大和ハウスグループ　CSRレポート2010　ダイジェスト版

Daiwa House Group

共に創る。共に生きる。

大和ハウスグループ

CSRレポート2010

ダイジェスト版

大和ハウス工業株式会社

森林育成紙TM使用

私たち大和ハウスグループは、「共創共生」の基本姿勢のもと、
健全な森林育成のために、当冊子には森林育成紙TMを使用しています。

「エンドレスハート」は、大和ハウスグループの経営のシンボルであり、日本およびその他の国における登録商標または商標です。
© Copyright 2010 DAIWA HOUSE INDUSTRY CO., LTD. All rights reserved.

未来を、つなごう We Build ECO

Daiwa House Group

Corporate Social Responsibility
Report 2010 Digest

共に創る。共に生きる。

大和ハウスグループは、幅広い事業を通じて
人が心豊かに生きる社会の実現を目指すとともに、
「共創共生」をテーマにCSR活動を推進しています。

建築を通じて社会と共にあること
生活のサービスを通じて暮らす人と共にあること
大和ハウスグループは、この「共創共生」を基本姿勢に
住宅をはじめ、商業建築、ホテル、ホームセンター、スポーツクラブ、
医療介護などの幅広い事業を通じて
社会が求める新しい価値の創造に取り組んできました。
それは同時に、私たちが社会に大きな責任を
担っていることを意味します。
私たちは「共創共生」の精神で
人が心豊かに生きる社会の実現を目指すことで
社会的責任（CSR）を果たし続けます。

CONTENTS

理念
「共に創る。共に生きる。」 01
CSR活動ハイライト 07
トップコミットメント 09
大和ハウスグループのCSR 11
実践報告
「社会」との共創共生 13
「環境」との共創共生 17
「お客さま」との共創共生 21
「株主」との共創共生 25
「取引先」との共創共生 29
「従業員」との共創共生 33
マネジメント
コーポレート・ガバナンス 37
CSR自己評価指標 39
環境マネジメント 41
対話
社会貢献活動 43
ステークホルダー ミーティング 45
ステークホルダー オピニオン 46
第三者意見 47
基本情報
大和ハウスグループの概要 49
編集方針 50

共に創る。共に生きる。

創エネルギー事業

〈愛媛県佐田岬半島・風力発電システム※1〉

新エネルギーの創出

地球温暖化防止に向けて新エネルギーの開発に取り組んでいます。

四国の最西端に突き出た佐田岬半島は、長さ約40kmにおよぶ日本一長い半島。北西に遮る陸地がないため、常に安定した風に恵まれています。風力発電に適したこの地で、2007年2月、大和ハウスグループの風力発電所が竣工しました。風力発電機9基を設置し、一般家庭約6,500世帯分に相当する発電事業を行っています。

私たち大和ハウスグループは、「地球環境を守ることは企業の使命である」という認識のもと、石油に代わる新エネルギーの開発に取り組んできました。2000年、沖縄残波岬ロイヤルホテルでの風力発電設備をはじめ、風力・太陽光・地熱など新エネルギーの自社施設への導入を進めています。また、小型風力発電機「風流鯨※2」は、すでに企業や自治体で採用され、設置実績を増やしています。

今後は環境エネルギー事業の柱として、より積極的に新エネルギーの開発を進め、地球温暖化防止に貢献していきます。

※1：「佐田岬半島・風力発電システム」:〔管理・運営〕大和エネルギー㈱
※2：「風流鯨（かぜながすくじら）」はニッコー㈱との共同開発です。

共に創る。共に生きる。

環境共生住宅の推進

〈埼玉県越谷市・D'グラフォート レイクタウン〉

自然と調和した街づくり

地域の自然を最大限に活かした街づくりや暮らしの提案に取り組んでいます。

都心から約22km圏にありながら、広大な湖を中心に多くの動植物が棲息し、豊かな自然が息づく街。2008年3月に街開きした「越谷レイクタウン」における戸建・マンション街区は、大和ハウス工業が進める「自然と調和した街づくり」の先進モデルの一つ。街全体に、風・光・水といった、この土地が持つ自然の力を最大限活用する工夫が取り入れられています。

戸建街区では、地域の風と水に着目。街区全体の風の流れを分析し、個々の住戸に通風や排熱を促進させる工夫を凝らしました。マンションとしては、日照条件のよさに注目。給湯・暖房用に、集合住宅としては日本最大規模の太陽熱利用システムを導入しています。

大和ハウスグループは、自然環境との共創共生を目指し、居住環境の健康・快適性、周辺環境との親和性、地球環境の保全など、総合的視点から住まいと街づくりを進め、「環境共生住宅※」の普及を積極的に推進しています。

※(財)建築環境・省エネルギー機構による認定制度

高齢社会への貢献

共に創る。共に生きる。

ヒューマン・ケア事業

〈ロボットスーツHAL®福祉用〉

暮らしを支援するロボット技術の普及を目指しています。

動かしづらかった脚が楽に動く、軽い補助だけで車椅子から立ち上がれる、歩行の負担が軽くなる——その瞬間、本人はもちろん、家族、そして介護スタッフの顔は笑みであふれます。その喜びをサポートしているのは、ロボットスーツHAL®福祉用※1です。これは、筋肉を動かそうとする脳からの電気信号を皮膚表面で検出し、コンピュータ制御により各部モーターを動作させて人の動きをアシストする※2、画期的なスーツ型ロボット。2009年4月より、当社が全国の医療・介護施設に向けてリース・レンタル販売を開始し、さまざまな分野での活用や日常生活の自立動作支援、生活の質の向上などへの貢献が期待されています。

当社グループは、ノーマライゼーションな社会の実現を目指し、ロボット技術の活用や、既存事業との連携により、ヒューマン・ケア事業の拡大を目指しています。

※1：ロボットスーツHAL®福祉用は、大和ハウス工業が業務提携するCYBERDYNE㈱が開発・製造したものです。

※2：ロボットスーツHAL®福祉用は、自立動作支援機器であり、医療機器ではありません。また、ロボットスーツHAL®福祉用を使用することによるリハビリテーション・機能回復の効果に関しての臨床データは、一切発表されていません。

「CYBERDYNE」、「ROBOT SUIT」(ロボットスーツ)、「ROBOT SUIT HAL」、「ロボットスーツHAL」、「Hybrid Assistive Limb」は、CYBERDYNE株式会社の登録商標です。

Housing

>ダイワハウス・リニュー株式会社

環境対応リフォーム事業の展開

リフォームを通じて、お客さまの愛着ある住まいの資産価値を向上させ、永く快適な生活を愉しんでいただける“優良なストック住宅の普及”を推進しています。2009年度は、オール電化や太陽光発電システムの設置など、地球環境に配慮した省エネリフォームの拡大を図りました。

Business

>大和リース株式会社

屋上緑化システム「ecoヤネ」の販売

夏場のヒートアイランド対策や省エネを目的とし、屋上緑化システムの普及に取り組んでいます。屋上に植物を敷き詰めることで室内の温度が下がり、CO_2を削減するとともに光熱費削減にもつながります。2009年度は、工場や商業施設を中心に、60棟・約20,000m²の施工実績となりました。

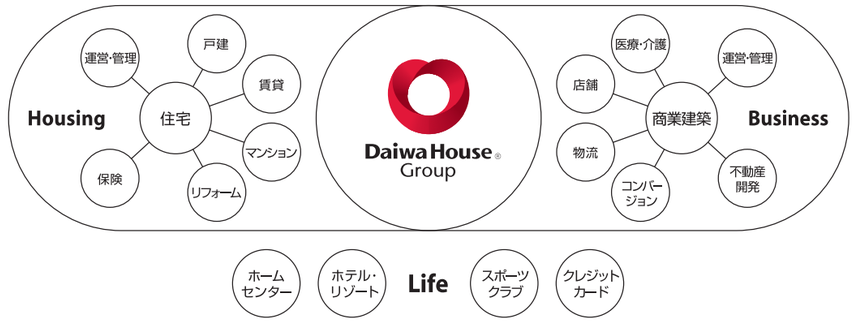
大和ハウスグループの 2009年度CSR活動ハイライト

私たちは、人・街・暮らしの価値共創グループとして「ハウジング」「ビジネス」「ライフ」の3分野をベースに事業を通じて幅広く社会に貢献していきます。

「共創共生」。それは私たちの事業や商品・サービスが、社会と共に、暮らす人と共にあることを示すばかりではなく、グループ相互の強い連携を示しています。大和ハウスグループはその幅広い事業領域において、それぞれの価値を共創することによって最大限のシナジーを発揮し、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として社会に貢献していきます。

※当社グループの概要は、P49をご参照ください。

人・街・暮らしの価値共創グループ



Life

>日本体育施設運営株式会社

水中安全（着衣水泳）教室の開催

水難事故を防ぐため、毎年小学生を対象に「夏の水中安全（着衣水泳）教室」を開催しています。溺れた場合の泳ぎ方や溺れている人を発見した際の対処など、簡単なノウハウを身につけることで水難事故は防ぐことができます。尊い命を守るために、これからもこどもたちができる事故防止方法を広く伝えていきます。

Other

>大和ハウス工業株式会社

吉野山の桜を保護する活動

3万本の桜で有名な奈良県吉野は、当社の創業者である故・石橋信夫の出身地でもあります。昨今の気候変動や環境の変化により、吉野山の桜にも異変が起きていますが、当社では2009年度も地元吉野町の皆さまや京都大学の調査チームと連携を図りながら、積極的に桜の保全活動に取り組んでいます。

事業を通じて人財を育て、社会に貢献する。創業以来の理念を全うします。

創業者の思いを次代につなぐ

大和ハウス工業は、今年で創業55周年を迎えます。プレハブ住宅の原点「ミゼットハウス」を送り出すなど、工業化住宅の先駆者として業界をリード。“事業を通じて社会に貢献する”という創業者・石橋信夫の志を受け継ぎ、豊かな暮らしを実現するために、皆さまと共に、新しい価値を創造する事業活動を続けています。
少子・高齢化が進むなか、住宅市場も住宅戸数が世帯数を上回る等、転換期を迎えています。大和ハウスグループでは、社会の資産として住み継がれる「長期優良住宅」の普及に取り組むとともに、年月を経るごとに熟成し価値が高まる街づくりを通じて、良質なストック型社会の構築に寄与していきます。

アスフカケツノ※1事業で社会の課題に応える

“明日不可欠の”をキーワードにした新規事業にも注力していますが、いずれの事業も「世の中から必要とされるものを提供したい」というCSRの視点を大切にしています。例えば通信技術を活用したスマートハウス※2。当社ではエネルギーの最適化だけでなく血圧・体温等の情報を蓄積できるインテリジェントトイレを活用し、病院とタイアップし情報を共有化することで、今後、在宅医療や日本の医療行政にも貢献できると考えています。また世界の人口増を予測し、日本の食料自給率向上や安全志向にも応えるべく、農業の工業化への取り組みも始めています。時代の先を読み社会の課題に応える、今後もこの姿勢が変わることはありません。

※1 アスフカケツノ：詳細はP13～14、P25～26をご参照ください。
※2 スマートハウス：情報技術を使って家庭内のエネルギー最適化などを促進する設備やソフトを搭載している住宅

企業は人なり。人財育成こそすべての基盤

私は常々「凡事徹底」の大切さを従業員に説いています。挨拶をする、人に感謝する、約束を守るなど、やるべきことをあたり前に実践できてはじめて、お客さまの信頼を得ることができるのです。また、事業を成長させるには、従業員のモチベーションを上げていくことが非常に重要です。その基本は、意欲のある人に活躍のチャンスを提供すること。また女性が経営に参画するための支援体制も充実させたいと考えています。「先の先を読め」は創業者から託された言葉ですが、これは事業に限りません。一人ひとりが将来を見据え、志や目標を明確にすることは人生を豊かにします。気概溢れる人財を育て、事業を通じて社会に貢献するという使命を果たしていきたいと考えています。

代表取締役会長 樋口武男

共創共生を実践。社会から愛され評価される「いい会社」を目指します。

時代の先を読み社会の要請に応える事業を展開

「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、大和ハウスグループは、新たな価値を創造する事業を展開しています。世の中に役立つ事業を行うために、次代を見据えた「変進力※による先読み経営」を実践。例えば、昨今では老老介護などの社会的課題がありますが、当社では以前より超高齢社会の到来を予測し、シルバーエイジ研究所を中心とした取り組みを進めてきました。さらに高齢者の自立と介護を支援するロボット事業分野にも進出し、2009年度には「ヒューマン・ケア事業部」を設け福祉課題に応える体制を整えています。また深刻化する環境問題に応えるために、「環境エネルギー事業部」を立ち上げ、環境エネルギーに関する総合提案を行うなど、グループ力を活かした事業を推し進めていきます。

※変進力：変化を先読みし、将来に備えて進んでいくという意味の造語

社会的責任（CSR）を果たす「攻めと守りのバランス経営」を

攻めと守りのバランス経営は、社長就任以来大切にしてきた考え方です。経済環境が閉塞化している現在にあって、「攻め」の姿勢は不可欠ですが、コンプライアンスや企業倫理を遵守する「守り」を徹底し、社会からの信頼の保持と向上に努めることは非常に重要です。意識、認識、知識という三識※を踏まえて、守りながら攻める、これは企業存続の絶対条件です。私は現場に近い社長でありたいと考えていますが、昨年は38の事業所を回り、従業員に対し事業展望を語るとともに、その気構えを伝えてきました。より一層「いい会社」を実現していくため、企業としての社会的責任を従業員個々が自覚して高い志を持ち、仕事に臨む企業風土を創っていきたいと考えています。

※三識：企業活動は多くのリスクに囲まれている「意識」、小さな不祥事が会社全体を揺るがすこともある「認識」、不祥事を防ぐプロとしての「知識」

「個客思考」を徹底させ、皆さまと共に新たな価値を創造

お客さま一人ひとりを大事にすることを、当社では「個客思考」と呼んでいますが、この姿勢は信頼やブランドイメージの向上すべてにつながるものです。商品開発はもちろん、応対一つをとっても、お客さまの立場で発想する。そして常に経営参加意識を持つ。顧客満足においても、事業経営においても、このような心豊かで逞しい人財を育てることが大切だと考えています。
全従業員参加型の企業経営を今後も推進し、お客さまやお取引先と共に考え行動しながら、よりよい未来を創造し、ステークホルダーの皆さまから愛され評価される「いい会社」を創る努力を重ねていきます。

代表取締役社長 村上健治

大和ハウスグループのCSR

大和ハウスグループの理念体系は、企業理念（社是）、経営ビジョン、社員憲章の3つで構成されています。
その理念体系をもとにCSR指針を策定しています。

Web HP ＞CSRへの取り組みトップ＞CSR経営の基盤＞CSR理念体系

企業理念（社是）

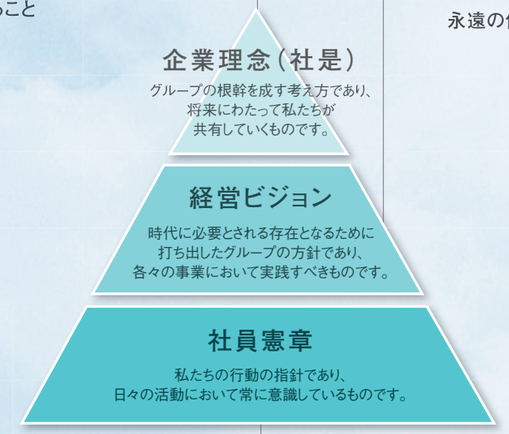
一.事業を通じて人を育てること

一.企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること

一.近代化設備と良心的にして誠意にもとづく労仂の生んだ商品は社会全般に貢献すること

一.我々の企業は我々役職員全員の一糸乱れざる団結とたゆまざる努力によってのみ発展すること

一.我々は相互に信頼し協力すると共に常に深き反省と責任を重んじ積極的相互批判を通じて生々発展への大道を邁往すること



経営ビジョン

心を、つなごう

私たちは
「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、
お客様と共に
新たな価値を創り、活かし、高め、
人が心豊かに生きる
社会の実現を目指します。
そして、お客様一人ひとりとの絆を大切にし、
生涯にわたり
喜びを分かち合えるパートナーとなって、
永遠の信頼を育みます。

社員憲章

私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」の社員として

一. 品質、技術、情報力の向上に努め、環境に配慮した安全で確かな商品、安らぎとくつろぎの空間を提供します。**[企業の視点]**

一. 誠意をもってお客様と向き合い、感動と喜びを分かち合います。**[お客様の視点]**

一. 社会規範に基づく公明正大な行動により、社会的評価を高め、企業価値の向上に努めます。**[株主の視点]**

一. 感謝の気持ちを忘れず、公正であることに努め、取引先と共に成長・発展を図ります。**[取引先の視点]**

一. 仕事を通じて自らの成長と幸せを追求します。**[社員の視点]**

一.「共創共生」を基本姿勢に、心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。**[社会の視点]**

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・コンプライアンスの
確立に努める。

共に創る。共に生きる。

私たち大和ハウスグループは、

事業を通じて社会と共にあること、

そして商品やサービスを通じ、暮らす人と共にあること。

この「共創共生」の姿勢を持ち続け、

誠実に社会と向き合うことが大切であると考えています。

2009年度 大和ハウスグループ CSR実践報告

CSR実践報告では、私たちが日々の行動指針としている「社員憲章」に基づき、重視する6分野のステークホルダーについて報告しています。よりご理解をいただけるように、基本情報を俯瞰する**[❶ダイジェスト情報]と[❷事例紹介]の2部構成**とし、2009年度の各テーマの主要取り組みを紹介しています。

「社会」との共創共生
「アスフカケツノ」事業で、社会に貢献
事例紹介 オンリーワンの技術で、トータルなライフサポートを
P.13

「環境」との共創共生
地球にかけた負担の2倍以上貢献「CO_2ダブルスコア」の達成
事例紹介 環境貢献につながる賃貸住宅の提案
P.17

「お客さま」との共創共生
「個客思考」の商品開発とソフト提案
事例紹介 家族の時間が深まる住まい提案
P.21

「株主」との共創共生
「アスフカケツノ」事業展開と株主との信頼関係構築
事例紹介 投資家ニーズに応えるIR活動
P.25

「取引先」との共創共生
「建築の工業化」により、品質を極める
事例紹介 工場での協働生産体制
P.29

「従業員」との共創共生
自主選択・自立型の人事制度で「人財」を育成
事例紹介 仕事にやりがいを、人生に豊かさを
P.33

当6分野は、大和ハウスグループの「CSR自己評価指標（P39）」を用いて活動を総括し、計画的にその充実を図っています。

1

「アスフカケツノ」事業で、社会に貢献

「社会」との共創共生

1959年、戦後のベビーブームによる教室不足の解決策として「移動教室」を開発し、プレハブ住宅の原点となった3時間で建つ勉強部屋「ミゼットハウス」を発売しました。以来、大和ハウスグループは、社会的課題に応える事業を通し、より心豊かな明日の創造を続けています。

