Daiwa House Group

大和ハウスグループ

サステナビリティレポート 2023

生きる歓びを、未来の景色に。

サステナビリティレポート2023　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2023（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。

誌面構成

・本レポートは、「パーパスの考え方と全体像」および「実践報告」「外部評価・データ集」で構成しています。

【“将来の夢”実現に向けて】 P003 ～ P012

持続的な経営を推進するための、“将来の夢”（パーパス）実現に向けた考えをトップメッセージとして掲載するとともに、“将来の夢”と中・長期計画との関係性や、事業とESGの関係性について開示しています。

【実践報告ページ】 P013 ～ P124

ESGの各領域で「担当役員メッセージ」を掲載するとともに、持続的な経営基盤の構築を推進する体制や取り組みについて、カテゴリや重要テーマごとに「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。

【外部評価・データ集】 P125 ～ P186

外部評価ならびにESGに関するパフォーマンスの詳細データを掲載しています。また、環境行動計画の実績・自己評価についても報告しています。

基本情報

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も対象としています。

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（2023年3月31日現在、連結子会社432社、持分法適用関連会社54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

2022年度（2022年4月1日～ 2023年3月31日）を基本としていますが、必要に応じて2021年度以前・2023年度以降の活動内容も掲載しています。

発行日

日本語版：2023年7月　英語版：2023年9月（予定）
（年1回発行、次回発行予定：2024年7月）

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
・国際標準化機構「ISO26000」
・IIRC「国際統合報告フレームワーク」
・環境省「環境報告ガイドライン（2018年度版）」
・経済産業省「価値協創ガイダンス」

目 次

CHAPTER 00 “将来の夢”実現に向けて

001 編集方針
002 目次
003 “将来の夢”
004 トップメッセージ
008 マテリアリティと特定プロセス
011 特集 | カーボンニュートラル戦略

CHAPTER 01 実践報告 環境

014 担当役員メッセージ
017 環境長期ビジョン
020 環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム）
021 環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）
022 総合（環境貢献型事業の拡大）
023 環境経営の基盤強化
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

032 気候変動の緩和と適応
TCFDへの対応
045 自然環境との調和［生物多様性保全］
052 資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］
059 化学物質による汚染の防止

CHAPTER 02 実践報告 社会

065 担当役員メッセージ
068 人権マネジメント

074 人財基盤
従業員のコンプライアンス
人財の確保と育成
働きがいとウェルビーイング
DE & I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）
087 顧客基盤
インクルーシブなまちづくり
顧客リレーションの向上
地域との対話と共生
098 技術・ものづくり基盤
社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築
ものづくりの生産性向上と品質確保の両立
グループCSR 調達の促進と効率化
工場・施工現場の安全・安心の徹底

CHAPTER 03 実践報告 ガバナンス

111 担当役員メッセージ
115 コーポレートガバナンス
119 内部統制
120 リスクマネジメントと企業倫理の確立

CHAPTER 04 外部評価・データ集

外部との協働・外部からの評価

126 外部との協働
128 主な認定・表彰など
131 ESGインデックス組み入れ状況

データ集

133 環境データ
172 社会データ
185 ガバナンスデータ

187 第三者保証報告書

本レポートに掲載しているサスティナビリティ情報などについて、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P187に掲載）

大和ハウスグループの“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。

私たち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
創業者の想いとともに歩んできました。

今、私たちが描く“将来の夢”は、
人々の「生きる」が地球と豊かに調和し、
一人ひとりが自分らしく、おたがいが認めあい、
活かしあい、輝きあう世界の実現です。

私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、
あらゆる人々と心をつなぎ、自然と共生するまちづくりと、
幸福で活力にあふれた生き方の創造を通じて、
未来の景色を拓いていきます。

トップメッセージ

“笑顔”を広げ 目指す世界の実現を

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。

2022年度は私たちにとって、「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。」という“将来の夢”（パーパス）への第一歩を踏み出した重要な1年でした。この“将来の夢”は、従業員一人ひとりの胸にある創業者の想いを起点に、100周年を迎える2055年に向けて私たちがこれから向かうべき方向を示す羅針盤として策定されたものです。策定にあたっては、学生などの若い世代やステークホルダーの想いも聞きながら、時代に合わせて変えていくべきもの、残すべきものについても議論を重ねました。そのベースにあるのが、ステークホルダーの皆さまに寄り添っていくという私たちの想いです。“将来の夢”を実現するために、今後もあらゆる課題への挑戦を続けていきます。

代表取締役社長
CEO
芳井 敬一

トップメッセージ

お客さまの笑顔が夢の実現への第一歩

当社グループは毎年およそ3,000万人のお客さまと出会います。そのお客さま一人ひとりに寄り添い、笑顔にすることが、“将来の夢”の実現への第一歩だと考えます。それには、従業員一人ひとりが、相手の立場に立ち自分ごととして考え笑顔になれると思うことを、当たり前に実行できるようになる必要があります。一昨年来、定期的に全国の事業所をまわり、「Q&A会」という従業員と質疑応答形式の対話を続けています。そのなかで特に印象に残っているのは、「私たちは3,000万人のお客さまに本当に寄り添っていますか」という私からの問いに対して「自分はお客さまを寂しがらせているかもしれない」という答えが返ってきたことです。従業員一人ひとりがこのような気づきを得て、自分ごととして取り組んでいくことで“将来の夢”は現実のものになっていきます。そのために、引き続き全国の事業所を訪問し、従業員との対話を大切にしていきます。

地球のために、やれることはすべてやる

一方で、6つのマテリアリティ（重要課題）に沿った歩みも始まっています。なかでも喫緊の課題といえるのが「サーキュラーエコノミー＆カーボンニュートラル」の実現です。当社は環境課題における先駆者を自負しており、電力会社などではなく一般事業者でありながら、太陽光発電に加えて風力発電・水力発電も行っています。

そして、今は特に未来のこどもたちの「生きる」を支える取り組みとして、カーボンニュートラルの実現に力を注いでいます。近年、気候変動が要因とされる異常気象が常態化し、その理由も明確なのです。事態は深刻で、不退転の姿勢を打ち出し、やれることはすべてやっていかないと間に合いません。そのため、当社は日本政府によるカーボンニュートラル宣言に賛同し、2050年までにカーボンニュートラルを達成すべく、2030年のマイルストーンを設定して、懸命の歩みを続けています。

建物を建てるほど、社会の脱炭素化を進めカーボンニュートラルを実現

2022年度から始まった第7次中期経営計画では、「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」を重点テーマの一つに掲げ、新たに提供するすべての建物を、原則ZEH・ZEB率100%とし、太陽光発電設備を搭載するという目標を設定しています。2022年度は、ZEH-M対応賃貸住宅商品「TORISIA（トリシア）」を発売、分譲マンションでは2024年度以降に着工する「プレミスト」のZEH-M仕様の標準化を決めました。全事業で取り組みが着実に進んできており、環境に対する思いが徐々に従業員に浸透してきていると実感しています。また、2022年度には当社単体の国内における購入電力について、工場や施工現場を含むすべてを自社発電所由来の再生可能エネルギーとすることができました。2023年度には、グループ・海外を含めて購入電力の再生可能エネルギー100%を果たすとともに、2025年度には自社発電を含むRE100の達成を目指します。2023年1月に当社グループに入った響灘火力発電所は、今後バイオマス専焼発電所に転換予定であり、これらを含めて将来的には再生可能エネルギー発電事業を拡大し、企業グループとしてはほとんど先例のない完全な“自給自足”ができるところまで、取り組みを深化させたいと考えています。さらに、環境に貢献するための不動産投資基準の見直しにも取り組みました。今後の金利上昇を見据え、投資のハードルレートとしているIRRの基準を引き上げました。しかし、収益性だけではなくサステナビリティの観点も強化したいとの思いから、インターナルカーボンプライシングを活用した投資判断基準の緩和策も併せて導入しました。

ZEH-M対応賃貸住宅商品「TORISIA（トリシア）」

トップメッセージ

この取り組みが、環境にいい建物を世の中に創出していく大きな柱となっていくことと期待しています。これらの取り組みによって、私たちが建物を建てれば建てるほど、社会全体の脱炭素化を加速させ、カーボンニュートラルを実現します。

P011　特集｜カーボンニュートラル戦略

長所を伸ばし、あらゆる人財に活躍の場を

人財について目指すところは、あらゆる人が活躍できるチャンスや場の提供（DE&I）です。私たちは「事業を通じて人を育てる」ことを社是に掲げ、常に人財の育成を最重要課題としてきました。近年は、事業ポートフォリオの多角化にともない、採用を事業本部ごとに実施する方向へと切り替えています。これにより、まずは自分が選んだフィールドで輝いてもらうことができるようになりました。そして成長によって視野が広がり、新たな目標を見つけ、その実現のためにフィールドを変える必要があれば当社にはFA制度などもありますから、制度を利用し、新たな場所でさらに活躍してもらうこともできます。このように自律的に従業員が自己の成長を目指していくことを会社として後押ししていこうとしています。2022年度には副業を中心とした「越境体験」を提供する越境キャリア支援制度も導入しました。本人による申請型のほか、例えば技術職の従業員が建築のプロとして学生に教える体験を通じ、社内では学べないことを学べるようにするなど公募型も始動しています。さらに、週に1～2時間程度の社内副業も認めました。「やりたい」と思う気持ちが原動力ですから、志願者はみんな本業の生産性を上げて時間をつくり、意欲的に取り組んでくれています。

人財育成のうえで大切にしていることが“長所軸で見る”ということです。私は、教育とは、相手が満面の笑みになるのはどんなときかを知ることから始まるものだと思っています。笑顔は長所軸を捉えない限り生まれてきません。長所をさらに伸ばしてこそ、ほかにない強みを持った人財が育つのです。そして、そうした人財が幅広い経験をし、自身の強みを活かしてこそ、新たな事業や大和ハウスのこれからの持続的成長があります。そのため、社内外での学びの機会を増やすとともに、人財のローテーションにも力を入れ、多様な経験ができる環境を整えていきます。そして、あらゆる人財が長所を活かして、活躍できるチャンスや場をさらに拡大していきます。

P081　越境キャリア支援制度の導入

事業を通じ“生きる歓びを分かち合える世界”を目指す

今後の海外事業においては、当社が得意とする建築の工業化、すなわち工場比率向上に向けたノウハウを日本国外のグループ会社に提供して、事業拡大につなげてもらうというビジネスモデルの展開を図っています。工期短縮と高品質かつ低価格につながる私たちのノウハウは、労働者不足に悩むアメリカでも、人口増加率の高い国でも、まちがいなく役立ちます。このビジネスモデルを海外に広め、成功に導くことで、当社の海外展開に対するイメージが大きく変わっていくことを期待しています。また、日本で地震などの災害が起こった際には、大和リースをはじめとした当社グループが、応急仮設住宅の設計から引渡し後の管理まで一貫して行い、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。当社は欧州にもグループ企業を擁しており、工業化建築の一つであるモジュラー建築商品の販売やレンタル事業をてがけています。欧州で仮設住宅が必要とされる事態になったとき、彼らを通じて我々のノウハウを各国の復興に役立たせることができるかもしれません。

同時に、従来からの循環型バリューチェーンの取り組みも継続して進めていきます。「創る」を起点として、CS（アフターサービス）、管理運営、リフォームと長期にわたり信頼関係を「育み」「再生する」ことで、お客さまと共に豊かな暮らしを創っていきます。その中核を担うのが、再生事業のグループブランドである「リブネ

ココランハウスで共に働く栽培事業開発室と
大和ハウスプルームのメンバー

トップメッセージ

ス（Livness）」です。リブネス事業は、仲介・リフォーム・買取再販と定義し、戸建住宅・賃貸住宅で進めていましたが、今後は大型のビル、商業施設などでの取り組みも進め、人口減少、インフラの老朽化などの社会課題を見据えた事業として、引き続き注力していきます。

最後に今後のデジタル変革についてです。デジタル変革は変えられない時代の流れであり、当社としても業界全体の課題として徹底して取り組み、成果も社会に還元していきます。一方で、デジタル変革を進める目的を常に見失わないように気をつけなければなりません。デジタル活用によって、人と人との心のつながりが希薄になるということはあってはならないからです。これまで作業や処理に費やしていた時間を、従業員がお客さまや取引先・地域の皆さまを笑顔にするために考える時間に変える、人と人との心の距離を縮めるようなデジタル変革を常に意識しています。

2055年の“将来の夢”（パーパス）実現に向けた道のりの途上で、時には、社会や時代の変化によって具体策が見えなくなることもあるかもしれません。そのようなときには“お客さまをはじめとする社会の皆さまを笑顔にすること”に立ち返って考え、生きる歓びを分かち合える世界の実現を目指していきます。

創業者精神と共に未来へ

私たち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」という創業者の想いと共に、社会課題に向き合い世の中に多くの建物やサービスを供給することで、常に新しい景色を拓いてきました。事業環境や人々の価値観が変わるなかでもその想いは変わりません。

まずはお客さまに寄り添い笑顔にすることから、世の中の役に立つために何ができるかを考え“将来の夢”実現への歩みを着実に進めてまいります。

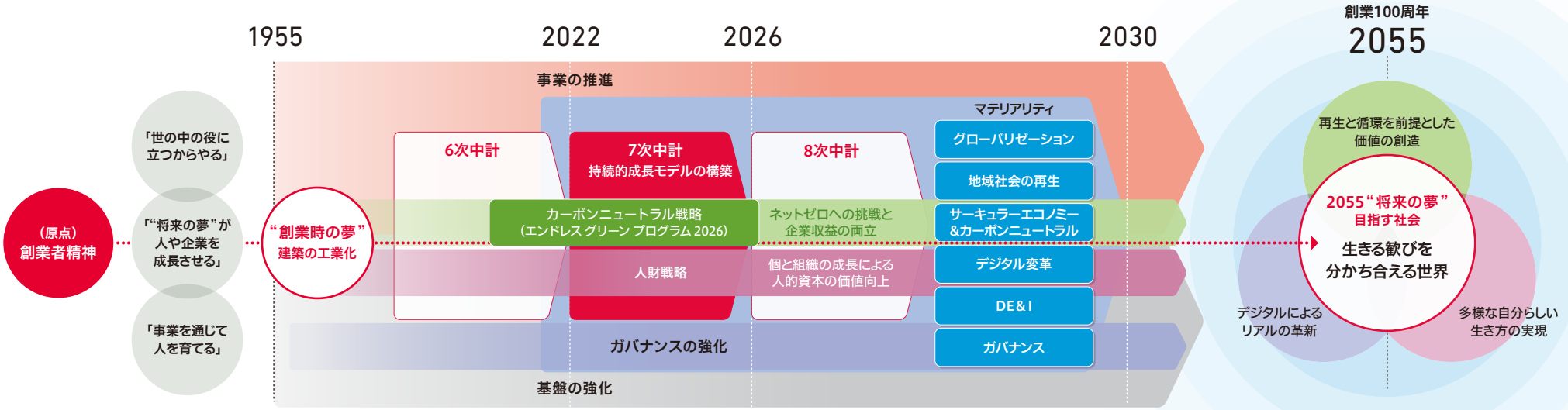
かつて創業者は、「われわれは世の中が厳しいときでも成長する」と語っていました。どんな逆境でも時間軸は絶対に止めずに着々と前に進んでいくのが我々の強みであり、DNAです。この強みを力に“将来の夢”実現を目指し、世の中の役に立つ事業を通じて、当社グループが社会やステークホルダーの皆さまと共に持続的に成長する未来を築いていきます。

皆さまにおかれましては、引き続き変わらぬご支援を賜りますよう心よりお願い申し上げます。

マテリアリティと特定プロセス

創業100周年に向けたロードマップ —— Road to 2055

創業者精神を原点に、常に時代の先の先を見据え、“将来の夢”を描くことで、持続的な成長を実現してきました。
中長期でのマテリアリティを意識しながら、第7次中期経営計画に取り組み、
3つのアクションが重なり合う領域を広げることで、“将来の夢”の実現を目指していきます。



2026年度 KPI 事業の推進(財務情報)

売上高	5兆5,000億円	ROE	13%以上
営業利益※1	5,000億円	配当性向	35%以上 かつ、配当金額の下限130円
親会社株主に帰属する当期純利益	3,400億円	D/Eレシオ	0.6倍程度

2026年度 主なKPI 基盤の強化(非財務情報)

カーボンニュートラル戦略

まちづくりCO₂ゼロ スコープ3 カテゴリ11	全棟ZEH・ZEB化、全棟太陽光発電搭載の推進により、GHG排出量54%削減※2
事業活動CO₂ゼロ スコープ1+2	省エネ・再エネ・電化の推進により、GHG排出量55%削減※2
サプライチェーンCO₂ゼロ スコープ3 カテゴリ1	主要サプライヤーによるSBT水準のGHG削減目標設定率90%以上

人財戦略

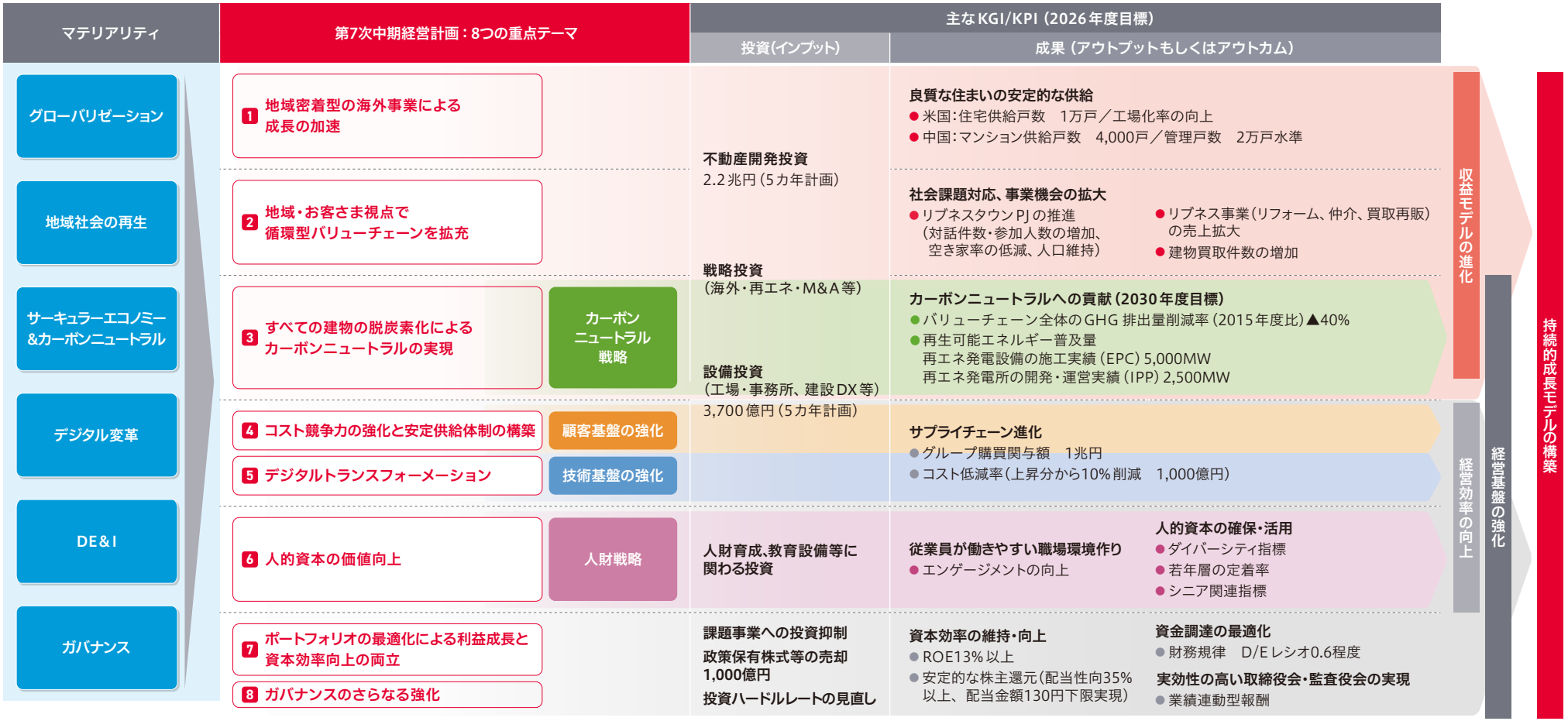
多様な人財の確保※3
- 女性管理職比率 …… 8%
- 新卒採用女性比率 …… 30%
- 男性の育児休業取得率 …… 80%

※1 退職給付数理差異等除く　※2 2015年度比　※3 2027年4月1日時点の目標

マテリアリティと特定プロセス

マテリアリティと7次中計

マテリアリティをふまえ、第7次中期経営計画では、第8次中期経営計画以降の成長も見据えた企業価値の最大化に向けて、「収益モデルの進化」「経営効率の向上」「経営基盤の強化」の3つの経営方針に基づく8つの重点テーマに取り組んでいます。



マテリアリティと特定プロセス

マテリアリティの特定プロセス

“将来の夢”の策定にあたり、価値創造プロセスの循環を強固なものにするため、事業における重要性（機会とリスク）と、
社会からの要望や期待をふまえた社会的意義やインパクトを考慮して、マテリアリティ（最重要課題）を抽出し、
有識者からの意見も参考に特定しました。
マテリアリティのKGI/KPIは、第7次中期経営計画の取り組みレベルと照らし合わせ、2022年度に検討を進めました。

STEP 1 課題の把握・整理、重要課題の抽出

社会変化（メガトレンド）をふまえ“将来の夢”の実現に必要となる要素を部門長を中心としたメンバーで議論し、各種国際規範や主要評価機関の動向、業界団体の方針等との照合を行いました。3つのアクションを意識し、事業における重要性（機会とリスク）と、社会からの要望や期待をふまえた社会的意義やインパクトなどを考慮した結果、全112項目の課題を抽出しました。そのなかから2030年頃をターゲットとして、18の重要課題へと集約・整理しました。なお18の重要課題については将来を担う若手社員等にも別途確認。最終的には、経営層を主体とした経営会議等で確認しました。

↓

STEP 2 妥当性の確認

STEP1で抽出した全112の課題は、投資家やサステナビリティ経営の専門家などの社外有識者との対話により、マテリアリティの特定プロセスも含めて妥当性を評価していただきました。加えて、長期的視点や地球規模の観点から、最新の知見をふまえて、ご意見をいただき課題を補強しました。

↓

STEP 3 マテリアリティの特定

検討結果を分類・整理し、当社グループが優先して取り組むべきマテリアリティとして2022年5月に取締役会で承認しました。

↓

STEP 4 基本方針への反映

マテリアリティのKGI/KPI（P.009）は、7次中計の基本方針に基づき、当社の取り組みレベルを考慮して、各テーマごとに対応方針を2023年4月の取締役会にて決定し、策定しました。これらの指標は、7次中計の目標としても活用し、取り組みを推進していきます。

18の重要課題		マテリアリティ
① 人・街・暮らしのカーボンニュートラル	＊	サーキュラーエコノミー＆カーボンニュートラル
② 生物多様性ノー・ネット・ロスへの挑戦		
③ サーキュラーエコノミーによる資源の持続的利用と水資源保全		再生と循環を実現する環境経営の推進
④ 生き方の拡がりをふまえた心豊かな暮らしの提供	＊	グローバリゼーション
⑤ 産業構造転換をふまえた持続的なコミュニティの創出	＊	
⑥ 地域に根差した社会課題解決手法の海外展開		海外での地域密着型の社会課題解決事業の展開
⑦ グローバル人財の強化		
⑧ 働きがいとウェルビーイングの追求	＊	地域社会の再生
⑨ 内面の多様性をもった社員が“将来の夢”実現を目指す組織への変容		日本国内における社会課題解決型事業の深化
⑩ 自立した人財の育成		DE&I
⑪ デジタル・リアルの融合による新たな顧客体験の提供	＊	多様な価値観を受容し価値創造に活かす組織文化の醸成
⑫ 業務プロセス進化による付加価値創出への挑戦		
⑬ データで繋ぐ取引先との共創プラットフォームの構築		デジタル変革
⑭ 従業員の能力発揮を支える環境整備		生き方の革新のためのデジタル技術の最大活用
⑮ 2055“将来の夢”実現に向けたサステナビリティ体制構築		ガバナンス
⑯ 長期的な企業価値向上のための投資手法見直し	＊	未来を創るガバナンス
⑰ バリューチェーン全体の人権尊重		
⑱ 次世代経営人財の拡充		

※7次中計の重点テーマに含めた課題に＊を付けています。

特 集 | 2050年の温室効果ガス排出量“実質ゼロ”を目指す

カーボンニュートラル戦略

当社グループは、第7次中期経営計画（2022～2026年度）のなかで「カーボンニュートラル戦略」を策定しました。環境と企業収益の両立を目指し、カーボンニュートラルの実現に挑戦します。

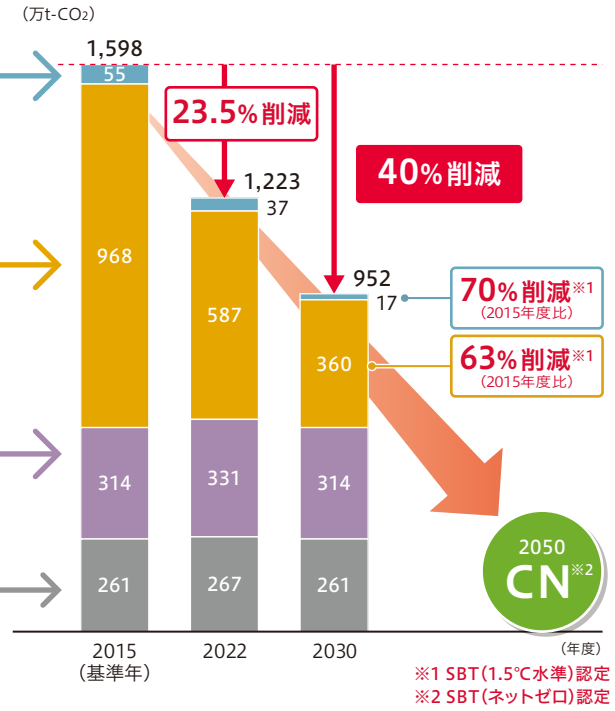
バリューチェーン全体での取り組み

当社グループは、2050年のカーボンニュートラルを目指し、2030年にバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を40%削減（2015年度比）する目標を掲げています。その目標達成に向け、バリューチェーンを構成する「事業活動」「まちづくり」「サプライチェーン」の3つの段階すべてにおいてカーボンニュートラルの実現を目指します。

2022年度、「まちづくり」においては環境配慮型建築の販売を促進し、「事業活動」では購入電力の再エネ化を進めました。これらの取り組みにより、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を23.5%削減（2015年度比）しました。

今後も、2050年の温室効果ガス排出量“実質ゼロ”に向けて、脱炭素への取り組みを加速させていきます。

［バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量目標（SBT認定取得）］



※1 SBT（1.5℃水準）認定
※2 SBT（ネットゼロ）認定

2030年までに「やれることはすべてやる」。私たちが建物を建てるほど社会の脱炭素化を進め、カーボンニュートラルを実現します。

バリューチェーンの3つの段階における目標と取り組みをご紹介します。

事業活動での脱炭素

省エネ・電化・再エネの推進により、2030年温室効果ガス排出量70%削減（2015年度比）を目指します。

70%削減

省エネ

エネルギー効率
2015年度比 **2倍**
（EP100達成）

P037

電化

クリーンエネルギー自動車導入率
100%※
※社用車のみ

P038

再エネ

再エネ利用率
100%
（RE100達成）

P037

まちづくりでの脱炭素

全棟「ZEH・ZEB＋太陽光発電搭載」により、2030年温室効果ガス排出量63%削減（2015年度比）を目指します。

※2023年4月より、不動産の投資判断基準にインターナルカーボンプライシングを導入し、ZEH・ZEBの開発を加速させています。

63%削減

住宅系

ZEH（-M）率・太陽光搭載率
原則100%

P034

建築系

ZEB率・太陽光搭載率
原則100%

P035

サプライチェーンでの脱炭素

脱炭素ダイアログ等により、2025年までに主要サプライヤー90%以上とパリ協定に沿った温室効果ガス排出量削減目標を共有し、2030年までに目標の達成を目指します。

90%以上

サプライヤーエンゲージメント

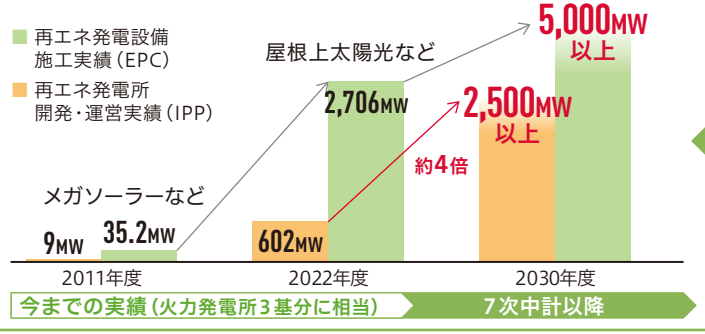
CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2022

P039

再エネ普及に貢献

当社グループでは太陽光発電などによるエネルギーの創出により、2030年度までに5,000MW以上の発電を担う再エネ発電設備を施工し、再エネ発電所の開発・運営実績を2,500MW以上とすることを目指しています。再エネ発電所の設計・施工を行う「EPC事業」と、発電事業である「IPP事業」を強化し、日本国内でのさらなる再エネ普及に貢献していきます。

［再生可能エネルギーの供給実績（EPC・IPP）］



自社運営する再エネ発電所

風力

太陽光

水力

P135　環境データ カーボンニュートラル戦略の進捗

実践報告

環 境

CHAPTER 01

2022年度の主な実績

商品の使用による温室効果ガス排出量(総量)
2015年度比
39.3%削減

生態系に配慮した緑被面積(累積)
2021年度比
+25.7万㎡

売上高あたりの水使用量
2012年度比
42.7%削減

eco検定取得者数
26,135名

目 次

014 担当役員メッセージ
017 環境長期ビジョン
020 環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)
021 環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2026)
022 総合(環境貢献型事業の拡大)
023 環境経営の基盤強化
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

032 気候変動の緩和と適応
TCFDへの対応
045 自然環境との調和[生物多様性保全]
052 資源循環・水環境保全[長寿命化・廃棄物削減]
059 化学物質による汚染の防止

実践報告 環境

担当役員メッセージ

環境と企業収益の両立に向けて 気候変動の緩和と適応に挑む

私たち大和ハウスグループは、究極の到達目標とする環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”において「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すとともに、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。これらの長期目標から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」を導き出して実践しています。また、カーボンニュートラルの実現に向けた2030年目標は、第7次中期経営計画の目標にもなっています。

2022年度のバリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量は、23.5%削減（2015年度比）となり、計画を上回るペースで進捗しています。

このうち、販売した建物の使用段階で生じる排出量については、目標の35%を上回る39.3%削減（2015年度比）を達成することができました。この背景にあるのは商品におけるネットゼロへの取り組みの強化です。2022年度、戸建住宅では太陽光発電設備の搭載を徹底し分譲住宅でのZEH標準化を図ったことにより、ZEH※1率が86%（2021年度比33ポイント増）と大幅に増加しました。また、賃貸住宅では、2022年10月にZEH-M対応の新商品「トリシア」を発売。当社グループのZEH-Mへの取り組みに対しオーナーの皆さまからご理解いただくことができ、2022年度の賃貸住宅のZEH-M率は14%（2021年度比11ポイント増）となりました。さらに、分譲マンションのZEH-M率は68%（2021年度比33ポイント増）となり、当社が2024年度以降に着工する分譲マンション「プレミスト」をすべてZEH-M仕様とすること

実践報告 環境

を2023年2月に公表しました。これらに加え、物流施設などのZEB※1化も加速しており、2022年度のZEB率は65.7%（2021年度比27.7ポイント増）となりました。このように各事業部門がそれぞれ前向きに取り組むことで、環境と企業収益の両立という方針が着実に根づき、結果につながってきています。

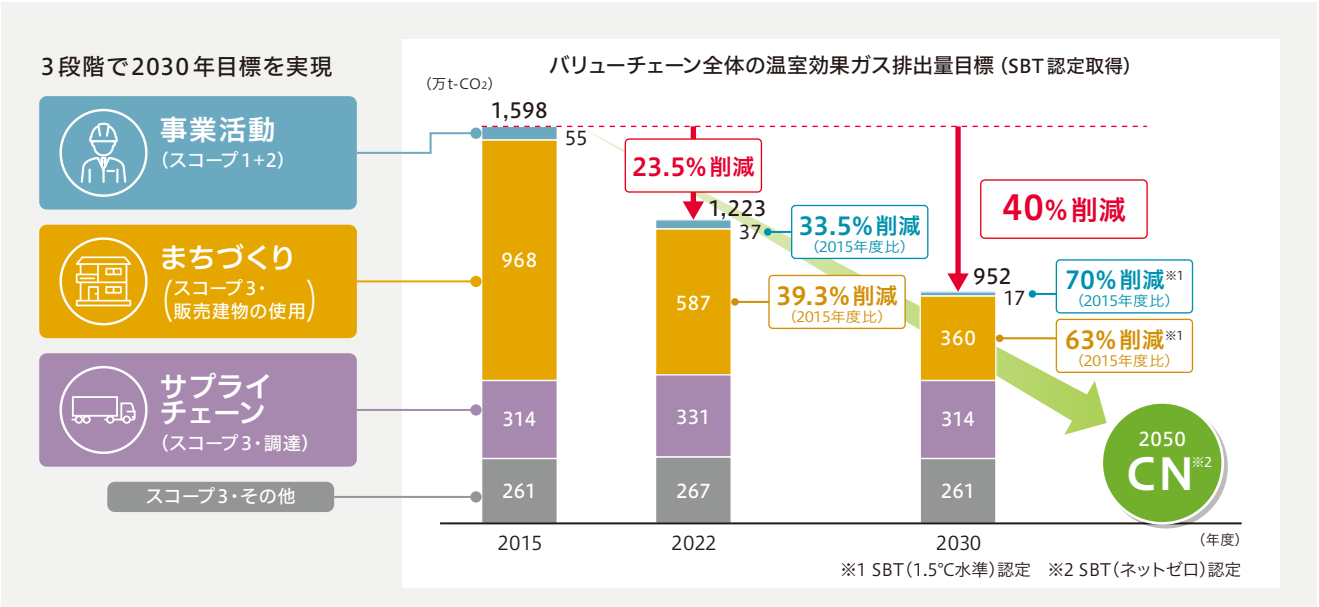
一方、事業活動における排出量については、当社単体で国内の購入電力を100%再生可能エネルギーにできたことが大きな成果です。これにより、スコープ2※2の排出量が大幅に減少。事業活動の排出量は目標の25%を上回る33.5%削減（2015年度比）となりました。今後はカーボンニュートラルへの一層の貢献を目指し、再生可能エネルギーを自らつくり出すことにもさらに注力していく計画です。2023年1月に株式会社響灘火力発電所の経営権を取得し、当社グループに迎えました。従来の石炭とバイオマスの混焼発電を停止し、バイオマス専焼発電所への転換を目指します。このため、自社発電を含めたグループ全体のRE100の実現目標年度は2023年度から2025年度へと変更しましたが、購入電力に限っては海外を含むグループ全体で2023年度に再生可能エネルギー100%達成を目指します。

また、クリーンエネルギー自動車の導入推進にも努め、2030年度までに社用車を100%クリーンエネルギー自動車にすることを目指しています。施工や営業の担当者など業務でのマイカー使用を許可されている従業員が多いため、「新エコ手当」を設けてクリーンエネルギー自動車の購入も支援しています。グループ内でも、大和リビングや大和リースで社用車の電気自動車への切り替えなどを積極的に推進しています。

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減については、主要サプライヤー企業で取り組みが進み、2022年度のSBT※3水準の温室効果ガス削減目標設定率が、65.9%となり、2021年度と比較して約1.9倍に向上しました。サプライヤーの皆さまとの対話を深め、相互に良好な関係を築けたことが、こうした成果につながったものと考えています。サプライヤーの皆さまと共に、今後も「2026年度にSBT水準の温室効果ガス削減目標設定率90%」という目標を目指し、のちほどお話しするDX・GXに関連した新たな課題にも取り組んでいきます。

もう一つ新たな取り組みとして、環境省モデル事業に参画して有効性を確認したうえで、不動産投資判断へのICP※4導入を決め、2023年4月から運用を開始しました。投資案件の環境性能や事業性などを多面的にモニタリングしながら、環境配慮建物の普及をより後押しする制度として発展させていきたいと考えています。

■カーボンニュートラル実現のための移行計画



ネイチャーポジティブを目指し、緑の創出と森林破壊ゼロに取り組む

ネイチャーポジティブに向けた、生物多様性保全も重要な取り組みテーマです。事業面では、生態系に配慮した緑被面積の拡大を図っています。2022年度実績は目標20万㎡に対して25.7万㎡を達成。「みどりをつなごう」を合言葉に、外構植栽の半分以上を在来種にする生態系に配慮した緑化の提案を推進する方針を定め、eラーニングによる社内周知を行いました。この結果、各事業所に取り組みが浸透し成果につながったものと考えています。

また、分譲マンション・物流施設といった大規模物件については、生物多様性に配慮した土地利用が行われている証しとなるABINC（エイビンク）認証の取得を進めています。分

実践報告 環境

譲マンション「プレミスト藤が丘」(愛知県) はその一例で、ZEH-Mを実現した東海地区最大となる360戸の物件において在来種に配慮した緑地計画の実施や、鳥や蝶の生育環境の創出などに取り組みました。植栽は維持管理の大変さから一時期は減少傾向にありましたが、今は住む方々の意識の変化と共に状況が変わっていると考えています。地方と首都圏の違いなどもふまえつつ、環境に配慮した設計・施工を目指すとともに、グループ内の管理会社としっかり連携を図ることで、維持管理やメンテナンスにも力を注いでいきます。ABINC認証の取得については件数はまだわずかですが、関わった従業員の環境知識が増えることで、社内の環境意識が高まるため、チャレンジすることには大きな価値があります。こうした先行事例を、今後の推進に活かしていきます。また、eco検定の取得も全社で大きく進展しており、2022年度末現在、前年度の3割増となる26,135名が取得しています。グループ従業員の約半数が取得しているということで、大変心強く感じています。

このほか、森林破壊リスクのある木材の調達を回避することも重要です。最もリスクの高いCランク木材の調達先となったサプライヤーの皆さまには改善計画書の提出をお願いし、公的書類の確認徹底や低リスクエリアへの調達先の切り替えなどを推進しています。また、木材関連のサプライヤー企業の方々と直接対話し、森林破壊ゼロ方針の策定をお願いしています。

新たな課題にも積極的に挑み、“見える化”による持続可能なまちづくりへ

さらに今後は、気候変動対策とも関連した新たな取り組みとして、炭素固定や地産地消による地域課題解決の観点から、住宅のみならず公共事業においても木質化技術の創出や木材利用の推進を図っていこうとしています。すでに専任の部署を設け、公共事業に対し木質化の提案を行う活動を始めました。科学的なデータも重視しながら、鉄と木をうまく使い分ける提案を目指していきたいと考えています。

一方、DX推進による環境改善の取り組みも、今後の重要なテーマです。その第一段階となるのが、建築情報を統合管理するBIM※5を軸とするデジタルプラットフォームを進化させて、使用建材の製造過程における温室効果ガス排出量を見える化し、排出量を抑えるための最適な設計を行いやすくすることです。その実現に向け、2023年4月に建材のデータ化を専門とする会社をグループ化しました。今後、データベースを充実させていくことで、建物全体の温室効果ガス排出量の見える化につなげていきたいと考えています。まずは、主要部材から着手し、順次その他の建材などにも取り組みを広げていきます。

建物全体の温室効果ガス排出量の見える化が実現すれば、最適な建物の設計が行えるようになり、まちづくりにおいてもデータの蓄積が進みます。さらに将来的には、まち全体のエネルギー使用量などを見える化し、持続可能なまちづくりに役立てることもできるでしょう。それを、今後グループを挙げて取り組んでいく「コ“Re”カラ(コレカラ)・シティ プロジェクト」などにも活かしていきたいと考えています。また、当社の取り組みをオープンにして、よいものはみんなで一緒に使っていくというスタンスで業界を巻き込み、地球環境への貢献度を高めていきます。

DX・GXを確かな成果に結びつけ、環境への取り組みを深め広げていく

カーボンニュートラルに向けての今後の課題であるサプライチェーンの温室効果ガス排出量削減については、先にお話しした温室効果ガス排出量の見える化を着実に実施することで、推進できるものと考えています。協業先やサプライヤーの皆さまにもデータでつながることによるメリットをしっかり提示し、理解を得ながら取り組み、良好な関係を維持していくことが重要です。環境やDXへの取り組みは、私が現場監督時代から目指してきた建設業における労働環境などの課題の解決にもつながっています。環境とDXを結びつけると一層大きな成果が得られるという手応えもあり、大きなやりがいを感じます。

さらに気候変動以外のテーマについては、環境と企業収益の両立という方針に沿った取り組みがまだ十分とはいえません。今後は、生物多様性など気候変動以外のテーマにおいても、事業戦略に織り込み、取り組みを加速させていきます。

※1 Net Zero Energy House、Net Zero Energy Buildingの略。省エネ・創エネにより、快適な室内環境を実現しながら年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロとすることを目指した住宅・建築物。
※2 他社から供給された電気、熱、蒸気を使用したことによる間接排出の温室効果ガス。
※3 Science Based Targetsの略。パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス削減目標。
※4 Internal Carbon Pricingの略。企業独自で炭素価格を設定する制度のこと。CO_2排出量1tあたりの費用を自社基準で費用換算し、気候変動リスクを定量化するもの。
※5 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。

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
事業施設運営

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。

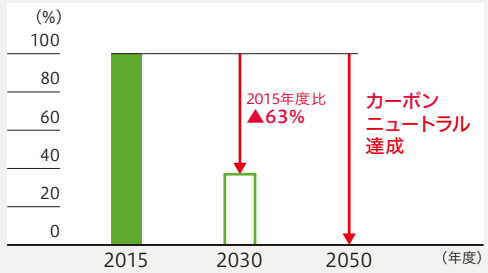
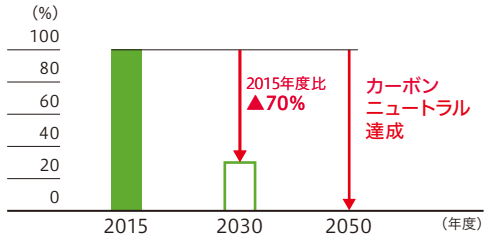
環境長期ビジョン

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、2025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。 ※自家発電を除く購入電力については2023年度	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）

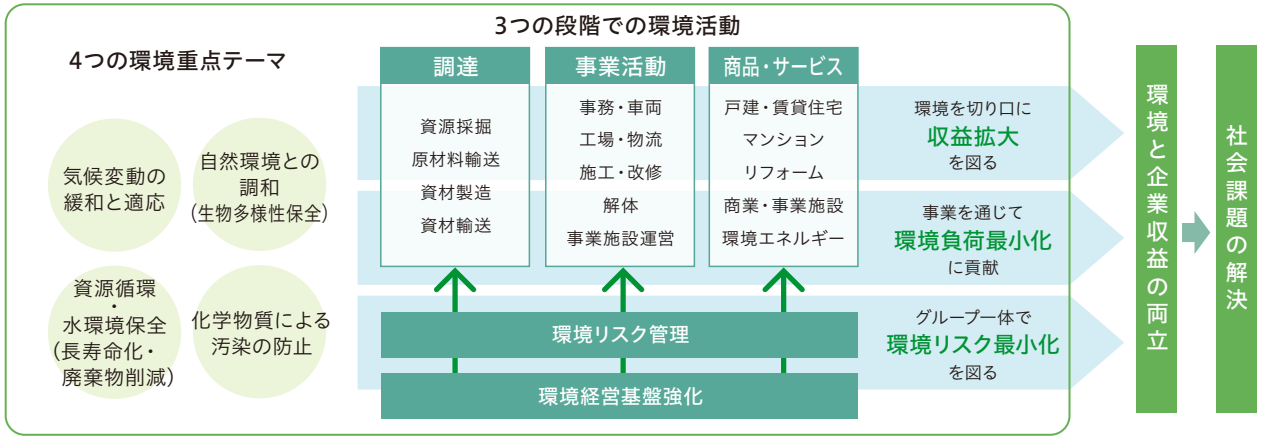
環境行動計画のあゆみ

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。

WEB ↗ 環境行動計画

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」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。



マテリアリティと第7次中期経営計画および、環境行動計画のつながり

当社グループでは、“将来の夢”を実現するために取り組むべき課題（マテリアリティ）を2022年度に設定。うち一つは、「サーキュラーエコノミー＆カーボンニュートラル」です。これらのマテリアリティをふまえ、策定した第7次中期経営計画（2022～2026年度）では、重点テーマの一つに「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」を掲げました。

また、第7次中期経営計画と合わせて策定した「EGP2026」では「気候変動の緩和と適応」「資源循環」を含む4つのテーマを環境重点テーマとしてKPIを定め、取り組みを推進しています。

P008　マテリアリティと特定プロセス

「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、2025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。

	7つの「チャレンジ・ゼロ」	主な指標	2021年度実績	2026年度目標	2030年マイルストーン（環境長期ビジョン）	詳細ページ
気候変動の緩和と適応	1 まちづくりにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”	商品の使用によるGHG排出量削減率（2015年度比）	▲29.4%	▲54%	▲63%	P034・136
		ZEH率	53%	90%	原則100%	
		ZEH-M率　賃貸住宅｜分譲マンション	3%｜35%	50%｜100%	原則100%｜原則100%	
		ZEB率	38%	80%	原則100%	
	2 事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”	事業活動によるGHG排出量削減率（2015年度比）	▲20.8%	▲55%	▲70%	P036・136
		エネルギー効率（2015年度比）	1.47倍	1.9倍	2.0倍	
		再エネ利用率	18.2%	100%	100%	
		クリーンエネルギー自動車導入率　社用車｜マイカー	0.3%	30%｜10%	100%｜30%	
	3 サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”	主要サプライヤーによるSBT水準のGHG削減目標設定率	34%	90%	主要サプライヤーによるGHG削減目標達成	P039・136
		再エネ・省エネソリューションの契約件数（支援件数）	―	50件（5か年累計）		
自然環境との調和	4 森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”	Cランク木材比率	2.7%	0%	0 %	P047・136
		森林破壊ゼロ方針設定率【1次サプライヤー】	―	90%	100%	
		森林破壊ゼロ方針設定率【2次サプライヤー以降】	―	50%	100%	
	5 生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”	生態系に配慮した緑被面積（累積）（2021年度比）	―	＋100万㎡	＋200万㎡	P049・136
		自社施設の重要サイトにおける管理保全計画の策定・実施率	―	100%	100%	
		プラ素材配布物品代替率【オフィス等】	当社：81% グループ：92%	100%	100%	
資源循環・水環境保全	6 資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”	資産有効活用促進件数	3,989件	4,500件	―※	P054・137
		建物長寿命化促進件数	3,246件	9,150件	―※	
		廃プラのマテリアルリサイクル率【生産】	10.9%	30%	―※	
		特定アメニティプラ製品削減率（2021年度比）｜リサイクル率【ホテル】	―｜―	▲50%｜50%	―※｜100%	
		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%	90%	主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミ目標達成	
	7 水リスクの“チャレンジ・ゼロ”	居住用途およびホテルにおける節水機器採用率	89.8%	98%	100%	P057・137
		売上高あたりの水使用量削減率（2012年度比）	▲46.8%	▲40%	▲45%	
		主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率	―	100%	水リスク対応完了	
	環境マネジメント	環境貢献型事業売上高	―	16,000億円		P023・137
		eco検定取得者数	19,033名	38,000名		
		気候変動の適応策実施状況	―	実施完了		

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。

※2026年度に策定

P059　化学物質による汚染の防止
P136　環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）の実績と自己評価

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。

P137　環境データ 環境マネジメント

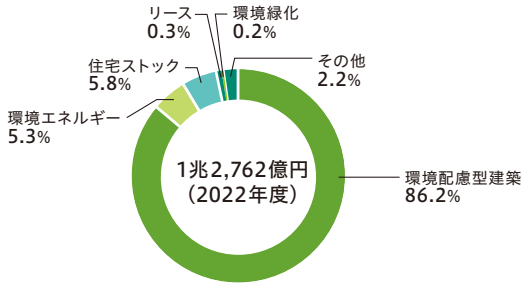
■環境貢献型事業の定義（エンドレス グリーン プログラム 2026の場合）

事業		定義
環境配慮型建築	戸建住宅	BELS★★★★★ （用途別BEI基準値）に相当する建築物 用途：住宅 BEI値：0.8以下 ホテル等・病院等・百貨店等・飲食店等・集会所等 0.7以下 事務所等・学校等・工場等 0.6以下
	賃貸住宅	
	マンション	
	商業・事業施設	
環境エネルギー		電力小売事業、再エネ電力売電事業、PPA事業、再エネ・省エネ設備請負工事、省エネソリューション、非化石証書仲介
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
	買取再販	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		LED照明販売、省エネエアコン販売、遮光カーテン販売　など

主な取り組み

2022年度は、全グループ売上高の25%にあたる1兆2,000億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、1兆2,762億円（売上高の約26.0%）となり、目標を達成することができました。

■環境貢献型事業売上高



（戸建住宅）ZEHの普及拡大

2022年度は、主力商品である「xevo Σ」をはじめとしたZEH対応住宅商品の販売を拡大してZEHを推進しました。さらに重量鉄骨系商品「skye（スカイエ）」においても高断熱仕様を追加設定することで、ZEH対応を可能とし、商品の拡充を図りました。また、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。その結果、ZEH率は86%（2021年度53%）※と大幅に拡大しました。

重量鉄骨系商品「skye」

※ 2021年度の実績は受注ベース、2022年度の実績は着工ベースで算出しています。

P034　（戸建住宅）ZEHの普及拡大を推進

（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、2022年度のZEB率は65.7%（2021年度38.0%）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と協働してZEBセミナーを開催。当社グループ研修施設を活用して相談会も実施しています。2022年度は計8回開催し、514名の方に参加いただきました。

P035　（商業・事業施設）ZEBセミナー開催および、ZEBの実践と技術力向上

（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385ヵ所、602MW※1の再生可能エネルギー発電所を運用しています（2023年3月末）。

2022年度は、神奈川県や埼玉県などにおいて大型の太陽光発電所を新たに31ヵ所41MW稼働させました。

また、当社がお客さまの保有する建物の屋根に太陽光発電設備を設置し、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を推進。お客さまの初期コスト抑制と温室効果ガス削減の両立に貢献しています。

※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

DREAM Solar 横浜戸塚（神奈川県）（物流施設：DPL横浜戸塚）

（環境緑化）都市公園の質を向上

当社グループの大和リースは、環境緑化事業を展開しています。近年、建物の屋上や壁面のみならず、建物の屋内、外構にも事業範囲を拡げており、総合的な緑化活動を行っています。

また、都市公園における公民連携事業も実施しています。2023年4月からは、大阪府の扇町公園や、愛知県の天王川公園などの管理運営を開始。

民間の活力を導入することで、使いやすく活気があふれるような公園の運営を行っていきます。

扇町公園（大阪府）

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。大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範においても「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サイクルの実効性を高めています。

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、環境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、主要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。

