



Daiwa House[®]
Group

大和ハウスグループ

サステナビリティレポート 2019

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。

発行目的

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

当社グループは、サステナブルな経営の実現に資するために、サステナビリティレポート2019（以下、本レポート）を3つの目的で発行します。

- ①説明責任の遂行：共創共生の姿勢を持つ企業グループとして、事業を通じた社会・環境への貢献と負荷低減について説明責任を果たします。
- ②適切な社外評価の獲得：企業評価機関、長期投資家、NGO、有識者等、企業のESG全般について特に関心の高いステークホルダー（利害関係者）からの要請をふまえた情報開示を行います。特に、企業評価機関のESG評価項目は「国際社会やステークホルダーの期待・要請を集約したもの」と捉え、適切な評価獲得を目指します。
- ③経営の改善への活用：経営におけるPDCAの「外部チェック」の一つとして、本レポートを基にした社外ESG評価や対話での指摘事項を活用し、改善につなげます。なお、本レポートはステークホルダーと関わりの深い主要な役員・環境担当役員、各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

- ・本レポートの目次（Contents）にある各項目は、中期CSR計画（2016-2018年度）の重要課題と連動した構成となっています。
- ・2019年度より新たにスタートした社会性中期計画（P029）・環境行動計画（P149）を紹介するとともに「担当役員メッセージ」では、これらの計画においてステークホルダーとの関係構築や脱炭素の取り組みの推進について詳しく説明しています。

【経営の考え方と全体像 P001～022】

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。

【実践報告ページ P029～181】

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

【外部評価・データ集 P182～238】

中期CSR計画の管理指標であるCSR自己評価指標のほか、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

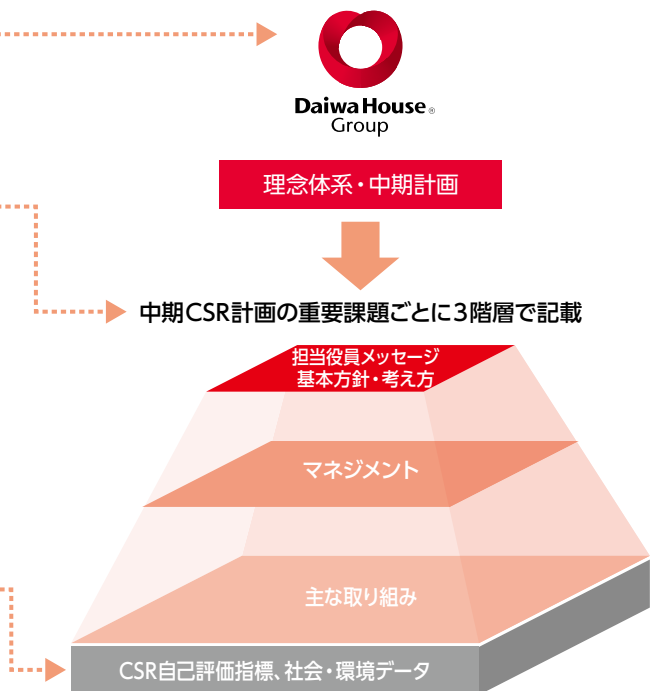
サステナビリティレポートは、＜日本語版＞と＜英語版＞を発行しています。

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（2019年3月31日現在、連結子会社340社、非連結子会社2社、持分法適用関連会社42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

2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）を基本として、必要に応じて2018年度以前・2019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「価値協創ガイダンス」

発行日 2019年7月（次回発行予定：2020年7月）

目次 (Contents)

中期CSR計画の重要課題・最重要課題にあたる項目に「●」をつけています。

経営の考え方と全体像

■ 創業者精神に基づく事業の考え方

大和ハウスグループの原点	001
会社概要	005
会長メッセージ	007
社長メッセージ	011

■ 経営を推進するしくみ

創業者精神を軸とした経営ビジョンの実現	015
経営ビジョン実現のための中期計画	017
大和ハウスグループのマテリアリティ (重要課題)	019
バリューチェーンにおける社会性中期計画	021
環境行動計画の重要課題	

■ 特集

大和ハウスグループが目指す「まちづくり」	023
----------------------	-----

実践報告

社会性中期計画(エンドレス ソーシャル プログラム)	029
----------------------------	-----

■ CSR経営の基盤

担当役員メッセージ	037
コーポレートガバナンス	041
人権マネジメント	046
リスクマネジメント	052
企業倫理・コンプライアンス	058
腐敗防止・公正な取引	060
知的財産のマネジメント	062
CSRマネジメント	063

■ お客さまとの共創共生

担当役員メッセージ	067
高品質な商品の提供●	071
お客さまとの適切なコミュニケーション●	076
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み●	079
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	080

■ 従業員との共創共生

担当役員メッセージ	085
安全かつ健康的に働くことのできる職場●	089
人財の育成●	092
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり●	095
優秀な人財に対する雇用機会の提供●	098

■ 取引先との共創共生

担当役員メッセージ	101
公正な競争●	105
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ●	106
施工会社における労働条件の改善と人財の確保●	109

■ 地域市民との共創共生

担当役員メッセージ	113
事業を通じたコミュニティ発展の支援	117
地域共生活動●	125

■ 株主との共創共生

担当役員メッセージ	133
中長期的な株主価値向上とIR活動	137

■ 環境との共創共生

担当役員メッセージ	141
環境長期ビジョン	144
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)	147
環境マネジメント	151
サプライチェーンマネジメント(環境)	153
地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)●	155
自然環境との調和(生物多様性保全)●	165
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)●	171
化学物質による汚染の防止●	177
環境コミュニケーション	181

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	183
外部からの評価(2018年度実績)	184
主な表彰など(環境)	185
主な表彰など(社会)	186
グループ会社の表彰・評価	187
ESGインデックス組み入れ状況	189

■ データ集

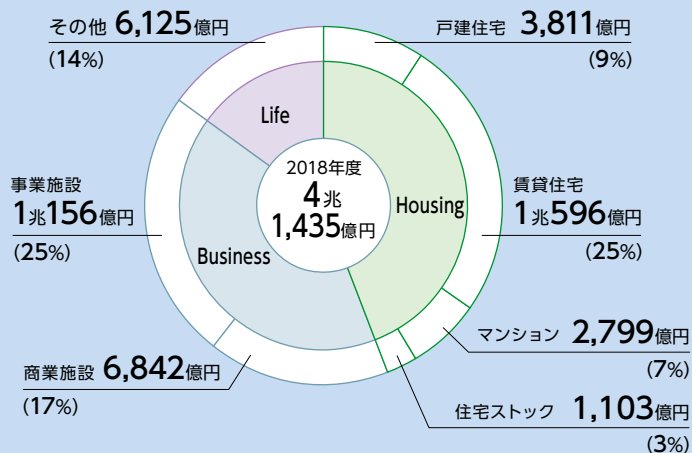
大和ハウスグループの概要(組織図・業績ハイライト等)	191
企業倫理綱領および行動規範	195
まちづくりビジョン	197
CSR調達ガイドライン	198
CSR自己評価指標	201
環境データ	207
サイトレポート	233
第三者意見	239
第三者保証報告書	241
GRIスタンダード 対照表	243
用語集	261

当レポートに掲載しているCO₂情報等について、第三者保証を受けており、その対象となる情報については、各項目に☑を記載しています。(第三者保証報告書はP241に掲載)

会社概要

※2018年度実績値

セグメント別売上高比率



事業分野

Housing



戸建住宅

お客様のニーズにお応えする「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
8,716戸

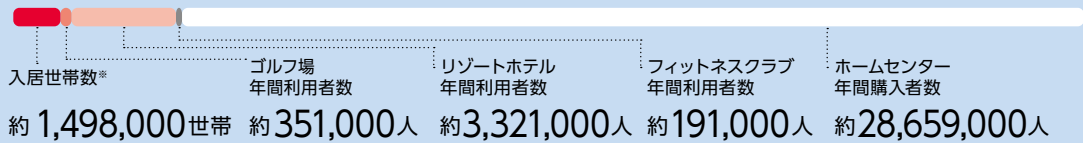
供給戸数
37,905戸
管理戸数
572,238戸
入居率
96.9%

供給戸数
2,203戸

分譲型マンション管理戸数
360,619戸
管理組合からの受託戸数
6,466戸

お客さまと出会った喜びの数

34,020,000



* 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。(2019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
6,095,592m²

入居率
99.1%

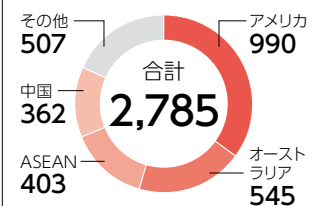
物流施設の
開発敷地面積(累計)
9,962,253m²

物流施設の物件数(累計)
206件

ホームセンター購入お客さま数
28,659,835人

ダイワロイヤルホテル
宿泊お客さま数
3,321,392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

会長メッセージ

創業者・石橋信夫の
精神を忘れることなく
継承していくことで、
持続可能な成長を
成し遂げてまいります。

取締役会長 **越口武男**

Ⅰ ステークホルダーの皆さま方に対する感謝の思い

この度、代表権を返上するとともにCEO(最高経営責任者)を退任いたしました。これまで数多くのお客さまをはじめ、株主および投資家の皆さま、協力会社の方々、従業員の皆さんなど、さまざまなステークホルダーに支えていただいて、大和ハウスグループとともに歩んでいくことができました。長年にわたる皆さま方のご厚誼に心より御礼を申し上げます。今後は取締役会長として、引き続き後進の指導や社員教育に努めるとともに、大和ハウスグループの最も大切な経営基盤である創業者精神を継承する役目を全うしていく所存でございます。

2004年に会長職に就いて以来、早いもので15年が経ちました。創業者・石橋信夫の「創業100周年に売上高10兆円の企業グループ」という夢を受け継ぎ、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きた結果として、売上高が4兆円を超える企業グループへと成長することができました。しかし、夢の道のりはいまだ半ばにも達しておらず、これからも社会課題の解決に寄与する企業として持続的発展を目指してまいります。

Ⅰ 「社会の公器」としての使命を追求

企業経営に取り組むに際して「社会の公器」と強く意識するようになったのは、1993年に当社の関連会社であった大和団地の再建に向けて社長に就任した時です。当時、石橋相談役に呼ばれて再建を託された際「本来なら私がやらねばならないが、こんな身体なのでぜひ頼みたい」と言われました。大和団地の厳しい経営状況を知っていた私は、責務の重さに引き受けるのを躊躇したものの、その頃、健康問題を抱えていた石橋相談役から「経営の再建は社会の公器としての務め」と諭され、覚悟を決めました。

その後、2001年に大和ハウス工業と大和団地が合併するのにもない、大和ハウス工業の社長となりました。当時はグループの売上高は1兆円程度でしたが、社長そして会長と経営者としての職責を果たしていくなかで「社会の公器」としての使命を常に念頭に置いて、経営に邁進してまいりました。

売上高がおよそ4倍となった今日においても、その思いは寸分も変わるところがありません。

また、会長としての15年間を振り返ると、創業者精神の継承を念じ、社内における語り部として、石橋相談役の思いを社内外に伝えるとともに、本人が願っていた「世の中の多くの人の役に立ち、喜んでいただける商品・サービス」を展開することにひたすら取り組んできました。本レポートの冒頭に示している「何をしたら儲かるかという発想で事にあたるな。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」という相談役の薫陶は、今も私の胸に焼き付いております。

Ⅰ 創業者精神の実践を通じて持続的な成長を実現

晩年、石橋相談役が石川県・能登の山荘にて闘病生活となった際、当初は私を含めて多数の関係者が訪れていましたが、病が重くなるなかで、面会するのは私一人だけと指定されました。なぜ私だったのか、理由を聞くことは最後までありませんでした。私は中途入社で、当社における経歴のスタートは堺工場での資材管理担当です。けっしてエリートの道を行ってきたわけではなかった私がどうして呼ばれたのか、今なお不思議な気がいたします。

以来、毎月のように泊まりがけで訪問しては、会社の行く末について石橋相談役の思いを聞くとともに、私の考えを述べさせていただきました。そのときに直接教えていただいた創業者精神を社内に伝えてきたことが、今日の大和ハウスグループの発展につながっているのではないかと思います。

社長に就任した時に制定した「六つの判断基準」についても、石橋相談役の思いを継いだものです。会社と従業員、お客さま、株主、社会、将来のそれぞれにとって良いことかどうかを判断基準にして経営を行っていく。これは当時、頭に自然に浮かんだことですが、まさに創業者精神に由来したものです。

また、新たな事業を起こすキーワードとして考案した「ア・ス・フ・カ・ケ・ツ・ノ」は、安全・安心、スピード・ストック、福祉、環境、健康、通信、農業のそれぞれ頭文字を合わせたものです。いずれも社会が抱える課題を含んでいます。これもまた石橋相談役の「世の中の役に立ち、お客さまに喜んでもらえるか」という考えを具体的な言葉にしたものでした。

Ⅰ『わが社の行き方』にすべての答えが書かれている

この先、だれがどのように創業者精神を伝えていくかについて、心配される方がいらっしゃいます。しかし、私はそうは思いません。なぜならば、石橋相談役は『わが社の行き方』という素晴らしい本を遺しています。現社長の芳井敬一をはじめとして、すべての役職員が日々この本に学びながら業務に取り組んでおります。

たとえば、仕事で行き詰まったときにページを開くと、そこにはまるで石橋相談役に語りかけられるかのように悩みの解決策を見いだすことができます。役職員一人ひとりがこの本を通じて、学び、折に触れて創業者精神に触れることで「社会の公器」としての使命に対する思いを新たにすることができます。また、事業のありかたについても、まるで未来を見通していたかのように的確に言及しております。「創業100周年に売上高10兆円」の道筋は、ひとえに『わが社の行き方』に書き記されているのです。

最近では海外の拠点で働く従業員も翻訳版の『わが社の行き方』に学んでいます。この先、創業者が思い描いた夢が、日本から世界に羽ばたき、世界のさまざまな課題を解決していく端緒になることを願っています。

Ⅰ徹底した現場主義が強さの原点

おかげさまで、当社の業績は好調に推移しております。事業における特徴、強みを挙げるならば、何といたっても創業以来培ってきた現場主義です。かつて営業会議の席上、石橋相談役はある従業員のほこりまみれで底がすり減っている靴を指差しました。「何事にもこれくらい、足を使って現場を見なさい」「商売は足である」。こうした言葉のなかに事業に対する強い思いが込められています。

営業で担当する現場を歩き尽くして実情を知る。用地を購入する前に現場を歩いてみる。建設中の物件に問題がないか現場を確認する。すべての課題は現場にあり、答えもまた現場にあります。現場を自らの目で確認し、課題について考え、答えが見つかれば素早く行動を起こす。いわば当たり前のことばかりですが、現場・現物・現実の「三現主義」を大切にしていることこそが当社の強さの源といえます。

仕事において現場主義に徹する姿勢はこれからも変わることではなく、むしろ海外事業を含めて事業の内容、規模共にさらに拡大していくなかで、その重要性は増していくと考えます。

Ⅰこれからの成長の一番の鍵は人財育成

そしてこの先、当社グループとして成長を目指していくには、何よりも人財の育成が欠かせません。特に組織のトップに立つ者の存在は成長を大きく左右します。将来に向けてしっかりとしたビジョンを持ち、それを組織全体にわかりやすく伝えて浸透させていく。こうした人財を一人でも多く育成していく取り組みが欠かせません。

当社では、人財育成が重要であると認識し「管理職の仕事の半分は部下の育成に充てること」を指示しています。これから先、志を抱いて社会のさまざまな課題の解決に意欲的に挑戦



できる人財を育てていくことで、当社グループは一回りも二回りも大きく成長できると確信しています。

もちろん、人を育てるのは容易なことではありません。肝心なのは知識や技術、技能の伝授だけでは育成にはならないということです。人とは難しいもので、要領の良さで立ち回っているだけではいずれ成長に限界が来ます。また、私欲や保身にかられた言動は一時的には通用したとしても、そのうちに他人から見透かされてしまうものです。人の成長として肝心なことは、他人から真に信頼される存在を追求する姿勢です。物事を目先の損得で考えるのではなく、自らの信念に基づいて「是々非々」を貫く。そして、与えられた場所でベストを尽くす。どんな環境にあっても自らの使命を誠心誠意果たす。こうした振る舞いは必

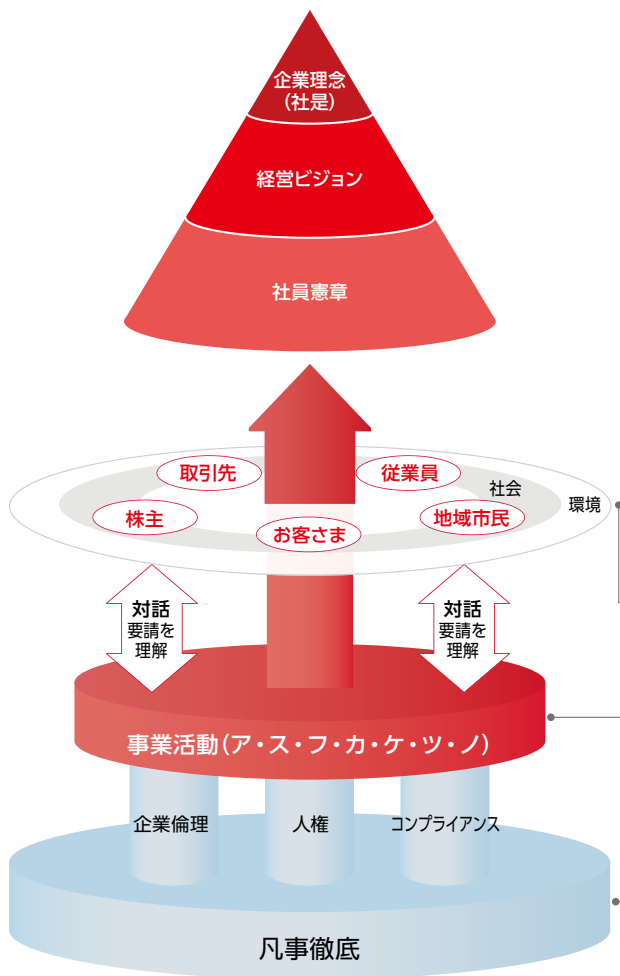
ずだれかが見ているもので、さらなる飛躍の大きなきっかけとなります。

何かの分野で成功するためには人一倍の努力が欠かせません。それに加えて「運」というものも必要です。しかし「運」は漫然とやってくるのではなく、日々たゆまぬ努力を続けている人のもとに「運ばれてくる」ものです。こうした人財育成の最も大事なことは時代を超えた普遍的なものであり、これからにおいても大切なものであると信じています。

夢を抱いて挑戦できる風土の醸成

「創業100周年に売上高10兆円」という大きな夢に向かっていくのは、いうまでもなく若い従業員です。彼らが志を胸に挑戦したいと思える企業風土を醸成していくことが、経営トップの一番の使命であり、これからの成長に欠かせないと考えます。

「社会の公器」であるべき当社にはまだまだ課題が山積しています。しかし、創業者・石橋信夫の思いを次代にしっかり受け継ぎ、課題を一つひとつ解決し、さらなる成長を目指していきます。そして、近年の好調な業績にけっして慢心することなく、役職員が一体となってこれからの社会課題に向き合い、世の中にさらに貢献できる企業グループを追求してまいります。



CSR指針

01 事業を通じた社会貢献

独自技術・ノウハウにより事業を通じて社会に貢献する。

02 ステークホルダーとの共創共生

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

03 グループ社員一人ひとりの行動規範

企業倫理・人権・コンプライアンスの確立に努める。

六つの判断基準

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



社長メッセージ

企業としての責任を
果たしていくことで、
有形・無形の価値を生み、
社会への貢献を果たします。

代表取締役社長
CEO兼COO

芳井 敏一

信頼を損ねたことに関し、お詫び申し上げます

2017年11月に社長に就任して以来、大和ハウスグループの総合力を高めつつ、国内市場の開拓に積極的に挑んでまいりました。およそ一年半のなかでは、自らが思い描いたことをすべて実現できたとは言い難いものの、やるべきことは必ずやり遂げるという決意のもとで、日々経営に邁進しております。また、申すまでもなく、組織を率いる者として自らが発する言葉の重みをあらためて認識するとともに、社内に向けてもさらに発信力を高めていきたいと考えています。

業績につきましては「第5次中期経営計画」が、賃貸住宅および商業施設、事業施設を中心としたコア事業の成長を加速させるとともに、事業の多角化や人材基盤・ものづくり基盤の強化

