンスサポートに加え、災害時においても、受付窓口と事業所が一体となり対応しています。

また、「ダイワハウスサポートデスク」は住宅・賃貸住宅・マンションのオーナーさまを対象に、住まいに関するさまざまなご要望のコンシェルジュ窓口としての機能も持ち合わせています。ハウスクリーニングからリフォーム、転居にともなう自宅の売買・賃貸・引越しまで、当社グループの総合力で

対応できる仕組みです。

これらの取り組みが円滑に進むよう、本社部門のCS統括部門がシステム構築・教育などでサポートする体制となっています。



ダイワハウスサポートデスク(イメージ図)

-  [ダイワハウスサポートデスク](#)
-  [24時間受付コールセンター](#)

長期の品質保証

当社住宅事業では、建物の構造やお客さまのライフステージなどに応じた長期保証・アフターサービスの仕組みを構築しています。建物の構造と防水に関する部分は業界でもトップクラスとなる30年の初期保証期間を設けるとともに、1ヵ月目から30年目までの無料点検などで、定期的な建物診断を行い、早めの対処でメンテナンスコストの軽減につなげています。お客さまを個々に訪問し、建物診断で確認した改善点についてはメンテナンス工事で修復し、資産価値の維持と向上につなげます。

また、お客さまが将来住宅を売却する際にも、一般社団法人優良ストック住宅推進協議会※で定められた基準での査定を行い、建物の価値を適正に評価する仕組みを整えています。

建築事業では、長期的な視点から建物を優良資産へと高める維持管理を立案しています。企画段階でメンテナンスを考慮した設備を採用し、竣工後は6ヵ月目・1年目・2年目に定期訪問を実施しています。

※優良な住宅ストックの流通活性化、市場形成を目的に、大手ハウスメーカー10社で設立した協議会

-  [長期保証・アフターサポート](#)
-  [スムストック](#)

お客さまの信頼獲得に向けた満足度調査と長期的なコミュニケーション

当社の住宅系事業では、基準通りに開発、設計、生産され施工した商品が良品・高品質なもので、なおかつお客さまの満足につながっているかを確認するため、顧客満足度調査を実施しています。お引き渡し後にも定期的にアンケート調査を実施し、お客さまの満足度を確認しています。

建築事業では引渡し時にアンケート調査を実施して満足度を確認しています。また、住宅事業・マンション事業のオーナーさま専用Webサイト「ダイワファミリークラブ」では、メンテナンスのお知らせやWebアンケート実施の他、「メッセージャー」などでコミュニケーションを図っています。

賃貸住宅事業では、全国のオーナーさま同士の親睦や経営に関する情報交換の場としてオーナーさま向けの会員組織「ダイワハウス オーナーズクラブ」を運営し、資産活用の専門家による研修会や相談会の開催、最新情報の提供などを行うことで、所有している建物のメンテナンスや、賃貸住宅経営などの資産活用をお手伝いしています。商業施設事業においても同様に「オーナー会」にて、親睦旅行や交流イベントなども企画し、オーナーさまとのコミュニケーションを通じて引渡しした建物の長期にわたる満足度を把握しています。

さらに、建築事業では、お引き渡し後も、お客さまと建物の双方に対し、長期にわたるよりよい関係づくりを目指して、「グッドリレーションシステム」を運用しています。2年間の定期点検に加え、緊急時や災害時に対応する「24時間受付コールセンター」や、当社で建設いただいたお客さまに向けたセミナーの開催、お客さまの事業内容を掲載した情報誌を年に2回発行するなど、お客さまの新規事業につながるお手伝いをしています。また、当社がその場に介在することで、当社とのリレーション構築も図っています。

-  [グッドリレーションシステム](#)

高品質かつ安全・安心な製品の提供(お客さま対応)

サービス向上に向けた研修

当社住宅事業では、お客さまと直接関わる当社従業員がお客さま一人ひとりの立場に立って考える「個客思考」を実践できるように、階層ごとに研修を年に2回程度実施しています。研修では、座学に加え、自事業所での事例をもとにしたノウハウや作業効率改善の共有も含め行っています。

今後も研修制度を充実させ、より質の高いサービスを提供していきます。

法令違反・訴訟など(ESG問題含む)による制裁措置

当期以前の事象に起因し、将来発生する可能性の高い罰金や和解金については期末に金額を見積り、「完成工事補償引当金」を計上することとしており、有価証券報告書に明細を記載しています。