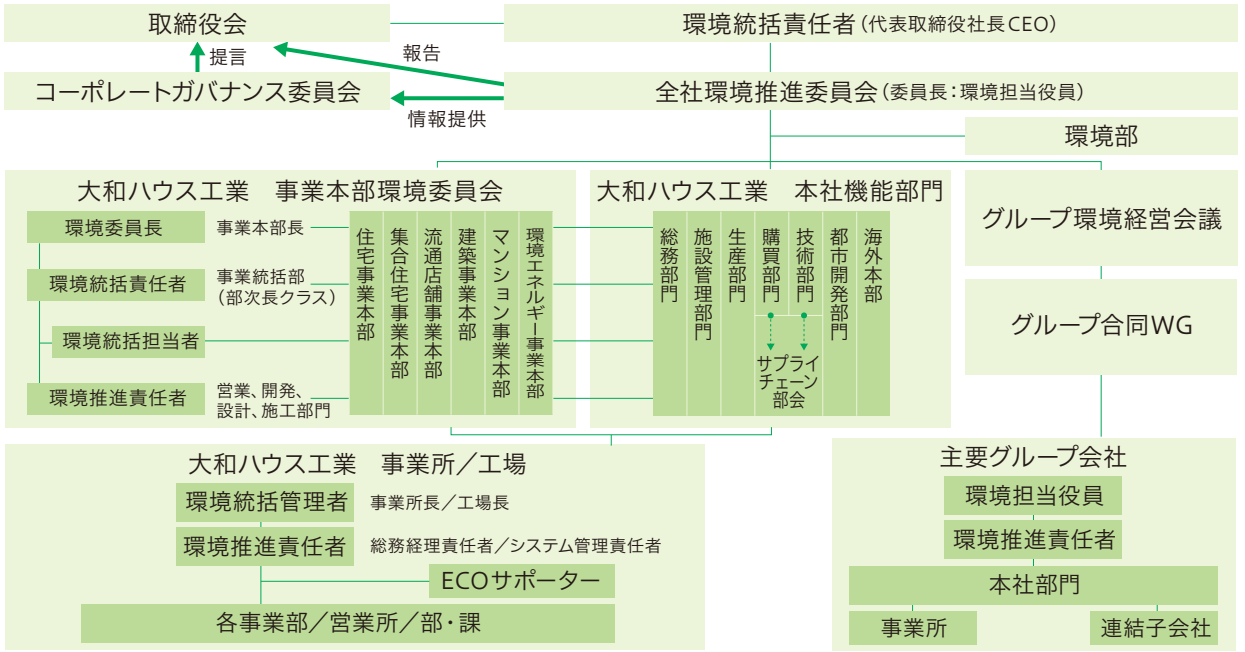
当社の環境経営に関する重要な事項は、全社環境推進委員会から「コーポレートガバナンス委員会」に情報提供を行う体制になっています。社外取締役や社外監査役をメンバーに含むコーポレートガバナンス委員会では、提供された情報を多様かつ長期的な視点で討議し、必要に応じて「取締役会」に提言することにより持続可能な企業経営を可能にしています。

なお、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」（気候変動問題を含む）は、環境経営に関する重要な事項であるため、取締役会への報告事項としており、年に一度、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。

2022年度は「エンドレス グリーン プログラム 2026」の最終計画を決議するとともに、「エンドレス グリーンプログラム 2021」の全社実績について取締役会でレビューを実施しました。その結果、ZEH・ZEBのさらなる推進を図るよう指示があり、各事業本部において取り組みを強化しました。

P115 コーポレートガバナンス体制

■環境マネジメント体制



■各会議体における役割（気候変動、生物多様性など）

会議体	主なメンバー	開催頻度	主な役割
取締役会	取締役、社外取締役	月1回程度	戦略の監督
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	年2回程度	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
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	年2回程度	戦略の立案・審議・決定、全社管理指標の進捗管理
グループ環境経営会議	グループ会社環境担当役員	年2回程度	戦略のグループ展開
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	年2回程度	戦略の実行、個別管理指標の進捗管理

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24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。

さらに当社では、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、運用しています。

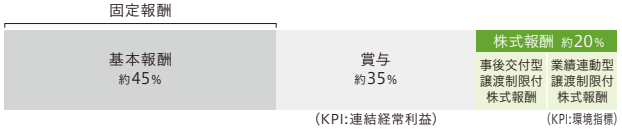
主要グループ会社においても、環境マネジメント体制や環境行動計画の目標達成度などを定量的に評価し、グループ業績評価に組み入れ、役員賞与査定に反映させています。

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。

加えて、当社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ます。

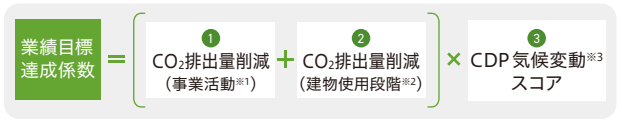
WEB ↗ 事後交付型譲渡制限付株式報酬制度及び業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入に関するお知らせ

■取締役の報酬構成（社外取締役除く）



■業績連動型譲渡制限付株式報酬のKPI環境指標について

算定式



※1 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（スコープ1・2）
※2 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（スコープ3 カテゴリ11）
※3 国際NGO「CDP」が世界14,000社以上の企業等を対象に調査するもので、気候変動への対応や戦略等について8段階で評価

① 事業活動のCO_2排出量削減目標達成度
② 建物使用段階のCO_2排出量削減目標達成度

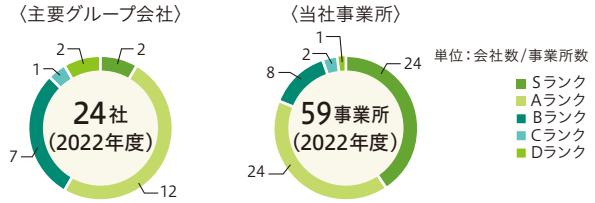
CO_2排出量削減目標達成度	業績目標達成度の係数
100%以上	0.5
80%以上100%未満	0.4
60%以上80%未満	0.3
40%以上60%未満	0.2
20%以上40%未満	0.1
20%未満	0

③ CDP気候変動スコア

CDP気候変動スコア	業績目標達成度の係数
A	1.20
A-	1.10
B	1.00
B-	0.95
C	0.90
C-	0.85
D	0.80
D-	0.75

2022年度の業績目標達成係数は、1.2でした。
①の達成度：▲33.5%（2022年度実績）／▲25%（2022年度目標）= 134%
②の達成度：▲39.3%（2022年度実績）／▲35%（2022年度目標）= 112%
③CDP2022気候変動スコア：A
2022年度の業績目標達成係数：(0.5+0.5) × 1.2=1.2

■環境活動における業績評価結果

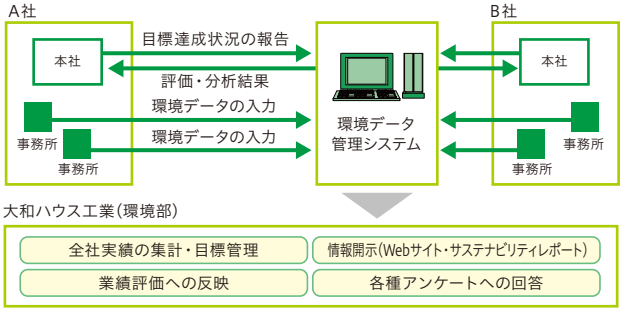


ITを活用し環境経営の基盤を強化

[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の集計を効率化しています。新規データはシステム内の経年データと比較してから入力することでミスを防止し、データ精度の向上を図っています。また、システムによる目標管理項目ごとの自動集計により、目標達成度を見える化し、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主要グループ会社全体で共有することで、業務の効率化を図るとともに、法令の理解度向上も図っています。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

環境経営の基盤強化 | 環境マネジメント

ISO14001の認証取得、環境監査の実施

当社（生産部）、大和リース（全社）、フジタ（国内全社）では、環境マネジメントの国際規格ISO14001認証を取得しており、ISO14001の要求事項に基づき内部環境監査を実施しています。また、ISO14001認証を取得していないグループ会社においては、必要に応じて環境法令の遵守状況や環境パフォーマンスの改善状況等について環境監査を実施しています。

P138　環境データ ISO14001 認証取得状況

環境法規制の遵守状況（2022年度）

2022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。

P124　法令違反・訴訟など（ESG 問題含む）による制裁措置
P138　環境データ 環境法規制の遵守状況

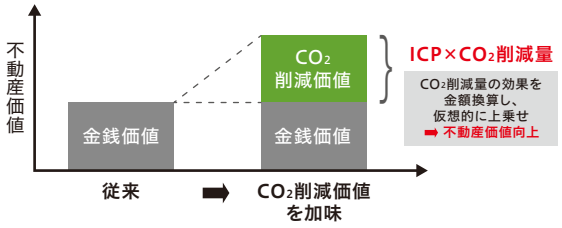
不動産の投資判断基準にICP制度を導入

当社グループは、自社グループの省エネ投資を中心に、インターナルカーボンプライシング（以下、ICP）を利用した取り組みを進めてきましたが、2023年4月より、新たに投資用不動産の投資判断基準としてICPを導入、日本初の取り組みをスタートしました。この取り組みは、対象不動産のCO_2削減量に基づき環境価値を金額換算して加算することで、内部収益率（以下、IRR）に反映させるものです。

世界的に長期金利が上昇し、日本においても金利の上昇が予測されるなか、当社は2023年2月より投資用不動産の投資判断基準であるIRRを8.5%から10%へと厳格化し、不動産開発による損失リスクを軽減させる取り組みを開始しました。そのようななか、当社はIRRの厳格化に対する緩和策として不動産投資の判断基準にICPを活用することで、当社が開発・建設する投資用不動産の稼働後におけるCO_2排出量を削減し、建物やまちづくりの脱炭素化をより加速させることとしました。

なお、ICPで使用している社内炭素価格は、不動産が長期間利用されることから、環境省のインターナルカーボンプライシング活用ガイドラインで示されている炭素価格をもとに、将来予測値の累積平均である20,000円/t-CO_2を採用しています。

WEB ↗ 日本初 投資用不動産の投資判断基準としてインターナルカーボンプライシング制度を導入



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、施設屋根への太陽光発電パネルの設置、再生可能エネルギーの活用など、取り組みを推進していきます。

P141　環境データ 不動産ポートフォリオ

BELS認証を取得した商業施設「イーアス春日井」（愛知県）

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および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。

WEB ↗ 大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

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計画を策定し、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事業活動における環境負荷低減に関する研修（eラーニングを含む）を実施しています。

P139　環境データ 環境教育実施状況（2022年度）

役員を対象とした研修会を開催

当社では、社会的重要度が高いさまざまな課題をとりあげ、経営層向けの勉強会を実施しています。2022年度は、サーキュラーエコノミーについて、専門家の方を講師に招き、環境経営研修会を実施しました。今後当社が長期にわたって成長し続けるため、環境問題のリスク・機会を反映した事業戦略策定の必要性やトップダウンによる環境経営の重要性などを学びました。

研修会には、取締役をはじめ、執行役員、監査役の52名が参加しました。今後も、年に一度、環境問題に関する経営層向けの研修会を実施していく予定です。

P123　経営層による勉強会の実施

環境経営研修会の様子

eco検定の取得推進

eco検定の取得は、多様かつ複雑な環境問題に関する基礎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、従業員の環境リテラシーの向上に努めています。2022年度は、環境用語理解度テストのWeb配信など、試験対策支援を強化した結果、2023年3月末時点で当社グループのeco検定取得者数は26,135名（2021年度比7,102名増）となりました。

今後も年2回、組織ごとの取得者数をグループ内で周知するなどさらなる受験促進を図り、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ています。

P139　環境データ eco 検定取得者数

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、2022年度は、341件の応募がありました。当コンテストは、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2026」に基づいた7つのチャレンジ・ゼロ部門と、ECOコミュニケーション部門の2部門を対象に、最も顕著な成果をあげた事例を社長賞として表彰しています。

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各社の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。

これらの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。

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。2023年4月に「CSR調達ガイドライン」を「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」に改定しました。「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「サプライチェーン サステナビリティ 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・資源循環に関しては具体的な目標設定を要請するとともに、水リスクに関する調査を継続実施しています。また、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。

■サプライチェーン サステナビリティ 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	カーボンニュートラルへの挑戦	省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの活用により、パリ協定に沿った温室効果ガス（GHG）排出量削減に努め、サプライチェーン全体でカーボンニュートラルに挑戦する。
5-3	サーキュラー・エコノミー化への挑戦	廃棄物を削減し、ゼロエミッションを達成するとともに、資源の有効利用を目指して、枯渇性資源の使用抑制や再生材の積極的な利用を推進し、サーキュラーエコノミーの実現に挑戦する。
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て森林破壊ゼロを目指すとともに、生物多様性保全に配慮した操業や敷地管理に努め、緑の量と質の向上を図り、地域の生態系に配慮する。海洋プラスチック問題への影響をゼロにすることを目指し、使い捨てプラスチックの削減に努める。
5-6	水リスクへの対応	国や地域の水環境を考慮し、水使用量の削減と循環利用、排水管理の徹底等、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すとともに、水害対策による事業継続に努める。

（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 ↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

マネジメント

当社では、「サプライチェーン サステナビリティ 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。

P107 サプライチェーン上の会員組織

サプライヤーのマネジメント体制

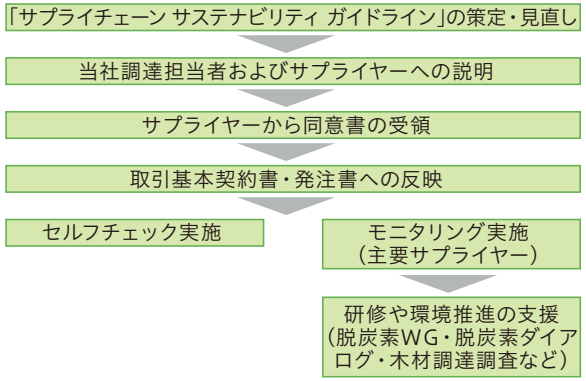
当社では、サプライヤーの組織ごとに事務局を設け、運営をサポートしています。各サプライヤーは、当社の事務局と協働で年度ごとに活動重点テーマとプロジェクトを選定し、環境などへの取り組みを推進しています。

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

当社グループでは、「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順次説明会を実施しガイドラインの浸透を図りました。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、ガイドラインに対する同意書を受領しています。また、2023年4月に「CSR調達ガイドライン」を「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」に改定し、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。

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います。セルフチェックについてもサプライチェーン サステナビリティ ガイドラインに沿った内容への変更を予定しており、環境に関する内容も、環境法令の遵守状況や、カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーへの挑戦など、新しいガイドラインに沿った設問に見直す予定です。



P105　グループCSR調達の促進と効率化
P106　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、「企業活動ガイドライン」に定める6つの要求事項について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。

(1) 環境関連法の遵守と社会からの要請への対応

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。

P106　サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

(2) カーボンニュートラルへの挑戦

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、取り組みレベルの低いサプライヤー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、2022年度は合計14社と対話を行い、取り組みのレベルアップを促しています。

P039　「脱炭素ワーキンググループ」「脱炭素ダイアログ」による対話の強化

(3) サーキュラー・エコノミー化への挑戦

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。

(4) 化学物質の管理

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。

P061　「化学物質管理ガイドライン」の運用

(5) 生物多様性への配慮(木材調達)

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の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。

P047　サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施

(6) 水リスクへの対応

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。

P052　資源循環・水環境保全

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

資材調達先のトリリオン会では、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。

また、設備機器調達先の設和会では、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。

さらに、生産・施工協力会社である協力会連合会では、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4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4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18,500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。2022年度は、世界で653社（うち日本企業131社）が選定されました。

P128 「CDP気候変動」と「CDP水セキュリティ」において最高評価の「Aリスト」企業にダブル認定、「CDPサプライヤー・エンゲージメント評価」では4年連続で最高評価を取得

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。

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2022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、有価証券報告書に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（12月）や、ESGに関心の高い機関投資家8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。

P041　TCFDへの対応
P097　株主・機関投資家との対話
P126　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

環境Webサイトを軸とした情報発信の強化

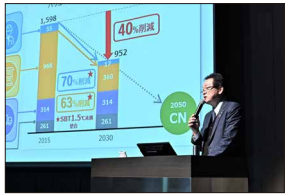
当社グループでは、Webサイトやサステナビリティレポート、展示会、こども向け環境教育などを通じて、環境に関する情報を発信しています。なかでもWebサイトは、さまざまなステークホルダーに見ていただける媒体として重要と考え、内容の充実を図っています。

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」を公開し、環境に配慮したライフスタイルをご提案しています。

2022年度は、当社グループの第7次中期経営計画の重点テーマの一つである「カーボンニュートラル戦略」を中心に情報発信を実施。Webサイト「脱炭素への挑戦 -カーボンニュートラル戦略-」の内容を拡充するとともに、動画を公開しました。さらに、担当役員が「日経SDGsフォーラム」にて講演を行うなど、情報発信の強化に取り組みました。

WEB ↗ 環境への取り組み
↗ 脱炭素への挑戦 -カーボンニュートラル戦略-
↗ SUSTAINABLE JOURNEY

Webサイト「脱炭素への挑戦 -カーボンニュートラル戦略-」



日経SDGsフォーラムでの講演

施工現場の仮囲いを活用して環境を訴求

当社グループは、戸建住宅・賃貸住宅・商業施設・事務所・公共施設などのさまざまな用途建物を提供しており、事業を通じて“まちの景色”を創り出しています。そこで、まちなかにある施工現場の仮囲いに、アート作品を掲出する「未来の景色（仮）アートプロジェクト」を実施しました。

2022年度は、全国3ヵ所の施工現場（兵庫県西宮市、神奈川県川崎市、宮城県仙台市）に、若手アーティストの作品を掲出しました。作品は、「地球環境」「生きる歓び」「未来の景色」をテーマにオリジナルで制作いただいたものです。

また、この取り組みについては、当社の特設Webサイトやアーティストの SNSを通じて情報発信しています。

WEB ↗「未来の景色（仮）アートプロジェクト」

建設現場での掲出イメージ

将来世代への環境教育ワークショップを実施

当社は、2005年より次代を担うこどもたちに向けて、環境教育プログラムを実施しています。小学生を対象とした「こどもエコ・ワークショップ」は、これまで累計7,306名の方々に参加いただきました（2023年3月現在）。

2022年度は、当社グループの研修施設「みらい価値共創センター」で開催されたイベント「ジュニアコトクリエDAY」でワークショップを実施し、18組の親子が参加。こどもたちが「夏涼しくて気持ちいいエコな家」をテーマに家模型づくりを行い、工夫した点について発表しました。

今後も、「住まいと暮らし」をテーマに、こどもたちが環境について考えるきっかけづくりを行っていきます。

WEB ↗ はぐエコ（環境教育）

環境経営の基盤強化 | 環境コミュニケーション

宿泊型研修施設での環境負荷低減の取り組み（大和ライフネクスト）

当社グループの大和ライフネクストが運営する宿泊型研修施設「L stay & grow 南砂町」（東京都）では、環境負荷低減に向けて、さまざまな取り組みを行っています。

当施設では、再生可能エネルギー電気を購入・使用しており、施設の電力使用にともなう温室効果ガスの排出を実質ゼロにしています。これにより、2022年度は528.7t-CO_2の削減に寄与しました。また、館内ではLED照明を使用し、使用電力量の削減にも努めています。さらに、歯ブラシ・ヘアブラシなどのアメニティは、植物由来のバイオマス素材や紙パッケージのものを採用し、アメニティバー形式にすることで、プラスチックごみの削減にも貢献しています。

これらの取り組みは館内で掲示し、Webサイトでも紹介しています。環境負荷低減に加え、施設を利用する方や施設で勤務するスタッフの環境意識の向上にもつなげています。

バイオマス素材のアメニティ

アメニティバー

館内で取り組みを掲示し、利用者やスタッフに訴求

懸垂幕からつくる「つながるwaバッグ」（大和リース）

当社グループの大和リースでは、工事現場で安全週間などに掲示される懸垂幕から「つながるwaバッグ」（トートバッグ）をつくる活動を行っています。「つながるwaバッグ」の“wa”には、「“循環の環”と“人の輪”をつなぐ“和の精神”をもって、持続可能な社会の実現を目指していく」といった環境との共創共生の想いが込められています。

懸垂幕はビニール素材でできており、通常、掲出期間が終わると廃棄されます。そこで、トートバッグにすることで、廃プラスチックの削減に貢献していきます。また、バッグの製作については、障がい者就労施設に懸垂幕の洗浄・裁断・縫製を依頼することで、雇用促進につなげています。そして、製作したバッグは、ノベルティとしてお客さまに提供しています。

当取り組みについて、2022年11月に開催された「第6回 京都大学“超”SDGsシンポジウム 持続可能性のみんなごと化 サイエンスアゴラin東京」で展示し、多くの方に知っていただきました。

懸垂幕

「つながるwaバッグ」（2023年2月商標登録済）

ステークホルダーとの協働による希少種ラン類の保全（フジタ）

2021年度、当社グループのフジタが請け負ったAGC株式会社の研究施設工事の作業所内（神奈川県）において、希少種である3種のラン（キンラン・ギンラン・クゲヌマラン）※が見つかりました。そこで、AGC株式会社と協働でラン類の保全活動を実施。外部専門家の指導のもと、同種の生息に適した非工事部分へ移植を行いました。建物管理を行う関連会社・造園業者などとも協働し、植栽管理の一環としてラン類を保全する維持管理体制を構築しました。

2022年度には、ラン類の本数調査に加え、専門家によるラン類以外の植物種数の調査等も実施し、緑地全体の生物多様性保全について検討を開始しました。

今後も、策定したモニタリングプラン等をふまえ、引き続きお客さまと協働で管理を行っていきます。

※キンラン・ギンラン・クゲヌマラン：ラン科キンラン属の多年草。絶滅危惧種に指定されている。

移植の様子

気候変動の緩和と適応

SDGsへの貢献

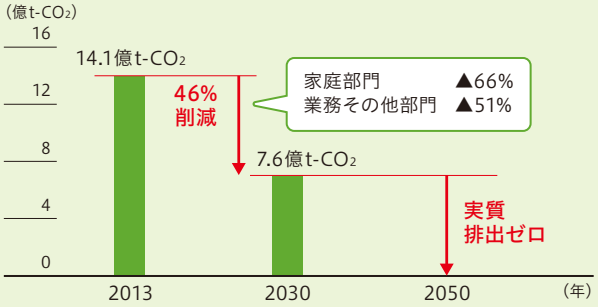
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 7.2 7.3
11 住み続けられるまちづくりを 11b
13 気候変動に具体的な対策を 13.1 13.3

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。こうした状況もふまえ、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



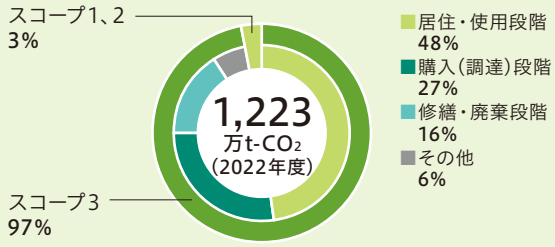
当社グループが社会や環境に与える影響

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48%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



P155 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「改正建築物省エネ法」が公布されるなど、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。

P041 TCFDへの対応

※ZEH（Net Zero Energy House）・ZEB（Net Zero Energy Building）：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、快適な室内環境を実現しながら年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロとすることを目指した住宅・建築物。

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”
2055	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	商品の使用による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(EP100達成) / ―	主要サプライヤーによるGHG削減目標達成
2026	商品の使用によるGHG排出量(総量)2015年度比 ▲54% / ZEH率 90% / ZEH-M率賃貸住宅|分譲マンション 50%|100% / ZEB率 80%	GHG排出量(総量)2015年度比 ▲55% / エネルギー効率2015年度比 1.9倍 / (2025年度)再エネ利用率 100%(RE100達成)	(2025年度)主要サプライヤーによるSBT水準のGHG削減目標設定率 90%

エンドレス グリーン プログラム 2026 主な目標、実績・自己評価

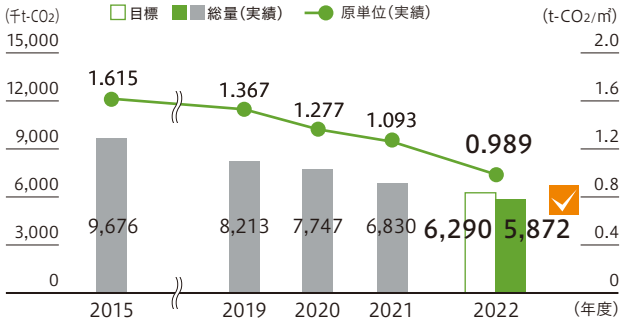
：2022年度目標達成　：2022年度目標未達成（達成率90%以上）　：2022年度目標未達成（達成率90%未満）

ZEH、ZEBの推進により目標を達成

2022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、当社グループのZEH率は86%、ZEB率は65.7%と2021年度に比べて大幅に改善しました。温室効果ガス排出量は2015年度比39.3%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-M推進やZEBの販売拡大、太陽光発電搭載の推進などを通じてZEH・ZEB率の向上を図り、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※

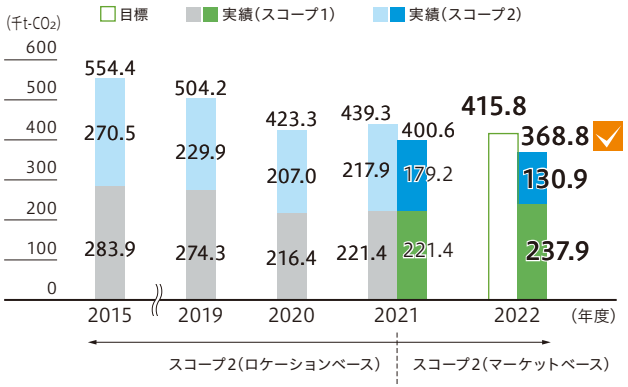


※当社グループにおけるスコープ3 カテゴリ11（販売した製品の使用）におけるGHG排出量。

再生可能エネルギーへの切り替えおよび非化石証書の購入により、スコープ2のGHG排出量が大幅に削減し、目標を達成

2022年度は、電力の再エネメニューへの切り替えおよび非化石証書の需要家購入を実施、当社（単体）の国内における購入電力を100%再エネ化しました。そのため電力使用による温室効果ガス排出量が大幅に削減され、目標を達成しました。今後も電力の再エネ化を進めるとともに、燃料の電化、エネルギー使用量の削減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

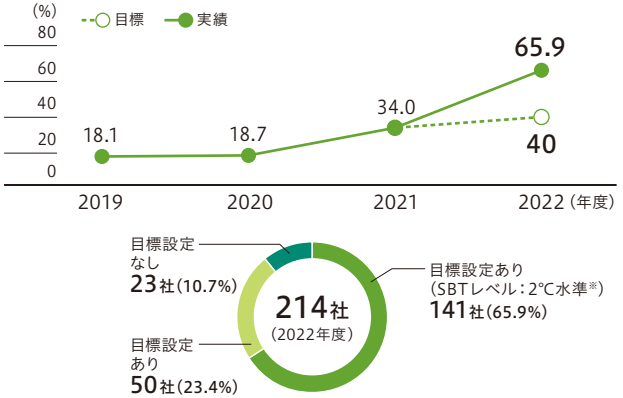


※2022年度より、スコープ2の算出方法をマーケットベースに見直しています。それにともない、2021年度実績は再計算を行い、従前のロケーションベースの実績と併記しています。

主要サプライヤーの65.9%がSBT水準の温室効果ガス削減目標を設定し目標を達成

2022年度は、「脱炭素ワーキンググループ」「脱炭素ダイアログ」を継続し、サプライヤーとの対話を通じてSBT水準の目標設定を促す働きかけを強化しました。その結果、目標設定率は65.9%に向上し、目標を達成しました。今後も、サプライヤーとの対話を継続し、サプライヤーの削減目標レベルの向上、目標達成に向けた支援を強化します。

■主要サプライヤーにおけるSBT水準の温室効果ガス削減目標設定率(%)



※これまでは、2℃水準（温室効果ガス排出量を毎年1.23%以上削減）としていましたが、2023年度以降は、WB2℃水準（同2.5%以上削減）へ目標レベルの引き上げを予定しています。（「WB2℃」とは、世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準に抑える温室効果ガス削減目標のこと。）

気候変動の緩和と適応

1—まちづくりにおけるCO₂の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

商品・サービス

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、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部門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、お客さまに環境配慮建築物のメリットや投資回収をわかりやすく伝える提案ツールや、設計支援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一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

当社では、2022年度ZEH率80%を目標に戸建住宅のZEHの推進を行いました。

2022年度はZEH対応主力商品である鉄骨系商品「xevo Σ（ジーヴォシグマ）」「Lifegenic（ライフジェニック）」、木造系商品「xevo GranWood（ジーヴォグランウッド）」を中心にZEH提案を行いました。それに加えて、2022年10月に重量鉄骨系商品「skye（スカイエ）」において、ZEHの外皮断熱基準にも対応可能な高断熱仕様（ハイグレード断熱、エクストラ断熱等）の追加を行い、顧客メリットの訴求につなげました。さらに、ZEH支援事業、こどもみらい住宅支援事業等の補助金を積極的に活用して、ZEH提案を行いました。また、ZEHの取り組みを推進するなかで、2022年10月より長期優良住宅認定制度の一部基準がZEH水準へ強化されたことを受け、長期優良住宅認定制度を活用したZEHの提案にも力を入れました。その結果、2022年度のZEH率は86%※となり、2022年度目標80%を達成することができました。

今後も2030年目標としている「原則ZEH率100%達成」に向けてさらなる推進を図っていきます。

※北海道を除く

鉄骨系商品
「xevo Σ（ジーヴォシグマ）」

重量鉄骨系商品
「skye（スカイエ）」

（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。

賃貸住宅では、2022年10月にZEH-M対応賃貸住宅商品「TORISIA（トリシア）」を発売しました。当社オリジナルの「外張り断熱通気外壁」をはじめ、建物全体を高断熱化するとともに、省エネルギー設備を導入することで、ZEH-M Orientedを実現しています。さらに、太陽光発電設備を搭載することで日々の光熱費とCO₂排出量の削減が可能になります。また、新商品に関するオーナーさまへのZEH-Mの提案力を強化すべく、営業・設計職に向けた社内研修によりZEH-Mのさらなる知識向上を図りました。

分譲マンションでは、2018年度よりZEH-Mの取り組みを継続的に実施しています。2026年度に新築分譲マンション「プレミスト」においてZEH-M仕様を100%採用することを目指していましたが、全国での開発・販売体制が整ったため、当初目標を前倒しし、2024年度以降に着工するすべてのプレミストにおいてZEH-M仕様を採用することを決定しました。

2022年度、賃貸住宅のZEH-M率は14.2%、分譲マンションのZEH-M率は67.5%となりました。さらなる実績拡大に向け、当社は賃貸住宅および分譲マンションにおいて、今後もZEH-Mの取り組みを加速させていきます。

ZEH-M対応賃貸住宅商品
「TORISIA（トリシア）」

ZEH-Mの分譲マンション
「プレミスト京都 四条堀川」（京都府）

気候変動の緩和と適応

1 ―まちづくりにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

（商業・事業施設）ZEBセミナー開催および、ZEBの実践と技術力向上

ZEBの普及拡大のため、当社はZEBセミナーや相談会を継続して開催しています。2022年度は、オンライン形式で3回開催し計417名参加、対面形式で5回開催し計97名の方に参加いただきました。

また、2023年2月竣工の協和ガス本社屋棟では、全熱交換器の換気風量のCO_2制御や、当社オリジナルのブラインド型採光装置「ディライトブラインド」で省エネ化を図るとともに、太陽光発電設備を搭載して『ZEB』を実現しています。

技術力向上の取り組みとしては、ZEB提案強化のために省エネ設計のスキルアップ施策を実施。ZEBを設計するために必要な技術や設計手法をまとめた用途別のケーススタディ資料を作成し、社内に公開しています。さらに、企画段階での簡易な省エネ性能予測ツールの活用に加え、より正確で詳細なエネルギー計算法の採用を進めるとともに社内の支援体制を構築しました。

このような取り組みの結果、2022年度は359棟のZEB仕様建物（『ZEB』、Nearly ZEB、ZEB Ready、ZEB Oriented）を着工し、ZEB率は65.7%となりました。

P143　環境データ ZEB棟数

『ZEB』を達成した事務所
「協和ガス 本社屋棟」
（沖縄県）

（まちづくり）日本初再エネ電気100%のまちに住む方々の環境意識・行動の変化

2021年3月31日に完成した千葉県船橋市の「船橋グランオアシス」は、戸建住宅（26戸）、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（以下、再エネ電気100%）を使用しています。このまちの住民の意識や行動にどのような変化が起きているのか、2021年11月に住居街区の94戸にアンケート調査を実施。その結果、以下の傾向が見られました。

まず、「この街に移住後、環境に配慮する暮らしをするようになった」と答えた人が全体の約6割を占め、まちのコンセプトや仕組みが、住民に環境問題への関心や意識啓発を促す効果をもたらしていると考えられます。また、「この街に住む前から環境に配慮していた」人より、「この街に移住後、環境に配慮するようになった」と答えた人の方が、エネルギー使用量が約5%少ない結果となりました。

本調査を通じて、「再エネ電気100%のまち」は、住民に持続可能性を意識したライフスタイルを促進することが確認できました。今後も当事例から得られた知見を広く共有し、再エネ電気100%のまちづくりを加速させていきます。

WEB ↗ 再生可能エネルギー100%の街づくり

船橋グランオアシス
（千葉県）

既存住宅における省・創エネ改修の取り組み推進

当社グループでは、既存住宅における省・創エネ改修を推進しています。

2022年度は、既存の戸建住宅と賃貸住宅を対象に、当社および関連する当社グループ会社と省・創エネ改修の推進に向けて協働し、断熱改修や省エネ設備改修、太陽光発電システム設置等の推進施策を策定しました。

今後は「ZEH改修相当棟数※」という新たな評価指標を設定して断熱・省エネ改修の効果を見える化し、さらなる取り組みの拡大を目指していきます。

※1棟ごとにさまざまな断熱・省エネ改修をすることで達成される年間一次エネルギー削減量の合計が、既存のモデル住宅1棟をZEH改修した場合に達成される年間一次エネルギー削減量の何棟分に相当するかという指標

グリーンビルディング認証の取得推進

当社は、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を推進しています。

2022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84.7%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）

P141　環境データ グリーンビルディング認証取得率

気候変動の緩和と適応

2 ―事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

事業活動

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ります。

[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調達

クリーンエネルギー自動車の導入

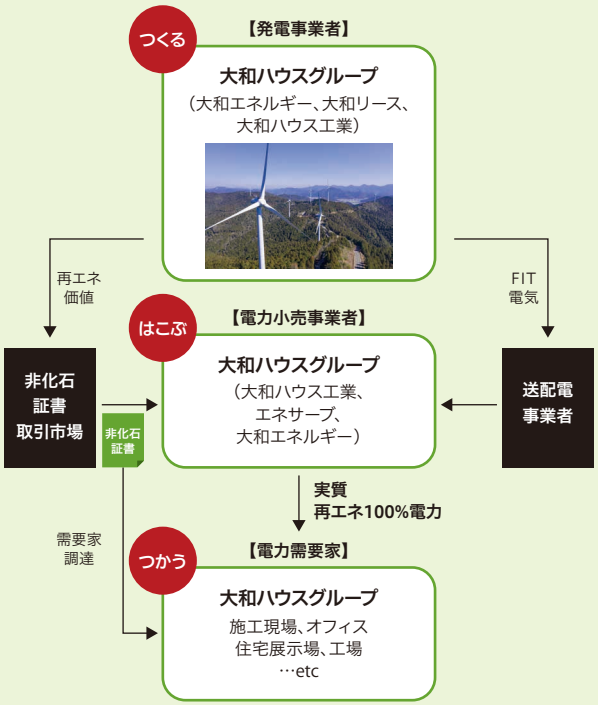
当社グループでは事業活動における温室効果ガス排出量削減を図るため、2030年までに社用車におけるクリーンエネルギー自動車※を100%とし、業務に使用するマイカーも含めたクリーンエネルギー自動車導入率を50%にすることを目標としています。

その達成に向け、リースアップになる社用車がある事務所を優先して、社用車のクリーンエネルギー自動車への切り替えを進めていきます。また、2026年度までに当社の全事務所へ充電設備設置を完了させる計画です。当社事務所に同居しているグループ会社とも共同利用することで、グループ一体となってクリーンエネルギー自動車の導入に取り組んでいきます。

※クリーンエネルギー自動車の定義は、ガソリンを燃料としていないEV（電気自動車）、PHV（プラグインハイブリッド自動車）、FCV（燃料電池自動車）

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。国の固定価格買取制度を活用し、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ります。



気候変動の緩和と適応

2 ―事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

マネジメント

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・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。

また、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。省エネ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、インターナルカーボンプライシングも考慮しています。

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。

クリーンエネルギー自動車の計画的な導入

当社グループでは、社用車を30台以上保有している13社を対象に、対象の車両（社用車・業務で使用しているマイカー）について、それぞれに導入台数の目標を設定し、その目標を四半期ごとに確認し、計画的な導入を図っています。

主な取り組み

新築自社施設における カーボンニュートラルの取り組み

当社グループは、自社施設の新築時にはカーボンニュートラル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。

当社グループのフジタの研修センター宿泊施設「志」では、外皮性能の向上や、高効率設備機器の採用、屋上全面への太陽光発電設備（75.9kW）の設置などによりエネルギー消費量を削減しています。さらに、顔認証検温システムや、多機能エアシャワー、パネルエアコンなど快適・健康性向上のためのさまざまな技術も搭載しています。

寄宿舎としては日本で初めてLEEDゴールド認証とWELLゴールド認証を同時取得し、ZEH-M Readyの評価も得ています。自社の技術をアピールするショールームとしても活用し、お客さまの環境負荷低減への貢献に繋げています。

WEB ↗ フジタ研修センター宿泊施設「志」

フジタ研修センター宿泊施設「志」（神奈川県）

BELS評価で「ZEH-M Ready」を取得

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、当社グループ独自の「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。

P153 環境データ 自社・グループ施設（新築）におけるZEB化プロジェクト

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購入を開始

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、2025年度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目標に向けて取り組んでいます。2022年度は、自社運営施設において、再エネメニューへの切り替えを進めるとともに、需要家としての非化石証書の購入を実施しました。2023年度はグループ全体で購入電力の100%再エネ化を目指しています（大和ハウス工業単体（国内）は、2022年度に購入電力の100%再エネ化を達成）。

気候変動の緩和と適応

2 ―事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

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。

2022年度は、「DREAM Solar 横浜戸塚(神奈川県2.8MW)」や「DREAM Solar 平塚(神奈川県2.8MW)」など、47ヵ所47MWを新たに開発・稼働させ、累計480ヵ所※2の再生可能エネルギー発電所が稼働しています。2022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612MW※2、年間発電量は829GWhとなり、当社グループの使用電力量528GWhの約1.57倍となりました。

※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

P152 環境データ 再エネ発電量と再エネ発電率

DREAM Solar 横浜戸塚(神奈川県)
(物流施設:DPL横浜戸塚)

「響灘火力発電所」を取得し、バイオマス専焼発電所に転換

当社は、2023年1月に響灘火力発電所の経営権を取得しました。当発電所は、2019年の運転開始以来、石炭70%とバイオマス(木質ペレット)30%を燃料とする混焼による発電を行い、地域電力の安定供給に貢献してきました。しかし、脱炭素化の流れが世界的に加速するなか、取引関係にあった当社は、当発電所を子会社とし、バイオマス燃料を100%利用したバイオマス専焼発電所への転換を目指します。

WEB ↗ 「響灘火力発電所」の経営権を取得し、再生可能エネルギーとなるバイオマス専焼発電所へ転換

社用車のクリーンエネルギー自動車導入と事務所への充電設備の設置

当社は、事業活動における温室効果ガス排出量削減のため、クリーンエネルギー自動車の導入と事務所への充電設備の設置を推進しています。

2022年度末時点で、当社の大阪本社・神戸支店・九州支社・姫路支店の4事業所においてクリーンエネルギー自動車を導入し、3事業所に充電設備の設置が完了しています。今後、2023年度から2026年度にかけて、当社の事務所全拠点に充電設備を設置していきます。

また、グループ会社の取り組みとして、大和リビングは、2026年度までに全社用車を電気自動車に切り替える方針を決定したほか、大和リースは2事業所において電気自動車への切り替えを進めました。

WEB ↗ 全社用車をEVに切り替え、事業所にEVの充電設備を設置します(大和リビング)
↗ 社用車に電気自動車を導入(大和リース)

大和ハウス工業神戸支店に設置されている充電設備

自家用車を業務で使用する従業員に対するクリーンエネルギー自動車の導入促進

当社は、自家用車を業務で使用する従業員※に対し、クリーンエネルギー自動車の導入を促進する制度「新エコ手当」を設け、運用を開始しています。

当社では、従業員が保有する自家用車を業務で使用する場合、毎月2.5万円の維持手当を支給しています。「新エコ手当」では、電気自動車もしくは燃料電池自動車であれば毎月4万円、プラグインハイブリッド車であれば毎月3.5万円を支給します。また、電気自動車・燃料電池自動車の購入時には、補助金(条件により30万円もしくは40万円)の支給も実施しています。

※マイカー許可者1種であること(出向者を除く)

WEB ↗ クリーンエネルギー自動車の購入促進制度「新エコ手当」を導入

気候変動の緩和と適応

3 ―サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

調達

主要サプライヤーにおける温室効果ガス排出量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SBT水準の温室効果ガス排出量削減目標設定と取り組みの推進に向けた支援を行います。

［サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン］
（「カーボンニュートラルへの挑戦」部分を抜粋）

5-2カーボンニュートラルへの挑戦

省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの活用により、パリ協定に沿った温室効果ガス（GHG）排出量削減に努め、サプライチェーン全体でカーボンニュートラルに挑戦する。

WEB ↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

P023 環境マネジメント

創エネ・省エネソリューションの提案

当社グループでは、主要サプライヤーが掲げた温室効果ガス排出量削減目標の達成に向けて、当社グループがもつ、創エネ・省エネソリューションを積極的に提案し、サプライチェーンのカーボンニュートラルを目指します。

マネジメント

サプライヤー組織を通じた主要サプライヤーに対する温室効果ガス排出量削減の目標設定

当社グループでは、バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量のうち、2割以上が調達段階によるものであるため、サプライヤーの資材製造段階における温室効果ガス排出量削減が重要と考えています。そこで、当社のサプライヤー組織であるトリリオン会、設和会、ならびにグループ会社の大和リース、フジタのサプライヤーのうち、214社を主要サプライヤーとして設定し、SBT水準の温室効果ガス排出量削減目標の設定を求めています。また、「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）

創エネ・省エネ支援に向けたワーキング活動の実施

主要サプライヤーの掲げた温室効果ガス排出量削減目標の達成に向けて、当社グループがもつ創エネ・省エネソリューションの活用を促すため、当社とグループ会社の大和エネルギー、エネサーブからなる「再エネワーキング」を立ち上げ、主要サプライヤーに対する創エネ・省エネに関する契約件数を目標として設定し、取り組みを推進しています。

主な取り組み

「脱炭素ワーキンググループ」「脱炭素ダイアログ」による対話の強化

当社グループの主要サプライヤー214社に対して、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。2022年度のアンケート調査の結果、65.9%のサプライヤーがSBT水準の温室効果ガス排出量削減目標の設定を完了しており、2021年度の34.0%から大幅に増加しました。

目標水準の低いサプライヤーに対しては「脱炭素ワーキンググループ」を開催しています。2022年度は8社と対話を行い、目標水準の引き上げを要請しています。また、既にSBT水準の目標を設定しているサプライヤーとは、カーボンニュートラル戦略を共有し、意識と行動の変革を促す「脱炭素ダイアログ」を開催。2022年度は6社と対話を行いました。目標達成に向けた意見交換を行うことで、脱炭素に向けて企業が進むべき方向性を共有し、サプライチェーンのカーボンニュートラル達成を加速させます。

■サプライヤーの温室効果ガス排出量削減目標設定率(2022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	
		目標	実績
当社	169社	SBT水準目標※ 40%	SBT水準目標※ 65.9%
大和リース	20社		
フジタ	25社		

（2023年3月末現在）

※これまでは、2℃水準（温室効果ガス排出量を毎年1.23%以上削減）としていましたが、2023年度以降は、WB2℃水準（同2.5%以上削減）へ目標レベルの引き上げを予定しています。（「WB2℃」とは、世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準に抑える温室効果ガス削減目標のこと。）

P028 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P139 環境データ サプライヤーとの対話の実施状況（2022年度）
P155 環境データ バリューチェーンのGHG排出量

気候変動の緩和と適応

3 ―サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

サプライヤーとの対話を通じた創エネ・省エネソリューションの提案

当社グループの主要サプライヤーと実施している「脱炭素ワーキンググループ」「脱炭素ダイアログ」といった対話を通じて、サプライヤーのカーボンニュートラル達成のために必要な課題を共有するとともに、当社グループのもつ創エネ・省エネソリューションの提案を行っています。

2022年度は、お客さまの建物の屋根上に当社が太陽光発電設備を設置するPPAモデルの採用など新たに9件の契約が成立し、サプライヤーの温室効果ガス排出量削減に寄与しました。

Topics 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。2022年度は8月に最大で711台を設置しました。

さらに2022年度は、協力会社に対して熱中症対策品購入補助を実施し、施工現場での日陰対策のため、全国の63現場で遮光ネットを用いた快適な休憩スペースを設置しました。今後も、熱中症対策を推進していきます。

P109 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

建築商品における気象災害に備えたBCP対策の提案

当社建築商品においては、ZEB提案を行うとともに、気象災害に備えたBCP対策の提案も行っています。石川県の銀行では、災害時にも事業活動を持続できる建物にするため、非常用発電機や蓄電池の設置のほか、BCP対策をした倉庫の計画や、水防板の提案を行いました。

BCP対策提案を実施した銀行

マンションでの気象災害に備えた対策(コスモスイニシア)

当社グループのコスモスイニシアでは、ハザードマップ上の浸水エリアに建設するマンションに対して浸水対策を実施できるよう設計基準を策定し、継続して運用しています。

【対策事例（2015～2022年度）】

・浸水地域の分譲マンションで防潮シートを設置。
・浸水地域の分譲タウンハウスでエントランス部分のかさ上げを実施。
・冠水事例があった地域のマンション建設時に盛り土を実施。

P041 TCFDへの対応

防潮シートを設置したマンション

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・気象災害などが頻発し、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、2022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12月に開催するとともに、機関投資家8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

ガバナンス

ガバナンスについては、「環境マネジメント」ページをご覧ください。

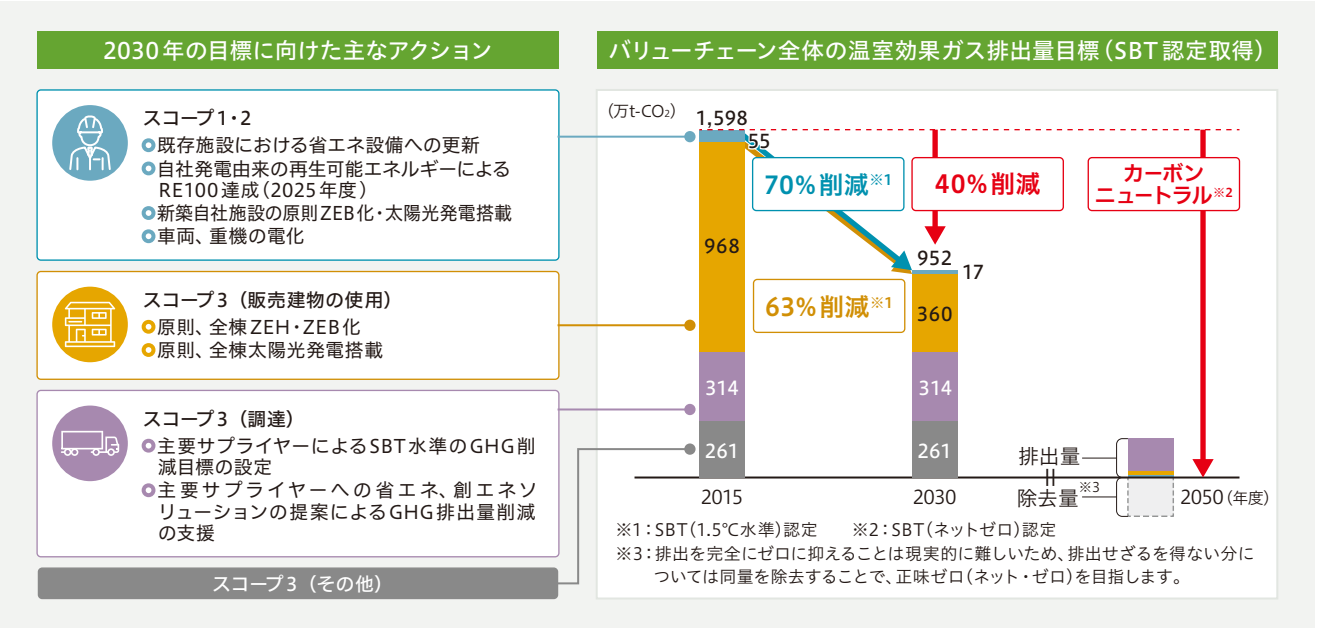
P023　環境マネジメント

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年度から始まった第7次中期経営計画の「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（以下、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）



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 TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

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	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、2025年にはすべての新築住宅や建築物の省エネ基準への適合が義務化される見込みであり、省エネ基準のさらなる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、運用コストが増加するおそれがある。	中期	小
		評判	**◆石炭火力発電所の脱炭素化を図るための転換費用の発生** 当社は2023年1月に石炭とバイオマス燃料（木質ペレット）の混焼による発電を行っている響灘火力発電所の経営権を取得し、グループ会社とした。温室効果ガスを大量に排出する同事業に対する、機関投資家・金融機関をはじめとするステークホルダーの評判リスクを回避するため、早期に同発電所の脱炭素化を図るための転換費用が必要となる。	中期	中
	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、商業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。	短期	小
			◆気象災害によるサプライチェーンにおける資材調達および工事遅延の影響 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、資材調達や建設工期に支障が発生するおそれがある。	短期	小
機会	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日本国内における住宅・建築物の請負・分譲事業であり、連結売上高の過半を占める。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	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として、再生可能エネルギーの電源構成比率を36～38%まで高めることが示され、再生可能エネルギーの市場拡大に向けたさまざまな政策パッケージが推進されている。また近年、国内外で再生可能エネルギー利用100%を掲げる「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。	短期	中
	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

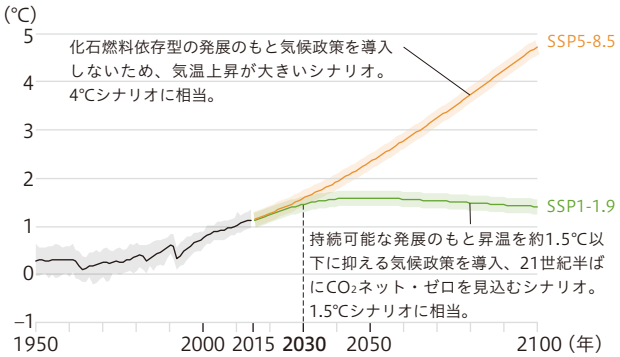
気候変動の緩和と適応

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～

当社グループでは、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、当社グループの提供するネット・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戸建住宅、賃貸住宅、マンション、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	「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」を第7次中期経営計画の重点テーマの一つに位置づけ、「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率・ZEH-M率・ZEB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） P136　環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）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一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。

P034　（戸建住宅）ZEHの普及拡大を推進
（賃貸住宅・分譲マンション）ZEH-Mの推進
P035　（商業・事業施設）ZEBセミナー開催および、ZEBの実践と技術力向上

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。熱中症発症件数や提供建物における太陽光発電搭載率、蓄電池搭載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。 P032　気候変動の緩和と適応 P136　環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）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」を発売し、2022年度末までに500棟以上を販売。なお、2022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90%、蓄電池搭載率は56%でした。

P040　気候変動の適応策～施工現場における熱中症対策～
P120　リスクマネジメントと企業倫理の確立

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3～5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。

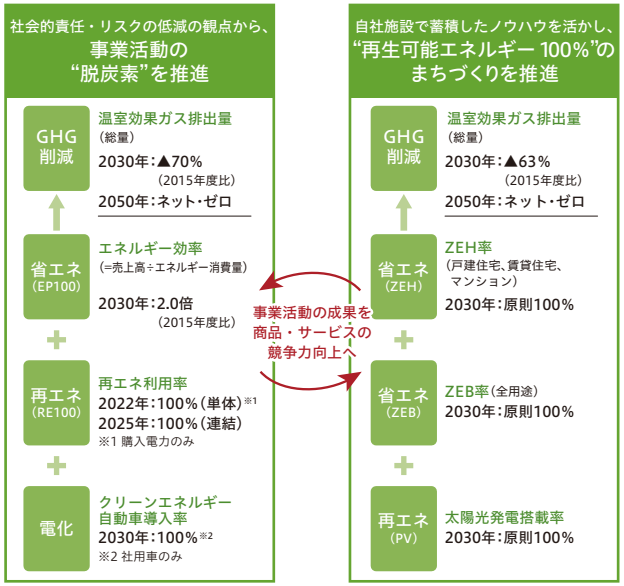
具体的には環境部門において、脱炭素社会への移行にともなう「外部環境の変化」と地球温暖化の進展にともなう「物理的変化」を特定。その発生確率とこれらが現実化した場合の財務影響から重要なリスクと機会を評価しています。こうして特定した重要なリスクと機会については、各部門別に具体的な対策を検討し、環境行動計画において、グループ全体・部門別・事業所別に重要管理指標と目標を設定し取り組みを推進しています。そのうえで、グループ全体は年2回の「全社環境推進委員会」、部門別には年2回の「事業本部環境委員会」、事業所別には年2回の「事業所ECO診断/研修」にて進捗管理を行っています。

