

共に創る。共に生きる。

大和ハウスグループ
サステナビリティレポート 2017



編集方針

【掲載内容】

- ・「サステナビリティレポート2017」では、大和ハウスグループが事業を通じてサステナブル・ビジョンを実現するために取り組んでいる、ステークホルダー（お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主）との良好な関係の構築、地球環境への貢献、またこれらを支えるCSR経営の基盤について報告しています。
- ・また、本レポートの主たる読者である投資家や企業評価機関、有識者からの関心をふまえ、当社グループの重要課題※について、リスクと機会の側面から当社グループの中長期的な企業価値向上へ与える影響に関する情報の開示に努めています。

※「社会からの要請・期待」と「当社事業における重要度」をふまえ特定し、中期CSR計画の重要課題として設定。
詳細はP19～21参照

【構成】

- ・本レポートの目次（Contents）の各項目は2016年度よりスタートした中期CSR計画の重要課題と連動した構成となっています。
- ・各実践報告ページ（P22～144）では、冒頭に各担当役員メッセージを掲載しています。また、重要課題に対するマネジメントアプローチを説明するため、重要課題ごとに「考え方・方針」、「マネジメント」、「主な取り組み」を整理し、体系的に報告しています。
- ・今年度は、当社グループのバリューチェーン上の主たる取り組みとSDGsへの貢献（P13～14）を示すとともに、社会からの開示要求の高い、サプライチェーン上のESG※課題への対応（P50～59 取引先との共創共生）、人権マネジメント（P127～132）について詳しく掲載しています。

※ 昨年度まで発行していたCSRレポートと環境報告書を、今年度より1冊のレポートにまとめ「サステナビリティレポート」と改称し、サステナブル・ビジョンの実現に向けたESGの取り組みをよりわかりやすく報告しています。
※ 環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の略語のこと

コミュニケーションの全体像



報告媒体

サステナビリティレポートは、当冊子である＜日本語版＞と、＜英語版＞を発行しています。

想定している読者対象

投資家や企業評価機関、有識者を主たる読者対象とし、お客さま、取引先、従業員、地域市民、株主、NPO・NGO、行政などの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（2017年3月31日現在、連結子会社162社および持分法適用関連会社28社）について報告しています。

報告対象期間

2016年度（2016年4月1日～2017年3月31日）を基本として、必要に応じて2016年度以前・2017年度以降の活動内容も掲載しています。

参考にしたガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティレポートガイドライン第4版」、国際標準化機構「ISO26000」、環境省「環境報告ガイドライン（2012年度版）」

発行日 2017年6月（次回発行予定：2018年6月）

本レポートについてのお問合せ先 ●CSR部 TEL 06-6342-1435
大和ハウス工業株式会社 ●環境部 TEL 06-6342-1346

Contents

中期CSR計画の重要課題・最重要課題にあたる項目に「●」をつけています。

理念体系・中期計画

大和ハウスグループの理念	003
創業者の精神とエンドレスハート	005
会長(CEO)メッセージ	007
大和ハウスグループの事業展開	011
バリューチェーンと重要課題	013
社長(COO)メッセージ	015
サステナブル・ビジョンと中期CSR計画	019



お客さまとの共創共生

担当役員メッセージ	023
高品質な商品の提供●	025
お客さまとの適切なコミュニケーション●	028
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み●	031
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	032



従業員との共創共生

担当役員メッセージ	037
安全かつ健康的に働くことのできる職場●	039
人財の育成●	042
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり●	046
優秀な人財に対する雇用機会の提供●	048



取引先との共創共生

担当役員メッセージ	051
公正な競争●	053
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ●	054
施工会社における労働条件の改善と人財の確保●	057



地域市民との共創共生

担当役員メッセージ	061
事業を通じたコミュニティ発展の支援	063
地域共生活動●	067



株主との共創共生

担当役員メッセージ	075
株主還元とIR活動	077
IRに関する社外からの評価	081



環境との共創共生

担当役員メッセージ	085
環境長期ビジョン	087
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)	089
環境マネジメント	091
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)	093
地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)●	095
自然環境との調和(生物多様性保全)●	103
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)●	109
化学物質による汚染の防止●	115
環境コミュニケーション	119



CSR経営の基盤

担当役員メッセージ	123
コーポレートガバナンス	125
人権マネジメント	127
リスクマネジメント	133
企業倫理・コンプライアンス	138
腐敗防止・公正な取引	140
知的財産のマネジメント	142
CSRマネジメント	143

データ集・第三者保証

外部との協働・外部からの評価(社会)	145
外部との協働・外部からの評価(環境)	147
大和ハウスグループの概要	149
組織図	150
主要グループ会社一覧	151
業績ハイライト/連結財務指標	152
CSR自己評価指標(CSRインディケーター)	153
資料・データ編(環境)	159
サイトレポート	183
第三者保証報告書	189
第三者意見	190

当レポートに掲載しているCO₂情報等について、第三者保証を受けており、その対象となる情報については、各項目に●を記載しています。(第三者保証報告書はP189に掲載)

こどもたちを交通事故から守りたい

日本初^{*}の歩道橋づくりに象徴された、
大和ハウスグループのサステナブル・ビジョン。

1960年代初頭、急速なモータリゼーションで、こどもを巻き込んだ交通事故が急増しました。

この状況を憂いた創業者 石橋信夫は、自動車と人を立体交差させればよいと考え、

当社が得意とする「鋼管」を用いた歩道橋を作って寄贈しました。

「どういう事業が世の中の役に立つか」。大和ハウス工業の原点の一端です。

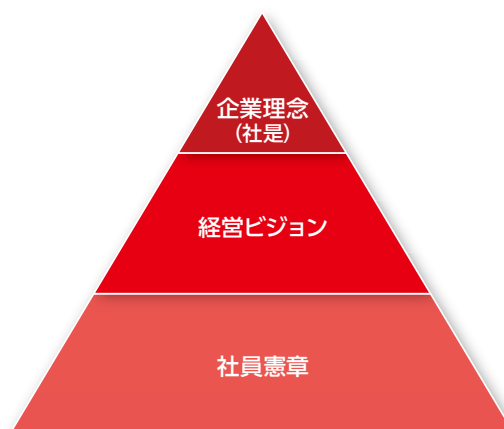
※鋼管構造の歩道橋として



大いなる和をもって、社会に貢献する事業を追求する

私たち大和ハウスグループの原点は、
誠実に社会と向き合うことです。

大和ハウスグループ 理念体系



企業理念 (社是)

グループの根幹を成す考え方であり、将来にわたって私たちが共有すべきものです。

- 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働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条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
生々発展せいせいへの大道だいろを邁進まいしんすること

経営ビジョン

時代に必要とされる存在となるために打ち出したグループの方針であり、
各々の事業において実践すべきものです。

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、
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

私たちの行動の指針であり、日々の活動において常に意識すべきものです。

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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 一. 仕事を通じて自らの成長と幸せを追求します。
- 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。

儲かるからではなく、
Since 1955 世の中の役に立つからやる



何をしたら儲かるかという発想で事にあたるな
どういう商品が、
どういう事業が世の中のためになるかを考えろ
会社は社会の公器やからな

—— 創業者 故・石橋 信夫（1921～2003年）

創業者精神を胸に

Since 2005 「サステナブル・ビジョン」の実現を目指す



Daiwa House®
Group

共に創る。共に生きる。

グループシンボル「エンドレスハート」は、
絶えることのないグループの行動と無限に続く成長・発展性を表し、
将来にわたる「サステナブル・ビジョン」の実現を目指す
私たちの理念体系を体現しています。

これからの未来も、私たち一人ひとりが原点を忘れることなく継承を重ね、
サステナブルな社会を実現するための限りない挑戦を進めていきます。

－大和ハウスグループは創業50周年となる2005年にエンドレスハートを制定しました－

創業者の精神こそサステナブル経営の原点であり、 これからの持続的発展に欠かせないと考えます。

当社を取り巻く人々と共に、さらなる社会貢献へ

「会社は社会の公器」の信念で経営に邁進

大和ハウス工業の創業者、石橋信夫が、1955(昭和30)年にわずか18名の社員で当社を創業して以来、60年以上の歳月が経ちました。事業をゼロから立ち上げ、他社の商品やサービスを真似することなく、世の中の役に立つものを提供するという、その一心で事業を継続してまいりました。「何をしたら儲かるか」という発想で事にあたると。どういう事業が、どういう商品が、世の中の多くの人々の役に立ち、喜んでいただけるかということが事業のキーワードでなければならない」。石橋信夫のこの言葉は、現在に至るまで変わることのない価値基準であり、多岐にわたる事業において共通した理念となっています。

直近の連結売上高が3兆5,000億円を突破するなど、業績が拡大する中で、いまあらためて思い致すことは創業者精神を継承することの大切さであり、これからも創業の原点を見失うことなく、社会に貢献する企業であり続けたいということです。

生前の石橋信夫からさまざまな薫陶を受け、私は「人の道を守れ」「会社は社会の公器」との信念のもとで当社グループの経営に邁進してきました。これらこそが揺るぎない価値観であり、すべての事業、業務において忘れてはならない拠り所であると確信しております。「人の道」とはいわば社会の常識、当たり前のことです。「世間に対して筋の通らないことはけって行っているはいけない」。いわば当たり前のことを当たり前に徹底してやり遂げる。すなわち当社が掲げる「凡事徹底」こそ、サステナブルな経営の底流に流れる価値観の一つであります。今や6万人以上に及ぶ従業員全員がこの価値を共有するとともに、グループ会社全体においてもさらに浸透させていくことが経営者としての使命であると考えます。

社会に役立ち、お客さまに喜んでもらうことが 事業の起点

当社グループは、創業者の遺志を受け継ぎ、創業100周年の2055年には連結売上高10兆円の企業グループになることを目指しています。これは単に事業規模の拡大を目指すのではなく、それだけの事業規模を通じて社会の課題に対して、真摯にそして持続的に応えていくという企業姿勢の現れです。

■ 事業領域(価値創造のターゲット)

人・街・暮らしの価値共創グループ

Housing

Business

Life

この壮大な目標に向かって挑戦していくためには、既存の事業における社会の貢献にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。さらには成長過程にある海外事業や新規事業に積極的に挑戦することが欠かせません。創業以来、当社の成長を支えてきた「積極精神」をさらに発揮することで、時代の変化に対してこれまで以上に敏感となり、少子高齢社会への対応をはじめ、地球環境問題への貢献など、数多くの社会課題に全役職員が真剣に取り組むことが必要であると考えます。また、社内だけでなく、取引先など当社を取り巻く幅広いステークホルダーの皆さまと力を合わせて課題解決に取り組むことが重要なのです。

新規事業については、医療介護向けロボットスーツなどの開発を手がけるベンチャー企業「サイバーダイン」への出資、協力

が挙げられます。同社は出資後8年目で株式の上場を果たしたほか、新商品の開発が加速しております。労働人口の減少が懸念される日本で、建築や介護などの現場で活躍が期待されるロボットスーツは、将来に向けて大きな可能性を秘めています。

また、当社では高齢社会において介護の負担を軽減する目的で、自動排泄処理ロボット「マインレット爽(さわやか)」を別のベンチャー企業「エヌウィック」と共同開発するなど、ロボット分野の事業化に注力しています。このほか、気候変動問題に貢献する環境エネルギー事業や、世界の食糧問題に寄与する農業事業など多岐にわたる事業の創出に取り組んでいます。

事業を興すキーワードとして当社は「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」を掲げていますが、これは安全・安心、スピード・ストック、福祉、環境、健康、通信、農業のそれぞれ頭文字を合わせたものです。いずれも世界が抱える課題を含んでおり、当社は「世の中の役に立ち、お客さまに喜んでもらえるか」という観点を何より重視することで、新規事業の創出と社会的貢献を目指しています。そして、これからも外部のベンチャー企業などとの連携を強化し、信頼の絆のもとでお互いが共に持続的に発展していきたいと考えます。



■ 当社のCSR指針にみる歴史的な背景

「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」に象徴される事業を通じた社会貢献は、当社グループにおけるCSR指針に合致するものであり、「独自技術やノウハウにより事業を通じて社会に貢献する」ことは、当社が創業時から大切にしてきた事業に対する考え方そのものと言えます。

また、当社が2002年に、地域に密着した体制を構築するため、組織改革として事業本部制を廃して支店長に権限移譲した際、「責任をもって判断するための基準が必要だ」と考えました。創業者精神を引き継ぎ、世の中のためになることを基本に「6つの判断基準」として示したのが「会社にとって良いことか」「社員にとって良いことか」「お客さまにとって良いことか」「株主にとって良いことか」「社会にとって良いことか」「将来にわたって

良いことか」というものです。

これら6つの判断基準を経営の基軸とし、日々の業務遂行や新規案件の内容がいずれにもあてはまると判断したら、実現に向けてスピーディかつ果敢に行動する。以来、十数年の歳月のなかで判断基準にぶれを生むことなく、「良いこと」をひたすら追求し続けた結果、今日の成長をもたらすことができました。いわば、今日のCSR経営の原点ということができます。当時、国内では「CSR」という言葉すらほとんど知られていない中で、現在でいうところのステークホルダーを意識した判断基準を打ち出したことは、大きな意味があったと思います。

■ 社会貢献への思いを「エンドレスハート」に込めて

今後、当社の新たな挑戦と持続的成長を果たしていくために



■ CSR指針

01 事業を通じた社会貢献

独自技術・ノウハウにより事業を通じて社会に貢献する。

02 ステークホルダーとの共創共生

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に努める。

03 グループ社員一人ひとりの行動規範

企業倫理・人権・コンプライアンスの確立に努める。

最も大切なのは人財の育成です。申し上げるまでもなく「企業は人なり」であります。将来の成長を見据えて、若い人財を一人ひとり大切に育てるとともに、活躍の場を提供し、仕事の成果を適正に評価する仕組みが必要です。特に海外事業の展開が加速するなかでは、従来の発想を超えた人財育成が欠かせないものとなっています。

そして事業がますます拡大し、年齢や出身国など多様な従業員が事業に携わるなか、創業者精神をますます大切にしていかなければならないと考えています。会長職としての重要な務めの一

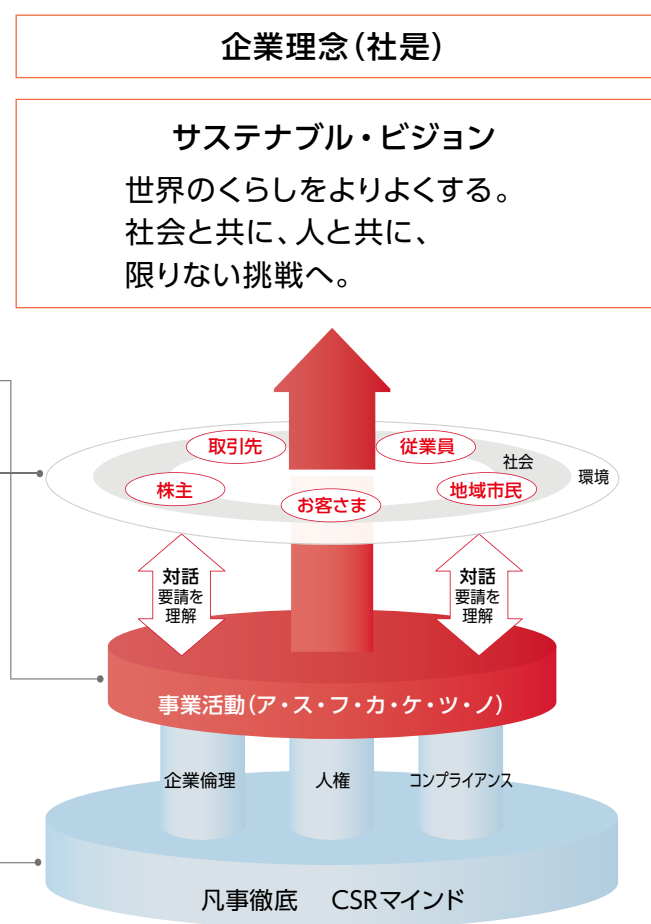
つは創業者精神の継承であり、いわば伝道師としての責務を果たすなかで、大和ハウスグループ全体への浸透を図っていきたいと考えます。

冒頭では創業100周年を目指した展望を申し上げましたが、それまでにはあと30数年あります。まだ先のことと思われるかもしれませんが、当社にとって100周年はあくまで通過点であり、さらにその先の100年というように、未来永劫にわたって継続してお客さまや社会から必要とされる企業でなければなりません。

時の経過とともに過去の歴史は往々にして忘れられがちです。当社の原点はどこにあったのか、創業者の思いは何であったのか、今こそあらためて全役職員が思いを馳せることが大切だと考えています。

当社は創業50周年を迎えた際、お客さまとの絆や大和ハウスグループの連帯感を象徴する「エンドレスハート」を制定しました。メビウスの輪を想定するデザインは、絶えることのないグループの行動と、無限に続く成長を表しています。これは創業者の思いを形にしたものであるとともに、創業者精神を大切にし、数多くの人々と共に協力し合いながら、世界の人々に役立つ事業を広げていく決意を示すものであります。事業規模がどれほど大きくなったとしても、この思いをけっして忘れることなく、企業としての使命を引き続き真摯に果たしていきたいと考えます。つきましては、当社の事業に対して、社会の皆さまのご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役会長 樋口武男

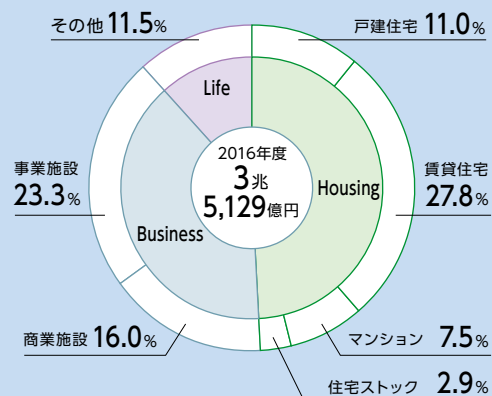


■ 六つの判断基準

- ・会社にとって良いことか
- ・社員にとって良いことか
- ・お客さまにとって良いことか
- ・株主にとって良いことか
- ・社会にとって良いことか
- ・将来にわたって良いことか

事業概要と実績

セグメント別売上高比率



住宅事業の建築実績

約1,690,000戸

大和ハウス工業が建築した戸建住宅、賃貸住宅、マンションの累計。マンションは総分譲数。(2017年3月31日現在)

事業分野

Housing



戸建住宅

お客さまのニーズにお応える「請負住宅」と、街づくりを含めた住環境をご提供する「分譲住宅」を展開。



賃貸住宅

入居者さまには心地よい暮らしを、土地オーナーさまには安定経営を多角的にサポート。



マンション

マンションを開発・分譲・管理し、独自のサポートシステムで資産価値を維持。

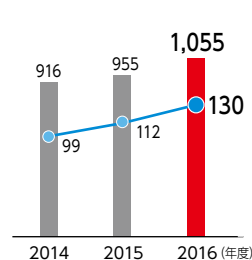
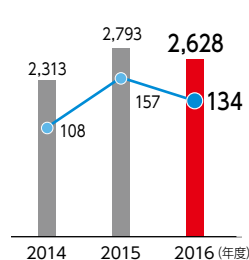
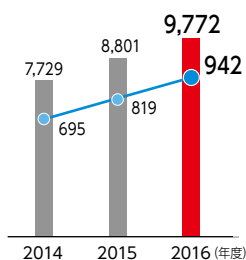
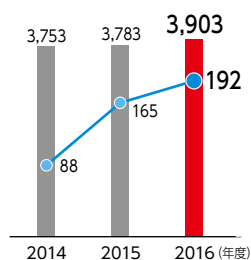


住宅ストック

「住宅リフォーム」と、優良中古住宅の「仲介」で、社会資産である住宅ストックの継承を推進。

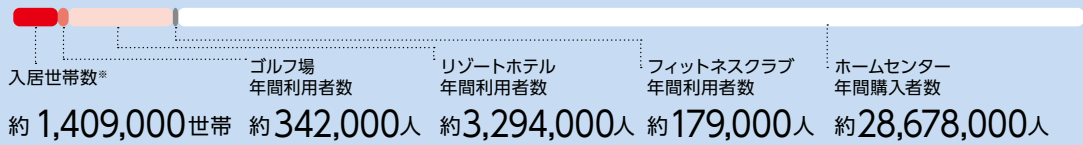
セグメント別売上高・営業利益

■ 売上高 ■ 営業利益 (単位: 億円)



お客さまと出会った喜びの数

33,902,000



※ 大和ハウス工業が建築した戸建住宅、賃貸住宅、分譲マンションにお住まいのお客さまの累計。(2017年3月31日現在)

商業・建築事業の建築実績

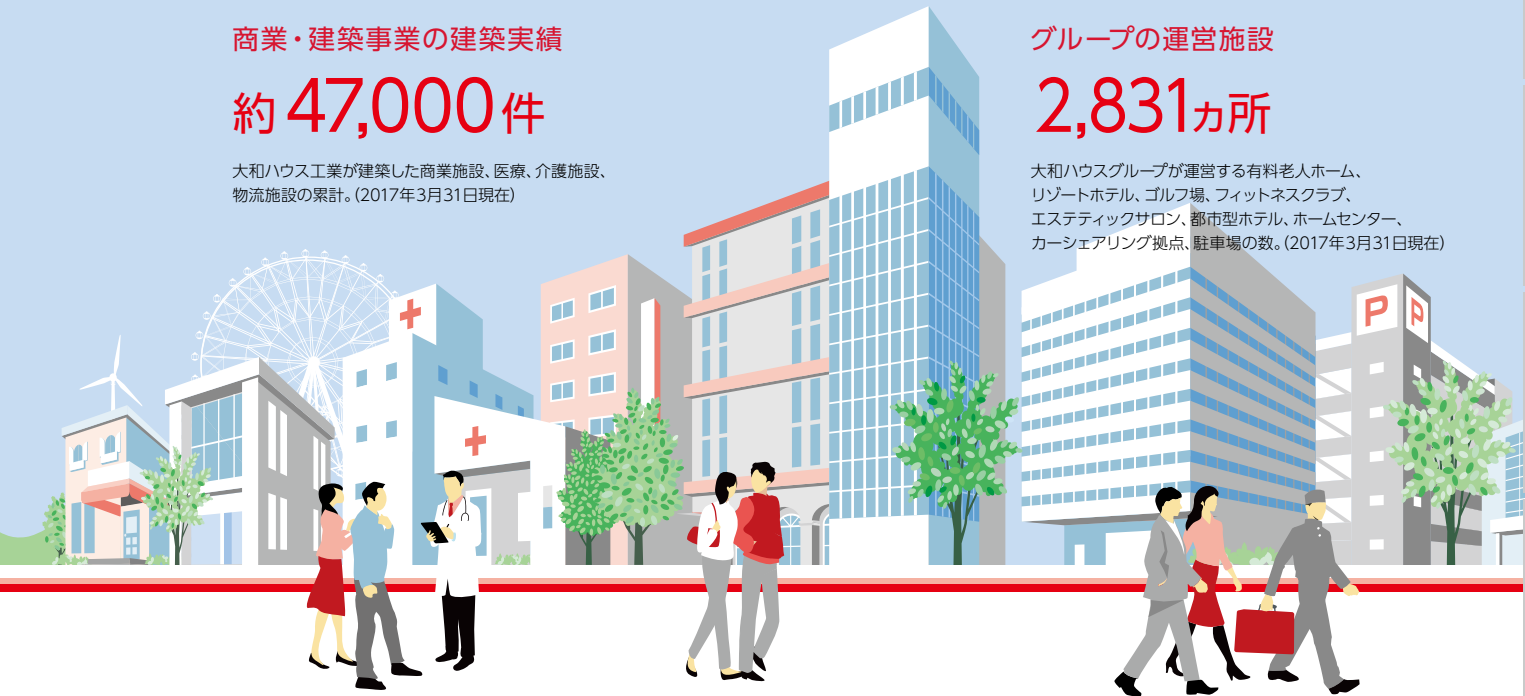
約 47,000 件

大和ハウス工業が建築した商業施設、医療、介護施設、物流施設の累計。(2017年3月31日現在)

グループの運営施設

2,831カ所

大和ハウスグループが運営する有料老人ホーム、リゾートホテル、ゴルフ場、フィットネスクラブ、エステティックサロン、都市型ホテル、ホームセンター、カーシェアリング拠点、駐車場の数。(2017年3月31日現在)



Business



商業施設

ショッピングセンターや各種専門店の開発・建築と管理・運営事業を展開。



事業施設

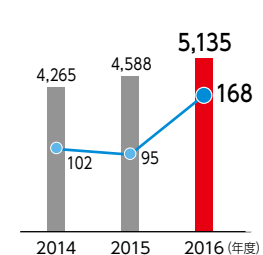
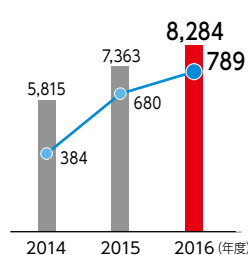
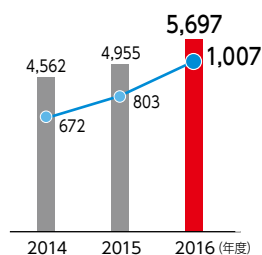
物流施設、医療介護施設、法人施設の開発・建築事業を展開。

Life



その他

ホームセンターの運営、建設支援事業、健康余暇事業、都市型ホテル事業など人・街・暮らしに関わる事業を幅広く展開。



理念体系・中期計画

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

社会課題と大和ハウスグループの主な取り組み (SDGsへの貢献)

大和ハウスグループのバリューチェーンにおける社会課題から、当社グループにとってのリスクと機会を把握し、優先的に取り組む重要課題を特定、2016～2018年度の中期CSR計画※に落とし込み、取り組みを推進しています。※P19～21を参照

社会課題	人権・労働問題の深刻化	国内の人口減少・高齢社会の進展
	●児童労働・強制労働や劣悪な労働環境 ●先住民の権利を侵害した違法伐採 ●日本は長時間労働が常態化 (2015年度平均年間総労働時間：1719時間)	●高齢者の増加 (2015年度高齢化率26.7%) ●労働力人口の減少 (168万人減 2000～2015年度)

	調達 (建設資材)	自社活動 (開発・設計・生産・輸送・施工)
当社グループにとってのリスクと機会	調達先の労働、人権等の問題に対応できないことによるレピュテーションの低下や調達基盤の弱体化	人財不足により取引先の技術、安全管理の質が低下し、生産・技術基盤が弱体化する一方、適切な対応ができれば基盤が強化
中期CSR計画における重要課題	【取引先】 CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ 【環境】 調達における自然環境との調和	【取引先】 施工会社における労働条件の改善と人財の確保 【従業員】 ・人財の育成 ・多様な従業員が働きがいを持つことで事業が拡大
当社グループの主な取り組み	●CSR調達ガイドラインの運用拡大とセルフチェックの開始 ●CSR木材調達調査による生物多様性・人権等への影響把握と改善	●生産・施工現場の労働安全衛生推進 ●施工会社の技能者への資金・技術面での支援 ●人財育成マネジメントの推進 ●ダイバーシティ推進体制の構築 ●長時間労働の撲滅と健康経営の推進
2016年度実績	●CSR調達ガイドラインを基にしたセルフチェックの実施会社 586 社 ●Cランク木材比率 2.5% (2018年度目標0%)	●当社労災件数 前年比20.6%減少 (2018年度目標20%減) ●現場職人育成人数 481名 (2018年度目標 住宅系・建築系施工店合計830名) ●人財育成全般に対する当社従業員の満足 67点 (2018年度目標85点) ●当社女性管理職登用数108名 (2018年度目標160名)
当社グループが社会・環境に与える影響	●調達先の人権状況、労働環境の向上 ●持続可能な森林経営、生物多様性保全	●専門的な技術を持った職人の育成 ●施工会社の経営の安定 ●雇用の創出 ●事業を通じて社会貢献ができる人財の育成 ●労働力人口の増加
SDGsへの貢献	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任 15 陸の豊かさも守ろう	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 5 ジェンダー平等を實現しよう 8 働きがいも経済成長も

地球温暖化の進行・エネルギー問題

- 日本では業務・家庭部門のCO₂排出量が増加
- 日本のエネルギー自給率の低下(2014年度6%)
- 先進国内でも低い日本の自然エネルギー割合(2015年度14.5%)

生物多様性の喪失

- 世界の森林面積は年平均330万ヘクタール減少(2010～2015年)
- 開発による生態系の損失
- 日本の都市部では緑が減少

地域コミュニティの衰退

- 地域コミュニティの希薄化や高齢化
- ニュータウン等の集合団地の高齢化・老朽化

商品・サービス(居住・使用・メンテナンス・解体)

オーナー様との長期にわたる信頼関係構築により、ブランド価値や紹介販売へ影響	コミュニティ形成や団地再生による新たな事業機会の創出	住宅や建築物の省エネ規制が強化、ZEH※1やZEB※2等の先導的な省エネ建物の優遇制度が整備され、これに対応することで事業が拡大 ※1 ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス ※2 ネット・ゼロ・エネルギー・ビル	都市緑化へのニーズの高まりによる環境緑化事業等の拡大
【お客さま】 長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み	【地域市民】 地元地域発展のための積極的な関わりや連携	【環境】 商品・サービスにおける地球温暖化防止への取り組み	【環境】 商品・サービスにおける自然環境との調和
●品質保証体系に基づいた品質管理と長期保証	●都市開発事業におけるコミュニティエンゲージメント ●全国の事業所における地域共生活動	●「エネルギーゼロの住宅・建築・街づくり」を推進 ●再生可能エネルギーによる発電事業を拡大	●自然環境と調和した住まいや商業施設、まちづくり ●緑を維持・保全する仕組みづくり
●10年点検アンケートの満足度96.4%(当社の住宅事業2018年度目標100%)	●NPO・NGOの協働機会42.6%(当社2018年度目標50%以上)	●For Nature比率※1 62.4% ●ZEB※2 75件 ●ZET※3 4件(累計) ●再生可能エネルギーの設置容量192.3MW(2018年度目標252MW) ※1 環境負荷ゼロを目指す戸建住宅環境ブランド ※2 ZEB Ready, Nearly ZEB含む ※3 ネット・ゼロ・エネルギー・タウン	●緑被面積 871千m ² (2018年度目標910千m ²)
●良質なストック(建物)の提供 ●空き家問題の解消	●地域コミュニティ、集合団地の再生	●日本の業務部門、家庭部門のCO ₂ 排出量削減に貢献 ●エネルギー自給率の向上	●緑あふれる街の創出 ●街の資産価値向上 ●コミュニティ拠点の創出
11 住み続けられるまちづくりを	11 住み続けられるまちづくりを	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 11 住み続けられるまちづくりを 13 気候変動に具体的な対策を	11 住み続けられるまちづくりを 12 つくる責任 つかう責任 15 陸の豊かさも守ろう

大和ハウスグループはSDGsを支援しています。

「世の中の役に立てる」ことを第一に取り組み、 ステークホルダーから支持、評価される企業グループへ

中期計画の実行を通じて社会課題に応える

■ 短・中期的な成長力を強化する一方、 将来の成長に向けて経営基盤を整備

2016年度の市場環境は、企業収益の改善や設備投資に足踏みが見られ、個人消費も盛り上がりを欠いたほか、中国など世界経済の成長が鈍化するなど不透明な状況で推移しました。

こうした状況のなかで、当社グループは将来にわたるさらなる成長・発展を図るべく、2016～2018年度を対象とした「第5次中期経営計画」を策定し、着実な実行を目指してきました。計画では、短・中期的な成長力の強化に努めた一方、将来の成長に向けた布石を打つとともに、今後の環境変化に対応できるよう、人材やものづくり等の経営基盤の整備に取り組みました。

この結果、成長ドライバーである賃貸住宅・商業施設・事業施設が業績を牽引したことなどから、連結売上高3兆5,129億円、営業利益3,100億円、当期純利益2,017億円となり、計画の最終利益目標1,800億円を初年度で達成することができま

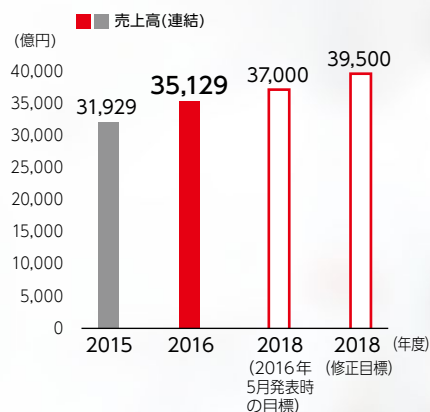
した。これにともない、最終年度の業績予想を連結売上高3兆9,500億円、営業利益3,400億円、当期純利益2,240億円と上方修正し、さらなる成長を目指してまいります。

2017年度においては、コア事業である戸建住宅に加えて、賃貸住宅および商業施設、事業施設の売上高をさらに伸ばしていく計画です。なかでも、物流施設やサービスアパートメントなどの複合施設といった不動産開発について、さらなる拡大を目指しています。

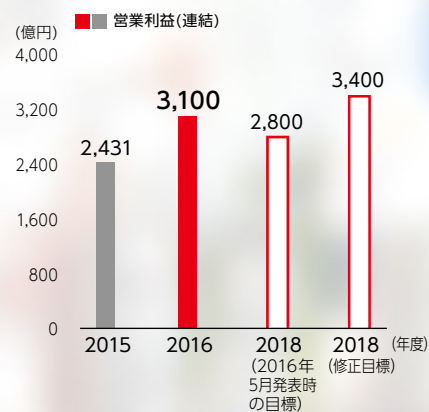
また海外事業については、グループ全体での開発物件の売却や大型物件の受注などにより、2016年度の売上高は1,116億円と初めて1,000億円を突破しました。さらに、2017年度はほぼ倍増の2,000億円を計画しています。今後、米国、オーストラリア、ASEANを中心に事業の積極的な展開に取り組んでまいります。

そして、経営基盤の整備としては、女性やシニア社員が一層活躍できる制度の拡充や、多様なチャンネルを通じた積極的採

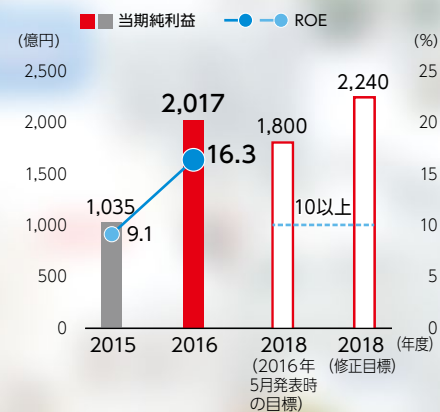
■ 売上高 (連結)



■ 営業利益 (連結)



■ 当期純利益 / ROE



用の継続と幅広い人財の確保など、多様な人財が活躍できる環境整備により人財基盤の強化を図ります。また、事業全プロセスにおける平準化の推進や、調達・物流体制の変革、現場での働きやすい環境の整備など、ものづくりのさらなる効率化により、生産性の向上を図ってまいります。

■ 第5次中期経営計画に連携した 「中期CSR計画」の運用に取り組む

当社グループは、創業以来「世の中の役に立てる」ことを第一に事業を考え、この理念の実現を追求するなかで、企業の成長を成し遂げてきました。時代ごとの社会・ステークホルダーからの要請や期待に応えることこそ当社グループが目指すべき経営であり、常に時代の先を見据えて社会の課題に真摯に向き合うことを使命としています。

こうした基本姿勢のもと、2016年度においては「第5次中期経営計画」の策定にあたり、中長期の社会価値・企業価値の創造に向けたビジョンである「サステナブル・ビジョン」を制定しました。これにともない、ビジョンを実行していくための「社会性長期ビジョン」および「環境長期ビジョン」を新たに策定しています。社会性長期ビジョンでは、当社グループの中長期的な経営基盤となる、お客さまや取引先、従業員、地域市民、株主などさまざまなステークホルダーとの関係のあるべき姿を示し、双方の発展を通じた社会への貢献を目指しています。また、「環境長期ビジョン」では当社創業100周年の2055年に環境負荷“ゼロ”に挑戦することを目標に、サステナブルな社会の実現を目指します。



さらには、中期経営計画と連携した3か年にわたる「中期CSR計画」を社会面、環境面の両面から策定し、運用を行っています。社会面においては、各ステークホルダーと当社の関わりにおける重要課題に対して真摯に応えていきます。また、環境面においては環境と企業収益の両立を目指すなかで、地球温暖化防止や自然環境との調和、資源保護、化学物質による汚染の防止を重点テーマに、調達・自社活動・商品といったバリューチェーンを通じた取り組みを加速しています。このほか、さらに、事業と社会、環境面を支えるコーポレートガバナンスの体制構築と、私たち役職員の企業倫理、人権、コンプライアンスの意識向上を図り、強固な経営基盤づくりを目指しています。

計画の進捗については、2016年度に改定した「CSR自己評価指標」を用いて、年度ごとに評価しています。そして、全社環境推進委員会など委員会組織を通じて関連部門と課題や改善策を共有し、PDCAを回すことで目標の達成を目指しています。これらの取り組みにより、社会からのさまざまな期待や要請に応え、サステナブルな社会の実現に貢献するとともに、持続的に成長できる企業グループでありたいと考えています。

創業の原点である「戸建ての心」を大切にしながら、社会的使命を果たす

世界的には気候変動や都市の過密化が進行する一方、日本においては、人口減少や少子高齢化、働き方改革など環境および社会をめぐる課題があります。こうした現状を正確に把握し、課題の解決に向けた取り組みが必要であると考えます。

当社グループは現在、戸建住宅に加えて、賃貸住宅やマンション、商業施設、事業施設など多岐にわたる事業を展開しています。しかし、この根幹にあるのは創業からの事業である戸建住宅にほかなりません。事業のセグメントが拡大しているとはいえ、私たちはあくまで「戸建ての心」を大切に、顔の見える一人ひとりのお客さまの課題に正面から向き合うことで、背景にある社会の課題にも向き合っています。例えば、居住者の高齢化が進む住宅団地に対しては、まちの価値を未来へつなげるために「まちづくりビジョン」をもとに、住民や地域に新しい価値を生み出してまちを再生し、未来へ向かっていくまちづくりに取り組んでいます。

また課題の解決に向けては、各事業部門やグループ会社が連携して「オール大和ハウス」で提案、解決する道を追求しています。さらに、グループ会社との連携にとどまらず、施工に携わる協力会社や資材の調達に関わるなど幅広い取引先と信頼関係を築くことも欠かせません。当社グループの事業の遂行に欠かせない「仲間」との協力のもとで、社会課題に的確に応えていきたいと考えています。

失敗を恐れることなく変革を突き進め、サステナブルな経営の基盤を築く

多様化する社会課題に対応するには、人財の育成がきわめて重要です。当社グループでは「事業を通じて人を育てること」を社是の冒頭に掲げており、新たな中期経営計画および中期CSR計画においても、経営指標の達成と同時に「人財育成」を方針として掲げています。そして、社会課題と共に当社グループの多様なお客さまからのご要望に応え事業を続けていくには、女性活躍をはじめとしたダイバーシティの推進が重要です。多様な従業員がベースとなる創業者精神を継承し、創意工夫をもって社会課題に挑戦する「人財」へと成長できるよう、人財育成に積極的に取り組んでいきます。

なお、こうした人財への取り組みにより、当社は2016年度に女性活用推進に優れた上場企業に向けた「なでしこ銘柄」をはじめ、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する企業に向けた「健康経営銘柄」、「健康経営優良法人(ホワイト500)」などに選定されています。

また、環境面においては、「エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくり」を重点方針に位置づけ、取り組みを推進しています。戸建住宅や商業施設などに加え、街づくりにおいてもエネルギーゼロを実現し、普及を進めています。現在までに全国4カ所でネット・ゼロ・エネルギー・タウン(ZET)を創り出し、住民による街の太陽光発電所のシェアや住戸間での電力融通、一体開発した近接する商業施設とのクールシェアなど、その地域に応じた特色ある街づくりを展開しています。こうした取り組みが評価され、第26回「地球環境大賞」において、「国土交通大臣賞」を受賞しました。

今後、中期経営計画が着実に進み、事業規模が拡大するなか

で、当社グループの社会的責任はますます重いものとなっています。社会、環境の両面において事業のリスクと機会を的確に把握し、それぞれの課題に真摯に向き合うことが欠かせません。創業以来、当社グループは他社が手がけていないことに挑戦し、新たな価値を社会に提供してきました。「世の中の役に立てる」ことを目指すという創業の原点はしっかり継承しつつ、時代の変化に応じて変革を突き進めることで、社会課題に応えるサステナブルな経営にあたることが使命と考えます。

引き続きステークスホルダーの皆さまとの信頼関係を深め、2017年度の目標達成に向けて取り組みを着実に実践していきます。そして、時代の変化を見据えてサステナブルな経営の確固たる基盤を築き、ステークホルダーから支持、評価される企業グループを目指してまいります。

代表取締役社長 **大野直行**



ビジョン実現のための全体像

大和ハウスグループは、第5次中期経営計画のスタートに伴い、サステナブル・ビジョンのもと、事業領域と基本姿勢を明確にしたうえで、E(環境)／S(社会)／G(ガバナンス)の観点を加味し、グループの経営の根幹となる長期ビジョンを制定しました。

サステナブル・ビジョン

世界のくらしをよりよくする。
社会と共に、人と共に、
限りない挑戦へ。

創業者 石橋信夫は生涯、日本のため、社会のために、何をすれば良いのかを考え続けました。そして、事業を通じて人を育て、社会を発展させていくことが、企業経営の根幹であると説き続けました。これからの未来も、私たち一人ひとりが、原点を忘れることなく継承を重ね、成熟した日本でのさらなる成長、そして、無限の可能性が広がる世界市場への開拓を進め、サステナブルな社会を実現するための限りない挑戦を続けてまいります。

基本姿勢(価値創造を支える基盤)

共に創る。共に生きる。

事業を
通じた
社会貢献

ステーク
ホルダーとの
共創共生

社員
一人ひとりの
行動規範

長期ビジョン

社会性長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして、5つの視点でステークホルダーとの接点を強化し、事業を通じて社会に貢献します。

1. 私たちは、誰に対しても誠実に向き合うことを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。
2. 私たちは健康と安全に留意すると共に風通しの良い公正な職場づくりに努めます。また一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。
3. 私たちは取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築します。また、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。
4. 私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動などを通じて社会の持続的な発展に貢献します。
5. 私たちは経営ビジョンに掲げる「共創共生」の精神のもと、株主との目的をもった対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めます。

環境長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして、サステナブルな社会の実現を目指し、環境負荷“ゼロ”に挑戦します。

“Challenge ZERO 2055”

- Challenge 1** 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用によりライフサイクルCO₂排出ゼロを目指します。
- Challenge 2** 自然資本の保全・向上に向け、材料調達による森林破壊ゼロの実現と、緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロスを目指します。
- Challenge 3** 資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物の長寿命化と廃棄物のゼロエミッションを通じて、資源の持続可能な利用を目指します。
- Challenge 4** 住宅・建築物のライフサイクルを通じた化学物質の適正管理に取り組み、人や生態系に悪影響を及ぼすリスクの最小化(ゼロ)を図ります。

中期CSR計画（2016年度～2018年度）

ステークホルダーとの信頼関係構築

社会性中期計画

ステークホルダーとの関わりや対話を通じて当社に対する要請を理解し、企業市民として応えるよう努めることでステークホルダーとの信頼関係構築を目指します

お客さま	・高品質な商品の提供 ・お客さまとの適切なコミュニケーション ・長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み
従業員	・安全かつ健康的に働くことのできる職場 ・人材の育成 ・多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり ・優秀な人材に対する雇用機会の提供
取引先	・公正な競争 ・CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ ・施工会社における労働条件の改善と人材の確保
地域市民	・地元地域発展のための積極的な関わりや連携 ・事業で蓄えたノウハウの社会還元

環境と企業収益の両立

エンドレス グリーン プログラム 2018

「環境と企業収益の両立」に向け、「ライフサイクル思考にもとづくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をコンセプトに、環境への取り組みを加速させます

地球温暖化防止	・エネルギーゼロの住宅・建築・街づくりの推進 ・再生可能エネルギーによる発電事業の拡大
自然環境との調和	・持続可能な木材調達の推進 ・開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進
資源保護 水資源保護	・建設廃棄物における3R活動の推進 ・資源循環型商品（高耐久・長寿命・省資源）の普及および再生建材の採用推進
化学物質による汚染の防止 土壌汚染防止	・居住系施設における室内空気質のさらなる改善 ・土地購入時の土壌汚染リスク管理の強化

CSRマインドの醸成と管理体制の強化

業務改善による組織の活性化を通じたCSRマインドの醸成と、意識向上による強固な経営基盤づくりを行います

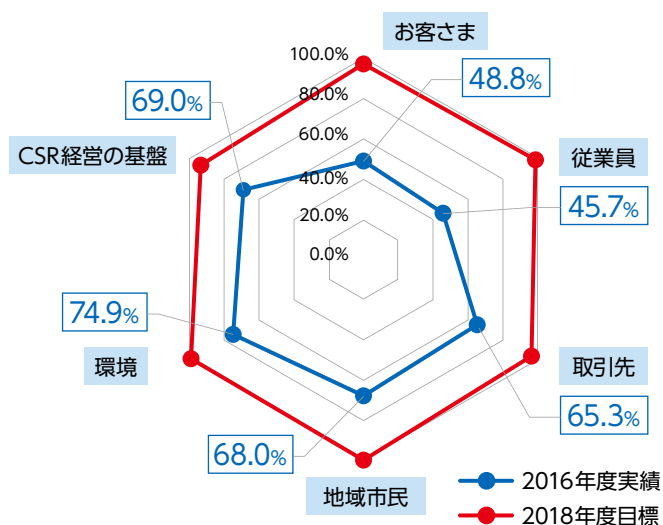
IR活動	・透明性
リスクマネジメント その他	・リスクマネジメント ・ステークホルダー・エンゲージメント
コンプライアンス	・倫理的行動 ・企業倫理・法令遵守 ・安全
人権	・人権啓発 ・人権問題への対応

CSR自己評価指標（目標管理）

お客さま P22～	お客さま（オーナーさま）の満足度 長期的視点での評価 入居後アンケート評価												
従業員 P36～	人財育成全般に対する従業員の満足度 OJTに関する評価 若年層の資格取得率 男性育児休業 女性管理職登用数 障がい者雇用率												
取引先 P50～	社内従業員向け教育 取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価 取引先行動規範に基づくセルフチェックの回答率 現場職人育成人数 労災件数 協力会の会員数												
地域市民 P60～	NPO・NGO協働機会 エンドレス募金加入率 事業所による地域共生活動の金額換算												
環境 P84～	<table> <tr> <td>地球温暖化防止</td><td>売上高あたりCO₂排出量の2005年度比削減率 CO₂削減貢献量</td></tr> <tr> <td>自然環境との調和（生物多様性保全）</td><td>Cランク木材比率 緑被面積</td></tr> <tr> <td>資源保護</td><td>建設廃棄物排出量の2012年度比削減率【生産・新築】 リサイクル率【生産・新築・土木・解体・改修】 長期優良住宅認定率</td></tr> <tr> <td>水資源保護</td><td>売上高あたり水使用量の2012年度比削減率</td></tr> <tr> <td>化学物質による汚染の防止</td><td>PRTR対象化学物質排出・移動量の2012年度比削減率</td></tr> <tr> <td>土壌汚染の防止</td><td>土地購入時における土壌汚染重大リスク</td></tr> </table>	地球温暖化防止	売上高あたりCO ₂ 排出量の2005年度比削減率 CO ₂ 削減貢献量	自然環境との調和（生物多様性保全）	Cランク木材比率 緑被面積	資源保護	建設廃棄物排出量の2012年度比削減率【生産・新築】 リサイクル率【生産・新築・土木・解体・改修】 長期優良住宅認定率	水資源保護	売上高あたり水使用量の2012年度比削減率	化学物質による汚染の防止	PRTR対象化学物質排出・移動量の2012年度比削減率	土壌汚染の防止	土地購入時における土壌汚染重大リスク
地球温暖化防止	売上高あたりCO ₂ 排出量の2005年度比削減率 CO ₂ 削減貢献量												
自然環境との調和（生物多様性保全）	Cランク木材比率 緑被面積												
資源保護	建設廃棄物排出量の2012年度比削減率【生産・新築】 リサイクル率【生産・新築・土木・解体・改修】 長期優良住宅認定率												
水資源保護	売上高あたり水使用量の2012年度比削減率												
化学物質による汚染の防止	PRTR対象化学物質排出・移動量の2012年度比削減率												
土壌汚染の防止	土地購入時における土壌汚染重大リスク												
CSR経営の基盤 P122～	ESG情報開示に対する外部評価 社内CSR意識調査 ステークホルダーミーティング参加者満足度 CSR研修訪問事業所数 優先して取り組むべきと特定したリスクの発生率 安全運転管理 人権啓発活動 企業倫理・人権ヘルプラインへの相談対応（解決率）												

※全評価指標はP153～158に掲載しています。

CSR自己評価指標 2016年度実績の概要



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活動の改善につなげています。

第5次中期経営計画のスタートに伴い、経営基盤の強化を目的とした中期CSR計画を策定し、その実績については計画にあわせて改訂した評価指標を用いて、年度毎に各該部門が進捗を管理（運用期間：2016年度～2018年度）することで、業績目標の達成及び経営基盤の強化を目指しています。

関連ページ 2016年度の自己評価指標の実績については、P153 CSR自己評価指標（CSRインディケーター）をご覧ください。

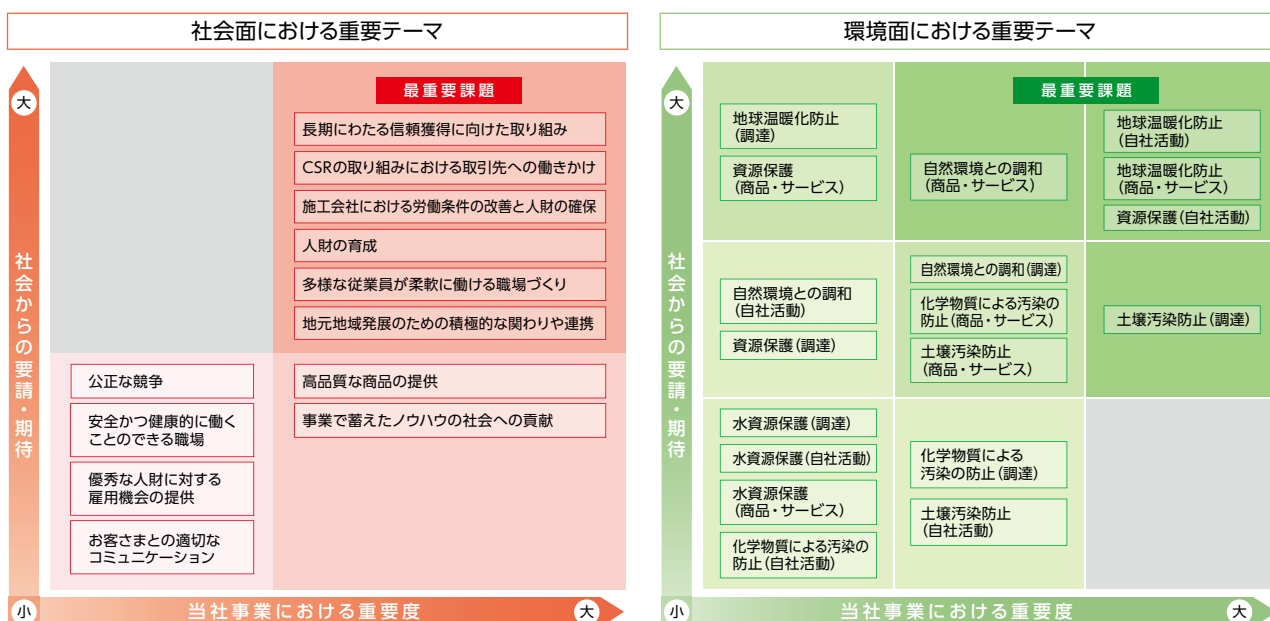
CSR重要課題の特定プロセス

中期CSR計画の軸として、大和ハウスグループの事業活動や影響する範囲を考慮し、社会視点と自社視点の両面から重要な課題を検証。社会課題の解決に向けた積極的な取り組みを新たな成長の機会とすべく、中期的に取り組むべき課題を特定し、目標達成に向けて取り組んでいます。



STEP1では、当社グループがすでに取り組んでいるCSR活動に、ISO26000やGRIガイドライン、国連SDGsなどで提示された重要な課題および、日本国内における主な社会課題などを加えて検討し、CSR重要課題の候補を抽出しました。

STEP2では、ステークホルダーミーティングや有識者ダイアログで妥当性を確認、社内での最終検討を行い、STEP3でマテリアリティ（最重要課題）であるCSR重要課題を特定し、それに伴う評価指標をSTEP4で設定しました。



お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



お客さまとの共創共生

担当役員メッセージ	023
高品質な商品の提供	025
お客さまとの適切なコミュニケーション	028
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み	031
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	032



お客さまとの共創共生

担当役員メッセージ

考え方

社会的課題

日本における住宅や建築物の役割を考える際、社会的な課題の一つとして自然災害の脅威からお客さまの人命や財産をどう守るかという点が挙げられます。大規模な地震をはじめとして台風や大雪など世界でも有数の自然災害大国であることから、建物の安全安心を追求することが欠かせません。特に近年は集中豪雨など気候変動による異常気象が増加しており、従来以上に建物の引渡後を見越した対策が必要となっています。

あわせて、日本においては少子高齢化やそれにとまなう人口や世帯の減少、都市への一極集中と地方の過疎化、空き家の増加などが問題視されています。お客さまのライフスタイルの変化を的確に把握し、時代の先を見据えた住まいのあり方を提案していくことが欠かせません。

このほか、建物の長寿命化や省エネルギー、まちづくりという観点からみた地域の特性に応じた住まいなど、社会的課題は数多く存在します。このように事業と社会的課題の関係をふまえたうえで、これからの住まいや建築物を考えていく必要があります。

当社グループのリスクと機会

住宅をはじめとする建物は、お客さまのご要望に応じたオーダーメイドが基本であり、その点において「これで完璧」ということはなく、常により良い商品、サービスの提供を心がける必要があります。このことが事業におけるリスクの一つであるとともに、継続した努力が新たな事業機会を生むきっかけともなります。

また、時代と共にお客さまのニーズは変わっていくため、時代の先を見据えた事業活動が欠かせません。少子高齢化の社会においては、ライフスタイルが大きく変わり、それと共に住まいに求めるものも変わることが想定されるため、変化への対応を誤るとリスクが生じるおそれがあります。当社グループは現状の課題に真摯に対応すると同時に、中長期の視点から住まいや建物に対する課題にも積極的に取り組んでいく考えです。

さらには今後、事業のグローバル化が加速するなかで、海外における商品やサービスをどう提供していくかもまた大きな課題といえます。この点についても、リスクと機会を的確に見定めて、例えば引き渡し後の物件の管理・維持を徹底するなど、国内と変わることのない「日本品質」の提供を通じて、お客さまの期待に応えてまいります。

当社グループの取り組みに向けて

高品質な商品の提供に向けて

当社グループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」という立場から、お客さまと真摯に向き合い、ご期待に応え続けることを経営の根幹に据えています。そして、第一にお客さま満足度を重視した営業に徹することを方針としています。これによって、高品質な商品およびサービスの提供に努めるとともに、短期的な営業の視点ではなく、良品を持続的に提供するというバリューチェーンの全体像を見据え業務の平準化を図り、品質のさらなる向上や工期の適正化を図るなど、これまで以上に健全経営を推進して、お客さま本位の事業を追求してまいります。

また、品質保証体系のもとで、開発や設計、生産・施工、アフターサービスに至るまで品質を追求することはすべての部門に共通した使命であり、間接部門を含めてすべての従業員がお客さまの立場で考え、行動するべきであると考えます。

長期にわたる信頼関係を築くために

近年、当社グループは戸建住宅以外の事業分野が急速に拡大してまいりました。しかしながら、事業の原点はあくまで戸建住宅であり、個々のお客さまと長期にわたって寄り添う「戸建での心」を大切にしてお客さまのご期待に応え、信頼関係の構築に取り組んでいきます。それが結果的に当社グループのさらなる成長につながるものと考えます。

また、住まいや建物がある限り、いつまでもお客さまであり続けることから、建てる時だけでなく、建てた後の維持・修繕に至るまで、長期にわたってお客さまとの信頼関係を築くことが使命であります。

今後もお客さま一人ひとりのご期待に応え、具体的に考えるという「個客思考」をさらに追求する中で、現状に慢心することなく商品、サービスの向上に取り組んでまいります。

お客さまの思いに応える人財の育成

お客さまとの「共創共生」を追求していくためには、お客さまの思いに応える営業担当や設計・施工担当など、人財の育成がきわめて重要です。そこで事業所長に対しては人財育成を重要課題の一つと位置づけ、部下一人ひとりの育成をはじめ、自身の後任の育成、将来を担う若手人財の育成に努めています。

今後、時代が大きく変わる中で、お客さまの新たなご要望にしっかり応えられる人財を、全社を挙げて一人でも多く育てることで、お客さまに対する責任を引き続き果たしていくとともに、事業の持続的な成長を目指してまいります。

社会性長期ビジョン【お客さま】

私たちは、誰に対しても誠実に向き合うことを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。

中期 CSR 計画の成果（CSR 自己評価指標の実績から）

【重要課題】

高品質な商品の提供 P25～28

戸建住宅全体の中で「長期優良住宅が占める割合」について、2018年度目標を90%以上としています。これに対して、2016年度において83.5%を達成することができました。また、「引渡し後1年以内無償アフター金額」に関して、集合住宅事業部門で2018年度目標を2016年度時点で達成したのに加え、建築事業部門、流通店舗事業部門においても2018年度目標に近い実績を上げています。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
長期優良住宅の割合(住宅事業部門)	83.5%	90%以上

【重要課題】

お客さまとの適切なコミュニケーション P28～30

当社では新入社員への36.5時間の基礎研修をはじめさまざまな研修を実施しておりますが、お客さまとのコミュニケーション向上に向けたスキルアップに関して、各事業部門でも独自の研修をしています。住宅事業部門における「新入社員研修の参加率」は、2016年度100%と2018年度目標を達成しました。また、集合住宅事業部門においても98.2%と高い成果を上げています。今後は建築事業部門や流通店舗事業部門、マンション事業部門においても各種研修の参加率の向上に取り組む予定です。

このほか、住宅事業部門における「1ヵ月アンケートでの施工中、契約後対応における満足度」では、2018年度目標が80%以上としたのに対して、2016年度は68.2%となりました。引き続き、満足度の向上に取り組みます。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
新入社員研修の参加率(集合住宅事業部門)	98.2%	100%
階層別研修及び地区セミナーへの社員参加率(建築事業部門)	79.7%	95%

【最重要課題】

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み P31～32

住宅事業部門における「10年点検アンケートの満足度」で、2018年度目標が100%としたのに対して、2016年度は96.4%を達成しました。また、集合住宅事業部門における「再受注率の増減」は、2018年度目標が20%に対して、2016年度は39.1%と高い数字を示しました。今後もお客さまから長期にわたる信頼を獲得できるように努めてまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
再受注率の増減(集合住宅事業部門)	39.1%	20%以上

取締役 専務執行役員
営業本部長
東京本店長
海外事業管掌
営業推進副担当

芳井 敬一





【重要課題】

高品質な商品の提供

考え方・方針

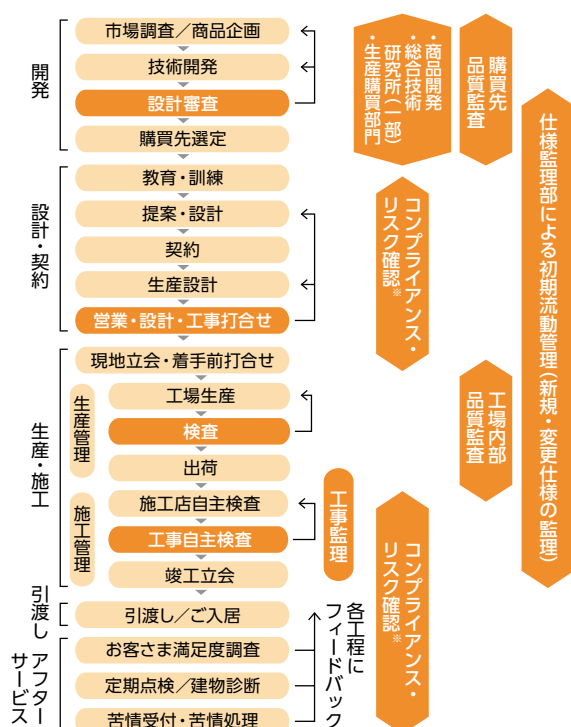
大和ハウスグループでは「人・街・暮らしの価値共創グループ」としてさまざまな建物を提供しています。建物は、人々の生命や健康、財産などを守るべきものであり、当社グループは、人権尊重の観点からも安全で安心を与える建物を人々へ提供する社会的義務を負っています。これらの建物は、世代を引き継ぎ長期間にわたる使用が期待されています。そのため、私たちは良品を届けることを約束し、商品開発、設計、施工、メンテナンス、廃棄（解体）に至る建物のライフサイクル全体にわたる品質の向上に尽力しています。

マネジメント

品質保証体系

当社では、開発、設計・契約、生産・施工、アフターサービスに至る商品づくりの全工程を対象とした品質向上に取り組んでいます。下記のフロー図にあるように、開発や生産・施工など各工程において検査を実施し改善を進めています。そして、最終的に商品を使用するお客さまにご満足いただける品質を保てるよう、引渡し後のアンケートや定期点検、さまざまなお問い合わせで、ハード・ソフトの側面で品質を把握しています。お客さまからのご意見を通じて、商品のハード面の品質、従業員の対応の品質、制度や仕組みなど業務の品質について、各工程にフィードバックし改善を行っています。

■ 品質保証の流れ(住宅系)



※「コンプライアンス・リスク確認」は事業所の品質管理状況を確認する取り組みです。

「仕様監理部」による仕様情報の横断的な管理・伝達と監督権限の付与

当社では2014年度に発覚した法令への不適合施工に対応するマネジメント体制を構築してきました。その一環として2015年度に「防火認定違反に端を発した再発防止拡大会議」、2016年度に「仕様監理プロジェクト室」を運営してきましたが、強固な体制とするため2017年1月に、社長直轄の仕様監理部を発足しました。戸建住宅・賃貸住宅の設計・生産・施工において、新規仕様ならびに変更仕様に関する技術情報については、仕様監理部が横断的かつ一元的に仕様に関する情報の伝達を管理します。仕様監理部は、監理対象部門において仕様の未遵守ならびに不適切な実態を確認した場合、商品の開発や製造・販売の停止を行う権限が付与されており、関連部門の管制を図り、不適合を未然に防止します。

また、お客さまの安全・安心に直結する「防火性能」「構造性能」をはじめ、お客さまの快適性を保証する「遮音性能」「温熱性能」については、それぞれの分野に精通した「商品設計確認者」を本社の技術部門から選任し、専門的知見から新規設計や改善設計の内容を確認します。「仕様監理部」は、この確認行為が適切に実施されているかを監理します。

なお、当社の住宅系商品や一部の建築系商品は国土交通省より型式適合認定※を取得しているため、建物の仕様を監理することが重要となっております。

※型式適合認定：同一の型式で量産される建築設備や、標準的な仕様書で建設される住宅などの型式について、一定の建築基準に適合していることをあらかじめ認定する制度。認定を受けていれば、個々の建築確認や検査時の審査が簡略化される。

ICT (Information and Communication Technology) を活用した品質管理の強化

■ BIM (Building Information Modeling) の構築

営業、設計、生産・施工、アフターサービスに至る建物のライフサイクルの全プロセスで情報の一元化を実現するBIMの構築を進めています。BIMを構築することにより、建物の3次元データを活用してお客さまとの合意形成をスムーズにし、また建物情報の一元化により設計変更等の情報のリアルタイム共有、図面間の整合性を確保するなど、お客さまの求める品質の確保に寄与します。

■ 品質検査システム「D-Doc (ディー・ドック)」の運用

工事現場における品質検査の効率化、強化、品質向上を図るため、建築系では2015年10月より、住宅系では2016年4月より、D-Docの全国運用を開始しました。同システムの導入により、タブレット端末（携帯型情報端末）、スマートフォンを用いての、工事現場での検査結果の即時登録・情報共有、検査業務の合理化、多重チェックの迅速化を実現しました。

品質マネジメントシステム「ISO9001」の運用

当社は、全国に展開する工場で、自動化・合理化・ロボット化を推進し、徹底した品質の均一化によって、部材加工から組み立てまでを一貫生産しています。全国の工場と本社の生産購買本部では、国際標準化機構の品質マネジメントシステム「ISO9001」の認証を取得しています。生産部門では「品質マネジメントシステム」を、製品品質の向上および安定化への改善活動を継続的に行うためのツールとして役立てています。

商品情報の提供

当社では建物の引き渡し時に商品情報に関する書類を提供しています。例えば、戸建住宅では、お客さまへ建物のメンテナンスに関する「住まいの手引き」をお渡しするとともに、ご希望される方には「日本住宅性能表示基準」に基き自主性能評価書（設計・建築の性能評価書）を開示しています。また、分譲マンションに関しては、お引渡会にて「鍵」と共に「建築物・設備等の利用に関する取扱説明書」、「ご入居後のサポート」および住まいの履歴ファイル「D's File」をお渡ししています。

主な取り組み

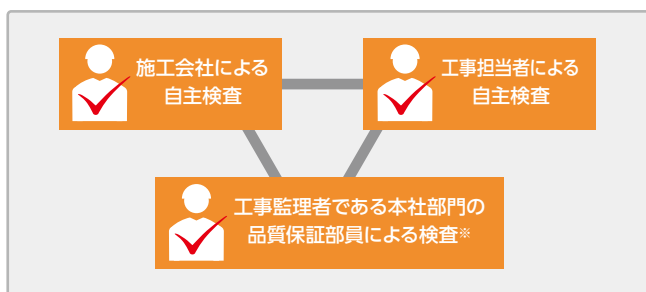
商品の安全衛生への影響評価

■住宅系（戸建住宅・集合住宅事業）

日本では建築基準法などによって建物の安全性について厳格な基準が設けられており、建物の所有者、使用者（消費者）の安全・安心が守られています。

建築基準法などを遵守した上で、当社では施工品質において施工会社と工事担当者による自主検査に加え、工事監理者の立場から品質保証部の検査による「トリプルチェック体制」で検査合格したものを引渡しています。

■トリプルチェック体制 概念図



※ 品質保証部員による検査：現物検査は竣工検査を必須とし、さらに他工程より一つの工程を選んで実施します。また、すべての品質記録を工事監理者が確認しています。工事監理者として設計図との照合、法令に基づく許認可の状況に加えて、工程内検査の実施を通じて設計プロセスの監視を実施しています。

■建築系（流通店舗・建築事業）

2015年10月に発覚した横浜市の分譲マンション（他社設計・施工）における基礎杭工事の問題を受け、同年12月から工事管理業務強化の一環として、本社部門の一つである品質保証部による杭工事立会い検査を開始しました。以後、施工現場の工事担当者による検査とのダブルチェック体制で杭工事に臨んでいます。2016年10月から2017年3月までの売上げ物件における杭工事立会い検査の実施率は100%となっています。

■住宅の長寿命化に配慮した外張り断熱通気外壁

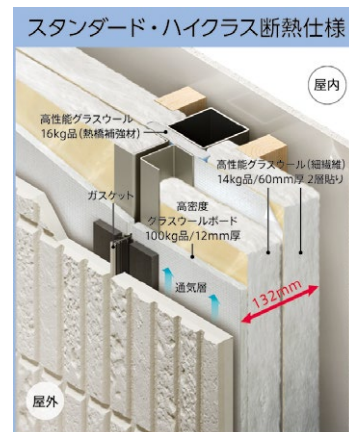
当社では戸建住宅の建物の安全と長寿命化を図るため外壁構造に「外張り断熱通気外壁」を積極的に採用しています。

2009年6月に「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」が施行され、長期優良住宅の普及の促進のため、構造躯体等の劣化対策や省エネルギー対策等への配慮等を定めています。

当社ではこれに先立ち2005年、断熱性・防水性・防露性・耐火性・耐久性・遮音性に優れた新たな外壁システムとして「外張り断熱通気外壁」を開発し、現在では戸建住宅商品の97%を占めています。（2016年度実績）

「外張り断熱通気外壁」は構造体の内側に防湿層を設け、室内からの湿気が壁体内に浸入することを防ぎます。構造体の外側には高密度の繊維系断熱材と通気層を設けることで、万一、室内の湿気が壁体内に浸入しても構造体を冷やさず、速やかに湿気を排出することができるため壁体内結露の発生リスクを大幅に低減しています。また、この壁体内に設けた通気層は室内の湿気を排出する機能だけでなく雨水の漏水を防ぐ2次防水層としても機能しています。万一、1次防水となる外壁面の防水層が切れ、室外からの雨水が壁体内に浸入しても通気層を通じて外部へ排出することができるため雨水による漏水リスクを大幅に低減しています（通常の使用の場合）。

このように当社では安定した品質を確保するために、開発思想に「二重のバリア」の考えを取り入れ、万一のリスクに備えた安全で耐久性の高い構造とすることで資産価値の高い戸建住宅商品を提供しています。



※xevoΣの場合

※ 外部目地は一部シーリングとなります



製品における自主規制や違反事例の状況

■ 小屋裏界壁パネル等における不適合の再発防止策について

当社では2014年度より法令への不適合が発覚していますが、このたびの一連の事態を厳粛に受け止め、本社技術部門ならびに生産購買部門、現場施工部門の抜本的な是正対策を講じるため、安全性能に直結する技術情報の伝達を監理する有期の「仕様監理プロジェクト室」を、社長が直轄する常設の「仕様監理部」に昇格させ、不適合の未然防止の再徹底を図っております。今後このような事態が再発しないように、下記の再発防止策を着実に実行してまいります。

- (1)「仕様監理部」による仕様情報の横断的な管理・伝達と監督権限の付与
- (2)「商品設計確認者」による確認と「仕様監理部」による監理
- (3)生産・施工現場での教育の再徹底
- (4)仕様の統廃合とシステム構築

関連項目 2017年4月21日公表(プレスリリース)
http://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20170421.pdf

また各不適合施工における改修状況について下記の通りご報告いたします。

■ 製品における自主規制や違反事例の状況

不適合の項目	戸建住宅・賃貸住宅用の 防火シャッター雨戸による不適合施工について	賃貸住宅・戸建住宅用の 防火ドア・防火サッシにおける不適合施工について	賃貸住宅等における小屋裏界壁パネルの 国土交通大臣認定の仕様に対する不適合について
不適合の内容	当社は、2014年12月16日に戸建住宅・賃貸住宅用の防火シャッター雨戸の取り付け方法の一部が、国土交通大臣が認定した仕様に適合しない疑いがあることを報告したことを公表しましたが、2016年7月5日に是正措置を完了しています。	当社は、2015年10月30日に、当社工場(東北工場、栃木二宮工場、竜ヶ崎工場、新潟工場および三重工場)において生産した賃貸住宅・戸建住宅用の防火ドア・防火サッシの取り付け方法の一部が、国土交通大臣が認定した仕様に適合していないことを国土交通省に報告したことを公表しました。是正措置の進捗状況は下記のとおりです。	当社は、2016年10月18日に、当社工場(東北工場、栃木二宮工場、竜ヶ崎工場、新潟工場、三重工場、奈良工場、岡山工場および九州工場)において生産した賃貸住宅等 160 棟について、小屋裏に設置した界壁パネルの一部が、国土交通大臣が認定した仕様に適合していないことを国土交通省に報告したことを公表しました。是正措置の進捗状況は下記のとおりです。
対象棟数 ※2017年 4月20日時点	1,863棟 ※点検の結果、適合804棟、 不適合1,045棟、対象外と判明14棟	1,204棟	160棟
改修完了棟数 ※2017年 4月20日時点	不適合の1,045棟についてはすべて改修工事を完了し、特定行政庁に報告を完了しています。本件において罰金、処罰は受けておりません。	519棟	24棟
補足		賃貸住宅の場合、全世帯の改修を完了しなければ「棟(建物)」として完了の扱いにならないため、改修完了の棟数と世帯数は一致していません。なお、本件において2017年3月時点では罰金・処罰は受けておりません。	賃貸住宅の場合、全世帯の改修を完了しなければ「棟(建物)」として完了の扱いにならないため、改修完了の棟数と世帯数は一致していません。なお、本件において2017年3月時点では罰金・処罰は受けておりません。
関連項目	2014年12月16日公表(プレスリリース) http://www.daiwahouse.co.jp/release/pdf/release_20141216.pdf	2015年10月30日公表(プレスリリース) http://www.daiwahouse.co.jp/release/pdf/release_20151030.pdf	2016年10月18日公表(プレスリリース) http://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20161018.pdf

商品に対するお客さま満足度

当社の基準通りに開発、生産、設計され、施工した商品が良品・高品質なものであり、かつお客さまの満足につながっているか、アンケート等を活用し把握しています。また、調査だけに留まらず、「お客さまの声」としてお預かりしたデータをCS推進部において分析し、各工程に関連するすべての部署に共有と提言をすることで、改善へとつなげています。

2016年度のお客さま満足度、商品の品質に関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに下記に開示しています。

関連ページ P153～154 CSR自己評価指標一覧 お客さま
「高品質な商品の提供」
「長年にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

商品の安全衛生に関する研究

2016年に発生した熊本地震では復興支援に取り組むとともに、地盤の常時微動※の計測を実施し、地盤の特性と建物の被害状況との関連性を把握しました。この常時微動計測の活用により、将来的には設計の際、地盤性状に合わせた建物耐力の検討ができるなど、研究を進めていきます。

また、目視での損傷度の判断が難しい場合は、外壁面材をはがさずに損傷程度を測定する手法を用いて調査を行いました。さらに、補修の必要性の判断基準の検討、新たな補修方法の開発、梁の再使用可能性の判断等も実施しました。

今後も、南海トラフを起因とする地震など、大地震の発生が高い確率で予測されています。熊本地震から得られた教訓に真摯に向き合い、基礎補強や耐力補強の考え方の見直しや、迅速に点検・診断を行う技術、被災後の建物の速やかな復旧に関する技術等の研究に取り組み、さらなる「安全」「安心」の実現に向けた研究開発を進めてまいります。

※ 常時微動…自動車の走行などによる人工の振動源や、風で揺れる木々などの自然現象の影響による建物地盤などの振動

【重要課題】

お客さまとの適切なコミュニケーション

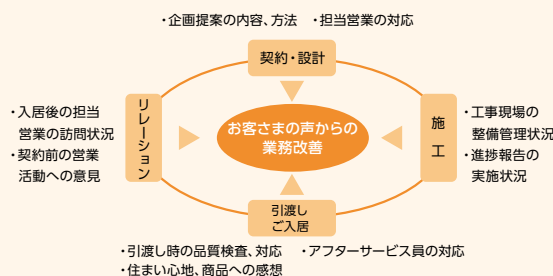
考え方・方針

大和ハウスグループは、お客さまに愛され、信頼される企業であることを理念に掲げ、企業活動を推進しています。企業として当たり前のことを当たり前に徹底して行うという「凡事徹底」を企業姿勢として全役職員が共有し、お客さまに対して実践しています。

さらには、「お客さま志向」から一歩踏み出して、お客さま一人ひとりの立場で考える「個客思考」を行動の規範としています。この考え方は、「一人ひとりのお客さまのきめ細やかなご要望に応える」戸建住宅を核とした当社ならではの特徴であり、規模の大きな商業施設や物流施設の建築においても同様の姿勢であることを重視しています。

お客さま一人ひとりの立場に立つためには、お客さまとの良質なコミュニケーションが重要となります。当社では「企業倫理綱領および行動規範」に基づいて、お客さまに対する「誠実なコミュニケーション」を示し、個人情報（プライバシー）の保護を前提に、常に誠実で正直な姿勢で臨みます。また、約束を守るために最大限の努力を惜しまないとともに、ご要望に対してスピード感をもった誠実な対応を心がけています。

お客さまとの適切なコミュニケーションは、信頼関係を醸成する基本であり、このことを「商品の質」「社員の質」「業務の質」という3つの「質」の観点で、あらゆる事業活動の質の向上に活かすことで、お客さまの期待に応え、お客さま満足につなげていきます。



マネジメント

3つの「質」を高める仕組み

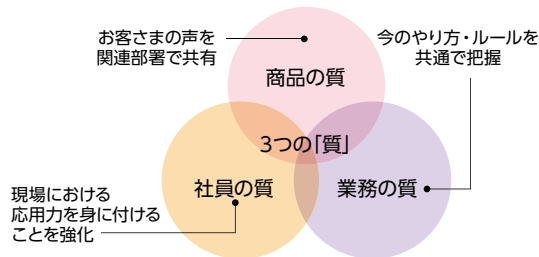
3つの「質」について、「商品の質」では、お客さまが要求される性能以上のものをご提供することが最終的な満足へつなげると考えています。したがって、お客さまからいただいた声はCS推進部において分析し、関連するすべての部署に共有することで改善へとつなげています。

「社員の質」については、高いレベルの個人が集まって強い集団になると考えています。お客さまは一人ひとり異なったご要望をお持ちであり、その場での臨機応変に対応できる能力こそが重要であるため、OJT・Off-JTを通じた人材育成に力を注いでいます。



お客さまとの共創共生

「業務の質」については、業務の基本的なやり方・ルールを把握することが大切だと考えています。当たり前のことを確実にこなしていくために担当する従業員全員が共通して把握することが欠かせません。そのうえで業務の改善についてPDCAを回していくことが重要と捉えています。

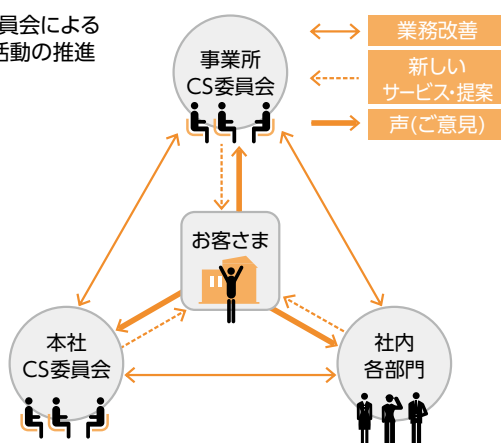


CS推進体制

お客さまの声を商品やサービスの改善につなげるため、本社と全事業所にCS委員会を設置し、お客さまの声(客観的集計および「生の声」)に基づき、毎月1回の活動(委員会)を通じて事例の共有と取り組みのPDCAを回しています。ほかにも、商品開発部との連絡会、施工部門との連絡会などでお客さまの声をもとにした改善提案、実施状況の確認を行っています。このように、各事業所でのきめ細かな取り組みを共有するとともに、各事業所での対応が難しい全社的な判断が必要な場合には迅速に対応できる体制を整備しています。

また、CSや品質にかかわる事項について1部門の体制での対応を行ってきましたが、お客さま満足のさらなる向上を目指し、2014年度よりCS統括部門と品質保証部門の2部門の体制へ強化しました。ここでは日々のお客さまの声や品質データをもとに、お客さま視点の改善につながる活動を推進しています。

■ CS委員会による改善活動の推進



各コールセンターでのコミュニケーション

Ⅰ【戸建・賃貸住宅】ダイワハウスお客さまセンター

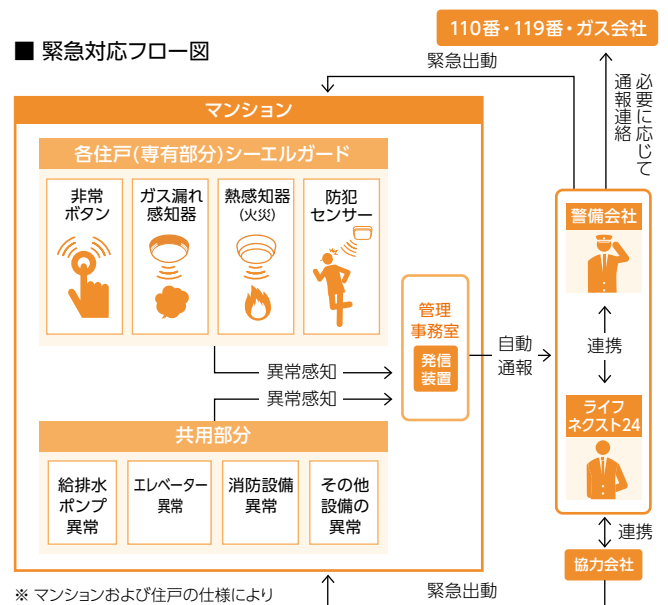
当社が目指すのはお客さまとのエンドレスパートナーシップです。お客さまの住まいに関するさまざまなご要望のコンシェルジュ窓口として『ダイワハウスお客さまセンター』を設けています(24時間365日フリーダイヤルにて受付)。お客さまセンターは、各事業所と一体となり定期点検のご案内やオーナーさまの安心メンテナンスサポートを行います。さらにハウスクリーニングからリフォーム、転居に伴う自宅の売買・賃貸・お引越しまで、当社グループの総合力で対応できる仕組みです。

末永く、住まいのあらゆるご相談に応じていけるパートナーを目指して「お客さまと共に」の精神を忘れずに提案していきます。



Ⅱ【分譲マンション】緊急対応システム「ライフネクスト24」

分譲マンションのお客さまに対しては、緊急センター「ライフネクスト24」を設置し、24時間365日体制で対応しています。



※ マンションおよび住戸の仕様により監視項目は異なります。

◎緊急センター「ライフネクスト24」は大和ハウスグループの分譲マンション管理会社である大和ライフネクスト株式会社に設置。

Ⅰ【商業施設・事業施設】24時間受付コールセンター

お客さまに事業用建物を安心かつ快適にご使用いただくために、お引渡し後もトラブルの発生に対してコールセンターが24時間365日サポートしています。また、アドバイス機能の向上を図るとともに、頂いた御意見を分析して得られる改善情報を継続してフィードバックしていきます。

主な取り組み

接客品質に対するお客さま満足度

お客さまと直接関わる当社従業員が、お客さま一人ひとりの立場に立って考える「個客思考」を徹底し実践できるようにするため、従業員の全階層にわたって研修会を継続実施しています。一例として、「ロールプレイング大会」を開催し、現場における対応の応用力や知識の共有などを強化しています。これらがどのようにお客さまに評価いただけているか、アンケート等を活用し把握したうえで、人財育成に活かしています。

2016年度のお客さまとの適切なコミュニケーションに関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに下記に開示しています。

関連ページ▶ P153～154 CSR自己評価指標 お客さま
「お客さまとの適切なコミュニケーション」
「長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

マーケティング・コミュニケーションにおける 自主規制・法令違反

当社では、広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権配慮などさまざまな広告表現の自主規制を設けています。また、広告物をテンプレート化して運用する広告制作システム「Dワークプレイス」の活用を促進し、作成段階での表現上のリスクを軽減できています。

さらに、最終チェック部門として専門チームを設置しチェック体制を強化することで、最大限のリスク管理に努めています。その結果、リスクを未然に防ぐことができ、当該年度における罰金・処罰等をともなう違反件数ゼロを達成しました。