により好調に推移しました。そして、全役職員および協力会社の方々の方々の尽力のおかげで、最終年度である2019年3月期は売上高、利益共に過去最高を更新することができました。

しかしながら、本年3月に中華人民共和国の関連会社における不正行為発覚、4月には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等と、不祥事が重なりました。ステークホルダーの皆さまに対して、信頼を損ねることとなり、最高経営責任者として深くお詫び申し上げます。

現在、事態への早急な対処を進めております。また、すべての役職員が不祥事の原因に「正対」し、直視し対応するとともに、そこから学び、変わった姿を皆さま方にお見せしていくことが重要であると考えます。

関連ページ P057~058 中華人民共和国の合併事業における不正行為について
P073~074 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

これから変わることなく創業者精神を継承いたします

この度、当社の樋口武男が、代表権を返上するとともに、CEO（最高経営責任者）を退任しました。社長および会長の職を歴任して実に18年。その間、売上高を1兆円から4兆円に伸ばした功績はきわめて大きいと考えます。また、創業者・石橋信夫の精神を継承し、社内に浸透させてきたことが、当社グループの今日までの成長に至る礎になっているのは間違いありません。

今後『創業100周年に売上高10兆円の企業グループ』という石橋相談役の夢の実現に向けて、5兆円、6兆円と成長を続けるためには、引き続き創業者精神を継承していくのはもちろんのこと、代々の役職員が大切にしてきた「凡事徹底」、そして「世の中の多くの人の役に立ち、喜んでいただける商品・サービス」の創出が欠かせません。

それとともに、世界標準でESG（環境・社会・ガバナンス）が重視される現状にあって、これらの切り口をふまえて、直近の業績を追求するだけでなく、中長期的な視野で経営を推進することの重要性を強く感じております。

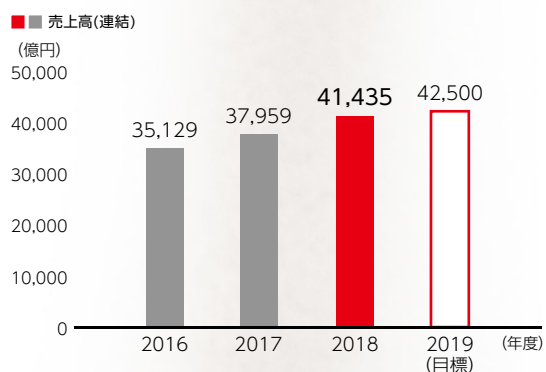
住宅のストックビジネス、海外事業でさらなる社会貢献へ

今回、公表しました「第6次中期経営計画」の策定にあたっては「事業戦略」として、ビジネス分野における商業施設・事業施設事業の拡大をはじめ、ハウジング分野として、戸建住宅・賃貸住宅・マンション事業における再成長への布石、海外展開の加速、そしてお客様の資産の付加価値向上に対する寄与として、新たに立ち上げた「リブネス事業」という住宅のストックビジネスを着実に進めてまいります。なかでも「リブネス事業」は、持続的に責任を果たすため、街と住まいの「再耕」を実現していくもので「第6次中期経営計画」において重要なテーマに据えています。

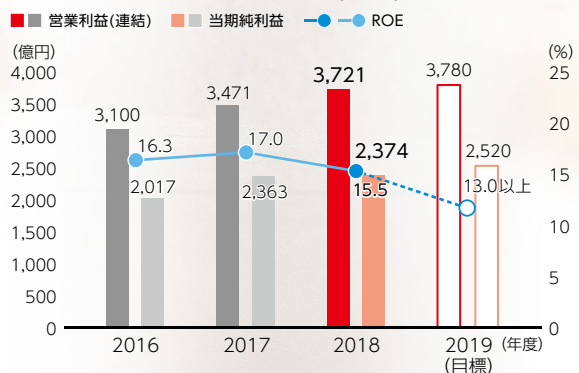
また、海外展開については、各国で事業が拡大しているなか、当社グループとしてなすべきことは何かという使命を明確にしたうえで、新たな挑戦に取り組んでまいります。私は、海外事業は「地産地消でなければならない」と考えます。その意味するところは「現地のことは現地の人々に任せる」ということです。国が経済成長の段階にあるなかでは、公的資金を投入した公営

住宅などの建設が増えていきますが、当社グループはノウハウの提供に留めており、民間事業に特化しています。なぜならば、その国の税金を持ち帰るような事業はしてはならないと考えるからです。この方針は今後も変えることはありません。これから先、世界の幅広い国で現地の人々と協働しながら、それぞれの地域の課題に真摯に向き合い、解決の道を通じて事業の成長につなげてまいります。

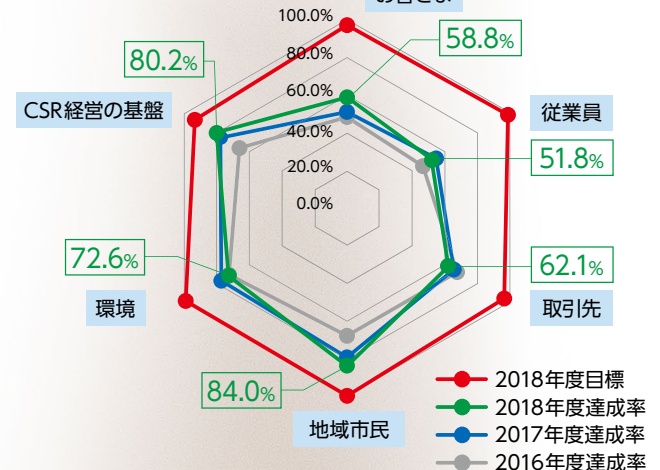
売上高（連結）



営業利益・当期純利益・ROE（連結）



CSR自己評価指標



「従来取り組んできたサステナブル経営をさらに加速してまいります」

「第6次中期経営計画」では「事業戦略」に加えて「環境」および「社会」への取り組みに対しても3ヵ年で推進すべき具体的な重要課題を定めました。各課題に対して、目標とする指標を明確にしており、その達成に取り組んでいくことで、事業を推進するプロセスの強化や、事業を通じた社会的価値の向上にも寄与してまいりたいと考えております。

まず「環境」については、昨年度[SBT][EP100][RE100]など、気候変動対策のための国際イニシアティブへ参画しました。今後、事業や自社活動を通じて、野心的といえる高い目標に挑戦してまいります。きわめて高いハードルといえますが、これこそが当社グループが挑むべき道であると考えます。そして、環境問題に貢献していくことが、ひいては当社の持続的成長につながるかと信じています。

「これからの成長に向けて最も重要なのは人財基盤」

また「社会」については引き続き「人財基盤」および「技術・ものづくり基盤」「顧客基盤」という3つの基盤のもとで、さまざまな社会課題に対して事業を通じた解決を図ってまいります。

企業の持続的成長に向けて1つ目の「人財基盤」が重要であるのは申すまでもありません。これからの当社グループを担う人財をいかに育てていくか、企業グループの持続的成長はこの一点にかかっています。私は常々「従業員には育つ権利があり、上司には育てる義務がある」と社内で伝えていきます。技術者や営業担当、そのほかの職種にあって、だれもが仕事を通じた成長を望んでいます。そのためには、企業の確かな将来が見えていなければなりません。それがあれば、人は自ずと成長していくものであり、成長を通じて仕事のやりがい、働きがいを実感できます。

私は当社に中途で入社しましたが、おかげさまで人にとっても恵まれました。そして、多くの人と思いを共有するなかで、事業の発展に向けてどんなときでも前進できたと思います。このような思いを、これからの時代を担う若い従業員に一人でも多く実感してもらえ、企業がすることが経営者の使命であります。

また、人を育て、活かす環境ということでは、ダイバーシティへの取り組みが欠かせません。日本では「女性活躍推進」という言葉が盛んに用いられていますが、私としては、性別や年齢などにとらわれず、だれもが活躍できる環境を整えることで、こうした

キーワードをわざわざ用いなくて済むようにしたいと考えています。ダイバーシティへの環境整備に向けて、当社グループの制度は充実してきていますが、課題は運用です。そのため「第6次中期経営計画」において着実に対応してまいります。

2つ目の「技術・ものづくり基盤」については、安全・安心や生産性の向上を目指して、人工知能やビッグデータを筆頭にICT（情報通信技術）などの先進技術を積極的に活用していきます。ただし、あくまで建設の現場が納得して使える技術であることが大前提であり、現場の声を開発にしっかり反映していく考えです。

「お客さまとのお約束を引き続き果たしていく」

さらに、3つ目の「顧客基盤」については、お客さまとのお約束を守り続けるという当たり前のことを徹底してまいります。「リブネス事業」を立ち上げた背景には、当社グループがこれまでに手がけた、郊外型戸建住宅団地が住民の方々の高齢化により、活気を失いつつある現状があります。

団地の開発当時、お客さまに夢を伝えてきた以上、たとえ何十年経っているとしても、引き続き夢をお伝えすることが企業としての使命であると考えます。当社グループでは、すでに神奈川県や兵庫県など自社開発の住宅団地にて地域の活性化を目指した取り組みを本格化させています。今後は、お住まいの方々々が末永く安全・安心かつ快適に暮らせる環境を提供するとともに、新たに住みたいと思う人々を呼び込むことのできる、魅力的なまちづくりに邁進してまいります。

当社グループがこれまで開発を手がけてきた住宅団地の「再耕」を果たすことは、国連が掲げるSDGs（持続可能な開発目標）の17目標のうち、11番目の「住み続けられるまちづくりを」という目標に対する事業を通じた貢献であり、これを成し遂げることが当社グループのSDGsに対する最重要の責任と捉えております。

関連ページ P021~022 バリューチェーンにおける社会性中期計画・環境行動計画の重要課題

「時代の先を見据えた投資で来るべきリスクに備えます」

これら3つの基盤に加えて「第6次中期経営計画」では「イノベーション」「コミュニケーション」「リスク対応」の3つを定めて

おります。なかでもリスク対応基盤の強化については、この度の不祥事を受けて、コーポレートガバナンスの強化とあわせてさらなる推進が必要と考えております。

以上の「環境」「社会」に関する基盤整備については、3年で約1,000億円の予算を投じる計画です。この金額についてはさまざまなお意見があるかと存じます。当然ながら「費用対効果はどうか？」という疑問も出ることでしょう。確かに、人財育成をはじめとする基盤整備に1,000億円を投じることで得られる効果は無形価値が中心であり、費用対効果を測りにくいかもしれません。

しかしながら、この投資は将来を見据えて、当社グループが必ず通らねばならない道と確信しております。これから先、少子高齢社会のなかで深刻な人手不足という厳しい状況に直面すると予想されます。その際、現状の仕組みのままでは業務を適切に遂行できないリスクがあります。

こうした取り組みにおいては、悠長に構えている時間はありません。社内での研究・開発を加速するとともに、オープンイノベーションの時代にふさわしく、場合によっては社外からもアイデアや技術をいただきながら、実用化の道を早急に模索していく考えです。5年先、10年先を迎えた時になって「あの時に取り組んでおいてよかった」と後進の人々に言われるように、今からしっかりと手を打っていきます。

「和の心」を守り継ぎながら、 社会的使命を果たしてまいります

「ガバナンス」については、冒頭で申し上げたように不祥事が続いております。誠に厳しい状況ではありますが、諸問題に対してけっして逃げることなく、また小手先の対応で済ますことなく、すべてにおいて「正対」していくことをステークホルダーの皆さまにお約束いたします。

この難局に対して真正面から取り組み「大和ハウスグループが生まれ変わった」と皆さまから評価していただけるように、全

役職員と力を合わせて問題の解決と再発防止に注力してまいります。

最後に「第6次中期経営計画」に、創業者精神を継承する象徴的な活動として社会貢献の一環でもある「Daiwa Sakura Aid」の取り組みを加えさせていただきました。これは奈良県の吉野山の桜保全活動を中心とするものです。吉野は創業者・石橋信夫の生まれ故郷であり、当社グループの心の故郷といえます。

ご承知の通り、吉野の桜ははるか昔から日本人によって大切にされてきました。文化と歴史、伝統、そして景観に象徴される「和の心」を、ステークホルダーの皆さまとともに末永く守り継いでいきたいと考えます。そして、桜の保全活動を通じて創業者精神に触れることで、当社グループの社会的使命を思い起こし、世の中の役に立つ事業を通じて持続的成長を成し遂げてまいります。



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、半世紀以上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。

大和ハウス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。



経営の考え方と全体像

CSR経営の基盤

お客さま

従業員

取引先

地域市民

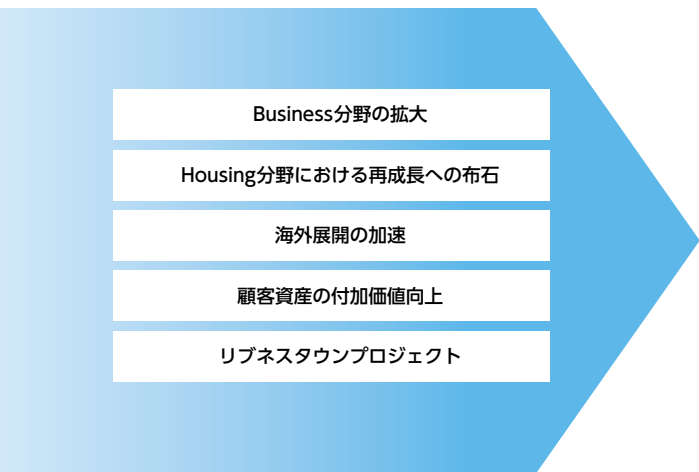
株主

環境

外部評価・データ集

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)



長期的視点で目指す姿

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

持続的な企業価値向上

社会性中期計画
(エンドレス ソーシャル プログラム)
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

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

環境行動計画
(エンドレス グリーン プログラム)
SBT、EP100、RE100の達成に向けた
省エネ、創エネ、CO2削減の推進

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

コーポレートガバナンスの強化

経営ビジョン実現のための中期計画

長期ビジョン

社会性長期ビジョン

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

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

環境長期ビジョン

大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして、サステナブルな社会の実現を目指し、グループ、グローバル、サプライチェーンを通じて環境負荷“ゼロ”に挑戦します。

“Challenge ZERO 2055”

Challenge 1 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用によりライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロを目指します。

Challenge 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 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 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。

第6次中期計画(2019~2021年度)

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

主な経営目標値 (KGI)

従業員全世代の「働きがい」に関する実感度 **80%**

施工現場の4週8休達成率 **100%**

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)

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 生物多様性保全	<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

エネルギー効率 **1.4**倍 (2015年度比)

再エネ率(利用率) **85%**(3%)

温室効果ガス排出量 **35%**削減 (2015年度比)

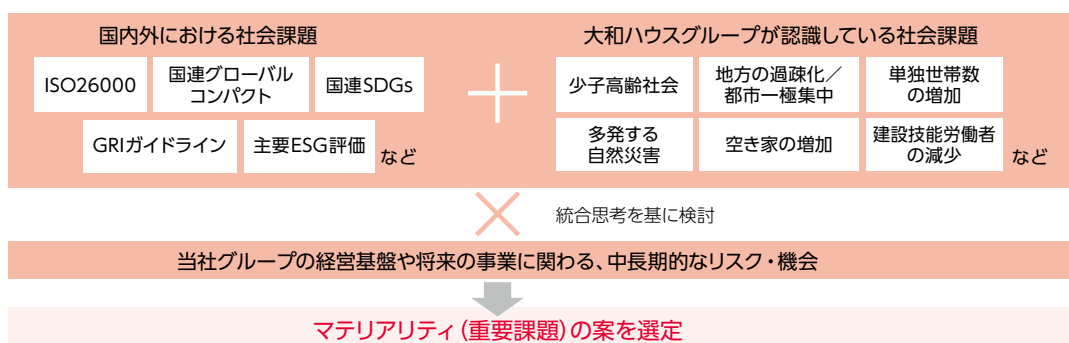
大和ハウスグループのマテリアリティ (重要課題)

マテリアリティ特定ステップ

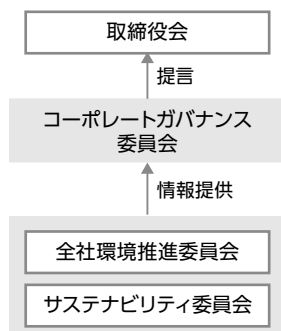
当社グループが経営ビジョンや長期ビジョンの実現に向けた経営を行ううえで、特に重要となる課題を下記のステップで特定しました。当社グループのバリューチェーンをふまえ、メガトレンドや社会課題を念頭に特定し、目標設定をしています。

STEP 1 課題の把握・課題の整理

有識者との対話や、SDGsに代表される国際行動規範、主要ESG評価機関の評価項目、社内経営層・部門長の意見などから、現在・将来にむけて重要となる社会課題を把握。そして、事業や経営基盤の現在・将来的な課題をバリューチェーンをふまえ把握し、統合思考をもとにマテリアリティ (重要課題) の案を選定しました。



STEP 2 重要課題案の協議



環境・社会領域の監督・意思決定機能をもつ、全社環境推進委員会、サステナビリティ委員会よりコーポレートガバナンス委員会へマテリアリティ (重要課題) の案および特定プロセスを提案・審議を経て決定し、各領域の重要課題および中期計画を、取締役会で報告しました。

環境領域の重要課題は全社環境推進委員会にて、前回 (2016~2018年度の環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム2018」策定時) 特定した環境テーマをベースに、グループ各社・サプライチェーンへ範囲を拡大する方向で協議しました。

社会領域の重要課題は、サステナビリティ委員会にて、前回のテーマであった「4つの重要ステークホルダーとの関係構築」から、非財務の幅広い側面である「6つの基盤」とテーマを拡大する方向で協議しました。 [関連ページ](#) P041 コーポレートガバナンス体制

