

人権マネジメント

基本方針・考え方

当社グループは、「世界人権宣言」や、国連グローバル・コンパクト、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」、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」などの国際基準を支持し、『人・街・暮らしの価値共創グループ』として、「事業を通じて人権が尊重される社会の実現に貢献する」というコミットメントの実践に努めています。2018年1月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載のある、人権を尊重する企業の責任を理解したうえで社外の専門家からの助言を得たのちに「大和ハウスグループ人権方針」を制定しました。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」のひとつとして明記し、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に努めています。

今後の課題は、海外での事業の拡大にともない、より広く、より複雑になるサプライチェーンやバリューチェーンにも対応できる人権マネジメントです。当社グループの事業による人権侵害がおこらぬよう、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していきます。なお、既存の取り組みとしてはCSR木材調達調査などが挙げられます（P120参照）。

さまざまなステークホルダーの尊厳や基本的人権の尊重は、一人ひとりの従業員の日々の業務によりもたらされます。このため、当社では人権に関する教育の実施を重んじており、毎年4月に社長名で人権啓発活動方針を定め、全従業員が年2回以上の研修を受講するように周知しています。

大和ハウスグループ人権方針（項目のみ抜粋）

人権尊重へのコミットメント

人権尊重の推進アプローチ

- ・人権デューデリジェンスの継続的な実施
 - 【お客さまの人権の尊重】
 - 【社員の人権の尊重】
 - 【ビジネスパートナーの人権の尊重】
 - 【地域社会の人々の人権の尊重】
- ・ステークホルダーとの対話・協議
- ・教育
- ・報告

（2018年1月制定）

関連ページ P118 CSR調達ガイドライン
（取引先行動規範、企業活動ガイドライン、物品ガイドライン）
当社グループ公式ウェブサイト
企業倫理綱領および行動規範「人権の尊重」
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html

人権啓発ビジョン

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・工事など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ご提供しています。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、「企業に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に共有しました。

また、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。

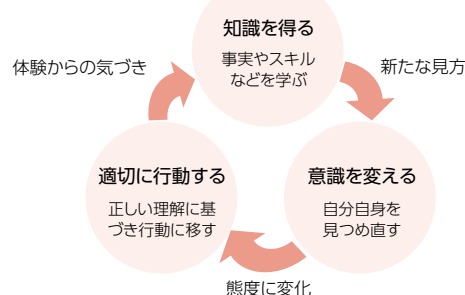
関連項目 当社グループ公式ウェブサイト 当社グループ人権方針
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/jinken/>

—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皆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により企業価値を高め、株主の信頼につなげます。
- 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）

マネジメント

人権マネジメントの体制

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」、「人権侵害に加担しない事業活動」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、ということを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。

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

■ 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	・大和ハウスグループ人権方針(コミットメント) ・企業倫理綱領および行動規範	・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 ・調査等からの把握	サステナビリティ企画部が中心となり、人権課題への対応を担う本社各部門、事業所への対応促進	・以下の各種通報制度に寄せられた人権問題への対応 ・公式ウェブサイト相談窓口
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 ・Sustainability Survey ・社員意識調査(ビュリサーチ100)	・人権啓発研修業務計画(人権啓発推進組織含む) ・Sustainability Surveyをもとにした職場の意識改善 ・取引先アンケート調査をもとにした当社事業所の改善	・企業倫理・人権ホットライン ・パワハラ防止ホットライン ・リスク情報ホットライン ・弁護士ホットライン ・グローバル内部通報制度 ・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	・取引先アンケート調査 ・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	・CSR調達部会を通じた取引先への改善依頼 ・セルフチェックによる取引先の主体的な改善推進	・パートナーズ・ホットライン

■ 各基盤における人権に関する主な掲載内容

基盤	人権に関する主なテーマ ※()内は関連するESP上の重要課題	掲載ページ
人権マネジメント(バリューチェーン全般の人権デューデリジエンス)		P071~076
イノベーション基盤	社会課題解決のための商品開発(社会負担の低減)	P094
	不動産開発におけるソーシャルインクルージョン(課題2)	P087~091
人財基盤	当社グループ従業員の労働安全・衛生(課題3)	P098~101
	当社グループ従業員のダイバーシティの推進(課題5)	P106~108
技術・ものづくり基盤	施工協力会社従業員への安全衛生、労働環境改善(課題6)	P112~113
	商品の品質と安全性の確保(課題7)	P114~117
	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応(課題8)	P117~120
顧客基盤	お客さまとの適切なコミュニケーション(課題9)	P123~124
	消費者(商品の使用者)の課題への対応(課題10)	P125~126
コミュニケーション基盤	地域共生活動・地域への貢献	P132~136
	工場における人権デューデリジエンスの確立(課題14)	P143
リスク対応基盤	苦情処理メカニズム(課題15)(課題16)	P144~152
	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	P152~153