お客さまの個人情報の管理への対応

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、個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定めて社内外に公表しています。この方針のもと、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など、組織的・人的な安全管理体制を整備するとともに、個人情報保護の考え方や社内規程を定期的な研修等の実施により、周知徹底しています。また、情報技術による対応においても、個人情報は最重要の情報と認識しており、利用者認証統制やアクセス制限、操作ログ管理などを行っています。また、ハードディスクの

暗号化、外部からの不正なアクセスの検知など多段階の対策を実施しております。



お客さまとの共創共生

【最重要課題】

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み

考え方・方針

大和ハウスグループは、建物をお客さまや社会にとっての大切な資産であると考えています。また、建物は生活やビジネスと共にあるものであり、そこで暮らし、使用する皆さまに長期にわたって寄り添う必要があると考えています。当社では、建物を末永く良好に保ち、資産としての価値を持続し、世代を超えて建物を長期間にわたって使用していただくことが使命であると考えます。そのため、適切なメンテナンスとアフターサービスの体制をさらに発展させ、良質なストックを次の世代へと受け継いでいきます。

また、お客さまとの長期にわたる信頼関係の構築も同様に重要であると考えます。戸建住宅や分譲マンションなど建物を利用されるお客さまだけでなく、賃貸住宅や商業施設、事業施設などを資産活用のために建設したオーナーさまに対しても、長期コミュニケーションを重視し、安全・安心に建物を活用していただきたいと考えています。

オーナーさま向け会員組織

全国のオーナーさま同士の親睦や経営に関する情報交換の場として、オーナーさま向けの会員組織を運営しています。資産活用の専門家による研修会や相談会の開催、最新情報のご提供などを行うことで、所有している建物のメンテナンスや、賃貸住宅経営等の資産活用をお手伝いしています。また、親睦旅行やクリスマスパーティー、クルージングなどを通じて、オーナーさま同士の交流を図っています。こうした取り組みを通じて、オーナーさまと当社グループとの長期的なコミュニケーションを図り、信頼関係の構築に努めています。

■ 主なオーナー様向けの会員組織

	戸建住宅	集合住宅	商業施設
名称	ダイワファミリークラブ	ダイワハウスオーナーズクラブ	オーナー会
会員数	22万人	全国93カ所、 34,189名 (2017年4月末現在)	全国65カ所 6,713名 (2017年3月末現在)
主な活動	・会員さま限定のインターネットサービス ・オーナーさまの将来のお住まいに関する疑問や、お悩みを解決するための情報を提供	・賃貸住宅の経営に関する新しい情報の提供 ・会員さま同士の情報交換、親睦を深めるための研修旅行など	・不動産の有効活用に役立つ勉強会 ・会員同士の親睦を深める研修旅行など ※テナントさま向けには出店商談会などを開催(2017年3月末現在、4,000を超える取引実績があります。)

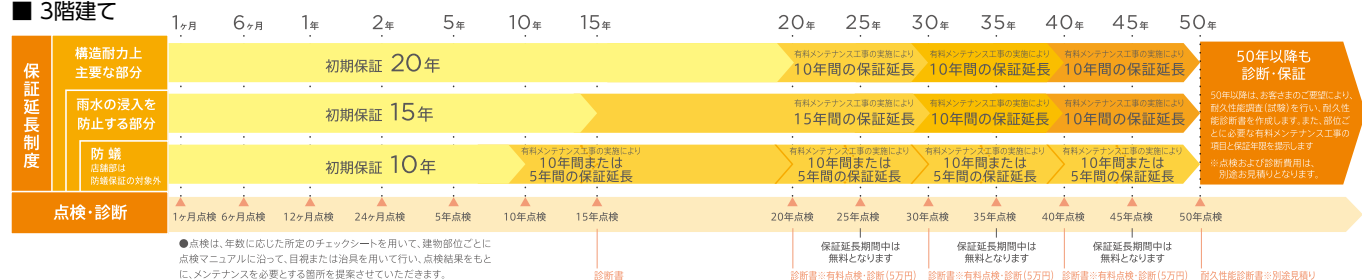
マネジメント

長期の品質保証

当社では、軽量鉄骨造の戸建住宅や賃貸住宅、重量鉄骨造の一般建築物など、建物の構造やお客さまの状況に適した長期保証・アフターサービスの仕組みを構築しています。建物の外壁や構造体など各部に最長20年の初期保証期間を設けるとともに、定期的な建物診断を行っています。

お客さまを個々に訪問し、建物診断で確認した改善点についてはメンテナンス工事で修復を行い、資産価値の維持と向上を行います。また、これらのアフターサービスで得られた情報は、CS部門が集約の上で各部門へのフィードバックを行い、商品開発や品質保証の体制や仕組みの改善につなげています。

■ 3階建て



主な取り組み

長期にわたる信頼獲得に関するお客さま満足度

当社では、住宅を中心として複数の事業において、お客さまと長期にわたる信頼関係を構築するため、顧客満足度調査を実施してきました。引き渡し後のアンケートについては住宅事業で引き渡し後1カ月・1年・2年・10年の調査を多くのお客さまへ実施しているほか、集合住宅事業で6カ月、マンション事業で3カ月・1年・2年、建築事業で引き渡し時の調査を実施しています。

また、住宅事業については、オーナーさま専用WEBサイト「ダイワファミリークラブ」を2001年より開設。WEBアンケートを実施してきたほか、2014年度にサイトをリニューアルし、「メッセージ」などお客さまとのコミュニケーション機能を強化しました。集合住宅事業部、流通店舗事業部は「オーナー会」でのコミュニケーションを通じて引き渡した建物の長期にわたる満足度を把握しています。

2016年度の長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みに関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに下記に開示しています。

関連ページ ▶ P153～154 CSR自己評価指標 お客さま「長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

社会課題を解決する事業・持続可能な消費

考え方・方針

大和ハウスグループは、創業の精神である「何が世の中の役に立つか」を常に考え、持続可能な社会を築くため、地球環境や社会への悪影響を軽減しながら社会的課題を解決する事業を創り出すことを重視してきました。

部材の調達や建物の建設の際に、環境負荷のより低い商品・工法の開発に努めるとともに、お客さまが建物を使用した際にもCO₂排出などの環境負荷を軽減し、長期間にわたる性能を維持できることが重要であると考え、商品開発時の設計思想やアフターメンテナンスの体制へと反映させています。こうした取り組みを通じて、負荷が大きいとされる引き渡し後のお客さまの「建物使用時」に、環境・社会への貢献ができるものと考えています。

長期間にわたる商品性能の維持のほかにも、時代の要請として、地震国における耐震性により優れた建物の追求、性別を問わず社会で活躍できる社会を目指した住まいのあり方など、取り組むべき社会的課題は数多くあります。さらには、こどもたちに対して、こうした住まい方についての教育支援を進めることがリーディングカンパニーの務めであると考えています。

このような視点に基づき、私たちはお客さまを中心としたステークホルダーと当社が、互いに教え、学び、理解を深めながら共に連携し、建物を長期間にわたって維持していくことで、持続可能な社会の実現に貢献していくことが使命であると考えます。

関連ページ ▶ P99～102 環境との共創共生
商品サービスの提供によるCO₂削減貢献

マネジメント

研究開発・新規事業開発における社会・環境への対応

当社の総合技術研究所は、「研究開発部門 研究開発規定」のもと研究開発プロセスを明確化し、新規事業につながる要素技術の研究開発などを行っています。研究開発の初期段階である「探索」、仮説の有用性・優位性・実現可能性の検証を行う「フィジビリティスタディ」を通じて、重要な技術的課題に対して、世の中が必要とする価値を見出し研究開発テーマを設定しています。さらに、中盤にあたる「応用研究」の段階で、実用化の要件となる目標を技術の品質、性能だけでなく自然環境への配慮や社会通念上の要求事項や利用者の安全性などの項目で設定し、検証を行います。

また新規事業開発において近年、当社では、福祉や医療・介護など社会課題をふまえた商品開発を行うベンチャー企業への出資、協力を強めています。

関連ページ ▶ P137 事業投資におけるESG側面の評価



地震対策のさらなる取り組み

当社では、持続可能な社会へ貢献する一環として、建物の地震対策を重点実施項目の一つとし、近年の大震災を通じて得た知見や教訓をもとに、建物の耐震性能や部材・設備機器の仕様などを継続して見直すことに取り組んでいます。

次世代の育成支援

社会課題の解決や持続可能な消費に対する社会の意識を高めるため、お客さまのみならず小中学校・高等学校において「住まい」や「建築」についての出張授業を行っています。

こうした次世代育成支援については、当社グループ全体での活動件数や内容を把握・分析するとともに、従業員がより良い教育支援活動ができるよう、教材の開発や先進的なプロジェクトへの協力など改善を継続して実施しています。

関連ページ ▶ P67～69 地域共生活動 次世代育成

主な取り組み

社会課題を解決する事業を生み出す研究開発

新興国等での大気汚染が深刻な問題となっていますが、日本においても自動車からの排気ガス排出量の多い都市部などを中心に、大気汚染問題は未だ解決していないのが現状です。近年ではPM2.5が話題となっており、私たちの健康に及ぼす影響にも関心が高まっています。

そこで当社は、都市部の大気環境を改善する「大気浄化壁面緑化システム」を大和リース株式会社と2015年に共同開発しました。壁面緑化の土壌基盤を浄化フィルターとして活用し、ファンから吸い込まれた大気汚染物質は背面から土壌に通気され、前面から清浄な空気となって排出されます。

また、当社ではこれまでの研究成果を活かし、自然の力を利用した屋内の空気浄化にも取り組んでいます。近年では企業等における健康経営が推進されるようになり、癒し効果のある緑ときれいな空気で心身ともにリフレッシュできる空間は、従業員のストレス軽減や、生産性の向上が期待できると考えています。

今後によりよい暮らしと社会を実現するために、植物や微生物を活用した技術開発を進め、緑の機能をさらに高めるグリーンイノベーションを推進していきます。

社会課題を解決する商品の開発

女性の活躍をサポートする家事シェアハウス

当社では、共働き世帯の増加を背景に、家事を分担するのではなく、家事をまるごと家族全員で「シェア」することで家事負担を軽減するための工夫やアイテムを盛り込んだ戸建住宅「家事シェアハウス」を提案しています。

日本国内の共働き世帯数は、2006年から2015年までの10年間で約14%増加し、1,114万世帯（※1）となっています。また、雇用者における女性の比率も1985年の35.9%から2015年の43.9%（※1）と、年々高まっており、女性の社会進出と共に職場における女性活躍への期待が高まっています。一方、家庭においては女性の家事負担軽減のため、男性の家事参加・家事分担が少しずつ浸透してきていますが、一日の家事時間は平均で28分（※2）と、アメリカやドイツ、スウェーデンと比較しても4分の1以下（※2）であり、女性の家事負担がいつにも減らないとの声があるのが実態です。

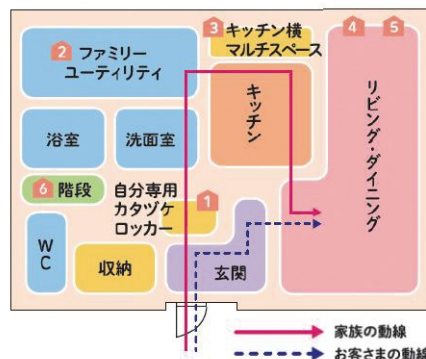
そのようななか、女性社員を中心としたプロジェクトチームを立ち上げ、社内でアンケート調査を行ったところ、単純に女性の家事負担量が多いということだけではなく、家事に対する男女間の意識のずれが女性の不満を生んでいることも判明しました。そこで当社は、特定の家事を分担するのではなく、家族全員で家事全体を把握し、コミュニケーションをとりながら、全員で家事を共有し、お互いの状況を理解しながら家事を分け合う「家事シェア」の考え方を住まいに取り入れ、間取りの工夫やアイテムを導入した「家事シェアハウス」を全国で展開しています。

当提案では、女性活躍推進が国家プロジェクトとして展開されるなかで、女性の家事負担を軽減させ、社会での活躍をサポートします。

※1. 総務省「労働力調査」より。

※2. 内閣府ホームページより。（6歳未満のこどもを持つ夫の育児を除く家事時間）

■「家事シェア動線」参考例



■ 世界初の全自動洗濯物折り畳み機

「laundroid」共同開発・合併会社の設立

seven dreamers laboratories株式会社（以下、セブンドリーマーズ）、パナソニック株式会社、大和ハウス工業は、三社共同出資により、世界初の全自動洗濯物折り畳み機「laundroid」（以下、ランドロイド）の商品設計、量産化開発、製造および販売を行うことを目的として、2016年4月11日に合併会社「セブン・ドリーマーズ・ランドロイド株式会社」を設立しました。

セブンドリーマーズが世界に先駆けて開発した洗濯物を自動で折り畳む革新的な技術、パナソニック株式会社の先進的な洗濯乾燥機の技術および家電製品開発力、当社の展開する住宅事業と医療・介護施設事業の実績を融合し、2015年10月に折り畳み基盤技術の共同開発をスタートしました。ランドロイドが完成することで、人々は折り畳みにかかる手間から解放され、趣味や家族との時間の充実に図れるようになり、ライフスタイルに変革をもたらしていきます。

Ⅰ ロボット事業を展開

難聴者の会話時の聞きとりやすさを支援する卓上型会話支援システム「comuoonSE」をはじめ、ご家庭の介護でご利用いただく尿吸引ロボ「ヒューマニー」、介護施設向けには、除菌タオルディスペンサー「プールス」、認知症の方の看護を支援する「シルエット見守りセンサ」、免荷式リフト「POPO」や「COGY」のほか、さまざまな労働環境の改善が期待できるクールベスト「D-wind」などの福祉機器を販売・取扱いしています。

「comuoon」はユニバーサル・サウンドデザイン株式会社の登録商標です。

「シルエット見守りセンサ」はキング通信工業株式会社の登録商標です。

「POPO」は株式会社モリトーの登録商標です。

「COGY」は株式会社 TESS の登録商標です。

「プールス」はプールス株式会社の登録商標です。

「D-wind」は株式会社ブロップの登録商標です。



卓上型会話支援システム comuoonSE



シルエット見守りセンサ



免荷式リフト POPO



足こぎ車いす COGY



除菌タオルディスペンサー プールス



クールベスト D-wind

持続可能な利用を目指した商品の開発

Ⅰ 安心して住み続けるサステナブルな住まい

東日本大震災以前の住宅は、巨大地震に対して備えるという思想で建てられてきました。それは、揺れにくく、倒壊せず人命を守る、いわば「プレクエイク」の思想です。しかし、東日本大震災では本震に続き大きな余震が繰り返し発生し設計時の耐震性能を低下させる「ゆれ疲れ」という現象が起こり、地震後に暮らし続けることができないケースがあることがわかりました。これを受け当社では、地震の後も最小限の被害にとどめることができ、安心して暮らし続けられる家であるために「ポストクエイク」という思想に至りました。従来型の一度の巨大地震への備えの考え方から、繰り返す巨大地震や余震に備え初期の性能を維持する「持続型耐震」という考え方への転換です。

「持続型耐震」の技術は地震のエネルギーを吸収する耐力デバイスをΣ形の断面形状にしたエネルギー吸収型耐力壁「D-NΣQST（ディーネクスト）」で構成されます。

Σ形の耐力デバイスは地震の揺れを受けると上下にしなやかに動き、地震エネルギーを効果的に吸収すると同時に建物全体の揺れを集中させることで外壁や梁や柱など他の構造体の損傷を最小限に抑えることができます。

戸建住宅商品「xevoΣ（ジーヴォシグマ）」はこのエネルギー吸収型耐力壁「D-NΣQST」を標準搭載しています。地震被害を最小限に抑え、地震の後も繰り返し起こり得る巨大地震や余震に耐えることができる持続型耐震性能を備えた住まいです。構造を強化し、柱を最小限にすることで将来的に間取りの変更を容易にできるよう配慮しており、また「外張り断熱通気外壁」を採用することで耐久性と省エネルギー性を兼ね備えた“安心して住み続けるサステナブルな住まい”を目指しています。



エネルギー吸収型耐力壁
「D-NΣQST（ディーネクスト）」



全新築戸建住宅に「移住・住みかえ支援適合住宅制度(家賃定額保証型)」を適用

当社は、2016年12月20日より、業界初の取り組みとして、すべての新築戸建住宅に、一般社団法人 移住・住みかえ支援機構(以下、JTI)の「移住・住みかえ支援適合住宅制度(家賃定額保証型)」を適用しました。

JTIでは、2011年11月より当社すべての新築戸建住宅を「移住・住みかえ支援適合住宅」と認定し、「マイホーム借上げ制度」の対象住宅(※1)としていました。これにより、当社の新築戸建住宅が空き家となった場合、JTIの査定に基づいた家賃が支払われていました。このたび適用する「移住・住みかえ支援適合住宅制度(家賃定額保証型)」では、JTIが定める「移住・住みかえ支援適合住宅」の認定を受けたすべての「マイホーム借上げ制度」対象住宅に対し、新築時から50年間、JTIが家賃収入の最低額(※2)を保証します。

当制度では、建物のオーナーさまは借上げ制度により最長終身の安定した賃料が見込め、入居されるお客さまは周辺相場より安価な賃料で広い住まいを借りることが可能です。当社の新築戸建住宅を購入されたお客さまは、年齢に関係なく、現在居住中の持ち家および新築した住宅で当制度を利用でき、子育て世代などが手狭になった持ち家から住みかえる場合やシニア世代が都市部から郊外へ住みかえる場合などさまざまな場面で活用できます。

当制度は、シニア世代・子育て世代の双方のメリットだけでなく、ライフスタイルに合わなくなった住まいを「空き家」とするのではなく、社会の財産として活用するという社会的意義もあります。

※1. 建築地の条件などによっては、対象住宅とならない場合もあります。

※2. 地域によって異なります。

お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

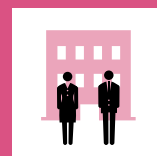
取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



従業員との共創共生

担当役員メッセージ	037
安全かつ健康的に働くことのできる職場	039
人材の育成	042
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	046
優秀な人財に対する雇用機会の提供	048



従業員との共創共生

担当役員メッセージ

考え方

社会的課題

企業活動において、「人」を巡る課題は最も重要なテーマです。優秀な人材を採用し、充実した教育を通じて育成を図り、活躍の機会を提供し続け、定年退職を迎えるまで働きがいを実感できる職場環境を整えることが、企業に課せられた使命といえます。さらには、定年退職後に安心して生活するための制度の充実も、企業として避けて通ることのできない課題です。

現在、少子高齢化が加速するなか、労働力人口の減少をはじめとして人材の流動化、働き方の多様化など課題が山積しています。特に長時間労働の是正、女性や高齢者の活躍推進がクローズアップされており、働き方の見直しや支援体制の強化が求められています。また今後、経済のグローバル化が進むなかで、ダイバーシティへの対応がますます必要になっていくものと思われます。

当社グループのリスクと機会

当社グループは、約62,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人材がいます。こうした人材の力を最大限に発揮できる環境を提供し続けることが、新たな事業機会を生み出す原動力となります。逆に時代が変化する中で、人事制度や職場環境が新たな要請に応えられない事態が生じた場合、企業組織としての活力が損なわれ、競争力を失いかねません。

そこで、企業として社会や従業員の意識の変化に常に敏感であるとともに、変化に適切に対応した人事制度や職場環境の整備が重要であると考えます。

当社グループの取り組みに向けて

「現場主義」における人材育成

当社グループは、企業理念(社是)の冒頭において「事業を通じて人を育てること」「企業の前身は先ず従業員の生活環境の確立に直結すること」を掲げています。「企業とは現場を動かす人材あってこそ成り立つ存在」というのが、創業者の信念であり、その精神を継承し、従業員こそ企業にとっての最大の財産であると捉えています。

そのため、当社グループは、事業を通じて「人」を育てる風土の醸成と「人」が育つ環境を整えていくことをミッションに掲げています。具体的な課題としては、モチベーションを向上させるための現場に基づく人事制度の構築に注力しています。また、従業員が最大限に能力を発揮できる職場環境および生活環境の確立も大きな課題です。

当社グループは、徹底した「現場主義」のもと現場の状況を的確

に把握するように努めています。従業員の意識や意見を定期的に調査・分析し、人事政策に反映しています。

多様性への対応

ダイバーシティの観点から、多様な従業員が個々の能力を存分に発揮し、誇りとやりがいを持って働ける職場環境の確立を重点テーマに掲げています。

なかでも女性およびシニア世代の活躍推進を積極的に図っています。女性の活躍推進については、女性管理職の育成・登用を具体的な施策とし、2019年4月時点で当社の女性管理職を160名に増やす目標を掲げています。また、シニア世代の活躍推進についても、処遇体系の見直しや一層の活躍を可能にするキャリアパスの構築を進めているところです。

このほか、従業員の意識調査の結果をふまえ、多様な働き方に向けて制度を拡充しています。このなかには、出産・育児および介護に対する支援の拡充をはじめ、フレキシブルな働き方を可能にする制度の拡充、LGBTなど多様な属性をふまえた人事制度の再構築、精神・知的障がい者の採用の促進などが挙げられます。

次世代を見据えた人材の採用・育成

当社グループにおける次世代の成長を担う従業員の確保・育成と、経営人材の発掘・育成も重要なテーマです。このなかで、採用力の強化について、採用ブランド力を向上させるとともに、定期採用の継続に努めています。また、採用のミスマッチを低減する手法の確立にも取り組んでいるほか、現場に密着したエリア採用に向けた体制の確立を目指しているところです。

次世代のリーダー、経営者の発掘および育成については、各種研修を実施しており、大和ハウス塾では修了生314名のなかから103名が執行役員以上の経営者に就任するなど成果が現われてきています。このほか、今後の海外展開を見据えて、グローバル感覚を持った経営者の発掘・育成、現地社員の育成とグローバル社員への登用に向けた仕組みづくりに着手しているところです。

従業員の福利厚生に資する生産性の向上

従業員の健康増進を図るため、長時間労働の撲滅と健康経営の推進を通じた生産性の向上に取り組んでいます。長時間労働の問題については、原因の究明と解決するための仕組みの構築を進めるとともに、改善事例を全社で共有し、水平展開を図っているところです。

また、健康経営の推進については、2016年度に活動体制を発足し、独自のシステムを活用した客観的データに基づく対策を実施しています。今後、社員の健康増進につながる当社独自の制度を導入していく考えです。

社会性長期ビジョン【従業員】

私たちは健康と安全に留意すると共に風通しの良い公正な職場づくりに努めます。また一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

【重要課題】

安全かつ健康的に働くことのできる職場 P39～41

「有給休暇取得率」は、2018年度目標が70%であるのに対して、2016年度実績は53.5%となりました。一方、「健康分析スコアの『問診(生活習慣)スコア』」は、2018年度目標が70点であるのに対して、2016年度実績は53.8点にとどまりました。いずれの目標についても達成に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」	53.8点	70.0点以上

【最重要課題】

人財の育成 P42～45

「人財育成全般に対する従業員の満足度」に関して、「OJTに関する新入社員の満足度」「エルダー社員の自己評価の比率」共に、2018年度目標として80%を掲げています。これに対して、2016年度は前者が85.9%と目標を超えている一方、後者は73.5%と目標には届いていません。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
OJTに関する評価		
①OJTに関する新入社員の満足度	①85.9%	①80%
②エルダー社員の自己評価の比率	②73.5%	②80%

【最重要課題】

多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり P46～47

「男性育児休業の取得率」は、2018年度目標の50%に対して、2016年度実績は32.9%にとどまりました。また、「女性管理職登用数」は2018年度目標(2019年4月時点)の160名に対して2016年度実績108名(出向者8名含む)、「障がい者雇用率」は2018年度目標の2.30%に対して2016年度実績2.19%と、いずれも目標を達成していません。今後、実績の向上に向けて取り組んでいきます。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
女性管理職登用数	108名	160名

【重要課題】

優秀な人財に対する雇用機会の提供 P48～49

「新卒採用(総合職)における女性比率」は、2018年度目標の30%に対して、2016年度実績は23.2%にとどまりました。一方、「技術系有資格者採用数」は2018年度目標の150名に対して、2016年度実績は151名と目標をクリアすることができました。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
新卒採用(総合職)における女性比率	23.2%	30%

執行役員
人事部長

能村 盛隆





従業員との共創共生

【重要課題】

安全かつ健康的に働くことのできる職場

考え方・方針

大和ハウスグループは、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場を確保することが、人権の尊重における基本的な取り組みの一つであると捉えています。そして、従業員一人ひとりの成長を促し、能力を活かす環境づくりに欠かせない要素であると共に、社会への貢献と事業の持続的な発展にとって重要と考えています。そこで「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」において、「健康管理・安全衛生への配慮」を掲げ従業員の心身の健康維持を推進し、規律正しい職場づくりに注力しています。

また、安全衛生管理規程に則り、職場や工事現場における安全の維持管理について、従業員と共に安全な環境の整備を継続的に行っています。加えて、「安全衛生推進基本方針」を毎年度設定し、事業所毎に方針・目標の設定、体制の構築を行うことで、当社と取引先の従業員など働く人の安全を最優先とした現場づくりに努めています。こうした現場づくりのため、当社と取引先の従業員の安全に対する知識の習得や意識の向上も重要であると考え、指導や教育に取り組んでいます。

当社グループは、従業員に対して、長時間労働撲滅と健康管理の着実な実施を働きかけることを通じて、健康経営を推進し、ひいては労働生産性を向上させることが重要であると考えています。こうした国内での関心が高い労働慣行の課題に取り組むだけでなく、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」や各国の労働法の遵守を通じて、強制労働や児童労働の防止に努めるのはもちろんのこと、事業のグローバル化に伴う各種感染症の予防に努めるなど、グローバルな課題に対しても取り組んでいきます。

関連ページ P57～59 施工会社における労働環境の改善と人財の確保
P127～132 人権マネジメント

マネジメント

取締役会による安全衛生の監督体制

当社は、安全担当に取締役常務執行役員を、安全衛生のマネジメントの中心となる「中央安全衛生管理委員会」の委員長に代表取締役専務執行役員を任命しており、取締役会による安全についての監督体制を設けています。

また、技術部門および生産部門、管理部門の役員や部門長を構成委員とした「中央安全衛生管理委員会」を定期的に開催し、安全・衛生に関する現状を把握するとともに、課題について協議しています。委員会の内容については、取締役・執行役員が参加する合同役員会で発表し、「安全衛生推進基本方針」に盛り込んでいます。

安全管理の組織体制としては、「総括安全担当」に取締役常務執

行役員を、建物の施工を推進する「施工推進部安全担当」に戸建住宅・集合住宅・建築系施工の計5名の執行役員を任命しています。

各事業所の安全に関する重要事項については、「施工推進部安全担当」と安全管理部から適宜、「総括安全担当」へ報告を行い、さらに「総括安全担当」からは適宜、取締役および監査役へ報告を行っています。安全衛生に関する取り組みについては統括的な管理をすることで、各事業所への指揮命令のラインを明確にしています。

長時間労働の削減に向けた体制構築

■ 主なマネジメント体制

導入年	取り組み内容
2004年4月	● ロックアウト制度 長時間労働の是正のため、事業所を22時で閉鎖（2009年2月より閉鎖時間を21時に変更）
2007年4月	● ホームホリデー制度 有給休暇取得促進のため、四半期（3か月）ごとに1日、有給休暇の計画取得を義務付け
2009年4月	● 「みなし労働時間制」の廃止 労働時間の適正把握のため、外勤者に適応していた「みなし労働時間制」を廃止し、全職種を実労働時間管理に変更 ● 部門・職種別就業時間帯の導入 不要な残業を削減するため、部門・職種ごとに適切な就業時間帯を導入
2011年6月	● 「人事検査制度」の導入 人事部長が全国の事業所を訪問し、残業代の未払いや長時間労働の黙認といった労務管理上の問題を直接調査する自社制度を導入
2012年4月	● パソコンロックアウトシステムの導入 出社登録前や退社登録後、残業未申請の場合はパソコンが使用できないシステムを導入
2013年11月	● 三六協定抵触状況の「見える化」 三六協定で定められた時間外労働時間に対するの抵触状況が本人および上司・管理者がパソコンでタイムリーに確認できるシステムを導入
2014年4月	● 事業所業績評価の見直し 各事業所の賞与支給評価基準に「時間当たり利益」や「業務平準化」、「有休（ホームホリデー）取得率」を導入 ● 半日振替休日制度の導入 柔軟な働き方を支援するため、振替休日を半日単位で取得できるよう制度化
2015年9月	● 「ブラック事業所認定制度」の導入 長時間労働に対して独自の社内基準を設け是正指導。改善が見られない場合は「ブラック事業所」と認定し事業所全体の賞与額を減額 ・イエローカード（人事部による是正指導通知） ① 残業時間が月100時間超過の社員が同一月に1名以上発生（※） ② 社内調査により残業手当の未払いが発覚 ・レッドカード（「ブラック事業所」に認定⇒賞与額を減額） ① 半期（6か月）内に「イエローカード」を累積3枚 ② 外部の指摘や社員の通告により残業手当の未払いが発覚 ※2017年4月より、イエローカードの基準を一部変更しました。
2017年2月	● プレミアムフライデーの導入 原則偶数月の最終金曜日に実施し、午後は半日有休を推奨する制度

労働安全に対するリスク管理体制

建設業を主体とする当社にとって、建設現場での事故は重要度の高いリスクです。そこで、重篤な事故については、リスク管理委員会の事務局に報告させており、上述のマネジメントと合わせて全社規模で再発防止につながるよう努めています。

従業員への安全衛生についての周知徹底

当社は、従業員が行うべき安全衛生に関する「目標」を周知するため、毎年度「安全衛生推進基本方針書」を発行しています。あわせて、目標を達成するために、各事業所の所長と従業員は「安全衛生推進基本方針書」の内容を把握するとともに、両者が協議の上「安全衛生管理計画書」を作成しています。また、半数以上が一般職で構成される安全衛生委員会や安全衛生協議会を通じて、計画書の内容を従業員や協力会社に周知し、安全衛生管理体制の強化を図っています。こうした取り組みを通じて、「災害ゼロ」で作業効率の高い職場環境の充実を目指しています。

主な取り組み

労務問題に関するリスク評価

■ 時間外労働の実態把握について

当社では長時間労働の是正や三六協定遵守に向け、毎月、全社における時間外労働の実態把握に努めています。

2016年度の全社の時間外労働は月平均30.4時間と、2014年度の35.2時間と比べ、4.8時間削減されています。

ただし、部門別の時間外労働の結果は、営業・管理部門に比べ、技術系部門（設計・施工）の時間外労働が多く発生している状況となっています。

■ 労働時間実態調査

当社では四半期に一度、実態に則した労働時間の把握と未払い賃金の発生を確実に防止することを目的に労働時間実態調査を実施しています。

■ 社員意識調査ビューリサーチ100について

当社では4年に1回、社員の仕事に対する意識や職場の現状を把握し、社員満足度を向上させるポイントを見い出すために意識調査を実施し、各種人事制度に反映させています。

■ パフォーマンス結果

	年間総労働時間/人	年間所定外労働時間/人	有給休暇取得率
2012年度	2,276時間	449時間	32.8%
2016年度	2,190時間	365時間	53.5%
4年間の改善度	86時間	84時間	20.7ポイント上昇

※ 年間所定外労働時間とは、管理監督者を除き、時間管理対象者のみを算定の対象としている

従業員の健康と安全に関するリスク評価

■ 定期健康診断の実施

2016年度の定期健康診断における当社グループ全体の受診率は97.6%となりました。また、当社では、定期健康診断の100%受診徹底に向けた取り組みを行い、2013年度から4年連続で100%受診を達成するとともに、有所見者のフォローについても2016年度は再検査実施率100%を達成しています。

今後も当社グループ全体で全員受診（100%）を実現するとともに、健康診断の大きな目的の一つである病気の早期発見、早期治療、健康リスクの管理という点から、有所見者の再検査の徹底を図り、社員の健康保持や改善を推進していきます。また、2016年度の特定健康診断の実施率は92.9%となりました。特定保健指導については、「健康改善研修」を実施することで社員の主体的な健康改善を促進しています。

■ 長時間労働に対する健康診査の実施

当社では、定期健康診断の結果について、産業医に確認してもらうとともに、意見を聴取することとしています。

また、労働安全衛生法において義務づけられている「長時間労働に関する健康診査」については、月80時間超の時間外労働・休日労働を行った者全員（管理職含む）に対して、産業医による面談を実施し、健康障害の防止を目的とした健康指導を行っています。

従業員の健康と安全に関する取り組み結果

■ メンタルヘルスケアの取り組み

2011年12月から当社従業員が自分自身でストレス状況を判定できるストレスチェックシステムを導入しています。また、2015年12月施行の改正労働安全衛生法に基づき、2016年7月にストレスチェックを実施しました。実施期間中に検査を受けた従業員は、14,976名で対象者の88.2%にあたります。受検者のうち、高ストレスという判定を受け、医師の面接を希望した従業員は40名で、全員が医師面接およびその後のケアを受けています。

また、努力義務となっていました集団（組織）分析を実施し、全社平均を元に事業所規模に応じて分析結果を通知しました。事後措置として、事業所の特徴をふまえ、個別訪問実施や職場環境改善に配慮するなどの対応を実施しています。Webでの検査実施では、次年度実施までの1年間、セルフチェックを実施することが可能となっています。

その他、新任管理職研修において、ラインケア・セルフケアを中心に、メンタルケアに関する基本的な研修を実施しています。メンタル不調の予防・メンタル不調者への対応・職場環境の改善など、事例を参考にグループディスカッションを実施しながら、気づきの重要性を学んでいます。



従業員との共創共生

健康経営銘柄2017について

経済産業省と東京証券取引所が選定する従業員の健康管理に優れた上場企業「健康経営銘柄2017」に選定されました。今回の選定では以下の3点が高く評価されました。

①健康分析システムの導入とデータを活用した生活改善活動

健康診断結果及び生活習慣に関する問診結果を点数化し、分析できる独自のシステムを導入し、各事業所の健康保持・増進の担当者が課題を抽出し、喫煙や食事、運動といった改善テーマを企画立案できるようにしています。生活習慣スコアが2015年の53.2点から2018年に70点とする数値目標を設定し、PDC Aサイクルを回しながらきめ細やかな対策を推進できるよう、健康促進活動補助金制度を設定し、“攻めの健康管理”を実践しています。

②有給休暇の取得促進

有給休暇の取得促進として、年次有給休暇取得計画表を導入・事業所一斉休業日の設定等、社員が有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進しています。

③メタボリックシンドローム対策

メタボリックシンドローム該当者及び予備軍に対する研修とフォロープログラムの提供を推進し、参加者の約3割が改善したという結果となっています。

OHSAS18001(労働安全衛生)認証された事業所の割合

当社では、OHSAS18001の認証は受けていませんが、各事業所にて安全衛生委員会を月1回以上開催し、安全衛生に関する情報の発信、共有を図ることとしています。

また、本社と東京本社では常時使用する労働者数が1,000名を超えるため、専属の産業医を配置しています。

世界的な健康問題への対応

当社グループでは、行動規範において「健康と安全に留意する」ことを定め、感染症に対して法定以上の健康管理を行う体制を構築しています。

従業員に対して、肺結核、肺がん、肺炎などの早期発見のための胸部X線(レントゲン検査)検査を含む定期健康診断(年1回)を義務付けています。

当社では、2016年度の従業員の定期健康診断受診率は100%を達成し、有所見者のフォローとしての再検査受診率も100%でした。今後も100%の受診を継続できる体制構築を図り、健康問題への対応を行っていきます。

また当社では、感染症に対するリスクマネジメントとして外務省や世界保健機関(WHO)より配信される危険情報に基づき、当社グループ従業員に対して注意喚起を行っています。

これまで2003年の重症急性呼吸器症候群(SARS)、2009年の新型インフルエンザ、2015年の中東呼吸器症候群(MERS)、デング熱が発表された際、海外勤務者には現地での注意を促すとともに全従業員に対して対象地域への渡航自粛を呼びかけることで感染予防を図ってきました。

重大な事故の発生件数および事後対応の内容

2016年度の当社従業員の労働災害は3件でした。なお、取引先従業員が被災した工事現場での労働災害についてはP58に掲載しています。

2016年度は施工現場において当社従業員の死亡災害は発生していません。なお、クレーンや杭打ち機等の建設用作業機械の転倒事故など死亡災害につながる恐れのある重大災害・事故発生時には原因を追及し、社内通達や特別パトロールにより再発防止策を周知・徹底しています。

健康と安全に関する研修・啓発活動の実施状況

■ 安全衛生教育(2016年度)

安全管理者・次席クラス教育	549名
環境エネルギー現場監督者教育	70名

死亡者の発生状況

当社社員の労災での死亡者は2014年～2016年度において0名でした。なお、取引先従業員が被災した工事現場での労働災害の状況についてはP58に掲載しています。

業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い従業員数

当社は、日本国内勤務と比較し、海外勤務の状況下で特定の疾病のリスクが高まると考え、海外勤務となる従業員全員(2017年4月現在75名)にA型・B型肝炎、破傷風、狂犬病に対する予防接種を推奨しています。

【最重要課題】

人財の育成

考え方・方針

大和ハウスグループは、「事業を通じて人を育てること」を企業理念(社是)に掲げ、「人財」こそが当社グループの最大の財産だと考えています。加えて、「企業倫理綱領・行動規範」において、「人財の育成」を掲げ、中長期的な視点を持って人財の育成に取り組むとともに、一人ひとりが自身の成長を考え、自己研鑽に努める企業風土の醸成を図っています。

さらに、当社は創業者精神の継承こそが事業の持続的成長に不可欠であると考えます。創業者の「多くの人の役に立ち、喜んでもらえるような事業や商品を考えるように」という考えのもと、時代の先を読み、既成概念に捉われず果敢に挑戦できるとともに、現場で当たり前のこと(凡事)を当たり前に実践(徹底)できる人財の育成を目指しています。

そのため、現場での実践を通じて人財を鍛えあげていくという、現場主義を基本としつつ、社員の能力と個性を伸ばして活かし、社会に貢献できる人財を育てるために、OJTおよびOff-JTを組み合わせた、さまざまな教育や制度を実施しています。

今後は事業のグローバル化を見据えて、グローバル感覚を持った経営者の発掘・育成をはじめ、海外現地従業員の育成とグローバル社員への登用などに向けた仕組みづくりにも積極的に取り組んでいきます。創業100周年を念頭におき、創業者精神を引き継ぎ強化していくことで、次世代を担う社員の確保・育成と、経営人財の発掘育成に注力していきます。

マネジメント

当社では、人財育成と評価制度を連動させることで、人財育成の状況を定期的に確認し、さらなる成長を促すマネジメントを展開しています。また、研修への参加者を対象にアンケート調査を実施し、その結果より教育研修の効果や改善点を把握したうえで、PDCAサイクルを通じた教育研修の向上を図っています。

なお、人財育成に関する一部の数値目標についてはCSR自己評価指標にて設定・公開しています。

関連ページ ▶ P155～156 CSR自己評価指標 従業員

OJTとOff-JT

人財育成については、教育体系のもとでOJTとOff-JTを効果的に実施しています。OJTでは各職場での実践を通して実務を習得することを目指し、評価制度との連動ですべての階層の従業員に対して育成の成果を高めています。特に初級社員に対しては

「OJTエルダー制度」を設けることで、教育担当者を明確化し、組織として教育を支える体制を整えています。

Off-JTでは、自主自立型の人財を育成する観点から、階層別の集合研修を実施しています。そのため、一部の集合研修については、参加者を公募する制度を設けています。

■ Off-JTの階層別全体像

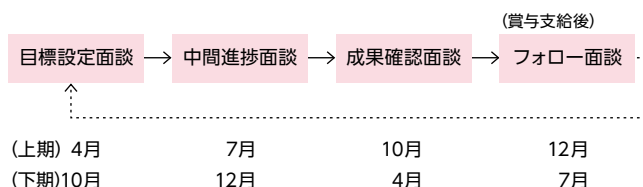
対象	階層別教育体系		経営 後継者育成	部門別／ 職種別教育体系	事業所別教育	自己啓発支援
	初級社員育成	管理職・ リーダー育成				
役員			経営リーダー 社外講座			
管理職		新任支店長 事業部長 研修 新任責任者 研修	大和ハウス塾 支店長公募 育成研修		凡事徹底・ マナー研修 コンプライ アンス研修 人権啓発研修 CSR研修 ほか	語学学習 資格支援 通信教育 ほか
中堅・ 一般職		OJTエルダー 研修 チームリーダー 研修		部門別／ 職種別の 専門研修		
初級社員	フォロー研修 現場実習 基礎研修					

評価制度との連動

当社は人財のさらなる育成を促すという観点から、人事部の管轄のもとで階層別に評価制度を設け、人財育成を連動させることで、人財育成の状況を定期的に確認し、より成長を促すマネジメントを行っています。また、人事部が評価制度の運用および改善を継続して行うことで、管理職層による人財開発の推進を促しています。

主任職・一般職を対象とした評価管理制度では、上司と部下が四半期に1回以上面談を行い、部下が能力を発揮しているかについて上司がフィードバックするとともに、育成のポイントについて両方で共通認識を持つことで、部下のさらなる成長につなげていきます。上司による査定の結果は、部下本人の確認が可能であり、業務において必要とされる能力を明確に把握できる仕組みとなっています。

また、管理職を対象とした目標管理制度では、上司との面談を通じて目標設定や評価を定期的に行い、組織目標の達成と共に管理職のさらなる成長を促す仕組みとなっています。





従業員との共創共生

教育研修の効果向上に向けて

当社では、教育研修の持続的な拡充を目的として、人財育成連絡会議を毎月開催しています。教育研修の主管部署である人財育成センターが中心となり、各事業部の教育担当者を交えて、教育内容や手法の共有を図るとともに、従業員の個性や能力を伸ばすための教育のあり方について議論を行っています。

また、グループ会社においても同様に、各社の教育担当者と定期的に情報を交換することで、人財育成に努めています。

キャリアカウンセリング機能の構築

当社では、従業員が培った能力が、職場やキャリアとうまくかみ合わず、能力を十分に発揮できない「ミスマッチ」を避けるため、キャリアカウンセリング機能・制度を構築しています。自身のキャリア形成に関する考えを申告することができる制度のほか、定期的に把握する技術力調査や、経理部門の社員が自身の経理技能を申告する制度などを構築し運用しています。

主な取り組み

OJTによる人財育成

■ OJTエルダー制度

管理職（営業所長・課長などのライン長）がOJTの責任者となり、組織全体で新入社員を育成・支援する制度です。OJTエルダーは管理職を補佐する役割を担い、組織全体でOJTを行うためのリーダーとなります。新入社員にとって、最も影響力がある存在となるため、適切な人格・知識・経験が求められます。

一般職で初めてOJTエルダーに任命された先輩社員は「OJTエルダー研修」に参加し、現場でのOJTが効果的に行えるように、新入社員育成に対する意識付けを行い、指導の仕方や関わり方を学びます。

■ ラウンド・サポーター制度

新入社員への指導教育徹底とOJTエルダー制度の円滑な運用を目的とし、当法人財育成センターのスタッフが巡回員（ラウンド・サポーター）として各事業所を訪問しています。新入社員及びOJTエルダーと面談を行い、新入社員本人の成長度のみならず、指導・教育の状況についても確認し、支援を行います。

Off-JTによる人財育成

<初級社員育成>

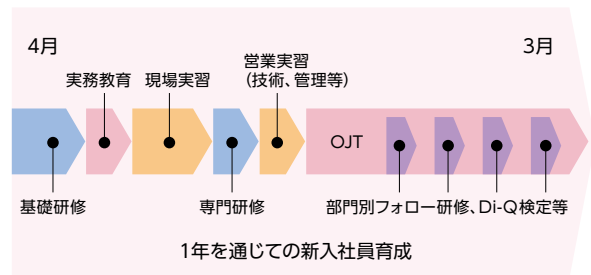
■ 新入社員研修

新入社員にとっての初めの1年間は、社会人としてだけでなく、当社の社員としての“礎”を築く大事な時期と位置づけ、あらかじめ年間のカリキュラムを決めて教育を実施しています。約1週間の基

礎研修終了後、事業所への配属を行います。工事に関わる職種だけでなく、設計、営業、管理等全職種の新入社員が施工現場で実習し、ものづくりと建築の専門知識を体得します。その後、およそ3か月ごとに研修を実施し、実践で使う知識・スキルの学習と習得度の確認を行います。

また一人ひとりがプロフェッショナルとして実務を遂行できるよう目標レベルを設定した実務能力認定検定（Di-Q 検定 ※）を2007年7月より導入しています。

※Di-Q 検定：職種ごとに求められる実務能力について検定を行い、「習得したスキル」を確認する社内検定制度



■ 各教育の概要

	対象	ねらい
OJT教育	全職種	社会人としての考え方や基本行動は勿論、各職場全体で実践を通して、実務を習得する
現場実習 (全国社員のみ)	営業系	施工現場でものづくりを体験することで、新人でもお客さまに現実感と自信を持って建物が説明できるようになる
	技術系	現場で実際に着工から竣工・試運転までの施工プロセスを体験することで、ものづくりに強い技術者育成を目指す
営業実習 (全国社員のみ)	技術系、 管理系	ものづくりを体験することにより、当社が扱う建物を現実的に理解する
	技術系、 管理系	営業を経験することによりお客さまの視点に立った思考の重要性を体感する
集合研修	全職種	基本原則の理解と共に事業所での習得度を確認する

■ キャリア採用者入社時研修

キャリア採用者に対しては、当社の歴史、創業者精神、CSRなどを学ぶことを通じて、業務に取り組む心構え、ものの見方・考え方や判断基準を学ぶ研修を実施しています。

管理職・リーダー育成

■ 新任支店長・事業部長研修

支店長・事業部長に初めて任命された社員を対象に、支店長・事業部長としての役割、気構え、判断基準となる考えを学び、現場で実践できるように研修を実施しています。

■ 新任責任者研修

初任のライン長（所長・課長・グループ長・室長など）を対象とし、組織の責任者として、実践の場に活かす気構えやリーダーシップ、業務知識、思考スキルを学びます。

■ チームリーダー研修<自主選択型>

自部署内に後輩がいる社員を対象に、チームとしての成果を最大化するために必要な後輩を育て、その力を最大限に引き出す方法、リーダーシップ、コミュニケーションのあり方とコツについて、特に「後輩育成」という観点から学ぶことを目的としています。

経営後継者育成

■ 支店長公募育成研修

2005年度より、支店長や工場長、部長をはじめとした上級管理者の育成を目的として実施しています。また、公募形式を取り入れ、リーダー幹部登用に対するやる気の喚起や人財発掘につなげています。これまで2016年度末時点で451名が修了しました。

■ 大和ハウス塾

2008年5月より、当社グループの次世代の経営者育成を目指し、グループ横断で経営スクールを開講しています。実際の経営課題に対する戦略策定を通し、経営スキルの実践トレーニングを行っています。これまで2016年度末時点での修了者314名の中から103名が執行役員以上の経営者に就任しています。

マナー教育

■ 凡事徹底・マナー研修

「挨拶・お辞儀に始まり、当たり前前が当たり前前」を全職場で全従業員が徹底することが社会に役立つ業務推進の原動力であると当社は考えています。

その一環として、事業所単位で支店長をはじめ、管理職も含む全従業員を対象とした「凡事徹底・マナー研修」を2011年7月よりスタートさせています。

OJT、Off-JTによる人財育成の年平均時間

■ 人財育成 Off-JTによる人財育成の年間平均研修時間 (一人当たり)について

2016年度の結果は下記の通りとなりました。

なお、下記の結果は階層別もしくは階層に関係なく実施している研修のみをカウントし、事業部毎の専門知識・スキル向上を目的とした研修は含んでいません。

■ ①従業員一人当たり研修時間

一人当たり研修時間	3.92時間
-----------	--------

※一人当たり研修時間=総研修時間/従業員数

■ ②研修別内訳

各研修の時間は参加者一人当たりの時間です。

(初級社員育成)	新入社員研修	36.5時間 (基礎研修のみ)
	キャリア採用者入社時研修	17.0時間
(管理職・リーダー育成)	大和ハウス塾	160.0時間
	新任新支店長・事業部長研修	10.0時間
	支店長公募育成研修	50.0時間
	新任責任者研修	31.5時間
	問題予見力強化研修 <自主選択型>	16.0時間
	チームリーダー研修 <自主選択型>	16.5時間
	OJTエルダー研修	2.5時間
(全従業員 対象の研修)	OJTエルダーフォローミーティング	3.0時間
	凡事徹底・マナー研修	2.0時間
	宅建合宿	22.5時間



新入社員技術研修



新任責任者研修



大和ハウス塾



従業員との共創共生

人事評価を受けている従業員比率

当社では性別や階層を問わず全社員が定期的に人事評価を受けています。また、当社ではどの従業員にも異動の可能性があります。異動に対して2週間前に内示をするよう努めています。

創造的な職場環境をつくるための取り組みについて

当社のオフィス基準は「省コスト、省スペース」、「環境対応の省エネビル」等のハード面の取り組みが主なものでしたが、次の段階として、オフィスで働く従業員に焦点を当てたソフト面の取り組みを重視しています。

近年、オフィス環境に関する従業員や社会の要請・期待として、「従業員のダイバーシティ」「働き方改革」「IT技術の進化」などが挙げられます。これらのキーワードを当社の仕事の仕方や内容に照らしてオフィス基準を構築するプロジェクトを2016年6月に発足しました。コンセプトを「創造性を育み生産性を向上させる健康・快適オフィス」とし、さまざまな部門から参加したプロジェクトチームにより当社の新しいオフィス基準を構築していきます。

また、情報通信技術を積極的に活用することで、さまざまな側面での企業価値向上に努めています。なかでも、従業員のワークスタイル変革による生産性向上を目指し、従業員がより“やりがいのある創造的な業務”に集中できる環境を情報通信技術にて実現させていきます。具体的には、下記の4つの変革に取り組んでいます。

- ①スマートデバイスを活用し、施工技術者の業務効率化を図る「現場完結型のワークスタイル変革」
- ②今までIT化が難しいとされ、やむなく人が対応していた事務作業を自動化し、業務効率化を図る「ホワイトカラーのワークスタイル変革」
- ③コア事業である住宅系のビジネスモデルを見直し、お客さまのユーザーエクスペリエンス向上と技術者の有効活用、リードタイム短縮を図る「ものづくり変革」
- ④従業員が業務経験を通じて獲得した多くの知識・知恵を、個人や組織内に留めることなく広く活用できる仕組みを構築し、組織力向上を図る「コミュニケーション変革」

さらに、従業員が情報通信技術を効果的に活用できる環境を整備するため「ヘルプデスク」を設置し、パソコン相談の対応だけでなく、わかりやすいマニュアルの整備も進めています。また、各部門と各事業所に「IT推進委員」を設置し、情報システム部門と現場との連携を図ることで、全従業員のITリテラシー向上に寄与しています。



創造的なオフィスの例



ICTを活用した新たなコミュニケーションの様子

【最重要課題】**多様な従業員が柔軟に働ける
職場づくり****考え方・方針**

大和ハウスグループでは、国連が定めた「世界人権宣言」や、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際行動規範を支持しています。また、国連人権理事会で承認されたグローバル基準である「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重しています。

そのうえで、「企業倫理綱領・行動規範」において「人権の尊重」を定め、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行わないことを宣言しています。また、その一環として、従業員のだれもが機会の平等を得られるものとしします。

こうした方針のもと、人財の多様性（ダイバーシティ）を確保し、多様な従業員が個々の能力を存分に発揮し、誇りとやりがいをもって、柔軟に働ける職場づくりを目指すことが重要な課題です。その基本として、日本国憲法が定める「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を尊重し、最低賃金法に基づき最低賃金を遵守するのはもちろんのこと、健康で文化的な暮らしに必要な生活賃金を満たすことが必要であると考えます。

そして、多様な従業員が柔軟に働ける職場において、個々がパフォーマンスを発揮することは、従業員一人ひとりの人生をより豊かなものにするとともに、働きがいの向上を通じて、結果的にお客さまの満足につながると考えます。

なお、第5次中期経営計画では、多様な人財が活躍できる環境整備によるダイバーシティ推進を基本方針に盛り込んでおり、女性や高齢者、障がい者などがさらに活躍できる制度の拡充を図り、多様な人財が柔軟に働くことのできる制度の拡充を推進していきます。

マネジメント

人財の多様性を確保するうえで、女性の活躍推進は重要課題の一つです。当社グループでは、2020年度末にグループ全体で女性管理職500名（うち大和ハウス工業単体で200名）の数値目標を掲げています。このため、出産・育児などのライフイベントを経験しながら働き続けられる人事制度の充実と、女性に対するキャリア形成の支援を行っています。

こうした取り組みの進捗を確認し、さらなる促進を図るため、毎年、女性活躍推進状況を数値で把握しているほか、社員アンケート

を定期的実施しています。今後も、多様な人財が活躍できる職場風土や意識の醸成を図るうえで課題の把握と施策の実施を継続していきます。

また、従業員から見た職場環境の側面からも、人口減少時代を見据えたオフィス戦略を構築し、「創造性を育み生産性を向上させる健康・快適オフィス」をコンセプトに、長期的な視点から多様なワークスタイルに合わせた職場づくりを進めていきます。

主な取り組み**従業員の雇用や採用における差別禁止の取り組み結果****■ 高齢者の活躍推進**

当社では2013年度より、定年年齢を従来の60歳から65歳へ引き上げました。従前の定年後の再雇用制度では、有期契約かつ固定的な賃金体系としていましたが、定年年齢そのものを引き上げることによって、社員がより安定的な雇用形態で働くことができるようになりました。さらに一人ひとりの成果が評価として賃金に反映される仕組みを設け、シニア社員のモチベーションを喚起することにより、賃金の引き上げに見合う成果を期待しています。

また、2015年度より、65歳定年後の再雇用制度「アクティブ・エイジング制度」を創設しました。「生涯現役」を合言葉に、健康で会社が認める人財であれば、1年更新の嘱託として年齢上限なく働ける環境を整えました。2014年度末の定年退職者など33名中13名、2015年度末の定年退職者など55名中37名、2016年度末の定年退職者など66名中48名が当制度を選択し、後輩育成や人脈・技能の伝承などの役割を担っています。

なおシニア社員の雇用を拡大することによって、若年層の雇用を抑制することはありません。

■ 障がい者雇用率

2017年4月1日現在の雇用率は2.19%となっています。

障がい者を特定の部門に配置するのではなく、他の従業員と同じく個人の特性に応じて営業・設計・工事・管理など、さまざまな部門に配置しています。障がい者にとって、やりがいのある職場環境の実現と、健常者の理解の醸成に努めています。

■ 外国籍社員の採用

2017年度採用において外国籍留学生を10名採用。国籍にかかわらず当社で活躍できる人財を採用しています。

■ 高齢者の採用

2016年度のキャリア採用において50歳以上の方は53名で、キャリア採用数348名の15.2%を占めています。年齢にかかわらず、当社で活躍できる人財を採用しています。



従業員との共創共生

女性活躍の推進の取り組み

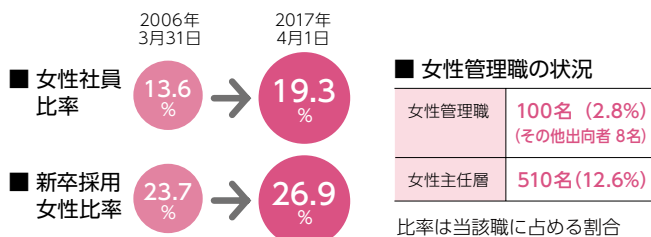
■ 女性の活躍推進

2017年4月1日現在、当社の女性社員比率は19.3%、平均勤続年数は9.7年となっており、2017年度の新卒採用の女性比率は26.9%となっています。

また、グループ全体での女性従業員数比率は2015年20.2%、2016年21.6%、2017年22.9%と年々増加しています。

女性役職者層の育成

2017年4月1日現在で、当社の女性管理職は100名(2.8%)(その他出向者8名)、主任は510名(12.6%)となっています。グループ全体での女性管理職数ならびに比率は、2015年200名(3.0%)、2016年240名(3.4%)、2017年261名(3.6%)となっており、「2020年度にグループ全体で女性管理職500名」の目標に向け、グループ全体で女性活躍推進に取り組む企業風土の醸成に努めています。



営業・技術部門への職域拡大

2017年4月1日現在では、営業職における女性比率8.1%(前年より1.0ポイント増)、技術職における女性比率11.4%(前年より0.4ポイント増)となっています。営業部門では、昨年度に引き続き、女性営業サポートプログラムとして部門ごとに女性営業職に対してはキャリア研修を、上司である管理職に対しては育成についての講義を実施しました。技術部門では、これまでの活動に加え、住宅系施工部門において地区ごとの女性技術者情報交換会の実施や育休からの復職にあたって面談を実施し、女性技術者の定着を図りました。

出産・育児休暇後の復職率と定着率

■ 育児休業の取得と復職の状況について

	男性	女性
a. 育児休暇を取る権利を有していた従業員の総数	601名	128名
b. 育児休暇を取った従業員の総数	198名	127名
c. 育児休暇を取った後、復職した従業員の総数	4名	92名
d. 育児休暇から復職し、復職後12ヵ月の時点で在籍している従業員の総数	1名	93名
e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率	100%	88.5%

復職率=c/(c+育児休業中の退職者数)

女性従業員の給与について

当社の2016年度の一人当たりの平均年収は8,791千円でした。当社では会社の基幹業務を行う総合職(全国社員・地域社員)と、事務的・サポート的業務を行う事務職(地域社員)に区分し、それぞれの保有能力や実績・貢献度に応じた給与体系としており、性別の違いで差異を設けておりません。

生活賃金の設定について

当社グループでは、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価をふまえ、従業員に対して適正な給与を支払うことを遵守しています。

【重要課題】

優秀な人財に対する雇用機会の提供

考え方・方針

日本においては人口減少が顕著になると予測されるなかで、優秀な人財に対して雇用機会を提供するとともに、働きがいと誇りを持てる職場をつくること、従業員との「共創共生」につながるとともに、大和ハウスグループの持続的な成長に不可欠といえます。

当社では、人財の採用から教育、活用、そして退職に至るまで、長期的な視点から従業員の人生をより豊かなものとするを重視した施策を進めています。また、人口減少や経済のグローバル化など社会課題を的確に把握し、時代に即した雇用機会の提供を通じて、優秀な人財の確保を実現し、社会への貢献を目指していく考えです。

取り組みの一つとして、地域に密着した事業を持続可能に展開するため、勤務地を限定した採用活動を行っています。また、総合職においても「全国勤務」もしくは「地域勤務」を選択できる制度を設け、従業員本人の意向に沿った地域での勤務を可能にするるとともに、地域雇用の創出にも貢献しています。

このほか、海外グループ会社においては、国ごとに現地の人財を雇用し育成するという考え方のもと、各拠点での現地採用を進めています。

マネジメント

次世代を担う人財を確保するため、人事部を中心に各部門との連携を通じて、採用に関する実績の確認と次期の重点実施事項を決定しています。

また、雇用に関する情報を一元的に管理・活用するためのシステムを構築するとともに、このシステムの運用を担当する専門部署（シェアードサービスセンター）を発足させ当社グループ全体での推進を行っています。

さらに、優秀な人財の確保には、各部門の現場の声を人事政策に反映することが重要です。そのため4年に一度、全従業員を対象にアンケート調査を実施し、回答結果から従業員の満足度を数値に把握するとともに、課題の抽出を行っています。

主な取り組み

優秀な人財に対する採用の取り組み

■ ご家族向け会社説明会の開催

最近、就職活動する学生には、自分の将来を保護者に相談して就職先を決める傾向が見受けられるため、当社では就職活動する学生の保護者向けに会社説明会を実施しています。説明会では当

社の会社概要・各事業の業務内容をはじめ、福利厚生制度や人事制度を説明します。

■ 再チャレンジ選考

当社への就職を希望する学生が、面接がうまくいかず次の選考に進めなかった場合でも、そこで選考終了とはせず、再度同じ面接に挑戦できる選考制度です。

当社への入社意欲・志望度が高いが、面接に不慣れで次のステップに進めなかった学生が、自分を見つめ直し、自分の意思で同じ面接に再度チャレンジできる環境を提供し、積極的な学生を歓迎しています。

この制度は、創業者のこころにある「営業は断られたときに始まる」という企業精神を紡ぐもので、何かに挑戦して失敗した場合でもその壁を乗り越えようとする積極精神と強い意志を持つ学生の採用につなげることを目的としています。

■ 配属エリア先約型採用

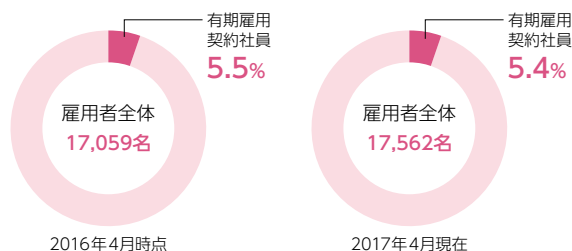
当社への入社意思が高く、かつ、地元志向が強い学生を対象に、エリア単位で勤務地を確約する採用制度です。

選択できる勤務地エリアは先着順となります。将来的には全国転勤の可能性もあります。

契約社員・臨時社員の活用について

■ 当社の有期雇用契約社員

	契約社員	嘱託	試用社員	パート社員	合計
2016年4月	933名	86名	92名	681名	1,792名
2017年4月	954名	143名	66名	674名	1,837名



雇用の状況と離職率

2017年4月現在、当社には、正社員15,725名が在籍しています。2016年の正社員採用者数は903名（新卒採用者741名、キャリア採用者162名）

2017年4月に新卒採用者840名（男性645名（77%）、女性195名（23%））が入社しました。

過去3年間の自発的理由による離職者は、2014年度2.75%、2015年度2.54%、2016年度3.08%となっています。

なお、人員調整を目的とした解雇は、2016年度も行っておりません。



従業員との共創共生

団体交渉協定の対象となる全従業員の比率と合意内容

当社では、現状企業別労働組合は組織されていませんが、憲法の定めるところの「結社の自由」を認めています。

従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援

■ キャリアデザイン支援制度

当社では2008年に、定年前であっても自身のライフスタイルに合った時期に退職し、その後の第二の人生における転進・独立する社員を会社が支援する『キャリアデザイン支援制度』を導入しています。

個々の人生に一步踏み込んで焦点を当てることにより、自立心や独立心が持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を創出する土壌を育てることを目的とし、2017年4月時点で107名が当制度を適用しています。

■ ライフデザインセミナー

当社では60歳を迎えられる社員を対象に、今後のライフプランをサポートすることを目的としたセミナーを毎年実施しています。

	2014年度	2015年度	2016年度
参加者数	134名	120名	105名

関連ページ ▶ P46 高齢者の活躍推進

お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



取引先との共創共生

担当役員メッセージ	051
公正な競争	053
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	054
施工会社における労働条件の改善と人財の確保	057



取引先との共創共生

担当役員メッセージ

考え方

社会的課題

日本においては、少子高齢化が顕著になるなかで人手不足が産業界全体における懸念事項となっています。特に建設業界では就業者数が減少傾向にあるとともに、現場の担い手の高齢化が進行しています。今後、人財の確保に向けて、働きがいのある現場づくりを追求することが重要な課題です。加えて、ベテランから若手への技術や技能の伝承も重要な問題であると認識しています。

また、産業界全体において機械化・自動化が進んでいる反面、建設業界では施工現場を中心に多くの工程を人手に頼っている現状があります。そのため、省力化の推進と共に、現場の担い手の安全を確保することが欠かせない課題となっています。

当社グループのリスクと機会

近年、取引先各社のご助力を得て、事業規模が拡大しています。反面、物事が順調に進んでいるからこそ、当社グループ従業員の気の緩みや慢心といったことが取引先との信頼関係を失い、中長期的にものづくり基盤を弱体化させる要因となりかねません。役職員全員が気を引き締め、取引先との関係をより密接にして、安全・品質・コンプライアンスにわたるリスク管理の徹底を図っていく必要があると考えます。

また、事業規模が広がっているなかで、サプライチェーンの一部で支障を来した場合、事業全体に多大な影響を及ぼす可能性があります。この点においても、調達・生産・施工の全般にわたってサプライチェーンマネジメントをこれまで以上に的確に行っていくことが欠かせないと捉えています。

当社グループの取り組みに向けて

取引先との「協業・共進」のさらなる促進

当社グループにおける事業では、資材・設備機器などの調達・生産、建築現場の施工・工事などで取引先が不可欠の存在となっています。現在、資材調達先の会員組織である「トリリオン会」は239社の取引先からなり、施工協力会社や工場協力会社の会員組織「協力会連合会」は4,653社、設備メーカー・販売会社の会員組織「設和会」は146社で構成されています。こうした幅広いバリュー

チェーンのもとで、当社グループの事業が成り立っています。

取引先各社との協業に際しては、すべての業務において安全・品質・コンプライアンスが優先される方針のもと、「共進」の思いを大切にして、長期にわたって継続した信頼関係を築きながら、互いに切磋琢磨の関係を継続することで、より高い水準を目指しています。

また、取引先との「共創共生」は平時にとどまらず、大震災など非常時における対応においても重要な役割を果たします。当社グループではBCP(事業継続プログラム)の中で、調達や施工現場での取引先との非常時対応をマニュアル化しており、毎年9月に災害対応を想定したシミュレーション訓練を実施しています。こうした日頃の取り組みは阪神淡路大震災や東日本大震災、熊本地震などでの緊急出動や応急仮設住宅の建設などで効果を発揮しています。

今後も当社グループは、「協業・共進」のもとで、取引先との強固な信頼関係を築き、価値ある商品・サービスの創出を通じて「共創共生」を図ってまいります。

業務の平準化と取引先従業員の労務環境の改善

取引先の従業員の方々が各社に定着して、働きがいをもって仕事をすることは、当社グループと取引先の双方のものづくり基盤の構築につながります。生産や施工の現場で働く取引先従業員にとっても、長時間労働の是正や適切な生活賃金を獲得することは建設業界で仕事を続けるうえでの重要な要素となっています。

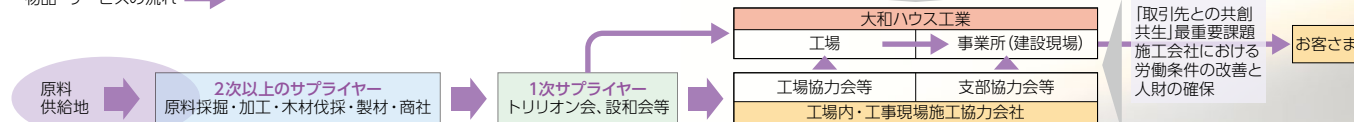
当社では、品質と安全の確保、コストの削減、当社と取引先従業員の労働環境改善など、複数の要素を解決できる重要課題としてサプライチェーン上の業務の平準化を進めています。こうした当社側の改善努力を前提として、取引先に対しても取引先従業員の健康や安全、賃金の支払い、人材育成などについての重要性を伝え、サポートしていくことが必要であると考えています。

業務の効率化に向けた「BIM」の着実な運用

当社グループでは、営業から設計、生産、施工、修繕・維持に至るまでサプライチェーン全体を統合化して、情報の共有を図るBIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)のプロジェクトを立ち上げています。システムの運用によって、ムリ・ムダ・ムラの徹底的な削減を図るのに加え、サプライチェーンマネジメント再構築による調達方法の見直し、自動化・効率化したものづくりを目指していきます。当社グループ間だけでなく、調達先や施工会社、保守点検の会社などの取引先との情報共有を促進することで、業務の平準化を図るとともに良品提供に向けた目標を共有し、「共創共生」を進める基盤になるものと考えます。

■ サプライチェーン上のCSRマネジメント全体像

物品・サービスの流れ →



「取引先との共創共生」最重要課題 CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ～取引先側のESG課題の是正～

社会性長期ビジョン【取引先】

私たちは取引先とのパートナーシップを大切にし、適切な関係を構築します。また、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

【重要課題】

公正な競争 P53～54

「取引先からの下請法に関する通報に対して1ヵ月以内の解決率」について、2018年度目標を100%と定めています。これに対して、2016年度実績は87.5%となりました。

また、「取引先における責任ある行動の推進」について、「当社社員の行動に関する取引先アンケート調査」を実施しています。2018年度目標は回答率70%、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を75%としています。2016年度実績はそれぞれ68.4%、72.0%となりました。引き続き、目標の達成に向けて取り組んでいきます。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
当社社員の行動に関する取引先アンケート調査		
①回答率	①68.4%	①70%
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	②72.0%	②75%

【最重要課題】

CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ P54～57

「社内従業員向け教育」に関して、「購買担当者の階層別研修の参加率」「施工管理担当者の研修の参加率」につき、2018年度目標は前者を95.0%、後者を100%と定めています。2016年度実績は、前者は95.0%と目標をクリアしたのに対して、後者は91.0%にとどまりました。

また、「取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価」については、2018年度目標4.5点以上に対して、2016年度実績は4.2点となりました。今後も取引先との「共創共生」に努めてまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価	4.2点	4.5点以上

【最重要課題】

施工会社における労働条件の改善と人財の確保 P57～59

施工会社の人財育成を助成する「現場職人育成人数」について、2018年度目標は住宅系500名、建築系330名と設定しています。これに対して、2016年度実績はそれぞれ214名、267名となりました。引き続き、目標の達成に向けて取り組んでいきます。

また、「労災件数」について、「前年度増減率」として2018年度目標は20%減としています。2016年度の労災件数は282件であり、前年度の355件に対して20.6%減を達成しました。今後も労災ゼロを目指して注力してまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
労災件数(前年増減率)	△20.6%	△20%

執行役員
生産購買本部購買部長

杉浦 雄一





取引先との共創共生

【重要課題】

公正な競争

考え方・方針

大和ハウスグループでは、事業の遂行にあたって取引先は重要なビジネスパートナーであると捉えています。資材や設備機器のメーカーをはじめ、施工やアフターサービスなどに関わる広範囲なサプライチェーンを形成することで、お客さまに満足いただける品質を提供することができます。

そこで、当社は建設業法が定める「建設工事の請負契約の原則」である、「建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない」旨の遵守に努めています。また、下請法が適用されるサプライヤーなどの取引先に対しても法の精神に則った取引を行っています。加えて、当社の「企業倫理綱領および行動規範」において、取引先とのパートナーシップを大切にし、適切な関係を構築するとともに、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指すことを定めています。このなかでは、「取引先との適切な関係」をはじめ、「優越的地位の利用禁止」「公正かつ自由な競争」についてそれぞれ定めており、取引先との「共創共生」における原則となっています。また、「調達基本方針」においても、「コンプライアンスに基づいた公正な取引」、「競争原理と高い倫理観に基づいた取引」を行うことを定めており取引先へも表明しています。

■「大和ハウスグループ 企業倫理綱領・行動規範」からの抜粋

ビジネスパートナーと共に With business partners

私たちは取引先とのパートナーシップを大切にし、適切な関係を構築します。また自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。

・取引先との適切な関係

私たちは取引先を欠かすことのできない大切なパートナーと考え、共存共栄の精神をもって常に対等・公正な立場で接します。

・優越的地位の利用禁止

私たちは優位な立場を利用した不利な取引条件の押し付けや買い叩き等を行いません。また、取引先への不当な要求やタカリ行為等、品格を疑われるような行為はせず、贈答物も受け取らないようにし、宴会等の接待も慎みます。

・公正かつ自由な競争

私たちは談合等の自由公正な競争原理を阻害する行為はもちろん、疑惑を招くような調整のための情報交換・会合・接触をしません。

■「大和ハウスグループ 調達基本方針」からの抜粋

・私たちは、すべての取引先様に対して公平に窓口を設置し、競争原理と高い倫理観に基いた取引を実施します。

・私たちは、国内外の法令を遵守し、コンプライアンスに基いた公正な取引を実施します。

・私たちは、共存共栄の精神で取引先様と関わり、適切な関係を構築します。

マネジメント

取引先との「共創共生」を進める上で、公正な競争を遵守する意識の醸成と仕組みづくりが重要と考えます。そこで、全役員・従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に即して判断し、行動できるように教育の徹底を図っています。

仕組みづくりとしては、内部監査室が実施する内部監査に加え、本社購買部による購買業務の監査を行い、公正な取引のチェックを行っています。

また、当社と取引先との関係における問題について、取引先（協力会連合会員）を対象とした「取引先アンケート調査」を年1回実施し、改善を図っています。加えて、取引先からの通報制度として「パートナーズ・ホットライン」を開設し、取引先から寄せられたすべての案件について真摯に対応することを心がけています。

また、2016年度まで、事業所における技術領域の法令遵守、安全・品質管理の状況を確認し改善指導を行う「コンプライアンス・リスク診断」を実施してきましたが、2017年度からは、さらなる効果向上を目的とし、マネジメント手法を改善し、「コンプライアンス・リスク確認」として、内部監査の改善計画書に基づく改善状況確認・コーチング、取引先アンケート結果に基づく現状確認・コーチングなど、チェック体制の強化を図っています。

関連ページ P133 CSR経営の基盤 リスクマネジメント

主な取り組み

施工協力会社との関係における当社従業員の問題の改善

2016年度の取引先アンケートの調査結果は下記の通りになりました。調査結果については、分析の上、代表取締役を含めた関連部門の役員へ報告するとともに、取引先との実際の窓口となる事業所にフィードバックを行い、改善計画の立案・実施を行っています。

また、全国の工事責任者を対象に定期的に実施する集合研修においても内容を共有し、改善を促しています。

	2014年度	2015年度	2016年度
回答率	54%	60%	68.4%
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	72%	75%	72.0%

※ CSR自己評価指標 取引先-公正な競争-取引先における責任ある行動の推進-当社社員の行動に関する自社基準にもとづく適正度として改定

※ 2015年度以前は旧自己評価指標ですが、当該項目については同じ指標を用いているため3か年の結果を掲載しています。

サプライヤーとの関係における当社従業員の問題の改善

■事業所購買業務の監査評価

当社では各事業所の購買担当者に対して、定期的な監査を実施し、取引先への発注・契約などが公正に実施されているか確認しPDCAを回しています。監査の頻度は結果(スコア)によって異なり、年1回から四半期に1回の実施としています。2016年度に実施した監査項目は下記の通りとなっています。

なお、取引先アンケート調査の結果についても事業所購買の是正、指導に運用しています。

事業所購買業務監査 評価項目(抜粋)

- ①基本契約書の締結・更新並びに管理の実施
- ②取引先評価の定期的な実施(品質クレーム・不安全行動の是正等)
- ③ベンダーリストの登録・整備の実施
- ④取引状況の把握(支払い又は発注状況を把握し取引関係を認識する)
- ⑤注文書交付状況確認書による、支払い遅延・未払いを防止
- ⑥下請契約の具体的内容を提示しているか
- ⑦予定価格の額に応じて一定の見積期間を設けているか
- ⑧不当な使用材料の購入強制をしていないか
- ⑨不当に低い請負代金を強要していないか
- ⑩自己の取引上の地位を不当利用していないか
- ⑪指値による価格強要が行われていないか
- ⑫支払い条件が適正に決められているか
- ⑬契約締結が適正に行われているか
- ⑭支払いが適正に行われているか
- ⑮追加工事・変更工事・工期変更が発生した際の手順が適正か

【最重要課題】

CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ

考え方・方針

大和ハウスグループは、持続可能な事業を追求するため、「ESG(環境・社会・ガバナンス)」側面を重視した経営に努めています。これを実現するためには、自社グループだけでなく、取引先を含めたサプライチェーン全体で取り組む必要があります。そして、取引先と共にCSR(企業の社会的責任)を真摯に果たすことで、社会からの期待に応える一方、社会への悪影響を最小限に抑え、将来にわたって双方が社会から支持され続ける「共存共栄」の関係を構築していきたいと考えています。

当社グループは、「企業倫理綱領・行動規範」を通じて、当社グループ従業員が取引先との適切な共存共栄の関係構築を図るとともに、2006年に制定した「取引先行動規範」によって、取引先に対して人権の尊重や法令遵守などを求める包括的な方針を示しています。さらに2015年には、それまで運用していた複数の基準を再整理し、新たに「CSR調達ガイドライン」を制定しました。

■CSR調達ガイドライン

このガイドラインでは、「取引先行動規範」にて社会性、環境性についての7つの原則を定めています。また、「企業活動ガイドライン」で、行動規範をふまえて社会性、環境性についての20の具体的事項を明示しています。

「取引先行動規範」の「コンプライアンスの確立」においては、法令の遵守のもとで高い倫理感を持って行動することを明記し、取引における腐敗の防止、汚職の防止などに取り組んでいます。また、「労働安全・衛生への配慮」では、健康と安全に留意することを明記することで、労働災害の防止をはじめ、衛生管理の徹底、自然災害など不測の事態への対応を図っています。そして、「人権の尊重」においては、強制労働や児童労働、ハラスメントの禁止を明示しているほか、差別などの人権侵害を行わないように定めています。

このほか「物品ガイドライン」では、当社のサプライチェーンにおいてリスクが高く、かつ物品としてサプライチェーンの上流まで監査が可能な「建材等の化学物質」「木材等の生物多様性」などの管理方針を示しています。

関連項目 CSR調達ガイドライン
http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf



- | |
|--|
| (1) 取引先行動規範 (Code of Conduct)
社会性・環境性についての7つの原則
1) お客様との信頼関係の構築 2) コンプライアンスの確立
3) 労働安全・衛生への配慮 4) 公正な事業活動
5) 環境の保全 6) 地域との共創共生 7) 人権の尊重 |
| (2) 企業活動ガイドライン
社会性・環境性についての20の具体的事項 |
| (3) 物品ガイドライン
取引先が調達し当社に納品する物品 (建材等) の環境性・社会性についての基準。下記二つのガイドラインより構成
1) 化学物質管理ガイドライン【基本編】
2) 生物多様性ガイドライン【木材調達編】 |

関連ページ P93～94 環境との共創共生
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント

マネジメント

当社では、「共創共生」の観点から資材調達先などでつくるサプライチェーン上の3つの会員組織の運営をサポートしています。各会員組織を通じて取引先からご要望や当社側の問題点を伺うとともに、業務を遂行するに際して遵守していただきたい事項を随時伝えるなど、密接なコミュニケーションによって当社と取引先双方のCSRの推進を図っています。

また、取引先におけるリスク情報については、「取引先アンケート調査」および、取引先からの通報制度である「パートナーズ・ホットライン」を通じて、当社グループ従業員の倫理・コンプライアンス上の問題と併せて、1次下請会社と2次下請会社間での問題などについても調査・把握・改善に努めています。こうした仕組みを活用し、取引先による贈収賄を含む汚職・腐敗や人権侵害防止にも取り組んでいます。

CSR調達の推進にあたっては、2010年より購買、施工など関連部門の担当者からなるCSR調達部会を立ち上げています。これにより、各事業所の発注担当者と連携する体制を構築しています。

CSR調達ガイドラインの運用

「CSR調達ガイドライン」の運用については、新たに取引先との契約を締結する際、趣旨や概要を説明したうえで、同意書を提出していただいています。

この中で、「物品ガイドライン」のうち「化学物質管理ガイドライン」の運用については、当社が戸建・低層賃貸住宅で採用する購買品を、取引先に対して化学物質の含有について調査・報告を要請しています。また、それ以外のすべての購買品に対しても、説明会や設計図書などを通じてガイドラインに則った調達を要請しています。

また、「物品ガイドライン」のうち「生物多様性ガイドライン(木材調達編)」の運用については、2011年度より毎年取引先への調査を行い、結果を公表しています。前年度に調達した木材の合法性・持続可能性についての調査を要請するとともに、調査結果をもと

に取引先へ改善活動を要請しています。

なお、2017年度より、CSR調達ガイドライン全般の項目についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリングを開始しています。

■ 取引先に向けたCSRについての方針・マネジメントの歩み

実施時期	項目	内容
2006年2月	マネジメント	取引先アンケート調査 開始(年1回)
2006年10月	方針	取引先会社行動規範 発効 (取引先より賛同書提出)
2009年7月	マネジメント	パートナーズホットライン 運用開始
2010年10月	方針 マネジメント	化学物質管理ガイドライン 発効 集中購買品 化学物質調査 開始(契約時)
2010年10月	方針	生物多様性ガイドライン 発効 (取引先より同意書提出)
2011年1月	マネジメント	木材調達調査 開始(年1回)
2015年7月	方針	CSR調達ガイドライン 発効(大和ハウス工業のみ) (取引先より同意書提出)
2016年4月	方針	CSR調達ガイドライン 当社グループまで 運用拡大
2017年4月	マネジメント	CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック

関連ページ P105～106 調達・自社活動における生物多様性保全

サプライチェーン上の会員組織について

当社では、下記会員組織の運営についてサポートを行っています。

■ 協力会連合会(4,653社)

製品の品質に深く関わる「生産」「施工」にご協力いただく会社で構成されている協力会連合会は、全国に83カ所の支部を持ち、安全面の向上、品質、技術や作業効率の向上、環境問題に取り組む活動を実施しています。また情報サイト「WEB連」を通じて情報共有を図り、相互信頼を深めています。

■ トリリオン会(239社)

資材調達先(サプライヤー)で構成されるトリリオン会は、取引先との相互の経済的地位向上を目的に、資材品質の向上、納期厳守及び新建材開発、技術改良推進を目指しています。

二つの推進活動を中心に、地域性を活かし互いの情報共有を行い、相互の発展と親睦を図っています。

■ 設和会(146社)

当社とお取引いただいている設備メーカーや販売会社などで構成される設和会は、全員参加で、展示会やさまざまな活動を通して、設備技術の情報交換、連携を深めています。会員は関西・関東・中部・九州の4支部で構成されています。

QCDMSEをふまえた取引先へのマネジメント

当社では、CSR調達ガイドラインをベースとして、QCDMSE (Quality: 品質、Cost: コスト、Delivery: 納期・工程、Moral: モラル、Safety: 安全、Ecology: 環境)をふまえた、取引先の新規選定・管理を行っています。

サプライヤーの新規選定については、購買業務規程に基づき、まず品質・環境・納期・コスト・経営の側面での書類審査を実施します。合格した場合には必要に応じて品質監査を行い、品質管理の方針や体制に加え、サプライヤー工場内の安全衛生や周辺住民への配慮、環境への対応、苦情対応、作業員への教育体制などを評価し、一定の基準を合格した場合のみ取引を開始しています。また取引開始後は同様の方法でフォローアップ評価をしています。

施工協力会社の新規選定については、施工店管理規程に基づき、QCDMSEの側面での基準について申請書類や面談を通じて審査します。これらの審査では、法令遵守、安全衛生の確保、反社会的勢力等の排除や、各種関連法の許可内容および社会保険の加入状況等を確認しています。審査に合格した場合には工事下請負基本契約を締結するとともに、施工協力会社から取引名義届出書を受領します。なお、契約を締結し、届出書を受領した新規協力施工会社は、すべて規程に基づいた基準に適合しています。また、施工現場においても、当社と施工協力会社のQCDMSEの側面での役割を明確化し管理を行っています。

主な取り組み

CSR調達ガイドラインの取引先への説明状況

サプライチェーンにおけるリスクに対応するため、「CSR調達ガイドライン」に基づき、取引先には、調達段階における労働安全、人権、腐敗防止、環境負荷低減および環境リスク低減などの重要性について説明し、趣旨に賛同する取引先企業より同意書も得ています。2016年度には本ガイドラインをグループ会社にも展開し、当社グループ全体がCSR調達が推進できるようにしています。なお、2017年度には、取引先の各企業サイトで、本ガイドラインの遵守状況等を確認できるように「CSR調達ガイドラインに伴うセルフチェック」を開始しています。

