Daiwa House Group

大和ハウスグループ

サステナビリティレポート 2022

生きる歓びを、未来の景色に。



サステナビリティレポート2022　編集方針

発行目的

当社グループは、サステナブルな経営の実現に資するために、以下の目的に基づいてサステナビリティレポート2022（以下、本レポート）を発行します。

① **説明責任の遂行**：共創共生の姿勢を持つ企業グループとして、事業を通じた社会・環境への貢献と負荷低減について説明責任を果たします。

② **適切な社外評価の獲得**：企業評価機関、長期投資家、NGO、有識者など、企業のESG（環境・社会・ガバナンス）全般について特に関心の高いステークホルダー（利害関係者）からの要請をふまえた情報開示を行います。特に、企業評価機関のESG評価項目は「国際社会やステークホルダーの期待・要請を集約したもの」と捉え、適切な評価獲得を目指します。

③ **経営改善への活用**：経営におけるPDCAの「外部チェック」の一つとして、本レポートをもとにしたESG評価や対話での指摘事項を社内にフィードバックし、改善につなげます。

誌面の構成・掲載内容

・本レポートは、「トップメッセージ」「特集」および、「実践報告」「外部評価・データ集」で構成しています。

・「実践報告」では、ESGに分類分けして取り組みを整理し、各カテゴリの「担当役員メッセージ」と、2019年度よりスタートした環境行動計画（P020）・社会性中期計画（P067）の重点テーマごとに取り組みの進捗状況を報告しています。

・目次にある「ガバナンス」は、監督・意思決定に関するコーポレートガバナンス（P130～136）に限定した記載としています。また、内部統制については、本レポートでは社会性領域に位置づけ、「リスク対応基盤」の章（P118～129）にて報告しています。

【トップメッセージ】 P003～006

当社グループの事業とESGの関係性や、事業を通じた社会・環境への貢献について、経営トップとしてのメッセージを掲載しています。

【特集】 P007～012

2021年度の取り組みのなかから、特にステークホルダーの皆さまに伝えたい内容を、特集として詳しく紹介しています。

【実践報告ページ】 P013～136

・ESGのカテゴリごとに、「担当役員メッセージ」を掲載するとともに、各カテゴリの重要課題ごとに、「方針・考え方（課題へのアプローチ）」「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。

・地球環境への貢献や事業を通じたステークホルダー（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を支える仕組み、コーポレートガバナンスについて報告しています。

【外部評価・データ集】 P137～187

環境行動計画・社会性中期計画の実績・自己評価のほか、外部評価、社会・環境の詳細データを掲載しています。

報告媒体

〈日本語版〉と〈英語版〉を、PDFにて発行しています。

想定している読者対象

企業評価機関、長期投資家、NGO、有識者などを主たる読者対象とし、お客さま、取引先、従業員、地域市民（NPO・NGOを含む）、株主、行政などの幅広いステークホルダー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（2022年3月31日現在、連結子会社421社、持分法適用関連会社57社および持分法非適用関連会社1社）について報告しています。

報告対象期間

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）を基本としていますが、必要に応じて2020年度以前・2022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・レポーティング・スタンダード」、国際標準化機構「ISO26000」、環境省「環境報告ガイドライン（2018年度版）」、IIRC「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイダンス」

発行日

日本語版：2022年7月　英語版：2022年9月（予定）
（年1回発行、次回発行予定：2023年7月）

目 次

編集方針 …… 001
目次 …… 002

トップメッセージ …… 003

特集 ①私たちの“将来の夢”の実現に向けて …… 007
②新たな共創と次世代育成
コトクリエで描く未来社会デザイン …… 009

CHAPTER 01 実践報告 環境

マネジメント
担当役員メッセージ …… 014
環境長期ビジョン …… 017
環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム） …… 020
環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026） …… 021
環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2021） …… 022
総合（環境貢献型事業の拡大） …… 023
環境経営の基盤強化 …… 024
環境マネジメント／サプライチェーンマネジメント（環境）／
環境コミュニケーション

重点テーマ
1 気候変動の緩和と適応 …… 032
TCFDへの対応 …… 040
2 自然環境との調和（生物多様性保全） …… 045
3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減） …… 051
4 化学物質による汚染の防止 …… 057

CHAPTER 02 実践報告 社会

マネジメント
担当役員メッセージ …… 063
社会性長期ビジョン …… 066
社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム） …… 067
CSRマネジメント …… 068
人権マネジメント …… 070

重点テーマ
1 イノベーション基盤 …… 076
［課題１］社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築
［課題２］不動産開発における社会的包摂（インクルージョン）
の推進
2 人財基盤 …… 083
［課題３］従業員の働き方改革
［課題４］人財育成と採用強化
［課題５］ダイバーシティ＆インクルージョン
3 技術・ものづくり基盤 …… 093
［課題６］施工現場の安全・安心の徹底
［課題７］取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上
［課題８］グループCSR調達の促進と効率化
4 顧客基盤 …… 106
［課題９］コーポレートコミュニケーションの強化
［課題10］顧客長期リレーション対応の促進
5 コミュニケーション基盤 …… 112
［課題11］財務・非財務コミュニケーションの一体化・
システム強化
［課題12］激変するコミュニケーション環境への対応
地域共生活動・地域への貢献
6 リスク対応基盤 …… 118
［課題13］災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立
［課題14］工場における人権デューディリジェンスの確立
［課題15］企業倫理・コンプライアンスの確立
［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
リスクマネジメント／内部統制／腐敗防止

CHAPTER 03 実践報告 コーポレートガバナンス

マネジメント
担当役員メッセージ …… 131
コーポレートガバナンス …… 133

CHAPTER 04 外部評価・データ集

外部との協働・外部からの評価
外部との協働 …… 138
主な認定・表彰など …… 140
ESGインデックス組み入れ状況 …… 143

データ集
環境行動計画の実績と自己評価 …… 145
社会性中期計画の実績と自己評価 …… 147
環境データ …… 149
社会データ …… 182
コーポレートガバナンスデータ …… 187

第三者保証報告書 …… 188

編集後記 …… 189

本レポートに掲載しているGHG情報などについて、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P188に掲載）

「社会データ」においては、以下の企業を「グループ主要12社」として 定義しています。株式会社コスモスイニシア、大和ハウスリアルティマネジメント株式会社、大和ハウスリフォーム株式会社、大和物流株式会社、大和ライフネクスト株式会社、大和リース株式会社、大和リゾート株式会社、大和リビングマネジメント株式会社、株式会社デザインアーク、日本住宅流通株式会社、株式会社フジタ、ロイヤルホームセンター株式会社

トップメッセージ

生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、大和ハウスグループの経営に対してご理解とご支援を賜り、厚く御礼を申し上げます。

ウィズコロナ、環境問題、労働人口の減少、デジタル化の加速など、事業環境の不確実性や不透明さが高まるなかでも、当社がこれからも大切にすることは「社会に役立つ事業の展開」です。私たちはこれからも「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、将来にわたって成長し続けていける「持続的成長モデル」を構築し、社会的価値と経済的価値の両面から、あらゆる人々が生きる歓びを分かち合える世界を実現していきます。

代表取締役社長
CEO
芳井 敬一



生きる歓びを、未来の景色に。

私たち大和ハウスグループは、「共に創る。共に生きる。」を基本姿勢とし、さまざまな事業を通じて、お客さまと出会い、共に歩んできました。

戸建住宅、賃貸住宅などのハウジング領域では、社会やライフスタイルの変化を捉え、長く続く人生のなかでお客さまのお困りごとを解決する多様な住まい方を提案してきました。またビジネス領域では、高度・先進型物流施設やデータセンター開発など、法人のお客さまのニーズへの対応を積極的に進めるとともに、複合再開発や商業施設のバリューアップを通じた地域の活性化、時代にマッチした再生可能エネルギーの発電事業などの取り組みを進めています。

それぞれの事業において創業から大切にしている個客思考「お客さまと共に。」の姿勢を忘れることなく、急速に変化する社会ニーズを先取りして、暮らしを支える生活インフラの整備をしていきます。

トップメッセージ

大和ハウスグループが描く“将来の夢”

大和ハウスグループは創業以来、「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」「“将来の夢”が人や企業を成長させる」という創業者 石橋信夫の想いとともに歩んできました。創業100周年を迎える2055年に向けて、当社グループは、どのような社会を創り出したいか、そのために何をなすべきかをテーマとして掲げ、その答えを探すべく全従業員参加型の“将来の夢”プロジェクトを立ち上げました。若手社員を中心にグループ全従業員と共に1年かけて、これからの社会課題について話し合い、当社グループの存在意義について議論を重ねてきました。

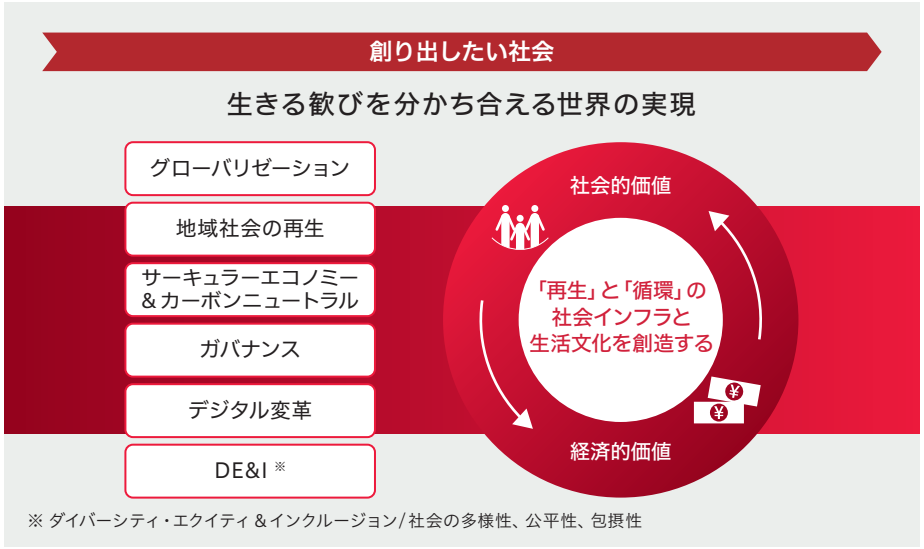
そして導き出された“将来の夢”「生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する」をパーパスとし、今後、当社グループが成長していくための新しい羅針盤としました。

このパーパスは創業者の想いを現代に置き換えた、私たちの想いです。この“将来の夢”（パーパス）をステークホルダーの皆さまと共有し、実現していくことで、愛される大和ハウスグループを未来につなぎ、企業価値の向上を目指していきます。

生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて

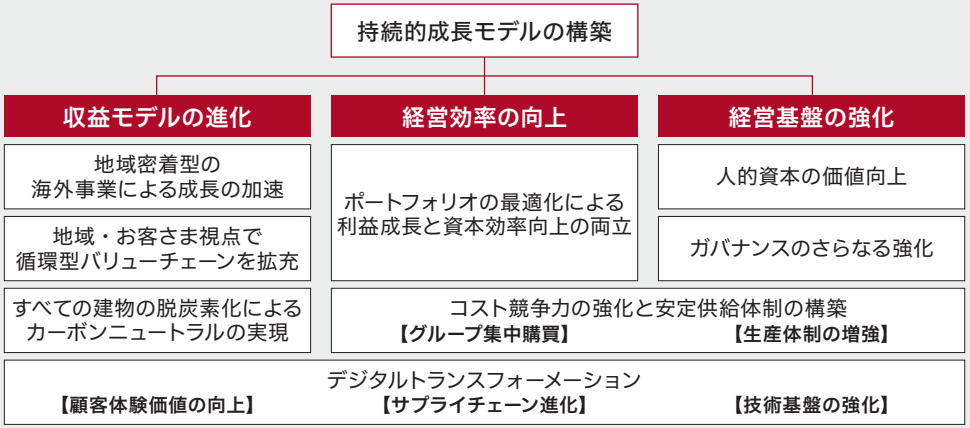
“将来の夢”（パーパス）で掲げる「生きる歓びを分かち合える世界の実現」に向けて、「再生と循環を前提とした価値の創造」「デジタルによるリアルの革新」「多様な自分らしい生き方の実現」を当社グループがとるべきアクションと定義し、6つのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。このマテリアリティを念頭に、2022年度を初年度とする第7次中期経営計画では、次期中期経営計画以降の成長も見据えた3つの経営方針「収益モデルの進化」「経営効率の向上」「経営基盤の強化」を掲げ、持続的成長モデルの実現に向け取り組んでいきます。

■「2055年に私たちが創り出したい社会」と6つのマテリアリティ



※ ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン/社会の多様性、公平性、包摂性

■第7次中期経営計画における「3つの経営方針」と「8つの重点テーマ」



（第7次中期経営計画より）

トップメッセージ

全社一丸となりカーボンニュートラルの実現へ

「すべての建物の脱炭素化によるカーボンニュートラルの実現」は未来のこどもたちの“生きる”を支える取り組みであり、私たちの最大の使命の一つです。建築業界のリーディングカンパニーとして必ず達成しなければならないと考えています。

当社グループは2021年8月に、日本政府によるカーボンニュートラル宣言に賛同し、2050年度までにカーボンニュートラルを目指す目標を公表しました。そして、その実現に向け、バックキャスティング（逆算）し、今般策定した第7次中期経営計画では、中間目標を引き上げ、2030年にバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を2015年度比で40％削減する目標を掲げました。今後はこの目標達成に向け、全事業で「カーボンニュートラル戦略」に取り組んでいきます。

まず事業活動のカーボンニュートラルについては、2040年に達成を目指すとしていたRE100（再生可能エネルギー100％）を17年前倒しし、2023年度に実現します。当社グループはすでにグループ全体の電力使用量の1.3倍となる再生可能エネルギー発電を行っており、これらの再生可能エネルギー価値を取得することで達成できる見込みです。次に、商品・サービスを通じたまちづくりのカーボンニュートラルも積極的に進めます。各事業ではZEHやZEB※の提案を強化し、2030年には当社が新たに提供するすべての建物は原則ZEH・ZEBとすることを目指します。また、すべての建物に太陽光発電の設置も進めていきます。

このように幅広い取り組みを行うことで、環境問題への取り組みと企業収益の両立を図っていきます。

※ZEH：ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス、ZEB：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル

「このまちに住めてよかった」と思ってもらうために

SDGsの17の目標のひとつに「つくる責任・つかう責任」があります。私たちは、新しいまちをつくってきましたが、つくる責任に加えて、つくった責任を果たしているのだろうかと常々考えています。私たちは、これまで開発してきた郊外型住宅団地（ネオポリス）での建物の老朽化や少子高齢化に伴う問題の解決に向けた事業の一つとして「リブネスタウンプロジェクト」を推進しています。私たちが改めてまちづくりに関わることで、これらの課題を解決し、まちに活力と魅力を創出したいという想いを込め、さまざまな取り組みを進めています。行政などと連携し、高齢者の健康維持に向けた取り組みや子育て支援の仕組みを検討し、長くまちに住み続けてきた人々には「ここで過ごせてよかった」、若い世代には「このまちに移り住みたい」と思ってもらえるような、世代を超えて幸せが循環するまちづくりをてがけていきます。

また、今後私たちは、地方都市や郊外での地域経済の活性化や雇用創出ならびに再生可能エネルギーの活用に注力していきます。事業を通じてその地域のポテンシャルを最大限に引き出すため、当社の強みのひとつであるグループのリソースを活かした「複合型開発・再開発」を事業の一つとして強力に推進していきます。



上郷ネオポリス（横浜市）

多様な人財がお互いに刺激を受け合いながら成長する企業へ

創業時より「事業を通じて人を育てる」ことを社是として掲げており、人財の育成は、現在の当社グループにとっても最重要課題です。

2021年10月、みらい価値共創センター「コトクリエ」を奈良県に開所し、新たな人財育成の場を設けました。当施設は当社グループ従業員だけに留まらず、広く社会にオープンな場所として、あらゆる世代が共に学び、考え、お互いに刺激を受け合いながら成長する場となっています。コトクリエから未来の価値を共創する人財が育ち、よりよい社会づくりに貢献できることを期待しています。

トップメッセージ



当社グループは、従前からキャリア採用などを通じて多様な経歴を持つ人財を採用し、異なる考え方を持つ人財を育成してきました。さまざまな考えを持つ従業員たちが、お客さまそれぞれの課題に対してきめ細かに対応するべく、自分の個性やスキルを持ち寄ることにより、会社を発展させてきたといえます。またステークホルダーの皆さまとのつながりを大切にしながら、時代背景に応じて変化する社会課題やお客さまのニーズにお応えしてきたことにより、事業が多岐にわたり、住宅メーカー、不動産デベロッパー、ゼネコンなどさまざまな顔を持った多様性のある企業として成長してきました。こうした企業風土を守り、磨いていくことが、今後も必要であると考えています。

グループ会社間での交流も活発化させながら、マネジメント層の多様性を確保し、組織のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進していきます。それにより、リーダーとなる人財に対しても、多様な価値観を活かすことのできるマネジメントスキル（エンゲージメントを高める力、新しい価値を生み出す力など）の習得を行っていきます。

未来に向けた生き方・働き方を豊かにするDX（デジタルトランスフォーメーション）戦略

当社グループのデジタル変革とは、お客さまへの提供価値の最大化と、安全性・生産性・品質を確保するものづくりの革新であり、生き方・働き方の革新に向けたデジタル活用を意図しています。喫緊の課題である労働人口の減少、酷暑への対応など、建設業界の厳しさに対応する効果的なシステム構築に向け、建設現場において最も重要である安全性・生産性・品質を確保しながら、省人化・無人化を進め、業界のリーディングカンパニーとして建設DXを推進していきます。

さらには業務プロセスの革新にデジタル技術を活用することで、新たな付加価値創出も目指していきます。加えて、当社グループが保有する多くのお客さまや建物の情報をビッグデータとして活用することで、当社グループの強みである情報資源のさらなる価値向上を図り、将来的にはお客さま一人ひとりに合わせた生き方・働き方をより豊かにする商品・サービスの提供に努めます。

ステークホルダーのみなさまへ

私たちは新たな羅針盤（“将来の夢”）が示す未来に向けて、着実に取り組みを進めています。すべての人の「生きる」を支えながら、「生きる歓びを分かち合える世界の実現」に向けて邁進します。これまで引き継いできた創業者精神を軸に持ち、時代に柔軟に対応し、これからもお客さまや社会の期待に応える会社へと成長を続けていきます。

特集｜1

私たちの“将来の夢”の実現に向けて

大和ハウスグループ創業100周年に向け、
創業者の精神を継承し、これからの当社グループの
羅針盤となる“将来の夢”を策定いたしました。
この“将来の夢”は、「2055年に私たちが創り出したい社会」と
「大和ハウスグループの果たすべき役割」を示しており、
この実現に向けて当社グループは前進していきます。

私たちの“将来の夢”

生きる歓びを、未来の景色に。

描く社会と私たちの役割

生きる歓びを分かち合える
世界の実現に向けて、
再生と循環の社会インフラと
生活文化を創造する



1955｜“夢”のはじまり

“将来の夢”が人や企業を成長させる

創業者 石橋信夫は「“将来の夢”を見ることこそが、人や企業を成長させる」と語り続けました。

私たちは創業時から“将来の夢”の実現に向けて、ステークホルダーと共に取り組んできました。その想いは、今もなお当社グループの“志”として受け継がれています。



2021｜これから向かう“夢”を設定

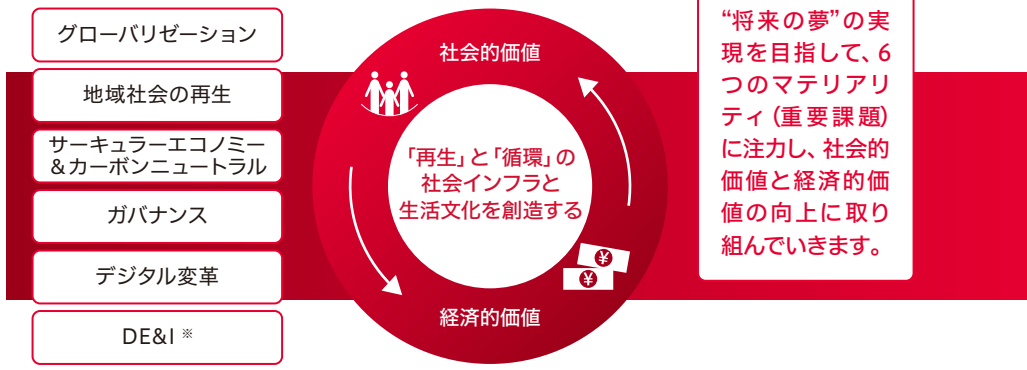
“将来の夢”プロジェクトの議論を中期経営計画に反映

2021年度、私たちが100周年となる2055年に創り出したい社会を役職員および社外のステークホルダーに意見を聞き、定義しました。

“将来の夢”プロジェクトでの議論は、第7次中期経営計画に引き継ぎ、マテリアリティ（重要課題）の特定とその実践を通して、“将来の夢”の実現に取り組んでいきます。

2055｜“夢”の実現

“将来の夢”を実現する



“将来の夢”の実現を目指して、6つのマテリアリティ（重要課題）に注力し、社会的価値と経済的価値の向上に取り組んでいきます。

※ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン/社会の多様性、公平性、包摂性

“将来の夢”を創るうえで大切にしたことは対話

“将来の夢”を策定するにあたり、
最も重視したことは、
ステークホルダーとの「対話」です。
当社グループの全従業員を対象に
約3万人に実施したアンケートや、多様性に
富んだ選抜社員・大学生とのワークショップ、
経営層など1,000人以上との対話を経て
“将来の夢”を策定しました。



“将来の夢”ワークショップでは、
オンライン上のホワイトボードの
アプリを使用し全国から議論に参加



大学生ワークショップ

**遊びと日常の境界線が無くなり、
遊びのなかから価値を見いだす時代が来る。**

22名の大学生と共に4回のワークショップを通して、意見交換などを行いました。

ステークホルダーヒアリング

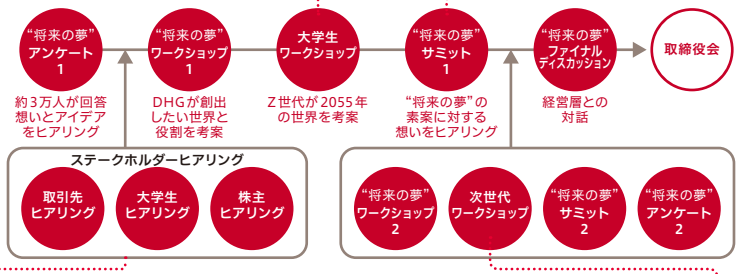
取引先： 大和ハウスさんは、ハウスメーカーの域を超えた建築会社。我々取引先にもソリューション提案をいただけるので、グループとしての強みを感じる。

Z世代： 今の決定層が変化を起こせば今後40年の将来世代たちの人生をよい方向にできる。

株　主： 大和ハウスが今後も成長できるとするならば、社会インフラになることだ。

※ヒアリング内容より一部抜粋

“将来の夢”策定までの各プロセス



大学生ワークショップで描いた「2055年の世界」
（グラフィック：Heart of the Earth株式会社　齋藤悠衣）



“将来の夢”サミット1

**私たちの子孫が自分らしく生きていける
社会構造を目指して長い視点を持って
仕事に取り組んでいきたい**

公募によって参加した多様性に富む約1,000人の従業員が、パーパスの素案について、共感したところや刺激を受けたところなどについて意見交換をしました。

次世代ワークショップ

**自分だけでなく周りの人も、
世界のみんなが幸せになれる社会へ。
そのような社会を創っていきたい。**

2055年を担う事業部門や職種が異なった若手社員（20代～30代）を中心に、私たちは2055年にどのような社会を創りたいかをシナリオプランニングの手法を使い徹底的に議論しました。



特集 | 2

新たな共創と次世代育成 コトクリエで描く未来社会デザイン

2021年10月についに完成した、みらい価値共創センター（コトクリエ）。
「共に創る。共に生きる。」という理念を体現するために
どのような未来社会を描き、新しい価値を創造するのか？
本施設が目的としている人財育成や地域交流のあり方、施設完成までの経緯と、
今後の計画を詳しくご紹介します。

コトクリエで目指すものは？

“生きる歓び”を共に探索していく場に

「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」

大和ハウスグループは創業者 石橋信夫のこの経営哲学を原点に、創業以来、社会や地域の課題を解決する事業を展開し続けています。そんな創業者のDNAを継承するために、会社としての教育だけでなく、従業員が求める教育を目指してこのプロジェクトはスタートしました。

当社の人財育成が目指すのは、当社での活躍だけでなく、世の中に役立つ人財を輩出していくということ。そのためには、社会や地域の課題解決に努め、お客さまや地域の人々と共に新たな価値を創り、活かし、高め、心豊かに暮らせる人財の育成が必要です。

その想いを、より多くの皆さまと共有し、みらいの価値を共創できる人財を、社会と共に育むためにこの施設ができました。



人財・組織開発部
みらい価値共創センター長
池端 正一

［ コトクリエが担う3つの役割 ］

継承

創業者精神の継承による地域連携

創業者のDNAを継承していくために、伝えることに拘った施設は、風・太陽・水のゾーンで構成。また、新しい発見と対話ができる施設を活用した、社員研修や研修プログラムは地域連携を通じて、実践の場としての取り組みを進めています。

共創

多様な価値観が新しい価値を生む

共創プラットフォームとして、多様なテーマを扱う、産学連携や企業連携などの「オープンイノベーション機能」に加え、市民や地域活動主体と科学技術や企業の共創、地域実証のための「リビングラボ機能」の形成に向けた支援活動を進めています。

共育

未来に必要な人を社会と共に育む

「あらゆる世代が共に学び、考え、成長する場」、「みらいの価値を共創する人財を社会と共に育む場」を実現するために、未来を担うこどもたち、地域の企業・自治体と連携し、ビジョンを共に描く取り組みを進めています。

コトクリエはどのように生み出されたのか？

共創の場づくりそのものを、私たちの共創の機会として

新たな価値の創造と、人々が、心豊かに生きる社会の実現に向けて、どのような施設を創りたいか―。地域への愛着や社会貢献への想いを抱き、共にみらいへ歩む人財を育むためには、どのような要素が必要か―。はじまりから企画・構成、設計、施工、そして現在に至るあらゆる段階において、グループを超えた多くの人々の「想い」が施設づくりに寄せられ、膨大な議論と試行を経て、コトクリエは完成しました。

起点・調査［2015年11月］

全国に3ヵ所ある研修センターの老朽化をふまえて、未来を担う人財を育成する新たな研修施設の検討を開始。さまざまな研修施設を見て回りました。

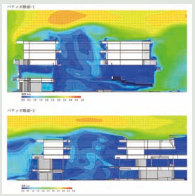
本格始動［2018年3月］

設計［2018年10月］

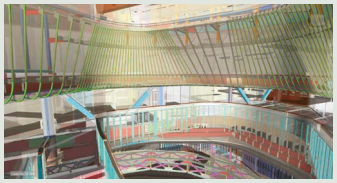
コンセプトづくりで出た、抽象的になりがちな「意見」や「想い」を徹底的に分析し、要望の背景や、ことば一つひとつの定義など、意図を漏らさぬよう注意深く議論を重ねました。その結果を図面や模型に落とし込みつつ、調整を繰り返していきました。

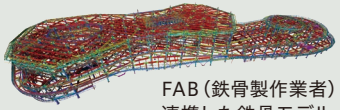
■ 一気通貫でBIM※を活用

シームレスにつながる有機的な曲線・空間を実現するために、計画と構造・設備・施工が常に建築情報を統合し、検証することが必須でした。



「風のパティオ」の通風シミュレーション





FAB（鉄骨製作業者）とも連携した鉄骨モデル

※Building Information Modelingの略。3Dモデルに建物情報を付加しデジタル化したもの。設計から施工維持管理までのライフサイクル全体で蓄積された建物情報を活用する手法。

着工［2019年7月］

形状が異なる吹き抜けが4フロアを貫く「太陽のホール」、遺跡がそのまま隆起したような外壁のデザイン壁など、複雑で有機的な構造物をてがけていくにあたり、着工後も多くの調整が続きました。







検討フェーズ　企画・設計フェーズ　施工フェーズ

コンセプトづくり［2018年4～6月］

グループ内のさまざまな職種や役職の従業員のべ約150人が参加し、次世代のリーダーを育成していく施設として何が必要かを話し合いました。多様な意見を集約するため、設計手法にワークショップを取り入れました。議論にあたっては、随時立体的な模型を用意し、意見をその模型に反映しながら議論を進めました。









発掘調査［2018年7月］

かつて平城京の南端であったこの場所からは、当時の住居跡などが見つかり、歴史文化への尊敬の念から、遺跡が隆起したような地形など、奈良の歴史文化を想起させる造形が生まれました。



竣工［2021年6月］

グランドオープン［2021年10月］



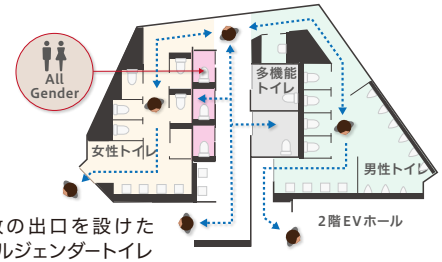
新たな価値を生み出す設備・機能は？

人の持つチカラを発揮するためのユニークな環境を実現

コトクリエでは、訪れた人がハッピーでポジティブになれる、人にやさしい施設を目指す方向性のもと、ワークショップで出されたコンセプトをふまえた空間や学びの場を実装していくとともに、建物・ランドスケープの環境性能や、利用者の健康・快適性、生物多様性などSDGsに関する取り組みを進めてきました。これらの取り組みが評価され、3つの国際認証※を「LEED®」(環境関連)、「WELL®」(健康関連)、「SITES®」(ランドスケープ関連) 日本で初めて同時取得し、国内認証である「BELS」(省エネルギー) や「JHEP」(生物多様性) と合わせて合計5つの認証を取得しています。

国際認証　国内認証

※LEED、WELL、SITESおよび関連ロゴは、それぞれU.S. Green Building Council®、Green Business Certification Inc.™、WELL Building Institute™が商標を所有し、許可を得て使用しています。



複数の出口を設けたオールジェンダートイレ

1 つながり合えるオープン空間

文化や地域性とのつながりをふまえ、平城京の遺構を外構に反映し、当時の街区線がわかるようにしています。建物内については、あらゆる空間が開放され、スロープや吹抜けによって接続するフロア構成により、異なる活動が偶発的に重なり、刺激し合うよう設計しています。



平城京の遺構を反映した外構



「風のパティオ」周辺の開放的な空間



Biophilic Studio



どこでもボード

2 創発性を刺激する学びの場

映像演出などでアイデアの創出を生み出す「Inspiration Studio」、アロマや自然環境音などでより深い集中ができる「Biophilic Studio」など、さまざまなスタイルで学べる研修室を設計。また館内にはワークショップでの意見を取り入れた「どこでもボード」や可動性の高い机・椅子を配置し、自由に議論を交わして新しい価値を生み出す仕掛けが随所にちりばめられています。

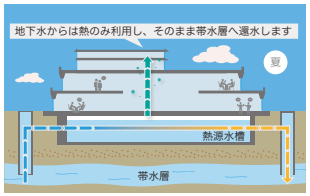
3 「人と環境にやさしい施設」であることに注力

コトクリエではさまざまな背景をもつ人々が集い、誰もが心地よく過ごせるために、D&Iと環境に配慮した設計を行いました。

まず、性的少数者 (LGBTQ) をはじめ多様な利用者に配慮したオールジェンダートイレを設置し、出入口とは別に複数の出口を設ける など、サインや動線を工夫しています。また、宗教や宗派を問わず利用できる祈祷室を設置しており、それ以外にも瞑想などで心を落ち着けるための空間としても使用できます。

さらに「水」の活用にも注力し、年間を通して一定の温度を保つ地下水の特性を建物の空調熱源に利用する帯水層蓄熱システム「ATES」を採用。電力消費を削減するとともに、空調時の排熱を大気に放出しないため、ヒートアイランド現象の緩和にもつながります。

ランドスケープではグリーンインフラとよばれるレインガーデンを採用しました。土壌の浸透率と保水力を高めることで雨水の流出抑制を図り、地域の水害対策に貢献するとともに、植物の生育を促しています。



ATES



レインガーデン　(左) 降雨時
(右) 降雨後、雨水が浸透した様子

WEB みらいのためにいまを知る (つながりや環境)
WEB 「風と太陽と水」をテーマにした大和ハウスグループの研修センター

今後どのように活用されていく？

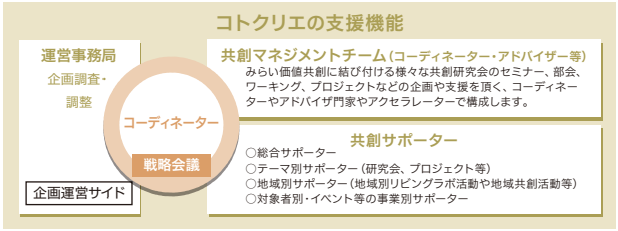
地域に開かれた場として、活用の仕方も創造的に発展させていく

コトクリエでは、誰もが自分らしくイキイキと主体的に「生きる価値」、社会全体、地域、まち・人を元気にする「経済的・社会的価値」、人と地球の持続的共存を可能にする「地球環境的価値」の3つの価値を高めるため、「7つのアクション」に取り組んでいきます。大和ハウスグループの新たな事業価値を生む社員教育を、地域のこどもたちを中心とした共育活動やさまざまなステークホルダーとの共創活動など社会に目を向けた活動と融合していくことで、みらい思考で最先端の“学びとつながりの機会・環境提供”を進めています。

［ 7つのアクション ］

①みらい価値を共創できる人財の育成
②未来を担うこどもたちに向けた共育活動の展開
③再生と循環を前提とした価値を共創できる共創活動の展開
④社員への学びや社内外につながる機会の提供
⑤D&Iをベースとした組織開発の機会の提供
⑥コトクリエ活動への賛同、評価、巻き込みの推進（ブランディング）
⑦活動を支える基盤の強化







共 育

こどもたちの「みらいを創る力」を育む「ジュニアコトクリエ」や、課題や技術、事業の共創を学ぶ「市民コトクリエ」などを中心に、毎月1回程度のオープン企画や、さまざまなテーマに基づいたプログラムやワークショップを実施します。







共 創

異業種・異分野の多様な主体やセクターとの共創活動拠点（プラットフォーム）として、さまざまなテーマの「共創研究会」やフォーラムなどを通じて、ソーシャルグッドやソーシャルインパクトに結びつく「みらい価値の共創」を目指していきます。





多様な主体が地域や社会地球の課題を理解
共育活動

さまざまなステークホルダーとの
共創活動

大和ハウスグループの新たな事業価値を生む
社員教育



社員教育との融合

社員の企業や組織間の垣根をこえた共育共創による「越境活動」やプログラム参加などは、参加者の個性や前向きな気持ちを引き出す場として、それぞれ重なり合いながらシナジーを生み出していく仕組みづくりを目指しています。







地域との連携

「森の会所」として近隣地域から奈良県内の小中学校や高校・大学と連携した探求学習を支援します。地域交流コーナーでは、地元の伝統工芸作品展示や事業紹介などを展開しています。





CHAPTER

01

実践報告

環 境

2021年度の主な実績

気候変動の緩和と適応

GHG排出量（売上高あたり）
2015年度比

41.4%削減

自然環境との調和

調達木材におけるSランク木材比率

94.0%

資源循環・水環境保全

建設廃棄物のリサイクル率

97.7%

化学物質による汚染の防止

PRTR対象化学物質排出・移動量
（売上高あたり）2012年度比

69.3%削減

環境マネジメント

eco検定取得者数

19,033名

目 次

マネジメント

担当役員メッセージ……014
環境長期ビジョン……017
環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム）…… 020
環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）… 021
環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2021）… 022
総合（環境貢献型事業の拡大）……023
環境経営の基盤強化 ……024
環境マネジメント
サプライチェーンマネジメント（環境）
環境コミュニケーション

重点テーマ

1 気候変動の緩和と適応 ……032
TCFDへの対応……040
2 自然環境との調和（生物多様性保全）……045
3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）……051
4 化学物質による汚染の防止 ……057

実践報告 環境



担当役員メッセージ

「地域の守り手」として カーボンニュートラル実現に挑む

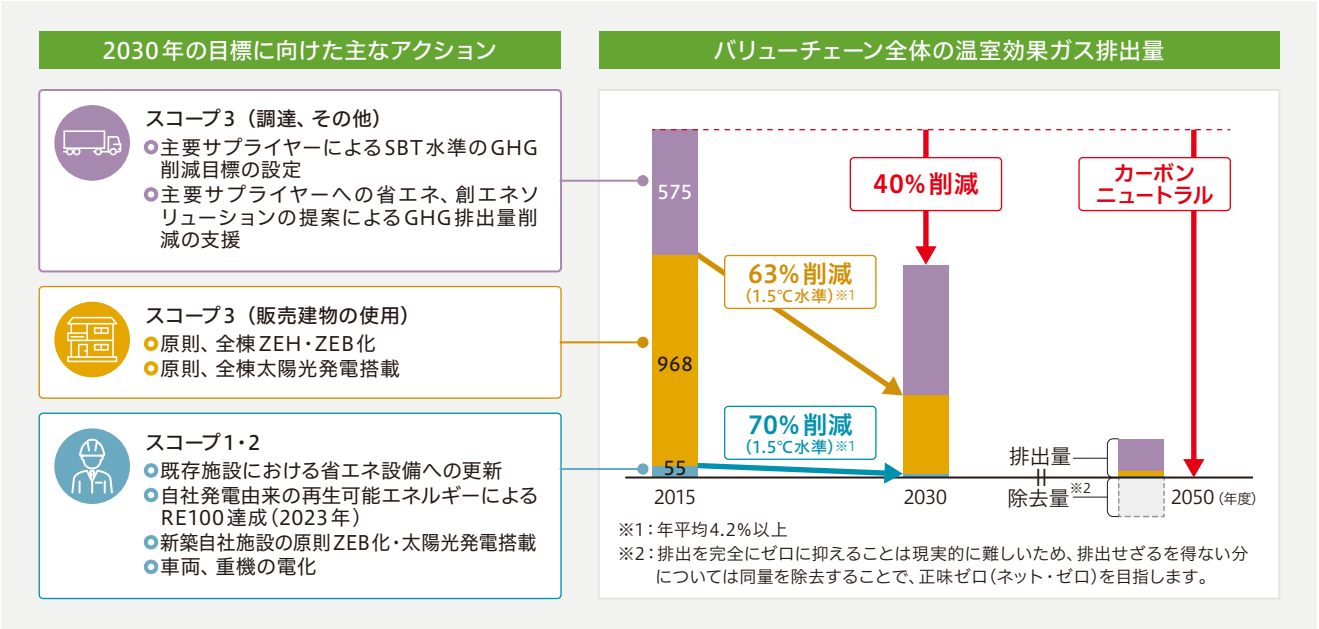
住宅をはじめ、多様な用途・規模の建物を建設する大和ハウスグループにとって、安全・安心な建物の提供は重要な使命です。私たちはそれに加え、建物に住まう人、利用する人たちの快適な日々を守っていくことも大切なことと考えています。建設業はいつの時代も「地域の守り手」でなければなりません。私たちが気候変動への対策に積極的に取り組んでいるのは、その責任を果たすためです。現在は地球規模で自然災害の頻発・激甚化が進んでおり、一人ひとりの生活を守るために、環境を守るという発想が欠かせません。そこで当社グループは究極の到達目標として環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を策定しており、なかでも「気候変動の緩和と適応」を重要な経営課題と位置づけ、2050年にカーボンニュートラル達成を目指しています。同時に2030年までにバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量を40%削減（2015年度比）することをマイルストーンに設定しています[次頁図参照]。そして確実な目標達成のために、長期目標からバックキャスティングによって現在取り組むべき具体的計画「エンドレス グリーン プログラム 2026」を導き、グループ一丸となった環境活動を推進していきます。ここでは本計画の5つの要点についてご説明します。

まずポイントの1つめは「まちづくりのカーボンニュートラル」です。2030年までにすべての事業において私たちがてがける建物は原則全棟ZEH・ZEB化※1を果たし、また原則すべての新築建物の屋根に太陽光発電を搭載することを目標として定め、2026年度にはZEH率90%、ZEH-M率50%、ZEB率60%の達成を目指します。もちろんお客さまによっ

実践報告 環境

ては太陽光発電設備の搭載は初期費用がかかるから避けたいという方もおられます。その場合は当社がお客さまに代わって設備を設置し、発電した再生可能エネルギー電気をお客さまに使っていただくといったプランもご用意しています。このように、さまざまな方法を柔軟に提案することで、まちづくりのカーボンニュートラルを目指します。そして2つめに「事業活動のカーボンニュートラル」として、当社グループ内の新築施設を原則全棟ZEB化するとともに、2023年度には当初の予定を17年前倒しし RE100（再エネ利用率100%）の達成を目指します。これは業界最速となる目標設定です。2021年にオープンした当社グループの研修施設「みらい価値共創センター」（愛称：コトクリエ）は、私たちのカーボンニュートラルへの意志を体現する施設です。地下水を建物の空調に利用する帯水層蓄熱システムなどの先進的な技術を導入して省エネを図るとともに、太陽光発電パネルや太陽熱集熱パネルによる再生可能エネルギーの活用にも取り組み、ZEB Readyを達成。運営面においては、再生可能エネルギー100%の電気を利用しています。さらに本施設では、「LEED」・「SITES」という2つの国際的な環境認証を含む5つの認証を取得しています。いま挙げた2つのポイントは私たちが取り組んでいく脱炭素計画の最も肝心な部分と認識しており、確実に達成するという決意をもって推進していきます。

■カーボンニュートラル実現のための移行計画（スコープ別温室効果ガス排出量削減の計画）



サプライヤー企業といかに目標を共有するかが次の課題

そしてポイントの3つめは「環境を起点にサプライチェーンの強靭化を図ること」です。サプライヤー企業と「カーボンニュートラル」「森林破壊ゼロ」「ゼロエミッション」の方針を共有し、これらの取り組みを推進します。これまで私たちはサプライヤー企業の方々と共に、納期や品質、価格などの観点から協業を実現してきました。今後はそこに環境の視点を加えなければなりません。もちろん環境課題の改善に取り組むことは、これまでの業務を見直さなければならず、各社の負担にもつながります。それぞれに異なる経営状況があるなかで高い目標を共有して進むことは簡単ではないと理解していますが、環境課題はまったなしの重要事項。私たちが脱炭素WG（ワーキンググループ）を開催するなど率先して支援を行うことで道筋を示し、改善を一歩ずつ前に進めていく考えです。これは、かなりチャレンジングなポイントです。

このほかポイントの4つめとして、社会・ステークホルダーの期待に応える取り組みを強化するため、環境貢献型事業の拡大を目指します。具体的にはZEH・ZEBの普及に加えて、再生可能エネルギー発電施設の受注拡大、省エネ改修などのリブネス事業、さらには再エネ100%のまちづくり「コ“Re”カラ（コレカラ）・シティ プロジェクト」など次世代型のまちづくりを推進しており、今後もこうした動きを加速していきます。また5つめとして環境経営基盤の整備を掲げており、従業員の環境リテラシーを高める教育を実施しています。日々の事業を動かしているのは一人ひとりの従業員ですから、彼らが環境と企業収益の両立を実現するために自分のすべきことを理解することで日々のお客さまへの提案が変わり、計画の実効性がより一層高まるものと考えています。

実践報告 環境



建設業の抱える課題と地球環境の課題を同時に解決

また当社グループは、建設業がいま抱えている技術者の高齢化、若者の建設業離れなどの深刻な課題をリーディングカンパニーとしていかに解決していくかという観点から、事業の生産性を高めるDX（デジタルトランスフォーメーション）を積極的に推進してきました。今後は経済成長と環境課題改善の両立を目指すGX（グリーントランスフォーメーション）を掛け合わせることで相乗効果を図ります。例えば、スマートコントロールセンターの設置もその一例です。従来は住宅建設の際、管理者が頻繁に現場を訪れており、管理者の業務のうち移動に費やす時間は約3割にも及んでいました。当然移動の際には燃料が使用され、温室効果ガスが排出されます。それを現場に行かなくても管理が行えるスマートコントロールセンターを設けることで業務改善し、生産性向上を実現しつつ環境負荷も低減する解決策につなげています。現在このような施設を全国に12ヵ所設置しています。また部材の工業化にも取り組んでいます。設備の行き届いた工場で事前に生産する方法により、温室効果ガス排出を抑えつつ、現場での作業負担も同時に軽減しようとする試みです。こちらは実証実験が終わったところで、今後の展開を目指しています。このようにDXとGXを掛け合わせて考えると改善の意義が高まり、より強い推進力が得られることを実感しています。このほかもう一つ重要な取り組みを挙げると、建築情報を統合管理するBIM※2において部材ごとの温室効果ガス排出量を可視化する計画が進んでいます。これはどの部材を使って建てると、どのくらい温室効果ガスを削減できるかをお客さまにご提案することができ、従来は難しかった「温室効果ガス排出の少ない部材の選択」につながる可能性があります。これが実現できれば、部材を生産する会社の意識を変えることにつながり、社会の脱炭素化をさらに加速させることができます。まだ現状では登録されている部材数が十分でないため、有効な施策となりにくい状況ではありますが、今後を見据えて検討を続けていきます。

一人ひとりの従業員が目的意識をもってさらなる改善へ

2022年以降の取り組みは、個々の従業員の力によってこれまで以上に充実するのではないかと期待しています。というのも私たちは2021年に全社横断型のプロジェクトとして私たちの“将来の夢”を多数の従業員や社外のステークホルダーと共に考える機会を設けました。私自身、このプロジェクトは非常に有意義だったと考えています。一人ひとりがこれからどんな未来を描きたいのか、そのために社会にどう関わっていくのかを真剣に考えたことで、会社の目指すパーパスの先に個人の目指すパーパスを具体的に描く機会となりました。目的を見定めることで人の行動は変わりますから、これを機に日々直面する課題に対して自らが主体的に取り組む機運が高まり、組織として活性化していくことが期待できるでしょう。そのような一人ひとりの意志こそが、建設業の課題を乗り越え、環境課題の解決につながる計画の遂行には極めて重要です。私たちは今後もグループ全体が一つになって未来へ向かう熱意を高め、目標の達成に向けて力強く進んでいきます。

※1 Net Zero Energy House、Net Zero Energy Buildingの略。1年間で消費するエネルギーの量を実質的にゼロ以下にする住宅・建築物。
※2 Building Information Modelingの略。3Dモデルに建物情報を付加しデジタル化したもの。設計から施工維持管理までのライフサイクル全体で蓄積された建物情報を活用する手法。



スマートコントロールセンターの様子

環境長期ビジョン

環境長期ビジョン

Challenge ZERO 2055

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、グループ、グローバル、サプライチェーンを通じて環境負荷“ゼロ”に挑戦します。

当社グループでは、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。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（気候変動の緩和と適応、自然環境との調和、資源循環・水環境保全、化学物質による汚染の防止）に関して3つの段階（調達、事業活動、商品・サービス）を通じ、環境負荷“ゼロ”に挑戦します。なかでも、特に重要な7つの目標を「チャレンジ・ゼロ」として設定し、2030年のマイルストーンを明確にして取り組みを加速させます。

※気候変動に関しては、社会的要請をふまえ、2050年としています。

環境重点4テーマ

気候変動の緩和と適応
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における温室効果ガス排出量ゼロを目指します。
また、気候変動による負の影響を回避・最小化する適応策により、気候変動リスクに強い事業活動の実践と安全・安心な社会の実現を目指します。

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、材料調達による森林破壊ゼロの実現と、自然環境と調和した緑あふれるまちづくりにより、生物多様性のノー・ネット・ロスを目指します。

資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）
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、さらに再生材の活用により、資源の持続可能な利用を目指します。
また、サプライチェーンを通じて、水使用量の削減と循環利用、水環境の保全に取り組み、水資源の持続可能な利用を目指します。

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化学物質の適正管理に取り組み、人や生態系に著しい悪影響を及ぼすリスクの最小化を図ります。

×

段階

調達
資源採掘
原材料輸送
資材製造
資材輸送

事業活動
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

7つの「チャレンジ・ゼロ」

1 まちづくりにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”
2 事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”
3 サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”
4 森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”
5 生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”
6 資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”
7 水リスクの“チャレンジ・ゼロ”

※化学物質による汚染の防止は、既に維持管理レベルのため、「チャレンジ・ゼロ」の設定はしていません。

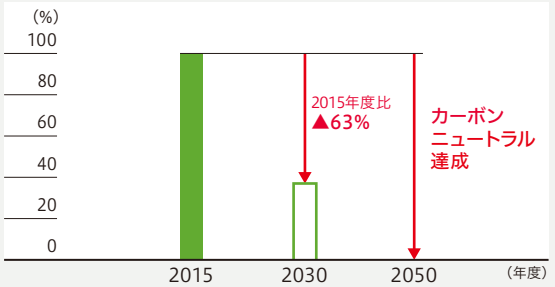
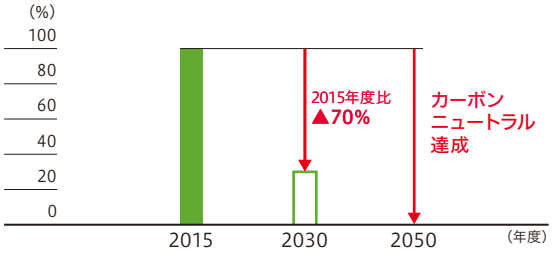
環境長期ビジョン

7つの「チャレンジ・ゼロ」におけるマイルストーンとゴール

調達　事業活動　商品・サービス

当社グループでは、「チャレンジ・ゼロ」を掲げるにあたり、2055年※の“究極の”ゴールを具体的に描くとともに、2030年のマイルストーンを明確にすることで、取り組みの実効性を高めています。

※気候変動の緩和と適応は2050年

	2030年のマイルストーン	2050年のゴール
1 まちづくりにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”	・2030年までに新築建築物における居住・使用段階の温室効果ガス排出量（総量）を2015年度比63%削減することを目指します。 ・2030年までに原則としてすべての新築住宅・建築物をZEH・ZEB化するとともに、全棟に太陽光発電を搭載することにより、カーボンニュートラルと再生可能エネルギー100%のまちづくりを推進します。 ・2030年までに既存建築物において、用途別にZEH・ZEB化改修の実現を図るとともに、省・創エネ改修、および再生可能エネルギーの供給によりカーボンニュートラルを推進します。	2050年までに、新築建築物のネット・ゼロ・エネルギー化と既存建築物の省・創エネ改修、および再生可能エネルギーの供給を通じ、カーボンニュートラルの実現を目指します。 住宅・建築物の使用時温室効果ガス排出量の削減目標 
2 事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”	・2030年までに、全施設・全事業プロセスにおける温室効果ガス排出量（総量）を、2015年度比70%削減することを目指します。 ・既存施設のさらなる省エネ対策と新築施設のZEB化により、全グループのエネルギー効率（使用エネルギーあたりの売上高）を、2015年度比で2030年に2倍を目指します。 ・再生可能エネルギーの拡大に取り組み、2023年には電力使用量の100%を 再生可能エネルギーでまかなうことを目指します。	2050年までに、省エネ対策の徹底と新築施設のZEB化、再生可能エネルギーの活用により、全施設・全事業プロセスでのカーボンニュートラルの実現を目指します。 事業活動における温室効果ガス排出量の削減目標 
3 サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”	・2025年までに主要サプライヤーの90%とパリ協定に沿った温室効果ガス削減目標を共有し、省エネ・再生可能エネルギーの取り組みにおいて協働することで、2030年までに主要サプライヤーによる温室効果ガス削減目標の達成を目指します。	2050年までに、サプライヤーとの協働により、サプライチェーンにおけるカーボンニュートラルの実現を目指します。

環境長期ビジョン

7つの「チャレンジ・ゼロ」におけるマイルストーンとゴール

調達　事業活動　商品・サービス

	2030年のマイルストーン	2055年のゴール
4 森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”	2030年までに、サプライヤーとの協働により、住宅・建築関連事業における木材調達にともなう森林破壊ゼロの実現を目指します。	2055年までに、サプライヤーとの協働により、全事業における材料調達にともなう森林破壊ゼロの実現を目指します。
5 生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”	2030年までに、住宅・建築関連事業において、生物多様性に配慮した緑の量と質の向上施策を推進し、累積200万㎡以上の生物多様性に貢献した緑の創出を目指します。 2030年までに、自社関連サイトの生物多様性評価を完了させ、生物多様性保全上の重要なサイト※のすべてにおいて、保全活動を継続的に実施していることを目指します。 ※工場、社有林、ホテル周辺、商業施設・都市公園など 2030年までに、使い捨てプラスチックの削減活動などを通じて、海洋プラスチックごみ問題に関する影響をゼロにすることを目指します。	2055年までに、生物多様性に配慮した持続可能な事業活動の実践と、住宅・建築・まちづくりにおける緑の量と質の向上により、生物多様性のノー・ネット・ロスを目指します。
6 資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”	2030年までに、新築建築物の長寿命化や可変性の向上を図るとともに、既存建築物のリノベーション、リフォームなどを推進し、これらが適正に評価され、流通する市場の形成を目指します。 2030年までに、住宅・建築関連事業において、サプライチェーンを通じた廃棄物のゼロエミッション（循環利用）を目指すとともに、再生可能な素材とリサイクルされた素材の使用を推進します。	2055年までに、住宅・建築関連事業において、再生可能な素材とリサイクルされた素材のみを使用するものとし、建物の長寿命化などを通じて資源投入量・廃棄物の最小化を目指します。 また、全事業におけるサプライチェーンを通じて、廃棄物のゼロエミッション（循環利用）を目指します。
7 水リスクの“チャレンジ・ゼロ”	2030年までに、全施設・全事業プロセスにおける水使用量（売上高あたり）を、2012年度比45%削減を目指します。 2030年までに、住宅・建築関連事業において、サプライチェーン上の水リスク評価を完了させるとともに、自社の全拠点とリスクの大きいサプライヤー拠点において対応を完了させることを目指します。	2055年までに、全事業におけるサプライチェーンを通じて、水使用量の削減と循環利用、水環境の保全に取り組み、水資源の持続可能な利用を目指します。

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)

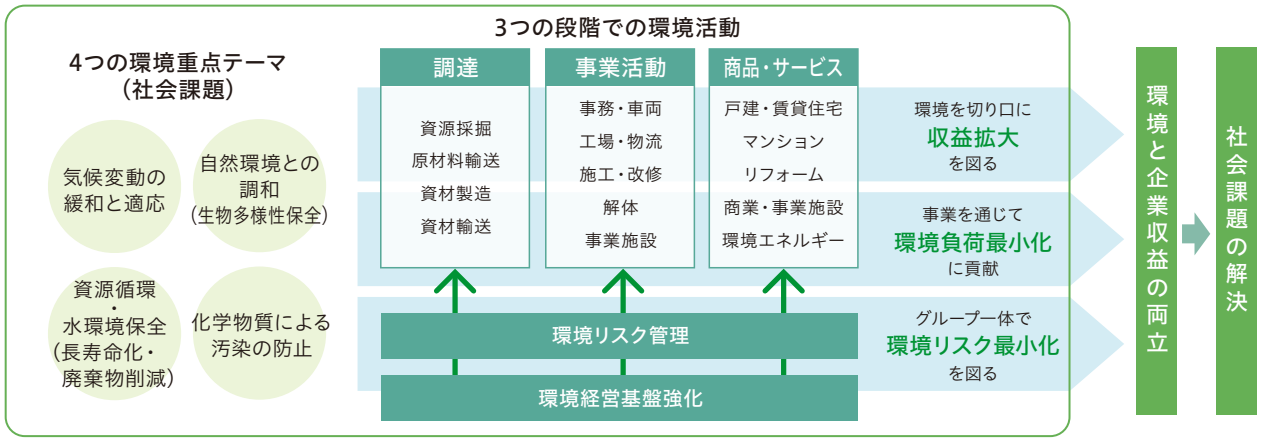
環境行動計画の考え方とあゆみ

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、環境長期ビジョンからバックキャスティング(逆算)した、2030年のマイルストーンを設置し、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ3~5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。



環境行動計画の全体像

EGPでは、ステークホルダーの関心度およ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」、「事業活動」、「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。



「エンドレス グリーン プログラム 2026」の重点方針

- “まちづくりのカーボンニュートラル”実現に向けて、すべての事業において原則、全棟ZEH・ZEB化、全棟太陽光発電搭載を推進する
- “事業活動のカーボンニュートラル”実現に向けて、新築自社施設を原則全棟ZEB化するとともに、2023年度のRE100達成を目指す
- サプライヤーと「カーボンニュートラル」「森林破壊ゼロ」「ゼロエミッション」の方針を共有し、環境を起点にサプライチェーンの強靭化を図る
- ESG評価のさらなる向上に向けて、社会・ステークホルダーの期待に応える取り組みを強化する(環境貢献型事業の拡大、気候変動リスクへの適応)
- 「EGP2026」を“より早く”実践するため、環境経営基盤を整える(環境マネジメント体制の強化、環境人財の育成)

環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）

「エンドレス グリーン プログラム 2026」（2022～2026年度）は、「7つのチャレンジ・ゼロ」をふまえ、2030年のマイルストーンからのバックキャスティング思考に基づき策定しました。

“チャレンジ・ゼロ”	EGP2026の主要施策	主な指標	2021年度実績	2022年度目標	2026年度目標	2030年マイルストーン（環境長期ビジョン）
1 まちづくりにおけるCO_2	● 新築建物における原則、全棟太陽光発電の搭載	GHG排出量削減率（2015年度比）	29.8%	35%	54%	63%
	● 新築建物における原則、全棟ZEH・ZEB化の推進	ZEH率／ZEH-M率	53%／5%	80%／10%	90%／50%	原則100%／原則100%
		ZEB率	38%	40%	60%	原則100%
2 事業活動におけるCO_2	● 新築自社施設の原則、全棟ZEB化および太陽光発電の搭載	GHG排出量削減率（2015年度比）	20.8%	25%	55%	70%
	● 既存自社施設における省エネ設備への更新、建設重機の電化	エネルギー効率（2015年度比）	1.47倍	1.54倍	1.9倍	2.0倍
	● 自社再エネ発電所由来の再エネ電気を活用し、RE100を達成	再エネ利用率	18.2%	30%	100%	100%
	● 業務用車両におけるクリーンエネルギー自動車の導入促進	クリーンエネルギー自動車導入率	0.3%	1%	15%	30%
3 サプライチェーンにおけるCO_2	● 主要サプライヤーとのエンゲージメント強化（脱炭素WG、脱炭素ダイアログ）	主要サプライヤーによるSBT水準のGHG削減目標設定率	34%	40%	90%	主要サプライヤーによるGHG削減目標達成
	● 主要サプライヤーに対する省エネ、創エネソリューションの提案強化	省エネ・創エネソリューション契約件数	—	5件	50件	
4 森林破壊	● 森林破壊リスクのある木材の調達回避	Cランク木材比率	2.7%	3%	0%	0%
	● サプライヤー向け方針説明会の実施	森林破壊ゼロ方針設定率（一次サプライヤー）	—	30%	90%	100%
	● 針葉樹型枠合板の採用推進	持続可能な型枠合板採用率	—	—	20%	100%
5 生物多様性損失	● 外構植栽ガイドラインに基づく外構提案、ABINC認証取得の推進	生態系に配慮した緑被面積（2021年度比）	—	+20万㎡	+100万㎡	+200万㎡
	● 自社サイトの生物多様性評価、重要サイトの生物多様性保全計画の策定	重要サイトの保全計画策定率	—	重要サイト特定	100%	100%
	● プラ素材配布品の脱プラ素材への代替化	脱プラ素材への代替率	85%	100%	100%	100%
6 資源利用・廃棄物	● リブネス事業を通じた既存物件の有効活用および長寿命化	資産有効活用促進件数	3,989件	4,000件	4,500件	2026年度に策定
		資産長寿命化促進件数	3,246件	4,500件	4,900件	2026年度に策定
	● 工場における廃プラのマテリアルリサイクルへの転換	廃プラのマテリアルリサイクル率	10.9%	10%	30%	2026年度に策定
	● ホテルにおけるプラ製アメニティ類の使用量削減およびリサイクルの推進	プラ新法対象物品削減率（2021年度比）／リサイクル率	—／—	10%／3%	50%／50%	2026年度に策定／100%
	● 主要サプライヤーとのエンゲージメント強化（ゼロエミWG）	主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミ目標設定率	34.5%	50%	90%	主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミ目標達成
7 水リスク	● 居住およびホテル用途における節水器具の採用徹底	節水器具採用率	89.9%	93%	98%	100%
	● 事業用施設における節水活動の推進	売上高あたりの水使用量削減率（2012年度比）	46.8%	36%	40%	45%
	● 主要サプライヤーにおける水リスクの調査および低減	水リスク調査実施率	—	60%	100%	水リスク対応完了
環境マネジメント	● 7つのチャレンジ・ゼロを通じた既存事業の機会拡大、付加価値向上	環境貢献型事業売上高	0.95兆円	1.2兆円	1.6兆円	
	● 従業員の環境リテラシー、環境マインドの向上	eco検定取得者数	19,033名	21,000名	38,000名	
	● バリューチェーン全体での気候変動リスクへの適応（サプライチェーン、生産・施工現場、自社運営施設、商品開発）	気候変動の適応策実施状況	—	—	実施完了	

環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2021）

「エンドレス グリーン プログラム 2021」（2019～2021年度）では、新たに海外も含めた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基づくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をさらに加速。なかでも脱炭素化に向けた取り組みは、第6次中期経営計画（2019～2021年度）でも方針の一つに掲げ、重点を置いています。なお、当社グループでは事業における重要性と社会からの要請や期待を考慮してマテリアリティ（重要課題）を抽出、有識者からのご意見を参考に特定し、環境行動計画策定時に見直しを行っています。

WEB マテリアリティ（重要課題）の特定

重点方針

1. SBT・EP100・RE100の実現に向け、商品と事業活動の両面から“脱炭素”を推進
2. サプライチェーンにおける環境リスク低減に向け、win-winの取り組みを協働
3. 事業競争力の向上に向け、環境配慮商品・サービスの開発・普及を推進
4. 環境ブランド・ESG評価の向上に向け、戦略的な環境コミュニケーションを推進
5. 環境経営の推進に向け、グループ・グローバル一体での環境マネジメントを強化

：2021年度目標達成
：2021年度目標未達成（達成率90%以上）
：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

「エンドレス グリーン プログラム 2021」の主な目標と実績

重点テーマ	段階	管理指標	2018年度実績	2021年度目標	2021年度実績	
総合（環境貢献型事業の拡大）	商品・サービス	● 環境貢献事業の売上高	11,172億円	14,000億円	13,969億円	
気候変動の緩和と適応	調達	● 主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率	54%	90%	87.7%	
	事業活動	● GHG排出量（売上高あたり）2015年度比	26.3%削減	35%削減	41.4%削減	
	事業活動	● エネルギー効率（EP100）2015年度比	1.27倍	1.4倍	1.47倍	
	事業活動	● 再エネ利用率（RE100）	0.23%	10%	18.2%	
		● 再エネ発電率	84%	100%	131%	
	商品・サービス	● 商品の使用によるGHG排出量（面積あたり）2015年度比	5.1%削減	6%削減	34.9%削減	
	商品・サービス	● ZEH販売率	29%	70%	63%	
		● ZEB販売率	22%	40%	44.1%	
	商品・サービス	● グリーンビルディング認証取得率	15%	80%	91.6%	
自然環境との調和	調達	● Cランク木材比率	2.1%	0.0%	1.1%	
	事業活動	● 緑あふれる自社施設の開発件数（累計）	4件	9件	10件	
資源循環	事業活動	● 建設廃棄物排出量（㎥あたり）／新築	19.3kg/㎡	19kg/㎡	20.0kg/㎡	
	事業活動	● 建設廃棄物のリサイクル率	96.6%	97%以上	97.7%	
	事業活動	● 廃プラスチックのリサイクル率	90.1%	90%以上	93.4%	
水環境保全	事業活動	● 売上高あたりの水使用量　2012年度比	28.2%削減	34%削減	46.8%削減	
化学物質による汚染の防止	事業活動	● PRTR対象化学物質排出・移動量（売上高あたり）2012年度比	49.9%削減	57%削減	69.3%削減	
	事業活動	● VOC排出量（売上高あたり）2013年度比	20.4%削減	15%削減	36.8%削減	
環境経営基盤強化	環境教育	● eco検定取得者数	4,402名	15,000名	19,033名	

P145　環境行動計画の実績と自己評価

「エンドレス グリーン プログラム 2021」を振り返って

EGP2021においては、コロナ禍で目まぐるしく変化する事業環境のなか、環境活動の推進に苦慮する場面もありましたが、きめ細かなマネジメントによりPDCAを回した結果、気候変動関連を中心に主要な目標を概ね達成することができました。これは、この3年間で「eco検定」の取得を軸に従業員の環境リテラシーの向上を図り、2020年に見直した「環境長期ビジョン」の共有に努めてきたことが、現場レベルでの自律的な環境活動につながった成果の現れと考えています。

一方、EGP2021の計画期間中には、日本政府から「2050年カーボンニュートラル宣言」が表明され、そのマイルストーンとして2030年の野心的な中間目標が掲げられました。そのなかでは、家庭・業務部門が大きな削減ターゲットとされ、太陽光発電を中心とした再生可能エネルギーの拡大にも大きな期待が寄せられています。これらは、まさに当社グループの事業領域と密接に関わっており、改めて私たちの役割と責任の大きさを再認識しているところです。

これらをふまえ、2022年度からスタートするEGP2026では、引き続き、カーボンニュートラルを最重要テーマに、バリューチェーンを通じた野心的な目標を掲げて取り組みを加速させます。また、それらと連動してサーキュラーエコノミーやネイチャーポジティブに向けた取り組みにも注力していきます。



大和ハウス工業
環境部長 **小山 勝弘**

総合 | 環境貢献型事業の拡大

方針・考え方

環境と企業収益の両立を目指し、
環境配慮型商品・サービスの開発・普及を推進

当社グループでは「環境」は事業機会になり得ると捉え、「事業を通じて環境に貢献する」「環境を各事業の付加価値にする」という考え方をもとに、「環境貢献型事業の売上高」を重要管理指標としています。各社・各事業部ごとに環境配慮型商品を定義し、その売上高目標を設定、方針や施策を策定して積極的に取り組んでいます。

P151 環境データ 環境貢献型事業売上高の拡大

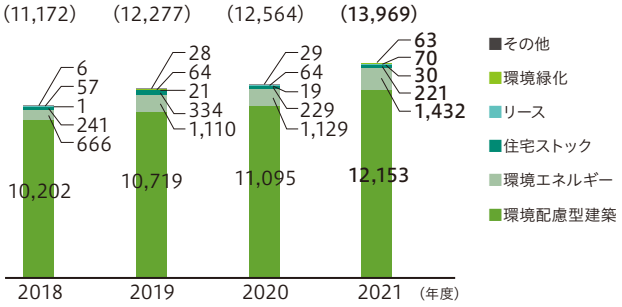
■環境貢献型事業の定義 ※エンドレス グリーン プログラム 2021の場合

事業		定義
環境配慮型建築	戸建住宅	ZEH対応商品
	賃貸住宅	BEI：0.85以下の建築物
	マンション	D'sスマートマンション
	商業・事業施設	BEI：0.8以下の建築物
環境エネルギー		再エネ、省エネ、電力小売事業全般
住宅ストック	リフォーム	太陽光発電、蓄電池、省エネリフォーム
	中古外販	リノベーションによる中古住宅再販
リース		省エネ設備リース、電気自動車リース
環境緑化		緑化事業全般、Park-PFI事業
その他		環境配慮商品の販売など

主な取り組み

2021年度は、全グループ売上高の32%にあたる1兆4,000億円を環境貢献型事業の売上高目標に設定し、環境エネルギー事業をはじめ各社・各事業での取り組みを進めました。その結果、環境貢献型事業売上高は、コロナ禍の影響を受けながらも、2020年度比11%増の1兆3,969億円（売上高の約31.5%）となりましたが、わずかに目標を達成できませんでした。

■環境貢献型事業の売上高の推移（事業別）（億円）



（戸建住宅）ZEHの普及拡大

2021年度は請負案件を中心にZEH推進を継続実施するとともに、分譲案件においてもZEH対応を強化し、すべての戸建住宅でZEHの普及拡大を図りました。さらに営業職・設計職に向けたZEH研修を継続実施し、ZEH提案に対するスキルアップを図りました。その結果、ZEH販売率は63%（2020年度58%）に拡大しました。


ZEHに対応した分譲住宅（イメージ）

（商業・事業施設）ZEBの普及拡大

多種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」を販売・展開し、ZEBの普及を推進した結果、ZEB販売率は44.1%（2020年度39.6%）となりました。

また、ZEBの優位性をお客さまに訴求すべく、一般財団法人省エネルギーセンターや地方自治体と協働して、ZEBセミナーを定期的に実施しています。2021年度はオンラインを活用し開催しました。

P038 （商業・事業施設）ZEBセミナー開催および、ZEB化試算コストシート活用によるZEBの理解促進と普及・拡大

（環境エネルギー）再生可能エネルギーの普及拡大

グループ全体で354ヵ所、561MW※1の再生可能エネルギー発電所を運用しています（2022年3月末）。

2021年度は、佐賀県や奈良県などに大型の太陽光発電所を新たに40ヵ所稼働させました。また、物販店舗の屋根に太陽光発電システムを設置し、再生可能エネルギーを直接供給するオンサイトPPAモデル※2を数多く実施しました。


DREAM Solarなつみ台Ⅲ（奈良県）

※1 自家消費分を除く
※2 お客さまが保有する施設の屋根などを活用し、無償で再エネ発電設備を設置、発電した電気をお客さまの施設に提供するサービスモデル

（環境緑化）都市公園の質を向上させる「Park-PFI事業」の拡大

当社グループの大和リースは、屋上や壁面などの特殊緑化に加え、都市公園の質を向上させる「Park-PFI事業」にも取り組んでいます。2021年度の当事業の実績は、管理件数12件、管理面積は約5,450千㎡となりました。また、同社が代表企業となる「鞍ヶ池公園ミライプロジェクト」（愛知県）が、「2021年アジア都市景観賞」を受賞しました。広大な面積の美しい自然を有し、アウトドア体験ができるパークフィールドを整備するなど、リニューアルオープンしました。


鞍ヶ池公園ミライプロジェクト（愛知県）

環境経営の基盤強化 | 環境マネジメント

方針・考え方

当社グループは、環境長期ビジョンを全グループ会社で共有し、その実現に向けて環境行動計画を策定、環境負荷低減と企業収益向上の両立を目指し、グループ・グローバル一体で環境経営を推進しています。「企業倫理綱領」においても「環境と共に」を基本方針に掲げ、きめ細かな行動計画を軸に、事業所や主要グループ会社において、環境活動を業績評価の対象とすることで、PDCAサイクルを回しています。

