

環境行動計画「EGP2029」・社会性行動計画「ESP2029」

2026年度から2029年度までを対象期間とする環境行動計画「EGP2029」・社会性行動計画「ESP2029」において、環境は4テーマ・社会は9テーマを重点テーマとしてKPIを定め、ありたい姿の実現に向けて取り組みを推進しています。なお、2025年度に終了した「EGP2026」「ESP2026」の振り返りは、サステナビリティレポート2026にて掲載しています。

重点テーマ		長期ビジョン	主な管理指標	2025年度 実績(参考)	2029年度 目標	関連ページ	
環境行動計画	カーボンニュートラル	バリューチェーン全体で気候変動の緩和と適応に取り組み、カーボンニュートラルやレジリエンスを付加価値とする住宅・建築・まちづくりを目指す	商品・サービスの使用による GHG 排出量削減率(総量、2020年度比)【連結】	36.6% 削減	45% 削減	▶ P.64	
	ネイチャーポジティブ	建設・不動産事業に関して、自然生態系の転換ゼロと自然環境と調和したまちづくりを目指す ※事業にともなう土地の改変による自然生態系サービスの悪化を防ぐ	生態系に配慮した緑化面積(累積、2022年度～)【連結】	100.3万㎡	200万㎡	①	
	サーキュラーエコノミー	再生資材や再資源化によるものづくりや既存建物の長寿命化に取り組み、資源循環による資源の保護とリブネスなど関連する事業の成長を目指す	既存建築物の長寿命化による資源投入の削減貢献量【連結】	1,362千t(推計値)	1,500千t	▶ P.65	
	水循環	安定利用可能な水資源確保のため、使用量削減と循環利用に努めるとともに、増加する水災害に備えた強靱な事業環境の構築を目指す	居住用途およびホテルにおける上位節水機器の採用率【連結】	36.6%	40%	①	
社会性行動計画	人的資本	人財育成	従業員自らが自律的にキャリア形成に取り組み、組織の壁を越えて自己実現に向けてチャレンジしている	公募型制度の応募者数【単体】	198名	2026年度に設定	▶ P.66
		働きがい・働きやすさ	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、生産性高く働き、望んだ形で制度を利用できる環境が整備されている	男性の育児休業取得率【連結】	77.6%		
		DE&I	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	女性管理職比率(建設業)【連結】	—		
	コンプライアンス	高い倫理観を持つ誠実かつ公正に判断・行動できる企業集団になる	重大なコンプライアンス違反ゼロ【連結】	0件	0件	②	
	地域社会	まちづくりを起点に人が中心となり心豊かな暮らしを共創する社会を創り、地域住民の課題解決と新たな価値提供を目指す	社会課題解決型の開発・運営の数【単体】	9件	17件	▶ P.77	
	労働安全衛生	快適で魅力ある働きやすい職場環境を実現し、業界・当社グループでの担い手を確保する	施工現場における休業4日以上の現場労働災害の度数率【連結】	0.39	0.4未満	②	
	CS・品質	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	逸失利益/売上【単体】	0.24%	0.18%以下	②	
	サプライチェーン	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する	取引先アンケート「取引における総合満足度」【単体】	74.3%	77%	▶ P.69	
人権	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	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)【連結】	64.3%	72%	▶ P.69		

サステナビリティレポート 2026: ① 環境長期ビジョン ▶ P.10-11

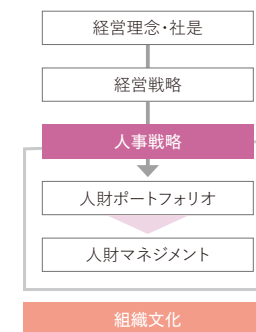
① 環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2029) ▶ P.13

② 社会性長期ビジョン ▶ P.71-72

② 社会性行動計画(エンドレス ソーシャル プログラム 2029) ▶ P.74-75

社会性行動計画 人的資本 — 人事戦略・人的資本ROI —

当社グループでは、社是に掲げる「事業を通じて人を育てる」のもと、人財基盤(人的資本)の価値向上を企業価値創造の源泉と位置づけ、創業以来、人財の成長を第一に考えた経営を実践してきました。こうした考えのもと、人事戦略では「人的資本を最大化し、グローバルに事業価値を届ける」を大方針に掲げ、経営戦略と連動しながら、必要な人財の役割や人数を「人財ポートフォリオ」として明確化し、4つの重点テーマのもと8つの取り組みを推進することで、人財価値の最大化と持続的な企業価値向上を目指していきます。人事戦略の進捗を測るKGIとしては、人的資本ROIや従業員エンゲージメントなどを通じて人的資本の最大化を確認するとともに、グループ・グローバルでの事業価値創出につながる指標の整備を進めています。

