



データ集 | 社会データ・ガバナンスデータ | 目次

社会データ

- 189 社会性行動計画 (ESP2026) の実績と自己評価
- 190 各種通報制度の受付 / 取扱結果
- 190 人権侵害 (ハラスメント) として懲罰を実施した件数
- 190 人権啓発研修の実施状況
- 190 人権課題に関する主なステークホルダーとのエンゲージメント
- 191 基本情報
- 193 多様性に関する指標
- 195 健康管理
- 196 人財育成投資
- 197 給与・手当に関する指標
- 198 働きがいに関する指標
- 198 ボランティア活動に関する指標
- 198 地域共生活動に関する実績 (2025 年度)
- 199 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
- 199 取引先アンケート調査結果
- 199 安全衛生教育
- 199 労働災害発生状況

ガバナンスデータ

- 200 各種委員会の開催状況
- 201 取締役会開催状況 (対象: 取締役、監査役)

〈社会データの対象範囲〉

◇対象範囲

単体 : 大和ハウス工業株式会社のみの (人的資本のデータについては、海外勤務者を除いています)

連結 : 大和ハウスグループ20社 (グループ会社従業員数ベースのデータカバー率: 73.7%)

大和ハウス工業(株)、大和ハウスリフォーム(株)、大和ハウスリアルエステート(株)、(株)デザインアーク、大和ランテック(株)、大和リビング(株)、大和ハウス賃貸リフォーム(株)、大和ライフネクスト(株)、グローバルコミュニティ(株)、大和リース(株)、大和ハウスリアルティマネジメント(株)、ダイワロイネットホテルズ(株)、ロイヤルホームセンター(株)、(株)ワールドツール、スポーツクラブNAS(株)、(株)フジタ、大和物流(株)、神山運輸(株)、(株)ナサホーム、大和シーレックス(株)

※2026年3月31日時点の正規雇用従業員数をもとに算出しています。ただし、各社の事業年度が親会社と異なる場合は、各社の事業年度ごとに集計しています。

社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2026）の実績と自己評価

「エンドレス ソーシャル プログラム 2026」は、2025年度からの計画のため、2024年度実績は参考値です。
また、第7次中期経営計画と合わせ、当初の予定より1年前倒しとなる2025年度で終了しました。

😊 : 2025年度目標達成

😞 : 2025年度目標未達成（達成率90%以上）

😞 : 2025年度目標未達成（達成率90%未満）

重点テーマ	主な管理指標	2024年度実績（参考値）	2025年度目標	2025年度実績	自己評価（目標達成 / 未達成の理由・今後の対策等）
人財育成	【単体】全社研修受講時間（一人あたり）	35.5時間	（結果管理）	37.9時間	—
	【単体】全社研修受講費用（一人あたり）	14.3万円	（結果管理）	16.7万円	—
	【単体】&D Campus 自律学習の受講率	52.2%	55%	75.5%	😊
働きがい・ 働きやすさ	Engagement Survey 得点	働きがい 84% 誇り 88% 成長実感 89%	（結果管理）	働きがい 84% 誇り 89% 成長実感 90%	—
	人的資本 ROI	131.5%	（結果管理）	124.7%	—
DE & I	【単体】女性管理職比率	6.1%	6.5%	6.3%	😞
	【単体】男性の育児休業取得率	68.9%	80%	87.3%	😊
人 権	人権デューデリジェンススコア	64.1	67.5	— （2025年度は調査無し）	—
	人権啓発等教育の受講率	95.8%	100%	96.7%	😞
労働安全	【単体】当社施工現場における度数率	0.50	0.3未満	0.35	😞
	【単体】当社生産現場における度数率	0.35	0.3未満	0.18	😊
品 質	【単体】品質保証体系と役割の明確化	品質保証体系の 計画・作成	品質保証規程の 策定	品質保証規程制定	😊
サプライチェーン	【単体】「CSR購買方針」 同意書回収率（集中購買）	100%	100%	100%	😊
	【単体】「SSG」※ 同意書回収率（協力会連合会）	74.6%	100%	85.9%	😞
	【単体】「SSG」※同意書回収率（設和会）	44.7%	100%	42.6%	😞
地域社会	【単体】ネオポリスにおける再耕団地数	8団地	10団地	10団地	😊
コンプライアンス	コンプライアンス研修の実施率	（2025年度より調査）	100%	100%	😊

