

CHAPTER

2

実践報告

社会

目次

- 071 社会性長期ビジョン
- 073 社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム)
- 074 社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム 2029)
- 076 社会性マネジメント
- 077 人権の尊重
- 081 事業戦略と連動した人財の確保／育成
- 090 従業員の働きやすさと働きがい
- 095 DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)
- 100 ソーシャル・インクルーシブなまちづくり
- 104 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
- 113 持続可能な調達
- 115 安全・安心の徹底

社会性長期ビジョン

当社グループでは、大和ハウス工業の創業100周年にあたる2055年を見据えて、社会性重点テーマごとにありたい姿を策定。

また、2035年のマイルストーンを明確にして、各種ステークホルダーに関する課題解決に向けた取り組みを推進します。

重点テーマ		ステークホルダー	2035年マイルストーン		2055年のありたい姿
人的資本	人財育成	従業員	従業員が自律的にキャリア形成に取り組み、組織の壁を超えて挑戦できる環境と、事業の継続を支える人財基盤の構築およびキーポジションの後継者確保を実現する。		大和ハウスグループの事業変革・成長を支える人財に魅力的な機会と処遇を提供し、従業員と会社が対話を通じてともに成長する組織を実現する。
	働きがい・働きやすさ	従業員	従業員が心身ともに健康でしっかりとパフォーマンスを発揮し、生産性高く働いている状態を目指すとともに、従業員が望んだ形で制度を利用できる環境が整備されている状態を目指す。		
	DE&I	従業員	性別・障がい・国籍をはじめとした多様性が有機的に機能し、価値創出の源泉となる状態を目指す。		
コンプライアンス		従業員	企業理念	企業理念の浸透により、重大なコンプライアンス違反ゼロを目指す。	従業員一人ひとりが、高い倫理観の下、誠実かつ公正に判断・行動できる企業集団を目指す。
			予防体制	コンプライアンス違反を予防する体制を充実させる。	
地域社会		地域住民	まちづくり	市街地および郊外型住宅団地それぞれにおいて、地域に応じた社会課題の解決と、地域の魅力を維持・向上するための新たな価値創造を実現する。	再生と循環・持続可能性を軸に地域社会をRe・デザインする。
労働安全衛生		協力会社	労働災害	安全衛生管理体制の強化により、当社グループの施工・生産現場における休業4日以上現場労働災害の度数率0.3未満を目指す。	施工・生産現場で働く全ての人のウェルビーイングを確保した快適で魅力ある働きやすい環境を実現する。
			働きやすい環境	当社の施工・生産現場において、設備を適正に配置する事で、熱中症予防などの衛生対策の充実を図るとともに、作業負担を軽減し、誰もが働きやすい現場環境の構築を目指す。	

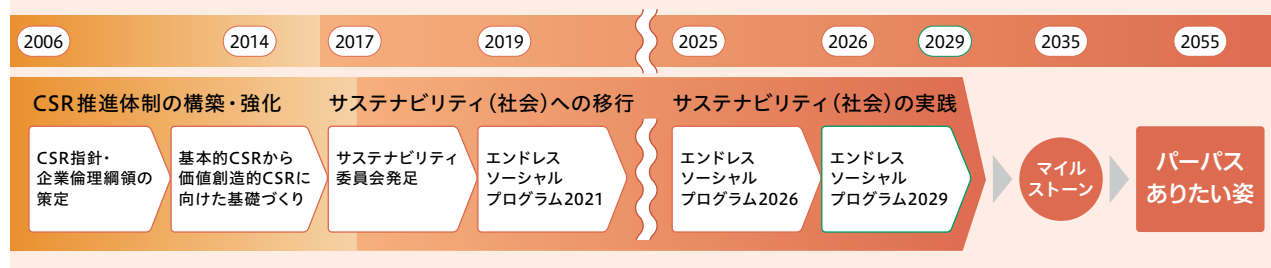
社会性長期ビジョン

重点テーマ	ステークホルダー	2035年マイルストーン		2055年のありたい姿
CS・品質	お客さま	モノの品質	社内品質基準遵守の徹底と類似不具合事例の撲滅を図り、逸失利益率(売上比) 0.15%以下を目指すとともに、お客さまに安全・安心な商品を提供する。	良品を提供し続けることで顧客満足の最大化と社会から選ばれ続ける存在として信頼を得る。
		サービスの品質	誠実かつ丁寧な対応やCS管理体制により、お客さまの満足と信頼を得るとともに、顧客ロイヤルティ(LOYALTY)を把握する仕組みを構築し、真の顧客満足を定量化・可視化を図る。	
サプライチェーン	サプライヤー	パートナーシップの強化	サプライヤーの意見や要請を積極的に聞き、改善すべき点を発見し、是正することで、エンゲージメントの強化やコンプライアンス違反の未然防止を図る。	サプライヤーとの共存共栄の関係性構築を通して強靱なサプライチェーンを確立し、持続可能な購買活動と担い手の確保を行う。
		購買先企業との協働によるCSR調達の推進	購買先企業においてCSR購買方針「購買先行動規範」が定着し、行動規範に対して自律的な遵守・改善活動が行われている状態を確立する。	
		有事の際の体制整備	有事の際に、取引先施工店技能者の安全確認を迅速に実施するとともに、地域住民の皆様へ安全・安心な住まいを速やかに提供できる体制を整備する。	
		施工品質と生産性の両立	施工現場でDXを活用し生産性向上と品質確保を実現する。	
		高難度物件対応技能者集団への進化	優秀な技能者の確保と若手技能者の育成支援により、難易度の高い物件を施工できる質の高い技能者集団へと進化させることを目指す。	
人権	すべて	デューディリジェンス	当社での人権デューディリジェンスの取り組みが、国内外の当社グループ会社においても定着し、事業における負の影響の詳細把握および是正措置をグループ会社が自立して行っている状態を目指す。	従業員の人権尊重意識を高く保ち、人権を尊重した言動が常に実践される企業文化を醸成し、当社グループの事業に関わるすべての人の人権が尊重されている状態を実現する。
		意識啓発	人権教育を継続的に実施し、従業員の人権が尊重される組織を目指す(尊厳が尊重されていると感じる従業員比率80%以上)。	
		救済	相談・通報窓口の周知を通じて、従業員が人権問題に関していつでも社内の相談・通報窓口を利用できる状態にし、人権侵害の早期発見・早期是正ができる状態を目指す(人権問題で悩んだ際に相談・通報窓口を利用しようとする従業員比率90%以上)。	

社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム)

行動計画のあゆみ

大和ハウスグループでは、パーパスおよび各重点テーマにおけるありたい姿の実現に向け、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ3～5ヵ年ごとに具体的な目標と計画を「エンドレス ソーシャル プログラム (ESP)」として策定し、活動を推進しています。



マテリアリティと社会性行動計画のつながり

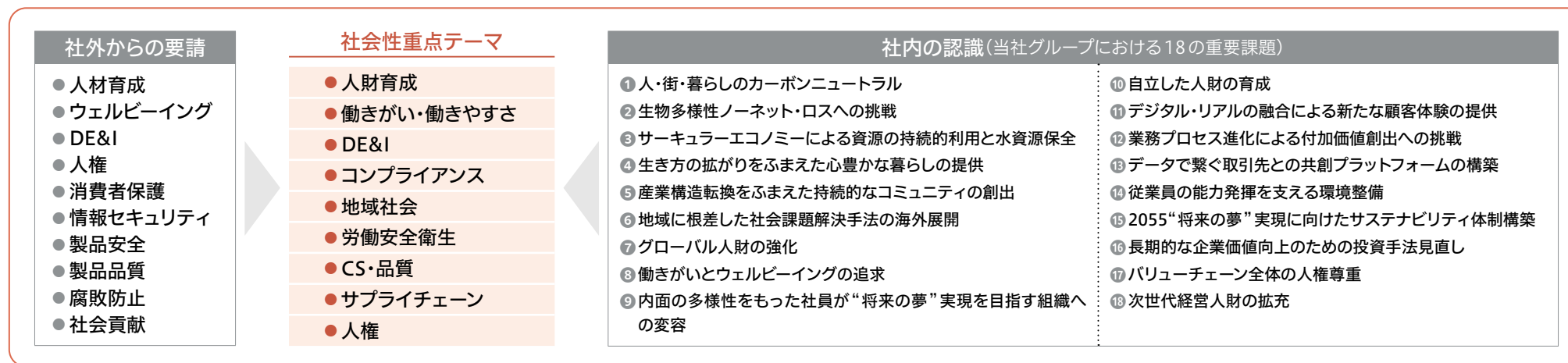
当社グループでは、“将来の夢”(パーパス)を実現するために取り組むべき課題(マテリアリティ)を2022年度に設定しました。マテリアリティの特定においては、社会変化をふまえ、“将来の夢”(パーパス)の実現に必要な要素を検討。「18の重要課題」を導き出し、そのなかには、「働きがいとウェルビーイングの追求」「自立した人財の育成」「バリューチェーン全体の人権尊重」などの社会性に関連する項目が含まれています。

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 2029）

「エンドレス ソーシャル プログラム 2029」は、2026 年度からの計画のため、2025 年度実績は参考値です。

重点テーマ「人的資本」のうち人財育成の一部、「地域社会」、「CS・品質」、「サプライチェーン」の主な管理指標については、単体に関するものです。

重点テーマ		要素	主な管理指標	2025 年度実績 (参考)	2029 年度 目標
人的資本	人財育成 働きがい・働きやすさ DE&I	総合(KGI)	人時生産性	—	(2026 年度に設定)
			人的資本 ROI※1	—	
			複合事業の事業数	10 件	
		人財育成	公募型制度の応募者数	198 名	
			セルフディスカバリー制度における「挑戦」「成長」関連項目のポジティブ回答率	82.1 %	
			サクセッションカバレッジ率	—	
		働きがい・働きやすさ	プレゼンティーイズム	—	
			男性の育児休業取得率	77.6%	
		DE&I	女性管理職比率(建設業)※2	—	
コンプライアンス		総合(KGI)	重大なコンプライアンス違反ゼロ	0 件	0 件
		企業理念の浸透	コンプライアンス研修実施率	100%	100%
		コンプライアンス違反 予防体制の充実	コンプライアンス違反予防措置実施率	100%	100%
地域社会		まちづくり	社会課題解決型の開発・運営の数	【市街地】 9 件	【市街地】 17 件
			コミュニティマネジメントを活用した団地の数	【郊外型】 10 件	【郊外型】 14 件
労働安全衛生		総合(KGI)	施工現場における休業 4 日以上 の現場労働災害の度数率	0.39	0.4 未満
			生産現場における休業 4 日以上 の現場労働災害の度数率	0.46	0.45 未満

※1 エンドレス ソーシャル プログラム 2026 とは別の算出基準にて設定予定

※2 2026 年度に対象会社設定予定

社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2029）

「エンドレス ソーシャル プログラム 2029」は、2026 年度からの計画のため、2025 年度実績は参考値です。

重点テーマ「人的資本」のうち人財育成の一部、「地域社会」、「CS・品質」、「サプライチェーン」の主な管理指標については、単体に関するものです。

重点テーマ	要素	主な管理指標	2025 年度実績 (参考)	2029 年度 目標
CS・品質	総合(KGI)	逸失利益 / 売上	0.24%	0.18%以下
	ハウジング・ソリューション モノの品質	工事監理竣工検査 即合格率	78.8%	90%
	ハウジング・ソリューション サービスの品質	総合満足度(総合対応:住宅のみ)	—	95%
	ビジネス・ソリューション モノの品質	当年度の無償AF ^{※1} / 売上	0.21%	0.15%以下
	ビジネス・ソリューション サービスの品質	顧客満足度	—	—
サプライチェーン	パートナーシップの強化	取引先アンケート「取引における総合満足度」	74.3%	77%
	CSR 調達の推進	CSR 購買方針「購買先行動規範」重点項目に基づいた取引先の調達活動実施率 (重点項目:法令遵守、人権・労働、安定供給、品質)	—	100%
	有事の際の体制整備	取引先の応急仮設住宅施工実績・能力のデータベース化	—	データベース化 完了
	施工品質と生産性の両立	取引先のパートナーアカウント管理システム ^{※2} 加入率	48%	85%
	高難度物件にも対応できる 技能者集団への進化	技能者キャリアアップ制度 技能者認定者数	3,285 人	8,000 人
人権	総合(KGI)	人権尊重度に関する質問への肯定的回答率(自社サーベイ)	64.3%	72%
	人権教育継続実施	人権教育受講率	96.7%	100%
	救済へのアクセス改善	救済へのアクセスに関する質問への肯定的回答率(自社サーベイ)	72.3%	82.5%

※1 無償アフター工事で発生した金額

※2 当社の施工品質に関連するシステムを利用するための共通アカウント管理システム



P110 「技能者キャリアアップ制度」創設

社会性マネジメント

方針・考え方

当社グループは、社会性重点テーマにおけるありたい姿の実現に向けて、社会性行動計画を策定、社会課題の解決と企業収益向上の両立を目指し、グループ・グローバル一体でサステナビリティ経営を推進しています。行動計画を軸に、当社の事業所においては、サステナビリティ活動を業績評価の対象とすることでPDCAサイクルの実効性を高めています。

