

大和ハウスグループ

サステナビリティレポート 2018



共に創る。共に生きる。

すべてはここから始まった



創業者・石橋信夫(1921～2003年)

儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる

「何をしたら儲かるかという発想でことにあたるな。
どういう商品が、どういう事業が世の中のためになるかを考えろ。会社は社会の公器やからな。」

これは、創業者である石橋信夫が常に社員たちに語っていた言葉であり、
大和ハウスグループの原点でもあります。



Daiwa House® Group

大和ハウスグループは、グループシンボル「エンドレスハート」にお客さまと私たちの永遠の絆と私たちグループの連帯感を託しました。

共に創る。共に生きる。

既成概念にとらわれることなく、いつの時代も常に新しい価値を創造してきた私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、これからの未来も原点を忘れることなく継承を重ね、サステナブルな社会の実現へと貢献してまいります。

編集方針

発行目的

創業者 石橋信夫は1955年の創業時から「世の中の役に立つ事業を行うこと」を信念として、半世紀にわたり社会に貢献する事業を通じて大和ハウスグループを成長させてきました。当社グループは、時代の要請をふまえて50周年の2005年を機に創業者精神・経営理念の象徴としてエンドレスハートを制定し、人が心豊かに生きる、サステナブルな社会の実現を目指した経営を行っています。

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、サステナビリティレポート2018(以下、本レポート)を3つの目的で発行します。

- 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、有識者等、企業のESG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経営の改善への活用：経営におけるPDCAの「外部チェック」の一つとして、本レポートを基にした社外ESG評価や対話での指摘事項を活用し、改善につなげます。なお、当社は本レポートを当社グループのESGを担う過半の部門と作成しており、34名の責任者(各ステークホルダー・環境担当役員、各部門長等)へのインタビューのほか、各部門のサステナビリティ担当者(28部門のライン長等)が制作に携わっています(2017年2月～2018年6月)。これら社内関係者にもESG評価結果をフィードバックしています。

誌面の構成・掲載内容

- ・本レポートの目次(Contents)にある各項目は、2016年度よりスタートした中期CSR計画の重要課題と連動した構成となっています。
- ・今年度は、当社グループの企業価値および社会価値の創造をより明確に示すため、統合報告書と連動した価値創造ストーリーを掲載しました。さらに、ステークホルダーとの関係構築や環境への取り組み等の基本方針を示すため、担当役員メッセージの記載を充実させています。

【経営の考え方と全体像 P001～029】

創業者精神、価値創造ストーリー、理念体系と中期計画を通じて、当社グループの事業とESGの関係性や、事業を通じた社会・環境への貢献について説明しています。

【実践報告ページ P030～174】

- ・事業を通じたステークホルダー(お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主)との良好な関係の構築、地球環境への貢献、またこれらを支えるCSR経営の基盤について報告しています。
- ・冒頭に各担当役員メッセージを掲載しています。特に、各ステークホルダーとの信頼関係構築や、環境への取り組みが、当社グループの経営とサステナブルな社会の構築に重要であることを詳しく説明しています。
- ・重要課題に対するマネジメントアプローチを説明するため、重要課題ごとに「基本方針・考え方」、「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。

【データ集・第三者保証 P175～220】

中期CSR計画の管理指標であるCSR自己評価指標のほか、社会・環境の詳細データを掲載しています。

【報告媒体】

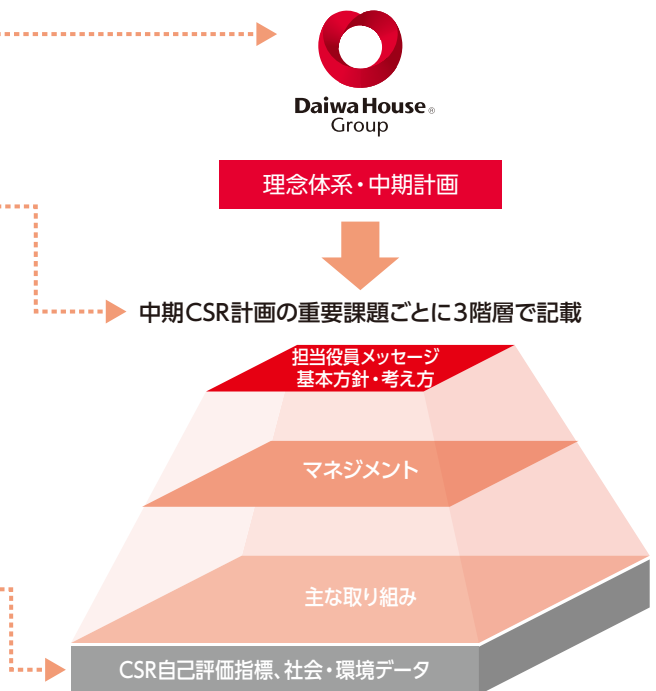
サステナビリティレポートは、<日本語版>と<英語版>を発行しています。

【想定している読者対象】

企業評価機関、長期投資家、NGO、有識者等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含む)、株主、行政などの幅広いステークホルダーを対象としています。

【報告対象組織】

大和ハウス工業を中心に大和ハウスグループ全体(2018年3月31日現在、連結子会社281社、非連結子会社3社、持分法適用関連会社28社および持分非適用関連会社4社)について報告しています。



【報告対象期間】

2017年度(2017年4月1日～2018年3月31日)を基本として、必要に応じて2017年度以前・2018年度以降の活動内容も掲載しています。

【参考にしたガイドライン】

「GRI(Global Reporting Initiative)サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」、国際標準化機構「ISO26000」、環境省「環境報告ガイドライン(2012年度版)」、IIRC「国際統合報告フレームワーク」

【発行日】2018年7月(次回発行予定：2019年7月)

目次 (Contents)

中期CSR計画の重要課題・最重要課題にあたる項目に「●」をつけています。

経営の考え方と全体像

■ 創業者精神に基づいた持続的成長

大和ハウスグループの原点	001
会長メッセージ	005
社長メッセージ	009

■ グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー①～⑥	013
--------------	-----

■ 経営を推進するしくみ

ビジョン実現のための全体像	025
ビジョン実現のための中期計画と評価指標	027
中期CSR計画策定における重要課題の特定プロセス	029

実践報告

■ お客さまとの共創共生

担当役員メッセージ	031
高品質な商品の提供●	035
お客さまとの適切なコミュニケーション●	038
長年にわたる信頼獲得に向けた取り組み●	040
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	041

■ 従業員との共創共生

担当役員メッセージ	045
安全かつ健康的に働くことのできる職場●	049
人財の育成●	052
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり●	055
優秀な人財に対する雇用機会の提供●	058

■ 取引先との共創共生

担当役員メッセージ	061
公正な競争●	065
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ●	066
施工会社における労働条件の改善と人財の確保●	069

■ 地域市民との共創共生

担当役員メッセージ	073
事業を通じたコミュニティ発展の支援	077
地域共生活動●	083

■ 株主との共創共生

担当役員メッセージ	093
株主還元とIR活動	097
IRに関する社外からの評価	101

■ 環境との共創共生

担当役員メッセージ	105
環境長期ビジョン	108
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)	111
環境マネジメント	113
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)	115
地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)●	117
自然環境との調和(生物多様性保全)●	125
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)●	131
化学物質による汚染の防止●	137
環境コミュニケーション	141

■ CSR経営の基盤

担当役員メッセージ	143
コーポレートガバナンス	147
人権マネジメント	151
リスクマネジメント	158
企業倫理・コンプライアンス	163
腐敗防止・公正な取引	165
知的財産のマネジメント	167
CSRマネジメント	168
外部との協働・外部からの評価(社会・環境)	171

データ集・第三者保証

大和ハウスグループの概要	175
組織図	176
主要グループ会社一覧	177
業績ハイライト/連結財務指標	178
CSR自己評価指標	179
社会データ	185
環境データ	189
サイトレポート	213
第三者保証報告書	219
第三者意見	220
GRI Standards 対照表	221

当レポートに掲載しているCO₂情報等について、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P219に掲載)

創業者精神に基づいた持続的成長

会長メッセージ

創業者精神の継承こそが、末永い成長の礎であり、
社会の公器としての使命を果たすうえで
不可欠と考えます。

■ 創業者の思いを継いだ
「6つの判断基準」による経営

ある調査によると、100年以上経営が続いている企業は、全体の数%に過ぎないそうです。ほとんどの企業は100年を待たずして社会から姿を消しているわけです。それはなぜなのか。私が想像するに、事業が成功すると経営のトップは往々にして慢心しがちとなり、社会の一員たることを忘れ、ついには「私が、私が」と権力を笠に着るようになるからではないでしょうか。それは企業の大小に関係なく起こりうることであり、むしろ大企業こそ、経営トップが慢心した際、組織が大きいため、坂を転がり落ちるのも早いと考えます。

では、大和ハウスグループはどうであるのか。創業して63年が経ち、創業者である石橋信夫相談役から託された「社会に役立つ事業を続けて、創業100周年に売上高10兆円の企業グループになる」という夢を実現するため、全役職員が価値観を共有して邁進しています。

石橋相談役は常々、「従業員の後ろには家族がいる。また、協力会社や取引先があり、その家族がいる。会社はその多くの人の生活を守っていく責務がある。会社は社会の公器だ」と、おっしゃっていました。この信念のもと、だれよりも従業員をはじめとしたステークホルダーのことを思い、人の道を徹底して守ってきた石橋相談役の生き方は、数多くの人々を惹きつけてきました。そして、結果として今日の当社グループに対する社会的信頼へとつながっています。

私は2001年の社長就任時に、石橋相談役の思いを継いで「6つの判断基準」を制定しました。会社と従業員、お客さま、株主、社会、将来のそれぞれにとって良いことかどうかを判断基準にして、経営を行っていく覚悟を決めたのです。ステークホルダーとの良好な関係が企業には不可欠であること。また、目の前のことだけでなく、将来を考えること。これらを意識した経営を行

う布石としました。この度、大和ハウス工業は国連グローバル・コンパクトの趣旨に賛同し署名をいたしました。6つの判断基準は本質的には同じ価値観をもったものであると考えています。

以後、一貫して守り抜いてきたのは、創業者精神の継承です。当社グループをゼロから創り上げた石橋相談役は、いわば会社の親であり、私は子に相当する従業員の一人として、当然の務めである親を敬う気持ちを大切にしてきました。そして、これから企業グループを担う役職員にも創業者精神をぜひとも継いでほしいと願っています。特に経営のトップに立つ者が石橋相談役の培った精神を遵守している限り、「私が、私が」と勘違いして、経営を危うくすることはないと確信しています。

企業拡大に応じて、 ふさわしい「社格」が求められる

現在、当社単体で従業員数は約1万7,000人を数え、グループ全体で約6万4,000人という巨大な組織となっています。2017年度の第79期はおかげさまで業績が好調に推移し、連結売上高が3兆7,000億円を超えました。今期はさらに4兆円を目指しゆるまずに邁進していきます。

しかしながら好調の時こそ、日々の言動は社会から常に見られており、「実るほど頭を垂れる稲穂かな」の言葉の通りけっして驕ることなく、謙虚な姿勢に努めなければなりません。企業は大きくなるほど、その姿にふさわしい「社格」が求められます。そして、役職員一人ひとりの発言や振る舞いが「社格」をつくっていることを忘れてはなりません。

2017年11月、当社の社長が交代となりました。新社長の芳井敬一は、私が思うに率先垂範を重んじる人物であります。また、創業者の後ろ姿から学んだ世代の一人であり、まさに「実るほど頭を垂れる稲穂かな」を実践する経営者だと考えます。当社グループは、彼のリーダーシップのもと、創業者精神を継承

し、社会の公器としての務めを果たしていくことで、これからも持続的成長を成し遂げていくこととなります。

社会の公器たる務めと、「当たり前のことを当たり前にする」凡事徹底を積み重ねた結果として、世の中の皆さまが認める「社格」を築いていきます。

環境問題への対応をはじめ、 これからの社会課題に応える

世の中に役立つ事業を引き続き創出することは、これからの事業展開を検討していくうえで根幹であると考えます。新たな事業を起こすキーワードとして、私は2001年に「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」を考案しました。これは安全・安心、スピード・ストック、福祉、環境、健康、通信、農業のそれぞれ頭文字を合わせたものです。いずれも社会が抱える課題を含んでおり、SDGs（国連 持続可能な開発目標）にも通じる考え方となっています。これらの観点を重視することで、新規事業の創出と社会的貢献に注力しています。

なかでも、世界規模で重要なのが、環境問題への取り組みです。当社グループでは、「脱炭素社会」に向けた取り組みを加速させ、自社活動と事業の両面から温室効果ガス（CO₂）の排出量ネット・ゼロを目指した挑戦を継続して行っています。すでにエネルギー自給住宅や電力自給自足ビル、さらにはZET（ネット・ゼロ・エネルギー・タウン）の実証実験に取り組んでいるところです。

本年2月には、佐賀県にて日本初の再生可能エネルギーによる電力自給自足オフィスである「大和ハウス佐賀ビル」が竣工しました。私も竣工式に出席し、ビル内の蓄電設備などを見学してきました。これは自社活動における先進的な取り組みであるとともに、今後、事業としての大きな可能性を秘めた挑戦であると考えます。

創業者精神に基づいた持続的成長

このほか、大和ハウスグループは、自然エネルギーの活用比率を高める環境配慮型事業として、愛媛県佐田岬半島にて風力発電所を稼働しています。今後、再生可能エネルギーの供給事業もまた、地球温暖化防止に貢献するという観点から、重要な位置づけを占めることでしょう。

また、環境に限らず、高齢化や労働力不足などの社会課題解決のための新規事業創出も引き続き積極的に推進していきます。すでに作業支援ロボットを建設現場へ導入していますが、このような世の中の少し先を読んだ商品・サービスを提供していきたいと考えます。「売上高10兆円の企業グループ」に向けて、ベンチャー企業との協業、そして人材育成を通じて、挑戦意欲の高い従業員を一人でも多く育てることが欠かせません。そのなかから、自らのアイデアを活かして事業化に取り組む企業内ベンチャーを数多く生み出したいのです。現在、グループ企業数は317社ですが、既存の事業に加えて、新たにグローバルで社会に役立つ商品やサービスを創出できればグループ規模はいくらでも拡大していけます。

これからの持続的成長を左右する人材の育成

新規事業の創出をはじめとして、今後の持続的成長に向けて当社グループが最も注力すべきことは、人材の育成にほかなりません。業務に関わる知識や技術、技能の習得はもちろん大切ですが、それとともに人間力の向上に向けた取り組みが欠かせないといえます。特に管理職以上の人には、これまで以上に対話を重視した部下の育成に重きを置くことを求めています。

私自身の若い頃の苦い経験で言えば、山口支店長に就任した際、血気盛んに仕事に打ち込んだ結果、部下に恐れられて四面楚歌に陥りました。支店長の就任から半年後に、視察に訪れた石橋相談役に悩みを打ち明けたところ、相談役は「長たる者、決断が大事やで」と一言だけおっしゃいました。私はこの言葉の意図を一生懸命に考え、部下とマンツーマンの「対話」を徹底することを決断しました。

お互いの心を開いた対話を重ね、分かり合うことで、時には厳しい指導であったとしても部下の心へ真っ直ぐに届くはずで、対話を通じて、役職員が互いの一つひとつの言葉の意図を

しっかりと理解しあえる信頼関係を構築する。これこそが巨大組織となった現在においても、最も大切なことではないかと考えます。

最後に、人は多様性があり、だれでもそれぞれに能力があると私は信じています。では、人のパフォーマンスの差は何かというと、やはり努力であろうかと思えます。そして、努力を生む原動力はすなわち志です。戦後の日本において、創業者の石橋相談役が夢見たように、大きな志を抱くことから新たな事業が生まれるはずで、従業員の熱い志を受け止め、「世の中に貢献で

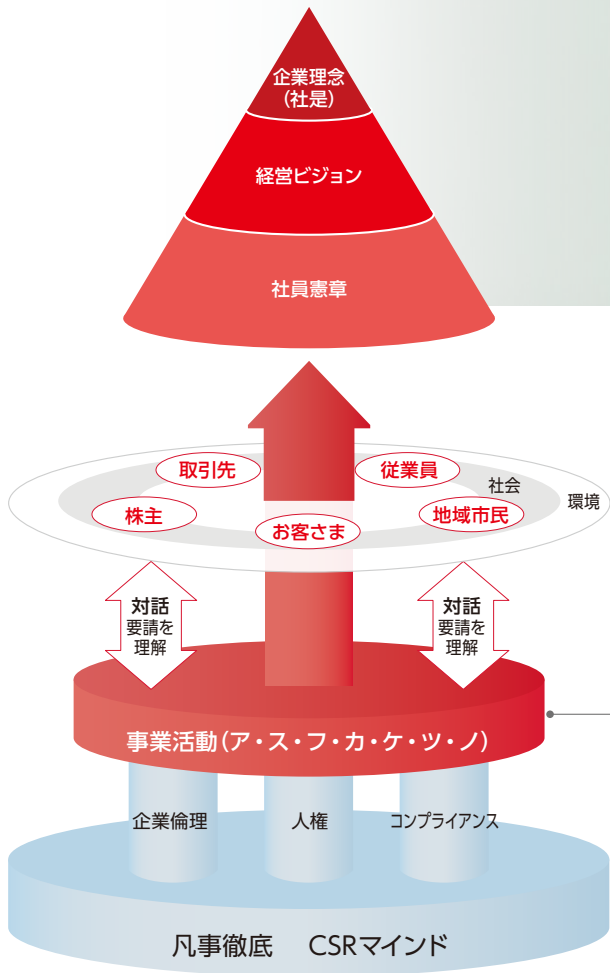


きること」をさらに生み出していく。これこそが、経営トップの使命ではないかと考えています。

当社グループの経営について、ステークホルダーの皆さまのご理解とご支援を賜りますよう、引き続きお願い申し上げます。

代表取締役会長/CEO

樋口武男



■ CSR指針

01 事業を通じた社会貢献

独自技術・ノウハウにより事業を通じて社会に貢献する。

02 ステークホルダーとの共創共生

ステークホルダー(利害関係者)との関わりや対話を通じて当社に対する要請を理解し、企業市民としてそれに応えるように努める。

03 グループ社員一人ひとりの行動規範

企業倫理・人権・コンプライアンスの確立に努める。

■ 六つの判断基準

- ・会社にとって良いことか
- ・社員にとって良いことか
- ・お客さまにとって良いことか
- ・株主にとって良いことか
- ・社会にとって良いことか
- ・将来にわたって良いことか

創業者精神に基づいた持続的成長

社長メッセージ

「人・街・暮らしの価値共創グループ」の力を結集し、国内外の社会課題に一気通貫で対応する事業を追求してまいります。

■ 創業者の『わが社の行き方』が意思決定の原理原則

昨年11月より大和ハウス工業の代表取締役社長を拝命しました芳井敬一でございます。私は主に営業畑を進んできたほか、2011年からは海外事業の開拓にも注力してまいりました。

これまでにさまざまな意思決定を行って参りましたが、その際に欠かせない原理原則となったのは、創業者である石橋信夫相談役が生前書き残された『わが社の行き方』でした。創業者の魂がこもったこの一冊は、入社時に渡されて以来、折に触れて私の心の支えとなっています。また、積極精神や率先垂範、現場主義といったリーダーとしての行動姿勢に関する記述から多くのことを学びました。なかでも、営業の最前線で現場主義のもと、仕事を進めることが非常に重要です。

何事においても現場を自らの目で確認したうえで仕事を進めていく。このことは私に限らず、全社に浸透しています。事業用地の取得などをはじめ、技術部門や管理部門などにおいても徹底しています。例えば、経理部門では担当者が施工現場に出向き、工事の進捗を自ら確認した上で、期日通りに引き渡しと売上げ計上が可能かどうか確認します。いずれも当たり前のことですが、当たり前のことを徹底してやる。この凡事徹底こそが、長い年月のなかで培ってきた事業及び経営基盤の強化につながり、大和ハウスグループの強みの一つとなっています。

■ 「第5次中期経営計画」の業績予想を再度、上方修正

当社グループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、既存事業の周辺領域も含めて、事業の川上から川下まで一気通貫の提案を可能とする組織能力・課題解決力・情報力で社会課題を捉え、新たな価値創造に挑戦しています。また、国

内はもとより、北米やオセアニア、ASEAN諸国など世界各国においても、各地域に密着した事業展開に着手しており、さらなる業容の拡大に努めております。

こうした状況において、当社グループは、「第5次中期経営計画」を着実に実行中です。進捗状況については、昨年5月に上方修正した最終年度の利益目標を計画の2年目で達成することができました。

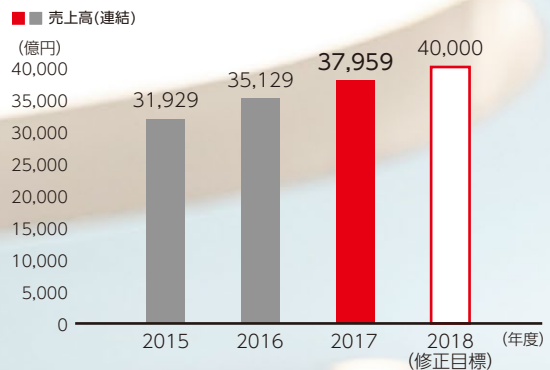
2018年3月期の業績につきましては、成長ドライバーである賃貸住宅及び商業施設、事業施設の3事業が業績を牽引したことから、連結売上高3兆7,959億円(前期比8.1%増)、営業利益3,471億円(前期比11.9%増)、経常利益は3,445億円(前期比14.7%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は2,363億円(前期比17.2%増)となりました。

今年度の業績見込みについては、成長ドライバーの3事業が引き続き順調に推移するものと予想しています。加えて、開発物件の売却の増加、海外事業の拡大、米国およびオーストラリアの企業のグループ入りなどを背景に、今年度、再び業績予想を上方修正し、2019年3月期の業績予想としては、連結売上高4兆円、営業利益3,540億円、当期純利益2,370億円と見込んでおります。

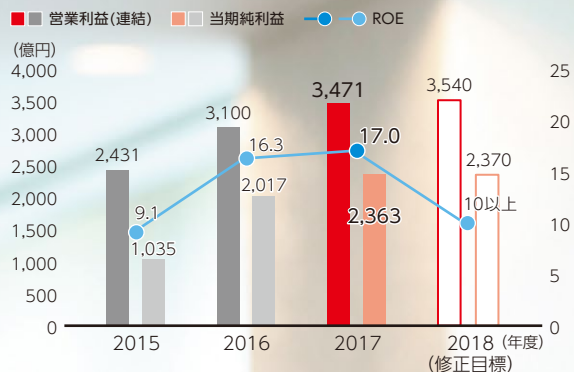
また、当社グループでは、「第5次中期経営計画」と併せて、「中期CSR計画」を進めており、ステークホルダーとの信頼関係構築を目指した「社会性」と、「環境」への取り組み実績について「CSR自己評価指標」として進捗管理をしております。2017年度は、「従業員」、「地域市民」、「CSR経営の基盤」の項目で特にスコアの改善が見られました。

今後、中期CSR計画においても最終年度の目標達成及び経営基盤のさらなる強化を図ってまいります。

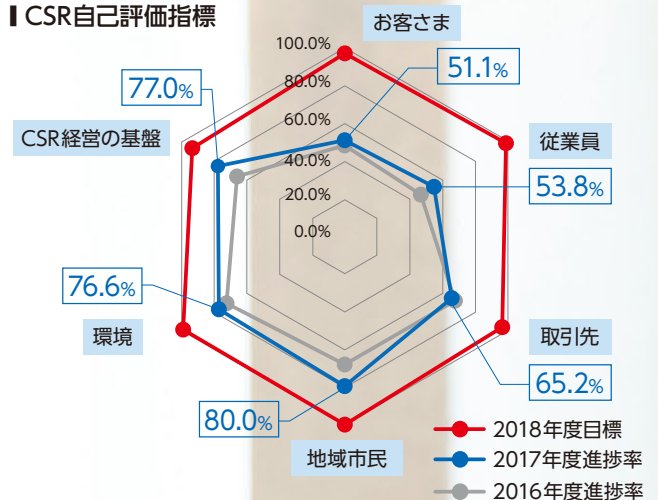
売上高(連結)



営業利益・当期純利益・ROE(連結)



CSR自己評価指標



創業者精神に基づいた持続的成長

グループ全体で横のつながりを強化し事業を推進、社会課題に対応

大和ハウスグループは、創業者から託された「創業100周年に売上高10兆円の企業グループになる」という夢の実現に向けて邁進しています。この目標は当社グループの今後を考えていくうえで、重要な意味を持っています。

なぜなら、目標を達成する見通しが立っている場合、目先の営業戦術にとらわれた経営に陥りがちです。一方、37年後の2055年に売上高10兆円はきわめて高い目標であり、現状の取り組みの延長線上では達成が難しいといえます。だからこそ、必要なのは長期的な展望に立った戦略です。時代の先の先を見据え、世の中はどう変わっていくのか、どのような社会課題が生じてくるのか、それに向けて企業グループとして何をなすべきなのか。こうした戦略を立てるためには、創造力を発揮し、企業グループとして足りないピース、機能は何であるのかを、とことん追求していく必要があります。

経営トップを筆頭にグループ全役員が一体となり、グループ全体が横のつながりを強化した営業に取り組むことは、より大きな社会課題に対応できることを意味します。現在、当社グループでは、ゼネコンから住宅メーカー、マンションディベロッパー、商業・事業施設開発、さらにはリース、ホテルといった多岐にわたる事業のピースを備えています。これによって、鉄道を含めた社会インフラの整備から各種建築、さらには街づくり、小売り・サービスに至るまで一気通貫で対応することが可能となっています。この強みを活かし、人々の暮らしに根ざした社会課題の解決に貢献していくことができると考えます。

海外事業においても世の中に役立つ事業を追求していく

企業グループを挙げた一気通貫での社会課題の解決は、日本国内に限りません。これから先に進めるべき海外事業においても、国ごとの状況に応じた事業のピースを組み合わせ、貢献していきたいと考えます。

2011年に私が海外事業の責任者に就いた際、樋口会長から念を押されたのは、「儲けから入るな。国ごとの地域社会が困

っていることを第一に考える」というものでした。当初、海外事業は100億円強の規模でしたが、今や2,000億円に達しています。今後も事業の拡大を図っていきますが、やみくもに売上げを伸ばすのではなく、あくまでも社会課題の解決に貢献するという姿勢は一貫して変わることがありません。

特に地球規模での課題を考えたとき、環境問題への対応は必須です。2015年に採択されたパリ協定をふまえて、世界の各企業が「脱炭素社会」に向けた取り組みを強化するなか、当社グループも2016年度に環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を策定。グローバル一体での環境経営を推進し、「環境負荷ゼロ」に挑戦しています。2018年3月には、国際イニシアティブ「EP100」と「RE100」に参画。「2040年までにエネルギー効率を倍増し、事業活動で使用する電力を全て再生可能エネルギーでまかなう」ことを宣言しました。今後は、これらの達成に向けた取り組みをさらに加速し、「脱炭素社会」の実現を自ら先導するとともに、国内外での事業機会の獲得にも活かしていく考えです。

また、事業を推進するにはさまざまなステークホルダーと関わり続けます。大和ハウス工業の「6つの判断基準」は、ステークホルダーが「全方位よし」となっているか、確認する考え方だと思っています。例えば、業務評価指標の一つとして、「月初5日以内に月予定受注の8割達成」を指示しておりますが、前倒しの営業プロセスを実行することで、提案の質、建物の品質改善によるお客様満足の向上、当社及び取引先従業員の労働環境改善、コストカットなど、幅広い側面に好影響をもたらします。

海外事業においても、従業員や現地パートナーなどの関係者を大切にしながら事業を展開していきます。

従業員が前向きな気持ちで仕事に取り組める職場環境を築く

さらなる社会貢献を追求し、高みを目指すために最も重要な課題が人財の育成です。創業64年目の現在、100周年までには40年近くあります。しかし、まだ先のことと考えるのではなく、新入社員が自らの20年後、30年後を見通せるようなロードマップを用意することが経営者の責任です。私は、「管理職の役割の半分は後輩の人財育成である」ということを従業員にいつ

も語りかけています。社是にあるように、従業員一人ひとりが若いときから学ぶ機会を得て成長し、各事業のフィールドで活躍する機会を持てる企業グループでありたいと考えています。

事業というフィールドで仕事をすることによって、成果だけでなく成長することを求めています。また、経営層に対しても、私も学んだ支店長公募制度や大和ハウス塾などの仕組みに加え、先期より導入した「各地区ブロック制」においても、一つの事業だけでなく広域エリアの経営を任せるといった経験をさせ、育てていくという方針をとっています。

冒頭で申したように、企業グループすべての従業員が、人生のさまざまなステージのなかで、常に前向きな気持ちで仕事に取り組める環境を築きます。特に女性従業員や海外拠点の従業員は、より能力を発揮して働き続けるために、会社の制度としてできることがあるはず。国内の人口減少の状況下、ダイバーシティの推進は極めて重要となります。

長い人生のなかでは、ときに挫折することがあるかもしれませんが、しかし、当社グループは仕事でつまずいても、再チャレンジができる会社です。過去は変えられない。しかし、未来は変えられる。これまでの歴史のなかで培ってきた「積極精神」を糧に、引き続き世の中に役立つ企業グループとして、中期計画の最終年度である今年度の経営に尽力してまいります。

代表取締役社長／COO

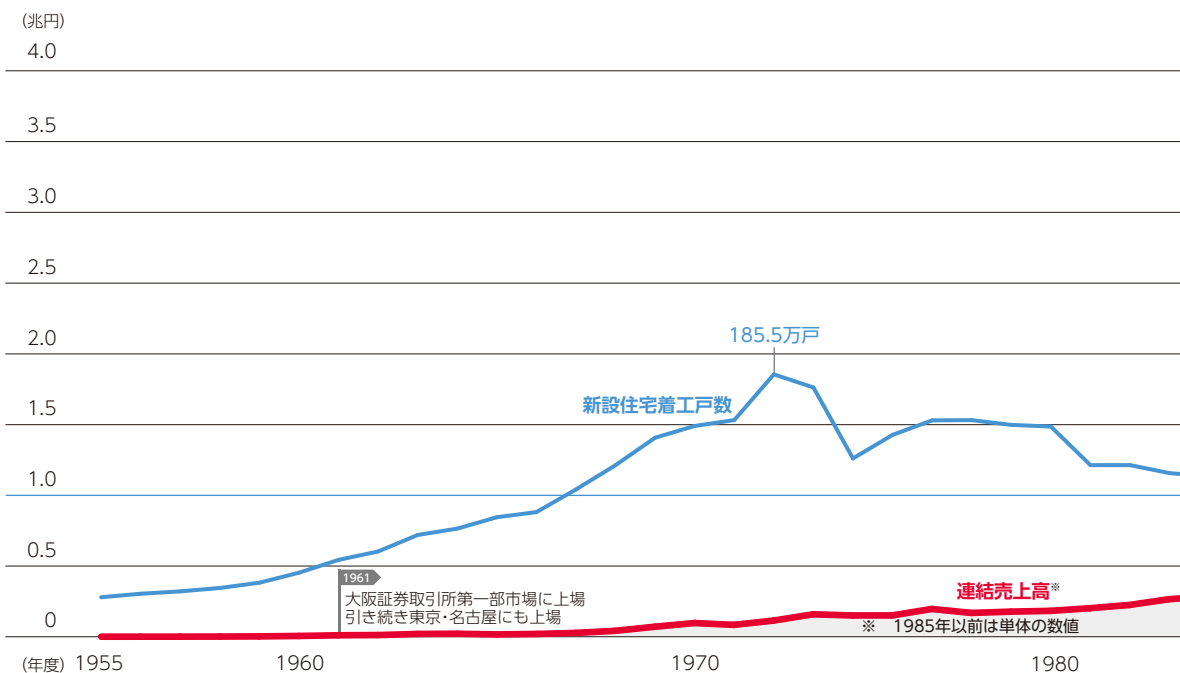
芳井 敏一



グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー①大和ハウスグループの歩み

「世の中の役に立つからやる」この言葉を胸に、
社会課題の変化に合わせて、多くの商品・サービスを
世の中に送り出してきました。



売上高の推移

事業ドメインの変化

社会の課題

建築の工業化

プレハブ住宅メーカー

戦後の住宅・資材不足

木材不足を解決し、
日本の建築に革命をもたらす
1955年 パイプハウス(創業商品)



大型台風で多くの木造建物が
甚大な被害に遭うなか、強風
に耐える竹や稻のしなやかな
強さに着想し、鋼管(パイプ)
構造による建築を考案。「建築
の工業化」の先鞭をつけた「パイ
プハウス」は日本の建築に
革命をもたらしました。

ベビーブームによる急激な人口増
加に対応したプレハブ住宅の原点
1959年 ミゼットハウス



ベビーブームで家が手狭になり、「帰っても居場所がない」という子どもたちの声をヒントにプレハブ住宅の原点「ミゼットハウス」を開発。3時間で建つ家として爆発的な人気となり、今日の日本のプレハブ住宅の礎を築きました。

民間の金融機関と提携し、
マイホームの資金問題を解決
1962年 住宅ローンの先駆け



当時、マイホーム取得はすべて
現金によるものが一般的でした。
そこで、民間初の大規模開
発団地「羽曳野ネオポリス」の
販売を機に、民間金融機関と
提携し、日本初となる住宅ロー
ンの仕組みを考案。さらに住
宅ローンに生命保険をセット
にするなど新しいシステムを
世に送り出しました。

大和グループの解決策

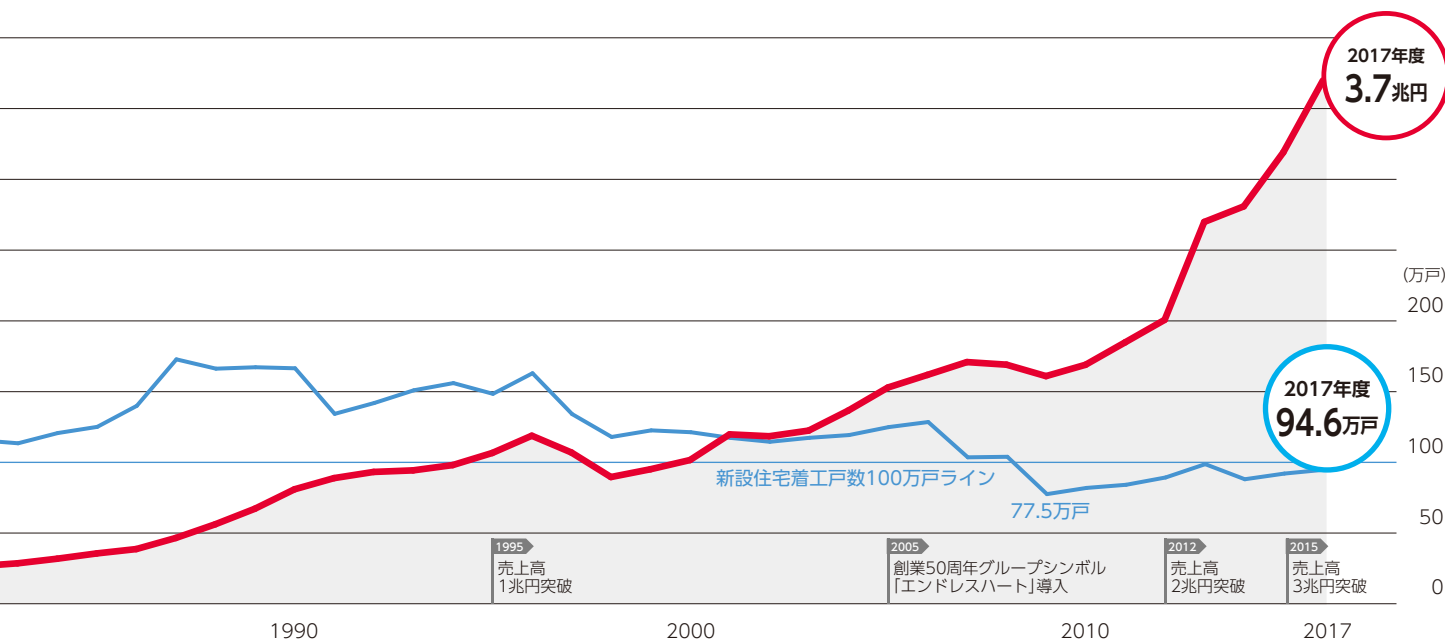
過去

現在

未来

戦後の復興のために大量の木材需要が見込まれた時代、「日本の森林を守りたい」という強い思いを持っていた創業者・石橋信夫は、当時、大型台風で多くの木造建物が甚大な被害に遭うなか、竹や稲が倒れていない様子を見て、円形で中が空洞のパイプ構造による創業商品「パイプハウス」を考案しました。枯渇する木材を使わず、鉄パイプを工場加工して現場で組み立てる「建築の工業化」によって、私たちは高品質・短工期を実現し、日本の建築に革命をもたらしました。

以来、私たちは「世の中の役に立つからやる」という創業者精神を受け継ぎ、世の中のニーズを的確に捉え、柔軟な発想でさまざまな商品やサービス、仕組みを生み出し続けてきました。これは、国内の住宅着工戸数が減少していく環境下においても、着実に成長することができた証でもあります。



総合生活産業

人・街・暮らしの価値共創グループ

モータリゼーション前夜

モータリゼーションの進展による新たな市場開拓
1976年 流通店舗事業の展開



これからはロードサイドが有望な市場になると考え、遊休土地を活用したい土地オーナーさまと、店舗出店を希望するテナント企業さまとをマッチングする「LOCシステム」を展開し、新たな市場を生み出しました。

高齢社会への備え

医療・介護施設に関わる問題を調査・分析する独自の研究機関
1989年 シルバーエイジ研究所の設立



高齢社会の到来に先駆け、安心して老後を過ごせる住環境を実現すべく「シルバーエイジ研究所」を開設。介護施設について「建物も介護(ケア)の一部」という理念のもと研究を深め、現在までに5千件を超える医療・介護施設の企画、設計にそのノウハウが活かされています。

ネット社会の到来による物流変革

生活インフラ・産業インフラの一翼を担う物流改革
2003年 大型物流施設の開発



今日の日本経済に不可欠な物流産業において、入居テナントの細かな要望に応じるオーダーメイドのBTS型物流施設を主力に、数多くの施設を開発。用地の提案、施設の設計施工から施設運営まで一気通貫でサポートする存在として、多くの企業さまに採用されています。

地球温暖化の進行

環境・エネルギー事業を通じて、地球環境問題の解決に貢献
2007年 風力発電事業に参入



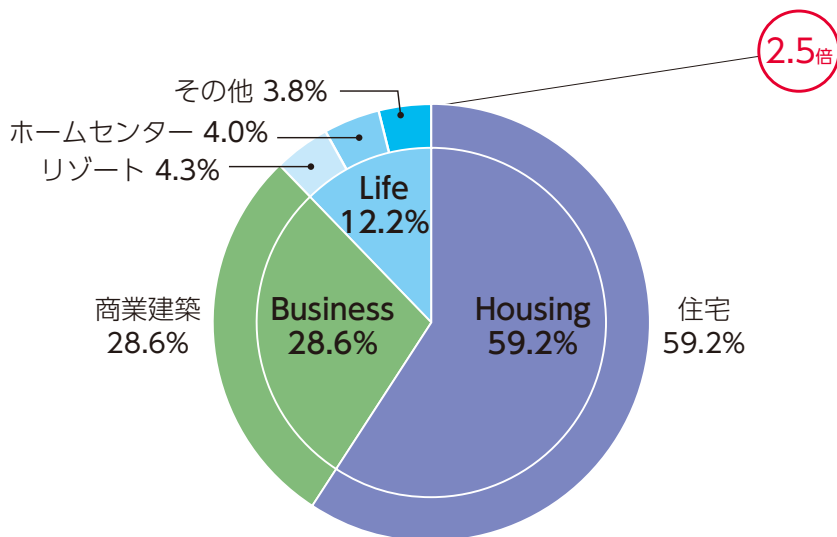
深刻化する環境問題に着目。21世紀は「風・太陽・水」の事業化が必要と考え、風力発電事業に参入。その後、自社施設の屋根等を活用した太陽光発電事業も拡大。当社グループによる再生可能エネルギー発電量は約302GWh/年※、一般家庭約68,000世帯分に拡大しています。

※ 2017年度末現在

グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー②大和ハウスグループの今
 ハウスメーカーの枠を超え、
 「人・街・暮らしの価値共創グループ」として
 新たな価値を創出しています。

2005年度(創業50周年)
 売上高 1兆5,289億円



※2010年3月期より、報告セグメントの区分を変更しています。

Housing

長期優良住宅の普及

天井高・大空間の実現と
 繰り返し地震に強い住宅の提供
 2014年 xevo Σ (ジーヴォシグマ) 発売開始



Housing

単身世帯の増加・女性の社会進出

女性の社会進出に伴う
 安心・安全な賃貸住宅の提供

2010年 業界に先駆け防犯配慮型賃貸住宅の販売開始



Business

街の資産価値向上

自然環境を活かした街づくりと
 地域住民の生活利便性の向上

2017年 住・商一体の複合開発
 高尾サクラシティ完成



インバウンドの増加

インバウンド需要の拡大に対応した
 宿泊施設・サービスの提供

地域特性を活かしたバリエーションの拡大
 により都市型ホテルを建設



過去

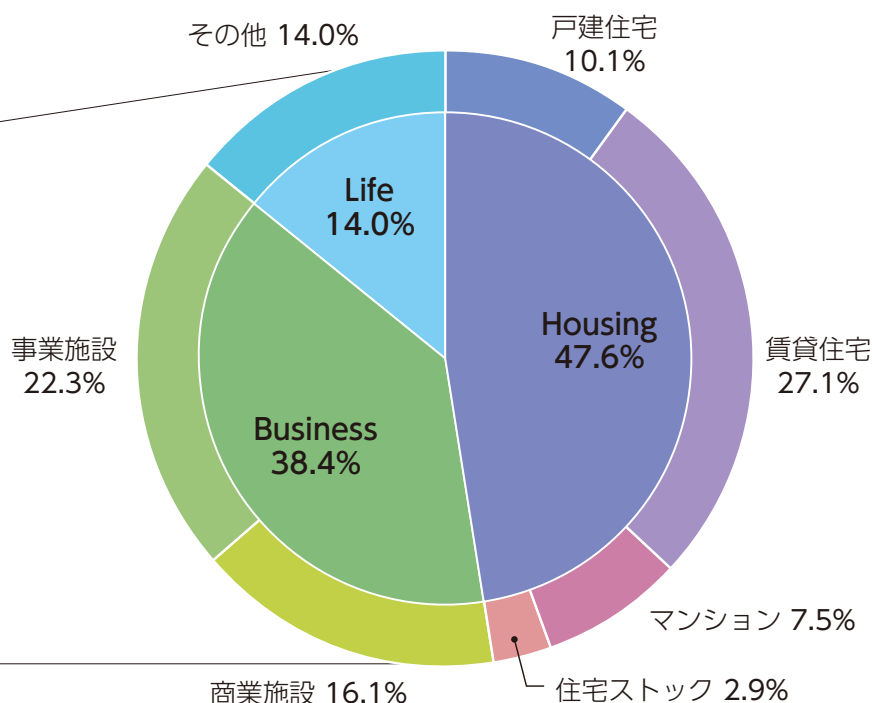
現在

未来

2005年(創業50周年)に、大和ハウスグループは新たなシンボル「エンドレスハート」を掲げました。「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、次の50年もサステナブルな社会の実現に貢献するため、ハウスメーカーという枠を超え、世の中に必要とされるさまざまな事業を展開してきました。

戸建住宅、賃貸住宅、マンション、リフォームを中心としたHousing(住宅)事業領域。商業施設、事業施設、医療・介護施設などのBusiness(建築)事業領域。そしてホームセンター、ホテル、施設運営などのLife(暮らし)事業領域で、世の中のあらゆる場面に新たな価値を創出しています。

2017年度
売上高 3兆7,959億円



Business

気候変動の緩和とエネルギー安定共有

『風と太陽と水』をコンセプトに発電事業を積極推進

2007年 これまで培ってきた技術に加え、土地の情報力などの強みを活かし、再生可能エネルギーの普及に貢献



Life

少子・高齢化による労働人口の減少

医療・介護現場や工場、建設現場などの労働現場でロボット技術を活用

2007年 超高齢社会におけるQOLの向上に加え、ロボット技術を使つての「働き方改革」を提案



©Prof. Sankai, University of Tsukuba / CYBERDYNE Inc.
HAL®はCYBERDYNE(株)が開発・製造する製品です。

Business

日系企業の海外進出

利便性の高い立地で工業団地開発を推進し、日系企業の海外進出をサポート

2016年 インドネシアのダイワ・マヌガル工業団地にてレンタル物流倉庫を竣工



ASEANの力強い経済成長

フジタのグループ入りにより、国内都市再生事業に加えて、海外事業におけるグループ提案力および建設力を強化
2018年 ベトナムにおけるホテル開発「(仮称)Water Front City Project」着工



グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー③価値創造の源泉(3つの基盤×組織能力)

私たちの価値創造の源泉は
 「人財」「顧客」「技術・ものづくり」の3つの基盤と、
 情報力・課題解決力の2つの力、
 そして支社・支店、事業部、グループ会社の
 マトリックスによる組織能力です。

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

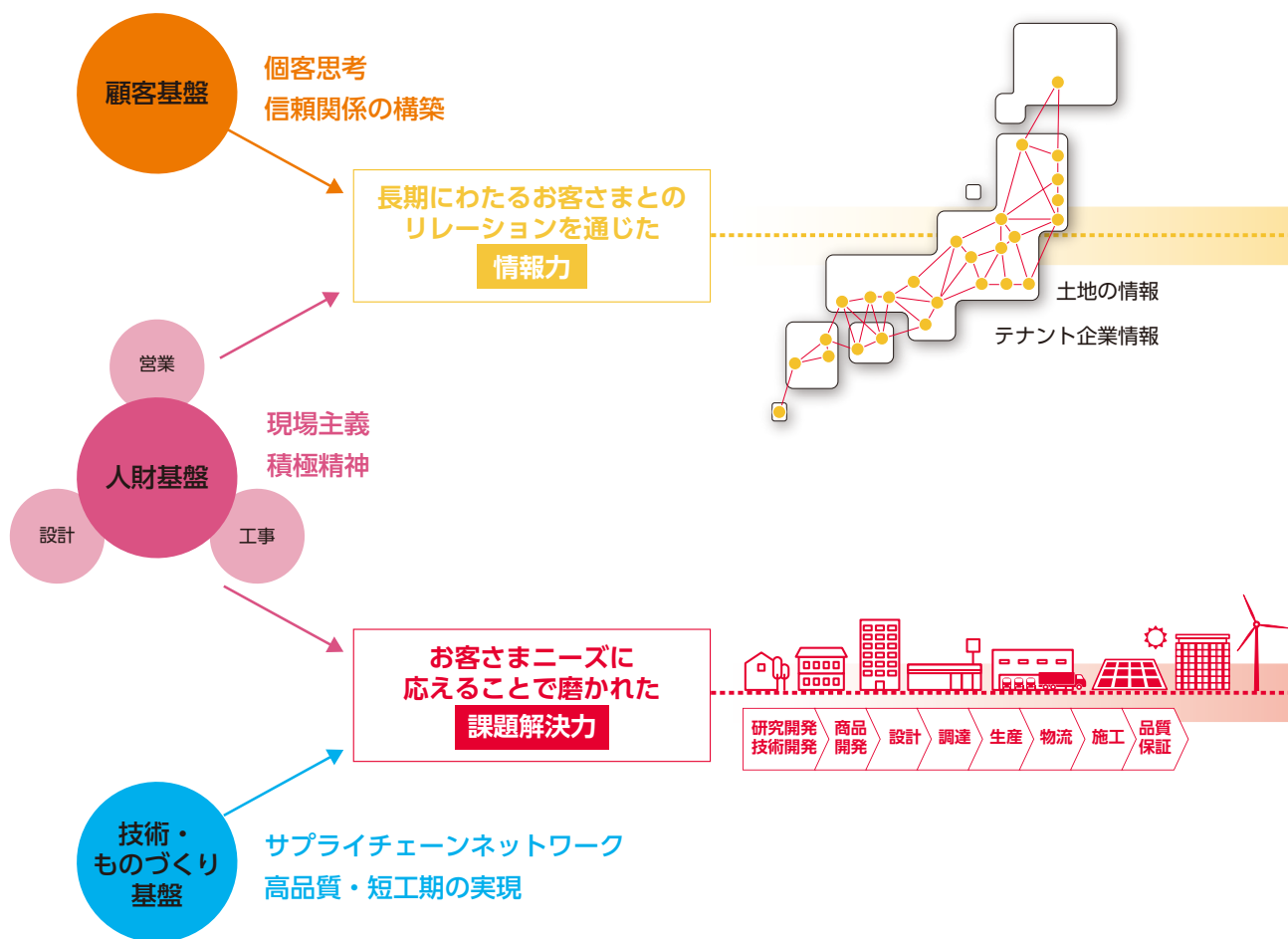
株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

3つの基盤+2つの力 ✕

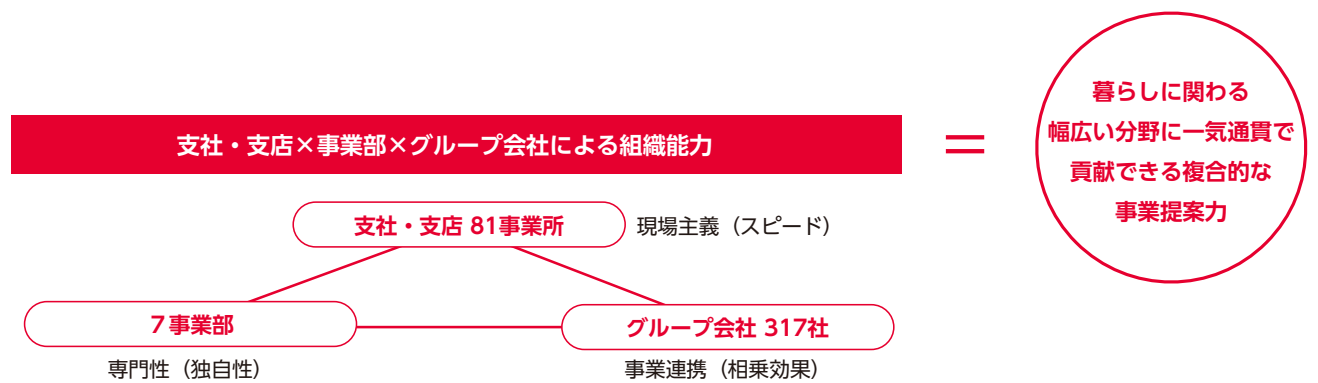


私たちは社会課題を解決する事業の創出と並行して、経営基盤の強化にも努めてきました。

創業者精神を受け継ぎ、持続的な進化を支える「人財基盤」、長期にわたってお客さまに寄り添う姿勢が生み出す強固な「顧客基盤」、お客さまが求める価値を商品・サービスに反映する確かな「技術・ものづくり基盤」。この3つの基盤から得られる「情報力」と「課題解決力」を加えたものが長年にわたり培ってきた当社の重要な無形資産です。

一方で、現場主義とスピードを重視して大幅に権限と責任を委譲した「支社・支店」、独自の技術・ノウハウといった専門性を最大限に高め活かすための「事業部」、事業の特性や連携を強化するための「グループ会社」。この三位一体のマトリックスによる総合力が当社の組織能力を強固にしています。

これらの重要な無形資産と強固な組織能力が、私たちの価値創造の源泉であり、ここから生まれる「複合的な事業提案力」が、一気通貫で社会に貢献し続ける当社の強みです。



	Housing			Business		Life
支社・支店	戸建住宅 住宅営業所 (99拠点)	賃貸住宅 集合住宅営業所 (182拠点)	マンション マンション営業所 (10拠点)	商業施設 流通店舗営業所 (75拠点)	事業施設 建築営業所 (36拠点)	その他 環境エネルギー営業所 (22拠点)
企画・建築	住宅系施工		コスモスイニシア	大和リース	フジタ	大和エネルギー エネサーブ
管理・運営	住宅ストック		大和ハウスリフォーム	ダイワロイヤル	大和情報サービス	健康・余暇
	日本住宅流通		大和リビング	大和ライフネクスト		大和リゾート NAS
						建設支援 ホームセンター 大和物流 デザインアーク

グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー④大和ハウスグループの価値創造プロセス

「基盤」が「事業」を支え、「事業」の推進が「基盤」を強化する。
 当社の持続的成長を支えるこの循環モデルに、
 社会・環境面から中長期の視点を統合し、
 事業を通じた社会的貢献を果たしています。

(外部環境の変化)

価値創造のプロセス



世界

- ✓世界人口の増加
- ✓新興国の経済急成長、都市の進展
- ✓AI、IoT、ビッグデータ社会の到来
- ✓気候変動問題の深刻化
- ✓シェアリングエコノミーの台頭
- ✓ミレニアル世代の台頭

事業を取り巻く、短～中期的なリスクと機会

内部統制委員会・不動産投資委員会・リスク管理委員会

第5次中期経営計画

フロー事業とストック事業の融合

- 財務健全性の維持、株主資本の有効活用 [財務資本]
- ステークホルダーとの信頼関係構築 [人的資本/社会・関係資本]
- 環境リスク・環境負荷の最小化 [自然資本]

顧客基盤の蓄積
 事業を通じた人財育成
 技術・ノウハウの蓄積

高品質・短工期
 積極精神による挑戦
 顧客基盤の活用

事業を通じた社会的貢献

売上・利益・ROEの向上
 当社の持続的成長



日本

- ✓総人口・世帯数の減少
- ✓東京一極集中、地方の衰退
- ✓消費税の再増税
- ✓東京オリンピック・パラリンピックの開催
- ✓超高齢社会の到来、労働人口の減少
- ✓少子化、晩婚化の定着
- ✓働き方改革、女性の社会進出
- ✓エネルギー問題の長期化

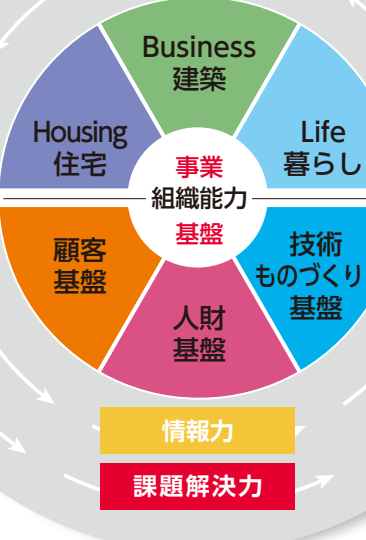
中期CSR計画(社会性中期計画・環境行動計画)

サステナビリティ委員会・全社環境推進委員会

基盤(=将来の事業)に関わる、中～長期的なリスク・機会

情報力

課題解決力



過去

現在

未来

私たちのビジネスモデルの特徴は、Housing(住宅)・Business(建築)・Life(暮らし)という人・街・暮らしに関わる多様な事業を進めることで、「人財」・「顧客」・「技術・ものづくり」といった3つの基盤を強化し、その基盤を活かして次の新たな事業機会を生み出すという循環モデルにあります。それが他の住宅メーカーやデベロッパーにはない、フロー事業とストック事業を融合した独自の事業ポートフォリオを生み出しています。

私たちはこの好循環を将来にわたって強固なものとするため、外部環境の変化に対し、社会(S)・環境(E)の視点から「中～長期のリスクと機会」を見極め、中期CSR計画(社会性中期計画+環境行動計画)に落とし込んで、リスクの最小化と機会の最大化に取り組んでいます。その結果、多様な事業上の成果が「社会・環境への貢献」に結びついているとともに、私たちの事業基盤そのものも、より「社会・環境」に配慮したものへと進化しています。この両面からのアプローチにより、持続可能な社会の実現と当社の持続的成長を両立させていきます。

(2017年度)

事業	実績(アウトプット)	社会・環境への貢献(アウトカム)	
住宅	<ul style="list-style-type: none"> ▶販売戸数: 52,199戸(↓) ▶管理戸数※1: 896,150戸(↑) ▶リフォーム件数: 49,721件(↑) 	<p>良質な住宅ストックの形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期優良住宅 83.7% ・中古買取再販 	<p>ライフステージに応じた多様な住まい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃貸併用住宅 ・防犯配慮型賃貸住宅 ・サービス付き高齢者住宅
建築	<ul style="list-style-type: none"> ▶流通店舗施工数: 1,478件(↓) ▶貸付可能面積: 6,157,287㎡(↑) ▶物流開発面積: 8,207,537㎡(↑) ▶医療・介護施設: 574件(↑) 	<p>多様化・高度化する都市機能の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティ型商業施設 ・介護療養型医療施設 	<p>産業構造の変化を支える都市基盤の形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高機能物流施設 ・次世代工業団地 ・スマートシティ
暮らし	<ul style="list-style-type: none"> ▶ホームセンター購入者数: 28,435千人(↓) ▶ホテル利用者数※2: 3,388千人(↑) ▶スポーツクラブ利用者数: 188,696人(↑) ▶駐車場管理台数: 53,375台(↑) 	<p>QoL(生活の質)の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スローライフ ・健康・余暇の充実 ・移動の利便性 	<p>環境と共生したライフスタイルへの転換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CO₂削減貢献量 514万トン ・都市緑化 765千㎡

基盤	実績(アウトプット)	社会・環境への貢献(アウトカム)	
顧客	<ul style="list-style-type: none"> ▶ダイワファミリークラブ会員数※3: 23.5万人 ▶賃貸住宅既オーナー数※4: 81,606人(↑) ▶流通店舗オーナー会会員数※5: 6,728人(↑) ▶テナント企業数※6: 約4,000社超(↑) 	<p>消費者課題の解決</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戸建住宅における10年アンケート満足度 95.9% ・賃貸住宅オーナーにおける再受注率 39.5% ・流通店舗オーナーにおける再受注率 33.3% 	
人財	<ul style="list-style-type: none"> ▶従業員一人あたりの人財育成研修: 年3.70時間/年 ▶従業員満足度: 82.7%(↑) ▶女性管理職数: 2005年度比 15.3倍(↑) ▶時間外労働: 2014年度より月平均5.6時間削減 	<p>多様なスキルを持った人財の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 人財育成全般に対する従業員満足 67点/100点満点 	<p>多様な人財の雇用、働きがいの創出</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事に対するモチベーションが高い従業員比率 64%
技術・ものづくり	<ul style="list-style-type: none"> ▶トリリオン会(資材): 241社 ▶設和会(設備): 149社 ▶施工協力会(施工): 4,663社 	<p>取引先のCSR経営の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> CSR調達への同意社数 6,593社 (95.4%) 	<p>取引先の労働条件の改善と雇用の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場職人育成人数 793人 (住宅系: 484人 建築系: 309人)
地域市民との共生	<ul style="list-style-type: none"> ▶事業所での地域共生活動: 3,173件(↓) ▶再エネ発電件数 容量(累積): 180件 235MW(↑) 	<p>地域市民との共生</p> <ul style="list-style-type: none"> NPO・NGO協働件数 1,157件 	<p>事業活動プロセスにおける環境貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量(2005年度比) 41.8%削減

※1 賃貸住宅とマンションの管理戸数を合算 ※2 リゾートホテル、利用者数の合計値 ※3、5、6 P40オーナーさま向け会員組織を参照
 ※4 賃貸住宅を建設いただいた土地オーナーさまの数

グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー⑤大和ハウスグループの将来像 「社会・環境」との共創共生
 ステークホルダーとともに蓄積してきた「課題解決力」を、
 より積極的に「事業」へ活かし、
 新たな事業機会の拡大につなげていきます。

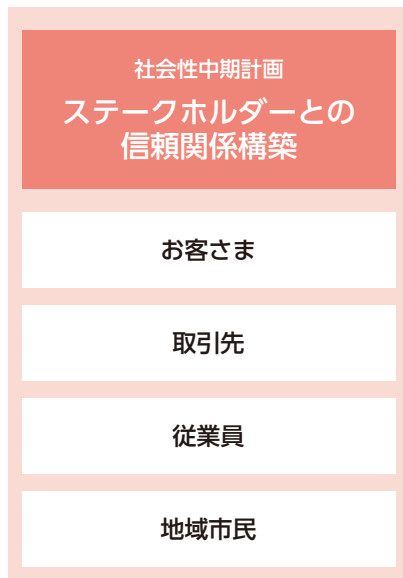
現在： 社会・環境面から中長期の視点で経営基盤の強化を図り、競争優位性の維持・向上

中期CSR計画

(社会・環境のマテリアリティ)

経営基盤の強化から生まれる現場主義に基づいた

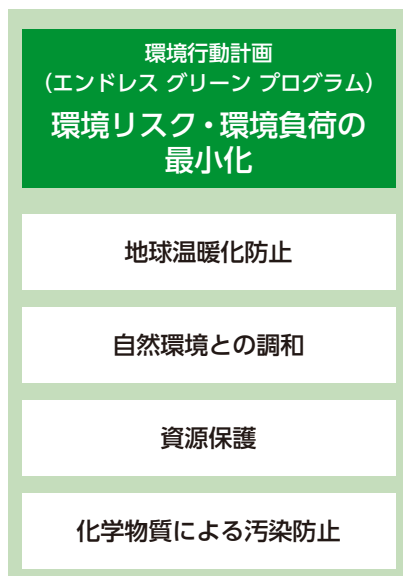
課題解決力



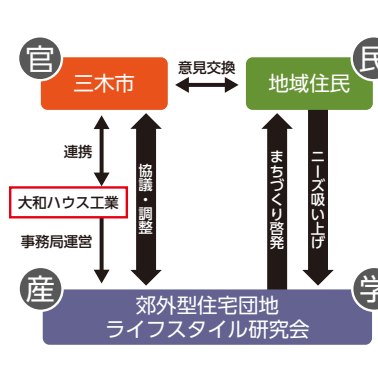
公募制によるステークホルダーミーティング
社会課題の把握



2004年より毎年開催しているステークホルダーミーティングでは、公募でお集まりいただいた方々にテーマに沿ってディスカッションをしていただいています。ミーティングには経営層の役員や部門長が参加し、活動の指針や参考にしています。



産官学民連携による団地再生プロジェクト
対話・共創



高度成長期に開発した郊外型住宅団地「緑が丘ネオポリス(兵庫県)」において、産官学民連携による「団地再生プロジェクト」を進めています。地域住民との意見交換を進め、「多世代循環型コミュニティ」の早期形成を目指しています。

省創蓄エネ技術による自社施設のZEB化
社会課題への対応



脱炭素社会の実現に向け、オフィスをはじめ店舗・ホテルなど、多様な自社施設のZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化に取り組んでいます。「大和ハウス佐賀ビル」では、太陽光発電と蓄電池を組み合わせ、日本初の再エネ100%の電力自給オフィスを実現しました。

過去

現在

未来

私たちは、社会(S)・環境(E)の視点から、中期CSR計画に基づき、ステークホルダーとの信頼関係構築と環境リスク・環境負荷の最小化に取り組んでいます。こうした取り組みは、価値創造プロセスに統合され、その中核をなす「3つの基盤」と「組織能力」の強化を通じて、既存事業における競争優位性の維持・向上と、事業を通じた社会的貢献へとつなげてきました。

そして、これらの取り組みを着実に実践し、継続してきたことで、複雑な社会ニーズを把握する力、さまざまな主体と対話・共創する力、社会課題に対応する力が積み上がりつつあります。

今後は、さらなるビジネスフィールドの拡大を図るため、こうした社会課題への対応力を最大限に活かし、社会課題を起点とした事業戦略を描き、新たな事業機会の拡大に取り組んでいきます。

未来： 社会課題を起点とした事業機会の拡大

世界共通の社会課題

持続可能な開発目標 (SDGs)



さらなるビジネスフィールドの拡大へ

コア事業のシェア拡大 各セグメントでNo.1を目指す

社会課題と顧客ニーズの接点を探り、国内コア事業における競争優位性の向上につなげる。

事業領域の拡大 プラス1, プラス2 ビジネスの創出

コア事業における顧客基盤や技術・ものづくり基盤を活用し、社会課題を解決する新規事業の創出を図る。

事業地域の拡大 高品質な建築を世界の人々へ

各進出国・地域が抱える社会課題を把握し、日本国内で培った対応力を事業機会の獲得に活かす。

グループの原点と持続的成長のあり方

価値創造ストーリー⑥大和ハウスグループの将来像 ビジネスフィールドの拡大

経営ビジョンの実現に向かって、

「創業100周年に売上高10兆円」という壮大な夢に挑戦し、

これからも世の中の声に向き合い、応える企業グループであり続けます。

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

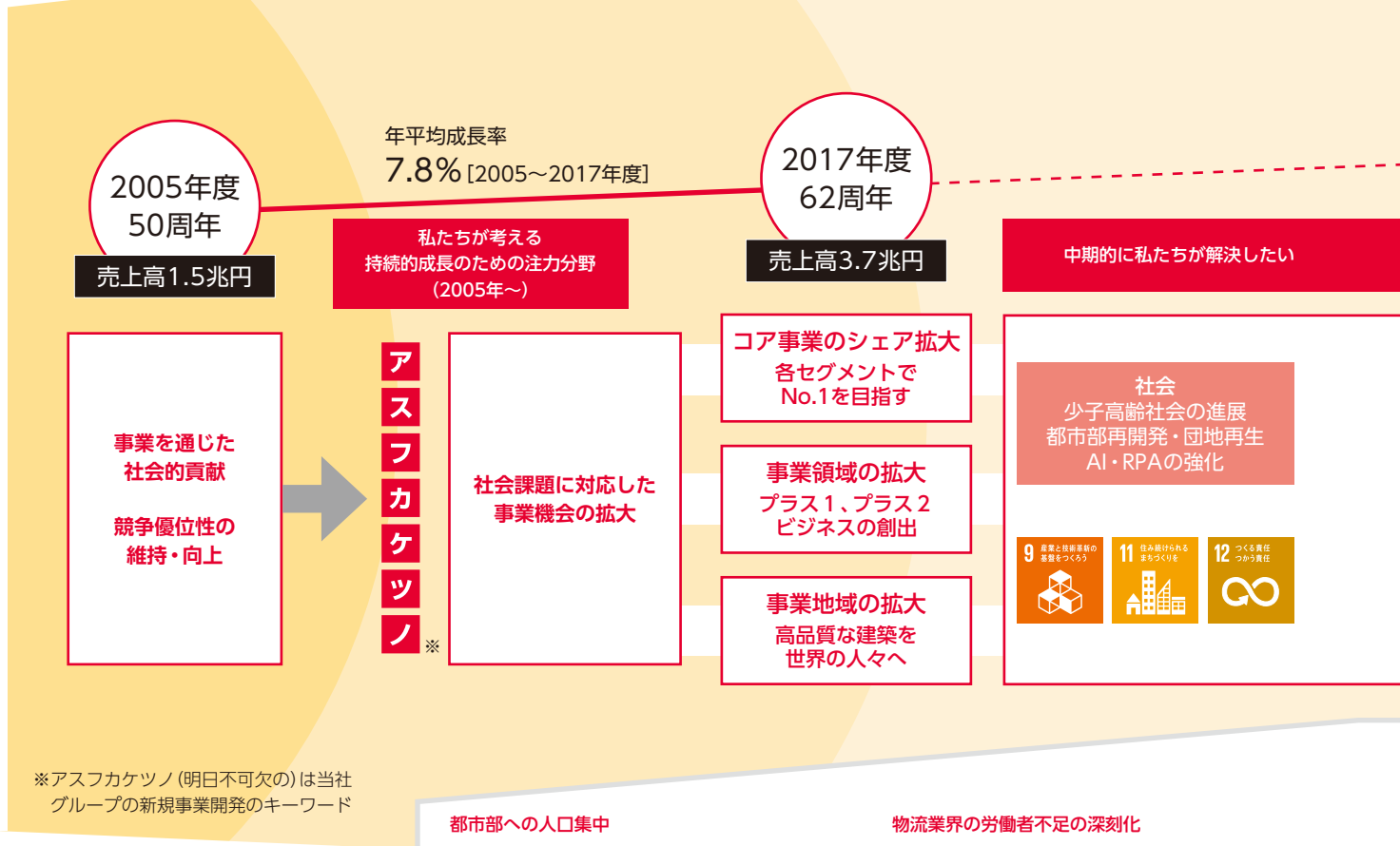
地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証



※アスファケツノ (明日不可欠の) は当社グループの新規事業開発のキーワード

将来への布石

都市部への人口集中

空き家問題の解決、
中古住宅市場の活性化



[リブネス]

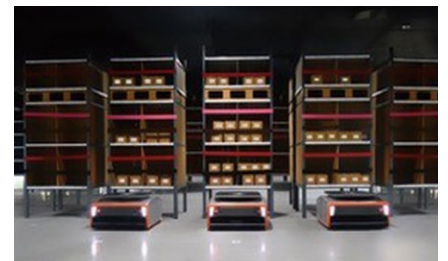
統一ブランド「リブネス」導入により、グループ総合力を活かし、お客さまに既存住宅の売買仲介、買取再販、リノベーション・リフォームなど一気通貫のワンストップサービスを提供。

ア ス
事業領域の拡大

11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任 つかう責任

物流業界の労働者不足の深刻化

物流業界の人手不足を解決する
次世代物流センターの提供



適正地での合理的な物流施設開発と、IoT・AI・ロボットを活用した「インテリジェントロジスティクス」への取り組みにより、好立地と機能性に優れた物流施設を提供。

ツ
事業領域の拡大

9 産業と技術革新の基盤をつくらう

過去

現在

未来

創業者・石橋信夫はサステナブルな社会に必要とされる企業として、「社会的課題の解決に大きな貢献を果たしたい」という強い意志のもと、「2055年の創業100周年に売上高10兆円」という夢を私たちに託しました。

私たちは、世の中の声に向き合い、これまで実践してきたコア事業のさらなるシェア拡大に加え、事業領域と事業地域を拡大することで、夢に向かって挑戦し、経営ビジョンに掲げる「人が心豊かに生きる社会の実現」を目指していきます。

そのために具体的なキーワード「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」を軸として、SDGsへの貢献を考慮しながら新しい事業への布石を打ち、これからも持続的な成長を果たしていきます。



経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

経営を推進するしくみ

ビジョン実現のための全体像

創業者精神を受け継いだ 大和ハウスグループ全従業員が 経営ビジョンの実現に向けて 挑戦を続けます。

1955年の創業時から、創業者・石橋信夫は「世の中の役に立つ事業の推進」を掲げ、半世紀にわたり社会に貢献する事業を通じて成長を果たしてきました。そして、時代の要請をふまえ、50周年を機に創業者精神・経営理念の象徴としてエンドレスハートを制定。「人が心豊かに生きる社会の実現」を目指す経営ビジョンを掲げました。

当社グループは、創業者精神を軸とした普遍的な考え方を見失うことなく、長期的視点で目指す姿に向かって挑戦を続け、中期計画の目標を着実に達成していきます。

普遍的な考え方

創業者精神

世の中の役に立つ事業の推進



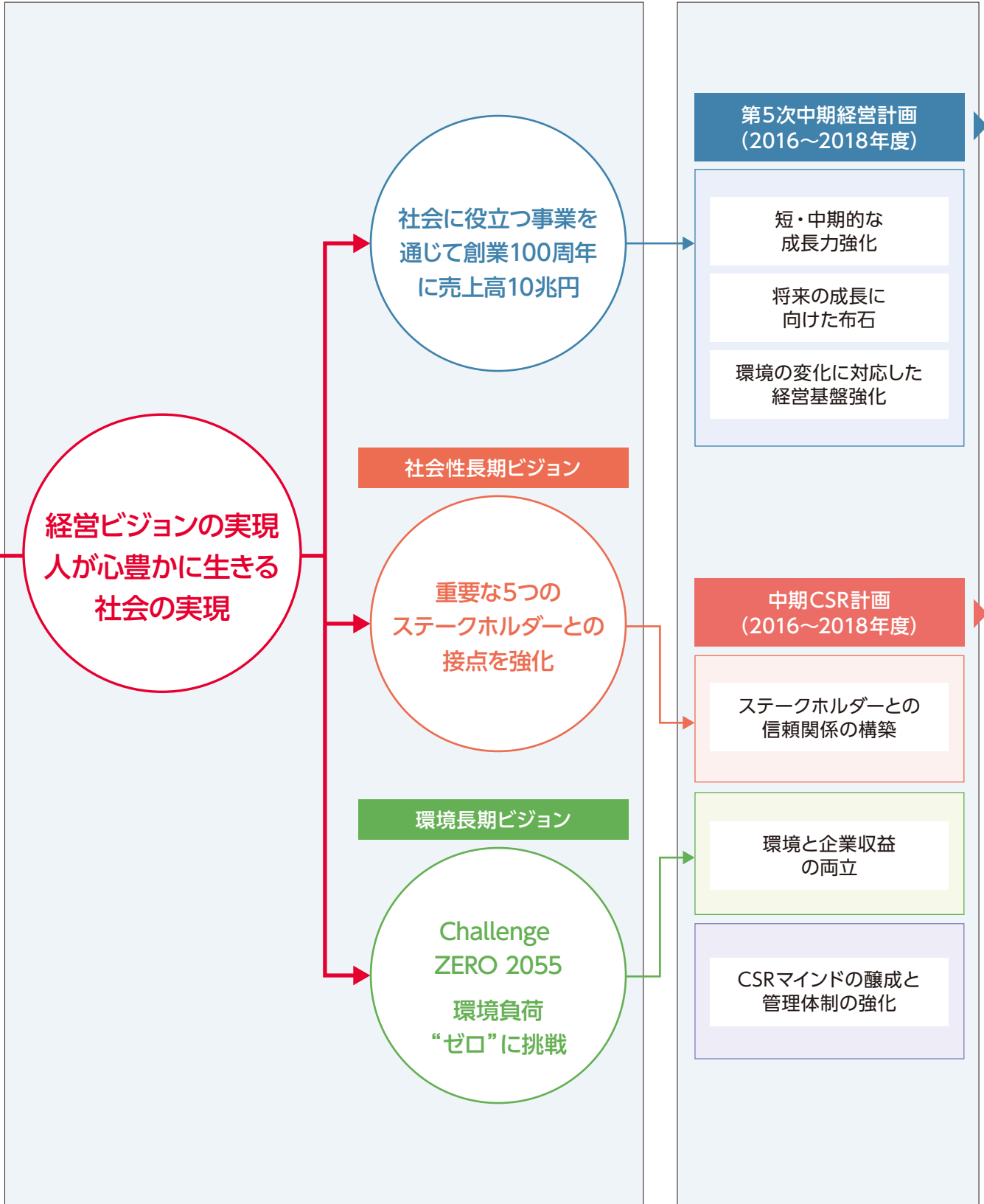
エンドレスハート



Daiwa House®
Group

長期的視点で目指す姿

社会的貢献を目指した中期計画



詳細は「統合報告書2018」(2018年9月発行予定)をご覧ください。 詳細は次ページをご覧ください。

経営を推進するしくみ

ビジョン実現のための中期計画と評価指標

長期ビジョン

社会性長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして、重要な5つのステークホルダーとの接点を強化し、事業を通じて社会に貢献します。

1. [お客さま] 私たちは、誰に対しても誠実に向き合うことを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。
2. [従業員] 私たちは健康と安全に留意するとともに風通しの良い公正な職場づくりに努めます。また一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。
3. [取引先] 私たちは取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築します。また、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。
4. [地域市民] 私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動などを通じて社会の持続的な発展に貢献します。
5. [株主] 私たちは経営ビジョンに掲げる「共創共生」の精神のもと、株主との目的をもった対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めます。

環境長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして、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。

“Challenge ZERO 2055”

Challenge 1 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。

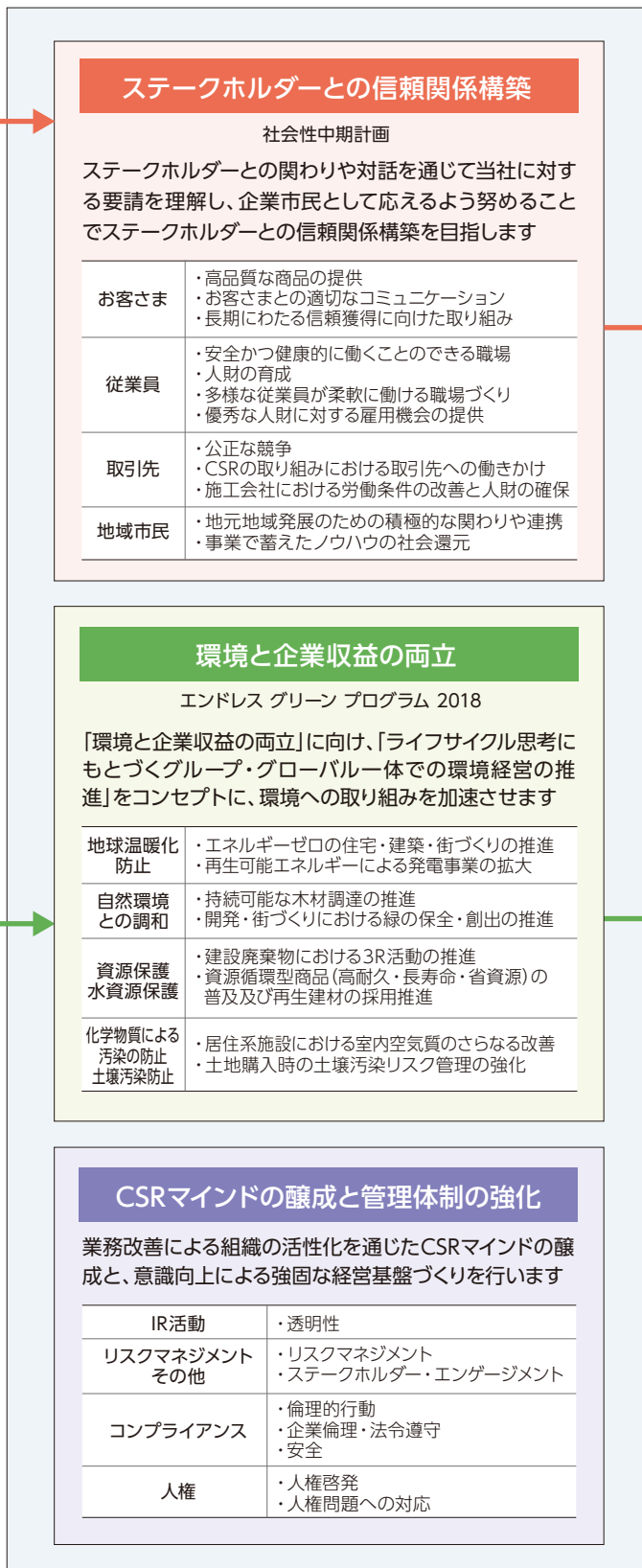
Challenge 2 自然資本の保全・向上に向け、材料調達による森林破壊ゼロの実現と、緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロスを目指します。

Challenge 3 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、さらに健全な水循環を通じて、資源の持続可能な利用を目指します。

Challenge 4 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、人や生態系に悪影響を及ぼすリスクの最小化(ゼロ)を図ります。

中期CSR計画 (2016~2018年度)

CSR自己評価指標 (目標管理)



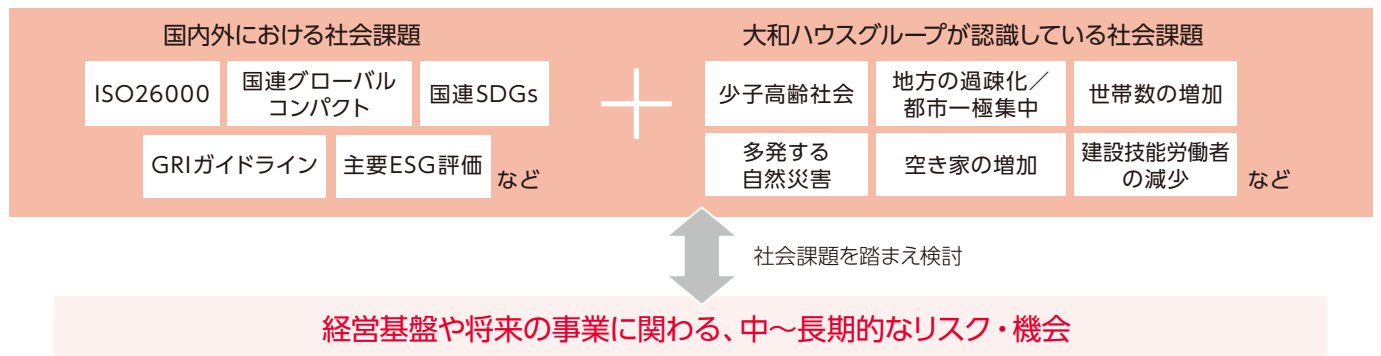
経営を推進するしくみ

中期CSR計画策定における重要課題の特定プロセス

中期CSR計画(2016~2018年度)の軸として、大和ハウスグループの事業活動や影響する範囲(バリューチェーン)を考慮し、社会視点と自社視点の両面から重要な課題を検証。経営基盤や将来の事業を見据え、社会・環境課題の解決に向けた積極的な取り組みを行うため、中期的に取り組むべき重要課題を特定。評価指標を設定し、3カ年の目標達成に向けて取り組んでいます。



STEP1: 当社グループがすでに取り組んでいる経営基盤等の構築の取り組みに、ISO26000やGRIガイドライン、国連SDGsなどで提示された重要な課題及び、日本国内における主な社会課題などを加えて検討。中長期的リスク・機会を踏まえたうえで、経営基盤等に関わる重要課題の候補を抽出しました。



リスクの例

- ・人財不足による人財基盤等の経営基盤の弱体化
- ・サプライチェーン上の労働・人権問題の深刻化、技術・ものづくり基盤の弱体化
- ・地域市民との関係悪化による事業遂行の支障
- ・気候変動による環境規制の強化や業務への支障、自然災害の多発化

機会の例

- ・多様な人財(従業員・取引先)が能力を発揮することによる事業機会の創出と生産性の向上
- ・地域市民との信頼関係構築による事業の円滑な展開
- ・脱炭素社会への移行による省エネ建築の需要増や再生可能エネルギー市場の拡大

STEP2: ステークホルダーミーティングや有識者ダイアログで妥当性を確認、社内での最終検討を行いました。

STEP3: 社会視点と自社視点を踏まえて、社会面、環境面における重要課題を特定しました。

STEP4: 各重要課題への対応をマネジメントしていくための評価指標を設定しました。(P179 ~ 184)

社会面における重要テーマ	
大	<p>最重要課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ 施工会社における労働条件の改善と人財の確保 人財の育成 多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり 地元地域発展のための積極的な関わりや連携
	<ul style="list-style-type: none"> 公正な競争 安全かつ健康的に働くことのできる職場 優秀な人財に対する雇用機会の提供 お客さまとの適切なコミュニケーション
小	<p>高品質な商品の提供</p> <p>事業で蓄えたノウハウの社会への貢献</p>
当事業における重要度	

環境面における重要テーマ	
大	<p>最重要課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化防止(調達) 資源保護(商品・サービス) 自然環境との調和(商品・サービス) 地球温暖化防止(自社活動) 地球温暖化防止(商品・サービス) 資源保護(自社活動)
	<ul style="list-style-type: none"> 自然環境との調和(自社活動) 資源保護(調達) 水資源保護(調達) 水資源保護(自社活動) 水資源保護(商品・サービス) 化学物質による汚染の防止(自社活動)
小	<ul style="list-style-type: none"> 自然環境との調和(調達) 化学物質による汚染の防止(商品・サービス) 土壌汚染防止(商品・サービス) 化学物質による汚染の防止(調達) 土壌汚染防止(自社活動)
当事業における重要度	

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

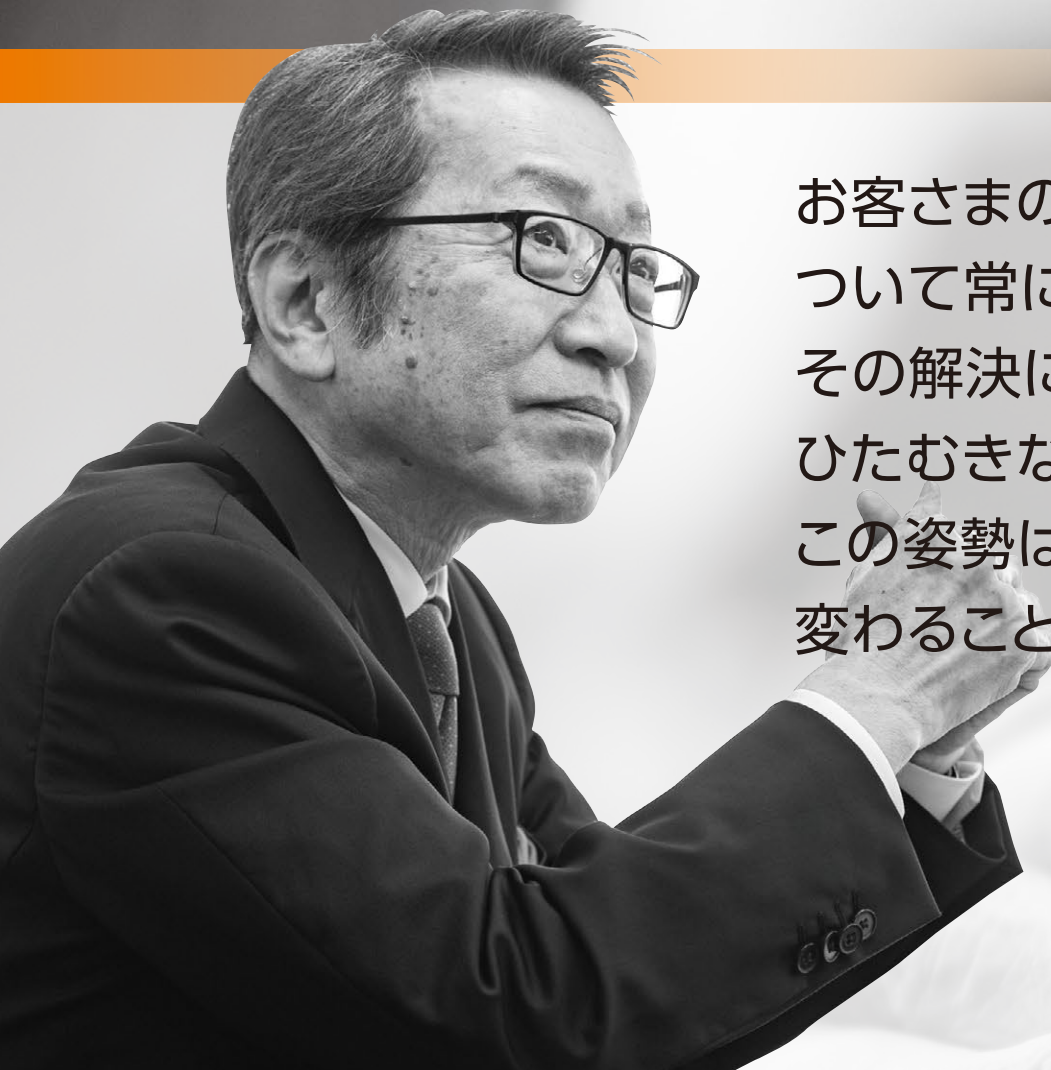
データ集・第三者保証

実践報告

お客さまとの共創共生

担当役員メッセージ	031
高品質な商品の提供	035
お客さまとの適切なコミュニケーション	038
長年にわたる信頼獲得に向けた取り組み	040
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	041

お客さまとの共創共生



お客さまのお困りごとについて常に考え、その解決に向けて地道でひたむきな仕事を追求する。この姿勢はこれからも変わることはありません。

代表取締役専務執行役員
営業本部長
藤谷 修

担当役員メッセージ

答えをけっして急ぐことなく、あくまで最適の土地活用を提案

大和ハウスグループでは、お客さまとの「共創共生」について、営業段階から信頼関係づくりを大切にしています。外部の方からは、「大和ハウス工業は営業の数字に厳しい会社」と評価されることがあります。営利企業として適正な収益を追求するのは当然のことではありますが、だからといって目先の利益だけ、自社の利益だけを考えた営業に終始することはありません。

全国いずれの支店においても、ときには10年、20年という長い時間軸のなかで土地オーナーさまをはじめとするお客さまとの信

頼関係づくりを追求し、「真に貢献できることは何であるか」を考えた営業を心がけています。そして、土地活用であれば、土地オーナーのもとに足繁く通い、ご要望をしっかりとおうかがいした上で活用方法をご提案いたします。その間、答えを急がずに最適の土地活用が見つかるまで検討を重ねていく。これは住宅営業が中心だった時代から変わることはない、お客さまの立場で物事を考えるという「住宅事業の心」であります。

私自身についていえば、昭和50年代初頭、創業者の石橋信夫相談役が米国視察から戻ってきた際、「日本でもモータリゼーションが普及するなかでロードサイド店がきっと必要とされるはず」というひと言から、流通店舗事業が始まり取り組んできました。当初、土地オーナーさまに「土地活用の提案です」と、飛び込み営業を行っても怪しまれるのが関の山でした。それでも一人また一人と信頼を勝ち得ていったのです。当時は外食チェーンのお客さまに店舗

SDGsへの貢献



用地を確保するのが中心で、事業規模は100億円程度でした。

その後、1990年代に入って、ある衣料品店が全国規模でチェーン展開を始められた際、幹線道路沿いの店舗を受注するようになり、用地の調達から店舗の建築まで手がけさせていただきました。現在に至るまでその数は約600店舗に及びます。また、別の衣料品店チェーンのお客さまも、地方の一衣料品店であった時代からのおつきあいであり、店舗開発を通じて事業の発展をお手伝いさせていただきました。現在ではこのお客さまも全国で広くビジネスを展開されています。こうしたお客さまについては、店舗に限らず物流倉庫のご用命をいただくなど、各社の事業ステージに即したニーズに応えることで、当社グループとしてもビジネスを拡大してきました。

土地オーナーさまにもテナント企業さまにも喜ばれる存在に

現在、流通店舗事業は開始当初の40倍、およそ4,000億円の規模に成長しています。私としては事業の成長を喜ぶとともに、お客さまから「当社のことを親身になって考えてくれる会社」と評価をいただくことが、仕事の何よりのやりがいとなっています。そして、自社の売り上げだけを追いかけるのではなく、お客さまが困っていることは何かをしっかりとらうがうえで、問題を解決する手段を考え、提案することに全力を尽くしています。

また、当社グループでは建物などを建てた時点でお客さまとの関係を終えるのではなく、むしろその後のリレーションを大切にしています。建物を建てる前も建てた後も、お客さまのために地道でひたむきな営業に徹する。これによって、信頼関係を築くことで、新たなご用命をいただく起点となっているほか、新たなお客さまを紹介していただくきっかけともなっています。

お客さまは土地オーナーさまに限りません。私どもが建てた建物に入居されるテナント企業さまもまた大切なお客さまです。ですから、土地オーナーさまと同様にビジネスをこまめにフォローし、お役に立つことを何より心がけています。

事業規模が大きくなった現在においても、一件一件の案件について土地オーナーさま、テナント企業さまに対する丁寧なヒアリングを欠かさずに行うとともに、私どもが重視している現場主義のもと、土地の現状を自らの目でしっかり確認したうえで、事業を確実に進めています。

時代の変化にいち早く対応していくことが欠かせない

時代の移ろいととも、土地活用のあり方も当然変化してきております。商業施設に加えて、介護施設や保育施設、ホテルといった施設に対するニーズが高まっており、当社グループとしてもしっかりと対応に努めています。日本では人口減や少子高齢化が懸念されていますが、土地活用に長年携わってきた経験からすると、ビジネスが必ずしも縮小するとは限らず、ビジネスのあり方が変化するのだと考えます。もちろん、人口減による事業リスクは慎重に検討する必要があるものの、時代の変化にスピーディに対応することが肝心だといえるでしょう。

例えば物流施設は従来、ものを保管する倉庫という発想が中心でしたが、インターネットなどによる通信販売が隆盛するなかでは、倉庫ではなく店舗という位置づけで捉え、それに即した機能を求めるテナント企業さまが増えています。また今後、人口減を背景に働き方が変わることが想定されます。例えば、事務ワークでは在宅勤務が普及することにより、オフィスビルの需要が変わってくるかもしれません。こうした変化をいち早く察知し、変化に対応した提案を行っていくことが欠かせないのです。

時代の変化といえば、数多くの土地オーナーさまとおつきあいをさせていただいているなかで、近年、実感することは、「地域社会に貢献できる土地活用をしたい」「地域の特性を活かした事業をしたい」という方が増えている点です。そのため、介護施設や医療機関、店舗付き賃貸住宅などを要望されるケースが目立つようになりました。こうした動向についても私どもは見逃すわけにはまいりません。

そして、当社グループのこれからの大きな挑戦の一つは海外展開です。国ごとにニーズは異なるものの、お客さまの困っていることに応えるという点では国境を越えても同じだと思えます。現在、台湾や米国において、土地オーナーさまへの飛び込み営業を試験的に進めています。こうした営業手法は海外ではほとんど見られないとのこと。手間と時間がかかる取り組みではありますが、実は土地オーナーさま個人のニーズだけでなく、地域全体の課題を知るうえでこの営業手法は効果的であり、実際すでにいくつかの成果を上げています。

国内外を問わず、土地とは不思議なもので、不動産市場に現れている土地は必ずしも投資価値が高いとはいえません。逆に市場

お客さまとの共創共生

に出していない土地を丹念に探し出し、土地オーナーさまのご要望に即した提案を行うことで価値を生み出すことができると考えます。今後、海外展開においても、土地オーナーさまやテナント企業さまとのリレーションを大切に、双方にメリットのある提案を心がけてまいります。

常にお客さまのために考えて、地道でひたむきな仕事を追求していく。これこそ事業規模がどれほど大きくなったとしても、大和ハウスグループが進むべき王道であり、「共創共生」に欠かせない企業姿勢であると考えます。これからも事業の原点を大切に、お客さまとの信頼関係の構築に引き続き邁進してまいります。

社会的課題

日本における住宅や建築物の役割を考える際、社会的な課題の一つとして自然災害の脅威からお客さまの人命や財産をどう守るかという点が挙げられます。大規模な地震をはじめとして台風や大雪など世界でも有数の自然災害大国であることから、建物の安全安心を追求することが欠かせません。特に近年は集中豪雨など気候変動による異常気象が増加しており、従来以上に建物の引き渡し後を見越した対策が必要となっています。

あわせて、日本においては少子高齢化やそれともなう人口や世帯の減少、都市への一極集中と地方の過疎化、空き家の増加などが問題視されています。お客さまのライフスタイルの変化を的確に把握し、時代の先を見据えた住まいのあり方を提案していくことが欠かせません。

このほか、建物の長寿命化や省エネルギー、まちづくりという観点からみた地域の特性に応じた住まいなど、社会的課題は数多く存在します。このように事業と社会的課題の関係をふまえたうえで、これからの住まいや建築物を考えていく必要があります。

当社グループのリスク・機会とその対応

住宅をはじめとする建物は、お客さまのご要望に応じたオーダーメイドが基本であり、その点において「これで完璧」ということはなく、常により良い商品、サービスの提供を心がける必要があります。このことが事業におけるリスクの一つであると共に、継続した努力が新たな事業機会を生むきっかけともなります。

また、時代と共にお客さまのニーズは変わっていくため、時代の先を見据えた事業活動が欠かせません。少子高齢化の社会においては、ライフスタイルが大きく変わり、それと共に住まいに求めるものも変わることが想定されるため、変化への対応を誤るとリスクが生じるおそれがあります。当社グループは現状の課題に真摯に対応すると同時に、中長期の視点から住まいや建物に対する課題にも積極的に取り組んでいく考えです。

さらには今後、事業のグローバル化が加速するなかで、海外における商品やサービスをどう提供していくかもまた大きな課題といえます。この点についても、リスクと機会を的確に見定めて、例えば引き渡し後の物件の管理・維持を徹底するなど、国内と変わることのない「日本品質」の提供を通じて、お客さまの期待に応えてまいります。

社会性長期ビジョン【お客さま】

私たちは、誰に対しても誠実に向き合うことを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。

中期 CSR 計画の成果（CSR 自己評価指標の実績から）

【重要課題】

高品質な商品の提供 P035～037

戸建住宅全体のなかで「長期優良住宅が占める割合」について、2018年度目標を90%以上としています。これに対して、2017年度において83.7%を達成することができました。また、「引き渡し後1年以内無償アフター金額」に関して、集合住宅事業部門で2018年度目標を2016年度時点で達成したのに加え、建築事業部門においても2018年度目標に近い実績を上げています。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
長期優良住宅の割合(住宅事業部門)	83.7%	90%以上

【重要課題】

お客さまとの適切なコミュニケーション P038～039

大和ハウス工業では新入社員への32時間の基礎研修をはじめさまざまな研修を実施しておりますが、お客さまとのコミュニケーション向上に向けたスキルアップに関して、各事業部門でも独自の研修をしています。「新入社員研修の参加率」は、住宅事業部門・集合住宅事業部門ともに2017年度100%と2018年度目標を達成しました。今後は建築事業部門や流通店舗事業部門、マンション事業部門においても各種研修の参加率の向上に取り組む予定です。

このほか、住宅事業部門における「1ヵ月アンケートでの施工中、契約後対応における満足度」では、2018年度目標が80%以上としたのに対して、2017年度は67.4%となりました。引き続き、満足度の向上に取り組みます。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
新入社員研修の参加率 (住宅事業部門、集合住宅事業部門)	100%	100%
階層別研修及び地区セミナーへの 社員参加率(建築事業部門)	79.4%	95%

【最重要課題】

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み P040～041

住宅事業部門における「10年点検アンケートの満足度」で、2018年度目標が100%としたのに対して、2017年度は95.9%を達成しました。また、集合住宅事業部門における「再受注率の増減」は、2018年度目標が20%に対して、2017年度は39.5%と高い数字を示しました。今後もお客さまから長期にわたる信頼を獲得できるように努めてまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
再受注率の増減(集合住宅事業部門)	39.5%	20%以上