※ SSG: サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

社会データ

各種通報制度の受付／取扱結果

単位:件				
通報制度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ヒューマンライツホットライン取扱件数 (うち、ハラスメントに関する相談)	219 (95)	250 (135)	187 (90)	212 (140)
リスク情報ホットライン受付件数	77	63	61	83
パートナーズ・ホットライン取扱件数	23	25	120	117
弁護士ホットライン受付件数	7	13	7	18
グローバル内部通報制度受付件数	0	4	8	14

人権侵害（ハラスメント）として懲罰を実施した件数

単位:件				
対象範囲	懲罰内容	2023年度	2024年度	2025年度
単体	パワーハラスメント	20	5	14
	セクシュアルハラスメント	7	1	7

人権啓発研修の実施状況

対象範囲	指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	受講者数※1	名	18,379	35,505	30,464	33,119
	総研修時間※2	時間	9,190	17,753	15,232	16,560

※1 延べ受講者数。2025年度は2回実施。
※2 一人あたりの研修時間は0.5時間として集計しています。

人権課題に関する主なステークホルダーとのエンゲージメント

団体の種別	団体名	実施時期	対話実績
人権団体	特定非営利活動法人 経済人コー円卓会議日本委員会	2025年6-7月	同団体主催「2025年 日本：ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に参加。人権・環境を中心に国内外で注目される幅広い社会課題をNGO/NPOおよび有識者から提起いただき、さまざまなステークホルダーを交えた「業界毎の重要な人権課題」を特定するディスカッションに参画した。 コー円卓会議 活動実績 ステークホルダーエンゲージメントプログラム最終報告 「業界毎に重要な人権課題(第十四版)」 (https://crt-japan.jp/files2025/2025%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop_jp.pdf)
	一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ ジャパン(GCNJ)	2025年度	人権教育分科会(2025年度参加企業204団体、307名)に2名が参加。有識者による講演や他社事例研究などを通じ、他の企業参加者と人権教育に対する理解を深めた。 また、6月～12月には「ビジネスと人権 アクセラレーター2025」に参加(担当者2名、アンバサダー1名)。同プログラムでは、事前にオンデマンド自主学习(eラーニング:全4回)を受講したうえでセッション(全13回)に参加し、指導原則の基礎知識からデューディリジェンスの始め方、影響への対処、追跡評価および情報提供、救済へのアクセスまで体系的に学習。自社の状況をふまえた行動計画策定までを行った。修了後、自社の人権デューディリジェンスの運用に反映している。
	一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	2025年度	同団体は、当社を含めた関西の大手企業15社を発起人企業とし、設立時からその運営に参画。公正採用と人権啓発の認証制度(関係行政機関も確認済)の作成、普及を図るとともに、毎年、会員企業の採用責任者や実務担当者向けに公正採用や人権啓発について外部講師を招いての研修会を行っている。また、当社での採用選考と人権啓発のレベルが同団体の定める一定基準以上にあることの認証を受けるため、2024年9月に同団体の調査員による調査・ヒアリングを採用責任者、人権啓発担当者が受け、同年11月に4回目の認証が更新された。

社会データ

基本情報

■人員構成(年代別)※1

単位:人

対象範囲	指標	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)	2024年度 (2025/4/1)	2025年度 (2026/4/1)
単体	合計	16,615	16,620	16,802	16,569
	30歳未満	4,277	4,240	4,293	3,814
	30～39歳	3,780	3,674	3,663	3,806
	40～49歳	4,059	3,842	3,655	3,554
	50～59歳	3,783	4,048	4,174	4,206
	60～64歳	715	811	952	1,090
	65歳以上	1	5	65	99
連結	合計	36,042	36,923	40,632	41,710
	30歳未満	8,526	8,186	8,354	8,206
	30～39歳	8,173	8,611	8,841	9,368
	40～49歳	8,675	8,695	8,677	8,789
	50～59歳	8,780	9,361	9,869	10,115
	60～64歳	1,871	2,043	2,349	2,634
	65歳以上	17	27	2,542※2	2,598

