



6 リスク対応基盤(凡事徹底)

内部統制を徹底し、かつ役職員が企業倫理を醸成していくための基盤

【方針】 自然災害などへの事業継続体制を強化するとともに、海外拠点を含めた企業倫理・人権・コンプライアンスを確立

方針・考え方

基盤に影響するメガトレンド

- ・自然災害の増加・酷暑の常態化
- ・企業倫理・コンプライアンスへの期待の高まり(腐敗防止含む)
- ・機関投資家を含めたステークホルダーからの人権問題への関心向上
- ・世界人口の増加と新興国の経済急成長

社会的課題

2019年12月頃から生じた新型コロナウイルス感染症の世界的な流行は、企業経営におけるリスク対応の重要性を再確認する事態となりました。従来、BCP(事業継続計画)において感染症のパンデミックは、世界の各企業がリスクのひとつとして認識していたものの、いざリスクが顕現するとその対応が必ずしも十分とはいえなかったことが判明しています。

今回の感染症をはじめとして、気候変動や人権問題、コンプライアンス、サイバーテロなど、経営を取り巻くリスクは増加の一途をたどっており、いずれも事前の対策が急務といえます。万一の事態に対して「想定外」と動揺するのではステークホルダーの信頼を失いかねません。こうした事態を招かないようにリスクへの事前の備えが重要度を増しています。

また近年は企業におけるコンプライアンス違反の事案が増えているうえ、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を通じた拡散のリスクが高まっています。そのため、内部統制の強化を図る一方、企業倫理の醸成が経営の大きな課題といえます。

今後、グローバル経済の進展にともない、事業機会が増える反面、リスクもまた増大していくことから、リスクの把握と対策の策定が不可欠です。

リスク・機会とその対応

当社グループでは、事業が急速に拡大しているのに対して、内部統制が十分に追いつかず、リスクが増大する可能性があります。特に、事業領域の拡大や海外での事業展開が進むなかでは、従来の事業経験からは想定が困難なリスクが潜在しているおそれがあります。

当社グループのリスク対応基盤は「凡事徹底」にあります。その真意は、全従業員が常に危機意識をもち、一人ひとりがやるべきことを徹底することで、万一の危機に打ち勝つ強い企業風土を築くことです。平常時に限らず、非常時においても現場が機能する。これこそが「凡事徹底」によるリスク対応です。

さらに、当社グループは「積極精神」のもと、数々の経営改革を断行してきました。これによって、バブル経済の崩壊などの経済危機を克服し、今日に至るまで事業領域を拡大してきました。

現在、当社グループにおけるリスクへの対応は、「備え常態に」のもとでリスクの把握と対策を講じることにあります。そして、万一の事態においては、逃げ腰とならず、問題に「正対」することを基本としています。さらに、対応時に生じた課題については、その後、仕組みの「変革」に取り組んでいます。そして今後、リスク対応基盤の4つの課題を中心に、いかなる事態にも揺るがぬ経営を追求し、暮らしとまちを守る企業グループを目指していきます。

エンドレス ソーシャル プログラム 2021 達成のロードマップ

重要課題	2020年度実績	2021年度目標
課題13:災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立 気候変動やインフラの劣化による、自然災害・異常気象の「想定」を拡大し、被害を最小限にするための体制づくりとBCPの強化を行う。体制構築にあたっては、当社事業、従業員の業務プロセス、お客さまの生活(建物使用上)におけるリスクについて幅広く、長期の視点で抽出する。	事業継続体制スコア 66点	100点

※下記に代表される各テーマの取り組み状況をスコア化しBCM部会メンバーにて評価
 ①従業員の安全確保 ②電源確保および情報システムのバックアップ体制強化
 ③引渡し済顧客の支援体制強化 ④生産購買機能の維持
 ⑤グループ全体の機能維持 ⑥顧客の長期リスクをふまえた開発体制の確立

課題14:工場における人権デューデリジェンスの確立

工場における人権デューデリジェンスプロセスの手法を確立し、今後グループ会社へも展開できる実施手法の開発を行う。	工場における人権デューデリジェンスプロセスの手法を確立	情報収集	2021年度末までに確立
---	-----------------------------	------	--------------

6 リスク対応基盤

重要課題

課題15:企業倫理・コンプライアンスの確立

「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」に基づいたグループ役職員の「凡事徹底」を定着させる。

行動規範の理解に基づいた自発的な行動を促すため、各種媒体や研修を通じた考え方の共有を行うとともに、意識調査などを活用したPDCAを推進する。

2020年度実績

2021年度目標

内部統制体制充実度のスコア

705.2ポイント

447ポイント
(2017年度比15% 向上)

下記より算出。

- 内部統制体制の充実度
 - 情報収集・共有体制(リスク情報などの報告・共有状況)
 - 管理・監督体制(内部統制委員会などの管理・監督機関の運用状況)
 - 研修・啓発体制(社内研修や社内通達などの啓発活動の実施状況)
- 損害・損失の程度
 - 経済的損失の程度や、重大案件の発生状況など

課題16:グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

グローバル拠点が10年、20年と長期で地域に根付くための経営基盤の構築を行う。海外拠点の現地管理部門(総務・経理担当)の手が回らず、本社部門も対応しきれていないテーマについて、対応を行う。

腐敗防止(贈賄防止)については、国内外での注目が高いことからグループ会社でのマネジメントを徹底する。

海外拠点におけるSustainability Survey

運用開始

2020年度より
初回調査実施
(目標設定へ)

※当社100%出資の海外グループ会社の従業員を対象

「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」2020年度総括

課題13:災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

2020年度は、新型コロナウイルスの対応としてすべてのステークホルダーの命と健康を守ることを最優先に全国の施工現場の休工やテレワークの推進などさまざまな施策を講じて事業継続を図りました。

新型感染症の流行を契機にテレワークを推進したことで、自然災害やパンデミックの発生時においても従業員が安全に働ける就業ルールの策定が完了するなど、有事の際の事業継続体制のさらなる整備を進めました。

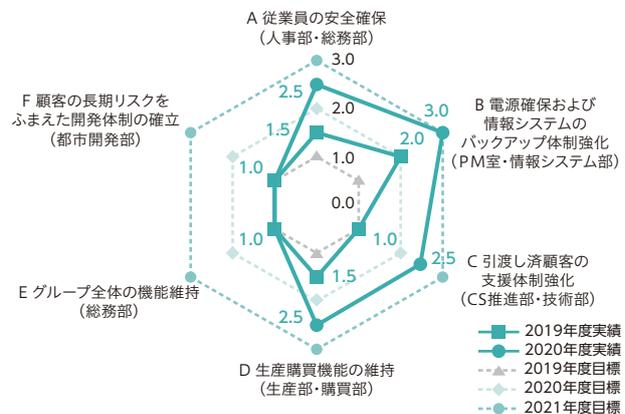
また、当社のバリューチェーン全般を担う各部門が参加するBCM部会の運用を通じて、BCMの取り組みを横断的に推進し、各項目の目標達成に向け進捗を図りました。

以上の結果、KGIの事業継続体制スコアの2020年度結果は目標を達成する数値となりました。

2021年度は2020年度に構築したテレワーク体制を継続し、テレワークの常態化を図るとともに、グループ会社の機能維持や引渡し済顧客の支援体制強化などに努め、計画最終年度としてすべての目標達成に邁進します。

