

CSR 経営の基盤

基本的な考え方／主な取り組み	134
大和ハウスグループの概要	135
CSR活動の改善に向けた新たな目標設定	136
CSR自己評価指標（CSRインディケーター）	137
ステークホルダーミーティング	141
コーポレート・ガバナンスの推進	143
内部統制の推進	144
適切な政治関与	149
クライシスマネジメント	149
サプライチェーンマネジメント	150
業績ハイライト／主要財務指標	151

基本的な考え方／主な取り組み

CSR経営基盤の強化

大和ハウスグループ独自のマネジメントシステム「CSR自己評価指標」の運用によりCSR活動を継続して改善し、持続可能な社会の発展に貢献していきます

当社グループでは「共創共生」の理念に基づいてCSR活動を実施しており、当社独自のマネジメントシステム『CSR自己評価指標』で活動の見直しを行うだけでなく、毎年実施している『ステークホルダーミーティング』において幅広いステークホルダーの皆さまからの意見をいただき、CSR活動

の改善に活かしています。

また、従業員に対しては年に一度『CSR意識調査』を実施し、コーポレートガバナンスやコンプライアンスの強化を推進しています。

なお、2011年度よりスタートした「第3次中期経営計画」に合わせて3ヵ年計画によるマネジメントをスタートさせており、従来より推進してきた『CSR自己評価指標』においてISO26000の考え方を導入するなど、CSR経営基盤の強化に努めています。

大和ハウスグループCSR指針

社会性・環境性・経済性の3つの側面から、バランスのとれた事業活動を意識するとともに、ステークホルダー（利害関係者）と誠実に向き合い、企業市民として社会の要請に応え続ける。

1. 独自技術・ノウハウにより事業を通じて社会に貢献する。
2. ステークホルダー（利害関係者）との関わりや対話を通じて当社に対する要請を理解し、企業市民としてそれに応えるよう努める。
3. 企業倫理・人権・コンプライアンスの確立に努める。

主な取り組み

2011年度よりISO26000を参考に指標改定したCSR自己評価指標を導入し、CSR活動のための目標・計画を策定、取り組んでいます。

ISO26000における社会的責任の7つの中核主題



大和ハウス工業が優先的に取り組むべき12の社会的課題を選定

ステークホルダーミーティングにおいて、優先的に取り組むべき課題を決定（後日、社内検討会議を行い、本決定）

第9回：「大和ハウス工業が優先的に取り組むべき社会的課題の解決に向けて」



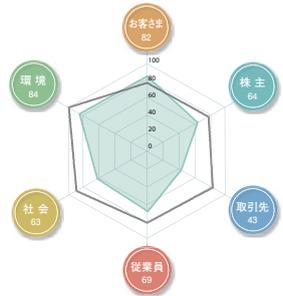
①当社が優先的に取り組むべき社会的課題の優先順位が高い4項目について、取り組み状況を説明



②各グループに分かれディスカッションを行い、率直なご意見をいただきました。

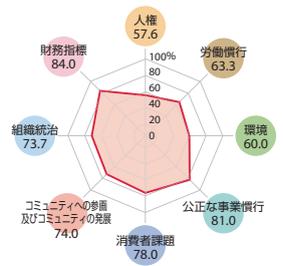
2006～2011年度

CSR活動の成果を測定し、「見える化」を図るため、2006年度より6つのステークホルダー別に指標を設けた独自のCSRマネジメントシステムを運用。



2011年度～

2011年に実施したステークホルダーミーティングにおいて頂いたご意見を参考に組織統治と財務指標の課題を加え、8テーマ18課題40指標に改定、運用。



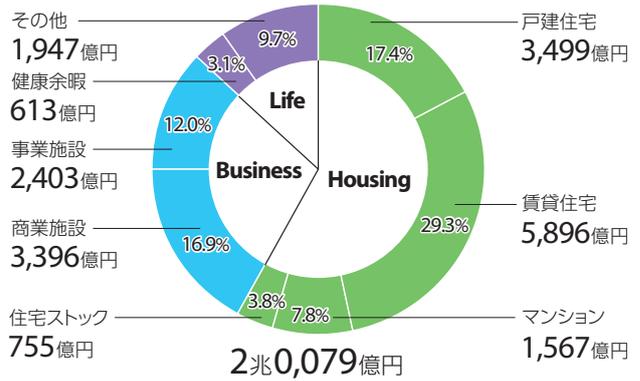
CSR自己評価指標改定のプロセスの詳細はP132をご覧ください。

大和ハウスグループの概要

会社概要 (2013年3月31日現在)

名称 大和ハウス工業株式会社
 創業 1955年4月5日
 資本金 110,120,483,981円
 本社 〒530-8241 大阪市北区梅田三丁目3番5号
 支社・支店 全国83カ所(本店含む)
 工場 全国10カ所
 研究所 総合技術研究所(奈良市)
 研修センター 大阪・東京・奈良
 売上高 単体/1,238,811百万円
 連結/2,007,989百万円

売上高(連結)



※グループ内取引を除いた比率

関係会社一覧

■戸建住宅

大和ハウス工業(株)

■賃貸住宅

大和ハウス工業(株)
 大和リビングマネジメント(株)
 大和リビング(株)
 日本住宅流通(株)
 大和エステート(株)

■マンション

大和ハウス工業(株)
 大和ライフネクスト(株)
 (株)ダイワサービス
 グローバルコミュニティ(株)
 大和ホームズオンライン(株)
 (株)ライフクリーンサービス
 大和ライフプラス(株)
 コスモテクノサービス(株)

■住宅ストック

大和ハウス工業(株)
 日本住宅流通(株)
 ダイワハウス・リニュー(株)^{※1}

■商業施設

大和ハウス工業(株)
 大和リース(株)
 大和情報サービス(株)

ダイワロイヤル(株)
 (株)ダイワサービス

■事業施設

大和ハウス工業(株)
 大和リース(株)
 (株)東富士
 DAIWA HOUSE VIETNAM CO.,LTD.

■健康余暇

大和ハウス工業(株)
 大和リゾート(株)
 スポーツクラブNAS(株)
 (株)寿恵会
 大和ハウスライフサポート(株)
 ダイワロイヤルゴルフ(株)
 西脇ロイヤルホテル(株)
 (株)大阪マルビル
 (株)伸和エージェンシー

■その他

大和ハウス工業(株)
 ロイヤルホームセンター(株)
 大和物流(株)
 大和リース(株)
 ダイワラクダ工業(株)
 大和ランテック(株)
 ダイワロイヤル(株)
 大和リゾート(株)

(株)ダイワサービス
 エネサーブ(株)
 (株)伸和エージェンシー
 大和コアファクトリー(株)
 (株)ユアサロジテック
 SCSホールディングス(株)
 (株)フレームワークス
 モノプラス(株)
 大和エネルギー(株)
 大和ハウスインシュアランス(株)
 大和ハウスフィナンシャル(株)
 大和ハウス・アセットマネジメント(株)
 大和ハウス・リート・マネジメント(株)
 (株)メディアテック
 (株)大阪マルビル
 大和事務処理中心(大連)有限公司
 大和房屋(蘇州)房地產開發有限公司
 大和房屋(中国)投資有限公司
 大和房屋(無錫)房地產開發有限公司
 大和房屋(常州)房地產開發有限公司
 天津九河国際村有限公司
 天物大和房屋(天津)置業有限公司
 Daiwa House USA Inc.
 Daiwa House Guam Co., Ltd.
 Daiwa House Australia Pty Ltd.
 DAIWA HOUSE VIETNAM CO.,LTD.