お客さまとの共創共生

【重要課題】

高品質な商品の提供

基本方針・考え方

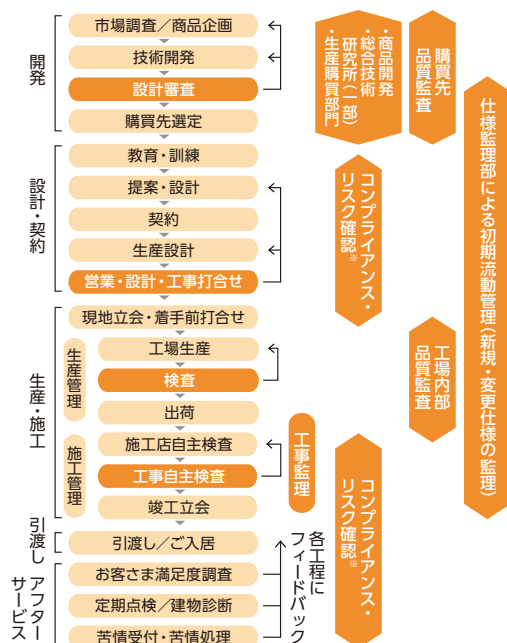
大和ハウスグループでは「人・街・暮らしの価値共創グループ」としてさまざまな建物を提供しています。建物は、人々の生命や健康、財産などを守るべきものであり、当社グループは、人権尊重の観点からも安全で安心な建物を人々へ提供する社会的義務を負っています。これらの建物は、世代を引き継ぎ長期間にわたる使用が期待されています。そのため、私たちは良品をお届けすべく、商品開発、設計、施工、メンテナンス、廃棄(解体)に至る建物のライフサイクル全体にわたる品質の向上に日々尽力しています。

マネジメント

品質保証体系

大和ハウス工業では、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。下記のフロー図にあるように、開発や生産・施工など、工程毎に検査を実施し、品質管理を行っています。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。

■ 品質保証の流れ(住宅系)



* 「コンプライアンス・リスク確認」は事業所の技術基盤(安全・廃棄物・品質・設計・施工)の強化を目的とした取り組みです。

「仕様監理部」による仕様情報の横断的な管理・伝達と監督権限の付与

当社では2014年度に発覚した法令への不適合施工に対応するマネジメント体制を構築してきました。その一環として2015年度に「防火認定違反に端を発した再発防止拡大会議」、2016年度に「仕様監理プロジェクト室」を運営してきましたが、強固な体制とするため2017年1月に、社長直轄の仕様監理部を発足しました。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については、仕様監理部が横断的かつ一元的に仕様に関する情報の伝達を管理します。仕様監理部は、監理対象部門において仕様の未遵守ならびに不適切な実態を確認した場合、商品の開発や製造・販売の停止を行う権限が付与されており、関連部門の管制を図り、不適合を未然に防止します。

また、お客さまの安全・安心に直結する「防火性能」「構造性能」をはじめ、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、専門的知見から新規設計や改善設計の内容を確認します。仕様監理部は、この確認行為が適切に実施されているかを監理します。

2017年11月より防耐火上重要な部位の施工のポイントを自動的に抽出し、図面生成するシステムの運用を開始しました。システムの導入により物件毎に重要な仕様を技術者、及び技能者に事前に提示することができ、また検査時にはより正確な確認が可能となり、これにより不適合の発生を未然に防止します。

なお、当社の住宅系商品は国土交通省より型式適合認定*を取得しているため、建物の仕様を監理することが重要となっています。

*型式適合認定：同一の型式で量産される建築設備や、標準的な仕様書で建設される住宅などの型式について、一定の建築基準に適合していることをあらかじめ認定する制度。認定を受けていれば、個々の建築確認や検査時の審査が簡略化される。

ICT (Information and Communication Technology) を活用した品質管理の強化

■ BIM (Building Information Modeling) の構築

営業、設計、生産・施工、アフターサービスに至る建物のライフサイクルの全プロセスで情報の一元化を実現するBIMの構築を進めています。BIMを構築することにより、建物の3次元データを活用してお客さまとの合意形成をスムーズにし、また建物情報の一元化により設計変更等の情報のリアルタイム共有、図面間の整合性を確保するなど、お客さまの求める品質の確保に寄与します。

■ 品質検査システム「D-Doc(ディー・ドック)」の運用

工事現場における品質検査の効率化、強化、品質向上を図るため、建築系では2015年10月より、住宅系では2016年4月より、D-Docの全国運用を開始しました。同システムの導入により、タブレット端末(携帯型情報端末)、スマートフォンを用いての、工事現場での検査結果の即時登録・情報共有、検査業務の合理化、多重チェックの迅速化を実現しました。

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購買本部では、国際基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。生産部門では「品質マネジメントシステム」を、製品品質の向上及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います。

商品情報の提供

当社では建物の引き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、お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」および住まいの履歴ファイル「D'sFile」をお渡ししています。

主な取り組み

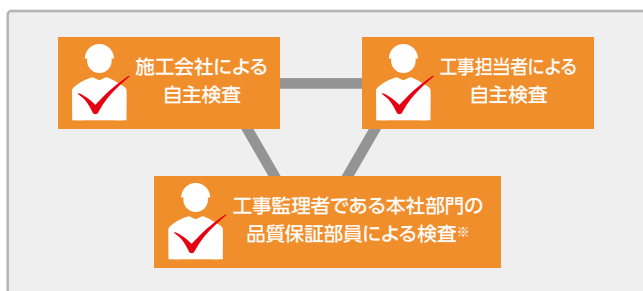
商品の安全衛生への影響評価

■ 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。

建築基準法などを遵守したうえで、当社では施工品質において施工会社と工事担当者による自主検査に加え、工事監理者の立場から品質保証部の検査による「トリプルチェック体制」で検査に合格した建物をお引渡ししています。

■ トリプルチェック体制 概念図



※品質保証部員による検査：現物検査は竣工検査を必須とし、さらに他工程より一つの工程を選んで実施します。また、すべての品質記録を確認しています。工事監理者として設計図との照合、法令に基づく許認可の状況に加えて、工程内検査の実施を通じて設計・施工プロセスの監視を実施しています。

■ 建築系（流通店舗・建築事業）

良品をお客さまにお引渡しするには、各工程での品質を管理することが大切です。当社では、施工店・工事担当者による自主検査に加え、意匠・構造・設備・品質保証部が現場立会い検査を実施し、監理者として品質チェックを実施しています。

■ 住宅の長寿命化に配慮した外張り断熱通気外壁

当社では戸建住宅の外壁構造に当社独自の「外張り断熱通気外壁」を積極的に採用しています。「外張り断熱通気外壁」を採用することは壁体内の防露性能と防水性能を高め、構造体の劣化を防ぎます。また建物の耐久性能を高めることで安全性を向上し長寿命化を図っています。

2009年6月に「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」が施行され、長期優良住宅の普及の促進のため、構造躯体等の劣化対策や省エネルギー対策等への配慮等が定められています。当社ではこれに先立つ2005年、断熱性・防水性・防露性・耐火性・耐久性に優れた外壁システムとして「外張り断熱通気外壁」を開発しました。建物の安全性に大きくかわる防水性能や防露性能確保の点において現場での施工リスクを極力低減し、工場生産により安定品質を確保した当社独自の外壁システムです。2005年の発売以来戸建住宅の外壁構造に順次採用を進め、現在では戸建住宅商品の97%を占めています。（2016年度実績）

「外張り断熱通気外壁」は「二重のバリアの考え方」で構成されています。

防露においてはまず構造体の内側に防湿層を設け、室内からの湿気が壁体内に浸入することを防ぎます。さらに構造体の外側に高密度の繊維系断熱材と通気層を設けることで、万一、室内の湿気が壁体内に浸入しても構造体を冷やさず、速やかに湿気を排出することで壁体内結露の発生リスクを大幅に低減しています。

防水においては壁体内に設けた通気層が雨水の浸入を防ぐ2次防水層としても機能しています。万一、1次防水となる外壁面の防水層が切れ、室外からの雨水が壁体内に浸入しても通気層を通じて外部へ排出することで雨水による漏水リスクを大幅に低減しています（通常の使用の場合）。

このように当社では製品の安全性を確保するために、「工場生産による安定品質」と「二重のバリアの考えを取り入れた部材構成」を採用することにより、万一のリスクに備えた安全で耐久性の高い戸建住宅商品を提供しています。

ハイクラスV・エクストラV 断熱仕様



※ 図は xevo Σ の場合
※ 外壁目地は一部シーリングとなります。

お客さまとの共創共生

製品における自主規制や違反事例の状況

■ 小屋裏界壁パネル等における不適合の再発防止策について

大和ハウス工業では2014年度より、3度にわたって、小屋裏界壁パネル等について国土交通大臣認定に適合しない施工を行っていました。このたびの一連の事態を厳粛に受け止め、本社技術部門ならびに生産購買部門、現場施工部門に対する抜本的な是正対策を講じるため、安全性能に直結する技術情報の伝達を監理する「仕様監理部」を社長直轄に組織として立ち上げ、不適合施工の再発防止に向けた組織体制を整備するとともに、次の再発防止策を着実に実行してまいります。

- (1) 「仕様監理部」による仕様情報の横断的な管理・伝達と監督権限の付与
- (2) 「商品設計確認者」による確認と「仕様監理部」による監理
- (3) 生産・施工現場での教育の再徹底
- (4) 仕様の統廃合とシステム構築

関連項目 ▶ 2017年4月21日公表(プレスリリース)
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20170421.pdf

また各不適合施工における改修状況について下記の通りご報告いたします。

■ 製品における自主規制や違反事例の状況

不適合の項目	賃貸住宅等における小屋裏界壁パネルの国土交通大臣認定の仕様に対する不適合について
不適合の内容	当社は、2016年10月18日に、当社工場(東北工場、栃木二宮工場、竜ヶ崎工場、新潟工場、三重工場、奈良工場、岡山工場及び九州工場)において生産した賃貸住宅等160棟について、小屋裏に設置した界壁パネルの一部が、国土交通大臣が認定した仕様に適合していないことを国土交通省に報告したことを公表しました。是正措置の進捗状況は下記のとおりです。
対象棟数 ※2018年 6月11日時点	160棟
改修完了棟数 ※2018年 6月11日時点	133棟
補足	賃貸住宅の場合、全世帯の改修を完了しなければ「棟(建物)」として完了の扱いにならないため、改修完了の棟数と世帯数は一致していません。なお、本件において2018年3月時点では罰金・処罰は受けておりません。
関連項目	2016年10月18日公表(プレスリリース) https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20161018.pdf

商品に対するお客さま満足度

当社の基準通りに開発、生産、設計され、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、アンケート等を活用し把握しています。また、調査だけに留まらず、「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。

2017年度のお客さま満足度、商品の品質に関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに下記に開示しています。

関連ページ ▶ P179～182 CSR自己評価指標 お客さま
 「高品質な商品の提供」
 「長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

商品の安全衛生に関する研究

家の中の急激な温度変化を低減し、ヒートショック*や熱中症を減らす、健康で快適な住環境の研究開発を進めています。

一般的に、居室向け空調設備として設置されるエアコンの場合、リビングとトイレ等の非居室との温度差は6℃～8℃と激しく、温かい部屋から寒い部屋に移動した際の急激な温度変化で、血圧や脈拍が急変動し、身体に大きな負担がかかります。特に、高齢者や血圧の高い人にとって脳卒中等の原因となり、家庭内の死亡事故につながる場合もあります。

お客さまの健康や生命への影響を与える家の中の温度差を低減するには、全館空調システムが一つの解決方法となります。しかし、そのためには、空調機器専用の機械室が必要となり家が少し手狭になります。また、一定の温度で家全体を空調するため、より多くのエネルギーを必要とします。

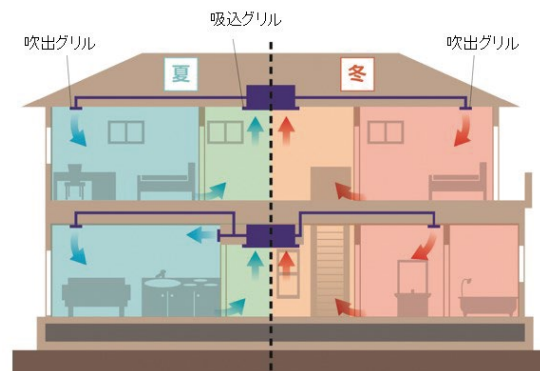
そこで当社では、部屋間の温度差を低減し、ヒートショックの原因を減らす「フロアセントラル空調システム」を研究開発しました。

空調機器を各フロアの天井裏に設置することで、空調機器専用の機械室を不要とし、家の中をより広く利用できるようにしました。

さらに、1階、2階の異なる生活パターンに合わせて、快適な温度運転を行う週間スケジュールタイマーにより、不在時にはひかえめな温度で運転するなど、フロア毎の無駄な空調運転を抑えることで、一般的な全館空調システムに比べてエネルギー使用量を約30%削減することができます。

今後も、お客さまがより健康で、快適・省エネルギーな住環境を実現する研究開発を進めてまいります。

*急激な温度変化で、血圧や脈拍の急変動が身体におよぼす影響のこと。



「フロアセントラル空調システム」で一年中快適かつ安全な空調を実現

【重要課題】

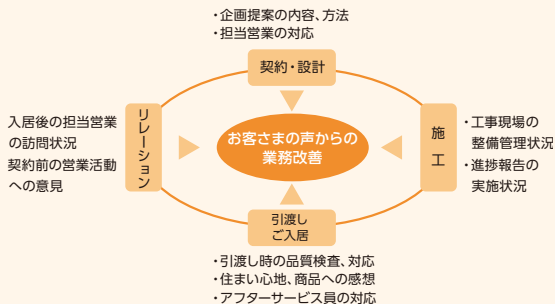
お客さまとの適切なコミュニケーション

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、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。企業として当たり前のことを当たり前徹底して行うという「凡事徹底」を企業姿勢として全役職員が共有し、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「お客思考」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きめ細やかなご要望に応える」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。

お客さま一人ひとりの立場に立つためには、お客さまとの良質なコミュニケーションが重要となります。当社では「企業倫理綱領および行動規範」に基づいて、お客さまに対する「誠実なコミュニケーション」を示し、個人情報（プライバシー）の保護を前提に、常に誠実で正直な姿勢で臨みます。また、約束を守るために最大限の努力を惜しまないとともに、ご要望に対してスピード感をもった誠実な対応を心がけています。

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、お客さま満足につなげていきます。



マネジメント

3つの「質」を高める仕組み

3つの「質」について、「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。お客さまは一人ひとり異なったご要望をお持ちであり、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。

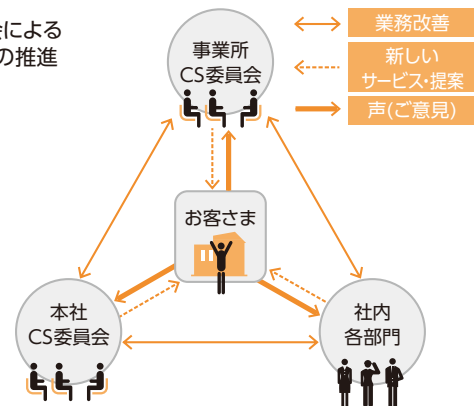
「業務の質」については、業務の基本的なやり方・ルールを把握することが大切だと考えています。当たり前のことをご確実にこなしていくために担当する従業員全員が共通して把握することが欠かせません。そのうえで業務の改善についてPDCAを回していくことが重要と捉えています。

CS推進体制

お客さまの声を商品やサービスの改善につなげるため、本社と全事業所にCS委員会を設置し、お客さまの声（客観的集計及び「生の声」）に基づき、毎月1回の活動（委員会）を通じて事例の共有と取り組みのPDCAを回しています。ほかにも、商品開発部との連絡会、施工部門との連絡会などでお客さまの声をもとにした改善提案、実施状況の確認を行っています。このように、各事業所でのきめ細かな取り組みを共有するとともに、各事業所での対応が難しい全社的な判断が必要な場合には迅速に対応できる体制を整備しています。

また、CSや品質にかかわる事項について1部門の体制での対応を行ってまいりましたが、お客さま満足のさらなる向上を目指し、2014年度よりCS統括部門と品質保証部門の2部門の体制へ強化しました。ここでは日々のお客さまの声や品質データをもとに、お客さま視点の改善につながる活動を推進しています。

■ CS委員会による改善活動の推進



各コールセンターでのコミュニケーション

I【戸建・賃貸住宅】ダイワハウスお客さまセンター

当社が目指すのはお客さまとのエンドレスパートナーシップです。お客さまの住まいに関するさまざまなご要望のコンシェルジュ窓口として『ダイワハウスお客さまセンター』を設けています（24時間365日フリーダイヤルにて受付）。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オーナー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、転居に伴う自宅の売買・賃貸・お引越しまで、当社グループの総合力で対応できる仕組みです。

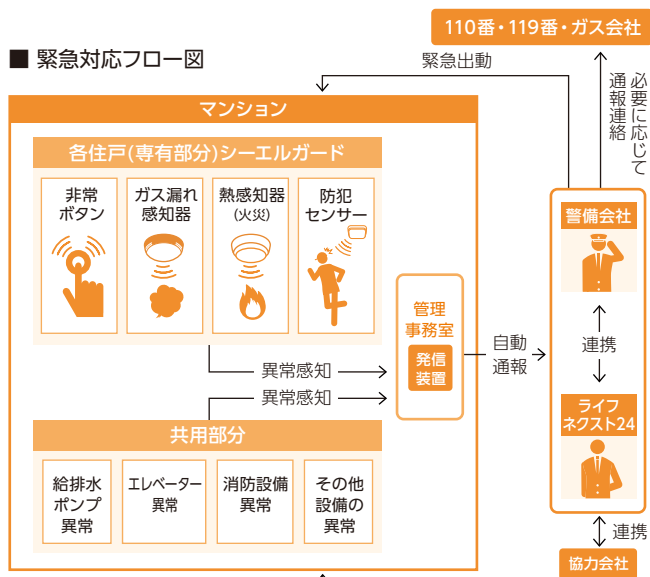
末永く、住まいのあらゆるご相談に応じていけるパートナーを目指して「お客さまと共に」の精神を忘れずに提案していきます。

お客さまとの共創共生



【分譲マンション】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。



※マンション及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」は大和ハウス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。

【商業施設・事業施設】24時間受付コールセンター

お客さまに事業用建物を安心かつ快適にご使用いただくために、お引渡し後もトラブルの発生に対してコールセンターが24時間365日サポートしています。また、アドバイス機能の向上を図るとともに、いただいた御意見を分析して得られる改善情報を継続してフィードバックしていきます。

主な取り組み

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大和ハウス工業従業員が、お客さま一人ひとりの立場に立って考える「個客思考」を徹底し実践できるようにするため、従業員の全階層にわたって研修会を継続実施しています。一例として、「ロールプレイング大会」を開催し、現場における対応の応用力や知識の共有などを強化しています。これらがどのようにお客さまに評価いただけているか、アンケート等を活用し把握したうえで、人材育成に活かしています。

2017年度のお客さまとの適切なコミュニケーションに関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに下記に開示しています。

関連ページ ▶ P179～180 CSR自己評価指標 お客さま「お客さまとの適切なコミュニケーション」

マーケティング・コミュニケーションにおける自主規制・法令違反

当社では広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権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。

さらに、最終チェック部門として専門チームを設置しチェック体制を強化することで、最大限のリスク管理に努めています。その結果、リスクを未然に防ぐことができ、当該年度における罰金・処罰等をとともう違反件数ゼロを達成しました。

お客さまの個人情報の管理への対応

当社は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報を適切に利用し保護することが事業活動の基本かつ社会的責任であると考え、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定めて社内外に公表しています。この方針のもと、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など、組織的・人的な安全管理体制を整備するとともに、個人情報保護の考え方や社内規程を定期的な研修等の実施により、周知徹底しています。また、情報技術による対応においても、個人情報は最重要の情報と認識しており、利用者認証制やアクセス制限、操作ログ管理などを行っています。また、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。

【最重要課題】

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、建物をお客さまや社会にとっての大切な資産と考えています。また、建物は生活やビジネスと共にあるものであり、そこで暮らし、使用する皆さまに長期にわたって寄り添う必要があると考えています。当社では、建物を末永く良好に保ち、資産としての価値を持ち続け、世代を超えて建物を長期間にわたって使用していただくことが使命であると考えます。そのため、適切なメンテナンスとアフターサービスの体制をさらに発展させ、良質なストックを次の世代へと受け継いでいきます。

また、お客さまとの長期にわたる信頼関係の構築も同様に重要であると考えます。戸建住宅や分譲マンションなど建物を利用されるお客さまだけでなく、賃貸住宅や商業施設、事業施設などを資産活用のために建設したオーナーさまに対しても、長期コミュニケーションを重視し、安全・安心に建物を活用していただきたいと思います。

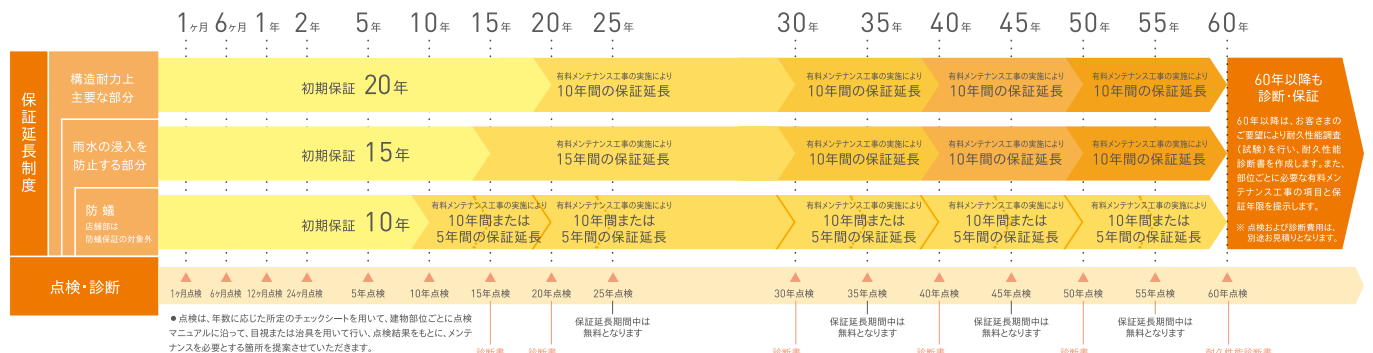
マネジメント

長期の品質保証

当社では、戸建住宅や賃貸住宅など、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。建物の外壁や構造体など各部に最長20年の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を行い、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部門が集約の上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。

■ 戸建住宅 鉄骨・木造(平屋・2階・3階建ての場合)



1. 保証満了時に、点検・診断に基づく有料メンテナンス工事(以降、保証延長工事という)を実施された場合に限り、保証を延長させていただきます。
なお、「構造耐力上主要な部分」の保証は、「雨水の浸入を防止する部分」の保証延長工事の実施を条件に10年間延長させていただきます。
2. 途切れることなく保証延長を繰り返すことにより、お引渡し日より60年間保証させていただきます。
3. 外壁がタイル張り、または塗壁仕様(軽量モルタル外壁を除く)の場合、「雨水の浸入を防止する部分」の保証は、お引渡し日より最長20年となります。
なお、「構造耐力上主要な部分」および「防蟻」は、有料メンテナンス工事の実施による保証延長を繰り返すことにより、お引渡し日より60年間保証をさせていただきます。
4. 「防蟻」の保証満了時に保証延長工事を実施されなかったことに起因する「構造耐力上主要な部分」及び「雨水の浸入を防止する部分」の損傷は、保証の適用除外となります。
5. 保証期間内であっても、使用している部品・建材等については、予告なしに廃盤品となる場合があります。その場合は、代替品をもって対応させていただきます。
6. 保証満了後のお申し出については、補修またはお取り替えを有償にて承ります。
7. 保証・点検プログラムの内容は、変更する場合があります。

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、最新情報のご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、賃貸住宅経営等の資産活用をお手伝いしています。また、親睦旅行やクリスマスパーティー、クルージングなどを通じて、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。

■ 主なオーナーさま向けの会員組織

	戸建住宅	集合住宅	流通店舗
名称	ダイワファミリークラブ	ダイワハウスオーナーズクラブ	オーナー会
会員数	23.5万人 (2018年4月末現在)	全国93カ所、 35,754名 (2018年3月末現在)	全国65カ所 6,728名 (2018年3月末現在)
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 ・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	・不動産の有効活用に役立つ勉強会 ・会員同士の親睦を深める研修旅行など ※テナントさま向けには出店商談会などを開催(2018年3月末現在、4,000を超える取引実績があります。)

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

お客さまとの共創共生

主な取り組み

長期にわたる信頼獲得に関するお客さま満足度

大和ハウス工業では、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。引き渡し後のアンケートについては住宅事業で引き渡し後1ヵ月・1年・2年・10年の調査を実施しているほか、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、建築事業で引き渡し時の調査を実施しています。

また、住宅事業については、オーナーさま専用WEBサイト「ダイワファミリークラブ」を2001年より開設。WEBアンケートを実施してきたほか、2014年度にサイトをリニューアルし、「メッセージ」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。

集合住宅事業部、流通店舗事業部は「オーナー会」でのコミュニケーションを通じて引き渡した建物の長期にわたる満足度を把握しています。

2017年度の長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みに関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに下記に開示しています。

関連ページ ▶ P179～182 CSR自己評価指標 お客さま「長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

社会課題を解決する事業・持続可能な消費

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、創業の精神である「何が世の中の役に立つか」を常に考え、持続可能な社会を築くため、地球環境や社会への悪影響を軽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。

部材の調達や建物の建設の際に、環境負荷の低い商品・工法の開発に努めるとともに、お客さまが建物を使用した際にもCO₂排出などの環境負荷を軽減し、長期間にわたり性能を維持できることが重要であると考え、商品開発時の設計思想やアフターメンテナンスの体制に反映させています。こうした取り組みを通じて、負荷が大きいとされる引き渡し後のお客さまの「建物使用時」に、環境・社会への貢献ができるものと考えています。

長期間にわたる商品性能の維持のほかにも、時代の要請として、より耐震性が優れた建物の追求、性別を問わず活躍できる社会を目指した住まいのあり方など、取り組むべき社会的課題は数多くあります。さらには、子どもたちに対して、こうした住まい方についての教育支援を進めることがリーディングカンパニーの務めであると考えています。このような視点に基づき、当社はお客さまを中心としたステークホルダーと当社が、互いに教え、学び、理解を深めながら共に連携し、建物を長期間にわたって維持していくことで、持続可能な社会の実現に貢献していくことが使命であると考えます。

関連ページ ▶ P121～122 環境との共創共生
商品サービスの提供による温室効果ガス削減貢献

マネジメント

研究開発・新規事業開発における社会・環境への対応

当社の総合技術研究所は、「研究開発部門 研究開発規定」のもと研究開発プロセスを明確化し、新規事業につながる要素技術の研究開発などを行っています。研究開発の初期段階である「探索」、仮説の有用性・優位性・実現可能性の検証を行う「フィージビリティスタディ」を通じて、重要な技術的課題に対して、世の中が必要とする価値を見出し研究開発テーマを設定しています。さらに、中盤にあたる「応用研究」の段階で、実用化の要件となる目標を、技術の品質、性能だけでなく自然環境への配慮、社会通念上の要求事項や利用者の安全性などの項目も加えて設定し、検証を行います。

また新規事業開発においては、福祉や医療・介護など社会課題をふまえた商品開発を行うベンチャー企業への出資、協力を強めています。

関連ページ ▶ P163 事業投資におけるESG側面の評価

地震対策のさらなる取り組み

当社では、持続可能な社会へ貢献する一環として、建物の地震対策を重点実施項目の一つと示し、近年の大震災を通じて得た知見や教訓をもとに、建物の耐震性能や部材・設備機器の仕様などを継続して見直すことに取り組んでいます。

次世代の育成支援

社会課題の解決や持続可能な消費に対する社会の意識を高めるため、お客さまのみならず小中学校・高等学校において「住まい」や「建築」についての出張授業を行っています。また、大学生に対しても「企業の社会責任と消費者教育」をテーマとした講演などを実施しています。

こうした次世代育成支援については、当社グループ全体での活動件数や内容を把握・分析するとともに、従業員がより良い教育支援活動ができるよう、教材の開発や先進的なプロジェクトへの協力など改善を継続して実施しています。

関連ページ ▶ P085~086 地域共生活動 次世代育成

主な取り組み

社会課題を解決する事業を生み出す研究開発

新興国等での大気汚染が深刻な問題となっていますが、日本においても自動車からの排気ガス排出量の多い都市部などを中心に、大気汚染問題は未だ解決していないのが現状です。近年ではPM2.5が話題となっており、私たちの健康におよぼす影響にも関心が高まっています。

そこで当社は、都市部の大気環境を改善する「大気浄化壁面緑化システム」を大和リース株式会社と2015年に共同開発しました。

壁面緑化の土壌基盤を浄化フィルターとして活用し、ファンから吸い込まれた大気汚染物質は背面から土壌に通気され、前面から清浄な空気となって排出されます。

また、当社ではこれまでの研究成果を活かし、自然の力を利用した屋内の空気浄化にも取り組んでいます。近年では企業等における健康経営が推進されるようになり、癒し効果のある緑ときれいな空気で心身ともにリフレッシュできる空間は、従業員のストレス軽減や、生産性の向上が期待できると考えています。

今後によりよい暮らしと社会を実現するために、植物や微生物を活用した技術開発を進め、緑の機能をさらに高めるグリーンイノベーションを推進していきます。

社会課題を解決する商品の開発

■ 女性の活躍をサポートする家事シェアハウス

当社では、共働き世帯の増加を背景に、家事を分担するのではなく、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

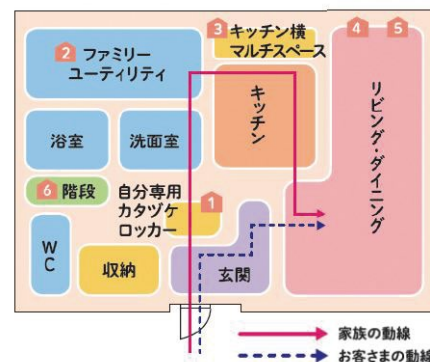
るための工夫やアイテムを盛り込んだ戸建住宅「家事シェアハウス」を提案しています。日本国内の共働き世帯数は、2006年から2015年までの10年間で約14%増加し、1,114万世帯^{※1}となっています。また、雇用者における女性の比率も1985年の35.9%から2015年の43.9%^{※1}と、年々高まっており、女性の社会進出と共に職場における女性活躍への期待が高まっています。一方、家庭においては女性の家事負担軽減のため、男性の家事参加・家事分担が少しずつ浸透してきていますが、一日の家事時間は平均で28分^{※2}と、アメリカやドイツ、スウェーデンと比較しても4分の1以下^{※2}であり、女性の家事負担がいつか減らないとの声があるのが実態です。そのようななか、女性社員を中心としたプロジェクトチームを立ち上げ、社内でアンケート調査を行ったところ、単純に女性の家事負担量が多いということだけではなく、家事として認識されていない「名もなき家事」に対する男女間の意識のずれが女性の不満を生んでいることも判明しました。そこで当社は、特定の家事を分担するのではなく、家族全員で家事全体を把握し、コミュニケーションをとりながら、家事を分け合う「家事シェア」の考え方を住まいに取り入れ、間取りの工夫やアイテムを導入した「家事シェアハウス」を全国で展開しています。

当提案を通じて、女性活躍推進が国家プロジェクトとして展開されるなかで、女性の家事負担を軽減させ、社会での活躍をサポートします。

※1. 総務省「労働力調査」より。

※2. 内閣府ホームページより。(6歳未満のこどもを持つ夫の育児を除く家事時間)

■ 「家事シェア動線」参考例



■ 世界初の全自動洗濯物折り畳み機

「laundroid」共同開発・合併会社の設立

seven dreamers laboratories 株式会社（以下、セブンドリーマーズ）、パナソニック株式会社、大和ハウス工業は、三社共同出資により、世界初の全自動洗濯物折り畳み機「laundroid」（以下、ランドロイド）の商品設計、量産化開発、製造及び販売を行うことを目的として、2016年4月11日に合併会社「セブン・ドリーマーズ・ランドロイド株式会社」を設立しました。

セブンドリーマーズが世界に先駆けて開発した洗濯物を自動で折り畳む革新的な技術、パナソニック株式会社の先進的な洗濯乾燥機の技術および家電製品開発力、当社の展開する住宅事業と医療・介護施設事業の実績を融合し、2015年10月に折り畳み基盤技術の共同開発をスタートしました。ランドロイドが完成することで、人々は折り畳みにかかる手間から解放され、趣味や家族との時間の充実を図れるようになり、ライフスタイルに変革をもたらしていきます。

お客さまとの共創共生

社会課題を解決する商品の開発

働き方改革の実現を目指して

少子・高齢化が進み、労働人口がますます減りゆく日本では、労働現場における働き方改革に大きな期待が寄せられています。大和ハウス工業は、医療・介護現場や工場、建設現場において、ロボット・IT技術を活用した「働き方改革」のモデル構築に取り組みます。

さらに、AI・IoT技術を活用して街のセーフティーネットを構築し、安心して「年をとることができる暮らしの実現」を目指しています。



ロボットスーツ「HAL」 介護現場や作業現場での使用例
©Prof. Sankai, University of Tsukuba / CYBERDYNE Inc.
HAL®はCYBERDYNE(株)が開発・製造する製品です。



床下点検ロボット
「moogle(モーグル)」

充実ネクストライフサポート

当社の充実ネクストライフサポート事業では、元気な高齢者の方の「健康」「生きがい」「つながり」「安心」をキーワードにした活動や仕組みづくりに取り組んでいます。つながりがある街・生涯安心して暮らせる街を目指す郊外団地の再生、参加者同士や地域との交流を生む滞在型研修プログラムやイベント、新しい街づくりを考えるワークショップなど、さまざまな活動を重ね、高齢者の方がいきいきと歳を重ねることができる社会の創造を目指します。

持続可能な利用を目指した商品の開発

安心して住み続けるサステナブルな住まい

東日本大震災以前の住宅は、主に巨大地震の本震に対して備えるという思想で建てられてきました。それは、揺れにくく、倒壊せず人命を守る、いわば「プレクエイク」の思想です。しかし、東日本大震災では本震に続き大きな余震が繰り返し発生し、設計時の耐震性能を低下させる「ゆれ疲れ」という現象が起り、地震後に暮らし続けることができないケースがあることがわかりました。これを受け当社では、地震の後も最小限の被害にとどめることができ、安心して暮らし続けられる家であるために「ポストクエイク」という思想に至りました。

従来型の一度の巨大地震への備えの考え方から、繰り返す巨大地震や余震に備え、初期の性能を維持する「持続型耐震」という考え方への転換です。

「持続型耐震」の技術は、地震のエネルギーを吸収する耐力デバイスをΣ形の断面形状にしたエネルギー吸収型耐力壁「D-NΣQST(ディーネクスト)」で構成されます。

Σ形の耐力デバイスは、地震の揺れを受けると上下にしなやかに動き、地震エネルギーを効果的に吸収すると同時に、建物全体の揺れを集中させることで、外壁や梁や柱など他の構造体の損傷を最小限に抑えることができます。

戸建住宅商品「xevoΣ(ジーヴォシグマ)」はこのエネルギー吸収型耐力壁「D-NΣQST」を標準搭載しています。被害を最小限に抑え、繰り返し起こり得る巨大地震や余震に耐えることができる持続型耐震性能を備えた住まいです。構造を強化し、柱を最小限にすることで、将来的に間取りの変更を容易にできるよう配慮しており、また「外張り断熱通気外壁」を採用することで、耐久性と省エネルギー性を兼ね備えた“安心して住み続けられるサステナブルな住まい”を目指しています。



エネルギー吸収型耐力壁
「D-NΣQST(ディーネクスト)」

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、2016年12月20日より、業界初の取り組みとして、すべての新築戸建住宅に、一般社団法人 移住・住みかえ支援機構(以下、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。

JTIでは、2011年11月より当社すべての新築戸建住宅を「移住・住みかえ支援適合住宅」と認定し、「マイホーム借上げ制度」の対象住宅※1としていました。これにより、当社の新築戸建住宅が空き家となった場合、JTIの査定に基づいた家賃が支払われていました。「移住・住みかえ支援適合住宅制度(家賃定額保証型)」とは、JTIが定める「移住・住みかえ支援適合住宅」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を保証します。当制度では、建物のオーナーさまは借上げ制度により最長終身の安定した賃料が見込め、入居されるお客さまは周辺相場より安価な賃料で広い住まいを借りることが可能です。当社の新築戸建住宅を購入され、適合住宅の証明書を発行されたお客さまは、年齢に関係なく、現在居住中の持ち家及び新築した住宅で当制度を利用でき、子育て世代などが手狭になった持ち家から住みかえる場合や、シニア世代が都市部から郊外へ住みかえる場合など、さまざまな場面で活用できます。

当制度は、シニア世代・子育て世代の双方のメリットだけでなく、ライフスタイルに合わなくなった住まいを「空き家」にせず、社会の財産として活用するという社会的意義もあります。

※1. 建設地や所有形態等の条件によっては、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。

実践報告

従業員との共創共生

担当役員メッセージ	045
安全かつ健康的に働くことのできる職場	049
人財の育成	052
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	055
優秀な人財に対する雇用機会の提供	058

従業員との共創共生



事業の現場が抱える課題を
正確に認識し、
その具体的な解決に向けて、
施策を一つひとつ着実に
実行します。

執行役員
人事部長
能村 盛隆

担当役員メッセージ

長期的な視点に立ち、人事や労務を巡る さまざまな課題に取り組む

企業活動において、従業員に関わる課題は、最も重要なテーマの一つです。採用した人財を、充実した教育制度を通じて育成を図るとともに、活躍の機会を提供し続け、定年退職を迎えるまで働きがいを実感できる職場環境を整えることが、企業に課せられた使命といえます。さらには、定年退職後に安心して暮らすことができるための制度の充実も、企業として避けて通ることのできない課題です。

こうした課題の解決について、大和ハウス工業は長期的な展望

のもと、早くから取り組んでまいりました。例えば、日本において、企業年金の中核をなす厚生年金基金制度は1966(昭和41)年に発足しています。そして、当社はそのまもない昭和40年代、すでに企業年金を設け、従業員が退職後を心配することなく働くことができる環境づくりに努めました。

近年、定年退職をされた多くの方から企業年金に対する高い評価をいただいています。「退職するときになり、受給できる年金額を知って、自分はこんなにすばらしい会社に在籍していたのか、と実感した。長年頑張ってきた勤めてきて本当によかった」といったお声をいただき、人事に関わる者としてこれほど嬉しいことはありません。

もちろん、企業年金の取り組みは、「従業員との共創共生」という大きな課題の一つに過ぎません。日本社会で少子高齢化が加速するなか、労働力人口の減少をはじめとして人財の流動化、働き方

SDGsへの貢献



の多様化、LGBTを含めた多様な人材のインクルージョンなど、課題が山積しています。特に長時間労働の是正、女性や高齢者の活躍推進がクローズアップされており、働き方の見直しや支援体制の強化が求められています。経済のグローバル化が進むなかで、ダイバーシティへの対応がますます必要になっているでしょう。

なかでも女性の活躍推進については、大和ハウスグループにおいても「人材基盤」強化における、重要な課題と認識しています。他のグローバル企業と比較し、全従業員のなかで女性が占める管理職や役員割合が少ないのは事実であり、現状を率直に認め、施策を着実に講じていく必要を感じています。しかし一方で、目の前のトレンドに流された安易な取り組みであってはならないはずで、従業員のためにも会社組織のためにも、長期的な展望に立ち、人材の育成と登用の両立が欠かせないと考えます。

今後、女性従業員の管理職や幹部の登用に向け、各従業員の現状の能力を測定し、教育制度や人事制度をさらに充実させ、女性の活躍推進に一層注力していく考えです。

労働力人口の減少時代を見据えた施策の実行に向けて

一方、高齢者の活躍推進も重要な課題の一つです。現在、当社グループでは65歳定年制を導入しており、それ以後は希望される方を対象に、一年ごとの更新で働いていただける「アクティブ・エイジング制度」を設けています。これは週休3日制で無理なく活躍していただくという制度です。別名「生涯現役制度」であり、いつまでも社会との接点を持ちながら、自らの知識や経験を活かしてもらうというもので、約半数の定年退職者が各職場で活躍中です。

この制度は単なる労働力の確保という発想ではなく、高齢者が培ってきた知識や経験の継承、さらには創業者精神の継承という面でも大切な意味を持っています。

こうした取り組みに併せて、当社グループでは従業員が60歳を迎えた時点で「ライフデザインセミナー」の受講をお願いしています。このなかでは、今後の人生プランをあらためて考えていただくことで、仕事だけでなく、家族や地域社会との関わりを含めて、定年退職後の人生に対する助言を行っています。

言うまでもなく、企業にとって従業員は「人材」であります。企業の資産として、「ひと・もの・かね」といった表現がしばしば用いられ

ますが、このなかには「時間」も加えるべきだと考えます。定年後の時間も有意義に過ごしていただくためにも、現役時代からワークライフバランスへの配慮が欠かせません。

その観点から「長時間労働」の課題はまさに真剣に取り組むべき課題の一つとなっています。これまでもさまざまな施策を講じてきましたが、本年1月に全従業員にアンケートを実施し、定期的な実施する社員意識調査、CSR意識調査の結果と合わせて、具体的な課題の把握に努めています。ES(従業員満足)はCS(顧客満足)に繋がります。お客さまが満足できる仕事ができれば、仕事がさらに楽しくなり、好循環を生みます。「会社への忠誠心」という言葉をあまり使わない世の中になりましたが、「仕事や会社に愛着を持てるか」は従業員、企業の双方に重要でしょう。

今後、総論としての施策ではなく、それぞれの現場の実情に応じた各論としての施策を実施していく考えです。これによって、企業側からのお仕着せの「働き方改革」に終始するのではなく、現場の従業員が納得できる「働き方改革」を断行していくことが、従業員との共創共生に欠かせないものであるとともに、企業としての持続的な成長に必須であると考えます。

事業の拡大にふさわしい品格を持つ企業グループへ

企業グループ全体で2018年3月期の連結売上高が3兆7000億円超となり、「創業100周年の2055年度には売上高10兆円」という壮大な目標がけっして夢物語ではなく、具体的な目標となりつつあります。ここで今一度、考えなければならないのは、企業グループとしての成長とともに、事業規模にふさわしい「社会的存在」を目指さなければならないという点です。たとえ、日本を代表するような事業規模になったとしても、それにふさわしい品格を備えることができれば、社会の信任を得ることはできません。

そこで私は、役員はもとより、従業員の一人ひとりが品性と人格を高め、その結果として「社格」を上げることが、これからの当社グループに求められる重要な課題の一つと考えます。具体的には、今年度より「職場環境の改善をテーマとしたプロジェクト」を立ち上げ、人事や労務に関わる課題に取り組んでまいります。この施策も一過性のものではなく、長期的な視点に立ち、社会の変化に対応できる経営基盤をつくり、持続的な成長に資するものとしていきます。

「従業員との共創共生」について、このほかにも課題は数多くあ

従業員との共創共生

ります。例えば、海外事業が拡大するなかで、外国人従業員を含めて、海外で活躍する人財をどう確保していくのかは大きな課題です。また、グループ企業が増えている現在、各社の経営を担う人財の育成も重要です。さらには組織が巨大化するなかで、従業員同士のつながりについても考えていく必要があります。

これらいずれの課題についても、現場の実情をしっかりと認識したうえで従業員との信頼関係のもとで進めていくことが欠かせません。大和ハウスグループはこの先、どうあるべきなのか、社会の一員としてどう振る舞っていくべきなのか、存在意義を見定めたいうえで「従業員との共創共生」に向けた課題解決に一つひとつ着実に取り組んでまいります。

社会的課題

企業活動において、「人」を巡る課題は最も重要なテーマです。企業の継続的な成長のためには、“人材=人財”の採用・育成が必要不可欠であり、充実した教育と活躍の機会を提供し続けることが求められます。

現在、少子高齢化が加速するなか、労働力人口の減少をはじめとして人財の流動化、働き方の多様化など課題が山積しています。特に長時間労働の是正、女性や高齢者の活躍推進がクローズアップされており、働き方の見直しや支援体制の強化が求められています。経済のグローバル化が進むなかで、ダイバーシティへの対応がますます必要になります。

当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループは、約64,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人財がいます。こうした人財の力を最大限に発揮できる環境を提供し続けることが、新たな事業機会を生み出す原動力となります。逆に時代が変化するなかで、人事制度や職場環境が新たな要請に応えられない事態が生じた場合、企業組織としての活力が損なわれ、競争力を失いかねません。

そこで、企業として社会や従業員の意識の変化に常に敏感であるとともに、変化に適切に対応した人事制度や職場環境の整備が重要であると考えます。

社会性長期ビジョン【従業員】

私たちは健康と安全に留意するとともに風通しの良い公正な職場づくりに努めます。また一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。

中期 CSR 計画の成果（CSR 自己評価指標の実績から）

【重要課題】

安全かつ健康的に働くことのできる職場 P049～052

「有給休暇取得率」は、2018年度目標が70%であるのに対して、2017年度実績は55.0%となりました。一方、「健康分析スコアの『問診(生活習慣)スコア』」は、2018年度目標が70点であるのに対して、2017年度実績は55.2点にとどまりました。いずれの目標についても達成に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」	55.2点	70.0点以上

【重要課題】

人財の育成 P052～055

「人財育成全般に対する従業員の満足度」に関して、「OJTに関する新入社員の満足度」「エルダー社員の自己評価の比率」共に、2018年度目標として80%を掲げています。これに対して、2017年度は前者が85.8%と目標を超えている一方、後者は71.8%と目標には届いていません。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
OJTに関する評価		
①OJTに関する新入社員の満足度	①85.8%	①80%
②エルダー社員の自己評価の比率	②71.8%	②80%

【重要課題】

多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり P055～058

「男性育児休業の取得率」は、2018年度目標の50%に対して、2017年度実績は34.1%にとどまりました。また、「女性管理職登用数」は2018年度目標(2019年4月時点)の160名に対して2017年度実績123名(出向者8名除く)、「障がい者雇用率」は2018年度目標の2.30%に対して2017年度実績2.33%(目標達成)という結果になりました。今後、実績の向上に向けて取り組んでいきます。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
女性管理職登用数	123名	160名
障がい者雇用率	2.33%	2.30%

【重要課題】

優秀な人財に対する雇用機会の提供 P058～059

「新卒採用(総合職)における女性比率」は、2018年度目標の30%に対して、2017年度実績は24.3%にとどまりました。また、「技術系有資格者採用数」は2018年度目標の150名に対して、2017年度実績は129名でした。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
新卒採用(総合職)における女性比率	24.3%	30%



従業員との共創共生

【重要課題】

安全かつ健康的に働くことのできる職場

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場を確保することが、人権の尊重における基本的な取り組みの一つであると捉えています。そして、従業員一人ひとりの成長を促し、能力を活かす環境づくりに欠かせない要素であるとともに、社会への貢献と事業の持続的な発展にとって重要と考えています。2018年4月には、国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則からなる国連グローバル・コンパクトの取り組みに賛同し、署名により支持を表明しています。

「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」において、「健康管理・安全衛生への配慮」を掲げ従業員の心身の健康維持を推進し、規律正しい職場づくりに注力しています。

また、安全衛生管理規程に則り、職場や工事現場における安全の維持管理について、従業員と共に安全な環境の整備を継続的に行っています。加えて、「安全衛生推進基本方針」を毎年度設定し、事業所毎に方針・目標の設定、体制の構築を行うことで、大和ハウス工業と取引先の従業員など働く人の安全を最優先とした現場づくりに努めています。こうした現場づくりのため、当社と取引先の従業員の安全に対する知識の習得や意識の向上も重要であると考え、指導や教育に取り組んでいます。

当社グループは、従業員に対して、長時間労働撲滅と健康管理の着実な実施を働きかけることを通じて、健康経営を推進し、ひいては労働生産性を向上させることが重要であると考えています。こうした国内での関心が高い労働慣行の課題に取り組むだけでなく、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」や各国の労働法の遵守を通じて、強制労働や児童労働の防止に努めるのはもちろんのこと、事業のグローバル化に伴う各種感染症の予防に努めるなど、グローバルな課題に対しても取り組んでいきます。

関連ページ ▶ P069～071 施工会社における労働環境の改善と人財の確保
P151～158 人権マネジメント

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、安全担当に取締役常務執行役員を、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専務執行役員を任命しており、CEOを含めた取締役会による安全についての監督体制を設けています。

また、技術部門及び生産部門、管理部門の役員や部門長を構成委員とした「中央安全衛生管理委員会」を定期的開催し、安全・衛生に関する現状を把握するとともに、課題について協議してい

ます。委員会の内容については、取締役・執行役員が参加する合同役員会で発表し、「安全衛生推進基本方針」に盛り込んでいます。

安全管理の組織体制としては、「総括安全担当」に取締役常務執行役員を、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6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、「施工推進部安全担当」と安全管理部から適宜、「総括安全担当」へ報告を行い、さらに「総括安全担当」からは適宜、取締役及び監査役へ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。

労働問題に関する各種体制の構築

当社では下記の通り体制を構築しています。

■ 労働問題への方針・取り組み

テーマ	方針・体制構築
児童労働の防止	当社では最低でも高校卒以上の方を採用対象としております。
強制労働の防止	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おります。 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、雇用を開始しております。
従業員の代表との対話	社内制度として「社長への提案ボックス」や「Advanceボード」と呼ぶ、経営層や本社主管部門へ直接、各種の改善提案ができる仕組みを導入しております。 また従業員というステークホルダーの立場から、毎年実施する「ステークホルダーミーティング」への参加もあります。
生活賃金の支援	日本国内、また世界各国の定める最低賃金を遵守しております。

■ 長時間労働の削減に向けたマネジメント体制

導入年	取り組み内容
2004年4月	● ロックアウト制度 長時間労働の是正のため、事業所を22時で閉鎖 (2009年2月より閉鎖時間を21時に変更)
2007年4月	● ホームホリデー制度 有給休暇取得促進のため、四半期(3か月)ごとに1日、有給休暇の計画取得を義務付け
2009年4月	● 「みなし労働時間制」の廃止 労働時間の適正把握のため、外勤者に適応していた「みなし労働時間制」を廃止し、全職種を実労働時間管理に変更 ● 部門・職種別就業時間帯の導入 不要な残業を削減するため、部門・職種ごとに適切な就業時間帯を導入
2011年6月	● 「人事検査制度」の導入 人事部長が全国の事業所を訪問し、残業代の未払いや長時間労働の黙認といった労務管理上の問題を直接調査する自社制度を導入
2012年4月	● パソコンロックアウトシステムの導入 出社登録前や退社登録後、残業未申請の場合はパソコンが使用できないシステムを導入
2013年11月	● 三六協定抵触状況の「見える化」 三六協定で定められた時間外労働時間に対しての抵触状況が本人及び上司・管理者がパソコンでタイムリーに確認できるシステムを導入
2014年4月	● 事業所業績評価の見直し 各事業所の賞与支給評価基準に「時間当たり利益」や「業務平準化」、「有休(ホームホリデー)取得率」を導入 ● 半日振替休日制度の導入 柔軟な働き方を支援するため、振替休日を半日単位で取得できるよう制度化
2015年9月	● 「ブラック事業所認定制度」の導入(2018年6月に基準変更) 長時間労働に対して独自の社内基準を設け是正指導。改善が見られない場合は「ブラック事業所」と認定し事業所全体の賞与額を減額 ・ イエローカード(人事部による是正指導通知) ① 残業時間が月80時間超の社員が産業医面談を受診しなかった場合 ② 社内調査により残業未払いが発覚後、人事部からの改善指示に対して改善が見受けられない場合 ・ レッドカード(「ブラック事業所」に認定⇒賞与額を減額) ① 1年以内に「イエローカード」が3枚累積した場合 ② 労務管理に関する違反について、社員が社内懲戒処分を受けた場合
2017年2月	● プレミアムデーの導入 原則偶数月に、各事業所が任意の日にて実施し、午後は半日有休を推奨する制度

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。あわせて、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、両者が協議の上「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に目指しています。

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。そこで、重篤な事故については、リスク管理委員会の事務局に報告させており、上述のマネジメントと合わ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

労務問題に関するリスク評価

■ 時間外労働の実態把握について

当社では長時間労働の是正や三六協定遵守に向け、毎月、全社における時間外労働の実態把握に努めています。

2017年度の全社の時間外労働は月平均29.6時間と、2014年度の35.2時間と比べ、5.6時間削減されています。

ただし、部門別の時間外労働の結果は、営業・管理部門に比べ、技術系部門(設計・施工)の時間外労働が多く発生している状況となっています。

■ 全社の平均時間外労働時間の推移

年度	平均時間外労働時間
2014	35.2 時間
2015	31.5 時間
2016	30.4 時間
2017	29.6 時間

■ 労働時間実態調査

当社では四半期に一度、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。

■ 社員意識調査ビューリサーチ100について

当社では4年に1回、社員の仕事に対する意識や職場の現状を把握し、社員満足度を向上させるポイントを見出すために意識調査を実施し、各種人事制度に反映させています。

■ ビューリサーチ回答結果

年度	回答率
2004	83.3%
2008	90.7%
2012	90.6%
2016	91.4%

従業員との共創共生

■ パフォーマンス結果

年度	年間総労働時間/人	年間所定外労働時間/人	有給休暇取得率
2015	2,203時間	378時間	45.9%
2016	2,180時間	365時間	53.5%
2017	2,171時間	355時間	55.0%

従業員健康と安全に関するリスク評価

■ 定期健康診断の実施

2017年度の定期健康診断における大和ハウスグループ全体の受診率は97.0%となりました。また、大和ハウス工業では、定期健康診断の100%受診徹底に向けた取り組みを行い、2013年度から5年連続で100%受診を達成するとともに、有所見者のフォローについても2016年度から2年連続で再検査実施率100%を達成しています。

今後も当社グループ全体で全員受診(100%)を実現するとともに、健康診断の大きな目的の一つである病気の早期発見、早期治療、健康リスクの管理という点から、有所見者の再検査の徹底を図り、社員の健康保持や改善を推進していきます。また、2017年度の特定期健康診断の実施率は96.3%となりました。特定保健指導については、「健康改善研修」を実施することで社員の主体的な健康改善を促進しています。

■ 長時間労働に対する健康診査の実施

当社では、定期健康診断の結果について、産業医に確認してもらうとともに、意見を聴取することとしています。

また、労働安全衛生法において義務づけられている「長時間労働に関する健康診査」については、月80時間超の時間外労働・休日労働を行った者全員(管理職含む)に対して、産業医による面談を実施することとしており、健康障害の防止を目的とした健康指導を行っています。

従業員健康と安全に関する取り組み結果

■ メンタルヘルスケアの取り組み

2011年12月から当社従業員が自分自身でストレス状況を判定できるストレスチェックシステムを導入しています。また、2015年12月施行の改正労働安全衛生法に基づき、2016年よりストレスチェックの実施を開始しました。2017年度において実施期間中に検査を受けた従業員は、15,562名で対象者の88.7%にあたります。受検者のうち、高ストレスという判定を受け、医師の面接を希望した従業員は41名で、全員が医師面接及びその後のケアを受けています。

また、努力義務である集団(組織)分析を実施し、全社平均を元に事業所規模に応じて分析結果を通知しました。事後措置として、事業所の特徴をふまえ、個別訪問実施や職場環境改善に配慮するなどの対応を実施しています。Webでの検査実施では、次年度実施までの1年間、セルフチェックを実施することが可能となっています。

その他、新任管理職研修において、ラインケア・セルフケアを中心に、メンタルケアに関する基本的な研修を実施しているほか、2017年度からは新入社員を対象としてセルフケアに関する研修を実施しています。メンタル不調の予防・メンタル不調者への対応・職場環境の改善など、事例を参考にグループディスカッションを実施しながら、気づきの重要性を学んでいます。

■ 健康経営優良法人2018(ホワイト500)について

当社は2016年度に選定された「健康経営銘柄2017」に続き、2017年度には健保組合などの保険者と連携して優良な健康経営を行う企業「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に選定されました。「健康経営優良法人2018」選定の評価ポイントは以下の3点です。

①「健康分析システムの導入とデータを活用した生活改善活動」

2016年9月、健康診断の結果や問診結果を点数化し、分析できるシステムを導入しました。当システムを通じて、各事業所が喫煙や食事、運動などの生活改善活動を企画・立案しています。同年12月には「健康促進活動補助金制度」を新設し、事業所単位での生活習慣改善活動を支援しています。生活習慣スコアが2015年の53.2点から2018年に70点とする数値目標を設定し、「攻めの健康管理」を実践しています。

②「有給休暇の取得促進」

有給休暇の取得促進として、賞与支給評価基準への有休取得率の導入、年次有給休暇取得計画表の導入、事業所一斉休業日の設定等、社員が有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進しています。

③メタボリックシンドローム該当者及び予備軍に対する研修とフォロープログラムの提供

2007年10月より、大和ハウス工業健康保険組合がメタボリックシンドローム該当者に毎月Webプログラムで報告・連絡・相談させるとともに、管理栄養士や保健師から生活改善に関するアドバイスを6カ月間行っています。

OHSAS18001(労働安全衛生)認証された事業所の割合

当社では、OHSAS18001の認証は受けていませんが、各事業所にて安全衛生委員会を月1回以上開催し、安全衛生に関する情報の発信、共有を図ることとしています。

また、本社と東京本社では常時使用する労働者数が1,000名を超えるため、専属の産業医を配置しています。

世界的な健康問題への対応

当社グループでは、行動規範において「健康と安全に留意すること」を定め、感染症に対して法定以上の健康管理を行う体制を構

築しています。

従業員に対して、肺結核、肺がん、肺炎などの早期発見のための胸部X線(レントゲン検査)検査を含む定期健康診断(年1回)を義務付けています。

また当社では、感染症に対するリスクマネジメントとして外務省や世界保健機関(WHO)より配信される危険情報に基づき、当社グループ従業員に対して注意喚起を行っています。

これまで2003年の重症急性呼吸器症候群(SARS)、2009年の新型インフルエンザ、2015年の中東呼吸器症候群(MERS)、デング熱が発表された際、海外勤務者には現地での注意を促すとともに、全従業員に対して対象地域への渡航自粛を呼びかけることで感染予防を図ってきました。

重大な事故の発生件数及び事後対応の内容

2017年度の当社従業員の労働災害は5件でした。なお、取引先従業員が被災した工事現場での労働災害についてはP070に掲載しています。

2017年度は施工現場において当社従業員の死亡災害は発生していません。なお、クレーンや杭打ち機等の建設用作業機械の転倒事故など死亡災害につながる恐れのある重大災害・事故発生時には原因を追及し、社内通達や特別パトロールにより再発防止策を周知・徹底しています。

健康と安全に関する研修・啓発活動の実施状況

■ 安全衛生教育(2017年度)

石綿関連eラーニング	4講座 延べ6,539名
メンタルヘルス・ラインケア研修(新任責任者研修内)	165名
メンタルヘルス・セルフケア研修(新入社員研修内)	853名

死亡者の発生状況

当社社員の労災での死亡者は2015~2017年度において0名でした。なお、取引先従業員が被災した工事現場での労働災害の状況についてはP070に掲載しています。

業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い従業員数

当社は、日本国内勤務と比較し、海外勤務の状況下で特定の疾病のリスクが高まると考え、海外勤務となる従業員全員(2018年4月現在77名)にA型・B型肝炎、破傷風、狂犬病、日本脳炎、腸チフスに対する予防接種を推奨しています。

【最重要課題】

人財の育成

基本方針・考え方

当社グループは、「事業を通じて人を育てること」を企業理念(社是)に掲げ、「人財」こそが当社グループの最大の財産だと考えています。加えて、「企業倫理綱領・行動規範」において、「人財の育成」を掲げ、中長期的な視点を持って人財の育成に取り組むとともに、一人ひとりが自身の成長を考え、自己研鑽に努める企業風土の醸成を図っています。さらに、当社は創業者精神の継承こそが事業の持続的成長に不可欠であると考えます。創業者の「多くの人の役に立ち、喜んでもらえるような事業や商品を考えるように」という考えのもと、時代の先を読み、既成概念に捉われず果敢に挑戦できるとともに、現場で当たり前のこと(凡事)を当たり前実践(徹底)できる人財の育成を目指しています。

そのため、現場での実践を通じて人財を鍛えあげる「現場主義」を基本としつつ、社員の能力と個性を伸ばして活かし、社会に貢献できる人財を育てるために、OJT及びOff-JTを組み合わせた、さまざまな教育や制度を実施しています。

今後は事業のグローバル化を見据えて、グローバル感覚を持った経営者の発掘・育成をはじめ、海外現地従業員の育成とグローバル社員への登用などに向けた仕組みづくりにも積極的に取り組んでいきます。創業100周年を念頭におき、創業者精神を引き継ぎ強化していくことで、次世代を担う社員の確保・育成と、経営人財の発掘育成に注力していきます。

マネジメント

当社では、OJT・Off-JTと評価制度を連動させた人財育成マネジメントを展開しています。また、研修への参加者を対象にアンケート調査を実施し、その結果より教育研修の効果や改善点を把握したうえで、PDCAサイクルを通じた教育研修の向上を図っています。

なお、人財育成に関する一部の数値目標についてはCSR自己評価指標にて設定・公開しています。

関連ページ ▶ P181~182 CSR自己評価指標 従業員

OJTとOff-JT

人財育成については、教育体系のもとでOJTとOff-JTを効果的に実施しています。OJTでは各職場での実践を通して実務を習得することを目的とし、上司と部下の面談を定期的に行う等、評価制度との連動ですべての階層の従業員に対して育成の成果を高めています。特に初級社員に対しては「OJTエルダー制度」を設けることで、教育担当者を明確化し、組織として教育を支える体制を整えています。

従業員との共創共生

Off-JTでは、自主自立型の人財を育成する観点から、階層別の集合研修を実施しています。そのため、一部の集合研修については、参加者を公募する制度を設けています。

■ Off-JTの階層別全体像

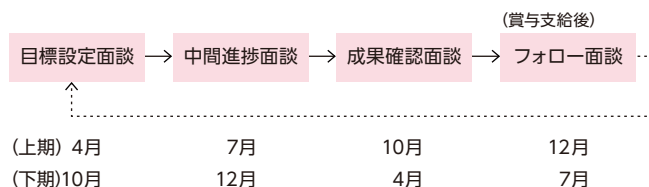
対象	階層別教育体系		経営 後継者育成	部門別/ 職種別教育体系	事業所別教育	自己啓発支援
	初級社員育成	管理職・ リーダー育成				
役員			経営リーダー 社外講座			
管理職		新任 支社長・支店長 研修 新任責任者 研修	大和ハウス塾 支店長公募 育成研修		凡事徹底・ マナー研修 コンプライ アンス研修 人権啓発研修 CSR研修 ほか	語学学習 資格支援 通信教育 ほか
中堅・ 一般職		OJTエルダー 研修 チームリーダー 研修		部門別/ 職種別の 専門研修		
初級社員	フォロー研修 現場実習 基礎研修					

評価制度との連動

大和ハウス工業は人財のさらなる育成を促すという観点から、人事部の管轄のもとで階層別に評価制度を設け、人財育成を連動させることで、人財育成の状況を定期的に確認し、より成長を促すマネジメントを行っています。また、人事部が評価制度の運用及び改善を継続して行うことで、管理職層による人財開発の推進を促しています。

主任職・一般職を対象とした評価管理制度では、上司と部下が四半期に1回以上面談を行い、部下が能力を発揮しているかについて上司がフィードバックするとともに、育成のポイントについて両者で共通認識を持つことで、部下のさらなる成長につなげています。上司による査定の結果は、部下本人の確認が可能であり、業務において必要とされる能力を明確に把握できる仕組みとなっています。

また、管理職を対象とした目標管理制度では、上司との面談を通じて目標設定や評価を定期的に行い、組織目標の達成と共に管理職のさらなる成長を促す仕組みとなっています。



事業部・グループ会社が連携した教育支援体制

当社では、教育研修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。教育研修の主管部署である人財育成センターが中心となり、各事業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取っています。

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を交換することで、人財育成に努めています。

キャリアカウンセリング機能の構築

当社では、従業員が培った能力が、職場やキャリアとうまくかみ合わず、能力を十分に発揮できない「ミスマッチ」を避けるため、キャリアカウンセリング機能・制度を構築しています。自身のキャリア形成に関する考えを申告することができる制度のほか、定期的に把握する技術力調査や、経理部門の社員が自身の経理技能を申告する制度などを構築し運用しています。

主な取り組み

OJTによる人財育成

■ OJTエルダー制度

管理職(営業所長・課長などのライン長)がOJTの責任者となり、組織全体で新入社員を育成・支援する制度です。OJTエルダーは管理職を補佐する役割を担い、組織全体でOJTを行うためのリーダーとなります。新入社員にとって、最も影響力がある存在となるため、適切な人格・知識・経験が求められます。一般職で初めてOJTエルダーに任命された先輩社員は「OJTエルダー研修」に参加し、現場でのOJTが効果的に行えるように、新入社員育成に対する意識付けを行い、指導の仕方や関わり方を学びます。なお、2018年度からはOJTエルダーによる新入社員の育成支援を原則として2年間に延長するとともに、OJTアシスタント(新入社員と年次が近く気軽に話せる相談相手)を必ず任命し、新入社員を組織全体で育てる態勢をさらに強化しています。

■ ラウンド・サポーター制度

新入社員への指導教育徹底とOJTエルダー制度の円滑な運用を目的とし、当法人財育成センターのスタッフが巡回員(ラウンド・サポーター)として各事業所を訪問しています。新入社員及びOJTエルダーと面談を行い、新入社員本人の成長度のみならず、指導・教育の状況についても確認し、支援を行います。

Off-JTによる人財育成

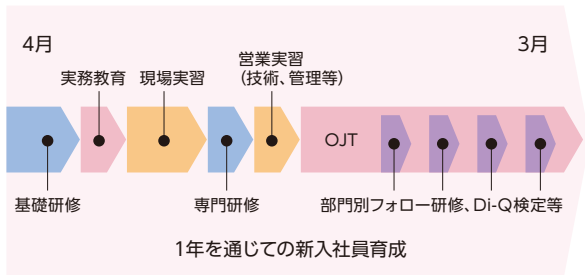
<初級社員育成>

■ 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、当社の社員としての“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。約1週間の基礎研修後、事業所への配属を行います。工事に関わる職種だけでなく、設計、営業、管理等全職種の新入社員が施工現場で実習し、ものづくりと建築の専門知識を体得します。その後、およそ3か月ごとに研修を実施し、実践で使う知識・スキルの学習と習得度の確認を行います。

また一人ひとりがプロフェッショナルとして実務を遂行できるよう、目標レベルを設定した実務能力認定検定(Di-Q検定※)を2007年7月より導入しています。

※ Di-Q検定: 職種ごとに求められる実務能力について検定を行い、「習得したスキル」を確認する社内検定制度



■ 各教育の概要

	対象	ねらい
OJT教育	全職種	社会人としての考え方や基本行動は勿論、各職場全体で実践を通して、実務を習得する
現場実習 (全国社員のみ)	営業系	施工現場でものづくりを体験することで、新人でもお客さまに現実感と自信を持って建物が説明できるようになる
	技術系	現場で実際に着工から竣工・試運転までの施工プロセスを体験することで、ものづくりに強い技術者育成を目指す
	管理系	ものづくりを体験することにより、当社が扱う建物を現実的に理解する
営業実習 (全国社員のみ)	技術系、管理系	営業を経験することによりお客さまの視点に立った思考の重要性を体感する
集合研修	全職種	基本原則の理解と共に事業所での習得度を確認する

■ キャリア採用者入社時研修

キャリア採用者に対しては、当社の歴史、創業者精神、CSRなどを学ぶことを通じて、業務に取り組む心構え、ものの見方・考え方や判断基準を学ぶ研修を実施しています。

管理職・リーダー育成

■ 新任支社長・支店長研修

支社長・支店長に初めて任命された社員を対象に、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、思考スキルを学びます。

■ チームリーダー研修<自主選択型>

自部署内に後輩がいる社員を対象に、チームとしての成果を最大化するために必要な後輩を育て、その力を最大限に引き出す方法、リーダーシップ、コミュニケーションのあり方とコツについて、特に「後輩育成」という観点から学ぶことを目的としています。

経営後継者育成

■ 支店長公募育成研修

2005年度より、支店長や工場長、部長をはじめとした上級管理者の育成を目的として実施しています。また、公募形式を取り入れ、

リーダー幹部登用に対するやる気の喚起や人財発掘につなげています。これまで2017年度末時点で475名が修了しました。

■ 大和ハウス塾

2008年5月より、大和ハウスグループの次世代の経営者育成を目指し、グループ横断で経営スクールを開講しています。実際の経営課題に対する戦略策定を通じ、経営スキルの実践トレーニングを行っています。これまで2017年度末時点での修了者337名のなかから114名が執行役員以上の経営者に就任しています。

マナー教育

■ 凡事徹底・マナー研修

「挨拶・お辞儀に始まり、当たり前なのが当たり前でできること」を全職場で全従業員が徹底することが社会に役立つ業務推進の原動力であると当社は考えています。

その一環として、事業所単位で支店長をはじめ、管理職も含む全従業員を対象とした「凡事徹底・マナー研修」を2011年7月よりスタートさせています。

OJT、Off-JTによる人財育成の年平均時間

■ 人財育成 Off-JTによる人財育成の年間平均研修時間(一人当たり)について

2017年度の結果は下記の通りとなりました。

なお、階層別もしくは階層に関係なく実施している研修のみをカウントし、事業部毎の専門知識・スキル向上を目的とした研修は含んでいません。

■ ①従業員一人当たり研修時間

一人当たり研修時間	3.70時間
-----------	--------

※一人当たり研修時間=総研修時間/従業員数

■ ②研修別内訳

各研修の時間は参加者一人当たりの時間です。

(初級社員育成)	新入社員研修	32.0時間 (基礎研修のみ)
	キャリア採用者入社時研修	17.0時間
(管理職・リーダー育成)	大和ハウス塾	160.0時間
	新任支社長・支店長研修	10.0時間
	支店長公募育成研修	50.0時間
	新任責任者研修	31.5時間
	チームリーダー研修 <自主選択型>	16.5時間
	OJTエルダー研修	2.5時間
	OJTエルダーフォローミーティング	3.0時間
(全従業員対象)	凡事徹底・マナー研修	2.0時間
	宅建合宿	22.5時間

従業員との共創共生



新入社員技術研修



新任責任者研修



大和ハウス塾

人事評価を受けている従業員比率

大和ハウス工業では性別や階層を問わず全社員が定期的に人事評価を受けています。また、当社ではどの従業員にも異動の可能性がありますが、異動に対して2週間前に内示をするよう努めています。

【最重要課題】

多様な従業員が柔軟に働ける 職場づくり

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、国連が定めた「世界人権宣言」や、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際行動規範を支持しています。また、国連人権理事会で承認されたグローバル基準である「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、2018年1月には当社の人権に対する責任を「大和ハウスグループ人権方針」に明記しました。この方針は社外の有識者からの助言をいただき、2017年12月の取締役会決議を経て制定したものです。2018年4月には、国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則からなる国連グローバル・コンパクトの取り組みに賛同し、署名することにより支持を表明しています。

「企業倫理綱領・行動規範」においては「人権の尊重」を定め、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行わないことを宣言しています。また、その一環として、従業員のだれもが機会の平等を得られるものとします。

こうした方針のもと、人財の多様性（ダイバーシティ）を確保し、多様な従業員が個々の能力を存分に発揮し、誇りとやりがいをもって、柔軟に働ける職場づくりを目指すことが重要な課題です。その基本として、日本国憲法が定める「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を尊重し、最低賃金法に基づき最低賃金を遵守するのはもちろんのこと、健康で文化的な暮らしに必要な生活賃金を満たすことが必要であると考えます。

そして、多様な従業員が柔軟に働ける職場において、個々がパフォーマンスを発揮することは、従業員一人ひとりの人生をより豊かなものにするとともに、働きがいの向上を通じて、結果的にお客さまの満足につながると考えます。

なお、第5次中期経営計画では、多様な人財が活躍できる環境整備によるダイバーシティ推進を基本方針に盛り込んでおり、女性や高齢者、障がい者などがさらに活躍できる制度の拡充を図り、多様な人財が柔軟に働くことのできる制度の拡充を推進していきます。

マネジメント

人財の多様性を確保するうえで、女性の活躍推進は重要課題の一つです。当社グループでは、2020年度末にグループ全体で女性管理職500名（うち当社単体で200名）の数値目標を掲げています。このため、出産・育児などのライフイベントを経験しながら

働き続けられる人事制度の充実と、女性に対するキャリア形成の支援を行っています。

こうした取り組みの進捗を確認し、さらなる促進を図るため、毎年、女性活躍推進状況を数値で把握しているほか、社員アンケートを定期的実施しています。今後も、多様な人材が活躍できる職場風土や意識の醸成を図るうえで課題の把握と施策の実施を継続していきます。

加えて障がい者雇用の点において、当社では2019年4月1日時点での障がい者雇用率2.3%を目標に掲げています。企業の社会的責任の遂行と多様な人材の活躍推進により、今後も継続して企業価値の向上に努めます。

また、従業員から見た職場環境の側面からも、人口減少時代を見据えたオフィス戦略を構築し、「創造性を育み生産性を向上させる健康・快適オフィス」をコンセプトに、長期的な視点から多様なワークスタイルに合わせた職場づくりを進めています。

主な取り組み

従業員の雇用や採用における差別禁止の取り組み結果

■ 高齢者の活躍推進

当社では2013年度より、定年年齢を従来の60歳から65歳へ引き上げました。従前の定年後の再雇用制度では、有期契約かつ固定的な賃金体系としていましたが、定年年齢そのものを引き上げることによって、社員がより安定的な雇用形態で働くことができるようになりました。さらに一人ひとりの成果が評価として賃金に反映される仕組みを設け、シニア社員のモチベーションを喚起することにより、賃金の引き上げに見合う成果を期待しています。

また、2015年度より、65歳定年後の再雇用制度「アクティブ・エイジング制度」を創設しました。「生涯現役」を合言葉に、健康で会社が認める人材であれば、1年更新の嘱託として年齢上限なく働ける環境を整えました。当制度適用者は、後輩育成や人脈・技能の伝承などの役割を担っています。

なおシニア社員の雇用を拡大することによって、若年層の雇用を抑制することはありません。

■ アクティブ・エイジング制度適用者状況

年度	定年退職者など	うち、アクティブ・エイジング制度適用者
2014	33名	13名
2015	55名	37名
2016	66名	48名
2017	69名	39名

■ 障がい者雇用率

2018年4月1日現在の雇用率は2.33%となっています。

障がい者を特定の部門に配置するのではなく、他の従業員と同じく個人の特性に応じて営業・設計・工事・管理など、さまざまな部門に配置しています。障がい者にとって、やりがいのある職場環境の実現と、健常者の理解の醸成に努めています。

■ 外国籍社員の採用

2018年度新卒採用において外国籍留学生を10名採用。国籍にかかわらず当社で活躍できる人材を採用しています。

■ 高齢者の採用

2017年度のキャリア採用において50歳以上の方は46名で、キャリア採用数(パート除く)303名の15.2%を占めています。年齢にかかわらず、当社で活躍できる人材を採用しています。

女性活躍の推進の取り組み

■ 女性の活躍推進

2018年4月1日現在、当社の女性社員比率は19.9%、平均勤続年数は9.8年となっており、2018年度の新卒採用の女性比率は28.3%となっています。

また、当社グループ全体での女性従業員数比率は2016年21.6%、2017年22.9%、2018年24.2%と年々増加しています。

■ 女性社員の推移(単体)

	従業員数	内・女性	女性比率
2015.4.1	14,862名	2,740名	18.4%
2016.4.1	15,267名	2,886名	18.9%
2017.4.1	15,725名	3,032名	19.3%
2018.4.1	16,275名	3,239名	19.9%

■ 女性役職者層の育成

2018年4月1日現在で、当社の女性管理職は123名(3.3%) (その他出向者8名)、主任は581名(13.9%)となっています。グループ全体での女性管理職数ならびに比率は、2016年度240名(3.4%)、2017年度261名(3.6%)、2018年度302名(4.0%)となっており、「2020年度にグループ全体で女性管理職500名」の目標に向け、当社グループ全体で女性活躍推進に取り組む企業風土の醸成に努めています。

■ 女性管理職の推移(単体・出向者除く)

	管理職数	内・女性	女性比率
2015.4.1	3,257名	67名	2.1%
2016.4.1	3,422名	86名	2.5%
2017.4.1	3,568名	100名	2.8%
2018.4.1	3,694名	123名	3.3%

2018年4月1日

2018年4月1日

2018年4月1日

2018年4月1日

2018年4月1日

■ 女性管理職の状況

女性管理職	123名 (3.3%) (その他出向者 8名)
女性主任層	581名 (13.9%)

比率は当該職に占める割合

従業員との共創共生

■ 営業・技術部門への職域拡大

2018年4月1日現在では、営業職における女性比率9.1%(前年より0.8ポイント増)、技術職における女性比率12.7%(前年より0.5ポイント増)となっています。営業部門では、昨年度に引き続き、女性営業サポートプログラムとして部門ごとに女性営業職に対してはキャリア研修を、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、これまでの活動に加え、住宅系施工部門において地区ごとの女性技術者情報交換会の実施や育休からの復職にあたっての面談を実施し、女性技術者の定着を図りました。

出産・育児休暇後の復職率と定着率

■ 育児休業の取得と復職の状況について

	男性	女性
a. 育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数	603名	143名
b. 育児休業を取得した従業員の総数	206名	155名
c. 育児休業取得率	34.2%	108.4%
d. 育児休業を取得した後、2017年度に復職した従業員の総数	206名	120名
e. 育児休業から復職し、復職後12ヶ月の時点で在籍している従業員の総数	207名	101名
f. 育児休業後の従業員の復職率	100%	92.3%

※子の生まれた年度と育児休業年度は必ずしも一致しないため、育児休業取得率は100%にならない場合があります。

※[f.復職率]=d/(d+ 育児休業中の退職者数)

女性従業員の給与について

大和ハウス工業の2017年度の一人当たりの平均年収は8,937千円でした。

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(全国社員・地域社員)と、事務的・サポートの業務を行う事務職(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、性別の違いで差異を設けておりません。

ただし当社の総合職における女性採用が本格化したのは2000年代からであり、男性社員との勤続年数の違いから要職に就く女性の人数が絶対的に少ない現状があります。また女性がライフイベントを迎えた後の継続勤務の環境整備や意識・能力面の向上を推進しておりますが、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が低くとどまっています。

生活賃金の設定について

大和ハウスグループでは、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。

各種福利厚生について

■ 日本国内の従業員における手当支給の区分

	職員	試用社員	嘱託	契約社員
退職金	○	×	×	×
育児休業取得	○	○	○	○
グループ保険加入	○	○	○	○
持株会加入	○	○	○	○

創造的な職場環境をつくるための取り組みについて

これまでのオフィス基準は「省コスト、省スペース」、「環境対応の省エネルギー」等のハード面の取り組みが主なものでしたが、次の段階として、オフィスで働く従業員に焦点を当てたソフト面の取り組みを重視しています。

近年、人口減少や少子高齢化など社会環境の変化に伴って、労働力不足による人財の確保や生産性の向上が課題となっているなかで、オフィス環境に対する従業員や社会の要請・期待としては、「従業員のダイバーシティ」「働き方改革」「IT技術の進化」などが挙げられます。これらのキーワードに基づき、コンセプトを「創造性を育み生産性を向上させる健康・快適オフィス」として、社員が能力を十二分に発揮し、活力をもって働くことができる大和ハウス工業の新しいオフィス基準を構築する取り組みを行っています。

具体的には、2017年10月に新築移転した北九州支社において検証を進めています。



情報通信技術の積極的な活用

情報通信技術を積極的に活用することで、さまざまな側面での企業価値向上に努めています。なかでも、従業員のワークスタイル変革による生産性向上を目指し、従業員がより“やりがいのある創造的な業務”に集中できる環境を実現させていきます。具体的には、下記の4つの変革に取り組んでいます。

- ①スマートデバイスを活用し、施工技術者の業務効率化を図る「現場完結型のワークスタイル変革」
- ②今までIT化が難しいとされ、やむなく人が対応していた事務作業を自動化し、業務効率化を図る「ホワイトカラーのワークスタイル変革」
- ③コア事業である住宅系のビジネスモデルを見直し、お客さまのユーザーエクスペリエンス向上と技術者の有効活用、リードタイム短縮を図る「ものづくり変革」
- ④従業員が業務経験を通じて獲得した多くの知識・知恵を、個人や組織内に留めることなく広く活用できる仕組みを構築し、組織力向上を図る「コミュニケーション変革」

さらに、従業員が情報通信技術を効果的に活用できる環境を整備するため「ヘルプデスク」を設置し、パソコン相談の対応だけでなく、わかりやすいマニュアルの整備も進めています。2018年からは、チャットボット(AI対話型Webエージェント)を導入し、「ヘルプデスク」のサービス向上を図っています。また、各部門と各事業所に「IT推進委員」を設置し、情報システム部門と現場との連携を図ることで、全従業員のITリテラシー向上に寄与しています。

【重要課題】

優秀な人財に対する雇用機会の提供

基本方針・考え方

日本においては人口減少が顕著になると予測されるなかで、優秀な人財に対して雇用機会を提供するとともに、働きがいと誇りを持てる職場をつくるのが、従業員との「共創共生」につながるのと同時に、大和ハウスグループの持続的な成長に不可欠といえます。

当社では、人財の採用から教育、活用、そして退職に至るまで、長期的な視点から従業員の人生をより豊かなものとするを重視した施策を進めています。また、人口減少や経済のグローバル化など社会課題を的確に把握し、時代に即した雇用機会の提供を通じて、優秀な人財の確保を実現し、社会への貢献を目指していく考えです。取り組みの一つとして、地域に密着した事業を持続可能に展開するため、勤務地を限定した採用活動を行っています。

また、総合職においても「全国勤務」もしくは「地域勤務」を選択できる制度を設け、従業員本人の意向に沿った地域での勤務を可能にするのと同時に、地域雇用の創出にも貢献しています。

このほか、海外グループ会社においては、国ごとに現地の人財を雇用し育成するという考え方のもと、各拠点での現地採用を進めています。

マネジメント

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

また、雇用に関する情報を一元的に管理・活用するためのシステムを構築するとともに、このシステムの運用を担当する専門部署(シェアードサービスセンター)を発足させ当社グループ全体での推進を行っています。

さらに、優秀な人財の確保には、各部門の現場の声を人事政策に反映することが重要です。そのため4年に一度、全従業員を対象にアンケート調査を実施し、回答結果から従業員の満足度を数値に把握するとともに、課題の抽出を行っています。

主な取り組み

優秀な人財に対する採用の取り組み

「ご家族向け会社説明会の開催」

最近、就職活動する学生には、自分の将来を保護者に相談して就職先を決める傾向が見受けられるため、当社では就職活動する学生の保護者向けに会社説明会を実施しています。説明会では当社の会社概要・各事業の業務内容をはじめ、福利厚生制度や人事制度を説明します。

従業員との共創共生

■ 再チャレンジ選考

大和ハウス工業への就職を希望する学生が、面接がうまくいかず次の選考に進めなかった場合でも、そこで選考終了とはせずに、再度同じ面接に挑戦できる選考制度です。

当社への入社意欲・志望度が高いが、面接に不慣れで次のステップに進めなかった学生が、自分を見つめ直し、自分の意思で同じ面接に再度チャレンジできる環境を提供し、積極的な学生を歓迎しています。

この制度は、創業者のことばにある「営業は断られたときに始まる」という企業精神を紡ぐもので、何かに挑戦して失敗した場合でもその壁を乗り越えようとする積極精神と強い意志を持つ学生の採用につなげることを目的としています。

■ 配属エリア先約型採用

当社への入社意思が高く、かつ、地元志向が強い学生を対象に、エリア単位で勤務地を確約する採用制度です。

選択できる勤務地エリアは先着順となります。将来的には全国転勤の可能性がります。

契約社員・臨時社員の活用について

■ 当社の有期雇用契約社員

	契約社員	嘱託	試用社員	パート社員*	合計
2017年4月	954名	143名	66名	674名	1,837名
2018年4月	964名	167名	58名	662名	1,851名

*パート社員は実人数にてカウント

雇用の状況と離職率

2018年4月現在、当社には、正社員16,275名が在籍しています。

2017年度の正社員採用者数は1,022名(新卒採用者886名、キャリア採用者136名)

2018年4月に新卒採用者935名(男性670名(71.7%)、女性265名(28.3%))が入社しました。

過去3年間の自発的理由による離職者は、2015年度2.54%、2016年度3.08%、2017年度3.03%となっています。

なお、人員調整を目的とした解雇は、2017年度も行っておりません。

事業上の重大な変更の従業員への通知について

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

近年では、2013年4月に当社から大和ハウスリフォーム株式会社が完全分社化する際、2012年10月に従業員向けに社内通達を発信し、早期の周知徹底に努めました。

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、憲法の定めるところの「結社の自由」を認めています。

従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援

■ キャリアデザイン支援制度

当社では2008年に、定年前であっても自身のライフスタイルに合った時期に退職し、その後の第二の人生における転進・独立する社員を会社が支援する『キャリアデザイン支援制度』を導入しています。

個々の人生に一步踏み込んで焦点を当てることにより、自立心や独立心が持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を創出する土壌を育てることを目的とし、2018年4月時点で累計119名が当制度を適用しています。

■ ライフデザインセミナー

当社では60歳を迎えられる社員を対象に、「ライフデザインセミナー」を毎年実施しています。

61歳以降の人事制度・処遇の説明や65歳定年までの働き方・過ごし方、また公的年金・企業年金制度、健康管理などについて、社内外の講師によるセミナーを行い、ライフプランをサポートしています。

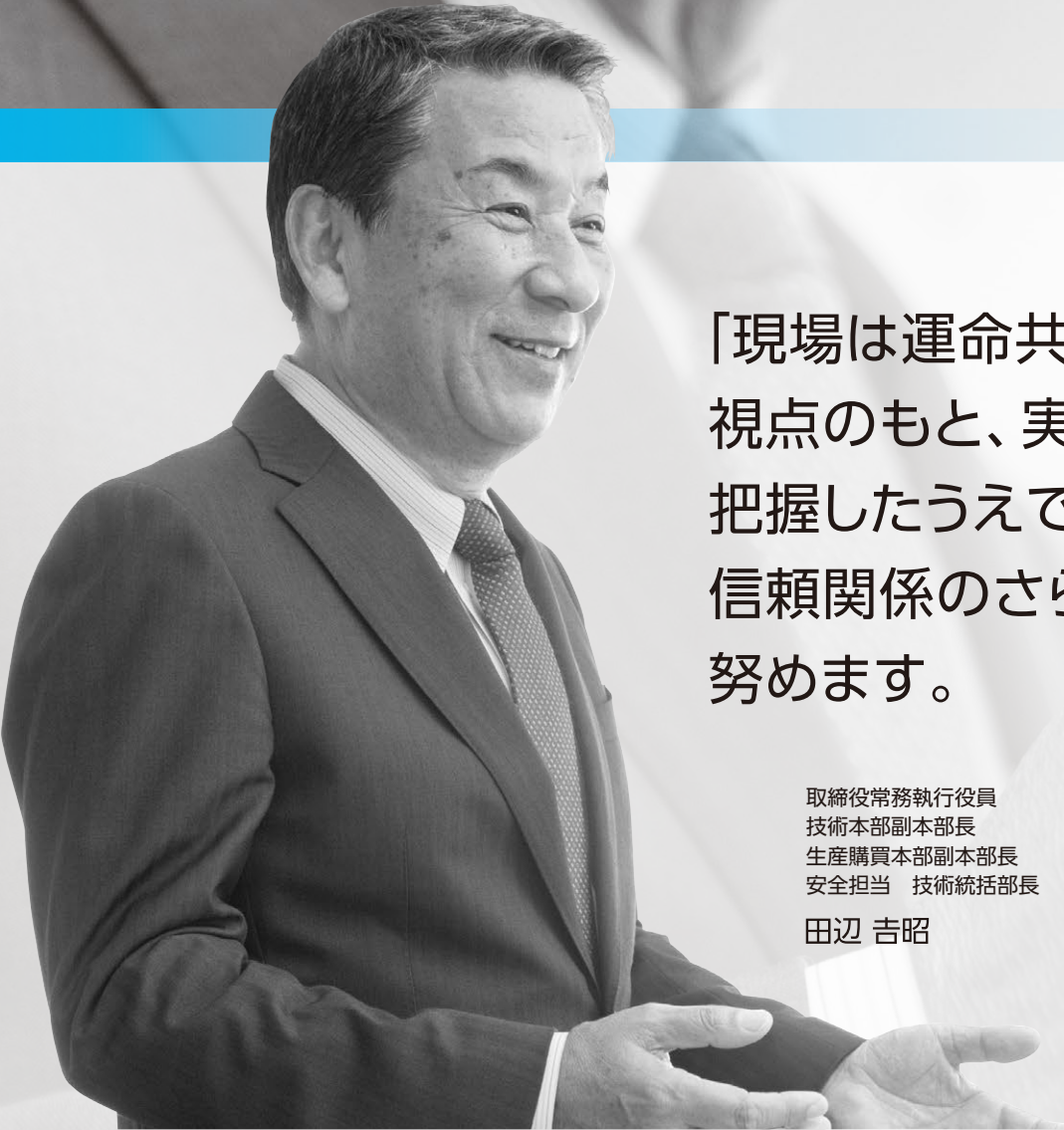
	2015年度	2016年度	2017年度
参加者数	120名	105名	134名

実践報告

取引先との共創共生

担当役員メッセージ	061
公正な競争	065
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	066
施工会社における労働条件の改善と人財の確保	069

取引先との共創共生



「現場は運命共同体」という視点のもと、実情を正しく把握したうえで、取引先との信頼関係のさらなる構築に努めます。

取締役常務執行役員
技術本部副本部長
生産購買本部副本部長
安全担当 技術統括部長

田辺 吉昭

担当役員メッセージ

想像を超えた総合力を発揮した取引先との被災地支援

私は、大和ハウス工業にて一工事担当者としてキャリアを積み、これまで数多くの取引先の方々と共に建築業務に携わってきました。その長い経験のなかで痛感するのは、取引先の力なくして大和ハウスグループの事業はなしえない、ということです。

なかでも、その思いを強く抱いたのは、2011年の東日本大震災における仮設住宅の建築においてでした。執行役員になってまだ一年目の時、未曾有の被害が生じたなかで、被災地に約2,000戸に上る仮設住宅をわずか2ヶ月で建てるようにとの指示を受け、私

が指揮をとることとなりました。

とはいえ、当時は住宅の設計から手がける必要があり、社内の購買から設計、生産、さらには総合技術研究所に至るまで全部門を挙げた取り組みが始まりました。それと共に、頼もしい力を発揮したのが、取引先である協力会連合会の皆さまでした。全国約4,700社のうち多くの取引先が、当社が声をかける前から仮設住宅の建設に向けた協力体制を整えたうえで、「いつでも現地に出動できます」とおっしゃっていただきました。

そして、いざ建設が始まると、各社から交替で大勢の方が現場に駆けつけていただき、厳しい環境のなかで仮設住宅の建築に全力を尽くしていただいたのです。それはまさに想像を超えた総合力の発揮でした。限られた期間の内に建てるという条件があったものの、だれもが「たとえ仮設住宅といえども、品質でけって手

SDGsへの貢献



を抜くことはない」と、作業に従事していただいたのです。おかげさまで、納期に遅れることなく仮設住宅を被災地に提供することができました。

こうした取り組みは、その後、2016年の熊本地震においても行っており、まさしく「取引先との共創共生」の一つであると、担当役員として嬉しく思っております。

現場の声に真摯に耳を傾けることが解決の第一歩

しかし一方で、取引先との関係において課題がないわけではありません。昨今、全国で人手不足が深刻さを増すなかで、建築現場を取り巻く環境は厳しいものとなっています。

私は先年、日本全国の取引先、約460社とお会いして、建築現場の実情をうかがいました。単なる「表敬訪問」ではなく、1ヵ所につき2、3時間かけて、当社との関係について忌憚のないご意見をいただいたのです。そのなかでは辛辣なご意見もありました。特に人手不足を背景に、若い職人さんに十分な休日確保することが難しいというご意見を多数いただいたのです。

本社に戻って、私は関係部門と情報を共有し、できることから改善策を直ちに実行していきました。もちろん、人手不足の問題は一朝一夕で解決できるものではありません。しかし、まずは建築現場の声に真摯に耳を傾け、問題解決と一緒に取り組む姿勢を示すことが何より欠かせないと考えたのです。ヒアリングの後、多数の取引先の方々から「よくぞ聞いてくれた」という、ありがたいお声をいただき、担当役員として意を強くした次第です。

今日、建築業界で働く人々の意識は大きく変わっています。これまでのように、残業を返上しても作業を行うといった経営では、若い職人さんは親方に付いてきません。ほかの業種に準じた休日の確保をはじめとして、5年後、10年後を見据えた待遇面や労務環境の改善を図る必要があると考えます。改善の一環として、完全週休2日を目指す「4週8休」の推進を始めてます。

そのためには、現場の業務フローの見直しをはじめ、作業の自動化、省力化を促進する機械の導入、ICT(情報通信技術)の活用など、できることは何でも取り組むことが欠かせないと考えます。これによって、より少ない人員で同じ作業を完了できるように生産性の向上を図ることが必須です。

若い人々が将来に希望を持てる建築現場を提供していく

さらに、取引先である施工会社の将来を見据えて、当社が経営革新を積極的に働きかけることも重要ではないかと考えます。例えば、建築業界では「ひとり親方」と呼ばれる個人事業主の方が大勢います。こうした人たちは仕事の受注が不安定であるうえ、万一の事故では補償がないなど、多くの課題を抱えています。一方、社長が高齢化している施工会社が多いなかで、事業承継が喫緊の課題となっています。しかし、必ずしも後継者がいるとは限りません。直接お話を伺うなかでひしひしと感じる、難しい課題だけに、前例に捉われない対応が必要だと感じています。

このほか、若手の職人をしっかりと育てる仕組みを構築することも大きな課題です。例えば、一人が複数の作業をこなすことができる多能工化を図ることが、人財不足の問題を解消する一手となるかもしれません。

近年、当社における住宅や商業施設などの建築において、機械化がかなり進み、かつてのような力仕事は大幅に減っています。また、プレハブ工法のメリットを活かして、熟練工でなくても高品質の建物が建築可能な環境が整いつつあります。そして今後、BIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)や作業支援ロボットなどの導入が進むなかで、建築現場の革新が急速に進むものと考えます。

私としては、取引先の実情を真摯に受けとめるとともに、さまざまな施策を継続して実施していくなかで、これまで取り組んできた取引先との「協業・共進」をさらに促進していきたいのです。これによって、社会課題に的確に応えることができるネットワークを構築したいと思っています。最も大切なことは、若い人々が将来に希望を持てる建築現場を提供することです。当社グループは、この大きな課題に向けて真剣に取り組み、確実に応えていく覚悟です。

取引先との共創共生

社会的課題

日本においては、少子高齢化が顕著になるなかで人手不足が産業界全体における懸念事項となっています。特に建設業界では就業者数が減少傾向にあるとともに、現場の担い手の高齢化が進行しています。今後、人財の確保に向けて、働きがいのある現場づくりを追求することが重要な課題です。加えて、ベテランから若手への技術や技能の伝承も重要な問題であると認識しています。

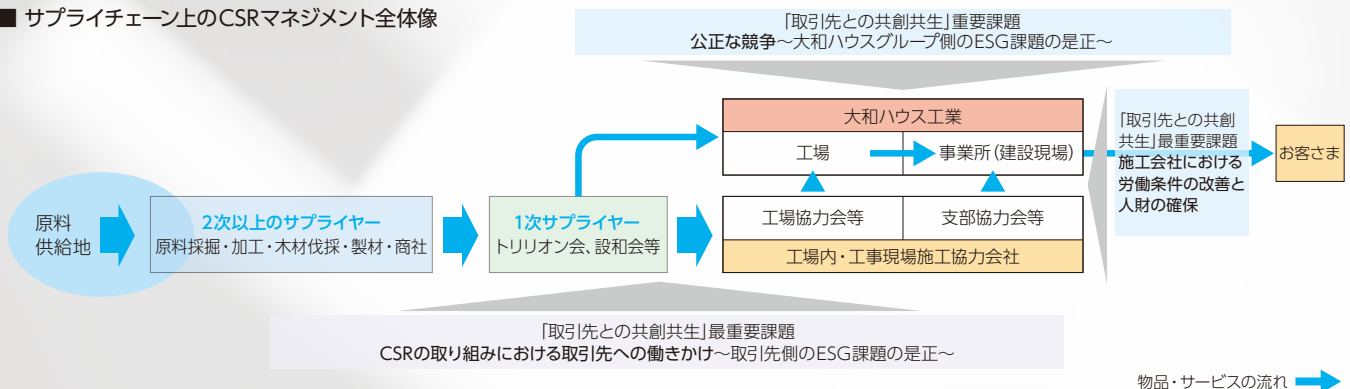
また、産業界全体において機械化・自動化が進んでいる反面、建設業界では施工現場を中心に多くの工程を人手に頼っている現状があります。そのため、省力化の推進とともに、現場の担い手の安全を確保することが欠かせない課題となっています。

当社グループのリスク・機会とその対応

近年、取引先各社のご助力を得て、事業規模が拡大しています。反面、物事が順調に進んでいる時こそ、大和ハウスグループ従業員の気の緩みや慢心といったことが取引先との信頼関係を失い、中長期的にものづくり基盤を弱体化させる要因となりかねません。役職員全員が気を引き締め、取引先との関係をより密接にして、安全・品質・コンプライアンスにわたるリスク管理の徹底を図っていく必要があると考えます。特に労働災害を無くすことは重要です。

また、事業規模が広がっているなかで、サプライチェーンの一部で支障を来した場合、事業全体に多大な影響を及ぼす可能性があります。この点においても、調達・生産・施工の全般にわたってサプライチェーンマネジメントをこれまで以上に的確に行っていくことが欠かせないと捉えています。

■ サプライチェーン上のCSRマネジメント全体像



社会性長期ビジョン【取引先】

私たちは取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築します。また、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。

中期 CSR 計画の成果 (CSR 自己評価指標の実績から)

【重要課題】

公正な競争 P065～066

「取引先からの下請法に関する通報に対して1ヵ月以内の解決率」について、2018年度目標を100%と定めています。これに対して、2017年度実績は93.3%となりました。

また、「取引先における責任ある行動の推進」について、「当社社員の行動に関する取引先アンケート調査」を実施しています。2018年度目標は回答率70%、弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率を75%としています。2017年度実績はそれぞれ70.2%、78.6%となり、いずれも目標を達成しました。引き続き、実績の向上に向けて取り組んでいきます。