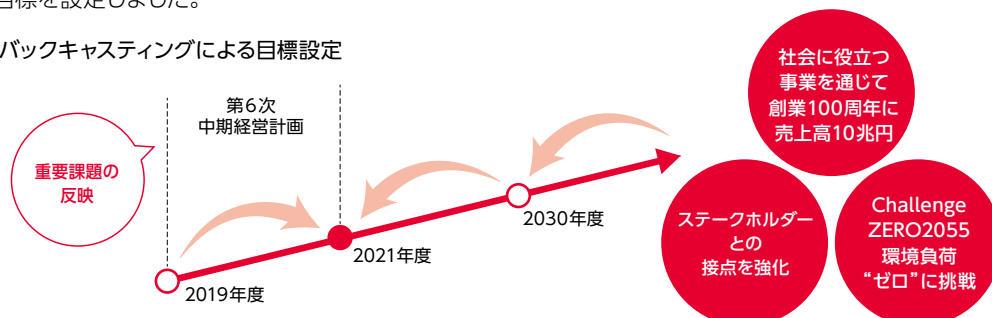
STEP 3 重要課題の特定

環境・社会の両領域の重点テーマに対して重要課題を特定し、2019~2021年度の3ヵ年計画として策定しました。

STEP 4 目標設定

2030年・2055年の当社グループの長期的視点で目指すべき姿を念頭に、バックカスティングによる2021年度の目標を設定しました。

■ バックカスティングによる目標設定

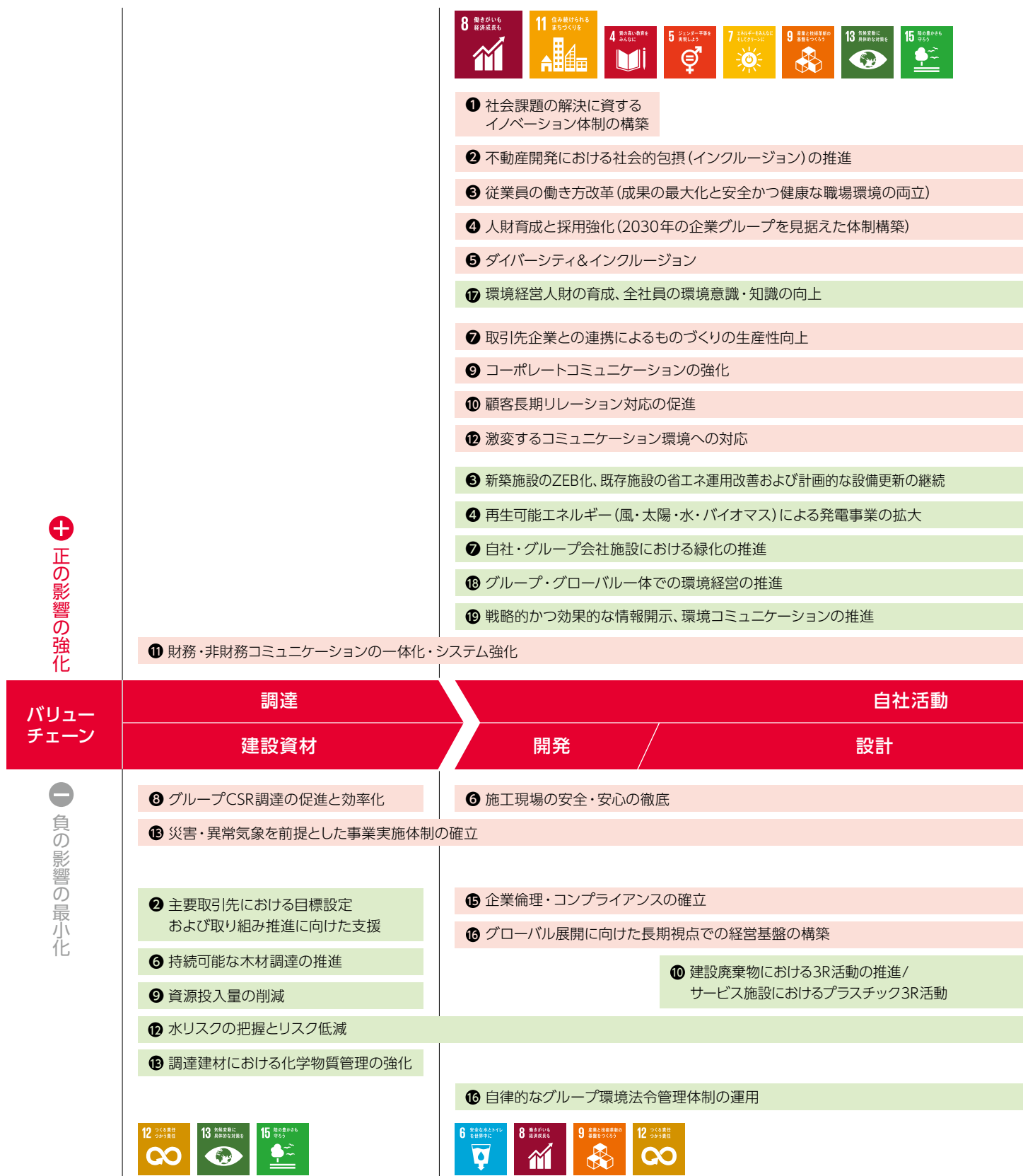


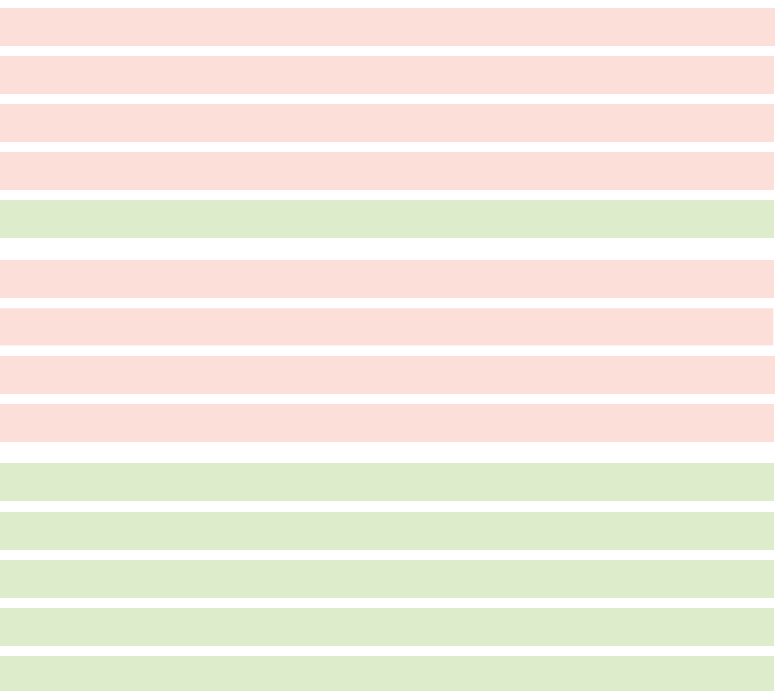
特定された重要課題

	重点テーマ	重要課題
社会	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
		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
	人財基盤	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)
		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)
		⑤ ダイバーシティ&インクルージョン
	技術・ものづくり基盤	⑥ 施工現場の安全・安心の徹底
		⑦ 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上
		⑧ グループCSR調達の促進と効率化
	顧客基盤	⑨ コーポレートコミュニケーションの強化
		⑩ 顧客長期リレーション対応の促進
	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
		⑫ 激変するコミュニケーション環境への対応
	リスク対応基盤(凡事徹底)	⑬ 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立
		⑭ 人権デューデリジエンスの確立
		⑮ 企業倫理・コンプライアンスの確立
		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
環境	総合	① 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	② 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
		③ 新築施設の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
		④ 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
		⑤ 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	⑥ 持続可能な木材調達の推進
		⑦ 自社・グループ会社施設における緑化の推進
		⑧ 開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進
	資源保護	⑨ 資源投入量の削減
		⑩ 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
		⑪ 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	⑫ 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	⑬ 調達建材における化学物質管理の強化
		⑭ 生産段階における化学物質の削減
		⑮ 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	⑯ 自律的なグループ環境法令管理体制の運用	
	⑰ 環境経営人財の育成、全社員の環境意識・知識の向上	
	⑱ グループ・グローバル一体での環境経営の推進	
	⑲ 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	

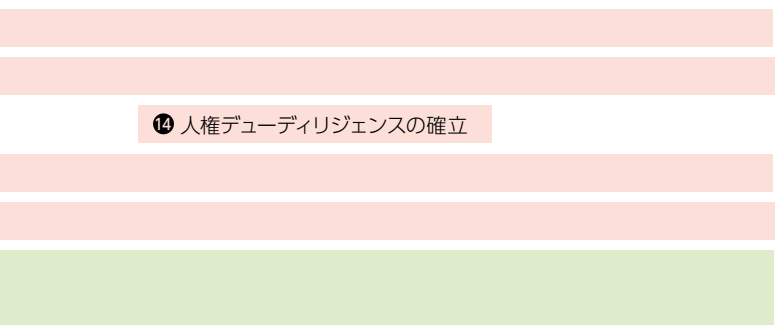
バリューチェーンにおける社会性中期計画・環境行動計画の重要課題

マテリアリティ (重要課題) の特定では、バリューチェーンにおける正の影響・負の影響を分析しています。当社グループでは、バリューチェーンにおける社会への幅広い貢献・負荷低減のなかでも、特に事業を通じた貢献としてSDGsゴール11「住み続けられるまちづくり」への貢献を果たしていきます。

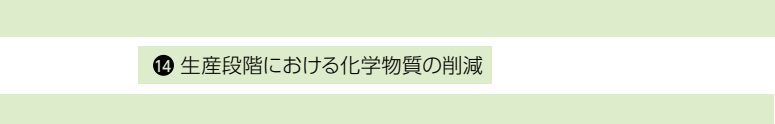




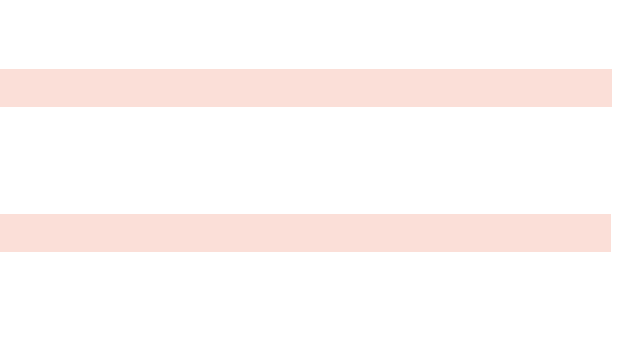
- ① 環境を切り口にした商品・サービスを開発・販売し、環境と企業収益の両立を推進
- ⑤ ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進
- ⑧ 開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進
- ⑪ 資源循環型商品(高耐久・長寿命・省資源)の開発および普及



⑭ 人権デューデリジェンスの確立



⑭ 生産段階における化学物質の削減



⑮ 居住系施設における室内空気質のさらなる改善



大和ハウスグループが目指す「まちづくり」

特集

まちづくりの考え方

パイプハウスに代表される建築の工業化にはじまり、大和ハウスグループは一貫して「世の中の役に立つからやる」を胸に、社会課題の変化に合わせ、ステークホルダーの声を聞きながらまちづくりを行ってきました。私たちのまちづくりは、インフラや建物が建設されたときが完成ではありません。そのまちで暮らし活動するすべての人や生き物などに幸せが訪れるまちづくり。まちを単なる資産価値として考えるのではなく、新しい価値を生み出し、未来へ向かっていくステージへ。未来へつながるまちづくりを目指しています。

時代で変わる社会課題

1960年代

- 高度経済成長により人口が増加
- 住宅の不足



1960年代に開発したニュータウン

現在

- 高齢者率の増加
- 空き家の増加
- 省エネ・再エネの活用
- 防災や減災への備え
- 新住民同士や近隣住民とのコミュニティの形成
- まちの価値を高める仕組み



多世代交流の場



ZET(ネット・ゼロ・エネルギー・タウン)

まちづくりビジョンと8つの価値

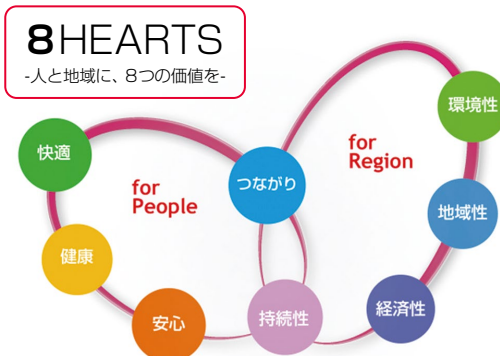
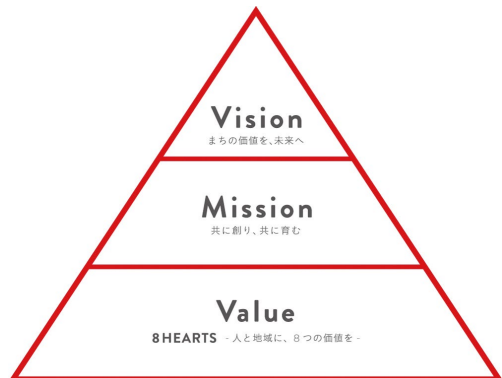
2015年、創業60周年を迎え、今後さらに大和ハウスグループ全体で社会に新しい価値を創出し、未来への責任を果たしていくため、事業部・グループ会社の枠を超えた「未来まちづくり推進委員会」を立ち上げ、私たちがまちづくりに取り組む際の指針や考え方を示すまちづくりビジョンを策定しました。

当社グループは、「人のため」「地域のため」の2つを軸とし、8HEARTSに想いを込め、8つの価値を提供していきます。

人に対しては「安心」「健康」「快適」を、地域に対しては「環境性」「経済性」「地域性」という価値を創造します。そして未来のために「つながり」と「持続性」という価値を創り上げます。

※マネジメント体制はP117参照

※下記8HEARTSはP117・197の図表と同一のものを表しています。





MESSAGE

地域の未来を考え、まちの価値を高めるまちづくりを

高度経済成長期は、新しい土地を切り開き建物などハード面を提供することで社会課題に貢献できる時代でしたが、現代は既にあるコミュニティの中に新しいまちを作っていくため、まちのニーズも多様化してきています。私たちが良いことと思っていることは、地域の方にとっても本当に良いこととは限りません。私たちは半永久的に地域に入り込む覚悟をし、地域の方々の多様な「声」を聴きながら、エリアマネジメントを推進していきます。

また、これからは一企業でまちづくりを行うのではなく、まちづくりの企画の段階からNPOや他業種の企業と連携を図り、オープンイノベーションを創出しながら、土地の価値に加え、まちの価値を上げていくことも必要です。

第6次中期経営計画では、事業戦略としてリブネスタウンプロジェクトを、社会性中期計画として「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」を重要課題として掲げています。まちのインフラから建物の運用やサービス提供までをワンストップで実現する大和ハウスグループの「フルバリューチェーン」の強みを活かし、地域に根ざした開発で持続可能なまちを実現していきます。

上席執行役員
都市開発部長
都市開発担当

原納 浩二



ステークホルダーとの対話をふまえたまちづくり

私たち大和ハウスグループは、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。この「共創共生」の姿勢を持ち続け、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。その姿勢は「まちづくり」でも変わりません。

ステークホルダーの皆さまと活発なコミュニケーションを図り、信頼関係を築きながら長期的な視点にたって、安心して快適に暮らすことのできるサステナブルなまちを実現していきます。

■ お客さまとの対話

当社が1960年代に開発した大規模戸建住宅団地「ネオポリス」に住む方々に対し、まちづくり委員会の発足やまちづくり協議会など対話をする機会を創出しています。住まわれている方の声を聴き、まちの課題を抽出したり、大学教員や都市計画の専門家との意見交換を交えながらネオポリスの将来像について話し合いを行っています。



■ ステークホルダーミーティング

2019年3月6日に「まちの価値を、未来へ一人と人、人と地域がつながり、未来へ続いていくまちづくり」をテーマに、行政職員やまちづくりに携わる有識者、大学教員にお集まりいただきました。

当社グループの取り組みをふまえながら、これからのまちづくりについて必要な考え方、取り組みについて、さまざまな視点からご意見をいただきました。

【グループディスカッションテーマ】

- ①ステークホルダーが大和ハウスグループに求めるものは？
—「まちづくりビジョン」の視点から—
- ②長期視点のまちづくり
—不動産投資、ESG評価機関など、ビジネス・投資セクター視点から—
- ③災害とまちづくり
- ④自治体と連携したSDGsへの取り組み



詳細をオフィシャルサイトに公開中

事例 1

緑が丘ネオポリス(兵庫県三木市)を再耕 ～多世代が安心して住み続けられるまちへ(多世代循環型モデル団地)～

高度経済成長期に全国に造られたニュータウンの多くでは、高齢化が進み若者の減少や空き家の増加といった課題が出てきています。そこで当社では「産・官・学・民」が連携する「郊外型住宅団地ライフスタイル研究会」を立ち上げ、これらの課題を解決するための効果的な施策を検討しています。

1960年代に当社が開発した「緑が丘ネオポリス」でも同様の課題を抱えており、このまちをモデル団地として郊外型住宅団地再耕に向けた実証を2017年4月から開始しました。この実証では、高齢化が進む緑が丘ネオポリスの住民が生きがいを持ち、ライフステージに合わせてコミュニティ内で住み替えができ、新たに流入する住民も安心して快適に過ごせる持続可能な多世代循環型のコミュニティ形成を目指しています。本実証で得た知見や成果については今後、同様の課題を抱える他の大規模戸建住宅団地「ネオポリス」にも取り入れるなど、全国に展開していきます。

緑が丘ネオポリスの目指すまち

**ライフステージに合わせて、
コミュニティ内で住み替えができ、
快適に暮らすサポートを受けられるまち**

まちの住民が高齢になった場合、戸建住宅から介護サービス等がついた高齢者が住みやすい住宅に住み替えることができます。この住宅の近くには高齢者が働いたり活動できる場所をつくり、コミュニティを育むとともに、健康で生きがいや楽しみを持って暮らせます。また、住民が新しい住居へ移り住むことにより生まれる空き家は、今のライフスタイルに合うようリノベーションを行い、若い世代の流入を促します。

さらに、郊外型住宅団地においては車での移動が欠かせませんが、運転ができなくても、まち共用の自動運転車両でコミュニティ内を移動したり、最寄りの駅やバス停にも運んでくれる送迎サービスの実用化を目指しており、買い物などの外出もスムーズにできます。このように、将来にわたって快適に暮らせる持続可能なまちを目指しています。



多世代循環型団地の実現に向けた実証実験

実証 1 拠点整備

地域互助・たまり場・相談窓口としての機能を持つ多世代交流施設「みどりん(一般社団法人 三木市生涯活躍のまち推進機構)」を設置しました。

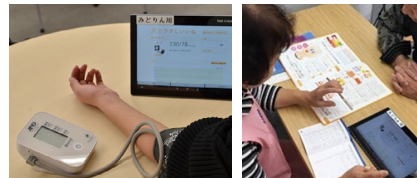
「みどりん」では、自治組織としての機能を持つ緑が丘まちづくり協議会、老人クラブ、地域の民生委員、児童委員、子ども会、商店街振興組合と情報共有し、多世代間の交流スペースとして、また健康サービスの場として利用されています。



多世代交流施設「みどりん」での交流の様子

実証 2 健康増進

ネオポリスに住む高血圧症患者に対して通信機能を有するIoTデバイス(ウェアラブルデバイス)を配布し、脈拍、血圧、活動量のほか、温度・湿度、気圧など血圧の変化に影響を与えると思われるデータを自動で収集。医療研究機関の解析を経て、最適な個別のメッセージを住民モニターのタブレット端末やスマートフォンに配信します。モニターは定期的にサテライト拠点でコンシェルジュによる生活のアドバイスも受けることができます。





VOICE

住民のみなさまと一緒に課題解決に取り組んでいきます

緑が丘の住民の方に合った地域サービスの構築、コミュニティを形成するためみなさまと一緒に課題解決に取り組む所です。住民の方の声をしっかりと聞いて、住み替えの仕組みをつくっていききたいと思います。

大阪都市開発部
開発部
インベーショングループ 宇佐美 仁貴

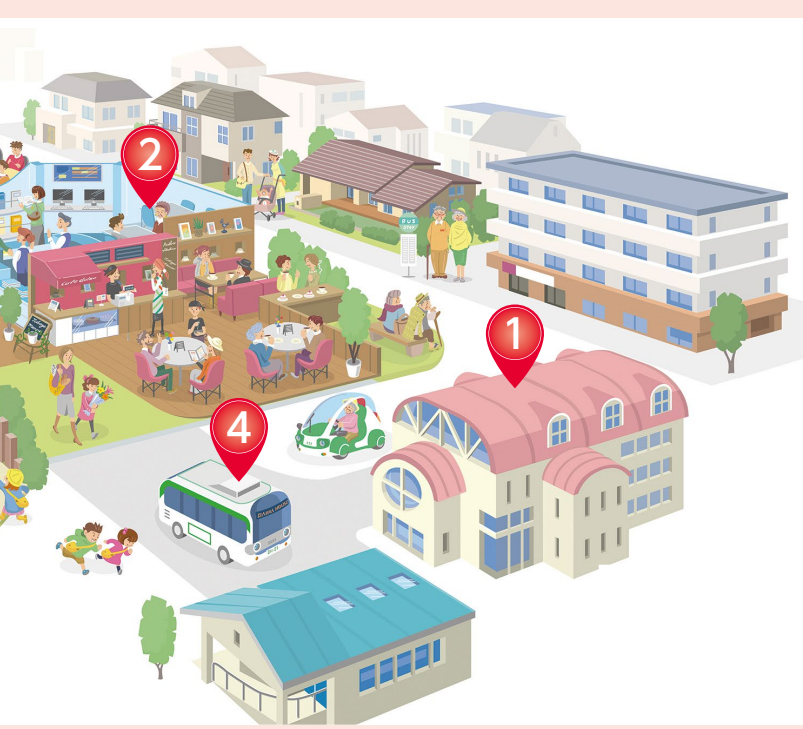
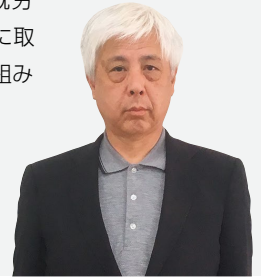


VOICE

新しいまちづくりの取り組みを発信していきます

郊外型住宅団地ライフスタイル研究会と連携し、団地再生事業を進めています。昨年度はIoT実証事業や自動運転実証実験などを行いました。今年度は新たな就労環境づくりとしてクラウドソーシングに取り組むなど、新しいまちづくりの取り組みを全国に情報発信していきます。

一般社団法人
三木市生涯活躍のまち推進機構
理事長 岩崎 正勝氏



まちの魅力をつくり、高める仕組み

快適に暮らすために必要なサービスを、維持・継続して運営するには、経済的にも自立した仕組みが必要です。そこで、緑が丘ネオポリスでは、行政関連機関や地元団体、企業で構成する「一般社団法人 三木市生涯活躍のまち推進機構」を設立しました。

当社は当機構の一員となり、多世代が快適に暮らせる新しいライフスタイルの実現に向け、国の補助金を受けながら実証実験を行っています。



実証 3 新しい働き方

ICTの活用により場所や時間にとらわれず働ける「クラウドソーシング」を継続して行える環境を整備。将来的には就労者である子育て世代のワーカーが仕事と子育てを両立できるよう、活動拠点にキッズコーナーを併設。NPO法人などと連携して運営するなど仕事と子育ての機能を充実させていきます。