※1:2013年4月1日より「大和ハウスリフォーム(株)」へ名称変更

※売上高に関係する主な会社を掲載しています。

CSR活動の改善に向けた新たな目標設定

大和ハウスグループでは事業のグローバル化とともに、国際的な基準にはかり当社のCSRへの取り組み状況を確認・改善し、より質の高いマネジメント体制を構築していくために、ISO26000を参考にしたCSRマネジメントを開始。新たなCSR方針の策定に向けて、3ヵ年計画をスタートさせました。

目標設定のプロセス

- 重点課題の特定
- 特定した課題の優先度を議論
- 優先して取り組む課題に基づいた指標の改定

3ヵ年計画による改革の推進

〈第3次中期経営計画期間中〉

大和ハウス工業のみ対象。

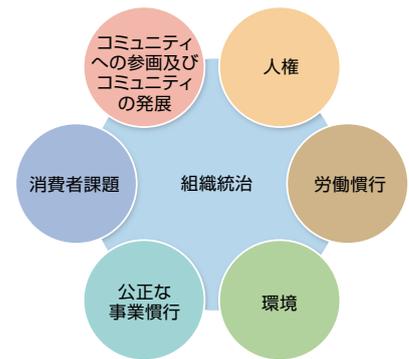
グループ会社への展開も随時図っていきます。

4つのECOへの取り組みを加速

ISO (国際標準化機構) が2010年11月に発行した国際規格。

企業のみならず、あらゆる組織が効果的に社会的責任を組織全体に統合するための手引規格であり、認証を必要としない。組織のなかで社会的責任を実践していくための具体的内容は、社会的責任の中核主題(テーマ)に関する手引として「7つの中核主題(テーマ)」にまとめられています。

ISO26000 / 7つの中核主題

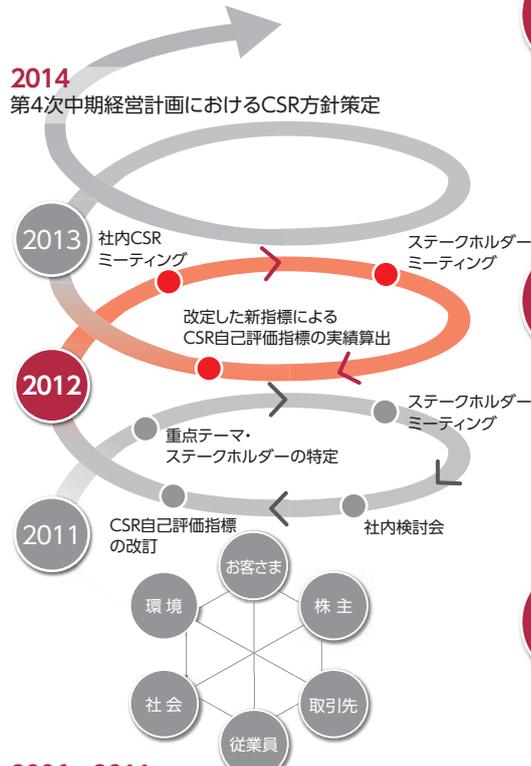


3ヵ年計画による改革の推進

〈第3次中期経営計画期間中〉

大和ハウス工業のみ対象。

グループ会社への展開も随時図っていきます。



2006~2011

2006年度に大和ハウス工業独自の「CSR自己評価指標」を策定し2011年度までの6年間運用。2011年度よりISO26000を参考にした新たな指標に移行した。

2012年度の取り組み

社内CSRミーティングの実施

2012年
4月

ISO26000で制定されているテーマを基に改訂したCSR自己評価指標の内容について、関連部門の責任者によるCSRミーティングを開催。指標を選定した際に意識した社会的課題をふまえて、各責任者から2012年度の実績について説明を行い、あわせて2013年度の目標について情報共有を実施しました。

ステークホルダーミーティング

2012年
11月

2011年度に実施した第8回ステークホルダーミーティングの結果を受けて作成したマテリアリティマップの中から優先的に取り組むべき4つの重点課題を選定し、ステークホルダーの皆さまからご意見をいただく場として第9回ステークホルダーミーティングを実施。現状での当社の取り組み状況をご説明するとともに、今後の改善活動につなげていくことを目的に出席者のみなさまからもご意見をいただきました。

改訂したCSR自己評価指標による管理

2013年
3月

改訂したCSR自己評価指標の2012年度の実績を算出。新指標の目標設定をした初年度にあたる2012年度の目標得点888点に対して755点という実績になり、目標達成率が85%という結果になりました。テーマ別での得点比率を比較すると、2011年度と比較して「人権」「労働慣行」で改善が見られ、両分野で主要なステークホルダーと位置づけている「従業員」に関連した各種活動の推進が、成果として現れています。2013年度の目標を810点と設定し、引き続きCSR活動の改善・管理に努めていきます。

CSR自己評価指標 (CSRインディケーター)

2012年度・CSR自己評価指標のテーマ別得点比率

大和ハウスグループでは、CSR活動のさらなる推進を図るために、2006年度に大和ハウス工業独自の「CSR自己評価指標」を策定。CSR活動の成果を「見える化」し、取り組みの改善につなげています。2009年度には一回目の指標改定を実施。より社会からの要請に応えるために、ステークホルダーミーティングなどを行い、課題を新たに抽出しました。さらに2010年度には、「CSR自己評価指標」の対象をグループ各社に展開しました。

そして2011年度はISO26000 (P.20参照) を参考に重点課題を抽出し、8テーマ18課題40指標を策定しました (大和ハウス工業のみ)。2012年

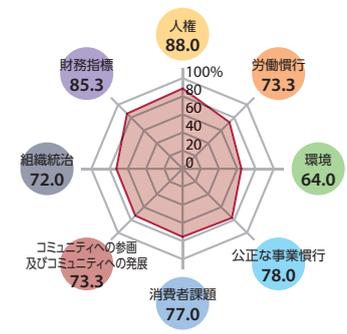
度の自己評価指標の実績については、8テーマ40指標の合計得点1,000点満点に対して755点、得点比率は75.5%という結果になり、昨年度2011年度の合計点704点・得点比率70.4%と

比較して、51点の改善という結果になりました。

結果を受けて2013年度の目標を定め、引き続きCSR活動の推進と改善に努めていきます。

2012年度・CSR自己評価指標のテーマ別得点比率

テーマ	満点	得点	得点比率
● 人権	125	110	88.0%
● 労働慣行	150	110	73.3%
● 環境	125	80	64.0%
● 公正な事業慣行	100	78	78.0%
● 消費者課題	100	77	77.0%
● コミュニティへの参画及びコミュニティへの発展	150	110	73.3%
● 組織統治	175	126	72.0%
● 財務指標	75	64	85.3%
合計	1,000	755	75.5%



※ 各指標の実績・目標欄における上段数値は実数を記載、下段の () 内点数はその実数を当社の評価方法に従い点数化したものです。
 ※ 2012年度実績および2013年度目標について、算出できない項目は未記入、かつ得点を15点 (満点の60%) としています。

● 人権

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の配点 (満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度実績	2013年度目標	補足 (関連資料など)
人権に関わる苦情の解決 (苦情解決)	企業倫理・人権ヘルプラインへの相談対応 (解決率)	25点	通報から1ヶ月以内の解決率。 この比率を25点満点に換算	82.4% (21点)	80%以上 (20点)	2012年度 企業倫理ヘルプラインへの相談対応 (1ヶ月以内の解決率) 82.4%
	企業倫理・人権ヘルプラインの周知率	25点	社内CSR意識調査実施時に調査【グループ】企業倫理・人権ヘルプラインの「連絡先を知っている」と回答した割合 50%未満 0、50%~55%未満 5、55%~60%未満 10、60%~65%未満 15、65%~70%未満 20、70%以上 25とする	— (15点)	70%以上 (25点)	2012年度は調査未実施 2013年度は実施予定
差別の撤廃と平等な機会の提供 (差別および社会的弱者) ★	人権啓発活動	25点	①人権啓発研修受講者率【単体】 従業員の人権啓発研修受講者率 ②人権啓発研修実施率【グループ28社】 グループ会社各社における、従業員の人権啓発研修受講者率を平均して算出 ①、②の平均を算出。25点満点に換算	①94.6% ②99.2% (24点)	①100% ②100% (25点)	
	障がい者雇用率	25点	翌年度の4月1日現在の障がい者雇用率 1.80%未満 0、1.80%~1.85%未満 5、1.85%~1.90%未満 10、1.90%~1.95%未満 15、1.95%~2.00%未満 20、 2.00%以上 25 とする	2.01% (25点)	2.10% (25点)	
	女性管理職比率 (目標達成率)	25点	女性管理職比率 (女性管理職の全管理職数に対する割合) 2015年度目標の1.5%を100%とした時の翌年度の4月1日現在における達成率 この比率を25点満点に換算	107% (25点)	—	※目標は、2014年4月1日現在において達成するという中期目標であり、単年度の目標ではなく3か年での目標達成を目指すものである

各指標の実績・目標欄における上段数値は実数を記載、下段の()内点数はその実数を当社の評価方法に従い点数化したものです。
 ※2012年度実績および2013年度目標について、算出できない項目は未記入、かつ得点を15点(満点の60%)としています。