※1 正規職員数の合計であり、管理職として執行役員、部・次長職(上級管理職)、課長職を含み、非管理職として主任職、一般社員を含みます。

※2 2024年度より大和ライフネストの定年制度の定義変更のため、人数が多くなっています。

■人員構成(年代別女性比率)

単位:%

対象範囲	指標	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)	2024年度 (2025/4/1)	2025年度 (2026/4/1)
単体	全年代	21.3	21.6	21.7	21.5
	30歳未満	26.9	26.8	26.5	25.8
	30～39歳	27.2	27.7	26.9	27.6
	40～49歳	22.8	24.2	25.6	24.4
	50～59歳	10.0	11.1	12.6	13.8
	60～64歳	8.0	7.8	7.0	7.2
	65歳以上	0	0	1.5	4.0
連結	全年代	26.3	26.3	26.1	26.6
	30歳未満	35.5	34.4	34.3	35.5
	30～39歳	33.5	34.8	35.5	35.9
	40～49歳	26.1	26.8	28.4	28.1
	50～59歳	13.9	13.9	15.3	16.3
	60～64歳	13.0	13.5	13.1	13.2
	65歳以上	11.8	3.7	13.3	14.0

■平均就業年数

単位:年

対象範囲	指標	2022年度 (2023/3/31)	2023年度 (2024/3/31)	2024年度 (2025/3/31)	2025年度 (2026/3/31)
単体	女性	11.7	12.2	12.5	12.8
	男性	16.3	16.5	16.5	16.5
連結	女性	9.9	9.9	10.0	10.1
	男性	14.9	14.6	14.1	13.9

■平均時間外労働時間

単位:時間

対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	267.4	194.4	168.7	171.7
連結	223.0	225.1	183.3	174.5

■有給休暇取得率

単位:%

対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	56.4	65.5	66.5	67.7

■欠勤率

単位:%

対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	0.4	0.3	0.3	0.3

■若年社員(入社3年目)の定着率※

単位:%

対象範囲	2022年度 (2023/3/31)	2023年度 (2024/3/31)	2024年度 (2025/3/31)	2025年度 (2026/3/31)	目標 (2026年度)
単体	76.6	77.6	81.4	87.6	85
連結	80.6	78.7	80.2	84.5	—

※基準日の3年前に入社した社員の定着率。2025年度データの場合、2023年4月1日入社の社員の定着率を指しています。

社会データ

基本情報

■採用者数

単位:人

対象範囲	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	新卒採用者数	684	615	733	211
	キャリア採用者数	145	182	185	176
連結	新卒採用者数	1,144	1,093	1,273	829
	キャリア採用者数	—	1,104	1,546	1,691

※新卒採用者については4月1日の入社実績をカウント、キャリア採用者については各年度（4月1日～3月31日）の入社実績をカウントしています。

■採用者女性比率

単位:%

対象範囲	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)
単体	新卒採用者	24.9	27.6	24.7	27.9	30
	キャリア採用者	27.6	11.5	14.1	16.5	—
連結	新卒採用者	31.9	32.0	32.0	38.8	—
	キャリア採用者	—	33.0	32.9	29.9	—

※新卒採用者については4月1日の入社実績をカウント、キャリア採用者については各年度（4月1日～3月31日）の入社実績をカウントしています。

■離職率および自発的離職率

単位:%

対象範囲	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	離職率	4.4	4.1	4.0	3.3
	自発的離職率	3.4	3.6	2.7	2.8
連結※	離職率	5.6	5.6	5.4	5.4
	自発的離職率	4.5	4.5	4.8	4.1

※三六協定の遵守状況について当社が確認している当社グループ69社が対象。（グループ会社従業員数ベースのデータカバー率:81.3%）

■障がい者雇用率

単位:%

対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)
単体	2.50	2.48	2.51	2.52	2.80
連結	2.50	2.50	2.42	2.38	2.70

