



Daiwa House®
Group

大和ハウスグループ

サステナビリティレポート 2020

共に創る。共に生きる。





創業者・石橋信夫（1921～2003年）

1955

すべてはここから始まった

創業者精神

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る。会社は社会の公器やからな。」

創業者である石橋信夫が常に社員に語っていた
この言葉は、大和ハウスグループの原点です。



Daiwa House®
Group

2005

— 創業 50 周年 —

創業者精神に基づく

事業の考え方

共に創る。共に生きる。

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。

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

- 大和ハウスグループは、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2020(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」のひとつとして、本レポートをもとにした社外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、本レポートはステークホルダーと関わり深い主要な役員、部門長などの責任者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が制作に携わっています。これら社内関係者にもESG評価結果を社内の主要な会議を通じてフィードバックしています。

誌面の構成・掲載内容

- ・本レポートは、大きく当社グループの「経営の考え方と全体像」および、「実践報告」、「外部評価・データ集」の3部構成となっています。
- ・「実践報告」は、ESG(環境・社会・ガバナンス)にわけて取り組みを整理し、各カテゴリの「担当役員メッセージ」と、2019年度よりスタートした環境行動計画(P027)・社会性中期計画(P079)の重点テーマごとに取り組みの進捗状況を報告しています。
- ・目次にある「コーポレートガバナンス」は、監督・意思決定に関するコーポレートガバナンス(P158~166)に限定した記載としており、内部統制強化を主とするガバナンス強化策については、本レポートでは社会性領域に位置づけ、「リスク対応基盤」の章(P137~156)にて報告しています。

【経営の考え方と全体像 P001~018】

創業者精神、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 P020~166】

- ・ESG(環境・社会・ガバナンス)のカテゴリごとに、「担当役員メッセージ」を掲載するとともに、各カテゴリの重要課題ごとに、「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。
- ・地球環境への貢献や事業を通じたステークホルダー(お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主)との良好な関係の構築を支える仕組み、コーポレートガバナンスについて報告しています。

【外部評価・データ集 P168~214】

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

■報告媒体

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

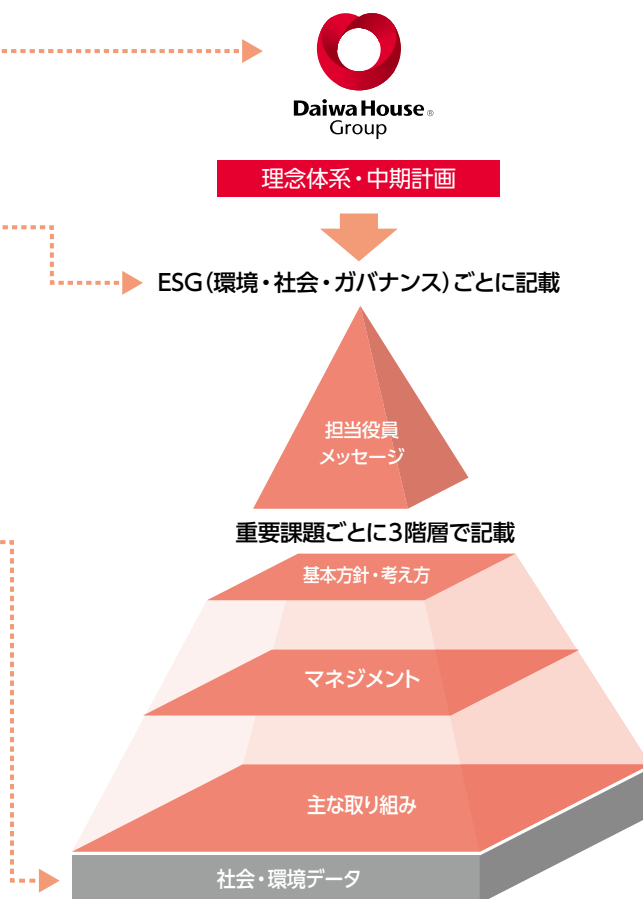
企業評価機関、長期投資家、NGO、有識者等を主たる読者対象とし、お客さま、取引先、従業員、地域市民(NPO含む)、株主、行政などの幅広いステークホルダーを対象としています。

■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(2020年3月31日現在、連結子会社317社、持分法適用関連会社40社および持分非適用関連会社2社)について報告しています。

■報告対象期間

2019年度(2019年4月1日~2020年3月31日)を基本として、必要に応じて2018年度以前・2020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・レポートング・スタンダード」、国際標準化機構「ISO26000」、環境省「環境報告ガイドライン(2018年度版)」、IIRC「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイドライン」

■発行日 2020年7月(年1回発行、次回発行予定:2021年7月)

目次(Contents)

Chapter 00 経営の考え方と全体像

■ 創業者精神に基づく事業の考え方

大和ハウスグループの原点	001
編集方針・目次	003
会社概要	005
社長メッセージ	007
創業者精神を軸とした経営ビジョンの実現	011

■ 経営を推進するしくみ

大和ハウスグループの価値創造プロセス	013
経営ビジョン実現のための中期計画	015
ガバナンスの定義・ガバナンス強化	017

Chapter 01 実践報告 環境

マネジメント

担当役員メッセージ	021
環境長期ビジョン	024
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)	027
総合(環境貢献型事業の拡大)	029
環境経営の基盤強化	030
環境マネジメント	
サプライチェーンマネジメント(環境)	
環境コミュニケーション	

重点テーマ

1 気候変動の緩和と適応(エネルギー)	037
2 自然環境との調和(生物多様性保全)	047
3 資源保護・水資源保護(長寿命化・廃棄物削減)	053
4 化学物質による汚染の防止	059

Chapter 02 実践報告 社会

マネジメント

担当役員メッセージ	065
CSRマネジメント	068
人権マネジメント	071
社会性中期計画(エンドレス ソーシャル プログラム)	077

重点テーマ

1 イノベーション基盤	083
(課題1) 社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築	
(課題2) 不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進	
知的財産戦略	
災害対応のための商品開発	
社会課題解決のための商品開発	
2 人財基盤	095
(課題3) 従業員の働き方改革	
(課題4) 人材育成と採用強化	
(課題5) ダイバーシティ&インクルージョン	

3 技術・ものづくり基盤 109

(課題6) 施工現場の安全・安心の徹底	
(課題7) 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上	
(課題8) グループCSR調達の促進と効率化	

4 顧客基盤 121

(課題9) コーポレートコミュニケーションの強化	
(課題10) 顧客長期リレーション対応の促進	

5 コミュニケーション基盤 127

(課題11) 財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化	
(課題12) 激変するコミュニケーション環境への対応	
地域共生活動・地域への貢献	

6 リスク対応基盤 137

ガバナンス強化策	
(課題13) 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立	
(課題14) 工場における人権デューデリジェンスの確立	
(課題15) 企業倫理・コンプライアンスの確立	
(課題16) グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築	
内部統制	
リスクマネジメント	
腐敗防止	

Chapter 03 実践報告 コーポレートガバナンス

マネジメント

担当役員メッセージ	159
コーポレートガバナンス	162

Chapter 04 外部評価・データ集

■ 外部との協働・外部からの評価

外部との協働	169
主な認定・表彰など	171
ESGインデックス組み入れ状況	173

■ データ集

会社・財務情報	175
中期計画自己評価指標	179
環境データ	183
用語集	215

■ 第三者保証報告書

第三者保証報告書	217
----------	-----

■ 編集後記

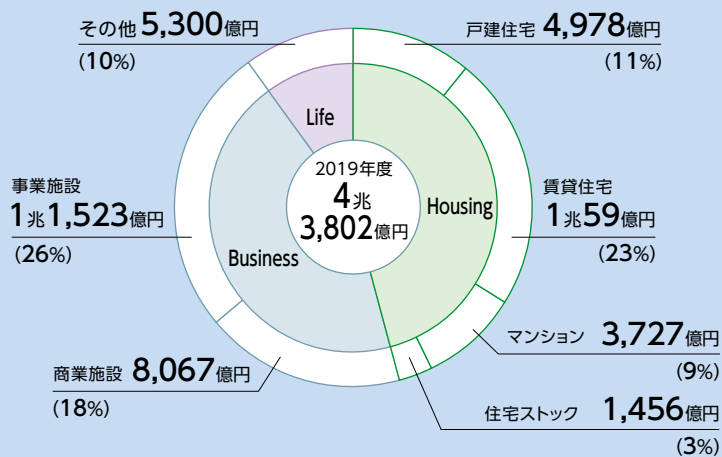
編集後記	218
------	-----

当レポートに掲載しているGHG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P217に掲載)

会社概要

※2019年度実績値

セグメント別売上高比率



※合計値には連結調整額が含まれています。



事業分野

Housing



戸建住宅

お客さまのニーズにお応える「請負住宅」と、街づくりを含めた住環境をご提供する「分譲住宅」を展開。



賃貸住宅

入居者さまには心地よい暮らしを、土地オーナーさまには安定経営を多角的にサポート。



マンション

マンションを開発・分譲・管理し、独自のサポートシステムで資産価値を維持。



住宅ストック

「住宅リフォーム」と、優良中古住宅の「仲介」で、社会資産である住宅ストックの継承を推進。

供給戸数
7,983戸

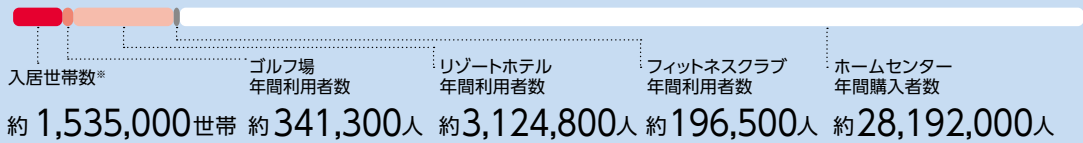
供給戸数
33,502戸
管理戸数
595,182戸
入居率
97.6%

供給戸数
2,543戸

分譲型マンション管理戸数
371,524戸
管理組合からの受託戸数
6,625戸

お客さまと出会った喜びの数

33,389,600



*大和ハウス工業が建築した戸建住宅、賃貸住宅、分譲マンションにお住まいのお客さまの累計。(2020年3月31日現在)



Business

Life

Global



商業施設

ショッピングセンターや各種専門店の開発・建築と管理・運営事業を展開。



事業施設

物流施設、医療介護施設、法人施設の開発・建築事業を展開。



その他

ホームセンターの運営、建設支援事業、健康余暇事業、都市型ホテル事業など人・街・暮らしに関わる事業を幅広く展開。



海外事業

海外事業は1960年代から開始し、近年では、フジタグループに加わり、そのシナジー効果を最大限に活かし、海外での事業展開を加速。

転貸物件入居賃貸面積
6,346,893m²

入居率
99.0%

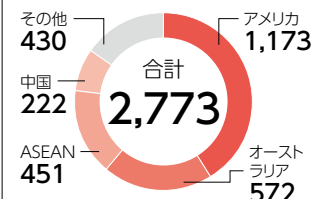
物流施設の
開発延床面積(累計)
約8,138,000m²

物流施設の物件数(累計)
251件

ホームセンター購入お客さま数
約28,192,000人

ダイワロイヤルホテル
宿泊お客さま数
3,124,814人

エリア別売上高
単位(100Million/億円)



※セグメント間の内部取引を含む
※合計値には連結調整額が含まれています。

社長メッセージ

社会課題を起点とした事業機会の拡大



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

世界経済が新型コロナウイルスの感染症拡大によって甚大な影響を受けている中、長期的かつ持続的な企業価値の向上を目指した企業経営がますます重要度を増しています。当社グループは、65年前の創業時より社会課題の解決を事業の根本としてきました。今こそ、創業者精神をいかに発揮することで社会の課題に真正面から立ち向かっていきたいと考えております。

代表取締役社長
CEO兼COO

芳井 敏一

「攻めと守りのバランス経営」

2019年度における一連の不祥事にて皆さまにご心配をおかけしてしまいましたこと、心よりお詫びを申し上げます。昨年4月に公表した戸建住宅および賃貸共同住宅における建築基準に関する不適合に続き、国家試験の受験資格を巡る問題、従業員による建設用資材の架空発注などのコンプライアンス違反事案を起こしました。

こうした不祥事が相次いだ事態を真摯に受けとめ、コンプライアンス体制を立て直すとともに、さらなる成長戦略の鍵として、昨年11月にガバナンス強化策を公表しました。

当社グループの連結売上高が4兆円を超えている現在、事業の急速な成長にガバナンスが追いついていないという現状

を謙虚に反省しなければなりません。かつて当社グループの連結売上高が1兆円超であった頃、経営陣は「攻めと守りのバランス経営」を掲げました。これが今日の成長に至る基盤となっています。そして今また、この方針に立ち返ることで、さらなる成長を図ってまいります。

「ガバナンス強化に向けた4つの基本方針」

ガバナンス強化策の中では、「経営体制及び管理・監督のあり方の再検討」をはじめ、「業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化」、「リスク情報の収集と共有の強化」、「持続性・実行性を支える環境の強化」という4つの基本方針を掲げております。

基本方針1の「経営体制及び管理・監督のあり方の再検討」

では、取締役会の実効性を高めるために、社外取締役の多様性を充実させるとともに、海外経験のある取締役を選任することとしました。これは、多様な価値観を有するボードメンバーによる多面的な視点での執行のモニタリングを目的としたものです。また、社外で培われた知見を取締役会の中で活かしていただくという狙いもあります。

基本方針2では、「業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化」を定めています。2021年度からは事業本部制の本格運用を開始します。これにより、各事業の担当役員は事業全体の業績およびリスク管理に対して、責任を負うことが明確になります。

また、業務執行現場における適切なリスク・コンプライアンス対応の推進と業務環境整備を目的とする「コンプライアンス推進部」を昨年11月に立ち上げました。当部門では、事業を横断してリスク・コンプライアンスを見ていくとともに、各事業部門を支援していく役割を果たします。

基本方針3の「リスク情報の収集と共有の強化」については、外部法律事務所に内部通報の窓口を新設することで、リスク情報の入手経路を拡充させました。これによって、有事の際に従業員が躊躇なく通報できる仕組みとなっています。

そして基本方針4では、「持続性・実行性を支える環境の強化」を定めました。これは、BIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)などの活用によるDX(デジタルトランスフォーメーション)を通じて、業務システムを強化していくものです。

今後、当社グループではガバナンス強化に向けて、これら4つの基本方針を全社に浸透させてまいります。

「三方良し」で当社の強みを発揮

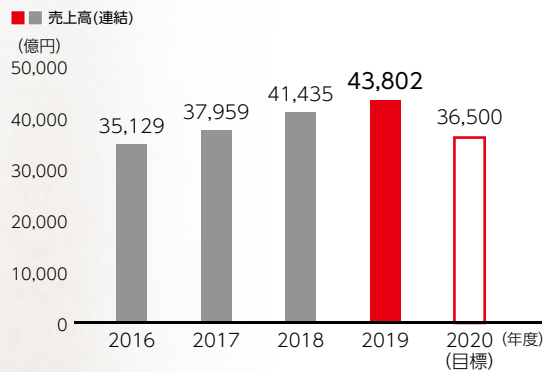
2019年度を振り返ると、当期の国内経済は、10月に消費税率が引き上げられたのに加えて、自然災害が相次ぎ景気への悪影響が生じました。また、米中貿易摩擦をはじめとする世界経済の不確実性がマイナス要因となりました。そして、第4四半期において、新型コロナウイルスの感染症拡大によって経営に影が差すこととなりました。今年の年頭訓示で、私は「改革」「変革」「革新」という三つの「革」の時代と社内に申しました。そして、奇しくもコロナショックという事態に直面している現在、「革」に向けた取り組みの重要性をあらためて認識しています。

厳しい経営環境のもと、当社においてはセグメントによって業績の濃淡があったものの、商業施設および事業施設を中心

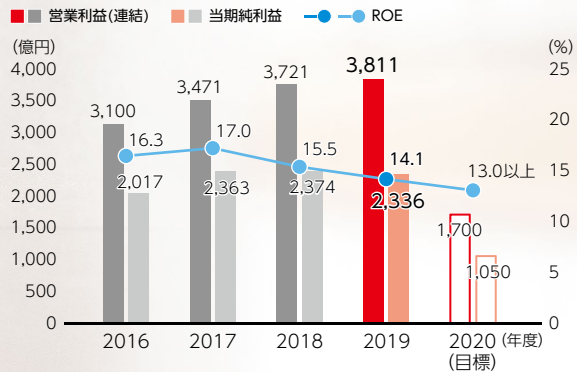
にほぼ想定通りに推移した結果、売上高および利益ともに過去最高を更新することができました。

好調の背景としては、流通店舗事業の立ち上げ以来、土地オーナーさまとテナントさま、そして当社の3者が、いわば「三方良し」の良好な関係を築いてきた点を挙げるができます。2020年度も理想的な正三角形の関係において事業展開で当社の強みを発揮できたと考えています。

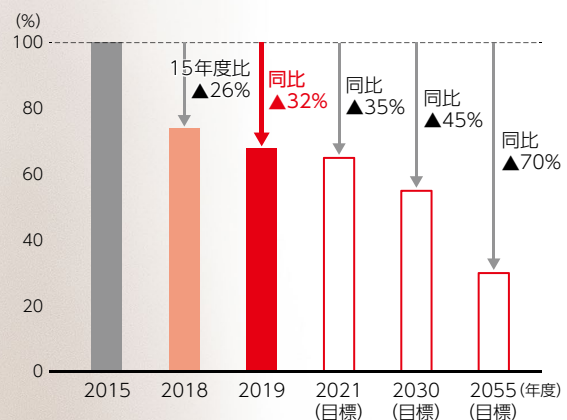
売上高(連結)



営業利益・当期純利益・ROE(連結)



売上高あたりの温室効果ガス排出量の削減率



成長に向けた後継者育成

これからの成長に向けて最も重要なのは人財育成です。ガバナンス強化策の基本方針1「経営体制及び管理・監督のあり方の再検討」では、社外取締役の多様性を高めるとともに、社内取締役の定年制も導入することとしました。原則として代表取締役は69歳、取締役は67歳までとしています。経営人財の成長は、前任者のゴールが見えてこそ促されるという考えのもと、導入を決めたものです。

こうした制度の導入に併せて、人財育成の仕組みも変えていきます。従来から、当社は社内外での研修や「やらせてみる、与えてみる」ことによる人財育成に取り組んできました。今後は400社近いグループ会社の経営を任せて、互いに切磋琢磨する中から当社グループの経営を託するにふさわしい人財を育てていきたいと考えます。

描いた未来の夢、その夢をカタチにすることが私たちの使命

戸建住宅、賃貸住宅、商業・事業施設のコア3事業の中では、グループ売上高の約4割を占める商業施設および事業施設の事業が好調に推移しています。当社グループの事業横断的な横軸での連携を最大限に活かして、都市の再開発事業を各地で展開しています。現在進めている新たなまちづくりの展開としては、環境を組み合わせた取り組みです。これまでも当社の強みは多様な事業ポートフォリオを活かした一気通貫でのまちづくりですが、そこに環境エネルギー事業による付加価値を強みとして「R3」、すなわちリアリティ（現実）、リニューアブル（再生可能）、レジリエンス（回復力・復元力）をキーワードとしたまちづくり「CoRe」カラ・シティ」を企画し、追求していきます。

その代表例が、昨年7月に千葉県船橋市にて立ち上げた大型複合開発「船橋グランオアシス」です。これは物件の施工時から竣工後の暮らしに至るまで、再生可能エネルギー由来の電気のみを利用するという日本初のまちづくりです。建物を建てることに加え、まちに再生可能エネルギー由来の電気を供給するといった環境エネルギー事業も含めて、当社のグループ総合力を結集して取り組んでいます。

また、今後は住宅と商業施設および事業施設に加えて物流施設もセットにした開発も手がけ、新たな可能性を拓いていきます。

ここでの挑戦は、描いた未来の夢をカタチにする、実現させることにあります。当社グループでは、このプロジェクトを必ず成功させるとともに、現実となった「夢」をさらにブラッシュアップして、今年度以降、同様のプロジェクトを全国の支社で展開していくことにより、当社グループにおける新たな可能性を拓いていきたいと考えています。

一方、海外事業についても、おおむね順調に推移しています。中でも、東南アジアにおいて環境ニーズを軸にした事業が好調です。加えて、生鮮食品や冷凍食品を産地から消費地まで所定の温度を保ったまま流通させるコールドチェーンの構築という現地の社会課題に対応した物流施設を手がけています。今後も中長期的な視点のもと、地域ごとの社会課題に取り組んでいく考えです。

何事にも動じることなく、社会課題に真摯に向き合う

2020年度の経営環境は、申すまでもなくたいへん厳しいものになると考えます。しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大という外的要因に転嫁した業績の低迷は許されるものではありません。これまで積み上げてきたことを踏まえて、今年度もなすべきことを着実にやり遂げ、業績を確保していく覚悟です。

当社グループは、ポートフォリオが多様であるため、景気変動の中で強みを発揮いたします。しかし、コロナショックという前代未聞の逆境におかれて認識した弱点もあります。この反省に立ち、ポートフォリオをより強固なものとすることが、社会課題に応える使命を果たしていくうえで不可欠といえます。

新型コロナウイルス感染症拡大は、当社グループに大きな試練をもたらすと危惧する一方、これからの時代に向けて変わっていくための機会を与えられたと前向きにとらえています。たとえば、新型コロナウイルスの感染症拡大が世界規模で深刻なものとなる中で、影響が最小限にとどまると思われる環境エネルギー事業の分野を大きく伸ばすべきだと確信するようになりました。また、厳しい経営環境だからこそ、住宅ストック事業である「リブネス」の重要性を再認識しています。

リブネスはブランドとしての事業拡大を図る一方で、日本の人口減少と少子高齢化に向けた社会課題解決型の事業としても重要な役割を果たすと考えています。

その具体例が、「リブネスタウンプロジェクト」という当社が

これまでに手がけた住宅団地の「再耕」を目指した取り組みです。現在、兵庫県三木市や神奈川県横浜市などの当社がかつて開発した住宅団地において、多岐にわたる実験的な取り組みを行っています。今後は、在宅勤務が拡がり、働き方が変化することによって、住まい方が変化していくことが想定されます。特に子育て世代においては、仕事の都合上便利な都心部や駅前に集中していた住まいを、ワークスペースが確保された戸建住宅や郊外型ニュータウンへ移住することも考えられます。そのような新しい暮らし方にも対応でき、郊外の住宅の魅力が改めて見直される時代に向けて、ふさわしいまちづくりへの取り組み、提案を引き続き進めてまいります。

これまで当社グループは、「先の先を読んで手を打て」の考え方のもと、いかなる厳しい時代においても活路を拓き、新たな成長のきっかけを生み出してきました。今回においてもそれは変わりません。経営トップとして何事にもけっして動じることなく、社会課題の解決に注力してまいります。

「気候変動というリスクに真摯に向き合い、環境貢献型事業を育てる」

多くの機関投資家の方々が、長期的かつ持続的な企業価値の向上に向けた取り組みの一環として、気候変動の問題について重大な懸念を表明されています。当社は7つのマテリアリティ*を特定していますが、そのひとつが「環境負荷の低減と企業収益の両立」です。

その根本的な考え方は、自社活動で得た省エネや再エネのノウハウを事業機会に活かすということです。自社活動では、国際イニシアティブのEP100・RE100・SBTに加盟し、既存施設での省エネ改善と新築施設でのゼロ・エネ施設化を図るとともに、「自分たちの使うエネルギーは自分たちで創る」と決意し、2040年までにすべての電力使用量を自ら創った再生可能エネルギーで賄うことを目標としております。ハードルの高い

*詳細は統合報告書2020 P4参照。

課題ではありますが、将来のあるべき姿から逆算して設定した目標に向かって進んでおり、私としては計画を前倒しする強い意志で実現を目指しております。一方、商品においても今年4月からすべての戸建住宅をZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)仕様とするなど、取り組みを加速させています。今後はZEHやZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の推進、環境エネルギー事業の拡大、「Co”Re”カラ・シティ」の開発、「リブネスタウンプロジェクト」などと連携を図るなどして、環境貢献型事業の拡大に注力していきます。

当社グループは、マテリアリティの筆頭に「社会課題を起点とした事業機会の拡大」を掲げています。これは65年の歴史においてひたすら追求してきた事業の根本です。世界経済が大きく揺らぐ中で、今また創業者精神を発揮して、社会の課題に真正面から立ち向かう必要があります。この取り組みをもとにして、中長期の成長を成し遂げていく覚悟です。

当社グループは新型コロナウイルス感染症拡大による世の中の変化にも動じることなく、時代の先の先を見据えつつ、社会課題の解決を通じて企業価値の向上に愚直に取り組んでまいります。つきましては、引き続き変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



創業者精神を軸とした経営ビジョンの実現

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」と同時に企業理念(社是)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て創業50周年を機にエンドレスハートや社員憲章・CSR指針を定め「創業100周年に売上高10兆円」という大きな目標を掲げています。

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「人が心豊かに生きる社会の実現」に向かって、コーポレートガバナンスガイドラインや中期計画を定め、着実に目標を達成することで持続的な企業価値向上を果たしていきます。

普遍的な考え方・企業理念

Since1955

Since2005

創業者精神

エンドレスハート

世の中の役に立つ事業の推進



関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
石橋信夫のSPIRIT
<https://www.daiwahouse.com/innovation/spirit/>

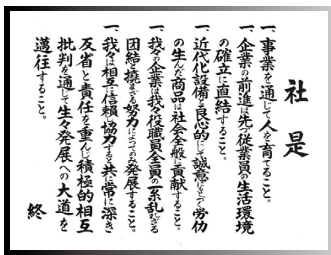


Daiwa House®
Group

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
エンドレスハート
<https://www.daiwahouse.com/about/heart.html>

企業理念(社是)

グループの根幹をなす考え方であり、将来にわたって私たちが共有するもの



人財育成
ステークホルダー重視
社会への貢献
現場主義、積極精神

社員憲章

私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」の社員として

- 一、品質、技術、情報力の向上に努め、環境に配慮した安全で確かな商品、安らぎとくつろぎの空間を提供します。
- 一、誠意をもってお客さまと向き合い、感動と喜びを分かち合います。
- 一、社会規範に基づく公明正大な行動により、社会的評価を高め、企業価値の向上に努めます。
- 一、感謝の気持ちを忘れず、公正であることに努め、取引先と共に成長・発展を図ります。
- 一、仕事を通じて自らの成長と幸せを追求します。
- 一、「共創共生」を基本姿勢に、心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。

CSR指針

- エンドレスハートの価値を高める指針
- 1 事業を通じた社会貢献
 - 2 ステークホルダーとの共創共生
 - 3 グループ社員一人ひとりの行動規範

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
CSR指針
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/>

中長期的な企業価値に影響を与える要素

コーポレートガバナンス
ガイドライン

安定的な利益の確保と
成長性の維持・向上

事業を通じた社会的貢献

最適資本構成に基づく
収益性(ROE)の維持・向上

株主価値創造

持続的な成長を支える
経営基盤の強化

エンドレスハートの価値向上

信頼性・透明性の向上による
資本コストの低減

経営体制

社会的貢献を
目指した中期計画

第6次中期経営計画
(2019~2021年度)

私たちが注力したい
SDGs

長期的視点で目指す姿

事業成長戦略・
財務戦略

持続的な企業価値向上

E

環境行動計画
(エンドレス グリーン
プログラム)
P.027

S

社会性中期計画
(エンドレス ソーシャル
プログラム)
P.077

G

コーポレート
ガバナンスの強化
P.162



社会に役立つ
事業を通じて
創業100周年に
売上高10兆円

経営ビジョンの実現
人が心豊かに生きる
社会の実現

環境長期ビジョン
Challenge
ZERO 2055
環境負荷
“ゼロ”に挑戦

社会性長期ビジョン
重要な5つの
ステークホルダーとの
接点を強化

大和ハウスグループの価値創造プロセス

私たちは、世の中の役に立つ「事業の推進」と「基盤の強化」を循環させることで、社会的な課題を解決しています
この好循環をより強固なものにすることで「持続可能な社会」と「当社の持続的成長」を実現します

価値創造を支える経営資源 (インプット)

社会・関係資本

【基盤】

ステークホルダーとの
長期にわたる信頼関係

お客さま*約36万人
テナント企業数 約4,200社
取引先企業 約5,000社
地域市民、協業先企業

コーポレートブランド

※ダイワファミリークラブ会員数、賃貸住宅既オーナー数、および流通店舗事業における土地オーナーさま向けの会員組織の合計値。

人的資本

【基盤】

創業者精神を受け継ぎ持続的な
進化を支える人財

連結従業員数 約47,000人

財務資本

【事業】

強固な財務基盤

D/Eレシオ 0.5倍程度

知的資本

【基盤】

長年にわたり蓄積された事業ノウハウ
ナレッジマネジメント、提案型営業、
LOCシステム、特許権、知的財産権

製造資本

【基盤】

「建築の工業化」から生み出される
豊富な建築バリエーション

工場 9拠点
研究開発施設 2拠点

自然資本 (2019年度実績)

【事業・基盤】

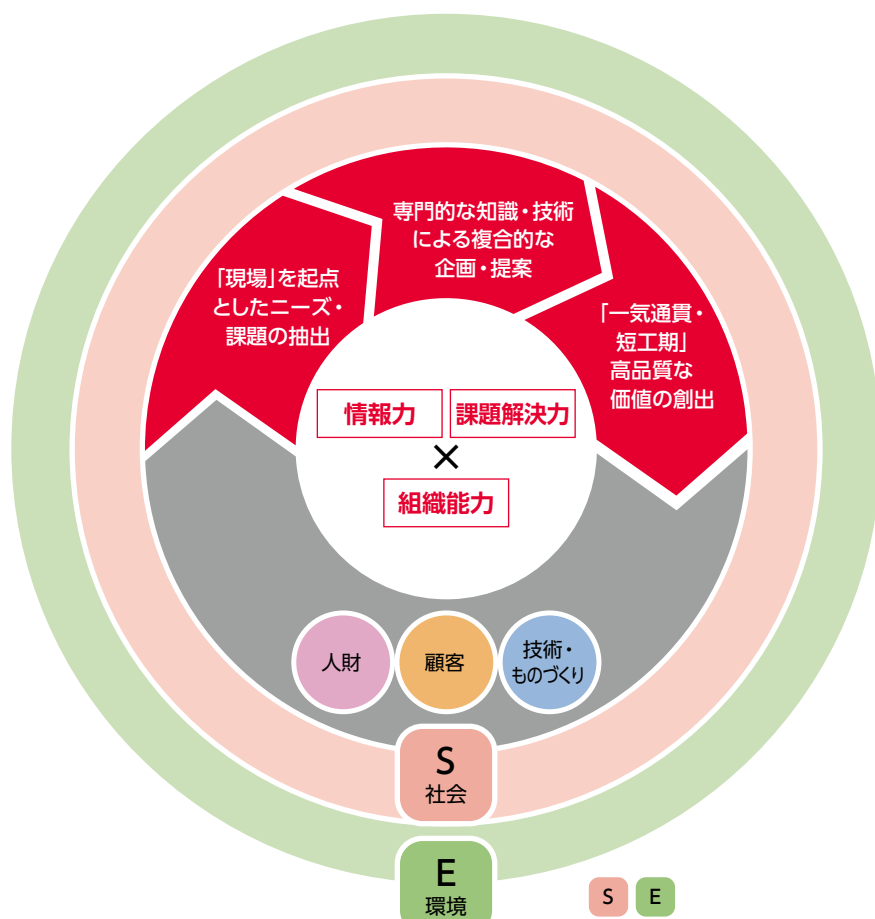
環境負荷“ゼロ”を実現する商品・
ものづくり・調達力の体制

エネルギー 8,866千GJ
水 9,841千m³

(2020年3月31日現在)

原点
世の中の役に立つ事業の推進

事業の推進



基盤の強化

価値創造プロセスの好循環を将来にわたって強固なものとするために、社会(S)・環境(E)の視点から、基盤(=将来の事業)に関わる中長期的なリスク・機会を見極め、中期経営計画に落とし込んでいます。

G
コーポレートガバナンス
「信頼性・透明性の高い経営体制」

私たちの「事業の推進」とは、現場から得たニーズや課題を起点に、これまで培ってきた技術・ノウハウと新しい発想によりお客さまへ複合的な企画・提案を行い、短工期で高品質な価値を生み出すことです。この事業の推進が、お客さまとの長期にわたるリレーションや、安全・品質を追求したもののづくり、人財育成へとつながり、価値を生み出す3つの「基盤」を強化しています。この強固な「基盤」を次の新たな「事業」機会へ活かし循環させることで、価値を創出

し続けています。

私たちを取り巻く環境・社会は急速に変化しています。その変化を常に先読みし、経営に与えるリスク・事業機会を見極めなければ、価値を創出し続けることは難しいと考えています。「持続可能な社会」への貢献を果たし、「当社の持続的成長」を実現するためにも、ガバナンスを効かせながらリスクの最小化と機会の最大化への取組みを継続しています。

事業を通じた社会的貢献

(アウトプット)

事業の推進

<経済的価値の向上・キャッシュフローの創出>
(2019年度実績)

売上高..... 4兆3,802億円

営業利益..... 3,811億円

ROE..... 14.1%

フロー事業

国内住宅販売戸数..... 44,098戸

流通店舗施工棟数..... 1,075棟

物流施設開発延床面積(累計)..... 約814万m²

ストック事業

住宅管理戸数..... 966,706戸

リフォーム件数..... 約53,000件

商業施設貸付可能面積..... 約677万m²

基盤の強化

<企業価値の向上・基盤の強化>
(2019年度実績)

環境貢献型事業の提供

ZEH販売率※1..... 41.0%

ZEB販売率※2..... 33.4%

E 環境経営基盤の強化

eco検定の合格者数..... 8,218名

※1 戸建住宅(戸数ベース) ※2 事務所、工場、倉庫(面積ベース)

人財基盤

働きがいを向上するための施策

女性役職員層の育成

時間外労働時間の改善(2014年度対比)
..... 月平均時間30.2(-5.0時間)

有給取得率の向上..... 68.2%

S 顧客基盤

ブランディング向上施策

CS体制強化

技術・ものづくり基盤

生産性向上に向けた施工現場のIT化、BIM化

安全マネジメント体制の強化に向けた施策

社会に与えた影響・持続的な企業価値向上

(アウトカム)

社会・関係資本

【事業】

- 住み続けられるまち
- 安全・安心な暮らし
長期優良住宅比率... 82.5%
- ライフステージに
応じた多様な住まい方、
暮らし方
- 健康余暇の充実
- 産業構造の変化を支える
都市基盤の形成
- 生活利便性の向上

【基盤】

- お客さまとの強固な信頼関係
再受注率(賃貸住宅)... 47.2%
- 住宅紹介販売率..... 37.4%
- 取引先企業との強固な信頼関係
取引先アンケート(総合満足度)
..... 79.1%
- 強固なコーポレートブランド
ブランド価値金額
..... 700百万USD

人的資本

【基盤】

- 働きがいをもった人財の増加
働きがい実感度..... 65%
- 若年世代が育ち定着する組織
従業員定着率(全世代)..... 96.7%
- 多様性を成果に結びつける組織
女性管理職登用数(当該職種内における比率)..... 160名(4.1%)

財務資本

【基盤】

株主価値の創出

EPS(1株あたり当期純利益)..... 351.84円

自己資本比率..... 37.3%

時価総額..... 1兆7,838億円

知的資本

【基盤】

- ソーシャルインクルージョンを実現する不動産開発体制
- 強固なイノベーション創出体制
- 新商品、新技術開発による技術革新
保有特許件数..... 1,103件

製造資本

【基盤】

- 生産性の高い工場・施工現場
工場の年間休日..... 111日
- 安全マネジメント体制の確立
施工現場労働災害の度数率..... 0.19

自然資本

【事業】

- 気候変動の緩和と適応
GHG削減貢献量..... 496.8万トン
- 再生可能エネルギー発電量
..... 457GWh
- 自然環境との調和
都市緑化面積..... 706千m²

【基盤】

- 事業プロセスの環境負荷低減
GHG排出量..... 50.4万トン
- 廃棄物最終処分量..... 5.1万トン
- PRTR対象化学物質排出・
移動量..... 92.0トン
- VOC排出量..... 557.3トン

(2019年度実績)

経営ビジョン実現のための中期計画

長期ビジョン

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。

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。

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

第6次中期計画(2019~2021年度)

E 環境行動計画

エンドレス グリーン プログラム 2021

SBT、EP100、RE100の達成に向けたCO₂削減、省エネ、創エネの推進

気候変動の緩和と適応	<ul style="list-style-type: none"> ・主要取引先における目標設定および取り組み推進に向けた支援 ・新築施設のZEB化、既存施設の省エネ運用や省エネ設備への更新 ・ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な木材調達の推進 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・建設廃棄物における3R活動の推進 ・水リスクの把握とリスク低減
化学物質による汚染の防止	<ul style="list-style-type: none"> ・生産段階における化学物質の削減 ・居住系施設における室内空気質のさらなる改善

主な経営目標値
(2021年度目標)温室効果ガス排出量
(売上高あたり)**35%**削減
(2015年度比)

エネルギー効率

1.4倍
(2015年度比)再エネ発電率
(利用率)**100%**(10%)従業員全世代の
「働きがい」に
関する実感度**80%**施工現場の
年間休日**112**日
(4週8休達成)顧客基盤を
活かした受注率**70%**内部統制体制
充実度のスコア**15%**向上
(2017年度比)

S 社会性中期計画

エンドレス ソーシャル プログラム 2021

社会変化を見据えた経営基盤の構築・ステークホルダーとの関係性強化

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

ガバナンスの定義・ガバナンス強化

ガバナンスの定義

広義のガバナンス

【経営管理体制の強化と凡事徹底】

- ・内部統制
- ・リスク管理(人権・環境・労働・腐敗防止含む)
- ・コンプライアンス
- ・事業継続マネジメント(BCM)

など執行機能に関する項目

関連ページ ▶ P030 環境マネジメント
P077 社会性中期計画

狭義のガバナンス

【コーポレートガバナンス】

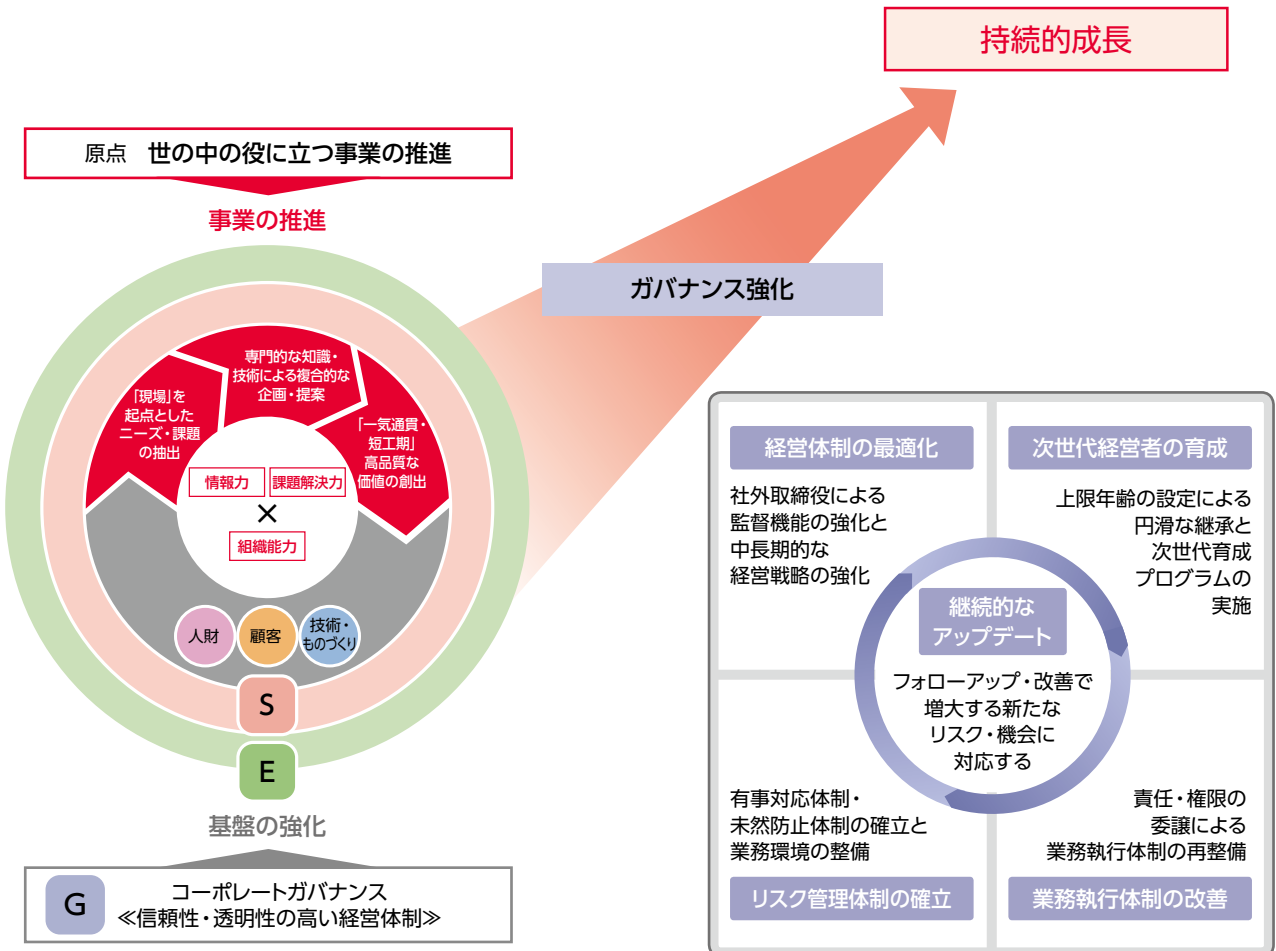
- ・取締役会評価
 - ・取締役の多様性
 - ・監査役および会計監査人の評価
 - ・経営戦略(ESG含む)の意思決定および監督体制
 - ・指名・報酬諮問委員会
- など監督・意思決定に関する項目

関連ページ ▶ P162 コーポレートガバナンス

ガバナンス強化の位置づけ

当社グループはこれまで経営トップによる集中管理と社員個々の人財力を中心にしたガバナンスによる成長を実現してきましたが、昨今の事業規模や事業エリアの急激な拡大を受け、グループのガバナンス体制を大幅に見直すこととしました。

今回のガバナンス強化にあたっては、国内外のグループ会社を含めたガバナンスに関する4つの基本方針を定め、将来に向けたグループのさらなる成長への道のりを支えるガバナンス体制を強化し、成長を持続させます。各施策の対応については右頁の通りです。



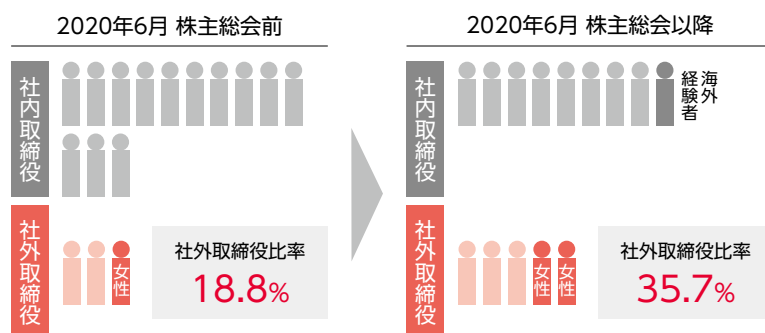
ガバナンス強化

当社は2019年11月8日に当社グループのガバナンス強化策を公表し、持続的成長を可能とするための基盤整備を行っています。現時点において実施済みの施策は以下の通りです。今後は、第6次中期経営計画の最終年度となる2021年度まで

をグループガバナンス再構築における一定の期間と定め、各強化策を着実に実行していきます。

経営体制の強化

- ・社外取締役を3分の1以上に変更
- ・女性取締役や海外経験のある取締役を登用し、多様性を向上
(2020年6月26日時点)



次世代経営者の育成

- ・次世代への円滑な継承をすべく社内取締役の上限年齢設定
- ・このほか、社内監査役、執行役員にも67歳の上限年齢を設定

上限年齢

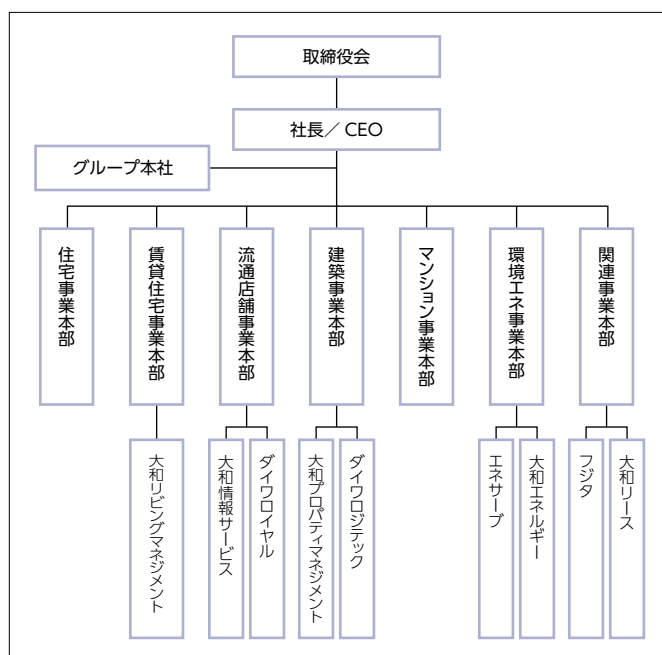
代表取締役 69歳
取締役 67歳

リスク管理体制の確立

- ・リスク報告基準の明確化
- ・コンプライアンス推進部の設置
- ・内部通報の外部窓口の新設

業務執行体制の改善

- ・国内の業務執行体制に事業本部制を導入
- ・国内事業の業務執行体制を7つの事業本部に再編成し、関連するグループ会社を傘下に配置
- ・2021年度の本格運用開始に向けた組織体制や運営方法の検討を開始



Chapter

01

実践報告

環境

気候変動の緩和と適応
GHG排出量
(売上高あたり)

31.9%削減

調達木材における
Sランク木材比率

94.3%

資源保護
建設廃棄物のリサイクル率

97%

化学物質による汚染の防止
PRTR対象化学物質
排出・移動量

56.8%削減

環境マネジメント
eco検定取得人数

8,218名

環境コミュニケーション
はぐエコ(環境教育)
参加人数(累計)

7,332名

マネジメント

担当役員メッセージ 021

環境長期ビジョン 024

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム) 027

総合(環境貢献型事業の拡大) 029

環境経営の基盤強化 030

環境マネジメント

サプライチェーンマネジメント(環境)

環境コミュニケーション

重点テーマ

1 気候変動の緩和と適応(エネルギー) 037

2 自然環境との調和(生物多様性保全) 047

3 資源保護・水資源保護(長寿命化・廃棄物削減) 053

4 化学物質による汚染の防止 059

商品とモノづくりの両面から脱炭素を推進。
環境と企業収益の両立に挑戦し続けます。

常務執行役員
研究・開発部門担当
環境担当
田辺 吉昭



担当役員メッセージ

気候変動対応を戦略的な経営課題と位置づけ、グループ全体で取り組みを加速

近年、台風や集中豪雨、大規模森林火災など異常気象等の増加によって、気候変動対応が喫緊の課題であるとの認識が世界中に広がっており、「パリ協定」に基づく世界各国の気候変動への取り組みが加速しています。また、持続可能でよりよい世界を目指す国際目標である「SDGs」においても気候変動は取り組むべきゴールのひとつに設定されるとともに他のゴールとも密接に関

係する重要な課題となっています。国内でもこれらの動きを受けてさまざまな取り組みが広がりつつあり、なかでも「ESG経営」や「TCFD」など、企業経営や金融における環境問題の重要性の認識も高まっています。

当社グループは、これらの課題の重要性を認識するとともに、事業機会にもつなげる戦略的な経営課題として位置づけ、積極的かつ計画的に取り組みを推進しています。

最重要課題である「気候変動の緩和と適応」に加えて「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

SDGsへの貢献



防止]を重点テーマとする環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を2016年に制定し、およそ3か年ごとの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、グループ全体で活動を行っています。

自社の脱炭素化を極め、そのノウハウを活かして住宅・建築・まちづくりの脱炭素化を推進

近年の主な成果として、自社活動においては、大規模店舗で日本初となるZEB店舗「ロイヤルホームセンター津島(愛知県)」を2016年より運用するとともに、再エネによる電力自給ビルである「大和ハウス佐賀ビル(佐賀県)」を2018年に竣工し実証検証を実施中です。これらの施策も含めた省エネの推進、再生可能エネルギーの拡大を行った結果、2019年度の売上高あたり温室効果ガス排出量は2015年度比32%削減と「パリ協定が求める2℃目標」を上回るペースで削減が進んでいます。また、2020年3月には当社グループとして2か所目となる大型風力発電所「DREAM Wind 愛媛西予」が稼働し、当社グループの、再生可能エネルギー発電量は使用電力量の96%に達しました。

一方、こうした自社活動の脱炭素化で得られた省・創・蓄エネのノウハウを商品に活かして社会への実装を進めています。その柱がZEHやZEBの開発・普及であり、住宅系商品では「全天候型3電池連携システム」を搭載し、雨天でも約10日間の電力供給および暖房・給湯を確保できる「災害に備える家」を、建築系商品では環境配慮型事務所「D's SMART OFFICE」、環境配慮型工場「D's SMART FACTORY」をはじめとするD's SMARTシリーズを発売し、多くのお客さまにご採用をいただいています。また、「セキュア豊田柿本(愛知県)」、「高尾サクラシティ(東京都)」、「富山市セーフ&スマートモデル街区(富山県)」、「船橋グランオアシス(千葉県)」などにおいて、エネルギー自給住宅や電力融通、ZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)などの先進技術を実装したまちづくりを全国で展開し、取り組みのアップデートを行っています。

このように積極的な環境活動を行った結果、2019年度はCDP気候変動において最高評価の「気候変動Aリスト」に2年連続で認定されるとともに、CDPサプライヤー・エンゲージメント評価においても「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定されるなど高い評価をいただきました。また、国内においても「2019年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰」や「環境コミュニケーション大賞殿堂入り」をはじめとして多くの環境関連賞を受賞することができました。



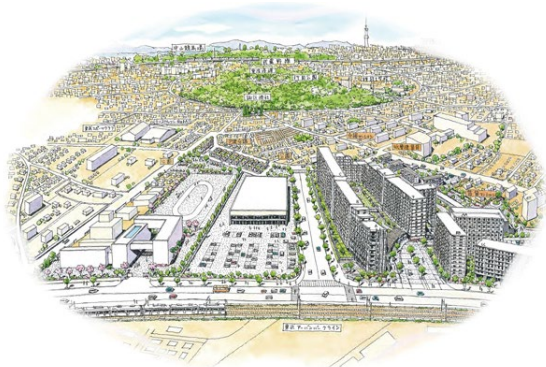
耐力壁「KyureK(キュレック)」



全天候型3電池連携システム「災害に備える家」



風力発電所「DREAM Wind 愛媛西予」(愛媛県)



再生可能エネルギー電気100%の大規模複合開発「船橋グランオアシス」

5つの重点方針を掲げ、環境行動計画を推進

2019年度にスタートした環境行動計画“EGP2021(2019～2021年度)”では、新たに海外も含めた全グループ会社を対象に「環境と企業収益の両立」に向けて、「ライフサイクル思考に基づくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をさらに加速し、なかでも脱炭素化に向けた取り組みに重点を置いて進めています。

① SBT・EP100・RE100の実現に向け、商品とモノづくりの両面から“脱炭素”を推進

商品における脱炭素については、住宅系商品におけるZEH、建築系商品におけるZEBの普及拡大(2021年度 ZEH販売率目標60%、ZEB販売率目標35%)を図るとともに、官民連携によるZEBセミナーの実施やグリーンビルディングの認証取得などによって、商品の脱炭素を推進します。

モノづくりにおける脱炭素については、温室効果ガスの排出量削減に関する国際イニシアティブである「SBT」の認定を取得して「パリ協定が求める2℃目標」との整合性を確保するとともに、エネルギー効率向上については「EP100」、再生可能エネルギーの利用拡大については「RE100」の両国際イニシアティブに建設業としては世界で初めて加盟し、中長期を見据えて活動を加速させています。

当社グループの事務所、工場およびさまざまな施設において徹底した省エネを継続的に実施しつつ、新築施設についてはエネルギー関連の先進技術を積極的に活用してZEB化を推進し、新商品開発へのフィードバックを行います。

② サプライチェーンにおける環境リスク低減に向け、win-winの取り組みを協働

「脱炭素」やその他さまざまな環境リスクの低減の活動をサプライチェーンに拡大させるために、温室効果ガス排出量削減目標の設定や持続可能な木材調達等の推進などについて、サプライヤー等とWIN-WINの取り組みとなるように協働を推進していきます。

③ 事業競争力の向上に向け、環境配慮型商品・サービスの開発・普及を推進

ZEH、ZEBの普及拡大とともに、再生可能エネルギーの売電事業、緑化事業、新ブランドである「Livness(リブネス)」における省エネリフォーム・リノベーションなどを加えた環境貢献型事業をグループを挙げて展開し、環境貢献とともに事業競争力向上と売上高の拡大(2021年度環境貢献型事業売上目標15,000億円)を目指します。また、広い事業領域をもつ当社グループの強みを活かし、複合開発において環境配慮に加えて災害に対するレジリエンス(回復力・復元力)を備えた、新しいまちづくりに取り組んでいきます。

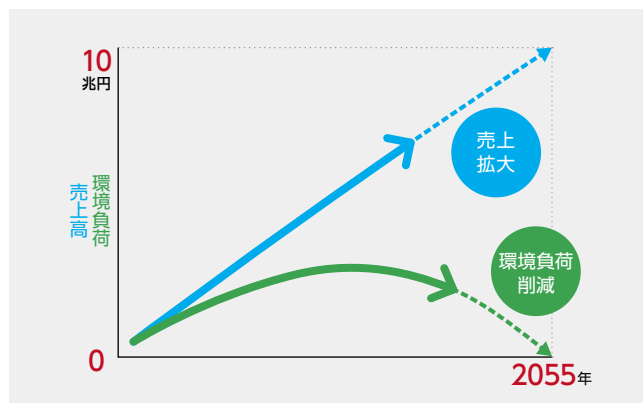
④ 環境ブランド・ESG評価の向上に向け、戦略的な環境コミュニケーションを推進

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おり、サステナビリティレポートや統合報告書、ウェブサイト等を通じて積極的に情報開示を行っています。近年高まっている金融業界からの要請については、機関投資家やESG評価機関との対話によってその内容の把握に努めています。気候変動に関する財務影響の情報開示についても、2018年9月にTCFDへの賛同を表明しており、情報開示を充実させていきたいと考えています。

⑤ 環境経営の推進に向け、グループ・グローバル一体での環境マネジメントを強化

環境マネジメントは国内外のグループ会社一体で推進します。環境情報開示の推進や環境教育の充実、ITを活用した環境法管理システムの導入など、グループ・グローバルの環境マネジメント体制強化も合わせて実施します。

環境長期ビジョンの実現に向け、EGPに基づいた改善を着実に実施することにより、環境問題への対応と企業収益の両立に挑戦し、経営ビジョンである“人が心豊かに生きる暮らしと社会の実現”に貢献していきます。

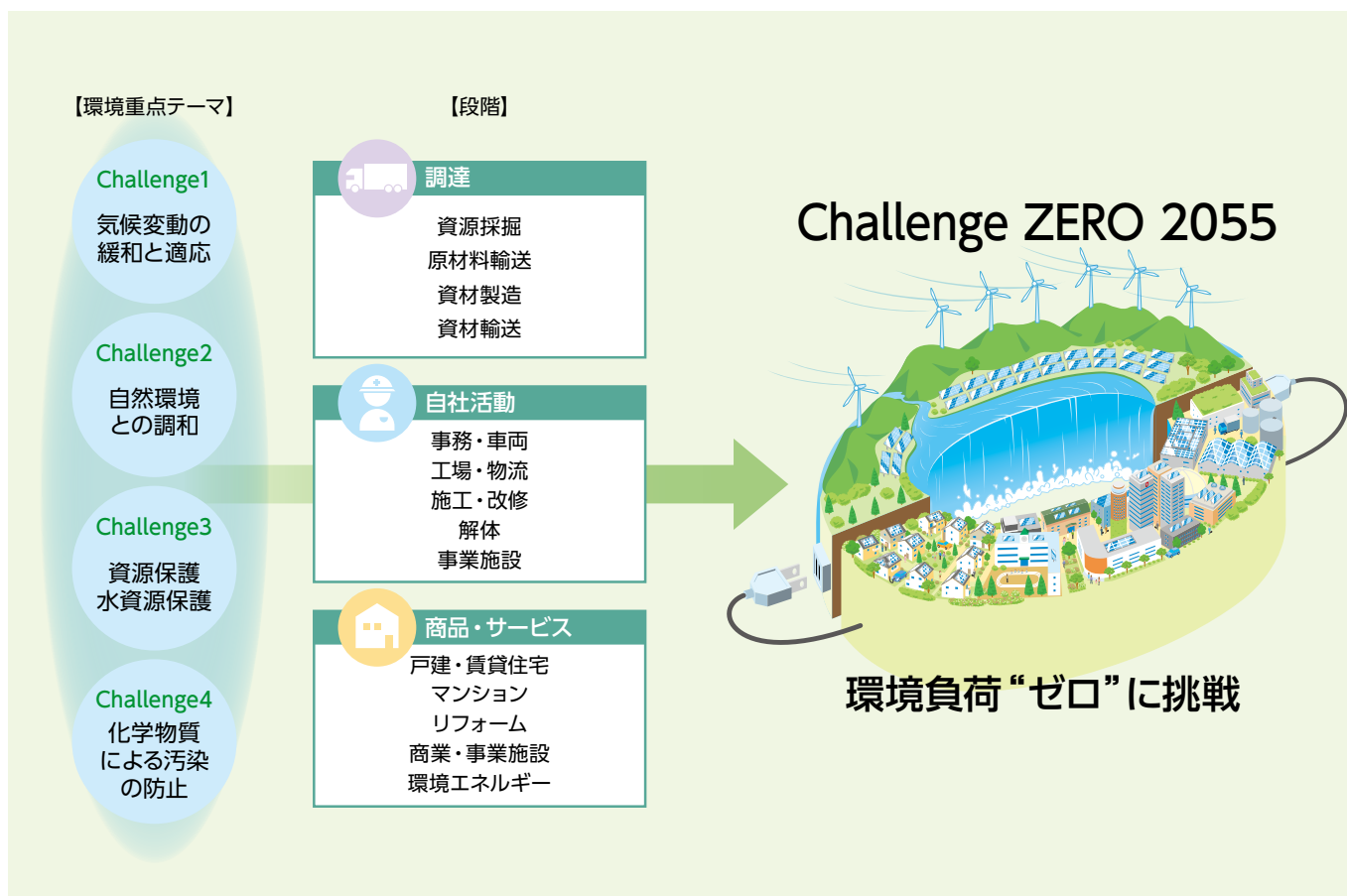


創業100周年の2055年に売上10兆円達成と環境負荷ゼロの実現を目指す

環境長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・まち・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・まち・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。

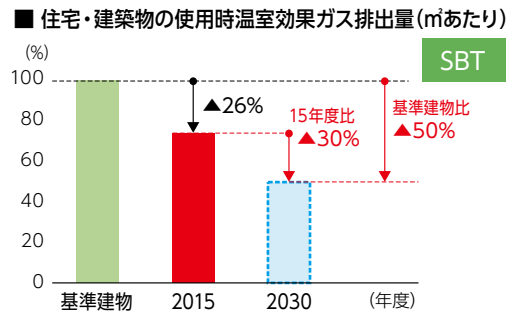


環境長期ビジョン

気候変動の緩和と適応 (エネルギー)

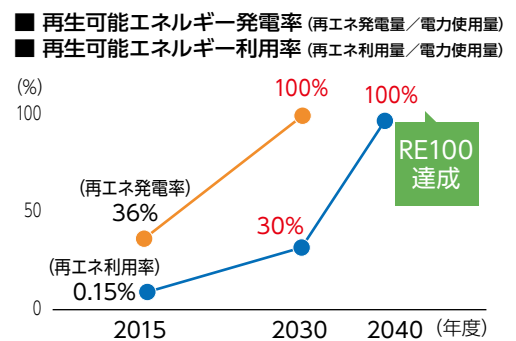
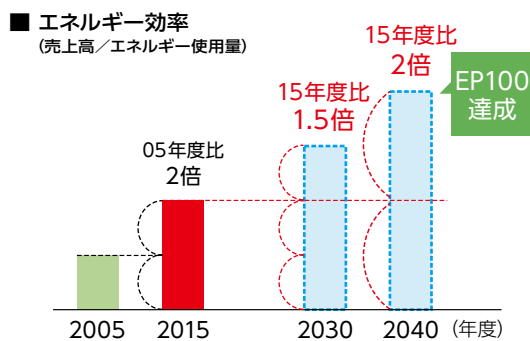
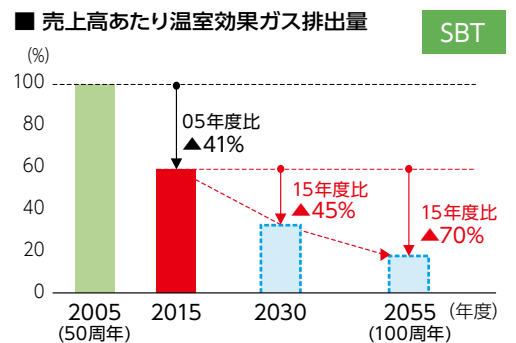
Challenge1 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用によりライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロを目指します。

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、エネルギーゼロのまちづくりを推進します。**[SBT]**
(SBT: Science Based Targets)

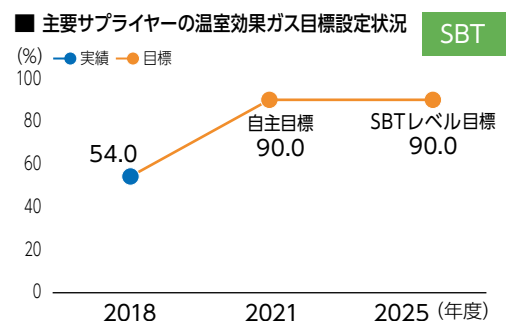


Action2 全施設・全事業プロセスにおける温室効果ガス排出量(売上高あたり)を、2015年度比で2030年に45%削減、2055年には70%削減を目指します。**[SBT]**

- 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]**
(EP100: Energy Productivity, RE100: Renewable Energy)



Action3 サプライチェーンの脱炭素化を目指し、主要サプライヤーの90%と、2025年までにパリ協定を考慮した温室効果ガスの削減目標を共有し、共に取り組みを進めます。**[SBT]**





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、**緑あふれるまちづくりによる緑のノー・ネット・ロス**を目指します。

Action1



開発にともな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・まち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ともなう森林破壊ゼロ、2055年には全事業において材料調達にともなう森林破壊ゼロを目指します。

資源保護・水資源保護 (長寿命化・廃棄物削減)

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わたり維持されるよう、既存建物の最適ナリノベーション、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、**人や生態系に著しい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。

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)

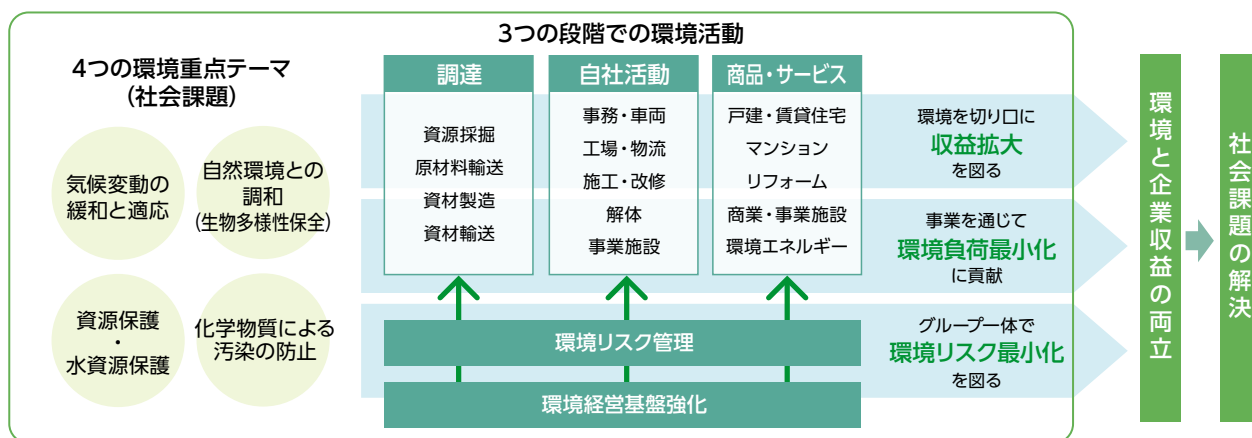
大和ハウスグループでは、環境長期ビジョンの実現に向け、環境長期ビジョンからバックキャスト(逆算)するとともに、2030年にマイルストーンを置き、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ3年ごとに具体的な目標と計画を「エンドレス グリーン プログラム(EGP)」として策定し、活動を推進しています。

EGPでは、ステークホルダーの関心度および事業との関連性が高い「4つの環境重点テーマ(社会課題)」を特定し、これらに対して「調達」、「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。

環境行動計画のあゆみ



環境行動計画の全体像



マテリアリティ(重要課題)の特定

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しました。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ています。

また、特定した重要課題およ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・基本方針に反映しています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
マテリアリティ(重要課題)の特定
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/eco/egp/materiality/>

マテリアリティマップ



環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2021)

「エンドレス グリーン プログラム 2021」(2019~2021年度)では、新たに海外も含めた全グループ会社を対象に「環境と企業収益の両立」に向けて、「ライフサイクル思考に基づくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をさらに加速。なかでも脱炭素化に向けた取り組みは、第6次中期経営計画(2019~2021年度)でも方針のひとつに掲げ、重点を置いています。

「エンドレス グリーン プログラム 2021」重点方針

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

「エンドレス グリーン プログラム 2021」の基本方針

「エンドレス グリーン プログラム 2021」重点方針をふまえ、各テーマ、各段階ごとに基本方針を定めています。

重点テーマ	段階	基本方針	
総合(環境貢献型事業の拡大)	商品・サービス	●環境を切り口にした商品・サービスを開発・販売し、環境と企業収益の両立を推進	
気候変動の緩和と適応	調達	●主要サプライヤーにおける目標設定および取り組み推進に向けた支援	P037
	自社活動	●新築自社施設のZEB化、既存施設の省エネ運用改善および計画的な設備更新の継続 ●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	
	商品・サービス	●ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進	
自然環境との調和 生物多様性保全	調達	●持続可能な木材調達の推進	P047
	自社活動	●自社・グループ会社施設における緑化の推進	
	商品・サービス	●開発・まちづくりにおける緑の保全・創出の推進	
資源保護	調達	●資源投入量の削減	P053
	自社活動	●建設廃棄物における3R活動の推進/サービス施設におけるプラスチック3R活動の推進	
	商品・サービス	●資源循環型商品(高耐久・長寿命・省資源)の開発および普及	
水資源保護	調達・自社活動・商品・サービス	●水リスクの把握と低減	
化学物質による 汚染の防止	調達	●調達建材における化学物質管理の強化	P059
	自社活動	●生産段階における有害化学物質の削減	
	商品・サービス	●居住系施設における室内空気質のさらなる改善	
環境経営基盤強化	環境リスク管理	●自律的なグループ環境法令管理体制の運用	
	環境教育	●環境経営人財の育成、全従業員の環境意識・知識の向上	
	マネジメント	●グループ・グローバル一体での環境経営の推進	
	コミュニケーション	●戦略的かつ効果的な情報開示、環境コミュニケーションの推進	

2019年度の主な成果



DREAM Wind 愛媛西予(愛媛県)

- 当社2カ所目の大型風力発電「DREAM Wind 愛媛西予」が稼働
 - 当社グループの再生エネ発電設備は278カ所、379MW^{*}に拡大
- ^{*}自家消費分を除く



リコージャパン和歌山支社

- 社外向けZEBセミナー開催
- 公的補助金の活用
- 社内ZEB研修の実施
- ZEB事例の共有

総合

環境貢献型事業の拡大

方針・考え方

当社グループは、環境と企業収益の両立を目指し、環境配慮型商品・サービスの開発・普及を推進しています。

これまで環境の管理指標は温室効果ガス排出量・廃棄物排出量など、環境負荷そのものを定量化したものが多く、目標水準の高低や達成時の意義などが理解しにくいとされてきました。そこで、当社グループでは「環境」を事業機会と捉えるなかで、「事業を通じて環境に貢献する」、「環境を各事業の付加価値にする」という考え方を社内外によりわかりやすく定量的に示すため「環境貢献型事業の売上高」を重要管理指標とし、全事業の売上高の伸びを上回るペースで拡大させる目標を掲げています。

この目標達成に向け、2021年度までの売上高目標を各社・各事業部ごとに設定し、方針や施策を策定して積極的に取り組んでいます。

■ 環境貢献型事業の定義

事業	定義
戸建住宅	ZEH対応商品
賃貸住宅	BEI:0.85以下の建築物
マンション	D's スマートマンション
商業・事業施設	BEI:0.8以下の建築物
環境エネルギー	再エネ、省エネ、電力小売事業全般
住宅ストック	リフォーム 中古外販
リース	省エネ設備リース、電気自動車リース
環境緑化	緑化事業全般
その他	環境配慮商品の販売等

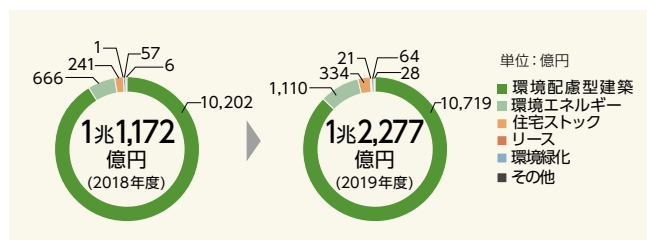
関連ページ P185 データ編 環境貢献型事業売上高

主な取り組み

2019年度は、環境エネルギー事業をはじめ各社・各事業での取り組みが進み、環境貢献型事業売上高は、2018年度比10%増の1兆2,277億円(グループ全体の売上高の約28%に相当)となりましたが、目標(1兆2500億円)は達成できませんでした。

今後も、自社活動における環境活動で得たノウハウを蓄積・共有し、環境に配慮した商品・サービスとして展開することで環境貢献型事業の拡大を目指します。

■ 環境貢献型事業の売上高の推移(事業別)



(戸建住宅) ZEHの普及拡大

当社の主力商品である「xevo Σ(ジーヴォ シグマ)」、「xevo GranWood(ジーヴォ グランウッド)」に加えて、2019年度は「Lifegenic(ライフジェニック)」を販売開始し、ZEH標準対応商品を拡充することで、ZEHの販売を拡大しています。また、ZEHに必要な太陽光発電システムの容量や最適な省エネ設備の提案をお客さまの生活スタイルに合わせて簡易にZEH判定できるツールを整備しました。



xevo Σ PREMIUM

(商業・事業施設事業) ZEBの普及拡大

多種多様な用途の建物で環境配慮技術をパッケージ化した「D's SMARTシリーズ」を販売・展開し、ZEBの普及を推進しています。

また、ZEBのよさを訴求すべく、(財)省エネルギーセンターや地方自治体と協働して、お客さまに対するZEBセミナーを定期的実施しています。

2019年度は、2回(大阪府・神奈川県)開催しました。

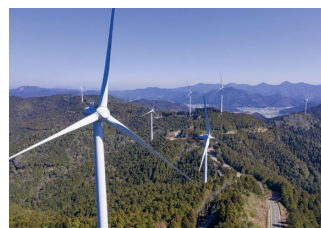
関連ページ P042 (商業・事業施設) ZEBセミナー開催によるZEB普及・拡大



リコージャパン岐阜支社

(環境エネルギー) 再エネの普及拡大

グループ全体で278カ所379MW^{*1}の再生可能エネルギー発電所を展開しています(2020年3月現在)。2019年度は、愛媛県に16MWの大型風力発電所を稼働させました。今後は、PPAモデル^{*2}や非化石



DREAM Wind 愛媛西予(愛媛県)

証書を活用したCO₂フリー電力の販売にも注力します。

※1 自家消費分を除く

※2 需要家と売電事業者が直接、電気の売買契約を結ぶこと。この契約により、需要家は特定の再エネ発電設備から指名買いができる。

(その他) 緑化商品の普及拡大

壁面緑化に活用できる薄型プランターの「D'sグリーンパレット」やオフィス空間を快適にする室内緑化「VERDENIA」(ヴェルデニア)の販売を推進しています。



商業施設「BIVI千里山」(大阪府)

「エンドレス グリーン プログラム 2021」実践報告

環境経営の基盤強化

環境マネジメント

方針・考え方

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

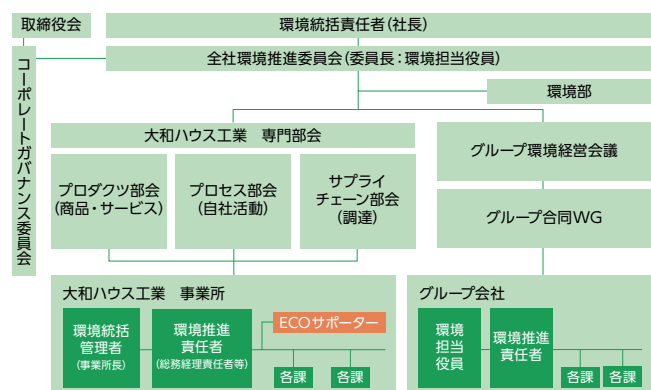
環境経営の推進

環境マネジメント体制

当社グループでは、統括責任者を当社代表取締役社長（CEO/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、四半期ごとに部会レビューを実施するなど、部門横断型かつ小単位での部会活動により、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。

2019年度は、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2021」の主要な目標である、RE100の早期実現に向けた具体策や新たな社会課題となっている海洋プラスチック問題への対応方針について全社環境推進委員会で討議・決定しています。

■ 環境マネジメント体制



関連ページ▶ P068 CSRマネジメント体制の全体像
P162 コーポレートガバナンス体制
P164 監督機能の実効性を高めるための委員会

環境活動実績を業績評価に反映

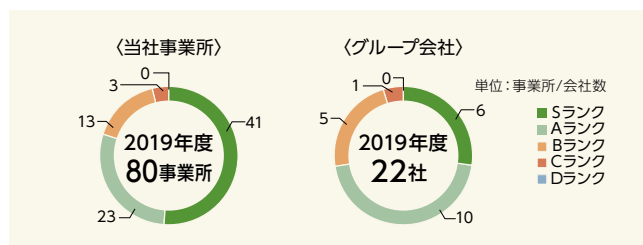
当社は、全国の事業所と環境負荷の大きい主要グループ会社22社を対象に環境活動の結果を評価し、事業所業績評価や役員賞与査定に反映させています。

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

グループ会社では、環境マネジメント体制および環境行動計画の目標達成度を軸に「環境経営」の評価を行い、グループ業績評価に組み入れ、役員賞与査定に反映させています。

今後も、環境に関する業績評価制度や報奨制度の充実を図り、従業員のモチベーション向上を図るとともに、経営層のさらなる参画を促し、環境活動のレベルアップを図ります。

■ 環境活動による業績評価結果



関連ページ▶ P069 経営健全度評価

役員を対象とした研修会を開催

当社では、合同役員会開催時に合わせて、社会的重要度が高いさまざまな課題をとりあげ、経営層向けの勉強会を実施しています。2019年度は、気候変動問題の深刻化やESG投資の拡大を背景とした環境戦略のあり方について、投資家の方を講師に招き、環境経営研修会を実施しました。今後当社が長期にわたって成長し続けるため、環境問題のリスク・機会を反映した事業戦略策定の必要性やトップダウンによる環境経営の重要性などを学びました。

研修会には、取締役をはじめ、執行役員、監査役の69名が参加しました。今後も、年に一度、環境問題に関する研修会を実施していく予定です。



役員研修会の様子

グループ会社環境担当役員を対象とした研修会を開催

当社グループでは、2017年よりグループ会社の環境担当役員を対象とした「グループ環境経営研修会」を実施。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環境経営を行っています。

2019年度は、これまでの勉強や情報共有を中心とした環境経営研修会から、一段レベルアップさせた環境経営会議と改め、グループ各社の環境担当役員が環境行動計画の実績および課題と対策、社内に対する指示事項を当社の環境担当役員や環境部長にレビューする場としました。

2020年度からは、環境経営会議の開催頻度を年1回から2回に増やし、よりタイムリーにマネジメントレビューを実施するとともに、業績評価結果のフィードバックやグループECOコンテストの表彰式なども行い、グループ各社における環境マネジメントのレベルアップを図ります。



グループECOコンテストの表彰式の様子



グループ環境経営会議の様子

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「ECOTrack（エコトラック）」を導入。データの一元管理を行うとともに、集計精度の向上および集計作業の効率化を図りました。

2019年度は、海外拠点の環境データについても、集計・分析の効率化を図るとともに、分析したデータをもとに環境負荷の大きい事業所や改善が進んでいない事業所を選定し、重点的に改善を進める等、より実効性の高い環境活動を推進しました。

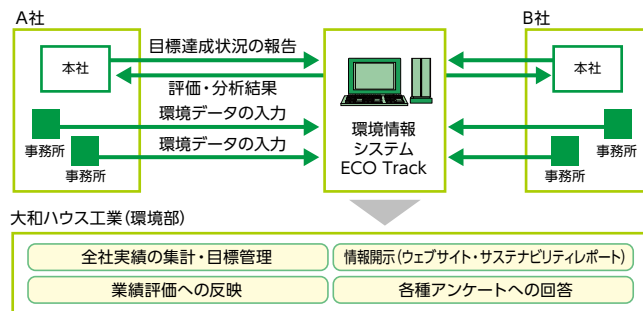
【環境法令を遵守する仕組み】

当社グループでは、2016年度より環境法令管理システム「コンプライアンス マネージャー」*を導入し、グループ全体での環境法管理体制を構築しています。グループ各社での環境法令管理業務を標準化し、法律の新規制定や改正情報を当社グループ全体で共有することにより、業務の効率化を図るとともに、法令の理解度も大幅に向上しました。また、各社の法令遵守状況をシステムで把握することにより、グループのリスクを一元的に管理しています。

今後も、グループ各社と環境部門が連携し、環境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・報告ができるウェブサイトサービス

■ 環境パフォーマンスデータ管理の仕組み



ISO14001の認証取得、環境監査の実施

当社ではすべての事業拠点において環境に関する内部監査を実施しており、特に重要と思われる9つの工場すべてで国際規格ISO14001認証を取得しています。また、当社のグループ会社においても、環境マネジメントシステム（国際規格ISO14001）の認証を取得、維持・更新しています。さらに、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。

関連ページ ▶ P185 環境データ ISO14001 認定取得状況
環境データ ISO14001 認定取得拠点

環境関連の事故・苦情（2019年度）

2019年度は、環境に関する重大な事故・苦情はなく、罰金・違約金はありませんでした。

関連ページ ▶ P153 法令違反・訴訟等（ESG問題含む）による制裁措置

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。

eco検定の取得推進を通じた環境人財の育成

投資判断においてESG（環境・社会・ガバナンス）が重視されるようになってきた現在において、企業が中長期的な視野で経営を推進することはとても重要です。特に、世界的な気候変動による異常気象の頻発により、当社グループの提供価値である、人々の安全・安心な暮らしが脅かされており、環境課題への対応は当社が果たすべき責任と考えています。

当社がこうした課題に「正対」し、事業を通じてその解決に取り組むには、まず環境・社会の課題を的確に理解する必要があります。eco検定は多様かつ複雑な環境課題に関するベースとなる知識を得るために有効な手段です。

そこで、当社では2015年からeco検定の受験を推進し、環境

への意識啓発や人財育成などに努めています。「エンドレス グリーン プログラム 2021」では「2021年度までにeco検定合格者を12,000名にする」という目標を掲げ、eco検定試験対策ツールとして独自に作成した用語集や模擬テストを活用し、合格者の拡大を図っています。その結果2020年3月末時点で当社グループのeco検定合格者数は8,218名となりました。

特に当社グループの大和リースでは、「2021年度までにeco検定の取得率全社90%以上継続」という目標を掲げ、社内イントラネットでeラーニングを実施している点などが評価され、eco検定の主催者である東京商工会議所より、「eco検定アワード2019(エコユニット部門)」において最高位となる大賞に選出されました。

今後も、当社グループではeco検定の取得推進を通じて、環境問題に積極的に取り組む「人づくり」に注力していきます。

関連ページ P186 環境データ 環境教育実施状況
環境データ 主な環境関連資格の取得状況

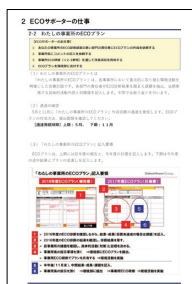
環境教育の推進と優秀事例社長表彰の実施

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ともに、一般教育では環境に関する社会動向や当社の環境方針、優秀事例の紹介などを中心に教育を進めています。

方針を社内に浸透させるため、まずは各事業所に配置したECOサポーターへ社会動向や当社の環境方針、自事業所での環境活動の進め方について環境部が「ECOサポーター研修」を実施。研修を受けたECOサポーターが中心となり、「事業所ECO研修」を全国80カ所の各事業所にて年2回実施し、自事業所の課題や対策等を事業所全員で共有することで、環境活動の底上げを図っています。

また、2008年度から各事業所で取り組む環境改善事例を顕彰する「Challenge! We Build ECOコンテスト」を実施しており、2019年度は241件の応募がありました。当コンテストは、ECOプロダクト、ECOプロセス、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、最も顕著な成果をあげた事例は社長賞・環境担当役員賞として表彰します。加えて、これらの優秀事例は社内イントラや社内報で紹介し、全国の事業所に水平展開しています。

また、2019年度からはECOコンテストの対象をグループ会社22社に拡大しました。当社と同様に「Challenge! グループECOコンテスト」を開催することで、グループ全体で環境改善にチャレンジする意識や意欲の向上を図りました。



ECOサポーターマニュアルの一部



ECOコンテストの様子

不動産ポートフォリオに関する環境マネジメント

当社グループの大和ハウスアセットマネジメントは、大和ハウスリート投資法人(以下、リート)の資産運用を行っており、中長期にわたる安定した収益の確保と資産の着実な成長を目指して、2017年に「サステナビリティ方針」を策定しました。

リートが保有する不動産ポートフォリオを運用するうえで、より効率的で環境に配慮したマネジメントをすることを目的に、エネルギーや生物多様性、生態系の保全、グリーン購入法に沿った特定調達品目の採用などを含む、調達基準およびサプライヤーの選定・評価基準にかかる方針を掲げています。

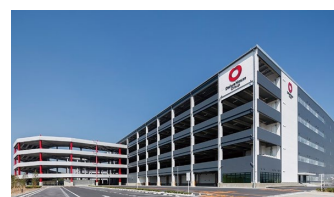
また、テナントと協働して環境への取り組みを推進しており、グリーンリース契約を締結するだけでなく、一部の物件において、テナントと定期的に協議会を開催し、エネルギーや水などに関する環境情報や、それらの削減目標を共有し、取り組みのさらなる推進を図っています。

2019年度は、リートが保有する不動産ポートフォリオのうち、グリーンビルディング認証を取得した建物は53.9%(2018年度比15.1ポイント増)となり、グリーンリース契約は55.9%(2018年度比30.9ポイント増)となりました。2019年度にグリーンビルディング認証を取得、グリーンリース契約を締結した事例として、埼玉県の物流施設「DPL三郷」があります。当施設では、「DBJ Green Building認証」、「CASBEE不動産」、「BELS評価」の3つのグリーンビルディング認証において、最高評価の★★★★★を取得しています。

これらのことに取り組んだ結果、不動産会社などの環境・社会・ガバナンス(ESG)の状況を測り、投資先の選定や機関投資家との対話のベンチマークに活用される「GRESBリアルエステイト評価」において、2019年度は★★★★(最高評価は★★★★★)を獲得しました。また、「GRESB」開示評価においては、ESGの取り組みに関する情報開示が優れていることが評価され、2019年度は5段階のうち最高評価となる「A」評価を当社およびリートが取得しています。



G R E S B
★★★★★ 2019



「DPL三郷」(埼玉県)

関連ページ P088 保有する不動産ポートフォリオのESGに関する管理方針
P089 施設のテナントとのコミュニケーション
P173 ESGインデックス組み入れ状況
大和ハウスアセットマネジメント
サステナビリティ方針
(<https://www.daiwahouse-reit.co.jp/ja/sustainability/index.html>)

「エンドレス グリーン プログラム 2021」実践報告

環境経営の基盤強化

サプライチェーンマネジメント(環境)

方針・考え方

当社グループは、資材の調達や施工などを行うため、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」と「CSR調達ガイドライン」を制定。「調達基本方針」では当社グループがQCD(品質・コスト・納期)に加えて、社会性・環境性についても配慮した調達を進めることを定めています。また「CSR調達ガイドライン」ではすべての1次サプライヤーを対象に、人権・労働 安全・環境保全など、社会性・環境性の包括的な基準を定めています。

特に、気候変動に関しては、具体的な目標を設定し、化学物質管理と木材調達に関しては、具体的なガイドラインや評価基準を定める等、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まちづくりや緑化に努める。
(3) 物品ガイドライン		
①化学物質管理ガイドライン【基本編】		
②生物多様性ガイドライン【木材調達編】		

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
CSR調達ガイドライン
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