P023　環境マネジメント
P120　リスクマネジメントと企業倫理の確立

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。

P142　環境データ 商品の使用によるGHG排出量
P143　環境データ ZEH率、ZEH-M率、ZEB率
P149　環境データ エネルギー使用量とエネルギー効率（EP100）
P150　環境データ 電力使用量と再エネ利用率（RE100）
P155　環境データ バリューチェーンのGHG 排出量



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。

さらに、今後の機会につながる取り組みとして、米国などの海外における住宅・建築物の省エネ推進に向けた施策の検討にも着手しました。

開示においては、ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）の新たなサステナビリティ情報の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。

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

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。

2022年12月にモントリオールで開催された生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）では、2030年までに生物多様性を回復軌道に乗せるための緊急な行動を社会全体で起こす（ネイチャーポジティブ）という「2030年ミッション」や23項目の世界目標が採択されました。その目標15では、企業や金融機関に対して、生物多様性の主流化へ向けてビジネスの変革を促すことが盛り込まれ、TNFDなどの生物多様性に関する情報開示等の仕組みが始まっています。

※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」

当社グループが社会や環境に与える影響

脱炭素と並んで生物多様性の重要度が認識されるなか、当社も事業のあらゆる段階でCOP15で採択された世界目標に対して具体的に貢献していく必要があります。

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、生き物関連の認証取得を積極的に進めることで、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250千㎥、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、使用量の削減をはじめ、非プラスチック製品への代替などに取り組み、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ことを確認しています。また、木材調達では同ガイドライン【木材調達編】を運用。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。

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	生態系に配慮した緑被面積（累積）（2021年度比） +200万㎡ / 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
2026	調達木材におけるCランク木材比率 0% / 森林破壊ゼロ方針設定率 1次サプライヤー 90%	生態系に配慮した緑被面積（累積）（2021年度比） +100万㎡ / 自社施設の重要サイトにおける管理保全計画の策定・実施率 100% / プラ素材配布物品代替率【オフィス等】 100%

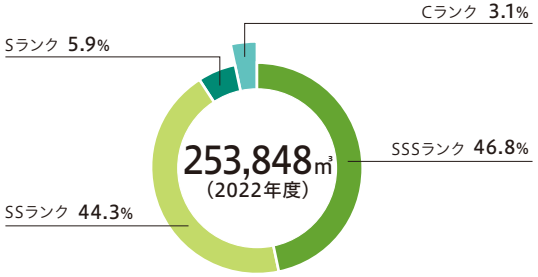
エンドレス グリーン プログラム 2026 主な目標、実績・自己評価

：2022年度目標達成 ：2022年度目標未達成（達成率90%以上） ：2022年度目標未達成（達成率90%未満）

森林破壊リスクのおそれがあるCランク木材は3.1%に悪化

2022年度も引き続き、「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」を通じて、サプライヤーと調達方針の共有を行いました。また、森林破壊ゼロ方針に沿った新たな評価基準を運用し、Cランク木材比率の改善を進めました。しかし、2022年度は、前年から続く世界的なウッドショックによる調達の混乱が原因で、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3.1%（2021年度比0.4ポイント増）となり、目標を達成できませんでした。今後も、調達方針の浸透を図り、Cランク木材比率ゼロに向けた取り組みを推進します。

■調達木材におけるCランク木材比率

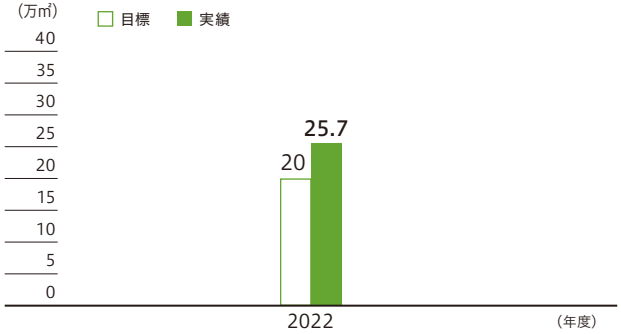


ネイチャーポジティブを目指し、「みどりをつなごう」を合言葉に在来種の緑化を推進

2022年度から、緑の質の向上施策として、大和ハウスグループ共通の緑化コンセプト「みどりをつなごう」を合言葉に、お客さまに在来種を用いた緑化をご提案する取り組みを推進しています。初年度は、主に賃貸住宅・商業施設・事業施設・マンションで取り組みを進め、生態系に配慮した緑被面積を25.7万㎡創出いたしました。

※生態系に配慮した面積の基準は、地域の自然に配慮した在来種が50%以上を占める緑被面積としています。
なお、面積集計の対象となる物件は、各事業部門別に設けています（P159参照）。

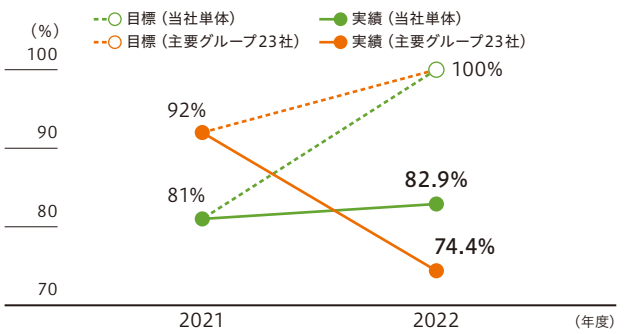
■生態系に配慮した緑被面積（累積）



使い捨てプラ製品の脱プラ素材への代替

2022年度、事務所・店舗・食堂・ホテルの4セクターで利用が想定される使い捨てプラスチック製品15品目について、新規購入分は紙製への切り替えなどを行ったものの、一部在庫の使い捨てプラスチック製品を使用したことにより製品代替率は当社単体で82.9%、当社を除く主要グループ会社全体で74.4%となり、目標を達成できませんでした。今後も、ガイドラインの周知を徹底し、プラスチック製品の適正利用を推進します。

■プラ素材配布物品代替率（オフィス等）



自然環境との調和［生物多様性保全］

4 ―森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

調達

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。

2021年度に森林破壊ゼロ方針を策定し、サプライチェーン全体で森林破壊ゼロを目指すことを表明しました。この方針に沿った「生物多様性ガイドライン【木材調達編】」を運用することで、合法性・持続可能性に配慮した木材の採用を推進し、森林破壊ゼロに取り組んでいきます。

P157　環境データ 生物多様性ガイドライン【木材調達編】
WEB ↗ サプライチェーン サステナビリティ 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

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。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。

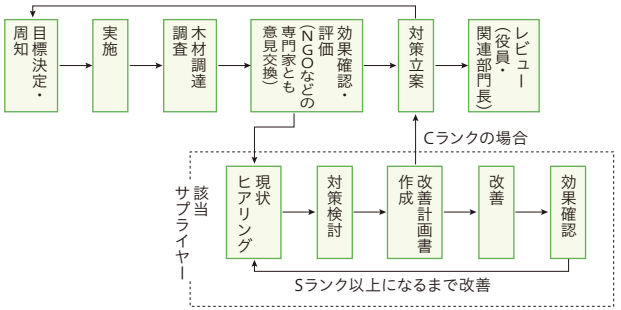
P106　グループCSR 調達の促進と効率化
サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施

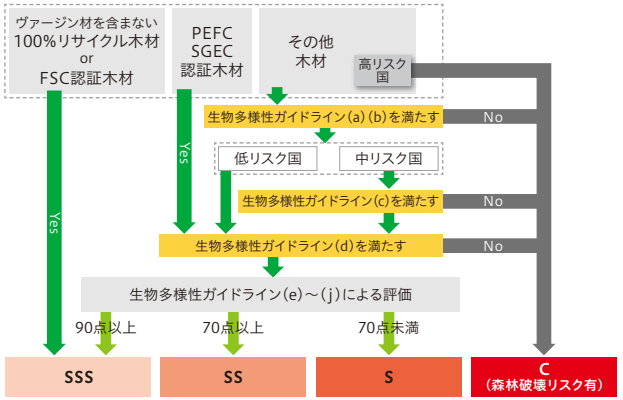
生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用にあたり、年に一度、木材調達調査※1を実施しています。木材は、2022年度より、森林破壊ゼロ方針に沿った新たな評価フローに基づきSSS・SS・S・Cの4段階で評価しています。この評価基準は環境NGOなどの専門家と「森林破壊ゼロワーキンググループ」を立ち上げ意見交換を行い策定したもので、評価基準には、森林管理の認証を行っている3機関（FSC、PEFC、SGEC）※2の認証を評価の一部に組み込んでいます。また、調達先各国のリスク（法令遵守・生物多様性・人権など）については、Preferred by Natureが運営するリスク評価ツール「ソーシングハブ」を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。

※1 調査対象木材：構造材、桟木、下地材、合板、床材、型枠コンクリートパネル
※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



P157　環境データ 生物多様性ガイドライン【木材調達編】

自然環境との調和［生物多様性保全］

4 ―森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”

サプライチェーン全体で森林破壊ゼロを目指す

世界規模で減少する森林破壊を止めるためには、当社単独の取り組みだけでなく、サプライチェーン全体で森林破壊ゼロを目指す必要があります。当社グループが調達する木材については、年間調達量が50㎥以上の木材調達先（サプライヤー、ゼネコン、施工業者）100社を対象として森林破壊ゼロ方針の策定を求めています。この100社からの調達量の合計は、当社グループ全体の木材調達量の99%以上にあたります。方針策定の推進にあたっては、部門横断型のCSR調達部会にて施策を検討・実行し、グループ一体で取り組みを進めています。

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

当社グループでは、独自の木材評価基準をもとに調達木材調査を実施し、毎年調達した木材を評価しています。2022年度の調査では、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。

2022年度から環境NGO団体や一部サプライヤーと共に策定した森林破壊ゼロ方針に沿った新たな評価基準で評価した結果、Cランク木材比率は3.1%となり、2021年度（2.7%）より0.4ポイント増加しました。2021年度Cランク木材となった木材調達先のサプライヤー50社に対して、持続可能な木材に向けた改善計画書の提出を求め、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を進めてきましたが、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や、トレーサビリティの不明瞭な木材調達が増加したためです。今後も、Cランク木材の調達先に対して改善を求めるとともに、新たに中高層部門も調査の対象範囲に追加し、当社グループ全体の木材調達の改善に向けた取り組みを推進します。

持続可能な型枠合板パネルの採用に向けた型枠ワーキンググループの立ち上げ

森林破壊ゼロに向けて、これまで調査の対象外としていた型枠合板パネルについても調査の対象に含め、改善に向けた取り組みを開始しました。2022年度は、CSR調達部会のメンバーからなる「型枠ワーキンググループ」を立ち上げ、現状、型枠合板パネルのほとんどを占めるラワン合板に代わる持続可能な型枠合板パネルの採用に向け、取り組みを開始しました。この持続可能な型枠合板パネルの一つと考えている、国産針葉樹合板パネルの採用拡大に向け、複数の現場で検証を実施しています。今後は、検証結果をもとに、国産針葉樹合板パネルの採用拡大を検討していきます。

国産針葉樹合板パネルを用いた型枠施工の現場検証

基材に、廃木材をリサイクルしたパーティクルボードと国産材100%の合板を使用。

基材の一部に強度に優れた国産のカラマツを使用。

方針策定状況の調査と森林破壊ゼロの考え方の共有

2022年度の調達木材調査に合わせて、森林破壊ゼロ方針の策定状況を調査した結果、方針策定率は6.1%でした。方針未策定の木材調達先に対しては、引き続き策定依頼を働きかけるとともに、既に方針策定済みの木材調達先については、さらにその先の2次サプライヤー以降に森林破壊ゼロ方針の策定を展開していきます。

また、森林破壊ゼロの考え方を共有するため、サプライヤーからなる組織であるトリリオン会、設和会、五千会を通じて、森林破壊ゼロの考え方を説明し、木材調達先と共有しました。今後、森林破壊ゼロを目指す必要性をまとめた動画を作成するなどし、趣旨を理解していただくことで、森林破壊ゼロ方針策定率を向上させ、サプライチェーン全体で森林破壊ゼロを目指します。また、森林破壊ゼロの方針に賛同いただけるサプライヤーと共に森林破壊ゼロメンバーシップ制度を構築し、当社のサステナビリティレポートなどを通じて情報発信することで、森林破壊ゼロに向けて協働する仕組みを検討していきます。

自然環境との調和［生物多様性保全］

5 ―生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

商品・サービス

ネイチャーポジティブを目指し、開発・まちづくりにおける緑の保全・創出の推進

当社グループは、開発時の生物多様性への影響を抑えながら、緑豊かなまちづくり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・回復に努めます。また、ワンヘルス※1の考え方に基づいた健全な生態系と人々の暮らしの豊かさに貢献していきます。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ます。自然へのプラスの価値を創出し続けていくためには、自然を基盤とした解決策（NbS）※2とお客さまへのご提案やパートナーシップが重要です。そのため、緑豊かな都市環境の創出や在来種の緑化提案など、事業を通じて自然環境と調和した緑豊かなまちづくりを推進していきます。

当社グループでは、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、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】において、6つの配慮項目を定め、取り組みを推進しています。

P157　環境データ 生物多様性ガイドライン

※1 人と動物、生態系の健康をひとつとみなし、一体的に守っていくという考え方。
※2 Nature-based Solutionsの略。社会課題に効果的かつ順応的に対処し、人間の幸福および生物多様性による恩恵を同時にもたらす、自然及び人為的に改変された生態系の保護、持続可能な管理、回復のための行動。

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

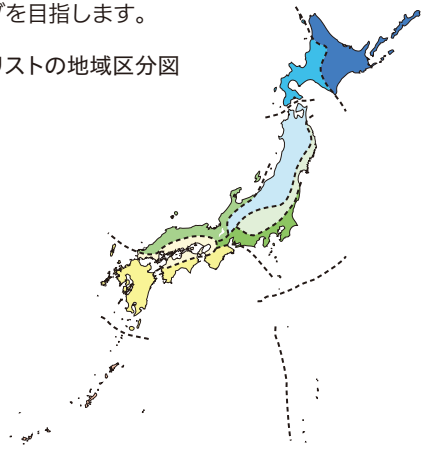
開発案件における自主基準チェックリストの運用

当社グループの大型開発案件では、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づいた6つの配慮項目とABINC認証を参考にした生物多様性保全活動に関して定量評価する独自のチェックリストを活用しています。開発の計画時から竣工まで、この自主基準に基づいて一定水準以上の取り組みを推進しています。

ネイチャーポジティブを目指し、在来種の緑化を推進

当社グループでは、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）の半数以上を各地域の自然に合った在来種にすることを推奨しています。在来種については、生物多様性保全のための国土区分図（環境省）に従って、地域に自然分布する在来種を設定しています。ご提案する樹木をこの地域リストから選択することで、緑の量と質の向上に取り組み、ネイチャーポジティブを目指します。

■在来種リストの地域区分図



出典：生物多様性保全のための国土区分図（環境省）

主な取り組み

生態系に配慮した緑被面積の拡大

2022年度から、生態系に配慮した緑被面積の拡大に取り組んでいます。当社グループでは、同緑被面積を地域の自然に配慮した在来種が50%以上を占める緑被面積と定義しています。初年度となる2022年度の実績は、25.7万㎡となりました。引き続き、お客さまと共に生態系ネットワークに配慮した緑地を創出し、地域の自然やみどりを連続させていくことで小さないきもの達の生きる場所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をつないでいきます。

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、屋上や壁面などの緑化事業を行っています。

2022年度の屋上・壁面緑化施工面積は、38.3千㎡となりました。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。

継続したモニタリング調査の実施

当社では、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、行政などと連携した調査を継続的に実施しています。

案件	事業開始年度/業態（面積）	場所	周辺環境
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
活動/報告書の状況			
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）			

自然環境との調和［生物多様性保全］

5 ―生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”

Topics

いきもの共生事業所認証（ABINC認証）取得の取り組み

いきもの共生事業所®（ABINC）

分譲マンションにおけるABINC認証の取得

当社グループでは、生物多様性への配慮を着実に実施するため、分譲マンションにおいてABINC認証の取得を行っています。

ABINC認証を取得した分譲マンション「プレミスト藤が丘」（愛知県）では、地域に親しまれてきた既存樹の保存を行っています。また、花実のなる植物を植栽し、鳥や蝶の生育環境を創出しています。「プレミスト大倉山」（神奈川県）では、敷地内の地上緑地に加えて共用棟の屋上も緑化し、より多くの緑地を創出しています。これにより、緑地率が19%以上になりました。また、敷地内の植栽は主に在来種を選定しており、敷地内の最も広い緑地における在来種率は80%以上となっています。

こうした取り組みの結果、2022年度、当社グループのマンション事業では3件のABINC認証を取得し、2016年度から累計で11件の取得となりました。

当社初、物流施設におけるABINC認証の取得

当社と日本トランスシティ株式会社が開発中の「Dプロジェクトみえ朝日町」（三重県）では、中部地方の物流施設としては初めてABINC認証を取得しました。当施設では、計画地とその周辺に生息する植物や鳥類、昆虫類などを対象に自然環境調査を実施。地域の生態系に配慮した在来種による緑化や、三重県の準絶滅危惧種であるコチドリの営巣環境およびビオトープの整備など、周辺環境との調和や生物多様性に配慮した整備を行いました。今後は、地域と連携して、自然観察イベントやモニタリングなどの環境教育プログラムの実施を計画しています。

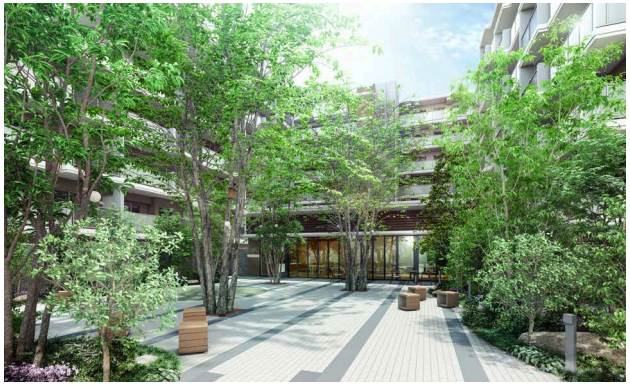
WEB ↗ 「（仮称）Dプロジェクトみえ朝日町」が「ABINC認証」を取得

ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾート「ASONOHARA」（熊本県）が第3回ABINC賞「特別賞」を受賞

熊本県阿蘇市にて分譲する森林住宅地「ASONOHARA（あそのはら）」における環境保全プロジェクト「ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾートASONOHARA草原育成プロジェクト」が、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会が主催する「第3回ABINC賞」において「特別賞」を受賞しました。

「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事業を行っています。居住区域内の草原育成や既存樹林の整備を実施し、阿蘇特有の自然について学ぶ植物特性説明会や、蜂の送粉活動を促進する巣箱「BEEHOTEL」の作成・設置など、地域の方々と連携した自然保全活動を行っています。

WEB ↗ 熊本県阿蘇市「ASONOHARA」と周辺エリアにおける環境保全の取り組みが「第3回ABINC賞」にて「特別賞」を受賞



「プレミスト大倉山」（神奈川県）のイメージパース

「Dプロジェクトみえ朝日町」（三重県）イメージパース

植物特性説明会の様子

巣箱「BEEHOTEL」

自然環境との調和［生物多様性保全］

5 ―生物多様性損失の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

事業活動

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ゴルフ場、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といった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等を推進しています。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。

P160　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

当社グループの施設における重要サイトの考え方

当社グループが保有する敷地に対して、生物多様性の影響評価を行うべき一定の緑地率や管理権原があるサイトを抽出するための1次スクリーニングを実施しました。今後、これらのサイトに対して国の基準（30by30における自然共生サイトの認定基準）を参考にした独自基準を使用し、重要サイトを特定していきます。具体的には、主に国際的な自然保護地域などの公的に生物多様性保全上重要な区域と認められる区域や、JHEP等の各種認証を取得しているサイト、生態系保全等の協定を結び取り組みを進めている地域などを重要サイトとして判定する予定です。また、その重要サイトにおける管理・保全措置については、当社グループの生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】の6項目に沿った内容としています。

「Daiwa Plastics Smart Project」の運用

当社グループでは、「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ツール、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。各事業所でお客さまにご提供するクリアフォルダや手提げ袋などにおいては、従来のプラスチック製のものから当社独自の「森林育成紙®」※を使用した統一帳票を新たに作成し、切り替えを行いました。

※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。

主な取り組み

当社グループの自社施設における状況

当社グループが保有する敷地のサイト数は、869件5,190haであり、1次スクリーニングの結果、生物多様性の影響評価を行うべきサイトは88件4,321haとなりました。2022年度末までに把握している重要サイトは17件641ha、そのうち生物多様性管理計画を策定済みのサイトは2件149haとなっています。今後は、重要サイトの判定が未実施のサイトについても順次作業を行い、事業活動における生物多様性の損失ゼロに向けて取り組みを進めていきます。

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、株式会社東産業、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、活動しています。また、環境教育の一環として、三重県やNPOと協働して、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542名（2023年3月末時点）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の支援に取り組んでいます。

いきもの観察会の様子

資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］

SDGsへの貢献

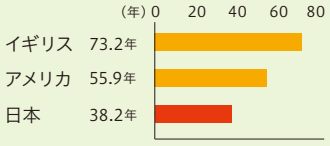
6.4
11.3 11.6
12.2 12.4 12.5

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38年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）

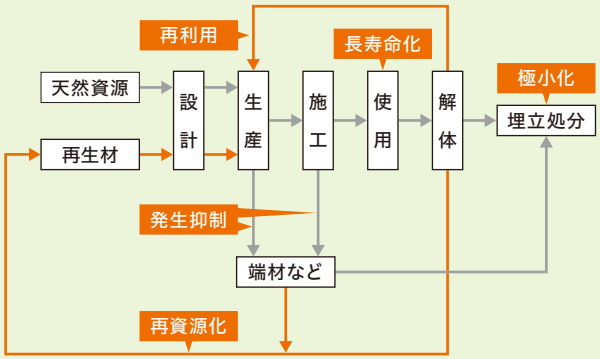


出典
国土交通省　令和4年度住宅経済関連データ
「滅失住宅の平均築後年数の比較」

当社グループが社会や環境に与える影響

住宅や建築物のライフサイクルを「資源」の点から見ると、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

毎年1万棟を超える新築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。

また、気候変動の影響により豪雨・洪水や渇水などの水リスクが高まっています。そのため、調達段階では、主要サプライヤーの工場等について水リスク調査を実施しています。事業活動段階では、節水機器の設置等による水使用量削減や自社施設での豪雨・洪水対策に取り組んでいます。さらに、商品・サービス段階では、節水機器や洪水対策を提案しお客さまの建物使用段階での水リスク低減を図っています。

機会としては商品・サービス段階での取り組みは、建物使用時およびお客さまの施設運営における水道料金の軽減や顧客満足度の向上につながり、高付加価値商品の販売による売上高の増加が見込めます。

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”

2055：建物の長寿命化などによる資源投入量・廃棄物の最小化、全事業におけるサプライチェーンのゼロエミッション

2030：新築建物の長寿命化・可変性の向上 既存建物の適正評価と流通市場の形成 ／ 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

2026：資産有効活用促進件数 4,500件 ／ 廃プラのマテリアルリサイクル率【生産】 30% ／ 主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率 90%

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、水資源の持続可能な利用を実現

2030：全施設・全事業プロセスにおける水使用量削減率（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

2026：水使用量削減率（売上高あたり）2012年度比 ▲40% ／ 主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率 100%

エンドレス グリーン プログラム 2026 主な目標、実績・自己評価

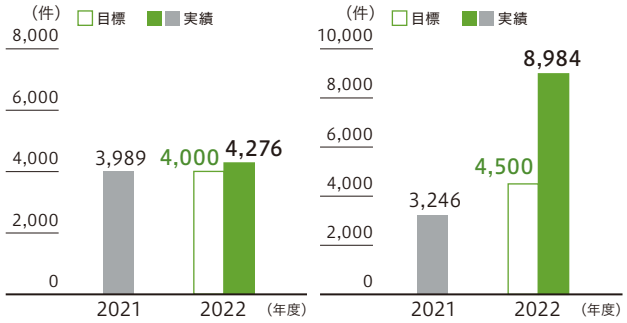
：2022年度目標達成 ：2022年度目標未達成（達成率90%以上） ：2022年度目標未達成（達成率90%未満）

既存建物の流通活性化・長寿命化を促進

2022年度、住宅・賃貸住宅において既存建物の買取再販物件および売買仲介の物件数（住戸数ベース）がそれぞれ拡大し、これらを合計した「資産有効活用促進件数」は4,276件となり、目標を達成しました。

また、当社が販売した住宅においては、初期保証期間15年（雨水の浸入を防止する部分）を迎えた建物に対して点検・診断を実施し、保証を延長するためのメンテナンス工事の拡大を図りました。さらに、賃貸住宅においては管理会社と連携を強化しオーナーさまに保証延長工事を積極的に提案したことで、2022年度は建物長寿命化促進件数が8,984件となり、目標を大きく上回りました。今後は、目標を上方修正し、取り組みを加速させます。

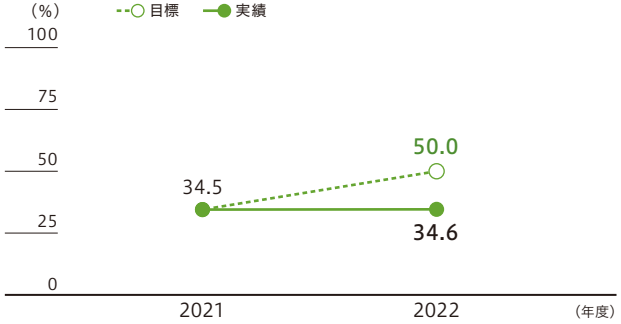
■資産有効活用促進件数 ■建物長寿命化促進件数



サプライチェーンでの廃棄物ゼロエミッションに挑戦

当社グループでは、建設業に関わる主要サプライヤーとの対話を通じて、サプライヤーの工場から排出される廃棄物について、ゼロエミッションの目標設定を促す働きかけを行っています。しかしながら、2022年度は、34.6%と目標を達成することができませんでした。資源循環型社会を目指して今後も継続してサプライヤーへの働きかけを行っていきます。

■主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率



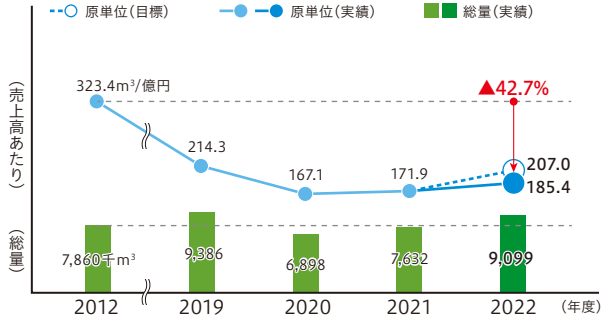
売上高あたりの水使用量は目標を達成

2022年度、新型コロナウイルス感染症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た影響により、水使用量が2021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、節水機器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2022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



資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］

6 ―資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

商品・サービス

住宅の長寿命化を推進

建物の価値を長く保つこと、建物の長寿命化を図ることで、新たな資源の利用量を最小化することができます。そのためには、より良質な既存住宅の流通を活性化するとともに、何回も住み継ぐことができる長寿命住宅をストックすることが重要になります。当社グループは、建物を大切にする会社として、お客さまのライフステージの変化に寄り添うことのできる住宅市場の形成、維持を目指します。

マネジメント

既存住宅市場の活性化と長寿命化

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を図っています。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。

※大和ハウス工業、大和ハウスリアルエステート、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

Livness［リブネス］

主な取り組み

建物資産の有効活用

当社および当社グループの大和ハウスリアルエステート、大和ライフネクスト、コスモスイニシアの4社が、戸建住宅や集合住宅、マンションについて買取再販または売買仲介する件数について目標設定し、取り組みを推進しています。2022年度、これら4社の資産有効活用促進件数は4,276件となり目標を達成しました。当社の戸建住宅の買取再販においては、省エネなどの6カテゴリ14項目を原則必須搭載とすることで建物の付加価値向上を図っています。

既存住宅の長寿命化

当社は、業界でもトップクラスの初期保証をそなえた住宅および賃貸住宅を提供しています。また、当社が販売した住宅・賃貸住宅において、有償で「構造耐力」「雨水の浸入防止」「防蟻」に関する保証を延長する工事を積極的に提案することで建物の長寿命化に貢献しています。さらに、当社の販売物件以外についても耐震補強工事、防水対策工事を提案しています。こうした取り組みの結果、2022年度の建物長寿命化促進件数は8,984件となりました。今後は目標を上方修正し、さらに高品質な住宅ストックの拡大を図っていきます。

P092 長期の品質保証
WEB ↗ 長期保証・アフターサポート

基本方針

事業活動 調達

廃プラスチックのマテリアルリサイクル推進

当社グループが事業活動にともない排出する廃プラスチックは、ほとんどがサーマル利用（熱回収）となっています。そうしたなか、欧州ではサーマル利用はリサイクルとみなさないとの見解が示されるなど、安易なサーマル利用の見直しが迫られています。そこで、当社グループでは、廃プラスチック類の分別基準・処分方法を見直し、マテリアルリサイクルへの移行を推進します。

宿泊業における特定プラスチック使用製品への対応

国内におけるプラスチック資源循環を促進させることを目的に、プラスチック資源循環促進法が2022年4月より施行されました。本法律では、宿泊業者が提供する使い捨てアメニティ5品目を特定プラスチック使用製品と定め、使用の合理化を求めています。

当社グループでは、宿泊業で無償提供する特定プラスチック使用製品の宿泊客数あたりの使用量を削減し、使用後のマテリアルリサイクルを推進します。

主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッションの推進

当社グループは、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）を目指しています。建築資材の主要サプライヤーに対しては、「廃棄物ゼロ」の社会を目指す方針を共有し、サプライヤーの工場から排出される廃棄物についてもリサイクルを促進していきます。

資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］

6 ―資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

マネジメント

廃プラスチックのマテリアルリサイクル

当社グループでは、大和ハウス工業、大和リース、デザインアークの３社の工場から排出される廃プラスチックについて、マテリアルリサイクル率の目標を設定しています。マテリアルリサイクルに向けては、運搬距離が短くなるように地域ごとに委託先の業者を探索する必要があります。３社間で情報を共有し、マテリアルリサイクルが可能な処理業者への委託を進めています。

ホテル合同ワーキングの開催

当社グループの宿泊業を行う部門において、合同でワーキングを実施し、「特定プラスチック使用製品」として定められている使い捨てアメニティに関する方針を共有しています。ワーキングでは、各社のアメニティ使用量についての実績管理を行うとともに、削減施策を共有、水平展開しています。また、アメニティのリサイクルを行う外部団体との情報共有の場を設け、アメニティ使用後のマテリアルリサイクルの実施を推進しています。

サプライヤー組織を通じた主要サプライヤーに対するゼロエミッションの目標設定

当社のサプライヤー組織であるトリリオン会、設和会、ならびにグループ会社の大和リース、フジタのサプライヤーのうち、214社を主要サプライヤーとして設定し、ゼロエミッション目標の設定を求めています。また、「ゼロエミワーキンググループ」を立ち上げ、目標設定に向けたサポートを行っています。

主な取り組み

廃プラスチックのマテリアルリサイクルに向けた廃棄物処分業者との連携強化

当社奈良工場では、廃プラスチック類のマテリアルリサイクルに向けて、三重中央開発株式会社と協業しています。奈良工場では、工場内の生産工程で排出される廃プラスチックに加え、当社の住宅および賃貸住宅の施工現場で発生する廃プラスチックを集積しています。これらの廃プラスチックのうち、ポリエチレン（ビニール製の袋・配管関連端材）、ポリプロピレン（二層管・PPバンド）について、三重中央開発株式会社のリサイクル施設でペレット化し、株式会社プラファクトリーにてパレットに再生しています。

なお、三重中央開発株式会社は、当社の廃プラスチックのマテリアル処理について環境省に再資源化事業計画を申請し、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の第48条第１項第２号の認定を受けています。

■廃プラスチックのマテリアルリサイクル例

（二層管）

使い捨てプラスチックアメニティの削減とマテリアルリサイクルの推進

当社グループが運営するホテルでは、客室へのアメニティ設置を順次廃止し、アメニティバーの導入などにより、不要なアメニティの利用を削減しています。また、一部のホテルでは竹製歯ブラシなど代替素材の製品を採用することを予定しています。さらに今後は、使用後の製品を回収し、マテリアルリサイクルを行うことで、プラスチック資源の循環利用への貢献を目指します。

アメニティバー
ラ・ジェント・ホテル京都二条（京都府）

ゼロエミッション目標のアンケート調査の実施と「ゼロエミワーキンググループ」による対話の強化

当社グループの主要サプライヤー214社に対して、ゼロエミッション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。アンケート調査の結果、2022年度は、ゼロエミッション目標設定率が34.6%と、2021年度の34.5%から微増しました。目標未設定サプライヤーに対しては「ゼロエミワーキンググループ」を開催するなど、2022年度は5社と対話を行い目標設定を要請しています。今後も継続してサプライヤーとの対話を行い、ゼロエミッション目標設定率の向上を目指します。

資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］

7つのチャレンジ以外の取り組み 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

事業活動

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

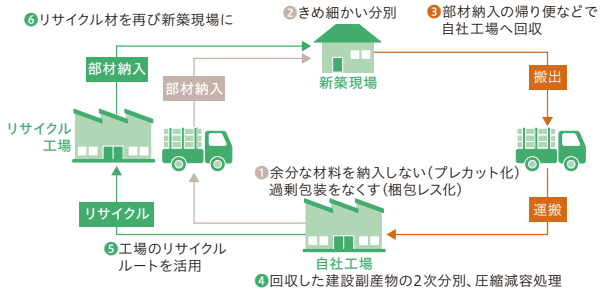
省資源、資源循環に配慮した商品開発・設計・施工

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

プラスチック使用量・副産物を削減

当社では、商業施設事業および事業施設事業の施工現場においてプラスチックの使用量削減・循環利用に取り組んでいます。コンクリート土間の養生に使用するポリエチレンフィルムについては、約1/4の重量のものに変更しました。これにより、従来のフィルムを使用した場合と比較すると、年間のプラスチック廃棄物が約5.8 t 削減（推計）されました。また、工事看板については、従来は発泡ポリスチレンとアルミの複合材を使用しており、リサイクルが困難でした。今後は古紙再生紙を基盤としたボードに変更するとともに、製紙メーカーとも協業して循環利用できる仕組みを構築していきます。さらに、仮設事務所にて使用するカーペットタイルについては、購入品からリース品に変更しています。こちらは、当社グループのデザインアークにて引取・清掃・保管を行い、ほかの工事現場の仮設事務所にて再使用しています。

店舗・事務所などでのシステム建築の普及

当社では、外壁・構造躯体を規格化したシステム建築商品を開発、事務所・店舗・高齢者向け施設・倉庫・中規模工場などを中心に普及を進めています。これらシステム建築商品は、鉄骨躯体の徹底した合理化による省資源に加え、設計寸法に合わせて自社工場で主要部材の加工・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年度からは基礎・腰壁一体のプレキャスト化にも着手し、施工現場での型枠廃材や材料ロスの削減を図っています。

2022年度は、平屋建てについては30.9％※、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

プレキャストコンクリート工法

資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］

7—水リスクの“チャレンジ・ゼロ”

基本方針

商品・サービス　事業活動　調達

水リスクの把握と低減、自社施設および住宅・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。

当社グループでは、商品の使用段階における水使用量の影響が大きいため、居住用建物およびホテルにおける節水機器の採用を推進し、水使用量の削減を目指します。

また、グループ全体で取水量・排水量・リサイクル量を把握。水使用量の多いセクター（部門）においては、各施設の水ストレス状況に応じて水使用量の削減計画を策定し、水使用量の削減を行います。

さらに、当社グループ施設（工場、ゴルフ場、リゾート施設）およびサプライヤーの工場について、水量、水質、規制対応、水害リスクも含めた水リスク調査を実施し、サプライチェーンを通じた水リスク管理を進めます。加えて、当社グループでは、水害リスクの高い拠点（事務所、工場、商業施設などの集客施設）について、ハザードマップの確認、対策を進めています。

マネジメント

居住段階における水使用量削減

当社は商品の使用段階における水使用量の影響が大きいため、居住用途およびホテルにおける節水機器の採用率の目標を設定し、採用率100％に向けて取り組みを進めています。

当社の各事業本部およびグループ会社においては、目標を設定し実績を確認するとともに、設計部門への周知および節水機器の標準化などの施策を推進しています。

事業活動における水使用量削減

当社グループでは、水使用量が1万㎥を超える全20セクター（部門）において、各施設の水ストレスの状況に応じて目標レベルを設定し、水使用量の削減を行っています。当社で水使用量の多いセクター（工場、事務所、ホテル、商業施設など）およびグループ会社の水使用量の多いセクター（工場、事務所、物流施設、商業施設、リゾート・スポーツ施設、ホテル、介護施設など）について、四半期ごとに実績を確認し、水使用量削減に向けて節水機器の導入などの施策を実施しています。

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。

P167　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

住宅、マンション、ホテル、介護施設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、リフォームや商業・事業施設事業（ホテル、介護施設のみ）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。

P165　環境データ 節水機器採用率、部門別採用率（2022年度）

当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目標の設定を行うこととしました。

一方、海外の一部拠点については、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。

※ 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

資源循環・水環境保全［長寿命化・廃棄物削減］

7—水リスクの“チャレンジ・ゼロ”

グループ全体での節水対策を推進

グループ全体で取水量・排水量、リサイクル量の把握を行い、水使用量が1万㎥を超える全20セクター（部門）において水の管理計画を策定し、各施設の水ストレス状況に応じて水使用量を削減しています。また、工場では排水管理を徹底しています。水使用量の多いセクター（部門）は、リゾート・スポーツ施設、ホテル、介護施設、商業施設・店舗、一定規模以上の水を使用する事務所、工場、倉庫、温浴施設で、節水機器への交換や節水装置の導入などの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、無水トイレなどの節水機器を採用しています。

P165　環境データ 水使用量
P166　環境データ 各施設での節水対策（2022年度）

当社本社ビ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。

P167　環境データ 各施設での水のリサイクル（2022年度）

当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、水を多く使用し、有害化学物質の使用の可能性があり、公共用水域へ排水している施設（工場、ゴルフ場、リゾート施設）については、WWF-DEG Water Risk Filter※1を用いて、地域性や各施設のリスク対応状況を含め、水質・水量・規制・評判といった水リスクに関する指標を確認し、水リスクの定量化を行いました※2。なお、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。また、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はハザードマップを確認し、洪水・高潮・津波による浸水域への該当の有無を確認しています。なお、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 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
※2 2021年度の状況をもとに評価を実施しています。

P167　環境データ 当社グループ施設における水リスク評価結果（2022年度）

サプライヤー工場における水リスク評価

2022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214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・水に関する目標の有無を確認しました。さらに、サプライヤーの工場のハザードマップの確認結果、水害の発生と対策状況を調査しました。その結果、主要サプライヤーの85.5％から回答を得ました。海外工場については、水リスク評価ツールであるWRI Aqueduct、WWF-DEG Water Risk Filterでの評価も確認しています。調査によってハザードマップ上で浸水地域にある工場が確認されており、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。

さらに当社では今後、優先的に確認を行う重要物品のサプライヤーに対して、製造拠点が停止した場合の対応シミュレーションを実施する計画です。また、部品供給元やその在庫量について、取引先と協同で確認・調査し、さらなる体制強化を進めていきます。加えて、ハザードマップ上で浸水地域にある工場については、排水や止水対策などによる水害対策の実施状況も確認していきます。

P167　環境データ 主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率

Topics

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（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年度に節水機器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、2022年度は無水トイレをNASVitPark札幌に2台、シャワー節水装置をNAS大阪ドームシティに17台、NAS学園前に42台導入しました。

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	4.2%
NAS瀬谷	5	44	4.9%
NAS西日暮里	6	60	3.9%
NAS藤沢	4	50	4.9%

※節水装置導入前と比較

化学物質による汚染の防止

SDGsへの貢献

3.9 3.d 11.6 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。また、2023年以降、暴露防止措置の強化やリスクアセスメントの対象物質が追加されるなど、さらなる規制強化が図られています。一方、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指令：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、当社のみならず、取引先・協力会社などの従業員の健康維持の面からも、化学物質の使用状況をふまえた適正管理を徹底することが重要です。当社グループでは、予防的観点から有害化学物質の削減・代替を進め、その影響の最小化に努めています。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、毎年1万棟を超える新築施工現場では、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、リスクの最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・評価を行い、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や、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

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)					
2030	PRTR 対象化学物質排出・移動量削減率 (売上高あたり) 2012 年度比	▲65%	VOC 排出量削減率 (売上高あたり) 2013 年度比	▲40%	室内空気質自主基準適合率	100%
2026	PRTR 対象化学物質排出・移動量削減率 (売上高あたり) 2012 年度比	▲65%	VOC 排出量削減率 (売上高あたり) 2013 年度比	▲35%	室内空気質自主基準適合率	100%

エンドレス グリーン プログラム 2026 主な目標、実績・自己評価

:2022年度目標達成 :2022年度目標未達成(達成率90%以上) :2022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

2022年度は、当社の住宅系工場での設計システム改善による溶接量の削減や建築系工場での溶接方法の変更、当社グループのデザインアーク、および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70.4%削減し、目標を達成しました。

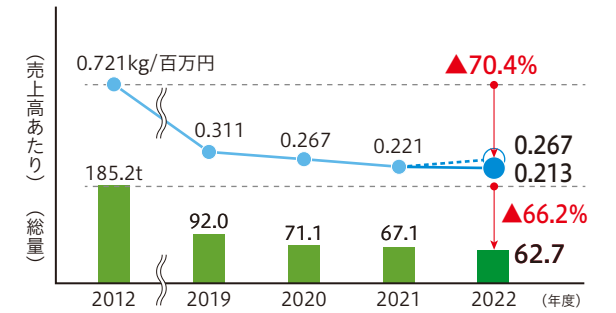
VOC排出量は、塗料の水性化や塗装方法の変更により目標を達成

2022年度は、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35.9%削減し、目標を達成しました。

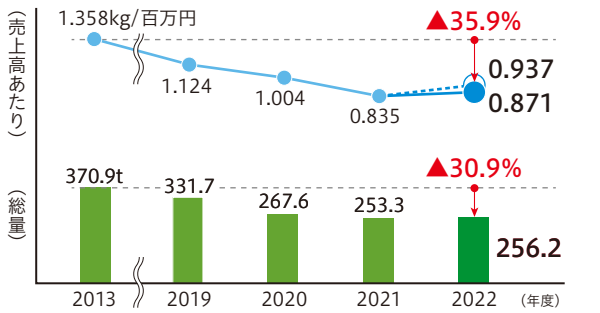
住宅系部門は目標達成、それ以外の部門は目標未達成

2022年度は、在来工法による集合住宅の一部の物件において室内空気質の自主基準値を超過したため、室内空気質自主基準適合率は97.1%となり目標を達成することができませんでした。引き続き、低ホルムアルデヒド放散建材の採用を推進するとともに、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。

■PRTR対象化学物質排出・移動量

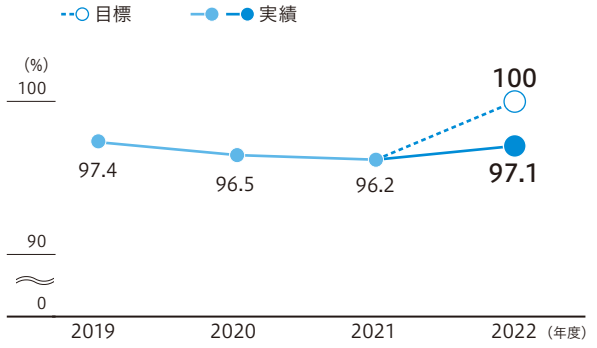


■VOC排出量



※VOC排出量の対象範囲の変更にともない、過去の実績数値を修正しています。

■居住系施設における室内空気質自主基準適合率



化学物質による汚染の防止

7つのチャレンジ以外の取り組み　商品・サービスにおける有害化学物質削減

基本方針

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

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「サプライチェーン サステナビリティ 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）

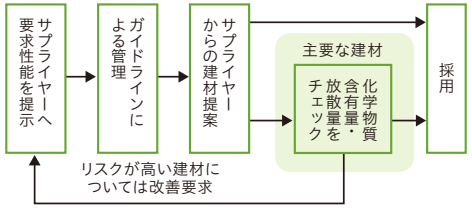
P027　サプライチェーンマネジメント（環境）
↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

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、「サプライチェーン サステナビリティ 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。当社の戸建住宅・低層賃貸住宅では、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

化学物質による汚染の防止

7つのチャレンジ以外の取り組み

調達・事業活動における有害化学物質削減

基本方針 調達 事業活動

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の削減にも取り組みます。

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。2022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

塗料の弱溶剤化によるPRTR対象化学物質の削減

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下塗り塗料について、特定化学物質障害予防規則に対応している塗料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、鉄骨錆止め塗料の弱溶剤化を継続するとともに、鉄骨上塗り塗料の弱溶剤化にも取り組んでいます。補修用塗料の一部については、2017年度の使用塗料と比較して、PRTR法対象化学物質を約30%低減した弱溶剤塗料を塗料会社と開発し使用の切り替えを進めています。

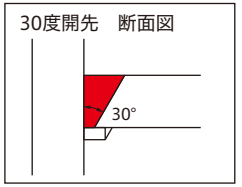
溶接量削減によるPRTR対象化学物質の削減

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度に加え、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、当社工場では、自社の研修施設をはじめ、事務所・工場・物流倉庫など各種の建築物において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、溶接量が減ることでPRTR対象化学物質（マンガンおよびその化合物）の排出移動量を削減できました。

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。

設計システム改善による溶接材料の削減

当社の戸建て商品の一部において、2022年10月より屋根構造部分の設計システム化を行い、溶接部位の最適化によって溶接材料の削減を行いました。

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。2022年12月に生産を開始する新商品より運用し、システム導入前と比較して、年間で溶接プレートを約9,000枚削減。これにより、溶接長約1,700mの削減効果を見込んでいます。

これらの取り組みにより、溶接ワイヤーに含まれるPRTR対象化学物質（マンガンおよびその化合物）を削減しています。

化学物質による汚染の防止

7つのチャレンジ以外の取り組み

土壌汚染リスクの最小化

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）を図ります。

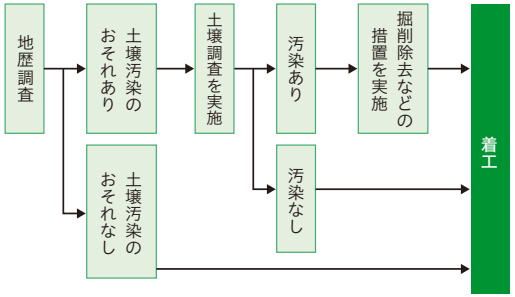
マネジメント

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



P122　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、お客さまから建築工事を請け負う際やお客さまへの土地売買および定期借地の仲介を行う際に、リスク評価を行い、土地に土壌汚染リスクがある場合には適切な対応を行っています。必要な場合には専門部署が土壌調査および汚染管理について担当部門を指導し、安全かつ合理的な土壌汚染の対応を行うことで、お客さまに安心してご利用いただくとともに、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
P139　環境データ 環境教育実施状況（2022年度）

実践報告

社 会

CHAPTER 02

2022年度の主な実績

管理職における女性比率

単体	連結
5.2%	5.9%

男性育児休業取得率

単体	連結
62.2%	44.3%

男性年収に対する女性年収の比率

単体	連結
61.3%	55.6%

目 次

065 担当役員メッセージ

068 人権マネジメント

074 人財基盤
- 従業員のコンプライアンス
- 人財の確保と育成
- 働きがいとウェルビーイング
- DE & I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）

087 顧客基盤
- インクルーシブなまちづくり
- 顧客リレーションの向上
- 地域との対話と共生

098 技術・ものづくり基盤
- 社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築
- ものづくりの生産性向上と品質確保の両立
- グループCSR調達の促進と効率化
- 工場・施工現場の安全・安心の徹底

実践報告 社会

従業員も会社も常に成長を求め、強みを磨き続けて、共に“将来の夢”の実現へ

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

パーパス実現への共感を広め、活動を未来へとつなぎ続ける

2022年、当社グループは創業100周年を迎える2055年に向けた“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。」をパーパスとして公表し、初年度の歩みをスタートさせました。これが私の入社年度と重なり、会社としても私個人としても全く新しい環境下でのスタートを切ることができたことは、幸せなめぐりあわせだったと感じています。

“将来の夢”は社内外4万人近くから声を集め、立場を超えた対話を繰り返して策定したものです。これを、ただ掲げて終わるのではなく、実現に向けて大和ハウスらしさを発揮しながら着実に歩みを進めていかなければなりません。そのためには、従業員一人ひとりがパーパスを自分ごと化し、自分らしさを存分に発揮しながら自発的に動き出すことが必要です。この1年はその準備段階として、まず内部への浸透ということを自らの仕事の最優先事項と位置づけ、社内外に周知、理解、共感を広げることを目指してきました。具体的には、さまざまな形で従業員同士の対話の場を設け、“将来の夢”実現に向けて「自分たちにできること、変えていくべきこと、変化のなかでも変えずに大切にすべき価値観」を自ら考え自分たちなりの答えを導き出してもらった1年でした。

“将来の夢”実現への道のりは単調ではなく、実現に至るまでには社会環境や事業、個人の価値観も変化するでしょう。そうしたなかでも連続性を持って、途切れることなく歩みを進めていく。その先に“将来の夢”の実現があると捉えています。世代や立場を超えて実現に向かうためにも、まずはその土台となる共感の輪をしっかり広げていくことに引き続き注力していきます。

実践報告 社会

世代や立場を超えた フラットな対話で未来を創る

“将来の夢”の浸透において特に大事にしている価値観がフラット・共創・心理的安全性（自発的協力）の尊重です。多様な個人が健康かつ心理的安全な職場環境のなかで自分らしさを発揮し、対話によってつながることでこそ、新たな価値の創出や“将来の夢”が実現できると考えています。2022年度は内部浸透をスタートさせた年でしたが、少しずつ浸透の兆しも見えてきました。その一つが全国の事業所で策定した「ミライマチ宣言」です。全国の事業所ごとにどのように“将来の夢”を目指すのか、それぞれの地域で2055年に私たちが創り出したいマチの姿を描いてもらいました。事業所からは、部門や上下の壁を越えてフラットな対話の場ができ、これまでにない一体感が生まれるきっかけとなったという声も多くありました。そのようななかで、ある事業所から「役職」ではなく「さんづけ」で呼び合ってはどうかという声が上がりました。職場環境を改善し、新風を吹き込むチャンスになるのではという期待を込めた提案です。この案はさっそく役員会や入社式でも実践されました。組織風土は上から変えましょうといっても簡単に変わるものではありません。今回このように自然な形で変化が生まれ、未来に向けて新しい動きが出てきたことは大変よい兆しだと感じています。

今年度は事業所ごとに「ミライマチ宣言」に基づく具体的なアクションを地域の方々と協働しながら進めていきます。このような取り組みをきっかけに、さらなるフラットな対話が生まれ、従業員一人ひとりの自分らしさが発揮されることを期待しています。

一人ひとりの可能性を引き出す 組織を目指す

“将来の夢”実現に向けて、人事制度全般についても見直しを進めています。自分らしさは、さまざまな経験を通じた自己成長の先にあると考えています。生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて、従業員一人ひとりが自分の可能性を広げるための環境を会社としても整えていこうとしています。従来から従業員が自らの可能性を広げる機会として、社内公募やFA制度もありましたが、2022年度には新たに越境キャリア支援制度も設けました。本業を継続しながら、他部門の業務やプロジェクトに携わったり、中学・高校の校外学習をサポートするトレーナー役を務めたりすることを後押しする制度で、さまざまな挑戦を通じて、自分らしい働き方や自身の潜在的な可能性に気づいてもらうことを狙いとしています。