Point

- 「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、多岐にわたる事業を通じ、人が心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。
- 「量的確保」から長く住み継がれる「質的充実」へ。ストック型社会の形成に貢献していきます。
- 深刻さを増す「地球温暖化」に対する取り組みの一つとして、2009年4月に「環境エネルギー事業部」を発足。地球にかける負担の2倍以上、地球に貢献する「CO_2ダブルスコア」達成に向け、環境配慮型商品の普及に努めます。
- 超高齢社会に対応する、新技術の研究を産学連携で展開。住生活の質的向上を目指した事業を推進します。
- 食料自給率の向上を目指し、農業の工業化にも積極的に取り組んでいきます。

担当役員
コミットメント

取締役常務執行役員
技術本部総合技術研究所長
濱 隆

すべてのお客さまが安全で安心して住まえる技術を追求していきます。

昨今、私たちの生活や企業活動を脅かす現象が刻一刻と進んでいます。我々は「アスフカケツノ」事業・技術をテーマとし、これまで培ってきた「建築の工業化」のノウハウを活かした「農業の工業化」や、情報通信技術を取り入れたスマートハウスの展開など、生活基盤を安定させると同時に、次の世代に向けた研究開発を推進していきます。

新たな価値の創造

時代の一歩先を見つめ、持続可能な社会環境づくりに貢献します。

今、日本は「少子・高齢化の進行」「地球温暖化」「食料問題」「地域の防犯問題」など、解決しなければならないさまざまな課題に直面しています。当社グループは、これらの問題に真摯に向き合い“明日”の人・街・暮らしに“不可欠の”次世代商品やサービスを開発。「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」を次なる100周年に向けたキーワードに、新たな価値を社会に届ける事業を展開しています。

免震システム「DAEQT B」を開発

入居されるご高齢者を考え、「住まい」を意識した居住空間をご提案

奈良県立医科大学、東京大学等と産学共同で実証に基づく研究を実践

2010年より経済産業省・先導的植物工場推進事業に参画

ア 安全・安心
地震や台風などの自然災害はもちろん、火事や犯罪などの人災に対しても安全を確保。安心して暮らせる住まいや街を実現します。

ス スピード・ストック
建築物の長寿命化を促進するため、床下の水漏れやシロアリ被害などを確認するロボットを共同開発。点検作業の迅速化を図ります。

産学連携で、床下点検ロボットを開発

フ 福祉
医療・介護施設の建設や事業サポートなど、高齢社会の要請に応えるとともに、すべての人にやさしい生活環境を創造します。

カ 環境
新たな環境技術でCO_2削減と自然との調和を両立。地球にやさしく快適な住まいや街、暮らし方を創造し、サステナブルな社会を実現します。

昔ながらの知恵と最先端の環境技術が活かされた環境共生先導都市

ケ 健康
建築と医学の両面から、健やかな住まいと暮らしを追求。科学的アプローチに基づく商品、サービスを開発・提供します。

ツ 通信
建築技術・ノウハウと先端情報通信技術を融合することで、新たな住環境を創造。より便利で快適な暮らしを実現します。

住宅内の家電製品や各居室の照明等を遠隔操作するソフトウェアを開発

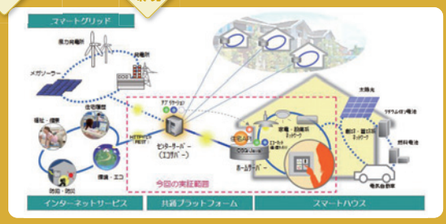
ノ 農業
農作物の生産現場における合理化・工業化により、食料の安定供給を図るとともに、食生活の安全性も追求します。

時代のテーマへの対応

快適な住まいづくりから、快適な社会づくりへ。

今、当社グループに求められているのは、住まいの快適性はもちろん、エネルギー問題や高齢社会問題等の社会的課題に取り組み、人々が心豊かに過ごせる社会環境の創出に寄与することです。そこで、ITと通信ネットワークを利用した次世代住宅設備や、蓄電池の住宅への適応性を研究するなど、未来を拓く確かな夢の技術を異業種や産官学と共同で開発しています。

通信 ＋ 健康・安全安心・福祉・環境 ＝ スマートハウス実証プロジェクト



異なるメーカーの家電製品・設備機器も共通でコントロールできるソフトウェア「住宅API※」を開発。　※API：Application Programming Interface

大和ハウス工業は、経済産業省の公募事業「平成21年度 スマートハウス実証プロジェクト」に参画。2010年2月より、「スマートハウス」の共通ソフトウェアの開発と評価、実証実験を開始しました。スマートハウスとは、一般的に、情報化された住宅を意味しますが、最近では家庭内のエネルギーを最適化する住宅として話題を集めています。当社の考えるスマートハウスは、エネルギーマネジメントだけでなく、家庭内の情報を活かして、省エネ生活への“工夫”や“気付き”を提供。ブロードバンド通信を活用することにより、さらに、セキュリティや在宅医療機器の監視・制御など、家族のライフスタイルに応じた多彩なサービスをお届けできる住宅を目指しています。

デジタルフォトフレームの活用
太陽光発電の発電量や、家庭内の電力使用量を“見える化”することにより、住まい手の省エネ意識を高めます。

健康見守りサービス
「インテリジェントトイレII」で測定した健康データをホームサーバーが自動的に収集し、「携帯電話」「デジタルフォトフレーム」「テレビ」で確認するとともに、個人データの集積・管理を行います。将来は医療機関等との連携のもと、さらに高度な健康管理システムの構築を目指します。

人・街・暮らしの価値共創グループ

福祉 ＋ 安全・安心 ＝ 少子・高齢化に向けた住まいづくり

当社独自の「フレンドリーデザイン」思想
ユニバーサルデザインの概念を一歩進めた「フレンドリーデザイン」思想は、当社オリジナルの考え方。あらゆる年代の人が、安全で、快適に使うことのできる数々のアイテムを開発しています。

FRIENDLY DESIGN フレンドリーデザイン

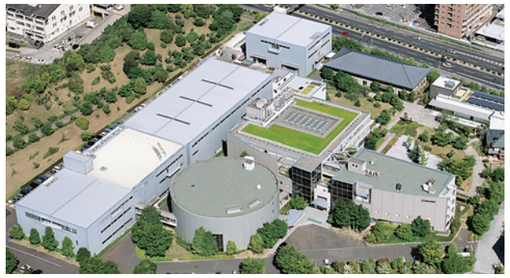
ロボット技術で、ノーマライゼーションな社会づくりに貢献
脚に障がいをお持ちの方や脚力が弱くなったご高齢の方の脚力・歩行機能をサポートするロボットスーツHAL®福祉用のリース・レンタル販売など、ロボット事業を通じて、すべての人が心豊かに生きる社会の実現を目指します。

1 「社会」 「アスフカケツノ」事業で、社会に貢献 事例紹介

オンリーワンの技術で、トータルなライフサポートを

こどもから高齢者まで、すべての人に、快適な暮らしを届けます。

日本の少子・高齢化は加速の一途をたどり、2025年には、国民の3人に1人、約3,500万人が65歳以上の高齢者になると言われています。大和ハウス工業の研究機関である「総合技術研究所」では、今日の超高齢社会をいち早く予測し、「人」・「居住性」に焦点をあてることにより、ハード&ソフトの両面からユニバーサルデザインの研究を進めてきました。すべての人が、心地よく、安心して暮らせるように。大和ハウスグループは、新たな挑戦を続けています。

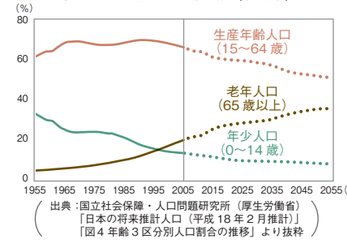


価値共創の思想に基づき、「明日」に続く技術開発を行う大和ハウス工業総合技術研究所（奈良市）

ますます進行する少子・高齢社会

国連人口部は、65歳以上の老年人口の比率（高齢化率）が7%に達した国は、高齢化社会を迎えたとしています。日本では1970年に7.1%に達し、高齢化社会を迎えました。その後、高齢化率は年々上昇し、95年に14.6%となり、2050年には約4割に達すると予測されています。
一方、15歳未満のこどもの総人口に対する割合は13.2%で、35年連続でこどもの割合は下がり続けており、50年前と比べて、こどもの割合は2分の1以下に減り、高齢者の割合は約4倍になっています。

■日本の人口割合の推移（推計）



出典：国立社会保障・人口問題研究所（厚生労働省）
「日本の将来推計人口（平成 18 年 2 月推計）」
「図 4 年齢 3 区分別人口割合の推移」より抜粋

高齢者施設の課題に応える「シルバーエイジ研究所」

「シルバーエイジ研究所」は、高齢社会の医療・介護施設のあり方を考える当社独自の研究機関です。超高齢社会の到来を見据えて1989年に設立、介護施設においては「建物も介護の一部」という考えのもと、配慮を行き届かせた住環境を研究。医療・介護分野の専門家集団として、数多くの施設の建築と運営ノウハウの提供を行っています。

わが家で住まうような、ケアライフを。
シルバーエイジ研究所
高齢者の安心居住を考えて21年
2751

FRIENDLY DESIGN フレンドリーデザイン

住まいと家族みんながいつまでも仲良くあるために「フレンドリーデザイン」を研究・開発

ユニバーサルデザインの基本的な考え方「使いやすさ」「わかりやすさ」「安全性」に「美しさ」をプラス。それが当社のフレンドリーデザインです。住まいのインテリアと調和した美しさも実現し、年齢を問わず、すべての人にやさしいアイテムの開発に努めています。

■4つの基本性能

繰り返し行う試作と検証が、私たちの技術を支えています。

▲検証実験 こどもの自立を促す使いやすいトイレ空間を検証

当社の住宅設備機器は、普遍的な動作の特徴を研究することで、事故の原因となる要素をあらかじめ取り除き、さらに使いごこちをよくするために、繰り返しの実験と検証の上に開発されています。
例えば、「ファミリースイッチ」は、車椅子の方や小さなお子さまでも操作できるよう、少し低めの位置へ取り付けている照明スイッチです。これまで平均的な大人の身長に合わせて設置していたスイッチの高さに対し、より多くの方が使いやすい高さを検証。小さなお子さまにも背伸びをすれば届く1m10cmの高さにしました。
また、「フィンガーセーフドア」は、住宅のなかで頻発するドアに関する事故に着目。ドアの吊り元側の隙間を小さくし、指を挟む事故を防止するとともに、ドアの足元にカバーを設け、ドアを開閉する時に万が一足の指を挟んでも被害を軽減するドアを開発しました。

◀ファミリースイッチ
こどものことを考えたスイッチの高さは、高齢者や車椅子の方にもやさしい高さです。

▼フィンガーセーフドア

手や足の指をはさむ事故を軽減するため、扉の隙間を極力小さく（写真左）足元には被害を軽減するためのカバー（写真右）を使用しています。

フレンドリーデザイン評価会

社内に「フレンドリーデザイン評価会」を設置。独自の社内基準に基づき、特に優れたものをフレンドリーデザインアイテムとして認定しています。開発したアイテムに客観的な評価を加え、品質を追求しています。

高齢者いきいき居住アイデアコンテストを実施

高齢者が、住み慣れた地域、住み慣れた我が家で、安心で快適に自分らしい生活を続けられるように。当社は、2007年から大阪市立大学大学院生活科学研究科と共同で、高齢者がいきいき生活できる住まいと暮らしの工夫・アイデアを募集するコンテストを実施しています。

「心豊かな暮らし方」を支援する取り組みを推進します

住まいにおける“健康”を医学的見地から検証

2006年4月より、奈良県立医科大学に委託して、寄附講座「住居医学」講座を開講しています。この講座では、生活の基本である「衣・食・住」のなかでも特に「住」の分野において、従来の建築学的見地に加え、医学的見地からの検証を進めています。

生活科学の視点で、安らぎを感じる空間づくりをご提案

毎月東京大学で行われる異業種討議会

“高齢社会をさまざまな視点から研究”「ジェロントロジー（老年学）」を支援

ジェロントロジーとは、老化に伴う身体的機能にのみとらわれることなく個々の心理的機能、社会制度や地域環境など、エイジングを包括的に理解することを通じて、年齢や状態にかかわらず個人の生きがいを創出するとともに、その生きがいが尊重され活用される社会づくりを提言する学問です。当社は、来るべき超高齢社会の様々な課題の解決に向け、ジェロントロジー研究を推進する東京大学・高齢社会総合研究機構を支援しています。

総合技術研究所の思い

今、世の中に何が求められているか。そこから、われわれの研究開発は始まります。

住まいは人間の生活の最小単位です。私たちは、そんな住まいの質をどう高めていくかということを出発点に、広く世の中のすべての人々の生活の質の向上を考えています。私たちの業務は常に、住まい手の「ニーズ抽出」、人間工学に基づく「使われ方の観察」、課題を解決するための「試作／評価」の繰り返しです。地味で緻密な作業ですが、その日々の努力こそが、次の時代のよりよい社会を拓くものと確信し、研究開発をすすめています。

総合技術研究所
所長代行
有吉 善則（左）

総合技術研究所 フロンティア技術研究センター
ライフサポート研究グループ 研究員
菅野 泰史（右）

実践報告

地球にかけた負担の2倍以上、地球に貢献する「CO_2ダブルスコア」の達成

2 「環境」との共創共生

環境行動スローガン「未来を、つなごう We Build ECO」を策定し、環境と共生し人が心豊かに生きる社会の実現に向けた環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」のもと、未来を見据えた独自の環境活動を実践。地球温暖化防止を最重要テーマに、全事業でCO_2削減への取り組みを進めています。

Point

- 2009年度のCO_2削減貢献度は2.43倍、「CO_2ダブルスコア」を維持・継続しました。
- グループ一体となった省エネ活動が評価され、平成21年度『省エネ大賞（組織部門）「資源エネルギー庁長官賞（CGO・企業等分野）」』を受賞しました。
- 賃貸住宅におけるCO_2削減の数値目標設定と、「セジュールエコハ」など環境共生型賃貸住宅の開発・普及が評価され、「平成21年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を受賞しました。
- 「環境エネルギー事業部」を2009年4月に新設。事業用建物の省エネ・創エネの総合提案を行うビジネスを展開しています。

CO_2ダブルスコアとは

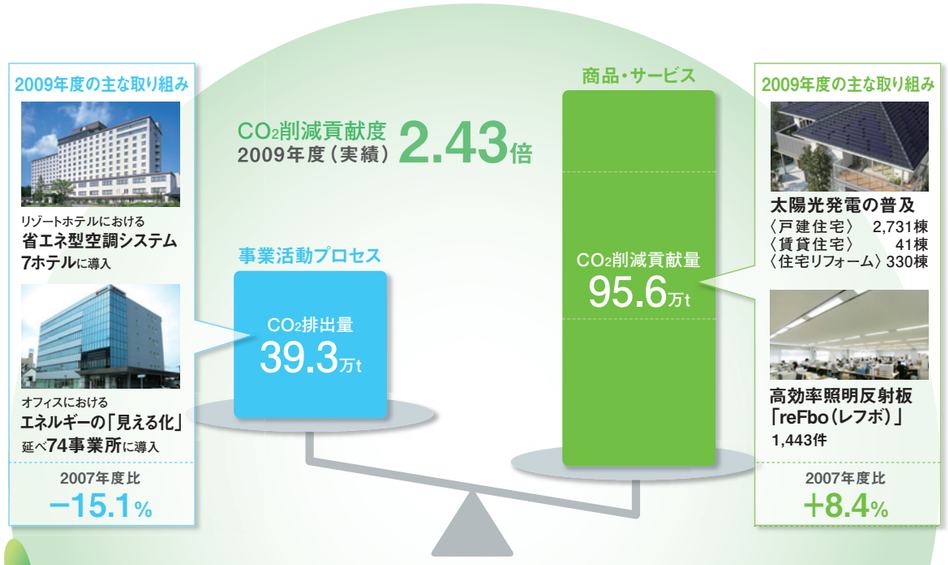
グループ一体となり、事業活動プロセス・商品の両面から、CO_2排出量削減の取り組みを推進。

大和ハウスグループでは、事業活動で地球にかけた負担の2倍以上、地球に貢献する「CO_2ダブルスコア」の達成を目標に掲げ、環境活動を推進しています。事業活動プロセスでの省エネ対策によりCO_2排出量を削減するとともに、住宅や建築物における省エネ提案・普及を図ることでCO_2排出量削減に貢献します。

「CO_2ダブルスコア」達成への取り組み

事業活動によって地球温暖化防止に貢献できた度合いを測る指標として、独自の「CO_2削減貢献度※」を導入。2009年度のCO_2削減貢献度は2.43倍となりました。

※CO_2削減貢献度 ＝ 商品・サービスの提供によるCO_2削減貢献量 ÷ 事業活動プロセスにおけるCO_2排出量



平成21年度『省エネ大賞（組織部門）「資源エネルギー庁長官賞（CGO※・企業等分野）」』を受賞

経済産業省が実施する「省エネ大賞」において、平成21年度、組織部門が新設されました。組織的な省エネ活動を評価する当部門において、当社グループ会社への省エネ活動の展開、「CO_2削減貢献度」の導入、「CO_2ダブルスコア」達成が評価され、今回の受賞に至りました。今回の受賞を一つのステップとして、今後もより一層省エネ活動を進推していきます。 ※Chief Green Officerの略。事業経営全体を俯瞰して、省エネ活動を統括する責任者

担当役員 コミットメント

代表取締役専務執行役員 技術本部長 西村 達志

戸建住宅から商業建築まで── 省エネ・創エネ・蓄エネ技術で低炭素社会の実現をリードします。

当社グループでは、第2次中期経営計画の基本方針の一つに「温暖化対策の強化」を掲げ、「CO_2ダブルスコアの達成」を環境の中核目標として、全事業で地球温暖化防止に取り組んでいます。「2020年までに1990年比25%削減」という国の高い中期目標が掲げられるなか、省エネ・創エネ・蓄エネ技術の開発と普及を推進し、低炭素社会の実現に貢献していきます。

CO_2を削減する暮らしの提案

すべての暮らしに太陽を──。あらゆる建物で自然エネルギーの活用を推進します。

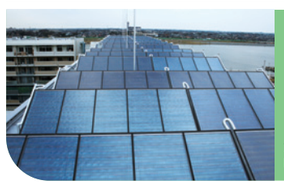
当社グループでは、自然エネルギーの活用を積極的に進めています。戸建住宅はもとより、賃貸住宅、マンション、商業施設に至るまで「太陽光発電システム」の導入を推進。先導的な街づくりでは、全棟に太陽光発電を搭載し街全体でCO_2を削減する提案を行うなど、建築を通じて新しい暮らしの価値を創造しています。