■事業継続体制スコア

2020年度 実績	2020年度 目標	2021年度 目標
66点	60点	100点



課題14:工場における人権デューデリジェンスの確立

当社では、バリューチェーン全般における人権デューデリジェンスを進めています。2019年度に工場で実施した取り組みとして、工場内の協力会社従業員が、協力会社を通さず直接当社へ労働環境に関する提案ができる仕組みを構築しました。工場の協力会社は、1次下請けにあたる企業が1工場あたり数社常駐している状況であり、当社の生産管理者の目が届きやすい体制となっています。これまでも、取引先の通報制度「パートナーズ・ホットライン」をはじめとする内部通報窓口の設置や取引先アンケート調査を実施してきましたが、さらに相談できる窓口を増やすことで、人権に関する問題の早期発見と是正を行いやすくなりました。

2020年度は、労働環境改善提案BOXへ寄せられた投稿への対応、毎月実施されるリスク管理委員会や連絡協議会におけるヒアリングの実施など、情報収集と対応に努めました。2021年度は景気の後退が予想されるなか、協力会社の経営環境も厳しくなることが想定されます。工場内の施工協力会社従業員の労働環境や人権への取り組み状況が悪化することがないよう、現場と全社的なモニタリングの仕組みを活用し、当社工場での人権デューデリジェンスの確立に向けて進めていきます。

■工場における人権デューデリジェンスプロセスの手法を確立

2020年度 実績	2020年度 目標	2021年度 目標
情報収集	体制構築	運用開始

6 リスク対応基盤

課題15:企業倫理・コンプライアンスの確立

当社は、2020年度から事業本部制に移行し、各事業本部が企業倫理・コンプライアンスの確立について、権限を有し義務を負う体制となりました。それを受け、経営管理本部長を「リスクマネジメント統括責任者」に選任して、全事業本部横断的に、当社グループ全体のリスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施し、同責任者の監督のもと、当社の各事業および各事業に関連するグループ会社におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業本部ごとの「リスク管理委員会」を設置し、事業本部が主体となって、情報収集・分析、再発防止体制の構築・運用などを行う体制としました。

KGIである内部統制充実度スコアについては、2020年度は705.2ポイントに増加しました。2019年度と比較して大きく増加していますが、その要因は「研修・啓発体制」の強化です。2020年度は、2019年に新設されたコンプライアンス推進部がリスクの未然防止活動を積極的に推進し、また事業本部制への移行にともない、事業本部が自らの責任・権限のもとにリスクを予防・自浄すべく積極的に活動したことにより、これまでと比べて、従業員に対する啓発活動（社内通達による教育・啓蒙など）が活発化し、その結果、スコアが大きく上昇しました。

■内部統制充実度スコア

経営目標指標	2019年度実績	2020年度実績	2020年度目標	2021年度目標
内部統制充実度スコア	397.4	705.2	436	447

課題16:グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

2019年度より、グループ全体のガバナンス体制の強化策を検討するなかで、海外グループ会社の内部統制強化について検討を進めてきました。海外事業における中長期的な経営基盤を強化するために、海外事業本部を設置し地域ごとの管理体制構築に向けた準備を進めています。2021年3月時点でコーポレート機能設置の準備を完了している地域は、北米です。新型コロナウイルス感染拡大の収束状況をふまえ、環境が整い次第、コーポレート機能を設置していきます。これと並行して、2020年度は会社運営の持続的発展に向けて、一部の海外グループ会社従業員を対象に、倫理観のある行動や国内拠点と同様に従業員の働きがいなどを調査するSustainability Surveyを開始しました。

海外拠点の管理については、国や地域ごとに法律や商習慣が異なるために、グローバルで単一の基準を設定することが難しいため、国や地域ごとに柔軟な管理を進める視点が必要となります。2019年時点では「2020年度の実績をふまえベンチマークを設定する」ことを目標としておりましたが、国や地域によって結果に多くのばらつきが見受けられたため、ベンチマークの設定については管理部門と改めて検討する必要があると判断しました。

2021年度は引き続き、海外グループ会社の管理体制の構築を行います。海外拠点の従業員が働きがいをもって仕事ができる会社を目指し、グローバル展開における経営基盤の構築を図ります。

■海外拠点におけるSustainability Survey

2020年度実績	2020年度目標	2021年度目標
運用開始	運用開始	運用開始
	2020年度結果をベンチマークとする	ベンチマーク+5ポイントを目標

Topics 新型コロナウイルス感染症に対応する仮設医療施設を迅速に整備(大和リース)

当社グループの大和リースは、システム建築の豊富なノウハウを活かし、医療・専門機関と連携して仮設医療施設を整備。新型コロナウイルス感染症の診療や検査に対応する仮設医療施設の整備に取り組んでいます。

奈良県西部の基幹病院である奈良県西和医療センターでは、新型コロナウイルスに感染した可能性のある方を専門に診療する仮設の発熱外来クリニックの建設を計画し、緊急事態宣言下の2020年4月下旬より約3週間の工事期間を経て施設が完成しました。

この短期間の施設整備が実現した背景には、「医学を基礎とするまちづくり」に取り組む一般社団法人MBTコンソーシアム、奈良県立医科大学、大和ハウス工業、大和リース、内藤建築事務所らによる新型コロナウイルス感染症に対応するモデルプラン「MBT感染症外来ユニット」の開発がありました。この取り組みに大和リースも参画していたことで、人の動線や空気の流れなど、感染症に関する専門家の知見を施設の設計に採り入れることができました。

これからも同社は、建築やリースなどの事業ノウハウを活かし、自治体や医療機関と連携して、感染拡大防止とウィズ・コロナ時代の安全・安心な社会に貢献します。

 新型コロナウイルス感染症に対応した仮設医療施設

https://www.daiwalease.co.jp/casestudy/case_2155.html



奈良県西和医療センター 発熱外来クリニック外観

課題13 | 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

基本方針・考え方

当社は自然災害が発生した際、被災者の生活再建を支援することを社会的使命として捉え、創業商品「パイプハウス」をはじめとした応急建築商品を供給してきました。会社の体制としても、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等、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。

建物・設備が自然の脅威にさらされる建設業にとって、災害や異常気象は製品やサービスに深刻な影響を与える脅威であるとともに、建設現場では自然環境で風雨にさらされることが多いため、異常気象や災害の激甚化は、事業の継続性そのものにも大きく影響するリスクとなります。また、当社のビジネスモデルは営業から現場に至るまで「人」が介在するため、パンデミックによる労働環境へのダメージも考慮する必要があります。

当社では部門横断のBCM部会を組織し、本社および事業所のBCM規程の策定や、体制の構築を推進しています。昨今の災害発生状況を受け止め、「いつ想定外の激甚災害が起こってもおかしくない」という状況を捉え、危機感をもって防災・減災対策に取り組んでいきます。

マネジメントと主な取り組み

事業継続マネジメント

地震などの自然災害やパンデミックが発生した場合、当社では状況に応じて災害対策本部、現地災害対策本部を設置し、コールセンターや工場が被災した場合のバックアップ体制を整えています。また、本社被災時には、東京本社と総合技術研究所(奈良県)を代替本社とし、会社の事業を継続します。