マネジメント

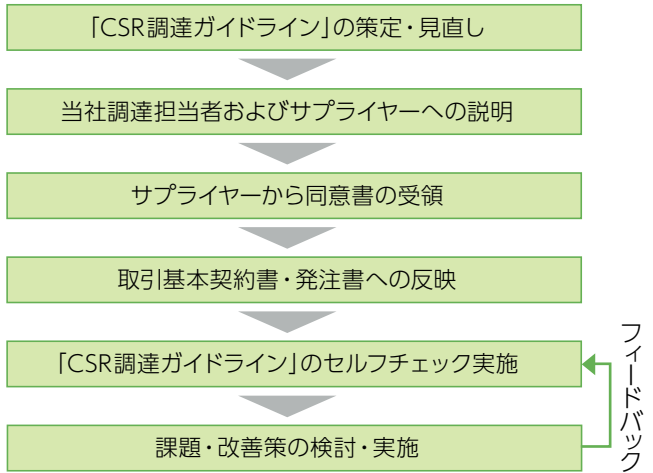
当社では、CSR調達ガイドラインの「取引先行動規範」において環境保全の取り組みに関する基本原則を定め、資材調達先である「トリリオン会」、生産・施工協力会社である「協力会連合会」、設備機器調達先である「設和会」という3つのサプライチェーン組織を通じて、環境への取り組みに関して協働しています。

関連ページ▶ P115 サプライチェーン上の会員組織について

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」の説明会を実施しガイドラインの浸透を図りました。2016年度以降、グループ会社6社(ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモスイニシア、大和ハウスリフォーム)に順次拡大し、それぞれのサプライヤーに対して同様の説明会を実施しました。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、サプライヤーから当社グループの「CSR調達ガイドライン」に対する同意書を受領しています。2019年度は、ガイドラインの一部改定にともない、改めて環境方針の浸透を深めるため、再度、同意書の回収を行いました。当社の同意書の回収率は2020年4月末現在で52.2%(2,910社)となっています。

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、ウェブ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、気候変動への対応状況などをサプライヤー自らチェックし、当社へ報告できる仕組みとなっています。2019年度は設問内容を見直し、改めてセルフチェックの実施を呼びかけています。セルフチェックの実施率は、2020年4月末時点で19.7%(1,096社)となっています。



関連ページ▶ P111 課題8:グループCSR調達の促進と効率化
P119 CSRの推進における取引先への働きかけ

サプライチェーンモニタリング

サプライチェーンにおける取り組みの推進やリスクの早期発見のため、各サプライチェーン組織を通じてサプライヤーへの働きかけを行っています。

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)に対しては、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するとともに、サプライヤーの従業員を対象に教育を行っています。

また、将来の水リスクに備えるため、サプライヤーの取水・排水量や、海外工場が立地する流域など、水リスクに関する質問を送付し、状況を把握しています。化学物質についても、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するとともに、よりリスクの低い製品への代替を依頼しています。

今後は、セルフチェックの報告や各調査の結果をふまえ、重点的に改善すべき項目を洗い出し、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等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 ▶ P120 サプライチェーン上のESGリスクの評価とモニタリング

サプライヤーからの報告と進捗状況の確認

2018年度から主要サプライヤーに対して、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排出量の削減目標や実施結果、実績数値などを確認するための調査を毎年実施し報告を求めています。この調査では1次サプライヤーに加え、一部の2次サプライヤーも含めて実施しています。2019年度は、主要サプライヤー204社(当社、大和リース、フジタの合計)に対して調査を実施し、71%(2018年度54%)のサプライヤーが温室効果ガス排出量削減目標を設定していることを確認しました。今後、2021年度までに主要サプライヤーの90%以上に温室効果ガス排出量削減目標を設定していただくことを目指しています。

また、木材については、当社の購入する物品のなかでも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社およびグループ会社6社が取引を行うサプライヤーに対して、年1回の「木材調達調査」を実施しています。この調査では、木材の合法性および持続可能性についてサプライヤーから報告をいただき、基準に満たない木材の調達先に対して、持続可能な木材への改善依頼を行うとともに、一部サプライヤーについては直接ヒアリングも実施し、共に改善を進めています。

■サプライヤーの温室効果ガス排出量削減目標設定率(2019年度)

	主要 サプライヤー数	温室効果ガス排出量削減目標設定率	
		2019年度 実績	2021年度 目標
当社	168社	71%	90%以上
大和リース	20社		
フジタ	16社		

(2020年3月末現在)

関連ページ ▶ P049 サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施
P062 「化学物質管理ガイドライン」の運用拡大
P197 環境データ 長期目標に対する進捗状況

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年度より会員企業による「研修研鑽活動」を実施しています。環境をはじめとする各種講演会や、会員各社のオフィス、生産工場の見学会を通じて、当社グループの環境方針の浸透を図るとともに、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、会員各社の新しい環境技術に関する商品技術展示会やセミナーなどを共催し、環境配慮技術の普及を進めています。

2019年度は、トリリオン会、設和会で脱炭素社会の実現に向けた脱炭素ワーキンググループを立ち上げ、全5回のワーキングを実施しました。ワーキングにはのべ180社、300名以上のサプライヤーが参加し、当社グループが掲げる温室効果ガス削減目標の設定やレベルアップに向けた取り組みについて議論・ご理解いただくとともに、再生可能エネルギーの推進に向けRE Action*への参画を促す等、脱炭素への目標を共有しました。今後は、目標未設定のサプライヤーを中心に脱炭素ワーキングを実施し、目標設定に向けたサポートを継続していきます。

*再エネ100宣言 RE Action: 企業、自治体、教育機関、医療機関等の団体が使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する新たな枠組



脱炭素ワーキングの様子



CDP サプライヤーエンゲージメント・リーダー・ボードに選出

当社は、CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に初めて選出されました。サプライヤー・エンゲージメント評価では、気候変動に対する企業の取り組みを「ガバナンス」、「意欲」、「スコープ3管理」、「サプライヤーとの協働」の4分野から評価しており、世界約4,800社以上の企業から、特に優れた取り組みを行っている企業を「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定しています。2019年度は、世界で160社(うち日本企業28社)が選定されており、当社は国内の建設業界では唯一の選出となります。

関連ページ ▶ P171 外部との協働・外部からの評価



2019

サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード
ロゴマーク

「エンドレス グリーン プログラム 2021」 実践報告

環境経営の基盤強化

環境コミュニケーション

方針・考え方

当社グループでは、環境に対する考え方や取り組みを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のコミュニケーションを展開

有識者や機関投資家との対話

当社では、新たに方針や目標を設定する際に当社グループの環境活動について、適宜、有識者やNGOなど社外のステークホルダーと対話を行い、取り組みのさらなる充実を図っています。

また近年、機関投資家やESG評価機関から当社グループの環境に関する考え方や取り組みについて、ご質問や評価をいただくことが増加しています。そこで2019年度は、サステナビリティレポートや統合報告書等の公開情報のさらなる拡充を図りました。さらに、当社主催の機関投資家向けESGスモールミーティングの継続実施(12月)や、環境省の「環境情報開示基盤整備事業」にも継続して参加する等、ESGに関心の高い機関投資家8社と個別面談を行いました。この対話では、ESG全般についてお互いの理解を深めるとともに、2018年度新たに開示した当社のTCFD提言への対応などについて、意見交換を行い、多くの機関投資家により深く知っていただくことができました。

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



関連ページ ▶ P169 外部との協働・外部からの評価
当社グループ公式ウェブサイト ESGスモールミーティング
<https://www.daiwahouse.com/ir/events/>

環境ウェブサイトを中心とした情報発信の強化

当社グループでは、ウェブサイトやサステナビリティレポート、展示会、こども向け環境教育などを通じて、当社の環境に関する情報を発信しています。なかでもウェブサイトは、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ウェブサイト「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お伝えする「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、ウェブサイトマガジン「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いただいています。さらに、海外のステークホルダーに向け、英語版ウェブ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。

2019年度は、環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」の説明動画を、より一般の方にもわかりやすいものにリニューアルしました。従業員へのインタビューを通して、事業を通じた環境への取り組みをご紹介します。



環境ウェブサイト



環境長期ビジョン動画

こども向け環境教育(はぐエコ)の実施

当社では、対象年齢別にふたつの環境教育プログラムをご用意しています。幼児を対象とした「おうちとおうち」では、自然環境にあったおうちづくりをテーマとした紙芝居の読み聞かせや、段ボールブロックを使った大きな家模型を協力して作ることで、自然の持つ力への気付きを与えています。また、小学生を対象とした「こどもエコ・ワークショップ」では、住まいをテーマに電力を使わずとも夏涼しく、冬暖かくて気持ちのいいエコな家を博士に扮した従業員からのヒントをもとに模型づくりを行います。

2019年度は13回/313人(累計107回/7,332人)のこどもたちが参加し、「またやりたい」等の声をいただきました。今後もプログラムを通じ、次世代を担うこどもたちに環境の大切さを伝えていきます。



大きな家模型を作るこどもたち



参加者の家模型作品

関連ページ ▶ P134 次世代育成

グループ会社での取り組み

当社グループの各社においても、事業特性に応じて特徴的なプログラムを展開し、ステークホルダーとのコミュニケーションを図っています。

ハギレを使った工作教室の実施(デザインアーク)

インテリアやファブリックツールを扱うデザインアークでは、工場から排出されるカーテンのハギレを使い、エコで楽しい工作教室を行っています。

2019年度は10月に、大和ハウスの住宅事業部が行う工場見学会にお越しいただいたお子さまに向けて、工作教室を開催しました。おうちの形に切り抜いた牛乳パックにカラフルなハギレを思い思いに貼りつけ、肩紐とおやつをなかに入れてもらい自分だけのおうちカバンを完成させます。参加した子どもたちは、1時間以上集中して自分だけのカバン作りに夢中になり、多くの子どもが2つのおうちカバンを作りました。

現在は、高齢者向けのキットを開発し、お取引のある老健施設などでの実施を検討しています。これらの活動をもとに定期的に施設を訪問させていただき、施設の方と気軽にリフォームなどをご相談いただける関係を築きたいと考えています。



完成したおうちカバン

工作風景

大学生との環境コミュニケーションの実施(大和リース)

当社グループの大和リースは、「Green Blue Education Forum」に協賛しています。2019年11月30日に「Green Blue Education Forum コンクール」の最終審査と表彰式が開催されました。

特別協賛社賞である「大和リース賞」として海砂採取の状況に注目した創価大学「Sand イッチチーム」の作品を表彰しました。副賞として、大和リースの商業施設「ランチ岡山北長瀬」での環境イベントに招待し、受賞作品である「砂の危機」について発表いただきました。「Sand イッチチーム」のメンバーも校外で自分たちの考えを発表することができて非常に有意義であったとの感想をいただきました。

大和リースは、若い世代が考える「守り、残したい自然や環境、創りたい未来像」を発信、共有し、拡がる場を提供することで、持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

※ Green Blue Education Forum 実行委員会主催、文部科学省・環境省共催。「体験の機会場の普及・啓発を目指す。



プレゼン風景



応募チラシ

環境社内報の発行(ダイワロイアル)

商業施設やホテルを運営している当社グループのダイワロイアルでは、従業員の環境意識啓発のため、2018年度から四半期に1度、環境社内報「ECO通信」を発刊しています。

2019年度は、環境に関する社会動向としてパリ協定やSDGsの基礎知識、自社の取り組みとSDGsの関連性を説明したり、エコ・ファーストについての特集を掲載しました。

これを読んだ従業員からは、「今まであまり知らなかった自社や大和ハウスグループでの環境への取り組みについて理解した」等の影響がありました。

今後も環境に関する社会動向や、社内の環境に対する優れた取り組みを紹介し、優秀事例の水平展開と環境意識の向上を推進します。



展示会への出展(大和エネルギー)

当社グループの大和エネルギーでは、省エネルギー・再生可能エネルギーによるソリューション提案や風力・太陽光発電所の開発・管理を行っています。これまで自社で培った多くのノウハウを紹介し、導入拡大を図るため、展示会への出展を行ってきました。2019年12月に東京で開催された展示会「施設リノベーションEXPO」では、3日間で800人を超えるお客さまに当社ブースをご覧いただきました。「Total Energy Solutions」をテーマに、省エネルギーと再生可能エネルギーを組み合わせたソリューション提案によるCO₂削減とコスト削減の実現について、展示やプレゼンテーションで紹介し、多くのお客さまの関心を集めました。

今後も、さまざまな機会を通じて当社の取り組みをご紹介するとともに、「エネルギーのベストパートナー」として、企業や自治体等の環境への取り組みを支援していきます。



展示会でのプレゼン風景

重点 テーマ

1

気候変動の緩和と適応 (エネルギー)

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)
—	主要サプライヤーの90%にSBT水準の目標を設定(2025年)
売上高あたり温室効果ガス排出量 2015年度比▲70%	売上高あたり温室効果ガス排出量 2015年度比▲45% エネルギー効率の2030年目標(1.5倍)、 2040年目標(2倍)
再生エネルギー利用率100%(2040年) (再生エネルギー利用量/電力使用量)	再生エネルギー利用率100%、再生エネルギー利用率30% (再生エネルギー発電量/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 (㎡あたり)2015年度比▲30%

*環境長期ビジョンに対する進捗状況はP197~198に掲載しています。

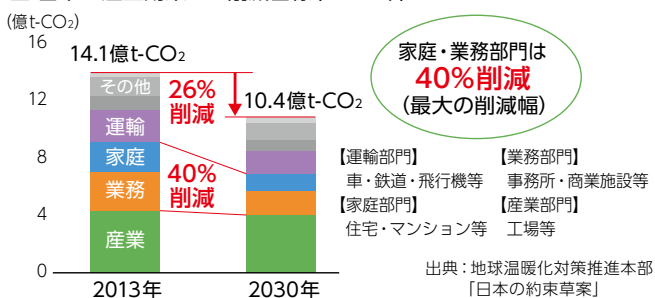
エンドレス グリーン プログラム 2021	
管理指標	2021年度目標
主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標 設定率	90%
自社活動による温室効果ガス排出量(売上高あたり)2015年度比	▲35%
エネルギー効率(エネルギー消費量あたり売上高) 2015年度比	1.4倍
再生エネルギー利用率、再生エネルギー発電率	10%、100%
商品の使用による温室効果ガス排出量(面積あたり)2015 年度比	▲6%
開発案件におけるグリーンビルディング認証率	70%

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

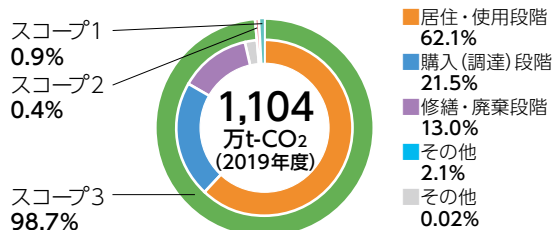
当社グループでは、ライフサイクルにおける「環境負荷ゼロ」を目指し、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量*の「見える化」に取り組んでいます。当社グループでは、事業活動からの排出量(スコープ1、2)は約1.3%と小さく、自社以外の間接排出(スコープ3排出量)が98.7%と大半を占めています。

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GHG排出量



関連ページ P195 環境データ バリューチェーンのGHG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」が施行される等、住宅や建築物の省エネ規制の強化や、ZEH・ZEBといった先導的な省エネ建物に対する優遇制度の整備が進んでいます。そこで当社グループでは、自社施設における省エネ対策を継続・強化し、対応コストの抑制を図るとともに、蓄積したノウハウを活かしてお客さまに「エネルギーゼロ」の住宅・建築・まちづくりの提案を強化、受注拡大と一棟単価の向上につなげています。さらに、再生可能エネルギーによる発電事業にも参入。自社遊休地に加え、公的セクターの遊休地活用などの提案により、再生可能エネルギーによる発電事業を拡大しています。さらに、中長期的には補助金等に頼らず、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。

関連ページ P044~046 TCFDへの対応

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 2021」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2019年度目標達成 🟡: 2019年度目標未達成 (達成率90%以上) 🔴: 2019年度目標未達成 (達成率90%未満)

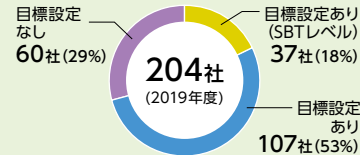
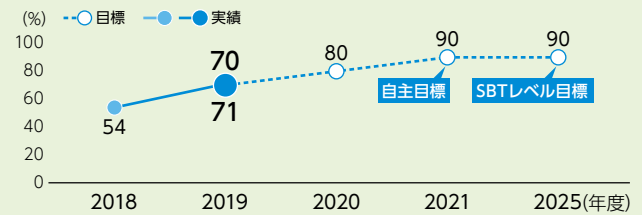
主要サプライヤーの70%以上が 温室効果ガス削減目標を設定し目標を達成

当社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量のうち、約2割が調達段階によるものであるため、サプライヤーの製造段階で排出される温室効果ガスの排出量削減は重要と考えています。

2019年度は、主要サプライヤーからなる脱炭素ワーキンググループを立ち上げ、温室効果ガス削減目標の設定に向けた働きかけを強化したことにより、目標の設定率が2018年度の54%から71%に上昇し、目標を達成することができました。

今後は、目標未設定のサプライヤーを中心に脱炭素ワーキンググループを実施し、目標設定に向けたサポートを継続することにより、サプライチェーンでの温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みを推進します。

主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率



グループ全体の省エネ活動により、削減目標を達成

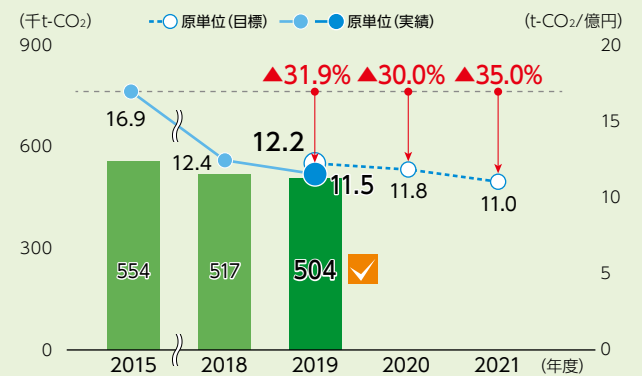
2019年度は、各社・各部門での省エネの推進、再生可能エネルギーの利用拡大により、目標を達成しました。

今後は、太陽光発電システムなど再生可能エネルギーの自社施設への導入や、新しい省エネ技術にも着目し、その効果を検証したうえで、水平展開していきます。

また、グループ省エネ合同ワーキング等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を活用による運用改善についても、引き続き徹底していきます。

さらに、自社施設を新築する際には、ZEBを目標に開発することで、自社活動における温室効果ガス排出量削減に取り組んでいきます。

自社活動による温室効果ガス排出量

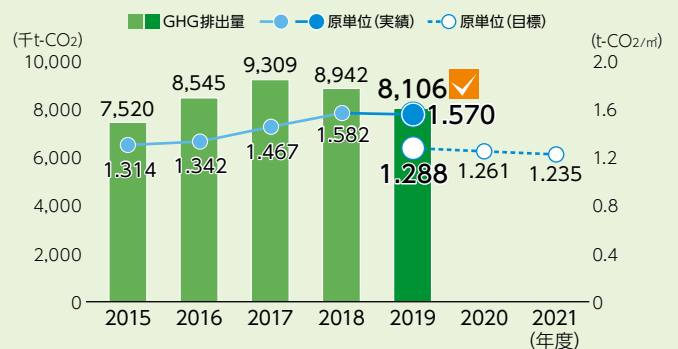


ZEH、ZEBの推進を図ったものの、商品の使用による 温室効果ガス排出量は、目標未達成

商品の使用による温室効果ガス排出量削減に向けて、戸建住宅・賃貸住宅・マンションではZEH、商業・事業施設ではZEBの提案および販売を推進しています。2019年度は、営業および設計向けの支援ツールの開発や研修の実施等により、ZEH販売率は41%、ZEB販売率は33%と2018年度に比べて改善したものの、エネルギー使用量の多い建物用途の割合が増えたことなどから、温室効果ガス排出量(床面積あたり)は目標を達成できませんでした。

今後は、ZEH対応商品の拡充やお客さま向けZEBセミナーの開催等を通じてZEH・ZEB販売率の大幅な向上を図り、快適性と省エネを両立した住まいや施設の提供に努めます。

商品の使用による温室効果ガス排出量*



*グループにおけるスコープ3/カテゴリ11(販売した製品の使用)にともなうGHG排出量のこと。

「エンドレス グリーン プログラム 2021」実践報告

重点 テーマ 1

気候変動の緩和と適応 (エネルギー)

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

主要サプライヤーにおける目標設定および 取り組み推進に向けた支援

当社グループでは、調達段階における温室効果ガス排出量の削減に向けて、サプライヤー組織と協働して脱炭素ワーキングを立ち上げ、主要サプライヤーにおける温室効果ガス排出量の削減目標の設定と取り組みの推進に向けた支援を行っています。

・CSR調達ガイドライン(「気候変動への対応」部分を抜粋)

5-2 気候変動への対応

商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)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努める。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
CSR調達ガイドライン
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

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

当社グループでは、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、新築施設では先導的な省エネ技術の導入、既存施設では徹底した運用改善と計画的な設備更新によりエネルギー使用量の削減を図っています。

・新築自社施設(商業施設・事務所)における方針

当社グループでは今後新築する自社所有施設において、ZEBの実現を目指します。

・既存施設に対する省エネ投資ガイドライン

当社グループでは、自社・グループ施設において計画的に省エネ活動を進めるために、「省エネ投資ガイドライン」を制定。毎年、エネルギーコストの15%に相当する額の省エネ投資を実施することにより、エネルギー使用量(売上高あたり)を年3%削減する指針を掲げています。

・既存施設に対するEMS導入・運用ガイドライン

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

再生可能エネルギー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要する電力量に相当する再生可能エネルギーによる電力を創出することを目標に掲げ、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ています。そして、創出した電力の再生可能エネルギーを証書化したものを取得することで当社グループ内で再生可能エネルギーの発電から供給、利用までを完結し、2040年までに「再生可能エネルギーによる電力の自給自足」を実現します。

マネジメント

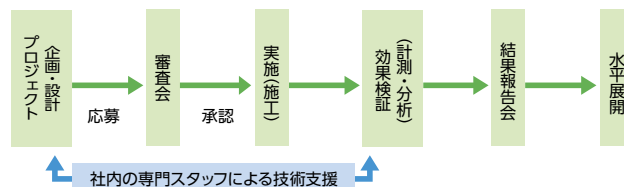
エネルギー管理体制

当社では、環境担当役員を全社のエネルギー管理統括者に任命するとともに、工場や商業施設、事務所といったセクター(部門)ごとにもエネルギー管理統括者および企画推進者を配置し、きめ細かなエネルギー管理を実施、施策の実効性を高めています。また、定期的に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。

「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、水平展開をひとつのサイクルとし、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。

■ 環境経営予算制度の運用フロー



自社施設への太陽光発電設備システムの設置

当社グループでは、温室効果ガス排出量削減の取り組みのひとつとして、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。

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98.7%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」にともなう温室効果ガス排出量が21.5%を占めています。これは、「販売した製品の使用」にともな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、サプライヤーに対して、「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、サプライヤーが、自社の取り組み状況をセルフチェックできる仕組みを構築。2018年度からは、取り組みをグループ3社に広げ、主要サプライヤーについて、さらに詳しい温室効果ガス排出量削減に向けた目標と実績についてアンケート調査を行い、取り組み状況の報告を求めています。

2019年度は、主要サプライヤーと温室効果ガス排出量の削減目標の設定とレベルアップを目的に、脱炭素ワーキンググループを立ち上げ、当社グループの考え方と目標を共有するとともに、サプライヤーの取り組みに対して支援を行っています。今後も、脱炭素ワーキングを継続し、サプライチェーンに対して積極的な働きかけを行っていきます。

関連ページ▶ P033 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P195 環境データ バリューチェーンのGHG排出量

新築施設におけるZEB化の取り組み

当社グループは、脱炭素を目指してエネルギー管理体制を強化し、業務で使用するエネルギーの削減を進めています。2017年度からは自社施設の新築時にはZEBを目標として開発する方針を掲げ、取り組みを進めています。2019年2月には当社の「大和ハウス佐賀ビル」では当社として初めてNealy ZEBのBELS認証を取得しました。

また、現在建設中で2021年に開設予定のグローバル人材育成の場を創出する日本最大級の研修施設「(仮称)大和ハウスグループ新研修センター」では、ZEB認証以外に国際認証として「LEED」(環境関連)、「WELL」(健康関連)、「SITES」(ランドスケープ関連)を取得する予定です。

EP100達成に向けた既存施設での省エネ活動

当社グループでは、エネルギーを多く消費するホテルや商業施設等を運営する主要なグループ13社を対象に、「グループ省エネ合同ワーキング」を実施しています。ワーキングでは、グループ各社での省エネ投資および運用改善の実施状況、および最新技術動向を共有し、省エネ活動を加速させています。大和リースの事務所においては、東日本大震災後に設置した従来型LED照明を最新型LEDに更新することで、さらなる省エネを図っています。また、大和リゾートのホテルにおいては、お客様の快適性を損なわずに空調室外機のコンプレッサーを省エネ制御する装置を設置し、環境負荷低減と企業収益の両立を図っています。これらの取り組みは、今後も他の施設へ水平展開していきます。

関連ページ▶ P188 環境データ 省GHG先導プロジェクト

RE100達成に向け、再生可能エネルギー由来の電力を事業所および施工現場に本格導入開始

当社グループは、2018年3月、国際的なNPO法人「クライメイトグループ」が運営する再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブ「RE100」に加盟し、2040年までに当社グループの使用電力を100%再生可能エネルギーでまかなうことを目標としています。

2019年度は、再エネ利用率を高めるべく、施工現場での再エネ化に着手。2020年度より、当社大阪ビル・東京ビルをはじめ、全国の事務所・住宅展示場・施工現場に再エネ由来の電力を本格導入することとしました。

これらの場所に供給する電力は、当社グループが全国で管理・運営する328カ所、発電容量約380MW^{*1}の再エネ発電所で発電された電力です。電力の再エネ価値を証書化した「トラッキング付非化石証書」^{*2}を取得することで、当社グループ内で再エネの発電から供給、利用までを完結し、“再エネによる自給自足”を実現します。

なお、2020年度の再エネ利用率は約7%に達する見込みです。2021年度には10%、2030年度には30%と段階的に引上げ、2040年度には100%をまかなう計画です。



再エネ100%で施工する現場の看板

※1 2020年3月末現在。発電量(自家消費分を含む)は当社グループの総電力使用量の96%に相当。

※2 固定価格買取制度(FIT)対象の再エネ電力の再エネ価値を証書化した非化石証書のなかでも、再エネ価値の由来となる再エネ電源が特定されているもの。

関連ページ▶ P197 環境データ 長期目標に対する進捗状況

再生可能エネルギーの積極的な開発

当社グループでは、グループ横断で再生可能エネルギーの導入を加速させるため、DREAM^{*1}プロジェクトを立ち上げ、「風と太陽と水」をコンセプトに、風力発電、太陽光発電、水力発電といった再生可能エネルギーの導入を推進しています。

2019年度は、「DREAM Wind 佐田岬」につづき、当社グループとして2カ所目の大型風力発電所となる「DREAM Wind 愛媛西予」(愛媛県 16MW)を稼働させました。また計56カ所の太陽光発電所も新たに開発し、累計328カ所^{*2}の再生可能エネルギー発電所が稼働しています。2019年度末現在、当社グループが発電事業者となる再エネ発電設備は380MW^{*2}、年間発電量は457GWhとなり、当社グループの使用電力量475GWhの96%となりました。

2020年度は、お客さまに直接当社グループが発電した再エネ由来の電力を販売する発電所の開発にも着手する計画です。



DREAM Wind 愛媛西予(愛媛県)

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

※2 自家消費分を含む

「エンドレス グリーン プログラム 2021」実践報告

重点 テーマ 1

気候変動の緩和と適応 (エネルギー)

商品・サービスの提供による温室効果ガス 排出量の削減貢献

基本方針

ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進

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

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

マネジメント

(戸建住宅)環境ブランド「For Nature」の展開によるZEHの販売拡大

戸建住宅では、環境ブランド「For Nature（フォーネイチャー）」とZEH対応レベルの「For Nature PLUS（フォーネイチャープラス）」を展開して請負住宅におけるZEHの取り組みを推進しています。事業所で設計担当がZEH提案を円滑に実施できる簡易ZEH判定ツールの整備や教育などを進め、ZEHに必要な省エネ設備機器や太陽光発電の提案体制を強化しました。また、四半期ごとにZEH率を集計し進捗を確認。目標達成度を業績評価に反映しています。

今後さらなるZEHの普及に努めていき、温室効果ガス排出量の削減に貢献していきます。



環境ブランド「For Nature」のロゴ

(賃貸住宅・分譲マンション)ZEH-M推進の体制構築

国が推進を進めているZEHの集合住宅版である「ZEH-M（ゼッチエム）」について、関連する事業部門（戸建住宅部門、賃貸住宅部門、マンション部門）で取り組みを開始しています。さらに、当社はZEHデベロッパー登録も行って、普及を進めるための計画やその進捗状況をウェブサイト等で公開し、企業全体として取り組みを推進しています。

また、社内ではZEH-Mに関連する補助事業の概要や施工事例の共有化を図るとともに、商品の対応力を強化して取り組みを推進しています。

(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、適宜改訂し運用しています。このガイドラインに基づいて、設計レビューの際に省エネ性能等を確認。なかでも、重要指標と位置づけるBEIやZEB件数等については、事業所単位で四半期ごとに集計し進捗を確認するとともに、目標の達成度を業績評価に反映しています。これらの仕組みにより、環境の取り組みレベルの底上げを図り、環境性能の高い建築物をお客さまへ提案しています。

(まちづくり)未来まちづくり推進委員会の取り組み強化

当社グループは、親委員会である「未来まちづくり推進委員会」のもと、まちづくりの指針となる「まち未来設計図」を2016年に制定。2018年度に「まち未来設計図【解説編】」を改訂し、まちづくりの考え方や具体的アイデアを整備しました。

2019年度は、毎月開催する「未来まちづくり担当者委員会」の企画・主催を本社、東京本社の2拠点体制とすることで、まちづくりの取り組みの強化を図りました。

関連ページ P087 不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進

主な取り組み

(戸建住宅)ZEHの普及拡大を推進

当社は、2020年度に「戸建請負住宅提案においてZEH販売率55%以上」とすることを目標に、取り組みを進めています。

戸建住宅において、ZEH標準対応商品（高断熱外皮、太陽光発電システム、D-HEMS、高効率給湯器などを標準搭載）である鉄骨系の「xevoΣ（ジーヴォシグマ）」、および木造系の「xevo GranWood（ジーヴォグランウッド）」に加え、2019年11月には鉄骨系セミオーダー型企画商品である「Lifegenic（ライフジェニック）」を発売し、ZEH標準対応商品を拡充しました。さらに、省エネ設備機器や太陽光発電の提案も強化できる簡易ZEH判定ツールの整備も進めました。2019年度はZEH販売率が41%となりました。2020年度の目標達成に向けて、より一層のZEH対応商品の拡充と、ZEH提案を推進するための社内体制の強化を図ります。



「xevoΣ」外観

(賃貸住宅・分譲マンション) ZEH-Mの推進

当社の賃貸住宅事業・分譲マンション事業では、国が推進する集合住宅版 ZEH である「ZEH-M」の取り組みを推進しています。建物を「ZEH-M」にすることによって、建物の省エネ性能の向上や、太陽光発電を搭載した場合には宅内で自家消費をすることで停電時の非常用電源に活用することが可能です。2019年度までに、累計で12棟(賃貸住宅11棟、分譲マンション1棟)、総住戸数118戸の ZEH-M を実現しました。

また、2019年度は従来の ZEH-M 補助事業の活用に加え、21階以上の超高層 ZEH-M 実証事業でも補助金の採択を受けました。

今後も各事業部門で積極的な ZEH-M の提案を推進し、環境負荷削減に取り組んでいきます。



超高層 ZEH-M
(北海道札幌市)

(商業・事業施設) 多様な建物で環境配慮技術を開発し ZEB を推進

当社では環境配慮建築「スマートエコ プロジェクト」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、ZEB の普及を進めています。

近年、ZEB に取り組む企業が増えており、例えばリコージャパンでは、「全国に新設する自社所有もしくは一棟借りの社屋について ZEB 化する」方針を策定されています。当社はこの取り組みに協力し、2019年2月に働き方改革にもつなげる省エネモデル事業所としてリコージャパン岐阜支社を ZEB で建設したのを契機に、2020年2月に和歌山支社、2020年6月に掛川事業所を竣工しました。2019年度はこれらの取り組みや補助金を活用した提案の結果、ZEB 仕様建物(ZEB Ready、Nearly ZEB 含む)を58棟建設しました。

今後、このように ZEB に取り組む企業が増加することが予想され、当社は多様な用途で数多くの施工実績をもつ ZEB のトップランナー企業として支援・協力し、ZEB の普及・拡大に貢献していきます。



リコージャパン和歌山支社

(商業・事業施設) ZEB セミナー開催による ZEB 普及・拡大

当社は、2020年度に「ZEB 販売率35%以上」とすることを目標に、取り組みを進めています。

ZEB に関する認知度はまだ低いことが ZEB 取り組みの阻害要因のひとつであることから、当社では社外向け ZEB セミナーを開催しています。セミナーでは、国の方針・目標や ZEB 概要の紹介、当社で ZEB を施工したお客さまから ZEB のメリット等を講演していただくことで、ZEB をより身近に感じていただき、ZEB の認知拡大と事例を増やしていきたいと考えています。2019年度は、11月に当社の大阪本社、1月に神奈川県と共同でかながわ県民センターで開催しました。今後も継続してセミナーを開催し、ZEB の普及拡大に貢献していきます。

関連ページ ▶ P192 環境データ ZEB 仕様および誘導基準の設計件数

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

千葉県船橋市での大規模複合開発「船橋グランオアシス」は、戸建住宅(26区画)、賃貸住宅(262戸)、分譲マンション(571戸)、商業施設からなる、事業面積5万7,000m²の大規模複合開発プロジェクトです。

当プロジェクトの施工時および完成後のまちで使用する電気は、当社グループが2018年10月より本格稼働した岐阜県飛騨市の「菅沼水力発電所(発電出力約2MW)」で発電した電気を中心に供給され、同発電所で発電した電気であることを証明する非化石証書(トラッキング付)^{*1}を得ることで、再エネ100%のまちづくりを実現しています。

また、戸建住宅とマンションの全戸にエネルギー・マネジメント・システム^{*2}(D-HEMS/MEMS)が搭載されており、戸建住宅ではこのシステムを利用することで、戸建住宅間での電力融通を行い、太陽光で発電された電力の多くを自家消費できるようにしています。さらに、マンションにおいては建物内に導入されているエリーパワー社の蓄電池と太陽光発電を最適に制御することで、マンションの共用部における使用電力が増加した際に自動でデマンドカット^{*3}を実施し、電力使用量の抑制を行います。

^{*1} 非化石証書とは、再生可能エネルギー等由来の電気をもつ「環境価値(温室効果ガスの排出がない等)」を切り離し、取引可能にしたもの。トラッキング付とすることで、環境価値の由来となった発電所を特定できる。

^{*2} ICT 技術の活用によりエネルギー管理などを支援するシステムのこと。

^{*3} エネルギー消費が最も高くなる時間帯において、そのピークを抑えること。

関連ページ ▶ P007 社長メッセージ
P091 ソーシャルインクルージョンの先進事例

グリーンビルディング認証の取得推進

当社は、2020年度に「自社開発物件においてグリーンビルディング認証の取得率を50%以上」とすることを目標に、取り組みを進めています。四半期ごとにグリーンビルディング認証取得率の進捗を確認し、取り組みの改善を図っています。特に、自社開発物件のなかで大きな比率を占める物流施設などの D プロジェクトを中心に BELS 認証等を取得することで大型物件における環境の取り組みを強化しています。

■ グリーンビルディング認証の取得状況(2019年度)

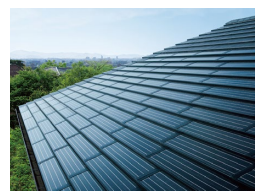
長期優良住宅	6,430棟(戸建住宅)
BELS 認証	1,288件(戸建住宅・賃貸住宅・商業・事業施設)

関連ページ ▶ P192 環境データ グリーンビルディング認証取得率

ダイワハウスでんきと卒FITの買取

当社は、太陽光発電システムの固定価格買取制度において買取期間満了(卒FIT)を迎える戸建住宅のオーナーさま向けに、太陽光発電システムの余剰電力買取および電力販売を行うサービス「ダイワハウスでんき」を2019年11月1日より開始しました。当社が買い取った余剰電力の非化石価値は、「RE100」に加盟している企業や環境意識の高い戸建住宅オーナーさまに販売するほか、当社グループの工場や事業所などで有効活用する予定です。

当社は、再生可能エネルギーの発電から買取・販売まで行うことで、ワンストップのサービスを強化し、「脱炭素社会」の実現に貢献していきます。



太陽光発電システム

気候変動の緩和と適応(エネルギー)

Topics

事例 既存住宅団地の交流施設を再エネ100%に～上郷ネオポリス～

当社は、上郷ネオポリスマちづくり協議会(座長：吉井信幸)、横浜市栄区と連携・協力し、郊外型既存戸建住宅団地の再耕(再生)事業「リブネスタウン プロジェクト」に取り組んでいます。

新たなまちの魅力を創出し、既存住民や新たに流入する住民が安心して快適に過ごせるまちにするため、2019年10月より上郷ネオポリスにおけるリブネスタウンプロジェクトを本格始動しました。この取り組みでは、「多世代コミュニティの形成」、「住民主体の施設運営・管理により新しいサービスと生きがい創出」、「高齢者や子育て層などに就労の場を提供」の3点を重点的に推進するとともに、再生可能エネルギーの導入も積極的に推進する計画です。その第一弾として、まちの拠点となるコンビニエンスストア併設型のコミュニティ施設「野七里(のしちり)テラス」で使用する電気を、当社が提供する再生可能エネルギー100%の電力へ2020年5月に切り替えました。

今後は、上郷ネオポリスオリジナルの電気サービス提供や、まちに再生可能エネルギー発電施設の導入などを検討しています。



野七里(のしちり)テラス

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とまなう施工現場では、気候変動への適応策として熱中症対策が非常に重要です。

そこで当社と協会の連合会では、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。2019年度は8月に最大で1,073台を設置しました。今後も普及を推進します。

関連ページ▶ P113 施工現場における健康と安全に関するリスク評価



設置風景



環境センサー「WEATHERY」

事例 気候変動の緩和策～軽量太陽光発電システム～

既に建築されている建物は、新築時に屋根上への太陽光発電システムの設置を想定しておらず、構造上の問題で太陽光発電システムを設置できないことが多くあります。そこで、太陽光発電パネルの製造・販売メーカーにて開発中で、重量が、そのメーカーの従来品の約1/3となる、「軽量CIS太陽電池」を活用した発電システムの施工性および発電量の検証を開始しました。

検証場所を当社奈良工場の屋根上とし、設備等を出光興産が提供。施工は当社グループの大和エネルギーが担当し、3社が協同して施工検証を行いました。

今後は設置後の実証検証を行い、将来的には構造上の問題で設置できなかった自社施設への設置の検討や、これまでに建築工事を請け負わせていただいたお客さまへのご提案に向けて準備を進めていきます。



軽量CIS太陽電池



他社シリコン系商品と並べて設置することで発電量を比較検証

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) への対応



TCFD 提言への賛同を表明し開示を充実

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

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

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

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

なお、2019年度は2018年度から継続して実施している機関投資家向けの「ESG スモールミーティング」を12月に開催しました。また、機関投資家8社と個別に対話を行いました。これらの対話を通じていただいた多くのご意見のうち、開示に関する点は当レポートに反映し、ガバナンス等に関しても、社内で検討を進めます。

関連ページ ▶ P035 環境コミュニケーション

ガバナンス

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

また、中期経営計画に合わせて3ヵ年ごとに策定する環境行動計画「**エンドレス グリーン プログラム**」は、グループ全体の気候変動問題に関する戦略・パフォーマンス目標・計画・リスク管理方針が含まれており、環境経営に関する重要な事項として「**コーポレートガバナンス委員会**」で討議のうえ、取締役会への報告事項としています。なお、計画期間中は、各種管理指標の実績の取りまとめに合わせて、年1回、環境担当役員が取締役会に進捗状況を報告し、適宜、戦略や目標、計画等の見直しを行っています。

関連ページ ▶ P030 環境マネジメント

TCFD 推奨開示項目

ガバナンス	気候関連リスクと機会に関する組織のガバナンス リスクと機会に対する取締役会の監督体制、リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割
戦略	組織の事業・戦略・財務への影響 短中期のリスクと機会、事業・戦略・財務に及ぼす影響、気候シナリオを考慮した 戦略の強靭性
リスク管理	気候関連リスクの特定・評価・管理の状況 リスク識別・評価のプロセス、リスク管理のプロセス、組織全体のリスク管理への統合状況
指標と目標	気候関連リスクと機会の評価・管理に用いる指標と目標 組織が戦略・リスク管理に即して用いる指標、リスクと機会の管理上の目標と実績

機関投資家との ESG 対話 (2019年度)

【ESG スモールミーティング】

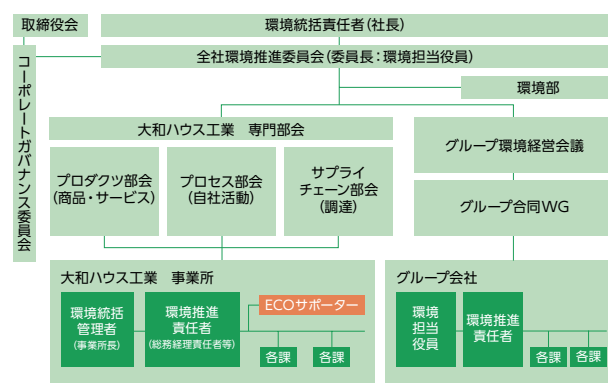
2019年12月開催、参加者数：24社28名

【機関投資家との ESG 対話】

8社と個別面談を実施

【機関投資家からいただいた主なご意見】

- ・「戦略」において、そのシナリオを選択した理由と、分析結果を方針や戦略にどう反映させているかが書かれており、わかりやすい。
- ・財務影響の程度などを定性的に示しつつ、戦略の妥当性を説明している点は、第一ステップとして評価できる。
- ・「戦略」において、リスクの網羅性を高めるとともに、影響を受ける期間や内容への理解を深めるために、前提を書いてほしい。
- ・取締役会と全社環境推進委員会の関係性や報告を受けるプロセスを開示してほしい。



会議体	主なメンバー	気候変動に関する主な役割	開催頻度
取締役会	取締役、社外取締役	気候変動戦略の監督	月1回程度
コーポレートガバナンス委員会	代表取締役、社外取締役、監査役、社外監査役	気候変動戦略に関する重要事項について討議の上、取締役会に提言	年2回程度
全社環境推進委員会	環境担当役員、本社部門長、グループ環境推進責任者	気候変動戦略の立案・審議・決定、全社管理指標の進捗管理	年2回程度
大和ハウス工業 専門部会	関連部門長、推進担当者	気候変動戦略の実行、個別管理指標の進捗管理	年4回程度
グループ環境経営会議	グループ環境担当役員	気候変動戦略のグループ展開	年2回程度

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

戦略

気候変動にともなうリスクと機会には、「脱炭素社会」に向かうなかで生じる規制の強化や技術の進展、市場の変化といった「移行」に起因するものと、「地球温暖化」の結果として生じる急性的な異常気象や慢性的な気温上昇といった「物理的变化」に起因するものが考えられます。また、その影響は短期のみならず、中長期的に顕在化する可能性もあります。そこで当社では、気候変動にともなうさまざまな外部環境の変化について、その要因を「移行」と「物理的变化」に分類のうえ、影響を受ける期間を想定し、財務影響を大・中・小の3段階で評価し、重要なリスクと機会を特定しています。

さらに、こうしたリスクと機会をふまえ、将来の外部環境の変化に柔軟に対応した事業戦略を立案するため、複数のシナリオを用いて、事業への影響評価を実施しています。シナリオ分析にあたっては、「移行」が進むシナリオとして「NDC(国の約束草案)」を参照、極端な「物理的变化」が進むシナリオとして「RCP8.5(高位参照シナリオ)」を参照し、事業戦略の妥当性を検証しています。

今般実施した簡易シナリオ分析では、いずれのシナリオにおいても、当社の提供するネット・ゼロ・エネルギー住宅や建築物の需要、環境エネルギー事業等の拡大が見込まれ、その収益増は負の財務影響を上回る見込みであることを確認し、リスク対応の妥当性とより積極的な事業機会獲得の重要性を再認識しました。なお、分析の対象は当社グループのコア事業である住宅、商業・事業施設事業や環境エネルギー事業を対象に、重要なリスク・機会に限っての簡易分析としています。

今後は対象となる事業のさらなる拡大を図るとともに、リスク・機会の網羅性の向上や、シナリオ分析の精緻化等にも取り組んでいきます。

■ 気候変動に関する主なリスクと機会

種類		内容	影響を受ける期間	財務影響の程度	
リスク	移行 政策・法規制	<p>◆ 建築物省エネ法の規制強化</p> <p>日本では家庭・業務部門の温室効果ガス排出量削減が喫緊の課題とされ、2016年4月に「建築物省エネ法」が施行、翌2017年4月からは大規模建築を対象に省エネ基準への適合が義務化された。現在は、床面積2,000㎡以上の大規模建築のみが対象のため、当社グループの事業への影響は軽微である。しかし、建築物省エネ法の適合義務化の対象範囲拡大や省エネ基準の引き上げがあった場合、規制対象となる事業や物件が増加し業務負担が増えるとともに、提供する住宅や建築物の原価増につながるおそれがある。</p>	短期	中	
	物理的変化	<p>◆ 炭素税や排出量取引制度の拡大</p> <p>パリ協定に基づく日本の約束草案「2030年に2013年比26%削減」の達成は、現在の延長線上では困難との議論があるなか、炭素税や排出量取引制度などの新たな規制や仕組みが日本でも導入される可能性がある。すでに日本でも、「地球温暖化対策税」が導入されているものの、国際的に税率が低いとの指摘があり、今後「炭素税」として税率が引き上げられる可能性が高い。そこで、炭素税の税率の大幅増や排出量取引制度が拡大された場合、運用コストの増加や規制にともなう業務上の追加対応が必要となり、業務効率の低下につながるおそれがある。</p>	中期	小	
		慢性	<p>◆ 夏季の最高気温の上昇</p> <p>日本では、暑さ指数(WBGT)が28度(厳重警戒)を超えると熱中症患者が著しく増加することが指摘されており、日本市場を主力とする当社グループの施工現場で建設工事に従事する作業員の熱中症発症リスクが、今後ますます高まる可能性がある。そこで、夏季の最高気温が上昇した場合、屋外作業を余儀なくされる施工現場において、作業員の熱中症の発症リスクが高まる可能性があり、建設工期の遅延や現場作業の生産性低下などにつながるおそれがある。</p>	短期	小
		急性	<p>◆ 自然災害による自社施設の損害発生および保険料の増加</p> <p>気候変動の深刻さが増すなか、暴風や洪水などの自然災害が発生した場合、当社グループが保有するオフィスや工場、物流施設など多様な自社施設に損害が発生する可能性が高い。その多くは損害保険で対応しうが今後、自然災害の発生頻度やレベルが高まれば保険料の上昇にともなう間接コスト増やサービス事業の休業にともなう売上減につながるおそれがある。</p> <p>◆ 自然災害によるサプライチェーンの影響</p> <p>異常気象による局地的な豪雨・豪雪・台風などの自然災害の発生により、サプライヤーの製造拠点が被災し、稼働停止となる場合や道路の寸断等、輸送経路に影響が出た結果として、建設工期に支障が発生するおそれがある。</p>	中期	小
機会	移行 製品／サービス	<p>◆ 温室効果ガス排出量の少ない住宅・建物の需要増</p> <p>当社グループの主力事業は住宅・建築物の請負・分譲事業であり、連結売上高の約2/3を占める。また、そのうち95%以上は日本におけるものである。その日本において、「2030年までに新築住宅・建築物をゼロ・エネルギー化する」との政策目標が示されており、その達成に向け支援策が継続・拡充された場合、一棟単価の高いZEHやZEBの需要が増加する可能性がある。</p>	現在	大	
		<p>◆ 低炭素住宅・建物の提供による炭素クレジットの創出</p> <p>パリ協定に基づく日本の約束草案「2030年に2013年比26%削減」の達成は、現在の延長線上では困難との議論があるなか、炭素税や排出量取引制度などの新たな規制や仕組みが日本でも導入される可能性がある。日本では、すでに「J-クレジット制度」が導入されているものの、排出量取引制度は全国的に適用されておらず、クレジットの需要は限定的である。今後、排出量取引制度が国内で全国的に導入された場合、炭素クレジットの需要が高まり、低炭素住宅や建築物の提供を通じてクレジットを創出できることを新たな付加価値として事業機会につなげられる可能性がある。</p>	長期	中	
		<p>◆ 再生可能エネルギーの需要増による環境エネルギー事業の拡大</p> <p>パリ協定の目標達成に向け、日本では2018年7月に「第5次エネルギー基本計画」が発表され、2030年に実現を目指すエネルギーミックス水準として電源構成の22~24%を再生可能エネルギーにしているものの、日本の再生可能エネルギー比率は2017年時点で16%と主要国に比べて低い。しかし近年、国内外で「RE100」に参画する組織が増加しており、今後、再生可能エネルギーの需要が高まり、環境エネルギー事業が拡大する可能性がある。</p>	中期	大	
物理的変化 製品／サービス	<p>◆ 自然災害に備えた住宅・建物の需要増</p> <p>IPCCの第5次評価報告書によると、地球温暖化の進行にともない、台風など熱帯低気圧の強さが増す可能性が指摘されており、日本でも暴風や豪雨が各地で大きな被害をもたらす、被災後の暮らしが日常に戻るまで長期間かかっている。そこで、このような自然災害が発生した場合も、停電など暮らしに支障をきたすことなく、快適に暮らせる住まいや事業を継続できる電力を自給する建物、レジリエンス(回復力・復元力)のあるまちへの需要が高まる可能性がある。</p>	中期	中		

■ シナリオ分析の結果概要

外部シナリオ	選択の理由	分析結果	方針・戦略への反映
国の約束草案 (NDC)	当社事業の大半を占める国内の将来像として最も実現可能性が高くシナリオの精度が高い	規制強化等により運用コストの増加が見込まれるが、それ以上にZEHやZEBの売上増による収益増が見込める。	「早期にZEHやZEBの開発とコストダウンを進め、利益減の最小化と売上増の最大化を図る」との方針を決定。ZEH販売率・ZEB販売率を重要管理指標として、進捗をモニタリングするものとし、事業戦略に反映した。 [関連ページ] P179 環境行動計画の実績と自己評価
高位参照シナリオ (RCP8.5)	最も極端な状況を想定するため、物理的な影響が最も大きいシナリオを選択	豪雨や豪雪によりサプライヤーが寸断されたり、自社施設の被災による資産の減損、猛暑日が増えることによる工事遅延損害金などの追加コストが発生するおそれがあるが、それ以上に気候変動を緩和・適応する製品等の売上増が見込める。	「施工現場における熱中症対策の徹底」および「温室効果ガス排出量の少ない商品や物理的变化に適応した商品の開発・普及」との方針を決定。熱中症発生件数や商品の提供による床面積あたりの温室効果ガス排出量、ZEH販売率、ZEB販売率を重要管理指標として、進捗をモニタリングするものとし、事業戦略に反映した。 [関連ページ] P043 気候変動の緩和と適応 Topics P179 環境行動計画の実績と自己評価

リスク管理

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

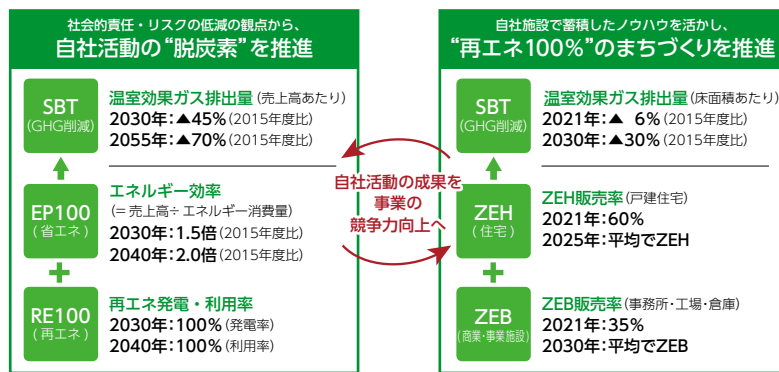
環境部門において、脱炭素社会への移行にともなう「外部環境の変化」と地球温暖化の進展にともなう「物理的变化」を特定。その発生確率とこれらが現実化した場合の財務影響から重要なリスクと機会を評価しています。こうして特定した重要なリスクと機会については、各部門別に具体的な対策を検討し、環境行動計画において、グループ全体・部門別・事業所別に重要管理指標と目標を設定し取り組みを推進しています。そのうえで、グループ全体は年2回の「全社環境推進委員会」、部門別には年4回の「部会レビュー」、事業所別には年2回の「事業所ECO診断/研修」にて進捗管理を行っています。

[関連ページ] P030 環境マネジメント
P141 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

指標と目標

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

なお、これらの目標は第6次中期経営計画の指標のひとつとして設定するとともに、中期経営計画の対象期間と合わせて策定している環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム」においては、さらに詳しい目標を設定し、「環境と企業収益の両立」を目指して、取り組みを加速させています。



Column 物理的变化を見据えた事業機会の創出 ～災害に備える家～

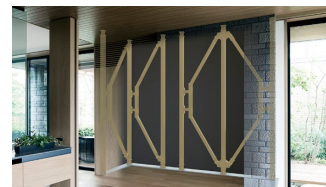
近年、地震災害や豪雨・台風による風水害が多発し、大きな被害をもたらしています。そこで当社では、地震・台風等の発生による一次被害(地震による倒壊や風水害による破損・水没など直接的な被害)や、それによる二次被害(停電などの被災後の暮らしに支障をきたす被害)へ配慮した防災配慮住宅「災害に備える家」を2019年4月に発売しました。

この商品は、雨天でも約10日間の電力供給および暖房・給湯を確保できる「全天候型3電池連携システム」^{※1}と、新開発の耐力壁「KyureK(キュレック)」を用いて巨大地震時の建物の揺れを低減する「xevoΣs+(ジーヴォシグマエス・プラス)」^{※2}仕様、台風など強風による飛来物の衝撃に強い「防災瓦」、「防災防犯ガラス」を搭載しました。今後も当社は、災害に対する不安を解消すべく、お客さまにとって「安全・安心」な住まいを追求し、気候変動の適応策にも注力していきます。

※1 ガス・水道が使用できる場合。一部都市ガスエリア、一部LPガスエリア除く。

※2 当社商品「xevoΣ(ジーヴォシグマ)」と比較し、最大2分の1。

[関連ページ] P092 災害対応のための商品開発



新開発の耐力壁「KyureK」



太陽光発電 蓄電池 エネファーム
全天候型3電池連携システム

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”	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)
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
緑のノー・ネット・ロス(緑の喪失≦緑の創出)	緑被面積の拡大

エンドレス グリーン プログラム 2021	
管理指標	2021年度目標
調達木材におけるSランク木材比率	97%
調達木材におけるCランク木材比率	0%
緑あふれる自社施設の開発件数(累積)	9施設
生物多様性自主基準適合率	100%

方針・考え方

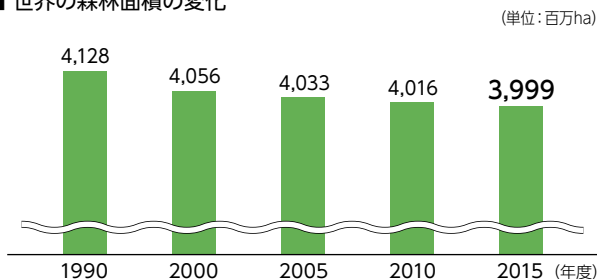
社会的課題

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、開発などの人間活動など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ひと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「生物多様性および生態系サービスの総合評価」(JBO2)
*2 出典：森林・林業白書2016年版

■ 世界の森林面積の変化



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

当社グループは全国各地で多様な開発を手がけており、自然環境への影響は少なくありません。開発事業では、事前に当該敷地の自然環境のポテンシャルを把握し、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、自社施設における

緑化活動にも注力しています。自社施設で緑に関する認証を取得することで、お客さまへの提案にそのノウハウと緑がもたらす効果をお伝えし、より質の高い緑の創出を目指します。

一方、住宅や建築物の構造材や内装材には多くの木材が使用され、当社グループが1年間に使用する木材は約288千m³、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

開発事業にともない、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ひとつである木材の調達において、合法性や持続可能性に配慮した木材の需要が拡大した場合、こうした木材の調達が困難となり調達費用の増加が懸念されます。そこで当社では、生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】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」を管理指標のひとつに設定し、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等、リスク管理を徹底しています。

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いだ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、まち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、まちの魅力や資産価値向上を図り、良質なコミュニティの形成にも寄与しています。



達による森林破壊ゼロの実現と、緑あふれるまち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 2021」主な目標、実績・自己評価

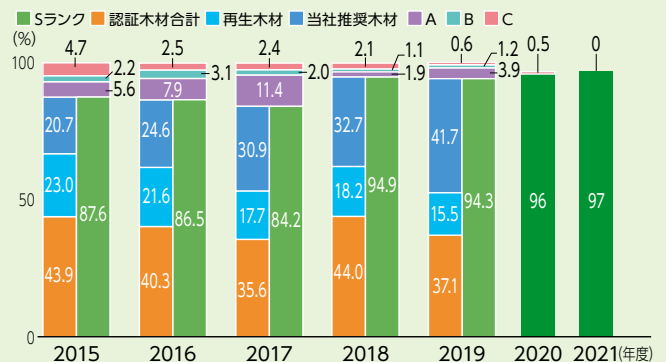
🟢:2019年度目標達成 🟡:2019年度目標未達成(達成率90%以上) 🟠:2019年度目標未達成(達成率90%未満)

持続可能性に課題のあるCランク木材が0.6%まで減少

2019年度も引き続き、「CSR調達ガイドライン」を通じて、サプライヤーと調達基準の共有を行い、Sランク木材比率の向上とCランク木材の改善を進めてきました。

こうした取り組みの結果、2019年度はSランク木材が94.3%となり2018年度から0.6ポイントの微減となり目標の95%には届きませんでしたが、Cランク木材は0.6%と、2018年度から1.5ポイント改善し、目標を達成。ほぼCランク木材はなくなりました。今後も、サプライヤーと共に、低リスクエリアの原産地への切り替えや、原木地までのトレーサビリティや合法性書類の確認を徹底する等改善活動を進め、Sランク木材比率の向上を目指します。

調達木材におけるランク別木材比率

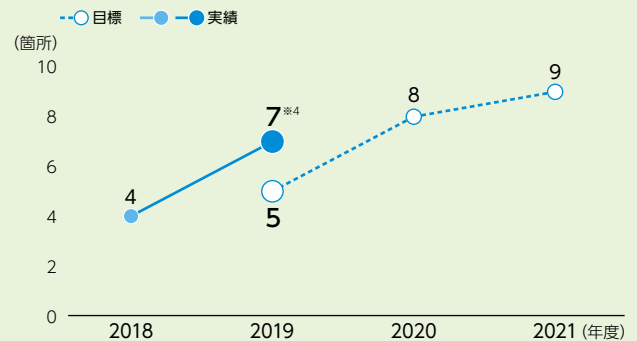


緑あふれる自社施設の開発件数が7件となり目標達成

2019年度は、新たに当社の森林住宅(ロイヤルシティ阿蘇への宮リゾート)において、JHEP^{*1}とABINC^{*2}の認証を取得しました。また、当社グループの大和リースの商業施設3カ所(ランチ仙台、ランチ松井山手、ランチ岡山北長瀬)においても、SEGES(社会・環境貢献緑地評価システム)^{*3}の『都市のオアシス』を取得しました。今後も新しく整備する自社施設においては、十分な緑地を確保しながら、地域の生態系保全に貢献していきます。

*1 公益財団法人日本生態系協会による生物多様性の保全や回復に資する取り組みを定量的に評価する認証制度
 *2 一般社団法人いきもの共生事業推進協議会®推進ガイドラインの考え方に沿って認証された事業所
 *3 公益財団法人都市緑化機構による環境、社会に貢献する良好な緑地、取り組みを評価する「緑の認定」システム
 *4 2019年度、1施設において認証の更新をしなかったため、既存3施設+新規4施設で計7施設としている

緑被面積



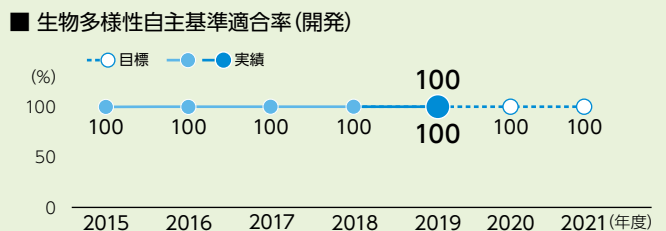
大型開発案件における生物多様性自主基準への適合を維持・継続し、目標を達成

2019年度は、開発部門における敷地面積(開発)が236千㎡と2018年度より103千㎡増加しました。生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】に基づく自主基準適合率^{*}については、2012年から継続して100%となり、目標を達成しました。

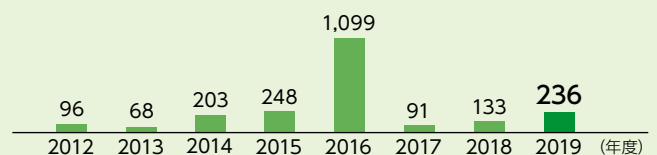
2019年度からは、公的な評価基準であるABINC認証を参考に、生物多様性チェックリストの見直しを行いました。今後は、当チェックリストを用いて開発段階における生物多様性配慮を推進し、自主基準への適合を維持・継続していきます。

*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)



敷地面積(開発)の実績推移



「エンドレス グリーン プログラム 2021」 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

当社グループの事業活動は、多くの自然資本に依存しており、特に調達活動では世界各地の自然環境や生物多様性に大きな影響を与えています。なかでも、当社グループが特に影響を与えている自然資本は木材です。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 ▶ P201 生物多様性ガイドライン【木材調達編】
当社グループ公式ウェブサイト CSR調達ガイドライン
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

自社グループ施設における緑化の推進

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

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・サステナビリティ・環境部門などによる部門横断型のCSR調達部会を発足。2018年度からはグループ7社にまで拡大し、各社で事業所の購買・施工担当者とCSR調達の実施について連携する体制を構築し、ガイドラインに則った調達を推進、PDCA サイクルを回し改善に取り組んでいます。

関連ページ ▶ P118 CSR調達ガイドラインの運用

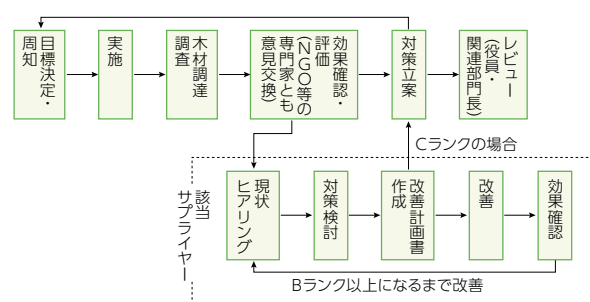
サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用にあたり、2011年より年1回、木材調達調査*を実施しています。これは、サプライヤーに対して

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段階で評価し、合法性や持続可能性が不十分とされたCランク木材や、トレーサビリティが不十分な木材の供給元であるサプライヤーに対し、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、栈木、下地材、合板、床材

■ 木材調達調査のフロー



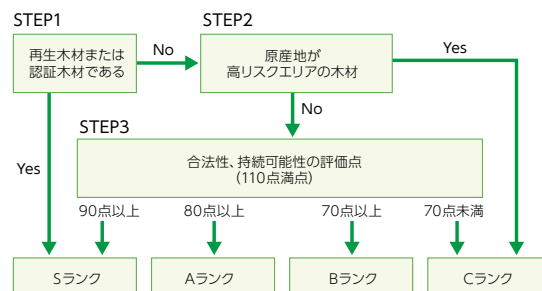
調査結果を木材調達評価基準で評価

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)※1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※2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。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。

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おり、今後は外部の評価基準を取り入れる等、生物多様性保全に配慮した木材調達に向けて取り組んでいきます。

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



関連ページ ▶ P120 CSR木材調達調査

主な取り組み

調達先の切り替えによるCランク木材比率の低減

2019年度の調査では2018年度と同様、当社グループの住宅・賃貸住宅(集中購買品)や一般建築物(分散購買品)において、主要な部位に使用される木材(構造材・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、2019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94.3%(2018年度94.9%)と2018年度から0.6ポイントの微減となり、目標の95%には届きませんでした。一方、Cランク木材は0.6%(2018年度2.1%)となり、ほぼCランク木材はなくなりました。これは、2018年度の調査結果で合法性が確認できなかった木材に対して、公的書類の確認・徹底を求めたことに加え、Cランク評価となった木材のサプライヤーに対し、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、切り替えを進めてきました。

今後も継続して、Cランク木材の調達先へヒアリングを行う等、改善に向けた取り組みを実施していくとともに、再生木材、認証木材の採用推進、合法性証明書類の確認・徹底を図り、Sランク木材比率の向上にも取り組んでいきます。

森林破壊ゼロの達成に向けたワーキンググループの立ち上げ

当社グループの環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”では、2030年までに住宅・建築物の建材において、木材調達による森林破壊ゼロを目指しています。しかし、現在の木材調達評価基準では、Sランク木材であっても森林破壊に関与している可能性も考えられたため、あらためて森林破壊ゼロの達成に向けたワーキンググループを立ち上げました。このワーキンググループには、当社の購買、サステナビリティ、環境部門やグループ会社に加え、環境NGO団体、木材調達先のサプライヤーにもメンバーとして参加いただいています。立場の違う複数のステークホルダーが協働し、森林破壊ゼロについて議論しています。

2020年度は、ワーキンググループでの議論を通じ、森林破壊ゼロの考え方とその評価方法をまとめ、社内外へ発信する予定です。

森林育成紙の導入

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

関連ページ P186 グリーン購入比率
P202 紙使用量

自社施設での希少種保護といきもの観察会の実施

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

また、環境教育の一環として、三重県や地元のNPOにご協力いただき、小学生を含む地域住民の方々と一緒に生き物にふれ合いながら学ぶことができる「いきもの観察会」を毎年実施。これまでにのべ約300名の方にご参加いただきました。この観察会では、参加者が採集した水生生物を在来種と外来種に仕分けし、それぞれの生態について説明やクイズなどを行います。子どもたちも熱心に講師の話に耳を傾け、楽しみながら学習しています。なお、これらの生物調査の結果は、パンフレットやホームページに掲載し、地域の生態系保全へ協力しています。今後も、行政や外部環境団体、地域住民の方々と一緒に、身近で大切な生き物の保護活動を継続していきます。



在来種:コオニヤンマのヤゴ



生き物の説明を聞く子どもたち

関連ページ P135 環境保全

「いきもの見聞録」を用いた絶滅危惧種の保護

当社グループのフジタでは、建設現場で発見された希少種等の情報を携帯端末等で共有できるオンラインGISを活用した動植物保全手法「いきもの見聞録」を開発しました。このシステムを活用し、東日本大震災の津波で被災した宮城県仙台市にある南貞山運河の堤防復旧工事等において、センダイハギ(宮城県絶滅危惧I類)などの希少種の保護や在来種による法面緑化など、地域生態系の保全に取り組んでいます。また、2020年度から生物多様性保全に関する自主基準を設定し、必須で取り組む活動から生物多様性保全効果の高い「エコプラス活動」まで、全施工現場において各現場に合わせた取り組みを推進しています。



保護されたセンダイハギ



在来種による法面緑化

「エンドレス グリーン プログラム 2021」 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・まちづくりにおける緑の保全・創出の推進

当社グループでは、緑豊かなまちづくりの創出を通じて自然資本とそれらが生み出す生態系サービスの保全・回復に努めるとともに、人々の暮らし方や仕事のスタイルを自然と共生するものに変えていくことを目指しています。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”を実現します。また、緑の量を増やすだけでなく、質の向上も図り、当社グループが創出した緑地をエコロジカルネットワークとして、生物が生息・生育する環境をつないでいくことを目指し、事業を通じて自然環境との調和、緑豊かなまちづくりを推進します。

・生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】

当社では、大規模な団地開発や市街地での住宅・建築物の建設において、生物多様性への影響を最小限としつつ、豊かな生態系ネットワークの創出に貢献することが重要と考え、6つの配慮項目をガイドラインとして定め、取り組みを推進しています。

生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】

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

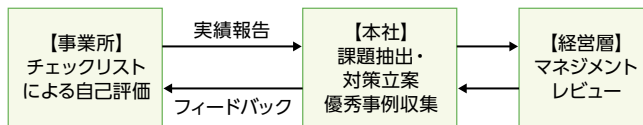
関連ページ ▶ P201 環境データ 生物多様性ガイドライン

マネジメント

生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】の運用

当社では、生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】に基づき、分譲住宅や賃貸住宅、分譲マンションを含む、3,000㎡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

当社の賃貸住宅事業においては、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。戸建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。

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

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



樹名板(サイズ)

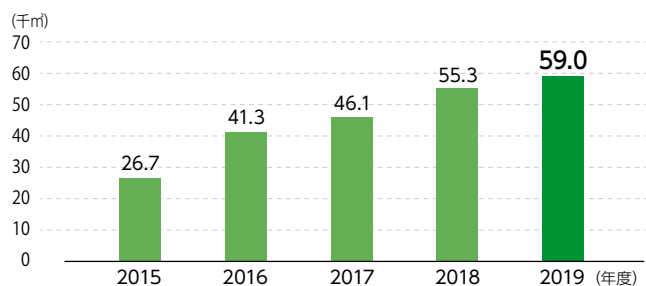


設置した樹名板

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、まちを変えていく。」をテーマに、屋上や壁面などの特殊緑化や外構造園、五感にやさしく作用する「VERDENIA(ヴェルデニア)」などの総合的な緑化をご提案しています。2019年度の大和リースによる屋上・壁面緑化施工面積は、59.0千㎡(2018年度55.3千㎡)となりました。

■ 屋上・壁面緑化施工面積推移



継続したモニタリング調査の実施

当社では、生物多様性保全において、開発時だけでなく開発後も継続した環境調査が重要と考えています。特に貴重種が確認された地域では、行政などと連携した調査を継続的に実施しています。

案件/面積	事業開始年度/業態	場所	周辺環境	活動/報告書の状況
多摩ニュータウン (322,102㎡)	2009 開発	東京都 八王子市	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2テクノパーク地区 (971,289㎡)	2010 開発	兵庫県 三田市	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 (4,003㎡)	2016 請負	神奈川県 藤沢市	工業地域	調査結果報告書を藤沢市が作成(非公開)

Topics

事例 「プレミスト湘南辻堂(神奈川県)」がABINC賞【特別賞】を受賞

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、計画地およ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て、市内の樹林地周辺で多く見られる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。ゾーンごとにそれぞれ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、この緑被率38.65%の豊かな緑や生態系を維持・保全していくために、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。居住者が楽しみながら自然に触れる機会を増やす仕掛けを創りました。

こうした取り組みの結果、2020年2月、第2回ABINC賞において特別賞を受賞いたしました。



プレミスト湘南辻堂



いきもの共生事業所(ABINC)認証

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

当社で新たに開発を進めているロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾート内の森林住宅ASONOHARA(あそのはら)は、阿蘇くじゅう国立公園内にあることから、阿蘇山の麓に広がるこの地域特有の草原景観の保全・創出に取り組みながら開発を進めています。この草原は千年以上も前から人々の手で守り受け継がれてきた文化景観であり、阿蘇固有の草原生態系とそこで育まれてきた多種多様な生物の宝庫でもあります。計画時の現地調査では、レッドリスト(環境省)に該当する種として昆虫類のツマグロキチョウおよびその食草となるカワラケツメイなどが確認されました。そのため当地区の計画においては、居住区域内ではゆとりのある住戸配置として宅地周辺に草地育成エリアを設定し、保全地では草刈り等による半自然草原地の創出や既存樹林を整備する等、十分な緑地の確保と草原から樹林といった多様な構造の自然環境の保全・創出に取り組んでいます。

こうした取り組みの結果、ABINCとJHEP(AAA)の認証を取得しました。今後は、保全活動を継続しながら、指標生物のモニタリングや住民の方への自然ふれあいイベント等を開催し、草原景観の保全・創出と文化継承に取り組んでいきます。



貴重種:ツマグロキチョウ



JHEP
CERTIFIED
A A A

ハビタット評価認証AAA(最高位)

重点
テーマ 3

資源保護・水資源保護
(長寿命化・廃棄物削減)

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での水リスク管理	
住宅・建築物の長寿命化	

エンドレス グリーン プログラム 2021		
管理指標		2021年度目標
生産	建設廃棄物排出量(売上高あたり)	62kg/百万円
新築	建設廃棄物排出量(床面積あたり)	19kg/m ²
建設廃棄物のリサイクル率		97%
廃プラスチックのリサイクル率		90%
水使用量(売上高あたり)2012年度比		▲34%
節水器具採用率		97%

方針・考え方

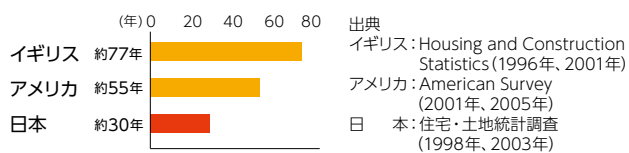
社会的課題

世界人口の増加、新興国の経済成長とともに、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(循環経済)」への関心が高まっています。また国内では、各種リサイクル法の整備が進み、循環型社会実現に向けた基盤が整いつつある一方、住宅や建築物では、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。

また近年プラスチックの廃棄物の不適切管理による海洋汚染が問題となっており、世界全体で年間数百万トンを超えるプラスチックごみが海洋へ流出していると推計されています。

さらに水資源については、国連の「2030年までに世界の利用可能な水が40%減少」という警告や、日本でも「水循環基本法」が施行(2014年)される等、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、長期間使用された後に解体され最終廃棄されます。そのため住宅や建築物においては、省資源化、廃棄物の削減・再利用・再資源化、長寿命化を図ることが「資源保護」につながります。なかでも、「長寿命化」には大きな効果があります。多様な用途の建物を数多く建設する当社グループでは、スクラップ&ビルド型からストック型社会への転換を先導することで、資源利用の抑制に大きく貢献しています。建設過程の廃棄物(ガラスくず・廃プラスチックなど)は解体時も含め、発生した廃棄物を再利用・再資源化することで、自社だけでなく、さまざまな産業の新たな資源利用の抑制に貢献しています。

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。そこで当社では、各地区に廃棄物管理専門スタッフを配置し、すべての処理業者の選定評価を実施するなど管理体制を強化しています。また、住宅の施工現場で発生する建設副産物を自社工場に回収し、リサイクルする仕組みを構築、不適正処理リスクの低減とリサイクル率の向上を両立させています。

一方、住宅や建築物の「長寿命化」は事業機会と考えています。長期にわたり住み継がれる住宅の開発を進めるとともに、長期保証制度を設けて点検の機会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ています。さらに、自社の既存住宅を適正に評価・流通させる仕組みをグループ7社で構築する等、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。

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 2021」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2019年度目標達成 🟡: 2019年度目標未達成(達成率90%以上) 🔴: 2019年度目標未達成(達成率90%未満)

継続的なリデュースへの取り組みにより、目標を達成

生産部門では、2019年度の工場売上高あたりの廃棄物排出量が61.4kg/百万円となり、目標を達成することができました。住宅の生産ラインでは、部位ごとに異なっていた部材断面を可能な限り統一し、端材の有効活用を可能にすることで、廃棄物排出量の最小化を図っています。

新築施工現場では、2019年度の施工床面積あたりの廃棄物排出量が18.7kg/m²となり、目標を達成することができました。戸建住宅・賃貸住宅部門においては原則として全物件で石こうボードの割付図を作成し、それに基づきプレカットした石こうボードを現場に納入することで、施工現場での廃棄物排出量の最小化を図っています。

リサイクル率は高水準を維持し、目標を達成

当社グループでは、建設現場でのきめ細かな分別、事業所間でのリサイクルルートの共有、リサイクル困難な廃棄物排出量の削減に継続的に取り組んでいます。

2019年度は、建設廃棄物のリサイクル率が97.1%となり、目標を達成することができました。また、建設廃棄物のうち、廃プラスチック類のリサイクル率は91.2%となり、目標を達成しました。海洋プラスチック問題については、埋め立て地からの流出も懸念されており、廃プラスチック類の最終埋立処分量を削減するため、今後もリサイクル処理を推進していきます。

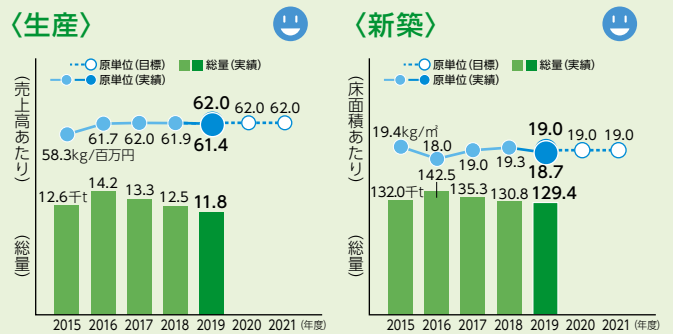
売上高あたりの水使用量は目標を未達成

当社グループでは、グループ全体で水使用量の削減目標を設定し、削減を推進しています。

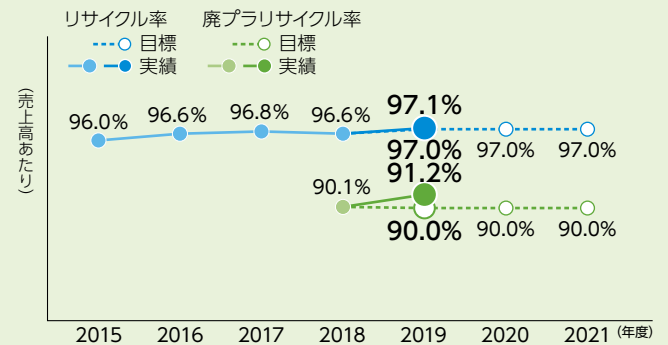
2019年度は、売上高あたりの水使用量を2012年度比30.5%削減したものの、目標を達成することはできませんでした。2019年度より従来のリゾート・スポーツ施設、ホテルに加えて一定規模以上の水を使用する事務所、工場、倉庫、商業施設・店舗、温浴施設、介護施設においても削減目標を設定し、積極的に節水活動を進めています。

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。

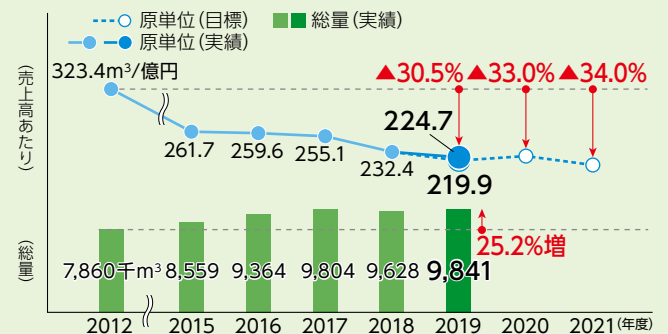
建設廃棄物排出量



リサイクル率



水使用量と原単位



「エンドレス グリーン プログラム 2021」 実践報告

重点
テーマ **3**

資源保護・水資源保護
(長寿命化・廃棄物削減)

生産・施工現場の廃棄物削減とゼロエミッション

基本方針

建設廃棄物における3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動の推進/サービス施設におけるプラスチック3R活動の推進

当社グループでは、「建築の工業化」を創業理念に、主要な住宅・システム建築商品を自社工場生産しています。商品の開発・設計段階では、無駄のない部材配置を追求し、施工段階では、工場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。また、プラスチックの利用に関するガイドラインを制定し、使い捨てプラスチックの削減を推進しています。

今後は、新築建設時の資源投入量を現状より詳細に分析し、さらなる環境負荷の把握・低減に努めます。

マネジメント

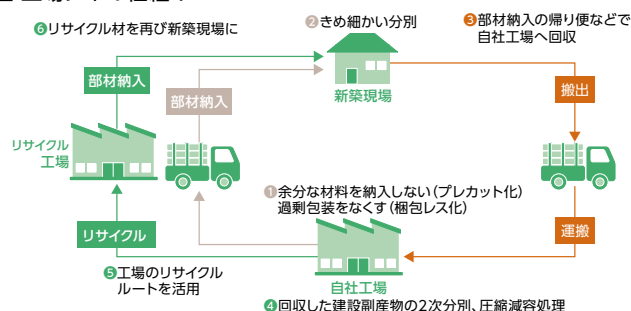
省資源、資源循環に配慮した商品開発・設計・施工

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

「工場デポ」によるリサイクル率向上

当社の住宅・賃貸住宅の新築現場では、新築工事における廃棄物の不適正処理リスクの低減と建設副産物のリサイクル推進を目的として、「工場デポ」というシステムを構築、運用しています。工場から施工現場に部材を搬入したトラックによって、建設副産物を新築現場から工場に回収し、2次分別・圧縮減容処理を行い、工場のリサイクルルートを活用して、廃棄物のゼロエミッションを実現しています。

■ 工場デポの仕組み



主な取り組み

全面塗装された屋根材の採用により資源投入量を削減

当社が屋根材に多く採用しているスレート材は、上下半分ずつ重ねて施工するため、露出する下半面だけが化粧塗装されているスレート材を使用していました。しかし、これでは屋根の隅部などカットが必要な部位(以下、カット部)では端材の有効活用が困難でした。そこで、カット部については全面化粧塗装されたスレート材を試行物件に採用し、カット部に必要なスレート材の投入量を枚数ベースで約30%削減、廃棄物を重量ベースで約80%削減できることを確認しました。これを受け、2019年度は全国の戸建住宅および賃貸住宅において隅部に全面塗装されたスレート材を使用することを標準化しました。なお、この取り組みは廃棄物を処分する現場作業員の手間削減にも寄与します。



屋根の隅部



■ 化粧塗装された部分 □ カット部に使う部分 ■ 廃棄物

店舗・事務所などでのシステム建築の普及

当社では、規模や仕様の似た用途ごとに外壁・構造躯体を規格化したシステム建築商品を開発、事務所・店舗・高齢者向け施設・倉庫・中規模工場など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。

2019年度は、平屋建てについては42.1%^{*}、2階建てについては7.5%^{*}の物件においてシステム建築商品を採用しました。

^{*}棟数ベース



ダイワコンフォルト(当社亀ヶ崎工場事務所棟)

「エンドレス グリーン プログラム 2021」実践報告

重点
テーマ 3資源保護・水資源保護
(長寿命化・廃棄物削減)

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
開発および普及

多くの資源を投入して建設される住宅や建築物は、要求性能を確保したうえで、必要最低限の部材・部品量とすることや、その建物の寿命を延ばすことが最大の資源保護対策といえます。そのため、当社では長寿命となる住宅や建築物を開発・設計することに加え、適切なメンテナンスが建物の寿命をさらに延ばすと考え、当社独自のサポートサービスと長期保証制度を構築しています。

また、良質な住宅ストックを長期にわたり適正に維持していくため、中古住宅の評価・流通の仕組みづくりにも注力しています。

マネジメント

住宅の長寿命化の推進と住宅ストックの活用

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

また、こうして創出した優良なストックの適正評価・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」を設立し、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、当社グループ7社が連携したブランド「Livness(リブネス)」を立ち上げ、住宅ストック事業に関する総合窓口を設けて、お客さまの状況に応じたリフォームや買取再販などの提案をワンストップサービスで提供しています。

主な取り組み

不動産ストック事業ブランド「Livness(リブネス)」の取り組み

当社は、既存建物の最適なリノベーション、リフォームなどを推進するとともに、これらが適正に評価され、流通する市場の形成を目指し、2003年にリフォーム会社ダイワハウスリニュー(現:大和ハウスリフォーム)を設立、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し、不動産ストック市場の活性化に貢献してきました。

そして2017年度に、さらなる不動産ストック事業の拡大に向け、当社グループ7社が連携し、不動産ストック事業に関する総合窓口「Livness(リブネス)」を新たに設けました。リブネスでは戸建住宅やマンションなどの売買の仲介や買取再販、中古物件探しからリフォーム・リノベーションまでをワンストップで実施。2019年度は全国で715件(2018年度603件)(うち戸建住宅・マンションは513件(2018年度371件))を買い取り再販し、100,930件(2018年度82,361件)のリフォーム・リノベーションを請け負いました。

今後も、不動産ストックが適正に評価され流通する市場の形成を推進していきます。



屋根の葺き替え工事



マンションのリノベーション後

[リブネス]

Topics

事例

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

当社グループは、環境省の「プラスチック・スマート」キャンペーンに賛同し、SDGsの目標達成年である2030年までに海洋プラスチックごみ問題に関する影響をゼロにすることを目標として、プラスチックの削減活動を推進しています。2020年3月、当社グループでは、使い捨てプラスチックの削減を盛り込んだ、適正なプラスチック利用の指針となる「プラスチック利用ガイドライン」を制定しました。これに基づき、まずは「へらす」として、社内で利用している事務用品や販促品、接客時のプラスチックストローなど、使い捨てプラスチックの代替品などへの切り替えや削減に取り組んでいます。具体的には、カタログなどを入れてお客さまにお渡しするプラスチックバッグの紙製手提げ袋への切り替え等を進めています。次に、「ひろめる」として河川や海岸の清掃などの海洋プラスチック問題に関わる地域共生活動や従業員へのマイバッグなどの普及を推進していきます。今後も、この取り組みを継続し、プラスチック使用量の低減に努めていきます。

Plastics
Smart環境省の「プラスチック・スマート」
キャンペーンのロゴマーク

「エンドレス グリーン プログラム 2021」 実践報告

重点
テーマ **3**

資源保護・水資源保護
(長寿命化・廃棄物削減)

水資源保護

基本方針

水リスクの把握と低減 自社施設、住宅・建築物の水使用量削減

気候変動の影響によって、将来的に水の供給が不安定になることが予想されており、世界的に水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、当社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、サプライヤーの工場における水リスクも把握し、サプライチェーンを通じた水リスク管理を進めています。さらに、水資源の継続的な利用のため、グループ全体で自社活動における水使用量削減、工場での排水管理の徹底、および設計施工する住宅・建築物の使用段階における水使用量削減を推進しています。