CSR調達ガイドラインの当社従業員への説明状況

CSR調達の推進にあたり、当社では2010年より購買・施工・商品開発の担当者を中心にCSR調達部会を立ち上げ、各事業所の発注担当者と連携する体制を構築しました。この部会では、調達に関する環境・社会的課題などの共有や、当社グループ全体の調達実績を調査するなど課題解決に向けた取り組みを実施しています。

取引先への人権および労働慣行についての推進

「CSR調達ガイドライン」では、社会的課題となっている児童労働や強制労働、ハラスメントを禁止しており、当社グループだけでなく、取引先に対しても人権に配慮した企業活動ができるよう取り組みを行っています。また、特に海外で問題となっている先住民などの権利を不当に侵害して伐採されている材木を当社グループが調達しないよう、毎年「CSR木材調達調査」アンケートを実施し、違法伐採の材木を調達しないように監視しています。

なお、2016年度においてCSR調達ガイドラインの人権(児童労働、強制労働、ハラスメント)に関する報告はありません。

関連ページ P105 取引先を対象とした木材調達調査の実施

サプライチェーン上のESG課題へのチェック

サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、工事現場や工場の施工会社(すべての1次下請会社)に対して、労働安全・労務関係・廃棄物の処理などについて、当社のチェックリストをもとに、推進状況のチェック・モニタリングを行っています。問題があればその都度是正を行うほか、再発防止のための改善活動を通じて体制を構築し、施工会社従業員への教育を行っています。

取引先に対するESGリスクのモニタリング状況

2015年に制定した「CSR調達ガイドライン」に関して、取引先が自社で遵守状況などを確認できる仕組みとして「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」を2017年4月～5月に実施しました。また、違法材木などを当社グループの取引先が調達しないように「木材調達調査」を毎年実施し、毎年取引先のモニタリングを実施しています。

- ・実施対象:CSR調達ガイドラインにおける同意書を提出いただいた協力会連合会、トリリオン会、設和会、その他サプライヤー(3,862社)
- ・回答社数:586社(回答率15.2%)

Ⅰ CSR木材調達調査

当社グループでは、2010年度より木材調達に関する調査を定期的に実施しています。その結果をもとに、認証木材・再生木材・当社推奨木材の3種類に分類し、これらのうち一定基準(110満点中90点以上)を満たす木材をSランクと評価しています。また、当社推奨木材のうち一定基準以下(65点以下)の材木をCランクと評価し、改善を進めています。

2016年3月に改訂した木材調達評価基準では、リスクエリアや認証機関をより厳格に評価するとともに、合法性や持続可能性(生物多様性・人権等)についてより実態に近い評価を目指しています。2016年度調査の結果は下記の通りとなりました。



■ 使用木材の評価結果

	2016年度	2015年度(参考)
Sランク	86.5%	87.6%
Aランク	7.9%	5.6%
Bランク	3.1%	2.2%
Cランク	2.5%	4.7%

関連ページ ▶ P103～106 自然環境との調和

ESGリスクが顕在化したサプライヤーへの措置

生産購買本部にて毎月実施している定例会議で各事業所のエリア長に確認・集約した製品やESGに関するリスク情報を共有したうえで、本部リスク管理委員会にて情報を開示し対応を行っています。

ESGリスクが顕在化した取引先への措置

2016年度においてCSR調達ガイドラインに違反する人権(児童労働、強制労働、ハラスメント)に関する報告はありません。また、労働安全に対する違反について工事現場において適切な是正措置をとるとともに、本社部門にてデータを集計・分析し対応を行っています。

また、その他CSR調達ガイドラインで示している、お客さまや地域社会への悪影響、公正な競争(腐敗)・各種コンプライアンスの違反等については適時事業所にて是正対応を行っているほか、リスク管理委員会にて情報集約し全社的な対応を行っています。

なお、当社の調達の upstream におけるESGリスクについては、物品ガイドラインにおいて、環境性(化学物質、生物多様性等)、社会性(人権、腐敗等)の基準に違反した取引先に対して、是正を求めています。

関連ページ ▶ P118 化学物質管理ガイドライン
P105～106 認証木材・再生木材の採用促進

【最重要課題】

施工会社における労働条件の改善と人財の確保

考え方・方針

当社では、サプライチェーン全体にわたって多くの取引先の協力のもと事業を行っていますが、取引先の会社およびその従業員の大半は工場・工事現場での施工会社で占められています。そのため、施工の現場を担う施工会社従業員の人権の尊重、労働条件の改善を重要課題と認識しています。長期にわたって安心して業務に取り組める労働環境を整えることが、取引先の人財の確保および定着率の向上、技能の伝承に必須であり、お客さまへの高品質な商品の提供に欠かせないと考えます。

当社は、「安全衛生推進基本方針」を毎年度設定し、各事業所の状況にあった安全衛生推進の計画や体制を構築し、安全衛生管理規程に則ったマネジメントを実施することで、施工会社従業員の労働のベースとなる安全の確保を図っています。

一方で施工会社に対して「CSR調達ガイドライン」における「労働安全・衛生への配慮」の遵守を要請することを通じて、施工会社の従業員が健康かつ安全に働くことのできる現場づくりに継続して取り組んでいます。こうした方針のもと、当社は継続的に施工現場における死亡災害ゼロを目標とするなど、災害の防止および衛生管理の徹底を図っています。

また、「CSR調達ガイドライン」の「人権の尊重」をふまえ、労働基準法に定める時間外労働に関する限度基準の遵守はもちろんのこと、施工・生産現場における過度な時間外労働などの排除に取り組んでいます。加えて、最低賃金法に基づき最低賃金を遵守し、健康で文化的な暮らしに必要な生活賃金を満たすことが重要です。そこで、施工会社の従業員に対して、人財育成および生活賃金を可能な限り保障するという観点から、技能研修だけでなく資金面での支援も必要だと考えています。

今後も、施工会社従業員だけでなくその家族まで「安心」だと感じていただけるような現場づくりを進め、長期的な視点で「共存共栄」の関係を構築していきます。

関連ページ ▶ P39～41 安全かつ健康的に働くことができる職場

マネジメント

施工現場における安全についての指導

当社では、安全衛生管理規程の運用を基本に、安全管理部や技術部、設計施工推進部、生産部などの各部門が連携しながら、施工現場における労働条件の改善を継続して進めています。また、施工現場の定期・特別パトロール、安全衛生協議会を通じて、当社および施工会社従業員に対する指導・教育を行っています。

協力会連合会とのコミュニケーション体制

施工会社の会員組織である協力会連合会は、各事業所の取引先で構成される支部協力会から、各地区ブロックの代表から構成される地区協力会、また本部組織となる協力会連合会という組織体制となっています。各組織の会合を通じて、当社の施工担当者から事業所長、代表取締役まで密なコミュニケーションが図られており、安全、品質、技術力、作業効率の向上、人財の育成など幅広い課題が共有され、改善に向けた対応策を策定しています。

工場協力会社従業員の働きやすさに配慮した工場内のアメニティ整備基準

当社の工場は、当社・工場・協力会社従業員をはじめ、お客さま、地域市民などさまざまなステークホルダーが関係しています。そのため、ものづくり基盤の構築とステークホルダーとの良好な関係の構築、地球環境への貢献を実現するために、自社工場の建設・建て替えについての基準を設けています。工場で働く従業員の安全で働きやすい職場環境づくりは、従業員の定着率の向上、ひいては技能の継承につながると考えており、工場協力会社と当社の双方の経営を支援することにつながります。

整備基準を示した「自社工場建設・建替えマニュアル」では、基本的な考え方としてのユニバーサルデザイン、環境(CASBEE Sランク取得)、耐震・防災への対応のほか、協力会社従業員が利用する休憩室、喫煙室、医務室など設置を求めています。また、食堂の設置については、協力会社と当社の従業員からアンケート等で意見を集約してより満足度の高い設備を設置することを推奨しています。なお、建替えをしない建物についても整備基準に満たないアメニティである場合は改修等を実施し可能な限り対応をしています。

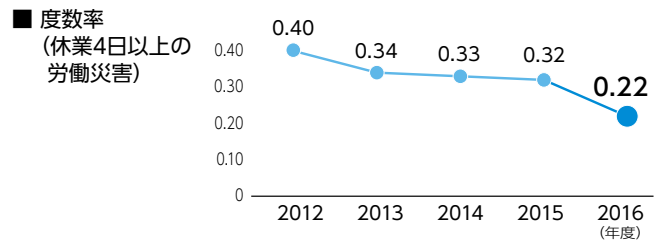
主な取り組み

施工現場における健康と安全に関するリスク評価

2016年度は「リスク管理活動方針」に基づき、すべての事業所・工場・部門に対して、建設業法他各種法令に関するコンプライアンス、現場の安全性確保、職場環境づくり等に関するPDCAサイクルを回すことにより、リスク管理を行っています。

■ 労災件数(施工現場)

【前年度増減率】2016年度目標	△20%
【前年度増減率】2016年度実績	△20.6%



「度数率」とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。

■ 2017年度安全目標

項目	具体的重点実施事項
死亡災害 0件	安全衛生管理計画に則った重篤災害防止活動 (毎月の確認と修正)
第三者災害 0件	施工計画・審査における第三者災害防止徹底
重機災害 0件	①重機作業現場のバトロール実施 ②特別安全強化活動で重機災害防止指導
休業4日以上の 墜落・転落災害 0件	①建方工事・解体工事で作業計画の作成 ②高所作業における安全帯使用の徹底 ③住宅系、階段・吹き抜け等開口部の 作業床設置計画審査の徹底
休業4日以上の 熱中症災害 0件	①(住宅)熱中症教育の実施 ②(建築系・集合)現場ごとに教育実施

協力会社従業員の死亡者の発生状況

■ 施工現場における死亡者数

	2014年度	2015年度	2016年度
災害	1名	4名	0名

工場協力会社の課題に対する支援

■ 安全・品質・コンプライアンス向上の支援

生産購買部門では、「安全・品質・コンプライアンスをすべての業務において優先する」体制の強化を進めています。組織体制としては、「工場リスク管理委員会」を工場の各会議体(安全衛生委員会、品質委員会、環境委員会等)の中心となる会議体と位置づけるとともに、本社のリスク管理委員会との共有・連携を図っています。工場リスク管理委員会では、他工場で発生または発生が予見されるリスクについて協力会社へ情報共有を行い、当社の生産におけるESGリスクの低減と課題解決ができるよう支援し、本社と現場が一体となったリスクマネジメントの推進を図っています。

■ 技術の伝承と従業員の定着

【職長研修の実施】

工場内で働く協力会社の従業員である現場責任者(職長)に、「4M1Iマネジメント」※の取組みに関する各工場の取り組み状況と課題の共有と、解決へ向けたディスカッションを行う研修を実施



しました。研修を通じて、現場のマネジメント能力の強化を図るとともに、部下育成やリーダーシップに関する手法の習得により、モチベーション向上と職長としての経営参画への意識付けを図ることを目的としています。2016年度は2日間に亘る集合研修に全国129名の現場責任者が参加しました。他工場の現場責任者との交流から安全・品質・部下育成等を含めた多くの気づきが生まれています。

※ 製造現場における「人、物、設備、方法、情報」に着目した基本的なマネジメント手法

施工協力会社の課題に対する支援

■ 技能者の育成支援

建設業界における若年就業者数の減少、技能者数の減少を防ぐ対策として、協力会社の新卒技能者採用・育成を支援しています。職能校への訪問や、高校・ハローワークとの連携による採用支援および協力会社との共催によるインターンシップを実施しています。

また協力会社の若年技能者育成支援策として「住宅系施工店技能者育成資金補助規定」を設け、育成資金を補助しています。

同様に建築系の施工体制強化と品質向上及び技能者のモチベーション向上を目的として、優秀な能力を発揮している技能者を認定する「優秀技能者認定制度」を設け、技能の認定、日当の増額などを実施しています。

■ 全国溶接技能コンクール

品質・安全の見直しと総点検および技能の向上を目的とした溶接技能コンクールを工場協力会社と当社の共催にて実施しています。2016年度は2017年3月に堺工場で実施し、工場協力会社(技能者等)と当社従業員(検査員等)の約50名が参加しました。協力会社従業員の技能者の各種技能について、品質と安全の観点で評価し表彰することを通じて、協力会社従業員の技能およびモチベーションの向上を図っています。

お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



地域市民との共創共生

担当役員メッセージ	061
事業を通じたコミュニティ発展の支援	063
地域共生活動	067



地域市民との共創共生

担当役員メッセージ

考え方

社会的課題

地域社会においては、コミュニティのあり方をはじめ、教育、福祉、環境などさまざまな課題が生じます。これらの解決に際して、行政や企業、NPO・NGO、そして地域で暮らす市民の連携が欠かせません。企業の立場としては、事業を通じた課題の解決に努めるとともに、さまざまなステークホルダーと協力し合いながら、活動を継続していく必要があります。

特に、日本においては高度経済成長期に建てられたニュータウンなどの老朽化、地方における過疎化などが進んでいます。また、少子高齢化の進展によって居住者の年齢が高くなる傾向にあり、年齢層の偏りによる問題が生じています。そこで、長期的な視点に立って地域の再生と活性化を図り、若い人から高齢者まで幅広い層の居住者を呼び寄せることが課題となっています。

こうした課題の解決には、地域における環境・安心・快適などの価値を高めることで、長期にわたって魅力を維持向上できる住環境を実現することが重要です。

当社グループのリスクと機会

地域の課題は時代の変化と共に移ろいゆくものであり、地域の事業に携わる従業員が地域のステークホルダーとの関係づくりを疎かにすると、課題やニーズを的確に把握することができなくなる恐れがあります。それが結果的に事業遂行におけるリスク要因となりかねません。

反対に、地域に受け入れられる建物やまちを創造したり、地域にとって価値のある「地域共生活動」を実施することを通じて地域社会と良好な関係を築くことができれば、事業の円滑な展開を生み出す機会になります。

当社グループの取り組みに向けて

魅力と持続性のあるまちづくり

「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、時代の先を見据えたまちづくりのあり方を追求することは当社グループの使命です。当社では創業当初から住宅不足という社会の要請に応えるため、土地の開発という観点のもと、地域の活性化に取り組んできました。

これが現在、住宅メーカーではあまり例のない「土木の施工」や「街並みの設計」等の複合的な機能をもつ都市開発部という専門部署に引き継がれ、時代に合った社会的課題の解決と新たな価値の創造を進めています。

現在、独自の「まちづくりビジョン」に基づき、「8HEARTS」というまちづくりの核となるバリューを設定、住宅や商業施設など事業分野を横断しながら、長期にわたって持続性のあるまちづくりに取り組んでいます。「8HEARTS」は、「安心」「健康」「快適」「環境性」「経済性」「地域性」「つながり」「持続性」という8つのバリューで構成され、これらによって住む人にも地域にも価値あるまちを提供することを使命としています。

まちづくりに際しては、当社の「未来まちづくり推進委員会」が地域ごとの特色や風土、歴史に根ざしたまちづくりの推進に努めています。この委員会は当社の各部門やグループ会社を含めた横断的な組織となっており、ニュータウンの再生プロジェクトなど新たなまちづくりの実践を通じて、当社グループのコミュニティ発展に貢献するための総合力を高めていきたいと考えています。

地域コミュニティ形成への参画

当社グループは、社員憲章の中で「人・街・暮らしの価値共創グループ」を掲げています。そして、全国93の事業所・工場を通じて、お客さまをはじめ、地域市民、取引先、自治体、競合他社など地域社会と密接に関わりながら事業を展開しています。

そして、企業も地域社会の一員であるとの自覚のもと、事業活動に加えて、社会貢献活動に取り組んでいます。当社ではこうした活動を「地域共生活動」と位置づけ、地域へのお役立ちに努めてきました。地域のステークホルダーとの対話を心がける一方、必要に応じて資金面の支援を行うほか、事業で培ったノウハウなど当社のさまざまな資源を有効活用しながら地域の課題解決に臨んでいます。特に当社グループは、地域組織やNPO、NGOとの協働に取り組んでおり、協働によるより質の高い活動を推進していきます。

今年度以降も地域コミュニティとの情報交換、連携を密接に行い、地域に根ざした活動を継続して行うことで課題の解決に協力していきます。



社会性長期ビジョン【地域市民】

私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動などを通じて社会の持続的な発展に貢献します。

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

【最重要課題】

地元地域発展のための 積極的な関わりや連携

P67～73

「NPO・NGO 協働機会」について、2018年度目標は50.0%であるのに対して、2016年度実績は42.6%となりました。また、「エンドレス募金加入率は2018年度目標25.0%であるのに対して、2016年度実績は36.9%と目標をクリアしました。

一方、「事業所による地域共生活動の金額換算」については、2018年度目標300,000千円であるのに対して、2016年度実績は148,334千円にとどまっており、今後、地域での地域共生活動にさらに積極的に取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
NPO・NGO 協働機会	42.6%	50%以上

【重要課題】

事業で蓄えたノウハウの社会への貢献

P67～73

「出張授業実施件数(D'sスクール: 減災、住環境)」について、2018年度目標は20件であるのに対して、2016年度実績は10件となっています。また、「教育支援実施件数(その他: キャリア教育、社会人講師、職場体験など)は2018年度目標70件に対して、2016年度実績は245件と大幅に増えて、目標を達成しております。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
教育支援実施件数	245件	70件

上席執行役員
都市開発部長
原納 浩二





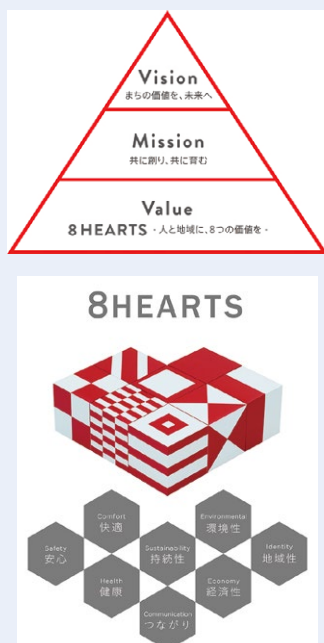
事業を通じたコミュニティ発展の支援

考え方・方針

大和ハウスグループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、お客さまをはじめ、地域市民の皆さま、取引先、自治体、競合他社など地域社会と密接に関わることで、事業の持続的発展を目指しています。そして、当社もまた地域社会の一員であるという自覚のもと、地域市民との「共創共生」を図っていくことが重要であると考えます。

取り組みの一つとして、事業を通じた社会貢献を推進することで、コミュニティの発展を支援しています。なかでも当社の特徴的な取り組みが「まちづくりビジョン」に基づく、当社グループの力を結集したまちづくりです。これは「まちの価値を、未来へ」というビジョンをふまえ、地域社会と「共に創り、共に育む」というミッションを遂行するものです。この取り組みを通じて、「人のため」「地域のため」という2つの軸を設け、人に対しては「安心」「健康」「快適」「つながり」、地域に対しては「環境性」「経済性」「地域性」「持続性」という8つの価値を高めるまちづくりを推進しています。

また、建設業を主体とする当社グループは、施工サービス（施工の請負作業）を地域の施工会社から、資材の納品を地域のサプライヤーから協力していただく必要があります。また、顧客との長期のリレーションを構築し信頼を獲得するためには、中長期視点をもった地域密着の営業・アフターサービス、これらを行う人財が必要となります。そのため、地域のステークホルダーとの関係を大切にしながら、地域での調達と雇用を行い、当社の技術、人財、顧客基盤を構築するとともに、地域コミュニティへの発展に貢献していきます。



関連項目 ▶ 当社グループ公式WEB 大和ハウスグループのまちづくり
<http://www.daiwahouse.com/businessfield/community/>

マネジメント

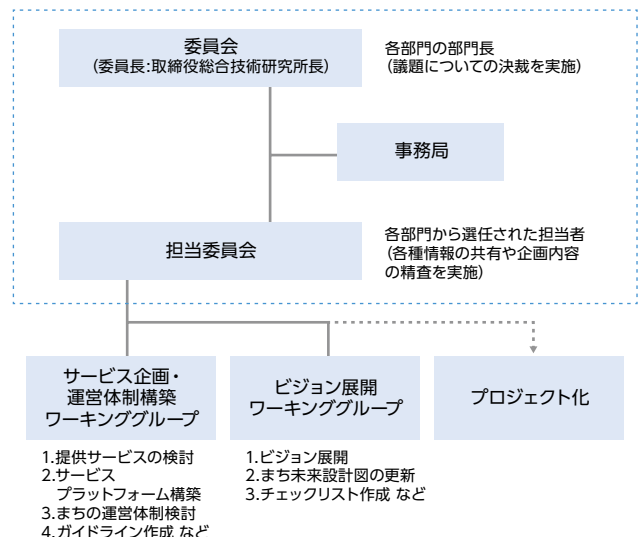
当社グループでは、取締役総合技術研究所長を委員長とした「未来まちづくり推進委員会」を設立し、その事務局が社内の関連部門やグループ会社と緊密に連携し、先導的なまちの創出を行う体制を構築しています。

社内の連携については、区画整理や再開発など多岐にわたる開発手法に応じて、都市開発部をはじめとする本社各部門と事業部門が連携して事業を推進しています。また、地方自治体や関連団体などとの連携を通じて、分譲住宅地におけるコミュニティ形成のほか、団地再生事業や森林住宅地居住者のリレーション再構築といった取り組みを進めています。

まちづくりでは、多様な知識やスキルを持った人財が欠かせないことから、当社では各種研修制度による教育研修を行っているほか、資格取得推進委員による新入社員や若い社員の研修に努め、まちづくり事業の遂行に必要な資格取得やスキルアップを支援しています。

■ 未来まちづくり推進委員会の体制

参加部門：当社都市開発部門、技術部門、経営管理本部、各事業部門
 情報システム部門、CS統括部門、グループ会社8社



主な取り組み

都市開発事業における地域コミュニティとの関係構築

■ 分譲住宅地におけるコミュニティ形成の取り組み

日本初のネット・ゼロ・エネルギー・タウンを実現した「スマ・エコタウン晴美台」では、実際に住まわれているお客さま自らがまち全体を良好に維持管理するため、団地管理組合法人を結成し、自治会、景観協定運営委員会と一体的に運営し、共有施設の維持管理をはじめとして、防災訓練を兼ねたコミュニティイベント、景観の維持保全などを行っています。また、共有の太陽光発電システムで発電した電気は、団地管理組合法人が所有する電気自動車にも充電しており、再生エネルギーを活用した電気自動車によるカーシェアリングを行っています。

こうした活動を通じて、住民同士のつながりが強くなり、住民の皆さまが自主的にイベントを企画したり、さまざまなサークルを作っ

たりするなど、さらなる良好なコミュニティが形成され2017年第12回住まいのまちなみコンクールにおいて「住まいのまちなみ賞」を受賞されました。

「セキュアシティつくば研究学園」では、何世代にもわたって住み続ける場所を目指して、街の中心に交流・防災の拠点となる集会所を設置。住民同士がいつでも気兼ねなく集まることのできる場を設けています。

また、良好な住環境の確保を目的に、戸建住宅地でもマンションと同様に、住民の方に管理組合を結成いただき、管理規約に基づいて集会所等の共有施設を管理していく体制を、分譲開始の時点から仕組みづくりをしています。

■ 森林住宅地における交流

「ロイヤルシティ鹿部リゾート」は、1974年から分譲を開始した、森林住宅地、ゴルフ場、ホテルからなる複合リゾートです。森林住宅地には、定住されているオーナーさまも多くいらっしゃいますが、当初分譲から期間が経過した中、オーナーさまの高齢化が進み、人のつながりが薄れてきているという課題がありました。

そこで、「オーナーさまに鹿部リゾートを愛して頂き、鹿部リゾートを、魅力的で、いつまでもご利用いただき、引き継がれるリゾートとする」ことを目指し、住民の皆さまとのリレーション再構築に取り組んでいます。2016年7月には、こうした活動の核となる「オーナーサロン」のお披露目を開催、カルチャーフェス、クリスマス会など住民参加型の各種イベントを行い、自助・互助・共助のコミュニティづくりを進めています。

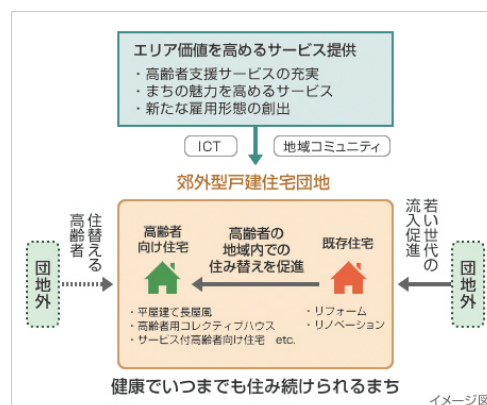
■ 団地再生プロジェクトへの取り組み

高度成長期に当社が開発した郊外型住宅団地のひとつである、兵庫県三木市の「緑が丘ネオポリス」で、開発から約半世紀が経過した中で顕在化しているさまざまな課題の解決に取り組む、「団地再生プロジェクト」を進めています。

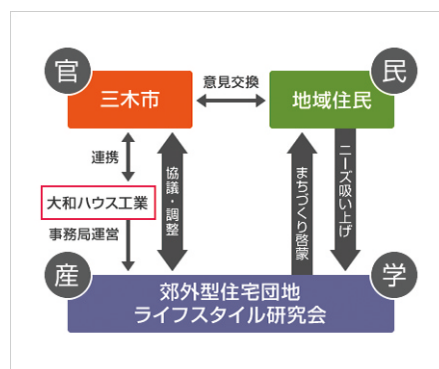
産官学民連携による「郊外型住宅団地ライフスタイル研究会」を立上げて、地域住民との意見交換を進め、2017年3月には「生涯活躍のまち推進機構」を設立し、高齢者が暮らしやすく、若い世代が継続的に流入する「多世代循環型コミュニティ」の早期形成を目指して活動を進めています。

また、横浜市栄区の「上郷ネオポリス」でも、2014年から住民の皆さまとまちづくりについての定例会合を開始し、2016年6月には自治会との間で「まちづくり協定」を締結、まちづくり活動の核となる、新たなコミュニティ拠点の設置を目指して、更に取組みを進めています。

■ 団地再生におけるビジネスモデル構築イメージ



■ 「産・官・学・民」連携による取り組み





■都市開発事業におけるコミュニティエンゲージメント等の実施状況

当社では、2014年～2016年度に実施した都市開発事業の全20物件※すべてにおいて全開発面積639,309m²のコミュニティエンゲージメントプログラムを実施しました。主な取り組み内容としては、街並みのガイドラインの策定や、住民の管理組合の組成・活性化の支援、集会場の設置と居住者・近隣住民との交流の支援、自然エネルギーの売電料金を活用したまちの管理体制構築などが挙げられます。各物件での取り組み内容については下記表を参照ください。

※当社都市開発部が設計段階からかかわった20区画以上の戸建住宅地。下記表の区画数は当社販売区画数

物件名称	所在	開発面積	区画数	取り組み内容
セキュレアシティ つくば研究学園	茨城県つくば市	73,247m ²	171区画	・街の中心に交流・防災の拠点となる集会所を設置。 ・住民による管理組合を組成し、集会所等の団地内共有施設について管理規約に基づく管理体制を構築。 ・地区計画を補うルールとして「街づくりガイドライン」を設定。
セキュレア桜台	東京都練馬区	4,327m ²	30区画	・開発の中で設置した公園に共同花壇を設け、地域のコミュニティ共生を目的に、分譲地内の住民と近隣住民が一緒に花壇を利用できる仕組みづくりを実施。
東京森都心 多摩ニュータウン東山	東京都八王子市	322,102m ²	340区画	・環境調査の実施により、貴重種も存在する豊かな生物相が確認されたため、区域面積の30%強の緑地を保存、貴重動植物の保全対策、動物の移動経路となる回廊緑地(アニマルコリドー)の設置、樹木の移植や公園としてそのまま保全する等の生物多様性に配慮した街づくりを実施。 ・「街並みガイドライン」を設定し、統一的な街並み景観を創出。また、緑地協定を締結し、幹線道路沿いの宅地に1m幅の協定緑地を設け、豊富な緑量を確保。 ・コミュニティの中心となり、災害時には防災の拠点にもなる集会所を設置。 ・東山アグリクラブ(貸農園・果樹園)の設立、運営をサポート。
セキュレアガーデン 高尾サクラシティ	東京都八王子市	15,543m ²	83区画	・戸建街区について管理組合を設立し、防犯カメラ・緩衝緑地帯等の管理を実施。 ・戸建・マンション・商業施設からなる、まち全体の協議会を組成、情報共有、イベント開催を推進。 ・戸建・マンション・商業施設のエネルギー見える化システムを構築するとともに、当社グループ会社のクレジットカード「大和ハウスハートワンカード」によるクールシェア(ポイント付与)を促進。
ミライテラス ふじみ野上野台 WEST・EAST	埼玉県 ふじみ野市	25,834m ²	59区画	・街に緑のアクセントを創る歩行者専用の小路を設置。 ・統一感のある美しい街並みをつくる「まちづくりガイドライン」を設定。
ブルームスクエア坂戸	埼玉県坂戸市	15,972m ²	74区画	・自治体による中学校跡地の売却プロポーザル案件であり、当社が校舎も含めて引渡を受け、解体前に中学校OB・OG、近隣住民に学校敷地内をお別れ会として開放するとともに、学校の備品や花など、思い出の品を希望者に提供。 ・開発の中で設置した公園に、既存の樹木(サクラ1本)を元の位置のままで存置。公園内に、中学校の校歌石碑を移設、また中学校の歴史を刻んだサインを製作し設置。分譲地内の住民も含む町内会の方が利用できる共同花壇を設置。 ・地区外に建設されていた町内会館に替わる新しい町内会館を開発区域内に建設。また、既存町内会の認可地縁団体設立(法人化)を支援。
ブルームスクエア志木・新座	埼玉県新座市	8,352m ²	45区画	・「街並みガイドライン」や景観協定の設定による統一感のある街並みを実現。
セキュレアシティ レイクタウン美来の杜	埼玉県越谷市	43,603m ²	145区画	・コミュニティの中心となる集会所を設置、住民による管理組合を組成し、集会所等の管理を組合にて実施する体制を構築。 ・他社と協力し、戸建住宅へ新型宅配ボックス普及促進の取り組みを実施。
セキュレア横濱日吉 1st stage, 2nd stage	神奈川県 横浜市港北区	7,720m ²	30区画	・街並みガイドラインを設定、統一感のある美しい街並みを実現。
セキュレア新横浜	神奈川県 横浜市港北区	12,608m ²	66区画	・区域外の既存私道を公道とするよう行政移管を協力して実施。 ・従前の地形を生かした造成計画や地域在来種の植樹・従前の表土の活用など、地域環境に配慮した街づくりを実施。 ・各住宅の緑化保全のための街づくりガイドラインを策定して統一された街並み形成を実現。
セキュレアガーデン淵野辺	神奈川県 相模原市中央区	21,401m ²	79区画	・「子育てシェア」サービスのAzMama(アズママ)を導入、子育てワークショップなどの住民交流イベントを開催。 ・住民による管理組合を組成し、防犯カメラ、ゴミ集積場、植栽等の管理を組合にて実施する体制を構築。 ・管理組合ホームページ「住まいサポートネット」を導入、住民で情報共有する仕組みを構築。
ジーヴォスクエア鳴子北	愛知県名古屋市	11,976m ²	37区画	・北側傾斜を解消させるために設けた高さ3mを超す擁壁を道路から50cmセットバックして設置し、植栽帯による緑化を実施。

フローラルアベニュー大府桃山	愛知県大府市	2,977m ²	11区画	・敷地全体が10%近い勾配であったが、一部道路勾配9%を超える区間を設けながら、宅地間の高低差を抑えた造成を実施。また、各宅地に雨水浸透枳を設け、地下への還元および雨水の流出抑制を実施。
スマエコタウン豊田市柿本	愛知県豊田市	6,910m ²	23区画	・住民の交流・防災の拠点、次世代自動車の充電スペースとして、スマ・エコステーションを整備し、集会所、防災倉庫、電気自動車充電器を設置。 ・団地管理組合を結成し、集会所・電気自動車充電器・防犯カメラを運営管理する体制を構築。 ・良好な住環境と景観を将来に渡って守っていくため、景観協定と街づくりガイドラインを制定。 ・全戸建住宅でゼロ・エネ仕様を、街全体でZETを実現。また、エネルギー見える化システムを導入し、入居者へ環境行動を啓蒙。 ・太陽光発電施設で発電した電力と蓄電池に蓄えた電力を効率的に使用するために、「3区画＋集会所」で電力融通を簡易的なシステムで実施。 ・太陽光発電と蓄電池を活用しつつ、日射調整・通風確保など消費エネルギーを削減することによって、エネルギーの自給を目指す住宅を建設(1棟)。
セキュレア豊田市西中山	愛知県豊田市	16,250m ²	61区画	・「まちづくりガイドライン」を設定し、統一感のある美しい街並みを実現。
ジーヴォスクエア 陽だまりの丘5丁目	三重県桑名市	3,764m ²	16区画	・桑名市所有土地を囲むように購入土地が配置されていたため、市と協議し整備することで居住地隣接に緑を設け、住民の快適性向上を図った。
ジーヴォスクエア 陽だまりの丘6丁目	三重県桑名市	3,986m ²	18区画	・開発区域を東西のエリアに分け、それぞれのエリアの道路はフルドサップ(袋小路)形状にすることで、外からの進入を防ぐ安全な街並みを形成。
スマエコタウン陽だまりの丘	三重県桑名市	16,648m ²	66区画	・ネット・ゼロ・エネルギーに寄与する、住民共有の太陽光発電設備を活用して、生活支援サービス等の充実を図る取り組みを実施。この取り組みにより、住民から徴収する管理組合費ゼロで、管理組合運営が可能となり、「まち」と「各戸」にサービスを実施。 ・「まち」に対するサービスとして、エネルギーの見える化、超小型モビリティ、防犯灯、防犯カメラの管理運営等のタウンマネジメント実施。 ・「各戸」に対するサービスとして、住宅を長持ちさせ、設備を効率運用させるための住まいのメンテナンスサービスと住宅修繕積立を実施。 ・一部無電柱化街区を設けるとともに、景観を意識した外構計画を実施し、緑がつながる緑感の街並みを形成。その美しい街並みの維持管理のため、植栽管理サービスを建売街区に導入。
セキュレア奈良百楽園	奈良県奈良市	2,936m ²	11区画	・街の主要道路の無電柱化と石畳風舗装を実施。また、主要道路沿擁壁には壁面緑化を、既存道路沿擁壁には化粧型枠を施すことにより、美しい街並景観を形成。
セキュレア舞多間	兵庫県神戸市	23,153m ²	114区画	・統一感のある美しい街並みをつくる「まちづくりガイドライン」を設定。
計	20件	639,309m ²	1,479区画	

各国拠点における地元出身者の採用

当社は、地域に密着した事業を持続可能に展開するため、全国83カ所に事業所を置くとともに、現地での採用活動を行っています。2016年度には、全国の各事業所において、キャリア採用者162名を採用しました(内、41名は地域限定社員)。

また、当社では総合職社員が【全国勤務】か【地域勤務】を選択できる制度があり、本人の意向に基づいた地域での勤務を実現するとともに、地域雇用の創出にも貢献しています。

なお、2018年度新卒採用から、年々勤務地へのニーズが高まっている点や地域密着型の事業活動が求められている点を考慮し、希望初任地を約束したうえで採用選考を実施します。自身が希望する地域で働くことで、より一層、地域社会への貢献に寄与できるものと考えております。

海外グループ会社においては、国ごとに、現地の人材を雇用し育成するという考え方のもと、各拠点での現地採用を進めています。

関連ページ▶ P48 従業員との共創共生
優秀な人材に対する雇用機会の提供

地域での調達の取り組み

当社は、創業当時より施工協力会社と共存共栄の精神で共に歩んでいます。1986年には協力会社の技術技能の向上、相互研鑽と互助親睦を目的に「協定会連合会」を発足しました。協定会連合会の会員数(2017年4月1日現在)は、4,653社となり、全国83カ所の支部ならびに13の地区と、3事業部会と4機能部会の構成で活動しています。

なお、発注先については、まず、支部協力会の会員であるかを確認し、そのうえで公平・公正な判断のもと検討するようにしています。



【最重要課題】※

地域共生活動

考え方・方針

大和ハウスグループは、全国の事業所を通じて、地域社会との信頼関係の構築を重視しています。そのための地域レベルの社会貢献活動を「地域共生活動」と位置づけ、地域の社会的課題の解決を目的とした活動を展開しています。活動を展開する際の基本的な考え方として、「地域共生活動理念」を掲げています。これをもとに、地域の人々との対話を通じて地域の課題を正確に認識し、その解決に向けて共に活動することで、地域社会から信頼される企業となることを目指しています。

2014年度以降は、全国の当社事業所、グループ会社において年間に2,000件以上の地域共生活動が実施されるようになり、活動の定着が図られています。具体的には、ある複数の事業所において、地域の社会的課題と事業所の経営課題の両側面の解決を図ったり、NPO等の地域組織との連携を強化した活動を実施しています。今後は、活動の質的な向上を図るとともに、「次世代育成」「環境保全」「福祉支援」の活動重点分野の中で、特に「次世代育成」の活動の強化を図っていきます。

地域共生活動理念

- 1、大和ハウスグループは、地域社会との共生を念頭におき、大いなる和をもって企業市民として心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。
- 2、大和ハウスグループは、ステークホルダーとの対話を通じて地域課題を理解し、持てる資源を有効活用しながら、ステークホルダーと共に活動します。
- 3、大和ハウスグループは、地域共生活動を社員一人ひとりの自己成長の機会として捉え、社員の積極的な活動を推進します。

※ 地域市民との共創共生における重要課題は下記になります。

【最重要課題】地元地域発展のための積極的な関わりや連携

【重要課題】事業で蓄えたノウハウの社会への貢献

マネジメント

事業所における地域共生活動の推進方法

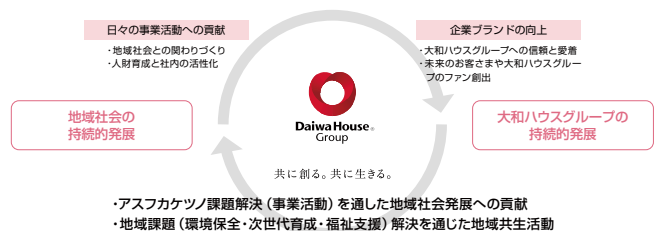
当社では、地域共生活動の質の向上を課題に掲げ、次世代育成支援活動の機会創出とマニュアル整備を行うとともに、全国の事業所で任命された地域共生推進委員への支援に努めています。

当社の地域共生活動は、地域共生推進委員が中心となって企画・実施を行っています。その企画については、事業エリアである地域の社会的課題を把握するため、地方自治体の市民活動部門や地域組織、NPOなどへのヒアリングを行っています。また、事業戦略とのリンクを図るため、事業所長へ事業所経営における課題を確認しています。主な課題としては、地域社会との関係構築、社内活性化、人材育成などが挙げられます。

そして、社会的課題と事業所経営における課題を照らし合わせ、企画・計画を練り、事業所長と総務経理責任者の承認を得て計画書を作成します。半期ごとに作成された計画書をもとに、従業員の参加を促しながら地域共生活動を実施するとともに、その後、目標の達成度を評価し、報告書にまとめています。

一方で、本社のCSR部門は、事業所での活動計画・実施内容・結果・成果について、報告システム上で情報を集約し、より充実した地域共生活動の実現に向けたサポートを行います。なお、近年では各事業所でのコミュニティ投資（地域組織や地域のイベント・プロジェクトに対する寄付・協賛等）も増えてきていますが、先の報告システム上においても管理できるようになっています。

なお、地域共生活動に関して、事業所経営健全度評価に組み込んでおり、従業員のボランティア活動を評価し、促進する仕組みを構築しています。



地域共生活動に関する数値目標

当社では、地域共生活動に関する具体的な数値目標を定めています。ステークホルダー別CSR活動においては、当社独自の「CSR自己評価指標（CSRインディケーター）」を設けており重要課題として「地元地域発展のための積極的な関わりや連携」「事業で蓄えたノウハウの社会への貢献」の2項目を掲げ、前者は3指標、後者は2指標を設定しています。例えば、前者の指標の一つ「NPO・NGOの協働機会」では、2018年度に50%の目標数値を設定し、PDCAサイクルを活用して、NPOなどとの信頼関係の構築（エンゲージメント）を促進する体制を構築しています。

なお、地域共生活動の費用については、「CSR自己評価指標」における「事業所による地域共生活動の金額換算」の指標で、金額の目標数値を設定しています。加えて、日本経済団体連合会が設置

した「1%クラブ」への入会以来、経常利益の1%を目安として地域共生活動に持続的に活用し、地域に貢献するように努めています。

また、当社は地域コミュニティの活性化に向けた取り組みを行っています。地域共生推進委員が中心となり、社会的課題と事業所経営における課題を照らし合わせたうえで、コミュニティ投資・貢献の方法を検討しているほか、一部の事業所では地域の各種団体との協議を経てコミュニティ関与のプログラムを展開しています。

主な取り組み

地域共生活動の件数および費用

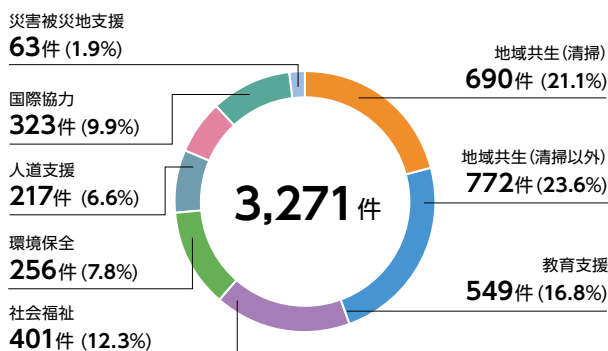
当社グループで実施された2016年度の活動件数は、3,271件と前年度比で30.3%の増加となり、そのうち当社で実施された件数は2,292件と前年度比で32.6%の増加となりました。

当社では、地域共生活動理念に基づき地域課題を解決するために、自治体やNPOなどの地域市民との対話を重視するだけでなく、活動の内容の充実化を図り従業員が「また参加したい」と感じる活動の企画・実施を推進してきました。その結果、地域共生推進委員が中心となって地域市民と協働した活動を実施する事業所が多くみられ、活動件数の増加だけでなく、NPO・NGOとの協働機会の割合が42.6% (977件) と前年度の41.7% (696件) より0.9%上回りました。

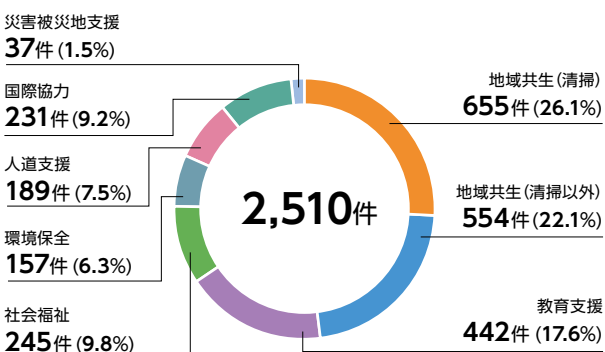
また、ボランティア休暇については、2015年度より半日単位で取得できる制度を新設し、より従業員が取得しやすい環境を整えたため、取得率29.2%と前年度より4.7%増加しています。

なお、事業所による地域共生活動を人件費や寄付金額をもとに換算した2016年度の金額は148,334千円となりました。

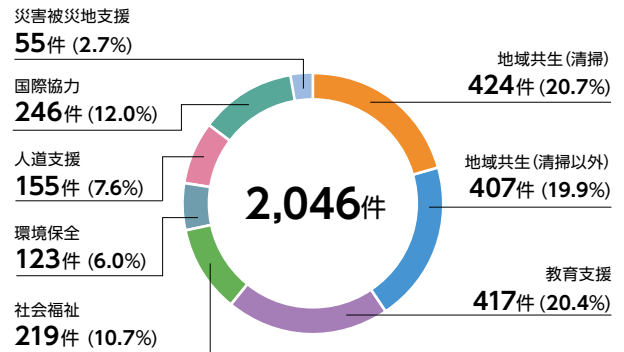
■ 2016年度大和ハウスグループ地域共生活動内容



■ 2015年度



■ 2014年度



		2014年度実績	2015年度実績	2016年度実績
地域共生活動件数	大和ハウス工業事業所	1,160件	1,576件	2,206件
	大和ハウス工業本社	98件	92件	86件
	大和ハウスグループ会社	788件	842件	979件
	合計	2,046件	2,510件	3,271件
ボランティア休暇取得日数		2,001日	3,582.5日	4,371日
ボランティア休暇取得率*		14.0%	23.5%	29.2%

※ボランティア休暇取得率は、取得日数を当期末人員で除して算出

次世代育成

■ クエストエデュケーション

当社は、2007年より中高生向けキャリア教育支援として「クエストエデュケーション」への協力をしています。(主催:株式会社教育と探求社)

このプログラムは、企業でのインターンシップを学校のカリキュラムとして体験する内容であり、企業から出される社会課題×未来志向型の「ミッション」に対する考えを1年間にわたって探究し、提案するものです。約90校の生徒たちはインターン生として、当社の社員を通して企業の仕組みや考え方に触れながら、チームで「正解のない問い」に対し、社員の立場で、本気で取り組み、追求めたその答えを当社に提案します(2016年度は全1848チームのうち287チームが当社に提案。2015年度実績172チーム)。

最終的には学びの集大成となるクエストカップ全国大会が行われ、さまざまな企業の方々がいる前で、チームで考え抜いた提案を発表します。2016年度は、当社のインターン生である百合学院高等学校(兵庫県)が287チームの頂点に立ちました。

参加した生徒のアンケートでは、「クエストをやって人生が変わった。たくさん学ばせてもらった。自分で自分の成長に気づけるぐらい、変わることができた」「今まで知らなかったものや、答えのない何かを生み出すということがどれだけ大変かが分かった。クエストに取り組んだことで色々なものの捉え方が変わった」などの声が上がリ、達成感から次へつながる継続的な学びの機会を創出できました。

当社の社員は全国の学校を訪問し、生徒たちに社会で働くこと



の意義や仕事への向き合い方など、社員にしか語れない本気の想いを伝え、理解を深めてもらえるように支援しています。



社員が学生に
アドバイス
している様子



クエストカップ
2017での発表

環境保全

■ステークホルダーとの生物多様性保全への取り組み(三重工場)

2010年に制定された生物多様性宣言に基づき、事業活動において生態系の保全に配慮することだけでなく、その生態系が持続するよう生物多様性の配慮に努めています。

昨今、自然環境の破壊や生物の生育範囲の縮小、絶滅危惧などが社会問題となるなか、当社三重工場では、工場の敷地内にある調整池(約6,000m²)において絶滅が危惧されているタナゴ(魚)の産卵床となる二枚貝の生息が確認されたため、地球環境の変化や開発によって失われつつある生物多様性に対して貢献していきたいとの思いから、二枚貝他の保護を目的とした生物多様性保全活動に2008年から地域一体となり取り組んでいます。

取り組み開始以後、「池干し」の実施や「魚道」の設置、工場感謝祭での活動紹介ブースの設置などを行いました。身近な地域の自然に触れてもらう機会として、2015年に行った池干しは、地域の皆さまや親子連れ、また環境に興味関心を持っている高校生など100名以上が参加しました。また、2016年に行った「いきもの観察会」や「生物多様性調査」は、NPOや環境保全団体等の専門家の協力を得て実施し、こどもたちが生き物への理解を深める活動として推進しています。

2016年6月・10月に実施した調査(調整池やその周辺で実施)では、魚類・貝類・カメ類・エビ類12種、水生生物10種、昆虫35種、鳥類14種が確認され、水質がきれいなところに生息する水性生物や三重県の準絶滅危惧種も確認されています。2012年に行われた第1回目の池干し以後、継続的に水質悪化防止策や生物多様性保全活動を行ってきた結果、調整池の水質は改善傾向に向かっています。

以上のような取り組みは社員の環境意識向上にもつながっており、

今後も貴重な生物多様性を保全するためにも調整池の管理を行い、自然観察場や地域の学習の場としての活用など、地域とのコミュニケーションを図りながら一体となって取り組んでいきます。



池干しに参加するこどもたち



いきもの観察会の様子

福祉支援

■「こども向けごはん会」の支援(京都支社)

これまでエンドレス募金(P71参照)では経済的支援を中心として行ってきましたが、地域組織と協働し地域の課題を解決していくために人的支援の必要性を感じ、エンドレス募金2016年度の支援団体であるNPO法人山科醍醐こどものひろば(京都市山科区)が実施する「こども向けごはん会」に当社京都支社の社員が参加しました。

「こども向けごはん会」は当社の寄付金で実施された活動の一つで、食事を通して地域住民が交流することでこどもの孤立を無くし、困った時に支え合えるつながりづくりを目的としています。当日は、100名を超える地域住民の参加があり当社社員もこどもたちがつくるカレーの下ごしらえをサポートしたり、こどもたちと折り紙などの遊びを通してコミュニケーションを図りました。

参加した社員からは「地域のイベントにボランティアとして参加することで直接地域住民の方々と触れ合える貴重な体験ができました。また、こどもたちと一緒に食事を作ったり遊ぶことは大変でしたが、こどもたちのとても楽しそうな笑顔を見ることができ、ボランティアに参加して良かったと感じました」という声が寄せられ、NPO団体からも「こどもと地域の人がつながることで、孤立の防止や困った時に相談できる関係づくりという効果をもたらすことができました」という声をいただきました。地域との交流で得た気づきを大切に、引き続き協働で課題解決に向けた支援を続けていきます。



作ったカレーを
美味しく食べる
こどもたち

Daiwa Sakura Aid

2008年3月末。当社に1本の電話がありました。「吉野山の桜が元気をなくしている。枯れた木を取り除き、新しい苗木を植えていかなければ桜が衰退してしまう。創業者が吉野出身である大和ハウス工業に支援をしてもらえないだろうか」という奈良県・吉野町からの要請でした。

桜の名所であり世界遺産としても有名な奈良県吉野山の桜は、近年の環境変化や樹勢の衰えにより深刻な危機的状況にあります。そこで、当社は創業者のふるさとというご縁もあり、2008年から桜の保全・再生の支援をする活動をスタートしました。

関連項目 <http://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/sakura/>

【Daiwa Sakura Aidとは】

「吉野山の桜保全活動」と全国の小学校や幼稚園を中心に和楽器と桜の植樹を実施している「桜プロジェクト」の二つの活動を「桜」というキーワードでつなぎ、環境・文化・伝統といった「日本が大事にしてきた素晴らしい和の心」を次世代につないでいく活動を行っています。

■吉野山の桜保全活動

2016年度は全6回、延べ161名が活動に参加し、さくらんぼ拾いや、植樹を実施しました。特に今年度は、土壌環境における専門家を招き、これまで当社が力を注いできた太閤花見塚において、桜の生育環境の改善を重視した土壌改良を実施しました。

また、2016年は吉野町の町制60周年及び、協働で活動している公益財団法人吉野山保勝会が設立100周年を迎えたのを契機とし、吉野の景観整備のために三者協働で太閤花見塚の休憩施設設備を含む環境整備事業を2016年10月に行いました。昭和61年に設置した太閤花見塚の休憩施設設備（野外卓およびベンチなど）は、経年により木部の腐朽等が進み一部破損・崩壊している状態でした。そのため、文化遺産保存等に從事しておられる日本学術振興会の方の協力を得て、世界遺産の資産の一部として、その調和を成すよう文化的・環境的配慮をふまえた上で整備事業を行いました。

当社は、吉野山の桜を再生・維持していくことを目指し地元の皆さまとの協働体制を強化し長期的な支援を続けていきます。



吉野山育成園での苗木育成事業



吉野山保勝会100周年式典に列席した当社代表取締役



太閤花見塚整備事業

■桜プロジェクト

吉野山の桜保全活動を続けてくなかで、全国的に寿命を迎えている桜が増えてきているという話を受け、桜を未来につなげていくために「桜をつなごう」をスローガンとし、2010年より全国の小学校を中心に桜プロジェクトを実施しています。

2016年度は54カ所で実施し、延べ16,522名のこどもたちが参加し、122本の桜の植樹を行いました。これまで、232カ所で延べ68,090名のこどもたちが参加し、580本の桜を植樹しました。

桜の植樹の際には「大きくなあれ、桜の木」と声を掛けながら苗木に土を掛け、こどもたちが自分たちの手で桜を育てていくという意識づけを行っています。

「本物に触れる体験」を通じて、未来を担うこどもたちに日本文化の素晴らしさと美しさを感じてもらおうとともに、桜を大切に育てることで自然環境と命の大切さを伝えていきます。2016年度に実施した学校の教職員に実施したアンケート（351名が回答）では、99.7%に当活動の趣旨にご賛同いただき、94.3%に満足いただく活動が実施できています。

また、2015年度より実施後も3年にわたり植えた苗木の定期点検（アンケート調査と回答に基づく植木職人の訪問）を行っており、2016年度に実施した定期点検ではアンケート調査に回答した72.1%の学校で植樹している桜がすべて元気に育っています。枯れている、一部枯れていると回答のあった27.9%の学校へは植木職人に訪問していただき、植替えや施肥、土壌改良等、桜が育つ環境整備を行っています。

当社は、こどもの成長と共に桜の成長を見守り次代へつなげる体制を整えています。



桜の植樹



和楽器の演奏体験



■ 定期点検

年度	2015年度(初年度)	2016年度
実施箇所	130	143
回答数(回答率)	70(54%)	104(72.7%)
回答数の内、問題なく生育と回答	38(54.3%)	75(72.1%)
回答数の内、対応が必要と回答	31(44.3%)	29(27.3%)

■ チャリティーコンサート

Daiwa Sakura Aidの活動意義を広く知っていただき、桜の保全・伝承や日本の文化に触れる機会をつくるために、積極的な情報発信を行っています。

その一つとして、当活動に賛同いただいたアーティストにご協力いただき、チャリティーコンサートを実施しています。2016年度は首都圏・関西を中心に23カ所で開催しました。

会場では、桜の保全のための募金活動も行い、合計1,083,000円の募金をいただきました。

その他にも、現地吉野山での募金活動や写真展の開催、冊子から発行等の活動を通じて、より多くの皆さまに桜の大切さや保全に対する思いを伝えています。



吉野山での募金活動の様子



日本全国の桜を紹介する冊子「さくら」

■ 工事現場に絵を描こう!プロジェクト(現場アート)の実施

こどもたちが描いた作品を地域の皆さまへ発表する機会が少ないという話を受け、地域の皆さまが行きかう当社施工現場を提供することで、工事現場をこどもたちの絵で彩るだけでなく、多くの人にこどもたちの成果を見ていただく教育支援の機会を創出するために、建設中の工事現場を覆っている仮囲いシート等にこどもたちに絵を描いてもらう活動を積極的に実施しています。

今年度は近隣の皆さまとの関係が深い工事現場を、より地域の皆さまとの関わりを大切にする場所にしたいとの考えにより、全国36件実施され、昨年度の実績から24件増加しました。(昨年度は12件実施)こどもたちから「毎日通学しながら絵を見るのが楽しみになった」との声が寄せられるだけでなく、地域の皆さまからも「街が明るくなった」とのお声を掛けていただいています。



シートに絵を描くこどもたち

エンドレス募金・ハート募金

■ 募金システムの概要

当社では従業員が身近に参加でき、かつ継続的に実行できる地域共生活動の一つとして、2005年より募金システムを導入・運用しています。

社内イントラネットの専用ページで任意の金額を登録すると、給与から自動的に登録した金額で募金できる仕組みです。

募金には、登録した一定額を毎月募金する「エンドレス募金」と、災害など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種類があります。

■ エンドレス募金

この募金制度には、2016年度は3,300名を超える従業員が登録しています。2016年度寄付金は、より社会的課題の解決に取り組む団体の活動内容や弊社へのご要望をお聞きするため、当社が設定する「支援テーマ枠」と支援テーマ以外の活動を対象とした「一般支援枠」を設置し公募しました。審査については外部有識団体および当社従業員で書類審査を行った後、書類審査を通過した団体によるプレゼンテーションを実施し、当社との対話をふまえて支援団体の選定を行っています。今後も当社からの寄付だけに止まるのではなく、支援先と協働を行い、社会的課題の解決に向けて貢献していきます。



従業員による最終選定の様子



プレゼンテーションで発表する団体

■ ハート募金

社会的に深刻な被害のあった災害などを対象に、従業員から緊急で義援金を募るものです。

■ ハート募金団体一覧

年度	災害の内容	寄付先	大和ハウスグループからの義援金総額
2014年	広島市北部土砂災害	広島市役所	12,419,283
2015年	ネパール中部地震	日本赤十字社	9,680,636
	東日本豪雨災害	日本赤十字社	8,299,568
2016年	平成28年熊本地震	日本赤十字社	31,052,000

関連項目

エンドレス・ハート募金

<http://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/funds/>

Column

熊本地震における当社グループの対応

■大和ハウス工業

前震発生翌日の15日には社員約30名が大阪・福岡から現地入りし、支援を開始。

本震発生の翌日18日には、福岡に現地対策本部を設置し、本格支援開始。

①応急仮設住宅建設

324戸(グループ全体 1,016戸)

②パロの寄贈

大和ハウス工業株式会社と大和リース株式会社は、熊本地震で被災したエリアで生活している高齢者やこどもの“心のケア”を支援する活動として、熊本県内18施設の特別養護老人ホームに23台、益城町に5台、セラピー用アザラシ型ロボット「パロ」を寄贈しました。

③仮設住宅にお住まいの方へのコミュニティ活性化支援(熊本支店)

当社熊本支店では、震災に見舞われた被災者の方々にに対し、物資の支援だけでなく地域の皆さまとのコミュニケーションが図れる場を提供するため、さまざまな支援を行っています。

東区沼山津住宅復興相談センターにおいて、仮設住宅に住む被災された方を対象と親子向けのこども椅子工作教室やバーベキュー会、手作りしめ縄講習会等を実施し、被災生活でのリフレッシュに寄与するだけでなく、住民同士がコミュニケーションを図れるよう支援を行いました。手作りしめ縄講習会に参加した方からは、「早速家に飾ります」「みなし仮設に住んでいますが、明るい玄関になります」などの嬉しいお声を頂きました。

また、西原村の仮設住宅では、コミュニティハウスにイルミネーションを装飾し、色とりどりの光で仮設住宅エリアを照らしました。住民の皆さまからは「遠くからでもきれいですね。みんなで見にきました」と楽しむ声が聞かれました。



仮設住宅のコミュニティハウスに
イルミネーションを装飾

④ハート募金・寄付

寄付：一般社団法人 協働プラットフォーム 200万円

被災地現場で支援が行き届きにくい障がい者や高齢者など、マイノリティ(社会的少数者)への支援が急務であったため。

ハート募金：日本赤十字社 3105万円

■大和リース

①仮設住宅建設 ※2016年9/11現在

仮設住宅	塚原グランド、益城町テクノ仮設団地、城南町城南工業団地など 10団地692戸
仮設庁舎	6件(宇土市役所等)
仮設校舎	8件(熊本市立東野中学校、等)
仮設病院	1件

②寄付

避難所用間仕切りシステムに500万円の寄付。

■大和ハウスパーキング

熊本市内7カ所の駐車場を無料開放

■スポーツクラブNAS

スタッフ4名が現地入りし、益城町「熊本産業用展示場」においてエコノミークラス症候群防止運動を実施。



こども椅子工作教室の様子



しめ縄講習会の様子



工場における地域市民との交流

工場の持続的な操業には、地域社会への配慮と積極的なコミュニケーション活動が重要です。工場の整備基準を示した「自社工場建設・建替えマニュアル」では、近隣住民の往来に配慮した駐車場の外構計画、大型車両の騒音や排気ガス、夜間のヘッドライトに対する植栽や塀による遮蔽、季節感を感じさせる緑化スペースの確保と樹種の選定を求めています。さらに、近隣住民の災害時の広場の利用を念頭に設計を行うことも求めています。

また、当社は近隣住民との良好な関係を構築するため、工場での地域共生活動を推進しています。主な活動としては、清掃活動、地域イベントへの参加、桜プロジェクト(前述)、インターンシップの受入を行っています。地域の小中学校からの工場見学やインターンシップの受け入れを通じて、ものづくりの現場や働く意味、将来の職業について考えてもらう場を提供しています。

企業市民としての主な寄付・協賛事業

■東京2020オリンピック・パラリンピック オフィシャルパートナー

当社は、人々の心に感動を築くスポーツの振興に賛同し、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会における、「施設建設&住宅開発」のオフィシャルパートナーとして、東京を世界に誇れる都市にするための事業活動を通じ、東京2020大会の成功に貢献していきます。

■大阪交響楽団への支援

当社は2006年から、大阪交響楽団のメインスポンサーとして活動を支援しています。大阪に本社を置く企業として、同じく大阪を拠点に活動する楽団の支援を通じて、地域活性化に貢献します。

■石橋信夫記念館文化フォーラムの開催

当社の創業者である石橋信夫が築いた功績と当社の歩みを紹介する施設として2007年に「石橋信夫記念館」を開館しました。その創業の志と、歴史上の優れた知恵やリーダーシップを重ね合わせながら、今の日本のあるべき姿と今後の指針を多彩なパネリストに語っていただく「石橋信夫記念館文化フォーラム」を開催しています。2008年の第1回から9年連続で開催され、全国各地から多くの皆さまにご聴講いただいています。

お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



株主との共創共生

担当役員メッセージ	075
株主還元とIR活動	077
IRに関する社外からの評価	081



株主との共創共生

担当役員メッセージ

考え方

社会的課題

近年、企業は投資家から、短期的な業績だけでなく、中長期にわたって成長し続ける企業であるかを評価されるようになっていきます。財務面に加えて、ESG(環境・社会・ガバナンス)に関わる非財務面、すなわちCSRの取り組みについて情報開示を強化することが求められており、無形資産が支える企業ブランドの価値を高めることが株主・投資家に対する重要な責務の一つといえます。

また、過剰なショートターミズム(短期利益志向)は株主との良好な関係を阻害しかねないとの観点のもと、中長期にわたる持続的成長に向けた事業環境を整えることもまた欠かせません。そのため、人財や設備、研究開発への投資を計画的に進めるとともに、お客さまや取引先、従業員、地域市民などステークスホルダーとの良好な関係を築くことが欠かせない取り組みといえます。

加えて、ESGに関する情報の開示やエンゲージメントについて、日本においては企業および株主・投資家の双方とも試行錯誤の段階にとどまっており、情報開示などの機会がまだ限られているのが現状です。今後、株主・投資家と建設的な対話を重ねることで、持続的成長を目指していくことが社会的課題として重視すべきと考えます。

当社グループのリスクと機会

日本における少子高齢化にともない、人口および世帯の減少によって、住宅着工件数の減少につながる懸念があります。これが当社グループのリスクの一つとして挙げられます。もっとも、国内の住宅市場における当社のシェアは2%強にとどまっており、この点に着目すれば、市場開拓の余地は大きく、むしろ事業機会といえます。

また、人口減少は従業員の確保に影響を及ぼす可能性があり、今後、取引先の施工会社などを含めて、技術者や技能者の不足といった事態をリスクとして想定する必要があります。

このほか近年、当社グループの事業拡大によって物流施設など成長分野への積極的な投資が続くなかで、投資の集中によるリスクについて慎重な判断が欠かせないと考えます。これは海外事業についても同様であるほか、為替相場の変動リスクについても十分に対処していかなければなりません。

以上のように、企業価値の向上に関わるリスクを的確に把握、対処する一方、株主・投資家の皆さまとの対話を通じて、持続的成長につながる事業機会を増やすことが重要と考えます。

当社グループの取り組みに向けて

社会課題の解決を通じた企業価値の向上

当社グループは、住宅事業を核に据えつつ、商業施設や物流・介護施設、マンション、まちづくりの建築・開発など、さまざまな事業を展開しています。そして創業以来、「世の中の役に立つこと」を第一にして、数多くの挑戦を成し遂げてきました。

その中には、交通事故の抑制を目的とした横断歩道橋の設置をはじめ、住宅取得に寄与した住宅ローンの開発、地域活性化に応えるロードサイド店の事業化など日本初の取り組みが多数あります。こうした社会的課題にいち早く取り組み、社会にとっての企業価値を創出し続けることは、ひいては株主価値の向上に貢献するうえできわめて大切なことであると考えます。

安定配当の継続と将来への投資

当社グループは株主還元を重視する立場から、事業の持続的成長を図るなかで、安定配当の継続に取り組んでいます。また、中長期の企業価値を高めるため、適切な内部留保を維持しつつ、成長分野への投資や人財の育成、次世代の成長を見据えた研究開発への投資を進め、1株当たりの利益を高めることで、株主価値の向上を図っています。

情報開示の強化

株主・投資家の皆さまが中長期的な企業価値を判断するためには、ESGに関する情報を含めて適切な情報開示の強化が必要であると考えます。そのため、従来の個別面談のほか、経営説明会や施設見学会などの開催に加えて、ホームページやフェイスブックなどのSNS、その他IRツールなどを通じた情報の開示に積極的に取り組んでいます。

株主・投資家とのエンゲージメント

従来の情報発信や対話にとどまらず、エンゲージメント(建設的な目的を持った対話)を強化していくことが重要であると考えます。当社は「コーポレートガバナンスガイドライン」において、「株主との建設的な対話(エンゲージメント)を促進するための方針」を定め、エンゲージメントの強化に乗り出しています。

株主・投資家との対話については、基本的に経営陣ならびにIR担当役員が臨むことを方針としております。また、エンゲージメントを実現していくため、社内の各部門との連携を強化する体制を整えています。

経営陣へのフィードバックの定期的な実施

株主・投資家の皆さまとの対話をはじめとして、市場から得た情報を経営幹部や取締役へ取締役会等において定期的にフィードバックすることもまた重要と捉えています。加えて、社外取締役へも年2回の報告会を実施し、課題認識の共有を図っています。

社会性長期ビジョン【株主】

私たちは経営ビジョンに掲げる「共創共生」の精神のもと、株主との目的をもった対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めます。

中期 CSR 計画の成果 (CSR 自己評価指標の実績から)

【重要課題】

透明性 P77～83

「ESG 情報開示に対する外部評価」について、FTSE4Goodレーティングの2015年度の2.0をベンチマークとして、2018年度目標は4.0としています。これに対して、2016年度実績は3.2となりました。

また、「ESG 開示情報の GRI 対応状況」について、2015年度の68.4%をベンチマークとして、2018年度目標は80%としています。2016年度実績は75.5%となりました。

個別指標	2016年度実績	2018年度目標
ESG 開示情報の GRI 対応状況	75.5%	80%

【重要課題】

ステークホルダー・エンゲージメント P77～83

「ステークホルダーミーティング参加者満足度」について、2018年度目標は100%としています。これに対して、2016年度実績はディスカッションが「発言しやすい雰囲気であった」の全体に占める比率が68.0%、当社の説明内容が「わかりやすい」が同92.0%となりました。今後もステークスホルダーの皆さまとのエンゲージに積極的に取り組んでまいります。

個別指標	2016年度実績	2018年度目標
ステークホルダーミーティング参加者満足度 ・ディスカッションが「発言しやすい雰囲気であった」	68%	100%
・当社の説明内容が「わかりやすい」	92%	100%

代表取締役
専務執行役員
経営管理本部
管理部門担当

香曾我部 武





株主還元とIR活動

考え方

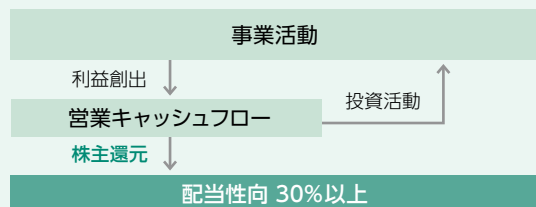
大和ハウス工業は、事業活動を通じて創出した利益を株主の皆さまに還元することとあわせ、中長期的な企業価値の最大化のために不動産開発、海外事業展開、M&A、研究開発および生産設備等の成長投資に資金を投下し、1株当たり利益(EPS)を増大させることをもって株主価値向上を図ることを株主還元の基本方針としています。

配当性向については、親会社株主に帰属する当期純利益の30%以上として業績に連動した利益還元を行うとともに、安定的な配当の維持に努めています。なお、自己株式の取得については、市場環境や資本効率などを勘案し、適切な時期に実施することとします。

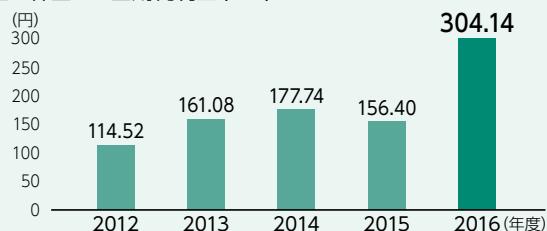
また、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、法定開示のみならず経営方針や財務情報、事業の取り組みのほか、その背景にある要因や経営環境など投資判断に必要な情報を、迅速、正確かつ公正公平に伝達することを基本方針としています。

そして、「共創共生」の精神のもと、株主との目的を持った対話を実現するために、双方向のコミュニケーションの充実に努めています。

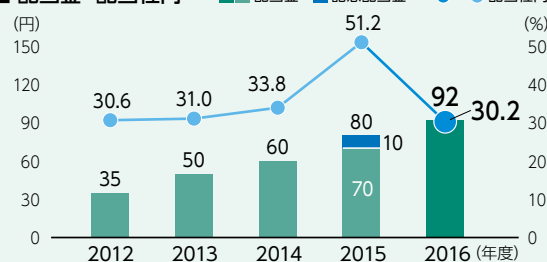
■ 利益配分の考え方



■ 1株当たり当期純利益 (EPS)



■ 配当金・配当性向



※2015年度は、60周年記念配当10円を含む。

マネジメント

当社のIR活動では、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように、株主・投資家との対話は経営陣ならびにIR担当役員が臨むことを基本方針としています。建設的な対話実現のために、社内部門と協力できる体制を整え、当社の経営戦略や経営計画をより分かり易く理解いただけるよう努めております。また、投資家への情報提供を行う企業評価機関への情報開示にも応えられるよう情報集約・発信ができる体制を整えています。加えて、財務(事業)・非財務情報(ESG)の両面についても、投資家の皆さまと企業の持続的向上の観点から、建設的な対話ができるよう努めています。

企業価値を判断いただくための情報開示としては、個別面談のほか、経営説明会や施設見学会などの開催に加え、IRツール、ホームページやSNSなどのメディア媒体を通じた情報発信にも積極的に取り組んでいます。

また、情報提供に努める一方、株主・投資家の皆さまとの対話を通じていただいたご意見・ご要望は取締役会などを通じて取締役や経営幹部に定期的に報告しています。社外取締役に対しても年2回の報告会を実施するなど、客観的かつ独立した観点から課題認識を共有しています。

IR活動を通じて、企業価値が正しく評価されることに努めるとともに、より良い経営判断のために頂いたご意見・ご要望を経営陣に適時適切にフィードバックし、企業価値の最大化を目指していきます。

取り組み実績

2016年度の主なIR活動

	随時	四半期毎	半期毎	年1回
・IR情報ウェブサイトの全面リニューアル	●			
・決算説明会、経営説明会の内容を音声・テキスト形式を用いてHPで開示		●		
・IR雑誌への記事掲載	●			
機関投資家・アナリスト向けに実施した活動				
・国内外の機関投資家との個別面談・電話取材の対応	●			
・電話カンファレンスでの決算説明会		●		
・経営トップによる経営説明会			●	
・経営トップによる海外ロードショー				●
・統合報告スモールミーティング	●			
・証券会社主催のスモールミーティング	●			
・証券会社主催のIRカンファレンスへの参加	●			
・機関投資家向け施設見学会	●			
個人投資家向けに実施した活動				
・個人株主向け施設見学会				●
・株主優待本への情報掲載	●			
IR活動を通して得た意見の社内へのフィードバック				
・取締役会での活動報告				●
・社外取締役への活動報告			●	
・事業部門との業績・市場動向についての意見交換		●		



経営説明会の様子



株主との共創共生

機関投資家との対話・コミュニケーション

2016年度は個別面談・電話取材・スモールミーティング等を通じて、延べ750社の機関投資家・アナリストとの対話を実現しました。海外IRについては、経営トップが、英国、北米、香港・シンガポールの投資家を訪問し、海外の大手投資家に対して会社の経営状態や今後の経営計画を説明する貴重な場となりました。そしてコーポレートガバナンスガイドラインで掲げる方針に則り、機関投資家からの要望を受け、社外取締役による機関投資家との対話機会も設け、独立的かつ客観的な立場から会社経営について議論を行いました。

2016年10月には、当社グループ初となる「統合報告書2016」を発行し、当社グループの事業戦略や財務状況などの財務情報と、ESG等に関する非財務情報に加え、経営理念やDNA、創業当時から社会のニーズに向き合い続けてきたイノベーションの歴史を1つにまとめた物語（成長ストーリー）としてまとめました。本誌を投資家とのコミュニケーションツールとして活用した統合報告スモールミーティングは貴重な意見交換の場となりました。また昨今のESG投資への注目が高まるなか、環境・CSR・人事・総務部門等とも連携し、ESGに特化した取材にも積極的に対応しました。

投資家に向けた情報開示

当社では、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーへの適時適切な情報開示に努めています。

2016年7月にIR情報ウェブサイトを全面リニューアルし、経営トップのメッセージや事業説明、株主還元方針、資本政策、業績ハイライト等のページを新設いたしました。写真やグラフを加えて当社グループの事業の強みや、業績結果を分かりやすく伝えるだけでなく、エクセルデータでの過年度業績のダウンロードを可能にするなど、大幅に開示情報を充実させました。

また、月次受注状況の開示に加え、四半期毎の定性情報や機関投資家・アナリスト向けの決算説明会、半期毎の経営トップによる経営説明会についても日本語・英語で公開するなど、国内外の株主・投資家に向けたタイムリーな情報発信を行っています。

このほか、経営陣によるカンファレンスや個人投資家向け会社説明会でのプレゼンテーションの動画も配信しており、経営方針や事業の取り組みについてご理解いただけるよう、さまざまな形態での情報開示に注力しています。



IR情報ウェブサイト

個人投資家との対話・コミュニケーション

2016年7月に、インターネットを活用した個人投資家向けオンライン説明会を実施し、当日は366名の方にご参加いただきました。説明会では、2016年度よりスタートした第5次中期経営計画について説明した後、リアルタイムで質問を受け付けました。参加者からは活発なご質問をいただき、当社の成長戦略や株主還元方針などを分かりやすく説明しました。

また個人株主さま向け施設見学会は、今回で3回目となりますが、東京・奈良の2カ所で実施し、当社の経営理念や事業戦略への理解をより深めていただく貴重な機会となりました。前回ご参加いただいた株主さまから頂いた「施設見学会への参加可能人数をもっと増やしてほしい」「見学コースを分けてみてはどうか」などのご意見を反映し、参加人数を大幅に増やし、見学コースを選んでいただけるよう工夫するなど、内容の充実にも努めました。

ご参加いただいた株主さまからは、「株主として自慢に思える会社だと確認できた」「これからも社会に役立つ会社として発展してほしい」などのご感想をいただきました。

〈個人株主さま向け施設見学会〉

・奈良開催

日時: 2017年3月17日(金)・18日(土)

場所: 石橋信夫記念館

総合技術研究所または

賃貸住宅体験館 D-room(ディールーム) プラザ館

参加人数: 132名



見学会の様子

・東京開催

日時: 2017年3月27日(月)

場所: 戸建住宅体感施設 TRY 家Lab(トライエ・ラボ)

介護福祉機器展示場 D's TETOTE(ディーズ・テトテ)

参加人数: 53名



見学会の様子



IRに関する社外からの評価

ESG インデックス組み入れ状況

 FTSE4Good	レーティング:3.2 (2016年6月現在) FTSE4Goodはロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が構成するESG投資インデックスです。2001年に開発された歴史あるESGインデックスであり、独立性を保つために投資家や労働団体、NGOなどのマルチステークホルダーによる方針委員会を運営していることに特徴があります。ESGの観点から評価の高い世界の844社、日本の158社(2017年2月28日現在)を選定。当社は2006年より当インデックスへ組み入れられています。
	STOXX® Global ESG Leaders indicesはドイツ証券取引所のグループ会社であるSTOXX社が開発したESG投資インデックスです。Sustainalytics社※の提供するESGデータをもとに世界の344社を選定(2017年3月14日現在)。当社は2016年度より当インデックスへ組み入れられています。 ※ オランダのESG調査・データプロバイダー。 「最も優れた独立系SRI調査会社」に3年連続1位にランキング(2013年～2015年度 IRRI調査)
	レーティング:AA (2016年6月現在) MSCI Global Sustainability Indexesは米国モルガンスタンレーグループのMSCIが構成するESGインデックスです。評価対象企業の産業の特徴をふまえ、重要度の高いESG課題を絞り込んだうえでの評価を行うことに特徴があります。「AAA」から「CCC」のESG格付の中で、当社は2013年度以降「AA」の高評価を獲得しています。
	総合スコア:64点(2016年9月現在) ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス(DJSI)は、米国の出版社S&P Dow Jones Indices社とスイスの調査・格付け会社Robeco SAMが共同開発したESGインデックスです。当社は不動産セクターに分類されており、2013年度より日本・アジア・オセアニア地域の企業で構成される「DJSIAsia Pacific」に組み入れられています。
	MS-SRIは、モーニングスター株式会社と特定非営利活動法人パブリックリソースセンターが共同で開発した日本企業を対象としたESGインデックスです。当社は2003年7月の公表開始時より、継続して組み入れられています。

	なでしこ銘柄は、経済産業省と東京証券取引所が共同で、2012年度より女性活用推進に優れた上場企業を選定し、発表している制度です。当社は2017年3月に「なでしこ銘柄」に選定されました。選定は2015年から3年連続となります。
	新・ダイバーシティ経営企業100選は、経済産業省が女性、高齢者、外国人、障がい者、多様なキャリア等、多様な人財の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を評価する制度です。 尚当社は、2016年3月に住宅・建設業界で初めて「なでしこ銘柄」および「新・ダイバーシティ経営企業100選」を同時受賞しました。
	攻めのIT経営銘柄は、経済産業省と東京証券取引所が2015年に、「攻めのIT経営」に積極的に取り組む上場企業（東京証券取引所市場第一部や東京証券取引所市場第二部、東証マザーズ、JASDAQ）を株式市場で評価する環境を構築するため、創立したものです。「攻めのIT経営」とは、ITの活用による企業の製品・サービス強化やビジネスモデルの変革を通して新たな価値の創出や競争力の強化に戦略的に取り組む経営のことです。当社は2017年度に全31構成銘柄の1つとして選定されています。なお、当社は2016年度と2017年度に2年連続での選定となります。
	「健康経営銘柄」は、日本再興戦略に位置付けられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取り組みの一つです。「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することとしています。本取り組みでは、東京証券取引所の上場会社のなかから「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進しています。当社は2017年2月、「健康経営銘柄2017」に全24構成銘柄（全24業種）の1つとして選定されました。
	「健康経営優良法人」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人のことです。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。当社は2017年2月、「健康経営優良法人（ホワイト500）」に大規模法人部門全500社のうちの1社として受賞しました。



その他の社外からの主な評価

■ CDP(気候変動レポート2016)でA-の評価を取得

国際NPOのCDPが選定する「CDP気候変動レポート 2016」において、当社はA-のスコアを取得しました。CDPは、2000年に英国で設立された国際NPOで、気候変動に関しては827の機関投資家が署名(運用資産総額100兆米ドル)しています。毎年、企業等に調査票を送付・回答を収集し、気候変動への戦略や温室効果ガスの削減活動について評価、結果を公表しています。

■ 東洋経済新報社「CSR企業ランキング」において

32位にランクイン

週刊東洋経済誌が毎年発表している「CSR企業ランキング」の最新版(2017年3月4日号に掲載)では、当社は32位にランキングされています。「CSR企業ランキング」は東洋経済新報社が「CSR企業総覧」2017年版掲載の1,408社について、CSR分野の「人材活用」、「環境」、「企業統治」、「社会性」の4つと財務のデータを調査し、評価するランキングです。

■ CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
86.0	97.3	95.7	89.7

■ 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AA	AAA	AAA
85.4	83.3	86.0	100.0

■ Channel NewsAsia Sustainability Rankingにおいて

50位にランクイン

Channel NewsAsia社、CSR Asia社、Sustainalytics社がESG(環境、社会、ガバナンス)の観点から選定した、アジアのサステナビリティ企業トップ100社のランキング。当社は2016年度に調査対象約1200社の中から50位(日本企業の建設・不動産業では1位)にランキングされました。



お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

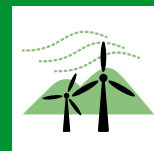
取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



環境との共創共生

担当役員メッセージ	085
環境長期ビジョン	087
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018) ..	089
環境マネジメント	091
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境) ..	093
地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)	095
自然環境との調和(生物多様性保全)	103
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)	109
化学物質による汚染の防止	115
環境コミュニケーション	119

(関連ページ)

外部との協働・外部からの評価(環境)	147
資料・データ編(環境)	159
サイトレポート	183



担当役員メッセージ

社会から必要とされる企業を目指して

大和ハウスグループは、「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という創業者精神に基づき、常に社会から必要とされる持続可能な企業を目指しています。「世の中の役に立つ」ということは、すなわち当社グループの事業活動によって社会課題を解決していくことにほかなりません。環境活動も例外ではなく、事業活動と一体となって取り組むことが、継続的な活動を促し、社会から必要とされる企業として持続的な成長につながると考えています。

2015年に国連の持続可能な開発目標「SDGs」が採択され、世界全体で持続可能な社会を実現するための2030年目標として、健康や福祉、エネルギー、気候変動、平和社会など、17の達成目標と169のターゲットが設定されました。ESG投資が欧米から日本へ急速に広がりつつあるなか、こうした世界的な社会課題を解決する長期的な目標が示されたことを契機に、SDGsが投資家と企業をつなぐ共通言語として関心が高まっています。今後、我々はSDGsを事業戦略とバリューチェーン全体に取り込んで推進していく必要があると考えています。

環境長期ビジョンと環境行動計画

国際社会において経済格差や貧困、食料など、さまざまな課題が山積していますが、特に気候変動がもたらす異常気象などは近年、世界や日本各地で頻発しており、喫緊の課題と言えます。2015年は国際社会において環境に関する大きな枠組みとして、