従業員の安全・安心を守る体制

台風、水害などの自然災害やパンデミック、テロリストなどによる爆破予告などに対しては行動マニュアルを策定し、現場で何をすべきかを明らかにしています。また、従業員の安否確認については、日ごろの備えとして半年に一度、すべての事業所で災害時対応訓練を実施している他、発災後には従業員の安否を確認し、被災状況の把握を行います。

加えて、昨今の新型コロナウイルス感染拡大などパンデミックや自然災害の発生時にも従業員が安全に勤務できるようテレワーク勤務規程を整備するなど、従業員の安全・安心を守る体制構築に取り組んでいます。

サプライチェーンにおける事業継続計画の策定

大規模災害の発生によりサプライヤーから材料の供給が途絶える事態に備え、サプライチェーンにおける事業継続計画を策定し、常に複数のサプライヤーや製造拠点から材料を調達する等の対策を進め、事業中断リスクの低減に取り組んでいます。また、災害発生時の対応方法を手順に定め、被災状況を即時確認し、必要に応じて代替が可能な体制を構築するように努めています。

加えて、災害以外のリスクとしてサプライヤーの経営状況、法令遵守の状況などを確認することで、サプライヤーに起因する材料の供給不能リスクの低減に取り組んでいます。

工場における事業継続マネジメント

工場では本社生産部門と連携し、気象情報の収集と工場内に設置したさまざまなセンサーを監視しながら、予測される被害を想定した対策(排水の点検、材料や製品の養生、シャッターや扉の点検など)を行い自然災害に備えています。また、帰宅困難者への対応、早期帰宅指示や、翌日の生産体制について協力会社責任者と協議し社員・従業員の安全を確保しています。さらに協力会社を含めた緊急連絡体制を整備し、有事の際には被害を最小限に抑え、素早い復旧が可能な体制を整えています。

アフター・コロナを見据えた施工現場などの働き方改革

アフター・コロナを見据え、働き方改革として各従業員にノートPCおよび周辺機器を整備し、全従業員がテレワーク可能な環境整備に取り組まれました。また施工現場においては、デジタルコンストラクションプロジェクトを発足し、平時の際からの現場管理などの省人化・無人化に取り組むことで、自然災害などの有事の際でも、即時的に施工現場の状況の確認・対応が可能な体制整備を図っています。

 当社グループ公式Webサイト

2020年3月期 経営説明会資料 https://www.daiwahouse.com/ir/challenge/pdf/FY2020_presentation_material_ja.pdf

新型コロナウイルス感染症への大和ハウスグループの取り組み <https://www.daiwahouse.com/action2020/>

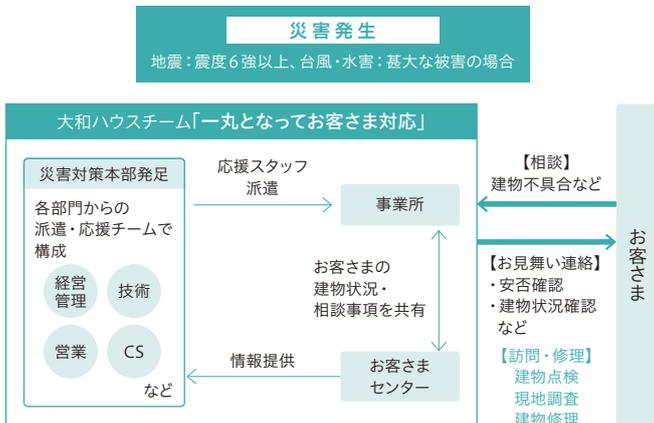
6 リスク対応基盤

災害・異常気象発生時のお客さま対応の体制

災害などに備え、「事業継続規程」にて従業員への教育や定期的な訓練を実施しており、震度6強以上の地震が発生した場合には、「災害対応マニュアル」に基づき速やかにお客さまの安否を確認するように定めています。また、グループ会社を含めたさまざまなルートを通じて、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

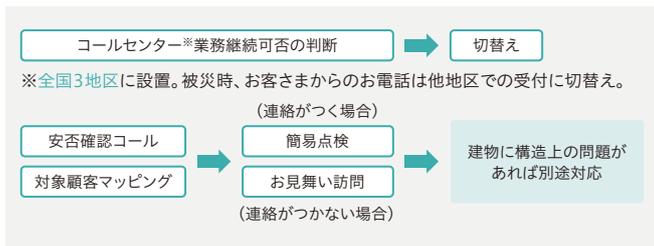
2020年度には、東日本大震災の余震とされる福島沖地震で罹災された地域に対して、建物の簡易点検などを行いました。

災害時に一丸となった対応ができる体制



戸建、賃貸住宅の場合

■ コールセンターの対応体制



応急仮設住宅の建設

応急仮設住宅については、自然災害が発生し設計から引渡し後の管理まで、当社グループで一貫して担当するプロジェクトを立ち上げ、災害発生時の緊急活動をスムーズに行う体制を整えています。

同プロジェクトでは建設マニュアルの整備や定期的な訓練など、平時からの備えに重点を置いた取り組みを実施しています。

災害時における当社グループ全体の建設戸数は、2011年の東日本大震災で11,051戸、2016年の熊本地震で1,016戸、2019年の台風19号で105戸および福祉仮設住宅76床でした。



応急仮設住宅

当社グループ公式Webサイト

東日本大震災 被災地支援活動 <https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/disaster/index.html>

ニュースリリース「応急仮設住宅の早期提供を目指した共同研究契約を締結」 <https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20190409132805.html>

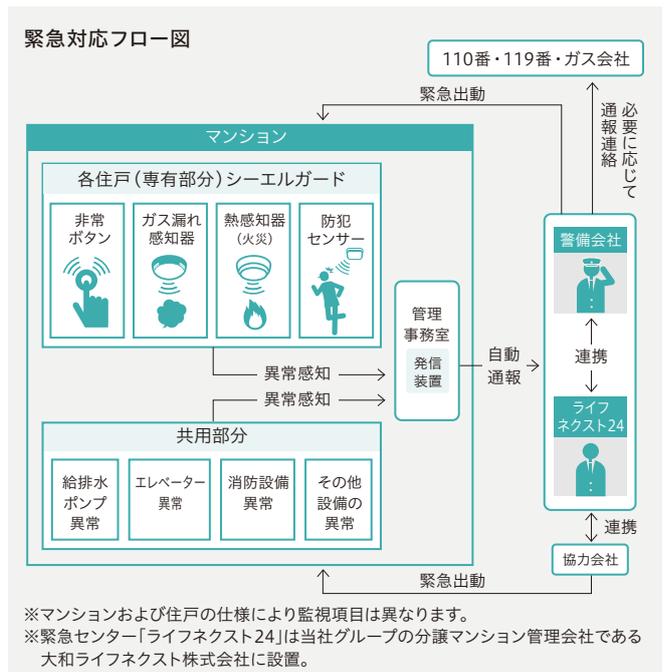
災害発生時の市民生活支援

当社は災害発生時の市民生活支援に関し、各自治体と協定を締結しています。

分譲マンションの場合

■ 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」は当社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。