マネジメント

サプライチェーンの水リスク対応の推進

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

2018年度より、当社、大和リース、フジタの主要サプライヤーにおける水使用量の削減状況や工場の立地場所について継続した調査を実施し、水リスクの把握に努めています。今後は、LCAツールを用いて原材料別のサプライチェーン上流での水使用量を把握することにより、サプライチェーン全体での水リスク対応をさらに推進する計画です。

関連ページ ▶ P203 環境データ 木材生産国の水リスク評価結果

水使用量削減に向けた緻密なPDCA管理

当社グループでは、グループ全体での削減目標だけでなく各社・各部門において自社活動での水使用量削減目標を設定し四半期ごとに実績を把握するとともに、改善に向けた取り組みを推進しています。

また、当社グループが提供する戸建住宅、賃貸住宅、およびマンションやリフォームをはじめ、スポーツ施設、ホテル、介護施設、商業施設などを運営する部門においても節水機器の採用について目標を設定し、実績を管理しています。今後も節水機器を積極的に導入することにより、お客さまの建物使用時における水使用量削減を推進していきます。

主な取り組み

サプライヤー工場における水リスク評価

2019年度は、当社グループ3社(当社・大和リース・フジタ)の主要サプライヤー204社を対象に取水量、排水量、水関連問題、設備投資、法令遵守状況や水に関する目標の有無を確認するとともに、サプライヤーの工場の詳細な水リスク調査を実施しました。その結果、主要サプライヤーの77%についてリスクの把握を行うとともに、調達先の分散などによるリスク回避への対策を確認しています。

今後、水資源保護の優れた取り組みに対する表彰制度などを通じて、さらなる取り組みを働きかけていく計画です。

自社グループ施設における水リスク評価

当社グループにおいて、水を多く使用する施設(工場、リゾート・スポーツ施設、ホテル)について、WRI Aqueduct^{*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}。水リスク評価の結果、高リスクの施設がないことを確認しています。

※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。

■ 水リスク評価結果

単位:カ所

施設	国	リスクレベル ^{*4}			
		(低) 1	2	3	(高) 4
工場	日本		28		
リゾート施設	日本		29		
スポーツ施設	日本		69		
ホテル	日本		46		
各リスクレベルでの水使用量総量			6,269.5千m ³ ^{*5}		

※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:いくつかのリスク、4:高いリスク、5:非常に高いリスク

※5 2019年3月末時点

グループ全体での節水対策を推進

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

また、2019年度より一定規模以上の水を使用する事務所、工場、倉庫、商業施設・店舗、温浴施設、介護施設においても目標を設定して、取り組みを推進しています。

■ 各施設での節水対策(2019年度)

施設	会社名	規模	節水対策
リゾート施設	大和リゾート	2ホテル	節水シャワーの設置
		4ホテル	節水型トイレへの交換
	西脇ロイヤルホテル	24室	客室水栓のシングルレバーへの交換
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	2店舗	節水シャワー、節水コマの設置
	ダイワロイヤルゴルフ	2ゴルフ場	節水型水栓への交換
ホテル	ダイワロイヤル	7ホテル	浴槽水栓に定量止水栓を設置
		3ホテル	節水シャワーヘッドに交換
	大阪マルビル	13フロア	節水シャワーヘッドに交換

関連ページ ▶ P205 節水器具採用率、部門別採用率

当社大阪本社ビル・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、空調用設備などの排水や雨水などを中水処理し、トイレ洗浄用水として再利用しています。東京本社ビルでは、節水機能などが高く評価され、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1施設においても、雑排水や雨水をトイレ洗浄水や散水に再利用しています。

* 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。そのなかでも、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。

戸建住宅や賃貸住宅などでの節水機器の採用推進

居住段階における水使用量の削減のため、当社の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。戸建住宅および、低層賃貸住宅において、節水型便器、台所の節水蛇口を標準採用するとともに、浴室での節水器具(小流量シャワーヘッド、手元止水)の採用率100%に向けて、継続して取り組んでいます。また2019年度より、中高層賃貸住宅、マンション、リフォーム、ホテルにおいても目標設定を行い、グループ全体で節水機器の採用推進に取り組み始めました。

■ 節水機器の採用率(2019年度)

部門	採用率
戸建住宅	100%
低層賃貸住宅	90%
中高層賃貸住宅	76%
マンション	94%
リフォーム	98%
ホテル	54%

Topics

事例 Rawson(ローソン)社の住宅で貯水タンクを使った水資源の保護

最も乾燥した大陸といわれるオーストラリアの住宅では、水資源の保護が重要となっています。オーストラリアのニューサウスウェールズ州では、住宅の建設条件として、Building Sustainability Index(BASIX)*1による評価基準を満たす必要があります。BASIXの環境性能評価項目には、「エネルギー」、「水」、「室内温熱の快適性」が含まれており、「水」に関する基準は、生活用水を一人あたり年間90,340リットル以内におさめる、および40%削減する(削減割合は地域によって異なる)ことが求められています。

このBASIXの評価基準を満たすにあたり、当社グループのローソン社では雨水貯水タンク、および節水効率の高い機器(節水型シャワーヘッド、蛇口、トイレ)を設置した住宅を供給しています。屋根に落ちた雨水の80%はこの貯水タンクに流れる設計で、当タンクは4,000リットルの雨水を貯められます。節水機器は、Water Efficiency Labeling and Standards(WELS)*2基準で最低でも4つ星評価の機器を設置しています。

*1 住宅の環境性能を規制するため、オーストラリアのニューサウスウェールズ州政府によって導入された評価制度

*2 星の数が多いほど節水性能が高く、最大で6つ星



4,000リットルの雨水貯水タンク



節水機器

WELS認証マーク

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 2021

管理指標

2021年度目標

PRTR対象化学物質排出・移動量(売上高あたり) 2012年度比	▲57%
VOC排出量(売上高あたり)2013年度比	▲12%
室内空気質自主基準適合率	100%

方針・考え方

社会的課題

2002年、ヨハネスブルグ環境サミットで、「2020年までに化学物質による悪影響を最小化する」との合意がなされたことを契機に、アメリカのTSCA^{*1}、EUのREACH規則^{*2}、RoHS指令^{*3}など、欧米を中心に化学物質の規制強化が進められてきました。国内においても、「化管法^{*4}」、「化審法^{*5}」の改正など各種化学物質管理の規制が強化され、2016年には労働安全衛生の観点から化学物質のリスクアセスメントも義務化されました。さらに住宅や建築物では、シックハウス・シックビルの問題が指摘され、規制の導入により一定の成果が上がりつつあるものの、2018年度には一部の厚生労働省室内濃度指針値が厳しく改定される等、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)指令のひとつ
- *4 PRTR制度とSDS制度を柱として、事業者による化学物質の自主的な改善を促進し、環境保全上の支障を未然に防止することを目的とした法律
- *5 新規化学物質の事前審査、化学物質の性状に応じた規制を実施し、環境汚染を防止することを目的とした法律

当社グループが社会や環境に与える影響

当社グループの工場や施工現場では、さまざまな化学物質が使用され大気や水域へ排出し、周辺環境へ影響を与えています。PRTR対象化学物質のうち、当社グループで使用する塗料に含まれているエチルベンゼンは、労働安全衛生法により室内での塗装業務の従事者への特殊健康診断の受診や局所排気設備の設置、作業記録の保存などが義務づけられており、従業員の健康維持の面からも重点的に削減する必要があります。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、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。

さらに、年間数万件に及び施工現場ではほぼすべての工事で掘削を行うため、常に土壌汚染の拡散リスクに直面しています。そこで、土地利用の履歴確認や残土の適正処理の徹底などにより、リスクの極小化に努めています。

当社グループのリスク・機会とその対応

当社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。また、室内空気質についても国が定める指針値を上回る自主基準を設定し、毎年一定数以上の物件で測定・評価し、改善につなげています。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の向上、シェア拡大が見込めます。そこで当社では、サプライヤーと協働で低VOC建材の標準化を推進。より室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様の開発・普及を進めています。

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などがあります。そこで当社では、事業用地を購入する際は、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施。汚染がある場合は適切な汚染対策を行っています。

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 2021」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2019年度目標達成 🟡: 2019年度目標未達成(達成率90%以上) 🔴: 2019年度目標未達成(達成率90%未満)

塗料の切り替えにより、PRTR対象化学物質排出・移動量は目標を達成したものの、VOC排出量は目標を未達成

当社グループでは、PRTR対象化学物質排出・移動量および、VOC排出量の削減目標を設定し、塗装工程などにおいて改善に取り組んでいます。

2019年度は、当社グループにおける売上高あたりのPRTR対象化学物質排出・移動量は、2012年度比56.8%減となり目標を達成しました。一方で、当社グループにおける売上高あたりのVOC排出量は、2013年度比12.5%減となり目標を達成することができませんでした。

2019年度は、当社グループの大和リースにてエチルベンゼンを含有しない塗料への全面切り替えを実施しました。これにより、売上高あたりのPRTR対象化学物質排出・移動量は削減されたものの、この塗料にはVOC対象物質が多く含まれていたため、売上高あたりのVOC排出量が増加することとなりました。

今後、VOCについては、鉄骨さび止め塗料や塗装機洗浄用シンナーなどの弱溶剤化、塗装方法の見直しを通じて削減し、化学物質による汚染防止を推進します。

住宅系部門は目標を達成したものの、住宅系以外の部門では目標を未達成

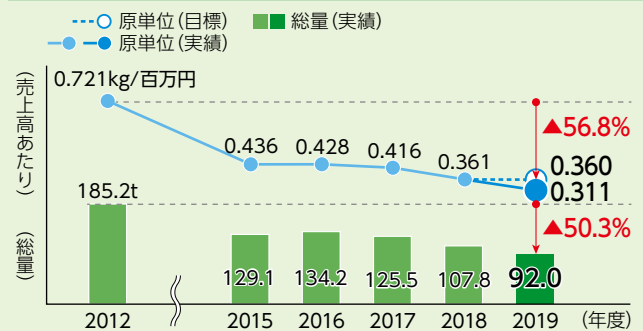
当社グループでは、居住系施設やホテル、保育所などの建物において、品確法^{*1}で特定測定物質^{*2}に指定されている5物質について、国が定める指針値^{*2}よりも厳しい目標を設定し、毎年一定数の室内空気質測定を実施しています。

2019年度は、住宅系以外の部門において自主基準達成率が97%となり、目標を達成できませんでした。今後は、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を推進するとともに、住宅系以外においては施工時の換気を改めて徹底する等、取り組みを強化していきます。

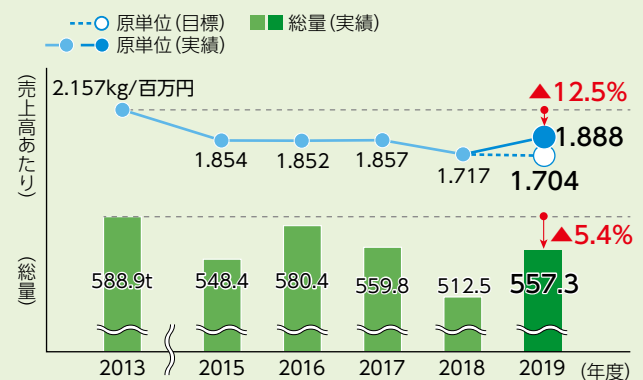
*1 住宅の品質確保の促進などに関する法律

*2 特定測定物質と指針値:ホルムアルデヒド(100 $\mu\text{g}/\text{m}^3$)、トルエン(260 $\mu\text{g}/\text{m}^3$)、キシレン(200 $\mu\text{g}/\text{m}^3$)、エチルベンゼン(3800 $\mu\text{g}/\text{m}^3$)、スチレン(220 $\mu\text{g}/\text{m}^3$)

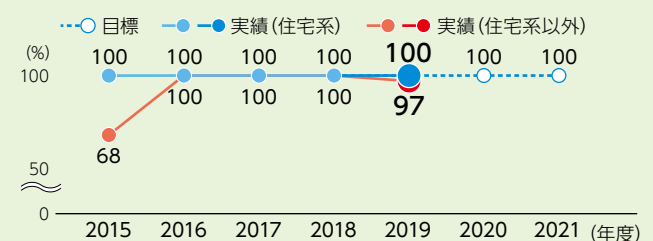
PRTR 対象化学物質排出・移動量



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



「エンドレス グリーン プログラム 2021」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、
生産段階における有害化学物質の削減

当社グループでは、工場での化学物質リスクを最小化するため、PRTR対象化学物質を中心に、発がん性・生殖毒性・変異原性など、有害性が高い化学物質に重点を置き、削減を推進しています。さらに、大気汚染防止の観点から、塗料に含まれるVOCの削減にも取り組んでいます。

マネジメント

部門横断型ワーキンググループによる推進体制

当社では、工場で取り扱う有害化学物質の削減に向け、開発部門、購買部門、および生産部門を含めた部門横断型のワーキングを定期的に開催しています。開発部門では、新規材料の設定段階において有害性が低い材料の選定や、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する等、継続的な改善を行っています。また、アスベスト、フロン、PCBなどの有害廃棄物については法に基づき適正な処理を行っています。

さらに、当社グループ会社においても合同でワーキングを行い、情報を共有し、改善活動を推進しています。

水質汚濁、大気汚染の防止

当社では、各工場で水質汚濁防止法・大気汚染防止法に基づく測定や点検などを実施し未然防止に努めるとともに、管理体制を強化、排水やばい煙などの排出基準を継続して遵守しています。

特に、排水については公共用水域(海域・河川)への主な放流源となる、電着塗装装置の排水処理設備からの排水についての監視を強化、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。

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

*当社独自の工場エネルギー・マネジメント・システム

主な取り組み

建築梁自動塗装ロボット

「D'sBAP(ディーズバップ)」の導入で塗料削減

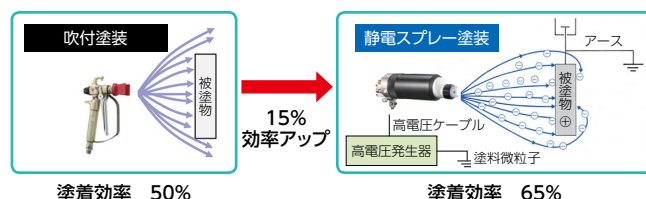
2019年10月、当社は建築業界では国内初となる建築鉄骨梁への自動塗装ロボット「D'sBAP(ディーズバップ)」を奈良工場に導入しました。自動化による均等な塗装と静電スプレー塗装による塗着効率*向上により、塗料の使用量を従来比で30%削減可能です。塗料使用量の削減により、PRTR対象化学物質の取扱量も削減しています。また、従来の塗装工程は、作業員が防護服や防毒マスクを着用し、夏は暑く冬は寒い環境下での作業となるため、人財の確保が困難でした。しかし、このロボットを導入することで、塗装ブースと作業員を隔離でき、労働環境の改善につながりました。

今後、効果検証を継続し、他工場への展開も検討していきます。

*塗着効率=塗着した塗料量÷スプレーした塗料量



D'sBAP(ディーズバップ)



塗装方法の変更による塗料使用量の削減

当社グループのデザインワークでは、一部製品の大型部材について、塗装方法をエア吹き付け塗装から静電塗装に変更しました。これにより、塗着効率が向上し、塗料使用量を約16%削減できました。塗料使用量の削減にとともに、PRTR対象化学物質の取扱量を削減し、塗膜の安定化による品質向上やコスト削減、および塗装ブース内の塗料飛散の低減による作業環境の向上にもつながりました。



静電装置



静電塗装ガン

塗料およびシンナーの弱溶剤化

当社では、鉄骨の錆止め塗料や溶接部の補修用塗料、および塗装機洗浄用シンナーなどについて、弱溶剤タイプへの切り替えを継続的に実施しています。また、当社グループの大和リースでは、鉄骨錆止め塗料の弱溶剤化とともに、水性塗料についても検証を行い、使用を推進しています。

「エンドレス グリーン プログラム 2021」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等、居住系施設における室内空気質の改善に取り組んでいます。

〔化学物質管理ガイドライン〕

当社では、お客さまや取引先の健康および自然環境への影響が少ない製品の提供を目的として、2010年に「化学物質管理ガイドライン」を策定。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等、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。2016年度からは、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ひとつと位置づけ、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)

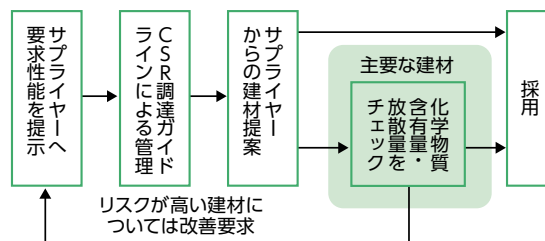
関連ページ▶ P33 サプライチェーンマネジメント
当社グループ公式ウェブサイト
CSR調達ガイドライン
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

マネジメント

「化学物質管理ガイドライン」の運用拡大

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、当社グループの大和リース・デザインアーク・フジタ・コスモスイニシア、2018年度には大和ハウスリフォーム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

当社グループでは、よりよい室内空気環境を実現するため、品確法^{*1}で特定測定物質に指定されている5物質^{*2}について、国が定める指針値よりも厳しい目標を自主基準として設定しています。また、2018年度には厚生労働省指針値改定を機に、室内空気質測定指針を制定し、指針に沿った測定を実施することで室内空気環境のさらなる向上を図っています。

※1 住宅の品質確保の促進などに関する法律

※2 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

居住系施設や学校施設を数多く提供する当社および、当社グループの大和リース・フジタ・コスモスイニシアでは、よりよい室内空気環境を実現するため、内装仕上げには、すべてホルムアルデヒド放散等級がF☆☆☆☆^{*}の建材を使用、内装下地材についてもホルムアルデヒドを含まないグラスウールやロックウールなどを積極的に採用しています。

また、室内空気質測定指針に沿って、竣工時の室内空気質濃度の測定を実施し、評価・改善を進めています。対象範囲は分譲住宅や賃貸マンション、利用者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、さらには、ホテルや病院、保育所などの建物としています。

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た調査を継続し、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バー試験^{*}の結果を確認・評価することで、よりホルムアルデヒドなどの放散が少ない建材への切り替えを進めています。さらに戸建住宅では、室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様を開発し、より空気環境に配慮した住宅をご提案しています。

※小型チャンバーを用いて建材から放散される化学物質の速度、濃度を測定する方法

土壌汚染の防止

基本方針

土地購入時の土壌汚染リスク管理の強化

土壌汚染対策として、工場や建設現場での土壌調査・対策を徹底し、適正管理を行っています。

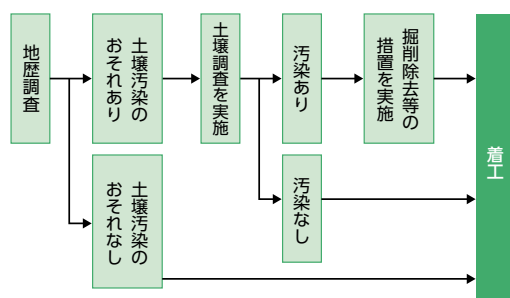
マネジメント

土地取引・建設工事ともなう土壌汚染の拡散防止

当社では販売用土地の購入にあたって、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施しています。地歴調査で土壌汚染のおそれがあると判断した場合には土壌調査を実施し、土壌汚染がある場合には汚染対策を行ったうえで販売しています。また、建設工事時に土壌の搬出入がある場合は、搬入土は産地確認や品質検査を行い、搬出先に汚染リスクがある現場では土壌調査の結果をふまえた適正な処分先を選択し、二次汚染*を起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

■ 土地取引ともなう土壌汚染リスク防止フロー



関連ページ ▶ P087 不動産投資委員会

Chapter

02

実践報告

社会

従業員全世代の
「働きがい」に関する実感度

65%

女性管理職ライン長比率

25.0%

主要取引先における
CSR調達ガイドライン適合比率

42.4%

顧客基盤を活かした
受注率(住宅紹介販売率)

37.4%

事業継続体制スコア【点】

44点

マネジメント

担当役員メッセージ 065

CSRマネジメント 068

人権マネジメント 071

社会性中期計画(エンドレス ソーシャル プログラム) 077

重点テーマ

1 イノベーション基盤 083

2 人財基盤 095

3 技術・ものづくり基盤 109

4 顧客基盤 121

5 コミュニケーション基盤 127

6 リスク対応基盤 137



事業を中長期にわたり継続的に成長させていくため、経営基盤の強化に向けた取組みを加速させています。

上席執行役員
経営管理本部人事部長
人財・組織開発担当
サステナビリティ副担当
能村 盛隆

担当役員メッセージ

新型コロナウイルスから命を守ることを第一に

冒頭、まず申し上げなければならないのは、新型コロナウイルスの感染症拡大が世界規模で続く中、社会に対する取り組みの重要性をこれまで以上に痛感しているということです。

当社グループとしてはお客さま、従業員、取引先、地域市民、株主の皆さまを含むすべてのステークホルダーの命を守ることが重要と考え、いち早く在宅勤務を実施したほか、本社を含む国内の全76事業所の一時閉鎖、全国約3,500の施工現場での工事休止

など、感染予防および感染者が発生した場合の対策を講じました。また、新型コロナウイルスの感染が長引くことを想定したうえで、従業員の雇用を守ることも重要な使命であると捉えています。

当社グループでは創業以来、「ステークホルダーとの共創共生」の精神を培ってきており、それが今日のESG(環境・社会・コーポレートガバナンス)経営の根幹をなしております。この度の感染症の問題においても、創業者精神に基づき、いかなる事態にも動じることなく立ち向かい、引き続き事業を通じた社会課題の解決に注力していく考えです。



SDGsへの貢献

将来の社会を見据えた「社会性中期計画」

当社グループにおける「社会性中期計画(エンドレス ソーシャルプログラム 2021、以下ESP2021)」とは、将来の社会の変化を見据えた、長期視点での経営基盤を構築するための3か年計画であります。今後の社会において、日本国内では少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されます。一方で、海外では2050年までにインドやアフリカ諸国、東南アジアなどにおいて人口が増加し、国連の推計によると、世界人口は2030年で85億人に達すると予測されています。また、気候変動にともなう酷暑化、災害の増加・激甚化の可能性も存在します。さらに、「ESP2021」の策定当時の想定とは異なりますが、今日、我々は未知のウイルスの脅威にさらされている中で、事業におけるIT活用の必要性を痛感するに至っています。

こうした状況の中で事業におけるICT(情報通信技術)およびロボット技術の活用や施工現場での安全管理、災害時のBCP(事業継続計画)のさらなる強化が求められるでしょう。また、少子高齢化が進む日本国内では市場の縮小にともなう顧客との長期的なリレーションの強化、人財獲得競争の激化にともなう働き方改革やインクルージョンの推進が欠かせないものとなっていきます。さらに、海外の人口増加や市場拡大を当社グループの事業機会につなげるため、グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築も急務です。

ESGと事業を統合した企業経営がますます求められている現在、当社グループは「ESP2021」を通じて、社会性領域に関する経営基盤のさらなる強化を図り、事業に関する「第6次中期経営計画」および環境に関する「エンドレス グリーン プログラム 2021」とともに、持続的な成長ならびに事業を通じた持続可能な社会への貢献を果たしていく考えです。

社会の変化に備えて、強みを発揮し続けるための「基盤の強化」

「ESP2021」では、これから到来する社会の変化の中でも当社グループが自らの強みを発揮し続けるために重点的に強化する6つの基盤を設定しました。

まず、当社の強みである「情報力」、「課題解決力」、そして「組織能力」の源泉、ひいては事業を通じた社会課題解決の原動力となってきた基盤をこれからの社会変化に合わせてさらに強化してまいります。すなわち、「人財基盤」「顧客基盤」「技術・ものづくり基盤」の3つを、時代に合わせた働き方改革、採用強化、IT活用などによ

り強化していく考えです。

これに加え、気候変動による災害増加、ESG投資拡大、技術革新など将来の経営環境がもたらすリスクに備え、新たに「イノベーション基盤」「コミュニケーション基盤」「リスク対応基盤」の3つを強化します。

以上のことから、当社グループの強みを今後も継続して発揮し続けられる体制を整えるとともに、将来のリスクを当社グループの事業機会につなげ、持続的成長を目指していきます。

創業者精神を継承しつつ、人財の採用と育成に取り組んでいく

当社が6つの基盤を強化していく中で、16の重要課題を設定しています。これは、2017年から2年間にわたり経営層や部門長に実施したインタビューや社外有識者からの情報をもとにして、関係部門と議論を重ね策定したものです。

中でも重要度が高いのは、「人財育成と採用強化」および「グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築」、「従業員の働き方改革」です。

これからの成長における一番の源泉は申すまでもなく人財であり、さらに多くの方々に当社グループにおける仕事の魅力を理解していただき、入社していただくことが欠かせません。そのためにも当社としては従業員が働きがいを感じ、さらには生きがいや幸福感を得ていただける企業となるよう尽力していく必要があります。今後も創業者精神を継承しつつ、従業員から信頼される企業を目指して、人財と働き方に関わる諸課題に真摯に向き合っています。

また、採用後の人財育成が重要であるのは申すまでもありません。当社の社是においては、その第一に「事業を通じて人を育てること」と掲げております。このことから当社では伝統的に、部下を育てるのが管理職の重要な仕事のひとつとされてきました。近年においては、芳井が支店長時代に取り組んだ支店長と若手社員との現場の課題等をテーマとした対話型の勉強会が全国の支店に広がり、人財育成における大きな力となっています。こうした伝統と強みを今後も発揮することで、社会課題の解決に貢献できる人財の育成に引き続き注力していく考えです。

グローバル展開に向けた経営基盤の構築

重要度の高い課題の2つ目、「グローバル展開に向けた長期視点

での経営基盤の構築]については、事業規模や事業エリアの拡大にともなう内部統制の強化や、人財の育成といったテーマに向き合う必要があります。

まず、内部統制については、「ESP2021」に基づく「リスク対応基盤」の強化に加え、2019年11月に発表したガバナンス強化策の基本方針に基づく体制強化を進めています。

次に、人財育成については教育研修の主管部署である人財・組織開発部が中心となり、「創業者精神・企業理念のグループ全社員への浸透」をはじめ、「自ら考え、質の高い商品とサービスが提供できるプロ人財の育成」、「仕事を通じて人が育つ環境、風土づくり」、「国内はもちろん、グローバルに貢献できるビジネスリーダーの輩出」をテーマに、人財育成を進めています。

特に、「創業者精神・企業理念のグループ全社員への浸透」に関しては、人財育成の基盤をなすものです。人財・組織開発部の活動を中心として、創業者精神の浸透を図っていく考えです。

グローバル人財というと、語学力に富んでいる、海外の習慣に馴染んでいるといった人物と捉えがちですが、それだけでは社会課題の解決に資する人財とは言いきれません。当社では、創業者精神に基づいて世界各地の課題に応えられる人財を育てることに主眼を置いています。そして、これからの世界において、自らが貢献すべきことは何かという使命感をもった人財を育てていくことが重要と考えます。

従業員にとってやりがいにつながる働き方改革へ

3つ目の課題、「従業員の働き方改革」については、従来申し上げてきた通り、企業の利用者側からみた「働き改革」であってはならないと考えます。あくまで従業員の視点からみた改革である必要があります。

企業経営を中長期で見据えたとき、資源の基本である人財や資金、資材のありようはそれほど変わらないと思われます。一方で、海外展開加速など、これからの事業において人財の多様化は進みます。その中で、多様な人財が、子育てや介護など各自のライフイベントに対応しながら、個々の強みを最大限に発揮し、働きがいを実感できる環境を整えていく必要があります。また併せて、変化に応じた働き方を支援する福利厚生の実装が欠かせません。

当社では、2005年の時点で日本における少子高齢化がもたらす問題に真摯に取り組むという観点から、従業員の子育て支援を拡充しました。そのひとつが「次世代育成一時金」です。これは、従業員が子どもを出産した際、一人につき100万円の一時金を支給

する制度です。

当時、日本において少子化が進行する中で、次の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心安全な環境で育っていけるよう、「次世代育成支援対策推進法」が施行されたのに合わせて取り組んだ制度でした。以来、約15年にわたって制度を継続しており、今年4月の時点で1万人目となる記念すべきお子さんが誕生しました。これまでの延べ支給額は100億円に達しています。当社としては今後も、従業員に働きがいのある環境を整え働き方改革を推進してまいります。それはひいては、多様な人財が活躍していくための、ダイバーシティおよびインクルージョンの実現につながっていくと考えます。

変化への対応とともに、普遍的な価値の追求へ

今年、突如発生した新型コロナウイルスは働き方に大きな影響を及ぼすものと考えます。感染の問題はワクチンの開発などを通じていずれ収束に向かうでしょう。一方で、テレワーク、サテライトオフィスなどの取り組みはポスト・コロナにおいて急速に普及していくことが予想されます。

このような劇的な変化を前にして、当社グループは働くことの意味を再定義した上で改革を行っていきます。すなわち、会社で働くということは仕事をして成果を生み出す行為が、従業員にとってやりがいや喜びにつながるものでなければなりません。会社で過ごす時間は従業員にとっての命であり、人生そのものです。働き方改革は働く時間を単に短くするのではなく、時間をより有意義なものに実感できるようにすることであるとの考えに立って、ポスト・コロナの社会環境を踏まえつつ、改革に取り組んでまいります。

そして、何より大切なことは、時代の変化への機敏な対応とともに、普遍的な価値の追求であります。変わらぬ価値とは、世の中のために何ができるかという使命感であり、それは尽きるところ、当社の創業者精神であると考えます。この点については時代がいかに変ろうとも、ぶれることなく追求することが当社におけるESG経営の根幹であり、引き続き「世のため、人のため」の事業にまい進してまいります。

CSR マネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、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を目指し、2004年に「大和ハウスグループCSR指針」を制定しました。この指針は、「事業を通じた社会貢献」、「ステークホルダーとの共創共生」、「全従業員一人ひとりの行動規範」という3つの観点から構成されています。

当社グループでは、この指針に基づき社会性中期計画「ESP2021」を2019年度より開始しています。これからも社会からの期待や要請に応えるべく、CSR マネジメントを推進していきます。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト CSR指針
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/social_contributions/index.html

マネジメント

CSR マネジメント体制の全体像

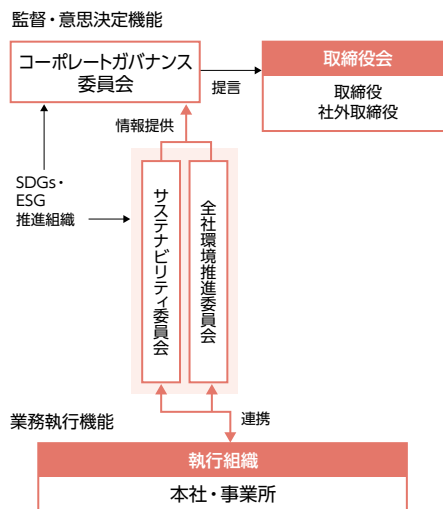
当社では、持続可能な経営を目指し、中長期の企業価値向上に資することを主たる目的に、コーポレートガバナンス委員会(委員長:最高経営責任者[CEO])を開催しています。当委員会において、SDGs・ESG への取り組みについても、当委員会に紐づく会議体である、全社環境推進委員会(委員長:環境担当役員[現・常務執行役員])、とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長[現・代表取締役副社長])から重要事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っています。

サステナビリティ委員会では、「社会」の分野を、全社環境推進委員会では「環境」の分野を担当しています。社会性中期計画(ESP2021)においては、各重要課題や戦略について、サステナビリティ委員が中心となり、推進と進捗管理を行っています。

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

関連ページ▶ P162 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



事業所のCSR マネジメント体制

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

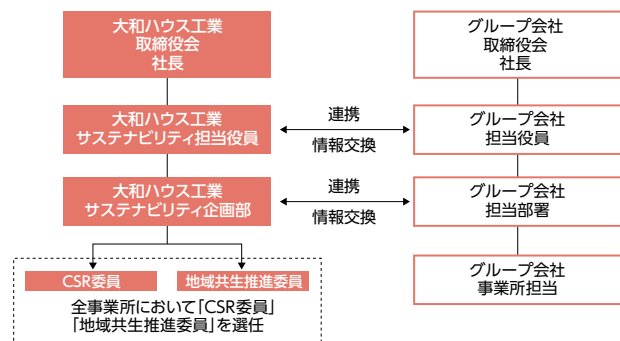
全国の事業所において効果的なCSR マネジメントを実践できるように、全社的な方針・計画をもとにした事業所長方針の策定、責任者や管理部門を配置した推進体制、各種指標の管理体制や評価制度などのマネジメント体制を構築しています。また、ESP2021については通達や社内報での全体像の周知のほか、事業所で個別に展開が必要な施策については、担当する本社部門より事業所へ対応を依頼します。こうした事業所のCSR マネジメント体制のもとPDCAを回し、経営の改善を図っています。

グループCSR 推進体制

CSRに関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はサステナビリティ企画部をはじめ各本社部門が担っており、重要な事項は取締役会で決定します。

2005年から当社の全事業所で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っています。また、CSR 委員とは別に地域共生推進委員を1名選出しています。地域共生推進委員は、地域共生活動に関する企画・実施を行うだけでなく、従業員に対し、社会貢献の必要性を伝えるなど啓発活動も行っています。グループ各社においても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推進体制



主な取り組み

Plan(方針・計画)

■ 事業所長方針の策定

当社では、全国に展開する事業所の責任者(事業所長)に対して、年に1回開催される「全国支店長会議」にて経営方針の説明を行っています。この会議では、事業方針・計画についての発表のほか、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、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。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などをふまえたうえで、事業所長方針を策定しています。

Do(実行)

■ 「企業倫理綱領および行動規範」の徹底

事業所長方針をもとに、各事業所ではさまざまなステークホルダーの協力のもと事業を行うとともに、人財育成や建物の品質の向上を図るなど組織としての基盤を構築していきます。事業所の各職場では、こうした取り組みのベースとなる「企業倫理綱領および行動規範」の考え方を共有し、それに基づいた行動ができるように、教育用小冊子「CASE BOOK」を作成し全従業員に配付しています。また、企業倫理や人権啓発に関する研修も定期的を実施しています。

関連ページ ▶ P145 教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

Check(確認・評価)

■ 事業所業績評価の項目改定

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

■ 経営健全度評価

経営健全度評価とは、「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、ESGについての幅広い評価項目を設けた評価制度です。業績評価と同じく事業所単位で行われ、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(2020年4月現在)

- ・CSへの取り組み
- ・安全への取り組み
- ・環境への取り組み
- ・工場への適正発注
- ・遵法精神、リスク・コンプライアンス
- ・受注計上基準の遵守
- ・職場環境
- ・労務管理
- ・人財育成
- ・キャッシュフロー

■ Sustainability Survey(旧 CSR意識調査)を実施

当社グループでは2004年度より「企業倫理綱領および行動規範」の職場における実践状況を確認する仕組みとして「Sustainability Survey」を毎年実施しています。これは職場や業務などに関する設問に対し、イントラネット上で回答する匿名アンケートです。

調査内容はすべて当社グループ独自のものであり、回答結果は詳細に分析し全事業所・各グループ会社にフィードバックし、改善活動につなげています。また、2018年度からは「従業員の働きがい」にも着目し、調査を開始しました。

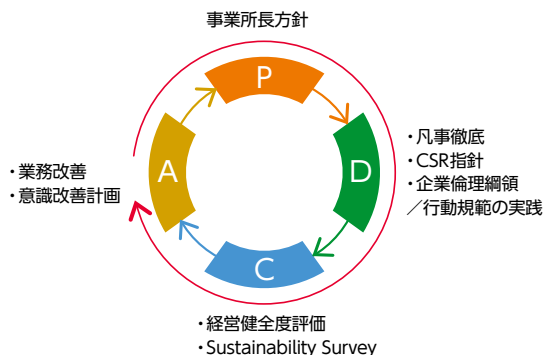
Action(改善)

■ Sustainability Surveyに基づく職場の意識改善計画

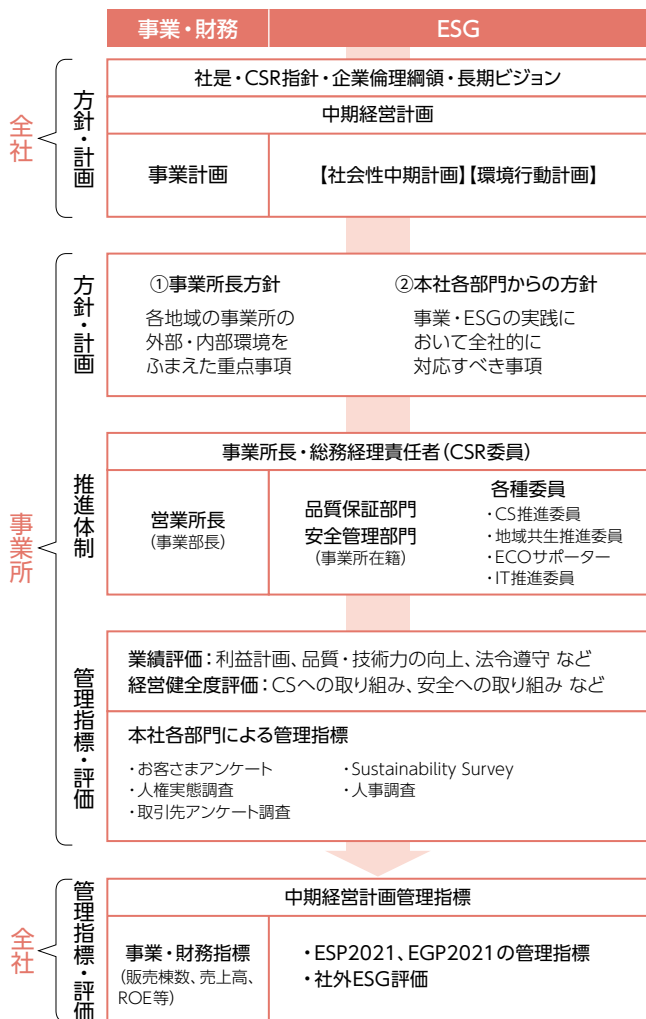
Sustainability Survey実施後、各職場において全体朝礼や全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員意識の傾向や今後の課題を共有する機会を設けています。また、最重要改善項目の設定と具体的改善策を「組織環境改善計画書」にまとめ、次年度の改善活動につなげています。

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

■ 事業所経営のPDCA



■ CSRマネジメント体制の全体像



人権マネジメント

基本方針・考え方

当社グループは、「世界人権宣言」や、国連グローバル・コンパクト、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」、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」などの国際基準を支持し、『人・街・暮らしの価値共創グループ』として、「事業を通じて人権が尊重される社会の実現に貢献する」というコミットメントの実践に努めています。2018年1月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載のある、人権を尊重する企業の責任を理解したうえで社外の専門家からの助言を得たのちに「大和ハウスグループ人権方針」を制定しました。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」のひとつとして明記し、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。

今後の課題は、海外での事業の拡大にともない、より広く、より複雑になるサプライチェーンやバリューチェーンにも対応できる人権マネジメントです。当社グループの事業による人権侵害がおこらぬよう、人権デューデリジェンスの観点から影響の把握・モニタリング、課題の抽出、改善の仕組みをより強化していきます。なお、既存の取り組みとしてはCSR木材調達調査などが挙げられます（P120参照）。

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。

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）

関連ページ ▶ P118 CSR調達ガイドライン（取引先行動規範、企業活動ガイドライン、物品ガイドライン）
 当社グループ公式ウェブサイト
 企業倫理綱領および行動規範「人権の尊重」
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html

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・工事など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ご提供していきます。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、「企業に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に共有しました。

また、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。

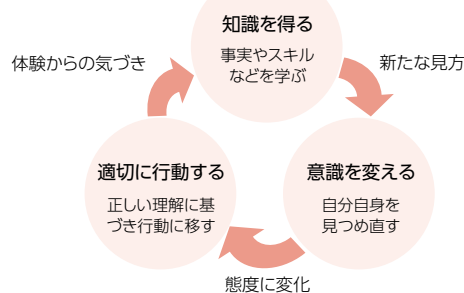
関連項目 ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 当社グループ人権方針
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/jinken/>

— 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皆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により企業価値を高め、株主の信頼につなげます。
- 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容し、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）

マネジメント

人権マネジメントの体制

当社グループは、いかなる企業も従業員なくして事業を営むことはできず、企業による「人権を尊重した事業活動」、「人権侵害に付加しない事業活動」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、ということを中心に認識しています。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。

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

■ 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) ・企業倫理綱領および行動規範	・各ステークホルダーの代表である「各種団体・NGO」とのエンゲージメントを通じた人権課題の把握 ・調査等からの把握	サステナビリティ企画部が中心となり、人権課題への対応を担う本社各部門、事業所への対応促進	・以下の各種通報制度に寄せられた人権問題への対応 ・公式ウェブサイト相談窓口
お客さま	CS理念	・CS関係のアンケート ・建物の安全性・品質に関する各種検査	・CS委員会を通じた改善 ・品質保証体系に則った建物の安全性の改善	・ダイワハウスお客さまセンター
当社の従業員	・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 ・Sustainability Survey ・社員意識調査(ビューリサーチ100)	・人権啓発研修業務計画(人権啓発推進組織図含む) ・Sustainability Surveyをもとにした職場の意識改善 ・取引先アンケート調査をもとにした当社事業所の改善	・企業倫理・人権ホットライン ・パワハラ防止ホットライン ・リスク情報ホットライン ・弁護士ホットライン ・グローバル内部通報制度 ・監査役通報システム ・各事業所の総務部門(ハラスメント等への相談体制)
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	・取引先アンケート調査 ・CSR調達ガイドラインに関するセルフチェック ・CSR木材調達調査	・CSR調達部会を通じた取引先への改善依頼 ・セルフチェックによる取引先の主体的な改善推進	・パートナーズ・ホットライン

■ 各基盤における人権に関する主な掲載内容

基盤	人権に関する主なテーマ ※()内は関連するESP上の重要課題	掲載ページ
人権マネジメント(バリューチェーン全般の人権デューデリジエンス)		P071~076
イノベーション基盤	社会課題解決のための商品開発(社会負荷の低減)	P094
	不動産開発におけるソーシャルインクルージョン(課題2)	P087~091
人財基盤	当社グループ従業員の労働安全・衛生(課題3)	P098~101
	当社グループ従業員のダイバーシティの推進(課題5)	P106~108
技術・ものづくり基盤	施工協力会社従業員への安全衛生、労働環境改善(課題6)	P112~113
	商品の品質と安全性の確保(課題7)	P114~117
	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応(課題8)	P117~120
顧客基盤	お客さまとの適切なコミュニケーション(課題9)	P123~124
	消費者(商品の使用者)の課題への対応(課題10)	P125~126
コミュニケーション基盤	地域共生活動・地域への貢献	P132~136
リスク対応基盤	工場における人権デューデリジエンスの確立(課題14)	P143
	苦情処理メカニズム(課題15)(課題16)	P144~152
	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	P152~153

パワーハラスメント防止対策室の設置

当社では、2020年6月より労働施策総合推進法によりパワーハラスメントの防止が大企業に対し措置義務となる情勢をふまえ、2019年5月にパワーハラスメントの防止に全社的に取り組む旨を従業員に通知したうえで、同年7月に本社人事内部に「パワーハラスメント防止対策室」を設置しました。

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)取り扱いをする社会問題である」と理解しています。建築物を含む不動産は、お客さまにとって大事な財産であるうえ、当社従業員が中心となり、お客さま、取引先、地域市民などの多様なステークホルダーとの直接的なコミュニケーションの末にご提供するという事業特性をもっているため、従業員が人権に関して正しい理解をしていなければ、無自覚に差別に加担してしまいかねません。当社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。

同組織では主に、以下の3つの取り組みを実施しています。

- ① 通報窓口「パワハラ防止ホットライン」の運用
- ② 従業員教育の実施
- ③ 従業員面談による職場環境ヒアリング

■ 通報窓口「パワハラ防止ホットライン」の運用

部署の設置と同時に当社従業員を対象としたパワーハラスメント専門の通報窓口を開設し、電話・メールによる受付・対応を行っています。初年度となる2019年度は73件の通報があり、悪質な言動を行っている事実が確認されたものに関しては、懲戒処分を実施しています（当社では就業規則内にパワーハラスメントは懲罰の対象行為であることを明記し、全従業員が閲覧できるイントラネット内に公開しています）。

関連ページ▶ P149～151 各種の内部通報制度

■ 従業員教育の実施

2019年8月には当社の経営層である全取締役・監査役・執行役員を対象に筑波大学大学院人間総合科学研究科教授 松崎一葉様を講師に研修を実施しました。

10月には全支社・支店・工場・研究所と本社をテレビ会議システムで中継し、社長から全従業員に対し「パワーハラスメント撲滅へ向けたトップメッセージ」を発信しました（その要旨については文章とし、全従業員が閲覧できるイントラネット内に公開）。その後、8月の役員研修の様子を録画したDVDを教材とした管理職に対するパワハラ防止教育を実施しました。12月には管理職以外の社員を対象にeラーニング教材を自主製作し、トップメッセージおよび就業規則の再周知、厚生労働省によるパワハラ定義と行為類型に関する教育を実施しました。

2020年2月からは全国の営業系管理職に対し、一般社団法人トラストコーチングより専門講師を招聘してコーチング習得のための教育プログラムを開始しました。職場の良好なコミュニケーション促進、上司・部下の信頼関係構築によるハラスメントの未然防止に取り組んでいます。

■ 従業員面談による職場環境ヒアリング

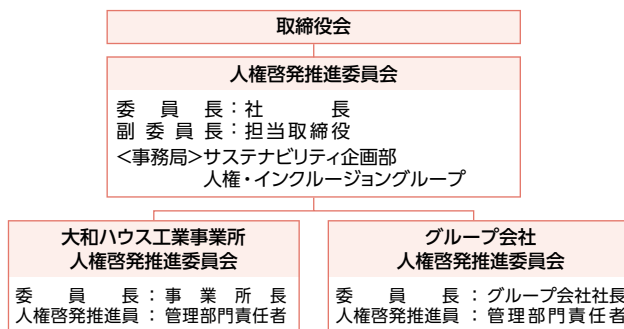
通報窓口の運用と並行し、全国の支社・支店・工場・研究所を担当者が訪問し、若手社員を中心に職場環境に関するヒアリングを実施しています。自分に限らず、周囲の同僚や後輩を含めパワーハラスメントに困っている人やメンタルヘルス不調に陥っている人はいないか、各事業所内での改善をサポートするほか、悪質なパワーハラスメントが疑われる場合には、改めて事実関係の確認を行い、懲戒処分も含めた会社としての対応を行っています。

2019年度は延べ50事業所に対し、1,171名の従業員との面談を実施しました。

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、社長を委員長とする人権啓発推進委員会を組織し、グループ全体の人権啓発活動の実施状況を定期的に確認しています。毎年4月に「人権啓発活動方針」を人権啓発推進委員長である社長名で通達しており、2019年度は当社国内全事業所およびグループ会社（30社）より研修実績と人権啓発推進体制（組織図）と活動計画の報告を受けています。各職場での定期的な研修実施を徹底させる他、個別の人権問題にも迅速に対応・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人権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の理解・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

当社は土地を扱う企業として、部落差別（同和問題）に加担しないことを徹底しています。「同和地区の所在を調べる」、「同和地区を人に教える」などは、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しました。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なか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、ハラスメントに関しては、各事業所で人権啓発推進員と異なる性の「ハラスメント防止エキスパート」を選定し、より相談を受けやすい体制を整えています。なお、2019年度の各事業所からの相談報告件数は22件で、救済不要と判断した事例はありません。

※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・人権ホットライン」を運営し、ハラスメントに関する相談対応などを実施しています。

関連ページ▶ P149～151 各種の内部通報制度

事業におけるステークホルダーへの人権デューデリジェンスの結果

■従業員の人権リスク評価

当社グループではお客さまをはじめとする従業員・取引先の従業員以外のステークホルダーからの人権侵害に関するご相談に関しては迅速に個別具体的対応を行う他、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「Sustainability Survey (旧 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、2018年度には当社グループ全体で47,690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」に関して改善の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サステナビリティ企画部員による個別打ち合わせを行い、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実施しました。

上記の調査や企業倫理・人権ホットラインには、例年労務環境の改善を求める意見が複数寄せられています。当社ではこのような労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、労働時間数の実態を把握する取り組みとして、全事業所において日々の勤怠をパソコンで管理するシステムを導入しており、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。

関連ページ P098 労働問題に関する各種体制の構築
当社グループ公式ウェブサイト 企業倫理綱領および行動規範
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/code_of_conduct.pdf

■取引先の人権リスク評価

当社では CSR 調達ガイドラインのなかに「取引先行動規範」を記載し、工場内で働く協力会社や工事現場で働く施工会社(すべての1次下請会社)に対し、ガイドライン制定時に同意書を提出していただいています(グループ全体の同意書回収実績6,593社/6,911社、回収率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、問題が確認されればその都度是正を求めるほか、再発防止のための教育を行うこととしています。また、当社従業員の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関しても毎年「取引先アンケート調査」を実施。人権侵害のない、健全で良好な関係構築

を図っています。

当社の購入する原材料のなか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木材の調達については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、グループ会社が管轄する取引先に対して、調査を実施し、モニタリングを行うとともに、基準に満たない木材を調達した取引先に対し、ヒアリングや是正依頼を行っています。

また、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「外国人就労者受入事業に関する下請指導ガイドライン」に則した社内ルールを運用し、外国人労働者の権利が侵害され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他、入場時にも本人確認を徹底しています。なお2019年度において、当社への公的な強制労働・児童労働の申し立てはありませんでした。

当社は、「労働時間を適正に管理すること」は労務コンプライアンス上、最低限のルールであることを全管理職に周知し、徹底させています。さらに当社は行動規範で「公正な採用活動」を定めています。労働基準法を遵守することは当然ながら、従業員の公正な採用選考においても一般社団法人公正採用人権啓発推進センターの発起人企業として取り組んでおり、当社および大和リースは、「公正採用・人権啓発に積極的に取り組む企業」としての認証を受けています。

※2018年3月末現在。なお、ガイドラインの一部改訂にともない、現在再回収を行っています。

関連ページ P049 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

当社グループは人権方針において、事業活動に関する既存の各方針やガイドラインに基づく取り組みを活用しながら、人権デューデリジェンスを実施し、ステークホルダー(主に、お客さま、従業員、取引先、地域社会の方々)の人権を尊重していく旨を明記しています。当社の事業活動がステークホルダーに与える影響についてのモニタリング方法として各種のアンケートを活用しています。また、アンケート結果を通じて、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを実施しています。

お客さまに対しては顧客満足関連のアンケート、従業員に対しては「人権問題に関する実態調査」(4年ごとに実施)、「Sustainability Survey」(毎年実施)、「社員意識調査(ビューリサーチ100)」(4年ごとに実施)、取引先に対しては「取引先アンケート調査」(毎年実施)、「CSR 木材調達調査」(毎年実施)、CSR 調達ガイドラインに関する「セルフチェック」(2年ごとに実施)を行っています。また地域社会の方々の方々の代表である各種団体・NGOの活動に参加したり当社の取り組みに対するご意見を頂戴することで課題の把握を行っています。

■従業員とのエンゲージメント

当社グループでは「Sustainability Survey」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て各事業所・部門にフィードバックしています。各職場では主に人権啓発推進員が従業員に対してその結果を説明し、説明を受けた従業員は自分たちの課題や取り組みの不足している箇所をふまえて、改善計画を立案し、計画書を本社へ報告することとしています。そして、改善活動の成果は、また翌年度の調査結果で確認する、という仕組みを運用し、継続的な職場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、問題点や課題を可視化しています。人権啓発推進員は問題点や課題をふまえて、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。これらの仕組みの運用により、職場の人権課題に関しては従業員とのエンゲージメントを図っています。

なお、当社では人権団体・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て、社外の専門家の方々からの協力も得ながら改善を図っています。

■人権問題に関する実態調査2017の設問(抜粋)

- ・あなたの職場では、女性従業員が妊娠・出産などしたことにより、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せんか。
- ・2017年4月以降、現在までの期間にあなた自身はパワー・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 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

●●●●株式会社				回答数(人)	1,894	回答率	79.4%	業種	総合スコア	75.6	総合	B	業種	スコア	10
				(前年)	2,531			業種	総合スコア	72.1	総合	ランク	業種	スコア	順位
1. 調査結果(スコア・ランク)															
調査項目															
総合	調査スコア	67.1	2.9	業種スコア	75.6	B	【スコア計算】 A: ドメイン前年と比較し、+4.5点〜 目: ドメイン前年と比較し、+4.1点〜+4.5点 B: ドメイン前年と比較し、+3.7点〜 目: ドメイン前年と比較し、+3.3点〜+3.7点 C: ドメイン前年と比較し、+2.9点〜 目: ドメイン前年と比較し、+2.5点〜+2.9点 D: ドメイン前年と比較し、+1.7点〜								
総合	業種スコア	67.1	2.9	業種スコア	75.6	B	2. 業種の職場で起る差別(不採) 諸								
総合	業種スコア	67.1	2.9	業種スコア	75.6	B	差別(不採) 諸								
総合	業種スコア	67.1	2.9	業種スコア	75.6	B	3. 貴社従業員が希望する研修テーマ								
総合	業種スコア	67.1	2.9	業種スコア	75.6	B	4. 推奨する研修テーマ								
総合	業種スコア	67.1	2.9	業種スコア	75.6	B	5. 調査結果より読み取れる傾向								

■その他ステークホルダーとのエンゲージメント

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

ネット上には偏見やデマ、フェイクニュースがあふれている社会

情勢のなか、SNSなどを通じて従業員が差別的な内容の書き込みを行うという人権侵害リスクを回避するため、2020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、港国際法律事務所 湘南平塚事務所弁護士 最所義一様に「インターネットと人権〜誰もが被害者となり、加害者となる〜」と題し、研修を実施していただきました。



研修の様子

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と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。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへの署名もその一環です。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、こ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】

- ①一般社団法人 部落解放・人権研究所
あらゆる差別の撤廃と人権確立社会の実現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
- ③一般社団法人 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
- ⑤NPO法人 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
- ⑥NPO法人 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社会福祉法人 ノーマライゼーション協会
「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

従業員への人権啓発活動の実施状況

■ 人権啓発研修

当社では全従業員が年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。研修実施後には、全受講者の研修レポートを本社サステナビリティ企画部人権グループが回収し、内容を確認しています。

受講者が研修内容に関して質問をしてくる場合や、誤った理解をしていることが読み取れる場合には、個別に回答して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割に応じた責任を果たすために、役員研修をはじめ管理職研修、主任職研修、入社時研修を計画的・継続的に行っています。

また必要に応じて各事業所・グループ会社には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、障害者差別解消法をテーマとした自社オリジナルのDVD教材を配付しています。これらの教材で研修を実施することにより、人権デューデリジェンス実行の基礎となる、従業員の理解促進を図っています。2016年4月より、海外拠点での人権啓発研修も実施しています。今後も国内に限らず現地の文化・慣習などを考慮して人権テーマを選定し、実施していきます。

■ 人権啓発研修の実施状況(2019年度)

研修の種類	延受講者数	総研修時間※1	受講率※2
①当社 事業所研修	39,040名	19,520時間	188.6%
②当社 本社主催研修(階層別研修)	1,730名	2,595時間	—
③グループ会社研修	51,447名	25,723時間	124.8%

※1 一人あたりの研修時間を①③は0.5時間、②は1.5時間として集計

※2 全従業員数に対する延べ受講者数の割合

■ 人権のひろば

2019年度は従業員の人権啓発のための「人権のひろば」を5回発行し、当社グループのイントラネットに掲載しました。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。2020年3月には「フェイクニュースと人権について」をテーマとしました。今後も、人権侵害やハラスメントを防止するため、従業員の啓発をしていきます。



人権のひろば

■ 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に、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対応すること」を明記し、全従業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

ターなどの外部専門機関との連携を行っています。

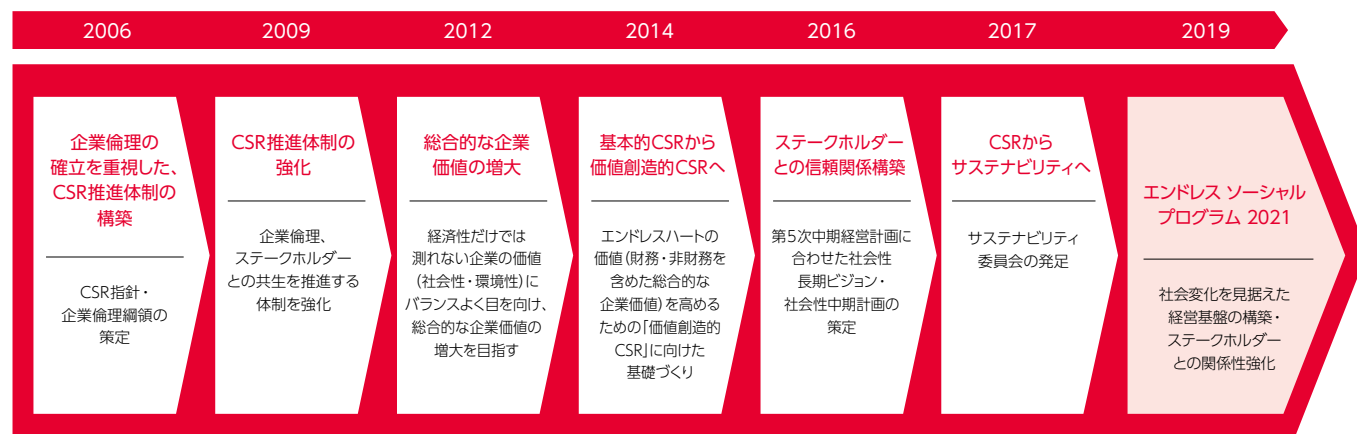
取引先が反社会的勢力であると判明した場合に直ちに契約を解除できるよう、取引基本契約などの主要な契約書に反社会的勢力の排除条項を記載しています。さらに当社では組織的な反社会的勢力への対応と、取引先への取引前属性審査の義務化などについて定めた「反社会的勢力対応規程」を制定し、運用しています。

関連ページ ▶ P146 反社会的勢力との関係遮断

社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

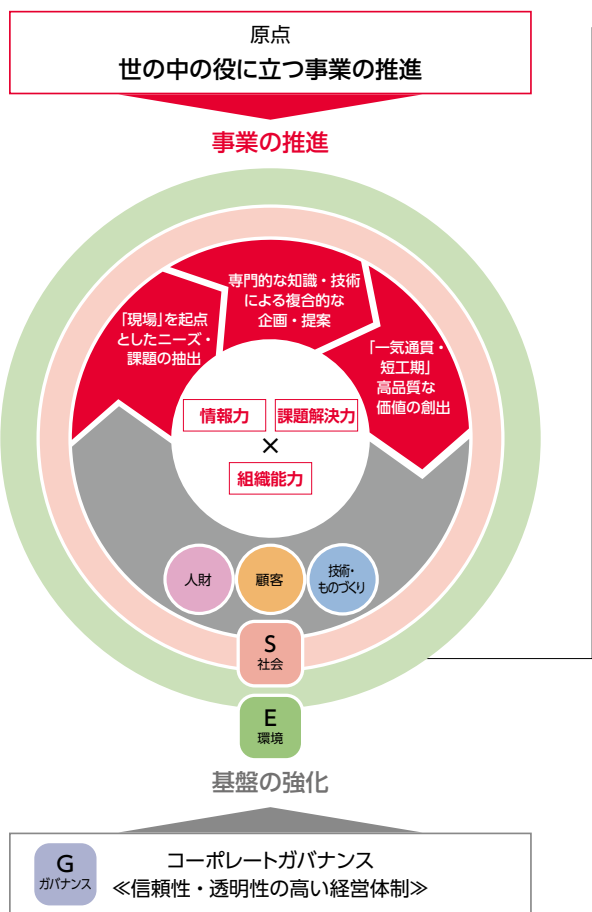
当社グループは、創業者精神を基軸とした社会性長期ビジョンの実現に向け、メガトレンドと当社グループのビジネスモデルを念頭においた重要課題を特定しました。そして、第6次中期経営計画の対象期間（2019～2021年度）に合わせて、3カ年の具体的な目標と計画を定め、社会性中期計画「エンドレス ソーシャル プログラム（以下ESP）2021」を策定しました。

社会性中期計画のあゆみ



第6次中期経営計画における社会性重点テーマ

社会性向上に関する計画は「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」を開始しています。特にこの3年間では、価値創造源泉の3つの基盤への取り組みに加え、外部環境の変化を見据え、将来に向けて強化する基盤を特定し、取り組みを推進しています。



経営基盤の構築とステークホルダーとの関係性強化		
	方針	評価指標の例
人財基盤	多様な従業員が働きがいを持ち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化	従業員全世代の「働きがい」に関する実感度
顧客基盤	お客さまと長期の信頼関係を構築するとともに、新たなお客さまとの出会いにつながるコーポレートブランドを確立	ブランド価値金額
技術・ものづくり基盤	取引先と共に、現場の安全と品質を前提とした生産性を高め、責任ある調達を推進	施工現場の年間休日
新たに強化すべき基盤	社会課題解決型の革新的な事業を継続的に生み出すための「イノベーション基盤」、ステークホルダーとの適切なコミュニケーションを行うための「コミュニケーション基盤」、内部統制を徹底し、かつ役職員が企業倫理を醸成していくための「リスク対応基盤」の3つを新たに強化していくべき基盤と特定し、取り組みを推進	まちづくりガイドラインに基づいた大型案件開発比率 財務・非財務コミュニケーションの制度・仕組みの確立 事業継続体制スコア

社会性重点テーマの基本方針・マテリアリティ(重要課題)およびマネジメント体制

16の重要課題の解決に向けて、各本社部門や事業所が実行する具体的な打ち手を「戦略」として58の戦略を策定。「戦略」のプロセス(進捗)を測る管理指標について「戦略KPI」(Key Performance Indicator)として71の指標を設定しました。これら重要課題への対応について、サステナビリティ委員会、コーポレートガバナンス委員会を中心とした経営層が監督するとともに、事業所やグループマネジメント体制に組み込み全従業員が実践していくことで、サステナブル経営を推進していきます。 [関連ページ](#) P079

重点テーマ	方針・重要課題	関連ページ
1. イノベーション基盤	(社会課題解決型の革新的な事業を継続的に生み出していくための基盤) 方針 社会課題解決に資する事業開発や不動産開発が促進される体制を強化	詳細はP083
	(課題1) 社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築 (課題2) 不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進	
2. 人財基盤	(創業者精神を受け継ぎ、持続的な進化を支える人財の基盤) 方針 多様な従業員が働きがいを持ち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化	詳細はP095
	(課題3) 従業員の働き方改革 (課題4) 人財育成と採用強化 (課題5) ダイバーシティ&インクルージョン	
3. 技術・ものづくり基盤	(お客さまや社会が求める価値を商品・サービスに反映するための技術・ものづくりの基盤) 方針 取引先と共に、現場の安全と品質を前提とした生産性を高め、責任ある調達を推進	詳細はP109
	(課題6) 施工現場の安全・安心の徹底 (課題7) 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上 (課題8) グループCSR調達の促進と効率化	
4. 顧客基盤	(お客さまとの長期にわたる強固な関係性の基盤) 方針 お客さまと長期の信頼関係を構築すると共に、新たなお客さまとの出会いにつながるコーポレートブランドを確立	詳細はP121
	(課題9) コーポレートコミュニケーションの強化 (課題10) 顧客長期リレーション対応の促進	
5. コミュニケーション基盤	(ステークホルダーとあらゆる接点から適切なコミュニケーションを行うための基盤) 方針 企業として財務・非財務コミュニケーションの体制を強化すると共に、従業員個人の情報武装を実現	詳細はP127
	(課題11) 財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化 (課題12) 激変するコミュニケーション環境への対応	
6. リスク対応基盤	(内部統制を徹底し、かつ役職員が企業倫理を醸成していくための基盤) 方針 自然災害等への事業継続体制を強化するとともに、海外拠点を含めた企業倫理・人権・コンプライアンスを確立	詳細はP137
	(課題13) 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立 (課題14) 工場における人権デューデリジェンスの確立 (課題15) 企業倫理・コンプライアンスの確立 (課題16) グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築	

社会性中期計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2021）重要課題一覧

6つの基盤に関連する16の重要課題に対応し、長期視点での社会変化を見据えた、経営基盤構築・ステークホルダーとの関係性を強化していきます。

① イノベーション基盤

課題1:社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

「SDGsビジネス」に代表される、社会に役立つ“新規事業の創出”、または“既存事業の変革”を起こしやすい組織（イノベーション基盤）のあり方を明確化し、強化する。

特に、新規事業開発に関する、「協業のあり方」、「人財育成のあり方」、「事業のESGリスクおよび社会的貢献度の評価体制」を強化する。

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



2021年度目標

社会課題解決に資する新規事業・研究開発に関するイノベーション創出の協業数

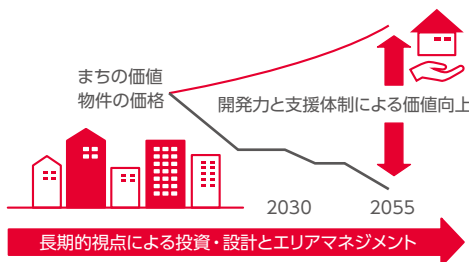
2018年度をベンチマークに量・質の高水準を維持

※件数増加そのものを目的とせず、「体制の構築」を目的とした協業を行う
※協業先として、ベンチャー・スタートアップ・先進優良企業・国連・政府機関・NGOなどを想定

課題2:不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進

2030年、2055年でもまちや物件の魅力が下がらず、価値が高まるよう、長期視点での設計やエリアマネジメントを行い、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、居住計画・管理の能力を強化する。

当社グループが提供する都市開発や大型物件建設におけるすべての開発プロセスに、多様な存在を包摂する「インクルーシブデザイン」の考え方を導入する。



2021年度目標

まちづくりガイドラインに基づいた大型案件・各事業部大型物件の開発比率

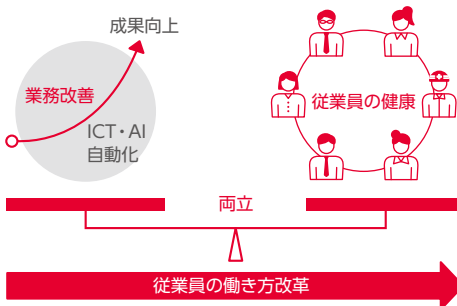
70%

※開発件数または延床面積にて算出
※対象は不動産投資委員会対象のまちづくり案件を想定

課題3:従業員の働き方改革(成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立)

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

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



2021年度目標

従業員全世代の「働きがい」に関する実感度

80%

※Sustainability Surveyの「働きがい」に関する設問より算出。

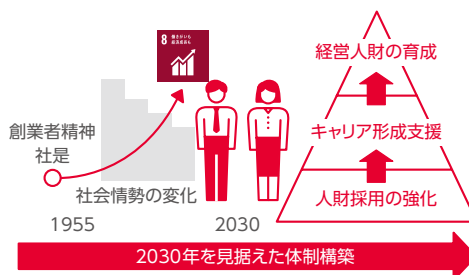
② 人財基盤

課題4:人財育成と採用強化(2030年の企業グループを見据えた体制構築)

2030年、2055年という長期的な視点に立ち、創業者精神・社是に表れる価値観・ビジネスモデルをふまえた人財育成・採用のあり方を明確化する。

事業を支える中堅・管理職の社員がミレニアル世代となり、初級社員の中心がZ世代となることをふまえた教育・採用・職場環境の整備を行う。

また、構成比率の高まるシニア社員が能力を発揮できるように制度を構築する。



2021年度目標

若年社員(入社3年目まで)の定着率

90%以上

② 人財基盤

課題5:ダイバーシティ&インクルージョン

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



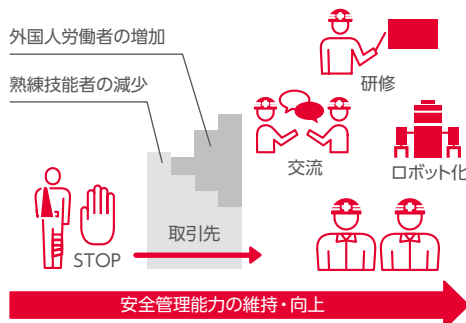
2021年度目標

ダイバーシティ&インクルージョン総合指数

- 下記5指標で目標設定
- ①管理職女性比率5%
 - ②女性管理職ライン長比率40%
 - ③女性工事比率6%
 - ④女性営業比率13%
 - ⑤新卒採用女性比率30%
- ※2022年4月1日時点

課題6:施工現場の安全・安心の徹底

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



2021年度目標

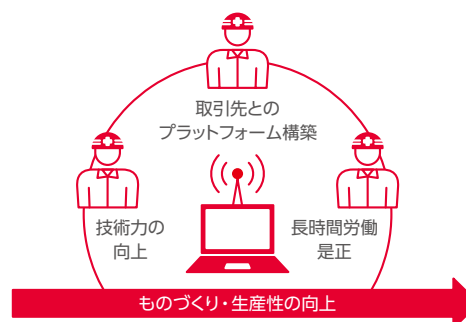
施工現場労働災害の度率

0.21

※100万延実労働時間あたりの労働災害による死者数(休業4日以上)

課題7:取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

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



2021年度目標

施工現場の年間休日

112日

(4週8休達成)

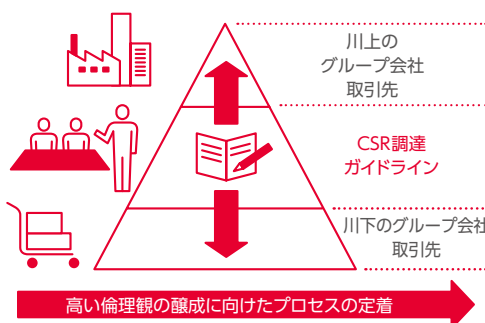
工場の年間休日

117日

※毎年3日ずつ、休日を増加

課題8:グループCSR調達の促進と効率化

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



2021年度目標

主要取引先におけるCSR調達ガイドライン適合比率

70%

(80点以上を適合と判定)

※主要取引先:従業員数300名以上の取引先

全取引先へのCSR調達ガイドラインにともなうセルフチェックの回答率

70%

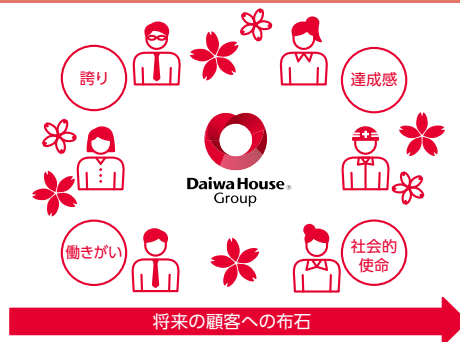
※推進はグループ7社、KGI管理対象は大和ハウス工業・フジタ・大和リースの取引先を対象

③ 技術・ものづくり基盤

④ 顧客基盤

課題9: コーポレートコミュニケーションの強化

「社名の認知」に留まらず、創業者精神、社是に表れる価値観、経営ビジョンと一体のコーポレートブランドを確立し、維持するとともに、磨きをかける。



2021年度目標

インターブランド社
Japan's Best Domestic Brand / ブランド価値金額

1,000 百万USD

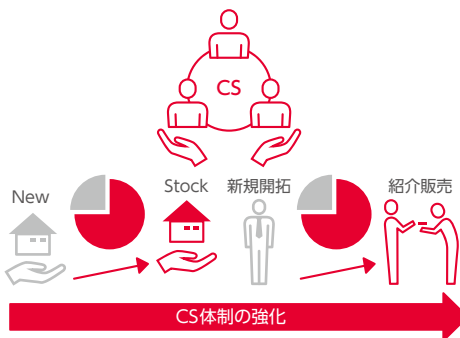
日経企業イメージ調査

①好感度 (一般個人) **70%**

②一流評価 (ビジネスパーソン) **90%**

課題10: 顧客長期リレーション対応の促進

新築からストック事業、新規開拓から紹介販売の比重が高まる事業環境に備え、CS(カスタマー・サティスファクション)体制を強化する。オーナーさまのライフサイクル・世代交代に合わせた適切な提案ができるよう、最適な人財の配置・育成に加え、情報システムを構築する。



2021年度目標

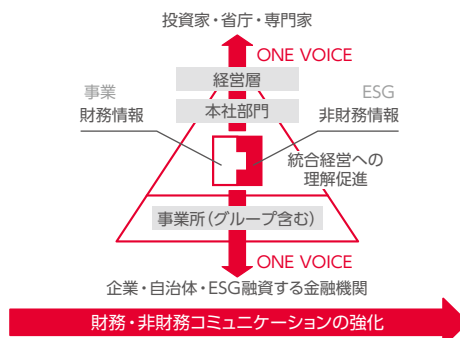
顧客基盤を活かした受注率

70%

※住宅: 紹介販売率
(達成に向けては主管部門ほか関連各部門連携のうえで戦略実行)

課題11: 財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化

経営層、本社部門、事業所、グループ会社での財務(事業)・非財務(ESG)情報の一体的なコミュニケーションを行うことができる体制を強化する。特に情報開示に関しては、証券取引所などへの報告と提出先の多様化を念頭に、連結ベースでの非財務情報の開示に向けて効率的なシステムを構築する。



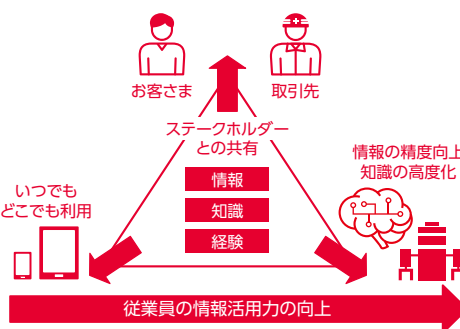
2021年度目標

財務・非財務コミュニケーションの制度・仕組みの確立と、統合経営への理解促進

2021年度末までに構築

課題12: 激変するコミュニケーション環境への対応

ICT(情報通信技術)の進化に対して、システム構築や従業員のリテラシーの面で、同規模のグローバル企業をベンチマークとしながら、遅れをとらないように対応する。一方で、事業・ESGの両面で競争優位となる側面については、積極的な投資を行う。情報管理の制度設計や従業員のSNS等のメディアリテラシー向上について、従来のリスク回避だけでなく、機会側面もバランスよく考慮しながら対応する。



2021年度目標

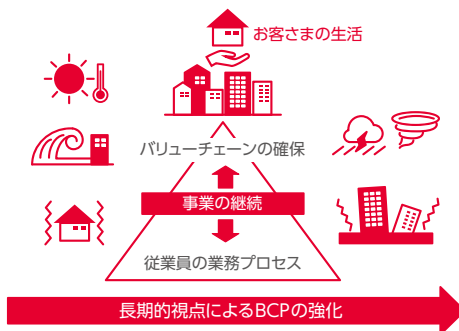
個人の情報武装を実現させるコミュニケーション変革基盤の確立

- 1 社内外ステークホルダーとの各種情報を共有できる機能を構築(2019年度から運用)
- 2 社内情報を有効活用できる機能を構築(2020年度から運用)
- 3 当社グループ会社へコミュニケーション基盤導入支援(2020年度から運用)

課題13:災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

気候変動やインフラの劣化による、自然災害・異常気象の「想定」を拡大し、被害を最小限にするための体制づくりとBCP(事業継続計画)の強化を行う。

体制構築にあたっては、当社事業、従業員の業務プロセス、お客さまの生活(建物使用上)におけるリスクについて幅広く、長期的視点で抽出する。



2021年度目標

事業継続体制スコア

100点

※下記に代表される各テーマの取り組み状況をスコア化しBCM部会メンバーにて評価

- ①従業員の安全確保
- ②電源確保および情報システムのバックアップ体制強化
- ③引渡し済顧客の支援体制強化
- ④生産購買機能の維持
- ⑤グループ全体の機能維持
- ⑥顧客の長期リスクをふまえた開発体制の確立

課題14:工場における人権デューディリジェンスの確立

工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立し、今後グループ会社へも展開できる実施手法の開発を行う。

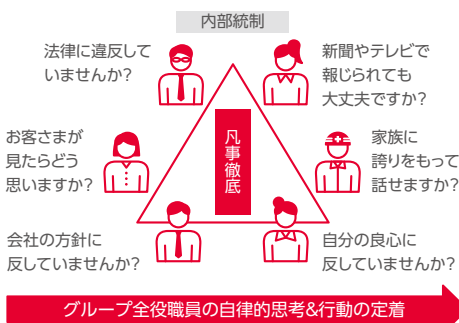


2021年度目標

工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立
2021年度末までに確立

課題15:企業倫理・コンプライアンスの確立

大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範に基づいたグループ役職員の「凡事徹底」を定着させる。行動規範の理解に基づいた自発的な行動を促すため、各種媒体や研修を通じた考え方の共有を行うとともに、意識調査などを活用したPDCAを推進する。



2021年度目標

内部統制体制充実度のスコア

447ポイント

(2017年度比15%向上)

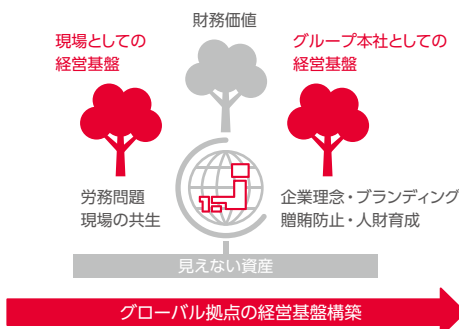
下記の事情を勘案して評価する。

1. 内部統制体制の充実度
- ①情報収集・共有体制(リスク情報等の報告・共有状況)
- ②管理・監督体制(内部統制委員会等の管理・監督機関の運用状況)
- ③研修・啓発体制(社内研修や社内通達等の啓発活動の実施状況)
2. 損害・損失の程度
- ①経済的損失の程度や、重大案件の発生状況等

課題16: グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

グローバル拠点が10年、20年と長期で地域に根付くための経営基盤の構築を行う。海外拠点の現地管理部門(総務・経理担当)の手が回らず、本社部門も対応しきれていないテーマについて、対応を行う。

腐敗防止(贈賄防止)については、国内外での注目が高いことからグループ会社でのマネジメントを徹底する。



2021年度目標

海外拠点における Sustainability Survey スコアの改善率

2019年度より初回調査実施(目標設定へ)

※当社100%出資の海外グループ会社の従業員を対象

イノベーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

1 イノベーション基盤

社会課題解決型の革新的な事業を
継続的に生み出していくための基盤

エンドレスソーシャルプログラム2021 達成のロードマップ

重要課題

2019年度実績

2021年度目標

課題1:社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

社会課題解決に資する新規事業・研究開発に関するイノベーション創出の協業数

「SDGsビジネス」に代表される、社会に役立つ“新規事業の創出”、または“既存事業の変革”を起こしやすい組織(イノベーション基盤)のあり方を明確化し、強化する。

特に、新規事業開発に関する、「協業のあり方」、「人財育成のあり方」、「事業のESGリスクおよび社会的貢献度の評価体制」を強化する。

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

非開示

2018年度をベンチマークに量・質の高水準を維持

※件数増加そのものを目的とせず、「体制の構築」を目的とした協業を行う
※協業先として、ベンチャー・スタートアップ・先進優良企業・国連・政府機関・NGOなどを想定

課題2:不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進

まちづくりガイドラインに基づいた大型案件・各事業部大型物件の開発比率

2030年、2055年でもまちや物件の魅力が下がらず、価値が高まるよう、長期視点での設計やエリアマネジメントを行い、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、居住計画・管理の能力を強化する。

当社グループが提供する都市開発や大型物件建設におけるすべての開発プロセスに、多様な存在を包摂する「インクルーシブデザイン」の考え方を導入する。

体制構築

70%

※開発件数または延床面積にて算出
※対象は不動産投資委員会対象のまちづくり案件を想定

方針・考え方

■ 基盤に影響するメガトレンド

- ・国内の人口減少による戸建市場の縮小
- ・SDGsなど社会課題解決型ビジネスの隆盛
- ・エシカル(倫理的)消費の拡大
- ・ESG投資の拡大

■ 社会課題・メガトレンド

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

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

こうした価値観の一大変化に加えて、ICT(情報通信技術)をはじめとする科学技術の飛躍的な進歩を背景に、従来のビジネスモデル

ルに対して破壊的競争力をもったベンチャーやスタートアップが出現してくる可能性が生じています。

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

■ 当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループは、「夢をもち、創意工夫の世界に生きよ」という石橋相談役の教えのもと、時代の変化に対応したビジネスモデルを創出してきました。しかし、価値観が劇的に変化し、技術革新が加速する現在、当社グループのビジネスモデルを揺るがすようなイノベーションが生じるリスクが潜在しています。

そのため、既存の発想にとらわれることなく、社会課題の解決に資する新たなビジネスモデルの創出が不可欠です。既存事業が着実に拡大している状況において、イノベーションに対する組織内の

【方針】社会課題解決に資する事業開発や不動産開発が促進される体制を強化

SDGsへの貢献



危機感が十分とはいえません。また、グループ各社にはさまざまなコアコンピタンスが備わっているものの、グループ間のシナジーを発揮することでのイノベーションの創出は今後の課題です。

かつて石橋相談役は「商品は3年後には墓場にやれ」との言葉と

共に、古い価値観にとらわれていては「過去の化石となり、明日の没落者となる」と警告しました。今こそ当社グループは、イノベーションに向けた経営基盤を強化し、社会課題解決型の革新的な事業を継続的に生み出すことが重要な経営課題と認識しています。

「エンドレスソーシャルプログラム2021」2019年度総括

課題1：社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築

2019年度は、事業開発においては、大阪商工会議所、大阪工業大学が主催のオープンイノベーション拠点[Xport(クロスポート)]へ参加。当社オープンイノベーションプログラムである「ダイワハウス Future Labo」でのイノベティブなパートナー企業との協業探索プログラムを実施し、検討から協業プロジェクトの「住まいIoTプロジェクト」を開始しました。また、同拠点が主催する国際的な大学交流を通じたビジネスアイデア創出プログラム[PBL]にも参加し、若年層からの「住まい」に対する事業提案をいただきました。一方、研究開発においては、関連部門やグループ会社、社外産官学との共同研究を実施しました。また、事業・研究開発を含めた全社的なデジタルトランスフォーメーションを推進する専門組織を充足しています。

2020年度は、前述の取り組みを継続するとともに、オープンイノベーションプログラムの対象を、実現の可能性が高いテーマに絞っていきます。また、ベンチャー企業だけでなく、大手企業とのアラ

יאנסも含めた事業イノベーションに取り組んでいく予定です。一方、イノベーションの源泉となる人財育成の観点では、2021年4月に開設予定の総合研修施設「(仮称)大和ハウスグループ新研修センター」の開設準備を進めていきます。

主な協業先・プロジェクト一覧

「ダイワハウス Future Labo」での「住まいIoTプロジェクト」
奈良県立医科大学 MBT 研究所 共同研究
INCF(未来共創イノベーションネットワーク)での異業種他社と価値創出に向けた協業
ATR(一般財団法人ATRメタリサーチイノベーション協会)での海外企業とのPOC(概念実証)の検討・実施
大和ハウスグループ 建設技術委員会 研究開発分科会((株)フジタ、大和リース(株)と共同研究開発テーマの立案・推進)

課題2：不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進

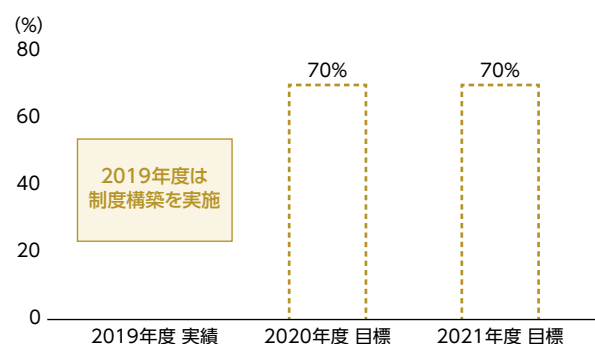
2019年度は、不動産開発プロセスの計画段階で「まちづくりガイドライン」に基づいた開発計画となっているかをチェックするため、「企画支援ツール」を企画し、運用に向けた準備を行い、内容と運用方法を決定するとともに、推進主体となる「未来まちづくり推進委員会」への共有を実施しました。こうした取り組みを通じて、不動産開発におけるインクルーシブデザインの浸透に向けたマネジメント体制を構築しました。

「企画支援ツール」の運用にあたっては、実際に不動産開発を行う事業所や事業部門が、社会的包摂(ソーシャルインクルージョン)の考え方を意識することが重要になります。2020年度は、大型の不動産開発で社会的インパクトが大きい、当社不動産投資委員会の審議対象物件に対して「企画支援ツール」の運用を開始し不動産開発における社会的包摂の考え方を社内へ浸透させていきます。そして、年度単位で運用状況を集計し、顕在化した課題をふまえ、ツールの改訂も随時行っていきます。

■ まちづくりガイドラインに基づいた大型案件・各事業部大型物件の開発比率

2019年度 実績	2020年度 目標
体制構築	70%

■ 開発比率(2年目以降)



イノベーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価データ集

【課題1】 社会課題の解決に資する イノベーション体制の構築

基本方針・考え方

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

現在、社会課題の深刻化と共に、国際行動規範としてSDGs(国連 持続可能な開発目標)やパリ協定、サーキュラーエコノミーパッケージ(資源循環型経済の方針)の採択などにより、機関投資家や公的機関、グローバル企業を中心としたステークホルダーから、社会課題解決事業への期待が高まっています。この傾向は今後もますます強まっていくものと考えられます。

当社グループにとって、社会課題解決型の事業創出は創業者精神の実現そのものである一方、社会に役立つ「新規事業の創出」、「既存事業の変革」には、さらなる体制の強化が必要です。そのため、社会課題解決型の事業創出を起こしやすい組織(イノベーション基盤)のあり方を明確化し、従来の「現場発」に加えた、新たな体制の構築が重要となります。

2021年度までの3か年は、オープンイノベーションのように多様な視点からの創発を行い、中長期かつ社会起点での新規事業開発が促進されるよう、「協業のあり方」、「人財育成のあり方」、「事業のESGリスクおよび社会的貢献度の評価体制」を強化し、イノベーション体制を構築していきます。



マネジメント

研究・開発・新規事業開発における社会・環境への対応

当社の総合技術研究所は、暮らしの安全・安心を支える基盤領域に加えて、社会課題として「ストック社会」、「少子高齢社会」、「環境エネルギー」、「食料安定生産」の4つを重点領域と捉えています。大地震・災害に備えた住まいや快適で健康に配慮した住まい、再

生可能エネルギー100%(RE100)のまちづくりなどを目指して、世の中が必要とする価値を見いだす研究・開発に取り組んでいます。また、そのために「研究開発規定」のもと、研究・開発プロセスを明確化したテーマ設定を行っています。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「フィジビリティスタディ」、中盤にあたる「応用研究」の段階では、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。

なお、2018年に設立された未来共創センターは、経営ビジョン「人が心豊かに生きる社会の実現」に寄与する事業シナリオを創出するために、長期的な観点からビジネス・テクノロジーを発掘し、将来の事業や商品につなげることを目的としています。社内外のさまざまな関係者と連携し、解決すべき課題や課題解決に必要な技術を検討し、そこから事業化・商品化のための研究・開発に向けた「共創」を行っています。

関連ページ P042 (まちづくり)日本初 再生可能エネルギー電気100%の大規模複合開発「船橋グランオアシス」

事業投資におけるESG側面の評価

M&Aを行う際のデューデリジエンスにおいて、対象企業のESG側面の評価を行っています。対象企業が反社会的勢力との関係またはその疑いを有する場合、もしくはそのような企業が関与するM&Aは、いかなる理由があっても行いません。

また財務・税務面での調査の他に、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、事業上のリスクなどを評価しています。これらの評価の結果、対象企業またはその事業の将来性を長期的に見込めないと判断した場合は、投資を行いません。

デジタルトランスフォーメーションの 全社的な推進について

当社では、2019年10月よりデジタルトランスフォーメーションを全社的に推進する専門組織として「DX推進部」を発足しました。当組織は同年4月に発生した「戸建住宅・賃貸住宅における建築基準に関する不適合等について」の問題を受け、事業所や工事現場での情報共有のあり方や働き方における課題、さらには将来に向けての事業の革新を念頭に、社長直轄の組織である「法令遵守・品質保証推進本部」内に設置されました。

当社のデジタルトランスフォーメーションが目指す姿は、さらなる「人が活きる組織」へと革新していくことです。テクノロジーを使いこなすことにより、時間と場所から解放された働き方を実現し、モニタリングの精度向上により的確な判断ができるようになり、人が本来取り組むべき価値創造に能力を発揮できるようになります。

そして、建設業界リーダーとして、働く人にとってさらに魅力的

な仕事となるよう、働き方の革新に挑戦していきます。デジタルコンストラクション(ロボットやICTを活用した建設現場のデジタル化)の推進などにより、かつての“3K”のイメージを変え、将来の建設業界を担う若い世代の「夢」となるような現場のあり方を追求していきます。

こうした目標像に向け、DX推進部は、グローバルな視点での最新のデジタルテクノロジーの動向をふまえたうえで、当社の各組織や事業所の状況を俯瞰的に捉えるとともに、各プロジェクトが当社全体でよりよい成果に結びつくよう「全体最適」に向けた調整の役割を担います。組織の発足から現在までに、複数のプロジェクトを立ち上げており、「変革に向けた既存業務プロセスの課題抽出」、「データガバナンス体制の構築」、「社内でのナレッジを集約するためのイントラサイトの開設」などをはじめとしています。

今後も当社と建設業界の課題をふまえながら、人がデジタルトランスフォーメーションを通じてつながることで、「人が生きる組織」への革新に取り組んでいきます。

主な取り組み

イノベーション体制の構築に向けた取り組み

大阪 梅田駅から徒歩圏立地にある大阪工業大学 梅田キャンパス8階において、大阪商工会議所が開設した「都心型オープンイノベーション拠点 Xport(クロスポート)」へ参画し、新規事業創出プログラム『フューチャー・ラボ』を開催継続中です。プログラムを通じて、具体的な事業プロジェクトを起案・推進する試みを実施しています。技術や研究に長けた大手企業とのアライアンスや大学などの知見を活かしたアイデア創出にも注力して活動を続けており、単にベンチャー企業の支援アクセラレーション*や資本投資を目的とするのではなく、自社自前のリソースだけでは成し得ないイノベティブな事業を、外部パートナーを交えて自社で実現していくことを目的としています。また、学生からの柔軟なアイデア抽出や国内外のインキュベーション施設とのコミュニケーションネットワーク構築を推進するハブ基盤として、機能する場所にしていきたいと考えます。

2020年度については「住まいビジネスにおけるIoTビジネスパートナーとの協業提案募集」にテーマを変えて公開します。本取り組みを当社グループ各部門の新規事業企画担当者にも広く利用してもらうことで、グループ全体における基盤構築としての波及効果を担っていきます。

*事業創造と初期段階の成長工程を加速させるプログラム。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト オープンイノベーションプログラム
https://www.daiwainnovation.com/open_innovation/

大和ハウス工業 オープンイノベーション

Build the Future.