個別指標 (抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
当社社員の行動に関する取引先アンケート調査		
①回答率	①70.2%	①70%
②弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率	②78.6%	②75%

【最重要課題】

CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ P066~069

「社内従業員向け教育」に関して、「購買担当者の階層別研修の参加率」「施工管理担当者の研修の参加率」につき、2018年度目標は前者を95.0%、後者を100%と定めています。2017年度実績は、前者は96.5%と目標をクリアしたのに対して、後者は97.9%にとどまりました。

また、「取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価」については、2018年度目標4.5点以上に対して、2017年度実績は4.4点となりました。今後も取引先との「共創共生」に努めてまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価	4.4点	4.5点以上

【最重要課題】

施工会社における労働条件の改善と人財の確保 P069~071

施工会社の人財確保に関連する「現場職人育成人数」について、2018年度目標は住宅系500名、建築系330名と設定しています。これに対して、2017年度実績はそれぞれ484名、309名となりました。引き続き、目標の達成に向けて取り組んでいきます。

また、「労災件数」について、「前年度増減率」として2018年度目標は20%減としています。2017年度の労災件数は5.67%の増加となり、目標の達成はなりません。今後も労災ゼロを目指して注力してまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
現場職人育成人数	①住宅系:484人 ②建築系:309人	①500人 ②330人



取引先との共創共生

【重要課題】

公正な競争

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、事業の遂行にあたって取引先は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ます。そこで、大和ハウス工業では建設業法が定める「建設工事の請負契約の原則」である、「建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない」旨の遵守に努めています。また、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っています。加えて、当社の「企業倫理綱領および行動規範」において、取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築するとともに、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指すことを定めています。このなかでは、「取引先との適切な関係」をはじめ、「優越的地位の利用禁止」「公正かつ自由な競争」についてそれぞれ定めており、取引先との「共創共生」における原則となっています。また、「調達基本方針」においても、「コンプライアンスに基づいた公正な取引」、「競争原理と高い倫理観に基づいた取引」を行うことを定めており取引先へも表明しています。

■ 「大和ハウスグループ 企業倫理綱領・行動規範」からの抜粋

ビジネスパートナーと共に With business partners

私たちは取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築します。また自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。

・取引先との適切な関係

私たちは取引先を欠かすことのできない大切なパートナーと考え、共存共栄の精神をもって常に対等・公正な立場で接します。

・優越的地位の利用禁止

私たちは優位な立場を利用した不利な取引条件の押し付けや買い叩き等を行いません。また、取引先への不当な要求やタカリ行為等、品格を疑われるような行為はせず、贈答物も受け取らないようにし、宴会等の接待も慎みます。

・公正かつ自由な競争

私たちは談合等の自由公正な競争原理を阻害する行為はもちろん、疑惑を招くような調整のための情報交換・会合・接触をしません。

■ 「大和ハウスグループ 調達基本方針」からの抜粋

・私たちは、すべての取引先様に対して公平に窓口を設置し、競争原理と高い倫理観に基いた取引を実施します。

・私たちは、国内外の法令を遵守し、コンプライアンスに基いた公正な取引を実施します。

・私たちは、共存共栄の精神で取引先様と関わり、適切な関係を構築します。

関連ページ ▶ P163～165 企業倫理・コンプライアンス
P186 大和ハウスグループ調達基本方針

マネジメント

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ます。そこで、全役員・従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に即して判断し、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、内部監査室が実施する内部監査に加え、本社購買部による購買業務の監査を行い、公正な取引のチェックを行っています。

また、当社と取引先との関係における問題について、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、改善を図っています。加えて、取引先からの通報制度として「パートナーズ・ホットライン」を開設し、取引先から寄せられたすべての案件について真摯に対応することを心がけています。

また、2016年度まで、事業所における技術領域の法令遵守、安全・品質管理の状況を確認し改善指導を行う「コンプライアンス・リスク診断」を実施してきましたが、2017年度からは、さらなる効果向上を目的とし、マネジメント手法を改善し、「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。

関連ページ ▶ P158～163 CSR経営の基盤 リスクマネジメント

主な取り組み

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

2017年度の取引先アンケート調査の結果は下記の通りになりました。調査結果については、分析の上、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、改善計画の立案・実施を行っています。

また、技術部における指導会等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。

	2015年度	2016年度	2017年度
回答率	60%	68.4%	70.2%
弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率	75%	72.0%	78.6%

※ CSR自己評価指標 取引先-公正な競争-取引先における責任ある行動の推進-当社社員の行動に関する自社基準に基づく適正度として改定

※ 2015年度以前は旧自己評価指標ですが、当該項目については同じ指標を用いているため3か年の結果を掲載しています。

サプライヤーとの関係における当社従業員の問題の改善

■ 事業所購買業務の監査評価

当社では各事業所の購買担当者に対して、定期的な監査を実施し、取引先への発注・契約などが公正に実施されているか確認しPDCAを回しています。監査の頻度は結果(スコア)によって異なり、年1回から四半期に1回の実施としています。2017年度に実施した監査項目は下記の通りとなっています。

なお、取引先アンケート調査の結果についても事業所購買の是正、指導に運用しています。

事業所購買業務監査 評価項目(抜粋)

- ①基本契約書の締結・更新並びに管理の実施
- ②取引先評価の定期的な実施(品質クレーム・不安全行動の是正等)
- ③ベンダーリストの登録・整備の実施
- ④取引状況の把握(支払い又は発注状況を把握し取引関係を認識する)
- ⑤注文書交付状況確認書による、支払い遅延・未払いを防止
- ⑥下請契約の具体的内容を提示しているか
- ⑦予定価格の額に応じて一定の見積期間を設けているか
- ⑧不当な使用材料の購入強制をしていないか
- ⑨不当に低い請負代金を強要していないか
- ⑩自己の取引上の地位を不当利用していないか
- ⑪指値による価格強要が行われていないか
- ⑫支払い条件が適正に決められているか
- ⑬契約締結が適正に行われているか
- ⑭支払いが適正に行われているか
- ⑮追加工事・変更工事・工期変更が発生した際の手順が適正か

【最重要課題】

CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ

基本方針・考え方

当社グループは、持続可能な事業を追求するため、「ESG(環境・社会・ガバナンス)」側面を重視した経営に努めています。これを実現するためには、当社グループだけでなく、取引先を含めたサプライチェーン全体で取り組む必要があります。そして、取引先と共にCSR(企業の社会的責任)を真摯に果たすことで、社会からの期待に応える一方、社会への悪影響を最小限に抑え、将来にわたって双方が社会から支持され続ける「共存共栄」の関係を構築していきたいと考えています。

当社グループ従業員に対しては「企業倫理綱領および行動規範」を通じて、取引先との適切な共存共栄の関係構築を図るように教育しています。一方、取引先に対しては2006年に制定した「取引先行動規範」によって、人権の尊重や法令遵守などを求める包括的な方針を示しました。さらに2015年には、それまで運用していた複数の基準を再整理し、新たに「CSR調達ガイドライン」を制定しました。

■ CSR調達ガイドライン

このガイドラインでは、「取引先行動規範」にて社会性、環境性についての7つの原則を定めています。また、「企業活動ガイドライン」で、行動規範をふまえて社会性、環境性についての20の具体的事項を明示しています。

「取引先行動規範」の「コンプライアンスの確立」においては、法令の遵守のもとで高い倫理感を持って行動することを明記し、取引における腐敗の防止、汚職の防止などに取り組んでいます。また、「労働安全・衛生への配慮」では、健康と安全に留意することを明記することで、労働災害の防止をはじめ、衛生管理の徹底、自然災害など不測の事態への対応を図っています。そして、「人権の尊重」においては、強制労働や児童労働、ハラスメントの禁止を明示しているほか、差別などの人権侵害を行わないように定めています。

また、当社は「国連グローバル・コンパクト」に新たに加盟することで人権、労働、環境腐敗防止に関する10原則を支持し、促進していきます。今後は、影響力のある取引先に対しても、この10原則の遵守を促し、サプライチェーン全体で遵守に努めます。

このほか「物品ガイドライン」では、当社のサプライチェーンにおいてリスクが高く、かつ物品としてサプライチェーンの上流まで監査が可能な「建材等の化学物質」「木材等の生物多様性」などの管理方針を示しています。

なお、取引先行動規範は、長時間労働の削減や最低賃金の遵守など社会からの関心が高い事項を含めた包括的、普遍的な考えを示す一方、企業活動・物品ガイドラインについては社会からの要請をふまえ柔軟に改訂をしていく予定です。

取引先との共創共生

関連ページ ▶ P186~188 大和ハウスグループCSR調達ガイドライン

- (1) 取引先行動規範(Code of Conduct)
社会性・環境性についての7つの原則
1) お客様との信頼関係の構築 2) コンプライアンスの確立
3) 労働安全・衛生への配慮 4) 公正な事業活動
5) 環境の保全 6) 地域との共創共生 7) 人権の尊重

- (2) 企業活動ガイドライン
社会性・環境性についての20の具体的事項

- (3) 物品ガイドライン
取引先が調達し当社に納品する物品(建材等)の環境性・社会性についての基準。下記二つのガイドラインより構成
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】

関連ページ ▶ P115~116 環境との共創共生
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)

マネジメント

大和ハウス工業では、「共創共生」の観点から資材調達先などでつくるサプライチェーン上の3つの会員組織の運営をサポートしています。各会員組織を通じて取引先からご要望や当社側の問題点を伺うとともに、業務遂行に際して遵守していただきたい事項を随時伝えるなど、密接なコミュニケーションによって当社と取引先双方のCSRの推進を図っています。

また、取引先におけるリスク情報については、「取引先アンケート調査」および、取引先からの通報制度である「パートナーズ・ホットライン」を通じて、当社グループ従業員の倫理・コンプライアンス上の問題と併せて、1次下請会社と2次下請会社間での問題などについても調査・把握・改善に努めています。こうした仕組みを活用し、取引先による贈収賄を含む汚職・腐敗や人権侵害防止にも取り組んでいます。

CSR調達の推進にあたっては、2010年より購買、施工など関連部門の担当者からなるCSR調達部会を立ち上げています。これにより、各事業所の発注担当者と連携する体制を構築しています。

※サプライヤーに関する腐敗防止のルールは、贈賄防止細則で明文化する予定であり、現在制定されている贈賄防止規程では言及されていません(贈賄防止細則は、今期中に策定・施行します)。

CSR調達ガイドラインの運用

「CSR調達ガイドライン」の運用については、新たに取引先との契約を締結する際、趣旨や概要を説明したうえで、同意書を提出していただいています。

この中で、「物品ガイドライン」のうち「化学物質管理ガイドライン」の運用については、当社が戸建・低層賃貸住宅で採用する購買品の、化学物質の含有について取引先に調査・報告を要請しています。また、それ以外のすべての購買品に関しても、説明会や設計図

書などを通じてガイドラインに則った調達を要請しています。

また、「物品ガイドライン」のうち「生物多様性ガイドライン(木材調達編)」の運用については、2011年度より毎年取引先への調査を行い、結果を公表しています。前年度に調達した木材の合法性・持続可能性についての調査を要請するとともに、調査結果をもとに取引先へ改善活動を要請しています。

なお、2017年度より、CSR調達ガイドライン全般の項目についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリングを開始しています。

■ 取引先に向けたCSRについての方針・マネジメントの歩み

実施時期	項目	内容
2006年2月	マネジメント	取引先アンケート調査 開始(年1回)
2006年10月	方針	取引先会社行動規範 発効 (取引先より賛同書提出)
2009年7月	マネジメント	パートナーズホットライン 運用開始
2010年10月	方針 マネジメント	化学物質管理ガイドライン 発効 集中購買品 化学物質調査 開始(契約時)
2010年10月	方針	生物多様性ガイドライン 発効 (取引先より同意書提出)
2011年1月	マネジメント	CSR木材調達調査 開始(年1回)
2015年7月	方針	CSR調達ガイドライン 発効(大和ハウス工業のみ) (取引先より同意書提出)
2016年4月	方針	CSR調達ガイドライン 当社グループまで 運用拡大
2017年4月	マネジメント	CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック

関連ページ ▶ P127~128 調達・自社活動における生物多様性保全

サプライチェーン上の会員組織について

当社では、下記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4,663社

製品の品質に深く関わる「生産」「施工」にご協力いただく会社で構成されている協力会連合会は、全国に82カ所の支部を持ち、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「WEB連」を通じて情報共有を図り、相互信頼を深めています。

■ トリリオン会241社

資材調達先(サプライヤー)で構成されるトリリオン会は、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、納期厳守及び新建材開発、技術改良推進を目指しています。

二つ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149社

当社とお取引いただいている設備メーカーや販売会社などで構成される設和会は、全員参加で、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。

QCDMSEをふまえた取引先へのマネジメント

当社では、CSR調達ガイドラインをベースとして、QCDMSE (Quality: 品質、Cost: コスト、Delivery: 納期・工程、Moral: モラル、Safety: 安全、Ecology: 環境)をふまえた、取引先の新規選定・管理を行っています。

サプライヤーの新規選定については、購買業務規定に基づき、まず品質・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、苦情対応、作業員への教育体制などを評価し、一定の基準を合格した場合のみ取引を開始しています。また取引開始後は同様の方法でフォローアップ評価をしています。

施工協力会社の新規選定については、施工店管理規程に基づき、QCDMSEの側面での基準について申請書類や面談を通じて審査します。これらの審査では、法令遵守、安全衛生の確保、反社会的勢力等の排除や、各種関連法の許可内容および社会保険の加入状況等を確認しています。審査に合格した場合には工事下請負基本契約を締結するとともに、施工協力会社から取引名義届出書を受領します。なお、契約を締結し、届出書を受領した新規協力施工会社は、すべて施工店管理規程に基づいた基準に適合しています。また、施工現場においても、当社と施工協力会社のQCDMSEの側面での役割を明確化し管理を行っています。

主な取り組み

CSR調達ガイドラインの取引先への説明状況

サプライチェーンにおけるリスクに対応するため、「CSR調達ガイドライン」に基づき、取引先には、調達段階における労働安全、人権、腐敗防止、環境負荷低減および環境リスク低減などの重要性について説明し、趣旨に賛同する取引先企業より同意書も得ています。2016年度には本ガイドラインをグループ会社にも展開し、当社グループ全体でCSR調達が推進できるようにしました。また、2017年度には、同意書をいただいた取引先の各企業に対して、本ガイドラインの遵守状況等を確認するしくみとして「CSR調達ガイドラインに伴うセルフチェック」を実施しました。

CSR調達ガイドラインの当社従業員への説明状況

CSR調達の推進にあたり、当社では2010年より購買・施工・商品開発の担当者を中心にCSR調達部会を立ち上げ、各事業所の発注担当者と連携する体制を構築しました。この部会では、調達に関する環境・社会的課題などの共有や、当社グループ全体の調達実績を調査するなど課題解決に向けた取り組みを実施しています。

取引先への人権および労働慣行についての推進

「CSR調達ガイドライン」では、社会的課題となっている児童労働や強制労働、ハラスメントを禁止しており、当社グループだけでなく、取引先に対しても人権に配慮した企業活動ができるよう取り組みを行っています。また、特に海外で問題となっている先住民などの権利を不当に侵害して伐採されている材木を当社グループが調達しないよう、毎年「CSR木材調達調査」を実施し、違法伐採の材木を調達しないように監視しています。

なお、2017年度においてCSR調達ガイドラインにて禁止している人権(児童労働、強制労働、ハラスメント)に関する報告はありません。

関連ページ ▶ P154 取引先の人権リスク評価
P127~128 調達・自社活動における生物多様性保全

サプライチェーン上のESG課題へのチェック

サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、工事現場や工場の施工会社(すべての1次下請会社)に対して、労働安全・労務関係・廃棄物の処理などについて、当社のチェックリストをもとに、定期的に推進状況のチェック・モニタリングを行っています。また、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教育に努めています。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体制を構築し、施工会社従業員への教育を行っています。

取引先に対するESGリスクのモニタリング状況

2015年に制定した「CSR調達ガイドライン」に関して、取引先が自社で遵守状況などを確認できる仕組みとして「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」を2017年4月~5月に実施しました。また、違法木材などを当社グループの取引先が調達しないように「CSR木材調達調査」を毎年4月に実施し、取引先のモニタリングを実施しています。

- ・「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」の実施対象:
CSR調達ガイドラインにおける同意書を提出いただいた協力会
連合会、トリリオン会、設和会、その他サプライヤー(3,863社)
- ・回答社数:587社(回答率15.1%)

取引先との共創共生

■ CSR木材調達調査

大和ハウスグループでは、2010年度より木材調達に関する調査を定期的実施しています。その結果をもとに、認証木材・再生木材・当社推奨木材の3種類に分類し、これらのうち一定基準(110満点中90点以上)を満たす木材をSランクと評価しています。また、当社推奨木材のうち一定基準以下(70点未満)の木材をCランクと評価し、改善を進めています。

2016年3月に改訂した木材調達評価基準では、リスクエリアや認証機関をより厳格に評価するとともに、合法性や持続可能性(生物多様性・人権等)についてより実態に近い評価を目指しています。

また、2017年度の調査からは、グリーンウッド法(合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律)にも準じた内容も加味し、実施しました。2017年度調査の結果は下記の通りとなりました。

■ 使用木材の評価結果

	2017年度	2016年度(参考)
Sランク	84.2%	86.5%
Aランク	11.4%	7.9%
Bランク	2.0%	3.1%
Cランク	2.4%	2.5%

関連ページ ▶ P125~128 自然環境との調和(生物多様性保全)

ESGリスクが顕在化した取引先への措置

2017年度においてCSR調達ガイドラインに違反する人権(児童労働、強制労働、ハラスメント)に関する報告はありません。また、労働安全に対する違反について工事現場において適切な是正措置をとるとともに、本社部門にてデータを集計・分析し対応を行っています。

また、その他CSR調達ガイドラインで示している、お客さまや地域社会への悪影響、公正な競争(腐敗)・各種コンプライアンスの違反等については適時事業所にて是正対応を行っているほか、リスク管理委員会にて情報集約し全社的な対応を行っています。

なお、大和ハウス工業の調達の上流におけるESGリスクについては、物品ガイドラインにおいて、環境性(化学物質、生物多様性等)、社会性(人権、腐敗等)の基準に違反した取引先に対して、是正を求めています。

関連ページ ▶ P140 化学物質管理ガイドライン
P127~128 取引先を対象とした木材調達調査の実施

ESGリスクが顕在化したサプライヤーへの措置

定期的な取り組みとして毎月、各事業所のエリア長に製品やESGに関するリスク情報を確認・集約したうえ、情報を開示し対応を行っています。また、2018年4月より購買推進部の機能を見直し、各事業所との連携を深め、製品やESGに関するリスク対応を実施しています。

【最重要課題】

施工会社における労働条件の改善と人財の確保

基本方針・考え方

当社では、サプライチェーン全体にわたって多くの取引先の協力のもと事業を行っていますが、取引先の会社およびその従業員の大半は工場・工事現場での施工会社で占められています。なかでも、施工の現場を担う施工会社従業員の人権の尊重、労働条件の改善を重要課題と認識しています。長期にわたって安心して業務に取り組める労働環境を整えることが、取引先の人財の確保および定着率の向上、技能の伝承に必須であり、お客さまへ的高品質な商品の提供に欠かせないと考えます。

当社は、「安全衛生推進基本方針」を毎年度設定し、各事業所の状況にあった安全衛生推進の計画や体制を構築し、安全衛生管理規程に則ったマネジメントを実施することで、施工会社従業員の労働のベースとなる安全の確保を図っています。

一方で施工会社に対して「CSR調達ガイドライン」における「労働安全・衛生への配慮」の遵守を要請することを通じて、施工会社の従業員が健康かつ安全に働くことのできる現場づくりにも継続して取り組んでいます。こうした方針のもと、当社は継続的に施工現場における死亡災害ゼロを目標とするなど、災害の防止および衛生管理の徹底を図っています。

また、「CSR調達ガイドライン」の「人権の尊重」をふまえ、労働基準法に定める時間外労働に関する限度基準の遵守はもちろんのこと、施工・生産現場における過度な時間外労働などの排除に取り組んでいます。特に施工現場では「働き方改革」の一環として「完全週休2日」の実現に向け、段階的に「休日」を増やす取り組みを始めています。

最低賃金法に基づき最低賃金を遵守し、健康で文化的な暮らしに必要な生活賃金を満たすことも重要です。そこで、施工会社の従業員に対して、人財育成および生活賃金を可能な限り保障するという観点から、最低賃金法の遵守にとどまらず、優秀技能者制度、育成資金補助制度を敷いており、技能研修だけでなく資金面での支援も行っています。

今後も、施工会社従業員だけでなくその家族まで「安心」だと感じていただけるような現場づくりを進め、長期的な視点で「共存共栄」の関係を構築していきます。

関連ページ ▶ P049~052 安全かつ健康的に働くことができる職場

マネジメント

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、安全管理部や技術部、設計施工推進部、生産部などの各部門が連携し、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評価するとともに、契約者にも安全の遵守についての条項を設けています。

協力会連合会とのコミュニケーション体制

施工会社の会員組織である協力会連合会は、各事業所の取引先で構成される支部協力会から、各地区ブロックの代表から構成される地区協力会、また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、代表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、人財の育成など幅広い課題が共有され、改善に向けた対応策を策定しています。

工場協力会社従業員の働きやすさに配慮した工場内のアメニティ整備基準

当社の工場は、当社社員・協力会社従業員をはじめ、お客さま、地域市民などさまざまなステークホルダーが関係しています。そのため、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・建て替えについての基準を設けています。工場で働く従業員の安全で働きやすい職場環境づくりは、従業員の定着率の向上、ひいては技能の継承につながると考えており、工場協力会社と当社の双方の経営を支援することにつながります。

整備に関するガイドラインを示した「自社工場及び管理棟建設・建替えマニュアル」を設定し、基礎的な考え方としてのユニバーサルデザイン、環境(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等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。なお、建替えをしない建物についても整備基準に満たないアメニティである場合は改修等を実施し可能な限り対応をしています。

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

2017年度は「リスク管理活動方針」に基づき、すべての事業所・工場・部門に対して、建設業法他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。

■ 2018年度安全目標

項目	具体的重点実施事項
死亡災害 0件	安全衛生管理計画書に則った重篤災害防止活動 (毎月の確認と修正)
第三者災害 0件	施工計画・審査における第三者災害防止徹底
重機災害 0件	①重機作業現場のパトロール実施 ②特別安全強化活動で重機災害防止指導
休業4日以上 の墜落・転落災害 0件	①建方工事・解体工事で作業計画の作成 ②高所作業における安全帯使用の徹底 ③住宅系、階段・吹き抜け等開口部の 作業床設置計画審査の徹底
休業4日以上 の熱中症災害 0件	①(住宅)熱中症教育の実施 ②(建築系・集合)現場ごとに教育実施

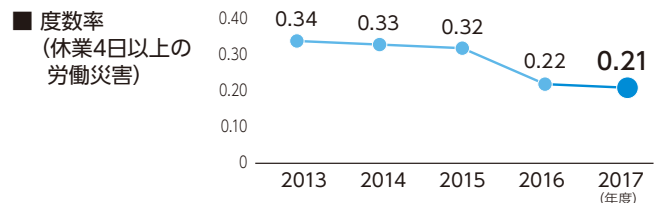
■ 労働災害発生状況(休業4日以上)の災害 施工現場の労働災害)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
施工現場	44件	48件	47件	34件	35件

■ 労働災害に関する度数率(休業4日以上)の労働災害)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
度数率	0.34	0.33	0.32	0.22	0.21

「度数率」とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。



協力会社従業員の死亡者の発生状況

■ 施工現場における死亡者数

	2015年度	2016年度	2017年度
災害	4名	0名	2名

取引先との共創共生

施工協力会社の課題に対する支援

■ 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、工場協力会社と大和ハウス工業の共催にて実施しています。従来は溶接技能のみでしたが、2017年度は木工技能、フォークリフト技能を追加し、溶接技能も「匠の部」「一般の部」と種目を増やし2017年11月1日～2日、奈良工場にて開催しました。当日は、工場協力会社(技能者等)と当社従業員(検査員等)の約90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。



技能競技会

■ 技能者の育成支援

建設業界における若年就業者数の減少、技能者数の減少を防ぐ対策として、協力会社の新卒技能者採用・育成を支援しています。職能校への訪問や、高校・ハローワークとの連携による採用支援および協力会社との共催によるインターンシップを実施しています。また協力会社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。同様に建築系の施工体制強化と品質向上及び技能者のモチベーション向上を目的として、優秀な能力を発揮している技能者を認定する「優秀技能者認定制度」を設け、技能の認定、日当の増額などを実施しています。

■ 建設キャリアアップシステム

「建設キャリアアップシステム」は建設作業者の保有資格、就労履歴、社会保険加入状況などの情報を管理する事により、労働者の能力を適正に評価し、処遇改善につなげていくものです。このシステムは働き方改革の一環として国土交通省が推進しており、当社はいち早くシステムへの参加を表明し、普及に努めています。

工場協力会社の課題に対する支援

■ 安全・品質・コンプライアンス向上の支援

生産購買部門では、「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、環境委員会等)の中心として位置づけるとともに、本社のリスク管理委員会との共有・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。

■ 技術の伝承と従業員の定着

【職長研修の実施】

工場内で働く協力会社の従業員である現場責任者(職長)に、「4M1Iマネジメント」*に関する各工場の取り組み状況と課題の共有、解決へ向けたディスカッションを行う研修を実施しました。研修を通じて、現場のマネジメント能力の強化を図るとともに、部下育成やリーダーシップに関する手法の習得により、モチベーション向上と職長としての経営参画への意識付けを図ることを目的としています。2017年度は東日本、西日本でそれぞれ2日間にわたる集合研修に全国135名(東日本65名、西日本70名)の現場責任者が参加しました。他工場の現場責任者との交流から安全・品質・部下育成等を含めた多くの気づきが生まれています。

*製造現場における「人、物、設備、方法、情報」に着目した基本的なマネジメント手法



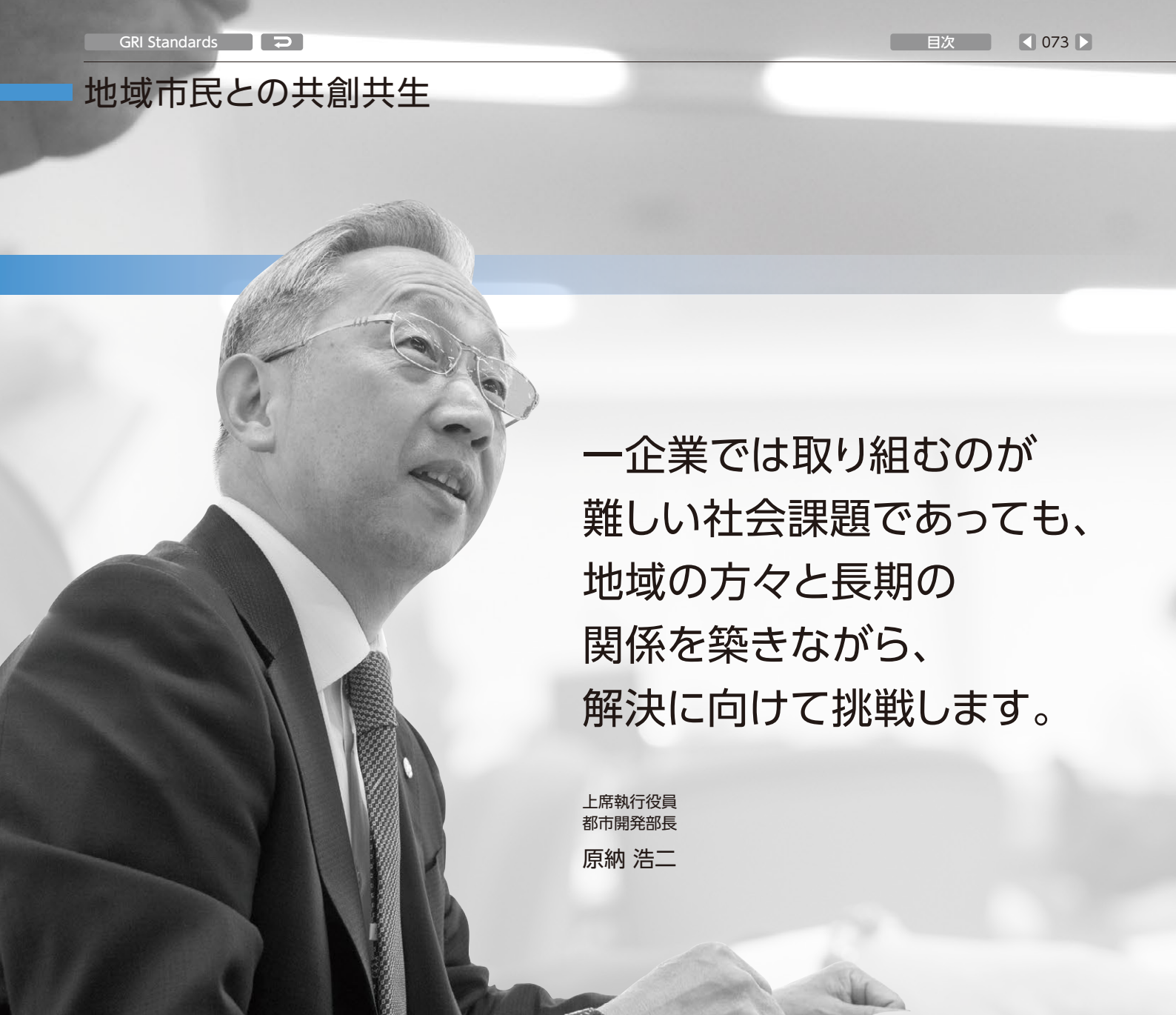
職長研修

実践報告

地域市民との共創共生

担当役員メッセージ	073
事業を通じたコミュニティ発展の支援	077
地域共生活動	083

地域市民との共創共生



一企業では取り組むのが
難しい社会課題であっても、
地域の方々と長期の
関係を築きながら、
解決に向けて挑戦します。

上席執行役員
都市開発部長
原納 浩二

担当役員メッセージ

地域における真の土地活用を追求することが 事業の根幹

地域社会においては、人と人とのふれあいであるコミュニティのあり方をはじめ、教育、福祉、環境などさまざまな課題が生じます。これらの解決に際しては、行政や企業、NPO、NGO、そして地域で暮らす市民の連携が欠かせません。企業としては、事業を通じた社会課題の解決に挑むとともに、さまざまなステークホルダーと協力し合いながら、解決策を模索していく必要があります。

今、日本においては、高度経済成長期に建てられたニュータウンなどの老朽化、地方における過疎化が進んでいます。併せて、少

子高齢化の進展によって居住者の年齢が高くなる傾向にあり、地域における年齢層の偏りによる問題が生じています。そこで、長期的な視点に立って、地域の再生と活性化を図りつつ、若い人から高齢者まで幅広い層の居住者が共に快適に暮らすことができる仕組みづくりが求められています。

大和ハウスグループは、時代ごとのさまざまな社会課題の解決に早くから取り組んできた実績を活かし、今また新たな試みに挑んでいます。

取り組みの起点となるのが、開発の候補地を調査し、状況把握していく「適地管理」という業務です。土地オーナーさまをはじめ、ご家族や近隣の方々のご意向を尊重しつつ、長期的な視点からその地域にとって真に役立つ土地活用とは何であるのか、という点を重視した提案を心がけてきました。長い年月にわたって地域で暮らす

SDGsへの貢献



方々とのふれあいを大切にして、信頼関係の醸成に努めていく。それぞれの土地の立地や風土、歴史、伝統に通じているからこそ、最適の土地活用を見いだせる強みを活かして、今日の社会課題の解決に注力しています。

時代の変化をふまえて地域の課題に向き合っていく

地域の課題に対する取り組みの一つが、昨年から活動を本格化した、北海道鹿部町の「ロイヤルシティ鹿部リゾート」における住民の皆さまとのリレーション再構築の活動です。鹿部町とまちづくりに関する包括連携協定を締結し、官民が協働することで、移住や定住の促進、そして地域コミュニティの活性化を目指しています。風光明媚な森林住宅地である反面、高齢化にともなう人口減に直面している同町において、コミュニティづくりを核として新たなまちづくりを推進しています。

また、産業構造の変化を見据えた土地区画整理事業も、まちづくりの一手法として当社グループが得意とするところです。例えば、首都圏郊外においては、農業の担い手が減っていくなかで、残された農地をどのように維持し、あるいは土地利用の転換を図って活用していくか、土地オーナーをはじめとする地域全体の深刻な悩みとなっています。一方で、近年、圏央道に代表される高速道路などの交通インフラの整備が進み、産業系の開発が増加するなかで、沿岸部の工場や物流センターなどが内陸部に進出するようになっています。

このような時代の変化のなか、当社グループでは土地区画整理事業の手法を用いて、土地オーナーそれぞれの意向をふまえ、新たな物流施設などの整備と営農を継続する農地の保全を調和させ、地域全体の価値を向上させる事業を展開しています。この手法を規定する土地区画整理法には、現場で地道に対話を重ねながら街を創っていくための基礎となる内容が詰まっています。この法律をもとに、これまでの経験を通して社内蓄積したノウハウを活かし、地域の方々のご意向を最大限尊重しながら開発を進めています。こうした取り組みは、地域の活性化だけでなく、内陸物流の整備によって震災時のBCP(事業継続計画)対策も見据えた、サステナブルなまちづくりにつながるものでもありと考えています。

また、神奈川県大和市や千葉県習志野市では、郊外の住宅地域における土地区画整理事業に取り組んでいます。ここでも地域で暮らす方々および行政との密接な連携のもと、適切なインフラ整備により、利用が難しかった土地の活用を図り、将来を見据えて

住み続けていただくためのまちづくりを、さまざまな工夫を凝らし進めています。

さらには、経済成長時代に多数建設された団地の再生事業にも着手しています。例えば、兵庫県三木市のベッドタウン。行政や大学、そして住民の方々との協働で研究会を立ち上げ、郊外型住宅団地の再生事業を進行中です。高齢化率が40%近いなかで、いつまでも快適に住み続けられるとともに、子どもを含めた若い世代も一緒になってコミュニティを生み出すまちづくりが進んでいます。2014年から足かけ4年にわたるプロジェクトとなっており、すぐに結果が出るものではないものの、当社グループの社会的使命の一つとして挑戦を続けているのです。

地域の人々から笑顔が生まれるまちづくりを目指す

地域の活性化に向けた活動では、企業としての収益の確保以前に、地域にどれだけ貢献できるかという観点を重視しております。日本において、老朽化した団地や空き家への対策が喫緊の課題となるなかで、「住」に携わる企業として避けて通ることのできない社会課題と認識しています。そして、担当する従業員のだれもが「まちづくりを通じて感動できる仕事をしたい」「地域の人々から笑顔が生まれるまちづくりを目指したい」という思いを共有しています。

未来を見据えて地域社会を元気にしたいという私たちの思いは、さらに広がり、日本の未来を担う子どもたちの育成への貢献として結実しています。

2012年、当社グループは社有地として保有していた茨城県高萩市の土地、約271万m²を、子どもの自然体験や環境教育に活用していただくため、公益財団法人ボーイスカウト日本連盟に寄付いたしました。現在、同連盟が「大和の森 高萩スカウトフィールド」として、キャンプを中心に青少年の野外活動および環境教育の場として利用しています。

さらに昨年には、同敷地内に研修や宿泊施設として利用できる管理棟の寄付をさせていただきました。これは、健全な青少年の育成に尽力する同連盟の理念が、当社グループの人財育成重視の姿勢と合致したことから生まれたものです。今後、同連盟の活動を通じて、日本からさまざまな分野で世界をリードする人財が輩出されることが私たちの夢です。

ご紹介した取り組み以外にも、社会課題に正面から向き合い、そ

地域市民との共創共生

の解決に向けた取り組みを全国各地で展開しています。一企業にできることは限りがあるものの、高い理念を掲げることで、さまざまなステークホルダーの方々と共に手を携え、挑戦していくことこそ、大和ハウスグループの果たすべき使命と考えます。創業者、石橋信夫が夢見た理想の地域づくりに一歩でも近づくように、「地域市民との共創共生」をさらに加速させてまいります。

社会的課題

高度経済成長期に開発された郊外型住宅団地(ニュータウン)は、今では日本の至るところで老朽化が進んでいます。年齢層の偏りや空き家などの地域における社会課題は深刻化しており、大型団地を開発してきた当社グループだからこそ、近年の住まいの課題に向き合う責任があります。

また地域社会においては、住民のコミュニティ形成と地域の活性化も大きな社会課題です。地域の人々との対話により、地域の課題を認識し、地域共生活動を通じてその解決に取り組むためには、企業単体で行うのではなく、行政や企業、NPO・NGO、そして地域で暮らす市民といった、さまざまなステークホルダーとの連携が欠かせません。

こうした課題の解決には、地域における環境・安心・快適などの価値を高めることで、長期にわたって魅力を維持向上できる住環境を実現することが重要です。

当社グループのリスク・機会とその対応

地域の課題は時代の変化と共に移ろいゆくものであり、地域の事業に携わる従業員が地域のステークホルダーとの関係づくりを疎かにすると、課題やニーズを的確に把握することができなくなる恐れがあります。それが結果的に事業遂行におけるリスク要因となりかねません。

反対に、地域に受け入れられる建物やまちを創造したり、地域にとって価値のある「地域共生活動」を実施することを通じて地域社会と良好な関係を築くことができれば、事業の円滑な展開を生み出す機会になります。

社会性長期ビジョン【地域市民】

私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動などを通じて社会の持続的な発展に貢献します。

中期 CSR 計画の成果 (CSR 自己評価指標の実績から)

【最重要課題】

地元地域発展のための積極的な関わりや連携 P083~091

「NPO・NGO 協働機会」について、2018年度目標は50.0%であるのに対して、2017年度実績は45.5%となりました。また、「エンドレス募金加入率は2018年度目標25.0%であるのに対して、2017年度実績は35.7%と2年連続で目標をクリアしました。

一方、「事業所による地域共生活動の金額換算」については、2018年度目標300,000千円であるのに対して、2017年度実績は171,876千円にとどまっており、今後、地域での地域共生活動にさらに積極的に取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
NPO・NGO 協働機会	45.5%	50%以上

【重要課題】

事業で蓄えたノウハウの社会への貢献 P083~091

「出張授業実施件数(D'sスクール:減災、住環境)」について、2018年度目標は20件であるのに対して、2017年度実績は19件となっています。また、「教育支援実施件数(その他:キャリア教育、社会人講師、職場体験など)は2018年度目標70件に対して、2017年度実績は204件と、大きく目標を達成しております。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
教育支援実施件数	204件	70件



地域市民との共創共生

事業を通じたコミュニティ発展の支援

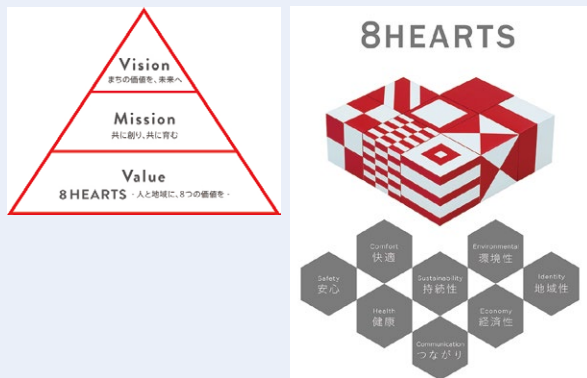
基本方針・考え方

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、お客さまをはじめ、地域市民の皆さま、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。そして、大和ハウス工業もまた地域社会の一員であるという自覚のもと、地域市民との「共創共生」を図っていくことが重要であると考えます。

取り組みの一つとして、事業を通じた社会貢献を推進することで、コミュニティの発展を支援しています。なかでも当社の特徴的な取り組みが「まちづくりビジョン」に基づく、当社グループの力を結集したまちづくりです。これは「まちの価値を、未来へ」というビジョンをふまえ、地域社会と「共に創り、共に育む」というミッションを遂行するものです。この取り組みを通じて、「人のため」「地域のため」という2つの軸を設け、人に対しては「安心」「健康」「快適」「つながり」、地域に対しては、「環境性」「経済性」「地域性」「持続性」という8つの価値を高めるまちづくりを推進しています。

なお、当社は「まちづくりビジョン」をふまえ、都市の再開発プロジェクトにも積極的に取り組む方針を掲げています。再開発プロジェクトでは、事業の特性上、地権者とのコミュニケーションを着実に図る必要があります。そのため、社内規程等のガイドラインを設けるなど、地域コミュニティとの対応のマネジメント体制を整備することが重要だと考えています。

また、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協力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、これらを行う人材が必要となります。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、当社の技術、人材、顧客基盤を構築するとともに、地域コミュニティへの発展に貢献していきます。



関連項目 当社グループ公式 WEB 大和ハウスグループのまちづくり <https://www.daiwahouse.com/about/community/>

関連ページ P185 大和ハウスグループまちづくりビジョン

マネジメント

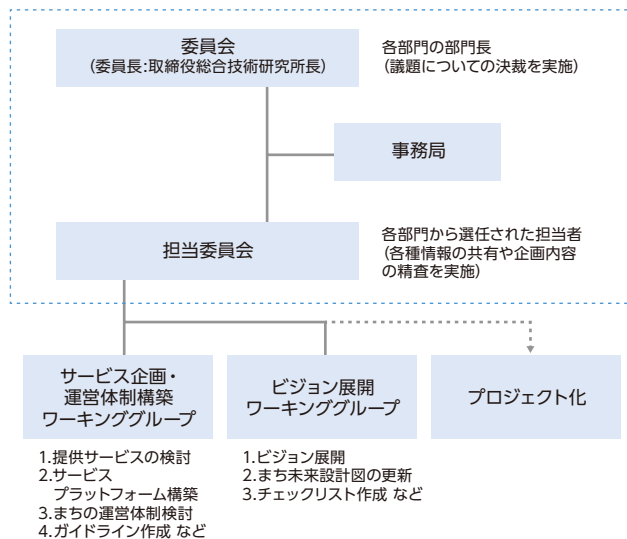
当社グループでは、取締役総合技術研究所長を委員長とした「未来まちづくり推進委員会」を設立し、その事務局が社内の関連部門やグループ会社と緊密に連携し、先導的なまちの創出を行う体制を構築しています。

社内の連携については、区画整理や再開発など多岐にわたる開発手法に応じて、都市開発部をはじめとする本社各部門と事業部門が連携して事業を推進しています。また、地方自治体や関連団体などとの連携を通じて、分譲住宅地におけるコミュニティ形成のほか、団地再生事業や森林住宅地オーナーさまのリレーション再構築といった取り組みを進めています。

まちづくりでは、多様な知識やスキルを持った人材が欠かせないことから、当社では各種研修制度による教育研修を行っているほか、資格取得推進委員による新入社員や若い社員の研修に努め、まちづくり事業の遂行に必要な資格取得やスキルアップを支援しています。

■ 未来まちづくり推進委員会の体制

参加部門:当社都市開発部門、技術部門、経営管理本部、各事業部門
情報システム部門、CS統括部門、グループ会社8社



■ 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では、事業手法として、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と合意形成して組合を設立し、組合事業としてプロジェクトを推進していきます。そのため、これらの各段階において、組合の構成員となる地権者の方々、更には近隣にお住いの方々と十分にコミュニケーションを図っていくことが重要となります。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。

なお、当社の都市開発事業では、土地に係るプロジェクトの完了後も継続的に地権者等の地域コミュニティの関係者とのコミュニケーションを図る組織体制を構築しており、当社のプロジェクトによる問題があった場合も、お申し出の内容を確認し、可能な限り対応できるようにしています。

■ 都市開発事業における公共交通機関へのアクセスの考慮

当社では、都市開発事業における設計の社内規程において、全ての物件に適用される考え方として、具体的には、歩行者動線の設計において、特定の施設への動線、住区・街区内の動線とともに、交通施設（駅、バス停等）への動線についても検討するよう定めています。

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

主な取り組み

都市開発事業における地域コミュニティとの関係構築

■ 分譲住宅地におけるコミュニティ形成の取り組み

日本初のネット・ゼロ・エネルギータウン(ZET)を実現した「スマ・エコ タウン晴美台」を始めとして、4つのZETを実現。「スマ・エコタウン陽だまりの丘」では住民共有の約100kWの太陽光発電所での収益を活用し、電動超小型モビリティ※1のシェアリングや防犯灯、防犯カメラの運営などにタウンマネジメントを実施、さらに各戸に生活支援サービスの提供や維持メンテナンス費用の積み立てをする仕組みを提供しています。「セキュア豊田柿本」では住民共有の太陽光発電施設と集会所、3棟の戸建住宅間で地産地消型でエネルギーの有効利用を図るため電力の融通を行っています。「セキュア豊田本町」では富山市のPPP（パブリック・プライベート・パートナーシップ：公民連携）事業として、隣接する公民館と地区センターおよび図書館分館（公共施設）と、防災機能を有する公園を備えたZETの住宅団地を整備しました。公共施設の計画ではエネルギーの効率利用や削減の仕組みを取り入れた環境配慮型の建物とするとともに富山市との対話を通じて地元地区の意見を反映し建築しました。また開発に際しては、自治会の立上げや住宅地内の融雪施設の運営の仕組みについて、地元地区との対話を実施し、地元地区の既存融雪施設運営への協力も行いました。

これら4つのZETは住民によるまちの管理を行うための団地管理組合を組成し、当社がその立上げから住民の方で運営が円滑に行えるようになるまでの数年間は一緒に運営に参加、当社グループによる運営支援と合わせて、継続的に住宅団地の運営支援と住民の方々とのコミュニケーションを図っています。

「セキュアガーデンひばりが丘」は、1959年に誕生したひばりが丘団地の建て替えプロジェクトの一部として計画しています。P

ロジェクトではこれまでの住民や周辺の方々とのコミュニティ形成や住民が主役になって地域の環境や街としての価値を向上させる「エリアマネジメント」を展開しており、その取り組みに「セキュアガーデンひばりが丘」の住民も参加し、よりよいコミュニティづくりに寄与しています。また、その活動の中心となる《ひばりテラス118》というコミュニティセンターを設置。近接地に、在来種の樹木を取り入れた緑道を配置するなど交流空間を連続的に創出しています。

※1 軽自動車よりもコンパクトで小回りが利き、環境性能に優れ、地域の手軽な移動の足となる2人乗り程度の車両。「陽だまりの丘」では期間限定での導入



晴美台全景



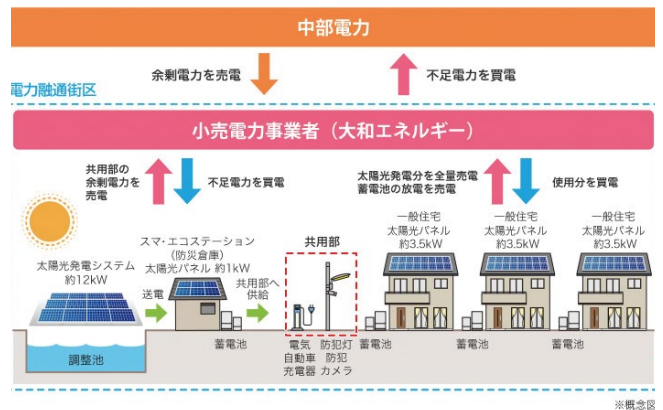
陽だまりの丘太陽光発電



陽だまりの丘電気自動車

■ 豊田柿本電力融通街区

「電力融通街区」のスキーム



管理組合の運営サポート

地域市民との共創共生



ひばりが丘

■ 森林住宅地における交流

「ロイヤルシティ鹿部リゾート」は、1974年から分譲を開始した、森林住宅地、ゴルフ場、ホテルからなる複合リゾートです。森林住宅地には、定住されているオーナーさまも多くいらっしゃいますが、当初分譲から期間が経過した中、オーナーさまの高齢化が進み、人のつながりが薄れてきているという課題がありました。

そこで、「オーナーさまに鹿部リゾートを愛していただき、鹿部リゾートを、魅力的で、いつまでもご利用いただき、引き継がれるリゾートとする」ことを目指し、住民の皆さまとのリレーション再構築に取り組んでいます。2016年7月には、こうした活動の核となる「オーナーサロン」のお披露目会を開催。カルチャーフェスティバル、クリスマス会など住民参加型の各種イベントを行い、自助・互助・共助のコミュニティづくりを進めています。また地域の活性化や移住定住促進を官民連携して進めるため、2017年8月に鹿部町と「地域づくり・まちづくりの推進に関する協定」を締結しました。大和ハウス工業の管理する鹿部リゾートを活性化するだけでなく、リゾートの立地する鹿部町の地域活性化をより連携を深めながら具体的に検討し、実施してまいります。

なお、当社は全国14箇所の森林住宅地のインフラや施設等の管理を行う中、地域の管理の担い手の確保や育成を目的に、管理に協力して頂く事業者(取引先)の方々とともに、年に1度安全研修会を開催し、安全管理の徹底、事業者間の親睦を図っています。

■ 団地再生プロジェクトへの取り組み

高度成長期に当社が開発した郊外型住宅団地の一つである、兵庫県三木市の「緑が丘ネオポリス」では、開発から約半世紀が経過した中で顕在化しているさまざまな課題の解決に取り組む、「団地再生プロジェクト」を進めています。

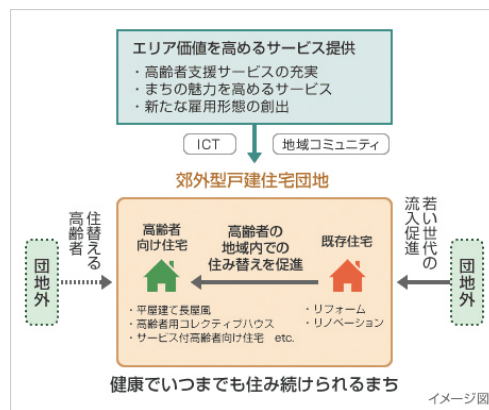
産官学民連携による「郊外型住宅団地ライフスタイル研究会」を立上げて、地域住民との意見交換を進め、2017年3月には産官学民が連携して各種事業を行うための組織である「一般社団法人 生涯活躍のまち推進機構」を設立しました。機構の事業を実施するための活動を行政と当社が主体となり、大学や民間企業と協力し運営しています。また地元の自治会やNPO等をメンバーとする運営協議会を組成し、機構の活動内容を地域と共有し、共に検討しています。

2017年4月には商店街の空き店舗を活用したサテライト拠点をオープンし、住民との対話や高齢者向けの健康管理イベント、地区の児童が楽しんで参加できるイベントを実施し、地域とのコミュニケーションを図り、機構の活動内容普及に努めています。また団地再生プロジェクトを地域に密着し共同して行えるように、地域の課題を住民と企業、大学が連携して解決する仕組みである「リビ

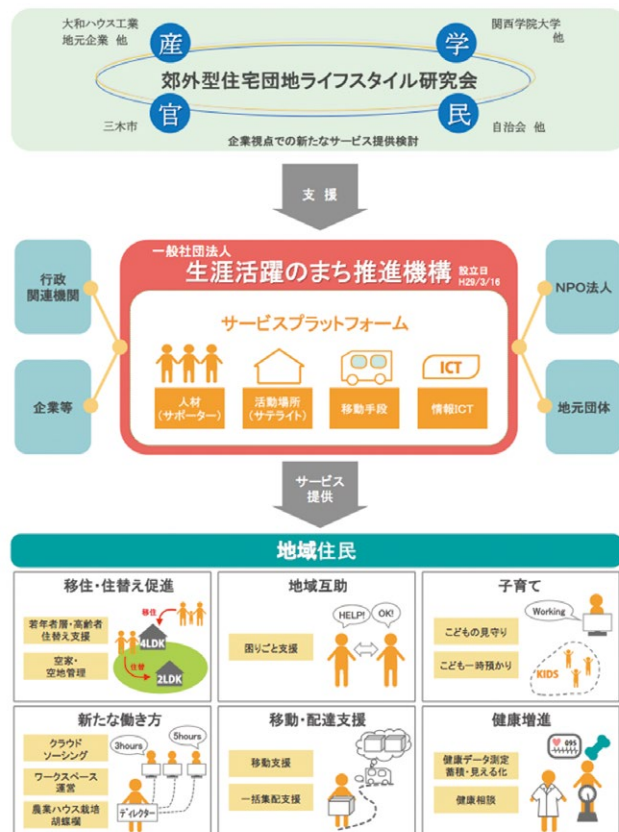
ンラボ」の実施を計画し、イベントなどにより地域の方々の参加を啓発しています。これらの活動を通じて緑が丘ネオポリスの再生だけでなく、他地域でも活用可能な郊外型住宅団地再生のプラットフォームづくりを進めます。

また、横浜市栄区の「上郷ネオポリス」でも、2014年から住民の皆さまとまちづくりについての定例会合を開始し、2016年6月には自治会との間で「まちづくり協定」を締結、ワークショップや講演会などを通じて地域住民の皆さまと共に地域の将来を考えてきました。また、まちづくり活動の核となる、新たなコミュニティ拠点の設置の検討も進め、定例会合で概要説明を実施し具体的な設置に向け議論を進めています。

■ 団地再生におけるビジネスモデル構築イメージ



■ 「産・官・学・民」連携による取り組み



■ 土地区画整理事業による地域の活性化

土地区画整理事業は、道路、公園、河川等の公共施設を整備・改善し、土地の区画を整え宅地利用の増進を図る事業です。大和ハウスグループでは、地域の方々が組織する土地区画整理組合などから、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、接道条件や地形の悪い土地を整形化し、災害時における土地の安全性向上と土地の有効活用のために整備し、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。

大阪府の門真市北島東土地区画整理事業では、敷地外周の河川沿いに桜を約70本植樹し、隣接する砂子水路(大阪府みどりの百選の第2位にも選ばれた)とともに一体的に桜並木を形成しました。また、地元桜並木保存会の活動にも協賛しました。

当社グループでは住居系の土地区画整理事業を始め、産業系の土地区画整理事業を行うことで、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。

(2000年以降の土地区画整理事業(業務代行)の実績 現在事業中のもも含む)

物件名称	所在	開発面積	用途	工事完成
船橋市印内緑住土地区画整理事業	千葉県船橋市	2.5 ha	住居系	2000年9月
船橋市行田緑住土地区画整理事業	千葉県船橋市	1.7 ha	住居系	2000年9月
習志野市鷺沼台第一土地区画整理事業	千葉県習志野市	4.6 ha	住居系	2003年6月
松戸市金ケ作陣屋前土地区画整理事業	千葉県松戸市	0.7 ha	住居系	2003年11月
石神井台六丁目土地区画整理事業	東京都練馬区	0.7 ha	住居系	2005年11月
松戸市河原塚宮ノ内土地区画整理事業	千葉県松戸市	2.2 ha	住居系	2006年10月
八千代市八千代台南二丁目土地区画整理事業	千葉県八千代市	1.3 ha	住居系	2008年3月
さいたま市中尾不動谷・駒前土地区画整理事業	埼玉県さいたま市	5.6 ha	住居、商業	2009年12月
藤沢村岡東土地区画整理事業	神奈川県藤沢市	3.8 ha	住居系	2013年12月
調布国領北浦土地区画整理事業	東京都調布市	1.0 ha	住居系	2014年2月
大泉学園町二丁目土地区画整理事業	東京都練馬区	0.6 ha	住居系	2015年9月
和光北インター地域土地区画整理事業	埼玉県和光市	18.2 ha	産業系	2015年10月
門真市北島東土地区画整理事業	大阪府門真市	7.5 ha	産業系	事業中
川向町南耕地地区土地区画整理事業	神奈川県横浜市	20.7 ha	産業系	事業中
境古河IC周辺地区土地区画整理事業	茨城県猿島郡	23.0 ha	産業系	事業中
大和市下鶴間山谷南土地区画整理事業	神奈川県大和市	3.9 ha	住居系	事業中
習志野市鷺沼台二丁目地区土地区画整理事業	千葉県習志野市	1.8 ha	住居系	事業中

■ 市街地再開発事業 特定業務代行 実績一覧(1997年以降完成物件)

	物件名称	所在	施行者	地区面積	建物延床面積	用途	事業期間		工事期間	
							都市計画決定	事業認可	着工～	竣工
1	北8西3東地区第一種市街地再開発事業	北海道札幌市	再開発組合 特定業務代行者	0.7	63,784	住宅、業務、商業	2002年	2003年	2004年～	2007年
2	牧志・安里地区第一種市街地再開発事業	沖縄県那覇市	再開発組合 特定業務代行者	2.3	46,000	住宅、公益、商業、ホテル	2006年	2007年	2008年～	2010年
			計	3.0	109,784					
				(ha)	(m ²)					

■ 市街地再開発事業 参画実績(竣工2013年以降)

	物件名称	所在	施行者	地区面積	建物延床面積	用途	事業期間		工事期間	
							都市計画決定	事業認可	着工～	竣工
1	金沢駅武蔵北地区第一種市街地再開発事業(第三工区)	石川県金沢市	金沢市 保留床取得	0.2	11,050	住宅、福祉施設 店舗	1976年	2004年	2011年～	2013年
2	大工町一丁目地区第一種市街地再開発事業	茨城県水戸市	再開発組合 参加組合員	1.5	36,800	住宅、業務、ホテル、 駐車場	1999年	2001年	2011年～	2013年
3	北品川五丁目第1地区第一種市街地再開発事業	東京都品川区	再開発組合 参加組合員	3.6	249,920	業務、住宅、商業、 子育て支援施設 計7棟	2007年	2009年	2012年～	2015年
4	大滝町二丁目地区第一種市街地再開発事業	神奈川県 横須賀市	再開発組合 参加組合員	0.6	49,595	住宅、商業、医療、 駐車場	2008年	2010年	2013年～	2015年
5	日ノ出町駅前A地区第一種市街地再開発事業	神奈川県 横浜市	再開発組合 参加組合員	0.7	28,585	住宅、商業、福祉、 公益施設	2008年	2011年	2013年～	2015年
			計	6.6	375,950					
				(ha)	(m ²)					

地域市民との共創共生

■都市開発事業におけるコミュニティエンゲージメント等の実施状況

大和ハウス工業では、2015～2017年度に実施した都市開発事業の全23物件(全開発面積804,369m²)※すべてにおいてコミュニティエンゲージメントプログラムを実施しました。主な取り組み内容としては、街並みのガイドラインの策定や、住民の管理組合の組成・活性化の支援、集会場の設置と居住者・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。各物件での取り組み内容については下記表を参照ください。

※当社都市開発部が設計段階からかかわった10区画以上の開発事業。下記表の区画数は当社販売区画数

物件名称	所在	開発面積	区画数	取り組み内容
セキュレアシティ つくば研究学園	茨城県つくば市	73,247m ²	171区画	<ul style="list-style-type: none"> 街の中心に交流・防災の拠点となる集会所を設置。 住民による管理組合を組成し、集会所等の団地内共有施設について管理規約に基づく管理体制を構築。 地区計画を補うルールとして「街づくりガイドライン」を設定。
セキュレアシティ レイクタウン美来の杜	埼玉県越谷市	43,603m ²	145区画	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティの中心となる集会所を設置、住民による管理組合を組成し、集会所等の管理を組合にて実施する体制を構築。 (株)ナスダ、日本郵便(株)と大和ハウス工業の3社で協力し、戸建住宅へ新型宅配ボックス普及促進の取り組みを実施。
ブルームスクエア坂戸	埼玉県坂戸市	15,972m ²	74区画	<ul style="list-style-type: none"> 自治体による中学校跡地の売却プロポーザル案件であり、当社が校舎も含めて引渡を受け、解体前に中学校OB・OG、近隣住民に学校敷地内をお別れ会として開放するとともに、学校の備品や花など、思い出の品を希望者に提供。 開発の中で設置した公園に、既存のサクラ(ソメイヨシノ)1本を元の位置のままで存置。公園内に、中学校の校歌石碑を移設、また中学校の歴史を刻んだサインを製作し設置。分譲地内の住民も含む町内会の方が利用できる共同花壇を設置。 地区外に建設されていた町内会館に替わる新しい町内会館を開発区域内に建設。また、既存町内会の認可地縁団体設立(法人化)を支援。
ブルームスクエア志木・新座	埼玉県新座市	8,351m ²	45区画	<ul style="list-style-type: none"> 「街並みガイドライン」や景観協定の設定による統一感のある街並みを実現。
セキュレアガーデンひばりが丘	東京都西東京市	14,504m ²	78区画	<ul style="list-style-type: none"> 1959年に誕生したひばりが丘団地の建て替えプロジェクトの一部として計画 ひばりが丘再生プロジェクトが採用した「エリアマネジメント」に住民も参加し、よりよいコミュニティづくりに寄与。 美しい桜並木に接し、ひばりが丘の緑と一体となる緑道を新設するほか、住民がみんなで果樹を育てる「ハーベストガーデン」を設けるなど、住民同士のコミュニティを深めるプランニングを実施。 街区を縁取る緑道は、武蔵野の在来種の樹木を取り入れ、ひばりが丘全体の緑と共鳴する計画。また、立ち止まって会話を楽しむためのベンチも設置。 ひばりが丘がこれまでに育ててきたかけがえのない価値を受け継ぎ、さらに将来にわたって魅力ある街として育てていくために「まちづくりガイドライン」を制定。
東京森都心 多摩ニュータウン東山	東京都八王子市	322,102m ²	340区画	<ul style="list-style-type: none"> 環境調査の実施により、貴重種も存在する豊かな生物相が確認されたため、区域面積の30%強の緑地を保存、貴重動植物の保全対策、動物の移動経路となる回廊緑地(アニマルコリドー)の設置、樹木の移植や公園としてそのまま保全する等の生物多様性に配慮した街づくりを実施。 「街並みガイドライン」を設定し、統一的な街並み景観を創出。また、緑地協定を締結し、幹線道路沿いの宅地に1m幅の協定緑地を設け、豊富な緑量を確保。 コミュニティの中心となり、災害時には防災の拠点にもなる集会所を設置。 東山アグリクラブ(貸農園・果樹園)の設立、運営をサポート。
セキュレアガーデン 高尾サクラシティ	東京都八王子市	15,543m ²	83区画	<ul style="list-style-type: none"> 戸建街区について管理組合を設立し、防犯カメラ・緩衝緑地帯等の管理を実施。 戸建・マンション・商業施設からなる、まち全体の協議会を組成、情報共有、イベント開催を推進、戸建・マンション・商業施設のエネルギー見える化システムを構築するとともに、大和ハウスハートワンカードによるクールシェア(ポイント付与)を促進。
シーフォレスト稲毛海浜公園	千葉県千葉市	9,786m ²	42区画	<ul style="list-style-type: none"> 街区の出入口を2カ所に制限。車の通り抜けだけでなく、外部者の侵入しにくい街路計画。 街区への入口には街の象徴として、御影石の門柱にロートアイアン(鍛鉄工業)の装飾を施したゲートウォール、3.5mのゲートツリーを配置。
セキュレア相模原横山	神奈川県相模原市	5,993m ²	48区画	<ul style="list-style-type: none"> 区域の一部にクルドサック(袋小路)状の道路を計画しコミュニティの範囲を明確にすることでより良いコミュニティを育む計画。
セキュレア横濱日吉 1st stage, 2nd stage, 3rd stage	神奈川県横浜市港北区	7,720m ²	46区画	<ul style="list-style-type: none"> 街並みガイドラインを設定、統一感のある美しい街並みを実現。
セキュレア新横浜	神奈川県横浜市港北区	12,608m ²	66区画	<ul style="list-style-type: none"> 区域外の既存私道を公道とするよう行政移管を協力して実施。 従前の地形を生かした造成計画や地域在来種の植樹・従前の表土の活用など、地域環境に配慮した街づくりを実施。 各住宅の緑化保全のための街づくりガイドラインを策定して統一された街並み形成を実現。

セキュリアガーデン淵野辺	神奈川県 相模原市中央区	21,401m ²	79区画	<ul style="list-style-type: none"> ・[子育てシェア]サービスのAzMama(アズママ)を導入、子育てワークショップなどの住民交流イベントを開催。 ・住民による管理組合を組成し、防犯カメラ、ゴミ集積場、植栽等の管理を組合にて実施する体制を構築。 ・管理組合ホームページサービス[住まいサポートネット]を導入、住民で情報を共有する仕組みづくりを構築。
セキュリア豊田本町	富山県富山市	6,139m ²	21区画	<p>[先進的ライフスタイルと地域コミュニティが実感できるまち]の実現を目指し以下の取り組みを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共施設である図書館分館・市役所のサテライト・公民館が一体となった建築物と、住宅地を一体的に整備することにより、官民が連携した街づくりを実現。 ・住民共有の太陽光発電システムを公共施設駐車場に設置。また、防災パーゴラやトイレスツール、防災倉庫、リチウムイオン蓄電池などを備えた公園を整備。これにより災害時においても住民の活動拠点やコミュニケーションを取れる場を提供。 ・団地管理組合を設立し、住民共有の太陽光発電システム、防災倉庫、リチウムイオン蓄電池や住宅地に設けた植栽帯などを管理運営する体制を構築。 ・戸建住宅には、太陽光発電システム、リチウムイオン蓄電池、燃料電池の3つの電池を全戸に搭載し、電力を多様化。住民共有の太陽光発電システムも合わせてZETの実現を目指す。 ・住宅地全体でのエネルギー見える化システムを導入し、入居者へ環境行動を啓発。 ・良好な住環境と景観を実現するため、無電柱化の実施や植栽帯を整備。また、建築協定を制定することにより、将来にわたり景観を維持していく体制を構築。
ジーヴォスクエア鳴子北	愛知県名古屋	11,976m ²	37区画	<ul style="list-style-type: none"> ・北側傾斜を解消させるために設けた高さ3mを超す擁壁を、道路から50cmセツバックして設置し、植栽帯による緑化を実施。
ジーヴォスクエア豊田井上町	愛知県豊田市	10,166m ²	31区画	<ul style="list-style-type: none"> ・行政と地元自治会と協議し、地域住民で管理する花壇エリアを設置し、住民のコミュニティ形成に寄与。 ・接続道路幅員を6.5mに拡幅することにより車の走行や地域住民・通学路の安全性を向上。
スマ・エコタウン豊田市柿本	愛知県豊田市	6,910m ²	23区画	<ul style="list-style-type: none"> ・住民の交流・防災の拠点、次世代自動車(超小型モビリティを含む電気自動車)の充電スペースとして、スマ・エコステーションを整備し、集会所、防災倉庫、電気自動車充電器を設置。 ・団地管理組合を結成し、集会所・電気自動車充電器・防犯カメラを運営管理する体制を構築。 ・良好な住環境と景観を将来にわたって守っていくため、景観協定とまちづくりガイドラインを制定。 ・全戸建住宅をエネルギー収支ゼロとなるZEHで建設し、街全体でZETを実現。また、エネルギー見える化システムを導入し、入居者へ環境行動を啓発。 ・太陽光発電施設で発電した電力と蓄電池に蓄えた電力を効率的に使用するために、[3区画+集会所]で電力融通を簡易的なシステムで実施。 ・太陽光発電と蓄電池を活用しつつ、日射調整・通風確保など消費エネルギーを調整することによって、エネルギーの自給を目指す住宅を建設(1棟)。
セキュリア豊田市西中山	愛知県豊田市	16,250m ²	61区画	<ul style="list-style-type: none"> ・「まちづくりガイドライン」を設定し、統一感のある美しい街並みを実現。
スマ・エコタウン陽だまりの丘	三重県桑名市	16,648m ²	66区画	<ul style="list-style-type: none"> ・ZETに寄与する、住民共有の太陽光発電設備を活用して、生活支援サービス等の充実を図る取り組みを行う。この取り組みにより、住民から徴収する管理組合費ゼロで、管理組合運営が可能となり、「まち」と「各戸」にサービスを実施。 ・「まち」に対するサービスとして、エネルギーの見える化、電動超小型モビリティ、防犯灯、防犯カメラの管理運営等のタウンマネジメント実施。 ・「各戸」に対するサービスとして、住宅を長持ちさせ、設備を効率運用させるための住まいのメンテナンスサービスと住宅修繕積立を実施。 ・一部無電柱化街区を設けるとともに、景観を意識した外構計画を実施し、緑がつながる緑感の街並みを形成。その美しい街並みの維持管理のため、植栽管理サービスを建売街区に導入。
セキュリア奈良百楽園	奈良県奈良市	2,936m ²	11区画	<ul style="list-style-type: none"> ・街の主要道路の無電柱化と石畳風舗装を実施。また、主要道路沿いの擁壁には壁面緑化を、既存道路沿いの擁壁には化粧型枠を施すことにより、美しい街並景観を形成。
セキュリア豊中本町	大阪府豊中市	1,433m ²	10区画	<ul style="list-style-type: none"> ・開発区域を横断する行政管理で個人所有の既存通路が狭く急勾配であったため、幅員2.5mに拡幅し緩勾配に設置しなおすとともに行政移管することで、周辺住民の安全・快適性の向上を図った。
セキュリア舞多間	兵庫県神戸市	23,153m ²	114区画	<ul style="list-style-type: none"> ・統一感のある美しい街並みをつくる「まちづくりガイドライン」を設定。
防府テクノタウン	山口県防府市	141,926m ²	10区画	<ul style="list-style-type: none"> ・地元行政と協力協定を結び官民が一体となり、販売活動、工業団地の整備を行う事で、雇用の創出、街の活性化に寄与。 ・開発区域海側に約4,000m²の多目的広場を有する公園を設置。ベンチ、健康遊具を配置し、地域住民、進出企業従業員の憩いの場としての利用を図った。
セキュリア花畑	福岡県福岡市	16,002m ²	39区画	<ul style="list-style-type: none"> ・共有地の管理、有効利用を行うため「管理組合」を組成し、住民コミュニティの活性化を実施。 ・統一感のある美しい街並みをつくる「まちづくりガイドライン」を設定。
計	23件	804,369m ²	1,640区画	

地域市民との共創共生

各国拠点における地元出身者の採用

大和ハウス工業は、地域に密着した事業を持続可能に展開するため、全国81カ所に事業所を置くとともに、現地での採用活動を行っています。2017年度には、全国の各事業所において、正社員としてキャリア採用者136名を採用しました(内、29名は地域限定社員)。また、当社では総合職社員が【全国勤務】か【地域勤務】を選択できる制度があり、本人の意向に基づいた地域での勤務を実現するとともに、地域雇用の創出にも貢献しています。

なお、2018年度新卒採用から、年々勤務地へのニーズが高まっている点や地域密着型の事業活動が求められている点を考慮し、希望初任地を約束したうえで採用選考を実施しています。自身が希望する地域で働くことで、より一層、地域社会への貢献に寄与できるものと考えております。海外グループ会社においては、国ごとに、現地の人材を雇用し育成するという考え方のもと、各拠点での現地採用を進めています。

関連ページ ▶ P044~059 従業員との共創共生
優秀な人材に対する雇用機会の提供

■ 大卒新入社員の初任給(2018年度実績)

総合職(全国社員)	216,000	円	(時給換算=1,341円)
事務職(地域社員)	179,000~185,000	円	(時給換算=1,111~1,149円)

地域での調達の取り組み

当社は、創業当時より施工協力会社と共存共栄の精神で共に歩んでいます。1986年には協力会社の技術技能の向上、相互研鑽と互助親睦を目的に「協力会連合会」を発足しました。協力会連合会の会員数(2018年3月31日現在)は、4,663社となり、全国82カ所の支部ならびに13の地区と、3事業部会と4機能部会の構成で活動しています。

なお、発注先については、まず、支部協力会の会員であるかを確認し、そのうえで公平・公正な判断のもと検討するようにしています。

【最重要課題】※

地域共生活動

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、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」を掲げています。これをもとに、地域の人々との対話を通じて地域の課題を正確に認識し、その解決に向けて共に活動することで、地域社会から信頼される企業となることを目指しています。

2014年度以降は、全国の当社事業所、グループ会社において年間に2,000件以上の地域共生活動が実施されるようになり、活動の定着が図られています。具体的には、複数の事業所において、地域の社会的課題と事業所の経営課題の両側面の解決を図ったり、NPO等の地域組織との連携を強化した活動を実施しています。今後は、活動の質的な向上を図るとともに、「次世代育成」「環境保全」「福祉支援」の活動重点分野の中で、特に「次世代育成」の活動の強化を図っていきます。

地域共生活動理念

- 1、大和ハウスグループは、地域社会との共生を念頭におき、大いなる和をもって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します。
- 2、大和ハウスグループは、ステークホルダーとの対話を通じて地域課題を理解し、持てる資源を有効活用しながら、ステークホルダーと共に活動します。
- 3、大和ハウスグループは、地域共生活動を社員一人ひとりの自己成長の機会として捉え、社員の積極的な活動を推進します。

※ 地域市民との共創共生における重要課題は下記になります。

【最重要課題】 地元地域発展のための積極的な関わりや連携

【重要課題】 事業で蓄えたノウハウの社会への貢献

マネジメント

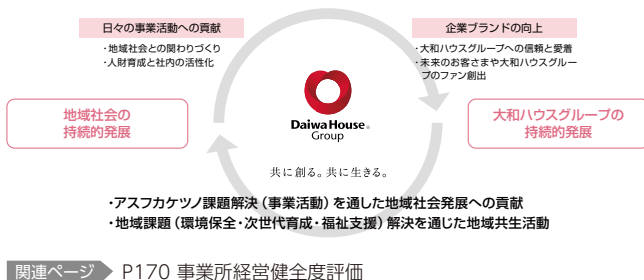
事業所における地域共生活動の推進方法

当社では、地域共生活動の質の向上を課題に掲げ、次世代育成支援活動の機会創出とマニュアル整備を行うとともに、全国の実業所で任命された地域共生推進委員の支援に努めています。

当社における地域共生活動の企画・実施は、地域共生推進委員が中心となって行っています。地域共生推進委員は、事業エリアである地域の社会的課題を把握するため、地方自治体の市民活動部門や地域組織、NPOなどへのヒアリングを行っています。また、事業戦略とのリンクを図るため、事業所長へ事業所経営における課題を確認しています。主な課題としては、地域社会との関係構築、社内活性化、人材育成などが挙げられます。

そして、社会的課題と事業所経営における課題を照らし合わせ、企画・計画を練り、事業所長と総務経理責任者の承認を得て計画書を作成します。半期ごとに作成された計画書をもとに、従業員の参加を促しながら地域共生活動を実施するとともに、その後、目標の達成度を評価し、報告書にまとめています。

一方で、本社のCSR部門は、事業所での活動計画・実施内容・結果・成果について、報告システム上で情報を集約し、より充実した地域共生活動の実現に向けたサポートを行います。なお、近年では各事業所でのコミュニティ投資(地域組織や地域のイベント・プロジェクトに対する寄付・協賛等)も増えてきていますが、先の報告システム上においても管理できるようになっています。また、地域共生活動の活動実績を、事業所経営健全度評価に組み込んでおり、従業員のボランティア活動を評価し、促進する仕組みを構築しています。



関連ページ▶ P170 事業所経営健全度評価

地域共生活動に関する数値目標

当社では、地域共生活動に関する具体的な数値目標を定めています。ステークホルダー別CSR活動においては、当社独自の「CSR自己評価指標(CSRインディケーター)」を設けており重要課題として「地元地域発展のための積極的な関わりや連携」「事業で蓄えたノウハウの社会への貢献」の2項目を掲げ、前者は3指標、後者は2指標を設定しています。例えば、前者の指標の一つ「NPO・NGOの協働機会」では、2018年度に50%の目標数値を設定し、PDCAサイクルを活用して、NPOなどとの信頼関係の構築(エンゲージメント)を促進する体制を構築しています。

なお、地域共生活動の費用については、「CSR自己評価指標」における「事業所による地域共生活動の金額換算」の指標で、金額の

目標数値を設定しています。加えて、日本経済団体連合会が設置した「1%クラブ」への入会以来、経常利益の1%を目安として地域共生活動に持続的に活用し、地域に貢献するように努めています。また、当社は地域コミュニティの活性化に向けた取り組みを行っています。地域共生推進委員が中心となり、社会的課題と事業所経営における課題を照らし合わせたうえで、コミュニティ投資・貢献の方法を検討しているほか、一部の事業所では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ます。

主な取り組み

地域共生活動の件数および費用

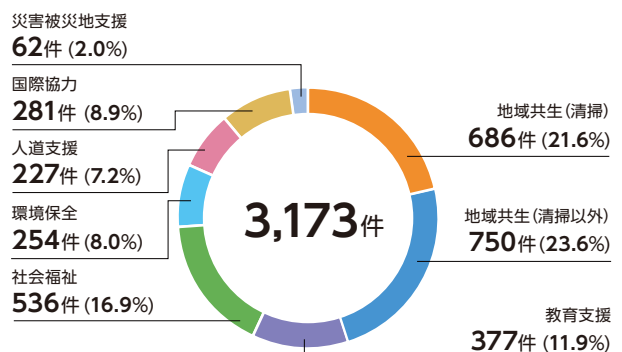
当社グループで実施された2017年度の活動件数は、3,173件と前年度比で2.9%の減少となり、そのうち当社で実施された件数は2,542件と前年度比で10.9%の増加となりました。

当社では、地域共生活動理念に基づき地域課題を解決するために、自治体やNPOなどの地域市民との対話を重視するだけでなく、活動の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・実施を推進してきました。その結果、地域共生推進委員が中心となって地域市民と協働した活動を実施する事業所が多くみられ、活動件数の増加だけでなく、NPO・NGOとの協働機会の割合が45.5%(1,157件)と前年度の42.6%(977件)より2.9%上回りました。

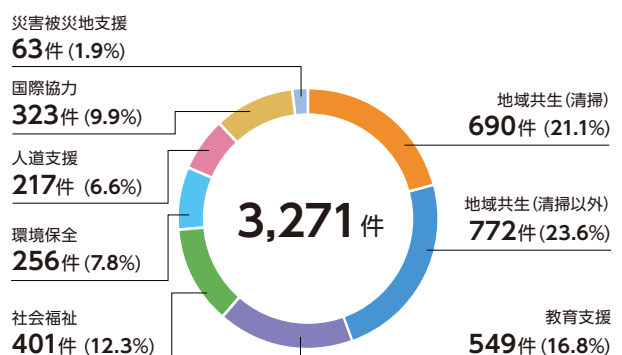
また、ボランティア休暇については、2015年度より半日単位で取得できる制度を新設し、より従業員が取得しやすい環境を整えています。(2017年度取得率:28.9%)

なお、事業所による地域共生活動を人件費や寄付金額をもとに換算した2017年度の金額は171,876千円となりました。

■ 2017年度大和ハウスグループ地域共生活動内容

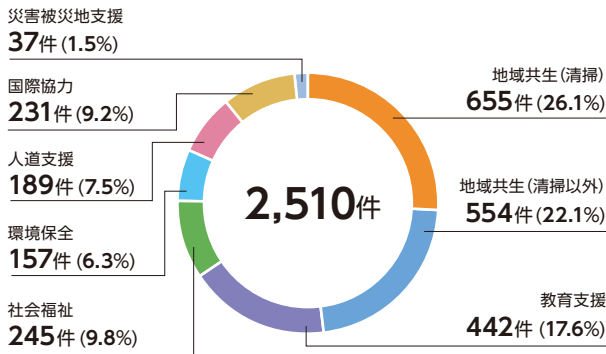


■ 2016年度



地域市民との共創共生

■ 2015年度



		2015年度実績	2016年度実績	2017年度実績
地域共生 活動件数	大和ハウス工業 事業所	1,576件	2,206件	2,475件
	大和ハウス工業 本社	92件	86件	67件
	大和ハウス グループ会社	842件	979件	631件
	合計	2,510件	3,271件	3,173件
ボランティア休暇取得日数		3,582.5日	4,371日	4,803日
ボランティア休暇取得率*		23.5%	29.2%	28.9%

*ボランティア休暇取得率は、取得日数を当期末人員で除して算出

次世代育成

■ クエストエデュケーション

大和ハウス工業では、2007年より中高生向けキャリア教育支援として「クエストエデュケーション」への協力をしています。(主催：株式会社教育と探求社)

このプログラムは、企業でのインターンシップを学校のカリキュラムとして体験する内容であり、企業から出される「リアルな社会課題×未来志向型のミッション」に対して、1年間にわたってチームで探究し、提案するものです。

約150校の生徒たちはインターン生として当社の社員を通して、企業の仕組みや考え方に触れ、そして、当社が事業を興してきた想いを大事にしながら、チームで「正解のない答え」に対し、社員の立場で本気で取り組み、追い求めた答えを当社に提案します(2017年度は全2,600チームのうち、281チームが当社へ提案)。

最終的には学びの集大成となる「クエストカップ全国大会」が行われ、さまざまな企業に、チームで考え抜いた提案を発表します。

2017年度は当社のインターン生である桜丘高等学校(愛知県)が281チームの頂点に立ちました。参加した生徒のアンケートでは、「プレゼンを準備するにあたって問題を「探究」すること、チームでやり遂げる力、人に伝える力、反省をする力、様々な力をこのクエストという活動で得ることができた」、「企業の方と直接話し、学びべき言葉ばかりだった。今日のことを大切に未来に活かしていきたい」などの声があがりました。また、今年度大会に出場しなかった生徒からも「色んなプロセスで勉強することばかりで、自分たちに限界がないことを知れた」など、学びの原動力を高め、次へつな

がる継続的な学びの機会を創出できました。

当社の社員は全国の学校を訪問し、生徒たちに社会で働くことの意義や仕事の向き合い方など社員にしか語れない本気の想いを伝え、積極的なコミュニケーションを通して理解を深めてもらえるように支援しています。



全国大会で発表する桜丘高等学校の生徒

■ 就職困難者等の職場実習受入

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センターからの要請により、定期的就職困難者等の職場実習の受け入れを行っています。約2週間の職場実習では、パソコンを使っの資料作成など仕事をしていくうえで必要なスキルを身につけるだけでなく、社会人としての心構えやマナーの指導も行い、人財開発やスキルアップの機会創出に貢献しています。

■ 特別支援学校の職場体験受入(千葉支社)

千葉支社では千葉市立高等特別支援学校からの要請により、障がいのある学生の職場体験受入を実施しています。パソコンを使った事務に就職したいという学生の希望を受け、名刺、事務用品、工事服の注文や書類のファイリング、資料の作成などの事務作業を中心に体験していただきました。

慣れない環境で最初は緊張している様子が伺えましたが、さまざまな部署の社員と関わりの中で、少しずつ環境にも慣れ、多くの社員とコミュニケーションが図れるようになりました。

職場体験を終えた学生からは「貴重な体験をさせていただきありがとうございました。学んだことを学校生活の中でも意識して頑張っていきたい」と前向きな言葉がありました。

約1週間という短期間ですが、社会で働くことを実感していただく良い機会となっています。今後も、多くの学生に将来の自身の仕事について考えてもらうきっかけの一助となるよう、積極的に教育支援を推進しています。



千葉市立高等特別支援学校の職場体験受入の様子

■ 工事現場に絵を描こう!プロジェクト(現場アート)の実施

子どもたちが描いた作品を地域の皆さまへ発表する機会が少なくという話を聞き、地域の皆さまが行きかう当社施工現場を提供することで、工事現場を子どもたちの絵で彩るだけでなく、多くの人に子どもたちの成果を見ていただく教育支援の機会を創出するために、建設中の工事現場を覆っている仮囲いシート等に子どもたちに絵を描いてもらう活動を積極的に実施しています。

今年度は近隣の皆さまとの関係が深い工事現場を、より地域の皆さまとの関わりを大切にする場所にしたいとの考えにより、全国で42件実施(昨年度の実績から6件増加)しました。子どもたちから「毎日通学しながら絵を見るのが楽しみのようになった」との声が寄せられるだけでなく、地域の皆さまからも「街が明るくなった」とのお声を掛けていただいています。



シートに絵を描く
子どもたち

■ 「大和(やまと)の森 高萩スカウトフィールド」

管理棟建設のための寄付を実施

当社は、2017年3月、公益財団法人ボーイスカウト日本連盟(以下:ボーイスカウト日本連盟)に「大和(やまと)の森 高萩スカウトフィールド」管理棟建設のための寄付を行いました。

管理棟は2017年7月31日(月)に完成し、8月5日(土)にオープニングセレモニーを行いました。当社は、2012年5月、社有地として保有していた茨城県高萩市の土地(約271万m²)を子どもの自然体験や環境教育に活用していただくため、ボーイスカウト日本連盟に寄付。現在、同連盟が「大和の森 高萩スカウトフィールド」として、キャンプを中心に青少年の野外活動および環境教育の場として利用しています。

今回、当社が寄付した管理棟は、2017年8月4日(金)～9日(水)に開催された「日本ジャンボレット高萩2017」の大会運営拠点として活用されるとともに、「大和の森 高萩スカウトフィールド」におけるボーイスカウト日本連盟の研修や宿泊施設として利用いただいています。

関連項目 ▶ ニュースリリース 2017年8月7日
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20170807093212.html>

環境保全

■ 六甲山「和みの森」での森林保全活動

1995年1月17日におきた兵庫県南部地震によって、兵庫県にある六甲山周辺の山々では、至る所で山の斜面が崩れたり地割れが発生しており、地震によってゆるんだ地盤は、今後の大雨などによる土砂災害の危険性があります。このため「六甲山系グリーンベ

ルト整備事業」が開始され、六甲山一連を樹林帯として守り育て、土砂災害に対する安全性を高めるとともに、生態系および種の多様性の保全・育成の観点からも緑豊かな都市環境や景観維持に努めています。

大和ハウスグループもその事業に賛同し六甲山の森づくりに携わっており、2017年度で活動が10年目を迎えました。これまで述べ300名以上のグループ従業員や家族が参加しています。NPO法人日本森林ボランティア協会の協力を得ながら、苗木の植樹や下草刈り、間伐を中心に行っていますが、活動を通じて植物観察会等を企画し、森の美しさや自然の大切さを伝える活動も行っています。

また、活動当初に植えた1.5m程度の苗木が5m程に成長しており、手塩にかけた樹々の成長を楽しみに訪れる参加者も増えてきています。今後も山の再生の一助となるよう活動を継続し、支援してまいります。



六甲山和みの森での下草刈りの様子



成長した樹に樹名板を取り付ける様子

福祉支援

■ 「LIVES TOKYO 2017」への参画

日本国内で障がい者への向き合い方について関心が高まり、多くの企業、団体が障がい者と健常者との関わり合いに関して、さまざまな取り組みを始めています。当社としても、多様な文化や背景、個人的特質をもった人と共に共生社会を創ることは必要不可欠であると考え、両者の“つながり”を強くする為に、NPO法人ハンズオン東京が企画する「お互いに支え合うことにより、障がい者雇用を促進する」イベント『LIVES TOKYO 2017』の主旨に賛同し、参画しました。

2017年9月10日(日)に東京ミッドタウンで第一回目のイベントが開催され、当社ではロボット事業における福祉支援の取り組みを紹介しました。

実際に障がい者の話を聞いたり、障がい者とコミュニケーションを図ることで多くの気づきを得る価値ある機会となりました。また、このイベントが一人ひとりが得意な能力を活かして活躍できる場を創出し、障がい者と健常者がともに生きていける社会をつくるきっかけにつながっています。

今後も、継続的に支援活動を推進していくことで事業活動を通じた社会貢献に寄与していきます。

地域市民との共創共生

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証



当日のイベントの様子

■新たな地域共生活動プログラム「D-SIP」を全国展開

大和ハウス工業では、福祉支援分野における地域共生活動プログラム「D-SIP」を2018年4月より全国展開しています。

本プログラムでは、「学ぶ」「感じる」「行動する」の3つから構成されており、研修で障がいのある講師から直接学び、地域共生活動を通じてバリア（障がい）を感じ取り、直接サポートを行うといった実際の活動へとつなげるプログラムです。

「学ぶ」では、障がいのある方を講師とした、障がい者の「リアル」な声を聞くことで、障がいのある方とのコミュニケーション知識の向上を図ります。また「感じる」では、従業員自らが車イスや高齢者体験キットを装着して、地域の飲食店やさまざまな施設のバリアフリー状況について調査を行います。さらに「行動する」では、スポーツ大会やコンサートなど、全国で開催されるイベントへ来場された障がいのある方やご高齢の方へ、会場の説明や案内などのサポートを行うブースの運営に協力します。

研修や活動に参加することで、お客さまへの対応の質を高めるだけでなく、あらゆる目線で建物や街を見直すといった業務に役立て、当社全体のユニバーサルマナーの向上につなげます。人を思いやり、街を知り、暮らしをより良くするための活動を実施することで「人・街・暮らしの価値共創グループ」として地域に貢献します。

※ D-SIPとは、ダイワハウス・ソーシャル・インクルージョン・プログラムの略



街のバリア（障害）を体感する従業員

■「ウィッシュ・バケーション」への協力

全国に20万人以上いる難病を患うこどもとそれを支える家族。日々の暮らしのなか、さまざまな困難と向き合っているのは、難病を患っているこどもだけではなく、付きっきりで看病する母親や父親、甘えたい気持ちや寂しい思いをしている兄弟など、それぞれの家族がさまざまな思いを抱えながら日々難病と向き合っています。エンドレス募金では、難病のこどもとその家族に家族旅行として観光地である浅草へ案内し、普段外出が少ないこどもたちや、ご家族の方にも家族旅行を楽しんでもらう「ウィッシュ・バケーション」活動を支援しています。また、活動当日は当社従業員がボランティアとして活動に参加し、難病を患うこどもとその家族をサポートしました。

難病を患うこどもやその家族は、社会とのつながりが希薄になりがちです。この「ウィッシュ・バケーション」を通して、社会の方々との交流をもち、「独りではない」と実感していただくことで、明日への夢や勇気をもっていただくことを願っています。また、家族旅行を通して家族の絆を強くし、将来への希望と活力を見出す手助けをしています。

今回、エンドレス募金支援先団体の活動に従業員が直接ボランティアとして参加し、難病の家族と実際に触れ合うことで、「共生」について考える機会を設けることができました。また、新たな気づきによる自己成長へとつながるきっかけづくりになりました。



浅草観光をサポートする従業員

Daiwa Sakura Aid

2008年3月末。当社に1本の電話がありました。「吉野山の桜が元気をなくしている。枯れた木を取り除き、新しい苗木を植えていかなければ桜が衰退してしまう。創業者が吉野出身である大和ハウス工業に支援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、当社は創業者のふるさとというご縁もあり、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。

関連項目

Daiwa Sakura Aid
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/sakura/>

【Daiwa Sakura Aidとは】

「吉野山の桜保全活動」と全国の小学校や幼稚園を中心に、和楽器と桜の植樹を実施している「桜プロジェクト」の2つの活動を「桜」というキーワードでつなぎ、環境・文化・伝統といった「日本が大切にしてきた素晴らしい和の心」を次世代につないでいく活動を行っています。



中千本から見た
吉野山の風景

■吉野山の桜保全活動

2017年度は全6回、延べ135名の大和ハウスグループ従業員とその家族が活動に参加し、さくらんぼ拾いや、植樹を実施しました。また、土壤環境の専門家を招き、これまで当社が力を注いできた太閤花見塚において、桜の生育環境の改善を重視した土壤改良を実施しました。

2016年に吉野町の町制60周年と、協働団体である公益財団法人吉野山保勝会の設立100周年を契機とし、三者協働で太閤花見塚の休憩施設設備を含む環境整備事業を行いました。しかし、太閤花見塚までの道や階段も一部腐朽し危険性があったため、2017年度は現地の方や観光客の皆さまが安心して通行できるよう、太閤花見塚までの通路も整備しました。

また、2015年に当社創業60周年記念として植樹した苗木も当時2.5m程でしたが、太閤花見塚の土壤改良を昨年度より引き続き実施した結果、2018年春には4.5m程に育ち、順調に生育しています。

当社は、吉野山の桜を再生・維持していくことを目指し、地元の方々の協働体制を強化し長期的な支援を続けていきます。



吉野山育成園での苗木育成事業



2017年度に整備した
太閤花見塚までの通路



当社60周年記念で植樹した苗木



吉野山に生育するシロヤマザクラの
母樹から苗木育成のための種を拾う
様子

■桜プロジェクト

吉野山の桜保全活動を続けていくなかで、全国的に寿命を迎えている桜が増えてきているという話を受け、桜を未来につなげていくために「桜をつなごう」をスローガンとし、2010年度より全国の小学校を中心に桜プロジェクトを実施しています。

2017年度は29ヵ所で実施し、延べ8,528名の子どもたちが参加し、60本の桜の植樹を行いました。これまで、261ヵ所で延べ76,618名の子どもたちが参加し、640本の桜を植樹しました。

2017年度からは新プログラムを導入し、子どもたちを学校の「桜守」に任命することで、子どもたちがより自分たちの手で桜を育てていくという意識づけを行い、植樹の際には「大きなあれ、桜の木」と声を掛けながら苗木に土を掛けています。イベント終了時には、桜の育て方などを記した桜守手帖を一人ひとりに配付しています。

「本物に触れる体験」を通じて、未来を担う子どもたちに日本文化の素晴らしさと美しさを感じてもらおうとともに、桜を大切に育てることで自然環境と命の大切さを伝えていきます。2017年度に実施した学校の教職員に実施したアンケート(194名が回答)では、99.5%に当活動の趣旨にご賛同いただき、99.0%に満足いただく活動が実施できています。

また2015年度より、実施後も継続的に植えた苗木の定期点検(アンケート調査と回答に基づく植木職人の訪問)を行っており、2017年度に実施した定期点検ではアンケート調査に回答した75.7%の学校で植樹している桜がすべて元気に育っています。枯れている、一部枯れていると回答のあった24.3%の学校へは植木職人が訪問し、植替えや施肥、土壤改良等、桜が育つ環境整備を行っています。

当社は、子どもの成長と共に桜の成長を見守り次代へつなげる体制を整えています。

地域市民との共創共生



太鼓体験の様子



桜の植樹



桜守の任命式

■ 桜プロジェクト定期点検の実績

年度	2015年度(初年度)		2016年度		2017年度	
	箇所	%	箇所	%	箇所	%
実施数	130	—	143	—	153	—
回答数(回答率)	70	53.8	104	72.7	136	88.9
回答数の内、問題なく生育と回答	39	55.7	75	72.1	103	75.7
回答数の内、対応が必要と回答	31	44.3	29	27.9	33	24.3

■ チャリティーコンサート

Daiwa Sakura Aidの活動意義を広く知っていただき、桜の保全・伝承や日本の文化に触れる機会をつくるために、積極的な情報発信を行っています。

その一つとして、当活動に賛同いただいた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。2017年度は首都圏・関西を中心に19回実施しました。会場では、桜の保全のための募金活動も行い、合計1,331,500円の募金をいただきました。

その他にも、現地吉野山での募金活動や写真展の開催、写真集「さくら」・小冊子「ひとひら」発行等の活動を通じて、より多くの皆さまに桜の大切さや保全に対する思いを伝えています。



吉野山での募金活動の様子



日本全国の桜を紹介する冊子「さくら」「ひとひら」

■ 事業所やグループ会社との連携

全国の大和ハウス工業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に直接参加できない従業員やお客さまにも桜の保全活動に参画できる体制を整えています。

当社では事業所や工場、施工現場に設置されている自販機の収益の一部を桜の保全活動に充当しており、2017年度は871,434円を寄付しています。大和リゾート株式会社ではコーヒー1杯につき1円の寄付活動を行い、大和リース株式会社では運営する商業施設で回収した衣服の1kgにつき5円の寄付活動など、活動の幅を広げています。



衣類回収活動の様子



奈良工場に設置されている寄付機能付自販機

エンドレス募金・ハート募金

■ 募金システムの概要

当社では従業員が身近に参加でき、かつ継続に行える地域共生活動の一つとして、2005年度より募金システムを導入・運用しています。

社内イントラネットの専用ページで任意の金額を登録すると、給与から自動的に登録した金額で募金できる仕組みです。

募金には、登録した一定額を毎月募金する「エンドレス募金」と、災害などが発生した時に被災地支援として募金する「ハート募金」の2種類があります。

2017年度より拡充を図り、大和ハウスグループ20社において、新たに募金システムを導入しました。

■ エンドレス募金

2017年度は5,900名を超える従業員が登録しています。2018年度寄付金は、社会的課題の解決に取り組む団体の活動内容や弊社へのご要望をお聞きする「公募枠」に加え、世界的規模で活動する団体を推薦する「推薦枠」を設置しました。これにより地域で活動している団体については公募で広く募集し、従業員との協働やささまざまな活動を知るきっかけになり、また、世界規模の団体を支援することで、大和ハウスグループの規模に見合った幅広い支援を行います。

■ エンドレス募金助成先(2017年度実績)

支援団体		寄付総額
一般社団法人	こどものホスピスプロジェクト	¥1,470,000
一般社団法人	kukuru	¥1,500,000
NPO法人	病気の子ども支援ネットワークのボランティア	¥1,000,000
NPO法人	子ども劇場千葉県センター	¥1,500,000
NPO法人	Jコミュニケーション	¥700,000
公益社団法人	難病の子どもとその家族へ夢を	¥1,500,000
合計		¥7,670,000

■ ハート募金

社会的に深刻な被害のあった災害などを対象に、従業員から緊急で義援金を募るものです。

■ ハート募金実績(直近3年)

年度	災害の内容	寄付先	大和ハウスグループからの義援金総額
2017年度	九州北部豪雨災害	日本赤十字社	¥8,583,788
2016年度	平成28年熊本地震	日本赤十字社	¥31,052,000
2015年度	ネパール中部地震	日本赤十字社	¥9,680,636
	東日本豪雨災害	日本赤十字社	¥8,299,568

関連項目

エンドレス・ハート募金
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/funds/index.html>

工場における地域市民との交流

工場の持続的な操業には、地域社会への配慮と積極的なコミュニケーション活動が重要です。工場の整備基準を示した「自社工場建設・建替えマニュアル」では、近隣住民の往来に配慮した駐車場の外構計画、大型車両の騒音や排気ガス、夜間のヘッドライトに対する植栽や塀による遮蔽、季節感を感じさせる緑化スペースの確保と樹種の選定を求めています。さらに、近隣住民の災害時の利用を考慮した設計を行うことも求めています。

また、当社は近隣住民との良好な関係を構築するため、工場での地域共生活を推進しています。主な活動としては、清掃活動、地域イベントへの参加、桜プロジェクト(前述)、インターンシップの受入を行っています。地域の小中学校からの工場見学やインターンシップの受け入れを通じて、ものづくりの現場や働く意味、将来の職業について考えてもらう場を提供しています。