※単体のデータは翌年度4月1日時点、連結のデータは当年度6月1日時点の雇用率をカウントしています。

社会データ

多様性に関する指標

■女性活躍

単位:%

対象範囲	指標	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)	2024年度 (2025/4/1)	2025年度 (2026/4/1)	目標 (2026年度)
単体	女性従業員比率	21.3	21.6	21.7	21.5	—
	女性役員比率 ^{※1}	10.0	10.5	10.5	10.0	—
	女性取締役比率	14.3	15.4	15.4	14.3	—
	女性監査役比率	0.0	0.0	0.0	0.0	—
	女性執行役員比率 (取締役を除く)	1.9	1.8	1.8	1.8	—
	女性管理職比率	5.2	5.8	6.1	6.3	8
	(女性管理職人数)	237人	270人	286人	293人	—
	女性部次長比率	1.7	1.8	1.8	1.8	—
	女性主任職比率	21.3	23.5	24.0	24.3	25
	女性工事担当者比率	5.0	5.5	6.9	5.8	—
	女性営業担当者比率	11.3	10.5	13.0	11.3	—
連結	女性従業員比率	26.3	26.3	26.1	26.6	—
	女性役員比率 ^{※1}	4.8	3.8	5.9	6.3	—
	女性取締役比率	4.2	2.9	4.9	5.6	—
	女性監査役比率	6.9	6.5	9.4	8.6	—
	女性執行役員比率 (取締役を除く)	1.2	1.2	1.7	2.1	—
	女性管理職比率	5.9	6.2	6.7	6.6 ^{※2}	—
	女性部次長比率	2.8	2.5	2.8	3.1	—

※1 取締役と監査役の合計。
※2 当社および従業員301人以上の国内連結子会社が対象。P188に記載の連結対象範囲に住友電設を加え、ナサホームを除く計20社。
(グループ会社従業員数ベースのデータカバー率:76.4%)

社会データ

多様性に関する指標

■シニア雇用・採用状況

対象範囲	指標	単位	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)	2024年度 (2025/4/1)	2025年度 (2026/4/1)
単体	60歳到達後の雇用継続率 ^{※1}	%	98.4	92.7	97.4	96.9
	65歳定年到達後の雇用継続率 ^{※2}		49.4	55.2	57.7	—
	65歳または67歳定年到達後の雇用継続率 ^{※3}		—	—	—	44.0
	50歳以上 キャリア採用者数 ^{※4}	人	12	42	43	35

※1 前年度満60歳を迎えた社員が当年度継続雇用される割合。
※2 前年度末で定年退職した社員（65歳到達社員）が当年度嘱託として再雇用される割合。なお、2025年度は67歳選択定年制度の導入にともない、「65歳または67歳定年到達後の雇用継続率」に記載しています。
※3 前年度末で定年退職した社員（65歳または67歳到達社員）が当年度嘱託として再雇用される割合。
※4 各年度の採用者数。

■出産・子育て支援

対象範囲	指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)
単体	育児休業取得率（女性） ^{※1}	%	100.7	108.6	100.7	104.5	—
	育児休業取得率（男性） ^{※1}		62.2	66.5	68.9	87.3	90
	次世代育成一時金	百万円 ^{※2}	643	609	556	579	—
	育児短時間勤務制度利用者数	人	514	486	584	551	—
連結	育児休業取得率（女性） ^{※1}	%	100.4	103.9	107.3	103.0	—
	育児休業取得率（男性） ^{※1}		44.3	57.6	66.4	77.6 ^{※3}	—

※1 子の出生から1歳の誕生日の前日までに取得した育児休業者数を対象に算出。育児休業取得率は100%を超える場合があります。
※2 こども1人あたり100万円を支給しています。
※3 当社および従業員301人以上の国内連結子会社が対象。P188に記載の連結対象範囲に住友電設を加え、ナサホームを除く計20社。
（グループ会社従業員数ベースのデータカバー率：76.4%）