国連気候変動枠組条約「COP21」のパリ協定が採択され、翌年の11月に発効されました。

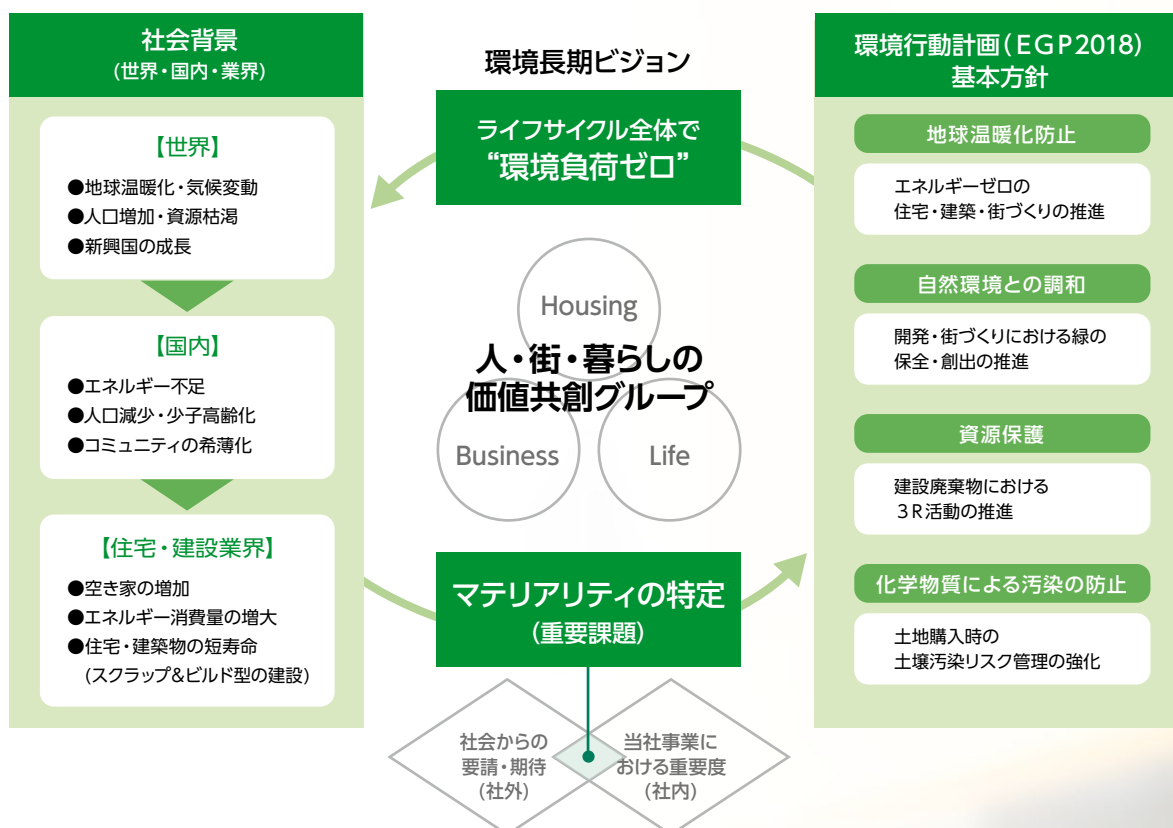
当社グループは、これらの社会的課題を解決し、持続可能な社会を実現するため、2016年に長期的な視野に基づき創業100周年の2055年を見据えた環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を策定し、環境負荷ゼロを目指して、取り組みを進めています。

そして、この環境長期ビジョンを達成するために長期ビジョンからのバックカスティングにより、2016年度を初年度とする3か年の新しい環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」を策定しました。この行動計画では、「環境と企業収益の両立」に向けて、「ライフサイクル思考にもとづくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をコンセプトに環境への取り組みを推進して、社会的価値を創造していきます。

エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくり

日本はCOP21で2030年度にCO₂排出量を26%削減という目標を掲げましたが、部門別にみると、当社グループの事業と関係が深い家庭部門と業務部門のCO₂がこの四半世紀で約7割増加し、両部門では約40%削減するという高い目標となっています。

また、大和ハウス工業の事業活動に由来するCO₂排出量を「研究・開発から調達、生産、施工、商品使用、廃棄」までのバリューチェーンで見たところ、商品使用での排出量が他と比べてかなり多くなっています。これは、当社の商品である住宅や建築物は一度建設されると長きに渡り使用されるからであり、だからこそいかに





商品の環境性能を向上し、CO₂排出量の少ない商品を世の中に普及させていくかが非常に重要と考えています。そこで、これらに取り組む活動の重点方針として、「エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくり」を掲げ、グループを挙げて取り組みを推進しています。

戸建住宅においては、生活の質を向上させながら、2020年までにCO₂排出量と光熱費が「0(ゼロ)」となるエネルギー自給住宅の普及を目指す「Smart xevo(ジーヴォ)Eco Project」の取り組みを進め、2016年度は「セキユレア豊田柿本」にて実証実験をスタートさせました。また、最上位商品のxevoΣ(ジーヴォシグマ)では、業界トップクラスとなる断熱材の充填を可能とし、太陽光発電システムやHEMS等を設置して、快適な住み心地とZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の実現を両立して、普及に努めています。

一般建築においては、2010年より、「先端技術でエネルギーをカシコク使う」をコンセプトに、多様な用途の建物で環境配慮技術をパッケージ化した「D's SMART」シリーズを発売・展開し、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の普及を進めています。2016年度には、自社グループ施設の「ロイヤルホームセンター津島店」にて、屋根面に1.2メガワットの太陽光発電を設置し、大規模な越屋根から店内に自然光と自然風を導入することで照明や空調の負荷を低減し、1万m²超の大規模店舗では日本初となるZEBを実現しました。また、お客さまの建築物に対しても補助金等を活用して積極的に環境配慮提案をしたことにより、ZEB仕様建物の実績として2016年度は75件と前年度より大幅に件数を伸ばしています。

街づくりにおいては、2013年にスマ・エコタウン晴美台(大阪府堺市)で日本初となるZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)を実現した後、全国に3つのZETを創出しました。自然を活かすパッシブデザインや省エネ設計による大幅なコスト削減、住民で共有する街の太陽光発電所の収益による住民サービスの提供など、エネルギーがゼロになるだけでなく、まちづくりビジョン『まちの価値を、未来へ』で掲げている、サステナブルな街づくりを目指し、「進化したZET」への取り組みを進めています。

今後も当社グループは、建設・不動産業界のトップランナーとして責任と自覚を持ち、さまざまなステークホルダーとともに環境と共生した住宅・建築・街づくりを通して、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

代表取締役 専務執行役員
環境担当役員

土田 和人





環境長期ビジョン

大和ハウスグループでは、大和ハウス工業の創業100周年にあたる2055年を見据えて、2016年度に環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を策定。グループ経営ビジョンである「人・街・暮らしの価値共創グループ」としてサステナブル(持続可能な)社会の実現を目指し、4つの環境重点テーマ(地球温暖化防止・自然環境との調和・資源保護・化学物質による汚染の防止)に関して3つの段階(調達／自社活動／商品・サービス)を通じ、環境負荷ゼロへ挑戦します。



【地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)】

Challenge1

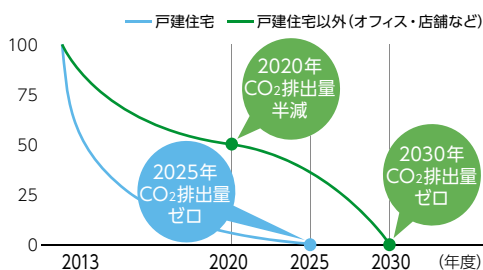
脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用によりライフサイクルCO₂排出量ゼロを目指します。

Action1

2025年までに戸建住宅、2030年までに建築物において、平均的な新築建物の使用時CO₂排出量のネット・ゼロを目指します。
併せて、再生可能エネルギーによる発電や低炭素電力の供給を推進し、CO₂排出量ゼロ(エネルギーゼロ)の街づくりを推進します。

■ 居住・使用段階CO₂排出量

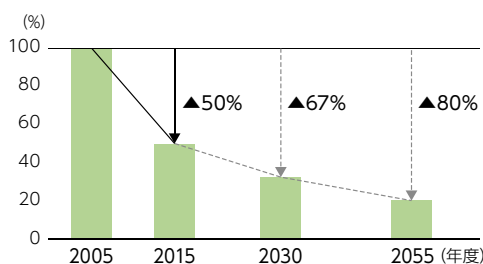
(2013年時の一般的な建物仕様を100とした場合)



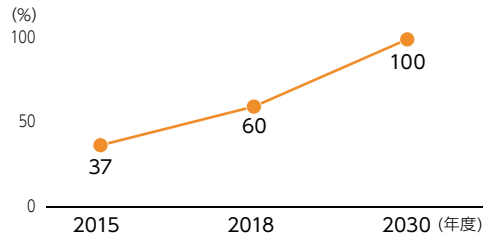
Action2

全施設・全事業プロセスにおけるCO₂排出量(売上高あたり)を、2005年度比で2030年に1/3とし、2055年には1/5を目指します。さらに、2030年には全グループの購入電力量を上回る再生可能エネルギー発電の供給により電力のネット・ゼロを実現し、2055年には全グループのCO₂排出量のネット・ゼロを目指します。

■ 売上高あたりCO₂排出量



■ 購入電力に対する再生可能エネルギー発電割合*



※ 当社グループの再生可能エネルギーによる発電量÷当社グループの購入電力量

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”

【環境重点テーマ】

【段階】

Challenge ZERO
2055
環境負荷
"ゼロ"に挑戦

Challenge1
地球温暖化
防止

Challenge2
自然環境
との調和

Challenge3
資源保護

Challenge4
化学物質
による汚染
の防止

調達

資源採掘
原材料輸送
資材製造
資材輸送

自社活動

事務・車両
工場・物流
施工・改修
解体
事業施設

商品・サービス

戸建・賃貸住宅
マンション
リフォーム
商業・事業施設
環境エネルギー

【自然環境との調和(生物多様性保全)】

Challenge2

自然資本の保全・向上に向け、材料調達による**森林破壊ゼロ**の実現と
緑あふれる街づくりによる**緑のノー・ネット・ロス**を目指します。

Action1

開発に伴う自然資本の損失を最小限に抑えるとともに、お客さまと協働して、住宅・建築・街づくりにおける緑の量と質の向上を図り、緑のノー・ネット・ロス※を目指します。

※ノー・ネット・ロス：開発する地域で失われる生物多様性を別の場所で補償(オフセット)することで影響がないものとする考え方

Action2

2030年までに、住宅・建築物における建材において木材調達に伴う森林破壊ゼロ、2055年には全事業において材料調達に伴う森林破壊ゼロを目指します。

【資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)】

Challenge3

資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物の長寿命化と廃棄物のゼロエミッションを通じて、**資源の持続可能な利用**を目指します。

Action1

新築住宅・建築物の長寿命化や可変性の向上を図るとともに、良質で安心な住宅・建築物が適正に評価され、流通する市場の形成を目指します。

Action2

2030年までに、サプライチェーンを含む、住宅・建築物のライフサイクルにおける廃棄物のゼロエミッション(循環利用)を実現し、2055年にはその他全事業において廃棄物のゼロエミッションを目指します。

【化学物質による汚染の防止】

Challenge4

住宅・建築物のライフサイクルを通じた化学物質の適正管理に取り組み、
人や生態系に悪影響を及ぼす**リスクの最小化(ゼロ)**を図ります。

Action1

住宅・建築物のライフサイクルにおける化学物質リスクの把握に努め、予防的観点から有害化学物質の代替(廃止)、削減、適正管理を進め、リスクの最小化(ゼロ)に取り組み続けます。

Action2

自社保有地はもとより、土地取引から建設プロセスまで、調査・対策を含む土壌汚染リスクの厳格な管理により、リスクの最小化(ゼロ)に取り組み続けます。

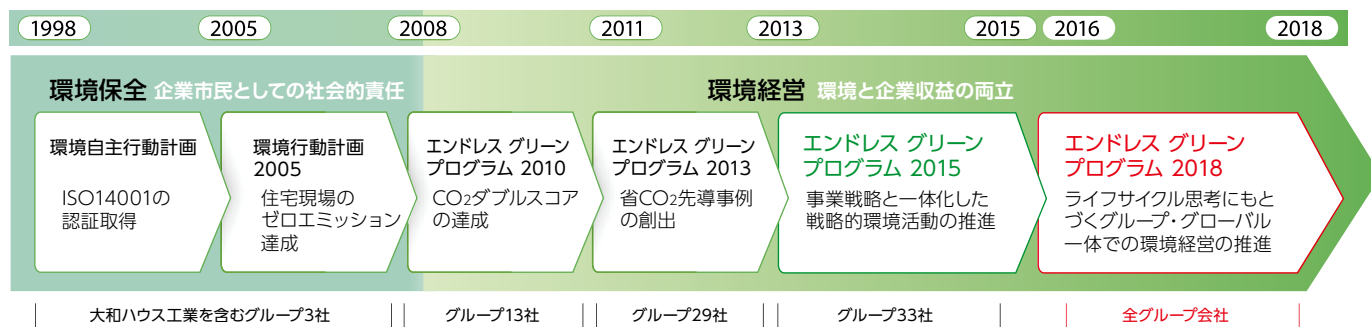


環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)

大和ハウスグループでは、環境長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ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 (EGP)」として策定し、活動を推進しています。

「エンドレス グリーン プログラム 2018」(2016～2018年度)では、全グループ会社を対象に、「環境と企業収益の両立」に向けて、「ライフサイクル思考にもとづくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をコンセプトに環境への取り組みを加速させます。

環境行動計画のあゆみ



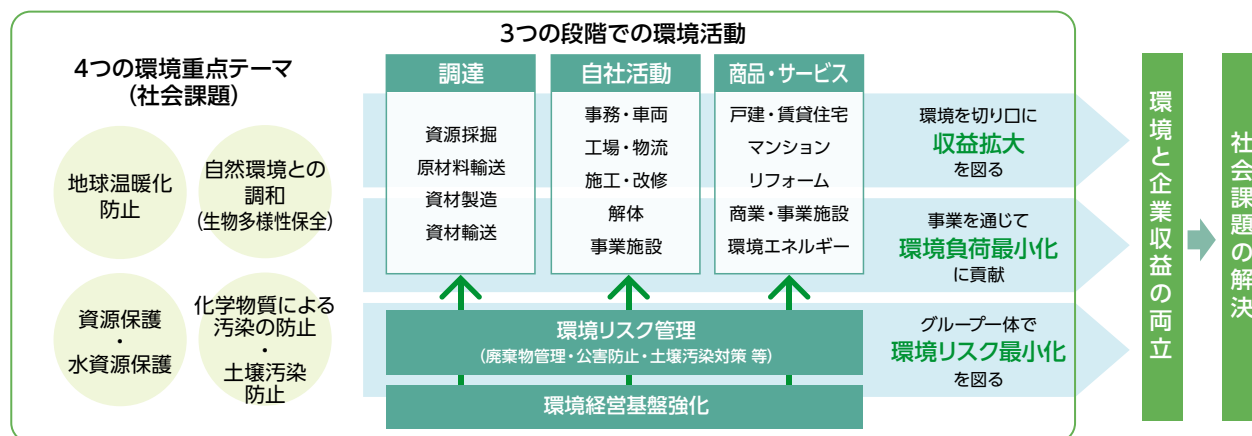
当社グループでは、ステークホルダーの関心度及び事業との関連性が高い「4つの環境重点テーマ(社会課題)」を特定し、これらに対して「調達」、「自社活動」、「商品・サービス」の3つの段階において取り組みを進めます。

「調達」では、環境負荷の低い原材料を調達することを目的に、取引先との環境に関する方針の共有や改善活動の協働実施などを進めていきます。

また「自社活動」では、事業活動プロセスの各段階において施設・設備インフラの効率化と業務プロセスの革新により、省資源・省エネルギーで生産性の高いものづくりを推進し、環境負荷低減を図ります。

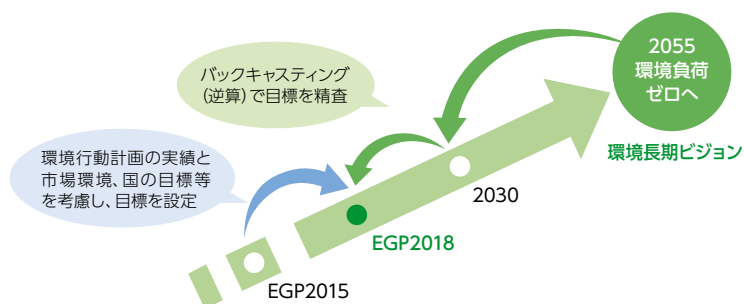
さらに「商品・サービス」では、環境に配慮した住宅・建築などの開発・普及を通じて、特に地球温暖化防止と生物多様性保全に向けた取り組みを強化します。

環境行動計画の全体像



バックカスティングによる目標設定

上記4つの重点テーマにおける目標設定にあたっては、大和ハウス工業の創業100周年にあたる2055年に目指すべき姿として策定した「環境長期ビジョン」からバックカスティング(逆算)するとともに、2025～2030年にマイルストーンを置き、3年後の到達レベルを設定しています。



マテリアリティ(重要課題)の特定

「エンドレス グリーン プログラム 2018」の策定にあたり、改めて当社グループの環境への取り組みについて事業における重要度と社会からの要請や期待を考慮して重要課題を抽出、有識者による妥当性の確認を経て、マテリアリティを特定しました。

マテリアリティ特定プロセス



関連ページ ▶ P119 有識者や投資家との対話

※マテリアリティ特定の詳細は、当社グループWebサイトをご覧ください。

大和ハウス マテリアリティ で検索

また、特定した重要課題及びその他の課題について、当社の取り組みレベルと照らし合わせ、環境行動計画の目標レベル・基本方針に反映しました。

マテリアリティマップ



「エンドレス グリーン プログラム 2018」の基本方針

環境テーマ	段階	対応方針	基本方針	
地球温暖化防止	調達	着手	調達先における省エネ支援及び省エネ建材認定制度の構築	詳細は P95~102
	自社活動	継続改善	新築施設のスマート化 既存施設の省エネ運用改善及び計画的な設備更新の継続	
	商品・サービス	重点改善	エネルギーゼロの住宅・建築・街づくりの推進 再生可能エネルギー（風・太陽・水・バイオマス）による発電事業の拡大	
自然環境との調和 (生物多様性保全)	調達	継続改善	持続可能な木材調達の推進	詳細は P103~108
	自社活動	維持管理	自社・グループ施設における環境緑化の推進	
	商品・サービス	重点改善	開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進	
資源保護 水資源保護	調達	着手	主要建材における資源・水リスクの把握	詳細は P109~114
	自社活動	継続改善（資） 維持管理（水）	建設廃棄物における3R（リデュース・リユース・リサイクル）活動の推進 節水器具の採用推進	
	商品・サービス	継続改善（資） 維持管理（水）	資源循環型商品（高耐久・長寿命・省資源）の普及および再生建材の採用推進 節水器具の採用推進	
化学物質による 汚染の防止 土壌汚染防止	調達	維持管理（化） 継続改善（土）	調達建材における化学物質管理の強化 土地購入時の土壌汚染リスク管理の強化	詳細は P115~118
	自社活動	維持管理	生産段階におけるPRTR対象化学物質排出・移動量、VOC排出量の削減	
	商品・サービス	継続改善	居住系施設における室内空気質のさらなる改善 土壌汚染対応ソリューションの拡充	
環境経営基盤強化、環境リスク管理			グループ・グローバルにおける環境パフォーマンスデータの信頼性向上 グループ全体での環境法管理システムの構築・運用	詳細は P91~94

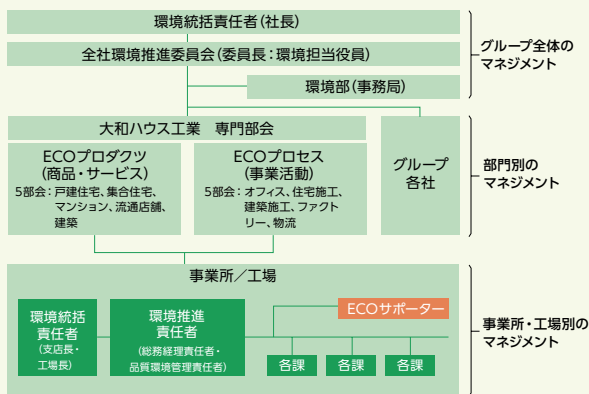


環境マネジメント

基本的な考え方

大和ハウスグループは、「環境ビジョン」を全グループ会社で共有し、予防的アプローチの考え方にに基づき、事業活動のあらゆる側面において環境活動を推進しています。推進にあたっては、統括責任者を大和ハウス工業代表取締役社長(COO)、委員長を同環境担当役員とする「全社環境推進委員会」を設置。年2回実施する当委員会は、当社グループが取り組むべき環境活動の基本的事項について審議・決定し、全グループの環境活動を統括しています。また委員会の下部組織として、各担当役員をトップとした10の専門部会を設置し、3か月に一度の部会レビューを実施するなど、部門横断型の小単位での部会活動の充実により、きめ細かな改善活動を進めています。

■ 環境マネジメント体制



環境経営の推進

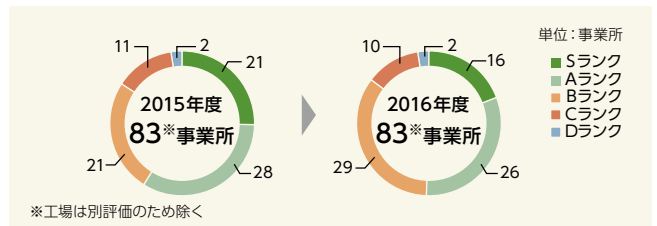
当社グループでは、「企業倫理綱領」において「環境と共に」を基本方針の一つに掲げ、グループ全体で環境経営の展開を進めています。

事業所の環境活動実績を業績評価に反映

当社の事業所では、期初に策定する環境改善計画書「わたしの事業所のECOプラン」に基づき計画的に改善活動を実行し、その進捗をSからDの5段階で定量的に評価する「あなたの事業所のECO診断」を実施しています。診断結果は年2回公開し、事業所の業績評価に反映することで、改善活動に対するモチベーションの向上を図っています。また、診断結果が高評価となった事業所を「最優秀ECO事業所」として表彰する一方、低迷している事業所には環境部門による「フォロー研修」を実施し、評価向上に向けた課題の分析と対策の立案・実行を支援しています。

2016年度は、評価基準の見直しを行ったこともあり、Sランクが16事業所、Dランクが2事業所となりました。2017年度は四半期ごとに診断結果を公表することで各事業所の改善進捗度のレビューを徹底し、さらなるレベルアップを図ります。

■ 「あなたの事業所のECO診断」の評価結果

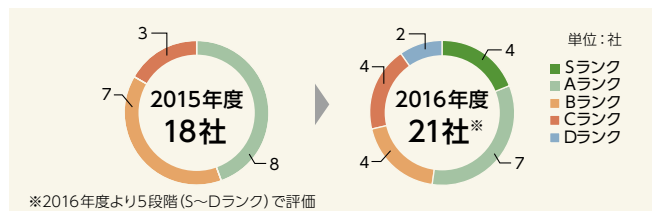


主要グループ会社の環境経営実績を業績評価に反映

2016年度からは、環境マネジメントの対象範囲を孫会社も含む全グループ163社へ拡大、このうち、国内会社は数値目標を設定し取り組みを推進しています。なかでも、環境負荷の大きい主要グループ会社21社については、業績評価に「環境経営」の項目を組み込み、グループ会社の環境活動の進捗を5段階(S~Dランク)で、評価しています。

2016年度は、グループ会社を対象とした環境研修会や省エネ合同ワーキングを通じて、環境マネジメントのレベルアップや改善事例の水平展開などに取り組んだ結果、21社中4社が最高位のSランク評価となり、Dランク評価の会社は2社となりました。2017年度は、これらの取り組みを継続するとともに、改善計画書の進捗確認を徹底することで、さらなるレベルアップを図ります。

■ グループ環境業績評価の結果

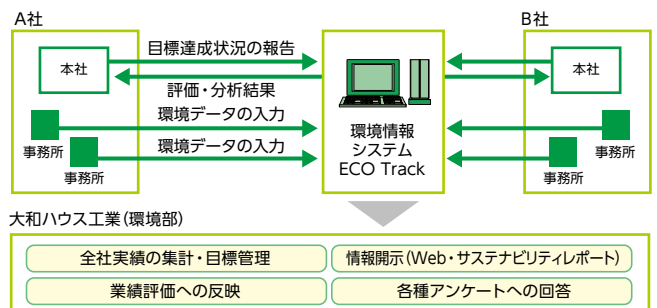


ITを活用し環境経営を推進

当社グループでは、2016年度から環境情報システム「ECO Track(エコトラック)」を導入。グループ各社・各事業所は環境パフォーマンスデータを月次で入力し、四半期ごとにCO₂排出量や廃棄物排出量等の集計および目標達成状況の進捗を管理しています。

従来は、グループ会社ごとに事業所の詳細データを集計・管理していましたが、「ECO Track」の導入によりデータの一元管理を行うとともに、集計精度の向上および集計作業の効率化を図りました。2017年度は、事業所別の目標管理や分析機能の活用を進め、より実効性の高い環境活動を推進していきます。

■ 環境パフォーマンスデータ管理の仕組み



ISO14001の認証取得、環境監査の実施

当社グループでは、環境マネジメントシステム(国際規格 ISO 14001)の認証を取得・維持・更新しています。また、各社で定めるマニュアルに基づいて担当部門が定期的に環境監査を実施し、環境マネジメントシステムの運用状況および環境パフォーマンス、法の遵守、リスク回避の状況等について確認・指導を行っています。なお、監査の結果はマネジメントレビューの情報として経営層に報告し、継続的改善に活用しています。

■ ISO14001認証取得状況

社名	認証取得範囲
大和ハウス工業	生産購買本部(購買部除く)および全10工場
大和リース	全社
大和物流	安全品質推進部・三重支店・奈良支店・大阪南支店(旧関西配送センター)
フジタ	全社(国際支社の海外拠点除く)

(2017年3月末現在)

環境リスクマネジメント

当社グループでは、事業活動により生じた産業廃棄物や有害物質による大気・水質・土壌などへの環境汚染が、人の健康や生態系に影響を及ぼす可能性を「環境リスク」と捉え、法定基準よりも厳しい自主基準の設定など管理体制の強化を通じ、環境汚染の未然防止と影響の低減に努めています。

一方、気候変動や生物多様性の損失といった環境問題とそれに伴う社会の変化によって、規制強化や物理的変化を通じて、当社グループの事業活動が負の影響を受ける可能性を「環境関連の事業リスク」と認識し、定期的なリスク評価を行い、予防的取り組みを進めています。

環境法令を遵守する仕組み

当社グループでは、「企業倫理綱領」において「コンプライアンスと共に」を基本方針の一つに掲げ、「リスク管理規程」に基づき、全社・グループ会社・事業所それぞれで「リスク管理委員会」を運営し、法令遵守の徹底を図っています。

また、2016年度からは、環境法令遵守体制のさらなる強化を図るため、グループ各社に環境法令管理システム「コンプライアンスマネージャー」を導入。これまで各社ごとに実施していた法の解釈や改正等への対応を一元的かつ効率的にできるようになりました。具体的には、Webを通じて環境法令をわかりやすくまとめた共通のチェックリストを使い、遵守状況を評価・報告・見える化できる仕組みを構築し、運用を開始しています。また、海外の環境法令についても要求事項の確認を行っています。

環境関連の事故・苦情(2016年度)

2016年度は、環境関連法に関して重大な違反・訴訟問題はありませんでした。

環境教育・意識啓発

当社グループでは、全員参加型の環境活動を進めるため、集合研修による環境教育にとどまらず、資格取得の支援や表彰制度など、さまざまな面から環境教育と意識啓発に取り組んでいます。

環境教育の充実と資格取得の推進

当社では部門別の専門教育として、主要な環境リスクである廃棄物と土壌汚染に重点を置くとともに、一般教育では環境に関する社会動向や全社方針、優秀事例の紹介などを中心に教育を進めています。また、各事業所に配置したECOサポーターへの研修を行うとともに、ECOサポーターが中心となって事業所内でのECO研修(年2回)を継続的にを行い、自事業所の課題や対策等を共有し、環境活動の改善を図っています。

さらに、グループ会社においても主要グループ会社環境推進責任者を配置し、スムーズに環境活動を展開できるよう研修会を実施しています。

今後は、研修内容の充実を図るとともに、グループ会社を含む従業員の資格取得の支援を強化していきます。また、サプライヤーへの環境情報発信を強化し、サプライチェーンを含めた環境経営への参画意識の向上を図ります。

■ 環境教育実施状況(2016年度)

分類	内容	形態	人数・回数
専門教育	廃棄物管理	監査	各事業所 年2回(延べ220回)
	土壌汚染対策	研修	754名
	環境配慮設計	研修	131名
	環境マネジメント	研修	109名
一般教育	ECOサポーター	研修	年2回(176名)
	事業所ECO研修	研修	各事業所 年2回
	新入社員総括研修	研修	303名

(2017年3月末現在)

■ 主な環境関連資格の取得状況(大和ハウス工業)

資格	保有者数(名)
eco検定	656
CASBEE戸建評価員	332
CASBEE建築評価員	286
健康住宅アドバイザー	947
エネルギー管理士	29
家庭の省エネエキスパート	23

(2017年3月末現在)

社内表彰制度～社長表彰の実施と水平展開～

当社では、2008年度から各事業所で取り組む環境活動を顕彰する「Challenge! We Build ECOコンテスト」(環境優秀事例社長表彰)を実施しています。ECOプロダクト、ECOプロセス、ECOテクノロジー、ECOコミュニケーションの各部門ごとに優れた事例を表彰し、最も顕著な成果を上げた事例を社長賞として表彰しています。2016年度は195件の応募があり、岐阜支社、横浜支社、浜松支店の事例が社長賞を受賞しました。これらの優秀事例は、社内イントラや社内報で紹介し、水平展開を進めています。



事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)

基本的な考え方

大和ハウスグループは、資材の調達や施工などを行うことで、資材の原産地や加工場で働く人々、サプライヤーとその従業員、施工現場周辺の地域社会など、サプライチェーン全体にわたり、地球環境および多様な関係者に影響を与えています。そこで、こうした負の環境影響を低減していくためには、サプライヤーとの協働が不可欠だと考え、モニタリングやトレーニング、共同開発など、各フェーズでの連携を進めています。

2015年7月には、「調達基本方針」「CSR調達ガイドライン」を制定。「調達基本方針」では当社グループがQCD(品質・コスト・納期)に加えて、社会性・環境性についても配慮した調達を進めることを定めています。また、「CSR調達ガイドライン」ではすべての1次サプライヤーを対象に、人権・労働安全・環境保全など、社会性・環境性の包括的な基準を定めています。特に、化学物質管理と木材調達に関しては、具体的なガイドラインや評価基準を定めて、継続的なモニタリングを行っています。

調達基本方針

- ①私たちは、エンドユーザーの要望に応えるためQCD(品質・コスト・納期)を追求します。
- ②私たちは、全ての取引先様に対して公平に窓口を設置し、競争原理と高い倫理観に基づいた取引を実施します。
- ③私たちは、取引に関わる個人情報や機密情報について厳格に管理・運用します。
- ④私たちは、国内外の法令を遵守し、コンプライアンスに基づいた公正な取引を実施します。
- ⑤私たちは、取引に関わる全ての人々の安全・健康に配慮します。
- ⑥私たちは、共存共栄の精神で取引先様と関わり、適切な関係を構築します。
- ⑦私たちは、環境問題を地球規模の課題であると考え、取引における環境保全への貢献と環境負荷を低減します。
- ⑧私たちは、取引による地域社会への影響を認識し、十分に配慮するよう努めます。
- ⑨私たちは、取引においてあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重するとともに、人権侵害に加担することがないよう努めます。
- ⑩私たちは、CSR調達をサプライチェーン全体へ推進します。

■ CSR調達ガイドライン(環境部分のみ抜粋)

(1) 取引先行動規範

5) 環境の保全

環境と共生し人が心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指し、「事業活動プロセス」および「商品・サービス」の両面において環境負荷の低減に努める。

(2) 企業活動ガイドライン

5-1 環境関連法令の遵守と社会からの要請への対応

国内外の環境関連法令を遵守するとともに、国際社会やステークホルダーからの要請に応えることで、環境への負荷低減と貢献に努める。

5-2 気候変動への対応

商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用にも努める。

5-3 省資源化の推進

「リデュース・リユース・リサイクル」を推進するとともに、商品のライフサイクル(生産・使用・廃棄等)に配慮して「省資源・長寿命化・資源循環」に努める。

5-4 化学物質の管理

製品に使用される化学物質の情報を取引先と共有し、かつリスクの高い物質の使用を抑制することにより、ステークホルダーの健康および自然環境への影響の少ない製品の提供を図る。

5-5 生物多様性への配慮

持続可能な木材調達を通じた森林保護を推進するとともに、周辺環境との調和に配慮した街づくりや緑化に努める。

(3) 物品ガイドライン

①化学物質管理ガイドライン

②生物多様性ガイドライン【木材調達編】

関連ページ P054 CSR調達ガイドライン
P173 生物多様性ガイドライン【木材調達編】
P180 化学物質管理ガイドライン

マネジメント

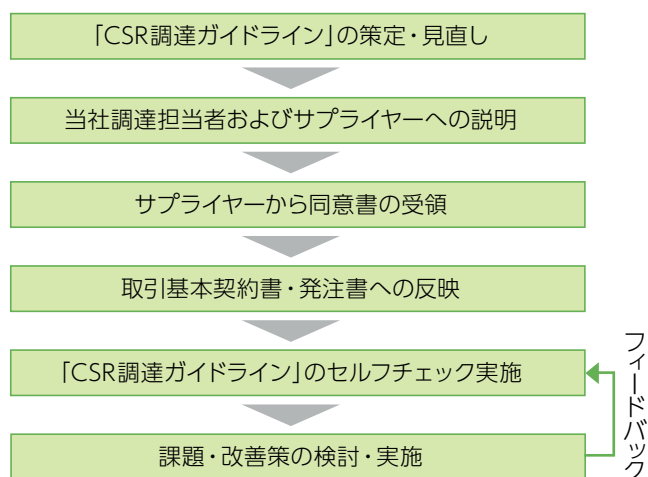
大和ハウス工業では、CSR調達ガイドラインの「取引先行動規範」において環境保全の取り組みに関する基本原則を定め、資材調達先である「トリリオン会」、生産・施工協力会社である「協力会連合会」、設備機器調達先である「設和会」という3つのサプライチェーンネットワークを通じて、環境への取り組みに関して協働しています。

サプライヤーにおける環境方針の浸透

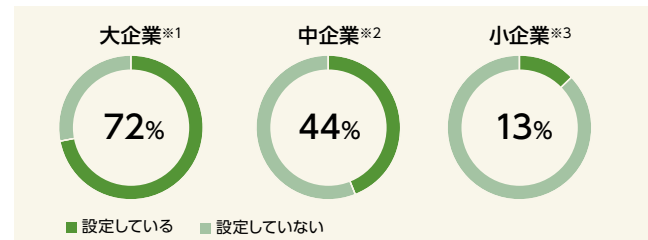
当社では、2015年度にサプライヤーに対して「CSR調達ガイドライン」の説明会を実施し、調達段階における環境負荷低減および環境リスク低減の重要性についてご理解いただきました。2016年度は、グループ会社5社(ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモスイニシア)でも、それぞれのサプライヤーに対して同様の説明会を実施。当社グループの「CSR調達ガイドライン」に対する同意書を受領しました。当社の同意書の回収率は、2017年3月現在、97.8%(4,952社)となっています。

また、サプライヤーがCSR調達ガイドラインの取り組みや進捗を確認できる仕組みとして、Webサイト上でできるセルフチェックを実施しました。なかでも環境に関しては、環境法令の遵守状況や、CO₂排出量削減目標の有無などをチェックできる内容としました。サプライヤーによるセルフチェックの内容は当社とも情報を共有し、改善を図っていきます。

今後は、各サプライヤーにおいて「CSR調達ガイドライン」に則り、環境に配慮した企業活動・製品供給を実施していただくため、具体的な基準を明確にしていくとともに、当社グループとサプライヤーが協働し、相互監査や情報共有の場を設けることにより、活動レベルの向上を図ります。



■ セルフチェック結果の一例 (CO₂排出量削減目標を設定している割合)



※1 従業員数300人以上 (n=68)
 ※2 従業員数50人以上300人未満 (n=93)
 ※3 従業員数50人未満 (n=410)

関連ページ P054 CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ

サプライチェーンモニタリング

サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、施工現場や工場での協力会社（すべての一次下請会社）に対して、廃棄物の処理などについて当社のチェックリストをもとに推進状況の把握やモニタリングを実施。問題があれば、その都度是正を行うほか再発防止のための改善活動を通じて管理体制を強化し、協力会社の従業員への教育を行っています。

また木材調達については、当社の購入する物品の中でも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社（購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部）、およびグループ会社5社が管轄するサプライヤーに対して、年1回の「木材調達調査」を実施。木材の合法性および持続可能性についてモニタリングを行うとともに、基準に満たない木材の調達先に対しては、ヒアリングや是正依頼を行っています。

さらに、化学物質については、主要な建材について化学物質使用状況報告シートを提出していただき、ガイドラインに沿った内容かどうかをチェックしています。

関連ページ P105 木材調達調査
 P118 化学物質ガイドラインの運用

サプライヤーへのトレーニング

当社では、サプライヤー組織ごとに事務局を設け、運営をサポートしています。各サプライヤーは、当社の事務局と協働で年度ごとに重点テーマとプロジェクトを選定し、環境等への取り組みを推進しています。

現在は一部のサプライヤーにとどまっていますが、調達する設備や建材の生産工場等の訪問機会を増やし、製造段階におけるエネルギー使用量や省エネルギー活動の実施状況について情報共有を行い、互いに省エネルギー活動のレベルアップを図っていきます。

	サプライヤー（組織名）	会員数	主な取り組み
調達	資材調達先（トリリオン会）	238社	工場省エネ診断、設備更新、協働省エネプロジェクト
	設備機器調達先（設和会）	146社	環境配慮技術の共同開発、技術展示会・セミナーの開催
生産	生産・施工協力会社（協力会連合会）	4,615社	生産・施工現場での改善プロジェクト、優秀事例表彰

（2017年3月末現在）

主な取り組み

設備機器調達先「設和会」との協働

設和会では、環境配慮商品・技術の普及を推進するため、当社の事業所内で商品技術展示会を開催し、会員企業182社（重複を含む）がブースを出展。東京、大阪、名古屋、福岡の4会場で、約6300人の来場者がありました。また、会員向けに当社の先進的な住宅やマンションのバス見学会を行うとともに、当事業所で設備担当の社員向けに会員各社の新しい技術や製品の説明会を行っていただいています。

今後も継続して、会員の方々と新しい環境配慮技術や商品に関する情報交換を行うとともに、展示会等を通じて普及を進めていきます。



当社社員向け製品説明会の様子



重点 テーマ

1

地球温暖化防止 (エネルギー・気候変動)

脱炭素社会の実現に向け、徹底した省

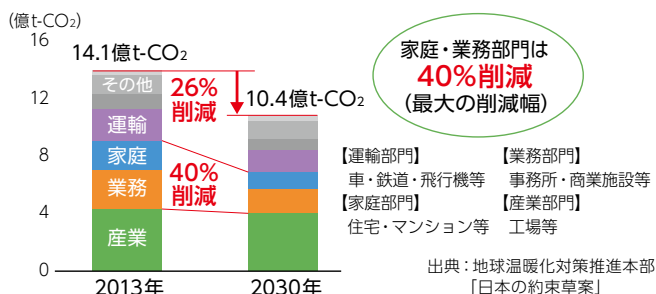
方針・考え方

社会的課題

近年、世界や日本各地で地球温暖化が要因と考えられる異常気象などが頻発しており、これらを抑えるには「世界の平均気温上昇を、産業革命以前から2℃未満に抑えるべき」との科学的見解が共有されています。

2015年12月に開催されたCOP21（気候変動枠組条約第21回締約国会議）では、この「2℃目標」が合意され、今世紀後半には人為起源の温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを目指す「パリ協定」が採択されました。これを受け、日本は2030年までに温室効果ガスの排出量を2013年度比26%削減、2050年までに同80%削減という目標を掲げました。一方、国内のCO₂排出量を部門別にみると、家庭部門・業務その他部門が全体の約4割を占め、両部門ではこの四半世紀で約7割も増加しています。そこで、2030年目標を達成するには、この両部門でそれぞれ約4割のCO₂排出量削減が求められています。

■ 日本の温室効果ガス削減目標(2030年)



当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウスグループの温室効果ガス排出量は、事業活動から排出されるスコープ1、2排出量のうち、約98%が国内での排出で、そのうちホテルや商業施設等の「業務部門」が47%を占めています。

また、住宅や建築物の建設が主な事業である大和ハウス工業のバリューチェーンにおけるCO₂排出量は、スコープ1、2の割合が約1.2%と小さく、スコープ3排出量(自社以外の間接排出)が大半を占めています。とりわけ、長期間使用される住宅や建築物の「居住・使用段階」が約6割と大きな割合となっています。

そのため、まずは当社グループの各業務施設のCO₂排出量の削減に取り組むこと、そしてそこで培ったノウハウを活かし、省CO₂型の住宅や建築物の普及を図ることで、国内の家庭・業務部門におけるCO₂排出量の削減に貢献しています。加えて既存の住宅や建築物に対しても、省エネ改修や再生可能エネルギーによる発電電力の供給などにより、CO₂排出量の削減に貢献しています。

当社グループのリスク・機会とその対応

2030年目標を達成するために、国内では「建築物省エネ法」が施行されるなど、住宅や建築物の省エネ規制が強化されるとともに、ZEH※1やZEB※2といった先導的な省エネ建物に対する優遇制度が整備されています。当社グループでは、これまで進めてきた自社施設における省エネ対策を継続・強化することで、対応コストの抑制を図るとともに、こうした取り組みを通じて蓄積してきたノウハウを活かし、お客さまへの「エネルギーゼロの住宅・建築・街づくり」の提案を強化、受注の拡大と一棟単価の向上につなげています。さらに、再生可能エネルギーによる発電事業にも参入。自社遊休地に加えて、公的セクターの遊休地活用などの提案により、再生可能エネルギーによる発電事業を拡大しています。また、中長期的には補助金等に頼らず、こうした取り組みを自立的に拡大していくことが重要と考え、環境不動産マーケットの早期確立を目指し、さまざまなグリーンビルディング認証の活用を進めるとともに、ESG投資家等との対話を進めています。

※1 ZEH: ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス

※2 ZEB: ネット・ゼロ・エネルギー・ビル

エンドレス グリーン プログラム 2018		環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”	
管理指標	2018目標	2030年(マイルストーン)	2055年(最終のゴール)
売上高あたりCO ₂ 排出量(2005年度比)	▲55%※	売上高あたりCO ₂ 排出量を2005年度比▲67%	売上高あたりCO ₂ 排出量を2005年度比▲80%
CO ₂ 排出量(再生可能エネルギー相殺後)(2005年度比)	▲35%※		
購入電力に対する再生可能エネルギー発電割合	60%※	購入電力量を上回る再生可能エネルギー発電	グループCO ₂ 排出量のネット・ゼロの実現
CO ₂ 削減貢献量	470万t-CO ₂ ※	新築建物の使用時CO ₂ 排出量のネット・ゼロ(戸建は2025年)	CO ₂ 排出ゼロの街づくりの普及

※2016年度の実績が2018年度目標を上回ったため、2018年度目標を上方修正しました。

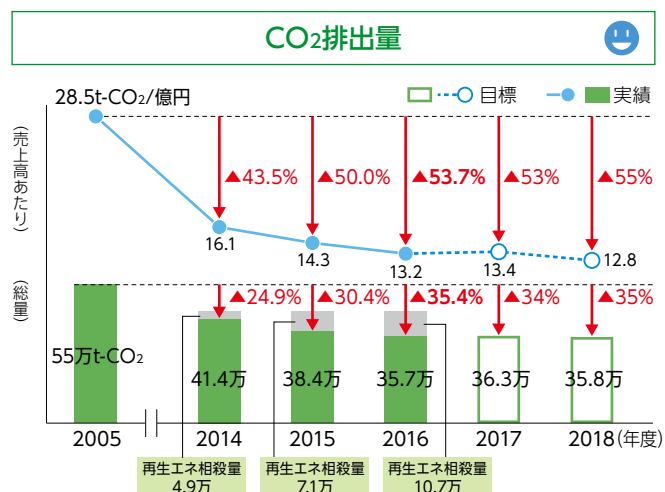
SDGsへの貢献
※詳しくはP121参照



エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用により、ライフサイクルCO₂排出量ゼロを目指します

「エンドレス グリーン プログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

😊 : 2016年度目標達成 😞 : 2016年度目標未達成(前年度より改善) 😡 : 2016年度目標未達成(前年度より悪化)

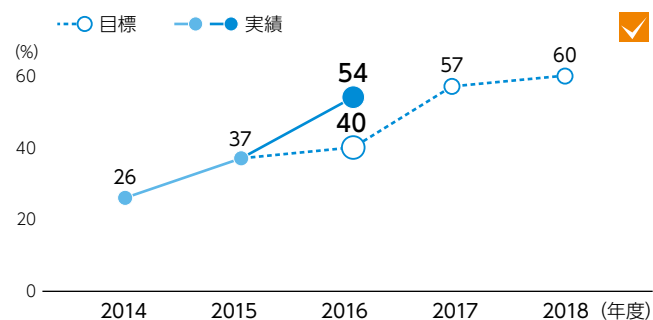


グループ全体の省エネ活動により削減目標を達成

2016年度は、各社・各部門での省エネ活動の定着により、売上高あたりCO₂排出量は、2005年度比53.7%削減し、目標を達成しました。また、再生可能エネルギー相殺後のCO₂排出量も、2005年度比35.4%削減し、目標を達成しました。グループ全体で事業が拡大するなか、新たに建設する事務所やホテル・商業施設などの自社施設は、CASBEE^{*1}A以上、BEI^{*2}0.7以下を目標として開発を進めました。また、既存施設においてはエネルギー使用量の多い施設を中心に、計画的な設備更新および運用改善を実施しています。

※1 建築環境総合性能評価システムのこと、建築物の環境性能で評価、格付けする手法。
 ※2 Building Energy Indexの略称で、国が定める建築物の省エネルギー性能を評価する指標。

購入電力量に対する再生可能エネルギー発電量の割合

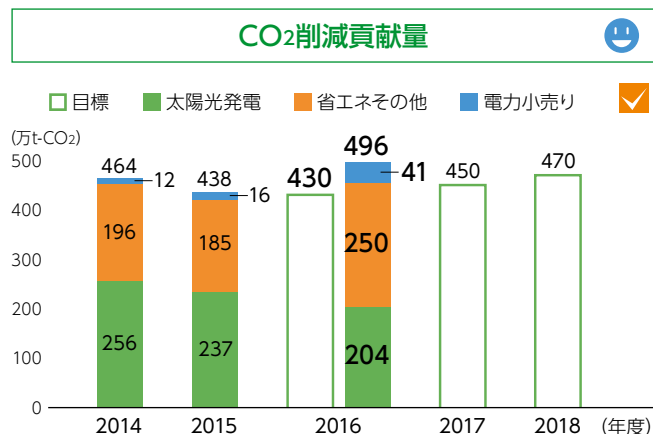


再生エネによる発電量が、購入電力量の50%以上に

2016年度は、グループ全体での購入電力量が468,075MWhと昨年度比3%増加したものの、再生可能エネルギーによる発電量も253,787MWhと大幅に増加し、購入電力量に対する再生可能エネルギー発電量の割合は54%と、目標を大きく達成しました。

2016年度は、新たに32カ所の太陽光発電所の稼働を開始、グループ全体で149カ所、発電容量192MWの発電所を稼働させています。

2018年度は事業拡大に伴い、購入電力の増加が見込まれますが、それ以上の再生可能エネルギー発電を進め、発電割合60%を目指します。



商品・サービスの提供によるCO₂削減貢献が大幅に拡大

当社グループが、住宅や建築物、省エネ・創エネソリューションを提供することにより、どれだけCO₂排出量の削減に貢献できたかを示す数値としてCO₂削減貢献量を目標に取り組みを進めています。

2016年度は、CO₂削減貢献量が過去最高となる496万t-CO₂となり前年度比で13%増加、目標を達成しました。

今後、再生可能エネルギーの固定価格買い取り制度の価格低下に伴い、太陽光発電設備の設置容量がさらに減少することが見込まれますが、省エネ建物の推進により、2018年度のCO₂削減貢献量は470万t-CO₂を目指します。



「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

1

地球温暖化防止
(エネルギー・気候変動)

調達・自社活動におけるCO₂排出量削減

考え方・方針

建設業の強みを活かし、省エネ・再生エネを推進

大和ハウスグループでは、自社活動におけるCO₂排出量の削減と再生可能エネルギーによる発電事業の推進により、脱炭素社会の実現に貢献しています。

特に、建設業で培った技術・ノウハウを活かし、新築施設では先導的な省エネ技術の導入、既存施設では徹底した運用改善と計画的な設備更新によりエネルギー使用量の削減を図るとともに、再生可能エネルギーによる発電事業を積極的に推進しています。

今後は調達段階におけるCO₂排出量にも着目し、活動を進めていきます。

CSR調達ガイドライン(「気候変動への対応」部分を抜粋)

5-2 気候変動への対応

商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用にも努める。

省エネ投資ガイドライン

当社グループでは、自社・グループ施設において計画的に省エネ活動を進めるため「省エネ投資ガイドライン」を制定。エネルギーコストの15%に相当する額の省エネ投資を実施することにより、年3%のエネルギーを削減する指針を掲げています。

マネジメント

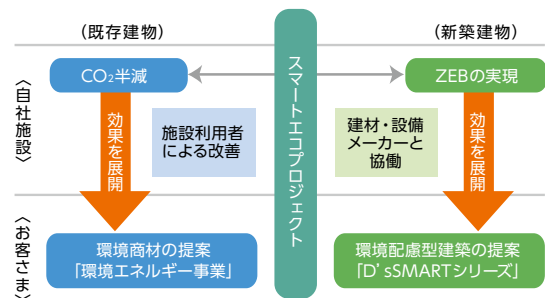
エネルギー管理体制

当社グループでは、省エネ法に基づき、エネルギー管理統括者およびエネルギー企画推進者を設置しています。幅広い事業領域をもつ大和ハウス工業では、工場やショッピングセンターといったセクター(部門)ごとにも自主的にエネルギー管理統括者および企画推進者を任命し、きめ細かなエネルギー管理を実施、施策の実効性を高めています。また、定期的開催するエネルギー企画推進者会議を通じて、課題と対策を協議し、今後の計画について共有しています。加えて、「省エネ投資ガイドライン」に基づき、エネルギーコストの15%を目安に、照明器具や空調設備の更新など、計画的な省エネ投資を実施しています。

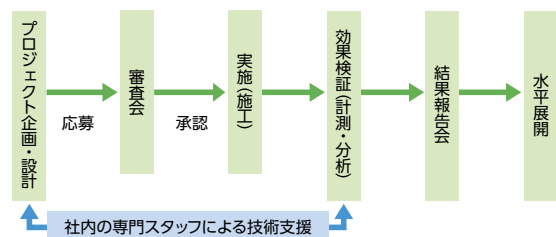
「環境経営予算」の活用による先導事例の創出

当社グループでは、自社・グループ施設に先導的な省エネ技術を導入し、実証・検証を通じて商品化や水平展開を図る「Smart-EcoProject」を進めています。これを支援する仕組みとして「環境経営予算制度」を運用。これは、公的補助金の活用に加え、先導的な環境配慮技術の導入など社内基準を満たした先導プロジェクトに対して社内予算補助を行い、プロジェクトの実施を支援する制度です。企画・設計、審査、実施、効果検証、報告、水平展開を一つのサイクルとし、社内の専門スタッフによる技術支援を通じて、成果の最大化を図っています。

■ スマートエコプロジェクト概要



■ 環境経営予算制度の運用フロー



再生可能エネルギーの導入計画

当社グループではグループ横断で、再生可能エネルギーの導入を加速させるため、DREAM*プロジェクトを立ち上げ、『風と太陽と水』をコンセプトにグループ会社を含むすべての所有地、遊休地、社内施設で「風力発電」「太陽光発電」「水力発電」の導入の可能性を検討し、2020年までの導入計画を策定しています。

現在は、定期的に進捗を管理しながら、計画に沿って着実に導入を進めています。

* D: Daiwa House Group (大和ハウスグループ)、R: Renewable (再生可能)、E: Energy (エネルギー)、A: Asset (資産)、M: Management (管理)

主な取り組み

調達段階におけるCO₂排出量削減

当社のバリューチェーンにおけるCO₂排出量の98.8%はスコープ3排出量(自社以外の間接排出)で、そのうち「購入した製品・サービス」に伴うCO₂排出量が23.1%を占めています。これは、「販売した製品の使用」に伴うCO₂排出量に次いで多いため、調達段階を非常に重要なカテゴリーと位置づけています。

そこで、当社は2015年度に「CSR調達ガイドライン」を策定、取引先に対して「気候変動への対応」について、当社と共に取り組みを進めていただくよう働きかけています。2016年度は、取引先が自社の取り組み状況をセルフチェックできる仕組みを構築し、CO₂排出量削減への取り組み状況などの把握を進めました。

今後はセルフチェックの結果を参考に、調達する製品の製造段階におけるエネルギー使用量や省エネルギー活動の実施状況について情報共有を行い、互いに省エネルギー活動のレベルアップを図ります。また、当社が提供する住宅や建築物の居住・使用段階におけるCO₂排出量削減に向けて、省エネルギー性能・断熱性能の高い設備や建材を優先的に採用する調達基準の策定等にも取り組んでいきます。

関連ページ P093 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P169 バリューチェーンのCO₂排出量

既存施設における運用改善の継続と計画的な設備更新

当社グループが所有・運営する自社施設(オフィス・商業施設・リゾート施設など)からのCO₂排出量は、全体の約6割を占めています。そこで、建物用途ごとに「省エネトップランナー事業場」を選定して集中的に省エネ施策を実施、効果を確認・検証して他事業場へ水平展開しています。現在、トップランナー事業場はオフィス2、商業施設5、リゾート施設3、生産(工場)3の計13事業場を選定しています。

2016年度は、グループ内で省エネに関する知識・ノウハウを共有するためにリゾート施設で省エネ合同部会を実施し、省エネ改修を実施した照明や空調設備を見学のうえ、意見交換を行い、知見を深めました。今後は、国が進めるベンチマーク制度などを活用し、トップランナー事業場だけでなく、エネルギーを多量に消費する施設を中心に重点的に改善を進める拠点管理を推進していきます。

なお、2016年度はエネルギーコストの約16%に相当する12.2億円の省エネ投資を進め、CO₂排出量の削減効果は1,353t-CO₂/年と推計しています。

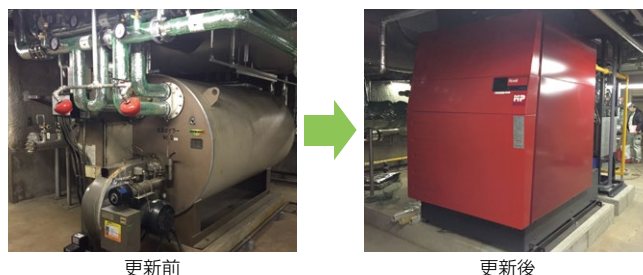
■ 省エネトップランナー事業場のCO₂削減実績

施設名	用途	基準年	CO ₂ 削減率		
			2015年度実績	2016年度目標	2016年度実績
大和ハウス大阪ビル	事務所	2005	39.0%	39.6%	37.9%
大和ハウス東京ビル		2005	29.7%	30.4%	29.7%
イースつくば		2010	14.2%	14.6%	-4.7%
BiVi福岡	商業施設	2009	26.4%	29.2%	39.7%
コムボックス光明池		2009	44.3%	44.6%	42.8%
湘南モールフィル		2007	41.8%	40.0%	42.4%
ロイヤルホームセンター西宮店		2005	43.2%	44.3%	46.8%
浜名湖ロイヤルホテル	リゾートホテル	2007	36.3%	40.2%	33.8%
伊勢志摩ロイヤルホテル		2007	37.8%	42.5%	36.9%
天橋立宮津ロイヤルホテル		2009	38.5%	40.2%	34.7%
大和ハウス工業九州工場	工場	2005	62.1%	63.0%	65.3%
大和リース関東工場		2007	60.0%	60.7%	59.3%
デザインアーク三重工場		2007	15.9%	21.3%	9.2%

公的補助金を活用し、省エネ投資を加速

当社グループでは、老朽化した設備の更新や省エネに向けた設備投資の際に、公的補助金を積極的に活用しています。毎年公募される各省庁の補助金のなかで当社グループが活用できそうなものを集約し、グループ内で周知・共有しています。2016年度はリゾート施設(大和リゾート:宮城蔵王ロイヤルホテル)において、補助金を活用し、エネルギー使用量の多いボイラー設備を高性能な設備に更新しました。これにより、エネルギー使用量を約15%削減できる予定です。

■ 宮城蔵王ロイヤルホテルのボイラー設備の更新



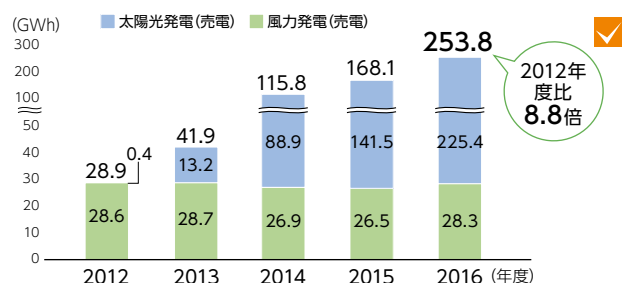
更新前

更新後

再生可能エネルギーの積極的な導入

当社グループでは、2030年までに自社活動における購入電力量に相当する再生可能エネルギーによる発電を目指し、自社施設・遊休地等への風力発電・太陽光発電システムの導入を推進しています。2016年度は、「DREAM Solar 福島伊達」(福島県)「DREAM Solar 茨城牛久」(茨城県)をはじめ、計32カ所の太陽光発電所を新たに稼働。累計149カ所で再生可能エネルギー発電設備が稼働しています。2016年度末現在、当社グループが発電事業者となる再生可能エネルギー発電設備は192MW、年間発電量は254GWhとなり、当社グループの購入電力量468GWhの54%となりました。今後は、2017年秋に初めての水力発電所(1.97MW 岐阜県)が稼働、2019年には2カ所目となる風力発電所を愛媛県西予市にて稼働させる計画です。

■ 当社グループにおける再生可能エネルギー発電量の推移



佐田岬風力発電所(大和エネルギー)



「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

1

地球温暖化防止
(エネルギー・気候変動)

商品・サービスの提供によるCO₂削減貢献

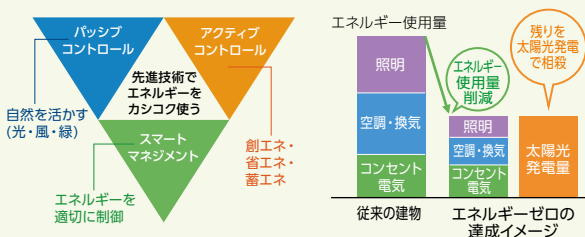
考え方・方針

エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくりを推進

大和ハウスグループでは、「エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくり」を全国へ普及させることにより、脱炭素社会の実現を目指しています。この実現に向けた取り組みは、自然の風や太陽の光などをカシコク利用することで、使用するエネルギーを最小化する一方、再生可能エネルギーの創出を行い、年間を通してエネルギー創出量と使用量を差し引きゼロにするものです。

さらに、エネルギーゼロにとどまらず、エネルギーを自給できる住宅・建築・街づくりの実現にも取り組み、新たな暮らしの価値を社会へ提供し続けていきます。

■ エネルギーゼロのコンセプト



環境配慮設計ガイドライン

商業・事業施設部門における「環境配慮設計ガイドライン」では、環境アイテムの説明や設計する際の留意点などをまとめ、設計担当者の環境配慮建物提案を支援するとともに、提案レベルの標準化を図っています。

街づくりガイドライン「未来まちづくり設計図」

まちづくりにおける考え方や方針を示す「まちづくりビジョン」に基づき、環境を含む8つの価値軸ごとに設計する際のポイントを、街づくりガイドライン「未来まちづくり設計図」として策定。地域特性に合わせて提供する価値を見極め、その価値を最大化するサステナブルな街づくりの指針としています。

関連ページ P063 事業を通じたコミュニティ発展の支援

マネジメント

(戸建住宅)環境ブランド「For Nature」を立ち上げ「For Nature」仕様の進捗を確認

大和ハウス工業の戸建住宅の主力商品である「xevoΣ(ジーヴォシグマ)」は、ZEHに対応可能な環境配慮型の商品です。当社では、

ZEHを社会に広く普及させるとともに、環境負荷ゼロを目指す姿勢を社外にも広く訴求すべく、自然環境との共生・調和をコンセプトに、環境負荷ゼロを目指す新しい戸建住宅の環境ブランド「For Nature(フォーネイチャー)」を2017年1月に立ち上げ、全国に展開しています。当ブランドの展開にあたっては、当社独自の外張り断熱通気外壁に、太陽光発電システムやエネファームなどの環境アイテムを搭載した新築戸建住宅を「For Nature」と位置づけ、全戸建住宅を対象に、この「For Nature」仕様の進捗状況を確認、拡大を図っています。



(賃貸住宅)省エネ性能をモニタリングし、開発・設計へフィードバック

当社の賃貸住宅事業では、オーナーさまと入居者双方が省エネ住宅に関心を持っていただく工夫の一つとして、「低炭素建築物認定制度」*「BELS 認証制度」の活用を進めています。

推進にあたっては、認定仕様の標準化を進めるとともに、設計上の留意点などをまとめたマニュアルを整備。物件ごとの省エネ性能を四半期ごとにモニタリングし、開発・営業・設計部門にフィードバックしています。さらに、当社グループで運営する賃貸住宅の検索サイトに、認証の有無を表示。環境性能の高い賃貸住宅を探しやすくする仕組みの構築を進めています。

※CO₂の排出抑制に資する建築物で所管行政庁が認定を行うもの

(商業・事業施設)環境配慮設計ガイドラインの運用

当社の商業・事業施設事業では、2009年に定めた「環境配慮設計ガイドライン」を運用しています。具体的には、デザインレビューの際に「環境配慮設計評価シート」を活用して、提案内容が環境配慮型建築「D's SMART シリーズ」のコンセプトに沿った設計となっているか等を確認、環境配慮に関する定量評価を行っています。これらの仕組みを運用することにより、自社施設の実証検証で培ったノウハウをお客さまの建物提案に活用しています。また、当社に加えグループ会社の大和リース、フジタにおいても同様の評価手法を適用しています。

(街づくり)街づくり設計をサポートするチェックシートを運用

当社では、「未来まちづくり設計図」で定めた、環境を含む8つの価値軸を考慮して設計されているかを確認するためのツールとして「街づくり企画支援ツール」を作成し、2016年度から試行を始めました。このツールでは、地域特性に合わせた街づくりとなっているかをセルフチェックし、設計の定量評価を行います。また、チェックした結果を蓄積することにより、過去に実施した街づくりと現在設計しているものとの比較を行い、より良い街となるよう活用しています。

主な取り組み

戸建住宅で、エネルギー自給住宅を目指しZEHを普及

当社の戸建住宅では、生活の質を向上させながら、CO₂排出量と光熱費が「0(ゼロ)」となるエネルギー自給住宅の実現を目指し、取り組みを進めています。

2014年に発売した「xevoΣ(ジーヴォシグマ)」では、より高い断熱性能を実現するため、独自の外張り断熱通気外壁を開発。業界トップクラスとなる184mmもの断熱材の充填を可能とし、太陽光発電システムを搭載することで快適な住み心地とZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)を実現しています。また、2016年度に街びらきをした「セキユレア豊田柿本」(愛知県)において、エネルギー自給住宅の実証検証に取り組んでいます。



「xevoΣ」外観

賃貸住宅で、BELS 認証の取得を推進(業界トップレベルの取得数に)

当社の賃貸住宅事業では、建物の省エネ性能向上を目的に、「BELS 認証」の取得を推進しています。2016年度は、国の誘導基準となるBELSの評価☆☆☆ (BEI^{*} ≤ 0.9) 以上に相当する物件が、全体の約3割となる1,852件となり、うち1,501件ではBELS認証を取得し、お客さまへの環境訴求を図っています。

今後は、こうした取り組みをさらに加速させるとともに、BELSの評価☆☆☆☆ (BEI^{*} ≤ 0.8) の取得にも積極的に取り組んでいきます。

※省エネルギー性能指標。設計一次エネルギー消費量 ÷ 基準一次エネルギー消費量(家電・OA機器等分を除く)



BELS 認証マーク

自社施設で培ったノウハウを活用し、ZEH 提案を加速

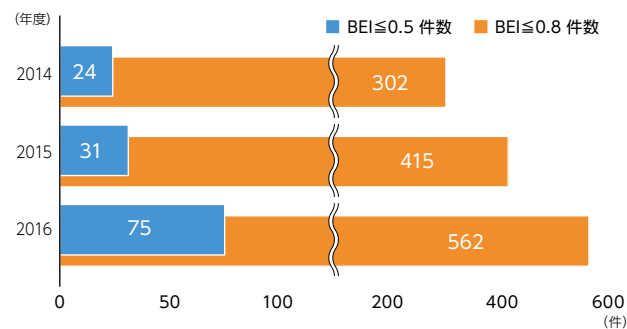
当社では、「先端技術でエネルギーをカシコク使う」をコンセプトに、「Smart-EcoProject」を推進。自社施設での実証検証をふまえ、多様な用途の建物で環境配慮技術をパッケージ化した「D's SMART シリーズ」を発売・展開し、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の普及を進めています。2011年度に、「D's SMART OFFICE(事務所)」を発売したことを契機に、STORE(店舗)・FACTORY(工場)・LOGISTICS(物流施設)・SILVER(介護施設)・MEDICAL(医療施設)の6用途を開発。2016年度は、「大型物販店舗におけるZEH化推進」が省エネ大賞を受賞、ZEH仕様建物(ZEH Ready, Nearly ZEH含む)も75件(47棟)^{*}と件数を伸ばしています。今後は、こうした取り組みの中で得られた知見を活かし、ZEH技術のさらなる進化や新たな技術開発にも注力して、ZEHを進化させたエネルギー自給建物を社会へ提供していきます。

※用途別カウントでは75件、棟数カウントでは47棟



河西工業株式会社 技術新棟

■ ZEH^{※1}仕様および誘導基準^{※2}の設計件数 ※ 複合用途建物は用途別にカウント



※1 BEI ≤ 0.5の物件は、ZEH Ready, Nearly ZEHを含む広義のZEH

※2 BEI ≤ 0.8の物件は、建築物省エネ法で適用される誘導基準

街づくりにおいて、進化したZETの普及を拡大

当社グループでは、2013年に日本初となるZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)を実現した後、全国に3つ^{*}のZETを創出しました。自然を活かすパッシブデザインや省エネ設計による大幅なコスト削減、住民で共有する街の太陽光発電所の収益による住民サービスの提供など、エネルギーがゼロになるだけでなく、街の新たな価値創造にも取り組んでいます。2015年10月に策定した、まちづくりビジョン『まちの価値を、未来へ』にもとづき、サステナブルな街づくりを目指し、「進化したZET」への取り組みを進めています。

これらの取り組みが評価され、第26回地球環境大賞にて、「国土交通大臣賞」を受賞しました。

※ 三重県桑名市66戸(2014年)、愛知県豊田市21戸(2015年)、富山県富山市21戸(2016年)

関連ページ P148 外部からの評価

行政・外部団体との協働

当社グループでは、経済産業省の「スマートハウス・ビル標準・事業促進検討会」や「スマートウェルネスコミュニティ協議会」に参加し、これからの住宅・建築・街づくりで配慮すべき環境を含むさまざまな取り組みについて、国の法規制や政策立案等へ意見や提案、フィードバックを行っています。

グリーンビルディング認証の取得推進

当社グループでは、グリーンビルディング認証の取得を推進しています。昨年度は、一定以上の省エネが要件となる長期優良住宅や、低炭素建物認定、省エネグレードを星の数で表示するBELS認証の取得を進めました。また、2017年3月に大和ハウス東京ビルにおいて、米国グリーンビルディング協会が開発、運用を行うLEED認証で最高位となるプラチナ認証を取得しました。

■ グリーンビルディング認証の取得状況(2016年度)

長期優良住宅	7,530件(戸建住宅)
低炭素建物認定	1,877件
BELS 認証	2,045件
LEED 認証	プラチナ認証:1件(当社東京本社ビル)



地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)

Topics

事例 戸建住宅間の「電力融通」を導入したスマートコミュニティ「セキュア豊田柿本」(愛知県)

大和ハウス工業のスマートコミュニティ「セキュア豊田柿本」は、中部エリア初となる戸建住宅間の「電力融通」を導入しました。また、全戸に太陽光発電システムと家庭用リチウムイオン蓄電池(6.2kWh)を組み合わせたハイブリッドシステム^{※1}やHEMS(ホーム・エネルギー・マネジメント・システム)^{※2}を導入するとともに、まち全体のエネルギーの見える化システム「SMA×ECO クラウド」や調整池の上部に太陽光発電システムを導入することで、ZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)を実現します。

さらに、大容量の太陽光発電システムと家庭用リチウムイオン蓄電池、床下熱交換システム、高断熱仕様などを採用した「エネルギー自給モデルハウス」を1年間一般公開し、住宅性能や設備仕様に加え、エネルギー自給住宅の実証検証を進めています。



セキュア豊田柿本

※1 太陽光発電システムと蓄電池のパワーコンディショナーを一体化し、平常時も停電時も電力を安定供給するシステム。ハイブリッドパワーコンディショナーとリチウムイオン蓄電池ユニットはエリーパワー株式会社製

※2 ICT 技術の活用により、人に代わって住宅のエネルギー管理などを支援するシステムのこと

事例 リフォーム事業向け「ecoナビゲーター」の開発

省エネリフォームをお客さまに提案する際は、改修後の光熱費シミュレーションを実施し、改修前の光熱費と比較して効果の確認ができることが重要となります。2016年度、この提案レベルを向上させるために、光熱費シミュレーションシステム「ecoナビゲーター」をリフォーム部門向けに新たに開発しました。「ecoナビゲーター」は、すでに戸建住宅の新築提案時に活用、評価いただいており、リフォーム向けにシミュレーション内容を大幅に改善・改良しました。特に、改修の対象設備を拡充し、既存住宅の情報の入力項目を増やして断熱改修と高効率設備導入の効果を合わせて試算できることにより、提案力の強化を図りました。

今後は、「ecoナビゲーター」を、点検時などで活用し、当社の既顧客へのリレーション強化を図るとともに、他社の住宅にお住まいの方への提案を強化し、既存住宅の長寿命化と流通の拡大に向けて取り組んでいきます。



ecoナビゲーター画面

事例 独自技術を導入し、浜松市初となるZEBを実現(静岡県)

サンショウ株式会社新社屋は、快適な室内環境を保ちながら大幅な省エネを実現するZEBの事務所です。この建物は、当社最先端の技術を含め20点以上もの環境アイテムを採用することで、静岡県浜松市で初のZEBを実現し、静岡県建築物環境配慮制度CASBEE静岡でSランク(自己評価)となりました。

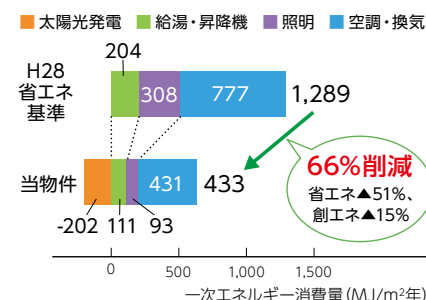
光屈折ガラススクリーンと太陽光追追尾式自動回転ルーバーによる日射制御装置を建物正面に設け、独創的な外観の事務所ビルとなっています。サッシ外側に設置した光屈折ガラススクリーンは、必要量の自然採光を天井面に取り込み、照明電力を削減する当社オリジナル技術です(特許出願中)。

また、南海地震が予想される中、コストを抑えながら制振機能を耐震構造に付加しています。加えて、リチウムイオン蓄電池や太陽光発電システム、地下に雨水調整池を設けゲリラ豪雨による洪水の抑制など、多方面からBCP(事業継続計画)にも配慮しています。



サンショウ株式会社 新社屋

エネルギーの削減効果



Topics

事例 大和ハウス東京ビルでLEED プラチナ認証を取得(東京都)

当社は、LEED® 認証におけるノウハウの蓄積と今後の世界的なニーズに対応するため、2017年3月、「大和ハウス東京ビル」において「LEED-EBOM(リード・イーボム)既存建物認証」の最高ランクであるプラチナ認証を取得しました。

認証にあたっては、20時退社の徹底やトイレ洗浄水に厨房排水を利用する節水対策などが、特に高く評価されました。また、公共交通機関への近接性やヒートアイランド現象対策などの観点から立地条件・敷地利用を評価する「敷地選定」や、持続可能な建築資材の使用と廃棄物削減を促進する「材料と資源」、より良い室内空気質や日射を確保する「室内環境」などの各評価項目においても、国際的なサステナブル基準に適合した運用管理を行っていることが評価されました。

※米国グリーンビルディング協会が開発した国際的な建築物環境性能評価システム。なかでもLEED-EBOM認証(既存建物)は、既存ビルの運用・管理を評価・認証します。



大和ハウス東京ビル



LEED 認証の盾

事例 東日本大震災後の未利用地を有効活用

東日本大震災後、未利用地となったキャンプ場の跡地を有効利用する事業として、福島県いわき市に太陽光発電所「DREAM Solar 三大明神ハンモックガーデンⅠ・Ⅱ・Ⅲ」(4.0MW)を2016年11月に着工しました。「建設地の自然豊かな景色を損なわない」をコンセプトとして、自然環境と共存できる太陽光発電所を目指し、2018年1月(予定)の売電開始を計画しています。

当社グループでは、「風と太陽と水」をテーマに自社未利用地の活用をはじめ、自治体や各企業が保有する未利用地なども活用した再生可能エネルギー事業を推進し、2018年度までに合計252MWの再生可能エネルギーによる発電事業の展開を進めます。



未利用キャンプ跡地へ太陽光発電システムを施工する様子

事例 医療施設向け放射冷暖房システムの開発・導入

大和ハウスグループのフジタでは、気流を感じさせない空調システムとして、天井面を利用した放射冷暖房システムを開発しました。本システムは、一般的なエアコンと併せて、天井面を加温・冷却するシステムです。温度・除湿に加えて気流の有無に対する入院患者の要望に応えることが可能で、気流を快適と感じる方や不快と感じる方など、さまざまな方が長期間滞在する医療施設に適したシステムです。

2014年に医療施設の病室に試験導入を行い、快適性や省エネ性能などの検証を進めました。その結果、気流のない環境を実現でき、空調の年間消費電力量も従来に比べ、5~10%削減できることが確認できました。今後は、病室以外にも本システムの適用範囲を広げ普及を進めるとともに、さらなる省エネ性能の向上を目指し、開発を進めます。



放射冷暖房システム イメージ図(夏)

コラム

気候変動の適応策

～施工現場における熱中症対策の実施(当社安全管理部・協力会連合会)～

近年、地球温暖化の影響等で猛暑日が増加し、熱中症リスクが高まっています。特に屋外での作業を伴う施工現場では、気候変動への適応策として熱中症対策が非常に重要です。

そこで当社と協力会連合会では、施工現場内に日射を避けられる休憩場所の設置や水分等の常備、熱中症予防教育などを実施。2016年度は新たに、環境センサー「WEATHERY(ウェザリー)」をメーカーと共同開発しました。この環境センサーには、3つのセンサー(温湿度・風速・人感)が内蔵され、基準値を超える温湿度や風速を検知すると、表示灯と音声で警告すると同時に管理者へメールで通知。現場にいらなくても状況を把握でき、熱中症や強風などへの対策を早期に行い、未然防止に努めます。2017年5月15日現在、113カ所の建設現場で設置しており、今後も普及を推進します。



環境センサー「WEATHERY」



重点 テーマ

2

自然環境との調和 (生物多様性保全)

自然資本の保全・向上に向け、材料調達

方針・考え方

社会的課題

2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、私たちの暮らしが空気や食料をはじめとするさまざまな自然の恵み(生態系サービス)に支えられており、これらを将来にわたって持続的に得るには、それを生み出す森や海などの生態系保全が重要であることが再認識されました。しかし、国内の生物多様性の状態は依然として悪化傾向^{*1}にあり、開発等の人間活動等がこの要因となっています。

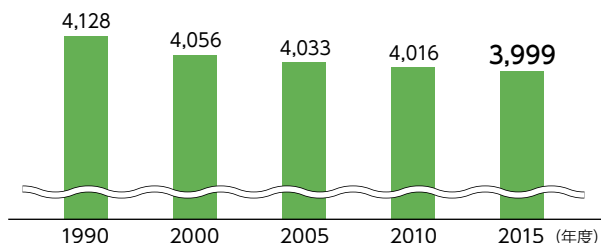
また世界では、陸地の約31%を森林が占め、面積は約40億haに及ぶものの、森林は減少し続けています^{*2}。森林の減少や劣化は、地球温暖化や生物多様性の損失に深刻な影響を与えるため、持続可能な森林経営の実現が必要となり、これを阻害する要因の一つである違法伐採をなくすることが重要です。

※1 出典:環境省「生物多様性及び生態系サービスの総合評価」(JBO2)

※2 出典:森林・林業白書平成28年版

■ 世界の森林面積の変化

(単位:百万ha)



出典:国際連合食糧農業機関(FAO)「世界森林資源評価(FRA)2015」

当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウスグループが一年間に手がける開発事業は、約1,000千m²に及び、自然環境への影響は少なくありません。そうした開発事業においては、事前に当該敷地の自然環境のポテンシャルを把

握し、その損失を最小限に留めながら事業化することを徹底しています。また、住宅や建築物の建設に付帯した外構計画では、地域の在来種等を中心とした緑化整備により、地域の生態系ネットワークの形成に大きく貢献しています。

一方、住宅や建築物の構造材や内装材には多くの木材が使用され、当社グループが一年間に使用する木材は約292千m³、その原産国は世界各国に及びます。サプライチェーンを通じて、合法性・持続可能性に配慮した木材の使用を促すことで、世界的な森林破壊の抑制に貢献しています。

当社グループのリスク・機会とその対応

開発事業に伴い、その地域の生態系に損失等が生じた場合、事業機会の損失や生態系を回復させるための費用負担が発生する可能性があります。また長期的には、当社グループが扱う資材の一つである木材の調達において、合法性や持続可能性に配慮した木材の需要が拡大、そうした木材の調達が困難となり調達費用が増加することが懸念されます。

そこで大和ハウス工業では、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】を運用。一定規模以上の開発において「(開発)自主基準適合率」を管理指標の一つに設定し、当ガイドラインに適合しているかを確認しています。また、木材調達では同【木材調達編】を策定。運用範囲をグループに拡大し、環境NGOと連携して木材評価基準を随時改定するなど、リスク管理を図っています。

一方、住宅購入者や施設の建築主が、今まで以上に自然環境との調和や生物多様性保全に価値を見出すようになりつつあります。そのため、ニーズに対応した住宅や建築物の付加価値が高まり、環境緑化事業等の拡大も期待できます。そこで当社グループでは、自然環境と調和した住まいや施設、街づくりを積極的に推進、生物多様性に配慮するとともに、緑を維持・保全する仕組みづくりに取り組んでいます。これらにより、街の魅力や資産価値向上を図り、良質なコミュニティの形成にも寄与しています。

エンドレス グリーン プログラム 2018		環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”	
管理指標	2018目標	2030年(マイルストーン)	2055年(最終のゴール)
調達木材におけるCランク木材比率	0%	住宅・建築物の建材において木材調達による森林破壊ゼロ	全事業において材料調達による森林破壊ゼロ
緑被面積	910千㎡	緑被面積の拡大	緑のノーネットロス (緑の喪失≦緑の創出)
生物多様性自主基準適合率(開発)	100%	緑の喪失量の把握	

SDGsへの貢献

※詳しくはP121参照



による森林破壊ゼロの実現と緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロスを目指します

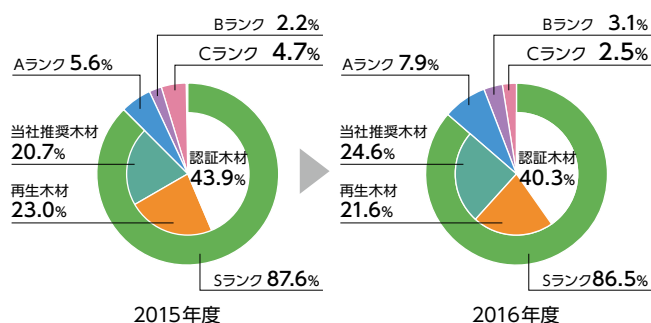
「エンドレス グリーン プログラム2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2016年度目標達成 🟡: 2016年度目標未達成(前年度より改善) 🔴: 2016年度目標未達成(前年度より悪化)

調達木材におけるCランク木材比率



■ 調達木材の評価結果



持続可能性に課題のあるCランク木材が2.5%に減少

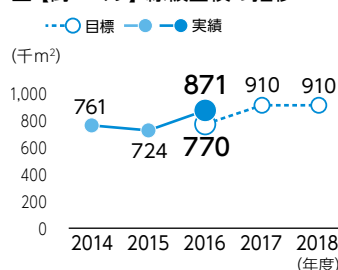
2016年度は、「CSR調達ガイドライン」を通じて、取引先と調達基準の共有を行い、Sランク木材比率の向上とCランク木材の改善を進めてきました。

こうした取り組みの結果、2016年度はSランク評価木材が87.6%から86.5%と前年度からほぼ横ばいであったものの、Cランク木材は4.7%から2.5%に減少しました。今後も改善活動を進め、2018年度にはCランク木材比率0%の実現を目指します。

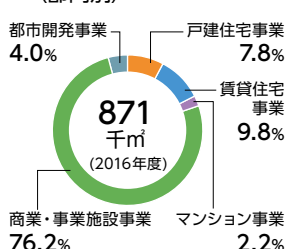
緑被面積



■ 【街づくり】緑被面積の推移



■ 【街づくり】緑被面積の内訳 (部門別)



年間の緑被面積は、東京ドーム18個分となる871千m²となり、目標を達成

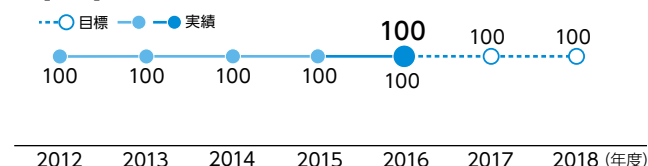
2015年度は、前年までの大幅な伸びの反動もあり、前年度比4.9%減の724千m²となりましたが、2016年度は建物用途ごとに緑被率の目標を定めて緑化を推進、大型物件が増加したこともあり、前年度比20%増となる871千m²となりました。

2018年度は、2015年度比約25%増となる910千m²を目指すとともに、緑の質の向上にも取り組んでいきます。

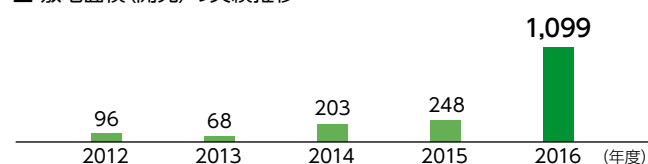
生物多様性自主基準適合率(開発)



■ 【開発】生物多様性自主基準適合率の推移



■ 敷地面積(開発)の実績推移



大型開発案件の生物多様性自主基準への適合を維持・継続

2016年度は、開発部門において敷地面積(開発)が、1,099千m²と大幅に拡大したものの、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づく自主基準適合率*は2012年から継続して100%となりました。今後も適合維持を継続していきます。

*大規模開発事業を対象に当社が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上を自主基準適合としています。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。



「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

2

自然環境との調和
(生物多様性保全)