6 リスク対応基盤

課題14 | 工場における人権デューディリジェンスの確立

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」などの国際基準を支持しており、企業倫理綱領において人権の尊重を定めるとともに、「大和ハウスグループ人権方針」を制定しています。また取引先に対しては、人権、労働慣行、環境保全、腐敗防止(贈収賄を含む)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。

社会性中期計画(ESP2021)においては、特にグループ会社への展開を念頭に、当社の工場で働く外国人労働者の人権侵害について調査・是正する手法(人権デューディリジェンス)の構築を進めていきます。

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起こらぬよう、人権デューディ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。

 P068 人権マネジメント

マネジメント

当社グループでは、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。なかでも、工場の生産を担う協力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。

そこで、当社工場では、労働環境改善提案BOXを開設し、従業員から生の声を聞くことで、さらなる労働環境の改善につなげるなどの取り組みを実施しています。

今後も、当社従業員だけでなく、工場従業員およびその家族まで「安心」だと感じていただけるような工場の作業環境づくりを進め、長期的な視点で取引先との「共存共栄」を図っています。

主な取り組み

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」、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ています。さらに、ガイドラインの定着を図るため、取引先に対し、日ごろよりCSR調達ガイドラインに則した業務が実施できているかに関する「セルフチェック」を実施しています。結果は集計後に各事業所にフィードバックし、以降の改善活動に役立てる仕組みを運用しています。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他、作業者を対象とした新規入場者教育・職長・安全責任者教育などを実施しています。

なお、世界各国で事業展開を行うにあたっては、従業員の安全・安心を守るために警備会社を起用することがありますが、2020年度末において当社グループの取引先における武装警備員による人権侵害は確認されていません。

 P111 CSR調達ガイドライン

取引先とのエンゲージメント

当社グループでは、施工協力会社やサプライヤーの会員組織(協会連合会、トリリオン会など)との会合を通じて、安全や労働環境などを含む人権その他の課題についての対話を継続しています。

 P067 事業所CSR経営のPDCAにおける主な取り組み

P108 サプライチェーン上の会員組織について



リモートで開催される安全衛生協議会の様子



事業所で開催される安全衛生協議会の様子

課題15 | 企業倫理・コンプライアンスの確立

基本方針・考え方

当社グループでは、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、全従業員が高い倫理観をも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、2014年には、当社グループの信頼を維持・向上させるために、理念体系（企業理念、経営ビジョン、社員憲章）と同様に、従業員が常に意識し実践すべき行動を明文化したものと「企業倫理綱領および行動規範」に改定しました。

国内外では、購買行動において企業の「誠実さ」を重視するなど、ステークホルダーから企業への「企業倫理・コンプライアンス」向上の要請・期待はさらなる高まりを見せています。また、さまざまな企業が、内部統制のさらなる充実に向け、ICT（情報通信技術）などの最新の技術を活用した体制の構築を図るとともに、着実な運用に向けた従業員啓発に取り組んでいます。当社グループでも、社会状況の変化と、事業拡大やグループ会社の増加などの社内状況をふまえ、内部統制システムの強化が急務である一方、中長期的には内部統制を担う従業員一人ひとりの意識を醸成することが重要であると考えています。

当社グループでは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」に示された考え方や法令改正などの情報を、従来の方法に囚われず従業員の各階層へ共有するとともに、組織や会社単位でのPDCAを回していきます。こうした取り組みを通じて、ハラスメントを含めたリスクの低減を図るとともに、企業グループとして企業倫理・コンプライアンスの確立を目指していきます。

🔗 当社グループ公式Webサイト 企業倫理綱領および行動規範 https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html

マネジメントと主な取り組み

内部監査などによる腐敗防止

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に、サステナビリティ企画部など関連部門から、不正・違法行為の調査依頼をされた際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部による監査、財務報告における内部統制活動評価、リスク管理委員会への上程、内部通報窓口へ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。

公正な競争の遵守

当社では取引先との「共創共生」を進めるうえで、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ています。そこで、全従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に則して判断し、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、内部監査部が実施する内部監査に加え、本社購買部門による購買業務の監査を行い、「企業倫理綱領および行動規範」の遵守ができていないかを確認し、違反を特定しています。

また、当社と取引先との適正な関係が構築されているかを確認することを目的に、当社は取引先（協会連合会員）を対象とした「取引先アンケート調査」を年1回実施しています。取引先アンケート調査を通して把握できた問題は事業所などへ共有し、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」を設け、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よう努めています。

事業所に対しては「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、取引先アンケート調査の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。なお、「企業倫理綱領および行動規範」は社会状況の変化などに応じて、取締役の監査のもと定期的に見直しを行っています。

🔗 P142 リスクマネジメント

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

2020年度の取引先アンケート調査の結果は右の通りになりました。調査結果については、分析のうえ、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、改善計画を立案・実施しています。

また、技術統括本部や各事業本部とも改善計画を共有し、指導会などにおいても改善活動の進捗を確認し、改善に努めています。

■ 取引先アンケート調査結果

	2018年度	2019年度	2020年度
回答率	77.1%	78.1%	70.6%
当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率	75.7%	80.7%	84.9%

6 リスク対応基盤

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。2020年度に実施した監査では、企業倫理・行動規範の遵守状況を確認し、違反を特定のうえ、是正しています。また、定期的な取引先訪問を通じて相互改善課題への取り組み、取引先の経営改善支援を行い、適切な関係の構築、共進を図っています。

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、指導に活用しています。

租税に対する方針および体制構築

基本方針

当社グループでは、当社グループを取り巻くすべてのステークホルダーと共創共生を実現していくために「企業倫理綱領」を定めており、関連する各種法令を遵守し適切な納税を行うことは、企業の社会的責任であると同時に、地域社会への貢献であると認識しています。そのため、租税回避地を利用した恣意的な租税回避は行わず、企業価値の向上と事業活動を行う地域への還元のバランスを考慮した納税を実施する方針としています。

税務に関する社内体制

当社グループでは連結納税制度を採用しておらず、会社ごとに納税に関する実務を行っており、CFOが管掌する当社経理部にてグループ全体の税務の統制・支援を行っています。当社経理部においては、適切な納税を実施するために必要な法令知識の取得に努めるとともに、グループ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、税務上の解釈が不明確な取引については外部専門家のアドバイスを受けるとともに、重要な取引については税務当局への事前照会制度を利用し、適切な納税を行う体制としています。

国際税務への取り組み

当社グループは、OECDによるBEPS(Base Erosion Profit Shifting)プロジェクトなどの国際的取り組みが、税の透明性確保や国際的な租税回避を防止するために重要であると理解しています。そのため、各国税法を遵守すると同時にBEPSプロジェクトなどの主旨をふまえた税務管理を実施し、グループ会社間の国際取引についてもOECD移転価格ガイドラインに従ったルールを定め、運用しています。

地域別の法人税納税額

当社グループの納税額のうち、95%以上が日本での納税であるため、地域別内訳は開示していません。今後、国際的な事業展開の進捗に依り、日本以外における納税額の割合が10%を超えた場合には地域別内訳を開示します。