築こう、未来を。



Future Labo 施設の内観

イノベーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価データ集

【課題2】 不動産開発における社会的包摂 (インクルージョン)の推進

基本方針・考え方

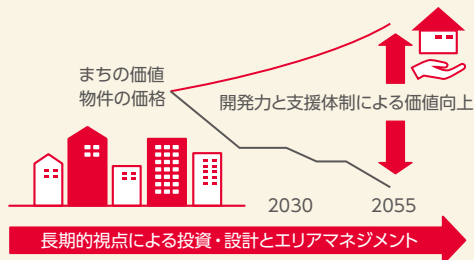
当社グループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、お客さまをはじめ、地域市民の皆さま、取引先、自治体、企業など地域社会と密接に関わることで、事業の持続的発展を目指しています。

経済格差の拡大による貧困層の増加、地方の過疎化、都市部での超高齢化など、まちを取り巻く社会的課題を解決しなければならないと考えています。そのため「まちづくり」におけるコミュニティへの配慮や包摂に積極的に取り組んでいます。

当社では「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ために、「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を進めています。

その基本姿勢は「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「持続性」、「環境性」、「経済性」、「地域性」という8つの価値を高めるまちづくりの推進であり、社会的包摂の考えと合致します。

社会性中期計画(ESP2021)では、この「まちづくりビジョン」を、都市開発や大型物件建設におけるすべての開発プロセスにも拡大し、多様な存在を包摂する「インクルーシブデザイン」の考え方を導入していくことを目的としています。2030年、2055年でもまちや物件の魅力が下がらず、価値が高まるよう、長期視点での設計やエリアマネジメントを行い、包摂的かつ持続可能なまちづくりを促進します。



マネジメント

当社グループでは、取締役常務執行役員を委員長とした「未来まちづくり推進委員会」を設立し、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。

未来まちづくり推進委員会では「まちづくりビジョン」と「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標との関係を整理し、社内・グループ会社に公開しました。また不動産投資委員会にかかる案件

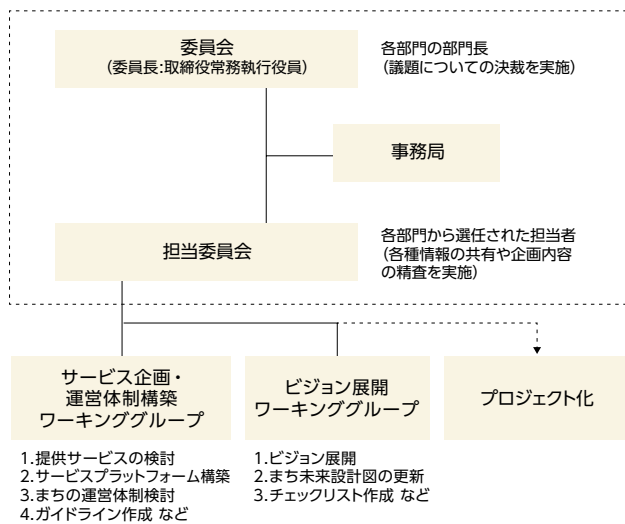
に対して「まちづくりビジョン」への適合状況を確認できる仕組みの構築を進めています。この仕組みを構築することにより、不動産開発事業による社会・環境側面での影響を評価することが可能となります。

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、リブネスタウンプロジェクトや森林住宅地オーナーさまと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。

まちづくりには、多様な知識やスキルをもった人財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他、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



関連ページ P041 (まちづくり) 未来まちづくり推進委員会の取り組み強化

不動産投資委員会

■ 不動産投資委員会の設置

当社では、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、公共性の高い施設など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)、その他、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や、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、あるいは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などは、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をハードルレートに設定し、当該基準をクリアした場合に投資実行が採択されますが、同時に、投資実行が当社の経営理念・経営戦略・ブランドイメージと合致しているか、また、法的リスク、土壌・地下水汚染、地盤リスク、災害リスク(洪水など)、環境問題、建築費の妥当性など、ESGを含む多面的なリスク評価(16部門、26項目)を行い審議します。従って、経済的な観点からはクリアする投資案件であっても、当該投資実行が当社の目指すべき姿・ビジョンと大きく相違する場合や、環境への影響が大きい場合などには、当該投資は採択されません。なお、リスク評価項目の見直しを定期的に行っています。

■ 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をハードルレートに設定*

+

【多面的なリスク評価(16部門26項目)】

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

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

関連ページ ▶ P063 土壌汚染の防止

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地域の活性化や地域の課題について話し合い、課題を解決できる計画を提案し、合意形成して組合を設立し、組合事業としてプロジェクトを推進していきます。そのため各段階において、組合の構成員となる地権者の方々と、さらには近隣にお住ま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、土地にかかるプロジェクトの完了後も継続的に地権者など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 住みやすいまちづくりへの考慮

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

なお、当社は住宅商品の開発・設計を行う際、高齢者、子ども、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。

保有する不動産ポートフォリオの ESGに関する管理方針

大和ハウスリート投資法人の資産運用会社である大和ハウス・アセットマネジメントでは、不動産投資運用業務にESGへの配慮を組み込むことが、本投資法人の基本方針である中長期にわたる安定した収益の確保と資産の着実な成長に資すると考え、同方針に基づいて不動産の投資運用を行っています。

ESGへの配慮を具体的に推進していくために「サステナビリティ推進体制規程」を制定し、社内体制、ステークホルダーとの協働、情報開示方針などについて定め、適切なサステナビリティ推進体制の確保を図るとともに、サステナビリティ委員会を原則として3か月に1回以上開催し、サステナビリティにかかる目標や施策を検討し、実行に取り組んでいます。

また、サプライチェーンにおけるサステナビリティ配慮の取り組みを推進することが重要であると考えており、保有不動産ポートフォリオの運用のための調達において、必要な品質・機能・経済性・合理性などに加え、ESGに関する選定基準項目を設けています。

■ 社会側面に基づく選定基準項目の例

【製品などの選定基準(例)】

- ・人体の健康・安全に対する配慮
禁止されている化学物資を使用しないなど、人体の健康・安全に対する配慮がなされていること
- ・長期使用可能性
修理・部品交換の容易さや耐久性などの向上が図られていること

イノベーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

【サプライヤーの選定・評価基準(例)】

- ・労働安全衛生
労働時間・労災の適切な管理など、役職員の適切な労働環境や安全衛生に関する取り組みを実施していること
- ・健康と快適性
役職員が肉体的だけでなく精神的、社会的にも健全な状態でいられるような健康維持に向けた取り組みや職場環境づくりを推進していること
- ・人権尊重と多様性
役職員の人権を尊重し、人財の多様性やワークライフバランスなどの取り組みを推進していること
- ・企業倫理
不正・腐敗防止など企業倫理に関する方針や体制を整備していること
- ・コミュニティへの関与
地域コミュニティの健康・安全・福祉などに貢献する取り組みを行っていること
- ・当社のサステナブル調達への協力
当社のサステナブル調達ポリシーの要求事項を理解し、物品・サービスの調達において当社の基準に沿った調達を行うこと

関連ページ ▶ P032 不動産ポートフォリオに関する環境マネジメント

主な取り組み

土地区画整理事業・市街地再開発事業による地域の活性化

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

門真市北島東土地区画整理事業では、敷地外周河川沿いに桜を約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)と共に一体的に桜並木を形成。また、地元桜並木保存会の活動に協賛しました。

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

当社グループでは住居系や産業系の土地区画整理事業、および市街地再開発事業を行うことで、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。

2017年以降、業務代行(予定者含む)にて参画した土地区画整理事業、および、当社にて参画した市街地再開発事業は、進行中の事業を含め、計19件(土地区画整理事業8件、市街地再開発事

業11件)です。該当事業にともない、提供した住戸は1789戸(提供予定住戸含む)でした。

施設のテナントとのコミュニケーション

大和ハウス・アセットマネジメントは、大和ハウスリート投資法人が保有する物件のテナントと協働して、ESGへの配慮に基づいたサステナビリティに関する取り組みを推進しています。

【社会側面に基づくテナントとの協働事例】

- ・ユニバーサルデザインのトイレやエレベーターの設置を推進しています。また、身体に障がいのある方、要支援高齢者、妊産婦、けがをされている方などが優先して乗用車を駐車できる「思いやり駐車場」、自転車を自由に貸出・返却のできる「自転車シェアリング」、AED(自動体外式除細動器)など社会に配慮した設備やサービスの導入をすることにより、社会的包摂(インクルージョン)を推進しています。
- ・地域社会貢献に向けた取り組みとして、一部の商業施設において、地元の方を優先して従業員の募集を実施し地域の雇用創出に協力している他、地域活動支援の一環として、催事などのイベントを開催しています。
- ・プロパティ・マネジメント(PM)会社の選定基準を定めるとともに、1年に1回すべてのPM会社の評価を行っています。評価に際しては、施設運営管理能力・施設技術管理能力、リーシング力などに加えてサステナビリティに関する取り組みの項目を設けています。
- ・テナントの満足度向上が、物件運用のパフォーマンスの安定および向上につながるものと考えており、テナントのニーズや満足度を把握するために、アンケートを実施しています。アンケート結果については、PM会社などと共有し、建物・設備仕様およびサービス向上に活用しています。2019年2月に、物流施設全物件において、アンケートを実施(回答率64%)しており、施設全般について約63%のテナントから「たいへん満足」または「満足」との評価をいただいています。
- ・物件のテナントと協働して環境への取り組みを推進しており、一部の物件において、テナントと定期的に協議会を開催し、環境情報・削減目標の共有化を図っています。また、サステナビリティガイドの配付・掲示により、テナントの環境意識の向上に向けた取り組みを行っています。

関連ページ ▶ P032 不動産ポートフォリオに関する環境マネジメント



自転車シェアリング



AED(自動体外式除細動器)

都市開発事業におけるコミュニティエンゲージメントなどの実施状況

当社では、2017～2019年度に実施した都市開発事業の全16物件(全開発面積602,202m²)※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、「まちづくりガイドライン」の策定や、住民の団地管理組合の組成・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。

※当社都市開発部が設計段階から関わった10区画以上の開発事業。以下表の区画数は当社販売区画数。

■ コミュニティエンゲージメントの事例

物件名称	所在	開発面積	区画数	取り組み内容
セキュアガーデン ひばりが丘	東京都 西東京市	14,503m 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。 ・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まち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。
つむぎテラス	愛知県 岡崎市	142,578m ²	住宅:357区画 商業施設:2区画 医療福祉施設:1区画	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナブル・コミュニティを築くために、まちの中心部に、住民、商業施設、医療福祉施設の交流拠点として「団地内クラブハウス」を設置。 ・コミュニティ形成を促進するために、「団地内クラブハウス」には管理人が常駐し、常に開かれた施設として運営。災害時に住民の助け合いの拠点として、最低限の防災機能を具備。 ・「団地内クラブハウス」は、住民で組成する「団地管理組合」が運営、維持、管理を行えるように、その仕組みと体制を構築。 ・まちが一体になることを目的に、住民、商業施設、医療福祉施設が参画するタウンマネジメント組織として「まちづくり協議会」を組成。 ・良好な景観と住環境を維持するために、「地区計画」の制定に加え、「まちづくりガイドライン」を制定。
ロイヤルシティ阿蘇一の宮 リゾートASONOHARA	熊本県 阿蘇市	49,177m ²	29区画	<ul style="list-style-type: none"> ・森林住宅事業における約10年ぶりの新規街区開発。周辺の未開発宅地についても、針葉樹林の環境改善や荒地の草原化を図る。 ・一定の隣棟間隔を確保して建物を配置し、現地で検証しながら、周囲の阿蘇五岳がどの宅地からも見えるよう計画。また既存の地形を活かして敷地の境界線を設定。 ・景観と安全に配慮し、街区内は全面無電柱化。照明は夜間の星空の景観を阻害しない商品を選定。 ・生態系調査を実施し、自然環境コンサルタントに相談しながら、植樹する樹種や管理方法などを決定。 ・「環境保全規定」を制定。各宅地の道路沿いを草原再生エリアとし、草原の別荘地を実現する。 ・当社初となるJHEP認証と、ABINC認証の2つの環境認証を取得。 ・地元の草原再生協議会や、地域住民と連携を図りながら、歴史ある阿蘇特有の草原環境の再生に取り組む。

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※1に、JTIの「移住・住みかえ支援適合住宅制度(家賃定額保証型)」を適用しました。これにより、JTIが定める「家賃定額保証型」の認定を受けたすべての「マイホーム借上げ制度」対象住宅に対し、新築時から50年間、JTIが家賃収入の最低額※2を保証しています。また、50年以降は、最低家賃の保証はなくなりますが、最長終身にわたり借上げが可能となります。

その結果、建物のオーナーさまは安定した賃料が見込め、入居されるお客さまは周辺相場より安価な賃料で住まいを借りることが可能です。当社の新築戸建住宅を購入され、適合住宅の証明書を発行されたお客さまは、年齢に関係なく※3、現在居住中の持ち家および新築した住宅で当制度を利用でき、子育て世代などが手狭になった持ち家から住みかえる場合や、シニア世代が都市部か

ら郊外へ住みかえる場合など、さまざまな場面で活用できます。

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

※1 建設地や所有形態などの条件によっては、対象住宅とならない場合もあります。

※2 地域によって異なります。

※3 通常、JTIの制度を利用する場合は、50歳以上の方が対象となりますが、当社は年齢に関係なく利用可能です。

イノベーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

■ ソーシャルインクルージョンの先進事例

物件名称	提供する価値 ^{*1}	取り組み内容
船橋グランオアシス	<ul style="list-style-type: none"> ・災害への対策・対応 ・人と人のつながり ・まちの自立 ・エネルギーの効率利用 ・地域特性との調和 	<ul style="list-style-type: none"> ・工場跡地を活用し、分譲マンション・賃貸マンション・賃貸アパート・戸建住宅・商業施設の5つの用途で構成する複合開発事業。 ・環境や景観に配慮し、建物高さや緑化率を制限する地区計画を定めるとともに、歩道状空地や敷地の一部を緑道として整備し、利便性や安全なネットワークに配慮した歩行者動線を形成。また、まちなみに配慮したランドスケープデザインをもとに、街路樹や公園の計画を策定。 ・各建物の省エネを図るとともに、まちの外から供給する電気はすべて非化石証書付きの電気とすることで、再エネ電気100%のまち（RE100タウン）を実現。 ・すべての戸建住宅に太陽光発電地と家庭用リチウムイオン蓄電池を搭載し、5戸または6戸で構成されたグリッド内の住宅間での電力融通により、域内での電力消費とエネルギーの効率化を実現。 ・戸建住宅街は緑豊かで潤いがありトータルコーディネートされたまちなみを形成するために、低木・中高木・高木などの植樹や外構計画に関する「まちづくりガイドライン」を策定。 ・公園内には健康増進に役立つ遊具を設置し、地域住民の健康増進のきっかけづくりを行っている。 ・地域住民との交流のために、商業施設や賃貸住宅を含めたまち全体でひとつの自治会を形成する予定であり、入居前からイベント等を開催してコミュニティ形成を促進。
セキュアシティ藤沢翼の丘	<ul style="list-style-type: none"> ・エネルギーの効率利用 ・自然環境との調和 ・災害への対策・対応 ・健康維持・増進 ・行政課題の解決 ・人と人のつながり 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体による高校跡地の売却プロポーザル案件であり、既存校舎も含め引渡しを受け、解体前に卒業生に学校敷地をお別れ会として開放するとともに、記念碑や時計、既存石積、一部樹木を開発区域内に移転活用した。 ・開発に併せて、市内の地域交流の拠点となる施設として地域交流センターを建設し、藤沢市へ寄付した。 ・すべての戸建住宅に太陽光発電システム・家庭用リチウムイオン蓄電池・家庭用燃料電池を搭載し、当社オリジナルのエネルギーマネジメントシステム「D-HEMS III」による家庭内のエネルギーなどの見える化を実施。 ・環境や景観に配慮し、建物の高さや緑化率を制限する地区計画を定め、低木・中高木・高木の樹種に藤沢市の郷土種を多く入れ、緑化保全のための「まちづくりガイドライン」を策定。 ・敷地内に災害時に活用する「かまどベンチ」や「防災井戸」を設けるなど、安全・安心なまちづくりを行ったほか、公園内に健康に役立つ遊具の設置やIoT技術を活用した健康チェックを各戸で行う仕組みを導入し、入居者の健康増進のきっかけづくりを行っている。また、お住まいいただくお客さまの一人ひとりが、IoTを活用し、日常の活動データを記録できるウェアラブルデバイスを用い、健康促進や体力測定ができることに加え、AIを活用することで、データを解析し、個別に おすすめのトレーニングメニュー提案を行うサービスも新たに導入。 ・神奈川県の実験制度である「県央・湘南都市圏環境共生モデル都市づくり推進要綱」に基づく「環境共生都市づくり事業」に認証。 ・認可保育園を建設、藤沢市と協力し、市内の社会福祉法人を誘致し、地域の就学前の子育て環境の向上に貢献。 ・公益用地を整備し藤沢市へ帰属、藤沢市が学区内の既存の学童保育施設を移転することで地域子育てに貢献。 ・住民の交流・防災の拠点、健康づくりの拠点として集会所を整備し、宅配ボックス、防犯カメラを設置。
上郷ネオポリス (リブネスタウンプロジェクト) ^{*2}	<ul style="list-style-type: none"> ・人と人のつながり ・行政課題の解決 ・地域雇用の創出 ・まちの自立 	<ul style="list-style-type: none"> ・2014年より住民との意見交換を開始し、2015年には自治会内に「上郷ネオポリスマちづくり委員会」が発足。 ・2016年には当社と自治会がまちづくり協定を締結し、明治大学や東京大学の有識者、高齢者住宅協会も加わった「上郷ネオポリスマちづくり協議会」が発足。 ・2017年1月に実施した全住民を対象とした「第1回全戸住民意向調査」では、「買い物・交通の不便」や「高齢者の見守りや支え合い」などのニーズが浮き彫りになったため、コミュニティ拠点計画の策定を開始。コミュニティ拠点建設に向け横浜市などと協議を重ねた結果、コンビニエンスストア併設型のコミュニティ施設「野七里テラス」を開発。なお「野七里テラス」は、国土交通省が公募した「平成30年度スマートウェルネス住宅など推進モデル事業（住宅団地再生部門）」において、当社の「サービスプラットフォームの構築による既存住宅団地の再生検証」のうち「小規模住宅団地型店舗併設コミュニティ施設の住民共創型運営システムの検証」の提案として採択されている。 ・今後は「ラストワンマイル」の交通の不便を解決させるためのモビリティの導入などを検討している。
三木緑ヶ丘ネオポリス (リブネスタウンプロジェクト) ^{*2}	<ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な将来計画 ・人とまちのつながり ・健康維持・増進 ・ユースビリティの向上 ・地域雇用の創出 	<ul style="list-style-type: none"> ・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」を立ち上げて、地域住民との意見交換を進め、2017年3月に産官学民が連携して各種事業を行うための組織である「一般社団法人三木市生涯活躍のまち推進機構」を設立。 ・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。また地元の自治会やNPOなど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に検討。 ・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る。また、チーム制を導入したクラウドソーシングの活動拠点として、地域住民に就業の場と機会を提供。 ・2019年には「Reニュータウンプロジェクト第一弾」として、「自動運転によるコミュニティ内移動サービス（移動・配達支援）」、「クラウドソーシングと高齢者・障がい者の就業環境整備（新たな働き方）」、「高血圧症の重症化を予防（健康増進）」という、郊外型住宅団地再生のための3つの実証実験を実施。

^{*1}「提供する価値」は、大和ハウスグループまちづくりビジョンに掲げる8つの価値（8HEARTS）の各要素に対応しています。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト「まちづくりVision」
<https://www.daiwahouse.com/about/community/vision/>

^{*2}「リブネスタウンプロジェクト」は、1970年代から開発してきた郊外型既存戸建住宅団地の再耕（再生）事業です。
 当社のリブネスタウンプロジェクトは、地域社会との対話の実施による住民主体のまちづくりを基本方針としています。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト「リブネスタウンプロジェクト始動（2019年7月31日）」
https://www.daiwahouse.co.jp/juuitsu/report/jimukyoku_1901.html

知的財産戦略

マネジメント

研究・開発の成果である特許権・意匠権、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。

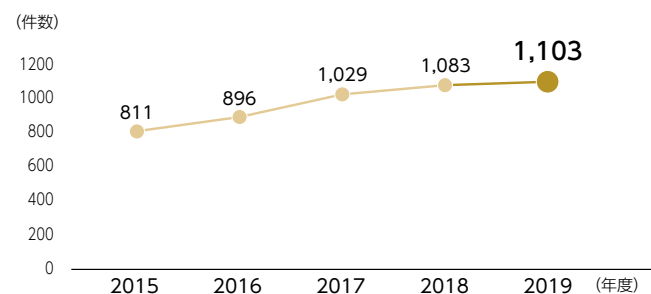
主な取り組み

保有特許件数の推移

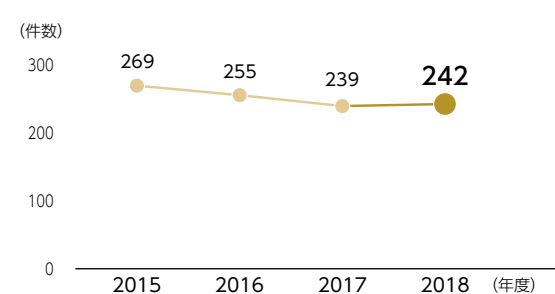
保有特許件数(外国で取得した特許を含む)は、2019年度末時点で1103件であり、2018年度末時点から20件の増加となっています。また、国内特許出願件数は、2018年度で242件です。出願分野の内訳では、当社の中核事業である住宅・建築分野に加え、近年は、ロボット・農業といった新規事業に関連する分野の出願割合が増加しています。

■ 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



災害対応のための商品開発

マネジメント

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ひとつとし、近年の大震災を通じて得た知見や教訓をもとに、建物の耐震性能や部材・設備機器の仕様などを継続して見直すことに取り組んでいます。

2016年に発生した熊本地震では復興支援に取り組むとともに、地盤の常時微動*の計測を実施し、地盤の特性と建物の被害状況との関連性を把握しました。この常時微動計測の活用により、将来的には設計の際、地盤性状に合わせた建物耐力の検討ができるなど、研究を進めていきます。

また、目視での損傷度の判断が難しい場合は、外壁面材をはがさずに損傷程度を測定する手法を用いて調査を行いました。さらに、補修の必要性の判断基準の検討、新たな補修方法の開発、梁の再使用可能性の判断なども実施しました。

今後も、南海トラフを起因とする地震など、大地震の発生が高い確率で予測されています。熊本地震から得られた教訓に真摯に向き合い、基礎補強や耐力補強の考え方の見直しや、迅速に点検・診断を行う技術、被災後の建物の速やかな復旧に関する技術などの研究に取り組み、さらなる「安全・安心」の実現に向けた研究・開発を進めていきます。

*自動車の走行などによる人工の振動源や、風で揺れる木々などの自然現象の影響による建物地盤などの振動

主な取り組み

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断熱性・防水性・防露性・耐火性・耐久性に優れた「外張り断熱通気外壁」を開発し、2005年より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。

建物の安全性に大きく関わる防水性能や防露性能を確保するうえで、一般的には個々の建築現場に依存せざるを得ない施工品質について、工場生産すること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100%を目指して順次採用を進め、現在では戸建住宅商品の97%を占めています。

「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。当社では、防露性能、防水性能それぞれにおいて一般的な建物と同様にひとつのバリアで十分な性能を確保できる設計としていますが、フェイルセーフの設計思想(不具合が発生した際も安全な方向へ制御される設計)によってさらにもうひとつのバリア(二重のバリア)を施すことで安全性を高めています。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

イノベーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニティ基盤

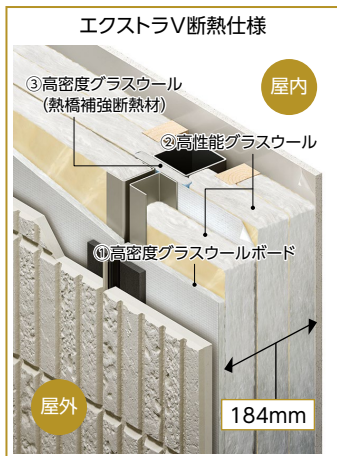
リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

入ることを防ぎます。次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(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。



※図は xevo Σ の場合

商品の安全衛生に関する研究

家のなか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、リビングとトイレなどの非居室との温度差は6℃～8℃と激しく、暖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は脳卒中などの原因となり、家庭内の死亡事故につながる場合もあります。

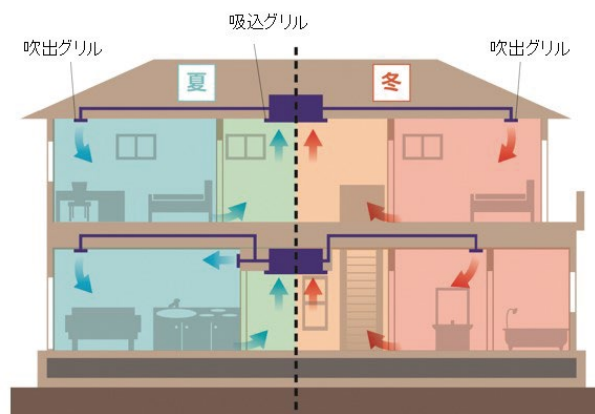
お客さまの健康や生命に影響を与える家のなかの温度差を低減するには、全館空調システムがひとつの解決方法となります。しかし、そのためには空調機器専用の機械室が必要となり、また、一定の温度で家全体を保つため、より多くのエネルギーを必要とします。

そこで当社では、これらの課題を解決し、ヒートショックの原因となる部屋間の温度差を低減する「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、家のなか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、フロアごと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・開発を進めていきます。

*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

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の開発

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」という現象が起これ、罹災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、地震の後も被害を最小限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。

「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「xevo Σ(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。

関連ページ P046 物理的变化を見据えた事業機会の創出 ～災害に備える家～

■当社の住宅商品 xevo Σにおける耐震能力

日本の建築基準法では地震に対する構造躯体の倒壊、崩壊などのしにくさを「極めて稀に(数百年に一度程度)発生する地震による力(建築基準法施行令第88条第3項に定めるもの)に対して倒壊、崩壊などしない程度」と定めています。さらに日本の「住宅の品質確保の促進等に関する法律」に基づき運用開始された住宅性能表示制度において、構造躯体の倒壊、崩壊などのしにくさを耐震等

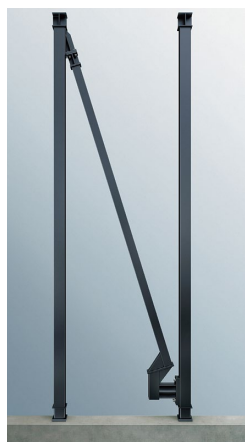
級1～3で定めています。耐震等級1は建築基準法と同じとし、耐震等級2は「耐震等級1の1.25倍の力に対して倒壊、崩壊等しない程度」、耐震等級3は「耐震等級1の1.5倍の力に対して倒壊、崩壊等しない程度」です。

当社の住宅商品xevoΣは上記耐震等級3を標準^{※1}とし2014年に発売しました。さらに2019年には新たにオプション仕様として巨大地震時の建物の揺れを最大1/2^{※2}に低減し内外装の損傷を抑えるxevoΣ⁺(シグマエスプラス)を開発。xevoΣ⁺は建築基準法レベルの力の2.0倍(耐震等級3の1.3倍)の強度をもつ構造躯体に強化(1階のみ)^{※3}しています。

※1 建設地やプラン条件によりプラン変更が必要な場合があります。

※2 耐震等級3のxevoΣとの比較。

※3 1階のみ数百年に一度程度発生する地震による力に対する必要性能の2.0倍(耐震等級3の1.3倍)を想定しています。



エネルギー吸収型耐力壁「D-NΣQST(ディーネクスト)」

社会課題解決のための商品開発

主な取り組み

お客さまの立場に立った環境効率向上の取り組み

日本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割も増加しています。また、当社グループのバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をみると、自社以外の間接排出(スコープ3排出量)が98.7%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、当社グループでは創業100周年となる2055年を見据えた環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を策定、ZEHやZEBなど、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するとともに、お客さまに快適で環境効率の高い商品をご提供しています。

また、「Challenge ZERO 2055」では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ています。

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、エネルギーゼロのまちづくりを推進しています。

関連ページ P037 気候変動の緩和と適応(エネルギー)

社会課題を解決する商品の開発・提供

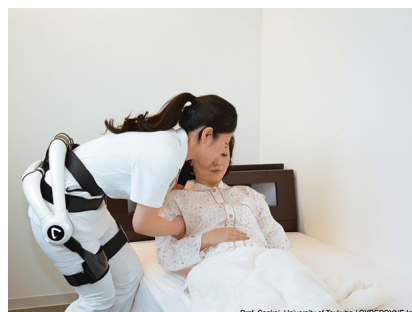
女性の活躍をサポートする家事シェアハウス

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、2008年から2018年までの10年間で約22.5%増加し、1,219万世帯^{※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2019年の45.3%^{※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、男性の家事参加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、女性の家事負担が一向に減らないとの声があるのが実態です。そのようななか、女性従業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。

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、当提案を通じて、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 内閣府「男女共同参画白書 令和元年版」および総務省「労働力調査」より。
 ※2 内閣府ホームページより(6歳未満の子どもをもつ夫の育児を除く家事時間)。

社会課題の解決に資するロボット事業



介護の作業アシスト用ロボットスーツ「HAL」。
 介護現場で働く職員の深刻な腰痛を減らし労働環境改善につなげる。

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

2 人財基盤

創業者精神を受け継ぎ、
持続的な進化を支える人財の基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021 達成のロードマップ

重要課題

2019年度実績

2021年度目標

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

従業員全世代の「働きがい」に関する実感度

65%

80%

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

※ Sustainability Survey の「働きがい」に関する設問より算出。

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

課題4: 人財育成と採用強化 (2030年の企業グループを見据えた体制構築)

若年社員(入社3年目まで)の定着率

75.4%

90%以上

2030年、2055年という長期的な視点に立ち、創業者精神・社是に表れる価値観・ビジネスモデルをふまえた人財育成・採用のあり方を明確化する。

事業を支える中堅・管理職の社員がミレニアル世代となり、初級社員を中心にZ世代となることをふまえた教育・採用・職場環境の整備を行う。

また、構成比率の高まるシニア社員が能力を発揮できるような制度を構築する。

課題5: ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョン総合指数

当社従業員の多様性(人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分など)を尊重すると共に、多様な従業員が働きがいをもって能力を発揮できる職場環境を構築する。

ダイバーシティ&インクルージョンを経営に活かし商品、サービスなどのプロダクトやプロセスにおける新しい発想を生み出し、多様な視点でのリスク予見を実現するために、意思決定の多様性の強化ならびに各機能(職種)における多様性を促進する。

① 4.1%
② 25.0%
③ 4.9%
④ 10.2%
⑤ 24.8%

※2020年4月1日時点

下記5指標で目標設定

①管理職女性比率 5%
②女性管理職ライン長比率 40%
③女性工事比率 6%
④女性営業比率 13%
⑤新卒採用女性比率 30%

※2022年4月1日時点

方針・考え方

■ 基盤に影響するメガトレンド

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

■ 社会課題・メガトレンド

日本の社会において少子高齢化が進む現在、労働力人口の減少が大きな問題となっています。特に労働集約型の業界にとっては、従来の人数で担っていた業務を維持するのが困難になっていくと想定されます。

その一方で、ICT(情報通信技術)の急速な進歩は、AI(人工知能)やIoT(モノのインターネット)、ロボットの実用化を加速させています。

【方針】多様な従業員が働きがいを持ち、特に若年世代が育ち定着する組織づくりを強化

SDGsへの貢献



これらが普及することによって、自動車の自動運転に代表されるように、人間が手がけてきた仕事をコンピュータやロボットが肩代わりして、業務の自動化や省力化を促進していくものと思われます。

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

■当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループでは、創業以来、企業の発展を支える基盤は人財であるとの信念のもと、採用および育成を行ってきました。建築・

不動産という提案型事業では、今後も優れた人財こそがビジネスモデルの構築に重要な役割を果たすと思われる。

しかし、労働力人口の減少によって、事業の拡大に見合う人財の確保が難しくなることで、当社グループが強みとしてきた人財の基盤が損なわれかねません。そのため、人財を大切にするという創業者精神を新たな時代に即して発揮していくことで、働きがいのある職場づくりを追求しています。

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

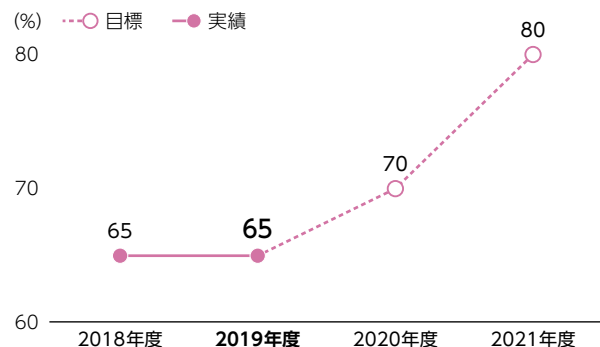
「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」2019年度総括

課題3:従業員の働き方改革(成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立)

2019年度は、「働き方改革」について、労働時間の短縮だけに注力するのではなく、従業員が仕事をして成果を出すことにやりがいや喜びを感じてもらえるよう、「会社を信頼できる環境整備」、「自身の仕事に誇りをもてる」、「仲間に対して連帯感をもてる」の3つの軸で、現行制度に関する課題の抽出および新制度の検討・企画に取り組みました。例えば、従業員の納得度が高い評価のあり方や、「組織目標への達成寄与度」を評価する仕組み等について、従業員へのアンケート調査などの現状分析をもとに検討を進めています。また、従業員の「健康・安全」の観点では、メンタルヘルスに関する管理職へのラインケア、若年層へのセルフケアの研修を行うなど、健康経営を推進しました。

2019年度の当社従業員の「働きがい実感度」は65%と目標値は達成したものの、2018年度より横ばいの結果となりました。当社は、事業および職種が多岐にわたるため、事業・職種別の検討課題も多く、「働きがい実感度」へと寄与する制度の構築・運用までに多くの調整を要します。2020年度には、こうした当社特有の事情をふまえつつ、これまでに取り組んできた検討事項、企画案に関して、立案から制度設計まで実施していきます。

■「働きがい」に関する実感度



人財基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

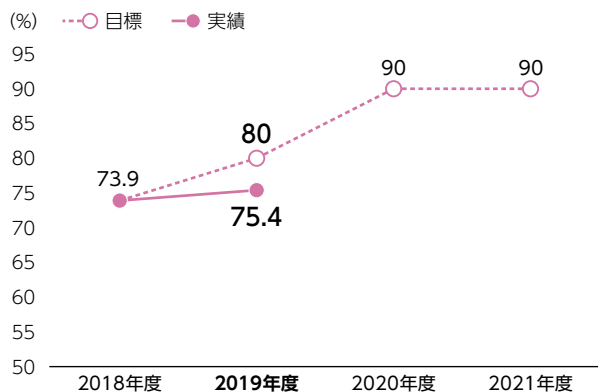
外部評価・データ集

課題4: 人財育成と採用強化(2030年の企業グループを見据えた体制構築)

2019年度は、若年社員の定着率向上策を検討するプロジェクトを立ち上げ、企画・立案まで実施しました。採用強化に関しては、採用におけるコーポレートブランドの向上のため、学生との接点を増やすための採用イベントへの参加に積極的に取り組むとともに、リクレーターの支援を強化しました。人財育成については経営者育成のための大和ハウス塾を継続するとともに、支社長、支店長職のサクセッションプラン(後継者育成計画)の検討を進めました。

2019年度の若年社員定着率は75.4%と前年度より改善したものの、目標には達しませんでした。2021年度採用に関しては新型コロナウイルス感染拡大の影響により、学生との接点が減少しており、当初予定からの変更が必要となっています。また、採用後の若年社員に対しては、現場における「業務の推進」と「人財育成」とのバランスをふまえた人事評価のあり方、若年社員本人の職務への希望と配属のあり方に課題があると考えています。2020年度は、若年社員の定着率向上策で立案した企画を念頭に、「ミスマッチ防止」のための採用と配属施策の構築を行っていきます。

■ 若年社員の定着率



課題5: ダイバーシティ&インクルージョン

2019年度は、女性管理職・営業職・工事職への研修、多様な働き方に関する制度の試行、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関する組織レベルでの改善について取り組みました。

研修に関しては、女性管理職マネジメント研修、住宅・建築事業部における女性営業研修、当社グループ建設技術委員会女性活躍ワーキング・グループでの地区ミーティングおよびフォーラム、また男性を含めた新任責任者に対してアンコンシャスバイアスに関する研修を実施。2019年7月にはテレワーク・デイズ(主催:総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府)への参加と、テレワークを試行。実績をもとに、新型コロナウイルスの感染拡大への対応にあたっては在宅勤務を導入しました。また、仕事と育児・疾病の両立者の支援について香川支店をモデルとして試行しました。

これらの取り組みの成果もあり、KGIについては、5指標のうち4指標は2018年度より改善し、そのうち「管理職女性比率」については、2019年度目標を達成しました。2020年度は、前述の制度の試行に対する運用の実施と研修の継続を行います。また2019年度より導入した事業所経営健全度評価にD&Iの総合評価(事業所ダイバーシティスコア)について、達成状況の分析から見えてきた課題に対する対応を進めていきます。

■ ダイバーシティ&インクルージョン総合指数

経営目標指標	2017年度 実績	2018年度 実績	2019年度 実績	2019年度 目標	2020年度 目標	2021年度 目標
管理職女性比率	3.3	3.6	4.1	4	4.5	5
女性管理職ライン長比率	27.6	24.1	25	30	35	40
女性工事比率	4.3	4.6	4.9	5	5.5	6
女性営業比率	9.1	9.9	10.2	11	12	13
女性採用比率	28.4	27.2	24.8	30	30	30

単位:%

関連ページ ▶ テレワーク・デイズ <https://teleworkdays.go.jp>

【課題3】

従業員の働き方改革

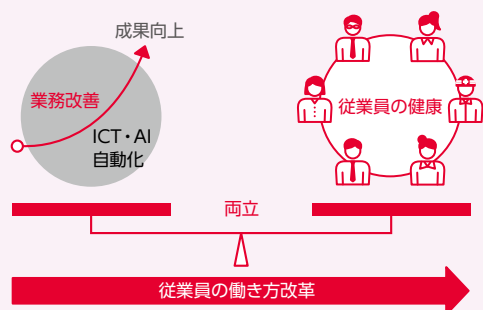
基本方針・考え方

当社グループは、企業理念(社是)に「事業を通じて人を育てること」、「企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること」を掲げ、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場を確保することが、従業員一人ひとりの成長を促し、能力を活かす環境づくりに欠かせない要素であると考えています。そういう職場だからこそ、当社の事業の強みである「情報力」や「課題解決力」の向上につながり、経済・社会価値を創出する源泉となってきました。

国内では、少子高齢化による働き手の減少、親の介護や子どもの養育のための職場離脱など、人財をとりまく社会課題が深刻となっています。過度な長時間労働は従業員の心身を損なわせる直接的な原因となり、労働災害の増加にもつながります。こうした社会課題がある一方で、ICT、AI、自動化のような労働に関連する技術革新もあり、「働き方改革」が注目されています。またSDGsの目標8「働きがいも経済成長も」ではディーセントワークに対する先進国・開発途上国を含めた普遍的な考え方が示されています。

当社では、2000年代より、「長時間労働の改善」、「年次有給休暇取得の促進」、「時間生産性基準の評価制度導入」といった制度の構築・運用を通じて、働き方に関する改善を継続しており、残業時間の削減や従業員の働き方に関する意識向上などの成果が現れています。しかしながら、今後も労働市場や技術革新が変化し続けることをふまえ、従業員がより一層「働きがい」をもって仕事をすることが重要であると考え、さらなる改善に取り組んでいきます。

2021年度までの3か年では、当社の全従業員が、「業務成果の最大化」と「心身共に安全かつ健康な職場環境」の両立を目指し、さらなる働き方改革を進めます。社会変化と当社の状況をふまえた、新たな制度の導入や、組織・マネジメントのあり方の革新を実行していきます。



マネジメント

労働問題に関する各種体制の構築

当社では以下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18歳以上の方を採用対象としています。
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います。また入社いただく際には労働条件を提示し、応募者との合意のもと、雇用を開始しています。
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います。また従業員というステークホルダーの立場から、「ステークホルダーミーティング」への参加も可能です。
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います。また、給与は、各国の最低賃金だけではなく、各国の物価水準および生活様式をふまえて、実際に生活可能な額となるよう設定しています。

主な取り組み

柔軟な働き方の推進

I テレワークの導入

当社では外勤者を中心に施工現場への直行直帰など、テレワークを推進しており、さらに働き方の選択肢を拡充するためのひとつの施策として、育児や介護など、時間的制約のある従業員を中心に在宅勤務の試行を実施してきました。

2018年から政府主導の「テレワークデイズ」に本社・東京本社の従業員が参画し、2019年には事業所への先行導入事例として、ある支店の設計職全員を対象に、在宅勤務を試行しました。

2020年については新型コロナウイルスの流行により、テレワークの全社導入が喫緊の課題となったことから、早急に全社導入に向けたルール・社内環境の整備を進めています。

II 時差勤務制度の拡充

当社では、2015年4月より育児や介護の事由を抱え、時間に制約のある従業員に対する支援策として「時差勤務制度」を導入していました。しかし、多様なバックグラウンドを持った従業員がより柔軟に働けるように、2019年より時差勤務制度の対象者拡充を検討しています。

また、2020年については新型コロナウイルスの流行により、全従業員に対して特例措置として時差勤務を認めています。

今後については、世間の動向もふまえたうえで、制度としての全社導入を検討していく予定です。

関連ページ ▶ P142 新型コロナウイルス感染拡大にともなう各種対応

労務問題に関するリスク評価

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

■ 時間外労働の実態把握について

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

2019年度の全社の平均時間外労働時間(1人・月あたり)は月平均30.2時間と、2014年度の35.2時間と比べ、5.0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)が多い状況となっています。

なお、グループ主要13社の2019年度平均時間外労働時間は、23.4時間となっています。

■ 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
2017	29.6 時間
2018	29.7 時間
2019	30.2 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

優秀な人財の確保には、各部門の現場の声を人事施策に反映することが重要です。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いだ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
2008	90.7%
2012	90.6%
2016	91.4%

■ パフォーマンス結果

年度	年間総労働時間/名	年間所定外労働時間/名	有給休暇取得率
2017	2,162時間	355時間	55.0%
2018	2,159時間	356時間	56.5%
2019	2,146時間	36.2時間	68.2%

労務問題に関するコンプライアンス違反への対応

■ 過重労働について

月の労働時間が80時間を超えた者については、本人の希望に関わらず、全員産業医による健康診査を実施することとしています。

また、健康診査をタイムリーに実施するための施策として「オンライン産業医」サービスを導入しています。

■ 労働時間未申告について

当社では実態をありのまま「見える化」し、正確に把握することが業務改善の出発点と考えており、未申告労働時間の撲滅を最優先事項として掲げています。また、未申告労働時間の撲滅のために、パソコンのログに基づいた労働時間管理や人事部による事業所訪問・面談などを実施しています。未申告労働時間が発覚した場合は、未払い残業代の遡及支給および上司への厳重注意を実施しています。

■ 職場のハラスメントへの対応

当社グループでは、2004年よりサステナビリティ企画部内に雇用形態に拘わらずグループの全従業員が利用できる内部通報窓口「企業倫理・人権ホットライン」を開設しています。また、2019年7月には当社の従業員を対象としたパワーハラスメント専用の通報窓口「パワハラ防止ホットライン」を人事部内に開設し、職場のハラスメントの早期発見・解決を図っています。解決にあたっては、通報者や通報の対象である従業員、調査に協力する第三者へのヒアリングなどを実施したうえで、適正な措置および再発防止に努めています。

なお、ヒアリングなどにあたっては、プライバシー保護に最大限の注意を払い、守秘義務を遵守のうえ実施しています。事実関係の確認によりハラスメントの事実が確認された場合には、就業規則に基づき行為者に対する懲戒処分を行っています(当社ではパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護などに関するハラスメントを禁止行為として就業規則内に明記しています)。また発生したハラスメント事案については、その内容を精査し、リスク管理委員会より全社に対し注意喚起を行っている他、研修などでも従業員に伝えることによって再発防止を行っています。

関連ページ ▶ P072 パワーハラスメント防止対策室の設置
P151 パワハラ防止ホットラインの受付件数

従業員の健康と安全に関するリスク評価

■ 定期健康診断の実施

2019年度の定期健康診断における当社グループ全体の受診率は97.9%(2020年2月末現在)となっています。なお、当社では、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7年連続で100%受診を達成しました。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、2019年度は99.8%の実施率となっています。

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ひとつである病気の早期発見、早期治療、健康リスクの管理という点から、有所見者の再検査の徹底を図り、従業員の健康保持や改善を推進していきます。また、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。

2019年度の特定期保健指導実施率は対象者5,691名のうち48.9%(2,782名)、終了率は87.4%(2,431名)となっており、5月まで継続して指導を実施しています。

2020年度以降も継続実施し、健康指導支援、動機づけ支援の双方を推進しています。

■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、セルフチェックなどを行い意見を聴取することとしています。

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

■海外における取り組み

海外勤務者の健康管理については2019年10月に産業医およびメンタルヘルス担当者が台湾支店に赴き、メンタルヘルス研修、保健指導、個別面談を実施し、従業員サポートを継続しています。

また、10月より全従業員・パート・派遣社員とその家族が、24時間利用できるチャット型医療相談を導入しています。

■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。2019年度において実施期間中に検査を受けた従業員は16,872名で対象者の90.1%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29名で、全員が医師面接およ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、全社平均をもとに事業所規模に応じて分析結果を通知するとともに、職場環境改善のヒント集を社内イントラネットに掲載し、情報共有を行っています。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。ウェブでの検査実施では、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。

新任管理職研修においてはラインケア・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、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、予防について学んでいます。

2017年度からは新入社員を対象としてセルフケアに関する研修を実施。2018年度からは管理職（職場管理者）全員を対象にラインケア研修（eラーニング）を実施しています。

■メンタルヘルスに関する研修の実施状況（2019年度）

メンタルヘルス・ラインケア研修（新任責任者研修内）	155名
メンタルヘルス・ラインケア研修【eラーニング】（新任管理職）	241名
メンタルヘルス・セルフケア研修（新入社員研修内）	499名

関連ページ ▶ P113 労働安全に対するリスク管理体制

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）を義務づけています。

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。

2015年の中東呼吸器症候群（MERS）、デング熱が発表された際には、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。

新型コロナウイルス対策については、全従業員への注意喚起、本社に対策本部を設置するなどの対応を行いました。また、対策本部にて「ガイドラインの策定」、「行政からの要請に対する対応ガイドライン」などを策定しました。

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、海外勤務では特定の疾病リスクが高まると考え、海外勤務となる従業員（101名：2020年4月1日現在）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医師と相談のうえ受けることを促しています。

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」、「環境対応の省エネビル」など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ともなって、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当社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。

情報通信技術（ICT）の積極的な活用

ICT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、以下の3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

人財基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

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」

さらに、従業員がICT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。

【課題4】

人財育成と採用強化

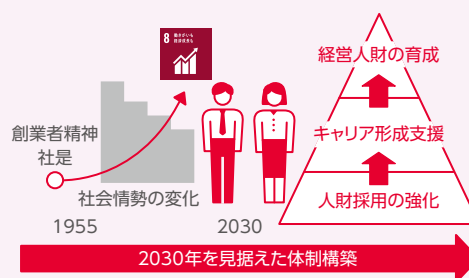
基本方針・考え方

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「企業倫理綱領および行動規範」において「人財の育成」を掲げ、中長期的な視点をもって人財の育成に取り組むとともに、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。

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

当社では、人財の採用から教育、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。

当社グループでは、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。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。

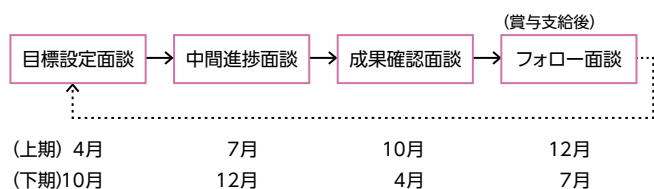
また、次世代を担う人財を確保するため、人事部を中心に各部門との連携を通じて、採用に関する実績の確認と次期の重点実施事項を決定しています。

評価制度との連動

当社は人財のさらなる育成を促すという観点から、人事部の管轄のもとで階層別に評価制度を設け、人財育成と連動させることで、人財育成の状況を定期的に確認し、より成長を促すマネジメントを行っています。また、人事部が評価制度の運用および改善を継続して行うことで、管理職層による人財開発の推進を促しています。なお、当社では全社員が定期的に人事評価を受けています。

主任職・一般職を対象とした評価育成制度では、上司と部下が四半期に1回以上面談を行い、育成のポイントについて両者で共通認識をもつことで、部下のさらなる成長につなげています。上司による査定の結果は、部下本人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・組織開発部が中心となり、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の定期的な情報交換を行い、人財育成の強化を図っています。

キャリアカウンセリング機能の構築

当社では、従業員が培った能力が、職場やキャリアとうまくかみ合わず、能力を十分に発揮できない「ミスマッチ」を避けるため、キャリアカウンセリング機能・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、各部門において、社員が定期的に自身の技能を申告する制度などを構築し運用しています。

雇用に関する情報の一元管理

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

主な取り組み

各国拠点における地元出身者の採用

当社は、地域に密着した事業を持続可能に展開するため、全国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。

2019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148名を採用しました(うち、32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。

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。

■ 大卒新入社員の初任給(2020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)

OJTによる人財育成

■ OJTエルダー制度

管理職(営業所長・課長などのライン長)がOJTの責任者となり、組織全体で新入社員を育成・支援する制度です。OJTエルダーは管理職を補佐する役割を担い、組織全体でOJTを行うためのリーダーとなります。加えてOJTアシスタント(年次が近く気軽に話せる相談相手)も任命しています。現場でのOJTが効率的に行えるように、任命後は新入社員育成に対する意識づけを図り、eラーニングでOJTに関する基礎知識・スキルや指導の仕方、関わり方を学びます。

■ 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・組織開発部または本部のスタッフが巡回員(ラウンド・サポーター)として各事業所を訪問しています。新入社員およびOJTエルダーと面談を行い、新入社員本人の成長度合、指導・教育の状況を確認し、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。入社後に約1週間、基礎研修に参加して基本行動を身につけます。工事職だけでなく、設計・営業職の新入社員も施工現場で実習し、ものづくりと建築の専門知識を体得します。その後、年間を通して複数回研修を実施し、実践で使う知識・スキルの学習と習得度の確認を行います。

人財基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

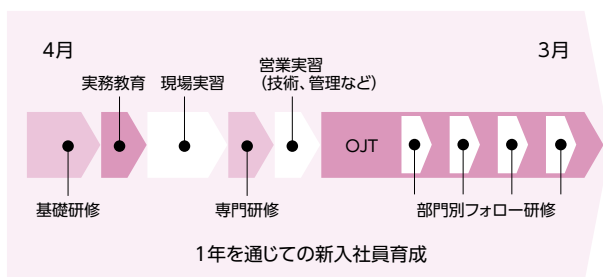
顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集



■ 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も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

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]

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学びます。

■ 女性管理職マネジメント研修

昇格後2年目の女性管理職を対象に、管理職として果たすべき役割と幹部社員として必要な能力を改めて理解することにより、意識と行動の変革を図り、現場での実践力向上を図っています。

■ 女性管理職候補者育成研修

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

〈経営後継者育成〉

■ 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2019年度末時点で494名が修了しました。2019年度は支店長人財の新サクセッションプラン構築時期と位置づけて企画・検討に注力し、2020年度から全面リニューアルして再スタートする予定です。

■ 大和ハウス塾

2008年5月より、当社グループの次世代の経営者育成を目指し、グループ横断で経営スクールを開講しています。実際の経営課題に対する戦略策定を通し、経営スキルの実践トレーニングを行っています。これまでの修了者384名のなかから145名が執行役員以上の経営者に就任しています。(2020年4月1日現在)

〈マナー教育〉

■ 凡事徹底・マナー研修

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に「挨拶・お辞儀に始まり、当たり前前かがみ・当たり前前かがみ」を全従業員が徹底できるようマナー教育を行っています。

人財育成の総投資額および年平均時間

2019年度の結果は以下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、事業部ごとの専門知識・スキル向上を目的とした研修は含んでいません。

①総投資額

95,850,282円(単体)

141,822,900円(グループ主要13社中12社)

②のべ受講人数

5,495人(単体)

3,640人(グループ主要13社中12社)

③従業員一人あたり研修時間(単体)

一人あたり研修時間	3.4時間
-----------	-------

※一人あたり研修時間=総研修時間/全従業員数

④研修別内訳(単体)

各研修の時間は参加者一人あたりの時間です。

研修種別	研修内容	時間
(初級社員育成)	新入社員研修	26.0時間 (基礎研修のみ)
	キャリア採用者入社時研修	15.5時間
(管理職・リーダー育成)	(経営後継者育成)大和ハウス塾	168.0時間
	新任支社長・支店長研修	6.0時間
	(経営後継者育成)支店長公募育成研修	0時間*
	新任責任者研修	30.0時間
	チームリーダー研修<自主選択型>	16.0時間
	女性管理職マネジメント研修	14.0時間
	女性管理職候補者育成研修	14.0時間
	OJTエルダー研修	3.0時間
	対話・体験型研修 マインドセット	18.5時間
	(全従業員対象)	凡事徹底・マナー研修
宅建合宿		22.0時間

※支店長公募育成研修は支店長任用の仕組みを見直し中のため、2019年度は実施を見送り、2020年度よりプログラムをリニューアルして再開予定です。

関連ページ▶ P177 主要グループ会社一覧

優秀な人財に対する採用・教育における取り組み

■高卒採用者への教育プログラム

当社は、一定の高卒採用者の教育プログラムにおいて、2年間の建築専門学校(全日制)への留学制度を設けています。入社後2年間は専門学校長期休暇中の建築現場での実務実習のほかは、一切の実務を行わず、「勉強することが業務」としています。また、教育プログラム期間中は、定期的な当社での研修および面談を通して、会社との接点を維持する体制を整えている他、四半期に1回保健師面談を実施し、生活面でも支援しています。これにより、高卒採用者の専門知識向上・早期資格取得と共に、社会人としての教養を身に付け、人間力を培うことを目指します。2018年度は7名、2019年度は9名を上記プログラムの実施対象者として採用しました。

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。

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

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、2020年4月時点で累計148名が当制度を利用しています。

■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。

	2017年度	2018年度	2019年度
参加者数	134名	138名	118名

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数

	契約社員	嘱託	試用社員	パート社員*	合計
2018年4月	964名	167名	58名	662名	1,851名
2019年4月	969名	170名	53名	687名	1,879名
2020年4月	972名	204名	63名	634名	1,873名

※パート社員は実人数にてカウント

人財基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

雇用の状況と離職率

2020年4月現在、当社には、正社員16,904名が在籍しています。2019年度の正社員採用者数は1,066名(新卒採用者918名、キャリア採用者148名)、2020年4月に新卒採用者826名(男性621名(75.2%)、女性205名(24.8%))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、以下の通りです。

また、グループ主要13社における、入職3年以内社員の離職率は、平均14.3%です。

なお当社では、人員調整を目的とした解雇は、2019年度も行っておりません。

■ 過去3年間の自発的理由による離職率

年度	単体	グループ主要13社
2017	3.03%	4.67%
2018	3.22%	4.75%
2019	3.33%	4.37%

■ 平均就業年数

女性社員の平均就業年数	10.5年
男性社員の平均就業年数	15.3年
女性と男性の社員の平均就業年数の差異	4.8年

適正な給与の遵守

当社の2019年度の一人あたりの平均年収は9,185千円でした。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・サポート的業務を行う事務職(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。

また当社グループでは、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価をふまえ、従業員に対して適正な給与を支払うことを遵守しています。

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	○	○	○	○

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(単体)

	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	520名	146名
b. 育児休業を取得した従業員の総数	222名	141名
c. 育児休業取得率	42.3%	96.6%
d. 育児休業を取得した後、2019年度に復職した従業員の総数	223名	124名
e. 育児休業から復職し、復職後12カ月の時点で在籍している従業員の総数	167名	104名
f. 育児休業後の従業員の復職率	100%	96.9%

※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)

■ 平均育児休業取得率(グループ主要13社)

	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	498名	293名
b. 育児休業を取得した従業員の総数	67名	282名
c. 育児休業取得率	13.5%	96.2%

人財育成のための新しい総合研修施設の開設

当社は、創業者生誕100年の年となる2021年、奈良市の「大和ハウス工業奈良工場」内に、グループの人財育成の新拠点「(仮称)大和ハウスグループ新研修センター」を開設します。

この施設は社員だけでなく、こどもたちや学生も含めた地域の方々、異業種や専門家の方々などが集い、さまざまな学びや新しい発見を生む「開かれた施設」であることを目指しています。

さらにこの施設は国内だけでなく海外のグループ社員も集い、創業者精神をはじめとしたグループの経営理念を深く学び、共有する新しい場としてスタートすることも意図しています。

【課題5】

ダイバーシティ&インクルージョン

基本方針・考え方

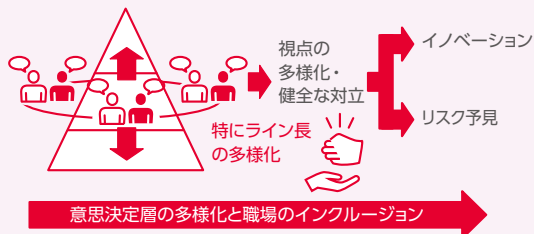
当社グループでは、国連が定めた「世界人権宣言」や、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際行動規範を支持しています。また、国連人権理事会で承認されたグローバル基準である「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、2018年1月には当社の人権に対する責任を「大和ハウスグループ人権方針」に明記しました。この方針は社外の有識者からの助言をいただき、2017年12月の取締役会決議を経て制定したものです。

ダイバーシティの推進による企業経営上のメリット（優秀な人財の確保と活用、生産性向上、創造性の発揮による多様な事業への対応など）については、政府や機関投資家も含めて認識が強くなっています。また、当社グループがこれから世界に貢献できる企業グループに成長していくためには、変化する社会や多様な価値観に柔軟に対応し、潜在的な市場を発掘できる新たな価値の創出が必要となります。

そのためには社員の多様な価値観、ジェンダー、世代、民族、言語、文化、障がいの有無、ライフスタイルなどを活かした視点や発想を活用することができる職場風土を醸成し、今までの常識や既成概念にとらわれない発想を継続的に生み出すことができる組織を形成していかなければなりません。

そこで当社では、多様なバックグラウンドをもつ従業員に対して、当社の考え方（目指すベクトル）を共有するとともに、多様性のひとつである「女性」社員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として積極的に取り組んできました。

第6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。



マネジメントと主な取り組み

人財の多様化

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ひとつです。当社グループでは、意思決定の場を多様にするため、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、多様な人財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。

企業の社会的責任の遂行と共に、性別、国籍、年齢、性的指向、性自認、障がいの有無など、多様な人財の活躍推進により、今後も継続して企業価値の向上に努めます。

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

多様な人財の確保に向けた取り組み

■ 高齢者の活躍推進と採用

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財であれば、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。

2019年度のキャリア採用において50歳以上は50名で、キャリア採用数（パート除く）290名の17.2%を占めています。年齢に拘わらず、当社で活躍できる人財を採用しています。

なお、グループ主要13社での60歳以上の平均従業員比率は4.91%となっています。

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
2017	69名	39名
2018	60名	28名
2019	76名	50名

■ 障がい者雇用率

2019年4月1日現在の障がい者雇用率は2.44%[目標達成率100%](単体)、2.06%(グループ主要13社)となっています。当社では障がい者を特定の部門に配置するのではなく、ほか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。

人財基盤

■ 外国籍社員の採用

2020年度新卒採用において外国籍社員を5名採用。国籍に拘わらず当社で活躍できる人財を採用しています。なお、グループ主要13社での平均外国人社員比率は2.54%となっています。

■ LGBTQの活躍推進

LGBTをはじめとする性的マイノリティの理解促進を目的とした研修の実施や社内外イベントへの参加などを通じて、当事者が安心して能力を最大限発揮できる職場風土の醸成に努めています。職場における取組指標である「PRIDE指標」を活用し、当社における取り組みの進捗を確認しています。「PRIDE指標2019」においてはシルバーを受賞しています。

関連ページ ▶ P172 「PRIDE指標2019」においてシルバーを受賞

女性の活躍推進

■ 女性の活躍推進

2020年4月1日現在、当社の女性社員比率は20.7%、平均勤続年数は10.5年となっており、2020年度の新卒採用の女性比率は24.8%となっています。また、当社グループ全体での平均女性社員比率は25.7%であり、年々増加しています。

■ 女性社員の推移(単体)

	従業員数	うち・女性	女性比率
2018.4.1	16,275名	3,239名	19.9%
2019.4.1	16,670名	3,405名	20.4%
2020.4.1	16,904名	3,499名	20.7%

■ 女性役職者層の育成

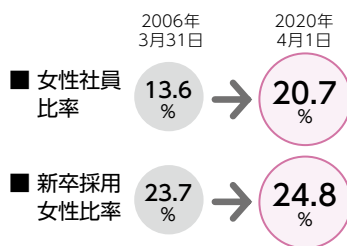
当社の総合職における女性採用が本格化したのは2000年代からであり、男性社員との勤続年数の違いから要職に就く女性の人数が絶対的に少ない現状があります。また女性がライフイベントを迎えた後の継続勤務の環境整備や意識・能力面の向上を推進していますが、現状として全社に対する女性比率に比べ、管理職に占める女性比率が低くとどまっています。

2020年4月1日現在で、当社の女性管理職は160名(4.1%) (その他出向者7名)、主任は681名(16.0%)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、2018年度302名(4.0%)、2019年度352名(4.5%)、2020年度418名(5.0%)となっており、「2020年度末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。

関連ページ ▶ P105 平均就業年数

■ 女性管理職の推移(単体・出向者除く)

	管理職数	うち・女性	女性比率
2018.4.1	3,694名	123名	3.3%
2019.4.1	3,812名	137名	3.6%
2020.4.1	3,889名	160名	4.1%



■ 女性管理職の状況

女性管理職	160名 (4.1%) (その他出向者7名)
女性主任層	681名 (16.0%)

比率は当該職に占める割合

■ 営業・技術部門への職域拡大

建設業において圧倒的に女性の少なかった職種について、2020年4月1日現在では、営業職における女性比率10.2% (前年より0.3ポイント増)、技術職における女性比率14.5% (前年より0.6ポイント増)となっています。営業部門では2018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。

事業所ダイバーシティスコアの導入

会社全体でのダイバーシティを推進するために、事業所単位でのダイバーシティ状況を可視化することで、各職場におけるダイバーシティの推進度を測り、促進することを目的として、2019年度より、事業所における経営健全度を評価する項目に「事業所ダイバーシティスコア」を導入しました。具体的には、「管理職における女性比率」、「主任職における女性比率」、「男性の育児休業取得率」、「障がい者雇用率」、「若年層の定着率」の5項目にて評価することで、人財の多様化を進めています。

関連ページ ▶ P068 CSRマネジメント

Diversity Reportの発行

社内のイントラネットを通じて3か月に1回「ダイバーシティレポート」を発信しています。また、啓発のための小冊子「別冊ダイバーシティレポート」を全社員に配付しています。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 多様な人財活躍
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/employee/diversity/person.html>

第7回 D's Diversity Forum開催

組織におけるダイバーシティの実践の重要性を学び、参加者がグループ各社ならびに各部門におけるダイバーシティ推進の牽引役となって当社グループのダイバーシティ推進を加速させることを目的とし、2013年度より当社グループ会社合同ダイバーシティ推進フォーラム「D's Diversity Forum」を毎年開催しています。

第7回目となる2019年度は「多様な人財が活躍するためのダイバーシティ経営の実践」と題し、東京本社・本社合わせて400名、その他12事業所からもテレビ会議で参加して実施、ダイバーシティ経営の重要性や可能性について考察し、今後の取り組みについて意見を交わしました。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト インクルージョンへの取り組み
https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/employee/diversity/diversity_forum07.html

国際イニシアティブ「The Valuable 500」への加盟

当社は障がい者の社会参加を推進する国際イニシアティブ「The Valuable 500」の趣旨に賛同し、2020年1月より加盟しています。

関連ページ ▶ P169 国際イニシアティブへの加盟

3 技術・ものづくり基盤

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

エンドレス ソーシャル プログラム 2021 達成のロードマップ

重要課題

2019年度実績

2021年度目標

課題6: 施工現場の安全・安心の徹底

施工現場労働災害の度数率

0.19

0.21

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

※100万延実労働時間あたりの労働災害による死傷者数(休業4日以上)

課題7: 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

施工現場の年間休日

88日[※]
(4週6休)

112日
(4週8休)

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

※2019年度目標休日88日に対して実績は現状未確認。2018年度の目標休日77日については93%の取引先が取得(取引先アンケート調査2019より)

工場の年間休日

111日

117日

※毎年3日ずつ、休日を増加

課題8: グループ CSR 調達の促進と効率化

主要取引先における CSR 調達ガイドライン適合比率

42.4%

70% (80点以上を適合と判定)

グループ会社の取引先(川上・川下含む)に対する CSR 調達の推進について、ICTなど新しい技術を活用しながら PDCA を回すマネジメント体制を構築する。

不買運動などの評判リスクにつながる社会への悪影響を排除するとともに、国内外のガイドラインに則った情報開示の実現と機関投資家からの評価を獲得する。

※主要取引先: 従業員数300名以上の取引先

全取引先への CSR 調達ガイドラインにともなうセルフチェックの回答率

19.7%

70%

※推進はグループ7社、KGI 管理対象は大和ハウス工業・フジタ・大和リースの取引先を対象

方針・考え方

■ 基盤に影響するメガトレンド

- ・国内の人口減少、少子高齢化、労働者の減少
- ・自然災害の増加・酷暑の常態化
- ・移民社会の本格化

- ・AI(人工知能)・自動化の進展
- ・エシカル(倫理的)消費の増加

【方針】取引先と共に、現場の安全と品質を前提とした生産性を高め、責任ある調達を推進

SDGs への貢献



■ 社会課題・メガトレンド

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

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

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

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

■ 当社グループのリスク・機会とその対応

住宅およびゼネコン、不動産関連などの事業を多角的に展開する当社グループでは、工場において建築部材などの生産を行うとともに、建設現場において施工も担うというハイブリッドな業態が技術・ものづくり基盤における特徴となっています。また、当社グループは施工現場の数が日本国内においてトップクラスの企業であります。

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

また、施工の安全管理に加えて、社会的責任の観点から基準を設けて資材を調達するCSR調達に対する社会的なニーズが高まっています。建設業界のリーディングカンパニーである当社グループは、早くからこうした取り組みを進めていることから、今後、事業機会を増やすことになると考えます。

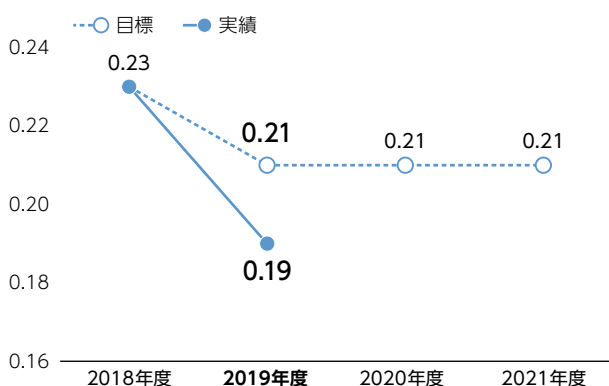
「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」2019年度総括

課題6: 施工現場の安全・安心の徹底

2019年度は、現場の建設技能者(取引先従業員)の安全・衛生の向上のため、教育方法の見直しや、マネジメント体制強化のための取り組みを進めました。安全教育においては、体感型VR教材の導入や外国人労働者に向けた非言語ビデオ教材、外国語標識の作成、墜落制止用器具(フルハーネス型)の特別教育を推進しています。また安全管理体制については、ICT活用による業務効率化のため、タブレット・スマホによる打ち合わせ、ITV(工業用テレビ)による遠隔監視装置の導入を行いました。また、施工現場における「働き方改革コンクール」を実施し、優秀な事例の水平展開により現場の環境改善を図りました。こうした取り組みから、KGIである度数率の2019年度結果は0.19となり、目標を達成しました。

2020年度も、現場の安全・衛生に関する状況は変化していくものと考えています。新型コロナウイルスの感染拡大防止への対応や、新たな安全に関する教材の開発を進めていきます。前述の取り組みのさらなる定着の他、過去より継続してきた「安全管理だよりの定期発行」、「重篤災害事例掲示パネルの活用推進」、酷暑等への対応となる「環境センサーの実装」など、安全の基礎となる取り組みについても、推進を行っていきます。

■ 施工現場における労働災害の度数率



技術・ものづくり基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人材基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

課題7:取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

2019年度は、施工現場における生産性向上に向けて、協力会連合会(施工協力会社)と施工情報に関する遠隔サポートの取り組みについて3カ所の事業所で試行しました。また、デジタルコンストラクションのプロジェクトを発足させています。また工場では、自動化に関するプロジェクトを2021年度までに全11件実施することを予定していますが、うち5件(柱の集中溶接ライン、面材加工など)のプロジェクトを開始しました。また品質保証の側面では、音声対話型検査機器等の開発を行っています。人材育成の側面では、技能者認定制度を通じて施工協力会社従業員に対して、施工現場では1,547名、工場では116名を優秀・上級の優秀技能者として認定し、賃金の補助を行っています。なお、工場では従来の取引先アンケート調査や取引先の通報制度に加え、直接従業員が労働環境への提案ができる仕組みを構築しました。

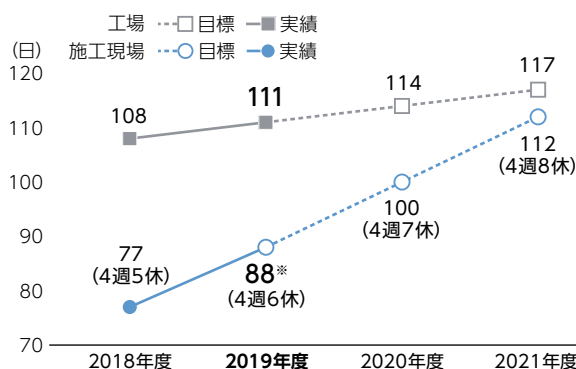
こうした取り組みのもと、休日予定日を各施工現場・工場へ周知し、2019年度はKGIである施工現場、工場の年間休日について概ね予定通り確保することができました。2020年度についても、ICT、IoTなどの技術的検証・導入を行うとともに、取引先従業員の能力とモチベーションの向上を図ることを通じて、品質の確保と労働時間の削減を両立する生産性の向上を図っていきます。

課題8:グループCSR調達の促進と効率化

2019年度は、取引先に対するCSR調達ガイドラインの周知を強化し、考え方の共有を図りました。責任ある行動の要点を繰り返し学習するためのツールとして「取引先従業員向けエシックスカード」を制作・配付するとともにCSR調達ガイドラインについて、2015年度の制定時に続き、同意書の再回収を実施し52.2%(2,910社/5,574社)まで回収を行っています。また、取引先がどの程度CSR調達に向けた体制構築や取り組みができていないか確認するため、ウェブを通じたセルフチェックを実施しました。

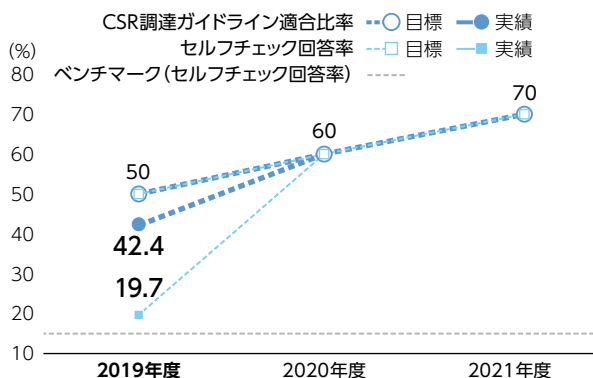
KGIである「CSR調達ガイドライン適合比率」と「セルフチェック回答率」の2019年度結果は、それぞれ42.4%、19.7%と目標を下回りました。原因として、セルフチェックは2回目の実施ということもあり、認知度が低いことが考えられます。また、サプライチェーンの「川上」であるサプライヤー企業と比較し「川下」にあたる施工協力会社は小規模事業者が多いため、当社が求める「あるべき姿」の基準に対応しきれていないことが挙げられます。今後も取引先との対話を継続しCSR調達の促進を行っていきます。

■ 年間休日



※施工現場の2019年度目標休日88日に対して実績は現状未確認。2018年度の目標休日77日については93%の取引先が取得(取引先アンケート調査2019より)

■ グループCSR調達



【課題6】

施工現場の安全・安心の徹底

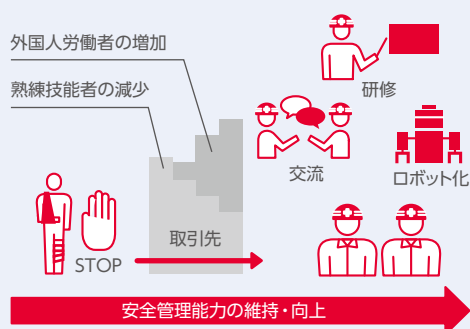
基本方針・考え方

当社グループでは、サプライチェーン全体にわたって多くの取引先の協力のもと事業を行っており、社員憲章において「取引先と共に成長・発展を図る」方針を掲げるなど、取引先との共創共生を重視してきました。当社グループの取引先およびその従業員の大半は、工場・工事現場での施工会社で占められており、人権の尊重を前提に、安全衛生や労働条件の改善は普遍的なテーマとなっています。そして、当社グループは、多様な人財が安心して業務に取り組める労働環境を整えることが、取引先の人財の確保および定着率の向上において重要であり、「技術・ものづくり基盤」の維持・強化につながると考えています。

国内での少子高齢化による労働人口の減少にともない、建設現場における熟練技能者の高齢化や外国人労働者の増加に対応した安全管理体制の構築は、ますます重要度を増しています。

作業の省力化・快適化や危険作業のロボット化など、施工現場の安全・安心の確保に寄与する技術が発展する一方、建設業界では、施工現場を中心に多くの工程を人手に頼っている現状があります。今後の施工現場の担い手となる、女性や高齢者、外国人労働者にとっても働きやすい環境づくりに取り組むことが課題となっています。

当社はこうした状況をふまえ、社会性中期計画(ESP2021)の重要課題で掲げる「施工現場の安全・安心の徹底」を実現するため、ICTの導入・開発と、現場で働く人々の心に響く安全衛生の体制強化に、取引先と共に取り組んでいきます。



関連ページ ▶ P098 従業員の働き方改革

マネジメント

取締役会による安全衛生の監督体制

当社は、安全衛生のマネジメントの中心となる「中央安全衛生管理委員会」の委員長に代表取締役副社長を任命しており、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、技術部門および生産部門、管理部門の役員や部門長を構成

委員とした「中央安全衛生管理委員会」を定期的開催し、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」に常務執行役員・執行役員の2名を、建物の施工を推進する「施工推進部安全担当」に戸建住宅・集合住宅・建築系施工の計5名の執行役員を任命しています。各事業所の安全に関する重要事項については、「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、取締役およ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。

従業員への安全衛生についての周知徹底

当社では「安全衛生管理規程」を定めており、労働災害・第三者災害を未然に防止するとともに、従業員・取引先の安全と健康を確保し快適な作業環境の確立に努めています。また従業員が行うべき安全衛生に関する「目標」を周知するため、毎年度「安全衛生推進基本方針書」を発行しています。併せて、目標を達成するために、各事業所の所長と従業員は「安全衛生推進基本方針書」の内容を把握するとともに、両者が協議のうえ「安全衛生管理計画書」を作成しています。また、半数以上が一般職で構成される安全衛生委員会や安全衛生協議会を通じて、計画書の内容を従業員や協力会社に周知し、安全衛生管理体制の強化を図っています。こうした取り組みを通じて、「災害ゼロ」で作業効率の高い職場環境の充実を目指しています。

なお、グループ主要13社においても労働安全衛生の推進担当者を選任し、各社にて委員会や勉強会を開催しています。

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事前に評価するとともに、契約書にも安全の遵守についての条項を設けています。

■ 安全衛生教育(単体)

石綿関連eラーニング	4講座 のべ137名
安全管理eラーニング	11講座 のべ4,378名

※なお、グループ主要13社においても安全衛生講習や機材実習など健康・安全基準に関する研修を実施しています。
(のべ10,324名受講、総研修費用 4,512,550円)

工場における安全・品質・コンプライアンス向上の支援

当工場では、一次下請けとなる施工協力会社が常駐し、部材の組み立て・溶接等を通じた住宅建築商品の生産を行っています。生産部門・購買部門では、「安全・品質・コンプライアンスをすべての業務において優先する」体制の強化を進めています。組織体制としては、工場リスク管理委員会を工場の各会議体（安全衛生委員会、品質委員会、環境委員会など）の中心として位置づけるとともに、本社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・指導し、本社と現場が一体となったリスクマネジメントの推進を図っています。

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

労働安全に対するリスク管理体制

建設業を主体とする当社にとって、建設現場での事故は重要度の高いリスクです。重篤な事故については、リスク管理委員会の事務局に報告し、安全衛生に関するその他のマネジメントと併せて全社規模で再発防止につながるよう努めています。

主な取り組み

施工現場における健康と安全に関するリスク評価

2019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、建設業法ほか各種法令に関するコンプライアンス、現場の安全性確保、職場環境づくり等に関するPDCAサイクルを回すことにより、リスク管理を行っています。

■ 2020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高所作業における墜落制止用器具（2丁掛フルハーネス型）使用の定着 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

関連ページ ▶ P043 気候変動の適応策～施工現場における熱中症対策～

■ 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）

	2017年度	2018年度	2019年度
施工現場	35件	39件	31件

■ 労働災害に関する度数率（休業4日以上の労働災害）

	2017年度	2018年度	2019年度
度数率	0.21	0.23	0.19

〔度数率〕とは、100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

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（単体）

	2017年度	2018年度	2019年度
災害	2名	2名	2名

従業員の健康と安全に関する第三者の検証・評価

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

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

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

当社従業員の労災状況および重大事故への対応

2019年度の施工現場や工場における当社従業員の労働災害は3件で、労働災害での死亡者は0名、グループ主要13社における労働災害での死亡者数は1名でした。

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おそれのある重大災害・事故発生時には原因を追及し、社内通達や特別パトロールにより再発防止策を周知・徹底しています。

【課題7】

取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上

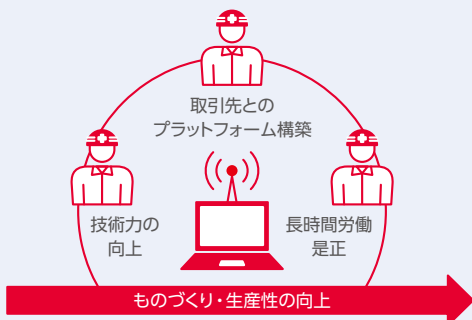
基本方針・考え方

当社グループでは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、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って使用されることが期待されています。私たちは良品をお届けすべく、商品開発、設計、施工、メンテナンス、廃棄(解体)に至る建物のライフサイクル全体にわたる品質の向上に日々尽力しています。当社グループはこれまでも、建物の品質向上と安定、コスト低減、短工期、環境配慮を行う「建築の工業化」を目指し、取引先との協力を通じて「技術・ものづくり基盤」を培ってきました。

国内では少子高齢化の影響により、建設業界の人手不足は非常に深刻です。建設業就業者は他産業に比べ極端に高齢化が進行しているため、2030年までに大量離職することが想定されます。建設作業に携わる建設技能者、そして現場を監理する技術者の双方の人手不足が既に顕在化している状況です。

当社グループでは、大型物件の現場施工を行うゼネコンとしての側面と、工場での建築部材の生産を行う住宅メーカーという両側面をもって、建築の工業化を目指し、工場の生産性向上による施工現場での省力化に取り組んできました。例えば、BIM(Building Information Modeling)については2006年度に研究を開始、2017年度に専門部署を発足させるなど、ICT・IoTを活用したサプライチェーン全体でのものづくりの改革を進めています。また、施工協力会社の会員組織である大和ハウス工業協会連合会とは、部会活動のなかで技術の改善活動を継続してきました。一方で、取引先企業・建設技能者の人手不足、技術継承問題など、依然として課題があります。