社会データ

健康管理

単位: %

テーマ	対象範囲	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)	備考
定期 健康診断	単体	定期健康診断受診率	100	100	100	100	早期100% 受診	
	連結		98.4	98.0	99.7	99.6	—	
	単体	要精密検査・要治療者の 二次検査受診率	95.3	89.5	96.1	100	早期100% 受診	
	連結※	特定保健指導実施率	21.5	44.5	36.4	36.9 (予定)	55.0	
ストレス チェック		ストレスチェック 受検率	91.4	92.0	96.1	95.5	90.0	
		ストレスチェック 高ストレス者率	11.4	10.4	8.7	8.3	10.0	「心身のストレス反応」の評価点数の合計が一定以上の者、かつ、「仕事のストレス要因」および「周囲のサポート」の評価点数の合計が著しく高い者を高ストレス者として選定
生活習慣病 予防		運動	26.2	28.2	29.6	31.5	30.0	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合
		食事	61.3	61.2	62.4	62.8	70.0	週に4回以上朝食をとる者の割合
		睡眠	70.4	70.7	71.4	70.6	75.0	睡眠により十分な休養がとれている者の割合
		喫煙	26.5	26.6	26.2	25.7	18.0 (2027年度)	たばこを習慣的に吸っている者の割合
生活習慣病 リスク者率	単体	肥満リスク者率	39.3	39.1	38.8	38.8	38.0	BMIが25kg/m ² 以上または腹囲が男性85cm以上・女性90cm以上の該当割合
		血圧リスク者率	25.2	23.7	28.5	28.2	24.0	収縮期130mmHg以上または拡張期85mmHg以上の該当割合
		肝機能リスク者率	33.0	32.4	32.3	31.7	32.0	γ-GTが51U/L以上またはASTが31U/L以上またはALTが31U/L以上の該当割合
		脂質異常リスク者率	55.6	53.9	54.6	51.6	54.0	中性脂肪が150mg/dL以上またはHDLが40mg/dL未満またはLDLが120mg/dL以上の該当割合
		血糖リスク者率	21.0	24.6	26.2	27.6	20.0	HbA1cが5.6%以上の該当割合
		メタボリックシンドローム 該当者率	25.6	25.3	26.3	25.7	24.0	予備軍含む
		プレゼンティーイズム	81.8	83.4	82.3	82.6	81.8	病気やけががない状態で発揮できる仕事のパフォーマンスを100としたときの現状の従業員の平均値（SPQ東大1項目版により測定）
その他		健康促進活動実施率	61.4	68.7	78.5	78.1	80.0	
		アブセンティーイズム	—	3.4	3.2	2.9	—	一人あたりの私傷病による平均休業日数（2023年度より測定）

※大和ハウス工業健康保険組合加入の当社グループ63社。（グループ会社従業員数ベースのデータカバー率:80.5%）

社会データ

人財育成投資

■教育投資実績

対象範囲	指標	単位	2023年度	2024年度	2025年度
単体	総投資額	千円	2,050,357	2,322,209	2,759,909
	延べ受講時間 ^{※1}	時間	412,506	574,097	627,773
	受講費用(従業員一人あたり)	円	127,075	143,417	166,571
	受講時間(従業員一人あたり)	時間	25.6	35.5	37.9
連結 ^{※2}	総投資額	千円	—	—	3,911,208
	延べ受講時間	時間	—	—	1,094,534
	受講費用(従業員一人あたり)	円	—	—	94,480
	受講時間(従業員一人あたり)	時間	—	—	26.4

※1 2024年度から、本社本部が主管する教育プログラムの受講時間に加え、各職場における研修・勉強会の参加時間も含めるように集計方法を変更しました。
※2 P188に記載の連結対象範囲よりナサホームを除く計19社が対象。(グループ会社従業員数ベースのデータカバー率:73.1%)