なお、2024年度末において重要な引当金はありませんでした。

 [有価証券報告書・四半期報告書](#)

主な取り組み

住まいの防災イベント 「だい・ぼう・けん」の開催

当社グループと大東建託グループは、2024年3月に両社のグループ会社が管理する賃貸住宅のご入居者やオーナーさまに、平時・有事において防災啓発活動や迅速な災害支援ができるよう、「災害における連携及び支援協定」を締結しました。

平時における防災イベント第一弾として2024年7月に横

浜、その後9月に名古屋、11月に大阪にて住まいの防災イベント「だい・ぼう・けん」を開催しました。

両社グループの賃貸住宅のご入居者やオーナーさまの他、地域住民の方など、各会場とも1,000名を超えるご来場をいただきました。各会場では、新聞紙スリッパ作りや、水消火器を使用した的当てゲーム、心肺蘇生・AED体験など、お子さまは楽しみながら、大人は災害時に必要な備えを体験し、防災意識を高める機会となりました。

今後も各地で防災イベントを開催するほか、有事に備えた災害時の連携訓練を共同実施するなど、地域の安全・安心の確保に努めます。



心肺蘇生・AED体験



新聞紙スリッパ

「SUUMO AWARD 2024」(首都圏版) 分譲マンション管理会社の部 スタッフホスピタリティ部門(100戸以上の部)で 『最優秀賞』を2連続受賞(大和ライフネクスト)

当社グループの大和ライフネクストは、株式会社リクルートが主催した「SUUMO AWARD 2024」(首都圏版)分譲マンション管理会社の部 スタッフホスピタリティ部門(100戸以上の部)において、前回に引き続き最優秀賞を受賞しました。これは、首都圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県)で新築マンションを購入した人を対象に、マンションデベロッパー・分譲マンション販売会社や管理会社の品質や価格、取り組み内容など、さまざまな観点での満足度について

尋ねた結果をランキングにしています。この度の受賞を励みに、今後もさらなるサービスの向上を目指し、お客さまにより快適なマンションライフをご提供できるように努めます。

リレーション誌「くらし たのし」

当社の戸建住宅、マンション、流通店舗オーナーさまに向けて、豊かに暮らしを楽しんでいただきたいという想いから、年に2回、季節の節目の3月(春夏号)と9月(秋冬号)にリレーション誌「くらし たのし」を発行しています。冊子には、当社の住まいでの暮らしを楽しむオーナーさまの事例を紹介したり、日常の食や健康、収納やお手入れのヒント、当社グループのホテルを拠点とした旅のプラン、住み替えやリフォーム、アフターサービスに関する情報を掲載したりしています。

当社とご契約いただいたオーナーさまとのつながりを永く大切にしていくためのコミュニケーションツールの一つとして、2025年3月には約46万部を発行し、オーナーさま専用Webサイトにデジタルブックを公開しています。



「くらし たのし」表紙



冊子の中身

持続可能な調達

考え方・方針

当社グループでは法の精神に則った取引にとどまらず、取引先と共に持続可能な調達を推進することを目的として、「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」を策定し、取引先への要請項目を明示しています。

また、当社購買部門と取引を行う国内のすべての取引先には、より購買活動に特化した「大和ハウス工業（株）購買部門 CSR 購買方針」を制定しています。当社の持続可能な調達に対する考え方をご理解いただいたうえで、双方の同意書を提出いただいています。

さらに、内閣府などが創設した「パートナーシップ構築宣言」に参画し、「下請事業者との望ましい取引慣行の遵守」を社会に向けて宣言しました。

■ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

取引先行動規範（Code of Conduct）

- 1 お客様との信頼関係の構築
- 2 高い倫理観に基づく事業活動
- 3 労働安全・衛生への配慮
- 4 公正な事業活動
- 5 環境の保全
- 6 地域との共創共生
- 7 人権の尊重



[サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン](#)

[「パートナーシップ構築宣言」に参画](#)

[大和ハウス工業\(株\)購買部門 CSR 購買方針](#)



P181 [社会データ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン同意書回収率/セルフチェック回答率](#)

マネジメント

サプライチェーン サステナビリティ ガイドラインの運用

当社グループでは取引先と共に持続可能な調達を推進することを目的として、2015年に「CSR 調達ガイドライン」を策定しました。2023年4月には、社会情勢の変化をふまえて見直しを行い、「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」への改定を行いました。