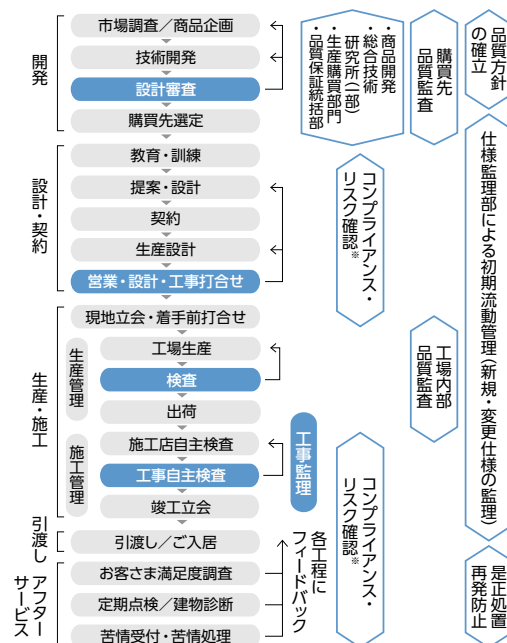
2021年度までの3か年では、取引先との連携のもと、ICT・IoTを活用し、品質確保を前提としたうえでの、ものづくりの生産向上に引き続き取り組んでいきます。そして、取引先従業員から要望が多い「休日の確保」を図るなど、ものづくりの現場の新3K(高い『給料』、長い『休日』、『希望』)の実現を目指します。こうした取り組みにより、取引先との信頼関係の構築と技術力向上を図り、時代の変化に対応できる「技術・ものづくり基盤」を確立していきます。

マネジメント
品質保証体系

当社では、2019年の建築基準に関する不適合等をふまえ、従業員が法に則り、正しく職務を遂行することを徹底してリスク予防につなげる法令遵守体制を構築するために、「法令遵守・品質保証推進本部」を新たに設立し、高品質な商品を提供するためのマネジメントをより高次の経営課題として推進しています。

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

■ 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年から現場施工、工場施工、生産購買、商品開発において3度の不適合施工に対する再発防止策の一環として「仕様監理部」を発足しました。しかし2019年に4度目の不適合施工(仕様監理部発足以前の案件)が発覚し、これに対して、本社部門にお

ける設計・工事業務の監理体制を再構築し、法令遵守体制の強化を図るため、2019年8月1日より、社長直轄部門として「法令遵守・品質保証推進本部」を設置、仕様監理部も本部に所属しています。

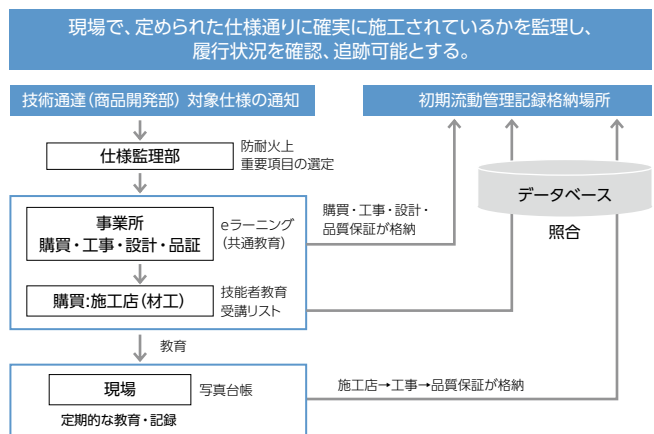
仕様監理部は、戸建住宅・賃貸住宅の設計・生産・施工において、新規仕様ならびに変更仕様に関する技術情報を一元管理し、お客さまの安全・安心に直結する「防火・構造性能」などの技術情報を選定するとともに、関連部門に対して情報伝達し、不適合の未然防止の再徹底を図っています。特に「防火・構造性能」上重要な項目については、改良改善や新商品開発などの状況の変化に対応して、確実に情報が伝達されたかの教育を実施し、さらに正しく施工されているかを記録するシステム(初期流動管理)を構築しています。

仕様監理部は、監理対象部門において仕様の未遵守ならびに不適切な実態を確認した場合、商品の開発や製造・販売の停止を行う権限が付与されており、関連部門の管制を図っています。また、お客さまの快適性能を保証する「遮音性能」、「温熱性能」については、それぞれの分野に精通した「商品設計確認者」を本社の技術部門から選任し、専門的知見に基づき、新規設計や改善設計の内容について適切に実施されているかを監理します。

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

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

■ 初期流動管理の概要



品質マネジメントシステム「ISO9001」の運用

当社は、全国に展開する工場で、自動化・合理化・ロボット化を推進し、徹底した品質の均一化によって、部材加工から組み立てまでを一貫生産しています。全国の工場と本社の生産購買部門では、国際標準化機構の品質マネジメントシステム「ISO9001」の認証を取得しています。生産部門では「品質マネジメントシステム」を、製品品質の向上および安定化への改善活動を継続的に行うためのツールとして役立てています。

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

地域での調達の取り組み

当社は、創業当時より地域の施工協力会社と共存共栄の精神で共に歩みを進めています。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。

発注先の選定については、まず、支部協会の会員であるかを確認し、そのうえで公平・公正な判断に基づき検討するようにしています。

サプライチェーン上の会員組織について

当社では、以下会員組織の運営についてサポートを行っています。

■ 協力会連合会(4,633社)

製品の品質に深く関わる「生産」、「施工」などの会社で構成される協力会連合会は、全国に86ヵ所の支部をもち、安全面の向上、品質、技術や作業効率の向上、環境問題に取り組む活動を実施しています。また情報サイト「WEB連」を通じた本会会員間での情報共有により、円滑な意思疎通と連携強化を図っています。

■ トリリオン会(242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、納期厳守および新建材開発、技術改良推進を目指しています。

これらの推進活動を中心に、地域性を活かし互いの情報共有を行い、相互の発展と親睦を図っています。

■ 設和会(164社)

設備メーカーや販売会社などで構成される設和会は、商品・技術展示会やさまざまな活動を通して、設備技術の情報交換、連携を深めています。会員は関西・関東・中部・九州の4支部で構成されています。

関連ページ ▶ P033 サプライチェーンマネジメント(環境)

協力会連合会とのコミュニケーション体制

施工会社・工場協力会社の会員組織である協力会連合会は、各事業所および工場の取引先で構成される支部協力会から、各地区の代表から構成される地区協力会、そして本部組織となる協力会連合会という組織体制となっています。各組織の会合を通じて、当社の施工担当者から事業所長、工場長、取締役まで密なコミュニケーションが図られており、安全、品質、技術力、作業効率の向上、環境問題への取り組み、人材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、当社従業員・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「自社工場および管理棟建設・建替えマニュアル」を設定し、基礎的な考え方としてのユニバーサルデザイン、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、医務室などの設置を求めています。また、食堂の設置については、協力会社と当社の従業員からアンケート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などを実施し可能な限り対応をしています。

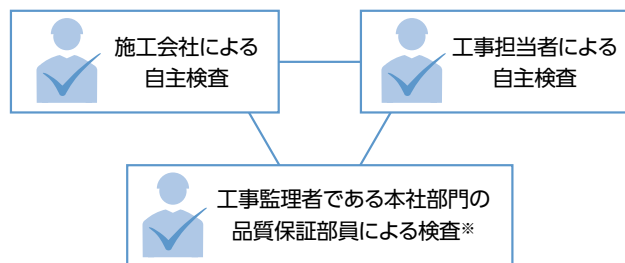
主な取り組み

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、当社では法定の検査に加え、施工品質においてお客さまに安全で安心な建物を提供するため、事故ゼロを目標として、施工会社と工事担当者による自主検査、工事監理者の立場から品質保証部の検査による「トリプルチェック体制」で検査に合格した建物を引渡しています。

■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、さらに他工程よりひとつの工程を選んで実施します。また、品質保証部員が、すべての品質記録を確認しています。工事監理者として設計図との照合、法令に基づく許認可の状況に加えて、工程内検査の実施を通じて設計・施工プロセスの監視を実施しています。品質保証部員に対する研修会を定期的に行い、各部門のスキルアップを行っています。

■建築系(流通店舗・建築事業)

良品をお客さまに引渡しするには、各工程での品質を管理することが大切です。当社では、お客さまに安全で安心な建物を提供

するため施工店・工事担当者による自主検査に加え、意匠・構造・設備・品質保証に関わる担当者が現場立会い検査を実施し、事故ゼロを目標として、監理者として品質チェックを実施しています。

商品情報の提供

当社では建物のお引き渡し時に、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」に基づき自主性能評価書(設計・建築の性能評価書)を開示しています。また、分譲マンションに関しては、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's File]をお渡ししています。

施工協力会社・工場協力会社の課題に対する支援

■技能者の育成支援

建設業界における若年就業者数と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。職業能力開発校への訪問や、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。

同様に施工体制強化、工場協力会社の生産体制強化と品質向上および技能者のモチベーション向上を目的として、「優秀技能者認定制度」により優秀な技能を發揮している技能者を認定することで、協力会社や技能者にとってさらなる技能者のモチベーション向上に寄与していきます。

住宅系では、50会場2,067名にて施工主任技能者および専任監督員への教育、各地区で品質パトロールにて指導、教育を行っています。

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

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

■建設キャリアアップシステム

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の保有資格、就労履歴を蓄積し、技能者の能力を適正に評価することで「処遇の改善」につなげていくものです。また、社会保険の加入状況などの福利厚生情報も一元管理することにより、建設業の入職環境も改善できます。

この仕組みは、働き方改革の一環として国土交通省が推進しており、2019年4月から運用が始まりました。当社はいち早くステ

ムの導入検討を始め、2019年10月に全社導入を決定しています。また、2020年4月からは入退場に「顔認証」システムを用いて建設現場における建設技能者の入退場履歴を管理蓄積し、技能者の評価や保有資格の確認等に活用を進めていきます。

工場協力会社の課題に対する支援

■ 技術の伝承と従業員の定着

【全国工場技能競技会】

品質・安全の見直しと総点検および技能の向上を目的とした全国工場技能競技会を、工場協力会社と当社の共催にて実施しています。2019年度は、溶接技能「匠の部」、「一般の部」、木工・外壁技能、フォークリフト技能、塗装技能「住宅部門」、「建築部門」、クレーン技能の5技能・9種目を、2019年11月26日～27日、奈良工場（奈良県 奈良市）にて開催し、工場協力会社（技能者等）と当社従業員（検査員等）の112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。

【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と昨今の課題となっているリスクマネジメントに関する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づけとリスクマネジメント能力向上を図ることを目的としています。2019年度は西日本で研修生29名、スタッフ20名の合計49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・リスクマネジメントなどを含めた多くの気づきが生まれています。

3月に計画していた東日本の研修は新型コロナウイルスの影響で延期しています。

*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



技能競技会



職長研修

【課題8】

グループCSR調達促進と効率化

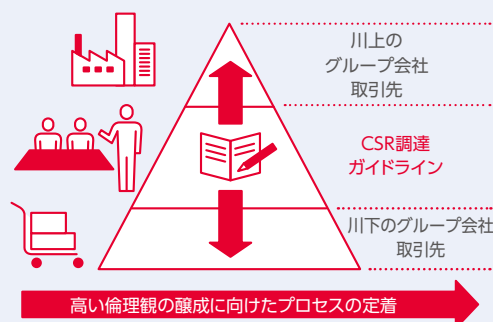
基本方針・考え方

当社グループでは、事業を遂行するうえで、取引先を重要なビジネスパートナーであると捉えています。資材や設備機器のメーカーをはじめ、施工やアフターサービスなどに関わる広範囲なサプライチェーンを形成することで、お客さまに満足いただける品質を提供することができると考えています。

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

当社では建設業法が定める「建設工事の請負契約の原則」や公正な契約の遵守に努め、下請法が適用されるサプライヤーなどの取引先に対しても法の精神に則った取引を行うとともに、ICTの活用などにより、確実かつ効率的なCSR調達の管理体制の構築を進めています。

今後、海外展開が急速に進んでいくなか、当社グループでは取引先と共にCSR調達の推進を通じて、持続可能な社会の実現に努めていきます。



関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
大和ハウスグループ CSR 指針
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/social_contributions/index.html

当社グループ公式ウェブサイト
CSR調達ガイドライン
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

マネジメント

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

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

また、取引先の従業員にガイドラインを理解していただくために、「取引先行動規範」と「企業活動ガイドライン」に沿って「Partners Book」を作成・配付し、取引先従業員の啓発活動にも取り組んでいます。このほか「物品ガイドライン」では、当社のサプライチェーンにおいてリスクが高く、かつ物品としてサプライチェーンの上流まで監査が可能な「建材等の化学物質」、「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て柔軟に改訂をしていく予定です。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
CSR調達ガイドライン
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

■ 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 ▶ P033 サプライチェーンマネジメント(環境)

CSR調達ガイドラインの運用

「CSR調達ガイドライン」の運用については、新たに取引先との契約を締結する際、趣旨や概要を説明したうえで、同意書を提出していただいています。同ガイドラインでは、社会的課題となっている児童労働や強制労働、ハラスメントの禁止についても明記しており、当社グループだけでなく、取引先についても人権に配慮した企業活動ができるよう取り組みを行っています。

「物品ガイドライン」のなかにある「化学物質管理ガイドライン【基本編】」の運用については、当社が戸建・低層賃貸住宅で採用する購買品の、化学物質の含有について取引先に調査・報告を要請しています。また、それ以外のすべての購買品に関しても、説明会や設計図書などを通じてガイドラインに則った調達を要請しています。

一方、「生物多様性ガイドライン【木材調達編】」の運用については、2011年度より毎年取引先に対し、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(特に海外で問題となっている先住民などの権利を不当に侵害して伐採されている木材を、当社グループが調達しているかどうかを把握)を行うとともに、調査結果をもとに改善活動を要請しています。

なお、2017年度より、CSR調達ガイドラインの遵守状況についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリングの調査を開始しました。2019年度において、CSR調達ガイドラインにて禁止している人権侵害に関する報告はありませんでした。

■ 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
2019年 9月	マネジメント	CSR調達ガイドラインに基づく同意書の回収 (再回収)
2019年 9月	マネジメント	全取引先に対し「取引先従業員向け エシックスカード」の配付

関連ページ ▶ P033 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P049 調達・自社活動における生物多様性保全
P074 取引先の人権リスク評価

CSR 調達の推進における取引先への働きかけ

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

また、「取引先アンケート調査」および取引先からの通報窓口である「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における倫理・コンプライアンス上問題となりうる言動や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・腐敗や人権侵害の防止にも取り組んでいます。

CSR 調達の推進にあたっては、2010年より購買・施工・商品開発など関連部門の担当者からなるCSR 調達部会を立ち上げています。これにより、各事業所の発注担当者とも連携が図られ、グループ全体で責任ある行動の推進に努めています。

また、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、CSR 調達の推進における課題の解決に向けた取り組みを実施しています。

特に大規模森林破壊や人権問題がある等非常にリスクが高い木材に関しては速やかに調達を禁止し、他の木材に切り替えるよう指示を行っています。

関連ページ ▶ P033 サプライチェーンマネジメント(環境)
P115 サプライチェーン上の会員組織について

CSR 調達における先進的な組織との協働

■ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)

「サプライチェーン分科会」への参画

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

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

分科会で得られた知見は当社グループのCSR 活動にも反映させています。

■ EcoVadis(エコパディス)への登録

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

関連ページ ▶ P171 「EcoVadis」のサステナビリティ評価において最高位の「Gold」評価を獲得

QCDMSE をふまえた取引先へのマネジメント

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

サプライヤーの新規選定については、購買業務規定に基づき、品質・環境・納期・コスト・経営の側面での書類審査を実施します。合格した場合には必要に応じて品質監査を行い、品質管理の方針や体制に加え、サプライヤー工場内の安全衛生や周辺住民への配慮、環境への対応、顧客対応、作業員への教育体制などを評価し、一定の基準を合格した場合のみ取引を開始しています。また、取引開始後は同様の方法でフォローアップ評価をしています。

施工協力会社の新規選定については、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などを確認しています。審査に合格した場合には工事下請負基本契約を締結するとともに、施工協力会社から取引名義届出書を受領します。なお、契約を締結し、届出書を受領した新規協力施工会社は、すべて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たうえで、同意書を提出していただいています。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、同意書を提出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などを確認する仕組みとして「CSR 調達ガイドラインに基づくセルフチェック」を定期的実施するようにしています。

サプライチェーン上のESGリスクの評価とモニタリング

サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、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・労働関係・廃棄物の処理などについて、当社のチェックリストをもとに、定期的に推進状況のチェック・モニタリングを行っています。

また、問題が生じた際は、その都度是正を行うほか、再発防止のための改善活動を通じて体制を構築し、施工会社従業員への教育を行っています。新規取引先に対しては、契約書にCSR調達事項を記載し、取引先全体で適正な行動ができるよう要請しています。

取引先に対するESGリスクのモニタリング状況

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2019年12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、取引先に対して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(5577社)
- ・回答件数:1,096件(回答率19.6%)

関連ページ▶ P034 サプライチェーンモニタリング
P034 サプライヤーからの報告と進捗状況の確認

東京オリンピック・パラリンピック関連施設における木材調達基準の遵守

「東京2020オフィシャルパートナー(施設建設&住宅開発)」である当社は、関連施設の建設において、使用する木材*について、大会組織委員会が定めた「持続可能性に配慮した木材の調達基準」に基づき、原則として認証木材を調達するよう努めています。

*下請施工会社が調達する木材も含む

CSR木材調達調査

当社グループでは、2010年度より木材調達に関する調査を定期的に実施しています。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点満点中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年度からは、クリーンウッド法(合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律)に準じた内容も加味し、評価を行いました。なお、2019年度の評価結果は以下の通りです。

使用木材の評価結果

	2018年度	2019年度
Sランク	94.9%	94.3%
Aランク	1.9%	3.9%
Bランク	1.1%	1.2%
Cランク	2.1%	0.6%

関連ページ▶ P047 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

当社によるチェック・モニタリング結果および各種通報制度を利用した当社への通報内容から、2019年度におけるCSR調達ガイドラインに違反する人権侵害の報告はありませんでした。労働安全に対する違反については工事現場において適切な是正措置をとるとともに、本社部門にてデータを集計・分析し対応を行っています。

また、その他CSR調達ガイドラインで示している、お客さまや地域社会への悪影響、各種コンプライアンスの違反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、当社の調達の上流におけるESGリスクについては、物品ガイドラインにおける環境性(化学物質、生物多様性等)、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。

2017年度のCSR木材調達調査においてCランク木材を50m³/年以上扱っていた4社の取引先については、改善計画書の提出、取り組み実施により2018年度より2社、2019年度より2社がCランク木材調達ゼロとなり、改善が完了しています。

関連ページ▶ P049 サプライヤーを対象とした木材調達調査の実施
P062 「化学物質管理ガイドライン」の運用拡大

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。

先住民族の権利への対応について

当社では、木材調達における生物多様性の破壊や人権侵害への加担を避けるために、「CSR調達ガイドライン・生物多様性ガイドライン【木材調達編】」を制定しています。そのガイドラインに沿って年に1回実施しているCSR木材調達調査では、先住民の権利が侵害される可能性が高いとされる地区を「高リスクエリア(樹種)」と設定し、このエリアから調達を行っていないかについても調査しています。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改善活動を行うよう要請しています。なお、調査項目については、NGOや森林認証機関からの情報をもとに、適宜改定しています。

関連ページ▶ P049 調達・自社活動における生物多様性保全

4 顧客基盤

お客さまとの長期にわたる強固な関係性の基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021 達成のロードマップ

重要課題

2019年度実績

2021年度目標

課題9: コーポレートコミュニケーションの強化

インターブランド社

Japan's Best Domestic Brand/ブランド価値金額

「社名の認知」に留まらず、創業者精神、社是に表れる価値観、経営ビジョンと一体のコーポレートブランドを確立し、維持するとともに、磨きをかける。

700 百万 USD

1,000 百万 USD

日経企業イメージ調査

①好感度(一般個人)

44.1%

70%

②一流評価(ビジネスパーソン)

71.7%

90%

課題10: 顧客長期リレーション対応の促進

顧客基盤を活かした受注率

新築からストック事業、新規開拓から紹介販売の比重が高まる事業環境に備え、CS(カスタマー・サティスファクション)体制を強化する。

オーナーさまのライフサイクル・世代交代に合わせた適切な提案ができるよう、最適な人財の配置・育成に加え、情報システムを構築する。

37.4%

70%

※住宅: 紹介販売率(達成に向けては主管部門ほか関連各部門連携のうえで戦略実行)

方針・考え方

■ 基盤に影響するメガトレンド

- ・住宅着工戸数の減少と空き家の増加
- ・ミレニアル世代やZ世代などの中心化
- ・住宅に対する需要の変化
- ・消費行動の変化

■ 社会課題・メガトレンド

日本では少子高齢化による人口減少を背景に、新設住宅着工戸数が減る反面、空き家の増加が社会問題となっています。空き家が増えることで、防災・防犯の観点から地域社会の価値を低下させかねません。

一方、増加する単身者世帯や、ミレニアル世代やZ世代といった若年世代が家を購入する時期を迎える現在、従来型の「マイホー

ム」の夢とは異なる価値観に基づく購買行動が主流になっていくことが想定されます。

また、住宅は新築にこだわるのではなく、中古でもかまわないといった価値観が増えてくるのが想定されるほか、シェアハウスや定住しない暮らし等、お客さまの求める住まいのあり方に変化がうかがえます。

さらに、インターネットを通じてお客さまが自ら情報を探す時代であることをふまえ、お客さまとの関係においては、これまで以上にコミュニケーションを深めつつ、信頼を獲得していくことが、お客さまに「選ばれる」ための鍵となります。

■ 当社グループのリスク・機会とその対応

新設住宅着工戸数の減少によって、住宅の提案は今後、困難をとまなうものとなっていくリスクがあります。

【方針】お客さまと長期の信頼関係を構築すると共に、新たなお客さまとの出会いにつながるコーポレートブランドを確立

SDGsへの貢献



これに対して、コーポレートコミュニケーションの強化によって当社グループにあまり関心をおもひでないお客さまにも当社を知っていただくことで、将来の顧客獲得への道筋をつくっていきます。

一方、当社がこれまで培ってきた情報力および課題解決力は、需要の変化に対応する際の強みです。当社の強みを発揮することにより、これからの時代の需要の変化に柔軟に対応し、新たな事業機会の創出につなげます。

石橋相談役は、「愛される大和ハウスに」という姿勢を重視した経営を貫きました。これをもとに、2000年代初頭から社内に「CS推進部」を立ち上げ、お客さまとのよりよい関係づくりに注力しています。こうした活動によって培ってきたお客さまとの長期にわたる信頼関係をさらに強化することで、お客さまのライフサイクルに合わせた提案や社会問題となっている空き家の活用につなげていきます。

「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」2019年度総括

課題9: コーポレートコミュニケーションの強化

2019年度は、戸建住宅・賃貸共同住宅における建築基準に関する不適合等の問題に対する原因究明とガバナンス強化、そしてお客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまへの説明を進めてきました。こうした過程のなかで、経営トップが中心となり、エンドレスハートに象徴される当社グループの企業理念の共有を図ってきました。

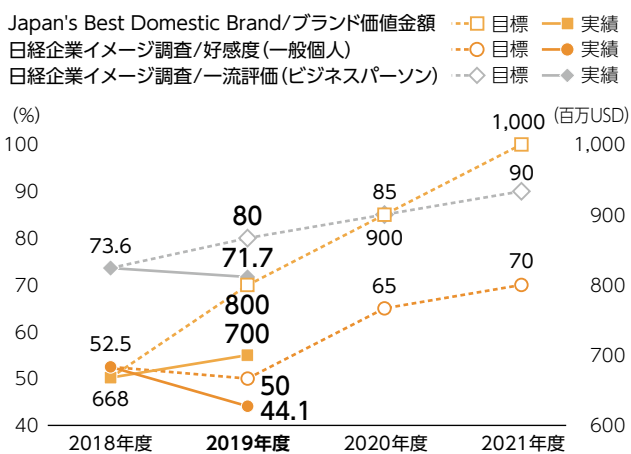
広告・宣伝活動については、「再耕」を基本方針に定め、ステークホルダーの皆さまからの信頼回復に努めるべく、社会課題の解決につながる商品や技術に焦点をあてたコミュニケーション活動を推進してきました。また、新たな暮らしの価値を体現するリブネス事業を重点的に支援し、顧客基盤の強化に努めました。

また、創業者の出身地である奈良県吉野山での桜保全を行う Daiwa Sakura Aid を、企業理念を体現した活動として位置づけ、ステークホルダーとの接点を増やすことを通じて、当社の企業姿勢を社会へ示すことに努めました。

KGIである3つのブランド調査の結果について、2019年度は横ばいおよび悪化する結果となりました。2020年度は、ガバナンス

改革を継続するとともに、従業員一人ひとりの行動がお客さまの中で当社グループのブランドとして醸成されるよう、企業理念の共有を図っていきます。

■ ブランド価値・イメージ調査結果



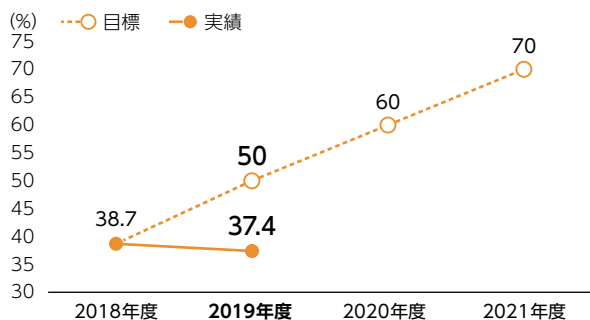
課題10: 顧客長期リレーション対応の促進

2019年度は、上述の不適合等の問題や、大型の台風19号の発生などにより、お客さまから当社への要請・期待を多く頂戴しました。不適合等の問題については、お客さまへのお詫び・ご説明、問題があった物件に対する是正対応を進め、台風による被害に対しては被災されたお客さまへの訪問・物件の点検を進めています。CSの取り組みを行うなかで、既オーナーさまとの関係を起点とした事業である「リブネス事業」の取り組みを進め、お客さまが当社と連絡が取りやすい体制を構築しました。

KGIである顧客基盤を活かした受注率(住宅紹介販売率)の2019年度結果は、37.4%に低下し、目標に達しませんでした。2020年度では、新型コロナウイルスの感染防止のため、定期点検・臨時訪問の延期などがあり、お客さまとの新たなリレーションのあ

り方が問われています。今後も、長期的なリレーションが醸成するための取り組みと、緊急時の適切な対応を進めていきます。

■ 顧客基盤を活かした受注率



顧客基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

【課題9】

コーポレートコミュニケーションの強化

基本方針・考え方

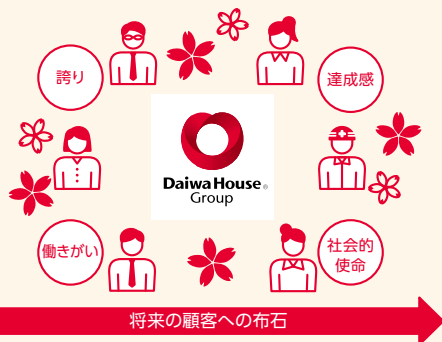
当社グループは、事業を通じて社会と共にあること、そして商品やサービスを通じ暮らす人と共にあること、という「共創共生」の姿勢をもち続け、誠実に社会と向き合うことが大切であると考えています。

経営戦略において、コーポレートコミュニケーションの重要性はますます高まりを見せています。社会からの企業に対する期待の高まりに加えて、SNSなど情報発信手法の普及により、生活者が企業の評判を語ることも多くなりました。持続可能な経営を実現するためには、社会の一員としてあらゆるステークホルダーと相互のコミュニケーションを図り、その声に耳を傾け、信頼され続ける必要があります。

当社グループでは、2005年4月に創業50周年を迎えるにあたり、グループシンボル「エンドレスハート」を導入。さらに社員憲章の制定と共に新たにグループ共通の経営ビジョン「心を、つなごう」を掲げました。コーポレートコミュニケーションを通じて、エンドレスハートの生活者への認知が高まり、お客さまや従業員として関係を深めていく等、顧客基盤や人財基盤の強化につながる大きな流れが生まれています。

2021年度までの3か年では、「従業員が生活者やお客さまと直接のコミュニケーションを行う」という、当社グループの業態上の特徴をふまえ、企業理念の社内共有など、従業員へのコーポレートブランドの共有と確立を重視していきます。「エンドレスハート」に象徴されるお客さま一人ひとりの永遠の絆を大切に、生涯にわたり喜びを分かち合えるよう、ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを通じて、社会からの期待や要請に応えるとともに、「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ます。

*大いなる和：社名の由来でもある「大いなる和をもって経営にあたりたい」という意味を含めた造語



関連ページ ▶ P035 環境コミュニケーション

マネジメント

グループシンボル「エンドレスハート」運用管理

コーポレートブランドの象徴「エンドレスハート」は、当社グループの多岐にわたる事業のステークホルダーとの接点や、建築を通じた社会・生活シーン、また広告コミュニケーション活動の場で、当社グループが社会に約束する“信頼の証”となるべく掲示されるシンボルマークです。このシンボルが正しく適切に取り扱われるよう、親会社である大和ハウス工業とグループ各社が個別に基本契約を締結し、運用規定、運用指針(基本マニュアル)を備え遵守することで、グループ統一イメージと好感度向上につながるコミュニケーションマネジメントに努めています。また、知的財産リスクの観点から、商標登録の徹底を図り、事業のグローバル化加速にも対応すべく、世界各国に出願(92カ国)・登録(85カ国)を進めています。商標権侵害(模倣)については、予防策として各国特許庁データベースの定期的ウォッチングに努めています。

主な取り組み

Daiwa Sakura Aid

2008年3月末、当社に1本の電話がありました。

「吉野山の桜が元気をなくしている。枯れた木を取り除き、新しい苗木を植えていかなければ桜が衰退してしまう。創業者が吉野出身である大和ハウス工業に支援をしてもらえないだろうか」という奈良県・吉野町からの要請でした。

桜の名所であり世界遺産としても有名な奈良県吉野山の桜は、近年の環境変化や樹勢の衰えにより深刻な危機的状況にあります。

そこで、当社は創業者のゆかりの地というご縁もあり、2008年から桜の保全・再生の支援をする活動をスタートしました。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 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ならびに全国の小学校を中心に、和楽器の演奏・体験と桜の植樹を行う桜プロジェクトを通じて「和の精神」を象徴とした「桜」をキーワードに、「共に創る。共に生きる。」という精神のもと、桜と、桜にまつわる歴史や文化、芸術、生活を守り、後世へと伝えていく活動です。

■吉野山の桜保全活動

2019年度は全6回、のべ163名の当社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。当社が吉野山保勝会と協働で管理する桜育成園では、2月に約3,000粒の種をまき、5月には237本の発芽を確認しました。この桜は、約5年間畑で育成した後に、吉野山へ植樹します。

また、土壌環境の専門家指導のもと、太閤花見塚において継続した桜の生育環境の改善を重視した土壌改良を実施しています。こうした活動が認められ、当活動が2019年11月に第39回緑の都市賞「国土交通大臣賞(緑の市民協働部門)」を受賞しました。



中千本から見た吉野山の風景



種まきの様子

関連ページ ▶ P172 第39回緑の都市賞「国土交通大臣賞（緑の市民協働部門）」を受賞

桜プロジェクト

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

2019年度は18ヵ所で実施し、のべ5,872名の子どもたちが参加し、42本の桜の植樹を行いました。これまで、302ヵ所でのべ89,182名の子どもたちが参加し、734本の桜を植樹しました。なお、2020年2月13日に福島県「いわき市立平第二小学校」で実施した桜プロジェクトをもって300回の節目を迎えました。

300回目に実施した
いわき市立平第二小
学校での桜の植樹

2015年度より、実施後も継続的に植えた苗木の定期点検（アンケートと回答に基づく植木職人の訪問）を行っており、2019年度に実施した定期点検ではアンケートに回答した86.8%（2018年度より2.2%上昇）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13.2%の学校へは植木職人が訪問し、植替えや施肥、土壌改良など、桜が育つ環境整備を行っています。

当社は、子どもたちの成長ととも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。

桜プロジェクト定期点検の実績

年度	2017年度		2018年度		2019年度	
	ヵ所	%	ヵ所	%	ヵ所	%
実施数	153	—	130	—	106	—
回答数（回答率）	136	88.9	130	100	106	100
（うち、問題なく生育と回答）	(103)	(75.7)	(110)	(84.6)	(92)	(86.8)
（うち、対応が必要と回答）	(33)	(24.3)	(20)	(15.4)	(14)	(13.2)

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。

その一環として、当活動に賛同しているアーティストにご協力いただき、チャリティーコンサートを実施しています。2019年度は首都圏・関西を中心に16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816,800円の募金をいただきました。また、春には現地吉野山で桜の募金活動も実施し、5日間で2,196名の方に905,299円の募金をいただきました。募金時には、当社が毎年発行する写真集「さくら」・小冊子「ひとひら」をお渡しし、より多くの皆さまに桜の大切さや保全に対する想い、全国各地の桜にまつわる物語を伝えています。



吉野山での募金活動の様子



日本全国の桜の魅力を紹介する写真集「さくら」

事業所やグループ会社との連携

全国の事業所やグループ会社と連携を図り、現地吉野山の桜保全活動に直接参加できない従業員やお客さまも桜の保全活動に参画できる体制を整えています。

当社グループでは事業所や工場、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、2019年度は2,022,816円を寄付しています。また、大和リースでは運営する商業施設で回収した衣服1kgにつき5円の寄付活動、大阪マルビルでは客室1室販売につき1円の寄付活動、大和リゾートではコーヒー1杯につき1円の寄付活動やホテル・THE KASHIHARAで桜の写真展を行い、フロントでの募金の呼びかけを行うなど、さまざまな形でグループ一体となった支援を行っています。

奈良工場に設置されている
寄付機能付自販機

THE KASHIHARA での写真展

顧客基盤

【課題10】

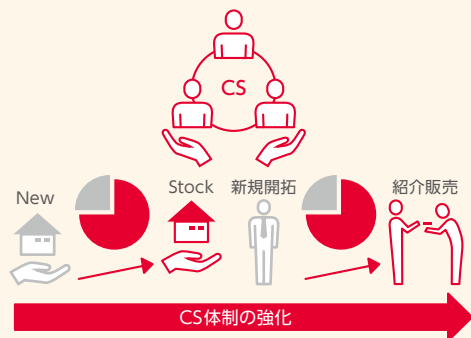
顧客長期リレーション対応の促進

基本方針・考え方

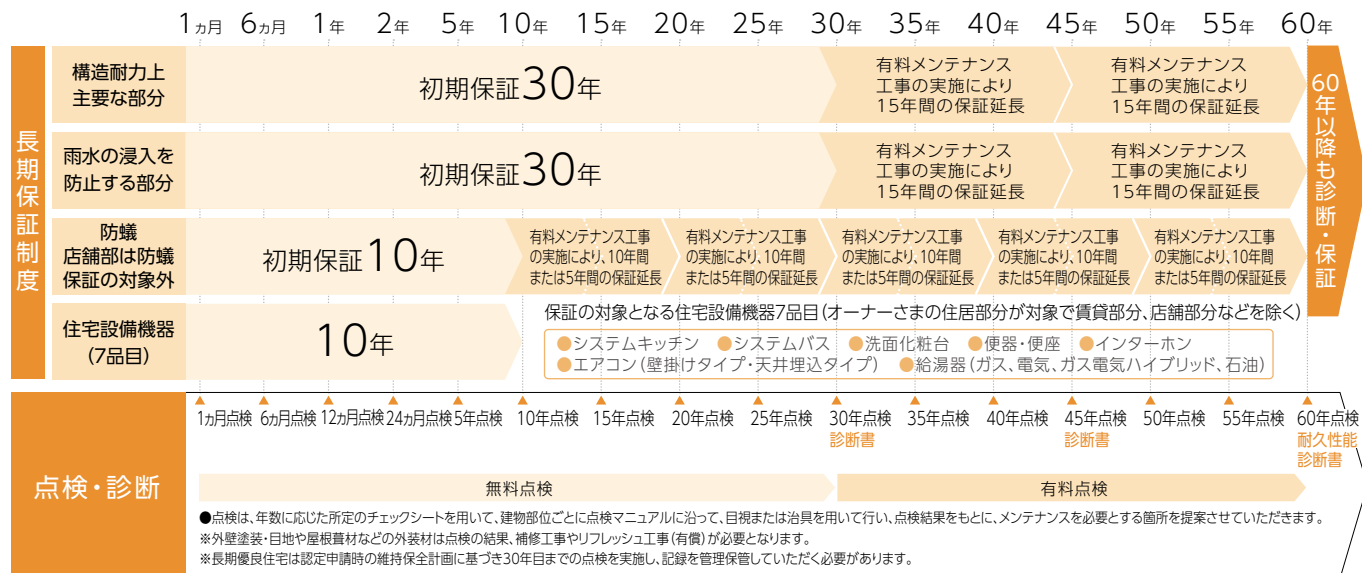
当社グループは、建物を末永く良好に保ち、資産としての価値をもち続け、世代を超えて建物を長期間にわたって使用していただくことが使命であると考え、お客さまに愛され、信頼される企業であることを理念に掲げ、企業活動を推進しています。特に日本では今後は空き家の活用やリフォームなど既存ストック事業が進展するなか、顧客・従業員共にミレニアル世代の中心化にともない、長期リレーションの重要性が増していくと考えられます。

当社グループは、企業として当たり前のことを当たり前徹底して行うという「凡事徹底」を企業姿勢として全従業員が共有し、お客さまに対して実践しています。さらには「お客さま志向」から一歩踏み出して、お客さま一人ひとりの立場で考える「個客思考」を行動の規範としています。

この考え方は「一人ひとりのお客さまのご要望にきめ細かに応える」戸建住宅を核とした当社ならではの特徴であり、規模の大きな商業施設や物流施設の建築においても同様の姿勢であることを重視しています。



■ 戸建住宅 鉄骨・木造(平屋・2階・3階建ての場合) ※ xevo Σ系、GranWoodなどの商品の場合



●点検は、年数に応じた所定のチェックシートを用いて、建物部位ごとに点検マニュアルに沿って、目視または器具を用いて行い、点検結果をもとに、メンテナンスを必要とする箇所を提案させていただきます。
 ※外壁塗装・目地や屋根葺材などの外装材は点検の結果、補修工事やリフレッシュ工事(有償)が必要となります。
 ※長期優良住宅は認定申請時の維持保全計画に基づき30年目までの点検を実施し、記録を管理保管していただく必要があります。

60年以降も診断・保証

60年以降は、お客さまのご要望により、耐久性能調査(試験)を行い、耐久性能診断書を作成します。また、部位ごとに必要な有料メンテナンス工事の項目と保証年限を提示します。※耐久性能調査(試験)費用は別途お見積りとなります。

マネジメント

3つの「質」を高める仕組み

お客さまとの適切なコミュニケーションは、信頼関係を醸成する基本であり、このことを「商品の質」、「社員の質」、「業務の質」という3つの「質」の観点で、あらゆる事業活動の質の向上に活かすことで、お客さまの期待に応え、お客さま満足につなげていきます。

「商品の質」では、お客さまが要求される性能以上のものをご提供することが最終的な満足へつながると考えています。したがって、お客さまからいただいた声はCS推進部において分析し、関連するすべての部署に共有することで改善へとつなげています。

「社員の質」については、高いレベルの個人が集まって強い集団になると考えています。お客さまは一人ひとり異なったご要望をおもちであり、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。

長期の品質保証

当社では、建物の構造やお客さまの状況に適した長期保証・アフターサービスの仕組みを構築しています。建物の構造と防水に関する部分は、最長30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し、資産価値の維持と向上を行います。また、これらのアフターサービスで得られた情報は、CS統括部門が集約のうえで各部門へのフィードバックを行い、商品開発や品質保証の体制や仕組みの改善につなげています。

※商品により異なります(xevo Σ系、GranWoodなどの場合)。

- 1.「構造耐力上主要な部分」および「雨水の浸入を防止する部分」の初期保証期間は、保証期間内に当社が実施する点検を受けられることを条件に、お引渡しの日から30年間となります。点検を受けられなかった場合、原則としてそのときから保証が受けられなくなることをご承知ください。
 - 2.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15年間延長させていただきます。
 - 3.保証が途切れた場合でも保証延長工事を実施されれば、保証を再開(再保証)できます。この場合、点検・診断は有料となります。保証が途切れた期間によっては、保証を再開(再保証)できない場合があります。
 - 4.外壁がタイル張り、または塗壁仕様の場合、点検時に経年による補修が必要な箇所が見つかることがあります。それらについては、外壁(外表面・目地)の保証期間(5年)、保証対象に基づき必要な措置をさせていただきます。
 - 5.「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」および「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。
 - 6.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。
 - 7.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。
 - 8.水害、地震、土砂崩れなどの災害および火災、爆発などの外来事故や当社が関与しない増改築および補修に起因するなど当社保証内容に満たない場合は適用除外となります。
 - 9.保証・点検プログラムの内容は、変更する場合があります。
- *上記保証内容は2019年1月1日新規契約分以降が対象となります。

コールセンターでのコミュニケーション

■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)。ダイワハウスお客さまセンターは、各事業所と一体となり定期点検のご案内やお客さまの安心メンテナンスサポートを行います。さらにハウスクリーニングからリフォーム、転居にともなう自宅の売買・賃貸・引越しまで、当社グループの総合力で対応できる仕組みです。末永く、住まいのあらゆるご相談に応じていけるパートナーを目指して「お客さまと共に」の精神を忘れずに提案していきます。



主な取り組み

商品に対するお客さま満足度

当社の基準通りに開発、設計、生産され、施工した商品が良品・高品質なものであり、かつお客さまの満足につながっているか、アンケート等を活用し把握しています。また、調査だけでなく、「お客さまの声」としてお預かりしたデータをCS推進部において分析し、各工程に関連するすべての部署に共有と提言をすることで、改善へとつなげています。

長期にわたる信頼獲得に関するお客さま満足度

当社では、住宅を中心として複数の事業において、お客さまと長期にわたる信頼関係を構築するため、顧客満足度調査を実施しています。引渡し後のアンケートについては住宅事業で引渡し後1ヵ月・1年・2年・10年の調査を実施している他、集合住宅事業で6ヵ月、マンション事業で3ヵ月・1年・2年、建築事業で引渡し時の調査を実施しています。

また、住宅事業については、オーナーさま専用ウェブサイト「ダイワファミリークラブ」を2001年より開設。ウェブアンケートを実施してきた他、2014年度にサイトをリニューアルし、「メッセージャー」などお客さまとのコミュニケーション機能を強化しました。

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

接客品質に対するお客さま満足度

お客さまと直接関わる当社従業員が、お客さま一人ひとりの立場に立って考える「個客思考」を徹底し実践できるようにするため、従業員の全階層にわたって研修会を継続実施しています。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、アンケートなどを活用し把握したうえで、人材育成に活かしています。

オーナーさま向け会員組織

全国のオーナーさま同士の親睦や経営に関する情報交換の場として、オーナーさま向けの会員組織を運営しています。資産活用の専門家による研修会や相談会の開催、最新情報の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、賃貸住宅経営などの資産活用をお手伝いしています。また、親睦旅行や交流イベントなどを通じて、オーナーさま同士の交流を図っています。こうした取り組みを通じて、オーナーさまと当社グループとの長期的なコミュニケーションを図り、信頼関係の構築に努めています。

■ 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	26.5万人 (2020年2月末現在)	全国93ヵ所 35,426名	全国65ヵ所 6,674名
主な活動	・会員さま限定のインターネットサービス ・オーナーさまの将来のお住まいに関する疑問や、お悩みを解決するための情報を提供	・賃貸住宅の経営に関する新しい情報の提供 ・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

5 コミュニケーション基盤

ステークホルダーとあらゆる接点から適切なコミュニケーションを行うための基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021 達成のロードマップ

重要課題

2019年度実績

2021年度目標

課題11:財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化

財務・非財務コミュニケーションの制度・仕組みの確立と、統合経営への理解促進

経営層、本社部門、事業所、グループ会社での財務(事業)・非財務(ESG)情報の一体的なコミュニケーションを行うことができる体制を強化する。

特に情報開示に関しては、証券取引所などへの報告と提出先の多様化を念頭に、連結ベースでの非財務情報の開示に向けて効率的なシステムを構築する。

運用開始

2021年度末までに構築

課題12:激変するコミュニケーション環境への対応

個人の情報武装を実現させるコミュニケーション変革基盤の確立

ICT(情報通信技術)の進化に対して、システム構築や従業員のリテラシーの面で、同規模のグローバル企業をベンチマークとしながら、遅れをとらないように対応する。一方で、事業・ESGの両面で競争優位となる側面については、積極的な投資を行う。

情報管理の制度設計や従業員のSNS等のメディアリテラシー向上について、従来のリスク回避だけでなく、機会側面もバランスよく考慮しながら対応する。

運用開始

1 社内外ステークホルダーとの各種情報を共有できる機能を構築(2019年度から運用)

体制構築

2 社内情報を有効活用できる機能を構築(2020年度から運用)

体制構築

3 当社グループ会社へコミュニケーション基盤導入支援(2020年度から運用)

方針・考え方

■ 基盤に影響するメガトレンド

- ・機関投資家のESGエンゲージメント活動の強化とESGアクティビストの台頭
- ・銀行のESG融資の本格化
- ・証券取引所、金融庁による非財務情報開示のスタンダード化
- ・ビッグデータ社会の到来
- ・コミュニケーション形態の劇的な変化(ICTの進化による)

■ 社会課題・メガトレンド

近年、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資に対する関心が高まる中、お客さまや取引先、株主、地域社会の方々など、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションが、事業における重要な課題となっています。

特に、自然災害や感染症、テロといった非常時において、揺らぐことのない経営基盤を確立している点を情報発信していくことが、

中長期にわたって事業の持続的成長をもたらす確率が高いと判断される時代を迎えています。

従来行われてきた財務面の情報開示に加えて、ESGに関する非財務の情報も積極的に開示し、コミュニケーションを行うことが必要です。証券取引所や金融庁による非財務情報開示のスタンダード化が進むなか、機関投資家に向けては、投資判断に有用な情報を適切に開示することが求められています。

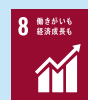
加えて、ICT(情報通信技術)の進歩を背景に、グローバル企業を中心として、インターネットを通じたステークホルダーとのコミュニケーションの強化も進んでいます。

■ 当社グループのリスク・機会とその対応

投資家に向けた財務・非財務の情報集約・発信が不十分な場合、投資先としてリスクが高い企業と判断される可能性があります。また、コミュニケーション機会を逸することで、経営判断に遅れをともなうリスクがあります。したがって、適切な情報発信と対話機会の充

【方針】企業として財務・非財務コミュニケーションの体制を強化すると共に、従業員個人の情報武装を実現

SDGsへの貢献



実に努めています。

石橋相談役は、「われわれには責任がある」と語り、第1に株主に對する責任、第2に債権者、第3に従業員、第4に社会と述べました。これこそが、当社グループにおけるステークホルダーとのコミュニケーションの基盤をなしています。単なる情報の発信ではなく、相手に対する責任を自覚し、そのうえで一貫したメッセージを発信していくことが重要と捉えています。

こうした創業者精神を基盤に、ESG投資にふさわしい企業として評価していただけるように、財務・非財務コミュニケーションの一体化とシステム強化に注力しています。

加えて、最新のICTの導入による情報武装もまた取り組むべき課題です。巨大な組織にあって時代に対応する適切なコミュニケーション方法を必要に応じて選択できるよう、システムの構築と従業員のリテラシーの向上を併せて進めていきます。

「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」2019年度総括

課題11：財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化

機関投資家とのESGエンゲージメント活動の強化として、2019年12月にESGスモールミーティングを開催し、CFO自らが統合思考に基づいた経営戦略を語りました。また、環境省が主催するESG対話プラットフォームを活用し、ESGに関する対話・意見交換の実施や、当社からも積極的にESGに関する面談取材の受け入れを行い、対応強化に努めました（ESG対話プラットフォームでの実施を4件、その他ESG関連の対話を9件実施）。

今後は連結ベースでの非財務情報の開示要件の拡大にともなう情報の把握と整理や、証券取引所など報告先の多様化にともなう社内体制の構築が必要です。今後も継続的にESG対話などを実施するとともに、有価証券報告書での財務・非財務情報を一体化した

開示への取り組みや、ESGエンゲージメント活動のひとつであるSR（シェアホルダーリレーションズ）の活動の強化を進めます。また、経営層が主体となった「統合思考」、「統合経営」の理解促進に向けた取り組みを行い、マテリアリティの認識の深化を図っていきます。

■ 財務・非財務コミュニケーション

2019年度実績	2020年度目標	2021年度目標
運用開始	運用開始	運用開始
12月16日、ESGスモールミーティングおよび個別面談の実施	ESGスモールミーティングおよび個別面談の実施	

課題12：激変するコミュニケーション環境への対応

2019年度は、情報システムにおけるコミュニケーション変革の取り組みに着手をしました。2018年度に試行を開始した社内的重要情報を統括するイントラネットサイト「MyPortal」のレスポンス改善や社員検索機能の追加を実施しました。また、イントラネットサイトの利用促進を図るための情報発信を継続的に実施しています。また、社内情報の有効活用のため、社内データの横断検索機能の構築に向けて検証と評価を行い、運用開始に向けた準備を実施しました。

そして、チャット、オンライン会議、音声通話、ファイル共有がひとつになったコミュニケーションツール「Teams」の利用促進を図

るためにeラーニングの作成、マニュアルの作成を行いました。支社・支店からの要請によりTeams研修も実施しています。仕入先などの社外ステークホルダーとの協業で必要な物件（建物）に関わる情報を一元的に集約化し情報共有を行う「物件サイト」を構築し、POC（概念実証）を開始しました。

2020年度は、社内的重要情報を統括するイントラネットサイト「MyPortal」を正式版として運用開始します。そして、社内情報の有効活用のため、社内データの横断検索機能を運用開始すると共に、お客さまなどの社外ステークホルダーと必要な情報共有を行うサイトを企画・構築していきます。

コミュニケーション基盤

【課題11】 財務・非財務コミュニケーションの 一体化・システム強化

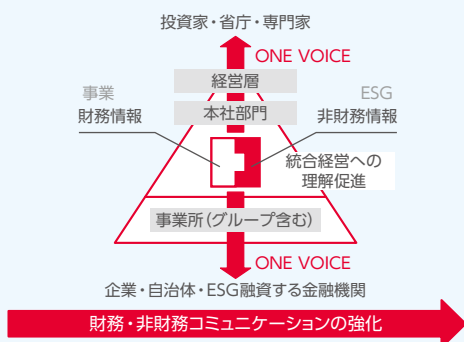
基本方針・考え方

当社は、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、事業の取り組みの他、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、ステークホルダーとの目的をも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。

環境・社会・ガバナンス要素を投資判断に組み込む「ESG投資」の拡大を受け、日本取引所グループ(JPX)のESGに対する取り組みが加速し、スチュワードシップコードにもESGへの考慮が明示される等、機関投資家をはじめとした各ステークホルダーからの、ESGをテーマとした対話や要望は顕著に高まってきています。

当社では経営層(取締役クラス)と機関投資家の事業・ESGの建設的な対話が、当社グループの経営改善と安定株主確保に不可欠と考え、スモールミーティングの開催などを通じて積極的に対話の機会を設けてきました。また2020年度は連結でのESG情報の開示範囲を拡充させる取り組みをすでに開始しています。

今後のESGをめぐる潮流に対応しながら、財務・非財務のコミュニケーションを統合し、より具体的かつ協働的なESGエンゲージメントへの推進に資する体制を構築していきます。



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。財務・非財務情報の両面から株主・投資家の皆さまとの建設的な対話ができるよう、社内各部門と協力できる体制を整え、当社の経営戦略や財務経営指標、リスク情報、ESGへの取り組み等をご理解いただけるよう努めています。また、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。

社会性中期計画(ESP2021)の重要課題11「財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化」に向けては、経営層自らが機関投資家とのエンゲージメント機会を積極的に活用し、市場から見た企業価値と本源的価値とのギャップや当社の経営課題に関する気付きを得ることで、よりよい経営判断・質の向上を図っています。また、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け、経営層が一貫したメッセージ(ONE VOICE)を継続的に発信できるよう、統合経営に関する理解を深化させるとともに、今後は現場レベルへの統合思考の落とし込みにも取り組んでいきます。

特に企業価値を判断いただくための情報開示に関しては、個別面談の他、経営説明会や施設見学会などの開催に加え、IRツール、ウェブサイト等のメディア媒体を通じた情報発信にも積極的に取り組んでいますが、今後ますます多様化するESG情報の開示に備え、より効率的なシステムの構築を目指し、財務・非財務の一体的なコミュニケーション体制に向けた取り組みを進めています。

情報開示を進める一方で、株主・投資家の皆さまとの対話を通じていただいたご意見・ご要望は、取締役会などを通じて、IR部門から経営陣ならびに取締役定期的に報告しています。社外取締役に対しても年2回の報告会を実施する等、客観的かつ独立した観点から課題認識を共有しています。

IR活動を通じて、企業価値が正しく評価されることに努めるとともに、よりよい経営判断のためにいただいたご意見・ご要望を経営陣に適時適切にフィードバックし、企業価値のさらなる向上を図っていきます。



経営説明会の様子

2019年度の主なIR活動

	随時	四半期ごと	半期ごと	年1回
・決算概要の説明を音声にてウェブサイトで開催		●		
・決算説明会や経営説明会の内容を音声・テキストにてウェブサイトで開催		●		
・IR情報誌への記事掲載	●			
機関投資家・アナリスト向けに実施した活動				
・国内外の機関投資家との個別面談・電話取材の対応	●			
・電話カンファレンスでの決算説明会		●		
・経営トップによる経営説明会			●	
・経営トップによる海外ロードショー				●
・ESG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、事業説明会	●			
個人投資家向けに実施した活動				
・オンライン会社説明会				●
・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		●		

主な取り組み

投資家に向けた情報開示

国内外の株主・機関投資家をはじめとするすべてのステークホルダーへ適時適切な情報開示をするため、当社では公式ウェブサイトを活用しています。

より高い利便性と有用性に向けて、日本語・英語での情報開示を行い、月次受注状況の開示、四半期ごとの定性情報・業績ハイライトだけではなく、決算の概要説明については、補足説明として音声でウェブサイトへ公開するなどわかりやすい情報発信に努めています。直近では証券取引所TDnetに提出した適時開示情報を当社IRサイトの新着情報および業績ハイライトへ自動反映するコンテンツを取り入れ、よりタイムリーで正確な情報公開が可能となりました。

その他、経営陣による経営説明会や個人投資家向け会社説明会でのプレゼンテーションの動画も後日オンデマンド配信する等、さまざまな形態での情報開示に注力しています。

関連ページ▶ P173～174 ESG インデックス組み入れ状況
当社グループ公式ウェブサイト IR情報
<https://www.daiwahouse.com/ir/>

機関投資家との対話・コミュニケーション

2019年度は個別面談・電話取材・スモールミーティングなどを通じて、のべ678社の機関投資家・アナリストとの対話を実施しました。海外IRについては、CEO・CFO・IR担当役員が欧州、北米、

香港、シンガポールを訪問し、50社の投資家との対話を実施しました。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。2019年度は、物流施設の見学会や、リブネスタウンプロジェクトの戦略やまちづくりビジョンの考え方についての説明会を開催しました。

2019年8月には4冊目となる「統合報告書2019」を発行し、投資家とのコミュニケーション・ツールとして活用しています。同誌では、当社グループの価値創造プロセスを説明し、2019年度より始動した第6次中期経営計画についても詳しく説明しています。

ESGに関する対話にも力を入れており、2020年度も12月にESGスモールミーティングを実施し、28名の投資家にご参加いただき、活発な意見交換の場となりました。参加された投資家からは、「ガバナンスについては今後何を優先して取り組むのか」、「取締役会の監督機能はどのように変化していくのか」といった2019年11月に発表したガバナンス強化策についての質問や、第6次中期経営計画における重要テーマのひとつであるリブネスタウンプロジェクトに関する質問もいただきました。



物流施設見学会の様子

コミュニケーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

個人投資家との対話・コミュニケーション

2020年2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1,500名にご参加いただきました。

6回目となる今回は、投資家の関心が高いセグメントにフォーカスを当てた事業の特徴と強みの説明を中心に、第6次中期経営計画の方針をご紹介した後、リアルタイムで寄せられる参加者からの質問にお答えしました。ご参加いただいた個人投資家からは、「今後成長が期待できる事業は何か」といった事業戦略に関するご質問や、ESG関連のご質問もいただきました。

また注力している個人株主向け施設見学会は、今回で5回目となりますが、東京・奈良の2カ所で開催し、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。ご参加いただいた株主さまからは、「未来を見つめて経営していることがよくわかった」、「株主として企業理解と事業内容、技術力などを実際に体験・見学ができ、大変よかった」等の感想をいただきました。



個人株主向け
施設見学会の様子

【課題12】

激変するコミュニケーション環境 への対応

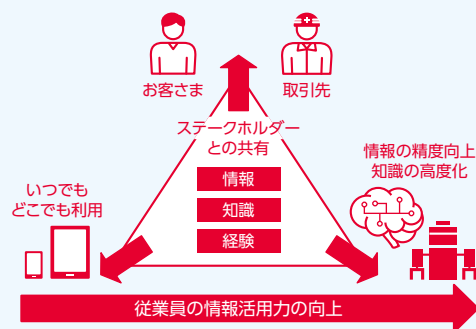
基本方針・考え方

当社グループでは、ステークホルダーとのコミュニケーションの蓄積により、人財、顧客、技術・ものづくり基盤などの、経営基盤が強化され、さらには事業の強みとなる「情報力」と「課題解決力」が培われています。情報システムは、「コミュニケーション基盤」だけでなく、当社グループの価値創造の源泉である「6つの基盤」のすべてを強化していくためのインフラとして重要な役割を担っています。

IoT、AI（人工知能）、ビッグデータの活用促進など、情報技術の変化はあらゆる企業に押し寄せてきています。経営や業務上の中長期的課題をふまえたうえで、情報技術の導入やシステムの構築を行っていくことが必要となっています。

当社グループでは、情報システムとして、内部統制のための基幹システムの導入と共に、従業員向けのイントラネットや、お客さまや取引先との連絡ツールなど、コミュニケーションに関わる情報システムの構築を進めてきました。一方で、当社の事業の拡大やグループ会社の増加、グローバル展開の加速により、コミュニケーションの壁（組織・場所・時間）の存在や、取り扱う情報量・情報ツールの増加など、適切なコミュニケーションを行ううえでの課題が顕在化してきています。

2021年度までの3か年では、「コミュニケーション変革」をテーマに、情報の有効活用と共有、セキュリティ強化を行い、当社グループ全体での情報システムのさらなる構築と従業員のリテラシーの向上を進めていきます。



マネジメント

個人の情報武装を実現する 「コミュニケーション変革」の推進

「コミュニケーション変革」は情報システム部門における中期経営計画(IT中計)の主要なテーマのひとつです。IT中計の各テーマは、「全体の視点から実施内容を見直す」、「定期的に上位者の監査を受け、問題点の早期発見および解決につなげる」、「情報システム

部門のメンバー全員がIT中計の状況や課題を共有する「観点から、P2M※の方法論を用いてマネジメントされています。具体的には、役員や部長によるレビュー、参加者によるディスカッションと実施者へのフィードバックという進め方で四半期に1回実施し、PDCAのサイクルを回しています。

「コミュニケーション変革」の基盤を確立するために、当社では、
 ①社内外ステークホルダーと各種情報を共有できる機能の構築
 ②社内情報を有効活用できる機能の構築
 ③当社グループ会社へのコミュニケーション基盤導入の支援に取り組んでいます。

2019年度においては、「取引先との情報共有サイト(物件サイト)の試行運用」と「社内情報の一元化サイト(MyPortal)の機能アップ」のふたつを実現しました。

※ P2M(Project and Program Management) 個別のプロジェクトとそれらを含むプログラム全体を統合管理するマネジメント標準手法

主な取り組み

取引先との情報共有サイト(物件サイト)の試行運用

私たちは日常の業務においてさまざまなシステムを利用し、社外の取引先とも情報共有しながら業務を進める必要があります。これは当社における住宅や建築の施工現場に関わる業務においても同様であり、正確に、安全・安心かつ迅速に業務を進めるために、物件(建物)に関わる情報を一元的に集約化できる「物件サイト」を構築し試行運用を始めました。情報※を物件サイトに集約することで、職歴の浅い従業員でも必要な情報にすぐに辿りつくことができ、また、遠隔地からでも施工現場の状況を把握できるため、工事管理者は現場に対して的確に指示を出してフォローすることができます。将来的には取引先(施工店)の従業員からも物件サイトへアクセスできるようにし、さらなる業務効率向上を図ります。

※ ①現場に設置したカメラの映像 ②作業員/入場者リスト
 ③施工の工程表 ④図面、施工方法 ⑤天気予報、防災速報、WBGT値(暑さ指数) ⑥チャット、メッセージ機能など

社内情報の一元化サイト(MyPortal)の機能強化

社内の情報を有効活用するため、従業員が業務経験を通じて獲得した多くの知識・知恵を、個人や組織内に留めることなく共有することができる仕組みを構築しました。組織力向上を図る「コミュニケーション変革」の一環として、より効率的にデータが検索でき、従業員間の円滑なコミュニケーションができる統合プラットフォームを2019年より運用開始しました。また、社内ポータルサイト(MyPortal)も刷新し、これまで本社部門の情報発信のみに利用してきたウェブサイト個人にスケジュールやメッセージの受信BOXなどを統合するとともに、スマートフォンからも操作しやすいレイアウトを採用しました。

これらの実現により、時や場所に制約を受けないコミュニケーションを可能にし、必要な時に必要な情報・ナレッジにタイムリーにアクセスできることで従業員の情報武装を目指します。

地域共生活動・地域への貢献

基本方針・考え方

当社グループは、全国の事業所を通じて、地域社会との信頼関係の構築を重視しています。そのための地域レベルの社会貢献活動を「地域共生活動」と位置づけ、地域の社会的課題の解決を目的とした活動を展開しています。活動を展開する際の基本的な考え方として、「地域共生活動理念」を掲げ、地域の人々との対話を通じて地域の課題を正確に認識し、その解決に向けて共に活動することで、地域社会から信頼される企業となることを目指しています。

2014年度以降は、全国の事業所、当社グループにおいて年間に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活動や、NPOなどの地域組織との連携を強化した活動も実施しています。なお、当社では「環境保全」、「次世代育成」、「福祉支援」を活動の軸として、地域の人々と共に社会的課題の解決に努めています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 地域共生活動
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/>

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。



コミュニケーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価データ集

マネジメント

事業所における地域共生活動の推進方法

当社では、地域共生活動の企画・実施は、事業所ごとに任命された地域共生推進委員が中心となって行っています。活動を企画するにあたり、地域共生推進委員は、事業エリアの地方自治体の市民活動部門やNPOなどへのヒアリングを通して、地域の社会的課題の把握に努めています。また、事業戦略との連携を図るため、事業所長に対し事業所経営における課題も確認しています。主な課題としては、地域社会との信頼構築、社内活性化、人財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、活動を企画・立案し、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。

一方でサステナビリティ企画部は、地域共生活動の機会創出やマニュアルの整備を行う等、地域共生活動の「質の向上」につながるよう地域共生推進委員の支援に努めています。また、事業所で実施した活動は、報告システムにて情報を集約し、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っています。

なお、各事業所でも増えてきているコミュニティ投資(地域組織や地域のイベント・プロジェクトに対する寄付・協賛など)についても、報告システムで管理しています。

関連ページ▶ P068 グループCSR推進体制

地域共生活動に関する数値目標

当社では一般社団法人日本経済団体連合会が設置した「1%クラブ(現:経団連1%クラブ)」への入会以来、経常利益の1%を目安として地域に貢献する活動に支出するよう努めています。当社は地域コミュニティの活性化に向け地域共生推進委員が中心となり、社会的課題と事業所経営における課題を照らし合わせたうえで、コミュニティ投資・貢献の方法を検討しています。また、地域の各種団体との協議を経てコミュニティ関与のプログラムを展開している事業所もあります。

地域での調達と雇用

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、お客さまとの長期的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、これらを行う人財が必要となります。このような観点から、地域のステークホルダーとの関係を大切にしながら、地域での調達と雇用を行い、当社の技術、人財、顧客基盤を構築するとともに、ユニバーサルなデザインを取り入れたまちづくりを行い、地域コミュニティへの発展に貢献していきます。

主な取り組み

地域共生活動の件数

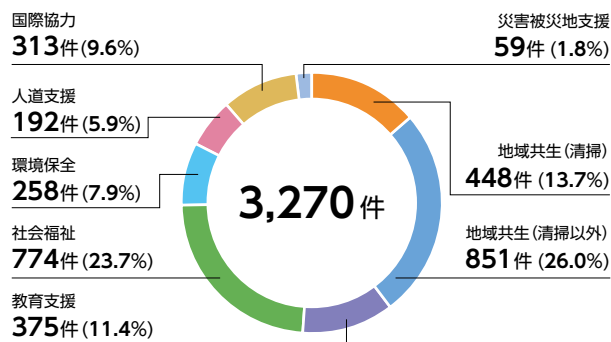
当社で実施された2019年度の地域共生活動の件数は、3,270件となりました。

当社では、地域共生活動理念に基づき地域の社会的課題を解決するために、自治体やNPOをはじめとした地域市民との対話を重視し、NPO・NGOとの協働による活動を積極的に行っています(2019年度:1,264件)。また、活動内容の充実化を図り、従業員が「また参加したい」と感じる活動の企画・実施を推進しています。

なお、ボランティア休暇については、2015年度より半日単位で取得できる制度を設け、より従業員が取得しやすい環境を整えています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 地域共生活動実績
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/contribution/index.html>

■ 2019年度地域共生活動内容



	2017年度実績	2018年度実績	2019年度実績
ボランティア休暇取得日数	4,803日	4,904日	4,905日
ボランティア休暇取得率*	28.9%	31.0%	30.2%

*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

地域共生活動を通じたコミュニティへの投資

事業所による地域共生活動を人件費や寄付金額をもとに換算した2019年度の金額は、553,351千円となりました。

募金システムの導入・運用

当社では従業員が身近に参加でき、かつ継続的に行える地域共生活動のひとつとして、2005年度より募金システムを導入・運用しています。社内イントラネットの専用ページで任意の金額を登録すると、給与から自動的に登録した金額で募金ができ、現在では5,300名を超える従業員がこのシステムに登録しています。2017年度より拡充を図り、当社グループ22社において、このシステムを導入しています。

■ エンドレス募金

募金システムにて設定した金額を毎月の給与から募金するものです。募金先の選定にあたって、2018年度からは、社会的課題の解決に取り組む団体を公募のうえ従業員の投票によって募金先を決定する「公募枠」に加え、世界的規模で活動する団体に募金を行う「推薦枠」も設け、幅広い支援を行っています。

■ エンドレス募金実績(2019年度)

支援団体	寄付総額
NPO法人 くわな発達支援塾	各 ¥1,000,000 (6団体)
認定NPO法人 CPAO	
公益財団法人 すみれ学級	
NPO法人 地域福祉を考える会	
認定NPO法人 難民を助ける会	
一般社団法人 ヒューマンワークアソシエーション	
NPO法人 メリーミーズ	¥740,000
社会福祉法人 千葉県聴覚障害者協会	¥670,000
公益社団法人 アジア協会アジア友の会	各 ¥508,000 (9団体)
認定NPO法人 環境エネルギー政策研究所	
認定NPO法人 国連UNHCR協会	
認定NPO法人 ジャパンハート	
公益財団法人 ジョイセフ	
認定NPO法人 世界の医療団日本	
公益財団法人 日本環境協会	
公益社団法人 日本ユネスコ協会連盟	
認定NPO法人 ワールド・ビジョン・ジャパン	
総額	

■ ハート募金

社会的に深刻な被害が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。被害状況などにより当社が義援金を上乗せするマッチングギフトを実施しています。

■ 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
2019年度	九州北部豪雨災害	日本赤十字社	¥632,094
	令和元年台風15号災害		¥1,264,188
	令和元年台風19号災害		¥7,585,137
2018年度	西日本豪雨災害	日本赤十字社	¥17,628,069
		倉敷市役所	¥10,000,000
2017年度	九州北部豪雨災害	日本赤十字社	¥8,583,788

関連項目 ▶ 当社グループ公式ウェブサイト エンドレス・ハート募金
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/funds/index.html>

■ 西日本豪雨災害への支援

当社グループでは、2019年8月下旬から10月上旬にかけて日本各地を襲った「九州北部豪雨」、「台風15号」、「台風19号」によって被災された方を支援するため、当社グループ全従業員にハート募金として義援金を募りました。

従業員から寄せられた義援金は、日本赤十字社に寄付をしまし

た。また、各地の事業所では、従業員が直接被災された地域に赴き、ボランティアセンターなどの指示のもと、がれきや土砂の撤去といったボランティア活動を実施しました。

次世代育成

■ クエストエデュケーション

学習指導要領の改訂によって「主体的・対話的で深い学び」が盛り込まれ、「生きる力」を育む教育が強く求められています。当社では、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」に協力しています。(主催：株式会社教育と探求社)

このプログラムは、企業という仕組みを活用して、自分たちの手で未来をつくることを学ぶ探究型のプログラムです。企業へのインターンシップを教室で体験し、働くことの意義や経済活動について生徒一人ひとりの主体性と創造性を育むとともに、職業観を醸成します。

生徒たちはインターン生として当社が事業を興してきた想いを大切にしながら、チームで「実際に企業が取り組む正解のない課題」に対し、知恵や自由なアイデアを持ち寄ってチャレンジし、自分たちなりの未来を描いていきます。

また、インターン期間中には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生徒に伝えるため、社員が全国の学校を訪問しました。生徒たちとの対話ではZ世代の視点から新たな気付きを得る等、生徒と社員の積極的なエンゲージメントの機会となりました。

■ 教育機関での講演活動など

社会的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、小・中学校や高等学校において「住まい」や「建築」についての出張授業を行っています。また、大学生に対しては「大和ハウス工業の事業とSDGsへの貢献」をテーマとした講演などを実施しています。

次世代育成支援については、当社グループ全体の活動件数や内容を把握・分析するとともに、従業員がよりよ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を継続して実施しています。

関連ページ ▶ P035 環境コミュニケーション

■ 就職困難者などの職場実習受け入れ

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、定期的に就職困難者など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、パソコンを使っての資料作成など仕事をしていくうえで必要となるスキルなど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。

■ 障がい者スポーツ体験授業「チャレンジド・ビジット」

当社では、2017年度より小学生を対象とした障がい者スポーツ体験授業「チャレンジド・ビジット」に協力しており、2019年度まで

コミュニケーション基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価データ集

で合計15回実施しています。(主催:朝日新聞社)

このプロジェクトは、障がい者スポーツのアスリートと一緒に全国の小学校を訪問し、出張授業を行います。授業ではアスリートによる競技のデモンストレーションを見学した後、実際に子どもたちも競技を体験し、アスリートからさまざまな話を聞く構成となっています。当社従業員もボランティアとして運営をサポートし、共に共生社会について考え理解する機会を提供しています。



関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト チャレンジド・ビジット
https://www.daiwahouse.com/tokyo2020/activities/challenged_visit/

現場アート(工事現場に絵を描こう!プロジェクト)の実施

当社では、工事現場において「現場アート」を実施しています。この活動は工事現場を子どもたちの絵で彩るだけではなく、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などに子どもたちに絵を描いてもらう活動です。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したいという考えから、2019年度は全国で54件実施しました。



子どもたちが描いた作品を設置した建設現場の仮囲い

「障がいのあるアーティスト」への支援

当社では、障がいのある方の社会参加についての支援として、障がいのあるアーティストが描いたアート作品を社内の人権標語ポスターや、本冊子の表紙に採用しています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト パラリンアーティストの支援
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/welfare/paralymart.html>

環境保全

六甲山「和の森」での森林保全活動

六甲山を一連の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、緑豊かな都市環境や景観維持を目的とした「六甲山系グリーンベルト整備事業」に、2008年より賛同しています。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、植物観察会や、木工体験などを企画し、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。これまでのべ300名以上のグループ従業員や家族が参加しました。



下草刈りの様子

関連ページ▶ P050 自社施設での希少種保護といきもの観察会の実施

福祉支援

「LIVES TOKYO 2019」への協賛

当社では、「LIVES TOKYO 2019」に協賛しており、2019年度で3回目となります(主催:NPO 法人ハンズオン東京)。このイベントは、障がいのある方やその関係者にもっと関わることで、社会の意識改革を図ることを目標としています。

イベントでは、実際に障がいのある方の話を聞いたり、コミュニケーションを図ることで、多くの気付きを得る機会となりました。また、一人ひとりが得意な能力を活かし活躍できる場を創出し、障がいのある方と健常者が共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。



当日のイベントの様子

「ソーシャル・インクルージョン・プログラム」を全国展開

当社では、福祉支援として「ソーシャル・インクルージョン・プログラム」を2018年4月より全国で実施しています(これまでの総実施回数24回、参加者4,296名)。

本プログラムは、「学ぶ」、「感じる」、「行動する」の3部から構成されています。「学ぶ」では、障がいのある方を講師として、障がいのある方とのコミュニケーション方法を学びます。「感じる」では、車いすや高齢者体験キットを装着し、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。「行動する」では、全国で開催されるイベントに会場された障がいのある方や高齢の方へ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まちを見直す機会にもなり、当社全体のユニバーサルマナーの向上につながっています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
ソーシャル・インクルージョン・プログラム
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/social/contribution/welfare/d-sip.html>



まちのバリアを体験する従業員

「Bmaps (ビーマップ)※」への協力

Bmapsは障がいのある方や高齢者、ベビーカー利用者などが、安心して外出できる社会の創出を目的としており、当社ではこの趣旨に賛同し、2018年より協力しています。当社従業員が宿泊施設や飲食店をはじめとしたさまざまな場所のバリアフリー情報を投稿することで、その情報が専用アプリ内に蓄積され、利用者が「行きたい場所」に「行けるのかどうか」を手軽に調べることができるようになります。

Bmapsへの協力を通して従業員のバリアフリーへの意識向上にもつながっています。

※宿泊施設や飲食店をはじめ、ありとあらゆる場所におけるバリアフリー情報を共有するサービス。



バリアフリー情報を
収集・投稿する従業員

- ・石橋信夫記念館文化フォーラムの開催
<https://www.daiwahouse.co.jp/forum/bunka/>
(当社グループ公式ウェブサイト)
- ・大阪マラソンへの協賛・参加
<http://www.osaka-marathon.com/2020/info/sponsor/>
(大阪マラソン公式ウェブサイト)

※1 最新の状況については、各関連ページにてご確認ください。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト「協賛活動」
<https://www.daiwahouse.com/ad/sponsor/>

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、季節感のある緑化スペースの確保と樹種の選定を進めています。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、清掃活動、地域イベントへの参加、桜プロジェクトなど、工場での地域共生活動を推進するとともに、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。

企業市民としての寄付・協賛

当社はエンターテインメント、芸術・文化、スポーツ、教育などの各分野への企業市民としての寄付・協賛を通じて、新たな価値を創り、活かし、高め、人が心豊かに生きる社会の実現を目指します。

■ 主な寄付・協賛事業※1

- ・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
<https://www.daiwahouse.com/tokyo2020/>
(当社グループ公式ウェブサイト)
- ・大阪交響楽団への支援
<https://www.daiwahouse.com/ad/sponsor/sym/>
(当社グループ公式ウェブサイト)

リスク対応基盤

6 リスク対応基盤(凡事徹底)

内部統制を徹底し、かつ役職員が企業倫理を醸成していくための基盤

エンドレス ソーシャル プログラム 2021 達成のロードマップ

重要課題

2019年度実績

2021年度目標

課題13:災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

事業継続体制スコア

気候変動やインフラの劣化による、自然災害・異常気象の「想定」を拡大し、被害を最小限にするための体制づくりとBCP(事業継続計画)の強化を行う。
体制構築にあたっては、当社事業、従業員の業務プロセス、お客さまの生活(建物使用上)におけるリスクについて幅広く、長期の視点で抽出する。

44点

100点

※下記に代表される各テーマの取り組み状況をスコア化しBCM部会メンバーにて評価
①従業員の安全確保 ②電源確保および情報システムのバックアップ体制強化
③引渡し済顧客の支援体制強化 ④生産購買機能の維持
⑤グループ全体の機能維持 ⑥顧客の長期リスクをふまえた開発体制の確立

課題14:工場における人権デューディリジェンスの確立

工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立

工場における人権デューディリジェンスプロセスの手法を確立し、今後グループ会社へも展開できる実施手法の開発を行う。

未着手

2021年度末
までに確立

課題15:企業倫理・コンプライアンスの確立

内部統制体制充実度のスコア

「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」に基づいたグループ役職員の「凡事徹底」を定着させる。
行動規範の理解に基づいた自発的な行動を促すため、各種媒体や研修を通じた考え方の共有を行うとともに、意識調査などを活用したPDCAを推進する。

397.4ポイント

447ポイント
(2017年度比15%向上)

下記の事情を勘案して評価する。

- 内部統制体制の充実度
 - 情報収集・共有体制(リスク情報等の報告・共有状況)
 - 管理・監督体制(内部統制委員会等の管理・監督機関の運用状況)
 - 研修・啓発体制(社内研修や社内通達等の啓発活動の実施状況)
- 損害・損失の程度
 - 経済的損失の程度や、重大案件の発生状況等

課題16:グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

海外拠点におけるサステナビリティサーベイスコアの改善率

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

情報収集

2020年度より初回調査
実施(目標設定へ)

※当社100%出資の海外グループ会社の従業員を対象

方針・考え方

■ 基盤に影響するメガトレンド

・自然災害の増加・酷暑の常態化

- ・機関投資家を含めたステークホルダーからの人権問題への関心向上
- ・企業倫理・コンプライアンスへの期待の高まり(腐敗防止含む)
- ・世界人口の増加と新興国の経済急成長

【方針】自然災害等への事業継続体制を強化するとともに、海外拠点を含めた企業倫理・人権・コンプライアンスを確立

SDGsへの貢献



■ 社会課題・メガトレンド

2019年12月頃から生じた新型コロナウイルス感染症の世界的な流行は、企業経営におけるリスク対応の重要性を再確認する事態となっています。従来、BCP(事業継続計画)において感染症のパンデミックは、世界の各企業がリスクのひとつとして認識していたものの、いざリスクが顕現するとその対応が必ずしも十分とはいえなかったことが判明しています。

今回の感染症をはじめとして、気候変動や人権問題、コンプライアンス、サイバーテロなど、経営を取り巻くリスクは増加の一途をたどっており、いずれも事前の対策が急務といえます。万一の事態に対して「想定外」と動揺するのではステークホルダーの信頼を失いかねません。こうした事態を招かないようにリスクへの事前の備えが重要度を増しています。

また近年は企業におけるコンプライアンス違反の事案が増えているうえ、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を通じた拡散のリスクが高まっています。そのため、内部統制の強化を図る一方、企業倫理の醸成が経営の大きな課題といえます。

今後、グローバル経済の進展にともない、事業機会が増える反面、リスクもまた増大していくことから、リスクの把握と対策の策定が不可欠です。

■ 当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループでは、事業が急速に拡大しているのに対して、内部統制が十分に追いつかず、リスクが増大する可能性があります。特に、事業領域の拡大や海外での事業展開が進むなかでは、従来の事業経験からは想定が困難なリスクが潜在しているおそれがあります。

当社グループのリスク対応基盤は「凡事徹底」にあります。その真意は、全従業員が常に危機意識をもち、一人ひとりがやるべきことを徹底することで、万一の危機に打ち勝つ強い企業風土を築くことです。平常時に限らず、非常時においても現場が機能する。これこそが「凡事徹底」によるリスク対応です。

さらに、当社グループは「積極精神」のもと、数々の経営改革を断行してきました。これによって、バブル経済の崩壊などの経済危機を克服し、今日に至るまで事業領域を拡大してきました。

現在、当社グループにおけるリスクへの対応は、「備えよ常に」のもとでリスクの把握と対策を講じることにあります。そして、万一の事態においては、逃げ腰とならず、問題に「正対」することを基本としています。さらに、対応時に生じた課題については、その後、仕組みの「変革」に取り組んでいます。そして今後、リスク対応基盤の4つの課題を中心に、いかなる事態にも揺るがぬ経営を追求し、暮らしとまちを守る企業グループを目指していきます。

「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」2019年度総括

課題13: 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

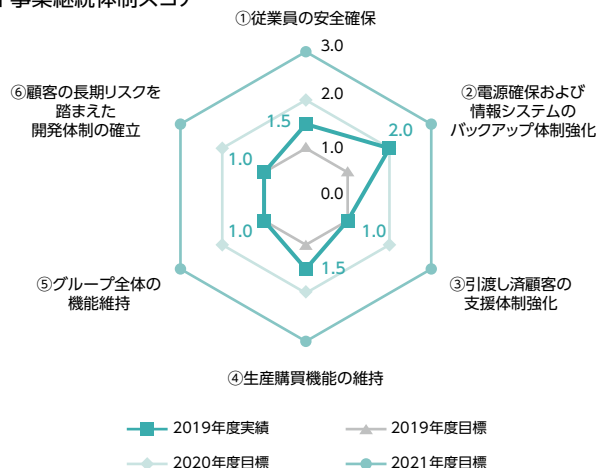
2019年度は、当社のバリューチェーン全般を担う各部門が参加するBCM部会の運用を通じて、BCMのさらなる強化を図りました。従業員の安否確認や拠点間の通信、基幹システムの復元の訓練を行うとともに、各拠点への蓄電池の配備や海外BPOの展開準備、サプライヤーの与信調査など、さらなるバックアップ体制の整備を進めました。また、台風19号の水害など、自然災害におけるBCMの運用と検証を通じて、今後の自然災害の想定をさらに広げ、マネジメント体制の定着を図りました。

KGIの事業継続体制スコアの2019年度結果は目標を達成する数値となりました。当社の計画を概ね予定通りには進められましたが、相次ぐ広域災害や新型コロナウイルスなどの対応の発生により、対処的な活動が多く、本来の推進活動に一定の制約が課せられました。

2020年度は、基幹システムや電源、サプライヤーなどのバックアップの推進を引き続き実施するとともに、自然災害時における就業ルールの制度立案や購買先への連絡自動化など新たな施策にも取り組んでいきます。

経営目標 指標	2019年度 実績	2019年度 目標	2020年度 目標	2021年度 目標
事業継続 体制スコア	44点	30点	60点	100点

■ 事業継続体制スコア



リスク対応基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

課題14: 工場における人権デューデリジェンスの確立

当社では、バリューチェーン全般における人権デューデリジェンスを進めています。2019年度に工場で実施した取り組みとして、工場内の協力会社従業員が、協力会社を通さず直接当社へ労働環境に関する提案ができる仕組みを構築しました。工場の協力会社は、1次下請けにあたる企業が1工場あたり数社常駐している状況であり、当社の生産管理者の目が届きやすい体制となっています。これまで、取引先の通報制度「パートナーズホットライン」をはじめとする内部通報窓口の設置や取引先アンケート調査を実施してきましたが、さらに相談できる窓口を増やすことで、人権に関する問題の早期発見と是正を行いやすくしました。

2019年度は、社内でのハラスメント防止と、施工現場やサプライヤーへのCSR調達の推進に注力したため、工場での人権デュー

デリジェンスについては、当初の予定通りの推進はできませんでしたが、2020年度は景気の後退が予想されるなか、協力会社の経営環境も厳しくなることが想定されます。工場内の施工協力会社従業員の労働環境や人権への取り組み状況が悪化することがないよう、現場と全社的なモニタリングの仕組みを活用し、当社工場での人権デューデリジェンスの確立に向けて進めていきます。

■ 工場における人権デューデリジェンスプロセスの確立

2019年度実績	2019年度目標	2020年度目標	2021年度目標
未着手	未着手	体制構築	運用開始

課題15: 企業倫理・コンプライアンスの確立

2019年度は、リスク情報の収集をより適正・迅速に行うべく、リスク管理委員会へのリスク情報の報告の基準を明確化するとともに、新たな内部通報窓口(法律事務所を窓口とする「弁護士ホットライン」)を設置しました。また、内部通報制度の運用を促進・適正化するため、当社に設置されている複数の内部通報窓口の統一ルールである「大和ハウスグループ内部通報規程」を策定・周知。さらに通報のあった案件への対応状況を定期的にモニタリングすることなどを目的に、各内部通報窓口の担当部門で構成されるリスク管理小委員会を設置しました。ハラスメント防止の観点では、経営トップのコミットメントのもと、2018年度に設置したパワーハラ防止対策室でのパワーハラメントに関する専属的・専門的な相談受付・是正、専門家による管理職層へのハラスメント防止研修を実施しました。また、セクシュアルハラスメント防止に関しては女性営業社員を含めたタスクフォースを設置し、2020年4月に具体策を盛り込んだ社内規程を制定しました。

KGIである内部統制体制充実度スコアについては、2019年度は397.4点に低下しました。低下の要因として、スコア算出の要素には企業倫理・コンプライアンスに関する研修実施件数を含めていますが、2019年度は、eラーニングへの移行が進み、また、新型コロナウイルスの影響もあり、研修の実施件数が減少したことが挙げられます。2020年度は、より適正なリスク情報の収集を行うべく、さらなる体制構築を進めるとともに、積極的な研修・啓発を実施していきます。

経営目標指標	2018年度実績	2019年度実績	2019年度目標	2020年度目標	2021年度目標
内部統制充実度スコア	408.1	397.4	376	436	447

課題16: グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

2019年度は、グループ全体のガバナンス体制の強化策を検討するなかで、海外グループ会社の内部統制強化について検討を進めてきました。海外事業における中長期的な経営基盤を強化するために、海外事業本部を設置し地域ごとでの管理体制を構築すべく、まずは北米での地域としてのコーポレート機能の設置の検討を開始しました。また、会社運営の継続的改善に向けて、海外グループ会社においても当社100%出資子会社については、2020年度からSustainability Surveyを実施する予定です。