調達・自社活動における生物多様性保全

考え方・方針

生態系に配慮した資源の利用

大和ハウスグループの事業活動は、多くの自然資本に依存しており、特に調達活動では世界各地の自然環境や生物多様性に大きな影響を与えています。なかでも、当社グループが特に影響を与えている自然資本は木材です。そこで木材を調達する際には、伐採地の状況をふまえて合法性・持続可能性に配慮した調達活動を行う必要があると認識し、“森林破壊ゼロ”を目指し、生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用拡大と、認証木材・再生木材の採用推進に取り組んでいます。

また自社活動においても、自社施設内にある調整池で生態系調査を実施するなど、生物多様性保全の取り組みを行っています。

生物多様性ガイドライン【木材調達編】(一部抜粋)

- ①認証木材
各種機関から認証を受けた木材を調達します
- ②再生木材
建設廃材のリサイクル木材を調達します
- ③当社推奨木材
認証木材、再生木材に該当しない木材のうち、合法性(3項目)と持続可能性(8項目)を確認し、一定レベル以上と判断された木材を調達します

関連ページ ▶ P054 CSR調達ガイドライン
P173 生物多様性ガイドライン【木材調達編】全文

マネジメント

部門横断型のCSR調達部会を運営

2010年、生物多様性ガイドライン【木材調達編】の制定を機に当社グループの購買・開発・施工・CSR・環境部門などによる部門横断型のCSR調達部会を発足。各社で事業所の購買・施工担当者とCSR調達の実施について連携する体制を構築し、ガイドラインに則った調達を推進、PDCAサイクルを回し改善に取り組んでいます。

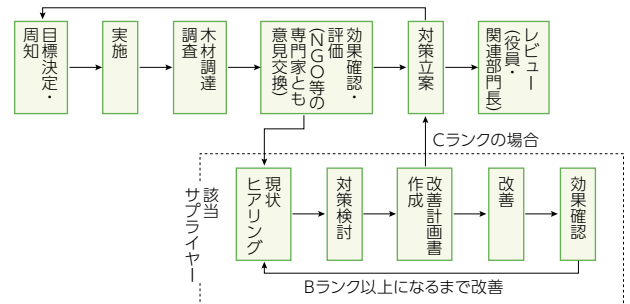
取引先を対象とした木材調達調査の実施

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用にあたり、2011年より年一回、木材調達調査を実施しています。これは、取引先に対して前年度に調達した木材の合法性・持続可能性についての調査を要請するもので、調査結果をもとに4段階で評価、Cランク木

材の供給元である取引先に改善を要請しています。調査結果については、社外へ公開するとともに、協働先の環境NGO等のステークホルダーへ報告を行い、専門的な見地から指導・助言をいただいています。

※ 調査対象木材：構造材、栈木、下地材、合板、床材

■ 木材調達調査のフロー



調査結果を木材調達評価基準で評価

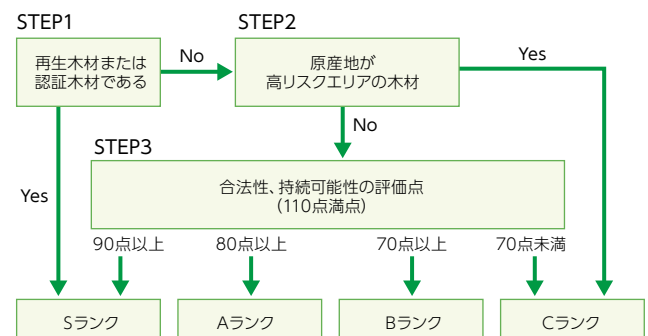
当社グループでは、木材調達調査の結果をもとに木材調達評価基準に基づいて、調達した木材をS・A・B・Cの4段階で評価しています。まず、再生木材・認証木材^{※1}はSランクと評価。次に、木材の原産地が高リスクエリア^{※2}である場合はCランクに評価。高リスクエリアではない場合は、合法性と持続可能性に関する評価を行い、評価点が110点満点中、90点以上の木材をSランク、80点以上をAランク、70点以上をBランク、70点未満をCランクと評価しています。なお、この評価基準は環境NGO等の専門家と意見交換を行い、適宜改定を実施しています。

また、各国のリスク(法令遵守・生物多様性・人権等)については、森林認証機関のFSCが運営するリスク評価ツール「Global Forest Registry」を活用し、状況を把握しています。

※1 3機関(FSC・PEFC・SGEC)の認証のみSランク評価

※2 合法性、持続可能性に問題があり、その根拠が明確でステークホルダーからの関心が高いエリア

■ 調査結果の評価フロー



主な取り組み

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用拡大

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に則り、戸建・賃貸住宅、分譲マンション、商業・事業施設等の各事業で使用使用する木質建材について、持続可能な木材調達に努めています。2013年度からは、一部のグループ会社で調達している木材の実態調査に着手。2014年度から、その結果を公開するとともに、実施会社の拡大を図っています。

また、事務所等で使用する紙については、2008年度より用紙購入基準「森林育成紙TM」※を導入、全グループ会社で持続可能な調達に努めています。

※ 森林認証制度の認証を受けた紙など、当社独自で策定した環境基準をクリアした紙の総称

■ 「木材調達調査」実施会社の拡大

2010～2013年度	1社 大和ハウス工業
2014年度	3社 大和ハウス工業、ロイヤルホームセンター、デザインアーク
2015年度～	6社 大和ハウス工業、ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモスイニシア(サンプル調査のみ)

Cランク木材比率の低減

2016年度の調査では前年度と同様、当社グループの住宅・賃貸住宅商品(集中購買品)や一般建築物(分散購買品)で使用した、主要な部位に使用される木材(構造材・栈木材・下地面材・仕上げ材)について調査を行いました。

その結果、2016年度は認証木材・再生木材を含むSランク評価の木材比率が86.5%(前年度87.6%)となり、高いレベルを維持しています。一方、Cランク評価の木材は2.5%(前年度4.7%)と減少しました。これは、昨年度の調査結果でCランク評価となった木材の取引先に対し、低リスクエリアからの調達に向けての改善を要請し、切り替えを進めてきた成果です。

今後も継続して、グループ会社横断のCSR調達部会で各社の結果や課題を共有し、再生木材、認証木材の採用を推進するとともに、Cランク木材の供給先へヒアリングを行うなど、改善に向けた取り組みを実施していきます。

事業場での生物多様性保全の取り組み

大和ハウス工業三重工場では、工場の敷地内にある調整池(約6,000㎡)に準絶滅危惧種であるイシガイの生息が確認されたため、この保護を目的とした活動を2012年から継続的に行っています。これまでに「池干し」、「魚道」の設置、「生物多様性調査報告書」の発行などの活動を行っています。

2016年度は、初めて地域住民の方々に参加いただき、2回目の池干しを実施。NPOなどの協力講師をお招きし、小学生を含む約100名の参加者と一緒に魚介類の採取・仕分けを行い、実際に

採取したいきもので勉強会も実施しました。

こうした取り組みにより、行政や外部環境団体、個人とのネットワークを拡充するとともに、今後も多くの方々と一緒にこの活動を継続していきます。



実施報告書(一部抜粋)調査結果や実施状況などを掲載

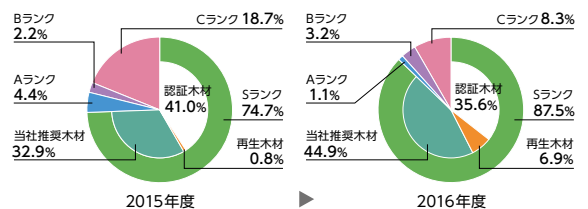
Topics

木材調達調査を実施したグループ会社の声(大和リース)

当社グループの大和リースでは、2015年度より木材調達調査を実施しています。2015年度の実績は、リスクの低いSランクとAランクあわせて79%でしたが、リスクの高いCランク木材も19%あり、なかでも下地面材については34%がCランク木材となっていました。そのため、Cランク木材を調達している取引先と共に、木材調達先を低リスクエリアに変更するなどの改善に取り組み、2016年度は、下地面材におけるCランク木材の割合は15%と前年度の半分以下になりました。また、全体におけるCランク木材の割合も8.3%まで減少しました。

これからも取引先と協力し、Cランク木材比率0%を目指して、取り組みを進めていきます。

■ 調達木材の評価結果(大和リース)



大和リース株式会社
購買部 課長
山下 孝弘





「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

2

自然環境との調和
(生物多様性保全)

商品・サービスにおける生物多様性保全

考え方・方針

人と自然が共創する街づくりの提案

大和ハウスグループでは、緑豊かな街づくりの創出を通じて自然資本とそれらが生み出す生態系サービスの保全・回復に努めるとともに、人々の暮らし方や仕事のスタイルを自然と共生するものに変えていくことを目指しています。こうした考え方のもと、緑の喪失面積以上に緑の創出面積を増やす“緑のノー・ネット・ロス”を実現し、事業を通じて自然環境との調和、緑豊かな街づくりを推進します。

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

大和ハウス工業では、大規模な団地開発や市街地での住宅・建築物の建設において、生物多様性への影響を最小限としつつ、豊かな生態系ネットワークの創出に貢献することが重要と考え、6つの配慮項目をガイドラインとして定め、取り組みを推進しています。

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

1. 自然環境のポテンシャルの把握
2. 緑の保全・創出
3. 野生小動物の生息・生育環境への配慮
4. 生態系ネットワーク形成のための配慮
5. 工事中の影響の低減
6. 維持管理面における配慮

関連ページ ▶ P173 生物多様性ガイドライン

「植栽デザインガイドライン」の運用

当社の分譲マンション事業では、外部有識者に監修いただき2014年より「植栽デザインガイドライン」を運用しています。当ガイドラインでは、緑化デザインコンセプトや樹種の選定、植栽の管理・メンテナンスについて体系的にまとめ、設計する際に活用しています。

主な取り組み

植栽に関する標準化を行い、緑化を推進

当社グループは、「緑が、街を変えていく。」をテーマに開発・請負案件での緑化を推進し、緑地の創出面積を拡大、緑豊かな街づくりを推進しています。具体的には、緑の量を増やすことに加え質の向上を図り、当社グループが創出した緑地をエコロジカルネットワークとして、生態系をつないでいくことを目指しています。

2016年度は住宅事業において、より質の高い植栽提案をお客さまへご提供するため、社内の推進体制の見直しや、植栽提案ツールの整備を行いました。特に提案ツールについては、造園・エクステリアの考え方をまとめた「いえにわdesign」、代表的な庭木の特徴や性質をまとめた「庭木リスト」、植栽のコーディネート手法をまとめた「植栽コード」の3つのツールを整備し、外構・植栽提案の改善を進めました。

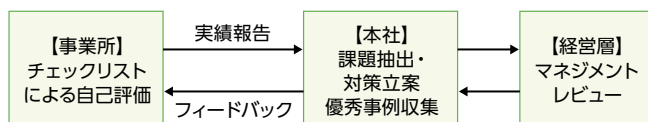
今後は、住宅事業においてさまざまなツールを活用してお客さまへ質の高い緑の提案を進めるとともに、賃貸住宅事業、商業・事業施設事業、グループ会社など他部門においても取り組みを進め、生態系に配慮した事業展開を推進します。

マネジメント

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】の運用

当社では、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】にもとづき、分譲住宅や賃貸住宅、分譲マンション、3,000㎡以上の開発案件については、6つの配慮項目に関して具体的にに取り組むべき事項をまとめた独自のチェックリストを活用し、物件ごとに提案内容を定量的に評価し、自主基準への適合に努めています。また、同チェックリストによる評価が一定以上の物件を中心に、事例紹介などを通じて水平展開を図っています。

■「生物多様性チェックリスト」の運用フロー



環境緑化事業の推進

当社グループの大和リースでは、「緑が、街を変えていく。」をテーマに、独自の環境緑化事業「ECOLOGREEN(エコログリーン)」を展開し、「壁面緑化」「屋上緑化」「外構緑化」「室内緑化」など、総合的な緑化をご提案しています。人が多く集まる施設(当社グループの商業施設など)を中心に緑化を拡大。緑のある暮らし、緑豊かな空間の創出に努めています。こうした取り組みの結果、2016年度の大和リースの緑化面積は前年度30%増の41.3千㎡となりました。

また、室内緑化への新たな展開として、オフィス空間を科学的に検証し、音や香り、色彩といった五感の環境を整えることで、植物が持つリラックス効果を最大限に発揮する空間を「VERDENIA(ヴェルデニア)」と名づけ、「植物と五感に寄り添うオフィス空間」の提案を始めています。オフィスに植物を取り入れた「リラックス&コミュニティ」を創造し、企業の働き方改革にも対応していきます。



Bivi千里山



VERDENIA(ヴェルデニア)

継続したモニタリング調査の実施

当社では、生物多様性保全において、開発時だけでなく開発後も継続した環境調査が重要と考えています。特に貴重種が確認された地域では、行政などとも連携した調査を継続的に実施しています。

案件	業態	事業開始年度	場所	面積	周辺環境	活動／報告書の状況
多摩ニュータウン	開発	2009	東京都八王子市	322,102 m ²	丘陵を開発した住宅地域	開発後、継続してモニタリングを実施するとともに、調査結果のリストを作成(非公開)
北摂三田第二テクノパーク地区	開発	2010	兵庫県三田市	971,289 m ²	産業団地(事業区域内の湿原)	開発後、継続してモニタリングを実施するとともに、2013年度以降は三田市に移管(調査は継続実施)
電子機器組立工場新築工事	請負	2016	神奈川県藤沢市	4,003 m ²	工業地域	調査結果報告を藤沢市が作成(非公開)

Topics

事例 第15回 屋上・壁面・特殊緑化技術コンクールで「国土交通大臣賞」を受賞

当社グループのフジタが施工した「コープ共済プラザ」は、東京都渋谷区の明治通り沿いに位置する中規模のオフィスビルです。8階建ての各フロアの東西面に設けられたバルコニーには、8種類の常緑のつる植物が植栽され、階ごとに吊るされた金属製の「鎖樋」を登はんしながら、1,800m²もの大規模壁面を緑化しています。計画と施工に際しては、お客さまや設計会社、協力会社とともに植栽試験や生育観測を実施しながら、8種類の植物種それぞれの生育特性に応じた配植を行うことで、植栽から半年で計画どおりの豊かな緑量と開花が実現できました。また、これらの建築と自

然環境を融合させた取り組みが高く評価され、公益財団法人都市緑化機構が主催する第15回屋上・壁面・特殊緑化技術コンクールで「壁面・特殊緑化部門 国土交通大臣賞」を受賞しました。今後もモニタリングを継続し、得たノウハウを活かして全国に展開していきます。



日射しの緩和やメンテナンス時の転落防止などの効果も



9か月間の実証実験により適正な間隔や植物の特性を調査

事例 「一団地認定を活用した賃貸住宅事業」による緑の保全・創出の取り組み

従来、収益物件である賃貸住宅では、緑地よりも駐車場の確保等が優先され、緑地の割合が少ない傾向にあります。そこで当社では、将来に渡って敷地が分割される心配のない一団地認定を活用することで敷地の一体的な開発・施工・管理・運営が可能となりました。そのため、当社が敷地全体の緑化計画を策定することが可能となり、初期投資を抑えつつ、豊かな緑を創出しました。具体的には、埼玉県越谷市に建設した「ロイジエントパークス レイクタウン」で、敷地内に多くの緑を配置し、散水設備や常駐管理人によるメンテナンスを行いながら収益向上を図っています。

「ロイジエントパークス レイクタウン」は、敷地面積17,007.64m²に306世帯(3階建て賃貸住宅 18棟)が暮らす街で、敷地に占める緑地の割合はおおよそ2割となります。緑地には、地域種を中心に88種、300本(中高木のみ)を植栽し、地域環境と調和した街づくりを実施。今後は、専門家にアドバイスをいただき、雑木林のような雰囲気をつくっていき、本物件は資産価値を高めることができ、建物完成前に完売する人気物件となりました。今後もこうした新たな取り組みに挑戦し、全国に緑を増やしていきます。



「ロイジエントパークス レイクタウン」エントランス



「ロイジエントパークス レイクタウン」敷地内の様子



重点 テーマ

3

資源保護(長寿命化・
廃棄物削減・水資源保護)

資源循環型社会の実現に向け、住宅・建

方針・考え方

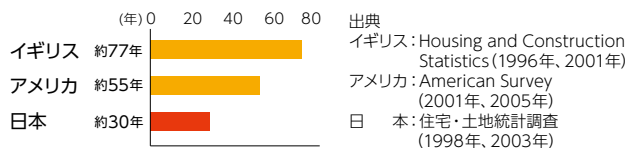
社会的課題

世界人口の増加、新興国の経済成長に伴い、世界の天然資源の利用量は著しく増加しており、資源の枯渇と廃棄物による環境への影響が深刻化しています。2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」でも、「2030年までに廃棄物の発生を大幅に削減する」ことが掲げられており、ヨーロッパを中心に、製品や部品等の価値を再生・再利用し続ける「サーキュラーエコノミー」という概念への関心も高まっています。

また国内では、各種リサイクル法の整備が進み、循環型社会実現に向けた基盤が整いつつある一方、住宅や建築物においては、高度成長期からスクラップ&ビルド型の構造が続いています。例えば、日本の住宅の平均寿命は現在も約30年前後と欧米に比べ極端に短く、資源の有効利用の観点からも問題視されています。

さらに水資源について、国連は「2030年までに世界の利用可能な水が40%減少する」と警告しており、国内においても2014年に「水循環基本法」が施行されるなど、水の適正かつ有効な利用の促進が求められています。

■ 国別・住宅の平均寿命の比較



当社グループが社会や環境に与える影響

住宅や建築物のライフサイクルを「資源」の点からみると、新築の際に多くの資源が使われ、その一部は建設過程で端材として廃棄されます。その後、長期間使用され役割を終えた後は、解体され最終廃棄されます。そのため住宅や建築物においては、省資源化、廃棄物の削減・再利用・再資源化、長寿命化を図ることが「資源保

護」につながります。なかでも、「長寿命化」は大きな効果があります。さまざまな用途の建物を数多く建設する当社グループでは、スクラップ&ビルド型から、良質な建物を維持保全し長く使い続けるストック型社会への転換を先導することで、新たな建設による資源利用の抑制に大きく貢献しています。

また建設過程の廃棄物は、工場での生産効率向上などにより削減が可能で、省資源化にもつながります。さらに解体時も含め、発生した廃棄物を再利用・再資源化することにより、自社だけでなく、さまざまな産業の新たな資源利用の抑制に貢献しています。

当社グループのリスク・機会とその対応

年間数万件に及ぶ施工現場から排出される建設廃棄物を適正に管理し、資源を循環させる仕組みがないと、廃棄物の不適正処理を招くリスクがあります。また将来的には、廃棄物や水資源等に関する規制強化による管理費用の増加や、産業廃棄物処分場の枯渇による処理コストの増大も懸念されます。そこで大和ハウス工業では、各地区に廃棄物管理専門スタッフを配置し、すべての処理業者の選定評価を実施するなど管理体制を強化しています。また、住宅の施工現場で発生する建設副産物を自社工場に回収し、リサイクルする仕組みを構築し、不適正処理リスクの低減とリサイクル率の向上を両立させています。

一方、住宅や建築物の「長寿命化」は事業機会と捉えています。例えば、新築提案では「長期優良住宅認定」の取得によりお客さまは税制優遇が得られ、当社は住宅の高付加価値化により一棟単価の向上が見込めます。そこで当社では、長期優良住宅の認定基準を標準仕様として普及を推進、戸建住宅の約8割で認定を取得しています。また、長期保証制度を設け、点検の機会等を通じて改修やメンテナンスをご提案し住宅リフォームの受注拡大につなげるとともに、自社の既存住宅を適正に評価・流通させる仕組みを同業他社と共同で構築するなど、住み替え時の仲介事業の捕捉率向上にも注力しています。

エンドレス グリーン プログラム 2018		環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”		
管理指標		2018目標	2030年(マイルストーン)	2055年(究極のゴール)
売上高あたり建設廃棄物排出量(生産)〈2012年度比〉		▲4.0%※	住宅・建築物のライフサイクルにおける廃棄物のゼロエミッション	全事業において廃棄物のゼロエミッション
施工面積あたり建設廃棄物排出量(新築)〈2012年度比〉		▲27.0%※		
リサイクル率	生産	95%以上		
	新築			
	土木			
	解体			
	改修	85%以上		
売上高あたり水使用量〈2012年度比〉		▲24.0%※	サプライチェーンを通じたグローバル水リスク管理	
長期優良住宅認定率		90%	住宅・建築物の長寿命化	
システム建築重点用途採用率		32%※		

SDGsへの貢献
※詳しくはP121参照



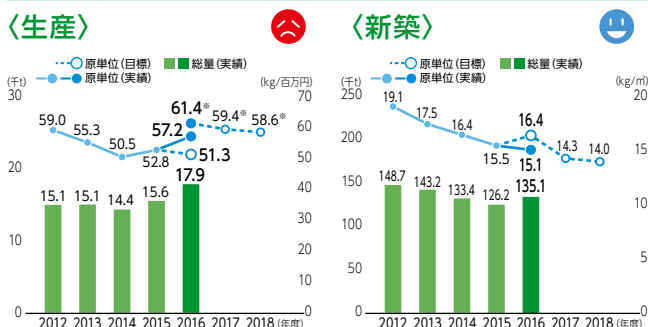
※対象範囲の見直し等に伴い目標値を修正しています。

建築物の長寿命化と廃棄物のゼロエミッションを通じて、資源の持続可能な利用を目指します

「エンドレス グリーン プログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

🟢 : 2016年度目標達成 🟡 : 2016年度目標未達成(前年度より改善) 🔴 : 2016年度目標未達成(前年度より悪化)

建設廃棄物排出量



※2017年度より、リース物件除却に伴う廃棄物排出量を対象外とするため、目標を修正しています。

プレカットの推進により新築部門で減少

生産では、外壁面材や桟木材で、納入寸法を見直し、端材削減に取り組んだものの、2016年度は熊本地震応急仮設住宅対応等により、廃棄物排出量が増加、目標の達成にはいたりませんでした。

今後は当社グループ間で改善事例を共有し、さらなる廃棄物排出量の削減に取り組んでいきます。

新築(住宅)では、戸建住宅xevoΣにおいてプラスターボードのプレカット精度の向上を図った結果、2016年度は廃棄物排出量が2012年度比20.9%削減し、目標を達成しました。今後も、建設現場での廃棄物排出量の削減を推進します。

リサイクル率

	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 実績	2017年度 目標	2018年度 目標
生産	98.8%	98.7%	95%	98.6%	95%	95%
新築	96.5%	93.5%	95%	97.7%	95%	95%
土木	98.8%	99.3%	95%	99.8%	95%	95%
改修	77.4%	78.7%	80%	80.0%	82%	85%
解体	95.8%	96.5%	95%	96.0%	95%	95%

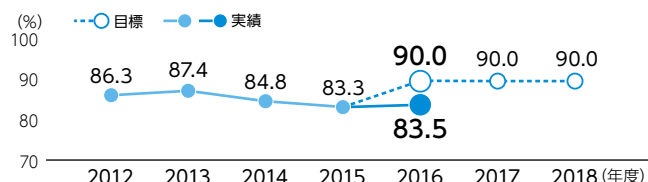
リサイクル率は全プロセスにおいて高水準を維持

当社グループでは、建設現場でのきめ細かな分別、事業所間でのリサイクルルートの共有、リサイクル困難な廃棄物排出量の削減に継続的に取り組んでいます。

2016年度は、生産や新築だけでなく、既築の改修や解体でもリサイクル率が向上し、継続して高いリサイクル率を維持し、全プロセスにおいて目標を達成しました。

なお、産業廃棄物の収集運搬、処分業者の選定においては評価基準を制定し、委託業者の不適正処理等のリスクを未然に回避しています。

長期優良住宅認定率

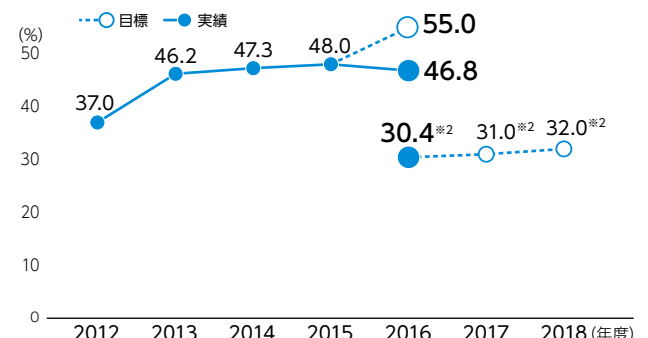


長期優良住宅の認定率は83.5%となり、高水準を維持

当社の住宅事業では、「長期優良住宅の普及の推進に関する法律」に基づく長期優良住宅認定を推進しています。

2016年度は、83.5%と継続して高い水準となったものの目標の達成にはいたりませんでした。今後も継続して推進していきます。

システム建築重点用途^{※1}採用率



資源循環型商品(システム建築)の重点用途採用率は46.8%で減少

商業・事業施設事業では、廃棄物の発生を抑制する資源循環型商品の普及を推進しています。

2016年度は、物件の大型化に伴い、ドラッグストアや高齢者向け施設での採用が増えましたが、採用率の高いコンビニエンスストアの物件数が減り、重点用途採用率は減少しました。今後も採用率の向上を図り、資源循環に貢献していきます。

※1 重点用途: コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

※2 2017年度より、システム建築重点用途採用率を棟数ベースから床面積ベースに変更しています。



「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重
点
テ
マ

3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

生産・施工現場の廃棄物削減とゼロエミッション

考え方・方針

廃棄物の発生を予防・抑制、再資源化を推進

大和ハウスグループでは、「建築の工業化」を創業理念に、すべての住宅・システム建築商品を自社工場で生産しています。そのため、生産・施工現場における廃棄物の発生は、「余裕を見た部材の搬入」や「製造・施工ミスによる手直しの発生」などが主な要因となります。その対策として、生産段階では、余分な部材の搬入をなくすことを目的に、図面から必要な部材の数量を正確に算出するとともに、徹底した作図精度の向上を推進しています。また施工段階では、工場に必要な寸法に加工された部材を組み立てることによって、施工現場での加工を減らし、廃棄物の発生を抑制しています。

さらに、生産・施工・解体・改修すべての段階において、廃棄物の分別を徹底することにより廃棄物の再資源化を推進しています。

マネジメント

省資源、資源循環に配慮した商品開発・設計・施工

住宅・システム建築商品において、新たな部材・部品を採用する際は、施工検証等を実施するとともに、現行商品の改善による省資源設計や建設現場で加工する部材の端材が最小限となるよう、部材の配置ルールを改善することで廃棄物発生量の抑制(リデュース)を推進しています。さらに建設現場で排出される廃棄物は、法律で定められた基準より細かい自主基準にて分別を徹底し、再利用(リユース)、再資源化(リサイクル)を推進しています。

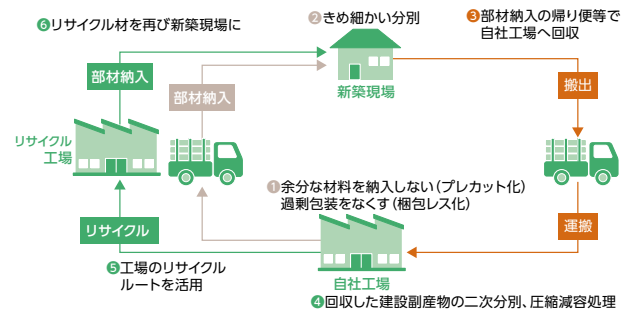
また一般建築では、再生建材活用の一環として、2008年に制定した「グリーン調達品目(30品目)」の採用を進め、30品目中10品目以上採用できた物件を「グリーン調達現場」として展開を図っています。

関連ページ ▶ P178 グリーン調達30品目

「工場デポ」によるリサイクル率向上

大和ハウス工業の住宅新築現場では、新築工事における廃棄物の不適正処理リスクの低減と建設副産物のリサイクル推進を目的として、「工場デポ」というシステムを構築、運用しています。工場から施工現場に部材を搬入したトラックによって、施工現場からの建設副産物を工場に回収し、二次分別・圧縮減容処理を行い、工場のリサイクルルートを活用して、廃棄物のゼロエミッションを実現しています。

■ 工場デポの仕組み



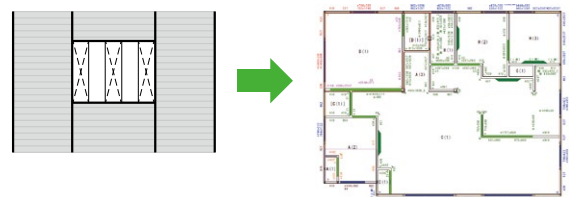
主な取り組み

プラスターボードのプレカットによる廃棄物削減

当社の住宅系事業では、商品開発部門にて制定したプラスターボードの割付基準にもとづき、「xevoΣ(ジーヴォシグマ)」を含む全物件においてプラスターボードの割付図面を作成し、プレカットを実施、施工現場での廃棄物排出量削減に取り組んでいます。また、設計・施工部門からのフィードバック体制も構築し、継続的に改善を行っています。その結果、2016年度は主力商品である「xevoΣ」のプラスターボードの廃棄物排出量を2015年度比で約3割削減することができました。

■ プラスターボードの割付基準

例) 外部開口周囲は縦割りとする 割付基準をもとに邸別に割付図面を作成



店舗・事務所等でのシステム建築の普及

当社では、規模や仕様の似た用途ごとに外壁・構造躯体を規格化したシステム建築商品を開発、事務所・店舗・高齢者向け施設・倉庫・中規模工場などを中心に普及を進めています。これらシステム建築商品は、鉄骨躯体の徹底した合理化による省資源に加え、設計寸法に合わせて自社工場为主要部材の加工・生産を行い、施工現場での廃棄物の発生を抑制しています。

2016年度は、重点用途におけるシステム建築商品の採用率は、46.8%となりました。



ダイワコンフォルト(当社電ヶ崎工場事務所棟)

考え方・方針

建物の長寿命化と、中古住宅の評価・流通の仕組みづくり

多くの資源を投入して建設される住宅や建築物では、その寿命を延ばすことが最大の資源保護対策といえます。当社では長寿命な住宅・建築物を開発・設計することに加え、適切なメンテナンスが建物の寿命をさらに延ばすと考え、当社独自のサポートサービスと長期保証制度を構築しています。

また、今後も優良なストックが創出されていくことを見据え、中古住宅の評価・流通の仕組みづくりにも注力しています。

マネジメント

長期保証制度の運用

当社の住宅事業では、最長50年の保証期間を実現する長期的なメンテナンス^{*}から、将来的なリフォームや暮らしを豊かにするサービスまで、入居後のお客さまの住まいと暮らしをトータルに支える独自のサポートサービス「AQ ASSET」を提供しています。

その一つが、鉄骨や木造(3階建まで)を対象とする保障・点検プログラム「AQ サポート」です。これは、住まいの基本性能と資産価値を維持するために、基礎や壁など「構造耐力上主要な部分」の20年保証や、「雨水の浸入を防止する部分」の15年保証などがあり、点検・診断を定期的に実施することで、保証期間を延長できます。その他にも、24時間365日住まいに関するご相談やお困りごとに対応するお客さまセンターなどを設けるとともに、点検時には長寿命化を図るためのリフォーム提案を行っています。

きめ細かなサポートやメンテナンスは、建物をより長く大切に住み継ぐことを可能にし、ひいては資源の保護にもつながります。

^{*} 定期的な診断とメンテナンス(有料)が必要です



点検の様子

主な取り組み

長期優良住宅の推進

当社では、住まいの耐久性・耐震性・省エネなどの基本性能に加え、将来の家族構成の変化に対応する可変性や維持・メンテナ

スのしやすさ、街なみにも配慮し、住み継ぎのできる住まいづくりを行っています。例えば耐久性については、主要な構造体に電着塗装を施し、75年以上の耐用年数^{*}を実現しています。国の「長期優良住宅認定制度」を活用し、普及を推進した結果、2016年度の同認定率は83.5%となりました。今後も、継続して住宅の長寿命化を推進していきます。

^{*}日本住宅性能表示基準では、構造躯体が3世代(75~90年間)もつレベルの対策が講じられている場合、最高等級で評価

優良なストック住宅を適正に評価・流通する仕組みづくりの協働とスムストックの活用

近年、建てては壊す「スクラップ&ビルド」の考え方から、品質の良いものを長く使いたいという建物の長寿命化が求められるようになりました。そこで、2008年に「優良ストック住宅推進協議会(通称:スムストック)」を設立、当社を含めた住宅メーカー10社で運営しています。スムストックの目的は、優良なストック住宅の普及および、独自の査定方式で査定し、それらを流通させることです。主な活動は、スムストック査定マニュアルの策定や、スムストック住宅販売士^{*}の研修、Webサイトなどによる広報・普及推進です。

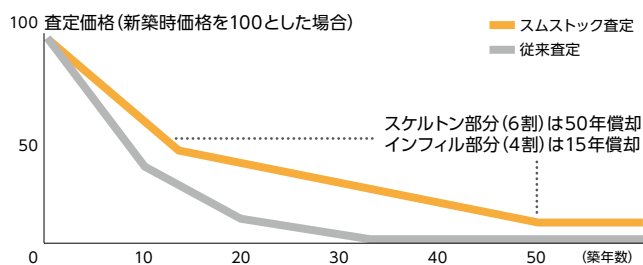
「スムストック」では、①住宅履歴(新築時の図面やこれまでのリフォーム、メンテナンス情報等が管理・蓄積されたもの)、②長期点検メンテナンスプログラム(建築後50年以上の長期点検制度やメンテナンスプログラムの対象になっていること)、③耐震性能(「新耐震基準」レベルの耐震性能)の3つの条件を満たす建物を、独自の査定方式(スムストック査定)で査定し、評価しています。

当社の新築戸建住宅は、スムストックの3つの条件をすべて満たしています。そのため、お客さまがライフステージに応じてご自宅を売却する際は、当社グループの日本住宅流通の住宅販売士がスムストック査定で評価を実施。次のお客さまに、住宅の適正な価値と安心を引き継ぎ、よりスムーズな住み替え・売却を実現しています。

^{*}建築の知識を持った専門家。優良ストック住宅推進協議会の定める研修カリキュラムを終了した資格者。



■ スムストック査定と従来査定方法との比較



上記はイメージ図で、物件によって評価、査定が異なります。資料: 優良ストック住宅推進協議会



「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点 テーマ

3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

水資源保護

考え方・方針

水使用量の削減目標とリスク評価の対象範囲を拡大

気候変動の影響により将来的に水供給が不安定になることが予想されており、世界的に水資源保護の重要性が高まっています。そこで、新たに水使用量削減の目標をグループ全体へ拡大し、水使用量の多い施設を持つグループ会社において、重点的に取り組みを進めています。また、水リスクは地域性も大きく影響するため、各施設における水リスクを評価し、リスクレベルに応じた管理を進めています。今後は対象範囲を広げ、木材など調達資材の原産地における水リスクを把握し、サプライチェーンを通じた水リスク管理も進めていきます。

マネジメント

大和ハウスグループ各拠点での水リスク評価を実施

当社グループにおいて、水を多く使用する施設(工場、リゾート・スポーツ施設、ホテル)の水リスクを把握するため、WWF-DEG Water Risk Filter[®]を用いて国内外の施設における水リスクの定量化を実施しています。当社グループでは国内拠点が多くを占めることもあり、比較的水リスクが低い施設が多い結果となっています。

しかし、当社グループでは木材など水による影響を大きく受ける資材も多く調達しているため、今後サプライチェーンにおける水リスク評価も実施し、水リスク対応を進めていきます。

※世界自然保護基金(WWF)とドイツ投資・開発協会(DEG)が共同開発した水関連のリスクを定量化するツール。

■ 水リスク評価の対象範囲

単位:カ所

施設	会社名	国	拠点数
工場	大和ハウス工業	日本	10
	大和リース	日本	14
	デザインアーク	日本	3
	スポーツクラブNAS	日本	1
リゾート施設	大和リゾート	日本	28
	西脇ロイヤルホテル	日本	1
スポーツ施設	コスモスイニシア	オーストラリア	2
	スポーツクラブNAS	日本	61
	ダイワロイヤルゴルフ	日本	10
ホテル	ダイワロイヤル	日本	45
	大阪マルビル	日本	1

■ 水リスク評価結果とレベルごとの水使用量

単位:カ所

施設	国	(低) <—— リスクレベル [※] ——> (高)				
		1	2	3	4	5
工場	日本		28			
リゾート施設	日本		29			
	オーストラリア			2		
スポーツ施設	日本		71			
ホテル	日本		46			
各リスクレベルでの水使用量総量			6,002 千m ³	135 千m ³		

(リスクレベル) 1:非常に限られたリスク、2:限られたリスク、3:いくらかのリスク、4:高いリスク、5:非常に高いリスク

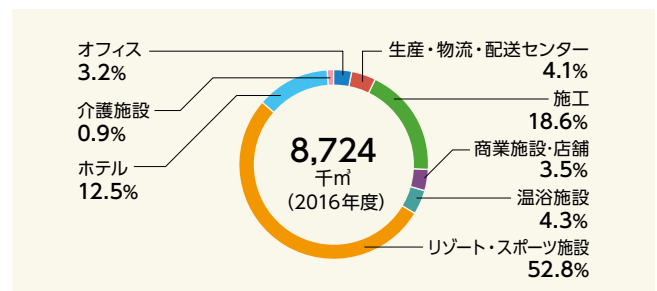
主な取り組み

リゾート・スポーツクラブの節水対策を推進

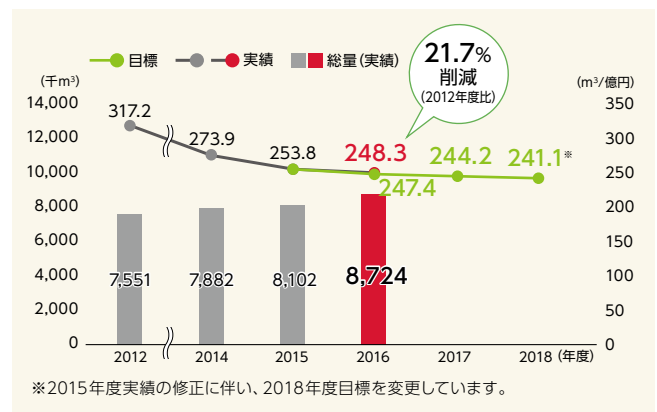
当社グループでは、グループ全体の水使用量の65%を大浴場とプールを有するリゾート・スポーツ施設、ユニットバス等を有するホテル施設の2部門が占めています。そこで、当該部門において重点的に節水対策を推進しています。

2016年度は、新たに水使用量の多い温浴施設が加わり、水使用量が増加した結果、当社グループにおける売上高あたりの水使用量は、2012年度比21.7%削減にとどまり、前年度比で改善しましたが、目標の22%には届きませんでした。

■ 水使用量の部門別内訳



■ 水使用量と原単位の推移



■ 各施設における節水対策 (2016年度実績)

施設	会社名	節水対策
リゾート施設	大和リゾート	・流量計の設置やバルブ増設による流量管理、抑制 ・節水機器の導入
	西脇ロイヤルホテル	・節水機器へ入れ替え
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	・無水トイレの設置
	ダイワロイヤルゴルフ	・浴場のシャワーや蛇口の水量調整
ホテル	ダイワロイヤル	・節水型のシャワーヘッドや蛇口の設置

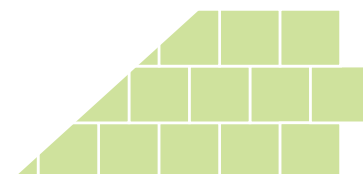
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)

Topics

事例 瓦メーカーと共同でプレカットの効果を検証

一般的な瓦の幅と大和ハウス工業が基準とする瓦の幅(尺単位)は、寸法に違いがあるため、瓦の端材が多くなる傾向にありました。そこで、2016年度に、薨(いらか)エンジニアリング株式会社にて開発、マルスギ株式会社にて製造された瓦を、当社三重技能研修センターにて施工検証を実施。この瓦は当社の基準寸法に適合しているため、屋根端部に設置する瓦のカットする形状をパターン化することができます。これにより、瓦を工場で容易にプレカットすることが可能となり、建設現場での瓦の廃棄物排出量が、一般的な寄棟屋根において160～180kg削減できます。さらに、施工効率の向上や廃材処理の手間を削減する効果もあります。

2017年度より当瓦の使用を開始し、今後広く普及させることで廃棄物排出量の削減を図ります。また、日本で古くから使われている尺単位を採用する同業他社も多いため、この瓦の寸法の採用を他の瓦メーカーにも検討していただくよう要請しています。



カットパターン図

事例 システム建築における商品開発

当社の商業・事業施設事業の商品であるシステム建築では、独自の構造設計により鉄骨やコンクリートなどの資源使用量を抑制するとともに、工場生産化率を向上させることで現場廃棄物の削減に取り組んできました。

2020年に開催される夏季・東京オリンピック・パラリンピック大会では、関連施設として仮設(オーバーレイ)施設の需要が見込まれますが、システム建築の特徴を活かしたサステナブルな商品を開発しています。具体的には、解体・移設を前提にした床や天井の開発により、仮設建物の移設対応(リ・ストア&リ・ビルド)を進め、廃棄物の少ない工法を採用することで資源を有効活用できる仕組みを実現します。

また、システム化によるシンプルな商品構成とすることで、工場での生産性向上を高めるとともに、将来的にBIM*を導入して部材情報管理を強化します。これにより、業務の標準化・効率化を行い、設計・生産・施工・移築の効率化を進めるとともに、生産性や生産能力を向上させて、システム建築の採用率向上を図ります。

今後も、このような資源保護に配慮した商品の開発・普及を積極的に進めていきます。

* 建物の設計や構造計算・コストなど、建物に関するさまざまな情報を総合的に管理するシステム



屋根パネルの施工の様子

事例 節水器具の定流量仕様器具への更新(ダイワロイアル)

当社グループのダイワロイアルでは、ホテル客室内の節水対策として、これまでさまざまな器具を設置し、対応してきましたが、吐水量や水圧がお客さまのご要望に至らないケースもあり、ホテルのサービスに関する評価を落とす要因となることもありました。これらの課題に対応するとともに、節水効果の高い器具の導入を検討した結果、浴室のシャワーには高い節水効果とともに使用感の良いシャワーヘッドを、洗面蛇口には流量調整機能付き節水装置を取り付け、流量の均一化を図ることにしました。まず初めに、ダイワロイネットホテル博多祇園にて運用を開始したところ、導入後20ヵ月経過時にはお客さま1名あたりの水使用量が15.7%の節水効果がありました。そこで、2017年3月に7ホテルに設置しました。今後も資源の有効活用を通して、環境に配慮したホテルづくりに取り組んでいきます。



節水型のシャワーヘッド



流量調整機能付き節水装置



重点 テーマ

4

化学物質による 汚染の防止

住宅・建築物のライフサイクルを通じた

方針・考え方

社会的課題

2002年、ヨハネスブルグ環境サミットで、「2020年までに化学物質による悪影響を最小化する」との合意がなされたことを契機に、アメリカのTSCA※1、EUのREACH規則※2、RoHS指令※3など、欧米を中心に化学物質の規制強化が進められてきました。国内においても、「化管法※4」「化審法※5」の改正など各種化学物質管理の規制が強化され、2016年には労働安全衛生の観点から化学物質のリスクアセスメントも義務化されました。さらに住宅や建築物においては、シックハウス・シックビルの問題が指摘され、規制の導入により一定の成果が上がりつつあるものの、建築・医学両面からのさらなる横断的アプローチが期待されています。

また、土壤汚染問題についても、健康被害や汚染の拡散防止の観点から、より高い管理レベルが求められるとともに、汚染土壌の存在もしくは存在する可能性により売却や再利用ができず遊休化した、いわゆるブラウンフィールドの増加も社会課題となっています。

※1 TSCA: 1977年にアメリカで発効した有害物質規制法

※2 REACH: 2007年6月に欧州委員会が施行した新化学物質規制

※3 RoHS: 電気電子機器に含まれる危険物質を規定し、物質の使用を禁止する旨の欧州連合(EU)指令の一つ

※4 PRTR制度とSDS制度を柱として、事業者による化学物質の自主的な改善を促進し、環境保全上の支障を未然に防止することを目的とした法律

※5 新規化学物質の事前審査、化学物質の性状に応じた規制を実施し、環境汚染を防止することを目的とした法律

当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウスグループの工場や施工現場では、さまざまな化学物質が使用され大気や水域への排出を通じて周辺環境へ影響を与えています。そのため、化学物質の使用状況もふまえた適正管理を徹底するとともに、予防的観点から有害化学物質の削減・代替を進めることで、その影響を最小化しています。

また引渡し後の住宅・建築物では、建材から放散されるVOC(揮発性有機化合物)による健康への影響が懸念されるなか、サプライヤーとの協働による低VOC建材の開発や普及、お客さまへの適切な情報提供などにより、リスクの低減を図っています。

また、年間数万件に及ぶ施工現場では掘削を伴わない工事はほとんどなく、常に土壤汚染の拡散リスクに直面しています。そこで、土地利用の履歴確認や残土の適正処理の徹底などにより、リスクの極小化に努めています。加えて、適正かつ確実な土壤汚染対策のソリューションを提供し、ブラウンフィールドの事業化を支援することで土地の高度利用を進め、放置汚染の解消や新たな汚染拡散の防止に貢献しています。

当社グループのリスク・機会とその対応

大和ハウス工業の提供した住宅や建築物で、有害な化学物質を放散する建材が原因となり、シックハウス症候群などの健康被害が生じた場合、お客さまからの信頼の失墜や、その対応コストの負担、ブランドイメージ低下のリスクがあります。そこで当社では、化学物質管理ガイドラインを制定、サプライヤーと共有し、ガイドラインに定めた使用制限物質の含有量や放散量を確認しています。また、室内空気質についても国が定める指針値を上回る自主基準を設定し、毎年一定数以上の物件で測定・評価し、改善しています。さらに、住宅や建築物の健康配慮に関するニーズに対応することで競争力を向上、シェア拡大が見込めます。そこで当社では、サプライヤーと協働で低VOC建材の標準化を推進。より室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様の開発・普及を進めています。

一方、土壤汚染については関連法規の遵守に加え、土地購入後に土壤汚染が発覚し事業化が困難になるリスクや開発・販売後に土壤汚染が原因で資産価値が大幅に低下するリスクなどがあります。そこで当社では、事業用地を購入する際は、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施。土壤汚染の恐れがある場合は土壤調査を行い、汚染がある場合は適切な汚染対策を行っています。また近年、空き地となった工場跡地やガソリンスタンド跡地などの土地活用ニーズが高まっており、こうしたニーズへの対応力が競争優位性となり、受注が拡大しています。加えて、調査・対策会社との強固なネットワークの構築と、独自の対策技術の開発により、複雑な土壤汚染案件への対応力を強化しています。

エンドレス グリーン プログラム 2018		環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”	
管理指標	2018目標	2030年(マイルストーン)	2055年(最終のゴール)
売上高あたりPRTR対象化学物質排出・移動量(2012年度比)	▲40%	化学物質リスクの最小化(ゼロ) 土壤汚染リスクの最小化(ゼロ)	
売上高あたりVOC排出量(2013年度比)	▲10%※		
居住系施設における室内空気質自主基準達成率	100%以上		
土地購入時における土壤汚染重大リスク	ゼロ		

※VOC排出量削減の取り組みが進んだため、目標を上方修正しています。

SDGsへの貢献
※詳しくはP121参照

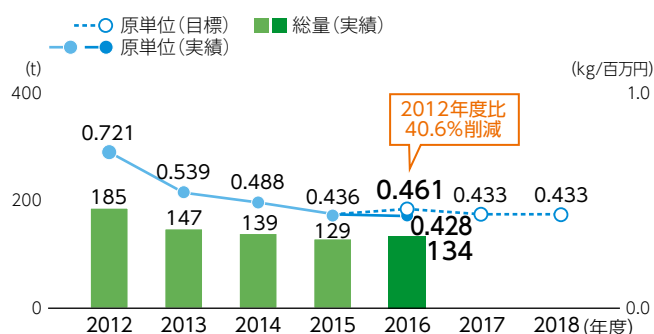
	3.9 3.d
	11.6
	12.4

化学物質の適正管理に取り組み、人や生態系に悪影響を及ぼすリスクの最小化(ゼロ)を図ります

「エンドレス グリーン プログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

😊 : 2016年度目標達成 🙄 : 2016年度目標未達成(前年度より改善) 😞 : 2016年度目標未達成(前年度より悪化)

PRTR対象化学物質排出・移動量



工法変更や塗料の弱溶剤化による化学物質削減

当社グループではPRTR対象化学物質排出・移動量及び、VOC※1排出量削減に向けて、溶接・塗装工程に重点を置いて改善に取り組んでいます。

2016年度は、当社グループにおける売上高あたりのPRTR対象化学物質の排出・移動量が、2012年度比40.6%減となり目標を達成しました。また、当社グループにおける売上高あたりのVOC排出量も、2012年度比12.6%減となり目標を達成しました。

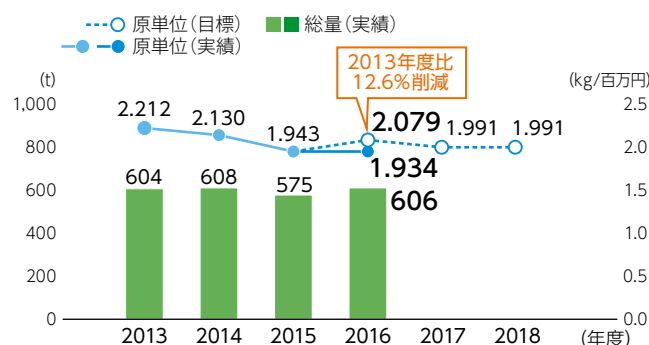
2016年度は、当社戸建住宅・賃貸住宅部門の一部商品において、従来のねじによる表面固定から、金具による裏面固定に変更したことにより、面材補修をなくし塗料使用量を削減しました。また、界壁パネルのスタッド化※2を実施し、溶接の削減に取り組みました。さらに、当社商業・事業施設部門では、さび止め塗料用シンナーの弱溶剤化を展開し、計3工場で切り替えを実施しています。

また、当社グループの大和リースでは、さび止め塗料・シンナーの弱溶剤化及び、パネル補修塗料の水性化について、目標を定めて取り組みを推進。さらに、塗料の塗着効率向上のため、塗装機のエア圧力の改善を実施しました。

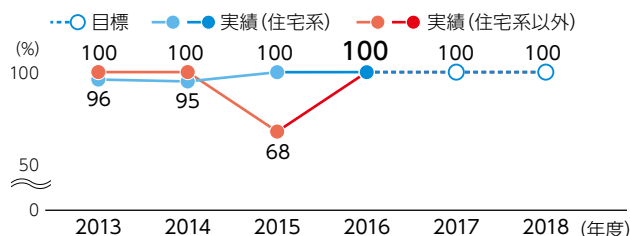
※1 VOC(Volatile Organic Compounds): 揮発性有機化合物

※2 軽鉄(軽量鉄骨のパー材)を用い、現場で金具やねじ止めによりパネル施工。

VOC排出量



居住系施設における室内空気質自主基準達成率



土地購入時における土壌汚染重大リスク



2016年度 目標	2016年度 実績	2017年度 目標	2018年度 目標
ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ

国が定める指針値を上回る目標を達成

当社グループでは、居住系施設において国が定める指針値を上回る目標を設定し、毎年一定数の室内空気質測定を実施しています。2016年度はすべての部門において自主基準を達成しました。住宅系部門においては低ホルムアルデヒド放散建材への切り替えが進み、住宅系以外においては施工時の換気を徹底するなどの取り組みを実施しました。

土壌汚染重大リスクのゼロを継続

当社では土壌汚染対応に関する基本方針を定めるとともに、専門部署を設置して、土壌汚染リスクの審査・支援等を行っています。

2016年度は、販売用土地購入時の土壌汚染重大リスク0件を維持・継続しています。

なお、土地購入にあたっては、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施することとしており、汚染のおそれがあると判断した場合には土壌調査や汚染対策を行ったうえで、お客さまに販売しています。



「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

4

化学物質による
汚染の防止

調達・自社活動における有害化学物質削減

考え方・方針

開発・設計、生産プロセスにおける有害化学物質の削減及び、土壌汚染リスクの最小化

大和ハウスグループでは、工場での化学物質リスクを最小化するため、PRTR*対象物質を中心に、発がん性・生殖毒性・変異原性など、特に有害性が高い化学物質に重点を置き、削減を推進しています。さらに、大気汚染防止の観点から、塗料に含まれるVOCの削減にも取り組んでいます。また土壌汚染対策として、工場や建設現場での土壌調査・対策を徹底し、適正管理を行っています。

※PRTR:化学物質の排出量・移動量を事業者が年に1回国に届出し、国が集計・公表する制度

マネジメント

部門横断型ワーキンググループによる推進体制

工場で取り扱う有害化学物質の削減を推進するため、開発部門、及び生産部門を含めた部門横断型の合同ワーキンググループを定期的に開催し、取り組みを進めています。開発部門では、新規材料の設定段階において有害性が低い材料の選定を行うとともに、工場で使用している化学物質の使用状況の報告をもとに、より有害性の少ない材料への代替を検討し、継続的な改善につなげています。また、当社グループ会社においても、合同ワーキングを実施することで情報を共有し、改善活動を推進しています。

大気汚染、水質汚濁の防止

大和ハウス工業では、各工場で大気汚染防止法・水質汚濁防止法に基づく測定や点検などを実施し未然防止に努めるとともに、管理体制を強化、ばい煙や排水などの排出基準を継続して遵守しています。

特に、排水については公共用水域(海域・河川)への主な放流源となる、電着塗装装置の排水処理設備からの排水についての監視を強化、設備メンテナンスを継続的に実施しています。なかでも、九州工場・奈良工場・竜ヶ崎工場では「D's FEMS (ディーズ・フェムス)」*を導入し、排水施設の異常監視を行っています。今後も継続して、水質汚濁・大気汚染の防止に向けた取り組みを進めていきます。

※当社独自の工場エネルギー・マネジメント・システム

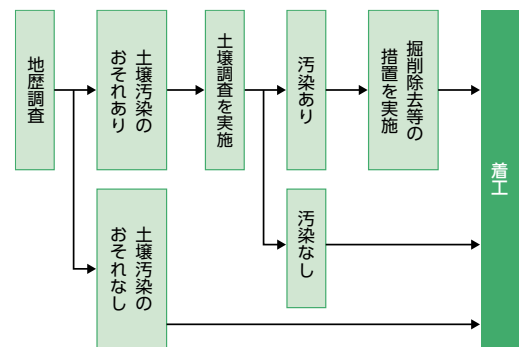
土地取引・建設工事に伴う土壌汚染の拡散防止

当社では販売用土地の購入にあたって、原則すべての物件で購

入前に地歴調査を実施しています。地歴調査で土壌汚染のおそれがあると判断した場合には土壌調査を実施し、土壌汚染がある場合には汚染対策を行ったうえで販売しています。また、建設工事時に土壌の搬出入がある場合は、搬入土は産地確認や品質検査を行い、搬出土に汚染リスクがある現場では土壌調査の結果をふまえた適正な処分先を選択し、二次汚染*を起こさないように取り組んでいます。

※工事などにより汚染のない範囲に汚染土壌が拡散してしまうこと

■ 土地取引に伴う土壌リスク防止フロー



主な取り組み

自社保有地(当社工場)における土壌汚染対策

土壌汚染対策法の遵守および、リスクマネジメントの一環として、当社工場の土壌調査を計画的に実施しています。2016年度は、2工場(竜ヶ崎・旧四国工場)の増改築工事等が、土壌汚染対策法4条「3,000㎡以上の土地の形質変更」に該当したため、ボーリングによる深度調査など、土壌汚染に関する調査を実施しました。その結果、敷地の一部で土壌汚染が確認されたため、管轄行政へ報告や、汚染の管理等を実施しました。今後、その他の工場についても順次、実施していく予定です。



土壌調査の様子(竜ヶ崎工場)

関連ページ P179 自社保有地における土壌汚染対策状況

考え方・方針

居住系施設における室内空気質の改善

化学物質におけるリスクの最小化(ゼロ)には、住宅や建築物の開発・設計段階で、有害化学物質の削減・代替を行うとともに、施工後、室内空気質に問題がないか確認することが重要です。当社では、シックハウス問題に対し業界に先駆け、建材対策の実施や、VOCに配慮した健康住宅仕様を標準仕様とするなど、居住系施設における室内空気質の改善に取り組んでいます。

化学物質管理ガイドライン

当社では、製品に使用される化学物質の情報を取引先と共有し、リスクの高い物質の使用を抑制することで、お客さまや取引先の健康及び自然環境への影響の少ない製品を提供することを目的として、2010年に「化学物質管理ガイドライン」を策定し、主に住宅系商品(戸建・低層賃貸住宅)を対象に運用してきました。2015年からは、同ガイドラインを「CSR調達ガイドライン」の物品に関するもののひとつと位置づけ、使用禁止物質や使用制限物質については、すべての購買品に対象範囲を拡大し運用しています。

このガイドラインでは、約480種類の管理物質を指定し、それぞれについて【使用禁止】、【管理・使用制限】、【監視】といった3段階の管理レベルを設定しています。

■「化学物質管理ガイドライン」による管理区分

管理レベル	対象
レベル1(使用禁止) すべての製品について使用を禁止する物質および群。	すべての購買品
レベル2(管理・使用制限) 主要な建材について使用状況を把握する物質および群(一部建材については使用制限あり)。	
レベル3(監視) 主要な建材について使用状況を把握する物質および群。	住宅商品 (戸建・低層賃貸住宅)

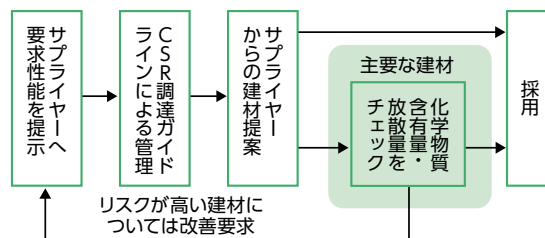
関連ページ P054 CSR調達ガイドライン
P093 サプライチェーンマネジメント
P180 化学物質管理ガイドライン

マネジメント

「化学物質管理ガイドライン」の運用

本ガイドラインの運用によって、主要な建材に使用されている化学物質を把握し、使用禁止物質の有無や使用制限物質の含有量・放散量をチェックすることで、化学物質によるリスクを最小限に抑えています。また本ガイドラインは、2016年度よりCSR調達ガイドラインの一部として、当社に加え、大和リース・デザインアーク・フジタ・コスモスイニシアにも展開しています。

■ 化学物質ガイドライン運用フロー



品確法の特定測定物質について自主基準を設定

当社では、よりよい室内空気環境を実現するため、品確法^{*1}で特定測定物質に指定されている5物質^{*2}について、国が定める指針値を上回る目標を設定しています。毎年一定数の物件において竣工時の室内空気質測定を実施し、評価・改善を推進しています。

※1 住宅の品質確保の促進等に関する法律

※2 ホルムアルデヒド、トルエン、キシレン、エチルベンゼン、スチレン

主な取り組み

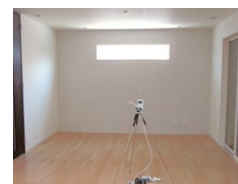
低VOC建材の積極採用と室内空気質濃度の改善

居住系施設や学校を数多く提供する当社及び、当社グループの大和リース、フジタ、コスモスイニシアでは、よりよい室内空気環境を実現するため、内装仕上げには、すべてホルムアルデヒド放散等級がF☆☆☆☆^{*}の建材を使用、内装下地材についてもホルムアルデヒドを含まないグラスウールやロックウールなどを積極的に採用しています。

また、毎年一定数の物件において、竣工時の室内空気質濃度の測定を実施し、評価・改善を進めています。対象範囲は分譲住宅や賃貸マンション、利用者さまの滞在時間が長期にわたる介護施設などの居住系の建物、さらに2014年からはホテルや病院などの建物にも広がっています。

今後も建物の用途ごとに、地域や季節などによる変化をふまえ一定量の物件において調査を実施し、要因分析のうえ、室内空気環境の改善を進めていきます。

※内装仕上げへの使用制限を受けない、最も放散量の少ないラング



室内空気質濃度の測定風景

健康配慮仕様の開発・普及

当社では、2015年度から主な木質系建材について、その建材から放散されるホルムアルデヒドなどの放散量を、より現実に即した方法で測定できるチャンバー試験^{*}の結果を確認・評価することで、よりホルムアルデヒド等の放散が少ない建材への切り替えを進めています。

さらに戸建住宅においては、室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様の設定を行い、より空気環境に配慮した住宅をご提案しています。

※ 小型チャンバーを用いて建材から放散される化学物質の速度、濃度を測定する方法



環境コミュニケーション

考え方・方針

大和ハウスグループでは、環境に対する考え方や取り組みを社内外にわかりやすくお伝えするとともに、ステークホルダーとの対話を行い、環境活動の改善につなげていくことが大切だと考えています。また、従業員が日々接するステークホルダーの方と交わすコミュニケーションも重要と考え、社内報やイントラネットなどを通じて、従業員の環境意識や知識の向上、実践の推進に努めています。

ステークホルダーとともにコミュニケーションを展開(社外コミュニケーション)

有識者や投資家との対話

大和ハウス工業では、新たに方針や目標を設定する際や当社グループの活動内容について、適宜、有識者やNGOなど社外のステークホルダーと対話を行い、内容のブラッシュアップを図っています。

具体的には、2015年度に環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018(EGP2018)」を策定する際、当社グループの重要課題の抽出にあたっては当社のお客さま(戸建住宅・商業施設)や、取引先、株主・投資家などと意見交換を実施。その後、抽出した重要課題が妥当かどうかを複数の有識者と確認し、当社グループのマテリアリティ(重要課題)を特定、EGP2018に反映させました。

また近年、機関投資家や社外の評価機関から当社グループの環境に関する考え方や取り組みについて、ご質問や評価をいただくことが増えました。そこで2016年度も、環境省が実施する「環境情報開示基盤整備事業」に継続して参加。企業のESG(環境・社会・ガバナンス)情報に関して、金融機関等とシステム上のプラットフォームで意見交換を行い、金融機関等が関心のある事項の把握に努めました。さらに、当社独自で機関投資家(アセットマネージャー)とESGに関する意見交換会を4回実施、実際に会って対話することで、企業のESG情報活用方法についてヒアリングするなど、相互理解を深めました。

今後も継続して、有識者等と対話することにより、当社グループについての理解の促進や検討プロセスの透明性を確保するとともに、最新の知見をふまえた広い視点からのご意見を社内に取り入れ、活動の実効性を高めていきます。



機関投資家との対話の様子

環境Webサイトを軸とした情報発信の強化

当社グループでは、Webサイトや環境報告書、展示会などを通じて、当社の環境に関する情報を発信しています。なかでもWebサイトは、さまざまなステークホルダーに見ていただける媒体として重要と考え、内容の充実を図っています。

当社グループの環境Webサイト「環境への取り組み」では、当社グループの環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を説明する動画や、当社グループの目指す「エネルギーゼロの街づくり」を1分で紹介したアニメーションに加え、環境先導事例を紹介する「スペシャルエコレポート」や、地域特性に応じた世界の住宅を紹介する「世界の環境共生住宅」などのコンテンツを掲載。これらの新着情報はFacebook等のSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)で周知を図るとともに、展示会や講演会でもお伝えしています。

また、一般生活者の方を対象として、これまで冊子で発行していた、「SUSTAINABLE JOURNEY」をWebマガジンとして定期的に配信。より多くの方に世界のスマートシティやサステナブルな暮らし方に関する情報をお届けし、環境に配慮したライフスタイルの参考にして頂いています。

また、海外のステークホルダーからの問い合わせも増加しており、環境情報のグローバル対応として、英語版Webサイトの拡充も継続して実施。コンテンツの充実を図っています。



SUSTAINABLE JOURNEY



エコプロ2016

地域社会と連携した環境コミュニケーション活動の展開(こどもエコ・ワークショップ)

当社では、2005年から次代を担うこどもたちに地球環境の大切さを伝え理解してもらうことを目的に、親子で一緒に環境問題について「考え・つくり・発見する」家模型づくり、「こどもエコ・ワークショップ」を実施しています。

このワークショップは、「住まい」をテーマに夏涼しく冬暖かくて気持ちのいい、エコな家模型をつくるもので、2016年度は296名にご参加いただき、累計参加者は6,009名(2017年3月末現在)となりました。今後もワークショップを通じて、こどもたちに環境について学ぶ機会を設け、地域社会と連携した環境コミュニケーション活動を継続して実施します。



こどもエコ・ワークショップの様子



こどもたちが作った家模型



Topics

住民参加型ワークショップによる自治会用地の活用とコミュニティの醸成

大和ハウス工業が開発した戸建住宅用地「多摩ニュータウン東山」は、681区画の大規模開発であり、行政指導により集会所用地が2ヵ所確保されています。

そのうち1ヵ所は集会所が建設され、住まい手の方々に日々活用されていますが、もう1ヵ所は建設予定がないため、有効活用すべく住民主導による利用形態が検討されました。その結果、菜園果樹園としての利用が自治会で合意され、自治会の中に新しい住民組織「東山アグリクラブ」が発足。地元の農業経営者を交え、9か月間にわたるワークショップを開催の末、2016年2月から活動を開始。初めての収穫物を使った第1回収穫祭（懇親会）は盛況を博しました。現在も1回/月の講習会が継続して行われています。

利用予定のない自治会用地を菜園果樹園としたことで、自治会にとっては恒久的負担となったであろう維持費を軽減し、クラブ会員（住民）にとっては日々の充実感と新たなコミュニティの醸成をもたらしました。

今後も、住まい手が継続的に交流しコミュニティを醸成する仕掛けを創出していきます。



ワークショップの様子



収穫祭の様子

SDGsへの貢献

大和ハウスグループでは、環境長期ビジョン（2055年のゴール）を策定。この実現を目指して、2025～2030年にマイルストーンを置いて取り組みを進めています。当社グループの取り組みと2015年に「国連持続可能な開発サミット」にて採択された、持続可能な社会を実現するための2030年目標「SDGs」^{*1}との関係をテーマごとに整理しました。

SDGs			環境テーマ			
達成目標	ターゲット ^{*2}		地球温暖化防止	自然環境との調和	資源保護	化学物質による汚染の防止
	3.9	2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる	—	—	—	P115-118
	3.d	すべての国々、特に開発途上国の国家・世界規模な健康危険因子の早期警告、危険因子緩和及び危険因子管理のための能力を強化する	—	—	—	—
	7.2	2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる	P095-102	—	—	—
	7.3	2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる	—	—	—	—
	11.b	2020年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靱さ（レジリエンス）を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組2015-2030に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う	P095-096、099-102	—	—	—
	11.3	2030年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、すべての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する	—	—	P109-112、114	—
	11.6	2030年までに、大気、水及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する	—	—	P109～111、114	P115～118
	11.7	2030年までに、女性、子ども、高齢者及び障害者を含め、人々に安全で包摂的かつ利用が容易な緑地や公共スペースへの普遍的アクセスを提供する	—	P103-104、107-108	—	—
	12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する	—	—	P109-114	—
	12.4	2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する	—	—	P109-111、113-114	P115～117
	12.5	2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する	—	—	P109-111	—
	12.8	2030年までに、人々があらゆる場所において、持続可能な開発及び自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする	—	P103-104、107-108	—	—
	13.1	すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する	P102	—	—	—
	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する	P095-101	—	—	—
	15.1	2020年までに、国際協定の下での義務に則って、森林、湿地、山地及び乾燥地をはじめとする陸域生態系と内陸淡水生態系及びそれらのサービスの保全、回復及び持続可能な利用を確保する	—	P103-108	—	—
	15.2	2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる	—	P103-106	—	—

*1 健康や福祉、エネルギー、気候変動など17の達成目標と169のターゲットが設定されています。

*2 出典：「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」外務省仮訳

お客さまとの
共創共生

従業員との
共創共生

取引先との
共創共生

地域市民との
共創共生

株主との
共創共生

環境との
共創共生

CSR経営の基盤



CSR経営の基盤

担当役員メッセージ	123
コーポレートガバナンス	125
人権マネジメント	127
リスクマネジメント	133
企業倫理・コンプライアンス	138
腐敗防止・公正な取引	140
知的財産のマネジメント	142
CSRマネジメント	143



CSR経営の基盤

担当役員メッセージ

考え方

社会的課題

企業が社会の要請に応え、ステークホルダーの皆さまから信頼される存在であるためには、常に時代の先を見据えて、社会的課題を的確に把握することが欠かせません。それと共に、公正で透明なコーポレートガバナンスを追求し続けることが重要であると考えます。

加えて、企業が対処すべき社会的課題として、日本における少子高齢化への対応が挙げられます。これは経営基盤のあらゆる側面に影響が生じる課題であり、企業としては、労働力不足が懸念される中で、長期的視野で従業員の出産・育児を支援するとともに、男女を問わず働きがいのある職場づくり、さらには高齢者の活用といった課題に積極的に取り組むことが欠かせません。

当社グループのリスクと機会

事業と組織の規模が拡大し、社会への影響力が増大するなかで、事業機会が増える反面、少子高齢化の影響によって、人財の確保の面でリスクが生じかねません。

また、事業ドメインの拡大により、従来ならば想定されなかったリスクが生まれる可能性があります。たとえ小さなミスであっても、場合によってはグループ全体の信頼を損ねることにつながりかねません。当社はこうしたリスクの予防をふまえてコンプライアンスの徹底を図るため、リスク管理委員会による内部統制の充実を図っています。そして、「攻守のバランス」に配慮した経営を進めるため、営業の現場である全国の支店と本社の管理部門が密接に連携し、課題の情報共有と解決に向けて取り組んでいます。

事業におけるリスクと機会は、時代に応じて移り変わっていきます。全役職員がコンプライアンスに対する感度を高め続け、潜在的なリスクも含めて適切に管理していくことが、結果として事業機会の拡大につながっていくと考えます。

当社グループの取り組みに向けて

攻守のバランスを考えた経営

当社グループは、創業100年で連結売上高10兆円という目標を掲げています。これを達成するためには、既存の事業にとどまらず新たな分野の開拓が必須です。また、市場についても国内だけでなく、広く海外を視野に入れた事業展開が欠かせません。

こうした「攻め」の経営を進めていく上では、組織としての「守り」をしっかりと固め、健全で透明な経営を行う体制を確立しなければなりません。当社では、2015年に「コーポレートガバナンスガイドラ

イン」を公表し、多様で長期的な視点による経営を継続して追求しています。特に2017年度においては、「持続可能な企業群として成長し続けるために攻守のバランスを考え、王道を歩く」という基本方針を定め、CSR経営の基盤をあらためて見直す取り組みに着手しています。

人権の尊重をベースとしたリスク管理・コンプライアンスの徹底

当社グループでは、リスクの管理とコンプライアンスの徹底を実現するため、「強い守りは攻めを強化する」の観点から、業務監査を実施し、法令違反などの有無を調べるとともに、監査で指摘された項目の確実な改善を図っています。新たな取り組みとして、事業所長の業務引継書に「業務監査における未改善の項目」を追加したほか、異動に際しては「監査報告書」をもとに改善状況を確認することとしました。

また、建設業法や宅建業法、労働基準法といった各種法令の遵守を徹底するため、事業所長の責任において各業務の現場での指導・教育、確認、連携などの仕組みづくりを進めています。

こうした法令の精神には、お客さまを守る、従業員や取引先の安全を確保するという人権尊重の考え方が織り込まれています。当社グループとして、ステークホルダーの人権を守る仕組みを構築するとともに、実際に事業を遂行していく従業員を中心に人権啓発活動を継続していきます。

基盤となる人財を活かす

CSR経営の基盤を広く捉えれば、ステークホルダーの皆さま、特に従業員に支えられている面が大きいと考えています。

当社グループは、従業員が安心して末永く業務に取り組める環境づくりにいち早く取り組んできました。例えば、創業50周年を迎えた2005年の時点で、少子化時代を意識して出産一時金として一人あたり100万円を支給する制度を設けました。以来、約12年間にわたり約7,800名分の手当を支給してきました。

一方、ダイバーシティの観点から女性の活躍推進を重視し、仕組みづくりと支援体制の強化を図ってきました。また、高齢者のさらなる活躍を期待して2013年から定年を65歳に引き上げるなど、人生経験を活かすことができる職場づくりを進めています。

また、長時間労働の是正を目的として、仕事のやり方、創意工夫による生産性の向上に取り組んでいます。各事業所と本社部門が連携して、現状の把握に努めるとともに、現場の実態に即した仕事のやり方を実行していきます。

こうした取り組みは、一過性のものにとどまらず、継続することが重要と考えており、今後も制度の検証と充実にも努めていく考えです。多様な従業員が安心と働きがいをもつ職場をつくることであれば、CSR経営の基盤が形だけのものに留まらず、より強化されるものと考えています。

CSR経営の基盤構築に向けて

業務改善による組織の活性化を通じたCSRマインドの醸成と意識向上による強固な経営基盤づくりを行います。

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

【重要課題】

倫理的行動 P138～139

社内における倫理的行動の実態を調べる「社内CSR意識調査」において、2018年度目標は100点中80点と設定しています。これに対して、2016年度実績は76.1点でした。引き続き、CSRについての意識向上に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
社内CSR意識調査	76.1点	80点

【重要課題】

CSRマインドの醸成 P143～144

社内におけるCSRマインドを醸成する取り組みの一つである「CSR研修訪問事業所数」について、2018年度目標は83件とし、年度ごとに目標を設定しています。これに対して、2016年度実績は37件であり、当該年度の目標をクリアしました。今後、2018年度目標の達成に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
CSR研修訪問事業所数	37件	83件

【重要課題】

人権啓発 P127～132

当社の従業員に対する人権啓発研修の受講率は2018年度目標である200%(1人年2回の受講を想定)に対し、2016年度は183.8%となりました。一方、グループ会社従業員の受講率は2018年度目標である100%に対し2016年度は122.3%と目標を達成することができました。今後も目標達成に向けて継続的な人権啓発の取り組みを推進していきます。

個別指標(抜粋)	2016年度実績	2018年度目標
人権啓発活動		
①当社従業員	①183.8%	①200%
②グループ会社従業員	②122.3%	②100%

代表取締役 副社長
経営管理本部長

河合 克友





コーポレートガバナンス

考え方・方針

■コーポレートガバナンスの推進

大和ハウス工業は、社会に信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、適確かつ迅速な意思決定・業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点にもとづいたコーポレートガバナンス体制を構築することを基本姿勢としています。

そして、経営ビジョンに掲げる「人・街・暮らしの価値共創グループ」として社会のニーズに応じた幅広い事業分野での事業展開、積極的なイノベーション・新規分野の開拓を進めること《社会的貢献》、ならびに上場企業として中長期的かつ安定的に資本コストを上回る経済的価値を生み出すこと《株主価値創造》、の両面を高い水準で維持・向上させる最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に取り組んでいます。

マネジメント

コーポレートガバナンス体制

当社は監査役会設置会社を選択し、社会が求めるニーズを事業としてどのように具体化するかを適確かつ迅速に審議・決定するため、業務執行の意思決定機能の色彩を強く有する取締役会を構成しています。そのうえで、複数の独立社外取締役を設置し、経営の透明性・健全性を高めています。さらに、取締役会から独立し、過半数を社外監査役で構成する監査役会によって取締役会を規律しています。この機関設計により、執行役員を兼務する取締役がマ

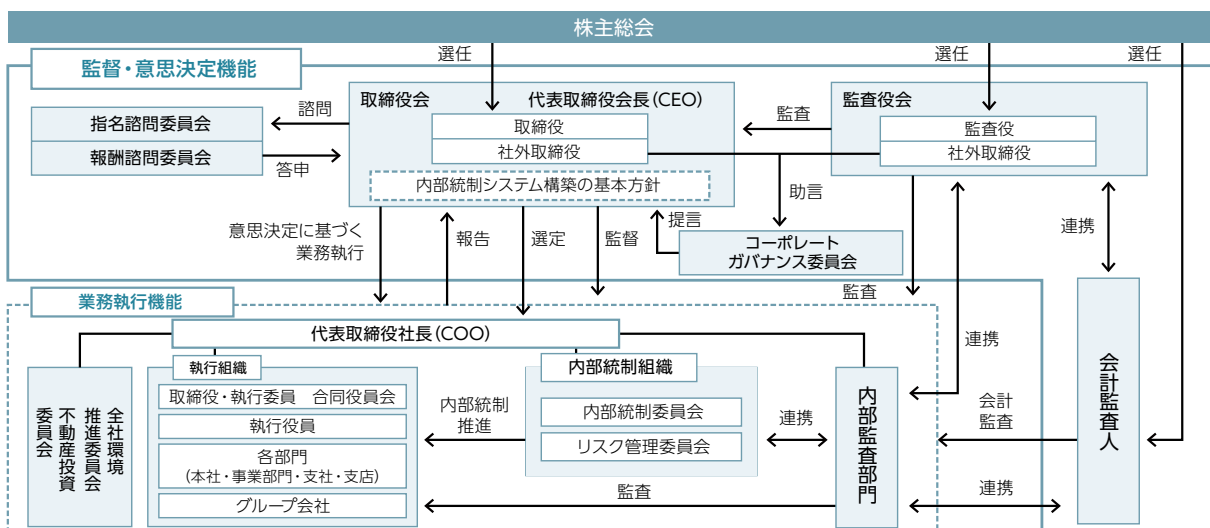
ネジメント機能を推進するとともに、独立社外取締役および監査役・監査役会が中心となりモニタリング機能を働かせています。加えて、指名・報酬に係るプロセスの透明性を高めるため、委員の半数以上を社外取締役とし、その委員長を独立社外取締役とする「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」を設置するなど、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたボードを構成しています。また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、社外役員の有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むため、経営全般に関するビジョン・戦略等を議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

監査役会について

監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定、会計監査その他法令により定められた事項を実施しています。また、監査役会、取締役・執行役員の職務執行の監査に必要な事項に関し、取締役、使用人及び会計監査人から適時・適切に報告を受けるとともに、会計監査人及び内部監査部門ならびに社外取締役と必要な情報を共有するなど、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制を確立する責務を負っており、常勤監査役は、常勤者としての特性をふまえ、監査の環境の整備及び情報収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証しています。社外監査役は、監査体制の独立性及び中立性を一層高めるために、法令上その選任が義務付けられていること及び選任された理由等をふまえ、中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、忌憚のない意見を述べています。

■コーポレートガバナンス体制図



取締役会評価

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために制定した「コーポレートガバナンスガイドライン」に基づき、毎年、取締役会の実効性を評価しています。当社取締役会は、アンケート方式での取締役による自己評価、監査役会・取締役会による評価により、取締役会全体の分析・評価を行っており、2016年度においては、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理等の取締役会の運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役の職務遂行状況等を確認した結果、当社取締役会の実効性は十分確保されているものと評価します。

加えて当社は、「コーポレートガバナンスガイドライン」に定める各項目について、毎年、自己レビューを行うことにより経営システムの総点検を行っています。2016年度においては、概ねガイドラインに沿った運用がなされているものと評価します。

一方、一部の項目については取締役会としてさらに関与を深めていく重要性を改めて確認いたしました。

また、中長期的な経営の重要項目について新たに条文を追加して取り組むことを決議しました。今後も、取締役会の実効性と経営システムの向上に努めていきます。

監督・意思決定機能に関わる委員会

■コーポレートガバナンス委員会

コーポレートガバナンス委員会は、社外取締役、社外監査役、常勤監査役ならびに、CEO、COO、CFO、代表取締役で構成し、コーポレートガバナンスや企業経営全般に関するビジョン・戦略等について、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。当委員会は、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を十分に企業経営に取り込むことによって、「より良い企業」を目指し、中長期的な企業価値向上に資することを主たる目的として開催しています。(委員長:最高経営責任者(CEO)、開催頻度:原則年2回)

■指名諮問委員会

指名諮問委員会は、取締役の選解任に関する株主総会の議案の内容および各取締役の評価について、代表取締役から説明を受け、妥当性を協議し意見を述べることで、各取締役の指名に係る客観性を確保しています。また、指名諮問委員会は、独立性・中立性のある社外取締役を選任するために「社外役員の独立性判断基準」を定め、原則として、社外取締役は当該基準を充足する方を選任しています。(委員長:独立社外取締役、開催頻度:原則年1回)

業務執行に関わる委員会

業務執行に関わる委員会(マネジメント委員会)としては、幅広い事業領域での事業展開を行ううえで、取締役会において意思決定したことを迅速かつ適確に実行するための「合同役員会」、取締役会における意思決定や経営の舵取りに必要となる事項の審議機関

としての「不動産投資委員会」や「全社環境推進委員会」、全社的な内部統制システムの監督ならびに運用の実効性確保のための「内部統制委員会」、「リスク管理委員会」など、業務執行に関わる委員会(マネジメント委員会)を設置し、ビジネス機会への確実性の高いアプローチとリスクコントロールのバランスを備えた事業展開に努めています。

■合同役員会

取締役会と執行役員の意思疎通を図り、取締役会で意思決定された事項を適切に執行するための合議体として設置しています。(議長:社長)

■内部統制委員会

「内部統制システム構築の基本方針」の定めにした適切な内部統制の実施のため、その運用状況の報告を求め、監督します。(統括責任者:社長、委員長:経営管理本部長)

■リスク管理委員会

当社グループの経営に関わるリスク発生の予防・抑制、リスク発生後の損失の軽減およびそれらを行うためのリスク管理システムを構築・維持しています。(委員長:経営管理本部長)

■不動産投資委員会

不動産開発投資事業における資本の合理的かつ効果的な投資の意思決定に資するため、事業性およびリスクを評価します。(委員長:社長)

■全社環境推進委員会

当社が自然資本に関して果たすべき社会的責任と役割を環境理念に基づき実現するため、全社の環境活動を指示・統括します。(統括責任者:社長、委員長:技術本部長)

取締役の報酬 — 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、取締役の報酬等の内容に関わる決定に関する方針及び個人別の報酬等の内容について諮問を受け、意見を述べることで、各取締役の報酬に関わる機能の客観性を確保しています。また、客観性の確保のため社外の調査データ等を積極的に活用しながら報酬等の決定プロセスの妥当性についても審議しています。(委員長:独立社外取締役、開催頻度:原則年1回)

中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ制度

当社の役員報酬は、業績との連動ならびに企業価値創造の対価として適切なインセンティブ(報酬及び投資制度)を構成することにより、優秀な経営人財を生み、また確保し、上場企業として持続的な発展に資することを目的としています。

インセンティブの要素としては、短期の金銭報酬としての固定報



酬及び年次賞与、中期の業績及び株価に連動する投資制度として中期経営計画に掲げる業績目標達成を権利行使条件とする「有償ストック・オプション」、ならびにROEの実績に応じて交付株式が変動する株式報酬制度で構成されています。取締役が担う短期・中期・長期の経営の責務に対するバランスを備えたインセンティブ制度を構築しています。

また、従業員に対する企業価値向上への動機付けについては、従業員持株会を通じて自社株の取得を奨励しており、月例の奨励金制度に加え、拠出期間・保有期間に応じて奨励金を段階的に上乗せして支給する「長期保有奨励金制度」の導入や、第5次中期経営計画の策定に合わせ従業員持株インセンティブプラン(ESOP)を導入するなど、役職員一体となり、持続的な企業価値向上を目指しています。