社会性マネジメント体制

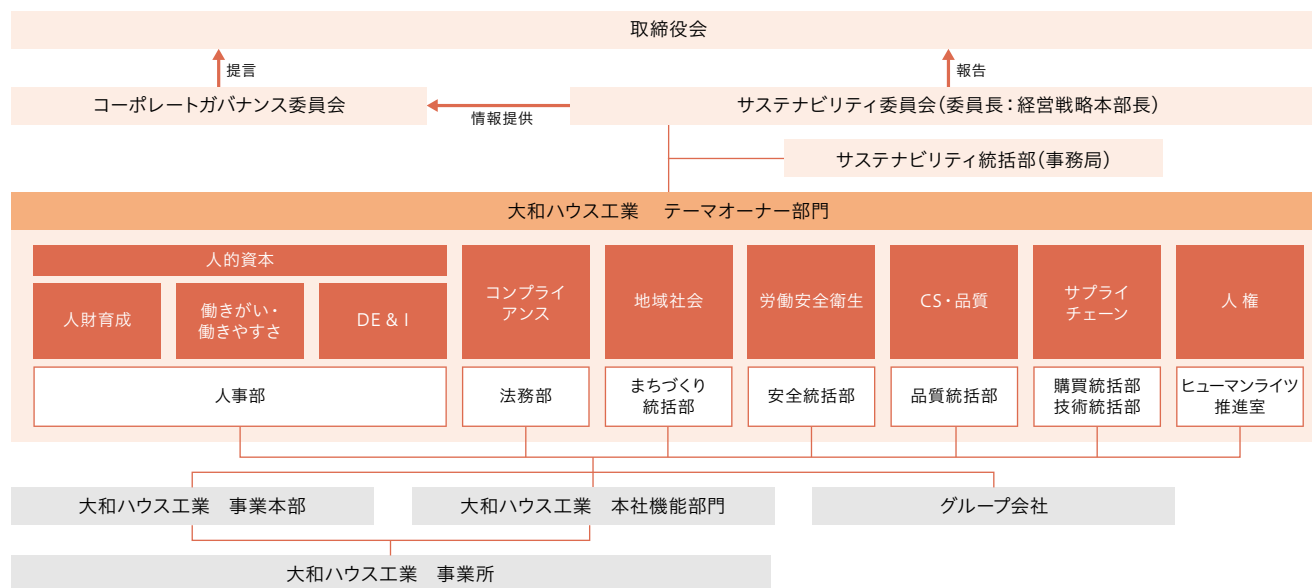
当社グループでは、委員長を経営戦略本部長（取締役常務執行役員）とする「サステナビリティ委員会」を設置し、年2回以上実施しています。当委員会では、当社グループが取り組むべき社会性分野を中心とした重要課題について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。また、中長期の企業価値向上に向けたビジョン・戦略の実効性を高めるため、当社の社会性分野に関する重要な事項は、サステナビリティ委員会から「コーポレートガバナンス委員会」に必要に応じて情報提供を行う体制になっています。社外取締役や社外監査役をメンバーに含むコーポレートガバナンス委員会では、提供された情報を多様かつ長期的な視点で討議し、取締役会に提言することにより持続可能な企業経営を可能にしています。なお、中期経営計画に合わせて策定している社会性行動計画「エンドレス ソーシャル プログラム」は、サステナビリティ経営に関する重要な事項であるため、取締役会への報告事項としており、年に一度、サステナビリティ委員会が取締役会に進捗状況を報告し、適宜、戦略や目標、計画などの見直しを行っています。

2025年度は、次期社会性行動計画「エンドレス ソーシャル

プログラム（ESP）2029」策定の骨子について取締役会で審議を実施。人的資本関連の重点テーマについて、財務情報の範囲と整合するよう対象範囲を拡大し、グループ一体での方針展開および施策実施を進めること、また、10年後のマイルストーンとして2035年の長期目標を設定し、バックキャ

スティングでの行動計画を策定するよう、指示を受けました。新たに策定されたESP2029に基づき、社会性領域に関する社会課題への対応をグループ一体で進めるとともに、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。

■社会性マネジメント体制



📖 P120 コーポレートガバナンス体制図

■各会議体における役割

会議体	主なメンバー	開催頻度	主な役割
取締役会	取締役、社外取締役	月1回程度	戦略の監督
サステナビリティ委員会	経営戦略本部長、環境・社会性分野の重点テーマの担当役員、本社機能部門長	年2回以上	戦略の立案・審議・決定、全社管理指標の進捗管理
ESP役員レビュー（重点テーマごとに開催）	重点テーマの担当役員、テーマオーナー部門長、KPIオーナー部門長	年2回程度	戦略の実行、個別管理指標の進捗管理

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、2018年1月に「大和ハウスグループ人権方針」を制定し、公表しました。策定にあたっては社外の専門家の助言を受け、当社取締役会にて承認しています。

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）」と明記し、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。また、「子どもの権利とビジネス原則」を尊重します。

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」を制定し、2025年にはカスタマーハラスメントに対する方針を策定しました。

-  [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\(PDF\)](#)
[カスタマーハラスメントに対する方針](#)

・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、(1) 取引先行動規範 (Code of Conduct)、(2) 企業活動ガイドライン、(3) 物品ガイドライン、からなるサプライチェーン サステナビリティ ガイドラインを定め、人権、品質、安全、環境、コンプライアンスなどに関する規範の遵守を求めています。このなかで、当社グループの人権方針にならない「人権の尊重」として、児童労働や強制労働、差別やハラスメントの禁止についても明記しています。

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。

P038 森林破壊ゼロ方針

マネジメント

人権リスクマップ

当社では人権デューディリジェンスの第一歩として、2023年度に、顕著な人権リスクを特定・評価し、人権リスクマップ(国内版)を策定・明示しました。

2025年度より、本社の複数部門による人権デューディリジェンスに関するワーキンググループを組成するとともに、対象範囲を海外のサプライチェーンまで広げました。同年、社外専門家の協力を受け、人権リスクマップをグローバル版へと改訂しました。これにより、当社グループの事業に関連する一般的な人権リスクと、今後の事業展開を見据え、発生する可能性がある人権リスクを照らし合わせることで、取り組むべき課題を把握し、対応策を立てることで、自社事業の商品・サービスにおけるサプライチェーン上の人権リスクの予防と軽減を図ります。

2026年度は新たに作成したリスクマップで影響が最も大きいとされる位置に「外国人労働者」が配置されたことおよび、当社の生産・施工現場における外国人労働者が増加していることから、外国人労働者に関する具体的な取り組みを開

始することとしました。また今後、海外事業へ注力することでも考慮し、海外拠点での取り組みも行っていく予定です。

■人権リスクマップ(連結・海外含む)

リスクの発生 可能性 高	資源調達 児童・若年労働	強制労働 紛争国における事業	労働災害 地域住民の権利 労働条件(時間/休暇) 労働条件(賃金) 品質・安全性 外国人労働者
	—	—	ハラスメント 団体結成・団体交渉の自由 個人情報保護
低	—	責任ある宣伝・広告 AI倫理	社外に対する差別的な対応 職場のD&I
	自社と人権リスクとのつながりの強さ		

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

アンケート調査の実施

人権リスクマップで当社グループの事業に関連する一般的な人権リスクを把握するとともに、当社グループの人権リスクの実態を把握するため、2024年度に、全従業員に対し、人権に関するアンケート調査を行いました。約95%となる38,638名の回答結果と、人権リスクマップを照合した結果、「ハラスメント」「労働時間」が重要課題であるとなりました。その結果を受け、2025年度には、「ハラスメント」と「労働時間」にフォーカスした「人権フォーカスサーベイ」を実施。職場単位でハラスメントの認知状況(被害経験および見聞経験)や長時間労働につながる要因を見える化し、各職場単位での是正・改善を求めています。次年度となる2026年度には、再度「人権フォーカスサーベイ」を実施し、是正・改善の効果を確認する計画です。継続的にモニタリングを行うことで、職場単位での是正・改善、効果検証をする人権デューディリジェンスを推進していきます。

人権の尊重

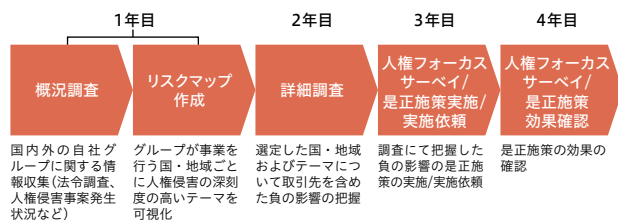
人権デューディリジェンスの運用

2026年度より開始した「社会性行動計画（ESP2029）」では、4年で1サイクルとする人権デューディリジェンスを推進しています。

時代と共に人権リスクも変化していくため4年に一度人権リスクマップの見直しを行い、人権フォーカスサーベイおよびライツホルダー（人権の主体）へのインパクトアセスメント※を通じた是正・改善を毎年実施していく計画です。その後も、リスクマップの見直しにともない、再度、重要課題を選定していく計画となっています。

※国連の指導原則に基づき、企業活動がライツホルダーの人権に与える負の影響を特定・評価し、対応の優先順位づけを行うプロセス

■人権デューディリジェンスの概要（連結・海外含む）



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尊重の重要性を認識し、経営管理本部長（代表取締役副社長）が所管する、人権尊重を専門に扱う「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。

事業における人権問題の責任者を代表取締役副社長とし、社内設置された各種の通報窓口へ寄せられた情報などを中心にモニタリングを行い、重要事項は内部統制委員会に付議されます。

■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 パートナーズ・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
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

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。

2025年度の研修では、事例をもとにした相談対応の一連の流れを体験し、初動対応や問題点を理解し、ハラスメントの該当性判断を通じて、ハラスメントの理解を深める演習、事業所内ハラスメント防止研修の紹介と実演などを行いました。3会場の開催で136名が参加し、参加者からは「実際の面談を意識して改めて認識・シミュレーションができたことは実務に役立つ」「（相談事案について）一人ひとりの感じ方や捉え方の違いがあることがディスカッションを通してとてもよくわかり、今後はそれもふまえて対応していかなければいけない」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。

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。

□ P129 各種通報制度・相談窓口の対象・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定期的実施しています。このセルフチェックを通じて、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

当社の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・解決に関する専門の研修を定期的を受講するとともに、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。

・「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」を当社の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。

人権の尊重

・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

・全社人権啓発教育

当社グループでは、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毎年1回以上eラーニングで実施しています。

2025年度当社では、「なぜ人権を学ぶのか」(受講率98.5%)で人権に関する世の中の潮流を学び、「気づく・守る・つなぐ～誰もが安心して働ける職場のために(セクハラ防止)～」(受講率95.6%)で第三者がセクハラが疑われる言動を目撃した際の対応を学びました。研修は全社員および無期雇用のパート社員を対象として実施しました。

・取締役向け人権啓発研修

当社は経営層に向けた人権研修を継続的に実施しています。2026年2月には、取締役に向けて外部専門家を招き、部下指導において、「人を動かそうとするマネジメント」から「人が動きたくなる環境をつくるマネジメント」への視点の切り替えが重要であると講義いただきました。取締役全員が参加しました。(※アンケート回答は16名)

・階層別研修での人権啓発研修

当社の階層別研修では、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。全職種を対象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っています。また、営業職には主に差別への加担防止、購買職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学習、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。

・管理職に対する研修

当社では、管理職に対してハラスメントに関する研修を継続的に実施しています。内部通報があった際の対応経路、通報者への対応に関する内容のほか、第三者による通報を促すための研修、ハラスメント発生時の処罰に関する内容などを扱っています。深刻なケースの発生を防ぐため、従業員が懸念点を早期に通報しやすい環境づくりを目指しています。

・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。2025年度は24,554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、人権標語の応募および投票を通じて人権意識の向上を図っていきます。

・人権侵害に対する対応

2025年度は内部通報などを通して寄せられた相談のうち、調査の結果、ハラスメント防止規程に抵触する事案として21件の懲戒処分を実施しました。事案の内容、当事者の意向などを考慮し、職場の状況に応じて研修実施や当事者とのフォローアップ面談などの再発防止に向けた取り組みを適宜実施しています。

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へ外部委託し、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課題を顕在化し改善するため、毎年匿名で協力会連合会会員企業(4,386社)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。



人権の尊重

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、評価基準に「ビジネスと人権に関する指導原則」「FPIC※（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）」などを組み込むことで、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。

2025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0.3%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。

※ FPIC: Free, Prior and Informed Consent

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に関するアンケート調査を実施し、対象となる全取引先（2025年末時点243社）から回答を得ています。アンケート結果は全サプライヤーにフィードバックを行い、人権に対する意識向上を図っています。また、取引先と共同で毎年実施する会合（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、個人情報保護規程を策定。個人情報管理統括責任者を代表取締役である経営管理本部長とし、組織的・人的な安全管理体制を整備しています。また、入社時に全従業員が研修を受講して、個人情報保護の考えや社内規程を周知徹底しています。加えて、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策定、従業員への教育を実施しています。2025年度においては役員を対象に外部の講師を招き情報セキュリティに関する研修を実施しました。また、世の中で増えているサイバー攻撃などの「情報セキュリティインシデント」発生時に迅速対応できるように体制を見直し、ルールの徹底を図りました。



➤ [個人情報保護方針](#)

➤ [DXアニュアルレポート 情報セキュリティ対策の強化](#)

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。

各事業所において、従業員代表を選出し、時間外・休日労働に関する協定（三六協定）を遵守し、従業員と企業側代表との対話の機会を設けています。

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により幅広い人財の確保を目指しています。また、技術継承が安定した事業継続に不可欠であると考え、シニア雇用にも注力しています。

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懇親会や仕事への理解を深めるイベント、資格試験対策勉強会、1on1面談、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当社で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。

オープンカンパニー・インターンシップの実施

当社では、企業理解や職種ごとの仕事理解促進を目的に、夏季と冬季にオープンカンパニーを対面やオンラインで実施しています。

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によって、より深く企業理解・仕事理解をしてもらい、魅力づけを目的としています。

面接による適性の見極め

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を行っています。また、AI面接を導入し、職種ごとに算出した人財要件によるデータをもとにした客観的な判定を行っています。対面の面接では、自ら進んでお客さま、仕事相手、同僚などのステークホルダーと、良好な関係を築く積極性と誠実さ等を重視して、学生にとってもミスマッチすることがないように当社との親和性を確認しています。このように、データに基づく判定と人の目でみる相性の判定に役割を分けて選考しています。