労働慣行

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
安全かつ健康的に 働くことのできる 職場 (労働における安全衛生)★	労災件数(施工現場) 【前年度増減率】	25点	労災件数(施工現場)の前年増減率 0%未満の減少率 0 、0%~△5%未満 5、△5%~△10%未満 10、△10%~△15%未満 15、△15%~△20%未満 20、△20%以上の減少率 25とする	47.9% (0点)	△30% (25点)	2011年度 156件 2012年度 230件
	有給休暇取得率	25点	有給休暇取得日数を年度の有休付与日数で除して算出。20%未満 0、20%~25%未満 5、25%~30%未満 10、 30%~35%未満 15 、35%~40%未満 20、40%以上 25とする	32.8% (15点)	35.0% (20点)	
	従業員満足度調査	25点	社内CSR意識調査実施時に調査 60%未満 0、60%~65%未満 5、65%~70%未満 10、70%~75%未満 15、75%~80%未満 20、 80%以上 25 とする	81.9% (25点)	80%以上 (25点)	
人財の育成 【社員教育】 (職場における人材の育成および訓練) ★	若年層の資格取得率	25点	①宅地建物取引主任者資格試験の合格率 ※当該年度の試験を受験した、入社3年目までの従業員を対象とする 0%~5%未満 0、5%~10%未満 5、10%~15%未満 10、15%以上 15とする ②二級建築士試験の合格率 ※当該年度の試験を受験した、入社3年目までの従業員を対象とする 15%未満 0、15%~20%未満 4、20%~25%未満 8、 25%以上 10 とする ①、②の合計を算出	①14.9% ②26.8% (20点)	①20.0% ②37.5% (25点)	
	全社教育研修、従業員一人 当たりの受講回数	25点	研修受講者延べ人数(年間)を期末人員で除して算出(年間実績) 0.6未満 0、0.6~0.7未満 5、0.7~0.8未満 10、0.8~0.9未満 15、0.9~1.0未満 20、 1.0以上 25 とする	1.11回 (25点)	1回 (25点)	
	経営幹部候補者の外部評価	25点	外部専門機関の評価基準において、一定以上の評価ランクと位置づけられたもの的人数 ※5段階評価で3段階以上の評価を得た人数 0名 0、1名~3名 5、4名~6名 10、7名~9名 15、10名~12名 20、 13名以上 25 とする	15 (25点)	—	2013年度より制度変更により目標値は未公開 ⇒ 具体的指標の見直し

環境

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
CO ₂ 排出防止、 および地球温暖化 への対応 (気候変動の緩和 および気候変動への 適応) (環境保護、生物多 様性、および自然 生息地の回復)★	CO ₂ 削減貢献量 (万t-CO ₂)	25点	2012年度目標(181.9万t-CO ₂)の達成度を25点満点に換算(2010年度比悪化の場合0点、2012年度目標達成の場合25点) 【グループ4社】	206.2 万t-CO ₂ (25点)	220.6 万t-CO ₂ (25点)	
	CO ₂ 排出量の2010年度比 削減率(%)	25点	2012年度目標(3.0%)の達成度を25点満点に換算(2010年度比悪化の場合0点、2012年度目標達成の場合25点) 【グループ29社】	2.3% (19点)	3.0% (25点)	
	生物多様性自主基準 (開発・街づくり)適合率(%)	25点	①生物多様性自主基準(開発)適合率 ②生物多様性自主基準(街づくり)適合率 ①、②の2012年度目標(開発:90.0%、街づくり:70.0%)の達成度を平均し、25点満点に換算(2010年度比悪化の場合0点、2012年度目標達成の場合25点) 【大和ハウス工業】	①100% ②59.3% (24点)	①90.0% ②70.0% (25点)	
環境汚染の予防 【水・空気・土など】 (汚染の予防)	売上高あたり建設廃棄物 排出量の2010年度比 削減率(%)	25点	2012年度目標(6.7%)の達成度を25点満点に換算(2010年度比悪化の場合0点、2012年度目標達成の場合25点) 【グループ4社】	△6.7% (0点)	△3.0% (25点)	※2012年度実績は2010年度比増加となり、削減率はマイナスとなっている
	PRTR対象化学物質 排出・移動量の2010年度比 削減率(%)	25点	2012年度目標(3.0%)の達成度を25点満点に換算(2010年度比悪化の場合0点、2012年度目標達成の場合25点) 【グループ3社】	1.5% (12点)	3.0% (25点)	

各指標の実績・目標欄における上段数値は実数を記載、下段の()内点数はその実数を当社の評価方法に従い点数化したものです。
 ※2012年度実績および2013年度目標について、算出できない項目は未記入、かつ得点を15点(満点の60%)としています。

公正な事業慣行

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
公正な競争	取引先からの下請法に関する通報対応(解決率)	25点	通報から1ヶ月以内の解決率。 この比率を25点満点に換算	100% (25点)	100% (25点)	協会連合会・トリリオン会・設和会・総和会各会員会社
	当社社員の行動に関する取引先アンケート調査	25点	①回答率 ②弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率 ①、②の平均を算出し、25点満点に換算	64.3% (①56% ②72.5%) (16点)	66.5% (①60% ②73%) (17点)	協会連合会 会員会社
取引先および利用者に対する、責任ある行動の推進 (バリューチェーンにおける社会的責任の推進)	取引先、および購買業務の自社基準に基づく管理・改善状況	25点	全国事業所の購買課に対して購買業務監査を実施(自社基準) 定量評価項目の全国平均点(70点満点)を25点満点に換算	58.22点 (21点)	65点 (23点)	
	取引先に対する契約業務に関する自社基準に基づく適正度	25点	全国事業所の購買課に対して、購買業務監査を実施(自社基準) 定性評価項目のうち「可」の評価を得た割合を25点満点に換算	64.1% (16点)	72% (18点)	

消費者課題

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
製品利用時における安全の保護 (消費者の安全衛生の保護)	耐震性能(住宅) 【最高等級取得率】	25点	住宅性能表示制度に基づく耐震等級(構造躯体の倒壊等防止)の最高等級取得率 この比率を25点満点に換算 ※地域別に集計した参考資料の中で、全社数値を利用	92.0% (23点)	93.0% (23点)	
	製品の性能・仕様に関する、特別点検の実施率	25点	実施完了率=特別点検完了数/特別点検対象物件数 80%未満 0、80%~85%未満 5、85%~90%未満 10、 90%~95%未満 15 、95%~100%未満 20、100% 25とする(特別点検対象物件数が0件の場合、25点とする) ※点検実施の通達発信より計画期間内における実施完了率。ただし、年度内に計画期間が終了した物件に限る	90.1% (15点)	100% (25点)	
製品販売後のサービス、苦情対応 (消費者に対するサービス、支援、ならびに苦情および紛争の解決)	戸建住宅オーナー様満足度	25点	戸建住宅オーナー様(ご入居者様)に対してアンケートを実施。「大変良かった」「良かった」の評価が全体に占める比率 この比率を25点満点に換算 ※アンケートは、「建てて良かったか」の問いに対して、「大変良かった」「良かった」「あまり良くなかった」「良くなかった」の4択で評価	96.1% (24点)	100% (25点)	
	集合住宅オーナー様満足度	25点	集合住宅オーナー様に対してアンケートを実施。「満足」の評価が全体に占める比率 この比率を25点満点に換算 ※アンケートは、「満足」「普通」「不満」「大変不満」の4択で評価	60.6% (15点)	100% (25点)	

コミュニティへの参画および発展

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
地元地域発展のための積極的な関わりや連携 (コミュニティへの参画)★	社会貢献活動 (本社、事業所)	25点	①本社活動件数 30件未満 0、30件~40件未満 5、40件~50件未満 8、 50件以上 10 とする ②事業所実施割合(年2回以上実施) 60%未満 0、60%~65%未満 5、65%~70%未満 10、 70%以上 15 とする ①、②の合計を算出	①本社 102件 ②事業所 95.7% (25点)	①本社 50件 ②事業所 100% (25点)	
	NPO・NGO協働機会 (本社、事業所)	25点	①本社活動件数 0件 0、1件~10件未満 5、10件~20件未満 8、20件以上 10とする ②事業所実施割合(年1回以上実施) 0% 0、0%超~5%未満 5、 5%~10%未満 10 、10%以上 15とする ①、②の合計を算出	①本社 9件 ②事業所 8.5% (15点)	①本社 20件 ②事業所 15% (25点)	
	地域組織との協力機会 (本社、事業所)	25点	①本社活動件数 0件 0、1件~15件未満 5、15件~30件未満 8、 30件以上 10 とする ②事業所実施割合(年1回以上実施) 0% 0、0%超~25%未満 5、25%~50%未満 10、 50%以上 15 とする ①、②の合計を算出	①本社 53件 ②事業所 91.4% (25点)	①本社 30件 ②事業所 50% (25点)	
地元地域発展のための投資 (社会的投資)★	社会貢献活動費用	25点	経常利益(前年度までの過去5年間の平均)に社会貢献活動費用が対して占める比率 0.6%未満 0、0.6%~0.7%未満 5、0.7%~0.8%未満 10、0.8%~0.9%未満 15、0.9%~1.0%未満 20、 1.0%以上 25 とする	1.83% (25点)	1.0%以上 (25点)	
	寄付、募金活動 (従業員参加率)	25点	エンドレス募金・ハート募金参加者(実人数)を期末人員で除して参加率を算出 20%未満 0、20%~25%未満 5、 25%~30%未満 10 、30%~35%未満 15、35%~40%未満 20、40%以上 25とする	25.0% (10点)	50.0% (25点)	
	ボランティア休暇取得率	25点	取得日数を期末人員で除して算出 5%未満 0、 5%~10%未満 10 、10%~15%未満 15、15%~20%未満 20、20%以上 25とする	7.7% (10点)	20.0% (25点)	