本ガイドラインでは、「取引先行動規範」にて環境性、社会性についての7つの原則を定め、取引先行動規範をふまえた「企業活動ガイドライン」にて、取引先への具体的要請項目を明示しています。このほか「物品ガイドライン」では、取引先が当社に納品する建材などの物品の環境性、社会性について基準を示し、これに基づいた調達が行われます。

当社グループでは新たに取引先との契約を締結する際、本ガイドラインの趣旨や概要を説明したうえで、取引先から同意書を提出していただいているほか、従来からの取引先にも必要に応じて同意書を再度提出いただいています。

また、取引先の従業員に本ガイドラインを理解いただくために、「取引先行動規範」と「企業活動ガイドライン」に沿った取引先向け説明資料を作成・配付し、取引先従業員の啓発活動に取り組んでいます。

なお、本ガイドラインの遵守状況は、取引先に定期的な実施を要請しているセルフチェックにて定期的にモニタリングしています。今後は、その結果をふまえ、リスクの高い取引先については、事業部にフィードバックするとともに、取引先と共に改善に向けた活動を検討していきます。



P017 [サプライチェーンマネジメント\(環境\) サプライヤーにおける環境方針の浸透](#)

P031 [部門横断型の木材調査体制を構築](#)



P181 [社会データ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン同意書回収率/セルフチェック回答率](#)



[サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン](#)

QCDSMEをふまえた取引先の選定・管理

当社では、サプライチェーン サステナビリティ ガイドラインをベースとして、QCDSME（Quality：品質、Cost：コスト、Delivery：納期・工程、Safety：安全、Moral：モラル、Environment：環境）をふまえた、取引先の新規選定・管理を行っています。特に、住宅系部材については当社の工場で生産する型式適合認定を受けた製品を構成する部材を重要部材と定め、供給するサプライヤーは購買部門が選定しています。選定に際しては、「購買業務規定」に基づき、品質・環境・納期・コスト・経営・CSRの側面での書類審査を実施。合格した場合には製造会社の製造工場を訪問し、ISO9001の要求事項に基づき、品質管理体制の確認を実施しています。出荷前には初期ロット検証を行い、契約した仕様通りにものづくりが行われていることを確認してから出荷許可を出すフローとなっています。取引開始後も購買先全社に対して年に一度、品質と納期に関するフォローアップ評価を実施しています。品質・納期に不具合があれば、再発防止策を講じていただき、安定的に供給可能な体制となっていることを取引先と当社の双方で確認しています。

現場での施工を行う協力会社の新規選定については、「技術系業務規程」や「製品外注先管理規定」に基づき、経営方針・施工技術力・有資格者数・施工価格水準などについて申請書類や面談を通じて審査します。また、これらの審査では、法令遵守、安全衛生の確保、反社会的勢力などの排除や、各種関連法の許可内容および社会保険の加入状況なども確認しています。審査に合格した場合には、工事下請負基本契約・工場

持続可能な調達

協力会社下請契約を締結するとともに、協力会社から取引名義届出書を受領します。

購買部門でのCSR購買方針

当社購買部門で策定している「大和ハウス工業(株)購買部門CSR購買方針」は、持続可能な調達のための方針として「CSR購買基本方針」を定め、この方針に基づいた当社が実施すべき「CSR購買行動規範」と、取引先に取り組んでいただきたい「購買先行動規範」の3つの要素で構成されています。この「大和ハウス工業(株)購買部門CSR購買方針」に対して、すべての集中購買先と工場分散購買先より、同意書を受領しています。

また、これらの取引先に対して、製造工場ごとにCSR購買行動規範に定める「品質」「安定供給」に関するフォローアップ評価を毎年実施し、4段階(A、B、C、D)でランクづけを行っています。Dランクとなった取引先については、現地製造工場を訪問し、「品質監査」を実施。製品品質、業務品質を担保するための管理が行われているか実地監査を行い、必要に応じて改善に向けたアドバイスを行っています。

今後も、取引先との対話を通じて、持続可能な調達について調達先と当社と共に理解を深め、取り組みを推進していきます。

【CSR購買基本方針】

- 1、取引の公平性
- 2、環境保全への取り組み
- 3、企業の社会的責任
- 4、共創共生
- 5、機密保持

CSR調達における先進的な組織との協働

- ・GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)「サプライチェーン分科会」への参画

当社は2018年4月より、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則であるUNGC(国連グローバル・コンパクト)へ参加しています。また、UNGC参加企業で構成されるGCNJの「サプライチェーン分科会」などに参加しています。同分科会では、有識者の講演会によるCSR関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、同分科会で得られた知見は当社グループの事業活動に反映させています。