当社には異業種企業、研究機関、自治体、学校などに開かれた共育・共創活動の場「みらい価値共創センター（愛称：コトクリエ）」もあります。今年4月には奈良市を題材に共創による地域課題の解決を目指す、みらい価値共創プロジェクト研究を、奈良市、事業構想大学院大学との連携によりスタートさせました。

今後は、部下の挑戦をこれまで以上に後押しできるマインドとスキルを備えた管理職を増やしていかなければなりません。そのために管理職への教育にも力を入れていきます。また、従業員がせっかく新たな挑戦をしても、その後、経験を活かす場がなければさらなる発展はあり得ません。越境キャリア経験者間のコミュニティづくりなども構想しており、越境経験を着実に成長につなげるための環境づくりを検討しています。

従業員一人ひとりが成長を遂げ、本当の意味での自分らしさや新たな可能性に気づき、自発的に成長していくことが企業全体の成長可能性を広げます。当社グループの特徴の一つは、幅広い事業領域と多くのステークホルダーとのつながりです。そうした当社グループならではの特徴を活かし、従業員一人ひとりの可能性を最大限に引き出す組織を引き続き目指していきます。

創業以来の“人財”経営にさらなる輝きを

当社は、創業時から社是の第一に「事業を通じて人を育てる」を掲げ、一貫して経営方針の柱としてきました。人的資本経営という今の時流も、当社にとっては当然のことであり、人財を最大の強みとし、事業の根幹にすえ続けるという精神は、変わることのない当社のあり方です。

一方、世の中や人々の価値観は常に変化しています。少子化のなかで昨今の人財不足や技術者不足は各社共通の課題であり、当社グループも例外ではありません。そこで、当社グループは時代の変化・要請に応じて、事業活動を柔軟に変化させ、世の中の役に立つことを提供し続けられるよう、人財を中心にすえたさまざまな施策を行っています。例えば、工業高校卒の新入社員に2年間専門学校で学んでもらうという取り組みを行っています。今年でこの取り組みは6年を迎え、先輩・後輩も含め同じ環境からスタートした従業員同士のつながりもできつつあり、今後の活躍を非常に楽しみにしています。またシニア層に関しては、資格を持つ65歳以上の技術者が長く現役世代同様に活躍できる、アクティブ・エイジ

実践報告 社会

ング制度の運用を拡大しています。他社で定年を迎えたものの、現役を続けたい技術者の方に、是非当社を選択肢に入れていただければと考えています。

日々の働き方についても、テレワークやフルフレックス制度などによる改革を進めています。ただし、現場をあずかる従業員にとっては立ち会いや対面が重視される場面も多く、まだまだ改善の余地があります。IT活用やチームワークでの工夫を重ねることで、従業員が自分のライフスタイルや価値観に合った働き方を自由に選べる環境をさらに整え、多様な人財の活躍を会社として支えていきます。

「個」と「組織」の成長が豊かにリンクするこれからの人的資本経営に向けて

当社が人的資本経営において大切にしているのは、何よりも実際の業務体験こそが人の潜在的な能力や可能性を引き出すのだという考え方です。私自身、多様な体験を多く積める場に身を置くことが自分を成長させ、可能性を広げることにつながると考えています。可能性がたくさん引き出された先に、その人らしさや個性がはっきり見えてくるのではないでしょうか。ですから、まずは未知数の自分を引き出すための場所やチャンスを潤沢に提供したい。そのなかで成長し、本当の意味での自分らしさや、自分の強みをつくり上げていただきたいと願っています。

今、人的資本経営が重視される背景には、世の中も企業も、旧来のやり方ではどうしても立ち行かなくなり、変革の必然性に迫られているという現実があります。当社において人的資本経営をより前進させていくには、変革の必然性を全社で共有できるようにしていくことが大切です。

私が次のステップとして重視しているのは、個を輝かせる組織づくりです。そのために、組織・マネジメントのあり方、働き方・風土・組織内のコミュニケーション、企業文化を未来志向でどのように変革し、育てていくのかが重要です。個が輝く組織をつくるための特効薬はありません。理想の実現に向け多様な観点から多様なことをやり続けて、一人ひとりの個性を活かした組織運営の流れをつなげていくことが唯一の道であるとも感じています。

個々人には、会社に自分の人生を合わせるのではなく、自分の人生のなかに会社や仕事があるのだという発想で、会社を大いに利用していただきたいと思います。そのためにも、会社が目指していることと自分がこうありたいと望むことを何らかの形でリンクさせ、会社のパーパスと個人の生きがいが重なる部分を持ってほしい。そして、それを大事にしてほしい。広く重なる必要はなく、少しでも重なっていれば十分です。あとは、自分も会社もしっかり成長していけばそれでいい。自分と会社がそれぞれ成長すれば、やがて重なる部分も大きくなっていくでしょう。

人も企業も成長の意志をなくした瞬間に衰退が始まりますから、成長し続けることはどんなときでも大切です。大和ハウスも自分も、常に成長を求め、“らしさ”や強みを磨いて、存在価値を高めていく。そうした“個”と“組織”のあり方を、これからもさまざまな角度から追求し続けていきます。

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、「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ます。「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、当社の方針として児童労働・強制労働は行いません。

「大和ハウスグループ人権方針」の策定と周知

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。当社グループでは、この方針を当社グループの公式Webサイトを通じて社内外への周知を図っています。

人権に関する取引先への周知

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「サプライチェーン サステナビリティ 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。

従業員への周知

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。

今後に向けて

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ないよう、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。

WEB
- ↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン
- ↗ 大和ハウスグループCSR指針
- ↗ 人権の尊重に関する基本方針

※「人権啓発ビジョン」も上記Webサイト内をご覧ください。

■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 ・大和ハウスグループ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 ・大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範（人権の尊重）	・Engagement Survey ・社員意識調査（ビューリサーチ100）	・Engagement 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）	・サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン	・取引先アンケート調査 ・サプライチェーン サステナビリティ 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

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

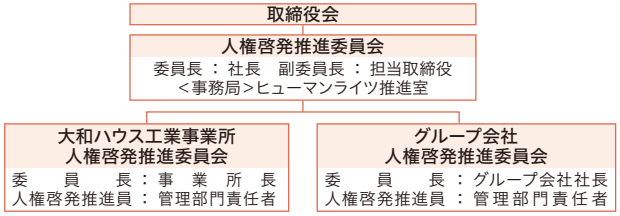
当社グループは、いかなる企業も従業員なくして事業を営むことはできず、企業による「人権を尊重した事業活動」「人権侵害に加担しない事業活動」とは、従業員一人ひとりによる公正な業務が結集した姿であると認識しています。そして、各業務を担う従業員に対する啓発・教育活動が人権マネジメントにおいて最も重要な取り組みであるという考えに基づき、人権リスクの調査・把握、対応（改善・救済を含む）を行う体制を整えています。特に差別は「個人の特性を無視し、所属している集団や社会的カテゴリに基づいて、合理的に説明できない、異なった（不利益な）取り扱いをする社会問題である」と理解しています。建築物を含む不動産はお客さまにと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おり、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す。

人権を尊重するための監視責任と推進体制

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ています。グループ全体の人権を尊重するための活動について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。

2022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

ヒューマンライツ推進室の役割

事業活動において、自社の事業活動だけではなくサプライチェーン全体における人権保護の機運が高まり、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月に経営管理本部内に「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

人権への影響のアセスメントと緩和

ハラスメントを撲滅するため、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ています。その結果不適切な言動が見られた場合は懲罰委員会による審議を行い懲戒処分などを行っています。また、毎年全従業員を対象とするモニタリング調査であるEngagement 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「サプライチェーン サステナビリティ 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。また本ガイドラインに基づき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。

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（賃金の未払い等）が社会問題となっている状況をふまえ、2022年度は取引先に対して「外国人労働者の人権に関するアンケート調査」を初めて実施しました。

また、当社グループでは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や労働者の権利、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ています。サプライヤーにも2030年までに労働や人権に関する方針策定を要請し、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。

P072　取引先の人権リスク評価

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り扱いの禁止などを明記しており、さらにすべての窓口で匿名通報を受け付けています。

P172　社会データ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 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の相談対応および問題の是正	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 ②法令違反・不正行為に関するさらなる情報収集	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）の早期発見・是正	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の徹底	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の確保 ※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に基づいた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の設置による客観的な検証および適切な対応	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の受け付けおよび適切な対応	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いたお客さまからの苦情・ご意見への誠実かつ迅速な対応	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

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、地域市民）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。

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Engagement 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、2022年度は当社グループ全体で51,158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、出社・退社時刻の記録や時間外労働の状況を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。さらに当社は大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範で「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。

P082　Engagement Surveyを実施

↗ 大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

■主な人権団体との対話実績

団体名	加盟時期	対話実績
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）	2018年度	「人権教育分科会（2022年度の参加企業は129団体、186名）」に参加し、有識者（株式会社ミライロ代表取締役社長、SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEOなど）によるさまざまな人権をテーマとした講演や他社事例研究などを通じ、講師と参加企業メンバーが相互に課題や事例について対話と情報交換を行いました。 「ビジネスと人権」に関わる7つのテーマごとに分かれ、教育用ツールを作成し各社で活用することとしました。（当社は人権教育資料チームに参加）
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）	2022年2月	2022年度においては、ミャンマー国内の状況や、責任ある撤退の検討に関する内容の情報提供を受けました。 本内容は、社内関係部署に共有しました。当社の今後の対応方針の参考情報としていきます。
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター	2011年度	同団体は、当社を含めた関西の大手企業15社が発起人企業として設立時からその運営に参画し、公正採用と人権啓発の認証制度（関係行政機関も確認済）を作成、普及を図っています。また、外部専門家の監修協力を得ながら、これまでに「就活ハラスメント防止ハンドブック」と「LGBTQ公正採用のためのハンドブック」を、2023年1月には「採用選考におけるAI・個人情報データベース利活用の原則」を会員企業向けに作成・配付しました。 当社は同団体による1回目の認証を2015年度に受け、2021年11月には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ます。

実践報告　社会　人権マネジメント

取引先の人権リスク評価

当社では「サプライチェーン サステナビリティ 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。

先住民に対する人権侵害リスク評価(木材調達調査)

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。

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　サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施
P184　社会データ 3－3　サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン同意書回収率 / セルフチェック回答率 / 適合比率

WEB ↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

武装警備員による人権侵害の報告

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、2022年度において当社の取引先における武装警備員による人権侵害は報告されていません。

外国人労働者の人権リスク調査

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、チェックリストに基づくモニタリングに加え、取引先の外国人労働者の人権リスクを重点的に調査するため、2022年度に初めて「外国人労働者の人権に関するアンケート調査」およびインタビュー調査を実施しました。

調査の結果、外国人労働者の労働条件・労働環境にかかる項目などを中心に、是正・改善すべき項目が見受けられました。今後は取引先と連携しながら外国人労働者の各種人権尊重に向けた取り組みを実施していきます。

■外国人労働者の人権リスク調査詳細

調査方法	アンケート調査およびインタビュー調査
調査対象	アンケート調査 ・取引先会員組織である協力会連合会の全企業 ・回答企業数(1,894社) ・外国人労働者を雇用している企業数(500社) インタビュー調査 ・外国人技能実習生を雇用する重要な取引先(6社) ・管理者に対するインタビュー
調査期間	アンケート調査　2022年10月～11月 インタビュー調査　2022年11月～2023年1月
調査内容	アンケート調査 以下項目をセルフチェックにより確認 ①外国人技能実習生の受入体制 在留資格などの確認状況、技能実習計画との差異の有無など ②労働条件・労働環境 母国語での労働条件の明示、労働時間・賃金・労働安全衛生に関して人権尊重の観点から実施すべき事項の取組状況など ③住環境など生活環境 寄宿舎に関して法令上要求される事項の遵守状況 ④外国人労働者の失踪状況 失踪した外国人労働者の有無など ⑤外国人労働者への行為制限 私生活上の不当な行為制限の有無、パスポート・印鑑・通帳の保管状況など ⑥相談受付体制 社内相談体制、母国語で相談可能な外部相談窓口の案内状況など インタビュー調査 アンケート結果を受け、懸念事項を確認するとともに取引先に対して人権尊重に向けた取り組みの促進を依頼。あわせて職場環境の改善に向けた現場での課題を確認
調査結果	労働条件・労働環境（労働時間・賃金・労働安全衛生に関して人権尊重の観点から実施すべき事項の取組状況など）、外国人労働者への行為制限（私生活上の不当な行為制限の有無、パスポート・通帳・印鑑の保管状況など）を中心に、是正・改善すべき項目を認識
対応方針	取引先の意識啓発をサポートしながら是正要請を行う（人権尊重の観点で遵守すべき事項や是正措置として実施すべき事項などを資料にまとめ、全取引先に配布する）等、取引先と連携しながら外国人労働者の人権尊重に向けた各種取り組みを実施する予定

実践報告　社会　人権マネジメント

人権問題に対応するための体制

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。

※各事業所からの報告とは別に、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し、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付け、職場のハラスメントの早期発見・解決に向けて努めています。

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迎え、発生時および未然防止に向けて連携し、会社として適切な対応を行っています。当社でのハラスメントの事例をふまえ、役員や総務・経理責任者に対して発生した場合の対処など同弁護士による教育・啓発を実施しています。2022年11月の全国事業所総務・経理責任者研修では、事業所の相談窓口責任者を担う難しさに対し専門家としてのアドバイスをいただきました。また、発生事例を基にしたケースメソッドによるワークショップでは、当社でのハラスメント事例の概要と問題点の解説や、発生時における対処についての指導を受けました。2023年2月の社長、副社長を含む取締役などを対象にした研修では、各種ハラスメント対応として求められる会社としての措置義務と当社でのハラスメント事例をふまえた分析・提言をいただき、ハラスメント撲滅に向けた社内風土醸成や当社での相談対応・対処への仕組み、運用状況などについて役員層による確認・監督の必要性の理解を深める場となりました。

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。

人権のひろば

2022年度は従業員の人権啓発のための「人権のひろば」を8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。特に「ビジネスと人権」については、5回に分けて作成・発信し、企業の社会的責任としてサプライチェーン上の労働者などの人権を侵害していないか、しっかり目を向けていくことが必要であることを学びました。今後も、人権侵害やハラスメントを防止するため、従業員の啓発に取り組みます。

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、あらゆる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

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こと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」であるという信念のもとに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の進歩や業務の自動化・省力化による時代の変化に柔軟に対応し、サステナブルに競争優位性を生み出す基盤の強化につなげていきます。

人財基盤

従業員のコンプライアンス

課題へのアプローチ

当社グループでは、企業活動における各種法令の遵守はもちろんのこと、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ます。

マネジメント

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大和ハウスグループ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大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範を定期的に改訂するとともに英文版・中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大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に示された考え方や法令改正などの情報を、従来の方法にとら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、大和ハウスグループ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。

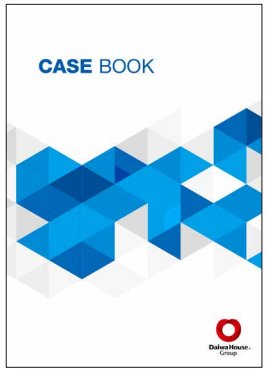
WEB ↗ 大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

主な取り組み

教育用小冊子（CASE BOOK）の配付・活用

当社グループでは、全従業員に対して大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範が従業員一人ひとりの実際の行動に結びつくよう、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、どのよう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。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。

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

当社グループの従業員がコンプライアンス違反を行った場合は、大和ハウス工業オフィシャルサイト相談窓口や、各種通報制度を通じて、あらゆるステークホルダーが通報できる体制を構築しています。

また、当社グループでは、モニタリング調査としてEngagement Surveyを年1回実施し、従業員が大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に基づいた行動がとれているかを確認しています。併せて取引先への「取引先アンケート調査」も年1回実施し、当社グループ従業員における企業倫理・コンプライアンス上の問題について取引先へ調査・確認をしています。

調査によって特定した大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範違反については、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。

P070　各種の通報制度

従業員に対する法令・コンプライアンス教育

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活動の実施を促すように努めています。

人財基盤

人財の確保と育成

課題へのアプローチ

当社グループは、企業理念（社是）に掲げる「事業を通じて人を育てる」に基づき、人財（人的資本）の価値向上が企業価値の源泉であると捉え、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範において「人財の育成」を掲げています。また、第７次中期経営計画では、人的資本への積極的な投資と従業員の成長の場・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づくりを進めています。

多彩な事業ポートフォリオを持つ当社グループにおいて、事業戦略に連動した多様な人財の確保は、最も重要な課題の一つです。昨今は人財獲得における競争の激化や人財の流動の高まりが見られ、魅力的な働き方や制度を従業員に対してどれだけ提供できるのかが、当社グループに改めて問われていると受け止めています。また、Z世代、ミレニアル世代、シニア世代など、幅広い世代が持つ価値観への相互理解や多様なキャリア観に対応できる職場環境の整備も求められています。

当社では、一人ひとりの個性や価値観に寄り添った成長機会を提供することで、自律的なキャリア形成を支援しています。そして、多様な「個」が健康かつ心理的安全な職場環境のなかで自分らしさを発揮し、対話を通じてつながり合うことで「組織」として新たな価値が創出される、そのような組織風土・文化を醸成していきます。

また、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のもと、各拠点での現地採用を進めています。

P179　社会データ 1－5　人財育成投資

マネジメント

採用競争力強化と最適人財の確保

当社では創業以来、何より尊い財産は「人財」とし、当社の「持続的成長」における礎であると位置づけています。

当社が属する建設業界では現在、新卒採用において超売り手市場となっており、優秀な人財確保のためには、しれつな人財獲得競争に打ち勝っていく必要があります。当社グループが掲げる“将来の夢”（パーパス）に共感・共鳴し、当社グループが描く未来の「担い手」となる人財から選ばれ続ける企業となるため、採用力の強化に取り組んでいます。

具体的には、「リクルーター制度」などの全社一丸となった採用体制を強化するとともに、選考過程ではいわゆる「To Doコース（事業別×職種別採用コース）」と「To Beコース（事業・職種フリーコース）」を選べるようにするなど、学生のキャリア志向に応じた選択肢を提供しています。

また当社では、キャリア採用にも力を入れています。他社で経験を積んだ人財を積極的に採用することは、多様性確保の観点からも多角的な事業を展開する当社のサステナブルな成長に不可欠と考えています。「リファラル採用」などの手法を駆使するだけでなく、転職潜在層の発掘のために建設業関連のセミナーを開催し、当社の取り組みに関心を持っていただく試みも行っています。

なお、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。

P077　リファラル採用の推進

サステナブルな人財教育・育成

当社ではOJTと評価制度、Off-JTと自己啓発支援を組み合わせ、連動するように人財育成マネジメントを以下のように展開しています。

OJTと評価制度の連動

日々のOJTのなかに意図的・計画的に人財育成が落とし込まれるように、主任・一般職においては上司と部下が話し合い、半期ごとに業務の達成目標と同時に成長目標を設定します。そして四半期に１回以上、目標達成度への上司からのフィードバックだけでなく、達成に向けた課題をどう乗り越えるか、上司と部下が話し合う評価育成面談を仕組みとして設けています。さらにその評価育成面談やOJTの場に加え、２週間に１回程度の1on1ミーティングも活用し、上司と部下のタッチポイントを意図的に増やすことで関係の質を高め、相互理解や気づきが促されるようにしています。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を運用しています。

Off-JTと自己啓発支援

日常では得られない気づきを得る場、業務で必要な知識やスキルを改めて学ぶ場として、当社では階層別や職種別に集合研修（オンライン形式含む）やeラーニングによる教育を展開しています。

また、公的資格などの取得に向けた学習、手上げ式のビジネスリテラシーや語学学習などの自己啓発・スキルアップの支援も行っています。なお、公的資格の取得時には一時金を支給しています。

人財育成の展開体制

以上のさまざまな人財育成に関する取り組みが、サステナ

人財基盤

人財の確保と育成

ブルかつアップデートされながら展開されるように、評価制度は人事部、部門横断的な育成テーマは人財・組織開発部、各部門・職種・事業会社ごとの育成テーマは各事業本部や専門部署、グループ各社が中心となって取り組んでいます。

さらにはこれら各部署・スタッフ間のヨコの連携を図るだけでなく、課題に協働で取り組めるようにミーティングを定期的に実施しています。

P079　事業本部・グループ会社が連携した教育支援体制

主な取り組み

全社一丸となった採用活動

近年の新卒求職者（学生）が就職先を選ぶ決め手は、その企業で働く「人」であることが多いと言われています。

当社ではインターンシップ、全国各地で開催する会社説明会、OB・OG訪問、展示場訪問活動、リクルーター活動、先輩社員質問会、面接選考といった多くのシーンにおいて、全国事業所の従業員が一丸となって、採用活動を実施しています。

人事部の従業員だけでなく、全従業員が採用活動に当事者意識を持って参加することによって、当社で働く魅力を求職者に伝えています。これらの採用活動を通じて、当社が描く“将来の夢”（パーパス）に共感し、当社と共に成長したいと希望する優秀な人財から選ばれ続ける企業であることを目指します。

人の眼による選考×統計的・科学的手法導入（採用ミスマッチ防止）

当社では、人事部主導のもと、採用に関わる全事業所の従業員が、求める人物像や採用基準を共有できるよう周知・教育を行っています。そして、外部講師による面接トレーニングを受けた従業員が面接員となって選考を実施し、バイアスや感覚・思い込みに左右されない人物の見極めを行っています。

さらに、統計的・科学的なアプローチによる選考も取り入れ、自社にマッチした人財の採用に取り組んでいます。

新卒採用における技術系リクルーター制度の体制強化

当社では、新卒採用の競争が激化する技術系職種の採用市場において、建築技術者の卵である学生を持続的に採用するため、大学OB・OGが出身校の学生に寄り添う「リクルーター活動」を実施しています。

大学ごとに世代の異なる3名のOB・OGでリクルーターチームを結成し、大学訪問活動や学生フォローを手厚く実施することで、大学とのリレーション構築および当社の魅力づけを行うことを目的としています。また、リクルーターは、採用後も業務上のラインとは異なる立場からのメンターとなり、採用した後輩の相談相手としての良好な関係性を継続していきます。

最適な配属を実現する「To Doコース」「To Beコース」採用の導入

多種の事業ポートフォリオを持つ当社において、個人の適性およびキャリア志向に合った事業および職種への配属を実現させるため、2024年度新卒採用より、採用選考を「To Doコース（事業別×職種別採用コース）」と「To Beコース（事業・職種フリーコース）」に分けて実施しています。

当社のどの事業に携わり、何がしたいのかが明確な学生には、ジョブ型にあたる「To Doコース」で採用選考を受験していただき、自分の成し遂げたいことを叶える事業や職種への配属を確約します。一方、当社に興味はあるが、事業や職種への希望が固まっていないといった学生には「To Beコース（事業・職種フリーコース）」を選択していただき、選考や従業員との対話を通じ、個人の適性を見極めたうえで、最適な事業や職種への配属を行っていきます。

リファラル採用の推進

建設業界において深刻な人手不足となっている昨今、当社が即戦力人財の採用にあたって力を入れているのが、従業員紹介による採用（リファラル採用）です。リファラル採用は、従業員が「大切な友人・知人に当社を勧めたい」と思い、当社に友人・知人を紹介する制度であるため、マッチング率の高さや入社後の定着性という観点から、有効な採用手法となっています。当社では、2021年10月より、従業員紹介による応募者が入社した場合、紹介者に「リファラル手当」を支給する制度を導入し、全従業員に紹介活動への協力を呼び掛けています。

「ダイワハウスが描く未来のまちづくりセミナー」の開催

建築を学ぶ学生を対象に、「ダイワハウスが描く未来のまちづくりセミナー」を定期的に開催しています。採用活動の一環として実施するものではないため、参加者は就職活動中の学生に限定していません。より多くの学生に、当社の取り組みから学びを得ていただくことを目的としています。

なお、そのなかから当社のファンとなっていただいた学生については、将来当社グループへの入社に繋げるという副次的効果を期待して実施しています。

第一回は2023年3月に「建築の未来とDX」をテーマに開催し、全国58名の学生に参加していただきました。

ダイワハウスが描く未来のまちづくりセミナーの様子

人財基盤

人財の確保と育成

高校卒採用者への教育プログラム

当社は、高校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、技術者としての専門知識・スキルの習得に専念できる体制としており、期間中の給与も全額支給しています。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他、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、高校卒採用者の専門知識向上・早期資格取得を支援するとともに、社会人としての教養と人間力を培っています。

OJTによる人財育成

OJTエルダー制度

営業所長・課長などのライン長である管理職が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。また、年次が近く気軽に話せる相談相手としてOJTアシスタントも任命しています。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。

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。また、営業職に関しては配属部門にかかわらず入社後5ヵ月程度で当社のコア事業である住宅営業を経験します。

キャリア採用者入社時研修

当社の歴史、創業者精神、サステナビリティ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］

主任職への昇格により期待役割が変化したことを機に、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。

経営人財の育成

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、2022年度は休講とし、幹部候補生を社外講座に参加させ、他社の幹部候補生と切磋琢磨する方向にシフトしました。

また、当社では2020年度より「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（D-Succeed ）」を構築し、まずは手始めとして、経営者の登竜門と位置づけている支社長・支店長職の候補者選抜から育成、任用までの制度運用を始めました。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、アクションラーニングなどリーダーシップ強化のためのトレーニングを行っています。今後については支社長・支店長職も含めた幅広い経営後継者の育成の場として展開していきます。

「D-Succeedリーダーシップ強化プログラム」の様子

人財基盤

人財の確保と育成

多面評価の導入

2022年度より、全国の支社長・支店長および大規模店の事業部長を対象に半期の個人評価の一部として多面評価を導入しています。これは2021年に導入された事業本部制への移行にともない、支社長などには事業所経営の責任者として非財務面での役割が従前以上に求められるようになったことから、評価制度の見直しを行ったものです。

多面評価では、支社長・支店長に求められる人財要件に基づいて、上司・部下・同僚から評価を受けます。業績だけでなく、コンプライアンス・人財育成・働き方改革などを重点にした評価内容に改定し、支社長・支店長のさらなる意識・行動の変容を促しています。

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。

グローバル人財の育成

グローバル人財育成プログラム(事業本部選抜型研修)

当社では、海外事業展開を成功させる人財の計画的な育成・強化を行うため、2022年度に「グローバル人財育成プログラム」を導入しました。各事業本部にて今後の海外勤務予定者を中心に選抜された従業員（29名）を対象に、6ヵ月間のうち計12日間の体系立てたプログラムを実施しました（原則英語にて実施）。このプログラムを通じて、働く場所や働く相手を問わず現場での価値創出をリードできるマインドとスキルを持った、グローバル人財の育成に取り組んでいます。

グローバル人財育成プログラムでの研修風景

グローバル・タレント・プログラム(来日型短期研修)

当社では今後の海外事業拡大を見据え、東アジア・ASEANの現地法人に勤務するナショナルスタッフ（現地スタッフ）の技術力向上に向け、2022年度に「グローバル・タレント・プログラム」を新設しました。現地法人にて選抜された技術系スタッフ（5名）を約2週間日本に招聘し、総合技術研究所、工場、現場でのリアルな学びを通じて当社における「ものづくり」の考え方を体感させ、現地法人における技術力推進を担うリーダーを養成しています（英語、中国語、日本語で実施）。

グローバル・タレント・プログラムの参加メンバー

人財基盤

働きがいとウェルビーイング

課題へのアプローチ

新型コロナウイルス感染症拡大を機に、ICT、AI、自動化など労働に関連する技術革新が生まれ「働き方改革」が急速に進みました。一方で、国内では少子高齢化による労働力人口の減少、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度を増しています。

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環境を整備することが、従業員一人ひとりの成長を促し、能力を活かすことにつながると考えてきました。

当社がサステナブルな成長を続けるためには、従業員一人ひとりが持つ「強み」や「らしさ」が最大限に発揮され、相乗効果的に輝き合う組織であることが欠かせません。その土台として、一人ひとりが自分らしい生き方や働き方を選択できる柔軟な人事制度設計を行っています。また、対話型の関係構築を重視し、従業員の自律的なキャリア形成を支援することで、従業員の成長とエンゲージメントの向上を図っています。

P175　社会データ 1－1　基本情報
P178　社会データ 1－3　出産・子育て支援
P179　社会データ 1－6　働きがいに関する指標

マネジメント

対話型の関係性構築

上位役職者からの一方通行なコミュニケーションを社内から払拭し、幅広い世代が同じ職場で働き、それぞれが持つ価値観への相互理解が必要となる時代に即した対話型のコミュニケーションのあり方が求められています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大は、当社従業員の働き方にも大きな変化を与えました。テレワークの普及により、自分のスタイルに合った柔軟性の高い働き方を可能にした一方、上司と部下の意思疎通の場の減少や、目の前の業務に忙殺され同僚への関心が希薄化することが問題視されるようになりました。

そこで、対話型の関係性構築の一環として、定期的な1on1ミーティングを導入し、部下の成長や成果向上を支援するコミュニケーションの場を設ける等、新たな取り組みを行っています。

また、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は、社内の風通しをよりよくするツールの一つとして、活用されています。

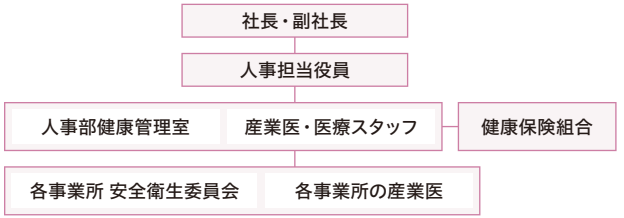
自律的なキャリア形成

当社は、個々の従業員に対する成長の場・機会を創出することが「個」の価値の最大化につながり、ひいては当社の企業価値の向上に直結すると考えています。従業員自らがさまざまに“夢”を持てるよう、自律的なキャリア形成支援のための幅広い人事制度を整備しています。当社に在籍しながら副業として「越境体験」を積める制度（越境キャリア支援制度）や、職種や勤務地を自分で選択できる制度（ジョブロケーション申告制度）など、多彩な選択肢・可能性を提示することによって従業員の“夢”の実現を応援しています。

健康経営の推進

当社では、「家づくり、街づくりの基本は健康から。」を健康経営方針に定めています。従業員の健康維持・増進を推進するとともに、従業員一人ひとりが心理的安全な職場環境のなかで、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土を醸成します。それを通じて、従業員の働きがいの最大化、ひいてはエンゲージメントの向上につながるウェルビーイング（心身と社会的健康）施策を全社レベルで進めています。

■健康経営推進体制図



主な取り組み

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、ICTの活用、時間や場所に制約されない新しいワークスタイル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感染症の拡大以降、当社では、テレワークを定着させることを目的に「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」の設置などを行いました。

人財基盤

働きがいとウェルビーイング

また時間の柔軟性を高めるために、2015年度より育児や介護などの事由を抱える従業員の支援策として「時差勤務制度」を導入していましたが、2022年度からは一部の例外を除くすべての従業員がコアタイムのない「フレックスタイム制度」を利用できるようにし、より利便性を高めました。

従業員の働き方の変化は、生産性にも大きな影響を及ぼします。当社では、ICTを積極的に活用することで、従業員の働き方に変化を起こし、従業員の生産性向上と健康保持ならびに改善に努めています。

越境キャリア支援制度の導入

人的資本経営の重要さが増すなか、従業員の成長や自律的なキャリア形成のため、副業を中心とした「越境体験」の提供を主な目的として2022年度に「越境キャリア支援制度」を導入しました。

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など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「他企業との人財交流」のメニューを設けて、従業員の越境体験を創出しています。

既存のFA制度や社内公募制度などの制度と共に、従業員が自発的に組織の垣根を越えて活躍の場を見いだす制度の拡充によって、自律的なキャリア形成を支援しています。

セルフディスカバリー制度

当社は1990年代に「自己申告制度」を導入し、時代の変化に応じて改定を重ね、自身の経験の棚卸し、上司との対話によるキャリアの明確化などを進めてきました。

2022年度には「セルフディスカバリー制度」と改称し、より「自ら主体的にキャリア形成の自己理解を深める」ことに主眼を置いた内容に改定しました。従前の申告内容よりも設問を具体的なものにし、リアリティをもって自己キャリアの展望を深められるようにしています。

ジョブロケーション申告制度

働き方の重要な要素の一つに「どこで働くか」という点があり、当社では従業員が勤務地に関する自らの志向を表明できる制度を設けています。全国に事業所を構える当社では全国社員（全国転勤可）と地域社員（特定の住所地からの通勤圏内事業所でのみ勤務）のコース別雇用管理を行っていますが、毎年「ジョブロケーション申告制度」を実施して、全国社員が個人事情により地域社員へ転換したり、勤務地変更の希望を申告できるようにしています。

働く場所を限定することで育児・介護・病気療養などの配慮が必要な個人事情に適した働き方を選べることができ、従業員の定着率とパフォーマンスの向上を促進しています。

健康経営銘柄への選定

当社グループ18社は2023年3月8日、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として日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2023」に選定されました。なお、当社グループ会社の大和ハウス・アセットマネジメントは、初めて「健康経営優良法人」に選定されたことに加え、中小規模法人部門のなかの上位500社に選ばれ、「ブライト500」に認定されました。

WEB ↗ 大和ハウスグループ18社が「健康経営優良法人2023」に選定されました

従業員の健康と安全に関するリスク評価

定期健康診断・ストレスチェックの実施

当社では健康保険組合とのコラボヘルスとして、生活習慣病健診を加えた充実した定期健康診断を実施しています。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観点から全員受診（100%）を2013年から10年連続で実現するとともに、要精密検査・要治療となった従業員への再検査の徹底を図り、従業員の健康維持・増進を支援しています。特定保健指導「健康改善研修」を実施し、従業員の主体的な健康改善を促進しています。またストレスチェックについては、50人未満の事業所を含む全従業員に対し、2016年より年1回定期的に実施しており、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。

ポピュレーションアプローチの実施

安全かつ健康的に働くことのできる職場環境の醸成に向け、定期健康診断結果をポイント化し事業所ごとに集計した「健康分析システム」や、ストレスチェックの集団（組織）分析を用いて事業所ごとに心身の健康状態を分析・モニタリングしています。また、各事業所による健康増進に向けた施策の実施や職場環境改善を推進するために、能動的に実施した事業所に対し補助を支給する制度（健康促進活動補助金制度）など、事業所全体の健康リスクを下げるポピュレーションアプローチを実施しています。2022年度は6割を超える事業所で実績がありました。

また、コロナ禍により在宅勤務が急速に進んだことから、2020年度は管理職（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）を実施しました。

P184 社会データ 3－5 安全衛生教育

人財基盤

働きがいとウェルビーイング

労務問題に関するコンプライアンス遵守の徹底

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定期的に行い、従業員の労働安全に関するリスクを評価し、原因を把握・分析することを通じて、労務リスクの対策を行っています。労働の実態をありのまま「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重要課題に掲げています。2021年度には新勤怠管理システムを導入しました。長時間労働の是正や三六協定遵守に向け、全社におけるパソコンのログを用いた正確な労働時間の把握を図り、月ごとの時間外労働の実態把握に努めています。月の時間外労働・休日労働が80時間を超えた者（管理職含む）については、本人の希望に関わらず、全員を産業医による健康診査の対象とし、健康障害の防止を目的とした健康指導を行っています。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。

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。万が一、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することとしています。

なお当社では、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。

P175　社会データ 1－1　基本情報

疾病治療と仕事の両立支援

当社が2021年に実施した疾病治療と仕事の両立支援に関する社内アンケートでは、制度の充実を評価する声が多かったものの、制度の利用や疾病について「周囲（上司・同僚・部下）の理解を求める」と回答をした割合が、両立経験無しの従業員で71%、両立経験有りの従業員で58%と高くなっていました。

また、2022年度に測定したプレゼンティーイズム※1が81.8%※2と日本人の平均より低かったことから、疾病治療と仕事の両立支援を利用しやすい環境づくりに課題を持って取り組んでいます。

2022年度には疾病治療と仕事を両立する従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境づくりを進めるために、全従業員を対象とした「疾病治療と仕事の両立支援に関するeラーニング」を実施しました。従業員の92.6%が受講完了しており、両立支援の必要性やその内容、女性の健康課題、三大疾病や不妊治療などの治療ごとの特徴と配慮などのテーマを学びました。このような取り組みを通じて、従業員のヘルスリテラシーの向上、プレゼンティーイズムの改善を目指しています。

※1 健康問題による出勤時の生産性低下。
※2 SPQ東大1項目版で算出された数値。

社会的な健康問題への対応

当社グループでは、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範において「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。

新型コロナウイルス感染症対策について、本社に対策本部を設置し「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、本部が主導して全従業員への情報発信や注意喚起を行いました。

また、従業員（グループ会社含む）・協力会社従業員を対象に新型コロナウイルスワクチンの職域接種を希望者に対して実施しました。

さらに当社グループは、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。

Engagement Surveyを実施

当社では2004年から年1回定期的に従業員の意識や行動に焦点をあてたアンケート調査を実施しています。2022年度は、2021年度に策定した“将来の夢”（パーパス）をふまえた内容に一新し、名称もSustainability SurveyからEngagement Surveyに変更しました。このほか、Engagement Surveyでは従業員が大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に基づいた行動がとれているか、従業員エンゲージメント、働きがいについてもモニタリングしています。

社内表彰制度

当社では、従業員に対する各種表彰制度を用意し、従業員のモチベーションの維持・向上に努めています。

主な従業員表彰制度

・事業所経営最優秀賞（石橋信夫賞）
・事業本部別優秀営業所表彰
・優秀社員社長表彰
・安全特別社長表彰（無災害表彰）
・Challenge! We Build ECOコンテスト（社長賞）
・グループ会社優秀賞

人財基盤

DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）

課題へのアプローチ

多彩な事業ポートフォリオを持つ当社グループにおいて、多様な人財の確保は最も重要な課題の一つであり、従業員が持つ多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、性表現、年齢、国籍、言語、文化、ライフスタイルなどが尊重され、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、活かし合い、輝き合う職場風土を、経営層および従業員相互の交流・対話を通じて醸成していかなければなりません。

そこで当社では多様な人財が持つ「知」や「経験」のダイバーシティがイノベーションを生み出す源泉であると考え、従業員が働きがいを実感しながら、「自分らしさ」を存分に発揮できる健全で公平な職場環境の整備に取り組んでいます。今後も、商品やサービスなどのプロダクトおよびプロセスにおける新しい発想を生み出すため、また多様な視点での意思決定を強化するため、多様性を促進していきます。

WEB ↗ DE＆I

P175　社会データ 1－1　基本情報
P176　社会データ 1－2　多様性
P180　社会データ 1－7　ジェンダー・ペイ・ギャップ

マネジメント

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に力を入れています。また、全従業員を対象にLGBTQについてのeラーニングを実施し、正しい知識を習得することで性的マイノリティ当事者に対するアンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）やハラスメントを防止するとともに、誰もが安心して働ける職場風土の醸成に努めています。

さらに、障がい者の新規採用や障がいを持つ在籍従業員の職場定着を目的として、手すりの設置などの施設の改修や就労サポートツールの導入による職場環境の整備を進めています。

従業員アンケートや多様性に関わる指標の数値化に基づき取り組みの進捗状況を把握し、DE&I推進の専任組織によりさらなる多様性の促進を図っています。

ワークライフバランスのサポート

当社では、多様化する働き方に対応したワークライフバランスの推進が不可欠であると考えています。そのためには多様な人財が多様な生き方を選びながら自分らしさを発揮し活躍できるように、出産や育児など「ライフ（生活）」で得た経験が「ワーク（仕事）」でも活かされる好循環づくりを進めています。性別や年齢に関わらず新しい発想の源泉を豊富に持つことで、一人ひとりの従業員が能力を発揮し成長し続ける環境を整備しています。

■ワークライフバランスのサポートに関する主な制度

制度名	内容
有給休暇積立制度	法定上失効する年次有給休暇を最大100日まで積み立てて、必要に応じて使用できる制度
時間単位有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で使用できる制度
ホームホリデー制度	家庭サービスや自身のリフレッシュ、自己啓発などを目的として年次有給休暇を計画的に取得する制度
連続休暇（Re（アールイー）休暇）	年次有給休暇を複数取得し、定休日を含め連続5日以上の休暇を取得することを推奨する制度
介護休業制度	仕事と介護の両立を図るための制度で、介護休業の終了事由が生じるまで無期限で取得可能
親の介護に係る旅費支援補助金制度（親孝行支援制度）	遠方にいる要介護状態の親の介護に関わる理由で親元へ帰省する際の交通費相当額として、年4回を上限に、帰省距離に応じて「親孝行支援補助金」を支給する制度
テレワーク	場所にとらわれることなく、自宅やサテライトオフィス、3rdオフィスなどで勤務ができる制度
フレックスタイム制度	1日の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度
在宅勤務手当	在宅勤務を行う際の水光熱費補助

事業所ダイバーシティスコアの導入

当社では、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「管理職・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、会社全体で人財の多様化を進めています。

人財基盤

DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）

主な取り組み

女性活躍推進

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、男性従業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。

女性管理職の育成

継続した女性管理職の輩出のため、管理職候補者に対して意欲向上ならびにマインドセットを行い、管理職として必要なスキルを業務を通じて体得できるように支援する研修を実施しています。

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や育休からの復職にあたっての面談を実施した他、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、女性技術者の活躍推進を図りました。

P176　社会データ 1－2　多様性

出産・育児支援

当社では、2015年に育キャリサポート制度（育児・子育てとキャリア構築のための両立サポート制度）を新設し、労働時間の免除による両立からキャリア構築促進のための支援へと大きく方針を転換しました。

2005年4月に、出産費用や将来に向けた養育費の補助を目的として、こどもが誕生した従業員に対して一時金100万円（双子の場合は200万円）を支給する制度である「次世代育成一時金」を導入し、2023年3月末時点でのべ11,861人に支給を行っています。

P178　社会データ 1－3　出産・子育て支援

男性の育児参画推進の取り組み

当社では、2016年4月に育児休業制度の見直しを行い、育児休業の当初5日間を有給化し、男性も育児休業に踏み出しやすい環境を整えています。その結果、男性育児休業取得率が年々向上しています。

P178　社会データ 1－3　出産・子育て支援

■育児に関連した主な支援制度（法定を超える当社独自の支援制度）

制度名	内容
次世代育成一時金制度	子1人に対して100万円を支給する制度
育児休業制度	子が3歳まで休業できる制度 当初5日間は有給
出産・育児短時間勤務制度	子が小学校3年生まで短時間勤務ができる制度
家族の看護休暇	子、配偶者、父母、祖父母、および配偶者の父母、配偶者の祖父母の看護のために、1年間に5日を限度として休暇を取得できる制度
育キャリサポート制度	育児休業から早期復帰するための情報提供と、復帰後に労働時間をより確保するための時差勤務、育児・学童施設やベビーシッターなどの利用補助
再雇用機会優先制度	ライフイベントにより退職した従業員に対し、本人の希望をふまえて欠員補充する際などに優先して採用選考を行う制度

シニア世代の活躍推進

当社では2013年に定年を65歳に延長し、2015年には65歳定年後の再雇用制度（「アクティブ・エイジング制度」）を導入しました。また2022年には従来の、年齢だけを理由とした60歳での一律の役職定年制を廃止し、定年までキャリアの可能性を追求できる人事制度としています。加えて2023年からは現業部門の技術職を対象に定年後再雇用の年齢上限を撤廃するとともに、それまで画一的であった処遇を、担当する職務に応じて複線的に整備することで、年齢に縛られずに専門性を発揮し続けることができる環境を実現しています。

シニア従業員の培ったスキル・ノウハウは当社にとって貴重な財産であり、次世代に継承すべきものです。また生涯イキイキと働ける環境を整えることは従業員のエンゲージメント向上にも寄与するものと考えています。

P176　社会データ 1－2　多様性

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。各人が65歳定年までの5年間のキャリア形成をしっかりと思い描き、その実現のためには新たな知識やスキルを学び続けることが重要であることを理解してもらう内容としています。また、61歳以降の人事制度や公的年金・企業年金制度、健康管理などについてのレクチャーを行い、各人の充実したライフプランニングを支援しています。

人財基盤

DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）

キャリアデザインへのサポート

当社では2008年より、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。この制度は個々の人生に一歩踏み込んで焦点を当てることにより、従業員が自立心や独立心を持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を輩出する土壌を育てることを目的としています。

LGBTQ理解への取り組み

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。同性パートナーも配偶者として、当社の福利厚生を受けることが可能です。

また専門的な知識を有する社外相談員によるLGBTQに特化した相談窓口を設置することで、職場で働くうえでの悩みなどを安心して相談できるようにしています。

WEB ↗「同性パートナーシップ制度」を導入
↗ PRIDE指標2022

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「生涯働き続けられる場所」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が入社し、同年6月には特例子会社の認可を取得しました。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。

P089 都市開発事業を通じたコミュニティ支援

COCOLAN栽培スタッフ

社会的に厳しい立場に置かれている人々への支援

当社グループでは、さまざまな要因で貧困状況にある方、社会的に厳しい立場に置かれている方に対する支援を行っています。

当社では一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター（C-STEP）と連携し、就職困難者の人財育成や雇用を行っています。また、ウクライナ避難民への支援として、グループ従業員からの募金（ハート募金）に、当社からのマッチングギフトと合わせて計30,040,199円を国連UNHCR協会へ寄付しました。

当社グループのDaiwa House Modular Europe社では、短工期かつ高品質な建築の供給が可能であるという強みを活かし、オランダで12カ所、計846ユニットのウクライナ避難民向け住宅を提供しました。

さらに、当社グループの大和ライフネクストでは、ウクライナ避難民の方々の受け入れおよび支援を決定し、出入国在留管理庁に申請・受理されました。具体的な支援案としては、少なくとも10名程度の避難民の方に対して同社が所有または運営する施設を住まいとして無償提供し、その後の就業訓練を経て、同社の従業員として就労機会を提供し、自立した生活を送っていただくことを想定しています。

加えて、当社グループでは、従業員が参加する募金制度であるエンドレス募金を実施しており、2022年度の寄付先全12団体に対し、半数の6団体は貧困の状況に置かれている人への支援を行う団体へ寄付を行っています。団体のなかには、日本国内の難民への就労伴走支援を行う団体も含まれています。

WEB ↗ 大和ライフネクスト ニュースリリース ウクライナ避難民への支援として運営施設の提供と就労機会の創出を決定
↗ エンドレス募金・ハート募金

避難民向け住宅（オランダ）

人財基盤

DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）

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。

■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	○	○	○	○
ボランティア休暇制度（1時間単位で取得可能）	○	○	○	○
グループ保険加入	○	○	○	○
持株会加入	○	○	○	○

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、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」からなる国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際基準を支持しており、全従業員に対して「団体交渉権」「結社の自由」などの労働基本権を尊重し、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。

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

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。

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、インターネットなどを通じてお客さまが自ら情報を探す時代であること、また対面ではなくオンライン上での接客などがあることもふまえ、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。

当社グループが社会に与える影響

当社グループは、高度先進型の物流センターなど次世代インフラの開発と雇用の創出、地域の暮らしを支え続けてきた商業施設など老朽化した施設の再生・バリューアップ、将来を見据えてまちを創り地域を活性化させていく複合再開発などの取り組みにより、地域社会の発展に貢献する価値の高い開発事業を展開していきます。

当社グループが貢献する地域社会の再生は、“創って終わり”ではありません。請負～開発～運営～管理そして改修までを一気通貫で担える強みを活かし、創り、育み、再生し、時代を超えて「再び“創る”へ循環」型バリューチェーンを構築します。生活インフラの核となる住まい・雇用・賑わいを生み出し、お客さまの資産と暮らしの価値を永続的に高めていきます。

「お客さまを支える永遠のパートナー」であり続けるためにこれからも「お客さまと共に」の姿勢を忘れずに、未来につながる新たな価値を提供できるよう、努力していきます。

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グループを未来につなぎ、企業価値の向上を目指し、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。

顧客基盤

インクルーシブなまちづくり

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、地域住民、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。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、まちづくりを通じて地域社会へ貢献し、多様化する生活者の価値観やライフスタイルに対応した不動産開発を長期視点により実施するため、2022年度より「都市環境創造部」を立ち上げました。

P089　テナントや地域社会との連携
P089　都市開発事業を通じたコミュニティ支援

マネジメント

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
P181　社会データ 2－1　主な公民連携事業事例

エリアマネジメント推進体制の構築

2022年8月に発足した都市環境創造部では、第7次中期経営計画における重要テーマの一つ「地域・お客さま視点で循環型バリューチェーンの拡充」の取り組みとして、地方中核都市を中心とした複合再開発などを推進しています。ハード面に限らず、ソフト面でもまちづくりを捉え、エリアマネジメントを通じて地域住民と関わり続け、エリアの価値を高め続けることを目指しています。

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。

住みやすいまちづくりへの配慮

都市開発事業では、「災害から人を守り、住みよいまちをつくり、快適な環境を提供する」というビジョンを掲げ、すべての物件の構想段階・設計段階における指針として、安全・安心、ユニバーサルデザイン、環境、美しさ、経年変化、保守メンテナンスという視点の施策を定めています。歩行者動線における配慮の例として、段差を無くして勾配を緩くするバリアフリー設計は当然ながら、舗装や構造物の材料は歩行者が転倒した場合の怪我を軽減できるものを選定しています。また、特定の施設（医療・商業・公共施設やサービス・ビジネス拠点などの地域の中心となる場所）や交通施設（駅、バス停など）への経路についても、可能な限り車路の横断箇所を少なく計画することで、高齢者、こども、障がい者を含めた多様な人が住みやすいまちづくりを目指しています。

さらに、一定規模以上の物件では、周辺のまちなみとの調和に配慮した良好な住環境を形成するために、地区計画の策定や、任意協定として「まちづくりガイドライン」などを定めることで、まちなみ・景観の維持・保全にも取り組んでいます。

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

顧客基盤

インクルーシブなまちづくり

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。2020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33件（土地区画整理事業10件、市街地再開発事業17件、マンション建替事業6件）です。

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。

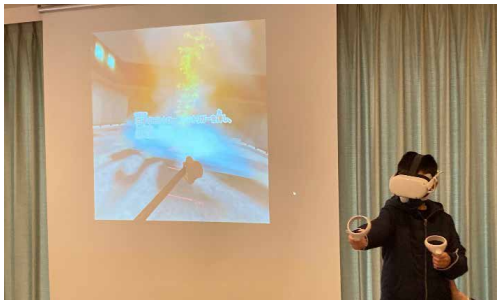
P182　社会データ 2－3　主な行政との連携協定

花巻市と連携協定を締結した「DPL岩手花巻Ⅱ」 外観パース

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では入居者向けの防災マニュアルの作成、大和ライフネクストでは防災サービスの実証実験に取り組んでいます。

WEB ↗ いざという時に備える「マンション防災マニュアル」
新築分譲マンション『INITIA』入居者と地域の方で共に作成し、助け合える取り組みを開始（コスモスイニシア）
↗ “リアル×VR”防災訓練の実証実験を実施（大和ライフネクスト）



ゴーグルとコントローラーを装着して
VR消火訓練PRO（©ASATEC）体験中のお客さま

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

都市開発事業を通じたコミュニティ支援

当社では、2020～2022年度に実施した都市開発事業の全11物件（全開発面積約15ha：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）すべてにおいて地域コミュニティへの支援活動を実施しました。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」では、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ました。群馬県前橋市と連携協定を締結し、当社が事務局として活動を推進しています。千葉県市原市での「ちはら台公園内施設設置等事業」では、優先交渉権者として公園内へのコミュニティ拠点を建設予定です。近隣の大学と連携したまちづくりセミナーや、地域の事業者とのイベントなど、地域の方々がまちづくりへ参加するきっかけを設けています。

顧客基盤

インクルーシブなまちづくり

暮らす森のシェアサロン

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、自然を学ぶイベントやオンライン交流を実施しています。計7ヵ所の自治体と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。さらにコミュニティスペース「暮らす森のシェアサロン」を9ヵ所（新設の阿蘇・猪苗代を含む）開設したほか、防災倉庫・AEDを全国各地に配備し、地域づくりや関係人口創出に取り組んでいます。森林住宅地オーナー会員サイトの登録者数は1,300名以上となり、管理業務報告会の定期開催や、災害時・防災に関する情報共有、住民意見交換会など、災害に備えた自然豊かなまちづくりを推進しています。

暮らす森のシェアサロン

「暮らす森」の展開状況
（2023年3月31日現在）

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賃貸市場にあまり出ない良質な戸建住宅に入居することが可能になります。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。