企業市民としての主な寄付・協賛事業

■ 東京2020オリンピック・パラリンピック オフィシャルパートナー

当社は、人々の心に感動を築くスポーツの振興に賛同し、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会における、「施設建設&住宅開発」のオフィシャルパートナーとして、東京を世界に誇れる都市にするための事業活動を通じ、東京2020大会の成功に貢献していきます。

■ 大阪交響楽団への支援

当社は2006年度から、大阪交響楽団のメインスポンサーとして活動を支援しています。大阪に本社を置く企業として、同じく大阪を拠点に活動する楽団の支援を通じて、地域活性化や芸術文化の発展に貢献します。

■ 石橋信夫記念館文化フォーラムの開催

当社の創業者である石橋信夫が築いた功績と当社の歩みを紹介する施設として2007年に「石橋信夫記念館」を開館しました。その創業の志と、歴史上の優れた知恵やリーダーシップを重ね合わせながら、今の日本のあるべき姿と今後の指針を多彩なパネリストに語っていただく「石橋信夫記念館文化フォーラム」を開催しています。2008年の第1回から10年連続で開催され、全国各地から多くの皆さまにご聴講いただいています。

■ 大阪マラソンへの協賛・参加

当社は2011年の第1回開催より、公式スポンサーとして「大阪マラソン」を支援するとともに、当社グループ全体としても「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」への参加、EXPO ブース出展、給水ボランティア、ランナーとしての参加など、様々な形で大会に協賛・参加しています。

関連項目

トピックス
 大阪の一大イベント「大阪マラソン2017」を盛り上げました
<https://www.daiwahouse.com/about/release/topics/20171204144250.html>

地域市民との共創共生

Topics

復興支援における大和ハウスグループの対応

■ 東日本大震災 復興支援活動

被災地の復興公営住宅に入居される方同士のコミュニティ形成が課題になっており、大和ハウス工業施工の復興公営住宅においてコミュニティ醸成を支援するために、仙台支社と復興支援室の協働で入居者同士が交流を図れるイベントを実施しています。

市役所との連携を図り、石巻市西前沼第三復興住宅の完成時には鍵渡し式、終了後に共同菜園、園芸の講習会や、野外かまどベンチ、マンホールトイレなどの防災アイテムの使い方を説明するイベントを実施しました。入居者の方にも喜んでいただき、これから同じ公営住宅に住まう方々の交流や顔合わせの機会につながりました。



復興公営住宅での入居者向け交流イベントの様子



野外かまどベンチの利用方法の説明会

■ 熊本地震 復興支援活動

熊本支店では、昨年に引き続きコミュニティ形成のための手作りしめ縄講習会や仮設住宅を照らすイルミネーションの設置など、西原村の仮設住宅において継続した支援活動を実施しています。

イルミネーションの設置においては、住民の方から装飾に参加したいとお声をいただき、当社社員と住民の方と一緒に設置することになりました。当日は、子どもたちをはじめ多くの方が装飾に参加し、イルミネーションが点灯した際には「きれいですね。防犯対策にもなります。」と住民の方から嬉しいお声がけをいただきました。



西原村仮設住宅でのイルミネーションの設置

実践報告

株主との共創共生

担当役員メッセージ	093
株主還元とIR活動	097
IRに関する社外からの評価	101

株主との共創共生

事業規模が年々拡大するなか、
当社グループの経営の
あり方を伝えるため、
対話と情報開示の幅を広げ、
深めていきます。

代表取締役専務執行役員
CFO
経営管理本部管理部門担当
香曾我部 武

担当役員メッセージ

株主・投資家のご要望を捉え、的確なコミュニケーションを図っていく

株主および投資家の皆さまとの「共創共生」に向けて、コーポレートガバナンスガイドラインに基づき、経営の公平性・透明性を追求するとともに、投資判断に有益な情報の開示が重要であるのはいうまでもありません。大和ハウスグループでは従来より、IR活動に注力しております。テーマを絞ったスモールミーティングを実施するなど、対話を通じて、皆さまとのコミュニケーションを積極的に図ることも重要であると認識しています。

それと共に、事業内容や経営のあり方をより深く知っていただく

施策として、工場や総合技術研究所など各施設の見学会を実施しております。ものづくりなどの現場を実際にご覧いただくとともに、担当役員が直接説明することで、皆さまが関心を持っておられる点について、できるだけ具体的に紹介することを心がけています。新規事業や当社の歴史など、決算発表の場ではお伝えしきれないことも、丁寧にご説明していきます。

2016年度からは、統合報告書の発行を開始いたしました。おかげさまで、ご覧いただいた方々からさまざまなご意見を数多くいただいております。2017年度版については、いただいたご意見を反映させ、より充実した内容を目指したとともに、機関投資家との対話の場でも活用をしました。その結果、日本IR協議会による「IR優良企業賞」や「第20回日経アニュアルレポートアワード2017(準グランプリ受賞)」などの各賞をいただくことができました。統合報

告書では、中期経営計画の内容の説明を中心にしつつ、大和ハウス工業の本源的企業価値や将来の方向性についても説明。今後もコミュニケーションの一環として内容の充実に努めてまいります。

社外への情報開示と共に、株主及び投資家の皆さまのご意見を社内にフィードバックし、経営の改善に資することも重要です。具体的な取り組みとしましては、取締役会に対して年1回、社外取締役や監査役など独立役員に対しては年2回、株主・投資家の皆さまのご意見や評価を伝えています。

経営基盤など非財務・ESGの情報開示にも注力

株主及び投資家の皆さまの投資方針が多岐にわたるなかで、非財務・ESGの側面に関心を持つ方々が徐々に増えつつあるのを実感しております。ESGのなかで特に関心が高いのがガバナンスですが、気候変動等の「環境」の取り組みや、経営基盤、ステークホルダーとの関係性など「社会」の側面についても、質問を受けるようになりました。

皆さまからは、ESGへの取り組みを通じて、これからの持続的成長にどうつながっていくのか、というご質問をうけたまわることもあります。人口減が続く日本社会において、住宅需要が伸び悩む可能性がある一方、人手不足による仕事の担い手が減っていくことで、事業の遂行に支障を来すことがあるかもしれません。当社では、顧客、人材、技術・ものづくりという3つの基盤を強みにしており、これらの基盤と関係の深い各ステークホルダーとの信頼関係の構築も重視しております。ESGへの取り組みは、たとえ経営環境が悪化した際にも持続的成長を続けていくうえで欠かせない課題であることは、経営陣一同、認識を共有しております。

ESGの面についても取り組みを年々強化しているとともに、非財務に関する情報開示の強化や課題の明確化、対応の方向性についても今後しっかりと説明していきたいと考えています。

株主・投資家の皆さまの心に響くIR活動を展開

事業分野が拡大し、海外展開も加速しているなかで、当社グループの投資計画に対するご質問を受けることが多くなっています。第5次中期経営計画の3年間では1兆円の投資をする予定にしております。確かに巨額の投資ではありますが、事業の基盤は請負事

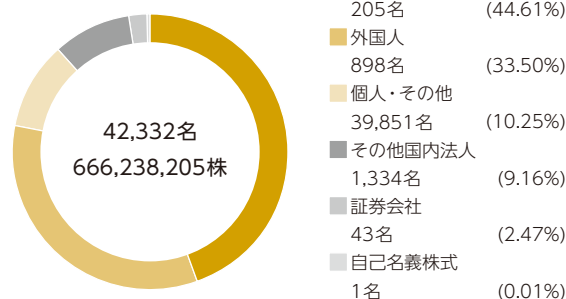
業であり、営業キャッシュフローと不動産売却により十分にまかなえる事から借り入れ負担は過大ではないものと考えます。また、財務の健全性を示すD/Eレシオについては、0.5倍程度という財務規律を設けております。株主・投資家の皆さまには、中長期視点で、金利へ影響を及ぼす財務規律を守りながら、不動産や設備等への成長投資を行うことを丁寧に説明し続け、ご理解を賜りたいと考えています。成長ドライバーである賃貸住宅や商業施設、事業施設を中心に、海外事業を含めて、不動産投資を着実に実施し、中期経営計画の達成を目指していきます。

今後、株主及び投資家の皆さまとの信頼関係づくりという点では、業績や財務に関する情報開示を一層進めることはもちろんのこと、当社グループが手がけるさまざまな事業の内容について、より深くご理解いただくための努力が欠かせないと考えます。例えば、各事業の原点としてどのような歴史があり、発展の根底に何があったか。現在や将来の市場での優位性はどうか。どのような社会的貢献を行い、キャッシュを得ているか。といった点が挙げられます。

また近年、事業規模が拡大している流通店舗事業にしても、当社が長年培ってきた「住宅事業の心」を追求してきた結果、土地オーナーさまや地域社会にとって最善の土地活用という発想から生まれてきました。そして、都市において今や見慣れた風景となっているロードサイド店というビジネスモデルを創出してきました。

こうした事業の背景説明については、財務部門からの説明にとどまらず、担当役員、関連部署も重要性を理解し、今後も株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションに努めてまいります。そして、心に響くIR活動を展開していくことが、皆さまと当社グループの「共創共生」を進めていくうえで大切であると考えています。

所有者別株式分布状況



株主との共創共生

社会的課題

近年、企業は投資家から、短期的な業績だけでなく、中長期にわたって成長し続ける企業であるかを評価されるようになってきました。その根拠として、事業に加えて、ESG・非財務面、すなわち企業の本源的価値について明確化し、説明していくことが株主・投資家に対する重要な責務の一つといえます。

また、過剰なショートターミズム(短期利益志向)は株主・投資家との良好な関係を阻害しかねないとの観点のもと、中長期にわたる持続的成長に向けた事業環境を整えることもまた欠かせません。そのため、人財や設備、研究開発への投資を計画的に進めるとともに、お客さまや取引先、従業員、地域市民等各ステークホルダーとの良好な関係を築くことが欠かせない取り組みといえます。

加えて、ESGに関する情報の開示やエンゲージメントについて、日本においては企業および株主・投資家の双方とも試行錯誤の段階にとどまっており、情報開示などの機会がまだ限られているのが現状です。今後、積極的な情報開示とあわせて株主・投資家と建設的な対話を重ねることで、持続的成長を目指していくことが社会的課題として重視すべきと考えます。

当社グループのリスク・機会とその対応

日本の人口減少などに代表される、社会の変化による従業員や取引先等のステークホルダーの状況の変化は、人手不足などさまざまな形で大和ハウス工業のリスクとして現れます。

このほか近年、大和ハウスグループの事業拡大によって物流施設など成長分野への積極的な投資が続くなかで、投資の集中によるリスクについて慎重な判断が欠かせないと考えます。これは海外事業についても同様であるほか、為替相場の変動リスクについても十分に対処していかなければなりません。

以上のように、企業価値の向上に関わるリスクを的確に把握、対処する一方、株主・投資家の皆さまとの対話を通じて、株式を長期的に保有いただくとともに、経営の改善を図っていきます。

社会性長期ビジョン【株主】

私たちは経営ビジョンに掲げる「共創共生」の精神のもと、株主との目的をもった対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めます。

中期 CSR 計画の成果 (CSR 自己評価指標の実績から)

【重要課題】

透明性

「ESG 情報開示に対する外部評価」について、FTSE4Goodレーティングの2015年度の2.0をベンチマークとして、2018年度目標は4.0としています。これに対して、2017年度実績は3.7となりました。

また、「ESG 開示情報の GRI 対応状況」について、2015年度の68.4%をベンチマークとして、2018年度目標は80%としています。2017年度実績は91.0%となり、目標を達成しました。

個別指標	2017年度実績	2018年度目標
ESG 開示情報の GRI 対応状況	91.0%	80%

【重要課題】

ステークホルダー・エンゲージメント

「ステークホルダーミーティング参加者満足度」について、2018年度目標は100%としています。これに対して、2017年度実績はディスカッションが「発言しやすい雰囲気であった」の全体に占める比率が84.6%、当社の説明内容が「わかりやすい」が同76.9%となりました。今後もステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントに積極的に取り組んでまいります。

個別指標	2017年度実績	2018年度目標
ステークホルダーミーティング参加者満足度		
・ディスカッションが「発言しやすい雰囲気であった」	84.6%	100%
・当社の説明内容が「わかりやすい」	76.9%	100%

株主との共創共生

株主還元とIR活動

基本方針・考え方

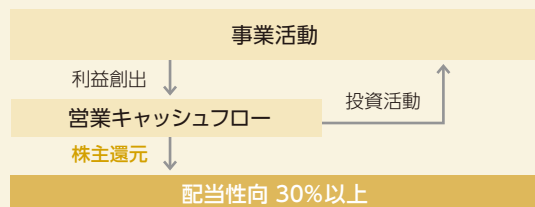
大和ハウス工業は、事業活動を通じて創出した利益を株主の皆さまに還元することとあわせ、中長期的な企業価値の最大化のために不動産開発、海外事業展開、M&A、研究開発および生産設備等の成長投資に資金を投下し、1株当たり利益 (EPS) を増大させることをもって株主価値向上を図ることを株主還元の基本方針としています。

配当性向については、親会社株主に帰属する当期純利益の30%以上として業績に連動した利益還元を行うとともに、安定的な配当の維持に努めています。なお、自己株式の取得については、市場環境や資本効率などを勘案し、適切な時期に実施することとします。

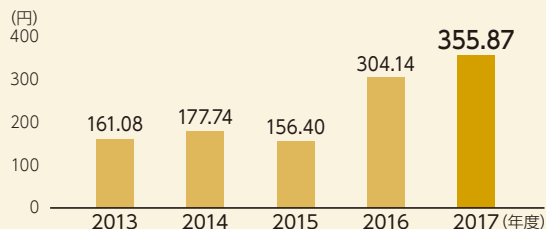
また、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、法定開示のみならず経営方針や財務情報、事業の取り組みのほか、その背景にある要因や非財務情報、経営環境など投資判断に必要な情報を、迅速、正確かつ公正公平に伝達することを基本方針としています。

そして、「共創共生」の精神のもと、株主との目的を持った対話を実現するために、双方向のコミュニケーションの充実に努めています。

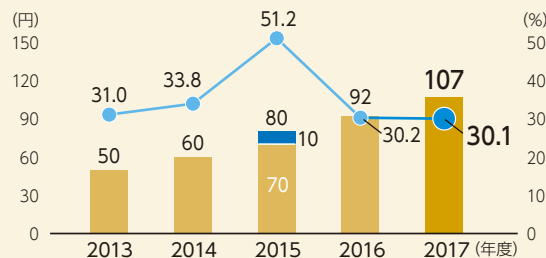
■ 利益配分の考え方



■ 1株当たり当期純利益 (EPS)



■ 配当金・配当性向



※2015年度は、60周年記念配当10円を含む。

マネジメント

当社のIR活動では、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように、株主・投資家との対話は経営陣ならびにIR担当役員が臨むことを基本方針としています。建設的な対話実現のために、社内各部門と協力できる体制を整え、当社の経営戦略や経営計画をより分かり易く理解いただけるよう努めております。また、投資家への情報提供を行う企業評価機関への情報開示にも応えられるよう情報の集約・発信ができる体制を整えています。加えて、財務・非財務情報の両面について、企業価値の持続的な向上の観点から、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話ができるよう努めています。

企業価値を判断いただくための情報開示としては、個別面談のほか、経営説明会や施設見学会などの開催に加え、IRツール、WebサイトやSNSなどのメディア媒体を通じた情報発信にも積極的に取り組んでいます。

また、情報開示に努める一方、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経営陣ならびに取締役が定期的に報告しています。社外取締役に対しても年2回の報告会を実施するなど、客観的かつ独立した観点から課題認識を共有しています。

IR活動を通じて、企業価値が正しく評価されることに努めるとともに、より良い経営判断のために頂いたご意見・ご要望を経営陣に適時適切にフィードバックし、企業価値の最大化を目指していきます。

主な取り組み

2017年度の主なIR活動

	随時	四半期毎	半期毎	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				●
・統合報告スモールミーティング	●			
・証券会社主催のスモールミーティング	●			
・証券会社主催のIRカンファレンスへの参加	●			
・機関投資家向け施設見学会	●			
個人投資家向けに実施した活動				
・オンライン会社説明会				●
・個人株主向け施設見学会				●
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

株主との共創共生

投資家に向けた情報開示

■ 公式Webサイト『IR情報』による情報開示

大和ハウス工業では、公式Webサイトを活用し、株主・機関投資家をはじめとする全てのステークホルダーへの適時適切な情報開示に努めています。

月次受注状況の開示、四半期毎の定性情報・業績ハイライトだけでなく、決算の概要説明についても、決算発表と同時に日本語・英語の音声でWebサイトへ公開するなど、タイムリーな情報発信を行っています。

また、当社の経営方針や事業の取り組みについて、国内外の株主・投資家にご理解いただけるよう、トップメッセージや各事業についての説明、株主還元方針、資本政策などほぼすべてのページを日本語・英語の2言語で公開しています。このほか、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配信しており、さまざまな形態での情報開示に注力しています。

■ 統合報告書への取り組み

当社は、2017年8月に「統合報告書2017」を発行しました。同冊子では、業績や事業戦略、財務状況などの財務情報に加え、企業理念、ブランド価値、人財、技術力などの見えない資本、いわゆる非財務情報をお伝えすることで、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指す大和ハウスグループの企業姿勢を紹介しています。

2016年度において、投資家から「大和ハウスグループらしさに注目している。ROE目標に加え、何のために大和ハウスグループが存在するのか知りたい」「創業者精神が事業拡大につながっている点は理解したが、その基盤となる人の力、将来にわたって価値を生み続けるための人財育成の戦略を知りたい」といった意見をいただきました。それらの意見をふまえ、2017年度の発刊にあたっては、当社グループの価値創造に欠かせない3つの経営基盤（人財基盤、顧客基盤、技術・ものづくり基盤）に焦点を当てることにより、当社グループの成長性について、より納得感をもってご理解いただけるように工夫しました。

また、2017年12月には、本誌を投資家とのコミュニケーションツールとして活用した「統合報告スモールミーティング」を行い、活発な意見交換の場となりました。

これらの取り組みの結果、「統合報告書2017」は年金積立管理運用独立法人(GPIF)の国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」(特に多くの運用機関から高い評価を得た「改善度の高い統合報告書」)に選出、また日経アンニュアルレポートアワードにおいて準グランプリを受賞しました。

機関投資家との対話・コミュニケーション

2017年度は個別面談・電話取材・スモールミーティング等を通じて、延べ733社の機関投資家・アナリストとの対話を実現しました。

海外IRについては、経営トップが英国、北米、香港・シンガポール、オーストラリアの投資家を訪問し、海外の機関投資家に対して当社の成長戦略や株主還元方針などを説明する貴重な場となりました。

また、当社では投資家の関心が寄せられている事業セグメントにフォーカスした事業説明会を実施しています。2017年度は、6月に「物流施設開発の取り組み」、11月に「流通店舗事業の強み」と題して、当社の成長ドライバーである同セグメントについて、各事業の担当役員より、事業拡大の背景や強みの源泉、今後の成長性についての説明と、ディスカッションを行いました。参加された投資家からは、「事業機会の拡大を確認でき、ポジティブな内容だった」とのお声をいただきました。

個人投資家との対話・コミュニケーション

2017年12月に、インターネットを活用した個人投資家向けオンライン説明会を実施し、当日は469名の方にご参加いただきました。

4回目となる今回は、「統合報告書2017」の内容をベースに、当社の成長戦略や株主還元方針などをご説明した後、参加者から質問を受け付けました。多くの質問が寄せられるなか、「御社の一番の強みは何ですか?」「働き方改革、女性活躍推進の状況は?」などといった質問に対して、CFOがリアルタイムで答えました。参加いただいた個人投資家からは、「大和ハウスの強みや事業展開の方向性がよくわかった」「高い成長性を感じる」という声に加え、「経営トップの生の声が聴けるのが良い」「ライブ配信がよい。アーカイブ配信で後から見られるのもありがたい」と、オンライン説明会に対しても好評をいただいています。

また、注力している個人株主向け施設見学会は、今回で4回目となりますが、東京・奈良の2カ所を実施し、当社の経営理念や事業戦略への理解をより深めていただく貴重な機会となりました。前回ご参加した株主からいただいた「工場を見学してみたい」「東京での経営説明会を開催してほしい」などのご意見を反映し、本年は各開催エリアでのニーズに合わせたコースを設定しました。

ご参加いただいた株主さまからは、「説明が分かりやすく、また施設を見学することで、説得力があった」「創業者精神・企業内容・技術力を知ることができ、更にファンになった」などのご感想をいただきました。

〈個人株主向け施設見学会〉

・奈良開催

日時: 2018年3月23日(金)

場所: 奈良工場、住まいまるごと体験館

参加人数: 40名

日時: 2018年3月24日(土)

場所: 石橋信夫記念館、総合技術研究所または

賃貸住宅体験館 D-room(ディールーム) プラザ館

参加人数: 51名

・東京開催

日時: 2018年4月6日(金)・7日(土)

場所: 大和ハウス工業東京本社、

戸建住宅体感施設 TRY家Lab(トライエ・ラボ)または
介護福祉機器展示場 D's TETOTE(ディース・テトテ)

参加人数: 96名



見学会の様子

株主との共創共生

IRに関する社外からの評価

ESG インデックス組み入れ状況

 <p>FTSE4Good</p>	<p>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。大和ハウス工業は2005年3月より継続して組み入れられています。</p>	<p>レーティング:3.9 (5.0満点中) ※2018年6月29日現在</p>	<p>世界953社 日本152社</p>
 <p>FTSE Blossom Japan</p>	<p>FTSE Blossom Japan Index 日本企業を対象としたESGインデックスであり、世界最大の年金基金であるGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が運用対象として採用しています。</p>		<p>日本155社</p>
 <p>2017 Constituent MSCI ESG Leaders Indexes</p>	<p>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踏まえ、重要度の高いESG課題を絞り込んだうえで評価を行うことに特徴があります。当社は2013年度以降「AA」の高評価を獲得しています。</p>	<p>レーティング:AA (「AAA」から「CCC」の7段階)</p>	<p>世界844社</p>
 <p>2017 Constituent MSCI SRI Indexes</p>		<p>※組入済の日本企業において上位25%以内 ※2018年6月29日現在</p>	<p>世界398社</p>
 <p>2017 Constituent MSCI Japan ESG Select Leaders Index</p>	<p>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。 使用ロゴの説明については下記URLリンクをご参照ください。 https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/evaluation/index.html</p>		<p>日本251社</p>
 <p>Member 2016/2017 STOXX ESG LEADERS INDICES</p>	<p>STOXX® Global ESG Leaders オランダのESG調査・データプロバイダー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。 ※オランダのESG調査・データプロバイダー。「最も優れた独立系SRI調査会社」に3年連続1位にランキング(2013~2015年度 IRRI調査)</p>	<p>スコアは非公開</p>	<p>世界403社 ※2017年10月現在</p>
<p>MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In Collaboration with RobecoSAM</p>	<p>Dow Jones Sustainability Indices 米国の出版社S&P Dow Jones Indices社とスイスの調査・格付け会社Robeco SAMが共同開発したESGインデックス。当社は不動産セクターに分類されており、2013年度より日本・アジア・オセアニア地域の企業で構成される「DJSIAsia Pacific」に組み入れられています。</p>	<p>総合スコア:56点 (100点満点中) ※2017年9月現在 ※左記セクター・地域内上位30%以内</p>	<p>アジア・パシフィック地域 152社 ※2017年9月現在</p>

	<p>Ethibel EXCELLENCE</p> <p>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に関して業界の殆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に組み入れられました。</p>
	<p>ECPI</p> <p>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。</p>
	<p>MS-SRI</p> <p>モーニングスター株式会社と特定非営利活動法人パブリックリソースセンターが共同で開発した日本企業を対象としたESGインデックス。当社は2003年7月の公表開始より、継続して組み入れられています。</p>
	<p>なでしこ銘柄</p> <p>経済産業省と東京証券取引所が、女性が働き続けるための環境整備を行い、女性のキャリア促進に積極的に取り組んでいる企業を業種ごとに紹介し、女性活躍推進に優れた上場企業(東京証券取引所市場第一部や第二部、東証マザーズ、JASDAQ)を選定する制度。選定された企業は「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」があるという点で、「成長力のある企業」であるとも考えられています。当社は2018年度に4年連続選出されています。</p>
	<p>新・ダイバーシティ経営企業100選</p> <p>経済産業省が女性、高齢者、外国人、障がい者、多様なキャリア等、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、生産性向上等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。</p>
	<p>攻めのIT経営銘柄</p> <p>攻めのIT経営銘柄は、経済産業省と東京証券取引所が2015年、中長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家に魅力ある企業を紹介するとともに、企業による「攻めのIT経営」の取組みを促進するために創立。上場企業(東京証券取引所市場第一部や第二部、東証マザーズ、JASDAQ)の中から、新たな価値の創造、経営革新、収益水準・生産性の向上をもたらす積極的なIT活用に取り組んでいる企業を「攻めのIT経営銘柄」として選定しており、当社は2018年度に3年連続で選出されています。</p>
	<p>健康経営優良法人</p> <p>「健康経営優良法人認定制度」とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。当社は2018年2月「健康経営優良法人2018」として大規模法人部門(ホワイト500)に認定、グループ会社としましては、4社が下記のとおり認定されました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■大規模法人部門:大和ハウス工業株式会社・大和リース株式会社 ■中小規模法人部門:大和エネルギー株式会社・メディアテック株式会社

株主との共創共生

その他の社外からの主な評価

■ CDP(気候変動レポート2017、ウォーターレポート2017)でA-の評価を取得

国際NPOのCDPが選定する「CDP気候変動レポート2017」と「ウォーターレポート2017」において、大和ハウス工業はA-のスコアを取得しました。CDPは、2000年に英国で設立された国際NPOで、多くの機関投資家が署名(気候変動は800以上、ウォーターは600以上)しています。毎年、企業等に調査票を送付・回答を収集し、各テーマに関する戦略や活動について評価、結果を公表しています。

■ 東洋経済新報社「CSR企業ランキング」において31位にランクイン

週刊東洋経済誌が毎年発表している「CSR企業ランキング」の最新版(2018年2月17日号に掲載)では、当社は31位にランキングされています。「CSR企業ランキング」は東洋経済新報社が「CSR企業総覧」2018年版掲載の1,413社について、CSR分野の「人材活用」、「環境」、「企業統治」、「社会性」の4つと財務のデータを調査し、評価するランキングです。

■ CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
83.5	97.3	95.8	92.3

■ 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AA	AAA	AAA
83.7	77.1	89.7	100.0

■ 「サステナビリティレポート2017」が

「環境コミュニケーション大賞」において「環境大臣賞」を受賞

環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する「第21回環境コミュニケーション大賞」において、「サステナビリティレポート2017」が、最も優れた環境報告書として環境報告大賞「環境大臣賞」を受賞しました。

関連ページ ▶ P174 環境コミュニケーション大賞で「環境大臣賞」を受賞



■ 「統合報告書2017」が各種表彰を受賞

日本経済新聞社が、優れた日本企業のアニュアルレポート(報告書)を表彰する「第20回 日経アニュアルレポートアワード2017」において、当社が発行した「統合報告書2017」が準グランプリを受賞しました。また、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)の国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に選ばれ、さらに「特に改善度の高い統合報告書」に選定いただきました。

【日経アニュアルレポートアワード2017 審査員講評】

- ①企業理念「世の中の役に立つからやる」の思いをビジネスに落とし込み、企業価値の向上に取り組む姿勢が詳細かつ具体的に示されており、引き込まれるほどのストーリー性があった。
- ②会長メッセージに続く創業者精神を継承した価値創造ストーリーの説明、社長メッセージ、さらに外部環境と機会とリスク分析からの中期経営計画の説明が非常に分かりやすい。
- ③グループ全体で創業者精神を共有し、創業者が託した創業100周年に売上高10兆円の企業グループにする夢を実現しようとするトップの意気込みが伝わってくる。

【GPIFの国内株式運用機関からのコメント】

監査役対談では経営の意思が現場にどのよう浸透しているかという観点で議論が行われ、また不動産開発投資に関するリスク管理の開示も投資判断の観点で重要な情報。CSR自己評価は興味深い。



統合報告書2017

■ 日本IR協議会「IR優良企業賞」を受賞

当社は一般社団法人日本IR協議会が主催する、IRの趣旨を深く理解し、積極的に取り組み、市場関係者の高い支持を得るなどの優れた成果を挙げた企業を選び表彰することを目的とした「IR優良企業賞2017」において「IR優良企業賞」7社のうちの1社に選ばれました。受賞理由として、数値による情報開示が詳細かつ分かりやすいこと、事業分野別スモールミーティングでも有益なディスカッションができることなどが挙げられています。



IR優良企業賞の
ロゴマーク

実践報告

環境との共創共生

担当役員メッセージ	105
環境長期ビジョン	108
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018) ..	111
環境マネジメント	113
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境) ..	115
地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)	117
自然環境との調和(生物多様性保全)	125
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)	131
化学物質による汚染の防止	137
環境コミュニケーション	141
(関連ページ)	
外部との協働・外部からの評価(環境)	173
資料・データ編(環境)	189
サイトレポート	213

環境との共創共生

「低炭素」ではなく、「脱炭素」へ。
時代の先々を見据えた
さまざまな施策を通じて、
地球環境の問題解決に真摯に
取り組んでいます。

代表取締役専務執行役員
技術本部長
生産購買本部長
海外事業技術管掌
環境担当

土田 和人

担当役員メッセージ

環境長期ビジョンにて「気候変動の緩和と適応 (地球温暖化防止)」を最重要課題に

大和ハウスグループでは、環境問題に関する社会的使命の一つとして、「脱炭素社会」に向けた取り組みを加速させています。特に、自社活動と事業の両面から温室効果ガスの排出ゼロをめざした挑戦を継続して行っています。

2015年に世界196カ国・地域で合意された「パリ協定」では、2050年に世界のCO₂排出量を50～70%削減し、今世紀後半には実質ゼロにすると定めています。世界の常識が「低炭素」から「脱炭素」へと向かっている現状にあって、当社グループは企業市民の

一員として、目標の達成に向けて真摯に取り組んでいます。

目標達成への方針として、2016年に策定した環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”で4つの環境重点テーマを設定していますが、中でも「気候変動の緩和と適応(地球温暖化防止)」を最重要課題に掲げています。これに基づき、2055年までを見すえて、温室効果ガス排出削減に向けたロードマップを作成するとともに、さまざまな施策を通じて着実な実行を展開中です。

具体的には、自社活動における「脱炭素」を展開するとともに、そこで培った技術やノウハウを事業に活かし、事業を通じた「脱炭素」の展開との好循環を図っています。特に自社活動においては、エネルギー効率および再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブである「EP100」および「RE100」の両方に、建設業としては世界で初めて加盟し、エネルギー効率2倍と再生可能エネルギー利用

SDGsへの貢献



100%をめざした取り組みに注力しています。

一方、事業を通じた「脱炭素」では、エネルギー・ゼロの住宅や建築、街づくりを追求しています。すでに、エネルギー自給住宅の開発や普及をはじめとして、環境配慮型建築「D's SMARTシリーズ」によるZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の拡大、スマートシティ/タウンの展開、さらには省・創・蓄エネソリューションを提供する環境エネルギー事業にも取り組んでいます。

「脱炭素」を起点とした事業が日本全国、そして海外へと拡大中

「脱炭素」に向けた取り組みについて、それぞれの目標を掲げるだけでなく、すでに実物件として成果を挙げつつあります。自社活動においては、大規模店舗で日本初となる「ZEB店舗」を愛知県内で2016年から運用しています。また、佐賀県では当社オフィスを「電力自給自足ビル」として本年2月に竣工しました。

事業を通じた「脱炭素」に関しては、愛知県の分譲地「セキュリア豊田柿本」にてエネルギー自給住宅の実証実験が進行中です。また、ZEBについては、「D's SMARTシリーズ」によるオフィスビルや店舗、介護施設、物流施設、工場、医療施設などが次々に誕生しています。そして、大阪府にて日本初のZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)となる「スマ・エコタウン晴美台」を実現させ、全国に拡大中です。このほかにも、当社グループの総合力を活かした複合型の街づくりとして、住宅やマンション等のご入居者さまと当社運営の商業施設がクール・シェアに取り組む「高尾サクラシティ」(東京都)や、省エネルギーの推進に加えて公共施設と住宅街区の防災連携を進める「富山市セーフ&スマートモデル街区」(富山県)などのプロジェクトが着々と進行中です。

さらに、省エネルギーなどに関する先進技術は、日本国内だけでなく、海外において高く評価されており、環境規制が年々厳しくなるオーストラリアや中国、そして米国などから技術導入のリクエストを多数いただいている状況です。今後、生産や施工、海外事業などの各部門との連携をさらに深めるとともに、住設機器のサプライヤー各社からの協力も得て、各国の気候や風土に即した省エネルギー・創エネルギー技術を提供していく考えです。これによって、海外事業の成長を加速させていきます。



電力自給自足ビル(大和ハウス佐賀ビル)



エネルギー自給住宅(セキュリア豊田柿本)



日本初のZET(スマ・エコタウン晴美台)

環境との共創共生

環境問題をリスクではなく、事業機会としてプラスにとらえる

「脱炭素社会」に向けた取り組みにおいて、大和ハウスグループが競争優位を築いている背景は何か。その原点をたどると、住宅の建築現場をきれいに整え、建築時に生じた廃棄物の分別を行うなど、いわゆる「5S運動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)」を挙げることができます。これを「凡事徹底」のもと、全国すべての現場において周知徹底してきたことが、現在の環境保全の取り組みの基礎になっていると考えます。お客さまのため、そして地域のために現場をきれいに保ち、無駄をなくすというごく当たり前のことを、当たり前実践してきたその積み重ねが環境問題に対する意識を高め、現在において社会のさまざまなステークホルダーの期待に応える存在として、地球環境の問題に真摯に取り組む企業グループになっていると考えます。

当社グループの事業を中長期で見据えたとき、地球環境の問題は事業リスクの要因になる恐れがあります。たとえば、平均気温の上昇により、工事現場では熱中症による労務環境の悪化や工期の遅延が懸念されます。また、豪雨や豪雪の発生が増えることで、現場への部材供給に支障をきたすことがあるかもしれません。さらには、脱炭素社会に向かう移行リスクとして、環境対応商品の開発や生産にかかるコストが増えるといったリスクが生じるかもしれません。

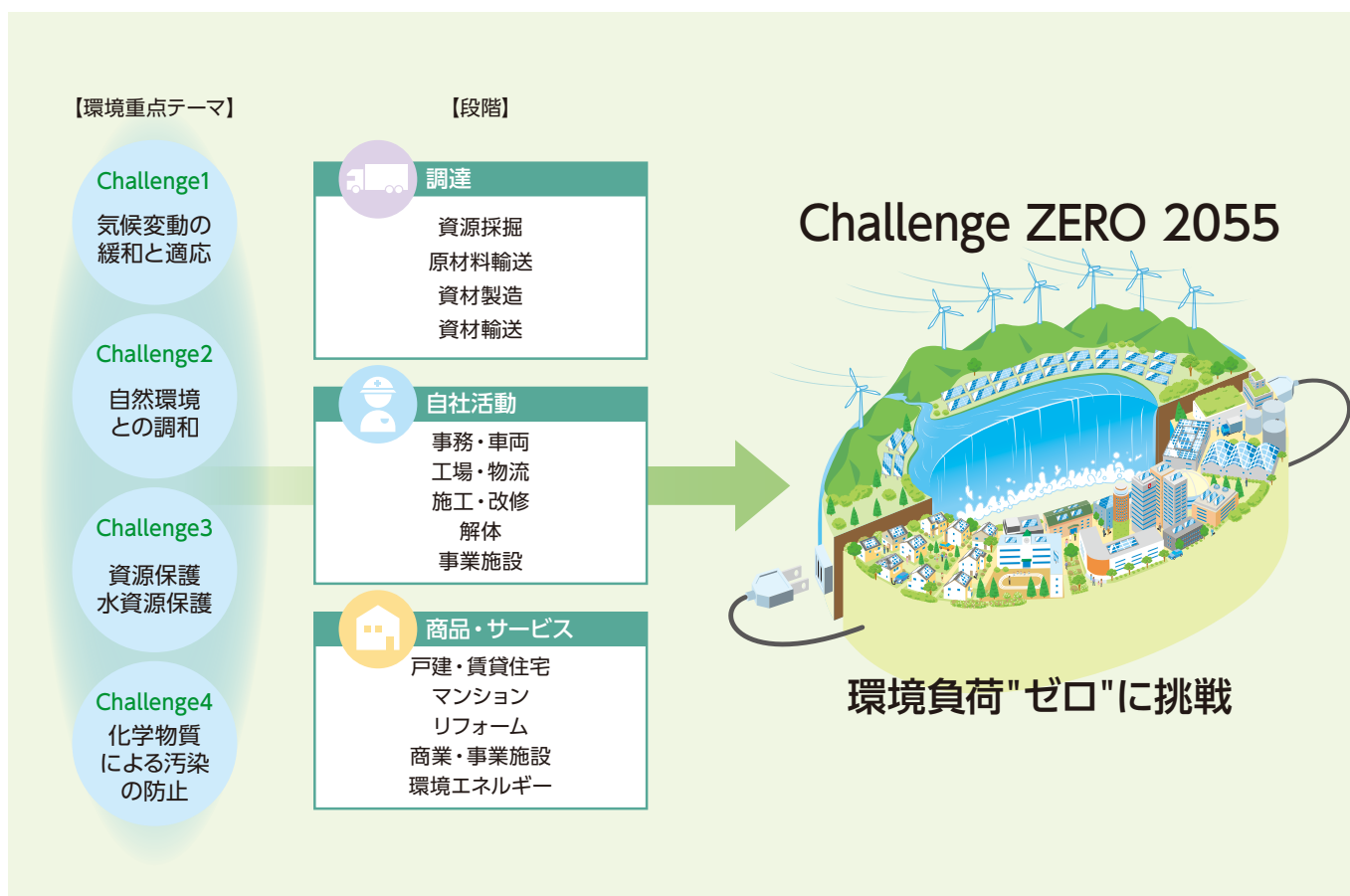
しかし、当社グループでは環境面における中長期の事業リスクを悲観するのではなく、むしろ事業機会ととらえて、成長戦略に沿った形で「戦略的」環境活動を発展させていく考えです。ZEBを可能にした「D's SMART」などは、まさに好例といえます。これから先、私たちはグループ各社の力を結集し、シナジーを発揮していくことで、「Challenge ZERO 2055」の確実な達成を目指し、サステナブルな社会づくりに役立つ存在であり続けます。



環境長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして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。グループ経営ビジョンである「人・街・暮らしの価値共創グループ」としてサステナブル(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、資源保護・水資源保護、化学物質による汚染の防止)に関して3つの段階(調達、自社活動、商品・サービス)を通じ、環境負荷ゼロに挑戦します。



環境との共創共生

環境長期ビジョン

気候変動の緩和と適応
(地球温暖化防止・エネルギー)

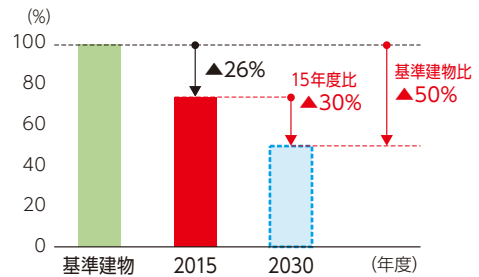
Challenge1 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用により、ライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロを目指します。

Action1



2025年までに戸建住宅、2030年までに建築物において、平均的な新築建築物のZEH・ZEB化を図り、居住・使用段階の温室効果ガス排出量(面積あたり)を2030年までに2015年度比30%削減することを目指します。併せて、再生可能エネルギーによる発電や低炭素電力の供給を推進し、エネルギーゼロの街づくりを推進します。

■ 住宅・建築物の使用時温室効果ガス排出量(m²あたり)



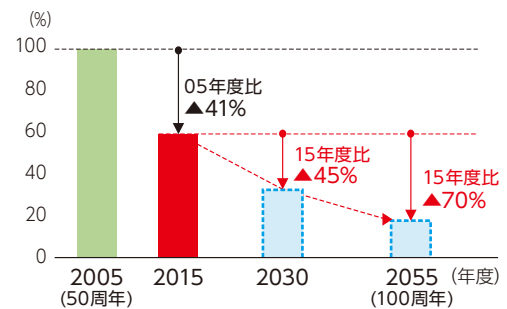
Action2



全施設・全事業プロセスにおける温室効果ガス排出量(売上高あたり)を、2015年度比で2030年に45%削減、2055年には70%削減を目指します。

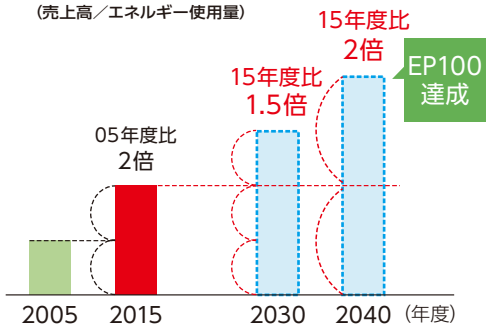
- 既存施設のさらなる省エネ対策と新築施設のZEB化により、全グループのエネルギー効率(使用エネルギーあたりの売上高)を、2015年度比で2030年に1.5倍、2040年には2倍を目指します。**[EP100]**
- 再生可能エネルギーの拡大に取り組み、全グループの電力使用量に対する再生可能エネルギー発電(売電含む)の割合を、2030年に100%まで向上し、2040年には電力使用量の100%を再生可能エネルギーでまかなうことを目指します。**[RE100]**

■ 売上高あたり温室効果ガス排出量



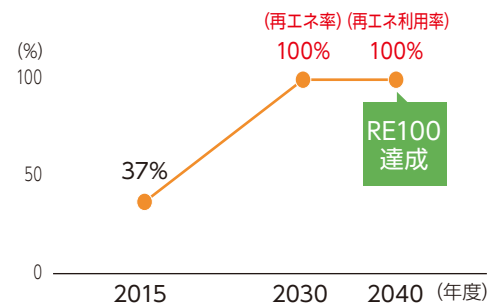
■ エネルギー効率

(売上高/エネルギー使用量)



■ 再生可能エネルギー率

(再生可能発電量/電力使用量)



■ 再生可能エネルギー率

(再生可能発電量/電力使用量)





調達



自社活動



商品・サービス

自然環境との調和 (生物多様性保全)

Challenge2

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、**緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロス**を目指します。

Action1



開発に伴う自然資本の損失を最小限に抑えるとともに、お客さまと協働して、住宅・建築・街づくりにおける緑の量と質の向上を図り、緑のノー・ネット・ロス[※]を目指します。

[※]ノー・ネット・ロス：開発する地域で失われる生物多様性を別の場所で補償(オフセット)することで影響がないものとする考え方

Action2



2030年までに、住宅・建築物における建材において木材調達に伴う森林破壊ゼロ、2055年には全事業において材料調達に伴う森林破壊ゼロを目指します。

資源保護 (長寿命化・廃棄物削減・ 水資源保護)

Challenge3

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**、さらに健全な水循環を通じて、**資源の持続可能な利用**を目指します。

Action1



新築住宅・建築物の長寿命化や可変性の向上を図ります。また、良質で安心な住宅・建築物の資産価値が長期に渡り維持されるよう、既存建物の最適なリノベーション、リフォーム等を推進するとともに、これらが適正に評価され、流通する市場の形成を目指します。

Action2



2030年までに、住宅・建築物のライフサイクルにおける廃棄物のゼロエミッション(循環利用)を実現し、2055年にはその他全事業において廃棄物のゼロエミッション(循環利用)を目指します。

Action3



水リスクの最小化(ゼロ)に向け、ライフサイクルにおける水使用量の削減と排水管理を徹底します。

化学物質による 汚染の防止

Challenge4

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、**人や生態系に悪影響を及ぼすリスクの最小化(ゼロ)**を図ります。

Action1



住宅・建築物のライフサイクルにおける化学物質リスクの把握に努め、予防的観点から有害化学物質の代替(廃止)、削減、適正管理を進め、リスクの最小化(ゼロ)に取り組み続けます。

Action2



自社保有地はもとより、土地取引から建設プロセスまで、調査・対策を含む土壌汚染リスクの厳格な管理により、リスクの最小化(ゼロ)に取り組み続けます。

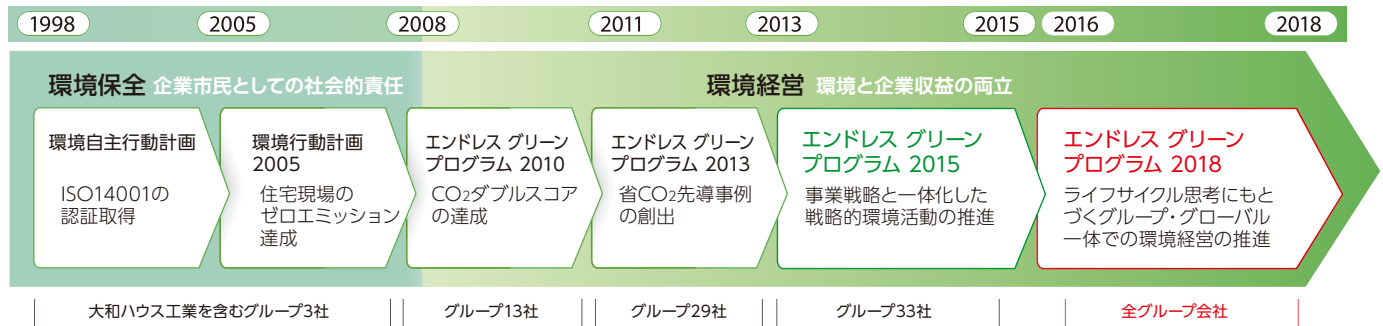
環境との共創共生

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)

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、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ3か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。

「エンドレス グリーン プログラム 2018」(2016～2018年度)では、全グループ会社を対象に、「環境と企業収益の両立」に向けて、「ライフサイクル思考にもとづくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をコンセプトに環境への取り組みを加速させます。

環境行動計画のあゆみ



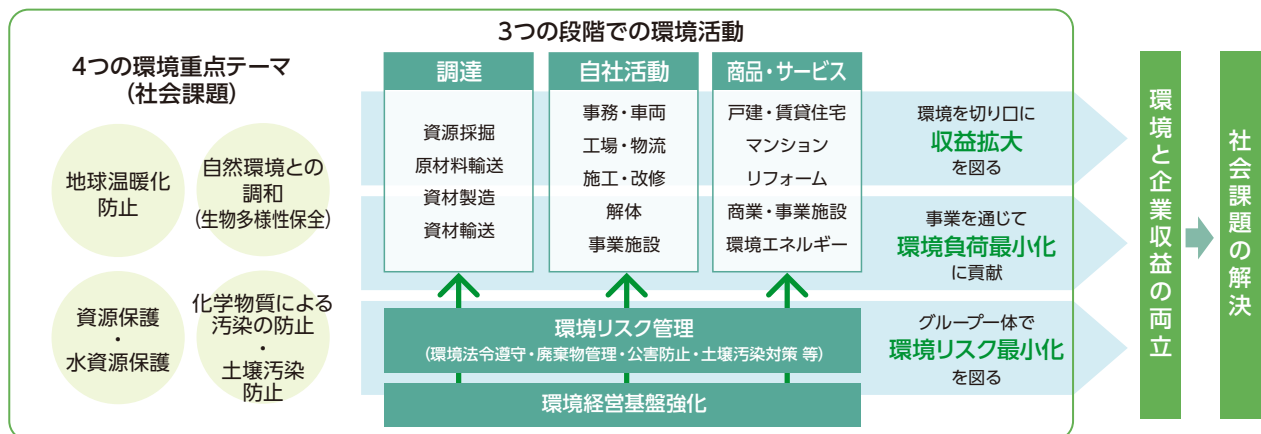
当社グループでは、ステークホルダーの関心度および事業との関連性が高い「4つの環境重点テーマ(社会課題)」を特定し、これらに対して「調達」、「自社活動」、「商品・サービス」の3つの段階において取り組みを進めます。

「調達」では、環境負荷の低い原材料を調達することを目的に、取引先との環境に関する方針の共有や改善活動の協働実施などを進めています。

また「自社活動」では、事業活動プロセスの各段階において施設・設備インフラの効率化と業務プロセスの革新により、省資源・省エネルギーで生産性の高いものづくりを推進し、環境負荷低減を図ります。

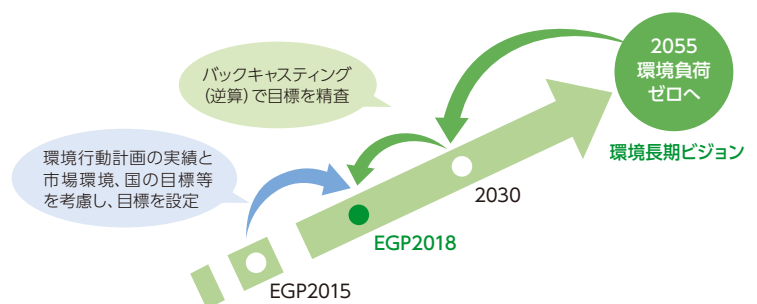
さらに「商品・サービス」では、環境に配慮した住宅・建築などの開発・普及を通じて、特に地球温暖化防止と生物多様性保全に向けた取り組みを強化します。

環境行動計画の全体像



バックカスティングによる目標設定

上記4つの重点テーマにおける目標設定にあたっては、当社の創業100周年にあたる2055年に目指すべき姿として策定した「環境長期ビジョン」からバックカスティング(逆算)するとともに、2025～2030年にマイルストーンを置き、3年後の到達レベルを設定しました。



マテリアリティ(重要課題)の特定

「エンドレス グリーン プログラム 2018」の策定にあたり、改めて当社グループの環境への取り組みについて事業における重要度と社会からの要請や期待を考慮して重要課題を抽出、有識者による妥当性の確認を経て、マテリアリティを特定しました。

また、特定した重要課題及びその他の課題について、当社の取り組みレベルと照らし合わせ、環境行動計画の目標レベル・基本方針に反映しました。

マテリアリティ特定プロセス



マテリアリティマップ



関連ページ ▶ P141 有識者や投資家との対話

※マテリアリティ特定の詳細は、当社グループWebサイトをご覧ください。

大和ハウス マテリアリティ で検索

「エンドレス グリーン プログラム 2018」の基本方針

環境テーマ	段階	対応方針	基本方針
地球温暖化防止	調達	着手	調達先における省エネ支援及び省エネ建材認定制度の構築
	自社活動	継続改善	新築施設のスマート化 既存施設の省エネ運用改善及び計画的な設備更新の継続
	商品・サービス	重点改善	エネルギーゼロの住宅・建築・街づくりの推進 再生可能エネルギー(風・太陽・水・バイオマス)による発電事業の拡大
自然環境との調和 (生物多様性保全)	調達	継続改善	持続可能な木材調達の推進
	自社活動	維持管理	自社・グループ施設における環境緑化の推進
	商品・サービス	重点改善	開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進
資源保護 水資源保護	調達	着手	主要建材における資源・水リスクの把握
	自社活動	継続改善(資) 維持管理(水)	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 節水器具の採用推進
	商品・サービス	継続改善(資) 維持管理(水)	資源循環型商品(高耐久・長寿命・省資源)の普及および再生建材の採用推進 節水器具の採用推進
化学物質による 汚染の防止 土壌汚染防止	調達	維持管理(化) 継続改善(土)	調達建材における化学物質管理の強化 土地購入時の土壌汚染リスク管理の強化
	自社活動	維持管理	生産段階におけるPRTR対象化学物質排出・移動量、VOC排出量の削減
	商品・サービス	継続改善	居住系施設における室内空気質のさらなる改善 土壌汚染対応ソリューションの拡充
環境経営基盤強化、環境リスク管理			グループ・グローバルにおける環境パフォーマンスデータの信頼性向上 グループ体での環境法管理システムの構築・運用

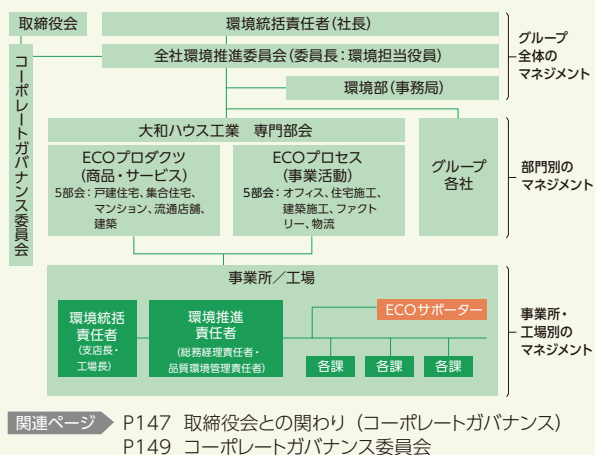
環境との共創共生

環境マネジメント

方針・考え方

大和ハウスグループは、「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。推進にあたっては、統括責任者を大和ハウス工業代表取締役社長(COO)、委員長を同環境担当役員とする「**全社環境推進委員会**」を設置。年2回実施する当委員会は、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。また委員会の下部組織として、各担当役員をトップとした10の専門部会を設置し、3か月に一度の部会レビューを実施するなど、部門横断型の小単位での部会活動の充実により、きめ細かな改善活動を進めています。また、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。

■ 環境マネジメント体制



環境経営の推進

当社グループでは、「企業倫理綱領」において「環境と共に」を基本方針の一つに掲げ、グループ全体で環境経営の展開を進めています。

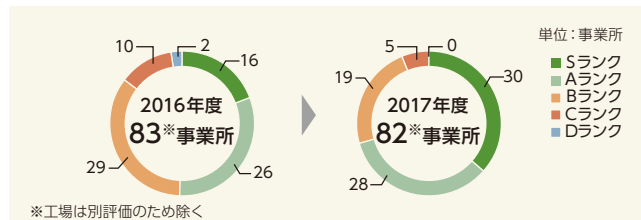
事業所の環境活動実績を業績評価に反映

当社の事業所では、期初に策定する環境改善計画書「わたしの事業所のECOプラン」に基づき計画的に改善活動を実行し、その進捗を5段階(S~Dランク)で定量的に評価する「あなたの事業所のECO診断」を実施しています。診断結果は四半期ごとに公開すると共に、事業所の業績評価に反映することで、改善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、診断結果が高評価となった事業所を「最優秀ECO事業所」として表彰する一方、低迷してい

る事業所には環境部門による「フォロー研修」を実施し、評価向上に向けた課題の分析と対策の立案・実行を支援しています。

2017年度は、Sランクが30事業所、Dランクが0事業所となりました。2018年度は、評価項目を見直すとともに、継続項目については評価基準を引き上げ、さらなる環境活動のレベルアップを図ります。

■ 「あなたの事業所のECO診断」の評価結果



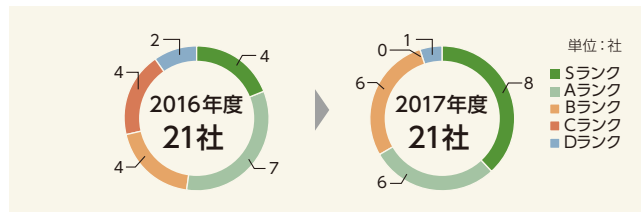
主要グループ会社の環境経営実績を業績評価に反映

2016年度から、環境マネジメントの対象範囲を孫会社も含む全グループ会社へ拡大。このうち、国内の会社は数値目標を設定し取り組みを推進しています。なかでも、環境負荷の大きい主要グループ会社21社については、業績評価に「環境経営」の項目を組み込み、グループ会社の環境活動の進捗を5段階(S~Dランク)で、評価しています。

2017年度は、グループ会社の環境担当役員を対象とした「環境経営研修会」を初めて実施し、環境・社会・ガバナンスに関する世界動向や、環境活動と企業経営との関連性について有識者による講義を通じて認識を深め、経営層のリーダーシップのもとに環境経営を推し進めました。

また、環境活動の具体的な推進においては、各グループ会社による省エネや化学物質の合同ワーキングを通じて、改善事例の水平展開や専門教育などに取り組んだ結果、21社中8社が最高位のSランク評価となり、Dランク評価の会社は1社となりました。2018年度は、これらの取り組みを継続するとともに、各社の環境担当役員への環境情報発信を強化し、トップダウンおよびボトムアップの両面からさらなるレベルアップを図ります。

■ グループ環境業績評価の結果



ITを活用し環境経営の基盤を強化

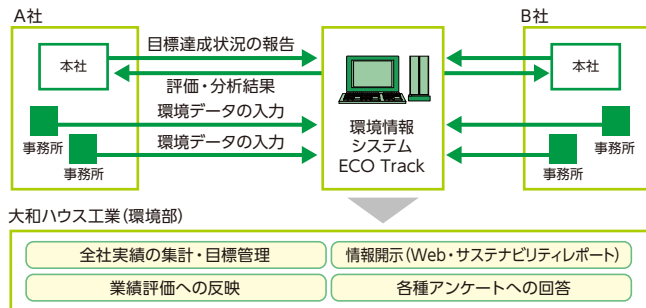
[環境パフォーマンスデータの管理]

当社グループでは、2016年度から環境情報システム「ECO Track(エコトラック)」を導入。グループ各社・各事業所は環境パフォーマンスデータを月次で入力し、四半期ごとにCO₂排出量や廃棄物排出量等の集計および目標達成状況の進捗を管理しています。

従来は、グループ会社ごとに事業所の詳細データを集計・管理していましたが、「ECO Track」の導入によりデータの一元管理を行

うと共に、集計精度の向上および集計作業の効率化を図りました。2018年度は、事業所別の目標管理や分析機能の活用を進め、より実効性の高い環境活動を推進していきます。

■ 環境パフォーマンスデータ管理の仕組み



[環境法令を遵守する仕組み]

当社グループでは、2016年度より環境法令管理システム「コンプライアスマネージャー」*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。

従来は、グループ各社が独自で環境法令に関する情報を入手・対応していたため、会社によりばらつきが生じていました。

そこで、当システムを導入し、グループ各社での環境法令管理業務を標準化しました。これにより、法律の新規制定や改正情報をグループで共有することができ、業務の効率化を図るとともに、法令の理解度も向上しました。さらに、法令の遵守状況も報告できるため、グループのリスクを一元的に管理しています。

今後も、グループ各社にて遵守状況を把握し、必要に応じて是正することでリスクの最小化を図っていきます。

*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サービス。

ISO14001の認証取得、環境監査の実施

当社グループでは、環境マネジメントシステム(国際規格 ISO 14001)の認証を取得、維持・更新しています。また、各社で定めるマニュアルに基づき担当部門が定期的に環境監査を実施し、環境マネジメントシステムの運用状況および環境パフォーマンス、法の遵守、リスク回避の状況等について確認・指導を行っています。

なお、監査の結果はマネジメントレビューの情報として経営層に報告し、継続的改善につなげています。

■ ISO14001認証取得状況

社名	認証取得範囲	()は取得率
大和ハウス工業	生産購買本部(購買部除く)および全10工場	(100%)
大和リース	全社	(100%)
大和物流	安全品質推進部・三重支店・奈良支店・大阪南支店(旧関西配送センター)	(25%)
フジタ	国内全社(国際支社含む)	(100%)

(2018年3月末現在)

環境関連の事故・苦情(2017年度)

2017年度は、環境関連法に関して重大な違反・訴訟問題はありませんでした。

環境教育・意識啓発

当社グループでは、全員参加型の環境活動を進めるため、集合研修による環境教育にとどまらず、資格取得の支援や表彰制度など、さまざまな面から環境教育と意識啓発に取り組んでいます。

環境教育・資格取得の推進と優秀事例社長表彰の実施

当社では部門別の専門教育として、主要な環境リスクである廃棄物や土壌汚染に重点を置くと共に、一般教育では環境に関する社会動向や全社方針、優秀事例の紹介などを中心に教育を進めています。また、各事業所に配置したECOサポーターへの研修を行うと共に、ECOサポーターが中心となって事業所内でのECO研修(年2回)を継続的に行い、自事業所の課題や対策等を共有し、環境活動の改善を図っています。

また、2008年度から各事業所で取り組む環境活動を顕彰する「Challenge! We Build ECOコンテスト」(環境優秀事例社長表彰)を実施しています。2017年度は199件の応募があり、ECOプロダクト、ECOプロセス、ECOテクノロジー、ECOコミュニケーションの各部門ごとに優れた事例を表彰し、最も顕著な成果を上げた事例を社長賞として表彰しました。これらの優秀事例は、社内イントラや社内報で紹介し、ECOサポーターを中心に全国の事業所に水平展開を進めています。

今後は、環境教育体系の見直しを行い、階層別・職種別の環境教育の充実を図ると共に、環境関連資格の取得支援を継続することで環境知識と意識の向上を図ります。また、2018年度より、事業所のECOサポーターの専任数を2名に増やし、環境人財の育成をより一層充実させ、全員参加型の環境活動を展開していきます。

■ 環境教育実施状況(2017年度)

分類	内容	形態	社数・人数・回数
専門教育	廃棄物管理	監査	各事業所 年2回(延べ218回)
	環境法令管理	監査	4社
	土壌汚染対策	研修	606名
	環境配慮設計	研修	486名
	環境マネジメント	研修	68名
一般教育	ECOサポーター研修	研修	年2回(164名)
	事業所ECO研修	研修	各事業所 年2回
	新入社員総括研修	研修	364名
	グループ環境経営研修	研修	24社36名

(2018年3月末現在)

■ 主な環境関連資格の取得状況(大和ハウス工業)

資格	人数(累計)
eco検定	1,115
CASBEE戸建評価員	334
CASBEE建築評価員	291
健康住宅アドバイザー	964
エネルギー管理士	30
家庭の省エネエキスパート	27
ビルの省エネエキスパート	2

(2018年3月末現在)

環境との共創共生

事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)

方針

大和ハウスグループは、資材の調達や施工などを行うことで、資材の原産地や加工場で働く人々、サプライヤーとその従業員、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、こうした負の環境影響を低減していくためには、サプライヤーとの協働が不可欠だと考え、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月には、「調達基本方針」「CSR調達ガイドライン」を制定。「調達基本方針」では当社グループがQCD(品質・コスト・納期)に加えて、社会性・環境性についても配慮した調達を進めることを定めています。また、「CSR調達ガイドライン」ではすべての1次サプライヤーを対象に、人権・労働安全・環境保全など、社会性・環境性の包括的な基準を定めています。特に、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て、継続的なモニタリングを行っています。

■ CSR調達ガイドライン(環境部分のみ抜粋)

(1) 取引先行動規範

5) 環境の保全	環境と共生し人が心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指し、「事業活動プロセス」および「商品・サービス」の両面において環境負荷の低減に努める。
----------	--

(2) 企業活動ガイドライン

5-1	環境関連法令の遵守と社会からの要請への対応	国内外の環境関連法令を遵守するとともに、国際社会やステークホルダーからの要請に応えることで、環境への負荷低減と貢献に努める。
5-2	気候変動への対応	商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において、温室効果ガス排出量削減および省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用にも努める。
5-3	省資源化の推進	商品のライフサイクル(生産・使用・廃棄等)において、「リデュース・リユース・リサイクル」の推進を通じて「省資源・長寿命化・資源循環」に努めるとともに、節水および水リスク管理の徹底により水資源保護に努める。
5-4	化学物質の管理	製品に使用される化学物質の情報を取引先と共有し、かつリスクの高い物質の使用を抑制することにより、ステークホルダーの健康および自然環境への影響の少ない製品の提供を図る。
5-5	生物多様性への配慮	持続可能な木材調達を通じた森林保護を推進するとともに、周辺環境との調和に配慮した街づくりや緑化に努める。

(3) 物品ガイドライン

- ①化学物質管理ガイドライン
- ②生物多様性ガイドライン【木材調達編】

関連ページ ▶ P186 ~ 188 CSR調達ガイドライン

マネジメント

大和ハウス工業では、CSR調達ガイドラインの「取引先行動規範」において環境保全の取り組みに関する基本原則を定め、資材調達

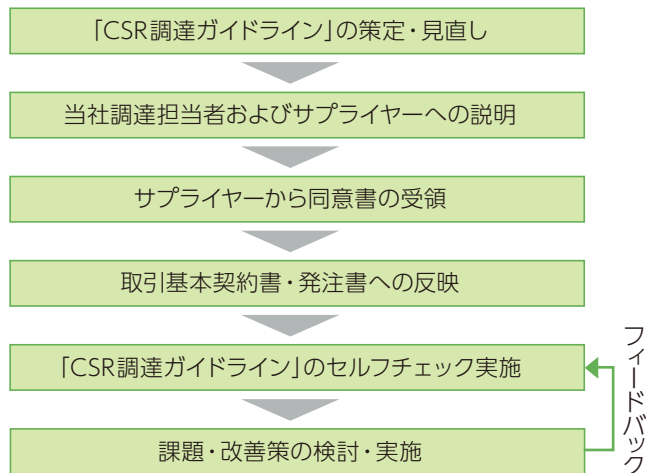
先である「トリリオン会」、生産・施工協力会社である「協力会連合会」、設備機器調達先である「設和会」という3つのサプライチェーンネットワークを通じて、環境への取り組みに関して協働しています。

サプライヤーにおける環境方針の浸透

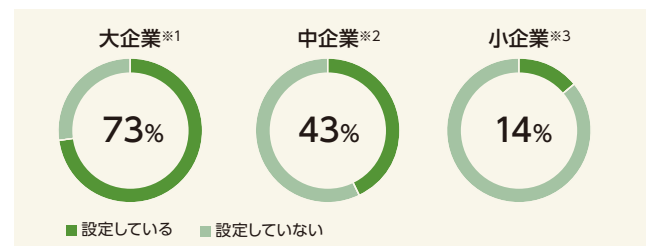
当社では、2015年度にサプライヤーに対して「CSR調達ガイドライン」の説明会を実施し、2016年度にはグループ会社5社(ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモイニシア)でも、それぞれのサプライヤーに対して同様の説明会を実施しました。これらの説明会等を通じて調達段階における環境負荷低減および環境リスク低減の重要性についてご理解いただいたうえで、当社グループの「CSR調達ガイドライン」に対する同意書を受領しています。

また、サプライヤーが「CSR調達ガイドライン」の取り組みや進捗を確認できる仕組みとして、Webサイト上でセルフチェックを実施しています*。なかでも環境に関しては、環境法令の遵守状況や、温室効果ガス排出量削減目標の有無などをチェックできる内容としました。サプライヤーによるセルフチェックの内容は当社とも情報を共有し、主要なサプライヤーについてはさらに詳しい取り組み状況のヒアリング等を通じて改善を図っていきます。

*対象は、資材調達先、生産・施工協力会社、設備機器調達先。



■ セルフチェック結果の一例 (CO₂排出量削減目標を設定している割合)



*1 従業員数300人以上(n=75)

*2 従業員数50人以上300人未満(n=97)

*3 従業員数50人未満(n=421)

関連ページ ▶ P66 CSRの取り組み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リスクを発見するため、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し、協力会社の従業員を対象に教育を行っています。

さらに、今年度より従来のセルフチェックでは把握できていなかった温室効果ガス削減施策の内容や実施結果、実績数値などを確認するため、主要サプライヤーに対してアンケート調査を実施しています。このアンケートでは1次サプライヤー自らの温室効果ガス排出目標に関する情報に加え、2次サプライヤーの温室効果ガス排出目標の設定状況も含めて把握しています。あわせて将来の水リスクに備えるため、取水・排水量や水に関するリスクの調査も行っています。

また木材調達については、当社の購入する物品の中でも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社(購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部)、およびグループ会社5社が管轄するサプライヤーに対して、年1回の「木材調達調査」を実施。木材の合法性および持続可能性についてモニタリングを行うとともに、基準に満たない木材の調達先に対しては、ヒアリングや是正依頼を行っています。

さらに、化学物質については、主要な建材について化学物質使用状況報告シートを提出していただき、ガイドラインに沿った内容かどうかをチェックしています。

今後は、各サプライヤーにおいて「CSR調達ガイドライン」に則り、環境に配慮した企業活動・製品供給を実施していただくため、具体的な基準を明確にしていくとともに、セルフチェックやアンケート調査の結果をふまえ、当社グループとサプライヤーが協働し、相互監査や情報共有を実施することにより、活動レベルの向上を図ります。

関連ページ ▶ P127 取引先を対象とした木材調達調査の実施
P140 化学物質管理ガイドラインの運用

サプライヤーへのサポート体制

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重点テーマとプロジェクトを選定し、環境等への取り組みを推進しています。

トリリオン会では、2017年度より新たに会員企業による「研修研鑽活動」を実施しています。環境をはじめとする「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」をテーマに、会員各社からの講演依頼に応じたり、会員各社のオフィスや生産工場等を見学し、意見交換を行うこと等を通じて、環境方針の浸透や、環境への取り組みをサポートしています。協力会連合会では、施工現場の3R活動や省CO₂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。設和会では、会員各社の環境などの新しい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。

	サプライヤー(組織名)	会員数	主な取り組み
調達	資材調達先 (トリリオン会)	241社	工場省エネ診断、 設備更新、 協働省エネプロジェクト
	設備機器調達先 (設和会)	149社	環境配慮技術の 共同開発、技術展示会・ セミナーの開催
生産	生産・施工協力会社 (協力会連合会)	4,663社	生産・施工現場での 改善プロジェクト、 優秀事例表彰

(2018年3月末現在)

環境との共創共生

重点 テーマ

1

地球温暖化防止 (エネルギー・気候変動)

Challenge ZERO 2055 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)
売上高あたり温室効果ガス排出量を2015年度比▲70%	売上高あたり温室効果ガス排出量を2015年度比▲45%
再エネ利用率100%* (再エネ利用量/電力使用量)	再エネ率100% (再エネ発電量/電力使用量)
温室効果ガス排出ゼロの 住宅・建築・まちづくり	住宅・建築物の使用時温室効果ガス排出量(m ² あたり)2015年度比▲30%

*2040年目標

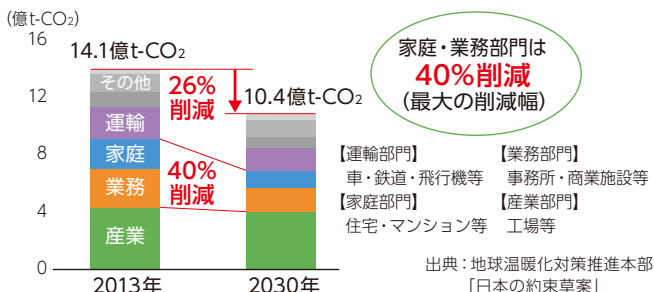
エンドレス グリーン プログラム 2018	
管理指標	2018年度目標
売上高あたりCO ₂ 排出量 (2005年度比)	▲60%
CO ₂ 排出量(再生可能エネルギー相殺後) (2005年度比)	▲43%
購入電力に対する再生可能エネルギー 発電割合	▲65%
CO ₂ 削減貢献量	515万t-CO ₂

方針・考え方

社会的課題

近年、世界や日本各地で地球温暖化が要因と考えられる異常気象が頻発しています。これらを抑えるために、COP21(気候変動枠組条約第21回締約国会議)では、世界の平均気温上昇を産業革命以前から2℃未満に抑えるべきという「2℃目標」が合意され、今世紀後半には人為起源の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」が採択されました。これを受け、日本は2030年までに温室効果ガスの排出量を2013年度比26%削減、2050年までに同80%削減という目標を掲げました。一方、国内の温室効果ガス排出量を部門別にみると、家庭部門・業務その他部門が全体の約4割を占め、両部門ではこの四半世紀で約7割も増加しており、2030年目標の達成には、これらの部門で約4割の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(2030年)



当社グループが社会や環境に与える影響

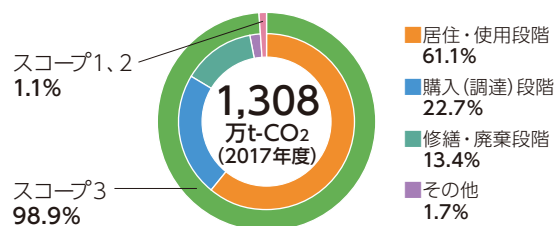
大和ハウスグループでは、ライフサイクルにおける「環境負荷ゼロ」を目指し、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量*の「見える化」に取り組んでいます。当社グループでは、事業活動からの排出量(スコープ1、2)は約1.1%と小さく、自社以外の間接排出(スコープ3排出量)が98.9%と大半を占めています。

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6

割を占めています。そのため、まずは自社施設の温室効果ガス排出量の削減に取り組み、そこで培ったノウハウを活かして省エネ、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、フロン等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CO₂排出量



関連ページ P199 バリューチェーンのCO₂排出量

リスク・機会とその対応

2030年目標を達成するために、国内では「建築物省エネ法」が施行されるなど、住宅や建築物の省エネ規制の強化や、ZEH^{※1}・ZEB^{※2}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・街づくりの提案を強化、受注拡大と一棟単価の向上につなげていきます。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等に頼らず、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投資家等との対話を進めています。

※1 ZEH: ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス ※2 ZEB: ネット・ゼロ・エネルギー・ビル

SDGsへの貢献



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

「エンドレスグリーンプログラム2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2017年度目標達成 🟡: 2017年度目標未達成(前年度より改善) 🔴: 2017年度目標未達成(前年度より悪化)

グループ全体の省エネ活動により、削減目標を達成

2017年度は、各社・各部門での省エネの推進、再生可能エネルギーの拡大により、目標を達成しました。

今後は、照明設備のLED化や空調設備の高効率化などの設備投資が一巡した状況の中、設備更新を伴わない省エネ策の立案が必要となってきます。当社グループでは、グループ省エネ合同ワーキングを通じて省エネに関する知識や効果的な施策の共有を図るとともに、独自の省エネチェックシートの活用による運用改善を中心に、引き続き省エネを推進します。

また、新築する自社所有施設については、ZEBにすることを目標に開発することで、自社活動におけるCO₂排出量削減に取り組んでいきます。

再生可能エネルギーによる発電量が、購入電力量の60%以上に

2017年度は、グループ全体での購入電力量が476,837MWhと前年度比1.9%増加したものの、再生可能エネルギーによる発電量も同1.2倍となる301,960MWhへと大幅に増加し、購入電力量に対する再生可能エネルギー発電量の割合は63%となり目標を達成しました。

2017年度は、新たに30ヵ所の太陽光発電所と1ヵ所の水力発電所の稼働を開始、グループ全体で180ヵ所、発電容量235MWの発電所を稼働させています。

2018年度は事業拡大に伴い、購入電力の増加が見込まれますが、それ以上の再生可能エネルギー発電を進め、発電割合65%を目指します。

商品・サービスの提供によるCO₂削減貢献が大幅に拡大

2017年度は、CO₂削減貢献量が過去最高となる514万t-CO₂となり前年度比で3.6%増加、目標を達成しました。

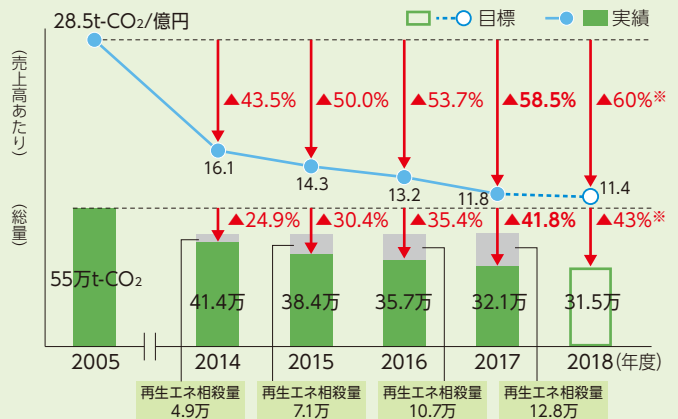
今後、再生可能エネルギー固定価格買取制度の価格低下に伴い、太陽光発電設備の設置容量がさらに減少することが見込まれますが、省エネ建物の普及を推進することにより、2018年度のCO₂削減貢献量は515万t-CO₂を目指します。

● CO₂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CO₂排出量の削減に貢献できたかを示す数値。

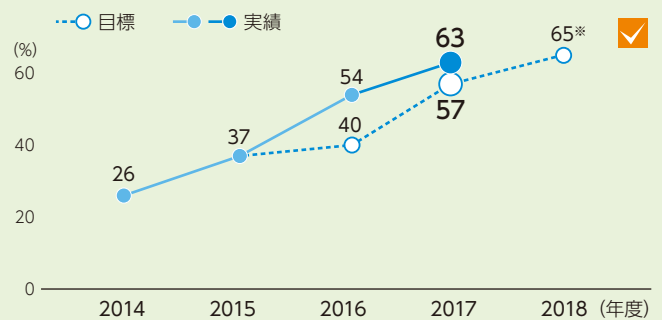
関連ページ ▶ P198 環境データ 算定方法、対象範囲 CO₂削減貢献量

CO₂ 排出量



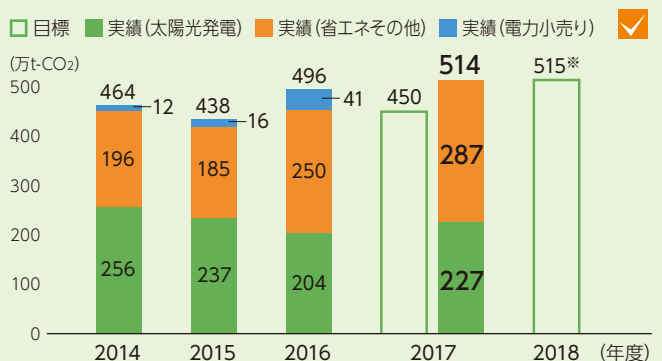
*2017年度の実績が2018年度目標を上回ったため、2018年度目標を上方修正しました。

購入電力量に対する再生可能エネルギー発電量の割合



*2017年度の実績が2018年度目標を上回ったため、2018年度目標を上方修正しました。

CO₂ 削減貢献量



*2017年度の実績が2018年度目標を上回ったため、2018年度目標を上方修正しました。

環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点 テーマ 1

地球温暖化防止 (エネルギー・気候変動)

調達・自社活動における温室効果ガス排出量削減

基本方針

調達先における省エネ支援および省エネ建材認定制度の構築

大和ハウスグループでは、調達段階における温室効果ガス排出量削減に向けて、サプライヤーの省エネ活動や製品の省エネ性能に関する現状と目標を把握し、サプライヤーとの協働のあり方について検討を進めています。

CSR調達ガイドライン(「気候変動への対応」部分を抜粋)

5-2 気候変動への対応

商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において、温室効果ガス排出量削減および省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用を努める。

関連ページ ▶ P186~188 CSR調達ガイドライン

新築施設のスマート化、既存施設の省エネ運用改善及び計画的な設備更新の継続

当社グループでは、自社活動における温室効果ガス排出量の削減と再生可能エネルギーによる発電事業の推進により、脱炭素社会の実現に貢献しています。

特に、建設業で培った技術・ノウハウを活かし、新築施設では先導的な省エネ技術の導入、既存施設では徹底した運用改善と計画的な設備更新によりエネルギー使用量の削減を図るとともに、再生可能エネルギーによる発電事業を積極的に推進しています。

自社施設における方針

今後新築する自社所有の自社・グループ施設では、ZEBの実現を目指します。

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。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。

マネジメント

エネルギー管理体制

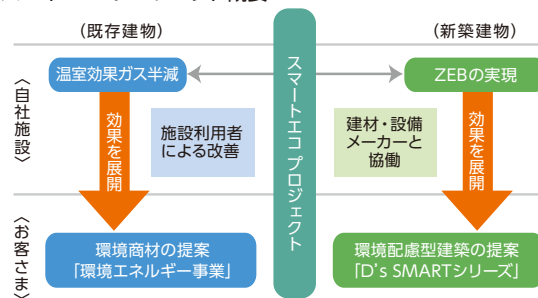
当社グループでは、省エネ法に基づき、エネルギー管理統括者およびエネルギー企画推進者を設置しています。なかでも、幅広

い事業領域をもつ大和ハウス工業では、工場やショッピングセンターといったセクター(部門)ごとにも自主的にエネルギー管理統括者および企画推進者を任命し、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、定期的に行う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。加えて、「省エネ投資ガイドライン」に基づき、エネルギーコストの15%を目安に、照明器具や空調設備の更新など、計画的な省エネ投資を実施しています。

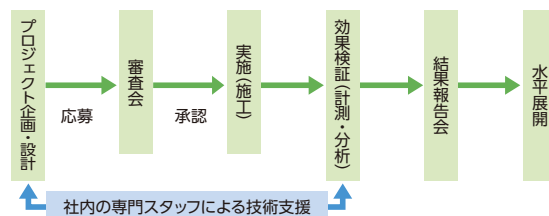
「環境経営予算」の活用による先導事例の創出

当社グループでは、自社・グループ施設に先導的な省エネ技術を導入し、実証検証を通じて商品化や水平展開を図る「スマートエコプロジェクト」を進めています。これを支援する仕組みとして「環境経営予算制度」を運用。これは、公的補助金の活用に加え、先導的な環境配慮技術の導入など社内基準を満たした先導プロジェクトに対して社内予算補助を行い、プロジェクトの実施を支援する制度です。企画・設計、審査、実施、効果検証、報告、水平展開を一つのサイクルとし、社内の専門スタッフによる技術支援を通じて、成果の最大化を図っています。

■ スマートエコ プロジェクト概要



■ 環境経営予算制度の運用フロー



再生可能エネルギーの導入計画

当社グループでは、温室効果ガス排出量削減の取り組みの一つとして、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。

今後は、新築施設に加えて、改修が必要になった施設についても

再生可能エネルギーの新規導入の可否を検討し、可能な限り導入することで、グループ全体の再生可能エネルギー比率を上昇させていきます。

主な取り組み

調達段階における温室効果ガス排出量削減

当社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の98.9%はスコープ3排出量(自社以外の間接排出)で、そのうち「購入した製品・サービス」に伴う温室効果ガス排出量が22.7%を占めています。これは、「販売した製品の使用」に伴う温室効果ガス排出量に次いで多いため、調達段階を重要なカテゴリーと位置づけています。

そこで、当社は2015年度に「CSR調達ガイドライン」を策定、取引先に対して、「気候変動への対応」について当社と共に取り組みを進めていただくよう働きかけています。2016年度からは、取引先において、温室効果ガス削減目標の設定状況や製造段階における温室効果ガス排出量の把握状況をセルフチェックできる仕組みを構築しました。

今後はセルフチェックの結果を参考に、主要なサプライヤーについて、さらに詳しいアンケート調査を実施します。省エネ活動の具体的な実施状況や、2次サプライヤーにおける温室効果ガス削減目標の設定状況について情報共有を行い、互いに省エネ活動のレベルアップを図ります。さらに、当社が提供する住宅や建築物の居住・使用段階における温室効果ガス排出量削減に向けて、省エネ性能・断熱性能の高い設備や建材を優先的に採用する調達基準の策定等にも取り組んでいきます。

関連ページ▶ P115 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P199 バリューチェーンのCO₂排出量

新築施設のZEB化

これまで、新たに建設する自社施設の環境性能は、CASBEE(建築環境総合性能評価システム)でAランク以上、BEI(建築物の省エネ性能を評価する指標)で0.7以下を目標として開発してきました。

2017年度は、この目標をさらにレベルアップさせ、自社施設の新築時にはZEBを目標として開発する方針を制定。新設・建替時に建物をZEB化することで自社活動における温室効果ガス排出量を削減していきます。

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

建物用途毎にトップランナー事業場を選定し、集中的に省エネ対策を実施、効果の高い施策については水平展開しています。

2017年度は、「グループ省エネ合同ワーキング」を2回実施し、省エネに資する知識やノウハウをグループ会社間で共有、運用面で取り組みやすい省エネ施策を一覧にした「省エネチェックシート」を作成し、大規模施設で活用しています。

また、2017年度はエネルギーコストの約17%に相当する約13億円の省エネ投資を行い、温室効果ガス排出量の削減効果は約8,000t-CO₂/年と推計しています。今後も省エネ投資ガイドラインに基づき、計画的に省エネ設備へ更新していきます。

関連ページ▶ P195 環境データ 自社・グループ施設(既存)における省CO₂先導プロジェクト

物流のモーダルシフト

当社では、自社工場から施工現場に部材を輸送しており、物流時の温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいます。一般的には、トラックでの輸送を船舶や鉄道に代替することで物流時の温室効果ガス排出量を削減することができます。

2017年度は、栃木二宮工場で生産した部材を青森県の倉庫に輸送する手段をトラックから鉄道に変更しました。また、栃木二宮工場から函館エリアへの輸送については鉄道での輸送距離を、函館を除く他の北海道エリアへの輸送については船舶での輸送距離を延長し、その分トラックでの輸送距離を削減しました。これにより、温室効果ガス排出量を半期で約48t-CO₂削減するとともに、トラック乗務員の労務環境も改善することができました。

■ 輸送量あたりの二酸化炭素排出量(2016年度 貨物)



建設・住宅業界で世界初、EP100・RE100双方に加盟

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」が運営するエネルギー効率および再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブ「EP100」と「RE100」の双方に加盟しました。これは、建設・住宅業界で世界初となります。

EP100では、「当社グループの事業活動におけるエネルギー効率※を2030年までに2015年度比で1.5倍、2040年に2倍にすることを目標としています。また、RE100では「2030年度までに電力使用量を上回る再生可能エネルギー電力の供給(売電含む)を図り、その後、自家消費への切り替えを行い、2040年までに当社グループの使用電力を100%再生可能エネルギーでまかなうこと」を目標としています。当社グループは、この2つの長期的な国際イニシアティブの目標達成に向けて、さらなる省エネ投資や運用改善・業務効率化と再生可能エネルギーの導入を推進していきます。また、これらの取り組みを通じて脱炭素化に貢献します。

※エネルギー効率：投入したエネルギーに対して得られる売上高の比率



● 「EP100」、「RE100」とは

「EP100」「RE100」は、COP21(気候変動枠組条約第21回締約国会議)のパリ協定達成を目的に、エネルギーや気候変動適応などを推進するため、クライメイトグループが運営する国際イニシアティブです。「EP100」は、エネルギー効率の高い技術や取り組みの導入を通じて、事業のエネルギー効率を倍増することを目標に掲げる企業連合。「RE100」は、事業運営に要する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業連合。

環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点 テーマ 1

地球温暖化防止 (エネルギー・気候変動)

商品・サービスの提供による温室効果ガス削減貢献

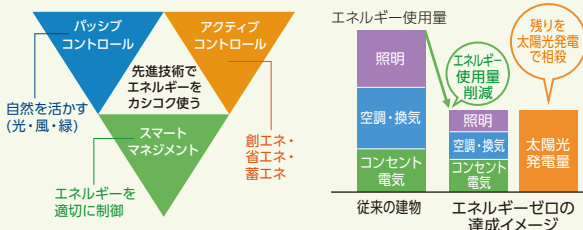
基本方針

エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくりを推進

大和ハウスグループでは、「エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくり」を全国へ普及させることにより、脱炭素社会の実現を目指しています。この実現に向けた取り組みは、自然の風や太陽の光などをカシコク利用することで、使用するエネルギーを最小化する一方、再生可能エネルギーの創出を行い、年間を通してエネルギー創出量と使用量を差し引きゼロにするものです。

さらに、エネルギーゼロにとどまらず、エネルギーを自給できる住宅・建築・街づくりの実現にも取り組み、新たな暮らしの価値を社会へ提供し続けていきます。

■ エネルギーゼロのコンセプト



再生可能エネルギー（風・太陽・水・バイオマス）による発電事業の拡大

当社グループでは、2030年までに自社活動における電力使用量に相当する再生可能エネルギーによる発電を目指し、自社施設・遊休地等への風力発電・太陽光発電システムの導入を推進し、今後、2040年までに当社グループの電力使用量の100%を再生可能エネルギーでまかなうことを目指しています。

マネジメント

(戸建住宅)「xevo Σ」によるZEH対応と、環境ブランド「For Nature」の展開による環境配慮提案の拡大

大和ハウス工業の戸建住宅の主力商品である「xevo Σ(ジーヴォシグマ)」はZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)に対応した環境配慮型商品です。さらに戸建住宅の環境ブランド「For Nature(フォーネイチャー)」を展開し、断熱性の高い外張り断熱通気外壁に加え、エネファーム(家庭用燃料電池システム)や太陽光発電シス

テムなどの環境アイテムの設置を推進することで、環境負荷低減に貢献できる新築戸建住宅の提案、販売拡大を図っています。



(賃貸住宅)省エネ性能に関する認証取得の推進と社会への普及

当社の賃貸住宅事業では、オーナーさまと入居者さま双方が省エネ住宅に関心を持っていただく工夫の一つとして、「低炭素建築物認定制度」※1「BELS認証制度」※2の活用を進めています。

こうした取り組みを推進するにあたり、認定仕様の標準化を進めるとともに、当社グループが運営する賃貸住宅検索サイトに認証の有無を表示する仕組みの導入などを進めています。

※1 CO₂の排出抑制に資する建築物で所管行政庁が認定を行うもの

※2 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。

(商業・事業施設)環境配慮設計ガイドラインの運用

当社の商業・事業施設事業では、2009年に定めた「環境配慮設計ガイドライン」を運用しています。デザインレビューで「環境配慮設計評価シート」を活用し、環境配慮型建築「D's SMARTシリーズ」のコンセプトに沿っているか等を確認、環境配慮に関する定量評価を行っています。これらの仕組みにより、自社施設の実証検証で培った技術やノウハウをお客さまへの提案に活用しています。また、グループ会社の大和リース、フジタでも同様の手法を適用しています。

(街づくり)まちづくりの指針「まち未来設計図」を策定、運用

当社グループは、街づくりの指針となる「まち未来設計図」を2016年に策定、人と地域に提供していきたい環境を含む8つの価値軸を設定しています。

2017年度は、「まち未来設計図」と同時に作成した「まち未来設計図【解説編】」を改訂。これは、8つの価値を高める具体的なアイデアを収集・掲載しており、イントラネットにて公開。全国に水平展開して、より良いまちづくりを推進しています。

再生可能エネルギーの推進

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*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」を自社未利用地をはじめ、自治体や各企業が保有する遊休地なども活用し、導入を進めています。

*D: Daiwa House Group (大和ハウスグループ)、R: Renewable (再生可能)、E: Energy (エネルギー)、A: Asset (資産)、M: Management (管理)

主な取り組み

(戸建住宅) ZEHの普及拡大を推進

当社の戸建住宅では、2020年に「エネルギー自給住宅の実現」を目指し、取り組みを進めています。

戸建住宅の主力商品である「xevo Σ(ジーヴォシグマ)」では、高断熱性能による高い省エネ性を実現しています。また環境ブランド「For Nature(フォーネイチャー)」による太陽光発電システム、高効率給湯器、省エネ機器などの提案強化により、さらなる省エネ性を高めることができ、ZEHを実現できます。今後も当社が供給する新築戸建住宅において、お客さまへのZEH提案を強化し、環境負荷低減を推進します。



「xevo Σ」外観

(賃貸住宅) BELS 認証の取得を推進 ～業界トップレベルの取得数に～

当社の賃貸住宅事業では、建物の省エネ性能向上を目的に、「BELS 認証」の取得を推進しています。2017年度は、国の誘導基準となるBELSの評価☆☆☆ (BEI \leq 0.9)以上に相当する物件が、全体の約5割となる2,339棟(前年度比26%増)となり、うち1,567件でBELS認証を取得し、お客さまへの環境訴求を図っています。

今後は、こうした取り組みをさらに加速させるとともに、BELSの評価☆☆☆☆ (BEI \leq 0.8)の取得にも積極的に取り組んでいきます。

※省エネルギー性能指標。設計一次エネルギー消費量÷基準一次エネルギー消費量(家電・OA機器等分を除く)



BELS 認証マーク

(商業・事業施設) 多様な建物で環境配慮技術を開発しZEHを推進

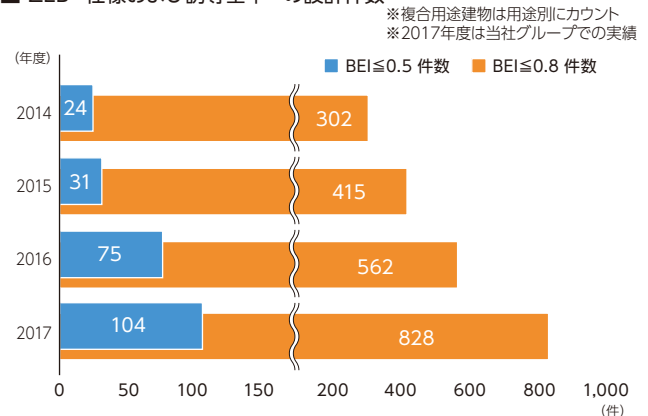
当社では、「先端技術でエネルギーをカシコク使う」をコンセプトに、「スマートエコ プロジェクト」を推進。自社施設での実証検証をふまえ、多様な用途の建物で環境配慮技術をパッケージ化した「D's SMARTシリーズ」を発売・展開し、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の普及を進めています。2011年度に、「D's SMARTOFFICE(事務所)」を発売したことを契機に、STORE(店舗)・FACTORY(工場)・LOGISTICS(物流施設)・SILVER(介護施設)・MEDICAL(医療施設)の6用途を開発。2017年度は、補助金も活用してZEH提案を強化し、ZEH仕様建物(ZEH Ready、Nearly ZEH 含む)も104件(53棟)※と件数を伸ばしています。今後は、こうした取り組みの中で得られた知見を活かし、ZEH技術のさらなる進化や新たな技術開発にも注力して、ZEHを進化させたエネルギー自給建物を社会へ提供していきます。

※用途別カウントでは104件、棟数カウントでは53棟



峰光電子株式会社 本社ビル

■ ZEH^{※1}仕様および誘導基準^{※2}の設計件数



※1 BEI \leq 0.5の物件は、ZEH Ready、Nearly ZEHを含む広義のZEH

※2 BEI \leq 0.8の物件は、建築物省エネ法で適用される誘導基準

(街づくり) 進化したZETの普及を拡大

当社グループでは、2013年に日本初となるZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)を実現した後、これまでに全国で4つ※のZETを創出しました。「セキュレア豊田柿本」(愛知県)では自然を活かすパッシブデザインや省エネ設計による大幅なコスト削減、「スマ・エコタウン陽だまりの丘」(三重県)では、住民で共有する街の太陽光発電所の収益による住民サービスの提供など、エネルギーがゼロになるだけでなく、街の新たな価値創造にも取り組んでいます。こうした新たな価値の創出を通じ、「進化したZET」への取り組みを進めています。

※大阪府堺市65戸(2013年)、三重県桑名市66戸(2014年)、愛知県豊田市21戸(2015年)、富山県富山市21戸(2016年)

グリーンビルディング認証の取得推進

当社グループでは、グリーンビルディング認証の取得を推進しています。昨年度は、一定以上の省エネが要件となる長期優良住宅や、低炭素建物認定、省エネグレードを星の数で表示するBELS認証の取得を進めました。

■ グリーンビルディング認証の取得状況(2017年度)

長期優良住宅	7,486件(戸建住宅)
低炭素建物認定	205件
BELS 認証	1,567件

関連ページ ▶ P197 環境データ グリーンビルディング認証の認定・取得状況

再生可能エネルギーの積極的な導入

2017年度は新たに、「DREAM Solar ふじおやま」(静岡県)をはじめ、計30カ所の太陽光発電所を新たに稼働。累計180カ所で再生可能エネルギー発電設備が稼働しています。2017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235MW、年間発電量は302GWhとなり、当社グループの購入電力量477GWhの63%となりました。2018年以降も太陽光発電所の稼働を順次進め、2019年には2カ所目となる風力発電所を愛媛県西予市にて稼働させる計画です。

環境との共創共生

地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)

Topics

国際イニシアティブ(SBT、EP100、RE100)への参画を通じて、グループ・グローバル体での脱炭素への取り組みを強化

パリ協定を受けて

2015年に開催されたCOP21(気候変動枠組条約第21回締結国会議)で、産業革命後の地球の平均気温の上昇を2℃未満に抑える「パリ協定」が合意されました。これを受け、大和ハウスグループでは2018年2月に、パリ協定達成のために科学的根拠に基づく目標「Science Based Targets」(以下SBT)をSBTイニシアティブに基づき設定することをコミットメントしました。現在、SBTの認定に向けて活動を進めています。当社グループの環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」では、創業100周年となる2055年に目指すべき姿として、「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す」を掲げています。

2005年度から2015年度にかけて、グループ各社での省エネ活動や再生可能エネルギーの活用により、すでに売上高あたり温室効果ガス排出量を41%削減*しました。なお、SBT認定基準に合わせてベンチマークを2005年度から2015年度に変更し、新たな削減目標を設定しています。

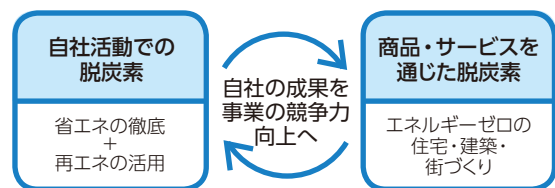
* SBTのルールに基づき、環境行動計画とは異なる電力のCO₂排出係数を使用して計算しています。

目標達成に向けて

当社グループはSBTの目標達成に向けて、2018年3月に国際的なNPO法人「クライメイトグループ」が運営する「EP100」と「RE100」の双方に、建設・住宅業界で世界初となるダブル加盟をしました。当社グループは、この2つの長期的な国際イニシアティブの目標達成に向けて、新築自社施設ではZEB化を積極的に推進するとともに、既存施設では、トップランナー事業場による省エネ施策の水平展開や省エネ投資、運用改善を通じてエネルギー効率の向上を図ります。さらに、各施設において太陽光発電システムを中心とした再生可能エネルギーを積極的に導入していくことにより、脱炭素化に貢献していきます。

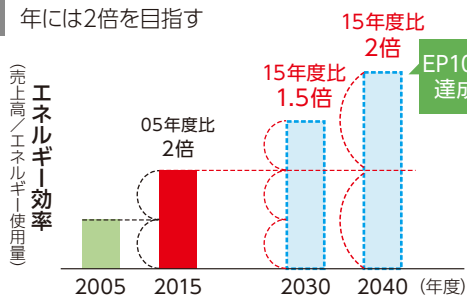
自社活動と商品・サービスの両面からの取り組み

建設や不動産、環境エネルギー事業を行う当社グループでは、自社施設で取り組んだ省エネ・再エネ・蓄エネのノウハウを事業に活かし、エネルギー自給住宅の開発・普及やZEB建物の創出、スマートシティの開発、環境エネルギー事業の拡大を推進します。気候変動という社会課題の解決に、自社活動と商品・サービスの両面から取り組みます。