- ・EcoVadis(エコバディス)への登録

当社は2019年度より、サプライヤー企業のサステナビリティ評価を行っている「EcoVadis」へのサプライヤー登録と情報開示を開始しており、継続して評価を獲得しています。



P127 「EcoVadis」のサステナビリティ評価において「ブロンズ」評価を獲得

主な取り組み

取引先に向けた人権研修の実施

当社は、資材調達先(サプライヤー)で構成されるトリリオン会が開催する研修・研鑽活動にて、2024年9月に人権デューディリジェンス活動について報告するとともに、人権に取り組む意義について講義を行いました。

講義では、世界や日本国内での人権に関連する動向や、各取引先が取り組みを始めるための優先順位のつけ方といった、事業にも関連する内容にも触れ、自事業との関連に気づきを与える内容となっています。研修・研鑽活動大阪ブロックには75社148名が参加し、「人手不足の一因には人権問題があると捉えており、企業として取り組みが必須であると感じた」といった声があがりました。今後も継続的に実施していく予定です。



➤ 大和ハウス工業(株)購買部門CSR購買方針

安全・安心の徹底

考え方・方針

建設業を行う当社グループにおいて、安全管理は極めて重要です。そのため、安全・安心を実現するため、現場で働く人々の安全衛生の体制強化に取引先と共に取り組んでいます。また、多様な人財が安心して業務に取り組める労働環境を整えることが、取引先の人財の確保および定着率の向上において重要と考えています。そこで、「大和ハウスグループ安全衛生基本方針」を定め、毎年見直しを行っており、これをふまえ、グループ各社の取り組みを進めています。また、当社では、労働安全衛生法に則った「安全衛生管理規程」を定めています。この規程に沿った安全を確保するための具体的な手法を「安全衛生推進基本要覧」に定め、毎年見直しを行っています。これらと、前年までの取り組みを鑑みて、当社全体の「安全衛生推進基本方針」を毎年策定しています。各工場、事業所での安全衛生管理については、毎年「安全衛生管理事業所長方針」を総括安全衛生管理者が定めています。さらに、外国人労働者に対する安全確保のため、教育資料や教育動画の多言語化を進めています。

■安全目標(2025年度)

項目	目標
死亡災害	0件
第三者災害	0件
休業4日以上の墜落・転落災害	前年度比20%削減
休業4日以上の重機災害	前年度比20%削減
休業4日以上の熱中症災害	0件
重大事故(飛来落下、崩壊倒壊、重機転倒、インフラ損傷)	0件
度効率(熱中症を含み、労働者のみ、休業4日以上の災害を対象、当社労災適用)	0.3未満



➤ 大和ハウスグループ安全衛生基本方針



P181 社会データ 安全衛生教育

マネジメント

取締役会による安全衛生の監督体制

当社は、安全衛生のマネジメントの中心となる「中央安全衛生管理委員会」の委員長に代表取締役副社長を任命し、取締役会による安全についての監督体制を設けています。

「中央安全衛生管理委員会」は、技術部門、生産部門、管理部門の役員、関連する部門長などを構成委員として定期的に行き、安全衛生に関する現状を把握するとともに、課題について協議しています。委員会の内容については、取締役・執行役員が参加する合同役員会で発表し、役員の意見を「安全衛生推進基本方針」に盛り込んでいます。

各工場・事業所にも安全衛生管理委員会を設置し、工場・事業所の安全衛生委員会で報告される重要事項については、リスク評価を行い、「重篤」とされるものは中央安全衛生管理委員会を経て、取締役および監査役に報告を行っています。安全衛生に関する取り組みについては統括的な管理をすることで、各工場・事業所への指揮命令のラインを明確にしています。各事業所には、厚生労働大臣の定める安全管理者選任時研修ならびに、RST^{*}などの外部講習を受けた安全管理者と衛生管理者を配置しています。

