

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

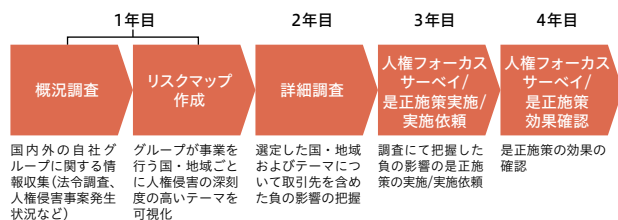
人権デューディリジェンスの運用

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。