なお、海外拠点の管理部門責任者からは「リスクのみならず、従業員の働きがいも知りたい」との希望が多数あったため、国内拠点と同様に、働きがいについても調査する予定です。

海外拠点の管理については、国や地域ごとに法律や商習慣が異なり、グローバルで単一の基準を設定することが難しいため、今後

は、共通事項を定めつつ、国や地域ごとに柔軟な管理を進める視点が必要となります。

2020年度は引き続き、海外グループ会社の管理体制の構築を継続します。海外拠点の従業員が働きがいをもって仕事ができる会社を目指し、グローバル展開における経営基盤の構築を図ります。

■ 海外拠点におけるSustainability Survey

2019年度実績	2020年度目標	2021年度目標
情報収集	運用開始	運用開始
	2020年度結果をベンチマークとする	ベンチマーク+5ポイントを目標

ガバナンス強化策

基本方針・考え方

当社は、昨今の事業規模や事業エリアの急激な拡大を受け、2019年11月8日に当社グループのガバナンス強化策を公表しました。

ガバナンス強化を進めるにあたり、国内外のグループ会社を含めたガバナンスに関する4つの基本方針を定め、持続的な成長を可能とするための基盤整備を行っています。

■ガバナンス強化策基本方針

1. 経営体制および管理・監督のあり方の再検討
2. 業務執行の機動性およびリスク対応体制の強化
3. リスク情報の収集と共有の強化
4. 持続性・実行性を支える環境の強化

■実施済み施策

- ・社外取締役比率を変更
- ・社内取締役の上限年齢を設定
- ・女性取締役や海外経験のある取締役登用
- ・国内の業務執行体制に事業本部制を導入
- ・コンプライアンス推進部の設置
- ・リスク報告基準の明確化
- ・内部通報の外部窓口新設
- ・役員へのリスク・コンプライアンス教育の継続実施
- ・グループ内部監査体制およびリスクアプローチの強化

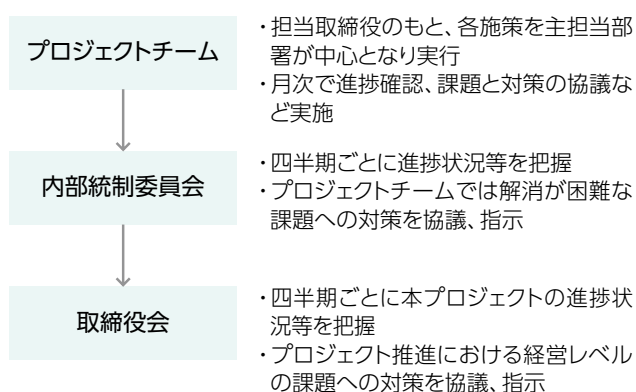
■今後の取り組み

- ・企業価値向上のための取締役会の中長期的な経営戦略および監督機能の強化
- ・国内事業本部制および海外地域管理制への移行
- ・グループ内の重複事業についての組織・機能などの最適化
- ・グループ本社機能の再整備および継続的な改善
- ・リスク情報の再整備事項の運用定着
- ・新業務執行体制に沿ったリスク情報の収集と共有における継続的な改善
- ・コンプライアンス活動の持続可能性を向上させる効率的な業務基盤の強化

マネジメント

当社グループではガバナンス強化を進めるにあたり、プロジェクトチームを組成し、内部統制委員会および取締役会に四半期ごとに進捗状況を報告し、経営層の責任および支援のもと、施策を実行しています。

■ガバナンス強化プロジェクト推進体制



関連ページ▶ P018 ガバナンス強化

主な取り組み

実施状況および今後の取り組み

当社グループは、ガバナンス強化策の基本方針に則り、すでに一部の施策に取り組み、取締役会の実効性向上やリスク・コンプライアンス対応の体制強化を図っています。今後は、第6次中期経営計画の最終年度となる2021年度までをグループガバナンス再構築における一定の期間と定め、各強化策を着実に実行していきます。

リスク対応基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人材基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

【課題13】

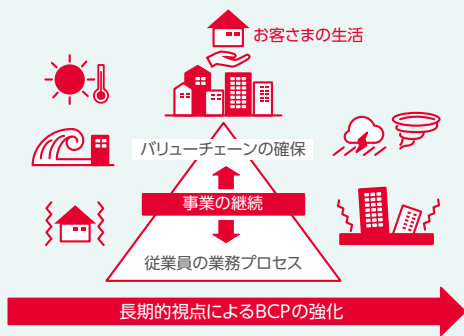
災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立

基本方針・考え方

当社は自然災害が発生した際、被災者の生活再建を支援することを社会的使命として捉え、創業商品「パイプハウス」をはじめとした応急建築商品を提供してきました。会社の体制としても、大規模な災害やその他の甚大な被害をもたらす危機が生じた場合、事業活動を支える重要業務を継続し、万一、中断した場合は早期復旧に努める等、企業の社会的責任を全うするため「災害に強い企業」を目指しています。

建造物や建物・設備が自然の脅威にさらされる建設業にとって、災害や異常気象は製品やサービスに深刻な影響を与える脅威であるとともに、建設現場では自然環境への暴露にさらされることが多いため、異常気象や災害の激甚化は、事業の継続性そのものにも大きく影響するリスクとなります。また、当社のビジネスモデルは営業から現場に至るまで「人」が介在するため、パンデミックによる労働環境へのダメージも考慮する必要があります。

当社では部門横断のBCM部会を組織し、本社および事業所のBCM規定の策定や、体制の構築を推進しています。昨今の災害発生状況を受け止め、「いつ想定外の激甚災害が起こってもおかしくない」という状況を捉え、危機感をもって防災・減災対策に取り組んでいきます。



関連ページ P044~046
TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

マネジメントと主な取り組み 事業継続マネジメント

地震などの自然災害やパンデミックが発生した場合、当社では状況に応じて災害対策本部、現地災害対策本部を設置し、コールセンターや工場が被災した場合のバックアップ体制を整えています。また、本社被災時には、東京本社と総合技術研究所(奈良県)を代替本社とし、会社の事業を継続します。

従業員の安全・安心を守る体制

台風、水害などの自然災害やパンデミック、テロリスト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、現場で何をすべきかを明らかにしています。

また、従業員の安否確認については、日ごろの備えとして半年に一度、すべての事業所で災害時対応訓練を実施している他、発災後には従業員の安否を確認し、被災状況の把握を行います。

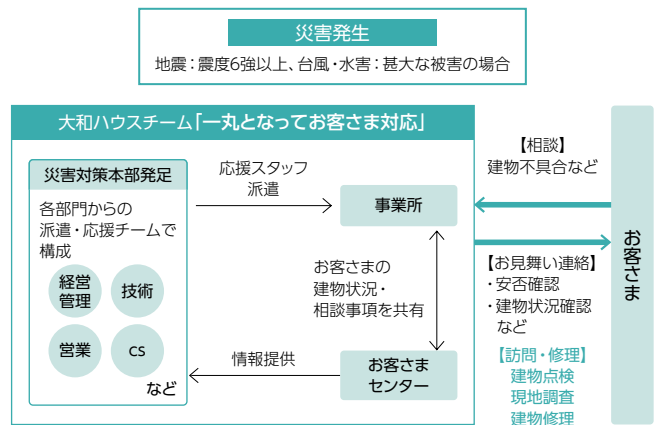
なお、日本国外における従業員の安否確認については、昨今の海外情勢を鑑み、危機発生時に海外赴任者から本社関連部門へ情報を伝達できる体制を構築しています。有事の際には本社関連部門で同時に情報を共有し、迅速な初期対応を行います。

災害・異常気象発生時のお客さま対応の体制

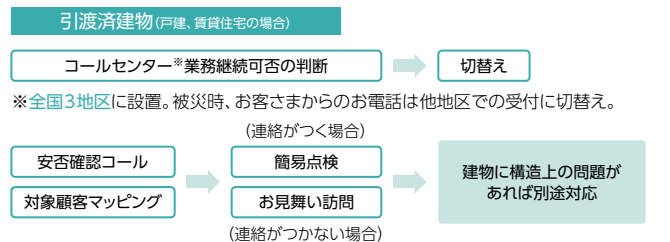
災害などに備え、「事業継続規程」にて従業員への教育や定期的な訓練を実施しており、震度6強以上の地震が発生した場合には、「災害対応マニュアル」に基づき速やかにお客さまの安否を確認するように定めています。また、グループ会社を含めたさまざまなルートを通じて、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

2019年度には山形県沖地震、九州北部豪雨、台風15号および台風19号で罹災された地域に対して、建物の簡易点検や物資支援を行いました。

■災害時に一丸となった対応ができる体制



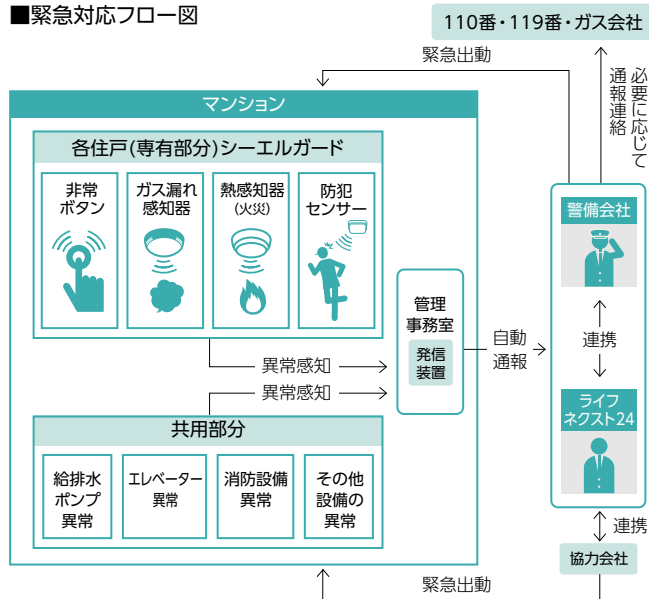
■コールセンターの対応体制



緊急対応システム「ライフネクスト24」

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

緊急対応フロー図



※マンションおよび住戸の仕様により監視項目は異なります。

※緊急センター「ライフネクスト24」は当社グループの分譲マンション/管理会社である大和ライフネクスト株式会社に設置。

サプライチェーンにおける事業継続計画の策定

大規模災害の発生によりサプライヤーから材料の供給が途絶える事態に備え、サプライチェーンにおける事業継続計画を策定し、常に複数のサプライヤーや製造拠点から材料を調達する等の対策を進め、事業中断リスクの低減に取り組んでいます。また、災害発生時の対応方法を手順に定め、被災状況を即時確認し、必要に応じて代替が可能な体制を構築するように努めています。

加えて、災害以外のリスクとしてサプライヤーの経営状況、法令遵守の状況などを確認することで、サプライヤーに起因する材料の供給不能リスクの低減に取り組んでいます。

工場における事業継続マネジメント

工場では本社生産部門と連携し、気象情報の収集と工場内に設置したさまざまなセンサーを監視しながら、予測される被害を想定した対策（排水の点検、材料や製品の養生、シャッターや扉の点検など）を行い自然災害に備えています。また、帰宅困難者への対応、早期帰宅指示や、翌日の生産体制について協力的会社責任者と協議し社員・従業員の安全を確保しています。さらに協力的会社を含めた緊急連絡体制を整備し、有事の際には被害を最小限に抑え、素早い復旧が可能な体制を整えています。

応急仮設住宅の建設

応急仮設住宅については、自然災害が発生し設計から引渡し後の管理まで、当社グループで一貫して担当するプロジェクトを立ち上げ、災害発生時の緊急活動をスムーズに行う体制を整えています。

同プロジェクトでは建設マニュアルの整備や定期的な訓練など、平時からの備えに重点を置いた取り組みを実施しています。

災害時における当社グループ全体の建設戸数は、2011年の東日本大震災で11,041戸、2016年の熊本地震で1,016戸、2019年の台風19号で45戸でした。

関連ページ

当社グループ公式ウェブサイト

・東日本大震災 被災地支援活動

<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/disaster/index.html>

・ニュースリリース

「応急仮設住宅の早期提供を目指した共同研究契約を締結」
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20190409132805.html>



応急仮設住宅

新型コロナウイルス感染拡大にともなう各種対応

新型コロナウイルス感染症対策については、本社に対策本部を設置し、従業員の安全を最優先に、社内外の状況に応じた指揮をワンストップで行っています。

対策本部では、感染予防の啓発を2020年1月から継続的に実施している他、従業員が感染した場合や行政から自粛要請があった場合など、フェーズ別に対応指針を定め、全従業員に展開しています。

関連ページ

当社グループ公式ウェブサイト

「2020年3月期 経営説明会資料」

https://www.daiwahouse.com/ir/challenge/pdf/FY2020_presentation_material_ja.pdf

「新型コロナウイルス感染症への大和ハウスグループの取り組み」
<https://www.daiwahouse.com/action2020/>

リスク対応基盤

【課題14】

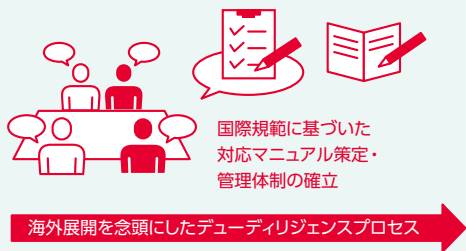
工場における人権デューディリジェンスの確立

基本方針・考え方

当社グループは、「世界人権宣言」や国連グローバル・コンパクト、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などの国際基準を支持しており、企業倫理綱領において人権の尊重を定めるとともに、「大和ハウスグループ人権方針」を制定しています。また取引先に対しては、人権、労働慣行、環境保全、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」のひとつとして明記し、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。

社会性中期計画（ESP2021）においては、とくにグループ会社への展開を念頭に、当社の工場で働く外国人労働者の人権侵害について調査・是正する手法（人権デューディリジェンス）の開発を進めています。

今後の課題は、海外での事業の拡大にとともに、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です。当社グループの事業による人権侵害が起ころぬよう、人権デューディリジェンスの観点から影響の把握・モニタリング、課題の抽出、改善の仕組みをより強化していきます。



関連ページ ▶ P071 人権マネジメント

マネジメント

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

そこで、当社工場では、労働環境改善提案BOXを開設し、従業員から生の声を聞くことで、さらなる労働環境の改善につなげる

等の取り組みを実施しています。

今後も、当社従業員だけでなく、工場従業員およびその家族まで「安心」だと感じていただけるような工場の作業環境づくりを進め、長期的な視点で取引先との「共存共栄」を図っています。

主な取り組み

取引先への人権啓発活動の実施状況

当社では2006年に「取引先行動規範」、2015年に「CSR調達ガイドライン」を制定し、人権や法令遵守など取引先へ求める包括的な方針を示しています。さらに、ガイドラインの定着を図るため、取引先に対し、日ごろよりCSR調達ガイドラインに則した業務が実施できているかに関する「セルフチェック」を実施。結果は集計後に各事業所にフィードバックし、以降の改善活動に役立てる仕組みを運用しています。また、労働者にとって重要な人権である身体の安全に関しては、取引先の事業主を対象とした事業主研修の他、作業員を対象とした新規入場者教育・職長・安全責任者教育などを実施しています。

なお、世界各国で事業展開を行うにあたっては、従業員の安全・安心を守るために警備会社を起用することがありますが、2019年度末において当社グループの取引先における武装警備員による人権侵害は確認されていません。

関連ページ ▶ P118 取引先への人権および労働慣行についての推進

取引先とのエンゲージメント

当社グループでは、協定会連合会会員に対し毎年1回「取引先アンケート調査」を実施し、現場の労働安全の確保状況や適正な工事期間の確保状況、工事代金の支払いに関する問題の有無などを確認しています。2019年度の回答率は78.1%でした。調査結果およびそれに基づく改善活動の計画は、各事業所で定期的に開催している取引先を対象とした安全衛生協議会などの機会を活用して説明・周知をしています。各年度の改善活動の効果は、翌年度のアンケートで評価する仕組みとしています。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、協定会連合会など）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 ▶ P069 事業所CSR経営のPDCAにおける主な取り組み
P115 サプライチェーン上の会員組織について

【課題15】

企業倫理・コンプライアンスの確立

基本方針・考え方

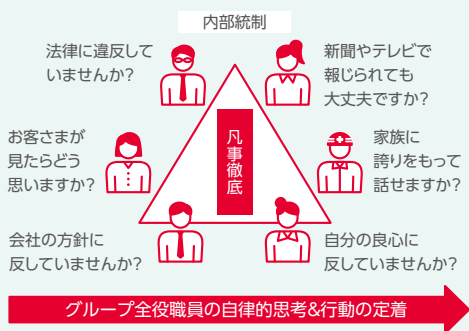
当社グループでは、企業活動について各種法令を遵守するのはもちろんのこと、当社グループの理念体系のもとで、全従業員が高い倫理観をもって業務を行うこととしています。そして、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーとの信頼関係を築きながら、社会に貢献できる企業グループを目指しています。

当社グループでは、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、2014年には、当社グループの信頼を維持・向上させるために、理念体系(企業理念、経営ビジョン、社員憲章)と同様に、従業員が常に意識し実践すべき行動を明文化したのものとして「企業倫理綱領および行動規範」に改定しました。

国内外では、購買行動において企業の「誠実さ」を重視する等、ステークホルダーから企業への「企業倫理・コンプライアンス」への要請・期待はさらなる高まりを見せています。また、さまざまな企業が、内部統制のさらなる充実に向け、ICT等の最新の技術を活用した体制の構築を図るとともに、着実な運用に向けた従業員啓発に取り組んでいます。

当社グループでも、社会状況の変化と、事業拡大やグループ会社の増加などの社内状況をふまえ、内部統制システムの強化が急務である一方、中長期的には内部統制を担う従業員一人ひとりの意識を醸成することが重要であると考えています。

当社グループでは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」に示された考え方や法令改正などの情報を、従来の方法に捉われず従業員の各階層へ共有するとともに、組織や会社単位でのPDCAを回していきます。こうした取り組みを通じて、ハラスメントを含めたリスクの低減を図るとともに、企業グループとして企業倫理・コンプライアンスの確立を目指していきます。



関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
企業倫理綱領および行動規範
https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html

マネジメント

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に、サステナビリティ企画部など関連部門から、不正・違法行為の調査依頼をされた際は臨時で内部監査を実施し、事実確認を行っています。

また、社内の監督については、監査役および内部監査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、リスク管理委員会への上程、企業倫理・人権ホットラインへの通報などの仕組みがあります。各ルートから集まった情報は迅速に判断し、腐敗リスクアセスメントを実施します。

公正な競争の遵守

当社では取引先との「共創共生」を進めるうえで、公正な競争を遵守する意識の醸成と仕組みづくりが重要と考えています。そこで、全従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に則して判断し、行動できるように教育の徹底を図っています。

仕組みづくりとしては、内部監査室が実施する内部監査に加え、本社購買部門による購買業務の監査を行い、「企業倫理綱領および行動規範」の遵守ができていないかを確認し、違反を特定しています。

また、当社と取引先との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回実施しています。取引先アンケート調査を通して把握できた課題は事業所などへ共有し、改善を図っています。加えて、取引先からの通報制度として「パートナーズ・ホットライン」を設け、取引先から寄せられたすべての案件について真摯に対応するよう努めています。

事業所に対しては「コンプライアンス・リスク確認」として、内部監査の改善計画書に基づく改善状況確認・コーチング、取引先アンケート調査の結果に基づく現状確認・コーチングなど、チェック体制の強化を図っています。なお、「企業倫理綱領および行動規範」は2010年に見直しを行っています。今後も、時代の移り変わりに応じて見直しを行っていく予定です。

関連ページ▶ P152 リスクマネジメント

施工協力会社との関係における当社従業員の問題の改善

2019年度の取引先アンケート調査の結果は以下の通りになりました。調査結果については、分析のうえ、代表取締役を含めた関連部門の役員へ報告するとともに、取引先との実際の窓口となる事業所にフィードバックを行い、改善計画を立案・実施しています。

また、技術部における指導会などにおいても改善活動の進捗を確認し、改善に努めています。

	2017年度	2018年度	2019年度
回答率	70.2%	77.1%	78.1%
当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率	78.6%	75.7%	80.7%

リスク対応基盤

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。2019年度に実施した監査項目は以下の通りとなっており、企業倫理・行動規範の遵守状況を確認し、違反を特定のうえ、是正しています。また、定期的な取引先訪問を通じて相互改善課題への取り組み、取引先の経営改善支援を行い、適切な関係の構築、共進を図っています。

なお、取引先アンケート調査の結果についても事業所購買の是正、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

租税に対する方針および体制構築

■ 基本方針

当社グループでは、当社グループを取り巻くすべてのステークホルダーと共創・共生を実現していくために「企業倫理綱領」を定めており、関連する各種法令を遵守し適切な納税を行うことは、企業の社会的責任であると同時に、地域社会への貢献であると認識しています。そのため、租税回避地を利用した恣意的な租税回避は行わず、企業価値の向上と事業活動を行う地域への還元のパラnsを考慮した納税を実施する方針としています。

■ 税務に関する社内体制

当社グループでは連結納税制度を採用しておらず、会社ごとに納税に関する実務を行っており、CFOが管掌する当社経理部にてグループ全体の税務の統制・支援を行っています。当社経理部においては、適切な納税を実施するために必要な法令知識の取得に努めるとともに、グループにおける取引に関する情報を正確に集約できる体制の構築に努めています。

また、税務上の解釈が不明確な取引については外部専門家のアドバイスを受けるとともに、重要な取引については税務当局への事前照会制度を利用し、適切な納税を行う体制としています。

■ 国際税務への取り組み

当社グループは、OECDによるBEPS(Base Erosion Profit Shifting)プロジェクトなどの国際的取り組みが、税の透明性確保や国際的な租税回避を防止するために重要であると理解しています。そのため、各国税法を遵守すると同時にBEPSプロジェクトなどの主旨をふまえた税務管理を実施し、グループ会社間の国際取引についてもOECD移転価格ガイドラインに従ったルールを定め、運用しています。

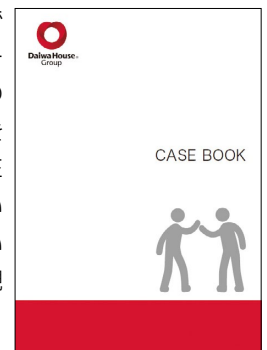
■ 地域別の法人税納税額

当社グループの納税額のうち、95%以上が日本での納税であるため、地域別内訳は開示していません。今後、国際的な事業展開の進捗に応じ、日本以外における納税額の割合が10%を超えた場合には地域別内訳を開示します。

主な取り組み

教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

当社グループでは、グループ全従業員に対して「企業倫理綱領および行動規範」の共有だけでなく、実際の行動に結び付けるために、2004年度より教育用小冊子「CASE BOOK」を作成しグループ全従業員に配付しています。この冊子は、さまざまな状況下でも企業倫理に基づいた判断ができることを目的に、具体的な事例(ケース)を通じて解説しています。社内外の状況の変化に合わせて、定期的に改訂を行っています。2018年4月には「CASE BOOK 第8版」を発行し、各職場において朝礼などの機会に、ケースに基づいたディスカッションなどを行い、倫理観の向上に努めています。



モニタリングと違反への対応

当社グループでは、モニタリング調査として「Sustainability Survey」を年1回実施し、従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に基づいた行動がとれているかどうかを確認しています。調査結果については職場改善がなされるよう分析したうえでフィードバックを行い、各事業所・グループ会社での改善計画の立案・実行を行い、PDCAを回しています。

一方で当社グループの従業員などがコンプライアンス違反などの言動を行った場合は、公式ウェブサイト上の問い合わせ窓口や、各種通報制度などを通じて、お客さま(お客さまセンター)、取引先(パートナーズ・ホットライン)、従業員(企業倫理・人権ホットライン、リスク情報ホットライン、弁護士ホットライン、グローバル内部通報制度、監査役通報システム)などさまざまなステークホルダーが通報できる体制を構築しています。

各種法令や社内規程の違反については、代表取締役社長を委員

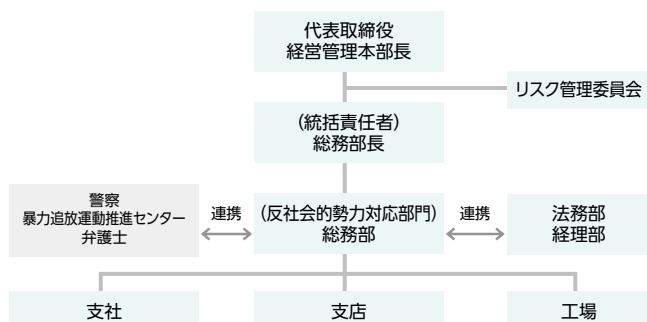
長とする懲罰委員会に報告し、発生原因や違反内容などを究明のうえ、違反者に責任を追及しています。また、違反事例の原因については、各事業所にて啓発活動や、各種研修で共有することで、再発防止を図っています。

反社会的勢力との関係遮断

当社グループでは、健全な企業経営を実現するため「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」を制定し、反社会的勢力との関係遮断を社内外に公表しています。また当社では、基本方針および「反社会的勢力対応規程」を定め、代表取締役である経営管理本部長をトップに、実務対応を総括する部署ならびに統括責任者を明確にし、組織的な対応体制を構築するとともに、平素より警察や都道府県暴力追放運動推進センターなどの外部機関との連携を強化し、問題発生時の連絡協力体制を構築しています。

当社グループ各社においても、反社会的勢力の排除体制の構築（規程の整備、統括責任者の設置、外部機関との連携など）に努めるとともに、グループ会社同一の反社会的勢力に関するデータベースを整備するなど当社グループが一体となった取り組みを推進しています。

■ 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	警察への相談などの実務対応。
事業所長 工場長 総務・経理責任者	事業所などにおける反社会的勢力排除に関する体制を整備。
一般職員	反社会的勢力排除の強い意識をもち、日常的に情報を収集するとともに、総務部へ報告。

インサイダー取引の防止

当社は、グループ全体でインサイダー取引を未然防止するための体制の整備や研修を行っています。

また当社では、インサイダー情報の管理責任者を「情報管理責任者」と定め、経営管理本部長が務めています。発生したインサイダー情報は直ちに情報管理責任者へ報告されます。

なお、当社従業員およびグループ会社幹部については、当社株式などを売買するにあたり、事前に経営管理本部長に届出を行い許可を得なければならない体制を構築しています。またグループ各社の従業員については、事前に各社で定める情報管理責任者（各社の代表取締役社長）に届出を行い許可を得なければならない体制としています。届出を行う際には、申請者自身がインサイダー情報を保有していないかセルフチェックを行うとともに、申請者の上司（情報管理担当者）によるチェックを行うことで、インサイダー取引が発生しないような体制を整えています。

当社グループの新卒・キャリア採用者に対しては入社時に研修を行い、インサイダー取引未然防止のための啓発を行うとともに、CASE BOOKなどを通じて継続的な啓発を行っています。

従業員に対する法令・コンプライアンス教育について

法令知識の習得や、リスク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などを学習するための部門別研修などを行っています。本社部門主導の研修のみならず、各事業所にて独自にコンプライアンス研修を実施することを推奨し、自主的なコンプライアンス活動の実施を促すように努めています。2019年度はコンプライアンス研修を27回実施しました。

なお、企業倫理・コンプライアンスなどの内容を取り入れたCSR研修についても、定期的に全国事業所を対象に実施しています。

リスク対応基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

【課題16】

グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築

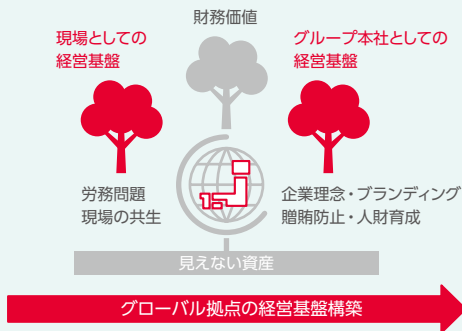
基本方針・考え方

当社グループは海外事業において、2019年12月現在、国外に44拠点を設けて事業を展開しています。

国内では、2019年をピークに国内の建設市場は縮小し、量から質へと需要転換が本格化するといわれている一方、海外では人口増加と新興国の経済急成長が継続するため、建設・不動産の需要は増加傾向にあります。

当社グループでは、経営トップによる集中管理と各従業員の人財力を中心としたガバナンスによる成長を実現してきましたが、昨今の事業規模や事業エリアの急激な拡大を受け、グループのガバナンス体制の大幅な見直しに着手しています。海外事業においても現地の拠点の経営層や責任者のマネジメント能力に頼った拠点運営を行っている場合もあり、長期目標や展望に向けた、組織体制を構築することが課題となっています。

社会性中期計画(ESP2021)では、グローバル拠点が10年、20年と長期で地域に根付くための経営基盤のあり方として、エリア制の推進を掲げており、ガバナンスの強化をはじめとして、リスク対応体制(贈賄防止など)の強化など、グループ会社や海外拠点の現地管理部門が対応しきれない課題について、エリア単位でのコーポレート機能を強化し、グループ全体での対応を進めていきます。



マネジメント

グループ全体での内部統制の推進

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う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。

■当社グループ主要関係会社 海外拠点一覧 (2019年12月31日現在)

拠点所在地	拠点数	拠点所在地	拠点数
中華人民共和国	9	中華民国(台湾)	1
アメリカ合衆国	6	ミャンマー連邦共和国	1
オーストラリア連邦	3	タイ王国	2
ニュージーランド	1	UAE(アラブ首長国連邦)	1
シンガポール共和国	1	カタール国	1
ベトナム社会主義共和国	4	メキシコ合衆国	3
大韓民国	1	ペルー共和国	1
フィリピン共和国	2	スリランカ民主社会主義共和国	1
インド	2		
マレーシア	2	ケニア共和国	1
インドネシア共和国	1	合計	44

主な取り組み

高リスク国での事業・活動でのリスク対応

■贈賄防止体制の構築

公務員・みなし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」、「贈賄防止細則」を策定・運用しています。

「贈賄防止細則」においては、トランスパアレンシー・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ています。

関連ページ P154 腐敗防止

■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、金融機関などへの報告義務や送金規制など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。

■リスク報告ルールの整備

海外グループ会社において発覚したリスク情報は、本社のリスク管理委員会の事務局(法務部)に即時に報告がなされるという体制を整備しています。

内部統制

マネジメント

内部統制委員会

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・機能とするもので、代表取締役社長を統括責任者に据え、経営管理本部長を委員長、各部門の担当役員を委員として組織しています。

本委員会の機能をより実効的なものとするべく、本委員会の委員に対して、内部統制の課題に関するアンケートを行い、そこで顕出された課題を関連部門で検証して改善するというプロセスを採用しています。

内部統制システムの構成について

当社グループでは、内部統制システムの構築・運用においては「標準的なフレームワーク(COSO)」を参照し、以下のような体制としています。

①基本方針

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、同基本方針のなかで、全従業員が内部統制システムの担い手であることを宣言し、個人が内部統制の目的を果たすべきことを標榜しています。

②統制活動

半期に1回、内部統制委員会から取締役会に対して内部統制状況を報告しており、取締役会・取締役を関与させたガバナンス環境を構築しています。

そして、内部統制委員会の下部組織として、「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」を設置する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。

③レポート

社内の各部門およびグループ会社に対し、内部統制システムの運用状況の報告を求め、それをふまえた当社グループ全体の内部統制システムの運用状況を内部統制委員会において報告しています。これにより、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、社内の各部門およびグループ会社から報告のあったリスク情報は、即時にリスク管理委員会の委員に伝達されるルールとなっており、かつ、このリスク情報の伝達はネットワークシステム(Space Finder)により行われています。このように、迅速・効率的なリスク情報の伝達を、ルール面とインフラ面の両面から実現させています。さらに、当該システムにより、情報検索などの情報処理が簡易になり、リスク情報の分析・利用の迅速化と効率化も実現させています。

以上の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も併せて設置することで、リスク情報のエスカレーシ

ョンが滞留することを防止しています。

④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。

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、本社担当部署にて事業所、グループ会社ごとに集計・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。

また、2018年10月には、グローバル内部通報制度の運用を開始し、海外拠点から現地語による法令違反や社内規則違反、不正行為の通報ができる窓口を整備しました。

企業倫理・人権ホットライン

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の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(現:大和ハウスグループ内部通報規程)の運用を始めました。2020年度より「企業倫理・人権ホットライン」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他、事実関係の確認・調査にあたっては相談者だけではなく、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等の状況を確認し、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。また当社のサステナビリティ企画部や法務部、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。

この他、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・人権ホットライン」と同様に人権に関わる問題を受け付けています。

リスク対応基盤

主な取り組み

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・人権ホットラインを運営しています。通報・相談は、面会・電話・メール・ウェブサイト・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り扱いを受けてしまうことの無いように「大和ハウスグループ内部通報規程」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を実施します。確認された状況に応じて、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。

■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、本社だけでは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はなく女性の担当者も選任しています。また、各事業所の担当者はハラスメント事案の対処・解決に関して随時本社サステナビリティ企画部からのサポート・アドバイスを受けられる仕組みを整えています。

社内相談窓口「企業倫理・人権ホットライン」ではハラスメントに関する相談を受け付け、対応しました。対応にあたっては、大和ハウスグループ内部通報規程に則り、内容によって相談者・相談対象の双方にヒアリングを行う他、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。

各種の内部通報制度

当社グループでは、法令違反・不正行為に対する牽制や、それらの早期発見・是正を目的として、複数の内部通報窓口を設置しています。

受け付けた通報の解決にあたっては、公益通報者保護法および各種社内規程の遵守のもと、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。なお、重大事案については、コンプライアンス研修、法務研修などを通じて事業所の責任者に情報の共有を図ることで、事案の周知を徹底しています。

また、ウェブサイト上に寄せられた地域市民からのご意見に関しては、内容を確認のうえ、当該事業所や近隣の事業所に共有し、注意喚起を行うなど、真摯に対応するように努めています。

なお、2019年度は、リスク管理委員会の委員長の指示に基づき、内部通報窓口担当部門で構成されるリスク管理小委員会を設置しました。当該小委員会において、各窓口寄せられた通報に対する対応状況を定期的にモニタリングし、重大案件については取締役会に報告を行っています。

■通報者の保護

2019年度は、各内部通報制度の運用の適正化・統一化などの観点から、監査役通報システムを除くすべての内部通報制度に適用される「大和ハウスグループ内部通報規程」を策定しました。監査役通報システムについては、当社の業務執行機能外である監査役を窓口とする内部通報制度であり、性質が異なることから、別途「監査役通報規程」を定めています。

「大和ハウスグループ内部通報規程」および「監査役通報規程」においては、通報者保護の観点から、通報者特定情報・通報内容・証拠等の厳秘、正当な理由なく通報者を特定する行為の禁止、通報者・通報事案の真相解明に協力した者に対する不利益取扱いの禁止等を明記しています。

なお、通報者保護の観点から、いずれの窓口においても、匿名通報を受け付けています。

■各通報窓口の説明

①企業倫理・人権ホットライン

企業倫理・人権ホットラインは、自浄作用の向上ならびに社会的信頼を確保するために、当社グループ従業員の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を目指すために設けられた通報窓口のひとつです。サステナビリティ企画部が窓口となり、企業倫理綱領や行動規範に違反するような行為について、当社のみならずグループ会社からの内部通報を受け付けています。なお、サステナビリティ企画部は、当社グループの人権問題を主管する部門であり、制度の名称が明示する通り、人権問題についての内部通報も受け付けています。

当窓口では、「企業倫理綱領および行動規範」に違反するような行為について、当社のみならずグループ会社からの内部通報を受け付けています。

通報は、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に面会・電話・メール・ウェブサイト・郵送で受け付けています。

なお、通報内容によっては、完了後3か月以内に通報者などが不利益を被っていないか、対応後の改善が図られているかを確認し、通報したことによって職場環境が悪化しないよう通報者の保護に努めています。

■運用開始日

2004年度に内部通報者保護規程（現：大和ハウスグループ内部通報規程）を制定し、「企業倫理ヘルプライン」として運用を開始しました。2012年度より人権に関する内部通報窓口と統合し、「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を受け付けるようにしました。2020年度より「企業倫理・人権ホットライン」へ名称を変更しています。

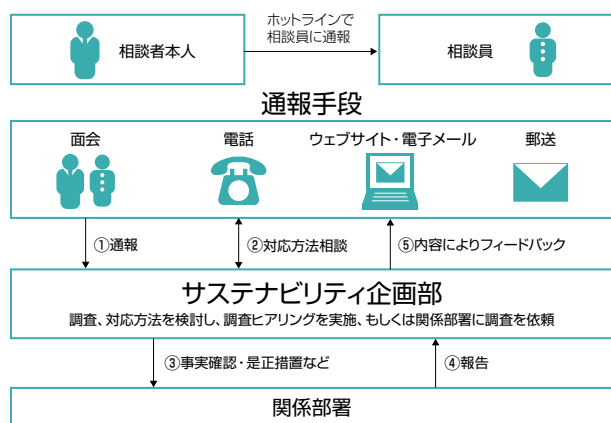
■対象者および窓口連絡先の公開範囲

当社グループ全従業員

(職員、嘱託、契約社員、パートタイマー・アルバイトおよび派遣社員を含む)

事業所研修や社内イントラ、CASE BOOK、ポスター、社内定期発行物などにおいて当窓口の周知を行っています。

■運用体制



※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などの対応を行っています。

②パワハラ防止ホットライン

2019年7月の「パワーハラスメント防止対策室」の設置と同時に、全従業員を対象としたパワーハラスメント専門の通報窓口を開設し、電話・メールによる受付・対応を行っています。

悪質な言動を行っている事実が確認されたものに関しては、懲戒処分を実施しています(当社では就業規則内にパワーハラスメントは懲罰の対象行為であることを明記し、全従業員の閲覧できるイントラネット内に公開しています)。

③リスク情報ホットライン

当社では「大和ハウスグループ・リスク管理規程」に基づき、本社リスク管理委員会において当社グループ全体のリスク情報の収集を行うことに加え、法令違反・不正行為に関するさらなる情報収集を目的と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。

■運用方法

通報手段は、電話また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。グループ会社を含めたすべての従業員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

④パートナーズ・ホットライン

当社グループでは、取引先との関係において、当社グループの従業員の法令違反などにつながりかねない問題を早期発見・是正することを目的として、取引先からの通報窓口「パートナーズ・ホットライン」を設けています。この窓口では、サプライチェーン上で発生した法令違反などの通報も受け付けています。

なお、受付内容としては、企業倫理・人権ホットラインと同様、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。

⑤弁護士ホットライン

これまで当社グループには、海外専用の社外窓口(⑥の「グローバル内部通報制度」)は設置されていましたが、国内用の社外窓口は設けられていませんでした。そこで、2019年11月1日より、法律事務所の弁護士を窓口とする当社グループと独立した内部通報制度である「弁護士ホットライン」を設置・運用しています。これにより、リスク情報の収集経路が拡充されるとともに、これまで以上に通報の匿名性の確保を徹底することができるようになりました。

■運用方法

通報手段は、法律事務所に宛てた電話またはメールです。グループ会社を含めたすべての従業員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

⑥グローバル内部通報制度

海外拠点から現地語で内部通報をすることができる「グローバル内部通報制度」を設置しています。対応言語は、当社グループの主要海外拠点の言語(英語、中国語、インドネシア語、タイ語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、韓国語、スペイン語)で、各国の法律事務所の弁護士が通報窓口となっています。弁護士ホットラインと同様、当社グループから独立した内部通報制度です。

■運用方法

通報手段は、法律事務所に宛てたメールです。グループ会社を含めたすべての従業員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

⑦監査役通報システム

当社グループでは、複数の内部通報制度を設けていますが、いずれも業務執行機関内に設置されている制度であることから、より客観的に検証を行い、適切な対応ができるように、執行部門から独立した立場で監督機能を担う監査役へ直接通報ができる監査役通報システムの運用を2016年10月より行っています。これは、当社の業務執行機能から独立した窓口であり、コーポレートガバナンス・コードの補充原則2-5①に従うものです。

■対象者

当社グループの全従業員

(職員、嘱託、契約社員、パート・アルバイトおよび派遣社員を含む)

■通報先

当社監査役

■運用方法

監査役通報規程に基づき、法令違反や社内規程・企業倫理などに反する行為などについて随時受け付けています。通報手段は、イントラネット上の通報フォームです。匿名での通報も受け付けています。

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

リスク対応基盤

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

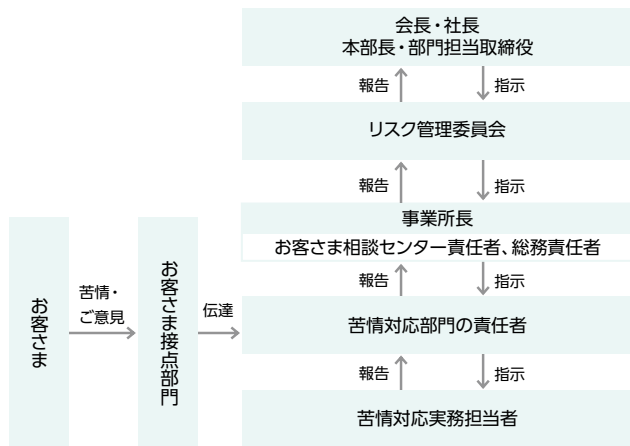
において通報者の本人特定情報を開示する必要がある場合といたしても、通報者の同意を得なければ本人特定情報を開示することはできません。また、本人特定情報ならびに通報の経緯、内容および証拠等は厳重に管理し、他に漏洩してはなりません。なお従業員は、監査役および調査協力者に対して、本人特定情報等の開示を強要するなど、正当な理由なく通報者を特定する行為をしてはなりません。

⑧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に準拠した社内規程を定め、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。



各種通報制度の受付結果

	2017年度	2018年度	2019年度
企業倫理・人権ホットライン (うち、ハラスメントに関する相談)	138件 (38件)	149件 (39件)	136件 (33件)
パワハラ防止ホットライン	—	—	73件
リスク情報ホットライン	3件	23件	17件
パートナーズ・ホットライン	15件	24件	17件
弁護士ホットライン	—	—	4件
グローバル内部通報制度	—	0件	2件

技術部門の法令遵守体制の構築

■ 法令遵守・品質保証推進本部の創設

『高品質な商品を、お客さまに提供すること』

私たちは、この一事を企業としての使命と心得、工業化の精神のもと品質管理システムを構築して運用管理を行い、従前より取り組んできました。

しかし、2014年以降、現場施工、生産購買、商品開発における不適合施工を立て続けに生じさせてしまいました。原因を追究し、その再発防止策の一環として、「仕様監理部」による、新規および変更の「仕様に関する技術情報一元管理」を講じ、品質管理の強化に努めてきました。

図らずも、2019年には、これまでとは本質的に異なる原因により不適合を生じさせてしまいました。商品開発および設計段階における建築基準法は型式適合認定制度の誤認によるものでした。ステークホルダーの皆さまにはご心配やご迷惑をおかけすることとなりましたが、現在、外部調査委員会による調査結果をふまえて、国土交通省の監督のもと、再発防止策を実施、展開しています。

技術系従業員が、法に則り、正しく職務を遂行することを徹底してリスク予防につなげる法令遵守体制を構築すること。そして法令遵守の推進において遵法精神をより一層高め、企業としての社会的責任を果たすこと。過去に生じさせた不適合を省み、将来に向けて、持続的な発展を実現するために、新たに「法令遵守・品質保証推進本部」を設立しました。

■ 自己浄化機能のある企業風土づくり

当社では不祥事に対するさまざまな再発防止策が実施されていますが、一方で現場の技術者の作業負荷が大きくなる懸念があります。また、建設業を取り巻く社会環境も大きく変化しており、デジタル化による新たなものづくりも始動しています。

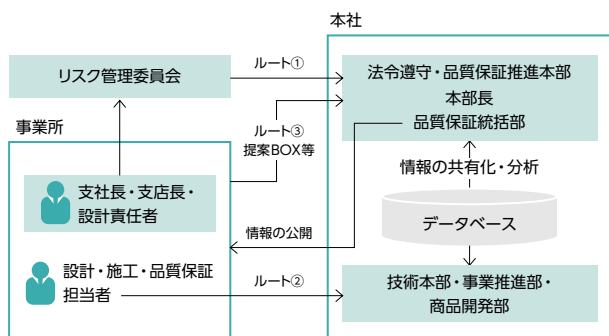
法令遵守・品質保証推進本部では、品質管理・仕様監理(P114)に加えて、現場の技術者がよりスマートに無理なく仕事が進められるように、最先端のICT技術を取り入れた業務改革「デジタルトランスフォーメーション」も推進しています(P085)。

また、法令遵守の推進にあたり、お互いに牽制ができる、自己浄化機能のある企業風土づくりに取り組んでいます。これまでの、現場で生じている法令違反に関わる事案を部門ごとに対応していたものを、部署を超え、より大局的に、スピード感をもって対処・解決を図っていただけるよう、リスク情報の一元化の体制を構築しました。

リスク情報、改善要望などの情報伝達ルートは、リスク情報や各部門の問い合わせ窓口(ルート①②)がりましたが、品質保証統括部において技術系のリスク情報を一元管理し、全体最適な施策実行を図っています。加えて、再発防止策のひとつとして、法令遵守・品質保証推進本部長への「提案BOX等(ルート③)」を開設しました。経営者へのダイレクトな情報伝達ルートも運用しています。

このように、社内から発せられる情報を大切に扱い、自己浄化機能のある企業風土づくりを進めていきます。

■リスク情報の一元管理



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、自社だけではなく私たちの事業を取り巻くステークホルダーの権利・利益の保護に寄与すると考えています。

マネジメント

当社は、リスクマネジメントに特化した会議体として、「リスク管理委員会」を設置しています。

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として毎月、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情報を共有、これらのリスク情報は、取締役会において定期的に報告されています。2019年度は、より適正・迅速なリスク情報の収集を目的として、事業所・グループ会社からのリスク報告の基準を明確化する改善を行いました。また、有事対応力を強化すべく、緊急対策本部の設置・運営に関するルールを策定し、有事の際に機動的な対策を講じることができるよう体制としました。

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、定期的に取り締役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。

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。

リスク対応基盤

■リスク管理委員会

本社、事業所およびグループ会社(海外含む)が認知したリスク情報を即時に本社のリスク管理委員会へ報告するというルールを設けています。本社リスク管理委員会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、そこからさらに内部統制委員会と取締役会に報告されています。なお、2019年度はリスク情報の取締役会への付議基準を明確化し、これまで以上にリスク情報が適正・迅速に取締役会に伝達される体制としました。

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おり、各事業所・グループ会社で顕在化したリスクについて、その対応方針・再発防止策などについて議論が行われています。また、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、本社リスク管理委員会の議事を事業所・グループ会社に展開したり、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。

主な取り組み

マーケティング・コミュニケーションにおける自主規制

当社では広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権への配慮などさまざまな広告表現の自主規制を設けています。また、広告物をテンプレート化して運用する広告制作システム「Dワークプレイス」の活用を促進し、作成段階での表現上のリスクを軽減しています。

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。

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、各種規程を制定し、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財を育成するとともにCSIRT/SOC※体制を構築し、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アップ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。合わせて、グループ共通のインフラと経営管理基盤システムの運用により、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

個人情報管理への対応

当社は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報を適切に利用し保護することが事業活動の基本かつ社会的責任であると考え、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定めて社内外に公表しています。この方針のもと、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など、組織的・人的な安全管理体制を整備するとともに、個人情報保護の考え方や社内規程を定期的な研修などの実施により、周知徹底しています。また、情報技術による対応においても、個人情報は最重要の情報と認識しており、利用者認証規制やアクセス制限、操作ログ管理などを行うとともに、ハードディスクの暗号化、外部からの不正なアクセスの検知など多段階の対策を実施しています。

なお、2019年度において、監督官庁などからの指導・助言・勧告・命令を受けた事案はありませんでした。

法令違反・訴訟等(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、2019年度末において重要な引当金はありません。

関連ページ P031 環境関連の事故・苦情(2019年度)

腐敗防止

基本方針・考え方

当社グループでは、「贈賄防止規程」や「本人確認規程等」を策定するなど、贈賄、資金洗浄、横領などの法令に抵触する汚職行為を厳に禁止・防止する体制を構築しています。それに加えて、法令に抵触するようなものでもなくとも、腐敗・不正取引を助長し、倫理的に許されないと考えられる行為については、「企業倫理綱領および行動規範」をはじめとした各種方針、規程に則って、これを禁止しています。これによって、事業運営の透明性や公平さを確保した取引を行うように定めています。

贈賄防止に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領および行動規範」において、贈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単なる親睦会などであっても、許認可等への配慮を期待していると疑われかねない言動は慎むこと」を示しています。それに加え、2019年度は、公務員・みなし公務員などに対する贈賄を防止するためのルールである「贈賄防止規程」、「贈賄防止細則」のルールを周知・徹底させるための社内通達を発信し、従業員への啓発に努めています。

また、その他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、疑惑を招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、相手方の内規等に配慮し、社会常識の範囲内で行うこと」を明記しています。こうした基本方針に基づき、全従業員が政治・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機運の高まりを受け、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。一方、取引先に対しては、CSR調達ガイドラインにて腐敗防止を示し、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」を原則のひとつに含む、国連グローバル・コンパクトに署名し、腐敗防止活動としての「腐敗防止分科会」に参画しています。また、トランスパレンシー・インターナショナルの「贈賄防止のためのビジネス原則」、経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」および日本

弁護士連合会の「海外贈賄防止ガイダンス」に基づき「贈賄防止基本方針」を取締役会で決議し、公正競争の確保に支障をきたし、社会の腐敗を助長する行為である贈賄行為を禁止する旨を表明しています。

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、従業員が公務員・みなし公務員等に対する贈賄に関与することを防止するために、必要となる体制、禁止事項および手続きなどを定めることを目的として、「贈賄防止規程」、「贈賄防止細則」を制定しています。

当該規程・細則の主な内容は、次の通りです。

1. 贈賄防止に関する責任者の選任

代表取締役を贈賄防止の統括責任者に選任し、贈賄防止体制を構築する責務を負わせています。

2. 相談窓口、内部通報窓口の設置

贈賄リスクが疑われる具体的事例等についての対応を相談するための窓口を、規程上で明記しています。また、国内・海外からの内部通報を受け付ける窓口を設置しており、幅広く贈賄行為についての情報収集がなされる体制としています。

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

公務員・みなし公務員等に対する金銭その他の利益（接待、贈答、公務員等が負担すべき経費の負担、助成その他の便益）の供与を原則として禁止し、責任者による事前承認等の例外要件を充足した場合のみ、許容するルールとしています。

4. エージェント等の第三者の管理

エージェント等の第三者との間で契約を締結しようとする場合には、第三者の廉潔性、契約目的の正当性、報酬の正当性などの要素を考慮したうえで締結しなければならないこととしています。それに加えて、トランスパレンシー・インターナショナルが公表する腐敗認識指数の点数が低い国に属する業者との契約や、公務員等から指定・紹介を受けた業者との契約など、贈賄リスクが高いと思われる契約については、責任者の事前の承認がなければ契約を締結することができないというリスクベースアプローチを採用しています。

5. 教育の実施

贈賄防止に関する教育・研修を実施することとし、特に贈賄リスクが高いと認められる事業・拠点・取引に関与する従業員に対しては、より重点的に教育・研修を行うというリスクベースアプローチを採用しています。

6. 内部監査部門による監査

内部監査部門が、規程の運用状況についての監査を

行うこととしており、特に贈賄リスクが高いと認められる事業・拠点に対しては、より重点的に監査を行うというリスクベースアプローチを採用しています。

7. 経営者による見直し

統括責任者は、贈賄防止体制の内容と運用状況の有効性を定期的に検証し、必要に応じた見直しを行うこととしています。

8. 規程に違反した者に対する懲戒

贈賄防止規程・細則違反は懲戒処分の対象となることを明記しています。

9. グループ会社に対する体制整備支援

統括責任者は、当社グループ全体で贈賄を防止するために、グループ会社と連携して贈賄防止体制の整備を行うこととしています。

■ 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従業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に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に十分な確認を行うこととしています。法第八條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。その他、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。

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、「企業倫理綱領および行動規範」のなか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、全従業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。2019年度から、「贈賄防止規程」、「贈賄防止細則」の運用を明示的に開始し、サプライヤー・ビジネスパートナー・代理業者等との新規契約時における腐敗リスクの調査、高リスクと評価された契約の取り扱い、違反行為認知後の報告手順などが明文化されました。

今後も取締役会が本規程を見直していきます。この他、現地拠点に対する腐敗リスクに関するアンケート調査の定期的な実施および腐敗リスクの高い海外拠点の従業員への研修などを通じて、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。

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 腐敗防止・公正な取引
<https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/fairtrade/>

主な取り組み

腐敗に関するリスク評価

贈賄防止規程のなかに、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。具体的には、従業員は贈賄の慣習などに関する情報の収集を行い、また統括責任者は贈賄リスクに関する調査を行い、その情報を担当部門に集約して、検証・評価を行うというプロセスを採用しています。

なお、2019年度は、ファシリテーションペイメントを含めた贈賄行為が行われたという報告や、贈賄行為を理由とする有罪判決や行政処分を受けた旨の報告は、リスク管理委員会においてありません。

マネーロンダリングの防止

当社では、国民生活の安全と平穏を確保するとともに、経済活動の健全な発展に寄与するという犯罪収益移転防止法の目的に則り、マネーロンダリングを防止するために、顧客の本人特定事項等の確認、取引記録などの保存および疑わしい取引の届け出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。そのうえで、犯罪収益移転防止法や本人確認等規程の内容を平易に解説するための「犯罪収益移転防止法にかかるQ&A」を作成し従業員に周知したり、マネーロンダリングの防止に関する社内研修を実施したりしています。

また、前記の法律、規程に則った適正なマネーロンダリング防止活動ができているかを確認すべく、内部監査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などとして「犯罪収益の移転に係るリスク評価書」を作成しており、マネーロンダリングリスクの評価を行うために当社が採用する方針・手法を明示しています。

なお、マネーロンダリングの防止に関する法律である犯罪収益移転防止法に基づくものを含め、会計に関連する問題を理由とする有罪判決や行政処分を受けたという報告は、リスク管理委員会においてはありません。

Chapter

03


実践報告

コーポレート ガバナンス

マネジメント

担当役員メッセージ 159

コーポレートガバナンス 162



従来の価値観にとらわれる
ことなく、時代の先を見す
えて新たな価値のもとで
体制を築いてまいります。

代表取締役副社長
最高財務責任者(CFO)
経営管理本部長
香曾我部 武

担当役員メッセージ

コーポレートガバナンスのあり方を根本的に見直し

昨年度のサステナビリティレポートにおいて、中華人民共和国の関連会社における不正行為や建築基準に関する不適合問題などをふまえ、ステークホルダーの皆さまに向けて、「内部統制の徹底を図る」と申し上げてきました。しかしながら、その後も国家試験の受験資格を巡る問題、従業員による建設用資材の架空発注などのコンプライアンス違反事案を起こしました。皆さまの信頼を揺るがす事態を招き、ご心配をおかけしましたこと、経営管理本部長と

しておわび申し上げます。

「企業倫理やコンプライアンスに反する行為を徹底的に排除する」このことを皆さまにお約束してまいりましたが、昨年度の違反事案を経営管理本部長として捉えたとき、事業規模が拡大する中で組織として業務の増加に対応していくのが精一杯で、内部統制に対する目配りが必ずしも十分ではなかったのではないかと反省いたしております。

この10年間に於いて当社グループは連結売上高が約2.5倍の4兆円を超える規模となりました。また、海外事業も米国やオーストラリア、東アジア、ASEAN(東南アジア諸国連合)で拡大しており

ます。そして、創業者・石橋信夫がかつて掲げた「100周年に売上高10兆円の企業群」に向けて着実に進んでいる段階です。こうした現状に関して謙虚に考えたとき、コーポレートガバナンスのあり方を根本的に見直すことが必要であると決意しました。そこには従来の価値観にとらわれることなく、時代の先を見据えて新たな価値のもとで体制を築くことが不可欠であると考えます。

カリスマ的なリーダーが存在しなくとも 成り立つ組織へ

コーポレートガバナンスに関しては、これまでも経営陣の間で議論を重ねております。例えば、2017年に芳井敬一が代表取締役社長に就任する直前のこと、これからの当社の行き方について、2人で話し合ったことがあります。その際、私が伝えたのは、「60年あまりの間、創業者の石橋信夫と前取締役会長の樋口武男という2人の強力なリーダーシップが組織を牽引し、そのもとで全従業員が事業の拡大に努めてきた。しかし、これからはそれを期待することはできないし、これまでのあり方を変える時を迎えている」という内容です。

私が思うに、これからの事業の成長に向けては、カリスマ的なリーダーが存在しなくとも成り立つ組織でなければならないということです。そのためには組織の運営体制を抜本的に変えていくことが欠かせません。その中では、経営人財の円滑な世代交代が必要である点についても、芳井に伝えました。そして、経営体制のあり方の見直しと経営人財の世代交代の円滑化の2点に関して、2人で力を合わせて取り組んでいくことを確認し合ったのです。昨年11月に発表しましたガバナンス強化策については、この時に話し合った内容が土台となっております。

事業本部が業績とリスク管理、コンプライアンスに関する権限と責任を一括してもつ体制に

このような経緯をふまえて、当社グループでは信頼の回復に向けて抜本的な取り組みを開始しております。具体的には、代表取締役副社長である私が中心となり、社内のスタッフに加えて、外部のコンサルタントを招き「ガバナンス強化プロジェクト」を昨年7月に立ち上げました。ここでの議論をまとめて、11月に公表したのが「大和ハウスグループのガバナンス強化策」です。

この強化策は、第6次中期経営計画の最終年度となる2021年

度までをグループガバナンス再構築における一定期間と定め、国内外のグループ会社を含めたガバナンスに関する4つの基本方針に則り、各強化策を着実に実行しております。

特に、コンプライアンスに関わる方針について申し上げますと、日本国内の事業については、7つの事業本部に再編し、関連するグループ会社を傘下に配置します。それぞれの事業本部が業績とリスク、コンプライアンスに関する権限と責任をもち、一貫して管理する体制としており、本社各部門は各事業本部を横断的に補佐し、ガバナンス機能の強化に努めます。2020年4月から導入しておりますが、2021年4月からの本格運用を開始します。

また、海外事業については、海外ビジネスに精通している取締役を新たに選任し、海外事業全体の責任者といたします。それとともに、北米およびオーストラリア、東アジア、ASEANの4エリアに分けて、エリアごとに執行役員を置き、それぞれにおいて業績とリスク、コンプライアンスの一貫した管理を行っていく考えです。

今後、拡大が見込まれる海外事業については、経済が急成長している東アジアやASEANにおいてリスクやコンプライアンスの管理に向けた体制の強化がますます求められます。一方、アメリカやオーストラリアではコンプライアンスが厳格に守られている反面、対応をひとつ誤ると訴訟リスクに直面するおそれがあります。こうしたエリアごとのリスクに十分備えつつ、事業の持続的な成長を目指してまいります。

本部と現場をつなぐ組織の立ち上げで、 円滑な意思疎通を図る

コンプライアンスに関わる方針の2つ目である法令遵守の徹底という点では、昨年11月に立ち上げたコンプライアンス推進部が本社部門と現場をつなぎ、リスク事案やコンプライアンス違反事案の発生を未然に防ぐとともに、業務環境の整備を進めております。

例えば、昨年4月における戸建住宅・賃貸共同住宅における建築基準に関する不適合問題の背景としては、本部は基準に関する情報を伝えたつもりでいた一方、設計の現場ではそれが十分に浸透していなかったという意思伝達における齟齬、行き違いがあったと考えます。こうした問題を解消すべく、本部と現場との間に入って伝えるべき情報を伝えるとともに、現場に対する支援や助言を行う組織としてコンプライアンス推進部を機能させていく考えです。

今後1年間をかけてガバナンスの強化に向けた体制を構築し、2021年4月からは施策を本格的に実施していく考えです。法令遵守に向けたガバナンスの強化については、地道で継続的な努力を

通じて体制を構築していくに尽きると考えます。そのうえでステークホルダーの皆さまの信頼を取り戻してまいります。

監督と執行の分離による 取締役会の機能強化を図る

当社グループにおけるコーポレートガバナンスについては、組織の意思決定に関する見直しの一環として、取締役会の改革にも取り組んでいます。その基本となる考え方は、監督と執行の分離であります。これまで、取締役会においては、決議事項はいずれも的確に行ってまいりましたが、経営を取り巻くリスクやマテリアリティ（重要課題）といった報告事項については、必ずしも議論が十分ではなかったように思います。

そこで、監督と執行を分離することにより、取締役会は経営方針等の枠組みに関する意思決定や、企業活動におけるマテリアリティ、企業グループ全体に関わるリスクの問題などを議論する場とします。一方、投資案件に関する意思決定など個別の業務執行については、執行取締役に権限を委譲していく考えです。これにより、取締役会の業務執行への関与をできるだけ少なくし、俯瞰的な立場から監督できる体制としていきます。

また、取締役会におけるメンバーの多様化についても、さらに取り組む必要を感じています。現状では取締役14名のうち、社外取締役が5名という構成です。社外取締役の大半は企業経営の実績を有しておりますが、今後は学識経験者や法曹界などからの起用も検討していく考えです。もちろん、性別や国籍などの属性にとらわれることなく、ふさわしい経営人財を起用してまいります。そして、外部からの知識・経験・ノウハウを取得することにより、組織の管理と監督のさらなる強化に向けて、これまで以上に活発かつ透明性と実行性を兼ね備えた取締役会にしていきたいと考えています。

2021年3月期に向けてはコロナショックを背景に、たいへん厳しい事業環境での取り組みとなります。しかし、こうした事態に直面したときこそ、当社グループが継承してきた創業者精神が真価を発揮すると考えます。

そして、社名が表す「大いなる和」のもとで、すべての役職員が一致団結して、世のため人のための使命を果たしていくことで、事業の持続的成長を成し遂げてまいります。引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

コーポレートガバナンス

基本方針・考え方

当社グループは、社会に信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置づけ、的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。

マネジメント

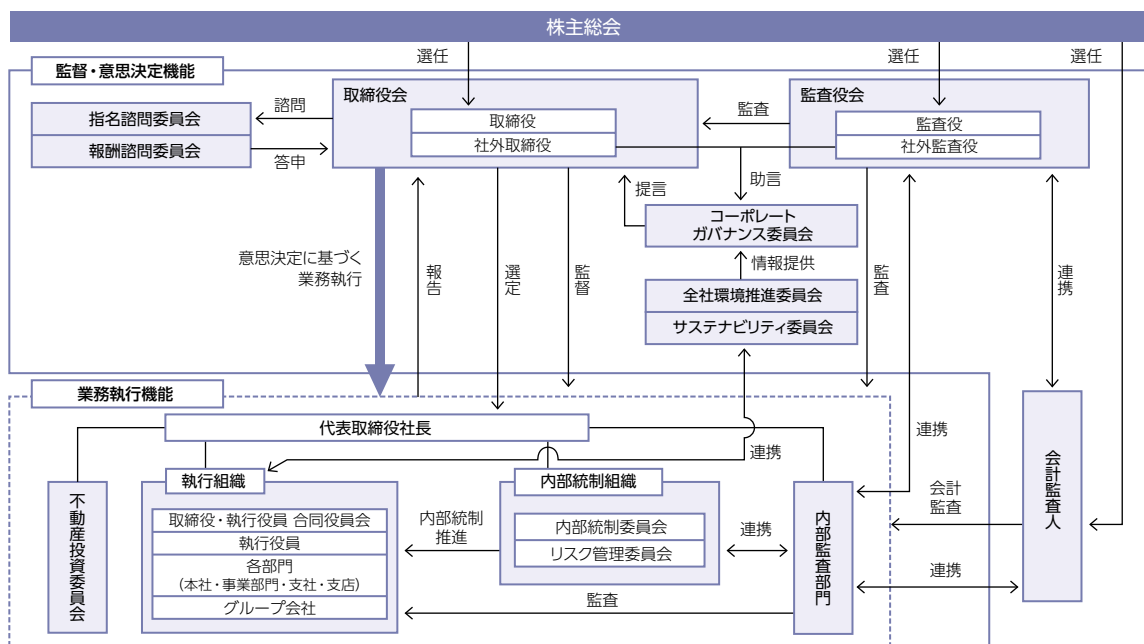
コーポレートガバナンス体制

経営ビジョンの実現を通じて、企業価値を向上させるため、業務執行を担う経営幹部は、現場主義の精神のもと、社会のニーズを常に探求し、取締役会は、社会が求めるニーズを事業としてのどのように具現化するかを審議・決定しなければなりません。

当社の取締役会は、9名の業務執行取締役と5名の独立社外取締役で構成しています。社会が求めるニーズを事業としての確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけでなく、複数の独立社外取締役を任命することにより、経営の透明性・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監査しています。

また、指名・報酬に関する事項については、より独立性・客観性を高めるために、委員の過半数を独立社外取締役として、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の「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などを議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

■ 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。

■ 取締役選定基準

1. 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
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
3. 先見性・洞察力に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること

実践報告 コーポレートガバナンス

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人材基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

取締役の多様性について

当社の取締役会は、専門知識や経験などのバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数として、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、当社グループの女性役員数は以下の通りとなっています。

■ 女性役員数

当社(2020年6月26日現在)	グループ(2020年4月1日現在)	
取締役	取締役	執行役員
2	13	2

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
 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

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、定期的に全社環境推進委員会、サステナビリティ委員会の委員長より代表取締役と社外役員で構成するコーポレートガバナンス委員会に情報を提供し、重要事項については取締役会に提言を行い、ESG推進のための活動に取り組んでいます。

関連ページ▶ P030 環境マネジメント

■ 取締役会開催状況(対象:取締役、監査役)

2019年	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰
取締役	18/19	18/19	19/19	17/19	16/16	16/16	15/16	16/16	14/16	16/16	15/16	16/16	16/16	16/16	16/16	16/16	14/16
監査役	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	5/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	5/6	5/6
出席率	96%	96%	100%	92%	100%	100%	95%	100%	86%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	95%	86%
決議事項	6	6	3	1	7	2	2	6	1	5	10	6	6	1	9	10	3
報告事項	1	6	4	2	2	1	2	1	0	5	1	2	2	1	3	4	0
所要時間	95分	155分	75分	80分	67分	55分	70分	80分	25分	145分	145分	90分	125分	25分	160分	120分	15分
	4月	5月	6月臨時	6月臨時	6月	7月	8月	9月	9月臨時	10月	11月	12月	1月	1月臨時	2月	3月	3月臨時

■ 合同役員会開催状況(対象:取締役、執行役員、監査役)

2019年	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
取締役	18/19	16/16	15/16	16/16	16/16	16/16	16/16
監査役	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6
執行役員	43/46	46/46	46/46	46/46	48/48	47/48	47/48
出席率	94%	100%	99%	100%	100%	99%	99%
	4月	7月	8月	9月	12月	1月	2月

■ コーポレートガバナンス委員会開催状況

(対象:社外取締役、社外監査役、常勤監査役、CEO、COO、CFO、代表取締役)

2019年	①	②
出席数	12/12	12/12
出席率	100%	100%
	7月	1月

■ 指名諮問委員会開催状況

(対象:社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)

2019年	①	②	③
出席数	5/5	5/5	5/5
出席率	100%	100%	100%
	5月13日	6月24日	3月13日

■ 報酬諮問委員会開催状況

(対象:社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)

2019年	①	②	③
出席数	5/5	5/5	5/5
出席率	100%	100%	100%
	4月11日	5月13日	6月24日

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、取締役によるアンケート方式での自己評価結果に基づき、監査役会・取締役会により、取締役会自らの分析・評価を行っており、2019年においては、前年同様、外部機関の協力を得てアンケートを実施し、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。外部機関からの集計結果の報告をふまえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理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などを確認した結果、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、さらなるガバナンス強化に向け、リスク管理体制の再構築などの課題についても共有しました。今後も、取締役会の実効性と経営システムの向上に努めていきます。

監査役会・監査役について

監査役会は、取締役会から独立した独任制の機関として、当社の事業や経営体制に精通した常勤監査役と、法律・経営などの専門分野に精通した社外監査役で構成されています。また、監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査に必要な事項に関し、取締役、使用人および会計監査人から適時・適切に報告を受けています。

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業の持続的な成長を確保しています。また、監査役は、会計監査人および内部監査部門ならびに社外取締役と必要な情報を共有するとともに、定期的に会合をもち、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。常勤監査役のうち1名は財務・会計に関する豊富な知見を有しており、監査役会の財務専門性を向上させています。

その他、監査役会の決議および監査役の指示に基づき職務を遂行する監査役室を設置し、複数名の従業員を配置しています。監査役室に配置された従業員は、監査の客観性を確保するために、業務の指揮命令および人事評価等について取締役からの独立性が保護されています。

なお、監査役監査の状況、監査報酬については、有価証券報告書にて開示しています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 第81期有価証券報告書
<https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/81yuh.pdf>

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。監査役の構成に関する考え方は以下の通りです。

1. 監査役会は、その独立性確保のため過半数の社外監査役で構成し、少なくとも1名以上を証券取引所が定める独立役員に指定する。
2. 社外監査役は財務・会計、法律、経営などの専門家から選任する。
3. 常勤監査役は、当社において豊富な経験を有する者から選任し、うち1名以上は財務・会計に相当程度精通している者から選任する。

また、会計監査人の選任などの手続きについても、前記の規程にて定めており、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おり、1年に1度、監査役会にて評価し、選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容を決定しています。

監査役の人数などの詳細については「統合報告書2020(8月末発行予定)」をご覧ください。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
 機関構成・組織運営等に係る事項【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
 統合報告書2019
<https://www.daiwahouse.com/ir/ar/>

監督機能の実効性を高めるための委員会

■ 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・戦略などについて、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。

また、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とサステナビリティ委員会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・見識を十分に企業経営に取り込むことによって、「よりよい企業」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)。

■ 全社環境推進委員会

全社環境推進委員会はグループ・グローバル一体での環境経営の推進組織として設置されており、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。また委員会の執行に関わる組織として、各担当役員をトップとした10の専門部会を設置し、四半期ごとに部会レビューを実施する等、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。

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(委員長:環境担当役員 現:常務執行役員、開催頻度:原則年2回)。

■ サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、従業員や取引先の関係性など社会性を中心とした重要課題の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。執行に関わる分科会では、無形資産の可視化とESG観点からの企業価値向上に向けた部門横断型プロジェクトの運営、ESG投資に関わる外部評価対策と適切な情報の開示、中期CSR計画の進捗確認と次期計画の策定など、ESG側面における実態的な取り組みを推進しています。会議体として、当社の社会性の重要事項について、「コーポレートガバナンス委員会」への情報提供を行っています(委員長:経営管理本部長、開催頻度:原則年1回)。

■ 指名諮問委員会

指名諮問委員会の委員は、その半数以上を独立社外取締役とし、委員長は社外取締役としています。指名諮問委員会は、人事担当の取締役または執行役員より、以下に掲げる審議事項等について諮問を受け、協議を行い、指名に係る公正性・客観性を強化することを目的としています(開催頻度:原則年1回)。

指名諮問委員会における主な審議事項は以下の通りです。

1. 取締役として望まれる要件
2. 社外取締役の独立性・中立性の要件
3. 取締役候補者の推薦

■報酬諮問委員会

報酬諮問委員会の委員は、その半数以上を独立社外取締役とし、委員長は社外取締役としています。報酬諮問委員会は、人事担当の取締役または執行役員より、以下に掲げる審議事項等について諮問を受け、協議を行い、報酬に係る公正性・客観性を強化することを目的としています（開催頻度：原則年1回）。

報酬諮問委員会における主な審議事項は以下の通りです。

1. 取締役の報酬等に関する方針
2. 取締役の報酬制度
3. 取締役の報酬等の決定プロセスの妥当性

なお、取締役の報酬については有価証券報告書にて開示しています。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト 第81期有価証券報告書
<https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/81yuh.pdf>

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となる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」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の間意思疎通を図り、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）。

■内部統制委員会

「内部統制システム構築の基本方針」の定めに従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

当社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）。

中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ制度

当社は、経営環境の変化に対し、上場企業の経営者として、あくまで中長期的な企業価値向上に向けた適切な経営判断がなされるよう、短期的な業績目標達成へのインセンティブと共に、中長期的な企業価値向上に対する報奨の仕組み（株式報酬）を導入することで、バランスを備えたインセンティブ制度の構築を図っています。各要素の目的は次の通りです。

■基本報酬

すべての取締役および監査役を支給対象とし、「職責を果たす」ことへの対価として、金銭にて固定報酬として支給します。なお、取締役の報酬限度額は月額7,000万円（1996年6月27日開催の第57期定時株主総会決議）、監査役の報酬限度額は月額1,800万円（2019年6月25日開催の第80期定時株主総会決議）です。

■年次賞与

業務執行取締役を支給対象とし、「利益を出し、企業を成長・発展させる」ことへの対価として、連結経常利益の0.5%以内で、金銭にて業績連動型報酬として支給します。なお、当該事業年度の実績に対する役員への支給額について株主の皆さまの意思を諮るべく、毎年の株主総会議案に上程しています（KPI: 連結経常利益）。

■株式報酬

業務執行取締役を支給対象とし、株主利益とのより一層の連動を図り、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めるため、株式にて業績連動型報酬として以下の2種類の株式報酬を支給します。

①業績連動型譲渡制限付株式報酬（以下、「譲渡制限付株式報酬」）

中期の業績目標達成と長期の株主価値向上へのコミットメントを促すために支給します。中期経営計画の開始とともに、役位に応じた基準株式数を定め、中期経営計画期間における各事業年度の営業利益の達成度合いに応じて、退任までの譲渡制限を付した当社株式を交付する制度です（KPI: 中期経営計画期間の営業利益）。なお本株式報酬は、当社および当社グループ会社の経営幹部も対象としています。

②株式交付信託

「長期的な株主価値創造」への対価として支給します。株主総会にて決議した金額を上限に金銭を信託、当社株式を取得し、ROE（自己資本当期純利益率）の達成度に応じて取締役に株式を交付する制度です。

【支給額の決定】

支給額については、上記の方針に則するとともに、より中長期的な企業価値向上へのインセンティブとなる株式報酬については、原則10%程度を確保するよう努めます。なお、各業績連動型報酬の支給額の決定方法は当社ウェブサイトに記載の通りです。

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト
コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示
<https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf>

役員の本株保有について

【持株ガイドラインについて】

当社は、株主との利益共有意識を醸成し、株主の利益を尊重した行動に資するため、持株会などを通じて役職員の自社株保有を推奨しています。

特に、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に重要な役割を果たす経営者および経営者候補生については「持株ガイ

ドライン]を定め、原則として一定数以上の自社株を保有することとしています。

■持株ガイドライン

〈当社取締役〉

原則、就任から3年以内に当社株式を6,000株以上保有する

〈執行役員〉

原則、就任から3年以内に当社株式を3,000株以上保有する

〈グループ会社取締役〉

原則、就任から3年以内に当社株式を2,000株以上保有する

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う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カンファレンスを実施しています。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。

2019年度の株主総会招集通知

2019年度の株主総会招集通知は、会社法に定める期限内に実施し、遅延はありません。

Chapter

04

外部評価・ データ集

外部との協働・外部からの評価

外部との協働	169
主な認定・表彰など	171
ESGインデックス組み入れ状況	173

データ集

会社・財務情報	175
中期計画自己評価指標	179
環境データ	183
用語集	215

第三者保証報告書	217
----------------	-----

編集後記	218
------------	-----

外部との協働

基本方針・考え方

当社グループでは、気候変動や生物多様性保全などの環境への取り組みの推進や、社会課題の解決のためステークホルダーとのコミュニケーション、各種団体との協働が重要であると考えています。

対話やパートナーシップを通じて、業界および当社グループが社会へ果たすべき役割についての見識を深めるとともに、自社の取り組みを社内外へ発信しています。さらに、各国や行政の実施する実証事業への積極的な参画や、業界団体における環境活動の推進、政策などへの提言にリーダーシップを発揮し、持続可能な社会の実現を目指します。

主な取り組み

国際イニシアティブへの加盟

当社グループは、国際的な課題に対応するため、国際イニシアティブへ積極的に加盟し、同じ目標をもつ企業と連携して取り組みを進めています。

■ 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、当社は国連グローバル・コンパクト*に署名しました。これは、今後の海外での事業拡大を見越し、さまざまな文化や商慣習の国・地域の人たちに当社グループの人権・労働・環境・腐敗防止の考え方を表明し、理解してもらうためには、当社の考えと親和性の高い国際的イニシアティ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、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

*各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会のよき一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組み。

■ 環境に関するイニシアティブへの参画

当社は2018年3月より、エネルギー効率向上および再生可能エネルギーの利用推進に向け、国際イニシアティブ「EP100」、[RE100]に加盟。同年8月に当社グループの環境長期ビジョン「ChallengeZERO 2055」が科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量削減目標として認められ、「SBT」認定を取得しました。

また、同年9月に、金融安定理事会が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同しました。国や賛同企業との情報交換を通じてTCFDへの知見を深め、より効率的かつ確実な脱炭素経営を行うとともに、情報開示の充実を図っていきます。

■ 加盟イニシアティブと当社の活動状況

主催	委員会など
国連グローバル・コンパクト	・サプライチェーン分科会 ・環境経営分科会 ・ESG分科会 ほか
クライメイトグループ	・RE100 ・EP100
CDPとWRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)、国連グローバル・コンパクト	SBT
金融安定理事会	TCFD



■ 「The Valuable 500」への加盟

当社は、2020年1月より、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟しました。世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)(2019年1月開催)において発足したこの取り組みは、障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を企業経営の重要な課題として設定する当社は、「The Valuable 500」の趣旨に賛同し、啓発活動の実施や社会参加への環境整備などに取り組んでいきます。

関連ページ P135 福祉支援
当社ニュースリリース
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20200206173241.html>

■ 国などが実施する実証事業への積極的な参画

当社では、国などの実施するZEHやZEBなどの実証事業やキャンペーンに積極的に参画し、国の政策立案に対するフィードバックや環境活動の普及において協働しています。

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、当社グループの取り組みをまとめた資料を提供し、ガイドラインに掲載いただいたことで、民間企業における生物多様性の取り組みの促進に貢献しました。2019年度は、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しています。企業の公表する環境情報を投資家など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	参画プログラムなど
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 ・スマートコミュニティ・アライアンス ・長期使用住宅部材標準化推進協議会 ・トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験 ・TCFDコンソーシアム

国土交通省	サステナブル建築物等先導事業(省CO ₂ 先導型)
環境省	<ul style="list-style-type: none"> ・グリーン・バリューチェーンプラットフォーム ・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」 ・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 ・プラスチック・スマートキャンペーン ・脱炭素経営促進ネットワーク ・気候変動影響の適応に関する企業研究会 ・気候変動適応情報プラットフォーム ・タラノア対話 ・エコファースト推進協議会 ・森川里海プロジェクト ・企業版2℃目標ネットワーク

関連ページ ▶ P044 TCFDへの対応

業界団体でのリーダーシップと政策提言

当社は各種経済団体や業界団体に加盟し、経済・環境・社会の各側面に関連する各種委員会に参画しています。

業界団体が一丸となって、重要な環境や社会課題に対する活動方針の立案や推進にリーダーシップを発揮するとともに、政策立案のための情報提供や、販売・開発の立場から政策への提言を実施しています。

■ 主な加盟団体と当社の活動状況

業界団体	委員会など
一般社団法人 日本経済団体連合会	
一般社団法人 住宅生産団体連合会 (2020年4月現在 当社社長が副会長)	<ul style="list-style-type: none"> ・建築規制合理化委員会 ・住宅性能向上委員会 ・住宅ストック委員会 ・環境行動分科会
一般社団法人 プレハブ建築協会 (2020年4月現在 当社社長が会長)	<ul style="list-style-type: none"> ・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
一般社団法人 住宅履歴情報蓄積・活用推進協議会	企画運営委員会

行政との対話と協働

当社は、業界団体を通じた渉外活動だけでなく、行政やその関連団体における各種委員会、研究会へ積極的に参画し、環境や社会問題に関する政策議論や、民間団体の取り組み内容の情報共有、意見交換などを通じて、事業リスクの回避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。

■ 主な委員会・研究会への参画状況

主催	委員会など
東京都	温室効果ガス総量削減義務と排出量取引制度
一般財団法人 建築環境・省エネルギー機構	住宅省エネ性能検討委員会
一般社団法人 日本サステナブル建築協会	<ul style="list-style-type: none"> ・環境評価手法研究委員会 ・CASBEE 研究開発委員会 ・LCCM住宅基準認証WG
一般社団法人 環境共生住宅推進協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・調査研究部会 ・推進部会 ほか

一般社団法人 スマートウェルネスコミュニティ協議会	まちづくり分科会
建築研究開発コンソーシアム	<ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会 ・研究開発推進等委員会 ・インキュベーション委員会
一般社団法人 優良住宅ストック推進協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・企画・総務委員会 ・査定教育委員会 ほか
一般社団法人 高齢者住宅協会	合同研究委員会

NGO・NPOなど地域・市民団体との協働

当社は、環境や社会課題に関する情報や知識、先進的な実践事例を数多く有するNGO・NPOとのパートナーシップを築き、互いの知見を補完し合いながら協働し、環境や社会課題解決に向けた取り組みの推進を図っています。

■ 主な協働先

協働先	主な活動
公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン(WWF ジャパン)	木材調達ガイドラインの運用、リスク地域の情報共有など
日本気候リーダーズ・パートナーシップ(Japan-CLP)	脱炭素ビジネスへの協働や企業からの意欲的な政策提言など
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
NPO法人 ゼリ・ジャパン	ゼロエミッション活動の普及・啓発
NPO法人 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
一般社団法人 日本プロジェクト産業協議会(JAPIC)	森林再生事業化研究会(新たな林業システム・産業化の実現、地域活性化の提案など)
一般社団法人 いきもの共生事業推進協議会	生物多様性ガイドラインの運用及び生物多様性に配慮した土地利用の推進
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	低炭素社会実現に向けた産学連携
一般財団法人 大阪市男女共同参画のまち創生協会	男女共同参画のまちづくり推進(当社社員が理事として参画)
公益財団法人 吉野山保勝会	吉野山の桜保全活動
NPO法人 日本森林ボランティア協会	六甲山の保全活動
一般社団法人 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
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	公正な採用選考の確保および社内人権研修の推進
NPO法人 多民族共生人権教育センター	共生社会の実現、人権教育の推進
株式会社ミライロ	人権啓発、ユニバーサルマナー研修の推進

外部との協働・外部からの評価

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人材基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

主な認定・表彰など

2年連続「CDP 気候変動Aリスト」に選定、「CDP サプライヤー・エンゲージメント評価」でも最高評価を取得

当社は、気候変動問題に対する取り組みと情報開示が国際的に高いレベルにあると認められ、「CDP 気候変動」において2年連続、最高評価の「気候変動Aリスト」に認定されました。

CDP 気候変動は、国際NPOのCDPが世界8,400社以上の企業を対象に調査するもので、気候変動への対応と戦略において特に優れた取り組みを行っている企業を「気候変動Aリスト」に認定しています。2019年度は、179社（うち日本企業38社）が「気候変動Aリスト」に選定されています。

また、2019年度は「CDP サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に初めて認定されました。



「環境コミュニケーション大賞」殿堂入り企業に認定

当社グループが発行する「サステナビリティレポート」が、環境省と一般財団法人 地球・人間環境フォーラムが主催する「環境コミュニケーション大賞」において殿堂入り企業に認定されました。

当社グループでは、ステークホルダー（お客さま、従業員、取引先、地域市民、株主等）との良好な関係構築に向け、ESGに関する網羅的な情報を掲載した報告書「サステナビリティレポート」等を発行しています。当社は2007年の初受賞以来、環境報告書部門等でのべ7回受賞しています。このうち、第21回に大賞を受賞したことから、今回初めて創設された殿堂入り企業に認定されました。



関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト ニュースリリース (2020年2月19日)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20200219170051.html>

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

「EcoVadis」はフランスに拠点を置く、世界の150カ国、190業種5万社のサプライヤーが参加するESG評価プラットフォームであり、第三者サステナビリティ監査としての機能を提供しています。世界の主要な多国籍企業300社が「責任ある調達」を推進するために利用しています。

当社は2019年にESG評価に参加し、世界の建設業界内で上位5%のスコアを獲得し、最高位となる「Gold」評価を獲得しました。

「令和元年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰」、「第20回グリーン購入大賞」大賞「令和元年度新エネ大賞(先進的ビジネスモデル部門)」、新エネルギー財団会長賞を受賞

当社グループは、再エネの利活用を推進するため、国際イニシアティブ「RE100」に加盟するとともに、再エネ発電施設の自社開発やまちづくりにおける施工から入居後までの一貫した再エネ利用を展開しています。今回は、これらの取り組みが評価され受賞しました。

既にある再生可能エネルギーの調達ではなく、再エネを新たに「自らつくる」点が特徴です。再エネ100%のまちづくりは日本初となるハウスメーカーならではの取り組みで、このようなまちが全国に広がることで、個人が再エネで暮らせるまちを選びやすくなるという点も評価できると講評を頂きました。



佐田岬風力発電所



地球温暖化防止活動環境大臣表彰表彰式

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト ニュースリリース (2019年11月20日)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20191120115109.html>

「2019年度省エネ大賞(省エネ事例部門)」において省エネルギーセンター会長賞を受賞

当社グループでは「自社ビルにおけるZEB化と電力自立への挑戦」として照明や空調などに省エネ設備と再エネを活用した自社施設の普及を推進しています。2018年2月には、当社オフィス「大和ハウス佐賀ビル」において再エネによる電力自給自足の実証実験を開始。同規模の一般建築と比較して、エネルギー消費量を約92%削減しました。また、太陽光発電と蓄電池を連携させた電力自立システムにより、約80%の電力自立を実現できました。

今後、さらなる省エネと電力自給自足の実現に向けて取り組みを加速させていきます。



大和ハウス佐賀ビル

関連ページ ▶ 当社グループ公式ウェブサイト ニュースリリース(2020年1月29日)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20200129132950.html>