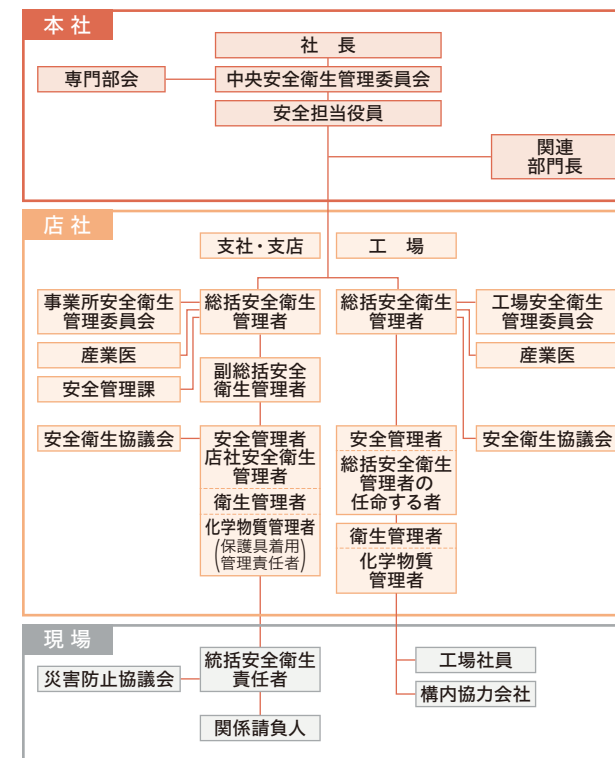
協力会社に対しては、本支店の安全管理者・安全衛生推進者および工事に従事する従業員とすべての関係下請負業者で「安全衛生協議会」を組織し、毎月開催しています。現場で想定される各種のリスクに対して、具体的な対策を協議し、安全衛生管理を推進しています。

※労働省(現:厚生労働省)方式現場監督者安全衛生教育トレーナー



➤ 役員紹介

■安全衛生管理機構図



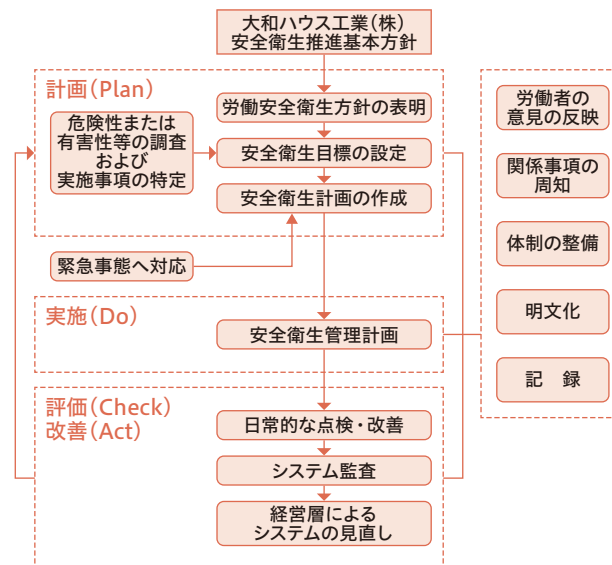
安全・安心の徹底

労働安全衛生マネジメントシステム

当社では、取り組むべき安全衛生管理活動を明確にし、各事業所で効果的に安全衛生管理活動が推進できるよう、中央安全衛生管理委員長が、毎年3月に次年度における安全衛生管理に関する「安全衛生推進基本方針」を、事業所長（総括安全衛生管理者）等に明示しています。この方針をもとに、部門ごとに安全衛生に関する方針・目標を策定し4月に発表しています。自事業所内のすべての関係者に周知するとともに、その方針に則って年度ごとに「安全衛生管理計画書」を作成します。計画書には前期の計画書の反省をふまえた具体的な施策が設定され、事業所関係者および協力会社に周知し、計画を実施します。目標達成に向けた安全衛生管理活動は、定期的に行われる安全衛生管理委員会および安全衛生協議会でその結果をモニタリング・改善指示をすることにより、全社の労働安全衛生をマネジメントしています。安全衛生管理計画書には災害発生の頻度を表す度数率※も含まれ、事業所評価に反映しています。また、工事中のすべての物件の安全を確認する「災害防止協議会」を協力会社も含めて毎月開催するなど、「災害ゼロ」はもちろん作業効率の高い職場環境の充実を目指しています。