環境経営の推進

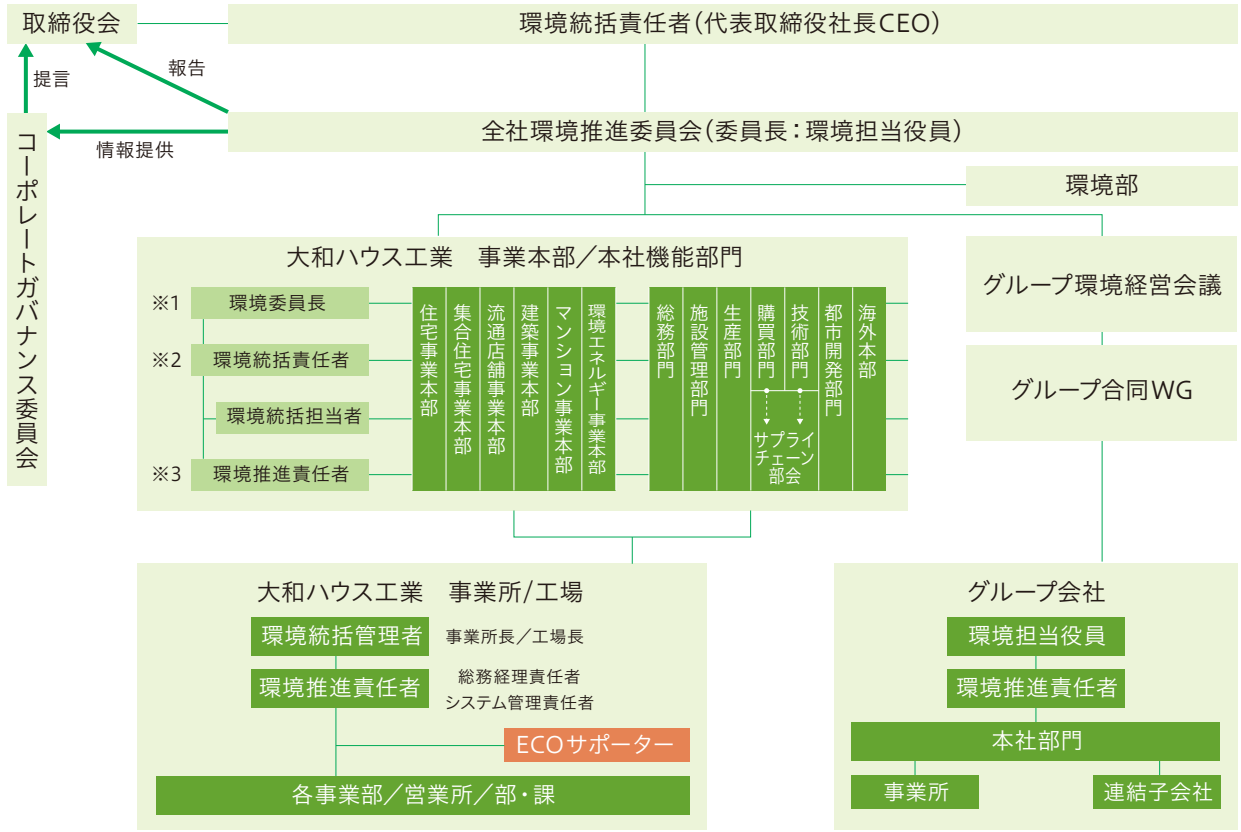
環境マネジメント体制

当社グループでは、統括責任者を当社代表取締役社長（CEO）、委員長を当社環境担当役員とする「全社環境推進委員会」を設置し、年2回実施する当委員会では、当社グループが取り組むべき環境活動の基本的事項および環境に関するリスクや機会について審議・決定し、全グループの環境活動を統括しています。さらに、事業本部（本社機能部門）ごとに事業本部長（部門長）を委員長とする自律的なマネジメント体制を構築し、環境目標の達成度を四半期ごとにレビューするなどきめ細かな改善活動を進めています。また、グループ会社においては、各社の環境担当役員で構成する「グループ環境経営会議」を年2回実施し、全社環境推進委員会で決議された事項を共有しています。

当社の環境経営に関する重要な事項は、全社環境推進委員会から「コーポレートガバナンス委員会」に情報提供を行う体制になっています。社外取締役や社外監査役をメンバーに含むコーポレートガバナンス委員会では、提供された情報を多様かつ長期的な視点で討議し、必要に応じて「取締役会」に提言することにより持続可能な企業経営を可能にしています。

2021年度は、取締役会において新・環境行動計画「エンドレスグリーン プログラム 2026」の基本計画について審議を行い、2026年度環境目標の水準を決議しました。

■環境マネジメント体制



※1 事業本部のみ
※2 事業本部においては事業統括部の部次長クラスから選任
※3 営業、開発、設計、施工部門から管理職クラスを各1名選任

環境経営の基盤強化 | 環境マネジメント

環境活動実績を業績評価に反映

当社は、全国の事業所と環境負荷の大きい主要グループ会社23社を対象に環境活動の結果を評価し、事業所業績評価や役員賞与査定に反映させることで経営層のさらなる参画を促し、環境活動のレベルアップを図っています。

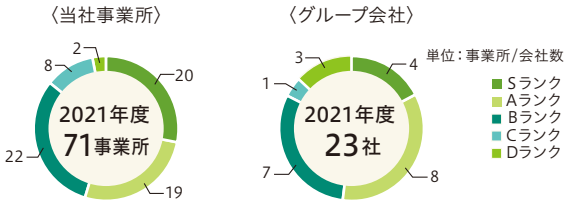
当社事業所では、期初に環境改善計画書を策定し、その進捗を5段階（S～Dランク）で評価。評価結果を事業所の業績評価に反映することで、環境活動に対するモチベーションの向上を図っています。また、高評価の事業所を「最優秀ECO事業所」として表彰し、低評価の事業所には環境部が「フォロー研修」を実施。評価向上に向けた課題分析と具体的な対策の立案・実行を支援しています。

グループ会社では、環境マネジメント体制や環境行動計画の目標達成度などを定量的に評価し、グループ業績評価に組み入れ役員賞与査定に反映させています。

2022年度からは、役員報酬制度や従業員個人の目標管理にも環境評価を組み入れ、全階層・全従業員が環境経営に参画する体制を構築していきます。

P041　TCFDへの対応　ガバナンス
P069　経営健全度評価

■環境活動による業績評価結果

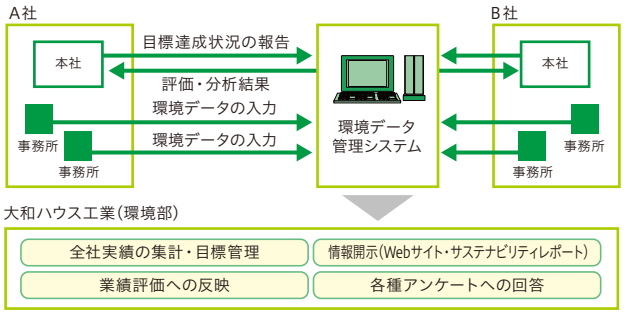


ITを活用し環境経営の基盤を強化

[環境パフォーマンスデータの管理]

当社グループでは、国内外共にITを活用した環境データ管理システムを導入し、環境パフォーマンスデータにおける集計精度の向上と効率化を図っています。また、分析したデータをもとに環境負荷の大きい事業所や改善が進んでいない事業所を選定し、重点的に改善を進めるなど、より実効性の高い環境活動を推進しています。

■環境パフォーマンスデータ管理の仕組み（国内）



[環境法令を遵守する仕組み]

当社グループでは、環境法令管理システム※を導入し、グループ一体での環境法管理体制を構築しています。グループ各社での環境法令管理業務を標準化し、法律の新規制定や改正情報を当社グループ全体で共有しています。業務の効率化を図るとともに、法令の理解度も大幅に向上しました。また、各社の法令遵守状況をシステムで把握し、グループのリスクを一元的に管理することで、リスク低減を図っています。

※環境法令の遵守事項の把握、遵守状況の確認・報告ができるWebサイトサービス

ISO14001の認証取得、環境監査の実施

当社ではすべての事業拠点において環境に関する内部監査を実施しており、特に重要と思われる9つの工場すべてで国際規格ISO14001認証を取得しています。また、当社のグループ会社においても、環境マネジメントシステムとして国際規格ISO14001の認証を取得、維持・更新しています。さらに、ISO14001の認証取得範囲外においては、各社で定めるマニュアルに基づき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、法の遵守やリスク回避の状況などについて確認・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、継続的改善につなげています。

P151　環境データ ISO14001 認証取得状況
環境データ ISO14001 認証取得拠点

環境法規制の遵守状況（2021年度）

2021年度は、環境に関する罰金・違約金はありませんでした。また、周辺環境に大きな影響を与える事故・苦情はありませんでした。

P128　法令違反・訴訟など（ESG問題含む）による制裁措置
P151　環境データ 環境法規制の遵守状況

環境経営の基盤強化 | 環境マネジメント

環境教育・意識啓発

当社グループでは「コンプライアンス規程」において、事業を営むにあたり守るべき法令、規則、社会規範の他、大和ハウスグループ企業倫理綱領、行動規範そのほか社内基準を遵守するための体制を整備。その体制を構成する要素として「教育」を位置づけています。なかでも、環境教育については環境教育体系を制定し、階層別に習得すべき知識・思考を明確にして教育を実施しています。特に、技術職向けには、環境面の能力要件を事業別・職種別に細分化して定義。環境法令を遵守する「守り」とZEH・ZEB推進などの「攻め」に必要な知識・スキルを明確にし、階層別研修を実施しています。さらに、環境関連資格の取得に向けた支援や、現場での取り組み事例の表彰制度など、さまざまな面から従業員の知識・意識・認識の向上を図り、環境活動の実践につなげています。

環境教育の実施

当社グループでは、期初に年間の環境教育を計画し、一般教育や専門教育を実施しています。一般教育として、環境に関する社会動向や当社グループの環境方針、優秀事例の紹介などを中心に全従業員に対して教育を進めています。専門教育では廃棄物や土壌汚染などの「守り」に関する教育に重点を置くとともに、環境配慮型建物の普及拡大を目指す「攻め」の教育として、部門別に環境配慮設計やグリーンビルディング認証に関する研修やeラーニングを実施しています。

P152　環境データ 環境教育マネジメント

eco検定の取得推進

eco検定の取得は、多様かつ複雑な環境課題に関するベースとなる知識を得るために有効な手段です。そこで、当社グループではeco検定の受験を推進し、環境への意識啓発や人財育成などに努めています。2021年度は、用語集や模擬テストを作成し、Web配信するなど試験対策支援を実施した結果、2022年3月末時点で当社グループのeco検定取得者数は19,033名となりました。今後は、従業員個人の評価制度とも連携し、2026年度までにeco検定取得者数をグループ全体で38,000名に増やすことを目指します。

P152　環境データ eco検定取得者数(当社グループ)
環境データ 主な環境関連資格の取得状況(当社)

優秀事例コンテストの実施

当社では各事業所で取り組む環境改善事例を顕彰する「Challenge! We Build ECOコンテスト」を実施しており、2021年度は、258件の応募がありました。当コンテストは、商品・サービス部門、自社活動部門、ECOコミュニケーション部門の各部門ごとに優れた事例を表彰し、最も顕著な成果をあげた事例は社長賞・環境担当役員賞として表彰します。

また、グループ会社においても「Challenge! グループECOコンテスト」を実施し、当社と同様に優れた環境事例を表彰することでグループ全体で環境改善にチャレンジする意識や意欲の向上を図っています。

これら優秀な取り組みは社内イントラネットや社内報「nagomi」、環境社内報「ECO PRESS」に掲載するなど、当社グループ全体へ水平展開しています。



社内報「nagomi」



環境社内報「ECO PRESS」

不動産ポートフォリオにおける環境マネジメント方針

当社では、自社で開発したオフィスや商業施設、物流倉庫など、当社が保有する賃貸不動産の環境負荷低減も重要と考え、これらの保有物件における温室効果ガス排出量やエネルギー使用量、水使用量を把握し削減するとともに、グリーンビルディング認証の取得も進めています。今後は、環境負荷の低いポートフォリオの構築を目指し、施設の屋根に太陽光発電パネルを設置、再生可能エネルギーの活用を進めるなど、取り組みを推進していきます。

P154　環境データ　不動産ポートフォリオ

環境経営の基盤強化 | サプライチェーンマネジメント（環境）

方針・考え方

当社グループは、資材の調達や施工などを通じて、資材の原産地や加工場で働く人々、サプライヤー、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、負の環境影響を低減していくには、サプライヤーとの協働が不可欠だと考え、サプライヤーの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、サプライヤーに対する「調達基本方針」と「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、気候変動に関しては具体的な目標を設定し、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、継続的なモニタリングを行っています。

■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・加工など）において、温室効果ガス排出量削減および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努める。
5-3	省資源化の推進	商品のライフサイクル（生産・使用・廃棄など）において、「リデュース・リユース・リサイクル」の推進を通じて「省資源・長寿命化・資源循環」に努めるとともに、節水および水リスク管理の徹底により水資源保護に努める。
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まち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【基本編】
②生物多様性ガイドライン【木材調達編】

WEB CSR調達ガイドライン

マネジメント

当社では、「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」、設備機器調達先である「設和会」、生産・施工協力会社である「協力会連合会」という3つのサプライチェーン組織を通じて、環境への取り組みに関して協働しています。

	サプライチェーン組織名
調達	トリリオン会 設和会
施工	協力会連合会

P104 サプライチェーン上の会員組織について

サプライヤーのマネジメント体制

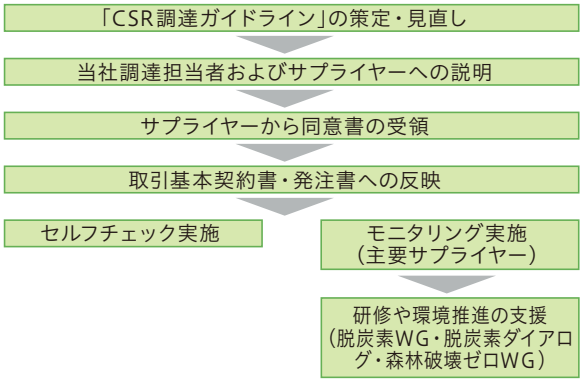
当社では、サプライヤーの組織ごとに事務局を設け、運営をサポートしています。各サプライヤーは、当社の事務局と協働で年度ごとに活動重点テーマとプロジェクトを選定し、環境などへの取り組みを推進しています。

環境経営の基盤強化 | サプライチェーンマネジメント（環境）

サプライヤーにおける環境方針の浸透

当社では、「CSR調達ガイドライン」を発行した2015年度に、サプライヤーに対して説明会を実施しガイドラインの浸透を図りました。グループ会社（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、大和ハウスリフォーム）に順次拡大し、それぞれのサプライヤーに対しても同様の説明会を実施しました。こうした説明会を通じて、当社の調達方針をご理解いただいたうえで、サプライヤーから当社グループの「CSR調達ガイドライン」に対する同意書を受領しています。2019年度にガイドラインの一部を改定し、改めて環境方針の浸透を深めるため、再度、同意書の回収を行っています。グループ7社の同意書の回収率は2022年3月末現在で90.6%（7,001社/7,727社）です。

また、サプライヤー各社の方針や取り組み状況を確認する仕組みとして、Webサイト上でのセルフチェックを実施しており、環境に関しては、環境法令の遵守状況や、気候変動への対応状況など「CSR調達ガイドライン」に沿った内容を確認しています。当社サプライヤーのセルフチェックの実施率は、2022年3月末現在で45.3%（2,426社/5,356社）となっています。



P095　課題8：グループCSR調達の促進と効率化
P103　CSR調達の推進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取り組みの推進やリスクの早期発見のため、各サプライチェーン組織を通じてサプライヤーのモニタリングを行っています。

気候変動について

当社グループでは、主要サプライヤーに対して温室効果ガス排出量の削減目標や実施結果、実績数値などを確認する調査を毎年実施しています。この調査では1次サプライヤーに加え、一部の2次サプライヤーも含めて実施しています。調査結果をふまえ、取り組みをサポートする体制として「脱炭素ワーキンググループ」や「脱炭素ダイアログ」を立ち上げ、継続的なエンゲージメントを通じて、削減目標の設定や取り組みのレベルアップを図っています。

P034　調達・事業活動における温室効果ガス排出量削減

木材調達について

当社グループでは、調達する木材の合法性・持続可能性を評価するためすべての木材調達先サプライヤーに対して、「木材調達評価書」に沿った木材調達調査を毎年実施しています。調査の結果、リスクの有無に応じて木材をランク分けし、評価の低い木材を扱うサプライヤーに対しては改善計画書の提出を要請し、計画的に改善を進めています。また、2022年度以降は、新たに策定した森林破壊ゼロ方針に沿った評価基準で木材調達調査を実施する予定です。

P048　調達・事業活動における生物多様性保全

水リスクについて

当社グループでは、主要サプライヤーの製造拠点における取水・排水量や、海外工場が立地する流域のリスクレベルなどを確認・評価する、「水リスク調査」を毎年実施しています。この調査結果に基づき、水リスクの管理体制の構築と改善を進めています。

P055　水環境保全

化学物質について

当社では、集中購買サプライヤーに対して、室内空気質への影響の高い木質建材や内装、設備建材を中心に、「化学物質使用状況報告シート」を提出していただき、「化学物質管理ガイドライン」に沿って評価しています。適合していないものについてはサプライヤーに改善を要請しています。

P060　「化学物質管理ガイドライン」の運用

廃棄物について

当社グループでは、主要サプライヤーに対してリサイクル率の目標や実績数値などを確認する調査を開始しました。調査結果をふまえ、サプライヤーのリサイクル率向上に向けたワーキンググループを設置するなど取り組みを推進します。また、当社では施工現場や工場における協力会社（すべての1次下請会社）に対し、廃棄物の処理などに関する各種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定期的に実施。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するとともに、協力会社の従業員を対象に教育を行っています。

P104　サプライチェーン上のESGリスクの評価とモニタリング

環境経営の基盤強化 | サプライチェーンマネジメント（環境）

サプライヤーの研修とそのサポート

当社グループが注力している気候変動と木材調達に関しては、ワーキンググループやダイアログなどを通じて、サプライヤーと協働しています。

気候変動に関する「脱炭素ワーキンググループ」、「脱炭素ダイアログ」

2021年度の気候変動に関するサプライヤーへのモニタリングの結果、87.7%（2020年度80.4%）のサプライヤーが温室効果ガス排出量削減目標を設定していることを確認しました。当社では、サプライヤーの脱炭素に向けた取り組みをサポートするため、サプライヤー組織であるトリリオン会、設和会で脱炭素社会の実現に向けた「脱炭素ワーキンググループ」を立ち上げ、2021年度は全11社と対話し、目標設定に向けた支援を行いました。また、目標設定済みサプライヤーについては、企業規模や年間のCO_2排出量から、目標レベルの引き上げが必要と判断したサプライヤーを対象に、全12社と「脱炭素ダイアログ」を実施しました。サプライヤーと1対1の対話を行い、脱炭素に向けて企業が進むべき方向性を共有することにより、CO_2削減目標のレベルアップと中長期目標の設定を促しています。

■サプライヤーの温室効果ガス排出量削減目標設定率(2021年度)

	主要サプライヤー数	温室効果ガス排出量削減目標設定率	
		2021年度 目標	2021年度 実績
当社	168社	自主目標 90%	87.7%
大和リース	20社		
フジタ	15社		

（2022年3月末現在）

P152 環境データ サプライヤーとの対話の実施状況
P167 環境データ 長期目標に対する進捗状況

木材調達に関する改善計画書の提出依頼および、森林破壊ゼロ方針説明会の実施

「木材調達調査」では、当社が環境NGOなどと共同で作成した独自の評価基準をもとに、基準に満たない木材の調達先25社に対して、持続可能な木材への改善計画書の提出を依頼し、公的書類の確認や、調達先の切り替えを促しました。さらに、森林破壊ゼロに向け、環境NGO団体や一部サプライヤーと共にワーキンググループを立ち上げ、森林破壊ゼロの定義やあるべき姿などについて、ステークホルダーそれぞれの視点から議論し、当社グループの森林破壊ゼロに向けた新たな方針を策定しました。

また、サプライヤーに対しては、森林破壊ゼロ方針説明会を順次開催し、森林破壊ゼロ方針の浸透に努めています。2021年度は10社のサプライヤーに対して、方針の説明と、方針に沿った木材調達の実践を促しました。

P048 サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施

環境教育研修など

その他の取り組みとして、トリリオン会では、2017年度より会員企業による「研修研鑽活動」を実施しています。環境をはじめとする各種講演会や、会員各社のオフィス、生産工場の見学会を通じて省エネ施策を共有するなど、環境への取り組みをサポートしています。設和会では、会員各社の新しい環境技術に関する商品技術展示会やセミナーなどを共催し、環境配慮技術の普及を進めています。協力会連合会では、施工現場の3R活動や省CO_2施工などの環境負荷低減につながる改善事例を、コンテストや会員誌を通じて共有し、水平展開を図っています。

CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に3年連続選出

当社は、「CDPサプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に3年連続で認定されました。サプライヤー・エンゲージメント評価では、気候変動に対する企業の取り組みを「ガバナンス」「目標」「スコープ3管理」「サプライヤーとの協働」の4分野から評価しており、世界約14,000社以上の企業から、特に優れた取り組みを行っている企業を「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定しています。2021年度は、世界で518社（うち日本企業105社）が選定されています。

P140 4年連続「CDP気候変動Aリスト」に選定、「CDPサプライヤー・エンゲージメント評価」でも3年連続で最高評価を取得

CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2021

環境経営の基盤強化 | 環境コミュニケーション

方針・考え方

当社グループでは、環境に対する考え方や取り組みを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、ESGの取り組みに関する適正な評価の獲得を目指します。

P040 TCFDへの対応
P113 「ESP2021」2021年度総括 課題11：財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化
P138 外部との協働・外部からの評価
WEB ESGスモールミーティング
WEB 環境への取り組み
WEB SUSTAINABLE JOURNEY

ステークホルダーとのコミュニケーションを展開

機関投資家やESG評価機関などとの対話

近年、機関投資家やESG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加しています。そこで2021年度は、サステナビリティレポートや統合報告書などの公開情報のさらなる拡充を図るとともに、コーポレートガバナンス報告書にTCFDへの対応を掲載しました。さらに、当社主催の機関投資家向けESGスモールミーティングのオンライン開催（10月・12月）や、ESGに関心の高い機関投資家11社との個別面談を行い、ESG全般についてお互いの理解を深めました。加えて、複数のESG評価機関とも評価方法や評価項目に関する意見交換を実施しました。また、当社では新たに方針や目標を設定する際などに当社グループの活動について、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、取り組みの充実を図っています。

今後も継続して、環境情報の発信と多様なステークホルダーとの対話を行い、当社グループについての理解促進と、社外からのご意見を社内に取り入れることで活動の実効性を高めていきます。

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サイトやサステナビリティレポート、展示会、こども向け環境教育などを通じて、当社グループ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、環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を説明する動画や、環境配慮商品と先進事例の紹介、地域特性に応じた世界の住宅をご紹介する「世界の環境共生住宅」などのコンテンツを掲載。また、一般生活者の方を対象として、Webサイトマガジン「SUSTAINABLE JOURNEY」を定期的に配信し、環境に配慮したライフスタイルをご提案しています。

2021年度は、Webサイトに当社グループの研修施設「みらい価値共創センター」（愛称：コトクリエ）の紹介を掲載するとともに、お客さまにZEBなどの環境配慮建物がもたらす付加価値をわかりやすくお伝えする動画やリーフレットを作成し、理解の促進につなげています。



ZEBのイメージ動画



ZEBのリーフレット

共に学び理解を深める「共創フォーラム」の実施

コトクリエでは、社会に求められる新たな価値や、多くの方々に喜んでいただける事業価値を創出するために、異業種企業や大学・研究機関と共に、さまざまな研究会を立ち上げ、社会課題の解決に取り組んでいます。

また、月に1回程度「コトクリエ共創フォーラム」を開催。このフォーラムは、研究者や市民、行政、企業が共に学び、理解を深めることを目的に、研究会で取り組むテーマの提言や成果発表、情報発信などを実施し、どなたでも参加できます。2021年11月には、「生物多様性と生態系によるまちづくり研究会」に関するフォーラムをオンラインで行い、140名の方が参加されました。当フォーラムでは、奈良公園の芝を食べる鹿、そのフンを分解する虫、分解物を栄養にする芝といった、奈良公園の自然循環などについて、意見交換をしました。今後も、継続的にフォーラムを開催していきます。

P009 特集② コトクリエ


「コトクリエ共創フォーラム」の様子

環境経営の基盤強化 | 環境コミュニケーション

グループ会社での取り組み

当社グループの各社においても、事業特性に応じた特徴的なプログラムを展開し、ステークホルダーとの継続的なリレーションの構築を図っています。

仮囲いを活用した環境訴求（大和リース）

当社グループの大和リースの商業施設「フレスポひばりが丘」（東京都）では、地域住民の方に「環境配慮建物」と「環境問題」を身近に感じてもらうことをコンセプトに、建設現場の仮囲いを活用して当社グループの環境への取り組みを紹介しました。

当商業施設は、LED照明や高効率空調設備、高断熱外壁などの導入により、基準建物と比較して、一次エネルギー消費量を51.8%削減し、ZEB Readyの認証を取得。建物竣工までの期間に、地域住民の方に当商業施設が環境配慮建物であることを知っていただき、施設に愛着を持っていただくことを目的としました。また、施設開業後も、フリースペースを環境学習の場とし、環境の情報発信を行っています。


環境配慮建物を訴求する仮囲い



当商業施設がZEB Readyであることを紹介するパネル（一例）

SDGs教育旅行の販売（大和リゾート）

当社グループの大和リゾートでは、小学生から高校生を対象としたSDGs教育プログラムの企画・開発を行っています。地域にある施設に呼びかけ、連携することで、その土地ならではの学びを提供する教育旅行の販売を2019年1月から開始しています。

同社のリゾートホテル「Active Resorts裏磐梯」（福島県）では近隣施設と連携し、4つのテーマをコンセプトにさまざまなプロフェッショナルプログラムを開発。野口英世記念館での「感染症学習プログラム」や、グランデコリゾートでの「地球を学ぶプログラム」、当ホテルでの「ロハス食育環境プログラム」などを行っています。この「ロハス食育環境プログラム」では、こどもたちが修学旅行前に日本のフードロスや世界の飢餓について事前学習を行い、当日にはホテルのスタッフ（環境管理士・ロハスコンシェルジェ等の資格保持者）が、昆虫食やフードロスなどについての講義を実施。旅行後も、こどもたちは日常生活で自分は何ができるかを考え、理解を深めます。

2021年は96校17,494人のこどもたちが参加。学校の先生方からも好評で、「学校では学べない価値の気づきや、SDGs実現に向けた行動変容につながる」などのご感想をいただきました。今後は当ホテルのみならず、同社が運営する全国25ヵ所（2022年4月1日現在）のホテルでも、SDGsをテーマとした学びの場の提供を地域と連携し展開していきます。


ロハス食育環境プログラムの様子

砂漠植林のボランティア活動（フジタ）

当社グループのフジタは、中国に現地法人として「藤田（中国）建設工程有限公司」（以下、藤田中国）を設立しています。藤田中国は、2011年からNPO法人「グリーンライフ」が主催する砂漠での植林活動に参画。内モンゴルを主な植林地とし、10年間でのべ約300名の従業員がボランティア活動に参加し、現地のオアシス化や黄砂の減少などの環境改善に寄与しています。

従業員が活動に参加し、実際に砂漠を目の当たりにすることで、環境に対する意識の啓発にもつながっています。「フジタの森ができるまで！」を合言葉に、今後も植林活動を継続し、地域の環境保全に貢献していきます。



植林から3年後、苗木が成長している様子



感謝の印としてNPO法人によって現地に建てられた石碑

重点テーマ 1

気候変動の緩和と適応

SDGsへの貢献

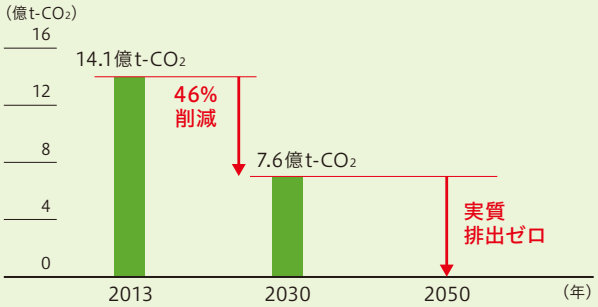
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 7.2 7.3
11 住み続けられるまちづくりを 11b
13 気候変動に具体的な対策を 13.1 13.3

方針・考え方

社会的課題

近年、世界や日本各地で気候変動が要因と考えられる気象災害が頻発しています。これらを抑えるために、2015年に開催されたCOP21では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、2020年に日本は2050年までにカーボンニュートラルを目指すという目標を掲げました。そして、2021年に開催されたCOP26では、パリ協定で努力目標となっていた1.5℃目標が合意され、さらなる気候変動対策への取り組みが求められています。このようななか、国内の温室効果ガス排出量を部門別にみると、家庭部門・業務その他部門は全体の約3割を占め、両部門ではこの四半世紀で約3割も増加しており、2030年に2013年比で温室効果ガス排出量を46%削減するという国の目標達成には、これらの部門で大幅な温室効果ガス排出量削減が求められます。

■日本の温室効果ガス削減目標



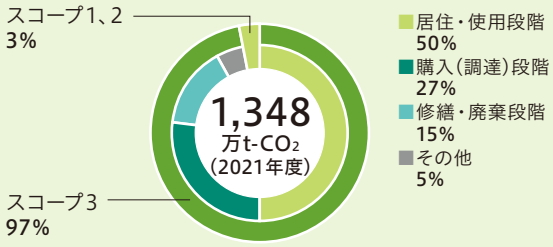
当社グループが社会や環境に与える影響

当社グループでは、ライフサイクルにおける「環境負荷ゼロ」を目指し、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量※の「見える化」に取り組んでいます。当社グループでは、事業活動からの排出量（スコープ1、2）は約3%と小さく、自社以外の間接排出（スコープ3排出量）が約97%と大半を占めています。

特に、長期間使用される住宅や建築物の「居住・使用段階」が約50%を占めています。そのため、省エネ、創エネ、蓄エネに配慮した商品の普及を図ることで、国内の家庭・業務部門における温室効果ガス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、温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。

※当社グループでは、温室効果ガスのうちメタンや一酸化二窒素、フロンなどは排出量が少なく影響が軽微なため、目標の設定や実績管理から除外しています。

■バリューチェーンのGHG排出量



P165 環境データ バリューチェーンのGHG排出量

当社グループのリスク・機会とその対応

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の強化や、ZEH・ZEB※といった先導的な省エネ建物に対する優遇制度の整備が進んでいます。そこで当社グループでは、自社施設における省エネ対策を継続・強化し、対応コストの抑制を図るとともに、蓄積したノウハウを活かしてお客さまに「エネルギーゼロ」の住宅・建築・まちづくりの提案を強化することで、受注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、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。さらに、中長期的には補助金などに頼らず、自立的にこれら商品の普及拡大が重要と考え、環境不動産マーケットの早期確立を目指し、グリーンビルディング認証の活用やESG投資家などとの対話を進めています。

P040 TCFDへの対応

※ZEH・ZEB:
断熱や省エネ設備の導入による省エネ性能の向上と太陽光発電などによるエネルギーの創出により、年間の一次エネルギー消費量が差し引きゼロとなることを目指した住宅（House）、建築物（Building）のこと。

1 気候変動の緩和と適応

環境長期ビジョン達成のロードマップ

	1. まちづくりCO₂の“チャレンジ・ゼロ”		2. 事業活動CO₂の“チャレンジ・ゼロ”				3. サプライチェーンCO₂の“チャレンジ・ゼロ”
2050	住宅・建築・まちづくりにおけるカーボンニュートラルの実現		全施設・全事業プロセスにおけるカーボンニュートラルの実現				サプライチェーンにおけるカーボンニュートラルの実現
2030	新築建築物の使用時 GHG排出量(総量) 2015年度比 ▲63%	新築建築物の原則ZEH・ZEB化	GHG排出量(総量) 2015年度比 ▲70%	エネルギー効率 2015年度比 2倍	(2023年度) 再エネ利用率 100%		主要サプライヤーの90%でSBT水準の目標を達成 (2025年までに目標設定)
2021 (実績)	GHG排出量(面積あたり) 2015年度比 ▲34.9%	ZEH/ZEB販売率 63%／44.1%	GHG排出量(売上高あたり) 2015年度比 ▲41.4%	エネルギー効率 2015年度比 1.47倍	再エネ利用率 18.2%		主要サプライヤーのGHG削減目標設定率 87.7%

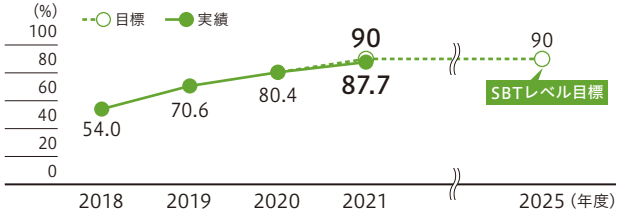
エンドレス グリーン プログラム 2021 主な目標、実績・自己評価

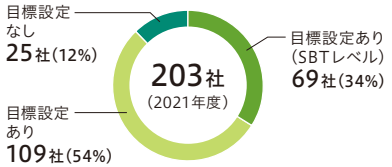
：2021年度目標達成　：2021年度目標未達成（達成率90%以上）　：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

主要サプライヤーの87.7%が温室効果ガス削減目標を設定しているが、目標未達成

2021年度は、主要サプライヤーからなる「脱炭素ワーキンググループ」を継続し、温室効果ガス削減目標未設定のサプライヤーに対して目標設定を促す働きかけを強化しました。その結果、目標の設定率が2020年度の80.4%から87.7%に上昇しましたが、目標を達成することはできませんでした。今後も、サプライヤーとの対話を継続し削減目標の設定を促すとともに、SBTレベルの削減目標へと目標レベルの向上を働きかけていきます。

■主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率

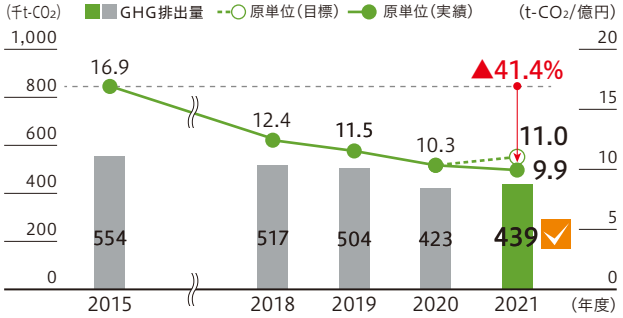




コロナ禍からの回復によりエネルギー使用量は増加したが、継続的な省エネ活動により目標を達成

2021年度は、リゾート・ホテルなどで稼働率が上昇、エネルギー使用量は増加しました。一方、事務所・車両ではテレワーク、リモート営業など新たな働き方や継続的な省エネ活動を行った結果、エネルギー使用量を削減し、目標を達成しました。今後もニューノーマル社会に適応したエネルギー管理を推進していきます。

■事業活動による温室効果ガス排出量

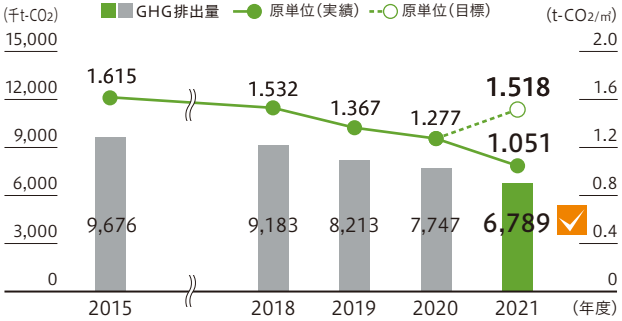


ZEH、ZEBの推進により目標を達成

2021年度は、営業および設計向けの提案・支援ツールの開発や研修の実施などにより、ZEH販売率は63%、ZEB販売率は44.1%と2020年度に比べて改善しました。温室効果ガス排出量（面積あたり）は2015年度比34.9%減となり、目標を達成しました。

今後は、賃貸住宅におけるZEH推進やお客さま向けZEBセミナーの開催などを通じてZEH・ZEB販売率の大幅な向上を図り、快適性と省エネを両立した住まいや施設の提供に努めます。

■商品の使用による温室効果ガス排出量※



※当社グループにおけるスコープ3／カテゴリ11（販売した製品の使用）にともなうGHG排出量。なお、2021年度から算定方法および対象範囲の見直しを行い、2021年度以前にさかのぼって修正しています。

1 気候変動の緩和と適応
調達・事業活動における温室効果ガス排出量削減

基本方針

主要サプライヤーにおける温室効果ガス削減目標の設定および取り組み推進に向けた支援

当社グループでは、調達段階における温室効果ガス排出量の削減に向けて、サプライヤー組織と協働して、主要サプライヤーにおける温室効果ガス排出量削減の目標設定と取り組みの推進に向けた支援を行っています。

[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・加工など)において、温室効果ガス排出量削減および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努める。

WEB CSR調達ガイドライン
P024 環境マネジメント

新築自社施設のZEB化、既存施設の省エネ運用改善および計画的な設備更新の継続

当社グループでは、事業活動における温室効果ガス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っています。

[新築自社施設における方針]

当社グループでは自社運営施設において、使用するエネルギーの最小化および再生可能エネルギー化を図るため、今後**新築する自社運営施設は原則としてZEB仕様にしたうえで自家消費型太陽光発電を設置**します。

[既存施設に対す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。毎年、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、**エネルギー使用量(売上高あたり)を年3%削減する**指針を掲げています。

[既存施設に対するEMS導入・運用ガイドライン]

当社グループでは、事業活動での省エネ活動推進のため「エネルギーマネジメントシステム(以下、EMS)導入・運用ガイドライン」を制定。EMSにより**無駄なエネルギーを発見・削減**するとともに、デマンド超過による**電力コストの増加を抑制**する指針を掲げています。

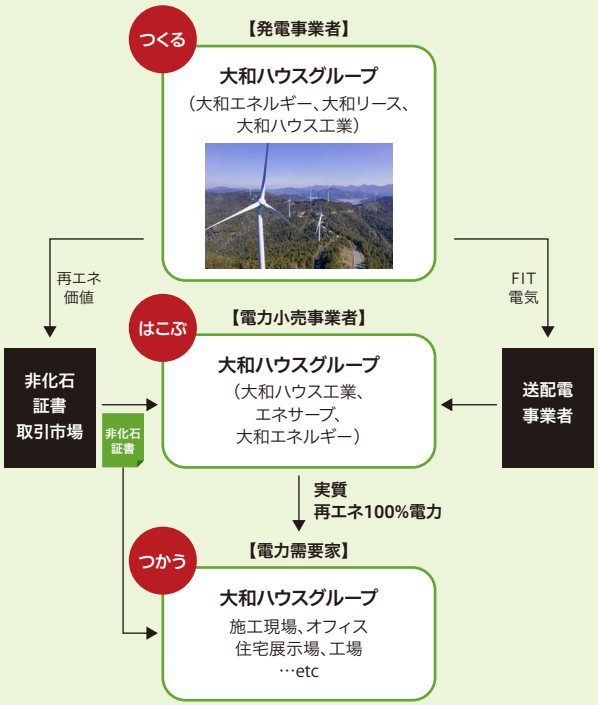
[自社施設における再生可能エネルギー利用の方針]

当社グループでは、以下の優先順位に基づき自社施設における使用電力の再生可能エネルギー化を推進しています。
①自家消費型太陽光発電の設置
②当社グループの電力小売会社による再生可能エネルギー電力メニュー※1への切り替え
③電力需要家としての非化石証書の調達※2

※1 原則として当社グループの再エネ発電所由来の非化石証書を付加した電力メニュー
※2 電力とは分離した非化石証書のみの調達

再生可能エネルギーを自ら「つくる・はこぶ・つかう」

当社グループでは、事業活動に要する電力を自ら創った再生可能エネルギー由来の電力で100%まかなう「再生可能エネルギー電力の自給自足」を目指しています。国の固定価格買い取り制度を活用し、再生可能エネルギー発電の開発を加速させるとともに、創出した電力の再生可能エネルギー価値を証書化し取得することで、再エネ利用率の向上を図っています。



1 気候変動の緩和と適応
調達・事業活動における温室効果ガス排出量削減

マネジメント

主要サプライヤーの温室効果ガス排出量削減の目標設定

当社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量のうち、約2割が調達段階によるものであるため、サプライヤーの製造段階で排出される温室効果ガスの排出量削減は重要と考えています。そこで、主要サプライヤーからなる「脱炭素ワーキンググループ」、「脱炭素ダイアログ」を立ち上げ、温室効果ガス排出量削減の目標設定、レベルアップに向けたサポートを行い、調達段階の排出量削減を目指しています。

P027　サプライチェーンマネジメント(環境)

事業活動におけるエネルギー管理体制

当社では、環境担当役員を全社のエネルギー管理統括者に任命するとともに、工場や商業施設、事務所といったセクター（部門）ごとにエネルギー管理統括者および企画推進者を配置し、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、定期的に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。

当社グループでは、エネルギーを多く消費するホテルや商業施設などを運営する主要なグループ会社を対象に毎年省エネ投資計画を策定しています。また、投資の判断基準の一つである回収年数の算定にあたっては、内部炭素価格も考慮しています。

自社施設への太陽光発電設備システムの設置

当社グループでは、温室効果ガス排出量削減の取り組みとして、事務所や商業施設、スポーツクラブ、介護施設などの自社施設を新築する際に再生可能エネルギーを導入し、発電電力の自家消費を推進しています。事務所においては「事務所移転・開設マニュアル」、スポーツクラブにおいては「設備設計方針」に太陽光発電システムを原則設置するよう定めています。

主な取り組み

調達段階における温室効果ガス排出量削減

当社はサプライヤーに対して、「CSR調達ガイドライン」に定める「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。サプライヤーが、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、主要サプライヤー203社については、さらに詳しい温室効果ガス排出量削減に向けた目標と実績についてアンケート調査を行い、取り組み状況の報告を求めています。2021年度も継続して、目標未設定サプライヤーと温室効果ガス排出量削減目標の設定を目的に「脱炭素ワーキンググループ」を開催し、目標設定に向け支援を行いました。また、サプライヤーの意識向上を目指した「脱炭素ダイアログ」では、サプライヤーと1対1の対話を通じて、脱炭素社会の企業のあり方についてお互いの考えを共有し、目標のレベルアップを促しています。

P028　サプライヤーにおける環境方針の浸透
P165　環境データ バリューチェーンのGHG排出量

新築施設におけるZEB化の取り組み

当社グループは、自社施設の新築時にはZEBを目標として開発する方針を掲げ、取り組みを進めています。

2021年10月に開所した当社グループの研修施設「みらい価値共創センター」（愛称：コトクリエ）では、ZEBを達成し国際認証として「LEED」（環境関連）、「WELL」（健康関連）、「SITES」（ランドスケープ関連）、国内認証として「BELS」（省エネルギー）、「JHEP」（生物多様性）を取得しており、国内外の厳しい基準をクリアした先進的な環境配慮建物を実現しました。

WEB 研修施設「大和ハウスグループ みらい価値共創センター」を開所します
WEB 「風と太陽と水」をテーマにした大和ハウスグループの研修センター



コトクリエ（奈良県）

LEED GOLD　環境配慮に優れた建築物であるグリーンビルディングを評価する国際的な認証プログラム。

WELL　建物を利用する人の快適性や健康への配慮を評価する認証。

2022 SITES GOLD　ランドスケープの環境性能を評価する認証。日本国内の取得数は少数。

1 気候変動の緩和と適応
調達・事業活動における温室効果ガス排出量削減

EP100達成に向けた既存施設での省エネ活動

当社グループでは、エネルギーを多く消費するホテルや商業施設などを運営する主要グループ会社13社を対象に、「グループ省エネ合同ワーキング」を実施しています。ワーキングでは、グループ各社での省エネ投資および運用改善の実施状況、最新技術動向を共有し、省エネ活動を加速させています。最新設備への更新だけでなく、既存の空調室外機や変圧器に後付けすることで省エネ制御する装置の設置、一般財団法人省エネルギーセンターの省エネ診断における改善など、各社各部門で実施した省エネ施策を水平展開しています。また、運用面については、当社グループオリジナルの「省エネポテンシャル診断ツール」を開発・活用し、省エネ施策の抽出や改善余地の可視化を行い、省エネ活動を継続的に実施しています。

P156　環境データ 自社・グループ施設（新築）における省GHG先導プロジェクト

RE100達成に向け再生可能エネルギー電力への切り替え徹底と需要家としての非化石証書の購入開始

当社グループは、2018年3月、国際的なNPO法人クライメイトグループが運営する再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブ「RE100」に加盟し、2040年までに当社グループの使用電力を100%再生可能エネルギーでまかなうことを目標としていました。取り組みが大幅に進んだため、当初の予定を17年前倒しする2023年に目標を上方修正しています。

2021年度は、当社グループの事務所・住宅展示場・施工現場、工場に積極的に再生可能エネルギー由来の電力を本格導入しました。また、2021年11月からは需要家としての非化石証書の購入を開始し、再生可能エネルギー電力への切り替えが困難な貸しビル等の電力の再生可能エネルギー化に充当しました。その結果、当社の再エネ利用率は53.9%となり、当社グループ全体では18.2%となりました。

導入した再生可能エネルギー電力や非化石証書は、当社グループが全国で管理・運営する再生可能エネルギー発電所で発電された電力の再生可能エネルギー価値を活用しています。これにより、当社グループ内で再生可能エネルギーの「つくる・はこぶ・つかう」を完結し、“再生可能エネルギーによる自給自足”を実現しています。

P168　環境データ 長期目標に対する進捗状況



「再生可能エネルギー 100%宣言プレート」
当社では、再生可能エネルギー 100%で事業を運営する事業所を「RE100事業所」として認定しています。
2022年3月末現在、80事業所中69事業所を認定。

再生可能エネルギーの積極的な開発により発電電力量は使用電力量を上回る規模に

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※1プロジェクトを立ち上げ、「風と太陽と水」をコンセプトに、風力発電、太陽光発電、水力発電といった再生可能エネルギーの開発を推進しています。

2021年度は、「DREAM Solar 佐賀鳥栖（佐賀県 3MW）」や「DREAM Solar なつみ台 III（奈良県 2.5 MW）」など、56ヵ所37MWを新たに開発・稼働させ、累計433ヵ所※2の再生可能エネルギー発電所が稼働しています。2021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565MW※2、年間発電量は635GWhとなり、当社グループの使用電力量484GWhを大きく上回りました。

その結果、2021度の再生可能エネルギー発電率は131%となりました。

※1 D:Daiwa House Group（当社グループ）、R:Renewable（再生可能）、E:Energy（エネルギー）、A:Asset（資産）、M:Management（管理）

※2 自家消費分を含む

P159　環境データ 再エネ発電量と再エネ発電率



DREAM Solarなつみ台III（奈良県）

1 気候変動の緩和と適応
商品・サービスの提供による温室効果ガス排出量の削減貢献

基本方針

ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進

お客さまが長期間にわたって使用する住宅・建築物による温室効果ガス排出量の削減に向け、先進的な環境配慮建築物として、戸建住宅・賃貸住宅・マンションではZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）、商業・事業施設ではZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の提案および販売を積極的に推進しています。

また、当社が自社開発する物件の環境配慮に取り組む評価指標として、第三者機関が評価・認証するグリーンビルディング認証の取得を推進しており、省エネルギーを含めた総合的な環境配慮の取り組みを強化しています。

マネジメント

推進体制の確立と社内教育およびツール類の整備による提案力強化

当社の各事業本部で環境推進責任者を任命し、環境に配慮した商品の販売について環境関連部署と共に年度ごとに目標を立てて取り組みを推進しています。

各事業本部では目標達成に向け、ZEHやZEBなどの環境配慮建築物に関する教育やeラーニングによる研修を行い、営業や設計担当者の知識と提案力の向上を図っています。また、お客さまにも環境配慮建築物のメリットやコストをわかりやすく伝えられる提案ツールや、エネルギー計算ツールなどを整備し、取り組みの拡大につなげています。

さらに、期初に設定した目標については四半期に１度レビューを行い進捗を確認。目標の達成度合いを業績評価に反映させています。

主な取り組み

（戸建住宅）ZEHの普及拡大を推進

当社は、2021年度ZEH販売率70%以上を目標として請負案件を中心にZEHを推進しました。営業職・設計職に向けたZEH研修を継続実施し、ZEH提案に対するスキルアップを図りました。さらに、ZEH推進の施策として、太陽光発電の社内補助金キャンペーンを実施し、お客さまに向けてZEHの魅力を感じていただける取り組みを行いました。その結果、2021年度の注文住宅におけるZEH販売率は63%（2020年度比5ポイント増）となりました。また、分譲案件においてもZEH対応を強化し、今後は当社が提供するすべての戸建住宅においてZEHの普及拡大を推進していきます。

主力商品となる鉄骨系「xevo Σ（ジーヴォシグマ）」および木造系「xevo GranWood（ジーヴォグランウッド）」には、当社オリジナルのHEMS※であるD-HEMS（ディーヘムス）を全戸に標準搭載しています。D-HEMSでは、太陽光発電の発電量や売電量、宅内での電力および水道やガスの消費量をリアルタイムで見える化し、省エネ意識を高めることができます。また、空調機器や照明機器などを専用端末やスマートフォンから遠隔制御でき、節電行動を実施できます。省エネ性の高いZEHの住宅に加えて、日々の生活で使うエネルギー使用量の削減によって、お客さまの満足度向上を図るとともに脱炭素社会の実現を目指します。

※ホーム・エネルギー・マネジメント・システムの略


ZEHに対応した分譲住宅（イメージ）


D-HEMS（ディーヘムス）

（賃貸住宅・分譲マンション）ZEH-Mの推進

当社では、賃貸住宅および分譲マンションにおいてZEH-Mの推進を行っています。

賃貸住宅部門では、オーナーさまへの提案を強化するため、営業職・設計職に向けてZEH-Mの研修を実施し、取り組みの必要性やZEH-Mに関する基礎知識の向上を図りました。さらに、ZEH-M案件を担当する管理会社とも連携し、賃貸入居希望者にZEH-Mのメリットや環境性能の高さ等を理解し選択いただくなど、ZEH-Mに関するすべての関係者が一体となってZEH-M普及に取り組んでいます。

分譲マンション部門では、2018年度よりZEH-Mの取り組みを継続的に実施しており、2021年度もZEH-M補助事業を活用して取り組みました。また、営業職や新入社員に向けてZEH-Mに取り組む必要性やZEH-Mに関する基礎知識等の研修を行いました。

その結果、2021年度までに累計35棟（賃貸住宅32棟、分譲マンション3棟、総住戸数462戸）のZEH-Mを実現しました。

今後も積極的なZEH-Mの提案を推進し、環境負荷低減と居住者にとって満足度の高い住まいを提供していきます。


ZEH-Mに対応した賃貸住宅


ZEH-Mに対応した分譲マンション「（仮称）プレミスト大濠二丁目」（福岡県）

1 気候変動の緩和と適応

商品・サービスの提供による温室効果ガス排出量の削減貢献

(商業・事業施設)ZEBセミナー開催および、ZEB化試算コストシート活用によるZEBの理解促進と普及・拡大

ZEBの取り組みの阻害要因の一つが、ZEBに関する認知度の低さであることから、当社ではZEBセミナーを開催して普及拡大に努めています。セミナーでは、国の方針・目標やZEBの概要紹介、当社の施工事例やZEBを建てられたお客さまからZEB建物のメリットなどを講演していただくことで、ZEBをより身近に感じていただき、認知向上を図るとともに、事例の創出につなげていきたいと考えています。2021年度はオンラインによるZEBセミナーを8月に開催し、376名の方にご参加いただきました。

また、お客さまの会社において、建物のZEB化に関する意思決定の際に、判断材料が少なく、決裁に時間がかかるといった課題がありました。当社ではこの課題を解決するために、ZEB化の仕様項目、工事内容、省エネ数値、投資回収年数をまとめた「ZEB化試算コストシート」を作成することで、ZEBの取り組みの見える化を図っています。実際にこのシートを活用することで、お客さまから「社内での意思決定が早くなった」、「社内を説得する資料として活用できた」との声をいただき、ZEBの普及拡大に貢献しています。

さらに、お客さまへのZEB提案強化として、省エネ目標を企画設計の段階から設定し、具体的な設計に織り込むために、省エネ設計支援ツールを開発し、運用を開始しています。このツールは、「具体的な省エネの設計事例集」、「導入した技術一覧」、「企画段階での簡易な省エネ性能予測」で構成されており、企画段階からZEB提案が可能なツールとなっています。

このような取り組みの結果、2021年度は193棟のZEB仕様建物(ZEB Oriented、ZEB Ready、Nearly ZEB、『ZEB』)を建設し、そのうち事務所・工場・倉庫用途のZEB販売率は44.1%となりました。今後も、ZEBセミナーの開催や、各種提案・設計ツールの活用により、ZEBの普及・拡大を図っていきます。

P160 環境データ ZEB仕様および誘導基準の設計件数

(まちづくり)日本初 再生可能エネルギー電気100%の大規模複合開発「船橋グランオアシス」

千葉県船橋市の「船橋グランオアシス」は、戸建住宅(26区画)、賃貸住宅(39戸)、賃貸マンション(223戸)、分譲マンション(571戸)、商業施設からなる事業面積57,456.19㎡の大規模複合開発プロジェクトです。当プロジェクトは、「施工」から完成後の「暮らし」まで再生可能エネルギー100%の電気を使用しています。これは当社グループが2018年10月より本格稼働した岐阜県飛騨市の「菅沼水力発電所(発電出力約2MW)」で発電した電気を中心に供給され、同発電所で発電した電気であることを証明する非化石証書(トラッキング付)※を得ることで、再生可能エネルギー100%の電気を「つくる」から「はこぶ」、そして「つかう」までを当社グループで実現しています。2021年3月末にすべての工事が完了し、「暮らし」における再生可能エネルギー100%電気の利用が本格的にスタートしました。

また、このような取り組みにより、2020年度には「令和2年度気候変動アクション環境大臣表彰」および「第3回エコプロアワード」奨励賞をダブル受賞しました。さらに、2021年度には、「第9回プラチナ大賞」において奨励賞を受賞しました。

※非化石証書とは、再エネ発電などに由来する電気がもつ「環境価値(温室効果ガスの排出がないなど)」を切り離し、取引可能にしたもの。トラッキング付とすることで、環境価値の由来となった発電所を特定できる。

WEB 再生可能エネルギー 100%の街づくり

グリーンビルディング認証の取得推進

当社は、2021年度に「自社開発物件においてグリーンビルディング認証の取得率を80%」とすることを目標に、取り組みを進めました。四半期ごとにグリーンビルディング認証取得率の進捗を確認し、取り組みの改善を図っています。2021年度は、自社開発物件のなかで大きな比率を占める物流施設などのDプロジェクトを中心に、BELS・CASBEE・LEED認証※などの取得を推進した結果、自社開発物件におけるグリーンビルディング認証取得率は91.6%となりました。

※BELS(建築物省エネルギー性能表示制度)、CASBEE(建築環境総合性能評価システム)、LEED(建築や都市の環境性能評価システム)

P154 環境データ グリーンビルディング認証取得率



BELS認証を取得した「DPL伊勢原」(神奈川県)

1 気候変動の緩和と適応

Topics

ZEBの普及拡大

2021年8月に竣工した千葉県市川市の事務所「渡辺パイプ 市川北SC（サービスセンター）」では、外壁や床下の断熱強化や高効率設備、照度センサー、全熱交換器、太陽光発電（16kW）などを導入することにより、快適な執務空間でありながら、大幅な省エネとなる『ZEB』を実現しました。

渡辺パイプ株式会社は、水と住まいの総合商社と農業総合メーカーとなる事業を展開しており、全国に550を超える拠点を所有しています。2020年9月に、岐阜SC（サービスセンター）で初めてZEBの最高ランクである『ZEB』に取り組み、その後も全国のSCで数多くのZEBを展開しています。当社は、渡辺パイプ株式会社のSCの設計・施工の実績があり、ZEBの知見も持っていたため、今回の市川北SCの受注につながりました。市川北SCの提案については、「ZEB化試算コストシート」を活用することで意思決定のスピード化を支援しました。今回の案件をモデルケースとし、ZEB仕様の標準化を行い、今後も協力関係を継続してZEB事業所の拡大に取り組んでいきます。

P038　ZEBセミナー開催および、ZEB化試算コストシート活用によるZEBの理解促進と普及・拡大



渡辺パイプ 市川北SC



気候変動の適応策～施工現場における熱中症対策～

近年、地球温暖化の影響などで猛暑日が増加し、熱中症リスクが高まっています。特に屋外での作業をともなう施工現場では、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飲料水などの常備を徹底するとともに、熱中症予防教育などを実施しています。また、2016年度にメーカーと共同開発した環境センサー「WEATHERY（ウェザリー）」の施工現場への導入を推進。これには、温湿度・風速・人感センサーが内蔵され、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します。現場にい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、発症や被害の未然防止に努めています。2021年度は8月に最大で810台を設置しました。

さらに2021年度は、協力会社に対して熱中症対策品購入補助の実施や、施工現場での日陰対策のため、遮光ネットを用いた快適な休憩スペース設置の試行を行いました。2022年度からはこれらの全国展開に向けて随時現場に設置していく予定です。今後も、熱中症対策を推進していきます。

P097　施工現場における健康と安全に関するリスク評価



環境センサー「WEATHERY」


遮光ネットを用いた休憩スペース

IoT×ZEH-M賃貸住宅商品の開発に向けたデマンドレスポンスの実証実験

当社は、IoT（モノのインターネット）を活用したZEH-M賃貸住宅商品の開発に向けて、当社グループの大和リビングや株式会社エナジーゲートウェイ、インフォメティス株式会社と共同で、賃貸住宅の一部入居者を対象とした、デマンドレスポンス※1による節電の実証実験を2022年3月に2週間実施しました。本実験では、大和リビングが管理する賃貸住宅のうち、諸条件を満たす約25,000世帯に対して参加協力を依頼。協力者には、電力ひっ迫時の前日または当日に節電を依頼し、入居者が「AI電力見える化システム」※2を通じて、電力使用量削減や家電機器の利用状況を確認することで、どの程度無駄な電力を削減する行動を行ったかを検証しました。その結果、協力者の平均で30%の電力消費量を削減できました。

今後、当社では今回の実証実験の結果をもとに、「IoT D-room」※3を発展させて「IoT × ZEH-M」の賃貸住宅商品を開発する方針です。開発する賃貸住宅商品では、電力ひっ迫時にエアコンを遠隔で自動制御するなど、ハードとソフトの両面で省エネ提案を検討していきます。

※1 消費者が電力の需要量を変動させて電力の需給バランスを一致させること。

※2 使用電力の波形データを分析することで家電の種類や電源状況を推定し、消費電力量を算出するシステム。

※3 タブレットや音声で家電操作ができる賃貸住宅。

WEB　IoT×ZEH-M賃貸住宅商品の開発に向けたデマンドレスポンスの実証実験



AI電力見える化システム

1 気候変動の緩和と適応

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

TCFD提言への賛同を表明し開示を充実

気候変動の影響は年々深刻さを増し、気候変動が原因の一つとされる異常気象・自然災害などが頻発し、私たちの提供価値の根幹である住まいや暮らしの安全・安心が脅かされつつあります。一方、パリ協定の採択以降、世界の国・政府が「脱炭素」へと大きく舵を切り、私たち民間セクターが果たすべき役割への期待も大きく変わろうとしています。

しかしながら、こうした気候変動にともなう外部環境の変化は不確実性が高いため、複数のシナリオを想定したうえでリスクへの適切な対応を進めつつ、事業機会の獲得を図っていくことが重要です。

そこで、当社ではTCFD提言が開示を推奨する、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」のフレームワークを、気候変動に関する取り組みの妥当性を検証するツールとして活用するとともに、TCFD提言に沿った情報開示を積極的に行い、投資家などとの建設的な対話につなげていきたいと考えています。

こうした考えのもと、当社グループは2018年9月にTCFD提言への賛同を表明するとともに、2019年5月に発足した「TCFDコンソーシアム」に参加しています。

なお、2021年度は2018年度から継続して実施している機関投資家向けの「ESGスモールミーティング」を10月・12月に開催するとともに、機関投資家11社と個別に対話を行いました。これらの面談などでいただいたご意見は、社内にフィードバックするとともにレポートの改善にも活用しています。

P030　環境コミュニケーション

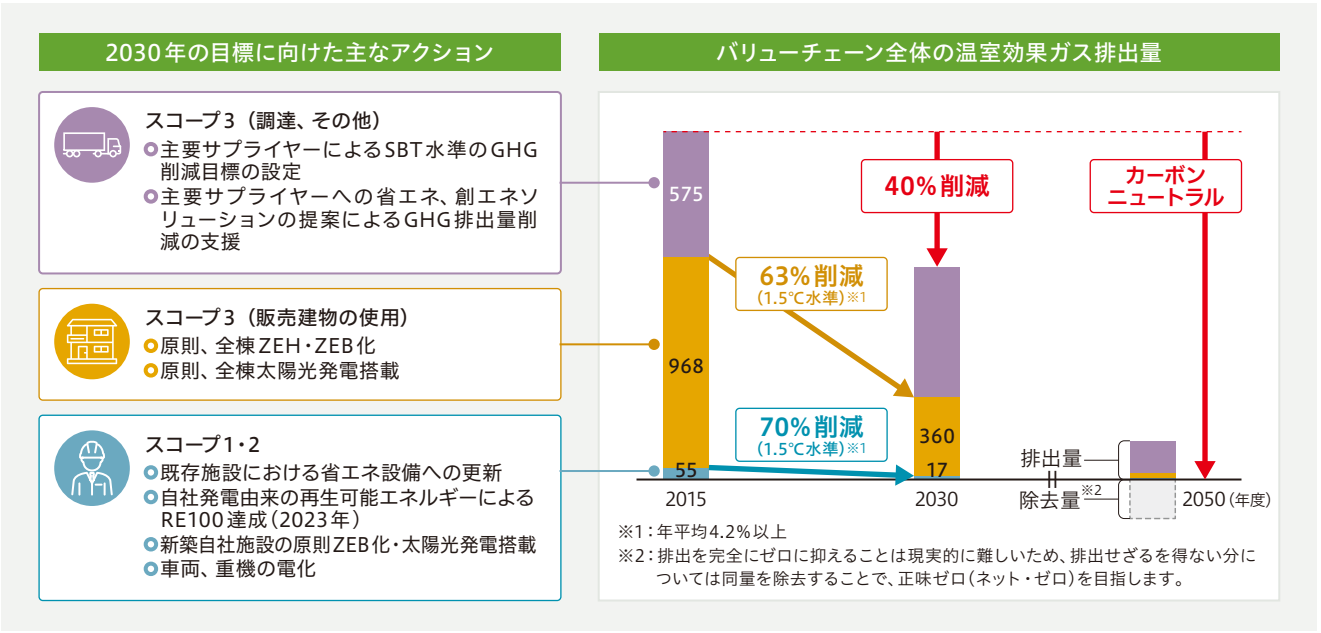
カーボンニュートラル実現のための移行計画

当社グループは、「気候変動の緩和と適応」を重要な経営課題と位置づけ、環境長期ビジョンに掲げる「2050年カーボンニュートラルの実現」に向けた挑戦を続けています。2022年度からスタートする第7次中期経営計画の「カーボンニュートラル戦略」では、バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量（スコープ1・2・3）を2030年までに40%削減（2015年度比）することをマイルストーンに設定し、全事業、全方位で取り組みを加速させます。

なかでも、当社が直接関与する事業活動におけるGHG排出量（スコープ1・2）については、「自社発電由来の再生可能エネルギーによるRE100（再エネ利用率100%）の早期達成」などを通じて、2030年までに70%削減（2015年度比）することを目指します。

また、最も排出量の多い販売建物の使用によるGHG排出量（スコープ3/カテゴリ11）については、すべての事業において原則として、「全棟ZEH・ZEB化、全棟太陽光発電搭載」を推進し、2030年までに63%削減（2015年度比）することを目指します。

■カーボンニュートラル実現のための移行計画（スコープ別温室効果ガス排出量削減の計画）



1 気候変動の緩和と適応

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

ガバナンス

当社グループでは、「気候変動の緩和と適応」を重要な経営課題の一つに位置づけ、気候変動戦略の遂行に責任をもつ環境担当役員を選任。環境担当役員を委員長とする「全社環境推進委員会」を設置しています。年2回実施する当委員会は、気候変動を含む当社グループの環境活動に関する基本的事項および環境に関するリスクや機会について審議・決定し、全グループの環境活動を統括しています。

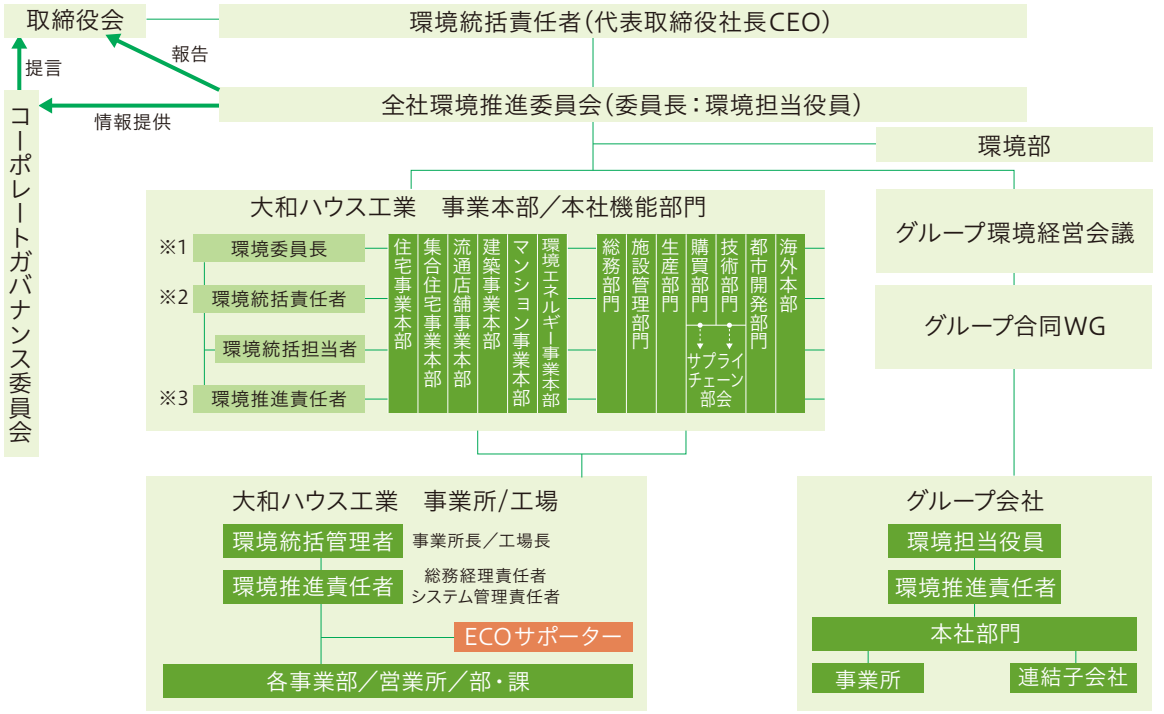
また、中期経営計画に合わせて策定している環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム」は、グループ全体の気候変動問題に関する戦略・パフォーマンス目標・計画・リスク管理方針が含まれており、環境経営に関する重要な事項として、取締役会への報告事項としています。なお、計画期間中は、各種管理指標の実績の取りまとめに合わせて、年1回、環境担当役員が取締役会に進捗状況を報告し、適宜、戦略や目標、計画などの見直しを行っています。

2021年度は、取締役会において新・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2026」の基本計画について審議を行い、2026年度環境目標の水準を決議しました。

また、第7次中期経営計画の開始に合わせて役員報酬制度の見直しを行い、2022年度より取締役報酬に同計画で定める環境指標（CO_2排出量削減やCDP気候変動スコア）を非財務評価指標として、導入しています。

P017 環境長期ビジョン
P024 環境マネジメント
P133 コーポレートガバナンス体制
WEB 業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入

■環境マネジメント体制



※1 事業本部のみ　※2 事業本部においては事業統括部の部次長クラスから選任　※3 営業、開発、設計、施工部門から管理職クラスを各1名選任

■各会議体の説明

会議体	主なメンバー	気候変動に関する主な役割	開催頻度
取締役会	取締役、社外取締役	気候変動戦略の監督	月1回程度
コーポレートガバナンス委員会	代表取締役、社外取締役、監査役、社外監査役	気候変動戦略に関する重要事項について討議のうえ、取締役会に提言	年2回程度
全社環境推進委員会	環境担当役員、事業本部環境統括責任者、本社機能部門長	気候変動戦略の立案・審議・決定、全社管理指標の進捗管理	年2回程度
グループ環境経営会議	グループ会社環境担当役員	気候変動戦略のグループ展開	年2回程度
事業本部環境委員会	事業本部長、環境統括責任者、環境推進責任者	気候変動戦略の実行、個別管理指標の進捗管理	年2回程度

■役員報酬における業績目標達成係数の算出方法

業績目標達成係数＝{①CO_2排出量削減（事業活動※4）
＋ ②CO_2排出量削減（建物使用段階※5）}
× ③CDP気候変動スコア※6

※4 当社グループの事務所、工場、施工現場、事業用施設等におけるCO_2排出量。達成度に応じて0.5～0の係数を設定。
※5 当社グループが販売、開発した住宅や建築物の使用段階におけるCO_2排出量。達成度に応じて0.5～0の係数を設定。
※6 国際NGO「CDP」が気候変動への対応や戦略などを8段階で評価。その評価に応じて1.2～0.8の係数を設定。

1 気候変動の緩和と適応

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

戦略

気候変動にともなうリスクと機会には、「脱炭素社会」に向かうなかで生じる規制の強化や技術の進展、市場の変化といった「移行」に起因するものと、「地球温暖化」の結果として生じる急性的な異常気象や慢性的な気温上昇といった「物理的変化」に起因するものが考えられます。また、その影響は短期のみならず、中長期的に顕在化する可能性もあります。

そこで当社では、気候変動にともなうさまざまな外部環境の変化について、その要因を「移行」と「物理的変化」に分類のうえ、影響を受ける期間を想定し、財務影響を大・中・小の3段階で評価し、重要なリスクと機会を特定しています。