パワーハラスメント防止対策室の設置

当社では、2020年6月より労働施策総合推進法によりパワーハラスメントの防止が大企業に対し措置義務となる情勢をふまえ、2019年5月にパワーハラスメントの防止に全社的に取り組む旨を従業員に通達したうえで、同年7月に本社人事部門内に「パワーハラスメント防止対策室」を設置しました。

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)取り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、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ご提供す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。

同組織では主に、以下の3つの取り組みを実施しています。

- ①通報窓口「パワハラ防止ホットライン」の運用
- ②従業員教育の実施
- ③従業員面談による職場環境ヒアリング

■ 通報窓口「パワハラ防止ホットライン」の運用

部署の設置と同時に当社従業員を対象としたパワーハラスメント専門の通報窓口を開設し、電話・メールによる受付・対応を行っています。初年度となる2019年度は73件の通報があり、悪質な言動を行っている事実が確認されたものに関しては、懲戒処分を実施しています(当社では就業規則内にパワーハラスメントは懲罰の対象行為であることを明記し、全従業員が閲覧できるイントラネット内に公開しています)。

関連ページ ▶ P149～151 各種の内部通報制度

■ 従業員教育の実施

2019年8月には当社の経営層である全取締役・監査役・執行役員を対象に筑波大学大学院人間総合科学研究科教授 松崎一葉様を講師に研修を実施しました。

10月には全支社・支店・工場・研究所と本社をテレビ会議システムで中継し、社長から全従業員に対し「パワーハラスメント撲滅へ向けたトップメッセージ」を発信しました(その要旨については文章とし、全従業員が閲覧できるイントラネット内に公開)。その後、8月の役員研修の様子を録画したDVDを教材とした管理職に対するパワハラ防止教育を実施しました。12月には管理職以外の社員を対象にeラーニング教材を自主製作し、トップメッセージおよび就業規則の再周知、厚生労働省によるパワハラの定義と行為類型に関する教育を実施しました。

2020年2月からは全国の営業系管理職に対し、一般社団法人トラストコーチングより専門講師を招聘してコーチング習得のための教育プログラムを開始しました。職場の良好なコミュニケーション促進、上司・部下の信頼関係構築によるハラスメントの未然防止に取り組んでいます。

■ 従業員面談による職場環境ヒアリング

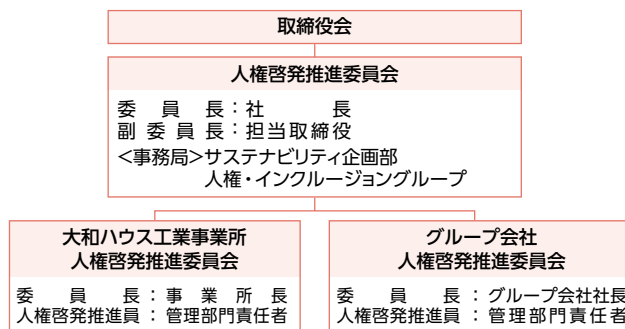
通報窓口の運用と並行し、全国の支社・支店・工場・研究所を担当者が訪問し、若手社員を中心に職場環境に関するヒアリングを実施しています。自分に限らず、周囲の同僚や後輩を含めパワーハラスメントに困っている人やメンタルヘルス不調に陥っている人はいないか、各事業所内での改善をサポートするほか、悪質なパワーハラスメントが疑われる場合には、改めて事実関係の確認を行い、懲戒処分も含めた会社としての対応を行っています。

2019年度は延べ50事業所に対し、1,171名の従業員との面談を実施しました。

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、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。毎年4月に「人権啓発活動方針」を人権啓発推進委員長である社長名で通達しており、2019年度は当社国内全事業所およびグループ会社(30社)より研修実績と人権啓発推進体制(組織図)と活動計画の報告を受けています。各職場での定期的な研修実施を徹底させる他、個別の人権問題にも迅速に対応・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人権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

当社は土地を扱う企業として、部落差別(同和問題)に加担しないことを徹底しています。「同和地区の所在を調べる」、「同和地区を人に教える」などは、決して行ってはならない行為です。新入社員に対する人権啓発研修は、まず同和問題に関して正しい知識を習得することを重視したプログラムとしています。さらに、2011年には事業用地を仕入れる際に行う市場調査のガイドラインを作成しました。具体的には「学校区(学校)を評価するような質問は設けない」など、土地に起因する差別に発展する調査項目は設定しない旨などを定めています。同時にチェックリストも作成し、受領した調査報告書のなかに差別に発展するおそれのある表記がないかの確認も行っています。