教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

当社グループでは、グループ全従業員に対して「企業倫理綱領および行動規範」の共有だけではなく、実際の行動に結びつけるために、2004年度より教育用小冊子「CASE BOOK」を作成しグループ全従業員に配付しています。この冊子は、さまざまな状況下でも企業倫理に基づいた判断ができることを目的に、具体的な事例(ケース)を通じて解説しています。CASE BOOKは社内外のさまざまな状況の変化に合わせ、定期的に改訂を行っており、2021年4月には「CASE BOOK 第9版」を発行しました。各職場の朝礼などの機会に、ケースに基づいたディスカッションなどを行い、倫理観の向上に努めています。



CASE BOOK 第9版

モニタリングと違反への対応

当社グループでは、モニタリング調査として「Sustainability Survey」を年1回実施し、従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に基づいた行動がとれているかどうかを確認しています。調査結果については適切な職場改善がなされるよう分析したうえでフィードバックを行い、各事業所・グループ会社での改善計画の立案・実行を行い、PDCAを回しています。

一方、当社グループの従業員がコンプライアンス違反などの言動を行った場合は、公式Webサイト上の問い合わせ窓口や、各種通報制度などを通じて、お客さま(ダイワハウスお客さまセンター)、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)などさまざまなステークホルダーが通報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に報告し、違反内容や発生原因などを究明のうえ、違反者の責任を追及しています。また、違反事例の原因については、各事業所における啓発活動や、各種研修で共有することで、再発防止を図っています。

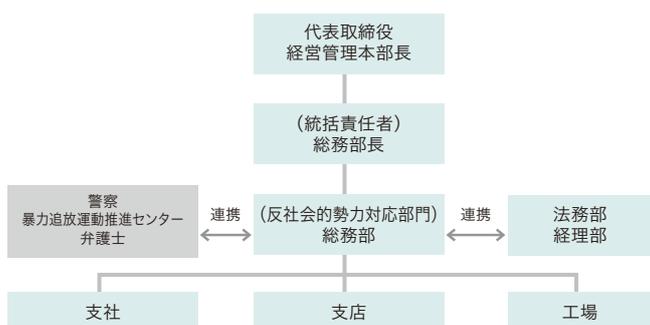
6 リスク対応基盤

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および行動規範」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。また当社では、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、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などの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。

当社グループ各社においても、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り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	警察への相談などの実務対応。
事業所長 工場長 総務・経理責任者	事業所などにおける反社会的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もち、日常的に情報を収集するとともに、総務部へ報告。

インサイダー取引の防止

当社は、グループ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。

また当社では、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、経営管理本部長が務めています。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、当社従業員およびグループ会社幹部については、当社株式など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。またグループ各社の従業員については、事前に各社で定める情報管理責任者（各社の代表取締役社長）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体制を整えています。

当社グループの新卒・キャリア採用者に対しては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、CASE BOOKなどを通じて継続的な啓発を行っています。

従業員に対する法令・コンプライアンス教育について

法令知識の習得や、リスクマネジメント意識の向上を目指して、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などを学習するための部門別研修を行っています。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ています。

なお、企業倫理・コンプライアンスなどの内容を取り入れたCSR研修についても、定期的に全国事業所を対象に実施しています。

6 リスク対応基盤

課題16 | グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

基本方針・考え方

当社グループは海外事業において国外に52拠点(2021年3月末時点)を設けて事業を展開しています。

国内の建設市場は縮小し、量から質へと需要転換が本格化するといわれている一方、海外の建設・不動産の需要は人口増加と新興国の経済急成長が継続するため、増加傾向にあります。

当社グループでは、経営トップによる集中管理と各従業員の人財力を中心としたガバナンスによる成長を実現してきましたが、昨今の事業規模や事業エリアの急激な拡大を受け、グループのガバナンス体制の大幅な見直しに取り組んでいます。そのひとつとして国内事業同様、海外事業のリスクに関連した組織が設置されました。海外事業においては現地の拠点の経営層や責任者のマネジメント能力に頼った拠点運営を行っている場合もあり、長期目標や展望に向けた、組織体制を構築することが課題となっています。

社会性中期計画(ESP2021)では、グローバル拠点が10年、20年と長期で地域に根付くための経営基盤のあり方として、組織体制および人材育成の基盤の強化を図ることが重要となってきています。そのため組織においてはエリア制を導入し、戦略エリアでの適正なセグメント進出を判断するようにしました。人材育成においては海外要員に特化した研修プログラムを実施しています。さらに、ガバナンスの強化をはじめとして、リスク対応体制(贈賄防止など)の強化など、グループ会社や海外拠点の現地管理部門が対応しきれない課題について、エリア単位でのコーポレート機能を強化し、グループ全体での対応を進めていきます。

マネジメント

海外グループ会社の内部統制の推進

当社グループでは、2021年度から事業本部制を採用することに合わせて、海外事業では、海外事業本部による地域管理体制が本稼働します。海外事業本部による地域管理体制は、本社と各海外拠点を地域単位でつないでいく、地域コーポレート機能を軸としており、地域コーポレートの設置・稼働により地域単位でのガバナンス強化を図り、総合的に海外事業全体のガバナンス強化を図っていきます。

また、従来より内部統制機能の一環として定める「グループマネジメント規程」により、重要事項については当社に決裁・報告を求めるルールを採用しており、同規程に定める当社のグループ本社機能を担う各部門が、地域コーポレート機能と連携することでさらなるガバナンス強化を図っていきます。

 P139 内部統制

■当社グループ主要関係会社 海外拠点一覧(2021年3月末時点)

拠点所在地	拠点数	拠点所在地	拠点数
中華人民共和国	8	タイ王国	2
アメリカ合衆国	7	UAE(アラブ首長国連邦)	1
オーストラリア連邦	3	カタール国	1
ニュージーランド	1	メキシコ合衆国	3
シンガポール共和国	1	ペルー共和国	1
ベトナム社会主義共和国	4	スリランカ民主社会主義共和国	1
大韓民国	1		
フィリピン共和国	2	ケニア共和国	1
インド	2	オランダ王国	4
マレーシア	2	イギリス	2
インドネシア共和国	1	ベルギー王国	1
中華民国(台湾)	1	ドイツ連邦共和国	1
ミャンマー連邦共和国	1	合計	52

投資管理ガイドライン(骨子)ー海外事業編ー

当社グループでは、海外事業における事業投資について、事前調査から企画・実行・運営の各局面において、確認すべき事項や注意すべき観点をガイドラインとしてまとめ、周知することにより、事業投資にともなうリスク軽減を図っています。

主な取り組み

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・みなし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」「贈賄防止細則」を策定・運用しています。

「贈賄防止細則」においては、トランスペアレンシー・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ています。

 P143 腐敗防止

リスク報告ルールの整備

海外グループ会社において発覚したリスク情報は、リスクマネジメント事務局(当社法務部)を通じて、リスクマネジメント統括責任者(経営管理本部長)や当該海外グループ会社を主管する事業本部に即時に報告がなされるという体制を整備しています。

6 リスク対応基盤

内部統制

マネジメント

当社グループでは、内部統制システムの運用においては、日本取引所自主規制法人の「上場企業における不祥事予防のプリンシプル」を参照し、以下のような体制としています。

内部統制委員会

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・機能とする委員会として、内部統制委員会を設置しています。代表取締役社長を内部統制委員長、経営管理本部長を副委員長、各事業本部・各部門の担当役員を委員として組織しています。内部統制委員会の運用状況は半期に1回取締役会に報告されており、社外役員を含めた経営陣の監督のもとに適正に運営される体制となっています。