■戦略策定のステップ

STEP1　気候変動に関するリスクの重要度評価
- リスク項目の列挙
- 事業インパクトの定性化
- リスクの重要度評価

STEP2　シナリオの特定

STEP3　事業インパクト評価
- リスク、機会が影響を及ぼす財務項目の把握
- 算定式の検討と財務的影響の試算

STEP4　対応策の検討、方針・戦略に反映
- リスク、機会に関する対応状況の把握
- リスク対応、機会獲得のための対策検討
- 方針、戦略に反映

STEP5　情報開示

■気候変動に関する主なリスクと機会

影響を受ける期間：短期：（1年未満）、中期（1年以上5年未満）、長期（5年以上）
財務影響の程度：小（100億円未満）、中（100億円以上1,000億円未満）、大（1,000億円以上）

種類			内容	影響を受ける期間	財務影響の程度
リスク	物理的変化	慢性	**◆ 夏季の最高気温上昇にともなう施工現場での熱中症発症リスクの増大** 日本では、暑さ指数（WBGT）が28度（厳重警戒）を超えると熱中症患者が著しく増加することが指摘されており、日本市場を主力とする当社グループの施工現場で建設工事に従事する作業者の熱中症発症リスクが、今後ますます高まる可能性がある。そこで、夏季の最高気温が上昇した場合、屋外作業を余儀なくされる施工現場において、作業者の熱中症の発症リスクが高まる可能性があり、建設工期の遅延や現場作業の生産性低下などにつながるおそれがある。	短期	小
		急性	**◆ 気象災害による自社施設の損害発生および保険料の増加** 気候変動の深刻さが増すなか、暴風や洪水などの気象災害が発生した場合、当社グループが保有するオフィスや工場、物流施設など多様な自社施設に損害が発生する可能性が高い。その多くは損害保険で対応しうるが今後、気象災害の発生頻度やレベルが高まれば保険料の上昇にともなう間接コスト増やサービス事業の休業にともなう売上減につながるおそれがある。	中期	小
			◆ 気象災害によるサプライチェーンの影響 異常気象による局地的な豪雨・豪雪・台風などの気象災害の発生により、サプライヤーの製造拠点が被災し、稼働停止となる場合や道路の寸断など、輸送経路に影響が出た結果として、建設工期に支障が発生するおそれがある。	短期	小
	移行	政策・法規制	**◆ 建築物省エネ法の規制強化にともなう仕様変更による原価増** 日本では家庭・業務部門の温室効果ガス排出量削減が喫緊の課題とされ、2016年に「建築物省エネ法」が施行、翌2017年からは床面積2,000㎡以上の非住宅建築物を対象に省エネ基準への適合が義務化、2021年からは同300㎡以上にその対象範囲が拡大された。今後、適合義務化の対象範囲のさらなる拡大や省エネ基準の引き上げがあった場合、提供する住宅や建築物の原価増につながるおそれがある。	短期	中
			◆ 炭素税や排出量取引制度の拡大による運用コストの増加 パリ協定の達成に向け、各国の脱炭素の取り組みが加速するなか、日本も「2050年までにカーボンニュートラルを目指す」という方針を発表、炭素税や排出量取引制度などの新たな規制や仕組みが導入される可能性がある。すでに「地球温暖化対策税」が導入されているものの、国際的に税率が低いとの指摘があり、今後「炭素税」として税率が引き上げられる可能性が高い。そこで、炭素税の税率の大幅増や排出量取引制度が拡大された場合、運用コストの増加や規制にともなう業務上の追加対応が必要となり、業務効率の低下につながるおそれがある。	中期	小
機会	物理的変化	製品／サービス	**◆ 気象災害に備えた住宅・建物の需要増** IPCCの第6次評価報告書によると、地球温暖化の進行にともない、台風など熱帯低気圧の強さが増す可能性が指摘されており、日本でも暴風や豪雨が各地で大きな被害をもたらし、被災後の暮らしが日常に戻るまで長期間かかっている。そこで、このような気象災害が発生した場合も、停電など暮らしに支障をきたすことなく、快適に暮らせる住まいや事業を継続できる電力を自給する建物、レジリエンス（回復力・復元力）のあるまちへの需要が高まる可能性がある。	中期	中
	移行	製品／サービス	**◆ 温室効果ガス排出量の少ない住宅・建物の需要増** 当社グループの主力事業は住宅・建築物の請負・分譲事業であり、連結売上高の約54%を占める。また、そのうち90%以上は日本におけるものである。その日本において、国は2030年に目指すべき住宅・建築物の姿として、「新築される住宅・建築物についてはZEH・ZEB基準の水準の省エネ性能が確保されていること」との政策目標を示しており、その達成に向け支援策が継続・拡充された場合、一棟単価の高いZEHやZEBの需要が増加する可能性がある。	短期	大
			◆ 低炭素住宅・建物の提供による炭素クレジットの創出 パリ協定の達成に向け、各国の脱炭素の取り組みが加速するなか、日本も「2050年までにカーボンニュートラルを目指す」という方針を発表、炭素税や排出量取引制度などの新たな規制や仕組みが導入される可能性がある。日本では、すでに「J-クレジット制度」が導入されているものの、排出量取引制度は全国的に適用されておらず、クレジットの需要は限定的である。今後、排出量取引制度が国内で全国的に導入された場合、炭素クレジットの需要が高まり、低炭素住宅や建築物の提供を通じてクレジットを創出できることを新たな付加価値として事業機会につなげられる可能性がある。	長期	中
			◆ 再生可能エネルギーの需要増による環境エネルギー事業の拡大 パリ協定の目標達成に向け、日本では2021年10月に「第6次エネルギー基本計画」が発表され、2030年に実現を目指すエネルギーミックス水準として電源構成の36～38%を再生可能エネルギーにするとしているものの、日本の再生可能エネルギー比率は2019年時点で約18%と主要国に比べて低い。しかし近年、国内外で「RE100」に参画する組織が増加しており、今後、再生可能エネルギーの需要が高まり、これらの開発・供給に携わる環境エネルギー事業が拡大する可能性がある。	中期	中

1 気候変動の緩和と適応

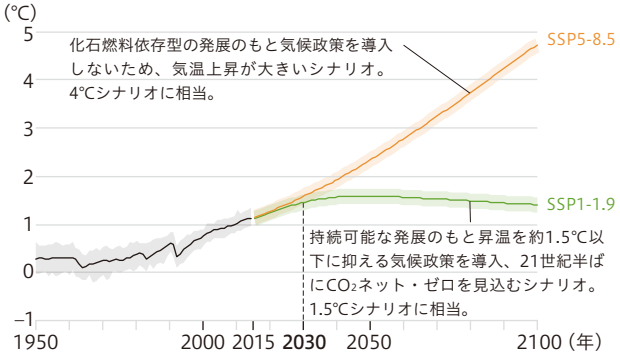
TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

～シナリオ分析の結果～

当社では、特定したリスクと機会をふまえ、将来の外部環境の変化に柔軟に対応した事業戦略を立案するため、複数のシナリオを用いて、事業への影響評価を実施しています。シナリオ分析にあたっては、「移行」が進むシナリオとして1.5℃シナリオを参照、極端な「物理的変化」が進むシナリオとして4℃シナリオを参照し、事業戦略の妥当性を検証しています。

今般実施した簡易シナリオ分析では、いずれのシナリオにおいても、2030年時点における将来シナリオを想定し、当社の提供するネット・ゼロ・エネルギー住宅や建築物の需要、環境エネルギー事業などの拡大が見込まれ、その収益増は負の財務影響を上回る見込みであることを確認し、リスク対応の妥当性とより積極的な事業機会獲得の重要性を再認識しました。なお、分析の対象は当社グループのコア事業である住宅、商業・事業施設事業や環境エネルギー事業を対象に、重要なリスク・機会に限っての簡易分析としています。今後は対象となる事業のさらなる拡大を図るとともに、リスク・機会の網羅性の向上や、シナリオ分析の精緻化などにも取り組んでいきます。

■世界の平均気温の変化



出典：IPCC AR6 WG I SPM Fig. SPM.8(a)

1.5℃シナリオ

持続可能な発展のもとで気温上昇を1.5℃未満に抑えるシナリオ

選択の理由	当社事業の大半を占める日本の掲げる2050年ネット・ゼロ（1.5℃目標）に整合したシナリオであり、移行リスクも比較的高い。
分析結果	規制強化などにより運用コストの増加が見込まれるが、それ以上にZEHやZEH-M、ZEB、環境エネルギー事業の売上増による収益増が見込める。
方針・戦略への反映	「カーボンニュートラルをすべての事業の成長エンジンに」を旗印に、「原則全棟ZEH・ZEB化、原則すべての新築建築物の屋根に太陽光発電を搭載する」との方針を決定。ZEH販売率・ZEH-M販売率・ZEB販売率を重要管理指標として、進捗をモニタリングするものとし、事業戦略に反映した。 P021 環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026） P145 環境行動計画の実績と自己評価

～主な取り組み～

ZEHやZEBに関する教育や研修を行い、営業や設計担当者の知識と提案力の向上を図っています。また、お客さまにも環境配慮建築物のメリットやコストをわかりやすく伝えられる提案ツールや、エネルギー計算ツールなどを整備し、取り組みの拡大につなげています。さらに、期初に設定した目標については四半期に1度レビューを行い進捗を確認。目標の達成度合いを業績評価に反映させています。

P037 ZEHの普及拡大を推進
ZEH-Mの推進
P038 ZEBセミナー開催および、ZEB化試算コストシート活用によるZEBの理解促進と普及・拡大

4℃シナリオ

化石燃料依存型の発展のもとで気候政策を導入しないGHG最大排出量シナリオ

選択の理由	最も極端な状況を想定するため、物理的な影響が最も大きいシナリオを選択。
分析結果	豪雨や豪雪によるサプライチェーンの寸断や、自社施設の被災による資産の減損、猛暑日の増加による工事遅延損害金などの追加コストが発生するおそれがあるものの、それ以上に気候変動を緩和・適応する製品などの売上増が見込める。
方針・戦略への反映	施工現場における熱中症対策の徹底、温室効果ガス排出量の少ない商品や物理的変化に適応した商品の開発・普及の方針を決定。熱中症発症件数や商品の提供による床面積あたりの温室効果ガス排出量、ZEH販売率などを重要管理指標として、進捗をモニタリングするものとし、事業戦略に反映した。 P039 気候変動の緩和と適応 Topics P145 環境行動計画の実績と自己評価

～主な取り組み～

当社の施工現場では、環境センサーを導入し、熱中症や強風などへの早期対策と未然防止に取り組んでいます。また、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ています。さらに、戸建住宅事業では停電時に雨天でも約10日間の電力供給および暖房・給湯を確保できる「全天候型3電池連携システム」などを搭載した防災配慮住宅「災害に備える家」を発売、2021年度末までに約450棟を販売。なお、2021年度の戸建住宅における太陽光発電システムの設置率は約70%、蓄電池搭載率は約50%でした。

P039 気候変動の適応策～施工現場における熱中症対策～
P121 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

1 気候変動の緩和と適応

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

リスク管理

気候変動リスクは、中長期的に大きな影響を与えるリスクの一つと認識し、全社的なリスク管理プロセスに統合してマネジメントしています。リスク・機会の特定・評価は、中期経営計画や環境行動計画の策定に合わせて、概ね3年おきに詳細分析を行い、同計画の重要課題の特定や主要施策、目標水準に反映しています。

具体的には環境部門において、脱炭素社会への移行にともなう「外部環境の変化」と地球温暖化の進展にともなう「物理的変化」を特定。その発生確率とこれらが現実化した場合の財務影響から重要なリスクと機会を評価しています。こうして特定した重要なリスクと機会については、各部門別に具体的な対策を検討し、環境行動計画において、グループ全体・部門別・事業所別に重要管理指標と目標を設定し取り組みを推進しています。そのうえで、グループ全体は年2回の「全社環境推進委員会」、部門別には年2回の「事業本部環境委員会」、事業所別には年2回の「事業所ECO診断/研修」にて進捗管理を行っています。

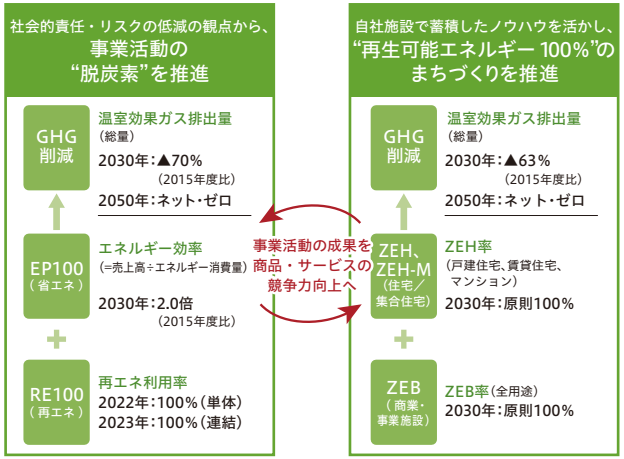
P024 環境マネジメント
P121 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

指標と目標

気候変動にともなうリスクの最小化と機会の最大化を目指し、短・中・長期の目標を設定して、取り組みを推進しています。

なお、これらの目標は中期経営計画の指標の一つとして設定するとともに、同計画の対象期間と合わせて策定している環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム」においては、さらに詳しい管理指標と目標を設定し、「環境と企業収益の両立」を目指して、取り組みを加速させています。

P151 環境データ 環境貢献型事業売上高の推移
P160 環境データ ZEH販売率、ZEB販売率
P165 環境データ バリューチェーンのGHG排出量
P168 環境データ 長期目標に対する進捗状況



今後の主な課題とその対応

2050年までにバリューチェーンを通じたカーボンニュートラルの実現を目指すうえでの課題と対応は、以下の通りです。

当社が直接排出する温室効果ガス排出量（スコープ1・2）については、建設現場の重機や物流のトラックを電化し、再生可能エネルギー電力を利用することが必要です。また、サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量（スコープ3/カテゴリ1）については、BIM※と連携したLCCO$_2$算定ツールの活用により、設計段階で排出量の少ない資材の採用を進めます。また、排出量が多い鉄鋼、セメント、アルミなどの資材メーカーによる革新的な製造技術の開発や使用エネルギーの再生可能エネルギー化にも期待しています。さらに下流のリース資産における温室効果ガス排出量（スコープ3/カテゴリ13）については、テナント企業と協働で省エネ活動を実施するとともに、テナント専有部への再生可能エネルギー電力の供給を推進します。

ガバナンスにおいては、取締役会による進捗レビューの頻度や深度を高めるとともに、カーボンニュートラルへの取り組みを機動的かつトップダウンで推進していきます。

開示においては、ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）が検討している新たなサステナビリティ開示基準への対応や、TCFDで開示が推奨されている財務影響額の開示、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）への対応などが課題です。そのため、国内外の動向を把握するとともに機関投資家や有識者の方々などと対話を行い、対応を進めていきます。

※Building Information Modelingの略。3Dモデルに建物情報を付加しデジタル化したもの。設計から施工維持管理までのライフサイクル全体で蓄積された建物情報を活用する手法。

重点テーマ 2

自然環境との調和（生物多様性保全）

SDGsへの貢献

11.7 12.8 14.1 15.1 15.2

方針・考え方

社会的課題

2021年6月のG7首脳国会議において、2030年までに生物多様性の損失を止め回復させる、ネイチャーポジティブの達成に向けた自然協約が採択されました。陸地の約31%を占める森林面積※1は年々減り続けており、2020年は1990年と比較して約1.8億ha減少しています。そのため、新たな森林破壊をゼロにしながら持続可能な木材の資源利用が必要です。また、わが国の生物多様性および生態系サービスの状態は、過去50年間、長期的に損失・劣化傾向にあります※2。このことから、安定して持続可能な地域生態系に貢献するため、重要地域の保全や里地里山などの身近な自然の活用、そして生物の適切なつながりや配置を確保する生態系ネットワーク形成の推進が必要です※3。そして近年、世界全体で年間数百万トン※4を超えるプラスチックによる海洋汚染が問題となっており、使い捨てプラスチックの削減も重要な課題です。

※1 出典：令和2年度 森林・林業白書（2020年）
※2 出典：環境省「生物多様性および生態系サービスの総合評価2021」（JBO3）
※3 出典：令和2年度 生物の多様性の状況（生物多様性白書）（2020年）
※4 出典：環境省「海洋プラスチックごみに関する状況」

■世界の森林面積の推移

年	森林面積（1,000ha）	減少面積 1990年比（1,000ha）
1990	4,236,433	
2000	4,158,050	▲78,383
2010	4,106,317	▲130,116
2020	4,058,931	▲177,502

出典：国際連合食糧農業機関（FAO）「世界森林資源評価（FRA）2020」
「世界の森林面積の推移, 1990-2020」を一部編集

当社グループが社会や環境に与える影響

当社グループは全国各地で多様な開発をてがけており、自然環境への影響は少なくありません。開発事業では、事前に当該敷地の自然環境のポテンシャルを把握し、生態系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、自社施設で緑に関する認証を取得することで、お客さまへの提案の際にそのノウハウを活用して緑がもたらす効果をお伝えするとともに、地域の生態系ネットワークに配慮して、緑の量と質の向上を図り、より質の高い緑の創出を目指します。

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1年間に使用する木材は約270千㎥、その原産国は世界各国に及びます。そのため、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。

また、海洋プラスチック汚染については、当社グループでも事務所のオフィス用品や、ホテル・商業施設でのレジ袋など、使い捨てプラスチックを使用しています。そこで、非プラスチック製品への代替や、レジ袋の削減に取り組み、海洋プラスチック汚染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

開発事業にともない、その地域の生態系に損失などが生じた場合、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した場合、こうした木材の調達が困難となり調達費用の増加が懸念されます。

そこで当社では、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、リスク管理を徹底しています。

加えて、使い捨てプラスチックの使用量削減のため、事務所では、帳票・事務用品の非プラスチック製品への代替を行い、ホームセンターなどの運営施設では、レジ袋の有料化などの対応を進めています。

一方、住宅や建築物の付加価値として環境緑化事業などの拡大が期待できます。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、まちづくりを積極的に推進し、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、まち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。

2 自然環境との調和（生物多様性保全）

環境長期ビジョン達成のロードマップ

	4. 森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”		5. 生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”		
2055	全事業において材料調達による森林破壊ゼロ		事業活動とまちづくりにおける生物多様性のノー・ネット・ロス		
2030	サプライヤーと協働し、住宅・建築関連事業における木材調達にともなう森林破壊ゼロ		累積200万㎡以上の生物多様性に貢献した緑を創出	自社関連サイトの生物多様性評価を完了し、重要サイトにて保全活動を継続実施	海洋プラスチックごみ問題に関する影響をゼロ
2021（実績）	調達木材におけるSランク木材比率 94.0%	調達木材におけるCランク木材比率 1.1%	生物多様性自主基準適合率（開発） 100%	緑あふれる自社施設の開発件数（累積） 10施設	レジ袋購入量削減(2017年度比) ▲78.0%

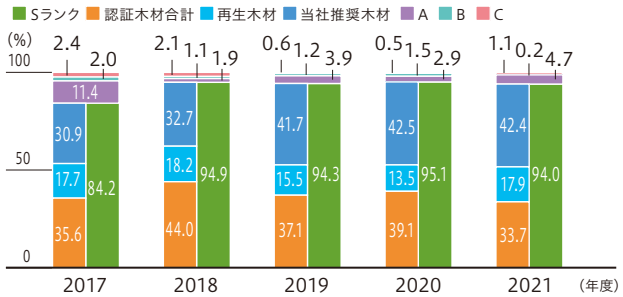
エンドレス グリーン プログラム 2021 主な目標、実績・自己評価

：2021年度目標達成　：2021年度目標未達成（達成率90%以上）　：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

持続可能性に課題のあるCランク木材が1.1%に悪化

2021年度も引き続き、「CSR調達ガイドライン」を通じて、サプライヤー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。2021年度は、世界的なウッドショックによる木材調達の混乱により、マレーシア サラワク州産の木材調達量が増加するなど、Cランク木材比率が2020年度比0.6ポイント悪化、Sランク木材比率も同1.1ポイント悪化となりました。今後は、森林破壊ゼロ方針に沿った新たな評価基準を運用し、改めてCランク木材比率のゼロに向けた取り組みを推進します。

■調達木材におけるランク別木材比率

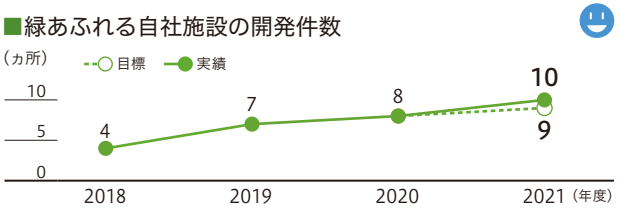


緑あふれる自社施設の開発件数※1が10ヵ所となり、目標を達成

2021年度は、新たに当社グループの大和リースの商業施設「ブランチ札幌月寒コポロパ」（北海道）において、SEGES※2の「都市のオアシス」を取得しました。また、当社グループの研修施設「みらい価値共創センター」（愛称：コトクリエ）では、SITES※3およびJHEP※4の認証をダブルで取得しました。その結果、緑あふれる自社施設は累積で10ヵ所となり目標を達成しました。

※1 JHEP、ABINC、SEGESなど、緑化や生物多様性に関する認証制度を取得したもの。
※2 公益財団法人都市緑化機構による環境、社会に貢献する良好な緑地、取り組みを評価する「緑の認定」システム。
※3 米国のGreen Business Certification Inc.（GBCI）が認証を行う、ランドスケープのサステイナビリティを包括的に評価する認証制度。
※4 公益財団法人日本生態系協会が生物多様性の保全や回復に貢献する取り組みを定量的に評価・認証する制度。

■緑あふれる自社施設の開発件数

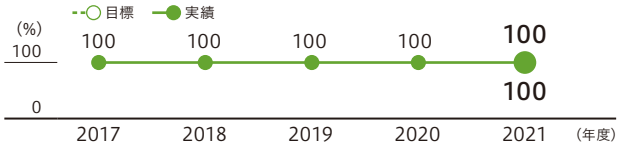


大型開発案件における生物多様性自主基準への適合を維持・継続し、目標を達成

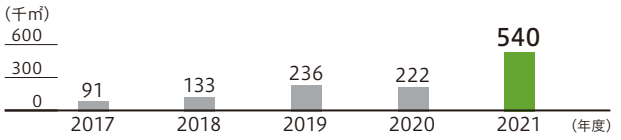
2021年度は、開発部門における敷地面積（開発）が540千㎡と2020年度（222千㎡）より318千㎡増加しました。生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づく自主基準適合率※については、2012年から継続して100%となり、目標を達成しました。

※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。

■生物多様性自主基準適合率（開発）



■敷地面積（開発）の実績推移



2 自然環境との調和（生物多様性保全）

調達・事業活動における生物多様性保全

基本方針

持続可能な木材調達の推進

当社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。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ています。2010年度に策定した生物多様性ガイドライン【木材調達編】を2021年度に森林破壊ゼロの方針に沿った内容に改訂しました。今後は、“森林破壊ゼロ”に向けて、合法性・持続可能性に配慮した木材の採用推進に取り組んでいきます。

P048 森林破壊ゼロ方針の策定と生物多様性ガイドライン【木材調達編】の改訂
P172 環境データ 生物多様性ガイドライン【木材調達編】
CSR調達ガイドライン

［森林破壊ゼロ※方針］

大和ハウスグループは、
・森林破壊ゼロを方針に掲げるサプライヤーから木材を購入します
・原産国における先住民、労働者の権利、安全に配慮した木材を取り扱うサプライヤーから購入します
・トレーサビリティが確認できる木材を購入します
・森林破壊ゼロの対象となる木材を、構造材、下地面材、桟木、フロア材に加え、型枠合板パネル、主要設備、建具、クロスに拡大します

※森林破壊ゼロとは
①自然林の皆伐により生物多様性が毀損されていない木材
②高炭素蓄積地（HCS）を毀損しない方法で植林された木材
③100%リサイクル材

自社グループ施設における持続可能なランドスケープの推進

自社施設での外部認証制度の取得や、自社施設内（調整池など）での生態系調査の実施、建設工事現場での在来種の保全活動など、生物多様性保全に取り組みます。

自社施設における重要サイトの取り組み

当社グループでは、自社施設の生物多様性への影響を把握するため、全保有敷地における生物多様性に関わる調査を開始しました。当社グループが保有する工場やホテル敷地、開発用地などの広大な敷地および緑地を有する土地においては、持続可能な事業を継続していくために生物多様性損失のリスク（ネガティブインパクト）の最小化に努めます。なかでも保護地域に近いなどの生物多様性にとって重要と判断されるサイトに対しては、自然環境に配慮した管理・保全がなされるように対策を検討していきます。

海洋プラスチック汚染問題への取り組み「Daiwa Plastics Smart Project」

当社グループは、環境省の「プラスチック・スマート」キャンペーンに賛同し、SDGsの目標達成年である2030年までに海洋プラスチックごみ問題に関する影響をゼロにすることを目標として、プラスチックの削減活動を推進しています。2020年3月、当社グループでは、使い捨てプラスチックの削減を盛り込んだ、適正なプラスチック利用の指針となる「プラスチック利用ガイドライン」を制定しました。

P170 環境データ プラスチック利用ガイドライン

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・サステナビリティ・環境部門などによる部門横断型のCSR調達部会を発足。2018年度からは主要グループ7社に拡大し、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。

P103 CSR調達ガイドラインの運用

「Daiwa Plastics Smart Project」の運用

「プラスチック利用ガイドライン」に基づき、社内で利用する事務用品や販促品、接客時のカトラリーなどの使い捨てプラスチックの利用を禁止し、代替品への切り替えを行っています。また、各事業所で利用する事務用品や販促ツールにおいては、当社独自の「森林育成紙®」※を使用した統一帳票を作成し、切り替えを進めています。

※森林認証制度FSC・PEFCなどの認証を受けた森林から産出される「森林認証紙」および、認証を受けた森林と、認証制度の定める指針を遵守した森林からの原料（一部古紙を含む）を配合したいわゆる「ミックス品」の2種類。

2 自然環境との調和（生物多様性保全）

調達・事業活動における生物多様性保全

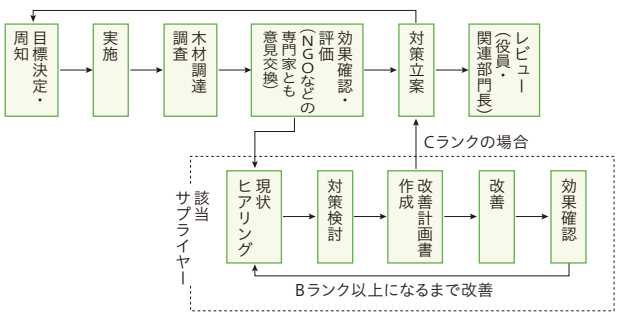
サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用にあたり、年1回、木材調達調査※1を実施しています。木材は、評価フローに基づきS・A・B・Cの4段階で評価しています。この評価基準は環境NGOなどの専門家と意見交換を行い、適宜改定を実施しています。評価基準には、森林管理の認証を行っている3機関（FSC、PEFC、SGEC）※2から認証を受けた木材をSランク木材と評価するなど、外部認証を評価の一部に組み込んでいます。また、調達先各国のリスク（法令遵守・生物多様性・人権など）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。なお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などのステークホルダーへ報告し、専門的な見地から指導・助言をいただき、施策に反映させています。2022年度以降は、型枠コンクリート合板を調査の対象範囲に含め、森林破壊ゼロ方針に沿った新たな評価基準で評価する予定です。

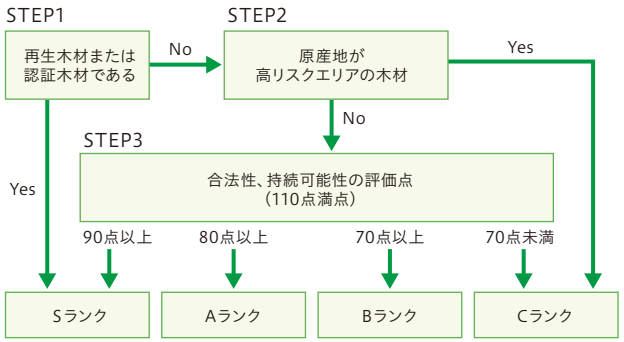
※1 調査対象木材：構造材、桟木、下地材、合板、床材

※2 FSC（Forest Stewardship Council® の略称。森林管理協議会）、PEFC（Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes の略称。）、SGEC（Sustainable Green Ecosystem Councilの略称、一般社団法人 緑の循環認証会議）

■木材調達調査のフロー



■調査結果の評価フロー



P172 環境データ 生物多様性ガイドライン【木材調達編】

主な取り組み

調達先の切り替えによるCランク木材比率の低減

2021年度の木材調達調査では、当社グループの住宅・賃貸住宅（集中購買品）や一般建築物（分散購買品）において、主要な部位に使用される木材（構造材・桟木材・下地面材・仕上げ材）について調査を行いました。

その結果、2021年度はSランク評価の木材比率が94.0%（2020年度95.1%）、Cランク木材比率は1.1%（2020年度0.5%）となり、2020年度より悪化しました。2020年度Cランク木材となった木材調達先のサプライヤー25社に対して、公的書類の確認徹底や、低リスクエリアへの調達先切り替えなど、改善を要請し、切り替えを進めてきたものの、世界的なウッドショックの影響により、一部木材について高リスクエリアからの調達が増加したためです。2022年度以降は、森林破壊ゼロ方針に沿った新たな評価基準で評価し、改善に向けた取り組みを実施していきます。

森林破壊ゼロ方針の策定と生物多様性ガイドライン【木材調達編】の改訂

森林破壊ゼロ達成に向けた取り組みを強化するため、2020年度に「森林破壊ゼロワーキンググループ」を立ち上げ、森林破壊ゼロの定義から議論を行いました。このワーキンググループには、環境NGO団体、木材調達先のサプライヤーにもメンバーとして参加いただき、立場の違う複数のステークホルダーと協働し、2021年度に新たな森林破壊ゼロの方針を策定しました。併せて、生物多様性ガイドライン【木材調達編】を新たな森林破壊ゼロ方針に沿った内容に改訂しました。

自社施設での希少種保護といきもの観察会の実施

当社三重工場では、敷地内にある調整池（約6,000㎡）でイシガイ（準絶滅危惧種）が生息していたため、2012年から保護活動を継続しています。これまでに「池干し」、「魚道」の設置、「生物多様性調査報告書」の発行などに取り組んできました。2017年には、三重県と当社、東産業、NPO「ちょっと自然」の4者で、県が推進する生物多様性保全活動として「みえ生物多様性パートナーシップ協定」を締結しました。

また、環境教育の一環として、三重県や地元のNPOにご協力いただき、小学生を含む地域住民の方々と一緒に生き物にふれあいながら学ぶことができる「いきもの観察会」を実施し、これまでにのべ約450名の方にご参加いただきました。これら生物調査の結果は、パンフレットやWebサイトに掲載し、地域の生態系保全へ協力しています。


いきもの観察会の様子

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

基本方針

開発・まちづくりにおける緑の保全・創出の推進

当社グループでは、緑豊かなまち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。自然へのプラスの価値を創出していくためには、生物多様性に配慮したお客さまへのご提案や実効性のあるランドスケープアプローチが重要だと考えています。当社グループが関わる外構の植栽や緑化は、自然環境に直接的な影響を及ぼし、地域生態系の基礎を形成していきます。そこで、緑については量を増やすだけでなく、質の向上も図り、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、生物が生息・生育する環境をつないでいくことを目指し、事業を通じて自然環境との調和、緑豊かなまち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】

当社では、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。

P172　環境データ 生物多様性ガイドライン

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

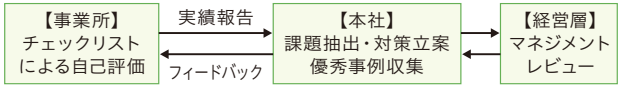
1. 自然環境のポテンシャルの把握
2. 緑の保全・創出
3. 野生小動物の生息・生育環境への配慮
4. 生態系ネットワーク形成のための配慮
5. 工事中の影響の低減
6. 維持管理面における配慮

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】に基づき、分譲住宅や賃貸住宅、分譲マンションを含む大型の開発案件について、6つの配慮項目に関して具体的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



「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。

合言葉「みどりをつなごう」による在来種提案の推進

当社グループでは人と自然が共生する社会に向けて、生態系ネットワークに配慮した緑化提案を推進しています。お客さまに外構の緑化や植栽をご提案する際に、「みどりをつなごう」を合言葉に新たに植栽する樹木（高木・低木）の半数を各地域に合った在来種にすることを推奨しています。お客さまと共に生態系ネットワークに配慮し、みどりをつないでいくとともに、次世代に豊かな生態系と持続可能なまちづくりをつないでいきます。

主な取り組み

環境に配慮した樹名板の普及

当社の分譲住宅ではお客さまに、より自然を身近に感じ、庭の植栽を末永く愛着をもって育んでいただきたいとの想いを込め、樹名板の運用を進めています。この樹名板は、森林保護のため国産ヒノキの間伐材を活用し、文字入れは塗料を使用しないレーザー加工、表面塗装には天然成分のミツロウを使用することで、使用後は朽ちて土に還るように環境および安全・安心に配慮しています。

今後も、開発・請負案件での緑の提案を強化し、緑地の創出面積の拡大、緑豊かなまちづくりに取り組みます。



植栽（カツラ）と樹名板

大規模工事での生物多様性保全対策（フジタ）

当社グループのフジタでは、大阪府内の土地区画整理事業の際に、地元の自然保護団体と協力し、自主的な生態系調査を実施。重要種である野鳥などの保護湿地を設置しました。また、造成前に希少な植物の種子採取・保管を行うとともに、地域の生態系に影響を及ぼす特定外来種の植物駆除を実施しました。


ケリ（大阪府準絶滅危惧種）の仮保護湿地の設置

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

環境緑化事業の推進（大和リース）

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、屋上や壁面などの特殊緑化や外構造園などをご提案しています。例えば、五感にやさしく作用するオフィス空間「VERDENIA（ヴェルデニア）」や、折板・陸屋根に施工し断熱効果を発揮する「ecoヤネ」、緑の癒し効果に注目した「園芸療法庭園」など、多様な付加価値をご提案しています。

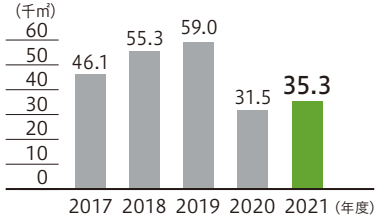
2021年度における同社の屋上・壁面緑化施工面積は、35.3千㎡（2020年度31.5千㎡）となり、国土交通省発表の全国特殊緑化施工面積の約12.3%※を占めています。今後も総合的な緑化のご提案により、都市緑化の推進に貢献していきます。

※最新の公表データ（2020年）から算出



「ecoヤネ」施工例

■屋上・壁面緑化施工面積推移



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。

Topics

分譲マンション「イニシア和光（埼玉県）」などでABINC認証を取得

当社グループのコスモスイニシアの分譲マンション「イニシア和光」では、自然と共生する住まいを目指して敷地内にクラブハウス付き共用ガーデン「もりラボ」を設置しました。ここでは、豊かな自然のなかでアウトドアライフを体験でき、自然とふれあうことで生物多様性などを楽しく学ぶことができます。これらを通じ、自主的に考えて行動できるこどもたちを育む住まいを提案しています。本物件は、敷地北西面に「大坂ふれあいの森」が広がることから、在来種の植栽や生き物の隠れ家となる場所を設け、蝶や鳥を誘致するなど地域生態系と共生する仕組みを取り入れ、エコロジカルネットワークに配慮した緑地整備を行っています。

こうした取り組みの結果、当社グループのマンション事業では2021年度、2件の「いきもの共生事業所®」の認証を取得し、2016年度から累計7件の取得となりました。



「イニシア和光」の共用ガーデン「もりラボ」

いきもの共生事業所®（ABINC）

「ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾート（熊本県）」でABINC認証とJHEP認証のAAAを取得

ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾートにある森林住宅「ASONOHARA（あそのはら）」は、阿蘇くじゅう国立公園内にあることから、地域特有の草原景観の保全・創出に取り組みながら開発しています。居住区域内の草地育成エリアや半自然草原地の創出と既存樹林の整備など、十分な緑地の確保および草原から樹林までの多様な自然環境の保全・創出に取り組んだ結果、ABINCとJHEP認証のAAAを取得しました。

現地調査の結果、環境省のレッドリストに該当する貴重種ツマグロキチョウのほか、環境省および熊本県のレッドリストに該当する種（重要種）として、ナガミノツルキケマンとシオンの2種が確認されました。2021年度は「草原創出状況のモニタリング」を実施し、セイタカアワダチソウなどの外来種を抑制しながら、今後はススキなどの草原景観を構成する在来種の定着を促していきます。これからも地域とコミュニケーションを図り、発見された貴重種を保全する取り組みを実施するなど、草原の育成に取り組みます。



貴重種：ツマグロキチョウ

JHEP 認証の AAA（最高位）

案件	事業開始年度/業態（面積）	場所	周辺環境	活動/報告書の状況
森林住宅　阿蘇一の宮リゾート「ASONOHARA」	2019/開発（126,064㎡）	熊本県阿蘇市	台地を開発した住宅地域	2019年一部区画の開発において、ABINCおよびJHEP（AAA）の認証を取得し、その後継続的にモニタリング調査を実施（報告書は非公開）

重点テーマ 3

資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）

SDGsへの貢献

6 安全な水とトイレを世界中に 6.4

11 住み続けられるまちづくりを 11.3 11.6

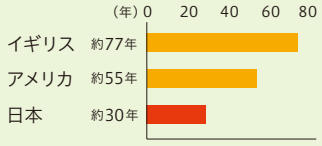
12 つくる責任 つかう責任 12.2 12.4 12.5

方針・考え方

社会的課題

世界人口の増加などにともない、世界の天然資源の利用量が著しく増加、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、欧州を中心に製品や部品などの価値を再生・再利用し続ける「サーキュラー・エコノミー（循環経済）」への関心が高まっています。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、住宅や建築物では、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。水資源については、国連の「2030年までに世界の利用可能な水が40%減少」という警告や、日本でも「水循環基本法」が施行（2014年）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。

■住宅の平均寿命の比較（国別）

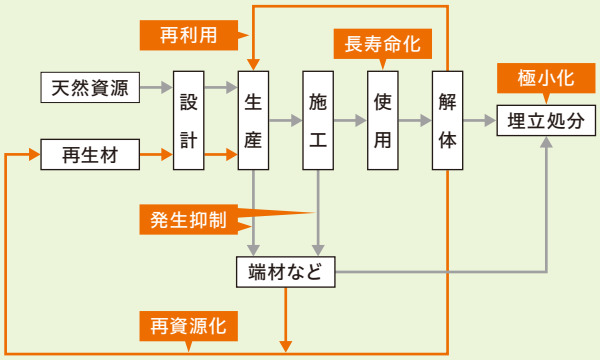


出典
イギリス：Housing and Construction Statistics（1996年、2001年）
アメリカ：American Survey（2001年、2005年）
日　本：住宅・土地統計調査（1998年、2003年）

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」の点から見ると、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、長期間使用された後に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」には大きな効果があります。多様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＆ビルド型からストック型社会への転換を先導することで、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（ガラスくず・廃プラスチックなど）は解体時も含め、発生した廃棄物を再利用・再資源化することで、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。

■住宅・建築物における資源循環フロー



当社グループのリスク・機会とその対応

年間数万件におよぶ施工現場から排出される建設廃棄物を適正に管理・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、廃棄物や水資源などの規制強化による管理費の増加や、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。そこで当社では、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、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」は事業機会と考えています。長期にわたり住み継がれる住宅の開発を進めるとともに、長期保証制度を設けて点検の機会など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ています。さらに、自社の既存住宅を適正に評価・流通させる仕組みを当社グループ8社※で構築するなど、住み替え時の仲介事業の強化にも注力しています。

※大和ハウス工業、日本住宅流通、大和ハウスリフォーム、大和ハウス賃貸リフォーム、大和ライフネクスト、大和リビング、コスモスイニシア、デザインアークの8社

3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）

環境長期ビジョン達成のロードマップ

	6. 資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”					7. 水リスクの“チャレンジ・ゼロ”			
2055	全事業におけるサプライチェーンで、廃棄物のゼロエミッション（循環利用）を達成					全事業におけるサプライチェーンで、水資源の持続可能な利用を実現			
2030	住宅・建築関連事業にて、サプライチェーンを通じた廃棄物のゼロエミッション（循環利用）を実現					全施設・全事業プロセスにおける水使用量（売上高あたり）2012年度比	▲ 45%	自社の全拠点とリスクの大きいサプライヤー拠点にて水リスクへの対応を完了	
2021（実績）	生産 建設廃棄物排出量（売上高あたり）	57.5kg/百万円	新築 建設廃棄物排出量（床面積あたり）	20.0kg/㎡	建設廃棄物のリサイクル率 97.7%	水使用量（売上高あたり）2012年度比	▲46.8%	水リスクの把握	主要自社拠点およびグループ3社の主要サプライヤー

エンドレス グリーン プログラム 2021 主な目標、実績・自己評価

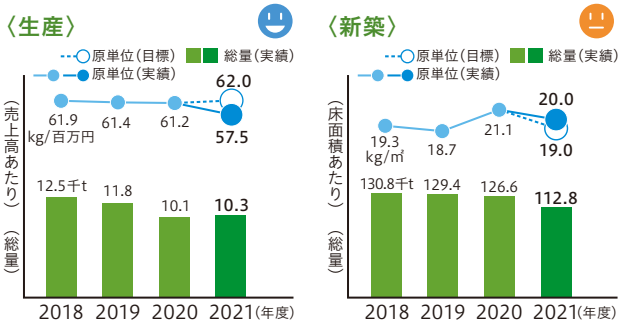
：2021年度目標達成　：2021年度目標未達成（達成率90%以上）　：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

廃棄物排出量は減少傾向。新築部門では目標未達成

生産部門では、住宅部材の生産ラインにおいて、部位ごとに異なっていた部材断面を可能な限り統一し、端材を有効活用するなどの施策を継続的に実施し目標を達成しました。

新築施工現場では、総量・原単位ともに減少傾向となったものの、床面積あたりの廃棄物排出量が多くなる介護施設の工事が2020年度から増加し、石こうボードなどのガラス陶磁器くずの廃棄物が多く発生したため、目標を達成することができませんでした。今後は、介護施設などの居住系用途において多く使用する石こうボードの種類を天井高に合わせて柔軟に変更するなどの対策を実施することで、廃棄物排出量削減に取り組んでいきます。

■建設廃棄物排出量

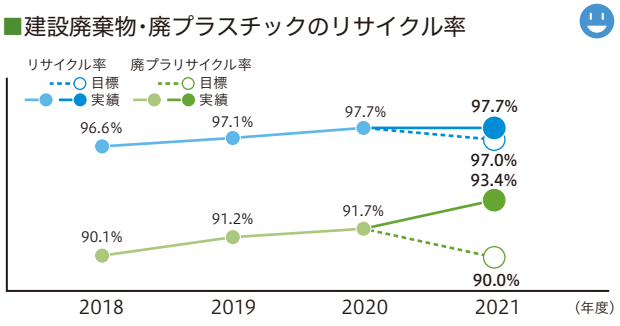


リサイクル率は高水準を維持し、目標を達成

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。これらの取り組みの結果、2021年度は目標を達成しました。

また、建設廃棄物のうち、廃プラスチック類については、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が2022年4月より施行され、排出事業者は排出の抑制および再資源化などの実施が求められます。当社グループでは、先行して2019年度よりリサイクル率の目標を設定し、循環利用に取り組んできました。その結果、2021年度も目標の90%を達成することができました。

■建設廃棄物・廃プラスチックのリサイクル率



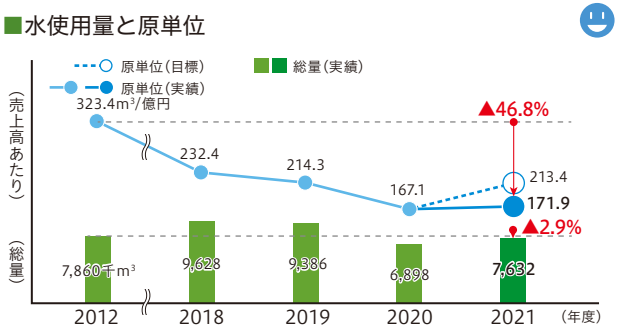
売上高あたりの水使用量は目標を達成

当社グループでは、グループ全体で水使用量の削減目標を設定し、取り組みを推進しています。新型コロナウイルス感染拡大で減少していたリゾート・スポーツ施設、ホテルの利用客が回復してきた影響により、2021年度は水使用量も2020年度比で増加となりました。

一方、リゾート・スポーツ施設、ホテルにおいては、節水器具への更新を推進したことで、利用人数あたりの水使用量は減少しました。

その結果、当社グループにおける2021年度の売上高あたりの水使用量の目標を達成することができました。

■水使用量と原単位



※2019、2020年度の海外の水使用量の集計に一部誤りがあったため修正しています。

3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）
生産・施工現場の廃棄物削減とゼロエミッション

基本方針

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

当社グループでは、「建築の工業化」を創業理念に、主要な住宅・システム建築商品を自社工場で生産しています。商品の開発・設計段階では無駄のない部材配置を追求し、施工段階では工場で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

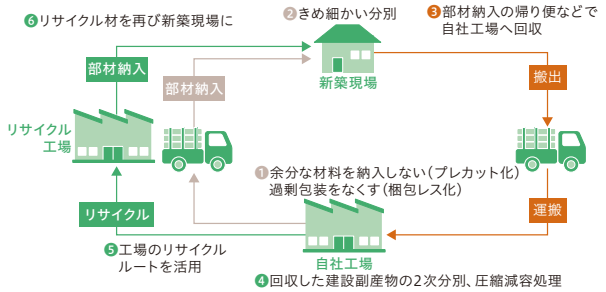
省資源、資源循環に配慮した商品開発・設計・施工

当社では、住宅・賃貸住宅・システム建築商品において、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。さらに住宅や賃貸住宅の建設現場で排出される廃棄物は、法律で定められた基準では5種類に分別するところを、当社では自主基準を設け、よりきめ細かく19種類の分別を徹底し、再利用（リユース）、再資源化（リサイクル）などを推進しています。なお、廃棄物の収集運搬・処分を委託する事業者に対しては、定期的な訪問や自社独自のチェックリストに基づく評価を実施し、適正な管理が実施されていることを確認しています。

「工場デポ」によるリサイクル率向上

当社の住宅・賃貸住宅の新築現場では、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、建設副産物を新築現場から工場に回収し、2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

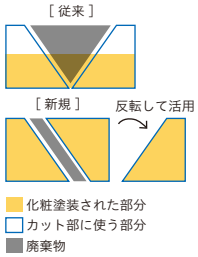


主な取り組み

全面塗装の屋根材で資源投入量を削減

当社が屋根材に多く採用しているスレート材は、上下半分ずつ重ねて施工するため、露出する下半面だけが化粧塗装されているスレート材を使用していました。しかし、これでは屋根の隅部などカットが必要な部位（以下、カット部）では端材の有効活用が困難でした。そこで、カット部については全面化粧塗装されたスレート材を試行物件に採用し、カット部に必要なスレート材の投入量を枚数ベースで約30%削減、廃棄物を重量ベースで約80%削減できることを確認。これを受け、全国の戸建住宅および賃貸住宅において隅部に全面塗装されたスレート材を使用することを標準化しています。なお、この取り組みは廃棄物を処分する現場作業員の手間削減にも寄与します。


屋根の隅部



店舗・事務所など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で主要部材の加工・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。

2021年度は、平屋建てについては29.5%※、2階建てについては6.3%※の物件においてシステム建築商品を採用しました。

※棟数ベース



大和物流株式会社三重支店（三重県）

3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）
住宅・建築物における資源循環への取り組み

基本方針

資源循環型商品（高耐久・長寿命・省資源）の開発および普及

多くの資源を投入して建設される住宅や建築物は、要求性能を確保したうえで、必要最低限の部材・部品量とすることや、その建物の寿命を延ばすことが最大の資源保護対策といえます。そのため、当社では長寿命となる住宅や建築物を開発・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、良質な住宅ストックを長期にわたり適正に維持していくため、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

住宅の長寿命化の推進と住宅ストックの活用

当社では、長期にわたり住み継がれる住宅の開発を通じ、建て替えの頻度を減らすことで資源投入量の削減に貢献しています。

また、こうして創出した優良なストック住宅の価値を維持向上させるため、当社グループ8社が連携したブランド「Livness（リブネス）」を立ち上げ、住宅ストック事業に関する総合窓口を設けて、お客さまの状況に応じたリフォームや買取などの提案をワンストップサービスで提供しています。さらに、同業他社と協働して「一般社団法人 優良ストック住宅推進協議会」を設立し、優良なストック住宅が適正に評価される市場の形成を図っています。

主な取り組み

不動産ストック事業ブランド「Livness（リブネス）」の取り組み

当社は、既存建物の最適なリノベーション、リフォームなどを推進するとともに、これらが適正に評価され、流通する市場の形成を目指し、当社グループ8社が連携した、不動産ストック事業に関する総合窓口「Livness（リブネス）」を設けています。リブネスでは戸建住宅やマンションなどの売買の仲介や買取再販、中古物件探しからリフォーム・リノベーションまでをワンストップで実施。2021年度は全国で1,031件（2020年度842件）（うち戸建住宅・マンションは522件（2020年度433件））を買取再販し、89,008件（2020年度96,719件）のリフォーム・リノベーションを請け負いました。



Topics

中古マンションを「健康住宅」にリフォームして住み継ぐ

当社グループの大和ハウスリフォームでは、シックハウス症候群で悩んでいたご夫婦に、中古マンションを「健康住宅」にリフォームしてご提供しました。

お客さまが購入された3LDKの中古マンションを、床は無垢材に日本古来の柿渋を塗り、壁や天井はクロスをはがしてすべて珪藻土を塗るなど、自然素材を導入し、「健康住宅」となるよう配慮しました。また、光と風を通すため、リビングと玄関横の洋室を収納でつなぐように間取りを変更。開放的で心地よい住まいを実現したことで、「この部屋に住んでから夫婦ともども体調がよくなり、我が家でくつろぐ時間がぐんと増えました」と、ご満足いただいています。今後も、リフォームすることでお客さまのニーズに対応し、長期にわたり住み継がれる中古住宅の買い取り・再販に取り組んでいきます。

WEB Livness リノベーション事例2



3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）

水環境保全

基本方針

水リスクの把握と低減、自社施設、住宅・建築物の水使用量削減

気候変動の影響によって、将来的に水の供給が不安定になることが予想されており、世界的に水環境保全の重要性が高まっています。

水リスクは地域性も大きく影響するため、当社グループでは各施設における総合的な水リスク、水ストレス、およびハザードマップによる水害リスクを評価しています。また、サプライヤーの工場における水リスクも把握し、サプライチェーンを通じた水リスク管理を進めています。さらに、水資源の継続的な利用のため、グループ全体で事業活動における水使用量削減、工場での排水管理の徹底、および設計施工する住宅・建築物の使用段階における水使用量削減を推進しています。

マネジメント

サプライチェーンの水リスク対応の推進

当社グループでは、国内のみならず海外で生産された資材をサプライヤーを通じて調達しているため、サプライチェーン全体での水リスクの把握・対策が重要と考え、計画的に対応を進めています。

2018年度より、当社グループ3社（当社、大和リース、フジタ）の主要サプライヤーにおける水使用量の削減状況や工場の立地について、継続した調査を実施し、水リスクの把握に努めています。また、主要な原材料である木材について、生産国の水リスクレベルと調達量による評価も実施しています。

P176　環境データ 木材生産国の水リスク評価結果

主な取り組み

サプライヤーの海外の工場における水リスク評価

2021年度は、当社グループ3社（当社、大和リース、フジタ）の主要サプライヤー203社を対象に取水量、排水量、水関連問題、設備投資、法令遵守状況や水に関する目標の有無を確認するとともに、サプライヤーの工場の立地を確認しています。その結果、主要サプライヤーの97%について回答を得ました。そのうち水リスクレベルが高い海外に工場を持っていると回答があった企業について、水リスク評価ツールであるWRI Aqueduct※1、WWF-DEG Water Risk Filter※2で確認したところ、一部の工場が高リスクであると判断されましたが、同時に調達先の分散などによるリスク回避への対策を確認しています。

また、現在BCP（事業継続計画）対策として、複数購買やサプライヤー拠点の管理を実施していますが、今後、ハザードマップの再調査や対策、非常時の連絡体制のシステム化などにより、さらなる体制強化を進めていきます。

※1 世界資源研究所（WRI）が公開している世界の水リスク分析のためのツール
※2 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

自社グループ施設における水ストレスレベルの評価

当社グループにおいて、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2026」の目標設定にあたり、各施設の所在する地域の水ストレスの状況をふまえた水使用量削減目標を設定するため、WRI Aqueductを用いて、水ストレスレベルの評価を実施しました。その結果、国内施設について、水ストレスレベルが一定以下であることを確認し、各施設において合理的な範囲での水目標の設定を行うこととしました。

一方、海外の一部の拠点については、水ストレス地域にありますが、グループ全体の水使用量の1%未満であることを確認しています。

自社グループ施設における水リスク評価

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）について、WRI Aqueduct、およびWWF-DEG Water Risk Filterを用いて、地域性や各施設のリスク対応状況を含め、水リスクの定量化を実施しました※1。水リスク評価の結果、高リスクの施設がないことを確認しています。

さらに、当社グループにおいて、水害リスクの高い施設への対策を実施するため、BCM（事業継続マネジメント）上の重要拠点である事務所や工場などについてハザードマップを確認し、洪水・高潮・津波の浸水域への該当の有無を確認しています。リスクがある拠点については、より詳細にリスクを把握し、対策を実施するため、現地調査を進めています。

※1 2016年度の状況をもとに評価を実施し、2018年3月末現在の保有施設について評価結果を記載しています。

■水リスク評価結果

単位：ヵ所

施設	国	（低）リスクレベル※2（高）				
		1	2	3	4	5
工場	日本	—	28	—	—	—
リゾート施設	日本	—	29	—	—	—
スポーツ施設	日本	—	69	—	—	—
ホテル	日本	—	46	—	—	—
各リスクレベルでの水使用量総量		—	4,793千㎥※3	—	—	—

※2 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
※3 2022年3月末時点

3 資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）

水環境保全

グループ全体での節水対策を推進

水使用量の多いリゾート・スポーツ施設、ホテル、介護施設、商業施設・店舗において継続的に節水機器への交換など対策を実施するとともに、当社のグループ会社間で対策事例を共有し、水平展開を図っています。また、新築のスポーツ施設やホテルには、設計段階で節水シャワーや節水トイレ、定量止水栓などの節水機器を採用しています。

また、一定規模以上の水を使用する事務所、工場、倉庫、温浴施設においても目標を設定して、取り組みを推進しています。

P176　環境データ 各施設での節水対策

当社本社ビル・リゾートホテルにおける水のリサイクル実施

当社の本社ビル（大阪府）では、空調用設備などの排水や雨水などを中水処理し、トイレ洗浄用水として再利用しています。また、当社グループ会社のリゾートホテル1施設においても、雑排水や雨水をトイレ洗浄水や散水に再利用しています。

P177　環境データ 各施設での水のリサイクル

戸建住宅や賃貸住宅などでの節水機器の採用推進

居住段階における水使用量の削減のため、当社の戸建住宅および低層・中高層賃貸住宅、マンションでは節水型便器、台所の節水蛇口や節水型の浴室シャワー水栓（小流量吐水、手元止水）の採用率100%に向けて、継続して取り組んでいます。また、リフォームやホテルにおいても目標設定を行い、グループ全体で節水機器の採用推進に取り組んでいます。

P177　環境データ 節水器具採用率、部門別採用率

■部門別採用率

部門	採用率
戸建住宅事業	100%
賃貸住宅事業	90.9%
住宅ストック事業	99.6%
マンション事業	97.7%
商業・事業施設事業	100%※

※ホテル事業のみ

Topics

レインガーデンなどの雨水対策技術を導入（大和ハウス工業、フジタ）

当社グループの研修施設である「みらい価値共創センター」（愛称：コトクリエ）では、雨水の有効利用と災害対策に取り組んでいます。

当施設では、屋根などに降った雨水を貯留し、トイレの洗浄水や敷地内の池水、植栽への散水に有効利用しています。これにより、上水の利用を低減することができ、ランニングコストの削減にもつながっています。

また、ランドスケープにおいては、当社グループのフジタが保有する技術を利用した「環境配慮型レインガーデン技術」を導入しました。浸透率が搬入土（マサ土）に比べて約9倍のレインガーデン土壌を使うことで、雨水を土の中に浸透させることができます。敷地内の降雨を地中に浸透させることで、敷地外への雨水の放流量低減や、排出のピークを遅らせるなど、都市水害の防止に貢献しています。さらに、地下水への還元やその土壌の保水性から、ヒートアイランド対策の効果も期待できます。



当施設の敷地内のレインガーデン。土壌の浸透率が高く、2021年の大雨の後でも5時間後には雨水の浸透が完了しました。

スポーツ施設における無水トイレ、およびシャワー・カランへの節水装置導入による節水への取り組み（NAS）

当社グループのスポーツクラブNASの施設では、新築時に無水トイレを設置するとともに、シャワー節水装置の導入を進め、水資源保護および水コストの削減に取り組んでいます。

スポーツクラブは水使用量が多いため、節水することで、給湯に必要なエネルギーの削減や光熱費削減、CO_2削減にもつながる重要な取り組みとなっています。

一方、シャワーやプールなどにおける水の提供はサービスの重要な要素であり、使用量を削減することがお客さまへのサービスの質とトレードオフになる可能性があります。そのため、サービスの質の低下を招かない最新の節水器具を選定し、安定した保守管理の運用によって確実な節水を実現しています。

2021年度に節水装置を導入した各店舗において水使用量の削減効果が確認できたため、他店舗にも展開し、2021年度は無水トイレを20店舗、シャワー節水装置を29店舗に導入しました。



無水トイレ

■代表店舗の節水装置導入台数と水使用量の削減率

店舗	無水トイレ（台）	シャワー節水装置（台）	水使用量の削減率※
NAS新川崎	6	50	4.5%
NAS瀬谷	5	44	4.7%
NAS西日暮里	6	60	3.4%
NAS藤澤	4	50	5.2%

※節水装置導入前と比較

重点テーマ 4

化学物質による汚染の防止

SDGsへの貢献

3 すべての人に健康と福祉を 3.9 3.d
11 住み続けられるまちづくりを 11.6
12 つくる責任 つかう責任 12.4

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では、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、2018年度には一部の厚生労働省室内濃度指針値が厳しく改定されるなど、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。今後開催される第5回国際化学物質管理会議では、ヨハネスブルグ環境サミットで合意された内容の達成状況と次の目標が取りまとめられる予定で、さらなる化学物質による汚染防止に向け、国際的な合意が進むとされています。また、土壌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

当社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排出されています。また、従業員の健康維持の面からも、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、その影響を最小化しています。加えて引渡し後の住宅・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、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。さらに、年間数万件におよぶ施工現場では、ほぼすべての現場で掘削工事をともなうため、常に土壌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。

当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループが提供した住宅や建築物で、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。そこで当社グループでは、「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、同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、改善につなげています。一方、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の向上、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。

土壌汚染については関連法規の遵守に加え、土地購入後に土壌汚染が発覚し事業化が困難にな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。汚染がある場合は適切な汚染対策を行っています。一方で、当社が直接土地を購入しない場合でも、土壌汚染が存在している、あるいは存在している可能性が高い土地は数多くあります。そこで、当社の土壌汚染に関する豊富なノウハウを活用してお客さまに土地の有効利用をご提案し、適切な土壌調査と汚染の管理のもと、ブラウンフィールド※の開発を行っています。

※土壌汚染リスクがあるために土地活用が進まない土地のこと

4 化学物質による汚染の防止

環境長期ビジョン 達成のロードマップ

2055	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、人や生態系に著しい悪影響を及ぼすリスクの最小化を図ります。 ・化学物質リスクの最小化(ゼロ) ・土壌汚染リスクの最小化(ゼロ)					
2021（実績）	PRTR対象化学物質排出・移動量(売上高あたり) 2012年度比	▲69.3%	VOC排出量(売上高あたり) 2013年度比	▲36.8%	室内空気質自主基準適合率	96%

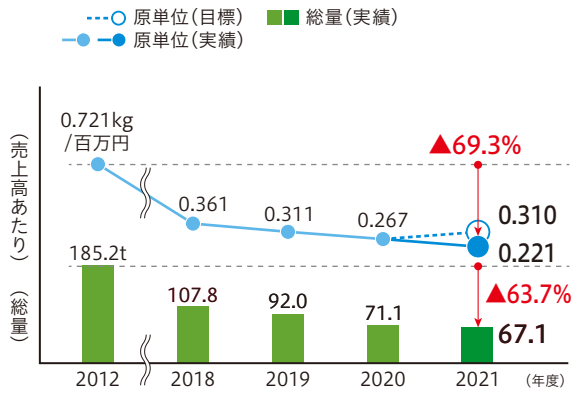
エンドレス グリーン プログラム 2021 主な目標、実績・自己評価

：2021年度目標達成　：2021年度目標未達成（達成率90%以上）　：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

PRTR対象化学物質排出・移動量は、塗料の弱溶剤化や溶接方法の変更により目標を達成

2021年度は、当社の住宅系工場での塗装範囲の変更や建築系工場での溶接方法の変更、当社グループの大和リースでの塗料の弱溶剤化・水性化などにより、PRTR対象化学物質排出・移動量（売上高あたり）は、2012年度比69.3%削減し、目標を達成しました。

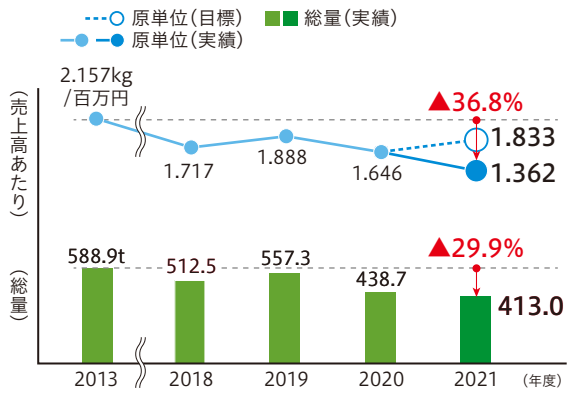
■PRTR対象化学物質排出・移動量



VOC排出量は、塗料の水性化や塗装方法の変更により目標を達成

2021年度は、当社の住宅系工場での塗装範囲の変更、当社グループの大和リースでの塗料の水性化、デザインアークでの静電塗装の推進などにより、VOC 排出量（売上高あたり）は、2013年度比36.8%削減し、目標を達成しました。

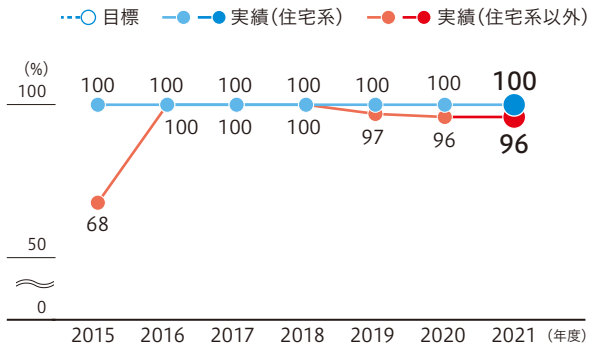
■VOC排出量



住宅系部門は目標を達成、それ以外の部門は目標を未達成

2021年度は、住宅系部門において2020年度に引き続き100%を達成したものの、住宅系以外の部門は96%と、自主基準適合率の目標を達成することができませんでした。今後は、施工時の換気を徹底するなど、取り組みの強化を図ります。また住宅系においても、継続して低ホルムアルデヒド放散建材への切り替えを推進していきます。

■居住系施設における室内空気質自主基準適合率



4 化学物質による汚染の防止
調達・事業活動における有害化学物質削減

基本方針

調達建材における化学物質管理の強化、生産段階における有害化学物質の削減

当社グループでは、工場での化学物質リスクを最小化するため、PRTR対象化学物質を中心に、発がん性・生殖毒性・変異原性など、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。

マネジメント

部門横断での推進

当社では、工場での有害化学物質の取扱量削減に向け、部門横断で施策を実施しています。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や有害化学物質取扱量削減につながる工法改善を実施しています。生産部門では、溶接方法の改善、および塗装方法の変更による塗着効率向上や洗浄用・希釈用シンナーの弱溶剤化を実施しています。購買部門では、外壁面材の補修塗料での有害化学物質含有率低減に向けて、資材メーカーに代替塗料の開発を要請するなど化学物質による汚染リスクの低減に取り組んでいます。

水質汚濁、大気汚染の防止

当社では、各工場で水質汚濁防止法・大気汚染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、排水やばい煙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の強化や、設備の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。2021年度も水質やばい煙など、環境法令などの基準値を超えるものはありませんでした。

また、地域に密着した水質保全活動として、東北工場・新潟工場・岡山工場では国が定める排水基準よりも厳しい協定を、市または近隣の水利組合などとそれぞれ結んでいます。そして、水質の監視状況などを定期的にご報告するなど、地域とのコミュニケーションを図っています。

※当社独自の工場エネルギー・マネジメント・システム

主な取り組み

塗料およびシンナーの弱溶剤化、塗料の水性化

当社、および当社グループのデザインアークでは、鉄骨の錆止め塗料や塗装機洗浄用シンナーなどについて、弱溶剤タイプへの切り替えを継続的に実施し、PRTR対象化学物質を削減しています。

また、当社グループの大和リースでは、塗料の弱溶剤化と共に、補修塗料の水性化率向上に向けた乾燥設備を自社開発し、試作・検証を実施しています。



自社開発の乾燥設備

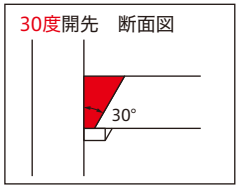
溶接量削減による化学物質の削減

2018年1月に日本建築学会の「建築工事標準仕様書 JASS6 鉄骨工事」の改定により、レ形開先※角度35度に新たに30度が追加されました。一般的に普及が進まない状況のなか、当社奈良工場では、自社の研修施設をはじめ、オフィスなどの建築物においてH形鋼フランジ溶接部にこの基準をいち早く取り入れ、溶接量の削減を実現しました。

その結果、採用した物件では、PRTR対象化学物質（マンガンおよびその化合物）の排出移動量を10%削減できました。

2021年は、中部工場の物件においても30度開先を採用しました。今後も、30度開先の採用を増やしてPRTR対象化学物質削減に取り組んでいきます。

※接合する2個の部材の溶け込みを可能にするための溝



開先の角度を変えることで溶接量（赤い部分）を削減

塗装方法の変更による塗料使用量の削減

当社グループのデザインアークでは、一部製品の大型部材について、塗装方法をエアー吹きつけ塗装から静電塗装に変更しました。これにより、塗着効率が向上し、塗料使用量を約16%削減できました。塗膜の安定化による品質向上やコスト削減にもつながっています。

工法改善による塗料および溶接量の削減

当社戸建住宅の商品において、面材の固定方法を裏面固定にすることで、従来補修に使用していた補修塗料を削減しています。

また、当社の賃貸住宅の屋根大梁においては、支店のCADと工場の設備管理システムを連動させることで、梁の溶接部分を特定し、必要最低限の箇所のみを溶接できるようになりました。システム導入前と比較して、年間で溶接プレート9,558枚削減、溶接長1,784mの削減効果を見込んでおり、PRTR対象化学物質（マンガンおよびその化合物）を削減する計画です。

4 化学物質による汚染の防止
商品・サービスにおける有害化学物質削減

基本方針

居住系施設における室内空気質のさらなる改善

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た建材対策の実施や、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、お客さまや取引先の健康および自然環境への影響が少ない製品の提供を目的として、「化学物質管理ガイドライン」を策定しています。

同ガイドラインは「CSR調達ガイドライン」の物品に関するものに位置づけられ、使用禁止物質や使用制限物質については、すべての購買品を対象に運用しています。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。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）

P027　サプライチェーンマネジメント（環境）

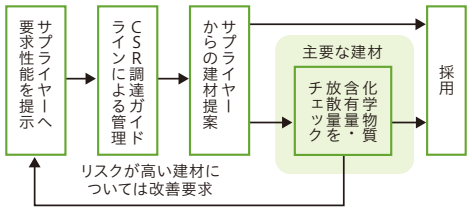
CSR調達ガイドライン

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り、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、「CSR調達ガイドライン」の一部として、当社グループの大和リース・デザインアーク・フジタ・コスモスイニシア・大和ハウスリフォームにも展開し、それぞれのサプライヤーにも共有しています。

■「化学物質管理ガイドライン」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

当社グループでは、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※2よりも厳しい目標を自主基準として設定しています。また、2018年度には厚生労働省指針値改定を機に、室内空気質測定指針を制定し、指針に沿った測定を実施することで室内空気環境のさらなる向上を図っています。

※1 住宅の品質確保の促進などに関する法律
※2 特定測定物質と指針値：ホルムアルデヒド（100μg/㎥）、トルエン（260μg/㎥）、キシレン（200μg/㎥）、エチルベンゼン（3,800μg/㎥）、スチレン（220μg/㎥）

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

居住系施設や学校施設を数多く提供する当社および、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採用しています。また、室内空気質測定指針に沿って、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、さらにはホテルや病院、保育所などの建物としています。

※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ク

健康配慮仕様の開発・普及

当社では、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、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などの放散が少ない建材へと切り替えを進めています。さらに戸建住宅では、室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様を開発し、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

4 化学物質による汚染の防止
土壌汚染の防止

基本方針

土地購入時の土壌汚染リスクの最小化

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）に取り組んでいます。

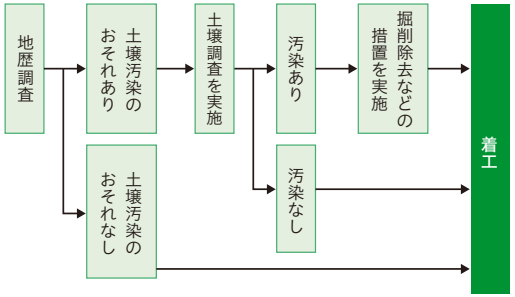
マネジメント

土地取引・建設工事にともな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入出がある場合は、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

■土地取引にともなう土壌汚染リスク防止フロー



P080　事業投資委員会における審議

主な取り組み

ブラウンフィールドの再開発

当社では、土地をお持ちのお客さまが当社で建物を建設される際や、土地を購入・借地して建物を建設したいお客さまへの土地売買、定期借地の仲介を行う際などで、土壌汚染リスクのある土地に関しては、専門部署が適切なリスク評価を行うこととしています。土壌調査および汚染管理を担当部門に指導し、合理的な土壌汚染対応をすることで、お客さまに安心してご利用いただくとともに、都市部の市街地に加え郊外におけるブラウンフィールドの開発にも寄与しています。