各指標の実績・目標欄における上段数値は実数を記載、下段の()内点数はその実数を当社の評価方法に従い点数化したものです。
 ※2012年度実績および2013年度目標について、算出できない項目は未記入、かつ得点を15点(満点の60%)としています。

組織統治

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
透明性	アニュアルレポート 外部評価	25点	外部評価機関によるレーティング評価 ランク外 0、D 12、C(C-、C、C+) 18、 B以上(B-、B、B+、A-、A、A+) 25とする	A (AR2011) (25点)	A+ (AR2012) (25点)	レーティング評価の発表 が夏ごろのため、昨年度に 受けた評価を実績とする
	CSRレポート外部評価	25点	CSRレポートの外部評価 総合得点を25点満点に換算	— (15点)	—	2012年度より採用してい た外部評価制度が廃止 ⇒ 具体的指標の見直し or評価方法を見直し
	IRサイト外部評価	25点	IRサイト(web)の外部評価 4.5未満 0、4.5～5.0未満 5、 5.0～5.5未満 10 、5.5～6.0 未満 15、6.0～6.5未満 20、6.5以上 25とする	5.07点 (10点)	5.5点 (15点)	
倫理的行動	社内CSR意識調査	25点	毎年行う社内CSR意識調査の得点を25点満点に換算	76.24点 (19点)	80点 (20点)	
ステークホルダー エンゲージメント	ステークホルダーミーティング (参加者満足度)	25点	当社ステークホルダーミーティングへの参加者アンケート結果 ①ディスカッション 「発言しやすい雰囲気であった」が全体 に占める比率 ②当社の説明内容 「分かりやすい」が全体に占める比率 ①、②の平均を25点満点に換算	①50% ②70% (15点)	①90% ②70% (20点)	
法の支配の尊重	全社倫理・コンプライアンス 研修、従業員一人当たりの 受講回数	25点	研修受講者延べ人数(年間)を期末人員で除して算出 (年間実績) 0.3未満 0、0.3～0.4未満 5、0.4～0.5未満 10、 0.5～0.6未満 15、0.6～0.7未満 0.7以上 25 とする ※法務部およびCSR部主催のものに限る	0.73 (25点)	0.7以上 (25点)	2012年度実績 法務部 6,498名、CSR 3,325名、 期末人員 13,483名 (平成25年3月31日現在)
社会的責任の理解	CSRレポートにおける GRIガイドライン対応率	25点	CSRレポートにおける開示率を25点満点に換算	66.1% (17点)	75.0% (19点)	

財務指標

社会的課題 (★は重点課題)	具体的指標	各指標の 配点(満点)	評価方法 (2012年度実績が該当する箇所を赤字で示しています)	2012年度 実績	2013年度 目標	補足(関連資料など)
	収益性 (営業利益率より計算した ものを点数化)	25点	①過去3年の総資本営業利益率の平均 ②過去3年の売上高営業利益率の平均 ①・②をもとに点数化(100点満点)し、25点満点に換算	70点 (18点)	75点 (19点)	【決算短信】にて公開済 2012年度連結実績
	成長性 (売上高、営業CFの成長率を 点数化)	25点	①過去3年の売上高の年平均成長率 ②過去3年の営業CFの年平均成長率 ①・②をもとに点数化(100点満点)し、25点満点に換算	85点 (21点)	90点 (23点)	【決算短信】にて公開済 2012年度連結実績
	安全性 (金利負担能力を点数化)	25点	金利負担能力比率=(税引前利益+支払利息)÷支払利息 この比率をもとに点数化(100点満点)し、25点満点に換算	100点 (25点)	100点 (25点)	【決算短信】にて公開済 2012年度連結実績

ステークホルダーミーティング

「ステークホルダーと誠実に向き合い、企業市民として社会の要請に応え続ける」ことが、大和ハウスグループのCSRに対する基本姿勢です。その一環として、大和ハウス工業では毎年ステークホルダーミーティングを開催し、皆さまからいただいた貴重なご意見をCSR経営に反映させています。

これまでの経緯

第8回ステークホルダーミーティング(2011年11月開催)

ISO26000に記載されているテーマのうち当社にとって重要性の高い6つのテーマの中から12の重要課題を事前に抽出。取り組むべき優先度を判断するため従来のステークホルダーミーティングの枠組みを活用し、ステークホルダーの皆さまに「大和ハウス工業が優先して取り組むべき社会的課題」を順位付けしていただきました。

社内検討会

ステークホルダーミーティングでいただいたご意見をもとに、関係役員を中心に取り組む課題の優先度について話し合いました。そこでの結果をもとにマテリアリティマップを作成し、ステークホルダーと当社の両者にとって重要性の高い6課題を最重点課題と位置づけました。

大和ハウスグループ 「第9回ステークホルダーミーティング」概要

2012年11月23日(金)、当社の本社ビルにおいてステークホルダーミーティングを開催しました。

9回目となる今回は、昨年度のステークホルダーミーティングでの結果を受け、当社で確定した6つの最重点課題の中から4つを抽出。当社の取り組みや考え方をご説明し、ステークホルダーの方々から率直なご意見を頂きました。

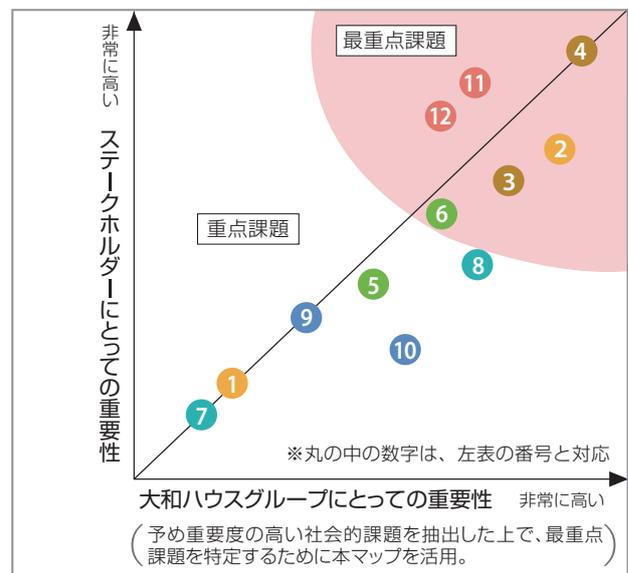
ここでは、当日のミーティングの概要とご意見を抜粋してご紹介します。

※ 詳細はWebサイトでもご覧いただけます。
<http://www.daiwahouse.co.jp/csr/stakeholder/>

2011年度のステークホルダーミーティングで決定した優先課題の順位

1. ④ 人財の育成(社員教育)
2. ⑪ 地元地域発展のための積極的な関わりや連携
3. ⑫ 地元地域発展のための投資
4. ② 差別の撤廃と平等な機会の提供
5. ③ 安全かつ健康的に働くことのできる職場づくり
6. ⑥ CO₂排出削減、および地球温暖化への対応
7. ⑧ 取引先および利用者に対する責任ある行動の推進
8. ⑤ 環境汚染の予防(水・空気・土など)
9. ⑨ 製品利用時における安全の保護
10. ⑩ 製品販売後のサービス、苦情対応
11. ① 人権に関わる苦情の解決
12. ⑦ 公正な競争

当社で確定した優先課題順位



■ ファシリテーター



関東学院大学
経済学部 教授

小山 巖也 様

■ 参加ステークホルダー20名

- ・企業担当者 7名
- ・取引先 3名
- ・NPO・NGO団体 3名
- ・地域社会 2名
- ・従業員 3名
- ・その他 2名

■ 開催日時 2012年11月23日(金) 13:00 ~ 17:30

■ 開催場所 大和ハウス工業(株) 本社ビル2階会議室

■ テーマ ④人財の育成(社員教育)

⑪地元地域発展のための積極的な関わりと連携

⑫地元地域発展のための投資

⑥CO₂排出削減、および地球温暖化への対応

第9回ステークホルダーミーティングの流れ



1) ディスカッションテーマ別のグループに分かれテーマごとの当社の取り組みを説明



2) 分科会ごとに、当社社員も加わり、順次ディスカッション



3) 分科会でご意見を各グループより発表

参加したステークホルダーの皆さまからのご意見(抜粋)

最重点課題 1.

