

実践報告

社会

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%

CHAPTER

02

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

石崎 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”「生きる喜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と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は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や協働しながら進めています。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。生きる喜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っています。

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、変わることは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のでしょうか。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ある部分が重なってほしい。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。

-  [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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> CS理念 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ダイワハウスお客さまセンター
当社の従業員	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Survey 社員意識調査（ビューリサーチ100） 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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）	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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、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。

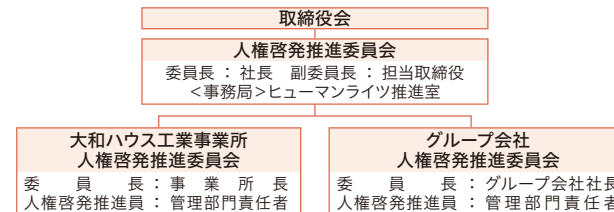
人権を尊重するための監視責任と推進体制

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へ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従業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従業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従業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従業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従業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。

■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。

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、入社・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](#)

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

 [7 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行っています。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割に応じた責任を果たすために、役員研修をはじめ管理職研修、主任職研修、入社時研修を計画的・継続的に行っています。

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。その時々が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持ち、あらゆる世代が育ち定着する組織づくりを強化

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、従来的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・ネットワークワーキング・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がっています。

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。

SDGsへの貢献



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。

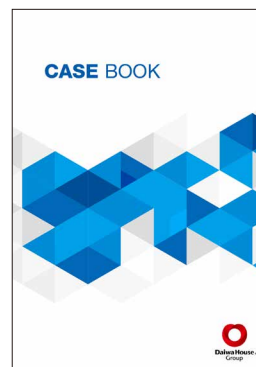
 [大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範](#)

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て、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・思い込みによる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います。

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ての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の定期的な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

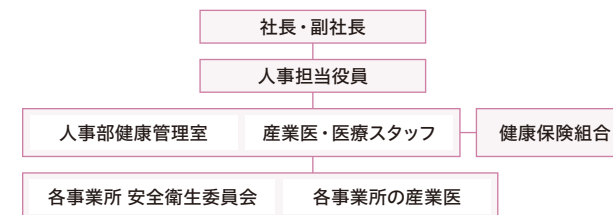
当社は、個々の従業員に対する成長の場・機会を創出することが「個」の価値の最大化につながり、ひいては当社の企業価値の向上に直結すると考えています。従業員自らがさまざまな「夢」を持てるよう、自律的なキャリア形成支援のための幅広い人事制度を整備しています。当社に在籍しながら副業として「越境体験」を積める制度(越境キャリア支援制度)や、職種や勤務地を自分で選択できる制度(ジョブプロケーション申告制度)など、多彩な選択肢・可能性を提示するこ

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。

ジョブローテーション申告制度

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「ジョブローテーション申告制度」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、「ブライツ500」に認定されました。



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。



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つ

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。

 [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・ベイ・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 of 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(親孝行支援補助制度)	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年に育キャリアサポート制度(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
育キャリアサポート制度	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。

-  [「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、就職困難者の人材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へ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。

-  [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。

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。

■日本国内の従業員における手当支給の区分

	職員	試用社員	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、事業所ごとに従業員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

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、困難をとま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がります。

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。

 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

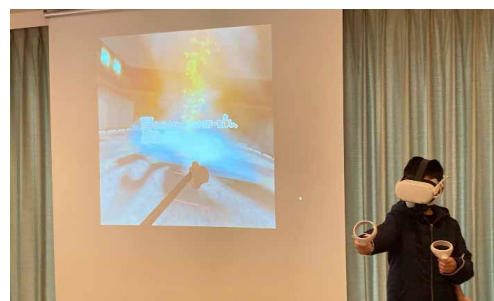


花巻市と連携協定を締結した「DPL岩手花巻II」 外観パース

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。

- 🌐 [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。

🌐 [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カ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カ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カ所（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。

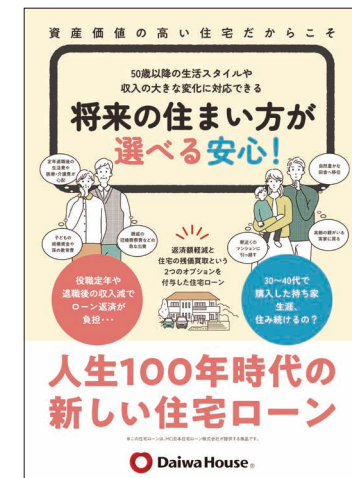
また、2022年10月1日より全国の新築戸建住宅を検討されるお客さま向けにJTIと日本住宅ローン株式会社 (MCJ) と共同開発した残価設定型住宅ローン「ローンのお守り」の紹介を開始しました。MCJが取り扱う住宅金融支援機構の住宅ローン (フラット35など) に、残価設定月以降いつでも、住宅ローンの負債残高と同額でJTIが買い取る「残価買取オプション」と、毎月の返済額を大幅に抑えた「新型リバースモーゲージ」に借換変更できる「返済額軽減オプション」の2つのオプションを付帯させた住宅ローンで、退職後の収入減少による住宅ローンの返済不安の解消や、将来のさまざまな転機に備えられるものです。