事業戦略と連動した人財の育成

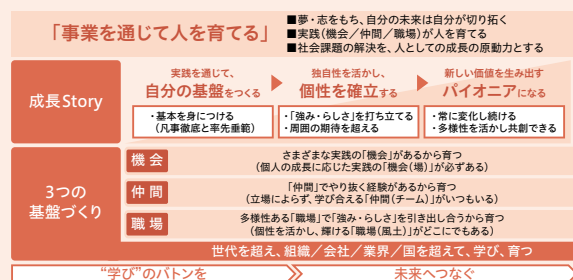
考え方・方針

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”（パーパス）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。

当社では、すべての社員が活躍できる場を提供するため、事業戦略や外部環境の変化を考慮した人事制度の改革を進めています。

■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 [➡ 大和ハウスグループの“将来の夢”（パーパス）](#)

📖 P196 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、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）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。さらに、時短勤務を含む多様な働き方を選択しながら、適切な評価が得られる評価制度を構築していきます。

📖 P087 シニア世代の活躍推進

P090 ジョブ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、上司と部下の対話を通じて、役割期待の明確化と成長支援につなげる「評価・育成面談」を実施しています。個人評価は年1回の評価サイクルとし、短期的な成果だけに偏らず、中長期の取り組みも含めて年間を通じて成果とプロセスを振り返る運用へ見直しました。具体的には、期初に目標設定の対話を行い、組織のなかで期待される役割や成果（目標）について合意形成を行います。期中は進捗確認の機会を設け、状況に応じて軌道修正や目標の見直しを行います。期末には成果確認と評価結果のフィードバックを通じて、次の成長に向けた課題を共有します。

また、目標の公平性と挑戦度を高めるため、評価者が目標

の難易度を確認・設定する仕組みを導入しています。

管理職については、目標設定と進捗確認を通じて個人の成長と組織目標の達成を両立させるマネジメントを推進し、管理職としてのさらなる成長につなげています。

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※。2025年度は70名の応募があり、29名が3次審査を通過、希望する職種・部門に異動しました。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。

本制度を活用した従業員からは、自らの意思でキャリアを選択できる点や、これまでの経験を活かしながら新たな分野に挑戦できる点について、前向きな評価が寄せられています。

※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は共有するとともに、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、当社グループにおける人財育成に関する考え方の共有や育成関連知識の習得、情報交換を行っています。また、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などKPIの把握体制も強化しています。

事業戦略と連動した人財の育成

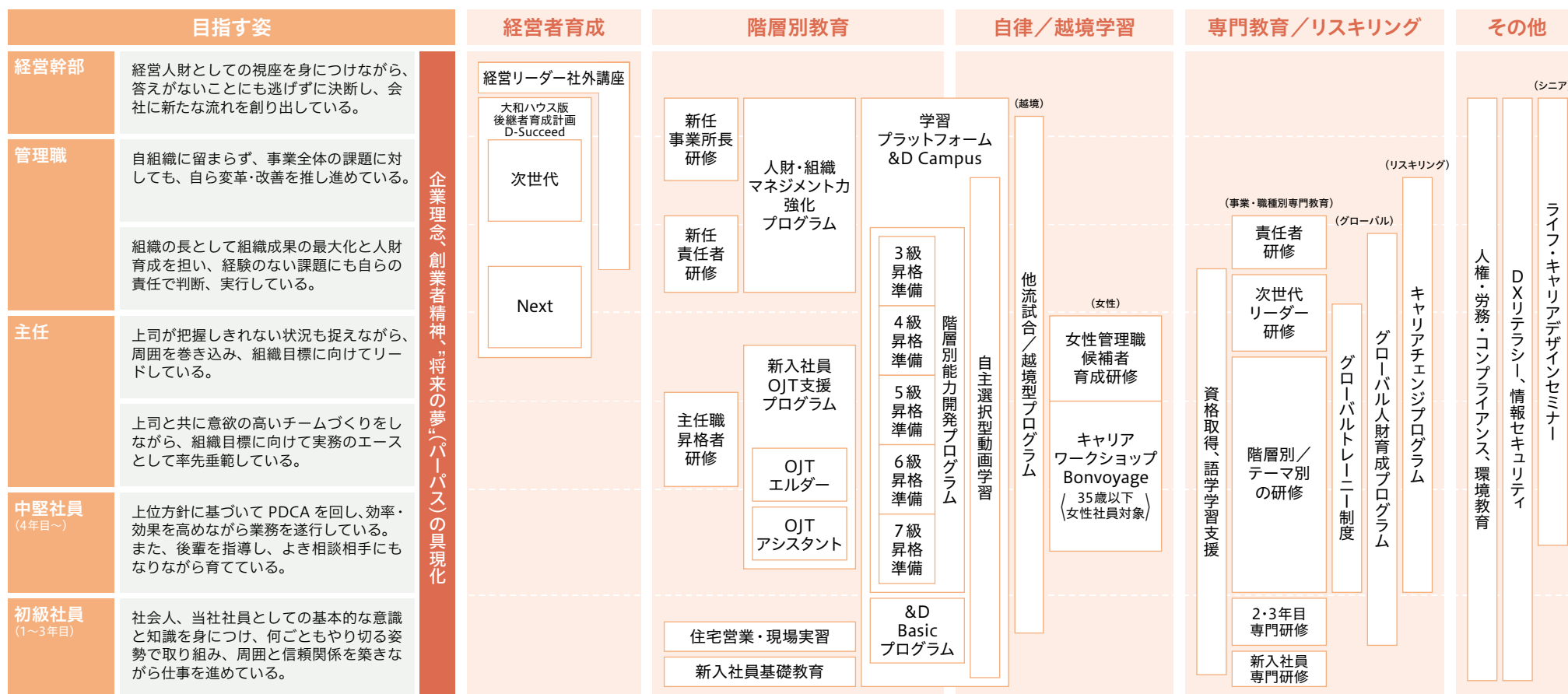
成長を後押しするための全社教育(研修)体系

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、各職場で実践しながらスキルを習得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、業務上必要かつ昇格要件でもある宅地建物取引士や建築士などの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。

📖 P084 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

後継者育成計画「D-Succeed」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。将来的な役員クラス登用を見据えた支店長職をはじめとする営業・技術・管理の主要ポジション候補者を選抜する「次世代（原則40～54歳）」と、将来の経営人財育成のため30代を中心に選抜する「Next（原則30代）」の2区分に分けて、育成やアセスメントを行っています。なお、2025年度については、支店長や本社部門長などからの推薦に基づき、エリアを統括する支社長や候補者が従事する機能（営業・技術・管理など）を担当する執行役員、および経営層による選抜を経て、次世代25名、Next26名が選抜されています。

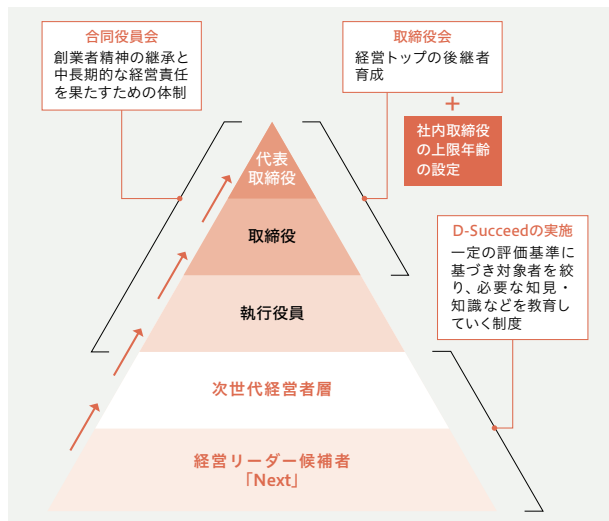
・次世代

職種や性別に捉われず、幅広い経営人財候補者を選抜、育成、プールする仕組みです。育成やアセスメントを経て、2020年度以降これまでの運用期間6年で計43人が主要ポジションに就任しました。

・Next

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早期につくることを目的に、3年かけて実施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的に、共通プログラムの他に、他社の社員とも交流する個別プログラムも実施しています。

■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振り返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、2025年度については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問わず、住宅営業実習を実地で約4ヵ月間実施しました。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。なお、2025年度については75.5%の従業員が外部動画学習サービス「Schoo」を視聴しています。

事業戦略と連動した人財の育成

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、自己実現などの支援、社内人脈の形成を目的に、「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。

2025年度は計56名（うち③については39名）が越境キャリア支援制度を利用しました。利用者には定期的にアンケートを実施し、「本業だけでは得られない知見が得られた」などの声を得ています。

本制度の利用により、「副業制度を利用することで視野が拡大し新たな発想や事業機会の創出につながるとともに、人脈の広がりにより組織の連携力が強化された」「自律的に行動する習慣が身につく組織の活性化にも寄与」「専門性の強化によって個人と会社双方の競争力が高まり、キャリアの幅も広がることで自身の市場価値向上と定着意識の向上につながっている」などの声が寄せられています。

※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。

国内専門職大学院 修士取得支援制度の導入

当社は、“将来の夢”（パーパス）の実現に向け当社の成長や事業拡大のためには先を見る経営や事業創造ができるリーダー人財が必要不可欠だと考えています。そこで2026年度からG4/L4級職以上の社員を対象に、リーダー人財を目指し自発的に学習を進める従業員を支援すべく、「国内専門職大学院修士取得支援制度」を導入しました。自らがキャリアビジョンを描き、MBA（経営学修士）またはMOT（技術経営修士）を自発的に取得する意欲のある従業員を支援するため、会社がその取得にかかる費用の一部（最大150万円）を貸与します（大学院修了の翌4月1日から5年間を超えて当社に在籍した場合は、返済不要）。なお、国内専門職大学院には、現業務を行いながら業務外（平日夜間・土日など）での通学となります。

2025年度は14人の応募があり、5人が入学しました。

【住宅設計】新入社員教育

当社では、一級建築士取得に向けての集中合宿や住宅設計課に配属される新入社員は、1年間の本社教育、半年間の事業所研修を受け、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、効率的にバランスよく専門知識の習得が可能となえ、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けた知識で、得意不得意も理解でき、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、事業所で即戦力とな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、住宅系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。2025年度の実講率は100%です。

 P106 【住宅系設計】型式適合認定制度に関する社内資格制度

【住宅営業】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、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・定着を目的とした「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。対象者全員が合格するまで、不合格者には再試験を実施。実務に即した内容で勉強会やテストを実施することで、日々の業務におけるコンプライアンスへの意識を高め、法令・社内ルール違反の再発防止・未然防止につなげています。なお、2025年度の実熟度確認テストの合格率は100%です。

 P127 コンプライアンス勉強会(住宅)

事業戦略と連動した人財の育成

【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。

2025年度は2つのプロジェクトにそれぞれ1名が短期留学生に志願し、大型プロジェクトに取り組んでいます。

【建築系】専門研修の実施

当社の建築系設計では、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ご要望に合わせて建設しています。そこで、どのような建物を設計するうえでも必要な知識の習得については、本社部門主催の勉強会を実施するとともに、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。

2025年度は、避難安全検証法や、設計上の納まり、結露不具合防止対策など、12テーマで研修を行い、テーマごとに約400～900人が受講しました。今後も、事業所と本社部門が一体となり、どのような建物でも品質の高い建物を提供できる技術力の高い技術者を育成していきます。

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、若手および中堅の技術者を対象に、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。2025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従業員（8名）を選抜し、準備期間を経た後、約5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、マレーシア、オーストラリア、オランダにて実施しました。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。研修終了後の所属先については、本人の希望を参考にしながら、元々所属していた事業本部が主体となり、海外本部などと協議のうえ決定します。なお、海外赴任前の研修も実施しています。また、海外事業における幹部候補の計画的な育成にも取り組んでいます。

[DIALOG10](#)

・Daiwa In-Techプログラム （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。

2025年度は、昨年に引き続き、当社の戸建および賃貸住宅の設計を支援するベトナム・ハノイのスタッフに研修を実施しました。実際に当社の商品などを直接見る機会がなく、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解決のため、11名が12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。

研修の結果、建物への理解が深まり、モチベーションが向上したとの意見とともに、図面の精度が向上し、作図ミスの指摘件数が減少しました。

・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。

事業戦略と連動した人財の育成

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歳または67歳のいずれかを選択できる「67歳選択定年制度」を整備しています。社員自身が定年年齢を選択することで、意欲あるシニア人財が年齢にとらわれず活躍し続けられる環境づくりを進めています。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整備し、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、高度な技能・技術・経験値の伝承と人財確保に加え、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。新卒採用重視から、キャリア採用の枠を広げることで、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。

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ています。これを通じて、模範となる事業所や個人などを示し、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
	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
社長賞	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

 **▶ 従業員の「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、「ものづくり」に携わる技術系社員のモチベーション向上を目的に、その年度に優秀な功績を収め、その功績に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。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の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・関心を高め、

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		
優秀営業社員表彰		
チーム営業表彰	住宅・賃貸	営業
販促コンクール優秀社員表彰	リブネス	営業
設計コンペ	住宅・賃貸	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	アフターサービス	アフターサービス
住宅工部門表彰	施工推進	工事
全国工場改善事例コンクール	工場	工場
技術コンクール(発明考案)	技術・生産・ 購買部門	全職種
技術コンクール(技術改善)		技術
技術部門における殊勲賞		技術
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
アーキテクトアドバイザー 優秀営業表彰	住宅	営業
非営業社員 紹介コンクール	住宅	非営業

新規事業創出制度「Daiwa Future100」

当社グループでは、人的資本価値の向上と将来の事業創出を目的に、2024年度より社内起業制度「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に事業案を募り、外部パートナーとの連携を通じて、事業化および事業成長の実現を目指す仕組みです。採択された事業案については、起案者自らが事業責任者として主体的に事業化・成長を推進します。2025年度に実施した第2回で