P026　環境教育・意識啓発
P152　環境データ 環境教育実施状況（2021年度）

CHAPTER
02

実践報告

社会

2021年度の主な実績

- 従業員全世代の「働きがい」に関する実感度
  77%
- 女性管理職におけるライン長比率
  22.6%
- 主要取引先におけるCSR調達ガイドライン適合比率
  44.9%
- 顧客基盤を活かした受注率（住宅紹介販売率）
  41.4%
- 事業継続体制スコア
  86点

目 次

マネジメント

担当役員メッセージ……063
社会性長期ビジョン……066
社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム）… 067
CSRマネジメント……068
人権マネジメント……070

重点テーマ

1 イノベーション基盤……076
2 人財基盤……083
3 技術・ものづくり基盤……093
4 顧客基盤……106
5 コミュニケーション基盤……112
6 リスク対応基盤……118

実践報告 社会



従来の風土、文化、慣習を点検し、大和ハウス流の人的資本経営をつくりあげる

常務執行役員
人事担当
人財・組織開発担当
サステナビリティ担当
ヒューマンライツ担当

石﨑 順子

担当役員メッセージ

生きる歓びを、未来の景色に。
～私たちの“将来の夢”の実現に向けて～

当社グループでは昨年、創業100周年をむかえる2055年に向け「大和ハウスグループが創り出したい社会」と「私たちの役割」を示す“将来の夢”をパーパスとして策定しました。これから私たちが、その実現に向け事業を行っていくなかで、一番大切なのは「人」であり、従業員一人ひとりのパーパスに基づいた意識や行動です。私たちがパーパスに基づいた行動をとり続けていかなければ、“将来の夢”は絵に描いた餅にすぎません。

創業者 石橋信夫が、社是の第一に「事業を通じて人を育てる」を掲げていることからも、創業者精神の根幹は「人」にあると認識しています。いくら科学技術が発達し、便利な世界が広がったとしても、最後は「人」の力が違いを生みます。当社グループの強みは「人」でなくてはいけないのです。

めまぐるしく変化し想定外のことがたくさん起きる時代において、「人の力」で新しい価値を生み出していくためには、従業員一人ひとりが、社会から感じとること、自ら何ができるかを考え判断し行動すること、広く発信し連携していくことが必要であると考えています。そしてこれらのことは、今だけでなく、2055年までも、それ以降も続けなくてはいけないと考えています。

私たちは、個々が持つ能力を大切にしながら、各々が有機的につながり連携し、ぶつかり合うことで、よりよい化学変化を起こしていきます。そして、全員でその変化を楽しみながら螺旋階段を上るように進んでいくことで、「未来の景色」はもっとよいものになると信じています。

実践報告 社会

これからの組織づくり ～働きがいと仕事に誇りをもてる会社に～

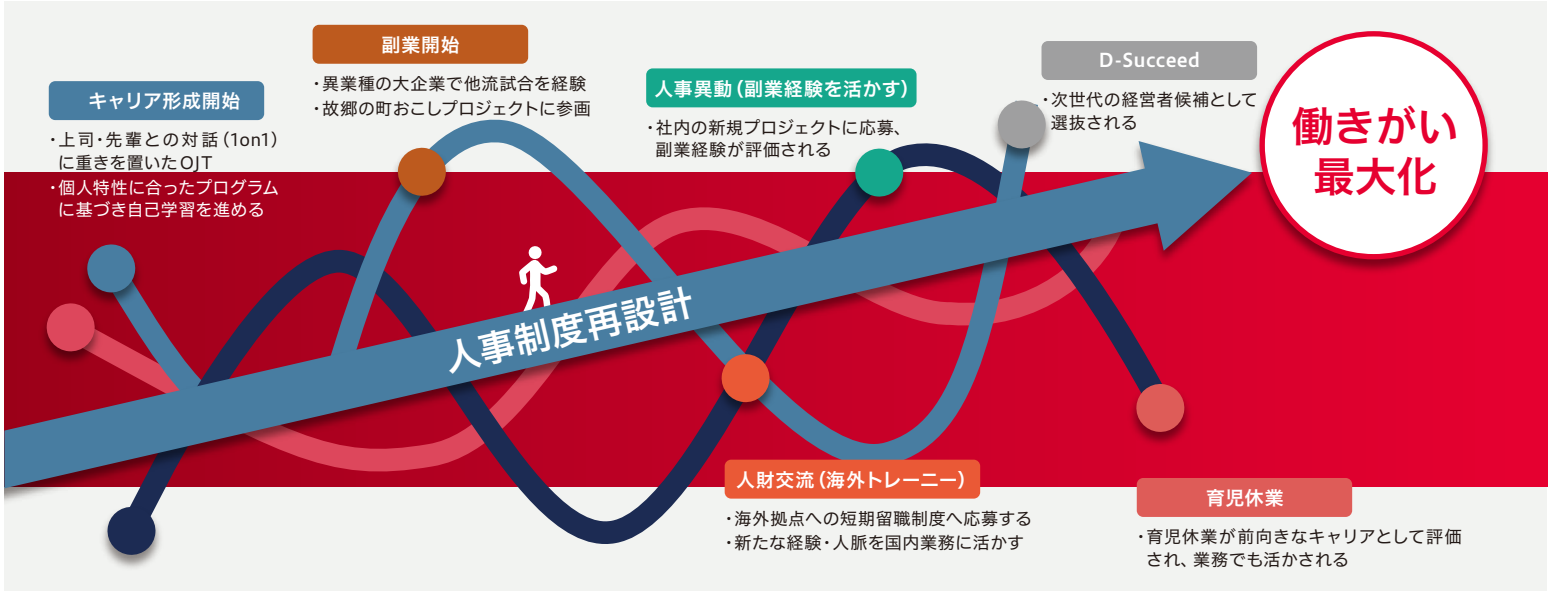
先ほどもお伝えした通り、当社グループは「人」を大事にしてきた会社です。これからは、今まで以上に個人の能力や考え方、経験値など一人ひとりが培ってきた力と、その力を対話によってつなぐことが重要になってくると考えています。これらは当たり前のことかもしれませんが、今のままでは実現しません。

そこで2022年度からの第7次中期経営計画では、今までの人事制度や諸制度、職場環境などの点検と再設計を推進します。多様性をただ認めるだけでなく、人財戦略に組み込み、新しい価値創造につなげるために、大和ハウス流の人的資本経営の基礎をしっかり固めていきます。守るべきものと変えるべきものを、未来志向で徹底的に議論していきます。

個の成長がない限り、組織の成長などないと考えています。人は「働きがい」を感じていないと探求することを止めてしまいますし、仕事への「誇り」を感じていないと前進のあゆみを止めてしまうと考えています。私は、前職でマンションやビルなどの建物管理を主業務とする会社の社長を務めていました。建物管理の仕事は、既定通りに掃除をして、周囲を点検して、お客さまからの問い合わせなどに対応をして帰っていくというルーティーン業務が大半を占めます。ルールにそって業務をそつなくこなす従業員もいますが、例えば掃除一つをとっても、もっときれいにするためにはどうすればよいか、お客さまとよりよいコミュニケーションをとるためにはどうすればよいか、お客さまの顔と名前を覚えるにはどうすればよいかを考え、工夫して実践する従業員もいます。その従業員は、決して難しいことをしようとしたわけではなく、ただお客さまのことを考え、笑顔になってもらうためにはどうすればよいか、自ら考え実践しただけです。結果としてお客さまからの感謝やお褒めの言葉がいただけることで、働きがいや誇りとなり、さらによりよくするためにはどうすればよいかという探求力と前進力につながっていくのです。

会社という組織のなかでは、ルールや目標数字があって、それを達成することが目的になってしまいがちです。組織として目指すものは何なのか、それをしっかりと見据えて、一人ひとりが自分らしく自然に働き成長できる企業でありたい、それをつくることが私のミッションだと感じています。

■個のキャリアプランイメージ （第7次中期経営計画より）



実践報告 社会

コトクリエは共育・共創の場

当社グループは昨年、地域のこどもたちを中心とした“共育活動”、さまざまなステークホルダーとの“共創活動”、大和ハウスグループの新たな事業価値を生む“社員教育”の拠点として「みらい価値共創センター」(愛称:コトクリエ)を開所しました。コトクリエではコンセプトにSDGs(持続可能な開発目標)を取り入れ、誰もが分け隔てなく学べるための設計や工夫を行っています。また、それぞれの活動が社員教育とも融合しながら、「誰もが自分らしくイキイキとするにはどうしたら良いか」ということを、地域社会も含めて一緒に考え生み出していく「会所」でもあります。

“将来の夢”で描いている2055年の世界は、30年以上先の世界です。さまざまな専門家たちの未来予測はあるものの、実際にどのような世の中になっているのかは、誰にもわかりません。わかっていることは、どのような世界になっても、私たちはそのなかで生きていかなければいけないということです。文化背景やジェンダー、障がいの有無などの属性に限らず、一人ひとりが持つ「経験」や「感性」などの違いを「可能性」として持ち寄り、未来志向で議論していくことで、どのような状況も乗り越えられる、しなやかな社会を創っていくことができると思います。

パートナーと“共に創る。共に生きる。”

従業員が自分らしく自然でいられる会社を目指すには、自分が思っていることを自由に発言し表現できること、そして共感し合える関係づくりが大事です。従業員だけではなく、お客さまや取引先などのステークホルダーとの関係性においても、対話を通じて新しい価値を一緒に創り出していけるような、良いパートナーシップを築いていくことが重要です。これからも当社グループは“共に創る。共に生きる。”を大切にし、パートナーと共に「生きる歓びを分かち合える世界」を創っていきます。





コトクリエ外観

実践報告 社会

社会性長期ビジョン

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、
重要な5つの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 [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。
2 [従 業 員]	私たちは健康と安全に留意するととも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 [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。
4 [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。
5 [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。

社会性重点テーマ

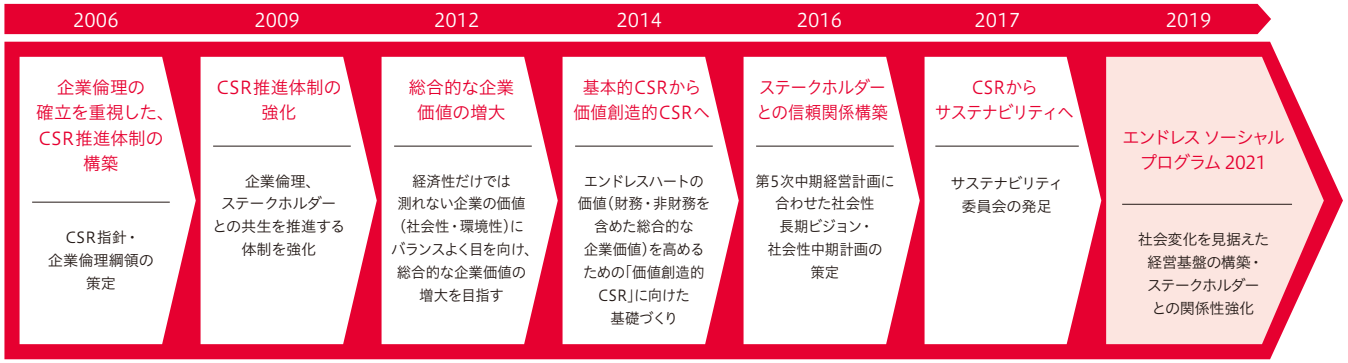
イノベーション基盤	社会課題解決に資する事業開発や不動産開発が促進される体制を強化する
人財基盤	多様な従業員が働きがいをもち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化する
技術・ものづくり基盤	取引先と共に、現場の安全と品質を前提とした生産性を高め、責任ある調達を推進する
顧客基盤	お客さまと長期の信頼関係を構築するとともに、新たなお客さまとの出会いにつながるコーポレートブランドを確立する
コミュニケーション基盤	財務・非財務コミュニケーションの体制を強化するとともに、従業員個人の情報武装を実現する
リスク対応基盤（凡事徹底）	自然災害などへの事業継続体制を強化するとともに、海外拠点を含めた企業倫理・人権・コンプライアンスを確立する

実践報告　社会

社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

当社グループは、創業者精神を基軸とした社会性長期ビジョンの実現に向け、第6次中期経営計画の対象期間（2019～2021年度）に合わせて、メガトレンドと当社グループのビジネスモデルを念頭においた重要課題を特定し、3ヵ年の具体的な目標と計画を定め、社会性中期計画「エンドレス ソーシャル プログラム（ESP2021）」を策定・推進してきました。

■社会性中期計画2021策定までのあゆみ



エンドレス ソーシャル プログラム 2021の全体像

当社グループは、経営理念（社是）にある「事業を通じて人を育てる」の通り、事業の推進と経営基盤の強化の相乗効果を生み出しながら、経営を推進してきました。

エンドレス ソーシャル プログラム 2021では、当社グループにおけるESGのうち「S」（社会領域）に関して、ビジネスモデルとバリューチェーンをふまえ、重点テーマを「6つの基盤の強化」と設定。各基盤をバランスよく強化していくことで、長期視点での社会変化を見据えた「経営基盤構築」や「ステークホルダーとの関係性強化」を図ります。そして、事業との相乗効果を図ることでサステナブル経営を実現し、ひいては社会のサステナビリティや社会課題の解決に貢献していきます。

WEB 社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

事業（社会価値と経済価値を創出）

「基盤」が「事業」を支え、「事業」の推進が「基盤」を強化

基盤（社会性中期計画では6つの基盤を強化）

①イノベーション基盤	社会課題解決型の革新的な事業を継続的に生み出していくための基盤 方針 社会課題解決に資する事業開発や不動産開発が促進される体制を強化
②人財基盤	創業者精神を受け継ぎ、持続的な進化を支える人財の基盤 方針 多様な従業員が働きがいをもち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化
③技術・ものづくり基盤	お客さまや社会が求める価値を商品・サービスに反映するための技術・ものづくりの基盤 方針 取引先と共に、現場の安全と品質を前提とした生産性を高め、責任ある調達を推進
④顧客基盤	お客さまとの長期にわたる強固な関係性の基盤 方針 お客さまと長期の信頼関係を構築するとともに、新たなお客さまとの出会いにつながるコーポレートブランドを確立
⑤コミュニケーション基盤	ステークホルダーとあらゆる接点から適切なコミュニケーションをとるための基盤 方針 企業として財務・非財務コミュニケーションの体制を強化するとともに、従業員個人の情報武装を実現
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

経営基盤構築 ＋ ステークホルダーとの関係性強化 → サステナブル経営の実現 → 社会のサステナビリティ・社会課題の解決への貢献

実践報告　社会　CSRマネジメント

方針・考え方

当社グループでは、持続可能な社会の実現および、当社グループの持続的成長を目指し、2004年に「大和ハウスグループCSR指針」を制定しました。

これからも社会からの期待や要請に応えるべく、CSRマネジメントを推進していきます。

大和ハウスグループCSR指針

エンドレスハートの価値を高めるための基本方針

社会性・環境性・経済性の3つの側面から、バランスのとれた事業活動を意識するとともに、ステークホルダー(利害関係者)と誠実に向き合い、企業市民として社会の要請に応え続ける。

1 独自技術・ノウハウにより事業を通じて社会に貢献する。
2 ステークホルダー(利害関係者)との関わりや対話を通じて当社に対する要請を理解し、企業市民としてそれに応えるよう努める。
3 企業倫理・人権・コンプライアンスの確立に努める。

WEB 大和ハウスグループCSR指針

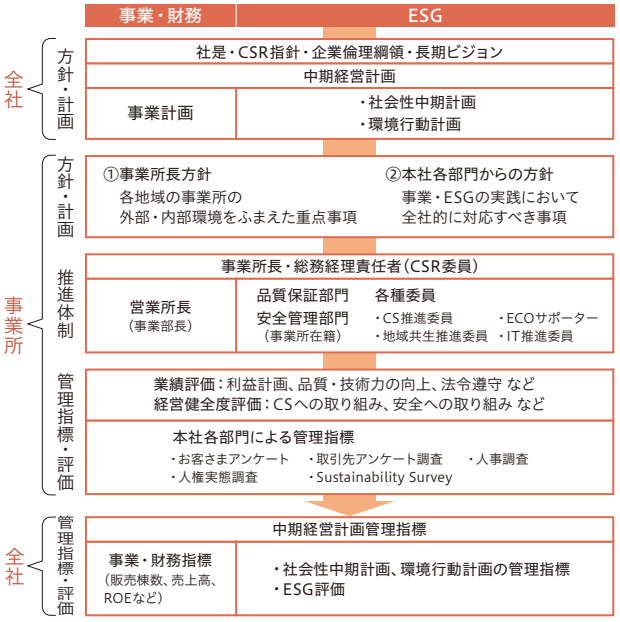
マネジメント

CSRマネジメント体制の全体像

当社では、持続可能な経営を目指し、中長期の企業価値向上に資することを主たる目的に、コーポレートガバナンス委員会（委員長：独立社外取締役）を開催しています。当委員会において、SDGs・ESGへの取り組みについても、当委員会に紐づく会議体である、全社環境推進委員会（委員長：環境担当役員［現・上席執行役員］）とサステナビリティ委員会（委員長：経営管理本部長［現・代表取締役副社長］）から重要事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っています。

全社環境推進委員会では「環境」の分野、サステナビリティ委員会では「社会」の分野を、それぞれ担当しています。両委員会は、それぞれの分野における重要課題の現状を把握したうえで、改善内容について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。また、コーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会で審議された内容を展開していく役割も担っています。

■CSRマネジメント体制の全体像



P133　コーポレートガバナンス体制

事業所のCSRマネジメント体制

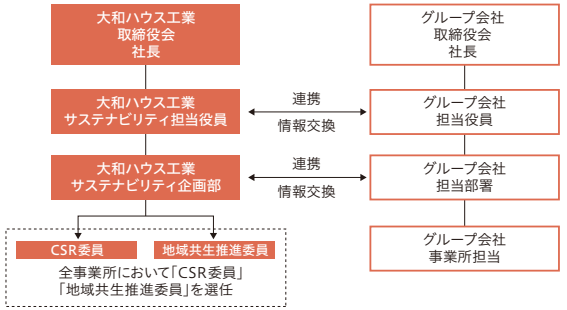
当社では、事業所長が「社長の代理人」であることを組織上明確にし、各事業所長に事業所経営における権限委譲を行っています。事業所長は、地域のお客さまや取引先などのステークホルダーに寄り添うことで、地域社会の特性と事業所内の状況に則った経営を行っています。

CSR推進体制

CSRに関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はサステナビリティ企画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。

各事業所でCSR委員と地域共生推進委員を選出し、CSR委員は企業倫理やコンプライアンスの指導・教育を行い、地域共生推進委員は地域共生活動に関する企画・実施と、従業員への社会貢献の啓発活動を行います。グループ各社においてもCSRを担当する責任者を選出し、CSR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推進体制



実践報告　社会　CSRマネジメント

主な取り組み

Plan 方針・計画

事業所長方針の策定

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、リスク管理、人財育成、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。各事業所では、前述の方針および計画、事業所における課題などをふまえたうえで、事業所長方針を策定しています。

Do 実行

「企業倫理綱領および行動規範」の徹底

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、人財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。事業所の各職場では、こうした取り組みのベースとなる「企業倫理綱領および行動規範」の考え方を共有し、それに基づいた行動ができるように、教育用小冊子「CASE BOOK」を作成し全従業員に配付しています。また、企業倫理や人権啓発に関する研修も定期的に実施しています。

P125　教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

Check 確認・評価

事業所業績評価

当社では、これまで事業所ごとの業績評価は、利益計画に基づいた評価を中心としていましたが、2019年10月より新たに「品質・技術力評価」と「法令遵守評価」を項目として導入しました。これにより、持続的な成長に向けた「品質・技術力の向上」と「法令遵守」を現場に根付かせることを促していきます。

経営健全度評価

「経営効率の向上」と「経営基盤の強化」を現場に根付かせることを目的として、ESGについての幅広い評価項目を設け、事業所ごとに経営健全度を評価、事業所長や所属する従業員の賞与に反映させる評価制度を設けています。

Sustainability Surveyを実施

当社グループでは2004年度より「企業倫理綱領および行動規範」の職場における実践状況を確認するモニタリング調査として、「Sustainability Survey」を毎年実施しています。

調査内容はすべて当社グループ独自のものであり、回答結果は詳細に分析し全事業所・グループ各社にフィードバックし、改善活動につなげています。2018年度からは「従業員の働きがい」にも着目し、調査を開始しました。また、2020年度からは取引先に対するアンケートや、お客さまに対するアンケートなどと複合的に分析も行い、問題点の把握に努めています。各事業別に集計結果を出し、事業所・事業の両面から職場環境や従業員の意識・行動の改善につなげています。

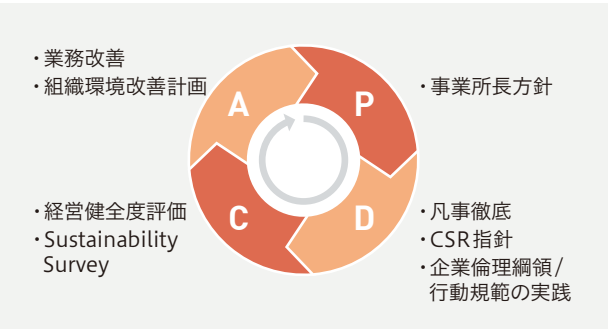
Action 改善

Sustainability Surveyに基づく職場の組織環境改善計画

Sustainability Survey実施後、各職場において全体会議などの機会を利用し、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場を設けています。また、最重点改善項目についての改善策を事業所長方針として掲げ、次年度の改善活動につなげています。

改善にあたっては、従業員一人ひとりの能力が十分に発揮できる健全な組織風土の醸成に向け、事業所長や管理職が中心となり取り組んでいます。

■事業所経営のPDCA



実践報告　社会　人権マネジメント

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、「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。この方針は、当社グループの公式Webサイトを通じて社内外に周知しています。

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」の一つとして明記し、取引先への説明や同意書の取得を通じて人権への期待を明確に伝えています。

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の確立です。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。なお、既存の取り組みとしてはCSR木材調達調査などを行っています。

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意識と実践によりもたらされます。このため、当社グループでは人権に関する教育を重んじており、全従業員が毎年1回以上の研修を受講するように周知しています。また、事業を通じた人権侵害への加担を回避し、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2015年に「人権啓発ビジョン」を策定し、全従業員に周知・共有しています。

P103　CSR調達ガイドライン

企業倫理綱領および行動規範「人権の尊重」

当社グループ人権方針

※「人権啓発ビジョン」も上記Webサイト内をご覧ください。

■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　※（　）内は関連する社会性中期計画上の重要課題	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ィリジェンス）		P070～075
イノベーション基盤	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）	P080～082
人財基盤	当社グループ従業員の労働安全・衛生（課題3）	P086～088
	当社グループ従業員のダイバーシティの推進（課題5）	P092
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）	P096～097
	商品の品質と安全性の確保（課題7）	P098～101
	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応（課題8）	P102～105
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）	P108～109
	消費者（商品の使用者）の課題への対応（課題10）	P110～111
コミュニケーション基盤	地域共生活動・地域への貢献	P117
リスク対応基盤	工場における人権デューディリジェンスの確立（課題14）	P123
	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	P128

実践報告　社会　人権マネジメント

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、という認識のもと、各業務を担う従業員に対する啓発・教育活動が、人権マネジメントにおいて最も重要な取り組みである、という考えに基づき、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的カテゴリに基づいて、合理的に説明できない、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。そのため、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取り組みを強化しています。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役割

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 ・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 ・調査などからの把握	・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	・各種通報制度に寄せられた人権問題への対応 ・大和ハウス工業オフィシャルサイト相談窓口
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	・大和ハウスグループ人権方針 ・企業倫理綱領および行動規範（人権の尊重）	・Sustainability Survey ・社員意識調査（ビューリサーチ100）	・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	・ヒューマンライツホットライン ・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（ハラスメントなどへの相談体制） ・LGBT社外相談窓口
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

ヒューマンライツ推進室の設置

事業活動において、サプライチェーン上の人権問題で企業が責任を問われる機運が高まり、より一層の人権感覚の向上が求められる時代となっている状況をふまえ、2021年10月より経営管理本部内に「ヒューマンライツ推進室」を新設しました。

同組織では主に、以下の取り組みを実施しています。

①当社グループ従業員の人権教育、人権感覚向上のための施策の企画・実施
②ハラスメント事案の解決に向けた対応と再発防止策の企画・実施支援
③事業活動における人権侵害・差別の未然防止のための施策の企画・実施支援
④内部通報窓口（ヒューマンライツホットライン）の運用

実践報告　社会　人権マネジメント

各種の通報制度

当社グループでは、人権侵害、法令違反・不正行為などに対する牽制、それらの早期発見・是正などを目的に、複数の内部通報窓口を設置し、すべてのステークホルダーが通報できる体制を構築しています。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を遵守し、相談者の意向を尊重しつつ、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。

各ステークホルダーから寄せられた意見などは、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しています。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することで、各窓口に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、重大案件は取締役会などに報告を行う体制にしています。

通報者の保護

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」を策定しています。監査役通報システムは、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。これらの規程においては、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、すべての窓口で匿名通報を受けつけています。

P182　データ集 0-1　各種通報制度の受付結果

■各種通報制度の対象・運用方法

名称	主幹部門	目的・趣旨	対象	基本的な通報手段
ヒューマンライツホットライン	ヒューマンライツ推進室	①ハラスメントその他の人権侵害に該当する行為を早期発見、是正する。 ②人事評価に関して著しく公平性を欠くと疑われる場合、相談を受け問題の是正につなげる。	当社グループ全従業員（役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役職員であった者を含む）	電話 メール 郵便
リスク情報ホットライン	法務部	①「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を収集する。 ②法令違反・不正行為に関するさらなる情報収集を行う。	当社グループ全従業員（役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役職員であった者を含む）	電話 イントラネット上の通報フォーム
パートナーズ・ホットライン	サステナビリティ企画部	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（労務問題や人権、腐敗防止などを含む）を早期発見・是正する。	当社グループと関わるすべての取引先	電話 メール FAX
弁護士ホットライン	法務部	リスク情報の収集経路を拡充し、通報の匿名性の確保を徹底する。	当社グループ全従業員（役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役職員であった者を含む）	電話 メール
グローバル内部通報制度	法務部	海外拠点からの現地語による内部通報窓口を確保する。 ※対応言語は、当社グループの主要海外拠点の言語	当社グループ全従業員（役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役職員であった者を含む）	メール
監査役通報システム	監査役室	コーポレートガバナンス・コードの補充原則2-5①に基づき、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できる窓口を設置することにより、より客観的に検証を行い、適切な対応を可能とする。	当社グループ全従業員（役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役職員であった者を含む）	イントラネット上の通報フォーム
大和ハウス工業オフィシャルサイト設置フォームによる通報	内容に応じて	地域市民などからの問い合わせを受けつけ、必要に応じて適切な対応を行う。	地域市民などのステークホルダー	大和ハウス工業オフィシャルサイト上のフォーム
お客さま相談窓口	CS推進部	消費者保護のための苦情対応の国際規格ISO10002に準拠した社内規程に基づき、お客さまからの苦情・ご意見に誠実かつ迅速に対応する。	お客さま	電話 メール 大和ハウス工業オフィシャルサイト上のフォーム

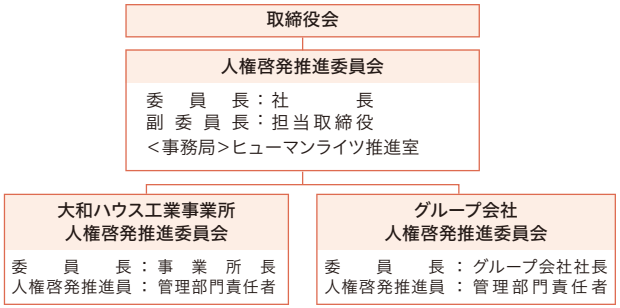
実践報告　社会　人権マネジメント

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、大和ハウスグループ人権方針の運用を監督しています。

2021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）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、個別の人権問題に対しては、以下のような委員会・担当部門と協議しながら迅速に対応できる体制としています。

■人権啓発推進委員会組織図



■人権に関わる主な担当委員会・担当部門および取り扱いテーマ

担当委員会・担当部門	主な取り扱いテーマ（人権関係）
ヒューマンライツ推進室	人権全般、ハラスメント （大和ハウスグループ人権方針の運用を監督） 通報窓口（ヒューマンライツホットライン）
人事部	賃金、労働時間、結社の自由・団体交渉権など
サステナビリティ企画部	懲罰委員会事務局、通報窓口 （パートナーズ・ホットライン）
CSR調達部会	サプライチェーンの人権

人権への影響のアセスメントと緩和

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどを撲滅するため、当社が定める「ハラスメント防止規程」「大和ハウスグループ内部通報規程」に基づき、ヒューマンライツホットラインをはじめとした、社内の通報窓口に寄せられたハラスメントや人権侵害の相談に対して、事実確認などの調査を実施し、その結果不適切な言動が見られた場合は懲罰委員会にて処遇を決定しています。また、毎年全従業員を対象とするモニタリング調査「Sustainability Survey」にハラスメントに関する質問を設け、潜在的なハラスメントの把握と改善の取り組みを行っています。

国内の一次取引先に対しては、従業員の人権尊重に向けた取り組みとして「CSR調達ガイドライン」に基づき「ハラスメント」「児童労働」「強制労働」のない企業経営を要請しています。また「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」への回答を毎年依頼し、その結果を回収して実践度を確認しています。

また、建設業において大量に使用する木材に関する人権対応の取り組みも進めています。2021年は森林破壊ゼロの達成に向けた木材調達の方針を定め、原産国における先住民、労働者の権利、安全に配慮した木材を取り扱うサプライヤーからの購入を目指し、原産国の人権侵害防止や安全性重視のため、サプライヤーに2030年までに労働や人権に関する方針策定を要請しています。人権問題に関する方針を策定しないサプライヤーからの木材調達は原則禁止します。

主な取り組み

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。当社グループ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。

当社グループは人権問題の解決を目的とした各種団体と人権デューディリジェンスの観点でも連携しています。また、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。

実践報告　社会　人権マネジメント

■主な人権団体との対話実績

団体名	内容	対話結果の活用
一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）	当社は2018年度から加盟し、2021年度は「サプライチェーン分科会」「人権教育分科会」をはじめ、複数の分科会に参加しています。分科会では、有識者から最新の情報提供を受け、グループディスカッションによる各社の事例紹介などを行っています。	当社の人権デューディリジェンスの取り組みにおいて参考にしています。
一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）	2021年度、日本国内の外国人労働者の人権課題の調査を進めるために、協力していただける外部の複数の団体との打ち合わせを行いました。そのなかで、2022年2月に外国人の人権・労働問題を解決する当団体の会員となりました。	今後、建築現場および工場の取引先の外国人労働者の労働・人権状況の調査を進めていきます。
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター	当社は2011年度に入会し、応募者の適性・能力を基準とした差別のない合理的で公正な採用選考と社内の人権啓発を進めてきました。2021年10月、当社での採用選考と人権啓発のレベルが同団体の定める一定基準以上にあることの認証を受けるため、同団体の調査員による調査・ヒアリングを採用責任者、人権啓発担当者が受けました。	当社は同団体による認証を2015年度に初めて受け、2021年11月に3回目の認証が更新され、認証書が発行されました。採用ホームページでの表示内容追加や採用マニュアルへの身元調査を禁止する旨の追記など、指摘事項を改善につなげていきます。

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。同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、当社従業員の取引先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ついても、毎年「取引先アンケート調査」を実施し、人権侵害のない健全で良好な関係構築を図っています。

さらには、当社が購入する原材料のなかでも特に産地の先住民に対する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門、住宅商品開発部門、建築系施工推進部門、マンション部門、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。

昨今、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（賃金の未払いなど）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ることの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ほか、入場時にも本人確認を徹底しています。

なお2021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。

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相談には迅速に個別具体的対応を行うほか、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および行動規範」の理解度・浸透度を確認する取り組みとして「Sustainability Survey」を毎年実施しています。この調査は2004年度より継続的に実施しており、2021年度は当社グループ全体で48,579名の回答がありました。

本調査やヒューマンライツホットラインには、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、出社・退社時刻の記録や時間外労働の状況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。

また当社は、「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、当社および当社グループの大和リースは「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。

P028　サプライヤーにおける環境方針の浸透
P047　調達・事業活動における生物多様性保全
企業倫理綱領および行動規範

実践報告　社会　人権マネジメント

派遣社員の人権リスク評価

当社では、派遣社員の方々との関わりにおける問題点を顕在化し、よりクリーンな企業体質醸成に役立てるべく派遣社員アンケートを実施しています。2021年度は979名の派遣社員から回答があり、回答結果は集計ののち各事業所へフィードバックし、改善活動に活用しています。

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、当社の各事業所で人権啓発推進員および「ハラスメント防止エキスパート」をジェンダーの多様性を確保する構成で選任し、より相談を受けやすい体制を整えています。なお、2021年度の各事業所からの相談報告件数は8件でした。

※各事業所からの報告とは別途、従業員が内部通報・相談をすることができる窓口「ヒューマンライツホットライン」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。

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、その他の脅迫的・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、すべての従業員の遵守事項としてハラスメントは許さない姿勢を明確に示しました。

また、本社だけではなく全国の事業所内にも2名体制の相談窓口を設置、ハラスメント事案の対処・解決に関しては、随時ヒューマンライツ推進室からのサポート・アドバイスを受ける仕組みを整えています。また、各事業所の相談窓口担当者に対して、ハラスメントに関する専門の教育を定期的に実施しています。特にセクシュアルハラスメントに関しては、社外からのセクシュアルハラスメントを未然に防止し、自衛の意識を高めるために、「セクハラ防衛ガイドブック」を配信するとともに、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などを制定しています。

また、全従業員が利用できる内部通報窓口「ヒューマンライツホットライン」ではハラスメントに関する相談を受けつけ、職場のハラスメントの早期発見・解決に向けて対応しています。

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行い従業員の懲戒処分なども行っています。

なお、2021年10月にはハラスメント対応に多くの知見を持つ弁護士をアドバイザーとしてむかえ、発生時および未然防止に向け連携して、会社として適切な対応を行っています。

さらに、2020年2月から全国の営業部門管理職に対し、一般社団法人トラストコーチングより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実施しています。2021年度は工事部門管理職・設計部門管理職にも同プログラムを実施し、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。

従業員への人権啓発活動の実施状況

人権啓発研修

当社グループでは、正しい知識習得を目的として人権啓発研修に注力しており、グループ全体で、管理職を含む全従業員が毎年1回以上の人権啓発研修を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、人権につ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。

2022年2月には「ビジネスと人権～サプライチェーン上の人権問題」をテーマに、取締役会に外部専門家を招き、ウイグル問題をはじめ世界で発生しているビジネスと人権の問題の状況や企業がとるべき対応に関する研修を実施しました。

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、人権デューディリジェンス実行の基礎となる、当社の人権に対する考え方（人権方針）の社内共有を図っています。2016年4月には、海外拠点での人権啓発研修も実施しました。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。

人権のひろば

2021年度は従業員の人権啓発のための「人権のひろば」を3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。その時々に必要となる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。2022年3月には「アサーションを使ったコミュニケーション」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。

重点テーマ 1

イノベーション基盤

» 社会課題解決型の革新的な事業を継続的に生み出していくための基盤

社会課題解決に資する事業開発や不動産開発が促進される体制を強化

SDGsへの貢献

方針・考え方

基盤に影響するメガトレンド

- 国内の人口減少による戸建市場の縮小
- SDGs（持続可能な開発目標）など社会課題解決型ビジネスの隆盛
- エシカル（倫理的）消費の拡大
- ESG投資（環境・社会・ガバナンスに配慮した投資）の拡大

社会的課題

日本をはじめとする少子高齢化の潮流は、市場の縮小という形で今後の経済に重大な影響を及ぼすとともに、ビジネスのあり方を劇的に変える要因となる可能性があります。

また、経済のグローバル化が競争の激化をもたらしているなかで、このままでは社会の持続性を損ないかねないという危機感が高まっています。そこでESG投資に象徴されるように、エシカルな企業活動に対する社会の要求が高まることが考えられます。

こうした価値観の一大変化に加えて、ICT（情報通信技術）をはじめとする科学技術の飛躍的な進歩を背景に、従来のビジネスモデルに対して破壊的競争力をもったベンチャーやスタートアップが出現してくる可能性が生じています。

新たな競争者に対しては、既存のビジネスモデルの延長線上で対応するだけでは競争優位を発揮できなくなるおそれがあります。今後起こりうる破壊的創造などに備えて、SDGsに象徴される社会課題の解決という観点から、既成概念にとらわれないビジネスモデルの創出が一層重要となっています。

当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループは、時代の変化に対応したビジネスモデルを創出してきましたが、価値観が劇的に変化し、技術革新が加速する現在、既存のビジネスモデルを揺るがすようなイノベーションが生じるリスクが潜在しています。そのため、従来の発想にとらわれることなく、社会課題の解決に資する新たなビジネスモデルの創出が不可欠です。

既存事業が着実に拡大している状況において、イノベーションに対する組織内の危機感が十分とはいえません。また、グループ各社にはさまざまなコアコンピタンスが備わっているものの、グループ間のシナジーを発揮することでイノベーションに向けた経営基盤を強化し、社会課題解決型の革新的な事業を継続的に生み出すことが重要な経営課題と認識しています。

1 イノベーション基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

課題1：社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

「SDGsビジネス」に代表される、社会に役立つ“新規事業の創出”、または“既存事業の変革”を起こしやすい組織（イノベーション基盤）のあり方を明確化し、強化する。特に、新規事業開発に関する、「協業のあり方」「人財育成のあり方」「事業のESG（環境・社会・ガバナンス）リスクおよび社会的貢献度の評価体制」を強化する。

※なお、当社グループの全事業は「キャッシュフローを創出しつつ、社会的貢献を果たすこと」を前提とする。

2018年度から事業開発への取り組みとして、大阪商工会議所、大阪工業大学主催のオープンイノベーション拠点「Xport（クロスポート）」に参画し、2021年度は、「地域の活性化を実現し、まちと未来の「再耕」をもたらす新たなイノベーションアイデア」をテーマにイノベーティブなパートナー企業との協業探索プログラムを実施しました。また、同拠点が主催する国際的な大学交流を通じたビジネスアイデア創出プログラムにも参加し、若年層から「地域資産である空き家・空き地の活用」に対する事業提案をいただきました。さらに、当社のオープンイノベーションプログラムである「ダイワハウス フューチャー・ラボ」においては、これまでの住宅販売の“当たり前”に変革を起こすイノベーションアイデアを募集しています。

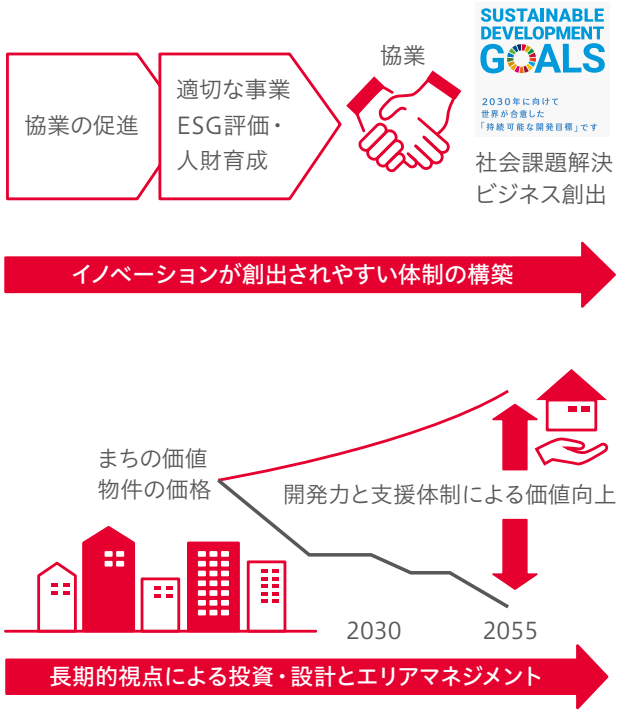
2022年度もこの取り組みを継続し、住宅業界で常識とされてきた販売手法やリレーションのあり方などにイノベーションを模索していきます。

課題2：不動産開発における社会的包摂（インクルージョン）の推進

2030年、2055年においてもまちや物件の魅力が下がらず、価値が高まるよう、長期視点での設計やエリアマネジメントを行い、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、居住計画・管理の能力を強化する。
当社グループが提供する都市開発や大型物件建設におけるすべての開発プロセスに、多様な存在を包摂する「インクルーシブデザイン」の考え方を導入する。

2020年度に引き続き、2021年度は、不動産開発におけるインクルーシブデザインの浸透に向けたマネジメント体制構築を進めました。これまで、先進的なまちづくりの推進は「未来まちづくり推進委員会」を主体としていましたが、今後長期視点のまちづくりを強力に推進する新たな組織体制として、当社グループのまちづくりを長期視点により実施し、まちが完成した後も魅力が下がらず、価値が高まるような設計やエリアマネジメントを視野にいれた複合開発を実施する組織として、2022年4月に「都市環境創造事業部準備室」を立ち上げました。

また、不動産開発における社会的包摂への取り組みとして新たなまちづくりにおけるコミュニティ組織の組成や、当社がこれまでてがけた住宅団地「ネオポリス」の「再耕」を目指した取り組みを進めています。2021年4月に発足した「リブネスタウン事業推進部」では、引き続き既存のまちの魅力創出を図り、住まい手の目線から地域の課題解決に取り組みます。新しい開発での社会的包摂の推進と併せて、既存のまちの「再耕」により、新たなまちの魅力の創出を図ります。



1 イノベーション基盤

課題1｜社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

課題へのアプローチ

当社グループは、「何が世の中の役に立つか」を常に考え、創業商品であるパイプハウスをはじめ、モータリゼーションをふまえた土地活用のための流通店舗の開発や、Eコマースの拡大に応じた物流施設の開発など、ビジネスの現場でお客さまに寄り添いながら経済価値・社会価値を創出する事業を開発してきました。

社会課題の深刻化・多様化と共に、SDGsやパリ協定、サーキュラーエコノミーパッケージ（資源循環型経済の方針）の採択などにより、機関投資家や公的機関、グローバル企業を中心としたステークホルダーから、社会課題解決に資する事業への期待が高まっており、この傾向は今後もますます強まっていくものと考えられます。

当社グループにとって、社会課題解決型の事業創出は創業者精神の実現そのものであり、社会に役立つ「新規事業の創出」「既存事業の変革」を生み出す組織（イノベーション基盤）のあり方を明確化し、従来の「現場発」に加えた、新たな体制を構築することが重要となります。そのため当社では、多様な視点からの創発が行えるオープンイノベーションを知財戦略にも展開し、中長期かつ社会課題起点での事業開発が促進できる体制を構築していきます。

WEB 知的財産戦略

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、暮らしの安全・安心を支える基盤領域に加えて、社会課題として「ストック社会」「少子高齢社会」「環境エネルギー」「食料安定生産」の4つを重点領域と捉えています。大地震・災害に備えた住まいや快適で健康に配慮した住まい、RE100（再生可能エネルギー利用率100%）のまちづくりなどを目指して、世の中が必要とする価値を見いだす研究・開発に取り組んでいます。

P038 （まちづくり）日本初 再生可能エネルギー電気100%の大規模複合開発「船橋グランオアシス」

事業投資におけるESG側面の評価

M&A（企業の合併・買収）を行う際のデューディリジェンスは、財務情報のみならず、非財務情報も含めてESGの視点で対象企業を俯瞰して取り組み、対象企業のリスク・機会の検討と評価を行っています。

財務・税務面での調査のほかに、企業文化、ビジネスモデルなどの事業面、①環境：環境問題への取り組み、環境負荷への影響、②社会：労働環境、労務管理、③ガバナンス：内部統制・リスク管理の体制、遵法性などのESGの視点での調査を通じて、対象企業の優位性や定性的側面でのシナジーの可能性、事業上のリスクなどを評価しています。これらの評価の結果、対象企業またはその事業の将来性が長期的に見込めないと判断した場合や当社のリスク負担が満足できるものでないと判断した場合は、投資を行いません。

また、対象企業が反社会的勢力との関係またはその疑いを有する場合、もしくはそのような企業が関与するM&Aは、いかなる理由があっても行いません。

さらに、デューディリジェンスとM&A実施後の統合プロセスであるPMI（Post Merger Integration）は、ESG対応を織り込んだシームレスな取り組みとしています。

デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

建設技能者の減少や高齢化が進む当業界においては、デジタル活用による技術改革の重要性が増しています。また、新型コロナウイルスの影響により、新たな生活様式やビジネス形態にシフトすることで、社会全体のデジタル化が加速することも想定されます。

そのなかで、当社グループでは、社会環境の変化を見据え、2019年度より業界に先駆けてデジタルコンストラクションプロジェクトを、また同じく2020年度よりテレワーク推進プロジェクトを立ち上げ、バリューチェーンやバックオフィスのデジタル化に取り組んでいます。

事業・基盤の両面でDXを推進し、社会変化に対応するとともに、オープンイノベーションを促進する環境の構築を進めることで、新たな価値創造を目指します。

WEB DXアニュアルレポート

1 イノベーション基盤

課題 1 | 社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

主な取り組み

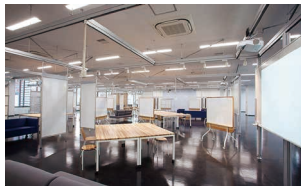
イノベーション体制の構築に向けた取り組み

当社は大阪商工会議所が開設した都市型イノベーション拠点Xport（クロスポート）に参画しており、オープンイノベーションプログラム「ダイワハウス フューチャー・ラボ」を継続開催中です。プログラムを通じて具体的な事業プロジェクトを起案・推進する試みを実施しています。ベンチャー企業の支援アクセラレーションや資本投資のみを目的とするのではなく、技術や研究に長けた大手企業とのアライアンス、大学など研究機関の知見を活かしたアイデア創出にも注力しており、自社のリソースだけでは実現できないイノベーティブな事業を外部パートナーと共に実現することを目指しています。

また、同時に、学生ならではの柔軟な発想によるアイデア創出や国内外のインキュベーション施設とのコミュニケーションネットワーク構築を推進するハブとしての機能も果たす基盤と考えています。

2022年2月より、当社のオープンイノベーションプログラムでの募集テーマを「これまでの住宅販売の“当たり前”に変革を起こすイノベーションアイデア」にしました。コロナ禍により消費者行動が変化した今、住宅販売においても顧客接点の非接触・非対面化など、ニューノーマルに対応する新たなコミュニケーション方法が広がっています。そのため、私たちはこの動きをさらに加速し、これまで住宅業界で常識とされてきた販売手法やリレーションのあり方などをX-Tech（クロステック）によって覆すサービスやビジネスモデルを募集しています。今後も、当社の社会課題解決のためのイノベーション基盤として、住宅業界に限らず、業界の垣根を越えた外部パートナーとのアライアンスを積極的に推進する体制づくりに取り組んでいきます。

大和ハウス工業 オープンイノベーション
Build the Future.
築こう、未来を。


「Xport（クロスポート）」内観

WEB オープンイノベーションプログラム

社会課題解決型事業の展開

当社グループは、「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負の影響を低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。

レジリエンスに優れた建物の追求、誰もが活躍できる社会に相応しい住まいの追求など、社会が抱えるさまざまな問題・課題に対して真摯に向き合い、商品やサービスを開発・提供し続けることで、ステークホルダーと当社が、互いに教え、学び、理解を深め、連携しながら持続可能な社会の実現に向けて、貢献していくことが当社の使命であると考えています。

P182 社会データ１－１ イノベーション、社会課題解決のための主な業務提携・実証実験
社会データ１－２ 社会課題解決に向けた主な商品事例

物流におけるイノベーションの推進

当社の物流ソリューションは、これまで4つのステージを経て発展を続けてきました。

第1ステージでは建築会社として施設の設計・施工。第2ステージでは地主様とテナントをマッチングさせる新たなビジネスモデルの構築。第3ステージでは借地借家法の改正により事業用定期借地が可能となり、中高層の物流センター開発を推進。第4ステージではSPC法（特定目的会社による特定資産の流動化に関する法律）の施行により、日本初と言われる物流施設のSPCをてがけました。その後は、物流不動産の証券化などディベロッパーとしても活動の幅を広げ、現在全国で300棟を超える「Dプロジェクト」を展開しています。

今後は物流施設開発に加えて、物流施設内の人手不足や多頻度・小ロット化などお客さまが抱えるさまざまな課題を解決すべく、AI（人工知能）、ロボット、IoT（モノのインターネット）、ビッグデータを活用した最適なソリューションをお客さまにご提供し、多くの企業の物流戦略の新たな潮流を生み出していきます。


DPL流山


搬送用ロボット

長寿命かつ安全・安心な商品の開発

当社では、長期にわたり安全・安心をお客さまに提供できる商品の開発に努めています。特に、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。

また、壁体内への雨水と湿気の浸入対策にも継続的に注力することにより耐久性を高め長寿命化を図っています。

さらに、お客さまがより健康で省エネルギーな住環境を実現する研究開発を進めています。

WEB テクノロジー
あんしん空気の家

1 イノベーション基盤

課題 2 | 不動産開発における社会的包摂（インクルージョン）の推進

課題へのアプローチ

当社グループは、「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、取引先、自治体、企業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。経済格差の拡大、地方の過疎化、都市部での超高齢化など、まちを取り巻く社会的課題を解決するために、「まちづくり」におけるコミュニティへの配慮や包摂に積極的に取り組んでいます。

新規の不動産開発事業においては、「まちの価値を、未来へ」というビジョンを掲げ、地域社会と共に、当社グループの幅広い事業領域を活かした社会課題解決への取り組みを進めています。また、高齢化や過疎化といった既存住宅地の課題解決に向けた取り組みである「リブネスタウンプロジェクト」では、当社がこれまでてがけた住宅団地「ネオポリス」の「再耕」に取り組んでいます。もう一度まちを耕すことで、新たなまちの魅力を創出したいという想いのもと、リブネスタウン事業推進部を立ち上げ、全国のネオポリスへの事業展開を図っています。

兵庫県三木市の胡蝶蘭栽培施設でも地域とのコミュニティ形成に取り組み、高齢者や障がいのある方と共にミニ胡蝶蘭「COCOLAN」を栽培しています。

森林住宅地では、オーナーさま、地域、行政と連携のうえ、さまざまなイベントを実施。コミュニティスペースや、オーナー会員サイトも開設し運用しています。

地域と連携した事業の展開にあたっては、行政との災害時における連携協定や、持続可能なまちづくり推進に向けた連携協定を締結するなど、社会課題解決に地域と共に取り組んでいます。

このように、将来にわたってまちや物件の魅力が下がらず、価値が高まるよう、包摂的かつ持続可能なまちづくりを地域と共に促進します。

マネジメント

リブネスタウン事業推進部の発足

戦後の高度経済成長期の住宅不足に対応するため、当社は「ネオポリス」という郊外住宅団地を開発してきましたが、40年以上が経過し、まちは少子高齢化、空き家の増加といった課題に直面しています。これらの課題を解決するため、まちを創った責任として、ネオポリスを「再生」するのではなく、「再耕」することでまちの魅力を創出すべく、2021年に「リブネスタウン事業推進部」を発足しました。現在8ヵ所のネオポリスにおいて「再耕」に着手しており、2021年度は地域住民に当社の取り組みを知っていただき、まちの課題を考えるきっかけとなるようなコミュニティイベントを多数実施する等、地域との関係構築を図っています。

公民連携事業の推進

新しいまちづくり、公共サービスの効率化を図る取り組みとして、公民（行政と民間）が連携・協働し、公共施設などの建設、維持管理、運営を行う公民連携事業が注目されています。

当社グループでは、これまで培ってきたノウハウや技術、自治体や地元企業との連携効果を最大限に活かし、さまざまな社会課題を解決するとともに、地域活性化の原動力となるソーシャルビジネスモデルの創出に取り組んでいます。

WEB Business領域

P182 社会データ1－3 主な公民連携事業事例

事業投資委員会における審議

当社における重要な不動産開発事業およびそのほか事業投資について、事業性およびリスクを評価し審議する事業投資委員会では、不動産開発事業の場合はIRR（内部収益率）をハードルレートに設定し、当該基準をクリアした場合に投資実行が採択されますが、同時に、投資実行が当社の経営理念・経営戦略・ブランドイメージと合致しているか、また、法的リスク、土壌・地下水汚染、地盤リスク、災害リスク（洪水など）、環境問題、建築費の妥当性など、ESGを含む多面的なリスク評価（16部門、26項目）を行い審議します。従って、経済的な観点からはクリアする投資案件であっても、当該投資実行が当社の目指すべき姿やビジョンと大きく相違する場合や、環境への影響が大きい場合などには、当該投資は採択されません。なお、リスク評価項目の見直しを定期的に行っています。そのほか事業投資についても不動産に準じて判断します。

■投資判断のためのリスク評価（不動産開発案件の場合）

【経済的なリスク評価】
・IRRをハードルレートに設定※

※WACC（株主資本コストと負債コストの加重平均）を基準にリスクプレミアムなどを加味して設定

＋

【多面的なリスク評価（16部門、26項目）】
・経営理念・経営戦略・ブランドイメージとの合致
・法的リスク
・土壌・地下水汚染、地盤リスク、災害リスク（洪水など）、環境問題など環境への影響
・建築費の妥当性など

P061 土地取引・建設工事にともなう土壌汚染の拡散防止

1 イノベーション基盤

課題 2 | 不動産開発における社会的包摂（インクルージョン）の推進

再開発プロジェクトにおける地域コミュニティとの関係構築のマネジメント

当社の再開発プロジェクトは、土地区画整理事業や市街地再開発事業による場合が多く、いずれも地域コミュニティの中心である地権者の方々、さらには近隣にお住まいの方々と地域の活性化や地域の課題について話し合い、課題を解決できる計画を提案し、合意形成して組合を設立し、プロジェクトを推進していきます。土地区画整理事業においては、組合より一括して業務代行を受託する例も多く、事業プロセスを明確化するため、土地区画整理組合との事業運営にかかる確認事項をチェックするフローを策定し運用しています。

都市開発事業における住みやすいまちづくりへの考慮

当社では、都市開発事業における設計の社内規程において、すべての物件に適用される考え方として、住みやすいまちづくりへの考慮をしています。具体例として、歩行者動線の設計は、住区・街区内の動線と共に、特定の施設（医療・公共サービス、商業施設・ビジネス拠点などの地域の中心となる場所）への動線、交通施設（駅、バス停など）への動線についても検討するよう定めています。

なお、当社は住宅商品の開発・設計を行う際、高齢者、こども、障がい者を含めた多様な人が住みやすくなるよう、ユニバーサルデザインに基づいた「フレンドリーデザイン」というコンセプトを導入し、交通施設への動線など主要な動線についてバリアフリー設計とするよう規程で定めるなど、多様な人が住みやすいまちづくりを行っています。

主な取り組み

土地区画整理事業・市街地再開発事業などによる地域の活性化

土地区画整理事業は、道路、公園、河川などの公共施設を整備・改善し、土地の区画を整え宅地の利用の増進を図る事業です。当社グループでは、地域の方々が組織する土地区画整理事業組合などから一括業務代行方式により、組合事業の運営とともに保留地を取得し事業性を担保することで事業を円滑に進めていきます。地域の方々の要請に応え、道路や公園などの公共施設の整備と接道条件が悪い土地や地形の悪い土地を整形化し、土地を有効に活用できるように整備し、地域の状況に応じた土地の活用と施設建設を行っています。さらに、地域とのコミュニティ形成やレジリエンス向上に配慮した事業を推進しています。

市街地再開発事業は、既成市街地において建築物や敷地、公共施設などを一体的・総合的に整備する事業です。当社グループでは、特定業務代行者、参加組合員、保留床取得などの立場で事業に参画し、都市部における住宅供給を推進しています。

また、市街地再開発事業と併せて、マンションの建替事業に取り組んでいます。老朽化が進み、バリアフリー化の対応や空き住戸対策が求められたマンションを建て替えることで、新たな住まいの提供、建物やまちの資産価値向上に寄与しています。

当社グループでは住居系や産業系の土地区画整理事業、市街地再開発事業やマンション建替事業を行うことで、新たな住まいや雇用の場を創出し、地域の活性化に貢献しています。

2019年以降、業務代行（予定者含む）にて参画した土地区画整理事業、当社にて参画した市街地再開発事業、およびマンション建替事業は、進行中の事業を含め、計30件（土地区画整理事業6件、市街地再開発事業18件、マンション建替事業6件）です。

都市開発事業におけるコミュニティエンゲージメントなどの実施状況

当社では、2019～2021年度に実施した都市開発事業の全13物件（全開発面積605,725㎡：当社都市開発部が設計段階から関わった10区画以上の開発事業）すべてにおいて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、住民の団地管理組合の組成・活性化の支援、コミュニティ施設の設置と居住者・近隣住民との交流の支援、再生可能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。日赤跡地生涯活躍のまち（CCRC）事業においては、当社をはじめとした企業・団体によりまちの魅力を高めるためにさまざまな取り組みを行う組織を組成し、群馬県前橋市と連携協定を締結しました。

また、全国14ヵ所の森林住宅地について、2020年より「暮らす森」ブランドを掲げ、森林住宅地の再耕に取り組み、オーナーさま、地域、行政と連携し、さまざまなイベントやオンライン交流を実施しています。計6ヵ所の自治体とは連携協定を締結しており、地域づくりや移住促進に取り組んでいます。各地にコミュニティスペース「暮らす森のシェアサロン」を順次開設し、2021年には森林住宅地オーナー会員サイトを開設しました。ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾート「ASONOHARA」では、草原育成をはじめとする自然豊かなまちづくりを推進しています。

兵庫県三木市の住宅団地「緑が丘ネオポリス」（青山地区）内にある胡蝶蘭栽培施設「ココランハウス」においても、地域とのコミュニティ形成に取り組んでいます。独自に研究開発し

1 イノベーション基盤

課題 2 | 不動産開発における社会的包摂（インクルージョン）の推進

た技術を用いて、地域の高齢者や障がいのある方と共にミニ胡蝶蘭「COCOLAN」を栽培しています。施設敷地内でのガーデンマルシェや市内小学校の卒業生への進呈なども実施し、まちに暮らすすべての人々と歓びを分かち合うために日々邁進しています。



宮城蔵王ショートステイハウス



「暮らす森」の展開状況
（2021年3月31日現在）

P183 社会データ 1－4 コミュニティエンゲージメントの事例

WEB まちづくり事例集
ダイワハウスの森林住宅地
COCOLAN（ココラン）栽培事業

テナントや地域社会との連携

当社では、入居テナントを含めた災害時帰宅困難者への支援準備や受け入れ態勢の構築を進めており、新規の不動産開発事業における各自治体との災害時連携協定の締結や、既存住宅地「ネオポリス」のある自治体との連携協定の締結など、地域課題を解決しながら持続可能なまちづくりへの取り組みを自治体と共に推進しています。物流施設の建設に関連して締結する災害時連携協定は、災害時における避難場所の提供や物資の一時保管などを行う内容となっています。また、ネオポリスのある兵庫県三木市や神奈川県横浜市においては、連携協定に基づき、「住み続けられるまち」に向けた実証イベントや実現に向けた行政協議を実施する等、連携を推進しています。

P183 社会データ 1－5 主な行政との連携協定

施設のテナント・地域市民とのコミュニケーション

当社グループでは「地域共生活動理念」に基づき、地域社会との共生を念頭におき、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すため、グループ各社が展開する全国の複合商業施設などにおいて、テナントや地域市民との協働によるまちづくりの推進を行っています。

当社グループの大和リースでは、地域市民とNPO、企業が協働し、少子高齢化や過疎化、無縁社会化など、社会を取り巻くさまざまな課題を解決するとともに、地域コミュニティの活性化、にぎわいの創出に取り組んでいます。

取り組み事例「スマイルアクション」

「スマイルアクション」は、大和リースが商業施設を通じて企画提案し、実践している社会貢献・地域貢献活動の総称です。「つながる笑顔は無限大」を合言葉に、同社が運営する商業施設を通じて、テナントやお客さまと一体となって地域や環境、社会への貢献につながるさまざまな活動を行っています。

お客さまには、買い物ついでにこの活動に気軽に参加いただくことで、商業施設が地域の一員となれるように活動をしています。

WEB 大和リース株式会社公式Webサイト 地域社会への貢献

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

当社は業界初の取り組みとして、2016年12月20日より、すべての新築戸建住宅※1に、一般社団法人 移住・住みかえ支援機構（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。これにより「家賃定額保証型」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を保証しています。また、50年以降は、最低家賃の保証はなくなりますが、最長終身にわたり借り上げが可能となります。

その結果、建物のオーナーさまは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、適合住宅の証明書を発行されたお客さまは、年齢に関係なく※3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」にせず、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 建設地や所有形態などの条件によっては、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。
※3 通常、JTIの制度を利用する場合は、50歳以上の方が対象となりますが、当社は年齢に関係なく利用可能です。

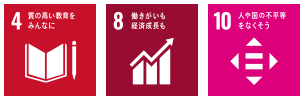
重点テーマ 2

人財基盤

» 創業者精神を受け継ぎ、持続的な進化を支える人財の基盤

多様な従業員が働きがいをもち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化

SDGsへの貢献



方針・考え方

基盤に影響するメガトレンド

- 国内の人口減少、少子高齢化、労働者の減少
- AI（人工知能）、自動化の進歩
- ミレニアル世代やZ世代の中心化
- 教育格差の拡大

社会的課題

日本の社会において少子高齢化が進む現在、労働力人口の減少が大きな問題となっています。特に労働集約型の業界にとっては、従来の人数で担っていた業務を維持するのが困難になっていくと想定されます。その一方で、ICT（情報通信技術）の急速な進歩は、AIやIoT（モノのインターネット）、ロボットの実用化を加速させています。これらが普及することによって、自動車の自動運転に代表されるように、人間がてがけてきた仕事をコンピュータやロボットが担い、業務の自動化や省力化を促進していくものと思われます。

それと共に、ミレニアル世代やZ世代に象徴される若年世代が労働力の中心を占めるようになります。この世代の多くはICTに早くから慣れ親しみ、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を通じた人との交流を日常的に行います。また、ワーク・ライフ・バランスを重視する人が多いことも特徴です。さらに、多様な価値観を受容することで、組織と組織で働く個人の能力の最大化を図るインクルージョンの推進が世界的に広まっています。

当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループでは、創業以来、「企業の発展を支える基盤は人財である」との信念のもと、採用および育成を行ってきました。建築・不動産という提案型事業では、今後も優れた人財こそがビジネスモデルの構築に重要な役割を果たすと考えています。

しかし、労働力人口の減少によって、事業拡大に見合う人財の確保が難しくなることで、当社グループが強みとしてきた人財の基盤が損なわれかねません。新たな時代に即した人財基盤の強化を推進することで、働きがいのある職場づくりを追求しています。

その一環として、働く人の個性を尊重するDE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）を、経営者のトップダウンのもとで組織全体を挙げて推進し、社会の変化に対応する人財の確保と育成、活用、評価に引き続き注力していきます。こうした取り組みにより、ICTがいかに進歩し、業務の自動化や省力化が進もうとも、変わることのない競争優位を生み出す基盤の強化につなげていきます。

2 人財基盤

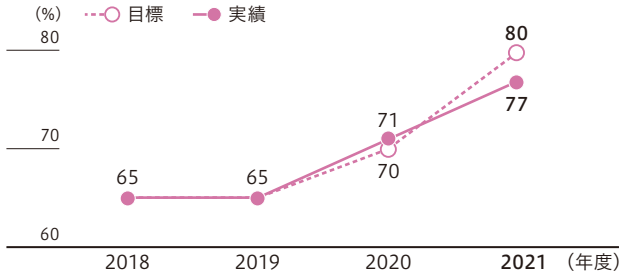
エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

課題3：従業員の働き方改革（成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立）

社是およびSDGs（持続可能な開発目標）ゴール8「働きがいも経済成長も」をふまえ、当社の全従業員が、「業務成果の最大化」と「心身共に安全かつ健康な職場環境」を両立する組織へさらなる変革を進める。

※前提として創業者精神にある、従業員の生活・人財育成重視の考え方、人財観（目指す人物像など）をふまえる。

■「働きがい」に関する実感度



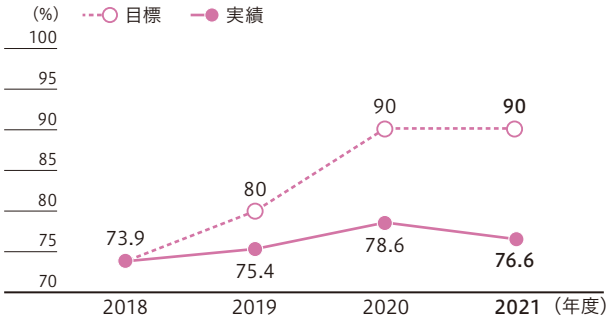
2021年度は「働き方改革」について、従業員が仕事をして成果を出すことにやりがいや喜びを感じてもらえるよう「会社を信頼できる環境整備」「自身の仕事に誇りをもてる」「仲間に対して連帯感をもてる」の3つの軸で、現行の主任職・一般職を対象とした評価・育成面談制度を刷新しました。具体的には、行動目標（プロセス）や労働生産性、組織貢献度を評価項目に追加するとともに、職務遂行力の評価項目を画一的なものから、事業内容や職種に応じた評価項目に見直しています。また、従業員の「健康・安全」の観点では、メンタルヘルスに関する管理職へのラインケア、若年層へのセルフケアの研修を行うなど、健康経営を推進しました。

2021年度の当社従業員の「働きがい実感度」は77%と目標値であった80%には今一歩及ばなかったものの、非常に高い数値であると理解しています。当社は、事業および職種が多岐にわたるため、事業・職種別の検討課題も多く「働きがい実感度」へと寄与する制度の構築・運用までに多くの調整を要します。2022年度はこれまでの検討をふまえ、引き続き、人的資本への積極的な投資と、成長の場・機会の創出を通じて、「個」と「組織」の価値を最大化し、イノベーションの基盤を創るために、新たな制度立案に着手します。

課題4：人財育成と採用強化（2030年の企業グループを見据えた体制構築）

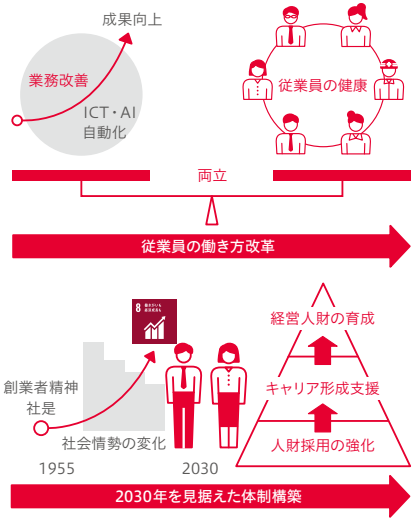
2030年、2055年という長期的な視点に立ち、創業者精神・社是に表れる価値観・ビジネスモデルをふまえた人財育成・採用のあり方を明確化する。事業を支える中堅・管理職の社員がミレニアル世代となり、初級社員の中心がZ世代となることをふまえた教育・採用・職場環境の整備を行う。また、構成比率の高まるシニア社員が能力を発揮できるような制度を構築する。

■若年社員（入社3年目まで）の定着率



採用強化に関しては、採用におけるコーポレートブランドの向上のため、学生との接点を増やすための採用イベントへの参加に積極的に取り組むとともに、リクルーターの支援を強化しました。人財育成については経営者育成のための大和ハウス塾を継続するとともに、2020年度には経営人財の入り口である事業所長職のサクセッションプラン（後継者育成計画）として「D-Succeed」を導入しました。経営人財候補者の選抜から評価、育成、登用までを一連のエコシステムとして回す仕組みであり、2022年4月までで、14名の新任事業所長を登用することができました。

2021年度の若年社員定着率は76.6%と2019年度より改善したものの、目標には達しませんでした。2021年度採用からは、「ジョブ型採用」として「事業本部別×職種別採用」をスタートさせ、「やりたい仕事に必ず就ける体制」とし、若年社員の定着化を図っていきます。2023年度採用に関しては、コロナ禍において学生との接点が持ちづらい状況ですが、新しい採用様式として、リアルとオンラインを組み合わせる形で学生との出会いの場を増やしていきます。



2 人財基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

課題5：ダイバーシティ&インクルージョン

当社従業員の多様性（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）を尊重するとともに、多様な従業員が働きがいをもって能力を発揮できる職場環境を構築する。ダイバーシティ＆インクルージョンを経営に活かし、商品・サービスなどのプロダクトやプロセスにおける新しい発想を生み出し、多様な視点でのリスク予見を実現するために、意思決定の多様性の強化ならびに各機能（職種）における多様性を促進する。

■ダイバーシティ&インクルージョン総合指数

単位：%

経営目標指標	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2021年度 目標
管理職女性比率	4.1	4.5	4.9	5.0
女性管理職 ライン長比率	25	21.5	22.6	40.0
女性工事比率	4.9	4.9	4.8	6.0
女性営業比率	10.2	9.9	10.2	13.0
新卒採用女性比率	24.8	23.5	25.8	30.0

2021年度は、全従業員を対象とした研修のほか、女性管理職候補者・技術職への研修、多様な働き方の選択肢としてテレワーク制度の導入など、D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）に関する組織レベルでの改善について取り組みました。

研修に関しては、継続した管理職輩出のための女性管理職候補者研修、当社グループ建設技術委員会女性活躍ワーキング・グループでのフォーラム、また男性を含めた新任責任者に対してアンコンシャスバイアスに関する研修を実施。新型コロナウイルスの感染拡大を機に、2019年以前からのテレワークの試行をもとに、在宅勤務制度およびフルフレックス制度、時差勤務制度を導入しました。

KGI（経営目標指標）のうち「管理職女性比率」については、目標の5.0%に対し4.9%の実績となり働き方の選択肢の拡大を図りました。また、「女性管理職ライン長比率」「女性工事比率」「女性営業比率」「新卒採用女性比率」のいずれの項目についても目標に対し未達成という結果となりました。2022年度は、さらなる柔軟な働き方への取り組みを進めるとともに、新たにスタートする当社グループ建設技術委員会D&Iミーティングを含め、研修や対話を継続します。

また2019年度より導入したD&Iの社内総合評価である「事業所ダイバーシティスコア」および「事業本部ダイバーシティスコア」の達成状況の分析を通じて各指標の改善に向けた対応を進めていきます。



Topics

当社グループのダイバーシティ&インクルージョンについて、大和ハウス工業オフィシャルサイトで公開しています。

WEB 対話から始める大和ハウスグループのダイバーシティ&インクルージョン

当社が署名する、国連GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）の「ジェンダー平等事例集」に掲載されました。

WEB GCNJ公式Webサイト　ジェンダー平等事例集 公開のお知らせ

2 人財基盤

課題 3 | 従業員の働き方改革（成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立）

課題へのアプローチ

当社グループは、企業理念（社是）に「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」を掲げ、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、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考えています。そういう職場だからこそ、当社の事業の強みである「情報力」や「課題解決力」の向上につながり、経済・社会価値を創出する源泉となってきました。またSDGsの目標8「働きがいも経済成長も」では、ディーセントワークに対する先進国・開発途上国を含めた普遍的な考え方が示されています。