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～

Topics

まちを「再耕」するリブネスタウンプロジェクト

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カ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。



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。子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、多様な関係性を創出しています。



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。

 [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を通じた人材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ただ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まいります。

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、「メッセージャー」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て行っています。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、人材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カ所 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。

 [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。

 [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ンメント、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。

 [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)

 [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育成成園では、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

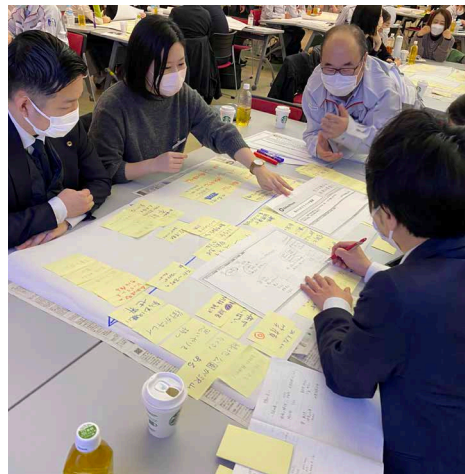
全国の事業所・工場における取り組み

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開催しました。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。



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



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)

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。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なりたいのか、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

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ました。

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。

SDGsへの貢献



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。


 [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。

 [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。

 [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。

 [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。

 [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

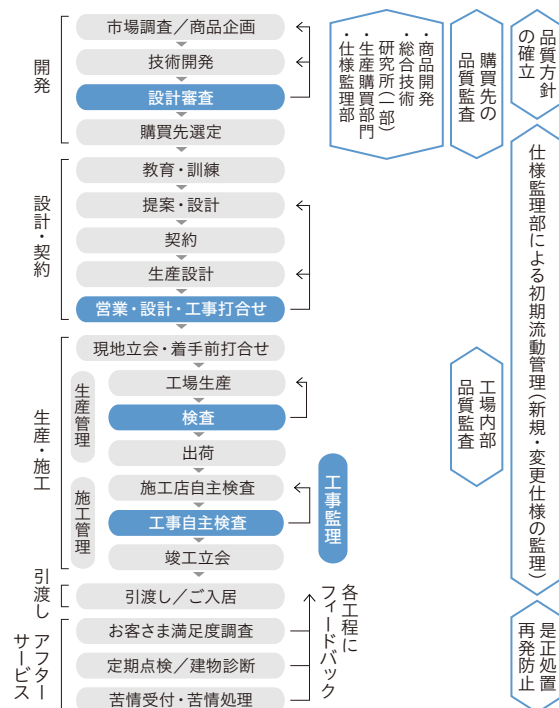
当社では、開発、設計・契約、生産・施工、アフターサービスに至る商品づくりの全工程を対象とした品質向上に取り組んでいます。右のフロー図にあるように、再発防止活動や各工程からのフィードバック情報をもとに品質方針を定め、開発や生産・施工など、工程ごとに検査を実施し、品質管理を行っています。このなかで、開発商品にかかる技術情報の発信責任については商品開発部長が、建物が設計図書の通りになっていることの確認責任については工事監理者が負うこととなります。そして、最終的に商品を使用するお客さまにご満足いただける品質を保てるよう、引渡し後のアンケートや定期点検、さまざまなお問い合わせを通して、ハード・ソフトの両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

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への定着支援

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た開催となりました。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監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。

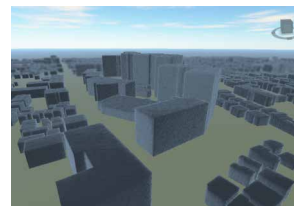
全国チェーン施設におけるBIM[※]標準化とオープンデータ活用による配置計画確認の検証

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」「働き方改革などにもなうしわ寄せの防止」などについて遵守してまいります。

 「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な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

 [↑ 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ないかを確認し、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。

協会の連合会(4,430社):「生産」「施工」などの会社で構成

協会連合会は、全国に78カ所の支部をもち、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)

協会連合会とのコミュニケーション体制

施工会社・工場協会の会員組織である協会連合会は、各事業所および工場の取引先で構成される支部協会、各地区の代表から構成される地区協会、そして本部組織となる協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、度効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カ所の工場のうち、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