「統合報告書2019」が、GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に選定

当社が発行した「統合報告書2019」が、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が国内株式の運用を委託している複数の運用機関によって「優れた統合報告書」に選定されました。

「日経SDGs経営調査」において「★4.5」を獲得

2019年12月に初めて実施された「日経SDGs経営調査」において、当社は総合偏差値が66.7、総合格付けは「★4.5」と評価されました。(最高評価は★5.0)

この調査は、日本経済新聞社が上場企業など国内637社について、国連の「SDGs(持続可能な開発目標)」にどう取り組んでいるかの視点で格付けしたものです。

当社は、特に以下の項目で高く評価されました。これからも「事業を通じた社会課題の解決」に向けて、さらなる取り組みを進めていきます。(特に評価が高かった項目)

「SDGs戦略・経済価値」

- ・報告とコミュニケーション(偏差値68.4)
- ・推進体制・社内浸透(偏差値69.8)

「環境価値」

- ・方針(偏差値72.5)
- ・気候変動、資源、生物多様性(偏差値71.6)

関連ページ ▶ 日経SDGs調査
https://www.nikkei-r.co.jp/service/management/sdgs_survey/

「CSR企業ランキング」において13位(建設業1位)にランクイン

「CSR企業ランキング」は、東洋経済新報社が「CSR企業総覧(雇用・人材活用編(ESG編))」の掲載企業について、CSR分野の「人材活用(100点満点)」、「環境(100点満点)」、「企業統治+社会性(合わせて100点満点として評価)」に財務(収益性・安全性・規模:各100点満点)を加え、総合ポイント600点満点で評価するランキングで、今回は1,593社を対象に実施されました。

2020年版(2020年2月に掲載)では、当社は600満点中557.5点を獲得し、13位(建設業において1位)にランキングされています。

■ CSR評価

人材活用	環境	企業統治+社会性
83.8	98.7	96.0

■ 財務評価

収益性	安全性	規模
79.0	100.0	100.0

「PRIDE指標2019」においてシルバーを受賞

企業におけるLGBTをはじめとする性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着に取り組む任意団体「work with Pride(wwP)」が企業・団体などの枠組みを超えて「LGBT」の方々が働きやすい職場づくりを日本で実現することを目指し、策定した評価指標「PRIDE指標2019」において、当社は「シルバー」に表彰されました。



今後も当社は、多様な人財が多角的な視点をもって企業経営に参画できるよう、ダイバーシティ経営の強化に努めていきます。

関連ページ ▶ work with Pride ホームページ <https://workwithpride.jp/>

第39回緑の都市賞「国土交通大臣賞(緑の市民協働部門)」を受賞

公益財団法人 吉野山保勝会と当社は、第39回緑の都市賞(主催:公益財団法人 都市緑化機構、後援:国土交通省、総務省、環境省など)において「国土交通大臣賞(緑の市民協働部門)」を受賞しました。今回の受賞は、当社と吉野山保勝会が取り組む「吉野山の桜保全活動」が、評価されたものです。

関連ページ ▶ P123 吉野山の桜保全活動
 当社グループ公式ウェブサイト ニュースリリース(2019年11月26日)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20191126125328.html>

外部との協働・外部からの評価

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

■ ESG 関連の表彰

表彰対象	顕彰名	実施団体	受賞対象
ESG 経営	CDP 気候変動2019 A(最高評価)	CDP	気候変動への対応と戦略に優れた取り組み
	CDP サプライヤー・エンゲージメント2019 [サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード](最高評価)		気候変動に対する企業の取り組みを「ガバナンス」、「意欲」、「スコープ3管理」、「サプライヤーとの協働」の4分野から評価
	CDP ウォーター2019 B		水資源管理の推進
	CDP フォレスト2019 B		森林資源の保全
	PRIDE 指標2019「シルバー」受賞	work with Pride	ダイバーシティの取り組み
商品・サービス	令和元年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰	環境省	「自らつくる」で目指す RE100への挑戦
	第20回グリーン購入大賞 大賞	グリーン購入ネットワーク	
	令和元年度新エネ大賞 (先進的ビジネスモデル部門) 新エネルギー財団会長賞	一般財団法人 新エネルギー財団	自社ビルにおけるZEB化と電力自立への挑戦
	2019年度省エネ大賞(省エネ事例部門) 省エネルギーセンター会長賞		
ABINC 認証	一般社団法人 いきもの共生推進協議会	プレミスト湘南辻堂	
コミュニケーション	「第23回環境コミュニケーション大賞」 殿堂入り企業に認定	環境省 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
	第39回緑の都市賞「国土交通大臣賞 (緑の市民協働部門)」受賞	公益財団法人都市緑化機構	吉野山の桜保全活動
	eco検定アワード2019(エコユニット部門)大賞	東京商工会議所	他の模範となるような環境活動を実践
	サステナビリティサイト・アワード2020 「ゴールド」受賞	一般社団法人 CSRコミュニケーション協会	国内全上場企業および大手非上場企業の、CSRコンテンツにおける情報充実度を評価

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。当社は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:4.1 (5.0満点中) ※「Real Estate」において世界第1位 ※2019年12月現在</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>MSCI ESG RATINGS AA</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ふまえ、重要度の高いESG課題を絞り込んだうえでの評価を行うことに特徴があります。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) ※「Diversified Real Estate Activities」において、世界上位11%(10社)以内 ※2019年12月現在</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。</p>	
 <p>MSCI Japan Empowering Women Index (WIN)</p>	<p>MSCI 日本株女性活躍指数(WIN) MSCIが開発した性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構築されるESGインデックス。「職場において高いレベルで性別多様性を推進する企業は、将来的な労働人口減少による人材不足リスクにより良く適応できるため、長期的に持続的な収益を提供する」という考えのもと、職場における高い性別多様性を指向・維持し、かつ高い財務クオリティをもつことにコミットする日本企業のパフォーマンスを表します。</p>	<p>性別多様性スコア:6.25 (10点満点中) ※2019年12月現在</p>

	<p>STOXX® Global ESG Leaders ドイツ証券取引所のグループ会社であるSTOXX社が開発したESG投資インデックス。Sustainalytics社*の提供するESGデータをもとに選定し、当社は2016年度よりインデックスへ組み入れられています。</p>	<p>スコアは非公開</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:59点 (100点満点中) ※2019年9月現在 ※左記セクター・地域内上位30%以内</p>
	<p>S&P/JPX Carbon Efficient Index 「S&P/JPX カーボン・エフィシエント」は、GPIFが運用対象として採用している日本企業を対象としたESG指数です。当社は、不動産業界で最も炭素効率性が高く、温室効果ガス排出の情報開示を行っている企業として評価されています。</p>	<p>「不動産」内十分位数第二位</p>
	<p>GRESB 不動産会社、REITの格付け評価機関です。100社以上の機関投資家がメンバーとして加盟しています。 当社は「開示評価」を取得、グループ会社の大和ハウスリート投資法人は「開示評価」および「リアルエステイト評価」を取得しています。</p>	<p>2019年度開示評価 (大和ハウス工業、大和ハウスリート投資法人) A評価を取得 2019年度リアルエステイト評価 (大和ハウスリート投資法人) ★★★ / Green Star 取得</p>
	<p>Ethibel EXCELLENCE ベルギーに拠点を置くNGOフォーラム・エティベルが構成するESGインデックス。構成銘柄となる企業は、ESGに関して業界のほとんどの領域で平均を上回るパフォーマンスを示しています。当社は2016年12月7日からEthibel Excellence Investment Registerに組み入れられています。</p>	
	<p>ECPI ルクセンブルクとミラノに拠点を置く、投資運用助言会社です。業種・地域・テーマ別の複数のESGインデックスを構成しており、当社は2016年度より組み入れられています。</p>	
	<p>ブルームバーグ男女平等指数 米国ブルームバーグ社が開発したESGインデックスです。企業のジェンダー平等に関連した行動指針や統計、人事制度、商品開発、情報開示などで優れた企業を選定しています。 当社は2019年1月より、2年連続で組み入れられています。</p>	
	<p>なでしこ銘柄2019 経済産業省と東京証券取引所が、女性が働き続けるための環境整備を行い、女性のキャリア促進に積極的に取り組んでいる企業を業種ごとに紹介し、女性活躍推進に優れた上場企業(東京証券取引所市場第一部や第二部、東証マザーズ、JASDAQ)を選定する制度。選定された企業は「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」があるという点で「成長力のある企業」であるとも考えられています。当社は2015年度から2019年度まで、5年連続で選出されています。</p>	
	<p>新・ダイバーシティ経営企業100選 経済産業省が女性、高齢者、外国人、障がい者、キャリアなど、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上などの成果を上げている企業を評価する制度。なお当社は、2016年3月に住宅・建設業界で初めて「なでしこ銘柄」および「新・ダイバーシティ経営企業100選」を同時受賞しました。</p>	

*THE INCLUSION OF Daiwahouse Industry. CO. Ltd IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Daiwahouse Industry. CO. Ltd BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

会社・財務情報

会社概要

(2020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
事 業 所	全国76ヵ所(本店2、支社37、支店37) ※台湾支店を含む
工 場	全国9ヵ所
研 究 所	総合技術研究所(奈良市)
研修センター	大阪・東京
売 上 高	単体 / 1,975,150百万円 連結 / 4,380,209百万円

データ集

組織図

■ 組織図一覧 (2020年4月1日現在)



主要グループ会社一覧※1

最新の情報につきましては、当社グループ公式ウェブサイト「グループ会社一覧」をご覧ください。 <https://www.daiwahouse.com/about/company/>

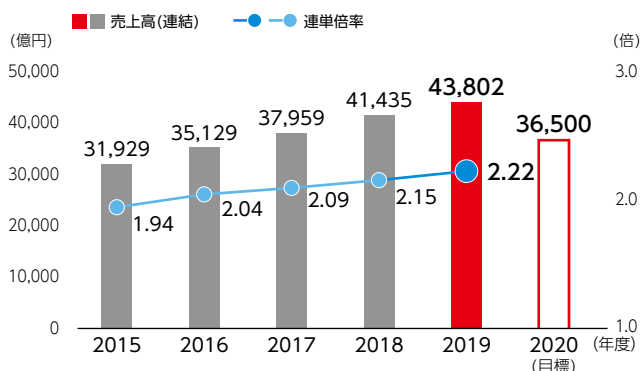
国内	海外
<p>大和ハウス工業(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 住宅/商業建設/都市開発など <p>(以下、50音順)</p> <p>(株)アッカ・インターナショナル</p> <ul style="list-style-type: none"> ● フルフィルメントサービス(ささげ、物流、コールセンター、システム開発) <p>エネサーブ(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電気設備保安点検・電力小売 <p>(株)大阪マルビル</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ホテル/商業施設賃貸 <p>グローバルコミュニティ(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● マンション・ビル管理 <p>(株)コスモスイニシア※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産販売/不動産賃貸・仲介 <p>(株)コスモホテルマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ホテル事業 <p>(株)コスモスマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● オフィス移転/マンションギャラリー設置 <p>(株)コスモライフサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産総合管理 <p>(株)ジャストロジスティクス</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 運輸/倉庫・保管 <p>(株)伸和エージェンシー</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 広告・旅行代理店 <p>スポーツクラブNAS(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● フィットネスクラブ <p>スマートクリニック(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療モールの企画及び運営 <p>(株)ダイスネクスト</p> <ul style="list-style-type: none"> ● DX推進/ BIMコンサル/不動産広告制作 <p>大和エステート(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産仲介 <p>大和エネルギー(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新エネルギー発電事業・ESCO <p>大和コアファクトリー(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 住宅部材製造 <p>大和コスモスコンストラクション(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● マンション大規模修繕工事 <p>大和情報サービス(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 土地活用/商業施設開発・運営 <p>大和ハウス・アセットマネジメント(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 投資法人資産運用 <p>大和ハウスインシュアランス(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 損害保険代理業 <p>大和ハウスパーキング(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 駐車場の運営・管理/不動産販売・不動産賃貸 <p>大和ハウス不動産投資顧問(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 投資法人資産運用/不動産投資顧問業 <p>大和ハウスフィナンシャル(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● クレジットカード事業 <p>大和ハウスプロパティマネジメント(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 物流施設・ヘルスケア施設の建物保守管理 <p>大和ハウスライフサポート(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 介護付有料老人ホームの管理・運営 <p>大和ハウスリフォーム(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リフォーム設計/施工/建物点検 <p>大和物流(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 運輸/倉庫・保管 	<p>大和ライフネクスト(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● マンション・ビル管理/引越 <p>大和ランテック(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地盤調査/地盤補強工事/建設・外構工事 <p>大和リース(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建物・自動車リース/土地活用/商業施設開発・運営/環境緑化など <p>大和リゾート(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リゾートホテル <p>大和リビング(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃貸住宅の管理・運営 <p>大和リビングステイ(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃貸物件管理/サービスアパートメント事業 <p>大和リビングマネジメント(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃貸住宅関連事業 <p>大和リビングユーティリティーズ(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電力・ガス小売事業 <p>ダイワロイヤル(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 商業施設賃貸/ホテル <p>ダイワロイヤルゴルフ(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ゴルフ場運営 <p>(株)ダイワロジテック</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 物流事業基盤構築 <p>(株)デザインアーク※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● インテリア/建材/レンタル <p>(株)DDイノベーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アウトソーシング事業 <p>D.U-NET(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ISP事業 <p>(株)Double-D</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ITの企画・開発・運営 <p>西脇ロイヤルホテル(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ホテル <p>日本住宅流通(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産仲介・管理・代理/鑑定/リフォーム <p>ハートワン信託(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産の管理型信託事業 <p>(株)パーキングソリューションズ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 駐車場の運営・管理 <p>(株)フジタ※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 総合建設業/不動産事業 <p>(株)ファイン</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日用品及び家庭用品等の卸売 <p>(株)フレームワークス</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 物流システム開発 <p>(株)メディアテック</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 情報システム/情報サービス <p>(株)ロイヤルゲート</p> <ul style="list-style-type: none"> ● キャッシュレス決済サービス <p>ロイヤルホームセンター(株)※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● DIY/ガーデニング/インテリア <p>若松梱包運輸倉庫(株)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 運輸/倉庫・保管
	<p>Attractive and Innovative Residence Juriquilla S.A. de C.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SAおよびホテルの開発 <p>Cosmos Australia Pty Ltd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業 <p>Daiwa House Australia Pty Ltd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業 <p>Daiwa House Industry India Pvt Ltd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産市場調査 <p>Daiwa House Industry (Thailand) Co.,Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 戸建住宅事業/レンタル倉庫事業 <p>Daiwa House Malaysia Sdn Bhd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 戸建住宅・工業化研究開発 <p>Daiwa House Real Asset Management Vietnam, Co., Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● レンタル工場事業 <p>Daiwa House Real Estate Development Co.,Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● レンタル工場事業 <p>Daiwa House Texas Inc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業 <p>Daiwa House Vietnam Co.,Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工業団地開発事業/アウトソーシング事業 <p>Daiwa Living Australia Pty Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サービスアパートメント事業 <p>Daiwa Living California Inc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃貸住宅事業 <p>Daiwa Living de Mexico, S.A. de C.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サービスアパートメント事業 <p>Daiwa Living Nesuto Holdings Pty Ltd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サービスアパートメント事業 <p>Daiwa Living Nesuto San Jose LLC</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サービスアパートメント事業 <p>Daiwa Living Vietnam Co.,Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サービスアパートメント事業 <p>Daiwa Resort Australia Pty Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日本へのインバウンド促進活動 <p>DH Asia Investment Pte.Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業 <p>DH Logistic Property Vietnam Co., Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● レンタル倉庫事業 <p>DT Development Vietnam LLC.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業/サービスアパートメント事業 <p>Fujita Corporation (M) Sdn. Bhd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 <p>Fujita Corporation Singapore Pte. Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 投資事業 <p>Fujita Corporation (Thailand) Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 <p>Fujita Corporation Vietnam</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業/不動産開発事業 <p>Fujita Engineering India Pvt., Ltd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 <p>Fujita Integral Mexico S.A. de C.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業/環境事業/不動産開発事業 <p>Fujita Philippines Construction and Development, Inc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 <p>Fujita Americas, Inc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業/海外建設技術調査 <p>KD Living, Inc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃貸住宅事業 <p>Stanley-Martin Communities, LLC.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 戸建住宅事業 <p>PT Daiwa House Indonesia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● インドネシア事業統括 <p>PT. DAIWA LIFE NEXT INDONESIA</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産管理 <p>PT Daiwa Manunggal Logistik Properti</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 物流施設開発・運営管理 <p>PT Daiwa Tetra Manunggal Konstruksi</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 <p>PT Sayana Integra Properti</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 分譲マンション開発 <p>Rawson Group Pty Ltd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 戸建住宅事業 <p>上海和宝物業服務有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産管理 <p>宝業大和工業化住宅製造有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工業化住宅部材製造販売 <p>台湾大和開発實業股份有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建築経理業・建材卸売業・不動産売買/賃貸業・駐車場経営等 <p>汎陸建設實業股份有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 分譲マンション・ホテル複合開発 <p>大和事務処理中心(大連)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アウトソーシング事業 <p>大連大和中盛房地產有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業 <p>大連頤和物業管理有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産管理事業 <p>大連民航大廈有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ホテル事業 <p>大和房屋(常州)房地產開發有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業 <p>大和宝業(無錫)物業管理有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産管理事業 <p>天津九河國際村有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サービスアパートメント事業 <p>藤田(中国)建設工程有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建設事業 <p>和宝(南通)房地產開發有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業

※1 掲載していないグループ会社もあります。

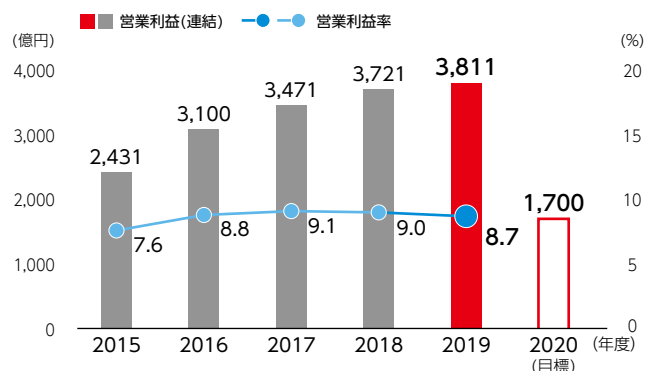
※2 「サステナビリティレポート2020」において、「グループ主要13社」として定義しています。

業績ハイライト／連結財務指標※1

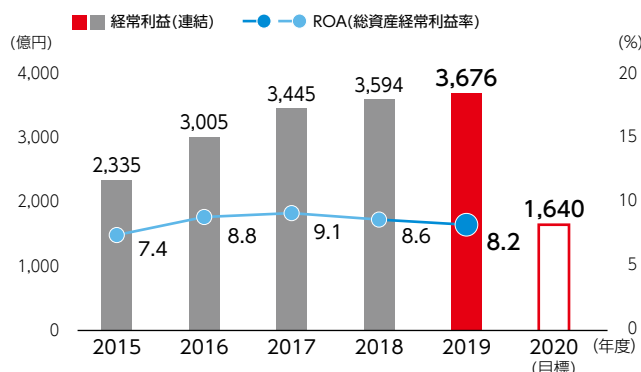
売上高(連結)／連単倍率



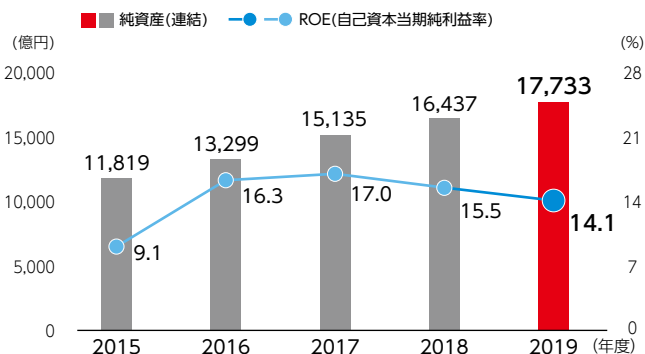
営業利益(連結)／営業利益率



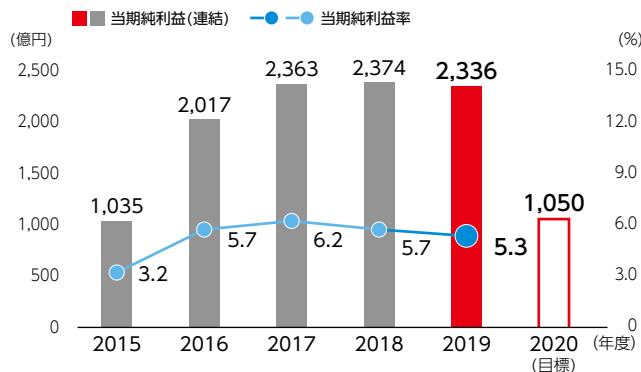
経常利益(連結)／ROA(総資産経常利益率)



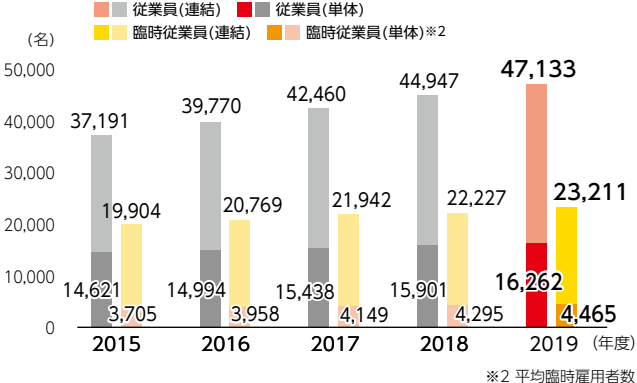
純資産(連結)／ROE(自己資本当期純利益率)



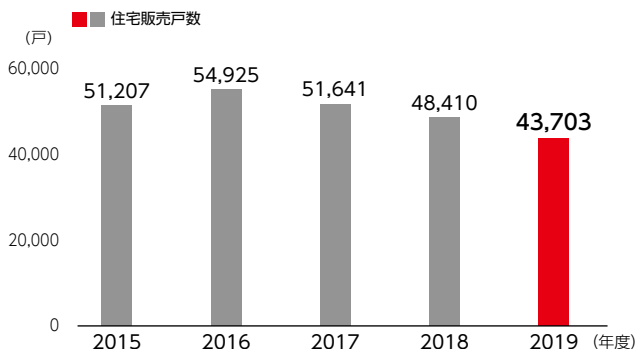
当期純利益(連結)／当期純利益率



従業員数(連結・単体)



住宅販売戸数(単体：戸建・分譲・マンション・集合住宅)



※1 2021年3月期の業績については、COVID-19の影響が第2四半期頃までに収束することを前提としています。

中期計画自己評価指標

当社グループでは、環境、社会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6次中期経営計画のスタートにともない、エンドレス グリーン プログラム 2021およびエンドレス ソーシャル プログラム 2021を策定し、その実績については評価指標を用いて年度ごとに各担当部門が進捗を管理(運用期間2019年度～2021年度)することで、業績目標の達成および経営基盤の強化を目指しています。

初年度となる2019年度の自己評価の結果は、以下の通りとなりました。

■ 環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2021)の実績と自己評価

環境テーマ	重点テーマ		管理指標(KPI)	対象範囲	2018実績	2019目標	2019実績		
総合	商品・サービス	環境を切り口にした商品・サービスを開発・販売し、環境と企業収益の両立を推進	環境貢献型事業の売上高	グループ	11,172億円	12,500億円	12,277億円		
気候変動の緩和と適応(エネルギー)	自社活動	主要サプライヤーにおける目標設定および取り組み推進に向けた支援	主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率	グループ	54%	70%	71%		
			GHG排出量(売上高あたり) 2015年比	グループ	26.3%削減	28%削減	31.9%削減		
			エネルギー効率(EP100) 2015年比	グループ	1.27倍	1.28倍	1.34倍		
			再エネ利用率(RE100)	グループ	0.23%	0.30%	0.30%		
商品・サービス	ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進	再エネ発電率	グループ	84.5%	85%	96.4%			
		商品の使用によるGHG排出量(床面積あたり) 2015年比	グループ	20%増加	2%削減	19%増加			
		ZEH 販売率	当社	29%	50%	41%			
		ZEB 販売率	グループ	22%	25.0%	33.4%			
グリーンビルディング認証取得率	グリーンビルディング認証取得率	グリーンビルディング認証取得率	グリーンビルディング認証取得率	当社	15%	30%	5%		
			持続可能な木材調達	グループ	94.9%	95%	94.3%		
			緑あふれる自社施設の開発件数 ^{*1}	グループ	4件(累計)	5件(累積)	7件(累計)		
			開発・まちづくりにおける緑の保全・創出の推進	グループ	100%	100%	100%		
建設廃棄物における3R活動の推進	建設廃棄物における3R活動の推進	建設廃棄物における3R活動の推進	建設廃棄物排出(売上高あたり)	生産	グループ	61.9kg/百万円	62kg/百万円	61.4kg/百万円	
			建設廃棄物排出量(床面積あたり)	新築	グループ	19.3kg/m ²	19.0kg/m ²	18.7kg/m ²	
			リサイクル率	グループ	96.6%	97%	97.1%		
			廃プラスチックのリサイクル率	グループ	90.1%	90%	91.2%		
サービス施設におけるプラスチック3R活動	レジ袋購入量	ロイヤルホームセンター 大和リゾート	—	0.1%削減	0.7%増加				
水資源保護	自社活動	水リスクの把握と低減 自社施設、住宅・建築物の水使用量削減	売上高あたりの水使用量 2012年比	グループ	28.2%削減	32%削減	30.5%削減		
			居住用途およびホテルにおける節水器具の採用率	グループ	94%	95%	89%		
化学物質による汚染の防止	自社活動	生産段階における化学物質の削減	PRTR移動・排出量(売上高あたり) 2012年比	グループ	49.9%削減	50%削減	56.8%削減		
			VOC排出量(売上高あたり) 2013年比	グループ	20.4%削減	21%削減	12.5%削減		
	商品・サービス	居住系施設における室内空気質のさらなる改善	室内空気質自主基準適合率	グループ	100%	100%	97%		
環境教育	環境経営人財の育成、全社員の環境意識・知識の向上	環境経営人財の育成、全社員の環境意識・知識の向上	eco検定合格者数	グループ	4,402人	5,000人	8,218人		
			グリーン購入比率	グループ	—	93%	96.1%		

*1 J-HEP、ABINC、SEJESなど、緑化や生物多様性に関する認証制度を取得
*2 2021年度の目標は当期の状況をふまえて来年度に発表する予定です。

- 🟢 : 2019年度目標達成
- 🟡 : 2019年度目標未達成(達成率90%以上)
- 🔴 : 2019年度目標未達成(達成率90%未満)

自己評価		2020目標	2021目標	該当ページ
🟡	環境配慮型建築や環境エネルギー事業で取り組みが進み、環境貢献型事業の売上高は前年比10%増加したものの、目標を達成することができませんでした。今後も、自社活動における環境活動で得たノウハウを蓄積・共有し、環境に配慮した商品・サービスとして展開することで環境貢献型事業の拡大を目指します。	11,000億円	— *2	P029、185
🟢	サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量削減に向けて、サプライヤーと協働して脱炭素ワーキンググループを立ち上げ、脱炭素への目標を共有しました。その結果、主要サプライヤーの目標設定率は71%となり目標を達成しました。	80%	90%	P034、038、187、197
🟢	各社・各部門での省エネの推進、再生可能エネルギーの利用拡大により、目標を達成しました。今後は、太陽光発電システムなど再生可能エネルギーの自社施設への導入や、新しい省エネ技術にも着目し、その効果を検証し、水平展開を進めます。	30%削減	35%削減	P038、187、197、198
🟢		1.3倍	1.4倍	
🟢	自家消費型の太陽光発電システムに加え、新たに施工現場でRE100電力の導入を推進した結果、目標を達成しました。今後は、グループ内の環境エネルギー事業を活用しながら、自家消費型太陽光発電システムの設置およびRE100電力購入の拡大を進めます。	7%	10%	P040、189、198
🟢	グループで取り組んでいるDREAMプロジェクトに、愛媛県西予市の風力発電所(16MW)が新たに加わり、太陽光発電352MW、風力発電26MW、水力発電2MWとなり、目標を達成しました。	100%	100%	
🔴	営業および設計向けの支援ツールの開発や研修の実施等により、ZEH販売率は41%、ZEB販売率は36%と2018年度に比べて改善したものの、温室効果ガス排出量(床面積あたり)の目標を達成できませんでした。今後は、ZEH対応商品の拡充やお客さま向けZEBセミナーの開催等を通じてZEH・ZEB販売率の大幅な向上を図り、快適性と省エネ性を両立した住まいや施設の提供に努めます。	4%削減	6%削減	P038、191、197
🔴	鉄骨系新商品[Lifegenic]の発売や簡易ZEH判定ツールの整備など、ZEH提案の推進につながる施策・体制を強化することで2018年度より向上したものの、目標を達成することはできませんでした。	55%	60%	P041、042、191、192
🟢	技術者向けの教育やZEBセミナーの開催等によりZEB提案を強化した結果、大型物流施設のZEB率が大きく向上し、目標を達成しました。	35%	35%	
🔴	ファミリー向けのホテルでは取得が進みましたが、物流や高齢者施設等で取得が進まず、目標を達成できませんでした。今後は、全国の事業所でグリーンビルディング認証取得の方針を徹底し、推進を図ります。	50%	70%	P042、192
🟡	2018年度の調査においてCランク木材と原産地までのトレーサビリティの確認が不十分と判断した木材について、サプライヤーと協議の上、調達先を変更するなど、持続可能性に配慮した木材調達を目指しました。その結果、2019年度の調査において、Sランク木材比率は前年と同等で目標を達成できませんでしたが、Cランク木材比率は0.6%まで改善し目標を達成しました。	96%	97%	P047、048、050、199
🟢		0.5%	0.0%	
🟢	当社の森林住宅で1件、当社グループの大和リースの商業施設で3件の認証を取得し、目標を達成しました。今後も新しく整備する自社施設においては、十分な緑地を確保しながら、地域の生物多様性保全に貢献してまいります。	8件(累積)	9件(累積)	P047、048、052、199
🟢	すべての案件において自主基準を遵守した開発・まちづくりを行い、目標を達成しました。	100%	100%	P048、051、199
🟢	部位ごとに異なっていた木材部材の断面を可能な限り統一し、端材の有効活用を可能にすることで目標を達成しました。	62kg/百万円	62kg/百万円	P053、054、202、203
🟢	住宅・賃貸住宅の屋根材において、全面塗装された部材を使うことで廃棄物排出量を大幅に減少することができ、目標を達成しました。	19kg/m ²	19kg/m ²	
🟢	廃棄物分別の徹底、および廃棄物処理ルートの見直しにより目標を達成しました。	97%	97%	
🟢	廃棄物分別の徹底、および廃棄物処理ルートの見直しにより目標を達成しました。	90%	90%	
🔴	店舗やホテル売店においてエコバッグの推奨、紙包装への切り替えを検討したものの、目標を達成できませんでした。今後は、プラスチックの削減に向けてレジ袋の要・不要の積極的な声かけを行うとともに、レジ袋の有料化等を引き続き検討していきます。	2%削減	5%削減	P056
🟡	ホテル等での節水器具への更新は順調に実施できた一方で、削減活動が困難な施工現場での水使用量が増加し、目標を達成できませんでした。	33.0%削減	34.0%削減	P054、057、204
🟡	水資源保護のため、住宅や賃貸住宅、ホテル用途の建物において、節水機器の採用を推進していますが、設置率は89%にとどまり目標を達成できませんでした。	96%	97%	P058、205
🟢	特殊健康診断の対象となるエチルベンゼンを含有しない塗料への切り替えを実施したことにより、PRTR移動・排出量は大幅に削減でき、目標を達成しました。一方、代替した塗料はVOC対象物質を多く含んでおり、VOC排出量については目標を達成できませんでした。今後は、鉄骨及び止め塗料や塗装機洗浄用シンナーなどの弱溶剤化、塗装方法の見直しにより削減を図ります。	57%削減	57%削減	P059、060、205、206
🔴		12%削減	12%削減	
🟡	住宅系以外の一部物件において、自主基準に適合しなかったため、2019年度の達成率は97%となり目標を達成できませんでした。	100%	100%	P060、062
🟢	グループ一体となって受験を推進したことで、目標を達成しました。	10,000人	12,000人	P032、186
🟢	新たにグループ会社に活動を広く展開し、グループ一体となって取り組んだ結果、目標を達成しました。	95%	95%	P186

中期計画自己評価指標

■ 社会性中期計画(エンドレス ソーシャル プログラム2021)の実績と自己評価

基盤	重要課題	評価指標(KGI)		対象範囲	2018実績	2019目標	2019実績	
		指標	ベンチマーク					
①イノベーション基盤	1.社会課題の解決に資するイノベーション体制の構築	社会課題解決に資する新規事業・研究開発に関するイノベーション創出の協業数	2018年度実績より設定	大和ハウス工業	数値は非開示			
	2.不動産開発における社会的包摂(インクルージョン)の推進	まちづくりガイドラインに基づいた大型案件・各事業部大型物件の開発比率	制度構築前のため数値なし	大和ハウス工業	なし(制度構築前)	体制構築	体制構築	
環境	3.従業員の働き方改革(成果の最大化と安全かつ健康な職場環境の両立)	従業員全世代の「働きがい」に関する実感度 ※Sustainability Surveyの「働きがい」に関する設問より算出。	2018年度:65%	大和ハウス工業	65%	65%	65%	
	4.人材育成と採用強化(2030年の企業グループを見据えた体制構築)	若年社員(入社3年目まで)の定着率	2017年度:82.6% ※2015年4月入社社員	大和ハウス工業	73.9%	80%	75.4%	
②人材基盤	5.ダイバーシティ&インクルージョン	ダイバーシティ&インクルージョン総合指数 ※下記項目より算出。最終年度の翌年度4月1日数値を把握	2017年度(2018年4月1日実績)より設定	大和ハウス工業				
社会 イノベーション基盤		①管理職女性比率	3.3%	大和ハウス工業	3.6%	4%	4.1%	
		②女性管理職ライン長比率	27.6%	大和ハウス工業	24.1%	30%	25.0%	
		③女性工事比率	4.3%	大和ハウス工業	4.6%	5%	4.6%	
		④女性営業比率	9.1%	大和ハウス工業	9.9%	11%	10.2%	
		⑤新卒採用女性比率	28.4%	大和ハウス工業	27.2%	30%	24.8%	
人財基盤	6.施工現場の安全・安心の徹底	施工現場労働災害の度数率 ※100万延実労働時間あたりの労働災害による死傷者数(休業4日以上)	2018年度:0.23	大和ハウス工業	0.23	0.21	0.19	
	7.取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上	施工現場の休工日 工場年間休日	2018年度:77日 2017年度:105日	大和ハウス工業	77日 108日	88日(4週6休) 111日	88日*1 111日	
技術・ものづくり基盤	8.グループCSR調達の促進と効率化	①主要取引先におけるCSR調達ガイドライン適合比率(80点以上を適合と判定) ※主要取引先:従業員数300名以上の取引先	制度構築前のため数値なし	グループ	—	50%	42.4%	
		②全取引先へのCSR調達ガイドラインにともなうセルフチェックの回答率	15.1%	グループ	—	50%	19.7%	
顧客基盤	9.コーポレートコミュニケーションの強化(对生活者(将来の顧客))	①インターブランド社 Japan's Best Domestic Brand / ブランド価値金額	595百万USD	グループ	668百万USD	800百万USD	700百万USD	
		②日経企業イメージ調査 / 好感度(一般個人)	45.1%	グループ	52.5%	60%	44.1%	
		③日経企業イメージ調査 / 流評価(ビジネスパーソン)	63.4%	グループ	73.6%	80%	71.7%	
	10.顧客長期リレーション対応の促進	顧客基盤を活かした受注率(住宅紹介販売率)	39.6%	大和ハウス工業	38.7%	50%	37.4%	
コミュニケーション基盤	11.財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化(対投資家・省庁・専門家+社内)	財務・非財務コミュニケーションの制度・仕組みの確立と、統合経営への理解	制度構築前のため数値なし	グループ	ESGスモールミーティングの開催	④運用開始	④運用開始	
		個人の情報武装を実現させるコミュニケーション変革基盤の確立 ※運用開始後、提供しているコミュニケーションツールの活用ログとシステム改善数により定量化	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	—			
リスク対応基盤	12.激変するコミュニケーション環境への対応(従業員のITリテラシーの向上)	①社内外ステークホルダーとの各種情報を共有できる機能を構築	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	—	④運用開始	④運用開始	
		②社内情報を有効活用できる機能を構築	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	—	③体制構築	③体制構築	
		③当社グループ会社へコミュニケーション基盤導入支援	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	—	③体制構築	③体制構築	
ガバナンス	13.災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立	事業継続体制スコア【点】 ^{※2} (6つのテーマの取り組み状況をスコア化し、BCM部会メンバーにて評価)	制度構築前のため数値なし	グループ	—	30点	44点	
		14.人権デューデリジェンスの確立	工場における人権デューデリジェンスプロセスの手法を確立	制度構築前のため実績なし	大和ハウス工業	なし(制度構築前)	①未着手	①未着手
	15.企業倫理・コンプライアンスの確立	内部統制体制充実度スコア ^{※3}	2017年度:388 ※15%の上昇を2021年度の目標とする。	グループ	408.1	376	397.4	
		16.グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築	海外拠点におけるCSR意識調査スコアの改善率 ※大和ハウス工業100%出資の海外グループ会社の従業員を対象	制度構築前のため数値なし	グループ	制度構築前のため数値なし	体制構築	情報収集

※1 施工現場の2019年度目標休日88日に対して実績は現状未確認。2018年度の目標休日77日については93%の取引先が取得(取引先アンケート調査2019より)

※2 6つの指標の進捗度より算出 ①従業員の安全確保 ②電源確保および情報システムのバックアップ体制強化 ③引渡し済顧客の支援体制強化 ④生産購買機能の維持 ⑤グループ全体の機能維持 ⑥顧客の長期リスクを踏まえた開発体制の確立

※3 右記より算出。1. 内部統制体制の充実度 ①情報収集・共有体制(リスク情報等の報告・共有状況) ②管理・監督体制(内部統制委員会等の管理・監督機関の運用状況) ③研修・啓発体制(社内研修や社内通達等の啓発活動の実施状況)
2. 損害:損失の程度 ①経済的損失の程度や、重大案件の発生状況等

- 🟢 : 2019年度目標達成
- 🟡 : 2019年度目標未達成(2018年度より改善)
- 🔴 : 2019年度目標未達成(2018年度より悪化)

自己評価		2020目標	2021目標	該当ページ
🟢	オープンイノベーションプログラムの主体的な参加やさまざまな組織との交流を続け、事業・研究開発における多様なパートナーとの関係を深めていきました。その結果、イノベーション創出に向けた、複数の企業や研究機関と協業に関する契約をすることができ、2019年度目標を達成することができました。	数値は非開示		P083~085
🟢	不動産開発におけるインクルーシブデザインの浸透に向けたマネジメント体制の構築ため、「企画支援ツール」の2020年度運用に向けた準備ができました。	70%	70%	P083,084,087
🟢	「働き方改革」に関する課題の抽出および新制度の検討・企画に取り組みました。「働きがい実感度」へと寄与する制度の構築・運用まで多くの調整を要するため、数値としては横ばいとなりました。	70%	80%	P095,096,098
🟡	若手社員の定着率は2019年度より改善したものの、目標に達しませんでした。採用後の若手社員に対して、現場における「業務の推進」と「人材育成」とのバランスをふまえた人事評価のあり方、若手社員本人の職務への希望と配属のあり方など、顕在化した課題への対応を進めていきます。	90%	90%	P095~097,101
		/		P095~097,106
🟢	5指標のうち4指標は2019年度より改善し、「管理職女性比率」については目標達成しました。2019年度より導入した事業所経営健全度評価のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の総合評価(事業所ダイバーシティスコア)について、達成状況の分析から見えてきた課題に対する対応を進めていきます。	4.5%	5%	P097,107
🟡		35%	40%	P097
🟡		5.5%	6%	P097
🟡		12%	13%	P097,107
🔴		30%	30%	P097,107
🟢	従来より継続してきた安全の基礎となる取り組みに加え、外国人の建設技能者へのコミュニケーションへの配慮、ICT技術活用など、教育方法の見直しやマネジメント体制の強化を図った結果、度数率はベンチマークを下回り、目標を達成しました。	0.21	0.21	P109~110,112
🟡	施工現場・工場ともにICTの活用や自動化に関するプロジェクトなどを通じて、生産性の向上や、取引先従業員の育成に努めた結果、年間の目標休工期を達成することができました。	100日(4週7休)	112日(4週8休)	P109~111,114
🟢		114日	117日	
🟡	CSR調達ガイドライン適合比率と回答率ともに目標を下回りました。原因として、セルフチェックは2回目の実施ということもあり、認知度が低いこと。また、サプライチェーンの"川上"であるサプライヤー企業と比較し"川下"にあたる施工協力会社は小規模事業者が多いため、当社が求める「あるべき姿」の基準に対応しきれていないことが挙げられます。	60%	70%	P109~111,117
🟡		60%	70%	P109~111,117,120
🟡	KGIである3つのブランド調査の結果について、2019年度は横ばいおよび悪化する結果となりました。2019年度は、戸建住宅・賃貸共同住宅における建築基準に関する不適合等の問題に対する原因究明とガバナンス強化、そしてお客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまへのご説明をすすめました。	900百万USD	1,000百万USD	P121~123
🔴		65%	70%	
🔴		85%	90%	
🔴	上述の通り、「不適合等」の問題があり、目標の未達となりました。2019年度は不適合等の問題へのお客さまへの対応、台風19号の被害への対応を進めました。また、既オーナー様との関係を起点とした事業である「リブネス事業」の取り組みを進め、お客さまが当社と連絡が取りやすい体制を構築しました。	60%	70%	P121,122,125
🟢	ESGスモールミーティングなどを通じて、CFO自らが統合思考に基づいた経営戦略を語り、また経営層が主体となった「統合経営」の理解促進に向けた取り組みを行うなど、一貫したメッセージの発信に向けた実践と準備を進めることができました。	④運用開始	④運用開始	P127~129
	情報システムにおけるコミュニケーション変革の取り組みに着手。社内の重要情報を統括するイントラネットサイト「MyPortal」改善と利用促進、また社内データの横断検索機構の運用開始に向けた準備を実施しました。コミュニケーションツール「Teams」の利用促進、社外ステークホルダーとの協業で必要な物件(建物)に関する情報を集約化する「物件サイト」の構築など、計画に則ったコミュニケーション環境の整備を推進しました。	/		P127,128,131,132
🟢		④運用開始	④運用開始	
🟢		④運用開始	④運用開始	
🟢	事業継続体制スコアを構成する6つのテーマにおいて、当社のバリューチェーン全般を担う各部門が参加するBCM部会の運用を通じてBCMのさらなる強化を進めることができ、目標を達成することができました。また、台風19号の水害など、自然災害におけるBCMの運用と検証を通じて、今後の自然災害の想定をさらに広げ、マネジメント体制の定着を図りました。	60%	100%	P137,138,141
🔴	2019年度は、社内でのハラスメント防止と、施工現場やサプライヤーへのCSR調達の推進に注力したため、工場での人権デューデリジェンスについては、当初予定通りの推進はできませんでした。一方、新たなマネジメント体制としては、工場内の協力会社従業員が、協力会社を過ぎず直接当社へ労働環境に関する提案ができる仕組みを構築しました。	③体制構築	④運用開始	P137~139,143
🔴	2018年度より数値が低下しました。要因として、スコア算出の要素に企業倫理・コンプライアンスに関する研修実施件数を含めていますが、2019年度末より、新型コロナウイルスの影響やeラーニングへの移行が進み、研修の実施件数が減少したことが挙げられます。	436	447	P137~139,144
🔴	2019年度は、グループ全体のガバナンス体制の強化策を検討する中で、海外グループ会社の内部統制強化について検討を進めてきました。海外事業における中長期的な経営基盤を強化するために、海外事業本部を設置し地域ごとの管理体制を構築すべく、まずは北米での地域としてのコーポレート機能の設置の検討を開始しました。また、会社運営の継続的改善に向けて、海外グループ会社においても当社100%出資子会社については、2020年度からSustainability Surveyを実施する予定です。	運用開始	ベンチマーク+5pt	P137~139,147

環境データ

目次

環境行動計画(EGP2021)の実績と自己評価	179
環境データの算定と報告について	184

【環境経営の基盤強化】

<総合>

・環境貢献型事業の売上高	185
--------------	-----

<環境マネジメント>

・ISO14001認証取得状況	185
-----------------	-----

<サプライチェーンマネジメント>

・サプライヤーに対する勉強会など開催実績	185
----------------------	-----

<環境教育>

・環境教育実施状況	186
-----------	-----

【気候変動の緩和と適応】

<調達>

・主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率	187
-------------------------	-----

<自社活動>

・GHG排出量	187
・エネルギー使用量	188
・電力使用量	189
・再生可能エネルギー	189

<商品・サービス>

・商品の使用によるGHG排出量	191
・ZEH販売率	191
・ZEB販売率	191
・グリーンビルディング認証	192
・GHG削減貢献量	192
・太陽光発電システム供給実績	192

<バリューチェーンのGHG排出量>

・スコープ1・2・3 GHG排出量	195
-------------------	-----

<長期目標に対する進捗状況>

・SBT(自社活動、調達、商品・サービス)	197
・EP100(エネルギー効率向上)	198
・RE100(再生可能エネルギーの利用率向上)	198

【自然環境との調和】

<調達>

・生態系に配慮した木材調達	199
---------------	-----

<自社活動>

・自社・グループ会社施設における緑化の推進	199
-----------------------	-----

<商品・サービス>

・開発・まちづくりにおける生物多様性保全	199
----------------------	-----

<生物多様性宣言>

【資源保護・水資源保護】

<自社活動>

・廃棄物排出量・廃棄物リサイクル率	202
-------------------	-----

<水資源保護 調達>

・木材生産国の水リスク評価結果	203
-----------------	-----

<水資源保護 自社活動>

・水使用量	204
-------	-----

<水資源保護 商品・サービス>

・節水器具採用率	205
----------	-----

【化学物質による汚染の防止】

<自社活動>

・PRTR対象化学物質排出・移動量	205
・VOC排出量	205
・PRTR対象化学物質のマテリアルバランス	206

【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	207
・環境会計	207

【サイトレポート】

・大和ハウス工業株式会社 サイトレポート(9工場)	209
---------------------------	-----

環境データの算定と報告について

■ 基本事項

◇対象期間 : 2019年4月1日～2020年3月31

(参考)全連結子会社数:317社(国内:146社、海外:171社)

◇対象組織 : 当社および連結子会社

(2020年3月31日現在)

環境データの対象は、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2021」の対象組織である当社および連結子会社における事業活動です。ただし、各指標ごとに環境影響がない、または小さな会社については除外しています。

なお、対象としている会社における補捉率は、100%です。

さらに、環境マネジメント対象(連結子会社)に増減が生じた場合は、増減比較を容易にするため、下記の対応を基本としています。

【期中で対象組織が減った場合(売却など)】

該当組織のデータは、当該年度については集計対象(売却まで)とし、次年度より除外する。過去データに遡っての反映は行いません。

【期中で対象組織が増えた場合(買収など)】

【環境影響が大きい場合】該当組織のデータを当該年度・基準年度データとも対象には含めず、次期環境行動計画より対象組織に含め、過去データも追加します。

【環境影響が小さい場合】該当組織のデータを次年度より含めます。

◇参考にした主なガイドライン

- ・GRI (Global Reporting Initiative)「サステナビリティ レポートینگ スタンドダード」
- ・WBCSD/WRI「GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard(Revised)」
- ・WBCSD/WRI「Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard」
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ・環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.4)」
- ・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Ver3.0」
- ・経済産業省「温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン」

◇過去データの報告

原則として、3～5年程度の過去実績を報告しています。

なお、算出方法や対象範囲が変更になった場合は、上記過去実績および基準年のベンチマークに遡って修正し報告することを基本としています。

◇GHG(温室効果ガス)排出量の考え方

当社グループでは、GHG排出量のうち、エネルギー起源の二酸化炭素(CO₂)排出量のみを対象に算定および報告しています。

なお、エネルギー起源の二酸化炭素(CO₂)以外のGHGである非エネルギー起源の二酸化炭素(CO₂)、メタン(CH₄)、一酸化二窒素(N₂O)、ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF₆)、三フッ化窒素(NF₃)については、温対法(地球温暖化対策推進に関する法律)に基づき当社グループの排出量を算出した結果、全GHG排出量の1%未満であり、活動に与える影響度は小さいと判断したため除外しています。

◇CO₂排出係数

燃料などについては、省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)、温対法(地球温暖化対策推進に関する法律)に基づく値を使用しています。購入電力については、国内・海外共に日本国内の温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度に基づく電気事業者別排出係数の代替値を使用しています。

・購入電力	0.488 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

当社グループでは、エネルギー使用量について、熱量に関する国際単位系であるジュール(J)にて算出しており、各エネルギー種別ごとに下記の熱量換算係数を用いています。なお、再生可能エネルギー(自家消費)については、その使用によって、購入電力が削減したとみなし、購入電力と同じ熱量換算係数を用いています。また、海外についても同様の数値を用いています。

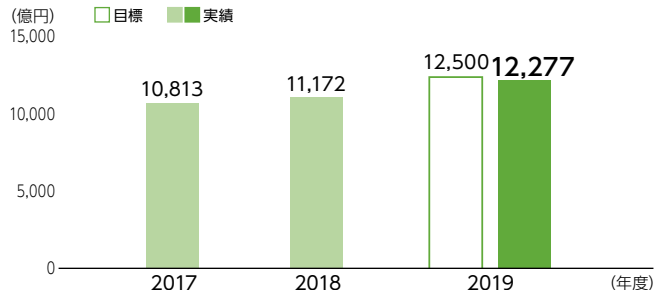
・購入電力	9.76 GJ/MWh	・灯油	36.7 GJ/kl
・ガソリン	34.6 GJ/kl	・都市ガス	44.8 GJ/1,000m ³ (N)
・軽油	37.7 GJ/kl	・LPG	50.8 GJ/t
・A重油	39.1 GJ/kl	・冷水・温水	1.36 GJ/GJ

環境経営の基盤強化

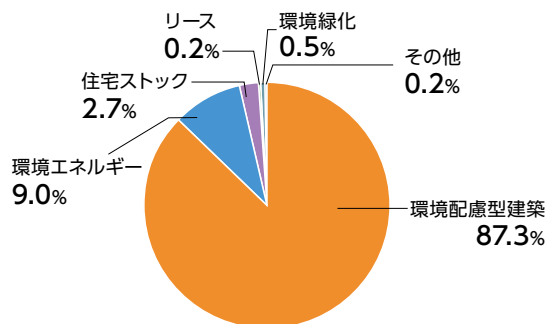
総合

環境貢献型事業の売上高

■ 環境貢献型事業売上高の推移



■ 環境貢献型事業売上高の内訳(事業別)



■ 環境貢献型事業売上高の推移(事業別)

単位: 億円

	2017	2018	2019
環境配慮型建築	9,723	10,202	10,719
環境エネルギー事業	802	666	1,110
住宅ストック	228	241	334
リース事業	13	1	21
環境緑化事業	48	57	64
その他	0	6	28

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 環境貢献型事業売上高

◇概要

当社グループの各事業において、脱炭素社会や資源循環型社会の実現につながるなど、環境に貢献する事業についてその売上高を合算して、環境貢献型事業売上高と定義しています。具体的には、各事業において、環境貢献型事業の定義を以下の通り、設定しています。

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

◇対象範囲

当社および連結子会社すべて
*ただし、環境貢献型事業の定義に合致した事業がある会社のみ

環境マネジメント

■ ISO14001認証取得状況

社名	認証取得範囲()は取得率
当社	生産部門および全9工場(100%)
大和リース	全社(100%)
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(100%)

(2020年3月末現在)

■ ISO14001認証取得拠点

社名	拠点名	認証機関	認証番号	現行認証書有効期限	認証取得日
当社	生産部	一般財団法人 建材試験センター	RE0008	2021年7月31日	1998年4月15日
大和物流	安全品質推進部	一般財団法人 建材試験センター	RE0615	2022年9月27日	2001年9月28日
	奈良支店				
	大阪南支店 三重支店				
フジタ	全社(国内拠点)	一般財団法人 建材試験センター	RE0002	2020年11月30日	1997年8月15日
大和リース	全社	一般財団法人 日本科学技術連盟	登録番号 JUSE-EG-056	2020年8月28日	更新日 2017年8月29日 発行日 2002年8月29日

(2020年3月末現在)

サプライチェーンマネジメント

■ サプライヤーに対する勉強会など開催実績(2019年度)

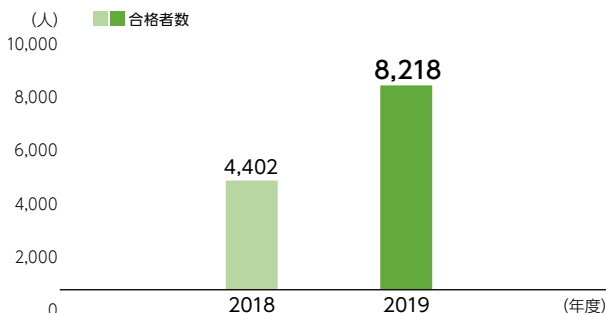
会社・組織名	活動名称	主な活動内容	参加社数(参加数・来場者数)
当社(トリリオン会)	脱炭素ワーキング(大阪)	気候変動問題 先進企業の取り組み紹介 グループ討議	82社 (約140名)
	研修研鑽活動(大阪・東京)	気候変動問題 有識者による講演会 先進企業の取り組み紹介	160社 (502名)
当社(設和会)	脱炭素ワーキング(大阪・東京・名古屋・福岡)	気候変動問題 先進企業の取り組み紹介 グループ討議	101社 (約170名)
	商品技術展示会(大阪・東京・名古屋・福岡)	環境配慮技術の紹介	221社 (約8,800名)

環境教育

■ 環境教育実施状況(2019年度)

	分類	形態	回数・人数
専門教育	廃棄物管理	eラーニング	4講座のべ158名
	石綿関連管理	eラーニング	4講座のべ137名
	環境法令管理	研修	グループ会社7社
	土壌汚染対策	研修	349名
	環境配慮提案	研修	20回 1,055名
	環境マネジメント	研修	103名
階層別教育	事業所ECO研修	研修	80事業所で年2回
	新入社員総括研修	研修	209名
	工場環境責任者研修	研修	9名
	工場環境担当者研修	研修	9名
	海外管理部門責任者研修	研修	21名
サプライヤー教育	脱炭素ワーキング	研修	のべ183社
	研修研鑽活動	研修	160社

■ eco検定合格者数(当社グループ)



※対象範囲は、当社および、当社グループ24社の合計

■ 主な環境関連資格の取得状況(当社)

資格	人数(累計)
eco検定	2,734
CASBEE戸建評価員	317
CASBEE建築評価員	298
健康住宅アドバイザー	904
エネルギー管理士	17
家庭の省エネエキスパート	30
ビルの省エネエキスパート	5

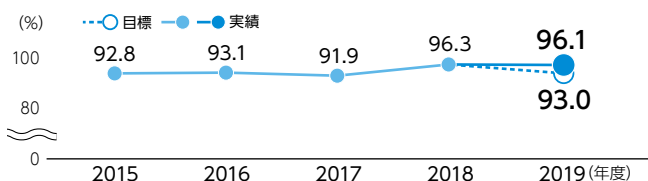
(2020年3月末現在)

■ こども向け環境教育参加者数

	~2016	2017	2018	2019
こどもエコWS	5,947	557	247	277
おうさまとおうち	—	207	61	36
合計	5,947	764	308	313
累計	5,947	6,711	7,019	7,332

グリーン購入比率

■ グリーン購入比率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ グリーン購入比率

◇概要

事務所で使用する物品について、当社および主要グループ会社22社において独自の「グリーン購入基準」を設定しています。グリーン購入比率の算出にあたっては、金額ベースとし、下記算定式にて算定しています。

◇算定式

$$\text{グリーン購入比率(\%)} = \frac{\sum(\text{グリーン購入適合品の購入金額(円)})}{\sum(\text{対象品目の全購入金額(円)})}$$

◇対象範囲等

部門	対象組織	対象範囲
事務	当社 ほか22社	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて(一部店舗、ホテル、介護施設など除く)

■ グリーン購入基準

事務所で使用する物品について、主要6品目(コピー用紙、帳票類、カタログ類、事務用品類、オフィス家具、OA機器)に、当社独自の「グリーン購入基準」を設定しています。

分類	主な対象	基準名
紙類	カタログなど	森林認証紙を使用していること。
	コピー用紙、帳票類	次のi~iiiのうちひとつ以上の条件を満たしていること。 i) エコマーク ^{※1} 認定品であること。 ii) グリーン購入法適合品であること。 iii) GPNデータベース ^{※2} 掲載品であること。
文具類	事務用品	
オフィス家具	いす、机、棚、収納用什器(棚以外)、ローパーテーションなど	(社)日本オフィス家具協会(JOIFA)が環境物品として推奨する商品(グリーン購入法適合品)であること。
OA機器類	コピー機など、複合機、FAX	次のi~iiのうちひとつ以上の条件を満たしていること。 i) グリーン購入法適合品であること。 ii) 国際エネルギースターロゴ ^{※3} がついていること。
	パソコン、プリンターなど	次のi~iiiのうちひとつ以上の条件を満たしていること。 i) グリーン購入法適合品であること。 ii) 国際エネルギースターロゴ ^{※3} がついていること。 iii) PCグリーンラベル制度 ^{※4} 認定品であること。

※1 エコマーク:

環境保全に役立つと認められた商品につけられる環境ラベル。(財)日本環境協会が審査している。

※2 GPNデータベース:

グリーン購入ネットワーク(GPN)が運営する環境配慮製品のデータベース。

※3 国際エネルギースターロゴ:

国際エネルギースタープログラムによる省エネ基準を満たしたOA機器に表示されるロゴマーク。

※4 PCグリーンラベル制度:

環境に配慮したパソコン製品に関するラベリング制度。(有)パソコン3R推進センターが実施。

気候変動の緩和と適応

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

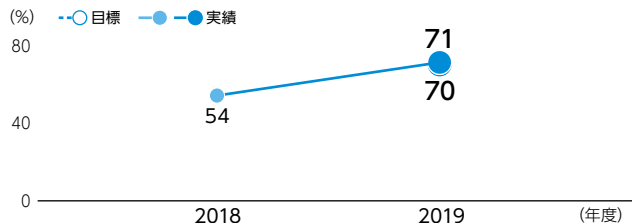
ガバナンス

外部評価・データ集

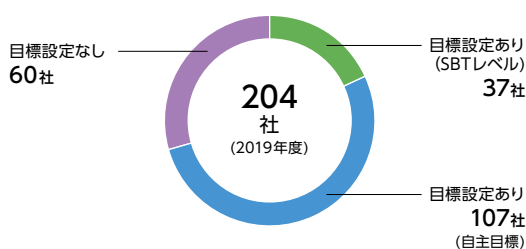
調達

主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率

■ 主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率



■ 主要サプライヤーの目標設定状況



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 主要サプライヤー

◇概要

主要サプライヤーは、当社の資材調達先である「トリリオン会」、設備機器調達先である「設和会」、大和リースのサプライチェーン組織である「五千会」、およびフジタの調達先を対象と定義しています。

◇対象範囲

社名(組織名)	対象範囲
当社 (トリリオン会)	集中購買先のうち、取引金額上位約90%の企業(78社)
当社 (設和会)	販社、従業員100名未満の企業を除く設和会会員企業(90社)
大和リース (五千会)	五千会加盟企業のうち、購入金額が約90%を占める企業(20社)
フジタ	各セグメントにおける主要な企業(16社)

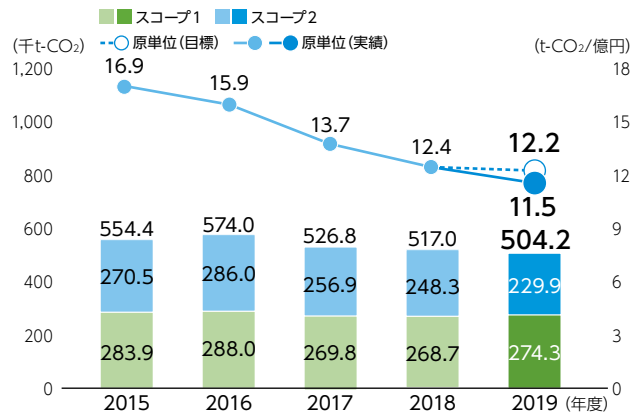
◇算定式

温室効果ガス削減目標設定率(%) = $\frac{\Sigma(\text{目標設定済みサプライヤー})}{\Sigma(\text{主要サプライヤー})}$

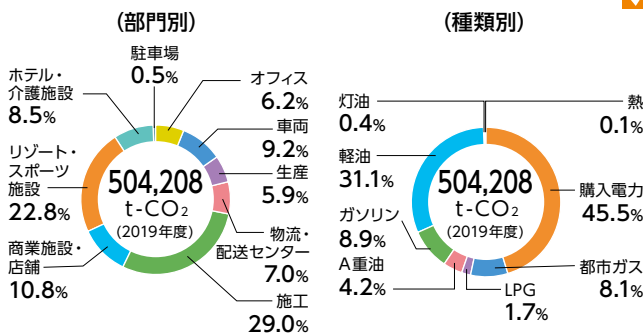
自社活動

GHG排出量

■ GHG排出量と原単位



■ GHG排出量の内訳



■ GHG排出量(部門別)

	2015	2016	2017	2018	2019
オフィス	36,619	38,981	37,296	35,166	31,486
車両	55,265	50,743	50,190	49,209	46,584
生産	36,094	36,969	32,511	32,420	29,898
物流・配送センター	37,426	38,087	36,262	37,429	35,075
施工	148,840	154,082	134,472	136,832	146,368
商業施設・店舗	69,072	72,914	64,579	58,445	54,209
リゾート・スポーツ施設	137,337	141,917	129,496	121,486	115,068
ホテル・介護施設	30,954	37,143	38,660	42,767	42,883
駐車場	2,790	3,166	3,286	3,237	2,637

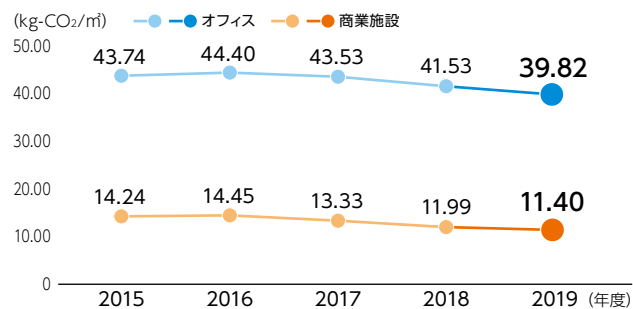
■ GHG排出量(種類別)

	2015	2016	2017	2018	2019
スコープ2					
購入電力	270,504	285,979	256,311	247,393	229,344
熱	0	0	620	900	596
都市ガス	34,522	38,177	40,073	38,428	40,859
LPG	9,147	9,020	9,488	9,094	8,460
スコープ1					
A重油	25,348	26,647	25,547	24,838	21,113
ガソリン	55,765	51,227	49,071	47,696	45,020
軽油	153,894	157,532	142,341	146,676	156,813
灯油	5,216	5,420	3,300	1,965	2,002

■ GHG排出量(国内・海外)

	2015	2016	2017	2018	2019
日本	538,663	555,140	504,458	499,388	484,350
海外	15,734	18,862	22,293	17,603	19,858

■ のべ床面積あたりのGHG排出量

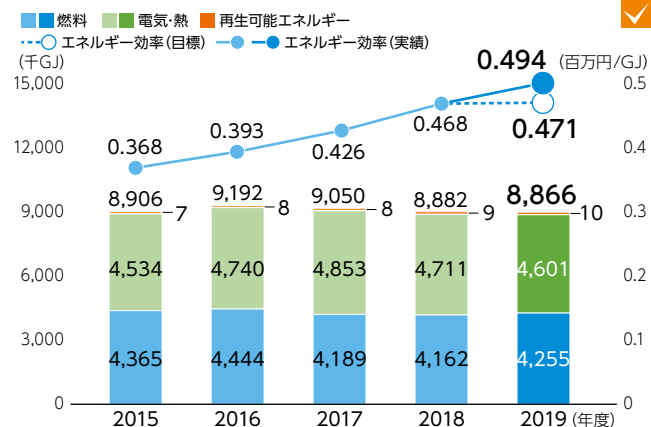


■ 自社・グループ施設(新築)における省GHG先導プロジェクト

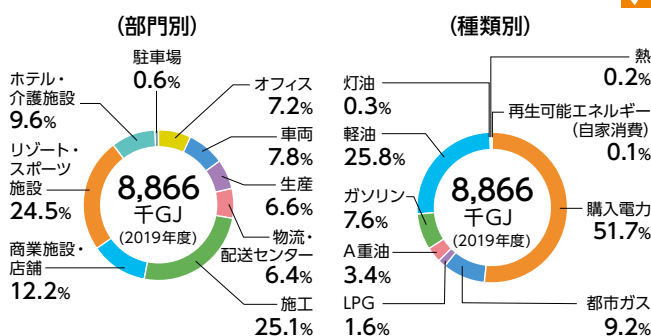
物件名	竣工年月	用途	延面積	階数	環境性能
当社 川崎支社 (AIRBIC)	2019年 8月	事務所 (複合施設)	26,714m ²	地上5階 地下1階	太陽光発電システム 15.1kW 屋上緑化、アルミルーバー (日射遮蔽) 光庭の設置による自然採光 リチウムイオン蓄電池 CASBEE A BEI:0.64
当社 大阪中央支店	2020年 2月	事務所	3,296m ²	地上4階	太陽光発電システム 10.8kW 壁面緑化 リチウムイオン蓄電池 CASBEE A BEI:0.72
当社 奈良工場 (第4工場)	2020年 1月	工場	15,650m ²	地上1階	太陽光発電システム 761kW 雨水タンク(散水用) リサイクル材を3種類(タイル、再生アスファルト、長尺塩ビシート)採用 CASBEE A BEI:0.36
フレスポひばりヶ丘	2019年 10月	商業施設	11,769m ²	地上3階 地下1階	太陽光発電システム 54kW 屋上緑化・高断熱外壁 Low-eガラス・高効率空調・デシカント空調・LED・人感センサー・屋光センサー BEMS

エネルギー使用量

■ エネルギー使用量とエネルギー効率(EP100)



■ エネルギー使用量の内訳



■ エネルギー使用量(部門別)

単位: 千GJ

	2015	2016	2017	2018	2019
オフィス	628	673	706	698	635
車両	823	756	747	700	693
生産	604	618	606	606	582
物流・配送センター	570	579	573	593	567
施工	2,227	2,295	2,046	2,075	2,221
商業施設・店舗	1,179	1,226	1,234	1,117	1,085
リゾート・スポーツ施設	2,288	2,352	2,333	2,213	2,174
ホテル・介護施設	541	641	743	821	855
駐車場	47	53	63	62	53

■ エネルギー使用量(種類別)

単位: 千GJ

	2015	2016	2017	2018	2019
購入電力	4,534	4,740	4,838	4,690	4,587
熱	0	0	15	21	14
都市ガス	692	766	804	771	819
LPG	155	153	161	154	143
A重油	366	384	369	358	305
ガソリン	831	763	731	711	671
軽油	2,244	2,297	2,076	2,139	2,287
灯油	77	80	49	29	30
再生可能エネルギー(自家消費)	7	8	8	9	10

■ エネルギー使用量(国内・海外)

単位: 千GJ

	2015	2016	2017	2018	2019
日本	8,683	8,909	8,725	8,621	8,554
海外	233	282	325	261	312

気候変動の緩和と適応

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

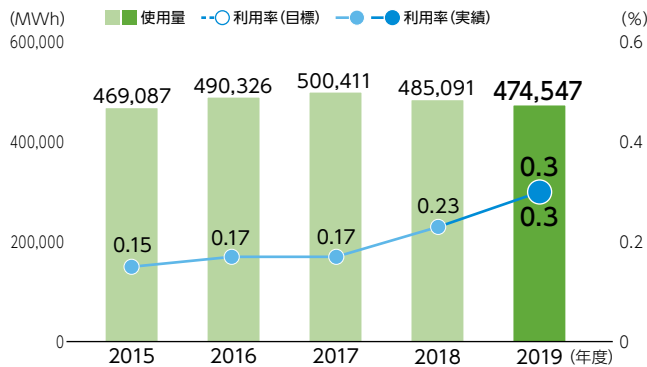
リスク対応基盤

ガバナンス

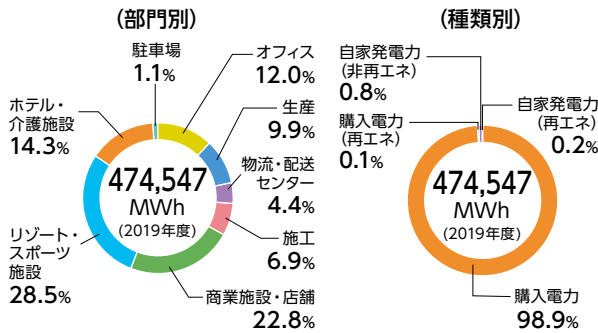
外部評価・データ集

電力使用量

■ 電力使用量と再エネ利用率(RE100)



■ 電力使用量の内訳



■ 電力使用量(部門別)

	2015	2016	2017	2018	2019
オフィス	56,640	60,849	62,046	59,047	56,788
生産	46,579	47,544	47,327	48,496	47,123
物流・配送センター	17,106	18,177	18,439	19,833	20,864
施工	43,745	41,455	40,301	36,528	32,712
商業施設・店舗	112,282	118,132	121,548	111,193	108,330
リゾート・スポーツ施設	145,160	147,130	146,132	138,737	135,318
ホテル・介護施設	42,758	51,646	58,201	64,936	68,010
駐車場	4,818	5,394	6,418	6,321	5,403

■ 電力使用量(種類別)

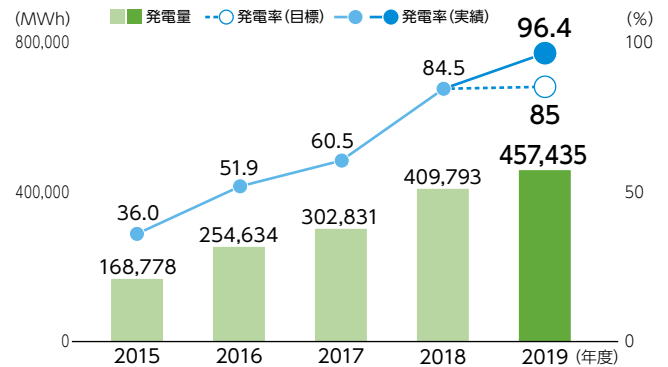
	2015	2016	2017	2018	2019
購入電力	464,590	485,646	495,700	480,341	469,552
購入電力(再エネ)	0	0	0	160	415
自家発電(非再エネ)	3,802	3,833	3,840	3,628	3,580
自家発電(再エネ)	695	847	871	962	1,000

■ 電力使用量(国内・海外)

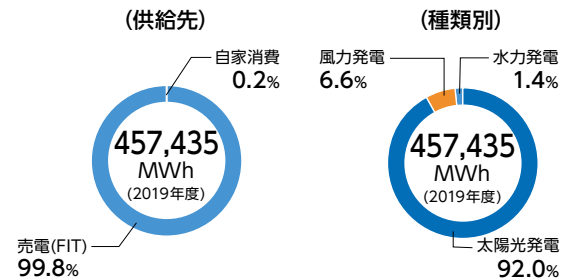
	2015	2016	2017	2018	2019
日本	461,059	477,922	486,715	475,028	466,390
海外	8,028	12,404	13,697	10,064	8,158

再生可能エネルギー

■ 再エネ発電量と再エネ発電率



■ 再エネ発電量の内訳



■ 再エネ発電量(供給先)

	2015	2016	2017	2018	2019
売電(FIT)	168,083	253,787	301,960	408,831	456,435
自家消費	695	847	871	962	1,000

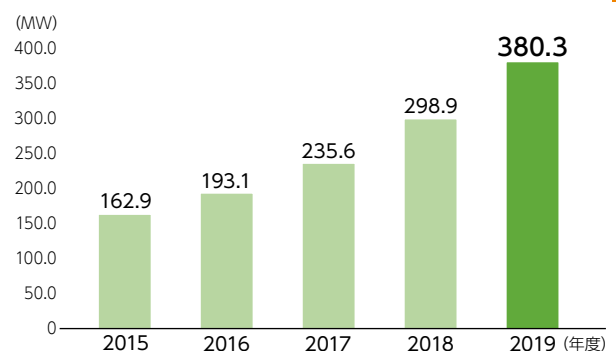
■ 再エネ発電量(種類別)

	2015	2016	2017	2018	2019
太陽光発電	142,228	226,290	273,949	374,416	421,017
風力発電	26,549	28,344	27,340	30,484	30,088
水力発電	0	0	1,542	4,893	6,330

■ 再エネ発電量(国別)

	2015	2016	2017	2018	2019
国内	168,778	254,634	302,831	409,793	457,435
海外	0	0	0	0	0

■ 再エネ発電設備の設置容量



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ GHG排出量・エネルギー使用量・電力使用量

◇概要

GHG排出量は、エネルギー起源の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。それぞれ、電力、燃料の購入データをもとに、エネルギー種別ごとの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

$$\begin{aligned}
 \text{GHG排出量(t-CO}_2\text{)} &= \Sigma\{(\text{電力、燃料の年間使用量}) \\
 &\quad \times (\text{エネルギーごとのCO}_2\text{排出係数})\} \\
 \text{エネルギー使用量(GJ)} &= \Sigma\{(\text{電力、燃料の年間使用量}) \\
 &\quad \times (\text{エネルギーごとの熱量換算係数})\} \\
 \text{GHG排出量(t-CO}_2\text{/億円)} &= \Sigma(\text{GHG排出量}) \div \text{連結売上高} \\
 \text{エネルギー効率(百万円/GJ)} &= \text{連結売上高} \div \Sigma(\text{エネルギー使用量}) \\
 \text{電力使用量(MWh)} &= \Sigma\{\text{購入電力、自家発電電力(再生可能エネルギー含む)} \\
 &\quad \text{の年間使用量}\}
 \end{aligned}$$

◇対象範囲と算定基準(国内)

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2020年3月末現在)		算定基準
オフィス	当社グループ	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		計	975ヵ所	
		事務所	739ヵ所	
		研究所	2ヵ所	
		研修センター	5ヵ所	
展示場	229ヵ所			
車両	当社グループ	社用車および、マイカー許可車のすべて		各拠点にて、ガソリンカードの請求データまたは給油時の領収書をもとに、ガソリン使用量を把握し、CO ₂ 排出係数を乗じて算出
計	13,644台			
生産	当社グループ	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もとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
計	33ヵ所			
物流・配送センター	当社グループ	輸送	物流事業における輸送のすべて(自社車両のみ)	各拠点にて、燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		計	773台	
配送センター	当社グループ	配送センター	部材輸送などに要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
計	86ヵ所			
施工*1	当社グループ	住宅・建築の新築工事、土木工事の施工現場(解体・改修工事は除く)		サンプル物件における床面積(または売上金額)あたりのエネルギー使用量に集計期間の売上床面積(売上金額)を乗じて全体を推計。その数値から、省エネルギー活動の実施率に基づき推計したエネルギー使用削減量を減じて、エネルギー使用量を推計し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		新築工事:計	6,929千㎡	
		住宅工事	2,495千㎡	
		建築工事	4,434千㎡	
		土木工事	159件	
商業施設・店舗	当社グループ	当社が運営する商業施設・店舗		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出 ※テナント部分は除く(ただし、省エネ法上算入を求められている施設では一部テナント部分を含む)
計	518ヵ所			
商業施設	当社グループ	商業施設		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
ホームセンター	57ヵ所			
計	118ヵ所			
リゾート・スポーツ施設	当社グループ	当社が運営するリゾートホテル・ゴルフ場・スポーツクラブ、温浴施設、レストラン		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		リゾートホテル	29ヵ所	
		ゴルフ場	10ヵ所	
		スポーツクラブ	74ヵ所	
		温浴施設・レストラン	5ヵ所	
計	76ヵ所			
ホテル・介護施設	当社グループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設		各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		都市型ホテル	67ヵ所	
		介護施設	9ヵ所	
計	76ヵ所			
駐車場	当社グループ	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もとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
計	2,631ヵ所			

※1 2016年度より、一部の部門において用途別にサンプル物件のエネルギー使用量を把握し、これを毎年度見直すことにしました。なお、過年度データも同様の方法にて算出しています。

◇対象範囲と算定基準(海外)

部門	対象組織	対象範囲	算出基準
オフィス	当社グループ	事務所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量*2を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出 ※2 一部拠点においては、請求金額・使用面積からの推計値による
計	111ヵ所		
車両	当社グループ	社用車	各拠点にて、請求データまたは給油時の領収書をもとに、ガソリン使用量を把握し、CO ₂ 排出係数を乗じて算出
生産	当社グループ	生産拠点すべて	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書をもとに、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
計	1ヵ所		
施工	当社グループ	住宅・建築の新築工事(解体・改修工事は除く)	国内のサンプル物件における床面積(または売上金額)あたりのエネルギー使用量に集計期間の売上床面積(売上金額)を乗じて全体を推計
計	6社		

気候変動の緩和と適応

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人材基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 再生可能エネルギー発電設備の設置容量、発電量

◇概要

再生可能エネルギー発電設備の設置容量は、以下の1)、2)の合計とする。

1) 年度末において、当社グループが自社施設およびその敷地内において設置(稼働)する再生可能エネルギー(風力発電・太陽光発電など)による発電設備で、自家消費を行っている設備の発電容量および当該年度の発電量。

2) 年度末において、当社グループが発電事業者として運営(稼働)する再生可能エネルギー(風力発電・太陽光発電・水力発電など)発電所の設備容量および当該年度の売電量。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プの運営する発電設備は含めていません。

$$\begin{aligned} \diamond \text{再エネ利用率} &= \frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギーの自家消費発電設備からの消費量 [MWh]} + \Sigma(\text{RE100電気購入量 [MWh]})}{\Sigma(\text{使用電力量 (購入電力+自家消費発電設備による電力) [MWh]})} \\ \diamond \text{再エネ発電率} &= \frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー (全量売電および自家消費発電設備による発電量) [MWh]})}{\Sigma(\text{使用電力量 (購入電力+自家消費発電設備による電力) [MWh]})} \end{aligned}$$

■ 再エネ利用率・再エネ発電率

◇算定式

$$\text{再エネ利用率 (\%)} = \frac{\text{自家消費した再エネ電力量+購入した再エネ電力量}}{\text{電力使用量}}$$

$$\text{再エネ発電率 (\%)} = \text{再エネ発電量} \div \text{電力使用量}$$

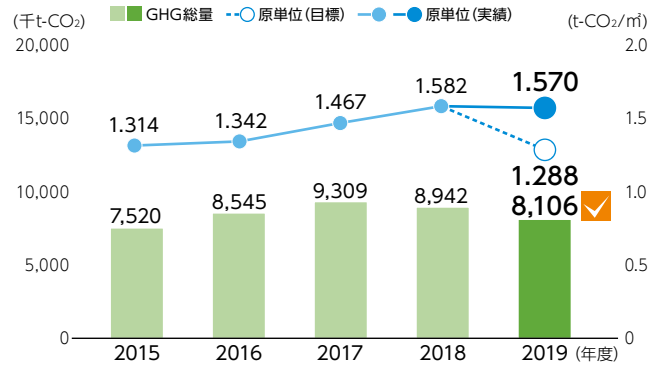
◇対象範囲

当社グループ会社すべて

商品・サービス

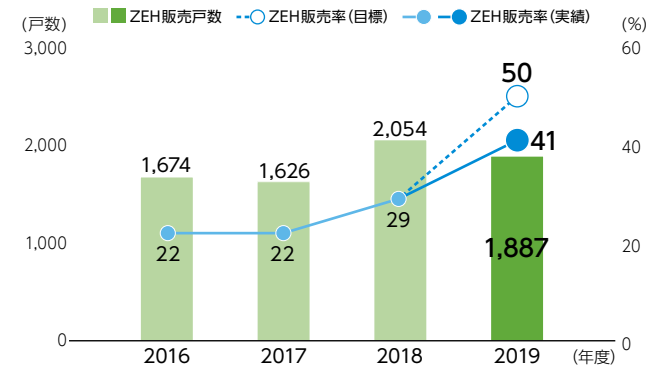
商品の使用によるGHG排出量

■ 商品使用によるGHG排出量と原単位



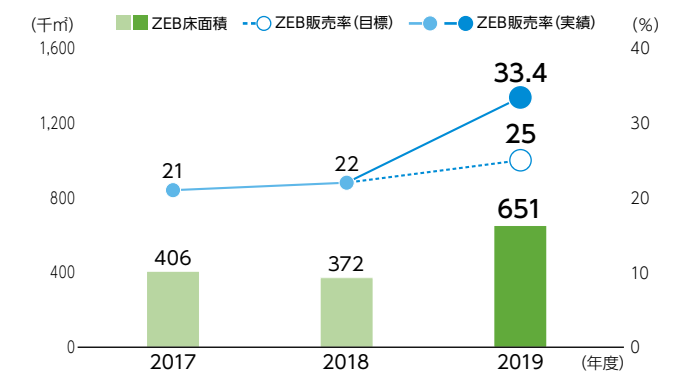
ZEH販売率

■ ZEH販売率

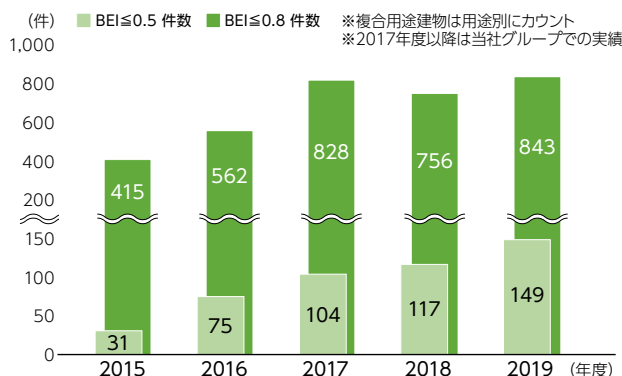


ZEB販売率

■ ZEB販売率



■ ZEB^{*1}仕様および誘導基準^{*2}の設計件数

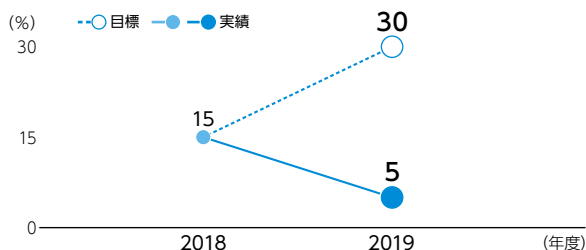


※1 BEI≤0.5の物件は、ZEB Ready、Nearly ZEBを含む広義のZEB

※2 BEI≤0.8の物件は、建築物省エネ法で適用される誘導基準

グリーンビルディング認証

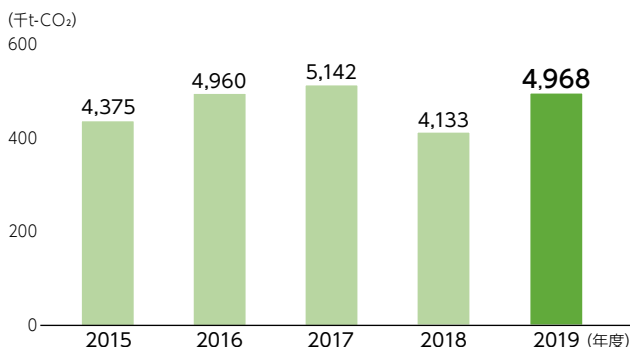
■ グリーンビルディング認証取得率



認証名	部門	単位	2015	2016	2017	2018	2019
長期優良住宅	戸建住宅事業	件	7,640	7,530	7,486	7,237	6,430
BELS認証	—	件	—	2,045	1,567	1,668	1,288

GHG削減貢献量

■ GHG削減貢献量



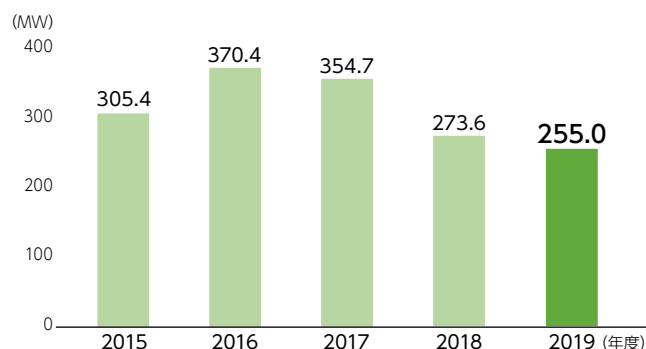
■ GHG削減貢献量(部門別)

単位: 千t-CO₂

部門	2015	2016	2017	2018	2019
戸建住宅事業	381	347	335	342	301
賃貸住宅事業	427	467	459	422	341
住宅ストック事業	177	211	184	96	60
マンション事業	127	180	92	118	136
商業・事業施設事業	1,434	2,084	2,341	2,199	2,206
環境エネルギー事業	1,829	1,670	1,732	957	1,924

太陽光発電システム供給実績

■ 太陽光発電システム供給実績(設備容量)



■ 太陽光発電システムの供給実績(設備容量)(部門別)

単位: kW

部門	2015	2016	2017	2018	2019
戸建住宅事業	25,817	22,808	20,188	17,932	15,409
賃貸住宅事業	24,631	21,123	15,782	11,921	3,997
住宅ストック事業	17,220	20,442	17,068	7,152	3,400
マンション事業	69	45	5	3	0
商業・事業施設事業	14,469	30,629	12,781	1,176	15,190
環境エネルギー事業	223,235	275,338	288,906	235,456	217,048