内部統制システムの運用状況の実態把握

当社グループでは、内部統制システムの構築・運用において「標準的なフレームワーク(COSO)」を参照し、当社の各事業本部・各部門およびグループ会社に対して、内部統制システムの構築・運用状況について定期的に報告を求め、その内容を内部統制委員会に報告しています。また、法令違反のおそれなどのリスク情報については、それを発見した後、直ちにリスクマネジメント事務局(当社法務部)を通じて、リスクマネジメント統括責任者(経営管理本部長)や各事業本部に報告されるルールを設けるとともに、通常のレポートラインが機能しない場合に備えた内部通報制度も併せて設置することで、内部統制システムの不備についての実態把握も行う体制としています。加えて、執行機関から独立した内部監査部も、当社およびグループ会社の法令・社内ルールの遵守状況の監査を行っており、内部統制システムの運用状況の実態把握に努めています。

主な取り組み

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

当社では従業員の人権侵害に関する通報・相談窓口として、企業倫理・人権ホットラインを運営しています。通報・相談は、面会・電話・メール・Webサイト・郵送と複数の方法を設け、相談者が職場で報復行為などの不利益な取り扱いを受けてしまうことの無いように「大和ハウスグループ内部通報規程」を定めています。対応にあたってはできる限り相談者の意向を尊重し、申し出の対象者や、事実関係の確認に協力する者のプライバシー保護にも配慮したうえで、関係者へのヒアリングなどを実施します。確認された状況に応じて、是正措置として行為者の懲戒処分や注意指導などを行っています。

従業員のハラスメントに関する問題への対応

当社では、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護などに関するハラスメント、パワーハラスメント、レイシャルハラスメント、そのほかの脅迫的・威圧的または差別的言動に関して、就業規則に加えて2020年6月に法改正に合わせて新たにハラスメント防止規程を制定し、すべての役職員の遵守事項として明確にハラスメントは許さない姿勢を示しました。

また、本社だけでなく全国の事業所内にも2名体制の相談窓口を設置しています。ハラスメント事案の対処・解決に関しては、随時サステナビリティ企画部からのサポート・アドバイスを受ける仕組みを整え、各事業所の相談窓口担当者に対してのハラスメントに関する専門の教育を定期的実施しています。特にセクシュアルハラスメントに関しては、セクハラ防衛ガイドブックを配信し、社外からのセクシュアルハラスメントを未然に防止し、自衛・防衛の意識を高めるために、営業活動中における訪問ルールや懇親会などへの参加ルールといったガイドラインを制定して、繰り返し啓発しています。

社内相談窓口「企業倫理・人権ホットライン」ではハラスメントに関する相談を受け付け、対応しています。対応にあたっては、大和ハウスグループ内部通報規程に則り、内容によって相談者・相談対象の双方にヒアリングを行うほか、第三者からの話も聞いたうえで公正に状況を把握し、是正のために必要と判断した場合には、懲罰委員会による審議を経たのちに従業員の懲戒処分なども行っています。

6 リスク対応基盤

各種の内部通報制度

当社グループでは、法令違反・不正行為に対する牽制や、それらの早期発見・是正を目的として、複数の内部通報窓口を設置しています。受け付けた通報の解決にあたっては、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。なお、重大事案については、コンプライアンス研修、法務研修などを通じて事業所の責任者に情報の共有を図ることで、事案の周知を徹底しています。

また、Webサイト上に寄せられた地域市民からのご意見に関しては、内容を確認のうえ、当該事業所や近隣の事業所に共有し、注意喚起を行うなど、真摯に対応するように努めています。

なお、2019年度からは、内部通報窓口担当部門で構成されるリスク管理小委員会を設置しており、各窓口寄せられた通報に対する対応状況を定期的にモニタリングし、重大案件については取締役会に報告を行う体制にしています。

通報者の保護

2019年度に、各内部通報制度の運用の適正化・統一化などの観点から、監査役通報システムを除くすべての内部通報制度に適用される「大和ハウスグループ内部通報規程」を策定しました。監査役通報システムについては、当社の業務執行機能外である監査役を窓口とする内部通報制度であり、性質が異なることから、別途「監査役通報規程」を定めています。

「大和ハウスグループ内部通報規程」および「監査役通報規程」においては、通報者保護の観点から、通報者特定情報・通報内容・証拠などの厳秘、正当な理由なく通報者を特定する行為の禁止、通報者・通報事案の真相解明に協力した者に対する不利益取扱いの禁止などを明記しています。

なお、通報者保護の観点から、いずれの窓口においても、匿名通報を受け付けています。

各通報窓口の説明

①企業倫理・人権ホットライン

企業倫理・人権ホットラインは、自浄作用の向上ならびに社会的信頼を確保するために、当社グループ従業員の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を目指すために設けられた通報窓口のひとつです。サステナビリティ企画部が窓口となり、「企業倫理綱領および行動規範」に違反するような行為について、当社のみならずグループ会社からの内部通報も受け付けています。なお、サステナビリティ企画部は、当社グループの人権問題を主管する部門であり、窓口の名称が明示する通り、人権問題についての内部通報も受け付けています。

通報は、面会・電話・メール・Webサイト・郵送で受け付けています。また、通報内容によっては、対応完了後3か月以内に通報者などが不利益を被っていないか、対応後に改善が図られているかなどを確認し、通報したことによって職場環境が悪化しないよう通報者保護に努めています。

【運用開始日】

2004年度に内部通報者保護規程（現：大和ハウスグループ内部通報規程）を制定し「企業倫理ヘルプライン」として運用を開始しました。2012年度からは人権に関する内部通報窓口と統合し「企業倫理・人権ヘルプライン」として内部通報だけでなく、職場や人権問題などさまざまな通報を受け付けるようにしました。2020年度からは「企業倫理・人権ホットライン」に名称を変更しています。

【対象者および窓口連絡先の公開範囲】

当社グループ全従業員（職員、嘱託、契約社員、パートタイマー・アルバイトおよび派遣社員を含む）

事業所研修や社内イントラ、CASE BOOK、ポスター、社内定期発行物などにおいて当窓口の周知を行っています。

②パワハラ防止ホットライン

2019年7月の「パワーハラスメント防止対策室」の設置と同時に、全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「パワハラ防止ホットライン」を開設し、電話・メールによる受付・対応を行っています。

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）。

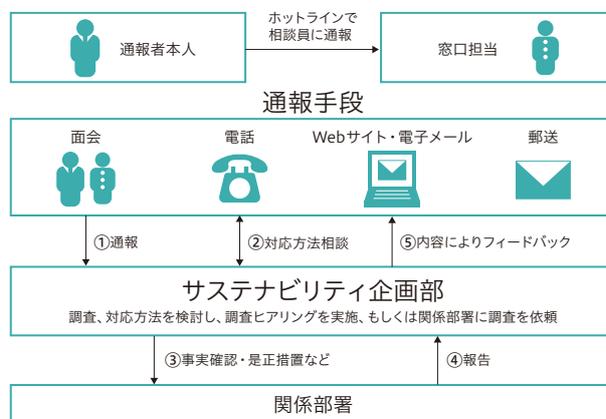
③リスク情報ホットライン

当社では「リスクマネジメント規程」に基づく当社グループ全体のリスク情報の収集に加え、法令違反・不正行為に関するさらなる情報収集を目的と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。