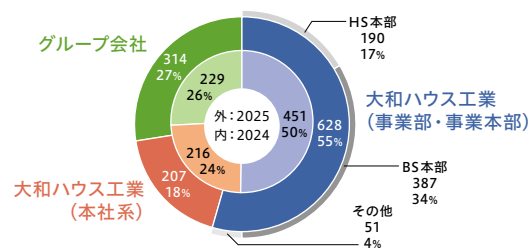
事業戦略と連動した人財の育成

は、応募総数1,149件（第1回：896件）から3段階の審査を経て、最終審査通過5件、条件付き通過1件が選定されました。

最終審査を通過した事業案については、順次事業化に向けた検証を進めており、2024年度通過案のうち1件は、起案者が事業責任者として本格的な事業運営段階に移行しています。また、アンケートでは、これまでの参加者の92%が「自身の成長を実感した」と回答しており、制度での学びが現業にも好影響を与えているとの声が寄せられています。不通過となった事業案に対しても、すべて個別のフィードバックを行うなど、挑戦と学習のサイクルを重視した運営を行っています。今後も「100周年に向けた売上高10兆円」の企業グループへの成長と“将来の夢”（パーパス）の実現を見据え、新たな事業群の創出に挑み続ける組織風土の醸成と、次世代を担う経営人財の育成を一体的に推進していきます。

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

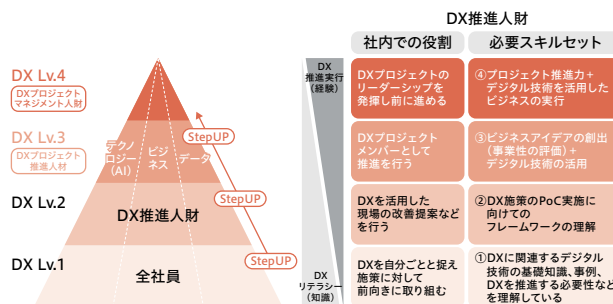
■ 応募者数内訳



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おり、2023年度よりDX人財を育成するため、全社員を対象にDXリテラシー教育を実施しています。2025年度はDX Lv.1（基礎マインドセット）を4月以降入社の新入社員を対象に実施し、DX Lv.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（延べ受講者数：16,239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（新規：24人、eラーニング全3回計202分）」を提供しました。また、DX Lv.3（テクノロジー AI編）の取り組みとして、デジタル戦略部門内でClaude Codeを活用したAI駆動開発の人財育成を実施しました。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。

■ デジタル技術を活用できるDX人財の体系図



■ レベル別受講者数と受講時間（2025年度）

階層	受講者数	受講時間
DX Lv.1	1,197人	80分
DX Lv.2	725人	440分
DX Lv.3 テクノロジー（AI）	6人	—

ダイワハウスコンペティションの実施

当社は2005年より、株式会社新建築社の後援を受け「ダイワハウスコンペティション」を開催しています。学生のみならず社会人や海外からも注目を集めている評価の高いアイデアコンペであり、これからの建設業界を担う世代を中心に、挑戦する場を提供するとともに、暮らしや住まいについて議論を深める機会を設けることを目的としています。毎年著名な建築家が審査員として参加しています。

当社グループからも、日頃の業務で培った経験や知識を活かし、実力を試す機会として多くの応募があり受賞者を出しています。2025年度は「帰りたい家」をテーマに実施し、341件の応募作品があり、最優秀賞該当作品はありませんでしたが、計7作品が受賞しました。

 **ダイワハウスコンペティション
第20回ダイワハウスコンペティション**

事業戦略と連動した人財の育成

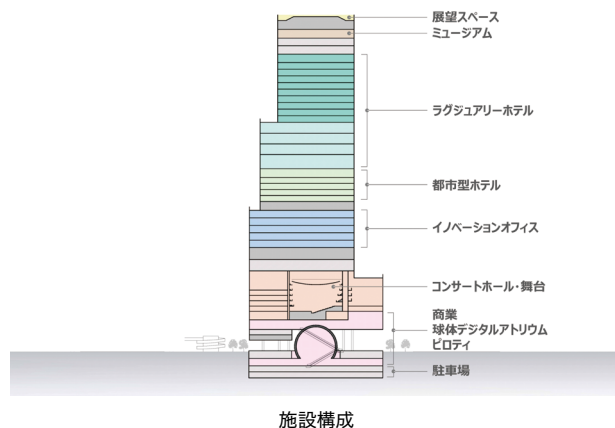
主な取り組み

【建築工事】大規模建替プロジェクト

当社および当社グループのフジタは、2030年度竣工に向け、安全や品質の確保を最優先に掲げ、「(仮称)大阪マルビル建替プロジェクト」に着手しました。本プロジェクトで建設する建築物は、多様な用途を備え、大阪駅周辺で最も高い超高層ビルとなる計画であり、当社にとっても新たな技術的挑戦となります。本取り組みにあたり当社では、技術力や経験の向上を目的に、全国の事業所・工場などから施工に携わる従業員を中心に、立候補や推薦によって人財を集めています。本プロジェクト期間を通じて、約50名の従業員が参加予定で、所長クラス・中堅・若手の3つの層に分け、それぞれのレベルに応じた業務を担ってもらいます。これにより、将来、当社グループの事業を支える人財の育成や、リーダーシップの発揮につながる経験を積ませる計画です。

今後も挑戦する従業員が、その能力を十分に発揮し続けられるよう、継続的な環境整備を推進していきます。

WEB ▶ 「(仮称)大阪マルビル建替プロジェクト」本格始動



海外駐在経験者との懇談会実施

当社グループの海外事業の拡大に向け、大和ハウス工業、フジタ、大和リースの3社合同で、将来、海外で活躍したいと考えている技術者を対象に、懇談会を開催しています。第7回となる懇談会では、米国での営業や、フィリピン（マニラ）での地下鉄事業に携わる社員の仕事内容や生活習慣について紹介した後、登壇者を囲んで少人数で対話を行いました。

当日は83名が参加し、参加者から「海外での仕事の具体的なイメージが持てた」「海外赴任前後のキャリアパスについて考えることができた」といった感想が上がり今後の参考になりました。

データ活用体験会の実施

当社では、データを活用した業務改善を目的として、分析ツールを用いた「データ活用体験会」を実施しました。社外講師による講義と実践を通じ、自身の業務で活用するイメージを体験する機会を提供しています。これまでに、東京本社、北日本支社、北陸支社で実施し、延べ359人が参加しました。参加者からは、「今まで苦労していたことが簡単にできることがわかり、業務でも試してみようと感じた」「報告業務が簡素化できそう」などの感想が上がり参加者の85%以上が実際の業務に活用できそうだと感じ、有意義な時間となりました。

第16回「他流試合/越境型プログラム」実施

当社の「越境キャリア支援制度」の「他流試合/越境型プログラム」として2025年度は、異業種混合型リーダーシップ開発プロジェクト「ALIVE プロジェクト」への参画を募集しました。同プロジェクトは、社会団体が抱えるリアルな課題に対して、異業種の次世代リーダーたちがチームに分かれ、約3ヵ月（セッション4回・計7日間）、リアルな社会課題について解決に向けた提案をすることを通じ、自身のリーダーシップや社会課題に対する感性・理解力を養うものです。

2025年度は、12人が参加しました。参加者からは「普段の仕事とは異なる人と課題に取り組むことで、今までの社会人経験のなかで培われていた無自覚の強みを知ることができた」という声があがりました。

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

➤ 大和リース 個人のライフステージや価値観に合わせて
“働く時間を選べる” 所定労働時間の選択制度を導入

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

当社では、2024年問題※をきっかけに、代表取締役社長の強い意志のもと、長時間労働の是正に積極的に取り組んでいます。

※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。

・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。

・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。また、デジタル技術を取り入れて情報を一元化するなど、業務の効率化を推進していきます。

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。



P094 シン働き方改革プロジェクトの進捗

・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。

・時間外・休日労働に関する協定（三六協定）の締結

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。



P191 社会データ 基本情報 平均時間外労働時間

ジョブロケーション申告制度

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「ジョブロケーション申告制度」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したり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。



P098 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・レビュー制度

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重点テーマの一つである「人的資本の価値向上」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・レビュー制度」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。制度の分析結果からは、年齢層別のキャリア志向を可視化することができ、今後の戦略的な人事施策や人材育成施策の検討における有用な基礎データとなっています。

また、従業員にとっては、自身の回答結果をもとにした学習コンテンツの個別サジェストを受けられる環境を整備しており、継続的な学びと成長を後押しする仕組みとなっています。

【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がありました。こうした課題解決のため、2024年度に「営業職チーム制」を導入し、個人での営業から1チーム4、5人体制へ移行し、店長の評価にはチームの成績を紐づけました。その結果、チーム内での営業ノウハウ共有、課題共有が行われ、チームとしてより高い功績を目指すという風土が醸成され、若手だけでなく、全体でも一人あたりの契約棟数が向上しています。また、高いマネジメント力を持った店長を「Prime Manager（プライムマネージャー）」に認定するなど、活気あふれる職場環境構築を行うと同時に、次世代マネージャーの育成を進めています。店長からは「若手に成長が見られ、やりがいを感じている」といった声があがっています。加えて、優秀な成績を収めているチームを表彰する制度を設け、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。入社数年目の若手世代の離職を防ぐ効果も出ており、今後も営業担当がスキルを発揮しやすい体制を構築します。

2025年度は、高い総合提案力を持った営業担当者を「Prime Advisor（プライムアドバイザー）」として評価する仕組みを創設しました。全国の営業担当の約2割が認定されています。認定された営業担当者の取り組みは事例として取り上げ、全国に共有・展開することで全社的な営業力の向上を目指します。

【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、住宅営業へ職種転換した営業担当者を「Architect Advisor（アーキテクトアドバイザー）」に認定する制度を2024年度から開始し、2025年度時点で約30名が活動しています。

「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、付加価値の高い提案体制を構築し、機会損失の回避および1棟単価の向上につなげています。

従業員の働きやすさと働きがい

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。個人でのワークから、グループでのワークへの発展を促し、自ら考え行動するためのツールとして活用されています。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。

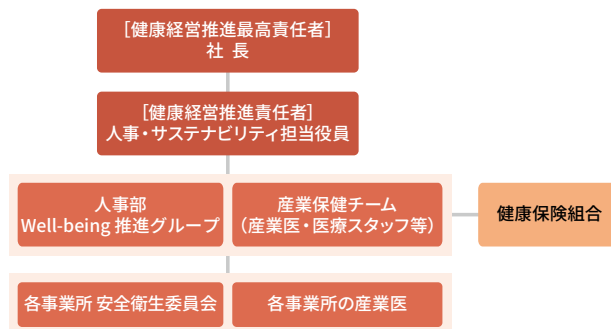
健康経営の推進

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チーム、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、各事業所の管理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。

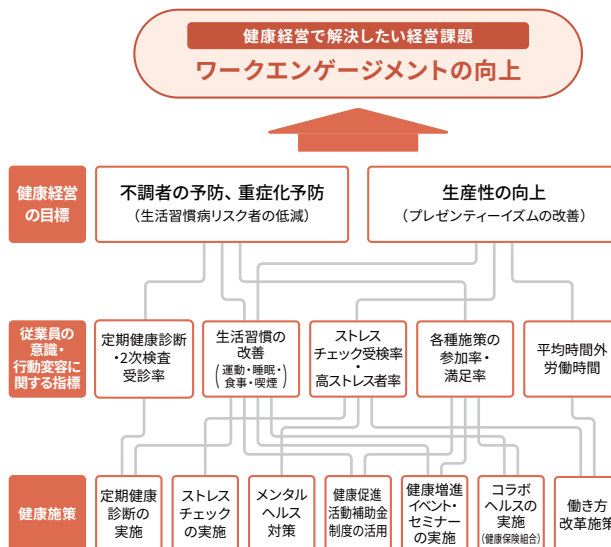
従業員が「健幸」（健やか・幸せ）であると実感し、最大限のパフォーマンスを発揮することで、ワークエンゲージメントの向上につなげていきます。

📖 P195 社会データ 健康管理

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「ホッとタイムス」（カウン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。

・Cradle(クレードル)：株式会社Cradle

DE & Iに関するオンラインセミナーやヘルスケアサポートを提供するサービスです。病院やクリニックで使える医療クーポン、自宅で使えるウェルビーイングクーポンを用意しています。

・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

従業員の働きやすさと働きがい

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13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。

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。

社会データ 健康管理

・石綿健康診断実施

当社では、過去に石綿関連業務およびその周辺業務に従事した履歴のある、役員、従業員（職員・嘱託・契約社員）、パートアルバイト、退職者（任意）を対象に6ヵ月以内に一度

の石綿健康診断の受診を義務づけています。二次検査費用まで本社負担で受診し、個人結果・労働報告書類は40年間会社で保管します。

社会データ 有害廃棄物の適正処理

・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。2025年度は健康促進活動実施事業所率80%を目標に取り組みを進め、78.1%の実施率となりました。



埼玉東支店
スポーツ大会の様子

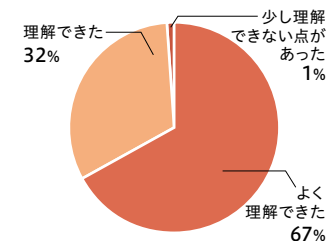
・メンタルヘルス対策の実施

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。2025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%の新任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

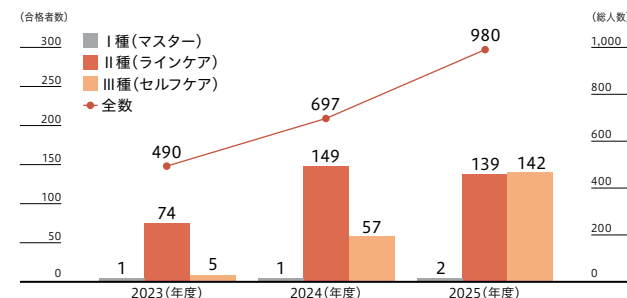
ルフケアコース）合格者も支給対象とし、セルフケアを推進しています。2026年1月末時点のメンタルヘルス・マネジメント検定®（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種）合格者は980名となっています。