グループ全体での内部統制推進の取り組み

当社グループでは、2007年に「グループマネジメント規程」を制定し、グループ各社は自主自立の精神をもって事業の発展を図ることを基本原則としつつ、重要事項については当社に報告を求めるというルールを採用しています。これにより、グループ各社の機動的・効率的な業務遂行を尊重しつつ、当社による適度な管理・規律を及ぼして、業務の適正を担保しています。

経営管理に関しては、国内・海外の主要なグループ会社に対して毎月損益の状況を報告させるとともに電話会議を実施しています。これにより、期初に立案した事業計画に対する業績の進捗確認や課題の共有を図り、業績見通しの早期把握を行っています。

人権マネジメント

考え方・方針

大和ハウスグループでは、国連が定めた「世界人権宣言」や、国際労働機関(ILO)の「中核的労働基準」(※1)などの国際基準を支持しています。併せて、国連人権理事会で承認されたグローバル基準である「ビジネスと人権に関する指導原則」の遵守を、人権マネジメントの基本に据えています。これによって、お客さま・取引先・従業員をはじめとする、さまざまなステークホルダーの尊厳と基本的人権を尊重してビジネスを行うこととしています。また、国連グローバル・コンパクト、ユニセフが共同で発表した「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、この原則に基づいて取り組んでいます。

具体的には、当社グループの「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」で「人権の尊重」を掲げ、「私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません」と定めています。

また、取引先に対しては、人権、労働慣行、環境保全、贈収賄(腐敗防止含む)など社会性・環境性の包括的な基準として「CSR調達ガイドライン」を定め、人権の尊重を「取引先行動規範」の一つとして明記し、サプライチェーン上の人権問題に対しても責任ある対応を行っています。

今後は事業のグローバル化に対応して、海外拠点における人権尊重に向けた施策を行うほか、人権デューデリジェンスの観点から影響の把握・モニタリング、課題の抽出、改善の仕組みをより強化するとともに、時代の要請に合わせ、人権マネジメントのベースとなる全役職員の意識啓発を継続して行っています。

※1 国際労働機関(ILO)の中核的労働基準:第86回ILO総会(1998年)において採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において定められた原則で、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」からなっており、すべての加盟国(日本を含む187か国)は、この基本原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負っています。

大和ハウスグループ 企業倫理綱領・行動規範(人権の箇所のみ抜粋)

人権の尊重(Respect for human rights)

私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません。

1. 人権を尊重する風土づくり

私たちは人権啓発活動に参加して理解を深めるように努めます。また、一人ひとりの人格や個性を尊重した言動を心掛け、人権尊重の風土を築きます。

2. 公正な採用活動

私たちは公正な採用選考の考え方にに基づき、応募者の適性・能力に関係のない事項について把握したり、それを基準とした採用選考を行ったりしません。

3. 差別的営業行為の禁止

私たちは事業活動において一切の差別を行わず、また差別を助長するような行為をしません。

4. 多様性の受容

私たちは価値観、性別、世代、民族、言語、文化、ライフスタイルなどに違いを持つ多様な人々の視点や発想を活用できる企業文化を築きます。

5. えせ同和行為への対応

私たちはえせ同和行為に対して、毅然とした態度で組織的に対応し、不当な要求に決して応じません。

大和ハウスグループ CSR 調達ガイドライン(人権の箇所のみ抜粋)

(1) 取引先行動規範

7. 人権の尊重: 事業活動に関係するすべての人の尊厳と基本的人権を尊重し、人権侵害を行わない。

(2) 企業活動ガイドライン

7-1 強制労働の禁止

心理的・肉体的に不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反した労働を行わせない。

7-2 児童労働の禁止

各国の法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童(就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なう恐れのある労働については18歳)を雇用しない。

7-3 ハラスメントの禁止

従業員の人格を尊重し、これを否定するような言動や嫌がらせは行わない。また、相手の意に反した性的な言動や嫌がらせを行わない。

(3) 物品ガイドライン

② 生物多様性ガイドライン(木材調達編)

- ・人権侵害、政府の汚職など、合法性・持続可能性についての問題やその根拠が明確であるエリア・樹種を「高リスクエリア」として設定し評価(2016年度は3カ所を設定)
- ・人権・生物多様性等についての基準が厳格なFSC、PEFC、SGECの3つの森林認証のみ評価

※ 木材調達評価における人権の項目例

建設業を主体とする当社グループでは、完成品を販売する他の業態と異なり、営業・設計・工事等を担当する従業員が、お客さま、取引先、地域市民などの多様なステークホルダーと直接コミュニケーションを行いながら建物を作り上げています。そのため、事業を通じた人権侵害への加担を回避していくには、従業員に対する人権啓発が特に重要となります。

当社グループは、「企業は人権を尊重する責任がある」との信念のもと、従業員に対する人権啓発活動を継続的に行ってきました。そして2015年の創業60周年を機に、今後を見据えて従業員自らが主体的に人権啓発に参画していくことを目指して、「私たちの人権啓発ビジョン」の策定・周知を行い、目指す姿と方向性を全従業員で共有しました。

また、当社全事業所の人権啓発活動、人権マネジメントの体制構築の方針について、年1回、期初に「人権啓発活動方針」を社内通達にて発信しています。

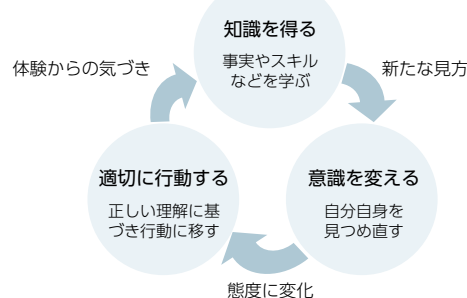
関連項目 第79期人権啓発活動方針 <http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2017/jinkenhoujin.pdf>

—私たちの人権啓発ビジョン—

常に公正で公平な対応の実践

私たちは、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

【人権感覚向上サイクル】



私たち自身が、目指す姿に近づくことで、ステークホルダーのみなさまに良い影響を与えることができます。

- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客さまの心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につながります。
- ビジネスパートナーとの共存共栄の精神を育み、相互理解に基づく対等な関係を築きます。
- 従業員の多様な個性を肯定的に受容し、働きがいがあり、能力や人格を高め合う企業風土を創ります。
- 地域市民の想いを理解し、偏見のない共生社会の実現に貢献します。

大和ハウスグループ従業員が、人権啓発(教育)を通して目指す姿を共有するために人権啓発ビジョンを制定しました。(2015年4月)

■ 人権に関する中期CSR計画の重要課題と本レポートの掲載ページ

対象	人権に関する中期CSR計画の重要課題	人権に関する主なテーマ	掲載ページ
お客さま	高品質な商品の提供	商品の安全性	P25~28
	お客さまとの適切なコミュニケーション	人権侵害につながるマーケティング・コミュニケーションの規制、個人情報管理	P28~30
従業員	安全かつ健康的に働くことのできる職場	労働安全・衛生	P39~41
	多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	差別の禁止、ダイバーシティの推進	P46~47
取引先	CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応	P54~57
	施工会社における労働条件の改善と人材の確保	施工協力会社従業員への安全衛生、労働環境改善	P57~59
地域市民	地元地域発展のための積極的な関わりや連携	NPO等との協働・支援 工場における地域市民との交流	P67~73
CSR経営の基盤	人権問題への対応	あらゆる差別、ハラスメントの防止	P127~132
	人権啓発	従業員が各ステークホルダーへ与える影響を踏まえた人権啓発活動	



マネジメント

当社グループは、いかなる企業も従業員なくして事業を営むことはできず、企業による「人権を尊重した事業活動」、「人権侵害に加工しない事業活動」とは、従業員一人ひとりによる公正な業務が結集した姿である、ということ十分に認識しています。ゆえに、各業務を担う従業員に対する啓発・教育活動こそが、人権マネジメントにおいて最も重要な取り組みである、という考えのもと、人権リスクの調査・把握、対応(改善・救済を含む)を行う体制を整えています。具体的な調査や窓口の運用状況に関しては、以降に詳細を記載します。

特に「差別」は、「個人の特性を無視し、所属している集団や社会的カテゴリーに基づいて、合理的に説明のできない異なった(不利益な)

取扱いをする社会問題である」と理解しています。建築物を含む不動産は、お客さまにとって大事な財産であるうえ、建物の建設は当社従業員が中心となり、お客さま、取引先、地域市民などの多様なステークホルダーとの直接的なコミュニケーションの末に作り上げるという事業特性をもっているため、従業員が人権に関して正しい理解をしていなければ、無自覚に差別に加担してしまいかねません。

当社の人権に関する取り組みは、人権関連団体や人権課題の各分野の専門家との情報交換・エンゲージメントを継続して実施することにより強化しています。こうした人権マネジメント体制を国内に限らず海外でも同等のレベルで運用できるようにすることが現状の課題であると認識しています。

■ 人権マネジメントの体制

対象ステークホルダー	方針	影響調査・モニタリング	課題への対応計画・実行	通報制度・相談体制
すべてのステークホルダー	企業倫理綱領・行動規範	各ステークホルダーの代表である「各種団体・NGO」とのエンゲージメントを通じた人権課題の把握 下記調査等からの把握	CSR部が中心となり、人権課題への対応を担う本社各部門、事業所へ対応促進	下記の各種通報制度に寄せられた人権問題への対応 ・公式WEBサイト相談窓口(障害者差別解消法に関する相談について等)
お客さま	CS理念	・CS関係のアンケート ・建物の安全性・品質に関する各種検査	・CS委員会を通じた改善 ・品質保証体系に則った建物の安全性の改善	・ダイワハウスお客さまセンター
当社の従業員	・人権啓発ビジョン ・人権啓発活動方針(代表取締役社長による方針)	・人権実態調査 ・CSR意識調査 ・ビューリサーチ100	・人権啓発研修業務計画(人権啓発推進組織図含む) ・CSR意識調査をもとにした職場の意識改善	・企業倫理人権ヘルプライン ・リスク情報ホットライン ・監査役通報システム ・各事業所の総務部門(ハラスメント等への相談体制)
取引先(施工協力会社、サプライヤーの従業員)	・CSR調達ガイドライン	・CSR調達ガイドラインに関するセルフチェック ・CSR木材調達調査 ・取引先アンケート	・CSR調達部を通じた取引先への改善依頼 ・取引先アンケート調査をもとにした当社事業所の改善	・パートナーズホットライン

人権リスクの把握

当社グループでは従業員の人権の意識や実態を把握するため、4年ごとに実態調査を行っています。調査結果については、本社担当部署にて各事業所、各グループ会社にて集計、分析を行い、「フィードバックシート」にまとめて問題点や課題を明らかにしています。

さらに、人権啓発推進員は調査で判明した問題点や課題をふまえて、以後の人権啓発活動の企画に役立てる仕組みとしています。

企業倫理・人権ヘルプライン

当社グループでは、2004年から雇用形態にかか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。2013年より「企業倫理・人権ヘルプライン」と改称し、内部通報だけでなく職場や人権の問題などさまざまな通報・相談を受け付け、問題の早期発見・解決を図っています。

解決にあたっては、匿名での通報を含めて相談者のプライバシーや意向をできる限り尊重するとともに、守秘義務の遵守のもとで関係者のヒアリングなどから事実確認を実施し、適正な措置と再発防止に努めています。また、解決後もケースによっては相談者が報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかなど

の状況を確認し、相談者の保護に努めています。

再発防止に向けては、事業所相談担当者など関連部門との情報共有を図り、リスクの周知徹底や研修での注意喚起を行っています。また当社のCSR部や法務部、人事部にグループ従業員を対象とした相談窓口を設置し、法令違反や人権・職場環境などさまざまな問題の顕在化を図っています。社内に複数の窓口を設けることにより、従業員の通報・相談の心理的ハードルを下げ、早期に相談しやすい環境を整えています。

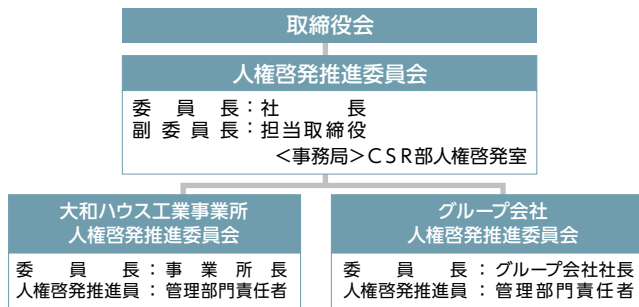
このほか、当社グループ従業員と取引先との関係における、取引先からの通報制度である「パートナーズ・ホットライン」においても、「企業倫理・人権ヘルプライン」と同様に人権に関わる問題を受け付けています。

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、下記の通り社長を委員長とする人権啓発推進委員会を組織し、グループ全体の人権啓発活動の実施状況を定期的に確認しています。

また、当社の各事業所および各グループ会社の人権啓発推進員を配置し、職場での研修実施を徹底するほか、個別の人権問題に迅速に対応・報告できる体制としています。

■ 人権啓発推進委員会組織図



人権啓発研修の実施

当社では、正しい知識習得を目的として啓発研修に注力しています。各事業所において、年2回以上(各グループ会社では年1回以上)の人権啓発研修を全従業員が受講するように徹底しています。さらに、階層別研修においても、人権に関するテーマを必ず扱うようにし、立場や業務と人権との関わりの理解、浸透に努めています。

土地調査実施時のガイドラインの作成

当社は建設業者であり、土地を扱う企業として日本に古くから続く部落差別(同和問題)に加担しないように徹底しています。2011年には市場調査などを行う際のガイドラインを作成し、同時にチェックリストも作成して社内での浸透を図っています。

主な取り組み

差別事例の総件数と実施した是正措置

当社の各事業所、およびグループ会社には人権啓発推進員を配置し、個別の人権問題に迅速に対応・報告できる体制を構築しています。2016年度は個別具体的な差別事例は0件でした。

※本組織への報告とは別に、別途従業員が内部通報・相談をすることができ窓口「企業倫理・人権ヘルプライン」を運営し、ハラスメントに関する相談対応等を実施しています。

関連ページ▶ P134 通報制度について

事業におけるステークホルダーへの人権デューデリジェンスの結果

Ⅰ 従業員の人権リスクの評価

当社ではお客さまをはじめとする従業員・取引先の従業員以外のステークホルダーからの人権侵害に関するご相談に関しては迅速に個別具体的な対応を行うほか(2016年度のご相談件数は0件)、従業員に対しては「人権の尊重」を含む大和ハウスグループ企業倫理綱領の理解度・浸透度を確保する取り組みとして「CSR意識調査」を毎年実施しています。2004年度より継続的に実施しており2016年度は当社グループ全体で46,438件の回答がありました。さらに、この調査とは別に各職場の人権意識および人権侵害

の実態把握を目的とし、4年ごとに「人権問題に関する実態調査」を実施しています。当社では2015年に、グループ会社(28社)では2013年に実施し、それぞれ11,237件(回答率75.6%)、14,814件(67.5%)の回答がありました。回答結果は各事業所やグループ会社へフィードバックされ改善に活用されています。

上記の調査や企業倫理・人権ヘルプラインには例年労務環境の改善を求める意見が複数寄せられています。このような労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、当社では、労働時間数の実態を把握する取り組みとして、全事業所において日々の勤怠をパソコンで管理するシステムを導入しており、出社・退社時刻の記録や時間外勤務の指示から承認までの流れを情報システムで一元管理しています。そのうえで、従業員の深夜残業をなくして心身の負担の軽減を図るとともに、業務のあり方を見直すなど、長時間労働の是正に努めています。具体的には、夜9時以降は事業所を閉鎖する「ロックアウト」を全社で実施しており、あわせて業務改善、効率化に継続的に取り組んでいます。また、2011年度からは人事部門による定期的な事業所検査を実施し、さらに2012年度からは適正な残業・休日出勤の届け出がなければ就業時間外にパソコンを使用できなくする制御システムを導入するなど、意識付けとシステム整備の両面から従業員をサポートし、サービス残業の撲滅に取り組んでいます。

Ⅱ 取引先の人権リスク評価

当社では事業所ごとに「取引先アンケート調査」を実施し、法令違反につながるような問題や人権侵害の実態がないかを確認しています。実施後は事業所にて改善計画を作成し、改善活動を行うことで問題発生 of 未然防止を図っています。調査結果および改善計画は取引先へも報告を行っています。

さらに、当社では、サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、工事現場や工場での施工会社(すべての1次下請会社)に対して、労働安全・労務関係(強制労働・児童労働を含む)などについて、当社のチェックリストをもとに、推進状況のチェック・モニタリングを行っています。問題があればその都度是正を行うほか、再発防止のための改善活動を通じて体制を構築し、施工会社従業員への教育を行っています。

木材調達については当社の購入する原材料の中でも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社の木材調達の大部分を占める購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部、グループ会社5社が管轄する取引先に対して、年1回の調査を実施し、モニタリングを行うとともに、基準に満たない木材を調達した取引先に対し、ヒアリングや是正を行っています。

昨年、当社では、公的な強制労働の申し立てはありませんでした。当社は、「労働時間を適正に管理すること」は労務コンプライアンス上、最低限のルールであることを全管理職に周知し、徹底させています。さらに昨年、当社では、公的な児童労働の申し立てはありませんでした。当社は行動規範で「公正な採用活動」を定めています。労働基準法における児童労働禁止を遵守することは当然ながら、従業員の公正な採用選考においても一般社団法人公正採用人権啓発推進センターの発起人企業として取り組んでおり、2015年12月には同団体から「公正採用・人権啓発に積極的に取り組む企業」としての認証を受けました。



人権デューデリジェンスにおける ステークホルダーエンゲージメント

■従業員とのエンゲージメント

「CSR意識調査」の集計結果は対前年比較や全社平均比較ができるシートにまとめ各事業所・部門にフィードバックを行っています。各職場ではその結果から自分たちの課題や取り組みの不足している箇所を確認し、改善計画の立案を行い、計画書を本社へ報告することとしています。次年度の調査結果により、当年度の取り組みの成果が確認できる仕組みを運用し、継続的な改善を行っています。

「人権問題に関する実態調査」の結果は、本社の担当部署にて各事業所、各グループ会社ごとの集計結果の分析を行い改善へ向けた総括を記載した「フィードバックシート」を作成し、問題点や課題を見える化しています。人権啓発推進員は問題点や課題をふまえて、以後の研修をはじめとする人権啓発活動の企画に役立てています。

■取引先とのエンゲージメント

「取引先アンケート調査」の結果およびそれに基づく改善計画に関しては各事業所内で開催する安全衛生協議会などの取引先従業員が参加する会議などの機会を活用して説明・周知を行い、取り組み結果を次年度の調査結果で評価する仕組みを運用しています。

そして、サプライヤーや施工協力会社の会員組織(トリリオン会、協定会連合会など)との会合を通じて、安全や労働環境などについての対話を継続しています。

関連ページ ▶ P144 事業所 CSR経営のPDCAにおける主な取り組み
P55 サプライチェーン上の会員組織について

人権侵害への対応

■従業員の人権に関する苦情処理メカニズム

企業倫理・人権ヘルプラインでは、2016年度は職場環境に関する問題を中心に150件の通報・相談が寄せられました。解決にあたってはできる限り相談者の意向を尊重し、ケースによっては関係者のヒアリングなどの事実確認を実施したうえで正措置として行為者への懲罰や直接指導などを行っています。

関連ページ ▶ P134 通報制度について

■従業員のハラスメントに関する問題への対応

当社ではパワーハラスメントとセクシュアル・ハラスメントに関して就業規則や通達で明確に禁止し、懲罰の対象としています。パワーハラスメントは当事者間だけの問題ではなく職場全体の労働意欲低下にもつながる「組織の問題」として捉えなければならぬ旨を研修や教育用小冊子の配付により繰り返し啓発しています。また、セクシュアル・ハラスメントについては早期対応と相談のしやすさを重視し、本社だけでなく各事業所内にも相談窓口を設置、被害者の多くは女性であることから男性の担当者だけでなく女性の担当者も選任しています。また、3か月に1回、報告書にて事業所で研修や相談窓口の周知徹底などの防止策の進捗や相談の件数

などを確認し、事業所と本社との連携を図る仕組みを整えています。その結果、社内相談窓口「企業倫理・人権ヘルプライン」ではハラスメントに関する相談件数を2016年度35件(2015年度33件)受付け、対応しました。

人権団体・イニシアティブとの連携

当社は、人権問題の解決を目的にしている団体の趣旨に賛同し、会員または賛助会員となり、各種イニシアティブ等に参画しています。また、大阪同和・人権問題企業連絡会および一般社団法人部落解放・人権研究所に参画し、こどもの権利や人権侵害に関するセミナーへの参加、出版物の購入などにより、継続的に情報を収集しています。

【連携している主な団体】

- ①部落解放・人権研究所
あらゆる差別の撤廃と人権確立社会の実現を目指している団体
- ②大阪同和・人権問題企業連絡会
同和問題の早期解決は国民的課題であり、企業のCSRの観点から行政と協調しながら同和問題の正しい理解・認識を深めることを目的としている団体
- ③公正採用人権啓発推進センター
企業等自らが公正な採用選考の確保および社内人権研修の推進に向けて積極的に取り組むことを目的に設立された団体
- ④大阪市企業人権協議会
社会に対する影響力の大きい企業が相互に研鑽、啓発し、「明るい社会づくり」の実現に向かって、活動を進めている団体
- ⑤ニューメディア人権機構
インターネットを活用してさまざまな人権問題の解決に貢献することを目的に設立されたNPO法人
- ⑥多民族共生人権教育センター
21世紀の「多民族社会日本」を視野に入れつつ、「日本人」と「外国人」の真の共生社会の実現を目指して設立されたNPO法人
- ⑦ノーマライゼーションクラブ
「すべての人の人権を基軸としたノーマライゼーション社会の実現」を理念として、障がい者、高齢者の日常生活や地域福祉を支援・推進するための社会福祉事業や事業所・施設の経営・運営などを行っている社会福祉法人
- ⑧大阪不動産マーケティング協議会
人権を経営に活かす企業が自主的に集まり人権意識とマーケティング力の向上に取り組み、差別のない社会の実現を目指す団体

従業員への人権啓発活動の実施状況

■人権啓発研修

当社では全従業員が年2回以上、人権啓発研修を受講しています。全国93事業所・工場のほか本社・東京本社・台湾支店において、それぞれ自らの人権テーマを選定し、研修を実施しています。研修実施後は、全受講者の研修レポートを本社CSR部人権啓発室が

回収し、内容を確認しています。

受講者が研修内容に関して不満や疑問を抱き、レポートを通じて質問をしてくる場合や、明らかに誤った理解をしていることが読み取れる場合には、個別に回答し従業員の意識啓発に努めています。また、人権においてそれぞれの役職に応じた責任を果たすために、役員研修をはじめ管理職研修、主任職研修、入社時研修を計画的・継続的に行っています。

2016年度4月に施行された障害者差別解消法をテーマとした自社オリジナルのDVD教材を作成し全事業所・グループ各社に配付をした他、具体的に車イス利用者や視覚障がい者・聴覚障がい者の方に対する接客・接遇を学ぶ「ユニバーサルサービス体験研修」を実施希望事業所に対し行いました。

2016年4月には海外拠点(台湾支店)にて初の人権啓発研修を行いました。さらに2017年4月には現地のNPO法人行無礙資源推廣協會より講師を招き「台湾における障がい者について」をテーマに研修を実施しました。今後も国内に限らず現地の文化・慣習等を考慮して人権テーマを選定し、実施していきます。



台湾支店での人権啓発研修の様子

■ 人権啓発研修の実施状況

研修の種類	延受講者数	総研修時間※	受講率
①大和ハウス工業事業所研修	34,896名	17,448時間	183.8%
②大和ハウス工業本社主催研修(階層別研修)	1,942名	2,913時間	—
③グループ会社研修	43,111名	21,556時間	122.3%

※①③は0.5時間、②は1.5時間として集計

■ 社内報「人権のひろば」

従業員の意識啓発のために、社内報「人権のひろば」を2カ月に一度発行し、当社グループのイントラネットに掲載しています。従業員が、その時々に必要な人権テーマを取り上げ、人権知識を習得する場として多くの従業員に利用されています。

■ その他人権侵害への加担の回避のための取り組み

当社では従業員が人権侵害に加担しないため、人権啓発研修に限らず啓発活動を計画的・継続的に行っています。さらに、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」において、「いかなる理由があろうとも反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で組織的に行動すること」を明記し、全役職員が反社会的勢力との関係遮断を共有しています。また平素より警察や弁護士、暴力追放推進

センター等の外部専門機関との連携を行っています。取引先が反社会的勢力であると判明した場合に直ちに契約を解除できるよう、取引基本契約等の主要な契約書に反社会的勢力の排除条項を記載しています。さらに当社では2016年2月に組織的な反社会的勢力への対応と、取引先等の取引前属性審査の義務化などについて定めた「反社会的勢力対応規程」を制定し、4月より運用を開始しています。

取引先への人権啓発活動の実施状況

当社では2006年に「取引先行動規範」を制定、2015年に「CSR調達ガイドライン」を制定し、人権や法令遵守など取引先へ求める包括的な方針を示しました。「CSR調達ガイドライン」の制定時には、周知のため取引先に対する説明会を実施しています。さらに、ガイドラインのさらなる定着を図るため、2017年4月～5月にセルフチェックを実施しています。また、労働者にとって重要な人権である身体の安全に関しては、取引先の事業主を対象とした事業主研修のほか、作業者を対象とした新規入場者教育・職長・安全責任者教育等を実施しています。

関連ページ P56 取引先への人権および労働慣行についての推進

先住民族の権利への対応について

当社では、木材の調達を世界各地から行っていますが、木材調達における生物多様性の破壊や人権侵害への加担を避けるため、方針となるCSR調達ガイドライン - 生物多様性ガイドライン【木材調達編】を制定しています。ガイドラインに沿って年に1回木材調達調査を実施していますが、調査結果の評価にあたり先住民の権利が侵害される可能性が高いとされる地区「高リスクエリア(樹種)」からの調達を行っていないかも評価項目としています。仮に当該地区からの調達の実態が確認された場合には当該サプライヤーに対して是正活動を行うこととしています。なお、高リスクエリアなど評価項目については、世界各地の伐採地の状況に詳しいNGOや森林認証機関からの情報をもとに、適宜改定するようにしています。2010年にガイドラインを制定後、直近では2016年度に評価項目の改定を行っています。

2016年度に高リスクエリアから調達した木材は調査全体の2.5%となり昨年度の4.7%から2.2%改善しています。

関連ページ P105～106 調達・自社活動における生物多様性保全



リスクマネジメント

考え方・方針

大和ハウスグループでは、グループ経営にかかわる経済や金融市場動向、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などのリスクを洗い出し、その予防・抑制、発生後の損失の軽減を行うことが、自社だけでなく私たちの事業を取り巻くステークホルダーにとっての悪影響を防ぐために重要と考えています。

2016年度は、経営管理本部長（代表取締役副社長）が「凡事徹底に根差した経営風土の醸成」という大方向及び「リスク管理・コンプライアンスの徹底－建設業法、宅建業法、労働基準法の遵守－」という重点項目を掲げ、それに基づくリスク管理活動を推進しました。

加えて、2017年度は、下記の重点項目を掲げています。

2017年度経営管理本部長方針（抜粋）

リスク管理・コンプライアンスの徹底

- ①業務監査（監査報告書）における課題の探掘
- ②建設業法の遵守
- ③宅建業法の遵守
- ④労働基準法の遵守

マネジメント

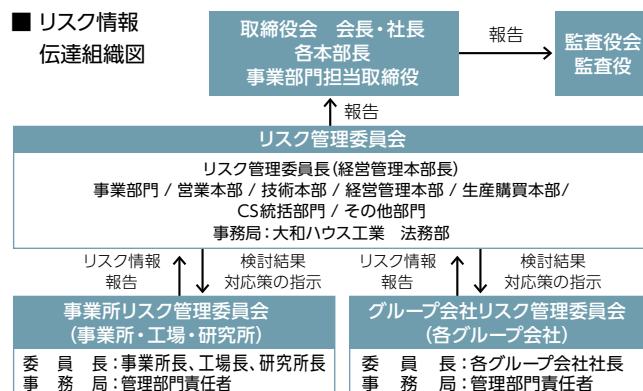
当社は、リスクマネジメントを含む内部統制システムの構築と運用を推進すべく、代表取締役社長を内部統制システム統括責任者に選任するとともに、四半期に1回、経営管理本部長を委員長とする内部統制委員会を開催しています。

その上で、リスクマネジメントに特化した会議体として、「リスク管理委員会」を設置しており、個別のリスク事案が生じた際は、即時に本社のリスク管理委員会の事務局に報告するというルールを設けています。これによって、報告された金融市場動向、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などのリスク情報が役員や関連部門責任者に速やかに伝達・共有される仕組みになっています。

また、リスクマネジメント体制の整備の進捗状況を定期的に把握する仕組みを整えています。具体的には毎月、本社のリスク管理委員会を開催し、事業所・グループ会社から報告のあったリスク事案を共有し、また、これらのリスク案件は年に2度、取締役会において報告されています。重大事案についてはワーキンググループを立ち上げ、再発防止策を検討し、必要な対応事項を事業所・グループ会社に指示するとともに、水平展開を図っています。

リスク管理委員長は、リスクマネジメント統括責任者として当社グループのリスク管理体制を整備するとともに、リスクを予防するための施策を実施する職責を担っています。

各部門にリスク管理責任者を配置し、各部門において継続的にリスクを監視するとともに、当社グループ以外他社で発生した重大な不祥事・事故についても、速やかに周知し、必要な教育を実施しています。さらに、各部門の日常的なリスク管理の状況を監査する部門を設置しています。これらを通じて集まったリスク管理に関する事項を定期的に取り締り会および監査役会に報告し、必要な対策を講じています。



各種の通報制度

当社グループでは、リスク管理委員や事業所長への通報が妥当ではないリスク情報の早期収集を目的として、公益通報者保護法に則り、リスク管理委員会の事務局内に「リスク情報ホットライン」を設置しています。これによって、リスク情報に関する匿名での通報を可能にしています。

内部通報制度の一つとして、「企業倫理・人権ヘルプライン」があり、贈収賄を含む汚職の牽制となるなど、法令違反や不正行為による不祥事の防止および早期発見に取り組んでいます。このなかでは、行動規範もしくは方針違反について匿名での通報を行うことができるほか、通報者のプライバシー保護および不利益な取扱いの禁止などに最大限努めています。また、重大事案については、総務経理責任者研修やコンプライアンス研修、法務研修などを通じて情報の共有を図ることで、事案の周知を図っています。

このほか、経営陣から独立した内部通報制度として、当社グループの全役職員がイントラネットの通報フォームを通じて、当社の監査役に対して直接内部通報を行うことができる「監査役通報システム」を設置しています。2016年10月から運用を開始し、これによって監査役による効果的なリスクマネジメントの実現を図っています。

サプライチェーンにおけるリスクの把握

サプライチェーンの現場におけるリスクマネジメントの徹底を図るため、生産購買本部として、安全・品質・コンプライアンスを重点とした本部と工場・事業所が一体となった活動を展開しています。

具体的には、安全および品質、業務、購買、環境の5つの項目に分けて、業務監査を通じてリスクマネジメントと連動させて、活動を行っています。監査に基づく指摘項目や内容によって工場のリスクとして捉え、工場のリスク管理委員会でPDCAでのマネジメントを展開するとともに、本部でもPDCAを検討して本部リスク管理委員会からの指示事項として、工場・事業所へ指示を出すことで本部・工場でPDCAを回しています。

関連ページ ▶ P58 工場協力会社の課題に対する支援

リスク情報のネットワークシステムの運用開始

当社ではリスク情報の収集、共有および分析を迅速かつ効率的に行うことを目的として、新たなネットワークシステムの構築に取り組んでおり、2017年度から運用を開始する予定です。

主な取り組み

予防的アプローチの運用

1. 内部統制委員会

2015年7月の取締役会において、新たに「内部統制委員会」の設置を決議しました。内部統制委員会は、当社グループ全体の内部統制状況の報告を受け、内部統制の不備を検証して是正を促すことを目的とするもので、各管理部門・事業部門の担当役員により組織されています。

主な議題は、各部門の内部統制状況報告、海外内部統制システムの構築、監査役通報制度の新設、内部監査結果報告などです。

2. リスク管理委員会

本社、事業所及びグループ会社（海外含む）においてリスク事案が発生した場合には、即時に本社のリスク管理委員会の事務局へ報告するというルールを設けています。事務局へ報告されたリスク情報は、速やかに役員や関連部門責任者に伝達されるとともに、毎月1回開催されている本社のリスク管理委員会へ報告されます。

また、本社のみならず、事業所やグループ会社においても、定期的にリスク管理委員会を開催しています。事業所・グループ会社のリスク管理委員会では、本社リスク管理委員会の議事内容を水平展開するとともに、事業所・グループ会社内のリスク管理システムを構築したり、本社に対する業務改善の提案を行うという機能も担っています。本社リスク管理委員会と、事業所・グループ会社リスク管理委員会の2種類のリスク管理委員会の相互補完によって、当社グループのリスク管理システムはより強固なものとなっています。

通報制度について

① 企業倫理・人権ヘルプライン

■ 趣旨

企業倫理・人権ヘルプラインは、自浄作用の向上ならびに社会的信頼を確保するために、法令違反や不正行為による不祥事の防止及び早期発見を目指すために設けられた相談窓口の一つです。

法令違反・不正行為等について、職場内での解決・改善が困難であったり緊急の対応を要する場合などに当窓口にて相談を受付けています。

■ 運用開始日

2004年度に内部通報者保護規程を制定し、「企業倫理ヘルプライン」として運用を開始しています。2012年度より人権に関する内部通報制度と統合し、「企業倫理・人権ヘルプライン」として内部通報だけでなく、職場や人権の問題などさまざまな通報・相談を受付けています。

■ 対象者および窓口連絡先の公開範囲

大和ハウスグループ全役職員

（職員、嘱託、雇員のほか、契約社員、パートタイマー、派遣従業員を含む）

事業所研修や社内イントラ、CASEBOOK、ポスター、社内定期発行物において周知を行っています。

■ 運用方法

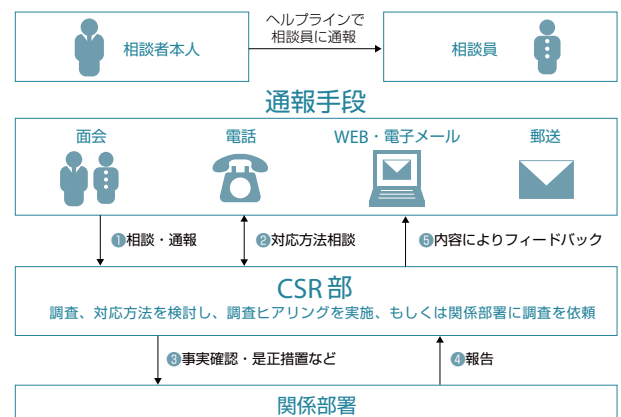
より正確に事実関係を確認した上で社内での対応を進めるため、原則、相談者本人からの受付としています。

解決にあたっては相談者の意向をできるだけ尊重し、関係者のヒアリングなど事実確認を実施した上で適正な処置と再発防止に努めています。その際には、相談者、関係者のプライバシーを最大限保護するように努めています。

内部者通報保護規定に則り、相談内容によっては解決後に相談者が報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかを確認し、相談者にとって働きやすい職場となるよう保護に努めています。

なお、相談は匿名でも受け付けています。

■ 運用体制（WEB、電話等）



※関係部署：大和ハウス工業の場合は、事業所管理部門を中心に対応を行い、グループ会社についてはグループCSR推進担当が中心となって事実確認等の対応を行っています。



Ⅰ その他

ヘルプライン等で受け付けた案件の中でも重大案件については、総務経理責任者研修、コンプライアンス研修、法務研修等を通じて、事業所の責任者に情報を共有するとともに他の事業所において同様の案件が発生しないよう注意喚起を行い、再発防止に努めています（共有にあたっては、相談者の人権を配慮し個人が特定できないように注意しています）。

② リスク情報ホットライン

当社では、「リスク管理規程」を策定し、リスク事案が発生した場合には、事業所長等からリスク管理委員会に対して随時又は定期的にその内容を報告する、というルールを定めています。しかし、なかには、そのようなルートで報告することが適切でないリスク情報も存在していることが予想されます（上長に報告することによって隠ぺいされてしまうおそれがある場合など）。また、リスク管理のためには「予兆の把握」や「リスクをリスクとして認識すること」が重要と考えられます。

そのため、「これはリスクではないのか?」、「このまま放置すると会社に不利益になるのではないのか?」、「社内ルールを守っていないのではないのか?」と従業員が考えた場合、それを簡易・迅速に報告できるルートを整備することが必要です。このような観点から、リスク管理に関する内部通報制度として、「リスク情報ホットライン」を設けています。

Ⅰ 運用方法

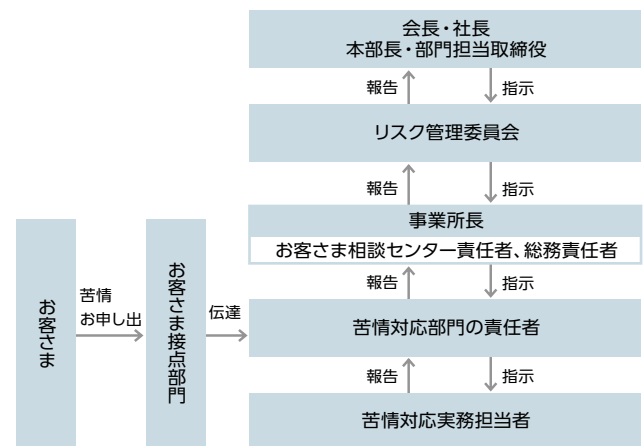
通報手段は、電話又はイントラネット上の通報フォームの二通りとなっています。そして、内部通報者が不利益な扱いを受けないよう、リスク管理規程において、不利益取扱いを禁止する旨を明記しています。また、グループ会社を含めたすべての役職員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

③ お客さまからの苦情・ご意見の対応

当社では、消費者保護のための苦情対応の国際規格であるISO10002に準拠した社内規定を定め、お客さまからの苦情・ご意見に誠実かつ迅速に対応できる仕組みを整えています。

お客さまからいただいた苦情・ご意見は、お客さまと接点のある部門を通じて苦情対応部門の責任者へと届けられます。そこから、事業所長、リスク管理委員会、本部長・部門担当取締役、会長・社長まで共有※され、事案に応じて対応の指示が苦情対応の実務担当者へと伝達される仕組みとなっています。

※ 共有の範囲は事案に応じて異なります。



④ パートナーズ・ホットライン

取引先に対しては、当社グループの従業員と取引先の関係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・対処する仕組みとして、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。この制度では、取引先企業自体の法令違反等の通報も受付しています。

なお、受付内容としては、企業倫理・人権ヘルプラインと同様、労務問題や人権、贈収賄（腐敗防止含む）など幅広い問題を対象としており、匿名でも受け付けています。

2016年度は計16件の通報がありましたが全案件について対応を完了しています。

⑤ 監査役通報システム

当社グループでは2016年10月より、監督機能を担う監査役へ通報ができるよう監査役通報システムの運用を開始しました。

Ⅰ 運用方法

監査役通報規程に基づき、法令違反や社内規程、企業倫理等に反する行為、ステークホルダーの安全・健康に危険を及ぼす行為、地球環境の悪化・破壊を招く行為等の内容について受け付けています。

グループ会社を含めた全役職員を対象としたシステムであり、イントラネット上にて受付できるようになっています。なお、匿名での通報も受け付けています。

各種通報制度の受付結果

2016年度の通報制度の件数は下記の通りとなりました。解決にあたっては、公益通報者保護法および各種社内規程の遵守のもと、できる限り相談者の意向を尊重し、関係者のヒアリングなど事実確認を実施したうえで適正な措置と再発防止を図っています。

	2014年度	2015年度	2016年度
企業倫理人権ヘルプライン	175	131	150
リスク情報ホットライン	1	6	9
パートナーズホットライン	16	16	16

高リスク国での事業・活動でのリスク対応

■ 贈賄防止体制の構築

公務員に対する贈賄を防止するためのルールとして「贈賄防止規程」を策定しました。現在、当該規程をより具体化した「贈賄防止細則」の策定作業を進めています。当該細則では、トランスパレンシー インターナショナルが公表している「Corruption Perceptions Index」に基づき、高リスク国においてはより一層慎重な対応を行うというリスクベースアプローチを採用します。

関連項目 ▶ P140 腐敗防止、公正な取引

■ 高リスク国での取引に関する報告

海外進出時においては、国連安全保障理事会や米国政府、その他の制裁機関が指定する制裁対象の国・地域での取引や制裁対象の個人・法人との取引にあたり、金融機関等への報告義務や送金規制等のリスクがあることから、かかる取引を企図（計画）する場合には、速やかにリスク管理委員会へ報告するルールを設けています。

■ リスク報告ルールの整備

海外グループ会社においてリスク事案が発生してしまった場合には、本社のリスク管理委員会の事務局（法務部）に即時に又は定期的に報告がなされるという体制を整備しています。

反競争的行為等について法的措置を受けた内容

当社グループでは、2016年度に反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例はありませんでした。

法令違反・訴訟等（ESG 問題含む）による制裁措置

■ 法令違反・訴訟等に対する引当金について

当期以前の事象に起因し、将来発生する可能性の高い罰金や和解金については期末に金額を見積り、引当金を計上することとしていますが、今期末において重要な引当金はありません。

グループITガバナンス向上への取り組み

昨今の社会環境においては、グループ会社も含めた企業内の情報をいかに統制するかは、重要な経営課題の1つとなっています。

当社は、「情報セキュリティ宣言」（基本方針）のもと、各種規定を制定し、グループ会社にも展開しています。

また、当社のIT利活用を推進している情報システム部門を中心に情報セキュリティ支援体制を整え、グループ会社のIT担当者とのコミュニケーションを通じて、セキュリティヒップの提供とセキュ

リティレベルの実態把握、問題解決の指導などを行っています。

2016年度は、ますます巧妙化してきているサイバー攻撃の現状をふまえ、最新のセキュリティ技術を採用し、順次グループ会社への展開を進めています。さらに、グループ共通のインフラと経営管理基盤システムの活用により、業務プロセスの共通化や情報資産の適切な利活用を推進しています。

これらのセキュリティ体制構築の取り組みにより、グループ全体のITガバナンスの強化を図っています。

事業継続マネジメント

当社は、大規模な災害やその他の甚大な被害をもたらす危機が生じた場合、事業活動を支える重要業務を継続し、万一、中断した場合は早期復旧に努めるなど、企業の社会的責任を全うするため「災害に強い企業」を目指しています。特に地震災害については最も大きなリスクと考え、対策を講じています。

震度6強の地震が発生した場合、速やかに被災物件の点検・調査および仮設住宅の建設（一般社団法人プレハブ建築協会からの依頼に基づく）を行うことができるよう、災害対策本部を本社に、被災地付近には現地対策本部を設置し、それぞれ実施する業務を定めています。また、本社（大阪）が被災した場合にも会社の機能を停止させないよう、東京本社や代替本社への業務移管など、対応を定めています。

2011年に発生した東日本大震災では、直ちに災害対策本部を設置し、仮設住宅建設の準備を始め、3月19日（発生8日後）から着工を開始し、グループ全体で11,041戸の仮設住宅を建設しました。2016年の熊本地震においても同様の体制を整え、グループ全体で1,016戸の仮設住宅を建設しました。

災害発生時の主な実施事項

- 従業員の安否確認、被災事業所の把握
- 災害対策本部、現地災害対策本部の設置
- 被災したコールセンターの切り替え
- 被災工場の代替工場選定、生産切り替え
- 被災物件点検・調査部隊の組成、現地派遣
- 仮設住宅建設部隊の組成、現地派遣
- 支援物資の発送
- （本社被災の場合）外部への支払い業務を東京本社に切り替え



事業投資におけるESG側面の評価

M&Aを行う際のデューデリジェンスにおいて対象企業のESG側面の評価を行っています。

財務・税務面での調査のほかに、ビジネスモデル、内部統制の体制、遵法性、係争関連、環境、人財、労務管理などの事業面・法務面での調査を通じて、対象企業の優位性や定性的側面でのシナジーの可能性、事業上のリスク等を評価しています。

また、それらの調査を通じて抽出されたリスクについては、顕在化の可能性や顕在化した場合の企業価値への影響度などを推し量ったうえで、当該案件の取引の遂行可否の判断を行うとともに、当該M&A取引に係る契約内容において必要な手当てを行っています。

企業倫理・コンプライアンス

考え方・方針

大和ハウスグループでは、企業活動について各種法令を遵守するのはもちろんのこと、当社グループの理念体系のもとで全役職員が高い倫理感を持って業務を行うこととしています。そして、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーとの信頼関係を築きながら、社会に貢献できる企業グループを目指しています。

当社グループでは、2004年4月に企業倫理の実現の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。2014年には、取締役である各部門担当役員の承認のもと、「企業倫理綱領・行動規範」へと改定を実施。国内外の社会状況の変化に対応するとともに、従業員一人ひとりが企業理念やシンボルメッセージ「共に創る。共に生きる。」をより実践できる内容へと改善しています。

■ 大和ハウスグループ企業倫理綱領

Believe One Heart

お客さまと共に With our customers

私たちは誰に対しても誠実なコミュニケーションを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。

コンプライアンスと共に With the compliance

私たちは法令を遵守するだけでなく、多様なステークホルダーからの期待に応えるために、高い倫理観を持って行動します。

職場と共に With an ideal work environment

私たちは健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場づくりに努めます。また、一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。

ビジネスパートナーと共に With business partners

私たちは取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築します。また自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。

環境と共に With the environment

私たちは環境問題を地球規模の課題であると考え、その保全に取り組むとともに、環境と共生した社会の実現を目指します。

社会と共に With the communities

私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動等を通じて地域社会の持続的な発展に貢献します。

人権の尊重 Respect for human rights

私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません。

関連項目 ▶ 企業倫理綱領・行動規範 http://www.daiwahouse.com/about/csr/pdf/code_of_conduct.pdf

子「CASEBOOK」を作成しグループ全従業員に配付しています。「CASEBOOK」は、さまざまな状況下で企業倫理に基づいた判断ができる人材を育成できるよう、事例(ケース)をもとに企業倫理綱領・行動規範の本質が理解できる内容となっています。なお、社内外の状況の変化に合わせ、2年に1回の定期的な改訂を行い、2016年度には「CASEBOOK 第7版」を発行し、各職場において朝礼等の機会を活用して読み合わせを実施しています。



また、CSR意識調査を年1回実施し、従業員の企業倫理・コンプライアンスに関する意識について、モニタリングを行っています。調査結果については分析とフィードバックを行い、各事業所・グループ会社が改善計画の立案・実行を行い、PDCAを回しています。

なお、違反があった場合は、オフィシャルWEBサイト上の問い合わせ窓口や、各種通報制度を通じて、お客さま(お客様センター)、取引先(パートナーズホットライン)、従業員(企業倫理・人権ヘルプライン、リスク情報ホットライン、監査役通報システム)などさまざまなステークホルダーから通知を受けることができる体制を構築しています。

各種法令や社内規程の違反については、代表取締役社長を委員長とする懲罰委員会への報告を通じて発生原因や違反内容などを究明し、違反者に対する責任を追及しています。また、違反事例の原因について、社内報や経団連が推進している「企業倫理月間」での啓発活動、各種研修で共有することを通じて、再発防止を図っています。

租税に対する方針および体制構築

当社では、納税は企業における社会的責任として当然の義務と認識しています。申告納税にあたっては、「企業倫理綱領」の「法令の遵守」のもと、関連する各種法令の遵守はもちろんのこと、「良識ある行動」「社内基準の遵守」などにに基づき適切に行います。

そして、適切な申告納税を実施するため、必要な法令知識の取得に努めるとともに、社内における取引に関する情報を正確に集約できる体制の構築に努めています。また、適切な納税を第一義として、企業価値向上に寄与するタックスプランニングを検討します。

なお、地域ごとの税金の情報としては、当社取引の90%以上が日本国内の外部顧客との取引であり、重要な事項がないため公表していません。また、現時点において認識している租税リスクはありません。

マネジメント

当社グループでは、従業員に対して企業倫理綱領・行動指針の共有を行い、行動に結び付けるため、2005年度より教育用小冊



CSR経営の基盤

主な取り組み

従業員に対する法令・コンプライアンス教育について

法令知識の修得や、リスク管理の意識向上を目指して、コンプライアンス研修を積極的に実施しています。具体的には、新入社員・中堅社員・管理職といった各階層別に必要な知識・素養を養うための階層別研修や、それぞれの部門に関連する法令知識等を学習するための部門別研修などを行っています。

2016年度は、76回の研修を実施し、延べ4,006名が受講しました。今年度についても、本社部門主導の研修のみならず、各事業所にて独自にコンプライアンス研修を実施することを推奨し、自主的なコンプライアンス活動の実施を促すように努めました。

2014年度	2015年度	2016年度
4,024名	4,864名	4,006名

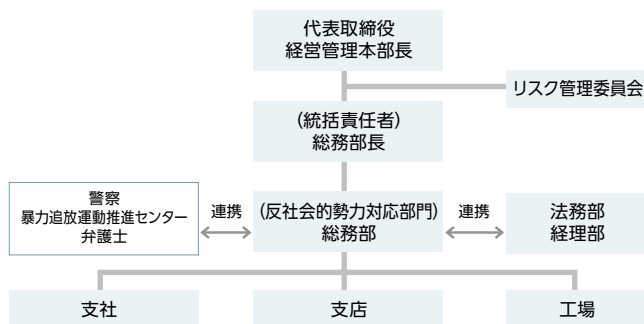
反社会的勢力との関係遮断

当社グループでは、健全な企業経営を実現するため「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」を制定し、反社会的勢力との関係遮断を社内外に公表しています。

当社におきましては、基本方針および「反社会的勢力対応規程」を定め、代表取締役である経営管理本部長をトップに、実務対応を総括する部署ならびに統括責任者を明確にし、対応実務マニュアルを整備するなど組織的な対応体制を構築するとともに、平素より警察や都道府県暴力追放運動推進センター等といった外部機関との連携を強化し、問題発生時の連絡協力体制を構築しています。

当社グループ会社におきましても、反社会的勢力の排除体制の構築（規程の整備、統括責任者の設置、外部機関との連携など）に努めるとともに、グループ会社同一の反社会的勢力に関するデータベースを整備するなど当社グループが一体となった取組みを推進しています。

■ 反社会的勢力排除対応組織図



■ 役割

役職	基本役割
経営管理本部長	事態解決に関する方針決定と指示
総務部長	事態解決に関する実務対応指揮
総務部 法務部 経理部	実務対応。警察相談実務。
事業所長 工場長 総務・経理責任者	事業所等における反社会勢力排除に関する体制（※）を整備。
一般職員	反社会的勢力排除の強い意識を持ち、日常的に情報を収集するとともに、総務部へ報告する。

※ 事業所等における反社会的勢力排除に関する体制

担当	役割・任務
対応責任者	要件・要求の把握、応対時間の設定等
記録（書記）担当	相手の言動の記録、録音機の使用等
観察担当	人相・着衣・特徴・所持品等の観察等
通報担当	警察への通報等

インサイダー取引の防止

当社は、グループ会社全体でインサイダー取引を未然防止するための体制の整備や研修を行っています。

当社は、インサイダー情報の管理責任者を「情報管理責任者」と定め、経営管理本部長が努めています。発生したインサイダー情報は直ちに情報管理責任者へ報告されます。

なお、当社役職員およびグループ会社幹部については、当社株式等を売買するにあたり、事前に経営管理本部長に届出を行い許可を得なければならない体制を構築しています。またグループ会社の職員については、各社で定める情報管理責任者に届出を行い許可を得なければならない体制としています。届出を行う際には、申請者自身がインサイダー情報を保有していないかセルフチェックを行うとともに、申請者の上司（情報管理担当者）によるチェックを行うことで、インサイダー取引が発生しないよう複数の目によりチェックをかけています。

また当社グループの新卒・キャリア採用者に対して入社時に研修を行い、インサイダー取引未然防止のための啓発を行うとともに、ケースブック等を通じて継続的な啓発を行っています。

腐敗防止・公正な取引

考え方・方針

大和ハウスグループでは、法令の遵守はもとより、「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」など各種方針、規程に則って、倫理的な観点から腐敗防止および資金洗浄や横領、司法妨害などの汚職行為を禁止しています。これによって、事業運営の透明性や公平さを確保した取引を行うように定めています。

Ⅰ 贈収賄の防止に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領」において、贈収賄を禁止する方針をはじめとして、公正な競争について定めています。特に贈収賄対策として具体的に、「政治家や、官公庁、地方公共団体の役職員に対して、贈賄を行わないこと」および「合法的な寄付行為や親睦会等であっても、許認可等への配慮を期待した行為と疑われかねないものは慎むこと」を示しています。

また、そのほかの公正な競争について、「談合等の自由公正な競争原理を阻害する行為はもちろん、疑惑をまねくような調整のための情報交換・会合・接触をしないこと」および「会食や親睦会等の接待を行う際は相手方の社内規定等に配慮し、社会常識の範囲で行うこと」を明記しています。こうした基本方針に基づき、全役職員が政治・行政との適切な関係についての意識を共有しています。

さらに、海外における事業の拡大、またそれにとまなう外国公務員などに対する贈賄リスクの増大、さらに贈賄防止体制のさらなる整備を求める国内外の気運の高まりを受け、贈賄防止にかかる体制をより強化していく必要があると考えます。そのため、下記のような新たな取り組みを進めています。

①「企業倫理綱領」の内容をより具体化した「贈賄防止基本方針」の策定

当社グループは、トランスパアレンシー・インターナショナルの「贈収賄防止のためのビジネス原則」および経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」に基づき、「贈賄防止基本方針」を策定し、公正競争の確保に支障を来し、社会の腐敗を助長する行為である贈賄行為を禁止する旨を表明しています。

②マネジメント体制を定めた「贈賄防止規程」の制定

「贈賄防止基本方針」をふまえ、当社グループ全体を通じて、役職員が公務員等に対する贈賄に関与することを防止するため、必要となる体制、禁止事項および手続等を定めることを目的として、「贈賄防止規程」を制定しました。

当該規程の主な内容は、次のようなものです。①贈賄防止に関する統括責任者の選任、②平時・有事の相談窓口、内部通報窓口の設置、③公務員等に対する利益供与等の原則禁止と、事前承認手続等による例外的許容、④エージェント等の第三者の管理、⑤海外事業に従事する者に対する教育の実施、⑥内部監査部門による監査、⑦経営者による見直し、⑧規程に違反した者に対する懲戒、⑨グループ会社に対する体制整備支援。

③実務レベルに落とし込んだ「贈賄防止細則」等の制定

2017年度は、「贈賄防止規程」をより具体化して実務レベルに落とし込んだ「贈賄防止細則」を制定する予定です。役職員に対して、これらの規程・細則等の内容を周知させ、徹底していくことを通じて、腐敗防止に取り組んでいきたいと考えています。

Ⅱ 公正な取引に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領」において、「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（私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律）や下請法（下請代金支払遅延等防止法）を遵守するための意識を全役職員が共有しています。

Ⅲ 政治的献金に関する方針

当社は、政治資金規正法を遵守しており、法により禁止されている「政治家個人への寄付」は実施しません。また、「政党や政治資金団体への寄付」も原則として実施していませんが、仮に実施を検討する際は法第二十二條の三の一項に定める制限（補助金等を受けている会社がする寄付の制限）に抵触することのないよう十分な確認を行うこととしています。法第八条の二に規定する政治資金パーティー券購入については、制限の範囲内で適法に実施しています。このほか、ロビー活動における支出についても、法令遵守を基本として適正に実行します。

Ⅳ 自己取引ガイドライン

株主の利益を保護する観点から、「コーポレートガバナンスガイドライン」11条において「自己取引ガイドライン」などの基準を設けています。これによって、取締役および監査役などの当社関係者や主要株主がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引を行うことを防止しています。



マネジメント

当社では、腐敗防止・公正な競争と取引の遵守にあたって、取締役の監督のもと、内部監査および内部通報制度をはじめとする内部監視システムを整え、腐敗行為の抑止、発見に取り組んでいます。また、「行動規範」の中で贈賄の禁止を標榜し、従業員教育を通じて意識の向上を図る一方、2年に1回、全役職員から宣誓書を回収し、腐敗行為の抑止につなげています。このほか、取引先を対象にしたアンケート調査を定期的実施し、腐敗防止・公正な取引の遵守に関する課題の早期発見に注力しています。

■ 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・公平性を確保するため、CSR部等関連部門から、不正・違法行為の調査依頼をされたときは臨時で内部監査を実施し、事実確認を行っています。

また、社内の監督については、監査役および内部監査室による監査の実施をはじめ、J-SOX推進室による財務報告における内部統制活動、リスク管理委員会の上程、企業倫理・人権ヘルプラインの通報などの仕組みがあります。各ルートから集まった情報は迅速に判断し、腐敗リスクアセスメントを実施します。

■ パートナース・ホットラインによる腐敗防止

当社グループは、取引先と適切な関係を構築する一環として、通報窓口「パートナース・ホットライン」を運用しています。この「パートナース・ホットライン」は、取引先との関係において当社グループ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・対処する仕組みとしています。この通報窓口では、当社またはサプライチェーン上で発生している腐敗や公正な取引に関する問題についても、受け付けており、対応を行っています。

■ 取引先アンケート調査をもとにした公正な取引の推進

当社グループでは取引先に対するアンケートを実施し、事業所ごとに法令違反などにつながるような問題の芽がないかを確認しています。アンケートを回収した後は、事業所にて改善計画書作成し、改善活動を行うことで、腐敗や公正な取引に関する問題発生の未然防止、改善を図っています。

■ 腐敗防止や公正な取引に関する従業員教育

全役職員が業務の中で「大和ハウスグループ企業倫理綱領」および「行動規範」に即して判断・行動ができることを目的に、具体的な事例を通じて解説したテキスト「CASE BOOK」を全従業員の教育ツールとして作成、配付し、朝礼などの機会に読み合わせを行っています。また、「CASE BOOK」は定期的に改訂を行い、時代の要請に即して内容の充実を図っています。

主な取り組み

贈賄(腐敗)防止についての従業員への啓発活動

■ 行動規範の周知

当社グループでは、「大和ハウスグループ企業倫理・行動規範」において、公務員に対する贈賄を行わない、贈賄と疑われかねない行為を行わない旨を示し、「CASEBOOK」に記載して周知・啓発を図っています。

例えば合法的な寄付行為や単なる親睦会等であっても、許認可等への配慮を期待した行為と疑われかねないものは慎みます。

贈賄行為による罰金や従業員解雇

当社グループでは、2016年度に贈賄など、腐敗行為を理由とする罰金や従業員の解雇の事例はありませんでした。

マネーロンダリングの防止

当社ではマネーロンダリングの防止に努めています。犯罪収益移転防止法では、マネー・ロンダリングやテロ資金供与を防止する目的で、宅建業者、金融商品取引業者等が一定の取引をする際に、取引確認等の措置を執ることが義務付けられています。当社は従業員が適切に対応し、「犯罪収益移転防止法にかかるQ&A」を作成して、周知したうえで、同法に基づく取引時確認を徹底し、マネーロンダリングの防止に努めています。

腐敗に関するリスク評価

贈賄防止規程の中に、贈賄リスクの把握・評価に関する条項を取り入れています。当社グループを取り巻く贈賄リスクを調査・評価するために、当社海外事業部や現地法人に対して、贈賄リスクに関するアンケートを2016年度に実施しました。



CSRマネジメント

考え方・方針

大和ハウスグループは、サステナブルな社会の実現と、当社グループのサステナブルな成長および中長期の企業価値向上を実現するためにCSR経営が必要であると考えています。CSR経営を行うためには、当社グループのCSR指針に基づき、社会（ステークホルダー）からの要請や期待に応える社会対応力をもつことができるようCSRマネジメントを進めていく必要があります。

■ 大和ハウスグループCSR指針

当社では、事業を通じて社会に貢献し、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ていくため、「事業を通じた社会貢献」「ステークホルダーとの共創共生」「グループ一人ひとりの行動規範」の3つの観点をふまえた『大和ハウスグループCSR指針』を制定しています。また、「グループ一人ひとりの行動規範」をより具体的に明文化したものととして、『大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範』を制定しています。

関連ページ ▶ P7～10 会長（CEO）メッセージ
P15～18 社長（COO）メッセージ

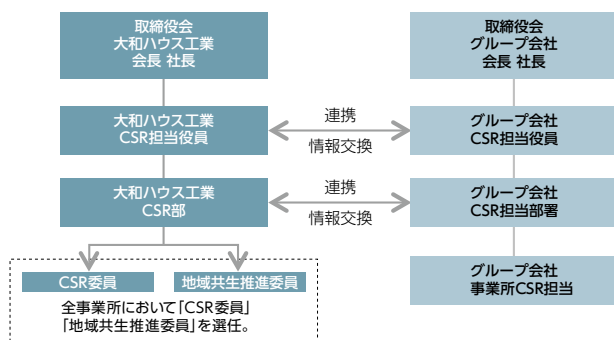
マネジメント

グループCSR推進組織体制

CSR経営に関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はCSR部をはじめ各本社部門が担っており、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委員を1名選出し、企業倫理やコンプライアンスの周知徹底を図るとともに、CSR委員とは別に地域共生推進委員を1名選出し、地域共生活動に関する企画・実施や従業員の啓発活動なども行っています。また、グループ各社でも2005年からCSRを担当する責任者を選出し、CSR活動を推進する体制を整備しています。

■ 大和ハウスグループのCSR推進組織体制



CSRマネジメント体制

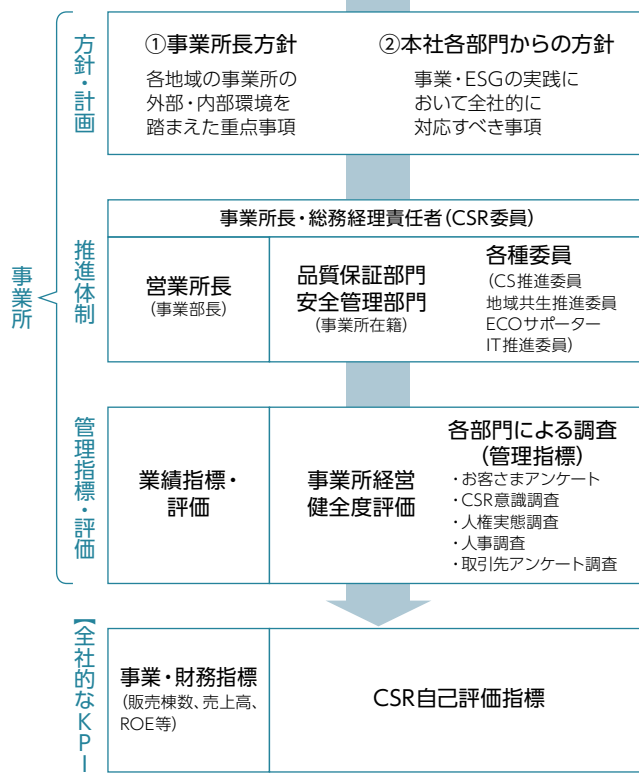
当社では、事業所長が「社長の代理人」であることを組織上明確にし、全国83名の事業所長に事業所経営における権限移譲を行っています。事業所長は、地域のお客さまや取引先などのステークホルダーに寄り添うことで、地域社会の特性と事業所内の状況に合ったCSR経営を実践しています。

全国の事業所において効果的なCSRマネジメントを実践できるよう、全社的な方針・計画をもとにした事業所長方針の策定、責任者や管理部門を配置した推進体制、各種指標の管理体制や評価制度などマネジメント体制を構築しています。こうした事業所のCSRマネジメント体制のもとPDCAを回し、CSR経営の改善を図っていきます。

■ 大和ハウス工業のCSRマネジメント体制

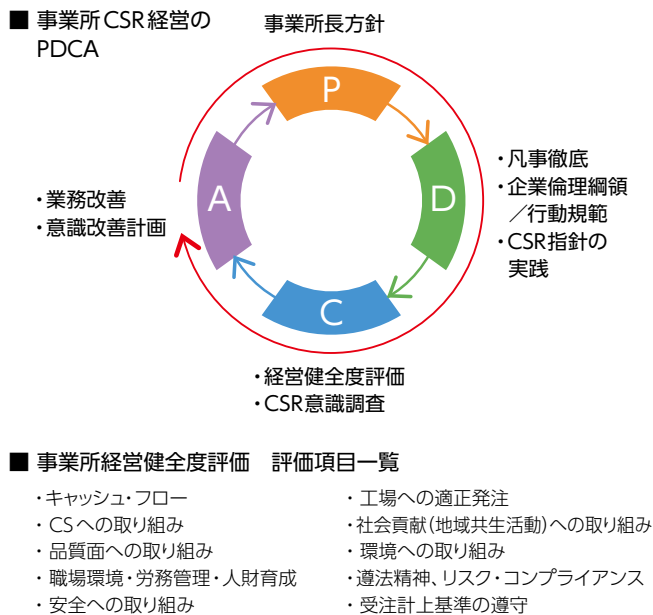
全社的な方針と計画

事業・財務	ESG
社是・CSR指針・企業倫理綱領・長期ビジョン	
中期経営計画	中期CSR計画 【社会性】【環境性】【CSR経営の基盤】



事業所経営健全度評価

経営健全度評価とは、事業所CSR経営の「チェック」にあたり、「経営効率の向上」と「経営基盤の強化」を現場に根付かせるための事業所の評価制度です。ESGについての幅広い評価項目を設けており、評価結果は事業所単位で算出され、事業所長や所属する従業員の賞与にも反映されています。



主な取り組み

事業所CSR経営のPDCAにおける主な取り組み

当社の各事業所では、CSRマネジメント体制のもと、CSR経営のPlan(方針・計画)、Do(実行)、Check(確認・評価)、Action(改善)を回し、改善を図っています。PDCAの主な取り組みは下記の通りとなっています。なお、当社グループ会社においても同様のPDCAを回しています。

■ 事業所長方針の策定(Plan)

当社では、全国に展開する事業所の責任者(事業所長)に対して、年に1回開催される「全国支店長会議」にて経営方針の説明を行っています。この会議では、事業方針・計画についての発表のほか、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、リスク管理、人材育成、労働安全衛生などのESGに関する全社的な方針および計画についての発表があります。そして、各事業所では、上述の方針および計画、事業所における課題等をふまえたうえで、事業所長方針を策定しています。

■ 企業倫理綱領・行動規範の徹底(Do)

事業所長方針をもとに、各事業所ではさまざまなステークホルダーの協力のもと事業を行うとともに、人材育成や建物の品質の向上を図るなど組織としての基盤を構築していきます。当社グループでは、こうした取り組みのベースとなる「企業倫理綱領・行動規範」

の考え方を共有し、それにもとづいた行動ができるように教育用小冊子「CASEBOOK」を作成し全従業員に配付しています。2016年度には第7版を発行し、事業所の各職場において朝礼等の機会を活用して読み合わせを実施しています。また、CSRや人権啓発の研修も定期的に実施しています。

■ CSR意識調査を実施(Check)

当社グループでは2004年度より企業倫理綱領・行動指針の職場における実践状況を確認する取り組みとして「CSR意識調査」を毎年実施しています。これはイントラネット上で職場に関する約50問の設問に回答する匿名アンケートであり、内容はすべて当社グループ独自のものとしています。結果は点数化し、平均点を算出しており、前年度の結果と比較して1年間での従業員の意識の変化を確認したり、全社平均と比較して自事業所の取り組みが不足している点を把握するなどし、セルフチェック(自己診断)を行っています。

■ CSR意識調査に基づく職場の意識改善計画(Action)

CSR意識調査実施後、各職場において全体朝礼や全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員意識の傾向や今後の課題を共有する機会を設けています。また、次年度へ向けた最重点改善項目の設定と具体的改善策の検討を「職場の意識改善計画書」にまとめ次年度の改善活動につなげています。活動の一例としては、「目標を達成するために能力に応じて全員が協力し合う傾向が弱い」との調査結果(従業員の実感)に対し、「目標達成による成果やお客さまからいただいたお褒めの言葉・感謝の言葉を職場内で発表し、やりがい共有する」との対策を立て、1年間実施しています。

業界団体・各種団体との協働

考え方・方針

大和ハウスグループでは、お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主に加え、経済界や住宅業界に関係する業界団体や各種団体等のステークホルダーとのコミュニケーションも重要であると考えています。業界団体・各種団体との対話を通じて、業界および当社グループが社会へ果たすべき役割についての見識を深め、社内外への情報発信に加え、リーダーシップをもって各種政策への提言を実施しています。そして、各種団体とのパートナーシップなどを通じて、持続可能な社会に向けた重要なテーマに対して貢献していきます。

業界団体でのリーダーシップと政策提言

大和ハウス工業は、各種経済団体や業界団体に加盟し、経済的・社会的側面に関連する各種委員会に参画。住宅業界でのリーダーシップを発揮するとともに、業界団体が一丸となって、政策立案のための情報発信や、政策への提言を実施しています。

■一般社団法人 日本経済団体連合会

総合経済団体として、企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、我が国経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与することを目的に設立。

■一般社団法人 住宅生産団体連合会

さまざまな構造・工法がある住宅業界全体を代表する組織。住宅産業にかかわる社会的な要請や業界内部の諸問題に対応し、住宅の質及び住生活の向上に寄与することを目的として設立。

■一般社団法人 プレハブ建築協会

プレハブ建築の品質・性能向上を目指して技術開発や人材育成をはじめとした多岐にわたる活動を展開、災害時の応急仮設住宅の建設も重要な使命の一つ。

業界団体	委員会等
日本経済団体連合会	・理事会 ・住宅政策委員会
住宅生産団体連合会	・政策委員会 ・工事CS労務安全管理分科会 ・国際交流委員会
プレハブ建築協会	・理事会(当社CEOが会長) ・住宅部会 / 労務安全分科会 / 住宅ストック分科会 / CS品質委員会 / 瑕疵担保保険推進委員会 / 教育委員会
住宅生産振興財団	・理事会(当社COOが副理事長)

各種団体との対話と協働

社会的側面に関する各テーマについて各種団体との対話と協働を進めています。

■建築研究開発コンソーシアム

建築研究所が提唱者となって、建築・住宅の質や魅力の向上のため、関連する研究開発・企業等の開発資源(資金、人財、施設、ノウハウ)を有効に活用し、競争的な研究開発環境を損ねない様に配慮しつつ、協調的・連携的な研究開発の共通基礎(プラットフォーム)を確立することを目的として設立。

■一般社団法人 高齢者住宅推進機構

高齢者の住生活や高齢者住宅の住空間のあり方、福祉等との連携強化について、関係する事業者等が調査研究、情報交換を行うことにより、国民の住生活の安定・向上と地域社会の健全な発展に寄与することを目的として設立。

■優良ストック住宅推進協議会

「良質な既存住宅を流通させたい。」このような想いをを持った住宅メーカーが協力し、新しい査定基準を設け、安心と信頼のブランドとして「スムストック」をつくり、その普及に努めている団体。

■一般財団法人 大阪市男女共同参画のまち創生協会

男女共同参画のまちの実現に向けて、一人ひとりの自発性や多様性(ダイバーシティ)が活かされ、活躍できるまち、あらゆる人が支えあい、安心して暮らせるまちを目指し設立。

テーマ	団体
技術開発	建築研究開発コンソーシアム
高齢者住宅	高齢者住宅推進機構
ストック型社会	優良ストック住宅推進協議会
ダイバーシティ	大阪市男女共同参画のまち創生協会(当社社員が理事)
人権	部落解放・人権研究所 公正採用人権啓発推進センター 多民族共生人権教育センター(NPO法人)
地域共生	山科醍醐こどもひろば(NPO法人)

関連ページ P68 地域共生活動の件数および費用
P131 人権団体・イニシアティブとの連携

外部からの評価(2016年度実績)

なでしこ銘柄に3年連続で選定されました

当社では、2005年「増やす、続ける、活かす」を柱として女性活躍推進を開始し、女性の働きやすい職場環境の創出に加え、職域拡大等を推進しています。女性管理職の育成・強化にも取り組み、2020年までにグループ全体で女性管理職500名を輩出することを目指しています。2016年6月には、女性の社外取締役を初めて登用。これまで男性中心だった営業や工事などの職種へ女性社員の積極的な配属を進めるとともに、事務職女性従業員のアフターサービス点検員などへの職種転換を通じて戦略的な職域拡大に努めています。

このたび、これらの取り組みが評価され、当社は経済産業省と東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を選出する平成28年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」の選出は、2015年から3年連続となります。



「健康経営銘柄2017」・「健康経営優良法人」に選定されました

2017年2月、経済産業省と東京証券取引所が選出する従業員の健康管理に優れた上場企業「健康経営銘柄2017」、経済産業省と日本健康会議が選出する保険者と連携して優良な健康経営を行う企業「健康経営優良法人(ホワイト500)」に選定されました。今回の選定において、当社は以下の3点が高く評価されました。

1. 健康分析システムの導入とデータを活用した生活改善活動
2. 有給休暇の取得促進
3. メタボリックシンドローム該当者および予備軍に対する研修とフォロープログラムの提供



大和ハウスグループ 4商品・1プロジェクトがグッドデザイン賞を受賞しました

■ 住宅・住空間部門受賞

- ・分譲マンション「ひばりが丘 フィールズ」(1番街・2番街・けやき通り)

大和ハウス工業株式会社・株式会社コスモスイニシア・オリックス不動産株式会社



「ひばりが丘フィールズ」外観

■ 地域・コミュニティづくり/社会貢献活動部門受賞

- ・エリアマネジメント「まちにわ ひばりが丘」

一般社団法人まちにわ ひばりが丘・大和ハウス工業株式会社・住友不動産株式会社・株式会社コスモスイニシア・オリックス不動産株式会社・独立行政法人都市再生機構・HITOTOWA INC.



ひばりテラス 118

■ 住宅・住空間部門受賞

- ・分譲マンション「イニシア練馬豊玉」
株式会社コスモスイニシア

- ・リノベーション住宅「編集する家」
株式会社コスモスイニシア

- ・蔵リノベーション「綾瀬〇邸リノベーションプロジェクト」
株式会社コスモモア



イベントの様子

■ 2016年度の主な外部評価

表彰名・組み入れインデックス名	実施団体	評価結果・スコア
FTSE4Good	FTSE Russell社	組み入れ済 3.2点/5.0点満点
STOXX® Global ESG Leaders indices	STOXX 社	組み入れ済
MSCI Global Sustainability Indexes	MSCI 社	組み入れ済 AA 評価(AAA~CCCのうち)
ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス	S&P Dow Jones Indices 社と Robeco SAM が共同開発	組み入れ済 64点/100点満点中
MS-SRI	モーニングスター株式会社と特定非営利活動法人パブリックリソースセンターが共同開発	組み入れ済
攻めのIT経営銘柄2017	経済産業省と東京証券取引所	組み入れ済
CSR企業ランキング	東洋経済新報社	総合32位/日本国内1,408社中
Channel NewsAsia Sustainability Ranking	Channel NewsAsia 社 CSR Asia 社, Sustainalytics 社	総合50位/アジア約1,200社中

関連ページ ▶ P81~83 IRに関する社外からの評価

行政・外部団体等との協働

考え方・方針

大和ハウスグループでは、社内外への情報発信に加え、各種団体との協働も重要なコミュニケーションと考え、国や行政の実施する実証事業への積極的な参画、業界団体における環境活動の推進、環境政策等への提言、各種団体とのパートナーシップなどを通じて、より環境に配慮した持続可能な社会の実現にリーダーシップを発揮しています。

国等の実施する実証事業への積極的な参画

大和ハウス工業では、国等の実施するZEHやZEB等の実証事業やキャンペーンに積極的に参画し、国の政策立案に対するフィードバックや環境活動の普及において協働しています。2013年度から継続して、環境省が実施する「環境情報開示基盤整備事業」に参加。企業の公表する環境情報を投資家等に積極的に利用されるための情報開示基盤の構築について、積極的にフィードバックを重ねています。

■ 主な参画プログラム

主催	参加プログラム
経済産業省	ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス支援事業 ネット・ゼロ・エネルギー・ビル実証事業
国土交通省	住宅・建築物省CO ₂ 先導事業
環境省	・グリーン・バリューチェーンプラットフォーム ・環境情報開示基盤整備事業 ・気候変動キャンペーン[Fun to Share] ・スマートライフジャパン節電・省エネキャンペーン ・企業の再資源化チャレンジ!