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。また、ハラスメントに関しては、各事業所で人権啓発推進員と異なる性の「ハラスメント防止エキスパート」を選定し、より相談を受けやすい体制を整えています。なお、2019年度の各事業所からの相談報告件数は22件で、救済不要と判断した事例はありません。

※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る窓口「企業倫理・人権ホットライン」を運営し、ハラスメントに関する相談対応などを実施しています。

関連ページ ▶ P149～151 各種の内部通報制度

事業におけるステークホルダーへの人権デューディリジェンスの結果

■従業員の人権リスク評価

当社グループ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対応を行う他、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・浸透度を確認する取り組みとして「Sustainability Survey (旧 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、2018年度には当社グループ全体で47,690名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(31社)では2017年に実施し、それぞれ11,237名(回答率75.6%)、35,260名(76.9%)の回答がありました。回答結果は各事務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。2017年度にグループ会社を対象に実施した実態調査では、複数の会社で「パワーハラスメント防止」や「同和問題の知識や意識」に関して改善の必要性が確認されました。これを受け、特に結果が悪かった会社に対しては、人権啓発推進員と本社サステナビリティ企画部員による個別打ち合わせを行い、実態に応じ管理職を対象にした研修や、全従業員を対象とした研修を実施しました。

上記の調査や企業倫理・人権ホットラインには、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。当社ではこのような労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、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、入社・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。

関連ページ P098 労働問題に関する各種体制の構築
当社グループ公式ウェブサイト 企業倫理綱領および行動規範
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/code_of_conduct.pdf

■取引先の人権リスク評価

当社ではCSR調達ガイドラインのなかに「取引先行動規範」を記載し、工場内で働く協力会社や工事現場で働く施工会社(すべての1次下請会社)に対し、ガイドライン制定時に同意書を提出していただいています(グループ全体の同意書回収実績6,593社/6,911社、回収率95.4%*)。ガイドラインおよび取引先行動規範には、労働安全・労務関係(強制労働・児童労働・ハラスメントを含む)などについて定めており、その遵守状況については、当社独自のチェックリストをもとにモニタリングを行っています。これによりサプライチェーンにおける人権リスクを発見し、問題が確認されればその都度是正を求めるほか、再発防止のための教育を行うこととしています。また、当社従業員の下請け会社に対する発注内容やその態度に不正や不適切な点がないかに関しても毎年「取引先アンケート調査」を実施。人権侵害のない、健全で良好な関係構築

を図っています。

当社の購入する原材料のなかでも特に産地の先住民の人権侵害に関わるリスクが高い木材の調達については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、グループ会社が管轄する取引先に対して、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、ヒアリングや是正依頼を行っています。

また、建設現場における外国人の就労が増加しており、一部ではその不正な雇用手続きや法令に違反する就労実態(賃金の未払い等)が社会問題となっている状況をふまえ、当社では国土交通省の「外国人就労者受入事業に関する下請指導ガイドライン」に則した社内ルールを運用し、外国人労働者の権利が侵害されないよう注意を払っています。当社が施工する建設現場において外国人労働者が入場する場合には、必ず事前に法的な就労資格を有することの確認を行う他、入場時にも本人確認を徹底しています。なお2019年度において、当社への公的な強制労働・児童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、当社および大和リースは、「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ています。

※2018年3月末現在。なお、ガイドラインの一部改訂にともない、現在再回収を行っています。

関連ページ P049 調達・自社活動における生物多様性保全

人権デューディ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

当社グループは人権方針において、事業活動に関する既存の各方針やガイドラインに基づく取り組みを活用しながら、人権デューディリジェンスを実施し、ステークホルダー(主に、お客さま、従業員、取引先、地域社会の方々)の人権を尊重していく旨を明記しています。当社の事業活動がステークホルダーに与える影響についてのモニタリング方法として各種のアンケートを活用しています。また、アンケート結果を通じて、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを実施しています。

お客さまに対しては顧客満足関連のアンケート、従業員に対しては「人権問題に関する実態調査」(4年ごとに実施)、「Sustainability Survey」(毎年実施)、「社員意識調査(ビューリサーチ100)」(4年ごとに実施)、取引先に対しては「取引先アンケート調査」(毎年実施)、「CSR木材調達調査」(毎年実施)、CSR調達ガイドラインに関する「セルフチェック」(2年ごとに実施)を行っています。また地域社会の方々の代表である各種団体・NGOの活動に参加したり当社の取り組みに対するご意見を頂戴することで課題の把握を行っています。