戸建住宅
CO_2を減らせる家 xevo（ジーヴォ）の普及
全棟に太陽光発電を搭載した分譲地「ルミリア鉄王」（北九州市）

住宅リフォーム
創エネ、省エネリフォームを推進
リフォームで太陽光発電とオール電化を実現（愛知県）

賃貸住宅
環境配慮商品「セジュールエコハ」の発売
太陽光発電を標準採用した「セジュールエコハ」

商業施設
あらゆる用途の建物で省CO_2対策を提案
太陽光発電を設置したショールーム（東京電力 Switch! Station）



マンション
環境共生型マンションの開発・普及
太陽熱パネルを利用した暖房・給湯システムを導入（越谷市）

環境エネルギー
事業用建物の省エネ・創エネの総合提案を展開
「次世代型省CO_2モデル店舗」（ローソン 郡山西ノ内二丁目店）

商品開発担当者の思い

「住むだけでエコになる」暮らしのご提案を通じ、地球温暖化防止に貢献していきたい。

大和ハウス工業では、戸建住宅での環境配慮のノウハウも活用し、賃貸住宅の商品開発に取り組んでいます。「セジュールエコハ」もその一つ。太陽光発電システムを標準装備するとともに、風や光を取り込みやすい設計とし、「住むだけでエコになる」暮らしをご提案しています。さらに、オーナー様・ご入居者双方のメリットを考慮して、太陽光発電の余剰電力を売電できる仕組みも整備しました。ご入居者の方にも心地よく、素敵に、エコな暮らしを楽しんでいただきたいと考え、どのプラン・設備も環境配慮とデザイン性を両立させることを目指しました。

技術本部 集合商品開発部 企画統括グループ 主任技術者 鳥生（とりう） 由起江

環境貢献につながる賃貸住宅の提案

CO2排出量を大幅に削減。「セジュールエコハ」は、オーナー様、ご入居者、地球、すべてにやさしい賃貸住宅です。

写真：「セジュールエコハ」展示棟（三重工場内）

大和ハウス工業は賃貸住宅においても、環境配慮対応を業界に先駆けて提案。2009年11月には、太陽光発電システムを標準採用した賃貸住宅の販売を開始しました。断熱性能は次世代省エネルギー基準を標準とし、さらに自然を活かす住戸設計によりCO2排出量を飛躍的に削減。ご入居者にご満足いただけ、またオーナー様の賃貸運営をサポートする付加価値の高い賃貸住宅について、関東地区で「セジュールエコハ」をお建てになった賃貸オーナー北島様、ご入居者の松原様にお話を伺いました。

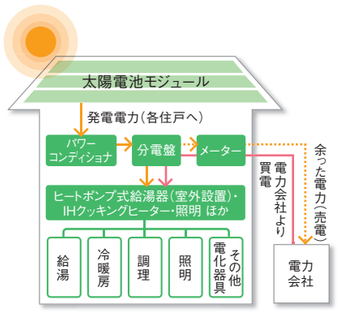
「太陽光発電システム」等エコアイテムを標準装備

太陽光発電システムや高効率給湯器、IHクッキングヒーターを標準装備した、オール電化仕様の2階建賃貸住宅。それが「セジュールエコハ」です。クリーンエネルギーを各住戸に振り分け、余った電力は売電してご入居者に還元できるのも大きな特長。普段の暮らしが省エネにつながる優れた環境性能により、資産価値の高い賃貸住宅を実現しています。
また、太陽光発電システムは周囲の景観との調和に配慮し、デザイン性にもこだわり、瓦屋根一体型を採用しています。

▲瓦屋根一体型太陽光発電パネル
瓦とパネルが一体化。北島様もモデル棟を見学し、すっきり納まったデザインが印象に残られたそうです。

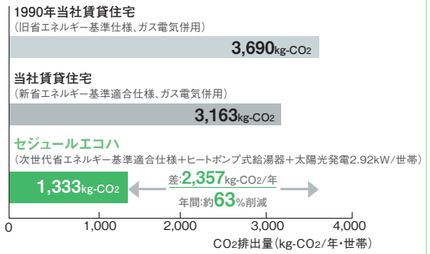
▲太陽光発電モニター
発電量や売電量、電力消費量をモニターに表示。「見える化」によりご入居者の省エネライフをサポート。

■太陽光発電システムによる電気の流れ



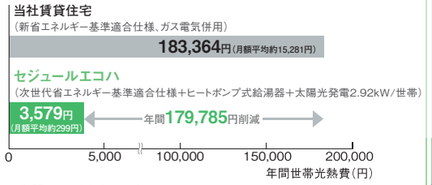
優れた環境性能で、
年間2,357kgのCO2排出量を削減。

■CO2排出量の削減効果（年間）



光熱費も大幅に削減。
家計にもやさしいセジュールエコハ。

■光熱費の削減効果（年間）



※上記は、いずれも「セジュールエコハ」S808プラン
［試算条件］
●建物・住戸条件：メゾネットタイプ、住戸専有床面積98.30m2/世帯
●建設地：東京　●ご家族：3名

大和ハウス工業の
「賃貸住宅におけるCO2排出量削減」の取り組みが、
『平成21年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰』を受賞しました。
詳しくは、Webサイトをご覧ください
＞2009年度ニュースリリース（2009/12/02）

営業の思い　オーナー様の賃貸運営をサポートする提案を続けたい。

北島様にはこれまでも賃貸住宅をお建ていただいています。今回は空き地を駐車場にされていると聞き、セジュールエコハをご提案。建築コストはやや割高にはなりますが、付加価値が高い分高い賃料が見込め、ご入居者には差額以上のメリットがあることをご説明しました。工事中に入居希望の問い合わせがあいつぐなど、一般の方の環境意識が高まっていることもわかり、長期的に安定した賃貸経営をしていただけると考えています。

つくば支店集合住宅営業所 所長　神田 昌彰

▲風がそよぐダイニング
ウッドデッキから室内へ。光や風があふれる開放感ある空間を実現。

いつも〝自然を感じる〟心地よい暮らしを

「セジュールエコハ」は、風や光の太陽の光など、そこにある自然をうまく取り込むことで、環境負荷を低減させています。例えば、風が通る開閉式のランマを設ける、建物内部に入り込んだバルコニーを設けるなどの工夫を施しています。室内に風が行き渡る心地よい空間であれば、エアコンの使用頻度も自ずと少なくなります。この室内設計には、省エネのみならず、健康で快適な暮らしをお届けしたいという当社の思いが込められています。

風や光を取り込む「ブリーズ・イン・プラン」

家のなかに光や風の道をつくる「ブリーズ・イン・プラン」では、ドアを閉めた状態でも採風できるなどの配慮が随所に。8プランを基本に、敷地条件に合わせて設計。今回のプランに最適な風の通り道をデザインしました。

図面：「セジュールエコハ」S808プラン

▲ランマドア
ドア上に開閉式ランマを設け、プライバシーを守りながら風の通り道を確保。

◀竪スベリ出し窓
ウィンドキャッチャーの役割を果たし、効率よく風を取り込みます。

腰壁はリサイクル材を使用。保水性のある床材は打ち水効果も。

居室と一体となった「エコロジアバルコニー」

「使い方によって、オープンスペースにもプライベートスペースにもなる、中庭的な空間の存在はとても魅力に感じました。常に外気に触れられ、開放感もあります」と松原様。広い庭もあるので、ぶどうやオリーブを育ててみたいと語られていました。

入居者の思い　エコを身近に実感できるようになりました。

メゾネット型の住戸でウッドデッキ、インナーバルコニーなどの提案があり、図面を見た時は「ここで、こんなことをしてみよう」と夢がふくらみワクワクしました。また、売電ができると聞いていましたが、電力消費量や売電量などの数値を確認できるので、「これを消したらどうなるのだろう」と楽しみながらエコを実践しています。抽象的に捉えがちな環境を、生活のなかで実感できるようになったように思います。大学で建築を教えているので、環境住宅のモデルとなるこの物件を教え子たちにも見せたいですね。

「セジュールエコハ」にご入居　松原 康介 様

オーナー様の思い

「自然の風や光を利用する」という発想に共感。

従来の賃貸住宅に比べて、イニシャルコストは確かに少し高くなります。しかし、以前は高校の教師をしており、生徒に環境の大切さを説いていましたので、さまざまな環境配慮があるこの物件に関心を持ちました。三重県のモデル棟では、風が抜ける設計や太陽光発電などの設備を確認して納得。長いおつきあいの営業さんへの信頼と、売電ができご入居者にも喜んでいただけることがセジュールエコハを建てる決め手となりました。

「セジュールエコハ」オーナー　北島 睦男 様

3 「お客さま」との共創共生 「個客思考」の商品開発 とソフト提案

お客さまのライフスタイルは多様化し、住まいの安全や快適性に加えて、「自分らしく暮らせる」ことへのニーズが高まっています。大和ハウスグループは、個々のお客さまの立場で考える「個客思考」に基づいた住まいづくりを推進。一人ひとりのこだわりや価値観を満たす暮らしをご提案しています。

Point

- 価値観を共有できる顧客ニーズに120%応える、「個客思考」の商品・サービスの提供を目指します。
- 戸建住宅の新商品「xevo FU～風～」（軽量鉄骨造）と「xevo KU～空～」（木造軸組工法）を2009年8月に、デザイナーズエコ住宅「xevoEDDI」を11月に発売。商品ラインナップを拡大しています。
- 『HAPPY HUGモデルⅡ』（2009年7月発売）など3部門5作品が「第3回キッズデザイン賞」を受賞。
- 「xevo ＋R（ジーヴォ・プラスアール）」を2010年2月に発売。これは「xevo」初の首都圏賃貸併用エコ住宅です。
- 2010年2月より、戸建住宅の資産価値を維持する、オーナー様向けのサポートサービス「AQ Asset」の本格運用を開始しました。

担当役員 コミットメント

取締役専務執行役員 住宅事業全般担当 渦居 隆司

お客さまとの「繋がり」を大切にし 良質なソフト＆ハードの提案を強化します

大和ハウス工業ではxevoシリーズによって、地球環境にやさしい「省エネ」で長期間にわたって安心してお住まいいただける資産価値の高い「高耐久」な住宅をご提供し、「ハード」としての住宅を進化させています。また、さらに多様化するお客さまのニーズにお応えするための「ソフト」を提供するために、個客の声に真摯に耳を傾け、新たな価値を提供し続けます。

xevo（ジーヴォ）シリーズのコンセプト

ライフステージの変化に柔軟に対応。住み継がれる住まいを実現しています。

「xevo」は、次世代の住まい方を見据え開発した戸建住宅ブランドです。蓄積した技術力を進化させ、耐久性や耐震性能を向上。また、当社独自の「外張り断熱通気外壁」や、太陽光発電システム等の省エネ・創エネ設備を標準装備することでCO_2排出量を削減し、ライフサイクルコストも大幅に低減できます。家族と地球にやさしい住まい、それが「xevo」です。

省エネ・エコ

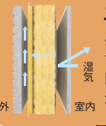
政府が定める新省エネ基準による一般住宅と比べ、CO_2排出量を最大約80%※、年間光熱費を最大77%削減※できます。
※「xevo FU」の場合

外張り断熱通気外壁
住まい全体を2重の断熱材で包み、断熱性を向上

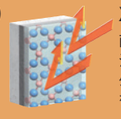
太陽光発電システム
太陽光発電を標準装備した、創エネルギー住宅です

高耐久

基本構造性能をより強固なものとし、建物の長寿命化を実現。防犯性能や加齢配慮なども行き届かせています。



二重防水（防水性）
壁に二重の防水を施すことで結露の発生を防ぎ、建物の劣化を軽減します。



XE（ジー）コート
雨水が外壁の汚れを洗い、紫外線による劣化を抑制

耐震・制震・免震
阪神・淡路大震災クラスの衝撃を受け止める強靭な構造

サポート

AQ Asset（エーキュー・アセット）は、「家」というお客さまの資産の価値を維持するためのサポートサービスです。当社グループのノウハウを活かし、末永く多角的にAdvanced Quality（高度な品質）を保ちます。

グループ内他事業との連携
メンテナンスやリニューアル時に、グループ内のホームセンター、ネット販売の割引特典などを提供する独自サービスを2010年3月から開始

AQ ASSET［エーキューアセット］ メンテナンス リニューアル ライフ

xevo（ジーヴォ）シリーズ

鉄骨自由設計住宅 「xevo FU～風～」
自然の風・光・水を上手に取り込む住まいをプランニングした住まい。

木造自由設計住宅 「xevo KU～空～」
家の大きさはそのままに、心からくつろげる居心地よい住まい。

鉄骨プラン限定住宅 「xevo AI」
「家事サポート提案」で、家族コミュニケーションを応援。

デザイナーズエコ住宅 「xevo EDDI」
建築家・鈴木エドワード氏とコラボレーション。

賃貸併用住宅 「xevo ＋R」
戸建住宅に家賃収入が見込める賃貸部分をプラス。

個客思考の住まい方提案

お客さまの多様な価値観にきめ細かく応え、120%のご満足をお届けします。

お客さまの理想の暮らしを実現するために、断熱や省エネなどの建物性能だけでなく、一歩踏み込んだ住まい方の工夫やアイデアをご提案しています。「xevo」でも、お客さま個々のご要望にお応えできる充実したプランバリエーションを用意。ハードとソフトを共に進化させる姿勢が、今までにない暮らしやすさ、ご家族の豊かな時間を創り出します。

子育て住宅『HAPPY HUGⅡ』

ベネッセコーポレーションの「たまひよ」幸せ倍増プロジェクトと連携。昔の住まいと暮らし方に着目し、絆と育みをテーマにした住まいを提案。

近居・育孫住宅

近くに住んで子世帯の子育てをサポートしたいという、親子と孫3世代の暮らしを応援。自立型近居、住み継ぎ型近居の2つのスタイルを提案。

住まい方提案

人にもペットにも快適な暮らしを提案

ペットと暮らす家

大切なパートナー「ペット」と人の絆を育む家づくりをご提案。ペットの習性に配慮した設備や、共に元気に安心して共生できる工夫を施しています。

健康で安全な食を通じて、暮らしに潤いを届けます

エディブルガーデン

食べることを楽しむ家庭菜園を提案。“わが家産の野菜づくり”は、家族の豊かなふれあいを育むとともに、環境にやさしい循環型の暮らしを実現します。

住宅事業推進部の思い

お客さまのご要望を大切にしつつ、暮らしを豊かにする新鮮な提案のある住まいづくりに努めます。

「xevo EDDI」は、素材感や自然など、感性価値を重視されるお客さまに向けた商品です。開発にあたっては、Web登録をいただいたお客さまのご要望や、現場スタッフへヒアリングした内容をディテールまで反映。販促ツールも、空間を疑似体験できる「3Dプランカタログ」を考案するなどお客さまのご要望を汲み取っています。「そんな住まい方があったのか」と、求められるニーズ以上の空間を提案していくこと。それが私たちの役目だと考えています。

営業本部 住宅事業推進部 事業戦略グループ 山口 知洋

家族の時間が深まる住まい 提案

家の中心をダイニングに。
シンプルで広がりのある空間を実現しました。

自然豊かな多摩ニュータウンの一角に建つのが、中島様のお住まいです。ご夫婦、息子さん、娘さんの4人家族。ご主人は住宅関連の仕事に就かれており、そんなある時目にした当社商品の「EDDI's House（エディズハウス）」に関心を持ち、モデルルームに来られたのが大和ハウス工業との出会い。その後いろいろな立地と建物プランを比較検討され、2007年に建築のご依頼をいただきました。

「鈴木エドワード氏の設計思想に共感。また住宅メーカーが作るデザイナーズ住宅なら高い住宅性能も兼ね備えていると判断し、ダイワハウスさんにお願いしました」。シンプルで広がりのある、自然を常に感じられる家にしたいという中島様のご要望に応えた住まいをご紹介します。

中島様邸（xevo E） 東京都／2008年9月完成
「EDDI's House（エディズハウス）」のデザインと長期優良住宅「xevo」の性能を融合。白と木目が基調の凛とした美しい佇まいです。

中島様の住まいづくりの提案ノウハウを商品開発につなげ、2009年に新商品「デザイナーズエコ住宅xevoEDDI」を発売しました。

家族が自由に使える みんなのダイニング

広いダイニングを家の中心にしたい。その思いを実現したのが1階約22帖の居間&食堂&台所です。団らんの真ん中には、飛騨高山の木工会社に発注したという、2.4mの大きなダイニングテーブル。「絵本を読んだり、パソコンをしたり。その横には料理をするママがいる…と。それぞれ好きなことをしながらも一緒の時間を過ごせる生活がしたかった」とご主人。使い終わったら片付ける、そんな暮らし方がこどもたちも自然とできるようになってきたそうです。

エントランスには より広く見せる 空間提案が

「入った瞬間明るく開放的な、ドラマチックな住まいに」という鈴木氏のデザイン提案を取り入れたのがこの空間。大きな吹抜けが広がり、玄関アプローチと同色の床材を使用することで空間に連続性を持たせています。日本家屋の土間のようなスペースはお子さまの遊び場にも。洗面所等の水廻りも区切られていないのびやかな住まいで、鬼ごっこをしたり楽しまれているそうです。

将来を見据えた、可変性のあるプレイルーム

2階には二人のお子さまの部屋をゆったりと配置。「こどもが成長した時は2部屋にするつもりですが、壁は作らず、可動家具で仕切ることを考えています」。中島様のお考えを聞き、照明の配置等も設計段階で十分考慮。また壁や階段の手すりなど、将来必要となった時には対応できるよう強靭な壁材を採用しています。

こどもたちが自由に走り回れる、のびやかな空間設計が中島様邸の特徴

外の自然とつながる暮らしの実現

室内にいながら外を感じられる、鈴木氏の設計思想に強く惹かれたというご主人。「ニュータウンという環境を選んだのは、公園や遊歩道など自然があふれているからですが、それを大きな窓越しに眺められる。自然と一緒に暮らしている感じですね」。この家は、自然の風や光などを住まいに行き渡らせる工夫もたくさん施されています。

ウッドテラス横に大好きな楓を植樹

ご主人が大学時代を過ごし、奥さまの実家もある長野県。自然と共に暮らしたいと思うようになられたのは、ここで自然の美しさに触れたから。「特に楓。紅葉もさることながら新緑の美しさは格別です」。庭には楓を一本植樹し、季節の移ろいを楽しんでいらっしゃいます。「私は、居住空間だけでなく敷地全体が住まいだと思っています。外構も含めて提案して欲しいと設計担当の方にお願いし、満足のいくものを作っていただけました」。