「ラインケア研修」理解度



社会データ 安全衛生教育

メンタルヘルス・マネジメント検定合格者数



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、2025年度も行っていない。

従業員の働きやすさと働きがい

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。1年目は、多くの従業員が抱える困りごとから、早期に解決できる問題を中心に取り組みました。2年目となる2025年度は、より改善効果の高い問題解決により、抜本的な働き方改革を進め、「ワークフロー」「経費精算」「契約」「社内情報」「本社報告」「勤怠・申請」「その他」の7分野22テーマについて改善に取り組みました。具体的には、ワークフローの円滑化、経費精算の簡略化、契約業務の電子化、生成AIを活用した社内情報検索の高度化、本社報告の37%削減、勤怠・申請における確認作業の削減などを実施してきました。

その結果、95施策で改善を実施することができました。今後は働き方改革の次のステージとして、生成AIをはじめとした新たな手法を取り入れ、現場の仕事を、“心躍るストレスのない働き方”へ変革する取り組みを推進します。

 [DXアニュアルレポート 働き方改革](#)

健康経営優良法人の選定

当社および当社グループ35社は2026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2026」に選定されました。なお、今回は35社のうち4社が初めて選定されたことに加え、当社グループのコスモスイニシアは、大規模法人部門のなかの上位500位である「ホワイト500」に初認定され、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4年連続で認定されました。

 [大和ハウスグループ35社が「健康経営優良法人2026」に選定されました](#)

オンライン禁煙外来プログラムの実施

大和ハウス工業健康保険組合の被保険者に向け、2021年度から毎年「オンライン禁煙外来プログラム」を実施しています。自宅にしながらスマートフォンで医師の指導を受け、禁煙補助薬も自宅に配送されるものです。先着200名に対しプログラム費用の60,500円/名を全額補助しています。2025年度は過去に「卒煙」できなかった被保険者も30名限定でチャレンジできるようにしました。

■過去実績

2021年度:176名中147名卒煙（チャンピックス服用）

卒煙成功率83.5%

2022年度:186名中134名卒煙（ニコチネルシール着用）

卒煙成功率72.0%

2023年度:182名中142名卒煙（ニコチネルシール着用）

卒煙成功率78.0%

2024年度:143名中118名卒煙

卒煙成功率82.5%

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、駐在地においても年に一度の健康診断を受ける体制を整えた他、海外保険の対応、A型肝炎や狂犬病などの必要な予防接種、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。

また、当社グループの大和ハウスベンチャーズは、2025年度に大和ハウスグループ投資事業有限責任組合（「“将来の夢”ファンド」）を通じて、主にアフリカでマラリアをはじめとする感染症対策事業を展開するSORA Technologyへ出資しました。当社グループは本出資を通じてSORA Technologyと共に、公衆衛生の改善を図る排水インフラの整備等、開発途上国における人々の健康な暮らしへの貢献を進めます。

 [アフリカでマラリアの撲滅を目指す「SORA Technology」に出資](#)

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。2025年には「Well-being推進グループ」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、「知」と「経験」のダイバーシティを推進しています。

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、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	育児や介護など一定の事情がある場合は在宅で勤務できる制度
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

ダイバーシティスコアの設定

当社では、各事業部門で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、「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しています。このうち、「男性の育児休業率」については、経営健全度評価に導入し、多様な働き方の実現を推進しています。



P192 社会データ 基本情報

P193 社会データ 多様性に関する指標

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「人材の成長」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。



・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。

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

・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歳になる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が受けられる制度
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

少子化対策への取り組み

当社は、従業員のライフプラン支援と少子化という社会課題への対応を目的に、不妊治療および卵子凍結を支援する「みらいサポート制度(生殖補助医療支援制度)」を2026年4月1日より導入しました。当社は「共創共生」を基本姿勢とし、出産一時金や育休開始時の給付、時間単位有給休暇、フレックス勤務制度など、仕事と育児の両立支援を進めてきました。近年、生殖補助医療による出生は増加し、不妊治療と仕事の両立が課題となっています。また、卵子凍結への社会的関心も高まっています。こうした背景から、従業員が将来を主体的に描き、安心して働き続けられる環境づくりの一環として、本制度を導入しました。

今後も従業員一人ひとりの選択と未来に真摯に向き合い、希望をもって未来を描けるよう取り組みを続けていきます。

	内容
不妊治療支援	保険適用の治療について、自己負担分を実費に応じて支給
不妊治療給付金	不妊治療をはじめた際、一時金として3万円支給
卵子凍結支援	卵子凍結をした際、一時金として30万円支給

仕事と介護の両立に関する方針と施策

当社が2025年11月に実施した「介護実態調査アンケート」では、40歳以上の社員の約3割が「介護を必要とする家族がいる」と回答しました。また、現在は介護をしていない社員の約6割が、「今後5年以内に介護に関わる可能性がある」と回答しています。こうした状況をふまえ、当社では介護を多様性の一つと捉え、仕事と介護の両立支援を重要な取り組みと位置づけています。介護を担う社員が安心して働き続けられる環境整備を目的に、アンケートの継続実施や、外部専門機関と連携した相談窓口の設置など、仕事と介護の両立に向けた施策を幅広く検討・推進していきます。

<仕事と介護の両立支援における方針>

- ・従業員が介護に専念するのではなく「仕事と介護の両立」を支援し、介護に直面してもなるべくこれまでと変わることなく働けるように支援する。
- ・事前に心構えや準備ができるよう情報を提供する。
- ・お互いに助け合う組織風土を醸成する。

介護に備える心構えと事前の準備

当社では、介護に直面した際の公的サービスに関する情報と、当社の制度をイントラネット上の「仕事と介護の両立支援ポータルサイト」にまとめて掲載し、定期的に情報発信しています。また、相談窓口も設けており、ひとりで抱え込まない体制づくりをしています。

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。

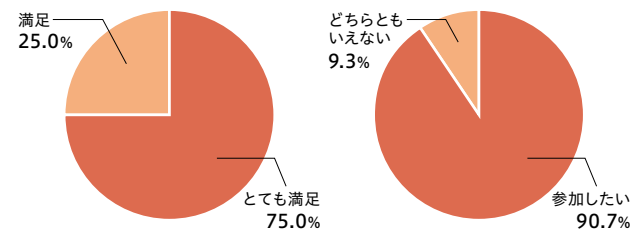
・管理職の育成・強化

経営の意思決定に多様な視点を取り入れ、企業価値を高めるため、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を構築することを目的に、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。女性特有の健康課題に応じて、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)



DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

・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が主催する「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、住宅の引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僚のお客さまからの共感を獲得しているほか、女性への負担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。

 [家事シェアハウス](#)

・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財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、多様な人財を育成するための意識変革を実施しています。

障がいのある人財の雇用促進

・「Shared型」モデルの導入

当社は、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。2025年9月から大阪本社では「Shared型」モデルを導入しています。社内各部署が依頼した業務を「タスクマネージャー」が統括し、障がいのある従業員それぞれの適性や能力に合わせて業務をアサインする仕組みです。これにより、障がいのある従業員と一般の従業員が同じフロアで本質的に事業に貢献する職務を行い、日常的に本質的な理解を深めることができます。

・ユニバーサルサポート制度の導入

各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」を設け、必要なツールの導入や周囲の従業員の障がいに対する学びに対し、費用を含めたサポートを実施しています。さらに、全従業員対象のeラーニングの実施、グループ会社を含めた社内セミナーの実施など、障がいの有無を含めたDE&Iの理解と文化醸成に取り組んでいます。

・特例子会社の設立

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得ています。

※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

 [P138 「The Valuable500」への加盟](#)

大和ハウスブルームの設立

当社は、障がいのある人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、経験や専門知識がなくても誰でも胡蝶蘭の栽培に参加できる「大和栽培法」[※]を開発しました。この栽培法を活用し、知的障がいのある人を中心に、生涯にわたって安心して働ける職場づくりを目指して、2021年に大和ハウスブルームを設立しました。作業内容の検討・試行を重ねた結果、2022年度には、兵庫県三木市でミニ胡蝶蘭「COCOLAN（ココラン）」の栽培受託事業を開始し、特例子会社として障がい者雇用をスタートしました。あわせて地域在住の高齢者も採用し、障がいのある人と高齢者が協力し合うワークシェアリングによって栽培作業を行っています。

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、引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。

2025年度は、沖縄国際洋蘭博覧会でホワイトリボン賞を受賞し、世界らん展日本大賞ではブロンズメダルを獲得しました。

※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

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

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みなす人事制度「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](#)

工場協会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。ガイドラインでは、工場協会社*の従業員のための、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、維持管理などに配慮しています。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、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。

また、工場協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当社が貸与し、作業負担の軽減を図っています。

※当社工場内で請負業務を行う協会社

工場での多言語表記

当社工場内には、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、場内作業を多言語対応した動画マニュアルの導入や、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、母国語とイラストでわかりやすく表示するなど、多様な人材が安心して活躍できる場を提供しています。



注意喚起パネル



場内非常ベル

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、賃金改定時には、厚生労働省の賃金構造基本統計調査などのデータを用いて給与水準を確定するなど、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。

 **P197 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(職位別)**

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。

2025年度は合計で78名が参加し、参加者からは「悩みの共有により安心感が得られた」「将来のキャリアを主体的に考えるきっかけになった」「両立に希望が持てた」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。

「PRIDE指標2025」でゴールドを受賞

当社は、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2025」において「ゴールド」を受賞しました。なお、当社における「ゴールド」の受賞は、2021年から5年連続となります。

 [「PRIDE指標2025」で5年連続ゴールドを受賞](#)

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

少ない力で回せるトルクレンチの開発

当社では、施工現場で働く女性技術者が増加しています。賃貸住宅の施工現場では、建物が立ち上がった際にボルト・ナットがきちんと締まっているか現場監督が検査を行います。しかし、力の弱い女性には、一番強い80N・mの力で締めつけるボルト・ナットが腕の力だけでは回せないという課題があることがわかりました。そこで、60年間同じ形であったトルクレンチを少ない力で回せるよう試作を行い、レンチを長くしたものをメーカーに依頼し、メーカー保証のもと、公正な結果を得られるトルクレンチを開発しました。

これにより、検査に必要な力が30%削減され、検査にかかる時間も35%削減されました。また、長さが伸びたことで、高い場所や姿勢が不安定になるような場所でも力が入れやすくなり、安全に作業が行えるようになりました。

このトルクレンチは発明届を提出し、すべての協力会社、当社の工事担当者や品質管理者に水平展開していきます。



トルクレンチ比較写真



全身の力をこめて回す
小柄な女性現場監督

障がい理解ウェビナーの開催

2026年の障がい者法定雇用率改定（2.5%→2.7%）を控え、障がいのある人材の雇用と活躍のための取り組みニーズはますます高まっています。

そこで2025年度は、春から夏にかけて行った障がい者雇用に関する現状把握の結果を社内やグループ会社に公開し、全国の事業所から寄せられた「現場の声」を共有しながら、職場における合理的配慮について考える機会を提供しました。

事例紹介やグループトークなども通じて多様なメンバーが働きやすい職場風土をつくることをテーマに理解を深めました。参加者からは「会社や事業所を越えた課題の共有ができてよかった」「合理的配慮の考え方や基礎的内容が理解できた」「実例をもとにした、職場で行うべき合理的配慮の範囲の理解が深まった」といった声が寄せられました。

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り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。

この考えをもとに、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」では、開発から50年以上経ち、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、まだ課題が顕在化していない団地においても、将来的にまちの魅力が失われないためには、エリアマネジメントがどうあるべきかの検証を始めています。

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、「社会課題の解決」と「新しい価値の提供」の2本柱でまちづくりを進めます。

 [まちづくりVision](#)

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。

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、障がいのある人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）

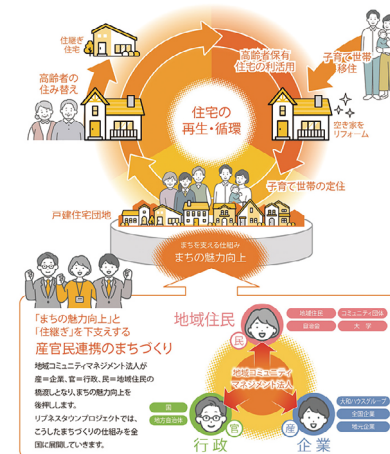
日本の郊外型住宅団地は、高度経済成長期に人口が都市部に集中したことで生じた住宅不足の解消のため計画的に開発されました。良好な住環境であるものの、およそ半世紀の時

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。

■リブネスタウン事業（再耕プロジェクト）の目指す未来



ソーシャル・インクルーシブなまちづくり

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、その結果2024年度には地域再生法が改正されました。

また2025年からは、5ヵ所の団地で国土交通省の住宅団地再生推進モデル事業を活用し、取り組みを推進しています。「阪南ネオポリス」(大阪府)や「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活動しており、当社は法人組成に向けた活動を支援しています。「加賀松が丘団地」(石川県)では2025年度に住民を主体としたまちづくりを行う法人である「一般社団法人ひと・まち・みらい松が丘」が組成されました。さらに、「緑が丘・青山ネオポリス」(兵庫県)では、改正地域再生法の提案制度を活用すべく、当社は住民主体のまちづくり法人である「一般社団法人みらまち緑が丘・青山推進機構」の事務局を担い、2025年度に同法人は三木市から地域再生推進法人の指定を受けました。

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15市:2026年4月時点)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建設の体制においては、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。当プロジェクトには、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を実施しています。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発災から2ヵ月で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。

