

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。

[WEB](#) [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。

 [WEB 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て、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。