

## 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々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)。 |                                                                                 |