EP100 目標

当社グループの事業活動におけるエネルギー効率を2015年度比で2030年までに1.5倍、2040年には2倍を目指す

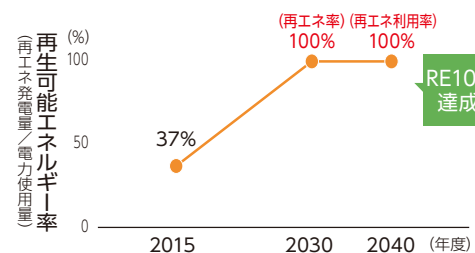


【目標達成にむけた具体策】

- 新築自社施設のZEB化の推進
- 建築用途ごとに選定したトップランナー事業場による省エネ活動の水平展開
- 省エネ投資(エネルギーコストの15%)の継続
- BEMSなどを活用し、環境に配慮した高度な施設運営

RE100 目標

2030年までに電力使用量を上回る再生可能エネルギー電力の供給(売電)を図り、2040年までに当社グループの使用電力を100%再生可能エネルギーでまかなうことを目指す



【目標達成にむけた具体策】

- 新築・既存の自社施設への再生可能エネルギーの導入
- メガソーラーの開発
- 風力発電の開発
- 水力・バイオマス発電の開発

パリ協定(2015年12月)

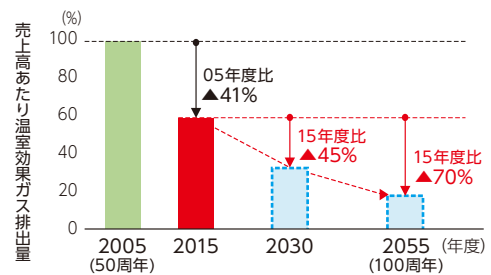
全196カ国が合意

地球の平均気温上昇を2℃未満に抑える

2050年
世界の温室効果ガス排出
▲50~70%

今世紀後半
世界の温室効果ガス排出
実質ゼロ

世界の常識は『脱炭素』へ
(ゼロエネ・再エネ100%)



Topics

事例 3電池を搭載した戸建住宅と「まちの太陽光発電所」を導入したスマートコミュニティ開発(富山県)

大和ハウス工業は2017年10月に、「富山市セーフ&環境スマートモデル街区整備事業」においてスマートコミュニティを開発しました。住宅街区に建設する戸建住宅(21棟)のすべてに、太陽光発電システムと家庭用リチウムイオン蓄電池(6.2kWh)、家庭用燃料電池の3電池と当社オリジナルのD-HEMSを搭載するとともに、まち全体のエネルギーの見える化システム「SMA×ECO クラウド」や住宅街区で共有する太陽光発電システム「まちの太陽光発電所」(10kW)を導入することで、ZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)を目指します。

また併設する公共施設は、当社の環境配慮型建築商品「D's SMART OFFICE(ディーズ スマート オフィス)」のコンセプトを採用し、「光ダクト」などの自然を活用した技術を用いてエネルギー消費を抑えるとともに、太陽光発電システムやリチウムイオン蓄電池、マイクロコージェネレーションシステムを備え、停電等の非常時も地域の防災拠点となります。



富山市セーフ&環境スマートモデル街区整備事業

事例 再生可能エネルギーによる電力自給自足オフィスを開発(佐賀県)

当社は、2018年3月、太陽光発電システムと蓄電池を組み合わせた電力自立システムを導入した大和ハウス佐賀ビルを建設しました。運用段階において、再生可能エネルギーでオフィスのエネルギー消費をすべてまかなう計画です。*

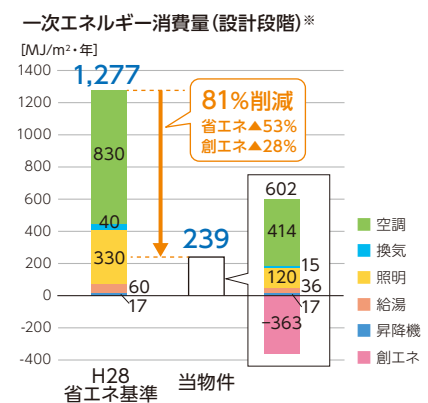
この施設では、太陽光発電システムと蓄電池を連携させた電力自立システムを開発・導入しています。太陽光発電システム(83.2kW)をはじめ、リチウムイオン蓄電池(75kWh)や、井水・太陽熱を利用した空調システムなどの環境配慮技術を導入し、電力会社からの買電に依存しない施設になっています。さらに、太陽光発電や蓄電池から出力される電力(直流方式)をそのまま活用することで、直流と交流の変換に伴う電力損失を軽減(約8%)することができます。BELS評価では、☆☆☆☆(一次エネルギー消費量81%削減、Nearly ZEB)の評価となりました。

消費電力の中で最も大きい割合を占める空調については、地下から汲み上げた井水と屋上の太陽熱集熱器による「井水・太陽熱利用ハイブリッド空調システム」を導入しています。当システムや自然換気により、省エネ基準と比べて空調にかかる電力消費量を約7割削減できます。

*設計段階の一次エネルギー消費量は、81%削減ですが、実際に建物を使用する運用段階では、中間期(春・秋)に空調を極力使わない、自然換気等による大幅な省エネを図り、電力の自給自足を実現します。



大和ハウス佐賀ビル



事例 気候変動の適応策～施工現場における熱中症対策～

近年、地球温暖化の影響等で猛暑日が増加し、熱中症リスクが高まっています。特に屋外での作業を伴う施工現場では、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水分等の常備、熱中症予防教育などを実施。2016年度に、環境センサー「WEATHERY(ウェザリー)」をメーカーと共同開発しました。この環境センサーには、3つのセンサー(温湿度・風速・人感)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。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、未然防止に努めます。2018年5月15日現在、927台を建設現場で設置しており、今後も普及を推進します。



環境センサー「WEATHERY」

環境との共創共生

重点 テーマ 2

自然環境との調和 (生物多様性保全)

Challenge ZERO 2055

自然資本の保全・向上に向け、材料調

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”		エンドレス グリーン プログラム 2018	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)	管理指標	2018年度目標
全事業において材料調達による森林破壊ゼロ	住宅・建築物の建材において木材調達による森林破壊ゼロ	調達木材におけるCランク木材比率	0%
緑のノーネットロス (緑の喪失≤緑の創出)	緑被面積の拡大	緑被面積	800千㎡
	緑の喪失量の把握	生物多様性自主基準適合率(開発)	100%

方針・考え方

社会的課題

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」では、私たちの暮らしはさまざまな自然の恵み(生態系サービス)に支えられており、これらを将来にわたり持続的に得るには、それを生み出す森や海などの生態系保全が重要だと再認識されました。しかし、国内の生物多様性の状態は依然として悪化傾向^{*1}で、開発等の人間活動等がこの要因となっています。

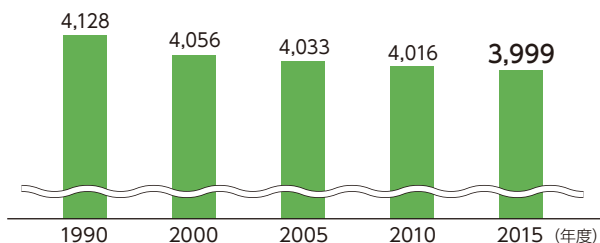
また世界では、陸地の約31%を森林が占め、面積は約40億haに及ぶものの、森林は減少し続けています^{*2}。森林の減少や劣化は、地球温暖化や生物多様性の損失に深刻な影響を与えるため、持続可能な森林経営の実現が必要となり、これを阻害する要因の一つである違法伐採をなくすことが重要です。

*1 出典：環境省「生物多様性及び生態系サービスの総合評価」(JBO2)

*2 出典：森林・林業白書平成28年版

■ 世界の森林面積の変化

(単位：百万ha)



出典：国際連合食糧農業機関 (FAO)「世界森林資源評価(FRA)2015」

当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウスグループが一年間に手がける開発事業は、約100千㎡に及び、自然環境への影響は少なくありません。そうした開発事業では、事前に当該敷地の自然環境のポテンシャルを把握し、その

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、住宅や建築物の建設に付帯した外構計画では、地域の在来種等を中心とした緑化整備により、地域の生態系ネットワークの形成に大きく貢献しています。

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、当社グループが一年間に使用する木材は約38.9千㎡³、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。

当社グループのリスク・機会とその対応

開発事業に伴い、その地域の生態系に損失等が生じた場合、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。そこで大和ハウス工業では、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】を運用。一定規模以上の開発において「(開発)自主基準適合率」を管理指標の一つに設定し、当ガイドラインに適合しているかを確認しています。また、木材調達では同【木材調達編】を策定。運用範囲をグループに拡大し、環境NGOと連携して木材評価基準を随時改定するなど、リスク管理を行っています。

一方、住宅購入者や施設の建築主が、今まで以上に自然環境との調和や生物多様性保全に価値を見出すようになりつつあります。そのため、ニーズに対応した住宅や建築物の付加価値が高まり、環境緑化事業等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、街づくりを積極的に推進、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、街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。

SDGsへの貢献



11.7



12.8



15.1

15.2

達による森林破壊ゼロの実現と、緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロスを目指します

「エンドレスグリーンプログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2017年度目標達成 🟡: 2017年度目標未達成(前年度より改善) 🟠: 2017年度目標未達成(前年度より悪化)

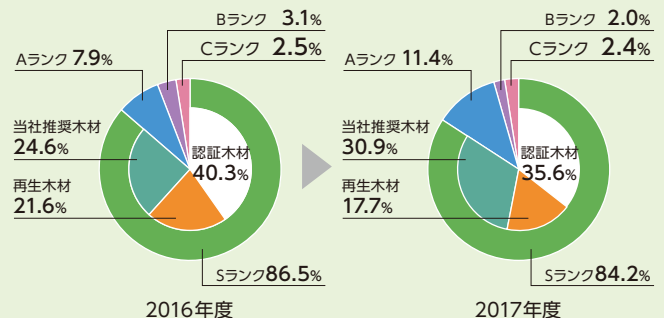
持続可能性に課題のあるCランク木材が2.4%に減少

2017年度は、「CSR調達ガイドライン」を通じて、取引先と調達基準の共有を行い、Sランク木材比率の向上とCランク木材の改善を進めてきました。

こうした取り組みの結果、2017年度はSランク木材が84.2%と前年度から2.3ポイント減少したものの、Cランク木材は2.4%で、目標の1.2%は達成できませんでしたが、前年度比0.1ポイント改善しました。今後も、サプライヤーに対し、調達先を切り替えるよう要請するなどの改善活動を進め、2018年度にはCランク木材比率0%の実現を目指します。

調達木材におけるCランク木材比率

■ 調達木材の評価結果



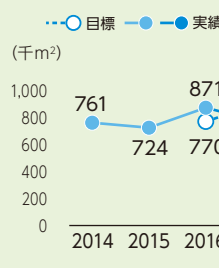
年間の緑被面積は東京ドーム16個分となる765千㎡となったものの、目標を未達成

2017年度は、敷地に対して、建設面積が大きく外構面積が小さい建物用途案件が増加し、全事業を通じた緑被面積は、前年度比12%減の765千㎡となり、目標(910千㎡)の達成にはいたりませんでした。特に、商業・事業施設事業において外構面積が減少したことが要因です。こうした現状をふまえ、外構面積に占める緑化割合の向上を目指し、初期提案から緑化を盛り込むことを推進していきます。

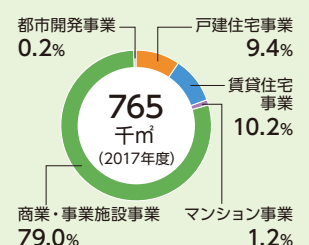
2018年度は、基準年となる2015年度比約10%増となる800千㎡を目標に、緑の量の増加と質の向上に取り組んでいきます。

緑被面積

■ 【街づくり】緑被面積の推移



■ 【街づくり】緑被面積の内訳(部門別)



*2017年度実績が前年度比で悪化したため、2018年度目標を下方修正しました。

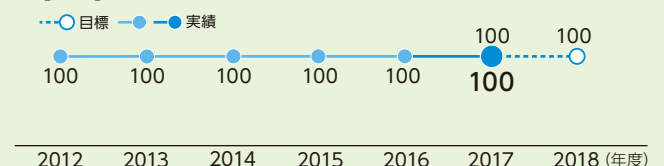
大型開発案件の生物多様性自主基準への適合を維持・継続

2017年度は、開発部門における敷地面積(開発)が、91千㎡と大幅に減少したものの、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づく自主基準適合率*については、2012年から継続して100%となりました。こうした、開発段階における生物多様性配慮を進め、今後も自主基準への適合を維持・継続していきます。

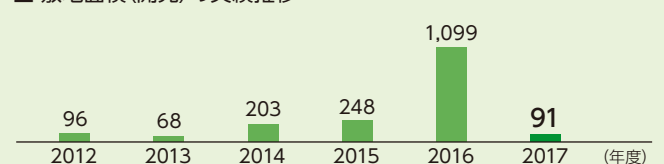
*大規模開発事業を対象に、当社が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上を自主基準適合としています。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。

生物多様性自主基準適合率(開発)

■ 【開発】生物多様性自主基準適合率の推移



■ 敷地面積(開発)の実績推移



環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

2

自然環境との調和
(生物多様性保全)

調達・自社活動における生物多様性保全

基本方針

持続可能な木材調達の推進

大和ハウス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。そこで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、「森林破壊ゼロ」を目指し、生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用拡大と、認証木材・再生木材の採用推進に取り組んでいます。

生物多様性ガイドライン【木材調達編】(一部抜粋)

- ① 認証木材
各種機関から認証を受けた木材を調達します
- ② 再生木材
建設廃材のリサイクル木材を調達します
- ③ 当社推奨木材
認証木材、再生木材に該当しない木材のうち、合法性(3項目)と持続可能性(8項目)を確認し、一定レベル以上と判断された木材を調達します

関連ページ ▶ P186~188 CSR調達ガイドライン
P203 環境データ 生物多様性ガイドライン【木材調達編】

自社・グループ施設における環境緑化の推進

自社活動においても自社施設内にある調整池での生態系調査の実施や、建設工事現場における在来種の保全活動など、生物多様性保全に取り組めます。

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・CSR・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。

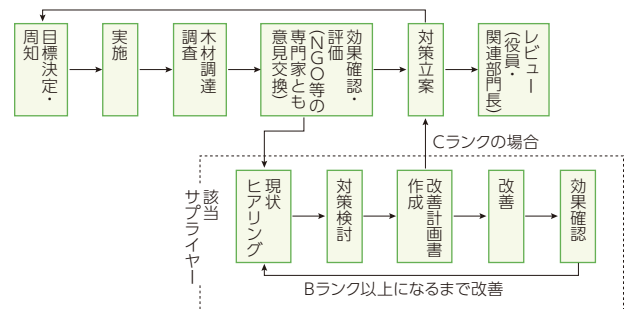
取引先を対象とした木材調達調査の実施

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用にあたり、2011年より年一回、木材調達調査*を実施しています。これは、取引先に対して前年度に調達した木材の合法性・持続可能性についての

調査を要請するもので、調査結果をもとに4段階で評価、持続可能性が不十分とされたCランク木材の供給元である取引先に改善を要請しています。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等のステークホルダーへ報告を行い、専門的な見地から指導・助言をいただいています。

*調査対象木材: 構造材、桧木、下地材、合板、床材

■ 木材調達調査のフロー



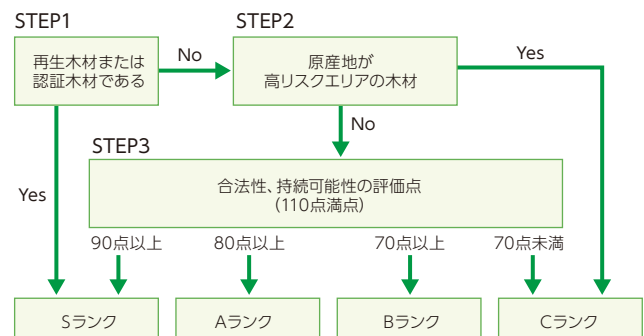
調査結果を木材調達評価基準で評価

当社グループでは、木材調達調査の結果をもとに木材調達評価基準に基づいて、調達した木材をS・A・B・Cの4段階で評価しています。まず、再生木材と森林管理の認証を行っている3機関(FSC、PEFC、SGEC)から認証を受けた木材はSランクと評価。次に、木材の原産地が高リスクエリア*である場合はCランクに評価。高リスクエリアではない場合は、合法性と持続可能性に関する評価を行い、評価点が110点満点中、90点以上の木材をSランク、80点以上をAランク、70点以上をBランク、70点未満をCランクと評価しています。なお、この評価基準は環境NGO等の専門家と意見交換を行い、適宜改定を実施しています。

また、調達先各国のリスク(法令遵守・生物多様性・人権等)については、森林認証機関のFSCが運営するリスク評価ツール「Global Forest Registry」を活用し、状況を把握しています。

* 合法性、持続可能性に問題があり、その根拠が明確でステークホルダーからの関心が高いエリア

■ 調査結果の評価フロー



主な取り組み

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用拡大

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に則り、戸建・賃貸住宅、分譲マンション、商業・事業施設等の各事業で使用される木質建材について、持続可能な木材調達に努めています。2013年度からは、一部のグループ会社で調達している木材の実態調査に着手。2014年度から、その結果をサステナビリティレポートで公開するとともに、木材調達調査の実施会社の拡大を図っています。

また、事務所等で使用する紙については、2008年度より用紙購入基準「森林育成紙 TM」※を導入、全グループ会社で持続可能な調達に努めています。

※森林認証制度の認証を受けた紙など、当社独自で策定した環境基準をクリアした紙の総称

■「木材調達調査」実施会社の拡大

2010～2013年度	1社 大和ハウス工業
2014年度	3社 大和ハウス工業、ロイヤルホームセンター、デザインアーク
2015年度～	6社 大和ハウス工業、ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモスイニシア(サンプル調査のみ)

調達先の切り替えによるCランク木材比率の低減

2017年度の調査では前年度と同様、当社グループの住宅・賃貸住宅商品(集中購買品)や一般建築物(分散購買品)で使用した、主要な部位に使用される木材(構造材・栈木材・下地面材・仕上げ材)について調査を行いました。

その結果、2017年度は認証木材・再生木材を含むSランク評価の木材比率が84.2%(前年度86.5%)となり、前年度からやや減少したものの高いレベルを維持しています。一方、Cランク評価の木材は2.4%(前年度2.5%)と減少しました。これは、昨年度の調査結果でCランク評価となった木材の取引先に対し、低リスクエリアからの調達に向けての改善を要請し、切り替えを進めてきた成果です。

調達先の切り替えに際しては、低リスクエリアからの調達量が十分に確保できないといった課題がありましたが、当社グループの持続可能な木材調達の考え方を理解していただき、低リスクエリアからの調達を増やすことで改善を進めてきました。

今後も継続して、グループ会社横断のCSR調達部会で各社の結果や課題を共有し、再生木材・認証木材の採用を推進するとともに、Cランク木材の供給先へヒアリングを行うなど、改善に向けた取り組みを実施していきます。

事業場での生物多様性保全の取り組み

大和ハウス工業三重工場では、工場の敷地内にある調整池(約6,000㎡)に準絶滅危惧種であるイシガイの生息が確認されたため、この保護を目的とした活動を2012年から継続的に行っています。

これまでに「池干し」、「魚道」の設置、「生物多様性調査報告書」の

発行などの活動を行っており、2016年度にはNPOなどの協力で講師をお招きし、小学生を含む約100名の地域住民の方々と一緒に水生生物の採取・仕分けを行い、実際に採取したいきものを観察するなど、勉強会も実施しました。

こうした取り組みにより、2017年度に三重県が推進する生物多様性保全活動として「みえ生物多様性パートナーシップ協定」を締結しました。この協定では、三重県と生物多様性保全活動で実績のある企業、NPOが一体となり、地域の生態系保全のための相互協力や情報交換を実施していきます。

今後も、行政や外部環境団体、個人とのネットワークを拡充するとともに、多くの方々と一緒にこの活動を継続していきます。



締結式の様子

建設工事現場における生物多様性保全活動

大阪府門真市の建設工事において、建設現場の隣を流れる水路を改修する際、水路に近年生息数が減少している在来種のタモロコをはじめとする魚の生息が確認されたため、改修後の水路における生物多様性の保全を目的とした活動を実施しました。

水路改修工事では、水路をせき止めて護岸を施すため、改修前の水路に生息する魚を一度保護する必要がありました。保護にあたっては、当社社員だけでなく協力会社や地権者、市役所の方々と協力して行い、在来種の保全に努めるとともに、市民が自然と触れ合う機会を設け、地域一体となった取り組みを行いました。保護した魚は、現場事務所に設置した水槽に移し、水路改修後に水路環境を確認した後、再放流しています。



タモロコ



マドジョウ



再放流の様子

環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ

2

自然環境との調和
(生物多様性保全)

商品・サービスにおける生物多様性保全

基本方針

開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進

大和ハウスグループでは、緑豊かな街づくりの創出を通じて自然資本とそれらが生み出す生態系サービスの保全・回復に努めるとともに、人々の暮らし方や仕事のスタイルを自然と共生するものに変えていくことを目指しています。こうした考えのもと、緑の喪失面積以上に緑の創出面積を増やす“緑のノー・ネット・ロス”を実現し、事業を通じて自然環境との調和、緑豊かな街づくりを推進します。

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

大和ハウス工業では、大規模な団地開発や市街地での住宅・建築物の建設において、生物多様性への影響を最小限としつつ、豊かな生態系ネットワークの創出に貢献することが重要と考え、6つの配慮項目をガイドラインとして定め、取り組みを推進しています。

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

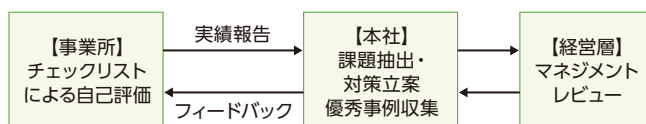
関連ページ ▶ P203 環境データ 生物多様性ガイドライン

マネジメント

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】の運用

当社では、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づき、分譲住宅や賃貸住宅、分譲マンションを含む、3,000m²以上の開発案件については、6つの配慮項目に関して具体的に取り組むべき事項をまとめた独自のチェックリストを活用し、物件ごとに提案内容を定量的に評価し、自主基準への適合に努めています。また、同チェックリストによる評価が一定以上の物件を中心に、事例紹介などを通じて水平展開を図っています。

■ 「生物多様性チェックリスト」の運用フロー



「植栽デザインガイドライン」の運用

当社の分譲マンション事業では、外部有識者に監修いただき2014年より「植栽デザインガイドライン」を運用しています。当ガイドラインでは、緑化デザインコンセプトや樹種の選定、植栽の管理・メンテナンスについて体系的にまとめ、設計する際に活用しています。

主な取り組み

植栽に関する標準化を行い、緑化を推進

当社グループは、「緑が、街を変えていく。」をテーマに開発・請負案件での緑化を推進し、緑地の創出面積を拡大、緑豊かな街づくりを推進しています。具体的には、緑の量を増やすことに加え質の向上を図り、当社グループが創出した緑地をエコロジカルネットワークとして、生態系をつないでいくことを目指しています。

2017年度は賃貸住宅事業において、より質の高い植栽提案をお客さまへご提供するため、植栽提案ツールの整備を行いました。特に提案ツールについては、先行している住宅事業の植栽提案ツールを賃貸住宅事業にも展開し、代表的な庭木の特徴や性質をまとめた「庭木リスト」、植栽のコーディネート手法を賃貸住宅用にまとめた「植栽コーデ」を作成し、社内への展開に着手しました。

今後は、住宅事業・賃貸住宅事業においてさまざまなツールを活用してお客さまへ質の高い緑の提案を進めるとともに、商業・事業施設事業、グループ会社など他部門においても取り組みを進め、生態系に配慮した事業展開を推進していきます。

環境緑化事業の推進

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、独自の環境緑化事業「ECOLOGREEN(エコログリーン)」を展開し、「壁面緑化」「屋上緑化」「外構緑化」「室内緑化」など、総合的な緑化をご提案しています。人が多く集まる施設(自社グループの商業施設など)を中心に、緑化を拡大。緑のある暮らし、緑豊かな空間の創出に努めています。こうした取り組みを推進した結果、2017年度の大和リースの緑化施工面積は41.6千㎡となりました。

また、室内緑化への新たな展開として、オフィス空間を科学的に検証し、音や香り、色彩といった五感の環境を整えることで、植物が持つリラックス効果を最大限に発揮する空間を「VERDENIA(ヴェルデニア)」と名づけ、「植物と五感に寄り添うオフィス空間」の提案を始めています。東京・大阪・名古屋などの各営業店には、モデルルームを開設し、実際に体感していただく場所を設けています。

今後、植物を取り入れた「リラックス&コミュニティ」を創造し、企業の働き方改革にも対応していきます。



VERDENIAのモデルルーム
(大和リース大阪本社)

継続したモニタリング調査の実施

当社では、生物多様性保全において、開発時だけでなく開発後も継続した環境調査が重要と考えています。特に貴重種が確認された地域では、行政などとも連携した調査を継続的に実施しています。

案件	業態	事業開始年度	場所	面積	周辺環境	活動/報告書の状況
多摩ニュータウン	開発	2009	東京都八王子市	322,102 m ²	丘陵を開発した住宅地域	開発後、継続してモニタリングを実施するとともに、調査結果のリストを作成(非公開)
北摂三田第二テクノパーク地区	開発	2010	兵庫県三田市	971,289 m ²	産業団地(事業区域内の湿原)	開発後、継続してモニタリングを実施するとともに、2013年度以降は三田市に移管(調査は継続実施)
電子機器組立工場新築工事	請負	2016	神奈川県藤沢市	4,003 m ²	工業地域	調査結果報告書を藤沢市が作成(非公開)

Topics

事例

当社マンション初となる「いきもの共生事業所(ABINC)認証」の取得「プレミスト湘南辻堂」(神奈川県)

当社の分譲マンション「プレミスト湘南辻堂」では、2016年の3月と6月に、計画地及びその周辺に生息する鳥や昆虫類の生態系調査(生物多様性リスク評価)を外部の環境コンサルタントと協働で実施しました。その後、藤沢市自然環境実態調査や藤沢市ビオトープネットワーク基本計画もふまえ、市内の樹林地周辺で多く見られる識別の容易な種を指標生物として選定し、それらの指標生物が好む植栽計画を策定。緑地をいくつかのゾーンに分け、ゾーンごとに呼び込む小動物を決めて植栽や生息場所を計画

しました。

また、この豊かな緑や生態系を維持・保全して頂くために、居住者向けの自然観察イベントやモニタリングへの参加などの環境学習プログラムを計画、敷地外周でのランニングの自動計測などAI技術を活用した健康増進サービスも導入し、居住者が楽しみながら自然に触れる機会を増やし、生物多様性の良さを体感して頂く仕掛けをつくりました。

こうした取り組みの結果、当社マンション初となる「いきもの共生事業所(ABINC)認証」を取得。緑被率も38.65%と豊かな緑地を創出でき、モデルルームの来場者にも好評を得ています。

今後、他の物件でも当認証の取得を推進していきます。

■ 生物多様性に与える影響に関する目標

主な項目	目標	実績
敷地面積における生物多様性に貢献する面積の比率	25%以上	27.6%
緑の量	立体的な緑の量を確保する	高さの異なる層ごとに(高木層、低木層、草本層)緑地設計することで10m×10m以上の樹冠が連続する場所を確保できた



いきもの共生事業所(ABINC)認証

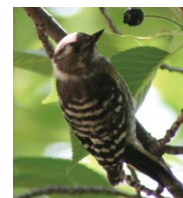


プレミスト湘南辻堂

■ 指標生物の一部



ベニシジミ



コゲラ



モズ

環境との共創共生

重点 テーマ 3

資源保護（長寿命化・ 廃棄物削減・水資源保護）

Challenge ZERO 2055

資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)
全事業において廃棄物のゼロエミッション	住宅・建築物のライフサイクルにおける廃棄物のゼロエミッション
サプライチェーンを通じたグローバル水リスク管理	
住宅・建築物の長寿命化	

エンドレスグリーンプログラム2018		
管理指標	2018年度目標	
売上高あたり建設廃棄物排出量(生産)(2012年度比)	▲0.6%	
施工床面積あたり建設廃棄物排出量(新築)(2012年度比)	▲20%	
リサイクル率	生産	95%以上
	新築	
	土木	
	解体	
	改修	85%以上
売上高あたり水使用量(2012年度比)	▲26.0%*	
長期優良住宅認定率	90%	
システム建築重点用途採用率	32%*	

*対象範囲の見直し等に伴い目標値を修正しています。

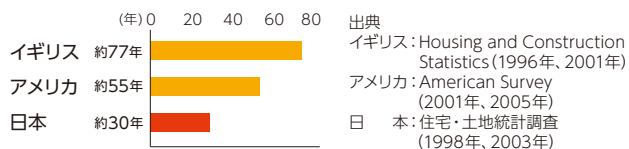
方針・考え方

社会的課題

世界人口の増加、新興国の経済成長に伴い、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等の価値を再生・再利用し続ける「サーキュラーエコノミー」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、高度成長期からスクラップ&ビルド型の構造が続いています。例えば、日本の住宅の平均寿命は現在も約30年前後と欧米に比べ極端に短く、資源の有効利用の観点からも問題視されています。

さらに水資源について、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)



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」の点からみると、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、長期間使用され役割を終えた後は、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」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大和ハウスグループでは、スクラップ&ビルド型から良質な建物を維持保全し、長く使い続けるストック型社会への転換を先導することで、新たな建設による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は、工場での生産効率を向上させること等で削減でき、省資源化にもつながります。さらに解体時も含め、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。

当社グループのリスク・機会とその対応

年間数万件におよぶ施工現場から排出される建設廃棄物を適正に管理・循環させる仕組みがないと、廃棄物の不適正処理を招くリスクがあります。また将来的には、廃棄物や水資源等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。そこで大和ハウス工業では、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。新築提案では「長期優良住宅認定」の取得によりお客さまは税制優遇を受けられ、当社は住宅の高付加価値化により一棟単価の向上が見込めます。そこで当社では、長期優良住宅の認定基準を標準仕様として普及を推進、戸建住宅の約8割で認定を取得しています。また、長期保証制度を設け、点検の機会等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るとともに、自社の既存住宅を適正に評価・流通させる仕組みをグループ8社で構築するなど、住み替え時の仲介事業の捕捉率向上にも注力しています。

SDGsへの貢献



11.3
11.6



12.2
12.4
12.5

の長寿命化と廃棄物のゼロエミッション、さらに健全な水循環を通じて、資源の持続可能な利用を目指します

「エンドレスグリーンプログラム2018」主な目標、実績・自己評価

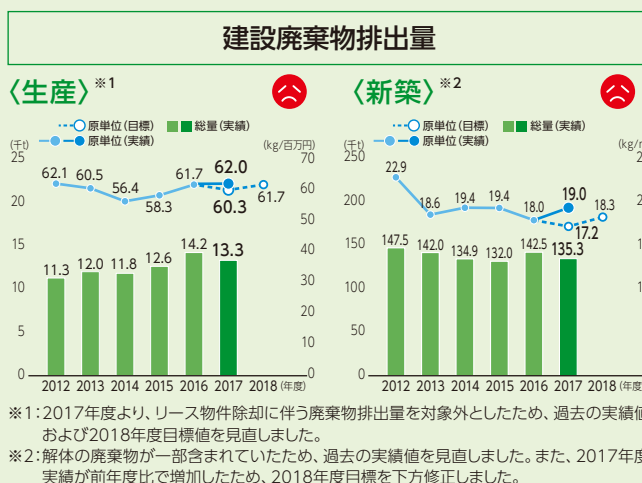
🟢: 2017年度目標達成 🟡: 2017年度目標未達成(前年度より改善) 🔴: 2017年度目標未達成(前年度より悪化)

廃棄物から有価物への転換および資源投入量の抑制

2017年度は、生産における売上高あたり廃棄物排出量が、2012年度比で0.2%減となり目標は達成できませんでした。これは、中国の輸入規制を受け、有価物として中国へ売却していた廃プラスチックを廃棄物として処分したためです。今後、国内で有価で売却できる処分先を選定し、廃棄物排出量の削減に取り組みます。

また、新築における施工面積あたり廃棄物排出量が、2012年度比で17.4%減となり目標は達成できませんでした。これは、2017年度に建設した建物の用途が、倉庫等の床面積当たりの壁面量の少ないものから、壁面量の多いホテルなどへと変遷したためです。

今後、建設現場への資材投入量を適切に見積もり、必要最低限の投入量とすることで廃棄物排出量の削減に努めます。



リサイクル率は全部門で高水準を維持

当社グループでは、建設現場でのきめ細かな分別、事業所間でのリサイクルルートの共有、リサイクル困難な廃棄物排出量の削減に継続的に取り組んでいます。

2017年度は、生産や新築だけではなく、既築の改修や解体でもリサイクル率が向上、継続して高いリサイクル率を維持することができました。今後、一部のリサイクル率の低い事業所については、廃棄物の処分を委託している外部業者と連携し、継続してリサイクル向上に取り組んでいきます。

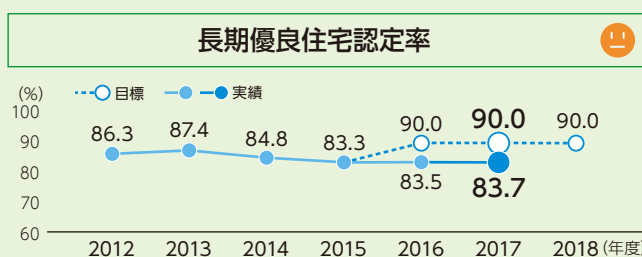
リサイクル率

	2015年度実績	2016年度実績	2017年度目標	2017年度実績	2018年度目標
生産	98.7%	98.6%	95%	97.6%	95%
新築	93.5%	97.7%	95%	98.1%	95%
土木	99.3%	99.8%	95%	98.5%	95%
改修	78.7%	80.0%	82%	81.8%	85%
解体	96.5%	96.0%	95%	96.6%	95%

長期優良住宅の認定率は83.7%と、高水準を維持

当社の住宅事業では、「長期優良住宅の普及の推進に関する法律」に基づく長期優良住宅認定を推進しています。

2017年度は、83.7%と継続して高い水準となったものの目標は達成できませんでした。今後も、継続してお客さまへのご提案を積極的に行い、長期優良住宅を推進していきます。

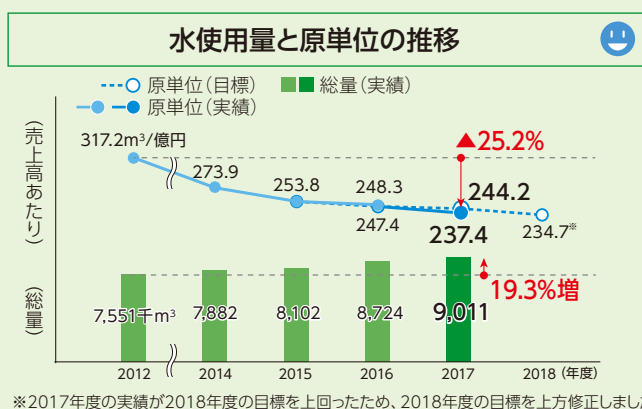


節水機器の採用により、水使用量を大幅に削減

当社グループでは、グループ全体で水使用量の削減目標を設定し、削減を推進しています。

2017年度は、新規ホテルの開業により水使用量は増えましたがオフィス、ホテル、リゾート・スポーツ施設において、節水機器(浴槽の定量止水栓、無水トイレ、節水型蛇口、節水型シャワーヘッド)や量水器(水道メーター)の設置を進めた結果、売上高あたりのグループ水使用量を2012年度比25.2%削減し、目標を達成しました。

今後も、節水機器の採用を進めることにより、グループ全体での水使用量削減を推進します。



環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点 テーマ 3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

生産・施工現場の廃棄物削減とゼロエミッション

基本方針

建設廃棄物における3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動の推進

大和ハウスグループでは、「建築の工業化」を創業理念に、住宅・システム建築商品を自社工場生産しています。生産・施工現場における廃棄物の発生は、「余裕を見た部材の搬入」や「製造・施工ミスによる手直しの発生」などが主な要因となります。そのため、生産段階では余分な部材の搬入をなくすことを目的に、図面から必要な部材の数量を正確に算出するとともに、徹底した作図精度の向上を推進しています。また施工段階では、工場に必要な寸法に加工された部材を組み立てることによって、施工現場での加工を減らし、廃棄物の発生を抑制しています。

さらに、生産・施工・解体・改修すべての段階において、廃棄物の分別を徹底することにより、廃棄物の再資源化を推進しています。

マネジメント

省資源、資源循環に配慮した商品開発・設計・施工

大和ハウス工業では、住宅・システム建築商品において、新たな部材・部品を採用する際は、要求される性能を満たすために必要な施工検証等を実施しています。また、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種類に分別を徹底し、再利用(リユース)、再資源化(リサイクル)を推進しています。

また一般建築では、再生建材活用の一環として、2008年に制定した「グリーン調達品目(30品目)」の採用を進め、30品目中10品目以上採用できた物件を「グリーン調達現場」として展開を図っています。

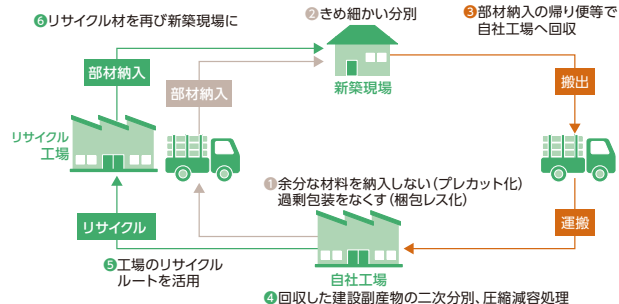
関連ページ ▶ P208 環境データ グリーン調達30品目

「工場デポ」によるリサイクル率向上

当社の住宅新築現場では、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、施工現場からの建設副産

物を工場に回収し、二次分別・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

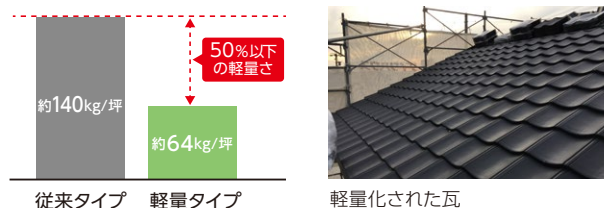


主な取り組み

軽量化された屋根材の採用により資源投入量を削減

当社の住宅部門では、2017年度より屋根材に軽量化された商品新たに採用しました。これにより、従来からの陶器製瓦の重厚感を維持しつつ、屋根材の資源投入量を約50%削減(重量ベース)することができます。また、屋根の重量を減らすことは、それを支える構造躯体(柱・梁・基礎)で使用する、資源の投入量を減らすことにつながります。さらに、施工現場で発生した瓦の端材は粉末状にすることで、再度原材料としてリサイクルすることができます。

■ 重量比較



店舗・事務所等でのシステム建築の普及

当社では、規模や仕様の似た用途ごとに外壁・構造躯体を規格化したシステム建築商品を開発、事務所・店舗・高齢者向け施設・倉庫・中規模工場など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。

2017年度は、重点用途*におけるシステム建築商品の採用率は、30.3%となりました。



ダイワコンフォルト(当社電ヶ崎工場事務所棟)

*重点用途: コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ 3資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

住宅・建築物における資源保護への取り組み

基本方針

資源循環型商品(高耐久・長寿命・省資源)の普及

多くの資源を投入して建設し、長期間、居住・使用される住宅や建築物は、要求性能を確保するうえで必要最低限の部材・部品量とすることや、その建物の寿命を延ばすことが最大の資源保護対策と言えます。そのため、当社では長寿命な住宅や建築物を開発・設計することに加え、適切なメンテナンスが建物の寿命をさらに延ばすと考え、当社独自のサポートサービスと長期保証制度を構築しています。

また、良質な住宅ストックを長期にわたり適正に維持していくため、中古住宅の評価・流通の仕組みづくりにも注力しています。

再生建材の採用推進

住宅・建築物の建築では、多種多様な建材を調達するため、新材だけでなく再生材を採用することは、資源保護の点から重要です。そのため、当社住宅商品では、端材から再生されたパーティクルボード、石こうボード、スレートを標準採用しています。

マネジメント

ライフサイクルを通じた資源投入量の見直し

当社では、長期にわたり住み継がれる住宅の開発に加え、商品開発部・研究所・生産部・購買部が部門横断で「ベース強化ワーキング」を立ち上げ、住宅商品における資源投入量の削減に取り組んでいます。

また、創出した優良なストックの適正評価・流通については、同業他社と協働して「優良ストック住宅推進協議会」を設立、新たな価値を創出する市場を形成しています。さらに、当社グループは、2018年1月、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ました。今後は、お客さまの状況に応じたリフォームや買取再販などの提案をワンストップサービスで提供していきます。

主な取り組み

長期優良住宅の推進

建物の社会的寿命が欧米と比較して短い日本において、住まいの寿命を延ばし、世代を超えて住み継ぐことは、資源の投入機会を

減らすことになり、資源の保護につながります。そこで、当社では、住まいの耐久性・耐震性などの基本性能に加え、家族構成の変化に対応する可変性や、維持・メンテナンスのしやすさにも配慮した、住み継ぎのできる住まいづくりを行っています。例えば耐久性については、主要な構造体に電着塗装を施し、75年以上の耐用年数[※]を実現しています。この考えに基づき、国の「長期優良住宅認定制度」を普及・推進した結果、2017年度の同認定率は83.7%となりました。今後も、継続して住宅の長寿命化を推進していきます。

[※]日本住宅性能表示基準では、構造躯体が3世代(75~90年間)もつレベルの対策が講じられている場合、最高等級で評価

住宅ストック事業ブランド「Livness(リブネス)」誕生

当社は、2003年にリフォーム会社ダイワハウスリニューを設立し、2007年には不動産仲介会社の日本住宅流通を完全子会社化させ、住宅ストック市場の活性化に貢献してきました。

そして2017年度は、さらなる住宅ストック事業の拡大に向け、グループ8社が連携して、売買仲介や買取再販、リノベーション・リフォームなど、住宅ストック事業に関する総合窓口「Livness(リブネス)」を新たに設け、全国のお客さまのご相談、ご要望にお応えしています。今後、2025年度までに都市部を中心に60ヶ所の新規拠点をオープンさせ、計100ヶ所を目指します。

優良なストック住宅を適正に評価・流通する
仕組みづくりの協働とスムストックの活用

近年、建てては壊す「スクラップ&ビルド」の考え方から、品質の良いものを長く使う「住宅ストック」の考え方が求められるようになりました。そこで、2008年に「優良ストック住宅推進協議会(通称:スムストック)」を設立、当社を含めた住宅メーカー10社で運営しています。スムストックの目的は、優良なストック住宅の普及および、それらを流通させることです。

当社の新築戸建住宅は、スムストックの条件をすべて満たしているため、お客さまがライフステージに応じてご自宅を売却する際は、当社グループの日本住宅流通の住宅販売士[※]がスムストック独自の査定で評価を実施。次のお客さまに、住宅の適正な価値と安心を引き継ぎ、よりスムーズな住み替え・売却を実現しています。

[※]建築の知識を持った専門家。優良ストック住宅推進協議会の定める研修カリキュラムを終了した資格者。

環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点 テーマ 3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

水資源保護

基本方針

水リスクの把握と、節水器具の採用推進による、 自社施設、住宅・建築物の水使用量削減

気候変動の影響により将来的に水供給が不安定になることが予想されており、世界的に水資源保護の重要性が高まっています。

水リスクは地域性も大きく影響するため、大和ハウスグループでは各施設における水リスクを評価し、リスクレベルに応じた管理を進めています。また、木材など調達資材の原産地における水リスクを把握し、サプライチェーンを通じた水リスク管理を進めています。さらに、水資源の継続的な利用のため、グループ全体で水使用量削減、工場での排水管理および、住宅・建築物における水使用量削減を推進しています。

マネジメント

サプライチェーンの水リスク対応の推進

当社グループでは、海外で生産された材料をサプライヤーを通じて調達しており、サプライチェーン全体での水関連のリスクの把握・対策が重要です。2017年度は、当社グループの主要な原材料である木材の生産国における水リスク評価を実施しました。2018年度は、当社グループのサプライヤーへ水の削減活動や製造拠点の水リスク調査を実施します。さらに、原材料のサプライチェーンでの水使用量を把握することにより、水の影響を受けやすい原材料を特定し、サプライチェーン全体での水リスク対応を進めていきます。

自社施設および製品における水使用量削減

当社グループでは、グループ全体での水使用量削減、工場での排水管理を進めています。また、日本では、水使用量の7割が生活用水と言われており、当社の戸建住宅および賃貸住宅部門において、節水機器を積極的に導入することにより、お客さまのライフサイクルにおける水使用量削減を推進しています。さらに、水リスクの把握のため、当社グループ施設の水リスク評価を実施しています。

なお、当社は2017年度より企業の水リスク対応や資源保護を調査・情報開示する「CDPウォーター」に自主参加し、2017年度はA-の評価を受けました。

主な取り組み

木材調達における生産国の水リスク評価

2017年度、当社グループの主要な原材料のうち、水による影響を大きく受ける木材について、木材の生産国における水リスク評

価を実施しました。

当社グループで調達している木材の生産国は27か国にのびますが、上位4か国(日本・フィンランド・中国・カナダ)で全体の調達量の7割弱を占めます。中国の将来の水リスクレベルは3以上と比較的高い結果となっていますが、日本・フィンランド・カナダ・その他17か国では水リスクが低いことを確認しており、生産地を分散することにより、水リスクを軽減できると考えています。

2018年度は、主要サプライヤーを対象に水使用量やコスト、法令遵守状況、削減活動および製造拠点の水リスク等の調査を実施します。さらに、LCAツールを用いて原材料のサプライチェーン全体での水使用量を把握することにより、水の影響を受けやすい原材料を特定し、サプライチェーン全体での水リスク対応を進めていきます。

■ 木材生産国のリスク評価結果

国	調達割合	リスクレベル			
		現在	2020年	2030年	2040年
日本	25%	3.1	2.31	2.31	2.24
フィンランド	18%	1.0	1.45	1.72	1.86
中国	18%	2.9	3.3	3.29	3.30
その他 17か国	9%	3未満			
カナダ	7%	1.2	1.04	1.13	1.26
その他 6か国	5%	3以上			
不明 (再生材等)	18%				

(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：WRI-Aqueduct Country and River Basin Rankings、Aqueduct Projected Water Stress Country Rankings

自社グループ施設における水リスク評価

当社グループにおいて、水を多く使用する施設(工場、リゾート・スポーツ施設、ホテル)の水リスクを把握するため、WRI-Aqueduct^{※1}、およびWWF-DEG Water Risk Filter^{※2}を用いて、地域性や各施設のリスク対応状況を含め、水リスクの定量化を実施しました^{※3}。現時点で保有施設は国内の施設のみであり、高リスクの施設がないことを確認しています。

※1 世界資源研究所(WRI)が公開している世界の水リスク分析のためのツール
※2 世界自然保護基金(WWF)とドイツ投資・開発協会(DEG)が共同開発した水関連のリスクを定量化するツール。
※3 2016年度の状況をもとに評価を実施し、2018年3月末現在の保有施設について評価結果を記載しています。今後、2年を目途に継続して実施する予定です。

■ 水リスク評価結果

単位:カ所

施設	国	(低) ← リスクレベル ^{※4} → (高)				
		1	2	3	4	5
工場	日本		28			
リゾート施設	日本		29			
スポーツ施設	日本		69			
ホテル	日本		46			

※4 リスクレベル 1:非常に限られたリスク、2:限られたリスク、3:いくらかのリスク、4:高いリスク、5:非常に高いリスク

■ 水リスク評価の対象範囲

単位:カ所

施設	会社名	国	拠点数
工場	大和ハウス工業	日本	10
	大和リース	日本	14
	デザインアーク	日本	3
	スポーツクラブNAS	日本	1
リゾート施設	大和リゾート	日本	28
	西脇ロイヤルホテル	日本	1
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	日本	59
	ダイワロイヤルゴルフ	日本	10
ホテル	ダイワロイヤル	日本	45
	大阪マルビル	日本	1

※2018年3月末 現在

グループ施設での節水対策を推進

2017年度の当社グループにおける売上高あたりの水使用量は、2012年度比25.2%削減し、目標を達成しました。

各施設において節水対策を実施し、スポーツ施設やホテルにおける節水シャワーの導入により大きな削減効果ができています。

また、既存施設における節水機器への入れ替えだけでなく、新規のホテルやスポーツ施設には、設計段階で節水シャワーや節水トイレ、定量止水栓などの節水機器を設置しています。

今後、既存施設および新規施設への節水機器の導入を進め、さらなる水使用量削減に取り組めます。

■ 各施設での節水対策

施設	会社名	節水対策
オフィス	大和ハウス工業	・節水型蛇口の設置
リゾート施設	大和リゾート	・系統毎の量水器設置による流量管理
	西脇ロイヤルホテル	・節水機器の導入
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	・無水トイレの設置 ・節水シャワーの設置
	ダイワロイヤルゴルフ	・館内給水管の止水栓調節により流量を調節
ホテル	ダイワロイヤル	・新規ホテルの浴槽水栓に定量止水栓を採用

大和ハウス大阪本社ビル・東京本社ビル、リゾートホテルにおける水のリサイクルの実施

当社の大阪本社ビル・東京本社ビルでは中水利用システムを導入しています。東京ビルでは、節水機能が高評価され、2017年3月にLEED-EBOM認証(既存建物)*で最高位のプラチナ認証*を取得しました。

また、当社グループ会社のリゾートホテル2施設においても、一部の水のリサイクルを実施しています。

※LEED認証は、米国グリーンビルディング協会が開発した国際的な建築物環境性能評価システムで、7つの評価項目(敷地選定、水資源の保全と節水、エネルギーと大気、材料と資源、室内環境、革新性、地域別重みづけ)の合計点により格付けされます。その中でも、LEED-EBOM認証(既存建物)は、既存ビルの運用・管理について、その評価・認証を行うものです。

■ 各施設での水のリサイクル

施設名	リサイクル方法	水のリサイクル量 (リサイクル率)
大和ハウス 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	5,578m ³ (12%)
大和ハウス 東京本社ビル	冷却塔補給水、レストラン、館内で使用した水から中水を製造し、トイレ洗浄水に利用	4,775m ³ (9%)
Hotel & Resorts MINAMIWAJII	雑排水をトイレ洗浄水、散水に利用	約30m ³ (0.03%)
Royal Hotel 沖縄残波岬	浄化槽処理水をろ過、滅菌し、散水に利用	約30m ³ (0.02%)

戸建住宅や賃貸住宅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、当社の住宅や賃貸住宅において、節水機器の採用を推進しています。

新築戸建住宅および、新築低層賃貸住宅において、節水型便器を標準採用したり、浴室での節水器具(小流量シャワーヘッド、手元止水)の導入100%達成に向けて、継続して取り組んでいます。

その結果、2017年度は新築戸建住宅において、昨年に続き浴室に節水器具を100%で設置しました。また、新築低層賃貸住宅では、浴室での節水器具を、昨年同様65%設置しました。

Topics

事例 既存商品の見直しによる資源投入量削減

当社の住宅事業では、商品開発部・研究所・生産部・購買部による部門横断の「ベース強化ワーキング」を実施、改善に取り組んでいます。2017年度は、杭状地盤補強時に採用する基礎の配筋を見直すことで、構造性能を維持したまま鉄筋の投入量を約10%削減することができました。また、2階建ての1階天井部の遮音・断熱材の配置ルールおよび1階天井に施工する石こうボードの種類を見直し、石こうボードを約29%削減(重量ベース)しました。今後も限りある資源の有効活用に取り組んでいきます。

事例 環境省 官民プロジェクト「Water Project」への参加

2014年4月に「水循環基本法」が公布されたことを受け、環境省では官民連携プロジェクト「ウォータープロジェクト」を推進しています。このプロジェクトは、国・地方公共団体・事業者・国民が将来にわたって水資源の保全に取り組む官民連携によるプロジェクトです。

当社グループでは、本プロジェクトの趣旨に賛同し、本プロジェクトに参加しました。今後、グループ全体で、水資源保護に向けた節水活動および住宅や賃貸住宅への節水器具の積極的な採用推進など、水資源保護の取り組みを進め、本プロジェクトを通じて取り組みを発信していきます。



環境との共創共生

重点 テーマ

4

化学物質による 汚染の防止

Challenge ZERO 2055

住宅・建築物のライフサイクルを通じた

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”

2055年(究極のゴール)

2030年(マイルストーン)

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)

エンドレス グリーン プログラム 2018

管理指標

2018年度目標

売上高あたりPRTR対象化学物質排出・移動量 (2012年度比)	▲40%
売上高あたりVOC排出量(2013年度比)	▲10%*
居住系施設における室内空気質自主 基準達成率	100%以上
土地購入時における土壌汚染重大 リスク	ゼロ

* VOC排出量削減の取り組みが進んだため、目標を上方向修正しています。

方針・考え方

社会的課題

2002年、ヨハネスブルグ環境サミットで、「2020年までに化学物質による悪影響を最小化する」との合意がなされたことを契機に、アメリカのTSCA※1、EUのREACH規則※2、RoHS指令※3など、欧米を中心に化学物質の規制強化が進められてきました。国内においても、「化管法※4」「化審法※5」の改正など各種化学物質管理の規制が強化され、2016年には労働安全衛生の観点から化学物質のリスクアセスメントも義務化されました。さらに住宅や建築物においては、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、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。

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るとともに、汚染土壌の存在もしくは存在する可能性により売却や再利用ができず遊休化した、いわゆるブラウンフィールドの増加も社会課題となっています。

※1 TSCA: 1977年にアメリカで発効した有害物質規制法

※2 REACH: 2007年6月に欧州委員会が施行した新化学物質規制

※3 RoHS: 電気電子機器に含まれる危険物質を規定し、物質の使用を禁止する旨の欧州連合(EU)指令の一つ

※4 PRTR制度とSDS制度を柱として、事業者による化学物質の自主的な改善を促進し、環境保全上の支障を未然に防止することを目的とした法律

※5 新規化学物質の事前審査、化学物質の性状に応じた規制を実施し、環境汚染を防止することを目的とした法律

当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウス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の排出を通じて周辺環境へ影響を与えています。そのため、化学物質の使用状況もふまえた適正管理を徹底するとともに、予防的観点から有害化学物質の削減・代替を進めることで、その影響を最小化しています。

また引渡し後の住宅・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るなか、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。

また、年間数万件に及び施工現場では掘削を伴わない工事はほとんどなく、常に土壌汚染の拡散リスクに直面しています。そこで、土地利用の履歴確認や残土の適正処理の徹底などにより、リスクの極小化に努めています。加えて、適正かつ確実な土壌汚染対策のソリューションを提供し、ブラウンフィールドの事業化を支援することで土地の高度利用を進め、放置汚染の解消や新たな汚染拡散の防止に貢献しています。

当社グループのリスク・機会とその対応

大和ハウス工業の提供した住宅や建築物で、有害な化学物質を放散する建材が原因となり、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、ガイドラインに定めた使用制限物質の含有量や放散量を確認しています。また、室内空気質についても国が定める指針値を上回る自主基準を設定し、毎年一定数以上の物件で測定・評価し、改善しています。さらに、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を向上、シェア拡大が見込めます。そこで当社では、サプライヤーと協働で低VOC建材の標準化を推進。より室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様の開発・普及を進めています。

一方、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や開発・販売後に土壌汚染が原因で資産価値が大幅に低下す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。土壌汚染の恐れがある場合は土壌調査を行い、汚染がある場合は適切な汚染対策を行っています。また近年、空き地となった工場跡地やガンリンスランド跡地などの土地活用ニーズが高まっており、こうしたニーズへの対応力が競争優位性となり、受注が拡大しています。加えて、調査・対策会社との強固なネットワークの構築と、独自の対策技術の開発により、複雑な土壌汚染案件への対応力を強化しています。

SDGsへの貢献



化学物質の適正管理に取り組み、人や生態系に悪影響を及ぼすリスクの最小化(ゼロ)を図ります

「エンドレスグリーンプログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2017年度目標達成 🟡: 2017年度目標未達成(前年度より改善) 🔴: 2017年度目標未達成(前年度より悪化)

工法変更や塗料の弱溶剤化による化学物質削減

当社グループではPRTR対象化学物質排出・移動量および、VOC^{*1}排出量削減に向けて、塗装工程に重点を置いて改善に取り組んでいます。

2017年度は、当社グループにおける売上高あたりのPRTR対象化学物質の排出・移動量が、2012年度比42.2%減となり目標を達成しました。また、当社グループにおける売上高あたりのVOC排出量も、2012年度比13.9%減となり目標を達成しました。

2017年度は、当社工場において塗装機洗浄用シンナーの弱溶剤化に取り組みました。また、当社グループの大和リースでは、さび止め塗料・シンナーの弱溶剤化および、パネル補修塗料の水性化について、目標を定めて取り組みを推進しました。

2018年度は、当社戸建住宅・賃貸住宅部門において一部商品の鉄骨塗料、シンナーの弱溶剤化、および電着補修、増し塗り塗料の弱溶剤化を実施する計画です。さらに、当社商業・事業施設部門では、さび止め塗料用シンナーの弱溶剤化を強化します。また、当社グループのデザインークでは、ウレタン発泡ノズルの洗浄剤の変更や一部製品の塗装方法変更による塗料使用量の削減を実施する計画です。

*1 VOC (Volatile Organic Compounds) : 揮発性有機化合物

国が定める指針値を上回る目標を達成

当社グループでは、居住系施設において国が定める指針値よりも厳しい目標を設定し、毎年一定数の室内空気質測定を実施しています。

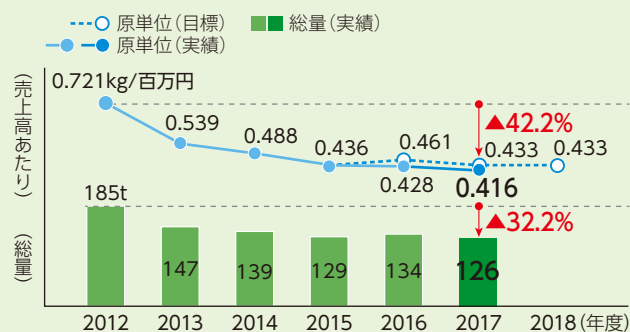
2017年度はすべての部門において自主基準を達成しました。住宅系部門においては低ホルムアルデヒド放散建材への切り替えが進み、住宅系以外においては施工時の換気を徹底するなどの取り組みを実施しました。今後も、維持・継続していきます。

土壌汚染重大リスクのゼロを継続

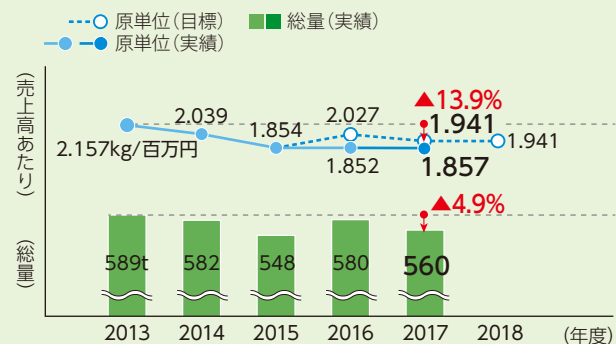
当社では土壌汚染対応に関する基本方針を定めるとともに、専門部署を設置して、土壌汚染リスクの審査・支援等を行っています。

2017年度は、販売用土地購入時の土壌汚染重大リスク0件を維持・継続しています。なお、土地購入にあたっては、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施することとしており、汚染のおそれがあると判断した場合には土壌調査や汚染対策を行ったうえで、お客さまに販売しています。

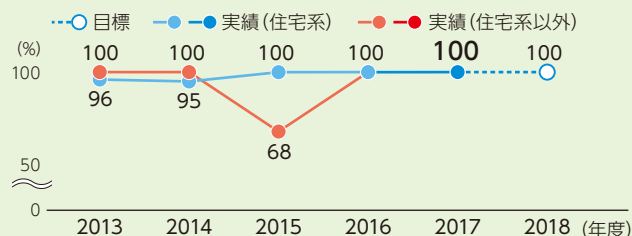
PRTR 対象化学物質排出・移動量



VOC 排出量



居住系施設における室内空気質自主基準達成率



土地購入時における土壌汚染重大リスク

2017年度 目標	2017年度 実績	2018年度 目標
ゼロ	ゼロ	ゼロ

環境との共創共生

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

4

化学物質による
汚染の防止

調達・自社活動における有害化学物質削減

基本方針

調達建材における化学物質管理の強化と、生産段階における有害化学物質の削減

大和ハウスグループでは、工場での化学物質リスクを最小化するため、PRTR*対象物質を中心に、発がん性・生殖毒性・変異原性など、特に有害性が高い化学物質に重点を置き、削減を推進しています。さらに、大気汚染防止の観点から、塗料に含まれるVOCの削減にも取り組んでいます。

*PRTR: 化学物質の排出量・移動量を事業者が年に1回国に届出し、国が集計・公表する制度

土地購入時の土壤汚染リスク管理の強化

土壤汚染対策として、工場や建設現場での土壤調査・対策を徹底し、適正管理を行っています。

マネジメント

部門横断型ワーキンググループによる推進体制

工場で取り扱う有害化学物質の削減を推進するため、開発部門および生産部門を含めた部門横断型の合同ワーキンググループを定期的で開催し、取り組みを進めています。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を行うとともに、工場で使用している化学物質の使用状況の報告をもとに、より有害性の少ない材料への代替を検討し、継続的な改善につなげています。また、当社グループ会社においても、合同ワーキングを実施することで情報を共有し、改善活動を推進しています。

大気汚染、水質汚濁の防止

大和ハウス工業では、各工場で大気汚染防止法・水質汚濁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、ばい煙や排水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を強化、設備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。今後も継続して、水質汚濁・大気汚染の防止に向けた取り組みを進めていきます。

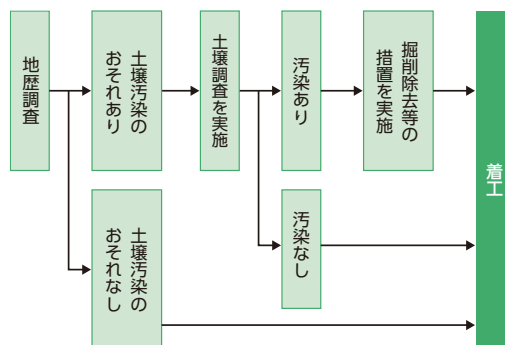
*当社独自の工場エネルギー・マネジメント・システム

土地取引・建設工事に伴う土壤汚染の拡散防止

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。地歴調査で土壤汚染のおそれがあると判断した場合には土壤調査を実施し、土壤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、建設工事時に土壤の搬出入がある場合は、搬入土は産地確認や品質検査を行い、搬出に汚染リスクがある現場では土壤調査の結果をふまえた適正な処分先を選択し、二次汚染*を起さ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

■ 土地取引に伴う土壤リスク防止フロー



主な取り組み

自社保有地(当社工場)における土壤汚染対策

土壤汚染対策法の遵守および、リスクマネジメントの一環として、当社工場の土壤調査を計画的に実施しています。2017年度は、1工場(奈良工場の第四工場)の特定施設廃止や解体工事に伴い、土壤汚染対策法3条及び4条に該当したため、ボーリングによる深度調査など、土壤汚染に関する調査を実施しました。その結果、敷地の一部で土壤汚染が確認されたため、管轄行政への報告を実施し、汚染の掘削除去工事を実施中です。今後、その他の工場についても順次、実施していく予定です。



奈良工場 汚染土積み込み作業

関連ページ P209 環境データ 自社保有地における土壤汚染対策状況

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ

4

化学物質による
汚染の防止

商品・サービスにおける有害化学物質削減

基本方針

居住系施設における室内空気質のさらなる改善

化学物質におけるリスクの最小化(ゼロ)には、住宅や建築物の開発・設計段階で有害化学物質の削減・代替を行うとともに、施工後、室内空気質に問題がないか確認することが重要です。当社では、シックハウス問題に対し業界に先駆けた建材対策の実施や、VOCに配慮した健康住宅仕様を標準仕様とするなど、居住系施設における室内空気質の改善に取り組んでいます。

〔化学物質管理ガイドライン〕

当社では、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することで、お客さまや取引先の健康および自然環境への影響の少ない製品を提供することを目的として、2010年に「化学物質管理ガイドライン」を策定し、主に住宅系商品(戸建・低層賃貸住宅)を対象に運用してきました。2015年からは、同ガイドラインを「CSR調達ガイドライン」の物品に関するもの一つと位置づけ、使用禁止物質や使用制限物質については、すべての購買品に対象範囲を拡大し運用しています。

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。

■ 「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)

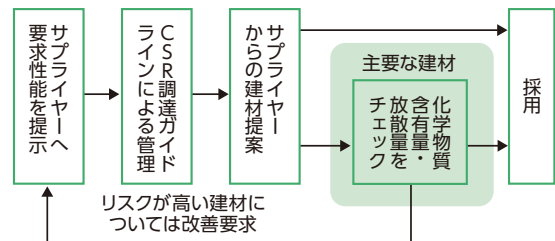
関連ページ ▶ P186~188 CSR調達ガイドライン
P115 サプライチェーンマネジメント

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って、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、2016年度よりCSR調達ガイドラインの一部として、当社に加え、大和リース・デザインアーク・フジタ・コスモスイニシアにも展開しています。

■ 化学物質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、国が定める指針値よりも厳しい目標を設定しています。毎年一定数の物件において竣工時の室内空気質測定を実施し、評価・改善を推進しています。

^{*1} 住宅の品質確保の促進等に関する法律

^{*2} ホルムアルデヒド、トルエン、キシレン、エチルベンゼン、スチレン

主な取り組み

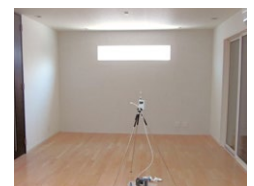
低VOC建材の積極採用と室内空気質濃度の改善

居住系施設や学校を数多く提供する当社および、当社グループの大和リース・フジタ・コスモスイニシアでは、よりよい室内空気環境を実現するため、内装仕上げには、すべてホルムアルデヒド放散等級がF☆☆☆☆^{*}の建材を使用、内装下地材についてもホルムアルデヒドを含まないグラスウールやロックウールなどを積極的に採用しています。

また、毎年一定数の物件において、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、利用者さま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2014年からはホテルや病院などの建物にも拡大しています。

今後も建物の用途ごとに、地域や季節などによる変化をふまえて一定量の物件において調査を実施し、要因分析のうえ、室内空気環境の改善を進めていきます。

^{*}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



室内空気質濃度の測定風景

健康配慮仕様の開発・普及

当社では、2015年度から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、より現実に即した方法で測定できるチャンパー試験^{*}の結果を確認・評価することで、よりホルムアルデヒド等の放散が少ない建材への切り替えを進めています。

さらに戸建住宅においては、室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様の設定を行い、より空気環境に配慮した住宅をご提案しています。

^{*}小型チャンパ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

環境との共創共生

環境コミュニケーション

方針・考え方

大和ハウスグループでは、環境に対する考え方や取り組みを社内外に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ていくことが大切だと考えています。また、従業員が日々接するステークホルダーの方と交わすコミュニケーションも重要と考え、社内報やイントラネットなどを通じて、従業員の環境意識や知識の向上、実践の推進に努めています。

ステークホルダーとともにコミュニケーションを展開(社外コミュニケーション)

有識者や投資家との対話

大和ハウス工業では、新たに方針や目標を設定する際や当社グループの活動内容について、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、内容のさらなる充実を図っています。

具体的には、2015年度に環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018(EGP2018)」を策定する際、当社グループの重要課題の抽出については当社のお客さま(戸建住宅・商業施設)や、取引先、株主・投資家などと意見交換を実施。その後、抽出した重要課題が妥当かどうかを複数の有識者と確認し、当社グループのマテリアリティ(重要課題)を特定、EGP2018に反映させました。

また近年、機関投資家や社外の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えました。そこで2017年度も、環境省が実施する「環境情報開示基盤整備事業」に継続して参加。当社のESG(環境・社会・ガバナンス)情報をシステム上のプラットフォームに公開し、意見交換を行いました。

さらに、2017年度は当社で初となる機関投資家向けESGスモールミーティングを開催(2回)、個別の意見交換会も1回(2回)、より一層相互理解を深めました。

今後も継続して、有識者や投資家等と対話することにより、当社グループについての理解の促進や検討プロセスの透明性を確保するとともに、最新の知見をふまえた広い視点からのご意見を社内に取り入れ、活動の実効性を高めていきます。

関連ページ ▶ P29 中期CSR計画策定における重要課題の特定プロセス
P173 行政・外部団体等との協働

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、子ども向け環境教育などを通じて、当社の環境に関する情報を発信しています。なかでもWebサイトは、さまざまなステークホルダーに見ていただける媒体として重要と考え、内容の充実を図っています。

当社グループの環境Webサイト「環境への取り組み」では、環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を説明する動画や、環境配慮商品と事例の紹介、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しています。また、一般生活者の方を対象として、Webマガジン「SUSTAINABLE JOURNEY」を定期的に配信。より多くの方に世界のスマートシティやサステナブルな暮らし方に関する情報をお届けし、環境に配慮したライフスタイルの参考にして頂いています。

また、海外のステークホルダーに向け、英語版Webサイトの拡充も継続して実施。コンテンツのさらなる充実を図っています。



環境Webサイト



幼児向け環境教育の様子

環境社内報やイントラネットを活用して水平展開

当社グループでは、グループ内の環境先導事例や従業員のエコ活動などを紹介する環境社内報「We Build ECO Press」を発行(隔月)し、従業員の意識啓発を行っています。

また、社内イントラネットでは「エンドレス グリーン プログラム 2018」の説明や、環境教育資料の公開、環境イベントの周知などを行い、全社の環境活動を推進しています。

2017年度は、各事業所の取り組みで効果があった環境活動を項目ごとにとりまとめた「事業所環境活動事例」を追加公開し、内容を拡充しました。また、新たに経営層向けにタイムリーな環境情報を「環境経営ニュース」として定期的にメール配信し、環境経営のレベルアップに役立てています。

今後も、さらに内容を充実させて従業員の環境意識向上と環境活動の実践を推進していきます。



環境社内報
「We Build ECO Press」

事業所環境活動事例 事務部門	事業所	環境	社会	ガバナンス	評価	発表	発表	発表	発表	発表	発表
① 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
② 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
③ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
④ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑤ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑥ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑦ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑧ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑨ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑩ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑪ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑫ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑬ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑭ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑮ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑯ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑰ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑱ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑲ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017
⑳ 環境省主催「環境情報開示基盤整備事業」に参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2017


事業所環境活動事例の公開

実践報告

CSR経営の基盤

担当役員メッセージ	143
コーポレートガバナンス	147
人権マネジメント	151
リスクマネジメント	158
企業倫理・コンプライアンス	163
腐敗防止・公正な取引	165
知的財産のマネジメント	167
CSRマネジメント	168
外部との協働・外部からの評価(社会・環境)	171

CSR経営の基盤



企業としての「王道」を
進みつつ、
攻守一体の取り組みで
事業を追求するなかで、
CSR経営を推進します。

代表取締役副社長
経営管理本部長
経営管理本部戦略部門担当
CSR 副担当
河合 克友

担当役員メッセージ

健全な企業風土の醸成に努める

2018年度の経営管理本部長方針は、「持続可能な企業群として成長し続けるために、攻守のバランスを考え、王道を行く」を引き続き掲げています。外部の方からすると、前期と代わり映えがしないと思われるかもしれませんが、「人としての道」「企業人としての道」を進むという意味の「王道」は、当社グループの事業規模がますます拡大する現在、とりわけ重要な課題であると考えます。そして、上記の方針のもと、CSR経営に関わる重点項目として、「リスク管理・コンプライアンスの徹底」「仕事のやり方、創意工夫による生産性の向上」を挙げています。

近年、さまざまな企業においてコンプライアンスの問題が噴出する中で、それらの根源を見たときに、経営者や従業員の私利私欲や自己の保身といった問題が横たわっていると思われます。尽きるところ、組織として守るべきものは何であるのか、この点を見誤ることでコンプライアンスに関わる重大な問題を引き起こしているといえます。

人間である以上、だれであってもミス犯す可能性がないとはいえません。肝心なことはミスを犯さないことではなく、ミスをした際の態度です。ミスが生じたときに、すぐに認めればよいのですが、往々にしてミスを隠そうという心理が働くことがあります。そこで一つの嘘がさらに嘘の連鎖を引き起こす。これが企業にとって深刻な問題となりかねないことを、企業人の全員が肝に銘じる必要があります。

SDGsへの貢献



事業部門・管理部門が一体となった不正防止の仕組み

社内においてコンプライアンスに関わる問題を防ぐためには、仕事におけるミスを素直に認めることができる企業風土を培うことが大切です。さらには、ミスを犯さずに済むように、あらかじめ問題になりそうな箇所を指摘する業務監査の仕組みを構築することもまた重要と考えます。

大和ハウスグループにおいては、創業以来の「積極精神」を継承するなかで、失敗を恐れずに挑戦する風土を培ってきました。そして、前向きな取り組みに対しては、たとえ失敗があったとしてもキャリアの傷とするのではなく、むしろ失敗を糧にして次の挑戦に向かっていくことを推奨しています。これによって、従業員本人にとっても企業にとっても次の成長につながる事が理想であり、これからも大切にすべき考えだといえます。

それと共に、ミスや不正の発生をあらかじめチェックし、防止する仕組みづくりも当然ながら重要です。経営管理本部として全社的な「守り」を整え、攻めと守りのバランスを高めていくことが、持続的成長に不可欠の要素だと考えます。

その点、大和ハウス工業では従来、独自の支店制を構築し、支店ごとに事業部門と管理部門が共存する組織体制を特徴としてきました。営業の現場では攻めつつ守るという姿勢を大切にす一方、管理部門は守りつつ攻める姿勢を徹底させています。守りと攻めを別々にとらえるのではなく、全社を挙げて攻守一体となった経営を推し進めることこそ、コンプライアンスを確立するうえで最も重要といえます。

「業務監査」のイメージを変えたとともに強化する

経営管理の面から2017年度を振り返ったとき、年1回、全事業所を対象にした業務監査を実施したことが大きな取り組みでした。かつては2年ごとに実施するのも大変な作業でしたが、内部監査室の体制を強化し、人員を充実させたことで年1回の実施を可能にしました。

当社グループにおける業務監査は、事業所のあら探しではありません。主たる目的は、問題になりそうな行為をあらかじめ見つけ出し、顕在化する点にあります。事業所から「指摘してくれて助かった」

と感謝されるような監査を目指したいと思っています。

かつて私自身、事業所で仕事をしていた時代は、「業務監査で何か指摘されたらどうしようか」と感じていたこともありましたが、こうした意識は人によってはまだあるかもしれません。しかし、肝心なことは業務監査を通じて、営業の現場が見落としている点、ミスにつながりそうな点を発見することで、日々奮闘している従業員をしっかり支えることです。たとえ問題点があったとしてもそれを詰問するのではなく、一緒になって問題の解決に取り組むことこそ業務監査の使命といえます。

時代に即した経営管理のあり方を追求していく

「持続可能な企業群として成長し続けるために、攻守のバランスを考え、王道を行く」とはいえ、既存の社内ルールがすべて王道となるかという必ずしもそうではありません。時代の変化と共にルールも必要に応じて変えていくべきです。不易流行という言葉の通り、世の中には守り続けるべき物事の本質があるのに対して、時代の変化に応じて新たな取り組みに挑むことが大切です。特に世代間における価値観の相違を直視し、時代に即した経営管理をめざすことが重要だといえます。

例えば、部下の指導に関して、たとえコンプライアンスの徹底とはいえ、昔のように部下を頭ごなしに叱責するのでは理解されません。特に昨今、パワーハラスメントなどの問題が顕在化するなかで、管理職としては自らの過去の経験だけにとらわれるのではなく、若い世代に配慮した対応が欠かせないといえます。

また、社会問題となっている長時間労働についても、現場における残業が本当に必要であるのか、仕事そのものを見直していくことの必要性を感じています。そして、現場の管理職が率先して仕事のやり方を見直し、創意工夫によって変えていく必要があります。

私は、管理職を集めた会合の場で「業務のルールは守っているばかりではだめで、ときには壊す覚悟も必要だ。そしてそれは管理職の皆さんの仕事だ」と述べました。もちろん、これは言うは易しであり、実行は容易ではありません。しかし、業務ルールの見直しは管理職が果たすべき職責の一つであると共に、経営管理本部としてもその取り組みをしっかり支えていることが欠かせないと考えています。

CSR経営の基盤

「世の中に対して何かを果たせるか」が CSR経営の基盤

大和ハウスグループでは、以上申し上げた取り組みのほか、経営管理体制の充実に向けて、取締役会やコーポレートガバナンス委員会の活性化にも努めています。こうした場では社内の取締役はもちろん、社外取締役も含めて、多岐にわたる案件に関して活発な議論を行うように心がけています。幸い、社外取締役からは「モノが言える取締役会」と、活発さについて評価をいただいておりますが、各取締役の専門性、立場の意見を傾聴する姿勢も大切にしています。

これから先、企業グループがさらに拡大していくなかで、「王道」を堅守しつつ、攻守一体の経営がますます重要なものとなっていきます。事業環境がよいときはもちろん、厳しい経営環境に直面したときにも、攻めと守りのバランスが機能する組織であることが、持続的成長の原動力になると考えます。

CSR経営の真髄は、世の中に対して事業を通じて何かを果たすことができるか、にあると考えます。その根本として、今行っていることは社会にとって本当によいことなのか、この点を役職員全員が常に意識することが欠かせません。そして、経営の「王道」を行くとは、人として企業として、当たり前なことを当たり前徹底してやり遂げることであります。この凡事徹底こそ、当社グループのCSR経営の根幹であり、これからも引き続き、継承していくことが企業としての使命であると考えます。

社会的課題

企業が社会の要請に応え、ステークホルダーの皆さまから信頼される存在であるためには、常に時代の先を見据えて、社会的課題を的確に把握することが欠かせません。それとともに、公正なコーポレートガバナンスを追求し続けることが重要であると考えます。

加えて、企業が対処すべき社会的課題として、日本における少子高齢化への対応が挙げられます。これは経営基盤のあらゆる側面に影響が生じる課題であり、企業としては長期的な視点で積極的に取り組むことが欠かせません。

当社グループのリスク・機会とその対応

事業と組織の規模が拡大し、社会への影響力が増大するなかで、事業機会が増える反面、少子高齢化の影響によって、人財の確保の面でリスクが生じかねません。また、事業ドメインの拡大により、従来ならば想定されなかったリスクが生まれる可能性があります。たとえ小さなミスであっても、場合によってはグループ全体の信頼を損ねることにつながりかねません。当社はこうしたリスクの予防をふまえてコンプライアンスの徹底を図るため、リスク管理委員会による内部統制の充実を図っています。そして、「攻守のバランス」に配慮した経営を進めるため、営業の現場である全国の事業所と本社の管理部門が密接に連携し、課題の情報共有と解決に向けて取り組んでいます。

事業におけるリスクと機会は、時代に応じて移り変わっていきます。全役職員がコンプライアンスに対する感度を高め続け、潜在的なリスクも含めて適切に管理していくことが、結果として事業機会の拡大につながっていくと考えます。

CSR 経営の基盤構築に向けて

業務改善による組織の活性化を通じたCSRマインドの醸成と意識向上による強固な経営基盤づくりを行います。

中期 CSR 計画の成果 (CSR 自己評価指標の実績から)

【重要課題】

倫理的行動 P168～170

社内における倫理的行動の実態を調べる「社内CSR意識調査」において、2018年度目標は100点中80点と設定しています。これに対して、2017年度実績は77.8点でした。引き続き、CSRについての意識向上に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
社内CSR意識調査	77.8点	80点

【重要課題】

CSRマインドの醸成 P163～165

社内におけるCSRマインドを醸成する取り組みの一つである「CSR研修訪問事業所数」について、2018年度目標は83件とし、年度ごとに目標を設定しています。これに対して、2017年度実績は56件でした。今後、2018年度目標の達成に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
CSR研修訪問事業所数	56件	83件

【重要課題】

人権啓発 P151～158

大和ハウス工業の従業員に対する人権啓発研修の受講率は2018年度目標である200%(1人年2回の受講を想定)に対し、2017年度は186.7%となりました。一方、グループ会社従業員の受講率は2018年度目標である100%に対し2017年度は116.4%と目標を達成することができました。今後も目標達成に向けて継続的な人権啓発の取り組みを推進していきます。

個別指標(抜粋)	2017年度実績	2018年度目標
人権啓発活動		
①当社従業員	①186.7%	①200%
②グループ会社従業員	②116.4%	②100%

CSR経営の基盤

コーポレートガバナンス

基本方針・考え方

■ コーポレートガバナンスの推進

大和ハウスグループは、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付け、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、積極的なイノベーション・新規分野の開拓を進めること《社会的貢献》、ならびに上場企業として中長期的かつ安定的に資本コストを上回る経済的価値を生み出すこと《株主価値創造》、の両面を高い水準で維持・向上させる最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に取り組んでいます。

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。

これらの考えから、大和ハウス工業は監査役会設置会社を選択し、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適確かつ迅速に実行できる業務執行取締役を中心とした取締役会を構成するとともに、複数の独立社外取締役を設置することにより、経営の透明性・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規律しています。

現在、当社は16名の業務執行取締役を中心とした「マネジメント機能」と、3名（うち、女性1名）の独立社外取締役および取締役会の意思決定に投票しない6名（うち、社外3名）の監査役・監査役会を中心とした「モニタリング機能」の、両面のバランスを備えたいわゆる「ハイブリッド型のボード」を構成しています。

当社の取締役会は、意思決定機能ならびに監督機能の最高権限を有する最高経営責任者（CEO）として、また取締役会議長として、代表取締役会長を任命します。代表取締役会長は現場主義に基づく執行機能を併せ持つことで、高い意思決定機能ならびに監督機能を発揮します。

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、委員の過半数を社外取締役とし筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の「指名諮問委員会」、「報酬諮問委員会」を設置しています。

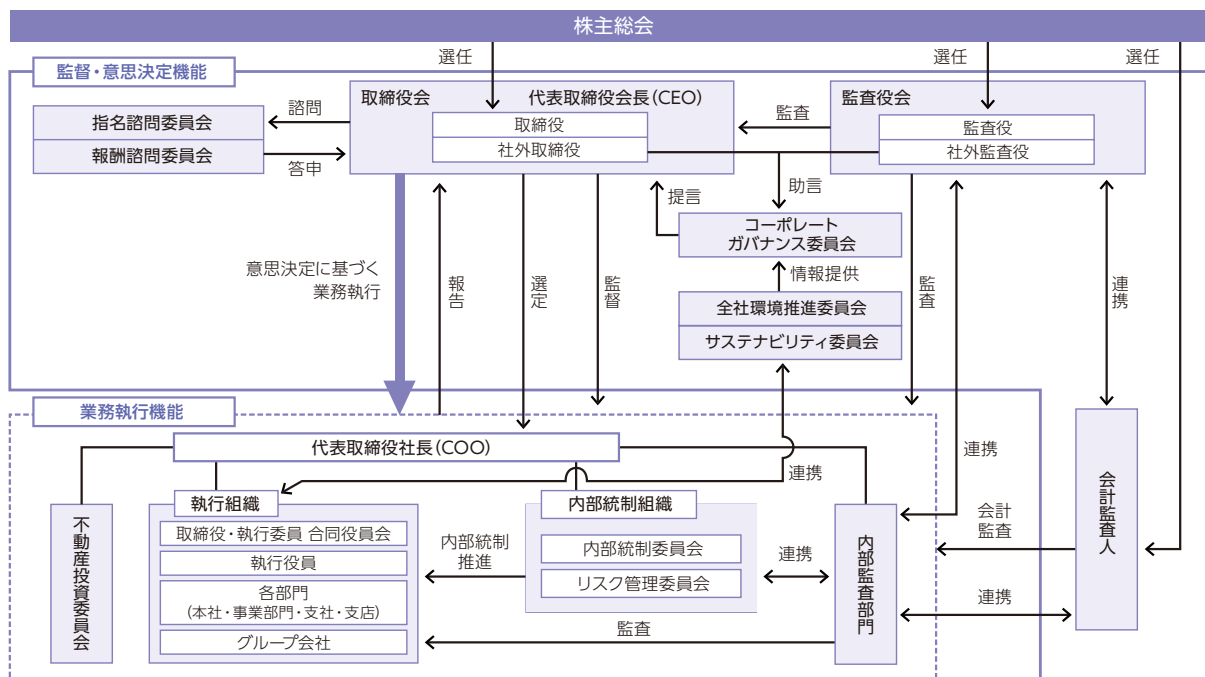
そして、当社の持続的な発展のための中長期的な経営課題について、社外役員の有する知見を十分に取り込むため、経営全般に関するビジョンやSDGs（国連持続可能な開発目標）・ESGへの取り組みを含めた戦略等を議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

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のため、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

■ コーポレートガバナンス体制図



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。

取締役の選定基準は以下のとおりです。

- 優れた人格・見識を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
- 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
- 先見性・洞察力に優れていること
- 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
- 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
- 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること

■ 取締役会開催状況(対象:取締役、監査役)

2017年	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
取締役	17/19	18/19	16/19	18/19	18/19	19/19	19/19	18/19	18/18	18/18	18/18	17/18	18/18	18/18
監査役	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	5/6	5/6	6/6	6/6	6/6
出席率	92%	96%	88%	96%	96%	100%	100%	96%	100%	96%	96%	96%	100%	100%
決議事項	6	6	3	4	2	5	5	3	8	1	4	5	8	9
報告事項	2	2	0	2	0	0	2	4	0	0	1	0	1	2
所要時間	80分	110分	40分	35分	30分	70分	70分	55分	140分	30分	100分	110分	135分	125分

監査役会・監査役について

監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定、会計監査その他法令により定められた事項を実施しています。また、監査役会、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、使用人及び会計監査人から適時・適切に報告を受けるとともに、会計監査人及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など、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。

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、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制を確立する責務を負っており、常勤監査役は、常勤者としての特性をふまえ、監査の環境の整備及び情報収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証しています。

社外監査役は、監査体制の独立性及び中立性を一層高めるために、法令上選任することが義務付けられています。そして、選任理由等をふまえ中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、忌憚のない意見を述べています。

なお常勤監査役のうち1名は財務・会計に関する豊富な知見を有し、監査役会の財務専門性を向上させています。

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・取締役会により、取締役会全体の分析・評価を行っており、2017年においては、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いたしました。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、業績管理等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等を確認した結果、当社取締役会の実効性は十分確保されているものと評価しました。

一方、取締役会の構成の多様性や変化し続ける経営環境に対する必要な知識の習得等の課題についても共有いたしました。

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まいります。

監査役および会計監査人の選任について

当社は、定款において監査役の任期を4年と定めています。また、「コーポレートガバナンスガイドライン」および監査役会が定める「監査役監査基準」にて、監査役の選任手続き、選定基準を定めています。なお、監査役の構成に関する考え方は以下のとおりです。

- 監査役会は、監査役会の独立性確保のため過半数の社外監査役で構成し、少なくとも1名以上を証券取引所が定める独立役員に指定する
- 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。
- 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。

なお、会計監査人の選任等手続についても、上記の規程にて定めており、会計監査人の職務の執行に支障がある場合など、新規の会計監査人を選任する際の方針も明確化しています。

関連項目

- ・機関構成・組織運営に係る事項【監査役関係】
https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_report.pdf
- ・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
https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf

CSR経営の基盤

監督・意思決定機能に関わる委員会

■ コーポレートガバナンス委員会

コーポレートガバナンス委員会は、社外取締役、社外監査役、常勤監査役ならびに、CEO、COO、CFO、代表取締役で構成し、コーポレートガバナンスや企業経営全般に関するビジョン・戦略等について、多様な視点、長期的な視点に基づく意見交換を行っています。

なお、当委員会において、SDGs・ESGへの取り組みについても、当委員会に紐づく会議体である全社環境推進委員会(委員長:環境担当役員 現:代表取締役専務執行役員)とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長 現:代表取締役副社長)から重要な事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っています。

当委員会は、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むことによって、「より良い企業」を目指し、中長期的企業価値向上に資することを主たる目的として開催しています。(委員長:最高経営責任者(CEO)、開催頻度:原則年2回)

■ コーポレートガバナンス委員会

	2017年	①	②
開催状況			
(対象:社外取締役、社外監査役、常勤監査役、CEO、COO、CFO、代表取締役)	出席数	15/15	16/16
	出席率	100%	100%

■ 指名諮問委員会

指名諮問委員会は、取締役の選解任に関する株主総会の議案の内容および各取締役の評価について、代表取締役から説明を受け、妥当性を協議し意見を述べることで、各取締役の指名にかかわる客観性を確保しています。また、指名諮問委員会は、独立性・中立性のある社外取締役を選任するために「社外役員の独立性判断基準」を定め、原則として、社外取締役は当該基準を充足する人を選任しています。(委員長:独立社外取締役、開催頻度:原則年1回)

■ 指名諮問委員会開催状況

	2017年	①
(対象:社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)	出席数	4/5
	出席率	80%

■ 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会の委員は、その過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役としています。取締役・執行役員等の報酬等にかかる決定に関する方針及び個人別の報酬等の内容について諮問を受け、報酬等の決定プロセスの妥当性についても審議のうえ意見を述べ、報酬にかかわる公正性・客観性を強化する役割を担います。

なお、取締役の報酬、監査役監査の状況、監査報酬については有価証券報告書にて開示しています。

関連項目 <https://daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/79yuhou.pdf>

関連ページ 第79期有価証券報告書
P056 役員報酬等
P061 監査報酬の内容等
P053 内部監査、監査役監査及び会計監査の状況

■ 報酬諮問委員会開催状況

	2017年	①
(対象:社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)	出席数	5/5
	出席率	100%

業務執行に関わる委員会

業務執行に関わる委員会(マネジメント委員会)としては、幅広い事業領域での事業展開を行ううえで、取締役会において意思決定したことを迅速かつ適確に実行するための「合同役員会」、取締役会における意思決定や経営の舵取りに必要な事項の審議機関としての「不動産投資委員会」や、全社的な内部統制システムの監督ならびに運用の実効性確保のための「内部統制委員会」、「リスク管理委員会」など、業務執行に関わる委員会(マネジメント委員会)を設置し、ビジネス機会への確実性の高いアプローチとリスクコントロールのバランスを備えた事業展開に努めています。

■ 合同役員会

取締役会と執行役員との意思疎通を図り、取締役会で意思決定された事項を適切に執行するための合議体として設置しています。(議長:社長)

■ 合同役員会開催状況(対象:取締役、執行役員、監査役)

	2017年	①	②	③	④	⑤	⑥
取締役	17/19	18/19	18/19	18/18	17/18	18/18	18/18
監査役	6/6	6/6	6/6	5/6	6/6	6/6	6/6
執行役員	45/45	42/42	41/42	41/42	41/42	41/42	41/42
出席率							
決議事項	97%	99%	97%	97%	97%	98%	98%

■ 内部統制委員会

「内部統制システム構築の基本方針」の定めにもった適切な内部統制システムの構築のため、その運用状況の報告を求め、監督します。(統括責任者:社長、委員長:経営管理本部長)

■ リスク管理委員会

大和ハウスグループの経営に関わるリスクの予防・抑制、リスク発生後の損失の軽減およびそれらを行うためのリスク管理システムの構築・維持を行っています。(委員長:経営管理本部長)

■ 不動産投資委員会

【不動産投資委員会の設置】

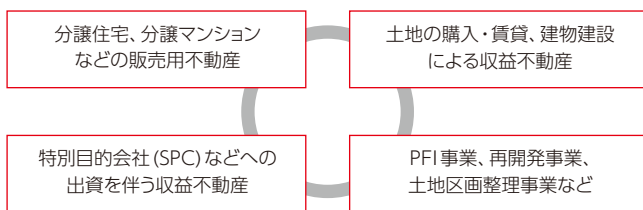
大和ハウス工業では、不動産開発事業への投資について、その事業性およびリスクを評価し、十分に審議検討することにより適切な判断を期するため、不動産投資委員会を設置しています。委員会は原則10日に1回程度開催し、議長は代表取締役社長が務めています。なお、会社の意思決定は委員会と並行して行われる電子稟議決裁および取締役会決議により行われます。

不動産投資委員会では、稟議および取締役会の意思決定に資するために、投資金額区分に従い、一定額以上の国内外の不動産投資案件について審議を行っていますが、「東京オリンピック・パラリンピック」関連案件、公共性の高い施設等の運営権などに関する案件(空港、公園、道路などのインフラ施設関連コンセッション)、このほか、土地・施設が官民いずれのものでも、社会的な影響が大きいニュースバリューを有する案件は、投資金額にかかわらず、審議の対象としています。さらに、会社に大きな風評被害をもたらすリスクを秘めている場合や、共同事業者の構成により当社の出資比率が低くても実質的に全責任を負うリスクがある場合等も、金額要件にかかわらず審議の対象としています。

【独自の基準に基づいた審議】

審議の際は、該当する案件についての起案部門および関連部門からの説明などに基づき十分な審議を行います。投資基準については、IRRのハードルレートを設定し、当該基準をクリアした場合に投資実行が採択されますが、同時に、投資実行が当社の経営理念・経営戦略・ブランドイメージと合致しているかといった側面、また、法的リスク、土壌・地下水汚染、地盤リスク、建築費の妥当性など、多面的なリスク評価(15部門、25項目)を行い審議します。従って、経済的な観点からはクリアする投資案件であっても、当該投資実行が当社の目指すべき姿・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等には、当該投資は採択されません。

■ 対象となる主な不動産開発事業



■ 投資判断のためのリスク評価

【経済的なリスク評価】

・IRRのハードルレートの設定*

+

【多面的なリスク評価(15部門25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、地盤リスクなど環境への影響
 ・建築費の妥当性 など

* 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等を加味して設定。

中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ制度

当社の役員報酬は、業績との連動ならびに企業価値創造の対価として適切なインセンティブを構成することにより、優秀な経営人材を生み、また確保し、上場企業として持続的な発展に資することを目的としています。インセンティブの要素としては、短期の金銭報酬としての固定報酬及び年次賞与、中期の業績及び株価に連動する制度として中期経営計画に掲げる業績目標達成を権利行使条件とする「有償ストック・オプション」、ならびにROEの実績に応じて交付株式が変動する株式報酬制度で構成されています。取締役が担う短期・中期・長期の経営の責務に対するバランスを備えたインセンティブ制度を構築しています。

また、従業員に対する企業価値向上への動機付けについては、従業員持株会を通じて自社株の取得を奨励しており、月例の奨励金制度に加え、拠出期間・保有期間に応じて奨励金を段階的に上乗せして支給する「長期保有奨励金制度」の導入や、第5次中期経営計画の策定に合わせ従業員持株インセンティブプラン(ESOP)を導入するなど、役職員一体となり、持続的な企業価値向上を目指しています。

SDGs・ESGについての取締役会の監督

SDGs・ESGへの取り組みについては、定期的に全社環境委員会、サステナビリティ委員会の委員長より取締役会へ報告を行うとともに、当該活動の情報共有、活動内容の充実を図るため、代表取締役と社外役員で構成するコーポレートガバナンス委員会に活動状況を報告し、より実効性の高い取り組みを行っています。

取締役会におけるジェンダー等の多様性について

当社の取締役会は、専門知識や経験等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員数として、2名以上の独立社外取締役を含む20名以内で構成することを基本としています。なお、当社グループ女性役員数は下記の通りとなっています。

■ 女性役員数

当社※1	グループ※2	
取締役	取締役	執行役員
1	10	4

※1:2018年6月30日現在
 ※2:2018年4月1日現在

関連項目

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
https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf

グループ全体での内部統制推進の取り組み

当社グループでは、2007年に「グループマネジメント規程」を制定し、グループ各社は自主自立の精神をもって事業の発展を図ることを基本原則としつつ、重要事項については当社に報告を求めるといったルールを採用しています。これにより、グループ各社の機動的・効率的な業務遂行を尊重しつつ、当社による適度な管理・規律を及ぼして、業務の適正を担保しています。

経営管理に関しては、国内・海外の主要なグループ会社に対して毎月損益の状況を報告させるとともに電話会議を実施しています。これにより、期初に立案した事業計画に対する業績の進捗確認や課題の共有を図り、業績見通しの早期把握を行っています。

CSR経営の基盤

人権マネジメント

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、国連が定めた「世界人権宣言」や、国際労働機関(ILO)の「中核的労働基準」※1などの国際基準を支持し、企業倫理綱領において「人権の尊重(私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません)」を定めています。また、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「大和ハウスグループ人権方針」を制定しました。この方針は、社外の専門家からの助言を得たのちに、2017年12月の取締役会決議を経て制定したものです。また、取引先に対しては、人権、労働慣行、環境保全、贈収賄(腐敗防止含む)など社会性・環境性の包括的な基準として「CSR調達ガイドライン」を定め、人権の尊重を「取引先行動規範」の一つとして明記し、サプライチェーン上の人権問題に対しても責任ある対応に努めています。2018年4月には、「国連グローバル・コンパクト」にも参加。国連グローバル・コンパクト、ユニセフが共同で発表した「子どもの権利とビジネス原則」の支持をはじめ、社会課題の解決に積極的に取り組み、「『人・街・暮らしの価値共創グループ』として、事業を通じて人権が尊重される社会の実現に貢献する」というコミットメントの実践に努めています。

今後の課題は、海外での事業の拡大に伴い、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実施です。大和ハウス工業の事業により権利を侵害されてしまう人を1人でも多く減らすべく、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木材の調達による原産地の先住民の権利侵害低減などがあげられます(P158参照)。

これらの基本方針による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日々の業務によりもたらされます。このため、当社では人権に関する教育の実施を重んじており、毎年4月に社長名で人権啓発活動方針を定め、全従業員が年2回以上の研修を受講するように周知しています。

※1 国際労働機関(ILO)の中核的労働基準：第86回ILO総会(1998年)において採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において定められた原則で、「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」からなっており、すべての加盟国(日本を含む187か国)は、この基本原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負っています。

大和ハウスグループ人権方針(項目のみ抜粋)

人権尊重へのコミットメント

人権尊重の推進アプローチ

・人権デューデリジェンスの継続的な実施

【お客さまの人権の尊重】【社員の人権の尊重】

【ビジネスパートナーの人権の尊重】【地域社会の人々の人権の尊重】

・ステークホルダーとの対話・協議

・教育

・報告

(2018年1月制定)

大和ハウスグループ 企業倫理綱領・行動規範(人権の箇所のみ抜粋)