関連ページ▶ P169 バリューチェーンのCO₂排出量

業界団体でのリーダーシップと政策提言

当社では、住宅生産団体連合会やプレハブ建築協会等の加盟業界団体において、環境関連の各種委員会に参画。業界団体が丸となって、気候変動や資源保護、自然環境の調和、化学物質による汚染の防止など取り組むべき環境活動方針の立案や推進にリーダーシップを発揮するとともに、政策立案のための情報提供や、販売・開発の立場から政策への提言を実施しています。

■ 主な加盟団体と当社の活動状況

業界団体	委員会等
住宅生産団体連合会	・建築規制合理化委員会 ・住宅性能向上委員会 ・まちなみ環境委員会 ・環境管理分科会 ・住宅ストック委員会
プレハブ建築協会	・住宅部会/環境分科会 ・住宅部会/技術分科会/省エネWG ・住宅部会/住宅ストック分科会 ほか
日本化学工業協会	ケミカルリスクフォーラム
優良住宅ストック推進協議会	・企画・総務委員会 ・査定教育委員会 ほか

行政との対話と協働

当社では、業界団体を通じた渉外活動だけでなく、行政やその関連団体における各種委員会、研究会へ積極的に参画し、環境問題に関する政策議論や、民間団体の取り組み内容の情報共有、意見交換等を通じて、事業リスクの回避とビジネス機会の創出に向けた対話と協働を進めています。

■ 主な活動状況

主催	委員会等
経済産業省	・スマートコミュニティ・アライアンス ・長期使用住宅部材標準化推進協議会
建築環境・省エネルギー機構	住宅省エネ性能検討委員会
日本サステナブル建築協会	・環境評価手法研究委員会 ・CASSBEE 研究開発委員会 ・スマートウェルネス住宅研究開発委員会
環境共生住宅推進協議会	調査研究部会、推進部会 ほか
スマートウェルネスコミュニティ協議会	ヘルス&ICTリテラシー向上プロジェクト ほか

NGO・NPOなど地域・市民団体との協働

当社では、環境に関する情報や知識、先進的な実践事例を数多く有するNPO・NGOとのパートナーシップを築き、互いの知見を補完し合いながら協働し、環境活動の推進を図っています。

■ 主な活動団体

	主催	委員会等
市民団体	世界自然保護基金 ジャパン(WWF ジャパン)	木材調達ガイドラインの運用、 リスク地域の情報共有など
	ゼリジャパン	ゼロエミッション活動の普及・啓発
	日本健康住宅協会	健康住宅に関する研究や 健やかな住まい方の普及・啓発
	日本プロジェクト 産業協議会(JAPIC) 森林再生事業化研究会	新たな林業システム・産業化の 実現、地域活性化の提案など
地域団体	グリーン購入ネットワーク	グリーン購入の普及
	吉野山保勝会	吉野山の桜保全活動
	日本森林ボランティア協会	六甲山の保全活動

関連ページ▶ P105 調達・自社活動における生物多様性保全

外部からの評価(2016年度実績)

地球環境大賞

フジサンケイグループが主催する第26回「地球環境大賞」において、「ZET※の普及・拡大」の取り組みが評価され、「国土交通大臣賞」を受賞しました。

当社が取り組んだ日本初のZET「スマ・エコ タウン晴美台」では、国や自治体の支援を得てZETを実現しましたが、それ以降のZETでは、自然エネルギーを上手に利用したり、「収益を生む街」の仕組みを構築するなど、当社の新しい技術やスキームの採用により街づくりにかかる費用を低減。公的補助金にほとんど頼らないZETを実現しました。

また、当社グループが2015年に策定した「まちづくりVision『まちの価値を、未来へ』」に基づくサステナブルな街づくりを推進しています。

※ ネット・ゼロ・エネルギー・タウン エネルギー消費が正味(ネット)でゼロまたは概ねゼロになる街



地球環境大賞 授賞式

省エネ大賞で「省エネルギーセンター会長賞」を受賞

平成28年度「省エネ大賞(省エネ事例部門)」において、「大型物販店舗におけるZEB化推進」が評価され、「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

当社グループのロイヤルホームセンターでは、CGO(環境担当役員)のリーダーシップのもと、2013年4月より当社の技術を導入したZEB店舗の開発や普及、既存店舗の建物改修を推進。新築店舗の「ロイヤルホームセンター長久手」(愛知県)では、CO₂排出量

を約70%削減※。「ロイヤルホームセンター津島」(愛知県)では、1万m²超の商業店舗で初となるZEBを実現しました。さらに、「ロイヤルホームセンター奈良」(奈良県)や「ロイヤルホームセンター物集女」(奈良県)などの既存店舗でも省エネ改修を進め、ロイヤルホームセンター全店舗で2005年度比CO₂排出量を44.1%削減しました。

※ 政府発表の平成25年「改正省エネルギー基準」における基準値と比較した場合



ロイヤルホームセンター津島店

環境コミュニケーション大賞制定20回記念大賞「環境大臣賞」を受賞

当社グループの環境報告書「大和ハウスグループ環境報告書2016」が、「第20回環境コミュニケーション大賞」において、最高位である環境報告書部門 環境コミュニケーション大賞制定20回記念大賞「環境大臣賞」を受賞しました。

創業100周年にあたる2055年を見据えた環境長期ビジョンを掲げた上で、2030年前後の中間目標、3ヵ年ごとの中期目標を掲げて単年度ごとの行動計画を実践している点、経営トップから現場第一線での実践まで、環境に関する取組の一貫性と、その取組が継続的かつエンドレスであるという姿勢が高く評価されました。また、報告書自体も、経営トップのメッセージから現場での実践まで、とてもわかりやすくまとめられていると講評いただきました。



環境報告書2016



大賞
環境報告書部門
大賞ロゴマーク

■ 2016年度の主な外部評価

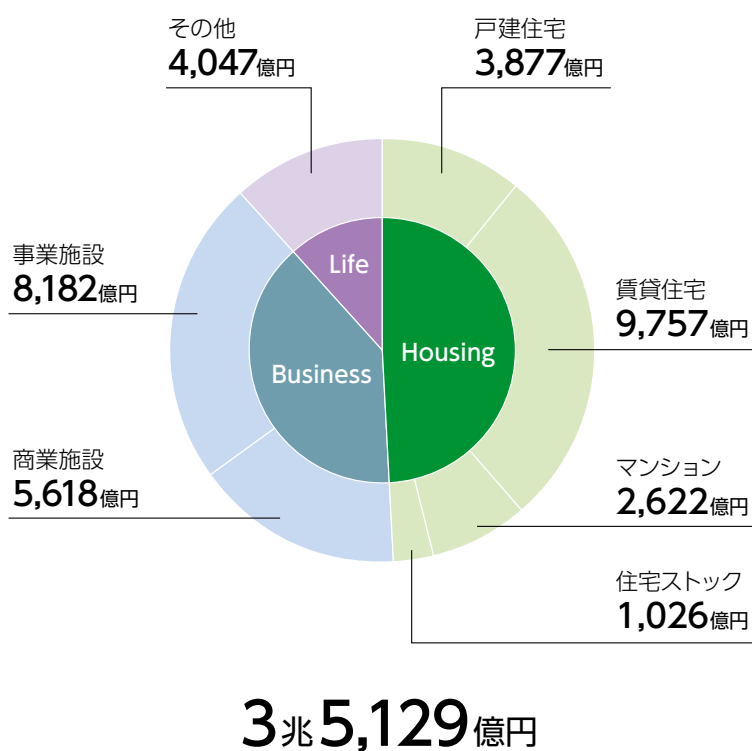
表彰対象	顕彰名	実施団体	受賞対象	
環境経営	CDP ジャパン500 気候変動レポート2016 A-	CDP(カーボンディスクロージャープロジェクト)	気候変動緩和に対する活動	大和ハウス工業
ECO プロダクツ	平成28年度「省エネ大賞(製品・ビジネスモデル部門)」 「省エネルギーセンター会長賞」	省エネルギーセンター	大型物販店舗におけるZEB化推進	大和ハウス工業
	第1回先進的まちづくりシティコンペ 「国土交通大臣賞」	国土交通省	SMA×ECO TOWN (スマ・エコ タウン)晴美台	大和ハウス工業
	第26回地球環境大賞「国土交通大臣賞」	フジサンケイグループ	ZET(ネット・ゼロ・エネルギー・ タウン)の普及・拡大	大和ハウス工業
	LEED-EBOM(リード・イーボム)認証 (既存建物)プラチナ認証取得	米国グリーンビルディング協会	大和ハウス東京ビル	大和ハウス工業
ECO コミュニケーション	第20回環境コミュニケーション大賞環境コミュニケーション大賞制定20回記念大賞「環境大臣賞」	環境省、地球・人間環境フォーラム	大和ハウスグループ 環境報告書2016	大和ハウスグループ

大和ハウスグループの概要

Ⅰ 会社概要 (2017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	161,699,201,496円
本 社	〒530-8241 大阪府大阪市北区梅田三丁目3番5号
東 京 本 社	〒102-8112 東京都千代田区飯田橋三丁目13番1号
支 社・支 店	全国83ヵ所(本店含む)
工 場	全国10ヵ所
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／1,720,394百万円 連結／3,512,909百万円

Ⅰ 売上高 (2017年3月期) ※グループ内取引を除いた比率



組織図

■ 組織図一覧 (2017年3月1日現在)



国 内

Housing

- 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)
- マンション
 - 大和ハウス工業(株)
 - (株)コスモスイニシア
 - 大和ライフネクスト(株)
 - グローバルコミュニティ(株)

Business

- 住宅ストック
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和ハウスリフォーム(株)
 - 日本住宅流通(株)
- 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)
 - ダイワロイアル(株)
 - 大和ライフネクスト(株)
- 事業施設
 - 大和ハウス工業(株)
 - (株)フジタ
 - 大和リース(株)

Life

- 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)
- (株)デザインアーク
- 大和ランテック(株)
- 大和リゾート(株)
- ダイワロイアルゴルフ(株)
- ダイワロイアル(株)
- (株)大阪マルビル
- 大和リース(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)
- エネサーブ(株)

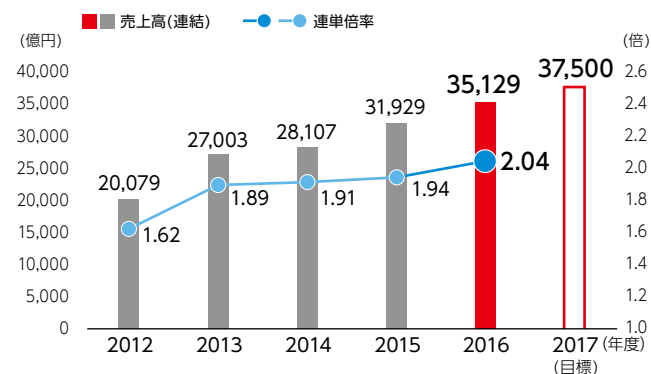
※売上高に関係する主な会社を掲載しています。

海 外

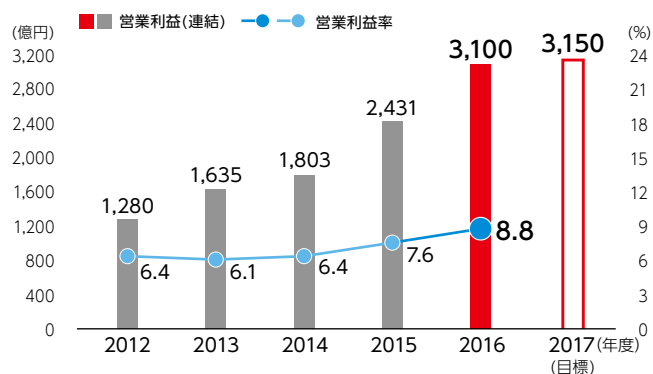
- 大和事務処理中心(大連)有限公司
 - アウトソーシング事業
- 大連大和中盛房地產有限公司
 - 不動産開発事業
- 大連頤和物業管理有限公司
 - 不動産管理事業
- 大連民航大廈有限公司
 - ホテル事業
- 天津九河国際村有限公司
 - サービスアパートメント事業
- 大和房屋(無錫)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 大和房屋(常州)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 大和宝業(無錫)物業管理有限公司
 - 不動産管理事業
- 上海和宝物業服務有限公司
 - 不動産管理
- 宝業大和工業化住宅製造有限公司
 - 工業化住宅部材製造販売
- Daiwa House California Inc.
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Texas Inc.
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Guam Co., Ltd.
 - 建築請負
- Daiwa House Australia Pty Ltd
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Vietnam Co., Ltd.
 - 工業団地開発事業／アウトソーシング事業
- Daiwa House Real Estate Development Co., Ltd.
 - レンタル工場事業
- PT Daiwa Manunggal Logistik Properti
 - 物流施設開発・運営管理
- PT Daiwa Tetra Manunggal Konstruksi
 - 建設事業
- Daiwa House Malaysia Sdn. Bhd.
 - 戸建住宅・工業化研究開発
- KD Living, Inc.
 - 賃貸住宅事業
- Daiwa Living California Inc.
 - 賃貸住宅事業
- Daiwa Living Australia Pty Ltd
 - サービスアパートメント事業
- 藤田(中国)建設工程有限公司
 - 建設事業
- Fujita Research
 - 海外建設技術調査
- Fujita Corporation Vietnam
 - 建設事業／不動産開発事業
- Fujita Philippines Construction and Development, Inc.
 - 建設事業
- Fujita Engineering India Pvt., Ltd.
 - 建設事業
- Fujita Corporation Singapore Pte. Ltd.
 - 投資事業
- Fujita Corporation (M) Sdn. Bhd.
 - 建設事業
- Fujita Integral Mexico S.A. de C.V.
 - 建設事業／環境事業／不動産開発事業
- Fujita Corporation (Thailand) Ltd.
 - 建設事業
- Cosmos Australia Pty Ltd
 - 不動産開発事業／観光事業

業績ハイライト／連結財務指標

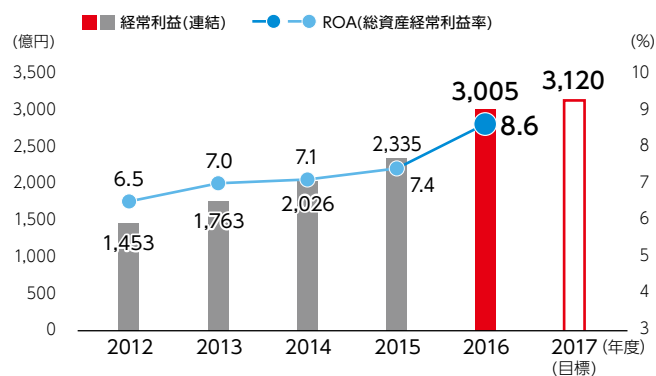
売上高 (連結)／連単倍率



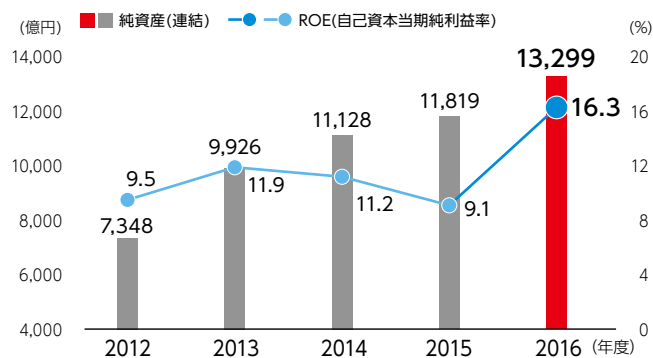
営業利益 (連結)／営業利益率



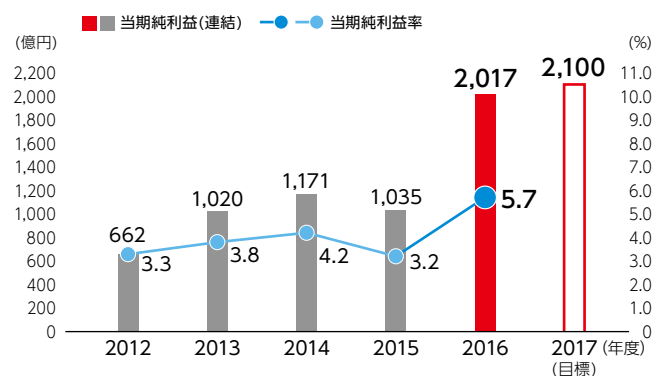
経常利益 (連結)／ROA (総資産経常利益率)



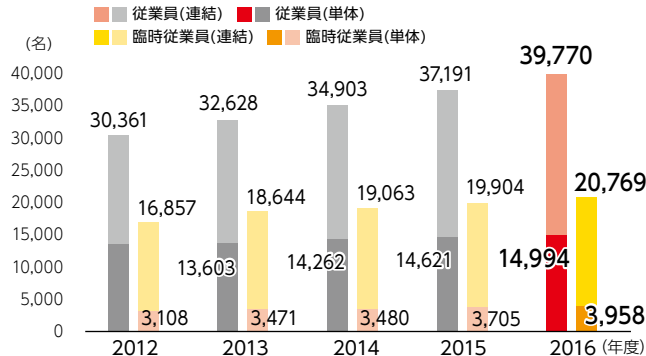
純資産 (連結)／ROE (自己資本当期純利益率)



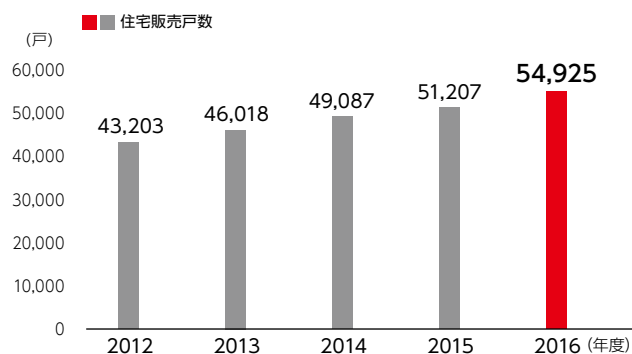
当期純利益 (連結)／当期純利益率



従業員数 (連結・単体)



住宅販売戸数 (戸建・分譲・マンション・集合住宅)



CSR自己評価指標 2016年度実績

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活動の改善につなげています。

第5次中期経営計画のスタートに伴い、経営基盤の強化を目的とした中期CSR計画を策定し、その実績については計画にあわせて改訂した評価指標を用いて、年度毎に各該当部門が進捗を管理(運用期間:2016年度～2018年度)することで、業績目標の達成及び経営基盤の強化を目指しています。

2016年度の自己評価指標の実績については、26重要課題・49指標において、2018年度目標1147点に対し、703点となり、進捗率は61.3%という結果になりました。

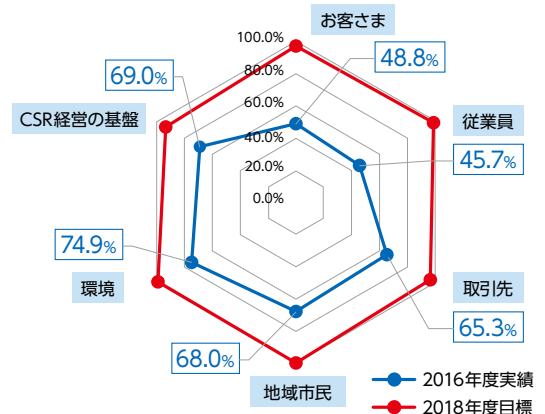
Social

■ お客さま(満点:175点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2016年度	
				目標	点数	実績	点数
高品質な商品の提供	引渡し後1年以内無償アフター金額	長期優良住宅の割合(住宅事業推進部)	25点	90%以上	22点	83.5%	20点
		引渡し後1年以内無償アフター金額(集合住宅事業推進部)		10P未満	25点	1.051P	25点
		引渡し後1年以内無償アフター金額(建築事業推進部)		10P未満	25点	13P	20点
		引渡し後1年以内無償アフター金額(流通店舗事業推進部)		10P未満	25点	15.7P	20点
	製品の性能・仕様に関する特別点検の実施率	製品の性能・仕様に関する特別点検の実施率(住宅事業推進部)	25点	100%	25点	92.9%	15点
		製品の性能・仕様に関する特別点検の実施率(集合住宅事業推進部)		100%	25点	83.3%	5点
お客さまとの適切なコミュニケーション	お客さまとのコミュニケーション向上に向けたスキルアップ	新入社員研修の参加率(住宅事業推進部)	25点	100%	25点	100%	25点
		新入社員研修の参加率(集合住宅事業推進部)		100%	25点	98.2%	20点
		階層別研修及び地区セミナーへの社員参加率(建築事業推進部)		95%	25点	79.7%	0点
		初級社員(新人～3年目)の研修及び全社員対象の税務研修への参加率(流通店舗事業推進部)		100%	25点	94.2%	10点
		入社2年以内営業社員のロープレ大会参加率(マンション事業推進部)		100%	25点	93.0%	10点
	本社宛苦情案件数	1ヵ月アンケートでの施工中、契約後対応における満足度(住宅事業推進部)	25点	80%以上	25点	68.2%	15点
		本社宛直接苦情案件数(集合住宅事業推進部)		0件	25点	193件	0点
		本社宛直接苦情案件数(建築事業推進部)		0件	25点	14件	0点
		本社宛直接苦情案件数(流通店舗事業推進部)		0件	25点	54件	0点
		本社宛直接苦情案件数(マンション事業推進部)		0件	25点	26件	0点
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み★	お客さま(オーナーさま)の満足度	1ヵ月アンケートでの満足度(住宅事業推進部)	25点	80%以上	25点	68.3%	15点
		入居者アンケートおよびオーナーアンケートにおける推薦意向(集合住宅事業推進部)		80%以上	25点	28.2%	0点
		お客さまによる引き渡しアンケートにおける満足度(建築事業推進部)		80%以上	25点	95.1%	25点
		既オーナー様とのリレーションDMにおける満足度(流通店舗事業推進部)		80%以上	25点	69.2%	15点
		入居前から3ヵ月までの満足度(マンション事業推進部)		1.25P	15点	1.18P	14点

■ ステークホルダー別 得点・得点率

対象 ステークホルダー	重要課題 (うち最重要 課題)	指標	満点	2018年度 目標	2016年度 実績	進捗率
お客さま	3 (1)	7	175	170	83	48.8%
従業員	4 (2)	10	250	247	113	45.7%
取引先	3 (2)	8	200	193	126	65.3%
地域市民	2 (1)	5	125	125	85	68.0%
環境	6 (-)	11	225	223	167	74.9%
CSR経営の基盤	8 (-)	8	200	187	129	69.0%
合計	26	49	1,175	1,147	703	61.3%

■ ステークホルダー別 進捗率のグラフ
(2018年度目標に対する2016年度実績)

※ 点数化の際には、小数点以下を切り捨て

※ 重要課題は2指標、うち最重要課題(★)については3指標を設定し、傾斜配点を行う。

※ 評価方法の下線は2016年度の点数

評価方法

長期優良住宅の認定率。この比率を25点満点に換算

60PT以上:0点、40~60PT未満:5点、30~40PT未満:10点、20~30PT未満:15点、10~20PT未満:20点、**10P未満:25点**60PT以上:0点、40~60PT未満:5点、30~40PT未満:10点、20~30PT未満:15点、**10~20PT未満:20点**、10P未満:25点60PT以上:0点、40~60PT未満:5点、30~40PT未満:10点、20~30PT未満:15点、**10~20PT未満:20点**、10P未満:25点80%未満:0点、80~85%未満:5点、85~90%未満:10点、**90~95%未満:15点**、95~100%未満:20点、100%:25点80%未満:0点、**80~85%未満:5点**、85~90%未満:10点、90~95%未満:15点、95~100%未満:20点、100%:25点80%未満:0点、80~90%未満:5点、90~95%未満:10点、95~98%未満:15点、98~100%未満:20点、**100%:25点**80%未満:0点、80~90%未満:5点、90~95%未満:10点、95~98%未満:15点、**98~100%未満:20点**、100%:25点**80%未満:0点**、80~85%未満:5点、85~90%未満:10点、90~92%未満:15点、92~95%未満:20点、95%以上:25点80%未満:0点、80~90%未満:5点、**90~95%未満:10点**、95~98%未満:15点、98~100%未満:20点、100%:25点80%未満:0点、80~90%未満:5点、**90~95%未満:10点**、95~98%未満:15点、98~100%未満:20点、100%:25点

CS1ヶ月アンケート(請負)の営業の契約後対応、工事による施工中の報告連絡が最高「大変良かった」の評価が全体に占める比率。

30%未満:0点、30~50%未満:5点、50~60%未満:10点、**60~70%未満:15点**、70~80%未満:20点、80%以上:25点**5件以上:0点**、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※ 代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪**5件以上:0点**、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※ 代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪**5件以上:0点**、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※ 代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪**5件以上:0点**、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※ 代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪

CS1ヶ月アンケートの「当社にしてよかった」「総合対応」の最高評価「大変良かった」が全体に占める比率

30%未満:0点、30~50%未満:5点、50~60%未満:10点、**60~70%未満:15点**、70~80%未満:20点、80%以上:25点
上記の平均を算出**30%未満:0点**、30~50%未満:5点、50~60%未満:10点、60~70%未満:15点、70~80%未満:20点、80%以上:25点

お客さまによる引き渡しアンケート「総合評価」の「大変満足」「満足」が全体に占める比率

30%未満:0点、30~50%未満:5点、50~60%未満:10点、60~70%未満:15点、70~80%未満:20点、**80%以上:25点**30%未満:0点、30~50%未満:5点、50~60%未満:10点、**60~70%未満:15点**、70~80%未満:20点、80%以上:25点

総合評価点は、「大変満足」=2、「満足」=1、「不満」=-1、「大変不満」=-2として、7項目(「来場から契約までの対応」「入居説明会の対応」「内覧会の対応」「契約以後の対応」「臨時アフターへの対応」「3ヵ月点検時の対応」「購入満足度」)の平均値を算出。この比率を25点満点に換算。

※ 実績がマイナスの場合は0点とする。

CSR自己評価指標(CSRインディケーター)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2016年度			
				目標	点数	実績	点数		
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み★	長期的視点での評価	10年点検アンケートの満足度(住宅事業推進部)	25点	100%	24点	25点	96.4%	13点	20点
		再受注率の増減(集合住宅事業推進部)		20%以上		25点	39.1%		25点
		受注総額に対する再受注率の増減(建築事業推進部)		20%以上		25点	▲4.4%		0点
		既オーナーさまからの再受注率(流通店舗事業推進部)		30%以上		25点	26.5%		10点
		10年後マンションの管理組合理事アンケートにおける総合満足度(マンション事業推進部)		80%以上		20点	58.2%		14点
	入居後アンケート評価	1ヵ月アンケートでの紹介意向の最高評価の割合(住宅事業推進部)	25点	70%以上	24点	25点	62.3%	10点	20点
		入居後アンケート評価の紹介意向(集合住宅事業推進部)		65%以上		25点	27.7%		0点
		オーナー会員からの紹介受注率(流通店舗事業推進部)		5%以上		25点	0.6%		0点
		友人、知人へのお勧め度合い(マンション事業推進部)		95%以上		23点	91.4%		22点

■ 従業員(満点:250点)

重要課題	指標	配点	2018年度		2016年度	
			目標	点数	実績	点数
安全かつ健康的に働くことのできる職場	有給休暇取得率	25点	70%	25点	53.5%	15点
	健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」	25点	70点	25点	53.8点	5点
人財の育成★	人財育成全般に対する従業員の満足	25点	85点	22点	67点	10点
	○JTに関する評価	25点	①80% ②80%	25点	①85.9% ②73.5%	23点
	若年層の資格取得率	25点	①20% ②25%	25点	①14.8% ②40.5%	15点
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり★	男性育児休業の取得率	25点	50%	25点	32.9%	5点
	女性管理職登用数	25点	160名	25点	108名	0点
	障がい者雇用率	25点	2.30%	25点	2.19%	10点
優秀な人財に対する雇用機会の提供	新卒採用(総合職)における女性比率	25点	30%	25点	23.2%	5点
	技術系有資格者採用数	25点	150名	25点	151名	25点

■ 取引先(満点:200点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2016年度			
				目標	点数	実績	点数		
公正な競争	取引先からの下請法に関する通報に対して1ヵ月以内の解決率		25点	100%	25点	87.5%	21点		
	取引先における責任ある行動の推進	当社社員の行動に関する取引先アンケート調査	25点	①70% ②75%	18点	17点	①68.4% ②72.0%	17点	
		取引先との契約業務に関する自社基準にもとづく適正度		80%以上		20点	73.0%		18点
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ★	社内従業員向け教育	購買担当者の階層別研修の参加率	25点	95%	25点	25点	95.0%	21点	25点
		施工管理担当者の研修の参加率		100%		25点	91.0%		17点
	取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価		25点	4.5点以上	25点	4.2点	20点		
	取引先行動規範に基づくセルフチェックの回答率		25点	70%	25点	15.2%	0点		
施工会社における労働条件の改善と人財の確保★	現場職人育成人数		25点	①500人 ②330人	25点	①214人 ②267人	3点		
	労災件数		25点	△20% (前年比)	25点	▲20.6%	25点		
	協力会の会員数		25点	4,800社	25点	4,658件	19点		

	評価方法
	CS10年アンケートの総合満足度の「大変良かった」「良い」で80%未満:0点、80～85%未満:5点、85～90%未満:10点、90～95%未満:15点、 95～100%未満:20点 、100%:25点
	0%未満:0点、0～5%未満:5点、5～10%未満:10点、10～15%未満:15点、15～20%未満:20点、 20%以上:25点
	0%未満:0点 、0～5%未満:5点、5～10%未満:10点、10～15%未満:15点、15～20%未満:20点、20%以上:25点 ※実績がマイナスの場合は0点とする。
	25%未満:0点、25～26%未満:5点、 26～27%未満:10点 、27～28%未満:15点、28～29%未満:15点、29～30%未満:20点、30%以上:25点
	グループ管理会社の大和ライフネクストによるアンケートにて、総合満足度7段階のうち、「大変満足」あるいは「満足」を選んだ割合。 この比率を25点満点に換算。
	20%未満:0点、20～40%未満:5点、40～50%未満:10点、50～60%未満:15点、 60～70%未満:20点 、70%以上:25点
	30%未満:0点 、30～35%未満:5点、35～45%未満:10点、45～55%未満:15点、55～65%未満:20点、65%以上:25点
	1%未満:0点 、1～2%未満:5点、2～3%未満:10点、3～4%未満:15点、4～5%未満:20点、5%以上:25点
	入居後アンケート(3ヶ月次、1年次、2年次)における「友人、知人へのお勧め度合い」にて、「積極的に勧めたい」あるいは「勧めても良い」を選んだ割合の3回分の平均値。 この比率を25点満点に換算。

	評価方法
	30%未満:0点、30～40%未満:5点、40～50%未満:10点、 50～60%未満:15点 、60～70%未満:20点、70%以上:25点
	50点未満:0点、 50～55点未満:5点 、55～60点未満:10点、60～65点未満:15点、65～70点未満:20点、70点以上:25点
	人財育成全般の状況への満足度を全社員を対象に測定 50点未満:0点、50～59点:5点、 60～69点:10点 、70～79点:15点、80～89点:20点、90点以上:25点
	①OJTに関する新入社員の満足度 60%未満:0点、60～69%:5点、70～79%:10点、 80%以上:15点 ②エルダー社員の自己評価の比率 60%未満 0点、60～69%:4点、 70～79%:8点 、80%以上:10点 ①②の合計
	①宅地建物取引士の合格率 10%未満:0点、 10～15%未満:5点 、15～20%未満:10点、20%以上:15点 ②二級建築士の合格率 15%未満:0点、15～20%未満:4点、20～25%未満:8点、 25%以上:10点 ①②の合計
	30%未満:0点、 30～35%未満:5点 、35～40%未満:10点、40～45%未満:15点、45～50%未満:20点、50%以上:25点
	120名未満:0点 、120名以上 5点、130名以上 10点、140名以上 15点、150名以上 20点、160名以上 25点
	2.10%未満:0点、2.10～2.15%未満:5点、 2.15～2.20%未満:10点 、2.20～2.25%未満:15点、2.25～2.30%未満:20点、2.30%以上:25点
	22%未満:0点、 22～24%未満:5点 、24～26%未満:10点、26～28%未満:15点、28～30%未満:20点、30%以上:25点
	1級建築士、2級建築士、1級施工管理技士、1級電気工事施工管理技士、1級管工事施工管理技士、1級土木工事施工管理技士の採用数 110名未満:0点、110～120名未満:5点、120～130名未満:10点、130～140名未満:15点、140～150名未満:20点、 150名以上:25点

	評価方法
	通報から1ヵ月以内の解決率。この比率を25点満点に換算
	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をそれぞれ25点満点に換算し、平均を算出
	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) 定量評価項目のうち「可」の評価を得た割合。この比率を25点満点に換算
	75%未満:0点、75～80%未満:5点、80～85%未満:10点、85～90%未満:15点、90～95%未満:20点、 95%以上:25点
	評価点=(参加率－86%)×12/14+13 ※2015年度までの3年間の工事担当者研修における参加率の平均=86%
	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(設問2)の全国平均点について 2.5点未満:0点、2.5～3点未満:5点、3～3.5点未満:10点、3.5～4点未満:15点、 4～4.5点未満:20点 、4.5点以上:25点
	50%未満:0点 、50～54%未満:5点、55～60%未満:10点、60～65%未満:15点、65～70%未満:20点、70%以上:25点
	①住宅系:施工店育成助成人数 評価点=((助成人数－400)×12/100)+13 ※2015年度までの3年間の育成助成人数の平均値=400人 ②建築系:優秀技能者認定人数 評価点=((認定人数－250)×12/80)+13 ※2015年度末の認定人数=250人 ①、②の平均を算出し、25点満点に換算
	労災件数(施工現場)の前年増減率 0%未満の減少率:0点、0～△5%未満:5点、△5～△10%未満:10点、△10～△15%未満:15点、△15～△20%未満:20点、 △20%以上の減少率:25点 ※2015年度 355件
	評価点=((会員数－4500)×12/300)+13 ※2015年度までの5年間の会員数の平均値=4500社

CSR自己評価指標(CSRインディケーター)

■ 地域市民(満点:125点)

重要課題	指標	配点	2018年度		2016年度	
			目標	点数	実績	点数
地元地域発展のための積極的な関わりや連携★	NPO・NGO協働機会	25点	50%	25点	42.6%	15点
	エンドレス募金加入率	25点	25%	25点	36.9%	25点
	事業所による地域共生活動の金額換算	25点	300,000千円	25点	148,334千円	5点
事業で蓄えたノウハウの社会への貢献	出張授業実施件数(D'sスクール:減災、住環境)	25点	20件	25点	10件	15点
	教育支援実施件数(その他:キャリア教育、社会人講師、職場体験など)	25点	70件	25点	245件	25点

Environment

■ 環境(満点:225点)

重要課題	指標		配点	2018年度		2016年度	
				目標	点数	実績	点数
地球温暖化防止	自社活動	売上高あたりCO ₂ 排出量の2005年度比削減率	25点	55%削減	25点	53.7%削減	19点
	商品・サービス	CO ₂ 削減貢献量	25点	470万t-CO ₂	25点	496万t-CO ₂	25点
自然環境との調和(生物多様性保全)	調達	Cランク木材比率	25点	0%	25点	2.5%	12点
	商品・サービス	緑被面積	25点	910千㎡	25点	871千㎡	20点
資源保護	自社活動	建設廃棄物排出量の2012年度比削減率【生産・新築】	25点	生産4.0%削減 新築27.0%削減	25点	生産:0.5%削減 ^{※1} 新築:20.9%削減	3点
		リサイクル率【生産・新築・土木・解体・改修】		生産・新築・土木・解体 95%以上 改修85%以上	25点	生産:98.6% 新築:97.7% 土木:99.8% 解体:96.0% 改修:80.0%	20点
	商品・サービス	長期優良住宅の割合	25点	90%	22点	83.5%	20点
		システム建築重点用途採用率 ^{※2}		32%	25点	30.4% ^{※3}	17点
水資源保護	自社活動	売上高あたり水使用量の2012年度比削減率	25点	24%削減	25点	21.7%削減	11点
化学物質による汚染の防止	自社活動	PRTR対象物質排出・移動量の2012年度比削減率	25点	40%削減	25点	40.6%	25点
土壌汚染防止	調達	土地購入時における土壌汚染重大リスク	25点	0件	25点	0件	25点

※1 2017年度より、リース物件除却に伴う廃棄物排出量を対象外とするため目標を修正しており、新基準での実績を記載しています。

※2 重点用途: コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

※3 2017年度より、システム建築採用率を棟数ベースから床面積ベースに変更して集計するため目標を修正しており、新基準での実績を記載しています。

Governance

■ CSR経営の基盤(満点:200点)

重要課題	指標	配点	2018年度		2016年度	
			目標	点数	実績	点数
透明性	ESG情報開示に対する外部評価	25点	①4.0 ②80%	25点	①3.2 ②75.5%	21点
倫理的行動	社内CSR意識調査	25点	80点	25点	76.1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	100%	25点	①68% ②92%	20点
CSRマインドの醸成	CSR研修訪問事業所数	25点	83件	25点	37件	25点
リスクマネジメント	優先して取り組むべきと特定したリスクの改善比率	25点	50%削減	12点	0.3%削減	0点
安全	安全運転管理	25点	20%以上削減	25点	10%	15点
人権啓発	人権啓発活動	25点	①200% ②100%	25点	①183.8% ②122.3%	23点
人権問題への対応	企業倫理・人権ヘルプラインへの相談対応(解決率)	25点	100%	25点	84.66%	5点

	評価方法
	2016年度 本社・事業所の協働活動回数 2292回。うち、NPO・NGOとの協働機会 977回。 30%未満:0点、30～35%未満:5点、35～40%未満:10点、 40～45%未満:15点 、45～50%未満:20点、50%以上:25点
	20%未満:0点、20～22%未満:5点、22～23%未満:10点、23～24%未満:15点、24～25%未満:20点、 25%以上:25点
	100,000千円未満:0点、 100,000千円～150,000千円未満:5点 、150,000千円～200,000千円未満:10点、 200,000千円～250,000千円未満:15点250,000千円～300,000千円未満:20点、300,000千円以上:25点
	5件未満:0点、5～10件未満:10点、 10～15件未満:15点 、15～20件未満:20点、20件以上:25点
	10件未満:0点、10～30件:5点、30～50件:10点、50～60件:15点、60～70件:20点、 70件以上:25点

	評価方法
	「50%」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「55%」に対する進捗度を25点満点に換算
	「438万t-CO ₂ 」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「470万t-CO ₂ 」に対する進捗度を25点満点に換算
	「4.7%」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「0%」に対する進捗度を25点満点に換算
	「724千㎡」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「910千㎡」に対する進捗度を25点満点に換算
	【生産】「0%」をベンチマークとして、2018年度目標「4.0%」に対する進捗度を25点満点に換算 【新築】「19%」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「27%」に対する進捗度を25点満点に換算
	【生産・新築・土木・解体】「90%」をベンチマークとして、2018年度目標「95%」に対する進捗度を25点満点に換算 【改修】「78.7%」をベンチマークとして、2018年度目標「85%」に対する進捗度を25点満点に換算
	長期優良住宅の認定率。この比率を25点満点に換算
	「27%」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「32%」に対する進捗度を25点満点に換算
	「20%」(2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標「24%」に対する進捗度を25点満点に換算
	「35%」をベンチマークとして、2018年度目標「40%」に対する進捗度を25点満点に換算
	「0件」:25点 、「1件以上」:0点

	評価方法
	①FTSE4Goodレーティングの2015年度「2.0」をベンチマークとして、「4.0」を25点満点に換算。 ②ESG開示情報のGRI対応状況について、2015年度の「68.4%」をベンチマークとして、「80%」を25点満点に換算。 上記の評価点数の平均を取り、外部評価とする。
	50点未満:0点、50～70点未満:10点、70～75点未満:15点、 75～80点未満:20点 、80点以上:25点
	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「わかりやすい」が全体に占める比率 ①、②をそれぞれ25点満点に換算し、平均を算出。
	2016年度 0件:0点、1～20件:10点、21～25件:15点、26～29件:20点、 30件以上:25点 2017年度 30件未満:0点、31～50件:10点、51～55件:15点、56～59件:20点、60件以上:25点 2018年度 60件未満:0点、61～80件:10点、81～82件:20点、83件:25点
	優先して取り組むべきと特定したリスクの発生の削減比率 この比率を25点満点に換算
	業務中における加害事故の削減率 1%未満:0点、1～5%未満:5点、5～10%未満:10点、 10～15%未満:15点 、15～20%未満:20点、20%以上:25点
	①人権啓発研修受講率【単体】(延べ受講者数を2016年3月31日時点人員数で除し算出) ②人権啓発研修受講率【グループ31社】 ①、②をそれぞれ25点満点に換算し、平均を算出。
	80%未満:0点、 80～85%未満:5点 、85～90%未満:10点、90～95%未満:15点、95～100%未満:20点、100%:25点



資料・データ編 (環境)

目次

目次	159	【資源保護】	
環境データの算定と報告について	160	(ECOプロセス)	
環境行動計画 (EGP2018) の実績と自己評価	161	・廃棄物排出量	174
【地球温暖化防止】		・紙使用量・グリーン購入比率・鋼材使用量	176
(ECOプロセス)		・水使用量	176
・CO ₂ 排出量	163	(ECOプロダクツ)	
・エネルギー使用量	163	・長期優良住宅認定率	178
・再生可能エネルギー	165	・資源循環型建築商品	178
・省CO ₂ 先導プロジェクト	165	【化学物質による汚染の防止】	
(ECOプロダクツ)		(ECOプロセス)	
・CO ₂ 削減貢献量	167	・PRTR対象化学物質排出・移動量	179
・グリーンビルディング認証の認定・取得状況	167	・VOC排出量	179
・環境貢献型事業	167	・PRTR対象化学物質のマテリアルバランス	180
・バリューチェーンのCO ₂ 排出量	169	【環境負荷マテリアルフロー・環境会計】	
【自然環境との調和】		・環境負荷マテリアルフロー	181
(ECOプロセス)		・環境会計	181
・生態系に配慮した木材調達	171	【サイトレポート】	
(ECOプロダクツ)		・大和ハウス工業(10工場)	183
・開発・街づくりにおける生物多様性保全	171		
・環境共生住宅	171		
・生物多様性宣言	173		

環境データの算定と報告について

■ 基本事項

◇対象期間 : 2016年4月1日～2017年3月31日

(参考)全連結子会社数:162社(国内:99社、海外:63社)

◇対象組織 : 大和ハウス工業および国内連結子会社

(2017年3月31日現在)

環境データの対象は、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」の対象組織である当社及び連結子会社の国内における事業活動です。

ただし、各指標ごとに環境影響がない、または小さな会社については除外しています。

なお、対象としている会社における捕捉率は、96%と推計しています。

対象外としている海外拠点の環境負荷については、海外事業の売上高が連結売上高の約3%と小さいため、資料・データ編P163、176でCO₂排出量および水使用量のみ開示しています。

さらに、環境マネジメント対象(連結子会社)に増減が生じた場合は、増減比較を容易にするため、下記の対応を基本としています。

【期中で対象組織が減った場合(売却など)】

該当組織のデータは、当該年度データの対象とせず、過去データからも除外する

【期中で対象組織が増えた場合(買収など)】

【環境影響が大きい場合】 該当組織のデータを当該年度・基準年度データとも対象には含めず、次期環境行動計画より対象組織に含め、過去データも追加する

【環境影響が小さい場合】 該当組織のデータを次年度より含める。

◇参考にした主なガイドライン

- ・GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ レポートガイドライン第4版(G4)」
- ・WBCSD/WRI 「GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised)」
- ・WBCSD/WRI 「Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard」
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- ・環境省「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」
- ・環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.4」
- ・日本化学工業協会「CO₂排出削減貢献量算定のガイドライン」

◇過去データの報告

原則として、3～5年程度の過去実績を報告しています。

なお、算出方法や対象範囲が変更になった場合は、上記過去実績及び基準年のベンチマークを遡って修正し報告することを基本としています。

◇CO₂排出係数

当社グループでは、当社自身の改善状況を正確に把握するため、原則として、環境行動計画の対象期間中(3 年)は固定値を使用することとしています。

燃料等については、省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)、温対法(地球温暖化対策推進に関する法律)にもとづく値を使用し、購入電力については、電気事業連合会が公表する2005年度実績値(会員各社の平均)を使用しています。なお、再生可能エネルギー(売電)による相殺分の算定にあたっては、購入電力と同じ排出係数を用いています。

・購入電力	0.423	t-CO ₂ /MWh	・灯油	2.489	t-CO ₂ /kl
・ガソリン	2.322	t-CO ₂ /kl	・都市ガス	2.234	t-CO ₂ /1,000m ³ (N)
・軽油	2.585	t-CO ₂ /kl	・LPG	2.999	t-CO ₂ /t
・A重油	2.710	t-CO ₂ /kl			

なお、CO₂の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響を受けます

◇熱量換算係数

大和ハウスグループでは、エネルギー使用量について、熱量に関する国際単位系であるジュール(J)にて算出しており、各エネルギー種別ごとに下記の熱量換算係数を用いています。なお、再生可能エネルギー(自家消費)については、その使用によって、購入電力が削減したとみなし、購入電力と同じ熱量換算係数を用いています。

・購入電力	9.76	GJ/MWh	・灯油	36.7	GJ/kl
・ガソリン	34.6	GJ/kl	・都市ガス	44.8	GJ/1,000m ³ (N)
・軽油	37.7	GJ/kl	・LPG	50.8	GJ/t
・A重油	39.1	GJ/kl			

環境行動計画(EGP2018)の実績と自己評価

環境活動に関する25項目の管理指標のうち、18項目で目標を達成。前年度より4項目が悪化しました。

■ 環境活動

環境テーマ	重点テーマ		管理指標		対象範囲	15年度実績	16年度目標	16年度実績	
地球温暖化防止	自社活動	事業活動プロセスに伴うCO ₂ 排出の削減	売上高あたりCO ₂ 排出量<2005年度比>		グループ	50%削減	51%削減	53.7%削減	
			CO ₂ 排出量<2005年度比> (再生可能エネルギー発電相殺後)			30%削減	31%削減	35.4%削減	
			購入電力に対する再生可能エネルギー発電割合		グループ	37%	40%	54%	
	商品・サービス	環境配慮商品・サービスの普及によるCO ₂ 削減貢献の拡大	CO ₂ 削減貢献量		グループ	438万t-CO ₂	430万t-CO ₂	496万t-CO ₂	
自然環境との調和	調達	持続可能な木材調達の推進	調達木材におけるCランク木材比率		グループ	4.7%	3.4%	2.5%	
	商品・サービス	開発・街づくりにおける緑の保全・創出	緑被面積		グループ	724千m ²	770千m ²	871千m ²	
			生物多様性自主基準適合率		大和ハウス工業	100%	100%	100%	
資源保護	自社活動	生産・施工段階の廃棄物削減	生産	売上高あたり建設廃棄物排出量<2012年度比>	グループ	10.5%削減	13%削減	3.0%削減	
			新築	施工面積あたり建設廃棄物排出量<2012年度比>	グループ	18.9%削減	14%削減	20.9%削減	
		建設廃棄物のリサイクル推進	生産	リサイクル率	グループ	98.7%	95%以上	98.6%	
			新築	リサイクル率	グループ	93.5%	95%以上	97.7%	
			土木	リサイクル率	グループ	99.3%	95%以上	99.8%	
			解体	リサイクル率	グループ	96.5%	95%以上	96.0%	
			改修	リサイクル率	グループ	78.7%	80%以上	80.0%	
		商品・サービス	資源保護／循環に配慮した住宅・建築物の普及	住宅	長期優良住宅認定率	大和ハウス工業	83.3%	90%	83.5%
				建築	システム建築重点用途 ^{*2} 採用率(棟数)	大和ハウス工業	48%	55%	46.8%
	自社活動	事業活動プロセスに伴う水使用量の削減	売上高あたり水使用量<2012年度比>		グループ	20.0%削減	22%削減	21.7%削減	
	化学物質による汚染の防止	自社活動	生産段階における化学物質使用の抑制	売上高あたりのPRTR対象化学物質の排出・移動量<2012年度比>		グループ	39.5%削減	36%削減	40.6%削減
				売上高あたりのVOC(揮発性有機化合物)排出量<2013年度比>		グループ	12.2%削減	6%削減	12.6%削減
商品・サービス		居住施設における室内空気質の改善	自主基準達成率		グループ	68%	100%以上	全部門で達成	

■ 環境経営の基盤

基本方針	重点テーマ	管理指標	対象範囲	15年度実績	16年度目標	16年度実績
環境経営の基盤	グローバル取引先への環境活動の拡大	海外拠点における環境負荷の把握	グループ	100%子会社(9社)	100%子会社(10社)	海外拠点および連結子会社すべてのCO ₂ 排出量と水使用量を把握
		取引先組織を通じた環境活動	大和ハウス工業	CSR調達ガイドラインの作成	CSR調達ガイドラインの展開	グループ5社へ展開
	全従業員の環境経営への参画意識の向上	環境業績評価制度の構築・運用	グループ	—	0/21社	2社
			大和ハウス工業	—	0/83事業所	2事業所
		事業所ECO研修の実施率	大和ハウス工業	96%	100%	95%

※1 2017年度より、リース物件除却に伴う廃棄物排出量を対象外とするため、目標を修正しています。

※2 重点用途:コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

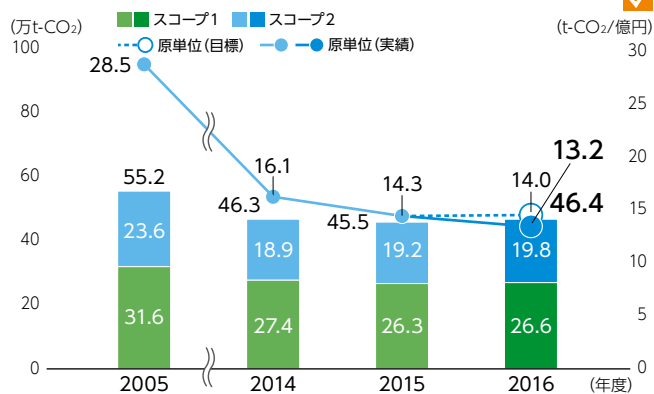
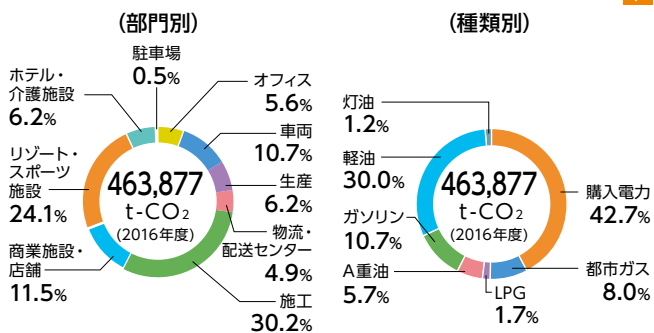
※3 2017年度より、システム建築採用率を棟数ベースから床面積ベースに変更して集計するため、目標を修正しています。

- : 2016年度目標達成
 : 2016年度目標未達成(前年度より改善)
 : 2016年度目標未達成(前年度より悪化)

自己評価		17年度目標	18年度目標	関連ページ
	自社施設の新築施設においては、ZEB化を目指した省CO ₂ 先導モデルプロジェクトを創出するとともに、既存施設においては運用改善および高効率空調機および給湯器、LED照明などへの積極的な省エネ投資を進めました。その結果、目標を達成しました。	53%削減	55%削減	P096、163
		34%削減	35%削減	P096
	グループ全体で取り組んでいるドリームソーラープロジェクトを中心に、順調にメガソーラー事業を展開し、太陽光発電183MW、風力発電9MWを稼働。年間の発電量は昨年度の1.5倍となりました。その結果、購入電力量は、事業拡大に伴い約3%増加したものの、目標を達成しました。	57%	60%	P096、165
	FIT価格の下落のため太陽光発電によるCO ₂ 削減貢献量は減少しましたが、断熱・省エネ設備に加え電力小売り事業による貢献量が増加し、目標を大幅に上回りました。	450万t－CO ₂	470万t－CO ₂	P096、167
	昨年度調査におけるCランク木材に対し、低リスクエリアからの調達に変更するなどの改善を実施した結果、Cランク木材比率は2.2ポイント改善し、目標を達成することができました。	2.7%	0%	P104、171
	一部の事業で緑被率、戸あたり緑被面積は伸び悩みましたが、商業施設事業および事業施設事業、都市開発事業において、大型物件の増加により緑被面積は大幅に増加し、目標を達成しました。	910千m ²	910千m ²	
	すべての物件において、自主基準を順守した開発・街づくりを行い100%を達成しました。	100%	100%	
	大和リースでの熊本地震応急仮設住宅対応やデザインアークでの生産ラインの新設により、廃棄物排出量が増加し目標の達成にはいたりませんでした。	2.8% ^{*1}	4.0% ^{*1}	P110、175
	戸建住宅xevoΣでのプラスターボードのプレカット化が進み、廃棄物排出量を削減し、目標を達成しました。	25%削減	27%削減	
	廃棄物の分別回収および、廃棄物処理ルートの見直しを推進することにより、これまで同様に高いリサイクル率を維持することができ、全部門で目標を達成しました。	95%以上	95%以上	P110、174
		95%以上	95%以上	
		95%以上	95%以上	
		95%以上	95%以上	
	長期優良住宅の認定要件を満たす住宅の普及を推進したことにより、高い水準を維持したものの、目標の達成にはいたりませんでした。	90%	90%	P110、178
	商品の改良や採用テナントの拡大に努めましたが、大型物件の増加により、採用率の高いコンビニエンスストアが減少し、目標達成にはいたりませんでした。	31% ^{*3}	32% ^{*3}	
	水使用量の多いホテルやスポーツ施設において、節水機器の導入を進めた結果、前年度より改善しましたが、水使用量の多い温浴施設数が増えたため、目標の達成にはいたりませんでした。	23%削減	24%削減	P113、176
	工法変更や塗料の塗着効率向上による塗料の使用量削減を進めました。また、塗料・シンナーの弱溶剤化や塗料の水性化を推進したことにより、目標を達成しました。	40%削減	40%削減	P116、179
		10%削減	10%削減	
	低放散建材への切り替えや、測定前の換気の推進により全部門で目標を達成することができました。	100%以上	100%以上	P116

自己評価		17年度目標	18年度目標	関連ページ
	すべての海外拠点および連結子会社において、環境に対する方針を展開するとともに、環境負荷の調査を実施しました。	海外拠点および連結子会社すべて	海外拠点および連結子会社すべて	P163、176
	新たにグループ5社（ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモスイニシア）へ展開し、説明会の実施と同意書の回収を行いました。	CSR調達ガイドラインの展開	CSR調達ガイドラインの展開	P093-094、106、118
	グループ各社、各事業所においてプロセス管理を行いながら、環境活動の推進、目標達成に向けたフォローを実施してきましたが、一部の会社、事業所で目標を達成することができませんでした。	0/21社	0/21社	P091
		0/82事業所	0/82事業所	
	全事業所での研修実施に向けて、優秀事業所の実施事例の紹介等を行いました。目標を達成することができませんでした。	100%	100%	P092

ECOプロセス

CO₂排出量CO₂排出量と原単位CO₂排出量の内訳CO₂排出量(部門別)

	2014	2015	2016
オフィス	27,285	26,723	26,129
車両	55,415	54,940	49,850
生産	27,581	28,536	28,823
物流・配送センター	23,048	22,294	22,641
施工	145,599	135,661	139,900
商業施設・店舗	53,820	51,568	53,553
リゾート・スポーツ施設	105,322	109,057	112,024
ホテル・介護施設	24,555	24,286	28,675
駐車場	739	2,038	2,281

CO₂排出量(種類別)

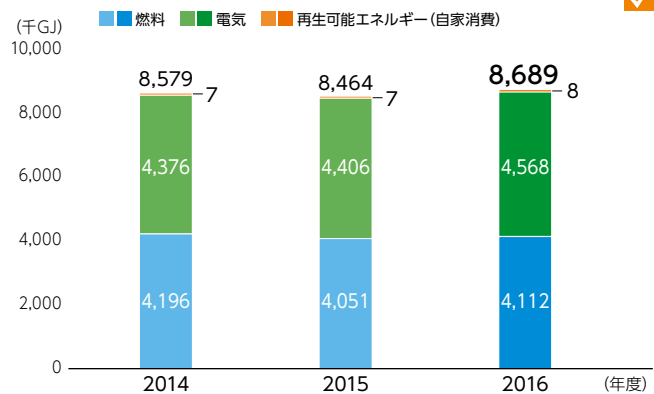
	2014	2015	2016
スコープ2	189,034	191,841	197,996
スコープ1	31,577	33,644	37,238
LPG	8,732	8,096	7,927
A重油	26,756	25,313	26,612
ガソリン	55,694	54,620	49,555
軽油	146,426	136,424	139,180
灯油	5,144	5,168	5,369

海外拠点のCO₂排出量(参考)

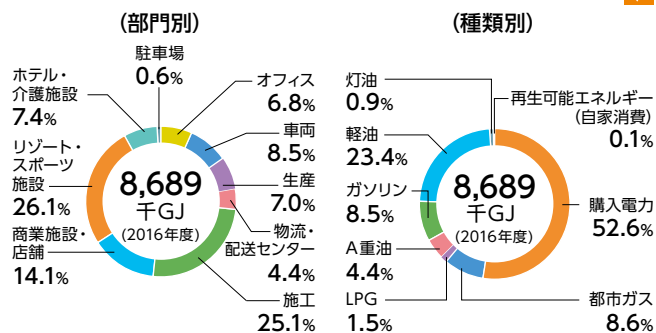
	2015	2016
オフィス	1,127	2,798
車両	1,858	2,001
リゾート施設	4,682	4,897
計	7,668	9,696

エネルギー使用量

エネルギー使用量



エネルギー使用量の内訳



エネルギー使用量(部門別)

	2014	2015	2016
オフィス	607	582	589
車両	826	812	742
生産	577	599	612
物流・配送センター	382	372	381
施工	2,282	2,128	2,181
商業施設・店舗	1,232	1,178	1,226
リゾート・スポーツ施設	2,108	2,204	2,266
ホテル・介護施設	548	541	640
駐車場	17	47	53

エネルギー使用量(種類別)

	2014	2015	2016
購入電力	4,376	4,406	4,568
都市ガス	621	675	747
LPG	148	137	134
A重油	386	365	384
ガソリン	830	808	738
軽油	2,136	1,990	2,030
灯油	76	76	79
再生可能エネルギー(自家消費)	7	7	8

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ CO₂排出量・エネルギー使用量

◇概要

CO₂排出量は、エネルギー起源のCO₂排出量のみを対象とし、エネルギー使用量は、熱量換算での算定としています。なお、海外拠点のCO₂排出量は参考値のため、含まれていません。それぞれ、電力、燃料の購入データを基に、エネルギー種別ごとのCO₂排出係数、熱量換算係数を乗じて算出していますが、施工部門など一部推計が含まれています。

◇算定式

$$\begin{aligned} \text{CO}_2\text{排出量 (t)} &= \Sigma \{ (\text{電力、燃料の年間使用量}) \\ &\quad \times (\text{エネルギー毎のCO}_2\text{排出係数}) \} \\ \text{エネルギー使用量 (J)} &= \Sigma \{ (\text{電力、燃料の年間使用量}) \\ &\quad \times (\text{エネルギー毎の熱量換算係数}) \} \end{aligned}$$

◇対象範囲と算定基準

部門	対象組織	対象範囲（拠点数は2016年3月末現在）		算定基準
オフィス	大和ハウスグループ	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて	計 898カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			事務所 651カ所	
			研究所 2カ所	
			研修センター 5カ所	
			展示場 240カ所	
車両	大和ハウスグループ	社用車および、マイカー許可車のすべて	計 13,450台	各拠点にて、ガソリンカードの請求データまたは給油時の領収書を基に、ガソリン使用量を把握し、CO ₂ 排出係数を乗じて算出
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
物流・配送センター	大和ハウスグループ	輸送	計 566台	各拠点にて、燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		配送センター	計 59カ所	
施工*	大和ハウスグループ	住宅・建築の新築工事、土木工事の施工現場(解体・改修工事は除く)	新築工事: 計 8,945千㎡	サンプル物件における床面積(または売上金額)あたりのエネルギー使用量に集計期間の売上床面積(売上金額)を乗じて全体を推計。その数値から、省エネルギー活動の実施率にもとづき推計したエネルギー使用削減量を減じて、エネルギー使用量を推計し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			住宅工事 3,533千㎡	
			建築工事 5,412千㎡	
			土木工事 213件	
			計 406カ所	
商業施設・店舗	大和ハウスグループ	当社が運営する商業施設・店舗	商業施設 349カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出 ※テナント部分は除く(ただし、省エネ法上算入を求められている施設では一部テナント部分を含む)
			ホームセンター 57カ所	
			計 116カ所	
リゾート・スポーツ施設	大和ハウスグループ	当社が運営するリゾートホテル・ゴルフ場・スポーツクラブ、温浴施設、レストラン	リゾートホテル 29カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			ゴルフ場 10カ所	
			スポーツクラブ 72カ所	
			温浴施設・レストラン 5カ所	
ホテル・介護施設	大和ハウスグループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設	計 52カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			都市型ホテル 46カ所	
			介護施設 6カ所	
駐車場	大和ハウスグループ	当社が運営する駐車場	計 2,134カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出

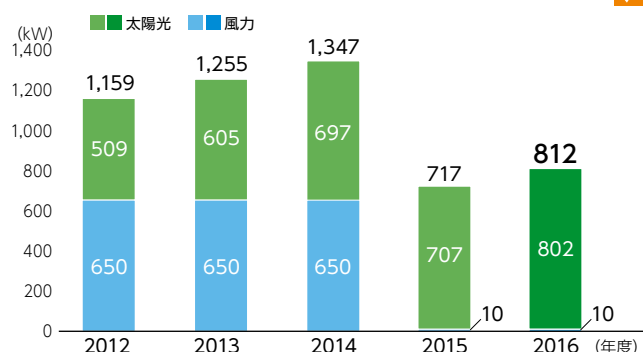
※2016年度より、一部の部門において用途別にサンプル物件のエネルギー使用量を把握し、これを毎年度見直すことにしました。なお、過年度データも同様の方法にて算出しています。

海外拠点(参考)

オフィス	大和ハウスグループ	事務所	計 56カ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの請求書を基に、エネルギー使用量 ^{※1} を把握し、各国のCO ₂ 排出係数 ^{※2} を乗じて算出 ※1 一部拠点においては、請求金額からの推計値による ※2 GHGプロトコルもしくはIEA CO ₂ emissions from fuel combustion
車両	大和ハウスグループ	社用車		
リゾート施設	大和ハウスグループ	当社グループが運営するリゾートホテル	計 2カ所	

再生可能エネルギー

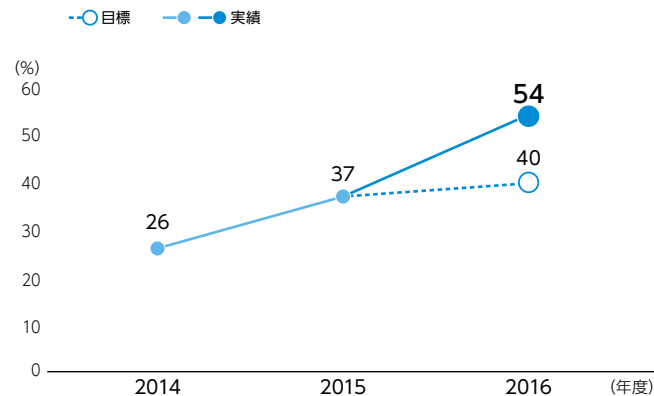
■ 再生可能エネルギー(自家消費)の発電設置容量



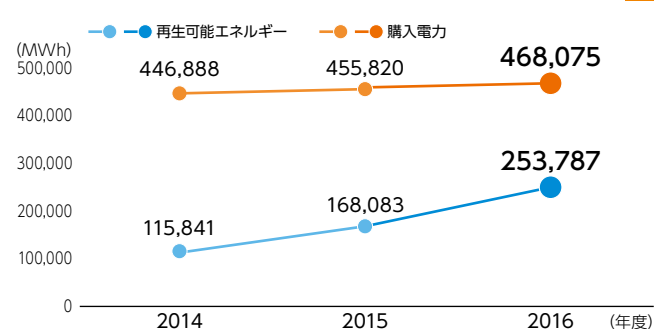
■ 再生可能エネルギー(自家消費)の発電設備容量(部門別) 単位: kW

	2012	2013	2014	2015	2016
オフィス	116	116	152	191	277
生産	110	176	176	166	165
物流・配送センター	128	128	128	81	81
商業施設・店舗	108	108	128	128	128
リゾート・スポーツ施設	660	690	726	121	131
ホテル・介護施設	30	30	30	30	30
駐車場	7	7	7	0	0

■ 購入電力量に対する再生可能エネルギー(全量売電)発電量の割合



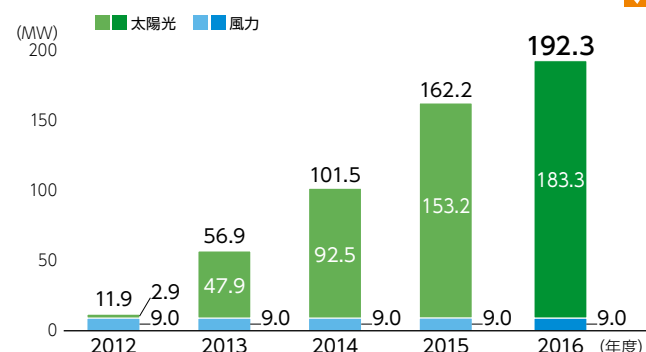
■ 購入電力量と再生可能エネルギー(全量売電)発電量



■ 再生可能エネルギー(全量売電)発電量の内訳 単位: MWh

	2014	2015	2016
風力発電	26,926	26,549	28,344
太陽光発電	88,914	141,534	225,443

■ 再生可能エネルギー(全量売電)の発電設置容量

省CO₂先導プロジェクト■ 自社・グループ施設(新築)における省CO₂先導プロジェクト

物件名	竣工年月	用途	延面積	階数	環境性能
大和ハウス工業豊橋支店	2016年6月	事務所	2,659㎡	地上3階	CASBEE:Aランク BEI:0.68 太陽光発電システム 21.42kW(屋上) D'sフレイム(緑化パネル、ルーバー) LED照明、リチウムイオン蓄電池(BCP用)
ロイヤルホームセンター南千住店	2016年3月	商業施設	17,197㎡	地上3階	CASBEE:Aランク 間接気化冷却空調機「メカクール」の採用、太陽光発電(20kW)、光ダクト採光窓フィルム、LED照明、高効率空調機、デマンド制御
ロイヤルホームセンター宝塚店	2016年4月	商業施設	12,459㎡	地上2階	CASBEE:B+ 屋上緑化、デマンド制御、LED照明、高効率空調機
スポーツクラブNAS藤沢	2016年8月	スポーツ施設	5,104㎡	地下1階 地上5階	太陽光発電システム インバーター設備・コジェネレーション
ダイワロイネットホテル京都駅前	2016年8月	ホテル	10,428㎡	地下1階 地上5階	BEI値 0.66 全照明LED 高効率給湯器
ダイワロイネットホテル都山駅前	2017年2月	ホテル	12,667㎡	地上13階	BEI値 0.694 全照明LED 高効率給湯器

■ 自社・グループ施設(既存)における省CO₂先導プロジェクト

施設名	用途	基準年	CO ₂ 削減率(基準年比)		
			2015年度実績	2016年度目標	2016年度実績
大和ハウス大阪ビル	事務所	2005	39.0%	39.6%	37.9%
大和ハウス東京ビル		2005	29.7%	30.4%	29.7%
イースつくば	商業施設	2010	14.2%	14.6%	-4.7%
BiVi福岡		2009	26.4%	29.2%	39.7%
コムボックス光明池		2009	44.3%	44.6%	42.8%
湘南モールフィル		2007	41.8%	40.0%	42.4%
ロイヤルホームセンター西宮店	リゾートホテル	2005	43.2%	44.3%	46.8%
浜名湖ロイヤルホテル		2007	36.3%	40.2%	33.8%
伊勢志摩ロイヤルホテル		2007	37.8%	42.5%	36.9%
天橋立宮津ロイヤルホテル		2009	38.5%	40.2%	34.7%
大和ハウス工業九州工場	工場	2005	62.1%	63.0%	65.3%
大和リース関東工場		2007	60.0%	60.7%	59.3%
デザインアーク三重工場		2007	15.9%	21.3%	9.2%

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 再生可能エネルギー（自家消費）の発電設備容量

◇概要

発電設備容量は、年度末において、当社グループが保有（稼働）する再生可能エネルギー（風力発電・太陽光発電など）による発電設備のうち、自家消費を行っている設備の発電容量を示しています。

◇対象範囲と算定基準

CO₂排出量の対象範囲、算定基準に同じ
ただし、車両・輸送・施工は除く

■ 再生可能エネルギー（全量売電）の発電設備容量

◇概要

発電設備容量は、年度末において、当社グループが発電事業者として運営（稼働）する再生可能エネルギー（風力発電・太陽光発電・水力発電など）による発電設備容量を示しています。なお、発電設備容量の算定にあたっては、全量売電のみを対象とし、自家消費のものは対象としていません。また、特定電気事業者（PPS）として、電力販売を行っているエネサーブの運営する発電設備は含めていません。

■ 購入電力量に対する再生可能エネルギー（全量売電）発電量の割合

◇概要

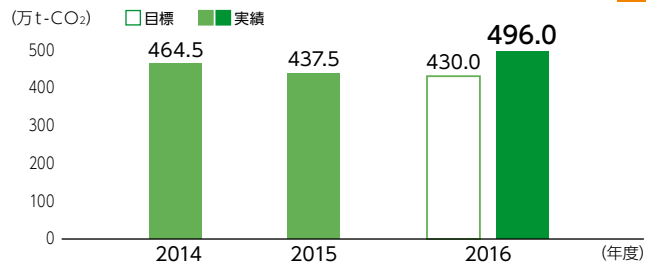
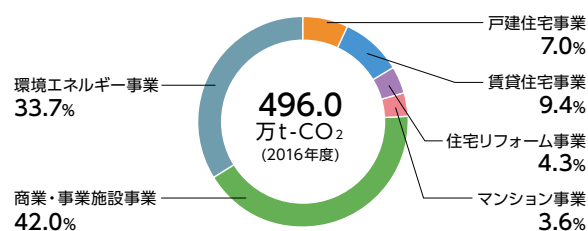
購入電力量に対する再生可能エネルギー（全量売電）発電量の割合とは、当社グループの購入電力量に対する、当社グループが運営する再生可能エネルギー発電設備による電力系統への売電量の割合を示しており、100%以上となると購入電力による間接CO₂排出量をネットゼロと考えることができます。

◇算定式

購入電力量に対する再生可能エネルギー（全量売電）発電量の割合（%）

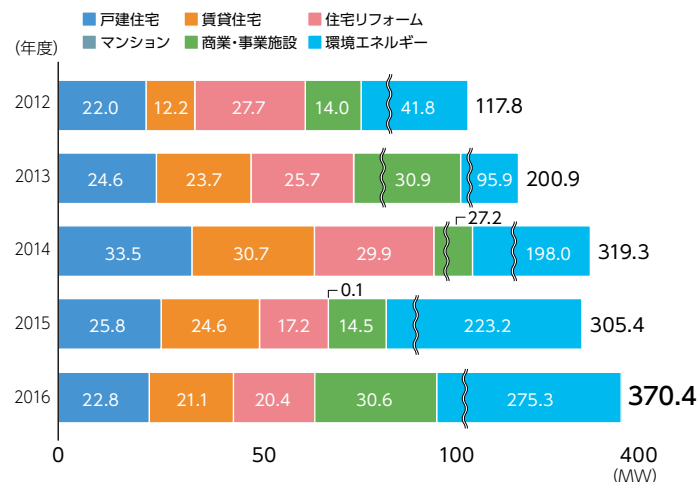
$$= \frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー（全量売電）発電設備による売電量 (MWh)})}{\Sigma(\text{購入電力量 (MWh)})}$$

ECOプロダクツ

CO₂削減貢献量CO₂削減貢献量CO₂削減貢献量の内訳CO₂削減貢献量(部門別)単位: 万t-CO₂

部門	2014	2015	2016
戸建住宅事業	42.1	38.1	34.7
賃貸住宅事業	48.2	42.7	46.7
住宅リフォーム事業	28.1	17.7	21.1
マンション事業	15.7	12.7	18.0
商業・事業施設事業	164.2	143.4	208.4
環境エネルギー事業	166.1	182.9	167.0

太陽光発電システム供給実績(設備容量)



太陽光発電システムの供給実績(設備容量)(部門別)

単位: kW

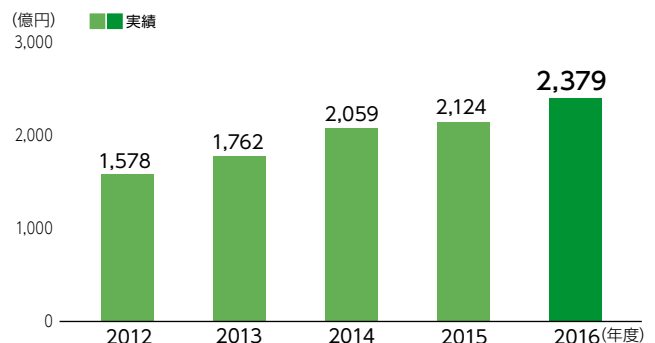
部門	2012	2013	2014	2015	2016
戸建住宅事業	21,997	24,627	33,539	25,817	22,808
賃貸住宅事業	12,175	23,745	30,719	24,631	21,123
住宅リフォーム事業	27,715	25,715	29,855	17,220	20,442
マンション事業	45	26	22	69	45
商業・事業施設事業	14,045	30,940	27,207	14,469	30,629
環境エネルギー事業	41,804	95,868	198,002	223,235	275,338

グリーンビルディング認証の認定・取得状況

認証名	部門	単位	2015	2016
長期優良住宅	戸建住宅事業	件	7,640	7,530
低炭素建物認定	—	件	—	1,877
BELS認証	—	件	—	2,045
LEED認証	オフィス	—	—	プラチナ認証 (大和ハウス東京本社ビル)

環境貢献型事業

環境貢献型事業売上高



環境貢献型事業売上高(部門別)

単位: 億円

	2012	2013	2014	2015	2016
環境エネルギー事業	317	517	720	807	921
住宅ストック事業	764	751	798	813	875
リース事業	485	482	523	474	523
環境緑化事業	10	10	15	25	45
環境エンジニアリング事業	2	3	3	5	15

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

環境貢献型事業売上高

◇概要

大和ハウスグループの事業において、コア事業である建築請負での環境配慮とは別に、多角化事業として取り組む事業そのものが脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現に貢献するものを「環境貢献型事業」と定義し、当該事業の売上高を用いてその進捗を評価しています。

◇対象範囲等

大和ハウス工業およびグループ会社における5事業を対象とし、算定範囲は下表のとおりです。

部門	対象範囲	算定範囲
環境エネルギー事業	大和ハウス工業	環境エネルギー事業の全売上高
	大和エネルギー	全売上高
	エネサーブ	全売上高
住宅ストック事業	大和ハウス工業	ストック事業の全売上高
	大和ハウスリフォーム	全売上高
	日本住宅流通	ストック事業の全売上高
リース事業	大和リース	流通・建築リース事業の全売上高 (ただし、流通・建築は除く)
環境緑化事業	大和リース	環境緑化事業の全売上高
環境エンジニアリング事業	フジタ	環境エンジニアリング事業の全売上高

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ CO₂削減貢献量

◇概要

CO₂削減貢献量とは、「当社グループが、住宅や建築物、省エネ・創エネソリューションを提供することにより、どれだけCO₂排出量の削減に貢献できたか」を示す数値です。

当社グループでは、フローベース法による算定を基本としており、当該年度に提供した商品（住宅や建築物、太陽光発電など）がライフエンドまで使用された場合の使用・運用段階のCO₂排出量を算出し、これに相当する比較対象商品のCO₂排出量から差し引いて削減貢献量を算定しています。なお、ESCO事業による削減貢献量については、ストックベース法による算定とし、当該年度に提供しているESCOサービスの対象設備すべて（ストック累積分）の年間CO₂排出量を算出し、これに相当する比較対象設備のCO₂排出量から差し引いて削減貢献量を算定しています。

※ESCO事業Energy Service Company事業の略。顧客の光熱水費等の経費削減を行い、削減実績から対価を得るビジネスのこと

◇算定式

【フローベース法の場合】

方法①（新築住宅）：CO₂削減貢献量(t) = {(比較対象商品の使用・運用段階の戸あたり年間CO₂排出量(t/戸・年))
－(当該年度に提供した商品の使用・運用段階の戸あたり年間平均CO₂排出量(t/戸・年))}
×当該年度の販売(売上)戸数(戸)×想定使用年数(年)}

方法②（新築建物）：CO₂削減貢献量(t) = Σ(延床面積(m²)×用途別・規模別床面積あたり年間エネルギー消費量(MJ/m²・年)
×エネルギー低減率(%)×CO₂排出係数(t/MJ)×想定使用年数(年))
※エネルギー低減率(%) = 1 - BEI ※BEI = 設計エネルギー消費量(MJ/年) ÷ 基準エネルギー消費量(MJ/年)

方法③（創エネ設備）：CO₂削減貢献量(t) = Σ(再生可能エネルギーによる年間発電量(kWh/年)×CO₂排出係数(t/kWh)×想定使用年数(年)) ※売電分も含む

方法④（省エネ改修）：CO₂削減貢献量(t) = Σ{(省エネ改修前の年間CO₂排出量(t/年)－省エネ改修後の年間CO₂排出量(t/年))×想定使用年数(年)}

方法⑤（電力小売り）：CO₂削減貢献量(t) = Σ{(一般電気事業者の調整後排出係数(t-CO₂/kWh)－当該年度の調整後CO₂排出係数(t-CO₂/kWh))×当該供給電力量(kWh)}

【ストックベース法の場合】CO₂削減貢献量(t/年) = Σ{(比較対象設備の年間CO₂排出量(t/年))－(当該年度に提供しているESCOサービス対象設備の年間CO₂排出量(t/年))}

◇対象範囲と算定基準

部門		対象範囲	算定基準		
			算定方法・算定ツール	比較対象	想定使用年数*
大和ハウス工業	戸建住宅事業	戸建住宅事業における新築住宅のすべて	【算定方法】フローベース法① 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備等は当社独自の計算による) 【エネルギー消費量の算定について】当該年度に供給した住戸のすべてが比較対象住戸と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、当該年度の各省エネ対策の導入率を考慮した、戸あたり年間エネルギー消費量の平均値を算出	【戸建】<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m ² 【賃貸(低層)】<建設地>大阪市、<家族構成>3人家族、<プラン>当社標準プラン/(低層)住戸面積50.49m ² 【共通仕様】H28年省エネ基準(基準仕様)	躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年
	賃貸住宅事業	賃貸住宅(低層)事業における新築住戸のすべて			躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年
		賃貸住宅(中高層)における新築住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	60年
	マンション事業	マンション事業における着工住戸のすべて			
	商業・事業施設事業	商業・事業施設事業における300m ² 以上の着工物件、太陽光発電設置工事すべて	【算定方法】フローベース法②・③ 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外の用途:60年 太陽光発電:20年
	環境エネルギー事業	環境エネルギー事業における省エネ・創エネソリューション案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④ 【発電量・省エネ効果の算定について】当社独自のシミュレーションツールによる(メーカーの試算も併用)	【省エネソリューションの場合】 省エネ改修の実施前 【創エネソリューションの場合】 創エネ設備の導入前	照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年
大和リース	商業・事業施設事業	商業・事業施設事業における着工物件(リース物件のぞく)	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外の:60年 太陽光発電:20年
フジタ	事業施設事業	事業施設事業における300m ² 以上の着工物件、太陽光発電設置工事すべて	【算定方法】フローベース法②・③ 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外の:60年 太陽光発電:20年
大和ハウスリフォーム	住宅リフォーム事業	住宅リフォーム工事における省エネ・創エネリフォーム案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④ 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備等は当社独自の計算による) 【発電量・省エネ効果の算定について】当該年度の省エネ・創エネリフォームのすべてが比較対象住宅と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、各省エネ対策の効果を試算し、当該年度の各工事件数を乗じて削減効果を算出	<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m ² <外皮断熱>S55年省エネ基準、<給湯>一般ガス給湯器、<調理>ガスコンロ、<発電設備>なし	断熱改修:15年 照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年 など
大和エネルギー	環境エネルギー事業	ESCO事業、省エネ・創エネソリューション案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④、ストックベース法(ESCO事業のみ) 【発電量・省エネ効果の算定について】当社独自のシミュレーションによる(メーカーの試算も併用)	【省エネソリューションの場合】 省エネ改修の実施前 【創エネソリューションの場合】 創エネ設備の導入前	照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年 など
エネサーブ	環境エネルギー事業	電力小売り(PPS)事業のすべて	【算定方法】フローベース法⑤ 【発電量の算定について】 一般電気事業者の供給エリア別に電力供給量を算出し、調整後排出係数の差を積算	北海道電力、東北電力、東京電力、中部電力、北陸電力、関西電力、中国電力、四国電力、九州電力、沖縄電力が公開している調整後排出係数	—

*2016年度より、想定使用年数はCASBEE-建築(新築)2016年版の耐用年数に変更しました。なお、過年度データも同様の方法にて算出しています。

■ グリーンビルディング認証

◇概要

当社グループでは、エネルギーゼロの住宅や建築の普及を推進するため、一定以上の省エネが要件となる認定制度の認定取得を進めています。

長期優良住宅認定

P178参照
(資源保護、長期優良住宅認定率)

低炭素建物認定

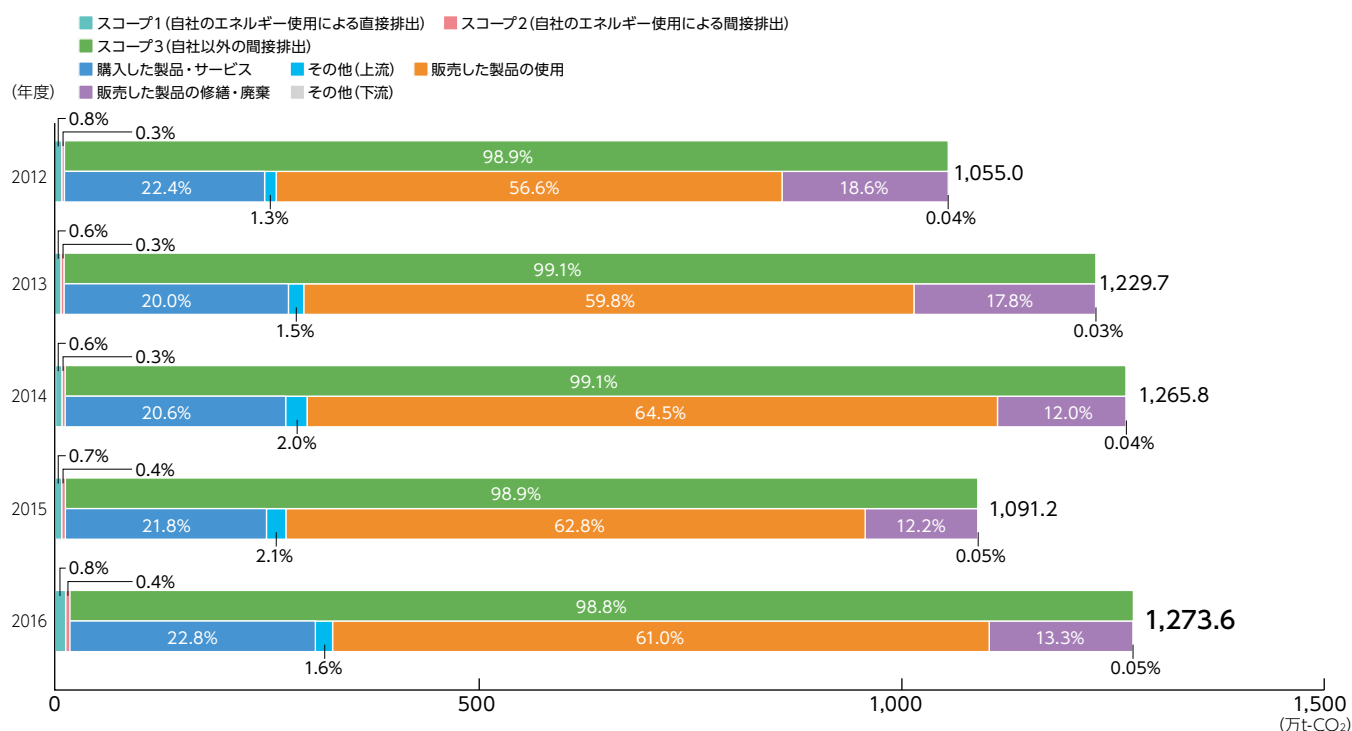
CO₂の排出抑制に資する建築物で所管行政庁が認定を行うもの。

BELS認証

Building-Housing Energy-efficiency Labeling System(建築物省エネルギー性能表示制度)の略称で、新築・既存の建築物において第三者評価機関が省エネ性能を評価し認証する制度。性能に応じて5段階で★表示がされる。

LEED認証

米国グリーンビルディング協会が開発した国際的な建築物環境性能評価システムで、4つのレベルがあり、上からプラチナ・ゴールド・シルバー・標準認証となっています。

バリューチェーンのCO₂排出量■ バリューチェーンのCO₂排出量■ スコープ1・2・3CO₂排出量

単位: 万トン

分 類		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	合計に対する割合
スコープ1		8.0	7.7	7.2	7.4	10.6	0.8%
スコープ2		3.5	3.7	4.3	4.4	4.7	0.4%
		1,043.5	1,218.3	1,254.2	1,079.4	1,258.2	98.8%
スコープ3	購入	236.3	245.6	260.2	237.7	290.7	22.8%
	資材	4.8	8.4	14.4	10.7	5.4	0.4%
	燃料	1.4	1.2	1.2	1.2	1.4	0.1%
	輸送	3.7	4.3	4.2	4.6	4.5	0.4%
	廃棄物	2.9	3.4	4.4	5.2	8.4	0.7%
	出張	0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.04%
	通勤	0.3	0.5	0.6	0.5	0.5	0.04%
	リース資産 (上流)	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02	0.001%
	輸送・配送	—	—	—	—	—	(該当なし)
	加工	—	—	—	—	—	(該当なし)
	使用	596.7	735.5	816.6	684.8	776.7	61.0%
	修繕・廃棄	196.7	218.5	151.7	133.5	169.3	13.3%
	リース資産 (下流)	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.05%
	フランチャイズ	—	—	—	—	—	(該当なし)
	投資	—	—	—	—	—	(該当なし)
合計		1,055.0	1,229.7	1,265.8	1,091.2	1,273.6	100.0%

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ バリューチェーンのCO₂排出量

◇対象組織

大和ハウス工業（単体）

◇概要

スコープ1、2については、P164参照（一部算出方法が変更になっていますが、過去に遡って修正は行っていません）。スコープ3については、右記算定式で算定しており、活動量は主に当社実績にもとづく一次データを使用し、活動量あたりのCO₂排出量は信頼性の高い二次データを使用しています。なお、二次データにおいては、毎年入手可能な最新版を利用するものとし、過去にさかのぼっての修正は行っていません。

◇算定式

$$\text{CO}_2\text{排出量(t)} = \Sigma \{ (\text{活動量}) \times (\text{活動量あたりのCO}_2\text{排出量}) \}$$

◇出典(利用した二次データ)

- ①サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定の排出原単位データベース(ver.2.4)（経済産業省・環境省）
- ②カーボンフットプリントコミュニケーションプログラムの「基本データベース Ver.1.01（国内データ）」（一般社団法人産業環境管理協会）
- ③建築環境総合性能評価システム(CASBEE)戸建(新築)・建築(新築)2016年度版のLCCO₂算出ツール（一般社団法人日本サステナブル建築協会）

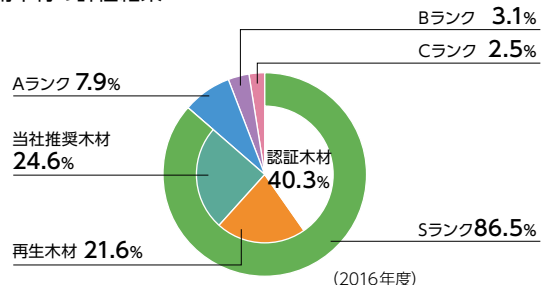
◇対象範囲と算定基準

分類	スコープ3の対象カテゴリ	対象範囲 (非該当カテゴリ(◆)についてはその理由)	算定基準（排出量＝活動量×活動量あたりのCO ₂ 排出量(原単位)）	
			活動量	原単位(出典)
上流	1 購入した製品・サービス	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の建設に要した資材および購入した水・紙の採取・製造・輸送(マンションは建設時も含む)	用途別の供給面積 水・紙の購入金額	面積あたりの原単位(出典③) 金額あたりの原単位(出典①)
	2 資本財	購入または取得した資本財の採取・製造・輸送	設備投資金額	設備投資金額あたりの原単位(出典①)
	3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	購入・取得した燃料およびエネルギーの採取・生産・輸送(スコープ1、2に含まれないもの)	購入した燃料・エネルギー消費量	燃料・エネルギー別採取・生産・輸送段階の原単位(出典①、②)
	4 輸送、配送(上流)	当社が所有権を有する貨物の調達・移動、排出責任を負う廃棄物の輸送	荷主分の輸送に関わる燃料の発熱量	発熱量あたりの原単位(省エネ法による)
	5 事業から出る廃棄物	生産拠点および建設・解体現場で発生した産業廃棄物の廃棄・処理	品目ごとの廃棄物排出量	品目ごとの廃棄・処理段階の原単位(出典①)
	6 出張	従業員による事業に関わる活動のための移動(海外・国内)・宿泊	移動手段別の出張旅費金額	移動手段別の交通費支給額あたりの原単位(出典①)
	7 雇用者の通勤	従業員による自宅と就業地点間の移動	移動手段別の通勤費支給額	移動手段別の交通費支給額あたりの原単位(出典①)
	8 リース資産(上流)	リース使用したデータセンター・文書管理倉庫の稼働	専有面積(倉庫・データセンター)	面積あたりの原単位(出典③)
下流	9 輸送、配送(下流)	◆販売した製品(住宅・建築物)の輸送・流通というプロセスがないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	10 販売した製品の加工	◆販売した製品(住宅・建築物)の加工というプロセスがないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	11 販売した製品の使用	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における使用(戸建/賃貸住宅・物販/飲食店舗・工場/倉庫:30年、それ以外:60年) なお、リースで提供される製品の使用についても、まとめて算入しています。また、修繕・更新に伴うCO ₂ 排出量は、カテゴリ12に含めています。	用途別の供給面積	用途別供給面積あたりの年間CO ₂ 排出量(自社計算) ×想定使用年数
	12 販売した製品の修繕・廃棄	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における修繕・更新と解体・廃棄	用途別の供給面積	面積あたりの原単位(出典③)
	13 リース資産(下流)	当社が保有する貸しビルの稼働	賃貸面積(事務所)	面積あたりの原単位(出典③)
	14 フランチャイズ	◆フランチャイズ制を採用していないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	15 投資	◆投資先のスコープ1、2排出量について、一部実データに基づく推計の結果、スコープ3排出量全体の2%以下となり、データ収集の困難さに対して排出量が小さいと判断し対象外としています。	該当なし	該当なし