④ 人財の育成(社員教育)

企業の持続的な成長を支える人財の育成とは。

日頃の業務に追われている現場の社員と経営層との間にある「CSRや環境についての温度差」や「社会的課題に対する意識のギャップ」を解消する話題やプログラムが必要。

社会的課題に応えることの大切さを理解させる社内教育や研修が必要である。

社会が必要とするグローバルな人財とは。

今後将来的な日本人の労働力人口の減少を見越すと、海外進出だけでなく、国内においても外国人従業員の増加を検討していかなければいけないのでは。

グローバル展開とは、大和ハウス工業の国内の考えややり方を単純に海外に広げることではなく、現地のニーズや要望を汲み取って、価値観を共有していくこと。これができる人財こそがグローバル人財だと思う。

最重点課題 2.

⑪ 地元地域発展のための積極的な関わりや連携

東日本大震災における当社の被災地支援について。

大和ハウス工業として、より主体的にできる活動があるのではないかと。他社では定期的に社員を被災地に送りこんでいるところや人財育成に絡めているところもあるが、大和ハウス工業では見えない。

仮設住宅の建設は良いと思うが、建設した住宅のモニタリングをして快適な住まいにしているか。

当社が行うべき、地域発展のための活動とは。

仮設住宅で生まれたコミュニティの維持。生まれたつながりを今後の街づくりに活かすこと

家の安全を確保できる家づくり(流されても住み続けられる家、従来の発想にとらわれない家など)

最重点課題 3.

⑫ 地元地域発展のための投資

これからの高齢期に必要な暮らしとは。

ハード面だけでなく、ソフト面においても充実した高齢期が過ごせるよう、高齢になってからではなく、現在から高齢期の暮らし方について考えられるようにしておくことが必要。

高齢者とひとくくりにするのではなく、健康な人、認知症の人など、さまざまな人に合わせた生活を考えることが大切。

高齢期の暮らしで、大和ハウス工業に期待することとは。

全員参加型のコミュニティを目指すのではなく、選択できるコミュニティの形成。皆で作っていきコミュニティの形成。

理想を掲げ、それに合わせて経済合理性を考えて欲しい。「共働きの核家族→子どもを預けなければならない→保育所不足→高齢者が手助け→高齢者の生きがいとなる→子どもにさまざまなことが伝承できる」など、社会全体で見て経済的に効果があるかどうか。

最重点課題 6.

⑥ CO₂排出削減、および地球温暖化への対応

これからの“住まいや街のスマート化”への期待とは。

全てを自動化すると人間の五感が衰えると思うので、住まい手が状況に応じて自動化と手動を選んだり、可変できる住まいがスマートだと思う。

個々の住宅だけでなく、街全体で計画マネジメントして欲しい。また、エネルギーに加えて、水資源の有効活用についても検討して欲しい。

自給自足できる住まいなどの実現に向けた当社への期待とは。

個々の住宅で自給自足するより、地域全体で自給自足を考えた方が効率的ではないか。

住まい手の年齢や家族構成に合わせて柔軟に可変できる家をつくることで、多様な世代が長く住み続けることができる。

コーポレート・ガバナンスの推進

コーポレート・ガバナンスの推進

コーポレート・ガバナンス体制を強化し、透明性の高い経営を推進しています。

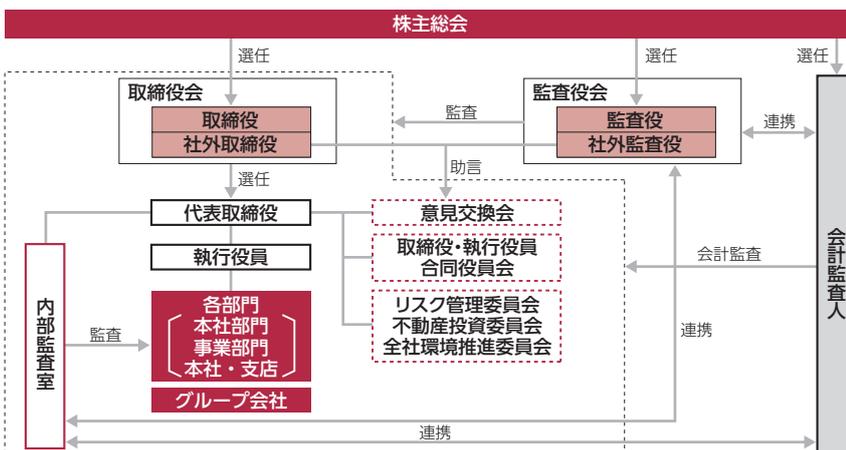
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

大和ハウスグループは、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題と位置づけ、継続的な企業価値の向上や株主の皆さまをはじめとするステークホルダー（利害関係者）からの信頼を高めるため、迅速かつ適正な意思決定を図り、それに基づく迅速な業務執行ならびに適正な監督・監視体制を構築し、効率性と透明性の高い経営体制を確立することを基本姿勢としています。

大和ハウス工業では、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性を一層向上させることを目的として、2012年6月開催の第73期定時株主総会において社外取締役2名を新たに選任し、コーポレート・ガバナンスの向上に努めています。この2名の社外取締

コーポレート・ガバナンス体制



役は独立役員として指定しました。

また、経営監督機能の客観性・中立性を確保するため、監査役監査を支える人材の確保や、企業経営および法務、財務・会計の専門知識を持つ監査役を選任すること等により、社外監査役を含む監査役会の機能を強化しています。

さらに、当社ではこのような枠組みの中で、取締役と執行役員の役割・機能・職務等を明文化し、取締役の監視機能を強化するため、執行役員制度を導入しています。

なお、現行の経営体制（2013年4月現在）は、取締役21名（うち社外取締役2名）、監査役6名（うち社外監査役3名）、執行役員27名となっています。

当社の機関及び部門における運営、機能及び活動状況は以下のとおりです。

取締役会

2012年度は、取締役会を14回開催し、法令で定められた事項や当社の経営に関わる重要な事項について意思決定するとともに、代表取締役および業務執行取締役による業務執行を監督しています。

なお、取締役の任期は、経営の機動

性及び柔軟性の向上と事業年度ごとの経営責任の明確化を図るため、2001年6月より1年としています。

監査役会

2012年度は監査役会を14回開催し、監査の方針及び業務の分担に従い、取締役会その他重要な会議に出席するほか、取締役等から営業報告を聞き、重要な決裁書類等を閲覧し、本社及び主要な事業所の業務および財産の状況を調査し、子会社にも必要に応じて営業報告を求めました。

また、取締役の競業取引、利益相反取引、会社が行った無償の利益供与等に関して、上記監査のほか、必要に応じて取締役等から報告を求め、当該取引の状況を詳細に調査しました。

社外役員・代表取締役との意見交換会

社外取締役、社外監査役、代表取締役、監査役で構成し、コーポレート・ガバナンスや経営全般に関する事項について、取締役会および合同役員会における職務執行・業務執行上の論点から一線を画した、多様な視点、長期的な視点に基づく意見交換を行っています。

社外役員の企業経営者としての豊富な経験かつ独立した視点を企業経営に取り込み、企業価値の継続的な向上を目指す取り組みとして、社外取締役を新たに招聘した2012年度より年2回開催しています。

内部監査体制

社内における業務活動及び諸制度が、適正に遂行されているかを確認し、是正勧告を行う体制を構築しています。被監査部門に対しては監査結果

を踏まえて改善指示を行い、監査後は改善状況を報告させており、適正かつ効果的な監査を行っています。

会計監査人

会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任し、適宜、法令に基づく適正な会計監査が行われています。上記に加え、当社ではコーポレート・ガバナンスの強化を目的として以下の委員会等を開催しています。

合同役員会

取締役、執行役員及び監査役が構成メンバーとして出席し、取締役会で決定した当社の経営に関わる重要な事項についての報告とそれに基づく実行・推進・フォローを行います。2012年度は11回開催しました。

リスク管理委員会

経営管理本部長を委員長に、本社各部門長を委員として、事業に関するリスク管理体制の構築・維持・管理全般を毎月1回の会議で討議しています。

2012年度は12回開催しました。

CSR組織体制

CSRに関する方針や実施事項の立案・調整機能は、当社CSR部が担っており、重要な事項は取締役会で決定します。

2005年から全事業所で「CSR委員（当時はCSR推進委員）」を1名選任し、企業倫理やコンプライアンスの周知徹底などを図っています。

さらに2006年からは「社会貢献推進委員」も1名選任し、社会貢献活動に関する企画・運営や従業員への啓発活動を行っています。

また、グループ各社でも2005年から

「CSR責任者（当時はCSR推進責任者）」を選任し、CSR活動を推進する体制を整えています。グループ会社のCSR責任者は当社のCSR部と連携し、半期に一度情報交換を行い、相互のレベルアップや社会貢献活動の協働に努めています。