人権の尊重(Respect for human rights)

私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません。

1. 人権を尊重する風土づくり

私たちは人権啓発活動に参加して理解を深めるように努めます。また、一人ひとりの人格や個性を尊重した言動を心掛け、人権尊重の風土を築きます。

2. 公正な採用活動

私たちは公正な採用選考の考え方にに基づき、応募者の適性・能力に関係のない事項について把握したり、それを基準とした採用選考を行ったりしません。

3. 差別的営業行為の禁止

私たちは事業活動において一切の差別を行わず、また差別を助長するような行為をしません。

4. 多様性の受容

私たちは価値観、性別、世代、民族、言語、文化、ライフスタイルなどに違いを持つ多様な人々の視点や発想を活用できる企業文化を築きます。

5. えせ同和行為への対応

私たちはえせ同和行為に対して、毅然とした態度で組織的に対応し、不当な要求に決して応じません。

(2004年4月制定、2017年6月改訂)

大和ハウスグループ CSR調達ガイドライン(人権の箇所のみ抜粋)

(1) 取引先行動規範

7. 人権の尊重：事業活動に関係するすべての人の尊厳と基本的人権を尊重し、人権侵害を行わない。

(2) 企業活動ガイドライン

7-1 強制労働の禁止

心理的・肉体的に不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反した労働を行わせない。

7-2 児童労働の禁止

各国の法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童(就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なう恐れのある労働については18歳)を雇用しない。

7-3 ハラスメントの禁止

従業員の人格を尊重し、これを否定するような言動や嫌がらせは行わない。また、相手の意に反した性的な言動や嫌がらせを行わない。

(3) 物品ガイドライン

② 生物多様性ガイドライン(木材調達編)

・人権侵害、政府の汚職など、合法性・持続可能性についての問題やその根拠が明確であるエリア・樹種を「高リスクエリア」として設定し評価(2016年度は3カ所を設定)

・人権・生物多様性等についての基準が厳格なFSC、PEFC、SGECの3つの森林認証のみ評価 ※木材調達評価における人権の項目例

(2015年7月制定、2018年7月改訂)

■ 人権啓発ビジョン

建設業を主体とする当社グループでは、完成品を販売する他の業態と異なり、営業・設計・工事等を担当する従業員が、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直接コミュニケーションを行いながら建物を作り上げています。そのため、事業を通じた人権侵害への加担を回避していくには、従業員に対する人権啓発が特に重要となります。

当社グループは、「企業は人権を尊重する責任がある」との信念のもと、従業員に対する人権啓発活動を継続的に行ってきました。そして2015年の創業60周年を機に、今後を見据えて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、「私たちの人権啓発ビジョン」の策定・周知を行い、目指す姿と方向性を全従業員で共有しました。

また、当社全事業所の人権啓発活動、人権マネジメントの体制構築の方針について、年1回、期初に「人権啓発活動方針」を社内通達にて発信しています。

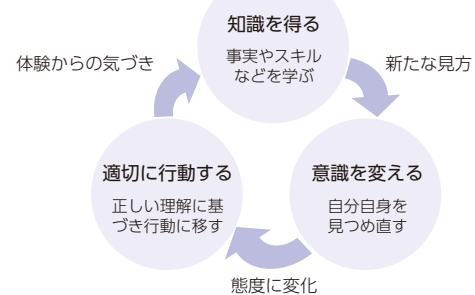
関連項目 大和ハウスグループ人権方針 <https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/jinken/>
2018年度人権啓発活動方針 <https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2018/jinkenousin.pdf>

— 私たちの人権啓発ビジョン —

常に公正で公平な対応の実践

私たちは、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

【人権感覚向上サイクル】



私たち自身が、目指す姿に近づくことで、ステークホルダーのみならずみなさまに良い影響を与えることができます。

- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客さまの心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につながります。
- ビジネスパートナーとの共存共栄の精神を育み、相互理解に基づく対等な関係を築きます。
- 従業員の多様な個性を肯定的に受け入れ、働きがいがあり、能力や人格を高め合う企業風土を創ります。
- 地域市民の想いを理解し、偏見のない共生社会の実現に貢献します。

大和ハウスグループ従業員が、人権啓発(教育)を通して目指す姿を共有するために人権啓発ビジョンを制定しました。(2015年4月)

■ 人権に関する中期CSR計画の重要課題と本レポートの掲載ページ

対象	人権に関する中期CSR計画の重要課題	人権に関する主なテーマ	掲載ページ
お客さま	高品質な商品の提供	商品の安全性	P035~037
	お客さまとの適切なコミュニケーション	人権侵害につながるマーケティング・コミュニケーションの規制、個人情報管理	P038~039
従業員	安全かつ健康的に働くことのできる職場	労働安全・衛生	P049~052
	多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	差別の禁止、ダイバーシティの推進	P055~058
取引先	CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応	P066~069
	施工会社における労働条件の改善と人財の確保	施工協力会社従業員への安全衛生、労働環境改善	P069~071
地域市民	地元地域発展のための積極的な関わりや連携	NPO等との協働・支援 工場における地域市民との交流	P083~091
	人権問題への対応	あらゆる差別、ハラスメントの防止	P151~158
CSR経営の基盤	人権啓発	従業員が各ステークホルダーへ与える影響をふまえた人権啓発活動	

CSR経営の基盤

マネジメント

大和ハウスグループは、いかなる企業も従業員なくして事業を営むことはできず、企業による「人権を尊重した事業活動」、「人権侵害に加担しない事業活動」とは、従業員一人ひとりによる公正な業務が結集した姿である、ということ十分に認識しています。ゆえに、各業務を担う従業員に対する啓発・教育活動こそが、人権マネジメントにおいて最も重要な取り組みである、という考えのもと、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。具体的な調査や窓口の運用状況に関しては、以降に詳細を記載します。

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ーに基づいて、合理的に説明のできない異なった(不利益な)

■ 人権マネジメントの体制

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(コミットメント) ・企業倫理綱領・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 下記調査等からの把握	CSR部が中心となり、人権課題への対応を担う本社各部門、事業所へ対応促進	下記の各種通報制度に寄せられた人権問題への対応 ・公式WEBサイト相談窓口(障害者差別解消法に関する相談について等)
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	・人権啓発ビジョン ・人権啓発活動方針(代表取締役社長による方針)	・人権実態調査 ・CSR意識調査 ・社員意識調査(ビュリサーチ100) ・取引先アンケート	・人権啓発研修業務計画(人権啓発推進組織図含む) ・CSR意識調査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	・企業倫理人権ヘルプライン ・リスク情報ホットライン ・監査役通報システム ・各事業所の総務部門(ハラスメント等への相談体制)
取引先(施工協力会社、サプライヤーの従業員)	・CSR調達ガイドライン	・CSR調達ガイドラインに関するセルフチェック ・CSR木材調達調査	・CSR調達部会を通じた取引先への改善依頼 ・セルフチェックによる取引先の主体的な改善推進	・パートナーズホットライン

人権リスクの把握

当社グループでは従業員の人権の意識や実態を把握するため、4年ごとに実態調査を行っています。調査結果については、本社担当部署にて各事業所、各グループ会社にて集計、分析を行い、「フィードバックシート」にまとめて問題点や課題を明らかにしています。

各社、各事業所の人権啓発推進員は調査で判明した問題点や課題をふまえて、以後の人権啓発活動の企画に役立てる仕組みとしています。

企業倫理・人権ヘルプライン

当社グループでは、2004年から雇用形態にかかわらずグループ全従業員が利用できる内部通報・相談窓口と内部通報者保護規程の運用を始めました。2013年より「企業倫理・人権ヘルプライン」と改称し、内部通報だけでなく職場や人権の問題などさまざまな通報・相談を受け付け、問題の早期発見・解決を図っています。

解決にあたっては、匿名による通報も受け付けられるようにしているほか、事実関係の確認・調査にあたっては相談者だけでなく、申し出の対象である従業員や、調査に協力する第三者のプライバシー保護にも注意を払い、守秘義務の遵守のもとで関係者のヒア

取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、建物の建設は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作り上げるという事業特性をもっているため、従業員が人権に関して正しい理解をしていなければ、無自覚に差別に加担してしまいかねません。

大和ハウス工業の人権に関する取り組みは、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強化しています。こうした人権マネジメント体制を国内に限らず海外でも同等のレベルで運用できるようにすることが現状の課題であると認識しています。

リングなどを実施し、適正な措置と再発防止に努めています。また、解決後もケースによっては相談者が報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかなどの状況を確認し、相談者の保護に努めています。

再発防止に向けては、事業所相談担当者など関連部門との情報共有を図り、リスクの周知徹底や研修での注意喚起を行っています。また当社のCSR部や法務部、人事部にグループ従業員を対象とした相談窓口を設置し、法令違反や人権・職場環境などさまざまな問題の顕在化を図っています。社内に複数の窓口を設けることにより、従業員の通報・相談の心理的ハードルを下げ、早期に相談しやすい環境を整えています。

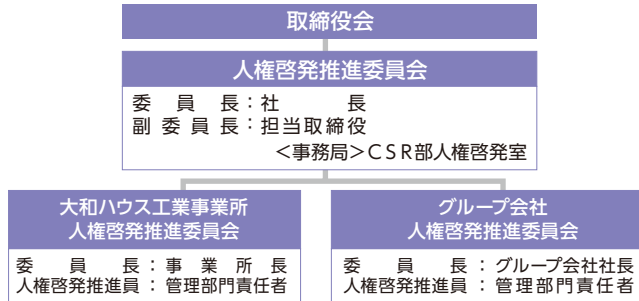
このほか、当社グループ従業員と取引先との関係における、取引先からの通報制度である「パートナーズ・ホットライン」においても、「企業倫理・人権ヘルプライン」と同様に人権に関わる問題を受け付けています。

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、下記の通り社長を委員長とする人権啓発推進委員会を組織し、グループ全体の人権啓発活動の実施状況を定期的に確認しています。

また、当社の各事業所および各グループ会社到人権啓発推進員を配置し、職場での研修実施を徹底するほか、個別の人権問題に迅速に対応・報告できる体制としています。

■ 人権啓発推進委員会組織図



人権啓発研修の実施

当社では、正しい知識習得を目的として啓発研修に注力しています。各事業所において、年2回以上(各グループ会社では年1回以上)の人権啓発研修を全従業員が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、人権に関するテーマを必ず扱うようにし、立場や業務と人権との関わりを理解、浸透に努めています。

土地調査実施時のガイドラインの作成

当社は建設業者であり、土地を扱う企業として日本に古くから続く部落差別(同和問題)に加担しないように徹底しています。部落差別につながる「同和地区の所在を調べる」「同和地区を人に教える」行為は、宅地建物取引業者として決して行ってはならない行為です。新入社員に対する人権啓発研修は、まず同和問題に関して正しい知識を習得することを重視したプログラムとしています。さらに、2011年には事業用地を仕入れる際に行う市場調査のガイドラインを作成。具体的には「学校区(学校)を評価するような質問は設けない」など、土地に起因する差別に発展する調査項目は設定しない旨などを定めています。同時にチェックリストも作成し、受領した調査報告書の中に差別に発展するおそれのある表記がないかの確認も行っています。

主な取り組み

差別事例の総件数と実施した是正措置

当社の各事業所、およびグループ会社には人権啓発推進員を配置し、個別の人権問題に迅速に対応・報告できる体制を構築しています。また、セクシュアルハラスメントに関しては、各事業所で人権啓発推進員(セクハラ相談窓口担当者)と異なる性の「セクシュアルハラスメント相談窓口副担当者」を選定し、より相談を受けやすい体制を整えています。(各事業所からの相談報告件数:2016年度⇒8件、2017年度⇒20件)

※本組織への報告とは別に、別途従業員が内部通報・相談をすることができる窓口「企業倫理・人権ヘルプライン」を運営し、ハラスメントに関する相談対応等を実施しています。

関連ページ ▶ P160 通報制度について

事業におけるステークホルダーへの人権デューディリジェンスの結果

■ 従業員の人権リスクの評価

当社ではお客さまをはじめとする従業員・取引先の従業員以外のステークホルダーからの人権侵害に関するご相談に関しては迅速に個別具体的対応を行うほか(2016年度のご相談件数は0件)、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の理解度・浸透度を確認する取り組みとして「CSR意識調査」を毎年実施しています。2004年度より継続的に実施しており2017年度は当社グループ全体で45,660名の回答がありました。さらに、この調査とは別に各職場の人権意識および人権侵害の実態把握を目的とし、4年ごとに「人権問題に関する実態調査」を実施しています。当社では2015年に、グループ会社(31社)では2017年に実施し、それぞれ11,237名(回答率75.6%)、35,260名(76.9%)の回答がありました。回答結果は各事務所やグループ会社へフィードバックされ改善に活用されています。2017年度にグループ会社を対象に実施した実態調査では、複数の会社で「パワーハラスメント防止」や「同和問題の知識や意識」に関して改善する必要性が確認されました。これを受け、特に結果が悪かった会社に対しては、人権啓発推進員と本社CSR部員による個別打合せを行い、実態に応じ管理職を対象にした研修や、全従業員を対象とした研修を企画し、実施しました。

上記の調査や企業倫理・人権ヘルプ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。このような労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、当社では、労働時間数の実態を把握する取り組みとして、全事業所において日々の勤怠をパソコンで管理するシステムを導入しており、入社・退社時刻の記録や時間外勤務の指示から承認までの流れを情報システムで一元管理しています。そのうえで、従業員の深夜残業をなくして心身の負担の軽減を図るとともに、業務のあり方を見直すなど、長時間労働の是正に努めています。具体的には、夜8時または9時以降は事業所を閉鎖する「ロックアウト」を全社で実施しており、あわせて業務改善、効率化に継続的に取り組んでいます。また、2011年度からは人事部門による定期的な事業所検査を実施し、さらに2012年度からは適正な残業・休日出勤の届け出がなければ就業時間外にパソコンを使用できなくする制御システムを導入するなど、意識付けとシステム整備の両面から従業員をサポートし、サービス残業の撲滅に取り組んでいます。

■ 取引先の人権リスク評価

当社では2015年に制定したCSR調達ガイドラインの中に、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(グループ全体の同意書回収実績 6,593社/6,911社(95.4%))。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

CSR経営の基盤

されればその都度是正を行うほか、再発防止のため教育を行うこととしています。また、当社従業員の下請け会社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。この結果により自社従業員が取引先に対し、公正・対等な取引関係を築いているかについてもチェックを行い、人権侵害の無い、健全で良好な関係構築を図っています。

木材の調達については、大和ハウス工業の購入する原材料の中でも特に産地の先住民の人権侵害に関わるリスクが高いことから、当社の木材調達の大部分を占める購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部、グループ会社5社が管轄する取引先に対して、年1回の調査を実施し、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、ヒアリングや是正を行っています。

また、国内の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、当社では国土交通省の「外国人労働者受入事業に関する下請指導ガイドライン」に則した社内ルールを運用し、外国人労働者の権利が侵害されることのないよう注意を払っています。当社が施工する建設現場において外国人労働者が入場する場合には、必ず事前に法的な就労資格を有することの確認を行うほか、入場時にも本人確認を徹底しています。

昨年、当社では、公的な強制労働の申し立てはありませんでした。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。さらに昨年、当社では、公的な児童労働の申し立てはありませんでした。当社は行動規範で「公正な採用活動」を定めています。労働基準法における児童労働禁止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、2015年12月には同団体から「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ました。

関連ページ ▶ P127～128 調達・自社活動における生物多様性保全

人権デューデ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

■ 従業員とのエンゲージメント

大和ハウスグループでは「CSR意識調査」の集計結果を対前年比較や全社平均比較ができるシートにまとめ各事業所・部門にフィードバックを行っています。各職場ではその結果から自分たちの課題や取り組みの不足している箇所を確認し、改善計画の立案を行い、計画書を本社へ報告することとしています。次年度の調査結果により、当年度の取り組みの成果が確認できる仕組みを運用し、継続的な改善を行っています。

「人権問題に関する実態調査」の結果は、本社の担当部署にて各事業所、各グループ会社ごとの集計結果の分析を行い改善へ向けた総括を記載した「フィードバックシート」を作成し、問題点や課題を

見える化しています。人権啓発推進員は問題点や課題をふまえて、以後の研修をはじめとする人権啓発活動の企画に役立てています。

2017年度は国内のグループ会社31社を対象に実態調査を実施(延べ回答者数:35,260名、回答率:76.9%)。複数の会社で「パワーハラスメント防止」や「同和問題の知識や意識」に関して改善を図る必要があることが確認されました。結果が特に悪かった会社に対しては各社の人権啓発推進員と本社CSR部員による個別打合せを行ったうえで研修を企画し、実施しました。

なお、当社では日頃より複数の人権団体・イニシアティブとの連携を図っており、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、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。

■ 人権問題に関する実態調査 設問(抜粋)

- ・あなたの職場では、女性従業員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱い(説明もなく降格させるなど)を行う実態や風潮があると思いますか。
- ・2017年4月以降、現在までの期間にあなたはパワー・ハラスメントを受けたことがありますか。
- ・大和ハウスの販売する分譲物件について、友人や知人から同和地区かどうか尋ねられた場合、あなたならどうしますか。
- ・日本国内で、外国人が母国の文化や宗教との違いを理由に人権配慮を求めることは「わがまま」だと思いますか。
- ・あなたの職場では、障害者差別解消法(2016年4月 施行)に関する研修や教育などが行われましたか。

など、全36問

■ 人権問題に関する実態調査2017 フィードバックシート

人権問題に関する実態調査 2017 フィードバックシート

調査項目	前年度 (2016.8)	今年度 (2017.8)	調査結果
総合	C	B	改善
セクハラ・モラハラ	D	C	改善
パワーハラスメント	C	A	改善
メンタルヘルス	D	D	維持
同和問題	B	B	維持
外国人労働	B	B	維持
障がい者関係	C	C	維持
その他	A	A	維持

1. 調査結果 (スコア・ランク)
 2. 職場で聞かれる差別(不平等)
 3. 貴社従業員が受ける研修テーマ
 4. 提供可能な研修テーマ
 5. 貴社従業員より聞かれる疑問

■ 取引先とのエンゲージメント

当社グループでは、「取引先アンケート調査」の結果およびそれに基づく改善計画に関して、各事業所内で開催する安全衛生協議会などの取引先従業員が参加する会議などの機会を活用して説明・周知を行い、取り組み結果を次年度の調査結果で評価する仕組みを運用しています。そして、サプライヤーや施工協力会社の会員組織(トリリオン会、協力会連合会など)との会合を通じて、安全や労働環境などについての対話を継続しています。

関連ページ ▶ P170 事業所 CSR経営のPDCAにおける主な取り組み
P067 サプライチェーン上の会員組織について

■ その他ステークホルダーとのエンゲージメント

大和ハウス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リジェンスの観点でも連携しています。

2017年度は、大和ハウス工業と一部のグループ会社において従業員意識調査などで、性的少数者に関する理解不足を問題視する声が多かったことを受け、2018年1月に本社・本店の管理職・リーダー層の従業員を対象に、認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ代表の松中権氏に「はじめてのLGBT～すべての人にとって働きやすい職場を目指して～」と題し、研修を実施していただきました。

また、5月には大阪不動産マーケティング協議会からの要請を受け、会員企業(28社:93名)従業員に対し、大和ハウス工業が自社の従業員に対して実施している「CSRと企業活動」[セクシュアルハラスメント防止]をテーマとした研修を実施。共に人権が尊重される社会の実現を目指す同業他社に対し、人権に関する従業員教育のノウハウを提供しました。



松中権氏による研修の様子

人権侵害への対応

■ 従業員の人権に関する苦情処理メカニズム

当社では従業員の人権侵害に関する通報・相談窓口として、企業倫理・人権ヘルプラインを運営しており、2017年度はハラスメントに関する問題を中心に139件の通報・相談が寄せられました。通報・相談は、面会・電話・メール・WEB・郵送と複数の方法を設け、相談者が職場で報復行為などの不利益な取扱いを受けてしまうことの無いように「内部通報者保護規程」を設けています。対応にあたってはできる限り相談者の意向を尊重し、申し出の対象者や、事実関係の確認に協力する者のプライバシー保護にも配慮したうえで、関係者へのヒアリングなど実施します。確認された状況に依

じて、是正措置として行為者の懲戒処分や注意指導などを行っています。

関連ページ ▶ P160 通報制度について

■ 従業員のハラスメントに関する問題への対応

当社ではパワーハラスメントとセクシュアル・ハラスメントに関して就業規則や通達で明確に禁止し、懲罰の対象としています。パワーハラスメントは当事者間だけの問題ではなく職場全体の労働意欲低下にもつながる「組織の問題」として捉えなければならない旨を研修や教育用小冊子の配付により繰り返し啓発しています。

また、セクシュアル・ハラスメントについては早期対応と相談のしやすさを重視し、本社だけでなく各事業所内にも相談窓口を設置、被害者の多くは女性であることから男性の担当者だけでなく女性の担当者も選任しています。また、3カ月に1回、報告書にて事業所で研修や相談窓口の周知徹底などの防止策の進捗や相談の件数などを確認し、事業所と本社との連携を図る仕組みを整えています。

その結果、社内相談窓口「企業倫理・人権ヘルプライン」ではハラスメントに関する相談件数を2017年度38件(2016年度35件)受け付け、対応しました。対応にあたっては、内部通報者保護規程に則り、内容によって相談者・相談対象の双方にヒアリングを行うほか、第三者からの話も聞いたうえで公正に状況を把握し、是正のために必要と判断した場合には、懲罰委員会による審議を経たのちに従業員の懲戒処分なども行っています。

人権団体・イニシアティブとの連携

当社は、人権問題の解決を目的にしている団体の趣旨に賛同し、会員または賛助会員となり、各種イニシアティブ等に参画しています。また、一般社団法人部落解放・人権研究所および大阪同和・人権問題企業連絡会に参画し、子どもの権利や人権侵害に関するセミナーへの参加、出版物の購読などにより、継続的に情報を収集しています。

【連携している主な団体】

- ① 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を目指している団体
- ② 大阪同和・人権問題企業連絡会
同和問題の早期解決は国民的課題であり、企業のCSRの観点から行政と協調しながら同和問題の正しい理解・認識を深めることを目的としている団体
- ③ 公正採用人権啓発推進センター
企業等自らが公正な採用選考の確保および社内人権研修の推進に向けて積極的に取り組むことを目的に設立された団体
- ④ 大阪市企業人権協議会
社会に対する影響力の大きい企業が相互に研鑽、啓発し、「明るい社会づくり」の実現に向かって、活動を進めている団体
- ⑤ ニューメディア人権機構
インターネットを活用してさまざまな人権問題の解決に貢献することを目的に設立されたNPO法人

CSR経営の基盤

⑥多民族共生人権教育センター

21世紀の「多民族社会日本」を視野に入れつつ、「日本人」と「外国人」の真の共生社会の実現を目指して設立されたNPO法人

⑦ノーマライゼーションクラブ

「すべての人の人権を基軸としたノーマライゼーション社会の実現」を理念として、障がい者、高齢者の日常生活や地域福祉を支援・推進するための社会福祉事業や事業所・施設の経営・運営などを行っている社会福祉法人

⑧大阪不動産マーケティング協議会

人権を経営に活かす企業が自主的に集まり、人権意識とマーケティング力の向上に取り組み、差別のない社会の実現を目指す団体



台湾支店での人権啓発研修の様子

■ 人権啓発研修の実施状況

研修の種類	延受講者数	総研修時間※	受講率
①大和ハウス工業 事業所研修	36,589名	18,295時間	186.7%
②大和ハウス工業 本社主催研修(階層別研修)	1,855名	2,783時間	—
③グループ会社研修	44,145名	22,073時間	116.5%

※①③は0.5時間、②は1.5時間として集計

従業員への人権啓発活動の実施状況

■ 人権啓発研修

大和ハウス工業では全従業員が年2回以上、人権啓発研修を受講しています。全国91の事業所・工場のほか本社・東京本社・台湾支店において、それぞれ自ら人権テーマを選定し、研修を実施しています。研修実施後は、全受講者の研修レポートを本社CSR部人権啓発室が回収し、内容を確認しています。

受講者が研修内容に関して不満や疑問を抱き、レポートを通じて質問をしてくる場合や、明らかに誤った理解をしていることが読み取れる場合には、個別に回答し従業員の意識啓発に努めています。また、人権にお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。

2018年4月と2017年4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について、全従業員にわかりやすく理解してもらうことを目的に、「お客さまの人権を大切に」「サプライチェーンにおける人権を大切に」というオリジナルDVD教材を作成し配付しました。本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、従業員の理解促進を図っています。このほか、2016年4月には障害者差別解消法をテーマとした自社オリジナルのDVD教材を作成し全事業所・グループ各社に配付。さらに、具体的に車イス利用者や視覚障がい者・聴覚障がい者の方に対する接客・接遇を学ぶ「ユニバーサルサービス体験研修」を実施希望事業所に対し行いました。

海外拠点での人権啓発研修は、2016年4月に台湾支店で初めて行いました。台湾支店では2017年4月に現地のNPO法人行無礙資源推廣協會より講師を招き「台湾における障がい者について」をテーマに研修を実施しています。今後も国内に限らず現地の文化・慣習等を考慮して人権テーマを選定し、実施していきます。

■ 社内報「人権のひろば」

従業員の意識啓発のために、社内報「人権のひろば」を2か月に一度発行し、大和ハウスグループのイントラネットに掲載しています。従業員が、その時々に必要な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。



人権のひろばイメージ

■ 人権侵害への加担を回避するためのその他の取り組み

当社では従業員が人権侵害に加担しないため、人権啓発研修に限らず啓発活動を計画的・継続的に行っています。さらに、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」において、「いかなる理由があろうとも反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で組織的に行動すること」を明記し、全役職員が反社会的勢力との関係遮断を共有しています。また平素より警察や弁護士、暴力追放推進センター等の外部専門機関との連携を行っています。取引先が反社会的勢力であると判明した場合に直ちに契約を解除できるよう、取引基本契約等の主要な契約書に反社会的勢力の排除条項を記載しています。さらに当社では2016年2月に組織的な反社会的勢力への対応と、取引先等の取引前属性審査の義務化などについて定めた「反社会的勢力対応規程」を制定し、4月より運用を開始しています。

取引先への人権啓発活動の実施状況

当社では2006年に「取引先行動規範」、2015年に「CSR調達ガイドライン」を制定し、人権や法令遵守など取引先へ求める包括的な方針を示しました。「CSR調達ガイドライン」の制定時には、周知のため取引先に対する説明会を実施しています。さらに、ガイドラインの定着を図るため、2017年4月～5月には、各取引先に対し、日頃よりCSR調達ガイドラインに則した業務が実施できているかに関する「セルフチェック」を実施しました。結果は集計したのちに各事業所にフィードバックし、以降の改善活動に役立てる仕組みを運用しています。また、労働者にとって重要な人権である身体の安全に関しては、取引先の事業主を対象とした事業主研修のほか、作業者を対象とした新規入場者教育・職長・安全責任者教育等を実施しています。

関連ページ ▶ P068 取引先への人権および労働慣行についての推進

先住民族の権利への対応について

当社では、木材の調達を世界各地から行っていますが、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、「CSR調達ガイドライン - 生物多様性ガイドライン【木材調達編】」を制定しています。そのガイドラインに沿って年に1回実施している木材調達調査では、先住民の権利が侵害される可能性が高いとされる地区「高リスクエリア(樹種)」から調達を行っていないかについても評価項目としています。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是正活動を行うこととしています。なお、高リスクエリアなど評価項目については、世界各地の伐採地の状況に詳しいNGOや森林認証機関からの情報をもとに、適宜改定するようにしています。2010年にガイドラインを制定後、直近では2016年度に評価項目の改定を行っています。

2017年度に高リスクエリア等から調達した「Cランク」木材は調達全体の2.4%となり昨年度の2.5%から0.1%改善しています。

関連ページ ▶ P127～128 調達・自社活動における生物多様性保全

リスクマネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などに関するリスクを洗い出し、その予防・抑制、発生後の損失の軽減を行っています。このようなリスクマネジメントが、自社だけで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。

2017年度は、①業務監査(監査報告書)における課題の探掘、②建設業法の遵守、③宅建業法の遵守、④労働基準法の遵守を重点項目に掲げ、それに基づくリスクマネジメントを推進しました。

マネジメント

当社は、リスクマネジメントを含む内部統制システムの構築と運用を推進すべく、代表取締役社長を内部統制システム統括責任者に選任するとともに、四半期に1回、経営管理本部長を委員長とする内部統制委員会を開催しています。

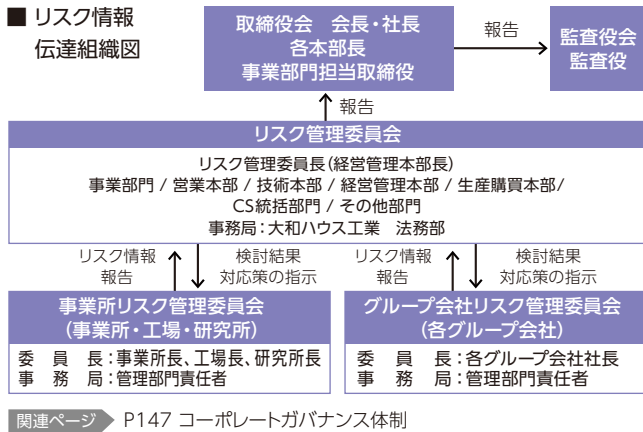
その上で、リスクマネジメントに特化した会議体として、「リスク管理委員会」を設置しており、個別のリスク事案が生じた際は、即時に本社のリスク管理委員会の事務局に報告するというルールを設けています。これによって、報告されたコンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などのリスク情報が役員や関連部門責任者に速やかに伝達・共有される仕組みになっています。

また、リスクマネジメント体制の整備の進捗状況を定期的に把握する仕組みを整えています。具体的には毎月、本社のリスク管理委員会を開催し、事業所・グループ会社から報告のあったリスク事案を共有し、また、これらのリスク案件は年に2度、取締役会において報告されています。重大事案についてはワーキンググループを立ち上げ、再発防止策を検討し、必要な対応事項を事業所・グループ会社に指示するとともに、水平展開を図っています。

平時のリスクマネジメントとしては、リスク管理委員長が、リスクマネジメント統括責任者として当社グループのリスク管理体制を整備するとともに、リスクを予防するための施策を実施する職責を担っています。そして、各部門にリスク管理責任者を配置し、各部門において継続的にリスクを監視するとともに、当社グループ以外の他社で発生した重大な不祥事・事故などについても、速やかに周知し、必要な教育を実施しています。さらに、内部監査室が、各部門の日常的なリスク管理の状況の監査を行っています。なお、これらを通じて集まったリスク管理に関する事項については、リスク管理委員会や内部統制委員会を通じて、定期的に取り締り会および監査役会に報告し、必要な対策を講じるなど、取締役会に監督されています。

CSR経営の基盤

また、コーポレートガバナンス委員会では企業経営全般に関する戦略・ビジョンについて意見交換を行っていますが、ESGリスクを含む、中長期の視点で経営に影響を及ぼすリスクについても情報提供を受けています。



内部統制システムの構成について

大和ハウスグループでは、内部統制システムの構築・運用においては、COSOのフレームワークを参照し、①統制環境、②リスク評価、③統制活動、④情報と伝達、⑤モニタリングをその構成要素としています。具体的には、下記のとおりとなっています。

①統制環境

内部統制システム構築の基本方針を取締役会で決定することにより、トップの姿勢を明確化するとともに、同基本方針の中で、全役職員が内部統制システムの担い手であることを宣言し、個人々が内部統制の目的を果たすべきことを標榜しています。その上で、代表取締役社長を統括責任者に据え、代表取締役副社長を委員長、各部門の担当役員を委員とする内部統制委員会を構成し、半期に1回、取締役会に内部統制状況を報告することで、取締役会・取締役会を関与させたガバナンス環境を構築しています。

②リスク評価

各部門においてリスク評価を行い、当該年度に重要視して取り組むべきリスクを明確化して対応するとともに、リスクの重要性・頻発性を考慮した上で具体策を講じるというリスクベースアプローチの考え方を採用しています。

③統制活動

内部統制委員会、本社リスク管理委員会、事業所リスク管理委員会およびグループ会社リスク管理委員会という多層構造でリスクマネジメントを遂行し、必要に応じて、回避すべきリスクへの対応策を社内通達等により全社的に展開しています。

④情報と伝達

社内の各部門に対し、内部統制システムの運用状況の報告を求め、それを取りまとめて内部統制委員において報告することで、内部統制システムの各責任者が、その責任を遂行するために必要な情報が伝達されています。また、通常の情報伝達ルートが機能しない場合に備えた内部通報制度(企業倫理・人権ヘルプライン、リスク情報ホットライン)を設置しています。

⑤モニタリング

内部監査室による法令・社内ルールの遵守状況の監査を行うことで、内部統制システム機能の有効性についてのモニタリングを行っています。また、内部統制委員に対して、内部統制システムの課題に関するアンケート調査を実施しており、内部統制システムの不備をあぶり出し、是正を図る活動を実践しています。

予防的アプローチの運用

①内部統制委員会

2015年7月の取締役会において、新たに「内部統制委員会」の設置を決議しました。内部統制委員会は、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とするもので、各管理部門・事業部門の担当役員により組織されています。

②リスク管理委員会

本社、事業所及びグループ会社(海外含む)においてリスク事象が発生した場合には、即時に本社のリスク管理委員会の事務局へ報告するというルールを設けています。事務局へ報告されたリスク情報は、速やかに役員や関連部門責任者に伝達されるとともに、毎月1回開催されている本社のリスク管理委員会へ報告されます。

また、本社のみならず、事業所やグループ会社においても、定期的にリスク管理委員会を開催しています。事業所・グループ会社のリスク管理委員会では、本社リスク管理委員会の議事内容を水平展開するとともに、事業所・グループ会社内のリスク管理システムを構築したり、本社に対する業務改善の提案を行うという機能も担っています。本社リスク管理委員会と、事業所・グループ会社リスク管理委員会の2種類のリスク管理委員会の相互補完によって、当社グループのリスク管理システムはより強固なものとなっています。

各種の通報制度

当社グループでは、リスク管理委員や事業所長への通報が妥当ではないリスク情報の早期収集を目的として、公益通報者保護法に則り、リスク管理委員会の事務局内に「リスク情報ホットライン」を設置しています。これによって、リスク情報に関する匿名での通報を可能にしています。

また、社内からの通報制度の一つとして、「企業倫理・人権ヘルプライン」があり、贈収賄を含む汚職の牽制となるなど、法令違反や不正行為による不祥事の防止および早期発見に取り組んでいます。このなかでは、行動規範もしくは方針違反について匿名での通報を行うことができるほか、通報者のプライバシー保護および不利益な取扱いの禁止などに最大限努めています。また、重大事案については、総務経理責任者研修やコンプライアンス研修、法務研修などを通じて情報の共有を図ることで、事案の周知を図っています。

このほか、経営陣から独立した内部通報制度として、当社グループの全役職員がイントラネットの通報フォームを通じて、当社の監査役に対して直接内部通報を行うことができる「監査役通報システム」を設置しています。2016年10月から運用を開始し、これによって監査役による効果的なリスクマネジメントの実現を図っています。

サプライチェーンにおけるリスクの把握

サプライチェーンの現場におけるリスクマネジメントの徹底を図るため、生産購買本部として、安全・品質・コンプライアンスを重点とした本部と工場・事業所が一体となった活動を展開しています。具体的には、安全および品質、業務、購買、環境の5つの項目に分けて、内部監査を通じてリスクマネジメントと連動させて、活動を行っています。監査に基づく指摘項目や内容によって工場のリスクとして捉え、工場のリスク管理委員会でPDCAでのマネジメントを展開するとともに、本部でもPDCAを検討し、本部リスク管理委員会からの指示事項として、工場・事業所へ指示を出すことで本部・工場でPDCAを回しています。

関連ページ ▶ P071 工場協力会社の課題に対する支援

リスク情報のネットワークシステムの運用開始

リスク情報の共有および分析を迅速かつ効率的に行うことを目的として、新たなネットワークシステム(Space Finder)を導入しています。これにより、これまで書面で作成・回覧していたリスク情報が電子化され、同時に複数人に回覧することが可能となり、リスク情報の伝達が迅速化されています。また、電子化することにより、情報検索等の情報処理が簡易になり、リスク情報の分析の迅速化・効率化が実現されています。

通報制度について

①企業倫理・人権ヘルプライン

■趣旨

企業倫理・人権ヘルプラインは、自浄作用の向上ならびに社会的信頼を確保するために、法令違反や不正行為による不祥事の防止及び早期発見を目指すために設けられた通報・相談窓口の一つです。

法令違反・不正行為等について、職場内での解決・改善が困難な場合や、緊急の対応を要する場合など、当窓口にて通報・相談を受け付けています。

■運用開始日

2004年度に内部通報者保護規程を制定し、「企業倫理ヘルプライン」として運用を開始しています。2012年度より人権に関する内部通報制度と統合し、「企業倫理・人権ヘルプライン」として内部通報だけでなく、職場や人権の問題などさまざまな通報・相談を受け付けています。

■対象者および窓口連絡先の公開範囲

大和ハウスグループ全役職員

(職員、嘱託、雇員のほか、契約社員、パートタイマー、派遣従業員を含む)

事業所研修や社内イントラ、CASEBOOK、ポスター、社内定期発行物などにおいて周知を行っています。

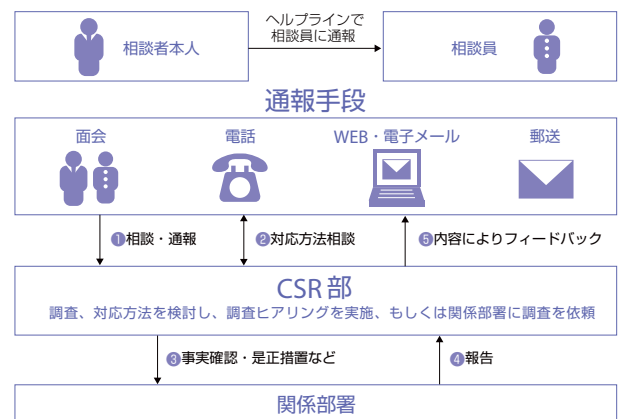
■運用方法

より正確に事実関係を確認した上で社内での対応を進めるため、原則、相談者本人からの受付としています。

解決にあたっては相談者の意向をできるだけ尊重し、関係者のヒアリングなど事実確認を実施した上で適正な処置と再発防止に努めています。その際には、相談者、関係者のプライバシーを最大限保護するように努めています。

内部者通報保護規程に則り、相談内容によっては解決後に相談者が報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかを確認し、相談者が通報したことによって職場環境が悪化しないよう、保護に努めています。なお、相談は匿名でも受け付けています。

■運用体制(WEB、電話等)



※関係部署：大和ハウス工業の場合は、事業所管理部門を中心に対応を行い、グループ会社についてはグループCSR推進担当が中心となって事実確認等の対応を行っています。

■その他

ヘルプライン等で受け付けた案件の中でも重大案件については、総務経理責任者研修、コンプライアンス研修、法務研修等を通じて、事業所の責任者に情報を共有するとともに他の事業所において同様の案件が発生しないよう注意喚起を行い、再発防止に努めています。なお、共有にあたっては、相談者の人権を配慮し個人が特定できないように注意しています。

②リスク情報ホットライン

大和ハウス工業では、「リスク管理規程」を策定し、リスク事案が発生した場合には、事業所長等からリスク管理委員会に対して随時又は定期的にその内容を報告する、というルールを定めています。しかし、なかには、そのようなルートで報告することが適切でないリスク情報も存在していることが予想されます(上司に報告することによって隠ぺいされてしまうおそれがある場合など)。また、リスク管理のために「予兆の把握」や「リスクをリスクとして認識すること」が重要と考えられます。

そのため、「これはリスクではないのか?」、「このまま放置すると会社に不利益になるのではないのか?」、「社内ルールを守っていないのではないのか?」と従業員が考えた場合、それを簡易・迅速に報告できるルートを整備・構築することが必要です。このような観点から、リスク管理に関する内部通報制度として、「リスク情報ホットライン」を設けています。

CSR経営の基盤

Ⅰ 運用方法

通報手段は、電話又はイントラネット上の通報フォームの二通りとなっています。そして、内部通報者が不利益な扱いを受けないよう、リスク管理規程において、不利益取扱いを禁止する旨を明記しています。また、グループ会社を含めたすべての役職員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

③ 監査役通報システム

大和ハウスグループでは2016年10月より、監督機能を担う監査役へ通報ができるよう監査役通報システムの運用を開始しています。

Ⅰ 運用方法

利用対象者：大和ハウスグループの全役職員

通報先：大和ハウス工業の監査役

運用方法：監査役通報規程に基づき、法令違反や社内規程・企業倫理等に反する行為、ステークホルダーの安全・健康に危険を及ぼす行為、地球環境の悪化・破壊を招く行為等の内容について受け付けています。

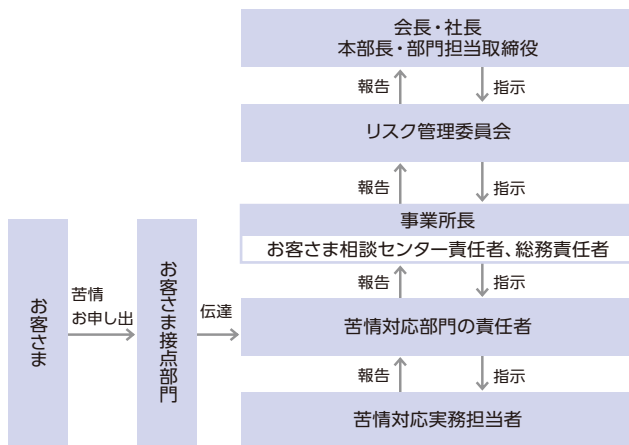
グループ会社を含めた全役職員を対象としたシステムであり、社内のイントラネット上にて受け付けるようになっています。また、監査役および調査協力者は、公正かつ公平な調査を行い、調査において通報者の本人特定情報を開示する必要がある場合といえども、通報者の同意を得なければ本人特定情報を開示することはできません。なお、匿名での通報も受け付けています。

④ お客さまからの苦情・ご意見の対応

当社では、消費者保護のための苦情対応の国際規格であるISO10002に準拠した社内規定を定め、お客さまからの苦情・ご意見に誠実かつ迅速に対応できる仕組みを整えています。

お客さまからいただいた苦情・ご意見は、お客さまと接点のある部門を通じて苦情対応部門の責任者へと届けられます。そこから、事業所長、リスク管理委員会、本部長・部門担当取締役、会長・社長まで共有※され、事案に応じて対応の指示が苦情対応の実務担当者へと伝達される仕組みとなっています。

※共有の範囲は事案に応じて異なります。



⑤ パートナーズ・ホットライン

当社グループの従業員と取引先の関係における法令違反につながるかねない問題を早期に顕在化・対処する仕組みとして、取引先からの通報制度「パートナーズ・ホットライン」を運用しています。この制度では、取引先企業自体の法令違反等の通報も受付しています。

なお、受付内容としては、企業倫理・人権ヘルプラインと同様、労務問題や人権、贈収賄(腐敗防止含む)など幅広い問題を対象としており、匿名でも受け付けています。

2017年度は計15件の通報があり、全案件について対応を完了しています。

各種通報制度の受付結果

2017年度の通報制度の件数は下記の通りとなりました。解決にあたっては、公益通報者保護法および各種社内規程の遵守のもと、できる限り相談者の意向を尊重し、関係者のヒアリングなど事実確認を実施したうえで適正な措置と再発防止を図っています。

	2015年度	2016年度	2017年度
企業倫理人権ヘルプライン	131件	150件	139件
リスク情報ホットライン	6件	9件	3件
パートナーズホットライン	16件	16件	15件

高リスク国での事業・活動でのリスク対応

Ⅰ 贈賄防止体制の構築

公務員に対する贈賄を防止するためのルールとして「贈賄防止規程」を策定しました。現在、当該規程をより具体化した「贈賄防止細則」の策定作業を進めています。当該細則では、トランスペアレンシー・インターナショナルが公表している「Corruption Perceptions Index」に基づき、高リスク国においてはより一層慎重な対応を行うというリスクベースアプローチを採用します。

関連項目 ▶ P165 ~ 167 腐敗防止、公正な取引

Ⅰ 高リスク国での取引に関する報告

海外進出時においては、国連安全保障理事会や米国政府、その他の制裁機関が指定する制裁対象の国・地域での取引や制裁対象の個人・法人との取引にあたり、金融機関等への報告義務や送金規制等のリスクがあることから、かかる取引を企図(計画)する場合には、速やかにリスク管理委員会へ報告するルールを設けています。

Ⅰ リスク報告ルールの整備

海外グループ会社においてリスク事案が発生した場合には、本社のリスク管理委員会の事務局(法務部)に即時に、または定期的に報告がなされるという体制を整備しています。

法令違反・訴訟等(ESG問題含む)による制裁措置

■ 法令違反・訴訟等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、2017年度末において重要な引当金はありません。

グループITガバナンス向上への取り組み

急速なデジタル化の進展により、グループ会社においても最新のデジタル技術を活用した先進的なサービスで事業を拡大しようとする取り組みが活発化しています。そして、競争優位獲得のためには、スピーディーなサービスの投入が求められます。その一方で、デジタル技術を活用したサービスを展開する場合、組織として守るべき情報の特定、セキュリティの考え方、技術面での対策、インシデント発生時の迅速な対応方法などについて、十分な考慮も必要であると認識しています。

当社は、「情報セキュリティ宣言」(基本方針)のもと、各種規定を制定し、グループ会社にも展開しています。

また、当社のIT利活用を推進している情報システム部門を中心に情報セキュリティ人材の育成やCSIRT/SOC※体制の構築を推進し、グループ会社のIT担当者とのコミュニケーションを通じて、セキュリティピックの提供とセキュリティレベルの実態把握、問題解決の指導などを行っています。

さらに近年、ますます巧妙化してきているサイバー攻撃の現状をふまえ、最新のセキュリティ技術を採用し、順次グループ会社への展開を進めています。さらに、グループ共通のインフラと経営管理基盤システムの活用により、業務プロセスの共通化や情報資産の適切な利活用を推進しています。

これらのセキュリティ体制構築の取り組みにより、グループ全体のITガバナンスの強化を図っています。

※ CSIRT : (Computer Security Incident Response Team)
サイバーセキュリティ関連のインシデントが起こった場合に対応する専門組織
※ SOC : (Security Operation Center)
情報システムへの脅威の監視や分析などを行う、役割や専門組織

事業継続マネジメント

当社は創業商品「パイプハウス」に代表されるように、自然災害との関わりの中でお客様に喜んでいただけるサービスを展開してまいりました。会社の体制としても、大規模な災害やその他の甚大な被害をもたらす危機が生じた場合、事業活動を支える重要業務を継続し、万一、中断した場合は早期復旧に努めるなど、企業の社会的責任を全うするため「災害に強い企業」を目指しています。

台風、水害などの自然災害やテロリスト等による爆破予告などに対しては行動マニュアルを策定し、現場で何をすべきが明らかになっています。半年に一度、全ての事業所で災害時対応訓練を実施しています。

また、昨今の海外情勢を鑑み、危機発生時に海外出張者から本

社関連部門へ情報を伝達できる体制を構築しています。テロ・暴動・クーデターや自然災害などが発生した場合には、本社関連部門で同時に情報共有を図り迅速な初期対応を行います。

地震災害については最も大きなリスクと考え、発生頻度や被害規模を鑑みて以下の3点を軸とした事業継続マネジメントを行っています。

■ 従業員の安心・安全を守る体制

発災後には従業員の安否を確認し、被災事業所の把握を行います。状況に応じて災害対策本部、現地災害対策本部を設置し、コールセンターや工場が被災した場合のバックアップ体制を整えています。また、本社被災時には、東京本社と総合技術研究所(奈良県)を代替本社とし、会社の事業を継続します。

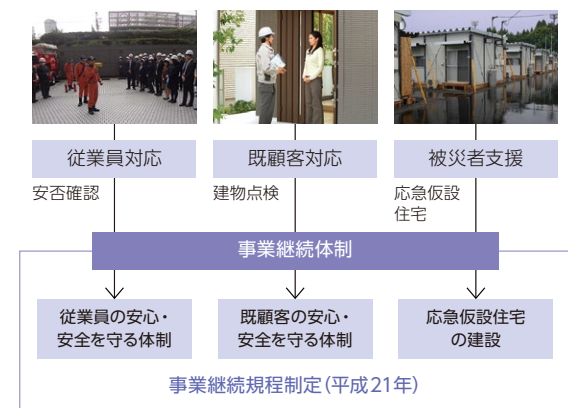
■ 既顧客の安心・安全を守る体制

震度6強の地震が発生した場合には、速やかに既顧客の安否を確認するよう定めています。また、グループ会社を含めた様々なルートを通じ、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

■ 仮設住宅の建設

設計から引き渡し後の管理まで、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。

2011年に発生した東日本大震災では、グループ全体で11,041戸、2016年の熊本地震では1,016戸の仮設住宅を建設しました。



CSR経営の基盤

事業投資におけるESG側面の評価

M&Aを行う際のデューディリジェンスにおいて、対象企業のESG側面の評価を行っています。

財務・税務面での調査のほかに、ビジネスモデル、内部統制の体制、遵法性、係争関連、環境、人財、労務管理などの事業面・法務面での調査を通じて、対象企業の優位性や定性的側面でのシナジーの可能性、事業上のリスク等を評価しています。

また、それらの調査を通じて抽出されたリスクについては、顕在化の可能性や顕在化した場合の企業価値への影響度などを推し量ったうえで、当該案件の取引の遂行可否の判断を行うとともに、当該M&A取引に係る契約を担保しています。

企業倫理・コンプライアンス

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、企業活動について各種法令を遵守するのはもちろんのこと、当社グループの理念体系のもとで全役職員が高い倫理感を持って業務を行うこととしています。そして、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーとの信頼関係を築きながら、社会に貢献できる企業グループを目指しています。

当社グループでは、2004年4月に企業倫理の実現の基礎となる行動原則を明文化した企業倫理綱領と行動指針を策定しました。2014年には、取締役である各部門担当役員承認のもと、「企業倫理綱領・行動規範」へと改定を実施。国内外の社会状況の変化に対応するとともに、従業員一人ひとりが企業理念やシンボルメッセージ「共に創る。共に生きる。」をより実践できる内容へと改善しています。

■ 大和ハウスグループ企業倫理綱領

Believe One Heart

お客さまと共に With our customers

私たちは誰に対しても誠実なコミュニケーションを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。

コンプライアンスと共に With the compliance

私たちは法令を遵守するだけでなく、多様なステークホルダーからの期待に応えるために、高い倫理観を持って行動します。

職場と共に With an ideal work environment

私たちは健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場づくりに努めます。また、一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。

ビジネスパートナーと共に With business partners

私たちは取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築します。また自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。

環境と共に With the environment

私たちは環境問題を地球規模の課題であると考え、その保全に取り組むとともに、環境と共生した社会の実現を目指します。

社会と共に With the communities

私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動等を通じて地域社会の持続的な発展に貢献します。

人権の尊重 Respect for human rights

私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません。

関連項目

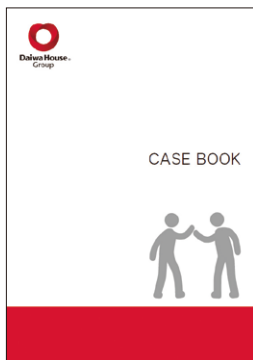
企業倫理綱領・行動規範

https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html

マネジメント

当社グループでは、従業員に対して企業倫理綱領・行動規範の共有を行い、行動に結び付けるため、2005年度より教育用小冊子「CASEBOOK」を作成しグループ全従業員に配付しています。

「CASEBOOK」は、さまざまな状況下で企業倫理に基づいた判断ができる人材を育成できるよう事例(ケース)をもとに企業倫理綱領・行動規範の本質が理解できる内容となっています。なお、社内外の状況の変化に合わせ、2年に1回の定期的な改訂を行い、2018年4月には「CASEBOOK 第8版」を発行し、各職場において朝礼等の機会を活用して倫理観の向上に努めています。



また、CSR意識調査を年1回実施し、従業員の企業倫理・コンプライアンスに関する意識について、モニタリングを行っています。調査結果については職場改善として分析とフィードバックを行い、各事業所・グループ会社が改善計画の立案・実行を行い、PDCAを回しています。

一方で従業員等が法令違反などの言動を行った場合は、オフィシャルWEBサイト上の問い合わせ窓口や、各種通報制度を通じて、お客さま(お客様センター)、取引先(パートナーズホットライン)、従業員(企業倫理・人権ヘルプライン、リスク情報ホットライン、監査役通報システム)などさまざまなステークホルダーから通知を受けることができる体制を構築しています。

各種法令や社内規程の違反については、代表取締役社長を委員長とする懲罰委員会への報告を通じて発生原因や違反内容などを究明し、違反者に対する責任を追及しています。また、違反事例の原因については、各事業所にて啓発活動や、各種研修で共有することで、再発防止を図っています。

租税に対する方針および体制構築

大和ハウス工業では、納税は企業における社会的責任として当然の義務と認識しています。申告納税にあたっては、「企業倫理綱領」の「法令の遵守」のもと、関連する各種法令の遵守はもちろんのこと、「良識ある行動」「社内基準の遵守」などにに基づき適切に行います。

そして、適切な申告納税を実施するため、必要な法令知識の取得に努めるとともに、社内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、適切な納税を第一義として、企業価値向上に寄与するタックスプランニングを検討します。

なお、地域ごとの税金の情報としては、当社取引の90%以上が日本国内の外部顧客との取引であり、重要な事項がないため公表していません。また、現時点において認識している租税リスクはありません。

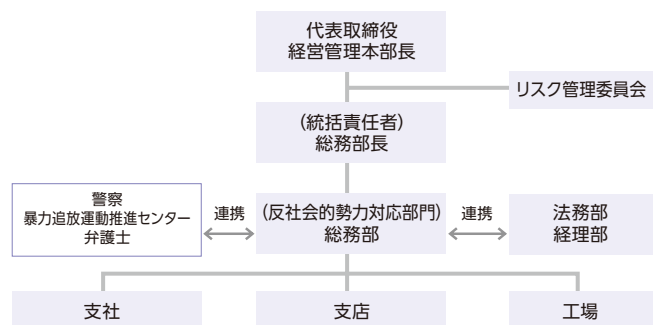
反社会的勢力との関係遮断

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・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、対応実務マニュアルを整備するなど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等といった外部機関との連携を強化し、問題発生時の連絡協力体制を構築しています。

当社グループ各社においても、反社会的勢力の排除体制の構築(規程の整備、統括責任者の設置、外部機関との連携など)に努めるとともに、グループ会社同一の反社会的勢力に関するデータベースを整備するなど当社グループが一体となった取り組みを推進しています。

■ 反社会的勢力排除対応組織図



■ 役割

役職	基本役割
経営管理本部長	事態解決に関する方針決定と指示。
総務部長	事態解決に関する実務対応指揮。
総務部 法務部 経理部	実務対応。警察相談実務。
事業所長 工場長 総務・経理責任者	事業所等における反社会的勢力排除に関する体制(下記)を整備。
一般職員	反社会的勢力排除の強い意識を持ち、日常的に情報を収集するとともに、総務部へ報告する。

■ 事業所等における反社会的勢力排除に関する体制

担当	役割・任務
対応責任者	要件・要求の把握、応対時間の設定 等
記録(書記)担当	相手の言動の記録、録音機の使用 等
観察担当	人相・着衣・特徴・所持品等の観察 等
通報担当	警察への通報 等

CSR経営の基盤

インサイダー取引の防止

大和ハウス工業は、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。

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、経営管理本部長が努めています。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、当社役職員およびグループ会社幹部については、当社株式等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職員については、各社で定める情報管理責任者に届出を行い許可を得なければならない体制としています。届出を行う際には、申請者自身がインサイダー情報を保有していないかセルフチェックを行うとともに、申請者の上司(情報管理担当者)によるチェックを行うことで、インサイダー取引が発生しないような体制を整えています。

また大和ハウスグループの新卒・キャリア採用者に対して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、ケースブック等を通じて継続的な啓発を行っています。

従業員に対する法令・コンプライアンス教育について

法令知識の修得や、リスク管理の意識向上を目指して、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等を学習するための部門別研修などを行っています。

2017年度は、78回の研修を実施し、延べ3,584名が受講しました。本社部門主導の研修のみならず、各事業所にて独自にコンプライアンス研修を実施することを推奨し、自主的なコンプライアンス活動の実施を促すように努めています。

なお、企業倫理・コンプライアンスについての内容を含んだCSR研修についても全国事業所で展開しています。

■ 各研修の実施状況

	2017年度	
	回数	受講者数
コンプライアンス研修	78回	3,584名
CSR研修(企業倫理・コンプライアンス含む)	56回	4,724名

腐敗防止・公正な取引

基本方針・考え方

当社グループでは、法令の遵守はもとより、「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」など各種方針、規程に則って、倫理的な観点から腐敗防止および資金洗浄や横領、司法妨害などの汚職行為を禁止しています。これによって、事業運営の透明性や公平さを確保した取引を行うように定めています。

■ 贈収賄の防止に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領・行動規範」において、贈収賄を禁止する方針をはじめとして、公正な競争について定めています。特に贈収賄対策として具体的に、「政治家や、官公庁、地方公共団体の役職員に対して、贈賄を行わないこと」および「合法的な寄付行為や親睦会等であっても、許認可等への配慮を期待した行為と疑われかねないものは慎むこと」を示しています。当社では、2017年度には、改めて、公務員・みなし公務員等との不適切な関係が疑われる行為を行うことのないよう、禁止行為を例示して注意喚起を行う社内通達を発信しています。

また、そのほかの公正な競争について、「談合等の自由公正な競争原理を阻害する行為はもちろん、疑惑をまねくような調整のための情報交換・会合・接触をしないこと」および「会食や親睦会等の接待を行う際は相手方の社内規定等に配慮し、社会常識の範囲で行うこと」を明記しています。こうした基本方針に基づき、全役職員が政治・行政との適切な関係についての意識を共有しています。

さらに、海外における事業の拡大、またそれにとまなう外国公務員などに対する贈賄リスクの増大、さらに贈賄防止体制のさらなる整備を求める国内外の気運の高まりを受け、贈賄防止にかかる体制をより強化していく必要があると考えます。また、取引先に対しては、CSR調達ガイドラインの中で腐敗防止を示し、遵守するよう促すことで、サプライチェーン全体で防止に取り組んでいます。

①「企業倫理綱領」の内容をより具体化した「贈賄防止基本方針」の策定

当社グループは、「腐敗防止」をその原則の一つに含む、国連グローバル・コンパクトに2018年4月、署名しました。また、トランスパレンシー・インターナショナルの「贈収賄防止のためのビジネス原則」および経済産業省の「外国公務員贈収賄防止指針」に基づき、「贈収賄防止基本方針」を策定し、公正競争の確保に支障を来し、社会の腐敗を助長する行為である贈収賄行為を禁止する旨を表明しています。

マネジメント

当社では、腐敗防止・公正な競争と取引の遵守にあたって、取締役の監督のもと、内部監査および内部通報制度をはじめとする内部監視システムを整え、腐敗行為の抑止、発見に取り組んでいます。また、「行動規範」の中で贈賄の禁止を標榜し、従業員教育を通じて意識の向上を図る一方、2年に1回、全役職員から宣誓書を回収し、腐敗行為の抑止につなげています。このほか、取引先を対象にしたアンケート調査を定期的実施し、腐敗防止・公正な取引の遵守に関する課題の早期発見に注力しています。

■ 内部監査による腐敗防止

当社では、企業倫理綱領に則り、事業運営の透明性・公平性を確保するため、CSR部等関連部門から、不正・違法行為の調査依頼をされたとき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室による監査の実施をはじめ、J-SOX推進室による財務報告における内部統制活動、リスク管理委員会の上程、企業倫理・人権ヘルプライン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。

■ 取引先アンケート調査をもとにした公正な取引の推進

当社グループでは取引先に対するアンケートを実施し、事業所ごとに法令違反などにつながるような問題の芽がないかを確認しています。アンケートを回収した後は、事業所にて改善計画書を作成し、改善活動を行うことで、腐敗や公正な取引に関する問題発生未然防止、改善を図っています。

■ パートナーズ・ホットラインによる腐敗防止

当社グループは、取引先と適切な関係を構築する一環として、通報窓口「パートナーズ・ホットライン」を開設しています。この「パートナーズ・ホットライン」は、当社グループ従業員が取引先との関係において法令違反等につながりかねない言動を行っていた場合、問題を早期に顕在化・対処する仕組みとして運用しています。この通報窓口では、当社またはサプライチェーン上で発生している腐敗や公正な取引に関する問題についても、受け付けており、対応を行っています。

■ 腐敗防止や公正な取引に関する従業員教育

全役職員が業務の中で「大和ハウスグループ企業倫理綱領」および「行動規範」に即して判断・行動ができることを目的に、具体的な事例を通じて解説したテキスト「CASE BOOK」を全従業員の教育ツールとして作成、配付し、朝礼などの機会に読み合わせを行っています。また、「CASE BOOK」は定期的に改訂を行い、時代の要請に即して内容の充実を図っています。

なお、合法的な寄付行為や単なる親睦会等であっても誤解を与えるような行為は慎むよう啓発しています。

② マネジメント体制を定めた「贈賄防止規程」の制定

「贈賄防止基本方針」をふまえ、当社グループ全体を通じて、役職員が公務員等に対する贈賄に関与することを防止するため、必要となる体制、禁止事項および手続等を定めることを目的として、「贈賄防止規程」を制定しました。

当該規程の主な内容は、次のようなものです。

1. 贈賄防止に関する統括責任者の選任
2. 平時・有事の相談窓口、内部通報窓口の設置
3. 公務員等に対する利益供与等の原則禁止と、事前承認手続等による例外的許容
4. エージェント等の第三者の管理
5. 海外事業に従事する者に対する教育の実施
6. 内部監査部門による監査
7. 経営者による見直し
8. 規程に違反した者に対する懲戒
9. グループ会社に対する体制整備支援

■ 公正な取引に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領」において、「公正で自由な市場の競争原理に従うこと」を明記し、独占禁止法(私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律)や下請法(下請代金支払遅延等防止法)を遵守するための意識を全役職員が共有しています。

■ 政治的献金に関する方針

当社は、政治資金規正法を遵守しており、法により禁止されている「政治家個人への寄付」は実施しません。また、「政党や政治資金団体への寄付」も原則として実施していませんが、仮に実施を検討する際は法第二十二條の三の一項に定める制限(補助金等を受けている会社がする寄付の制限)に抵触することのないよう十分な確認を行うこととしています。法第八条の二に規定する政治資金パーティー券購入については、制限の範囲内で適法に実施しています。このほか、ロビー活動における支出についても、法令遵守を基本として適正に実行します。

■ 自己取引ガイドライン

株主の利益を保護する観点から、「コーポレートガバナンスガイドライン」11条において「自己取引ガイドライン」などの基準を設けています。これによって、取締役および監査役などの当社関係者や主要株主がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引を行うことを防止しています。

CSR経営の基盤

主な取り組み

贈賄行為による罰金や従業員解雇

大和ハウスグループでは、2017年度に贈賄など、腐敗行為を理由とする罰金や従業員の解雇の事例はありませんでした。

マネーロンダリングの防止

大和ハウス工業では、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等の確認、取引記録等の保存及び疑わしい取引の届け出等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。その上で、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、上記の法律、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、内部監査室が事業所に出向き、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等として「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。

腐敗に関するリスク評価

贈賄防止規程の中に、贈賄リスクの把握・評価に関する条項を取り入れています。

株式会社フジタに対する公正取引委員会からの排除措置命令について

当社グループの株式会社フジタは、農林水産省東北農政局が発注する土木一式工事の入札に関して、競争者に対する取引妨害に該当する行為があったとして、2018年6月14日、公正取引委員会より排除措置命令を受けました。

当社グループとしましては、このたびの命令を厳粛に受け止め、再びこのような事態を招くことのないよう、今後、より一層コンプライアンス体制の強化と再発防止策の徹底を図り、全社をあげて信頼の回復に努めてまいります。

関連項目 子会社に対する公正取引委員会からの排除措置命令について ニュースリリース(2018年6月14日)
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20180614-1.pdf

知的財産のマネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、「競争優位性の確保と競争秩序の維持」を基本理念に知的財産活動を行っています。具体的には、技術開発の成果を迅速に権利化することで競争優位性の確保に努め、他者の知的財産権を尊重することで競争秩序の維持を図っています。

マネジメント

研究開発の成果である特許権、ブランド力の基礎となる商標権、知的創作の成果である著作権等知的財産権は会社の重要な財産であると認識し、取得・維持・放棄のすべてにおいて定められたフローに基づいて厳密に管理しています。

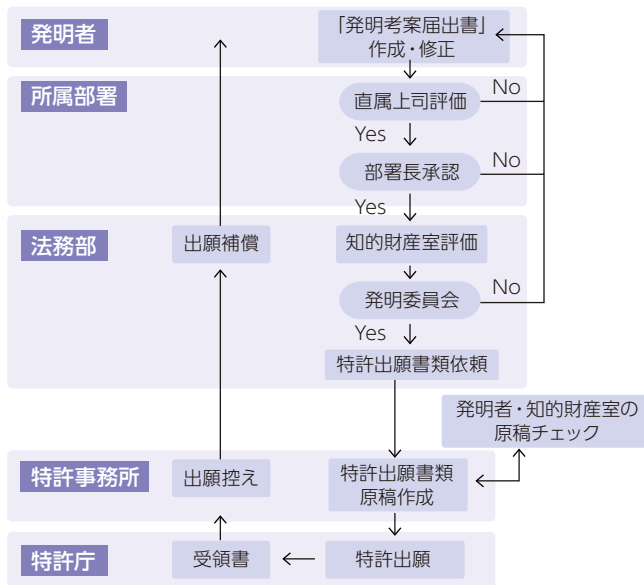
「競争秩序の維持」という基本理念のもと、自社の知的財産権を主張するだけでなく他社の権利も尊重し、他社の特許権や商標権を侵害することがないように調査体制を構築しています。また、知財情報の重要性をふまえ、社内に対する知財情報の発信・収集体制を構築するとともに、技術開発成果である特許権に基づく実施許諾を積極的に行うことで、知的財産権の活用にも取り組んでいます。

さらに知的財産活動を促進するため、1年間の活動報告をまとめた知財報告書の発行、発明の実施に基づく発明報奨金の支給、知的財産に対する役職員の意識向上を目的とした年間優秀発明発表会や発明コンクールなどを行っています。

知的財産室

知的財産室は法務部に所属し、特許権・意匠権・商標権・著作権など知的財産権に関する調査・権利化・管理や権利侵害・訴訟について、各事業部や技術部門と連携をとりながら活動しています。また、研究開発部門と緊密でスピードある連携が必要なことから、研究開発拠点である総合技術研究所にもスタッフが常駐しています。

■ 知的財産権管理体制図



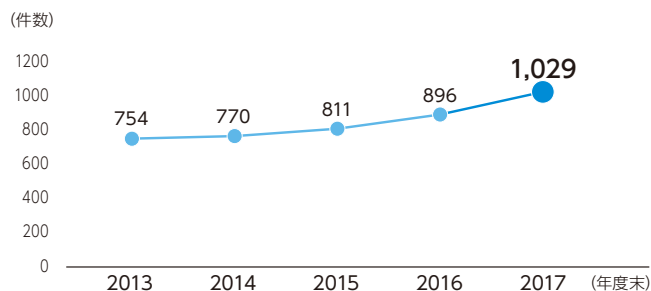
主な取り組み

保有特許件数の推移

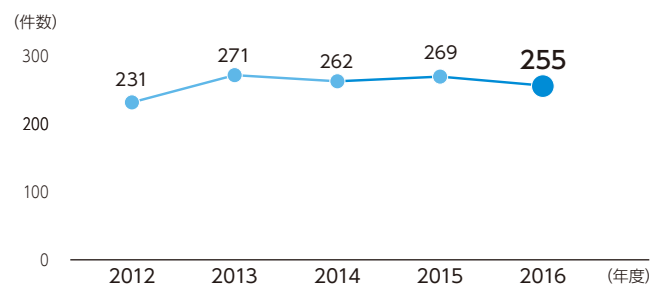
保有特許件数(外国で取得した特許を含む)は、2017年度末時点で1,029件であり、2016年度末時点から133件の増加となっています。また、国内特許出願件数は、2016年度で255件であり、事業領域の拡大に伴って出願件数は増加傾向にあります。そのため、出願分野の内訳では、当社の中核事業である住宅・建築分野に加え、近年は、通信・ロボット・農業といった新規事業に関連する分野の出願割合が増加しています。

■ 過去5年間の保有特許件数、国内特許出願件数の推移

保有特許件数



■ 国内特許出願件数



CSR マネジメント

基本方針・考え方

当社グループは、サステナブルな社会の実現と、当社グループのサステナブルな成長および中長期の企業価値向上を実現するためにCSR経営が必要であると考えています。CSR経営を行うためには、当社グループのCSR指針に基づき、事業を通じたESGの強化と共に、社会(ステークホルダー)との対話により要請や期待に応えるCSRマネジメントを進めていく必要があります。

■ 大和ハウスグループCSR指針

当社グループでは、事業を通じて社会に貢献し、ステークホルダーと誠実に向き合い、企業市民として社会の要請に応え続けていくため、「事業を通じた社会貢献」「ステークホルダーとの共創共生」「グループ一人ひとりの行動規範」の3つの観点から「大和ハウスグループCSR指針」を制定しています。また、「グループ一人ひとりの行動規範」をより具体的に明文化したものと、「大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範」を制定しています。

大和ハウスグループCSR指針

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

関連ページ ▶ P5~8 会長(CEO)メッセージ
P9~12 社長(COO)メッセージ

■ ステークホルダーとのコミュニケーションの方針

当社グループは、CSR指針において、「ステークホルダーとの共創共生」を掲げており、ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを通じて社会からの期待や要請に応えるよう努めるとともに、「大いなる和」の精神に則ってサステナブルな社会の実現を目指しています。また、コーポレートガバナンスガイドライン第IV章では「ステークホルダーとの良好・円滑な関係」を掲げており、ガバナンス体制においてもステークホルダーとのコミュニケーションの重要性を明示しています。

そこで、当社グループは、「大和ハウスグループ コミュニケーション・ポリシー」を制定し、当社グループの経営・事業を踏まえ、社員憲章を基にした重要ステークホルダーを設定しています。重要ステークホルダーとしては、「お客さま」、「従業員」、「取引先」、「地域市民」、「株主」の5ステークホルダーを設定。設定にあたっては、「ポリシー」の策定を通じて、代表

CSR経営の基盤

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

取締役を含めた関連部門の役員の承認を得ています。
 なお、各ステークホルダーに対する「主な責任と課題」、「コミュニケーション手法」については、下記の関連ページをご参照ください。

関連項目 オフィシャル WEB ステークホルダーとの共創共生
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html>

マネジメント

当社のCSRマネジメント体制の全体像

大和ハウス工業では、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むことによって「より良い企業」を目指し、中長期の企業価値向上に資することを主たる目的に、コーポレートガバナンス委員会(委員長:最高経営責任者(CEO))を開催しています。

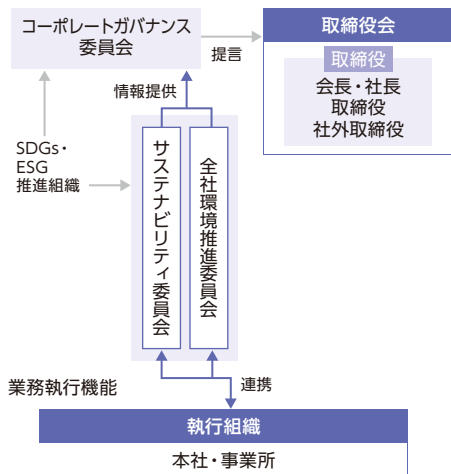
当委員会において、SDGs・ESGへの取り組みについても、当委員会に紐づく会議体である、全社環境委員会(委員長:環境担当役員(現・代表取締役専務執行役員))、とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長(現・代表取締役副社長))から重要な事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っています。

サステナビリティ委員会では、ステークホルダーとの関係性等「社会」の分野を、全社環境委員会では「環境」の分野の重要課題を担当しています。両委員会は、重要課題の現状を把握したうえで、改善内容について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。また、コーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会で審議された内容を展開していく役割も担っています。

関連ページ P147~150 コーポレートガバナンス

■ コーポレートガバナンス体制における各委員会の位置づけ

監督・意思決定機能

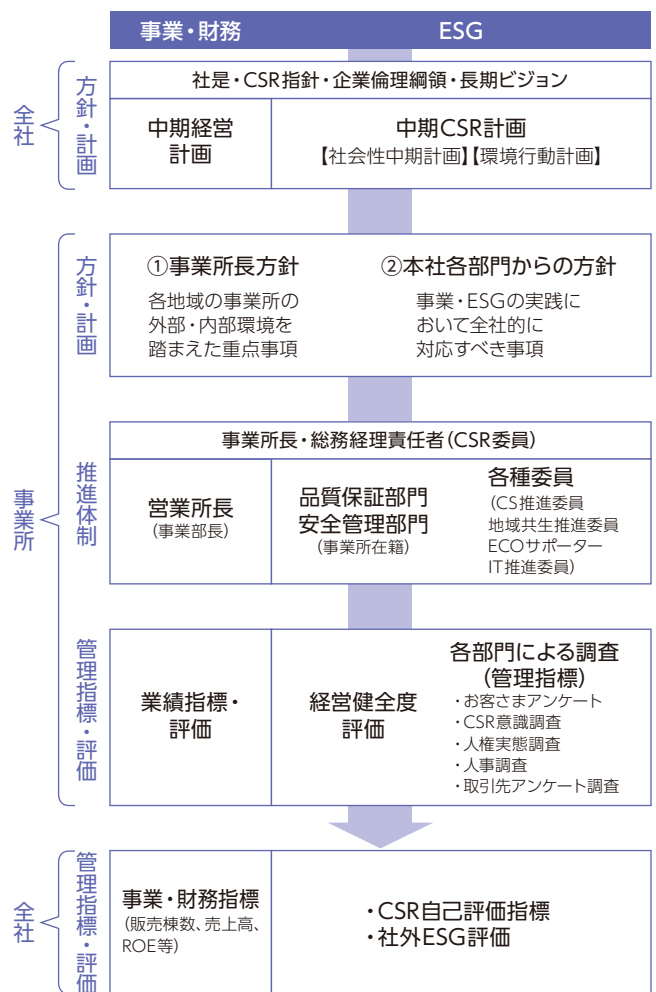


当社事業所のCSRマネジメント体制

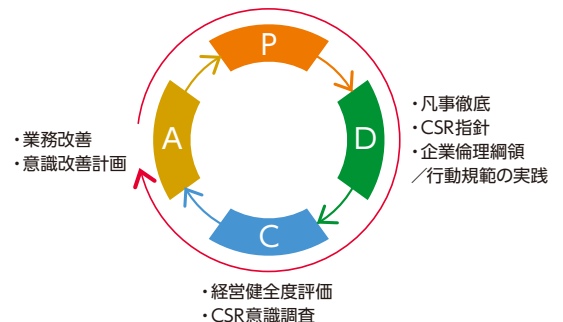
当社では、事業所長が「社長の代理人」であることを組織上明確にし、当社82事業所の事業所長に事業所経営における権限移譲を行っています。事業所長は、地域のお客さまや取引先などのステークホルダーに寄り添うことで、地域社会の特性と事業所内の状況に合ったCSR経営を実践しています。

全国の事業所において効果的なCSRマネジメントを実践できるよう、全社的な方針・計画をもとにした事業所長方針の策定、責任者や管理部門を配置した推進体制、各種指標の管理体制や評価制度などマネジメント体制を構築しています。こうした事業所のCSRマネジメント体制のもとPDCAを回し、CSR経営の改善を図っていきます。

■ CSR経営のマネジメント体制の全体像



■ 事業所CSR経営のPDCA

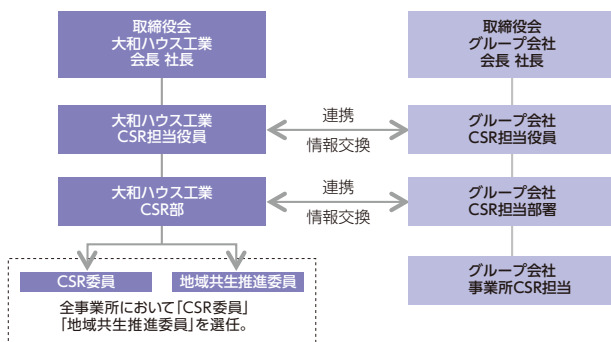


グループCSR推進責任体制

CSR経営に関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はCSR部をはじめ各本社部門が担っており、重要な事項は取締役会で決定します。

2005年から全事業所でCSR委員を1名選出し、企業倫理やコンプライアンスの周知徹底を図るとともに、CSR委員とは別に地域共生推進委員を1名選出し、地域共生活動に関する企画・実施や従業員の啓発活動なども行っています。また、グループ各社でも2005年からCSRを担当する責任者を選出し、CSR活動を推進する体制を整備しています。

■ 大和ハウスグループのCSR推進責任体制



主な取り組み

事業所CSR経営のPDCAにおける主な取り組みは下記の通りとなっています。

Plan(方針・計画)

■ 事業所長方針の策定

当社では、全国に展開する事業所の責任者(事業所長)に対して、年に1回開催される「全国支店長会議」にて経営方針の説明を行っています。この会議では、事業方針・計画についての発表のほか、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、リスク管理、人財育成、労働安全衛生などのESGに関する全社的な方針および計画についての発表があります。そして、各事業所では、上述の方針および計画、事業所における課題等をふまえたうえで、事業所長方針を策定しています。

Do(実行)

■ 企業倫理綱領・行動規範の徹底

事業所長方針をもとに、各事業所ではさまざまなステークホルダーの協力のもとと事業を行うとともに、人財育成や建物の品質の向上を図るなど組織としての基盤を構築していきます。当社グループでは、こうした取り組みのベースとなる「企業倫理綱領・行動規範」

の考え方を共有し、それに基づいた行動ができるように教育用小冊子「CASEBOOK」を作成し全従業員に配付しています。2018年度には第8版を発行し、事業所の各職場において朝礼等の機会を活用して読み合わせを実施しています。また、CSRや人権啓発の研修も定期的実施しています。

Check(確認・評価)

■ 事業所経営健全度評価

経営健全度評価とは、事業所CSR経営の「チェック」にあたり、「経営効率の向上」と「経営基盤の強化」を現場に根付かせるための事業所の評価制度です。ESGについての幅広い評価項目を設けており、評価結果は事業所単位で算出され、事業所長や所属する従業員の賞与にも反映されています。

■ 事業所経営健全度評価 評価項目一覧

- ・キャッシュ・フロー
- ・CSへの取り組み
- ・品質面への取り組み
- ・職場環境・労務管理・人財育成
- ・安全への取り組み
- ・工場への適正発注
- ・社会貢献(地域共生活動)への取り組み
- ・環境への取り組み
- ・遵法精神、リスク・コンプライアンス
- ・受注計上基準の遵守

■ CSR意識調査を実施

大和ハウスグループでは2004年度より企業倫理綱領・行動指針の職場における実践状況を確認する取り組みとして「CSR意識調査」を毎年実施しています。これはイントラネット上で職場に関する約50問の設問に回答する匿名アンケートであり、内容はすべて当社グループ独自のものとしています。結果は点数化し、平均点を算出しており、前年度の結果と比較して1年間での従業員の意識の変化を確認したり、全社平均と比較して自事業所の取り組みが不足している点を把握するなどし、セルフチェック(自己診断)を行っています。

Action(改善)

■ CSR意識調査に基づく職場の意識改善計画

CSR意識調査実施後、各職場において全体朝礼や全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員意識の傾向や今後の課題を共有する機会を設けています。また、次年度へ向けた最重点改善項目の設定と具体的改善策の検討を「職場の意識改善計画書」にまとめ次年度の改善活動につなげています。活動の一例としては、「目標を達成するために能力に応じて全員が協力し合う傾向が弱い」との調査結果(従業員の実感)に対し、「目標達成による成果やお客さまからいただいたお褒めの言葉・感謝の言葉を職場内で発表し、やりがいを共有する」との対策を立て、1年間実施しています。

CSR経営の基盤

外部との協働・外部からの評価(社会)

業界団体・各種団体との協働

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主に加え、経済界や住宅業界に関係する業界団体や各種団体等のステークホルダーとのコミュニケーションも重要であると考えています。業界団体・各種団体との対話を通じて、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、社内外への情報発信に加え、リーダーシップをもって各種政策への提言を実施しています。そして、各種団体とのパートナーシップなどを通じて、持続可能な社会に向けた重要なテーマに対して貢献していきます。

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

2018年4月、大和ハウス工業は「各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み」である、国連グローバル・コンパクトに署名しました。

今後の海外での事業拡大を見越し、様々な文化や商慣習の国・地域の人たちに当社グループの人権・労働・環境・腐敗防止の考え方を表明し、理解してもらうためには、当社の考えと親和性の高い国際的イニシアチブであるグローバル・コンパクト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。グローバル・コンパクトに積極的に参画することで、微力ながら持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

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、経済的・社会的側面に関連する各種委員会に参画。住宅業界でのリーダーシップを発揮するとともに、業界団体が一丸となって、政策立案のための情報発信や、政策への提言を実施しています。

一般社団法人 日本経済団体連合会

総合経済団体として、企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、我が国経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与することを目的に設立。

一般社団法人 住宅生産団体連合会

豊かな住生活の実現を目指し、様々な工法・構造別の住宅団体が、連合して設立された団体。良質で安全性の高い住宅の整備と普及促進、環境整備に関わる諸問題に対応すべく、関係各方面へ

向け、住宅に関わる政策、税制、法規制などの提言活動と調査、情報発信を行っています。

一般社団法人 プレハブ建築協会

建築生産の近代化・合理化を推し進め、住宅の工業化の発展、プレハブ工法の普及を通じて、良質な社会資本の形成と豊かな住環境の実現を目的に設立。

プレハブ建築、住宅に関する自主認定、教育普及、提言、意見具申など積極的に活動するとともに、災害時には、応急仮設住宅建設において中心的な役割を果たしています。

各種団体との対話と協働

社会的側面に関する各テーマについて各種団体との対話と協働を進めています。

建築研究開発コンソーシアム

建築研究所が提唱者となって、建築・住宅の質や魅力の向上のため、関連する研究開発・企業等の開発資源(資金、人財、施設、ノウハウ)を有効に活用し、競争的な研究開発環境を損ねない様に配慮しつつ、協調的・連携的な研究開発の共通基礎(プラットフォーム)を確立することを目的として設立。

一般社団法人 高齢者住宅協会

高齢者の住生活や高齢者住宅の住空間のあり方、福祉等との連携強化について、関係する事業者等が調査研究、情報交換を行うことにより、国民の住生活の安定・向上と地域社会の健全な発展に寄与することを目的として設立。

一般社団法人 優良ストック住宅推進協議会

適正な評価による既存住宅の資産価値の向上と流通市場の市場活性化を目指し、住宅メーカーグループ10社が中心となって活動している団体。

耐震性があり、既存住宅売買瑕疵保険に適合する検査を実施する等、一定の要件を満たした既存住宅に対し、国の関与のもとで標章を付与することができる「安心R住宅」事業者団体の登録第1号。

一般財団法人 大阪市男女共同参画のまち創生協会

男女が互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮する男女共同参画社会の形成に資する事業を実施し、男女共同参画社会及びその他のより良い地域社会の実現に寄与することを目的に設立。

テーマ	団体
技術開発	建築研究開発コンソーシアム
高齢者住宅	高齢者住宅協会
ストック型社会	優良ストック住宅推進協議会
ダイバーシティ	大阪市男女共同参画のまち創生協会(当社社員が理事)
人権	部落解放・人権研究所 公正採用人権啓発推進センター NPO法人 多民族共生人権教育センター
地域共生	株式会社ミライロ 公益社団法人 難病の子どもとその家族へ夢を

外部からの評価(2017年度実績)

「第4回 女性技術者育成功労賞」を受賞

2017年8月、当社、代表取締役専務執行役員 技術本部長の土田和人は、一般社団法人技術同友会が主催する「第4回 女性技術者育成功労賞※」(後援:内閣府、経済産業省、厚生労働省)を受賞しました。

当社では、2005年から「増やす・続ける・活かす」を柱として女性活躍推進に取り組んでいます。これまで建設業の技術系職種においては男性中心でしたが、創業50周年を機に女性技術者の経営幹部登用にに向けた積極的な成長機会の付与や、グループ全体での企業風土の醸成など女性技術者の定着・育成を進めてきました。その結果、263名(2006年3月末時点)の女性技術者数を、10年間で787名(2017年4月時点)まで増やしました。中でも、男性中心のイメージが強い施工現場において、女性工事担当者数を116名に増加させました。そのうち、22名(約20%)が育児と仕事を両立しながら活躍しています。こうした女性技術者に対する継続的な活躍推進の取り組みが高く評価され、今回の受賞に至りました。

※産業界の女性技術者が働きやすい環境を整え、女性の労働機会や活躍の場を拡充するため、役員・管理職への女性登用を促進することを目的とした表彰制度です。

当社グループの社内報「なごみ」が「経団連推薦社内報」において「総合賞」を2年連続で受賞

一般財団法人 経団連事業サービス社内広報センターが主催する2017年度「経団連推薦社内報」※の雑誌・新聞部門において、当社が発行するグループ社内報「なごみ」が「総合賞」を受賞しました。2014年度・2016年度に続き、2年連続・3度目の受賞となります。

※「経団連推薦社内報」とは、経営に真に役立つ社内広報活動の推進とともに、編集者の日頃の活動を評価・奨励することによって、社内報のレベルアップを図ることを目的に1966年に創設された推薦・表彰制度です。2017年度は、雑誌・新聞部門において184作品の応募があり、最優秀賞1作品、優秀賞3作品、総合賞20作品、特別賞7作品が選定されました。

【講評】(抜粋)

①誌面全体が経営情報・事業内容・業務状況に特化し、グループコミュニケーションツールとして“情報の共有化”を積極的に図るグループ報になっています。

②「創刊300号のなごみ特集」は、今まで「なごみ」に登場した300名の顔写真で構成した表紙をはじめ、切り口が圧巻。“温故知新”を見事に演出しており、編集力の高さを感じさせます。



受賞式の様子

■ 2017年度の主な外部評価

※2018年6月現在は3.9点

表彰名・組み入れインデックス名	実施団体	評価結果・スコア
FTSE4Good、FTSE Blossom Japan Index	FTSE Russell社	組み入れ済 3.7点※/5.0点満点
STOXX® Global ESG Leaders indices	STOXX社	組み入れ済
MSCI World ESG Leaders Index/MSCI World SRI Index/ MSCI Japan ESG Select Leaders Index	MSCI社	組み入れ済 AA評価(AAA~CCCのうち)
ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・ パシフィック・インデックス	S&P Dow Jones Indices社と Robeco SAMが共同開発	組み入れ済 56点/100点満点中
MS-SRI	モーニングスター株式会社と特定非営利活動法人 パブリックリソースセンターが共同開発	組み入れ済
なでしこ銘柄2018	経済産業省と東京証券取引所	組み入れ済
攻めのIT経営銘柄2018	経済産業省と東京証券取引所	組み入れ済
CSR企業ランキング	東洋経済新報社	総合31位/日本国内約1,400社中

関連ページ ▶ P101 ~ 102 IRに関する社外からの評価

グッドデザイン賞の受賞

当社グループ3社は、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する「2017年度グッドデザイン賞」に応募し、「住宅・商品住宅」、「住宅・集合住宅」、「店舗・販売用什器」の3部門において、5商品が受賞しました。

■ 住宅・商品住宅

- ・戸建住宅「PREMIUM GranWood(プレミアムグランウッド) 芦屋の家」(大和ハウス工業株式会社)

■ 住宅・集合住宅

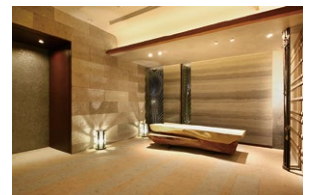
- ・分譲マンション「プレミスト白金台」(大和ハウス工業株式会社)
- ・分譲マンション「イニシアクラウド渋谷笹塚」
(株式会社コスモスイニシア)
- ・分譲マンション「イニシア葛西ノポケットベース」
(株式会社コスモスイニシア)

■ 店舗・販売用什器

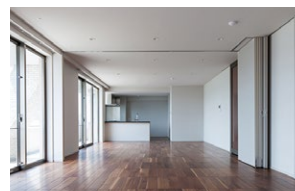
- ・組立式通電型什器「Transight(トランサイト)モジュラーシステム」
(株式会社デザインアーク)



「PREMIUM GranWood (プレミアムグランウッド) 芦屋の家」内装



分譲マンション「プレミスト白金台」エントランス



分譲マンション「イニシアクラウド渋谷笹塚」内装



分譲マンション「イニシア葛西 ポケットベース」

CSR経営の基盤

外部との協働・外部からの評価(環境)

行政・外部団体等との協働

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、気候変動や生物多様性保全などの環境への取り組みを推進するには、各種団体との協働が重要であると考えています。そこで、国や行政の実施する実証事業への積極的な参画、業界団体における環境活動の推進、環境政策等への提言、各種団体とのパートナーシップなどにリーダーシップを発揮し、より環境に配慮した持続可能な社会の実現を目指しています。

国等の実施する実証事業への積極的な参画

大和ハウス工業では、国等の実施するZEHやZEB等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。

2017年度は、環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」の改訂にあたり、生物多様性保全と持続可能な利用を推進する体制構築の参考事例として、当社の取り組みを掲載していただきました。また、環境省が実施する「環境情報開示基盤整備事業」に2013年度から継続して参加。企業の公表する環境情報を投資家等に積極的に利用していただくための情報開示基盤の構築について、積極的にフィードバックを重ねています。

■ 主な参画プログラム

主催	参加プログラム
経済産業省	ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス支援事業 ネット・ゼロ・エネルギー・ビル実証事業
国土交通省	住宅・建築物省CO ₂ 先導事業
環境省	・グリーン・バリューチェーンプラットフォーム ・SBT策定支援事業 ・環境情報開示基盤整備事業 ・気候変動キャンペーン[Fun to Share] ・スマートライフジャパン節電・省エネキャンペーン ・企業の再資源化チャレンジ! ・生物多様性民間参画ガイドラインの改訂 ・ウォータープロジェクト

業界団体でのリーダーシップと政策提言

当社では、住宅生産団体連合会やプレハブ建築協会等の加盟業界団体において、環境関連の各種委員会に参画。業界団体が丸となって、気候変動や資源保護、自然環境の調和、化学物質による汚染の防止など取り組むべき環境活動方針の立案や推進にリーダーシップを発揮すると共に、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。

■ 主な加盟団体と当社の活動状況

業界団体	委員会等
住宅生産団体連合会	・建築規制合理化委員会 ・住宅性能向上委員会 ・環境管理分科会 ・住宅ストック委員会 ・環境行動分科会

業界団体	委員会等
プレハブ建築協会	・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
日本化学工業協会	ケミカルリスクフォーラム
優良住宅ストック推進協議会	・企画・総務委員会 ・査定教育委員会 ほか
住宅履歴情報蓄積・活用推進協議会	企画運営委員会

行政との対話と協働

当社では、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、研究会へ積極的に参画し、環境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、意見交換等を通じて、事業リスクの回避と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。

■ 主な活動状況

主催	委員会等
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
東京都	温室効果ガス総量削減義務と排出量取引制度
大阪府 商工労働部 新エネルギー産業課	大阪EVアクション協議会
建築環境・省エネルギー機構	住宅省エネ性能検討委員会
日本サステナブル建築協会	・環境評価手法研究委員会 ・CASSBEE研究開発委員会 ・スマートウェルネス住宅研究開発委員会 ・LCCM住宅基準認証WG
環境共生住宅推進協議会	調査研究部会、推進部会 ほか
スマートウェルネスコミュニティ協議会	ヘルス&ICTリテラシー向上プロジェクト まちづくり分科会

NGO・NPOなど地域・市民団体との協働

当社では、環境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、環境活動の推進を図っています。

■ 主な活動団体

	主催	委員会等
企業	クライメイトグループ	RE100、EP100
市民団体	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
	日本気候リーダーズ・ パートナーシップ	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
	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
	ゼリジャパン	ゼロエミッション活動の普及・啓発
	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
	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)
大学	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
	屋上開発研究会	技術開発部会(屋上緑化、壁面緑化 に関する技術検討)
	東京工業大学	先進エネルギー国際研究センター
地域団体	吉野山保勝会	吉野山の桜保全活動
	日本森林ボランティア協会	六甲山の保全活動

外部からの評価(2017年度実績)

環境コミュニケーション大賞で「環境大臣賞」を受賞

当社グループの「サステナビリティレポート2017」が、「第21回環境コミュニケーション大賞」において、最も優れた環境報告書として環境報告大賞「環境大臣賞」を受賞しました。今回の受賞により、当社は4年連続6度目の「環境コミュニケーション大賞」受賞で、環境大臣賞は2年連続3度目となります。

創業100周年となる2025年を目標に「環境負荷“ゼロ”」を目指す環境長期ビジョンの実現に向け、2025から2030年の中間目標を策定すると共に、3年ごとに到達レベルを設定し直すという計画になっている点。各課題において、ステークホルダー別に目標、実績、評価等が報告されており、非常に読み易い報告書となっている点。並行して再生可能エネルギーによる発電事業や、エネルギー“ゼロ”を目指す住宅・建築・街づくりなど、脱炭素社会へ向けての取り組みも紹介されている点が高く評価されました。また、サステナビリティに関する豊富な取り組みと情報量の両面で優れた報告書であると講評いただきました。



サステナビリティレポート2017



大賞ロゴマーク

ニュースウィーク「グリーン・ランキング2017」不動産部門1位に選出

当社は、米国のビジネス誌「ニュースウィーク」が発表した「グリーン・ランキング2017」において、不動産部門で1位に選出されました。なお、評価対象のグローバル企業500社の中では35位に、日本企業60社の中では2位に選ばれました。*

「グリーン・ランキング」は、「ニュースウィーク」がカナダのコレポートナイツ社と協働で調査したもので、企業の公開情報から定量データを抽出し、企業活動が及ぼす環境への影響や環境マネジ

メントについて評価するものです。エネルギー消費量や温室効果ガスの排出量、廃棄物発生量といったデータとともに、環境に対する企業姿勢やガバナンスなどの体制も考慮し、企業の環境配慮への取り組みを総合的に評価しています。

※2016年12月31日時点での世界の時価総額上位500社を対象

「環境人づくり企業大賞2017」で優秀賞を受賞

当社グループの大和リースは、環境省および環境人材育成コンソーシアム主催の「環境人づくり企業大賞2017」において、優秀賞を受賞しました。

これは、「環境教育等による環境保全の取組の促進に関する法律」に基づく表彰で、地球環境と調和した企業経営の必要性を認識し、その実現のため自ら進んで行動する人材（環境人財）を育成する企業を奨励するものです。そのため、eco検定試験に合格するだけでなく、環境に関する勉強会や研修会の実施や、身につけた知識の活用（ZEB Readyの建設など）、社会貢献活動の開催など、具体的なアクションをおこなっている点で評価されました。

2018年度からはエコサポーター制度も導入し、社員の環境意識向上と環境行動の実践を推進すると共に、優れた環境保全活動に取り組む社員の育成に努めます。

関連ページ ▶ P114 環境教育・資格取得の推進と優秀事例社長表彰の実施

「eco検定アワード2017エコユニット部門」で優秀賞を受賞

当社グループの大和リースでは、東京商工会議所が実施する「eco検定アワード2017」のエコユニット部門において、優秀賞を受賞しました。

同社では、トップダウンでeco検定取得を推進しており、2017年度のeco検定取得率は81%（前年度比7ポイント増）となりました。eco検定試験の受験を通じて、資格を取得するだけでなく、社員一人ひとりの環境に対する関心が高まり、事業所での環境活動が活発になりました。

2018年度は、eco検定取得率90%を目指し、自社でeラーニングや模擬試験の実施などを行い、事業所での自立的な環境活動をより積極的に推進していきます。



優秀賞の盾

■ 2017年度の主な外部評価

表彰対象	顕彰名	実施団体	受賞対象	
環境経営	CDP 気候変動レポート2017 A-	CDP	気候変動緩和に関する活動	大和ハウス工業
	CDP ウォーターレポート2017 A-	CDP	水資源管理の推進	大和ハウス工業
	グリーン・ランキング2017 不動産部門1位	ニュースウィーク	環境配慮への取り組み	大和ハウス工業
ECOプロダクツ	住まいのまちなみコンクール	住宅生産振興財団	レイクタウン美環の杜管理組合	大和ハウスグループ
ECOコミュニケーション	「第21回環境コミュニケーション大賞」	環境省、地球・人間環境フォーラム	大和ハウスグループ サステナビリティレポート2017	大和ハウスグループ
	環境人づくり企業大賞2017 優秀賞	環境省、環境人材育成コンソーシアム (EcoLeaD)	社員教育の実施・eco検定取得の推進・社会貢献活動の促進の取組み	大和リース
	eco検定アワード2017エコユニット部門 優秀賞	東京商工会議所	eco検定を上手に活用した環境保全活動	大和リース

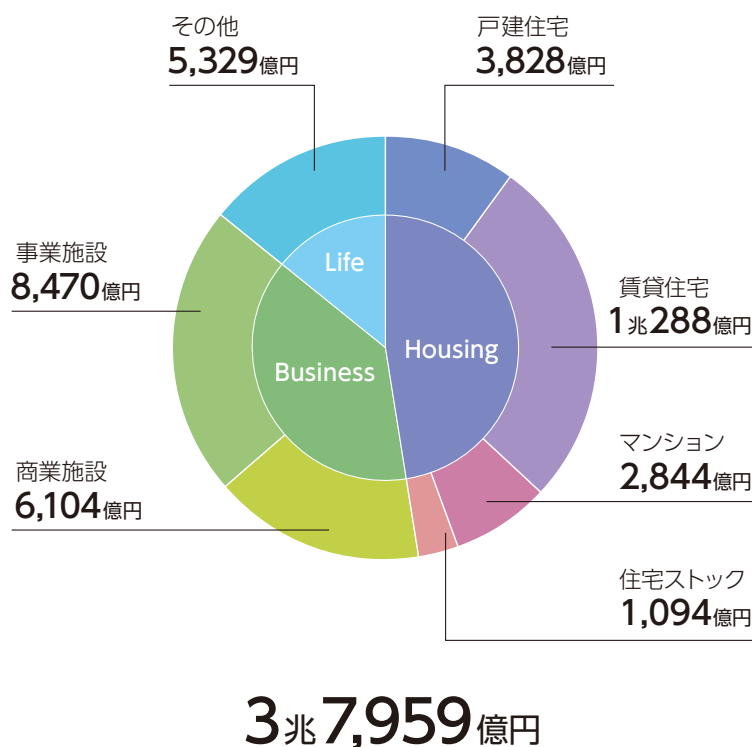
大和ハウスグループの概要

■ 会社概要 (2018年3月31日現在)