【運用方法】

通報手段は、電話また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。グループ会社を含めたすべての従業員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

■運用体制



※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などの対応を行っています。

6 リスク対応基盤

④パートナーズ・ホットライン

当社グループでは、取引先との関係において、当社グループ従業員の法令違反などにつながりかねない問題を早期発見・是正することを目的として、取引先からの通報窓口「パートナーズ・ホットライン」を設けています。この窓口では、サプライチェーン上で発生した法令違反などの通報も受け付けています。

なお、受付内容としては、企業倫理・人権ホットラインと同様、労務問題や人権、腐敗防止（贈収賄を含む）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。

⑤弁護士ホットライン

2019年11月1日より、法律事務所の弁護士を窓口とする当社グループと独立した内部通報制度である「弁護士ホットライン」を設置・運用しています。これにより、リスク情報の収集経路が拡充されるとともに、これまで以上に通報の匿名性の確保を徹底することができるようになりました。

【運用方法】

通報手段は、法律事務所に宛てた電話またはメールです。グループ会社を含めたすべての従業員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

⑥グローバル内部通報制度

海外拠点から現地語で内部通報をすることができる「グローバル内部通報制度」を設置しています。対応言語は、当社グループの主要海外拠点の言語（英語、中国語、インドネシア語、タイ語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、韓国語、スペイン語、オランダ語）で、各国の法律事務所の弁護士が通報窓口となっています。弁護士ホットラインと同様、当社グループから独立した内部通報制度です。

【運用方法】

通報手段は、法律事務所に宛てたメールです。グループ会社を含めたすべての従業員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

⑦監査役通報システム

当社グループでは、複数の内部通報制度を設けていますが、いずれも業務執行機関内に設置されている制度であることから、より客観的に検証を行い、適切な対応ができるように、執行部門から独立した立場で監督機能を担う監査役へ直接通報ができる監査役通報システムの運用を2016年10月より行っています。これは、当社の業務執行機能から独立した窓口であり、コーポレートガバナンス・コードの補充原則2-5①に従うものです。

【運用方法】

監査役通報規程に基づき、当社グループの全従業員（職員、嘱託、契約社員、パート・アルバイトおよび派遣社員を含む）を対象に法令違反や社内規程・企業倫理などに反する行為などについて随時受け付けています。通報手段は、イントラネット上の通報フォームです。匿名での通報も受け付けています。

監査役および調査協力者は公正かつ公平な調査を行い、調査において通報者の本人特定情報を開示する必要がある場合といえども、通報者の同意を得なければ本人特定情報を開示することはできません。また、本人特定情報ならびに通報の経緯、内容および証拠などは厳重に管理し、ほかに漏洩してはなりません。なお従業員は、監査役および調査協力者に対して、本人特定情報などの開示を強要するなど、正当な理由なく通報者を特定する行為をしてはなりません。

⑧地域市民からのインターネットへの通報について

Webサイトに問い合わせフォームを設置し、地域市民からの問い合わせを受け付けています。Webサイトに寄せられた問い合わせは、その種類に応じて関連部門が内容を確認し、必要に応じて関連事業所や関連グループ会社などとも連携のうえ、適切な対応を行っています。

 当社グループ公式Webサイト お問い合わせ <https://www.daiwahouse.co.jp/qa/index3.html>

⑨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に準拠した社内規程を定め、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、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。

■各種通報制度の受付結果

	2018年度	2019年度	2020年度
企業倫理・人権ホットライン (うち、ハラスメントに関する相談)	149件 (39件)	136件 (33件)	138件 (44件)
パワハラ防止ホットライン	—	73件	68件
リスク情報ホットライン	23件	17件	34件
パートナーズ・ホットライン	24件	17件	22件
弁護士ホットライン	—	4件	2件
グローバル内部通報制度	—	2件	0件

6 リスク対応基盤

リスクマネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などに関するリスクを洗い出し、その予防・抑制、発生後の損失の軽減を行っています。このようなリスクマネジメントが、当社グループだけではなく私たちの事業を取り巻くステークホルダーの権利・利益の保護に寄与すると考えています。

マネジメント

当社は、「リスクマネジメント規程」を制定し、リスクを「大和ハウスグループに損失を与えるおそれのある事象」と定義したうえで、リスクについての平時・有事の対応体制を明文化しています。具体的な体制は、以下の通りです。

① 平時の体制

経営管理本部長をリスクマネジメント統括責任者に選任して、同責任者が当社グループ全体のリスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施する体制としております。そして、同責任者の監督のもと、当社の各事業におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業単位のリスク管理委員会(事業本部リスク管理委員会)を設置しています。

これらの体制を含む当社グループ全体の内部統制システムを監督する組織として内部統制委員会を設置しています。同委員会の委員長は社長が、副委員長は経営管理本部長(リスクマネジメント統括責任者)が務めています。

② 有事の体制

万一重大なリスクが顕在化した場合には、緊急対策本部を立ち上げて対応し、業績などへの悪影響の最小化に努めています。「リスクマネジメント規程」において、顕在化したリスクのうち当社グループまたはそのステークホルダーに特に重大な影響を及ぼすおそれのあるものについて、緊急対策本部を設置して、当該重大リスクへの対応・再発防止策の検討・推進を行う体制としています。そのうえで、リスクマネジメント規程の下位規範である「緊急対策本部設置・運営細則」において、緊急対策本部の設置基準・メンバー・運営手順・業務などを明文化することで、速やかに緊急対策本部を立ち上げて適正な対応を執ることができる体制としています。

なお、上記の体制により集まったリスクマネジメントに関する情報については、リスク管理委員会や内部統制委員会を通じて、定期的にまたは随時に、取締役会に報告したうえで必要な対策を講じるなど、取締役会に監督されています。また、2020年度は、事業本体制への移行を受けて、取締役会の監督のもと、リスクマネジメント体制を見直しました。

 P152 コーポレートガバナンス委員会

P153 リスク管理委員会

主な取り組み

マーケティング・コミュニケーションにおける自主規制

当社では広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権への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しています。

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などの実施により、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うとともに、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います。

2020年は、さらに情報セキュリティ体制の見直しを図り、社内プロジェクトを立ち上げています。同プロジェクトでは、情報の重要度に応じた取り扱いルールや漏洩に対するモニタリング強化、ペーパーレス化など、現在も個人情報を含めた情報管理ルールの再整備を行っています。

なお、2020年度において、監督官庁などからの指導・助言・勧告・命令を受けた事案はありませんでした。

法令違反・訴訟など(ESG問題含む)による制裁措置

法令違反・訴訟など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。2020年度末において重要な引当金はありません。

 P024 環境関連の事故・苦情(2020年度)

腐敗防止

基本方針・考え方

当社グループでは、「贈賄防止規程」や「本人確認等規程」を策定するなど、贈賄、資金洗浄、横領などの法令に抵触する腐敗行為を厳に禁止・防止する体制を構築しています。それに加えて、法令に抵触するようなものではなくても、腐敗を助長し、倫理的に許されないと考えられる行為については、「企業倫理綱領および行動規範」をはじめとした各種方針、規程に則って、これを禁止しています。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。