コーポレート・ガバナンス向上のための取り組み

東証上場会社表彰「企業行動表彰」を受賞

当社は、株式会社東京証券取引所が主催する2012年度上場会社表彰において、「企業行動表彰」を受賞しました。

■ 企業行動表彰

企業行動表彰は、東京証券取引所が市場開設者としての立場から、上場会社として望ましいと考える企業行動を普及・促進することを目的とし、同取



引所の企業行動規範の浸透または充実に資すると認められる企業行動を毎年選定し、表彰するものです。

■ 表彰テーマ

2012年度「企業行動表彰」では、「社外取締役の独立役員への指定」が表彰テーマとして掲げられ、当社を含めた4社が受賞しました。

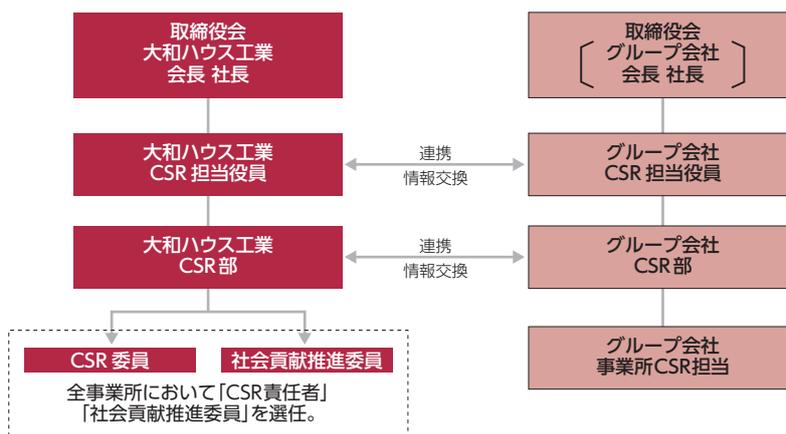
当社では2012年6月、社会が求める企業像と当社の在り方を改めて検討し、初めて社外取締役2名を選任、独立役員として指定しました。絶えず変化する経営環境において、独立した立場かつ多様な視点から独立役員に助言をいただくことは、さまざまな領域で事業を展開する当社において、大変有益であると感じています。

今回の表彰を励みに、当社の企業理念に基づくステークホルダーの皆さまとの「共創共生」をテーマに、一層の企業価値向上に努めていきます。



東京証券取引所での表彰式

大和ハウスグループのCSR推進組織体制



内部統制の推進

内部統制の推進

大和ハウスグループでは法令遵守をはじめ、コンプライアンスやリスク管理について積極的に取り組んでいます。

企業倫理綱領・行動指針の徹底

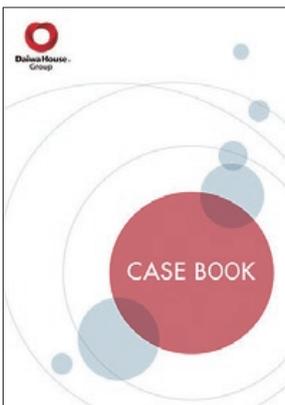
グループ全従業員に配付し、意識の共有と周知徹底を図っています。

当社グループでは、2004年4月に経営理念・方針を実現する基礎となる行動原則を明文化した「企業倫理綱領」と「行動指針」を策定しました。同年、企業倫理綱領・行動指針・ケーススタディ・内部通報窓口について掲載した教育用小冊子「CASE BOOK」を作成し、グループ全従業員に配付しています。

本冊子は2年毎に改訂しています。

2006年発行の第2版以降、企業倫理綱領に則って業務に従事する旨の「誓約書」の提出を求め、従業員が「知識」を得るだけでなく「行動」に結びつけるよう取り組んでいます。

2012年発行の第5版では121のケースを掲載。各職場の朝礼で読み合わせを実施するなど、従業員の倫理観向上に活用しています。



CASE BOOK

基本原則

人権の尊重

お客様・取引先・役職員をはじめ、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重して行動すること。

法令の遵守

各事業に関連する法律はもとより、全ての法令を遵守することを企業倫理の最下限と認識すること。

環境保全

地球環境の保全に積極的に取り組むこと。

第一条 お客様の信頼を得られる行動

第二条 調達先等との適切な関係構築

第三条 働きやすい職場環境づくり

第四条 倫理観の向上

第五条 公正な事業競争

第六条 反社会的勢力との関係遮断

第七条 環境への取り組み

内部監査による腐敗防止

当社では、企業倫理綱領に則り、事業運営の透明性・公正さを確保するため、企業倫理・人権ヘルプラインの窓口担当部門から不正行為や違法行為に関する調査依頼がある場合に、年度計画に基づく業務監査以外にも内部監査を実施し、事実確認をしています。

企業倫理・人権ヘルプラインの運用

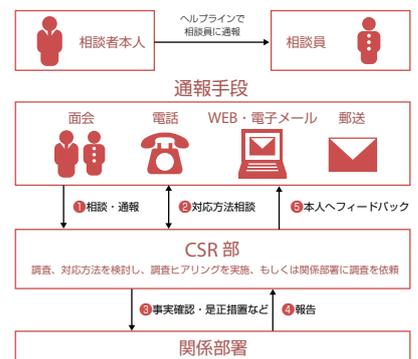
さまざまな職場・業務における課題の早期発見に役立てています。

当社グループでは2004年から雇用形態に関わらずグループ全従業員が利用できる内部通報・相談窓口と内部通報者保護規程の運用を始めました。相談員は産業カウンセラーなどの有資格

者を中心に構成しており、1カ月以内の解決率80%を目標に取り組んでいます。2012年より「企業倫理・人権ヘルプライン」と改名し、人権問題を含む幅広い通報・相談を受け付けています。

2012年度は職場環境に関する問題を中心に210件の通報・相談が寄せられ、1カ月以内の解決率は82%でした。2013年度も1カ月以内の解決率80%以上を目標として、さまざまな職場・業務における課題の早期発見・解決を図っていきます。

企業倫理・人権ヘルプライン



複数の通報、相談窓口の設置

当社グループでは法令違反をはじめ、さまざまな問題を顕在化・解決するために、複数の相談窓口（CSR部、法務部、人事部）を設置しています。現在、外部の相談窓口は設置していませんが、社内に複数の窓口を設けることにより、従業員の通報・相談への心理的ハードルを下げ「早期に相談しやすい環境」を目指しています。

パートナーズ・ホットラインの運用

取引先に対する早期の問題解決とクリーンな企業体質を目指しています。

当社では2009年7月から、グループ全体では2010年1月からお取引先との

関係において、当社グループの従業員における法令違反につながりかねない問題を早期に顕在化・対処し、また自浄作用の向上を図るための仕組みとして、お取引先からの通報制度「パートナーズ・ホットライン」を運用しています。

2012年度は当社グループの行動指針違反に関する相談など、19件の情報が寄せられました。引き続き、制度運用を通じた問題解決、取引先との適切な関係構築を目指した従業員への教育を行うとともに、「パートナーズ・ホットライン」制度の更なる周知を図っていきます。

なお、2013年度には制度の趣旨説明ならびに周知徹底のためにリーフレットを作成し、お取引先に配付しています。

パートナーズ・ホットライン体制図



広告販促物作成に関する社内自主規制について

当社では、社外へ発信する広告販促物について、法的規制・業界内の規制に加え、シンボルの取り扱いや人権への配慮など、さまざまな角度から自主規制を設けています。

また、広告制作システム(Dワークプレイス)を構築し、広告物のテンプレート化を進めることで、作成段階での表現上のリスクを軽減するとともに、最終チェック部門を専任化し、最大限のリスク管理に努めています。

不祥事対応

2012年度は、特筆すべき不祥事はございませんでした。

リスクマネジメント体制のさらなる強化・発展

当社は、1999年9月から「リスク管理委員会」を設置し、リスク情報の集約、具体的な対策の決定、グループ全体への水平展開、業務改善の検討、リスク発生の予防など当社グループ全体を横断するリスク管理体制を整えています。

2012年度からは、事業所(現場)の意見を業務ルールや社内規則等に反映させるため、事業所からの業務改善提案を「リスク管理委員会」に諮る制度を設けたり、すべての本社部門および事業所を対象にリスク管理活動を定期的に報告する仕組みを構築して、リスクの洗い出しや課題設定などを行っています。

グループ全体の国内外における事業拡大に伴い、直面するリスクについても多様化・複雑化していますが、今後も「リスク管理委員会」を中心として、リスク管理体制のさらなる強化、発展を図っていきます。