実証 4 移動支援

高齢者の方々は、いずれ運転免許証返納等の時期を迎えると、徒歩で移動しなければならず、外出が困難な状況に陥ることが予想されます。また、地域内を循環する公共交通機関のバス路線は利用が伸び悩んでおり、今後バス運行の見直しが行われることも考えられます。

そこで、コミュニティ内での新たな移動手段として自動運転を活用した移動支援サービスの実現に向け検証と課題整理を行い、本サービスを早期に実現することを計画しています。



実際に自動運転する車両

事例 2

富山市セーフ&環境スマートモデル街区整備事業 ～新しいまちづくりと複合開発を武器に事業機会を創出～

気候変動問題の深刻化、脱炭素社会への転換など、世界規模で地球環境に対する状況が激変するなか、ZET（ネット・ゼロ・エネルギー・タウン）などの環境に配慮したまちづくりの普及・拡大が急務となっています。

SDGs未来都市に選定された富山市が推進している「セーフ&環境スマートモデル街区整備事業」の公募型プロポーザルにおいて、エネルギーゼロのまちづくりを推進する当社の案が選定されました。富山市立豊田小学校跡地において「コンパクトなまちづくりの推進」「低炭素・省エネルギーに配慮したまちづくり」「公民連携による質の高い生活環境の提供」を基本コンセプトに、持続可能なモデル街区づくりを推進しました。

住宅街区内の公園は、富山市で初めて、トイレベンチ、防災パーゴラ、蓄電池、防災備蓄倉庫などを設置した公園とし、公共施設と住宅街区の防災連携を図ることでエリアの災害対策機能を強化しています。また、環境技術の導入により、まち全体の省エネルギー・省CO₂を目指します。

まちのポイント 1 「災害に強い」まちづくり

団地管理組合を結成し、オーナー様自らがまちの運営に携わり、災害時には、自助・共助・公助につながる豊かなコミュニティの形成を目指します。

トイレベンチ



普段はベンチとして利用



災害時にはトイレに変化（イメージ）

防災パーゴラ



普段は休憩スペースとして利用



災害時にはテントに変化

住宅街区内の公園には、リチウムイオン蓄電池や防災備蓄倉庫、防災パーゴラ（日陰棚）、トイレベンチ等を設け、公共施設（公民館・市役所サテライト・図書館分館）と連携する災害対策拠点とします。

また、「まちの太陽光発電所」で発電した電力は公園内の蓄電池に蓄えられ、平常時は公園内照明の電力に利用し、災害時には非常用電力として、防災備蓄倉庫に設置するコンセントから携帯電話の充電などができます。

リチウムイオン蓄電池



公園に設置した防災備蓄倉庫・蓄電池
屋根には太陽光発電設備（0.5kW）



防災備蓄倉庫の中 食糧、水、カマド、テレビ、ラジオ、テント、ライト、食器類など

まちの概要



公園

ZET（ネット・ゼロ・エネルギー・タウン）

全ての戸建住宅は、年間を通じて消費するエネルギーよりも創出するエネルギーの方が多くなるよう創エネ・蓄エネ・省エネ設備を導入。さらに、HEMS（ホーム・エネルギー・マネジメント・システム）*を通じて、各住宅からデータを収集し、まち全体のエネルギーを見える化する「SMA×ECO クラウド」も導入しています。

また「まちの太陽光発電所」や公園内の蓄電池を設置することにより、まち全体としても、消費するエネルギーよりも創出するエネルギーの方が多くなる、ZET（ネット・ゼロ・エネルギー・タウン）の達成を目指しています。

*ICT技術の活用により、人に代わって住宅のエネルギー管理などを支援するシステム。



VOICE

当社の強みを生かした官民連携モデルの複合開発

大和ハウス工業各部門の連携により「新しいまちづくり」と「複合開発」という当社の強みを活かした官民連携のモデルケースとなる事業ができました。

今後は、ここに住まうお客さまや富山市とともに、さらに良いまちを目指し、そのノウハウを次の事業へつないでいきたいと考えています。

大阪市開発部
開発部設計グループ 井上 知則



VOICE

企業連携を図ることで、地方都市の課題解決に期待

地方都市は超高齢化問題や人材、技術力などについてもさまざまな連携が求められています。これからは企業と連携を取り、私たち行政のニーズと企業のシーズを組み合わせることが重要だと考えています。

また、企業と行政が社会的課題を自分事として捉え「SDGs」という課題を掲げて横串を刺すことで、新たな付加価値を生みだすことを期待しています。

富山市環境部 環境政策課
課長代理

東福 光晴氏



公共施設

まちの太陽光発電所

まちのポイント2 「環境にやさしい」まちづくり

環境配慮型建築 (D's SMART OFFICE)

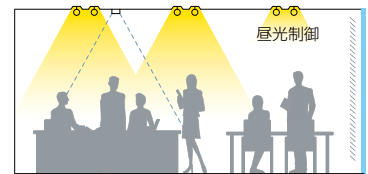


公民館、市役所サテライト、図書館分館が集約された公共施設

公共施設は、災害時に行政の活動拠点、地域の防災拠点となるため、被災した際には、いち早く復旧する必要があります。そのため、太陽光発電とリチウムイオン蓄電池、天然ガスによるマイクロコージェネレーションシステムを導入し、電源の多様化を図り「最重要負荷」と位置付けた最も重要な設備であるパソコンや防災無線などの電源に災害時でも電力共有できるようにしています。



光ダクト (採光口)



昼光センサー (イメージ)

また、外部からの光が届きにくい廊下には屋根に設置した採光口から自然光を導き、室内照明として利用できる「光ダクト」を導入。会議室等には「昼光センサー」や「CO₂センサー」を設置し部屋の明るさや人の多さを感じて照明や換気、空調を制御しエネルギー使用量を削減するなど環境配慮型の建物となっています。

関連ページ ▶ P159~160 商品・サービスの提供による温室効果ガス削減貢献

戸建住宅

〈創エネ・蓄エネ設備〉

- 太陽光発電設備
- リチウムイオン蓄電池
- 家庭用燃料電池

〈省エネ設備〉

- 外張り断熱通気外壁工法
- 高性能断熱サッシ
- 高断熱複層ガラス など

公共施設

〈創エネ・蓄エネ設備〉

- 太陽光発電設備
- リチウムイオン蓄電池



リチウムイオン蓄電池 (ハイブリッドタイプ)

社会性中期計画(エンドレス ソーシャル プログラム)

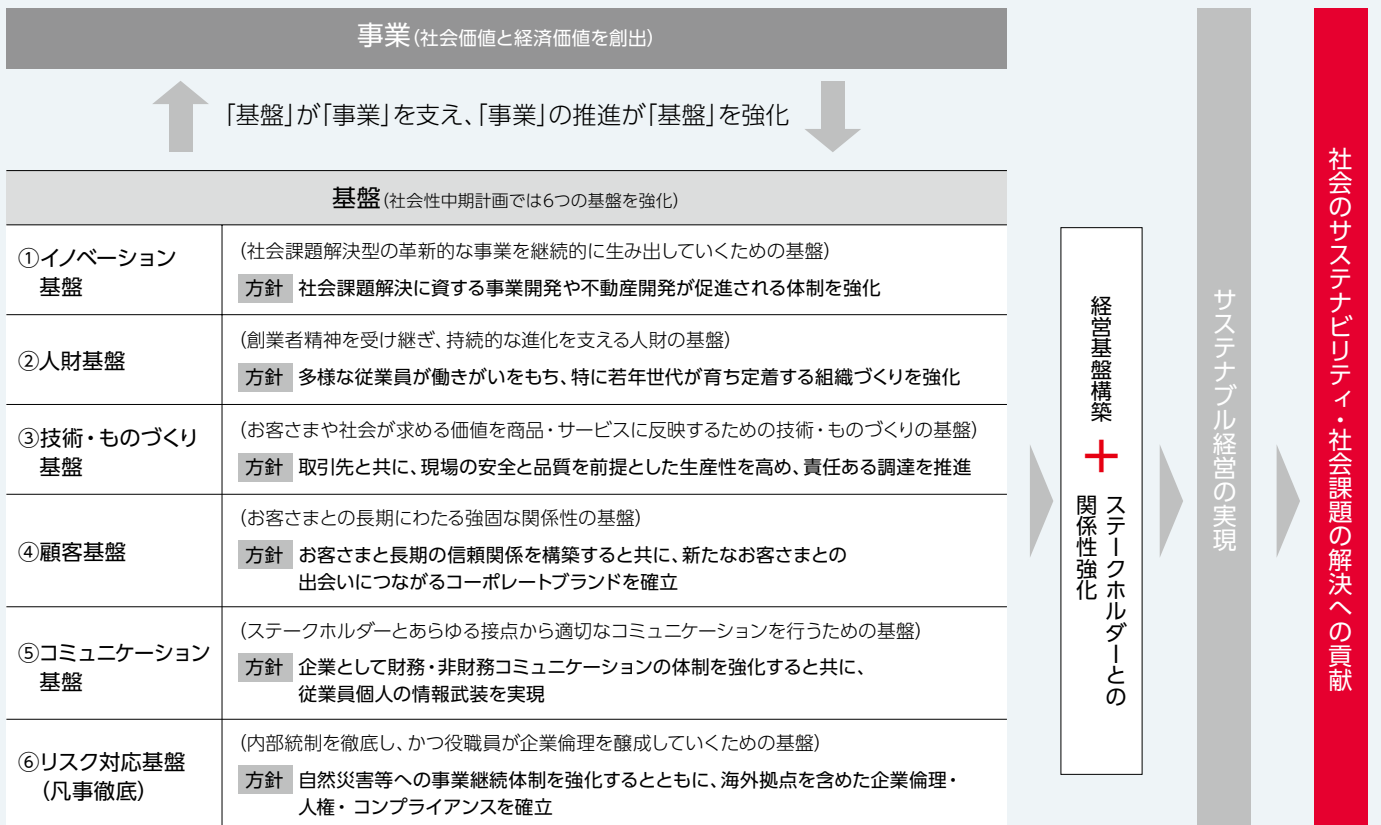
大和ハウスグループは、創業者精神を基軸とした社会性長期ビジョンの実現に向け、メガトレンドと当社グループのビジネスモデルを念頭においた重要課題を特定しました。そして、第6次中期経営計画の対象期間(2019~2021年度)に合わせて、3 年間の具体的な目標と計画を定め、社会性中期計画「エンドレス ソーシャル プログラム(以下ESP) 2021」を策定しました。

社会性中期計画のあゆみ



社会性中期計画の全体像

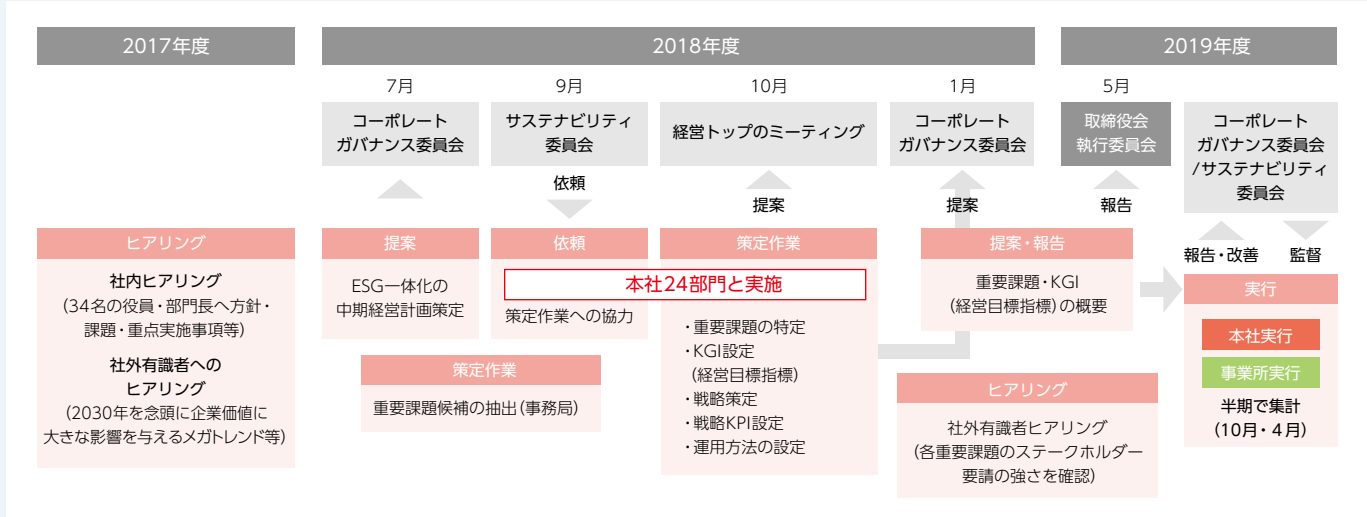
当社グループは、経営理念(社是)にある「事業を通じて人を育てる」の通り、事業と経営基盤を互いに関係し合いながら強化させ、経営を推進してきました。ESP2021では、当社グループにおけるESGのうち「S」(社会領域)に関して、ビジネスモデルとバリューチェーンをふまえ、重点テーマを「6つの基盤の強化」と設定。各基盤をバランス良く強化していくことで、長期視点での社会変化を見据えた「経営基盤構築」や「ステークホルダーとの関係性強化」を図ります。そして、事業との相乗効果を図ることでサステナブル経営を実現し、ひいては社会のサステナビリティや社会課題の解決に貢献していきます。



マテリアリティ (重要課題) の特定

サステナビリティ委員会の分科会にて、社内役員・部門長、社外有識者へのヒアリングを実施。前計画(2016~2018年度)が主にステークホルダーとの関係性強化のみを目指したものであったため、枠組みや重要課題の変更が必要との認識から、関連部門が連携し、新計画の策定を進めました。重要課題については、長期ビジョン(経営ビジョンと社会性長期ビジョン)と、6つの基盤に大きな影響を与えるメガトレンド(2030年まで継続するもの)をふまえ、16の重要課題案を特定。分科会にて特定した、重要課題、KGI(Key Goal Indicator 経営目標指標)の案を、コーポレートガバナンス委員会にて提案・審議し、社会性中期計画として策定しました。

[関連ページ](#) P019~020 大和ハウスグループのマテリアリティ (重要課題)



各重要課題とステークホルダーの関係性について

各重要課題に対する各ステークホルダーからの要請や期待について、ステークホルダーの代表として社外有識者からのレビューにより把握。下記の通り整理しています。

基盤	重要課題	ステークホルダーの要請・期待					
		お客さま	従業員	取引先	地域市民	株主 (社会全体の発展を重視するユニバーサルオーナー)	その他 (環境・社会の代弁者としてのNGO、政府、国連機関等)
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	●	●		●	●	●
	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	●			●	●	●
人財基盤	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)		●			●	●
	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)		●			●	●
	5 ダイバーシティ&インクルージョン		●			●	●
技術・ものづくり基盤	6 施工現場の安全・安心の徹底			●		●	
	7 取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上	●		●		●	
	8 グループCSR調達の促進と効率化			●	●	●	●
顧客基盤	9 コーポレートコミュニケーションの強化	●	●				
	10 顧客長期リレーション対応の促進	●					
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		●			●	●
	12 激変するコミュニケーション環境への対応	●	●	●			
リスク対応基盤 (凡事徹底)	13 災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立	●	●	●			
	14 人権デューデリジェンスの確立		●	●		●	●
	15 企業倫理・コンプライアンスの確立	●	●	●	●	●	●
	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	●	●			●	●

※●は特に要請・期待の強いステークホルダー

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、事業所やグループの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](#) P063~064 CSRマネジメント

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・

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、経営基盤構築・ステークホルダー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、大和ハウス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。



KGI

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

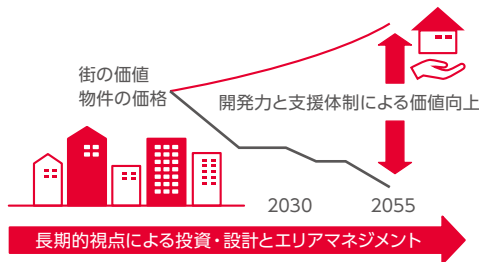
2018年度をベンチマークに量・質の高水準を維持

※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等を想定

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全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。



KGI

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

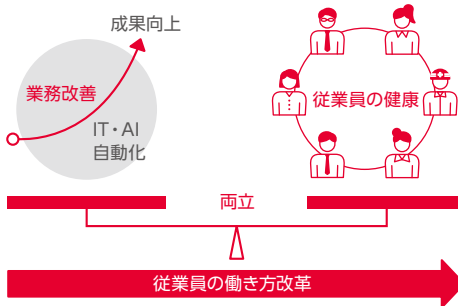
70%

※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(目指す人物像等)をふまえる。



KGI

従業員全世代の「働きがい」に関する実感度

80%

※CSR意識調査の「働きがい」に関する設問より算出。

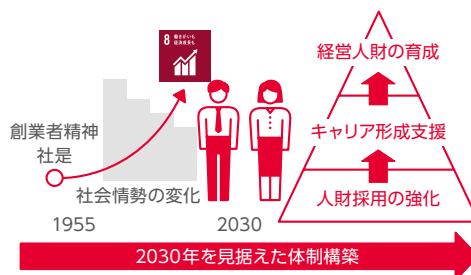
② 人財基盤

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世代となることを踏まえた教育・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。



KGI

若年社員(入社3年目まで)の定着率

90%以上

KGI (経営目標指標) 一覧

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測を実現するために、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。



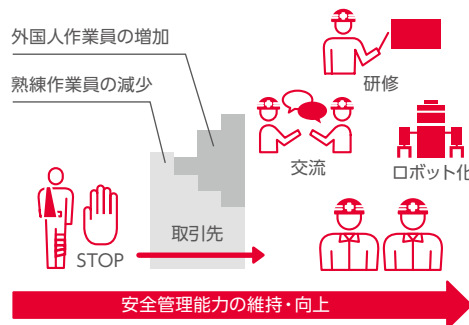
KGI

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作業員の減少、外国人作業員の増加などによる、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。



KGI

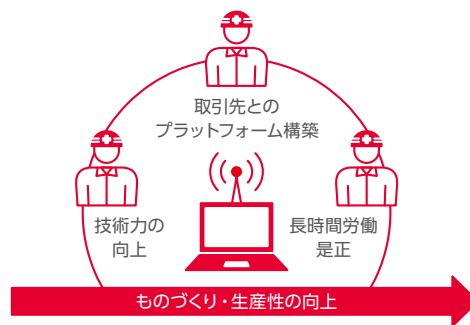
施工現場労働災害の度率

0.21

※100万延実労働時間当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

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。



KGI

施工現場の4週8休達成率

100%

※休工期=指定休日休工物件数/指定休日仕掛物件数

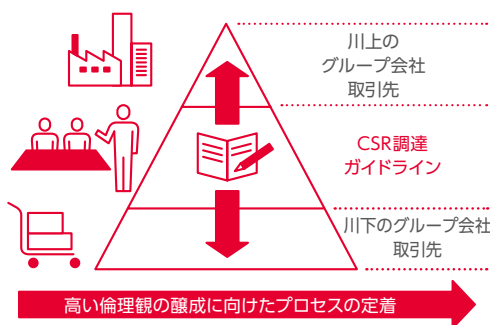
工場年間休日

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。



KGI

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伴うセルフチェックの回答率

70%

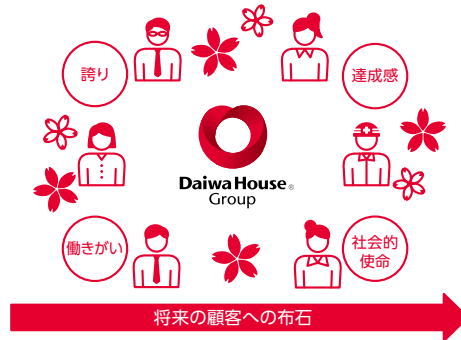
※推進はグループ7社、KGI管理対象は大和ハウス工業・フジタ・大和リースの取引先を対象

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。



KGI

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

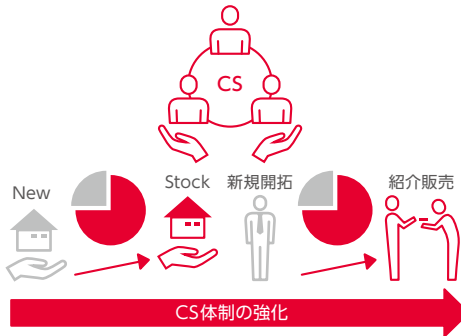
1,000 百万USD

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。オーナー様のライフサイクル・世代交代に合わせた適切な提案ができるよう、最適な人材の配置・育成に加え、情報システムを構築する。