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 商品の使用によるGHG排出量

◇概要

長期間使用される住宅や建築物の「居住・使用段階」のGHG排出量がバリューチェーン全体の約6割を占めており、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、販売した商品が生涯にわたって排出するGHG排出量を削減することができます。

◇対象範囲と算定基準

mあたりのGHG排出量=Σ(販売した商品が使用時に生涯にわたって排出するGHG排出量[t-CO₂]*Σ(販売床面積[m²]))

※グループにおけるスコープ3 / カテゴリー11 (販売した製品の使用) にともなうGHG排出量(算出方法も同様)。対象範囲は、当社、大和リース、フジタ、コスモスインシアの4社。

■ ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証

◇ZEH販売率

- 1) 範囲: 請負物件 (着工ベース)
- 2) 用途: 戸建住宅
ZEH販売率 = ZEH棟数 / 総棟数
※対象範囲は当社

◇ZEB販売率

- 1) 範囲: 300m²以上の設計施工新築物件 (着工ベース)
自社開発物件 (Dプロジェクト)
- 2) 用途: 事務所もしくは工場・倉庫 (複合用途物件は最大面積の用途をその棟の用途とみなす)
ZEB率 = $\frac{\text{ZEB物件面積}[\text{m}^2]}{\text{全物件面積}[\text{m}^2]} = \frac{\text{事務所、工場・倉庫のZEB物件面積}[\text{m}^2]}{\text{事務所、工場・倉庫の全物件面積}[\text{m}^2]}$
※対象範囲は当社、大和リース、フジタ

◇グリーンビルディング認証取得率

- 1) 範囲: 自社開発物件
- 2) 用途: すべて
グリーンビルディング認証取得率 = $\frac{\text{グリーンビルディング認証を取得した自社開発物件}[\text{m}^2]}{\text{自社開発物件}[\text{m}^2]}$
※対象範囲は当社

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ GHG削減貢献量

◇概要

GHG削減貢献量とは、「当社グループが、住宅や建築物、省エネ・創エネソリューションを提供することにより、どれだけGHG排出量の削減に貢献できたか」を示す数値です。当社グループでは、フローベース法による算定を基本としており、当該年度に提供した商品（住宅や建築物、太陽光発電など）がライフエンドまで使用された場合の使用・運用段階のGHG排出量を算出し、これに相当する比較対象商品のGHG排出量から差し引いて削減貢献量を算定しています。なお、ESCO事業[※]による削減貢献量については、ストックベース法による算定とし、当該年度に提供しているESCOサービスの対象設備すべて（ストック累積分）の年間GHG排出量を算出し、これに相当する比較対象設備のGHG排出量から差し引いて削減貢献量を算定しています。

※ESCO事業:Energy Service Company事業の略。顧客の光熱水費などの経費削減を行い、削減実績から対価を得るビジネスのこと

◇算定式

【フローベース法の場合】

方法①(新築住宅) : GHG削減貢献量(t) = (比較対象商品の使用・運用段階の戸あたり年間GHG排出量(t/戸・年) - (当該年度に提供した商品の使用・運用段階の戸あたり年間平均GHG排出量(t/戸・年))) × 当該年度の販売(売上)戸数(戸) × 想定使用年数(年)

方法②(新築建物) : GHG削減貢献量(t) = Σ(延床面積(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) : GHG削減貢献量(t) = Σ(再生可能エネルギーによる年間発電量(kWh/年) × 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) : GHG削減貢献量(t) = Σ((省エネ改修前の年間GHG排出量(t/年) - 省エネ改修後の年間GHG排出量(t/年)) × 想定使用年数(年))

方法⑤(電力小売り) : GHG削減貢献量(t) = Σ((-一般電気事業者の調整後排出係数(t-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】GHG削減貢献量(t/年) = Σ(比較対象設備の年間GHG排出量(t/年)) - (当該年度に提供しているESCOサービス対象設備の年間GHG排出量(t/年))

◇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 [※]	
当社	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などは当社独自の計算による) 【エネルギー消費量の算定について】当該年度に供給した住戸のすべてが比較対象住戸と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、当該年度の各省エネ対策の導入率を考慮した、戸あたり年間エネルギー消費量の平均値を算出	【戸建】<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m 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		躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年	
		賃貸住宅(中高層)における新築住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年または、H28年基準における標準建物	60年
	マンション事業	マンション事業における着工住戸のすべて	【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年または、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
	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③・④ 【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
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 【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	
	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 【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年または、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
大和リース	商業・事業施設事業	商業・事業施設事業における着工物件(リース物件除く)	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年または、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
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年または、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
大和ハウスリフォーム	住宅ストック事業	住宅リフォーム工事における省エネ・創エネリフォーム案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④ 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備などは当社独自の計算による) 【発電量・省エネ効果の算定について】当該年度の省エネ・創エネリフォームのすべてが比較対象住宅と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、各省エネ対策の効果を試算し、当該年度の各工事件数を乗じて削減効果を算出	<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m 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
	コスモスイニシア	マンション事業	マンション事業における着工住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年または、H28年基準における標準建物
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 など
エネサーブ	環境エネルギー事業	(~2016年度)電力小売り(PPS)事業のすべて	【算定方法】フローベース法⑤ 【売電量の算定について】一般電気事業者の供給エリア別に電力供給量を算出し、調整後排出係数の差を積算	北海道電力、東北電力、東京電力、中部電力、北陸電力、関西電力、中国電力、四国電力、九州電力、沖縄電力が公開している調整後排出係数	-
	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。

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。

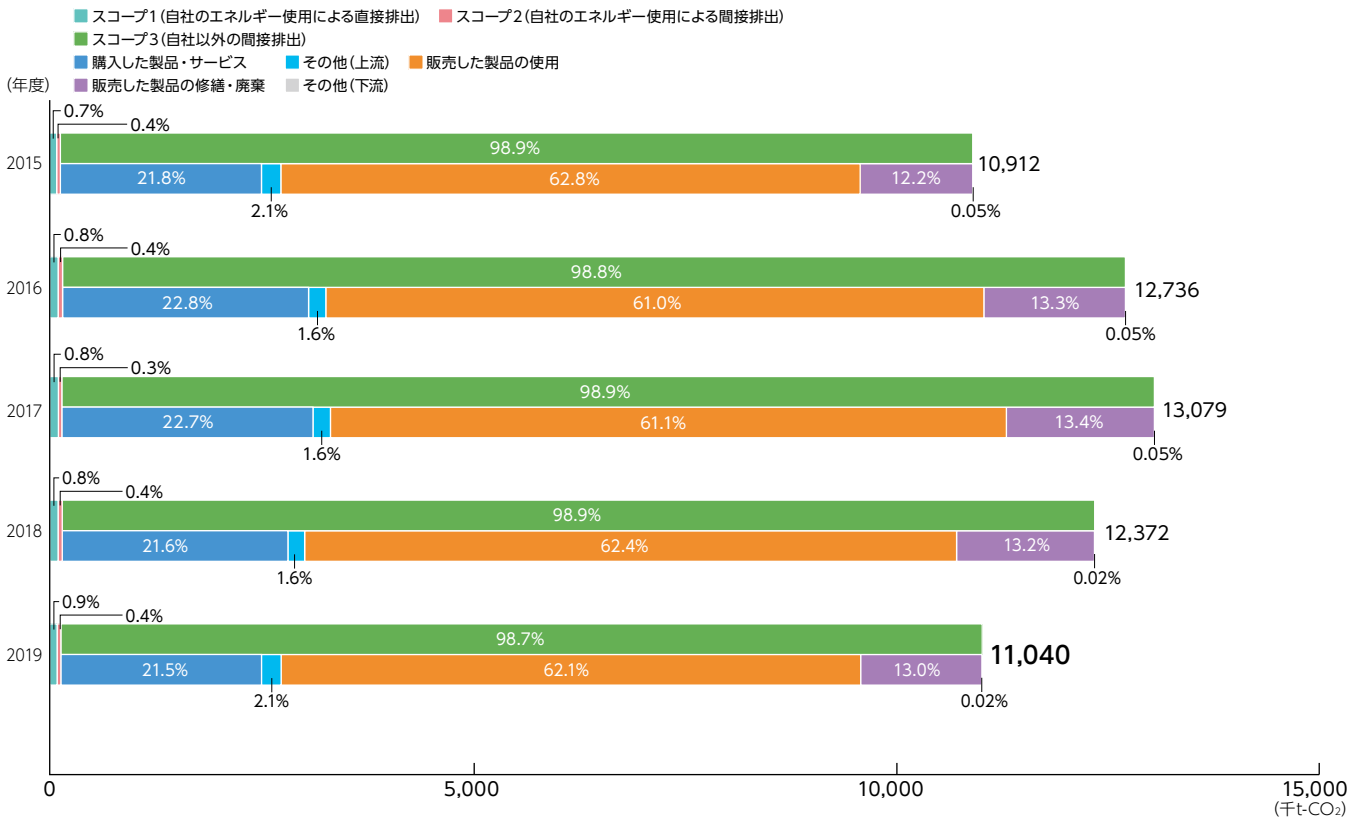
長期優良住宅認定

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。

気候変動の緩和と適応

バリューチェーンのGHG排出量

■ スコープ1・2・3GHG排出量



単位: 千トン

分類		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	合計に対する割合
スコープ1		74	106	99	94	99	0.9%
スコープ2		44	47	46	46	49	0.4%
スコープ3		10,794	12,582	12,935	12,232	10,892	98.7%
スコープ3	上流						
	購入した製品・サービス	2,377	2,907	2,968	2,672	2,371	21.5%
	資本財	107	54	69	57	63	0.6%
	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	12	14	14	14	17	0.2%
	輸送、配送(上流)	46	45	43	41	39	0.4%
	事業から出る廃棄物	52	84	79	77	96	0.9%
	出張	5	5	5	6	10	0.09%
	雇用者の通勤	5	5	6	6	6	0.06%
	リース資産(上流)	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.002%
	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	6,848	7,767	7,991	7,721	6,855	62.1%	
販売した製品の修繕・廃棄	1,335	1,693	1,754	1,635	1,432	13.0%	
リース資産(下流)	5	6	6	3	3	0.02%	
フランチャイズ	—	—	—	—	—	(該当なし)	
投資	—	—	—	—	—	(該当なし)	
合計		10,912	12,736	13,079	12,372	11,040	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GHG排出量

◇対象組織

当社(単体)

◇概要

スコープ1、2については、P195参照(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基づく一次データを使用し、活動量あたりのGHG排出量は信頼性の高い二次データを使用しています。なお、二次データにおいては、毎年入手可能な最新版を利用するものとし、過去に遡っての修正は行っていません。

◇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・更新にともなうCO ₂ 排出量は、カテゴリ12に含めています。	用途別の供給面積	用途別供給面積あたりの年間CO ₂ 排出量(自社計算)×想定使用年数
	12 販売した製品の修繕・廃棄	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における修繕・更新と解体・廃棄	用途別の供給面積	面積あたりの原単位(出典③)
	13 リース資産(下流)	当社が保有する貸しビルの稼働	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

◇算定式

$$\text{GHG排出量(t)} = \sum \{ (\text{活動量}) \times (\text{活動量あたりのCO}_2\text{排出量}) \}$$

◇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.3.0)(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)

気候変動の緩和と適応

長期目標に対する進捗状況

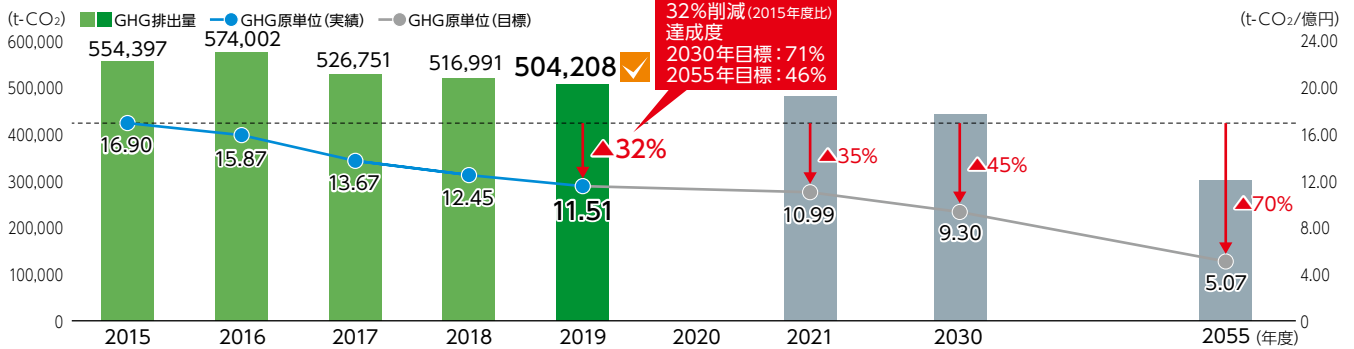
温室効果ガス(GHG)排出量 削減

自社活動 (Scope1+2)

長期目標

2030年までにGHG排出量 ▲45% (2015年度比売上高あたり)
2055年までにGHG排出量 ▲70% (2015年度比売上高あたり)

GHG排出量と原単位(売上高あたり)の推移



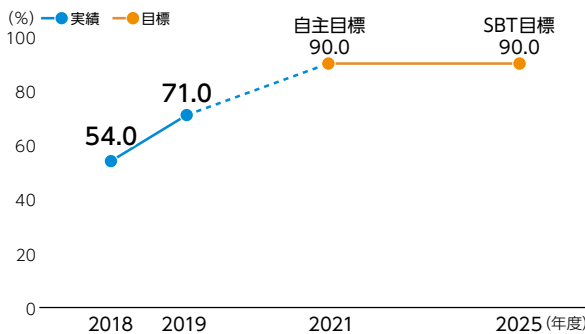
		実績					目標			
		2015	2016	2017	2018	2019	2021	2030	2040	2055
SBT	GHG排出量	554,397ト	574,002ト	526,751ト	516,991ト	504,208ト	2015年度比 ▲9%	2015年度比 ▲22.5%	-	2015年度比 ▲43.6%
	原単位2015年度比(売上高あたり)	-	▲6%	▲19%	▲26%	▲32%	▲35%	▲45%	-	▲70%
エネルギー効率	2015年度比 EP100	-	1.07倍	1.16倍	1.27倍	1.34倍	1.4倍	1.5倍	2.倍	-
再エネ発電率		36.0%	51.9%	60.5%	84.5%	96.4%	100%	100%	-	-
再エネ利用率	RE100	0.15%	0.17%	0.17%	0.23%	0.30%	10%	30%	100%	-

調達 (Scope3 Category1)

長期目標

2025年までに主要サプライヤーの90%にSBT水準目標

主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定状況



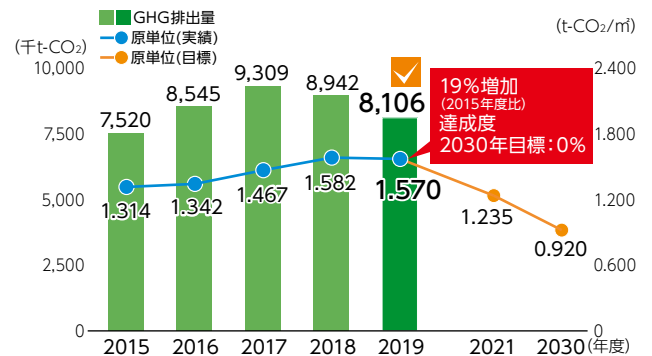
		実績			目標	
		2017	2018	2019	2021	2025
SBT	主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率	-	自主目標 54%	自主目標 71%	自主目標 90%	SBT目標 90%

商品・サービス (Scope3 Category11)

長期目標

2030年までに商品使用によるGHG排出量 ▲30% (2015年度比面積あたり)

商品使用によるGHG排出量と原単位(m²あたり)の推移

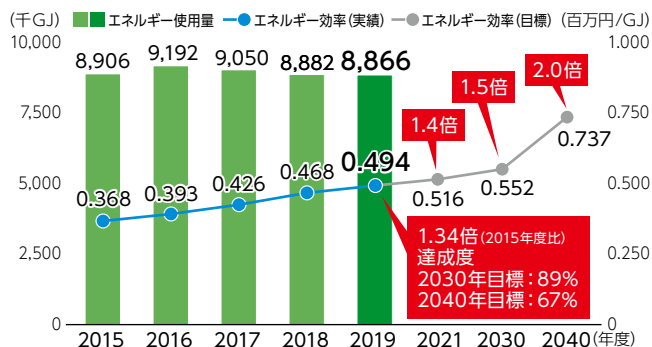


		実績					目標	
		2015	2016	2017	2018	2019	2021	2030
SBT	商品使用によるGHG排出量	7,520	8,545	9,309	8,942	8,106	▲6%	▲30%
	原単位2015年度比(面積あたり)	-	+2%	+12%	+20%	+19%	▲6%	▲30%
	基準建物比	▲25.9%	▲27.5%	▲27.8%	▲27.6%	▲28.6%	▲30%	▲50%

エネルギー効率向上 (EP100)

長期目標 2040年までにエネルギー効率2倍

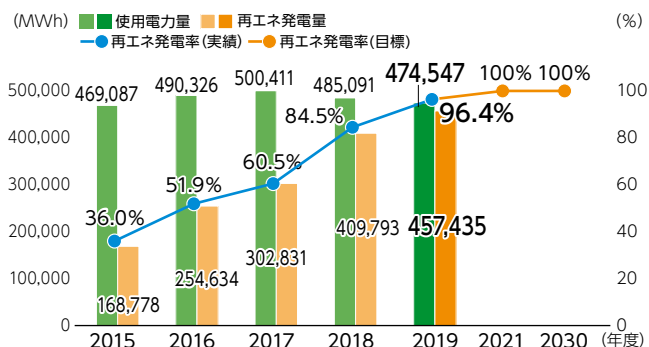
■ エネルギー使用量とエネルギー効率の推移



再生可能エネルギーの普及拡大

長期目標 2030年までに再エネ発電率100%

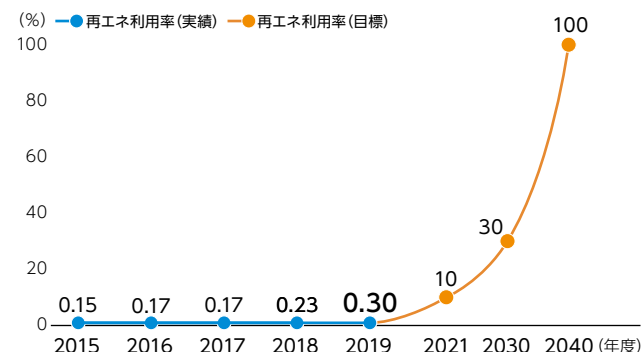
■ 再エネ発電率の推移 <再エネ発電量÷電力使用量>



再生可能エネルギーの利用率向上 (RE100)

長期目標 2040年までに再エネ利用率100%

■ 再エネ利用率の推移 (RE100) <再エネ利用量÷電力使用量>



〈環境データの算定方法〉

◇GHG排出量原単位 = $\Sigma(\text{GHG排出量}[\text{t-CO}_2]) \div \text{連結売上高}[\text{億円}]$

◇商品使用によるmあたりのGHG排出量 = $\Sigma(\text{販売した商品が使用時に生涯にわたって排出するGHG排出量}[\text{t-CO}_2]^{*}) \div \Sigma(\text{販売床面積}[\text{m}^2])$

*グループにおけるスコープ3 / カテゴリー 11 (販売した製品の使用) にともなうGHG排出量(算出方法も同様)。対象範囲は、当社、大和リース、フジタ、コスモスインシアの4社

◇主要サプライヤーの温室効果ガス削減目標設定率 = $\text{目標設定済みサプライヤー} \div \text{主要サプライヤー数}$

◇EP100(エネルギー効率) = $\text{連結売上高}[\text{百万円}] \div \Sigma(\text{エネルギー使用量}[\text{GJ}])$

◇再エネ発電率 = $\frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー(全量売電および自家消費発電設備による発電量)}[\text{MWh}])}{\Sigma(\text{使用電力量(購入電力+自家消費発電設備による電力)}[\text{MWh}])}$

◇再エネ利用率 = $\frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギーの自家消費発電設備からの消費量}[\text{MWh}]) + \Sigma(\text{RE100電気購入量}[\text{MWh}])}{\Sigma(\text{使用電力量(購入電力+自家消費発電設備による電力)}[\text{MWh}])}$

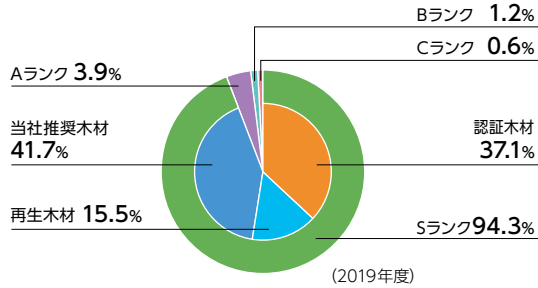
自然環境との調和

経営の考え方と全体像
環境
社会
イノベーション基盤
人財基盤
技術・ものづくり基盤
顧客基盤
コミュニケーション基盤
リスク対応基盤
ガバナンス
外部評価・データ集

調達

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]

	2015	2016	2017	2018	2019
Sランク	87.6%	86.5%	84.2%	94.9%	94.3%
Aランク	5.6%	7.9%	11.4%	1.9%	3.9%
Bランク	2.2%	3.1%	2.0%	1.1%	1.2%
Cランク	4.7%	2.5%	2.4%	2.1%	0.6%

[Sランク内]

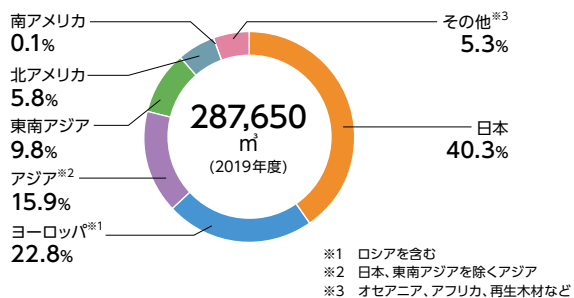
	2015	2016	2017	2018	2019
認定木材	43.9%	40.3%	35.6%	44.0%	37.1%
再生木材	23.0%	21.6%	17.7%	18.2%	15.5%
当社推奨木材	20.7%	24.6%	30.9%	32.7%	41.7%

■ 評価対象の部門における木材調達量

単位：㎡

	2015	2016	2017	2018	2019
当社	254,132	246,277	342,291	268,867	238,102
ロイヤルホームセンター	25,723	27,509	37,237	36,763	39,356
デザインアーク	1,726	2,854	3,510	3,011	129
大和リース	6,073	5,963	3,733	5,052	4,734
フジタ	5,185	9,443	1,919	2,629	5,079
コスモスイニシア	140	91	147	1,076	251
合計	292,979	292,137	388,837	317,398	287,650

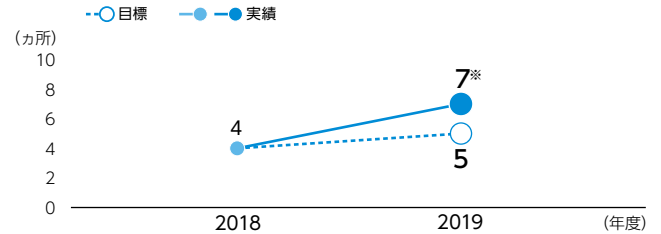
■ 調達木材の伐採地別割合



自社活動

自社・グループ会社施設における緑化の推進

■ 自社施設における認定取得数



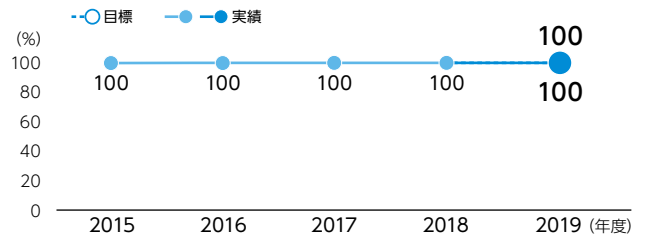
施設名	会社名	認定名	認定日
ロイヤルシティ阿蘇一の宮リゾート～ASONOHARA～	当社	JHEP (AAA)	2019年6月
		ABINC	2020年2月
ブランチ神戸学園都市	大和リース	JHEP (AA)	2015年7月
ブランチ稲毛		SEGES	2015年7月
ブランチ茅ヶ崎		SEGES	2017年7月
ブランチ仙台		SEGES	2020年3月
ブランチ松井山手		SEGES	2020年3月
ブランチ岡北長瀬		SEGES	2020年3月

※2019年度、1施設において認証の更新をしなかったため、既存3施設+新規4施設で計7施設としている。

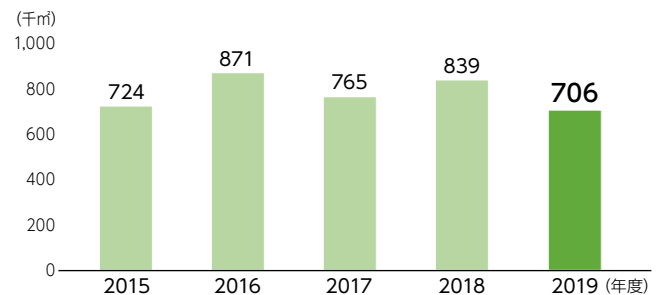
商品・サービス

開発・まちづくりにおける生物多様性保全

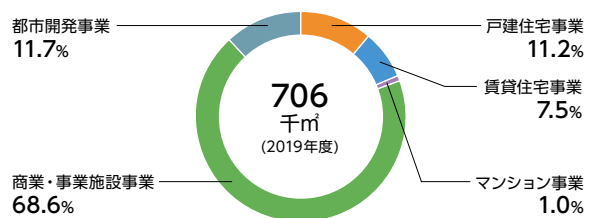
■ 生物多様性自主基準適合率(開発)



■ 緑被面積



■ 緑被面積の内訳



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 調達木材

◇概要

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に基づき、認証木材・再生木材・当社推奨木材の3種類の認定基準を定めています。

年1回、木材の供給サプライヤーに納入木材の実態調査を行い、認定基準への適合状況を確認しています。

(認証木材・再生木材以外の木材については、Sランク:推奨、Aランク:標準、Bランク:購入可、Cランク:改善の4段階に評価)

※2015年度に評価基準を一部改訂

◇算定式

Cランク木材比率(%) = $\frac{\Sigma(\text{Cランク木材の調達量}(\text{m}^3))}{\Sigma(\text{全体の木材調達量}(\text{m}^3))}$

※S、A、Bランク木材も同様に算出

■ 自社施設における認定取得数

◇概要

自社およびグループの施設を整備して十分な緑地を確保しながら、地域の生態系保全に貢献していく取り組みを進めるため、緑化や生物多様性保全に関する認証制度の取得を進めています。施設数は、当該年度末時点で主な認証制度を取得済みの累積値です。

◇対象範囲

当社およびグループ会社が保有する施設すべて

■ 【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・まちづくり編】に基づき、大規模開発事業を対象に当社が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上となることをいいます。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。

◇算定式

生物多様性自主基準適合率(%) = $\frac{\Sigma(\text{自主基準適合物件の敷地面積}(\text{m}^2))}{\Sigma(\text{評価対象物件の敷地面積}(\text{m}^2))}$

■ 【まちづくり】緑被面積

◇概要

緑被面積とは、当社グループが分譲住宅の販売や建築請負と共に実施する外構工事において、緑化を行った総面積をいいます。

◇算定式

緑被面積(m²) = $\Sigma(\text{各事業における対象物件の緑被面積}(\text{m}^2))$

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	当社	建設した戸建住宅(鉄骨造・木造)
賃貸住宅事業	当社	建設した工業化賃貸住宅(鉄骨造)
マンション事業	当社・コスモスイニシア	販売した分譲マンション(サンプル物件)
商業・事業施設事業	当社・大和リース・フジタ	建設した木造建築物、医療介護・住居系建築物
その他	ロイヤルホームセンター	販売した木製品
	デザインアーク	製造した木質建材

※対象部材：構造材、桧木、下地材、合板、床材

◇主な認証制度

認証名	認証機関
JHEP	公益社団法人 日本生態系協会
ABINC	一般社団法人いきもの共生事業推進協議会
SEGES	公益財団法人 都市緑化機構

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
開発	当社・フジタ	開発面積3,000m 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	当社	分譲住宅の全販売物件
賃貸住宅事業	当社	【緑化規制あり】 全新築物件
		【緑化規制なし】 敷地面積 1,000m ² 以上
マンション事業	当社	全着工物件 (JV非幹事物件は除く)
		【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
商業・事業施設事業	大和リース	【緑化規制あり】 全着工物件
	フジタ	【緑化規制あり】 全着工物件
	都市開発事業	当社

生物多様性宣言

生物多様性宣言 (2010年10月制定)

生物多様性 基本理念

私たちは、グローバル社会の一員として、生物多様性が生み出す自然の恵みを認識し、生態系に配慮した事業活動に努め、人と自然が『共創共生』する社会の持続可能な発展に貢献します。

生物多様性 行動指針

- 1.人と自然が共生する事業活動の推進**
自然の恵みの重要性を認識し、事業活動と自然の循環機能である大気・水・土・生物などとの調和を図ります。
- 2.人と自然が共創するまちづくりの提案**
建設時における生物多様性への影響を認識し、回避・低減に努めるとともに、生態系に配慮したまちづくりの提案を行います。
- 3.生態系に配慮した資源の利用**
生物多様性に関する法令遵守に留まらず、高い倫理観に基づき、サプライヤーと協働で、持続可能な資源の利用に努めます。
- 4.研究開発による貢献**
グローバルな視点から、生物多様性保全に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・まちづくり編】

①生物多様性ガイドライン【木材調達編】

1.認証木材

FSC (森林管理協議会)、PEFC (PEFC 森林認証プログラム)、SGEC (「緑の循環」認証会議)より認証を受けている木材を調達します。

2.再生木材

建設廃材のリサイクル木材(パーティクルボード※など)を調達します。

3.当社推奨木材

認証木材、再生木材に該当しない木材のうち、合法性と持続可能性を確認し、一定レベル以上と判断された木材を調達します。

※木材のチップに接着剤を加え、一定の面積と厚さに加熱成形した板状の製品。

②合法性・持続可能性評価項目

(1)合法性の確認

- 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)

③生物多様性ガイドライン【開発・まちづくり編】

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

野生小動物などの生息行動を促す緑地や水域を整備するなど、その生息・生育環境への配慮に努めます。

4.生態系ネットワーク形成のための配慮

生態系のつながりを重視し、生物の移動に配慮して、緑地配置や土地利用の連続性の確保に努めます。

5.工事中の影響の低減

周辺に生息する動植物に配慮し、騒音・振動・排気などの影響の低減に努めます。

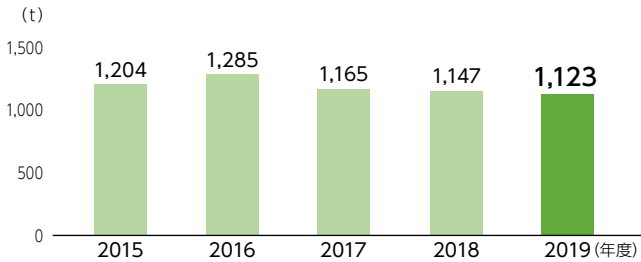
6.維持管理面における配慮

良好な生物環境を維持していくため、緑地の維持管理に必要な設備や管理方針を計画・提案します。

資源保護・水資源保護

自社活動

■ 紙使用量



■ 鋼材使用量

	2015	2016	2017	2018	2019
当社 (住宅系)	204,826	209,793	224,863	186,794	187,963

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 紙使用量

◇ 概要

紙使用量については、購入量(m²)での実績値を重量換算して算定しています。

◇ 算定式

紙使用量(t) = Σ(紙購入量(m²) × 単位面積あたりの重量(t/m²))

◇ 対象範囲など

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2020年3月末現在)
事務	当社	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて 計219カ所

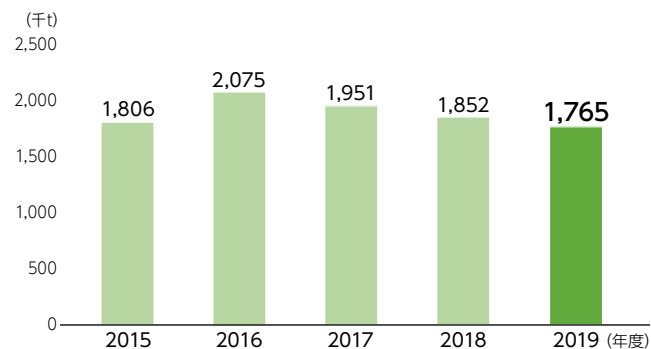
■ 鋼材使用量

◇ 対象範囲

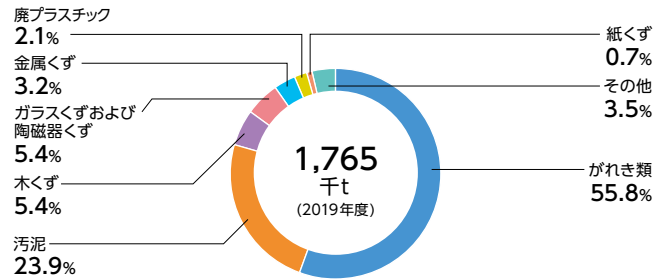
部門	対象組織	対象範囲
生産	当社	生産拠点のすべて

廃棄物排出量・廃棄物リサイクル率

■ 【全体】建設・解体廃棄物排出量



■ 【全体】建設・解体廃棄物排出量の内訳(品目別)



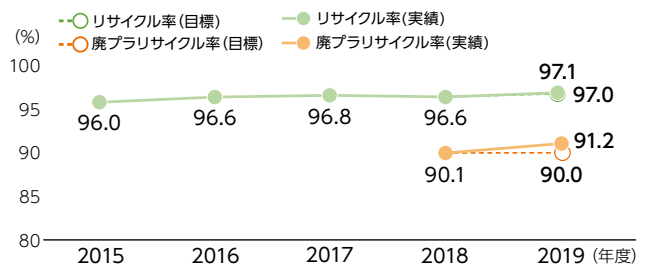
■ 【全体】建設・解体廃棄物排出量(品目別)

	2017	2018	2019
がいれき類	1,179,952	1,083,470	984,097
汚泥	355,249	377,840	422,100
木くず	112,857	129,691	94,522
ガラスくずおよび陶磁器くず	128,463	104,204	96,191
金属くず	59,731	54,626	57,214
腐プラ	39,888	38,848	37,263
紙くず	11,398	11,849	11,482
その他	63,468	50,938	62,322

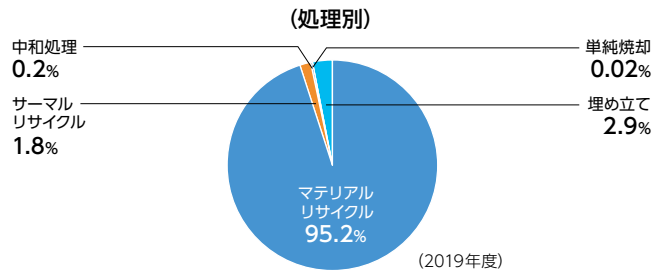
■ 【全体】建設・解体廃棄物排出量(段階別)

	2015	2016	2017	2018	2019
生産	12,551	14,152	13,324	12,470	11,793
新築	131,976	142,533	135,317	130,777	129,386
土木	236,607	273,671	137,746	260,468	214,366
改修	41,217	49,188	52,226	52,437	51,014
解体	1,285,849	1,363,459	1,409,979	1,241,820	1,103,062
その他	97,849	231,637	202,412	153,495	255,568

■ 【全体】建設廃棄物リサイクル率



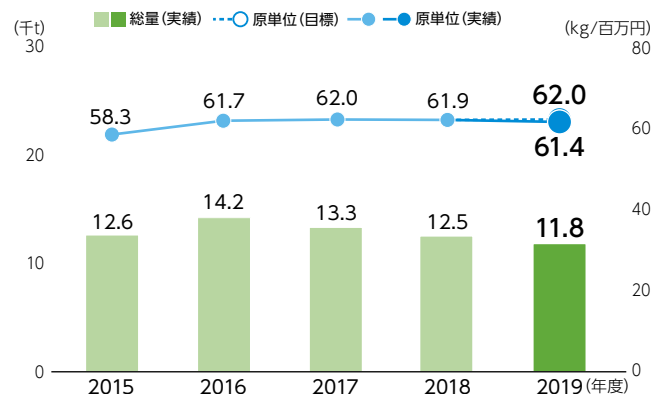
■ 【全体】建設廃棄物リサイクル率(内訳)



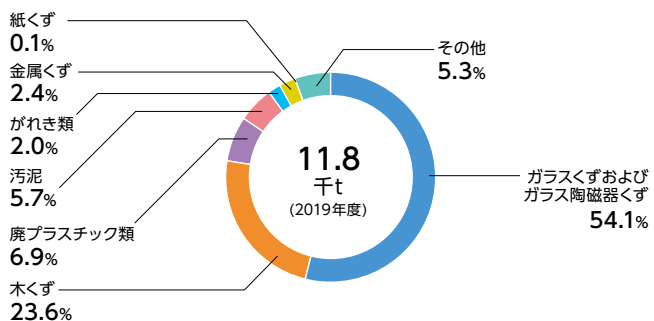
■ 【全体】建築廃棄物リサイクル率(処理別)

	2015	2016	2107	2108	2019	
リサイクル	マテリアル	93.7	94.5	94.6	93.8	95.2
	サーマル	2.3	2.0	2.1	2.2	1.8
	中和処理	0.03	0.05	0.1	0.6	0.2
最終処分	単純焼却	0.03	0.05	0.0	0.0	0.02
	埋め立て	3.7	3.4	3.2	3.4	2.9
	その他	0.17	0.05	0.0	0.0	0.0

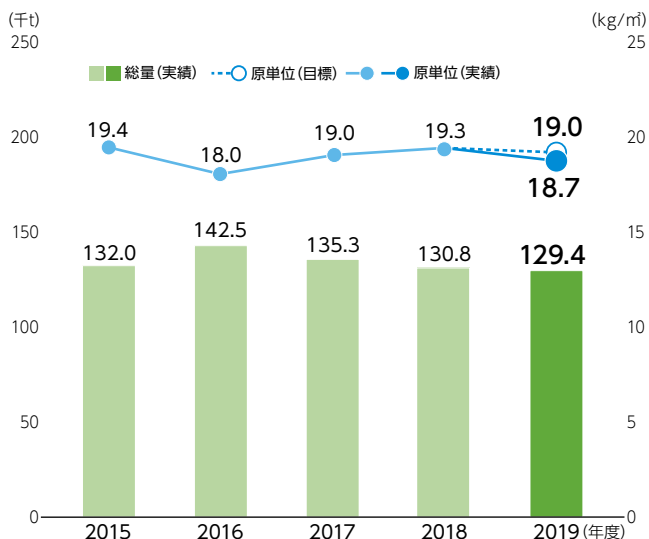
【生産】廃棄物排出量と原単位



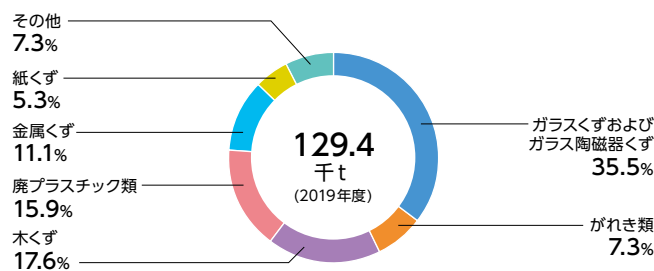
【生産】廃棄物排出量の内訳(品目別)



【新築】廃棄物排出量と原単位



【新築】廃棄物排出量の内訳(品目別)



【環境データの算定方法、対象範囲】

建設・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、解体にともなう廃棄物は「解体廃棄物」として区別しています。さらに、土工事にともなう「建設発生土」や「建設汚泥」に関しては、「建設廃棄物」には含めていません。また、生産部門の原単位分母には各工場の「売上高」の合計を用いており、施工部門の原単位分母には各現場の「売上床面積」の合計を用いています。

◇算定式

$$\begin{aligned} \text{【生産】建設廃棄物排出量(t)} &= \Sigma(\text{建設副産物発生量(t)}) \\ &\quad - \Sigma(\text{有価売却量(t)}) \\ \text{【新築】建設廃棄物排出量(t)} &= \Sigma(\text{建設副産物発生量(t)}) \\ &\quad - \Sigma(\text{有価売却量(t)}) \\ &\quad - \Sigma(\text{建設汚泥発生量(t)}) \\ \text{【共通】建設廃棄物リサイクル率(\%)} &= \frac{\Sigma\{(\text{マテリアルリサイクル量(t)}) \\ &\quad + (\text{サマルリサイクル量(t)})\}}{\Sigma(\text{建設廃棄物排出量(t)})} \end{aligned}$$

※リサイクル率の算定においては、建設汚泥を含む

◇対象範囲など

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

水資源保護 調達

■ 木材生産国の水リスク評価結果

国	調達割合	リスクレベル			
		現在	2020年	2030年	2040年
日本	40.3%	3.1	2.31	2.31	2.24
フィンランド	11%	1.0	1.45	1.72	1.86
中国	16%	2.9	3.3	3.29	3.30
その他 22カ国	12%		3未満		
カナダ	5%	1.2	1.04	1.13	1.26
その他 6カ国	10%		3以上		
不明 (再生材など)	5%				

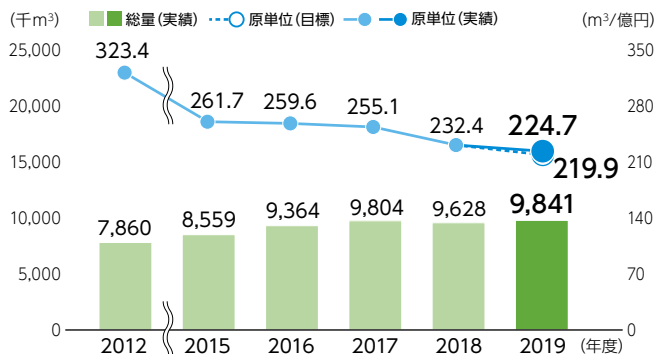
(リスクレベル) 0-1: 低、1-2: 低～中、2-3: 中～高、3-4: 高、4-5: 非常に高い

出典: WRI-Aqueduct Country and River Basin Rankings, Aqueduct Projected Water Stress Country Rankings

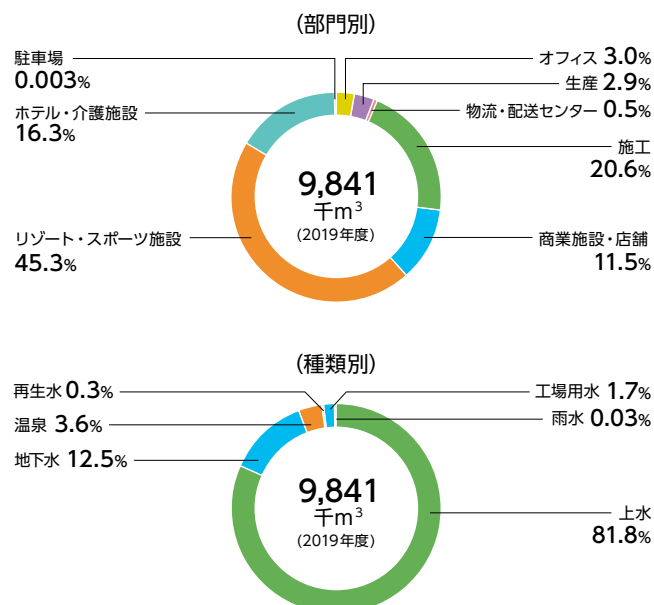
水資源保護 自社活動

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



■ 各施設での節水対策

施設	会社名	規模	節水対策
リゾート施設	大和リゾート	2ホテル	節水シャワーへの交換
		4ホテル	節水型トイレへの交換
	西脇ロイヤルホテル	24室	客室水栓のシングルレバーへの交換
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	2店舗	節水シャワー、節水コマの設置
	ダイワロイヤルゴルフ	2ゴルフ場	節水型水栓への交換
ホテル	ダイワロイヤル	7ホテル	浴槽水栓に定量止水栓を設置
		3ホテル	節水シャワーヘッドに交換
	大阪マルビル	13フロア	節水シャワーヘッドに交換

■ 水使用量(取水量)(部門別)

単位: 千m³

	2015	2016	2017	2018	2019
オフィス	434	460	390	309	292
生産	346	307	305	301	283
物流・配送センター	54	55	53	52	46
施工	1,767	1,954	2,073	1,706	2,028
商業施設・店舗	637	680	908	1,146	1,132
リゾート・スポーツ施設	4,261	4,741	4,657	4,562	4,458
ホテル・介護施設	1,061	1,167	1,416	1,552	1,603
駐車場	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3

■ 水使用量(取水量)(種類別)

単位: 千m³

	2015	2016	2017	2018	2019
上水	6,744	7,382	7,362	7,645	8,049
地下水	1,405	1,415	1,686	1,272	1,230
温泉	316	327	341	328	359
再生水	85	229	298	361	33
工場用水	10	11	114	17	168
雨水	0	0	3	3	3

■ 水使用量(取水量)(国内・海外)

単位: 千m³

	2015	2016	2017	2018	2019
日本	8,102	8,724	9,011	9,053	9,143
海外	457	640	793	575	698

■ 排水量(放流先別)国内

単位: 千m³

	2016	2017	2018	2019
河川・湖畔	1,242	1,088	963	972
半塩水取水源/海	621	602	456	398
下水道	5,172	5,228	6,109	5,875
他の組織への排水	0	0	0	0

■ 排水量(放流先別)海外

単位: 千m³

	2016	2017	2018	2019
河川・湖畔	0	0	0	0
半塩水取水源/海	60	57	13	0
下水道	178	96	63	15
他の組織への排水	12	13	4	0

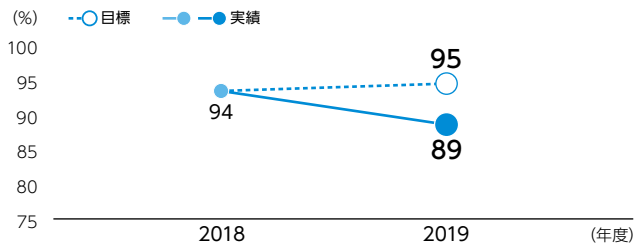
■ 各施設での水のリサイクル

施設名	リサイクル方法	水のリサイクル量(リサイクル率)
当社 大阪本社ビル	空調設備などからの排水や雨水を中水処理してトイレ洗浄用水として再利用	9,755m³(20%)
当社 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	7,489m³(14%)
Hotel & Resorts MINAMIWAJAI	雑排水をトイレ洗浄水、散水に利用	35m³(0.04%)

資源保護・水資源保護

水資源保護 商品・サービス

■ 節水器具採用率



■ 部門別採用率

部門	採用率
戸建住宅事業	100%
賃貸住宅事業	89%
住宅リフォーム事業	98%
マンション事業	94%
商業・事業施設事業	54%*

*ホテル事業のみ

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 水使用量

◇ 概要

上水、地下水、温泉、工業用水、再生水、雨水の年間使用量の合計値とし、各拠点での購買データをもとに算定しています(購買データのないものは計測による)。なお、施工部門については、サンプル調査によって把握した売上床面積あたりの水使用量に集計期間の売上床面積を乗じて全体を推計しています。

◇ 対象範囲

GHG排出量、エネルギー使用量、電力使用量の対象範囲・算出基準と同じ

■ 節水器具採用率

◇ 概要

お客さまに提供した戸建住宅、賃貸住宅、マンション、ホテル、リフォーム事業において浴室シャワー、キッチン、トイレに節水機器を設置した割合を採用率としています。

◇ 対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	当社	全物件
賃貸住宅事業	当社	全物件
マンション事業	フジタ	全物件
商業・事業施設事業	当社 フジタ コスモスイニシア	ホテル用途のみ
リフォーム事業	大和ハウスリフォーム	全物件

◇ 算定式

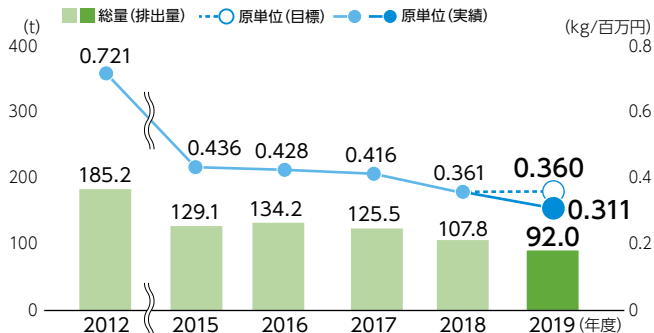
節水器具採用率(%) = $\frac{\sum(\text{節水器具設置数(シャワー+キッチン水栓+トイレ)})}{\text{カ所}} \div \frac{\sum(\text{対象設備設置数(シャワー+キッチン水栓+トイレ)})}{\text{カ所}}$

化学物質による汚染の防止

自社活動

PRTR対象化学物質排出・移動量

■ PRTR対象化学物質排出・移動量と原単位



■ PRTR対象化学物質排出量の推移(会社・部門別)

単位: t

部門別内訳	2015	2016	2017	2018	2019
当社(住宅)	32.1	32.6	31.4	26.7	23.3
当社(建築)	26.8	18.9	18.2	19.3	15.5
大和リース	52.0	63.7	57.8	44.9	33.9
デザインアーク	5.1	4.2	3.8	3.1	4.7

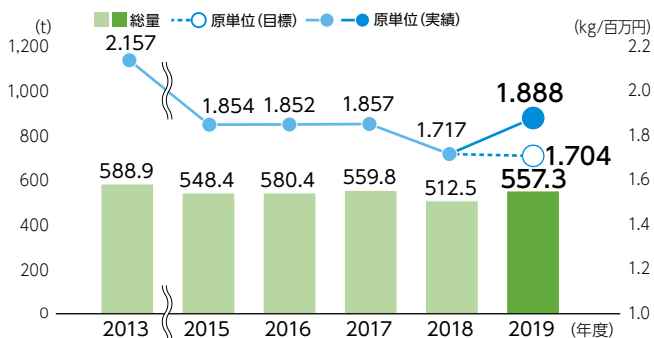
■ PRTR対象化学物質移動量の推移(会社・部門別)

単位: t

部門別内訳	2015	2016	2017	2018	2019
当社(住宅)	8.2	9.6	9.1	8.9	9.0
当社(建築)	4.0	4.0	4.3	4.1	4.8
大和リース	0.9	1.1	1.0	0.7	0.8
デザインアーク	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0

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	2015	2016	2017	2018	2019
当社(住宅)	224.4	250.7	235.0	195.7	201.4
当社(建築)	127.9	112.3	106.6	103.5	120.6
大和リース	190.9	213.1	214.1	209.9	227.7
デザインアーク	5.2	4.4	4.1	3.4	7.6

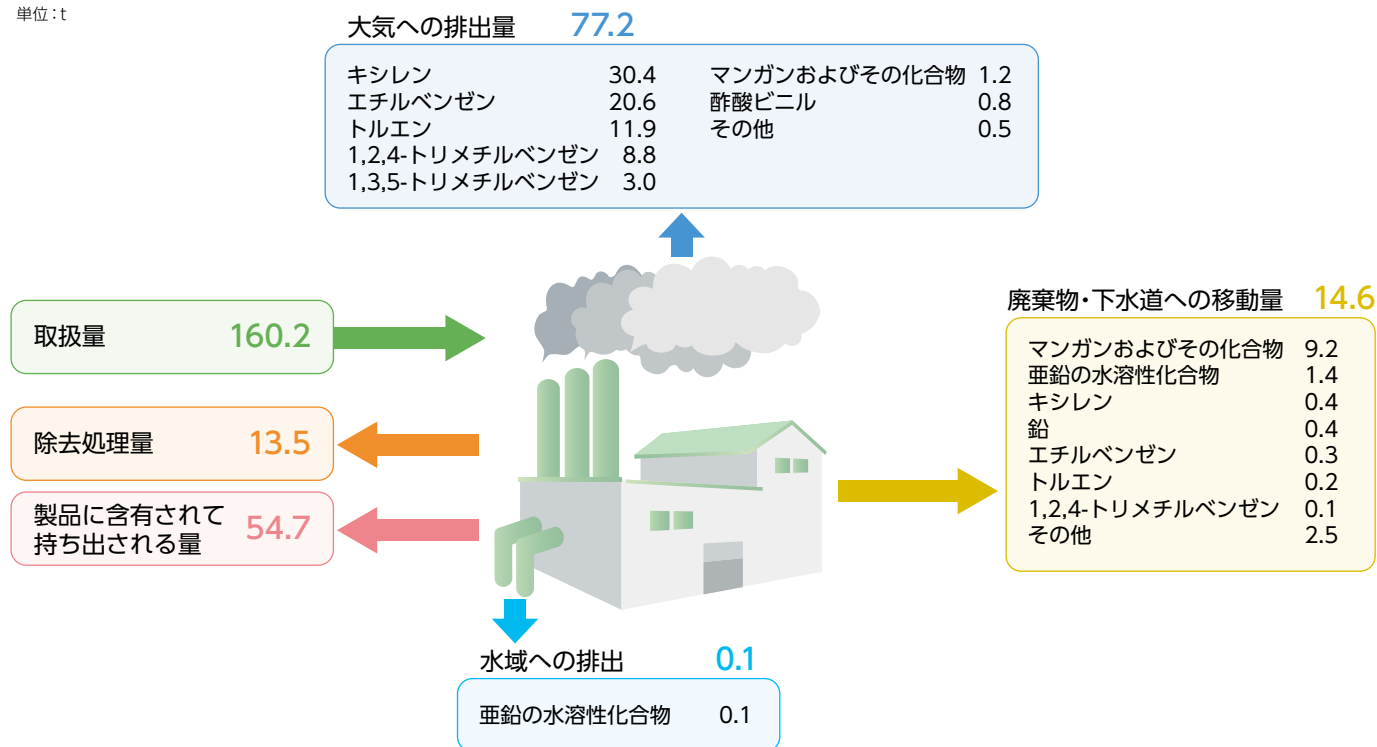
■ 生産段階におけるNOx、SOx排出量

単位: t

	2017	2018	2019
NOx排出量	0.38	1.16	0.15
SOx排出量	0.03	0.08	0.01

PRTR対象化学物質のマテリアルバランス

単位：t



PRTR対象化学物質排出・移動量(種類別)

物質番号	対象化学物質名	取扱量	消費量	移動量			排出量			単位：kg 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	30,941	45	0	436	436	30,370	0	30,370	13
412	マンガンおよびその化合物	35,723	24,559	0	9,199	9,199	1,211	0	1,211	673
53	エチルベンゼン	21,085	0	0	298	298	20,610	0	20,610	3
448	メチルピス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	20,563	20,278	0	93	93	0	0	0	192
300	トルエン	12,139	0	0	157	157	11,881	0	11,881	25
71	塩化第二鉄	12,166	0	0	0	0	0	0	0	12,166
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	9,051	48	0	131	131	8,754	0	8,754	8
1	亜鉛の水溶性化合物	7,240	5,467	32	1,412	1,443	0	144	144	186
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	3,102	0	0	45	45	3,039	0	3,039	0
304	鉛	990	585	0	405	405	0	0	0	0
134	酢酸ビニル	823	0	0	12	12	811	0	811	0
	その他37物質	6,350	3,758	0	2,390	2,390	522	0	522	216
	総計	160,173	54,740	32	14,579	14,610	77,198	144	77,341	13,481

関連ページ▶ 当社グループ公式ウェブサイト

CSR調達ガイドライン

https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

PRTR対象化学物質の排出・移動量

◇概要

化学物質排出把握管理促進法 (PRTR法) で定められている第一種指定化学物質 462物質の排出・移動量とし、各拠点での購買データをもとに算定しています。

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もとに算出しています。

NOx排出量・SOx排出量

◇概要

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」を参考に算出しています。

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	当社グループ	生産拠点のすべて	計 29ヵ所*

*PRTR法における排出量・移動量の届出が必要な工場

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	当社グループ	生産拠点のすべて	計 29ヵ所*

*PRTR法における排出量・移動量の届出が必要な工場

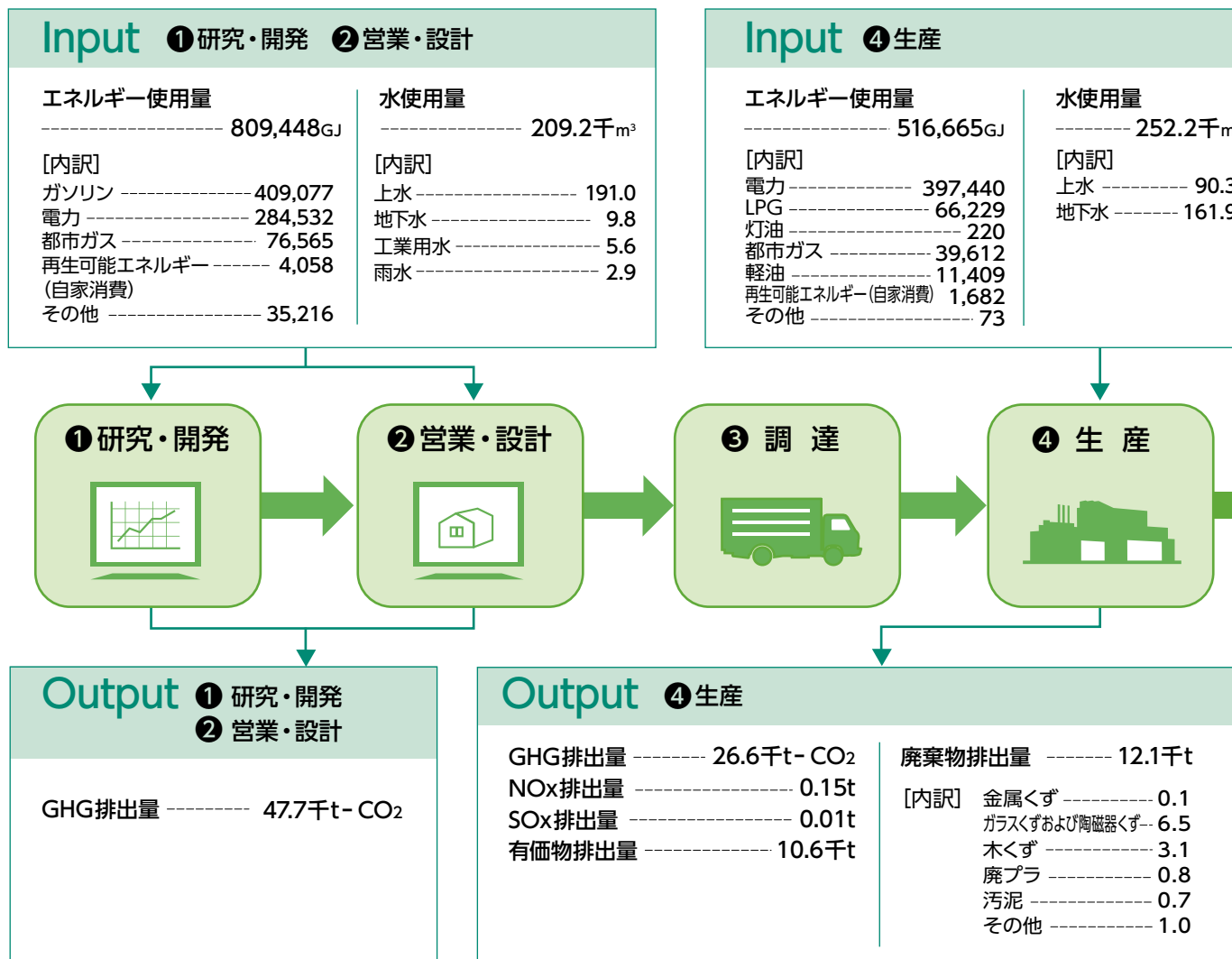
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲	
生産	当社	生産拠点のすべて	計 4ヵ所*

*大気汚染防止法のばい煙発生施設に該当する工場

環境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



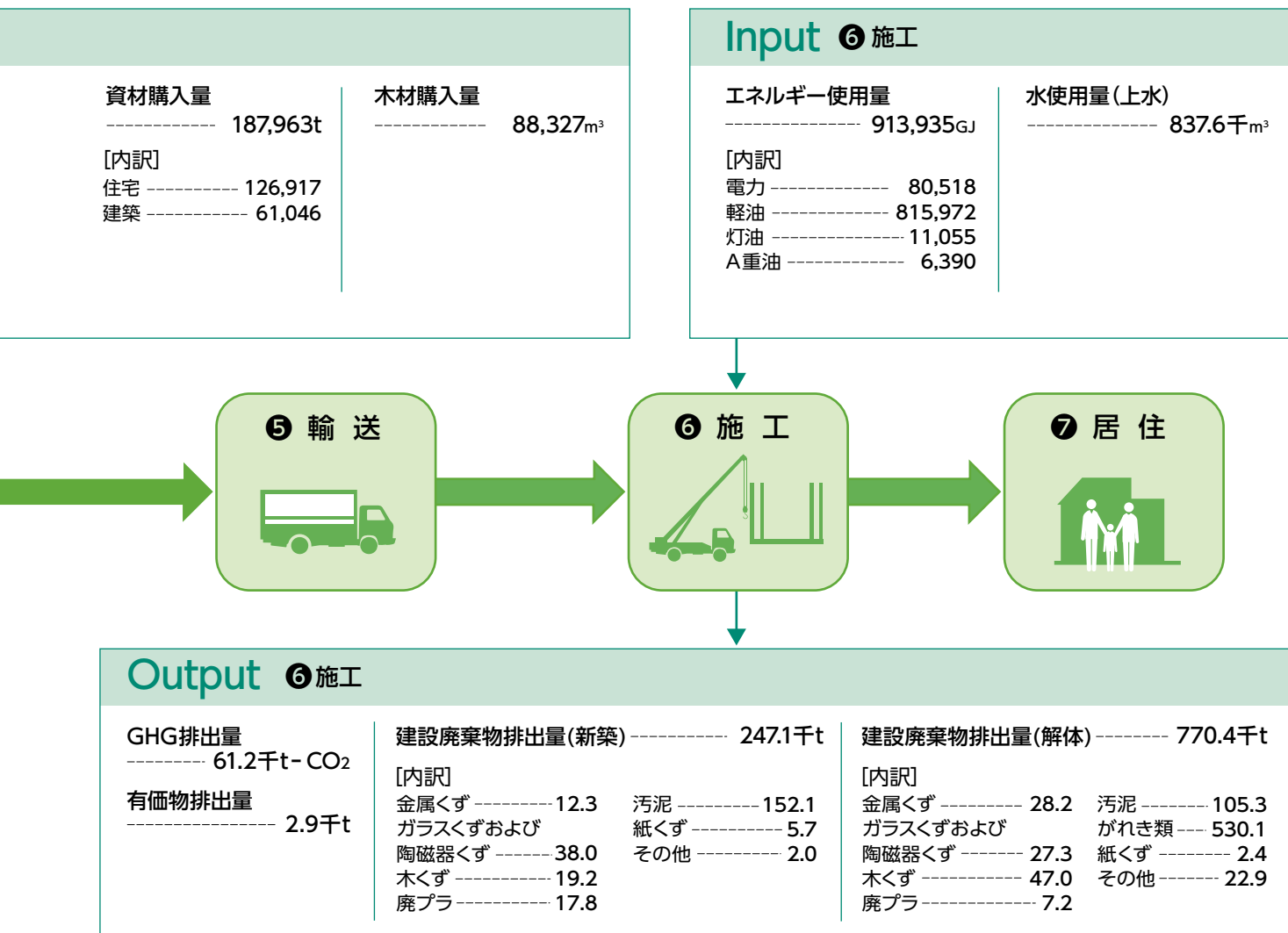
環境会計

① 環境保全コスト

項目	主な内容	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
		投資額(千円)	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・騒音などの公害防止対策費	18,895	5,637	7,623	4,654	205,182
	地球温暖化の防止(省エネ)対策費	50,478	65,548	237,228	37,344	60,366
	廃棄物削減対策費	2,088	0	0	156	60
	水資源削減対策費	2,029	5,124	2,450	1,317	5,553
上下流コスト	グリーン購入費、通い箱購入費	2,019	5,397	7,212	3,298	3,467
管理活動コスト	環境教育費、EMS維持費等	455	624	653	595	108
	合計	75,964	82,330	255,165	47,364	274,736

② 環境保全効果

効果の内容		項目	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
事業エリア内効果	投入資源に関する効果	原油換算エネルギー使用量(生産系)	GJ	552,770	563,228	552,654	537,539	516,665
		原油換算エネルギー使用量(物流系)	GJ	628,155	656,001	620,421	603,890	570,623
	環境負荷および廃棄物に関する効果	廃棄物発生量	t	11,712	13,333	13,008	12,680	12,104
		CO ₂ 排出量(生産系)	t-CO ₂	26,180	26,418	25,888	25,032	26,559
		CO ₂ 排出量(物流系)	t-CO ₂	43,074	44,983	42,544	41,384	39,106
		水資源使用量	m ³	330,447	292,074	289,956	269,781	252,235



③環境保全効果にともなう経済効果

単位:千円

内容		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
収益	有価物売却益*	1,106	1,696	39,552	233	260
費用節減	省エネルギー活動によるコスト削減額	16,774	11,025	83,606	5,613	29,713
	廃棄物削減活動によるコスト削減額	27,830	22,715	6,907	5,309	12,259
	水資源削減活動によるコスト削減額	—	—	16,066	0	9
合計		45,710	35,436	146,131	11,155	42,241

※当年度に実施した環境保全効果の結果、得られた収益

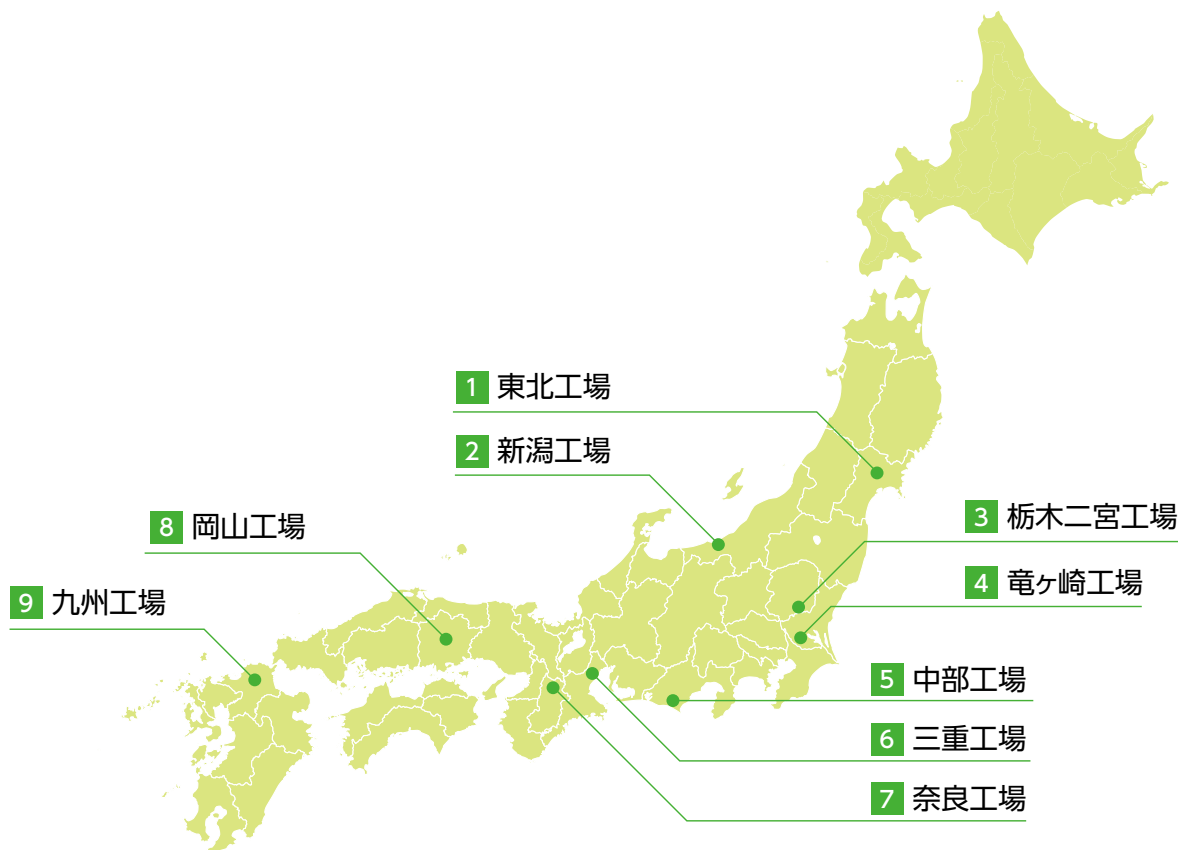
<環境データの算定方法、対象範囲>

■ 環境負荷マテリアルフロー

- ◇対象期間: 2019年4月1日~2020年3月31日
- ◇対象組織: 当社(単体)
- ◇対象範囲:
 - ①研究・開発: 事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて
 - ②営業・設計: 社用車および、マイカー許可車のすべて
 - ④生産: 生産拠点のすべて
 - ⑥施工(エネルギー・水): 住宅・建築の施工現場(新築)
 - 施工(建設廃棄物): 住宅・建築の施工現場(新築・解体)
- ◇算定基準: P184「環境データの算定と報告について」および、前項までの<環境データの算定方法>に加え、
 エンドレス グリーン プログラム 2021の目標管理対象外数値を含みます。

■ 環境会計

- ◇対象期間: 2019年4月1日~2020年3月31日
- ◇対象組織: 当社(単体)
- ◇対象範囲: 全9工場
- ◇参考にしたガイドライン: 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」



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 …… 当社：34名
 協力会社：224名
 事業内容 …… 住宅系およ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	2017年度		2018年度		2019年度	
		総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位 (百万円)
GHG排出量*1	t-CO ₂	2,516	0.17	2,401	0.19	2,264	0.20
水使用量*1	m ³	17,582	1.21	32,230	2.50	25,661	2.30
廃棄物排出量*1	t	615	0.04	493	0.04	480	0.04
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	2,246	0.17	1,929	0.18	1,853	0.19
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	1,981	0.25	2,286	0.29	2,703	0.38
VOC排出量(住宅)*1	kg	15,577	1.18	10,416	0.97	10,796	1.13
VOC排出量(建築)*2	kg	9,557	1.23	14,445	1.83	18,579	2.59

※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)
生物学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	160	—	20	1.8	2.6	4
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	160	—	20	5.2	6.0	4
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	200	—	100	4.3	7.0	4
ノルマルヘキササン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	1.0	1.0	4
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	2	0.3	0.5	4
リン(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	16	—	—	0.2	0.3	4
ふっ素およびその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.8	0.8	4

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	南側	55	—	—	54	54	1
		夕方	南側	50	—	—	47	47	1
		夜間	南側	45	—	—	44	44	1
振動	dB	昼間	南側	60	—	—	28	28	1
		夜間	南側	55	—	—	15	15	1

※法令規制値：法または条例および協定の規制する値

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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 ……… 当社：30名
 協力会社：171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	2017年度		2018年度		2019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)
GHG排出量	t-CO ₂	1,630	0.12	1,595	0.13	1,407	0.15
水使用量	m ³	15,613	1.13	16,976	1.38	14,121	1.48
廃棄物排出量	t	603	0.04	544	0.04	431	0.05
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	5,330	0.38	3,086	0.25	1,808	0.19
VOC排出量	kg	22,588	1.63	19,522	1.59	14,184	1.49

■ 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	—	20	2.1	3.3	12	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	—	—	20	4.3	6.8	12	
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	—	100	2.5	10.0	12	
ノルマルヘキササン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	ND	ND	2	
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	5	0.2	0.3	12	
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	—	—	—	0.9	1.1	2	
ふっ素およびその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	1.7	1.7	2	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	16.5	20.0	2	
ばいじん	g/Nm ³	乾燥炉	0.2	—	—	ND	ND	2	
<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	65	—	—	53	53	1
		夕方	南側	60	—	—	42	42	1
振動	dB	昼間	南側	65	—	—	30	30	1
		夜間	南側	60	—	—	ND	ND	1

※法令規制値：法または条例および協定の規制する値

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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 ……… 当社：67名
 協力会社：607名
 事業内容 ……… 住宅系およ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	2017年度		2018年度		2019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)
GHG排出量*1	t-CO ₂	4,999	0.13	4,562	0.14	4,231	0.14
水使用量*1	m ³	78,591	2.09	75,606	2.39	71,169	2.35
廃棄物排出量*1	t	2,615	0.07	2,046	0.06	1,864	0.06
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	5,567	0.19	4,823	0.21	3,851	0.18
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	8,118	0.25	8,923	0.25	7,532	0.21
VOC排出量(住宅)*1	kg	30,220	1.01	22,077	0.94	19,945	0.91
VOC排出量(建築)*2	kg	29,478	0.92	29,691	0.82	38,214	1.07

※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	—	4.8	6.8	2	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	160	25	—	2.7	5.3	2	
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	200	50	—	7.8	12.0	2	
ノルマルヘキササン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	0.0	—	2	
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.0	0.0	2	
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	16	2	—	0.1	0.1	2	
ふっ素およびその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.0	—	2	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
SOx(硫酸化物)	m ³ N/h	発電機	3.14	—	—	0.003	0.003	1	
NOx(窒素酸化物)	ppm	発電機	950	—	—	640.0	640.0	1	
ばいじん	g/Nm ³	発電機	0.10	—	—	0.003	0.0	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	東側	65	—	—	38	38	1
		夕方	東側	60	—	—	44	44	1
		夜間	東側	50	—	—	32	32	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：法または条例および協定の規制する値

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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 ……… 当社：51名
 協力会社：524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	2017年度		2018年度		2019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)
GHG排出量	t-CO ₂	4,050	0.13	4,238	0.14	4,093	0.13
水使用量	m ³	26,485	0.84	15,214	0.49	13,896	0.45
廃棄物排出量	t	3,002	0.10	2,742	0.09	2,355	0.08
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	6,630	0.21	6,838	0.22	6,531	0.21
VOC排出量	kg	30,369	0.96	31,811	1.02	33,354	1.08

■ 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)	pH	最終放流口	5.8以上8.6以下	—	—	5.3	8.1	3
生物学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	—	600	—	22.7	41.0	3
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	—	—	—	17.0	30.0	3
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	—	600	—	20.7	33.0	3
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	—	5	—	0.7	1.0	5
ノルマルヘキサン抽出物質(動植物油)	mg/L	最終放流口	—	30	—	1.1	2.4	4
フェノール類含有量	mg/L	最終放流口	—	5	—	0.0	0.0	3
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	2	—	0.1	0.1	3
溶解性鉄含有量(S-Fe)	mg/L	最終放流口	10	10	—	0.0	0.0	3
溶解性マンガン含有量(S-Mn)	mg/L	最終放流口	10	10	—	0.0	0.0	3
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終放流口	—	240	—	23.0	46.0	3
燐(リン)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	—	32	—	2.2	3.7	3
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	380	380	—	14.5	25.0	3

<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	—	—	17.3	30	3
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー No2	150	—	—	17.7	31	3
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	6.0	12	3
ばいじん	g/Nm ³	乾燥炉	0.20	—	—	0.004	0.007	5

<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	—	—	40	40	1
		夕方	西側	60	—	—	45	45	1
		夜間	西側	50	—	—	35	35	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：法または条例および協定の規制する値

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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 ……… 当社：44名
 協力会社：171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	2017年度		2018年度		2019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)
GHG排出量 ^{*1}	t-CO ₂	672	0.15	674	0.16	682	0.13
水使用量 ^{*1}	m ³	3,284	0.75	3,795	0.93	4,456	0.83
廃棄物排出量 ^{*1}	t	94	0.02	96	0.02	82	0.02
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築) ^{*2}	kg	6,885	0.48	5,801	0.37	6,010	0.44
VOC排出量(建築) ^{*2}	kg	34,056	2.36	31,426	2.03	35,148	2.58

※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)
該当する施設はありません								

<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	—	—	52	52	1
		昼間	南側	55	—	—	48	48	1
振動	該当する施設はありません								

※法令規制値：法または条例および協定の規制する値

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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 ……… 当社：52名
 協力会社：503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	—	—	1.0	1.0	6
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	—	—	1.5	2.0	6
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	—	—	2.0	3.0	6
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	ND	ND	6
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.025	0.033	6
燐(リン)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.3	0.4	6
ほう素およびその化合物	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.01	0.02	6
ふっ素およびその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	2.8	3.2	6

<ばい煙測定の結果>

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)

4年に1度の測定のため、2019年度の測定実績はありません

※法令規制値：法または条例および協定の規制する値

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2017年度		2018年度		2019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)
GHG排出量	t-CO ₂	3,299	0.12	3,139	0.12	3,131	0.12
水使用量	m ³	30,985	1.10	29,608	1.12	26,913	1.05
廃棄物排出量	t	1,641	0.06	1,838	0.07	2,009	0.08
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	4,263	0.15	4,193	0.16	4,228	0.17
VOC排出量	kg	29,323	1.04	25,564	0.97	28,940	1.13

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 ……… 当社：72名
 協力会社：443名
 事業内容 ……… 住宅部材の生産と現送部材の現場搬送
 (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	最終放流口	600	600	—	13.8	24.0	2
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	600	600	—	21.0	38.0	2
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終放流口	240	240	—	28.5	32.0	2
燐(リン)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	32	32	—	0.6	0.9	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	—	—	7	7	2
ばいじん	g/Nm ³	乾燥炉	0.2	—	—	0.002	0.002	2
SOx(硫黄酸化物)	m ³ N/h	発電機	17.5	—	—	5	5	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	発電機	950	—	—	225	290	2
ばいじん	g/Nm ³	発電機	0.1	—	—	0.008	0.009	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	—	—	62	62	1
			夕方	65	—	—	56	56	1
		昼間	南側	70	—	—	57	57	1
			夕方	65	—	—	45	45	1
		昼間	北側	70	—	—	51	51	1
			夕方	65	—	—	45	45	1
振動	dB	昼間	東側	65	—	—	33	33	1
			夜間	60	—	—	30	30	1
		昼間	南側	65	—	—	31	31	1
			夜間	60	—	—	30	30	1
		昼間	北側	65	—	—	31	31	1
			夜間	60	—	—	30	30	1

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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：法または条例および協定の規制する値

8 岡山工場

■ 工場概要

住所 …………… 岡山県赤磐市多賀2056
 従業員数 …………… 当社：3名
 協力会社：288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	2017年度		2018年度		2019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)
GHG排出量	t-CO ₂	2,621	0.16	2,536	0.16	2,478	0.17
水使用量	m ³	39,370	2.47	18,458	1.16	18,433	1.24
廃棄物排出量	t	1,322	0.08	1,450	0.09	1,281	0.09
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	3,570	0.22	3,254	0.20	3,524	0.24
VOC排出量	kg	21,545	1.35	18,365	1.15	20,548	1.38

■ 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)	pH	最終放流口	5.8以上8.6以下			7.9	8.2	12	
生物学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	20	—	1.2	1.6	2	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	20	16	1.8	3.4	12	
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	40	20	2.0	4.0	12	
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.1	0.1	2	
溶解性鉄含有量(S-Fe)	mg/L	最終放流口	10	—	—	ND	ND	2	
溶解性マンガン含有量(S-Mn)	mg/L	最終放流口	10	—	—	ND	ND	2	
大腸菌群数	個/cm ³	最終放流口	3000	—	—	0.7	1.4	2	
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終放流口	60	60	30	1.4	3.7	12	
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	8	8	2	0.2	0.6	12	
ふっ素およびその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	2.8	3.3	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	—	—	0.8	0.9	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)
該当する施設はありません									

■ 法令および条例規制値超過について

2019年度は、関連する法令および、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

2019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：法または条例および協定の規制する値

用語集

経営の考え方と全体像

環境

社会

イノベーション基盤

人財基盤

技術・ものづくり基盤

顧客基盤

コミュニケーション基盤

リスク対応基盤

ガバナンス

外部評価・データ集

	用語	解説
ア	一次エネルギー消費量	化石燃料、原子力燃料、太陽光・水力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を同じ単位(MJ、GJ)で求めることができるようになる。
	グリーン調達	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。
カ	コアコンピタンス	顧客に対して、他社には真似のできない自社ならではの価値を提供する、企業の中核的な力のこと。
	固定価格買取制度(FIT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(3万kW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づけ、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。
	コロナショック	2020年2月から始まった新型コロナウイルス(COVID-19)の世界的な感染拡大により引き起こされた経済不況。業種や地域を問わず、株価だけでなく休業と外出自粛による消費の低下や経済活動の停滞、雇用状況の悪化など多岐にわたって影響をおよぼしている。
サ	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・組み立てした建築物。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。
	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さまざま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。
ハ	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、長い歴史の中でさまざまな環境に適応して進化することによって多様な個性をもつとともに、すべ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。
マ	バリューチェーン	原材料の調達から、お客さまへの製品・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。企業が提供する製品やサービスの付加価値が事業活動のどの部門で生み出されているかを分析する際に用いられる。
	不動産ストック	国内にすでに建築されている既存の不動産のこと。
ラ	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・廃棄などのすべての段階。

用語	解説
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。
EP100(Energy Productivity)	事業のエネルギー効率を倍増させることを目標に掲げる企業連合。
RE100(Renewable Energy)	事業運営に要する電力を100%再生可能エネルギーでまかなうことを目標に掲げる企業連合。
SBT(Science Based Targets)	パリ協定の「2度目標」に整合した科学的根拠を有する温室効果ガス削減目標の設定を企業に促す国際イニシアティブ。
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。
TCFD	金融安定理事会によって設立された、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の略。投資家に適切な投資判断を促すため、一貫性や比較可能性、信頼性などをもつ気候に関する財務情報の開示を企業に促すことを目的に提言を発表した。
ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)	外皮の高断熱化およ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建築物。 ランクによって「ZEB」、「Nealy ZEB」、「ZEB Ready」に分類される。
ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)	外皮の高断熱化およ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。 ランクによって「ZEH」、「Nealy ZEH」に分類される。
ZEH-M(ゼッチ・マンション)	外皮の高断熱化およ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集合住宅。 ランクによって「ZEH-M」、「Nealy ZEH-M」、「ZEH-M Ready」、「ZEH-M Oriented」に分類される。

「サステナビリティレポート2020」に開示している GHG 情報などについて、情報の信頼性を向上させるため、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による保証を受けています。

Deloitte.
デロイトトーマツ

トーマツ.

独立した第三者保証報告書


2020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2番3号

代表取締役 杉山 雅彦 

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、大和ハウス工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「サステナビリティレポート 2020」（以下「報告書」という。）に記載されている  の付された 2019 年度の温室効果ガス排出量（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及びエネルギー使用量（以下「GHG 情報等」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書：データ集の各頁に記載）に準拠して GHG 情報等を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第 1 号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、GHG 情報等に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積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、GHG 情報等が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

“変革”

最後までお読みいただき、ありがとうございます。

まずは、このたびの戸建住宅・賃貸共同住宅における建築基準に関する不適合に続き、施工管理技士の技術検定試験における実務経験の不備等の不祥事により、お客さま・株主・投資家をはじめステークホルダーの皆さまの信頼を損ね、ご心配やご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

私たちは、創業100周年売上高10兆円という夢に向け、持続可能な経営の強化を進めております。10兆円企業に相応しい社格を伴う企業を目指し、2019年度から始まった第6次中期経営計画では、環境・社会・ガバナンス(ESG)の観点も取り入れました。環境・社会についても目標値を設定し、事業と同様に達成に向けた取り組みを推進しています。また、昨年11月にはガバナンス強化に向けた基本方針を公表し、グループガバナンスの再構築にも注力しております。

新型コロナウイルス感染拡大や米中対立等、経済・政治ともに企業を取り巻く環境は不透明な状況が続いていますが、企業には変化に対して柔軟かつ迅速に対応していく能力がより一層求められています。

また近年、国内外で風水害の頻発や甚大化など気候変動問題が深刻化しており、住まいや暮らしの安心・安全が脅かされています。

このような状況のもと、私たちが「社会の公器」として、「世の中のために何ができるか」を愚直に追求していくためには、ESG観点からの経営基盤の強化は不可欠です。

未知のウイルスとの遭遇を背景に、働き方改革をはじめとした事業推進体制の大幅な見直しを急速なスピードで進んでいます。これを変革の好機ととらえ、ポストコロナの新たな時代に、持続可能な社会の実現に貢献し、社会のなかで真に必要とされる存在として当社グループが持続的に成長できるよう、経営基盤の強化に引き続きまい進してまいります。

最後に本書制作にご協力いただきました関係者の皆さまをはじめ、本書をお読みいただいた皆さまに心より御礼申し上げます。当社グループの環境・社会・ガバナンスに関する考え方や取り組みについて、ご理解を深めていただき、これからも大和ハウスグループへさらなるご支援を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。



代表取締役副社長
サステナビリティ担当
石橋 民生



表紙：パラリンアート作品

『森を見つめる』

(アーティスト／SAYAKA)

この作品は、大自然への思いをこめて描きました。
小さなコケから大きな木や、カラフルな植物や鳥
たちの世界を描きました。

「パラリンアート」とは、障がいがある方の芸術表現を通じて、社会参加と経済的自立を支援するために、一般社団法人 障がい者自立推進機構が推進する活動です。

「共創共生」を基本姿勢とする大和ハウスグループでは、パラリンアートの趣旨に賛同し、障がいのあるアーティストが描いたアート作品を活用することで、彼らの夢を叶えるための支援を行っています。

 **Paralym Art**[®]
障がい者アートを応援しています

コミュニケーションの全体像




エコ・ファースト企業
環境大臣認定
We Build ECO
Daiwa House Group®

大和ハウス工業株式会社

本レポートについてのお問い合わせ先

大阪市北区梅田3丁目3番5号 〒530-8241
サステナビリティ企画部 TEL 06-6342-1435
環境部 TEL 06-6342-1914
www.daiwahouse.com



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。

コミュニケーション・オン・プログレス