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〉

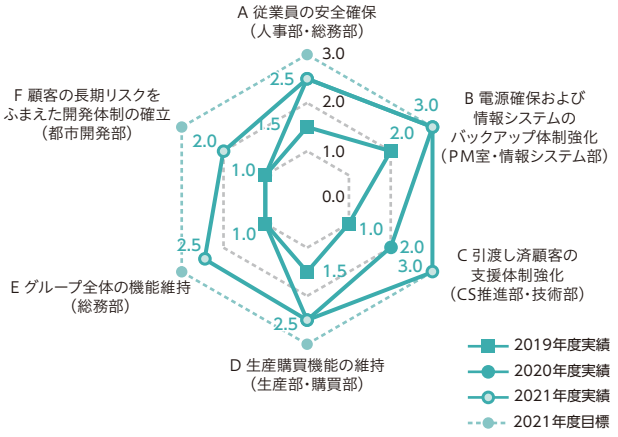
課題13：災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

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。

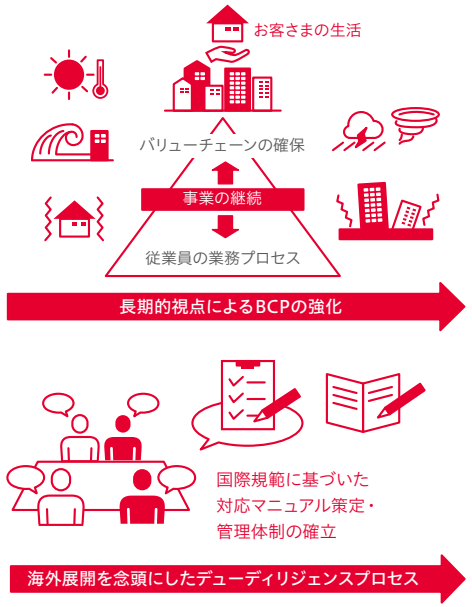
■工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立

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

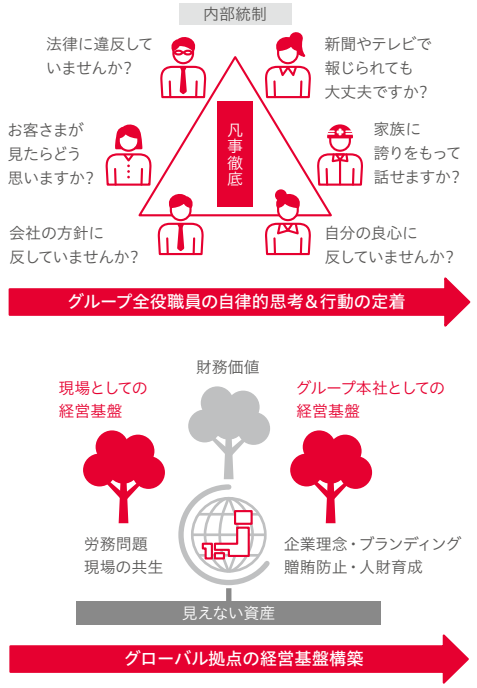
グローバル拠点が10年、20年と長期で地域に根付くための経営基盤の構築を行う。海外拠点の現地管理部門（総務・経理担当）の手が回らず、本社部門も対応しきれていないテーマについて、対応を行う。
腐敗防止（贈賄防止）については、国内外での注目が高いことからグループ全体でのマネジメントを徹底する。

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

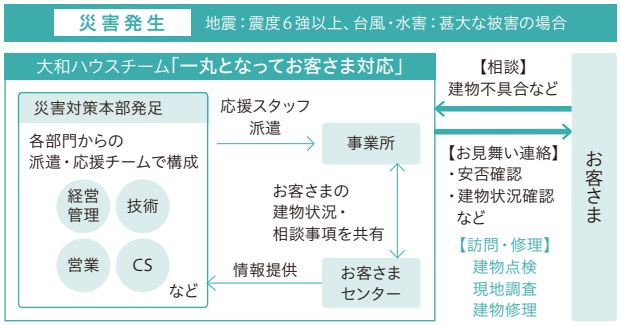
災害などに備え、「事業継続規程」にて従業員への教育や定期的な訓練を実施しており、震度6強以上の地震が発生した場合には、「災害対応マニュアル」に基づき速やかにお客さまの安否を確認するように定めています。また、グループ会社を含めたさまざまなルートを通じて、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

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

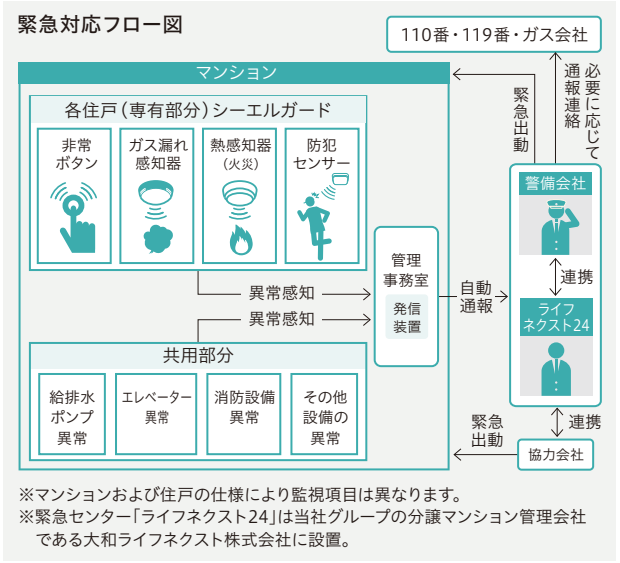
災害時に一丸となった対応ができる体制



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」

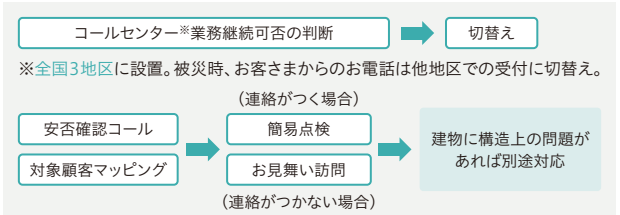
分譲マンションのお客さまに対しては、緊急センター「ライフネクスト24」を設置し、24時間365日体制で対応しています。



※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。

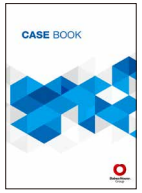
地域別の法人税納税額

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。