KGI

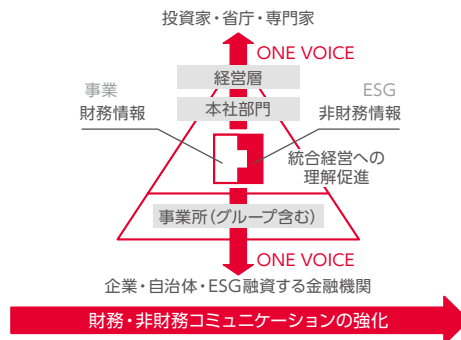
顧客基盤を活かした受注率

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)情報の体系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。



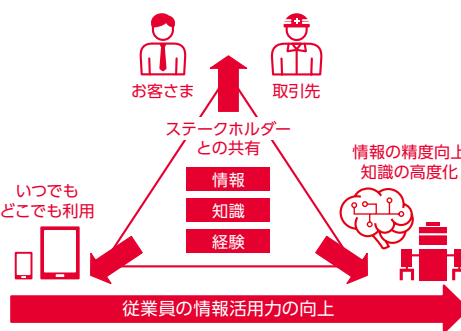
KGI

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 (情報伝達技術) 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。



KGI

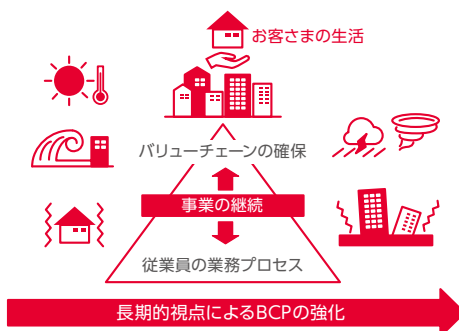
個人の情報武装を実現させるコミュニケーション変革基盤の確立

- 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 (2020年から運用)
- 2 社内情報を有効活用できる機能を構築 (2020年から運用)
- 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 (2019年から運用)

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、長期の視点で抽出する。



KGI

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踏まえた開発体制の確立

課題14: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。



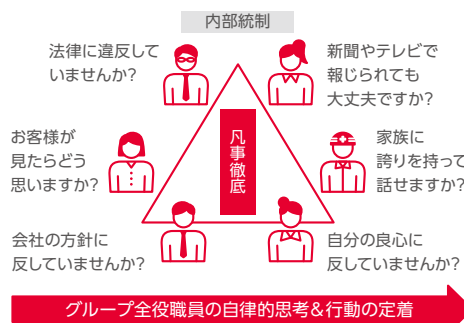
KGI

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。



KGI

内部統制体制充実度のスコア

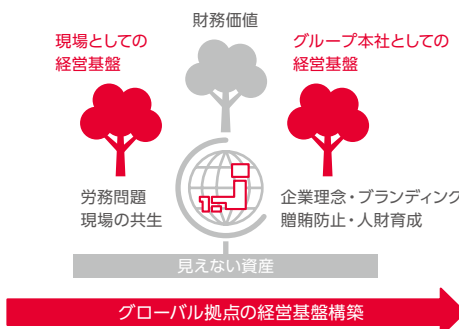
15%向上 (388→447pt) (2017年度比)

- 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。



KGI

海外拠点におけるCSR意識調査スコアの改善率
2019年度より初回調査実施(目標設定へ)

※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

社会性中期計画におけるガバナンスの位置づけ

計画の策定にあたり、コーポレートガバナンスを「狭義のガバナンス」とし、計画には含めていません。一方、リスクマネジメントや企業倫理・コンプライアンスといった「広義のガバナンス」については「社会性」領域に位置づけ、計画に含めるとともに、本レポートでは主として「CSR経営の基盤」の章にて報告しています。

広義のガバナンス

【経営管理体制の強化と凡事徹底】

- 人権マネジメント
- リスクマネジメント (内部統制)
- 企業倫理・コンプライアンス・腐敗防止
- ステークホルダーとのコミュニケーション
- 外部パートナーとの協業
- など執行機能に関する項目

当社グループでは「社会性」領域と位置づけ「社会性中期計画(エンドレス ソーシャル プログラム 2021)」において、重要課題・KGIを設定。

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(社外・ジェンダー等)
- 監査役および会計監査人の選任
- 指名諮問委員会
- 報酬諮問委員会
- など監督・意思決定機能に関する項目

本レポートにおける社会性中期計画の新・旧の対照について

本レポートは、第5次中期経営計画の期間における社会性中期計画(2016~2018年度の旧計画)の重要課題を基準に編集・目次構成されています。旧計画の結果は、各重要課題の冒頭の担当役員メッセージ、およびP201~206のCSR自己評価指標 2018年度実績に掲載しています。目次の各項目、旧計画の重要課題と、社会性中期計画「エンドレス ソーシャル プログラム 2021」(新計画)の重要課題の対照は下記表の通りとなります。なお、新計画は、旧計画の枠組みを刷新し新たに策定しているため、新・旧計画の重要課題は「1対1の対照」とはなっていません。

本レポート実践報告での掲載項目(目次)		旧計画	新計画(エンドレス ソーシャル プログラム 2021)			
章名	項目名	重要課題として該当	基盤名		重要課題	
CSR経営の基盤 P036~065	コーポレートガバナンス		—	—	—	
	人権マネジメント		リスク対応基盤	14	人権デューデリジェンスの確立	
	リスクマネジメント			リスク対応基盤	15	企業倫理・コンプライアンスの確立
				コミュニケーション基盤	12	激変するコミュニケーション環境への対応
	企業倫理・コンプライアンス		リスク対応基盤	15	企業倫理・コンプライアンスの確立	
	腐敗防止・公正な取引		リスク対応基盤	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	
	知的財産のマネジメント		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	
CSRマネジメント		リスク対応基盤	15	企業倫理・コンプライアンスの確立		
お客さまとの共創共生 P066~083	高品質な商品の提供	●	技術・ものづくり基盤	7	取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上	
	お客さまとの適切なコミュニケーション	●	顧客基盤	9	コーポレートコミュニケーションの強化	
				10	顧客長期リレーション対応の促進	
	長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み	●	顧客基盤	10	顧客長期リレーション対応の促進	
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	●	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		
従業員との共創共生 P084~099	安全かつ健康的に働くことのできる職場	●	人財基盤	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)	
	人財の育成	●	人財基盤	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)	
	多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	●	人財基盤	5	ダイバーシティ&インクルージョン	
	優秀な人財に対する雇用機会の提供	●	人財基盤	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)	
取引先との共創共生 P100~111	公正な競争	●	リスク対応基盤	15	企業倫理・コンプライアンスの確立	
	CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	●	技術・ものづくり基盤	8	グループCSR調達の促進と効率化	
				6	施工現場の安全・安心の徹底	
施工会社における労働条件の改善と人財の確保	●	技術・ものづくり基盤	7	取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上		
地域市民との共創共生 P112~131	事業で蓄えたノウハウの社会への貢献(事業を通じたコミュニティ発展の支援)	●	イノベーション基盤	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	
	地元地域発展のための積極的な関わりや連携(地域共生活動)	●	顧客基盤	9	コーポレートコミュニケーションの強化	
株主との共創共生 P132~139	株主還元とIR活動		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	
外部評価・データ集 P182~262	外部との協働・外部からの評価		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	

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

CSR経営の 基盤

CSR研修訪問
事業所数

85 事業所



人権啓発活動

① 当社従業員

189.9%



② グループ会社従業員

147.7%

担当役員メッセージ	037
コーポレートガバナンス	041
人権マネジメント	046
リスクマネジメント	052
企業倫理・コンプライアンス	058
腐敗防止・公正な取引	060
知的財産のマネジメント	062
CSRマネジメント	063



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

相次ぐ不祥事と真摯に向き合い、
内部統制の徹底を図ってまいります。

担当役員メッセージ

いまこそ創業者精神に立ち返ることが 重要と考えます

当社の代表取締役会長・CEO(最高経営責任者)であった樋口武男が、本年6月に代表取締役・CEOを退任し、取締役会長となりました。会長は、これまで長年にわたり事業の発展に貢献するとともに、創業者・石橋信夫の思いを受け継ぎ、社内におけるいわば語り部として創業者精神の継承に努めてきました。

これから先、私自身を含めて、創業者を直接知る従業員が少な

くなっていくなかで、その精神を受け継いでいくことが、持続的な成長の基盤であるのは間違いありません。そして、若い世代に対して創業者精神をどのように継承していくべきか、社内で真剣に議論すべき時期を迎えているといえます。

当期、当社グループの業績は好調に推移しており、経済価値という面では良好です。しかしながら、中華人民共和国の関連会社における不正行為や、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など不祥事が続いている状況です。

経済価値は良好であるとしても、社会価値という点ではきわめて心もとない状況であり、CSR経営の追求において猛省すべき点



があると認識しております。まずは事実関係を明らかにし、ステークホルダーの皆さまへの情報の開示が欠かせません。そして、問題の解決を早急に図る一方で、原因を究明して不祥事を繰り返すことのないように対策を講じることが重要であると考えます。その前提として、全従業員が改めて創業者精神に学ぶべきといえます。

企業倫理・コンプライアンスに反する行為を徹底的に排除

「第5次中期経営計画」におけるガバナンスの取り組みについては「持続可能な企業群として成長し続けるために、攻守のバランスを考え、王道を行く」を基本方針としてCSR経営を追求してきました。重点項目の一つである「リスク管理・コンプライアンスの徹底」では、凡事徹底と経営管理体制を強化した結果、人権やリスクのマネジメントをはじめ、コンプライアンスの徹底や腐敗防止など、多岐にわたる課題で成果を上げることができました。取締役会やコーポレートガバナンス委員会をみても、毎回出席者が議題に関して意見を活発に出し合い、建設的な議論を行っており、ガバナンスは的確に機能していると判断しています。

また、長時間労働の撲滅や働き方改革を重点項目に掲げて、仕事のやり方、創意工夫による生産性の向上に取り組んできました。その結果、当社内で残業が減ってきたのに加えて、有給休暇の取得率の向上など成果を上げています。また、施工現場でも土曜日を休日とするなど、休日数の増加に向けた取り組みが進んでいます。

しかしながら、冒頭で述べた通り、不祥事が相次いでいる状況を見るに、リスク管理が必ずしも有効に機能していなかったと指摘されてもやむを得ないでしょう。特に、建築基準に関する不適合の問題が、およそ2年間も組織内にとどまっていたことは、CSR経営を推進する責務を負う者としてたいへん憂慮するとともに、ガバナンスの再構築の必要性を痛感しています。潜在しているものを含めてあらゆるリスクに対して、すべての役職員が感度をより高くして、情報の共有を図り、対応策を迅速に講じることが急務であります。

また、中華人民共和国の関連会社における不正行為にしても、今後、海外事業を拡大していくうえで、大きな課題を突きつけられたと捉えています。

当然ながら企業は法令違反をしてはならず、うそやごまかしの経営に手を染めることがあってはなりません。その大前提のうえで、良い商品やサービスをお客さまに提供し、喜んでいただくことがCSR経営の基本です。そして、お客さまに喜んでいただいた結果として、売上げや利益を得ることができることを我々は学び直す必

要があると考えます。

コーポレートガバナンスの改革に向けた施策を実施していきます

不祥事が相次ぐ厳しい状況にあって「第6次中期経営計画」の「リスク対応基盤」では「企業倫理・コンプライアンスの確立」を重点課題の一つとしています。これは「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」に基づいて、グループの全役職員における「凡事徹底」の定着を目指すものです。内部統制に向けた自発的な行動を促すため、さまざまな媒体や研修を通じて考え方の共有を行っていきます。

一連の不祥事では、企業価値を大きく毀損する事態となっており、取り戻すのは容易なことではありません。「第6次中期経営計画」の3年間を通じて、企業価値の向上を改めて目指すことが重要な使命です。今後、監督機能のあり方を改めて考え、取締役会の機関設計であるコーポレートガバナンスの改革に向けた施策に順次取り組んでいく考えです。

海外の拠点でも創業者精神の浸透を目指していきます

これに加えて「グローバル展開に向けた長期視点での経営基盤の構築」もまた重要課題となっています。今後、海外事業が加速していくなかで、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ものです。特に腐敗防止（賄賂防止）については、国内外のステークホルダーの関心が高いことから、グループ会社でのマネジメントを徹底することが欠かせません。

従来の海外事業では、日本から従業員が出向いて業務を行うのが一般的でした。しかし、長期視点で経営基盤を構築していくためには、現地法人を設立して人財を育てていくことが不可欠です。そのためには、従来の取り組みでは想定できないリスクに立ち向かっていくことが求められます。

また、海外拠点に創業者精神をどのように伝えていくかも大きな課題となります。反面、現状の海外事業においては、現地で採用した従業員の多くが、石橋相談役が書き残した『わが社の行き方』などを熱心に読み、学ぶ姿勢をみせています。こうした向上心の強さは、逆に国内の従業員が学んでいくべきものです。

CSR経営の基盤

さまざまな事業リスクに真摯に 向き合っています

「第6次中期経営計画」の「リスク対応基盤」では、このほかに「災害・異常気象を前提とした事業実施体制の確立」「人権デューデリジェンスの確立」を重要課題としています。前者については、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)の強化を行うものです。体制の構築にあたっては、当社事業をはじめ、従業員の業務プロセス、お客さまの建物使用上でのリスクなどバリューチェーンを幅広く、そして長期の視点で抽出したうえで、事業実施体制の確立を目指していきます。

また、後者の「人権デューデリジェンスの確立」については、特に外国人の働き手が増加傾向にある工場において人権デューデリジェンスプロセスの手法を確立するとともに、今後、海外を含めたグループ会社にも展開できるように、国際規範に基づいた対応マニュアルの策定や管理体制の構築を行っていく考えです。

「社会価値」の大切さを改めて認識した経営の追求

冒頭で申しましたように、企業価値は経済価値および社会価値で構成されるものです。いくら経済価値が高くなったとしても、それにとまなう社会価値が創出されなければ、社会から信頼される企業とはなり得ません。経営は売上げと利益の追求であるものの、それらはあくまで社会のルールを守った事業を行い、お客さまからのご満足の結果として得られるべきものです。

その点、石橋相談役は「何をしたら儲かるかという発想で事に当たるな。どういう商品が、どういう事業が世の中のためになるか考える」という貴重な教訓を遺しています。当社グループの全従業員は、この言葉を今一度かみしめ、社会価値の大切さを再認識したうえで事業に取り組まねばならないと考えます。

「第6次中期経営計画」のスタートにあたり、当社は「リスク管理・コンプライアンスの徹底」という重い課題を背負うこととなりました。しかし、これを機に当社はガバナンスの再構築を図ることで、コンプライアンスの徹底に注力いたします。そして、経営計画のゴールでは社会の皆さまから信頼されるグループ企業となるように全力を尽くしてまいります。

社会性中期計画(2016~2018年度)における考え方と成果

社会的課題

企業が社会の要請に応え、ステークホルダーの皆さまから信頼される存在であるためには、常に時代の先を見据えて、社会的課題を的確に把握することが欠かせません。それとともに、公正なコーポレートガバナンスを追求し続けることが重要であると考えます。

加えて、企業が対処すべき社会的課題として、日本における少子高齢化への対応が挙げられます。これは経営基盤のあらゆる側面に影響が生じる課題であり、企業としては長期的な視点で積極的に取り組むことが欠かせません。

当社グループのリスク・機会とその対応

事業と組織の規模が拡大し、社会への影響力が増大するなかで、事業機会が増える反面、少子高齢化の影響によって、人財の確保の面でリスクが生じかねません。また、事業ドメインの拡大により、従来ならば想定されなかったリスクが生まれる可能性があります。たとえ小さなミスであっても、場合によってはグループ全体の信頼を損ねることにつながりかねません。当社はこうしたリスクの予防をふまえてコンプライアンスの徹底を図るため、リスク管理委員会による内部統制の充実を図っています。そして、「攻守のバランス」に配慮した経営を進めるため、営業の現場である全国の事業所と本社の管理部門が密接に連携し、課題の情報共有と解決に向けて取り組んでいます。

事業におけるリスクと機会は、時代に応じて移り変わっていきます。全役職員がコンプライアンスに対する感度を高め続け、潜在的なリスクも含めて適切に管理していくことが、結果として事業機会の拡大につながっていくと考えます。

CSR経営の基盤構築に向けて

業務改善による組織の活性化を通じたCSRマインドの醸成と意識向上による強固な経営基盤づくりを行います。

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

倫理的行動 P063~065

社内における倫理的行動の実態を調べる「社内CSR意識調査」において、全社平均スコアの2018年度目標80点に対して、実績は76.8点でした。引き続き、CSRについての意識向上に向けて取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
社内CSR意識調査	76.8点	80点

CSRマインドの醸成 P058~059

社内におけるCSRマインドを醸成する取り組みの一つである「CSR研修訪問事業所数」について、年度ごとに累計での目標を設定しています。2018年度目標83事業所に対して、実績は85事業所となり、3年連続で目標を達成しました。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
CSR研修訪問事業所数	85事業所	83事業所

■ CSR研修訪問事業所数



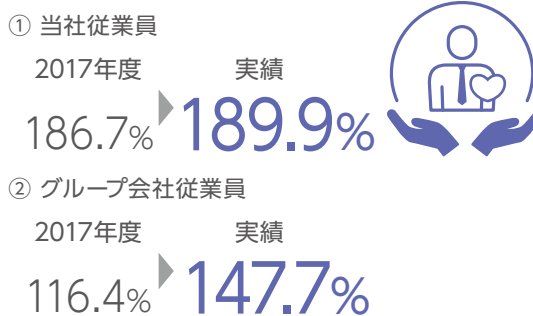
人権啓発 P046~052

当社の従業員に対する人権啓発研修の受講率は2018年度目標である200%(1人年2回の受講を想定)に対し、実績は189.9%と

なりました。一方、グループ会社従業員の受講率は2018年度目標100%に対し、実績は147.7%と目標を達成することができました。今後も継続的な人権啓発の取り組みを推進していきます。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
人権啓発活動		
①当社従業員	①189.9%	①200%
②グループ会社従業員	②147.7%	②100%

■ 人権啓発活動



第6次中期経営計画へ

社会性中期計画 エンドレス ソーシャル プログラム 2021	
主な重要課題	主なKGI(経営目標指標)(2021年度目標)
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
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 100点
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 2021年度末までに確立
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 15%向上(388→447pt)
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 2019年度より初回調査実施(目標設定へ)

コーポレートガバナンス

基本方針・考え方

■コーポレートガバナンスの推進

大和ハウスグループは、社会に信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、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のため、業務執行を担う経営幹部は、現場主義の精神のもと、社会のニーズを常に探求し、取締役会は、社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを審議・決定しなければなりません。

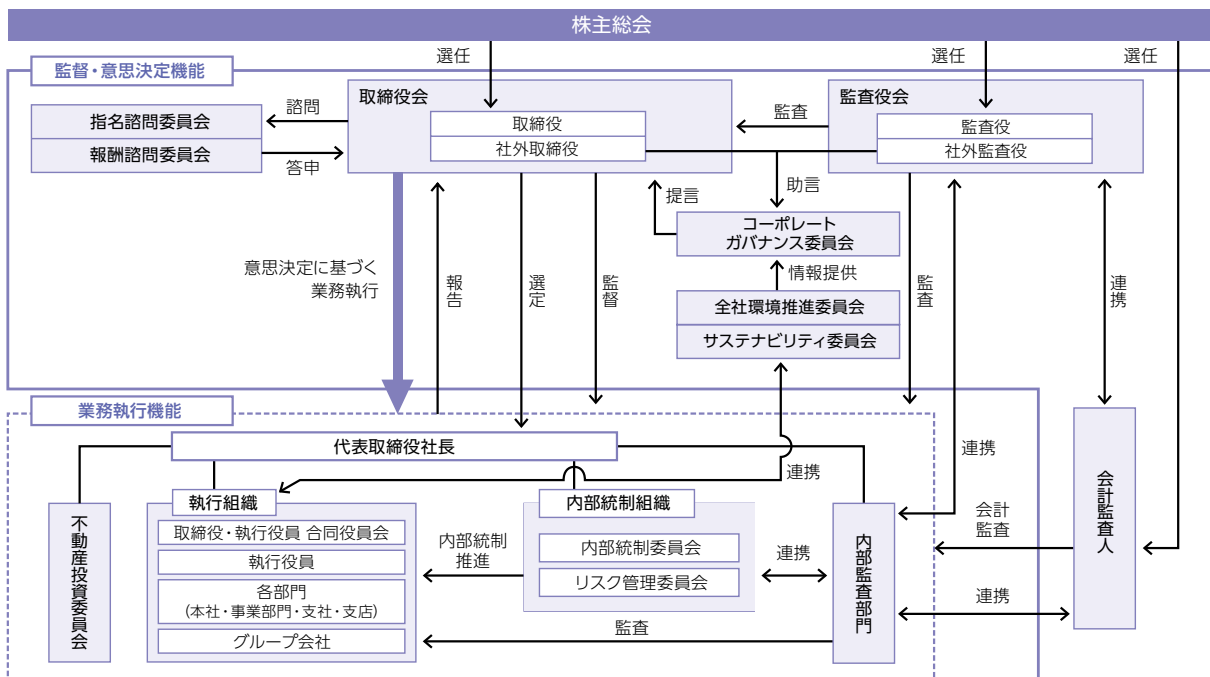
これらの考えから、大和ハウス工業は監査役会設置会社を選択し、社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを的確かつ迅速に実行できる業務執行取締役を中心とした取締役会を構成するとともに、複数の独立社外取締役を任命することにより、経営の透明性・健全性を高め、さらに、取締役会から独立した監査役・監査役会によって取締役会を監査(下図)しています。