また、2022年10月1日より全国の新築戸建住宅を検討されるお客さま向けにJTIと日本住宅ローン株式会社（MCJ）と共同開発した残価設定型住宅ローン「ローンのお守り」の紹介を開始しました。MCJが取り扱う住宅金融支援機構の住宅ローン（フラット35など）に、残価設定月以降いつでも、住宅ローンの負債残高と同額でJTIが買い取る「残価買取オプション」と、毎月の返済額を大幅に抑えた「新型リバースモーゲージ」に借換変更できる「返済額軽減オプション」の2つのオプションを付帯させた住宅ローンで、退職後の収入減少による住宅ローンの返済不安の解消や、将来のさまざまな転機に備えられるものです。

2つのオプションが利用できる住宅は、JTIが高い耐久性・耐震性を有し、長期にわたる維持管理体制を備える住宅であることを認める「かせるストック証明書（定額型）」を発行した戸建住宅で、マイホーム借り上げ制度を利用して実現可能な収益還元価値を査定したうえで、残価設定月やその他の条件を記載した「かｅせるオプション証明書（残価設定型）」を発行したものに限られます。

私たちは「リブスタイルデザイン」というビジョンを掲げ、住まいという拠点を提供するだけではなく、住まいを通してお客さまの生きる場所をデザインすると宣言しました。20年先、30年先を見据え、ライフチェンジに柔軟に対応できる資金プランを提案する「ローンのお守り」は、私たちが提唱しているリブスタイルデザインの考え方そのものです。

※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。

お客さまに配付するパンフレット

～サスティナブルでインクルーシブなまちづくりに向けて～

Topics

まちを「再耕」するリブネスタウンププロジェクト

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、まちを取り巻くステークホルダーの皆さまと共にまちの魅力を創出するべく、まちの「再耕」に取り組んでいます。

わたしたちが目指すまちづくり

リブネスタウンプロジェクトでは、まちの住まい手が生きがいを持ち、ライフステージに合わせてコミュニティ内で住み替えができ、新たに流入する住まい手も安心して快適に過ごせる持続可能なコミュニティの形成を目指しています。

まちの再耕に向けた現在の取り組み

当社は現在、全国の8ヵ所のネオポリスにおいて、地域との関係構築を図りつつ、まちの課題を把握するため、地域住民との対話の場づくりを積極的に行い、課題解決につながる活動を地域住民と共に行っています。

まちに暮らす住まい手との対話を重視

未来に対する想いを丁寧にヒアリングしまちに合った施策を検討。

対話から生まれたまちづくりへの声
目標：3,000件

まちづくりの担い手を育成

まちをよく知る住まい手を募り、「住まい手主役」のまちづくりを推進・加速

まちづくり参加人数
目標：1,000人

住まい手と移住者によるにぎわい創出

住まい手同士の繋がりを育み、住み続けたいと思われるまちにすることで人口維持・増加を目指す。

人口維持

担い手から生まれた施策を導入

地域内住み継ぎや移住者を迎える基盤を整備し、空き家問題などの課題を解決

ネオポリスの空き家率
目標：0%

取り組み事例（兵庫県三木市・緑が丘ネオポリス）

空き家を活用したコミュニティ施設のリノベーション・運営への参画

地域の人たちの茶道教室が開かれていた戸建住宅をリノベーションしてできた「たかはしさんち」は、当時のにぎわいを再現したいという地域の人たちの想いが反映され、2022年1月にオープンしたコミュニティ施設です。こどもたちから高齢者まで、気軽に立ち寄ることができるようバリアフリー設計とし、外とのつながりを持たせた明るく開放的な空間にすることで訪れる人に快適で楽しい時間を提供しています。日常的な利用に加え、さまざまな世代の人が交流できるイベントを開催し、多様性あふれる関係を創出しています。

コミュニティ施設「たかはしさんち」（外観）

ライフスタイルに適した住まいの住継ぎワークショップ

胡蝶蘭栽培施設による地域のコミュニティ形成

ネオポリス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、地域の雇用創出に取り組んでいます。

「ココランハウス」における栽培の様子

住民の皆さまとのリレーション構築

住民の皆さま主体でのまちの魅力創出に向け、本音を言っていただける関係の構築に取り組んでいます。そのためにさまざまなイベントを企画し、住民の皆さまとの対話機会を創出しています。

イベント「こどもえんにち」

顧客基盤

顧客リレーションの向上

課題へのアプローチ

当社グループは、建物を提供するだけではなく、末永く良好に保たれ、資産として価値をもち続けることで、世代を超えて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ています。また、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、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し、顧客・従業員共に幅広い世代となるなか、お客さまとの個々の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日の受付体制）。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。

顧客基盤

顧客リレーションの向上

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、住宅事業のオーナーさま専用Webサイト「ダイワファミリークラブ」を2001年より開設し、現在、マンション事業のお客さまにもご利用いただいています。メンテナンスのお知らせやWebアンケート実施の他、「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、お客様相談センター従業員への研修会を継続実施しています。2021年度から「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。

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	賃貸住宅	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	307,603名	オーナー会数 88会 オーナー会員 19,573名、ジュニア会員 2,922名、レディース会員 10,607名	全国65ヵ所 6,623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

顧客基盤

地域との対話と共生

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、地域市民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。

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

P182 社会データ集 2－4 地域共生活動に関する実績

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。地域コミュニティの活性化に向け、社会的課題と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。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。また、近年では事業活動と連携した活動も増えています。

その中心となっているのが、地域共生推進委員です。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・対話や協働を通して、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。

事業所における地域共生活動の様子

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。

主な取り組み

ボランティア休暇制度の取得推進

当社はボランティア休暇について、2015年度より半日単位で取得できる制度に変更し、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。

募金システムの導入・運用

当社グループ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。従業員が募金を通じて社会課題に触れ、学ぶ機会をつくることを狙いとしています。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。

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

顧客基盤

地域との対話と共生

Daiwa Sakura Aid（DSA）

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。

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。

P182　社会データ 2－4　地域共生活動に関する実績（2022年度）

WEB ↗ Daiwa Sakura Aid

吉野山の桜保全活動

2022年度は全5回、苗木の植え替えや植樹場所の土壌環境改善などを実施しました。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。これらの桜は、約5年間畑で育成した後に、吉野山へ植樹します。

土壌改良の様子

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ました。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年度より全国の地域の方々と共に実施しています。2022年度は、当社がてがけている「ロイヤルシティ佐田岬リゾート」の近隣の伊方町立大久小学校にて、地元の吹奏楽部やオーナーさまである書道家とのコラボレーションを実施し、地域の多世代交流の場となりました。

伊方町立大久小学校での
プロジェクト実施時の様子

情報発信のためのイベント

DSA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。2022年度は奈良国立博物館、東京国立博物館、大阪市中央公会堂にてコンサートを実施しました。

また、2023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パネル展を行い、多くの方に観覧いただきました。

東京国立博物館での
桜のパネル展の様子

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イベント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仕組みを整えています。

奈良工場に設置されている
寄付機能付自販機

募金活動

2022年春には、現地吉野山で毎年恒例の桜の募金活動を実施しました。また寄付機能付自販機やグループ会社からは吉野山桜保全のための募金も寄せられました。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。

P182　社会データ 2－4　地域共生活動に関する実績（2022年度）

日本全国の
桜の魅力を紹介する
写真集「さくら」

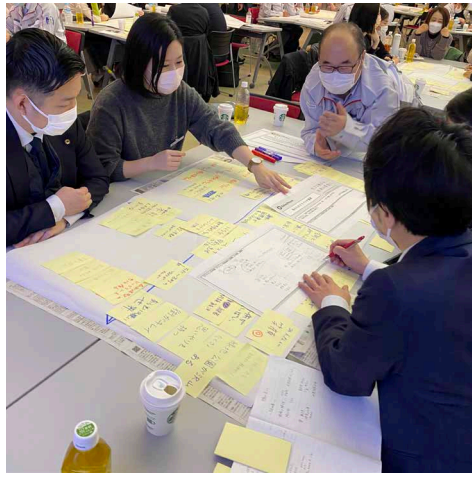
～“将来の夢”（パーパス）の実現に向けて～

Topics

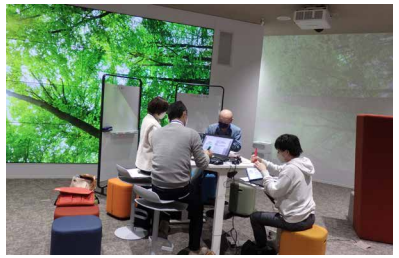
全国の事業所・工場における取り組み

当社では、“将来の夢”（パーパス）を具現化するための取り組みの一つとして、私たちがステークホルダーと共に「2055年に創り出したいマチ」を描く『ミライマチ宣言』の策定を事業所・工場にて実施しました。

策定にあたっては、まず事業所や工場の従業員の意見をとりまとめ、ゴールへと導く地域共生推進委員を全国から集め、必要となる考えやノウハウを学ぶ未来プロデュース会議を一泊二日で実施しました。32年後の「未来のマチ」を考えるという普段の業務では得られない体験から、「未来に意識を飛ばすのが難しかった」「未来のマチはどんな世界が広がっているのか、見えにくかった」という声があった一方、「自分たちが未来のマチづくりを担っている」「私たちは未来から地球を預かっているだけなので、よいマチにしていかなければならない」といった声もありました。 その後は、地域共生推進委員が中心となり、普段の日常とは異なるカフェなどでワークショップを行うなど各々のマチの特性を活かしながら未来の景色を描きました。そして策定した『ミライマチ宣言』は、事業所・工場の未来に向かう方針として全国で掲げました。



事業所での『ミライマチ宣言』策定の様子（左：京都支店、右：新潟支店）



みらい価値共創センター「コトクリエ」で実施した未来プロデュース会議の様子

今回、初めてそれぞれのマチの未来に向けた対話を行いましたが、策定の中心となった地域共生推進委員からは「今まで以上に支店と自分たちが根ざすマチに親しみや愛着がわいた」「これからの大和ハウスをどんな会社にしたいのか、自分たちがどのように働きたいのか、どんな暮らしを創っていきたいのかを、トップダウンでなく自分たちで考えられたのは貴重な経験となった」といった声もありました。

2023年度は、『ミライマチ宣言』の実現に向け、アクションプラン（行動計画）を定め、さまざまなステークホルダーと共によりよい未来の景色を描いていきます。

顧客基盤

株主・機関投資家との対話

課題へのアプローチ

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、社内各部門の協力体制のもと、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を実施しています。投資判断に必要な情報（中長期の経営戦略や、財務・非財務の経営指標、マテリアリティ、リスク情報など）の適時適切な情報開示とともに、継続的なIR活動の実施を通じて、企業価値が適正に評価されるよう努めています。

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おり、社外取締役に対しては年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。今後もよりよい経営判断のため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。

主な取り組み

機関投資家・アナリストとの対話・コミュニケーション

2022年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症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、国内や欧州・北米を中心とした海外の機関投資家を含め、のべ835社との対話を実施しました。また、2019年度以来となる現場・施設見学会を実施し、第7次中期経営計画の戦略「地方中核都市を中心とした複合再開発」の実例として広島での事案をご見学いただきました。加えて、海外事業説明会を開催し、海外での取り組みやガバナンス体制に関する理解促進にも注力しました。

2022年9月に発行した「統合報告書2022」では、2055年に向けた“将来の夢”（パーパス）と持続的な企業価値向上の実現に向けた取り組みについて中期経営計画を基軸に紹介しました。毎年12月に開催しているESGスモールミーティングは7回目の開催となり、42名の機関投資家に参加いただきました。

個人投資家との対話・コミュニケーション

2022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4,525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の歴史や概要、事業ごとの取り組み内容などをわかりやすくご説明することで当社グループの安定性・成長性への理解を深めていただけるよう注力しました。また昨今注目されている環境対応（カーボンニュートラル戦略）や、人的資本の価値向上（人財戦略）もご紹介するとともに、12期連続の増配を実現している株主還元についても丁寧にご説明しました。

オフィシャルサイトを活用した情報開示

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積極的に行っています。月次契約状況の開示、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。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。

P131 ～ 132　ESGインデックス組み入れ状況

↗ IR情報

2022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	●			
・米国住宅を中心とした海外事業説明会	●			
・現場・施設見学会	●			
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		●		

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

米国住宅を中心とした
海外事業説明会の様子

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

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。

日本においては労働力人口が減少する一方、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。

当社グループが社会に与える影響

当社グループでは、創業以来掲げてきた「建築の工業化」をデジタル技術で進化させ、既存の建設プロセスからの脱却を図る「次世代の工業化建築」としてデジタルバリューチェーンへの変革を目指しています。

次世代の工業化建築への挑戦は、自社の建設プロセスの改善にとどまらず、業界が抱える技術者不足を解消する設計・施工の自動化や省力化、品質確保など、お客さまへ提供する価値を最大化させることにもつながっており、「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という創業者精神にも則っている取り組みです。

そのなかで、3Dモデリングに限らず、情報基盤として多様な情報を一元的に管理できるBIMを核として、設計～製造～施工～維持管理の一気通貫BIMとICT技術を活用した施工や施工管理などのデジタルコンストラクションを融合し、連携させていくことで建設DXを実現していきます。

また、当社グループは新しい働き方を実現する「バックオフィスのデジタル化」と並行し、建設業界全体のスマート化につなげる「建設プラットフォーム」やお客さまの実現したい人生をサポートする「お客さまとのつながり強化」による「バリューチェーンのデジタル化」も進めています。

さらに、BIM情報を高度に利用することで、建設DXを実現する「ものづくり改革」や物流施設の自動化などを目指す「建物管理の高度化」にも取り組んでいます。

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であり、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。人権尊重や環境保全、バリューチェーン全体を通じたコンプライアンスなど、企業のCSR調達に対する地域社会の関心やニーズは年々高まっています。当社グループは建設業界のリーディングカンパニーとして2015年よりCSR調達を取引先と共に推進してきました。こうした活動によって培ってきた取引先との連携を強化し、時代に合わせて取引先の理解を促進していくことで、バリューチェーン全体で企業のサステナビリティを脅かすリスクに強い体制を目指していきます。

技術・ものづくり基盤

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、「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という想いのもと、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、新たな価値創造の一環として、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進による事業・ビジネスモデルの変革や、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

社会課題解決型事業の展開

当社グループは、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。

P183 社会データ 3－1 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 3－2 社会課題解決に向けた主な商品事例

DX（デジタルトランスフォーメーション）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革新の重要性が増しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、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しています。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

主な取り組み

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・高齢化社会」「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。

WEB ↗ 再生可能エネルギー 100%の街づくり

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。ベンチャー企業支援の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。

2023年4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「大和ハウスグループにおける持続的成長モデルの構築に向けた事業イノベーション」へ更新しています。

技術・ものづくり基盤

社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

当社の第7次中期経営計画にて、事業の成長と社会貢献を共に最大化し続ける持続的成長モデルの構築を掲げています。その実現に向けて、「追加性のある再生可能エネルギーの供給加速（環境エネルギー事業）」「ZEH-Mを実現する創エネ・省エネ技術（マンション事業）」「物流現場における社会課題の解決（建築事業）」を新たなテーマとして共に価値創造に挑んでいただけるパートナーを募集しています。

今後も、未来の景色を共創していくためのイノベーション基盤として、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。

WEB ↗ オープンイノベーションプログラム

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

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、建築会社として施設の設計・施工から、地主さま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、中高層の物流センター開発の推進、資産の流動化に関する法律（SPC法）の施行により、日本初といわれる物流施設のSPCをてがけるなど、時代と共に発展を続けてきました。昨今では、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、現在全国で約350棟の「Dプロジェクト」を展開しています。

また、2021年からは日本を代表する消費財メーカーや流通小売業者との協業により、DX技術を活用したロジスティクスの高度化実証実験事業を推進しています。最新自動化機器の活用や、関係事業者が連携するための情報基盤の構築などにより、サプライチェーン全体の効率化に取り組んでいます。労働力人口減少への対策や省エネルギー化を実現することで持続可能な物流の実現に貢献するとともに、こうした取り組みから新たな社会課題解決型ビジネスの創出を図ろうとしています。

DPL横浜戸塚

自動化実証実験の様子

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、過去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、防錆性能と防水性能をもった鉄骨部材や、防耐火性と耐候性のある外壁材、壁体内の通気と防水を両立させた湿気対策などにより耐久性を高め、建物の長寿命化を図っています。

さらに、お客さまがより健康・快適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

技術・ものづくり基盤

ものづくりの生産性向上と品質確保の両立

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、安全で安心な建物の提供のため、取引先との協働を通じて「技術・ものづくり基盤」を培ってきました。

技術革新のこれからの時代においても取引先との信頼関係強化と技術力向上を図り、取引先と共に「時代の変化に柔軟に対応できる」技術・ものづくり体制の確立を目指していきます。

マネジメント

品質保証体系

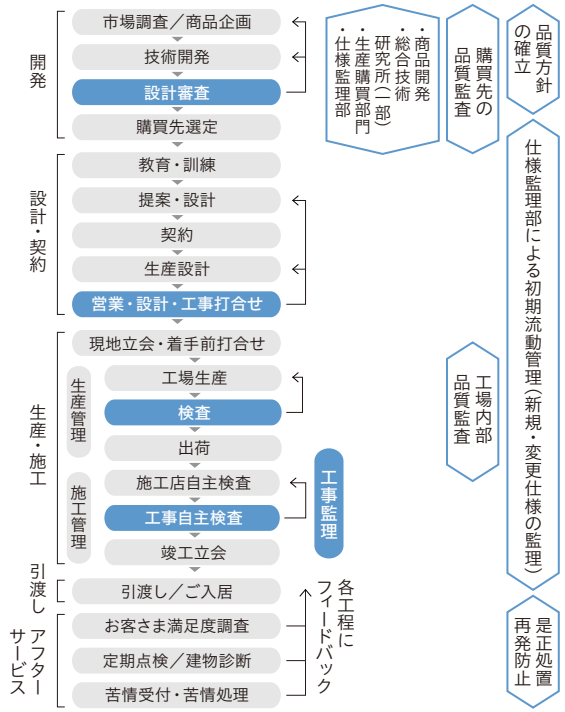
当社では、開発、設計・契約、生産・施工、アフターサービスに至る商品づくりの全工程を対象とした品質向上に取り組んでいます。右のフロー図にあるように、再発防止活動や各工程からのフィードバック情報をもとに品質方針を定め、開発や生産・施工など、工程ごとに検査を実施し、品質管理を行っています。このなかで、開発商品にかかる技術情報の発信責任については商品開発部長が、建物が設計図書の通りになっていることの確認責任については工事監理者が負うことになります。そして、最終的に商品を使用するお客さまにご満足いただける品質を保てるよう、引渡し後のアンケートや定期点検、さまざまなお問い合わせを通して、ハード・ソフトの両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や法令違反・社内基準違反につながりそうなリスクを幅広く収集し、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）



仕様情報の横断的な管理・監督

当社では、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、2019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」を設置しています。

同本部に所属する仕様監理部は、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（初期流動管理）を実施しています。

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）の運用においては、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「設計監査」（設計図書のモニタリング）を実施し、お客さまに、法令・型式違反のない良品を提供しています。

技術・ものづくり基盤

ものづくりの生産性向上と品質確保の両立

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。

「自社工場および管理棟建設・建替えマニュアル」を定め、自社工場および管理棟建設・建替えのガイドラインとしています。基礎的な考え方としてのユニバーサルデザイン、建築環境総合性能評価システム（CASBEE）、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。

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。建築基準法をはじめ法令を遵守し、お客さまに安全で安心な建物を提供するため、当社では法定検査に加え、施工店と工事担当者による施工部門の自主検査と、さらに工事監理部による検査を行い、合格した建物を引渡しています。

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・品質管理に関わる担当者が現場立会い検査を実施し、品質チェックを実施しています。

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。

施工協力会社・工場協力会社の課題に対する支援

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うち、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、2023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。そのなかから「令和４年度優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）を２名の方が取得し、技能者の模範となっています。住宅系施工主任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、2022年度も従来

技術・ものづくり基盤

ものづくりの生産性向上と品質確保の両立

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ました。

また、工場では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）
④場内協力会社の職長を対象とした現場管理能力向上教育（リスクマネジメント、安全・品質・環境の過去事例と対策、改善事例などの研修）
⑤全国改善コンクール実施による改善活動の活性化

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し、社内システムを改良したうえで、就労履歴情報が本システムへ自動で蓄積できるようにしました。

また、当社の大規模現場においては、タブレット端末を現場に設置し、顔認証による入場管理と同時に技能者の検温も測定し、新型コロナウイルス感染症などの場内における感染拡大を水際で防止しています。またタブレット端末などの設置が困難な小規模現場においては、技能者のスマートフォンを利用した顔認証による入退場管理を行っています。

2022年度は、本システムのさらなる普及を目指し、技能者および事業主向けの集合登録会の開催や、代行登録費用の補助などの加入推進策を行った結果、加入率は確実に増加しました。しかし、現場に入場するすべての技能者の加入達成には至っておらず、2022年度は、当社協力会からの改善提案の一つとして、主にパソコン操作などに不慣れな個人事業主なども簡単に登録申請ができるツールを作成し、社内へ水平展開することでさらなる加入促進を図っていきます。

工場協力会社への技術の伝承と従業員の定着支援

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。2020年度、2021年度は、新型コロナウイルス感染症防止対策のためリモートでの開催となりましたが、2022年度は3年ぶりに一つの工場に集まっての開催となりました。実施種目は、溶接技能、木工技能、外壁技能、塗装技能、クレーン技能、フォークリフト技能の6技能・9種目とし、2022年11月10日～11日に奈良工場にて、各工場の従業員計74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、2022年度はiPadを活用した「ライン別研修」をリモートにて企画、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、ほかの研修参加者と情報交換を行って改善事例を共有することで、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。

P184　社会データ 3－5　安全衛生教育

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

技術・ものづくり基盤

ものづくりの生産性向上と品質確保の両立

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。当社は、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。

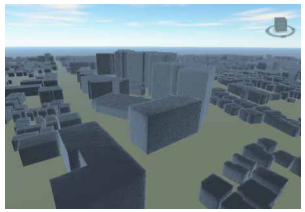
今後は、Webカメラから得られる映像をAIで分析するなど、建設DXをさらに推進し、2026年度までに戸建住宅の工事現場監督の作業効率30%向上を目指します。

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

技術・ものづくり基盤

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全体にまで拡大し、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や脱炭素などの環境側面と品質・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。

P184 社会データ 3－3 サプライチェーン サステナビリティガイドライン同意書回収率 / セルフチェック回答率 / 適合比率

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、UNGC参加企業で構成されるGCNJの「サプライチェーン分科会」などに参加しています。同分科会では、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。同分科会で得られた知見は当社グループの事業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。

P129 「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「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、サプライチェーン サステナビリティ 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。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、経営方針・施工技術力・有資格者数・施工価格水準など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も確認しています。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、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。

技術・ものづくり基盤

グループCSR調達の促進と効率化

サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

当社グループでは取引先と共にCSR調達の推進することを目的として、2015年にCSR調達ガイドラインを策定しました。2023年4月には、昨今の社会情勢の変化に対応するかたちで見直しを行い、サプライチェーン サステナビリティ ガイドラインとして改定を行いました。

本ガイドラインでは、「取引先行動規範」にて環境性、社会性についての7つの原則を定め、「企業活動ガイドライン」にて、行動規範をふまえた取引先への具体的要請項目を明示しています。このほか「物品ガイドライン」では、取引先が調達し当社に納品する物品（建材など）の環境性、社会性についての基準を示しています。

当社グループで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、取引先から同意書を提出していただいているほか、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。

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。

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　部門横断型のCSR調達部会を運営
P072　取引先の人権リスク評価
P184　社会データ 3－3　サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン同意書回収率 / セルフチェック回答率 / 適合比率

WEB ↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

■サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン全体像

サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン
（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
生物多様性ガイドライン 【木材調達編】
合法性・持続可能性評価項目

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。

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およびグループ会社からなるCSR調達部会を立ち上げ、グループ・部門横断型で取引先への働きかけを行っています。

また、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。

P047　部門横断型のCSR調達部会を運営
P107　サプライチェーン上の会員組織

ESGリスクが顕在化した取引先への措置

当社グループでは取引先からの通報窓口「パートナーズ・ホットライン」を設置し、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を把握し、取引先との信頼関係強化に活用しています。

通報によって特定された当社の問題については、適宜是正を行っています。

また取引先による贈収賄を含む汚職・腐敗や人権侵害などの問題に関する通報があった場合には、事実関係を調査のうえ、取引先に対し是正を促す体制を整備しています。

P070　各種の通報制度
P184　社会データ 3－4　取引先アンケート調査結果

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

当社グループでは、取引先を対象とした「取引先アンケート調査」を年1回実施しており、その結果を施工協力会社との適切な関係構築に活用しています。取引先アンケート調査の結果は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。

P184　社会データ 3－4　取引先アンケート調査結果

監査を通じた公正な競争の遵守

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、全従業員が大和ハウスグループ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、大和ハウスグループ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、是正すべきものが確認された場合には、是正を促しています。

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。

技術・ものづくり基盤

グループCSR調達の促進と効率化

サプライヤーとの適切な関係の構築

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。2022年度に実施した監査では、大和ハウスグループ企業倫理綱領および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の課題改善への取り組み、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。

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

当社では、当社取引先で構成される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（4,430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（239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（164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実施しています。

主な取り組み

取引先に対するESGリスクのモニタリング状況

サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン（旧CSR調達ガイドライン）の遵守状況は、2017年度より取引先に対して毎年実施しているアンケート（セルフチェック）によって定期的にモニタリングしています。2022年度（2022年11月実施）において、同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。

モニタリング調査で点数の低かった項目は、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。

P072　取引先の人権リスク評価
P184　社会データ 3－3　サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン同意書回収率 / セルフチェック回答率 / 適合比率

建設現場の外国人労働者の人権への対応

昨今建設現場では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ます。そのため、2022年度には取引先に対して「外国人労働者の人権に関するアンケート調査」を初めて実施しました。

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、サプライチェーン サステナビリティ 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。同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　サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施

技術・ものづくり基盤

工場・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従事しており、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力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。

P080　柔軟な働き方の推進

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。

中央安全衛生管理委員会は、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て定期的に開催しており、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へ、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。

■安全目標（2023年度）

項目	具体的重点実施事項
死亡災害　0件	予防の安全管理活動として「新ヒヤリハット報告」における職員主導での取り組み促進
第三者災害　0件	施工検討会でのリスクアセスメント実施
休業4日以上の重機災害 2022年度比30%減	①作業計画策定と周知 ②作業エリア立入禁止措置 ③未作業時の動力停止
休業4日以上の墜落・転落災害 2022年度比30%減	①足場施設充実 ②墜落制止用器具使用徹底 ③教育指導
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

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。

P184　社会データ 3－5　安全衛生教育

技術・ものづくり基盤

工場・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

2022年度は「リスク管理活動方針」に基づき、既存の事業所・工場だけでなく、新しく工事に着手する施工現場に対しても、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、ISO45001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ヵ所の工場のうち、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

2022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1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0名※でした。発生した労働災害については、原因を追及し明らかにしたうえで、社内通達や特別パトロールの実施など、再発防止策を講じました。なお、当社では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・事故発生時にも同様の対策を行っています。また、4日以上の休業災害のなかで最も多く全体の40%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。

※当社の現場労災保険を適用するもののみをカウントしています。

P184　社会データ 3－6　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、取引先（協力会連合会員）を対象とした「取引先アンケート調査」を年1回実施しており、その結果を、施工現場の安全・労働環境改善に活用しています。

■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

実践報告

ガバナンス

CHAPTER 03

目 次

111 担当役員メッセージ
115 コーポレートガバナンス
119 内部統制
120 リスクマネジメントと企業倫理の確立

実践報告 ガバナンス

担当役員メッセージ

夢の実現に向けた重要課題として今後も続いていくガバナンス強化策

振り返れば2019年11月、当社グループのガバナンス強化策がスタートしました。当時すでに拝命していた副社長として陣頭指揮に取り組み、今なお、その補完に向けた活動を継続しています。その間、2021年には“将来の夢”プロジェクトを通じて2055年に向けた当社グループのパーパスが策定され、パーパスの実現に向けて注力すべき6つのマテリアリティ（重要課題）の一つに“ガバナンス”が盛り込まれました。“将来の夢”プロジェクトの議論は2022～2026年度を対象とする第7次中期経営計画へと引き継がれ、ここでも8つの重点テーマの一つに“ガバナンスのさらなる強化”が挙げられています。

こうした背景のもと、第7次中期経営計画においても、2019年の段階で掲げた〈4つの基本方針〉を変更することなく、環境の変化に応じて適宜取り組み内容は見直しつつ、当社グループのガバナンス強化策を継続していく流れとなっています。以下、その進捗状況について、各基本方針における2022年度の取り組みとその成果、および今後の課題などを中心に、順を追ってご報告します。

喜ばしい取締役会の変貌。執行役員の多様化も進み、組織はより柔軟に

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、“取締役会の組織構成の多様性の強化”と、“決議事項・報告事項に加え審議事項についても取締役会に付議できるとする規則変更”を2021年度までに完了することができました。また、2021年6月には、取締役会の活性化をさらに推進していくために、建設業界で経営者として活躍し

実践報告 ガバナンス

てこられた村田氏を副社長に迎えています。こうした取り組みの結果、健全な事業運営に欠かせない“取締役会のモニタリング機能の強化”を、一歩も二歩も前進させることができたと考えています。

2022年度には早速その成果が表れました。なかでもめざましかったのは、規則変更により、これまで決議や報告が主だった取締役会で、まだ決議の段階には至っていない長期課題についての審議がなされるようになったことです。その場に、村田氏の存在が加わったことも大きくプラスに働きました。村田氏が、これまでの大和ハウスにない新たな視点から率直に疑問を投げかけ、みんなの議論に思わぬ方向からの深化をもたらしてくれたからです。ほかの取締役も次々に発言の機会を得て、取締役会は目に見えて活性化されました。

一方、この方針においては、経営を執行する側における“執行役員の多様化”も、“取締役会のモニタリング機能の強化”と並ぶ重要な課題です。当社では、異業種の経営経験者などを執行役員に登用するなど、以前から執行役員の多様化に取り組んできました。今後も、経営体制とその管理・監督に関わる組織の硬直を許さず、新たな視点の導入や人財の多様性推進などを通じて、さらなる柔軟性を追求し続けていきます。

■大和ハウスグループ〈ガバナンス強化策〉

	2019年11月～［基本方針］	2020年～2021年［取り組み］	2022年～［今後］
1	経営体制及び管理・監督のあり方の再検討	● 社外取締役比率を3分の1以上に変更 取締役の構成を社内取締役9名、社外取締役5名に変更（2020年6月）。 ● 社内取締役の上限年齢を設定 代表取締役は69歳、取締役は67歳に設定。社内監査役、執行役員にも67歳の上限年齢を設定。 ● 取締役会へのリスク報告基準の再整備	● 企業価値向上のための中長期的な経営戦略および監督機能の継続的な強化、見直し
2	業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化	● 業務執行体制を事業本部制に移行 国内外の業務執行体制を8つの事業本部とグループ本社機能部門に再編成し、関連するグループ会社を傘下に配置（2021年4月より本格運用開始）。 ● リスク・コンプライアンス対応と業務環境の整備を目的とするコンプライアンス推進部を設置（2019年11月） ● 各事業本部にリスク・コンプライアンス担当組織を設置 事前予防活動を推進するとともに、事業サプライチェーン一体で統合的リスク管理を行う事業本部リスク管理委員会を各事業本部に設置。 ● 役職員への事業本部制に関する教育の実施 ● 経営トップによる第7次中期経営計画以降の成長戦略の検討を開始	● 事業本部および本社部門の経営報告体制・プロセスへの移行 ● グループ内の重複事業についての組織・機能などの継続的な改善 ● グループ本社機能の再整備および最適配置に向けた継続的な改善
3	リスク情報の収集と共有の強化	● リスク報告基準の明確化 ● 内部通報の外部窓口新設 ● 有事発生時の対応体制の再整備 ● 各事業本部のリスク管理委員会と全体でのリスク情報を連携する体制・システムの構築	● リスク情報の連携体制・システムの運用および継続的な改善
4	持続性・実行性を支える環境の強化	● 役職員へのリスク・コンプライアンス教育の継続実施 ● グループ内部監査体制およびリスクアプローチの強化とそれらに基づく監査の実施 ● リスク・コンプライアンス関連の社内ルールの検索性の改善 ● 重要リスクに関する業務プロセスの見直し・自動化などを順次実行	● リスク・コンプライアンス活動の持続可能性を向上させる効率的な業務基盤の継続強化

国内外で体制を整備し、当事者意識が支える確かなリスク対応と階層的管理を実現

2つめの基本方針「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年度にスタートした事業本部制の本格運用が、2022年度には完全に軌道に乗り、以前は本社のコーポレート部門が総括的にリスク管理を行ってきたのに対し、現在は各事業本部がそれぞれにリスク管理を行う体制となっています。この結果、事業の最前線にいる各事業本部が、高い当事者意識を持って自律的にリスク対応に取り組み、現場の実態をふまえた有益な具体策の検討と実行を担えるようになりました。

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」も前進しています。各事業本部のリスク管理は事業本部内のリスク管理委員会が担い、そこでの議論と取り組み状況は、本社の法務部を中心としたリスク管理事務局と常に共有されます。リスク管理事務局は、各事業本部で俎上に載せたリスクの重大性をランク分けし、特に重大なものは取締役会に上げる一方、事業本部に改善報告を求めます。こうした階層的なリスク管理が実現したことにより、リスクの芽を当事者自らの手で早期に発見・改善するという動きが当たり前のものとなりました。今後は、各事業本部における潜在的なリスクの分析・備えを本社側がリードする仕組みをつくり、各事業本部のリスク管理をさらにレベルアップさせていきたいと考えています。

実践報告 ガバナンス

さらに、グローバルリスクへの対応も重要なテーマです。当社グループが持続的な成長を遂げていくためには海外での展開を欠かすことはできず、グローバルガバナンスの強化はその大前提となります。そうした認識のもと、事業本部制の本格運用と足並みを揃え、海外事業における中長期的な経営基盤の強化に取り組んできました。具体的には、アメリカ、オーストラリア、ASEAN（東南アジア諸国連合）、中国、ヨーロッパにそれぞれRC（Regional Corporate）を立ち上げ、会計、財務、法務の担当者を派遣して、外部の力も借りながら、地域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ります。当社の海外事業の形は画一的ではなく、例えばアメリカであればさまざまなプロジェクトが動き、なかにはM&Aで傘下におさめた会社も存在しています。また、中国であればプロジェクトごとに会社が存在しています。このような海外本部による地域管理と各事業本部による事業管理が併存したガバナンス体制を採用することで、RCが地域密着型の組織として最適に機能した、地域単位でのガバナンス強化を図ります。立ち上げと人員配置は2021年度にほぼ完了しましたが、まだ充足できていない法務部門の人員配置や、RCの継続的な運営に向けた担当者の育成にも注力し、海外事業全体のガバナンス強化にもつなげていきます。

活発なリスク・コンプライアンス活動を末永く維持するための環境づくりにも注力

残る4つめの基本方針「持続性・実行性を支える環境の強化」について、2020年度から今に続く取り組みとしてまず挙げられるのは、個々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のリスク・コンプライアンス研修の継続的な実施です。一方で、コンプライアンス推進部による組織活動改善の働きかけも粘り強く継続されています。本社だけでなく各事業所にもコンプライアンス推進担当者を配して、活動の充実を図ってきました。

今後も本社と事業所が連携して改善を重ねていける環境の整備に力を注ぎ、リスク・コンプライアンス活動の活性化および持続性の維持に努めます。

■海外ガバナンスの取り組み状況

2019年	海外戦略委員会を設置
2020年	大和ハウスグループの「投資管理ガイドライン」を制定
2021年	エリアごとのリージョナルコーポレート機能の整備を開始
	海外本部のリスク管理委員会の運用開始
2022年	海外事業の詳細管理指標の整備作業を開始

今後の取り組み内容（例）
- 詳細管理指標を用いた現場マネジメントの開始
- さらなる人員配置の促進・強化
- 当社グループのルールに即した管理システムの整備

“将来の夢”の浸透とさらなる改革により大和ハウスならではのガバナンスの確立を

“ガバナンスの強化”は、全社全グループを挙げた終わりなき課題です。経営の効率化に向けて事業本部制を柱とする業務執行体制をよりブラッシュアップし、取締役会は社外取締役から新たな視点に基づく提言を得ながら、より大きな枠組みでの議論を行う場へと進化させていくことが私の目下の目標です。それによって、複眼的、多角的な立場からのより活発な議論を経て社内の体制を整備していくことを可能にし、これからの成長を支えるガバナンス体制の一層の強化へとつなげていかなければなりません。

一方で、ガバナンスをベースで支えているのは、紛れもなく企業の文化であり、その文化を創っているのは従業員一人ひとりです。この点に関して、当社グループには、創業時から変わることのない「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という創業者精神が息づいています。そして、この精神を現代に即してアップデートしたものが、“将来の夢”プロジェクトで導き出された「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。」です。現在、この“将来の夢”（パーパス）を浸透させるために、ワークショップをはじめとするさまざまな活動が急ピッチで展開されています。今後、その成果によって従業員一人ひとりにまで“将来の夢”（パーパス）が浸透し、その結果、会社の文化にまで変容が及ぶことになれば、ガバナンスにとってこれほど強い支えはありません。

社会と共に持続的に成長していくための大和ハウスグループらしいガバナンスの確立に向けて、今後も、決して現状に満足することなく、飽くなき挑戦を続けていきます。

ガバナンス

» 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

社会的課題

近年、気候変動による自然災害の増加・酷暑の常態化、ネットワーク社会におけるサイバーテロなど、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。

また、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も高まり、取引先を含めたサプライチェーン（供給網）全体への対応が必要となっています。

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。

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。平時に限らず、有事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、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。

実践報告　ガバナンス

コーポレートガバナンス

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、その充実に取り組みます。

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。

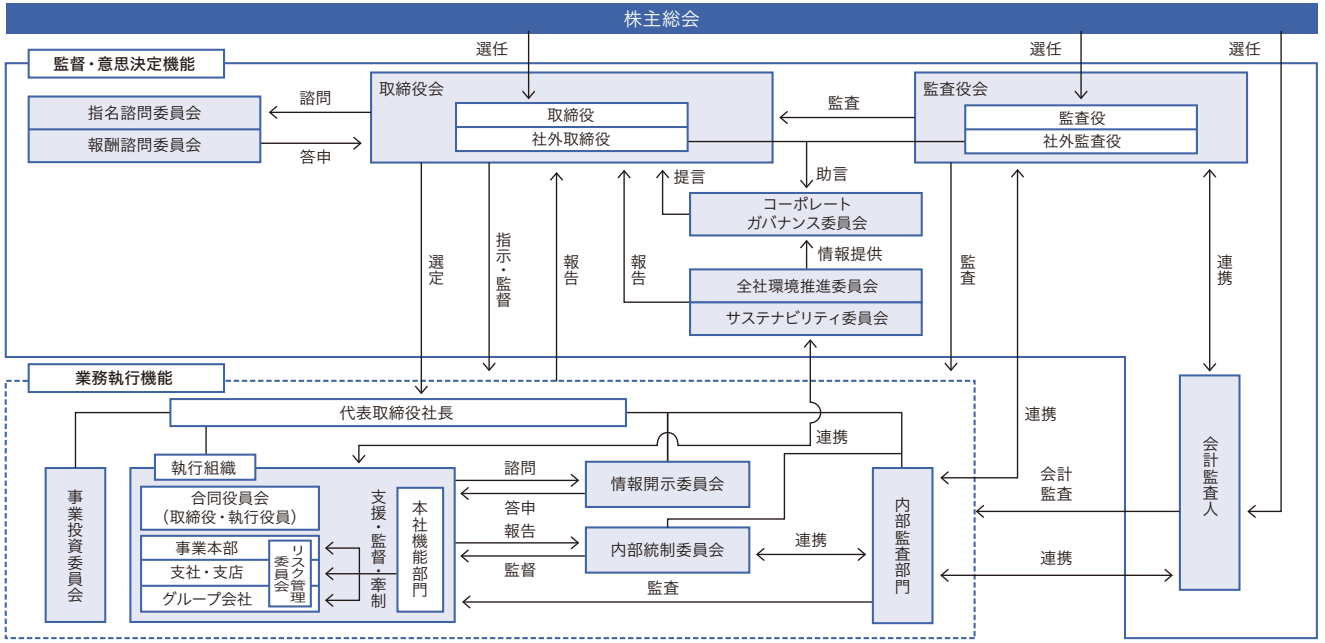
当社の取締役会は、8名の業務執行取締役と5名の独立社外取締役で構成しています。社会が求めるニーズを事業として適確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけではなく、複数の独立社外取締役を任命することにより経営の客観性・健全性を高め、さらに、取締役会から独立した監査役・監査役会によって取締役会を監査しています。

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）へ権限移譲を行い、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）を採用する等ガバナンス体制を変更しています。

↗ ガバナンス体制
P185　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　ガバナンス

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

適時・適切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っています。

取締役会では、決議事項と報告事項に加え「審議事項」を設け、「中期経営計画」など中長期にわたる課題を討議しています。

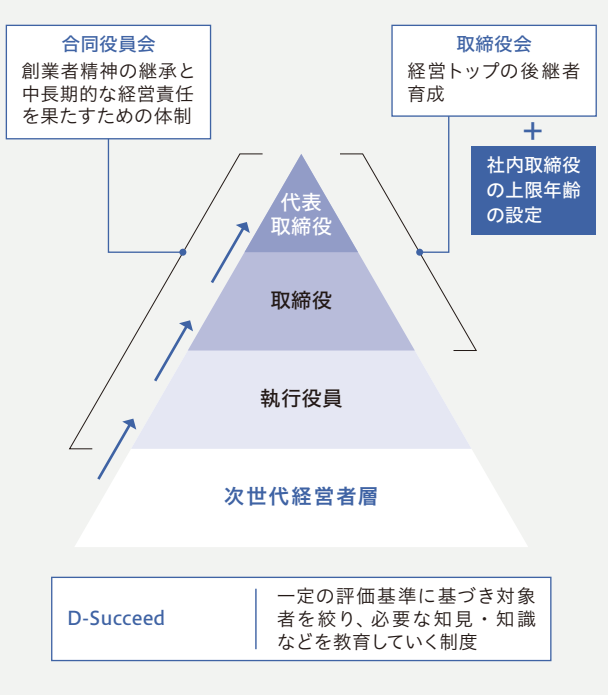
2022年度は、「取締役会のモニタリング機能の強化」にかかる議案の時間確保などのため、業務執行に関する意思決定に係る付議基準の金額を事業規模に則した金額に引き上げるなど、規則を改定しています。

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、継続的な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）を設定しました。また、次世代の優秀な人財を育成しながら、経営人財の世代交代を円滑に進めています。

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）を整備し、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　ガバナンス

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、アンケート方式での取締役による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、2022年度においては、2021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、経営戦略や人的資本などの中長期的な経営課題の議論をさらに充実させる必要がある等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

取締役会では、大和ハウスグループ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監督し適宜レビューを行っています。また、十分に議論したうえで、改廃を決定しています。さらに、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、社外取締役、および監査役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。

P023　環境マネジメント
P075　従業員のコンプライアンス

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。

監査役の選任手続き、選定基準については、定款のほか、「コーポレートガバナンスガイドライン」および監査役会が制定する「監査役監査基準」に定めています。なお、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半数以上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、会計監査人については、その選任・解任・不再任に関する方針を上記「監査役監査基準」に明確に定め、定期的に(毎期)、会計監査人の再任の適否を検討するなど、当社に最適な会計監査人を選任しています。直近では、2020年度に会計監査人の異動を行いました。

さらに、会計監査人による監査の独立性確保のため、当社の監査業務に従事する監査人について、「公認会計士法」などの法令に基づく各種規制に加え、会計監査人が定める監査人のローテーションルールに則り、現在次の通り運用されています。

1．業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない。
2．業務執行社員は交替後2会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5会計期間、当社監査業務に関与することはできない。

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　ガバナンス

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

報酬方針

当社の取締役報酬は、当社グループの“将来の夢”（パーパス）に共感し、「生きる歓びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な事業価値・社会価値創出に貢献する人材に対し、担う役割や貢献の大きさに報いる制度としています。

短期的には、事業価値創出に向けた短期財務目標の達成に加え、持続的な成長を実現するために足元で推進すべき人的資本の価値向上・組織力強化に対する取り組みを喚起する制度としています。

中長期的には企業価値の持続的な向上に加え、「生きる歓びを分かち合える世界」の実現に向けた社会価値の創出への取り組みを動機づける制度としています。

当社の取締役報酬は、金銭報酬としての「固定報酬」および「年次賞与」ならびに株式報酬としての「事後交付型譲渡制限付株式」および「業績連動型譲渡制限付株式」で構成し、当社の企業価値の持続的な向上に向けて取締役が担う責任に対し、バランスを備えた報酬制度としております。なお、社外取締役の報酬は金銭報酬としての「固定報酬」のみとしています。

内容

報酬の内容は以下の通りです。

① 固定報酬

すべての取締役および監査役を支給対象とし、経営の監督・業務の執行において「職責を果たす」ことへの対価として、担う役割・責任の大きさに応じた固定報酬（監督給および執行給）を金銭にて支給します。なお、株主総会決議により、取締役の報酬限度額は月額7,000万円、監査役の報酬限度額は月額1,800万円です。また、退任時の慰労金は支給していません。

②年次賞与

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、短期財務目標（営業利益・ROIC）の達成および人的資本の価値向上・組織力強化などの短期非財務目標達成に対するインセンティブとして、当社が定めた短期財務・非財務目標の達成度に応じた報酬額を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総額について株主の皆さまの意思をお諮りすべく、毎年の株主総会に議案を上程しています。

③株式報酬

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上および「生きる歓びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な社会価値創出への取り組みに対するインセンティブの付与と、株主の皆さまとの一層の価値共有を図るため、株式報酬として以下の２種類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

株価を意識した経営へのコミットメントを促すために支給します。中期経営計画期間における各事業年度において、継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、当社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

ESG経営へのコミットメントを促すために支給します。中期経営計画期間における各事業年度において、当社が定めた環境指標の達成度合に応じて当社株式を交付する制度です。（KPI：第７次中期経営計画に定める環境指標）

また、支給額については、取締役（社外取締役除く）の報酬全体のうち20%程度を確保するよう努めます。

報酬決定の手続き

これらの内容については、独立性・客観性を確保するため、委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長を社外取締役とする報酬諮問委員会での協議を経て取締役会にて決定します。

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

2022年度の株主総会招集通知

2022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。

実践報告　ガバナンス

内部統制

課題へのアプローチ

当社グループでは大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に基づいたグループ従業員の「凡事徹底」を定着させ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、Engagement Surveyを活用し従業員への意識調査に基づくPDCAを推進しています。

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を国内のみならず海外でも採用しています。

マネジメント

内部統制システムの運用

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。策定した計画については、年度末に当該計画に基づく取組状況を自己評価するとともに、取り組み状況をふまえて次年度の年度計画を策定するプロセスを採用しています。

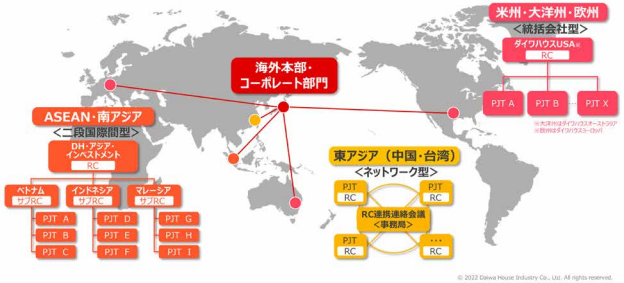
また、法令違反のおそれなどのリスク情報については、それを発見した後、直ちにリスクマネジメント事務局（当社法務部）を通じて、リスクマネジメント統括責任者（経営管理本部長）や各事業本部に報告されるルールを設けるとともに、通常のレポートラインが機能しない場合に備えた内部通報制度も併せて設置することで、内部統制システムの不備についての実態把握も行う体制としています。加えて、執行機関から独立した内部監査部も、当社およびグループ会社の法令・社内ルールの遵守状況の監査を行っており、内部統制システムの運用状況の実態把握に努めています。

海外グループ会社の内部統制の推進

当社グループの海外事業では事業本部制を採用し、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、本社コーポレート部門と共に各海外拠点を地域単位でつないでいくリージョナルコーポレート（以下RC）を軸としており、RCが地域密着型の組織として機能することで地域単位、そして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と連携しています。

WEB ↗ 海外拠点一覧



実践報告　ガバナンス

リスクマネジメントと企業倫理の確立

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。

また「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、大和ハウスグループ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。

マネジメント

リスクマネジメント体制の構築

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、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約され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。

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大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範を定めており、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、立法趣旨も考慮したうえで、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。

実践報告　ガバナンス

リスクマネジメントと企業倫理の確立

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、法務責任者による事前承認を必要とする各国の基準金額の見直しを実施して、贈賄、資金洗浄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、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範をはじめとした各種方針、規程に則って、これを禁止しています。これによって、事業運営の透明性や公平さを確保した取引を行うように定めています。

「贈賄防止細則」においては、公務員・みなし公務員などに対する金銭その他の利益（接待、贈答、公務員などが負担すべき経費の負担、寄付、助成その他の便益）の供与を原則として禁止し、法務責任者による事前承認を得た場合などの例外要件を充足した場合のみを許容する他、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。

WEB ↗ 腐敗防止に関する基本方針

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、2022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。

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）に届け出を行い許可を得なければならない体制としています。届け出を行う際には、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。

P075　教育用小冊子（CASE BOOK）の配付・活用

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。

実践報告　ガバナンス

リスクマネジメントと企業倫理の確立

事業投資委員会における審議

事業投資委員会では、当社における重要な不動産開発事業およびそのほかの事業投資について、事業性およびリスクを評価し審議しています。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、同時に、ESGを含む多面的なリスク評価（16部門、26項目）を行い、審議のうえ投資実行を採択しています。従って、経済的な基準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、リスク評価項目は定期的に見直しを行っています。そのほかの事業投資についても不動産開発事業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

P063　土地取引・建設工事にともなう土壌汚染の拡散防止

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、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。

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。

事業継続マネジメント（BCM）

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自然災害における被災時の事業継続に関する規程（BCP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」という認識のもと、危機感をもって防災・減災対策に取り組んでいます。当社では災害対策本部・現地災害対策本部の設置やコールセンター・工場などが被災した際のバックアップ体制の整備など、地震などの自然災害やパンデミックが発生した場合に迅速かつ的確に対応するための体制を構築しています。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。

サプライチェーンにおける事業継続計画（BCP）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BCP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。

実践報告　ガバナンス

リスクマネジメントと企業倫理の確立

従業員の安全・安心を守る体制

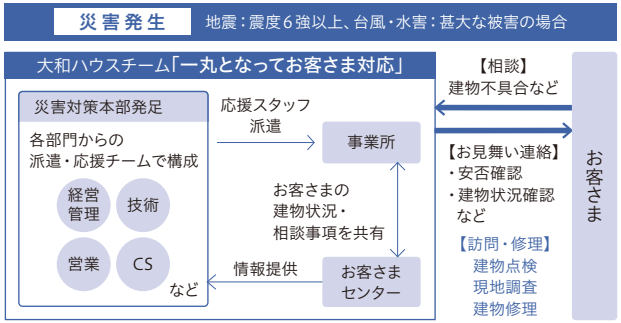
地震、台風、水害などの自然災害やパンデミック、爆破予告などに対しては行動マニュアルを策定し、現場で何をするべきかを明らかにしています。また、従業員の安否確認については、日ごろの備えとして半年に一度、すべての事業所で災害時対応訓練を実施している他、発災後には従業員の安否を確認し、被災状況の把握を行います。加えて2022年度は、近年高まっている水害リスクについて、BCM上の重要拠点である事務所について詳細なリスク調査を実施しました。調査結果を受け、対策の一環として、BCM部会にて水害時における本社機能の継続を目的とした机上訓練を実施しました。BCP規程の実用性の検証および知見の共有を実施するなど従業員の安全・安心を守る体制構築に取り組んでいます。

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、BCP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。