名 称	大和ハウス工業株式会社
創 業	1955年4月5日
資 本 金	161,699,201,496円
本 社	〒530-8241 大阪府大阪市北区梅田三丁目3番5号
東 京 本 社	〒102-8112 東京都千代田区飯田橋三丁目13番1号
支 社・支 店	全国82カ所(本店含む)
工 場	全国9カ所
研 究 所	総合技術研究所(奈良市)
研修センター	大阪・東京・奈良
売 上 高	単体／1,814,277百万円 連結／3,795,992百万円

データ集

■ 売上高 (2018年3月期) ※グループ内取引を除いた比率



組織図

■ 組織図一覧 (2018年4月1日現在)



経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

主要グループ会社一覧 (2018年4月1日現在)

国内

Housing

- 戸建住宅
 - 大和ハウス工業(株)
- 賃貸住宅
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和リビングマネジメント(株)
 - 大和リビング(株)
 - 日本住宅流通(株)
- マンション
 - 大和ハウス工業(株)
 - (株)コスモスイニシア
 - 大和ライフネクスト(株)
 - グローバルコミュニティ(株)
- 住宅ストック
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和ハウスリフォーム(株)
 - 日本住宅流通(株)

Business

- 商業施設
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和リース(株)
 - 大和情報サービス(株)
 - ダイワロイヤル(株)
 - 大和ライフネクスト(株)
- 事業施設
 - 大和ハウス工業(株)
 - (株)フジタ
 - 大和リース(株)

Life

- 大和ハウス工業(株)
- ロイヤルホームセンター(株)
- 大和物流(株)
- (株)デザイナーアーク
- 大和リゾート(株)
- ダイワロイヤルゴルフ(株)
- ダイワロイヤル(株)
- (株)大阪マルビル
- 大和リース(株)
- 大和ハウスインシュアランス(株)
- 大和ハウスフィナンシャル(株)

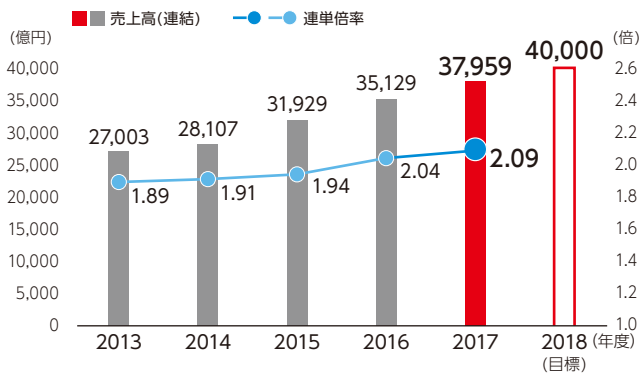
※売上高に関係する主な会社を掲載しています。

海外

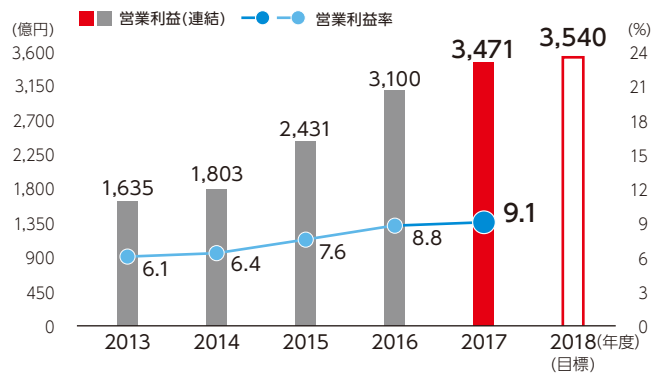
- 大和事務処理中心(大連)有限公司
 - アウトソーシング事業
- 大連大和中盛房地產有限公司
 - 不動産開発事業
- 大連頤和物業管理有限公司
 - 不動産管理事業
- 大連民航大廈有限公司
 - ホテル事業
- 天津九河国際村有限公司
 - サービスアパートメント事業
- 大和房屋(無錫)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 大和房屋(常州)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 大和宝業(無錫)物業管理有限公司
 - 不動産管理事業
- 和宝(南通)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 上海和宝物業服務有限公司
 - 不動産管理
- 宝業大和工業化住宅製造有限公司
 - 工業化住宅部材製造販売
- Daiwa House California Inc.
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Texas Inc.
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Guam Co., Ltd.
 - 建築請負
- Daiwa House Australia Pty Ltd
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Vietnam Co., Ltd.
 - 工業団地開発事業/アウトソーシング事業
- DT Development Vietnam LCC.
 - 不動産開発事業/サービスアパートメント事業
- Daiwa House Industry India Pvt Ltd
 - 不動産市場調査
- Daiwa House Real Estate Development Co., Ltd.
 - レンタル工場事業
- PT Daiwa House Indonesia
 - インドネシア事業統括
- PT Daiwa Manunggal Logistik Properti
 - 物流施設開発・運営管理
- PT Daiwa Tetra Manunggal Konstruksi
 - 建設事業
- Daiwa House Industry (Thailand) Co., Ltd.
 - 物流施設開発/戸建住宅事業
- Daiwa House Malaysia Sdn. Bhd.
 - 戸建住宅・工業化研究開発
- KD Living, Inc.
 - 賃貸住宅事業
- Daiwa Living California Inc.
 - 賃貸住宅事業
- Daiwa Living Australia Pty Ltd
 - サービスアパートメント事業
- Daiwa Living Vietnam Co., Ltd.
 - サービスアパートメント事業
- Daiwa Living Waldorf Holdings Pty Ltd
 - サービスアパートメント事業
- 藤田(中国)建設工程有限公司
 - 建設事業
- Fujita Research
 - 海外建設技術調査
- Fujita Corporation Vietnam
 - 建設事業/不動産開発事業
- Fujita Philippines Construction and Development, Inc.
 - 建設事業
- Fujita Engineering India Pvt., Ltd.
 - 建設事業
- Fujita Corporation Singapore Pte. Ltd.
 - 投資事業
- Fujita Corporation (M) Sdn. Bhd.
 - 建設事業
- Fujita Integral Mexico S.A. de C.V.
 - 建設事業/環境事業/不動産開発事業
- Fujita Corporation (Thailand) Ltd.
 - 建設事業
- Cosmos Australia Pty Ltd
 - 不動産開発事業/観光事業
- Stanley-Martin Communities, LCC
 - 戸建住宅事業
- Rawson Group Pty Ltd
 - 戸建住宅事業

業績ハイライト／連結財務指標

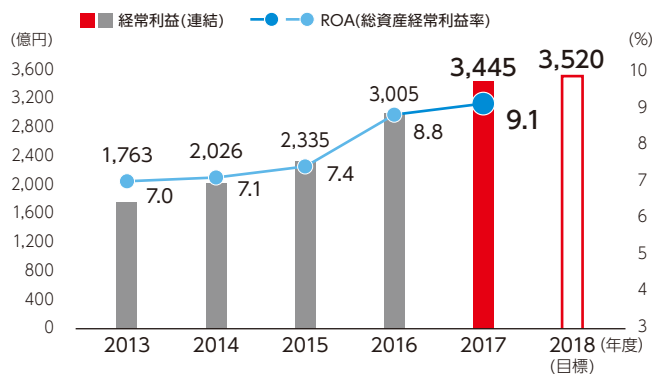
売上高(連結)／連単倍率



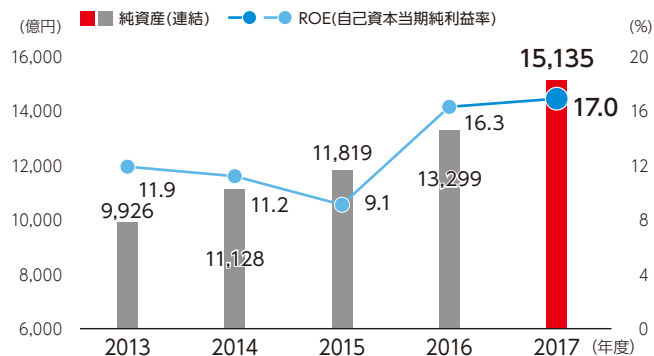
営業利益(連結)／営業利益率



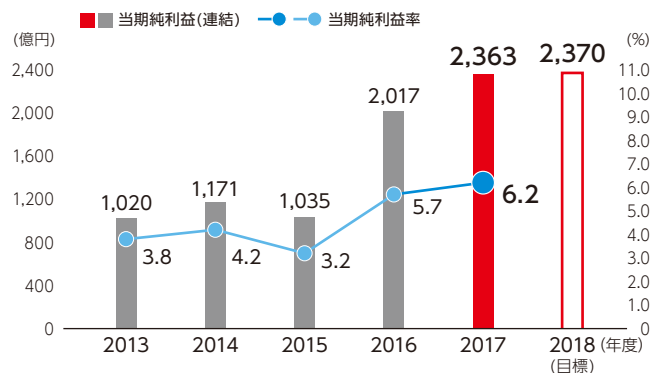
経常利益(連結)／ROA(総資産経常利益率)



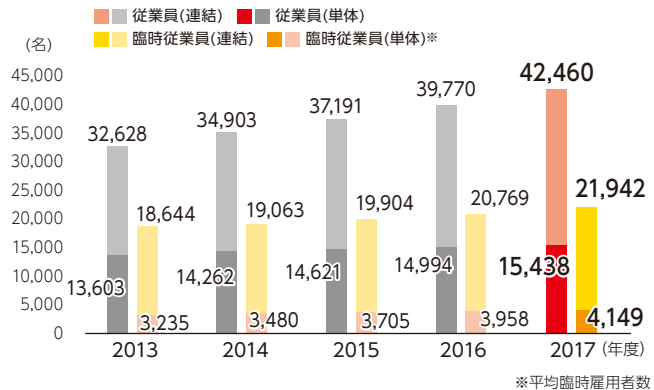
純資産(連結)／ROE(自己資本当期純利益率)



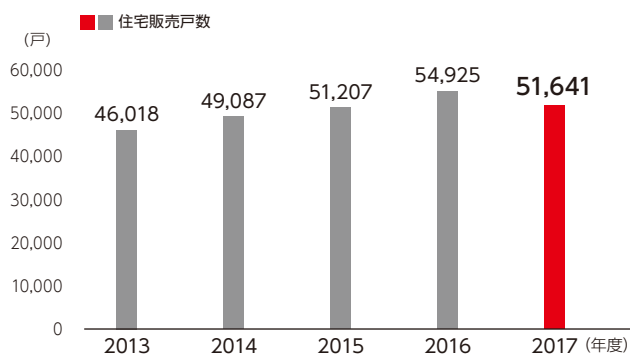
当期純利益(連結)／当期純利益率



従業員数(連結・単体)



住宅販売戸数(戸建・分譲・マンション・集合住宅)



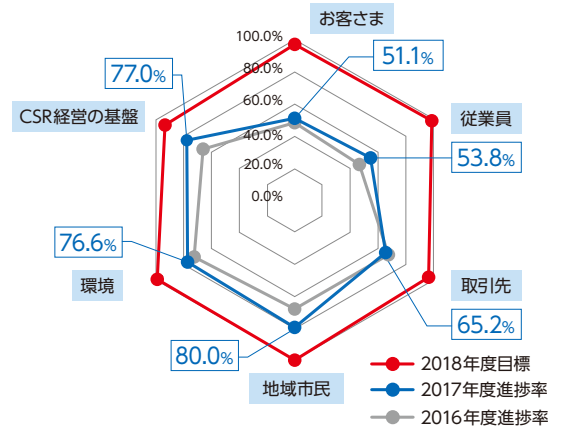
CSR自己評価指標

CSR自己評価指標 2017年度実績

大和ハウスグループでは、社会、環境への活動の成果を測定し、「見える化」を図るため、2006年度より「CSR自己評価指標」を導入し、活動の改善につなげています。

第5次中期経営計画のスタートに伴い、経営基盤の強化を目的とした中期CSR計画を策定し、その実績については計画にあわせて改訂した評価指標を用いて、年度毎に各該当部門が進捗を管理(運用期間:2016年度~2018年度)することで、業績目標の達成及び経営基盤の強化を目指しています。

2017年度の自己評価指標の実績については、26重要課題・49指標において、2018年度目標1147点に対し759点となりました。2018年度目標に対する進捗率は66.4%(昨年度より5.6%増)となっています。



Social

■ お客さま (満点:175点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2017年度		
				目標	点数	実績	点数	
高品質な商品の提供	引渡し後1年以内無償アフター発生指数	長期優良住宅の割合(住宅事業推進部)	25点	90%以上	24点	83.7%	18点	20点
		引渡し後1年以内無償アフター発生指数(集合住宅事業推進部)		10P未満		4.46 P		25点
		引渡し後1年以内無償アフター発生指数(建築事業推進部)		10P未満		12.2 P		20点
		引渡し後1年以内無償アフター発生指数(流通店舗事業推進部)		10P未満		32.5 P		10点
	製品の性能・仕様に関する特別点検の実施率	特別点検実施率(住宅事業推進部)	25点	100%	25点	90.4%	12点	15点
		特別点検実施率(集合住宅事業推進部)		100%		88.4%		10点
お客さまとの適切なコミュニケーション	お客さまとのコミュニケーション向上に向けたスキルアップ	新入社員研修の参加率(住宅事業推進部)	25点	100%	25点	100%	14点	25点
		新入社員研修の参加率(集合住宅事業推進部)		100%		100%		25点
		階層別研修及び地区セミナーへの社員参加率(建築事業推進部)		95%		79.4%		0点
		初級社員(新人~3年目)の研修及び全社員対象の税務研修への参加率(流通店舗事業推進部)		100%		89.2%		5点
		入社2年以内営業社員のロールプレイング大会参加率(マンション事業推進部)		100%		97.2%		15点
	本社宛苦情案件数	1ヵ月アンケートでの契約後対応、施工中における満足度(住宅事業推進部)	25点	80%以上	25点	67.3%	3点	15点
本社宛直接苦情案件数(集合住宅事業推進部)		0件		168件		0点		
本社宛直接苦情案件数(建築事業推進部)		0件		22件		0点		
本社宛直接苦情案件数(流通店舗事業推進部)		0件		47件		0点		
本社宛直接苦情案件数(マンション事業推進部)		0件		43件		0点		
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み★	お客さま(オーナーさま)の満足度	1ヵ月アンケートでの満足度(住宅事業推進部)	25点	80%以上	23点	67.4%	15点	15点
		入居者アンケート及びオーナーアンケートでの推薦意向(集合住宅事業推進部)		80%以上		29.5%		0点
		お客さまによる引き渡しアンケートにおける満足度(建築事業推進部)		80%以上		95.9%		25点
		既オーナー様とのリレーションDMでの満足度(流通店舗事業推進部)		80%以上		71.3%		20点
		入居前から3ヵ月までの満足度(マンション事業推進部)		1.25P		1.23 P		15点

経営の考え方と全体像
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
CSR経営の基盤
データ集・第三者保証

■ ステークホルダー別 得点・進捗率

対象 ステークホルダー	重要課題 (うち最重要 課題)	指標	点数				進捗率		
			満点	2018年度 目標	2017年度 実績	2016年度 実績	2017年度 進捗率	2016年度 進捗率	増減
お客さま	3 (1)	7	175	170	87	83	51.1%	48.8%	2.3ポイント ↗
従業員	4 (2)	10	250	247	133	113	53.8%	45.7%	8.1ポイント ↗
取引先	3 (2)	8	200	193	126	130	65.2%	67.3%	2.1ポイント ↘
地域市民	2 (1)	5	125	125	100	85	80.0%	68.0%	12.0ポイント ↗
環境	6 (-)	11	225	223	171	163	76.6%	73.0%	3.6ポイント ↗
CSR経営の基盤	8 (-)	8	200	187	144	123	77.0%	65.7%	11.3ポイント ↗
合計	26	49	1,175	1,145	761	697	66.4%	60.8%	5.6ポイント ↗

※実績値は有効数字3桁、点数は有効数字2桁として切り捨て計算。
 計算方法を四捨五入から切り捨てに変更したこと等により、2016年度のデータを一部修正。
 ※重要課題は2指標、うち最重要課題(★)については3指標を設定し、傾斜配点を行う。
 ※評価方法の下線は2017年度の点数。

(参考) 2016年度		評価方法	
実績	点数		
83.4%	21点	20点	長期優良住宅の認定率を25点満点に換算
1.05 P		25点	60P以上:0点、40~60P未滿:5点、30~40P未滿:10点、20~30P未滿:15点、10~20P未滿:20点、 10P未滿:25点
12.5 P		20点	60P以上:0点、40~60P未滿:5点、30~40P未滿:10点、20~30P未滿:15点、 10~20P未滿:20点 、10P未滿:25点
15.6 P		20点	60P以上:0点、40~60P未滿:5点、 30~40P未滿:10点 、20~30P未滿:15点、10~20P未滿:20点、10P未滿:25点
92.8%	10点	15点	80%未滿:0点、80~85%未滿:5点、85~90%未滿:10点、 90~95%未滿:15点 、95~100%未滿:20点、100%または対象物件0件:25点
83.3%		5点	80%未滿:0点、80~85%未滿:5点、 85~90%未滿:10点 、90~95%未滿:15点、95~100%未滿:20点、100%:25点
100%	13点	25点	80%未滿:0点、80~90%未滿:5点、90~95%未滿:10点、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、 100%:25点
98.2%		20点	80%未滿:0点、80~90%未滿:5点、90~95%未滿:10点、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、 100%:25点
79.7%		0点	80%未滿:0点 、80~85%未滿:5点、85~90%未滿:10点、90~92%未滿:15点、92~95%未滿:20点、95%以上:25点
94.1%		10点	80%未滿:0点、 80~90%未滿:5点 、90~95%未滿:10点、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、100%:25点
93.0%		10点	80%未滿:0点、80~90%未滿:5点、90~95%未滿:10点、 95~98%未滿:15点 、98~100%未滿:20点、100%:25点
68.2%	3点	15点	1ヵ月後アンケート(請負)の営業の契約後対応、施工中の報告連絡が最高評価の比率。 30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、 60~70%未滿:15点 、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
193 件		0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪
14 件		0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪
54 件		0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪
26 件	0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪	
68.2%	13点	15点	CS1ヵ月アンケートの「当社にしてよかった」、総合対応の「大変良かった」が全体に占める比率。 30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、 60~70%未滿:15点 、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
28.2%		0点	30%未滿:0点 、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、60~70%未滿:15点、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
95.0%		25点	お客さまによる引き渡しアンケート「総合評価」の「大変満足」「満足」が全体に占める比率。 30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、60~70%未滿:15点、70~80%未滿:20点、 80%以上:25点
69.2%		15点	30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、60~70%未滿:15点、 70~80%未滿:20点 、80%以上:25点
1.18 P	14点		「来場から契約までの対応」「入居説明会の対応」「内覧会の対応」「契約以後の対応」「臨時アフターへの対応」「3ヵ月点検時の対応」「購入満足度」7項目(「大変満足」=2、「満足」=1、「不満足」=-1、「大変不満足」=-2P)の平均点を、25点満点に換算。

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

CSR自己評価
指標

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2017年度		
				目標	点数	実績	点数	
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み★	長期的視点での評価	10年点検アンケートの満足度(住宅事業推進部)	25点	100%	24点	95.9%	17点	20点
		既オーナーさまからの再受注(集合住宅事業推進部)		20%以上		39.5%		25点
		受注総額に対する再受注率の増減(建築事業推進部)		20%以上		▲0.79%		0点
		既オーナーさまからの再受注率(流通店舗事業推進部)		30%以上		33.3%		25点
		10年後マンションの管理組合理事アンケートにおける総合満足度(マンション事業推進部)		80%以上		64.0%		16点
	入居後アンケート評価	1ヵ月アンケートでの紹介意向の最高評価率(住宅事業推進部)	25点	70%以上	24点	59.2%	8点	15点
		入居後アンケート評価の紹介意向(集合住宅事業推進部)		65%以上		29.6%		0点
		オーナー会員からの紹介受注率(流通店舗事業推進部)		5%以上		0.25%		0点
友人、知人へのお勧め度合い(マンション事業推進部)		95%以上		79.8%		19点		

■ 従業員(満点:250点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2017年度		
				目標	点数	実績	点数	
安全かつ健康的に働くことのできる職場	有給休暇取得率		25点	70%	25点	55.0%	15点	
	健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」		25点	70点	25点	55.2点	10点	
人財の育成★	人財育成全般に対する従業員の満足		25点	85点	22点	67点	10点	
		〇JTに関する評価(①②の合計)	25点	80%	25点	85.8%	23点	15点
	若年層の資格取得率(①②の合計)	①新入社員の満足度		25点	80%	25点	71.8%	8点
		②エルダー社員の自己評価比率		25点	20%	25点	15.4%	10点
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり★	男性育児休業の取得率		25点	50%	25点	34.1%	5点	
	女性管理職登用数		25点	160名	25点	123名	5点	
	障がい者雇用率		25点	2.30%	25点	2.33%	25点	
優秀な人財に対する雇用機会の提供	新卒採用(総合職)における女性比率		25点	30%	25点	24.3%	10点	
	技術系有資格者採用数		25点	150名	25点	128名	10点	

■ 取引先(満点:200点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2017年度					
				目標	点数	実績	点数				
公正な競争	取引先からの下請法に関する通報に対して1ヵ月以内の解決率		25点	100%	25点	93.3%	23点				
		取引先における責任ある行動の推進		25点		70%		18点	70.2%	18点	18点
		①当社社員の行動に関する取引先アンケート調査回答率				75%		18点	78.6%		
	②当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率		80%以上	74.0%	18点						
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ★	社内従業員向け教育	①階層別研修参加率(購買担当者)	25点	95%	25点	96.5%	24点	25点			
		②研修参加率(施工管理担当者)		100%		97.9%		23点			
	取引先、及び購買業務の自社基準に基づく取引先評価	25点	4.5点以上	25点	4.4点	20点					
施工会社における労働条件の改善と人財の確保★	現場職人育成人数	①住宅系:施工店育成助成人数	25点	①500人	25点	484名	22点	23点			
		②建築系:優秀技能者認定人数		②330人		309名		21点			
	労災件数	25点	▲20%(前年比)	25点	+5.67%	0点					
	協会の会員数	25点	4,800社	25点	4,654社	19点					

(参考) 2016年度		評価方法	
実績	点数		
96.4%	13点	20点	CS10年アンケートの総合満足度の「大変良かった」「良い」が全体に占める比率。 80%未満:0点、80~85%未満:5点、85~90%未満:10点、90~95%未満:15点、 95~100%未満:20点 、100%:25点
36.1%		25点	0件:0点、0~5%未満:5点、5~10%未満:10点、10~15%未満:15点、15~20%未満:20点、 20%以上:25点
▲4.39%		0点	実績がマイナス:0点 、0~5%未満:5点、5~10%未満:10点、10~15%未満:15点、15~20%未満:20点、20%以上:25点
26.4%		10点	25%未満:0点、25~26%未満:5点、26~27%未満:10点、27~28%未満:15点、28~29%未満:15点、29~30%未満:20点、 30%以上:25点
58.1%		14点	グループ会社の大和ライフネクスト株式会社によるアンケートにて、総合満足度7段階のうち「大変満足」あるいは「満足」を選んだ比率を25点満点に換算。
62.2%	10点	20点	20%未満:0点、20~40%未満:5点、40~50%未満:10点、 50~60%未満:15点 、60~70%未満:20点、70%以上:25点
27.7%		0点	30%未満:0点 、30%~35%未満:5点、35%~45%未満:10点、45%~55%未満:15点、55%~65%未満:20点、65%以上:25点
0.6%		0点	1%未満:0点 、1~2%未満:5点、2~3%未満:10点、3~4%未満:15点、4~5%未満:20点、5%以上:25点
91.4%		22点	入居後アンケート(3ヵ月次、1年次、2年次)「友人、知人へのお勧め度合い」にて「積極的に勧められる」「どちらかといえば勧められる」を選んだ割合の平均値。比率を25点満点に換算。

2016年度		評価方法	
実績	点数		
53.5%	15点	30%未満:0点、30~40%未満:5点、40~50%未満:10点、 50~60%未満:15点 、60~70%未満:20点、70%以上:25点	
53.8点	5点	50点未満:0点、50~55点未満:5点、 55~60点未満:10点 、60~65点未満:15点、65~70点未満:20点、70点以上:25点	
67点	10点	50点未満:0点、50~59点:5点、 60~69点:10点 、70~79点:15点、80~89点:20点、90点以上:25点	
85.9%	23点	15点	60%未満:0点、60~69%:5点、70~79%:10点、 80%以上:15点
73.5%		8点	60%未満:0点、60~69%:4点、 70~79%:8点 、80%以上:10点
14.8%	15点	5点	10%未満:0点、10~15%未満:5点、 15~20%未満:10点 、20%以上:15点
40.5%		10点	15%未満:0点、15~20%未満:4点、20~25%未満:8点、 25%以上:10点
32.9%	5点	30%未満:0点、 30~35%未満:5点 、35~40%未満:10点、40~45%未満:15点、45~50%未満:20点、50%以上:25点	
108名	0点	119名以下:0点、 120~129名:5点 、130~139名:10点、140~149名:15点、150~159名:20点、160名以上:25点	
2.19%	10点	2.10%未満:0点、2.10~2.15%未満:5点、2.15~2.20%未満:10点、2.20~2.25%未満:15点、2.25~2.30%未満:20点、 2.30%以上:25点	
23.2%	5点	22%未満:0点、22~24%未満:5点、 24~26%未満:10点 、26~28%未満:15点、28~30%未満:20点、30%以上:25点	
151名	25点	1級建築士、2級建築士、1級施工管理技士、1級電気工事施工管理技士、1級管工事施工管理技士、1級土木工事施工管理技士の採用数。109名以下:0点、110~119名:5点、 120~129名:10点 、130~139名:15点、140~149名:20点、150名以上:25点	

2016年度		評価方法	
実績	点数		
87.5%	21点	比率を25点満点に換算	
68.4%	17点	17点	比率を25点満点に換算
72.0%		17点	比率を25点満点に換算
72.9%	18点	全国事業所の購買課に対して購買業務監査を実施(自社基準)。定量評価項目のうち「可」の評価を得た割合を25点満点に換算	
95.2%	21点	25点	75%未満:0点、75~80%未満:5点、80~85%未満:10点、85~90%未満:15点、90~95%未満:20点、 95%以上:25点
91.0%		17点	評価点=(参加率-86%)x12/14+13 ※2015年度までの3年間の工事担当者研修における参加率の平均=86%
4.2点	20点	全国事業所の購買課に購買業務監査を実施。「取引先評価を定期的に実施する」の全国平均点について、2.5点未満:0点、2.5~3点未満:5点、3~3.5点未満:10点、3.5~4点未満:15点、 4~4.5点未満:20点 、4.5点以上:25点	
15.1%	0点	隔年実施のため実績なし。(以下、昨年度評価) 50%未満:0点 、50~54%未満:5点、55~60%未満:10点、60~65%未満:15点、65~70%未満:20点、70%以上:25点	
214名	7点	0点	①住宅系:施工店育成助成人数 評価点=((助成人数-400)x12/100)+13 ※2015年度までの3年間の育成助成人数の平均値=400人
267名		15点	②建築系:優秀技能者認定人数 評価点=((認定人数-250)x12/80)+13 ※2015年度末の認定人数=250人
▲20.5%	25点	労災件数(施工現場)の前年減少率 件数増加:0点 、0~▲5%未満:5点、▲5~▲10%未満:10点、▲10~▲15%未満:15点、▲15~▲20%未満:20点、▲20%以上:25点	
4,658社	19点	評価点=((会員数-4,500)x12/300)+13 ※2015年度までの5年間の会員数の平均値=4,500社	

CSR自己評価
指標

■ 地域市民(満点:125点)

重要課題	指標	配点	2018年度		2017年度	
			目標	点数	実績	点数
地元地域発展のための積極的な関わりや連携★	NPO・NGO協働機会	25点	50%	25点	45.5%	20点
	エンドレス募金加入率	25点	25%	25点	35.5%	25点
	事業所による地域共生活動の金額換算	25点	300,000千円	25点	171,876千円	10点
事業で蓄えたノウハウの社会への貢献	出張授業実施件数(D'sスクール:減災、住環境)	25点	20件	25点	19件	20点
	教育支援実施件数(その他:キャリア教育、社会人講師、職場体験など)	25点	70件	25点	204件	25点

Environment

■ 環境(満点:225点)

重要課題	指標	配点	2018年度		2017年度		
			目標	点数	実績	点数	
地球温暖化防止	自社活動	売上高あたりCO ₂ 排出量の2005年度比削減率	25点	55%削減 ^{*1}	25点	58.5%削減	25点
	商品・サービス	CO ₂ 削減貢献量	25点	470万t-CO ₂ ^{*1}	25点	514万t-CO ₂	25点
自然環境との調和(生物多様性保全)	調達	Cランク木材比率	25点	0%	25点	2.4%	12点
	商品・サービス	緑被面積	25点	910千m ² ^{*1}	25点	765千m ²	5点
資源保護	自社活動	建設廃棄物排出量の2012年度比削減率【生産・新築】	25点	生産4.0%削減 ^{*1} 新築27.0%削減 ^{*1}	25点	生産:0.2%削減 新築:17.4%削減	0点
		リサイクル率【生産・新築・土木・解体・改修】		生産・新築・土木・解体 95%以上 改修85%以上		11点	22点
	商品・サービス	長期優良住宅認定率	25点	90%	23点	83.7%	20点
		システム建築重点用途採用率		32% ^{*1}		30.3%	18点
							16点
水資源保護	自社活動	売上高あたり水使用量の2012年度比削減率	25点	24%削減 ^{*1}	25点	25.2%削減	25点
化学物質による汚染の防止	自社活動	PRTR対象物質排出・移動量の2012年度比削減率	25点	40%削減	25点	42.2%削減	25点
土壌汚染防止	調達	土地購入時における土壌汚染重大リスク	25点	0件	25点	0件	25点

※1 「環境との共創共生」ページ、「データ編(環境)」ページは2017年度の実績をもとに目標の見直しを行っているため、数値が異なります。

※2 2016年度の点数は、小数点以下を切捨て計算したため、「サステナビリティレポート2017」の点数と異なります。

Governance

■ CSR経営の基盤(満点:200点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度		2017年度		
				目標	点数	実績	点数	
透明性	ESG情報開示に対する外部評価	① FTSE4Good レーティング	25点	①4.0	25点	3.7	21点	
		② ESG開示情報のGRI対応状況		②80%		91.0%	25点	
倫理的行動	社内CSR意識調査		25点	80点	25点	77.8点	20点	
ステークホルダー・エンゲージメント	ステークホルダーミーティング参加者満足度	①ディスカッション「発言しやすい雰囲気であった」が全体に占める比率	25点	100%	25点	84.6%	21点	
		②当社の説明内容「わかりやすい」が全体に占める比率		100%		76.9%	19点	
CSRマインドの醸成	CSR研修訪問事業所数		25点	83件	25点	56件	20点	
リスクマネジメント	優先して取り組むべきと特定したリスクの改善比率		25点	50%削減	12点	28.5%削減	7点	
安全	安全運転管理		25点	20%以上削減	25点	19.8%削減	20点	
人権啓発	人権啓発活動	人権啓発研修受講率 ①単体	25点	①200%	25点	186.7%	24点	23点
		人権啓発研修受講率 ②グループ		②100%		116.4%		25点
人権問題への対応	企業倫理・人権ヘルプラインへの相談対応(解決率)		25点	100%	25点	88.4%	10点	

2016年度		評価方法
実績	点数	
42.6%	15点	30%未満:0点、30~35%未満:5点、35~40%未満:10点、40~45%未満:15点、 45~50%未満:20点 、50%以上:25点
36.9%	25点	20%未満:0点、20~22%未満:5点、22~23%未満:10点、23~24%未満:15点、24~25%未満:20点、 25%以上:25点
148,334千円	5点	100,000千円未満:0点、100,000千円~150,000千円未満:5点、 150,000千円~200,000千円未満:10点 、200,000千円~250,000千円未満:15点、250,000千円~300,000千円未満:20点、300,000千円以上:25点
10件	15点	4件以下:0点、5~9件:10点、10~14件:15点、 15~19件:20点 、20件以上:25点
245件	25点	9件以下:0点、10~29件:5点、30~49件:10点、50~59件:15点、60~69件:20点、 70件以上:25点

2016年度		評価方法
実績	点数	
53.7%削減	18点 ^{*2}	[50%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[55%]に対する進捗度を25点満点に換算
496万t-CO ₂	25点	[438万t-CO ₂](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[470万t-CO ₂]に対する進捗度を25点満点に換算
2.5%	11点 ^{*2}	[4.7%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[0%]に対する進捗度を25点満点に換算
871千㎡	19点 ^{*2}	[724千㎡](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[910千㎡]に対する進捗度を25点満点に換算
生産:0.5%削減 新築:20.9%削減	12点	3点 【生産】[0%]をベンチマークとして、2018年度目標[4.0%]に対する進捗度を25点満点に換算 【新築】[18.9%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[27%]に対する進捗度を25点満点に換算
生産:98.6% 新築:97.7% 土木:99.8% 解体:96.0% 改修:80.0%		21点 【生産・新築・土木・解体】[90%]をベンチマークとして、2018年度目標[95%]に対する進捗度を25点満点に換算 【改修】[78.7%]をベンチマークとして、2018年度目標[85%]に対する進捗度を25点満点に換算
83.5%	18点	20点 長期優良住宅の認定率。この比率を25点満点に換算
30.4%		17点 [27%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[32%]に対する進捗度を25点満点に換算
21.7%削減	10点 ^{*2}	[20%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[24%]に対する進捗度を25点満点に換算
40.6%	25点	[35%]をベンチマークとして、2018年度目標[40%]に対する進捗度を25点満点に換算
0件	25点	0件:25点 、1件以上:0点

2016年度		評価方法
実績	点数	
3.2	15点	15点 [2.0](2015年度実績)をベンチマークとして、[4.0]を25点満点に換算。
75.5%		15点 [68.4%](2015年度実績)をベンチマークとして、[80%]に対する進捗度を25点満点に換算。
76.1点	20点	50点未満:0点、50~70点未満:10点、70~75点未満:15点、 75~80点未満:20点 、80点以上:25点
68.0%	20点	17点 比率を25点満点に換算。
92.0%		23点 比率を25点満点に換算。
37件	25点	2016年度 0件:0点、1~20件:10点、21~25件:15点、26~29件:20点、 30件以上:25点 2017年度 30件以下:0点、31~50件:10点、51~55件:15点、 56~59件:20点 、60件以上:25点 2018年度 60件以下:0点、61~80件:10点、81~82件:20点、83件以上:25点
0.3%削減	0点	削減率を25点満点に換算
10.2%削減	15点	業務中における加害事故の削減率 1%未満:0点、1~5%未満:5点、5~10%未満:10点、10~15%未満:15点、 15~20%未満:20点 、20%以上:25点
182.9%	23点	22点 比率を25点満点に換算
122.3%		25点 比率を25点満点に換算
84.66%	5点	80%未満:0点、80~85%未満:5点、 85~90%未満:10点 、90~95%未満:15点、95~100%未満:20点、100%:25点

大和ハウスグループまちづくりビジョン (2015年10月制定)

Vision

まちの価値を、未来へ
Community value into the future

私たちのまちづくりは、インフラや建物が建設されたときが完成ではありません。そのまちで暮らし活動するすべての人や生き物などに幸せが訪れるまちづくり。まちを単なる資産価値として考えるのではなく、新しい価値を生み出し、そして未来へ向かっていくためのステージへ。そのようなまちづくりを目指していきます。

Mission

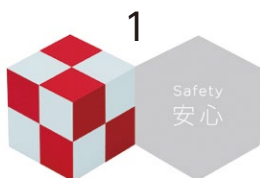
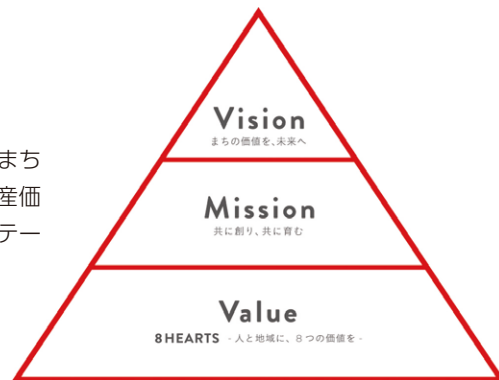
共に創り、共に育む
Design & Management

私たちの基本姿勢は、「共創共生」。その想いは、まちづくりにおいても変わることはありません。社会の人々と心をつなぎ、共に育むことで、まちの価値を未来へと、つないでいく。そして、まちに生きる全ての人の人生を、豊かにする。それこそが、私たちの使命であり、挑戦です。

Value

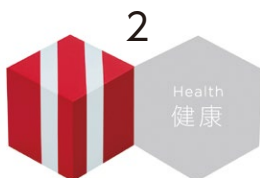
8HEARTS 一人と地域に、8つの価値を一

私たちのまちづくりには、人、そして地域のために無限に続いていく8つの想い(ハート)がいつも中心にあります。人々に、いかに安心・快適・健康な生活を提供できるか。地域の経済性・環境性・地域らしさをどこまで高められるか。「共創共生」を基本姿勢に、私たち大和ハウスグループは、人と人、人と地域がつながり、未来へ続いていくまちづくりを目指します。



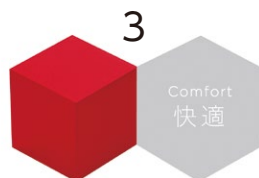
安全に配慮し、“安心できる環境”を創り、笑顔が生まれるまちへ。

防犯・見守り対策
将来への安心
災害への対策・対応
(レジリエンス)
安全への配慮



いつまでもいきいきと“健康なココロとカラダ”でいられるまちへ。

健康維持・増進
いきがいの創出
健康・生活支援
(医療・介護連携)



豊かな生活のために、便利で“快適な毎日”を創造するまちへ。

ユーザビリティの向上
快適な空間の形成・維持
生活機能・サービスの提供
多様なスタイルへの対応



人と人、人とまちがもっと“つながり”コミュニティが醸成していくまちへ。

人と人のつながり
人とまちのつながり
地域間のつながり



未来にも輝きが“持続”する、社会資産となるまちへ。

変化への柔軟な対応
持続可能な将来計画
まちの自立
次代を担う
人財教育・育成



自然と共存し、限られた資源を賢く使い、“環境と共生”するまちへ。

資源の効率利用
エネルギーの効率利用
自然環境との調和
地域環境への配慮



“経済”がいきいきする地域の中心となるまちへ。

資産価値の形成・維持
地域経済の活性化
地域雇用の創出
事業効率の最大化
行政課題の解決



歴史や文化を尊重し、地域固有の“らしさ”と調和するまちへ。

伝統文化の保全継承
地域特性との調和
地域課題の解決
(地域・行政との連携)

大和ハウスグループ調達基本方針 (2015年7月1日制定)

大和ハウスグループの全従業員が調達活動において基本とする方針です。この方針は「QCDMSE(品質・コスト・納期・モラル・安全・環境)」のバランスを意識して調達するよう定めています。

1. 私たちは、エンドユーザーの要望に応えるためQCD(品質・コスト・供給)を追求します。
2. 私たちは、全ての取引先様に対して公平に窓口を設置し、競争原理と高い倫理観に基いた取引を実施します。
3. 私たちは、取引に関わる個人情報や機密情報について厳格に管理・運用します。
4. 私たちは、国内外の法令を遵守し、コンプライアンスに基いた公正な取引を実施します。
5. 私たちは、取引に関わる全ての人々の安全・健康に配慮します。
6. 私たちは、共存共栄の精神で取引先様と関わり、適切な関係を構築します。
7. 私たちは、環境問題を地球規模の課題であると考え、取引における環境保全への貢献と環境負荷を低減します。
8. 私たちは、取引による地域社会への影響を認識し、十分に配慮するよう努めます。
9. 私たちは、取引においてあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように努めます。
10. 私たちは、CSR調達をサプライチェーン全体へ推進します。

CSR調達ガイドライン (2015年7月1日制定、2018年7月1日改定)

大和ハウスグループのビジネスパートナーである取引先に求める調達活動における指針です。本ガイドラインは、人権や安全といった「社会性」だけでなく、生物多様性や化学物質などの「環境性」についても明記し遵守していただくように求めています。

※「調達」とは、取引先が建築資材等を購入し当社へ納品する行為だけでなく、物件を施工し当社に引き渡す行為も含めた幅広い企業活動を意味しています。

■ 制定の目的

- (1) 取引先が引き起こす多様なリスクに対応し、問題発生時に適切な対応を行うため
- (2) 当社と取引先の双方が、社会から支持される事業を継続していくため

■ 適用範囲

大和ハウス工業と取引のある全ての取引先(一次サプライヤー様、一次下請け会社様など)

■ ガイドラインの構成

- (1) 取引先行動規範(Code of Conduct): 社会性・環境性についての7つの原則
- (2) 企業活動ガイドライン: 社会性・環境性についての20の具体的事項
- (3) 物品ガイドライン: 取引先が調達し当社に納品する物品(建材等)の環境性・社会性についての基準。下記二つのガイドラインより構成。
 - ① 化学物質管理ガイドライン【基本編】: 建材に含有される化学物質について明記
 - ② 生物多様性ガイドライン【木材調達編】: 調達を推奨する木材について明記

1 取引先行動規範(Code of Conduct)

1) お客様との信頼関係の構築	誠実なコミュニケーションを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、お客様(エンドユーザー)の満足と信頼を得るために最善を尽くす。	➡
2) コンプライアンスの確立	法令を遵守するだけでなく、多様なステークホルダーからの期待に応えるために、高い倫理観を持って行動する。	➡
3) 労働安全・衛生への配慮	従業員や取引先の健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場づくりに努める。	➡
4) 公正な事業活動	取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築する。また自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指す。	➡
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。	➡
6) 地域との共創共生	事業を行う地域の文化や習慣を尊重し、事業活動等を通じて地域社会の持続的な発展に貢献するよう努める。	➡
7) 人権の尊重	事業活動に関係するすべての人の尊厳と基本的人権を尊重し、人権侵害を行わない。	➡

2 企業活動ガイドライン

1-1 調達情報の開示
1-2 個人情報への配慮
2-1 法令遵守と高い倫理観に基いた行動
2-2 機密情報の管理
2-3 反社会的勢力との関係遮断
3-1 労働安全・衛生管理
3-2 事業継続体制の整備
4-1 取引先への優越的地位の利用禁止
4-2 公正かつ自由な取引の推進
4-3 知的財産権の尊重
4-4 腐敗防止
5-1 環境関連法令の遵守と社会からの要請への対応
5-2 気候変動への対応
5-3 省資源化の推進
5-4 化学物質の管理
5-5 生物多様性への配慮
6-1 事業を行う地域の近隣住民、コミュニティへの配慮と貢献
7-1 強制労働の禁止
7-2 児童労働の禁止
7-3 ハラスメントの禁止

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】

管理レベル	管理物質
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	国内法禁止物質等
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)	厚生労働省指針値策定物質およびREACH※1認可対象候補物質の一部等

※1 REACH(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals): 2007年6月に欧州委員会が行った新化学物質規制

商品の原産地情報や、加工・調達を行った取引先の情報を把握すると共に、必要に応じてその情報を開示できるよう努める。
お客様や取引先等の個人情報やプライバシー情報について、取り扱いには十分留意し、その収集・利用・提供・管理に最大限の注意を払う。
国内外の法令を遵守するとともに、国際社会からの要請を理解し、高い倫理観を持って行動する。
機密情報の管理には十分留意し、その情報をもとにしたインサイダー取引やその疑惑を招く投機的取引は行わない。
反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で対応する。
労働災害を防止し、衛生管理を徹底するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりを心掛ける。
自然災害など不測の事態に対して、事業を継続し安全を確保できるよう努める。
取引先との契約事項について確実に行うとともに、優越的地位を利用した、不利な取引条件の押し付けや買い叩き等を行わないよう十分に注意する。また、取引先への不当な要求や、社会常識の範囲を越えた贈答物の授受、接待等は慎む。
談合やカルテルなど、自由公正な競争原理を阻害する行為だけでなく、疑惑を招くような調整のための情報交換・会合・接触をしない。
知的財産の重要性を認識し、第三者の知的財産権(著作権・意匠権・特許権等)を尊重するとともに、それを侵害する恐れのある行為は行わない。
国会議員、官公庁、地方公共団体の役職員に対し、贈賄やそれと疑われる行為を行わない。
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。
商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において、温室効果ガス(GHG)排出量削減および省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用に努める。
商品のライフサイクル(生産・使用・廃棄等)において、「リデュース・リユース・リサイクル」の推進を通じて「省資源・長寿命化・資源循環」に努めるとともに、節水および水リスク管理の徹底により水資源保護に努める。
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。
持続可能な木材調達を通じた森林保護を推進するとともに、周辺環境との調和に配慮した街づくりや緑化に努める。
地域社会と誠実に向き合い、信頼を得られるよう心掛ける。とりわけ近隣住民への配慮を欠いた行動は行わない。
心理的・肉体的に不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反した労働を行わせない。
各国の法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童(就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なう恐れのある労働については18歳)を雇用しない。
従業員の人格を尊重し、これを否定するような言動や嫌がらせは行わない。また、相手の意に反した性的な言動や嫌がらせを行わない。

②生物多様性ガイドライン【木材調達編】

- 1) 認 証 木 材：各種機関から認証を受けた木材
- 2) 再 生 木 材：建設廃材のリサイクル木材
- 3) 当社推奨木材：上記以外で11のチェック項目について一定レベル以上と判断された木材
(合法性3項目、持続可能性8項目)

(2018年7月1日 第2版 改訂)

資料・データ編(環境)

目次

目次	189	【資源保護】	
環境データの算定と報告について	190	(ECOプロセス)	
環境行動計画(EGP2018)の実績と自己評価	191	・廃棄物排出量	204
【地球温暖化防止】		・紙使用量・グリーン購入比率・鋼材使用量	206
(ECOプロセス)		・水使用量	206
・CO ₂ 排出量	193	(ECOプロダクツ)	
・エネルギー使用量	193	・長期優良住宅認定率	208
・再生可能エネルギー	195	・資源循環型建築商品	208
・省CO ₂ 先導プロジェクト	195	【化学物質による汚染の防止】	
(ECOプロダクツ)		(ECOプロセス)	
・CO ₂ 削減貢献量	197	・PRTR対象化学物質排出・移動量	209
・グリーンビルディング認証の認定・取得状況	197	・VOC排出量	209
・環境貢献型事業	197	・PRTR対象化学物質のマテリアルバランス	210
・バリューチェーンのCO ₂ 排出量	199	【環境負荷マテリアルフロー・環境会計】	
【自然環境との調和】		・環境負荷マテリアルフロー	211
(ECOプロセス)		・環境会計	211
・生態系に配慮した木材調達	201	【サイトレポート】	
(ECOプロダクツ)		・大和ハウス工業(10工場)	213
・開発・街づくりにおける生物多様性保全	201		
・環境共生住宅	201		
・生物多様性宣言	203		

環境データの算定と報告について

■ 基本事項

- ◇対象期間 : 2017年4月1日～2018年3月31日 (参考)全連結子会社数:281社(国内:134社、海外:147社)
 ◇対象組織 : 大和ハウス工業および国内連結子会社 (2018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 2018」の対象組織である当社及び連結子会社の国内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捕捉率は、94%と推計しています。

対象外としている海外拠点の環境負荷については、海外事業の売上高が連結売上高の約6%と小さいため、資料・データ編P193、206でCO₂排出量および水使用量のみ開示しています。

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、当該年度データの対象とせず、過去データからも除外する

【期中で対象組織が増えた場合(買収など)】

【環境影響が大きい場合】該当組織のデータを当該年度・基準年度データとも対象には含めず、次期環境行動計画より対象組織に含め、過去データも追加する

【環境影響が小さい場合】該当組織のデータを次年度より含める。

◇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(2012年版)」
- ・環境省「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」
- ・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Ver2.4」
- ・日本化学工業協会「CO₂排出削減貢献量算定のガイドライン」

◇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、上記過去実績及び基準年のベンチマークを遡って修正し報告することを基本としています。

◇CO₂排出係数

当社グループでは、当社自身の改善状況を正確に把握するため、原則として、環境行動計画の対象期間中(3カ年)は固定値を使用することとしています。

燃料等については、省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)、温対法(地球温暖化対策推進に関する法律)にもとづく値を使用し、購入電力については、電気事業連合会が公表する2005年度実績値(会員各社の平均)を使用しています。なお、再生可能エネルギー(売電)による相殺分の算定にあたっては、購入電力と同じ排出係数を用いています。

・購入電力	0.423	t-CO ₂ /MWh	・灯油	2.489	t-CO ₂ /kl
・ガソリン	2.322	t-CO ₂ /kl	・都市ガス	2.234	t-CO ₂ /1,000m ³ (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、CO₂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等の理由により、固有の不確実性の影響を受けます

◇熱量換算係数

大和ハウスグループでは、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。

・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/1,000m ³ (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

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)

各活動の「重点テーマ」に関する20項目のKPIのうち、13項目で目標を達成したものの、前年度より悪化した項目が3項目ありました。

■ 環境活動

環境テーマ	重点テーマ	管理指標	対象範囲	16年度実績	17年度目標	17年度実績	
地球温暖化防止	事業活動	事業活動プロセスに伴うCO ₂ 排出の削減	売上高あたりCO ₂ 排出量<2005年度比>	グループ	53.7%削減	53%削減	58.5%削減
			CO ₂ 排出量<2005年度比> (再生可能エネルギー発電相殺後)		35.4%削減	34%削減	41.8%削減
			購入電力量における再生可能エネルギー発電割合	グループ	54%	57%	63%
	商品・サービス	環境配慮商品・サービスの普及によるCO ₂ 削減貢献の拡大	CO ₂ 削減貢献量	グループ	496万t	450万t	514万t
自然環境との調和	調達	持続可能な木材調達の推進	調達木材におけるCランク木材比率	グループ	2.5%	1.2%	2.4%
	商品・サービス	開発・街づくりにおける緑の保全・創出	緑被面積	グループ	871千m ²	910千m ²	765千m ²
			生物多様性自主基準適合率	大和ハウス工業	100%	100%	100%
資源保護	事業活動	生産・施工段階の廃棄物削減	生産 売上高あたり建設廃棄物排出量<2012年度比>	グループ	0.6%削減	2.8%削減	0.2%削減
			新築 施工床面積あたり建設廃棄物排出量<2012年度比>	グループ	20.9%削減	25%削減	17.4%削減
		建設廃棄物のリサイクル推進	生産 リサイクル率	グループ	98.6%	95%以上	97.6%
			新築 リサイクル率	グループ	97.7%	95%以上	98.1%
			土木 リサイクル率	グループ	99.8%	95%以上	98.5%
			解体 リサイクル率	グループ	96.0%	95%以上	96.6%
	改修 リサイクル率	グループ	80.0%	82%以上	81.8%		
	商品・サービス	資源保護/循環に配慮した住宅・建築物の普及	住宅 長期優良住宅認定率	大和ハウス工業	83.5%	90%	83.7%
			建築 システム建築重点用途*採用率(床面積)	大和ハウス工業	30.0%	31%	30.3%
	事業活動	事業活動プロセスに伴う水使用量の削減	売上高あたり水使用量<2012年度比>	グループ	21.7%削減	23%削減	25.2%削減
化学物質による汚染の防止	事業活動	生産段階における化学物質使用の抑制	売上高あたりのPRTR対象化学物質の排出・移動量<2012年度比>	グループ	40.6%削減	40%削減	42.2%削減
			売上高あたりのVOC(揮発性有機化合物)排出量<2013年度比>	グループ	12.6%削減	10%削減	13.9%削減
	商品・サービス	居住施設における室内空気質の改善	室内空気質自主基準達成率	グループ	全部門で達成	100%以上	全部門で達成

■ 環境経営の基盤

基本方針	重点テーマ	管理指標	対象範囲	16年度実績	17年度目標	17年度実績	
環境経営の基盤	グローバル取引先への環境活動の拡大	海外拠点における環境負荷の把握	グループ	海外拠点および連結子会社すべて	海外拠点および連結子会社すべて	海外拠点および連結子会社すべて	
		取引先組織を通じた環境活動	大和ハウス工業	グループ5社へ展開	CSR調達ガイドラインの展開	CSR調達ガイドラインのセルフチェック実施	
	全従業員の環境経営への参画意識の向上	環境業績評価制度の構築・運用	Dランク以下の社数	グループ	2社	0社	1社
			Dランク以下の事業所数	大和ハウス工業	2事業所	0事業所	0事業所
		事業所ECO研修の実施率	大和ハウス工業	95%	100%	99%	

*1 重点用途: コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

*2 2017年度の実績をもとに、目標の見直しを行いました。

- : 2017年度目標達成
- : 2017年度目標未達成(前年度より改善)
- : 2017年度目標未達成(前年度より悪化)

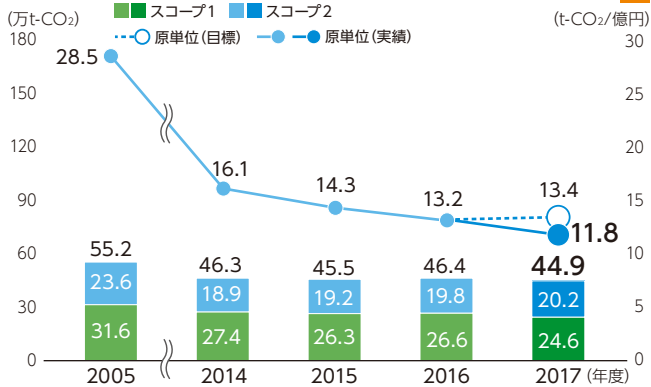
自己評価		18年度目標	関連ページ
	自社施設の新築施設においては、ZEB化を目指すとともに、新たに電力自給自足オフィスを開設しました。既存施設においては、用途別のチェックシートを活用した運用改善および高効率空調機や給湯器、LED照明などへの積極的な省エネ投資を進めました。その結果、目標を達成しました。	60%削減 ^{*2}	P118、193、194
		43%削減 ^{*2}	
	グループ全体で取り組んでいるドリームソーラープロジェクトを中心に、順調にメガソーラー事業を展開するとともに初めて水力発電所を開設、太陽光発電225MW、風力発電9MW、水力発電1MWを稼働。年間発電量は、昨年度の約1.2倍になりました。その結果、購入電力量は事業拡大に伴い2%増加したものの、目標を達成しました。	65% ^{*2}	P118、195、196
	売り上げ拡大に伴い、断熱・省エネ設備等によるCO ₂ 削減貢献量は、順調に拡大しました。また、太陽光発電によるCO ₂ 削減貢献量は、住宅事業・賃貸住宅事業・商業施設事業・事業施設事業で減少しましたが、環境エネルギー事業が大幅増となり、全体をけん引しました。その結果、目標を達成しました。	515万t ^{*2}	P118、197、198
	昨年度の調査におけるCランク木材に対し、低リスクエリアからの調達に変更するなどの改善を実施した結果、Cランク木材比率は0.1ポイント改善したものの、目標は達成できませんでした。	0%	P126、201、202
	緑化可能な外構面積(緑化規制あり)が、商業施設事業・事業施設事業において、ともに前年度比31%と大幅に減ったため、緑被面積の目標は達成できませんでした。 ※(緑被面積)=(外構面積)×(緑被率)	800千m ² ^{*2}	
	全ての物件において、自主基準を遵守した開発・街づくりを行った結果、目標を達成しました。	100%	
	中国で廃棄物の輸入規制が強化されたため、従来、有価物として売却していた副産物を廃棄物として処理するようになりました。そのため、目標は達成できませんでした。	0.6%削減 ^{*2}	P132、205、207
	建築系の施工において、ビジネスホテルや介護施設などの建物用途が増えたため、壁の施工面積が増加傾向にあり廃棄物排出量も増加しました。その結果、目標は達成できませんでした。	20%削減 ^{*2}	
	廃棄物の分別管理を徹底し、高いリサイクル率を維持することができました。その結果、改修を除く全部門で目標を達成しました。今後もリサイクルが可能となる廃棄物処理ルートを選定することで高水準を維持していきます。	95%以上	P132、204、207
		95%以上	
		95%以上	
		85%以上	
	長期優良住宅の認定要件を満たす住宅の普及を推進したことにより、高い水準を維持したものの、目標は達成できませんでした。	90%	P132、208
	商品の改良や生産性の向上に努め、ドラッグストアでの採用率は増加しましたが、コンビニや介護施設では減少し、目標は達成できませんでした。	31% ^{*2}	
	オフィスやホテル、スポーツ施設において節水機器を導入するとともに、漏水対策としてリゾート施設において系統ごとに量水器を設置したことにより、目標を達成しました。	26%削減 ^{*2}	P132、206、207
	塗装機洗浄用シンナーの弱溶剤化、さび止め塗料・シンナーの弱溶剤化、及びパネル補修塗料の水性化を推進したことにより、目標を達成しました。	40%削減	P138、209
		10%削減	
	低放散建材への切り替えや、測定前の換気の推進により全部門で目標を達成しました。	100%以上	P138

自己評価		18年度目標	関連ページ
	海外拠点、連結子会社について環境に関する方針を展開するとともに、環境負荷の調査を実施したことにより、目標を達成しました。	海外拠点および連結子会社すべて	P115、127、P135
	CSR調達ガイドラインの同意書を提出いただいた取引先企業において、セルフチェックを実施したことにより、目標を達成しました。	サプライヤーにおける温室効果ガス排出削減目標の調査 ^{*2}	P115、116
	グループ各社、各事業所においてプロセス管理を行いながら、環境活動の推進、目標達成に向けたフォローを実施したものの、一部のグループ会社で目標を達成できませんでした。	0社	P113
		0事業所	
	全事業所実施を目標に研修実施のフォローを行った結果、昨年度より実施率は上がったものの、目標を達成できませんでした。	100%	P114

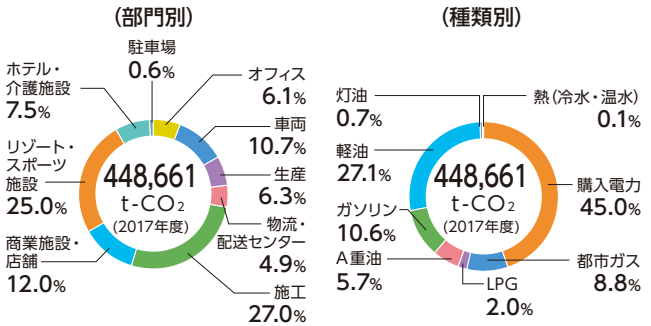
ECOプロセス

CO₂排出量

CO₂排出量と原単位



CO₂排出量の内訳



CO₂排出量(部門別)

部門別	2014	2015	2016	2017
オフィス	27,285	26,723	26,129	27,213
車両	55,415	54,940	49,850	48,008
生産	27,581	28,536	28,823	28,314
物流・配送センター	23,048	22,294	22,641	22,155
施工	145,599	135,661	139,900	120,925
商業施設・店舗	53,820	51,568	53,553	53,772
リゾート・スポーツ施設	105,322	109,057	112,024	112,075
ホテル・介護施設	24,555	24,286	28,675	33,484
駐車場	739	2,038	2,281	2,715

CO₂排出量(種類別)

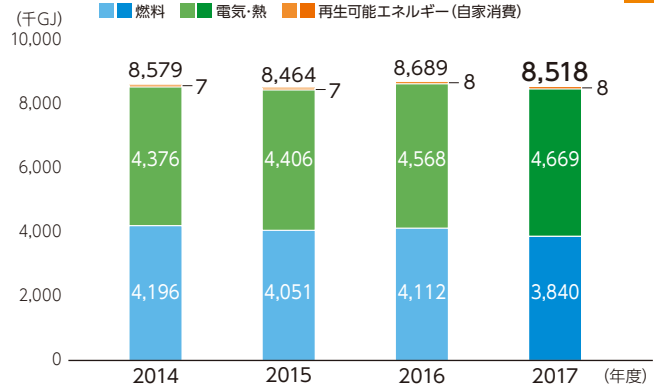
種類別	2014	2015	2016	2017
スコープ2				
購入電力	189,034	191,841	197,996	201,702
熱	—	—	—	620
都市ガス	31,577	33,644	37,238	39,259
LPG	8,732	8,096	7,927	9,147
スコープ1				
A重油	26,756	25,313	26,612	25,514
ガソリン	55,694	54,620	49,555	47,390
軽油	146,426	136,424	139,180	121,793
灯油	5,144	5,168	5,369	3,235

海外拠点のCO₂排出量(参考)

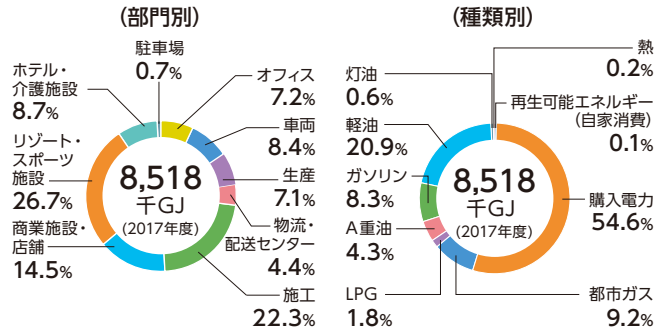
部門別	2015	2016	2017	地域別	2015	2016	2017
オフィス	1,127	2,798	3,716	アジア	1,506	3,243	4,004
車両	1,858	2,001	2,181	中東	260	232	50
リゾート施設	4,682	4,897	4,767	北アメリカ	33	61	432
計	7,668	9,696	10,664	中南米	15	108	108
				オセアニア	5,853	6,052	6,071
				計	7,668	9,696	10,664

エネルギー使用量

エネルギー使用量



エネルギー使用量の内訳



エネルギー使用量(部門別)

部門別	2014	2015	2016	2017
オフィス	607	582	589	613
車両	826	812	742	715
生産	577	599	612	606
物流・配送センター	382	372	381	375
施工	2,282	2,128	2,181	1,897
商業施設・店舗	1,232	1,178	1,226	1,234
リゾート・スポーツ施設	2,108	2,204	2,266	2,271
ホテル・介護施設	548	541	640	743
駐車場	17	47	53	63

エネルギー使用量(種類別)

種類別	2014	2015	2016	2017
購入電力	4,376	4,406	4,568	4,654
都市ガス	621	675	747	787
LPG	148	137	134	155
A重油	386	365	384	368
ガソリン	830	808	738	706
軽油	2,136	1,990	2,030	1,776
灯油	76	76	79	48
熱(冷水・温水)	—	—	—	15
再生可能エネルギー(自家消費)	7	7	8	8

経営の考え方と全体像
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
CSR経営の基盤
データ集・第三者保証

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ CO₂排出量・エネルギー使用量

◇概要

CO₂排出量は、エネルギー起源のCO₂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。なお、海外拠点のCO₂排出量は参考値のため、含まれていません。それぞれ、電力、燃料の購入データを基に、エネルギー種別ごとのCO₂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

$$\begin{aligned} \text{CO}_2\text{排出量(t)} &= \Sigma(\text{電力、燃料の年間使用量}) \\ &\times (\text{エネルギー毎のCO}_2\text{排出係数}) \\ \text{エネルギー使用量(J)} &= \Sigma(\text{電力、燃料の年間使用量}) \\ &\times (\text{エネルギー毎の熱量換算係数}) \end{aligned}$$

◇対象範囲と算定基準

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2018年3月末現在)		算定基準
オフィス	大和ハウスグループ	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		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
		計	917カ所	
		事務所	671カ所	
		研究所	2カ所	
		研修センター	5カ所	
展示場	239カ所			
車両	大和ハウスグループ	社用車および、マイカー許可車のすべて		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基に、ガソリン使用量を把握し、CO ₂ 排出係数を乗じて算出
計	13,547台			
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
計	31カ所			
物流・配送センター	大和ハウスグループ	輸送	物流事業における輸送のすべて(自社車両のみ)	各拠点にて、燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
		計	560台	
配送センター		配送センター	部材輸送等に要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
計		62カ所		
施工*	大和ハウスグループ	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)		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もと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
		新築工事:計	7,138千㎡	
		住宅工事	3,100千㎡	
		建築工事	4,038千㎡	
土木工事	146件			
商業施設・店舗	大和ハウスグループ	当社が運営する商業施設・店舗		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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)
		計	440カ所	
		商業施設	381カ所	
ホームセンター	59カ所			
リゾート・スポーツ施設	大和ハウスグループ	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		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
		計	117カ所	
		リゾートホテル	29カ所	
		ゴルフ場	10カ所	
スポーツクラブ	73カ所			
温浴施設・レストラン	5カ所			
ホテル・介護施設	大和ハウスグループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
		計	59カ所	
		都市型ホテル	52カ所	
介護施設	7カ所			
駐車場	大和ハウスグループ	当社が運営する駐車場		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、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
計	2,321カ所			

※2016年度より、一部の部門において用途別にサンプル物件のエネルギー使用量を把握し、これを毎年度見直すことにしました。なお、過年度データも同様の方法にて算出しています。

海外拠点(参考)

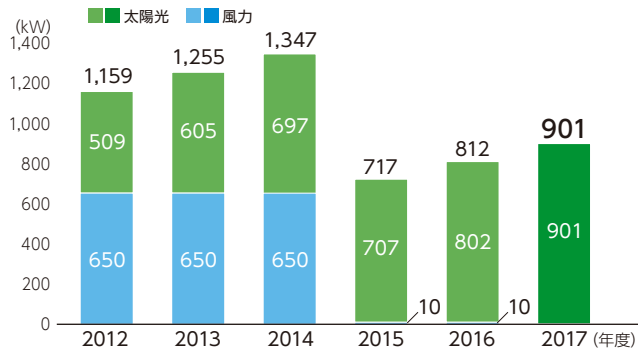
オフィス	大和ハウスグループ	事務所	計	71カ所	〈購入電力〉 各拠点にて、電力供給会社からの請求書を基に、エネルギー使用量 ^{*1} を把握し、各国のCO ₂ 排出係数 ^{*2} を乗じて算出 ※1 一部拠点においては、請求金額からの推計値による ※2 GHGプロトコルもしくはIEA CO ₂ emissions from fuel combustion	
車両	大和ハウスグループ	社用車				
リゾート施設	大和ハウスグループ	当社グループが運営するリゾートホテル		計	2カ所	各拠点にて、燃料供給会社からの請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、P190に記載したCO ₂ 排出係数を乗じて算出

資料・データ編
(環境)

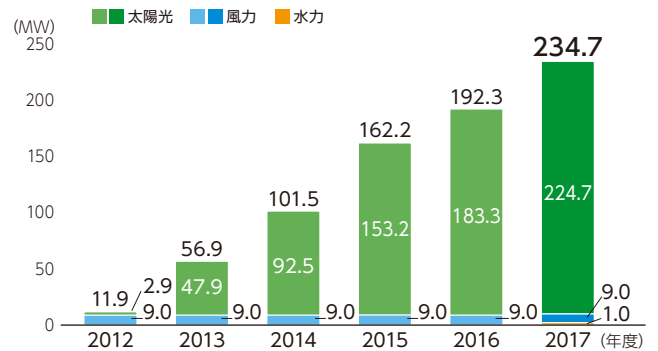
地球温暖化防止

再生可能エネルギー

再生可能エネルギー(自家消費)の発電設備容量



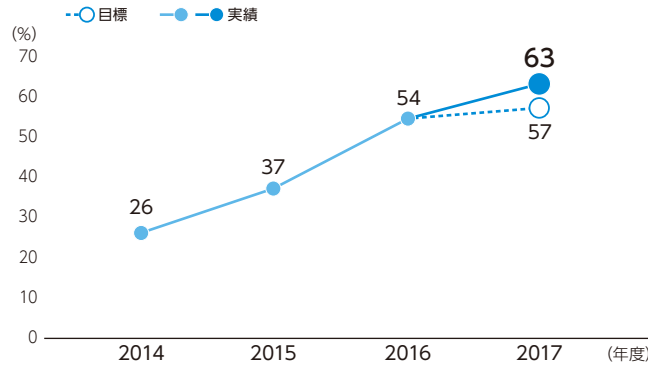
再生可能エネルギー(全量売電)の発電設置容量



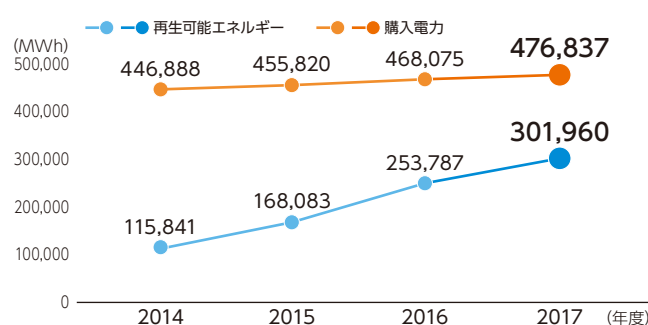
再生可能エネルギー(自家消費)の発電設備容量(部門別) 単位: kW

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
オフィス	116	116	152	191	277	375
生産	110	176	176	166	165	155
物流・配送センター	128	128	128	81	81	81
商業施設・店舗	108	108	128	128	128	128
リゾート・スポーツ施設	660	690	726	121	131	132
ホテル・介護施設	30	30	30	30	30	30
駐車場	7	7	7	—	—	—

購入電力量に対する再生可能エネルギー(全量売電)発電量の割合



購入電力量と再生可能エネルギー(全量売電)発電量



再生可能エネルギー(全量売電)発電量の内訳 単位: MWh

	2014	2015	2016	2017
風力発電	26,926	26,549	28,344	27,340
太陽光発電	88,914	141,534	225,443	273,078
水力発電	—	—	—	1,542

省CO₂先導プロジェクト

■ 自社・グループ施設(新築)における省CO₂先導プロジェクト

物件名	竣工年月	用途	延面積	階数	環境性能
大和ハウス工業北九州支社	2017年10月	事務所	4,400㎡	地上3階	CASBEE S BEI値 0.69 太陽光発電システム 10.8kW リチウムイオン蓄電池、 BEMS、雨水タンク、 採光ブラインド、壁面緑化
大和ハウス工業佐賀支店	2018年3月	事務所	2,445㎡	地上2階	BELS★★★★★ BEI値 0.19 太陽光発電システム 83.2kW リチウムイオン蓄電池 井水・ 太陽熱利用ハイブリッド空調 システム、光ダクト
スポーツクラブNAS溝の口	2017年11月	スポーツ施設	4,679㎡	地下1階 地上5階	太陽光発電システム 0.52kW インバーター設備 コージェネレーション
ロイヤルホームセンター西宮中央店	2017年11月	商業施設	15,005㎡	地上3階	BEI値 0.39 屋上緑化 照明の明るさセンサー タイムスケジュール

■ 自社・グループ施設(既存)における省CO₂先導プロジェクト

施設名	用途	基準年	CO ₂ 削減率(基準年比)		
			2015年度実績	2016年度実績	2017年度実績
大和ハウス大阪ビル	事務所	2005	39.0%	37.9%	38.1%
大和ハウス東京ビル		2005	29.7%	29.7%	34.6%
イースつくば	商業施設	2010	14.2%	-4.7%	8.5%
コムボックス光明池		2009	44.3%	42.8%	36.5%
湘南モールのビル		2007	41.8%	42.4%	46.7%
ロイヤルホームセンター西宮店	リゾートホテル	2005	43.2%	46.8%	53.2%
浜名湖ロイヤルホテル		2007	36.3%	33.8%	33.8%
伊勢志摩ロイヤルホテル		2007	37.8%	36.9%	33.3%
天橋立宮津ロイヤルホテル	工場	2009	38.5%	34.7%	33.0%
大和ハウス工業九州工場		2005	62.1%	65.3%	65.9%

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 再生可能エネルギー（自家消費）の発電設備容量

◇概要

発電設備容量は、年度末において、当社グループが保有（稼働）する再生可能エネルギー（風力発電・太陽光発電など）による発電設備のうち、自家消費を行っている設備の発電容量を示しています。

■ 再生可能エネルギー（全量売電）の発電設備容量

◇概要

発電設備容量は、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）による発電設備容量を示しています。なお、発電設備容量の算定にあたっては、全量売電のみを対象とし、自家消費のものは対象としていません。また、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。

■ 購入電力量に対する再生可能エネルギー（全量売電）発電量の割合

◇概要

購入電力量に対する再生可能エネルギー（全量売電）発電量の割合とは、当社グループの購入電力量に対する、当社グループが運営する再生可能エネルギー発電設備による電力系統への売電量の割合を示しており、100%以上となると購入電力による間接CO₂排出量をネットゼロと考えることができます。

◇対象範囲と算定基準

CO₂排出量の対象範囲、算定基準に同じ
ただし、車両・輸送・施工は除く

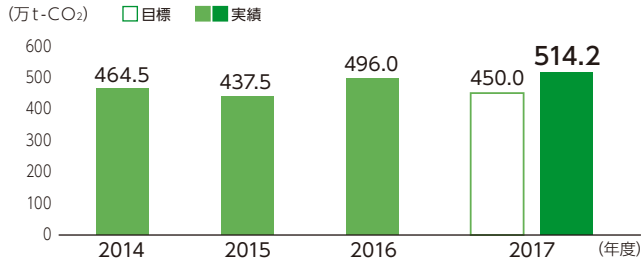
◇算定式

購入電力量に対する再生可能エネルギー（全量売電）発電量の割合(%)
= $\frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー(全量売電)発電設備による売電量(MWh)})}{\Sigma(\text{購入電力量(MWh)})}$

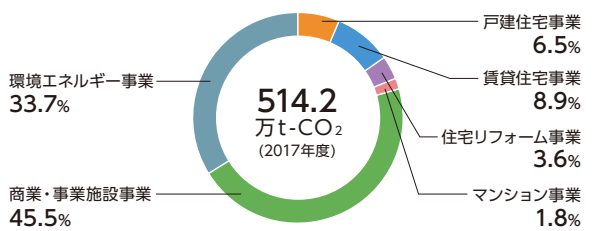
ECOプロダクツ

CO₂削減貢献量

CO₂削減貢献量



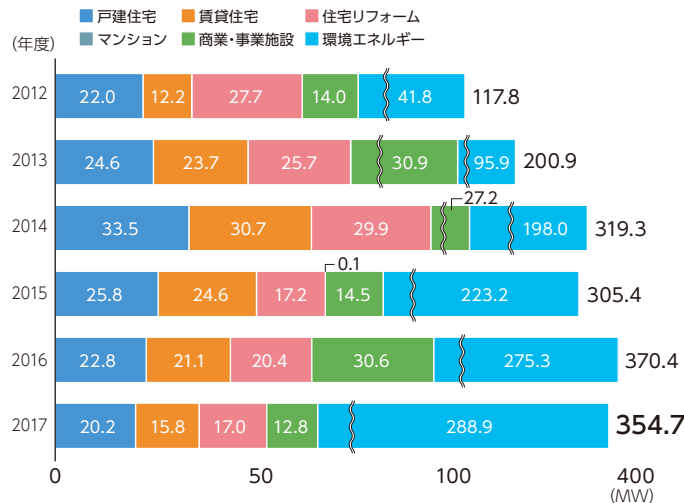
CO₂削減貢献量の内訳



CO₂削減貢献量(部門別)

部門	2014	2015	2016	2017
戸建住宅事業	42.1	38.1	34.7	33.5
賃貸住宅事業	48.2	42.7	46.7	45.9
住宅リフォーム事業	28.1	17.7	21.1	18.4
マンション事業	15.7	12.7	18.0	9.2
商業・事業施設事業	164.2	143.4	208.4	234.1
環境エネルギー事業	166.1	182.9	167.0	173.2

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の供給実績(設備容量)(部門別)

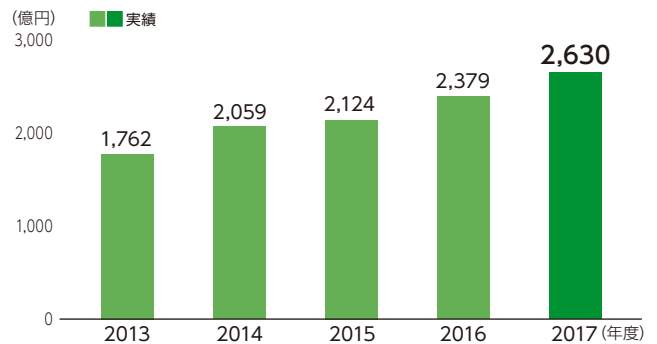
部門	2012	2013	2014	2015	2016	2017
戸建住宅事業	21,997	24,627	33,539	25,817	22,808	20,188
賃貸住宅事業	12,175	23,745	30,719	24,631	21,123	15,782
住宅リフォーム事業	27,715	25,715	29,855	17,220	20,442	16,991
マンション事業	45	26	22	69	45	5
商業・事業施設事業	14,045	30,940	27,207	14,469	30,629	12,781
環境エネルギー事業	41,804	95,868	198,002	223,235	275,338	288,906

グリーンビルディング認証の認定・取得状況

認証名	部門	単位	2015	2016	2017
長期優良住宅	戸建住宅事業	件	7,640	7,530	7,486
低炭素建物認定	—	件	—	1,877	205
BELS認証	—	件	—	2,045	1,567

環境貢献型事業

環境貢献型事業売上高



環境貢献型事業売上高(部門別)

部門	2012	2013	2014	2015	2016	2017
環境エネルギー事業	317	517	720	807	921	1,218
住宅ストック事業	764	751	798	813	875	864
リース事業	485	482	523	474	523	492
環境緑化事業	10	10	15	25	45	49
環境エンジニアリング事業	2	3	3	5	15	7

〈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

大和ハウスグループの事業において、コア事業である建築請負での環境配慮とは別に、多角化事業として取り組む事業そのものが脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現に貢献するものを「環境貢献型事業」と定義し、当該事業の売上高を用いてその進捗を評価しています。

◇対象範囲等

大和ハウス工業およびグループ会社における5事業を対象とし、算定範囲は下表のとおりです。

部門	対象範囲	算定範囲
環境エネルギー事業	大和ハウス工業	環境エネルギー事業の全売上高
	大和エネルギー	全売上高
	エネサーブ	全売上高
住宅ストック事業	大和ハウス工業	ストック事業の全売上高
	大和ハウスリフォーム	全売上高
	日本住宅流通	ストック事業の全売上高
リース事業	大和リース	流通・建築リース事業の全売上高(ただし、流通・建築は除く)
環境緑化事業	大和リース	環境緑化事業の全売上高
環境エンジニアリング事業	フジタ	環境エンジニアリング事業の全売上高

《環境データの算定方法、対象範囲》

■ CO₂削減貢献量

◇概要

CO₂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CO₂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CO₂排出量を算出し、これに相当する比較対象商品のCO₂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CO₂排出量を算出し、これに相当する比較対象設備のCO₂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。顧客の光熱水費等の経費削減を行い、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）：CO₂削減貢献量(t) = (比較対象商品の使用・運用段階の戸あたり年間CO₂排出量(t/戸・年)) - (当該年度に提供した商品の使用・運用段階の戸あたり年間平均CO₂排出量(t/戸・年)) × 当該年度の販売(売上)戸数(戸) × 想定使用年数(年)
- 方法②（新築建物）：CO₂削減貢献量(t) = Σ(延床面積(m²) × 用途別・規模別床面積あたり年間エネルギー消費量(MJ/m²・年) × エネルギー低減率(%) × CO₂排出係数(t/MJ) × 想定使用年数(年))
※エネルギー低減率(%) = 1 - BEI ※BEI = 設計エネルギー消費量(MJ/年) ÷ 基準エネルギー消費量(MJ/年)
- 方法③（創エネ設備）：CO₂削減貢献量(t) = Σ(再生可能エネルギーによる年間発電量(kWh/年) × CO₂排出係数(t/kWh) × 想定使用年数(年)) ※売電分も含むΣ
- 方法④（省エネ改修）：CO₂削減貢献量(t) = Σ{(省エネ改修前の年間CO₂排出量(t/年) - 省エネ改修後の年間CO₂排出量(t/年)) × 想定使用年数(年)}
- 方法⑤（電力小売り）：CO₂削減貢献量(t) = Σ{(一般電気事業者の調整後排出係数(t-CO₂/kWh) - 当該年度の調整後CO₂排出係数(t-CO₂/kWh)) × 当該供給電力量(kWh)}

【ストックベース法の場合】CO₂削減貢献量(t/年) = Σ{(比較対象設備の年間CO₂排出量(t/年)) - (当該年度に提供しているESCOサービス対象設備の年間CO₂排出量(t/年))}

◇対象範囲と算定基準

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*	
大和ハウス工業	戸建住宅事業	【算定方法】フローベース法① 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備等は当社独自の計算による) 【エネルギー消費量の算定について】当該年度に供給した住戸のすべてが比較対象住戸と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、当該年度の各省エネ対策の導入率を考慮した、戸あたり年間エネルギー消費量の平均値を算出	【戸建】<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m ² 【賃貸(低層)】<建設地>大阪市、<家族構成>>3人家族、<プラン>当社標準プラン/(低層)住戸面積50.49m ² 【共通仕様】H28年省エネ基準(基準仕様)	躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年	
	賃貸住宅事業	賃貸住宅(低層)事業における新築住戸のすべて	【賃貸(低層)】<建設地>大阪市、<家族構成>>3人家族、<プラン>当社標準プラン/(低層)住戸面積50.49m ² 【共通仕様】H28年省エネ基準(基準仕様)	躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年	
	マンション事業	賃貸住宅(中高層)における新築住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	60年
	商業・事業施設事業	商業・事業施設事業における300m ² 以上の着工物件、太陽光発電設置工事すべて	【算定方法】フローベース法②・③ 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外の用途:60年 太陽光発電:20年
	環境エネルギー事業	環境エネルギー事業における省エネ・創エネソリューション案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④ 【発電量・省エネ効果の算定について】当社独自のシミュレーションツールによる(メーカーの試算も併用)	【省エネソリューションの場合】省エネ改修の実施前 【創エネソリューションの場合】創エネ設備の導入前	照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年
大和リース	商業・事業施設事業	商業・事業施設事業における着工物件(リース物件のぞく)	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外:60年 太陽光発電:20年
フジタ	事業施設事業	事業施設事業における300m ² 以上の着工物件、太陽光発電設置工事すべて	【算定方法】フローベース法②・③ 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外:60年 太陽光発電:20年
大和ハウスリフォーム	住宅リフォーム事業	住宅リフォーム工事における省エネ・創エネリフォーム案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④ 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備等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:131.14m ² <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
コスモスインシア	マンション事業	マンション事業における着工住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	60年
大和エネルギー	環境エネルギー事業	ESCO事業、省エネ・創エネソリューション案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④、ストックベース法(ESCO事業のみ) 【発電量・省エネ効果の算定について】当社独自のシミュレーションによる(メーカーの試算も併用)	【省エネソリューションの場合】省エネ改修の実施前 【創エネソリューションの場合】創エネ設備の導入前	照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年 など
エネサーブ	環境エネルギー事業	(~2016年度)電力小売り(PPS)事業のすべて	【算定方法】フローベース法⑤ 【発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	—
	環境エネルギー事業	(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

*2016年度より、想定使用年数はCASBEE建築(新築)2016年版の耐用年数に変更しました。なお、過年度データも同様の方法にて算出しています。

■ グリーンビルディング認証

◇概要

当社グループでは、エネルギーゼロの住宅や建築の普及を推進するため、一定以上の省エネが要件となる認定制度の認定取得を進めています。

長期優良住宅認定

P208参照
(資源保護、長期優良住宅認定率)

低炭素建物認定

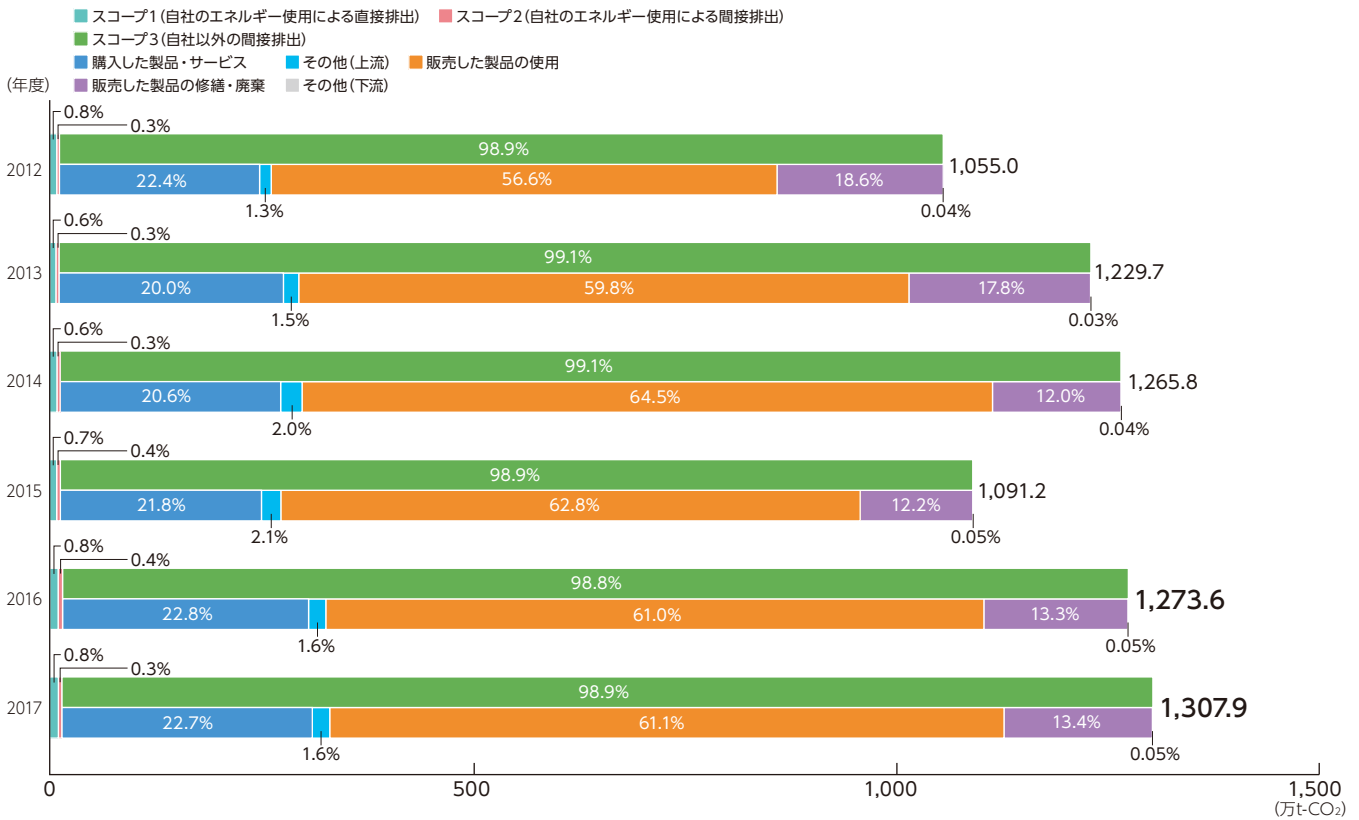
CO₂の排出抑制に資する建築物で所管行政が認定を行うもの。

BELS認証

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。

バリューチェーンのCO₂排出量

■ バリューチェーンのCO₂排出量



■ スコープ1・2・3CO₂排出量

単位: 万トン

分類	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	合計に対する割合	
スコープ1	8.0	7.7	7.2	7.4	10.6	9.9	0.8%	
スコープ2	3.5	3.7	4.3	4.4	4.7	4.6	0.3%	
スコープ3	1,043.5	1,218.3	1,254.2	1,079.4	1,258.2	1,293.5	98.9%	
スコープ3	購入した製品・サービス	236.3	245.6	260.2	237.7	290.7	296.8	22.7%
	資本財	4.8	8.4	14.4	10.7	5.4	6.9	0.5%
	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	1.4	1.2	1.2	1.2	1.4	1.4	0.1%
	上流							
	輸送、配送(上流)	3.7	4.3	4.2	4.6	4.5	4.3	0.3%
	事業から出る廃棄物	2.9	3.4	4.4	5.2	8.4	7.9	0.6%
	出張	0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.037%
	雇用者の通勤	0.3	0.5	0.6	0.5	0.5	0.6	0.043%
	リース資産(上流)	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.001%
	下流							
	輸送、配送(下流)	—	—	—	—	—	—	(該当なし)
	販売した製品の加工	—	—	—	—	—	—	(該当なし)
	販売した製品の使用	596.7	735.5	816.6	684.8	776.7	799.1	61.1%
販売した製品の修繕・廃棄	196.7	218.5	151.7	133.5	169.3	175.4	13.4%	
リース資産(下流)	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.6	0.048%	
フランチャイズ	—	—	—	—	—	—	(該当なし)	
投資	—	—	—	—	—	—	(該当なし)	
合計	1,055.0	1,229.7	1,265.8	1,091.2	1,273.6	1,307.9	100.0%	

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ バリューチェーンのCO₂排出量

◇対象組織

大和ハウス工業（単体）

◇概要

スコープ1、2については、P193参照（一部算出方法が変更になっていますが、過去に遡って修正は行っていません）。スコープ3については、右記算定式で算定しており、活動量は主に当社実績にもとづく一次データを使用し、活動量あたりのCO₂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、過去にさかのぼっての修正は行っていません。

◇算定式

$$\text{CO}_2\text{排出量}(t) = \sum \{ (\text{活動量}) \times (\text{活動量あたりのCO}_2\text{排出量}) \}$$

◇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等の算定の排出原単位データベース(ver.2.5) (経済産業省・環境省)
- ②カーボンフットプリントコミュニケーションプログラムの「基本データベース Ver.1.01 (国内データ)」(一般社団法人産業環境管理協会)
- ③建築環境総合性能評価システム(CASBEE)戸建(新築)・建築(新築)2016年度版のLCCO₂算出ツール(一般社団法人日本サステナブル建築協会)

◇対象範囲と算定基準

分類	スコープ3の対象カテゴリ	対象範囲 (非該当カテゴリ(◆)についてはその理由)	算定基準 (排出量=活動量×活動量あたりのCO ₂ 排出量(原単位))	
			活動量	原単位(出典)
上流	1 購入した製品・サービス	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の建設に要した資材および購入した水・紙の採取・製造・輸送(マンションは建設時も含む)	用途別の供給面積 水・紙の購入金額	面積あたりの原単位(出典③) 金額あたりの原単位(出典①)
	2 資本財	購入または取得した資本財の採取・製造・輸送	設備投資金額	設備投資金額あたりの原単位(出典①)
	3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	購入・取得した燃料およびエネルギーの採取・生産・輸送(スコープ1、2に含まれないもの)	購入した燃料・エネルギー消費量	燃料・エネルギー別採取・生産・輸送段階の原単位(出典①、②)
	4 輸送、配送(上流)	当社が所有権を有する貨物の調達・移動、排出責任を負う廃棄物の輸送	荷主分の輸送に関わる燃料の発熱量	発熱量あたりの原単位(省エネ法による)
	5 事業から出る廃棄物	生産拠点および建設・解体現場で発生した産業廃棄物の廃棄・処理	品目ごとの廃棄物排出量	品目ごとの廃棄・処理段階の原単位(出典①)
	6 出張	従業員による事業に関わる活動のための移動(海外・国内)・宿泊	移動手段別の出張旅費金額	移動手段別の交通費支給額あたりの原単位(出典①)
	7 雇用者の通勤	従業員による自宅と就業地点間の移動	移動手段別の通勤費支給額	移動手段別の交通費支給額あたりの原単位(出典①)
	8 リース資産(上流)	リース使用したデータセンター・文書管理倉庫の稼働	専有面積(倉庫・データセンター)	面積あたりの原単位(出典③)
下流	9 輸送、配送(下流)	◆販売した製品(住宅・建築物)の輸送・流通というプロセスがないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	10 販売した製品の加工	◆販売した製品(住宅・建築物)の加工というプロセスがないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	11 販売した製品の使用	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における使用(戸建/賃貸住宅・物販/飲食店舗・工場/倉庫:30年、それ以外:60年) なお、リースで提供される製品の使用についても、まとめて算入しています。また、修繕・更新に伴うCO ₂ 排出量は、カテゴリ12に含めています。	用途別の供給面積	用途別供給面積あたりの年間CO ₂ 排出量(自社計算) ×想定使用年数
	12 販売した製品の修繕・廃棄	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における修繕・更新と解体・廃棄	用途別の供給面積	面積あたりの原単位(出典③)
	13 リース資産(下流)	当社が保有する貸しビルの稼働	賃貸面積(事務所)	面積あたりの原単位(出典③)
	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

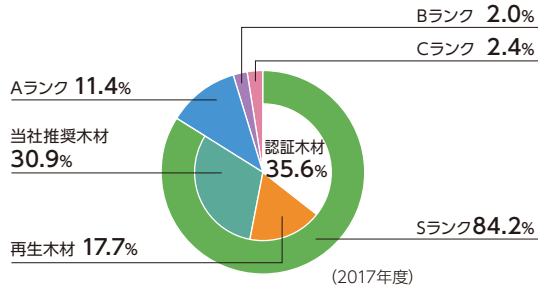
資料・データ編
(環境)

自然環境との調和

ECOプロセス

生態系に配慮した木材調達

■ 調達木材の評価結果



■ 調達木材の評価結果

[全体]

	2014	2015	2016	2017
Sランク	81.5%	87.6%	86.5%	84.2%
Aランク	7.4%	5.6%	7.9%	11.4%
Bランク	3.8%	2.2%	3.1%	2.0%
Cランク	7.3%	4.7%	2.5%	2.4%

[Sランク内]

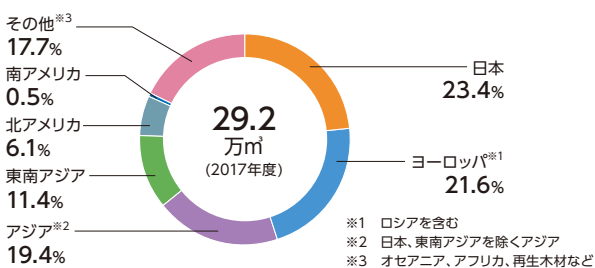
	2014	2015	2016	2017
認定木材	66.7%	43.9%	40.3%	35.6%
再生木材	7.9%	23.0%	21.6%	17.7%
当社推奨木材	6.9%	20.7%	24.6%	30.9%

■ 評価対象の部門における木材調達量

単位: m³

	2013	2014	2015	2016	2017
大和ハウス工業	206,810	207,836	254,132	246,277	342,291
ロイヤルホームセンター	—	30,263	25,723	27,509	37,237
デザインアーク	—	1,037	1,726	2,854	3,510
大和リース	—	—	6,073	5,963	3,733
フジタ	—	—	5,185	9,443	1,919
コスモスイニシア	—	—	140	91	147
合計	206,810	239,136	292,979	292,137	388,837

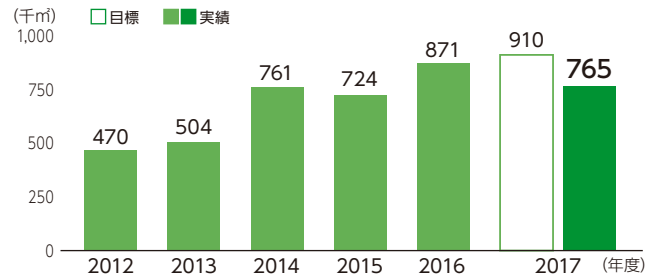
■ 調達木材の伐採地別割合



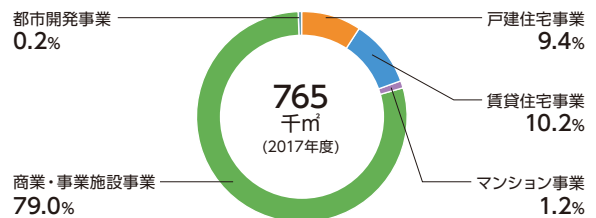
ECOプロダクト

開発・街づくりにおける生物多様性保全

■ 緑被面積

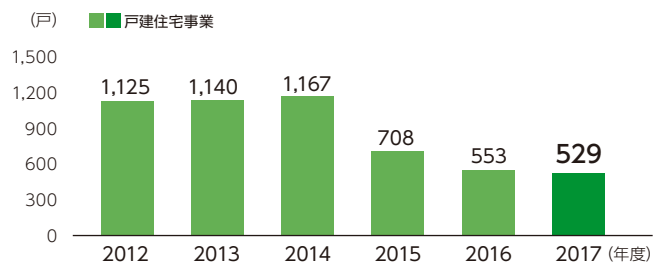


■ 緑被面積の内訳

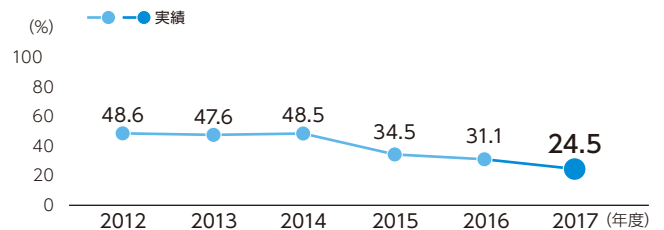


環境共生住宅

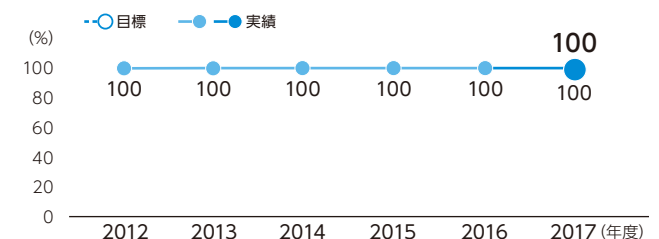
■ 環境共生住宅認定戸数



■ 環境共生住宅の認定率(分譲住宅のみ)



■ 生物多様性自主基準適合率(開発)