■主な教育プログラム受講実績

対象範囲	教育プログラム	受講人数(人)/ 受講時間(一人あたり 時間)		
		2023年度	2024年度	2025年度
単体	新入社員教育(集合研修)	681 / 65.9	611 / 52.0	718 / 46.0
	新入社員教育(実習)	624 / 689.9	602 / 654.3 ^{※1}	702 / 664.1 ^{※1}
	新任主任職教育	319 / 8.0	424 / 18.0	126 ^{※2} / 20.0
	新任責任者教育	287 / 9.1	163 / 30.5	119 / 30.8
	人財・組織マネジメント力強化プログラム	—	230 / 27.0	433 / 27.1
	職種・部門別専門教育	57,976 / 9.4	153,742 ^{※3} / 12.6 ^{※4}	281,584 ^{※3} / 25.2 ^{※4}
	自律学習	—	8,008 / 5.7	9,899 / 12.6
	大和ハウス版サクセッションプラン「D-Succeed」育成プログラム	241 / 22.6	230 / 64.4	150 / 59.1
	越境キャリア支援制度	82 / — ^{※5}	73 / — ^{※5}	89 / — ^{※5}
	うち 他流試合/越境型プログラム	29 / 38.0	25 / 39.8	33 / 32.2
	経営リーダー向け社外交流講座	23 / 49.6	18 / 73.4	8 / 79.6

※1 「教育投資実績延べ受講時間」(2024年度574,097時間、2025年度627,773時間)には含みません。
※2 2025年度は、昇格発令日を当年度10月1日から翌年度4月1日に変更したことに伴い、新任主任職教育は実施しませんでした。別途実施した既存主任職教育(自主選択制)の受講人数を記載しています。
※3 延べ受講人数。
※4 延べ受講時間を全従業員数(2024年度16,192名、2025年度16,569名)で除して算出。
※5 他社での業務を含むため、集計不可。

社会データ

給与・手当に関する指標

■日本国内の従業員における手当支給の区分

	正規職員	嘱託	契約社員
退職金	○	×	×
育児休業取得	○	○	○
ボランティア休暇制度 （1時間単位で取得可能）	○	○	○
グループ保険加入	○	○	○
持株会加入	○	○	○

■平均年収

単位:円

対象範囲	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	全労働者	8,855,197	9,225,708	9,523,548	10,604,432
	正規職員	9,282,702	9,645,959	9,917,586	11,011,469
	非正規社員	4,629,020	4,929,224	4,938,947	5,259,016

※平均年収については、賞与および基準外賃金を含んでいます。

■ジェンダー・ペイ・ギャップ（雇用形態別）

単位:%

対象範囲	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	全労働者	61.3	57.9	58.1	59.6 ^{※2}
	正規職員	61.5	61.6	61.8	62.2 ^{※2}
	非正規社員 ^{※1}	65.3	58.3	58.4	64.1
連結	全労働者	55.6	49.1	51.6	54.5 ^{※3}
	正規職員	59.1	59.4	62.3	62.6 ^{※3}
	非正規社員 ^{※1}	67.2	71.4	69.3	72.4 ^{※3}

※1 非正規社員の平均年収について、2024年度までは実数ベースの社員数を用いて計算しておりましたが、2025年度より勤務時間を8時間に換算した社員数を用いて計算しています。

※2 当社においては、性別に関わらず同一の報酬体系を適用しており、全国職と地域職それぞれの同一職位における賃金の基準は同等です。（■ジェンダー・ペイ・ギャップ（職位別）参照）ただし、女性の総合職採用を本格化したのは2000年代からであり、それに伴って勤続年数や管理職比率、全国職比率に男女差が生じ、ジェンダーペイギャップが発生しています。

※3 当社および従業員301人以上の国内連結子会社が対象。P188に記載の連結対象範囲に住友電設を加え、ナサホームを除く計20社。（グループ会社従業員数ベースのデータカバー率:76.4%）

■ジェンダー・ペイ・ギャップ（職位別）※

単位:%

対象範囲	職位	2025年度	
		G職（全国職）	L職（地域職）
単体	管理職	95.3	97.7
	主任職	94.5	93.6
	一般職	96.5	97.5

※女性平均基準内賃金を男性平均基準内賃金で除して算出。

社会データ

働きがいに関する指標

単位：％						
対象範囲	テーマ	指標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	働きがい	働きがいを感じている人の割合※	82	83	84	84

※ Engagement Survey（働きがいについて聞く6肢選択設問）における上位3肢「大変そう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計比率。