当社は13名の業務執行取締役を中心とした「マネジメント機能」と、3名(うち、女性1名)の独立社外取締役および取締役会の意思決定に投票しない6名(うち、社外3名)の監査役・監査役会を中心とした「モニタリング機能」の、両面のバランスを備えたいわゆる「ハイブリッド型のボード」を構成しています。

また、指名・報酬に関する事項については、より独立性・客観性を高めるために、委員の過半数を社外取締役とし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。

取締役の選定基準は以下の通りです。

- 優れた人格・見識を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
- 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
- 先見性・洞察力に優れていること
- 時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること
- 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
- 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること

取締役会におけるジェンダー等の多様性について

当社の取締役会は、専門知識や経験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	グループ	
	取締役	執行役員
1	11	2

※：2019年4月1日現在

関連ページ▶ 当社グループ公式Web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▶ P041 コーポレートガバナンス体制
P151 環境マネジメント

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、2018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いたしました。外部機関からの集計結果の報告をふまえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理等の取締役会の運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役の職務執行状況等を確認した結果、当社取締役会の実効性は十分確保されているものと評価しました。

一方、取締役会の構成の多様性や変化し続ける経営環境に対する必要な知識の習得などの課題についても改めて共有いたしました。

今後も、取締役会の実効性と経営システムの向上に努めてまいります。

監査役会・監査役について

監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定、会計監査その他法令により定められた事項を実施しています。また、監査役会は、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・適切に報告を受けるとともに、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など、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制を確立する責務を負っており、常勤監査役は、常勤者としての特性をふまえ、監査の環境の整備および情報収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証しています。

社外監査役は、監査体制の独立性および中立性を一層高めるために、法令上選任することが義務づけられています。そして、中立の立場から客観的に監査意見を表明し、忌憚のない意見を述べています。

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。

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Webサイト 第80期有価証券報告書
<https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.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。

- 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います。

なお、監査役の人数などの詳細については「統合報告書2019」(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Web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
https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf

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・戦略等について、多様な視点、長期的な視点に基づく意見交換を行っています。

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(委員長:環境担当役員 現:代表取締役専務執行役員)とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長 現:代表取締役副社長)から重要な事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っています。

当委員会は、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むことによって、「より良い企業」を目指し、中長期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、3ヵ月に一度の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、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む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とおりです。

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とおりです。

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Webサイト 第80期有価証券報告書
<https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.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な事項の審議機関としての「不動産投資委員会」や、全社的な内部統制システムの監督ならびに運用の実効性確保のための「内部統制委員会」「リスク管理委員会」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で意思疎通を図り、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」の定めに基づいた適切な内部統制システムの構築のため、その運用状況の報告を求め、監督します(統括責任者:社長、委員長:経営管理本部長)。

リスク管理委員会

大和ハウスグループの経営に関わるリスクの予防・抑制、リスク発生後の損失の軽減およびそれらを行うためのリスク管理システムの構築・維持を行っています(委員長:経営管理本部長)。

不動産投資委員会

【不動産投資委員会の設置】

大和ハウス工業では、不動産開発事業への投資について、その事業性およびリスクを評価し、十分に審議・検討することにより適切な判断を期するため、不動産投資委員会を設置しています。委員会は原則10日に1回程度開催し、議長は代表取締役社長が務めています。なお、会社の意思決定は委員会と並行して行われる電子稟議決裁および取締役会決議により行われます。

不動産投資委員会では、稟議および取締役会の意思決定に資するために、投資金額区分に従い、一定額以上の国内外の不動産投資案件について審議を行っていますが、「東京オリンピック・パラリンピック」関連案件、公共性の高い施設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や、共同事業者の構成により当社の出資比率が低くても実質的に全責任を負うリスクがある場合などは、金額要件にかかわらず審議の対象としています。

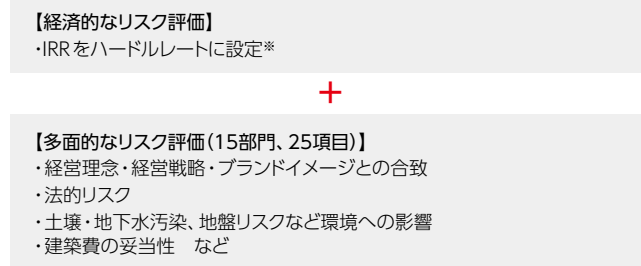
【独自の基準に基づいた審議】

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は投資実行が採択されますが、同時に、投資実行が当社の経営理念・経営戦略・ブランドイメージと合致しているかといった側面、また、法的リスク、土壌・地下水汚染、地盤リスク、建築費の妥当性など、多面的なリスク評価(15部門、25項目)を行い審議します。従って、経済的な観点からはクリアする投資案件であっても、当該投資実行が当社の目指すべき姿・ビジョンと大きく相違する場合や、環境への影響が大きい場合などには、当該投資は採択されません。

■ 対象となる主な不動産開発事業



■ 投資判断のためのリスク評価



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

■ 取締役会開催状況(対象:取締役、監査役)

2018年度(回)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
取締役	18/18	18/18	18/18	19/19	18/19	18/19	19/19	18/19	19/19	18/19	19/19	16/19	17/19	18/19
監査役	6/6	6/6	6/6	5/6	5/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6
出席率	100%	100%	100%	96%	92%	96%	100%	96%	100%	96%	100%	88%	92%	96%
決議事項	7	6	3	7	3	3	6	2	6	5	5	5	11	3
報告事項	1	2	0	1	0	1	1	2	1	1	0	0	1	0
所要時間	120分	130分	40分	90分	75分	65分	65分	60分	80分	85分	90分	60分	125分	45分
開催月	4月	5月	5月臨時	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	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)

2018年度(回)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
取締役	18/18	18/19	18/19	19/19	18/19	18/19	19/19	16/19
監査役	6/6	5/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6	6/6
執行役員	41/41	38/40	39/40	40/40	41/41	41/41	41/41	41/41
出席率	100%	94%	97%	100%	98%	98%	100%	95%
開催月	4月	7月	8月	9月	10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)

2018年度(回)	①	②
出席数	16/16	16/16
出席率	100%	100%
開催月	7月	1月

■ 全社環境推進委員会開催状況

(対象:環境担当役員、専門部会担当者)

2018年度(回)	①	②
出席数	48/49	51/51
出席率	98%	100%
開催月	6月	11月

■ サステナビリティ委員会開催状況

(対象:経営管理本部長、各部門長、サステナビリティ委員)

2018年度(回)	①
出席数	49/49
出席率	100%
開催月	9月

■ 指名諮問委員会開催状況

(対象:独立社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)

2018年度(回)	①
出席数	4/5
出席率	80%
開催月	9月

■ 報酬諮問委員会開催状況

(対象:独立社外取締役、代表取締役会長、代表取締役社長)

2018年度(回)	①
出席数	5/5
出席率	100%
開催月	4月

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。各要素の目的は以下に記載の通りです。

■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お諮りすべく、毎年の株主総会議案に上程しております。(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、当社及び当社グループ会社の経営幹部も対象としております。

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Webサイトに記載の通りです。

関連ページ▶ 当社グループ公式Web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>

役員の自社株保有について

【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おります。

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、以下のとおり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おります。

【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。

人権マネジメント

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、「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」※1などの国際基準を支持し、企業倫理綱領において「人権の尊重(私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません)」を定めています。また、2018年1月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載のある、人権を尊重する企業の責任を理解したうえで社外の専門家からの助言を得たのちに、2017年12月の取締役会決議を経て「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」の一つとして明記し、サプライチェーン上の人権問題に対しても責任ある対応に努めています。

今後の課題は、海外での事業の拡大に伴い、より広く、より複雑になるサプライチェーンやバリューチェーンにも対応できる人権マネジメントです。当社グループの事業により権利を侵害されてしまう人を1人でも多く減らすべく、人権デューデリジェンスの観点から影響の把握・モニタリング、課題の抽出、改善の仕組みをより強化していきます。なお、既存の取り組みとしては木材の調達による原産地の先住民の権利侵害低減などが挙げられます(P049参照)。

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。

※1 国際労働機関(ILO)の中核的労働基準：第86回ILO総会(1998年)において採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において定められた原則で、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」からなっており、すべての加盟国(日本を含む187カ国)は、この基本原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負っています。

大和ハウスグループ人権方針(項目のみ抜粋)

人権尊重へのコミットメント

人権尊重の推進アプローチ

- ・人権デューデリジェンスの継続的な実施
 - 【お客さまの人権の尊重】【社員の人権の尊重】
 - 【ビジネスパートナーの人権の尊重】
 - 【地域社会の人々の人権の尊重】
- ・ステークホルダーとの対話・協議

- ・教育
- ・報告

(2018年1月制定)

関連ページ P195～196 企業倫理綱領および行動規範「人権の尊重」
P198～200 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)

人権啓発ビジョン

建設業を主体とする当社グループでは、完成品を販売する他の業態と異なり、営業・設計・工事等を担当する従業員が、お客さま、取引先、地域市民などの多様なステークホルダーと直接コミュニケーションを行いながら建物を作り上げていきます。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、「企業は人権を尊重する責任がある」との信念のもと、従業員に対する人権啓発活動を継続的に行ってきました。そして2015年の創業60周年を機に、今後を見据えて従業員自らが主体的に人権啓発に参画していくことを目指して、「私たちの人権啓発ビジョン」の策定・周知を行い、目指す姿と方向性を全従業員で共有しました。

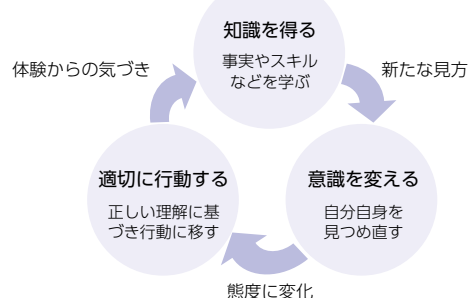
また、当社全事業所の人権啓発活動、人権マネジメントの体制構築の方針について、年1回、期初に「人権啓発活動方針」を社内通達にて発信しています。

関連項目 当社グループ公式Webサイト 大和ハウスグループ人権方針
<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)

CSR経営の基盤

マネジメント

大和ハウスグループは、いかなる企業も従業員なくして事業を営むことはできず、企業による「人権を尊重した事業活動」、「人権侵害に加担しない事業活動」とは、従業員一人ひとりによる公正な業務が結集した姿である、ということ十分に認識しています。ゆえに、各業務を担う従業員に対する啓発・教育活動こそが、人権マネジメントにおいて最も重要な取り組みである、という考えのもと、人権リスクの調査・把握、対応(改善・救済を含む)を行う体制を整えています。

特に「差別」は、「個人の特性を無視し、所属している集団や社会的カテゴリーに基づいて、合理的に説明のできない異なった(不利益な)

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

大和ハウス工業の人権に関する取り組みは、人権関連団体や人権課題の各分野の専門家との情報交換・エンゲージメントを継続して実施することにより強化しています。こうした人権マネジメント体制を国内に限らず海外でも同等のレベルで運用できるようにすることが現状の課題であると認識しています。

■ 人権マネジメントの体制

対象ステークホルダー	方針	影響調査・モニタリング	課題への対応計画・実行	通報制度・相談体制
すべてのステークホルダー	・大和ハウスグループ人権方針(コミットメント) ・企業倫理綱領・行動規範	各ステークホルダーの代表である「各種団体・NGO」とのエンゲージメントを通じた人権課題の把握 以下調査等からの把握	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Webサイト相談窓口(障がい者差別解消法に関する相談について等)
お客さま	CS理念	・CS関係のアンケート ・建物の安全性・品質に関する各種検査	・CS委員会を通じた改善 ・品質保証体系に則った建物の安全性の改善	・ダイワハウスお客さまセンター
当社の従業員	・人権啓発ビジョン ・人権啓発活動方針(代表取締役社長による方針)	・人権実態調査 ・CSR意識調査 ・社員意識調査(ビューリサーチ100)	・人権啓発研修業務計画(人権啓発推進組織図含む) ・CSR意識調査をもとにした職場の意識改善 ・取引先アンケート調査をもとにした当社事業所の改善	・企業倫理・人権ヘルプライン ・リスク情報ホットライン ・監査役通報システム ・各事業所の総務部門(ハラスメント等への相談体制)
取引先(施工協力会社、サプライヤーの従業員)	・CSR調達ガイドライン	・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

■ 人権に関する中期CSR計画の重要課題と本レポートの掲載ページ

対象	人権に関する中期CSR計画の重要課題	人権に関する主なテーマ	掲載ページ
CSR経営の基盤	人権問題への対応	あらゆる差別、ハラスメントの防止	P046~052
	人権啓発	従業員が各ステークホルダーへ与える影響をふまえた人権啓発活動	
お客さま	高品質な商品の提供	商品の安全性	P071~076
	お客さまとの適切なコミュニケーション	人権侵害につながるマーケティング・コミュニケーションの規制、個人情報管理	P076~078
従業員	安全かつ健康的に働くことのできる職場	労働安全・衛生	P089~092
	多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	差別の禁止、ダイバーシティの推進	P095~097
取引先	CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	サプライチェーン上の人権・労働慣行への対応	P106~109
	施工会社における労働条件の改善と人財の確保	施工協力会社従業員への安全衛生、労働環境改善	P109~111
地域市民	地元地域発展のための積極的な関わりや連携	NPO等との協働・支援 工場における地域市民との交流	P125~131

国際的なイニシアティブへの参画

当社は2018年4月より、「国連グローバル・コンパクト」にも参加。国連グローバル・コンパクト、ユニセフが共同で発表した「子どもの権利とビジネス原則」の支持をはじめ、社会課題の解決に積極的に取り組み、「『人・街・暮らしの価値共創グループ』として、事業を通じて人権が尊重される社会の実現に貢献する」というコミットメントの実践に努めています。

人権団体・イニシアティブとの連携

当社は、人権問題の解決を目的にしている団体の趣旨に賛同し、会員または賛助会員となり、各種イニシアティブ等に参画しています。また、一般社団法人 部落解放・人権研究所および大阪同和・人権問題企業連絡会に参画し、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

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・人権ヘルプライン

当社グループでは、2004年から雇用形態にかかわらずグループ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の運用を始めました。2013年より「企業倫理・人権ヘルプライン」と改称し、内部通報だけでは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。社内複数の窓口を設けることにより、従業員の通報・相談の心理的ハードルを下げ、早期に相談しやすい環境を整えています。

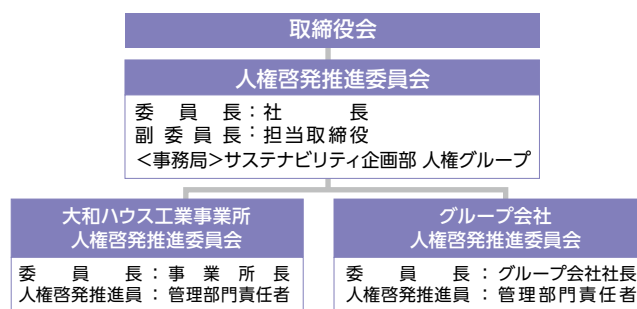
このほか、当社グループ従業員と取引先との関係における、取引先からの通報制度である「パートナーズ・ホットライン」においても「企業倫理・人権ヘルプライン」と同様に人権に関わる問題を受け付けています。

[関連ページ](#) P054 各種の通報制度

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、下記の通り社長を委員長とする人権啓発推進委員会を組織し、グループ全体の人権啓発活動の実施状況を定期的に確認しています。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、今年度は大和ハウス工業の国内89事業所および30社のグループ会社より前年度の研修実績と今年度の人権啓発推進体制（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



Ⅰ 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を理解・浸透に努めています。

Ⅱ 土地調査実施時のガイドラインの作成

当社は建設業者であり、土地を扱う企業として部落差別（同和問題）に加担しないように徹底しています。部落差別につながる「同和地区の所在を調べる」「同和地区を人に教える」行為は、宅地建

物取引業者として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。具体的には「学区(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恐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。(各事業所からの相談報告件数:2016年度⇒8件、2017年度⇒20件、2018年度⇒25件)
※本組織への報告とは別に、別途従業員が内部通報・相談をすることができる窓口「企業倫理・人権ヘルプライン」を運営し、ハラスメントに関する相談対応等を実施しています。

関連ページ P054 各種の通報制度

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

Ⅰ 従業員の人権リスクの評価

当社ではお客さまをはじめとする従業員・取引先の従業員以外のステークホルダーからの人権侵害に関するご相談に関しては迅速に個別具体的な対応を行う他、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・浸透度を確保する取り組みとして「CSR意識調査」を毎年実施しています。2004年度より継続的に実施しており、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」に関して改善する必要性が確認されました。これを受け、特に結果が悪かった会社に対しては、人権啓発推進員と本社サステナビリティ企画部員による個別打合せを行い、実態に応じ管理職を対象にした研修や、全従業員を対象とした研修を実施しました。

上記の調査や企業倫理・人権ヘルプラインには例年労務環境の改善を求める意見が複数寄せられています。このような労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、当社では、労働時間数の実態

を把握する取り組みとして、全事業所において日々の勤怠をパソコンで管理するシステムを導入しており、出社・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 P089 労働問題に関する各種体制の構築

Ⅱ 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行うほか、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ついても毎年「取引先アンケート調査」を実施。人権侵害の無い、健全で良好な関係構築を図っています。

木材の調達については、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ことから、当社の木材調達の大部分を占める購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部、グループ会社が管轄する取引先に対して、年1回の調査を実施し、モニタリングを行うとともに、基準に満たない木材を調達した取引先に対し、ヒアリングや是正を行っています。

また、国内の建設現場における外国人の就労が増加しており、一部ではその不正な雇用手続きや法令に違反する就労実態(賃金の未払い等)が社会問題となっている状況をふまえ、当社では国土交通省の「外国人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ることのないよう注意を払っています。当社が施工する建設現場において外国人労働者が入場する場合には、必ず事前に法的な就労資格を有することの確認を行う他、入場時にも本人確認を徹底しています。なお2018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。

関連ページ P167~168 調達・自社活動における生物多様性保全

180名の参加者に対し、当社の従業員教育や商品開発を通じた、SDGsの目標「働きがいも経済成長も」「住み続けられるまちづくりを」「ジェンダー平等を実現しよう」等へ貢献する取り組みを発表しました。

人権侵害への対応

■ 従業員の人権に関する苦情処理メカニズム

当社では従業員の人権侵害に関する通報・相談窓口として、企業倫理・人権ヘルプラインを運営しており、2018年度はハラスメントに関する問題を中心に149件の通報・相談が寄せられました。通報・相談は、面会・電話・メール・WEB・郵送と複数の方法を設け、相談者が職場で報復行為などの不利益な取り扱いを受けてしまうことの無いように「内部通報者保護規程」を設けています。対応にあたってはできる限り相談者の意向を尊重し、申し出の対象者や、事実関係の確認に協力する者のプライバシー保護にも配慮したうえで、関係者へのヒアリングなどを実施します。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。

関連ページ ▶ P054 各種の通報制度

■ 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ぬ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・人権ヘルプライン」ではハラスメントに関する相談を2018年度は39件(2017年度38件)受け付け、対応しました。対応にあたっては、内部通報者保護規程に則り、内容によって相談者・相談対象の双方にヒアリングを行う他、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。

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・工場の他、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。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(2018年度)