ECOプロセス

生態系に配慮した木材調達

■ 使用木材の評価結果



■ 使用木材の評価結果

[全体]

	2014	2015	2016
Sランク	81.5%	87.6%	86.5%
Aランク	7.4%	5.6%	7.9%
Bランク	3.8%	2.2%	3.1%
Cランク	7.3%	4.7%	2.5%

[Sランク内]

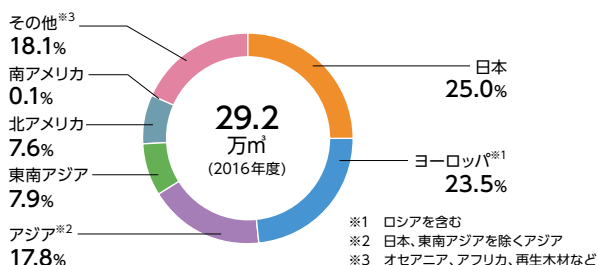
	2014	2015	2016
認証木材	66.7%	43.9%	40.3%
再生木材	7.9%	23.0%	21.6%
当社推奨木材	6.9%	20.7%	24.6%

■ 評価対象の部門における木材調達量

単位: m³

	2013	2014	2015	2016
大和ハウス工業	206,810	207,836	254,132	246,277
ロイヤルホームセンター	—	30,263	25,723	27,509
デザインアーク	—	1,037	1,726	2,854
大和リース	—	—	6,073	5,963
フジタ	—	—	5,185	9,443
コスモスイニシア	—	—	140	91
合計	206,810	239,136	292,979	292,137

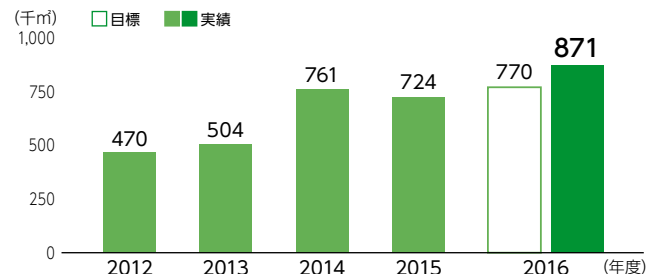
■ 使用木材の伐採地別割合



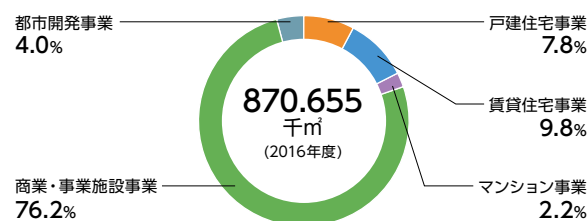
ECOプロダクト

開発・街づくりにおける生物多様性保全

■ 緑被面積



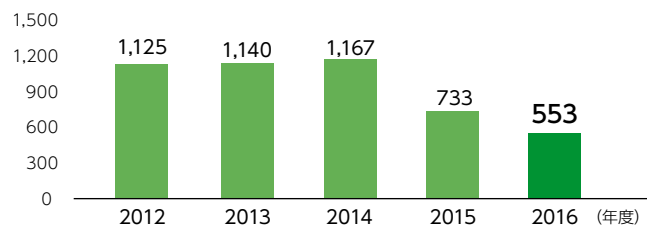
■ 緑被面積の内訳



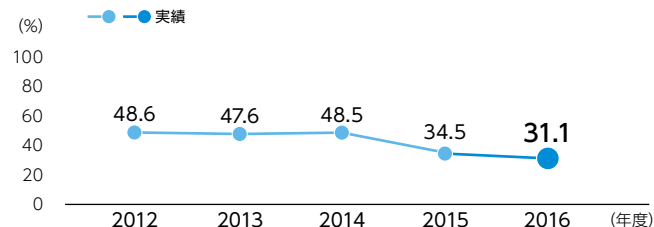
環境共生住宅

■ 環境共生住宅認定戸数

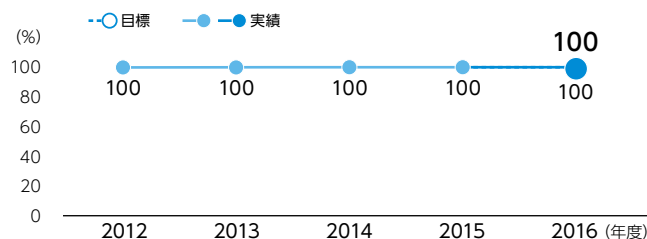
(戸) ■ 戸建住宅事業



■ 環境共生住宅の認定率(分譲住宅のみ)



■ 生物多様性自主基準適合率(開発)



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■【街づくり】緑被面積

◇概要

緑被面積とは、大和ハウスグループが分譲住宅の販売や建築請負とともに実施する外構工事において、緑化を行った総面積をいいます。

※建築面積とは建物の水平投影面積のこと（ただし、戸建住宅においては、想定建築面積（＝敷地面積×法定建ぺい率）を用いています）

◇算定式

緑被面積（m²）＝Σ（各事業における対象物件の緑被面積（m²））

■環境共生住宅認定

◇概要

自然と調和した街づくりを進めるにあたり、その進捗を測る指標として、一般財団法人「建築環境・省エネルギー機構」が実施する環境共生住宅認定制度を活用しています。認定にあたっては、戸建住宅においてはシステム供給型（認定No.CS2011-3、CS2011-4）における認定を基本とし、大規模団地等の開発においては一部、団地供給型を併用しています。また、分譲マンションにおいては主に個別供給型を活用しています。

◇算定式 環境共生住宅認定率（%）＝Σ（分譲住宅における認定戸数（戸））
÷ Σ（分譲住宅の販売戸数（戸））

■【開発】生物多様性自主基準適合率

◇概要

生物多様性自主基準【開発】とは、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づき、大規模開発事業を対象に大和ハウス工業が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上となることをいいます。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。

◇算定式

生物多様性自主基準適合率（%）＝Σ（自主基準適合物件の敷地面積（m²））
÷ Σ（評価対象物件の敷地面積（m²））

■使用木材の合法性・持続可能性評価、木材調達量

◇概要

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に基づき、認証木材・再生木材・当社推奨木材の3種類の認定基準を定めています。年一回、木材の供給サプライヤーに納入木材の実態調査を行い、認定基準への適合状況を確認しています。（認証木材・再生木材以外の木材については、Sランク：推奨、Aランク：標準、Bランク：購入可、Cランク：改善の4段階に評価）

※2015年度に評価基準を一部改訂

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	分譲住宅の全販売物件
賃貸住宅事業	大和ハウス工業	【緑化規制あり】 全築新築物件 【緑化規制なし】 敷地面積 1,000m ² 以上
マンション事業	大和ハウス工業	全着工物件（JV非幹事物件は除く）
商業・事業施設事業	大和ハウス工業	【緑化規制あり】 全着工物件 【緑化規制なし】 敷地面積 3,000m ² 以上
	大和リース	【緑化規制あり】 全着工物件
	フジタ	【緑化規制あり】 全着工物件
都市開発事業	大和ハウス工業	全着工物件

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲	
		認定戸数	認定率
戸建住宅事業	大和ハウス工業	全販売物件	分譲住宅の全販売物件
マンション事業	大和ハウス工業	全販売物件	

◇対象範囲

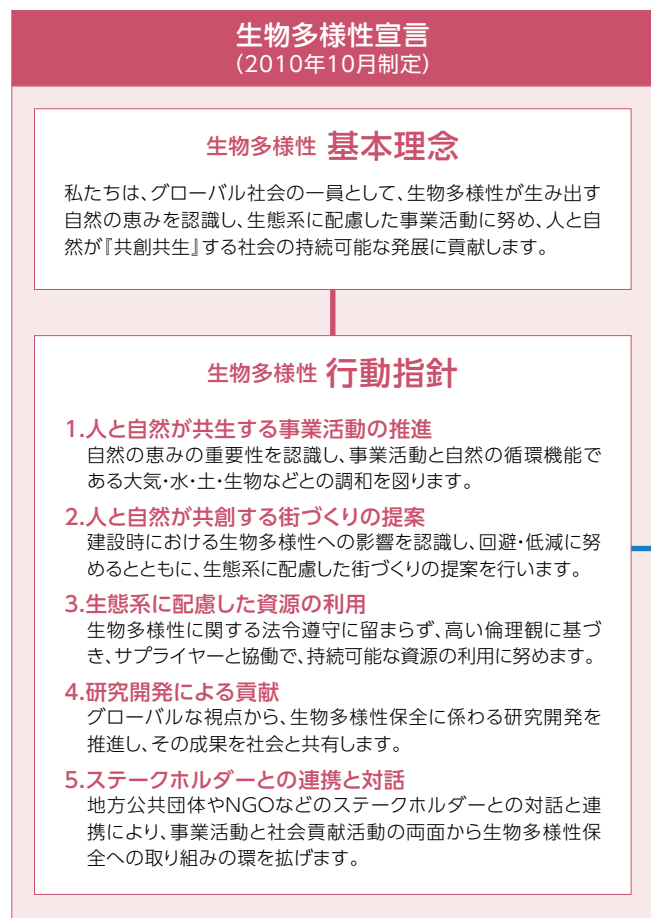
部 門	対象組織	対象範囲
開発	大和ハウス工業	開発面積3,000m ² 以上の自社開発事業

◇対象範囲

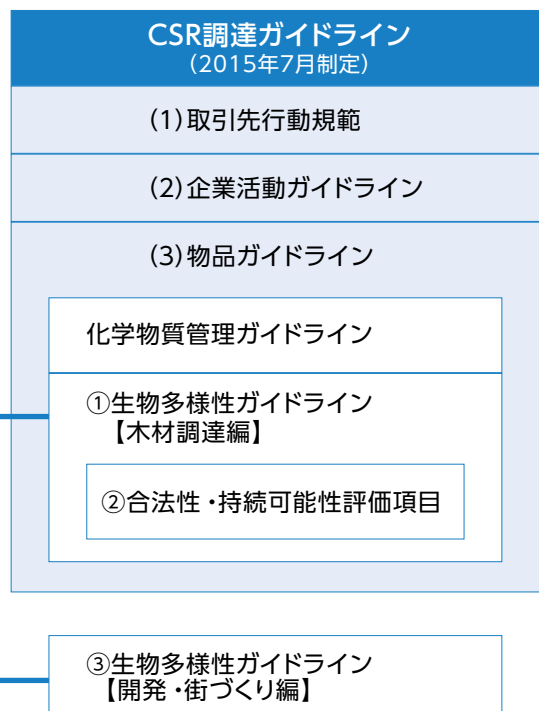
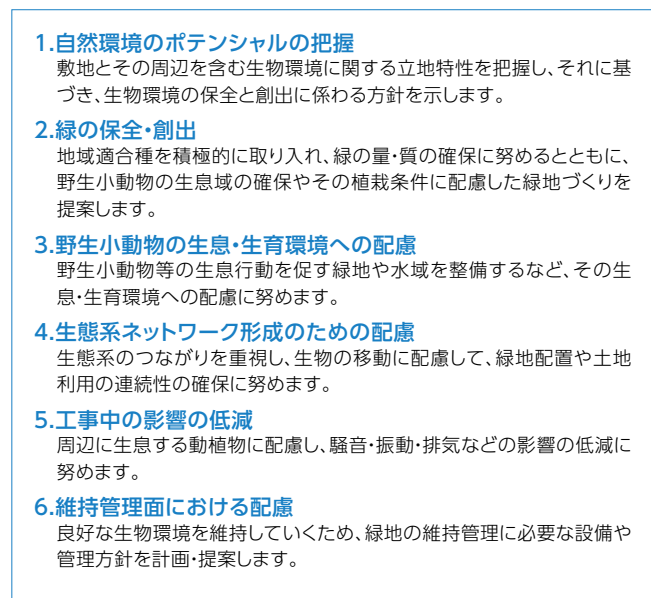
部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	建設した戸建住宅（鉄骨造・木造）
賃貸住宅事業	大和ハウス工業	建設した工業化賃貸住宅（鉄骨造）
マンション事業	大和ハウス工業・コスモスイニシア	販売した分譲マンション（サンプル物件）
商業・事業施設事業	大和ハウス工業・大和リース・フジタ	建設した木造建築物、医療介護・住居系建築物
その他	ロイヤルホームセンター	販売した木製品
	デザインアーク	製造した木質建材

※対象部材：構造材、桟木、下地材、合板、床材

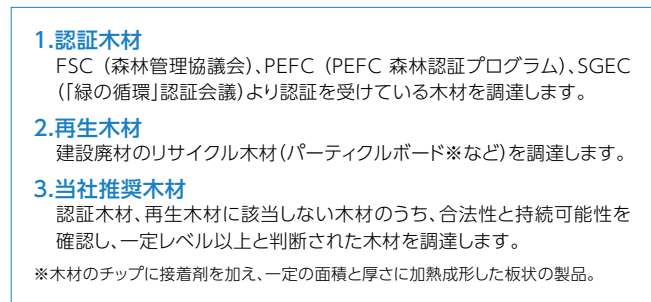
生物多様性宣言



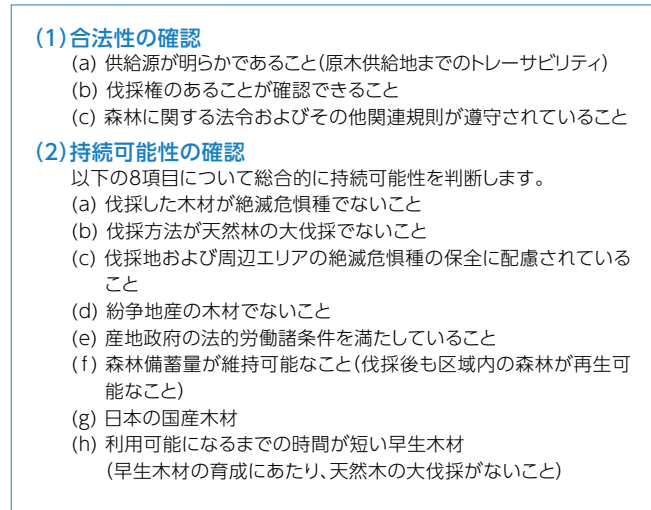
③生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】



①生物多様性ガイドライン【木材調達編】



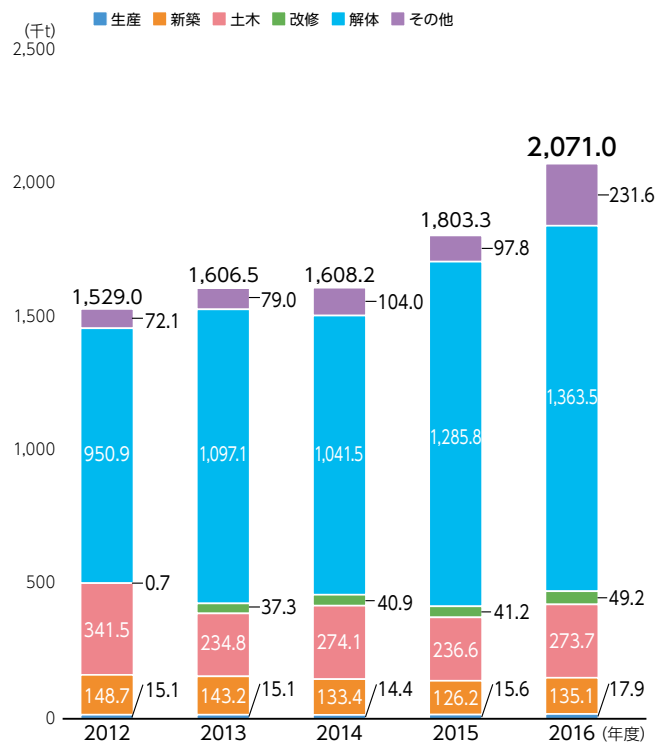
②合法性/持続可能性 評価項目



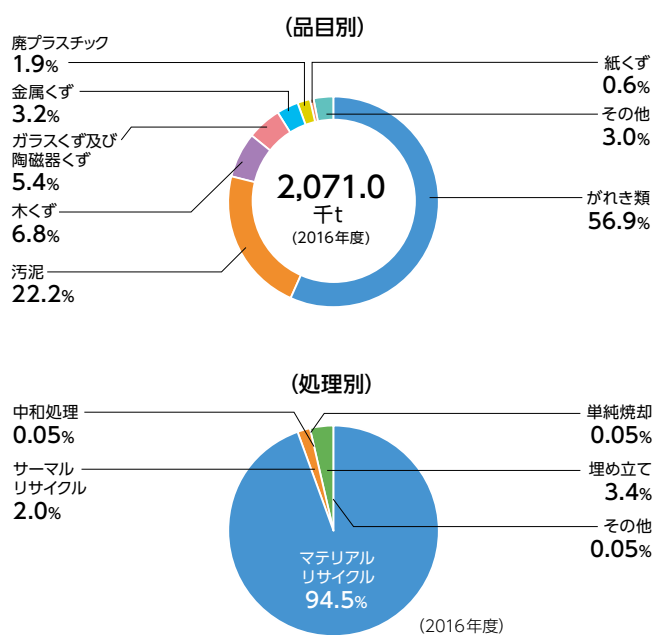
ECOプロセス

廃棄物排出量

■【全体】建設・解体廃棄物排出量



■【全体】建築・解体廃棄物排出量の内訳



■【全体】建築・解体廃棄物排出量の内訳(処理別)

単位: %

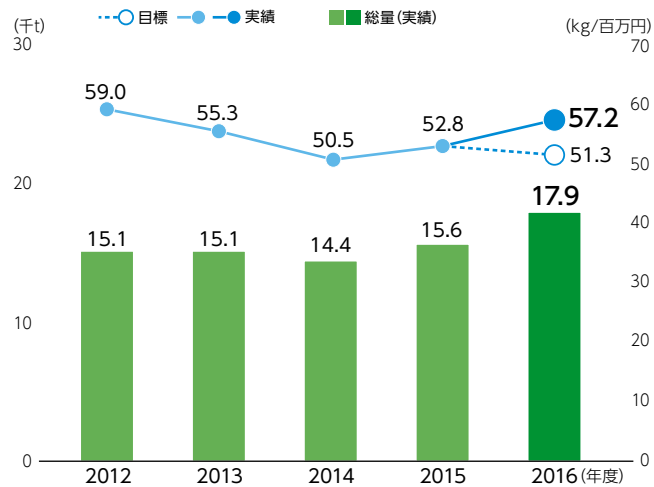
		2012	2013	2014	2015	2016
リサイクル	マテリアル	95.4	93.8	93.2	93.7	94.5
	サーマル	2.0	2.2	2.8	2.3	2.0
	中和処理	—	—	0.01	0.03	0.05
最終処分	単純焼却	0.07	0.04	0.03	0.03	0.05
	埋め立て	2.6	3.8	3.9	3.7	3.4
	その他	0.05	0.13	0.12	0.17	0.05

■【全体】リサイクル率の推移(部門別)

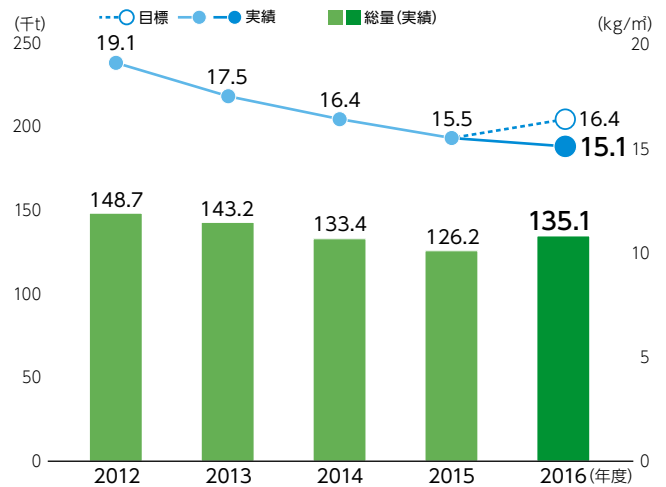
単位: %

	2012	2013	2014	2015	2016
生産	97.6	98.6	98.8	98.7	98.6
新築	93.4	96.3	96.5	93.5	97.7
土木	99.8	99.8	98.8	99.3	99.8
改修	77.4	75.9	77.4	78.7	80.0
解体	96.9	95.4	95.8	96.5	96.0

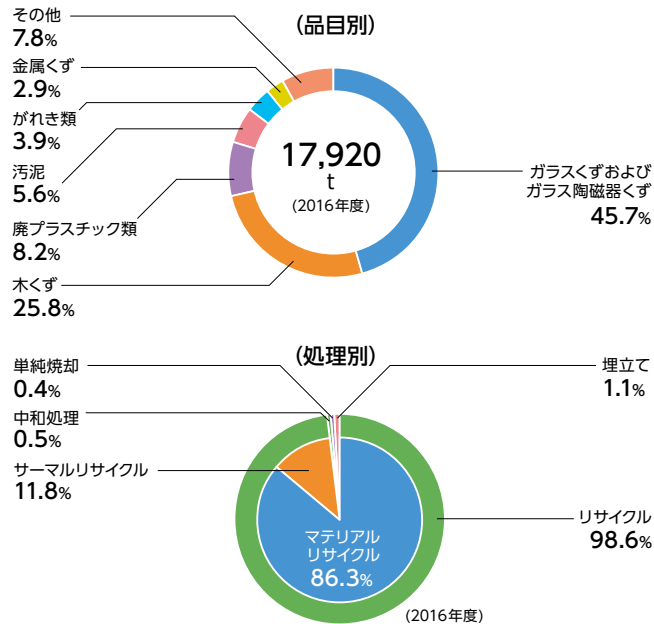
■ 【生産】廃棄物排出量と原単位



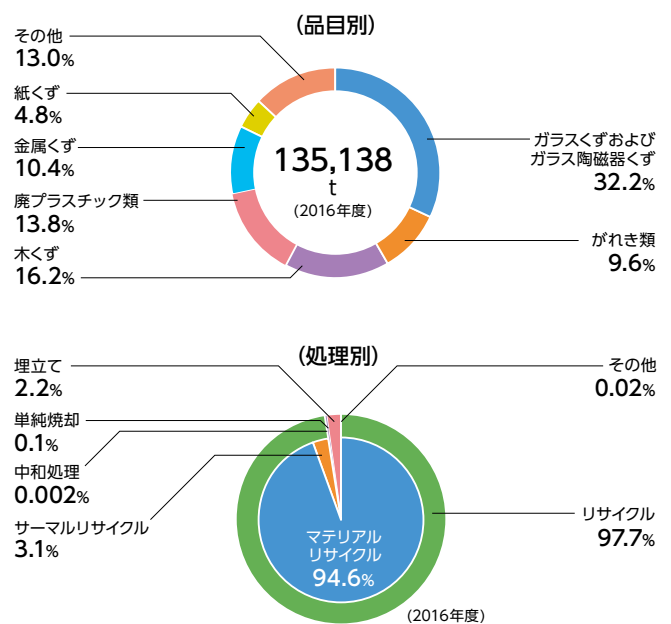
■ 【新築】廃棄物排出量と原単位



■ 【生産】廃棄物排出量の内訳



■ 【新築】廃棄物排出量の内訳



■ 【生産】廃棄物排出量(会社/部門別)

単位: t

	2012	2013	2014	2015	2016
大和ハウス工業	10,495	11,184	11,047	11,712	13,333
大和リース	4,060	3,341	2,802	3,303	3,986
デザインアーク	593	582	546	593	601

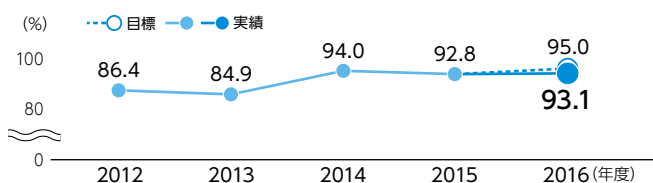
■ 【新築】廃棄物排出量(会社・部門別)

単位: t

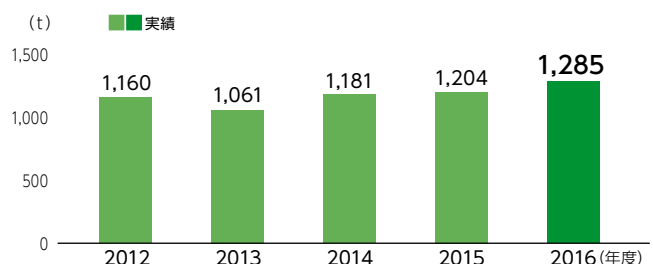
	2012	2013	2014	2015	2016
大和ハウス工業(住宅系)	18,441	21,243	19,105	18,995	17,920
大和ハウス工業(建築系)	59,106	61,662	70,914	64,798	70,759
大和リース	17,971	20,516	16,811	19,353	24,056
フジタ	53,219	39,807	26,553	23,059	22,403

紙使用量・グリーン購入比率・鋼材使用量

■ グリーン購入比率



■ 紙使用量

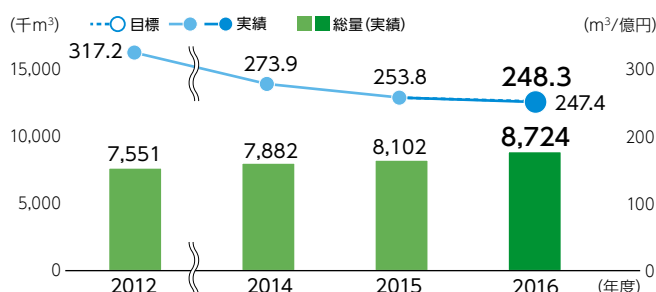


■ 鋼材使用量

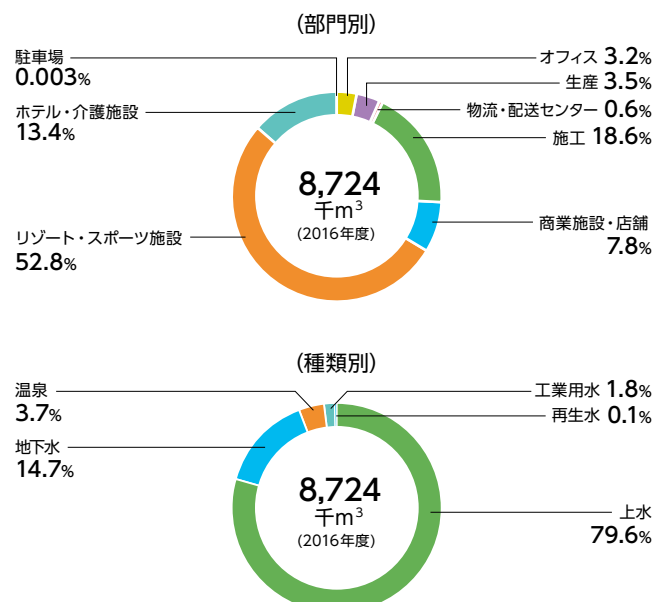
	2012	2013	2014	2015	2016
大和ハウス工業	182,421	209,283	210,171	204,826	209,793

水使用量

■ 水使用量(取水量)と原単位



■ 水使用量(取水量)の内訳



■ 水使用量(取水量) (部門別)

単位: 千m³

	2014	2015	2016
オフィス	285	271	282
生産	372	346	307
物流・配送センター	53	54	55
施工	1,423	1,473	1,626
商業施設・店舗	642	637	680
リゾート・スポーツ施設	4,087	4,261	4,606
ホテル・介護施設	1,020	1,061	1,167
駐車場	0.1	0.3	0.3

■ 水使用量(取水量) (種類別)

単位: 千m³

	2014	2015	2016
上水	6,380	6,371	6,948
地下水	1,185	1,405	1,280
温泉	307	316	327
工業用水	0	0	158
再生水	9	10	11

■ 排水量(放流先別)

単位: 千m³

	2016
河川・湖畔	1,242
半塩水取水/海	621
地下水	0
下水道	5,172
計	7,036

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (地域別)

単位: 千m³

	2016
アジア	39
北アメリカ	0.1
東南アジア	82
オセアニア	135
西アジア	57
計	313

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (部門別)

単位: 千m³

	2016
オフィス	178
リゾート施設	135
計	313

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (種類別)

単位: 千m³

	2016
上水	178
地下水	135
計	313

■ 海外拠点の水排出量(放流先別)

単位: 千m³

	2016
半塩水取水/海	60
下水道	178
他の組織への排水	12
計	250

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 建設・解体廃棄物排出量、リサイクル率

◇概要

工場・施工現場で発生する建設副産物のうち、有価売却したものを除いたものを「建設廃棄物」と定義しています。また、同じ施工現場においても、解体に伴う廃棄物は「解体廃棄物」として区別しています。さらに、土工事に伴う「建設発生土」や「建設汚泥」に関しては、「建設廃棄物」には含めていません。また、生産部門の原単位分母には各工場の「売上高」の合計を用いており、施工部門の原単位分母には各現場の「売上面積」の合計を用いています。

◇算定式

$$\begin{aligned}
 \text{【生産】建設廃棄物排出量(t)} &= \Sigma(\text{建設副産物発生量(t)}) \\
 &\quad - \Sigma(\text{有価売却量(t)}) \\
 \text{【新築】建設廃棄物排出量(t)} &= \Sigma(\text{建設副産物発生量(t)}) \\
 &\quad - \Sigma(\text{有価売却量(t)}) \\
 &\quad - \Sigma(\text{建設汚泥発生量(t)}) \\
 \text{【共通】建設廃棄物リサイクル率(\%)} &= \Sigma\{(\text{マテリアルリサイクル量(t)}) \\
 &\quad + (\text{サマールリサイクル量(t)})\} \\
 &\quad \div \Sigma(\text{建設廃棄物排出量(t)})
 \end{aligned}$$

※リサイクル率の算定においては、建設汚泥を含む

◇対象範囲等

部門	対象組織	対象範囲
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて
新築	大和ハウスグループ	新築現場のすべて
土木	フジタ	土木現場のすべて
改修	大和ハウスグループ	改修現場のすべて(一部、小規模現場を除く)
解体	大和ハウスグループ	解体現場のすべて

■ 紙使用量・グリーン購入比率

◇概要

紙使用量については、購入量(m²)での実績値を重量換算して算定しています。また、事務所で使用する物品について、主要6品目(コピー用紙、帳票類、カタログ類、事務用品類、オフィス家具、OA機器)に、当社独自の「グリーン購入基準」を設定しています。グリーン購入比率の算出にあたっては、金額ベースとし、下記算定式にて算定しています。

◇算定式

$$\begin{aligned}
 \text{紙使用量(t)} &= \Sigma(\text{紙購入量(m}^2\text{)} \times \text{単位面積あたりの重量(t/m}^2\text{)}) \\
 \text{グリーン購入比率(\%)} &= \Sigma(\text{グリーン購入適合品の購入金額(円)}) \\
 &\quad \div \Sigma(\text{対象品目の全購入金額(円)})
 \end{aligned}$$

◇対象範囲等

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2016年3月末現在)
事務	大和ハウス工業	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて 計 210ヵ所

■ グリーン購入基準

分類	主な対象	基準名
紙類	カタログ等	森林認証紙を使用していること。
	コピー用紙、帳票類	次のi～iiiのうち1つ以上の条件を満たしていること。 i) エコマーク ^{※1} 認定品であること。 ii) グリーン購入法適合品であること。 iii) GPNデータベース ^{※2} 掲載品であること。
文具類	事務用品	
オフィス家具	いす、机、棚、収納用什器(棚以外)、ローパーテーションなど	(社)日本オフィス家具協会(JOIFA)が環境物品として推奨する商品(グリーン購入法適合品)であること。
OA機器類	コピー機等、複合機、FAX	次のi～iiのうち1つ以上の条件を満たしていること。 i) グリーン購入法適合品であること。 ii) 国際エネルギースターロゴ ^{※3} がついていること。
	パソコン、プリンター等	次のi～iiiのうち1つ以上の条件を満たしていること。 i) グリーン購入法適合品であること。 ii) 国際エネルギースターロゴ ^{※3} がついていること。 iii) PCグリーンラベル制度 ^{※4} 認定品であること。

- ※1 エコマーク：環境保全に役立つと認められた商品につけられる環境ラベル。(財)日本環境協会が審査している。
- ※2 GPNデータベース：グリーン購入ネットワーク(GPN)が運営する環境配慮製品のデータベース。
- ※3 国際エネルギースターロゴ：国際エネルギースタープログラムによる省エネ基準を満たしたOA機器に表示されるロゴマーク
- ※4 PCグリーンラベル制度：環境に配慮したパソコン製品に関するラベリング制度。(有)パソコン3R推進センターが実施。

■ 水使用量

◇概要

上水、地下水、温泉の年間使用量の合計値とし、各拠点での購買データを基に算定しています。なお、施工部門については、サンプル調査によって把握した売上床面積あたりの水使用量に集計期間の売上床面積を乗じて全体を推計しています。

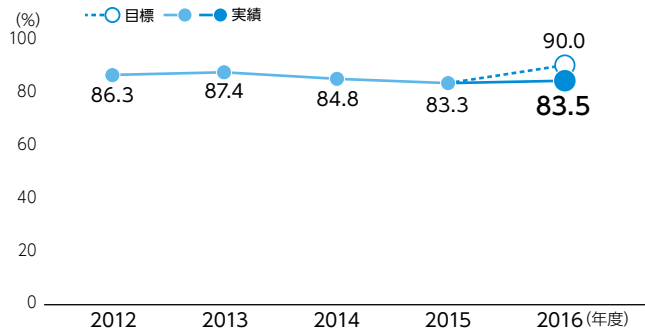
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2016年3月末現在)	
オフィス	大和ハウスグループ	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場・モデルルームのすべて	計 898ヵ所
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30ヵ所
物流・配送センター	大和ハウスグループ	部材輸送等に要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	計 59ヵ所
施工	大和ハウスグループ	住宅・建築の新築工事、土木工事の施工現場(解体・改修工事は除く)	新築工事：計 8,945千m ² 土木工事：計 213件
商業施設・店舗	大和ハウスグループ	当社が運営する商業施設・店舗(原則、テナント部は除く)	計 406ヵ所
リゾート・スポーツ施設	大和ハウスグループ	当社が運営するリゾートホテル・ゴルフ場・スポーツクラブ・温浴施設・レストラン	計 116ヵ所
ホテル・介護施設	大和ハウスグループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設	計 52ヵ所
海外拠点 (参考)	オフィス	大和ハウスグループ 事務所	計 56ヵ所
	リゾート施設	大和ハウスグループ 当社グループが運営するリゾートホテル	計 2ヵ所

ECOプロダクツ

長期優良住宅認定率

■ 長期優良住宅認定率

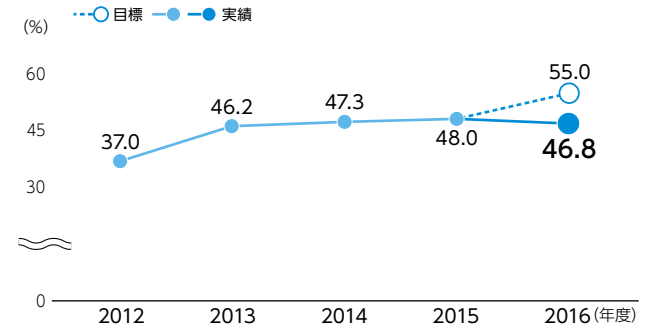


■ グリーン調達30品目

分類	No.	品目名	分類	No.	品目名
土壌	1	土壌改良材	下地	16	製材
仮設	2	メッシュシート		17	合板
型枠	3	代替型枠		18	フリーアクセスフロア
コンクリート	4	混合セメント	仕上	19	ガラス
	5	エコセメント・コンクリート製品		20	タイル
	6	再生アスファルトコンクリート		21	水性塗料
	7	再生砕石		22	タイルカーペット
舗装他	8	ブロック		23	フローリング
	9	透水性舗装		24	ビニル系床材
鋼材	10	屋上緑化		25	エコロジークロス
	11	再生鋼材		26	布製ブラインド
下地	12	再生木質ボード	設備	27	エアコン
	13	石膏ボード		28	ガスヒートポンプ式冷暖房機
	14	岩綿吸音板		29	変圧器
	15	断熱・吸音材		30	蛍光灯照明器具、ランプ

資源循環型建築商品

■ 資源循環型建築商品(システム建築)重点用途採用率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

長期優良住宅認定率

◇概要

資源の有効利用を進めるにあたり、その進捗を測る指標として、「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」に基づく、「長期優良住宅認定制度」を活用しています。同認定制度においては、構造躯体等の劣化対策、耐震性、変異性、維持管理・更新の容易性、高齢者等対策、省エネルギー対策、一定以上の住宅規模、および良好な景観の形成への配慮等の要件が定められています。

資源循環型建築商品

◇概要

構造躯体や外壁を規格化し工場で製作するシステム建築商品は、施工現場での廃棄物の発生抑制につながり、分別解体が容易という特徴を持っています。こうしたシステム建築商品を「資源循環型建築商品」と定義しており、現在展開中のシステム建築商品は、ダイワフレスト、ダイワコンフォルト、D's オプト、D's リード、D's ウッド、D's サージュの6種類があり、コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設を重点用途としています。

グリーン調達30品目

◇概要

当社商業施設事業で、再生建材活用の一環として2008年に制定。30品目中10品目以上採用できた物件を「グリーン調達現場」としています。

※床面積2,000㎡以上の新築現場が対象

◇算定式

$$\text{長期優良住宅認定率}(\%) = \frac{\Sigma(\text{長期優良住宅認定棟数(棟)})}{\Sigma(\text{全販売物件棟数(棟)})}$$

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	全販売物件

◇算定式

$$\begin{aligned} \text{システム建築重点用途採用率}(\%) \\ = \frac{\Sigma(\text{システム建築を採用した重点用途物件の棟数(棟)})}{\Sigma(\text{重点用途物件の棟数(棟)})} \end{aligned}$$

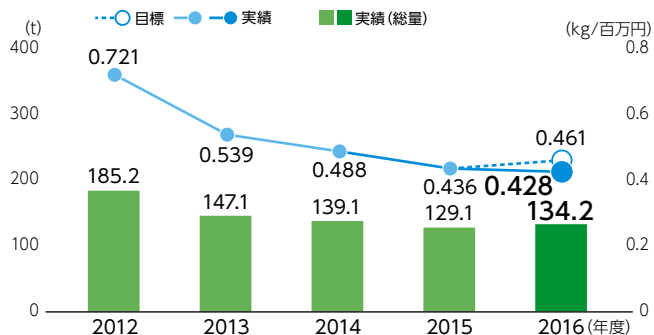
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
商業・事業施設事業	大和ハウス工業	【採用棟数】全着工物件(鉄骨造) 【重点用途】コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

ECOプロセス

PRTR対象化学物質排出・移動量

■ PRTR対象化学物質排出・移動量と原単位



■ PRTR対象物質排出・移動量の推移(会社・部門別)

単位: t

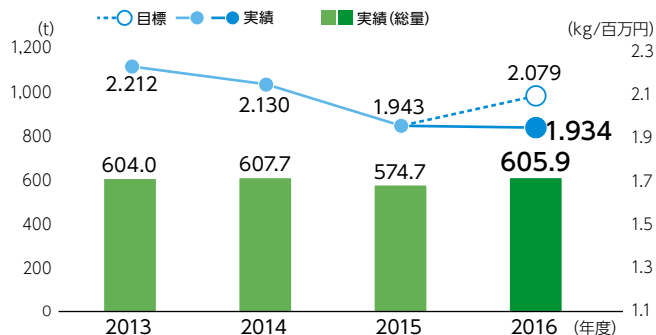
部門別内訳	2012	2013	2014	2015	2016
大和ハウス工業(住宅)	46.3	44.3	43.9	40.3	42.2
大和ハウス工業(建築)	20.3	19.2	26.6	30.8	22.9
大和リース	114.4	78.7	63.6	52.9	64.9
デザインアーク	4.3	4.9	5.0	5.1	4.2

■ 自社保有地における土壌汚染対策状況

対象地	検出物質	単位	基準値	最高濃度	対応状況
旧四国工場(Cゾーン)	フッ素(溶出量)	mg/L	0.8	3.3	土壌汚染対策法に基づき 自然由来特例区域に指定
	フッ素(地下水)	mg/L	0.8	4.3	
竜ヶ崎工場(第3区)	ホウ素(溶出量)	mg/L	1	8.8	地下水モニタリング及び飛散防止 措置による汚染の管理を開始
	鉛(含有量)	mg/kg	150	1000	

VOC排出量

■ VOC排出量と原単位



■ VOC排出量の推移(部門別)

単位: t

部門別内訳	2013	2014	2015	2016
大和ハウス工業(住宅)	244.5	271.6	250.7	275.9
大和ハウス工業(建築)	134.9	134.4	127.9	112.6
大和リース	219.4	196.6	190.9	213.1
デザインアーク	5.1	5.1	5.2	4.4

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ PRTR対象化学物質の排出・移動量

◇概要

化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)で定められている第一種指定化学物質462物質の排出・移動量とし、各拠点での購買データを基に算定しています。

■ VOC排出量

◇概要

大阪府条例および日本塗料工業会が2010年度時点において選定した揮発性有機化合物326物質の排出量とし、各拠点での購買データを基に算出しています。

■ 自社保有地における土壌汚染対策状況

◇概要

P117参照

◇対象範囲

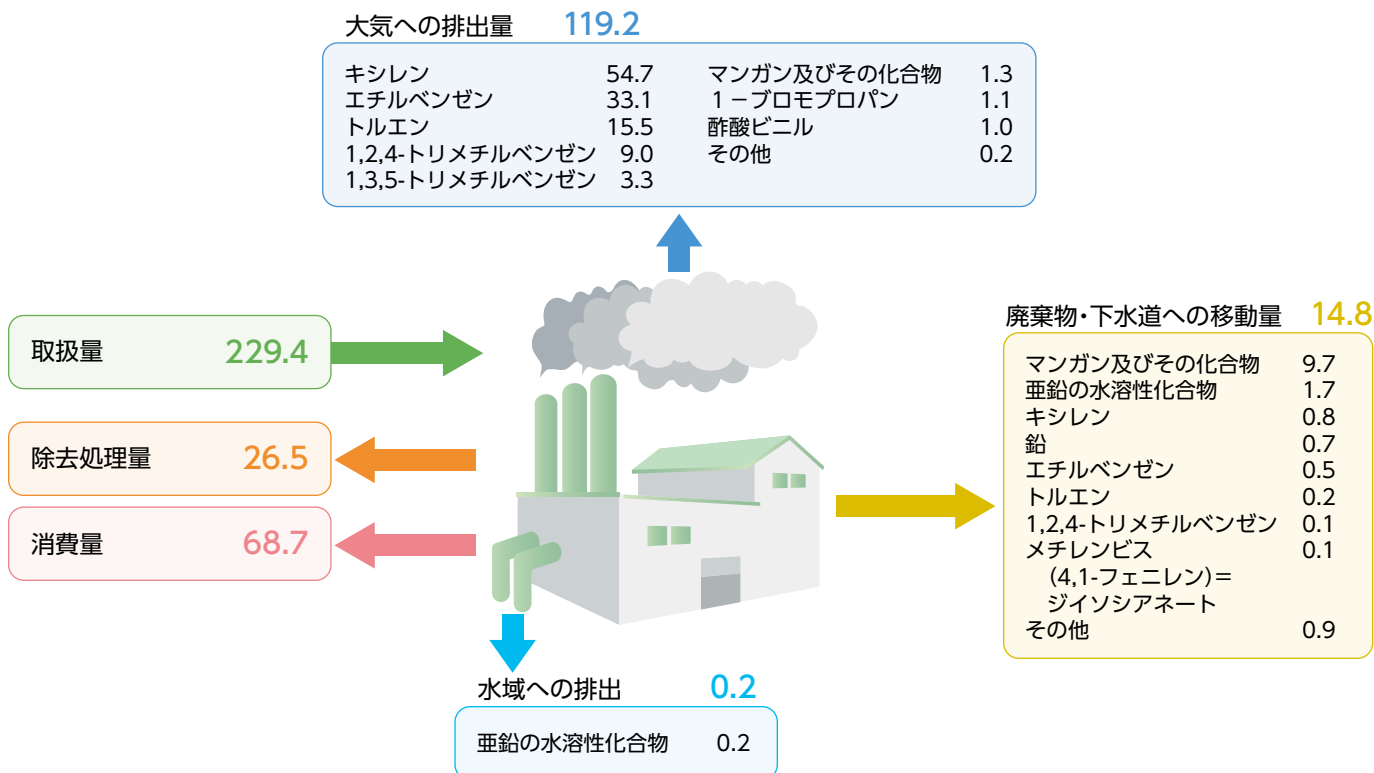
部門	対象組織	対象範囲	
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30ヵ所

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30ヵ所

PRTR対象化学物質のマテリアルバランス

単位：t



PRTR調査結果

単位：kg

物質番号	対象化学物質名	取扱量	消費量	移動量			排出量			除去処理量
				下水道への移動の合計	当該事業所の外への(廃棄物)移動量	移動量合計	大気への排出量	公共用水域への排出量	排出量合計	
80	キシレン	60,747	0	0	815	815	54,716	0	54,716	5,214
412	マンガン及びその化合物	36,250	25,332	0	9,664	9,664	1,255	0	1,255	0
53	エチルベンゼン	33,606	0	0	495	495	33,105	0	33,105	6
448	メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	33,227	33,113	0	104	104	9	0	9	0
300	トルエン	15,735	0	0	212	212	15,471	0	15,471	52
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	15,480	0	0	136	136	8,987	0	8,987	6,356
71	塩化第二鉄	12,541	0	0	0	0	0	0	0	12,541
1	亜鉛の水溶性化合物	8,843	6,918	25	1,713	1,738	0	187	187	0
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	3,394	0	0	51	51	3,343	0	3,343	0
438	メチルナフタレン	2,184	0	0	0	0	11	0	11	2,173
304	鉛	1,695	1,002	0	693	693	0	0	0	0
239	有機スズ化合物	1,332	1,265	0	53	53	13	0	13	0
384	1-ブロモプロパン	1,134	0	0	2	2	1,133	0	1,133	0
134	酢酸ビニル	1,059	0	0	16	16	1,043	0	1,043	0
	その他39物質	2,210	1,091	0	796	796	157	0	157	165
999	総計	229,436	68,720	25	14,752	14,777	119,243	187	119,430	26,507

CSR調達ガイドライン (3) 物品ガイドライン ④ 化学物質管理ガイドライン

管理レベル	管理物質	対象
レベル1 全ての製品について使用を禁止する物質及び群。	国内法禁止物質等 約130物質・群	すべての購買品
レベル2 主要な建材について使用状況を把握する物質及び群 (一部建材については使用制限あり)。	厚生労働省指針値策定物質及び REACH*1認可対象候補物質の一部等 約10物質・群	
レベル3 主要な建材について使用状況を把握する物質及び群。	REACH、RoHS*2規制物質等 約140物質・群	住宅商品(戸建・低層賃貸住宅)

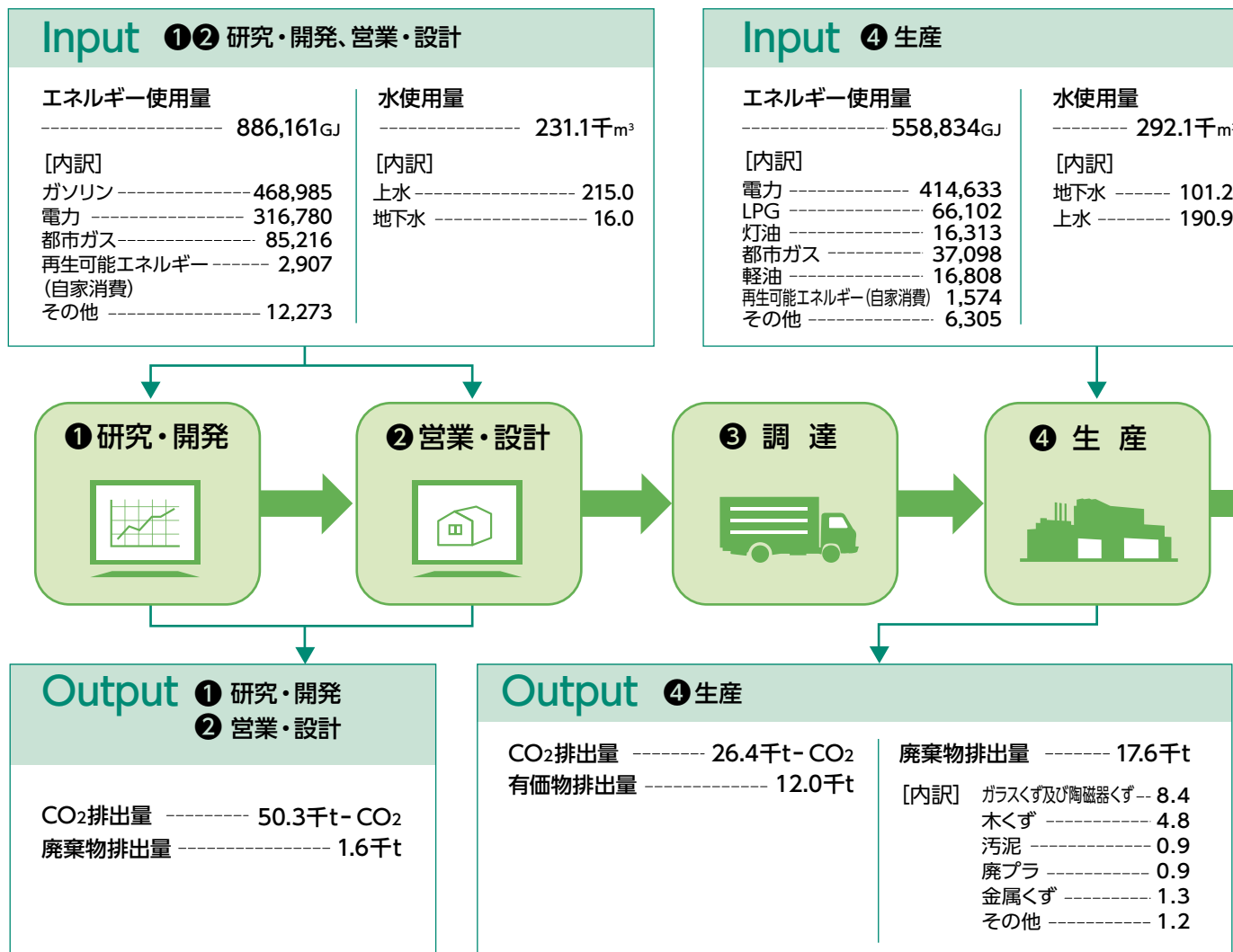
*1 REACH(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals): 2007年6月に欧州委員会が施行した新化学物質規制

*2 RoHS(Restriction on Hazardous Substances): 電気・電子機器に含まれる危険物質を規定し、物質の使用を禁止する旨の欧州連合(EU)指令の一つ

関連ページ P054 CSR 調達ガイドライン

環境負荷マテリアルフロー・環境会計

環境負荷マテリアルフロー



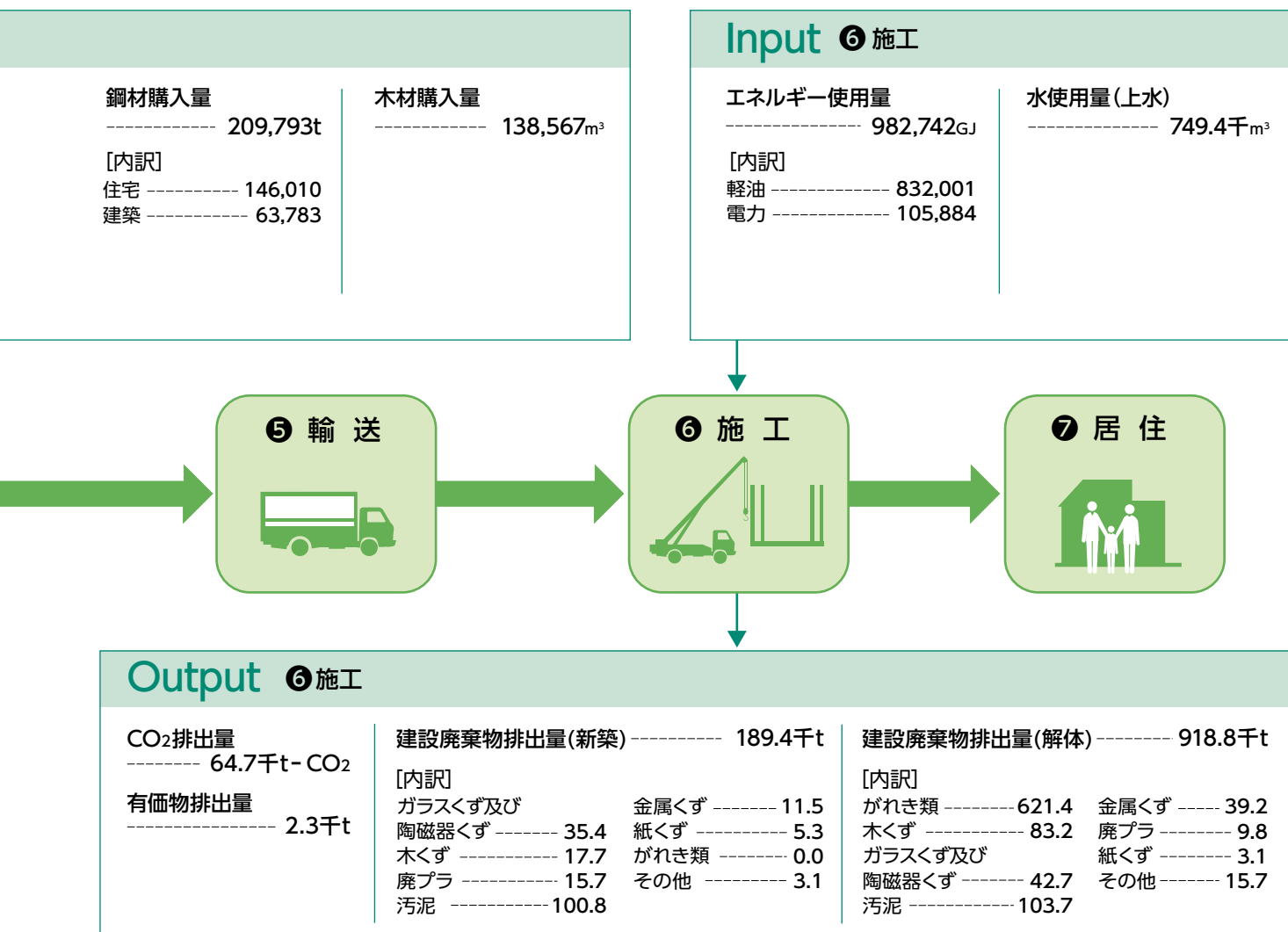
環境会計

①環境保全コスト

項目	主な内容	2014	2015	2016
		投資額(千円)	投資額(千円)	投資額(千円)
事業エリア内コスト	大気・水質・騒音等の公害防止対策費	3,089	18,895	5,637
	地球温暖化の防止(省エネ)対策費	75,754	50,478	65,548
	廃棄物削減対策費	654	2,088	0
	水資源削減対策費	508	2,029	5,124
上下流コスト	グリーン購入費、通い箱購入費	6,644	2,019	5,397
管理活動コスト	環境教育費、EMS維持費等	502	455	624
合計		87,151	75,964	82,330

②環境保全効果

効果の内容		項目	単位	2014	2015	2016
事業エリア内効果	投入資源に関する効果	原油換算エネルギー使用量(生産系)	GJ	521,614	552,770	563,228
		原油換算エネルギー使用量(物流系)	GJ	619,095	628,155	656,001
	環境負荷および廃棄物に関する効果	廃棄物発生量	t	11,047	11,712	13,333
		CO ₂ 排出量(生産系)	t-CO ₂	25,016	26,180	26,418
		CO ₂ 排出量(物流系)	t-CO ₂	42,453	43,074	44,983
		水資源使用量	m ³	356,730	330,447	292,074



③環境保全効果に伴う経済効果

単位：千円

内容		2014	2015	2016
収益	有価物売却費*	42,715	1,106	1,696
費用節減	省エネルギー活動によるコスト削減額	16,957	16,774	11,025
	廃棄物削減活動によるコスト削減額	50,739	27,830	22,715
	合計	110,411	45,710	35,436

※当年度に実施した環境保全効果の結果、得られた収益

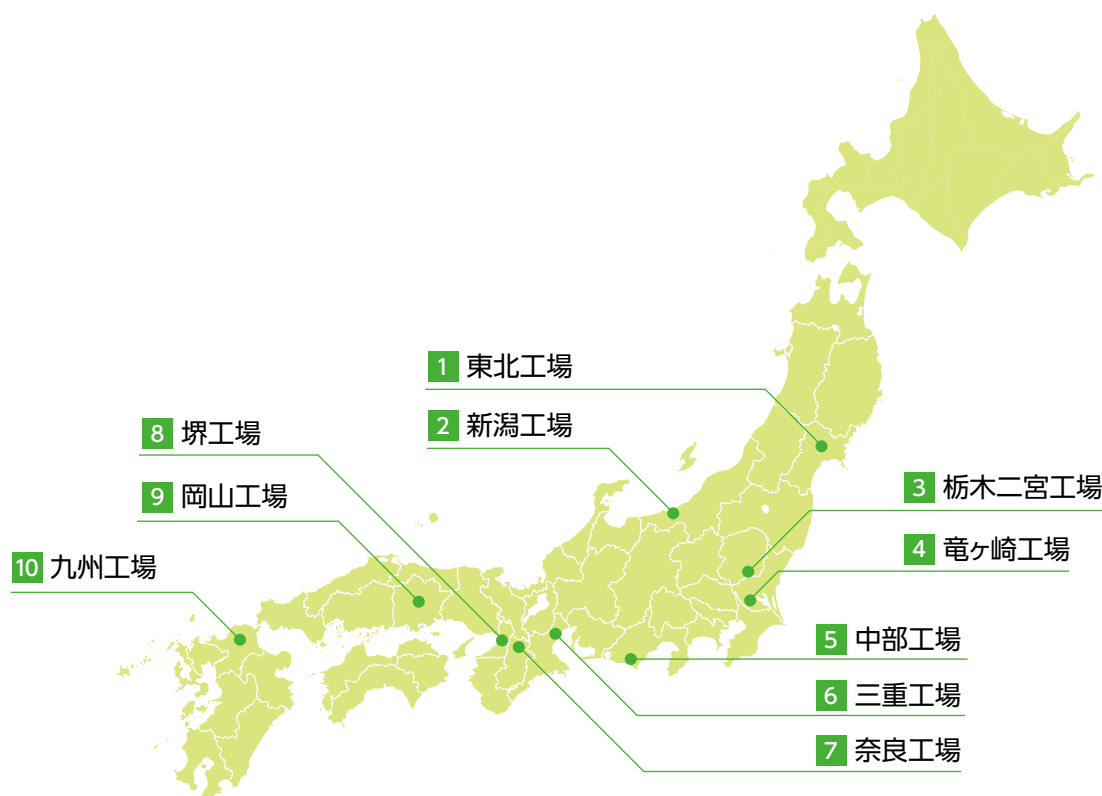
<環境データの算定方法、対象範囲>

■ 環境負荷マテリアルフロー

- ◇対象期間：2016年4月1日～2017年3月31日
- ◇対象組織：大和ハウス工業(単体)
- ◇対象範囲：
 - ①研究・開発：事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて、
 - ②営業・設計：社用車および、マイカー許可車のすべて
 - ④生産：生産拠点のすべて
 - ⑥施工(エネルギー・水)：住宅・建築の施工現場(新築)
 - 施工(建設廃棄物)：住宅・建築の施工現場(新築・解体)
- ◇算定基準：P160「環境データの算定と報告について」および、前項までの<環境データの算定方法>に加え、エンドレスグリーンプログラム2018の目標管理対象外数値を含みます。

■ 環境会計

- ◇対象期間：2016年4月1日～2017年3月31日
- ◇対象組織：大和ハウス工業(単体)
- ◇対象範囲：全10工場
- ◇参考にしたガイドライン：環境省「環境会計ガイドライン2005年版」



1 東北工場

■ 工場概要

住所 …………… 宮城県大崎市古川小野字中蝦沢133番地
 従業員数 …………… 大和ハウス：34名
 協力会社：293名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と
 現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,496	0.17	2,731	0.17	2,918	0.16
水使用量	m ³	21,074	1.40	26,721	1.71	19,955	1.12
廃棄物排出量	t	581	0.04	656	0.04	795	0.45
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	4,353	0.29	4,591	0.13	3,866	0.22
VOC排出量	kg	28,609	1.90	27,197	1.74	27,329	1.53

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
水素イオン濃度	pH	最終放流口		5.8以上8.6以下	—	—	7.3	7.4	4
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	—	20	0.9	1.8	4
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	—	20	4.6	5.9	4
浮遊物質量	mg/L	最終放流口		200(日間平均150)	—	100	1.5	3	4
ノルマルヘキサン抽出物質量	mg/L	最終放流口		5(鉱物油)	—	—	1.0	1.0	4
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口		2	—	—	0.2	0.3	4
溶解性鉄含有量	mg/L	最終放流口		10	—	—	0.5	0.6	4
溶解性マンガ含有量	mg/L	最終放流口		10	—	—	0.5	0.5	4
窒素含有量	mg/L	最終放流口		120(日間平均60)	—	15	3.0	6.4	4
リン含有量	mg/L	最終放流口		16(日間平均8)	—	—	0.40	0.9	4
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口		8	—	—	0.90	1	4
アンモニア、アンモニウム化合物、 亜硝酸化合物、硝酸化合物	mg/L	最終放流口		100	—	—	2.3	4.6	4
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	ボイラー		1.12	—		0.046	0.084	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー		260	—		62	80	2
ばいじん	g/m³(N)	ボイラー		0.30	—		0.006	0.008	2
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	乾燥炉		3.50	—		不検出	不検出	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉		230	—		24.0	29	2
ばいじん	g/m³(N)	乾燥炉		0.2	—		0.0040	0.004	2
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準		協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	南側	55	—		—	53	1
		夕方	西側	50	—		—	46	1
		夜間	南側	45	—		—	42	1
振動	dB	昼間	北側	60	—		—	25	1
		夜間	東側	55	—		—	17	1

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

2 新潟工場

■ 工場概要

住所 …………… 新潟県上越市柿崎区直海浜230番地
従業員数 …………… 大和ハウス：28名
協力会社：234名
事業内容 …………… 住宅系部材の生産と現送材部材の現場搬送
主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	1,846	0.13	1,910	0.12	1,942	0.12
水使用量	m ³	18,091	1.23	19,654	1.26	18,507	1.15
廃棄物排出量	t	621	0.04	671	0.04	711	0.44
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	5,470	0.37	5,960	0.38	5,799	0.36
VOC排出量	kg	19,108	1.30	18,687	1.20	27,329	1.70

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	—	20	6.9	9.7	12
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	—	20	1.5	2.9	12
窒素含有量	mg/L	最終放流口		120(日間平均60)	—	30	8.7	13.0	12
リン含有量	mg/L	最終放流口		16(日間平均8)	—	—	1.3	1.8	2
浮遊物質量	mg/L	最終放流口		200(日間平均150)	—	100	4.1	14.0	12
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	乾燥炉		3.7	—		0.01未満	0.01未満	2
NOx(窒素酸化物)	cm³/m³(N)	乾燥炉		230	—		17	20	2
ばいじん	g/m³(N)	乾燥炉		0.2	—		0.01未満	0.01未満	2
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	ボイラー		0.5	—		0.01未満	0.01未満	2
NOx(窒素酸化物)	cm³/m³(N)	ボイラー		260	—		134	190	2
ばいじん	g/m³(N)	ボイラー		0.3	—		0.01未満	0.01未満	2
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準		協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	東	70	—		—	57	1
		夕方	東	65	—		—	55	1
		夜間	西	60	—		—	49	1
振動	dB	昼間	北	65	—		—	40	1
		夜間	北	60	—		—	33	1

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

3 栃木二宮工場

■ 工場概要

住所 …………… 栃木県真岡市長沼2310
従業員数 …………… 大和ハウス：71名
協力会社：685名
事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と
現送材部材の現場搬送
主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	4,345	0.123	4,709	0.122	4,897	0.12
水使用量	m ³	84,085	2.378	76,713	1.995	77,485	1.98
廃棄物排出量	t	1,511	0.043	2,459	0.064	2,896	0.74
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	11,467	0.324	14,078	0.108	14,664	0.37
VOC排出量	kg	60,371	1.707	52,793	1.373	59,860	1.53

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	25(日間平均20)	—	6.5	8.9	2回/年
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	25(日間平均20)	—	2.5	6.2	12回/年
窒素含有量	mg/L	最終放流口		120(日間平均60)	—	—	7.0	12.7	2回/年
リン含有量	mg/L	最終放流口		16(日間平均8)	—	—	0.45	0.7	2回/年
浮遊物質量	mg/L	最終放流口		200(日間平均150)	50(日間平均40)	—	2.7	11.2	12回/年
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	発電機2号機* ※設備休止中		2	—		—	—	—
NOx(窒素酸化物)	cm³/m³(N)			950	—		—	—	—
ばいじん	g/m³(N)			0.1	—		—	—	—
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準		協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	朝	4区西	—	60		—	53	1回/年
		昼間	3区南	—	65		—	60	1回/年
		夕方	北	—	60		—	54	1回/年
		夜間	3区南	—	50		—	43	1回/年
振動	dB	昼間	境界全箇所	—	65		—	30	1回/年
		夜間	境界全箇所	—	60		—	30未満	1回/年

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

4 竜ヶ崎工場

■ 工場概要

住所 …………… 龍ヶ崎市板橋町393-1
 従業員数 …………… 大和ハウス：62名
 協力会社：610名
 事業内容 …………… 住宅系部材の生産と現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	4,121	0.13	4,377	0.14	4,229	0.12
水使用量	m ³	62,621	1.91	51,495	1.63	29,299	0.82
廃棄物排出量	t	2,795	0.09	2,525	0.08	3,266	0.92
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	9,615	0.29	9,033	0.29	8,005	0.23
VOC排出量	kg	40,406	1.23	33,522	1.06	37,465	1.05

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終下水放流口		600mg/L(5日間)	—	—	62	66	2
窒素含有量	mg/L	最終下水放流口		240mg/L	—	—	81	85	2
リン含有量	mg/L	最終下水放流口		32mg/L	—	—	4.2	4.5	2
浮遊物質	mg/L	最終下水放流口		600mg/L	—	—	105	110	2
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	乾燥炉		2.16	—		—	—	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉		230	—		—	14	2
ばいじん	g/m³(N)	乾燥炉		0.2	—		—	0.017	2
SOx(硫化酸化物)	m³(N)/h	ボイラー		0.468	—		—	—	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー		260	—		—	21	2
ばいじん	g/m³(N)	ボイラー		0.3	—		—	—	2
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準		協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	南	65	65		—	49	1
		夕方	東	60	60		—	51	1
		夜間	東	50	50		—	43	1
振動	dB	昼間	北	70	—		—	27	1
		夜間	北	60	—		—	25未満	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

5 中部工場

■ 工場概要

住所 …………… 静岡県袋井市国本841番地
 従業員数 …………… 大和ハウス：42名
 協力会社：159名
 事業内容 …………… 一般建築鉄骨とシステム建築の部材を生産、供給
 主要生産品 …………… 建築：一般建築鉄骨
 システム建築：鉄骨、外壁パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	632	0.24	644	0.19	663	0.19
水使用量	m ³	3,625	1.38	3,671	1.06	3,620	1.05
廃棄物排出量	t	80	0.03	93	0.03	89	0.26
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	4,975	1.89	5,638	1.63	6,832	1.98
VOC排出量	kg	20,990	7.99	20,306	5.87	32,773	9.50

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	浄化槽	160(日間平均120)	—	80	7.1	7.3	2回/年
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	浄化槽	160(日間平均120)	—	25	1.0	1.4	2回/年
窒素含有量	mg/L	浄化槽	120(日間平均60)	—	—	—	—	—
リン含有量	mg/L	浄化槽	16(日間平均8)	—	—	—	—	—
浮遊物質量	mg/L	浄化槽	200(日間平均150)	—	40	—	—	—
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
該当する施設はありません								
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	E棟東	55	—	55	55	1回/年
		夕方	C棟南	50	—	50	—	1回/3年
振動	dB	昼間	E棟東	65	—	65	45	1回/3年

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

6 三重工場

■ 工場概要

住所 …………… 三重県三重郡菰野町大字竹成字高原3997-1
従業員数 …………… 大和ハウス：49名
協力会社：524名
事業内容 …………… 住宅部材製造
主要生産品 …………… 戸建住宅部材、賃貸住宅部材

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	3,076	0.10	3,126	0.10	3,227	0.10
水使用量	m ³	32,547	1.08	28,259	0.94	32,682	1.06
廃棄物排出量	t	1,522	0.05	1,469	0.05	1,605	0.52
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	4,259	0.14	4,024	0.13	4,059	0.13
VOC排出量	kg	25,312	0.84	25,726	0.86	28,755	0.93

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
水素イオン濃度	pH	最終放流口	5.8～8.6	—	—	7.4	7.5	6
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	120	—	—	3	6	25
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	120	—	—	1	2	6
窒素含有量	mg/L	最終放流口	60	—	—	13	21	25
リン含有量	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.53	0.95	25
浮遊物質量	mg/L	最終放流口	150	—	—	1	2	6
ノルマルヘキサン抽出物質量	mg/L	最終放流口	5	—	—	不検出	不検出	6
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.049	0.13	6
溶解性鉄含有量	mg/L	最終放流口	10	—	—	不検出	不検出	6
溶解性マンガン含有量	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.01	0.04	6
ホウ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.01	0.01	6
フッ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	2.8	3.4	6
アンモニア・アンモニウム化合物・亜硝酸化合物及び硝酸化合物	mg/L	最終放流口	100	—	—	12	14	6
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

7 奈良工場

■ 工場概要

住所 …………… 奈良県奈良市西九条町4-2-2
従業員数 …………… 大和ハウス：48名
協力会社：336名
事業内容 …………… 住宅部材の生産と現送材部材の現場搬送
主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	3,073	0.12	3,091	0.12	2,931	0.10
水使用量	m ³	54,811	2.08	49,717	1.92	25,986	0.93
廃棄物排出量	t	1,349	0.05	1,222	0.05	1,154	0.41
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	9,692	0.37	9,139	0.35	9,369	0.33
VOC排出量	kg	54,130	2.06	52,084	2.01	65,535	2.34

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	—	—	11.0	11	2
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口		160(日間平均120)	70	—	23.0	24	2
窒素含有量	mg/L	最終放流口		120(日間平均60)	—	—	33.5	39	2
リン含有量	mg/L	最終放流口		16(日間平均8)	—	—	1.06	1.9	2
浮遊物質量	mg/L	最終放流口		200(日間平均150)	100	—	5.8	6.3	2
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名		法令規制基準値	条例規制基準		実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉		230	—		13	21	2
ばいじん	g/m³(N)	乾燥炉		0.2	—		0.002	0.002	2
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準		協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	第三工場(南)	70	70		—	67	1
振動	dB	昼間	第四工場(東)	65	65		—	34	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は関連する法令及び条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は行政等からの処分や改善命令はありません。

8 堺工場

■ 工場概要

住所 …………… 大阪府堺市堺区大浜西町7番地
従業員数 …………… 大和ハウス：31名
協力会社：127名
事業内容 …………… 一般建築用鉄骨部材の製造・輸送
主要生産品 …………… 鉄骨部材

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	650	0.21	619	0.16	638	0.17
水使用量	m ³	4,821	1.57	4,146	1.06	4,215	1.13
廃棄物排出量	t	74	0.02	46	0.01	43	0.12
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	1,609	0.52	1,549	0.40	1,470	0.39
VOC排出量	kg	33,121	10.79	24,393	6.25	19,559	5.23

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制 基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	160(日間平均120)	—	—	15.0	15.0	1
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制 基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
該当する施設はありません								
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制 基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	西(D,F点)	70	—	—	67	1
		夕方	東(B点)	65	—	—	64	1
振動	dB	昼間	東(B点)	70	—	—	—	必要時

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

9 岡山工場

■ 工場概要

住所 …………… 岡山県赤松市多賀2056
従業員数 …………… 大和ハウス：24名
協力会社：252名
事業内容 …………… 住宅系部材の生産と現送材部材の現場搬送
主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,435	0.16	2,450	0.16	2,455	0.15
水使用量	m ³	32,379	2.08	24,443	1.62	30,900	1.87
廃棄物排出量	t	1,367	0.09	1,373	0.09	1,399	0.85
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	5,539	0.36	3,640	0.24	3,779	0.23
VOC排出量	kg	52,745	3.39	45,877	3.04	47,702	2.89

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制 基準値※目標値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	160(日間平均120)	30(日間平均20)	20(日間平均14)	2.08	6.5	24
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	160(日間平均120)	(日間平均60)	20(日間平均14)	1.0	1.2	2
窒素含有量	mg/L	最終放流口	120(日間平均60)	—	30(日間平均19.1)	5.2	31	24
リン含有量	mg/L	最終放流口	16(日間平均8)	—	3(日間平均1)	0.50	2.4	24
浮遊物質	mg/L	最終放流口	200(日間平均150)	50(日間平均40)	20(日間平均14.3)	1未満	1	12
ノルマルヘキサン抽出物質	mg/L	最終放流口	5(鉛物油)	5(鉛物油)	2.5(鉛物油)	不検出 (0.5未満)	不検出 (0.5未満)	2
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	2	0.5	0.07	0.1	2
溶解性鉄含有量	mg/L	最終放流口	10	10	0.5	0.005	0.01	2
溶解性マンガン含有量	mg/L	最終放流口	10	10	1	不検出 (0.01未満)	不検出 (0.01未満)	2
<ばい煙測定の結果>	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制 基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
該当する施設はありません								
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制 基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	南側	—	65	60	—	必要都度
振動	dB	昼間	東側	—	65	60	—	必要都度

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

水質汚濁防止法(第22条第1項の規定)に基づく排出水の水質検査(2016年12月20日備前県民局採水)結果において、最終放流水が水質汚濁防止法の排水基準には適合していましたが、窒素含有量の値が瀬戸内海環境保全特別措置法第5条第2項に基づく申請値(最大30mg/L)を超過(検査結果31mg/L)したため、原因の調査と、必要な対策を行いました。原因は、尿処理浄化槽の薬品(PAC)投入用ホースに詰りが生じ、処理が不十分な水が一時的に排出されたことです。そのため、薬品タンク下部の結晶物を除去し、浄化槽管理会社に結晶の発生状況の点検を依頼しました。以降の最終放流水の測定値は、申請値内で推移しています。

10 九州工場

■ 工場概要

住所 …………… 福岡県鞍手郡鞍手町新延448-8
 従業員数 …………… 大和ハウス：57名
 協力会社：358名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と現送材部材の
 現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境法令等の遵守状況

＜水質測定の結果＞	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
COD(化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	160(日間平均120)	120(日間平均90)	—	2.4	3.4	6
BOD(生物化学的酸素要求量)	mg/L	最終放流口	160(日間平均120)	120(日間平均90)	—	1.0	1.8	6
窒素含有量	mg/L	最終放流口	120(日間平均60)	—	—	11.0	16.0	6
リン含有量	mg/L	最終放流口	16(日間平均8)	—	—	0.2	0.5	6
浮遊物質	mg/L	最終放流口	200(日間平均150)	150(日間平均120)	—	3.6	6.5	6
＜ばい煙測定の結果＞	単位	施設名	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績平均値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)

該当する施設はありません

＜騒音・振動＞	単位	時間帯	計測場所	法令規制基準値	条例規制基準	協定等規制基準値	実績最大値 (年間の最大)	計測頻度 (回/年)
騒音	dB	昼間	No.4	60	—	—	54	1
		夕方	No.1	50	—	—	55	1
振動	dB	昼間	No.1	60	—	—	49	1

■ 法令及び条例規制値超過について

2016年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2014年度		2015年度		2016年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,449	0.12	2,521	0.11	2,519	0.10
水使用量	m ³	42,676	2.01	45,628	2.03	49,425	2.02
副産物排出量	t	1,149	0.05	1,175	0.05	1,373	0.56
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	13,550	0.64	13,447	0.17	7,244	0.30
VOC排出量	kg	53,403	2.51	60,241	2.69	47,601	1.95

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ その他行政指導等について

2016年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

「サステナビリティレポート2017」に開示しているCO₂情報などについて、情報の信頼性を向上させるため、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による保証を受けています。



独立した第三者保証報告書

2017年6月28日

大和ハウス工業株式会社

代表取締役社長 大野 直竹 殿

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役

杉山 雅彦



デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、大和ハウス工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「サステナビリティレポート2017」（以下「報告書」という。）に記載されている ☒ の付された2016年度のCO₂排出量（スコープ1、スコープ2及びスコープ3カテゴリーのうち販売した製品の使用）、再生可能エネルギー、エネルギー使用量及びCO₂削減貢献量（以下「CO₂情報等」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書：資料・データ編の各頁に記載）に準拠してCO₂情報等を作成する責任を負っている。また、CO₂情報等の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO₂情報等に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO₂情報等が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited



株式会社創コンサルティング
代表取締役

海野 みづえ (うんの みづえ) 様

日本企業のグローバル経営に視点を置き、CSR・サステナビリティ分野での経営のあり方を提言するとともに企業活動の実務をサポート。

大和ハウスグループでは、2016年度より中期経営計画にあわせて中期CSR計画を策定し運用しており、今後はその具体的な展開の段階にあります。推進にあたって、以下についてご意見いたします。

昨年からの改善点

● サプライチェーン対応

木材調達：持続可能な調達の比率を高めていますので、グループ会社にもこれを要請し、順次これを実施してください。

取引先：CSR調達ガイドラインによるセルフチェック確認と今後の実施を確実にするモニタリングに重点を置き、その進捗度合いを報告してください。

施工会社：安全の指導や各社とのコミュニケーションなど、取り組みが進んだところ。今後とも現場の働き方改革が進むよう働きかけてください。

● 株主への対応

株主とのスチュワードシップ構築をガバナンスと別建てで構成しており、前向きな取り組み姿勢がみられます。ここで注意すべきは、エンゲージメント相手はあくまで株主だということです。ステークホルダー向けの対話は別途でそちらのパートで報告するほうがいいでしょう。

今後に向けて

● CSR計画の全体像

中期CSR計画の方向と全体構成がよく見えてきません。会長や社長のメッセージにはサステナビリティへの意気込みが語られていますが、ステークホルダー毎の活動に落としてしまうことで、事業戦略とのつながりが不明瞭になっています。またマテリアリティの特定が各報告に活かされておらず、何が重要なかが見えてきません。

● 環境・社会面での価値創造

CSRが価値創造にどう結びついているか強調すべき戦略要素が、ステークホルダー別の管理活動のなかに埋め込まれてしまっています。例えば、ハウスメーカーとしての環境分野でのゼロエネルギーハウスや地域共生のまちづくりなど、強調できる柱がいくつかあるでしょう。新規事業についても革新的な取り組みがあり、こうした大和ハウスらしさとその強みをもっと前面に押し出すことも大事です。

● 会社視点からステークホルダー視点へ

全体に会社からの取り組み報告が中心であり、ステークホルダーの視点が弱い。ステークホルダーミーティングでどんなことが提示されたのか、また日常の事業活動で接する各種のステークホルダーとはどんな取り組みをしており彼らの眼に御社はどうか映っているのか、などを伝えていただきたいです。

● CSRマネジメント

CSRを推進していく体制が最後に掲載されていますが、活動の全体像としてCSR計画とあわせて最初にマネジメントを説明していただきたい。また人権マネジメントを別項目で説明していますが、これを別途にするよりCSR傘下のひとつのマネジメントとして位置づけていただきたい。

● 社会課題とバリューチェーンでの事業展開

ここでの整理とCSR計画との整合がとられていません。まずはCSR計画の全体を示し、それをバリューチェーンに分解するといったアプローチにしてください。

また事業活動とSDGsとの関連を示していますが、SDGsは世界的な優先課題です。その解決のために各社はどんな活動ができるか、それが企業にとって将来のビジネスチャンスになるとともに、価値を増強するものと考えられています。主体的に取り組んでいかれることを期待します。

● 地域全体の視点で社会と環境分野を統合

環境パートが独立していることで、社会と環境両方にかかって関連しあっている活動が分断されて報告されてしまい、残念なところが見られます。地域での全体的な視点にたつて「地域のサステナビリティ課題」を考えていただきたいです。

このことは、前項の価値創造のCSRやSDGsの社会課題解決アプローチにつながってきます。社会や地域にどんな課題がありどう解決していくのか、そこにハウスメーカーとして何をやるのか、その筋道を示すことが求められます。そのもとに、資源保護やエネルギー使用さらに福祉や健康といった個別の課題が関連し、製品や事業所レベルの取り組みに展開してくるものです。

第三者意見を受けて

海野様には引き続き当社グループのCSR活動に対し貴重なご意見をいただき、心より御礼申し上げます。昨今の企業活動においてもサステナビリティが重要視される社会の要請をふまえて、当社グループでは2016年度より第5次中期経営計画に合わせて「中期CSR計画」を策定し運用をスタートしております。

あわせて今回より従来の「CSRレポート」を「サステナビリティレポート」と改称し、環境・社会への影響度や事業の成長を支える要素をステークホルダー毎に整理して報告しています。2016年度は、サプライチェーンマネジメントやガバナンスなど、対象読者が求める情報のさらなる開示に努めましたが、CSRと事業戦略とのつながりや、環境・社会面での価値創造などについては今後改善すべき重要な経営課題と考えています。

また、社会課題とバリューチェーンにおいては、建設業を中心とする当社グループの影響力は大きく、今後は中期CSR計画との整合性を図りながら、より一層取り組みを推進していきます。



代表取締役副社長
CSR担当役員

石橋 民生

大和ハウス工業株式会社

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部 TEL 06-6342-1435

環境部 TEL 06-6342-1346



エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくりで、
低炭素社会へ。

大和ハウス工業は、Fun to Shareに賛同しています。

大和ハウスグループの経営のシンボルである「エンドレスハート」は、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 2017 DAIWA HOUSE INDUSTRY CO., LTD. All rights reserved.

 We Build ECO | 森林育成紙TM使用