お客さまの思い とことんこだわって、家づくりを楽しみたい。思いが叶えられました。

やりたくてもできなかったシンプルな生活が実現でき満足しています。なるべく壁やドアで仕切らず、広い空間をつくることができました。どこにいても家族の気配が感じられるのがいいと妻も話しています。仕事が忙しくても家にいる時はいつも一緒にいられますから、家族の方を見て暮らせるようになった気がします。こんな家にしたいと模型を作って相談するなど、プロセスも楽しかったですね。営業の大森さんをはじめ相談させていただいた方は振り返ると30人以上。通常は1/2冊ぐらいで完了する打ち合わせノートが3冊にもなったそうで、私のこだわりをすべて受け止めてくれた皆さんに感謝しています。

オーナー様 中島 宣彦様

モデルルームでの相談時から、横浜北支店住宅営業所の大森が担当

一級建築士でもある中島様。実際に模型を作られて検討

実践報告

「アスフカケツノ」

4 事業展開と株主との信 頼関係構築

「株 主」との共創共生

大和ハウスグループは、収益の確保と社会貢献視点による事業の拡大に向け、培った技術力を発展させた多彩な新規事業を展開。成長市場への投資、既存事業等との連携を通して企業価値の向上を図っています。これらの経営方針を投資家にご理解いただくため、積極的なIR活動を推進しています。

Point

- 顧客視点に立った新規事業の開拓や既存事業の構造改革により、新しい価値を社会に創出しています。
- アスフカケツノ事業を成長させる先行技術開発に経営資源を投入。産学連携及び友好的M&Aを推進します。
- 「環境エネルギー事業部」、「ヒューマン・ケア事業部」を新たに設置。既存事業との連携を図りグループ事業の柱へと成長させます。
- 株主の皆さまへの利益還元と、将来に向けての事業展開、経営基盤の強化に必要な内部留保とのバランスを考慮します。
- 株主・投資家の皆さまのご要望に応えて、2010年4月に初の「個人投資家 会社説明会」を開催。第3四半期決算発表後に「機関投資家向け決算電話カンファレンス」を実施しました。

事業領域の拡大

「世の中に必要とされる」事業への積極投資で、企業力強化を図ります。

明日不可欠の（アスフカケツノ）事業であるかどうか。これは、当社グループの事業戦略の揺るがないキーワードです。「建築の工業化」という技術力を原点に、ソフトビジネスを充実させ、さらに社会的要請に応えるソリューションビジネスへと事業領域を拡大。多彩な商品・サービスを創出し、株主の皆さまはもとより社会の利益につながる成長を目指します。

防犯配慮型住宅

オーナー様の安全な暮らしを守るため、あらゆる角度から防犯に配慮した住まいをご提案。

長く住み継がれる住まいを提供

工業化建築の技術力を生かし、住まいの高耐久・長寿命化を促進。また、住み継がれる住まいをサポートするリフォーム事業も推進。

高齢社会に呼応する実証研究

CYBERDYNE㈱と自立動作支援ロボットスーツHAL®福祉用の総販売代理店契約を締結。全国で販売を開始。

工業化技術を活かし農業事業を展開

コンテナ式植物工場の実証実験、㈱雪国まいたけとの業務提携など、農産物の生産性向上を目指し、農業の工業化を推進。

住宅ホームサーバーの開発

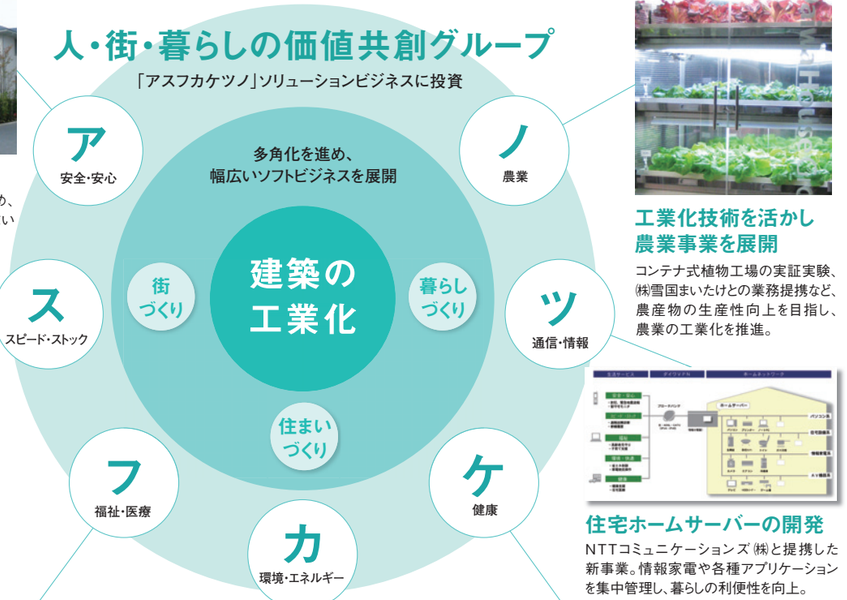
NTTコミュニケーションズ㈱と提携した新事業。情報家電や各種アプリケーションを集中管理し、暮らしの利便性を向上。

大型リチウムイオン電池普及促進

高効率エネルギー利用に向け、リチウムイオン電池を用いた電力貯蔵システムをエリーパワー㈱と共同開発。

インテリジェントトイレ開発

TOTO㈱との業務提携により、血圧・体温等の情報を蓄積し在宅健康管理ができるトイレを実用化。



「ROBOT SUIT HAL」及び、「ロボットスーツHAL」はCYBERDYNE株式会社の登録商標です。

担当役員 コミットメント

代表取締役副社長 経営管理本部長 兼 CFO 小川 哲司

積極的なIR活動・緊密なコミュニケーションを通じて、経営の質を高めていきます。

当社グループがさらに大きく飛躍するために、グループの事業再編・連携や経営基盤の強化による業績向上に努めるほか、超高齢社会、環境対応など将来に向けた新たな収益源の育成にも果敢に取り組んでいます。厳しい事業環境が続くと予想されますが、株主・投資家の皆さまへの積極的なIR活動と緊密なIRコミュニケーションを推進し、いただいたご意見を活かしながら、経営の質を高めていきます。

今後の事業戦略とIR活動

株主の皆さまのご理解と信頼を深めるために、積極的にIR活動を実施しています。

「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指した事業を展開。少子・高齢社会や地球環境との共生に向けた福祉・環境関連事業のほか、住宅ストック事業や海外事業にも注力しています。これらの新規事業についても、より一層ご理解いただくために、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの強化に努めていきます。

海外事業展開

中国大連で963戸の「イワ・シャンゼリゼ」など分譲マンションを開発、当社の独自ノウハウを海外でも活かし、市場を拡大していきます。

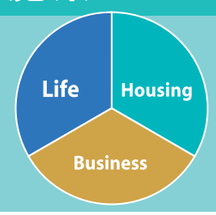
重点事業領域

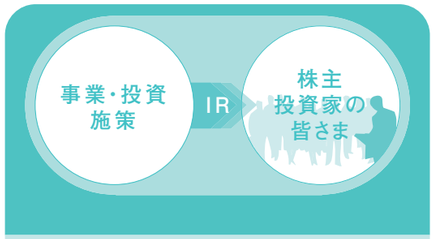
高齢社会を見据えた「ヒューマン・ケア事業」、地球環境との共生を目指す「環境エネルギー事業」を強化します。

重点投資施策

バランス投資戦略

ハウジング部門ではリフォーム事業に重点投資。現在ハウジング部門が売上の2分の1を占めますがライフ部門を拡大、3分野のバランスがとれた成長を目指します。





積極的なIR活動

投資家の皆さまと対話機会を拡充

既存事業から新規事業まで、当社グループの多岐に渡る取り組みをお伝えするために、外部機関が主催するカンファレンスやフォーラムにも積極的に参加。株主や投資家の皆さまと対話する機会を広げ、貴重なご意見を経営に活かしていきたいと考えています。

経営企画担当者の思い

新技術×現場のニーズで新市場を開拓。大和ハウスグループの成長は社会課題への挑戦とともにあります。

世の中に必要とされる事業をするのは、あたりまえのことかもしれませんが、実行するのは大変難しいことです。これらの事業にあたりまえではないほど真剣に取り組んでいるのが当社です。大和ハウス工業の原点はプレハブ建築のような新しい市場を創ることです。理念をカタチにできる経験・ノウハウと新技術を融合させることで、ビジネスチャンスは大きく広がります。理念を共有できる企業や大学等とも連携して、社会に役立つ事業を創造する—これは株主の皆さまへの責任を果たすことにもつながると考えています。

経営企画部 企画・推進グループ グループ長 山﨑 洋一

投資家ニーズに応えるIR活動

市場と経営をつなぐパイプ役として、双方向のコミュニケーションを重視。株主の皆さまとの長期的な信頼関係を構築します。

大和ハウス工業では2008年4月にIR室を開設以来、株主・投資家の皆さまとの長期的な信頼関係を構築するため、社内関係部署と緊密に連携しながら、正確で公平な情報開示や、問い合わせに対する速やかな回答に努めています。日々の面談・電話取材のほかに、経営方針等を伝える説明会や決算スモールミーティングなども定期的に開催。また、いただいた貴重なご意見やアンケート結果を積極的にIR活動に反映しています。

所有者別株式分布状況（2010年3月31日現在）

	株主数	持株率
金融機関	121名	43.3%
外国人	499名	28.6%
個人・その他	32,914名	12.3%
その他国内法人	1,308名	10.5%
自己名義株式	1名	3.5%
証券会社	42名	1.8%
政府・地方公共団体	1名	0.0%

「個人投資家 会社説明会」を実施

2010年4月に個人投資家を対象とした説明会をはじめて実施。代表取締役会長兼CEOの樋口武男が自らの企業人生と経営哲学を語り、約250名にご参加いただきました。

当社初の「個人投資家 会社説明会」を開催

代表取締役会長 兼 CEO 樋口 武男

参加いただいた個人投資家の皆さまからは、様々なご意見をいただきました。

【スモールミーティング後のアンケート調査より】

- トップの話を通じて大和ハウス工業という会社を知ることができ、興味を持ちました。
- 「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」の内容に感動、応援したいです。
- 福祉、環境、農業など、世の中に必要とされる事業についての分析に感銘しました。
- 自分の信念、ポリシーの裏付けがあるから、お話に迫力がありました。もう少し細かい所まで聞きたかったです。

充実のIRツール

既存の株主・投資家の皆さまだけでなく、これから投資をお考えの方にも、当社事業をよりご理解いただくために、最新のIR情報や各種財務データの掲載など、Webコンテンツの充実を図ります。

▲個人株主向け報告書　▲Webコンテンツ

投資家向け会社説明会をさらに充実

代表取締役社長 兼 COO 村上 健治

経営方針説明会

これまで決算日翌日に実施していた「アナリスト向け説明会」を、2010年度から決算当日に概要を報告する「決算電話カンファレンス」、今後の成長戦略を説明する「経営方針説明会」へと編成しました。
決算発表当日に電話カンファレンスを実施することで、即時性のある情報発信に努めるとともに、経営方針説明会では、今年度および中長期的な視野での経営方針を代表取締役社長兼COO村上健治が説明。また、アスフカケツノ事業については、代表取締役会長兼CEO 樋口武男が説明し、当社グループへのご理解を深めていただいています。IR担当役員が決算概要についての個別のご質問・ご要望にお応えする「投資家向けスモールミーティング」とあわせて、それぞれの役割を充実させています。

日英同時開示により、海外の投資家にも情報を公開

海外の投資家向けには、アニュアルレポートの送付や、Webによる財務・経営情報の日英同時配信を行っています。特殊性のある日本の住宅市場の解説や、ハウスメーカーの枠を超えた多彩な事業展開についての情報も発信。数字だけでは見えにくい当社グループの企業活動をご理解いただけるよう注力しています。

▲ アニュアルレポート

IR室の思い

投資家の皆さまのニーズをきちんと受け止めながら、当社グループの魅力を伝えていくと同時に、事業内容・財務情報をよりわかりやすく適時に発信していきます。

投資家・株主の皆さまに対するコミュニケーション部門として、適正な情報開示によって、適正な企業評価が得られるよう日々IR活動を行っています。株主と経営者とのパイプ役として、IR室に寄せられるさまざまなお問い合わせにきめ細かく対応しています。また、皆さまから寄せられたご意見・ご要望を真摯に受け止め、経営にフィードバックしながら、正確かつ迅速な開示手法を追求していきます。

経営管理本部 IR室 関 沙織

5 「取引先」との共創共生

「建築の工業化」により、品質を極める

大和ハウスグループは「品質はお客様との約束、安全は社会との約束」を基本理念とし、工業化住宅のパイオニアとして工法や部材の研究を重ねるとともに、設計・製造・施工分野における品質管理体制を構築しています。全国の工場において、お取引先の協力を得ながら品質の均一化を図る取り組みを続けています。

Point

- よりよいパートナーシップを築くために、「取引先会社行動規範」の基本三原則 人権の尊重、法令の遵守、環境保全に則った事業活動をお取引先と共に展開しています。
- 協力会連合会、トリリオン会、設和会との協働体制で、顧客満足度の高い品質を追求しています。
- 協力会連合会では「信頼と挑戦」をキーワードに、安全・品質・環境・販売促進を基本方針として活動しています。
- 全国の工場では改善活動、技能コンクール等の取り組みを重ね、品質向上に努めています。
- 2009年7月に、公正で透明性の高い関係づくりを目指し、専用の窓口「パートナーズ・ホットライン（P37）」を開設しました。

3つのサプライチェーンネットワーク

お取引先とのパートナーシップを大切に、共存共栄を目指します。

創業以来、全工程の3分の2を工場で一貫生産しているのが大和ハウス工業の工業化住宅です。信頼の高品質を保持するには、多くのお取引先の協力がなくては成り立ちません。当社グループは優れた製品を届けるために、生産・施工協力先、資材調達先、設備協力先から成る3つのサプライチェーンのネットワークを構築。これらお取引先との強い絆を築くことで、「品質」という約束を果たしています。

大和ハウス工業協力会連合会

当社グループ独自の会で、製品の品質に深く関わる生産と施工にご協力いただく会社で組織しています。相互研鑽と互助親睦を目的に1987年に発足。全国81ヶ所の支部では、スキルの向上や作業効率化を図る取り組みを続けています。

トリリオン会

資材調達及び物流にご協力いただく会社で組織しています。共同輸送の推進など協働で温室効果ガスの排出削減にも取り組んでいます。

設和会

設備メーカー、販売会社、エネルギー会社、通信会社等で構成され、技術セミナーや展示会の開催などを通じ、情報収集及び技術の向上に努めています。

※2010年3月31日現在の数値

協力会連合会事務局の思い

“互助親睦”が当社の原点。お取引先との連携を強め、お客さまに感動を与える品質・サービスを追求していきたい。

「大和ハウス工業と一緒に共創共生を盛り上げていこう」というお取引先の存在は、当社の成長を牽引する大きな力となっています。これは、お取引先はパートナーであるという創業者の思いが大和ハウス工業・協力会社に浸透しているからこそです。お客さまに120%ご満足いただくには何ができるか。協力会連合会は7部会で活動していますが、それぞれの施策を着実に実践していきたいと思います。

技術本部 技術部 大和ハウス工業協力会連合会事務局 グループ長 森本 稔彦

担当役員 コミットメント

取締役 専務執行役員 生産購買本部長 石橋 卓也

新技術・新工法を積極的に取り入れ、協業体制をさらにステップアップさせます。

当社では、創業時より工場協力会社制度という独自の協業体制をとってきました。協力会社さまの高度な技術・技能に支えられ、安定した高品質の住宅部材や建築部材を施工現場にお届けすることができています。今後も、新技術・工法のイノベーション情報を積極的に取り入れ、互いに培ってきた技術・技能を常にステップアップさせ、「良いものを・早く・適正な価格で」提供していきます。

工場部会の取り組み

工場での技能向上・改善活動が信頼の品質を実現しています。

当社では現在10の工場を有し、部材加工、組み立て、物流に至る全工場内作業を協力会社と協働しています。品質の保持、対等・公平な関係づくりを目的とした「統一マニュアル」をお取引先と共同で策定。また、さまざまな技能向上活動や改善活動を推進するなど、品質の均一化と生産性の向上を目指した取り組みを継続しています。

品質安全評価

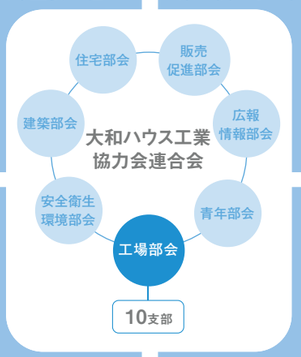
すべての協力会社について、年2回の品質・安全評価を行っています。重要工程については、作業者の認定資格及びスキルを契約要求項目の一つとして指定しています。

二者監査チェックシート

改善活動

作業工程や職場環境の問題点を改善する活動を実施。効果の高かった事例を「改善事例発表会」で報告しています。

画期的な提案は全工場へ水平展開。



技能者認定制度

工程検査員／納品検査員／設備管理責任者等、計13の技能資格を認定。

品質の向上を目的とした当社独自の認定制度を設け、重要工程に従事する作業者については専門別教育を実施しています。

技能コンクール

品質審査の結果、特に優秀な技能者を表彰。

品質月間を設けて、「技能コンクール」を各工場支部で実施。個々のスキル向上への意欲を高める機会にもなっています。

生産購買本部の思い

互いを信頼し、いい緊張感を保ちながら、良いものを早く適正な価格でお届けできる環境を整えています。

工場内では複数の協力会社が作業を行っています。当社はそれを管理する立場にありますが、協力会社ごとのルールを尊重し、生産性の向上につとめています。つまり信頼がベースにあるから成り立っているわけです。工場の「連絡協議会」では協力会社参加のもと、さまざまな課題や改善について協議し、双方が理解し、納得したうえで工場運営を行っています。品質面だけでなく安全管理にも配慮を行き届かせ、よりよいパートナーシップを築きたいと考えています。

生産購買本部 生産部 次長 橋村 和芳

5 「取引先」「建築の工業化」により、品質を極める 事例紹介

工場での協働生産体制

徹底した品質の均一化。これは、協力会社との連携なくしてできないものです。

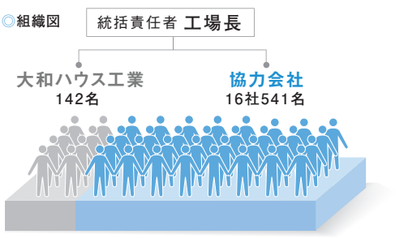
モノ作りの現場となる工場では、大和ハウス工業の製品が、協力会連合会の会員でもあるお取引先の協力のもと生み出されています。今回は、協力会社と連携した「三重工場」の品質管理体制をご紹介します。
戸建住宅2,000棟※、集合住宅700棟※の部材がここで生産されていますが、信頼の高品質を実現する取り組みについて、三重工場長と、協力会社であるマスダエンタープライズ㈱様、㈱ファースト様に伺いました。