※100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

■工場での労働安全衛生マネジメントシステムのフロー



従業員および取引先への安全衛生教育

当社では、安全衛生管理規程にて総括安全衛生管理者等が、安全衛生教育の年間計画を策定し、従業員に必要な安全衛生教育を行うことを定め、必要な外部の安全衛生教育、過重労働および健康障害防止の研修を受講させています。また、協力会社の事業主教育の他、協力会社の従業員及び作業員に行う安全衛生教育についての指導援助を行っています。

2024年度は「墜落災害の防止」「機器による災害の防止」など4つのWeb講座を従業員・協力会社向けに実施し、協力会社の受講者2万2千人超の方が受講登録され、随時受講いただいています。（2025年2月末時点）2025年度は、外国人労働者を受け入れる際に配慮すべき、習慣や文化の違い、言葉の伝え方などをまとめた講座や、外国人労働者向けに安全

の基本を伝える講座を5言語で作成する予定です。5言語で作成することで、当社で働く外国人労働者の97%に対応できます。

■安全衛生教育具体策（安全衛生推進基本要覧より抜粋）

(1) 当社社員向け階層別教育（安全統括部および外部教育機関にて実施）

- 1) 新入社員およびキャリア採用者の雇い入れ時教育
- 2) スキルアップ教育（重機災害、崩壊・倒壊、公衆災害、墜落・転落災害等に関する安全教育）
- 3) 過重労働および健康障害防止の教育（メンタルヘルスのストレスチェック検査の実施）

(2) 協力会社に対する階層別教育（事業所にて実施）

- 1) 連合会安全衛生環境部会が策定する計画と実施を支援する。
- 2) 新規入場者教育の実施を支援する。
 - ①専任現場は現場ごとに実施する。
 - ②非専任の住宅系現場においては、最低でも半期に一度期初に実施する。未受講の職方に対しては追加教育により対応する。
- 3) 事業主が実施する新規入場時教育を支援する。

安全・安心の徹底

工場における取引先と連携したリスク管理

当社工場では、工場リスク管理委員会を工場の各会議体（安全衛生委員会、品質委員会、環境委員会など）の中心として位置づけるとともに、本社部門とリスク情報などを共有・連携しています。工場リスク管理委員会では、工場内でリスク事項が発生した際、他工場でも発生または発生が予見される場合は、即時に工場協力会社へ情報共有を行い、リスク発生の低減と課題解決に向け、当社と工場協力会社が一体となったリスクマネジメントを行っています。工場には、火災発生時の連絡体制や初期消火についてのマニュアルがあります。これらのマニュアルに基づいて動けるように、年に一度、消防訓練を工場協力会社と共に実施しています。

また、月の労働時間も法令を下回るよう上限を設けており、工場内で残業をする際には当社への届け出が必要となっています。

さらに、工場協力会社へ定期的に実施するヒアリングで把握できた課題（経営状況、生産能力など）に対し、協力会社と共に生産工程や生産量の調整を行い、繁忙期への対策を行っています。

 P117 サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)の策定

工場での健康と安全に関する自主監査

当社では、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）認証をもとに独自で監査を実施しています。さらに、工場内で発生しそうなリスクを随時リストアップし、危険度の高いものから対策を行う「ヒヤリハット」を実施しています。「ヒヤリハット」で報告された指摘事項への未然防止対策を工場協力会社に要請した場合は、半年に一度、当社がその対策状況を監査しています。

施工現場における安全衛生管理活動

当社では、安全衛生計画での目標を達成するために、各種の施策や、当社および協力会社の従業員に対する改善指導・教育を行っています。

■主な取り組み

・作業計画書・作業手順書

個別の新築・改装工事を含む全物件において着工前に、現地で機械の運行経路や作業の方法および順序などを確認します。その後、安全を確保できる施工方法の検討会議を開き、一件ごとに作業計画書・作業手順書を作成し、工事責任者の承認を得た後に着工しています。

・安全パトロール

作業計画書の通りに現場が進行しているか、安全管理を担当する従業員と、各事業所の責任者、営業所長、工事責任者、協力会社などが集まり、安全衛生協議会を開催し、定期・特別パトロールを毎月抜き打ちで実施しています。不安全が懸念される際にはその場で指摘・是正を行い、指摘した内容は次月のパトロールでも状況を確認しています。また、安全パトロールへの参加は事業所評価に反映されます。