2022年度は、当社の事業活動に大きな影響を与えるような災害もなく、災害対応マニュアルの読み合わせや改訂などを行いました。

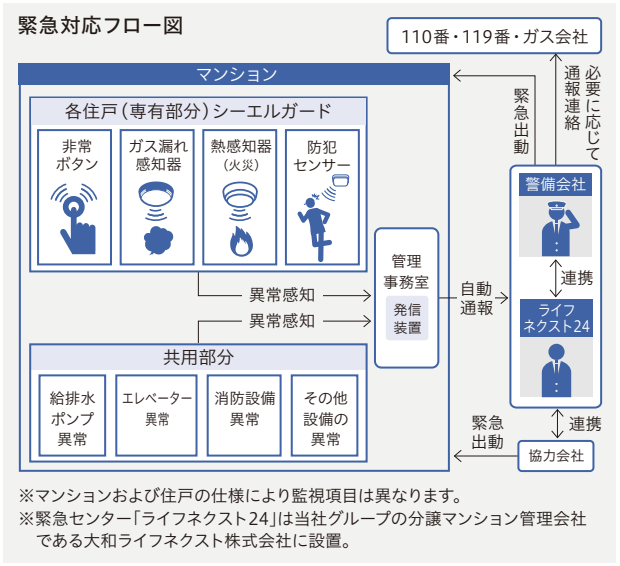
災害時に一丸となった対応ができる体制



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」

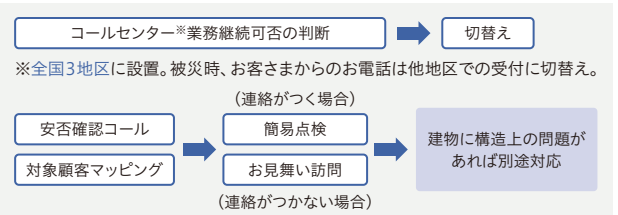
分譲マンションのお客さまに対しては、緊急センター「ライフネクスト24」を設置し、24時間365日体制で対応しています。



※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



主な取り組み

経営層による勉強会の実施

当社では毎年、外部有識者をお招きし、定期的に非業務執行役員を含む取締役・執行役員を集め、潜在的リスクやESG経営に関する勉強会を実施しています。

■2022年度勉強会実施実績

実施時期	テーマ
2022年9月8日	サーキュラー・エコノミーの実践について
2022年12月8日	パーパス経営の重要性について
2023年2月10日	進化するハラスメントリスク

※「進化するハラスメントリスク」については、開催の都合により取締役と執行役員を分けて勉強会を実施。執行役員向け勉強会のみ2023年4月13日に実施しています。

実践報告　ガバナンス

リスクマネジメントと企業倫理の確立

内部監査などによる腐敗防止

当社では、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に則り、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。

腐敗に関するリスク評価

当社はUNGC（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、2022年度は、当社事業に関連して、ファシリテーションペイメントを含めた不適切な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。

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、2022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（2022年度）

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定期的な研修を実施し、個人情報保護の考えや社内規程を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ています。なお、2022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。

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。

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。

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

応急仮設住宅

外部評価・データ集

CHAPTER 04

目 次

外部との協働・外部からの評価

126 外部との協働
128 主な認定・表彰など
131 ESGインデックス組み入れ状況

データ集

133 環境データ
172 社会データ
185 ガバナンスデータ

187 第三者保証報告書

外部との協働・外部からの評価

外部との協働

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

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。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・地域の人々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。

P041　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
UNGC （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「DE&I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。

↗ 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 ・TCFDコンソーシアム ・次世代ZEH+（注文住宅）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 ・レジリエンス強化型ZEB実証事業 ・ZEB実現に向けた先進的省エネルギー建築物実証事業
国土交通省	・こどもエコすまい支援事業

P041　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情報共有を図っています。また、同団体が2021年11月に発表した「環境ビジョン」「脱炭素ロードマップ」の策定においては、代表幹事として主導的役割を果たし、それらの活動を通じて、業界団体の気候変動戦略と当社グループの戦略を一致させています。なお、戦略に不一致が生じた場合は、環境分科会を通じて調整を図っていきます。

■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	労働法規委員会
一般社団法人 住宅生産団体連合会 （2022年11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10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	・環境評価手法研究委員会 ・CASBEE研究開発委員会 ・CASBEEすまい小委員会
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 ほか
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 ほか
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

P182　社会データ 2－3　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(当社従業員が理事として参画)
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 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
NPO法人 NPOちょっと自然	当社三重工場の調整池における生物多様性保全活動の推進
地方独立行政法人 大阪府立環境農林水産総合研究所 生物多様性センター	大阪府内における生物多様性活動の推進

主な認定・表彰など

「CDP気候変動」と「CDP水セキュリティ」において最高評価の「Aリスト企業」にダブル認定、「CDP サプライヤー・エンゲージメント評価」では4年連続で最高評価を取得

当社は、「CDP気候変動」と「CDP水セキュリティ」において最高評価の「Aリスト企業」に認定されました。なお、当社は「CDP気候変動」で5年連続の「Aリスト企業」となりました。CDPでは、企業や政府による温室効果ガスの排出量削減や、水資源保護、森林保全に対する活動実績を評価し、特に優れた取り組みを行っている企業をAリストに認定しています。2022年度は、「CDP気候変動」のAリストに283社が認定されました。また、「CDP水セキュリティ」のAリストには103社が認定され、両部門でAリストに認定された企業は57社でした。さらに、当社は同時に実施された森林保全に関する調査「CDPフォレスト」では「A-」を取得しました。

また、2022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4年連続で認定されました。

WEB ↗「CDP気候変動」と「CDP水セキュリティ」の両部門で最高評価「Aリスト企業」に認定

↗ 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4年連続で選定

外部との協働・外部からの評価

「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175ヵ国、200業種10万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。

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4年度気候変動アクション環境大臣表彰」において「気候変動アクション大賞」を受賞

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）が、「令和4年度気候変動アクション環境大臣表彰」の「先進導入・積極実践部門（緩和・適応分野）」において「気候変動アクション大賞」を受賞しました。なお、当社の「気候変動アクション環境大臣表彰」受賞は3年連続となります。

コトクリエは、気候変動の緩和のために設置した、省エネや再生可能エネルギー設備など最先端の環境配慮技術により、ZEB Readyを実現した施設です。さらに、レジリエンス性の高い外構緑地や、近隣のこどもたちへの環境教育の実施などを導入し、地域の気候変動適応力の向上を図っています。こうした取り組みが高く評価されました。

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」が「令和4年度気候変動アクション大賞」を受賞しました

みらい価値共創センター（コトクリエ）（奈良県）

令和4年度 気候変動アクション大賞

統合報告書2022が、GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に7年連続選定

当社が発行した統合報告書2022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7年連続で選定されました。そのほか、第2回日経統合報告書アワードにおいても優秀賞を受賞するなど、財務・非財務の両視点から目標や課題点が述べられており、企業価値創出がわかりやすいと評価されました。

「第4回日経SDGs経営調査」において「★4.5」を獲得

「第4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886社について、SDGs（持続可能な開発目標）にどのように取り組んでいるかという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

「CSR企業ランキング」2023年版において15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・人材活用編）（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す。

2023年版（2023年2月に掲載）では、当社は建設業において2位、全業種での総合順位は15位にランキングされています。

三井住友銀行による「SDGs推進融資」（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が提供されます。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）

外部との協働・外部からの評価

■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2022 A	CDP	気候変動に対する戦略や温室効果ガス排出量削減の取り組み
	CDP サプライヤー・エンゲージメント2022 「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2022 A(最高評価)		水資源管理の推進
	CDP フォレスト2022 A-		森林資源の保全
	PRIDE指標2022「ゴールド」(大和ハウス工業)、 「ブロンズ」(ロイヤルホームセンター)の受賞	work with Pride	ダイバーシティの取り組み
商品・サービス	「令和4年度気候変動アクション環境大臣表彰」の「先進導入・積極実践部門(緩和・適応分野)」において「気候変動アクション大賞」を受賞	環境省	研修施設「大和ハウスグループ みらい価値共創センター」
	「第5回エコプロアワード」優秀賞を受賞	一般社団法人サステナブル経営推進機構	研修施設「大和ハウスグループ みらい価値共創センター」
	「2022年度省エネ大賞(省エネ事例部門)」の「省エネルギーセンター会長賞」を受賞	一般財団法人省エネルギーセンター	全国展開するオフィスのZEB化普及の取り組み
	グッドデザイン賞を受賞	公益財団法人日本デザイン振興会	戸建住宅「Wood Residence MARE -希-(マレ)」 分譲マンション「プレミスト京都西院」 分譲マンション「MMフィールド南大高」
	「健康寿命をのばそう!アワード」厚生労働省健康局長優良賞企業部門の受賞	厚生労働省・スポーツ庁	住むことでフレイル予防できる、シニア向け分譲マンションのサービス企画運営 (コスモスイニシア・コスモスライフサポート) WEB ↗「アクティブシニア向け分譲マンション」全国展開についてのお知らせ
調達	「第23回グリーン購入大賞」にて「大賞」を受賞	グリーン購入ネットワーク	サプライチェーンにおけるカーボンニュートラル達成に向けた取り組み
安全衛生	「『見える』安全活動コンクール」優良事例に選出	厚生労働省	遠隔からの現場巡視による安全教育の実施、 災害統計情報の安全教育への活用

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 Index FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	**FTSE Blossom Japan Index / FTSE Blossom Japan Sector Relative 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 AA 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。
STOXX Member 2022/2023 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。

※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、不動産業界において炭素効率性が高く、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 2023	**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。
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。

環境データ | 目次

134 環境データの算定と報告について

135 カーボンニュートラル戦略の進捗

136 環境行動計画（EGP2026）の実績と自己評価

■環境経営の基盤強化

総合

138 環境貢献型事業売上高

環境マネジメント

138 ISO14001認証取得状況
138 環境法規制の遵守状況

サプライチェーンマネジメント（環境）

139 サプライヤーとの対話の実施状況

環境教育

139 環境教育実施状況
139 eco検定取得者数

グリーン購入の推進

140 グリーン購入比率

■不動産ポートフォリオ

141 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
141 グリーンビルディング認証取得率

■気候変動の緩和と適応

①まちづくりにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

142 商品の使用によるGHG排出量
142 グリーンビルディング認証取得数
143 ZEH率、ZEH-M率
143 ZEB率
144 ZEH改修相当棟数
144 再エネ電力販売量
145 GHG削減貢献量
145 太陽光発電システム供給実績

②事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

148 GHG排出量
149 エネルギー使用量
150 電力使用量
152 再エネ発電量
153 クリーンエネルギー自動車導入率

③サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

154 主要サプライヤーによる温室効果ガス削減
154 再エネ、省エネソリューションの契約件数（支援件数）

バリューチェーンのGHG排出量

155 スコープ1・2・3GHG排出量

■自然環境との調和

157 生物多様性宣言

④森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”

158 生態系に配慮した木材調達

⑤生物多様性の“チャレンジ・ゼロ”

159 開発・まちづくりにおける生物多様性保全
160 Daiwa Plastics Smart Projectの推進

■資源循環・水環境保全

⑥資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

161 資産有効活用促進件数
161 建物長寿命化促進件数
161 廃プラのマテリアルリサイクル率
162 特定アメニティプラ製品使用量と原単位 | リサイクル率
162 主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率

事業活動

162 資材
163 廃棄物排出量・廃棄物リサイクル率

⑦水リスクの“チャレンジ・ゼロ”

165 節水機器採用率
165 水使用量
166 排水量
167 水のリサイクル
167 水に関する規制違反数

■化学物質による汚染の防止

事業活動

168 PRTR対象化学物質排出・移動量
168 VOC排出量
169 PRTR対象化学物質のマテリアルバランス

170 環境負荷マテリアルフロー

171 環境会計

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　：2022年4月1日～ 2023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：432社（国内：168社、海外：264社）（2023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 2026」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、次年度より除外します。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）】

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及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律）、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、国内においてはマーケットベース（電力会社不明分は代替値）で算出、海外は日本国内の代替値を使用しています。

・購入電力	0.441 t-CO_2/MWh（代替値）	・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。

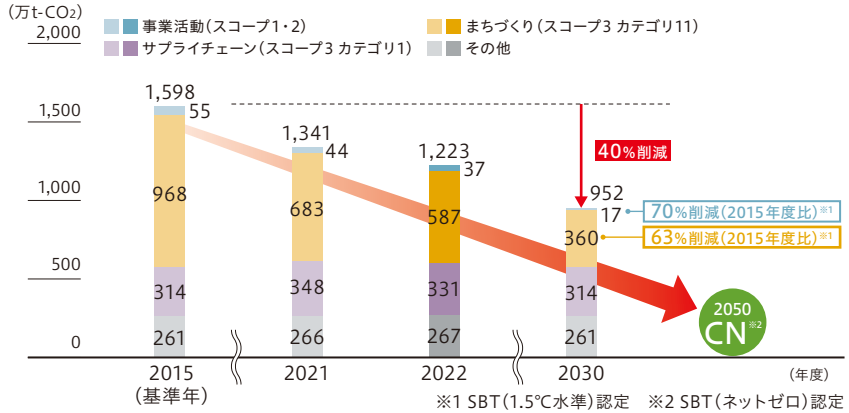
・購入電力	9.76 GJ/MWh	・灯油	36.7 GJ/kl
・ガソリン	34.6 GJ/kl	・都市ガス	44.8 GJ/1,000㎥（N）
・軽油	37.7 GJ/kl	・LPG	50.8 GJ/t
・A 重油	39.1 GJ/kl	・冷水・温水	1.36 GJ/GJ

環境データ | カーボンニュートラル戦略の進捗

カーボンニュートラル戦略の施策	指標	単位	2021年度実績	2022年度実績	2026年度目標	2030年度目標
バリューチェーン全体を通じた脱炭素	バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量削減率（2015年度比）	%	▲16.1	**▲23.5**	–	▲40
再生可能エネルギーの普及に貢献	再エネ発電設備　施工実績（EPC）　※2011年度からの累積値	MW	2,526	**2,706**	4,200	5,000
	再エネ発電所　開発・運営実績（IPP）※各年度末の稼働容量。自家消費を除く。	MW	561	**602**	1,550	2,500

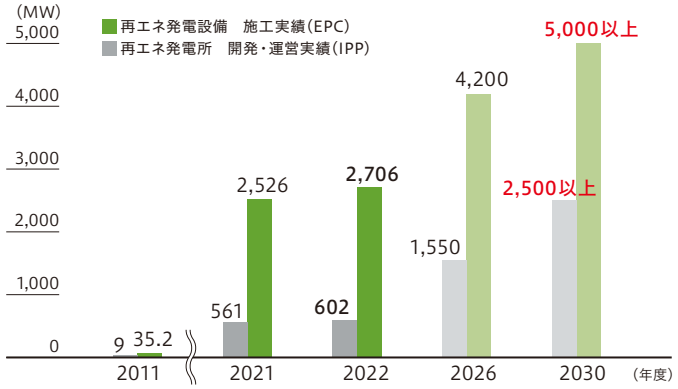
EPC：設計エンジニアリング（Engineering）、調達（Procurement）、建設（Construction）を一括したプロジェクトとして設備建設工事を請負うこと。 IPP：Independent Power Producerの略。発電設備を持ち、その発電電力を売電している事業者を指す。

■バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量目標（SBT認定取得）



※1 SBT（1.5℃水準）認定　※2 SBT（ネットゼロ）認定

■再生可能エネルギーの供給実績（EPC・IPP）



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量目標

◇対象範囲、算定方法

スコープ1・2については、P150・151「GHG排出量」の算定方法・対象範囲を参照。
スコープ3 カテゴリ11については、P142「商品の使用によるGHG排出量」の算定方法・対象範囲を参照。
スコープ3 カテゴリ1・その他については、P156「バリューチェーンのGHG排出量」の算定方法・対象範囲を参照。

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■再エネ発電設備　施工実績（EPC）

◇概要

当社グループがお客さまより請負う再エネ設備工事、建設工事、リフォーム工事、分譲および将来販売することを目的に自社開発する建物に付帯して施工した再エネ発電設備の実績。
※当社グループが建物本体の設計・施工を請け負った物件において、着工時点において再エネ設備の設置が計画されており、お客さま都合で再エネ設備の設置工事のみ他社が行う場合も実績に含む。

◇対象範囲

当社およびグループ6社（大和リース、フジタ、コスモスイニシア、大和エネルギー、エネサーブ、大和ハウスリフォーム）

■再エネ発電所　開発・運営実績（IPP）

◇概要

当社グループが発電事業を行うために開発・運営する再エネ発電所。
※他社が計画あるいは開発した再エネ発電所を当社が取得した場合（セカンダリー物件）も実績に含む。
※当社グループの事業施設において自家消費している再エネ設備は除く。

◇対象範囲

当社およびグループ16社（大和エネルギー、大和リース、エネサーブ、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、神山運輸、デザインアーク、フジタ、フジタビルメンテナンス、ロイヤルホームセンター、若松梱包運輸倉庫、スポーツクラブNAS、ユアサロジテック、大和ハウスライフサポート、大和ライフネクスト）

環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）の実績と自己評価

：2022年度目標達成
：2022年度目標未達成（達成率90%以上）
：2022年度目標未達成（達成率90%未満）

■気候変動の緩和と適応

チャレンジ・ゼロ	管理指標（KPI）	2021実績	2022目標	2022実績		2023目標	2026目標	該当ページ
①まちづくりにおけるCO_2のチャレンジ・ゼロ	商品の使用によるGHG排出量削減率（総量）2015年度比	29.4%削減	35%削減	39.3%削減		45%削減	54%削減	033、142
	ZEH率	53%	80%	86%		90%	90%	034、143
	ZEH-M率【賃貸住宅】	3%	10%	14.2%		20%	50%	034、143
	ZEH-M率【分譲マンション】	35%	15%	67.5%		70%	100%	034、143
	ZEB率	38%	40%	65.7%		70%	80%	035、143
	ZEH改修相当棟数	1,478棟	1,750棟	1,472棟	※1	3,200棟※イ	3,500棟	035、144
	再エネ電力販売量	121GWh	150GWh	366GWh		635GWh	702GWh	144
②事業活動におけるCO_2のチャレンジ・ゼロ	事業活動によるGHG排出量削減率（総量）2015年度比	20.8%削減	25%削減	33.5%削減		50%削減	55%削減	033、148
	電化の推進ークリーンエネルギー自動車導入率【社用車】	0.3%	1%	1.5%	2.8%	7%	30%	035、153
	電化の推進ークリーンエネルギー自動車導入率【マイカー】				1.0%	2%	10%	038、153
	エネルギー効率（EP100） 2015年度比	1.47倍	1.54倍	1.50倍	※2	1.61倍	1.90倍	037、149
	再エネ利用率（RE100）	18.2%	30%	41.5%		購入電力100%再エネ化	100%	037、150
③サプライチェーンにおけるCO_2のチャレンジ・ゼロ	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%	65.9%		60%※ロ	90%	033、154
	再エネ・省エネソリューションの契約件数（支援件数）	―	5件	9件		15件	50件	040、154

自己評価（目標未達成の理由・今後の対応）

※1：2022年度は、省エネ改修全体の件数は増加しましたが、1件あたりの一次エネルギー削減量の減少により、年間の一次エネルギー削減量の総量が減少したことで、ZEH（ZEH Oriented相当）仕様に改修相当棟数※は1,472棟となり目標の1,750棟を達成することができませんでした。2023年度より、対象組織に大和ハウス賃貸リフォーム・大和リビングを追加し、高効率給湯器への改修や照明器具のLED改修等を促進します。
注：ZEH改修相当棟数は「1棟ごとに様々な断熱・省エネ改修をすることで達成される年間一次エネルギー削減量の合計が、既存のモデル住宅1棟をZEH 改修した場合に達成される年間一次エネルギー削減量の何棟分に相当するか」を示す値。

※2：2022年度は、コロナ禍からの回復により、リゾート・スポーツ施設やホテル・介護施設等でのエネルギー使用量が増加したため、エネルギー効率は1.50倍となり、目標の1.54倍をわずかに達成することができませんでした。今後は、新築施設のZEB化を進めるとともに、省エネ投資や運用改善などの省エネ活動を推進します。

※イ・ロ：対象範囲・算定基準を見直しています。（詳細は、P144・P154参照）

■自然環境との調和（生物多様性保全）

チャレンジ・ゼロ	管理指標（KPI）	2021実績	2022目標	2022実績		2023目標	2026目標	該当ページ
④森林破壊のチャレンジ・ゼロ	調達木材におけるCランク木材比率	2.7%	3%	3.1%	※3	3%	0%	046、158
	森林破壊ゼロ方針設定率【1次サプライヤー】	―	30%	6.1%	※4	30%	90%	047、048、158
	森林破壊ゼロ方針設定率【2次サプライヤー以降】	―	5%	―	―	5%	50%	047、048、158
⑤生物多様性損失のチャレンジ・ゼロ	生態系に配慮した緑被面積（累積）2021年度比	―	+20万㎡	+25.7万㎡		+40万㎡	+100万㎡	046、159
	自社施設の重要サイトにおける管理保全計画の策定・実施率	―	重要度判定	1次スクリーニング完了 重要度判定実施中	―	管理保全計画策定	100%	051、160
	Daiwa Plastics Smart Projectの推進ープラ素材配布物品代替率【オフィス等】	当社：81% グループ：92%	100%	当社：82.9% グループ：74.4%	※5	100%	100%	046、160

自己評価（目標未達成の理由・今後の対応）

※3：2022年度は、世界的なウッドショックの影響や、2022年度より調査を開始した中高層賃貸住宅部門のサプライヤーに対する調達方針の展開が未実施だったため、Cランク木材比率は3.1%となり、目標の3%を達成することができませんでした。今後は、Cランク木材の調達先に対して改善を求め、当社グループ全体の木材調達内容の改善に向けた取り組みを推進します。

※4：2022年度は、森林破壊ゼロ方針策定の必要性をサプライヤーに十分浸透させることができなかったため、森林破壊ゼロ方針設定率（1次サプライヤー）は6.1%となり、目標の30%を達成することができませんでした。今後、方針未策定の木材調達先に対しては、策定依頼を働きかけるとともに、メンバーシップ制度を立ち上げて方針の共有を図ります。また、方針策定済みの木材調達先については、2次サプライヤー以降にも方針の策定を展開していきます。

※5：2022年度は、使い捨てプラスチック製品について新規購入分からは紙製への切り替え等を行ったものの、一部在庫の使い捨てプラスチック製品を使用したことにより、プラ素材配布物品代替率【オフィス等】は、当社単体で83%、当社を除く主要グループ会社全体で74%となり、目標の100%を達成することができませんでした。今後も、ガイドラインの周知を徹底し、プラスチック製品の適正利用を推進します。

環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2026）の実績と自己評価

：2022年度目標達成
：2022年度目標未達成（達成率90%以上）
：2022年度目標未達成（達成率90%未満）

■資源循環・水環境保全（長寿命化・廃棄物削減）

チャレンジ・ゼロ	管理指標（KPI）	2021実績	2022目標	2022実績		2023目標	2026目標	該当ページ
⑥資源利用・廃棄物のチャレンジ・ゼロ	資産有効活用促進件数	3,989件	4,000件	**4,276件**		4,200件	4,500件	053、161
	建物長寿命化促進件数	3,246件	4,500件	**8,984件**		9,000件	9,150件	053、161
	廃プラのマテリアルリサイクル率【生産】	10.9%	10%	**16.8%**		19%	30%	054、161
	Daiwa Plastics Smart Projectの推進 ー特定アメニティプラ製品削減率【ホテル】　2021年度比	ー	10%削減	**2.9%増加**	※6	20%削減	50%削減	051、162
	Daiwa Plastics Smart Projectの推進 ー特定アメニティプラ製品マテリアルリサイクル率【ホテル】	ー	3%	**0%**	※6	5%	50%	051、162
	主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率	34.5%	50%	**34.6%**	※7	50%	90%	053、162
ー	建設廃棄物排出量【生産】（売上高あたり）	57.5kg/百万円	60kg/百万円	**53.8kg/百万円**		60kg/百万円	60kg/百万円	164
	建設廃棄物排出量【新築】（㎡あたり）	20.0kg/㎡	20kg/㎡	**19.0kg/㎡**		19kg/㎡	19kg/㎡	164
	建設廃棄物のリサイクル率	97.7%	97%	**97.9%**		97%	99%	163
⑦水リスクのチャレンジ・ゼロ	居住用途およびホテルにおける節水機器採用率	89.8%	93%	**96.8%**		97%	98%	165
	売上高あたりの水使用量削減率　2012年度比	46.8%削減	36%削減	**42.7%削減**		37%削減	40%削減	053、165
	主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率	ー	60%	**85.5%**		90%	100%	058、167

自己評価（目標未達成の理由・今後の対応）

※6：2022年度は、当社グループが運営するホテルにおいてアメニティバーの導入施策を実施しましたが、十分な削減効果が得られませんでした。さらに、一部のホテルで製品重量の大きなバイオマス配合アメニティ製品に切り替えたことにより、重量ベースとなる特定アメニティプラ製品削減率【ホテル】は2.9%増加となり、目標の10%削減を達成することができませんでした。また、特定プラスチック製品（アメニティ類）の使用後のマテリアルリサイクル先を探索したものの、業界でも前例が乏しく各社マテリアルリサイクルの実施に至らなかったため、特定アメニティプラ製品マテリアルリサイクル率【ホテル】は0%となり、目標の3%を達成することができませんでした。なお、使用後にマテリアルリサイクルを実施した場合に限り、バイオマス配合分は削減分に計上するものとしています。今後は、マテリアルリサイクルを行う処理業者への委託を進め、削減率およびマテリアルリサイクル率の向上を図ります。

※7：2022年度は、廃棄物のゼロエミッション目標設定の必要性をサプライヤーに十分浸透させることができなかったため、主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率は34.6%となり、目標の50%を達成することができませんでした。今後は、業種による廃棄物の課題を整理し、サプライヤーに求める目標レベルを明確にするとともに、廃棄物ゼロエミッションに特化したワーキングを実施し、目標レベルの周知を図ります。

■化学物質による汚染の防止

チャレンジ・ゼロ	管理指標（KPI）	2021実績	2022目標	2022実績		2023目標	2026目標	該当ページ
ー	室内空気質自主基準適合率	96.2%	100%	**97.1%**	※8	100%	100%	060
	PRTR排出・移動量 削減率（売上高あたり）2012年度比	69.3%削減	63%削減	**70.4%削減**		65%削減	65%削減	060、168
	VOC排出量 削減率（売上高あたり）2013年度比	38.5%削減	31%削減	**35.9%削減**		32%削減	35%削減	060、168

自己評価（目標未達成の理由・今後の対応）

※8：2022年度は、在来工法による集合住宅の一部の物件において室内空気質の自主基準値を超過したため、室内空気質自主基準適合率は97.1%となり、目標の100%を達成することができませんでした。引き続き、低ホルムアルデヒド放散建材の採用を推進するとともに、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。

■環境マネジメント

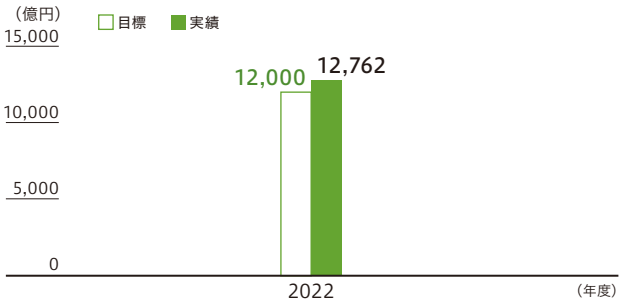
チャレンジ・ゼロ	管理指標（KPI）	2021実績	2022目標	2022実績		2023目標	2026目標	該当ページ
ー	環境貢献型事業売上高	ー	12,000億円	**12,762億円**		13,000億円	16,000億円	022、138
	eco検定取得者数	19,033人	21,000人	**26,135人**		28,000人	38,000人	026、139
	グリーン購入比率	95.6%	95%	**97.5%**		95%	95%	140
	気候変動の適応策実施状況	ー	ー	**実施中**	ー	ー	実施完了	040

環境データ | 環境経営の基盤強化

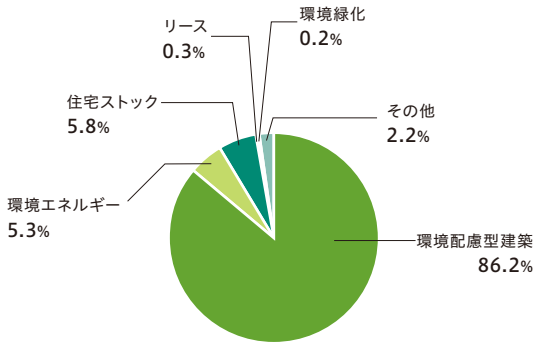
総合

[環境貢献型事業の売上高の拡大]

■環境貢献型事業売上高



■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（国内のみ）

※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	BELS★★★★★（用途別BEI基準値）に相当する建築物
	賃貸住宅	
	マンション	
	商業・事業施設	

用途	BEI値
住宅	0.8以下
ホテル等・病院等・百貨店等・飲食店等・集会所等	0.7以下
事務所等・学校等・工場等	0.6以下

環境エネルギー		電力小売事業※1、再エネ電力売電事業、PPA※2事業、再エネ・省エネ設備請負工事、省エネソリューション、非化石証書仲介
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
	買取再販	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※3事業
その他		LED照明販売、省エネエアコン販売、遮光カーテン販売　等

※1　電力小売事業：再エネ電力および排出係数0.388kg/kWh以下の電力メニューの販売

※2　PPA：建物の所有者が提供する土地や屋根などに太陽光発電設備の所有、管理する会社が設置した太陽光発電設備で発電された電力を建物の電力使用者に有償提供する仕組み

※3　Park-PFI（公募設置管理制度）：都市公園の魅力と利便性の向上を図るために公園の整備を行う民間の事業者を公募し選定する制度

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%） ※海外拠点なし、国内拠点のみ
フジタ	全社※（100%） ※国内拠点のみで取得

（2023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
フジタ	全社（国内拠点のみ）	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

（2023年3月末現在）

■環境法規制の遵守状況

	2021	2022
環境違反罰金額	0円	**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

サプライチェーンマネジメント(環境)

■サプライヤーとの対話の実施状況(2022年度)

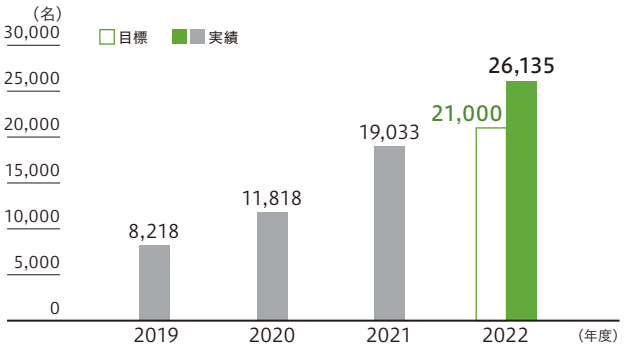
会社・組織名	活動名称	主な活動内容	参加社数(人数)・回数
当社(トリリオン会)	脱炭素ワーキング	気候変動問題の共有、CO_2削減目標設定に向けた支援	4社(10名)
	脱炭素ダイアログ	気候変動問題への対応状況の共有、CO_2削減目標レベルの向上に向けた意識変革	5社(12名)
	研修研鑽活動	気候変動問題、大和ハウスグループの取り組み内容の講演、動画による配信	2回 再生回数163回
当社(設和会)	脱炭素ワーキング	気候変動問題の共有、CO_2削減目標設定に向けた支援	4社(7名)
	脱炭素ダイアログ	気候変動問題への対応状況の共有、CO_2削減目標レベルの向上に向けた意識変革	1社(4名)
	研修	気候変動問題、大和ハウスグループの取り組み内容の講演	3回
大和リース	研修	気候変動問題、大和ハウスグループの取り組み内容の講演	1回

環境教育

■環境教育実施状況(2022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:534名
	石綿関連管理	eラーニング	4講座:233名
	土壌汚染対策	eラーニング	1講座:170名
	ZEB設計	eラーニング	2講座:1,423名
	在来種提案	eラーニング	1講座:384名
	ZEB	研修	6コース:190名
	ZEH、ZEH-M	研修	22コース:915名
	土壌汚染対策	研修	3コース:1,265名
階層別教育	環境教育	eラーニング	2講座:延べ32,232名
	新任責任者教育	eラーニング	296名
	キャリア採用者教育	eラーニング	220名
	新入社員基礎教育	eラーニング	561名
	支社長・支店長後継候補者研修	研修	315名
	技術系社員研修(年次・階層別)	研修	26講座:延べ1,600名
	技術系新入社員総括研修	研修	6講座:延べ428名
	営業系新入社員総括研修	研修	4講座:延べ504名
	キャリア採用者研修	研修	6講座:延べ99名
	防災環境管理課責任者研修	研修	1回:23名
	防災環境管理課担当者研修	研修	1回:50名
	海外管理部門責任者研修	研修	1回:53名
サプライヤー教育	脱炭素ワーキング	研修	8回:17名
	脱炭素ダイアログ	研修	6回:16名
	研修	研修	6回:400名
		動画配信	再生:163回

■eco検定取得者数



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■eco検定取得者数

◇対象組織

当社および当社グループ23社(大和リース、デザインアーク、大和物流、大和リゾート、ロイヤルホームセンター、大和ハウスリアルティマネジメント、スポーツクラブNAS、フジタ、大和ハウスリフォーム、大和ライフネクスト、大和エネルギー、ダイワロイヤルゴルフ、大阪マルビル、大和ランテック、日本住宅流通、大和リビング、大和ハウスライフサポート、大和ハウスパーキング、エネサーブ、西脇ロイヤルホテル、コスモスイニシア、若松梱包運輸倉庫、大和ハウス賃貸リフォーム)
(国内のみ)

■こども向け環境教育参加者数

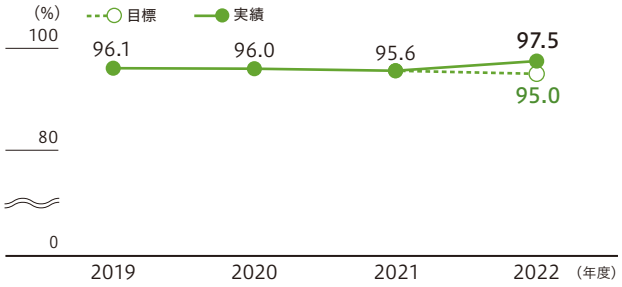
単位:名

	～2019	2020	2021	2022
こどもエコ・ワークショップ	7,028	20	80	**178**
おうさまとおうち	304	0	0	**0**
合計	7,332	20	80	**178**
累計	7,332	7,352	7,432	**7,610**

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	当社および当社グループ23社※	国内の事務所(本社・支社・支店・営業所)

※P139(eco検定取得者数の対象組織)を参照。

■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

2022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
			t-CO_2			kg-CO_2/㎡				
	件	㎡	スコープ1	スコープ2	スコープ1+2	スコープ1+2	GJ	MJ/㎡	㎥	ℓ/㎡
オフィス	1	911	0	42	42	46.29	934	1,024.45	767	841.65
商業施設	146	2,370,505	4,256	126,382	130,638	55.11	2,884,954	1,217.02	1,387,097	623.86
物流倉庫	3	11,781	0	319	319	27.10	7,066	599.80	764	64.85
合計	150	2,383,198	4,256	126,743	130,999		2,892,954		1,388,629	

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
			t-CO_2			kg-CO_2/㎡				
	件	㎡	スコープ1	スコープ2	スコープ1+2	スコープ1+2	GJ	MJ/㎡	㎥	ℓ/㎡
オフィス	1	911	0	87	87	95.29	1,871	2,053.06	686	752.64
商業施設	191	2,620,921	2,651	128,941	131,592	50.21	2,831,219	1,080.24	1,320,412	591.11
物流倉庫	5	22,585	0	698	698	30.90	15,037	665.79	2,933	129.86
合計	197	2,644,418	2,651	129,726	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、収益不動産かつ、面積貸し不動産かつ、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。CO_2排出係数、熱量換算係数については、先に示すGHG排出量、エネルギー使用量と同様ですが、電力によるGHG排出係数については、ロケーションベース法とし、国の「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。

◇対象範囲

当社および主として賃貸不動産事業を営む当社グループ4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)}

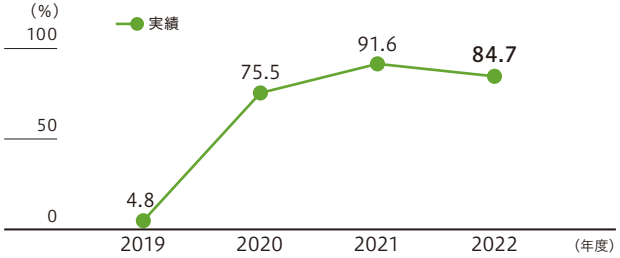
GHG排出量原単位(kg-CO_2/㎡)=GHG排出量÷延床面積

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÷延床面積

水使用量原単位(ℓ/㎡)=水使用量÷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	2019	2020	2021	2022
認証面積	16,822	434,961	1,501,047	**1,478,442**
全面積	349,556	576,054	1,638,375	**1,746,288**

〈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(%)

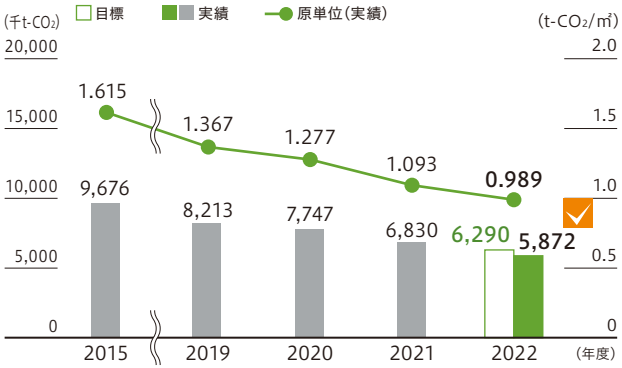
=認証を取得した自社開発物件の延床面積[㎡]÷
自社開発物件の延床面積[㎡]

環境データ | 気候変動の緩和と適応

①まちづくりにおけるCO₂の“チャレンジ・ゼロ”

[商品の使用によるGHG排出量]

■商品の使用による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。

[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	2019	2020	2021	2022
長期優良住宅	戸建住宅	6,430	5,724	5,854	4,910
BELS認証	戸建住宅 賃貸住宅 マンション 商業・ 事業施設	1,288	1,659	1,899	4,017

〈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(すべて国内のみ)

◇算定式
商品の使用によるGHG排出量＝
設計一次エネルギー消費量×各エネルギーのCO₂排出係数×耐用年数

■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。

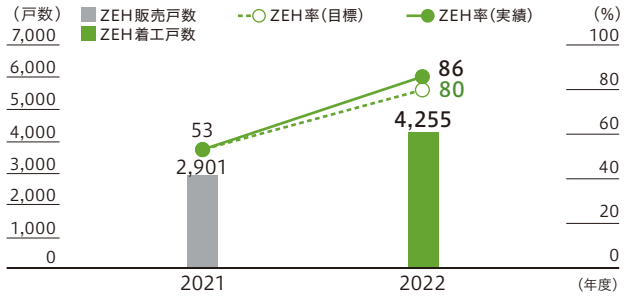
◇対象範囲
当社

用途	対象組織	範囲	対象物件	設計一次エネルギー消費量	太陽光発電設備の発電量	エネルギー構成比率	耐用年数
戸建住宅	当社 住宅事業本部	着工物件 (国内のみ)	一戸建て住宅 請負、分譲	国立研究開発法人建築研究所「住宅に関する省エネルギー基準に準拠したプログラム」を用いた住戸部分の計算結果	国立研究開発法人建築研究所「住宅に関する省エネルギー基準に準拠したプログラム」を用いた住戸部分の計算結果	個別計算による	戸建住宅　30年
賃貸住宅 (低層)	当社 集合住宅事業本部	着工物件 (国内のみ)	共同住宅 長屋 併用住宅 (賃貸住宅部のみ) 請負、分譲				賃貸住宅(低層)　30年
賃貸住宅 (中高層) その他 集合住宅	当社 集合住宅事業本部 流通店舗事業本部 建築事業本部 大和リース フジタ	着工物件 (国内のみ)	請負、分譲		搭載容量[kW]に1000を乗じて年間発電量[kWh/年]を算出	①オール電化の場合 電気100% ②それ以外の場合 電気72%・ガス28%	賃貸住宅(中高層)　60年
分譲 マンション	当社 マンション事業本部 コスモスイニシア	着工物件 (国内のみ)	自社単独物件 JV幹事会社物件				マンション　60年
非住宅	当社 集合住宅事業本部 流通店舗事業本部 建築事業本部 大和リース フジタ	着工物件 (国内のみ)	請負、開発(売却) 延べ面積300㎡以上 (大和リースは300㎡未満含む)	国立研究開発法人建築研究所「非住宅に関する省エネルギー基準に準拠したプログラム」で算出した太陽光発電の効果を除いたBEIに、CASBEE一建築(新築)2016年版の一次エネルギー消費量の実績統計値と床面積を乗じて算出		CASBEE一建築(新築)2016年度版の一次エネルギー消費量の実績統計値による	事務所　60年 病院・医療介護　60年 ホテル　60年 学校　60年 集会所　60年 物販店　30年 飲食店　30年 工場・倉庫　30年 太陽光発電設備　20年

環境データ | 気候変動の緩和と適応

[ZEH率]

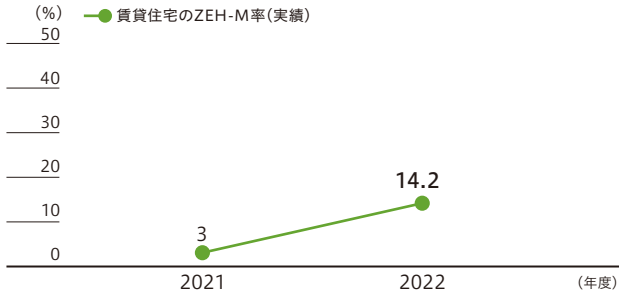
■ZEH率



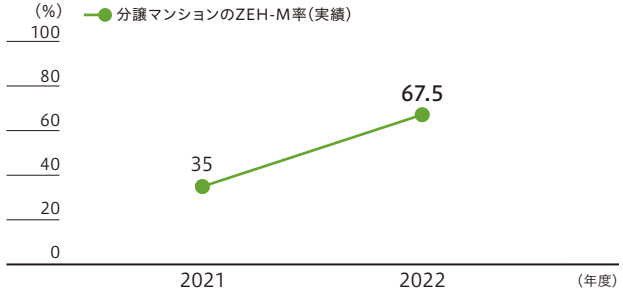
※2021年度実績は受注ベース・2022年度実績は着工ベース

[ZEH-M率]

■ZEH-M率（賃貸住宅）

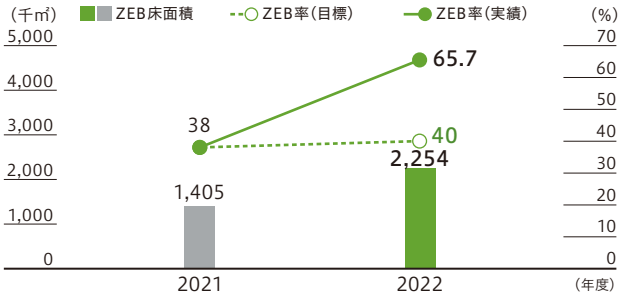


■ZEH-M率（分譲マンション）

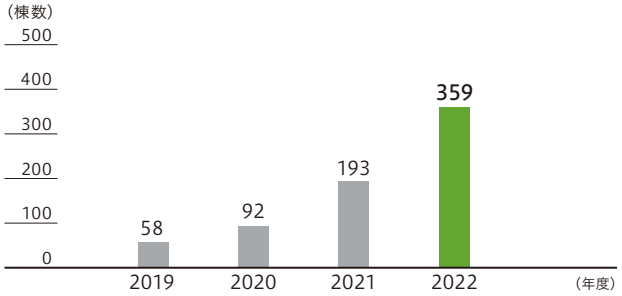


[ZEB率]

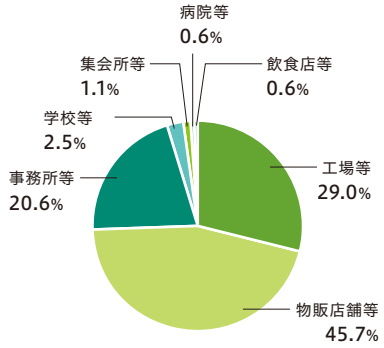
■ZEB率



■ZEB棟数



■ZEB棟数の用途別内訳（2022年度）



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ ZEH率

◇対象組織
当社（住宅事業本部）

◇建物用途
戸建住宅

◇対象範囲
請負および分譲物件（国内のみ※。2021年度実績は受注ベース・2022年度実績は着工ベース）※北海道を除く

◇算定式
ZEH率（%）＝ZEH達成戸数÷総着工戸数
ZEH判定：ZEHの定義に基づき達成した物件（『ZEH』、Nearly ZEH、ZEH Oriented）

■ ZEH-M率

◇対象組織
当社（集合住宅事業本部、マンション事業本部）、コスモスイニシア

◇建物用途
賃貸住宅、分譲マンション

◇対象範囲
賃貸住宅：請負および分譲・自社開発物件（国内のみ、着工ベース）
分譲マンション：自社単独案件、JV案件（幹事のみ）（国内のみ、着工ベース）

◇算定式
ZEH-M率（%）＝ZEH-Mを達成した住棟に占める総戸数÷全物件に占める総戸数
ZEH-M判定：国が定めるZEH-M水準に基づき達成した物件（『ZEH-M』、Nearly ZEH-M、ZEH-M Ready、ZEH-M Oriented）

■ZEB率・ZEB棟数

◇対象組織
当社（流通店舗事業本部、建築事業本部）、大和リース、フジタ

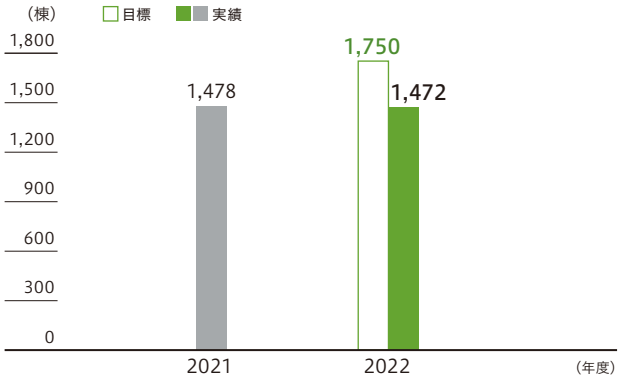
◇建物用途
非住宅の全用途

◇対象範囲
新築自社設計物件および新築自社開発物件（国内のみ、着工ベース）
延べ面積300㎡以上の物件（大和リースは300㎡未満含む）

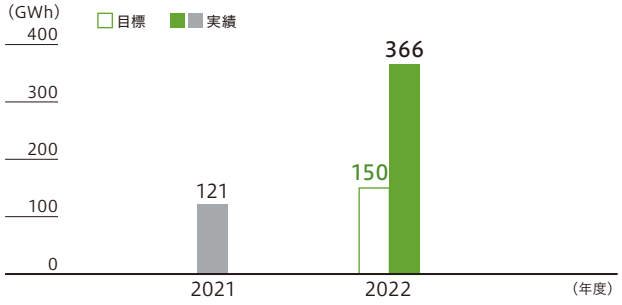
◇算定式
ZEB率（%）＝ZEB物件床面積（㎡）÷全物件床面積（㎡）
ZEB判定：ZEBの定義に基づき達成した物件（『ZEB』、Nearly ZEB、ZEB Ready、ZEB Oriented）

環境データ | 気候変動の緩和と適応

■ZEH改修相当棟数



■再エネ電力販売量



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ZEH改修相当棟数

◇概要

ZEH改修相当棟数とは、「1棟ごとにさまざまな断熱・省エネ改修をすることで達成される年間一次エネルギー削減量の合計が、既存のモデル住宅1棟をZEH（ZEH Oriented相当）仕様に改修した場合に達成される年間一次エネルギー削減量の何棟分に相当するか」を示す値です。

◇対象範囲

対象組織	対象省エネ改修
大和ハウスリフォーム※	・断熱リフォーム ・浴室リフォーム ・給湯器リフォーム ・照明リフォーム ・温水便座リフォーム

※2023年度より、対象範囲を拡大します。

◇算定式

$$\text{ZEH改修相当棟数(棟)} = \frac{\text{断熱・省エネ改修により得られた一次エネルギー削減量の総量【MJ】(再エネ除く)}}{\text{既存のモデル住宅1棟をZEH (ZEH Oriented相当)仕様に省エネ改修した場合に得られる一次エネルギー削減量【MJ】(18,635【MJ】)}}$$

■再エネ電力販売量

◇概要

再エネ電力販売量とは、以下に該当する再エネ電力および再エネ価値の販売量を示す値です。

- 温対法においてCO₂排出ゼロとカウントできる電力小売（原子力発電由来の非化石証書は除外）
- RE100の技術要件に適合する電力の小売
- PPA事業（オンサイト・オフサイト）により供給した再エネ電力
- 再エネ価値（再エネ指定のJクレジット・非化石証書・グリーン電力証書）の販売量

◇対象組織

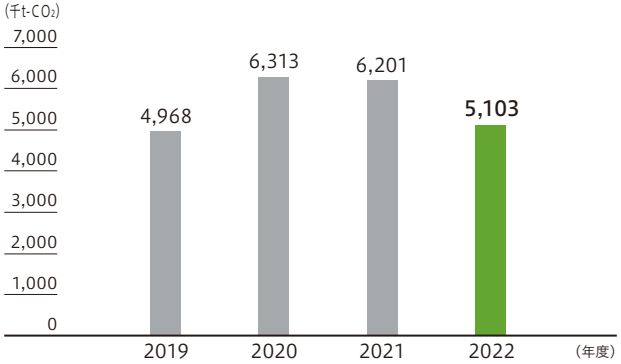
当社および環境エネルギー事業を営むグループ2社（エネサーブ、大和エネルギー）

対象組織	主な販売内容
当社環境エネルギー事業	電力小売(PPS)、PPAモデルでの再エネ電力販売、非化石証書の仲介
エネサーブ	電力小売(PPS)
大和エネルギー	電力小売(PPS)、PPAモデルでの再エネ電力販売

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	2019	2020	2021	2022
戸建住宅事業	301	300	358	**302**
賃貸住宅事業	341	346	360	**421**
住宅ストック事業	60	46	38	**42**
マンション事業	136	114	87	**128**
商業・事業施設事業	2,206	2,647	3,535	**3,091**
環境エネルギー事業	1,924	2,860	1,824	**1,121**

〈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-CO_2) = { Σ 比較対象商品の使用・運用段階の年間GHG排出量(t-CO_2/年)) −Σ(当該年度に提供した商品の使用・運用段階の年間GHG排出量(t-CO_2/年))} × 想定使用年数(年)

方法②(新築建物):　GHG削減貢献量(t-CO_2) = 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-CO_2/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-CO_2) = 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-CO_2/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-CO_2) = Σ{(省エネ改修前の年間GHG排出量(t-CO_2/年)−省エネ改修後の年間GHG排出量(t-CO_2/年)) ×想定使用年数(年)}

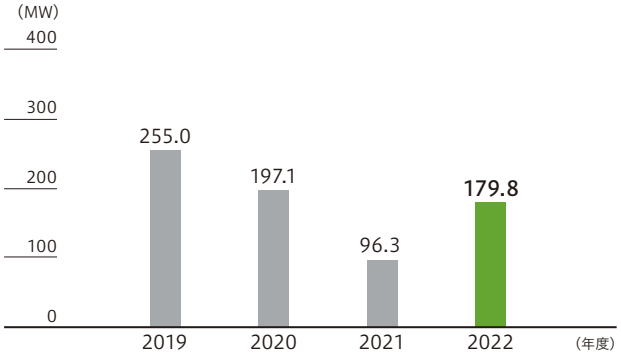
方法⑤(電力小売り):GHG削減貢献量(t-CO_2) = Σ{(一般電気事業者の調整後排出係数(t-CO_2/kWh)−当該年度の調整後CO_2排出係数(t-CO_2/kWh)) ×当該供給電力量(kWh)}

【ストックベース法の場合】

GHG削減貢献量(t-CO_2) = Σ{(比較対象設備の年間GHG排出量(t-CO_2/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-CO_2/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	2011~2018	2019	2020	2021	2022
戸建住宅事業	184,808	15,409	17,793	17,277	**18,570**
賃貸住宅事業	143,696	3,997	877	1,004	**9,676**
住宅ストック事業	156,767	3,400	898	208	**1,540**
マンション事業	470.0	0	0	14	**18**
商業・事業施設事業	131,515	15,190	9,788	15,509	**43,333**
環境エネルギー事業	1,360,209	217,048	167,719	62,330	**106,704**
合計	1,977,465	255,044	197,075	96,342	**179,841**
累計	1,977,465	2,232,509	2,429,584	2,525,926	**2,705,768**