■従業員とのエンゲージメント

当社グループでは「Sustainability Survey」の集計結果を対前年比較や全社平均比較ができるシートにまとめて各事業所・部門にフィードバックしています。各職場では主に人権啓発推進員が従業員に対してその結果を説明し、説明を受けた従業員は自分たちの課題や取り組みの不足している箇所をふまえて、改善計画を立案し、計画書を本社へ報告することとしています。そして、改善活動の成果は、また翌年度の調査結果で確認する、という仕組みを運用し、継続的な職場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、問題点や課題を可視化しています。人権啓発推進員は問題点や課題をふまえて、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。これらの仕組みの運用により、職場の人権課題に関しては従業員とのエンゲージメントを図っています。

なお、当社では人権団体・イニシアティブとの連携を図っており、一部のグループ会社では人権団体から研修の講師を招聘するなどして、社外の専門家の方々からの協力も得ながら改善を図っています。

■人権問題に関する実態調査2017の設問(抜粋)

- ・あなたの職場では、女性従業員が妊娠・出産などしたことにより、解雇その他の不利益な取り扱い(説明もなく降格させるなど)を行う実態や風潮があると思いますか。
- ・2017年4月以降、現在までの期間にあなた自身はパワー・ハラスメントを受けたことがありますか。
- ・大和ハウスの販売する分譲物件について、友人や知人から同和地区かどうか尋ねられた場合、あなたならどうしますか。
- ・日本国内で、外国人が母国の文化や宗教との違いを理由に人権配慮を求めることは「わがまま」だと思いますか。
- ・あなたの職場では、障害者差別解消法(2016年4月施行)に関する研修や教育などが行われましたか。

など、全36問

■人権問題に関する実態調査 フィードバックシート

人権問題に関する実態調査 2017 フィードバックシート

●●●●●株式会社				回答数(人)	1,884	(平均)	78.4%	業種別スコア	75.6	総合スコア	B	業種別スコア	10
				(自己)	2,531			業種別スコア	72.1	総合スコア			
1. 調査結果(スコア・ランク)													
調査項目	前回(2016.6)	調査結果	今回(2017.8)	調査結果									
総合	C	78.4	B	75.6									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									
セグメント別	B	75.6	C	78.4									
セグメント別	A	78.4	B	75.6									
セグメント別	F	72.1	E	70.0									
セグメント別	E	70.0	F	72.1									
セグメント別	D	75.6	C	78.4									
セグメント別	C	78.4	D	75.6									

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。全国の事業所・工場のほか、本社・東京本社・台湾支店において、それぞれ自ら人権テーマを選定し、研修を実施しています。研修実施後には、全受講者の研修レポートを本社サステナビリティ企画部人権グループが回収し、内容を確認しています。

受講者が研修内容に関して質問をしてくる場合や、誤った理解をしていることが読み取れる場合には、個別に回答して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割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。

また必要に応じて各事業所・グループ会社には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、障害者差別解消法をテーマとした自社オリジナルのDVD教材を配付しています。これらの教材で研修を実施することにより、人権デューデリジェンス実行の基礎となる、従業員の理解促進を図っています。2016年4月より、海外拠点での人権啓発研修も実施しています。今後も国内に限らず現地の文化・慣習などを考慮して人権テーマを選定し、実施していきます。

■ 人権啓発研修の実施状況(2019年度)

研修の種類	延受講者数	総研修時間※1	受講率※2
①当社 事業所研修	39,040名	19,520時間	188.6%
②当社 本社主催研修(階層別研修)	1,730名	2,595時間	—
③グループ会社研修	51,447名	25,723時間	124.8%

※1 一人あたりの研修時間を①③は0.5時間、②は1.5時間として集計

※2 全従業員数に対する延べ受講者数の割合

■ 人権のひろば

2019年度は従業員の人権啓発のための「人権のひろば」を5回発行し、当社グループのイントラネットに掲載しました。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。2020年3月には「フェイクニュースと人権について」をテーマとしました。今後も、人権侵害やハラスメントを防止するため、従業員の啓発をしていきます。



人権のひろば

■ 人権侵害への加担を回避するためのその他の取り組み

当社では従業員が人権侵害に加担しないために、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対応すること」を明記し、全従業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

ターなど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、取引基本契約など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。さらに当社では組織的な反社会的勢力への対応と、取引先へ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、運用しています。

関連ページ P146 反社会的勢力との関係遮断