・危険予知動画「D-st」の多言語での配信

各施工現場では、その日に行う作業内容に合わせ、注意すべき危険な行動に関する動画を朝礼などで現場の大画面、もしくは作業員が各自のスマートフォンで確認するようにしています。この動画は5ヵ国語に翻訳され、外国人作業員にも理解できるようにしています。

・新規入場時教育の実施確認

当社では、作業員の安全を確保するため、作業現場に受け入れる際に、事業主がきちんと安全・健康状態に関する教育を実施したか、教育内容を記載した実施報告書を受領する仕組みにしています。

・ヒヤリハット報告

施工現場でのヒヤリとした事象について、作業員がスマートフォンなどの端末から報告できるシステムを導入しています。失敗事例だけでなく、災害に至らなかった成功事例も報告しています。2024年度末時点で約11万件以上が事例収集されており、その日に行う作業内容に絞って検索することで、その日に気をつけるべきことがわかるため、事業主・職長が朝礼時などで全作業員に共有し、危険を防止しています。

・災害事例研究

発生した労働災害について、「災害事例研究」を実施しています。発生直後、全社で共通の書式を使用し、労働災害の詳細について報告します。災害防止協議会は、その報告内容に基づき原因や法律などに照らして深く議論し、リスクの危険性を評価、対策を決定し、通達の発信や特別パトロールを行うことで、再発防止を全社に呼びかけています。

安全・安心の徹底

・安全活動費の支援

当社では、協代会連合会と共同で安全に関する教育を提供し、その費用を支援しています。2024年度は足場組立・解体などに関する特別教育など、24件の活動を行いました。

・安全管理改善指導事業所の指定

災害の直接的要因が、当社が定めたケースに合致する場合は、安全管理改善指導事業所に指定され、安全担当役員の監視下に置き、直接指導しています。災害事例研究の分析結果から改善する指標を定め、それをもとに改善計画書を作成します。この改善計画書に基づき、設備の改善や意識改革などに集中的に約3ヵ月間取り組み、その後これらの定着を本社安全全部統括と安全担当役員が確認し、解除の判断をしています。

📖 P181 社会データ 安全衛生教育

「安全管理だより」の発行

当社では、当社役職員および現場の全作業員を対象に、安全に対する意識を向上させることを目的に、安全管理を行ううえで注意しなければならないポイントを、1枚にまとめて毎月発行しています。

毎回テーマを設け、事例とともに原因と対策について説明しています。この「安全管理だより」は、施工現場に張り出したり、サイネージで発信するなどの方法で活用し、現場での周知徹底を図っています。



安全管理だより

主な取り組み

労働災害の発生状況ならびにその対策

2024年度は、施工現場における作業員の休業4日以上労働災害は2件（熱中症）発生し、協代会社従業員の労働災害は32件発生しました。32件のうち、墜落・転落が11件となったため、熱中症、墜落・転落防止などに関する対策を呼びかける通達を発信するなど、周知徹底を図っています。

■労働災害件数(施工現場 作業員)

分類型	件数
墜落・転落	11
飛来・落下	5
転倒	5
はさまれ・巻き込まれ	4
切れ・こすれ	2
有害物質	2
崩壊・倒壊	1
激突され	0
熱中症	2

📖 P181 社会データ 労働災害発生状況

協代会社(工事部門・生産部門)・新規技能者向け熱中症対策品購入補助

当社では、毎年暑さが厳しくなるなか、元請企業としてより安全な作業環境を提供するため、取引先すべての技能者を対象に、施工現場および工場作業場での熱中症対策として、熱中症対策品購入補助を継続実施しました。ベストタイプ・半袖タイプのファン付き作業服や冷感ベストなどの熱中症対策品に対し、当社からの補助金に加えて協代会連合会の補助を合算し、条件によって10,000円を補助しています。

📖 P027 施工現場における熱中症対策

Web講座「墜落災害の防止」の実施

当社の施工現場に関わる従業員と施工協代会社の作業員は安全衛生教育を受講しています。2024年度は「高所からの墜落災害の防止」「低所からの墜落災害の防止」の2テーマを配信しました。人間の行動特徴として反射的に動いてしまうことや、人間の注意力には限りがあり、すぐ近くに開口部があるとわかっていても、作業に集中すると人間はそれに注意を払うことができなくなることなどを、墜落する再現映像も交えながら伝えています。これらの動画は作業別での短い動画となっており、勉強会やその日行う作業に合わせ、現場の朝礼時にスマートフォンで確認してから作業に取り掛かるなどの活用をしています。