※年間出荷量

三重工場

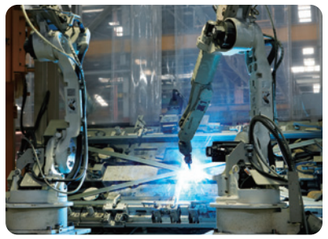
◎事業内容	住宅系部材の生産と現場搬送
◎主要生産品	鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル
◎出荷エリア	愛知県、三重県、岐阜県、静岡県、福井県

◎組織図



16社の技術を集結させ高品質を実現

当社の製品は、部材の加工・塗装から組み立てに至るまで、自社工場での一貫生産体制により作られています。三重工場内では、コンピュータ制御技術を用いた自動化、ロボット化を推進。協力会社はそれぞれの作業エリアで、担当ラインの生産品質の保持・向上に努めています。「当社と協力会社はもちろん、協力会社間の連携も重要です。工程や品質管理についての会議を行い、さまざまな課題について共に検証し、16社と当社が一体となって品質を確保しています」と語る平戸工場長。



外壁パネルフレームラインでは鉄骨の溶接を自動化。コンピュータ制御により、安定した品質の製品が作られています

マスダエンタープライズ㈱は鉄骨加工、㈱ファーストは外壁パネル組立加工を担当

万全の製品検査体制を構築

三重工場では1996年に国際品質保証規格「ISO9002」を認証取得(2002年に「ISO9001」に切替更新)。この品質マネジメントシステムに則り、部材単位で厳格な品質規定を定めています。品質を保持するために、協力会社には品質要求項目を提示し、工程検査では規定どおりに仕上がっているか等を協力会社の責任のもとで行っています。それをクリアしたものに対し、当社が最終の製品検査を行っています。

溶接が所定の脚長(厚み)になっているかを、当社の従業員が検査します

一人ひとりの技能を向上させる

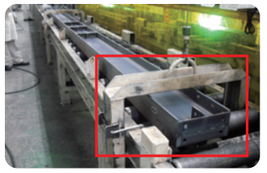
自動化とともに、品質を支えているのが協力会社社員一人ひとりの技術です。当社では、契約項目として重要工程には資格認定者を配置するように指定。工場長が認定する、接着剤塗布作業、溶接作業等の資格に関しては、座学と実技による研修制度を整えています。
また、スキルとモチベーションの向上を目的とした「技能コンクール」を開催し、2009年度に三重工場で行われた同コンクールには協力会社の社員61名が参加しました。

熟練の技能が必要とされる溶接作業は、認定資格者が配置されています

改善活動を日々継続すること

現状の課題を見つけ、検証し、解決する。協力会社からの提案を受けて、取り組みを強化しているのが改善活動です。「品質、安全、業務効率に直結することですから、いかによくしていくか。常に考え、日々やり続けるものと考えています」というのが、増田様中川様共通の認識でした。また、協力会連合会工場部会主催の「全国工場改善事例発表会」に参加し、全国工場と共に推進する改善活動が信頼の品質につながっています。

〈長尺梁の生産ラインにおける改善事例〉



対策実施後の歪み取り治具

溶接歪み箇所に合わせ移動できる治具を考案したことで、生産効率が17.6%向上しました。

工場長の思い 感謝の気持ちを忘れずに、共に成長・発展することを目指します。

当社は協力会社のためにどうすればよくなるのか、協力会社は当社のためにどうすればよくなるのか、と双方が考えることで信頼関係は深まっていくのだと思います。三重工場は設立から39年になりますが、協力会社の皆さまに同じ思いで取り組んでいただけているのは非常にありがたいことです。共に発展するために、これまで以上の関係を創る努力を重ねたいと考えています。

三重工場 工場長 平戸 幸広

協力会社の思い 「お客さまのご満足」という同じ目標に向かって。

大和ハウス工業は当社にとってはお客さまです。発注する側、仕事を受ける側と向き合うニュアンスがありますが、「お客さまに120%の品質を届ける」ということでは、同じ方向を向いていると感じています。「三重工場」というグループで取り組んでいる一体感がある、働きやすくやりがいがある環境です。技術を磨き改善を重ね、大和ハウス工業が求める品質にしっかり応えていきたいと考えています。

マスダエンタープライズ㈱ 代表取締役 増田 大樹 様(左)
㈱ファースト 代表取締役 中川 賀清 様(右)

地域社会とのコミュニケーション活動

地域の皆さま、工場で働く方々とそのご家族への感謝を込めて。

三重工場では毎年「工場感謝祭」を開催しています。当日は工場を開放し、当社の社員が日頃の感謝の気持ちを込めて皆さまをおもてなし。協力会社の従業員とそのご家族に楽しんでいただけるさまざまなイベントを実施しています。このほかにも、地域の皆さまと連携を図りながら幅広い分野で数多くのコミュニケーション活動を行っています。地域社会の一員として、今後もお世話になっている皆さまのお役に立てる活動に取り組んでいきたいと考えています。

地域の皆さまと楽しいひとときを過ごした「工場感謝祭」

小学生の社会見学を受け入れ、免震装置等の体験学習を実施

「鈴鹿山脈かもしかハーフマラソン」にボランティアとして参加

6 自主選択・自立型の人事制度で「人財」を育成

「従業員」との共創共生

大和ハウス工業の人材育成のキーワードは、「人財」。すなわち、人こそが企業にとって最大の財産であるということ。そのため、各種制度、人事評価、福利厚生などさまざまな側面から、ユニークな取り組みを行い、社員が最大限に能力を発揮できる職場環境を目指しています。

Point

- 仕事とは与えられてするものではなく、自己研鑽の積み上げが結果を生み出すという考え方のもと、チャレンジ精神を活かし、モチベーションを高める自主・自立型の研修、および人事制度を導入しています。
- 多様な働き方を可能にする「ダイバーシティ」の考え方を重視。育児や社会活動と仕事の両立を支援しています。
- 大和ハウス工業の女性社員の育児休暇取得率は100%。意識改革とサポートの両面から、結婚→子育て世代の女性社員の活躍の場を広げています。
- 2005年から、一子出産につき100万円を支給する次世代育成一時金制度を導入。2009年度は631名が取得するなど、日本の将来を担う新しい世代の育成を応援しています。

担当役員 コミットメント

取締役常務執行役員
経営管理本部戦略部門担当
河合 克友

「人」を育てる風土を醸成し、「人」が育つ環境を整えていきます。

当社グループの事業フィールドは幅広く、将来に向けて新たな挑戦も始まっています。厳しい環境のなかでも、未来を切り開く「人財」の育成は、常に経営戦略の基盤と考え、社員のモチベーションを向上させるための人事制度を構築し、能力を最大限に発揮できる環境を確立。社員が仕事を通して自分の成長を考え、人が人を育てる風土を形成していくための仕組みを創造し続けていきます。

人財育成指針

一人ひとりのモチベーションの向上が、明日の企業活力を生み出します。

ますます少子・高齢化が進むことが予測される日本。今後は、働き方についても、個人のライフスタイルや価値観に即した柔軟な対応が欠かせません。当社では、働き方の多様性を反映できる自主選択型の人事制度をいち早く導入。社員一人ひとりのモチベーションを高めることで「人財」育成の風土を醸成し、企業体質のさらなる強化を目指しています。

次世代リーダー研修

教育体系の確立

現場実習などを通じて初級社員を育成。また、次世代リーダー育成制度を充実させることで経営機能を強化。従来からの階層別研修もよりタイムリーな体系に見直し、充実を図っています。

女性の活躍を支援する社内報「Waveはあと通信」

女性社員の活躍推進

女性が活躍できる職場は男性も働きやすい職場になると考え、女性が少なかった職種にも女性の配属を開始し、性別を問わず多様な人財を活かす職場風土づくりを推進。

（職種選択）FA制度／社内公募制度導入

希望の部署、職種を自ら選び立候補できる制度を利用することで意欲を向上。また、勤務地選択制度により、持ち家取得を促進し、多様な働き方を支援。

ワークライフバランスの推進

勤務体系と勤務時間の見直しにより、労働時間の適正化を推進。女性社員の仕事と家庭の両立を支援するとともに、男性社員による子育て参画支援制度の利用を促進。

支援・育成制度

プライベートと仕事、それぞれで豊かな人生を支援しています。

当社が導入している制度や施策は数多くあります。それは「制度」を充実させることが、個人の意識改革につながっていくと考えているからです。だからこそ、働く意欲につながる新たな取り組みは積極的に採用し、個人と組織の活性化をサポートしています。

◀支店長公募育成研修

公募・FA

社内公募制度／FA（職種選択）制度

1998年から新規事業への要員を公募する等、個人が立候補できる社内公募制度を設置。さらに2005年からは、希望する職種・部門に自ら手を挙げて異動できるFA（職種選択）制度を導入。2009年度は、17名の社員が制度を利用し、適材適所で活躍しています。

支店長公募育成研修制度

「支店長公募育成研修制度」は、やる気と意欲を尊重する当社ならではの試みです。これまでに研修を修了した205名のうち37名が支店長に任命され、明日の当社グループを率いるべく邁進しています。

◀ボランティア休暇で活動する社員

ワークライフバランス

育児休業制度／育児時短勤務制度

育児休業に加え、小学3年生まで可能な育児短時間勤務制度も充実。幼い子の急な発熱等の際に取得できる子の看護休暇も整備。男性社員に対しても、出生後5日間の連続休暇が可能なハローパパ休暇制度を設けています。

ホームホリデー

本人、家族のために計画的に休暇を取ることを義務づけるホームホリデー制度の他、社会貢献活動を行う場合に有給休暇と別枠で取得できるボランティア休暇制度も導入。プライベートを充実させています。

◀大和ハウス塾

教育体系

実務能力認定制度（Di-Q検定）

部門・職種ごとに求められる実務能力について社内検定を行い、「できるようになったこと」を一つひとつ確認していくことを通じ、新入社員を育成しています。

大和ハウス塾

「次世代のリーダーを育てる」というビジョンのもと、グループ横断の経営スクールを開講。40代の社員を中心に、将来の経営幹部やグループ会社の社長を目指して、切磋琢磨しています。

人事担当者の思い

5年先、10年先を見越した戦略的人事を行っています。

人事部は「制度」を整えると同時に、意識改革の仕掛けづくりや、制度を利用しやすい環境整備も進め、今の試みが5年先、10年先にどういう効果をもたらすか、というスタンスで日々の業務に取り組んでいます。当社には、チャレンジ精神を重視するという企業風土があります。なによりも個人の意欲を尊重する、そんな視点から企業全体を大きく成長させる戦略的人事を今後も推進していきます。

人事部 人事グループ グループ長 佐伯 佳夫

仕事にやりがいを、人生に豊かさを

やりたいことがやれる。
それが「やりがい」につながります。

大和ハウス工業では、男女を問わず仕事とプライベートをバランスよく両立することができるよう、さまざまな制度を導入しています。また、「自主・自立」の考えのもと、職種を自主選択できる制度を導入。当座談会では、制度を前向きに利用して自己実現につなげた社員が集い、率直な気持ちを語り合いました。

失敗を恐れず、念願の仕事にチャレンジ

――木村さんと中村さんは希望の職種に立候補できる公募制度、FA制度を利用して、社内異動をされましたが、それぞれきっかけを教えてください。

木村　私は、公募制度に応募して、2005年から4年間、中国・天津で仕事をしました。実は、その2年前にも中国勤務の公募があって、手を挙げたのですが、書類選考も通らなかった。めげずにもう一度挑戦したら、今度はトントンと(笑)。
もともと、海外市場に興味があり、いつか長期で暮らして仕事をしてみたい、と思っていたんですが、そこにこの大きなチャンスがあり、飛びつきましたね。

中村　私は、住宅の営業職から流通店舗の営業職にFA制度を利用して異動しました。実は、入社当初から、流通営業の仕事がしたかったんです。会社説明会で、先輩から聞いた「流通営業は人の流れを変える仕事だ」というひと言がずっと心に残っていまして…。土地オーナー様とテナント様を結びつけて、地域の核となる大型施設を作っていく、そんなダイナミックな仕事に憧れて、10年間。当時はFA制度がなく、なかなか希望が叶わなかったのですが、2007年にFA制度が導入され、ダメもとで手を挙げたんです。その結果、FA制度の一期生になることができました。

――異動してみて、実感はいかがですか？

中村　流通営業に移って5年目ですが、せっかく異動ができたのですから、それに見合う成果をあげなければいけません。仕事に対する評価は私が決めることではないですが、自分自身としては100%満足、充実しています。
昨年も、宮城県で複合施設を手がけたのですが、金融機関や医療施設など、近隣の方の希望通りの施設が誘致でき、とても喜んでいただきました。プロジェクトが好調で、見込み以上の集客があると、本当に嬉しいですし、やりがいを感じます。

木村　私も、本当に行ってよかったと思っています。いざ決まると本当にやっていけるのかと不安になり、一時は悩みましたが、すばらしい経験ができました。私の仕事は九河国際村という日本人駐在員向けのアパートの管理業務だったのですが、さまざまな業種の方と知り合うことができて、大いに刺激を受けました。
それに、私が接した中国の人々は、非常に勤勉で優秀な人が多かった。文化や価値観の違いはありますが、それを認め合うことがなにより大切、ということも学びました。
昨年、本社海外事業部に戻って来て、現在は設計・CG・建築模型などのアウトソーシング業務を行っている中国の関連会社を担当していますが、中国に駐在した経験がとても役立っています。

中国・天津にて

中村 広樹

仙台支店 流通店舗営業所 営業課主任

1997年入社。2007年、住宅営業から10年来の希望であった流通営業に。その間、イントラネットで公開される流通関連の研修資料には必ず目を通していた。悪い情報も正確に伝え、素早く対処する誠実な仕事ぶりに顧客の信頼も厚い。

仙台支店・執務室にて

ただ今、ワークライフバランスを実践中

――谷口さんは、2回の出産を経て、営業の現場で活躍されていますが…。

谷口　仕事と生活の両立は、毎日が戦争です(笑)。一人目の妊娠が分かった時は、仕事を続けられるかどうかずいぶん悩みましたが、集合住宅の営業に携わって4年、仕事ものって来ている時期でしたし、せっかくご契約いただいたオーナー様に辞めるとは言いたくなかったんです。また、オーナー様の「どうして辞めなければいけないの？」という言葉に背中を押していただきました。当時の上司も、産後も仕事を続ける部下は初めてのことで戸惑いがあったと思いますが、「辞めるのは簡単だから、一度、仕事を続けてみたら」と言ってくれました。

――お二人目はその5年後ですね？

谷口　この時も、支えとなってくださったのは、オーナー様です。土地オーナーの方は人生のベテランが多く、「仕事も大事だけど、子育ても大事だよ」と言っていただき、引き渡しまで担当できないのがわかっていてもご契約をくださいました。
それと、ここ5年で制度が充実し、会社として、出産後も働きやすい環境を作っていこうという方針になったのも大きく影響しています。育児休業はもちろん、看護休暇や、ボランティア休暇等、名目のある休暇制度があれば、単に有給休暇を取得するより、休暇が取りやすいですね。私もこどもが熱を出した時に、看護休暇を利用しています。少しずつではありますが、制度が整うにつれて従業員の意識も、「仕事も生活も大事」という方向に変わって来ているのではないでしょうか。また、子育てと仕事、両方こなそうと思うのだから、2倍大変なのは当たり前。でもその分、喜びも2倍です。遅くまで働かなくても工夫次第で仕事の成果をあげることはできます。

木村　確かに、社内の雰囲気は変わってきましたね。「ホームホリデー」も推奨されているから、かなりの率で取得している。

中村　私の上司も、「ハローパパ制度」を利用していました。上の人が制度を利用すると、部下も利用しやすいですよね。特に営業職の場合、スケジュール調整が難しいですが、そこでうまくバランスをとるのが、これからの社会人のスキルの一つとして求められているのかもしれません。

オーナー様との沖縄旅行で

谷口 みのり

堺支店 集合住宅営業所 営業課主任

2000年入社。2歳と6歳の2児の母。ふたり目出産の時は、いつ陣痛が来てもいいように、入院用品を営業車に積んで、ぎりぎりまで仕事をしていたとか。2008年社長賞特別賞受賞。

自主・自立の働き方をめざして

――大和ハウス工業では、「自主・自立」ということを、人財育成の柱にしていますが、それぞれの実感はいかがですか？

中村　希望の仕事に自分の意志で手を挙げるということは、期待もされるということだし、プレッシャーも責任もあります。でも、今後、FA制度を利用する方には、自分が挑戦したい仕事に果敢に挑んでほしいですね。たとえ希望が叶わなくても、挑戦することによって、得られるものはある。
営業という仕事には正解がないので、いつも試行錯誤の連続ですが、目標があれば前向きな気持ちを保つことができ、それが自分の成長につながっていくのだと思います。

木村　本当に、現場は常に手探りの状態。けれど、当社の強みは現場の力だと思います。海外事業も、手探りでやっている。でも苦労があるから、やりがいもあるのだと思います。

谷口　私も、壁にぶつかりながらやって来ましたが、仕事を続けていてよかったと思っています。特に、お客さまとの絆は財産。私が仕事に駆け回っている様子を見て、「こども、見ててあげようか」と言ってくださるオーナー様もいるんです。
賃貸住宅は、竣工したら終わりではなく、30年、40年と、そこでさまざまな方が暮らしていく「地図に残る仕事」です。だからこそ、誇りに思うし、人とのつながりが大切です。

木村　今、当社は、世界の大和ハウス工業への一歩を踏み出したところ。100周年で売上10兆円という目標に到達するためにも、各事業の成功が不可欠だと思います。
当社の事業分野は幅広いですから、将来、どんな分野でどんなチャンスが巡ってくるか分からない。特に若い人には、得意分野でのスキルアップに励んで、いつでも飛躍できるようにウォーミングアップをしておいてほしいですね。

Column

“意欲”と“多様な働き方”を応援しています。

当社では意欲のある人財を適所に配置するため、自らが希望する職種に立候補できる職種選択(FA)や社内公募制度を導入しています。また女性社員の活躍は、かねてより提唱しているダイバーシティ(多様性を認め合う社会)の認識を浸透させることにもつながります。各種制度を整え、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指します。

自主選択・自立型人事制度(累計)

制度名	募集回数	応募者総数	採用者総数
職種選択(FA)制度※1	毎年	437名	56名
社内公募制度※2	73回	347名	121名

※1 2005年より導入　※2 1998年より導入

仕事と家庭を両立させるための制度

制度名	2009年度利用者数
育児休業制度	179名
出産・育児短時間勤務制度	156名
子の看護休暇	412名
子育て休暇(ハローパパ)	142名
育児支援サービス	143件
家族の看護休暇	699名
ホームホリデー	13,172名