贈収賄の防止に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領および行動規範」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単なる親睦会などであっても、許認可等への配慮を期待していると疑われかねない言動は慎むこと」を示しています。それに加え、2019年度は、公務員・みなし公務員などに対する贈賄を防止するためのルールである「贈賄防止規程」、「贈賄防止細則」を周知・徹底させるための社内通達を発信し、また、2020年度はグループ会社に対して改めて公的機関との取引における注意喚起の通達を発信するなどして、従業員への啓発に努めています。

また、その他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、疑惑を招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、相手方の内規等に配慮し、社会常識の範囲内で行うこと」を明記しています。こうした基本方針に基づき、全従業員が政治・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機運の高まりを受け、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。一方、取引先に対しては、CSR調達ガイドラインにて腐敗防止を示し、遵守するよう促すことで、サプライチェーン全体で防止に取り組んでいます。

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「腐敗防止」を原則のひとつに含む、国連グローバル・コンパクトに署名し、腐敗防止活動としての「腐敗防止分科会」に参画しています。また、トランスパレンシー・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」、経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」および日本弁護士連合会の「海外贈賄防止ガイダンス」に基づき「贈賄防止基本方針」を取締役会で決議し、公正競争の確保に支障をきたし、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」「贈賄防止細則」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、従業員が公務員・みなし公務員等に対する贈賄に関与することを防止するために、必要となる体制、禁止事項および手続きなどを定めることを目的として、「贈賄防止規程」、「贈賄防止細則」を制定しています。

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従業員が共有しています。

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に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に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。その他、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。

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。

「贈賄防止規程」・「贈賄防止細則」の主な内容

1. 贈賄防止に関する責任者の選任

代表取締役を贈賄防止の統括責任者に選任し、贈賄防止体制を構築する責務を負わせています。

2. 相談窓口、内部通報窓口の設置

贈賄リスクが疑われる具体的事例等についての対応を相談するための窓口を、規程上で明記しています。また、国内・海外からの内部通報を受け付ける窓口を設置しており、幅広く贈賄行為についての情報収集がなされる体制としています。

3. 公務員等に対する利益供与等の原則禁止と、事前承認等による例外的許容

公務員・みなし公務員等に対する金銭その他の利益（接待、贈答、公務員等が負担すべき経費の負担、寄付、助成その他の便益）の供与を原則として禁止し、責任者による事前承認等の例外要件を充足した場合のみ、許容するルールとしています。

4. エージェント等の第三者の管理

エージェント等の第三者との間で契約を締結しようとする場合には、第三者の廉潔性、契約目的の正当性、報酬の正当性などの要素を考慮したうえで締結しなければならないこととしています。それに加えて、トランスペアレンシー・インターナショナルが公表する腐敗認識指数の点数が低い国に属する業者との契約や、公務員等から指定・紹介を受けた業者との契約など、贈賄リスクが高いと思われる契約については、責任者の事前の承認がなければ契約を締結することができないというリスクベースアプローチを採用しています。

5. 教育の実施

贈賄防止に関する教育・研修を実施することとし、特に贈賄リスクが高いと認められる事業・拠点・取引に関与する従業員に対しては、より重点的に教育・研修を行うというリスクベースアプローチを採用しています。

6. 内部監査部門による監査

内部監査部門が、規程の運用状況についての監査を行うこととしており、特に贈賄リスクが高いと認められる事業・拠点に対しては、より重点的に監査を行うというリスクベースアプローチを採用しています。

7. 経営者による見直し

統括責任者は、贈賄防止体制の内容と運用状況の有効性を定期的に検証し、必要に応じた見直しを行うこととしています。

8. 規程に違反した者に対する懲戒

贈賄防止規程・細則違反は懲戒処分の対象となることを明記しています。

9. グループ会社に対する体制整備支援

統括責任者は、当社グループ全体で贈賄を防止するために、グループ会社と連携して贈賄防止体制の整備を行うこととしています。

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、「企業倫理綱領および行動規範」のなか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とともに、2年に1回、全従業員から宣誓書を取得し、腐敗行為の抑止につなげています。2019年度から、「贈賄防止規程」、「贈賄防止細則」の運用を明示的に開始し、サプライヤー、ビジネスパートナー、代理業者などとの新規契約時における腐敗リスクの調査、高リスクと評価された契約の取り扱い、違反行為認知後の報告手順などが明文化されました。

今後も取締役会が本規程・細則を見直していきます。この他、現地拠点に対する腐敗リスクに関するアンケート調査の定期的な実施および腐敗リスクの高い海外拠点の従業員への研修などを通じて、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。

包括的な腐敗防止体制

当社では、「企業倫理綱領および行動規範」において、公正かつ自由な競争の確保、政治・行政との適正な関係の構築、反社会的勢力の排除を謳い、腐敗を助長する行為を行わないことを標榜しています。

そして、当該方針を具体化すべく、「贈賄防止規程」、「本人確認等規程」、「反社会的勢力対応規程」などを策定・運用するとともに、談合などの公正競争を阻害する行為を厳に禁止する旨の通達の発信や研修を実施して、腐敗行為の防止に努めています。加えて、当該方針を教育用に平易に整理した小冊子「CASE BOOK」を当社グループの全役職員に配付し、腐敗の具体的な事例を挙げ、役職員の腐敗防止に対する知識・意識を高めています。

6 リスク対応基盤

主な取り組み

腐敗に関するリスク評価

贈賄防止規程のなかに、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。具体的には、従業員は贈賄の慣習などに関する情報の収集を行い、また統括責任者は贈賄リスクに関する調査を行い、その情報を担当部門に集約して、検証・評価を行うというプロセスを採用しています。

なお、2020年度は、ファシリテーションペイメントを含めた贈賄行為が行われたという報告や、贈賄行為を理由とする有罪判決や行政処分を受けた旨の報告はありません。

マネーロンダリングの防止

当社では、国民生活の安全と平穏を確保するとともに、経済活動の健全な発展に寄与するという犯罪収益移転防止法の目的に則り、マネーロンダリングを防止するために、顧客の本人特定事項などの確認、取引記録などの保存および疑わしい取引の届け出などに関するルールである「本人確認等規程」を定め、従業員に周知しています。そのうえで、犯罪収益移転防止法や本人確認等規程の内容を平易に解説するための「犯罪収益移転防止法にかかるQ&A」を作成し、従業員に周知したり、マネーロンダリングの防止に関する社内研修を実施したりしています。

また、前記の法律、規程に則った適正なマネーロンダリング防止活動ができているかを確認すべく、内部監査部が事業所に出向き、監査を実施しています。

さらに、犯罪収益移転防止法施行規則32条により努力義務として課せられている特定事業者作成書面などとして「犯罪収益の移転に係るリスク評価書」を作成しており、マネーロンダリングリスクの評価を行うために当社が採用する方針・手法を明示しています。

なお、2020年度は、マネーロンダリングの防止に関する法律である犯罪収益移転防止法に基づくものを含め、会計に関連する問題を理由とする有罪判決や行政処分を受けたという報告はありません。