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]　※すべて国内のみ

対象組織	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・③ 【使用した算定ツール】エネルギー消費性能計算プログラム	建築物省エネ法/H28年基準仕様の建物	戸建住宅：30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			賃貸住宅（低層）：30年 太陽光発電：20年
		賃貸住宅（中高層）事業における 新築住戸のすべて			賃貸住宅（中高層）：60年 太陽光発電：20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			マンション：60年 太陽光発電：20年
	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】エネルギー消費性能計算プログラム		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） 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】エネルギー消費性能計算プログラム	建築物省エネ法/H28年基準仕様の建物	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			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】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

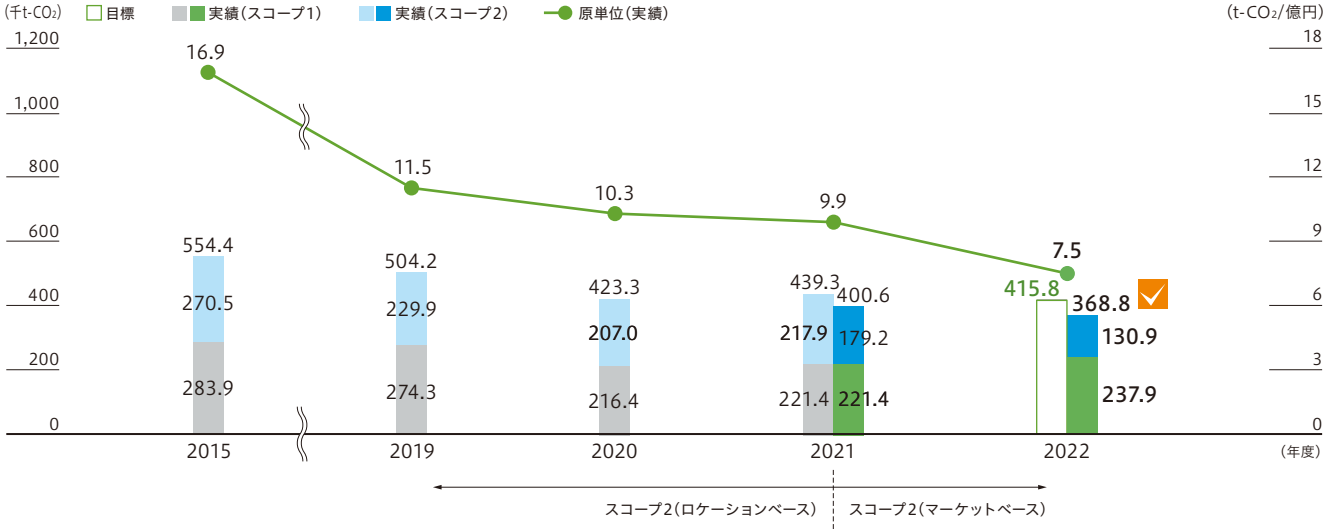
◇対象範囲と算定基準[2／2]

対象組織	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①・③ 【使用した算定ツール】エネルギー消費性能計算プログラム	建築物省エネ法/H28年基準仕様の建物	マンション:60年 太陽光発電:20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

②事業活動におけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”
[GHG排出量]

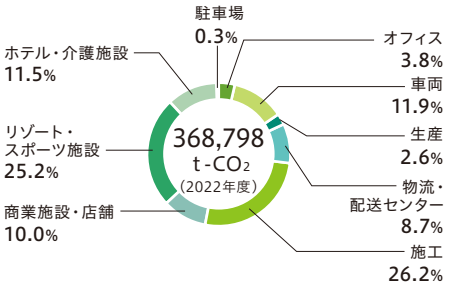
■GHG排出量と原単位



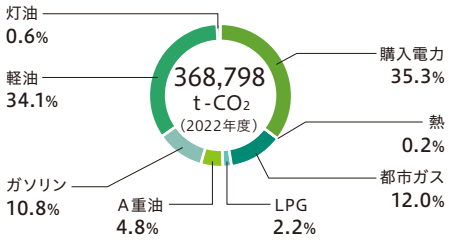
※2022年度より、スコープ2の算出方法をマーケットベースに見直しています。 それにともない、2021年度実績は再計算を行い、従前のロケーションベースの実績と併記しています。

■GHG排出量の内訳

(部門別)



(種類別)



■GHG排出量(部門別)

単位:t-CO_2

	2015	2019	2020	2021	2022
オフィス	36,619	31,486	29,607	29,576	**13,916**
車両	55,265	46,584	41,393	47,075	**43,707**
生産	36,094	29,898	26,795	28,647	**9,469**
物流・配送センター	37,426	35,075	33,978	33,594	**32,004**
施工	148,840	146,368	113,091	98,752	**96,705**
商業施設・店舗	69,072	54,209	53,075	58,797	**36,787**
リゾート・スポーツ施設	137,337	115,068	86,023	94,810	**92,982**
ホテル・介護施設	30,954	42,883	36,508	45,120	**42,273**
駐車場	2,790	2,637	2,853	2,943	**957**

■GHG排出量(種類別)

単位:t-CO_2

		2015	2019	2020	2021	2022
スコープ2	購入電力	270,504	229,344	206,402	217,318	**130,049**
	熱	0	596	553	548	**854**
スコープ1	都市ガス	34,522	40,859	33,528	39,592	**44,227**
	LPG	9,147	8,460	6,382	6,929	**7,976**
	A重油	25,348	21,113	13,911	16,208	**17,645**
	ガソリン	55,765	45,020	40,053	40,531	**39,929**
	軽油	153,894	156,813	120,394	115,968	**125,777**
	灯油	5,216	2,002	2,099	2,220	**2,341**

■GHG排出量(国内・海外別)

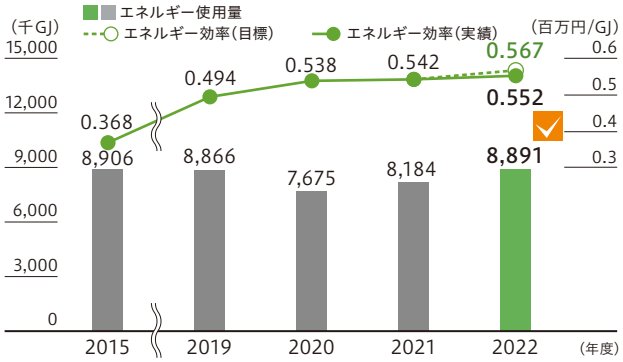
単位:t-CO_2

	2015	2019	2020	2021	2022
日本	538,663	484,350	411,963	421,217	**352,352**
海外	15,734	19,858	11,358	18,096	**16,447**

環境データ | 気候変動の緩和と適応

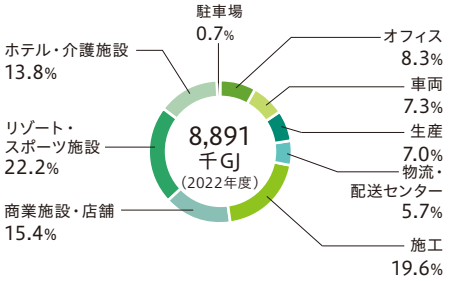
[エネルギー使用量]

■エネルギー使用量とエネルギー効率(EP100)

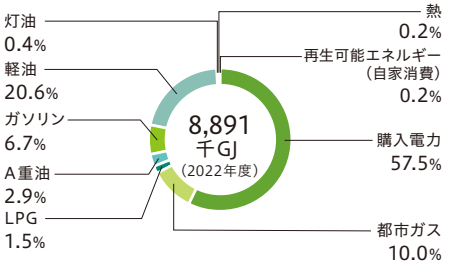


■エネルギー使用量の内訳

(部門別)



(種類別)



■エネルギー使用量(部門別)

単位:千GJ

	2015	2019	2020	2021	2022
オフィス	628	635	616	644	**735**
車両	823	693	616	699	**650**
生産	604	582	538	592	**619**
物流・配送センター	570	567	556	556	**505**
施工	2,227	2,221	1,762	1,533	**1,746**
商業施設・店舗	1,179	1,085	1,102	1,263	**1,369**
リゾート・スポーツ施設	2,288	2,174	1,676	1,880	**1,974**
ホテル・介護施設	541	855	750	953	**1,225**
駐車場	47	53	59	63	**66**

■ エネルギー使用量(種類別)

単位:千GJ

	2015	2019	2020	2021	2022
購入電力	4,534	4,587	4,286	4,682	**5,111**
都市ガス	692	819	672	794	**887**
LPG	155	143	108	117	**135**
A重油	366	305	201	234	**255**
ガソリン	831	671	597	604	**595**
軽油	2,244	2,287	1,756	1,691	**1,834**
灯油	77	30	31	33	**35**
熱	0	14	13	13	**20**
再生可能エネルギー(自家消費)	7	10	10	15	**19**

■エネルギー使用量(国内・海外別)

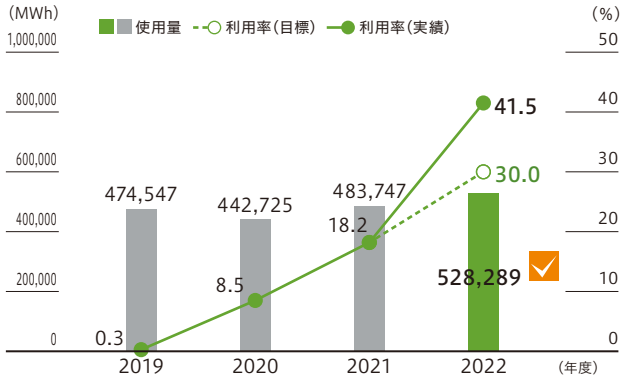
単位:千GJ

	2015	2019	2020	2021	2022
日本	8,683	8,554	7,481	7,880	**8,599**
海外	223	312	193	303	**292**

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(部門別)

単位:MWh

	2019	2020	2021	2022
オフィス	56,788	55,310	58,117	**66,432**
車両	0	0	0	**9**
生産	47,123	43,939	48,060	**49,412**
物流・配送センター	20,864	20,442	20,978	**12,361**
施工	32,712	38,688	29,226	**36,189**
商業施設・店舗	108,330	108,071	124,392	**136,251**
リゾート・スポーツ施設	135,318	107,265	118,030	**123,780**
ホテル・介護施設	68,010	62,940	78,448	**97,197**
駐車場	5,403	6,070	6,496	**6,748**

■電力使用量(種類別)

単位:MWh

		2019	2020	2021	2022
購入電力	再エネメニュー	415	36,642	81,940	**118,043**
	再エネ証書※	0	0	4,650	**99,345**
	それ以外	469,552	402,511	393,141	**306,288**
自家発電力	再エネ	1,000	1,075	1,558	**1,925**
	非再エネ	3,580	2,498	2,459	**2,687**

※トラッキング付き非化石証書(需要家購入分)

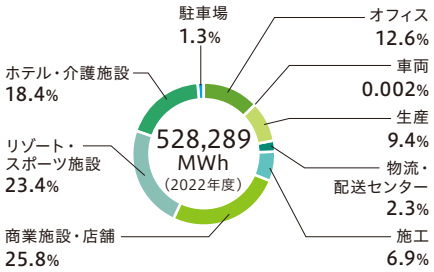
■電力使用量(国内・海外別)

単位:MWh

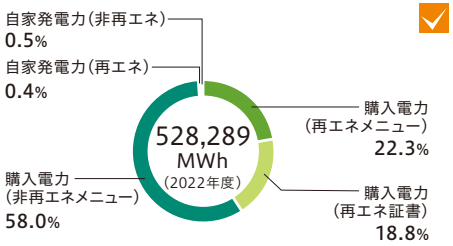
	2019	2020	2021	2022
日本	466,390	433,692	472,709	**514,593**
海外	8,158	9,033	11,038	**13,696**

■電力使用量の内訳

(部門別)



(種類別)



〈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}
再エネ利用率 (%)	= 再エネ利用量※ ÷ 電力使用量

※電力使用量のうち、自家発電力 (再エネ)、購入電力 (再エネメニュー)、購入電力 (再エネ証書) の合計

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2023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 1,055ヵ所 事務所 882ヵ所 研究所 2ヵ所 研修センター 4ヵ所 展示場 167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
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 13,229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
工場	当社グループ	生産拠点のすべて		計 28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 785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 90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、土木工事の施工現場(解体・改修工事は除く)		施工面積:計 6,752千㎡ 住宅工事 2,247千㎡ 建築工事 4,506千㎡ 土木工事 154ヵ所	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。 ※当社では用途別に推計
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 880ヵ所 商業施設 819ヵ所 ホームセンター 61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)
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 109ヵ所 リゾートホテル 29ヵ所 ゴルフ場 10ヵ所 スポーツクラブ 67ヵ所 温浴施設・レストラン 3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・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 112ヵ所 都市型ホテル 102ヵ所 介護施設 10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
駐車場	当社グループ	当社が運営する駐車場		計 2,926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

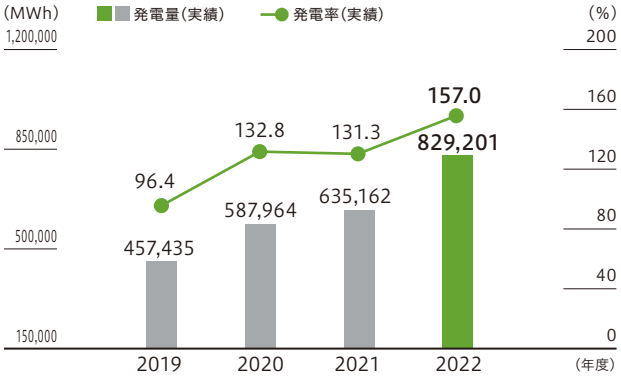
◇対象範囲と算定基準(海外)

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	130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 ※ 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	424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	4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	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
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)	6社	国内の用途別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用途別売上床面積(売上金額)を乗じて全体を推計し、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	物流・配送センターすべて	3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

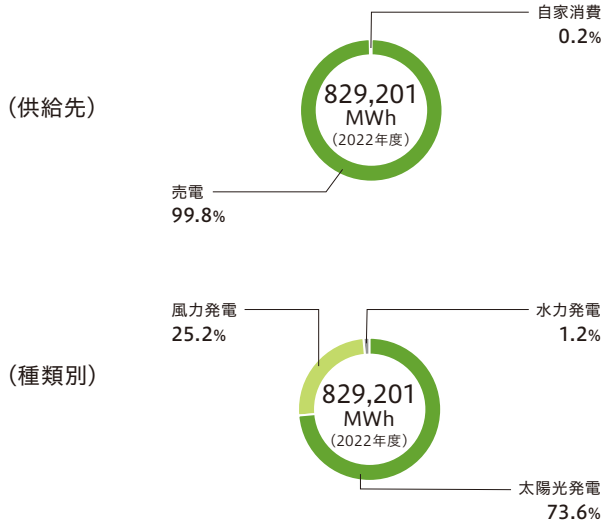
環境データ | 気候変動の緩和と適応

[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



■再エネ発電量(供給先)

単位:MWh

	2019	2020	2021	2022
売電	456,435	586,889	633,604	**827,276**
自家消費	1,000	1,075	1,558	**1,925**

■再エネ発電量(種類別)

単位:MWh

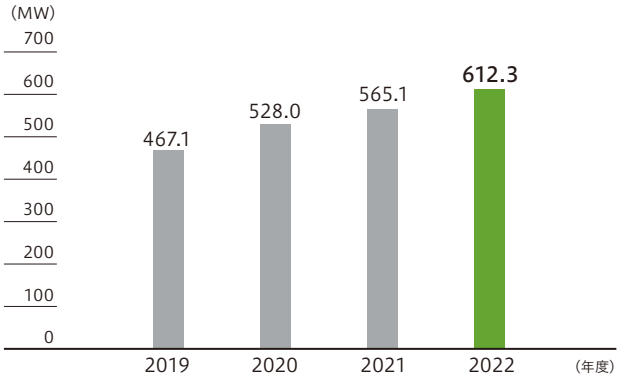
	2019	2020	2021	2022
太陽光発電	421,017	525,598	574,083	**610,568**
風力発電	30,088	54,013	49,519	**208,855**
水力発電	6,330	8,353	11,560	**9,779**

■再エネ発電量(国内・海外別)

単位:MWh

	2019	2020	2021	2022
国内	457,435	587,964	635,162	**829,201**
海外	0	0	0	**0**

■再エネ発電設備の設置容量



■再エネ発電設備の設置容量(供給先)

単位:MW

	2019	2020	2021	2022
売電	463.5	524.3	560.9	**601.6**
自家消費	3.6	3.7	4.2	**10.7**

〈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発電量、設置容量

◇概要

再生可能エネルギー発電設備の発電量、設置容量は、以下の1)自家消費・2)売電の合計としています。

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。

■再エネ発電率

◇算定式

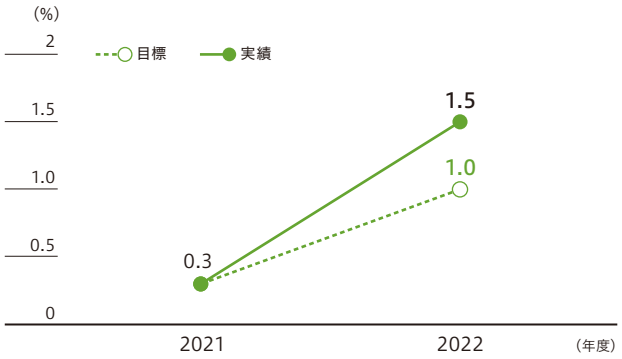
再エネ発電率(%)= 再エネ発電量 ÷ 電力使用量

◇対象範囲

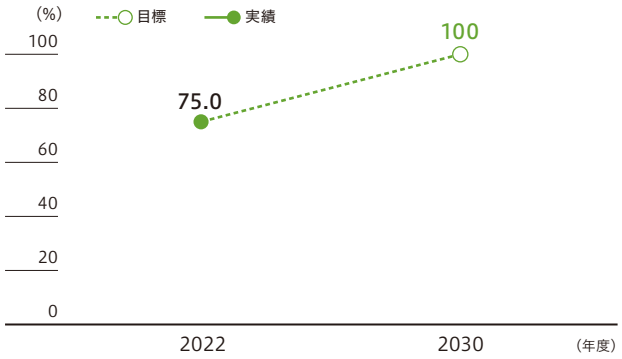
当社グループ会社すべて

環境データ | 気候変動の緩和と適応

■クリーンエネルギー自動車導入率



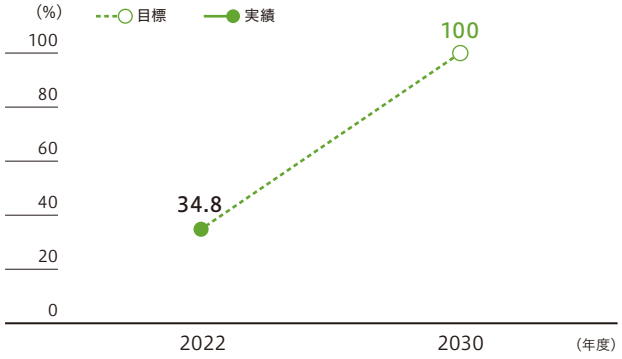
■新築自社施設のZEB率



■自社・グループ施設(新築)におけるZEB化プロジェクト

物件名	着工年月	用途	延床面積	階数	環境性能
大和ハウス工業 千葉中央支社	2022年1月	事務所	10,001㎡	12階	BEI:0.46 ZEB Ready BELS ★★★★★ 全熱交換器、LEDセンサ(在室検知、ペリメータ調光など)、超高効率変圧器、高断熱建築材(屋根、外壁、ガラス)
大和物流 福島物流センター	2022年8月	物流施設	11,687㎡	3階	BEI:0.32(PV除く) ZEB Ready LED、全熱交換器
若松梱包運輸倉庫 美川共配飲料センター	2022年5月	物流施設	6,419㎡	2階	BEI:0.37(PV除く) ZEB Ready LED

■新築自社施設の太陽光発電設備搭載率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■クリーンエネルギー自動車導入率

◇概要

当社グループの国内会社で、社用車を30台以上所持しているグループ13社を対象として、クリーンエネルギー自動車の導入目標を算定しています。

※クリーンエネルギー自動車の定義:EV(電気自動車)、PHV(プラグインハイブリッド自動車)、FCV(燃料電池自動車)を指します。ガソリンを燃料としているHV(ハイブリッド車)は含みません。

◇対象組織

当社および当社グループ12社(大和リース・デザインアーク・大和物流・フジタ・大和ハウスリフォーム・大和ライフネクスト・大和ランテック・大和ハウスリアルエステート・大和リビング・大和ハウスパーキング・エネサーブ・大和ハウス賃貸リフォーム)

◇算定式

クリーンエネルギー自動車導入率(%)=
クリーンエネルギー自動車の台数÷(社用車+マイカー1種許可車)の台数

※マイカー1種許可車:マイカーを通勤および業務で継続的に使用する許可を得ている車(当社の場合)

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■新築自社施設のZEB率、新築自社施設の太陽光発電設備搭載率

◇概要

「自社施設」とは、当社グループが事業運営を行う施設(GHG排出量報告対象施設)を指し、自社保有・自社入居施設だけでなく、自社で借り受け入居する施設、サブリースでテナントに面積貸しする施設も含みます。1棟貸しコンビニのような、丸ごとテナントに建物リースする資産は対象外。

◇対象組織

当社および当社グループ23社※

※P139 (eco検定取得者数の対象組織)を参照。

◇対象範囲

2022年度に着工した自社施設(国内のみ)
床面積300㎡以上の物件

◇算定式

新築自社施設のZEB率(%)=ZEB物件床面積(㎡)÷全物件床面積(㎡)
ZEB判定:ZEBの定義に基づき達成した物件(『ZEB』、Nearly ZEB、ZEB Ready、ZEB Oriented)

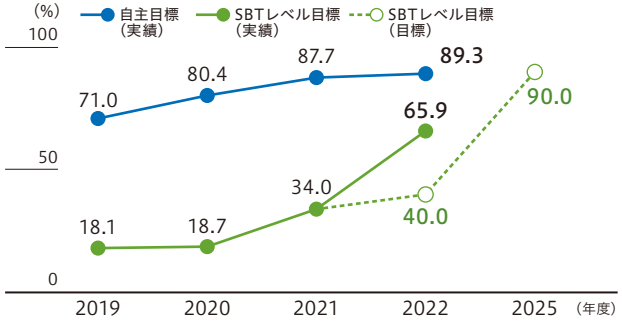
新築自社施設の太陽光発電設備搭載率=
太陽光発電設備搭載棟数[棟]÷太陽光発電設備搭載対象物件数[棟]

環境データ | 気候変動の緩和と適応

③サプライチェーンにおけるCO_2の“チャレンジ・ゼロ”

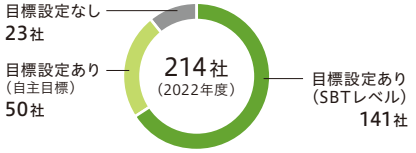
[主要サプライヤーによる温室効果ガス削減]

■主要サプライヤーによる温室効果ガス削減目標設定率

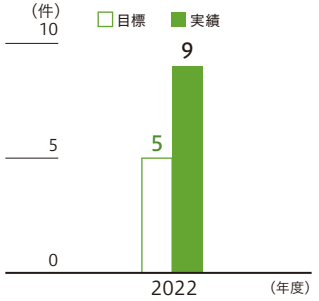


※これまでは、2℃水準（GHG排出量を毎年1.23%以上削減）としていましたが、2023年度以降は、WB2℃水準（同2.5%以上削減）へ目標の引き上げを予定しています。
（「WB2℃」とは、世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準に抑える温室効果ガス削減目標。）

■主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標の内訳



■再エネ・省エネソリューションの契約件数（支援件数）



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■主要サプライヤーによるSBT水準のGHG削減目標設定率

◇概要

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に主要サプライヤーを設定し、SBT水準の温室効果ガス削減目標の設定率を算定しています。

◇対象範囲

対象組織	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）	販売会社、従業員100名未満の企業を除く設和会会員企業（91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	主要工種の資材購入額2/3を占める企業（25社）

◇算定式

主要サプライヤーによるSBT水準のGHG削減目標設定率（%） =SBT水準目標設定済み主要サプライヤー数÷主要サプライヤー数

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■再エネ・省エネソリューションの契約件数（支援件数）

◇概要

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」を対象に、SBT水準目標設定済みの主要サプライヤーへ目標達成支援のためのソリューションを提案。契約した件数を累計で算出しています。

◇対象範囲

対象組織	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）	販売会社、従業員100名未満の企業を除く設和会会員企業（91社）

◇算出基準

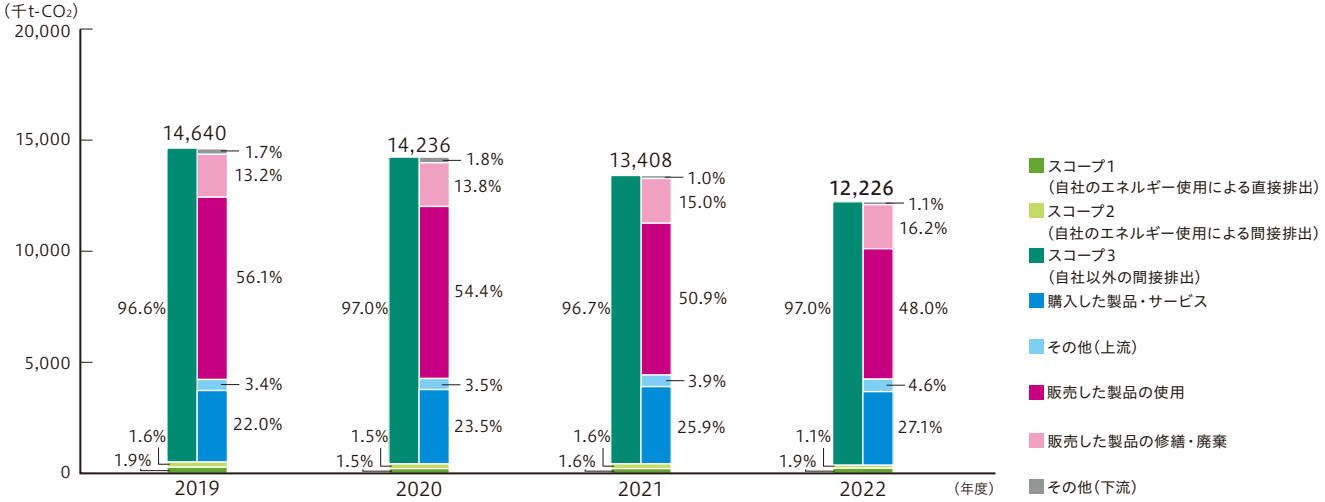
主要サプライヤーのGHG削減に寄与するソリューション契約件数

◇管理指標

契約件数の累計（2022～2026年度）

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				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	合計に対する割合
スコープ1				274	216	221	238	1.9%
スコープ2				230	207	218	131	1.1%
スコープ3				14,136	12,696	12,969	11,858	97.0%
	上流	1	購入した製品・サービス	3,227	3,347	3,479	✓ 3,312	27.1%
		2	資本財	287	286	301	368	3.0%
		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	41	41	43	41	0.3%
		4	輸送、配送(上流)	31	31	34	33	0.3%
		5	事業から出る廃棄物	130	130	130	101	0.8%
		6	出張	4	4	5	11	0.09%
		7	雇用者の通勤	9	9	8	13	0.11%
		8	リース資産(上流)	0.3	0.3	0.3	0.3	0.003%
	下流	9	輸送、配送(下流)	—	—	—	—	—
		10	販売した製品の加工	—	—	—	—	—
		11	販売した製品の使用	8,213	7,747	6,830	✓ 5,872	48.0%
		12	販売した製品の修繕・廃棄	1,939	1,963	2,006	1,976	16.2%
		13	リース資産(下流)	255	255	133	131	1.07%
		14	フランチャイズ	—	—	—	—	—
		15	投資	—	—	—	—	—
合計				14,640	14,236	13,408	12,226	100.0%

※2022年度より、スコープ2の算出方法をマーケットベースに見直しています。(P148参照)
※2021年度のスコープ3排出量は集計の対象および方法について軽微な見直しを行ったため、数値を修正しています(カテゴリ1・11・12)。

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、P150、151参照。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。

◇対象事業(スコープ3)

当社および当社グループにおける建設・不動産事業

◇算定式

GHG排出量(t-CO_2) = 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.3.3)(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LCCO_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(国内)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)	購入したエネルギー消費量	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(国内のみ)	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(国内のみ)	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(国内)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。	設計一次エネルギー消費量×各エネルギーのCO_2排出係数×耐用年数 ※P142の「商品の使用によるGHG排出量」と同じ	
	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(国内)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 | 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。

サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン
（2023年4月1日改定）

（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【基本編】

生物多様性ガイドライン【木材調達編】

（1）合法性の確認
（2）持続可能性の確認

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

P061 「化学物質管理ガイドライン」の運用
↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

生物多様性ガイドライン【木材調達編】

「私たちは、森林破壊ゼロ達成のため、森林破壊ゼロ方針、人権や労働に関する方針を掲げるサプライヤーから、下記合法性と持続可能性を確認した木材、または、100%リサイクル木材を調達します。」

（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	（d）伐採方法が天然林の大伐採でないこと （e）伐採した木材が絶滅危惧種でないこと （f）伐採地および周辺エリアの絶滅危惧種や自然環境の保全に配慮されていること （g）紛争地産の木材でないこと （h）産地政府の法的労働諸条件を満たしていること （i）森林備蓄量が維持可能なこと （j）日本国産材であること

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

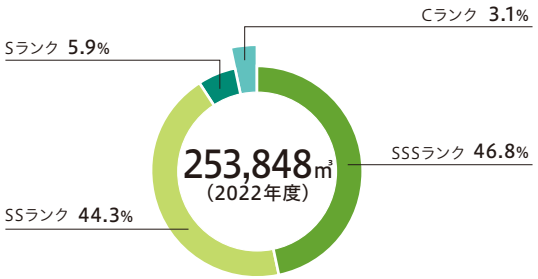
1.自然環境のポテンシャルの把握	敷地とその周辺を含む生物環境に関する立地特性を把握し、それに基づき、生物環境の保全と創出に関わる方針を示します。
2.緑の保全・創出	在来種を積極的に取り入れ、緑の量・質の確保に努めるとともに、野生小動物の生息域の確保やその植栽条件に配慮した緑地づくりを提案します。
3.野生小動物の生息・生育環境への配慮	野生小動物などの生息行動を促す緑地や水域を整備するなど、その生息・生育環境への配慮に努めます。
4.生態系ネットワーク形成のための配慮	生態系のつながりを重視し、その地域の在来種の採用、生物の移動に配慮した緑地配置や土地利用の連続性の確保に努めます。
5.工事中の影響の低減	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。

環境データ | 自然環境との調和

④森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”

[生態系に配慮した木材調達]

■調達木材におけるCランク木材比率



■森林破壊ゼロ方針設定率

単位:社

	2021	2022
対象となる1次サプライヤー	森林破壊ゼロ方針の共有	150
方針策定済みの1次サプライヤー		9(6.1%)
2次サプライヤー以降の方針策定済みの1次サプライヤー		0(0%)

■木材調達量

単位:㎥

	2019	2020	2021	2022
戸建住宅事業	215,372	185,317	172,687	159,734
賃貸住宅事業(中高層賃貸住宅)	—	—	—	13,893
マンション事業	5,533	5,416	13,394	4,263
商業・事業施設事業	27,260	52,629	52,440	51,245
住宅ストック事業	—	—	146	266
その他	39,485	39,097	31,148	24,446
合計	287,650	282,458	269,815	253,848

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■調達木材におけるCランク木材比率

◇概要

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に基づき、合法性、持続可能性の評価基準を定めています。年に一度、木材の供給サプライヤーに納入木材の実態調査を行い、評価基準への適合状況を確認し、SSS・SS・S・Cランクの4段階で評価しています。

◇算定式

Cランク木材比率(%)
=Cランク木材の調達量(㎥) ÷ 全体の木材調達量(㎥)
※SSS、SS、S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)、中高層賃貸住宅(RC造、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
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

※各部門の対象は国内事業のみ
※対象部材:構造材、桟木、下地材、合板、床材

■森林破壊ゼロ方針設定率

◇概要

年間の木材調達量50㎥以上の1次サプライヤー(木材調達先、ゼネコン、施工業者)と、その国内の2次サプライヤー以降を対象に、森林破壊ゼロ方針の策定率を算出しています。

◇対象範囲

Cランク木材比率の対象範囲と同じ

◇算定式

森林破壊ゼロ方針設定率(1次サプライヤー)(%)
=年間50㎥以上で森林破壊ゼロ方針策定済み1次サプライヤー数÷年間50㎥以上の1次サプライヤー数

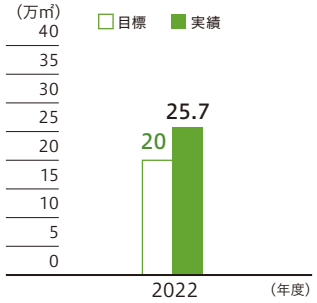
森林破壊ゼロ方針設定率(2次サプライヤー以降)(%)
=2次サプライヤー以降の森林破壊ゼロ方針策定が完了した1次サプライヤー数÷年間50㎥以上の1次サプライヤー数

環境データ | 自然環境との調和

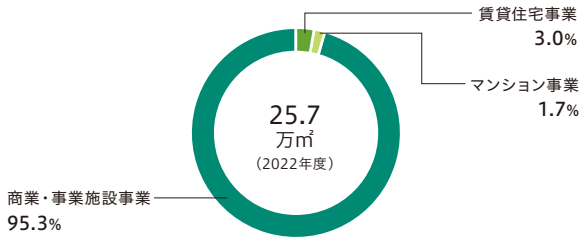
⑤生物多様性の“チャレンジ・ゼロ”

[開発・まちづくりにおける生物多様性保全]

■生態系に配慮した緑被面積(累積)



■生態系に配慮した緑被面積の内訳



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 生態系に配慮した緑被面積(累積)

◇概要

生態系に配慮した面積とは、当社グループが分譲住宅の販売や建築請負と合わせて実施する外構の緑化において、新たに植栽する樹木(高木と低木)の半数以上を各地域の自然に合った在来種で植栽した物件の総緑被面積または在来種樹木の水平樹冠投影面積です。

◇算定式

生態系に配慮した緑被面積(㎡)
＝Σ(各事業における対象物件の生態系に配慮した緑被面積(㎡))

◇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)
	コスモスイニシア	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

※国内の物件のみ

環境データ | 自然環境との調和

⑤生物多様性の“チャレンジ・ゼロ”

■自社施設における重要サイトへの取り組み

	拠点数	総面積(ha)
事業活動地域	869	5,190
生物多様性影響評価	88	4,321
重要な生物多様性に近接している拠点	17	641
生物多様性管理保全計画を策定している拠点	2	149

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 自社施設における重要サイトへの取り組み

◇概要

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、当社の事業所・工場・研究所・研修センターに加え、2021年度末に当社が保有する全敷地および販売中の森林住宅、当社グループが運営中のホテルやゴルフ場などの事業場などを指します。

◇対象範囲

対象組織	対象範囲※
当社グループ	社有林や工場などの広い自敷地を保有している部門・会社(1万㎡以上)

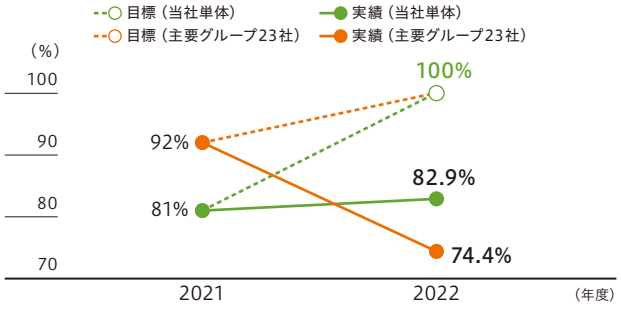
※国内の拠点のみ

下記は、要件に関わらず評価対象となります。

対象会社	用途
当社	工場、森林住宅、社有林、太陽光発電所
フジタ	技術センター
大和リース	工場、商業施設、太陽光発電所
デザインアーク	工場
大和リゾート	ホテル敷地
大和エネルギー	太陽光発電所
ダイワロイヤルゴルフ	ゴルフ場
大和物流	物流施設

[Daiwa Plastics Smart Project の推進]

■プラ素材配布物品代替率【オフィス等】



■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〉

■ プラ素材配布物品代替率【オフィス等】

◇概要

事務所・食堂・店舗・ホテルの4セクターの国内拠点において、お客さまへ無償提供することが想定される使い捨てプラスチック製品15品目について、プラスチック利用ガイドラインに準じた脱プラ対応を実施しているか調査しています。

◇対象範囲

対象組織	対象範囲
当社および主要グループ23社※	お客さまへ無償提供する使い捨てプラスチック製品15品目 ①社用ビニールケース ②社用ペーパーバッグ ③窓付き封筒 ④DM用ビニール封筒 ⑤クリアフォルダ ⑥提案用レールファイル ⑦チラシ用などの透明袋 ⑧使い捨てボールペン・エンピツ ⑨キャラクター風船 ⑩インサートカップおよびホルダー ⑪ホット用プラスチック製フタ ⑫フォーク・スプーン・テーブルナイフ ⑬プラスチック製マドラー ⑭プラスチック製ストロー ⑮ランドリーバッグ※事務所・食堂セクターでは対象外

※P139 (eco検定取得者数の対象組織) を参照。

◇算定式

・当社

プラ素材配布物品代替率(%) = Σ(拠点ごとの遵守完了品目数)÷Σ(拠点ごとの対象品目数)

・主要グループ23社

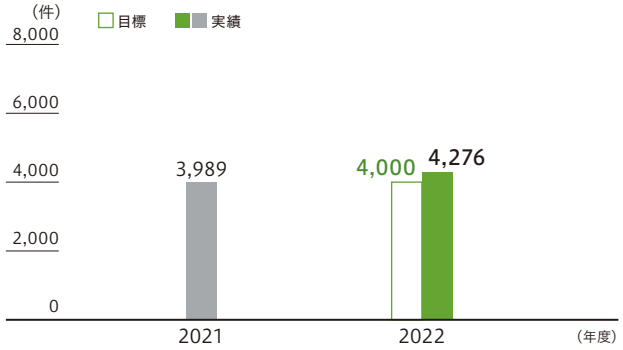
プラ素材配布物品代替率(%) = Σ(会社ごとの遵守完了品目数)÷Σ(会社ごとの対象品目数)

※4セクター

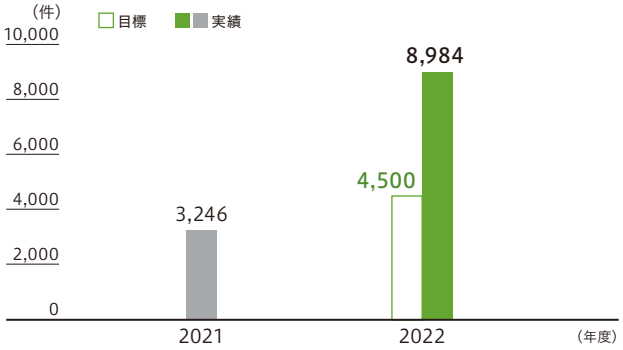
環境データ | 資源循環・水環境保全

⑥資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

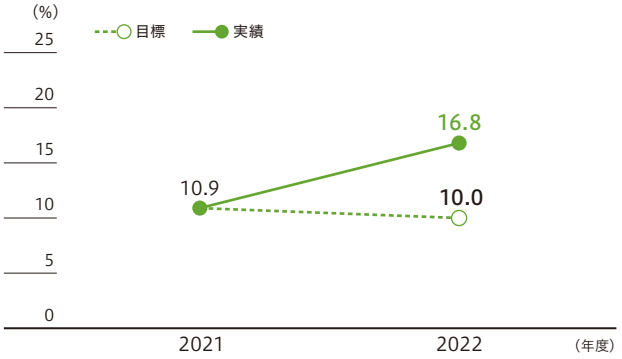
■資産有効活用促進件数



■建物長寿命化促進件数



■廃プラのマテリアルリサイクル率(生産)



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 資産有効活用促進件数

◇概要
国内の住宅および賃貸住宅の買取再販および売買仲介の件数を算出しています。

◇対象範囲

対象組織	対象範囲
当社	国内の既存住宅・賃貸住宅の買取再販および売買仲介物件
大和ハウスリアルエステート	
大和ライフネクスト	
コスモスイニシア	

◇算定式
資産有効活用促進件数(件)＝買取再販(件)＋売買仲介(件)

■ 建物長寿命化促進件数

◇概要
当社が建設した国内の住宅および賃貸住宅の「構造耐力」「雨水の浸入防止」「防蟻」に関して保証期間を延長するために必要な工事の件数、その他国内の耐震補強・防水工事の件数を算出しています。

◇対象範囲

対象組織	対象範囲
大和ハウスリフォーム	国内の当社が建設した既存住宅・賃貸住宅の保証期間延長工事、およびその他国内の既存住宅・賃貸住宅の耐震補強、防水に関する工事
大和ハウス賃貸リフォーム	
大和ハウスリアルエステート	
大和ライフネクスト	

◇算定式
建物長寿命化促進件数(件)
＝保証延長工事件数(件)＋
保証延長工事以外の耐震補強・防水に関する工事件数(件)

■ 廃プラのマテリアルリサイクル率（生産）

◇概要
生産セクターからの廃プラスチック類の副産物について重量ベースでマテリアルリサイクル割合を算出しています。なお、RPF（Refuse derived paper and plastics densified Fuel：古紙および廃プラスチックを原料とする固形燃料）はマテリアルリサイクルとはみなしていません。

◇対象範囲

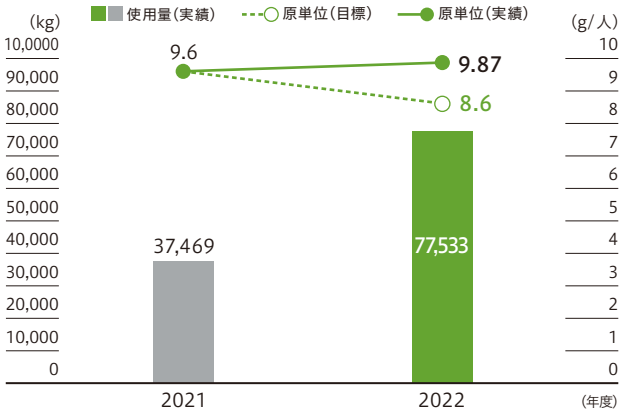
対象組織	対象範囲
当社	国内の工場の生産工程で排出される廃プラスチック類、および住宅・集合住宅の新築施工現場で排出される廃プラスチック類（工場デポでの回収分）
大和リース	国内の工場の生産工程で排出される廃プラスチック類
デザインアーク	国内の工場の生産工程で排出される廃プラスチック類

◇算定式
廃プラのマテリアルリサイクル率(%)
＝プラスチック廃棄物・有価物のマテリアルリサイクル量(kg)÷
プラスチック廃棄物・有価物の排出総量(kg)

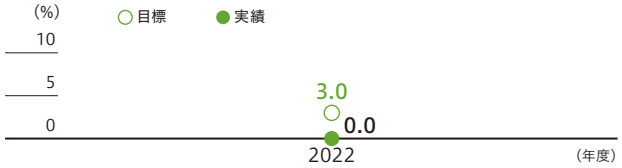
環境データ | 資源循環・水環境保全

⑥資源利用・廃棄物の“チャレンジ・ゼロ”

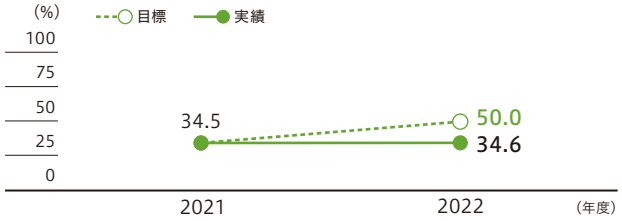
■特定アメニティプラ製品購入量と原単位



■特定アメニティプラ製品リサイクル率(ホテル)

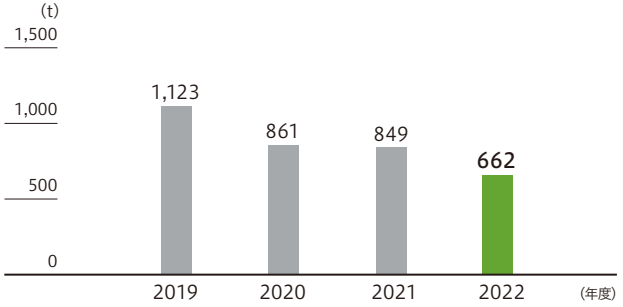


■主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率



[資材]

■紙使用量



■鋼材使用量

単位:t

	2019	2020	2021	2022
当社	187,963	171,024	177,438	**179,566**

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 特定アメニティプラ製品削減率(ホテル)
■ 特定アメニティプラ製品リサイクル率(ホテル)

◇概要

プラスチック資源循環促進法において、宿泊業における特定プラスチック使用製品として定められている使い捨てプラスチックアメニティ5品目のうち、国内拠点で無償配布を行う製品の、宿泊客数あたりの原単位削減率(2021年度比)および配布済み製品のマテリアルリサイクル実施率を算出しています。

◇対象範囲

対象組織	対象範囲
西脇ロイヤルホテル	特定プラスチック使用製品として定められた5品目(ヘアブラシ・クシ・カミソリ・シャワーキャップ・歯ブラシ)のうち、国内拠点で無償配布を行う使い捨て製品
大和ハウスリアルティマネジメント	
コスモスイニシア	
当社集合住宅事業本部(大和リビング)	

◇算定式

特定アメニティプラ製品年間使用量原単位(g/人)
=Σ(特定アメニティプラ製品年間購入量)÷Σ(年間宿泊客数)

特定アメニティプラ製品リサイクル率(%)
=Σ(マテリアルリサイクルを行った物品重量)÷Σ(配布済み5品目の重量)

■ 主要サプライヤーによる廃棄物ゼロエミッション目標設定率

◇概要

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」、当社グループの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に主要サプライヤーを設定し、廃棄物のゼロエミッション目標設定率を算定しています。

◇対象範囲

対象組織	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)	販売会社、従業員100名未満の企業を除く設和会会員企業(91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	主要工種の資材購入額2/3を占める企業(25社)

◇算定式

廃棄物ゼロエミッション目標設定率(%)
=ゼロエミッション目標※設定済み主要サプライヤー数÷主要サプライヤー数
※ゼロエミッションもしくはリサイクル率99%以上の目標

■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(種類別紙購入量(㎥)×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	国内の事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて	計159ヵ所

■鋼材使用量

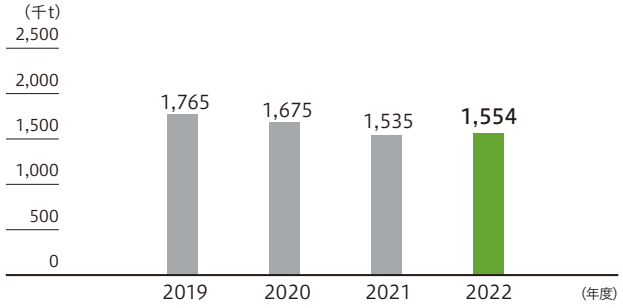
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
生産	当社	国内の生産拠点のすべて

環境データ | 資源循環・水環境保全

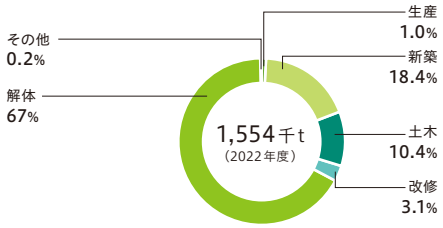
[廃棄物排出量・廃棄物リサイクル率]

■【全体】建設・解体廃棄物排出量

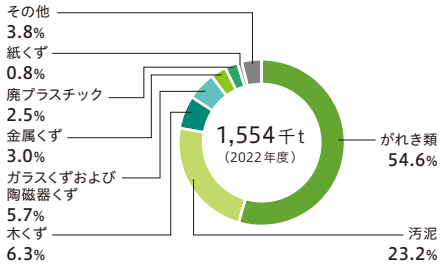


■【全体】建設・解体廃棄物排出量の内訳

(段階別)



(品目別)



■【全体】建設・解体廃棄物排出量(段階別)

単位:t

	2019	2020	2021	2022
生産	11,793	10,094	10,339	**14,931**
新築	129,386	126,601	112,770	**286,103**
土木	214,366	243,384	208,700	**160,886**
改修	51,014	52,009	46,393	**48,591**
解体	1,103,062	883,764	995,697	**1,040,338**
その他	255,568	359,515	161,155	**2,762**

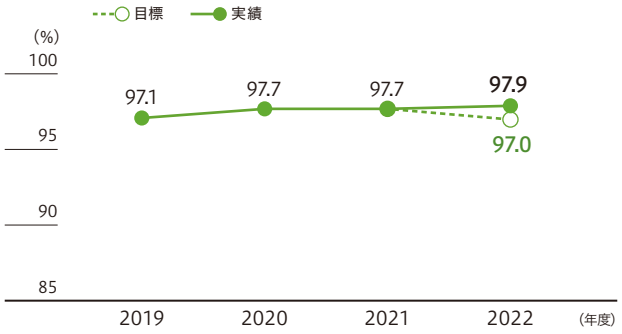
※2022年度より段階別の分類方法を一部変更しました。

■【全体】建設・解体廃棄物排出量(品目別)

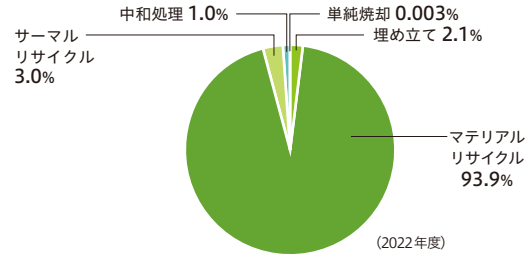
単位:t

	2019	2020	2021	2022
がれき類	984,097	848,000	878,828	**848,063**
汚泥	422,100	513,241	328,146	**360,323**
木くず	94,522	86,008	88,090	**98,440**
ガラスくずおよび陶磁器くず	96,191	92,473	89,304	**88,217**
金属くず	57,214	53,631	46,658	**47,280**
廃プラスチック	37,263	35,166	35,527	**39,248**
紙くず	11,482	12,657	12,417	**13,014**
その他	62,322	34,179	56,084	**59,025**

■【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:%

		2019	2020	2021	2022
リサイクル	マテリアル	95.2	95.9	95.2	**93.9**
	サーマル	1.8	1.6	2.1	**3.0**
	中和処理	0.2	0.1	0.4	**1.0**
最終処分	単純焼却	0.016	0.004	0.003	**0.003**
	埋め立て	2.9	2.3	2.3	**2.1**

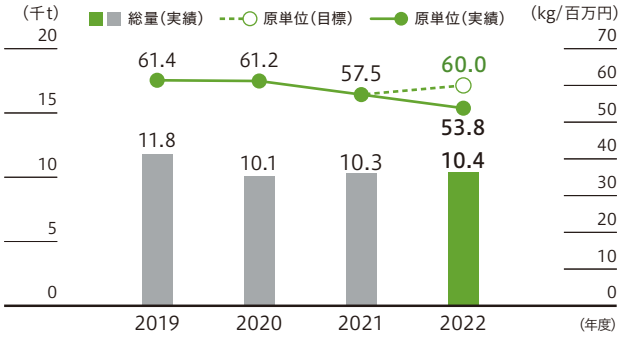
■【全体】特別管理産業廃棄物排出量(当社)

単位:t

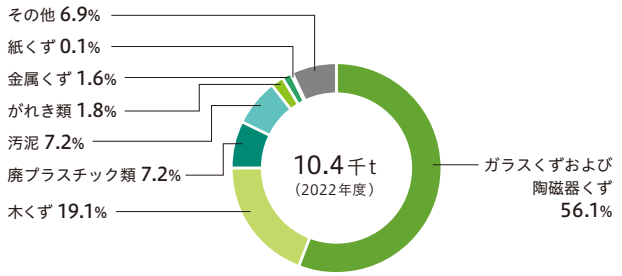
	2019	2020	2021	2022
燃焼性の廃油	158.6	128.0	110.6	**118.67**
腐食性の廃酸、廃アルカリ	76.4	26.7	23.9	**32.84**
特定有害産業廃棄物(廃石綿、廃PCB、廃水銀など)	96.0	252.9	197.9	**95.38**