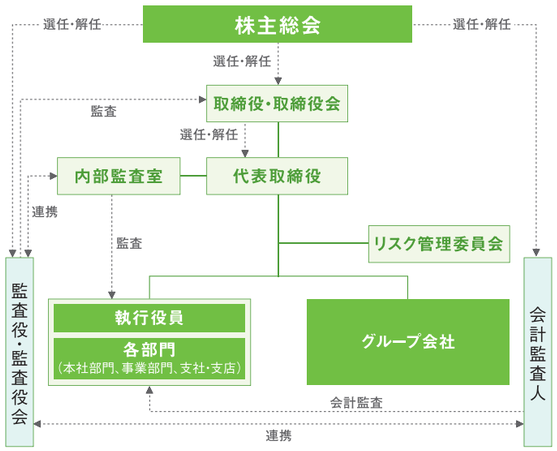
コーポレート・ガバナンス

大和ハウスグループでは、迅速かつ適正な意思決定と透明性が高く効率的な経営、法令遵守を推進する内部統制システムを確立し、コーポレート・ガバナンスを強化しています。

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。

当社グループでは、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、迅速かつ適正な意思決定と業務執行、並びに監督・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。
2009年度は取締役会を17回開催し、法令で定められた事項や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、代表取締役等による業務執行を監査しています。また、取締役と執行役員の役割・機能・職務等を明文化することで取締役の監督機能強化を図っています。
一方、法令遵守の徹底及び企業リスク管理の統括機関として、リスク管理委員会を設置しています。経営管理本部長を委員長に、本社各部門長を委員として、事案の情報集約・問題改善などリスク管理全般を検討。2009年度は委員会を月一回開催し、適正かつ効果的なリスク管理体制の構築、維持を図っています。これら内部統制システムを構築することでコーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めています。

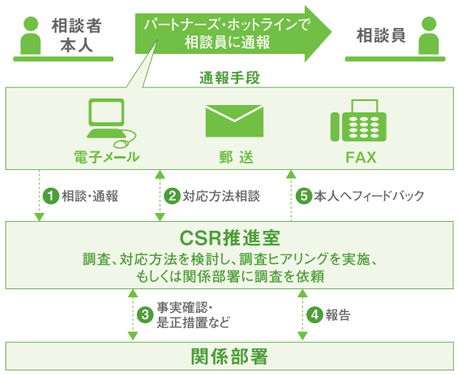
■コーポレート・ガバナンス体制



パートナーズ・ホットラインの開設

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、自浄作用の向上を図る仕組みとして、お取引先からの通報制度「パートナーズ・ホットライン」を開設。大和ハウス工業では2009年7月から、グループ全体では2010年1月から運用しています。

■パートナーズ・ホットライン体制図



ロイヤルホームセンターに公正取引委員会の立入調査があった件

2009年12月、当社グループ会社であるロイヤルホームセンターにおいて、納入業者に対して不当返品・派遣強制（独占禁止法違反）が行われた疑いがあるとして、公正取引委員会より立入調査が入りました。
ロイヤルホームセンターではこれを厳粛に受け止め、調査に全面的に協力すると共に、「お取引先とは対等な立場で公正な取引を行なうこと」、「不当返品や派遣強制を行なわないこと」を改めてお取引先に宣言致しました。社内においても上記宣言を徹底し、法令遵守の研修を進めていきます。
また、「パートナーズ・ホットライン（取引先向け通報窓口）」を活用することで、問題の早期発見と解決をグループ全体で推進します。

大和ハウス工業からの報告

消費者庁の設置によるさらなる消費者保護や、取引先保護への関心がますます高まるなか、ロイヤルホームセンターへの公正取引委員会の立ち入りもその一環であると考えますし、同時に企業経営が常に社会の動きと連動することの重要性を感じています。当社グループの「リスク管理委員会」の事務局は、法務部の大きな業務の一つですが、現場の情報が即時にトップに報告され、これを業務改善につなげることによって、当社グループが世の中に遅れをとることのないよう、当委員会のさらなる活性化を目指しています。

法務部 室長 八田 政敏

「CSR意識調査」を実施、全従業員の意識向上を図っています。

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、職場のコンプライアンス意識を測るため、「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回答する当社独自の50問の匿名アンケートであり、結果を点数化し、事業所ごとの平均点を算出。平均点を比較することにより、自分の職場が他の職場に比べて取り組みが遅れている点を明確にし、優先的に改善活動を実施していくものです。また2008年度から「職場の満足度調査」を行い、職場環境の改善につなげています。
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、従業員の当事者意識が必要です。当社グループでは、一人ひとりが自覚を持ちCSRに取り組む「ボトムアップ型」の企業風土を創る取り組みを推進しています。

「CSR意識調査」をもとにしたP・D・C・Aサイクル 2008・2009年度の取り組み（大和ハウス工業事例）

C 当社グループの全従業員を対象に「CSR意識調査2008」を実施 回答率 84.5%

A 調査結果を独自に点数化し、優先改善テーマを可視化 全社平均 72.1点

■CSR意識調査2008

	A支店	全社
仕事のやりがい	73.85点	73.81点
報告のしやすさ（優先改善テーマ）	60.46点	66.73点
長時間労働	59.83点	64.97点
⋮		

※A支店の事例

C 当社グループの全従業員を対象に「CSR意識調査2009」を実施 回答率 90.0%

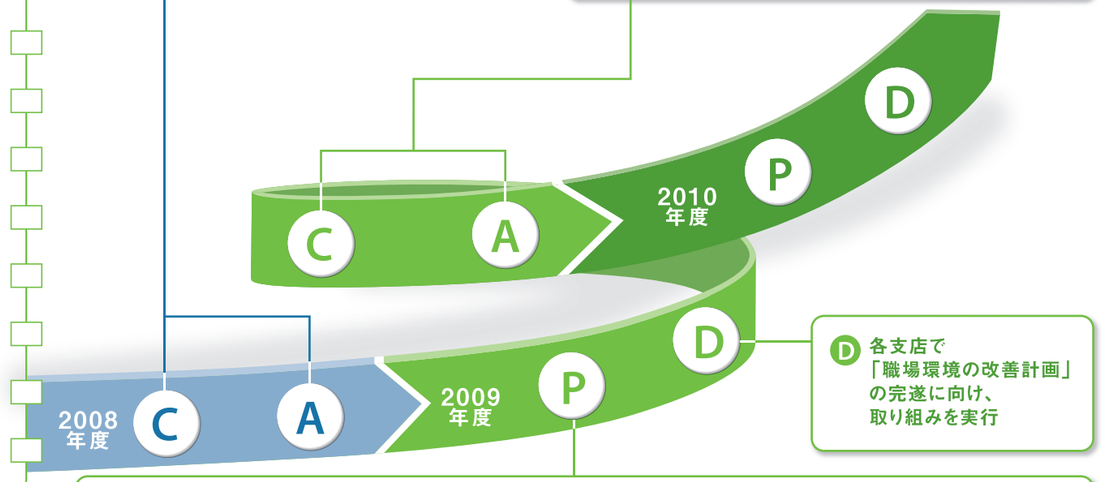
A 2009年度「職場環境の改善計画」の評価を実施 全社平均 73.9点

■CSR意識調査2009

	A支店	全社
仕事のやりがい	73.85点	73.81点
報告のしやすさ	71.56点	68.79点
長時間労働	64.83点	64.21点
⋮		

※A支店の事例

▶「職場環境の改善計画」を実行した結果
「テーマ数×支店数=277テーマ」のうち、77.3%（214テーマ）が前年度結果を上回りました。 改善率 77.3%



P 各支店で「CSR意識調査に関する対応策ガイド」をもとに、「職場環境の改善計画」を策定
▶各支店で3テーマ以上を設定
テーマ例：上司に対する報告のしやすさ

原因・理由	改善策	いつまでに、どのくらいやるか
悪い報告をしてきた部下に対し、感情的に叱る上司が複数いた。報告のしにくさは大きなリスクにつながることを認識する	各上司は感情で叱らないことを意識すると共に、管理職会議で傾聴訓練を実施する	2009年9月までに傾聴訓練を3回実施する。次回の意識調査で5点向上させる

※A支店の事例

▲大和ハウスグループCASE BOOK

「大和ハウスグループ CASE BOOK」の配付

当社グループでは、2004年4月に、経営理念・方針を実現するための基礎となる行動原則を明文化した「企業倫理綱領」、それをより細かく補足した「行動指針」を策定しました。2010年4月には、企業倫理綱領・行動指針・100のケーススタディ・企業倫理ヘルプライン通報窓口を掲載した「大和ハウスグループCASE BOOK」（教育用冊子）第4版を作成し、グループ全従業員に配付しています。

企業倫理綱領基本原則

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

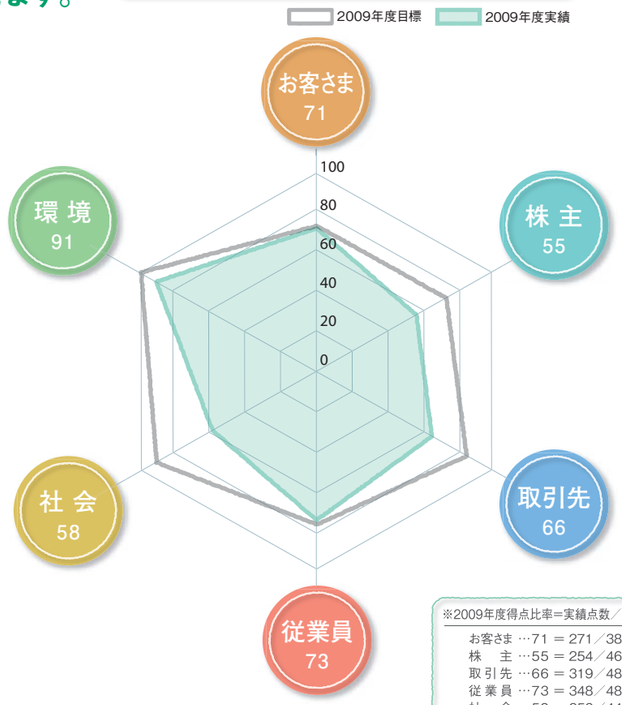
CSR自己評価指標（CSRインディケーター）

大和ハウスグループでは、CSR活動の成果を測定し、「見える化」を図るため、
2006年度より「CSR自己評価指標」を導入し、CSR活動の改善を推進しています。

成果・目標の「見える化」を図り、CSR活動をさらに前進させます。

大和ハウスグループでは、持続可能な社会に貢献するため、CSR指針に則った活動に取り組んでいます。
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。ステークホルダー別に具体的指標を定め、バランスのとれた事業活動ができているかを測り、取り組みの進捗を確認し改善につなげています。CSR活動の成果を数値化し「見える化」を図ることで、目標や課題をより明確にすることができます。
2010年度は、現在大和ハウス工業の取り組みを中心に策定されている「CSR自己評価指標」をグループ各社に展開。社会の要請に応える企業グループとして、活動内容を充実させていきます。

2009年度・CSR自己評価指標の分野別得点比率
※各分野の合計点数を100とした場合の得点比率です。



※2009年度得点比率＝実績点数／合計点数
お客さま …71 ＝ 271／380点
株　主 …55 ＝ 254／460点
取引先 …66 ＝ 319／480点
従業員 …73 ＝ 348／480点
社　会 …58 ＝ 253／440点
環　境 …91 ＝ 347／380点

STEP 1 CSR自己評価指標の導入

2006年度

当社グループと関わりの深い6分野のステークホルダー（お客さま・取引先・従業員・株主・環境・社会）を選定し、それぞれ「何に取り組むか」を検討。CSR自己評価指標は、以下の設定基準に従って抽出しています。

CSR自己評価指標の設定基準
- 各分野（ステークホルダー）にとって代表的な指標であること
- 結果が毎年定期的に公開されるか、または把握できること
- 会社の努力で数値を向上させることができること
- 社会・環境面だけでなく経済性（業績）も含む指標であること

STEP 2 CSR自己評価指標の運用と改定

～2009年度

PDCAサイクルに則り自主的なCSR活動を継続しています。当初導入時には社内の関連部門で指標を選定しましたが、より社会からの要請に応えるために、2008年度のステークホルダーミーティングにおいて、さまざまな方からのご意見をいただきました。また、㈳企業研究会CSR推進フォーラムなどでのワーキングを行うなど、社内外との対話の機会を積極的に設け、そのなかで課題を抽出し2009年度に指標の改定を行いました。

STEP 3 今後の課題と展開

●グループ会社への展開
現在のCSR自己評価指標は「大和ハウス工業」単体の取り組みを中心に策定していますが、2010年度より主なグループ会社においてもCSR自己評価指標を策定。CSRレポート2010（Web版）にて公開しています。

●指標設定のあり方の検討
重要ではあるが、定量化するのが困難な取り組みをどのように指標に組み入れるのかは、2011年度以降の指標改定時の課題としています。

●多面的な制度改定の継続
ステークホルダーの皆さまとの対話機会をより多く設け、ご意見を真摯に受け止め、今後の改定及びCSR活動に活かしていきます。

2009年度実績と2010年度目標

全34指標のうち、重点実施指標（16指標）のみを掲載しております。CSR自己評価指標の詳細（その他指標、評価方法など）はWebサイトをご覧ください。

2009年度の実績は、目標比83.9%※となりました。

※実績合計点数／目標合計点数＝1,866／2,225。満点は、各6分野の指標にその他「全分野指標」の100点を加えて合計2,720点。
配点は重点実施指標が100点満点、それ以外の指標は60点満点。

お客さま

2010年度に向けた考察
2009年度は全項目で目標を達成することは出来ませんでしたが、全体ではほぼ目標に近い実績となりました。2010年度は住まいの量的充足を維持しながら、あわせてお客さま満足度を高めていきます。

社会的課題	具体的指標	2009年度目標	2009年度実績	2010年度目標
住まいの質的充足	販売戸数（住宅、アパート、マンション）（前年度増減率）	△8.4%（20点）	△9.1%（20点）	△0.9%（40点）
	オーナー様（入居者）満足度（アンケート評価による満足率）	100%（100点）	96.6%（97点）	100%（100点）

株主

2010年度に向けた考察
2009年度はROEが大きく得点に影響しましたが、他の項目は目標に近い結果となりました。2010年度は、景気動向を鑑み収益性・効率性を意識した取り組みを進めていきます。

社会的課題	具体的指標	2009年度目標	2009年度実績	2010年度目標
財務の収益性	収益性（営業利益率より計算したものを点数化）	70点（70点）	60点（60点）	70点（70点）
財務の成長性	成長性（売上高、営業キャッシュフローの成長率を点数化）	55点（55点）	65点（65点）	70点（70点）
財務の安全性	安全性（全利負担能力を点数化）	65点（65点）	80点（80点）	80点（80点）
財務の健全性・効率性	ROE（自己資本利益率）	9.0%（100点）	3.1%（10点）	9.0%（100点）

取引先

2010年度に向けた考察
2009年度の労災件数は全体として12.5%の減少となりましたが、2010年度は30%の削減を目指していきます。また、取引先との公正な取引を進め、アンケート結果の向上を図ります。

社会的課題	具体的指標	2009年度目標	2009年度実績	2010年度目標
サプライチェーン（労働安全衛生の充実）	労災件数（施工現場）（前年度増減率）	△20%（80点）	△10.6%（40点）	△30%（80点）
	労災件数（工場）（前年度増減率）	△20%（80点）	△30.8%（80点）	△30%（80点）
事業活動の客観的評価の確保	当社社員の行動に関する取引先アンケート調査（調査結果を点数化）①回答率②「問題ない」の回答が全体に占める比率→①・②合計にて算出	①50% ②70%（65点）	①47.2% ②69.5%（40点）	①50% ②70%（65点）

従業員

2010年度に向けた考察
各種福利厚生や資格取得の推進により、目標を達成した項目については引き続き取り組みを進めていきます。2010年度は、有給休暇取得率や従業員満足度を高める職場環境づくりを強化します。

社会的課題	具体的指標	2009年度目標	2009年度実績	2010年度目標
ダイバーシティの推進	障がい者雇用率	1.8%（20点）	1.85%（40点）	1.85%（40点）
人財の育成	有資格者数（一級建築士、一級建築施工管理技士、宅建主任者）①一級建築士②一級建築施工管理技士③宅地建物取引主任者の有資格者をそれぞれ30点満点に換算。①②③とも満点であれば10点加算し100点とする	①1,900名 ②2,300名 ③4,700名（85点）	①1,871名 ②2,305名 ③4,791名（85点）	①1,930名 ②2.370名 ③5,000名（85点）
ワークライフバランスの推進	有給休暇取得率	38%（80点）	34.5%（60点）	38%（80点）

社会

2010年度に向けた考察
個人情報に関する事故件数が目標未達成となったため、2010年度は件数削減への取り組みを強化します。社会貢献活動はNPO・NGOとの協働活動をさらに進めていきます。

社会的課題	具体的指標	2009年度目標	2009年度実績	2010年度目標
地域社会・国際社会への貢献	社会貢献活動、NPO・NGOとの協働活動、社会貢献活動費用①社会貢献活動（本社活動件数・事業所実施割合）②NPO・NGOとの協働活動（本社活動件数・事業所実施割合）③社会貢献活動費用：社会貢献活動費用が経常利益（前年度までの過去5年間の平均）に対して占める比率の合計にて算出	①本社40件 事業所80% ②本社15件 事業所5% ③1.0%（96点）	①本社28件 事業所90.5% ②本社9件 事業所11.6% ③1.0%以上（76点）	①本社30件 事業所92% ②本社10件 事業所15% ③1.0%（90点）
情報セキュリティ（個人情報の保護）	個人情報の盗難・紛失事故件数の前年度増減率	△25%以上（80点）	△5%未満（0点）	△25%以上（80点）

環境

2010年度に向けた考察
当社グループの環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム2010）の一部をCSR自己評価指標としています。2010年度は全指標の目標達成を目指し、より一層環境負荷低減に取り組んでいきます。

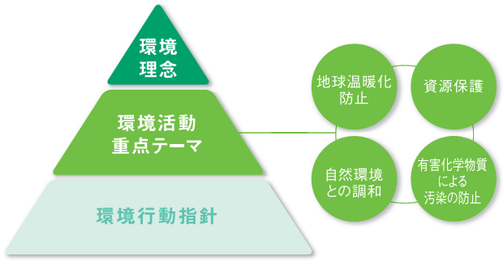
社会的課題	具体的指標	2009年度目標	2009年度実績	2010年度目標
地球温暖化防止	CO_2削減貢献度	100%（100点）	93.4%（93点）	100%（100点）
廃棄物削減	建設系廃棄物排出量	100%（100点）	244.9%（100点）	100%（100点）

環境マネジメント

環境ビジョンの実現に向け、3ヵ年ごとに環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム」を策定。
全事業・全プロセスにおいて目標を設定し、環境活動を推進しています。