国内では、少子高齢化による働き手の減少、親の介護にともなう職場離脱など、人財を取り巻く社会課題が深刻になっています。こうした社会課題がある一方で、新型コロナウイルス感染拡大防止への対応が求められるなか、ICT、AI、自動化のような労働に関連する技術革新もあり「働き方改革」が注目されています。当社では「長時間労働の改善」「年次有給休暇取得の促進」「時間生産性基準の評価制度導入」といった制度の構築・運用を通じて、働き方に関する改善を継続しており、残業時間の削減や従業員の働き方に関する意識向上などの成果が表れています。

これからも、全従業員が、「業務成果の最大化」と「心身共に安全かつ健康な職場環境」の両立を目指し、さらなる働き方改革を進め、社会変化と当社の状況をふまえた新たな制度の導入や、組織・マネジメントのあり方の革新を実行していきます。

マネジメント

従業員の代表との対話

社内制度として「社長への提案ボックス」や「Advanceボード」と呼ばれる、経営層や本社主管部門へ直接、各種の改善提案ができる仕組みを導入しています。

越境キャリア支援制度の導入

人的資本の強化が重要視されるなか、当社においては従業員の成長や自律的なキャリア形成のための「越境体験」や「他流試合」となる機会が十分に提供できていないという課題がありました。そこで、事業本部や事業所という社内の既存の枠組みにとらわれずに、従業員が自ら手を挙げてチャレンジ・成長する機会を獲得できる制度として、副業を中心とした「越境キャリア支援制度」を導入しました。

本業におけるスキルや知識の向上、新たな人脈形成・挑戦の機会の獲得を目的に、会社が斡旋する副業先で副業を行う「副業（公募型）」、個人で見つけてきた副業先で副業を行う「副業（申請型）」、現所属のまま、所定労働時間の一部を使い、他部署の業務やプロジェクト等に携わることのできる「社内副業」、他企業へ一定期間出向する形で、自社以外の業務を経験する「他企業への出向」といったメニューを設けています。

主な取り組み

健康経営銘柄への選定

当社グループ15社は、2022年3月9日、日本健康会議が認定する、保険者（健康保険事業の主体者である健康保険組合など）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2022」に選定されました。

なお、大和ライフネクストは、大規模法人部門のなかの上位500社に選ばれ、「ホワイト500」に認定されました。

WEB 大和ハウスグループ15社が「健康経営優良法人2022」に選定されました

柔軟な働き方の推進

現代社会においては、従業員の「働きがい」や「働きやすさ」の向上は喫緊の課題であり、その解決策として、時間、場所、ICT（情報通信技術）などを軸にさまざまな対応が求められています。

新型コロナウイルスの拡大以降、働き方は劇的に変化しました。当社では、恒常的にテレワーク率を50%以上にすることを目的に「ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）」の構築や「サテライトオフィス」の設置などを行っています。

また時間への対策として、2015年度より育児や介護などの事由を抱え、時間に制約のある従業員の支援策として「時差勤務制度」を導入しただけでなく、2021年度からはコアタイムのない「フレックスタイム制度」も導入しました。

従業員の働き方の変化は、生産性についても大きな影響を及ぼします。当社では、ICTを積極的に活用し、従業員の生産性向上に努めています。

P184 社会データ 2－1 育児休業取得率
社会データ 2－2 各種福利厚生について

2 人財基盤

課題 3 | 従業員の働き方改革(成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立)

ピープルアナリティクスの実施

これまでは、限られた従業員の感覚や記憶に頼った、属人的な人事が起こることもありました。当社ではそうした「記憶の人事」から「記録の人事」へのシフト、つまり人事DXの活用により、埋もれてしまっている「人財」を見いだして育成し、活躍してもらうことが、これからの企業成長に必要であると考え、構造化された面接をAIにより判定サポートし、採用時に公平公正かつ漏れのない人物評価をしています。また、蓄積された適性検査結果を事業セグメントごとの入社後のハイパフォーマーと比較し、適職への登用に活かしています。入社後の若年社員には、定期的なアンケートと1on1ミーティングにより早期の退職リスクの予見と抑止に努めています。

労務問題に関するリスク評価

当社では従業員の労働時間や健康状態のモニタリングを行い、従業員の労働安全に関するリスクを評価し、原因を把握・分析するとともに対応を行っています。

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。また四半期に一度、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。

P184 社会データ 2－3 平均時間外労働時間の推移

労務問題に関するコンプライアンス違反への対応

過重労働について

月の時間外労働・休日労働が80時間を超えた者については、本人の希望に関わらず、全員産業医による健康診査を実施することとしています。また、健康診査をタイムリーに実施するための施策として「オンライン産業医」サービスを導入しています。

労働時間未申告について

当社では実態をありのまま「見える化」し、正確に把握することが業務改善の出発点と考えており、未申告労働時間の撲滅を最優先事項として掲げています。2021年度より新勤怠管理システムを導入し、パソコンのログを用いた正確な労働時間の把握を図っています。未申告労働時間が発覚した場合は、未払い残業代の遡及支給および上司への厳重注意を実施しています。

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

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、従業員の健康保持や改善を推進していきます。また、健康保険組合とのコラボヘルスとして推進している特定保健指導については「健康改善研修」を実施することで従業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、産業医が確認するとともに、セルフチェックなどを行い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することとしており、健康障害の防止を目的とした健康指導を行っています。

P184 社会データ 2－4 定期健診、保健指導等の実施状況

メンタルヘルスケアの取り組み

当社では従業員が自分自身でストレス状況を判定できるシステムを導入し、ウェルリンク株式会社による定期的なストレスチェックによるデータに基づき、従業員のメンタルヘルス状況を社外専門機関により検証・モニタリングしています。

分析にあたっては、個人へのフィードバックだけでなく集団(組織)分析を実施し、全社平均をもとに事業所規模に応じて分析結果を通知するとともに、職場環境改善のヒント集を社内イントラネットに掲載し、情報共有を行っています。Webでの検査では、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。

新任責任者研修においてはラインケアを中心に、メンタルケアに関する基本的な研修(eラーニング)を実施し、「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、気づきの重要性などについて学んでいます。

2017年度からは新入社員を対象としてセルフケアに関する研修(2020年度よりeラーニング)を実施。2018年度には管理職(職場管理者)全員を対象にラインケア研修(eラーニング)を実施し、2019年度以降は新任の管理職(管理職昇格者)を対象として継続して実施しています。また、2020年度にはコロナ禍により在宅勤務が急速に進んだことから、管理職(職場管理者)全員を対象に在宅勤務におけるラインケア研修(eラーニング)を実施しています。

P184 社会データ 2－5 メンタルヘルスに関する研修の実施状況

2 人財基盤

課題 3 | 従業員の働き方改革(成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立)

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)検査を含む定期健康診断(年1回)を義務づけています。

また当社グループは、海外拠点を有する企業として、世界三大感染症(結核、マラリア、HIV/AIDS)、新型コロナウイルス感染症などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識し、対応しています。日本国内勤務と比較し、海外勤務では特定の疾病リスクが高まると考え、海外勤務となる従業員(116名:2022年4月1日現在)に赴任国の状況に応じてA型・B型肝炎、破傷風、狂犬病、日本脳炎、腸チフスに対する予防接種を医師と相談のうえ受けることを促しています。

感染症に対するリスクマネジメントとしては、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注意喚起を行うとともに、海外赴任で生じた健康障害の早期発見・早期治療のため、海外勤務者および帯同家族の定期健康診断項目に生活習慣病予防健診項目を追加し実施しています。早期に医師の検査、治療が必要であると判定された海外勤務者および帯同家族については、産業医と協議したうえで会社指示により一時帰国させ、日本国内の病院にて再検査を行っています。

新型コロナウイルス対策については、全従業員への注意喚起、本社に対策本部を設置するなどの対応を行いました。また、対策本部にて「社内ガイドライン」「行政からの要請に対する対応ガイドライン」などを策定しました。海外拠点においても従業員の命を守ることを最優先とし、現地への注意喚起を行うとともに、感染拡大地域の海外勤務者および帯同家族については 一時帰国を促すなどの対応を行いました。

2 人財基盤

課題 4 | 人財育成と採用強化

課題へのアプローチ

当社グループは人財こそが最大の財産だと考えており、「事業を通じて人を育てること」を企業理念（社是）に掲げるとともに、「企業倫理綱領および行動規範」において「人財の育成」を掲げ、中長期的な視点をもって人財の育成に取り組み、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。

人財の流動性が高まり、魅力的な人財の獲得競争が激化するにつれて、働く人々にとって当社がどれだけ魅力的な働き方や制度を提供できるのかが改めて問われています。また、今後多様な世代が働くなかで、ミレニアル世代の中堅社員・管理職、Z世代の従業員に対して、価値観のギャップを埋めるための相互理解やさまざまなキャリア観に対応できる職場環境の整備が求められます。

当社では、人財の入社から退職に至るまで、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ことを重視した施策を進めています。また時代の先を読み、既成概念にとらわれず果敢に挑戦できるとともに、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。時代に即した雇用機会の提供を通じて、次世代を担う従業員の確保・育成と経営人財の発掘育成に注力していきます。

なお当社では、人財の採用にあたっては、必ず応募者からの申込みを前提としており、１回以上の採用選考を経て合格を通知しています。また入社いただく際には労働条件を提示し、応募者との合意のもと、雇用を開始しています。

P184 社会データ 2－7 人財育成の総投資額および年平均時間
社会データ 2－8 雇用の状況と離職率

マネジメント

当社では、OJT・Off-JTと評価制度を連動させた人財育成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の向上を図っています。

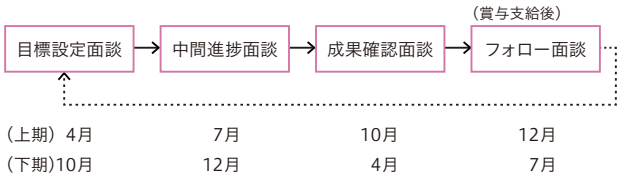
また、次世代を担う人財を確保するため、人事部を中心に各部門と連携し、採用に関する実績の確認と次期の重点実施事項を決定しています。

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、人財育成と連動させることで、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。なお、当社では全従業員が定期的に人事評価を受けています。

主任職・一般職を対象とした評価育成制度では、上司と部下が四半期に１回以上面談を行い、育成のポイントについて両者で共通認識をもつことで、部下のさらなる成長につなげています。上司による査定の結果は、部下本人による確認が可能であり、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。



事業本部・グループ会社が連携した教育支援体制

当社では、教育施策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。主管部署である人財・組織開発部が中心となり、各事業本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う体制をとっています。

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交換を行うことで、当社グループ全体の人財育成の強化を図っています。

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の機能・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できる制度のほか、各部門において、従業員が定期的に自身の技能を申告する制度などを構築し運用しています。

雇用に関する情報の一元管理

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）にて、当社グループ全体での推進を行っています。

2 人財基盤

課題 4 | 人財育成と採用強化

主な取り組み

各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、各事業所での採用活動を行っています。

2021年度には、全国の各事業所において、正社員としてキャリア採用者31名を採用しました。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。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。

優秀な人財に対する採用・教育における取り組み

高卒採用者への教育プログラム

当社は、一定の高卒採用者の教育プログラムにおいて、2年間の建築専門学校（全日制）への留学制度を設けています。入社後2年間は専門学校長期休暇中の建築現場での実務実習のほかは、一切の実務を行わず、“勉強することが業務”としています。また、教育プログラム期間中は、定期的な当社での研修および面談を通して、会社との接点を維持する体制を整えているほか、定期的に保健師面談を実施し、生活面でも支援しています。これにより、高卒採用者の専門知識向上・早期資格取得とともに、社会人としての教養を身につけ、人間力を培うことを目指します。2018年度から開始した取り組みで、1期生（2018年度）は7名、2期生（2019年度）は9名、3期生（2020年度）は7名、4期生（2021年度）は12名、5期生（2022年度）は12名を上記プログラムの実施対象者として採用しました。

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。加えてOJTアシスタント（年次が近く気軽に話せる相談相手）も任命しています。現場でのOJTが効率的に行えるように、任命後は新入社員育成に対する意識づけを図り、eラーニングなどでOJTに関する基礎知識・スキルや指導の仕方、関わり方を学んでいます。

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、人財・組織開発部または本部のスタッフが巡回員（ラウンド・サポーター）として、新入社員およびOJTエルダーと面談を行い、新入社員本人の成長度合い、指導・教育の状況を確認し、支援を行っています。

Off-JTによる人財育成

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、当社の従業員としての“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。入社後に約1週間、基礎研修に参加して基本行動を身につけています。工事職だけでなく、設計・営業職の新入社員も施工現場で実習し、ものづくりと建築の専門知識を体得しています。その後、年間を通して複数回研修を実施し、実践で使う知識・スキルの学習と習得度の確認を行っています。

キャリア採用者入社時研修

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・考え方を学んでいます。

新任事業所長研修

支社長・支店長に初めて任命された従業員を対象に、支社長・支店長としての役割、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、思考スキルを学んでいます。

チームリーダー研修［自主選択型］

主任職への期待役割の変化を機に、自身の職業人生や当社の将来に想いを馳せ、受講者同士の対話を通じて、あるべきリーダー像を模索し、それに向けた自己変革のきっかけを提供しています。

女性管理職候補者育成研修

女性の管理職候補者を対象に、自部門のメンバーの多様性を認め、主体的に職場や業務の改善を実践できるリーダーシップを育成しています。

2 人財基盤

課題 4 | 人財育成と採用強化

〈経営後継者育成〉
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。これまでの修了者407名のなかから178名が執行役員以上の経営者に就任しています（2022年4月1日現在）。

「D-Succeed/支社長・支店長後継者育成計画」

当社ではこれまで事業所経営の要である支社長・支店長職の候補者育成研修を実施していましたが、2020年度より「支社長・支店長職の候補者の選抜から育成、登用までを意図的・計画的に行うためのサクセッションプラン」を構築し運用をスタートさせました。そこでは求められる人財要件に沿って候補者を選抜するだけでなく、その要件に照らした360度評価などのアセスメント、リーダーシップ強化のためのトレーニングやコーチングを行い、経営人財の育成・輩出を継続的に行う体制を整えています。制度開始から新任事業所長に14名、当社グループ会社社長に2名が任用されています（2022年4月1日現在）。



事業上の重大な変更の従業員への通知について

当社では、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、実施の半年前を目安に、従業員に対し通知を行っています。

なお当社では、人員調整を目的とした解雇は、2021年度も行っていません。

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、全従業員に対して憲法の定めるところの「結社の自由」を認めています。また、日本においては労働基準法に基づき、事業所ごとに従業者の過半数を代表する者（過半数代表者）との間で「時間外・休日労働に関する協定」（いわゆる「三六協定」）を締結しています。本協定は、管理監督者を除くすべての従業員に適用されます。

同一労働同一賃金の実現

当社では日本国内において、会社の基幹業務を行う総合職を全国社員と地域社員に区分し、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、職位ごとの基本給に性別の差異を設けていません。

また当社グループでは、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。

ジェンダー・ペイ・ギャップを是正するための取り組みの推進

当社の総合職における女性採用が本格化したのは2000年代からであり、男性社員との勤続年数の違いから要職に就く女性の人数が絶対的に少ない現状があります。また女性がライフイベントを迎えた後の継続勤務の環境整備や意識・能力面の向上を推進していますが、現状として全社に対する女性比率に比べ、管理職に占める女性比率は低くとどまっており、男女の平均賃金差異が生じる一因となっています。その状況を是正するため、当社では以下の取り組みを推進しています。

女性役職者層の育成

継続した管理職の輩出につながる女性の活躍推進に取り組んでいます。

営業・技術部門への職域拡大

建設業において圧倒的に女性の少なかった職種について、営業部門では、「女性営業サポートプログラム」として女性営業職に対しては部門ごとにキャリア研修を、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、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の面談を実施したほか、当社グループの建築業3社合同での情報交換会を実施するなど、女性技術者の定着を図りました。

P184 社会データ 2－6 ジェンダー・ペイ・ギャップ
P185 社会データ 2－9 多様な人財の活用状況

2 人財基盤

課題 5 | ダイバーシティ&インクルージョン

課題へのアプローチ

当社グループがこれから世界に貢献できる企業グループに成長していくためには、変化し続ける社会や多様な価値観に柔軟に対応し、潜在的な市場を発掘できる新たな価値の創出が必要となります。そのためには従業員の多様な価値観、ジェンダー、世代、民族、言語、文化、障がいの有無、ライフスタイルなどを活かした視点や発想を活用することができる職場風土を醸成し、今までの常識や既成概念にとらわれない発想を継続的に生み出すことができる組織を形成していかなければなりません。

そこで当社では、多様性の一つである女性従業員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として積極的に取り組んできました。今後も、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、年齢、国籍などの違いを認め合い、多様な人財がさらに活躍できるよう、女性活躍推進も含めたダイバーシティ経営の強化に努めていきます。

WEB ダイバーシティ&インクルージョン
P185 社会データ 2－9 多様な人財の活用状況

マネジメントと主な取り組み

事業所ダイバーシティスコアの導入

会社全体でのダイバーシティを推進するために、事業所単位での状況を可視化することで、各職場におけるダイバーシティの推進度を測り、促進することを目的として、2019年度より、事業所における経営健全度を評価する項目に「事業所ダイバーシティスコア」を導入しました。具体的には「主任職における女性比率」「男性の育児休業取得率」「障がい者雇用率」「若年層の定着率」の4項目にて評価することで、人財の多様化を進めています。

P069 経営健全度評価

人財の多様化

当社では出産・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。

女性活躍を含めたダイバーシティ推進の専任部門を設け、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、従業員アンケートを定期的に実施しています。

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。

LGBTQの活躍推進

当社では「同性パートナーシップ制度」の導入など、LGBTQをはじめとする性的マイノリティ当事者が安心して能力を最大限発揮できる職場風土の醸成に努めています。

WEB 「同性パートナーシップ制度」を導入

大和ハウスブルームの設立

当社グループの大和ハウスブルームではミニ胡蝶蘭「COCOLAN」の栽培受託を通じて、障がい者や高齢者の「働きがいのある仕事」の実現を目指しています。2022年4月からは、兵庫県内の特別支援学校の卒業生5名が新社会人としてスタートを切りました。また、主に地域にお住まいの高齢者の方にワークシェアリング形式で栽培作業に従事いただいています。

ミニ胡蝶蘭の花言葉「幸福が飛んでくる」の通り、人と人との心をつなぎ、温かい関係を紡ぐ存在となるよう、心を込めて栽培しています。



ココランハウス
（兵庫県・三木市）

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向けて転進・独立する従業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。

個々の人生に一歩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、2022年4月現在で累計258名が本制度を利用しています。

WEB キャリアデザイン支援制度を拡充します

ライフデザインセミナー

当社では60歳を迎える従業員を対象に、「ライフデザインセミナー」を毎年実施しています。61歳以降の人事制度・処遇の説明や65歳定年までの働き方・過ごし方、また公的年金・企業年金制度、健康管理などについて、社内外の講師によるセミナーを行い、ライフプランをサポートしています。

重点テーマ 3

技術・ものづくり基盤

» お客さまや社会が求める価値を商品・サービスに反映するための技術・ものづくりの基盤

取引先と共に、現場の安全と品質を前提とした生産性を高め、責任ある調達を推進

SDGsへの貢献

方針・考え方

基盤に影響するメガトレンド

- 国内の人口減少、少子高齢化、労働者の減少
- 自然災害の増加・酷暑の常態化
- 移民社会の本格化
- AI（人工知能）・自動化の進展
- エシカル（倫理的）消費の増加

社会的課題

労働力人口の減少は、人財不足をもたらすうえに、ものづくりにおける技術の伝承においても課題です。特に建設現場では、熟練技能者や現場監督が重要な役割を果たすものの、こうした人財を継続して育成することが難しくなってきています。

労働力人口が減少する一方、移民社会の進展によって外国人労働者の数が増えつつあります。言葉の壁や価値観の相違から、従来型のものづくりが困難になっていくおそれがあります。加えて、地球温暖化による自然災害の増加、酷暑の常態化もまた建築の現場における業務を難しいものとしています。

こうした要因が重なることで、懸念されるのは施工現場での安全の確保です。熟練技能者や現場監督が不足し、意思疎通が不十分な外国人労働者が増え、酷暑での労働が常態化することで、労働災害が増加しかねません。

これに対して、生産技術の向上、IoT（モノのインターネット）の進歩を背景に、建築に必要な部材の生産の自動化、施工の自動化といった動きが加速していくことから、新技術による安全管理・生産性向上が進んでいくものと考えられます。また、地球環境や人、地域社会に配慮したエシカル消費が増加し、企業のCSR調達への関心が高まることが予想されます。

当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループは住宅およびゼネコン、不動産関連などの事業を多角的に展開しており、工場において建築部材などの生産を行うとともに、建設現場において施工も担うというハイブリッドな業態が特徴となっています。施工現場の数は日本国内においてトップクラスとなっています。

こうした特徴は、当社グループにおける事業の強みである半面、現場数の多さは監督者が不足することで施工管理が十分に機能しなくなるリスクをもたらします。そこで、施工業務を担う協力会社との連携をさらに強化するとともに、IoTを活用することによる生産性の向上を進めることで、リスクの低減を図っています。

また、施工の安全管理に加えて、CSR調達に対する取り組みを進めています。

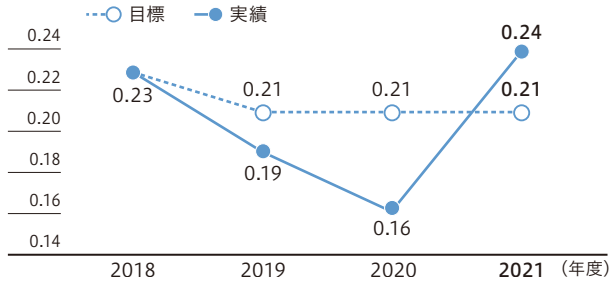
3 技術・ものづくり基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

課題6：施工現場の安全・安心の徹底

国内の少子高齢化による取引先の熟練技能者の減少、外国人労働者の増加などによる、施工現場での安全管理能力の低下に対応する。また、酷暑化や自然災害の増加など、長期的に施工現場で増加する傾向のある労働災害リスクについて対応する。

■施工現場における労働災害の度数率



※100万延（のべ）実労働時間あたりの労働災害による死傷者数（休業4日以上）

2021年度は、現場の建設技能者（取引先従業員）の安全・衛生の向上のため、教育方法の見直しや、マネジメント体制強化のための取り組みを進めました。安全教育においては、体感型VR教材の導入や外国人労働者に向けた非言語ややさしい日本語によるビデオ教材、外国語標識の作成、墜落制止用器具（フルハーネス型）の特別教育を推進しています。また安全管理体制については、ICT（情報通信技術）活用による業務効率化および新型コロナウイルス感染予防のため、リモートによる打ち合わせ、各種協議会や教育の実施、ITV（工業用テレビ）による施工現場の遠隔監視を定着させました。

こうした取り組みを実施しましたが、KGI（経営目標指標）である度数率の2021年度結果は0.24となり、目標を達成できませんでした。今後も、現場の安全衛生に関する状況は変化していくものと考えており、新型コロナウイルスの感染拡大防止への対応や、新たな安全に関する教材の開発を進めていきます。前述の取り組みのさらなる定着のほか、過去より継続してきた「安全管理だよりの定期発行」「重篤災害事例掲示パネルの活用推進」、酷暑などへの対応となる「環境センサーの実装」など、安全の基礎となる取り組みについても、推進していきます。

課題7：取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

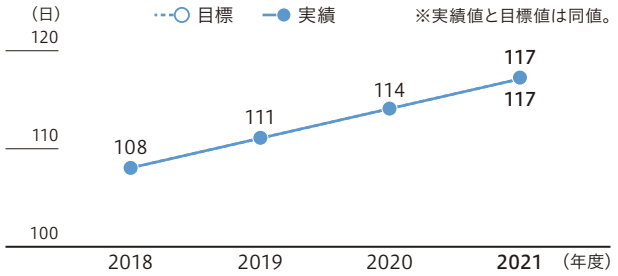
IoTの活用による技能伝承や生産性向上による省人化、長時間労働の是正を進める。定着性の高い職場環境の整備を進めるとともに、建設技能者の定着を進める。

■施工現場の年間休日

2021年度 実績	2021年度 目標
112日※（4週8休）	112日（4週8休）

※顔認証入退場現場の集計。指定休工実施を、平均約80%の現場で達成。

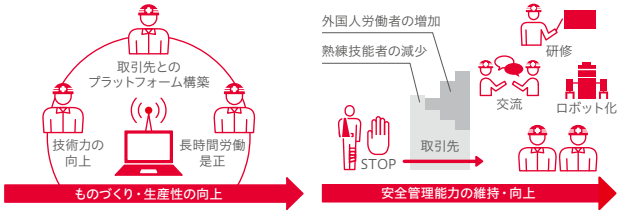
■工場の年間休日



2021年度は、施工現場における生産性向上に向けて、協力会連合会（施工協力会社）と施工情報に関する遠隔サポートの取り組みについて3ヵ所の事業所で試行しました。また、デジタルコンストラクションのプロジェクトを発足させています。工場では、自動化に関するプロジェクトを2021年度までに全11件のうち、8件（柱の集中溶接ライン、面材加工など）のプロジェクトが完了しました。今後につきましては、溶接・搬送・検査・塗装・マテハンの新自動化技術を住宅系4工程、建築系2工程に展開し生産性向上・原価低減に取り組みます。また、働きやすい作業環境の確保のため塗装や搬送の自動化技術開発も進めていきます。

また品質保証の側面では、ウエアラブルデバイス（スマートグラス）を活用した遠隔検査に着手しています。人財育成の側面では、優秀技能者認定制度を通じて施工協力会社従業員に対して、施工現場では1,503名、工場では185名を最優秀・優秀・上級の優秀技能者として認定し、賃金の補助を行っています。なお、工場では従来の取引先アンケート調査や取引先からの通報制度に加え、各工場の場内協力会社従業員が、本社生産部門に対して労働環境への提案を直接相談できる窓口を開設しています。

こうした取り組みのもと、休工予定日を各施工現場・工場へ周知し、2021年度はKGIである施工現場、工場の年間休日について概ね予定通り確保することができました。2022年度についても、ICT、IoTなどの技術的検証・導入を行うとともに、取引先従業員の能力とモチベーションの向上を図ることを通じて、品質の確保と労働時間の削減を両立する生産性の向上を図っていきます。

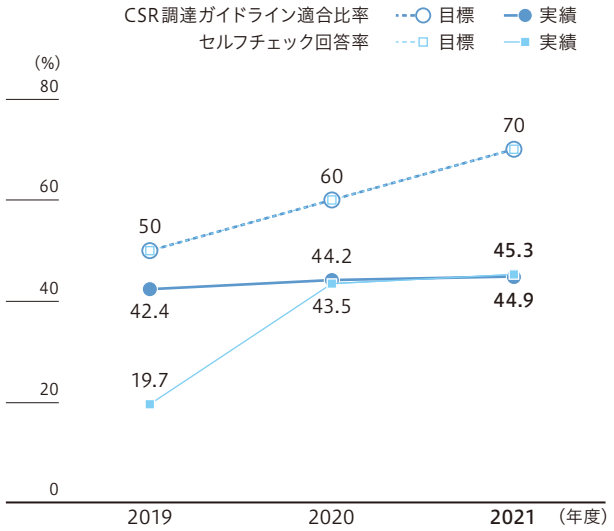


3 技術・ものづくり基盤

課題8：グループCSR調達の促進と効率化

グループ会社の取引先（サプライチェーンの川上・川下含む）に対するCSR調達の推進について、ICTなど新しい技術を活用しながらPDCAを回すマネジメント体制を構築する。不買運動などの評判リスクにつながる社会への悪影響を排除するとともに、国内外のガイドラインに則った情報開示の実現と機関投資家からの評価を獲得する。

■グループCSR調達

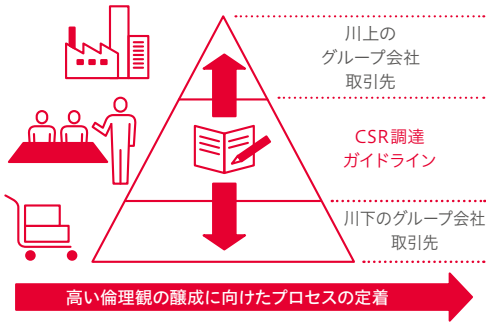


2021年度も、取引先からのCSR調達ガイドライン同意書の再取得を継続して実施し、対象となる当社取引先の94.1%（5,100社/5,420社）まで取得を行いました。また、取引先がどの程度CSR調達に向けた体制構築や取り組みができているか確認するため、Webサイトを通じたセルフチェックを実施するほか、取引先従業員向けエシックスカードの配付も行っています。

KGIである当社取引先の「CSR調達ガイドライン適合比率」と「セルフチェック回答率」の2021年度結果は、それぞれ44.9%、45.3%と、2020年度比＋0.7ポイント、＋1.8ポイントと改善したものの、目標を下回りました。原因として、セルフチェックの定着度と認知度が低いことが考えられます。また、サプライチェーンの「川上」であるサプライヤー企業と比較し「川下」にあたる施工協力会社は小規模事業者が多いため、当社が求める「あるべき姿」の基準に対応しきれていないことが挙げられます。今後も取引先との対話を継続しセルフチェックの回答促進に努めます。

【CSR調達部会】

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。CSR調達部会では定期的に会議を実施し、CSR調達を推進するための情報共有などを行っており、2021年度は「当社が掲げる森林破壊ゼロ方針について」「調達においての人権問題について」「調達木材調査結果の共有」「セルフチェック結果の共有」などのテーマについて情報共有、議論しました。



P028 サプライヤーにおける環境方針の浸透

3 技術・ものづくり基盤

課題 6 | 施工現場の安全・安心の徹底

課題へのアプローチ

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おり、社員憲章において「取引先と共に成長・発展を図る」方針を掲げるなど、取引先との共創共生を重視してきました。当社グループの取引先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おり、人権の尊重を前提に、安全衛生や労働条件の改善は普遍的なテーマとなっています。そして、当社グループは、多様な人財が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において重要であり、「技術・ものづくり基盤」の維持・強化につながると考えています。

国内での少子高齢化による労働人口の減少にともない、建設現場における熟練技能者の高齢化や外国人労働者の増加に対応した安全管理体制の構築は、ますます重要度を増しています。作業の省力化・快適化や危険作業のロボット化など、施工現場の安全・安心の確保に寄与する技術が発展する一方、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。今後の施工現場の担い手となる、女性や高齢者、外国人労働者にとっても働きやすい環境づくりに取り組むことが課題となっています。

当社はこうした状況をふまえ、「施工現場の安全・安心の徹底」を実現するため、ICTの導入・開発と、現場で働く人々の心に響く安全衛生の体制強化に、取引先と共に取り組んでいきます。

P086 従業員の働き方改革

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副社長を任命しており、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」に上席執行役員・執行役員の2名を、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、事業所から「施工推進部安全担当」と安全部から「総括安全担当」へ適宜報告を行い、さらに「総括安全担当」からは、取締役および監査役へ適宜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。

従業員への安全衛生についての周知徹底

当社では「安全衛生管理規程」を定めており、労働災害・第三者災害を未然に防止するとともに、従業員・取引先の安全と健康を確保し快適な作業環境の確立に努めています。また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。併せて、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、両者が協議のうえ「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。

P186 社会データ 3－1 安全目標

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、度数率など管理指標をモニタリングしながら、安全部や技術部、設計施工推進部、生産部などが連携し、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。

なお、新規の施工協力会社との契約を行う際には、施工や安全管理の能力を事前に評価するとともに、契約書にも安全の遵守についての条項を設けています。

P186 社会データ 3－2 安全衛生教育

3 技術・ものづくり基盤

課題 6 | 施工現場の安全・安心の徹底

工場における安全・品質・コンプライアンス向上の支援

当社工場では、一次下請けとなる施工協力会社が常駐し、部材の組み立て・溶接などを通じた住宅建築商品の生産を行っています。生産部門・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、環境委員会など）の中心として位置づけるとともに、本社部門との共有・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・指導し、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。

施工店への訪問、ヒアリングで把握できた課題（経営状況、施工能力、従業員の定着、工期など）に対し、施工工程や仕事量を考慮し、施工時期が集中しないよう努めています。

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。重篤な事故については、「大和ハウスグループリスクマネジメント事務局」に報告し、安全衛生に関するその他のマネジメントと併せて全社規模で再発防止につながるように努めています。

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

2021年度は「リスク管理活動方針」に基づき、すべての事業所（新規着工現場を含む）・工場・部門に対して、建設業法ほか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。

従業員の健康と安全に関する第三者の検証・評価

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。

なお、全国9つの工場のうち、5工場では、OHSMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の認証を取得しており、未取得工場も安全監査はOHSMSの基準に従い実施しています。

労働災害および重大事故への対応

2021年度の施工現場や工場における当社従業員の労働災害は4件で、労働災害での死亡者は0名でした。施工協力会社における労働災害での死亡者は熱中症による1名でした。なお、クレーンや杭打ち機などの建設用作業機械の転倒事故など死亡災害につながるおそれのある重大災害・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。また、4日以上の休業災害のなかで最も多くを占める「墜落・転落災害」は死亡災害や重大災害につながる可能性が高いため、社内通達やパトロールにより建方作業時の水平ネットと墜落制止用器具（フルハーネス型）の併用を徹底するように指導しています。

P186 社会データ 3－3 労働災害発生状況

施工現場の安全・労働環境改善への取引先アンケートの活用

当社は年1回実施する取引先（協力会連合会員）を対象とした「取引先アンケート調査」の結果を、施工現場の安全・労働環境改善に活用しています。

2021年度の取引先アンケート調査結果に基づく対応事例：

〈取引先からのお申し出内容〉

遅延工事を予定工期にもどすための休日出勤の発生

〈当社対応〉

当社側の工程管理における休工日休業の徹底、ならびに工事遅延の原因に対する取り組みとして、建設現場における技能者の作業効率向上に向けた教育・指導に関する施工協力会社との協働

3 技術・ものづくり基盤

課題 7 | 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

課題へのアプローチ

当社グループは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、安全で安心な建物を人々へ提供する社会的責任を負っています。これらの建物は、世代を引き継ぎ長期間にわたって使用されることが期待されています。私たちは良品をお届けすべく、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日々尽力し、建物の品質向上と安定、コスト低減、短工期、環境配慮を行う「建築の工業化」を目指して、取引先との協力を通じて「技術・ものづくり基盤」を培ってきました。

国内では少子高齢化の影響により、建設作業に携わる建設技能者、そして現場を監理する技術者の双方の人手不足が既に顕在化しています。当社グループは、大型物件の現場施工を行うゼネコンとしての側面と、建築部材の生産を行う住宅メーカーという両側面をもっており、ICT・IoTを活用したサプライチェーン全体でのものづくりの改革を進めています。施工協力会社の会員組織である協力会連合会とは、部会活動のなかで技術の改善活動を継続してきました。

2021年度までの3ヵ年では、取引先との連携のもと、ICT・IoTを活用し、品質確保を前提としたうえでの、ものづくりの生産性向上に引き続き取り組みました。今後も引き続き取引先従業員から要望が多い「休日の確保」を図るなど、ものづくりの現場の新3K（高い『給料』、長い『休日』、『希望』）の実現を目指すとともに、こうした取り組みにより、取引先との信頼関係の構築と技術力向上を図り、時代の変化 に対応できる「技術・ものづくり基盤」を確立していきます。

マネジメント

品質保証体系

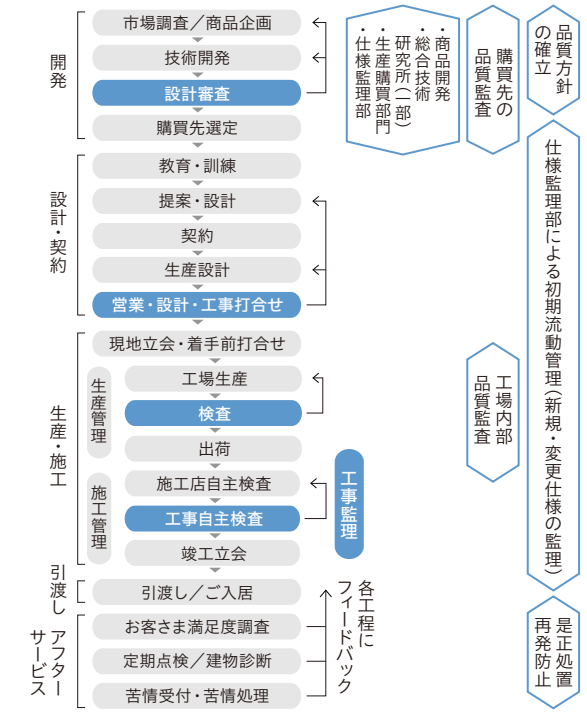
当社では、開発、設計・契約、生産・施工、アフターサービスに至る商品づくりの全工程を対象とした品質向上に取り組んでいます。右のフロー図にあるように、再発防止活動や各工程からのフィードバック情報をもとに品質方針を定め、開発や生産・施工など、工程ごとに検査を実施し、品質管理を行っています。このなかで、開発商品にかかる技術情報の発信責任については商品開発部長が、建物が設計図書の通りになっていることの確認責任については工事監理者が負うことになります。そして、最終的に商品を使用するお客さまにご満足いただける品質を保てるよう、引渡し後のアンケートや定期点検、さまざまなお問い合わせを通して、ハード・ソフトの両面から品質の把握に努めています。お客さまからのご意見・ご要望を尊重し、商品のハード面の品質はもとより、従業員の対応の品質、制度や仕組みなど業務の品質に至るまで、各工程にフィードバックし、改善を進めています。

継続的改善活動（フィードバックシート）の運用

当社では、ものづくりや保全（アフターサービス）現場から発見される「不具合」「非効率」「やりにくい」「間違いやすい」などの品質関連情報を幅広く取得し、いち早く回答する「フィードバックシート」を運用しています。提案内容を運用担当の品質保証統括部が確認し、責任部署に提案を届け、迅速に不具合の解消や製品の改善を行う仕組みです。

原則1ヵ月以内に採用の可否の判断を行い、採用提案は、技術標準や設計図書の継続的な改善に活かしています。

■品質保証の流れ（住宅系）



3 技術・ものづくり基盤

課題 7 | 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

ウエアラブルデバイス（スマートグラス）を活用した遠隔検査

当社では2021年度より、現場検査員はスマートグラスを装着し、検査責任者はバックオフィスに待機して行う遠隔検査の取り組みを始めました。設計図書はバックオフィス側で管理し、必要な図面・詳細図を素早く現場検査員と共有します。現場検査員がスマートグラスに投影された情報に基づいて検査責任者からのアドバイスなどを受けられることにより、現場検査を効率的に進め検査時間短縮を目指しています。また同時に、図面を持つ必要がなくなり安全性も向上します。2022年度は現場とバックオフィス間で機器の扱いや手順の確認と検証を行い、遠隔検査定着に向けた動きを始めています。

「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年から現場施工、工場施工、生産購買、商品開発における3度の不適合施工に対する再発防止策の一環として「仕様監理部」を発足しました。しかし2019年に4度目の不適合施工（仕様監理部発足以前の案件）が発覚し、これに対して、本社部門における設計・工事業務の監理体制を再構築し、法令遵守体制の強化を図るため、同年8月1日より、社長直轄部門として「法令遵守・品質保証推進本部」を設置、仕様監理部も当該本部に所属しています。

仕様監理部は、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を一元管理し、お客さまの安全・安心に直結する「防火・構造性能」などの技術情報を選定するとともに、関連部門に対して情報伝達し、不適合の未然防止の再徹底を図っています。

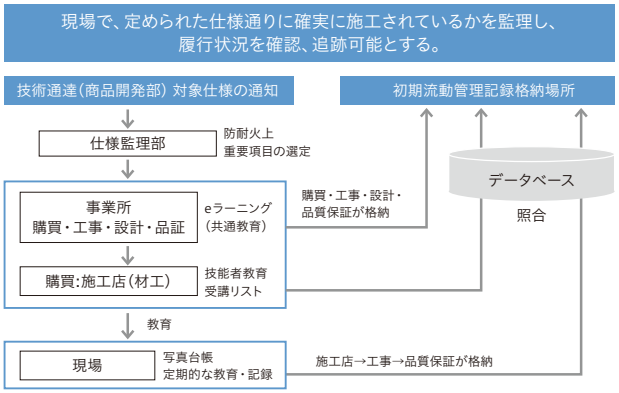
特に「防火・構造性能」上重要な項目については、改良改善や新商品開発などの状況の変化に対応した確実な情報伝達を行うための教育を実施し、さらに正しく施工されているかを記録するシステム（初期流動管理）を構築しています。

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っています。また、お客さまの快適性能を保証する「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、専門的知見に基づき、新規設計や改善設計の内容について適切に実施されているかを監理します。

また「D-SPEC」（「防火・構造性能」上重要な部位の施工のポイントを自動的に抽出し、図面生成するシステム）の運用を実施しており、物件ごとに重要な仕様を技術者、および技能者に事前に提示することができ、検査時にはより正確な確認が可能となります。

さらに物件の図面監査・現場審査を実施し、そこで得た情報は本社関連部門へ水平展開し、不適合施工の未然防止を図っています。

■初期流動管理の概要



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部門、購買部門では、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、購買部門では「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。

なお、運用にあたっては外部審査機関による監査を受けており、製品・サービスの品質と安全性を確保しています。

工場協力会社従業員の働きやすさに配慮した工場内整備基準

当社の工場では、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・建替えについての基準を設けています。古い時期に建設された工場に対しても、新しい耐震基準に準拠する補強工事を計画し、働く従業員の安全で働きやすい職場環境づくりを進めることで、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。

整備に関したガイドラインを示した「自社工場および管理棟建設・建替えマニュアル」を設定し、基礎的な考え方としてのユニバーサルデザイン、CASBEE（建築環境総合性能評価システム）、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、医務室などの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などで意見を集約して、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。

3 技術・ものづくり基盤

課題 7 | 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

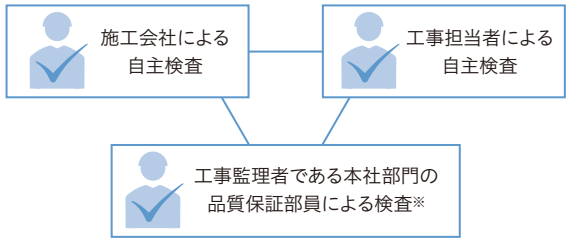
主な取り組み

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うえで、当社では法定の検査に加え、施工品質においてお客さまに安全で安心な建物を提供するため、事故ゼロを目標として、施工会社と工事担当者による自主検査、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」で検査に合格した建物を引渡ししています。

■トリプルチェック体制 概念図



※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、品質保証部員が、すべての品質記録を確認しています。
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・施工プロセスの監視を実施しています。
品質保証部員に対する研修会を定期的に開催し、各部員のスキルアップを行っています。

建築系(流通店舗・建築事業)

良品をお客さまに引渡しするには、各工程での品質を管理することが大切です。当社では、お客さまに安全で安心な建物を提供するため施工店・工事担当者による自主検査に加え、意匠・構造・設備・品質保証に関わる担当者が現場立会い検査を実施し、事故ゼロを目標に監理者として品質チェックを実施しています。

施工協力会社・工場協力会社の課題に対する支援

構造スペシャリスト認定制度の運用開始

近年、受注する物件の大型化と高度技術の利用が進み、病院、データセンター、精密機械工場などの受注競争において構造技術力の強化が必須となってきています。また自社の開発物件においても発注サイドの性能決定のために、高度な技術的知見が必要とされるようになってきています。

そのような背景のなかで、2021年度に構造設計者の技術力を公正に評価し顕彰する制度として「構造スペシャリスト認定制度」を創設し、運用を開始しました。同制度は、先端技術の牽引と基礎的技術力の育成を目的とするとともに、構造設計者自身のモチベーション向上を図ることを目指してつくられた制度です。

毎年１回、過去１年間の自身の構造設計作品や建築学会など社外活動や論文の投稿実績を評価し、2段階の審査を経て「構造リーダー」として選出され、「ブロンズ」ランクから始まり、選出を繰り返すごとにランクが上がり、最終段階では最上位の「構造スペシャリスト」となります。選出された構造設計者は社内向けのデザインレビュー、技術コンサル、技術発表会などを通して高度技術の展開を図っていきます。また、構造技術者の技術面でのトップとして当社構造組織全体の技術力向上を目指して活動し、構造技術力の強化を進めていきます。

技能者の育成支援

協力会社へ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。2021年度より、同補助の２年目の受給対象者の内、基礎・外装・内装技能者を対象に「住宅系新規技能者育成研修」を開始しました。各技能者４日間のオンラインでの研修で28名の方が参加して、３種類の特別教育の資格を取得しました。さらに内装については、その後に施工実習を予定していましたが、コロナ禍により延期となりました。オンラインの研修を通じて多くの意見をいただき、2022年度の開催における課題とし活かしていきます。また、施工体制強化、工場協力会社の生産体制強化と品質向上および技能者のモチベーション向上を目的として、「優秀技能者認定制度」により優秀な技能を発揮している技能者を認定しています。新規の住宅系技能者および準総合施工店オーナー・次期専任監督員予定者研修を、2021年度も従来の集合教育からオンライン教育に切り替えて各支社・支店と協力して実施しています。

また、工場では優秀技能者を活用した技能者育成とスキルアップの取り組みとして、以下を実施しています。

①各工場で、優秀技能者による技能別の技能向上教育
②各工場で技能競技会の実施（全国大会予選）
③全国技能競技会の優勝者は優秀技能者、上級技能者への推薦資格を授与（認定者は技能向上教育の講師として後輩育成を行っています）

建設キャリアアップシステム

「建設キャリアアップシステム（以下、本システム）」は、技能者の保有資格、社会保険の加入情報、就労の履歴を蓄積し、建設技能者の能力を適正に評価することで「処遇の改善」につなげることを目的とした仕組みであり、国土交通省が推進している働き方改革の一環として、2019年４月から運用が始まりました。

当社は2019年10月に全社導入を決定し、2020年４月から、建設現場において「顔認証入退場」による建設技能者の入退場管理を開始、就労履歴情報が本システムへ蓄積できるようにしました。さらに、本システムを広く普及させるために、多

3 技術・ものづくり基盤

課題 7 | 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

くの加入推進策を講じ、確実に加入率は増加しましたが、すべての技能者が加入できているわけではなく、2022年度は、厚生労働省「人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等普及促進コース）」の活用や、小規模施工店の技能者を対象とした集合型登録会などの施策を講じ、さらなる加入促進を図っていきます。

工場協力会社の課題に対する支援

技術の伝承と従業員の定着

【全国工場技能競技会】

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全国工場技能競技会を、工場協力会社と当社の共催にて実施しています。例年は、一つの工場に集まり開催していましたが、2021年度は、2020年度に引き続き、新型コロナウイルス感染防止対策のため、リモートでの開催となりました。実施種目は、溶接技能「匠の部」、「一般の部」、木工・外壁技能、塗装技能「住宅部門」、「建築部門」の3技能・7種目とし、2021年11月11日～12日に各工場とリモートでつなぎ、各工場の従業員計55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。

【ライン別研修の実施】

以前は、職長を対象として集合研修を実施していましたが、コロナ禍では集合研修が困難なことから、2021年度はiPadを活用した「ライン別研修」をリモートにて企画し実施しました。

同研修は各工場の同じ製品を生産しているラインを対象とし、自工場のラインの概要や課題を動画撮影し、研修参加者がその内容を説明を行い、他の研修参加者と情報交換を行って改善事例を共有したり、改善の糸口を発見する研修です。

コロナ禍で工場見学ができない状況のなか、リモートで各工場のラインを観られることと、同じ製品を生産している者同士で意見交換することで、気づきの多い有意義な研修だというアンケート結果をいただきました。今後、対象ラインを拡充して工場間の意見交換の場を定着していきます。

（研修回数:4回、研修参加者:32名、スタッフ:21名）

ICT（情報通信技術）の活用による生産性向上

施工現場のデジタル化

建設業では人手不足の深刻化とともに高齢化の進行が大きな問題となっています。総務省の「労働力調査」によると、建設業の新規入職者数は減少傾向にあり、建設業就業者の3割超が55歳以上である一方、30歳未満は約1割にとどまっています。また、国土交通省では就労環境改善のために作業員の4週8休を推進しており、雇用確保の観点からも労働時間の削減が喫緊の課題となっています。そのようななかで当社では、現場から集約された情報の共有化による作業効率向上やAIによる画像解析システムの導入による工程・品質・安全の遠隔管理を実現し、施工現場における現場監督や作業員の働き方改革を目指します。



AIでカメラ映像から工事進捗を識別

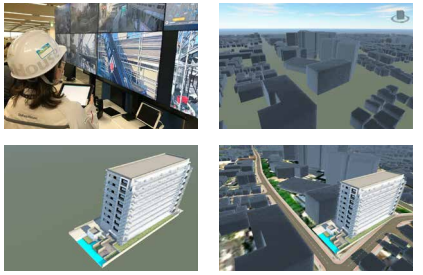
すべての戸建住宅工事現場にWebカメラを導入

戸建住宅などの小規模な工事現場の監督は複数の現場を兼務することが多いため、現場を巡回する移動時間が大きな負担となっており、工事現場の作業員も監督の到着まで待機する時間が発生し、長時間労働の一因となっています。2022年2月より全国の戸建住宅の全工事現場にWebカメラを標準設置しました。これにより工事現場監督は現地に行かなくともタブレット端末やモニターなどを通じて、現場状況を確認しながら作業員との円滑なコミュニケーションが可能となり、遠隔から複数現場への安全指示を行うなど現場災害防止に向けた安全巡視事項の周知が適宜できるようになりました。今後は、Webカメラから得られる映像をAIで分析するなど、建設DXをさらに推進し、2026年度までに戸建住宅の工事現場監督の作業効率30%向上を目指します。

全国チェーン施設におけるBIM※標準化とオープンデータ活用による配置計画確認の検証

不動産の有効活用を希望する土地オーナー（Land Owner）と新しい事業展開のための拠点を求める企業（Company）のニーズを結びつける、当社の「LOCシステム」による全国チェーン施設建設でのBIM標準化についての検証が、国土交通省の「令和3年度BIMモデル事業」として採択されました。さらに、BIM標準化された建物データと国土交通省が主導する3D都市モデル「PLATEAU」（プラトー）を連携させ、配置計画や周辺環境の確認を行うことで意思決定の効率化についての検証を行いました。

※Building Information Modelingの略。3Dモデルに建物情報を付加しデジタル化したもの。設計から施工維持管理までのライフサイクル全体で蓄積された建物情報を活用する手法。



現場でのWebカメラ導入

3D都市モデル

建設予定3Dモデル

データの統合＋土地データ

3 技術・ものづくり基盤

課題 8 | グループCSR調達の促進と効率化

課題へのアプローチ

当社グループでは、事業を遂行するうえで、取引先を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ると考えています。企業の環境・社会の取り組みに対する、機関投資家やNGOによる要請は、単体から連結、さらにサプライチェーンマネジメントにまで拡大しており、国際ルールや証券取引所のガイドラインでも、グループCSR調達の取り組みと情報開示への要請が強まっています。人権配慮などの社会性側面と品質・価格の双方を満たすことが、競争優位性を生む時代を迎えています。

当社では建設業法が定める「建設工事の請負契約の原則」や公正な契約の遵守に努め、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うとともに、ICTの活用などにより、確実かつ効率的なCSR調達の管理体制の構築を進めています。今後、海外展開が急速に進んでいくなか、取引先と共にCSR調達の推進を通じて、持続可能な社会の実現に努めていきます。

マネジメント

CSR調達における先進的な組織との協働

GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)「サプライチェーン分科会」への参画

当社は2018年4月より、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則であるUNGC(国連グローバル・コンパクト)への参加を表明しています。

また、当社は、UNGC参加企業で構成されるGCNJの「サプライチェーン分科会」「SDGs分科会」などに参加しています。分科会では、有識者の講演会によるCSR関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、参加企業各社の幅広い業界における経験をもとに、さまざまな企業のCSR推進を支援する各種アウトプットの制作に取り組んでいます。分科会で得られた知見は当社グループのCSR活動にも反映させています。

EcoVadis(エコバディス)への登録

当社は2019年度より、EcoVadisへのサプライヤー登録と情報開示を開始しており、継続して「Gold」を獲得しています。

P141 「EcoVadis」のサステナビリティ評価において最高位の「Gold」評価を獲得

「パートナーシップ構築宣言」への参画

当社は、内閣府などが創設した「パートナーシップ構築宣言」に参画し、下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を社会に向けて宣言しました。取引先と共存共栄を築いていくうえで、宣言内容にもある下請事業者との取引における「適正な価格設定」「適正な契約の締結と下請代金の支払い」「知的財産・ノウハウの扱い」「働き方改革などにともなうしわ寄せの防止」などについて遵守していきます。

WEB 「パートナーシップ構築宣言」に参画

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、購買業務規定に基づき、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、顧客対応、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、技術系業務規程に基づき、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、反社会的勢力などの排除や、各種関連法の許可内容および社会保険の加入状況などを確認しています。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、すべて技術系業務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。

3 技術・ものづくり基盤

課題 8 | グループCSR調達の促進と効率化

CSR調達ガイドライン

本ガイドラインでは、「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」では、行動規範をふまえて社会性、環境性についての20の具体的事項を取引先に対して明示しています。

「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観をもって行動することを明記しています。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に対応しています。「公正な事業活動」においては、取引における腐敗の防止などを定め、汚職の防止などに取り組んでいます。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記しているほか、差別などの人権侵害を行わないように定めています。

また、取引先の従業員にガイドラインを理解していただくために、「取引先行動規範」と「企業活動ガイドライン」に沿った「Partners Book」を作成・配付し、取引先従業員の啓発活動にも取り組んでいます。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「建材などの化学物質」「木材などの生物多様性」などの管理方針を示しています。なお、「取引先行動規範」は、長時間労働の削減や最低賃金の遵守など社会からの関心が高い事項を含めた包括的、普遍的な考えを示す一方、「企業活動・物品ガイドライン」については社会からの要請をふまえ、柔軟に改訂を行っていきます。

WEB CSR調達ガイドライン

P027 サプライチェーンマネジメント(環境)
P028 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P047 調達・事業活動における生物多様性保全
P074 取引先の人権リスク評価

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。同ガイドラインでは、社会的課題となっている児童労働や強制労働、ハラスメントの禁止についても明記しており、当社グループだけでなく、取引先についても人権に配慮した企業活動ができるように取り組みを行っています。

「物品ガイドライン」のなかにある「化学物質管理ガイドライン【基本編】」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の、化学物質の含有について取引先に調査・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関しても、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。

一方、「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に対し、調達した木材の合法性・持続可能性についての調査(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木材を、当社グループが調達していないかどうかを確認)を行うとともに、調査結果をもとに改善活動を要請しています。

なお、2017年度よりCSR調達ガイドラインの遵守状況についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリングの調査を開始しました。2021年度において、CSR調達ガイドラインにて禁止している人権侵害に関する報告はありませんでした。

CSR調達の推進における取引先への働きかけ

当社では、「共創共生」の観点から資材調達先などで構成され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、業務遂行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、「取引先アンケート調査」や取引先からの通報窓口「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における倫理・コンプライアンス上問題となりうる言動やサプライヤー間での問題などについても調査・把握・改善に努め、取引先による贈収賄を含む汚職・腐敗や人権侵害の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・商品開発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も連携が図られ、グループ全体で責任ある行動の推進に努めています。

この部会では、調達に関する環境、社会的課題の共有や、当社グループ全体の調達状況のモニタリング調査、改善に向けた取り組みを行っています。

なお、サプライチェーンにおけるリスクにも対応するため「CSR調達ガイドライン」を制定し、労働安全、人権、腐敗防止、環境リスクの低減などについて、取引先に説明を行い、同意書を提出していただいています。また、ガイドライン遵守状況などを確認する仕組みとして「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」を定期的に実施しています。

P027 サプライチェーンマネジメント(環境)
P104 サプライチェーン上の会員組織について

3 技術・ものづくり基盤

課題 8 | グループCSR調達の促進と効率化

地域での調達の取り組み

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提供していただく必要があります。また、お客さま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、これらを担う人財が必要となります。このような観点から、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、当社グループの技術、人財、顧客基盤を構築しています。

サプライチェーン上の会員組織について

当社では、以下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(4,467社):「生産」「施工」などの会社で構成

協力会連合会は、全国に78ヵ所の支部をもち、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「D-PC・WEB連」を通じた本会会員間での情報共有により、円滑な意思疎通と連携強化を図っています。

トリリオン会(238社):資材調達先(サプライヤー)で構成

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、納期厳守および新建材開発、技術改良推進を目指しています。これら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(163社):設備メーカーや販売会社などで構成

設和会は、商品・技術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。

P027 サプライチェーンマネジメント(環境)

協力会連合会とのコミュニケーション体制

施工会社・工場協力会社の会員組織である協力会連合会は、各事業所および工場の取引先で構成される支部協力会、各地区の代表から構成される地区協力会、そして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、工場長、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、環境問題への取り組み、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。

主な取り組み

サプライチェーン上のESGリスクの評価とモニタリング

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、定期的に推進状況のチェック・モニタリングを行っています。

また、問題が生じた際は、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。新規取引先に対しては、契約書にCSR調達の事項を記載し、取引先全体で適正な行動ができるよう要請しています。

取引先に対するESGリスクのモニタリング状況

「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「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」を2021年11月に実施しました。今回は、回答率を高める取り組みの一つとして、取引先アンケートと時期を合わせて実施しました。また取引先向けに「Partners Book」を発行しており「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」で点数の低かった項目はそちらを通じて、取引先企業にて啓発活動を行っていただけるように促しています。

・セルフチェックの実施対象:
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（5,100社）
・回答件数:2,426件（回答率45.3%）

先住民族の権利への対応について

当社では、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に、「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。そのガイドラインに沿って年に1回実施しているCSR木材調達調査では、先住民の権利が侵害される可能性が高いとされる地区を「高リスクエリア（樹種）」と設定し、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改善活動を行うよう要請しています。なお、調査項目は、NGOや森林認証機関からの情報をもとに、適宜改定しています。

P027 サプライチェーンマネジメント(環境)
P028 サプライチェーンモニタリング
P047 調達・事業活動における生物多様性保全

3 技術・ものづくり基盤

課題 8 | グループCSR調達の促進と効率化

ESGリスクが顕在化した取引先への措置

当社によるチェック・モニタリング結果および各種通報制度を利用しての当社への通報内容から、2021年度におけるCSR調達ガイドラインに違反する人権侵害の報告はありませんでした。労働安全に対する違反については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、各種コンプライアンスの違反などについては適時事業所にて是正対応を行っているほか、事業本部やグループ会社などに設置されている各リスク管理委員会にて情報を集約し対応を行っています。

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

化学物質に関しては、建材に含まれる化学物質の含有量や放散量を、当社とサプライヤー間で取り交わす指定仕様書で随時チェックしています。2021年度はリスクに該当する建材はありませんでした。

生物多様性に関しては、2020年度の木材調達調査において、Cランク木材ならびにトレーサビリティの確認が不十分な木材を取り扱う25社に対して、公的書類の確認・徹底や、低リスクエリアへの調達先切り替えなど改善を要請し、取り組みを進めました。その結果、2021年度はSランク木材比率94.0%、Cランク木材比率1.1%となりました。

P048 サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施
P060 「化学物質管理ガイドライン」の運用

重点テーマ 4

顧客基盤

» お客さまとの長期にわたる強固な関係性の基盤

お客さまと長期の信頼関係を構築するとともに、新たなお客さまとの出会いにつながるコーポレートブランドを確立

SDGsへの貢献

方針・考え方

基盤に影響するメガトレンド

- 住宅着工戸数の減少と空き家の増加
- ミレニアル世代やZ世代などの中心化
- 住宅に対する需要の変化
- 消費行動の変化

社会的課題

日本では少子高齢化による人口減少を背景に、新設住宅着工戸数が減る半面、空き家の増加が社会問題となっています。空き家が増えることで、防災・防犯の観点から地域社会の価値を低下させかねません。

一方、増加する単身者世帯や、ミレニアル世代やZ世代といった若年世代が家を購入する時期を迎える現在、従来型の「マイホームの夢」とは異なる価値観に基づく購買行動が主流になっていくことが想定されます。

また、住宅は新築にこだわるのではなく、中古でもかまわないといった価値観が増えてくることが想定されるほか、シェアハウスや定住しない暮らし方など、お客さまの求める住まいのあり方に変化がうかがえます。

さらに、インターネットを通じてお客さまが自ら情報を探す時代であることをふまえ、お客さまとの関係においては、これまで以上にコミュニケーションを深めつつ、信頼を獲得していくことが、お客さまに「選ばれる」ための鍵となります。

当社グループのリスク・機会とその対応

新設住宅着工戸数の減少によって、住宅の提案は今後、困難をともなうものとなっていくリスクがあります。

これに対して、コーポレートコミュニケーションの強化によってよりお客さまに当社のことを知っていただくことで、将来の顧客獲得への道筋を創っていきます。

一方、当社がこれまで培ってきた情報力および課題解決力は、需要の変化に対応する際の強みです。当社の強みを発揮することにより、これからの時代の需要の変化に柔軟に対応し、新たな事業機会の創出につなげます。

当社では、「愛される大和ハウスに」という姿勢をもとに、2000年代初頭から社内に「CS推進部」を立ち上げ、お客さまとのよりよい関係づくりに注力しています。こうした活動によって培ってきたお客さまとの長期にわたる信頼関係をさらに強化することで、お客さまのライフサイクルに合わせた提案や社会問題となっている空き家の活用につなげていきます。

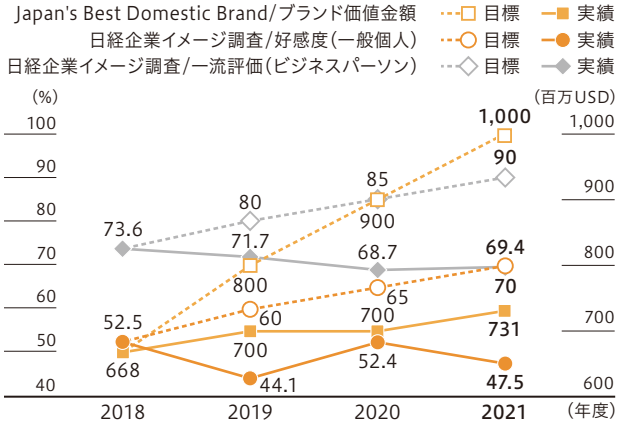
4 顧客基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

課題9：コーポレートコミュニケーションの強化

「社名の認知」に留まらず、創業者精神、社是に表れる価値観、経営ビジョンと一体のコーポレートブランドを確立し、維持するとともに、磨きをかける。

■ブランド価値・イメージ調査結果



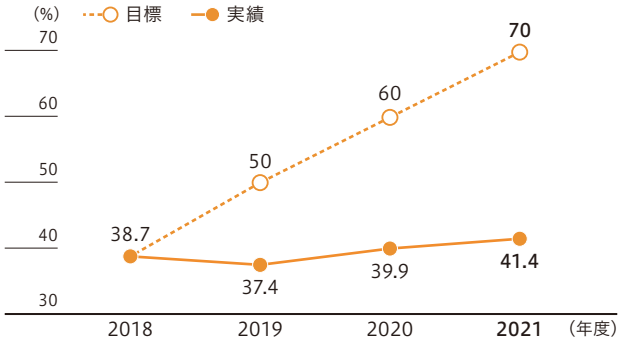
2021年度は、2020年度から継続して企業コミュニケーションのテーマを「Grow a new Life ～新しい生活を育てよう～」に掲げ、広告・宣伝活動を進めてきました。私たち大和ハウスグループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、生活や暮らしに新たな価値を創出すべく事業を展開しています。コロナ禍の社会環境のなか、新しい生活様式に対応した事業や商品・サービスの新たな取り組みや、持続可能な暮らしの価値を体現する再耕事業「リブネスタウンプロジェクト」などを通じ、顧客を中心としたステークホルダーの声に焦点を当てたコミュニケーション活動を積極的に行い、社会にとって役立つ存在たる企業像の確立に努めました。

2021年度は、KGIであるブランド価値は4%増加、イメージ調査については一部微減という結果となりました。2022年度は、ガバナンス体制強化を継続するとともに、ステークホルダーとの接点のなかで当社グループのブランドが醸成されるよう、企業理念の共有を図っていきます。

課題10：顧客長期リレーション対応の促進

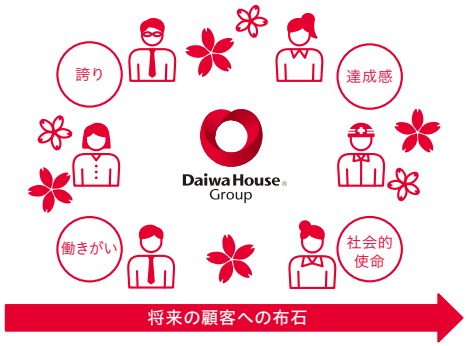
新築からストック事業、新規開拓から紹介販売の比重が高まる事業環境に備え、CS（カスタマー・サティスファクション）体制を強化する。オーナーさまのライフサイクル・世代交代に合わせた適切な提案ができるよう、最適な人財の配置・育成に加え、情報システムを構築する。

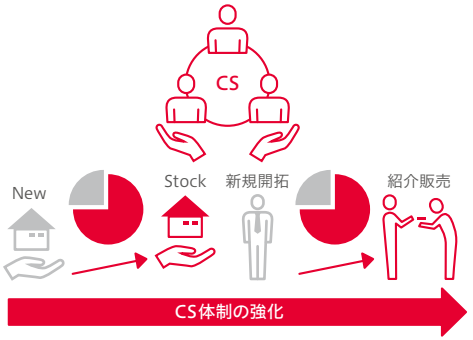
■顧客基盤を活かした受注率



2021年度は、2020年度より続く新型コロナウイルスの感染予防と拡大防止に配慮したお客さまとのリレーション、定期点検・臨時訪問の新たなあり方が定着した年になりました。今後も引き続き、災害後の特別点検の一部に遠隔支援のツールを用いるなど、CSにおけるデジタル技術を用いたリレーション体制の構築を進めていきます。

また、CSの取り組みを行うなかで、既オーナーさまとの関係を起点とした「リブネス事業」の取り組みを進め、お客さまとのリレーションをよりとりやすい体制を構築していきます。KGIである顧客基盤を活かした受注率（住宅紹介販売率）の2021年度実績は41.4%に向上しましたが、目標には達しませんでした。





4 顧客基盤

課題 9 | コーポレートコミュニケーションの強化

課題へのアプローチ

当社グループは、事業を通じて社会と共にあること、そして商品やサービスを通じ暮らす人と共にあること、という「共創共生」の姿勢をもち続け、「エンドレスハート」に象徴されるお客さま一人ひとりとの永遠の絆を大切にし、誠実に社会と向き合うことが大切であると考えています。

経営戦略において、コーポレートコミュニケーションの重要性はますます高まりを見せています。持続可能な経営を実現するためには、社会の一員としてあらゆるステークホルダーと相互のコミュニケーションを図り、その声に耳を傾け、信頼され続ける必要があります。

当社グループは創業100周年に向け、創業者の精神を継承し、これからの当社グループの羅針盤となる“将来の夢”を策定いたしました。「従業員が生活者やお客さまと直接のコミュニケーションを行う」という、当社グループの業態上の特徴をふまえ、"将来の夢"を含む企業理念を従業員一人ひとりに浸透させることで、コーポレートブランドの共有と確立を重視していきます。ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを通じて、社会からの期待や要請に応えるとともに、生きる歓びを分かち合える社会の実現を目指します。

マネジメント

グループシンボル「エンドレスハート」運用管理

コーポレートブランドの象徴「エンドレスハート」は、当社グループの多岐にわたる事業のステークホルダーとの接点や、建築を通した社会・生活シーン、また広告コミュニケーション活動の場で、当社グループが社会に約束する“信頼の証”となるべく掲示されるシンボルマークです。このシンボルが正しく適切に取り扱われるよう、親会社である当社とグループ各社が個別に基本契約を締結し、運用規定、運用指針（基本マニュアル）を備え遵守することで、グループ統一イメージと好感度向上につながるコミュニケーションマネジメントに努めています。また、知的財産リスクの観点から、商標登録の徹底を図り、事業のグローバル化加速にも対応すべく、世界92ヵ国で商標登録をしています。商標権侵害（模倣）については、予防策として各国特許庁データベースの定期的ウォッチングに努めています。

主な取り組み

「Grow a new life」キャンペーンの実施

「Grow a new Life ～新しい生活を育てよう～」をテーマに、当社グループの多岐にわたる事業のなかの、特に“人”にフォーカスしたスペシャルコンテンツ（大和ハウス工業オフィシャルサイト内）を展開しました。コロナ禍で一変した社会に正対する私たちの取り組みを通じて、新しい価値観で見えた新たな暮らしの景色を感じていただき、「よい社会、よりよい未来を共に育てていきたい」そんなコンセプトで、ステークホルダーの皆さまの声を紹介。さらに、事業を横断した「ALL大和ハウスキャンペーン Grow a new Life」を実施しました（キャンペーン期間：2022年1月4日～3月31日）。

WEB Grow a new Life ～新しい生活を育てよう～

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、当社は創業者のゆかりの地というご縁もあり、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。

WEB Daiwa Sakura Aid

【Daiwa Sakura Aidとは】
吉野山の桜保全活動ならびに全国の小学校を中心に、和楽器の演奏・体験と桜の植樹を行う桜プロジェクトを通じて「和の精神」を象徴とした「桜」をキーワードに、「共に創る。共に生きる。」という精神のもと、桜と、桜にまつわる歴史や文化、芸術、生活を守り、後世へと伝えていく活動です。

4 顧客基盤

課題 9 | コーポレートコミュニケーションの強化

吉野山の桜保全活動

2021年度は全5回、苗木植え替えや植樹場所の土壌環境改善など実施しました。当社が吉野山保勝会と協働で管理する桜育成園では、種まきから苗木の育成までを実施していますが、2022年2月に約1,500粒の種をまきました。この桜は、約5年間畑で育成した後に、吉野山へ植樹します。


中千本から見た吉野山の風景


植樹の様子

桜プロジェクト

吉野山の桜保全活動を続けていくなかで、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年度より全国の小学校を中心に実施しています。

2021年度は6ヵ所で実施し、のべ669名のこどもたちが参加し、12本の桜の植樹を行いました。また、当社がまちづくりをてがけている「上郷ネオポリス」では、自治会のまちづくり委員の方にもご協力いただき、地域の多世代交流の場となりました。これまで、317ヵ所でのべ92,487名のこどもたちが参加し、759本の桜を植樹しました。