研修の種類	延受講者数	総研修時間*	受講率
①大和ハウス工業 事業所研修	38,241名	19,120時間	190.0%
②大和ハウス工業 本社主催研修(階層別研修)	1,385名	2,077時間	-
③グループ会社研修	57,773名	28,886時間	147.8%

*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

■ 社内報「人権のひろば」

従業員の意識啓発のために、社内報「人権のひろば」を2か月に一度発行し、大和ハウスグループのイントラネットに掲載しています。従業員が、その時々に必要な人権テーマを取り上げ、人権知識を習得する場として多くの従業員に利用されています。

人権のひろば



■ 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、全役職員が反社会的勢力との関係遮断を共有しています。また平素より警察や弁護士、暴力追放推進センター等の外部専門機関との連携を行っています。取引先が反社会的勢力であると判明した場合に直ちに契約を解除できるよう、取引基本契約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 ▶ P059 反社会的勢力との関係遮断

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、日頃よりCSR調達ガイドラインに則した業務が実施できているかに関する「セルフチェック」を実施。結果は集計したのちに各事業所にフィードバックし、以降の改善活動に役立てる仕組みを運用しています。また、労働者にとって重要な人権である身体の安全に関しては、取引先の事業主を対象とした事業主研修のほか、作業者を対象とした新規入場者教育・職長・安全責任者教育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、2018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おりません。

関連ページ ▶ P108 取引先への人権および労働慣行についての推進

先住民族の権利への対応について

当社では、木材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「高リスクエリア(樹種)」から調達を行っていないかについても評価項目としています。当該地区からの調達の実態が確認された場合には当該サプライヤーに対して改善活動を行うこととしています。なお、評価項目については、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。

2018年度に高リスクエリア等から調達した「Cランク」木材は調査全体の2.1%となり昨年度の2.4%から0.3ポイント改善しています。

関連ページ ▶ P167~168 調達・自社活動における生物多様性保全

リスクマネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などに関するリスクを洗い出し、その予防・抑制、発生後の損失の軽減を行っています。このようなリスクマネジメントが、自社だけで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を含む内部統制システムの構築と運用を推進すべく、代表取締役社長を内部統制システム統括責任者に選任するとともに、四半期に1回、経営管理本部長を委員長とする内部統制委員会を開催しています。

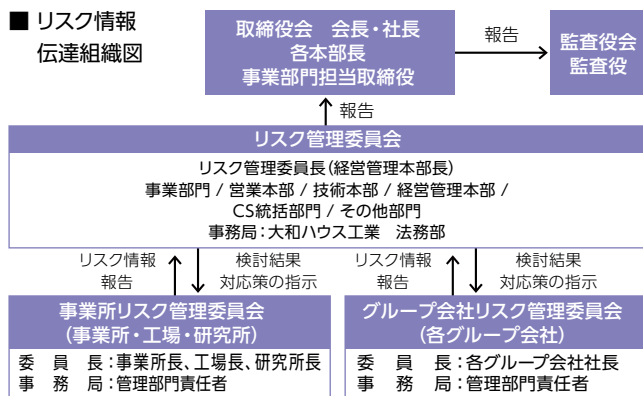
そのうえで、リスクマネジメントに特化した会議体として、「リスク管理委員会」を設置しており、個別のリスク事案が生じた際は、即時に本社のリスク管理委員会の事務局に報告するというルールを設けています。これによって、報告されたコンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などのリスク情報が役員や関連部門責任者に速やかに伝達・共有される仕組みになっています。

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事案を共有、これらのリスク案件は、取締役会において定期的に報告されています。重大事案についてはワーキンググループを立ち上げ、再発防止策を検討し、必要な対応事項を事業所・グループ会社に指示するとともに、水平展開を図っています。

平時のリスクマネジメントとしては、リスク管理委員長が、リスクマネジメント統括責任者として当社グループのリスク管理体制を整備するとともに、リスクを予防するための施策を実施する職責を担っています。そして、各部門にリスク管理責任者を配置し、各部門において継続的にリスクを監視するとともに、当社グループ以外の他社で発生した重大な不祥事・事故などについても、速やかに周知し、必要な教育を実施しています。さらに、内部監査室が、各部門の日常的なリスク管理の状況の監査を行っています。なお、これらを通じて集まったリスク管理に関する事項については、リスク管理委員会や内部統制委員会を通じて、定期的に取締役会および監査役に報告し、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。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。

CSR経営の基盤



関連ページ ▶ P041 コーポレートガバナンス体制

内部統制システムの構成について

大和ハウスグループでは、内部統制システムの構築・運用においては、トレッドウェイ委員会組織委員会(Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission)のフレームワークを参照し、①統制環境、②リスク評価、③統制活動、④情報と伝達、⑤モニタリングをその構成要素としています。具体的には、以下の通りとなっています。

①統制環境

内部統制システム構築の基本方針を取締役会で決定することにより、トップの姿勢を明確化するとともに、同基本方針の中で、全役職員が内部統制システムの担い手であることを宣言し、個々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。そのうえで、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する内部統制委員会を構成し、半期に1回、取締役会に内部統制状況を報告することで、取締役会・取締役を関与させたガバナンス環境を構築しています。

②リスク評価

各部門においてリスク評価を行い、当該年度に重要視して取り組むべきリスクを明確化して対応するとともに、リスクの重要性・頻発性を考慮したうえで具体策を講じるというリスクベースアプローチの考え方を採用しています。

③統制活動

内部統制委員会、リスク管理委員会、事業所リスク管理委員会およびグループ会社リスク管理委員会という多層構造でリスクマネジメントを遂行し、必要に応じて、回避すべきリスクへの対応策を社内通達等により全社的に展開しています。

④情報と伝達

社内の各部門に対し、内部統制システムの運用状況の報告を求め、それを取りまとめて内部統制委員会において報告することで、内部統制システムの各責任者が、その責任を遂行するために必要な情報が伝達されています。また、通常の情報伝達ルートが機能しない場合に備えた内部通報制度(企業倫理・人権ヘルプライン、リスク情報ホットライン)を設置しています。

⑤モニタリング

内部監査室による法令・社内ルールの遵守状況の監査を行うこ

とで、内部統制システム機能の有効性についてのモニタリングを行っています。また、内部統制委員に対して、内部統制システムの課題に関するアンケートを実施しており、内部統制システムの不備をあぶり出し、是正を図る活動を実践しています。

予防的アプローチの運用

①内部統制委員会

内部統制委員会は、当社グループ全体の内部統制状況の報告を受け、内部統制の不備を検証して是正を促すことを目的とするもので、各管理部門・事業部門の担当役員により組織されています。

②リスク管理委員会

本社、事業所及びグループ会社(海外含む)においてリスク事案が発生した場合には、即時に本社のリスク管理委員会の事務局へ報告するというルールを設けています。事務局へ報告されたリスク情報は、速やかに役員や関連部門責任者に伝達されるとともに、毎月1回開催されている本社のリスク管理委員会へ報告されます。

また、本社のみならず、事業所やグループ会社においても、定期的にリスク管理委員会を開催しています。事業所・グループ会社のリスク管理委員会では、本社リスク管理委員会の議事内容を水平展開するとともに、事業所・グループ会社内のリスク管理システムを構築したり、本社に対する業務改善の提案を行うという機能も担っています。本社リスク管理委員会と、事業所・グループ会社リスク管理委員会の2種類のリスク管理委員会の相互補完によって、当社グループのリスク管理システムはより強固なものとなっています。

サプライチェーンにおけるリスクの把握

サプライチェーンの現場におけるリスクマネジメントの徹底を図るため、生産購買部門として、安全・品質・コンプライアンスを重点とした本部と工場・事業所が一体となった活動を展開しています。具体的には、安全および品質、業務、購買、環境の5つの項目に分けて、内部監査を通じてリスクマネジメントと連動させて、活動を行っています。監査に基づく指摘項目は内容によって工場のリスクとして捉え、工場のリスク管理委員会でPDCAでのマネジメントを展開するとともに、本部でもPDCAを検討し、本部リスク管理委員会からの指示事項として、工場・事業所へ指示を出すことでPDCAを回しています。

関連ページ ▶ P111 工場協力会社の課題に対する支援

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、2018年度末において重要な引当金はありません。

リスク情報のネットワークシステムの運用

リスク情報の共有および分析を迅速かつ効率的に行うことを目的として、ネットワークシステム(Space Finder)を導入しています。これにより、これまで書面で作成・回覧していたリスク情報が電子化され、同時に複数人に回覧することが可能となり、リスク情報の伝達が迅速化されています。また、電子化することにより、情報検索などの情報処理が簡易になり、リスク情報の分析の迅速化・効率化を実現しています。

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ェンスにおいて、対象企業のESG側面の評価を行っています。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、如何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、事業上のリスク等を評価しています。

各種の通報制度

当社グループでは、公益通報者保護法に則り、リスク管理委員会の事務局内に「リスク情報ホットライン」を、サステナビリティ企画部内に「企業倫理・人権ヘルプライン」を設置しており、法令違反や不正行為に対する牽制機能を営むとともに、それらの早期発見に努めています。この通報制度では、行動規範もしくは方針違反について匿名での通報を行うことができるほか、通報者のプライバシー保護および不利益な取扱いの禁止などに最大限努めています。また、重大事案については、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。このほか、経営陣から独立した内部通報制度として、当社グループの全役職員がイントラネットの通報フォームを通じて、当社の監査役に対して直接内部通報を行うことができる「監査役通報システム」を設置し、2016年10月から運用を開始しています。

なお、リスク情報ホットラインについては、2018年10月からその機能を拡充し、海外拠点から現地語での内部通報を受け付ける「グローバル内部通報制度」の運用を開始しています。

Web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。

■ 通報者の保護

通報を受ける際には、通報(相談)者、関係者のプライバシーを最大限保護するよう、通報(相談)者の氏名、経緯、内容および証拠等を厳重に管理するものとして、内部通報者保護規程に定めています。なお、相談は匿名でも受け付けています。

本人特定情報ならびに通報の経緯、内容および証拠などは厳重に管理し、他に漏洩することはありません。また役職員は通報者および通報事案の真相解明に協力した者に対して、不利益な取扱いを行ってはならず、さらに相談内容によっては、必要に応じて通報への対応が終了してから3ヵ月以内に通報者などが報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかを確認し、相談者が通報したことによって職場環境が悪化しないように、保護に努めています。

① 企業倫理・人権ヘルプライン

■ 趣旨

企業倫理・人権ヘルプラインは、自浄作用の向上ならびに社会的信頼を確保するために、法令違反や不正行為による不祥事の防止及び早期発見を目指すために設けられた通報・相談窓口の一つです。

法令違反・不正行為などについて、職場内での解決・改善が困難な場合や、緊急の対応を要する場合など、当窓口にて通報・相談を面会・電話・メール・Webサイト・郵送で受け付けています。

■ 運用開始日

2004年度に内部通報者保護規程を制定し、「企業倫理ヘルプライン」として運用を開始しています。2012年度より人権に関する内部通報制度と統合し、「企業倫理・人権ヘルプライン」として内部通報だけでなく、職場や人権の問題などさまざまな通報・相談を受け付けています。

■ 対象者および窓口連絡先の公開範囲

大和ハウスグループ全役職員

(職員、嘱託、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周知を行っています。

■ 運用方法

より正確に事実関係を確認したうえで社内での対応を進めるため、原則、相談者本人からの受け付けとしています。

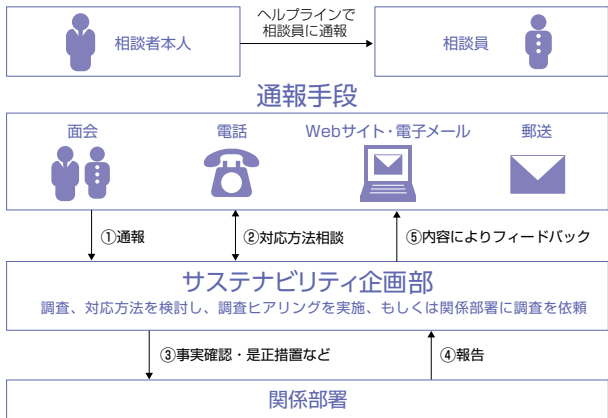
解決にあたっては通報(相談)者の意向をできるだけ尊重し、関係者のヒアリングなど事実確認を実施したうえで適正な処置と再発防止に努めています。その際には、通報(相談)者、関係者のプライバシーを最大限保護するよう、通報(相談)者の氏名、経緯、内容および証拠等を厳重に管理するものとして、内部通報者保護規程に定めています。

さらに内部通報者保護規程に則り、相談内容によっては解決後に相談者が報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかを確認し、通報(相談)者が通報したことによって職場環境が悪化しないよう、保護に努めています。なお、相談は匿名でも受け付けています。

CSR経営の基盤

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

■運用体制(Webサイト、電話等)



※関係部署:大和ハウス工業の場合は、事業所管理部門を中心に対応を行い、グループ会社についてはグループCSR推進担当が中心となって事実確認等の対応を行っています。

■その他

企業倫理・人権ヘルプライン等で受け付けた案件のなかでも重大案件については、総務経理責任者研修、コンプライアンス研修、法務研修などを通じて、事業所の責任者に情報を共有するとともに他の事業所において同様の案件が発生しないように注意喚起を行い、再発防止に努めています。なお、共有にあたっては、通報(相談)者の人権を配慮し個人が特定できないように注意しています。

②リスク情報ホットライン

当社では、「リスク管理規程」を策定し、リスク事案が発生した場合には、事業所長などからリスク管理委員会に対して随時かつ定期的にその内容を報告する、というルールを定めています。それに加え、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役職員が利用でき、匿名での通報も受け付けています。

また、2018年10月からは、その機能を拡充し、海外拠点から現地語での内部通報を受け付ける「グローバル内部通報制度」の運用を開始しています。

③監査役通報システム

■趣旨

大和ハウスグループでは、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。

■対象者

大和ハウスグループの全役職員
(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

大和ハウス工業の監査役

■運用方法

監査役通報規程に基づき、法令違反や社内規程・企業倫理などに反する行為などについて、社内のイントラネット上にて随時受け付けています。

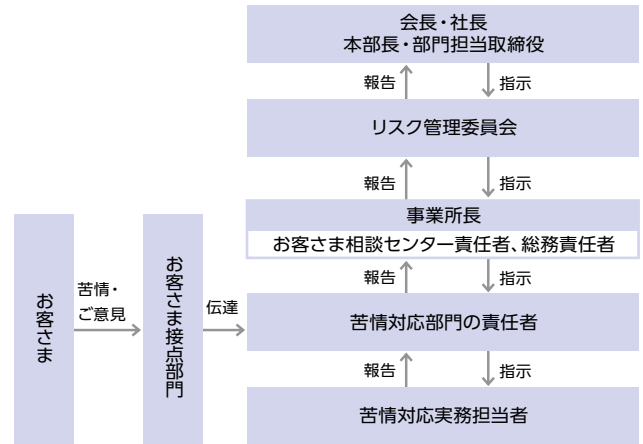
監査役および調査協力者は公正かつ公平な調査を行い、調査において通報者の本人特定情報を開示する必要がある場合といえども、通報者の同意を得なければ本人特定情報を開示することはできません。また、匿名での通報も受け付けています。

④お客さまからの苦情・ご意見の対応

当社では、消費者保護のための苦情対応の国際規格であるISO10002に準拠した社内規程を定め、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。



⑤パートナーズ・ホットライン

当社グループの従業員と取引先の関係において法令違反につながるかねない問題を早期に顕在化・対応する仕組みとして、取引先からの通報制度「パートナーズ・ホットライン」を運用しています。この制度では、取引先企業自体の法令違反等の通報も受け付けています。

なお、受付内容としては、企業倫理・人権ヘルプラインと同様、労務問題や人権、贈収賄(腐敗防止含む)など幅広い問題を対象としており、匿名でも受け付けています。

2018年度は24件の通報があり、全案件について対応を完了しています。

各種通報制度の受付結果

2018年度の通報制度の件数は以下の通りとなりました。解決にあたっては、公益通報者保護法および各種社内規程の遵守のもと、できる限り相談者の意向を尊重し、関係者のヒアリングなど事実確認を実施したうえで適正な措置と再発防止を図っています。

	2016年度	2017年度	2018年度
企業倫理・人権ヘルプライン	150件	138件*	149件
リスク情報ホットライン	9件	3件	23件
パートナーズ・ホットライン	16件	15件	24件

※昨年度の「サステナビリティレポート2018」の記載件数から変更しています。

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

公務員に対する贈賄を防止するためのルールとして「贈賄防止規程」を策定しました。現在、当該規程をより具体化した「贈賄防止細則」の策定作業を進めています。当該細則では、トランスペアレンシー・インターナショナルが公表している「Corruption Perceptions Index」に基づき、高リスク国においてはより一層慎重な対応を行うというリスクベースアプローチを採用します。

関連ページ ▶ P060～062 腐敗防止・公正な取引

高リスク国での取引に関する報告

海外進出時においては、国連安全保障理事会や米国政府、その他の制裁機関が指定する制裁対象の国・地域での取引や制裁対象の個人・法人との取引にあたり、金融機関等への報告義務や送金規制等のリスクがあることから、かかる取引を企画（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リスク事案が発生した場合には、本社のリスク管理委員会の事務局（法務部）に即時に、または定期的に報告がなされるという体制を整備しています。

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材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、セキュリティピククの提供とセキュリティレベルの実態把握、問題解決の指導などを行っています。

さらに近年、ますます巧妙化してきているサイバー攻撃の現状をふまえ、最新のセキュリティ技術を採用し、順次グループ会社への展開を進めています。さらに、グループ共通のインフラと経営管理基盤システムの活用により、業務プロセスの共通化や情報資産の適切な利活用を推進しています。

これらのセキュリティ体制構築の取り組みにより、グループ全体のITガバナンスの強化を図っています。

※CSIRT：(Computer Security Incident Response Team)
サイバーセキュリティ関連のインシデントが起こった場合に対応する専門組織
※SOC：(Security Operation Center)
情報システムへの脅威の監視や分析などを行う、役割や専門組織

事業継続マネジメント

当社は自然災害が発生した際、被災者の生活再建を支援することを社会的使命として捉え、創業商品「パイプハウス」をはじめとした応急建築商品を供給してまいりました。会社の体制としても、大規模な災害やその他の甚大な被害をもたらす危機が生じた場合、事業活動を支える重要業務を継続し、万一、中断した場合は早期復旧に努めるなど、企業の社会的責任を全うするため「災害に強い企業」を目指しています。

台風、水害などの自然災害やテロリスト等による爆破予告などに対しては行動マニュアルを策定し、現場で何をすべきかを明らかにしています。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ます。

また、昨今の海外情勢を鑑み、危機発生時に海外出張者から本社関連部門へ情報を伝達できる体制を構築しています。テロ・暴動・クーデターや自然災害などが発生した場合には、本社関連部門で同時に情報共有を図り迅速な初期対応を行います。

地震災害については最も大きなリスクと考え、発生頻度や被害規模を鑑みて以下の3点を軸とした事業継続マネジメントを行っております。

従業員の安心・安全を守る体制

日頃の備えとして、すべての事業所で年に2度の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、被災事業所の把握を行います。状況に応じて災害対策本部、現地災害対策本部を設置し、コールセンターや工場が被災した場合のバックアップ体制を整えています。また、本社被災時には、東京本社と総合技術研究所（奈良県）を代替本社とし、会社の事業を継続します。

お客さまの安心・安全を守る体制

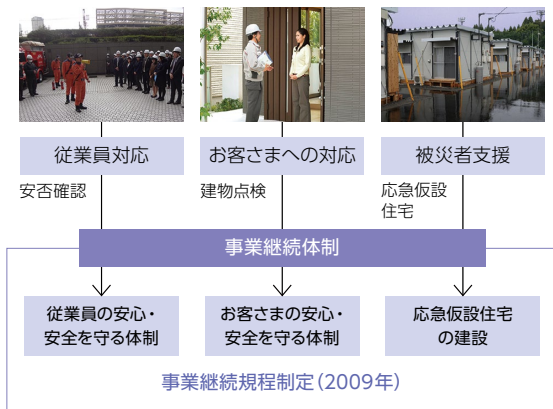
震度6強の地震が発生した場合には、速やかに既顧客の安否を確認するように定めています。また、グループ会社を含めたさまざまなルートを通じて、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

2018年度には大阪府北部地震、西日本豪雨、北海道胆振東部地震、台風21号および台風24号による罹災地域に対して、建物の簡易点検や物資支援を行いました。

Ⅰ 応急仮設住宅の建設

設計から引き渡し後の管理まで、グループで一貫して担当するプロジェクトを立ち上げ、災害発生時の緊急活動をスムーズに行う体制を整えています。

グループ全体で、2011年に発生した東日本大震災では11,041戸、2016年の熊本地震では1,016戸、2018年の西日本豪雨では132戸の仮設住宅を建設しました。