2025年度は、当社代表取締役会長・代表取締役副社長を含む157名が参加し、首都直下型地震を想定し、地震発生から初動についてワーキンググループによる発表を行いました。また、能登半島地震での経験を活かし、マニュアルの改訂も進めています。

また、当社グループである欧州のDaiwa House Modular Europe Ltd.(大和ハウス・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3,974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 2025年12月末時点。



➤ 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)



P103 欧州での復興支援住宅の建設

復興公営住宅の建設

当社では、災害直後に応急仮設住宅を提供したのち、地域復興に向けた復興公営住宅(災害公営住宅)の建設も行っています。

東日本大震災の被災地では、復興関係の工事遅延が課題となっていました。震災復興の現場においては、「道路や堤防復旧などインフラ整備」と「復興公営住宅などの住まいの整備」の期間が重複、集中するため、工事にあたる職人や、コンクリートなどの原材料が不足し工事が思うように進まない状況が続いていました。

当社は課題解決のため、創業期からの強みである鉄骨プレハブ造の復興公営住宅の提案、建設を新たに進めました。鉄骨プレハブ造の復興公営住宅は、事前に部品の工場制作を行うことで被災地の施工負荷を減らすことが可能で、被災地の施工集中を緩和します。

この工法は、東日本大震災以降も、熊本地震、西日本豪雨などの災害にともなう復興公営住宅でも提案、採択をいただき、当社の復興公営住宅は民間最多の建設実績となりました。(2026年3月時点で全国に3,547戸を建設)

また復興公営住宅では、高齢化や入居者間の交流が希薄になるといった課題があります。当社では、新たなコミュニティが生まれ、まちに活気が戻るよう、建設後の安心の暮らしづくりも含めたさまざまな復興支援を引き続き進めていきます。



➤ 大和ハウス工業の災害復興支援 復興公営住宅



広島県呉市
「天応大浜アパート」

ソーシャル・インクルーシブなまちづくり

主な取り組み

大規模開発エリアでのエリアマネジメント (北海道札幌市)

当社が主体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、地域と連携しながら賑わいを創出し、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。「みんなでまると、健康をつくるまち」をスローガンに、一般社団法人主催のイベントを実施してきました。2024年11月からは2027年3月末までの2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。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。

2025年度は、活動拠点「アクティブサロン sawa」を開設し、イベント時のみならず日常的な活動展開の場が確保されました。また、壁面広告などの各種収益事業も開始し、エリアマネジメントを持続的に運営する体制を整えました。さらに、「クラフトマーケット&ミュージック」「新さっぽろ健康フェス」といったイベントでは3,000人を超える来場があり、これらの効果検証の結果から、イベントの有用性が確認できました。新規事業として、エリアマネジメントを担う人材を育てるため、2026年4月に行政や大学などと連携してスクールを開設しました。

これらの活動が、地方都市の中心拠点を再生する先進的なモデルと評価され、日本都市計画学会 学会賞「計画設計賞」を受賞しました。



札幌学院大学×大和ハウス工業が共同研究を実施

新さっぽろ駅周辺地区における複合開発プロジェクトが日本都市計画学会 学会賞「計画設計賞」を受賞

sawa 活動実績 (2025年9月～2026年3月末)

sawa利用状況	活動実績
来場者数	6,671人
イベント数	117件



活動拠点 sawa パンフレット

「三木地域交流拠点(HITOTOKIMIKI)」 (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あり、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。

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。

※キッチンや貸店舗を設置するスペースです。飲食店・物販店舗などの開業や、コミュニティキッチンとして住民同士の交流ができます。



三木市多世代交流施設「HITOTOKIMIKI」を運営開始



交流拠点(HITOTOKIMIKI)
外観



交流拠点(HITOTOKIMIKI)
内観

交流拠点HITOTOKIMIKIにおける 社会的インパクト評価

当社では、国土交通省の「社会的インパクト不動産」の実践ガイドンスに沿って、兵庫県三木市におけるまちづくり活動の非財務価値を経済・社会・環境の観点から評価しました。不動産の非財務価値を社会的な利回りとして評価する日本初の取り組みとして、評価フレームワークおよび評価結果は、株式会社日本格付研究所から第三者意見を取得しました。

1.不動産企画、2.パウンダリの設定、3.ロジックモデルの構築、4.インパクトの評価に関する事前評価に基づき、経済効果、社会効果、環境効果を算出し、E-NOI利回りを算出したところ、12.3%との結果となりました。同値は国土交通省の「費用便益分析マニュアル」における社会的割引率4%を上回り、経済、社会、環境に関する効果が見込まれていることがわかりました。

・代表的な主要施策とインパクト

経済:店舗併設による地域経済への波及(雇用を除く)

社会:雇用(カフェ、公的施設など)、にぎわいの創出、防災機能(避難所機能、イベント開催など)

環境:気候変動対応、資源の有効活用

(木造建物の採用、ZEB等による省エネ・創エネ・蓄エネ)

ソーシャル・インクルーシブなまちづくり

・SDGsとの関連性

【インパクトが大きいと特定された領域】

- ・健康と福祉 (SDGs3) : 健康被害対策、快適な室内・屋外環境整備
- ・住み続けられるまちづくり (SDGs11) : 防災設備・性能確保、防犯対策、景観配慮、コミュニティスペースの配備
- ・エネルギー (SDGs7) ・気候変動 (SDGs13) : 省エネ、創エネ、蓄エネ
- ・働きがいと経済成長 (SDGs8) : サテライトオフィスの整備、地域産業の活性化、雇用創出
- ・教育 (SDGs4) ・ジェンダー (SDGs5) ・不平等の是正 (SDGs10) : 包摂性配慮の設計、子育て支援施設整備、アクセシビリティ向上

WEB 社会的インパクト不動産の非財務価値可視化

「社会的インパクト不動産」実践事例集 P44

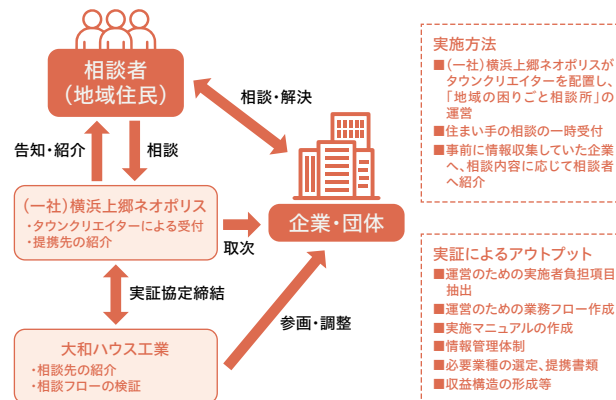
大和ハウスグループの社会的インパクト不動産評価フレームワークに対する第三者意見

コミュニティ拠点運営に関する本格実証開始 (神奈川県横浜市)

当社と一般社団法人横浜上郷ネオポリスは、当社が開発した郊外型戸建住宅団地「横浜上郷ネオポリス」内に地域コミュニティ拠点「創(そう)テラス」を開設しました。この「創テラス」を地域コミュニティの拠点として、(一社)横浜上郷ネオポリスが住まいや暮らしに関わる「地域の困りごと相談所」を設け、住民の相談内容に応じて解決可能な協力企業や団体を紹介。当社は、協力企業・団体の選定や連携体制の構築の他、事業スキームの検証や改善提案を行う予定です。

本活動を通じ、今後、(一社)横浜上郷ネオポリスは、行政とも連携したまちづくりやまちの魅力向上を目指すとともに、当社は「創テラス」での実証を機に、全国で産官民連携によるタウンマネジメントの取り組みを推進していきます。

WEB 「創テラス」を活用したコミュニティ拠点運営に関する本格実証開始



欧州での復興支援住宅の建設

当社は、戦争が続くウクライナの復興支援として、モジュラー住宅を提供します。これは2025年にウクライナ政府関係者が来日した際の、支援要請に応える活動です。

当社は、オランダの大和ハウス・モジュラー・ヨーロッパとして欧州にモジュラー建築の工場を持ち、オランダ、英国などでウクライナからの避難民に向けてモジュラー住宅計3,974ユニットを供給してきました。今回は、ウクライナ現地の復興支援の一環で、ユニセフ・ウクライナ事務所と連携し、オレナ・ゼレンスカ財団を通じ、戦争の影響で住居を失った里親家族にモジュラー住宅を寄付します。

当社が欧州で製造するモジュラー住宅は、鉄骨および床のコンクリートはリユース可能、壁や天井はリユースまたはリサイクル可能となっており、リサイクル率は約80% (重量ベース) です。モジュラー・ヨーロッパは2020年から欧州各地で、学生など比較的所得層に向けてモジュラー建築の公営住宅の提供も行ってきました。今後も、世の中に必要な建物を供給していきます。

WEB ウクライナ復興支援「オレナ・ゼレンスカ財団」へ里親家族向けにモジュラー住宅を寄付

P101 応急仮設住宅の体制



ナールデンのウクライナ難民緊急避難所



クトレヒトの学生寮

DPLでの託児所設置

当社の「DPL 地域つながるプロジェクト」は、マルチテナント型物流施設を単なるモノを届ける場所ではなく、地域の皆さま、テナント企業の皆さまと「共に歩む物流施設」を目指しています。

例えば、賃貸面積2万坪以上のDPLには託児所を設置することとしており、千葉県流山市の「DPL 流山Ⅰ、Ⅱ、Ⅳ」や大阪府の「DPL 茨木北」などに設置しています。今後多くのDPLで開所予定です。職場内に託児所があることで、送迎の手間や時間が大幅に削減できるため、テナント企業内で働く親にとっては、勤務のシフトに柔軟性が生まれます。また、従業員満足度が向上し、離職防止や子育て世代の採用力が上がるなど、テナントと施設の双方の価値が高まります。

WEB DPL 地域つながるプロジェクト

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。

開発から引渡しに至るまで、法令遵守はもとより、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。品質管理体制を強化するため、2025年度には当社グループとしての「品質方針」を策定しました。この方針に則り、お客さまの要求事項を満たす品質を確実にするため、品質保証活動の基本的事項を定めた「全社品質保証規程」を新たに制定しました。本規程の制定に合わせて、「未然防止マネジメント規程」も新たに制定するとともに、これまでの「是正処置規程」「技術系未然防止マネジメント細則」および「型式住宅設計監査規程」の改訂も行っています。

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。お客さまの期待を超える商品・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。

品質方針

当社は、すべてのお客さまに安全・安心な感動品質を提供し、お客さまの夢を形にします。顧客満足の最大化を追求し、社会から信頼される企業を目指します。

行動指針(具体的取り組み)

- 品質向上のために、具体的な品質目標を定め、全社的に取り組む体制を整える。
- 関連する法令・規制を遵守し、社会的責任を果たす。
- 品質に関するリスクに対して可能な限りの想定と十分な準備をする。
- 顧客満足の向上を目指し、品質に関する知識と業務遂行に必要な能力を身につけるための教育・訓練を計画的に実施する。
- 市場環境の変化に柔軟に対応し、品質マネジメントシステムを継続的に改善する。
- 品質に関する情報を社内外で適切に共有し、関係者との信頼関係を構築する。

マネジメント

品質に関する各種規程

・全社品質保証規程

品質保証活動における、責任および権限の基本的事項について定めています。

・未然防止マネジメント規程

品質保証の基盤維持および強化を目的として、未然防止活動に関する責任、役割および推進体制の基本的条項について定めています。関係部門が取組目標を立て、失敗情報の活用を前提に、品質問題を未然に防止する体制を築くことが規定されています。また、品質統括部は、関係部門の要請で、体制のモニタリング、エビデンスチェック、ヒアリング、改善へ向けた助言・提案・提言を行います。

・技術系未然防止マネジメント細則

当社の技術系役職員が、発生した失敗などの再発防止にとどまらず、技術系品質情報を活用した未然防止・予防活動を推進し、継続的な品質向上を図ることと、品質リスクが発生した際に、速やかかつ確実な対応を実行するための細則です。提言を受けた関連部署が、必要に応じ基準やルール、業務フローの見直しを行い、周知徹底することを促します。

・是正処置規程

当社が国内で供給する建物等で発生した故障（不具合）のうち、事業本部および本社部門が制定する技術標準類・仕様書等が原因となる問題に対し、組織的な対応を行い、被害の拡大を阻止するとともに再発防止、未然防止を行うことを目的に制定しています。原因究明から、応急処置、暫定処置、恒久処置、遡及処置、是正処置記録の活用による再発防止・

未然防止まで実施すべき内容を定めています。

・型式住宅設計監査規程

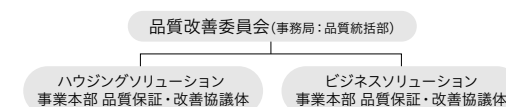
令和元年国土交通省令第73号をふまえ、型式住宅設計監査の実施に必要な事項を定めた規程です。監査の計画から、実施、結果を受けて是正指示の内容など、設計監査の運用ルールを定めています。

全社品質保証体系

品質管理に関する全社統括責任者を技術本部長（代表取締役副社長）とし、品質統括部が事務局を務める品質改善委員会で、全社の品質保証に関する対応をまとめています。日常業務での品質保証・改善活動はハウジングソリューション事業とビジネスソリューション事業の本部技術統括部長を中心に、それぞれの部門の品質管理保証の流れに沿って実施しています。

インシデント発生時は、設計、施工、購買など各関連部署で原因分析を行い、本部長の下で是正活動を行います。法令違反やリコールなど重大なインシデントが発生した場合は、速やかに情報開示を行い関係部署を招集して対応策について方針を策定します。