横浜市立庄戸小学校での地元の奏者とコラボレーションの様子

情報発信のためのイベント

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創るために、積極的な情報発信を行っています。その一環として、当活動に賛同している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。

2021年度は新型コロナウイルス感染防止対策を行ったうえで、奈良国立博物館、大阪市中央公会堂、2022年2月には大阪市内にある「和」の雰囲気溢れる山本能楽堂にてコンサートを実施しました。

また、2022年3月は、東京国立博物館の「博物館でお花見を」の企画に合わせ、吉野山や全国各地の桜の写真展を行い、多くの方に観覧いただきました。


東京国立博物館での桜写真展の様子

事業所やグループ会社との連携

全国の事業所やグループ会社と連携を図り、現地吉野山の桜保全活動やチャリティーコンサートなどの機会に直接参加できない従業員やお客さまにも、寄付機能付自販機やホテルの宿泊実績に応じた寄付などによって、桜保全活動の支援に参画できる体制を整えています。



奈良工場に設置されている寄付機能付自販機



日本全国の桜の魅力を紹介する写真集「さくら」

募金実績

2021年春には現地吉野山で桜の募金活動を実施し、4日間で1,143名の方から465,074円の募金をいただきました。

また、寄付機能付自販機やグループ会社での吉野山桜保全のための募金の実績は、下表の通りとなっています。

なお、吉野山での募金者やチャリティーコンサート・イベントの来場者には、当社が毎年発行する写真集「さくら」・小冊子「ひとひら」をお渡しし、より多くの皆さまに桜の大切さや保全に対する想い、全国各地の桜にまつわる物語を伝えています。

■2021年度の募金実績

項目	募金額
吉野山桜募金	¥465,074
寄付機能付自販機	¥3,762,882
コンサート・イベント等での募金	¥314,190
宿泊実績に応じた寄付（大阪第一ホテル）	¥52,000
客室コーヒー販売実績に応じた寄付（大和リゾート）※	¥0
衣類寄贈による寄付（大和リース）※	¥0
株主優待寄付	¥2,814,000
合計	**¥7,408,146**

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2021年度は中止。

4 顧客基盤

課題 10 | 顧客長期リレーション対応の促進

課題へのアプローチ

当社グループは、建物を末永く良好に保ち、資産としての価値をもち続け、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、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。特に日本では今後は空き家の利活用やリフォームなど既存ストック事業が進展するなか、顧客・従業員共にミレニアル世代やZ世代の中心化にともない、長期リレーションの重要性が増していくと考えられます。

当社グループは、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従業員が共有し、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ご要望にきめ細かに応える」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。

マネジメント

長期の品質保証

当社では、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。建物の構造と防水に関する部分は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し、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統括部門が集約のうえ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。

WEB 長期保証・アフターサポート

3つの「質」を高める仕組み

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ていきます。

「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がると考えています。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。お客さまには一人ひとり異なったご要望があり、その場で臨機応変に対応できる能力が重要であるため、OJT・Off-JTを通じた人財育成に力を注いでいます。

「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。

コールセンターでのコミュニケーション

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）。ダイワハウス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お客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、転居にともなう自宅の売買・賃貸・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。



4 顧客基盤

課題 10｜顧客長期リレーション対応の促進

主な取り組み

商品に対するお客さま満足度

当社の基準通りに開発、設計、生産され、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、アンケートなどを活用し把握しています。また、調査だけでなく「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。

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います。引渡し後のアンケートについては住宅事業で引渡し後1ヵ月・1年・2年・10年の調査を実施している他、集合住宅事業で6ヵ月、マンション事業で3ヵ月・1年・2年、建築事業で引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年より開設しています。Webアンケート実施の他、2014年度には同Webサイトをリニューアルし、「メッセンジャー」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。

集合住宅事業は「ダイワハウス オーナーズクラブ」、流通店舗事業は「オーナー会」でのコミュニケーションを通じて引渡した建物の長期にわたる満足度を把握しています。

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。2021年度からは、「お客さまの笑顔のために」という当社グループ共通のCS理念を伝える研修を、当社グループ各社に対し行っています。それらがどのようにお客さまに評価いただけているか、アンケートなどを活用し把握したうえで、人財育成に活かしています。

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、賃貸住宅経営などの資産活用をお手伝いしています。また、親睦旅行や交流イベントなどを通じて、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。

デジタル展示場「Live Style Partner」の提供

コロナ禍におけるDX促進を背景に、オンライン活用型のデジタル展示場「Live Style Partner」を開設しました。すべてのお客さまに同じ情報を届けるのではなく、Web閲覧履歴などから行動履歴を分析し、そのお客さまが知りたい情報を的確にお届けすることで、家づくりをサポートしていきます。リアルの展示場・オーナーさま事例などの画像ギャラリー、お住まい訪問などの各種動画ギャラリー、VRモデルハウスなどのコンテンツを用意し、お客さまの興味・関心に応じた個別のデジタルフォローを推進します。

商品情報の提供

当社では建物の引渡し時に、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、希望される方には「日本住宅性能表示基準」に基づき自主性能評価書（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、引渡し会にて鍵と共に「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「D's File」（住まいの履歴ファイル）をお渡ししています。

■主なオーナーさま向けの会員組織

	戸建住宅	集合住宅	流通店舗
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	295,398名	オーナー会数 93会 オーナー会員 19,558名、ジュニア会員 2,939名、 レディース会員 10,770名	全国65ヵ所 6,665名
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を情報誌の発行、セミナーや相談会など専門家を招いて開催 ・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（2020年よりコロナ禍の影響によりリアルイベント延期の代替えとして、Webセミナーなどのオンラインイベントなどを実施）	・Webセミナー（税務・法務ほか）の開催 ・オーナーさま向けに情報誌やお得情報などの発信

重点テーマ 5

コミュニケーション基盤

» ステークホルダーとあらゆる接点から適切なコミュニケーションを行うための基盤

企業として財務・非財務コミュニケーションの体制を強化するとともに、従業員個人の情報武装を実現

SDGsへの貢献

方針・考え方

基盤に影響するメガトレンド

- 機関投資家のESG（環境・社会・ガバナンス）エンゲージメント活動の強化とESGアクティビストの台頭
- 銀行のESG融資の本格化
- 証券取引所、金融庁による非財務情報開示のスタンダード化
- ビッグデータ社会の到来
- コミュニケーション形態の劇的な変化

社会的課題

近年、ESG投資に対する関心が高まるなか、お客さまや取引先、株主、地域市民など、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションが、事業における重要な課題となっています。

特に、自然災害や感染症、テロといった非常時において、揺らぐことのない経営基盤を確立している点を情報発信していくことが、中長期にわたって事業の持続的成長をもたらす確率が高いと判断される時代を迎えています。

従来行われてきた財務面の情報開示に加えて、ESGに関する非財務の情報も積極的に開示し、コミュニケーションを行うことが必要です。証券取引所や金融庁による非財務情報開示のスタンダード化が進むなか、機関投資家に向けては、投資判断に有用な情報を適切に開示することが求められています。

加えて、ICT（情報通信技術）の進歩を背景に、グローバル企業を中心として、インターネットを通じたステークホルダーとのコミュニケーションの強化も進んでいます。

当社グループのリスク・機会とその対応

投資家に向けた財務・非財務の情報集約・発信が不十分な場合、投資先としてリスクが高い企業と判断される可能性があります。また、コミュニケーション機会を逸することで、経営判断に遅れをとるリスクがあります。したがって、適切な情報発信と対話機会の充実に努めています。単なる情報の発信ではなく、「お客さま」「株主」「取引先」「従業員」「地域市民」など、当社グループが関わるあらゆるステークホルダーに対する責任を自覚し、そのうえで一貫したメッセージを発信していくことが重要と捉えています。

こうした考え方に基づき、ESG投資にふさわしい企業として評価していただけるように、財務・非財務コミュニケーションの一体化とシステム強化に注力しています。

加えて、最新のICTの導入による情報活用力の強化もまた取り組むべき課題です。時代に対応する適切なコミュニケーション方法を必要に応じて選択できるよう、システムの構築と従業員のリテラシーの向上を併せて進めていきます。

5 コミュニケーション基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

課題11：財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化

経営層、本社部門、事業所、グループ会社での財務（事業）・非財務（ESG）情報の一体的なコミュニケーションを行うことができる体制を強化する。特に情報開示に関しては、証券取引所などへの報告と提出先の多様化を念頭に、連結ベースでの非財務情報の開示に向けて効率的なシステムを構築する。

■財務・非財務コミュニケーション

2019年度実績	ESG関連部門とIR部門が連携し、ESGスモールミーティングおよびESG個別面談を実施
2020年度実績	機関投資家向けの経営説明会などにおいて、財務・非財務情報を一体化した情報発信に注力
2021年度実績	連結ベースでの非財務情報の開示に向けたシステム構築の社内体制を整備

機関投資家とのESGエンゲージメント活動の強化として、2021年12月にESGスモールミーティングを開催し、CFO（最高財務責任者）、IR担当役員およびESG部門責任者が統合思考に基づいた経営戦略を語りました。また、ESGに関する取材も積極的に受け入れており、ESGに特化した個別取材は11件対応、2021年10月には環境をテーマとしたスモールミーティングを実施し8社が参加するなど、対応強化に努めました。

連結ベースでの非財務情報の開示要件の拡大や、報告先の多様化に対応するために、効率的な情報集約に向けた社内体制の構築に努めています。

今後は、継続的にESG対話などを実施するとともに、有価証券報告書での財務・非財務情報を一体化した開示への取り組みや、SR（シェアフォルダー・リレーションズ）の活動にも取り組みます。

また経営層が財務・非財務の両面で積極的に情報発信し、ステークホルダーとの対話機会を創出することで、当社の統合経営を深く理解いただけるよう取り組んでいきます。

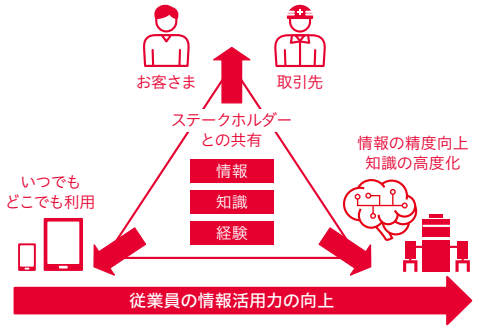
課題12：激変するコミュニケーション環境への対応

ICT（情報通信技術）の進化に対して、システム構築や従業員のリテラシーの面で、同規模のグローバル企業をベンチマークとしながら、遅れをとらないように対応する。
一方で、事業・ESGの両面で競争優位となる側面については、積極的な投資を行う。
情報管理の制度設計や従業員のSNSなどのメディアリテラシー向上について、従来のリスク回避だけでなく、機会側面もバランスよく考慮しながら対応する。

2021年度は、オンラインでのお客さまとの関係構築の第一歩として顧客認証基盤の仕組みを導入しました。これにより、統合顧客情報として一元化した情報を分析・活用することで潜在化したビジネス機会の拡大を目指しています。また、「コミュニケーション変革」の一環として、社内の情報を有効活用するため、グループ会社へのツールの導入などにより安全な環境で情報伝達のスピードアップを図りました。

2022年度は、個人顧客に当社グループの各事業からOne to Oneで付加価値の高い情報サービスを提供できる仕組みを検討していきます。





5 コミュニケーション基盤

課題11｜財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化

課題へのアプローチ

当社のIR活動では、企業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。財務・非財務情報の両面から株主・投資家の皆さまとの建設的な対話ができるよう、社内各部門と協力できる体制を整え、経営戦略や財務経営指標、リスク情報、ESGへの取り組み等をご理解いただけるよう努めています。また、企業評価機関への情報開示に向けた情報の集約・発信ができる体制を整えています。

「財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化」に向けては、経営層自らが機関投資家とのエンゲージメント機会を積極的に活用し、市場から見た企業価値と本源的価値とのギャップや当社の経営課題に関する気づきを得ることで、よりよい経営判断・質の向上を図っています。また、経営層が一貫したメッセージ（ONE VOICE）を継続的に発信できるよう、統合思考に関する理解を深化させるとともに、現場レベルへの統合思考の落とし込みにも取り組んでいきます。

特に情報開示に関しては、個別面談の他、経営説明会や施設見学会などの開催に加え、IRツール、Webサイト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が、多様化するESG情報の開示のため、より効率的なシステムの構築を目指しています。

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、IR部門から経営陣ならびに取締役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等、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、よりよい経営判断のためにいただいたご意見・ご要望を経営陣に適時適切にフィードバックし、企業価値のさらなる向上を図っていきます。


経営説明会の様子



個人投資家向けオンライン会社説明会の様子



機関投資家向け事業説明会の様子

2021年度の主なIR活動

	随時	四半期ごと	半期ごと	年1回
・決算概要の説明を音声にてWebサイトで開示		●		
・決算説明会や経営説明会の内容を音声・テキストにてWebサイトで開示		●		
・IR情報誌への記事掲載	●			
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				●
・ESGに特化した個別面談	●			
・ESG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	●			
・機関投資家向け事業説明会	●			
個人投資家向けに実施した活動				
・オンライン会社説明会	●			
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		●		

5 コミュニケーション基盤

課題11｜財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化

主な取り組み

投資家に向けた情報開示

国内外の株主・機関投資家をはじめとするすべてのステークホルダーへ適時適切な情報開示をするため、当社では大和ハウス工業オフィシャルサイトを活用しています。

より高い利便性と有用性に向けて、日本語・英語での情報開示を行い、月次受注状況の開示、四半期ごとの定性情報・業績ハイライトだけではなく、決算の概要説明については、補足説明として音声でWebサイトへ公開するなどわかりやすい情報発信に努めています。証券取引所TDnetに提出した適時開示情報を当社IRサイトの新着情報および業績ハイライトへ自動反映するコンテンツを取り入れ、よりタイムリーで正確な情報公開を行っています。

その他、経営陣による経営説明会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後日オンデマンド配信する等、さまざまな形態での情報開示に注力しています。

P143～144 ESGインデックス組み入れ状況

WEB IR情報

機関投資家との対話・コミュニケーション

2021年度は、2020年度に引き続き新型コロナウイルスの影響を受けるなか、Webミーティングや電話会議を活用した個別面談・スモールミーティングなどを通じて、のべ920社の機関投資家・アナリストとの対話を実施し、国内だけでなく欧州・北米・香港・シンガポールの投資家との対話を実施しました。さらに2021年4月から事業本部制を本格導入したことを契機に、各事業本部担当役員による機関投資家向け事業説明会を6回開催しました。加えて証券会社が主催する地方創生セミナーへも担当役員が登壇し、「リブネスタウンプロジェクトを通じた地方創生への取り組み」を説明するなど、各事業での取り組みに関する理解促進にも注力しました。

また、2021年9月に発行した「統合報告書2021」では、経営ビジョンに掲げる「人が心豊かに生きる社会」と持続的な企業価値向上の実現のための取り組みを紹介しています。価値創造プロセスについては、価値創造を支える3つの経営基盤を活用し、世の中の役に立つ「事業の推進」によるキャッシュフローの創出と、ESGへの取り組みを通じた「経営基盤の強化」によるサステナビリティの向上の両輪によるビジネスモデルで、当社が価値を創造し、そして創出した価値を通して、ステークホルダーからの信頼・共感を得ることで経営基盤をさらに強化させ、次の新たな事業機会につながる再投資へと循環させる考え方を説明しました。加えて当社グループの海外展開やDXへの取り組みについても説明しており、GPIFの運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」にも選定されるなど、投資家とのコミュニケーション・ツールとして活用しています。

ESGに関する対話にも力を入れており、特にESGへの関心が高い欧州の機関投資家に向けては、証券会社が主催するESGセミナーへも積極的に参加し、理解促進に努めました。さらに、毎年12月に開催しているESGスモールミーティングは6回目の開催となりました。今回は①環境、②社会・ガバナンスの2つのセッションに分けて開催し、各テーマとも45名前後の投資家に参加いただきました。参加された投資家からは、環境セッションではZEH・ZEBの取り組みやカーボンニュートラルに向けた対応、また社会・ガバナンスセッションでは、多様性の確保、取締役会の構成・スキルマトリクスに関するご質問をいただき、活発な意見交換の場になりました。

個人投資家との対話・コミュニケーション

2021年度は個人投資家向けオンライン会社説明会を2回実施し、のべ3,127名にご視聴いただきました。「世の中の役に立つからやる」という創業者精神を判断基準として事業展開をしてきた当社グループが、近年注目の高まる環境や社会の課題に対して、事業を通じてどのような取り組みをしているのかご紹介するとともに、成長への投資、株主還元についてもご説明しました。

5 コミュニケーション基盤

課題12 激変するコミュニケーション環境への対応

課題へのアプローチ

当社グループでは、ステークホルダーとのコミュニケーションの蓄積により、人財、顧客、技術・ものづくり基盤などの、経営基盤が強化され、さらには事業の強みとなる「情報力」と「課題解決力」が培われています。情報システムは、「コミュニケーション基盤」だけでなく、当社グループの価値創造の源泉である「6つの基盤」のすべてを強化していくためのインフラとして重要な役割を担っています。

IoT（モノのインターネット）、AI（人工知能）、ビッグデータの活用促進など、情報技術の変化はあらゆる企業に押し寄せてきています。経営や業務上の中長期的課題をふまえたうえで、情報技術の導入やシステムの構築を行っていくことが必要となっています。

当社グループでは、情報システムとして、内部統制のための基幹システムの導入と共に、従業員向けのイントラネットや、お客さまや取引先との連絡ツールなど、コミュニケーションに関わる情報システムの構築を進めてきました。一方でコロナ禍により、これらの情報システムは、従業員やステークホルダーの健康や生命を守るためのツールとしても機能することとなりました。新しい働き方がニューノーマルとなるなか、よりハイブリッドで多様性のある業務参画をどのように可能にしていくかが課題となってきています。

2021年度までの3ヵ年では、「コミュニケーション変革」をテーマに、情報の有効活用と共有、セキュリティ強化を行い、当社グループ全体での情報システムのさらなる構築と従業員のリテラシーの向上を進めました。

マネジメントと主な取り組み

個人の情報武装を実現する「コミュニケーション変革」の推進

「コミュニケーション変革」は情報システム部門における中期経営計画（IT中計）の主要なテーマの一つです。IT中計の各テーマは、「全体の視点から実施内容を見直す」「定期的に上位者の監査を受け、問題点の早期発見および解決につなげる」「情報システム部門のメンバー全員がIT中計の状況や課題を共有する」観点から、P2M※の方法論を用いてマネジメントされています。具体的には、役員や部次長へのレビュー、参加者によるディスカッション、進捗状況の部門内共有という進め方で四半期に1回実施し、PDCAのサイクルを回しています。

「コミュニケーション変革」の基盤を確立するために、当社では、①社内外ステークホルダーと各種情報を共有できる機能の構築、②社内情報を有効活用できる機能の構築、③当社グループ会社へのコミュニケーション基盤導入の支援に取り組んでいます。2021年度においては、「顧客ポータルを活用したライフタイム顧客接点の強化」「グループ会社のコミュニケーション基盤導入支援」「電子契約サービス利用を開始」の3つに取り組みました。

※P2M（Project and Program Management）：個別のプロジェクトとそれらを含むプログラム全体を統合管理するマネジメント標準手法

顧客ポータルを活用したライフタイム顧客接点の強化

当社グループが提供する検討層向け会員サイト、展示場など来場予約、オーナーさま向けサイトへの顧客認証基盤を構築しました。これまで、利用するサービスごとに個人情報の新規登録、ログインが必要となっていましたが、さまざまなサービスのハブとなる「統合顧客ID」の展開をすることで情報登録の手間を削減し、当社サービス専用のアカウント情報を覚えておくことが不要となります。また、統合顧客IDの展開により、お客さまへの新たなサービスや事業セグメント間の送客に活用することが可能になります。

グループ会社のコミュニケーション基盤導入支援

「コミュニケーション変革」の一環として、社内の情報を有効活用するため、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共有することができる仕組みを構築しています。蓄積された価値ある情報を、安全な環境でどこからでも欲しい時に欲しい情報を活用できるようにし、社内の伝達手段のルール化と、情報と個人の関連性をわかるようにして、情報伝達ミスの撲滅と情報伝達のスピードアップを図れるように、グループ会社へツールの導入を進めています。

2021年度は、新たに6社のグループ会社へ展開し、合計21社のグループ会社へコミュニケーション基盤導入支援をしました。

2022年度も、グループ会社へ順次導入展開を進めていきます。

電子契約サービス利用を開始

デジタル社会の形成を実現するという社会情勢に従って、各企業が契約の電子化を進めており、当社が取引先などから電子契約を求められるケースも増加しています。法人取引先からの電子契約締結の申し入れがあった場合、当社指定のいずれかの電子契約サービスを利用できるように社内ルールを制定して運用を開始しました。

5 コミュニケーション基盤
地域共生活動・地域への貢献

課題へのアプローチ

当社グループは、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、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、全国の事業所、当社グループにおいて年間の活動件数が安定するようになり地域共生活動の定着が図られています。具体的には、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活動や、NPOなどの地域組織との連携を強化した活動も実施しています。なお、当社では「環境保全」「次世代育成」「福祉支援」を活動の軸として、地域の人々と共に社会的課題の解決に努めています。

WEB 地域共生活動

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、地域共生活動の企画・実施は、事業所ごとに任命された地域共生推進委員が中心となって行っています。地域共生推進委員は、事業エリアにおける自治体の市民活動部門やNPOなどへのヒアリングを通して、地域の課題を把握したうえで、事業所経営における課題と照らし合わせて、活動の企画・立案を行っています。また、2021年度は、事例共有を目的に地域共生推進委員を対象にオンライン情報交換会を実施しました。

地域共生活動に関する数値目標

当社では一般社団法人日本経済団体連合会が設置した「1%クラブ（現：経団連1%クラブ）」への入会以来、経常利益の1%を目安として地域に貢献する活動に支出するよう努めています。当社は地域コミュニティの活性化に向け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ます。また、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る事業所もあります。

主な取り組み

地域共生活動の実績

当社で実施された2021年度の地域共生活動の件数は、651件となりました。

当社では、地域共生活動理念に基づき地域の社会的課題を解決するために、自治体やNPOをはじめとした地域市民との対話を重視し、NPO・NGOとの協働による活動を積極的に行っています。また、活動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・実施を推進しています。なお、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設け、さらに2021年度からは1時間単位で取得できる制度に変更しており、より従業員が取得しやすい環境を整えています。

WEB 地域共生活動実績
地域共生活動

地域共生活動を通じたコミュニティへの投資

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2021年度の金額は、173,044千円でした。

募金システムの導入・運用

当社では従業員が身近に参加でき、かつ継続的に行える地域共生活動の一つとして、2005年度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ができます。

2021年度末時点で、当社グループ23社においてこのシステムを導入しており、現在では6,700名を超える従業員がこのシステムに登録しています。

WEB エンドレス・ハート募金

企業市民としての寄付・協賛

当社はエンターテイメント、芸術・文化、スポーツ、教育などの各分野への企業市民としての寄付・協賛を通じて、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。

WEB 協賛活動

重点テーマ 6

リスク対応基盤

» 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

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

SDGsへの貢献

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
- 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
- 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）
- 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一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）を通じた情報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、事業機会が増える半面、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。

当社グループのリスク・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ますが、それに応じて内部統制を十分に機能させなければ、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、「備えよ常に」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。

6 リスク対応基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021〈総括〉

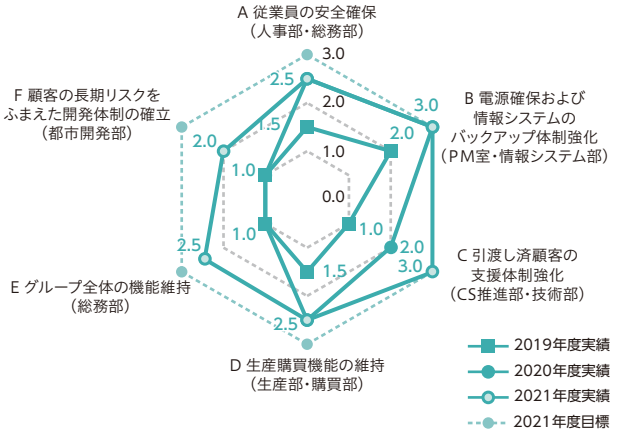
課題13：災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

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（事業継続計画）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

2021年度 実績	2021年度 目標
86点	100点

※事業継続体制スコア＝A～Fまでの6項目の合計/18（満点）×100



2021年度は、「withコロナ」と呼ばれる新型コロナウイルスとの共存を図りながら、必要な施策を講じて事業継続を図りました。2020年度から実施しているテレワークの定着を図るとともに、感染状況に応じて迅速に対応できるよう、臨機応変に当社独自の感染対策ガイドラインの改定を都度行うなど、事業継続体制の整備を進めました。

また、社会性中期計画（ESP2021）の最終年度となる2021年度は、主要グループ会社における事業継続体制の整備を行い、グループ全体の機能維持に努めるとともに、有事の際に顧客対応が迅速に行えるよう引渡し済顧客の支援体制の強化を図るなど、各項目の目標達成に向け尽力しました。

しかし、コロナ禍が続くなど阻害要因があるなかで、一部においては完全実施に至らず、KGI（経営目標指標）である事業継続体制スコアの結果は目標未達成となりました。引き続き、当社グループは災害・異常気象に対する被害を最小限にするため、事業継続体制のさらなる強化を図ります。

課題14：工場における人権デューディリジェンスの確立

工場における人権デューディ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。

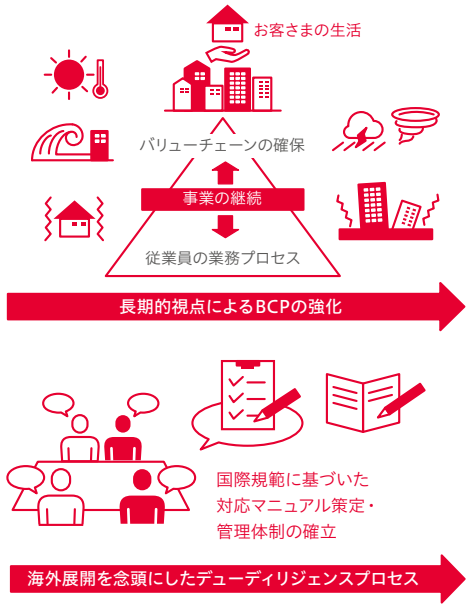
■工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立

2021年度 実績	2021年度 目標
体制構築	運用開始

当社では、バリューチェーン全般における人権デューディ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に努めました。

2021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。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、全社的なモニタリングの仕組みを活用するとともに、2022年度は外国人労働者へのヒアリング調査の実施を計画しており、当社工場での人権デューディリジェンスの確立に向けて進めていきます。



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

大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範に基づいたグループ従業員の「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。

■内部統制充実度スコア

経営目標指標	2020年度 実績	2021年度 実績	2021年度 目標
内部統制 充実度スコア	705.2	782.0	447

当社は、2021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ています。

KGIである内部統制充実度スコアについては、2021年度は782.0ポイントに増加しました。2020年度と比較して増加していますが、その要因は「情報収集・共有体制」の強化です。2021年度は、コンプライアンス推進部が引き続きリスクの未然防止活動を積極的に推進するとともに、事業本部制のもと、事業本部が自らの責任・権限のもとに積極的に活動したことにより、2020年度と比べて、リスク情報を収集・共有する活動が活発化し、その結果スコアが上昇しました。

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

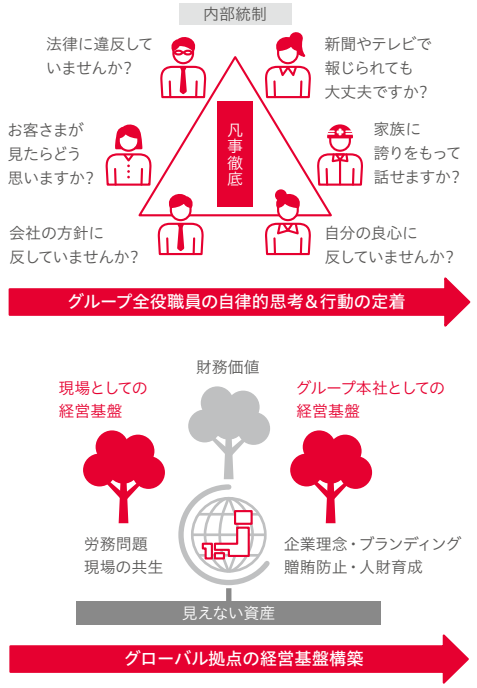
グローバル拠点が10年、20年と長期で地域に根付くための経営基盤の構築を行う。海外拠点の現地管理部門（総務・経理担当）の手が回らず、本社部門も対応しきれていないテーマについて、対応を行う。
腐敗防止（贈賄防止）については、国内外での注目が高いことからグループ全体でのマネジメントを徹底する。

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、海外においても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、地域ごとでの管理体制構築に向けた準備を進めてきました。その結果、2022年4月に全エリア（北米、中国・台湾、大洋州、ASEAN）でのRC（Regional Corporate）の設置を完了し、地域密着型ガバナンス体制を開始することができました。

また、当社グループの持続的発展に向けて、2020年度より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働きがいなどを調査するSustainability Surveyを実施しました。

海外においては、国や地域ごとに法律や商習慣が異なることから各国に共通する基準を設定することが難しいため、柔軟に対応することが必要となります。2020年時点では「調査の実績をふまえてベンチマーク＋5ポイント」を目標としていましたが、グループ各社によって結果に多くのばらつきが見受けられたため、Sustainability Surveyに基づくベンチマークを設定することは難しいと判断しました。

2022年度は、第7次中期経営計画に合わせてKGI・KPIを設定していく年度となりますので、2023年度より、その運用ができるように進めています。今後も継続して、海外拠点の従業員が働きがいをもって仕事に取り組める会社を目指します。



6 リスク対応基盤

課題13 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

課題へのアプローチ

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、現場で何をする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、新型コロナウイルス感染拡大については、行政からの要請や感染状況を鑑みて、テレワークなど出勤体制の整備を含む感染防止対策を講じ、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のリスク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。

災害・異常気象発生時のお客さま対応の体制

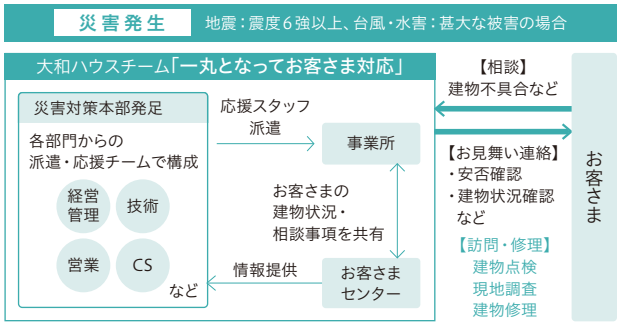
災害などに備え、「事業継続規程」にて従業員への教育や定期的な訓練を実施しており、震度6強以上の地震が発生した場合には、「災害対応マニュアル」に基づき速やかにお客さまの安否を確認するように定めています。また、グループ会社を含めたさまざまなルートを通じて、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

2021年度には、福島県沖地震で罹災された地域の建物に対して、特別点検などを行いました。

6 リスク対応基盤

課題13 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

災害時に一丸となった対応ができる体制

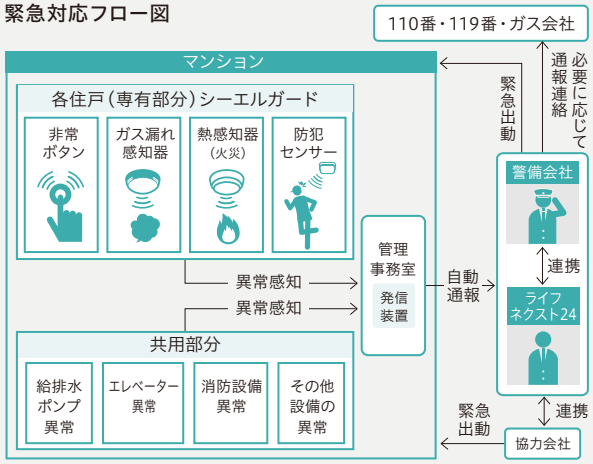


分譲マンションの場合／

■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。

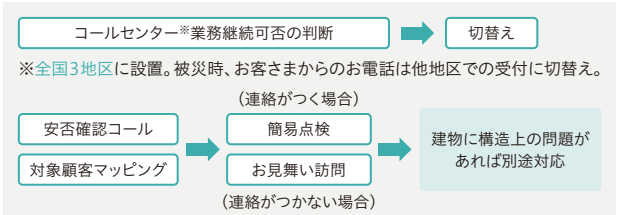
緊急対応フロー図



※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。

戸建、賃貸住宅の場合／

■コールセンターの対応体制



マンション入居者や地域の防災力向上に向けた取り組み

各地域で防災について取り組まれるようになりましたが、近年も地震や気象災害が多発し、防災に対する自助・共助の役割の重要性がさらに高まっています。

マンション事業をてがける当社グループのコスモスイニシア、大和ライフネクストでは、入居者向けの「防災セミナー」の実施や、入居者と町内会の皆さまとの「地区防災計画会議」の開催、避難所運営や防災マニュアルの作成・提供などに取り組んでいます。

WEB
- 新築分譲マンション『イニシア日暮里アベニュー』『イニシア日暮里テラス』マンション入居者と町内会による「地区防災計画作成会議」をコスモスイニシアと百年防災社が開催」（コスモスイニシア）
- オンリーワンの防災マニュアル制作サービスを発売開始（大和ライフネクスト）
- コロナ禍におけるマンション消防訓練の新しいカタチ　横浜消防局監修「VR消防訓練」を2021年11月より提供開始（大和ライフネクスト）

応急仮設住宅の建設

応急仮設住宅については、自然災害の発生後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

WEB
- 東日本大震災 被災地支援活動
- 熊本大学×大和ハウスグループ　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

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。

P183　社会データ 1－5　主な行政との連携協定

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

課題へのアプローチ

当社グループは、「世界人権宣言」やUNGC（国連グローバル・コンパクト）、ILO（国際労働機関）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に努めています。

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。

P070 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「共創共生」を図っていきます。

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の一つ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、2021年度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。

P103 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（協力会連合会、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。

P104 サプライチェーン上の会員組織について

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

課題へのアプローチ

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、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して「企業倫理綱領および行動規範」を策定していますが、 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。当社グループでも、社会状況の変化と、事業拡大や国内外の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。

このような状況のなか、国内外のグループ会社も含めてグローバルな視点・基準に基づき「企業倫理・コンプライアンス」を向上させるべく、各国の法令・ガイドラインなどをふまえて「企業倫理綱領および行動規範」を改訂するとともに英文版を策定することを取締役会で決議し、2022年4月に公表しました。

当社グループでは、すべての役員および従業員が「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。また、「企業倫理綱領および行動規範」が共有・実践されているかについて、取締役会で適宜レビューを行い、必要に応じて対策を行います。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。

WEB 企業倫理綱領および行動規範

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、ヒューマンライツ推進室など関連部門から、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」の遵守ができているかを確認し、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おり、2022年4月にも、一部改訂を行いました。

P128 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

取引先アンケート調査の結果を分析し、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。

P186 社会データ 4－1 取引先アンケート調査結果

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

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。監査の頻度は評価に基づいて、年1回から四半期に1回の実施としています。2021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、事業活動を行うすべての国において、税法を遵守するだけでなく、法の精神に従い、適切な納税を行い税金の公正性に従うことが、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（最高財務責任者）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（経済協力開発機構）によるBEPS（Base Erosion Profit Shifting：税源浸食と利益移転）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趣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。

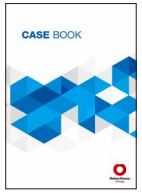
地域別の法人税納税額

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応じ、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、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、大和ハウス工業オフィシャルサイト相談窓口や、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（ヒューマンライツホットライン、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

課題15 企業倫理・コンプライアンスの確立

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。

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

課題へのアプローチ

当社グループは海外事業において25の国と地域に54拠点(2022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。よって、当社グループでは、昨今の海外事業の規模やエリアの拡大を受け、海外における「ガバナンス体制」の見直しに取り組んできました。その一つとしてエリアごと(北米、中国・台湾、大洋州、ASEAN)に地域密着したガバナンス組織としてRC(Regional Corporate)を設置しました。RC設置により、エリアによって多様化する文化・習慣、税務・法律解釈、労務問題などをいち早く現地にてリスクの発見、対応、未然防止策などを講じる機能を発揮できる体制となりました。

また、当社グループが海外事業の拡大を図るなかで、「ガバナンス体制」と並んで非常に重要なことは「人財育成」と考えます。これまでは海外専門組織内でグローバル人財育成のために研修やトレーニングを行ってきましたが、建築請負、マンション分譲および管理、集合住宅、工場、物流施設など海外進出業態も多様化してきており、全社的な人財発掘と育成が不可欠となってきました。それゆえ、国内の事業部門も含め、組織の垣根を越えた横断的なグローバル人財育成プログラムに取り組んでいきます。

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し、海外事業では、各事業本部による事業管理と海外本部による地域管理を併存させるガバナンス体制を採用しています。海外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、RCを軸としており、RCが地域密着型のガバナンス組織として機能することで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、RC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。

WEB 海外拠点一覧

投資管理ガイドライン(骨子) −海外事業編−

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。

高リスク国での事業・活動でのリスク対応

腐敗防止体制の構築

当社は「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」との原則を含む国連グローバル・コンパクトに署名し、公務員への賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などのあらゆる形態の腐敗行為の防止に取り組んでいます。

そして、当該方針を具体化すべく、「贈賄防止規程」「贈賄防止細則」「本人確認等規程」、「反社会的勢力対応規程」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、腐敗行為を禁止し、防止に努めています。

「贈賄防止細則」においては、不正な利益供与を禁止する他、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」などに照らして高リスク国を本国とする第三者などとの契約については、統括責任者などの承認を必要とするなど、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。

P129 腐敗防止
WEB 腐敗防止に関する基本方針

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よう体制を整備しています。

6 リスク対応基盤
リスクマネジメント

課題へのアプローチ

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。

平時の体制

当社は、2021年度から事業本部制に移行し、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います。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未然防止、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。

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とることができる体制としています。

上記の各体制により集まったリスクおよびその対応に関する情報については、事業本部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、取締役会に報告しており、取締役会は、リスクマネジメント体制の監督を行っています。

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。

また、個人情報だけではなく、当社が所持するすべての情報資産に対する情報管理体制の見直しを図り、情報管理の責任者の設置や情報の重要度に応じた取り扱いルールの策定、従業員への教育を実施し、再整備を行っています。

なお、2021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が、2021年度末において重要な引当金はありません。

P025 環境法規制の遵守状況（2021年度）

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「上場会社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。

腐敗防止

課題へのアプローチ

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。

WEB 腐敗防止に関する基本方針

主な取り組み

腐敗に関するリスク評価

当社は国連グローバル・コンパクトに署名し、腐敗防止分野の原則である「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」を支持し、公務員への賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などのあらゆる形態の腐敗の防止に取り組んでいます。

例えば、「贈賄防止規程」においては、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、2021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、贈賄を含む汚職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、2021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。

CHAPTER
03

実践報告

コーポレートガバナンス

目 次

マネジメント

担当役員メッセージ……131
コーポレートガバナンス……133

実践報告 コーポレートガバナンス



担当役員メッセージ

取締役会のモニタリング機能を強化し、理想的な経営体制へ

大和ハウスグループは継続的な事業の発展と社会的価値の向上を図っていくためにコーポレートガバナンスを重視しており、4つの基本方針である「経営体制及び管理・監督のあり方の再検討」「業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化」「リスク情報の収集と共有の強化」「持続性・実行性を支える環境の強化」に基づいた取り組みを継続的に進めています。

1つめの方針「経営体制及び管理・監督のあり方の再検討」については、私たちは取締役会による監視が経営陣による執行と独立して客観的に機能することで健全な事業運営が実現できると考えており、取締役会のモニタリング機能を強化していくことを重視しています。そこで強化策に基づく取り組みとして、社内取締役の定年を定め、社外取締役比率を1/3以上に増やすなど組織構成の流動性と多様性を強化するとともに、当社の方針に対して、社外の方をはじめ、多くの異なる意見を受け入れるために、取締役会の規則を変更し、決議事項、報告事項だけでなく、新たに審議事項を取締役会に付議できるように役割の見直しも行いました。例えば100周年に向けて当社グループがどのような未来を実現していくのかという“将来の夢”の策定にあたっては、議論した内容を取締役会にかけて忌憚なく意見をいただきました。また直近の2022年4月には今後の中期経営計画についても同様に取締役会に付議しています。

また取締役会の活性化をさらに推し進めていくため、2021年6月より村田氏を副社長に迎えました。技術部門の統括としてだけでなく、建設業界で経営者として活躍してこられた見識を、技術部門の人財育成や組織づくりという観点

実践報告 コーポレートガバナンス

からも活かしていただけることを期待しています。一方で、執行役員の多様化も改善テーマの一つです。2022年度より当社は、グループ会社の社長経験者を人事系の担当役員に迎えました。今後も柔軟な組織づくりを進め、積極的に新たな視点を取り入れると共に、人財の多様性推進の取り組みも加速させていきます。

事業本部制への移行によって リスク管理体制も大きく改善

2つめの基本方針である「業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化」については、2021年度からの事業本部制の本格運用により大きく前進しました。これは従来CEO（最高経営責任者）に集中していた権限を事業本部長に委譲し、各本部長が経営全般への責任を負う体制づくりを進めるものです。例えば、同じ事業本部に属するグループ会社の経営を統合するなど、重複事業の整理・合理化の検討についても、事業本部への権限委譲によりスムーズに実施することができるようになります。

同様にリスク管理の改善にも取り組みました。以前のリスク管理は本社のコーポレート部門が統括的に行ってきましたが、事業本部制に移行したことで各事業部門がそれぞれにリスク管理を行う体制が実現しました。当事者意識の高いところで議論を行うことで、有益な具体策の検討と実行を促しています。

また3つめの基本方針である「リスク情報の収集と共有の強化」ですが、各事業部門のリスク管理委員会による活発な議論と取り組み状況が、法務部を中心としたリスク管理事務局に常に共有される体制を構築しており、ここでさらにリスク対応についての討議を行い、特に重要なものは取締役会に上げられるという階層的な検討が実現できています。顕在化したリスクへの対応だけでなく、潜在的なリスクをいかに分析し備えるかという点において、各事業本部で推進する対応を本社側がリードするとともに、各事業本部のリスク管理のレベルアップが今後の課題と考えています。

もう一つ重要なテーマとしてグローバルリスクへの対応が挙げられます。海外展開は今後当社グループの持続的成長に欠かせない要素のため、グローバルガバナンスの強化は不可欠です。私たちは事業本部制の本格運用がスタートして以来、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、アメリカ・欧州・中国・ASEAN（東南アジア諸国連合）などに責任者を配置してエリアごとに法務・会計などの相談体制を整え、地域ごとでそれぞれの実情に応じたリスクやコンプライアンスの管理にあたる体制の構築を進めてきました。なかなか収束の見えないコロナ禍により、計画を思うように進めることができませんでしたが、ようやくRC（Regional Corporate）の設置と人員配置が完了し、地域密着型ガバナンス体制を開始することができました。これから具体的な運用を進めていく段階にまで来ています。

確実なガバナンス強化を通じて、 事業規模に相応しい「会社の格」を

最後に4つめの基本方針である「持続性・実効性を支える環境の強化」については、一人ひとりのリスク感性を高め、コンプライアンス行動の浸透を図るためにリスク・コンプライアンス研修を継続的に実施しています。またもう一つの取り組みとして、継続的な改善のためにコンプライアンス推進部を設け、組織活動改善を働きかけています。問題が発生して各事業所に危機対策の指示が出された際、コンプライアンス推進部が第三者として改善の状況を確認し、検討が必要と判断すれば対策を講じていくもので、必要な場合は問題解決のためのシステム開発も検討します。

当社グループの連結売上高が4兆円を超え、業界だけでなく、社会への影響力も非常に大きくなっている今、事業規模に相応しい「会社の格」と呼ぶべきものをしっかりと備えなければなりません。これからも私たちが社会になくてはならない会社として存在し、ステークホルダーと共に、事業を通じて新たな価値を創出し続けるために、長期的な視点で活動し続け、望ましい環境の実現を目指します。

実践報告 コーポレートガバナンス

基本方針・考え方

当社グループは、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づけ、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、長期的な視点に基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を行い、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

経営ビジョンの実現を通じて企業価値を高めるため、業務執行を担う経営幹部は現場主義の精神のもと、社会のニーズを常に探求し、取締役会は社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを審議・決定しなければなりません。

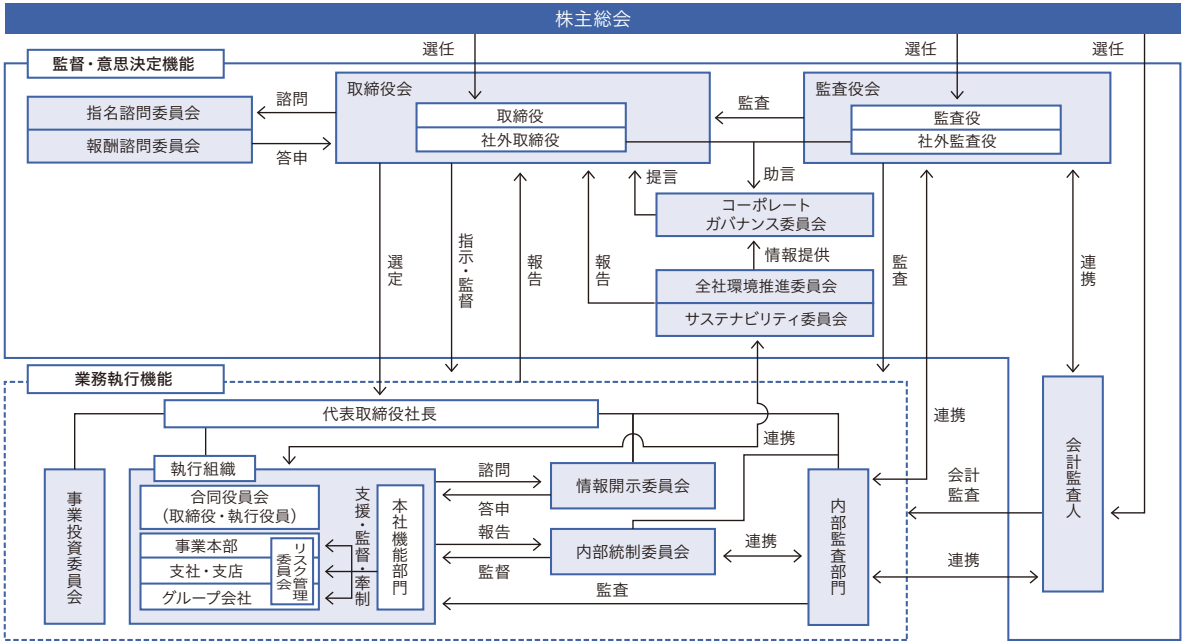
当社の取締役会は、10名の業務執行取締役と5名の独立社外取締役で構成しています。社会が求めるニーズを事業として適確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけではなく、複数の独立社外取締役を任命することにより経営の客観性・健全性を高め、さらに、取締役会から独立した監査役・監査役会によって取締役会を監査しています。

また、指名・報酬に関する事項については、より独立性・客観性を高めるために、委員の過半数を独立社外取締役として筆頭独立社外取締役を委員長とする「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しています。そして、当社の持続的な発展のための中長期的な経営課題については、社外役員の有する知見を十分に取り込むため、経営全般に関するビジョンやSDGs（持続可能な開発目標）・ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みを含めた戦略などを議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

なお、2021年度から、社会の変化により迅速な対応ができるように執行体制を事業本部制へ移行しました。 事業本部長（事業担当役員）へ権限委譲を行い、事業ごとに子会社を含めたバリューチェーン、サプライチェーンの構築、リスク管理強化、業績評価・人事評価制度の整備、また経営指標にROIC（投下資本利益率）を採用するなどガバナンス体制を変更しています。

WEB ガバナンス体制
P187 コーポレートガバナンスデータ

■コーポレートガバナンス体制図



実践報告 コーポレートガバナンス

「業務執行体制規程」の改定

2019年11月8日付で公表した「大和ハウスグループのガバナンス強化策」において、各事業の担当役員が事業全体の業績およびリスク管理の統括責任を負う責任体制とするため、2021年4月より事業本部制へと移行しました。この新たな業務執行体制がスタートしたことをふまえ、当社の各組織が遂行すべき基本的役割および任務を業務分掌として定めることにより、責任の所在を明らかにするとともに、業務執行活動の組織的かつ円滑な執行を図ることを目的とする業務執行体制規程を改定しています。

WEB 「大和ハウスグループ ガバナンス強化策」の実施状況について

取締役の選任について

当社は、定款において取締役の任期を1年と定めています。また、取締役会が定める「取締役規程」にて、取締役の選任手続き、選定基準を定めています。

取締役選定基準

1. 経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
3. 先見性・洞察力に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること
7. 取締役に相応しい人格・識見を有すること
8. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと

取締役の多様性について

当社の取締役会は、専門知識や経験などのバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な構成員数として20名以内とします。また、独立性・中立性のある社外取締役の員数を取締役会の構成員数に対して1/3以上の比率にすることを基本としています。

WEB コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示
取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方

取締役会の運営

コロナ禍においても持続的に取締役会を開催できるように、ネットワークとペーパーレス化の環境整備を行っています。社外役員への事前説明についても、各役員が場所にとらわれずに開催できるよう環境整備を行いました。

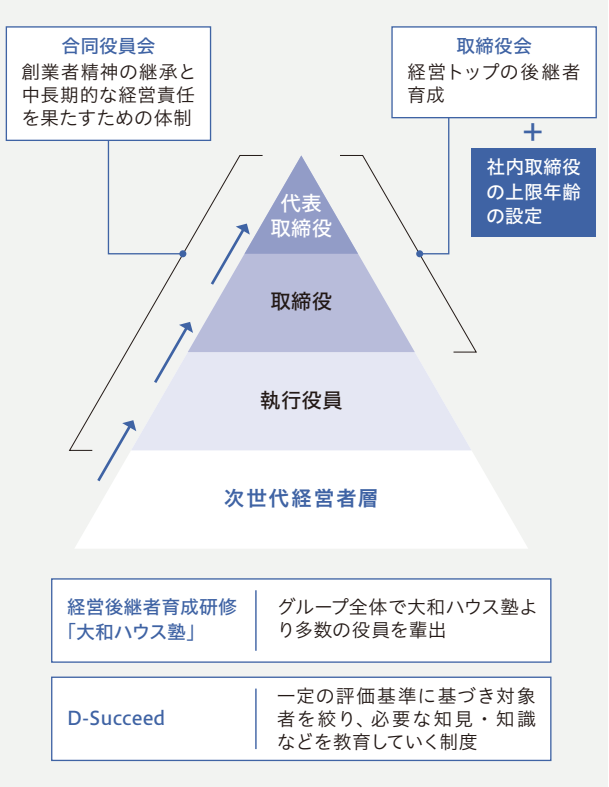
取締役会では決議事項と報告事項に加え、「審議事項」を新たに設け、「事業ポートフォリオの見直し」など中長期にわたる課題を自由に討議できるようにするなど規則を改定しています。

後継者候補の育成の実施

当社は目まぐるしく変化する経営環境のなか、さらなる事業の発展のために、社内取締役の上限年齢（代表取締役：69歳まで、取締役：67歳まで）を設定し、経営人財の世代交代を円滑に進めていきます。

後継者育成に関しては、取締役・監査役と執行役員が一堂に介して行う合同役員会において、必要な経営情報の共有や課題について討議をしながら、創業者精神の継承、経営責任を果たすための役割などを認識する場として運営しています。

また、次世代経営者層（主に事業所長）については2020年から人財の選抜方法を整備し、一定の評価基準に基づき対象者を絞り、必要な知見・知識などを教育していく制度（D-Succeed）を設置し、安定的な経営人財育成を目指します。さらにはグローバル経営人財プログラムを組み、海外事業を支える人財育成制度も整備しています。



実践報告 コーポレートガバナンス

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、2015年度より毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

当社取締役会は、取締役によるアンケート方式での自己評価結果に基づき、監査役会・取締役会による分析・評価を行っており、2021年度においては、2020年度同様、外部機関の協力を得てアンケートを実施し、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。外部機関からの集計結果の報告をふまえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理などの取締役会の運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役の職務執行状況などを確認した結果、当社取締役会の実効性は確保されているものと評価しました。

一方、事業本部制への移行にともなうさらなるモニタリング機能の強化などの課題について共有しました。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。

SDGs・ESGについての取締役会の監督

定期的に全社環境推進委員会、サステナビリティ委員会の委員長より、代表取締役と社外役員で構成するコーポレートガバナンス委員会に情報を提供し、重要事項については取締役会に提言を行い、SDGs、ESG推進のための活動に取り組んでいます。

P024　環境マネジメント

監査役会・監査役について

監査役会は、取締役会から独立した独任制の機関として、当社の事業や経営体制に精通した常勤監査役と、法律・経営などの専門分野に精通した社外監査役で構成されています。また、監査役会は、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、使用人および会計監査人から適時・適切に報告を受けています。

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、企業の持続的な成長を確保しています。 また、監査役は、会計監査人およ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とともに、定期的に会合をもち、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。常勤監査役のうち1名は財務・会計に関する豊富な知見を有しており、監査役会の財務専門性を向上させています。

そのほか、監査役会の決議および監査役の指示に基づき職務を遂行する監査役室を設置し、複数名の従業員を配置しています。監査役室に配置された従業員は、監査の客観性を確保するために、業務の指揮命令および人事評価などについて取締役からの独立性が保護されています。

なお、監査役監査の状況、監査報酬などについては、有価証券報告書にて開示しています。

WEB 有価証券報告書・四半期報告書

監査役および会計監査人の選任について

当社は、定款において監査役の任期を4年と定めています。また、「コーポレートガバナンスガイドライン」および監査役会が定める「監査役監査基準」にて、監査役の選任手続き、選定基準を定めています。当社の監査役の構成に関する考え方は以下の通りです。

1．監査役会は、その独立性確保のため過半数の社外監査役で構成し、少なくとも1名以上を証券取引所が定める独立役員に指定する。
2．社外監査役は財務・会計、法律、経営などの専門家から選任する。
3．常勤監査役は、当社において豊富な経験を有する者から選任し、うち1名以上は財務・会計に相当程度精通している者から選任する。

また、会計監査人の選任などの手続きについても、前記の規程にて定めており、新規の会計監査人を選任する際の方針などを明確化しています。そして、当社の状況に適した会計監査人を選定すべく、年に一度、監査役会にて会計監査人の再任の適否について検討するなど、会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容を決定しています。

監査役の人数などの詳細については「統合報告書2022（9月末発行予定）」をご覧ください。

WEB コーポレート・ガバナンスに関する報告書　機関構成・組織運営等に係る事項【監査役関係】
コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示指名の方針と手続き
統合報告書（アニュアルレポート）

実践報告 コーポレートガバナンス

中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ制度

当社は、経営環境の変化に対し、上場企業の経営者として、あくまで中長期的な企業価値向上に向けた適切な経営判断がなされるよう、短期的な業績目標達成へのインセンティブと共に、中長期的な企業価値向上に対する報奨の仕組み（株式報酬）を導入することで、バランスを備えたインセンティブ制度の構築を図っています。各要素の目的は以下の通りです。

基本報酬

すべての取締役および監査役を支給対象とし、「職責を果たす」ことへの対価として、金銭にて固定報酬として支給します。なお、取締役の報酬限度額は月額7,000万円（1996年6月27日開催の第57期定時株主総会決議）、監査役の報酬限度額は月額1,800万円（2019年6月25日開催の第80期定時株主総会決議）です。

年次賞与

業務執行取締役を支給対象とし、「利益を出し、企業を成長・発展させる」ことへの対価として、連結経常利益の0.5%以内で、金銭にて業績連動型報酬として支給します。なお、当該事業年度の実績に対する役員への支給額について株主の皆さまの意思を諮るべく、毎年の株主総会議案に上程しています（KPI:連結経常利益）。

株式報酬

業務執行取締役を支給対象とし、株主利益とのより一層の連動を図り、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めるため、退任までの譲渡制限を付した以下の株式報酬を支給します。

①事後交付型譲渡制限付株式報酬

在任期間に応じた数の当社の普通株式を交付する制度です。

②業績連動型譲渡制限付株式報酬

第7次中期経営計画で定める環境指標の達成状況に応じて、当社の普通株式を交付する制度です。

（KPI：環境指標）

※なお、株式報酬の額の上限は、①・②それぞれ年額900百万円以内、合わせて年額1,800百万円以内、交付する普通株式の数の上限は、①・②それぞれ年29万株以内、合わせて年58万株（当社発行済株式総数（自己株式10,508,782株を除く。2022年3月31日現在）655,729,423株の0.1%未満に相当）以内とします。

【支給額の決定】

支給額については、上記の方針に則するとともに、より中長期的な企業価値向上へのインセンティブとなる株式報酬については、業務執行取締役の報酬全体のうち20%程度を確保するよう努めます。なお、各報酬の支給額の決定方法は大和ハウス工業オフィシャルサイトに記載の通りです。

WEB コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示　報酬の決定方針と手続き

役員の自社株保有について

当社は、株主との利益共有意識を醸成し、株主の利益を尊重した行動に資するため、持株会などを通じて役職員の自社株保有を推奨しています。

特に、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に重要な役割を果たす経営者および経営者候補生については「持株ガイドライン」を定め、原則として一定数以上の自社株を保有することとしています。

持株ガイドライン

〈業務執行取締役〉

原則、就任から3年以内に当社株式を6,000株以上保有する

〈執行役員〉

原則、就任から3年以内に当社株式を3,000株以上保有する

〈グループ会社取締役〉

原則、就任から3年以内に当社株式を2,000株以上保有する

2021年度の株主総会招集通知

2021年度の株主総会招集通知は、会社法に定める期限内に実施し、遅延はありません。

CHAPTER

04

外部評価・データ集

目 次

外部との協働・外部からの評価

外部との協働 ……138
主な認定・表彰など……140
ESGインデックス組み入れ状況 ……143

データ集

環境行動計画の実績と自己評価……145
社会性中期計画の実績と自己評価 ……147
環境データ……149
社会データ……182
コーポレートガバナンスデータ……187

第三者保証報告書……188

編集後記……189

外部との協働・外部からの評価

外部との協働

基本方針・考え方

当社グループでは、気候変動や生物多様性保全などの環境への取り組みの推進や社会課題の解決のため、ステークホルダーとのコミュニケーション、各種団体との協働が重要であると考えています。

対話やパートナーシップを通じて、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るとともに、当社グループの取り組みを社内外へ発信しています。さらに、国や行政の実施する実証事業への積極的な参画や、業界団体における環境活動の推進、政策などへの提言にリーダーシップを発揮し、持続可能な社会の実現を目指します。

主な取り組み

国際イニシアティブへの加盟

当社グループは、国際的な課題に対応するため、国際イニシアティブへ積極的に加盟し、同じ目標をもつ企業と連携して取り組みを進めています。

UNGC（国連グローバル・コンパクト）への署名

2018年4月、当社は各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会のよき一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みである、UNGCに署名しました。今後の海外での事業拡大を見越し、さまざまな文化や商慣習の国・地域の人たちに当社グループの人権・労働・環境・腐敗防止の考え方を表明し、理解していただくためには、当社の考えと親和性の高い国際的イニシアティブに署名をすることが有効と考えたためです。

社会課題の解決に関心の高い企業がリーダーシップを発揮して取り組みを推進し、その情報を開示することで、優良事例が生まれます。それに続く企業が増えることで、結果として持続可能な社会の実現に近づくものと考えています。当社グループが積極的に参画することで、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

環境に関するイニシアティブへの参画

当社は2018年3月より、エネルギー効率向上および再生可能エネルギーの利用推進に向け、国際イニシアティブ「EP100」「RE100」に加盟しています。また、同年8月には当社グループの環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”の気候変動の緩和と適応に関する目標が、科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量削減目標として認められ、「SBT」認定を取得しました。

さらに、同年9月に、金融安定理事会が設置したTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同しました。国や賛同企業との情報交換を通じてTCFDへの知見を深め、より効率的かつ確実な脱炭素経営を行うとともに、情報開示の充実を図っていきます。

P040　TCFDへの対応

■加盟イニシアティブと当社の活動状況

主催	委員会など
国連グローバル・コンパクト	GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）への参画 ・サプライチェーン分科会 ・環境経営分科会 ・ESG分科会 ほか
クライメイトグループ、CDP	・RE100 ・EP100
CDPとWRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）、国連グローバル・コンパクト	SBT
金融安定理事会	TCFD TCFDコンソーシアムへの参画 ・情報開示ワーキンググループ

「The Valuable 500」への加盟

当社は、2020年1月より、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟しました。2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）において発足したこの取り組みは、障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり「ダイバーシティ＆インクルージョンの推進」を企業経営の重要な課題として設定する当社は、「The Valuable 500」の趣旨に賛同し、啓発活動の実施や社会参加への環境整備などに取り組んでいきます。

WEB 障がい者の社会参加を推進する国際イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟しました

外部との協働・外部からの評価

国などが実施する実証事業への積極的な参画

当社では、国などの実施するZEHやZEBなど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。

■主な参画プログラム

主催	参画プログラムなど
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 ・トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験 ・TCFDコンソーシアム ・次世代ZEH+実証事業 ・超高層ZEH-M実証事業
環境省	・グリーン・バリューチェーンプラットフォーム ・気候変動キャンペーン「Fun to Share」 ・ウォータープロジェクト ・プラスチック・スマートキャンペーン ・脱炭素経営促進ネットワーク ・気候変動影響の適応に関する企業研究会 ・気候変動適応情報プラットフォーム ・エコ・ファースト推進協議会 ・森里川海プロジェクト ・生物多様性のための30by30アライアンス ・ZEH支援事業 ・低中層ZEH-M促進事業 ・高層ZEH-M支援事業 ・ZEB実現に向けた先進的省エネルギー建築物実証事業

P040　TCFDへの対応

業界団体でのリーダーシップと政策提言

当社は各種経済団体や業界団体に加盟し、経済・環境・社会の各側面に関連する各種委員会に参画しています。業界団体が一丸となって、重要な環境や社会課題に対する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。

なかでも、一般社団法人プレハブ建築協会の環境分科会では、当社が代表幹事を務め、業界全体における環境の取り組みの底上げや、気候変動、脱炭素に向けた先導的な取り組みについて主導的役割を担っています。

■主な加盟団体と当社の活動状況

業界団体	委員会など
一般社団法人 日本経済団体連合会	
一般社団法人 住宅生産団体連合会 （2022年4月現在 当社社長が会長）	・建築規制合理化委員会 ・住宅性能向上委員会 ・住宅ストック委員会 ・環境委員会
一般社団法人 プレハブ建築協会 （2022年4月現在 当社社長が副会長）	・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
一般社団法人 日本化学工業協会	ケミカルリスクフォーラム
一般社団法人 住宅履歴情報蓄積・活用推進協議会	企画運営委員会

行政や関連団体との対話と協働

当社は、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や研究会へ積極的に参画しています。環境や社会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、意見交換などを通じて、事業リスクの回避および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。

■主な委員会・研究会への参画状況

名称	委員会など
OSAKAゼロカーボンファウンデーション	
一般社団法人 日本サステナブル建築協会	・SDGs-スマートウェルネス住宅研究企画委員会 ・CASBEE研究開発委員会 ・CASBEEすまい検討小委員会
一般社団法人 環境共生住宅推進協議会	・調査研究部会 ・推進部会 ほか
一般社団法人 スマートウェルネスコミュニティ協議会	まちづくり分科会
建築研究開発コンソーシアム	・研究開発推進等委員会 ・インキュベーション委員会
一般社団法人 優良ストック住宅推進協議会	・企画・総務委員会 ・査定教育委員会 ほか
一般社団法人 高齢者住宅協会	住空間研究委員会 ほか

P183　社会データ 1－5　主な行政との連携協定

外部との協働・外部からの評価

NGO・NPOなど地域・市民団体との協働

当社は、環境や社会課題に関する情報や知識、先進的な実践事例を数多く有するNGO・NPO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、環境や社会課題解決に向けた取り組みの推進を図っています。

なかでも、日本気候リーダーズ・パートナーシップ(Japan-CLP)では、当社が副代表を務め、気候変動や脱炭素に向けた意欲的な政策提言などにおいて主導的役割を担っています。

■主な協働先と活動

協働先	主な活動
一般社団法人 いきもの共生事業推進協議会	生物多様性ガイドラインの運用および生物多様性に配慮した土地利用の推進
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づくり推進(当社社員が理事として参画)
NPO法人 屋上開発研究会	技術開発部会(屋上緑化、壁面緑化に関する技術検討)
気候変動イニシアティブ(JCI)	日本での気候変動対策の強化
グリーン購入ネットワーク	グリーン購入およびCSR調達の普及
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	公正な採用選考の確保および社内人権研修の推進
再エネ100宣言 RE Action協議会	企業、自治体、教育機関、医療機関などの再生可能エネルギー100%の推進
公益財団法人 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
NPO法人 ゼリ・ジャパン	ゼロエミッション活動の普及・啓発
NPO法人 多民族共生人権教育センター	共生社会の実現、人権教育の推進
日本気候リーダーズ・パートナーシップ(Japan-CLP)	脱炭素ビジネスへの協働や企業からの意欲的な政策提言など
NPO法人 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
NPO法人 日本森林ボランティア協会	六甲山の保全活動
一般社団法人 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)
一般社団法人 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
株式会社ミライロ	人権啓発、ユニバーサルマナー研修の推進
公益財団法人 吉野山保勝会	吉野山の桜保全活動

主な認定・表彰など

4年連続「CDP 気候変動Aリスト」に選定、「CDP サプライヤー・エンゲージメント評価」でも3年連続で最高評価を取得

当社は、気候変動問題に対する取り組みと情報開示が国際的に高いレベルにあると認められ、「CDP 気候変動」において4年連続、最高評価の「気候変動Aリスト」に認定されました。

CDP 気候変動は、国際NGOのCDPが世界14,000社以上の企業を対象に調査するもので、気候変動への対応と戦略において特に優れた取り組みを行っている企業を「気候変動Aリスト」に認定しています。2021年度は、200社(うち日本企業56社)が「気候変動Aリスト」に選定されています。

また、2021年度は「CDP サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に3年連続で認定されました。





WEB 「CDP 気候変動」で最高評価「気候変動Aリスト」に4年連続で認定
CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価に3年連続で選定

外部との協働・外部からの評価

「環境コミュニケーション大賞」殿堂入り企業に認定

当社グループが発行する「サステナビリティレポート」が、環境省と一般財団法人 地球・人間環境フォーラムが主催する「環境コミュニケーション大賞」において2018～2021年度の殿堂入り企業に認定されました。

当社グループでは、ステークホルダー（お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主など）との良好な関係構築に向け、ESGに関する網羅的な情報を掲載した報告書「サステナビリティレポート」などを発行しています。当社は2007年の初受賞以来、環境報告書部門などでのべ7回受賞しています。このうち、第21回に大賞を受賞したことから、殿堂入り企業に認定されています。



環境コミュニケーション大賞 殿堂 2018 - 2021

WEB 「環境コミュニケーション大賞」において殿堂入り企業に認定

「EcoVadis」のサステナビリティ評価において最高位の「Gold」評価を獲得

「EcoVadis」はフランスに拠点を置く、世界の160ヵ国、200業種9万社以上のサプライヤーが参加するサステナビリティ評価プラットフォームであり、第三者サステナビリティ監査としての機能を提供しています。世界の主要な多国籍企業300社が「責任ある調達」を推進するために利用しています。

当社は2019年より評価に参加して以降、最高位となる「Gold」評価（世界の建設業界内で上位5%以上のスコアを獲得）を継続して獲得しています。

「令和3年度気候変動アクション環境大臣表彰」受賞

当社グループでは、RE100の達成に向け、再生可能エネルギーをつくる・はこぶ・つかうという「再生可能エネルギーによる自給自足」を推進しています。再生可能エネルギーを【つくる】では、全国で風力発電・太陽光発電・水力発電の開発・運営を進め、再生可能エネルギー発電量を拡大。【はこぶ】【つかう】では、当社グループ内の電力小売事業者より、当社グループの再生可能エネルギー発電所由来の「トラッキング付非化石証書」を付加した再生可能エネルギー電力を購入することで、再生可能エネルギーの自給自足の実現を目指しています。

こうした取り組みが評価され、当社は「令和3年度気候変動アクション環境大臣表彰」（先進導入・積極実践部門／緩和分野）を受賞しました。



令和3年度 気候変動アクション 環境大臣表彰

We can Save the Earth
Minister of the Environment

WEB 「再エネの自給自足によるRE100への挑戦」が「令和3年度気候変動アクション環境大臣表彰」を受賞しました

「統合報告書2021」が、GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に選定

当社が発行した「統合報告書2021」が、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が国内株式の運用を委託している運用機関が選定する「優れた統合報告書」に5年連続で選定されました。

「日経SDGs経営調査」において「★4.5」を獲得

「第3回日経SDGs経営調査」において、当社は「★4.5」（総合偏差値65以上70未満）と評価されました。

この調査は、日本経済新聞社が上場企業など国内846社について、「SDGs（持続可能な開発目標）」にどう取り組んでいるかの視点で格付けしたものです。当社はこれからも「事業を通じた社会課題の解決」に向けて、さらなる取り組みを進めていきます。

WEB 日経「SDGs経営」調査

外部との協働・外部からの評価

「CSR企業ランキング」において26位（建設業2位）にランクイン

「CSR企業ランキング」は、東洋経済新報社が「CSR企業総覧（雇用・人財活用編（ESG編）」の掲載企業について、CSR分野の「人材活用（100点満点）」、「環境（100点満点）」、「企業統治＋社会性（合わせて100点満点）」に財務（収益性・安全性・規模：各100点満点）を加え、総合600点満点で評価するランキングで、今回は1,631社を対象に実施されました。

2022年版（2022年2月に掲載）では、当社は556.3点（前回より－9.3点）を獲得し、建設業において2位、全業種での総合順位は26位にランキングされています。

■CSR評価

人材活用	環境	企業統治＋社会性
82.7（－6.2）	96.3（－1.1）	90.4（－7.3）

■財務評価

収益性	安全性	規模
86.9（＋5.3）	100.0	100.0

三井住友銀行より「SDGs推進融資」が実施されました（コスモスイニシア）

「SDGs推進融資」は、株式会社三井住友銀行が提供する融資商品の一つであり、融資実行に際し、株式会社三井住友銀行と株式会社日本総合研究所が、企業のSDGsに関する現状の取り組み状況を確認したうえで、本業を通じたSDGs貢献への道すじ（ロジック）を分析し、SDGsの取り組み推進に向けたアドバイスなどを提供されるものです。