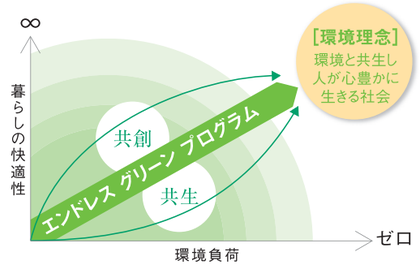
環境ビジョン

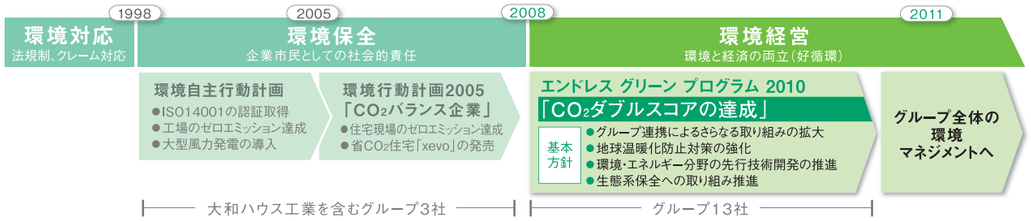
大和ハウスグループは、2005年、環境理念・環境活動重点テーマ・環境行動指針からなる「環境ビジョン」を策定。環境と共生し、人が心豊かに生きる社会の実現を目指し、「地球温暖化防止」、「資源保護」、「自然環境との調和」、「有害化学物質による汚染の防止」を重点テーマに、環境活動を推進しています。



エンドレス グリーン プログラム 2010

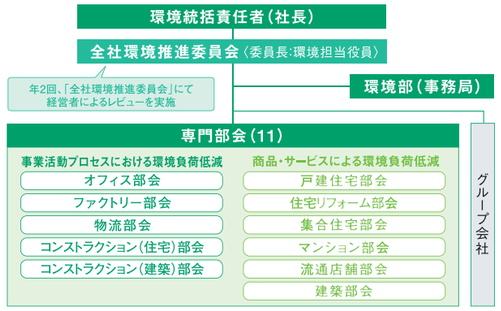
当社グループは、環境ビジョンの実現に向け、3ヵ年ごとに具体的な目標と計画を「エンドレス グリーン プログラム」として策定しています。2008～2010年度を計画期間とする「エンドレス グリーン プログラム 2010」では、対象範囲を主要グループ会社に拡大するとともに、最重要テーマである「地球温暖化防止」について、「CO_2ダブルスコアの達成」を中核目標に、全事業・全プロセスでの活動を推進しています。なお、2011年度からは、グループ全体での環境マネジメントシステムの構築を計画しています。





環境マネジメント体制

1997年より、環境活動の最高意思決定機関として、環境担当役員を委員長とする全社環境推進委員会（常任委員約20名、非常任委員約20名で構成）を、年2回開催し、当社グループが取り組むべき環境活動の方向性について審議・決定しています。2008年度からは、委員会の下部組織として、各担当役員をトップとした11の専門部会を設置。3ヶ月に一度の部会レビュー会議により、きめ細かなPDCAサイクルに基づく改善を実施しています。また2009年度より、「グループ環境経営評価制度」を導入し、各社の環境活動結果を経営数値と同様に評価することで、積極的かつ継続的な環境活動を推進しています。



2009年度の活動総括

最重要テーマである地球温暖化防止について、「事業活動プロセスにおけるCO_2排出量の削減」は取り組みの成果が出ていますが、「商品・サービスによるCO_2削減貢献量の増加」については目標達成に至っていません。この結果をふまえ、オフィス・工場・ホテル等での省エネ対策を継続して進めるとともに、商品・サービスについては2010年度の目標達成に向け、全事業領域で環境配慮商品の開発と普及を積極的に推進していきます。

技術本部 環境部 部長 玉田 眞人

エンドレス グリーン プログラム 2010

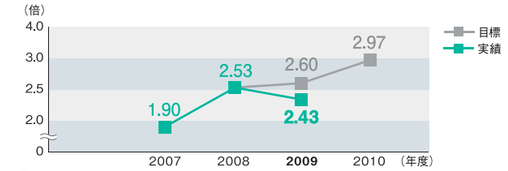
自己評価基準
- 2007年度実績よりも改善し、2009年度目標も達成しました。
- 2007年度実績よりも改善しましたが、2009年度目標は達成できませんでした。
- 2007年度実績よりも悪化し、2009年度目標も達成できませんでした。

地球温暖化防止

CO_2削減貢献度 2.43倍

2009年度は、商品・サービスの提供によるCO_2削減貢献量が減少したため、CO_2削減貢献度は2.43倍となり計画を下回りました。2010年度は、目標達成に向け、賃貸住宅事業や住宅リフォーム事業での環境提案を積極的に進めます。

※CO_2削減貢献度＝商品・サービスの提供によるCO_2削減貢献量÷事業活動プロセスにおけるCO_2排出量

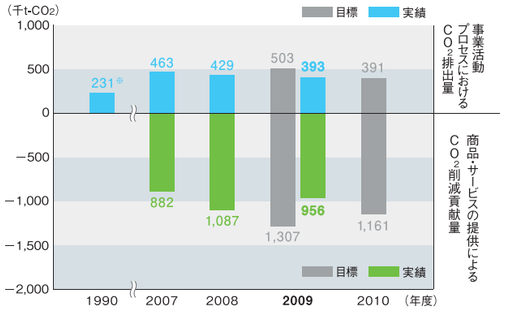


事業活動プロセスにおけるCO_2排出量 −15.1%（2007年度比）

2009年度は、新たに16の事業所にエネルギードクターサービスを導入したほか、7つのリゾートホテルで空調熱源を重油から電気に変更するなど、全事業活動プロセスにおける取り組みを進めた結果、CO_2排出量は2007年度比15.1%削減と大幅に改善することができました。

商品・サービスの提供によるCO_2削減貢献量 +8.4%（2007年度比）

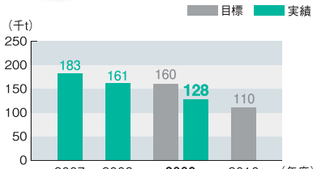
2009年度は、太陽光発電システムに独自の補助を実施するなど普及を進めた結果、戸建住宅における設置率が27.6%と大きく向上しました。しかしながら、商業建築における施工面積の落ち込みなどにより、グループ全体でのCO_2削減貢献量は2007年度比8.4%増にとどまり、前年度を下回る結果となりました。



※1990年度のCO_2排出量は、1999年度の売上高あたりCO_2排出量原単位（実績値）に1990年度の売上高を乗じた推計値です。

資源保護

建設系廃棄物排出量 −30.1%（2007年度比）

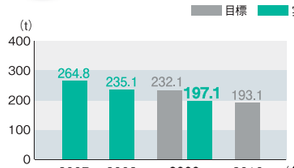


システム建築現場

2009年度は、住宅系施工現場において石膏ボード・瓦のプレカットを進めるとともに、システム建築を中心に商業建築においても内装材のプレカットを進めました。その結果、建設系廃棄物排出量は、2007年度比30.1%削減と大幅に改善することができました。

有害化学物質による汚染の防止

PRTR対象 有害化学物質使用量 −25.5%（2007年度比）

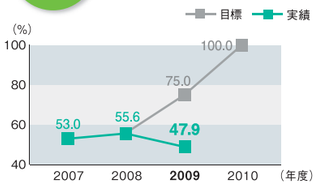


プレメッキフレーム強度試験

2009年度は、大和ハウス工業の住宅部門では塗料の水性化を実施、商業建築部門では鉛フリー塗料の使用が定着しました。また大和リース・ダイワラクダ工業においても塗料等の切り替えに取り組んだ結果、グループのPRTR対象有害化学物質使用量は、2007年度比25.5%削減と大幅に改善することができました。

自然環境との調和

環境共生住宅の認定率 47.9%（分譲住宅のみ）

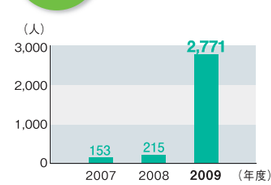


エコ・ノイエ西高屋（広島県）

2009年度の戸建分譲住宅における環境共生住宅認定率は47.9%と2007年度比5.1ポイント減少し、目標の75%には達しませんでした。しかし、請負住宅についても認定取得を進めた結果、分譲・請負住宅を合わせた認定戸数は、928戸となり、2003年度からの累積認定戸数は、7,809戸となりました。

環境コミュニケーション

こどもエコ・ワークショップの参加者数 2,771名



家模型づくりの様子

2009年度は、「こどもエコ・ワークショップ 家模型づくり編」のマニュアルを作成、リビングサロンフェア等での水平展開を図った結果、全国38ヵ所・延べ2,771名の方にご参加いただきました。また、2009年3月には環境省が主催する「こどもエコクラブ」とのパートナーシッププログラムにより、約160人のこどもたちと家模型づくりワークショップを実施しました。

大和ハウスグループの「社会貢献活動」

地域の皆さまとの対話を大切に、
豊かな社会に貢献できる活動を続けます。

大和ハウスグループは、地域密着のさまざまな社会活動を行い、地域社会の発展と生活環境の向上に貢献しています。一人でも多くの従業員が参画できる社会貢献活動を目指して、2007年度に「社会貢献活動スローガン」を制定。また優れた活動を表彰する「社長表彰制度」を導入しました。
これらの活動は、お客さまやお取引先、行政、NPO・NGOなど多様なステークホルダーの方々との貴重な対話機会にもなっています。皆さまのご意見を取り入れ、よりよい社会を共に創る取り組みをこれからも継続していきたいと考えています。

[社会貢献活動スローガン]

私たちは、環境・福祉・教育の三分野を中心として、地域や社会が望んでいる社会貢献活動に積極的に取り組みます。また、社会貢献活動を通じて、私たちひとりひとりの自己成長に努めます。

「環境」 私たちは、自然環境との共生を目指し、様々な環境保全活動に取り組みます。

「福祉」 私たちは、福祉施設などの支援を通じて、地域の方々との交流を図ります。

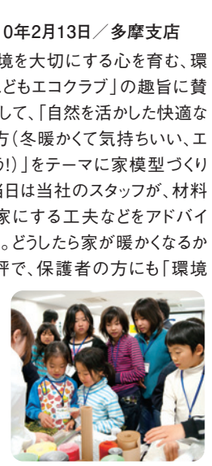
「教育」 私たちは、こどもたちが自主的・自発的に考え、学ぶ機会を提供します。

環境

「こどもエコクラブ」に協賛、家模型づくりを実施

開催日> 2010年2月13日／多摩支店

こどもたちの環境を大切にする心を育む、環境省主催の「こどもエコクラブ」の趣旨に賛同。協賛企業として、「自然を活かした快適な住まいと暮らし方（冬暖かくて気持ちいい、エコな家をつくろう!）」をテーマに家模型づくりを行いました。当日は当社のスタッフが、材料選びや暖かい家にする工夫などをアドバイス。「楽しかった。どうしたら家が暖かくなるかわかった」と好評で、保護者の方にも「環境を考えた家づくりは奥が深いとわかり、いい経験になりました」と喜んでいただけました。



家模型を手にしたこどもたちと記念撮影

琵琶湖の生態系を守る「外来魚駆除釣り大会」の開催

開催日> 2009年5月15日／滋賀支店

琵琶湖の在来種減少の一因とされている外来魚を、「釣り」によって駆除しようという大会を開催。滋賀支店及び協力会社の従業員が参加し、合わせて479匹の外来魚を釣り上げました。滋賀県では、毎年地元の漁師の方々と琵琶湖の生態系を守る活動を実施しています。今回民間企業として初めて参加しました。今後も、環境保全や生物多様性の問題に応える活動を続けていきます。

約150名が参加、ブルーギルやブラックバスを釣り上げました

全工場が、植樹活動に取り組んでいます

大和ハウス工業の全工場では毎年どんぐりの植樹活動を行っています。2008年から始めたこの活動は今年で3年目になり、2010年4月現在の植樹総数は約19,000本に達しています。また苗木を育てるために、約68,000個のどんぐりの植え付けを行っています。今後も環境活動をはじめ、教育や福祉など、さまざまな社会活動に取り組んでいきたいと考えています。

協力会社と共にどんぐりの苗木を植樹

福祉

「四国てんとう虫マラソン大会」にボランティアとして参加しました

ボランティア16名が大会をお手伝い

開催日> 2009年11月3日／香川支店

京都で15年前から開催されている「てんとう虫マラソン」は障がいのある方も健常者もすべての人が参加できるマラソン大会です。その大会を四国でも開催することとなり、香川支店からボランティア16名・ランナー3名が参加。第1回の大会ということもあり、ほとんど手探りで準備・運営を進めましたが、ランナー330名超、ボランティアは170名超と、総勢500名規模の大会になりました。香川支店のモットー「楽しくボランティア活動しよう!」にぴったりの活動でした。今回の経験を今後の取り組みにも活かしていきます。

「拡大教科書作り」をお手伝い

文字や図版を拡大した教科書は、両眼の矯正視力が0.3未満の弱視のこどもたちが必要としています。㈱ダイワサービスでは、2010年4月の新学期に必要な「拡大教科書」の作成をお手伝いしました。一人でも多くのこどもが不自由なく勉強できる環境を創っていけるように、これからもこの活動を継続していきます。拡大教科書で勉強したこどもたちが、当社グループで一緒に働く仲間になる日が来ることを夢みています。

文字や図版を拡大すると、1冊の教科書が3冊に

教育

こどもの職業観を育てるモデル授業「ドリカムスクール」への協力

1校につき3～4回訪問。チームで考え最終日に発表

実施期間>
2009年9月～2010年2月

「ドリカムスクール」は、NPO法人日本教育開発協会（JAE）と参加企業が大阪市内の小中学校を訪問し、企画体験を通じて職業観を育てる取り組みです。当社は2005年から活動に参加、2009年度は4校で企画体験授業を支援しました。例えば、十三小学校では「長持ちする家を考えよう!」というテーマを設定。住宅商品開発部門の担当者が講師役となり、住まいについて一緒に考えると同時に、自分の体験や職業観を伝えました。「生徒の発想から気づきが得られたり、意見を聞く大切さを感じた」と、参加した従業員にも有意義な体験となりました。

職場体験学習受入を実施

当社本店では、大阪市立加美南中学校の生徒を迎え、普段立ち入ることができない工事現場やマンション・展示場を見学してもらうことで、住まいへの興味・関心を深めてもらいました。またグループ各社においても、自社施設(ホテル、ホームセンター、体育施設等)での児童・生徒の見学や職場体験受入を行っています。実施件数は年間200件以上と、グループ一体となって地域のキャリア教育に寄与しています。

職場体験学習では
マンションギャラリー等を見学

募金活動

独自の義援金・募金システムを構築

社員が身近に参加でき、かつ継続的に行える社会貢献活動として、2005年10月より社員を対象とした募金システムを導入・運用しています。このシステムは社内イントラネットから任意の金額を登録すると、給与から自動的に登録金額が募金できるものです。登録項目は、登録した一定額を毎月募金する「エンドレス募金」と、災害等が発生した時に被災地支援として募金する「ハート募金」の2種類あります。

当社グループの2009年度における海外救援金の実績に対して、
日本赤十字社及び厚生労働省より感謝状をいただきました。

ステークホルダー ミーティング

大和ハウスグループのCSR指針である
「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」
活動の一環として当社グループでは毎年ステークホルダーミーティングを開催し、
ステークホルダーの皆さまからの多様なご意見をいただき、CSR経営に反映させています。

大和ハウスグループ「第6回ステークホルダー ミーティング」概要

第6回目となる今回は、4つのテーマを設け、大和ハウス工業の取り組みや考え方について分科会を開催。ご参加いただいた24名のステークホルダーの皆さまから、たくさんのご意見をいただきました。その一部をご報告します。

開催日時
2009年10月27日

開催場所
大和ハウス工業㈱本社

ファシリテーター
小山 嚴也様
(関東学院大学 経済学部准教授)

参加ステークホルダー
24名

- 企業担当者 10名
- 取引先 1名
- NPO・NGO団体 3名
- 学生 6名
- 行政機関 1名
- 研究・教育機関 1名
- 従業員 2名

テーマ1 長期優良住宅への取り組み

古くなると価値がなくなり壊してしまうフロー消費型から、住宅を社会の資産とするストック型社会へ。長く住み継がれる住まいと街づくりへの取り組みについて

- (住み継ぎを考えると)色やデザインはシンプルで万人受けする方がよい。ただし、個性的なデザインは「自分らしさ」が表れ、愛着が生まれてくると考えると難しいところである。その辺を解決できるとすばらしい。
- 長寿命住宅になると新築機会が減る。大和ハウス工業として事業の方向性はどうするのか。既存住宅のリフォーム事業の拡大などにもう少し力を入れてもいいのではないか。
- 家を単なるモノと捉えず、家は生き物と考える。自身も一緒に成長するという意識が愛着を生むのではないか。お客さまへの建物の引渡し時にぜひそういう話をしてほしい。

テーマ2 持続可能な都市基盤のために

地球規模のテーマである「地球温暖化防止」。国内で、オフィス等の業務部門のCO_2排出量が増加するなか、当社の商業建築事業(店舗・ビル等)での取り組みについて

- 建築主様へコスト削減(ライフサイクルコスト含む)提案することや、建築主(事業主)様自身が店舗のお客さまへ環境訴求できるようにすることが必要だと思う。
- 「省エネ=設備改善=コストアップ」と考えている建築主(事業主)様が多いのではないか。まずは「省エネ診断」を実施してエネルギーの無駄を「見える化」し、その上でランニングコストを含めた長期的な視野に立った提案が必要だと思う(無駄をなくすためのチェックリストの提供など)。
- 安全・快適でなおかつ「エネルギー・マイナス」となる先導的な技術を中長期視点を持って、開発していってほしい。例えば「自宅でエネルギーを創れる家」など、御社ならではの技術革新を期待している。

テーマ3 従業員のワークライフバランスについて

多様な働き方に対応するためにはどういった取り組みをすべきか、また、メンタルヘルスなどの問題にどう対応していくべきか

- タイムマネジメントやワークライフバランスを推進するには、生産性や効率性といった観点をふまえた人事評価がポイントとなる。
- 最近は若手社員が上司への報告を電子メールのみで行うなど、他社を含め職場の人間関係が希薄化してきている。企業として、従業員同士のコミュニケーションを高める取り組みを推進してほしい。
- メンタルヘルス不調に陥っている従業員が出た場合、上司(管理職)ではなく同僚が気付くケースも多い。管理職以外の人にも「メンタルヘルスマネジメント」研修・教育を行ってほしい。

テーマ4 社会との共創共生について

全国の事業所において本業だけでなく、企業市民としての役割を果たすには何に取り組むべきか、また、NPO等との協働をどう推進していくべきか

- ボランティア休暇を浸透させるためには40代以上の管理職や先輩社員が率先して休暇を取り、またそこで得たことを部下や若手に伝えていくことが重要。そうすることによって、若い世代の社員も参加する雰囲気ができ、ボランティア休暇も申請しやすくなる。会社の風土を変えることが重要なので管理職層が大きく誘導すべき。
- 社員募金の一層の活性化については「自分のお金なので自分の希望するところに寄付をしたい」との要望にできるだけ応える仕組みがよい。その使われ方や使った後の効果の確認ができればなおよい。
- 大和ハウスグループとしての「全国共通のテーマ」を持つことも有効である。