■品質保証体制図



・品質改善委員会

品質情報の報告と決議を行うための会議体として、必要に応じて会議を開催しています。原則半期に一度の開催とし、技術本部長（代表取締役副社長）が主管します。

また、各事業本部での改善活動では、品質向上コスト削減

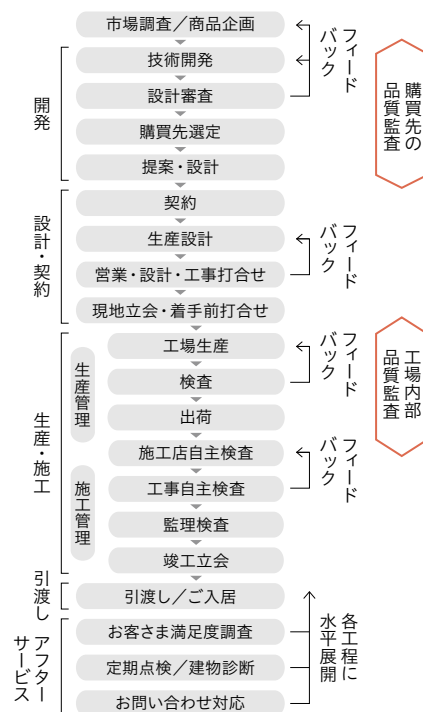
高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

ワーキンググループなどを定期的に開催し、その活動内容を事業本部に上程・報告することで水平展開を進め、品質改善を図っています。

・住宅事業での品質保証体制

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、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。

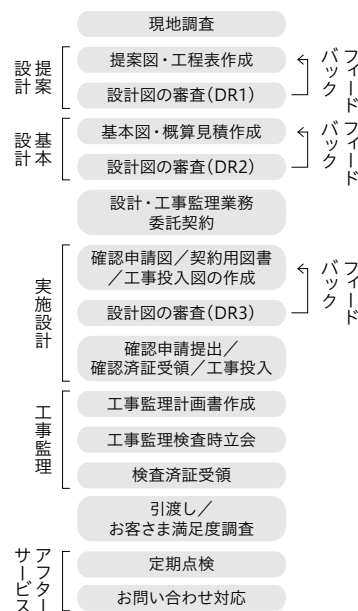
■品質保証の流れ(住宅系)



・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あ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検査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(建築系)



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。2025年度は、これらの監査のポイントをまとめた「型式物件設計監査項目の解説」を社内に公開しました。これは設計監査で確認している項目を明確にし、関連する過去の指摘もあわせて解説することで、設計者に設計監査のポイントを伝え、ミスを防ぎ設計品質を向上させることを目的としています。

・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%以上に相当する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。なお、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。2025年度も疑いのある事例に対する是正措置はすべて完了しています。

・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。

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

【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、工事監理、仕様監理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。

■ 2025年度判定結果

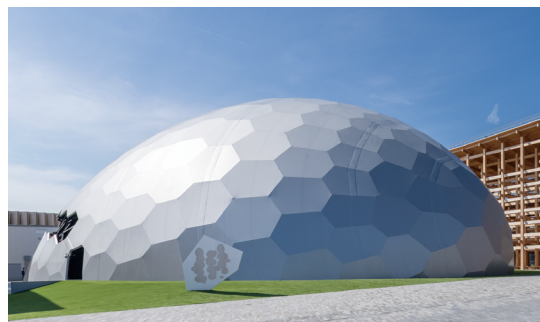
	レベル4	レベル3	レベル2	レベル1	レベル0
住宅設計	159名	185名	56名	4名	2名
集合設計	199名	314名	171名	10名	2名
その他本部	28名	104名	14名	10名	5名
全体	386名	603名	241名	24名	9名

【建築系設計】建築設計における認定制度

当社では、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「構造スペシャリスト認定制度」を設けています。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。2026年4月時点で14名が認定されています。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。2026年4月時点で計25名が認定されています。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。



大阪・関西万博 電気事業連合会パビリオン
「電力館 可能性のタマゴたち」
意匠設計、構造設計に当社のデザインマイスター
および、構造スペシャリストも参画

「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、社内の法令担当者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担当者から回答されます。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12月時点で計733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

高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

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などにより、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。2025年度には各地での「建築基準法などの取り扱い」の違いについて更新しました。

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において、自動化・合理化・ロボット化を推進し、部材加工から組み立てまでを一貫生産することで均一かつ安定した品質の確保に取り組んでいます。全国の工場および本社の生産部門、購買部門では、国際標準化機構（ISO）が定める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を目的とした継続的な改善活動の仕組みとして運用しています。（取得が必要な全8工場と生産部門、および工場に関連する購買部門での取得率100%）

なお、「ISO9001」の運用にあたっては認証機関による外部審査を年1回受審しており、品質マネジメントシステムが適切に維持管理されていることを確認しています。

認定グレードによる品質確保

当社で使用する建築用部材は、国土交通大臣認定グレードを取得した認定工場において製作する体制としており、製造段階から品質の確保を徹底しています。そのなかでも、栃木二宮工場は、極めて高い技術力と品質管理体制を有する工場として、高位である「Sグレード」の認定を取得しています。

当社は、こうした高度な技術力と品質管理体制を基盤に、高品質な製品の安定供給に努めています。

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なため、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。

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。2026年3月末時点の保有状況は、QC検定は、2級:68名、3級:270名、非破壊検査技術者は、UT 3:1名、UT 2:9名、UT 1:22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・工事監理者で構成されています。工事監理者は事業所組織とは別の工事監理統括部が担っています。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」に整理され、これをもとに、邸別で検査項目を作成しています。検査工程は配筋・コンクリート打設・基礎完了・建方・木工・竣工までの標準6工程と契約内容に応じて地盤補強、防耐火など4工程から検査計画を立て、施工協力会社、工事管理者、工事監理者が同じ検査システムに検査結果を登録し一元管理しています。

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活かした多彩な研究開発を実施してきました。各事業本部の戦略、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。研究成果の一部は、「大和ハウス技術報告書」として毎年まとめ、社外向けホームページに公開しています。

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。

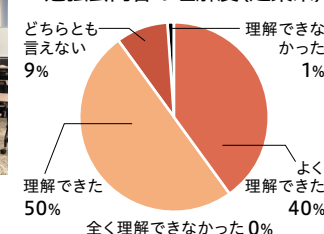
2025年度は、全国で計20回実施し、カーボンマイナスを目指した木質化技術や結露に関する基礎知識と対処法など26の技術を紹介しました。開発した技術について最前線の担当者に直接伝えることで、開発成果の魅力や有用性を理解してもらい、市場への普及に努めています。今後も、現場との交流を深めることでより有用な研究開発につなげていきます。

 [総合技術研究所](#)
[技術研究報告](#)



「テクノキャラバン」
地区構造会議の様子

勉強会内容の理解度（建築系）



高品質かつ安全・安心な製品の開発・提供

知的財産戦略

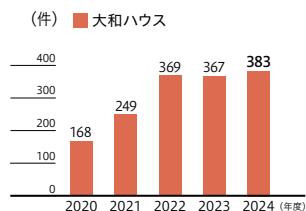
研究・開発の成果である特許権・意匠権、ブランド力の基礎となる商標権、知的創作の成果である著作権など知的財産権は会社の重要な財産であると認識し、取得・維持・放棄のすべてにおいて定められたフローに基づき厳密に管理しています。また、自社の知的財産権を主張するだけでなく、他社の権利を尊重し他社の特許権や商標権を侵害することがないようにクリアランス調査を実施しています。

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コンクールの開催なども行っています。当社の国内特許出願件数は、2024年度は383件です。出願分野の内訳は、当社の中核事業である住宅・建築分野にとどまらず、近年の事業領域の拡大にともない、幅広い分野において出願しています。

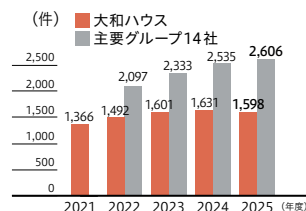
当社の保有特許件数（外国で取得した特許を含む）は、2025年度末時点で1,598件であり、2024年度末時点から33件の減少となっています。なお、当社を含む主要グループ14社の保有特許件数（国内での登録件数のみ）は2025年度末時点で2,606件です。

■過去5年間の国内特許出願件数、保有特許件数の推移

〈国内特許出願件数〉



〈保有特許件数〉



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）の実施効果を評価する仕組みとしており、より付加価値の高い発明の創出を促す制度となっています。

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図るために、社内報「FB News」を創刊しました。これは、改善事例につながった案件や、周知すべき案件の内容をまとめたもので、情報の共有や勉強会での資料に役立つ資料として公開しています。2025年度は1,582件の提案があり、うち590件が採用され、事業環境・品質・お客さま満足度改善につながっています。

・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、物と業務の品質向上のために、契約・施工・引渡し・アフターサービスに至る品質に関する情報提供や、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資する情報提供を行います。

・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、今知って欲しい施工技術に関する情報を毎月、約3分の音声入り動画にまとめています。また、レポートは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。

2025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。

【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点検員が訪問し、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。

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、協力会社が安定した供給を行えるようにアドバイスを行うとともに改善に向けた活動に取り組みます。2025年度は、48社（72事業所）を対象に評価を実施しました。

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。

・協力会連合会(4,185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力会連合会は、全国に70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。

 **P023 サプライチェーンマネジメント(環境)**
P038 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。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。

また、プレハブ建築協会「プレハブ建築マイスター」への推薦と申請を支援しています。これまでに累計187名の大工技能者が認定を受け、各技能者が適正な評価と処遇を受け

るための一助となっています。また、認定者は施工現場で他の技能者を牽引しています。

今後も支援を通じて協力会社と共に、品質向上と人材の確保、生産性向上による経営基盤の強化を図ります。

※施工協力会社は「技能者キャリアアップ制度」

 **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
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
人財育成研修	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
住宅系新規技能者育成研修	施工主任技能者 検定新規受検者 (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
専任監督員研修	施工会社の監督	安全・品質・環境管理の講義、CS向上、建設DXの活用など
次期専任監督員申請予定者研修	施工会社の監督	安全・品質・環境管理の講義、CS向上、建設DXの活用、基礎・建方検査実習など
準総合施工店オーナー研修	施工会社のオーナー	安全・品質・環境管理の講義、CS向上、建設DXの活用など
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、検定学科試験など
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）

協力会社に対する研修

当社では、協代会連合会と共同で、住宅建設に携わる協力会社の新規の事業者の知識・技術習得のため「施工主任技能者検定」を実施しています。当社の課題や目標を共有し、それに対する各社の役割を認識してもらうほか、施工のポイント、管理体制の最新動向などが学べる仕組みとなっています。検定は新規の技能者向けと、更新技能者対象のものに分けて実施しています。2025年度は940名が受講し875名が合格しました。また、新たに当社に所属する準総合施工店・準専任監督員に対しては、当社が定める研修を受けることを定め、品質管理、安全衛生、顧客対応などに関する基礎知識の習得とともに、スキルアップを図っています。

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。2025年度は計74名が参加しました。実施種目や開催場所などを工夫しながら、今後も継続して開催していきます。



外壁技能競技



溶接技能競技

「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、「技能者キャリアアップ制度」を設けています。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した。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、2025年度のCCUSへの加入状況は75%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創設しました。住宅事業、賃貸住宅事業からそれぞれ3部門、両事業共通として1部門の計7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。

2025年度では、全国から推薦された81社のなかから品質最優秀施工店7社、品質優秀施工店74社が選出され、協代会連合会総会や安全大会などの場で表彰しました。

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、現場技能者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て貼付した共済証紙（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という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、1985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。

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であり続けることを目指しています。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

引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引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「24時間受付コールセンター」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、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・マンションのお客さまを対象に、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、本社系部門のCS統括部がサポートする体制をとっています。



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、顧客満足度調査を実施しています。引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。また、住宅事業・マンション事業のお客さま専用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」などでコミュニケーションを図っています。2024年度からはLINE公式アカウントの運用を開始しました。これにより、お客さまへの情報提供力向上や、お申し出の際の動画活用により、不具合の内容を把握しやすくなり、手配が素早くできるなどのメリットがあります。

賃貸住宅事業では、全国のお客さま同士の親睦や経営に関する情報交換の場として「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、お客さまとのコミュニケーションを通じて引き渡した建物の長期にわたる満足度を把握しています。

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。さらに、引渡し後も、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）

お客さまの声を社内に届ける「声のイエ」

当社住宅事業では、お客さまからのご不満も含め、お寄せいただいた声を社内へ展開する「声のイエ」を社内イントラ上に設けています。“お客さまの声からつくる1軒の住まい”をコンセプトに、より快適に暮らす改善策を、部位ごとに掲載しています。これに限らず、お客さまからの声で重要なものはフィードバックシートにて社内の品質向上に反映されます。また、寄せられた声を素材として、設計担当やコーディネーターに向けて研修を行っています。



声のイエ
各部屋をクリックすると、その部屋で起こりうるお困りごとと対応策が表示される。

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、分譲マンションに關しては、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。

マーケティング・コミュニケーションにおける自主規制

当社は、宅地建物取引業法をはじめとする関係法令および「不動産の表示に関する公正競争規約」など、業界での自主規制を遵守し、人権への配慮を含む責任あるマーケティング・コミュニケーションを推進しています。これらの取り組みは、コーポレートブランド部長（上席執行役員）を責任者とする体制のもとで推進されています。

すべての広告物については、社内専門部署による事前チェックを必須とするとともに、広告物をテンプレート化して運用する、広告制作システム「Dワークプレイス」（使用率約70%）を活用することで、表示・表現上のリスク低減を図っています。さらに、AIを活用した確認プロセスを通じて、改善点の抽出および修正を行っています。

また、これらの取り組みを支える基盤として、全事業所を対象に実施しているコンプライアンス研修において「公正な広告・マーケティング」をテーマの一つとして取り上げ、従業員の理解と、意識の継続的な向上に努めています。

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、期末に金額を見積り、引当金を計上しています。重要な事象が発生した場合は、有価証券報告書に注記しますが、2025年度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・半期報告書・四半期報告書 最新の報告書](#)

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、職種ごとに研修を年に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。