個人情報の漏洩防止

さまざまな施策を継続し、実施しています。

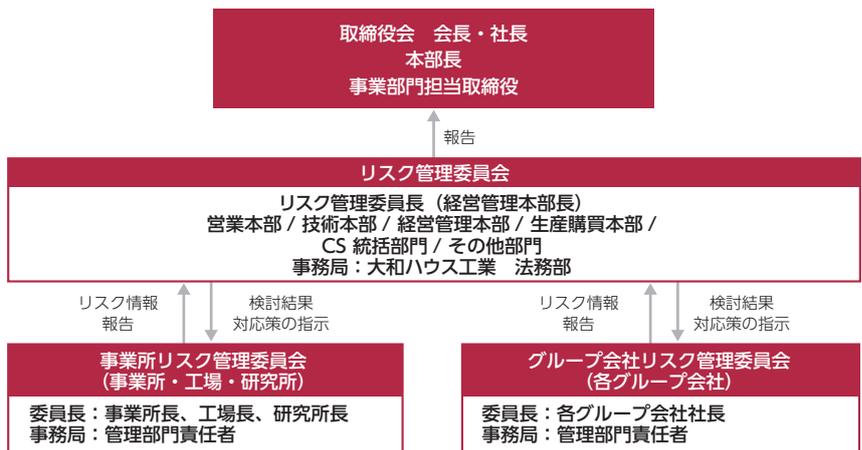
当社は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報を適切に利用し保護することが事業活動の基本かつ社会的責任であると考えています。2005年に個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定め、社内外に公表するとともに、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など組織的な管理体制を整備しています。

また、社内教育を通じて個人情報保護の考え方や規程類を詳細に周知し、ネットワークセキュリティの強化やパソコンのハードディスクパスワードの設定・暗号化・保管場所の施錠など、物理的・技術的な安全管理体制の強化を図っています。

さらに、車上荒らしによる盗難被害やファクシミリの誤送信などの事故を防ぐため、指導を徹底し、あらゆる観点から個人情報漏洩の防止に取り組んでいます。

関連項目 個人情報の紛失、盗難が起きた際は当社ホームページで公表しています

リスク情報伝達組織図



「CSR意識調査」を実施し、 全従業員の意識を向上を図る

当社グループでは、2004年度より企業倫理綱領・行動指針の定着状況を確認する取り組みとして「CSR意識調査」を実施しています。これはイントラネット上で実施する約50問の当社独自の匿名アンケートであり、設問項目は「法令の遵守」や「人権の尊重」、「環境意識」「お取引先との関係」など多岐に渡ります。結果を点数化し、職場ごとに平均点を算出。これにより前年度の調査結果と比較し、1年間での従業員の意識変化を確認したり、他部門の平均点と比較し、自部門が充実している点、劣っている点を確認できるようにしています。

各職場ではこれらをセルフチェックし、以降の改善活動に活用しています。活動の一例としては「今の仕事にやりがいを感じている」という質問に対し、ネガティブな意見が見受けられる部門では、「達成感を感じられる目標設定や指導」をしたり、「褒める」ことを多用したりしながら、モチベーションを上げる工夫をし、1年間実践。次回調査にて取り組みの成果を確認しています。

2012年度は当社グループ全体で34,000人超の従業員が本調査に回答しました（回答率：85.9%、平均点：75.15点）。

コーポレート・ガバナンスの仕組みを有効に機能させるには従業員一人ひとりの当事者意識が必須です。当社グループでは、全従業員が改善意欲を持ち、自発的にCSR活動に取り組む「ボトムアップ型」の企業文化醸成に努めています。

不祥事の防止は一人ひとりの 意識改革から

倫理観向上を目的としたCSR研修を実施しています。

当社グループでは不祥事の未然防止、従業員の倫理観向上を目的にCSR部員が講師となり「健全な組織文化醸成」や「倫理的ジレンマへの対応」をテーマとした社内研修を実施しています。当初は一部の役職者のみを対象としていましたが、「全員の意識が変わらなければ職場は変わらない」と、2006年度からはパート社員を含む全従業員を対象とし、グループ討議などを取り入れた受講者参加型の研修を行っています。

（2012年度実施状況）

グループ会社全体：
計92回 4,927名受講

受講者の満足度80%以上を目標としており、終了後のアンケートでは85.8%から「(研修の内容は)役に立つ」との評価が得られました。



研修でのディスカッションの様子

コンプライアンス教育 2012年度は175回の研修を 実施、6,498名が受講

新入社員から役員まで階層別を実施する研修や職種・部門毎に行う研修で、リスク管理およびコンプライアンスに関する講義を行い、グループ全体に対するリスク管理やコンプライアンスの意識向上に取り組んでいます。

2012年度は、前年度までの研修に加えて、当社の事業所を対象に「コンプライアンス研修」を実施し、原点に立ち返り、事業活動の前提となる「コンプライアンス」の徹底を再確認しました。

研修においては、グループ内外を問わず、実際に顕在化したリスク事案やコンプライアンス違反となる事例を取り上げ、リスクが会社経営に与える影響の大きさや深刻度合いを訴求し、啓発を行っています。当社グループでは今後も役職員のリスク管理・コンプライアンスに対する共通認識の向上を図っていきます。

知的財産権における取り組み

知的財産権は企業経営になくてはならないものと位置づけ、企業競争力の源泉である「競争優位性の確保」と「競争秩序の維持」を理念に活動しています。

事業を継続するための基盤や成長の手段として技術開発は不可欠であり、その成果を権利化し、技術の自由度を確保することが重要です。その上で、他社に対して積極的に実施許諾をしています。

一方で、他社の権利を把握し、尊重することはコンプライアンスの基盤であることから、他社特許や商標の調査は十分に行うようにしています。

また、2007年度から発明報奨金支給制度を設け、2012年度には、当社グループの従業員に対する知的財産の意識向上と改善意欲を図るため、初めて年間優秀発明発表会を開催しました。

知的財産権における管理体制

■ 知的財産室

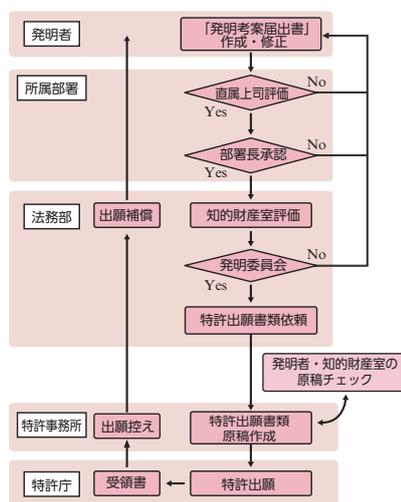
知的財産室は法務部に所属し、近年増加傾向にある知的財産権に関する権利化、知的財産管理、権利侵害、訴訟などに、関連部門と連携して迅速な対応を図っています。

また、特に研究開発部門とは日頃から情報共有し、スピーディーな対応が求められることから、総合技術研究所にもスタッフが常駐しています。

■ 発明委員会

会社が保有するすべての知的財産権に関する権利化、権利維持、権利放棄などは、発明委員会で決定しています。委員は研究開発、商品開発、生産に関わる各部門長で構成し、委員長は技術本部長が務めています。

知財管理体制図



活動の成果

(1)概要

当社では、工業化住宅の建築技術を戦略的に特許出願しています。

特許登録件数は、全技術分野で

2003年から2007年の5年間で250件、2008年から2012年の5年間で494件で、98%の増加となっています。

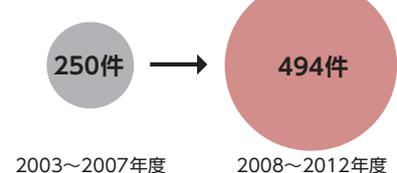
中核技術の建築分野である「固定構造物」(国際特許分類Eセクション)では、2008年から2012年の5年間で377件の特許権を取得しています。

また、特許公開件数は、全分野で2008年から2012年の5年間で541件、「固定構造物」(国際特許分類Eセクション)では2008年から2012年の5年間で365件の公開となっています。

(2)過去5年間の特許登録件数の推移



過去5年ごとの特許登録件数



反社会的勢力による被害の防止

当社は、2004年に「大和ハウスグループ企業倫理綱領」を制定、社内外に宣言し、いかなる理由があろうとも反社会的勢力との関係を絶つ断固たる決意のもと、全役職員が厳守しています。

また、平素より警察や弁護士、暴力追放推進センターなどの外部機関と連携し、情報の収集・管理を図る社内体制を構築しています。

さらに、取引相手方が反社会的勢力であると判明した場合には、直ちに契

約を解除できるように、取引基本契約等の主要な契約書には反社会的勢力の排除条項を記載し、反社会的勢力との関係遮断を徹底しています。

公正な事業活動

当社グループでは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」に、公正で自由な市場の競争原理に従うことを明記し、独占禁止法(私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律)、下請法(下請代金支払遅延等防止法)など取引に関する法令の遵守体制を強化するため、従業員に対する教育を実施しています。