いただきましたご意見は真摯に受け止め、今後のCSR活動に活かしていきます。
ご意見に対するご回答は弊社Webサイトに掲載しております。
http://www.daiwahouse.co.jp/csr/stakeholder

ステークホルダー オピニオン

大和ハウスグループのCSRに対する取り組みや企業活動を、客観的な視点から検証し、
今後のCSR経営をより充実させていくために、
大和ハウス工業と関わりのあるお二人から当社グループに対するご意見をいただきました。

㈱キッズシティージャパン
代表取締役社長兼CEO
住谷 栄之資様

こどもたちの成長の支えとなる大和ハウス工業の教育分野でのCSR活動に期待します。

教育分野におけるCSR活動として、大和ハウス工業では小・中学校への出張授業「D'sスクール」、NPO法人との協働学習プログラム「ドリカムスクール」、そして私共こどもの職業・社会体験施設「キッザニア」へのスポンサードなど、多岐かつ長期的な視野をもった活動を行っており、その姿勢のなかに企業としての本気を熱く強く受け止めています。現代のこどもたちに成長のなかで身につけてほしいものとして、私は「人間力の向上」「自分の意思と行動力」「グローバルな視野」をあげておりますが、大和ハウス工業のCSRはこどもたちにまさにこういった力を身につけてもらうための、支えとなると感じます。
今後の活動への期待としては、これら教育分野でのCSR活動のPRを活発化させ、社会全体に主たる事業とされている「住」及び「食」を通じた教育という視点を普及されることを期待しております。キッザニアの大和ハウス工業パビリオンでも、「大工」の仕事から「モノづくりの大切さ」、「建築士」の仕事から「ユニバーサルデザイン」の重要性を体感してもらうなど、リアルな住居モデルを通じてこどもたちに住まうことの意味を伝えていますが、今後はこういったリアルな体験機会をさらに増やすなど、教育活動の幅をさらに広げていただきたいと思います。

俳優(当社テレビCM出演)
役所 広司様

ハウジングにとどまらない大和ハウス工業というブランドの社会との関わりの深さに驚きました。

はじめてCM出演の話をいただいた時の"驚き"を今でも覚えています。その時は「マンションもダイワハウス」というセリフを読む役どころだったのですが、当時マンション事業があることさえも知らず、正直「なんでダイワハウスがマンションなんだ?」という気持ちでしたね。その後もお話を伺ううちに、実はハウジング以外にも幅広く事業を展開されていることを知り、私の役者人生を振り返り、とても共感できる部分が多い企業だと思いました。
もともと役所広司という名前は"役どころが広くなるように"との思いを込めてつけたのですが、その思いを胸に役者としていろいろな役を演じ、さらには監督にも挑戦させていただきました。演技の幅を広げる日々の努力が作品一つ一つのクオリティーを高め、観客の喜びにつながっていくと私は信じています。大和ハウスグループには演技の幅となる個性的な事業が存在し、その経験や知恵の集積がグループの総合力を高め、その結果、日々お客さまに"豊かな暮らし"を提供できているのだと思います。個人的には、そんな大和ハウスグループの"真の姿"が世の中にもっと知れ渡り、「なんでダイワハウスなんだ?」という疑問が「だからダイワハウスなんだ!」という納得に変わる日を楽しみにしています。

第三者意見

（社）日本フィランソロピー協会
理事長
高橋 陽子様

ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションがCSR経営の基盤

経済も政治も不安材料が多い昨今ですが、だからこそ、企業のCSR経営への期待は大きく、企業はそれに応え、信頼をますます確かなものにすることが求められています。
そうした状況下で、大和ハウスグループのCSRは「共創共生」に向け、経営理念・経営ビジョン・社員憲章に則って、地道に真摯に健闘していることが窺えます。ただ、ダイジェスト版であるという制約からか、全体として内容が網羅的ではあるけれど、やや物足りなさを感じます。難しいところではありますが、強弱のつけ方に工夫があれば、と思います。
「アスフカケツノ」に集約される事業展開は、食料自給率の向上も視野に入れた農業の工業化分野への進出での「ノ」が加わったもので、経営ビジョンに則って、新たな価値を切り拓く気概を感じます。また、ステークホルダーとの関係においても、個人投資家への説明会をはじめて開催、取引先に対し「パートナーズ・ホットライン」を開設するなど、きめ細かい双方向のコミュニケーションに力を注いでいるということに、CSR経営の着実な歩みを感じます。
エンドレスグリーンプログラムなど、環境への取り組みにおいては、賃貸住宅「セジュールエコハ」など商品におけるチャレンジをはじめ、CO_2ダブルスコア達成など、精力的な取り組みの成果は評価できるものです。環境活動の基本方針である自然環境との調和に関しては、生物多様性の保全を核にした積極的な取り組みが見られます。今後とも、その意義を確認しながらステークホルダーも巻き込んで推進していかれることを望みます。

人財としての従業員の育成が次代のCSR経営の鍵

ワークライフバランスを含めた『人財』育成は、「事業を通じて人を育てる」という企業理念を体現するものであり、職種選択FA制度や各種休暇制度など、自主自立の人間形成へのきめ細やかな取り組みは、従業員の意欲を興し、会社に活力をもたらすものとして今後に期待が膨らみます。さらに、ワークライフバランスは、子育て世代の女性のための制度やプライベートライフの充実、といった捉え方を一歩進め、生活者や市民としての視点が、次世代の新たな価値創造につながる、という構想の中での施策へと進化させてより骨太な育成を目指してほしいものです。CSR意識調査は、全社における自分の職場の位置を認識するためにも非常に重要です。長時間労働、パワハラなど可視化をためらいがちな実態を明らかにすることで、従業員が当事者意識を持って徹底的に改善する、という覚悟が窺えます。こうした地道な作業が職場を豊かにし、会社への信頼、活力につながるのだと思います。

社会貢献はCSR経営推進のための漢方薬

社会貢献活動の重点分野である「環境」「福祉」「教育」への取り組みは、各事業所の事例紹介となっており、他事業所で参考にできるものとして有益です。全社的に展開している義援金・募金システム「エンドレス募金」「ハート募金」は、まだまだ脆弱なNPOの組織基盤整備に資するものとして、また、個人の寄付文化の醸成のためにも「新たな公共」が謳われる今、貴重な仕組みです。また、寄付は従業員ボランティアの一歩でもあります。これを発展させて、大和ハウス工業らしいプログラム開発ができる時期に来ているように思います。社会貢献は、他のCSR分野をより進化させるための漢方薬の役割を果たすものですから、CSR経営に資する社会貢献が広がることを願っています。
進化するCSR経営の推進役である従業員が会社を元気にし、よりよい社会づくりの担い手としての大和ハウスグループの存在意義もさらに大きくなっていくことを期待しています。

CSRレポート2009にいただいたご意見をふまえての取り組み

第三者意見2009より

社会貢献の分野でも、本業と関わりを持ったプログラムを考えていくと、広がりも深みも出てくるように思います。

ご意見をふまえての取り組み

次代を担うこどもたちに、「住まい」に関する興味と自由な発想を喚起し、教育的貢献を続けていくことが、私たち大和ハウスグループの重要なCSR活動の一つであると考えています。当ダイジェスト版では、「大和ハウスグループの社会貢献活動」にて、「ドリカムスクール」を取り上げていますが（P44）、これは、当社の社員が講師役を務め、企画体験を通じてこどもたちの職業観を育てる取り組みです。

第三者意見2009より

「人・街・暮らしの価値共創グループ」が果たすべきミッションの一つとして、生物多様性への取り組みも不可欠な要素だと思います。

ご意見をふまえての取り組み

当社では、「自然と調和した街づくり」を通じて生物多様性保全に取り組んできました。2010年4月には、新たに「生物多様性検討委員会」を設置。4つのワーキンググループ（CSR調達・開発・街づくり・社有地活用）を発足し、基本方針・ガイドラインの策定を進めています。また、社会貢献活動においても生物多様性保全の観点を取り入れ、地域と連携した取り組みを推進しています。

第三者意見を受けて

高橋様には今回で5年連続となりますが、引き続き当社グループのCSR活動の改善につながる忌憚のないご意見を頂戴しましたことを、改めて御礼申し上げます。
今回のCSRレポートダイジェスト版は、「CSR活動全体のダイジェストとすること」を指針とし、事業展開およびCSR活動について、広く一般の読者の方にもわかりやすいレポートを目指しています（P12）。
当社グループの事業展開ですが、従来の「アスフカケツ」というキーワードに加えて、今後は「ノ:農業の工業化」への取り組みも進め、事業を通じたCSR活動を強化していきます。また、ステークホルダーミーティングを通じたコミュニケーションやCSR自己評価指標の導入によって、マテリアリティ（重要性）の設定を実施しCSR活動に活かしていきます。
環境への取り組みについて、2009年度は「CO_2ダブルスコア」を維持・継続したものの、商品・サービスの提供によるCO_2削減貢献量は計画を下回りました。「エンドレスグリーン プログラム 2010」の最終年度である2010年度は、目標達成に向けて全事業領域で環境配慮商品の開発と普及を推進します。
「事業を通じて人を育てる」という企業理念に基づき、当社グループでは働きやすい職場環境づくりを進めてきました。さまざまな制度の推進とあわせて、2009年度は従来から実施していた「CSR意識調査」の改善を行い各事業所での取り組みを強化したことにより、前年度に比べて「職場環境が改善された」という回答が増えました（P38）。今後は、女性の管理職への登用強化や、各種休暇制度などの推進によるワークライフバランスへの取り組み強化をより一層図っていきます。
社会貢献活動について、本業を活かした「教育」分野を中心に、外部ステークホルダーとの協働事例が増えています。また、生物多様性の観点から実施している「吉野山の桜の保全」や「琵琶湖での外来魚駆除」といった活動も、地元地域や自治体の皆さまと連携しながら進めています。
今後も社会的課題の解決を目指した社会貢献活動を、グループ間の連携やステークホルダーとの協働を深めながら、実施していきます。

代表取締役副社長 CSR担当
石橋 民生

大和ハウスグループの概要

当社グループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、すべての人が心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指し、「ハウジング」「ビジネス」「ライフ」の3つの分野をベースに、「住宅」「商業建築」「リゾート・スポーツ施設」「ホームセンター」「その他」の5事業を展開しています。

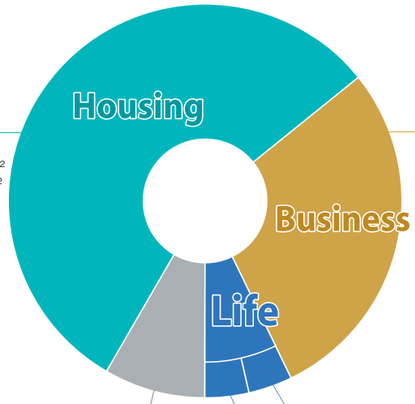
Web HP ＞CSRへの取り組みトップ＞大和ハウスグループの概要

（2010年3月31日現在）

大和ハウス工業株式会社コーポレートデータ

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ヶ所（本店含む）
工　　場	全国10ヶ所
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

2009年度セグメント別グループ会社・売上高・売上比率



住宅事業
（住宅・賃貸住宅・マンション）

9,415億円　56.1%

住宅等の企画、請負、販売
大和ハウス工業㈱

分譲マンション開発・販売
大和房屋（蘇州）房地産開発有限公司

賃貸住宅、マンション管理
大和リビング㈱
㈱ダイワサービス
㈱コスモスライフ※1
日本住宅流通㈱

賃貸住宅経営
天津九河国際村有限公司

地盤調査、地盤改良
大和ランテック西日本㈱※2
大和ランテック東日本㈱※2

リフォーム工事請負
ダイワハウス・リニュー㈱

不動産の仲介、斡旋
日本住宅流通㈱
大和エステート㈱

住宅部材の製造
㈱シンクローラー

商業建築事業
（流通店舗・建築）

4,805億円　28.7%

商業施設の企画、開発、設計
大和ハウス工業㈱
大和リース㈱

商業施設の管理、運営
大和ハウス工業㈱
大和リース㈱
大和情報サービス㈱
ダイワロイヤル㈱

店舗、事務所等の賃貸
大和情報サービス㈱
ダイワロイヤル㈱

産業用建物の建築請負
大和ハウス工業㈱
大和リース㈱
㈱東富士

リゾート・スポーツ施設事業

560億円　3.3%

別荘地の企画、販売、管理
大和ハウス工業㈱

ホテル、ゴルフ場等の経営、運営管理
大和リゾート㈱
ダイワロイヤルゴルフ㈱

スポーツクラブの経営
日本体育施設運営㈱

ホームセンター事業

612億円　3.7%

ホームセンターの経営
ロイヤルホームセンター㈱

その他事業

1,379億円　8.2%

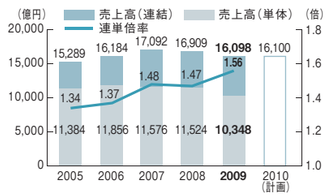
■国内
【物流事業】
大和物流㈱
㈱ユアサロジテック
【電気設備の保守点検】
エネサーブ㈱
【介護付有料老人ホーム経営】
㈱寿恵会
【広告代理店事業】
㈱伸和エージェンシー
【ESCO事業、エネルギー管理事業】
大和エネルギー㈱
【人材派遣事業】
㈱ダイワサービス
【損害保険代理業】
大和ハウスインシュアランス㈱
【投資運用業】
大和ハウス・リート・マネジメント㈱
大和ハウス・モリモト・アセットマネジメント㈱
【リース事業】
大和リース㈱
【都市型ホテル】
ダイワロイヤル㈱
㈱大阪マルビル
【情報通信サービス事業】
㈱メディアテック
【クレジットカード事業】
大和ハウスフィナンシャル㈱
【建築部材の製造販売】
ダイワラクダ工業㈱

■海外
【事務処理業務受託】大和事務処理中心（大連）有限公司
【不動産投資他】大和房屋（中国）投資有限公司
【不動産コンサルティング】天物大和房屋（天津）置業有限公司

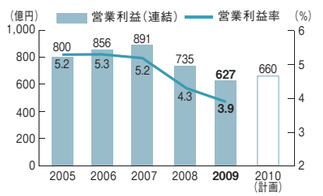
※1：2010年4月1日より「大和ライフネクスト㈱」へ名称変更。
※2：2010年4月1日をもって統合、「大和ランテック㈱」へ名称変更。

業績ハイライト

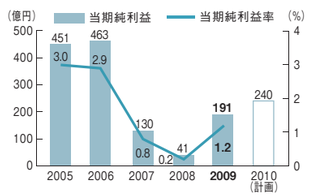
売上高（連結・単体）／連単倍率
16,098億円（連結）　1.56倍



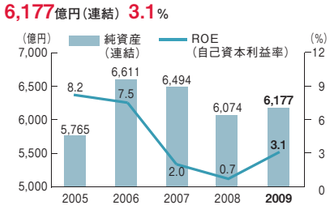
営業利益／営業利益率
627億円（連結）3.9%



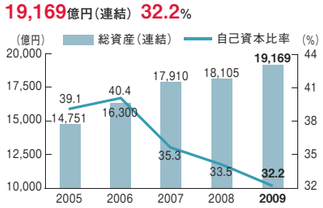
当期純利益／当期純利益率
191億円（連結）　1.2%



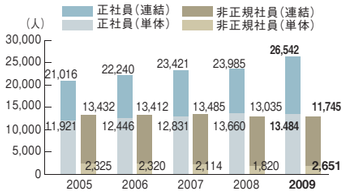
純資産／ROE（自己資本利益率）
6,177億円（連結）　3.1%



総資産／自己資本比率
19,169億円（連結）　32.2%



従業員数（連結・単体）正社員（連結）26,542人



※2009年度より非正規社員人数は、1日勤務時間8時間換算。

大和ハウスグループCSRレポート2010〈ダイジェスト版〉編集方針

当冊子は、大和ハウスグループのCSR活動をより多くの皆さまにご理解いただけるよう、取り組みの要点を簡潔にまとめたダイジェスト版です。当社グループのCSR活動の詳細は、Webサイトをご覧ください。

●「大和ハウスグループCSRレポート2010〈詳細版〉」Webサイト

http://www.daiwahouse.co.jp/csr/

Webサイト 詳細

PDF詳細版

Webサイトからは、冊子形式で詳細内容を掲載したPDFのダウンロードも可能です。

要点

当冊子 ダイジェスト

●Webサイトでご覧いただけるCSR関連コミュニケーションツールのご案内

環境関連

We Build ECOサイト
環境とのよりよい共生を目指して、当社が取り組んでいる活動を紹介する環境総合サイトです。
http://www.daiwahouse.co.jp/eco/

未来惑星（ミライボシ）
自分が育てるバーチャルな星の変化を通して、地球のために今、私たちにできることが発見できるサイトです。
http://www3.daiwahouse.co.jp/csr/miraiboshi/

社会関連

教育支援活動
当社グループの教育支援活動の紹介と授業実施等のお問い合わせの受付をしているサイトです。
http://www.daiwahouse.co.jp/csr/education/

経済関連

ANNUAL REPORT（アニュアルレポート）
当社グループの1年間の経営報告を分かりやすくまとめたレポートです。PDFのダウンロードができます。
http://www.daiwahouse.com/annual/index.html

決算短信
当社グループの決算情報をPDFでダウンロードできます。
http://www.daiwahouse.co.jp/company/kessan/m_index.html

想定している読者対象
お客さま、株主・投資家、お取引先、従業員、地域社会、NPO・NGO、行政など幅広いステークホルダー（利害関係者）を対象としています。

報告対象組織
大和ハウス工業を中心に大和ハウスグループ全体（2010年3月31日現在、連結子会社59社および持分法適用関連会社13社）について報告しています。

報告対象期間
2009年度（2009.4.1～2010.3.31）を基本として、必要に応じて2008年度以前・2010年度以降の活動内容も掲載しています。

発行日
2010年6月（次回発行予定：2011年6月）

参考にしたガイドライン
環境省「環境報告ガイドライン（2007年度版）」、GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティリポーティングガイドライン第3版」
※本レポートとGRIガイドラインとの対照表を、Webサイトに掲載しています。

将来の見通しに関する注意事項
本レポートには当社グループの過去から現在までの実績や事実のみならず、経営方針に基づく将来予測・計画などが含まれています。これらは、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、実際の業績や活動結果はその後の経営環境の変化により将来予測や計画と異なったものとなる可能性が含まれます。

本レポートについてのお問い合わせ先
大和ハウス工業株式会社
CSR推進室 TEL 06-6342-1435
環境部 TEL 06-6342-1346