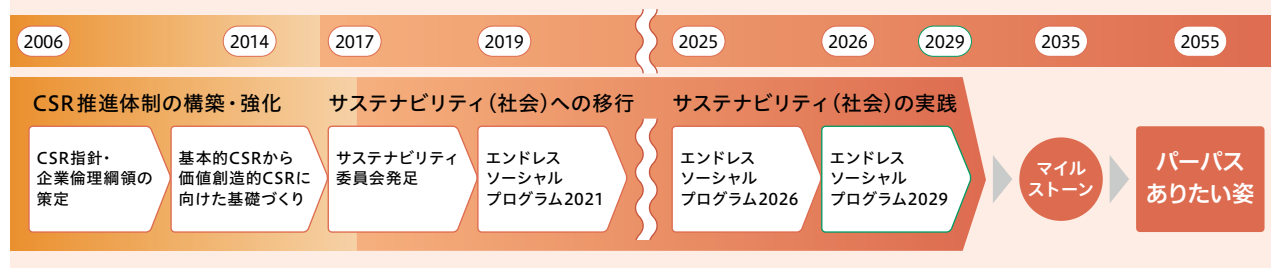


## 社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム)

### 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

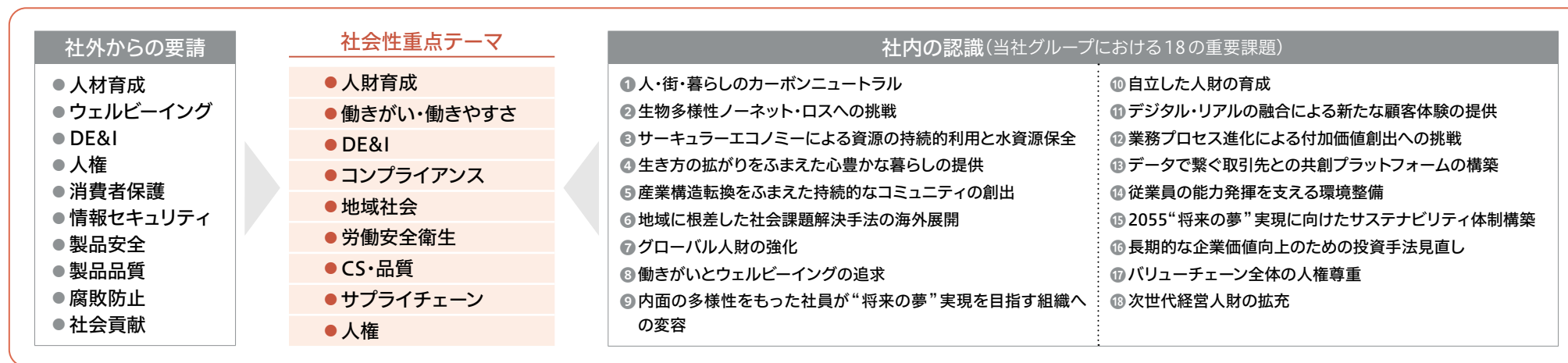
当社グループでは、“将来の夢”(パーパス)を実現するために取り組むべき課題(マテリアリティ)を2022年度に設定しました。マテリアリティの特定においては、社会変化をふまえ、“将来の夢”(パーパス)の実現に必要な要素を検討。「18の重要課題」を導き出し、そのなかには、「働きがいとウェルビーイングの追求」「自立した人財の育成」「バリューチェーン全体の人権尊重」などの社会性に関連する項目が含まれています。

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<br>(参考) | 2029年度<br>目標 |
|----------|----------------------------|-----------------------|---------------------------------------|------------------|--------------|
| 人的資本     | 人財育成<br>働きがい・働きやすさ<br>DE&I | 総合(KGI)               | 人時生産性                                 | —                | (2026年度に設定)  |
|          |                            |                       | 人的資本 ROI <sup>※1</sup>                | —                |              |
|          |                            |                       | 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) <sup>※2</sup>            | —                |              |
| 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<br>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<br>(参考) | 2029 年度<br>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<br>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<br>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<br>モノの品質     | 当年度の無償AF <sup>※1</sup> / 売上                                        | 0.21%             | 0.15%以下       |
|          | ビジネス・ソリューション<br>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<br>(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<br>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 <sup>※2</sup> 加入率                             | 48%               | 85%           |
|          | 高難度物件にも対応できる<br>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