当社グループのコスモスイニシアは、以下の事業を通じてSDGsの目標達成に向けた貢献が期待できると判断され、SDGs推進融資が実施されました。

①コンパクトシティ形成に資するアクティブシニア向け分譲マンション事業を通じた、高齢者が生き生きと暮らせるまちづくりの促進

②子育て世代が住みやすい新築分譲マンション・リノベーションマンションの販売や、家族で宿泊しやすいアパートメントホテル『MIMARU』の開発・運営

③職住近接を実現する住宅立地型レンタルオフィス『MID POINT』の運営による働き方の多様化の実現、遊休資産を活用したアウトドアリゾート『ETOWA』の運営による地域活性化への貢献

WEB 当社の事業を通じてSDGsの目標達成に向けた貢献が期待できると判断され三井住友銀行より「SDGs推進融資」が実施されました（コスモスイニシア）

■主なESG関連の表彰

表彰対象	顕彰名	実施団体	受賞対象
ESG経営	CDP 気候変動2021 A（最高評価）	CDP	気候変動への対応と戦略に優れた取り組み
	CDP サプライヤー・エンゲージメント2021「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」（最高評価）		気候変動に対する企業の取り組みを「ガバナンス」「目標」「スコープ3管理」「サプライヤーとの協働」の4分野から評価
	CDP 水セキュリティ2021 A-		水資源管理の推進
	CDP フォレスト2021 B		森林資源の保全
	PRIDE指標2021「ゴールド」受賞	work with Pride	ダイバーシティの取り組み
商品・サービス	気候変動アクション環境大臣表彰	環境省	再生可能エネルギーの自給自足によるRE100への挑戦
	プラチナ大賞「奨励賞」受賞	プラチナ構想ネットワーク	再生可能エネルギー100%の街づくり『船橋グランオアシス』～コ“Re”カラ・シティによる「“Re”スタート」～
コミュニケーション	「第23回環境コミュニケーション大賞」殿堂入り企業に認定	環境省 一般社団法人 地球・人間環境フォーラム	大和ハウスグループ サステナビリティレポート

外部との協働・外部からの評価

ESGインデックス組み入れ状況

FTSE4Good	**FTSE4Good Index Series** ロンドン証券取引所グループのFTSE Russellが構成するESG投資インデックス。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委員会を運営していることに特徴があります。当社は2005年3月より継続して組み入れられています。
FTSE Blossom Japan	**FTSE Blossom Japan Index** 日本企業を対象としたESGインデックスであり、世界最大の年金基金であるGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が運用対象として採用しています。
MSCI ESG RATINGS A CCC B BB BBB A AA AAA	**MSCI World ESG Leaders Index / MSCI World SRI Index** 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。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。
	MSCI Japan ESG Select Leaders Index 日本企業を対象としたESGインデックスであり、GPIFが運用対象として採用しています。
MSCI Japan Empowering Women Index (WIN)	**MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）** MSCIが開発した性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構築されるESGインデックス。「職場において高いレベルで性別多様性を推進する企業は、将来的な労働人口減少による人材不足リスクによりよく適応できるため、長期的に持続的な収益を提供する」という考えのもと、職場における高い性別多様性を指向・維持し、かつ高い財務クオリティをもつことにコミットする日本企業のパフォーマンスを表します。
Member 2019/2020 STOXX ESG LEADERS INDICES	**STOXX® Global ESG Leaders** 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。Sustainalytics社の提供するESGデータをもとに選定し、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。
Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	**Dow Jones Sustainability Indices** 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。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。

※大和ハウス工業株式会社のMSCIインデックスへの組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社による大和ハウス工業株式会社への後援、宣伝、販売促進を意味するものではありません。
MSCIインデックスは、MSCIの独占的財産であり、その名称とロゴは、MSCIおよびその関係会社が所有する商標またはサービスマークです。

外部との協働・外部からの評価

S&P/JPX Carbon Efficient Index	**S&P/JPX Carbon Efficient Index** 「S&P/JPX カーボン・エフィシェント」は、GPIFが運用対象として採用している日本企業を対象としたESG指数です。当社は、不動産業界で最も炭素効率性が高く、温室効果ガス排出の情報開示を行っている企業として評価されています。
GRESB Public Disclosure 2021	**GRESB** 不動産会社、REITの格付け評価機関です。100社以上の機関投資家がメンバーとして加盟しています。 当社は「開示評価」にてA評価を取得しています。
ETHIBEL EXCELLENCE	**Ethibel EXCELLENCE** ベルギーに拠点を置くNGOフォーラム・エティベルが構成するESGインデックス。構成銘柄となる企業は、ESGに関して業界のほとんどの領域で平均を上回るパフォーマンスを示しています。当社は2016年12月7日からEthibel Excellence Investment Registerに組み入れられています。
ECPI Sense in sustainability	**ECPI** ルクセンブルクとミラノに拠点を置く、投資運用助言会社です。業種・地域・テーマ別の複数のESGインデックスを構成しており、当社は2016年度より組み入れられています。
Bloomberg Gender-Equality Index 2022	**ブルームバーグ男女平等指数** 米国ブルームバーグ社が開発したESGインデックスです。企業のジェンダー平等に関連した行動指針や統計、人事制度、商品開発、情報開示などで優れた企業を選定しています。 当社は2019年1月より継続して組み入れられています。
NADESHIKO BRAND 2019	**なでしこ銘柄2019** 経済産業省と東京証券取引所が、女性が働き続けるための環境整備を行い、女性のキャリア促進に積極的に取り組んでいる企業を業種ごとに紹介し、女性活躍推進に優れた上場企業（東京証券取引所市場第一部や第二部、東証マザーズ、JASDAQ）を選定する制度。選定された企業は「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」があるという点で「成長力のある企業」であるとも考えられています。当社は2015年度から2019年度まで、5年連続で選出されています。
DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100 2016	**新・ダイバーシティ経営企業100選** 経済産業省が女性、高齢者、外国人、障がい者、キャリアなど、多様な人材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、生産性向上などの成果を上げている企業を評価する制度。なお当社は、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。

環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2021）の実績と自己評価

：2021年度目標達成
：2021年度目標未達成（達成率90%以上）
：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

❶総合

重点テーマ		管理指標（KPI）	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績	該当ページ
商品・サービス	環境を切り口にした商品・サービスを開発・販売し、環境と企業収益の両立を推進	環境貢献事業の売上高	グループ	12,277億円	12,564億円	14,000億円	**13,969億円**	023、151

❷気候変動の緩和と適応

重点テーマ		管理指標（KPI）	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績	該当ページ
調達	主要サプライヤーにおける目標設定および取り組み推進に向けた支援	主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率（自主目標）	グループ	70.6%	80.4%	90%	**87.7%**	029、033、155
事業活動	新築施設のZEB化、既存施設の省エネ運用改善および計画的な設備更新の継続 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	GHG排出量（売上高あたり）2015年度比		31.9%削減	39.3%削減	35%削減	**41.4%削減**	033
		エネルギー効率（EP100）2015年度比		1.34倍	1.46倍	1.4倍	**1.47倍**	033、168
		再エネ利用率（RE100）		0.3%	8.5%	10%	**18.2%**	033、036、157、159、168
		再エネ発電率		96%	133%	100%	**131%**	
商品・サービス	ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進	商品の使用によるGHG排出量（面積あたり） 2015年度比		15.3%削減	20.9%削減	6%削減	**34.9%削減**	033、167
		ZEH 販売率	大和ハウス工業	41%	58%	70%	**63%**	033、037、160
		ZEB 販売率	グループ	33.4%	39.6%	40%	**44.1%**	033、038、160
		グリーンビルディング認証取得率	大和ハウス工業	4.8%	75.5%	80%	**91.6%**	038、154

❸自然環境との調和（生物多様性保全）

重点テーマ		管理指標（KPI）	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績	該当ページ
調達	持続可能な木材調達の推進	Sランク木材比率	グループ	94.3%	95.1%	97%	**94.0%**	046、048、169
		Cランク木材比率		0.6%	0.5%	0.0%	**1.1%**	
事業活動	自社・グループ会社施設における緑化の推進	緑あふれる※自社施設の開発件数 ※JHEP、ABINC、SEGES		7件（累計）	8件（累計）	9件（累計）	**10件（累計）**	046、170
	サービス施設におけるプラスチック3R活動	レジ袋購入量 2017年度比	ロイヤルホームセンター 大和リゾート	0.7%増加	50.6%削減	70%削減	**78.0%削減**	046
商品・サービス	開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進	生物多様性自主基準適合率（開発）	グループ	100%	100%	100%	**100%**	046

環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2021）の実績と自己評価

：2021年度目標達成
：2021年度目標未達成（達成率90%以上）
：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

❹資源循環（長寿命化・廃棄物削減）

重点テーマ		管理指標（KPI）		対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
事業活動	建設廃棄物における3R活動の推進	建設廃棄物排出量（売上高あたり）	生産	グループ	61.4kg/百万円	61.2kg/百万円	62.0kg/百万円	**57.5kg/百万円**		052、174
		建設廃棄物排出量（㎡あたり）	新築		18.7kg/㎡	21.1kg/㎡	19kg/㎡	**20.0kg/㎡**		
		建設廃棄物リサイクル率			97.1%	97.7%	97%以上	**97.7%**		
		廃プラスチックのリサイクル率			91.2%	91.7%	90%以上	**93.4%**		

❺水環境保全

重点テーマ		管理指標（KPI）	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
事業活動	水リスクの把握と低減 自社施設、住宅・建築物の水使用量削減	水使用量（売上高あたり） 2012年度比	グループ	33.7%削減	48.3%削減	34%削減	**46.8%削減**		052、176
商品・サービス		居住用途およびホテルにおける節水器具の採用率		89.0%	96.8%	97%	**93.4%**		177

❻化学物質による汚染の防止

重点テーマ		管理指標（KPI）	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
事業活動	生産段階における化学物質の削減	PRTR対象化学物質排出・移動量（売上高あたり） 2012年度比	グループ	56.8%削減	63.0%削減	57%削減	**69.3%削減**		058、178
		VOC排出量（売上高あたり） 2013年度比		12.5%削減	23.7%削減	15%削減	**36.8%削減**		
商品・サービス	居住系施設における室内空気質のさらなる改善	室内空気質自主基準適合率		97%	96%	100%	**96%**		058

❼環境教育

重点テーマ	管理指標（KPI）	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
環境経営人財の育成、全社員の環境意識・知識の向上	eco検定取得者数	グループ	8,218名	11,818名	15,000名	**19,033名**		026、152
	グリーン購入比率		96.1%	96.0%	95%	**95.6%**		153

社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2021）の実績と自己評価

：2021年度目標達成
：2021年度目標未達成（達成率90%以上）
：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

❶イノベーション基盤

重要課題	評価指標（KGI） 指標	ベンチマーク	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
1. 社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築	社会課題解決に資する新規事業・研究開発に関するイノベーション創出の協業数	2018年度実績より設定	大和ハウス工業	数値は非開示		2018年度をベンチマークに量・質の高水準を維持	数値は非開示		077～079、182
2. 不動産開発における社会的包摂（インクルージョン）の推進	まちづくりガイドラインに基づいた大型案件・各事業部大型物件の開発比率	制度構築前のため数値なし		体制構築	体制構築	70%	**体制構築**	—	077、080～082、182～183

❷人財基盤

重要課題	評価指標（KGI） 指標	ベンチマーク	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
3. 従業員の働き方改革（成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立）	従業員全世代の「働きがい」に関する実感度 ※Sustainability Surveyの「働きがい」に関する設問より算出。	2018年度：65%	大和ハウス工業	65%	71%	80%	**77%**		084、086～088、184
4. 人財育成と採用強化（2030年の企業グループを見据えた体制構築）	若年社員（入社３年目まで）の定着率	2017年度：82.6% ※2015年4月入社社員		75.4%	78.6%	90%以上	**76.6%**		084、089～091、184
5. ダイバーシティ＆インクルージョン	ダイバーシティ＆インクルージョン総合指数 ※下記項目より算出。最終年度の翌年度4月1日数値を把握			—	—	—	—	—	085、092、185
	①管理職女性比率	2017年度：3.3% ※2018年4月1日実績		4.1%	4.5%	5.0%	**4.9%**		
	②女性管理職ライン長比率	2017年度：27.6% ※2018年4月1日実績		25.0%	21.5%	40.0%	**22.6%**		
	③女性工事比率	2017年度：4.3% ※2018年4月1日実績		4.9%	4.9%	6.0%	**4.8%**		
	④女性営業比率	2017年度：9.1% ※2018年4月1日実績		10.2%	9.9%	13.0%	**10.2%**		
	⑤新卒採用女性比率	2017年度：28.4% ※2018年4月1日実績		24.8%	23.5%	30.0%	**25.8%**		

社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2021）の実績と自己評価

：2021年度目標達成
：2021年度目標未達成（達成率90%以上）
：2021年度目標未達成（達成率90%未満）

③技術・ものづくり基盤

重要課題	評価指標（KGI）指標	ベンチマーク	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
6. 施工現場の安全・安心の徹底	施工現場労働災害の度数率 ※100万延実労働時間あたりの労働災害による死傷者数（休業4日以上）	2018年度：0.23	大和ハウス工業	0.19	0.16	0.21	**0.24**	😞	094、096～097
7. 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上	施工現場の休工日	2018年度：77日	大和ハウス工業	88日※1（4週6休）	100日※2（4週7休）	112日（4週8休）	**112日（4週8休）**	😐	094、098～101
	工場年間休日	2017年度：105日	大和ハウス工業	111日	114日	117日	**117日**		
8. グループCSR調達の促進と効率化	①主要取引先におけるCSR調達ガイドライン適合比率（80点以上を適合と判定）	制度構築前のため数値なし	グループ	42.4%	44.2%	70%	**44.9%**	😞	095、102～105
	②全取引先へのCSR調達ガイドラインにともなうセルフチェックの回答率	15.1%	グループ	19.7%	43.5%	70%	**45.3%**	😞	

※1　施工現場の2019年度目標休日88日に対して実績は現状未確認。2018年度の目標休日77日については93%の取引先が取得（取引先アンケート調査2019より）
※2　顔認証入退場現場の集計。指定休工実施を平均約80%の現場で達成

④顧客基盤

重要課題	評価指標（KGI）指標	ベンチマーク	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
9. コーポレートコミュニケーションの強化（対生活者（将来の顧客））	①インターブランド社 Japan's Best Domestic Brand／ブランド価値金額	595百万USD	グループ	700百万USD	700百万USD	1,000百万USD	**731百万USD**	😞	107～109
	②日経企業イメージ調査／好感度（一般個人）	45.1%	グループ	44.1%	52.4%	70%	**47.5%**	😞	
	③日経企業イメージ調査／一流評価（ビジネスパーソン）	63.4%	グループ	71.7%	68.7%	90%	**69.4%**	😞	
10. 顧客長期リレーション対応の促進	顧客基盤を活かした受注率（住宅紹介販売率）	39.6%	大和ハウス工業	37.4%	39.9%	70%	**41.4%**	😞	107、110～111

⑤コミュニケーション基盤

重要課題	評価指標（KGI）指標	ベンチマーク	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
11. 財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化（対投資家・省庁・専門家＋社内）	財務・非財務コミュニケーションの制度・仕組みの確立と、統合経営への理解促進	制度構築前のため数値なし	グループ	運用開始	運用開始	運用開始	**運用開始**	😐	113～115、186
12. 激変するコミュニケーション環境への対応（従業員のITリテラシーの向上）	個人の情報武装を実現させるコミュニケーション変革基盤の確立 ※運用開始後、提供しているコミュニケーションツールの活用ログとシステム改善数により定量化		大和ハウス工業	—	—	—	—	—	113、116、186
	①社内外ステークホルダーとの各種情報を共有できる機能を構築	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	運用開始	運用開始	運用開始	**運用開始**	😐	
	②社内情報を有効活用できる機能を構築		大和ハウス工業	体制構築	体制構築	運用開始	**運用開始**	😐	
	③当社グループ会社へコミュニケーション基盤導入支援		大和ハウス工業	体制構築	体制構築	運用開始	**運用開始**	😐	

⑥リスク対応基盤

重要課題	評価指標（KGI）指標	ベンチマーク	対象範囲	2019実績	2020実績	2021目標	2021実績		該当ページ
13. 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立	事業継続体制スコア【点】※3（6つの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）	制度構築前のため数値なし	グループ	44点	66点	100点	**86点**	😞	119、121～122
14. 人権デューディリジェンスの確立	工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	未着手	情報収集	運用開始	**体制構築**	😞	119、123
15. 企業倫理・コンプライアンスの確立	内部統制体制充実度スコア※4	2017年度：388 ※15%の上昇を2021年度の目標とする。	グループ	397.4	705.2	447	**782.0**	😐	120、124～126
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	海外拠点における Sustainability Survey スコアの改善率 ※大和ハウス工業100%出資の海外グループ会社の従業員を対象	制度構築前のため数値なし	グループ	情報収集	運用開始	ベンチマーク＋5pt	**運用開始**	—	120、127

※3　6つの指標の進捗度より算出 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
※4　右記より算出。　1. 内部統制体制の充実度 ①情報収集・共有体制（リスク情報などの報告・共有状況）②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）③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）
2. 損害・損失の程度 ①経済的損失の程度や、重大案件の発生状況など

環境データ | 目次

環境行動計画（EGP2021）の実績と自己評価 …… 145
環境データの算定と報告について …… 150

環境経営の基盤強化

総合
環境貢献型事業の売上高の拡大 …… 151
環境マネジメント
ISO14001 認証取得状況 …… 151
環境法規制の遵守状況 …… 151
環境サプライチェーンマネジメント
サプライヤーとの対話の実施状況 …… 152
環境教育マネジメント
環境教育実施状況 …… 152
eco 検定取得者数 …… 152
グリーン購入の推進
グリーン購入比率 …… 153
不動産ポートフォリオ
賃貸不動産における GHG 排出量、エネルギー使用量、水使用量 … 154
グリーンビルディング認証取得率 …… 154

気候変動の緩和と適応

調達
主要サプライヤーの温室効果ガス削減 …… 155
事業活動
GHG 排出量 …… 155
エネルギー使用量 …… 156
電力使用量 …… 157
再生可能エネルギー …… 159
商品・サービス
商品の使用による GHG 排出量 …… 160
ZEH 販売率 …… 160
ZEB 販売率 …… 160
グリーンビルディング認証 …… 160
GHG 削減貢献量 …… 162
太陽光発電システム供給実績 …… 162

バリューチェーンの GHG 排出量
スコープ 1・2・3 GHG 排出量 …… 165
長期目標に対する進捗状況
温室効果ガス（GHG）排出量　削減 …… 167
エネルギー効率向上（EP100） …… 168
再生可能エネルギーの利用率向上（RE100） …… 168
再生可能エネルギーの普及拡大 …… 168

自然環境との調和

調達
生態系に配慮した木材調達 …… 169
事業活動
自社・グループ会社施設における緑化の推進 …… 170
商品・サービス
開発・まちづくりにおける生物多様性保全 …… 171
生物多様性宣言 …… 172

資源循環・水環境保全

資源循環　事業活動
資材、廃棄物排出量・廃棄物リサイクル率 …… 173
水環境保全　調達
木材生産国の水リスク評価結果 …… 176
水環境保全　事業活動
水使用量 …… 176
排水量 …… 177
水環境保全　商品・サービス
節水器具採用率 …… 177

化学物質による汚染の防止

事業活動
PRTR 対象化学物質排出・移動量 …… 178
VOC 排出量 …… 178
PRTR 対象化学物質のマテリアルバランス …… 179

環境負荷マテリアルフロー …… 180
環境会計 …… 181

環境データ ｜ 環境データの算定と報告について

基本事項

◇対象期間　：2021年4月1日～ 2022年3月31日

◇対象組織　：当社および連結子会社

（参考）全連結子会社数：421社（国内：161社、海外：260社）（2022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 2021」の対象組織である当社および連結子会社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補捉率は、100%です。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、当該年度については集計対象（売却まで）とし、次年度より除外する。過去データに遡っての反映は行いません。

【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、過去データも追加します。

［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ます。

◇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 レポーティング スタンダード」
- 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（2018年版）」
- 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver.4.8）」
- 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（Ver.2.4）」
- 経済産業省「温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン」

◇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、上記過去実績および基準年のベンチマークに遡って修正し報告することを基本としています。

◇GHG（温室効果ガス）排出量の考え方

当社グループでは、GHG排出量のうち、エネルギー起源の二酸化炭素（CO_2）排出量のみを対象に算定および報告しています。

なお、エネルギー起源の二酸化炭素（CO_2）以外のGHGである非エネルギー起源の二酸化炭素（CO_2）、メタン（CH_4）、一酸化二窒素（N_2O）、ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）、パーフルオロカーボン類（PFCs）、六フッ化硫黄（SF_6）、三フッ化窒素（NF_3）については、温対法（地球温暖化対策推進に関する法律）に基づき当社グループの排出量を算出した結果、全GHG排出量の1%未満であり、活動に与える影響度は小さいと判断したため除外しています。

◇CO_2排出係数

燃料などについては、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）に基づく値を使用しています。購入電力については、国内・海外共に日本国内の温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度に基づく電気事業者別排出係数の代替値を使用しています。

・購入電力	0.453 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_2/1,000㎥（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	・冷水・温水	0.057 t-CO_2/GJ

なお、CO_2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などの理由により、固有の不確実性の影響を受けます。

◇熱量換算係数

当社グループでは、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。また、海外についても同様の数値を用いています。

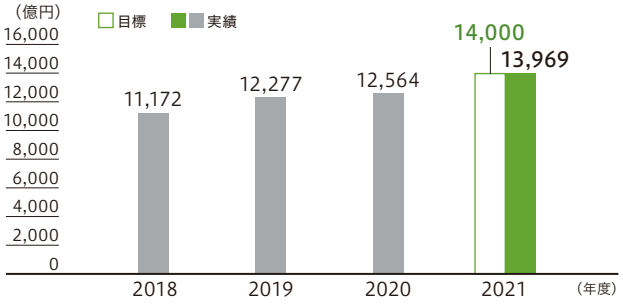
・購入電力	9.76 GJ/MWh	・灯油	36.7 GJ/kl
・ガソリン	34.6 GJ/kl	・都市ガス	44.8 GJ/1,000㎥（N）
・軽油	37.7 GJ/kl	・LPG	50.8 GJ/t
・A重油	39.1 GJ/kl	・冷水・温水	1.36 GJ/GJ

環境データ | 環境経営の基盤強化

総合

[環境貢献型事業の売上高の拡大]

■環境貢献型事業売上高の推移

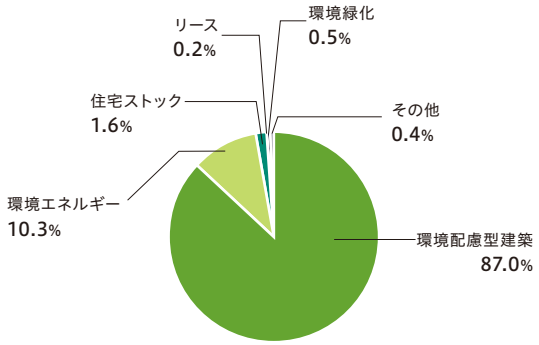


■環境貢献型事業売上高の推移(事業別)

単位:億円

	2018	2019	2020	2021
環境配慮型建築	10,202	10,719	11,095	**12,153**
環境エネルギー	666	1,110	1,129	**1,432**
住宅ストック	241	334	229	**221**
リース	1	21	19	**30**
環境緑化	57	64	64	**70**
その他	6	28	29	**63**

■環境貢献型事業売上高の内訳(事業別)



〈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

当社グループの各事業において、脱炭素社会や資源循環型社会の実現につながるなど、環境に貢献しうる事業についてその売上高を合算して、環境貢献型事業売上高と定義しています。具体的には、各事業において、環境貢献型事業の定義を下記の通り、設定しています。

◇対象範囲

当社および連結子会社すべて

※ただし、環境貢献型事業の定義に合致した事業がある会社のみ

事業		定義
環境配慮型建築	戸建住宅	ZEH対応商品
	賃貸住宅	BEI:0.85以下の建築物
	マンション	D's スマートマンション
	商業・事業施設	BEI:0.8以下の建築物
環境エネルギー		再エネ、省エネ、電力小売事業全般
住宅ストック	リフォーム	太陽光発電、蓄電池、省エネリフォーム
	中古外販	リノベーションによる中古住宅再販
リース		省エネ設備リース、電気自動車リース
環境緑化		緑化事業全般、Park-PFI事業
その他		環境配慮商品の販売など

環境マネジメント

■ISO14001認証取得状況

社名	認証取得範囲 ( )は取得率
当社	生産部門および全9工場(100%)
大和リース	全社※(100%) ※国内のみ
大和物流	安全品質環境推進部・三重支店・奈良支店・大阪南支店(9%)
フジタ	国内全社(100%)

(2022年3月末現在)

■ISO14001認証取得拠点

社名	拠点名	認証機関	認証番号	現行認証書有効期限	認証取得日
当社	生産部	一般財団法人 建材試験センター	RE0008	2024年7月31日	1998年4月15日
大和リース	全社	一般財団法人 日本科学技術連盟	登録番号 JUSE-EG-056	2023年8月28日	2002年8月29日
大和物流	安全品質環境推進部	一般財団法人 建材試験センター	RE0615	2022年9月27日	2001年9月28日
	奈良支店				
	大阪南支店				
	三重支店				
フジタ	全社(国内拠点)	一般財団法人 建材試験センター	RE0002	2023年11月30日	1997年8月15日

(2022年3月末現在)

■環境法規制の遵守状況

	2021
環境違反罰金額	**0円**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■環境法規制の遵守状況

◇対象範囲

当社および連結子会社すべて

環境データ ｜ 環境経営の基盤強化

環境サプライチェーンマネジメント

■サプライヤーとの対話の実施状況（2021年度）

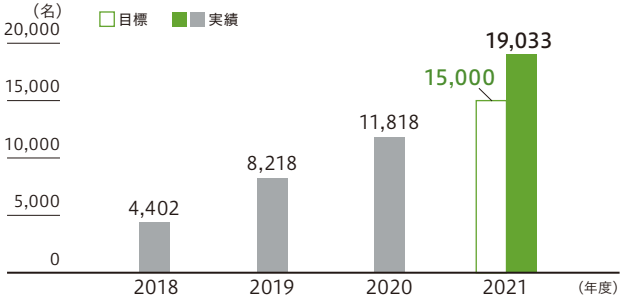
会社・組織名	活動名称	主な活動内容	参加社数（人数・再生回数）
当社（トリリオン会）	脱炭素ワーキング	気候変動問題の共有、CO_2削減目標設定に向けた支援	2社（8名）
	脱炭素ダイアログ	気候変動問題への対応状況の共有、CO_2削減目標レベルの向上に向けた意識変革	1社（6名）
	研修研鑽活動	気候変動問題有識者による講演 （感染症対策のため、動画による配信）	再生回数861回
当社（設和会）	脱炭素ワーキング	気候変動問題の共有、CO_2削減目標設定に向けた支援	9社（23名）
	脱炭素ダイアログ	気候変動問題への対応状況の共有、CO_2削減目標レベルの向上に向けた意識変革	9社（41名）
大和リース	脱炭素ダイアログ	気候変動問題への対応状況の共有、CO_2削減目標レベルの向上に向けた意識変革	2社（7名）

環境教育マネジメント

■環境教育実施状況（2021年度）

分類		形態	回数・人数
専門教育	廃棄物管理	eラーニング	4講座 のべ1,281名
	石綿関連管理	eラーニング	4講座 のべ394名
	土壌汚染対策	eラーニング	1講座：11,430名
	ZEB	研修	5コース：473名
	ZEH、ZEH-M	研修	3コース：155名
	土壌汚染対策	研修	3コース：202名
階層別教育	環境教育	eラーニング	2講座：のべ33,616名
	新任責任者教育	eラーニング	275名
	キャリア採用者教育	eラーニング	104名
	技術系社員研修（年次・階級別）	研修	のべ1,181名
	技術系新入社員総括研修	研修	4コース：235名
	営業系新入社員総括研修	研修	2コース：29名
	キャリア採用者研修	研修	6コース：79名
	防災環境管理課責任者研修	研修	年1回：38名
	防災環境管理課担当者研修	研修	年1回：29名
	海外管理部門責任者研修	eラーニング	1回：32名
サプライヤー教育	脱炭素ワーキング	研修	11回：31名
	脱炭素ダイアログ	研修	12回：54名
	研修研鑽活動	動画配信	再生回数：861回

■eco検定取得者数（当社グループ）



※対象範囲は、当社および、当社グループ24社の合計

■主な環境関連資格の取得状況（当社）

資格	人数（累計）
eco検定	9,202
	19,033 ※
CASBEE戸建評価員	309
CASBEE建築評価員	294
健康住宅アドバイザー	919
エネルギー管理士	39
家庭の省エネエキスパート	34
ビルの省エネエキスパート	8

※当社グループ　（2022年3月末現在）

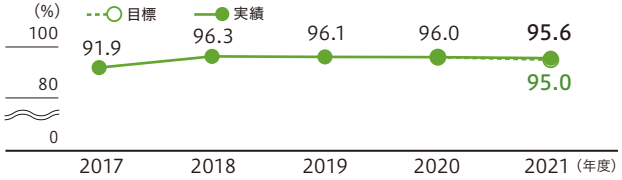
■こども向け環境教育参加者数

	～2017	2018	2019	2020	2021
こどもエコWS	6,504	247	277	20	**80**
おうさまとおうち	207	61	36	0	**0**
合計	6,711	308	313	20	**80**
累計	6,711	7,019	7,332	7,352	**7,432**

環境データ ｜ 環境経営の基盤強化

グリーン購入の推進

■グリーン購入比率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■グリーン購入比率

◇概要

事務所で使用する物品について、当社および主要グループ会社23社において独自の「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

グリーン購入比率(%) ＝Σ(グリーン購入適合品の購入金額(円))÷Σ(対象品目の全購入金額(円))

◇対象範囲など

部門	対象組織	対象範囲
事務	当社 ほか23社	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて (一部店舗、ホテル、介護施設など除く)

■グリーン購入基準

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。

分類	主な対象	基準名
紙類	カタログなど	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	(一社)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	コピー機など、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、プリンターなど	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。(公財)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。

環境データ ｜ 不動産ポートフォリオ

■賃貸不動産におけるGHG排出量、エネルギー使用量、水使用量（2021年度）

用途	物件数	面積	GHG排出量		エネルギー使用量		水使用量	
			総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位
	件	㎡	t-CO_2	kg-CO_2/㎡	GJ	MJ/㎡	㎥	ℓ/㎡
オフィス	1	911	87	95.29	1,871	2,053.06	686	752.64
商業施設	191	2,620,921	131,592	50.21	2,831,219	1,080.24	1,320,412	591.11
物流倉庫	5	22,585	698	30.90	15,037	665.79	2,933	129.86
合計	197	2,644,418	132,377		2,848,127		1,324,031	

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■賃貸不動産におけるGHG排出量、エネルギー使用量、水使用量

◇概要

当社グループが国内で保有している賃貸不動産物件のうち、収益不動産（一棟貸し除く）かつ、非住居系不動産について、建物全体で消費するエネルギー使用量、水使用量を調査し、1年間のGHG排出量（総量）と面積あたりのGHG排出量（原単位）を計算しています。

◇対象範囲

当社グループのうち主として賃貸不動産事業を営む5社。
（当社、大和リース、大和ハウスリアルティマネジメント、大和物流、大和リビング）

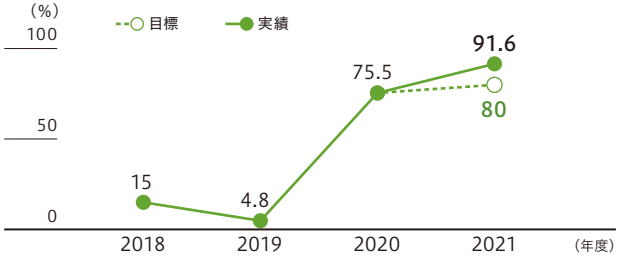
◇算定式

GHG排出量（t-CO_2）＝Σ{（電力、燃料の年間使用量）×（エネルギーごとのCO_2排出係数）}
GHG排出量原単位（kg - CO_2/㎡）=GHG排出量÷Σ（延床面積）

エネルギー使用量（GJ）＝Σ{（電力、燃料の年間使用量）×（エネルギーごとの熱量換算係数）}
エネルギー使用量原単位（MJ/㎡）＝エネルギー使用量÷Σ（延床面積）

水使用量（㎥）＝Σ（水の年間使用量）
水使用量原単位（ℓ/㎥）＝水使用量÷Σ（延床面積）

■グリーンビルディング認証取得率



■グリーンビルディング認証面積・全面積

単位：㎡

部門	2018	2019	2020	2021
認証面積	108,006	16,822	434,961	**1,501,047**
全面積	728,469	349,556	576,054	**1,638,375**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■グリーンビルディング認証取得率

◇対象範囲

当社の自社開発物件（用途は賃貸住宅、商業・事業施設）

◇算定式

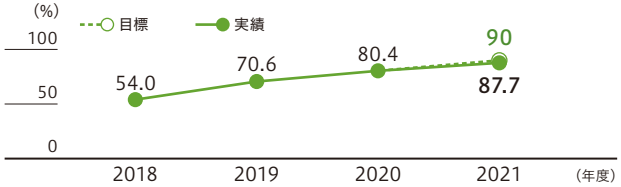
グリーンビルディング認証取得率（%）
＝認証を取得した自社開発物件の延床面積［㎡］÷
自社開発物件の延床面積［㎡］

環境データ | 気候変動の緩和と適応

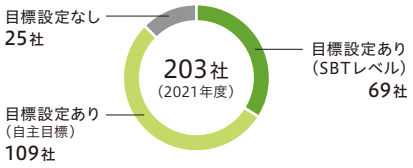
調達

[主要サプライヤーの温室効果ガス削減]

■主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率



■主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標の内訳



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■主要サプライヤー

◇概要

主要サプライヤーは、当社の資材調達先である「トリリオン会」、設備機器調達先である「設和会」、大和リースのサプライチェーン組織である「五千会」、およびフジタの調達先を対象と定義しています。

◇対象範囲

社名(組織名)	対象範囲
当社(トリリオン会)	集中購買先のうち、取引金額上位約90%の企業(78社)
当社(設和会)	販社、従業員100名未満の企業を除く設和会会員企業(90社)
大和リース(五千会)	五千会加盟企業のうち、購入金額が約90%を占める企業(20社)
フジタ	各セグメントにおける主要な企業(15社)

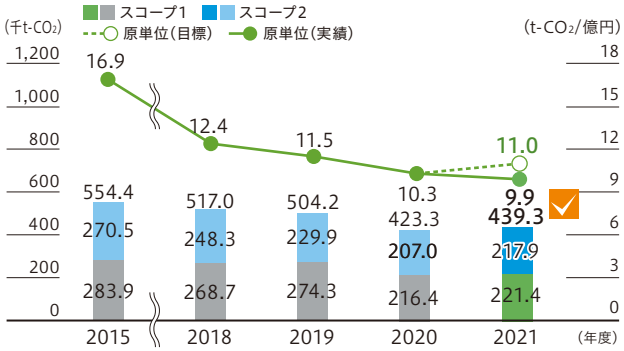
◇算定式

温室効果ガス削減目標設定率(%) =Σ(目標設定済みサプライヤー)÷Σ(主要サプライヤー)

事業活動

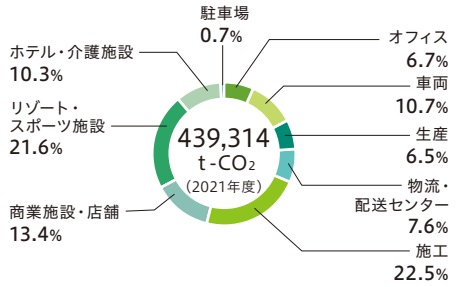
[GHG排出量]

■GHG排出量と原単位

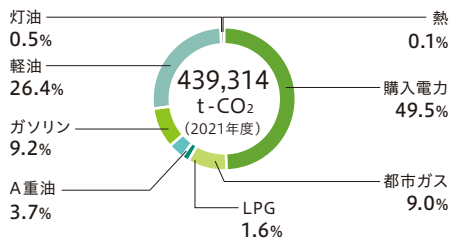


■GHG排出量の内訳

(部門別)



(種類別)



■GHG排出量(部門別)

単位:t-CO₂

	2015	2018	2019	2020	2021
オフィス	36,619	35,166	31,486	29,607	**29,576**
車両	55,265	49,209	46,584	41,393	**47,075**
生産	36,094	32,420	29,898	26,795	**28,647**
物流・配送センター	37,426	37,429	35,075	33,978	**33,594**
施工	148,840	136,832	146,368	113,091	**98,752**
商業施設・店舗	69,072	58,445	54,209	53,075	**58,797**
リゾート・スポーツ施設	137,337	121,486	115,068	86,023	**94,810**
ホテル・介護施設	30,954	42,767	42,883	36,508	**45,120**
駐車場	2,790	3,237	2,637	2,853	**2,943**

■GHG排出量(種類別)

単位:t-CO₂

		2015	2018	2019	2020	2021
スコープ2	購入電力	270,504	247,393	229,344	206,402	**217,318**
	熱	0	900	596	553	**548**
スコープ1	都市ガス	34,522	38,428	40,859	33,528	**39,592**
	LPG	9,147	9,094	8,460	6,382	**6,929**
	A重油	25,348	24,838	21,113	13,911	**16,208**
	ガソリン	55,765	47,696	45,020	40,053	**40,531**
	軽油	153,894	146,676	156,813	120,394	**115,968**
	灯油	5,216	1,965	2,002	2,099	**2,220**

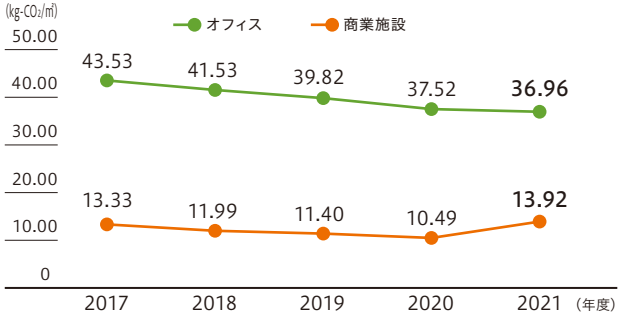
■GHG排出量(国内・海外別)

単位:t-CO₂

	2015	2018	2019	2020	2021
日本	538,663	499,388	484,350	411,963	**421,217**
海外	15,734	17,603	19,858	11,358	**18,096**

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

■自社・グループ施設の延床面積あたりのGHG排出量

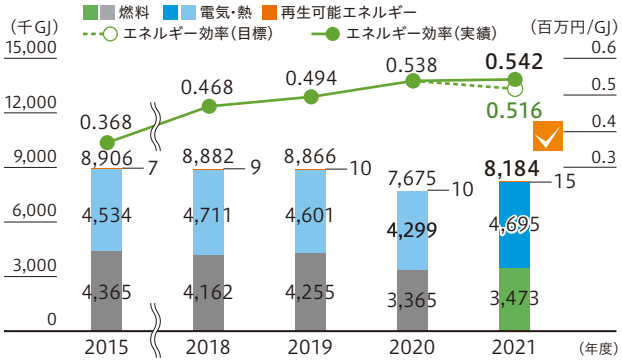


■自社・グループ施設(新築)における省GHG先導プロジェクト

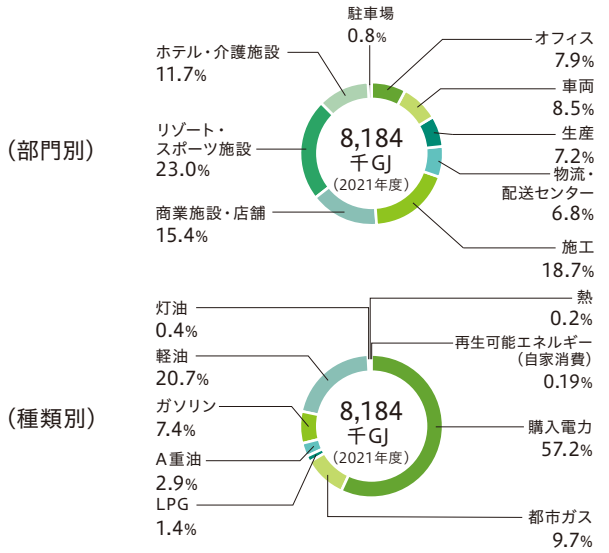
物件名	竣工年月	用途	延床面積	階数	環境性能
みらい 価値共創 センター	2021年 6月	研修所	17,048㎡	地上 4階	BEI:0.37　ZEB Ready BELS ★★★★★ LEED　ゴールド SITES認証、WELL認証、 JHEP認証、 地中熱利用、 太陽光発電システム100kW 再エネ電力導入
ロイヤルプロ 横浜港北 インター	2022年 3月	商業 施設	2,999㎡	地上 1階	BEI:0.27　ZEB Ready BELS　★★★★★ 太陽光発電システム　59kW 壁面緑化、高効率空調
ダイワロイネットホテル 熊本銀座通	2022年 2月	ホテル	8,357㎡	地上 13階	BEI:0.46　ZEB Ready 外壁断熱50mm、 Low-Eガラス、 給湯管保温厚増、 電源回生(省エネ)昇降機

[エネルギー使用量]

■エネルギー使用量とエネルギー効率(EP100)



■エネルギー使用量の内訳



■エネルギー使用量(部門別)

単位:千GJ

	2015	2018	2019	2020	2021
オフィス	628	698	635	616	**644**
車両	823	700	693	616	**699**
生産	604	606	582	538	**592**
物流・配送センター	570	593	567	556	**556**
施工	2,227	2,075	2,221	1,762	**1,533**
商業施設・店舗	1,179	1,117	1,085	1,102	**1,263**
リゾート・スポーツ施設	2,288	2,213	2,174	1,676	**1,880**
ホテル・介護施設	541	821	855	750	**953**
駐車場	47	62	53	59	**63**

■ エネルギー使用量(種類別)

単位:千GJ

	2015	2018	2019	2020	2021
購入電力	4,534	4,690	4,587	4,286	**4,682**
都市ガス	692	771	819	672	**794**
LPG	155	154	143	108	**117**
A重油	366	358	305	201	**234**
ガソリン	831	711	671	597	**604**
軽油	2,244	2,139	2,287	1,756	**1,691**
灯油	77	29	30	31	**33**
熱	0	21	14	13	**13**
再生可能エネルギー(自家消費)	7	9	10	10	**15**

■エネルギー使用量(国内・海外別)

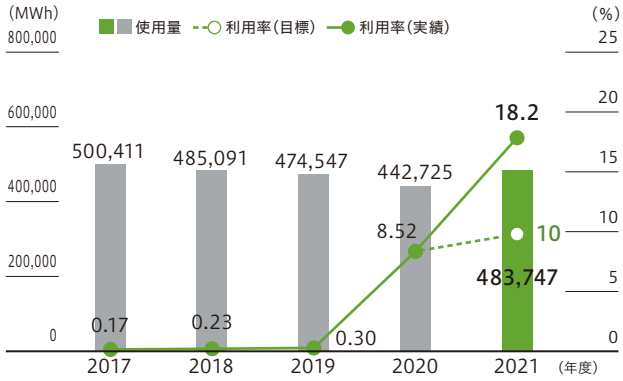
単位:千GJ

	2015	2018	2019	2020	2021
日本	8,683	8,621	8,554	7,481	**7,880**
海外	223	261	312	193	**303**

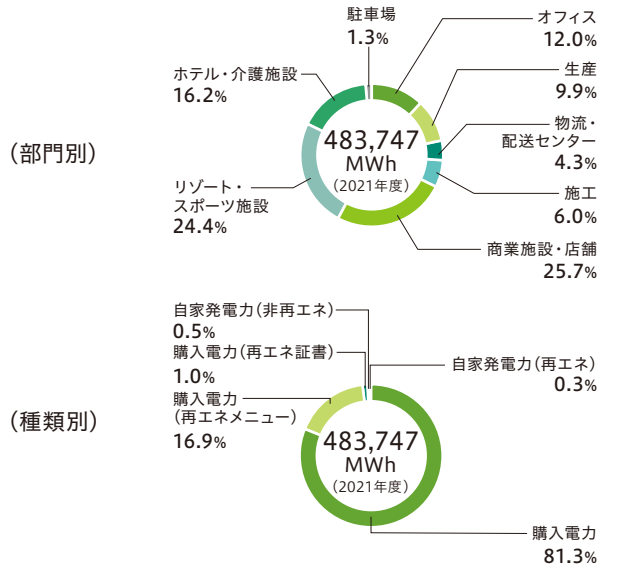
環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

[電力使用量]

■電力使用量と再エネ利用率(RE100)



■電力使用量の内訳



■電力使用量(部門別)

単位:MWh

	2017	2018	2019	2020	2021
オフィス	62,046	59,047	56,788	55,310	**58,117**
生産	47,327	48,496	47,123	43,939	**48,060**
物流・配送センター	18,439	19,833	20,864	20,442	**20,978**
施工	40,301	36,528	32,712	38,688	**29,226**
商業施設・店舗	121,548	111,193	108,330	108,071	**124,392**
リゾート・スポーツ施設	146,132	138,737	135,318	107,265	**118,030**
ホテル・介護施設	58,201	64,936	68,010	62,940	**78,448**
駐車場	6,418	6,321	5,403	6,070	**6,496**

■電力使用量(種類別)

単位:MWh

		2017	2018	2019	2020	2021
購入電力	再エネメニュー	0	160	415	36,642	**81,940**
	再エネ証書※	0	0	0	0	**4,650**
	それ以外	495,700	480,341	469,552	402,511	**393,141**
自家発電力	再エネ	871	962	1,000	1,075	**1,558**
	非再エネ	3,840	3,628	3,580	2,498	**2,459**

※ トラッキング付き非化石証書(需要家購入分)

■電力使用量(国内・海外別)

単位:MWh

	2017	2018	2019	2020	2021
日本	486,715	475,028	466,390	433,692	**472,709**
海外	13,697	10,064	8,158	9,033	**11,038**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■GHG排出量・エネルギー使用量・電力使用量

◇概要

GHG排出量は、エネルギー起源のCO_2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。それぞれ、電力、燃料の購入データをもとに、エネルギー種別ごとのCO_2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

GHG排出量(t-CO_2)	= Σ{(電力、燃料の年間使用量)×(エネルギーごとのCO_2排出係数)}
エネルギー使用量(GJ)	= Σ{(電力、燃料の年間使用量)×(エネルギーごとの熱量換算係数)}
GHG排出量原単位(t-CO_2/億円)	= Σ(GHG排出量) ÷ 連結売上高
エネルギー効率(百万円/GJ)	= 連結売上高 ÷ Σ(エネルギー使用量)
電力使用量(MWh)	= Σ{購入電力、自家発電電力(再生可能エネルギー含む)の年間使用量}

環境データ | 気候変動の緩和と適応

◇対象範囲と算定基準(国内)

部門	対象組織	対象範囲(拠点数は2022年3月末現在)			算定基準
オフィス	当社グループ	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ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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	695ヵ所	
			研究所	2ヵ所	
			研修センター	4ヵ所	
			展示場	197ヵ所	
車両	当社グループ	社用車および、マイカー許可車のすべて	計	14,106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もとに、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	当社グループ	生産拠点のすべて	計	35ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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	当社グループ	輸送 物流事業における輸送のすべて(自社車両のみ)	計	763台	各拠点にて、燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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 部材輸送などに要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	計	92ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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
施工※1	当社グループ	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)	施工面積:計	5,638千㎡	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基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	2,070千㎡	
			建築工事	3,567千㎡	
			土木工事	108件	
商業施設・店舗	当社グループ	当社が運営する商業施設・店舗	計	609ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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)
			商業施設	550ヵ所	
			ホームセンター	59ヵ所	
リゾート・スポーツ施設	当社グループ	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	112ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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
			リゾートホテル	29ヵ所	
			ゴルフ場	10ヵ所	
			スポーツクラブ	70ヵ所	
			温浴施設・レストラン	3ヵ所	
ホテル・介護施設	当社グループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設	計	111ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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	101ヵ所	
			介護施設	10ヵ所	
駐車場	当社グループ	当社が運営する駐車場	計	2,843ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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

※1 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。

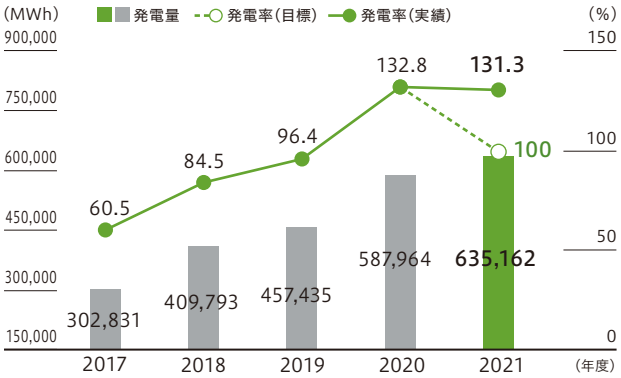
◇対象範囲と算定基準(海外)

部門	対象組織	対象範囲		算定基準
オフィス	当社グループ	事務所	140ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量※2を把握し、各CO_2排出係数を乗じて算出 ※2 一部拠点においては、請求金額・使用面積からの推計値による
車両	当社グループ	社用車	551台	各拠点にて、請求データまたは給油時の領収書をもとに、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	当社グループ	生産拠点すべて	2ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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
ホテル	当社グループ	ホテルすべて	1ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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
施工	当社グループ	住宅・建築の新築工事(解体・改修工事は除く)	5社	国内の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
物流・配送センター	当社グループ	物流・配送センターすべて	1ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、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

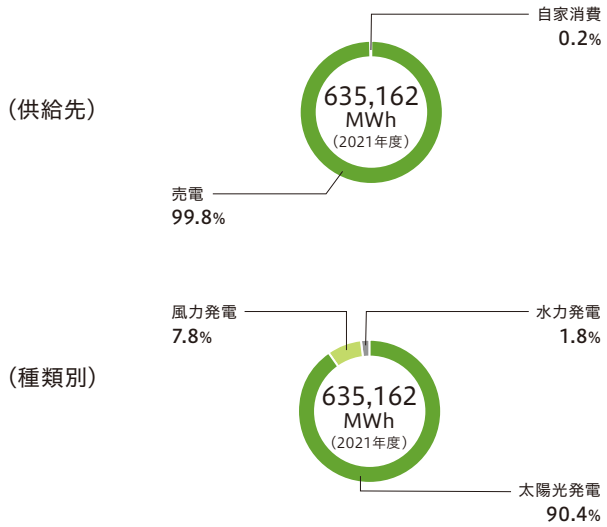
環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

[再生可能エネルギー]

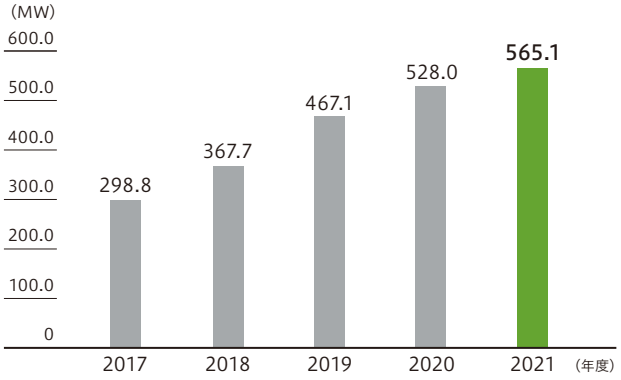
■再エネ発電量と再エネ発電率



■再エネ発電量の内訳



■再エネ発電設備の設置容量



■再エネ発電量(供給先)

単位:MWh

	2017	2018	2019	2020	2021
売電	301,960	408,831	456,435	586,889	**633,604**
自家消費	871	962	1,000	1,075	**1,558**

■再エネ発電量(種類別)

単位:MWh

	2017	2018	2019	2020	2021
太陽光発電	273,949	374,416	421,017	525,598	**574,083**
風力発電	27,340	30,484	30,088	54,013	**49,519**
水力発電	1,542	4,893	6,330	8,353	**11,560**

■再エネ発電量(国内・海外別)

単位:MWh

	2017	2018	2019	2020	2021
国内	302,831	409,793	457,435	587,964	**635,162**
海外	0	0	0	0	**0**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■再生可能エネルギー発電設備の設置容量、発電量

◇概要

再生可能エネルギー発電設備の設置容量、発電量は、以下の1)、2)の合計とする。

1)年度末において、当社グループが自社施設およびその敷地内において設置(稼働)する再生可能エネルギー(風力発電・太陽光発電など)による発電設備で、自家消費を行っている設備の発電容量および当該年度の発電量。

2)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)発電所の設備容量および当該年度の売電量(PPAモデル含む)。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。

■再エネ利用率・再エネ発電率

◇算定式

再エネ利用率(%) = 再エネ利用量※ ÷ 電力使用量

再エネ発電率(%) = 再エネ発電量 ÷ 電力使用量

※再生可能エネルギー自家消費発電設備からの消費量、再エネメニューの購入量、トラッキング付き非化石証書(需要家購入分)でオフセットした電力量の合計

◇対象範囲

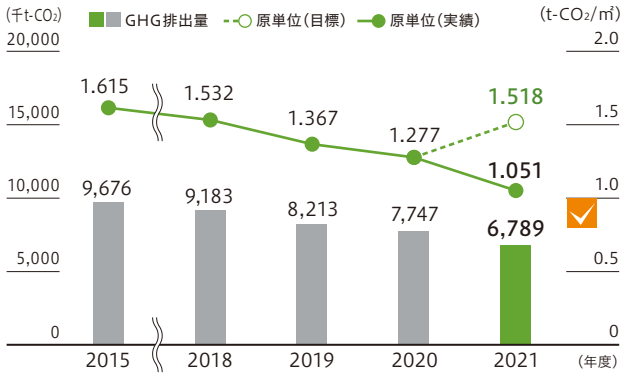
当社グループ会社すべて。

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

商品・サービス

[商品の使用によるGHG排出量]

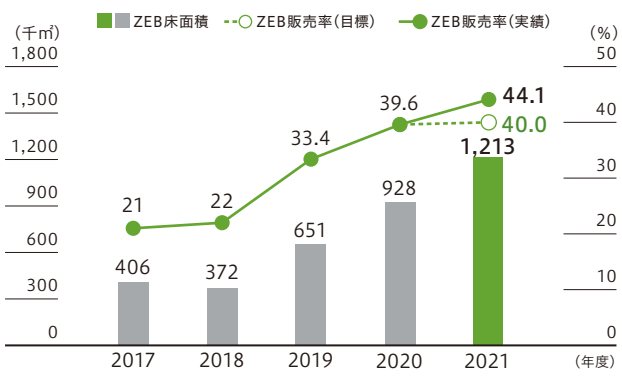
■商品使用によるGHG排出量※と原単位



※当社グループにおけるスコープ3 ／カテゴリ11(販売した製品の使用)にともなうGHG排出量。なお、2021年度から算定方法および対象範囲の見直しを行い、2021年度以前にさかのぼって修正しています。

[ZEB販売率]

■ZEB販売率



[グリーンビルディング認証]

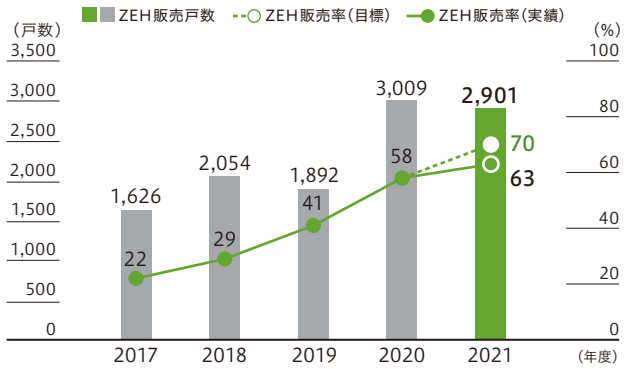
■グリーンビルディング認証取得数

単位:件

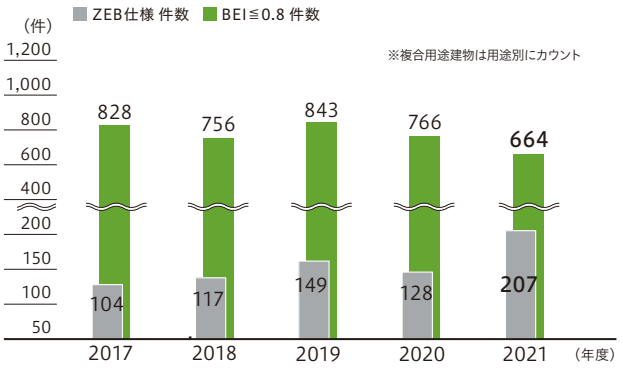
認証名	用途	2017	2018	2019	2020	2021
長期優良住宅	戸建住宅	7,486	7,237	6,430	5,724	**5,854**
BELS認証	戸建住宅 賃貸住宅 マンション 商業・ 事業施設	1,567	1,668	1,288	1,659	**1,899**

[ZEH販売率]

■ZEH販売率



■ZEB※1仕様および誘導基準※2の設計件数



※1 ZEB仕様の物件は、ZEB Oriented、ZEB Ready、Nearly ZEB、『ZEB』のいずれか
※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

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■商品の使用によるGHG排出量

◇概要
報告年度に販売した商品、および将来販売することを目的に開発した建物が生涯にわたって排出するGHG排出量を計算しています。

◇対象組織
当社、大和リース、フジタ、コスモスイニシア

◇算定式
㎡あたりのGHG排出量＝Σ（販売した商品が使用時に生涯にわたって排出するGHG排出量[t-CO_2]※÷Σ(販売床面積[㎡])

※グループにおけるスコープ3／カテゴリ11（販売した製品の使用）にともなうGHG排出量（算出方法も同様）。

■ ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証

◇ZEH販売率
1）範囲：請負物件（受注ベース）
2）用途：戸建住宅
ZEH販売率＝ZEH棟数 / 受注棟数

◇対象組織
当社

◇ZEB販売率
1）範囲：設計施工新築物件（着工ベース）
自社開発物件（Dプロジェクト）
2）用途：事務所もしくは工場・倉庫（複合用途物件は最大面積の用途をその棟の用途とみなす）

$$\text{ZEB販売率} = \frac{\text{ZEB物件面積[㎡]}}{\text{全物件面積[㎡]}} = \frac{\text{事務所、工場・倉庫のZEB物件面積[㎡]}}{\text{事務所、工場・倉庫の全物件面積[㎡]}}$$

◇対象組織
当社、大和リース、フジタ

■BELS認証

◇概要
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。

◇対象範囲
当社

■長期優良住宅認定

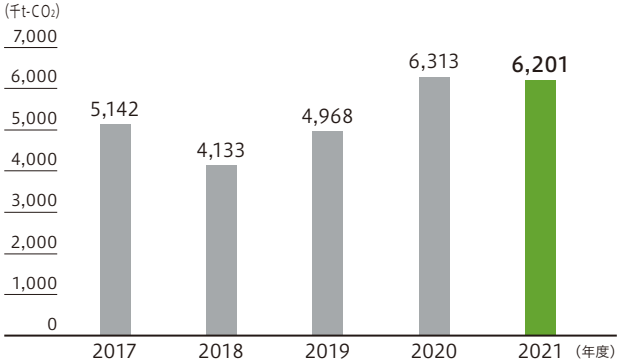
◇概要
資源の有効利用を進めるにあたり、その進捗を測る指標として、「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」に基づく、「長期優良住宅認定制度」を活用しています。同認定制度においては、構造躯体などの劣化対策、耐震性、可変性、維持管理・更新の容易性、高齢者などの対策、省エネルギー対策、一定以上の住宅規模、および良好な景観の形成への配慮などの要件が定められています。

◇対象範囲
当社

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

[GHG削減貢献量]

■GHG削減貢献量(グループ全体)



■GHG削減貢献量(部門別)

単位:千t-CO_2

部門	2017	2018	2019	2020	2021
戸建住宅事業	335	342	301	300	**358**
賃貸住宅事業	459	422	341	346	**360**
住宅ストック事業	184	96	60	46	**38**
マンション事業	92	118	136	114	**87**
商業・事業施設事業	2,341	2,199	2,206	2,647	**3,535**
環境エネルギー事業	1,732	957	1,924	2,860	**1,824**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■GHG削減貢献量

◇概要

GHG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GHG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GHG排出量を算出し、これに相当する比較対象商品のGHG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GHG排出量を算出し、これに相当する比較対象設備のGHG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。顧客の光熱水費などの経費削減を行い、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) :GHG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GHG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GHG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) :GHG削減貢献量(t)= Σ{延床面積(㎡)×用途別・規模別床面積あたり年間エネルギー消費量(MJ/㎡・年)
×エネルギー低減率(%)×CO_2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):GHG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)×CO_2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):GHG削減貢献量(t)= Σ{(省エネ改修前の年間GHG排出量(t/年)−省エネ改修後の年間GHG排出量(t/年))×想定使用年数(年)}

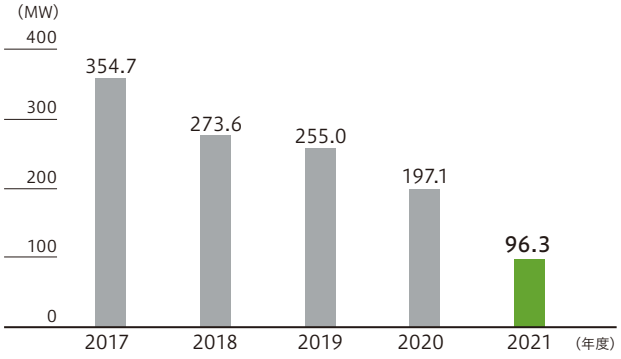
方法⑤(電力小売り):GHG削減貢献量(t)= Σ{(一般電気事業者の調整後排出係数(t-CO_2/kWh)−当該年度の調整後CO_2排出係数(t-CO_2/kWh))×当該供給電力量(kWh)}

【ストックベース法の場合】

GHG削減貢献量(t/年)= Σ{(比較対象設備の年間GHG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GHG排出量(t/年))}

[太陽光発電システム供給実績]

■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供給実績(設備容量)(部門別)

単位:kW

部門	2017	2018	2019	2020	2021
戸建住宅事業	20,188	17,932	15,409	17,793	**17,277**
賃貸住宅事業	15,782	11,921	3,997	877	**1,004**
住宅ストック事業	17,068	7,152	3,400	898	**208**
マンション事業	5	3	0	0	**14**
商業・事業施設事業	12,781	1,176	15,190	9,788	**15,509**
環境エネルギー事業	288,906	235,456	217,048	167,719	**62,330**

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■GHG削減貢献量

◇対象範囲と算定基準[1／2]

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
当社	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など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：131.14㎡ 【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50.49㎡ 【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/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 300㎡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/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 （リース物件除く）	【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/H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場：30年 それ以外：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300㎡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/H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場：30年 それ以外：60年 太陽光発電：20年
大和ハウスリフォーム	住宅ストック事業	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など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：131.14㎡ <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

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

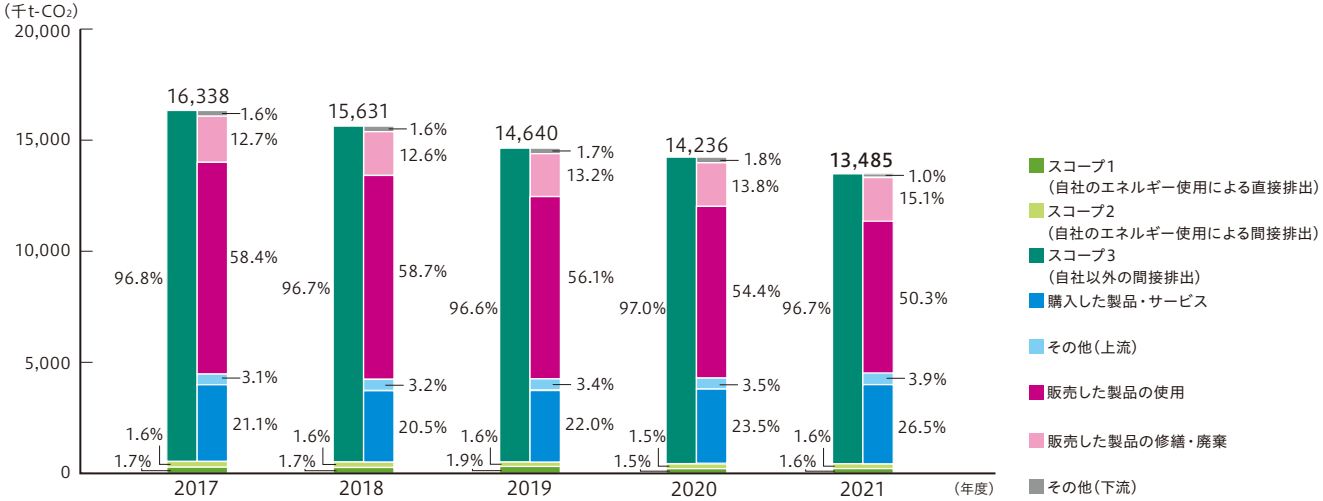
■GHG削減貢献量

◇対象範囲と算定基準[2／2]

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
コスモスイニシア	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	【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/H28年基準における標準建物	60年
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	（～2016年度） 電力小売り（PPS）事業のすべて	【算定方法】フローベース法⑤ 【売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	ー
		（2017年度～） 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 変圧器：15年 太陽光発電：20年

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

バリューチェーンのGHG排出量 ［スコープ1・2・3GHG排出量］



単位：千t-CO₂

分類			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	合計に対する割合
スコープ1			270	269	274	216	221	1.6%
スコープ2			257	248	230	207	218	1.6%
スコープ3			15,812	15,114	14,136	13,813	13,046	96.7%
	上流	購入した製品・サービス	3,450	3,205	3,227	3,347	3,568	26.5%
		資本財	284	286	287	286	301	2.2%
		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	41	41	41	41	43	0.3%
		輸送、配送(上流)	31	31	31	31	34	0.3%
		事業から出る廃棄物	130	130	130	130	130	1.0%
		出張	4	4	4	4	5	0.03%
		雇用者の通勤	9	9	9	9	8	0.06%
		リース資産(上流)	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.002%
	下流	輸送、配送(下流)	—	—	—	—	—	—
		販売した製品の加工	—	—	—	—	—	—
		販売した製品の使用	9,538	9,183	8,213	7,747	6,789	50.3%
		販売した製品の修繕・廃棄	2,070	1,971	1,939	1,963	2,034	15.1%
		リース資産(下流)	255	255	255	255	133	0.99%
		フランチャイズ	—	—	—	—	—	—
		投資	—	—	—	—	—	—
合計			16,338	15,631	14,640	14,236	13,485	100.0%

※2021年度よりスコープ3の算定方法および対象範囲の見直しを行い、2021年度以前にさかのぼって修正しています。
スコープ3の対象範囲は当社単体から建設・賃貸不動産事業を営む当社グループ7社に変更しています。
(ただし、カテゴリ1,11,12は建設事業を営む当社グループ4社)

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■バリューチェーンのGHG排出量

◇概要

スコープ1、2については、P157、158参照。スコープ3については右記算定基準で算定しており、活動量は主に対象会社実績に基づく一次データを使用し、活動量あたりのGHG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、過去に遡っての修正は行っていません。

※カテゴリ13のみ実測データを使用。

◇対象組織

当社グループのうち主として建設・賃貸不動産事業を営む7社。
(当社、大和リース、フジタ、コスモスイニシア、大和ハウスリアルティマネジメント、大和物流、大和リビング)※

※ただし、カテゴリ1、11、12は当社、大和リース、フジタ、コスモスイニシアの建設業4社のみ。

◇算定式

GHG排出量(t) = Σ{(活動量) × (活動量あたりのCO_2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などの算定の排出原単位データベース(ver.3.2)(経済産業省・環境省)
②LCIデータベースIDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)(一般社団法人サステナブル経営推進機構)
③建築環境総合性能評価システム(CASBEE)戸建(新築)・建築(新築)2021年度版のLCCCO_2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の採取・製造・輸送	用途・構造別の供給面積	用途・構造別の面積あたりの原単位(出典③)
	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・更新にともなう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	対象物件の電力、燃料使用量の実測データより算出	
	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

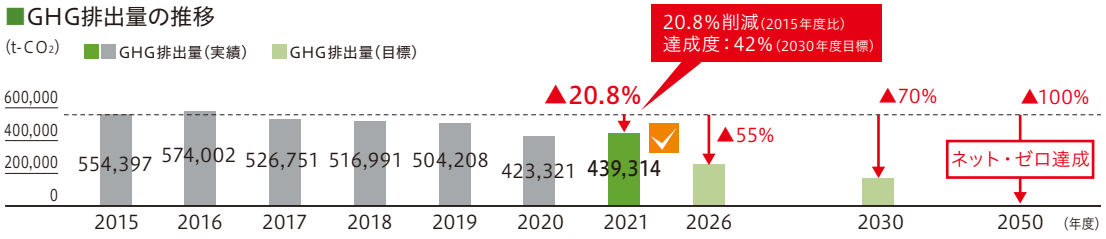
環境データ | 気候変動の緩和と適応　長期目標に対する進捗状況

温室効果ガス(GHG)排出量 削減

事業活動(Scope1+2)

長期目標　2030年までにGHG排出量 70%削減(2015年度比)
2050年までにGHG排出量 ネット・ゼロ達成

■GHG排出量の推移



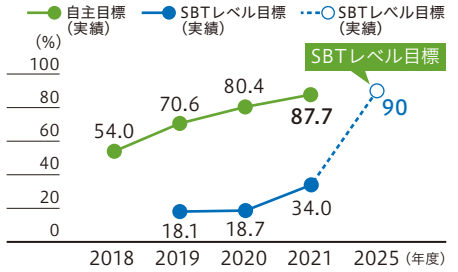
	実績							目標		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2026	2030	2050
GHG排出量	—	4%	▲5%	▲7%	▲9%	▲24%	▲20.8%	▲55%	▲70%(▲50%)	ネット・ゼロ達成
エネルギー効率 2015年度比	—	1.07倍	1.16倍	1.27倍	1.34倍	1.46倍	1.47倍	1.9倍	2倍「EP100」達成	—
再エネ発電率	36%	52%	61%	85%	96%	133%	131%	—		
再エネ利用率	0.15%	0.17%	0.17%	0.23%	0.30%	8.5%	18.2%	2023年度「RE100」達成		

( )はSBT認定を取得した目標です。

調達(Scope3 Category1)