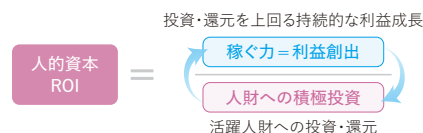


大和ハウスグループの人的資本を最大化し、グローバルに事業価値を届ける



人的資本ROI

「人的資本の最大化」については、人的資本投資が人財の成長や価値向上を通じて収益創出につながっているかを、人的資本ROIを活用して確認しています。

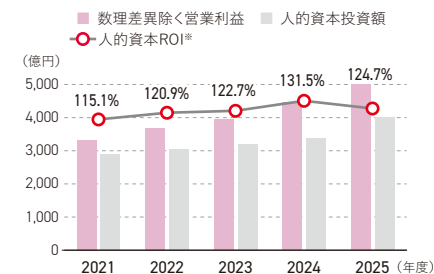


2025年度の実績は124.7%（前年比▲6.8pt）となりました。これは、人事制度改革にともなう賞与支給時期の変更や、業界トップ水準の賃上げの実施などにより人的資本投資額が増加したことが主な要因です。

これらの施策は短期的にはROIの低下要因となるものの、人財獲得力の向上や優秀人財の定着、従業員エンゲージメントの向上を通じ

て、中長期的な競争力強化や生産性向上、新たな価値創出につながるものと考えています。

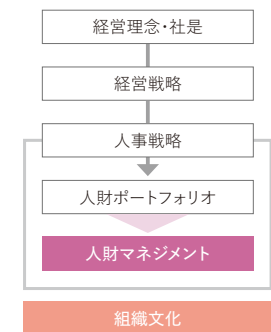
なお人的資本ROIについては、人的資本投資の成果をより適切に捉えることができるよう、算定方法の見直しを進めています。今後も、人財への投資や挑戦・成長の機会を拡充することで、企業と従業員の双方が持続的に成長する好循環の実現を目指していきます。



※人的資本ROI=数値差異を除く営業利益÷人的資本投資額で簡易的に算出

社会性行動計画 人的資本 —人財マネジメント—

“将来の夢”(パーパス)の実現に向けては、会社と社員が共創共生しながら、互いに価値を高め合う関係を目指しています。これまでの人財マネジメントでは、会社主導による社員育成・配置を中心としてきました。今後は、社会環境やビジネスモデルの変化をふまえ、社員の主体性を尊重しながら、価値創出や協働、多様なキャリア形成を支える【人財マネジメント】へと進化させていきます。一方で、当社が大切にしてきた企業理念や、「人を育てる文化」「チームで成果を出す姿勢」は変わることなく継承していきます。社員が主体的にキャリアを描き、会社と共に成長しながら新たな価値を生み出すことで、“将来の夢”(パーパス)の実現と企業価値向上の好循環を実現していきます。



人財マネジメント

大和ハウスの事業変革・成長を支える人財に魅力的な機会と処遇を提供し、社員と会社が対話を通じて共に成長する組織を実現する

1 事業変革を支える人財・組織文化づくり

2 社員と会社の対等な関係／対話によるキャリア支援

3 複線的なキャリアパスと役割に報いる処遇

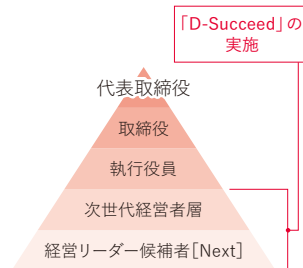
4 組織全体での成長支援

■ 2025年度の主な取り組み

大和ハウス版サクセッションプラン「D-Succeed」の継続実施

1 事業変革を支える人財・組織文化づくり

当社では、計画的、継続的、意図的に経営リーダーを輩出する仕組みとして、大和ハウス版後継者育成計画「D-Succeed」を導入しています。2025年度は支店長や本社部門長等からの推薦に基づき、エリアを統括する支社長や候補者が従事する機能(営業・技術・管理等)を担当する執行役員および経営層によって選抜された社員(次世代:25名、NEXT:26名)が育成計画に参加。また、次世代経営者層の育成の参加者のうち、2020年度以降、43名が主要ポジションに就任しています。