主な取り組み

「SUUMO AWARD 2025」(関西) 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で 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 2025」(関西)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において、前回に引き続き優秀賞を受賞しました。これは、関西圏（大阪府・京都府・兵庫県・滋賀県・和歌山県・奈良県）で新築マンションを購入した人を対象に、分譲マンションデベロッパー・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もとに表彰会社が決定されます。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。



[「SUUMO AWARD 2025」\(関西\)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で優秀賞を2連続受賞](#)

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、いずれも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、「中小受託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、適宜見直しを行っています。

■ 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
- 大和ハウス工業（株）購買部門 CSR 購買方針
- 「パートナーシップ構築宣言」に参画



- P199 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/取引先 ESG 経営評価

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、2023年には、社会情勢の変化をふまえて「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」へ改定しました。

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、取引先に本ガイドラインを遵守していただくために、取引先に対して説明会を実施したうえで同意書を提出いただいています。また、新たな取引先と契約を締結する際にも本ガイドラインの趣旨や概要を説明したうえで同意書を提出いただいています。2025年度は、新たに640社から同意書を提出いただき、2024年からの周知活動で取引先の88.7%に同意をいただいています。さらに、取引先の従業員に本ガイドラインを理解していただくために、「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、2025年度は、主要な取引先に対して日経リサーチ社が提供する ESG 評価システム「日経サステナブルリンク」を導入しました。これにより、本ガイドラインの遵守と取引先の ESG 経営の浸透状況をモニタリングし評価する、取引先 ESG 経営評価を実施しています。今後は、評価結果をふまえ、eラーニングやウェビナーでの教育や、実地監査などを行い、取引先とのエンゲージメントを強化していきます。



- P024 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

- P038 部門横断型の木材調査体制を構築

- P199 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/取引先 ESG 経営評価



- 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。

現場での施工を担う協力会社の新規選定については、「技術系業務規定」に基づき、経営方針や将来性、施工技術力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

持続可能な調達

況なども確認しています。審査に合格した場合には、取引名義届出書を受領し、工事下請負基本契約を締結のうえで協力会社として取引を開始します。

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、当社の購買部門と取引を行うすべての購買先より、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。2025年度は5件の実地監査を行いました。

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(腐敗防止)
- 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、有識者の講演などにより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。

 **P143 「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

取引先と連携した社会課題に関する研修

資材調達先で構成されるトリリオン会(234社)の研修・研鑽活動を年2回(大阪ブロック・東京ブロック各1回)開催しています。

2025年8月の大阪ブロックでの研修・研鑽活動には66社103名が参加、2026年3月の東京ブロックの研修・研鑽活動には57社102名が参加しました。

2025年度の研修・研鑽活動の内容は次の通りです。

- ①カーボンニュートラル実現に向けた国内外の最新動向
- ②トリリオン会企業による脱炭素の取り組み事例紹介
- ③当社購買部門のCSR購買方針の説明
- ④集中購買先に対するサプライチェーン人権デューデューリジェンス

企業の事業活動をサステナビリティと関連づけて認識していただくよう意識づけを継続しています。

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。安全・安心を実現するため、当社および請負会社などの社員を含む現場で働くすべての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、毎年「大和ハウスグループ安全衛生基本方針」を定め、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。この規程に基づき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、オンデマンド型の安全衛生教育講座や安全教育動画の多言語化を進めています。

■安全目標(2026年度／単位)

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
度数率(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)	0.4未満



➡ 大和ハウスグループ2026年度安全衛生基本方針



P199 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開催し、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で報告するとともに、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、労働安全衛生法で定める安全管理者選任時研修と、RST^{*}などの外部講習を受けた安全管理者ならびに衛生管理者を配置しています。

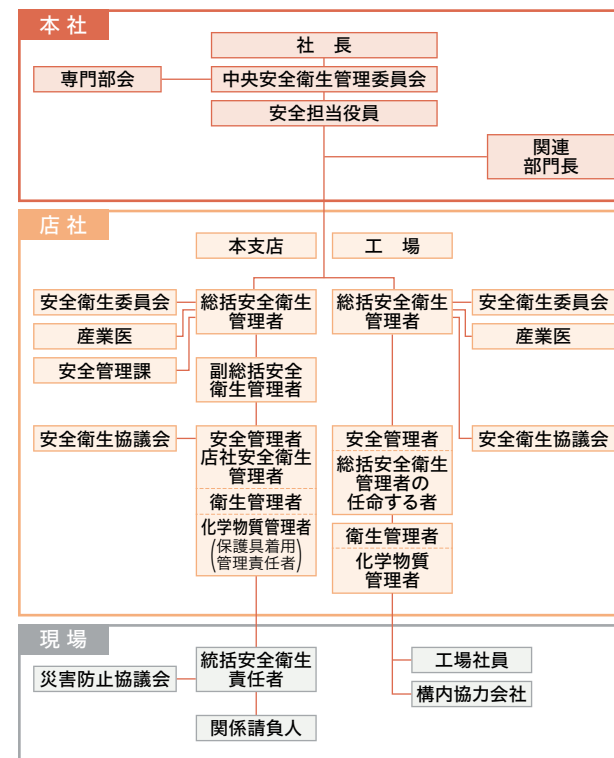
協力会社に対しては、本支店の安全管理者・安全衛生推進者および工事に従事する従業員とすべての関係下請負業者で「安全衛生協議会」を組織し、毎月開催しています。現場で想定される各種のリスクに対して、具体的な対策を協議し、安全衛生管理を推進しています。

※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

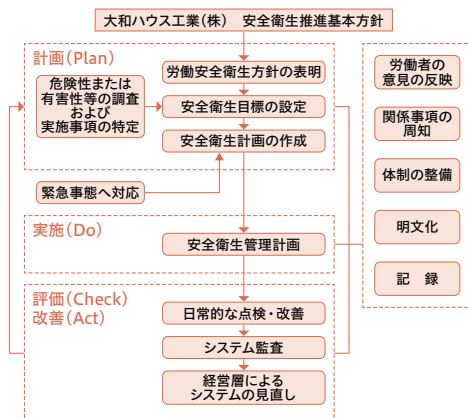


安全・安心の徹底

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）などに指示しています。この方針をもとに、各事業所に総括安全衛生管理者が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。計画書には前期の活動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へ周知し、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、定期的に開催される安全衛生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、PDCAを回しています。また、工事中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」はもちろん安全性の高い職場環境の充実を目指しています。

■工場での労働安全衛生マネジメントシステムのフロー



従業員および協力会社への安全衛生教育

当社では、「安全衛生管理規程」および「安全衛生推進基本要覧」にて安全管理者および衛生管理者が、従業員に必要な安全衛生教育の年間計画を策定し、総括安全衛生管理者がそれを精査・承認することと定め、実施しています。また、協力会社の事業主教育の他、協力会社の従業員および技能者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。

協力会社の事業主が従業員へ実施すべき安全衛生教育を効率的・確実に実施していただくために、2023年度よりオンデマンド型の安全衛生教育WEB講座を協力会連合会にて制作、展開しており、2026年3月時点で、全10講座を開講しています。

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と、外国人労働者向けに安全の基本を伝える講座を作成しました。これらの講座は、15言語の字幕が選択表示できる仕様です。15言語に対応することで、当社で働く外国人労働者の約97%に対応できています。また、既存講座も順次15言語の字幕化を実施しており、2026年9月末までに対象講座すべての多言語字幕化が完了する予定となっています。現在、このシステムに協力会社の3万人超の方が受講登録され、随時受講いただいています。（2026年3月末時点）

また、この安全衛生教育WEB講座第1回～4回講座は、全技能者が対象となる基本講座のため、技能者の全員が受講するように目標をもって推進しています。（受講率75.4% 2026年3月末時点）

さらに、必要な教育を付加した労働災害防止に取り組むべきとの観点から、協力会社の新規入場者に対し教育を実施しています。一次協力会社に加え、二次協力会社以降の会社にも漏れなく講座を受講いただき、新規入場者アンケートを提出いただくと新規入場者ヘルメットステッカーをお渡ししま

す。それをヘルメットに貼ることで受講完了かつ、施工現場への入場が可能となります。

■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（技術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) 工事担当者能力向上教育（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）協力会社に対する安全衛生教育（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) 事業主が実施する送り出し教育を支援する。

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、当社工場と本社部門および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、さまざまなリスクに対応すべく数多くの緊急

安全・安心の徹底

時対応手順があり、手順に基づく訓練の実施や大規模地震に備えた防災訓練の実施なども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。

 P135 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）を参考にした独自のマネジメントシステムに基づき自主監査を実施しています。さらに、予見リスクの収集やヒヤリハット事例の活用を通じて、工場の災害防止に取り組んでいます。

また、安全の確保だけでなく、工場内で働く人々の健康維持・増進を重視し、暑熱対策として作業場の空調設備や空調服の導入、休憩所のリニューアルなどを実施し、工場内で働く人々の満足度向上を目指した取り組みも推進しています。

AIカメラの導入

当社では荷役作業時の事故防止のため、奈良工場にAIカメラを試験的に設置しました。フォークリフトでの作業時に、人や車両の位置を検知して、安全状態や不安全行動に警告を発する仕組みです。今後は、対象工場を広げ、段階的に展開していきます。

施工現場における安全衛生管理活動

当社では、安全衛生管理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

・施工計画書の作成

個別の新築・解体工事等を含む全物件において着工前に、現地で建設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を開き、当社工事担当者が作成した施工計画書を工事責任者が承認した後に着工しています。あわせて、協力会社は作業計画書および作業手順書を作成しています。

・安全パトロール

現場の安全衛生が保たれているか、安全管理を担当する従業員と、総括安全衛生管理者、副総括安全衛生管理者、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、毎月の定期および特別パトロールを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、指摘した内容は安全衛生協議会で共有し、再発防止に努めています。また、総括安全衛生管理者・副総括安全衛生管理者の参加は事業所評価に反映されます。

・安全教育動画「D-ST(ダイワ-セーフティトレーニング)」の提供

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や安全遵守事項に関するショート動画を作成しています。これを朝礼や新規入場者教育などで技能者が現場の大画面（サイネージ等）で確認したり、施工店が送り出し教育として使用したり、技能者各自のスマートフォンで視聴することで安全意識を高めるようにしています。このショート動画のうち、安全の基本となる動画は5言語に翻訳され、外国人労働者にも理解できるようにしています。

 P116 従業員および協力会社への安全衛生教育

・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、事業主・技能者がパソコンや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。失敗事例としての報告ではなく、災害に至らなかった成功事例として報告しています。2025年度末時点で約15万件以上が事例収集されており、その事例を安全統括部で分析し、安全活動に活用できる有用な情報としてフィードバックしました。その情報を、事業主や職長が朝礼時などで全技能者に共有・確認することで、当日注意すべきことを理解し、危険防止を図っています。

・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研究します。研究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、対策を決定して再発防止対策を実施しています。また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。

・施工現場における高齢労働者への対応

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」で65歳まで雇用の機会を確保することが新たに義務化され、当社の施工現場における高齢者の年齢基準を65歳に引き上げました。さらに、当社では、厚生労働省による「高齢者の労働災害防止のための指針」をふまえ、事業主に対し高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるため、当社の現場において高齢労働者の労働災害防止に向けた取り組みを推進しています。

 [厚生労働省 高齢者の労働災害防止のための指針](#)

安全・安心の徹底

・安全管理改善指導事業所の指定

災害の直接的要因が、当社が定めた基準に合致する場合は、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統括部と安全担当役員が確認し、解除の判断をしています。

📖 P199 社会データ 安全衛生教育

安全衛生情報の配信

当社では、当社役職員および現場の全技能者を対象に、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、2026年1月からは施工現場のデジタルサイネージなどで、随時直接配信するデジタル化を推進しています。

毎回テーマを設け、事例と共に原因と対策について説明しています。2025年度は、熱中症対策に関する法令の紹介や、施工現場でのヒヤリハット事例などを取り上げました。



施工現場に設置されているデジタルサイネージ

主な取り組み

労働災害の発生状況ならびにその対策

労働災害が発生した際には、災害報告書を作成し一時報告を行い、関連部署の安全担当者と安全統括部で事故原因の究明・分析を行います。再発防止のため、適宜、全社に周知・対策の通達を行っています。

2025年度は、施工現場における協会社従業員の休業4日以上労働災害は22件（熱中症0件）発生しました。22件のうち、墜落・転落が3件となっています。

例年、墜落・転落災害が発生することから、高所・低所からの墜落災害の防止に関するeラーニングで主な墜落・転落要因を紹介するなどして、再発防止に取り組みました。

■ 2025年度 労働災害件数(施工現場 協会社従業員)

分類型	件数
墜落・転落	3
飛来・落下	3
転倒	5
はさまれ・巻き込まれ	2
切れ・こすれ	4
動作の反動・無理な動作	1
崩壊・倒壊	2
激突され	2
熱中症	0

📖 P199 社会データ 労働災害発生状況

・施工現場での事故

2025年度にはトラック搭載型クレーン（ユニック車）に仮設材を積載し、道路上空の支線および通信ケーブルに伸縮式アームのブームを引掛け、断線ならびに近隣家屋の一部が破損するなどの事故が2件発生しました。どちらも施工現場での仮設事務所の撤去時に運転手がブームを格納しない状態で現場から退場したものです。これを受け、当社からユニック車作業開始前点検表と、積み込み完了後の「ブーム格納状況写真」を、工事担当者の携帯電話などに提出させた後、現場を退場させることなどが書かれた「周知記録書」を仮設リース会社ならびに庸車会社の運転手に配付し、記録書に署名したものを受領しています。今後も、機材の収納など現場退場の際の安全管理の注意喚起を行い、再発防止に努めます。

協会社（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ています。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会社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。2025年度は熱中症発症にともなう4日以上の休業が0件となりました。2026年度は、建設現場や工場の技能者を対象にアンケートを実施し、現場からの声を反映した熱中症対策を実施していきます。

📖 P034 施工現場における熱中症対策