ボランティア活動に関する指標

単位：人				
対象範囲	指標	2023年度	2024年度	2025年度
単体	ボランティア休暇取得人数※1	493	287※2	196

※1 1日単位で取得した月別実人数の延べ数。
※2 2024年度より地域共生活動を業務扱いとしているため、ボランティア休暇取得人数が減少しています。

地域共生活動に関する実績（2025年度）

項目		実績
地域共生活動を通じた コミュニティへの投資	地域共生活動支出（寄付、協賛、人件費）※1	2,801,210千円
	Daiwa Sakura Aid募金実績 （内訳）	11,164千円
	吉野山桜募金	893千円
	寄付機能付自販機	3,863千円
	コンサート・イベント等での募金	16千円
	株主優待寄付	6,391千円
	エンドレス募金 支援実績（支援団体数）	8団体
	（金額）	3,504千円
	募金システム導入済みの当社グループ企業数※2	46社
	募金システムに登録している従業員数（単体）	2,561人
	（連結）※3	3,644人
	D-ROOM地域共生基金※4	10団体
		21,000千円
地域共生活動による活動実績 （社会的インパクトの事例）	地域共生活動の件数（単体）	183件
	（連結）※5	891件
	地域共生活動の参加人数（単体）	1,602人
	吉野山での活動実施数 （苗木植え替えや植樹場所の土壌環境改善）	6回
	吉野山での「桜育成園」での播種数	約112粒

※1 2024年度までは全国の事業所が実施した活動を集計対象としていましたが、2025年度からは、全社的に実施している社会貢献活動も含めて集計しています。
※2 当社を含んでいます。
※3 募金システムを導入している当社グループ46社が対象。（グループ会社従業員数ベースのデータカバー率77.9%）
※4 当社の賃貸住宅事業に携わる3社（当社、大和リビング、大和ハウス賃貸リフォーム）が、社会課題に取り組む団体を支援するために設立した基金です。
※5 当社、エネサーブ、大阪マルビル、スポーツクラブNAS、大和エネルギー、大和ハウス・アセットマネジメント、大和ハウス賃貸リフォーム、大和ハウスプロパティマネジメント、大和ハウスリアルティマネジメント、大和ハウスリフォーム、大和物流、大和ライフネクスト、大和リース、大和リビング、デザインアーク、西脇ロイヤルホテル、フジタ、ロイヤルホームセンター、計18社の実施状況。（グループ会社従業員数ベースのデータカバー率：67.9%）

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^{※1}/
セルフチェック回答率^{※1}/取引先 ESG 経営評価^{※3} ^{※4}

		単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
同意書	対象企業	社	5,420	7,918	7,888	8,030
	回収率 ^{※2}	%	94.1	82.3	82.1	88.7
セルフ チェック	対象企業	社	5,224	8,519	—	—
	回答率	%	53.1	57.4	—	—
取引先ESG 経営評価	対象企業	社	—	—	—	645
	回答率	%	—	—	—	60.3

※1 2022年度までは当社取引先のみ、2023年度からは当社、大和リース、大和ハウスリフォーム、フジタ、ロイヤルホームセンター、デザインアークの取引先に対する実施状況。
※2 2023年度よりガイドライン改定に伴い再取得を実施したため、回収率が2022年度より低下しています。
※3 大和リース、大和ハウスリフォーム、フジタ、ロイヤルホームセンター、デザインアークの主要取引先（従業員数100名以上の取引先と当社集中購買先）に対する実施状況。
※4 セルフチェックは2023年度で廃止し、2025年度より取引先 ESG 経営評価に切り替えています。

取引先アンケート調査結果

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
回答率	77.0	91.6	64.7	84.2

※当社取引先に対しての実施状況。

安全衛生教育

■衛生教育(単体)

	2025年度
働く女性の健康支援	100名
健康セミナー(睡眠・腸活など) [※]	1,509名
メンタルヘルスセルフケア研修 [※]	403名
メンタルヘルスラインケア研修(eラーニング) [※]	256名

※延べ受講者数。

■安全教育(単体)

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
安全管理者選任時研修（従業員）	5	9	11	5
RST ^{※1} （従業員）	4	9	41	37
新CFT ^{※2} （従業員）	0	0	23	7
安全衛生教育Web講座(施工現場)	—	16,266	21,897	30,351