2012年度は、反競争的な行動や反トラスト、および独占的慣行に関する重大な違反は発生していません。

適切な政治関与

適切な政治関与

当社は、一般社団法人住宅生産団体連合会や一般社団法人日本経済団体連合会などに所属し、各方面に対し建設業界全体の発展のため、公共政策への参加や業界活動にも、積極的に参加し、提言を行っています。

政策提言

2012年度には、(一般社団法人)住宅生産団体連合会を通じて、来るべき税制改正に対し、「住宅に係る消費税の負担軽減措置等」の政策を提言するとともに、住宅建設が広く日本経済の内需の柱であることをアピールしました。

クライシスマネジメント

クライシスマネジメント

災害時に会社の重要業務を極力停止せず、お客さまをはじめとするステークホルダーへの社会的責任を果たすため、大和ハウスグループは「災害に強い企業」を目指しています。この目的から策定したBCPIに基づき、地震発生時を想定した訓練などを行っています。

グループ各社のBCP

大和ハウスグループでは2008年、14社を対象に「グループBCM連絡会」を立ち上げ、同連絡会でグループ会社における各々の事業活動を継続させる計画(BCP)の策定を行っています。

また、BCPIに関わる情報交換を行い、グループ内で情報の共有を図るなど、グループ全体で「災害に強い企業」を目指しています。

2013年度は災害用備蓄品の保管場所や内容、必要量などを改めて見直す計画です。

安否確認システム

当社とグループ会社15社は、地震発生時に従業員の安否状況を把握するため、約26,000名を対象とした「安否確認システム」を導入しています。

この安否確認システムは、あらかじめ定めた震度(当社では震度6強)以上の地震を観測した地域に勤務または居住している従業員の携帯電話やパソコン等に電子メールを送り、安否状況を確認するものです。

2011年3月11日に発生した東日本大震災では、このシステムを利用し、従業員およびその家族の安否や施設の被害状況を迅速かつ的確に把握しました。

なお大和ハウス工業では、年2回の地震避難訓練を実施しており、安否確認システムも随時更新しています。

緊急地震速報システム

当社では、大規模な地震発生に備え、2008年9月より「緊急地震速報システム[※]」を本社・支社・支店・工場に

導入しています。

当システムは、地震発生時における本社・支社・支店・工場内のお客さま・従業員の安全確保および適正な初動対応の確保に役立てるものです。

なお、実際に地震が発生した場合に適切な初動が取れるように、年2回、緊急地震速報の発信訓練を行っています。

[※] 震源地から近い場所や直下型地震の場合は、速報が間に合わない場合があります。

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン・マネジメント

資材・設備調達から施工まで幅広いサプライヤー・協力会社の皆さまと良い関係を築き、お客さまに品質の高い商品をお届けする体制を構築しています。

サプライチェーン・マネジメント

調達から施工まで幅広いサプライヤー・協力会社の皆さまと共に、品質の高い商品をお届けする体制を構築しています。

取引先との協働体制

4つのサプライチェーンの会とともに、環境・品質・安全活動を推進しています。

大和ハウスグループでは、さまざまな建物を手掛けており、サプライチェーン全体を通して協力会社との信頼関係の構築に努めています。

その一環として、サプライチェーンを支えるネットワークを構築し、これまでに資材調達先、設備機器調達先、事務用品・機器調達先、施工協力会社との会を組織し、事業に欠かせないお取引先と共に発展することを目的として、さまざまな活動を行っています。

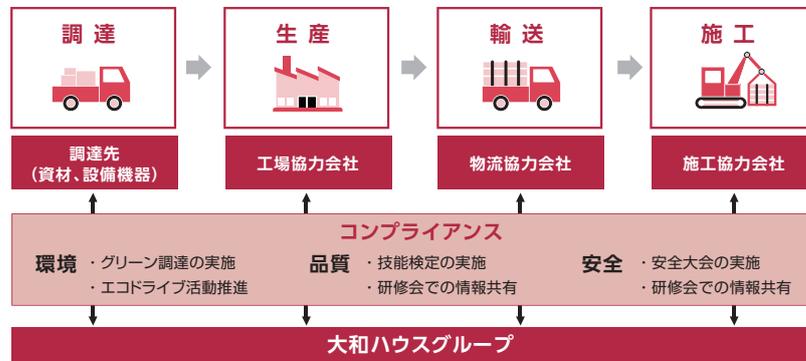
例えば、「環境」に関しては、グリーン

購入※基準の運用やエコドライブ活動の推進、「品質」に関しては、技能検定の実施や各種研修会の開催、「安全」に関しては、安全大会の実施や各種研修会の開催などを実施し、お客さまに満足いただける建物を提供しています。

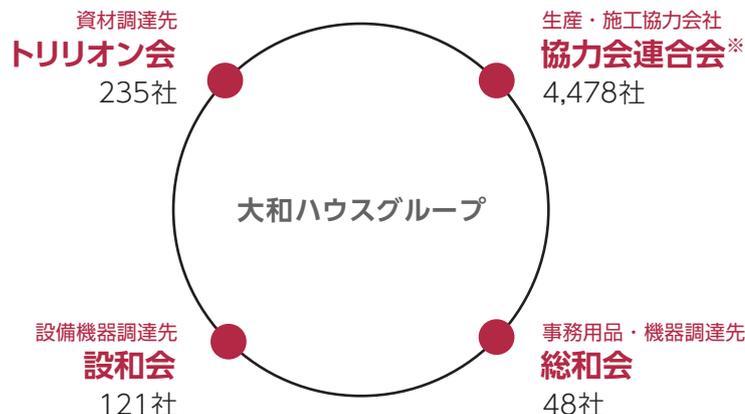
当社グループは、これからも良きパートナーとして、お取引先との関係を大切にし、共に社会の要請に応えながら、発展していくための独自のサプライチェーン・マネジメントに取り組んでいきます。

※グリーン購入：製品やサービスを購入する際に、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入すること。

[大和ハウスの事業活動におけるサプライチェーン]



[サプライチェーンを支えるネットワーク]



※協力会連合会においては、「労働安全衛生の確保」の内容を含んだ工事基本契約書を当社と締結していることが会員条件となっており、2012年度は100%の会社が締結しました。

業績ハイライト／連結財務指標

売上高(連結・単体)／連単倍率



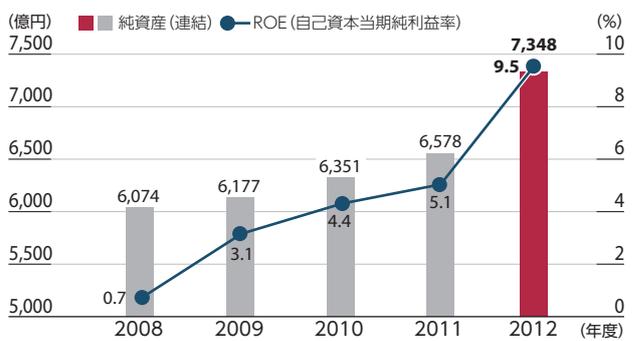
営業利益(連結)／営業利益率



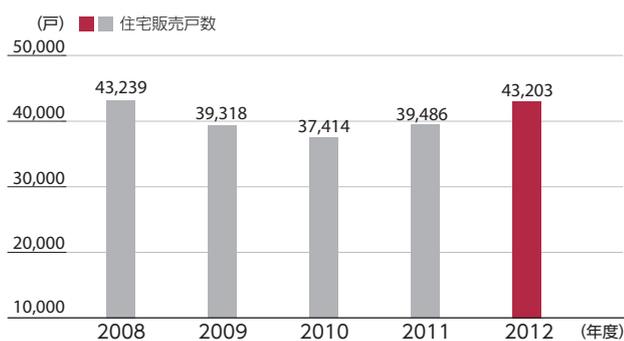
当期純利益(連結)／当期純利益率



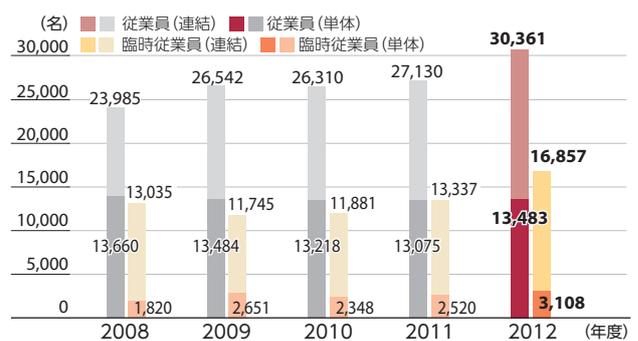
純資産(連結)／ROE(自己資本当期純利益率)



住宅販売戸数(戸建・分譲・マンション・集合住宅)



従業員数(連結・単体)



経常利益(連結)／ROA(総資産経常利益率)