サステナビリティレポート2026:後継者育成計画「D-Succeed」の実施 ▶ P.84

人事評価制度の見直し

3 複線的なキャリアパスと役割に報いる処遇

4 組織全体での成長支援

当社では、社員一人ひとりの成長とキャリア形成を支援するため、上司と部下が継続的に対話を行う「評価・育成面談」を実施しています。2025年度は人事評価制度を見直し、個人評価を年1回のサイクルへ変更しました。短期的な成果のみならず、中長期的な取り組みや成長プロセスも含めて評価する運用とすることで、社員の挑戦と成長を後押ししています。また、戦略の実現に向けた活動や価値創出への貢献を多面的に評価し、一人ひとりの気づきや成長につなげることを目指しています。評価の納得性や公平性を高めるため、目標の難易度を確認する仕組みを導入するとともに、制度変更に合わせて2026年度からは賞与支給時期を変更しました。賞与についても、中長期的な活動や成果に報いる制度とすることで、業績変動に過度に左右されない安定的な処遇の実現を図っています。

サステナビリティレポート2026:対話を重視した評価制度 ▶ P.82

成長戦略と連動したダイバーシティ経営

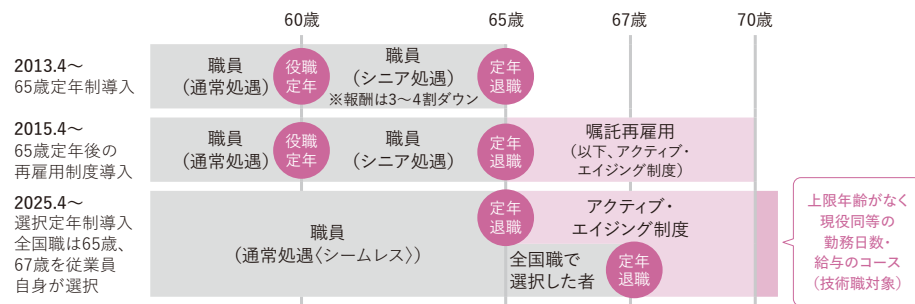
当社がダイバーシティ経営に取り組む意義は、多様な価値観や経験を持つ社員の力を活かし、住まいやまちづくりなどの商品・サービスや事業プロセスの変革につなげることにあります。そのため、性別、障がいの有無、SOGI(性的指向・性自認)、年齢、国籍、言語、文化、ライフスタイルなどに関わらず、社員一人ひとりの「知」と「経験」が尊重され、公平な機会のもとで多様な視点や発想を認め合い、互いに高め合うことで、誰もが能力を発揮できる職場風土の醸成を目指しています。

シニア世代の活躍推進

当社は、高齢化・人口減少社会の到来を見据え、同業他社に先駆けて2013年度に65歳定年を導入。その後もシニア社員の処遇体系を継続的に見直し、2025年度からは定年年齢を社員自身が選択できる「67歳選択定年制度」を導入しています。社員が65歳または67歳のいずれかを選択することで、意欲あるシニア人材が年齢にとらわれず活躍し続けられる環境づくりを進めています。

また、定年後の再雇用制度である「アクティブ・エイジング制度」では、担当職務に応じた複線的な処遇体系を整備しており、現役時と同様の勤務日数や給与水準を選択することも可能です。

さらに、技術職については70歳としていた年齢上限を撤廃しました。シニア人材の活躍推進は、高度な技能・技術・経験の伝承や人材確保に加え、多様な人材が年齢に関わらず能力を発揮できる組織風土の醸成を通じて、当社グループの持続的な価値創造を支える重要な基盤となっています。またこうした取り組みは、社外からの優秀な人材の獲得にもつながっています。



有価証券報告書87期:シニア活躍推進 ▶ P.31

DE&I

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

3 人財や組織の健全で
持続的な成長を支える土台整備

グループの
成長の土台となる
人事機能構築

多様な人材が
生き生きと働く
環境づくり

障がいのある人材の雇用促進

●「Shared型」モデルの導入

当社は、障がいのある従業員を適性に応じてさまざまな部門に配属しています。

2025年9月から大阪本社では「Shared型」モデルを導入しました。社内各部が依頼した業務を「タスクマネージャー」が統括し、障がいのある従業員それぞれの適性や能力に合わせて業務をアサインする仕組みです。これにより、必要な合理的配慮を提供しながら、従業員の障がいの有無に関わらず同じフロアで職務を行い、相互理解を深めることができます。

●ユニバーサルサポート制度の導入

各部門での活躍促進と合理的配慮の提供を目的として、当社独自の「ユニバーサルサポート制度」を設けています。これにより必要なツールの導入や周囲の従業員の障がいに対する学びに対し、費用を含めたサポートを実施しています。

大和ハウス工業の合理的配慮例