長期目標　2025年までに主要サプライヤーの90%にSBT水準目標

■主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定状況



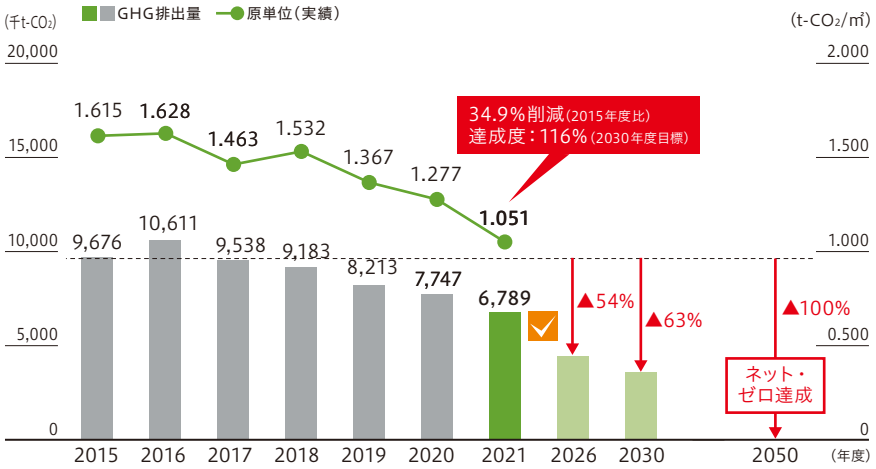
		実績				目標		
		2018	2019	2020	2021	2025	2030	2050
主要サプライヤーのGHG削減目標設定率	自主目標	54.0%	70.6%	80.4%	87.7%	—	主要サプライヤーでのGHG削減目標達成	ネット・ゼロ達成
	SBTレベル目標	—	18.1%	18.7%	34.0%	(90%)		

( )はSBT認定を取得した目標です。

商品・サービス(Scope3 Category11)

長期目標　2030年までに商品使用によるGHG排出量63%削減(2015年度比)
2050年までにGHG排出量 ネット・ゼロ達成

■商品使用によるGHG排出量と原単位(㎡あたり)の推移



		実績							目標		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2026	2030	2050
商品使用によるGHG排出量	総量 2015年度比		+9.7%	▲1.4%	▲5.1%	▲15.1%	▲19.9%	▲29.8%	▲54%	▲63%	ネット・ゼロ達成
	基準建物比	▲33.1%	▲27.7%	▲27.8%	▲28.3%	▲31.0%	▲31.0%	▲35.5%	▲63%	▲69%	ネット・ゼロ達成
	原単位(面積あたり) 2015年度比		+0.8%	▲9.4%	▲5.1%	▲15.3%	▲20.9%	▲34.9%	—	(▲30%)	—

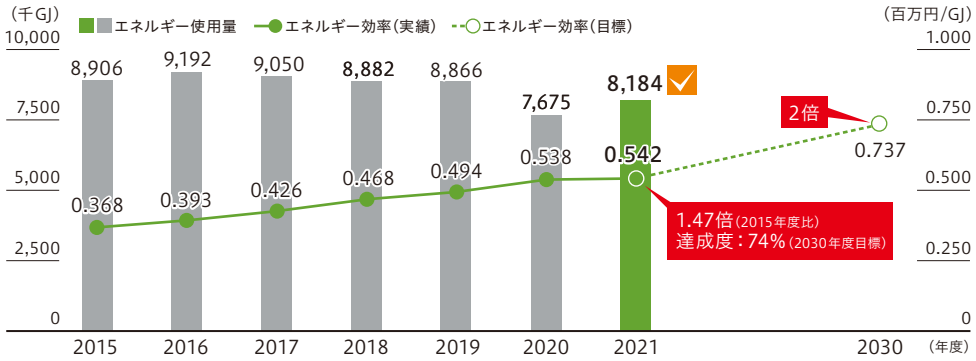
商品使用によるGHG排出量の目標は総量目標に変更しました。SBT認定を取得予定です。なお、原単位目標はSBT認定を取得しており、( )で記載しています。また、2021年度以前の実績については算定方法および対象範囲の見直しを行いました。

環境データ ｜ 気候変動の緩和と適応　長期目標に対する進捗状況

エネルギー効率向上（EP100）

長期目標　2030年までにエネルギー効率2倍

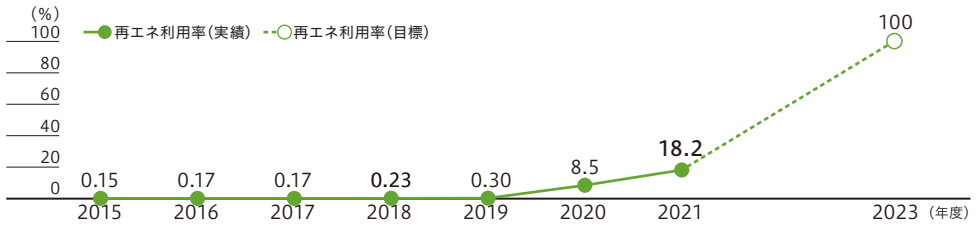
■エネルギー使用量とエネルギー効率の推移　EP100



再生可能エネルギーの利用率向上（RE100）

長期目標　2040年までに再エネ利用率100%
※目標達成年度を2023年度に17年前倒し。

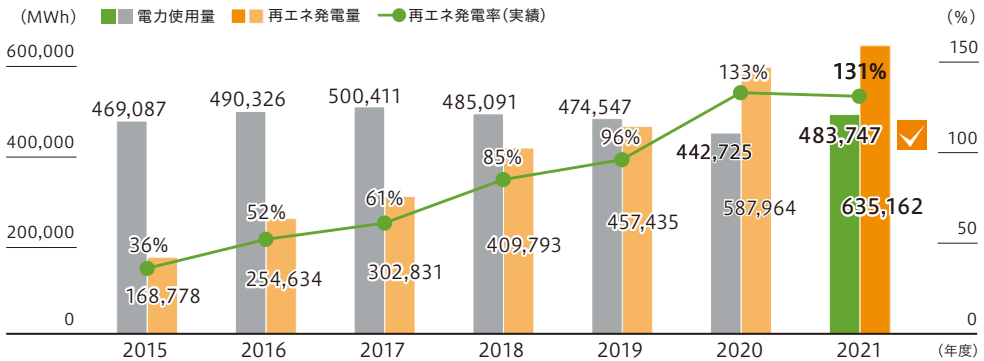
■再エネ利用率の推移　＜再エネ利用量÷電力使用量＞　RE100



再生可能エネルギーの普及拡大

長期目標　2030年までに再エネ発電率100%
※2020年度に目標を達成したため、以降は実績管理のみ実施。

■再エネ発電率の推移　＜再エネ発電量÷電力使用量＞



〈環境データの算定方法〉

◇GHG排出量（t-CO_2）＝Σ{（電力、燃料の年間使用量）×（エネルギーごとのCO_2排出係数）}

◇主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率 ＝ 目標設定済みサプライヤー ÷ 主要サプライヤー数

◇商品使用による㎡あたりのGHG排出量
＝ Σ（販売した商品が使用時に生涯にわたって排出するGHG排出量[t-CO_2]※）÷ Σ（販売床面積[㎡]）
※グループにおけるスコープ3／カテゴリ11（販売した製品の使用）にともなうGHG排出量（算出方法も同様）。
対象範囲は、当社、大和リース、フジタ、コスモスイニシアの4社

◇EP100（エネルギー効率）＝連結売上高[百万円]÷Σ（エネルギー使用量[GJ]）

◇再エネ利用率 ＝ $\frac{\Sigma（再生可能エネルギー利用量[MWh]）※}{\Sigma（使用電力量（購入電力+自家消費発電設備による電力）[MWh]）}$

※再生可能エネルギー自家消費発電設備からの消費量、再エネメニューの購入量、トラッキング付き非化石証書（需要家購入分）でオフセットした電力量の合計

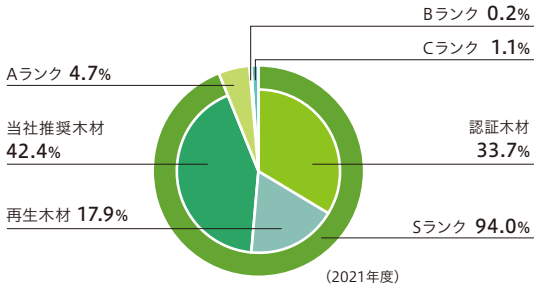
◇再エネ発電率 ＝ $\frac{\Sigma（再生可能エネルギー（売電および自家消費発電設備による発電量）[MWh]）}{\Sigma（使用電力量（購入電力+自家消費発電設備による電力）[MWh]）}$

環境データ | 自然環境との調和

調達

[生態系に配慮した木材調達]

■調達木材の評価結果



■評価対象の部門における木材調達量

単位:㎥

	2017	2018	2019	2020	2021
当社	342,291	268,867	238,102	232,951	**233,251**
ロイヤルホームセンター	37,237	36,763	39,356	38,990	**31,048**
デザインアーク	3,510	3,011	129	107	**100**
大和リース	3,733	5,052	4,734	4,632	**3,076**
フジタ	1,919	2,629	5,079	5,489	**1,895**
コスモスイニシア	147	1,076	251	290	**299**
大和ハウスリフォーム	–	–	–	–	**146**
合計	388,837	317,398	287,650	282,458	**269,815**

■調達木材の評価結果

[全体]

	2017	2018	2019	2020	2021
Sランク	84.2%	94.9%	94.3%	95.1%	**94.0%**
Aランク	11.4%	1.9%	3.9%	2.9%	**4.7%**
Bランク	2.0%	1.1%	1.2%	1.5%	**0.2%**
Cランク	2.4%	2.1%	0.6%	0.5%	**1.1%**

[Sランク内]

	2017	2018	2019	2020	2021
認証木材	35.6%	44.0%	37.1%	39.1%	**33.7%**
再生木材	17.7%	18.2%	15.5%	13.5%	**17.9%**
当社推奨木材	30.9%	32.7%	41.7%	42.5%	**42.4%**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■調達木材

◇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1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

◇算定式

Cランク木材比率(%) = Σ(Cランク木材の調達量(㎥)) ÷ Σ(全体の木材調達量(㎥))

※S、A、Bランク木材も同様に算出

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	当社	建設した戸建住宅(鉄骨造・木造)
賃貸住宅事業	当社	建設した工業化賃貸住宅(鉄骨造)
マンション事業	当社・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	当社・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
住宅ストック事業	大和ハウスリフォーム	施工した床材
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

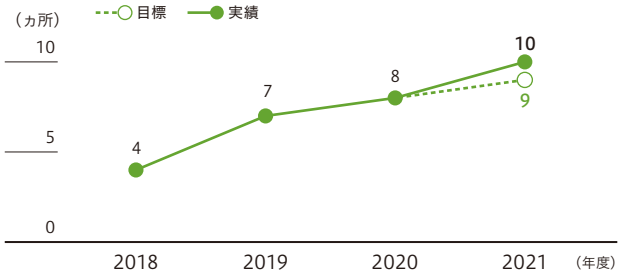
※対象部材:構造材、桟木、下地材、合板、床材

環境データ ｜ 自然環境との調和

事業活動

[自社・グループ会社施設における緑化の推進]

■自社施設における認定取得数



■認定済み施設

施設名	会社名	認定名	認定日
ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾート～ASONOHARA～	大和ハウス工業	JHEP(AAA)	2019年 6月
		ABINC	2020年 2月
みらい価値共創センター		JHEP(AA)	2021年 9月
		SITES	2021年12月
ブランチ神戸学園都市	大和リース	JHEP(AA)	2015年 7月
ブランチ稲毛		SEGES	2015年 7月
ブランチ茅ケ崎		SEGES	2017年 7月
ブランチ仙台		SEGES	2020年 3月
ブランチ松井山手		SEGES	2020年 3月
ブランチ岡山北長瀬		SEGES	2020年 3月
ブランチ大津京		SEGES	2021年 2月
ブランチ札幌月寒　コポロパ		SEGES	2021年 9月

■事業活動地域における生物多様性への影響および評価

	拠点数	総面積(ha)
事業活動地域	73	2,139
生物多様性影響評価	73	2,139
重要な生物多様性に近接している拠点	17	641
生物多様性管理計画を持っている拠点	2	149

■プラスチック利用ガイドライン

1	大和ハウスグループ各社は原則として事務用品や販促品、カタログ用のバッグ類、カトラリーやアメニティなどに使い捨てプラスチックを採用しないものとする。また、現在採用している使い捨てプラスチックについても、速やかに代替・削減を進め、2021年度末までに完了するものとする。
2	機能などの制約からどうしても代替が困難な場合には、バイオマスプラスチックやリサイクルプラスチック、生分解性プラスチックなど、環境面について可能な限り配慮した材料を検討する。
3	社内で繰り返し使用する事務用品などについては、グリーン購入などの環境配慮商品を採用することとし、大事に長く使うよう心がけ、廃棄の際は確実にリサイクルできるよう分別処分する。
4	使い捨てプラスチックの代替、削減は当該物品の採用または購入を行う部門が主管となって推進するものとする。

〈補足〉
○使い捨てプラスチックとは、繰り返し利用を想定してつくられていないもの、もしくは1～数回の利用で廃棄されるもの。または、当社として一度の配布で終わり、繰り返し利用が使用者に委ねられ、配布先で放出するリスクが高いもの。
○代替や削減が困難で、かつ環境配慮素材が調わない間はできるだけ使用量を減らす取り組みも可とする。
○容器包装リサイクル法に該当する物など（レジ袋、弁当容器、PETボトルなど）については、環境に放出されないよう適切に回収し、各自治体の分別収集に沿ってリサイクルに努める。あわせて、社会の要請に応じて資源循環や容器包装など減量の取り組みを推奨することとする。

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 自社施設における認定取得数

◇概要
自社およびグループの施設を整備して十分な緑地を確保しながら、地域の生態系保全に貢献していく取り組みを進めるため、緑化や生物多様性保全に関する認証制度の取得を進めています。施設数は、当該年度末時点で主な認証制度を取得済みの累積値です。

◇対象範囲
当社およびグループ会社が保有する施設すべて

◇主な認証制度

認証名	認証機関
JHEP	公益社団法人日本生態系協会
ABINC	一般社団法人いきもの共生事業推進協議会
SEGES	公益財団法人都市緑化機構

■ 事業活動地域における生物多様性への影響および評価

◇概要
過去5年間に、事業活動地域※における生物多様性への影響度合いと、その影響を判断するための自己評価を実施しています。
※事業活動地域とは、事業所、工場、研究所、研修センターに加え、生物多様性チェックリスト運用物件と、販売中の森林住宅、運営中のホテルを指します。

◇対象期間
2021年度

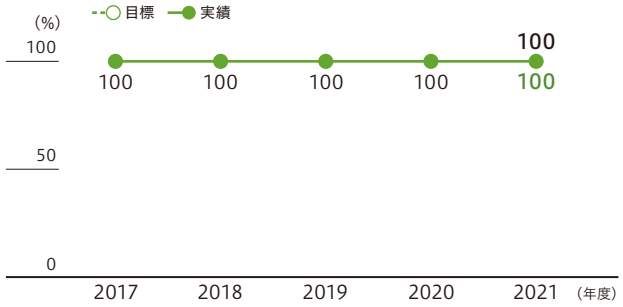
◇対象範囲
当社、大和リゾート

環境データ | 自然環境との調和

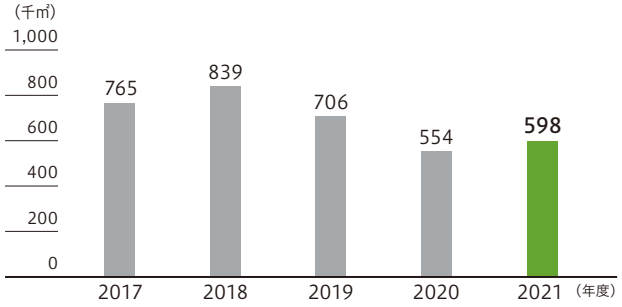
商品・サービス

[開発・まちづくりにおける生物多様性保全]

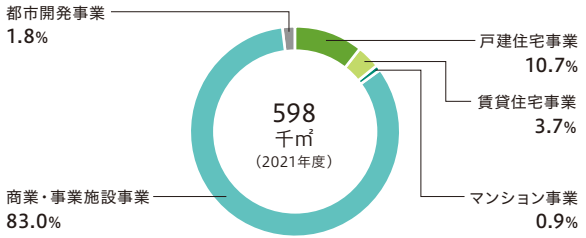
■生物多様性自主基準適合率(開発)



■緑被面積(まちづくり)



■緑被面積の内訳(まちづくり)



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 生物多様性自主基準適合率(開発)

◇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(㎡)) ÷ Σ(評価対象物件の敷地面積(㎡))

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
開発	当社・フジタ	開発面積3,000㎡以上の自社開発事業

■ 緑被面積(まちづくり)

◇概要

緑被面積とは、当社グループが分譲住宅の販売や建築請負と共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。

◇算定式

緑被面積(㎡) = Σ(各事業における対象物件の緑被面積(㎡))

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	当社	分譲住宅の全販売物件
賃貸住宅事業	当社	【緑化規制あり】全新築物件 【緑化規制なし】敷地面積 1,000㎡以上
マンション事業	当社	全着工物件(JV非幹事物件は除く)
商業・事業施設事業	当社	【緑化規制あり】全着工物件 【緑化規制なし】敷地面積 3,000㎡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	当社	全着工物件

環境データ ｜ 自然環境との調和　生物多様性宣言

生物多様性宣言（2010年10月制定）

生物多様性 基本理念

私たちは、グローバル社会の一員として、生物多様性が生み出す自然の恵みを認識し、生態系に配慮した事業活動に努め、人と自然が『共創共生』する社会の持続可能な発展に貢献します。

生物多様性 行動指針

1.人と自然が共生する事業活動の推進
自然の恵みの重要性を認識し、事業活動と自然の循環機能である大気・水・土・生物などとの調和を図ります。

2.人と自然が共創するまちづくりの提案
建設時における生物多様性への影響を認識し、回避・低減に努めるとともに、生態系に配慮したまちづくりの提案を行います。

3.生態系に配慮した資源の利用
生物多様性に関する法令遵守に留まらず、高い倫理観に基づき、サプライヤーと協働で、持続可能な資源の利用に努めます。

4.研究開発による貢献
グローバルな視点から、生物多様性保全に関わる研究開発を推進し、その成果を社会と共有します。

5.ステークホルダーとの連携と対話
地方公共団体やNGOなどのステークホルダーとの対話と連携により、事業活動と社会貢献活動の両面から生物多様性保全への取り組みの環を拡げます。

CSR調達ガイドライン（2015年7月制定）

（1）取引先行動規範

（2）企業活動ガイドライン

（3）物品ガイドライン

- 化学物質管理ガイドライン
- 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
- 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】

1.認証木材	FSC（森林管理協議会）、PEFC（PEFC 森林認証プログラム）、SGEC（「緑の循環」認証会議）より認証を受けている木材を調達します。
2.再生木材	建設廃材のリサイクル木材（パーティクルボード※など）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、合法性と持続可能性を確認し、一定レベル以上と判断された木材を調達します。

※木材のチップに接着剤を加え、一定の面積と厚さに加熱成形した板状の製品。

②合法性・持続可能性評価項目

（1）合法性の確認	（a）供給源が明らかであること（原木供給地までのトレーサビリティ） （b）伐採権のあることが確認できること （c）森林に関する法令およびその他関連規則が遵守されていること
（2）持続可能性の確認	以下の8項目について総合的に持続可能性を判断します。 （a）伐採した木材が絶滅危惧種でないこと （b）伐採方法が天然林の大伐採でないこと （c）伐採地および周辺エリアの絶滅危惧種の保全に配慮されていること （d）紛争地産の木材でないこと （e）産地政府の法的労働諸条件を満たしていること （f）森林備蓄量が維持可能なこと（伐採後も区域内の森林が再生可能なこと） （g）日本の国産木材 （h）利用可能になるまでの時間が短い早生木材（早生木材の育成にあたり、天然木の大伐採がないこと）

③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	敷地とその周辺を含む生物環境に関する立地特性を把握し、それに基づき、生物環境の保全と創出に関わる方針を示します。
2.緑の保全・創出	地域適合種を積極的に取り入れ、緑の量・質の確保に努めるとともに、野生小動物の生息域の確保やその植栽条件に配慮した緑地づくりを提案します。
3.野生小動物の生息・生育環境への配慮	野生小動物などの生息行動を促す緑地や水域を整備するなど、その生息・生育環境への配慮に努めます。
4.生態系ネットワーク形成のための配慮	生態系のつながりを重視し、生物の移動に配慮して、緑地配置や土地利用の連続性の確保に努めます。
5.工事中の影響の低減	周辺に生息する動植物に配慮し、騒音・振動・排気などの影響の低減に努めます。
6.維持管理面における配慮	良好な生物環境を維持していくため、緑地の維持管理に必要な設備や管理方針を計画・提案します。

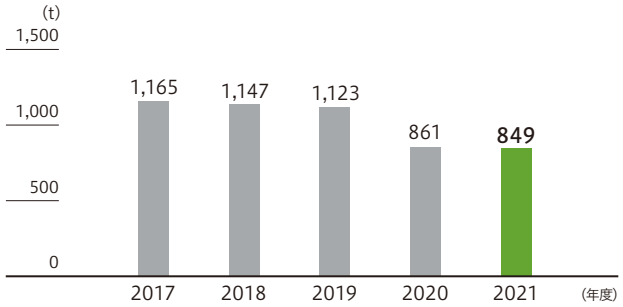
WEB CSR調達ガイドライン

環境データ | 資源循環・水環境保全

資源循環　事業活動

[資材]

■紙使用量



■鋼材使用量

単位:t

	2017	2018	2019	2020	2021
当社(住宅系)	224,863	186,794	187,963	171,024	**177,438**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■紙使用量

◇概要
紙使用量については、購入量(㎥)での実績値を重量換算して算定しています。

◇算定式
紙使用量(t)＝Σ(紙購入量(㎥)×単位面積あたりの重量(t/㎥))

◇対象範囲など

部門	対象組織	対象範囲(拠点数は2022年3月末現在)	
事務	当社	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて	計159カ所

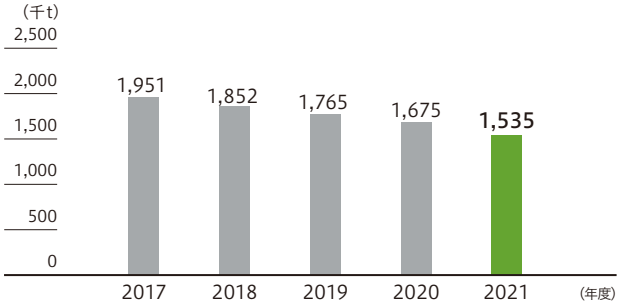
■鋼材使用量

◇対象範囲

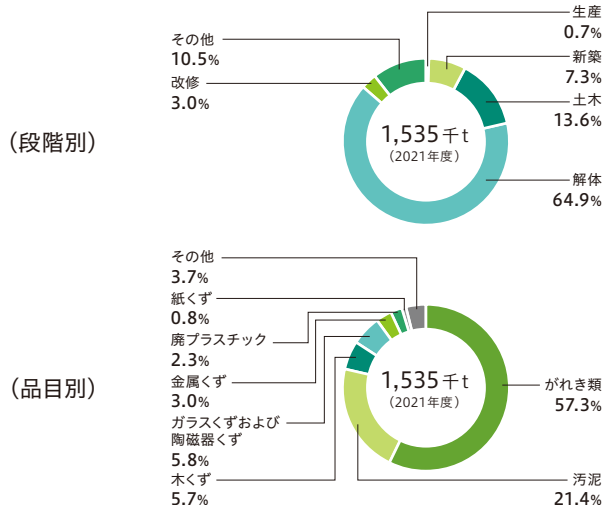
部門	対象組織	対象範囲
生産	当社	生産拠点のすべて

[廃棄物排出量・廃棄物リサイクル率]

■【全体】建設・解体廃棄物排出量



■【全体】建設・解体廃棄物排出量の内訳



■【全体】建設・解体廃棄物排出量(段階別)

単位:t

	2017	2018	2019	2020	2021
生産	13,324	12,470	11,793	10,094	**10,339**
新築	135,317	130,777	129,386	126,601	**112,770**
土木	137,746	260,468	214,366	243,384	**208,700**
改修	52,226	52,437	51,014	52,009	**46,393**
解体	1,409,979	1,241,820	1,103,062	883,764	**995,697**
その他	202,412	153,495	255,568	359,515	**161,155**

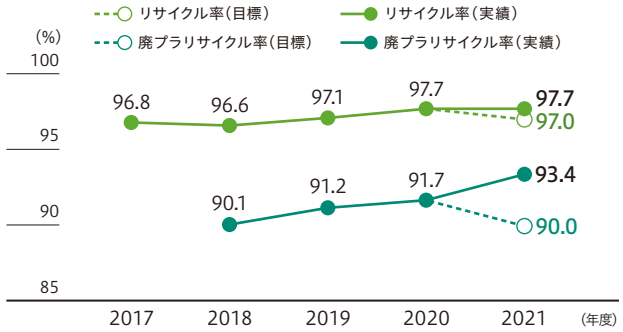
■【全体】建設・解体廃棄物排出量(品目別)

単位:t

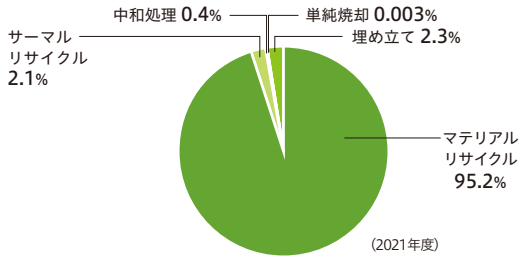
	2017	2018	2019	2020	2021
がれき類	1,179,952	1,083,470	984,097	848,000	**878,828**
汚泥	355,249	377,840	422,100	513,241	**328,146**
木くず	112,857	129,691	94,522	86,008	**88,090**
ガラスくずおよび陶磁器くず	128,463	104,204	96,191	92,473	**89,304**
金属くず	59,731	54,626	57,214	53,631	**46,658**
廃プラスチック	39,888	38,848	37,263	35,166	**35,527**
紙くず	11,398	11,849	11,482	12,657	**12,417**
その他	63,468	50,938	62,322	34,179	**56,084**

環境データ | 資源循環・水環境保全

■【全体】建設廃棄物リサイクル率



■【全体】建設廃棄物リサイクル率の内訳(処理別)



■【全体】建設廃棄物リサイクル率(処理別)

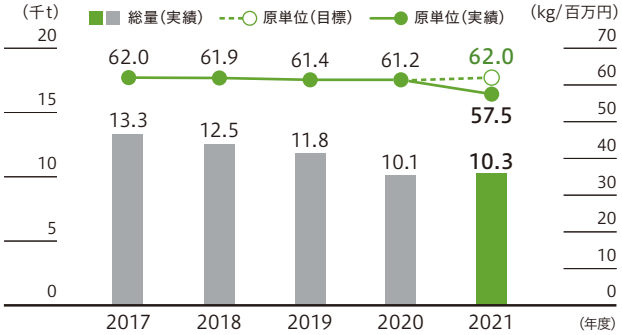
単位:%

		2017	2018	2019	2020	2021
リサイクル	マテリアル	94.6	93.8	95.2	95.9	**95.2**
	サーマル	2.1	2.2	1.8	1.6	**2.1**
	中和処理	0.12	0.63	0.2	0.1	**0.4**
最終処分	単純焼却	0.014	0.011	0.016	0.004	**0.003**
	埋め立て	3.2	3.4	2.9	2.3	**2.3**
	その他	0.02	0.01	0.0	0.0	**0.0**

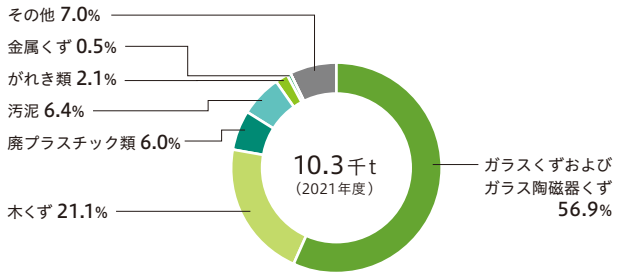
■【全体】特別管理産業廃棄物排出量(当社)

	2018	2019	2020	2021
燃焼性の廃油	301.2	158.6	128.0	**110.6**
腐食性の廃酸、廃アルカリ	8.4	76.4	26.7	**23.9**
特定有害産業廃棄物(廃石綿、廃PCB、廃水銀など)	179.9	96.0	252.9	**197.9**

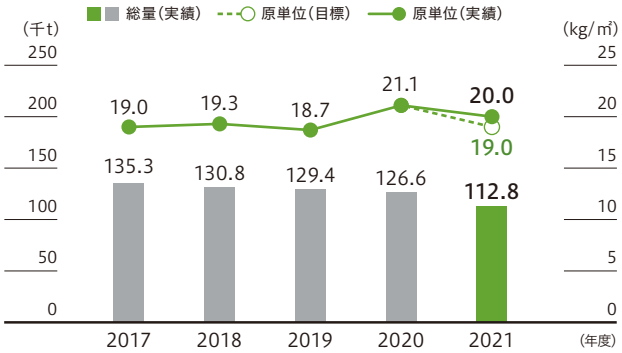
■【生産】廃棄物排出量と原単位



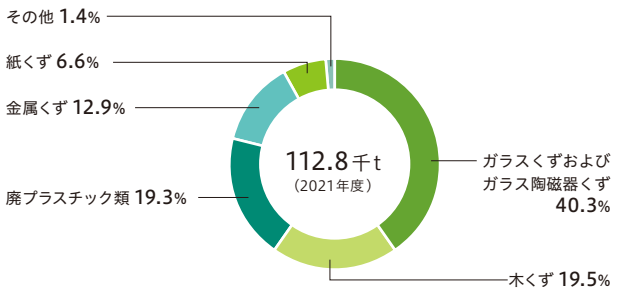
■【生産】廃棄物排出量の内訳(品目別)



■【新築】廃棄物排出量と原単位



■【新築】廃棄物排出量の内訳(品目別)



環境データ ｜ 資源循環・水環境保全

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■建設・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、解体にともなう廃棄物は「解体廃棄物」として区別しています。さらに、土工事にともなう「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「売上床面積」の合計を用いています。

◇算定式

【生産】建設廃棄物排出量(t)＝Σ(建設副産物発生量(t))－Σ(有価売却量(t))
【新築】建設廃棄物排出量(t)＝Σ(建設副産物発生量(t))－Σ(有価売却量(t))－Σ(建設汚泥発生量(t))
【全体】建設廃棄物リサイクル率(%)＝Σ{(マテリアルリサイクル量(t))＋(サーマルリサイクル量(t))}÷Σ(建設廃棄物排出量(t))
※リサイクル率の算定においては、建設汚泥を含む

◇対象範囲など

部門	対象組織	対象範囲
生産	当社グループ	生産拠点のすべて
新築	当社グループ	新築現場のすべて
土木	フジタ	土木現場のすべて
改修	当社グループ	改修現場のすべて(一部、小規模現場を除く)
解体	当社グループ	解体現場のすべて

環境データ | 資源循環・水環境保全

水環境保全　調達

■木材生産国の水リスク評価結果

		日本	インドネシア	中国	フィンランド	スウェーデン	その他19カ国	その他3カ国	不明（再生材など）
木材調達割合		34.1%	15.6%	15.5%	8.9%	3.8%	10.9%	1.0%	10.2%
リスクレベル	2020年	1.66	2.07	2.40	0.54	1.60	—	—	—
	2030年	2.31	2.96	3.29	1.72	1.62	3未満	3以上	—
	2040年	2.24	3.26	3.30	1.86	1.63			—

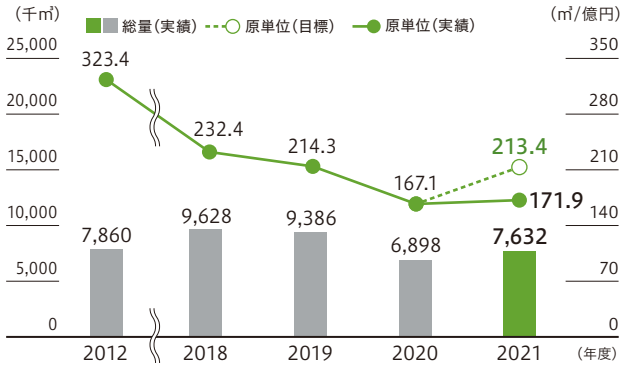
（リスクレベル）0-1:低、1-2:低～中、2-3:中～高、3-4:高、4-5:非常に高い

出典：Aqueduct Projected Water Stress Country Rankings

水環境保全　事業活動

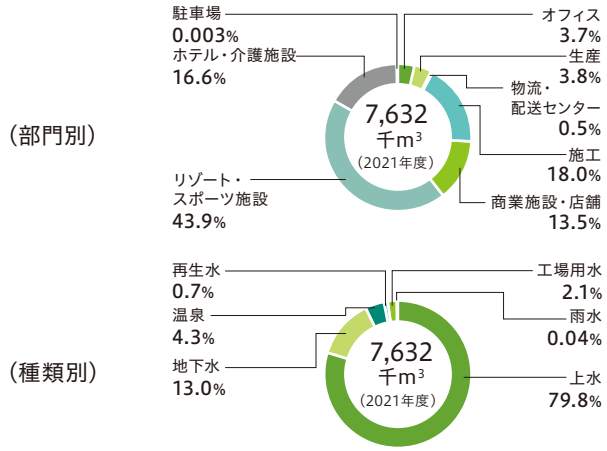
[水使用量]

■水使用量（取水量）と原単位



※2019、2020年度の海外の水使用量の集計に一部誤りがあったため修正しています。

■水使用量（取水量）の内訳



■水使用量（取水量）（部門別）

単位：千㎥

	2017	2018	2019	2020	2021
オフィス	390	309	292	276	**284**
生産	305	301	283	273	**288**
物流・配送センター	53	52	46	46	**38**
施工	2,073	1,706	1,573	1,706	**1,376**
商業施設・店舗	908	1,146	1,132	858	**1,029**
リゾート・スポーツ施設	4,657	4,562	4,458	2,886	**3,354**
ホテル・介護施設	1,416	1,552	1,603	853	**1,264**
駐車場	0.3	0.3	0.3	0.3	**0.3**

■水使用量（取水量）（種類別）

単位：千㎥

	2017	2018	2019	2020	2021
上水	7,362	7,645	7,593	5,607	**6,092**
地下水	1,686	1,272	1,230	809	**994**
温泉	341	328	359	291	**324**
再生水	298	361	33	26	**55**
工業用水	114	17	168	161	**164**
雨水	3	3	3	3	**3**
中水	0	0	0	0	**0**

■ 水使用量（取水量）（国内・海外別）

単位：千㎥

	2017	2018	2019	2020	2021
日本	9,011	9,053	9,143	6,678	**7,416**
海外	793	575	243	220	**217**

※2019、2020年度の海外（施工・上水）の水使用量の集計に一部誤りがあったため修正しています。

■各施設での節水対策

施設	会社名	規模	節水対策
リゾート施設	西脇ロイヤルホテル	5室	浴室水栓をシングルレバーへ交換
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	20店舗	無水トイレを導入
	スポーツクラブNAS	29店舗	シャワー節水装置を導入
	ダイワロイヤルゴルフ	2ゴルフ場	節水機器を設置
	ダイワロイヤルゴルフ	1ゴルフ場	節水型食器洗浄器へ交換
介護施設	大和ハウスライフサポート	4施設	浴室シャワーに節水装置を設置
生産	大和ハウス	1工場	漏水対策用上下水道配管止水弁を設置
	大和リース	1工場	雨水タンク導入
商業施設・店舗	ロイヤルホームセンター	2店舗	トイレ改修により節水機器を導入
オフィス	大和ライフネクスト	1事務所	洗面の水栓を自動水栓に変更

環境データ | 資源循環・水環境保全

水環境保全　事業活動

■排水量(放流先別)国内

単位:千㎥

	2017	2018	2019	2020	2021
河川・湖畔	1,088	963	972	701	**762**
半塩水取水源/海	602	456	398	205	**253**
下水道	5,228	6,109	5,875	3,861	**4,566**
他の組織への排水	0	0	0	0	**0**

■排水量(放流先別)海外

単位:千㎥

	2017	2018	2019	2020	2021
河川・湖畔	0	0	0	0	**0**
半塩水取水源/海	57	13	0	0	**0**
下水道	96	63	15	33	**40**
他の組織への排水	13	4	0	0	**0**

■各施設での水のリサイクル

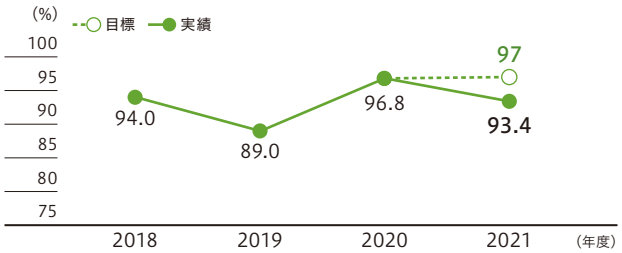
施設名	リサイクル方法	水のリサイクル量(リサイクル率)
大和ハウス工業 大阪本社ビル	空調設備などからの排水や雨水を中水処理してトイレ洗浄用水として再利用	6,532 ㎥（30.1 %）
Hotel & Resorts MINAMIAWAJI	雑排水をトイレ洗浄水、散水に利用	35㎥（0.05%）

■水に関する規制違反数

	2017	2018	2019	2020	2021
違反件数	0	0	0	0	**0**

水環境保全　商品・サービス

■節水器具採用率



■部門別採用率

部門	採用率
戸建住宅事業	100.0%
賃貸住宅事業	90.9%
住宅ストック事業	99.6%
マンション事業	97.7%
商業・事業施設事業	100.0%※

※ホテル事業のみ

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 水使用量

◇概要

上水、地下水、温泉、工業用水、再生水、雨水の年間使用量の合計値とし、各拠点での購買データをもとに算定しています(購買データのないものは計測による)。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

GHG排出量、エネルギー使用量、電力使用量の対象範囲・算出基準と同じ

■ 水に関する規制違反数

◇概要

当社工場では定期的に排水の水質測定を実施しています。
その結果、法令および条例規制値を超過したものの件数を掲載しています。

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
生産	当社	生産拠点すべて 計 9ヵ所

■ 節水器具採用率

◇概要

お客さまに提供した戸建住宅、賃貸住宅、マンション、ホテル、住宅ストック事業において浴室シャワー、キッチン、トイレに節水機器を設置した割合を採用率としています。

◇算定式

節水器具採用率(%)＝Σ{節水器具設置数(シャワー＋キッチン水栓＋トイレ)}ヵ所÷
Σ{対象設備設置数(シャワー＋キッチン水栓＋トイレ)}ヵ所

◇対象範囲

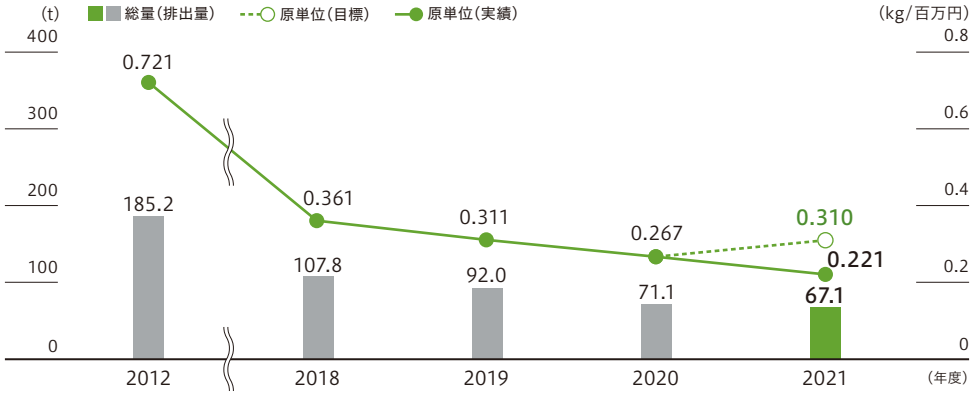
部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	当社	全物件
賃貸住宅事業	当社	全物件
マンション事業	フジタ	全物件
商業・事業施設事業	当社・フジタ・コスモスイニシア	ホテル用途のみ
住宅ストック事業	大和ハウスリフォーム	全物件

環境データ ｜ 化学物質による汚染の防止

事業活動

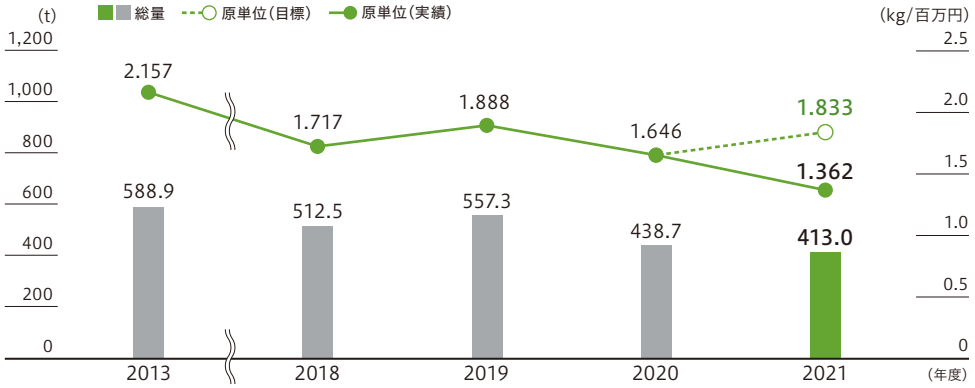
[PRTR対象化学物質排出・移動量]

■PRTR対象化学物質排出・移動量と原単位



[VOC排出量]

■VOC排出量と原単位



■PRTR対象化学物質排出量の推移(会社・部門別)

単位:t

部門別内訳	2017	2018	2019	2020	2021
大和ハウス工業(住宅)	31.4	26.7	23.3	17.0	**16.9**
大和ハウス工業(建築)	18.2	19.3	15.5	11.1	**11.0**
大和リース	57.8	44.9	33.9	24.7	**17.8**
デザインアーク	3.8	3.1	4.7	4.0	**4.7**

■PRTR対象化学物質移動量の推移(会社・部門別)

単位:t

部門別内訳	2017	2018	2019	2020	2021
大和ハウス工業(住宅)	9.1	8.9	9.0	7.9	**11.3**
大和ハウス工業(建築)	4.3	4.1	4.8	5.8	**4.9**
大和リース	1.0	0.7	0.8	0.7	**0.5**
デザインアーク	0.0	0.1	0.01	0.002	**0.004**

■VOC排出量の推移(会社・部門別)

単位:t

部門別内訳	2017	2018	2019	2020	2021
大和ハウス工業(住宅)	235.0	195.7	201.4	161.7	**164.0**
大和ハウス工業(建築)	106.6	103.5	120.6	83.9	**89.9**
大和リース	214.1	209.9	227.7	186.7	**151.4**
デザインアーク	4.1	3.4	7.6	6.4	**7.7**

■生産段階におけるNOx、SOx排出量

単位:t

	2017	2018	2019	2020	2021
NOx排出量	0.38	1.16	0.15	0.20	**0.15**
SOx排出量	0.03	0.08	0.01	0.02	**0.02**

環境データ ｜ 化学物質による汚染の防止

[PRTR対象化学物質のマテリアルバランス]

■PRTR対象化学物質排出・移動量(種類別)

単位:kg

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	
マンガン及びその化合物	41,789	29,463	0	10,891	10,891	1,436	0	1,436	0
キシレン	17,756	0	0	238	238	17,437	0	17,437	81
塩化第二鉄	16,147	0	0	0	0	0	0	0	16,147
メチレンビス(4,1－フェニレン)=ジイソシアネート	15,325	15,234	0	91	91	0	0	0	0
エチルベンゼン	12,218	0	0	168	168	12,044	0	12,044	7
トルエン	8,195	0	0	100	100	8,017	0	8,017	78
1,2,4－トリメチルベンゼン	8,075	0	0	117	117	7,887	0	7,887	70
亜鉛の水溶性化合物	6,464	5,071	22	1,240	1,262	0	131	131	0
モリブデン及びその化合物	6,318	3,526	0	2,792	2,792	0	0	0	0
1,3,5－トリメチルベンゼン	2,073	0	0	30	30	2,043	0	2,043	0
その他45物質	4,708	1,859	0	1,055	1,055	1,390	0	1,390	403
総計	139,068	55,153	22	16,722	16,744	50,254	131	50,385	16,786

WEB CSR調達ガイドライン

〈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もとに算定しています。

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	当社グループ	生産拠点のすべて	計 29ヵ所※

※PRTR法における排出量・移動量の届出が必要な工場

■VOC排出量

◇概要

大阪府条例および(一社)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もとに算出しています。

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	当社グループ	生産拠点のすべて	計 29ヵ所※

※PRTR法における排出量・移動量の届出が必要な工場

■NOx排出量・SOx排出量

◇概要

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」を参考に算出しています。

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	当社	生産拠点のすべて	計 4ヵ所※

※大気汚染防止法のばい煙発生施設に該当する工場

環境データ | 環境負荷マテリアルフロー

INPUT

❶研究・開発 ❷営業・設計

エネルギー使用量 …… 707,430GJ

[内訳]
- ガソリン …… 330,419
- 電力 …… 274,832
- 都市ガス …… 64,077
- 再生可能エネルギー（自家消費） …… 5,828
- その他 …… 32,273

水使用量 …… 152.1千㎥

[内訳]
- 上水 …… 135.4
- 地下水 …… 9.0
- 工業用水 …… 4.5
- 雨水 …… 3.2

❹生産

エネルギー使用量 …… 506,958GJ

[内訳]
- 電力 …… 395,289
- LPG …… 60,777
- 灯油 …… 132
- 都市ガス …… 39,022
- 軽油 …… 9,846
- 再生可能エネルギー（自家消費） …… 1,789
- その他 …… 103

水使用量 …… 253.6千㎥

[内訳]
- 上水 …… 85.4
- 地下水 …… 168.2

鋼材購入量 …… 177,438t

[内訳]
- 住宅 …… 113,386
- 建築 …… 64,052

木材購入量 …… 76,795㎥

❻施工

エネルギー使用量 …… 734,902GJ

[内訳]
- 電力 …… 112,396
- 軽油 …… 603,511
- 灯油 …… 16,819
- A重油 …… 2,176

水使用量（上水） …… 677.8千㎥



OUTPUT

❶研究・開発 ❷営業・設計

CO_2排出量 …… 40.2千t-CO_2

❹生産

CO_2排出量 …… 24.6千t-CO_2

NOx排出量 …… 0.20t

SOx排出量 …… 0.02t

有価物排出量 …… 10.4千t

廃棄物排出量 …… 10.5千t

[内訳]
- 金属くず …… 0.1
- ガラスくずおよび陶磁器くず …… 5.8
- 木くず …… 2.4
- 廃プラ …… 0.6
- 汚泥 …… 0.7
- その他 …… 1.0

❻施工

CO_2排出量 …… 47.9千t-CO_2

有価物排出量 …… 0.9千t

建設廃棄物排出量（新築） …… 165.3千t

[内訳]
- 金属くず …… 10.2
- ガラスくずおよび陶磁器くず …… 32.1
- 木くず …… 15.5
- 廃プラ …… 15.3
- 汚泥 …… 85.8
- 紙くず …… 5.3
- その他 …… 1.1

建設廃棄物排出量（解体） …… 676.0千t

[内訳]
- 金属くず …… 20.4
- ガラスくずおよび陶磁器くず …… 22.6
- 木くず …… 33.1
- 廃プラ …… 6.3
- 汚泥 …… 61.2
- がれき類 …… 518.1
- 紙くず …… 2.9
- その他 …… 11.3

環境データ ｜ 環境会計

❶環境保全コスト（投資額）

単位：千円

項目	主な内容	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
		投資額				投資額
事業エリア内コスト	大気・水質・騒音などの公害防止対策費	7,623	4,654	205,182	51,719	**6,215**
	地球温暖化の防止（省エネ）対策費	237,228	37,344	60,366	163,427	**154,457**
	廃棄物削減対策費	0	156	60	4	**2,038**
	水資源削減対策費	2,450	1,317	5,553	1,885	**1,175**
上下流コスト	グリーン購入費、通い箱購入費	7,212	3,298	3,467	4,230	**115,923**
管理活動コスト	環境教育費、ＥＭＳ維持費など	653	595	108	376	**11**
合計		255,165	47,364	274,736	221,641	**279,819**

❷環境保全効果

効果の内容		項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
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	552,654	537,539	516,665	480,196	**506,958**
		原油換算エネルギー使用量（物流系）	GJ	620,421	603,890	570,623	453,484	**501,727**
	環境負荷および廃棄物に関する効果	廃棄物発生量	t	13,008	12,680	12,104	10,243	**10,547**
		CO_2排出量（生産系）	t-CO_2	25,888	25,032	26,559	23,964	**24,572**
		CO_2排出量（物流系）	t-CO_2	42,544	41,384	39,106	31,082	**34,379**
		水資源使用量	m^3	289,956	269,781	252,235	246,981	**253,559**

❸環境保全効果にともなう経済効果

単位：千円

内容		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
収益	有価物売却費※	39,552	233	260	1,436	**1**
費用節減	省エネルギー活動によるコスト削減額	83,606	5,613	29,713	58,858	**54,825**
	廃棄物削減活動によるコスト削減額	6,907	5,309	12,259	12,615	**16,067**
	水資源削減活動によるコスト削減額	16,066	0	9	3,382	**69**
合計		146,131	11,155	42,241	76,291	**70,961**

※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
2021年4月1日～2022年3月31日
◇対象組織
当社（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
P150「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 2021」の目標管理対象外数値を含みます。

■環境会計

◇対象期間
2021年4月1日～2022年3月31日
◇対象組織
当社（単体）
◇対象範囲
全9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」

社会データ ｜ 人権マネジメント／イノベーション基盤

人権マネジメント

0－1　各種通報制度の受付結果

	2019年度	2020年度	2021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）	136件 （33件）	138件 （44件）	※ 99件 （24件）
パワハラ防止ホットライン	73件	68件	※ 45件
ヒューマンライツホットライン （うち、ハラスメントに関する相談）	—	—	※ 125件 （51件）
リスク情報ホットライン	17件	34件	69件
パートナーズ・ホットライン	17件	22件	28件
弁護士ホットライン	4件	2件	5件
グローバル内部通報制度	2件	0件	0件

※企業倫理・人権ホットラインとパワハラ防止ホットラインは、2021年9月までの受付件数。
2021年10月からこの2つを統合し、ヒューマンライツホットラインにて受付している。

0－2　人権啓発研修の実施状況

受講者数	総研修時間※
63,773名	31,886時間

※一人あたりの研修時間は0.5時間として集計

イノベーション基盤

1－1　イノベーション、社会課題解決のための主な業務提携・実証実験

開始時期	提携先	内容
2022年1月	パナソニック株式会社、 株式会社アスカネット	集合住宅における空中タッチディスプレイを活用した「空中タッチインターホン」の共同実証実験開始
2022年1月	Metro Holdings Limited	戦略的提携に関する覚書締結
2021年5月	株式会社フジタ、 十一屋工業株式会社	施工現場用溶接ロボットシステム「SWAN®」を開発

1－2　社会課題解決に向けた主な商品事例

商品名	主な内容
テレワークスタイル	家で働くことにストレスを感じず、日々の暮らしもより豊かになる住まいの提供
家事シェアハウス	共働き世帯の増加を背景に、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
ミニ胡蝶蘭「COCOLAN」	農福連携・地域共生事業として、地域に暮らすさまざまな方の働く場、交流する場として、ミニ胡蝶蘭の栽培施設を展開

1－3　主な公民連携事業事例

開始時期	自治体	内容
2026年3月開業予定	富山県富山市	富山市公設地方卸売市場再整備事業
2023年1月 本体工事着工予定	神奈川県横浜市	みなとみらい21中央地区52街区における開発事業
2023年3月開業予定	福岡県福岡市	福岡市九大新町研究開発次世代拠点形成事業
2024年秋開業予定	長崎県大村市	新大村駅前市有地開発事業

社会データ | イノベーション基盤

1－4　コミュニティエンゲージメントの事例

物件名称	所在	開発面積	施設内容・区画数	取り組み内容
「日赤跡地生涯活躍のまち（CCRC）」事業 “ココルンシティまえばし”	群馬県 前橋市	38,486㎡	戸建住宅:17戸（当社） 集合住宅：2棟（当社） 商業施設:1棟（当社） 介護付有料老人ホーム:1棟 認定こども園:1棟 夜間急病診療所:1棟 福祉作業所:1棟 公園	・前橋市が、前橋赤十字病院跡地を拠点とした「日赤跡地生涯活躍のまち（CCRC）」事業を推進するため公募を実施し、当社が代表事業者として選定されたもの。 ・参加企業・団体がまちの魅力を高めるためにさまざまな取り組みを行う組織「ココルンサークルまえばし」を設立。さまざまな取り組みを自主的・自発的に実践し、互いの持つ技術やネットワーク、ノウハウなどを活発に交流および融合させたまち「ココルンシティまえばし」の実現を目指す。 ・前橋市と「ココルンサークルまえばし」は連携協定を締結。「ココルンシティまえばし」の利用者や、周辺地域などの多様な人々と世代のコミュニティを醸成するために、地域の魅力向上と関係人口増加に向けて取り組む。 ・商業施設や公園内のカフェ内など各所に地域コミュニティスペースを設定。地域の方々が集うことのできる場づくりを行う。
ロイヤルシティ阿蘇一の宮 リゾート「ASONOHARA」	熊本県 阿蘇市	49,177㎡	戸建住宅：29区画	・森林住宅事業における新規街区開発。周辺の未開発宅地についても、針葉樹林の環境改善や荒れ地の草原化を図る。 ・一定の隣棟間隔を確保して建物を配置し、現地で検証しながら、周囲の阿蘇五岳がどの宅地からも見えるよう計画。また既存の地形を活かして敷地の境界線を設定。 ・景観と安全に配慮し、街区内は全面無電柱化。照明は夜間の星空の景観を阻害しない商品を選定。 ・生態系調査を実施し、自然環境コンサルタントに相談しながら、植樹する樹種や管理方法などを決定。 ・「環境保全規定」を制定。各宅地の道路沿いを草原再生エリアとし、草原の別荘地を実現する。 ・当社初となるJHEP認証と、ABINC認証の2つの環境認証を取得。 ・竣工後もモニタリングならびに有識者ヒアリングを実施。地元の草原再生協議会や、地域住民と連携を図りながら、歴史ある阿蘇特有の草原環境の再生に取り組む。
胡蝶蘭栽培施設 「ココランハウス」	兵庫県 三木市	5152.18㎡ （敷地面積）	栽培施設：4棟 ガーデン：949㎡	・2019年1月にココランハウスを建設。 ・2019年より毎年三木市の全小学校の卒業生にCOCOLANを進呈。 ・近隣の特別支援学校の体験実習を受け入れ。 ・関西国際大学のサービスラーニングおよびインターンシップの受け入れ。 ・神戸市立青陽灘高等支援学校と兵庫県立西神戸高等特別支援学校にCOCOLANの押し花しおりの製作作業を委託。（フラワーロスゼロチャレンジ） ・地元の植生に合わせた植物を採用し、地域の方や従業員が活用できるよう工夫したガーデン。 ・2021年4月に障がい者を雇用する子会社の大和ハウスブルーム株式会社を設立。※COCOLANの栽培受託を行う。 ・2022年1月に栽培工程における環境配慮の実践程度としてMPS認証（※花き生産者向けの国際認証制度）A判定を取得。 ・施設は障がい者を含むすべての人の安全に配慮し、5台分の優先駐車場や多目的トイレ、スロープ、休憩スペース等を完備。 ・訪れた方へ施設をわかりやすく説明するためのギャラリースペースも開設。 ・インクルーシブガーデンでは毎月1回マルシェを実施。

1－5　主な行政との連携協定　※2020年10月以降締結・更新分

更新時期（協定締結時期）	自治体	協定内容
2022年4月締結	神奈川県横浜市	災害発生時における物資の保管などに関する協定
2022年4月更新（2020年1月締結）	神奈川県横浜市	郊外戸建住宅団地の持続可能なまちづくりに関する協定
2022年3月締結	長野県千曲市	災害時等における避難者の受け入れに関する協定
2022年2月締結	群馬県前橋市	CCRC 事業についての連携協定
2021年11月締結	岩手県金ケ崎町	災害発生時における物資集積協力に関する協定書

更新時期（協定締結時期）	自治体	協定内容
2021年2月締結	岩手県北上市	地震などの災害発生時における物資集積協力に関する協定
2021年1月締結	岡山県赤磐市	災害時における支援協力に関する協定
2020年12月締結	佐賀県鳥栖市	地震などの災害発生時における市民生活の支援に関する協定
2020年11月締結	大阪府	連携と協働に関する包括連携協定
2020年11月締結	千葉県流山市	災害時などにおける一時避難施設としての使用に関する協定

社会データ | 人財基盤

人財基盤

2－1　育児休業取得率

	2019	2020	2021
育児休業取得率（女性）（%）	96.6	91.6	**92.4**
育児休業取得率（男性）（%）	42.3	42.4	**41.9**

2－2　各種福利厚生について

■日本国内の従業員における手当支給の区分

	職員	試雇社員	嘱託	契約社員
退職金	○	×	×	×
育児休業取得	○	○	○	○
グループ保険加入	○	○	○	○
持株会加入	○	○	○	○

■有給休暇取得率

	2019	2020	2021
有給休暇取得率	68.4%	59.6%	**57.3%**

2－3　平均時間外労働時間の推移

	2019	2020	2021
平均時間外労働時間	30.2時間	24.2時間	**22.7時間**

2－4　定期健診、保健指導などの実施状況

定期健康診断受診率	96.4%
有所見者の再検査（フォローアップ）実施率	91.0%
特定保健指導実施者数/対象者数（比率）	829名/6,076名（13.6%）
ストレスチェック受検率	91.3%
ストレスチェックでの高ストレス判定者で医師面接を受けた従業員数 / 希望者数	35名/35名（100%）

2－5　メンタルヘルスに関する研修の実施状況

※すべてeラーニングにて実施。

メンタルヘルス・ラインケア研修（新任責任者）	139名
メンタルヘルス・ラインケア研修（新任管理職）	236名
メンタルヘルス・セルフケア研修（新入社員）	498名
メンタルヘルス・マインドフルネス実践研修	15,944名

2－6　ジェンダー・ペイ・ギャップ

■平均年収（正社員）

当社全体	8,842,493円
男性平均	9,619,994円
女性平均	5,842,910円
平均男性年収に対する平均女性年収の比率	60.7%

2－7　人財育成の総投資額および年平均研修時間

①総投資額

125,269,672円（単体）

409,251,756円（連結）

※連結：当社およびグループ主要12社（各社それぞれの基準により算出）

②のべ受講人数

5,748名（単体）

29,586名（連結）

※連結：当社およびグループ主要12社（各社それぞれの基準により算出）

③従業員一人あたり研修時間(単体)

一人あたり研修時間	2.32時間

※一人あたり研修時間＝総研修時間/全従業員数
※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、事業本部ごとの専門知識・スキル向上を目的とした研修は含んでいません。
※新型コロナウイルスの影響により、一部の研修を除き、中止もしくはオンラインでの研修に変更しています。

2－8　雇用の状況と離職率

■平均就業年数

女性社員の平均就業年数	11.2年
男性社員の平均就業年数	15.9年
女性と男性の社員の平均就業年数の差異	4.7年

■過去3年間の自発的理由による離職率

	2019	2020	2021
単体	3.33%	3.49%	**3.82%**
グループ主要12社※	4.51%	3.32%	**4.16%**

※なお、2021年度のグループ主要12社における入職3年以内社員の離職率は、平均13.75%です。

社会データ | 人財基盤

2－9　多様な人財の活用状況

■職種・階層別の女性の状況

（単体）※各年度の実績は4/1現在。

	2018	2019	2020	2021	2022
女性社員数	3,239名	3,405名	3,499名	3,476名	**3,470名**
（比率）	19.9%	20.4%	20.7%	20.8%	**21.0%**
女性役員数	1名	1名	2名	2名	**3名**
女性管理職数	123名	137名	160名	177名	**217名**
（比率）	3.3%	3.6%	4.1%	4.5%	**4.9%**
うち、部次長職数	4名	4名	7名	8名	**11名**
（比率）	0.7%	0.7%	1.2%	1.4%	**1.8%**
主任職層数	581名	639名	681名	767名	**867名**
（比率）	13.9%	15.2%	16.0%	17.9%	**19.2%**
女性工事担当者数	127名	141名	152名	150名	**146名**
（比率）	4.3%	4.6%	4.9%	4.9%	**4.8%**
女性営業担当者数	427名	468名	475名	441名	**434名**
（比率）	9.1%	9.9%	10.2%	9.9%	**10.2%**

（連結）

	2018	2019	2020	2021	2022
女性役員数	14名	14名	15名	17名	**16名**
女性管理職数	302名	352名	418名	466名	**548名**
（比率）	4.0%	4.5%	5.0%	5.5%	**6.0%**

連結：当社およびグループ62社（役員数には執行役員を含む）

■ライフデザインセミナー※参加者数

	2019	2020	2021
参加者数	118名	132名	**183名**

※61歳以降の人事制度・処遇の説明や65歳定年までの働き方・過ごし方、公的年金・企業年金制度、健康管理などに関するセミナー

■採用の状況　※各年度の実績は4/1現在。

	2018	2019	2020	2021	2022
新卒採用者数	935名	918名	826名	503名	**566名**
うち女性	265名	250名	205名	118名	**146名**
（比率）	（28.3%）	（27.2%）	（24.8%）	（23.5%）	**（25.8%）**
キャリア採用者数	148名	145名	80名	63名	

■当社の有期雇用契約社員数　※各年度の実績は4/1現在。

	2020	2021	2022
契約社員	972名	919名	**885名**
嘱託	204名	204名	**195名**
試雇社員	63名	24名	**35名**
パート社員	634名	567名	**541名**
合計	1,873名	1,714名	**1,656名**

■障がい者雇用率　※各年度の実績は4/1現在。

	2020	2021	2022
単体	2.45%	2.50%	**2.46%**
グループ主要12社	2.06%	1.90%	**2.22%**

■60歳以上従業員雇用率　※各年度の実績は4/1現在。

	2020	2021	2022
単体	2.67%	2.80%	**3.25%**
グループ主要12社	4.91%	7.27%	**8.25%**

社会データ | 技術・ものづくり基盤／リスク対応基盤

技術・ものづくり基盤

3－1　安全目標（2022年度）

項目	具体的重点実施事項
死亡災害 0件	安全衛生管理計画書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	計画に基づく作業員および誘導員の適正配置
重機災害 2021年度比30%減	①重機作業現場のパトロール実施 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 2021年度比30%減	①建方工事・解体工事で作業計画の作成 ②高所作業における墜落制止用器具（2丁掛フルハーネス型）使用の定着 ③足場作業床開口部の作業前点検の徹底
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

3－2　安全衛生教育

■安全衛生教育

石綿関連eラーニング	4講座 394名
安全管理eラーニング	11講座 4,460名

※グループ主要12社での安全衛生講習や機材実習など健康・安全基準に関する研修：43,200名受講、総研修費用17,054,850円

3－3　労働災害発生状況

■労働災害発生状況（休業4日以上の災害 施工現場の労働災害）

	2019	2020	2021
当社	4件	2件	**4件**
施工現場	31件	28件	**35件**

■施工現場の労働災害度数率（休業4日以上の労働災害）

2019	2020	2021
0.19	0.16	**0.24**

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

■労働災害での死亡者の発生状況

	2019	2020	2021
当社従業員	0名	0名	**0名**
協力会社従業員	2名	0名	**1名**

リスク対応基盤

4－1　取引先アンケート調査結果

■取引先アンケート調査結果

	2019	2020	2021
回答率	78.1%	70.6%	**79.8%**
当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率	80.7%	84.9%	**88.5%**

コーポレートガバナンスデータ

■女性役員数（2022年4月1日現在）

当社		グループ会社	
取締役	執行役員	取締役	執行役員
2名	1名	8名	5名

■コーポレートガバナンス委員会開催状況
（対象：社外取締役、社外監査役、常勤監査役、CEO、CFO、代表取締役）

2021年度	①	②
開催月	7月	1月
出席数	10/12	11/12
出席率	83%	92%

■合同役員会開催状況（対象：取締役、執行役員、監査役）

2021年度	①	②
開催月	9月	2月
取締役	13/14	14/14
監査役	5/5	4/5
執行役員	49/49	49/49
出席率	99%	99%

■報酬諮問委員会開催状況
（対象：社外取締役、CEO、COO、経営管理本部長）

2021年度	①
開催月	5月
出席数	7/7
出席率	100%

■指名諮問委員会開催状況
（対象：社外取締役、CEO、COO、経営管理本部長）

2021年度	①
開催月	5月
出席数	7/7
出席率	100%

■取締役会開催状況（対象：取締役、監査役）

2021年度	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰
開催月	4月	5月	5月臨時	6月臨時	6月	7月	8月	9月	10月臨時	10月	10月臨時	11月	12月	1月	2月	3月臨時	3月
取締役	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	11/14	14/14	14/14	13/14	12/14	14/14	14/14
監査役	5/6	6/6	6/6	5/6	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	5/5	4/5	5/5	5/5
出席率	95%	100%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	84%	100%	100%	95%	84%	100%	100%
決議事項	2	6	2	1	8	5	6	10	1	2	1	7	5	4	4	2	6
報告・審議事項	10	4	0	0	2	9	2	4	0	8	0	3	3	8	0	0	3
所要時間	135分	125分	20分	20分	100分	170分	115分	221分	100分	115分	25分	125分	130分	125分	55分	25分	175分

第三者保証報告書

「サステナビリティレポート2022」に開示しているGHG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。

Deloitte.
デロイト トーマツ

独立した第三者保証報告書

2022年7月7日

大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長　芳井　敬一　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2番3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2022」（以下「報告書」という。）に記載されている ☑ の付された2021年度のGHG排出量（スコープ1、スコープ2、スコープ3カテゴリ1購入した製品・サービス及びカテゴリ11販売した製品の使用）、電力使用量及びエネルギー使用量（以下「GHG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：データ集の各頁に記載）に準拠してGHG情報等を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な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、GHG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、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

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、GHG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

“生きる歓びを、未来の景色に。”を実現できる会社へ

最後までお読みいただきありがとうございます。

創業者 石橋信夫は、「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という考えのもと自分たちが新しい社会を創り出すという気概をもって新しい価値を提供してまいりました。本レポートの特集にもある通り、昨年当社グループでは創業100周年の2055年に、私たちが「創り出したい世界」と「果たすべき役割」である“将来の夢”（パーパス）を、さまざまなステークホルダーとの対話を重ねて策定しました。

私は、“将来の夢”を実現していくためには、自分たちの強みを活かしながら社会変化に柔軟かつ迅速に反応できるだけでなく、パーパス起点でモノゴトを考えられる多様な人財の活躍が必要不可欠だと考えています。そのためには、まずは当社グループの全従業員が「働きがいと誇りを実感できる」会社にならなければならないと考えています。未来に向けて守るものと変えていくもの、その2軸で今ある企業文化と風土をよりよく変革させ、ステークホルダーの皆さまに満足を届けることのできる企業群へと進化してまいります。

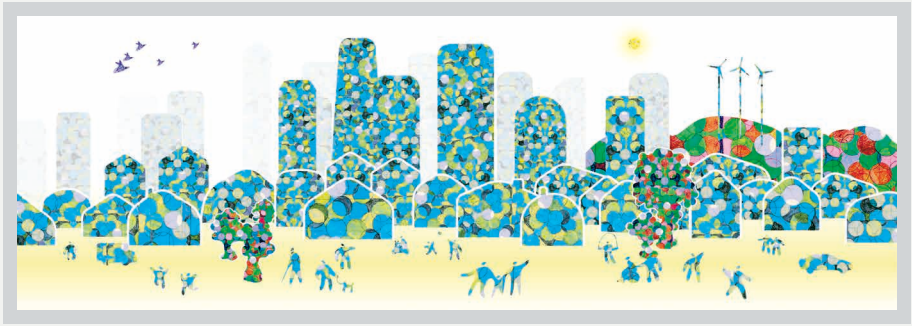
「未来の景色をよりよいものにしていきたい」、私たちはその想いをもって、2055年に向けた新たな一歩を踏み出してまいります。

最後に本レポート制作にご協力いただきました関係者の皆さまをはじめ、本レポートをお読みいただいた皆さまに心より御礼申し上げます。当社グループの環境・社会・ガバナンスに関する考え方や取り組みについて、ご理解を深めていただき、これからも大和ハウスグループへさらなるご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

大和ハウス工業株式会社
常務執行役員
サステナビリティ担当



表紙について



「サステナビリティレポート2022」の表紙には、障がいのある人が描いた文字や絵を、デザイナーや学生がフォントやパターンにリデザインする「シブヤフォント」を採用しました。

データ使用料の一部は障がい者支援施設に還元され、社会参加や経済的自立の支援につながっています。

SHIBUYA FONT

WEB シブヤフォント

【制作者コメント】

人・まち・暮らしの多様なつながりを「輪」の多いシブヤフォントパターンを使って表現しました。デザインの力で障がいのある方たちが描いた色とりどりのアートを掛け合わせ、見る人を感動させられる作品に仕上げました。まちの人たちの豊かで明るい生活を感じとっていただけたら嬉しいです。

（株式会社フクフクプラス／橋本良太）

【今回使用したパターン】



「まちのあかり」
アーティスト：桝川 里穂
（工房ぱれっと）
デザイナー：加藤 瑠菜

一つの作風に留まらない、チャレンジ精神旺盛な里穂さん。自作の型紙を使って輪郭を描き、色付けをする方法を編み出し、色とりどりの光をイメージして塗り上げました。



「シブヤバード」
アーティスト：A.M.
（のぞみ作業所）
デザイナー：水野 藍子

同じ方向に飛んでいく小鳥たちのなかで、一羽だけ反対方向に飛んでいく鳥がいるのを見つけました。その姿に個性的な渋谷の人々を重ねました。



「ハチ？ポチ？ホワイト」
アーティスト：堀口さん／けんさん
（はぁとぴあ原宿）
デザイナー：小池 彩果

ハチの横に描かれていた愛嬌のある犬はポチって顔してるなと思いつき、ハチとポチの語呂がいいので仲良く並べてみました。

コミュニケーションの全体像

	対話	報告書	Webサイト
財務情報	・決算説明会 ・経営説明会 ・現場見学会 ・アナリスト/機関投資家向け電話カンファレンス ・株主総会	・有価証券報告書 ・事業報告書	 ・IR情報
連携		・統合報告書	
非財務情報	・有識者ダイアログ ・ステークホルダーミーティング	・サステナビリティレポート ・コーポレートガバナンスに関する報告書	 ・サステナビリティ

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
大阪市北区梅田3丁目3番5号　〒530-8241
サステナビリティ企画部　TEL 06-6342-1435
環境部　TEL 06-6342-1346
www.daiwahouse.co.jp

ECO FIRST エコ・ファースト企業 環境大臣認定 We Build ECO Daiwa House Group

UN GLOBAL COMPACT コミュニケーション・オン・プログレス

国連グローバル・コンパクトの原則の実践状況および国連の様々な目標の支持について、この**コミュニケーション・オン・プログレス**を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。

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 2022 Daiwa House Industry Co.,Ltd. All rights reserved.