環境データ | 資源循環・水環境保全

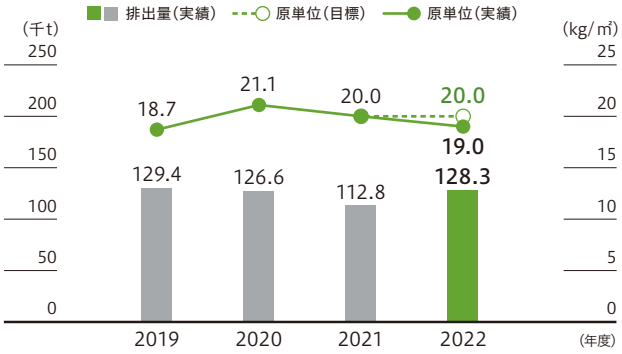
■【生産】廃棄物排出量と原単位



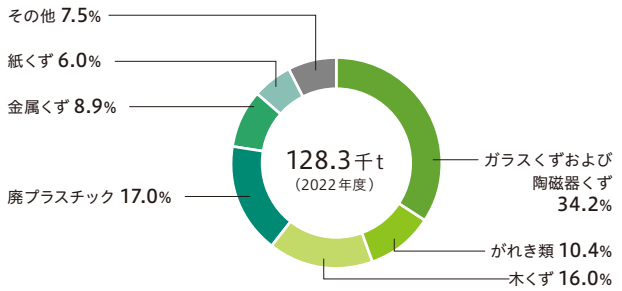
■【生産】廃棄物排出量の内訳(品目別)



■【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、有価売却分を除いたものを「建設廃棄物」と定義しています。対象は、期中に工事完了した物件の着工から竣工までに排出した廃棄物としています。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。なお、土工事にともなう「建設発生土」「建設汚泥」は「建設廃棄物」には含めていません。

原単位分母については、生産部門は各工場の「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(排出量)

【生産】建設廃棄物排出量 (t)
＝建設副産物発生量 (t) －有価売却量 (t)

【新築】建設廃棄物排出量 (t)
＝建設副産物発生量 (t) －有価売却量 (t) －
建設汚泥発生量(t)

◇算定式 (原単位)

【生産】原単位 (kg/百万円)
＝建設廃棄物排出量 (kg) ÷ 工場売上高 (百万円)

【新築】原単位 (kg/㎡) ＝建設廃棄物排出量 (kg) ÷ 床面積 (㎡)

◇算定式 (リサイクル率)

建設廃棄物リサイクル率 (%)
＝{マテリアルリサイクル量 (t) ＋サーマルリサイクル量 (t) ＋
中和等の処理量 (t) }÷ 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

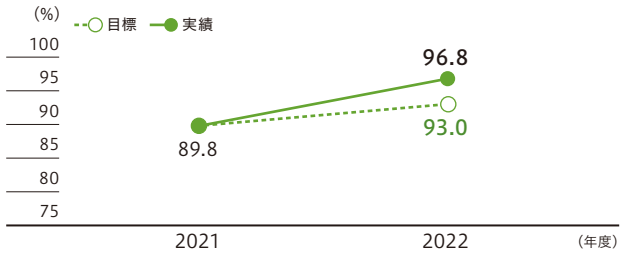
部門	対象組織	対象範囲
生産	当社グループ	国内の生産拠点のすべて
新築	当社グループ	国内の新築現場のすべて
土木	フジタ	国内の土木現場のすべて
改修	当社グループ	国内の改修現場のすべて (一部、小規模現場を除く)
解体	当社グループ	国内の解体現場のすべて

環境データ | 資源循環・水環境保全

⑦水リスクの“チャレンジ・ゼロ”

[節水機器採用率]

■節水機器採用率



■部門別採用率(2022年度)

部門	採用率
戸建住宅事業	100.0%
賃貸住宅事業	98.4%
住宅ストック事業	99.7%
マンション事業	99.1%
商業・事業施設事業※	75.5%

※ホテル事業・居住系介護施設のみ

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 節水機器採用率

◇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、居住系介護施設、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

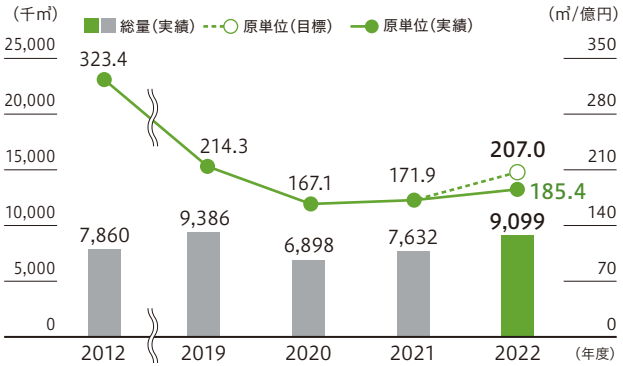
節水機器採用率(%)＝Σ{節水機器設置数(シャワー＋キッチン水栓＋トイレ)}÷Σ{対象設備設置数(シャワー＋キッチン水栓＋トイレ)}

節水機器：建築物エネルギー消費性能基準 節湯A1、節湯B1
日本バルブ工業会自主基準 節湯A、節湯B
低炭素建築物認定基準における節水水栓

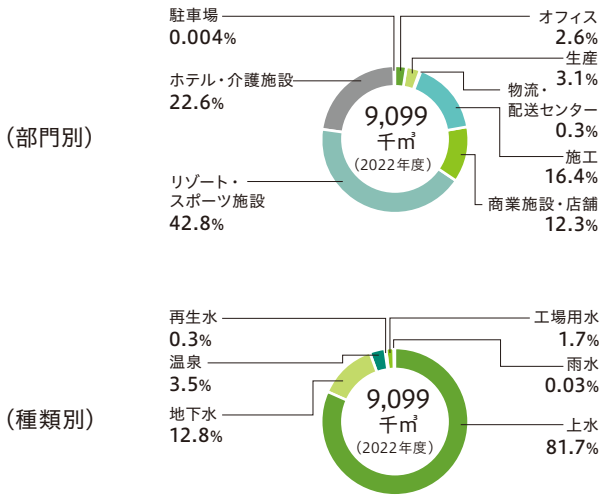
部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	当社	国内の全物件
賃貸住宅事業	当社	国内の全物件
マンション事業	当社・コスモスイニシア	国内の全物件
商業・事業施設事業	当社・フジタ	国内のホテル・居住系介護施設用途のみ
住宅ストック事業	大和ハウスリフォーム	国内の全物件

[水使用量]

■水使用量(取水量)と原単位



■水使用量(取水量)の内訳



■水使用量(取水量)(部門別)

単位：千㎥

	2019	2020	2021	2022
オフィス	292	276	284	266
生産	283	273	288	292
物流・配送センター	46	46	38	31
施工	1,573	1,706	1,376	1,587
商業施設・店舗	1,132	858	1,029	1,090
リゾート・スポーツ施設	4,458	2,886	3,354	3,826
ホテル・介護施設	1,603	853	1,264	2,007
駐車場	0.3	0.3	0.3	0.4

■水使用量(取水量)(種類別)

単位：千㎥

	2019	2020	2021	2022
上水	7,593	5,607	6,092	7,458
地下水	1,230	809	994	1,138
温泉	359	291	324	309
再生水	33	26	55	31
工業用水	168	161	164	161
雨水	3	3	3	3

■ 水使用量(取水量)(国内・海外別)

単位：千㎥

	2019	2020	2021	2022
日本	9,143	6,678	7,416	8,900
海外	243	220	217	199

〈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

P151「GHG排出量・エネルギー使用量・電力使用量」の対象範囲と同じ。

環境データ | 資源循環・水環境保全

■各施設での節水対策（2022年度）

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	6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	2店舗	シャワーに節水装置を設置
	スポーツクラブNAS	7店舗	トイレに節水装置を設置
	スポーツクラブNAS	1店舗	無水トイレを設置
	ダイワロイヤルゴルフ	2ゴルフ場	節水型トイレ新設・更新
	ダイワロイヤルゴルフ	1ゴルフ場	節水型食器洗浄機へ交換
	ダイワロイヤルゴルフ	1ゴルフ場	ボール洗浄機設置
	ダイワロイヤルゴルフ	7ゴルフ場	浴場に節水シャワーヘッド及び節水機器、厨房に節水機器を設置
介護施設	大和ハウスライフサポート	6施設	浴室シャワーに節水装置を設置
生産	大和リース	1工場	乾式塗装ブースへ入れ替え
	大和リース	2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	19店舗	洗面の水栓を自動水栓に変更
オフィス	当社	1事務所	洗面の水栓を自動水栓に変更

[排水量]

■排水量（放流先別）国内

単位：千㎥

	2019	2020	2021	2022
河川・湖畔	972	701	762	**900**
半塩水取水源/海	398	205	253	**360**
下水道	5,875	3,861	4,566	**5,603**
他の組織への排水	0	0	0	**0**

■排水量（放流先別）海外

単位：千㎥

	2019	2020	2021	2022
河川・湖畔	0	0	0	**0**
半塩水取水源/海	0	0	0	**0**
下水道	15	33	40	**40**
他の組織への排水	0	0	0	**0**

■水リスク地域に所在する重要拠点の水データ（2022年度）

		単位	当社		
			栃木二宮工場	奈良工場	大阪本社ビル
取水量	総量	㎥	74,131	25,536	27,224
排水量	総量	㎥	25,016	24,806	19,744
排水濃度（当年度最大値）	pH		7.2	7.6	—
	BOD	mg/L	2.5	26	—
	COD	mg/L	7.2	12	—
	浮遊物質量	mg/L	5.6	18	—
	ノルマルヘキサン抽出物質量【鉱物油】	mg/L	ND	ND	—
	ノルマルヘキサン抽出物質量【動植物油】	mg/L	ND	0.8	—
	フェノール類含有量	mg/L	ND	—	—
	銅含有量	mg/L	ND	—	—
	亜鉛含有量	mg/L	0.11	0.13	—
	溶解性鉄含有量	mg/L	0.03	0.03	—
	溶解性マンガン含有量	mg/L	ND	0.03	—
	クロム含有量	mg/L	ND	—	—
	大腸菌群数	個/㎤	120	—	—
	窒素含有量	mg/L	15.7	28	—
	リン含有量	mg/L	1.1	0.86	—
	ほう素およびその化合物	mg/L	—	ND	—
	ふっ素およびその化合物	mg/L	ND	0.09	—
	アンモニア・アンモニウム化合物・亜硝酸化合物・硝酸化合物	mg/L	13.6	15	—
	鉛	mg/L	ND	—	—
	ヒ素	mg/L	ND	—	—
	六価クロム	mg/L	ND	—	—

—：測定不要
ND：定量下限値未満

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 排水量

◇概要
河川・湖畔、半塩水取水源/海、下水道、他の組織への排水の年間排水量の合計値とし、各拠点での測定データ、購買データ、データがない場合は、取水量からの推測値をもとに算定しています。なお、施工部門については、使用した水はすべて蒸発または地面に浸透するものとし、排水量は0としています。

◇対象範囲
P151「GHG 排出量・エネルギー使用量・電力使用量」の対象範囲と同じ。

■ 水リスク地域に所在する重要拠点の水データ

◇概要
水リスク地域に所在する当社工場および大阪本社ビルにおける取水量・排水量・各拠点の排水濃度（当年度最大値）を計測しています。

◇対象範囲
当社（栃木二宮工場、奈良工場、大阪本社ビル）

環境データ | 資源循環・水環境保全

[水のリサイクル]

■各施設での水のリサイクル(2022年度)

施設名	リサイクル方法	水のリサイクル量(リサイクル率)
当社大阪本社ビル	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	3,573㎥(13.1%)

[水に関する規制違反数]

■水に関する規制違反数

	2019	2020	2021	2022
違反件数	0	0	0	0

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 水に関する規制違反数

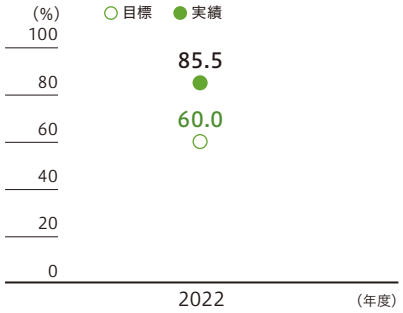
◇概要

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	国内の生産拠点のすべて(計9ヵ所)

■主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率

◇概要

サプライチェーンにおける水リスク(水の枯渇・水質汚染・水害など)を特定し、対応を実施するため、下記について調査しています。

【調査対象】

取水量、排水量、水関連問題、法令遵守状況、水の目標、サプライヤーの国内工場のハザードマップ確認結果および水害発生と対策状況、海外工場の水リスク評価ツールWater Risk Filterによる評価結果、水関連問題と改善計画

◇対象範囲

対象組織	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)	販売会社、従業員100名未満の企業を除く設和会会員企業(91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	主要工種の資材購入額2/3を占める企業(25社※) ※うち10社はグループ内重複のため調査対象は15社

◇算定式

主要サプライヤーにおける水リスク調査実施率(%)
＝サプライヤーのうち、水リスク調査に回答したサプライヤー数÷主要サプライヤー数

■当社グループ施設における水リスク評価結果

単位:ヵ所

施設	国	(低) リスクレベル※1 (高)				
		1	2	3	4	5
工場	日本	4	21	―	―	―
ゴルフ場	日本	―	10	―	―	―
リゾート施設	日本	―	23	1	―	―
各リスクレベルでの水使用量総量		5千㎥	1,259千㎥※2	50千㎥	―	―

※1 リスクレベル 1: 非常に低いリスク、2: 低いリスク、3: 中程度のリスク、4: 高いリスク、5: 非常に高いリスク

※2 2022年3月末時点

■木材生産国の水リスク評価結果

		日本	中国	アメリカ	フィンランド	インドネシア	スウェーデン	その他17ヵ国	その他4ヵ国	不明(再生材など)
木材調達割合		24.9%	14.7%	14.2%	9.8%	6.2%	4.4%	11.1%	0.3%	14.4%
リスクレベル	2020年	1.66	2.40	3.17	0.54	2.07	1.60	―	―	―
	2030年	2.31	3.29	3.24	1.72	2.96	1.62	3未満	3以上	―
	2040年	2.24	3.30	3.32	1.86	3.26	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

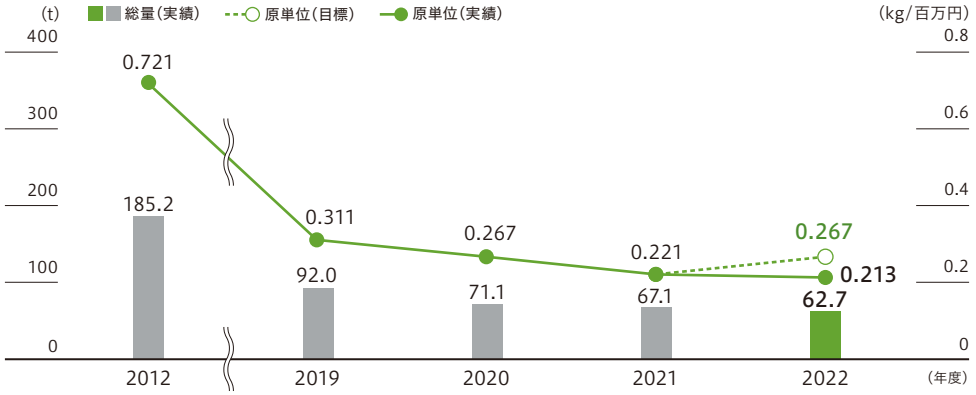
出典:Aqueduct Projected Water Stress Country Rankings

環境データ | 化学物質による汚染の防止

事業活動

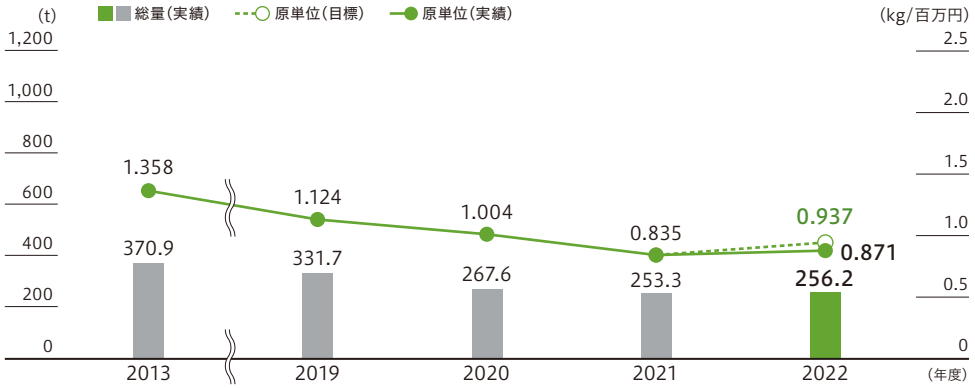
[PRTR対象化学物質排出・移動量]

■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



※VOC排出量の対象範囲の変更にともない、過去の実績数値を修正しています。

■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	2019	2020	2021	2022
当社(住宅系)	23.3	17.0	16.9	**17.6**
当社(建築系)	15.5	11.1	11.0	**8.7**
大和リース	33.9	24.7	17.8	**16.6**
デザインアーク	4.7	4.0	4.7	**5.6**

■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	2019	2020	2021	2022
当社(住宅系)	9.0	7.9	11.3	**9.1**
当社(建築系)	4.8	5.8	4.9	**4.7**
大和リース	0.8	0.7	0.5	**0.4**
デザインアーク	0.01	0.002	0.004	**0.002**

■VOC排出量の推移(会社・部門別)

単位:t

部門別内訳	2019	2020	2021	2022
当社(住宅系)	155.2	128.3	130.7	**118.4**
当社(建築系)	30.5	20.6	26.6	**32.0**
大和リース	138.7	112.5	88.4	**96.7**
デザインアーク	7.4	6.2	7.6	**9.1**

■生産段階におけるNOx、SOx排出量

単位:t

	2019	2020	2021	2022
NOx排出量	0.15	0.20	0.15	**0.14**
SOx排出量	0.01	0.02	0.02	**0**

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	取扱量	消費量	移動量			排出量			除去処理量
			下水道への移動量の合計	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	
マンガンおよびその化合物	39,015	27,518	0	10,158	10,158	1,339	0	1,339	0
キシレン	17,263	0	0	225	225	16,951	0	16,951	87
塩化第二鉄	17,006	0	0	0	0	0	0	0	17,006
メチレンビス(4,1−フェニレン)=ジイソシアネート	15,342	15,251	0	91	91	0	0	0	0
エチルベンゼン	11,407	0	0	153	153	11,247	0	11,247	7
トルエン	9,118	0	0	109	109	8,918	0	8,918	91
亜鉛の水溶性化合物	6,813	5,339	21	1,313	1,333	0	141	141	0
1,2,4−トリメチルベンゼン	6,702	0	0	96	96	6,532	0	6,532	74
モリブデンおよびその化合物	3,158	1,866	0	1,293	1,293	0	0	0	0
1,3,5−トリメチルベンゼン	2,083	0	0	30	30	2,053	0	2,053	0
その他39物質	3,827	1,411	0	740	740	1,270	0	1,270	406
合計	131,734	51,386	21	14,207	14,228	48,310	141	48,451	17,670

WEB ↗ サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■PRTR対象化学物質排出・移動量と原単位

◇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	国内の生産拠点のすべて(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排出量と原単位

◇概要

環境省が選定した揮発性有機化合物100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	国内の生産拠点のすべて(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	国内の生産拠点のすべて(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 …… 699,681GJ

[内訳]
- ガソリン …… 320,691
- 電力 …… 273,441
- 都市ガス …… 66,531
- 再生可能エネルギー（自家消費） …… 5,608
- その他 …… 33,410

水使用量 …… 166.8千㎥

[内訳]
- 上水 …… 148.4
- 地下水 …… 10.7
- 工業用水 …… 5.0
- 雨水 …… 2.7

❹生産

エネルギー使用量 …… 513,023GJ

[内訳]
- 電力 …… 393,639
- LPG …… 69,640
- 灯油 …… 109
- 都市ガス …… 38,799
- 軽油 …… 8,957
- 再生可能エネルギー（自家消費） …… 1,778
- その他 …… 101

水使用量 …… 255.0千㎥

[内訳]
- 上水 …… 96.0
- 地下水 …… 159.0

鋼材購入量 …… 180t

[内訳]
- 住宅 …… 116
- 建築 …… 64

木材購入量 …… 75,340㎥

❻施工

エネルギー使用量 …… 807,444GJ

[内訳]
- 電力 …… 138,477
- 軽油 …… 655,448
- 灯油 …… 11,665
- A重油 …… 1,855

水使用量（上水） …… 822.7千㎥

OUTPUT

❶研究・開発 ❷営業・設計

CO_2排出量 …… 26.9千t-CO_2

❹生産

CO_2排出量 …… 6.7千t-CO_2

NOx排出量 …… 0.14t

SOx排出量 …… 0.00t

有価物排出量 …… 11.0千t

廃棄物排出量 …… 12.3千t

[内訳]
- 金属くず …… 0.1
- ガラスくずおよび陶磁器くず …… 6.2
- 木くず …… 3.2
- 廃プラ …… 0.9
- 汚泥 …… 0.8
- その他 …… 1.1

❻施工

CO_2排出量 …… 45.9千t-CO_2

有価物排出量 …… 1.9千t

建設廃棄物排出量（新築） …… 124.4千t

[内訳]
- 金属くず …… 9.2
- ガラスくずおよび陶磁器くず …… 34.7
- 木くず …… 17.2
- 廃プラ …… 17.8
- 汚泥 …… 38.3
- 紙くず …… 5.7
- その他 …… 1.5

建設廃棄物排出量（解体） …… 638.4千t

[内訳]
- 金属くず …… 22.5
- ガラスくずおよび陶磁器くず …… 17.2
- 木くず …… 45.8
- 廃プラ …… 5.8
- 汚泥 …… 107.9
- がれき類 …… 427.3
- 紙くず …… 2.6
- その他 …… 9.3

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	205,182	51,719	6,215	**12,244**
	地球温暖化の防止（省エネ）対策費	60,366	163,427	154,457	**32,629**
	廃棄物削減対策費	60	4	2,038	**2,237**
	水資源削減対策費	5,553	1,885	1,175	**3,345**
上下流コスト	グリーン購入費、通い箱購入費	3,467	4,230	115,923	**88,067**
管理活動コスト	環境教育費、ＥＭＳ維持費など	108	376	11	**0**
合計		274,736	221,641	279,819	**138,522**

❷環境保全効果

効果の内容		項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事業エリア内効果	投入資源に関する効果	熱量換算エネルギー使用量（生産系）	GJ	516,665	480,196	506,958	**513,023**
		熱量換算エネルギー使用量（物流系）	GJ	570,623	453,484	501,727	**476,951**
	環境負荷および廃棄物に関する効果	廃棄物発生量	t	12,104	10,243	10,547	**12,260**
		CO_2排出量（生産系）	t-CO_2	26,559	23,964	24,572	**6,674**
		CO_2排出量（物流系）	t-CO_2	39,106	31,082	34,379	**32,665**
		水資源使用量	m^3	252,235	246,981	253,559	**255,004**

❸環境保全効果にともなう経済効果

単位：千円

内容		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
収益	有価物売却費※	260	1,436	1	**5,764**
費用節減	省エネルギー活動によるコスト削減額	29,713	58,858	54,825	**16,736**
	廃棄物削減活動によるコスト削減額	12,259	12,615	16,067	**13,858**
	水資源削減活動によるコスト削減額	9	3,382	69	**5,451**
合計		42,241	76,291	70,961	**41,809**

※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
2022年4月1日～2023年3月31日

◇対象組織
当社（単体）：国内のみ

◇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
P134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 2026」の目標管理対象外数値を含みます。

■環境会計

◇対象期間
2022年4月1日～2023年3月31日

◇対象組織
当社（単体）：国内のみ

◇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

〈社会データの対象範囲〉

◇対象範囲
単体　：大和ハウス工業株式会社のみ（人財基盤のデータについては、海外勤務者を除いています）
連結A：大和ハウスグループ15社【データカバー率※：69.3%】
（大和ハウス工業株式会社、株式会社コスモスイニシア、株式会社デザインアーク、株式会社フジタ、グローバルコミュニティ株式会社、スポーツクラブNAS株式会社、大和ハウス賃貸リフォーム株式会社、大和ハウスリアルエステート株式会社、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、大和リビング株式会社、ロイヤルホームセンター株式会社）
連結B：大和ハウスグループ18社【データカバー率※：74.3%】
（連結A 15社、神山運輸株式会社、大和リゾート株式会社、ダイワロイネットホテルズ株式会社）
※2023年4月1日時点の従業員数をもとに算出しています。

社会データ ｜ 人権マネジメント

0－1　各種通報制度の受付結果

	2020年度	2021年度	2022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）	138件 （44件）	※99件 （24件）	—
パワハラ防止ホットライン	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）	**219件** **（95件）**
リスク情報ホットライン	34件	69件	**77件**
パートナーズ・ホットライン	22件	28件	**23件**
弁護士ホットライン	2件	5件	**7件**
グローバル内部通報制度	0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け付けています。

0－2　人権啓発研修の実施状況（単体）

受講者数	総研修時間※
18,379名	9,190時間

※一人あたりの研修時間は0.5時間として集計しています。

社会データ | 人財基盤

1-1 基本情報

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度 (2021/4/1)	2021年度 (2022/4/1)	2022年度 (2023/4/1)
人員構成（年代別）	正規雇用社員数	単体	人	16,712	16,535	16,615
	30歳未満			4,533	4,305	4,277
	うち女性人数			1,238	1,166	1,152
	女性比率		%	27.3	27.1	26.7
	30～39歳		人	3,886	3,891	3,780
	うち女性人数			1,009	1,028	1,027
	女性比率		%	26.0	26.4	27.2
	40～49歳		人	4,587	4,232	4,059
	うち女性人数			912	888	925
	女性比率		%	19.9	21.0	22.8
	50～59歳		人	3,207	3,541	3,783
	うち女性人数			290	350	380
	女性比率		%	9.0	9.9	10.0
	60～64歳		人	493	565	715
	うち女性人数			27	38	57
	女性比率		%	5.5	6.7	8.0
	65歳以上		人	6	1	1
	うち女性人数			0	0	0
	女性比率		%	0	0	0
	正規雇用社員数	連結A	人	—	—	36,042
	30歳未満			—	—	8,526
	うち女性人数			—	—	3,025
	女性比率		%	—	—	35.5
	30～39歳		人	—	—	8,173
	うち女性人数			—	—	2,736
	女性比率		%	—	—	33.5
	40～49歳		人	—	—	8,675
	うち女性人数			—	—	2,260
	女性比率		%	—	—	26.1
	50～59歳		人	—	—	8,780
	うち女性人数			—	—	1,221
	女性比率		%	—	—	13.9
	60～64歳		人	—	—	1,871
	うち女性人数			—	—	243
	女性比率		%	—	—	13.0
	65歳以上		人	—	—	17
	うち女性人数			—	—	2
	女性比率		%	—	—	11.8

社会データ | 人財基盤

1-1 基本情報

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度 (2021/4/1)	2021年度 (2022/4/1)	2022年度 (2023/4/1)
人員構成 (雇用形態別)	正規雇用社員数	単体	人	16,712	16,535	16,615
	新卒採用社数			13,054	12,967	13,045
	キャリア採用者数(その他含む)			3,658	3,568	3,570
	契約社員数			919	885	853
	嘱託社員数			204	195	179
	試雇社員数			24	35	69
	パート社員数			565	539	516

社会データ | 人財基盤

1-1 基本情報

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）
就業	平均就業年数（女性）	単体	年	11.1	11.7	12.1
	平均就業年数（男性）			15.8	16.3	16.5
	平均時間外労働時間（年間）		時間	—	—	267.4
	有給休暇取得率		%	59.6	57.3	56.4
	欠勤率			0.3	0.3	0.4
	平均就業年数（女性）	連結A	年	—	—	9.9
	平均就業年数（男性）			—	—	14.9
	平均時間外労働時間（年間）		時間	—	—	223.0

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（2021/4/1）	2021年度（2022/4/1）	2022年度（2023/4/1）
就業	若年社員（入社３年目）の定着率※1※2	単体	%	78.6	76.6	76.6
	若年社員（入社３年目まで）の定着率※3			86.8	85.1	86.6
	若年社員（入社３年目まで）の定着率※3	連結A	%	—	—	80.6

※1：基準日の３年前に入社した従業員の定着率。2022年度データの場合、2020年４月１日入社の従業員の定着率を指しています。
※2 若年社員（入社３年目）の定着率は、85%を目標としています。
※3：基準日前日までの３年間に入社した従業員の定着率。2022年度データの場合、2020年４月１日～2023年３月31日入社の従業員の定着率を指しています。

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（2021/4/1）	2021年度（2022/4/1）	2022年度（2023/4/1）
採用	新卒採用者数	単体	人	503	566	684
	うち女性人数			118	146	170
	女性比率※		%	23.5	25.8	24.9
	キャリア採用者数		人	80	64	145
	うち女性人数			14	13	40
	女性比率		%	17.5	20.3	27.6
	新卒採用者数	連結A	人	—	—	1,144
	うち女性人数			—	—	365
	女性比率		%	—	—	31.9

※新卒採用者の女性比率は、30%を目標としています。

社会データ | 人財基盤

1-2 多様性

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（2021/4/1）	2021年度（2022/4/1）	2022年度（2023/4/1）
女性活躍	正規雇用社員数	単体	人	16,712	16,535	16,615
	うち女性人数			3,476	3,470	3,541
	女性比率		%	20.8	21.0	21.3
	役員数※1		人	20	19	20
	うち女性人数			2	2	2
	女性比率		%	10.0	10.5	10.0
	取締役数		人	14	14	14
	うち女性人数			2	2	2
	女性比率		%	14.3	14.3	14.3
	監査役数		人	6	5	6
	うち女性人数			0	0	0
	女性比率		%	0	0	0
	管理職数		人	3,975	4,389	4,518
	うち女性人数			177	217	☑ 237
	女性比率※2		%	4.5	4.9	☑ 5.2
	執行役員数（取締役を除く）		人	50	55	52
	うち女性人数			0	1	1
	女性比率		%	0	1.8	1.9
	部次長職数		人	521	620	663
	うち女性人数			8	11	11
	女性比率		%	1.5	1.8	1.7
	主任職数		人	4,283	4,516	4,555
	うち女性人数			767	867	968
	女性比率※3		%	17.9	19.2	21.3
	工事担当者数		人	3,039	3,013	3,085
	うち女性人数			150	146	155
	女性比率		%	4.9	4.8	5.0
	営業担当者数		人	4,457	4,264	3,821
	うち女性人数			441	434	433
	女性比率		%	9.9	10.2	11.3
シニア	60歳雇用継続率※4	単体	%	88.2	93.0	92.5
	65歳雇用継続率※5			60.0	60.9	49.4

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）
シニア	50歳以上キャリア採用者数	単体	人	15	13	12

※1：取締役と監査役の合計。　※2：管理職の女性比率は、8%（2027年4月1日）を目標としています。　※3：主任職の女性比率は、25%（2027年4月1日）を目標としています。
※4：前年度満60歳を迎えた社員が当年度継続雇用される率。　※5：前年度満65歳を迎えた社員が当年度継続雇用される率。

社会データ | 人財基盤

1-2 多様性

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（2021/4/1）	2021年度（2022/4/1）	2022年度（2023/4/1）
女性活躍	従業員数	連結A	人	—	—	36,042
	うち女性人数			—	—	9,487
	女性比率		%	—	—	26.3
	役員数※		人	—	—	125
	うち女性人数			—	—	6
	女性比率		%	—	—	4.8
	取締役数		人	—	—	96
	うち女性人数			—	—	4
	女性比率		%	—	—	4.2
	監査役数		人	—	—	29
	うち女性人数			—	—	2
	女性比率		%	—	—	6.9
	管理職数	連結B	人	—	—	8,590
	うち女性人数			—	—	505
	女性比率		%	—	—	5.9
	執行役員数（取締役を除く）		人	—	—	172
	うち女性人数			—	—	2
	女性比率		%	—	—	1.2
	部次長職数		人	—	—	2,211
	うち女性人数			—	—	62
	女性比率		%	—	—	2.8

※取締役と監査役の合計。

社会データ | 人財基盤

1-3 出産・子育て支援

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）
出産・育児	育児休業取得率（女性）	単体	%	91.6	92.4	100.7
	育児休業取得率（男性）※1			42.4	41.9	☑ 62.2
	次世代育成一時金（金額）※2		百万円	637	636	643
	育児短時間勤務制度利用者数		人	494	467	514
	育児休業取得率（女性）	連結B	%	―	―	100.4
	育児休業取得率（男性）			―	―	44.3

※1：育児休業取得率（男性）は、80%（2026年度）を目標としています。
※2：こども1人あたり100万円を支給しています。

1-4 健康管理

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）	目標値（2024年度）	備考
定期健康診断	定期健康診断受診率	単体	%	100	100	100	早期100%受診	
		連結A		―	―	98.4	―	
	要精密検査・要治療者の二次検査受診率	単体		99.0	91.0	95.3	早期100%受診	
	特定保健指導実施率	※1		12.6	12.4	21.4（予定）	55.0	
ストレスチェック	ストレスチェック受検率	単体		90.5	91.3	91.4	90%以上	
	ストレスチェック高ストレス者率			10.7	12.1	11.4	10.0	
生活習慣※2	運動			24.7	25.2	26.2	30.0	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合
	食事			62.8	62.0	61.3	70.0	週に4回以上朝食をとる者の割合
	睡眠			62.8	68.6	70.4	75.0	睡眠により十分な休養が取れている者の割合
	喫煙			28.0	27.1	26.5	18.0（2027年度）	たばこを習慣的に吸っている者の割合
生活習慣病リスク者率※2	肥満リスク者率			39.3	38.9	39.3	38.0	BMIが25kg/㎡以上又は腹囲が男性85cm以上・女性90cm以上の該当割合
	血圧リスク者率			26.4	23.9	25.2	24.0	収縮期130mmHg以上又は拡張期85mmHg以上の該当割合
	肝機能リスク者率			36.2	35.4	33.0	32.0	r-GTが51U/L以上又はASTが31U/L以上又はALTが31U/L以上の該当割合
	脂質異常リスク者率			57.4	58.5	55.6	54.0	中性脂肪が150mg/dL以上又はHDLが40mg/dL未満又はLDLが120mg/dL以上の該当割合
	血糖リスク者率			20.0	21.8	21.0	20.0	HbA1cが5.6%以上の該当割合
	メタボリックシンドローム該当者率			25.7	25.5	25.6	24.0	予備軍含む
その他	プレゼンティーイズム			―	―	81.8	83.4	SPQ東大1項目版（2022年度より測定）
	健康促進活動実施率			13.2	15.9	61.4	80.0	

※1：大和ハウス工業健康保険組合加入の大和ハウスグループ60社。
※2：2023年度の取り組みに対して2024年度の定期健康診断結果にて検証予定。

社会データ | 人財基盤

1-5 人財育成投資

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）
教育・研修	越境キャリア制度利用者数	単体	人	ー	ー	23
	後継者育成計画（D-Succeed）受講者数			21	274	313
	育成強化候補者プログラム　修了者数※1			21	20	0
	修了者のうち、事業所長やグループ会社社長に就任した人数※2			7	9	2
	大和ハウス塾　受講者数※3			0※3	11	ー
	経営リーダー社外講座　受講者数※3			3	5	14
	高卒採用者への教育プログラム			7	12	12
	キャリアデザイン支援制度　利用者数			17	94	29

※1：後継者育成計画（D-Succeed）受講者の中から選抜。
※2：育成強化候補者プログラム修了者のうち、事業所長やグループ会社社長に就任した人数。翌年度4月1日づけで就任した人数。
※3：大和ハウス塾は2021年度で終了し、2022年度からは役員候補者の社外講座（経営リーダー社外講座）の拡大に切り替えています。

1-6 働きがいに関する指標※1

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）
働きがい	従業員全世代の「働きがい」に関する実感度※2	単体	%	71	77	ー
	働きがいを感じている人の割合※3		%	ー	ー	82

※1：働きがいに関する指標について、2022年度より算出方法を変更しています。
※2：Sustainability Surveyの「働きがい」に関する設問より算出。
※3：Engagement Survey（働きがいについて聞く設問）における「大変そう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計比率。

社会データ | 人財基盤

1-7 ジェンダー・ペイ・ギャップ

テーマ	指標	対象範囲	単位	2020年度（年度実績）	2021年度（年度実績）	2022年度（年度実績）
平均年収	全体（全労働者）	単体	円	—	—	7,503,814
	男性平均（全労働者）			—	—	8,196,993
	女性平均（全労働者）			—	—	5,024,708
	平均男性年収に対する平均女性年収の比率		%	—	—	61.3
	全体（正規職員）		円	8,678,000	8,842,493	9,282,702
	男性平均（正規職員）			—	9,619,994	10,092,094
	女性平均（正規職員）			—	5,842,910	6,204,630
	平均男性年収に対する平均女性年収の比率		%	—	60.7	☑ 61.5
	全体（非正規社員）		円	—	—	5,680,865
	男性平均（非正規職員）			—	—	6,307,833
	女性平均（非正規職員）			—	—	4,567,730
	平均男性年収に対する平均女性年収の比率		%	—	—	72.4
	全体(全労働者)中央値		円	—	—	8,417,806
	男性(全労働者)中央値			—	—	9,341,264
	女性(全労働者)中央値			—	—	5,983,221
	全体(正規職員)中央値			—	—	8,692,387
	男性(正規職員)中央値			—	—	9,561,208
	女性(正規職員)中央値			—	—	6,157,430
	全体（非正規職員）中央値			—	—	5,403,242
	男性（非正規職員）中央値			—	—	5,870,614
	女性（非正規職員）中央値			—	—	4,645,295
	男性平均（全労働者）	連結B	円	—	—	7,049,559
	女性平均（全労働者）			—	—	3,917,084
	平均男性年収に対する平均女性年収の比率		%	—	—	55.6
	男性平均（正規職員）		円	—	—	8,602,474
	女性平均（正規職員）			—	—	5,087,637
	平均男性年収に対する平均女性年収の比率		%	—	—	59.1
	男性平均（非正規職員）		円	—	—	3,177,622
	女性平均（非正規職員）			—	—	2,134,851
	平均男性年収に対する平均女性年収の比率		%	—	—	67.2

※平均年収については、賞与及び基準外賃金を含んでいます。

社会データ | 顧客基盤

2－1　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4月開業	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
2023年4月開始	大阪府大阪市	大阪市「扇町（おうぎまち）公園」の指定管理
2024年秋竣工予定	長崎県大村市	新大村駅前市有地開発事業

2－2　地域コミュニティ支援の事例

物件名称	所在地	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	熊本県 阿蘇市	1,274,680㎡	総区画数：371区画	・1999年11番目の森林住宅地として開始。 ・2020年4月「ASONOHARA」分譲開始。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 AAA認証と、ABINC認証の2つの環境認証を取得。2023年4月第3回ABINC賞「特別賞」を受賞。 ・2022年コミュニケーションスペース「暮らす森の阿蘇シェアサロン」開設。住まい手と地域、行政との連携を強化。 ・草原育成プロジェクト開始。専門家と住まい手によるモニタリングを実施。 ・地域から採取した野草堆肥つくりや、地域に草花を広げるため、蜂の棲家BEEHOTEL（ビーホテル）を住まい手と共に設置。 ・草地では、カヤネズミの球巣や、主な草原構成種であるクサフジ、ヤマハッカ、ツクシアザミ、ノコンギクなどを確認。 ・環境省及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も確認。
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月に胡蝶蘭栽培施設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式と入学式にCOCOLANを進呈。 ・兵庫県内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月に主に障がい者の就労を目的とする子会社として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。 ・2022年6月に大和ハウスブルーム株式会社が特例子会社の認定を取得。 ・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。 ・2023年3月に従業員のコミュニティスペースを設けた事務所としてココランベースを建設。 ・インクルーシブガーデンでは毎月1回マルシェを実施。 ・サステナビリティ企画部と共同でHANAIKUプロジェクトを実施。

社会データ | 顧客基盤

2－3　主な行政との連携協定　※2021年1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
2023年3月締結	岩手県花巻市	地震等の災害発生時における物資集積協力に関する協定
2023年1月締結	埼玉県宮代市	災害時における一時避難施設としての使用に関する協定
2022年9月締結	愛媛県西宇和郡伊方町	地域づくり及び災害時の連携に関する協定
2022年8月締結	奈良県奈良市	包括連携における協定
2022年5月締結	岡山県津山市	企業誘致に関する事業連携協定
2022年4月締結	神奈川県	災害発生時における物資の保管などに関する協定

更新時期（協定締結時期）	自治体	協定内容
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

2－4　地域共生活動に関する実績（2022年度）

項目		単位	実績
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の、人件費や寄付金額をもとにした金額換算	円	45,397
	Daiwa Sakura Aid募金実績		8,465,929
	（内訳）		
	吉野山桜募金		875,366
	寄付機能付自販機		3,675,520
	コンサート・イベント等での募金		1,275,043
	宿泊実績に応じた寄付（大阪第一ホテル）		48,000
	株主優待寄付		2,592,000
	エンドレス募金　支援実績（支援団体数）	団体	12
	（金額）	円	12,000,000
	募金システム導入済みの当社グループ企業数※	社	19
	募金システムに登録している従業員数（単体）	人	3,242
	（連結）		3,778
地域共生活動による活動実績（社会的インパクトの事例）	地域共生活動の件数	件	465
	吉野山での活動実施数 （苗木植え替えや植樹場所の土壌環境改善）	回	5
	吉野山での「桜育成園」での播種数	粒	約1,500
	桜プロジェクト　実施実績	―	（2022年度実績） 8ヵ所で実施、のべ1,625名のこどもたちが参加し、22本の桜を植樹。 （これまでの累計） 325ヵ所で実施、のべ94,112名のこどもたちが参加し、781本の桜を植樹。

※大和ハウス工業株式会社を含んでいます。

社会データ | 技術・ものづくり基盤

3－1　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12月～2023年6月	株式会社日立物流、 YRPユビキタス・ネットワーキング研究所	ロジスティクスデータ活用コンテスト「大和ハウス工業スマートロジスティクスオープンデータチャレンジ」を開催
2023年1月	株式会社フジタ	商業施設やホテル向け「リフレッシュエアルーム」を発売
2022年11月	米国Autodesk社	デジタルトランスフォーメーション（DX）の取り組みをより加速させるため、新たな戦略的連携に関する覚書を締結（第3弾）

3－2　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
家事シェアタウン	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「家事シェアハウス」を全戸に採用した戸建分譲住宅地を全国で本格展開
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
企業向けメタバースプラットフォーム	企業向けメタバースプラットフォーム「WHITEROOM（ホワイトルーム）」にボリュメトリックビデオ技術を活用した「LIVE（ライブ）」機能を追加・提供開始することで、オンライン診察やオンライン教育を支援（株式会社南国アールスタジオ）

社会データ | 技術・ものづくり基盤

3－3　サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン 同意書回収率 / セルフチェック回答率 / 適合比率

		2020	2021	2022
同意書	対象企業	5,432社	5,420社	**5,420社**
	回収率	84.7%	94.1%	**94.1%**
セルフチェック	対象企業	5,439社	5,356社	**5,224社**
	回答企業数	2,366社	2,426社	**2,772社**
	回答率	43.5%	45.3%	**53.1%**
	適合比率	44.2%	44.9%	**43.9%**

※当社取引先に対しての実施状況。

3－4　取引先アンケート調査結果

	2020	2021	2022
回答率	70.6%	79.8%	**77.0%**

※当社取引先に対しての実施状況。

3－5　安全衛生教育

■安全衛生教育

石綿関連eラーニング※1	4講座 233名
安全管理eラーニング※1	11講座 7,133名
疾病治療と仕事の両立支援（eラーニング）※2	16,015名
メンタルヘルス研修（発達障害社員に対する研修）※2	210名
メンタルヘルスセルフケア研修※2	145名
メンタルヘルスラインケア研修（eラーニング）※2	259名

※1：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
※2：のべ受講者数。

■安全衛生を含む研修（単体）

工場でのライン別研修	3回実施　87名

3－6　労働災害発生状況

■労働災害発生件数（単体）※1

	2020	2021	2022
従業員	―	―	**3件**
うち、施工現場	2件	4件	**1件**
請負業者従業員（施工現場）※2	28件	35件	**33件**

※1：休業4日以上の災害。
※2：当社の現場労災保険を適用するもののみ。

■労働災害での死亡者の発生状況

	2020	2021	2022
従業員（単体）	0名	0名	**0名**
請負業者従業員（施工現場）※	0名	1名	**0名**
従業員（連結A）	―	―	**3名**

※当社の現場労災保険を適用するもののみ。

■労働災害度数率（単体）※1

	2020	2021	2022
請負業者従業員（施工現場）※2	0.16	0.24	**0.31**

※1：「度数率」とは、100万のべ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。
※2：当社の現場労災保険を適用するもののみ。

ガバナンスデータ

■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）

2022年度	①	②
開催月	7月	1月
出席割合	12/14（86%）	14/14（100%）

■報酬諮問委員会開催状況（対象：社外取締役、CEO、経営管理本部長）

2022年度	①	②
開催月	5月	6月
出席割合	7/7（100%）	7/7（100%）

■合同役員会開催状況（対象：取締役、執行役員、監査役）

2022年度		①	②	③	④
開催月		8月	9月	12月	2月
出席割合		100%	100%	100%	96%
内訳	取締役	15/15	15/15	15/15	14/15
	監査役	6/6	6/6	6/6	5/6
	執行役員	52/52	52/52	52/52	51/52

■指名諮問委員会開催状況（対象：社外取締役、CEO、経営管理本部長）

2022年度	①	②
開催月	4月	6月
出席割合	7/7（100%）	7/7（100%）

ガバナンスデータ

■取締役会開催状況（対象：取締役、監査役）

2022年度	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯
開催月	4月	4月臨時	5月	5月臨時	6月	7月	8月	9月	9月臨時	10月	11月	12月	1月	2月	3月	3月臨時
芳井　敬一	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
香曽我部　武	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○
村田　誉之	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大友　浩嗣	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
浦川　竜哉	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×
出倉　和人	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
有吉　善則	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
下西　佳典	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
一木　伸也	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
永瀬　俊哉	―	―	―	―	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
木村　一義	○	○	○	○	―	―	―	―	―	―	―	―	―	―	―	―
重森　豊	○	○	○	○	―	―	―	―	―	―	―	―	―	―	―	―
籔　ゆき子	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
桑野　幸徳	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
関　美和	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○
吉澤　和弘	―	―	―	―	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○
伊藤　雄二郎	―	―	―	―	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役出席割合	14/14	13/14	14/14	14/14	15/15	14/15	15/15	15/15	15/15	14/15	14/15	15/15	15/15	14/15	15/15	14/15
中里　智行	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
前田　忠利	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
橋本　好哲	―	―	―	―	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
織田　昌之助	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
渡邊　明久	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○
岸本　達司	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
監査役出席割合	5/5	4/5	5/5	5/5	6/6	5/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	5/6	6/6	6/6
決議事項	5	0	10	3	8	7	8	12	2	2	9	6	5	11	11	1
報告・審議事項	10	4	2	1	5	10	1	2	0	10	2	2	8	2	1	1
所要時間	175分	80分	170分	35分	135分	150分	130分	150分	11分	110分	150分	120分	125分	140分	120分	70分

第三者保証報告書

「サステナビリティレポート2023」に開示しているサステナビリティ情報について、情報の信頼性を向上させるため、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。

EY
Building a better working world

独立した第三者保証報告書

2023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

EY新日本有限責任監査法人
東京都千代田区有楽町一丁目1番2号
業務責任者 沢味 健司
業務責任者 中村 謙志

当法人は、大和ハウス工業株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート 2023」(以下、「レポート」という。)に記載されている2022年4月1日から2023年3月31日までを対象とする会社及び主要子会社の重要なサステナビリティ情報(以下、「指標」という。)について限定的保証業務を実施した。保証の対象とし、手続を実施した指標については、レポートの該当箇所にマーク(☑)を付した。

1. **会社の責任**
会社は、日本の環境法令等に準拠した基準(レポート データ集の各頁に記載)に従いレポートに記載されている指標を算定する責任を負っている。なお、温室効果ガスの排出量の算定には、排出係数を用いており、当該排出係数の基となる科学的知識が確立されておらず、また、温室効果ガス排出量の算定の過程で使用される測定装置固有の機能上の特質及びパラメータの推定的特質から固有の不確実性の影響下にある。

2. **当法人の独立性と品質管理**
当法人は、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、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、「職業会計士に対する倫理規程(Code of Ethics for Professional Accountants)」(国際会計士倫理基準審議会*1)に定める独立性を遵守した。また当法人は、「国際品質マネジメント基準第1号(International Standard on Quality Management (ISQM) 1)」(国際監査・保証基準審議会*2)に準拠しており、倫理規則、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。

3. **当法人の責任**
当法人の責任は、実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標に対する限定的保証の結論を表明することにある。当法人は、「国際保証業務基準3000(改訂)過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務(Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information)」(国際監査・保証基準審議会*2)及び温室効果ガス報告に関しては、「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(Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements)」(国際監査・保証基準審議会*2)に準拠し、限定的保証業務を実施した。
当法人の実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、文書の閲覧、分析的手続、レポートに記載されている指標の基礎となる記録との一致であり、以下を含んでいる。
- 日本の環境法令等に準拠した基準に関する質問及び適切性の評価
- レポートに記載されている指標に関する内部統制の整備状況に関する本社及び主要子会社における質問、資料の閲覧
- レポートに記載されている指標に対する本社及び主要工場(1か所)における分析的手続の実施
- レポートに記載されている指標に対する本社及び主要工場(1か所)における試査による根拠資料との照合、再計算

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、当法人が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

4. **結論**
当法人が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、レポートに記載されている指標が日本の環境法令等に準拠した基準に従って算定、開示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

*1 International Ethics Standards Board for Accountants
*2 International Auditing and Assurance Standards Board
(注)上記の保証報告書の原本は当社が別途保管しております。

表紙について

「サステナビリティレポート 2023」の表紙には、障がいのある人とデザインを学ぶ学生が共創し、障がいのある人が描いた文字や絵をフォントやパターンにした「シブヤフォント」を採用しました。データ利用料の一部は、障がい者支援事業所に還元され、社会参加や収入支援に役立てています。

【制作者コメント】

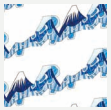
シブヤフォントのパターンの中から、まち、自然、空飛ぶ車、再生エネルギーが連想されるものを大きな地球の上にアレンジし、地球規模のサステナブルな世界観を表現しました。

（株式会社フクフクプラス）

SHIBUYA FONT

WEB ↗ シブヤフォント

【今回使用したパターン】



「青海波」
アーティスト：TAKA　デザイナー：鴇田 瑠璃
葛飾北斎の作品を参考にして、古きものと新しい魅力が混ざった全く新しいBIGWAVEを生み出しました。

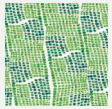
「クリスマス」
アーティスト：小松 久子　デザイナー：末永 岬
フリーハンドで細かいところまでこだわって描きました。ツリーのオーナメントはフルーツだったり、ユニークな表現もしています。

「乗りものたち」
アーティスト：扇山 範久　デザイナー：井上 智絵
空飛ぶタクシーなど、未来の渋谷にありそうな乗り物を描きました。今にも渋谷の街から飛び立ちそうだと思います。

「カラフルバーズパーティー」
アーティスト：村上 明子　デザイナー：蔡 佩欽
あどけなくて天然な色使いや筆使いで、渋谷のダイナミックで元気な雰囲気を表現しています。

「ボタニカル シェープス」
アーティスト：Kenya Konishi
デザイナー：曽志崎 望美
繊細な線をかくアーティストの個性を生かした植物たちです。多くの女性たちに好きになってもらえたらと思います。

「渋谷建築画」
アーティスト：AKAZUKI　デザイナー：栗林 里紗
渋谷駅周辺に佇む建物たちを、独特な線のタッチで描きました。渋谷らしい元気な雰囲気が出ていると思います。



「グリングリングリーン」
アーティスト：CAMM creative team
デザイナー：橋下 葵
少しウエーブをかけてアクセントを持たせ、単調になりすぎない動きのあるアートを描きました。

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 2023 Daiwa House Industry Co.,Ltd. All rights reserved.