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 【街づくり】緑被面積

◇概要

緑被面積とは、大和ハウスグループが分譲住宅の販売や建築請負とともに実施する外構工事において、緑化を行った総面積をいいます。

※建築面積とは建物の水平投影面積のこと（ただし、戸建住宅においては、想定建築面積（＝敷地面積×法定建ぺい率）を用いています）

◇算定式

緑被面積（m²）＝Σ（各事業における対象物件の緑被面積（m²））

■ 環境共生住宅認定

◇概要

自然と調和した街づくりを進めるにあたり、その進捗を測る指標として、一般財団法人「建築環境・省エネルギー機構」が実施する環境共生住宅認定制度を活用しています。認定にあたっては、戸建住宅においてはシステム供給型（認定No.CS2011-3、CS2011-4）における認定を基本とし、大規模団地等の開発においては一部、団地供給型を併用しています。また、分譲マンションにおいては主に個別供給型を活用しています。

◇算定式 環境共生住宅認定率（%）＝Σ（分譲住宅における認定戸数（戸））
÷ Σ（分譲住宅の販売戸数（戸））

■ 【開発】生物多様性自主基準適合率

◇概要

生物多様性自主基準【開発】とは、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づき、大規模開発事業を対象に大和ハウス工業が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上となることをいいます。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。

◇算定式

生物多様性自主基準適合率（%）＝Σ（自主基準適合物件の敷地面積（m²））
÷ Σ（評価対象物件の敷地面積（m²））

■ 調達木材の合法性・持続可能性評価、木材調達量

◇概要

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に基づき、認証木材・再生木材・当社推奨木材の3種類の認定基準を定めています。

年一回、木材の供給サプライヤーに納入木材の実態調査を行い、認定基準への適合状況を確認しています。

（認証木材・再生木材以外の木材については、Sランク：推奨、Aランク：標準、Bランク：購入可、Cランク：改善の4段階に評価）

※2015年度に評価基準を一部改訂

◇算定式

Cランク木材比率（%）＝Σ（Cランク木材の調達量（m³））÷ Σ（全体の木材調達量（m³））

※S、A、Bランク木材も同様に算出

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	分譲住宅の全販売物件
賃貸住宅事業	大和ハウス工業	【緑化規制あり】 全新築物件 【緑化規制なし】 敷地面積 1,000m ² 以上
マンション事業	大和ハウス工業	全着工物件（JV非幹事物件は除く）
商業・事業施設事業	大和ハウス工業	【緑化規制あり】 全着工物件 【緑化規制なし】 敷地面積 3,000m ² 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	大和ハウス工業	全着工物件

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲	
		認定戸数	認定率
戸建住宅事業	大和ハウス工業	全販売物件	分譲住宅の全販売物件
マンション事業	大和ハウス工業	全販売物件	

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
開発	大和ハウス工業	開発面積3,000m ² 以上の自社開発事業

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	建設した戸建住宅（鉄骨造・木造）
賃貸住宅事業	大和ハウス工業	建設した工業化賃貸住宅（鉄骨造）
マンション事業	大和ハウス工業・コスモスイニシア	販売した分譲マンション（サンプル物件）
商業・事業施設事業	大和ハウス工業・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
その他	ロイヤルホームセンター デザインアーク	販売した木製品 製造した木質建材

※対象部材：構造材、棧木、下地材、合板、床材

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街づくりの提案**
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、生態系に配慮した街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、生物多様性保全に係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上げます。

CSR調達ガイドライン
(2015年7月制定)

(1)取引先行動規範

(2)企業活動ガイドライン

(3)物品ガイドライン

化学物質管理ガイドライン

①生物多様性ガイドライン
【木材調達編】

②合法性・持続可能性評価項目

③生物多様性ガイドライン
【開発・街づくり編】

③生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

1.自然環境のポテンシャルの把握

敷地とその周辺を含む生物環境に関する立地特性を把握し、それに基づき、生物環境の保全と創出に係わる方針を示します。

2.緑の保全・創出

地域適合種を積極的に取り入れ、緑の量・質の確保に努めるとともに、野生小動物の生息域の確保やその植栽条件に配慮した緑地づくりを提案します。

3.野生小動物の生息・生育環境への配慮

野生小動物等の生息行動を促す緑地や水域を整備するなど、その生息・生育環境への配慮に努めます。

4.生態系ネットワーク形成のための配慮

生態系のつながりを重視し、生物の移動に配慮して、緑地配置や土地利用の連続性の確保に努めます。

5.工事中の影響の低減

周辺に生息する動植物に配慮し、騒音・振動・排気などの影響の低減に努めます。

6.維持管理面における配慮

良好な生物環境を維持していくため、緑地の維持管理に必要な設備や管理方針を計画・提案します。

①生物多様性ガイドライン【木材調達編】

1.認証木材

FSC (森林管理協議会)、PEFC (PEFC 森林認証プログラム)、SGEC (「緑の循環」認証会議)より認証を受けている木材を調達します。

2.再生木材

建設廃材のリサイクル木材(パーティクルボード※など)を調達します。

3.当社推奨木材

認証木材、再生木材に該当しない木材のうち、合法性と持続可能性を確認し、一定レベル以上と判断された木材を調達します。

※木材のチップに接着剤を加え、一定の面積と厚さに加熱成形した板状の製品。

②合法性/持続可能性 評価項目

(1)合法性の確認

- 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)
- 伐採権のあることが確認できること
- 森林に関する法令およびその他関連規則が遵守されていること

(2)持続可能性の確認

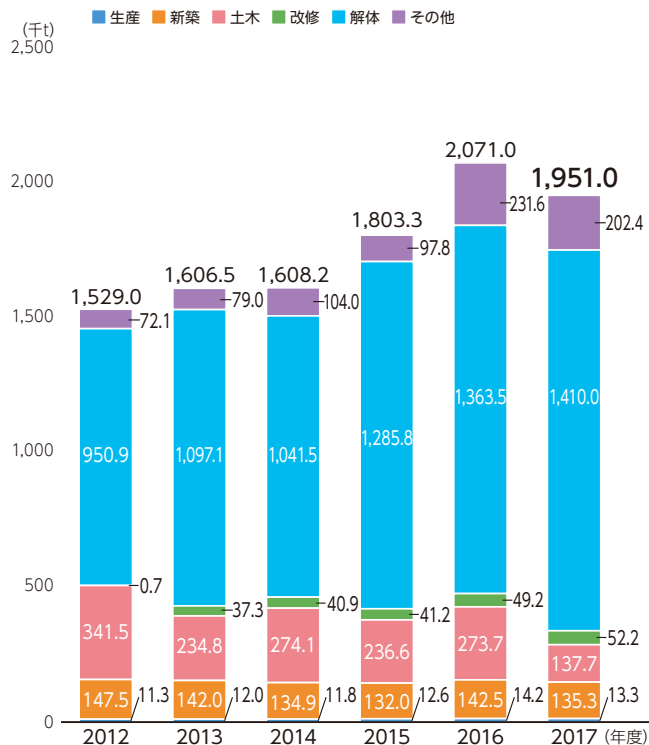
以下の8項目について総合的に持続可能性を判断します。

- 伐採した木材が絶滅危惧種でないこと
- 伐採方法が天然林の大伐採でないこと
- 伐採地および周辺エリアの絶滅危惧種の保全に配慮されていること
- 紛争地産の木材でないこと
- 産地政府の法的労働諸条件を満たしていること
- 森林備蓄量が維持可能なこと(伐採後も区域内の森林が再生可能なこと)
- 日本の国産木材
- 利用可能になるまでの時間が短い早生木材(早生木材の育成にあたり、天然木の大伐採がないこと)

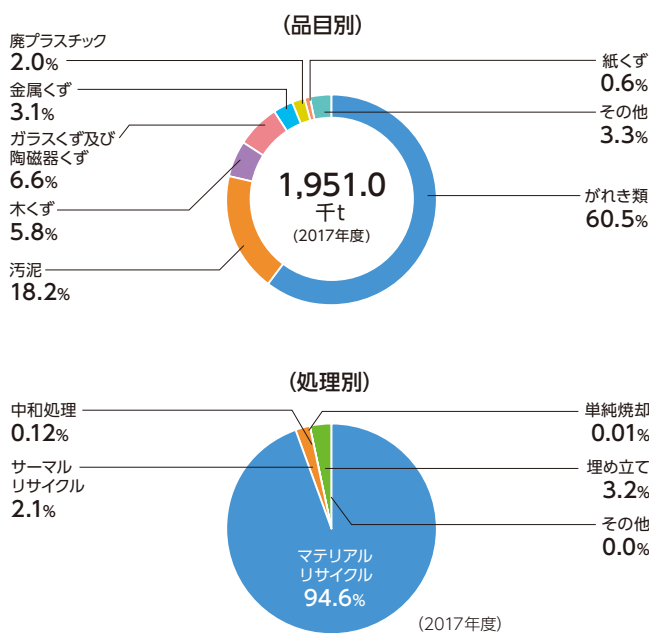
ECOプロセス

廃棄物排出量

■ 【全体】建設・解体廃棄物排出量



■ 【全体】建築・解体廃棄物排出量の内訳



■ 【全体】建築・解体廃棄物排出量の内訳 (処理別)

単位: %

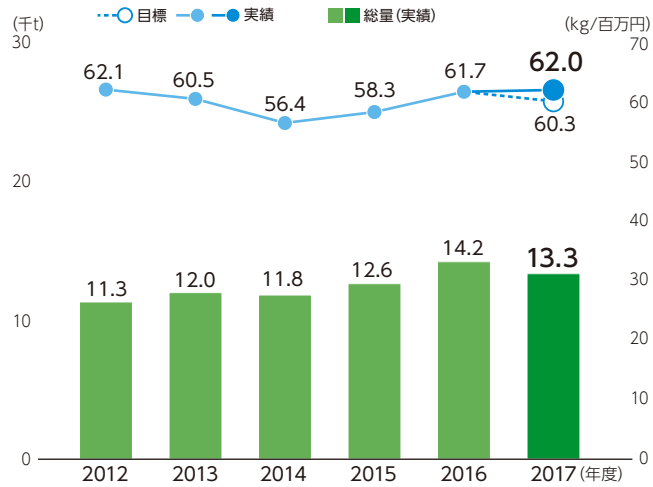
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
リサイクル	マテリアル	95.4	93.8	93.2	93.7	94.5	94.6
	サーマル	2.0	2.2	2.8	2.3	2.0	2.1
	中和処理	—	—	0.01	0.03	0.05	0.1
最終処分	単純焼却	0.07	0.04	0.03	0.03	0.05	0.0
	埋め立て	2.6	3.8	3.9	3.7	3.4	3.2
	その他	0.05	0.13	0.12	0.17	0.05	0.0

■ 【全体】リサイクル率の推移 (部門別)

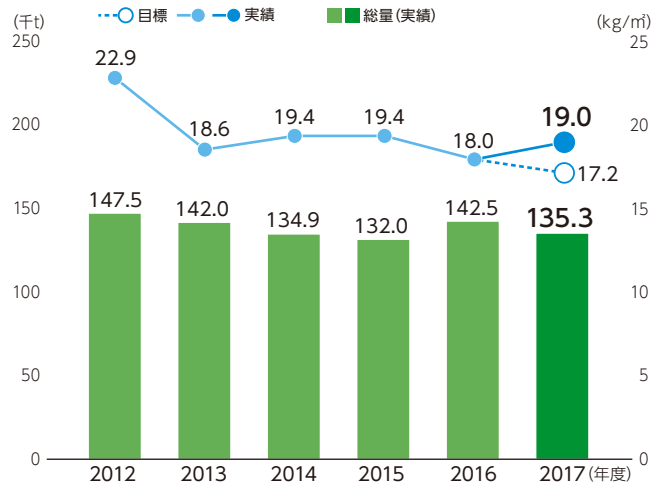
単位: %

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
生産	97.6	98.6	98.8	98.7	98.6	97.6
新築	93.4	96.3	96.5	93.5	97.7	98.1
土木	99.8	99.8	98.8	99.3	99.8	98.5
改修	77.4	75.9	77.4	78.7	80.0	81.8
解体	96.9	95.4	95.8	96.5	96.0	96.6

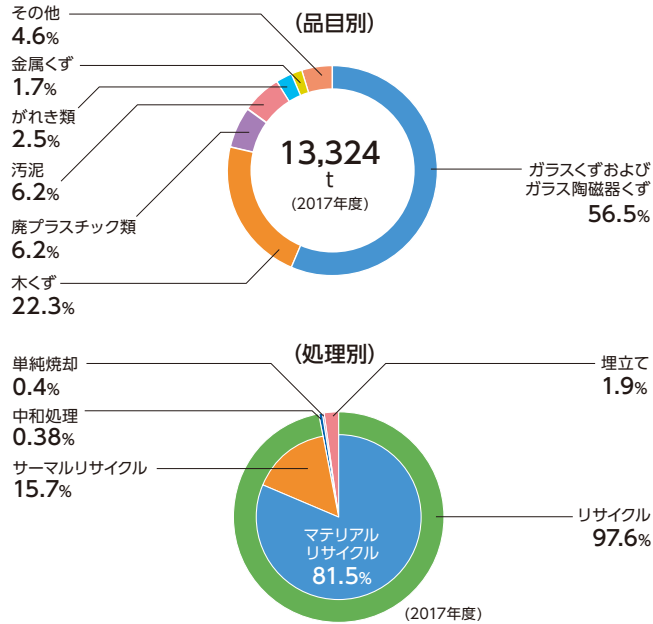
■ 【生産】廃棄物排出量と原単位



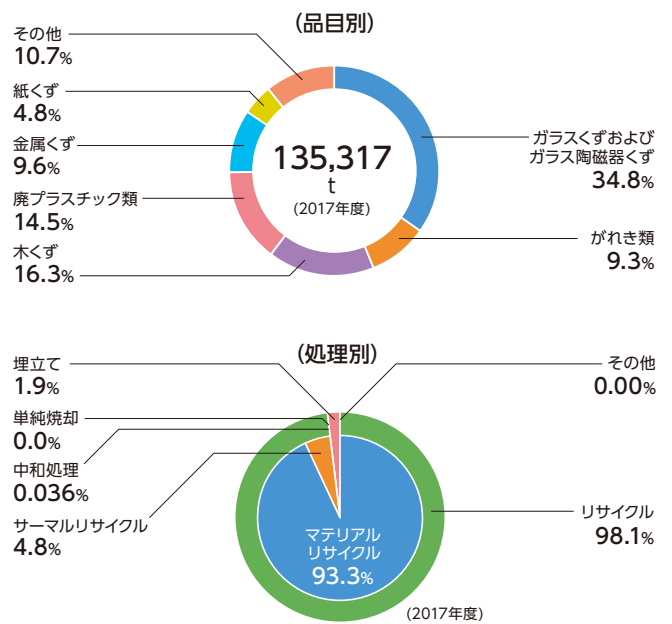
■ 【新築】廃棄物排出量と原単位



■ 【生産】廃棄物排出量の内訳



■ 【新築】廃棄物排出量の内訳



■ 【生産】廃棄物排出量(会社/部門別)

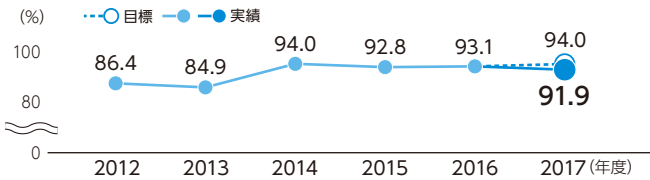
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
大和ハウス工業	10,495	11,184	11,047	11,712	13,333	12,798
大和リース	216	205	188	246	218	125
デザインアーク	593	582	546	593	601	401

■ 【新築】廃棄物排出量(会社・部門別)

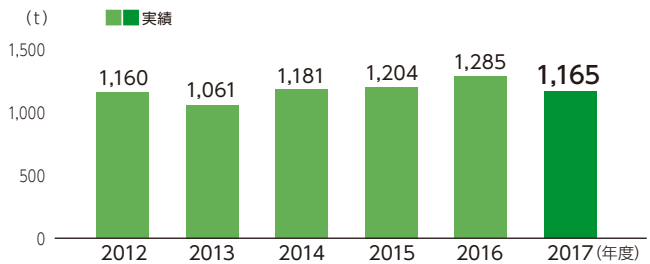
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
大和ハウス工業(住宅系)	18,441	21,243	19,105	18,995	17,920	17,534
大和ハウス工業(建築系)	59,106	61,662	70,914	64,798	70,759	72,861
大和リース	16,745	19,265	18,350	25,124	26,471	23,052
フジタ	53,219	39,807	26,553	23,059	22,403	21,870

紙使用量・グリーン購入比率・鋼材使用量

■ グリーン購入比率



■ 紙使用量

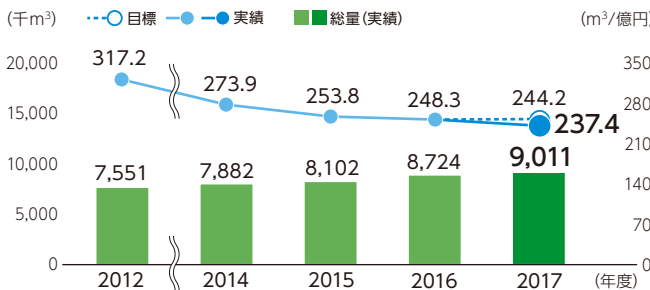


■ 鋼材使用量

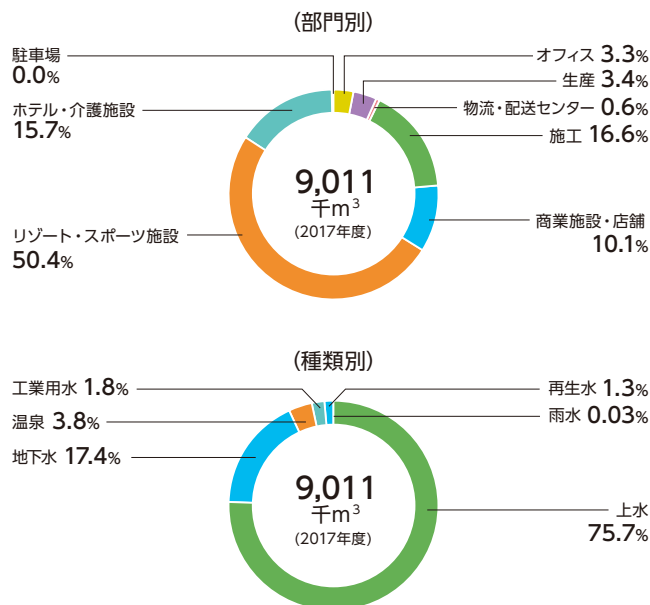
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
大和ハウス工業(住宅系)	182,421	209,283	210,171	204,826	209,793	224,863

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)

	2014	2015	2016	2017
オフィス	285	271	282	294
生産	372	346	307	305
物流・配送センター	53	54	55	53
施工	1,423	1,473	1,626	1,496
商業施設・店舗	642	637	680	908
リゾート・スポーツ施設	4,087	4,261	4,606	4,537
ホテル・介護施設	1,020	1,061	1,167	1,416
駐車場	0.1	0.3	0.3	0.3

■ 水使用量(取水量) (種類別)

	2014	2015	2016	2017
上水	6,380	6,371	6,948	6,825
地下水	1,185	1,405	1,280	1,566
温泉	307	316	327	341
工業用水	0	0	158	163
再生水	9	10	11	114
雨水				3

■ 排水量(放流先別)

	2016	2017
河川・湖畔	1,242	1,088
半塩水取水源/海	621	602
地下水	0	
下水道	5,172	5,228
他の組織への排水	0	
計	7,036	6,917

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (地域別)

	2016	2017
アジア	121	96
中東	56.8	0.003
北アメリカ	0.1	0.1
中南米	0	0.1
オセアニア	135	120
計	313	216

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (部門別)

	2016	2017
オフィス	178	96
リゾート施設	135	120
計	313	216

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (種類別)

	2016	2017
上水	178	95
地下水	135	120
計	313	216

■ 海外拠点の水排出量(放流先別)

	2016	2017
半塩水取水源/海	60	57
下水道	178	96
他の組織への排水	12	13
計	250	166

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 建設・解体廃棄物排出量、リサイクル率

◇概要

工場・施工現場で発生する建設副産物のうち、有価売却したものを除いたものを「建設廃棄物」と定義しています。また、同じ施工現場においても、解体に伴う廃棄物は「解体廃棄物」として区別しています。さらに、土工事に伴う「建設発生土」や「建設汚泥」に関しては、「建設廃棄物」には含めていません。また、生産部門の原単位分母には各工場の「売上高」の合計を用いており、施工部門の原単位分母には各現場の「売上面積」の合計を用いています。

◇算定式

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

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

【共通】建設廃棄物リサイクル率(%) = Σ {(マテリアルリサイクル量(t))
 + (サーマルリサイクル量(t))}
 ÷ Σ (建設廃棄物排出量(t))

※リサイクル率の算定においては、建設汚泥を含む

◇対象範囲等

部門	対象組織	対象範囲
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて
新築	大和ハウスグループ	新築現場のすべて
土木	フジタ	土木現場のすべて
改修	大和ハウスグループ	改修現場のすべて(一部、小規模現場を除く)
解体	大和ハウスグループ	解体現場のすべて

■ 紙使用量・グリーン購入比率

◇概要

紙使用量については、購入量(m²)での実績値を重量換算して算定しています。また、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。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

紙使用量(t) = Σ (紙購入量(m²) × 単位面積あたりの重量(t/m²))

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))

◇対象範囲等

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2016年3月末現在)
事務	大和ハウス工業	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所 計 210カ所 のすべて

■ グリーン購入基準

分類	主な対象	基準名
紙類	カタログ等	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**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	(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。
	コピー機等、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***がついていること。
OA機器類	パソコン、プリンター等	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***がついていること。 iii) PCグリーンラベル制度**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。(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)パソソク3R推進センターが実施。

■ 水使用量

◇概要

上水、地下水、温泉の年間使用量の合計値とし、各拠点での購買データを基に算定しています。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。

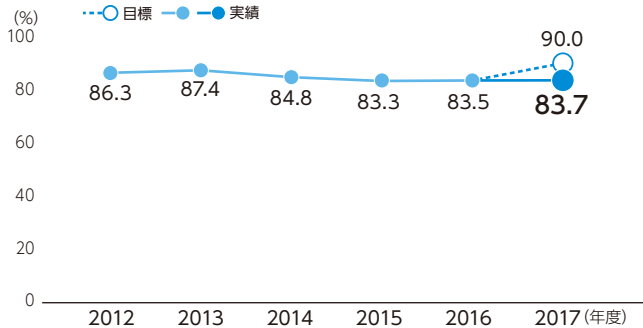
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2016年3月末現在)	
オフィス	大和ハウスグループ	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場・モデルルームのすべて	計 898カ所
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30カ所
物流・配送センター	大和ハウスグループ	部材輸送等に要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	計 59カ所
施工	大和ハウスグループ	住宅・建築の新築工事、土工事の施工現場(解体・改修工事は除く)	新築工事: 計 8,945千m ²
			土木工事: 計 213件
商業施設・店舗	大和ハウスグループ	当社が運営する商業施設・店舗(原則、テナント部は除く)	計 406カ所
リゾート・スポーツ施設	大和ハウスグループ	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 116カ所
ホテル・介護施設	大和ハウスグループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設	計 52カ所
海外拠点 (参考)	オフィス	大和ハウスグループ 事務所	計 56カ所
	リゾート施設	大和ハウスグループ 当社グループが運営するリゾートホテル	計 2カ所

ECOプロダクツ

長期優良住宅認定率

■ 長期優良住宅認定率

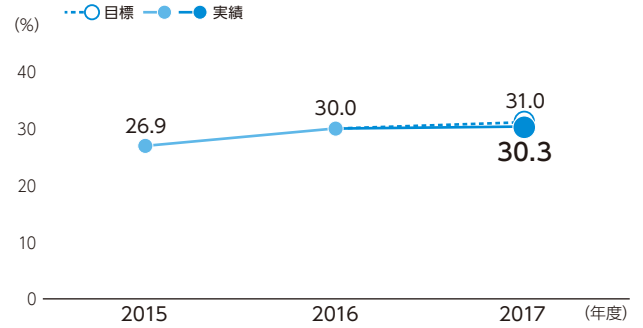


■ グリーン調達30品目

分類	No.	品目名	分類	No.	品目名
土壌	1	土壌改良材	下地	16	製材
仮設	2	メッシュシート		17	合板
型枠	3	代替型枠		18	フリーアクセスフロア
コンクリート	4	混合セメント	仕上	19	ガラス
	5	エコセメント・コンクリート製品		20	タイル
	6	再生アスファルトコンクリート		21	水性塗料
7	再生砕石	22		タイルカーペット	
8	ブロック	23		フローリング	
舗装他	9	透水性舗装	24	ビニル系床材	
	10	屋上緑化	25	エコロジークロス	
鋼材	11	再生鋼材	26	布製ブラインド	
	12	再生木質ボード	27	エアコン	
下地	13	石膏ボード	設備	28	ガスヒートポンプ式冷暖房機
	14	岩綿吸音板		29	変圧器
	15	断熱・吸音材		30	蛍光灯照明器具、ランプ

資源循環型建築商品

■ 資源循環型建築商品(システム建築)重点用途採用率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

長期優良住宅認定率

◇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、構造躯体等の劣化対策、耐震性、可変性、維持管理・更新の容易性、高齢者等対策、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等の要件が定められています。

資源循環型建築商品

◇概要

構造躯体や外壁を規格化し工場で作成するシステム建築商品は、施工現場での廃棄物の発生抑制につながり、分別解体が容易という特徴を持っています。こうしたシステム建築商品を「資源循環型建築商品」と定義しており、現在展開中のシステム建築商品は、ダイワフレスト、ダイワコンフォルト、D's オプト、D's リード、D's ウッド、D's サーージュの6種類があり、コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設を重点用途としています。

グリーン調達30品目

◇概要

当社商業施設事業で、再生建材活用の一環として2008年に制定。30品目中10品目以上採用できた物件*を「グリーン調達現場」としています。

*床面積2,000㎡以上の新築現場が対象

◇算定式

$$\text{長期優良住宅認定率}(\%) = \frac{\Sigma(\text{長期優良住宅認定棟数(棟)})}{\Sigma(\text{全販売物件棟数(棟)})}$$

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	全販売物件

◇算定式

$$\text{システム建築重点用途採用率}(\%) = \frac{\Sigma(\text{システム建築を採用した重点用途物件の床面積})}{\Sigma(\text{重点用途物件の床面積})}$$

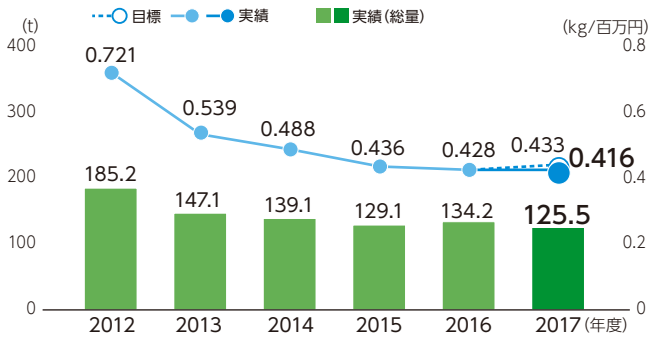
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
商業・事業施設事業	大和ハウス工業	【採用棟数】全着工物件(鉄骨造) 【重点用途】コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

ECOプロセス

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



■ PRTR対象物質排出・移動量の推移(会社・部門別)

単位:t

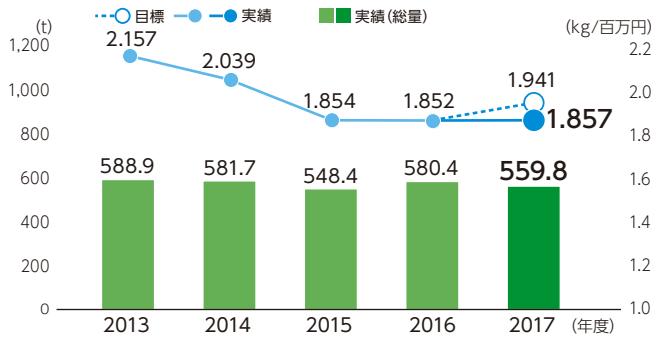
部門別内訳	2012	2013	2014	2015	2016	2017
大和ハウス工業(住宅)	46.3	44.3	43.9	40.3	42.2	40.5
大和ハウス工業(建築)	20.3	19.2	26.6	30.8	22.9	22.5
大和リース	114.4	78.7	63.6	52.9	64.9	58.8
デザインアーク	4.3	4.9	5.0	5.1	4.2	3.8

■ 自社保有地における土壌汚染対策状況

対象地	検出物質	単位	基準値	最高濃度	対応状況
奈良工場 (第四工場)	ふっ素(溶出量)	mg/L	0.8	2.3	形質変更時要届出区域に指定されたが、土壌汚染の掘削除去工事を実施し、2018年6月25日に区域解除となりました。
	ひ素(溶出量)	mg/L	0.01	0.025	
	六価クロム(溶出量)	mg/L	0.05	0.13	
	鉛(含有量)	mg/kg	150	480	

VOC排出量

■ VOC排出量と原単位



■ VOC排出量の推移(部門別)

単位:t

部門別内訳	2013	2014	2015	2016	2017
大和ハウス工業(住宅)	229.4	245.6	224.4	250.7	235.0
大和ハウス工業(建築)	134.9	134.4	127.9	112.3	106.6
大和リース	219.4	196.6	190.9	213.1	214.1
デザインアーク	5.1	5.1	5.2	4.4	4.1

*大和ハウス工業(住宅)の2013年度～2016年度、大和ハウス工業(建築)の2016年度のVOC排出量について、排出係数修正に伴い、環境報告書2016に掲載した数値を訂正します。

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ PRTR対象化学物質の排出・移動量

◇概要

化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)で定められている第一種指定化学物質462物質の排出・移動量とし、各拠点での購買データを基に算定しています。

■ VOC排出量

◇概要

大阪府条例および日本塗料工業会が2010年度時点において選定した揮発性有機化合物326物質の排出量とし、各拠点での購買データを基に算出しています。

◇対象範囲

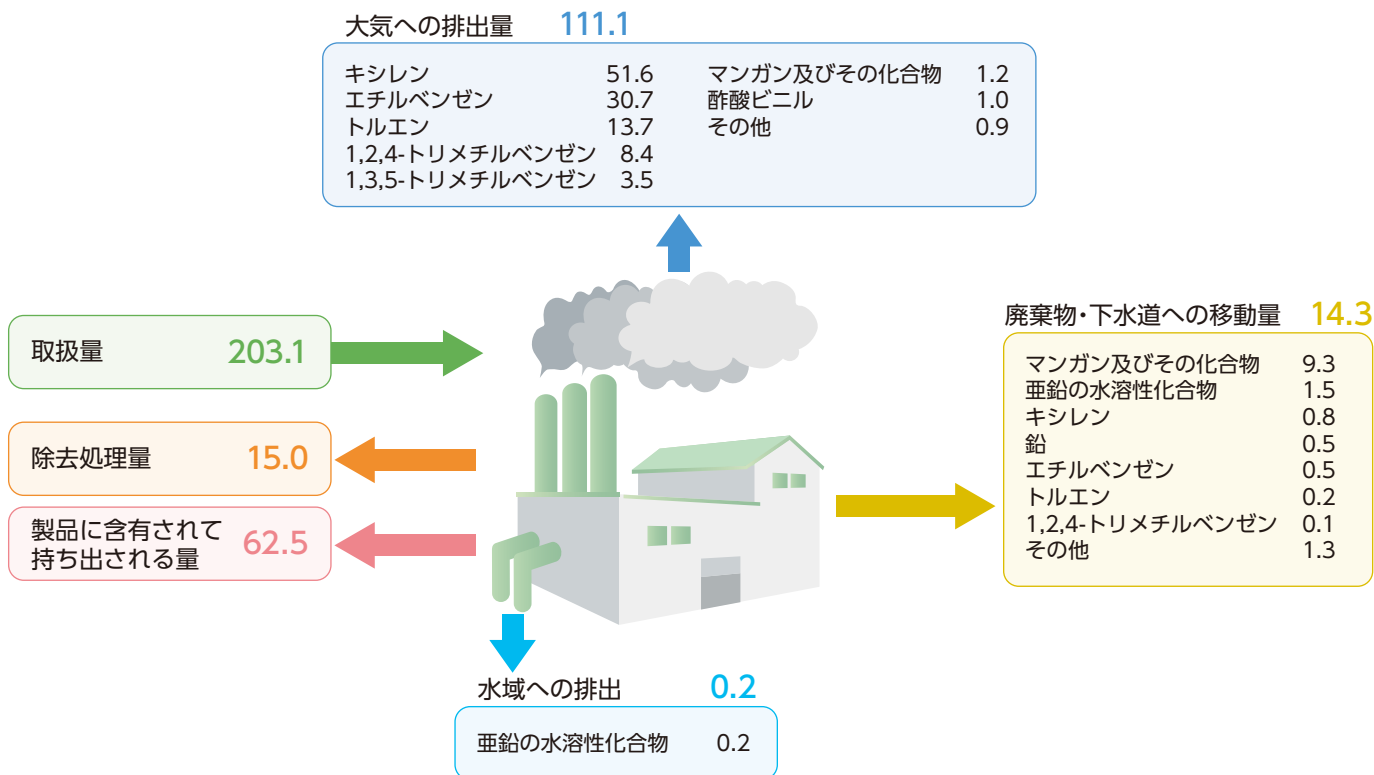
部門	対象組織	対象範囲	
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30カ所

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて	計 30カ所

PRTR対象化学物質のマテリアルバランス

単位：t



PRTR調査結果

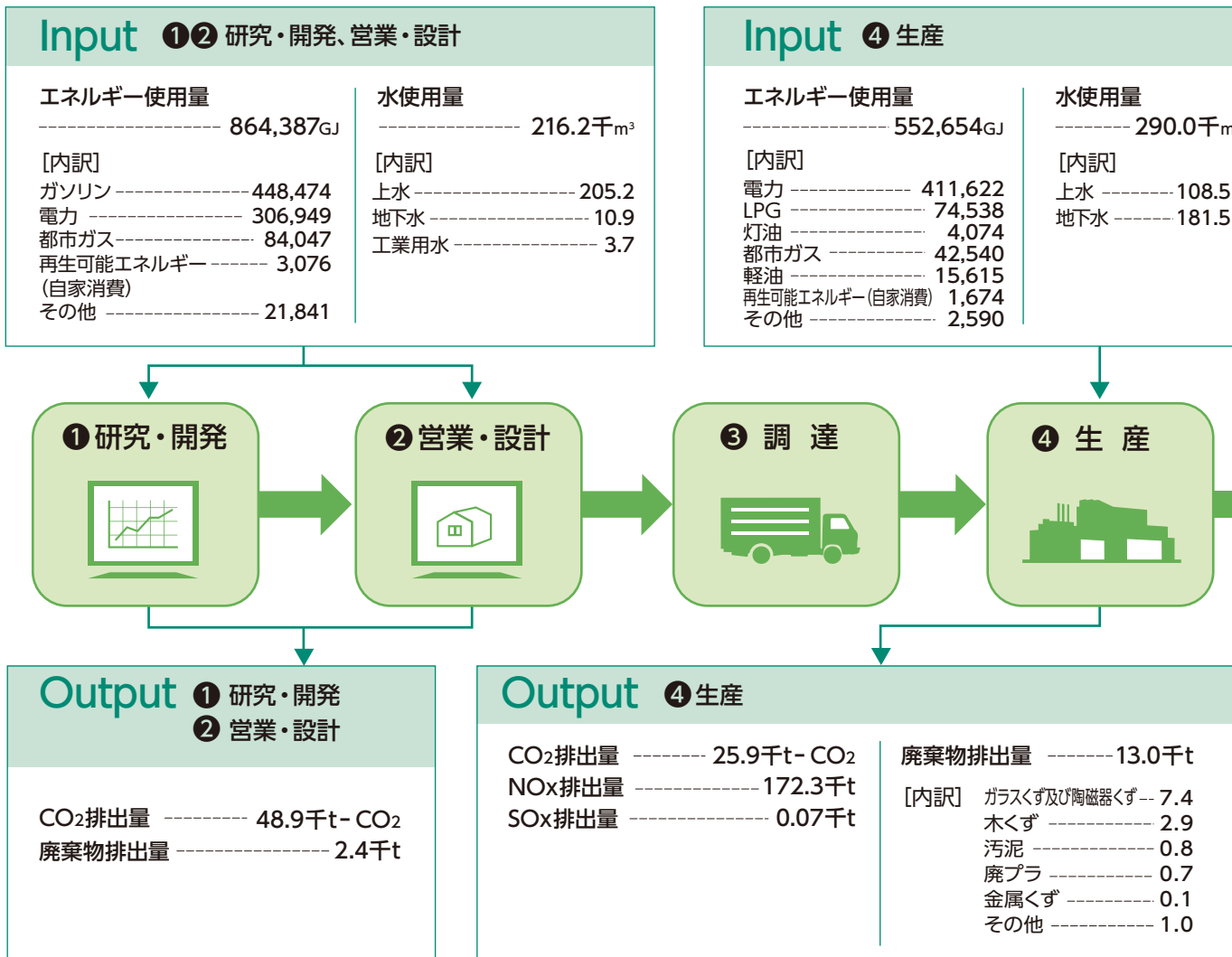
単位：kg

物質番号	対象化学物質名	取扱量	消費量	移動量			排出量			除去処理量
				下水道への移動の合計	当該事業所の外への(廃棄物)移動量	移動量合計	大気への排出量	公共用水域への排出量	排出量合計	
80	キシレン	53,427	0	0	769	769	51,616	0	51,616	1,042
412	マンガン及びその化合物	36,031	25,497	0	9,308	9,308	1,225	0	1,225	0
53	エチルベンゼン	31,180	0	0	458	458	30,714	0	30,714	8
448	メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	28,214	28,120	0	94	94	0	0	0	0
300	トルエン	13,962	0	0	187	187	13,698	0	13,698	77
71	塩化第二鉄	11,757	0	0	0	0	0	0	0	11,757
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	9,918	0	0	128	128	8,395	0	8,395	1,395
1	亜鉛の水溶性化合物	7,922	6,210	20	1,523	1,543	0	169	169	0
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	3,587	0	0	54	54	3,533	0	3,533	1
304	鉛	1,328	785	0	543	543	0	0	0	0
134	酢酸ビニル	1,048	0	0	16	16	1,032	0	1,032	0
	その他37物質	4,715	1,890	0	1,163	1,163	896	0	896	766
	総計	203,089	62,501	21	14,243	14,264	111,110	169	111,279	15,045

関連ページ ▶ P186~188 CSR調達ガイドライン

環境負荷マテリアルフロー・環境会計

環境負荷マテリアルフロー



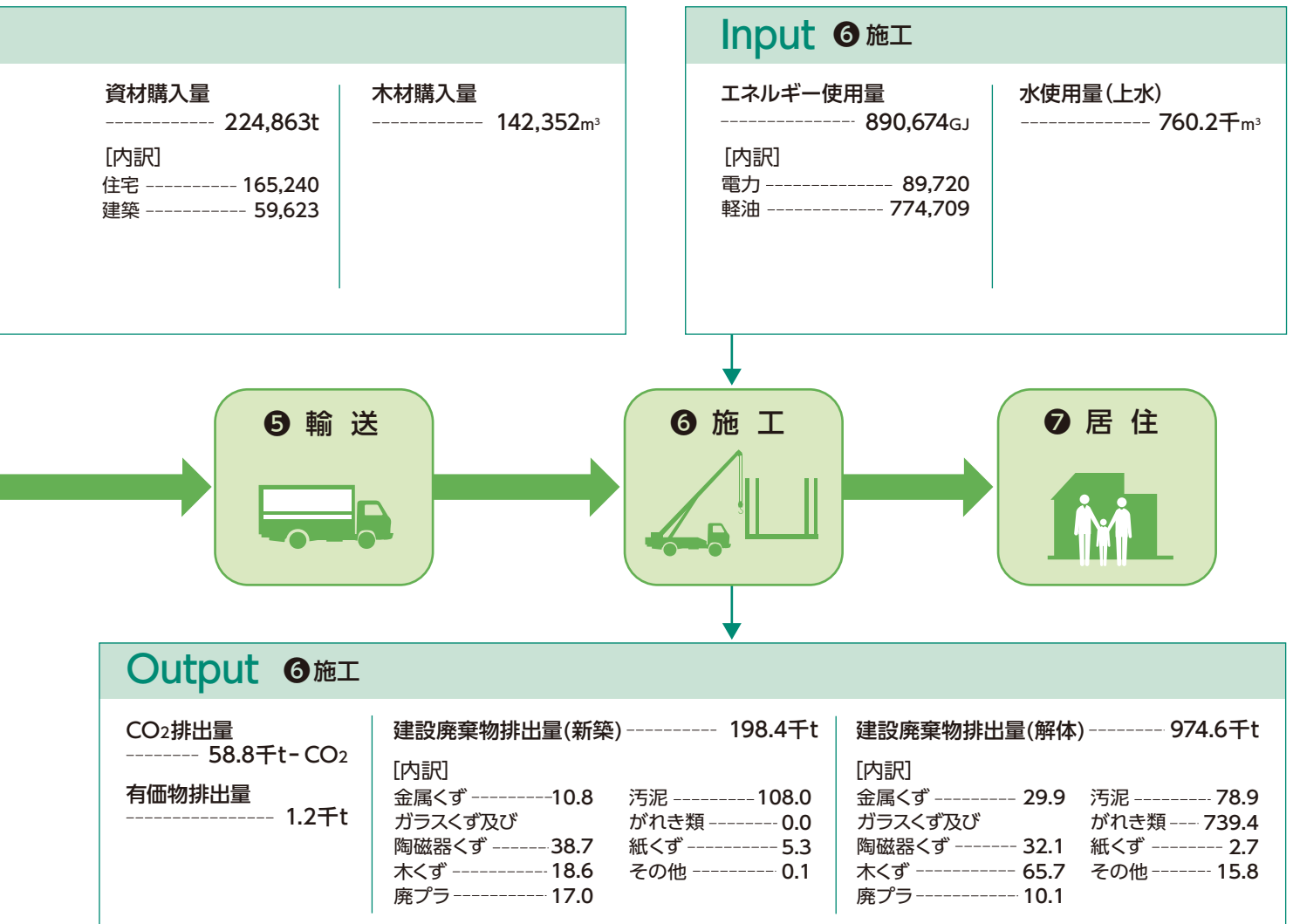
環境会計

①環境保全コスト

項目	主な内容	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
		投資額(千円)	投資額(千円)	投資額(千円)	投資額(千円)
事業エリア内コスト	大気・水質・騒音等の公害防止対策費	3,089	18,895	5,637	7,623
	地球温暖化の防止(省エネ)対策費	75,754	50,478	65,548	237,228
	廃棄物削減対策費	654	2,088	0	0
	水資源削減対策費	508	2,029	5,124	2,450
上下流コスト	グリーン購入費、通い箱購入費	6,644	2,019	5,397	7,212
管理活動コスト	環境教育費、EMS維持費等	502	455	624	653
	合計	87,151	75,964	82,330	255,165

②環境保全効果

効果の内容		項目	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
事業エリア 内効果	投入資源に 関する効果	原油換算エネルギー使用量(生産系)	GJ	521,614	552,770	563,228	552,654
		原油換算エネルギー使用量(物流系)	GJ	619,095	628,155	656,001	620,421
事業エリア 内効果	環境負荷および 廃棄物に関する 効果	廃棄物発生量	t	11,047	11,712	13,333	13,008
		CO ₂ 排出量(生産系)	t-CO ₂	25,016	26,180	26,418	25,888
		CO ₂ 排出量(物流系)	t-CO ₂	42,453	43,074	44,983	42,544
		水資源使用量	m ³	356,730	330,447	292,074	289,956



③環境保全効果に伴う経済効果

単位:千円

内容		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
収益	有価物売却費*	42,715	1,106	1,696	39,552
	省エネルギー活動によるコスト削減額	16,957	16,774	11,025	83,606
費用節減	廃棄物削減活動によるコスト削減額	50,739	27,830	22,715	6,907
	水資源削減活動によるコスト削減額	—	—	—	16,066
	合計	110,411	45,710	35,436	106,579

*当年度に実施した環境保全効果の結果、得られた収益

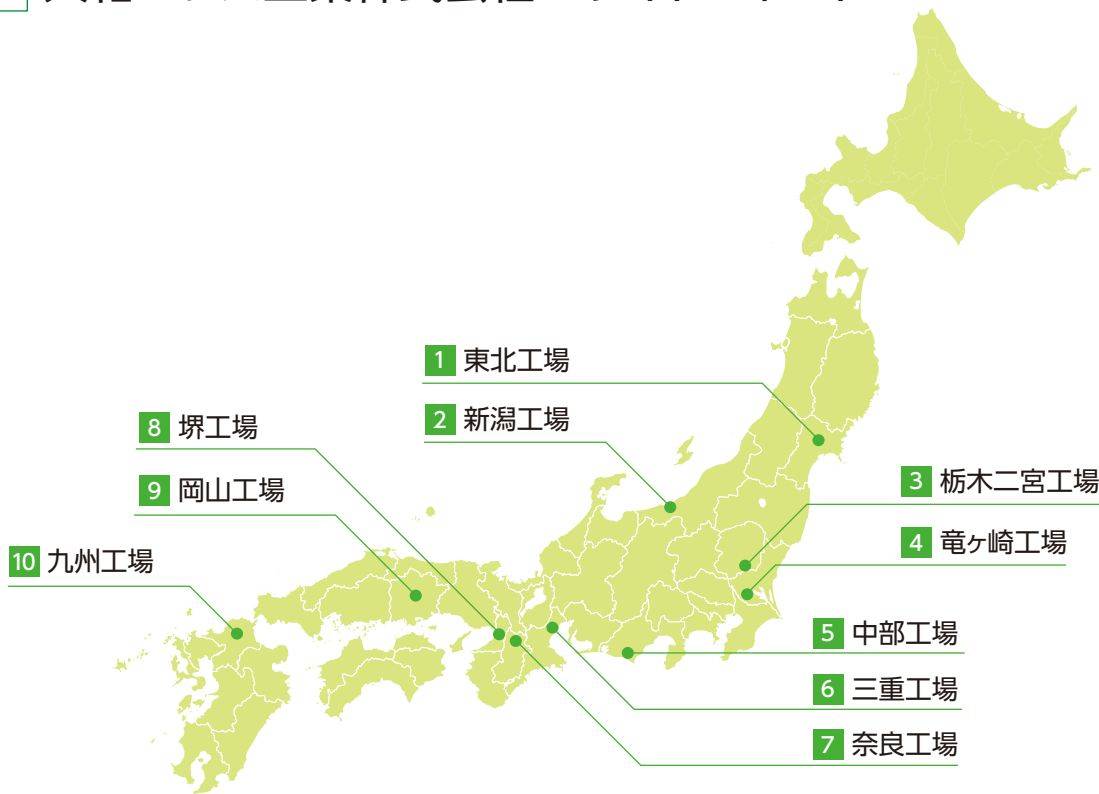
<環境データの算定方法、対象範囲>

■ 環境負荷マテリアルフロー

- ◇対象期間: 2017年4月1日~2018年3月31日
- ◇対象組織: 大和ハウス工業(単体)
- ◇対象範囲:
 - ①研究・開発: 事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて、
 - ②営業・設計 社用車および、マイカー許可車のすべて
 - ④生産: 生産拠点のすべて
 - ⑥施工(エネルギー・水): 住宅・建築の施工現場(新築)
 - 施工(建設廃棄物): 住宅・建築の施工現場(新築・解体)
- ◇算定基準: P190「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2018の目標管理対象外数値を含みます。

■ 環境会計

- ◇対象期間: 2017年4月1日~2018年3月31日
- ◇対象組織: 大和ハウス工業(単体)
- ◇対象範囲: 全10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」



1 東北工場

■ 工場概要

住所 …… 宮城県大崎市古川小野字中蝦沢133番地
 従業員数 …… 大和ハウス：35名
 協力会社：304名
 事業内容 …… 住宅系及び建築系部材の生産と
 現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位
CO ₂ 排出量*1	t-CO ₂	2,731	0.17	2,918	0.16	2,516	0.17
水使用量*1	m ³	26,721	1.71	19,955	1.12	17,582	1.21
廃棄物排出量*1	t	656	0.04	795	0.045	615	0.04
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	1,825	0.13	2,662	0.16	2,246	0.17
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	2,766	0.33	1,204	0.17	1,981	0.25
VOC排出量(住宅)*1	kg	15,577	1.11	17,295	1.07	15,577	1.18
VOC排出量(建築)*2	kg	12,338	1.49	7,524	1.09	9,557	1.23

*1 原単位/(百万円) *2 原単位/(t)

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	160	—	20	0.8	1.5	4	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	100	—	20	5.5	9.5	4	
浮遊物質	mg/L	最終放流口	200	—	100	7.0	22.0	4	
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	1.0	1.0	4	
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	—	2	0.2	0.2	4	
リン含有量	mg/L	最終放流口	16	—	—	0.5	1.6	4	
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	1.0	1.5	4	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
SOx(硫化酸化物)	m ³ (N)/h	ボイラー No1	1.12	—	—	0.030	0.030	1	
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー No1	260	—	—	60.000	60	1	
ばいじん	g/m ³ (N)	ボイラー No1	0.3	—	—	0.008	0.008	1	
SOx(硫化酸化物)	m ³ (N)/h	ボイラー No2	1.12	—	—	0.032	0.032	1	
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー No2	260	—	—	56.000	56	1	
ばいじん	g/m ³ (N)	ボイラー No2	0.3	—	—	0.006	0.006	1	
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	22.000	22	1	
ばいじん	g/m ³ (N)	乾燥炉	0.2	—	—	0.004	0.004	1	
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
騒音	dB	昼間	南側	55	—	—	51	51	1
		夕方	南側	50	—	—	47	47	1
		夜間	南側	45	—	—	42	42	1
振動	dB	昼間	南側	60	—	—	23	23	1
		夜間	南側	55	—	—	13	13	1

*法令規制値；法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

2 新潟工場

■ 工場概要

住所 …………… 新潟県上越市柿崎区直海浜230番地
 従業員数 …………… 大和ハウス：27名
 協力会社：243名
 事業内容 …………… 住宅系部材の生産と現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	1,910	0.12	1,942	0.12	1,630	0.12
水使用量	m ³	19,654	1.26	18,507	1.15	15,613	1.13
廃棄物排出量	t	671	0.04	711	0.044	603	0.04
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	5,960	0.38	5,799	0.36	5,330	0.38
VOC排出量	kg	18,687	1.20	27,329	1.70	22,588	1.63

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	12.6	20	2.3	3.9	12
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	—	14.9	20	7.1	9.5	12
浮遊物質	mg/L	最終放流口	150	58	100	4.3	16.0	12
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	2.0	2.0	2
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	1.1	5	0.2	0.3	12
リン含有量	mg/L	最終放流口	8	—	—	1.6	2.5	2
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	6.6	—	2.6	4.3	2

<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	9.000	9	2
ばいじん	g/Nm ³	乾燥炉	0.01	—	—	0.010	0.0	2

<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	南側	70	—	—	54	54	1
		夕方	南側	65	—	—	48	48	1
振動	dB	昼間	南側	65	—	—	40	40	1
		夜間	南側	60	—	—	30	30	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

3 栃木二宮工場

■ 工場概要

住所 …………… 栃木県真岡市長沼2310
 従業員数 …………… 大和ハウス：78名
 協力会社：662名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と
 現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位
CO ₂ 排出量*1	t-CO ₂	4,709	0.122	4,897	0.12	4,999	0.13
水使用量*1	m ³	76,713	1.995	77,485	1.98	78,591	2.09
廃棄物排出量*1	t	2,459	0.064	2,896	0.074	2,615	0.07
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	3,203	0.11	4,498	0.14	5,567	0.19
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	10,875	0.30	10,176	0.35	8,118	0.25
VOC排出量(住宅)*1	kg	18,298	0.62	24,266	0.76	30,220	1.01
VOC排出量(建築)*2	kg	34,501	0.95	35,595	1.23	29,478	0.92

※1 原単位(/百万円) ※2 原単位(/t)

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	160	25	—	2.6	2.6	2
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	160	25	—	5.6	7.4	2
浮遊物質	mg/L	最終放流口	200	50	—	2.6	3.6	2
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	0.0	0.0	2
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.2	0.3	2
リン含有量	mg/L	最終放流口	16	2	—	0.4	0.5	2
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.0	0.0	2

<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	東側	65	—	—	49	49	1
		夕方	東側	60	—	—	56	56	1
		夜間	東側	50	—	—	46	46	1
振動	dB	昼間	東側	65	—	—	30	30	1
		夜間	東側	60	—	—	30	30	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

4 竜ヶ崎工場

■ 工場概要

住所 …………… 龍ヶ崎市板橋町393-1
 従業員数 …………… 大和ハウス：62名
 協力会社：588名
 事業内容 …………… 住宅系部材の生産と現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	4,377	0.14	4,229	0.12	4,050	0.13
水使用量	m ³	51,495	1.63	29,299	0.82	26,485	0.84
廃棄物排出量	t	2,525	0.08	3,266	0.092	3,002	0.10
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	9,033	0.29	8,005	0.23	6,630	0.21
VOC排出量	kg	33,522	1.06	37,465	1.05	30,369	0.96

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
水素イオン濃度	pH	最終下水放流口	5.8以上8.6以下			7.7	7.8	2	
生物学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終下水放流口	600	600	—	127.0	210.0	2	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終下水放流口	—	—	—	115.0	180.0	2	
浮遊物質	mg/L	最終下水放流口	600	600	—	205.5	330.0	2	
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終下水放流口	5	5	—	2.4	3.8	3	
ノルマルヘキサン抽出物質(動植物油)	mg/L	最終下水放流口	30	30	—	13.5	26.0	3	
フェノール類含有量	mg/L	最終下水放流口	5	5	—	0.0	0.0	4	
亜鉛含有量	mg/L	最終下水放流口	2	2	—	0.4	0.5	2	
溶解性鉄含有量	mg/L	最終下水放流口	10	10	—	0.1	0.1	2	
溶解性マンガン含有量	mg/L	最終下水放流口	10	10	—	0.0	0.0	2	
全窒素含有量	mg/L	最終下水放流口	—	240	—	35.0	42.0	2	
リン含有量	mg/L	最終下水放流口	—	32	—	4.2	5.6	2	
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	最終下水放流口	380	380	—	13.3	16.1	2	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー No1	150	—	—	22.500	23	2	
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー No2	150	—	—	25.000	27	2	
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	17.500	18	2	
ばいじん	g/m ³ (N)	乾燥炉	0.2	—	—	0.005	0.0	4	
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	西側	65	—	—	46	46	1
		夕方	西側	60	—	—	47	47	1
		夜間	西側	50	—	—	36	36	1
振動	dB	昼間	西側	70	—	—	25	25	2
		夜間	西側	60	—	—	25	25	2

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

5 中部工場

■ 工場概要

住所 …………… 静岡県袋井市国本841番地
 従業員数 …………… 大和ハウス：40名
 協力会社：161名
 事業内容 …………… 一般建築鉄骨とシステム建築の部材を生産、供給
 主要生産品 …………… 建築：一般建築鉄骨
 システム建築：鉄骨、外壁パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	644	0.19	663	0.19	672	0.15
水使用量	m ³	3,671	1.06	3,620	1.05	3,284	0.75
廃棄物排出量	t	93	0.03	89	0.026	94	0.02
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	5,638	0.44	6,832	0.51	6,885	0.48
VOC排出量	kg	20,306	1.59	32,773	2.44	34,056	2.36

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
生物学的酸素要求量(BOD)	mg/L	浄化槽	0	20	0	0.5	0.5	2	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
該当する施設はありません									
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	東側	55	—	—	54	54	1
		昼間	南側	55	—	—	54	54	1
振動	該当する施設はありません								

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

6 三重工場

■ 工場概要

住所 …………… 三重県三重郡菟野町大字竹成字高原3997-1
 従業員数 …………… 大和ハウス：50名
 協力会社：531名
 事業内容 …………… 住宅部材製造
 主要生産品 …… 戸建住宅部材、賃貸住宅部材

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	—	—	1.7	3.0	6
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	—	—	2.5	3.0	6
浮遊物質	mg/L	最終放流口	150	—	—	2.3	5.0	7
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	1.0	1.0	12
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.0	0.1	6
リン含有量	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.6	1.1	6
ほう素及びその化合物	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.0	0.0	8
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	2.7	3.8	6

<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
該当する施設はありません								

<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
該当する施設はありません									

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値；法または条例及び協定の規制する値

7 奈良工場

■ 工場概要

住所 …………… 奈良県奈良市西九条町4-2-2
 従業員数 …………… 大和ハウス：63名
 協力会社：450名
 事業内容 …………… 住宅部材の生産と現送材部材の現場搬送
 (2017年10月から堺工場の建築系部材の生産と現場搬送)
 主要生産品 …… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終下水放流口	600	600	—	85.5	160.0	2
浮遊物質	mg/L	最終下水放流口	600	600	—	24.3	44.0	2
全窒素含有量	mg/L	最終下水放流口	240	240	—	75.5	120.0	2
リン含有量	mg/L	最終下水放流口	32	32	—	3.2	5.6	2

<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	12.0	13	2
ばいじん	g/m ³ (N)	乾燥炉	0.2	—	—	0.001	0.001	2
SOx(硫化酸化物)	m ³ (N)/h	発電機	17.5	—	—	5.0	5	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	発電機	950	—	—	205.0	240	2
ばいじん	g/m ³ (N)	発電機	0.1	—	—	0.011	0.011	2

<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	東側	70	—	—	64	64	1
			夕方	65	—	—	59	59	1
		昼間	南側	70	—	—	67	67	1
			夕方	65	—	—	52	52	1
		昼間	北側	70	—	—	52	52	1
			夕方	65	—	—	44	44	1
振動	dB	昼間	東側	65	—	—	37	37	1
			夜間	60	—	—	30	30	1
		昼間	南側	65	—	—	34	34	1
			夜間	60	—	—	30	30	1
		昼間	北側	65	—	—	30	30	1
			夜間	60	—	—	30	30	1

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値；法または条例及び協定の規制する値

8 堺工場 (2017年10月に、奈良工場へ移転)

■ 工場概要

住所 …………… 大阪府堺市堺区大浜西町7番地
 従業員数 …………… 大和ハウス：27名
 協力会社：132名
 事業内容 …………… 一般建築用鉄骨部材の製造、輸送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	619	0.16	638	0.17	294	0.23
水使用量	m ³	4,146	1.06	4,215	1.13	2,179	1.72
廃棄物排出量	t	46	0.01	43	0.012	29	0.02
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	1,549	1.10	1,470	0.09	969	0.13
VOC排出量	kg	24,393	1.57	19,559	1.24	10,285	1.42

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	浄化槽	30	0	30	2.0	2.0	1	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
該当する施設はありません									
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
騒音	dB	昼間	西側	70	—	—	61	61	1
		夕方	西側	65	—	—	57	57	1
振動	該当する施設はありません								

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

9 岡山工場

■ 工場概要

住所 …………… 岡山県赤磐市多賀2056
 従業員数 …………… 大和ハウス：4名
 協力会社：278名
 事業内容 …………… 住宅系部材の生産と現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,450	0.16	2,455	0.15	2,621	0.16
水使用量	m ³	24,443	1.62	30,900	1.87	39,370	2.47
廃棄物排出量	t	1,373	0.09	1,399	0.085	1,322	0.08
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	3,640	0.24	3,779	0.23	3,570	0.22
VOC排出量	kg	45,877	1.44	47,702	1.36	21,545	1.35

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
水素イオン濃度	pH	最終放流口	5.8以上8.6以下			7.7	7.8	12	
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	20	—	1.3	1.3	2	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	20	16	2.4	5.8	12	
浮遊物質	mg/L	最終放流口	150	40	20	1.7	4.0	12	
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.1	0.1	2	
溶解性鉄含有量	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.01	0.01	2	
溶解性マンガン含有量	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.02	0.02	2	
大腸菌群数	個/cm ³	最終放流口	3000	—	—	0.0	0.0	2	
全窒素含有量	mg/L	最終放流口	60	60	30	2.2	6.9	12	
リン含有量	mg/L	最終放流口	8	8	2	0.3	0.7	12	
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	3.5	4.2	2	
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	最終放流口	100	—	—	1.8	3.1	2	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
該当する施設はありません									
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
該当する施設はありません									

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

10 九州工場

■ 工場概要

住所 …………… 福岡県鞍手郡鞍手町新延448-8
 従業員数 …………… 大和ハウス：59名
 協力会社：301名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と現送材部材の
 現場搬送
 主要生産品 …… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2015年度		2016年度		2017年度	
		総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位
CO ₂ 排出量*1	t-CO ₂	2,521	0.11	2,519	0.10	2,479	0.10
水使用量*1	m ³	45,628	2.03	49,425	2.02	45,135	1.84
廃棄物排出量*1	t	1,175	0.05	1,373	0.06	1,430	0.06
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	3,512	0.17	4,032	0.18	3,775	0.18
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	9,935	1.32	3,211	0.41	3,582	0.42
VOC排出量(住宅)*1	kg	25,614	1.22	30,801	1.37	25,380	1.20
VOC排出量(建築)*2	kg	36,348	4.82	16,800	2.17	16,671	1.97

※1 原単位(百万円) ※2 原単位(/t)

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
水素イオン濃度	pH	最終放流口	5.8以上8.6以下			7.6	7.8	6	
生物学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	90	—	1.2	3.4	6	
化学的酸素要求量(COD、Mn)	mg/L	最終放流口	120	90	—	4.4	5.5	6	
浮遊物質	mg/L	最終放流口	150	120	—	4.5	6.0	6	
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	1.0	1.0	6	
亜鉛含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.1	0.1	6	
溶解性鉄含有量	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.5	0.5	6	
溶解性マンガン含有量	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.5	0.5	6	
大腸菌群数	個/cm ³	最終放流口	3000	—	—	14.9	70.0	6	
全窒素含有量	mg/L	最終放流口	60	—	—	14.9	22.3	6	
リン含有量	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.6	0.9	6	
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	2.0	2.0	6	
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	最終放流口	100	—	—	12.2	15.0	6	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
該当する施設はありません			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
騒音	dB	昼間	南側	60	—	—	44	44	1
		夕方	南側	50	—	—	47	47	1
振動	dB	昼間	南側	60	—	—	25	25	1

※法令規制値；法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2017年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2017年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

第三者保証報告書

「サステナビリティレポート2018」に開示しているCO₂情報などについて、情報の信頼性を向上させるため、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による保証を受けています。

Deloitte.
デロイトトーマツ

トーマツ.


独立した第三者保証報告書


2018年6月29日

大和ハウス工業株式会社

代表取締役社長 芳井 敬一 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役 杉山 雅彦 

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、大和ハウス工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「サステナビリティレポート2018」（以下「報告書」という。）に記載されている  の付された2017年度のCO₂排出量（スコープ1、スコープ2及びスコープ3カテゴリーのうち販売した製品の使用）、再生可能エネルギー、エネルギー使用量及びCO₂削減貢献量（以下「CO₂情報等」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書：資料・データ編の各頁に記載）に準拠してCO₂情報等を作成する責任を負っている。また、CO₂排出量の算定は、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等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO₂情報等に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO₂情報等が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

第三者意見(本レポートの開示内容およびESGの施策に対するご意見)



ロイドレジスタージャパン株式会社
取締役

富田 秀実 (とみた ひでみ)様

ソニー株式会社で、CSR部発足当初から統括部長を約10年務める。その後、ロイドレジスター クオリティアシユアランス入社を経て、2016年よりロイドレジスタージャパン株式会社取締役。ISO 26000、GRIスタンダード、東京2020持続可能な調達コード等、国内外の規格等の策定に多数参加。

特に重要と思われる項目に対するご意見は下記の通りです。今後の施策や情報開示の参考として、さらに高いレベルの活動の実践に結び付けていただくことを期待いたします。

■サステナビリティの経営への統合について

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言にみられるように、中長期的なサステナビリティ課題に対して、ガバナンスのレベルでの経営判断が強く求められています。その点で、コーポレートガバナンス委員会等で、ESG・SDGs等への対応戦略が議論され始めていること、EP100やRE100などの先進的なイニシアティブへのコミットメントは、非常に理にかなっていると考えられます。今後はさらに、TCFDが提示する多様な気候変動リスク、欧米では法制化が進み、我が国でも行動計画が策定されつつある「ビジネスと人権」に関するリスクを含めた、喫緊のサステナビリティ課題に関し、取締役会レベルでの定期的な議論と、それに基づく先進的な情報開示が行われることを期待します。

■サステナビリティと事業との関係性について

現在、長期ビジョンに基づく、中期CSR計画と自己評価指標による目標管理により、全社的に体系だった進捗管理が実施され、その進捗状況についても詳細に開示されていることは高く評価できます。ただし、近年、事業規模が急速に拡大し、売上高10兆円を目指す大和ハウスグループは、ハウジング、ビジネス、ライフの3つの事業ドメインのそれぞれが、既に大企業の規模にあるとも言えます。次の中期計画においては、グループ全体の方向性に加え、それぞれの事業の特性を踏まえ

たマテリアリティ分析や目標設定を行い、パフォーマンス評価と連動させることによって、事業部門の主体性をさらに高めるとともに、それぞれの事業における競争力の源泉として位置付けることを期待します。

また、価値創造プロセスにおいて、社会・環境への貢献(アウトカム)の開示は素晴らしいチャレンジですが、これらアウトカムとSDGsへの貢献との関係性を明確にできると、さらに説得力が増すと考えられます。

■CSR調達について

大和ハウスグループでは、CSR調達ガイドラインや木材調達評価基準に基づく、一定の取り組みが、既に行われています。しかし、現場レベルの実態把握や高リスク地域からの木材調達などについて、十分なデュー・ディリジェンスが実施されているかは、開示されている情報からだけでは、必ずしも明確ではありません。2020年東京オリンピック・パラリンピック大会を控え、その関連施設の建設現場の労働環境や調達木材などに関し、国内外の厳しい視線が注がれています。大会のパートナーである貴社の取り組みと情報開示の強化が期待されます。

■コミュニティ施策について

コミュニティエンゲージメントの事例が、多数紹介され、事業の最前線においても、CSRの理念が、着実に実践されつつあることが読み取れます。ただ、それぞれが個別の現場対応の事例のため、大和ハウスグループの目指す方向性が必ずしも明確ではありません。グループないし事業部門レベルで、コミュニティエンゲージメント実施の原則・指針などを整備し、方向性を一致させるとともに、成功・失敗事例の社内共有などを進めることを期待します。

■報告書について

本報告書は、それぞれの冒頭に担当役員のメッセージを配置するなど、全社的なコミットメントを感じさせるものです。また、本年のレポートで新たに追加された、価値創造ストーリーや発行目的は、報告書の内容や位置付けの理解に非常に有用な情報と考えられます。3部構成+データ集の形式は、膨大な情報を系統的に整理することに成功していると言えるでしょう。ただし、情報量が多いが故に、時間が限られる読者にとっては、概観を把握することが必ずしも容易ではありません。例えば、それぞれの項目での重要課題やKPIなどがよりシボリックに示されると、よりユーザーフレンドリーな報告書になると考えられます。

第三者意見を受けて

富田様には本レポートならびに当社グループのESG施策について貴重なご意見をいただき、心より御礼申し上げます。

2016年度よりスタートしております中期CSR計画も3年目を迎えています。取締役会にて環境、人権などESGに関する議論が増えつつありますが、今後、関連する委員会を通じた定期的な議論を進めていきます。また、CSR調達、地域コミュニティへの施策について、社会からの特に関心が高いテーマであると認識しています。両テーマとも、各種ガイドラインを整備しておりますが、グループ・事業部への展開を継続するとともに、より分かりやすい情報開示へと工夫していきます。

サステナビリティと事業との関係性の明確化や経営方針・計画への反映について、当社グループの課題だと認識しています。ESGの各重要課題を、社会からの期待と競争力の源泉として明確化し、中期的な計画に落とし込めるよう進めていきます。さらに、世界の共通言語であるSDGsについて、背景にある社会課題への認識を深めるとともに、当社グループの経営・事業を説明できるようにし、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深めてまいります。



代表取締役副社長
CSR担当役員

石橋 民生

GRI Standards 対照表

GRI 102: 一般開示事項 2016

1. 組織のプロフィール

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ (または省略理由/説明)
102-1 組織の名称	a. 組織の名称	サステナビリティレポート2018/大和ハウスグループの概要(P175)
102-2 活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	サステナビリティレポート2018/グループの原点と持続的成長のあり方(P13-20) 第79期 有価証券報告書 2017年4月~2018年3月/事業の内容 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/79yuuhou.pdf
102-3 本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	サステナビリティレポート2018/大和ハウスグループの概要(P175)
102-4 事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。 報告書に記載している項目との関連は問わない	サステナビリティレポート2018/主要グループ会社一覧(P177)
102-5 所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	サステナビリティレポート2018/主要グループ会社一覧(P177)
102-6 参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	サステナビリティレポート2018/主要グループ会社一覧(P177) 第79期 有価証券報告書 2017年4月~2018年3月/事業の内容
102-7 組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) v. 提供する製品、サービスの量	サステナビリティレポート2018/大和ハウスグループの概要(P175) サステナビリティレポート2018/業績ハイライト/連結財務指標(P178) 第79期 有価証券報告書 2017年4月~2018年3月/連結財務諸表
102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類(常勤と非常勤)別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動(観光業や農業における季節変動) f. データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める)	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P59)
102-9 サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/担当役員メッセージ(P61-64) サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P67) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)(P115-116)
102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合) iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選定や解消を含む)	<省略理由/説明> 該当せず。重大な変更は特にありません。
102-11 予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	サステナビリティレポート2018/お客様との共創共生/高品質な商品の提供(P35-37) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P137、140) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P158-159、163)
102-12 外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	サステナビリティレポート2018/編集方針(P3) サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P55) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P120、123) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P151、156) サステナビリティレポート2018/外部との協働・外部からの評価(社会)/業界団体・各種団体との協働(P171) サステナビリティレポート2018/外部との協働・外部からの評価(環境)/行政・外部団体等との協働(P173)
102-13 団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P120、123) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P156-157) サステナビリティレポート2018/外部との協働・外部からの評価(社会)/業界団体・各種団体との協働(P171) サステナビリティレポート2018/外部との協働・外部からの評価(環境)/行政・外部団体等との協働(P173)

2. 戦略

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-14 上級意思決定者の 声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	サステナビリティレポート2018/会長(CEO)メッセージ(P5-8) サステナビリティレポート2018/社長(COO)メッセージ(P9-12) 統合報告書2017/会長メッセージ(P7-8)
102-15 重要なインパクト、 リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	統合報告書2017/外部環境の変化による機会とリスク(P29-30) サステナビリティレポート2018/グループの原点と持続的成長のあり方(P19-24) サステナビリティレポート2018/経営を推進するしくみ(P25-29) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/各重点テーマの説明頁(P117-118、125-126、131-132、137-138) ※各ステークホルダーへの影響、リスクと機会については、サステナビリティレポート2018/各担当役員メッセージ(P33、47、63、75、95、105-107、145)を参照

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

3. 倫理と誠実性

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-16 価値観、理念、行動 基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	サステナビリティレポート2018/創業者精神に基づいた持続的成長/大和ハウスグループの原点(P1-2) サステナビリティレポート2018/創業者精神に基づいた持続的成長/会長(CEO)メッセージ(P5-8) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/企業倫理・コンプライアンス(P163-165) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P165-167) 企業倫理綱領・行動規範(URL) https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html
102-17 倫理に関する助言 および懸念のため の制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P158-161) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/企業倫理・コンプライアンス(P163-165)

4. ガバナンス

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-18 ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) コーポレートガバナンスに関する基本方針/ガイドライン(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/governance/
102-19 権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) サステナビリティレポート2018/環境マネジメント(P113) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P168-170)
102-20 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) サステナビリティレポート2018/環境マネジメント(P113) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P168-170)
102-21 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) サステナビリティレポート2018/環境マネジメント(P113) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P168-170)
102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) 統合報告書2017/コーポレートガバナンス体制(P69-72) 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 コーポレートガバナンスに関する報告書/ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 ※コーポレートガバナンスに関する報告書(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_report.pdf
102-23 最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147) 統合報告書2017/コーポレートガバナンス体制(P69-72)

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/指名の方針と手続き コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に対する考え方 ※コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf
102-25 利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	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 コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況 コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/いわゆる政策保有株式 コーポレートガバナンスに関する報告書/大株主の状況
102-26 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関する組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P168-170) コーポレートガバナンスに関する報告書/業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 コーポレートガバナンスに関する報告書/現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由
102-27 最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	コーポレートガバナンスに関する報告書/業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等に依る事項 (現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役・監査役に対するトレーニングの方針
102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会評価の結果の概要
102-29 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	サステナビリティレポート2018/環境マネジメント(P113) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P158-163) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P168-170) コーポレートガバナンスに関する報告書/内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況
102-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P158-163) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P168-170) コーポレートガバナンスに関する報告書/内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会評価の結果の概要
102-31 経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P147-150) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P158-163)
102-32 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	代表取締役会長(CEO)をはじめとした全ての代表取締役への報告を行っています
102-33 重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	コーポレートガバナンスに関する報告書/業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P159-161)
102-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P160)

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-35 報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬 (パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む) ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付(最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き コーポレートガバナンスに関する報告書/インセンティブ関係 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役報酬関係
102-36 報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き ※報酬コンサルタントは関与していません
102-37 報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	コーポレートガバナンスに関する報告書/インセンティブ関係 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役報酬関係 第79期定時株主総会決議ご通知/第4号議案 役員賞与の支給の件(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/soukai/pdf/79_ketsugi.pdf
102-38 年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値(最高給与と所得者を除く)に対する比率	<省略理由/説明> 情報が入手困難:当該項目についての情報は現時点では集計できていません。尚、従業員の給与、役員報酬は下記に開示しています。 第79期 有価証券報告書 2017年4月~2018年3月/従業員の状況、役員報酬等
102-39 年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値(最高給与と所得者を除く)の増加率に対する比率	<省略理由/説明> 情報が入手困難:当該項目についての情報は現時点では集計できていません。尚、従業員の給与、役員報酬は下記に開示しています。 第79期 有価証券報告書 2017年4月~2018年3月/従業員の状況、役員報酬等

5. ステークホルダー・エンゲージメント

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-40 ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	ステークホルダーとの共創共生 ステークホルダーとのコミュニケーション(URL) https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P155) サステナビリティレポート2018/外部との協働・外部からの評価(社会)/業界団体・各種団体との協働(P171) サステナビリティレポート2018/外部との協働・外部からの評価(環境)/行政・外部団体等との協働(P173)
102-41 団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	<省略理由/説明> 該当せず:当社では、法の定める「結社の自由」を認めていますが、労働組合は組織されていません。
102-42 ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	ステークホルダーとの共創共生 ステークホルダーとのコミュニケーション(URL) https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P81-82) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P153) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/外部との協働・外部からの評価(P171、173)
102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	ステークホルダーとの共創共生 ステークホルダーとのコミュニケーション(URL) https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P77-79、81-82) サステナビリティレポート2018/株主との共創共生/株主還元とIR活動(P97-100) 統合報告書2017/経営体制/株主・投資家のみなさまとの対話(P84) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P153-156) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/外部との協働・外部からの評価(P171、173)

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-44 提起された重要な項目および懸念	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか(報告を行って対応したものを含む) ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	ステークホルダーミーティング(URL) https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/stakeholder/ サステナビリティレポート2018/株主との共創共生(P93-100) サステナビリティレポート2018/担当役員メッセージ(P93-96) サステナビリティレポート2018/株主との共創共生(P99-100) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P155-156) 統合報告書2017/経営体制/株主・投資家のみなさまとの対話(P84)

6. 報告実務

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	サステナビリティレポート2018/編集方針(P3) サステナビリティレポート2018/大和ハウスグループの概要(P175) 第79期 有価証券報告書 2017年4月~2018年3月/関係会社の状況
102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	サステナビリティレポート2018/経営を推進するしくみ(P25-29)
102-47 マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	サステナビリティレポート2018/経営を推進するしくみ(P25-29)
102-48 情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	<省略理由/説明> 該当せず:修正する情報は特にありません。
102-49 報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	<省略理由/説明> 該当せず:バウンダリーについて重要な変更はありません。
102-50 報告期間	a. 提供情報の報告期間	サステナビリティレポート2018/編集方針(P3)
102-51 前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付(該当する場合)	サステナビリティレポート2018/編集方針(P3)
102-52 報告サイクル	a. 報告サイクル	サステナビリティレポート2018/編集方針(P3)
102-53 報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	サステナビリティレポート2018/裏表紙
102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されている」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成されている」	GRIスタンダード対照表【本表】
102-55 GRI内容索引	a. GRIの内容索引(使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する) b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由(該当する場合)	GRIスタンダード対照表【本表】 当サステナビリティレポート2018は、GRIスタンダード中核(Core)に準拠して作成しています。
102-56 外部保証	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	サステナビリティレポート2018/第三者保証報告書(P219)

GRI 103: マネジメント手法 2016

当社グループは「GRI 103」において、以下10の課題をマテリアルな項目と位置付けています。

- ① お客さまとの共創共生
- ② 従業員との共創共生
- ③ 取引先との共創共生
- ④ 地域市民との共創共生
- ⑤ 株主との共創共生
- ⑥ 地球温暖化防止（エネルギー・気候変動）
- ⑦ 自然環境との調和（生物多様性保全）
- ⑧ 資源保護（長寿命化・廃棄物削減・水資源保護）
- ⑨ 化学物質による汚染の防止
- ⑩ CSR経営の基盤

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ（または省略理由／説明）
103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	サステナビリティレポート2018／会長（CEO）メッセージ（P5-8） サステナビリティレポート2018／社長（COO）メッセージ（P9-12） サステナビリティレポート2018／価値創造ストーリー 456 （P19-24） サステナビリティレポート2018／経営を推進するしくみ（P25-29） サステナビリティレポート2018の各担当役員メッセージ： お客さま（P31-34）、従業員（P45-48）、取引先（P61-64）、地域社会（P73-76）、株主（P93-96）、環境（105-107）、CSR経営の基盤（P143-146） サステナビリティレポート2018の環境に関する各ページ： 環境長期ビジョン（P108-110）、地球温暖化防止（P117）、自然環境との調和（P125）、資源保護（P131）、化学物質による汚染の防止（P137）
103-2 マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティレポート2018／経営を推進するしくみ（P25-29） サステナビリティレポート2018の各担当役員メッセージ： お客さま（P34）、従業員（P48）、取引先（P63-64）、地域社会（P75-76）、株主（P95-96）、CSR経営の基盤（P146） サステナビリティレポート2018の環境に関する各ページ： 環境マネジメント（P113-114）、事業全体におけるサプライチェーンマネジメント（環境）（P115-116）、環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2018）（P111-112）、環境長期ビジョン（P108-110）、地球温暖化防止（P117-118、119、121）、自然環境との調和（P125-126、127、129）、資源保護（P131-135）、化学物質による汚染の防止（P137-140） サステナビリティレポート2018／CSR経営の基盤／CSRマネジメント（P168-170） サステナビリティレポート2018／データ集／組織図（P176） ※ vi. 苦情処理メカニズムは下記に記載 サステナビリティレポート2018／CSR経営の基盤／リスクマネジメント 各種の通報制度（P159-161）
103-3 マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティレポート2018の各担当役員メッセージ： お客さま（P34）、従業員（P48）、取引先（P63-64）、地域社会（P75-76）、CSR経営の基盤（P146） サステナビリティレポート2018／環境との共創共生／環境行動計画（P111-112） サステナビリティレポート2018／環境との共創共生／環境マネジメント（P113-114） サステナビリティレポート2018／環境との共創共生／各重点テーマでの「エンドレス グリーン プログラム」主な目標・実績・自己評価（P118、126、132、138） サステナビリティレポート2018／CSR経営の基盤／外部からの評価（環境）（P174） サステナビリティレポート2018／データ集・第三者保証／CSR自己評価指標 2017年度実績（P179-184） サステナビリティレポート2018／データ集・第三者保証／環境行動計画（エンドレス グリーン プログラム 2018）（P191-192） サステナビリティレポート2018／データ集・第三者保証／第三者意見（P220）

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
201-1 創出、分配した直接的経済価値	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 創出した直接的経済価値: 収益 ii. 分配した経済価値: 事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資 iii. 留保している経済価値: 「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。 また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	第79期 有価証券報告書 2017年4月～2018年3月/連結財務諸表
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト 	<p>サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/担当役員メッセージ(P105-107)</p> <p>サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/環境長期ビジョン、環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)(P109-112)</p> <p>サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P117)</p> <p>サステナビリティレポート2018/環境負荷マテリアルフロー・環境会計/環境会計(P211-212)</p>
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)</p>	第79期 有価証券報告書 2017年4月～2018年3月/連結財務諸表
201-4 政府から受けた資金援助	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関(ECA)からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	<省略理由/説明> 情報の入手が困難: 当該の項目について、現時点では集計できていません。

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	<p>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率(男女別)を報告する</p> <p>b. 組織の活動に携わるその他の労働者(従業員を除く)の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</p> <p>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か(男女別)。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P55、57)</p> <p>サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/各国拠点における地元出身者の採用(P83)</p>
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	<p>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P59)</p> <p>サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/各国拠点における地元出身者の採用(P83)</p>

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
203-1 インフラ投資および 支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えらると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P77-82)
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト(プラスおよびマイナス)と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項(国内および国際的な基準、協定、政策課題など)を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/地域共生活動(P85)

GRI 204: 調達慣行 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所地元にあるサプライヤーへの支出割合(地元で調達した商品やサービスの割合など) b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P66-69) サステナビリティレポート2018/データ編・第三者保証/CSR調達ガイドライン(P186-188)

GRI 205: 腐敗防止 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P166-167)
205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(地域別に) b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(従業員区分別、地域別に) c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(地域別に) e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(従業員区分別、地域別に)	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P166-167)
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P167)

GRI 206: 反競争的行為 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例(終結しているもの、していないもの)の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果(決定や判決を含む)の主要点	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P167)

GRI 301: 原材料 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
301-1 使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	サステナビリティレポート2018/資料・データ編/自然環境との調和(P201) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/資源保護(P206) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212)
301-2 使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	サステナビリティレポート2018/資料・データ編/自然環境との調和(P201)
301-3 再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/資源保護(P132-133) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/資源保護(P204-205)

GRI 302: エネルギー 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
302-1 組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による) f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P118) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P190、193-196) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212)
302-2 組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	<省略理由/説明> エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算して開示しています。
302-3 エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて) d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	<省略理由/説明> エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算して開示しています。
302-4 エネルギー消費量の削減	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. 削減されたエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて) c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P193-194)
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	<省略理由/説明> エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算して開示しています。

GRI 303: 水 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
303-1 水源別の取水量	a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による i. 地表水(湿地、河川、湖、海などからの水を含む) ii. 地下水 iii. 組織が直接貯めた雨水 iv. 他の組織からの廃水 v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設 b. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2018/資料・データ編/資源保護(P206-207) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212)
303-2 取水によって著しい影響を受ける水源	a. 取水によって著しい影響を受ける水源の数。次の種類別に i. 水源の規模 ii. 水源が保護地域に指定されているか(国内または国際的に) iii. 生物多様性から見た価値(種の多様性および固有性、保護種の数など) iv. 地域コミュニティや先住民族にとつての水源の価値、重要性 b. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/資源保護/水資源保護(P135-136)
303-3 リサイクル・リユースした水	a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量 b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/資源保護/水資源保護(P136)

GRI 304: 生物多様性 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態(事務所、製造・生産、採掘) v. 事業敷地の面積(km ² で表記。適切な場合は他の単位も可) vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴(陸上、淡水域、あるいは海洋)から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト(IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など)の特徴から見た生物多様性の価値	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P130)
304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染(生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも) iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 vi. 生態学的プロセスの変化(塩分濃度、地下水変動など)で、自然増減の範囲を超えるもの b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P125-126、129-130)
304-3 生息地の保護・復元	a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無 c. 各生息地の状況(報告期間終了時点における) d. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P128、130)
304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に i. 絶滅危惧IA類(CR) ii. 絶滅危惧IB類(EN) iii. 絶滅危惧II類(VU) iv. 準絶滅危惧(NT) v. 軽度懸念	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P128)

GRI 305: 大気への排出 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	a. 直接的(スコープ1)GHG排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 生物由来のCO ₂ 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P117-118) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境データの算定と報告について(P190) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P193-194、199-200) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212)
305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	a. ロケーション基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P117-118) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境データの算定と報告について(P190) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P193-194、199-200) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212)

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	a. その他の間接的(スコープ3)GHG排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 生物由来のCO ₂ 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3)GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P117-118) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境データの算定と報告について(P190) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P199-200)
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3) d. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P117-118) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P193-194)
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P117-118) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境データの算定と報告について(P190) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/地球温暖化防止(P193-194、199-200)
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	<省略理由/説明> 当社グループでは、フロン等の生産、輸入、輸出を行っていないため、目標の設定や実績管理から除外しています。
305-7 窒素酸化物(NOx)、硫酸酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による) i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 揮発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P138) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/化学物質による汚染の防止(P209-210) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/サイトレポート(P213-218)

GRI 306: 排水および廃棄物 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
306-1 排水の水質および排出先	a. 想定内および想定外の排水量(次の事項による) i. 排出先 ii. 水質(処理方法を含む) iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2018/資料・データ編/資源保護(P206) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/サイトレポート(P213-218)
306-2 種類別および処分方法別の廃棄物	a. 有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収(エネルギー回収を含む) v. 焼却(大量燃焼) vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他(詳細を記述) b. 非有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収(エネルギー回収を含む) v. 焼却(大量燃焼) vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他(詳細を記述) c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/資源保護(P132) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/資源保護(P204-205、207) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P211-212)

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
306-3 重大な漏出	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物(土壌または水面)、燃料漏出物(土壌または水面)、廃棄物の漏出(土壌または水面)、化学物質の漏出(多くは土壌または水面)、その他(詳細を記述) c. 重大な漏出のインパクト	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/環境マネジメント(P114) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P138) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/サイトレポート(P213-218)
306-4 有害廃棄物の輸送	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2018/資料・データ編/PRTR対象化学物質のマテリアルバランス(P210)
306-5 排水や表面流水によって影響を受ける水域	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値(保護種の数など)	<省略理由/説明> 情報が入手困難:事業場数が多大であるため。

GRI 307: 環境コンプライアンス 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
307-1 環境法規制の違反	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/環境マネジメント(P114) サステナビリティレポート2018/資料・データ編/サイトレポート(P213-218)

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P68) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)(P115-116)
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的) d. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P68-69) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)(P115-116) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P127-128)

GRI 401: 雇用 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
401-1 従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P59)
401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病氣補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P57)
401-3 育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別) b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別) c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別) d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別) e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P57)

GRI 402: 労使関係 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	a. 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、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人財に対する雇用機会の提供(P59)

GRI 403: 労働安全衛生 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
403-1 正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	a. 正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル b. 正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者(業務または職場が組織の管理下にある)の労働者全体に対する割合	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P50) 当社では、法の定める「結社の自由」を認めていますが、労働組合は組織されていません。 尚、当社では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が設置・運用されています。
403-2 傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	a. すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率(IR)、業務上疾病率(ODR)、休業日数率(LDR)、欠勤率(AR)、および業務上の死亡者数(次の内訳による) i. 地域 ii. 性別 b. 業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者(従業員を除く)に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率(IR)、および業務上の死亡者数(次の内訳による) i. 地域 ii. 性別 c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P52)
403-3 疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	a. 業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P52)
403-4 労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	a. 労働組合(各地域、グローバルのいずれか)と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か b. 含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度(割合)	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人財に対する雇用機会の提供(P58) 当社では、法の定める「結社の自由」を認めていますが、労働組合は組織されていません。 サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P50) 尚、当社では各事業所の所長と従業員が協議の上「安全衛生管理計画書」を作成。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、安全管理体制の強化を図っています。

GRI 404: 研修と教育 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i. 性別 ii. 従業員区分	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/人財の育成(P54)
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人財に対する雇用機会の提供(P59)
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に)	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/人財の育成(P52-55)

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次のダイバーシティ区分別の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	統合報告書2017/コーポレートガバナンス体制(P69-72) 第79期 定時株主総会招集ご通知/取締役19名選任の件(P5-12) https://www.daiwahouse.com/ir/soukai/pdf/79_syousyu.pdf ※ English text version https://www.daiwahouse.com/English/ir/stockholder/pdf/Notice_of_the_79th_Ordinary_General_Meeting_of_Shareholders.pdf
405-2 基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別) b. 「重要事業拠点」の定義	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P57)

GRI 406: 非差別 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
406-1 差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P154)

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	サステナビリティレポート2018/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P59)

GRI 408: 児童労働 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー(次の観点による) i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P68) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P154-155)

GRI 409: 強制労働 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P68) サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P154-155)

GRI 410: 保安慣行 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	<省略理由/説明> 情報が入手困難:保安要員は業務委託契約であり、当該項目についての情報は現時点では集計できていません。 尚、国内外での施工現場において、保安要員に対しては監理者が中心となり、近隣住民等のステークホルダーへ適切な対応ができるよう、適宜注意、指導をしています。 サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P68)

GRI 411: 先住民族の権利 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置(次の事項を含める) i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P158)

GRI 412: 人権アセスメント 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合(国別に)	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P153-156)
412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	サステナビリティレポート2018/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P157)
412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	<省略理由/説明> 該当せず: 該当する項目はありません。

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施(次のものなどを活用して)した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価(ジェンダーインパクト評価を含む) ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	サステナビリティレポート2018/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P81-82)
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)	<省略理由/説明> 該当せず: 該当する項目はありません。

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P67-68)
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的)があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的) d. 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	サステナビリティレポート2018/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P68-69) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P127-128) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)(P115-116)

GRI 415: 公共政策 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
415-1 政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額(国別、受領者・受益者別) b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法(該当する場合)	<省略理由/説明> 機密保持上の制約: 当該情報には守秘性がある内容が含まれるリスクがあると考えます。

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

掲載ページ欄のページ番号をクリックすると、本文の各ページに遷移します。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
416-1 製品およびサービスの カテゴリに対する安全衛生インパ クトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	サステナビリティレポート2018/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P36)
416-2 製品およびサービスの 安全衛生イン パクトに関する違反 事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2018/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P37)

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
417-1 製品およびサービスの 情報とラベリ ングに関する要求事 項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が必要とされているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物(特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの) iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他(詳しく説明のこと) b. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	サステナビリティレポート2018/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P36) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/地球温暖化防止(P121-122) サステナビリティレポート2018/環境との共創共生/自然環境との調和(P130)
417-2 製品およびサービスの 情報とラベリ ングに関する違反事 例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2018/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P37)
417-3 マーケティング・コ ミュニケーションに 関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション(広告、宣伝、スポンサー業務など)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2018/お客さまとの共創共生/お客さまとの適切なコミュニケーション(P39)

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
418-1 顧客プライバシー の侵害および顧客 データの紛失に関し て具体化した不服 申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	<省略理由/説明> 該当せず: 顧客プライバシーに関する当社への不服申し立てはございません。

GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
419-1 社会経済分野の法 規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	サステナビリティレポート2018/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P37)

用語集

経営の考え方と全体像

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

CSR経営の基盤

データ集・第三者保証

用語	解説
アクティブ(コントロール)	アクティブ(Active)とは積極的を意味する英語で、住宅・建築デザインにおいては、パッシブ(Passive)と対比して用いられ、「自然」を活かした建築デザインを行った上で、創エネや省エネなどを機械や設備などを用いて積極的に制御する設計手法のこと。
一次エネルギー消費量	化石燃料、原子力燃料、推量・太陽光から得られるエネルギーを「一次エネルギー」、これらを変換・加工して得られるエネルギー(電気・灯油・都市ガス等)を「二次エネルギー」という。建築物は二次エネルギーが多く使用されており、それぞれ異なる計量単位(kWh、ℓ、MJ等)で使用されている。それを一次エネルギーに換算することにより、建築物の総エネルギー消費量と同じ単位(MJ、GJ)で求めることができるようになる。
グリーン調達・グリーン購入	商品やサービスを購入する際、価格や品質だけでなく、環境負荷ができるだけ小さいものを優先的に購入すること。当社グループでは、建設資材等については「グリーン調達」、業務に使用する紙や文具等については「グリーン購入」として使い分けられている。
固定価格買取制度	平成24年7月から始まった制度で、再生可能エネルギー(太陽光・風力・水力(3kW未満)・地熱・バイオマス等)によって発電した電気を、一定の期間、一定の価格で買い取ることを電力会社に義務付け、社会全体で再生可能エネルギーを普及・拡大させることを目的としている。
再生可能エネルギー	有限で枯渇する可能性のある石油や石炭などの化石燃料ではなく、自然環境の中で繰り返し起こる現象等から取り出し、永続的に利用することができるエネルギーの総称。具体的には、太陽光や太陽熱、風力、地熱などを利用した自然エネルギーと、廃棄物の焼却による熱利用・発電などのリサイクルエネルギーのこと。
サプライチェーン	原料調達の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでの全プロセスのつながりのこと。
システム建築	規模や仕様の似た用途ごとに、外壁・構造躯体等を規格化し、一部の部材を工場にてあらかじめ加工・組み立てた建築物。現場で一から製作する在来工法に比べ、品質・価格の安定、工期の短縮が図れる上、現場での廃棄物削減や分別解体を容易にするなどの特長がある。
住宅ストック	国内にすでに建築されている既存の住宅のこと。
スマートハウス、スマートビル、スマートコミュニティ(シティ)	スマートハウス・スマートビルとは、家電や設備機器、太陽光発電・蓄電池などのエネルギー機器を情報通信技術を活用して最適制御を行い、生活者のニーズに応じた様々なサービスを提供する住宅やビルのこと。また、このような考えを街全体へ広げ、エネルギーの効率利用と快適な暮らしを両立した街のことをスマートコミュニティ(シティ)という。
生物多様性	生きものたちの豊かな個性とつながりのこと。地球上の生きものは、長い歴史の中で様々な環境に適応して進化することによって多様な個性を持つとともに、全ての生きものは直接・間接的に支えあって生きている。1992年につくられた「生物多様性条約」では、生態系の多様性・種の多様性・遺伝子の多様性という3つのレベルで多様性があるとしている。
ゼロエミッション	ある産業から出るすべての廃棄物を新たに他の分野の原料として活用し、あらゆる廃棄物をゼロにすること。当社では、廃棄物を燃料利用するサーマルリサイクルも含めてゼロエミッション活動を展開している。
バリューチェーン	原材料の調達から、お客様への製品・サービスの提供といった企業活動全般において企業が提供する付加価値や、それを受け取る(影響を受ける)ステークホルダー全体のこと。
パッシブ(コントロール)	パッシブ(Passive)とは受動的を意味する英語で、住宅・建築デザインにおいては、エアコンなどの設備機器をできるだけ使わず、太陽熱や光、風、緑といった「自然」を活かして快適な建築空間をつくり出そうとする設計思想・設計手法のこと。
メガソーラー	出力が1メガワット(1,000キロワット)以上の大規模な太陽光発電所のこと。
ライフサイクル	その製品に関する資源の採取から製造・販売・使用・再生・廃棄などの全ての段階。
BEI	Building Energy Index の略。建築物の省エネ性能を表す指標。国で定めた基準仕様の建築物と、設計した建築物の一次エネルギー消費量の比で表す。値が小さいほど省エネ性能が高い。
CASBEE	CASBEE(建築環境総合性能評価システム: Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency)は、日本で開発された建築物の環境性能評価手法。省エネ・省資源といった環境負荷の低減だけでなく、室内の快適性や景観への配慮も含め、建築物の環境性能を総合的に5段階で評価する。
CSR自己評価指標	当社グループ独自の取り組みで、ステークホルダー、環境、CSR経営の基盤の6分野に対し、優先的に実施すべき活動を選定し、さらにその活動に対する具体的な指標を設定したもので、年度毎に各該部門が進捗を管理することで、経営基盤の強化を目指している。
IR	Investor Relationsの略語。株主や投資家などIRとの良好な関係をつくるための活動のこと。
ISO26000	(企業に限らない)組織が社会的責任を効果的に実践するための手引(ガイダンス)として、国際標準化機構(ISO)が2010年11月に発行した国際規格。
SDGs	Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)の略語。2015年に「国連持続可能な開発サミット」で採択され、17の目標と169のターゲットからなる。
ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)	外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備え、再生可能エネルギーにより年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの住宅。 【要件】 ①強化外皮基準(1~8地域の平成25年省エネルギー基準(ηA値、気密・防露性能の確保等の留意事項)を満たした上で、UA値1、2地域:0.4[W/m ² K]相当以下、3地域:0.5[W/m ² K]相当以下、4~7地域:0.6[W/m ² K]相当以下) ②再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から20%以上の一次エネルギー消費量削減 ③再生可能エネルギーを導入(容量不問) ④再生可能エネルギーを加えて、基準一次エネルギー消費量から100%以上の一次エネルギー消費量削減

用語

解説

ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)

先進的な建築設計によるエネルギー負荷の抑制やパッシブ技術の採用による自然エネルギーの積極的な活用、高効率な設備システムの導入等により、室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネルギー化を実現した上で、再生可能エネルギーを導入することにより、エネルギー自立度を極力高め、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建築物。

【要件】

- ① 再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から50%以上の一次エネルギー消費量削減。
- ② 再生可能エネルギーを加えて、基準一次エネルギー消費量から100%以上の一次エネルギー消費量削減。

Nealy ZEB
(ニアリー・ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)

ZEBに限りなく近い建築物として、ZEB Readyの要件を満たしつつ、再生可能エネルギーにより年間の一次エネルギー消費量をゼロに近付けた建築物。

【要件】

- ① 再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から50%以上の一次エネルギー消費量削減。
- ② 再生可能エネルギーを加えて、基準一次エネルギー消費量から75%以上100%未満の一次エネルギー消費量削減。

ZEB Ready
(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル・レディ)

ZEBを見据えた先進建築物として、外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備えた建築物。

【要件】

- 再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から50%以上の一次エネルギー消費量削減。

コミュニケーションの全体像



エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくりで、
脱炭素社会へ。
大和ハウス工業は、Fun to Shareに賛同しています。

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
CSR部 TEL 06-6342-1435
環境部 TEL 06-6342-1914
www.daiwahouse.com

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 2018 Daiwa House Industry Co.,Ltd. All rights reserved.

 We Build ECO | 森林育成紙_{TM}使用



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。