※1 労働省(現:厚生労働省)方式安全衛生教育トレーナー
※2 職長・安全衛生責任者教育講師養成講座

労働災害発生状況

■労働災害発生件数(単体)^{※1}

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)
従業員	3	—	—	—	0
うち、施工現場	1	1	0	2	0
請負業者従業員(施工現場・工場) ^{※2}	33	31	34	23	0

※1 休業4日以上の災害。
※2 当社の現場労災保険を適用するもののみ。

■労働災害での死亡者の発生状況

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)
従業員(単体)	0	0	0	0	0
請負業者従業員(施工現場) [※]	0	0	1	0	0
従業員(連結)	3	—	—	0	0

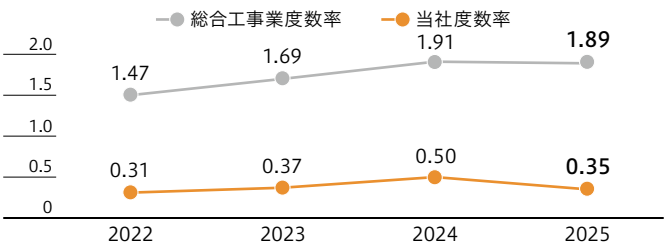
※当社の現場労災保険を適用するもののみ。

■労働災害度数率(単体)^{※1}

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標 (2026年度)
請負業者従業員(施工現場) ^{※2}	0.31	0.37	0.50	0.35	0.40未満
請負業者従業員(工場) ^{※2}	0.16	0.80	0.35	0.18	0.40未満

※1 「度数率」とは、100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。休業4日以上の災害を対象とする。2024年度までは熱中症を含む。
※2 当社の現場労災保険を適用するもののみ。

・業界平均度数率との比較(単体)



出典:厚生労働省「令和7(2025)年労働災害動向調査(事業所調査(事業所規模100人以上)及び総合工事業調査)の概況」

ガバナンスデータ

各種委員会の開催状況

■合同役員会開催状況(対象:取締役、執行役員、監査役)

2025年度	第1回	第2回	第3回	第4回
開催月	8月	9月	12月	2月
取締役	14/14	14/14	12/14	13/14
監査役	6/6	6/6	6/6	5/6
執行役員	55/55	54/55	54/55	54/55
出席率	100%	99%	96%	96%

■コーポレートガバナンス委員会

(対象:社外取締役、社外監査役、常勤監査役、CEO、COO、CFO、代表取締役)

2025年度	第1回	第2回
開催月	7月	1月
出席数	18/18	18/18
出席率	100%	100%

■報酬諮問委員会(対象:社外取締役、CEO、COO、経営管理本部長)

2025年度	第1回	第2回
開催月	5月	3月
出席数	8/9	10/10
出席率	89%	100%

ガバナンスデータ

取締役会開催状況（対象：取締役、監査役）

2025年度	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回
開催月	4月	5月	5月臨時	6月	7月	8月	9月	10月	10月臨時	11月	12月	1月	2月	3月
芳井 敬一	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大友 浩嗣	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
香曾我部 武	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○
村田 誉之	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
下西 佳典	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
永瀬 俊哉	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
有吉 善則	○	○	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
柴田 英一	—	—	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
桑野 幸徳	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
関 美和	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○
吉澤 和弘	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○
伊藤 雄二郎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
南部 智一	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
福本 ともみ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
近藤 雄一郎	—	—	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役出席率	13/13	12/13	13/13	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	12/14	14/14	13/14	14/14
中里 智行	○	○	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
前田 忠利	○	○	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
橋本 好哲	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
小柳出 隆一	—	—	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
高重 吉博	—	—	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
渡邊 明久	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
岸本 達司	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
丸山 隆司	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
監査役出席率	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6
決議事項	3	5	4	7	3	8	2	7	1	4	2	7	7	7
報告・審議事項	8	7	0	2	10	1	1	6	0	4	0	10	4	4
所要時間	145分	160分	45分	135分	170分	145分	105分	150分	35分	90分	20分	225分	175分	160分