中華人民共和国の合併事業における不正行為について

2019年3月13日付のニュースリリース「中華人民共和国の関連会社における不正行為に関するお知らせ」でお知らせしましたが大連中盛集团有限公司(以下、中盛集団)との合併事業会社である「大連大和中盛房地产有限公司」(以下、大連JV)において、会社資金が不正に引き出されていたことが判明しました。

これを受け、2019年3月29日に当該事実関係の調査、発生原因の分析および再発防止策の提言等を目的とする第三者委員会を設置し、現地の状況ならびに当社の管理体制などを調査しておりましたが、2019年6月18日、第三者委員会から報告書を受領しました。

第三者委員会による報告書の概要は以下の通りです。

1) 第三者委員会の構成

- 委員長: 国谷史朗 弁護士
(弁護士法人 大江橋法律事務所 代表社員)
- 委員: 矢田 悠 弁護士
(ひふみ総合法律事務所 代表パートナー)
- 委員: 高岡俊文 公認会計士
(株式会社KPMG FAS フォレンジック部門代表パートナー)

2) 調査期間

2019年3月29日～2019年6月13日

3) 調査の方法

- ・関係資料(大連JVにおける預金残高証明書、帳簿データ、合併にかかる契約書、社内議事録、稟議書等)の精査
- ・関係者(38名)に対するヒアリング
- ・大連JVで使用していたPC等のデジタル・フォレンジック調査*

*PCなどのデジタルデータを対象とした電磁的記録の証拠保全および調査・分析を行うこと。

4) 確認された不正の概要

i) 預金の不正な出金について

- ・中盛集団から派遣された役職員による資金の不正引き出しが2014年6月～2019年3月まで行われており、不正に引き出された資金の累計額が約14億人民元(約228億円)であったこと
- ・不正に出金された資金の送金先の大部分が中盛集団のグループ会社であったこと
- ・不正な出金にあたっては、印鑑の不正使用や不正な小切手の振出し、書類の偽造、会社が無断で開設されたオンラインバンキングが利用されていたこと

企業倫理・コンプライアンス

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、企業活動について各種法令を遵守するのはもちろんのこと、当社グループの理念体系のもとで全役職員が高い倫理観を持って業務を行うこととしています。そして、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーとの信頼関係を築きながら、社会に貢献できる企業グループを目指しています。

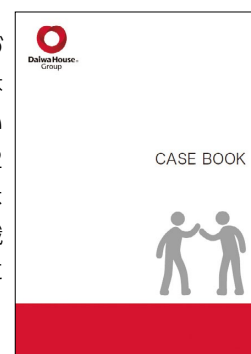
当社グループでは、2004年4月に企業倫理の実現の基礎となる行動原則を明文化した企業倫理綱領と行動指針を策定しました。2014年には、当社グループの信頼を維持・向上させるために、理念体系(企業理念、経営ビジョン、社員憲章)と同様に、常に意識し実践すべきものとするために「企業倫理綱領および行動規範」に改定を実施。国内外の社会状況の変化に対応するとともに、従業員一人ひとりが企業理念やシンボルメッセージ「共に創る。共に生きる。」をより実践できる内容へと改善しています。

関連ページ ▶ P195～196 企業倫理綱領および行動規範

マネジメント

教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

当社グループでは、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、2年ごとに改訂を行い、2018年4月には「CASE BOOK 第8版」を発行し、各職場において朝礼等の機会に、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CSR意識調査を年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立案・実行を行い、PDCAを回しています。

・銀行発行書類等が精巧に偽造され、不正な出金
の事実が隠蔽されていたこと

など

ii) 販売用不動産の無断売却について

・中盛集団から派遣された役職員が、中盛集団の債務の代物弁済に供するため、大連JVの販売用不動産を無断で売却しており、その物件数が167件におよんでいたこと
・中盛集団による紹介取引に混在させるなどの手法により、隠蔽が図られていたこと

5) 不正の原因・背景

・中盛集団による問題行為の発生や、中盛集団の資金不足により当社の出資比率が80%超になっているにも関わらず、50:50の議決権比率を維持した事により、当社が十分に大連JVをコントロールできなかったこと
・当社本社部門による大連JVの内部統制システムの構築支援が十分でなかったこと
・当社本社部門における役割分担が明確でなく、発生した問題に対する効果的な解決が図れなかったこと
・監査役監査をはじめとしたモニタリングの結果に対し、取締役会などで十分な対応が取られなかったこと

6) 提言された主な再発防止策

i) 海外における合併会社の管理体制の強化

・合併会社の設立や運営管理に関する基本方針の策定及び運用
・現地に派遣する人員の適切な配置及び外部専門家の活用
・会計監査の品質確保に関する検討
・現地の制度、法律、商習慣についての理解の向上

ii) グループ本社における現地支援機能及び内部統制機能の拡充

・海外プロジェクトに関する所掌、責任・権限の明確化
・海外における内部統制システムや実務支援を行う機能の強化
・リスク管理委員会や内部監査等の内部統制機能の強化

当社は、今回の第三者委員会の報告内容をふまえ、再発防止策の策定(2019年秋公表予定)と徹底、海外事業におけるガバナンス体制の強化を図り、信頼の回復に努めます。

関連ページ ▶ 当社グループ公式Webサイト ニュースリリース「中華人民共和国の関連会社における不正行為に関する『第三者委員会報告書』受領のお知らせ」(2019年6月18日) https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20190618-1.pdf

※本項目に記載の内容は2019年6月18日現在のもので、最新の情報は当社グループ公式Webサイトのニュースリリースをご覧ください。

CSR経営の基盤

経営の考え方と全体像

CSR経営の基盤

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

外部評価・データ集

一方で従業員などが法令違反などの言動を行った場合は、オフィシャルWebサイト上の問い合わせ窓口や、各種通報制度を通じて、お客さま(お客さまセンター)、取引先(パートナーズ・ホットライン)、従業員(企業倫理・人権ヘルプライン、リスク情報ホットライン、監査役通報システム)などさまざまなステークホルダー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。

租税に対する方針および体制構築

当社では、納税は企業における社会的責任として当然の義務と認識しています。申告納税にあたっては、「企業倫理綱領」の「法令の遵守」のもと、関連する各種法令の遵守はもちろんのこと、「良識ある行動」「社内基準の遵守」などにに基づき適切に行います。

そして、適切な申告納税を実施するために、必要な法令知識の取得に努めるとともに、社内における取引に関する情報を正確に集約できる体制の構築に努めています。また、適切な納税を第一義として、企業価値向上に寄与するタックスプランニングを検討します。

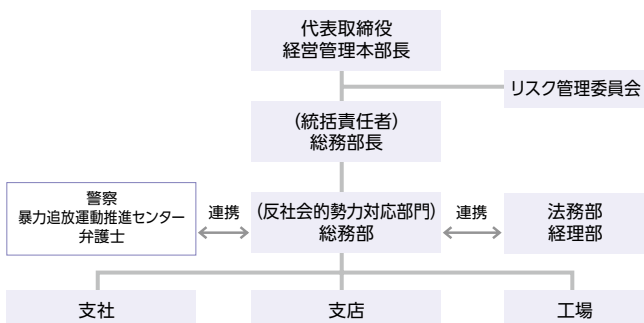
なお、地域ごとの税金の情報としては、当社取引の90%以上が日本国内の外部顧客との取引であり、重要な事項がないため公表していません。また、現時点において認識している租税リスクはありません。

反社会的勢力との関係遮断

当社グループでは、健全な企業経営を実現するため「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」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等といった外部機関との連携を強化し、問題発生時の連絡協力体制を構築しています。

当社グループ各社においても、反社会的勢力の排除体制の構築(規程の整備、統括責任者の設置、外部機関との連携など)に努めるとともに、グループ会社同一の反社会的勢力に関するデータベースを整備するなど当社グループが一体となった取り組みを推進しています。

■ 反社会的勢力排除対応組織図



■ 役割

役職	基本役割
経営管理本部長	事態解決に関する方針決定と指示。
総務部長	事態解決に関する実務対応指揮。
総務部 法務部 経理部	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	事業所等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持ち、日常的に情報を収集するとともに、総務部へ報告する。

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。

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、当社役職員およびグループ会社幹部については、当社株式等を売買するにあたり、事前に経営管理本部長に届出を行い許可を得なければならない体制を構築しています。またグループ各社の職員については、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。

また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等を通じて継続的な啓発を行っています。

従業員に対する法令・コンプライアンス教育について

法令知識の習得や、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。

なお、企業倫理・コンプライアンスについての内容を含んだCSR研修についても全国事業所で展開しています。

■ 各研修の実施状況

	2018年度	
コンプライアンス研修	62回	2,818名
CSR研修(企業倫理・コンプライアンス含む)	23回	2,352名

基本方針・考え方

当社グループでは、法令の遵守はもとより、「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、倫理的な観点から腐敗防止および資金洗浄や横領、司法妨害などの汚職行為を禁止しています。これによって、事業運営の透明性や公平さを確保した取引を行うように定めています。

■ 贈収賄の防止に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領および行動規範」において、贈収賄を禁止する方針をはじめとして、公正な競争について定めています。特に贈収賄対策として具体的に、「政治家や、官公庁、地方公共団体の役職員に対して、贈賄を行わないこと」および「合法的な寄付行為や単なる親睦会等であっても、許認可等への配慮を期待した行為と疑われかねないものは慎むこと」を示しています。それに加え、2018年度は当社およびグループ会社に対して、公務員・みなし公務員などの不適切な関係が疑われる行為を行うことのないよう、禁止行為を例示して注意喚起を行う社内通達を発信しています。

また、そのほかの公正な競争について、「談合等の自由公正な競争原理を阻害する行為はもちろん、疑惑を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、全役職員が政治・行政との適切な関係についての意識を共有しています。

さらに、海外における事業の拡大、またそれに伴う外国公務員などに対する贈賄リスクの増大、さらに贈賄防止体制のさらなる整備を求める国内外の気運の高まりを受け、贈賄防止にかかる体制をより強化していく必要があると考えます。また、取引先に対しては、CSR調達ガイドラインのなかで腐敗防止を示し、遵守するよう促すことで、サプライチェーン全体で防止に取り組んでいます。

①「企業倫理綱領」の内容をより具体化した「贈賄防止基本方針」の策定

当社グループは、「腐敗防止」をその原則の一つに含む、国連グローバル・コンパクトに2018年4月、署名しました。また、トランスパレンシー・インターナショナルの「贈収賄防止のためのビジネス原則」および経済産業省の「外国公務員贈賄防止指針」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来し、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、役職員が公務員など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などを定めることを目的として、「贈賄防止規程」を制定しました。

当該規程の主な内容は、次の通りです。

1. 贈賄防止に関する統括責任者の選任
2. 平時・有事の相談窓口、内部通報窓口の設置
3. 公務員等に対する利益供与等の原則禁止と、事前承認手続等による例外的許容
4. エージェント等の第三者の管理
5. 海外事業に従事する者に対する教育の実施
6. 内部監査部門による監査
7. 経営者による見直し
8. 規程に違反した者に対する懲戒
9. グループ会社に対する体制整備支援

■ 公正な取引に関する基本方針

当社グループは、「企業倫理綱領」において、「公正で自由な市場の競争原理に従うこと」を明記し、独占禁止法(私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律)や下請法(下請代金支払遅延等防止法)を遵守するための意識を全役職員が共有しています。

■ 政治的献金に関する方針

当社は、政治資金規正法を遵守しており、法により禁止されている「政治家個人への寄付」は実施しません。また、「政党や政治資金団体への寄付」も原則として実施していませんが、仮に実施を検討する際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。法第八条の二に規定する政治資金パーティー券購入については、制限の範囲内で適法に実施しています。このほか、ロビー活動における支出についても、法令遵守を基本として適正に実行します。

■ 自己取引ガイドライン

株主の利益を保護する観点から、「コーポレートガバナンスガイドライン」11条において「自己取引ガイドライン」などの基準を設けています。これによって、取締役および監査役などの当社関係者や主要株主がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引を行うことを防止しています。

マネジメント

当社では、腐敗防止・公正な競争と取引の遵守にあたって、取締役の監督のもと、内部監査および内部通報制度をはじめとする内部監視システムを整え、腐敗行為の抑止、発見に取り組んでいます。また、「行動規範」の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、全役職員から宣誓書を回収し、腐敗行為の抑止につなげています。この他、取引先を対象にしたアンケート調査を定期的実施し、腐敗防止・公正な取引の遵守に関する課題の早期発見に注力しています。

内部監査による腐敗防止

当社では、企業倫理綱領に則り、事業運営の透明性・公平性を確保するために、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、リスク管理委員会の上程、企業倫理・人権ヘルプラインの通報などの仕組みがあります。各ルートから集まった情報は迅速に判断し、腐敗リスクアセスメントを実施します。

取引先アンケート調査をもとにした公正な取引の推進

当社グループでは取引先に対するアンケートを実施し、事業所ごとに法令違反などにつながるような問題の芽がないかを確認しています。アンケート結果は事業所に共有し、改善活動を行うことで、腐敗や公正な取引に関する問題発生を未然防止、改善を図っています。

パートナーズ・ホットラインによる腐敗防止

当社グループは、取引先と適切な関係を構築する一環として、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「パートナーズ・ホットライン」は、当社グループ従業員が取引先との関係において法令違反などにつながりかねない言動を行っていた場合、問題を早期に顕在化・対応する仕組みとして運用しています。この通報窓口では、当社またはサプライチェーン上で発生している腐敗や公正な取引に関する問題についても、受け付けています。

腐敗防止や公正な取引に関する従業員教育

全従業員が業務のなかで「企業倫理綱領および行動規範」に則した判断・行動ができることを目的に、具体的な事例を通じて解説したテキスト「CASE BOOK」を全従業員の教育ツールとして作成・配付し、朝礼などの機会に読み合わせを行っています。また、「CASE BOOK」は定期的に改訂を行い、時代の要請に即して内容の充実を図っています。

なお、合法的な寄付行為や単なる親睦会などであっても誤解を与えるような行為は慎むよう啓発しています。

関連ページ▶ P058 教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

主な取り組み

腐敗に関するリスク評価

贈賄防止規程の中に、贈賄リスクの把握・評価に関する条項を取り入れています。

株式会社フジタに対する公正取引委員会からの排除措置命令について

当社グループの株式会社フジタは、農林水産省東北農政局が発注する土木一式工事の入札に関して、競争者に対する取引妨害に該当する行為があったとして、2018年6月14日、公正取引委員会より排除措置命令を受けました。

当社グループとしましては、このたびの命令を厳粛に受け止め、再びこのような事態を招くことのないよう、今後、より一層コンプライアンス体制の強化と再発防止策の徹底を図り、全社をあげて信頼の回復に努めてまいります。

関連ページ▶ 当社グループ公式Webサイト ニュースリリース
子会社に対する公正取引委員会からの排除措置命令について(2018年6月14日)
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20180614-1.pdf

株式会社フジタの従業員に対する刑事処分(略式命令)について

当社グループの株式会社フジタの従業員が、国土交通省発注工事の作業所で働く事務員の採用に関し、国土交通省から工事監督支援業務の委託を受けた会社から再委託を受けた会社と労働者派遣契約を締結し、契約に基づき対価を支払ったところ、これがみなし公務員への賄賂の供与に該当するとして、贈賄罪の刑事処分(略式命令)を受けました。お客さまをはじめとする関係者の皆さまに、多大なご迷惑とご心配をおかけすることを改めて深くお詫び申し上げます。弊社としては、このような事態に至ったことを厳粛に受け止め、コンプライアンス強化に向けた取り組みを一層徹底してまいります。

関連ページ▶ 株式会社フジタ インフォメーション(2018年6月28日、7月18日、10月2日)
<https://www.fujita.co.jp/information/2018.html>

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。

知的財産のマネジメント

基本方針・考え方

当社グループでは、「競争優位性の確保と競争秩序の維持」を基本理念に知的財産活動を行っています。具体的には、技術開発の成果を迅速に権利化することで競争優位性の確保に努め、他者の知的財産権を尊重することで競争秩序の維持を図っています。

マネジメント

研究・開発の成果である特許権、ブランド力の基礎となる商標権、知的創作の成果である著作権等知的財産権は会社の重要な財産であると認識し、取得・維持・放棄のすべてにおいて定められたフローに基づいて厳密に管理しています。

「競争秩序の維持」という基本理念のもと、自社の知的財産権を主張するだけでなく他社の権利も尊重し、他社の特許権や商標権を侵害することがないように調査体制を構築しています。また、知財情報の重要性をふまえ、社内に対する知財情報の発信・収集体制を構築するとともに、技術開発成果である特許権に基づく実施許諾を積極的に行うことで、知的財産権の活用にも取り組んでいます。

さらに知的財産活動を促進するため、1年間の活動報告をまとめた知財報告書の発行、発明の実施に基づく発明報奨金の支給、知的財産に対する役職員の意識向上を目的とした年間優秀発明発表会や発明コンクールなどを行っています。

知的財産室

知的財産室は法務部に所属し、特許権・意匠権・商標権・著作権など知的財産権に関する調査・権利化・管理や権利侵害・訴訟について、各事業部や技術部門と連携をとりながら活動しています。また、研究開発部門と緊密でスピードある連携が必要なことから、研究開発拠点である総合技術研究所にもスタッフが常駐しています。

主な取り組み

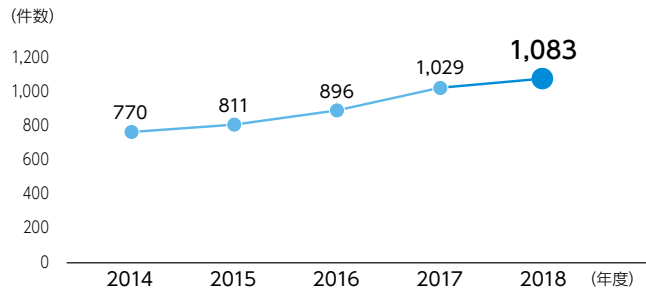
保有特許件数の推移

保有特許件数(外国で取得した特許を含む)は、2018年度末時点で1,083件であり、2017年度末時点から54件の増加となっています。また、国内特許出願件数は、2017年度で239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、通信・ロボット・農業といった新規事業に関連する分野の出願割合が増加しています。

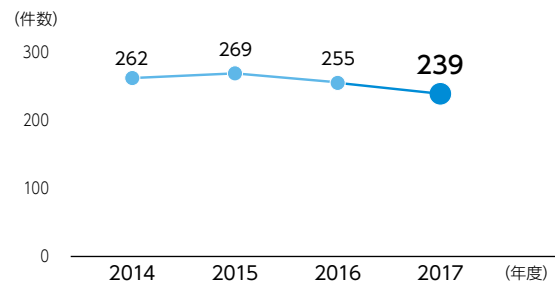
CSR経営の基盤

■ 過去5年間の保有特許件数、国内特許出願件数の推移

保有特許件数



■ 国内特許出願件数



CSRマネジメント

基本方針・考え方

当社グループは、サステナブルな社会の実現と、当社グループのサステナブルな成長および中長期の企業価値向上を実現するためにCSR経営が必要であると考えています。CSR経営を行うためには、当社グループのCSR指針に基づき、事業を通じたESGの強化と共に、社会(ステークホルダー)との対話により要請や期待に応えるCSRマネジメントを進めていく必要があります。

■ 大和ハウスグループCSR指針

当社グループでは、事業を通じて社会に貢献し、ステークホルダーと誠実に向き合い、企業市民として社会の要請に応え続けていくために、「事業を通じた社会貢献」「ステークホルダーとの共創共生」「グループ社員一人ひとりの行動規範」の3つの観点をもとに『大和ハウスグループCSR指針』を制定しています。また、「グループ一人ひとりの行動規範」をより具体的に明文化したものと、『大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範』を制定しています。

大和ハウスグループCSR指針

1. 独自技術・ノウハウにより事業を通じて社会に貢献する。
2. ステークホルダーとの関わりや対話を通じて当社に対する要請を理解し、企業市民としてそれに応えるよう努める。
3. 企業倫理・人権・コンプライアンスの確立に努める。

関連ページ ▶ P007~010 会長メッセージ
P011~014 社長メッセージ

マネジメント

当社のCSRマネジメント体制の全体像

当社では、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むことによって「より良い企業」となることを目指し、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・取締役専務執行役員])、とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長[現・代表取締役副社長])から重要な事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っています。

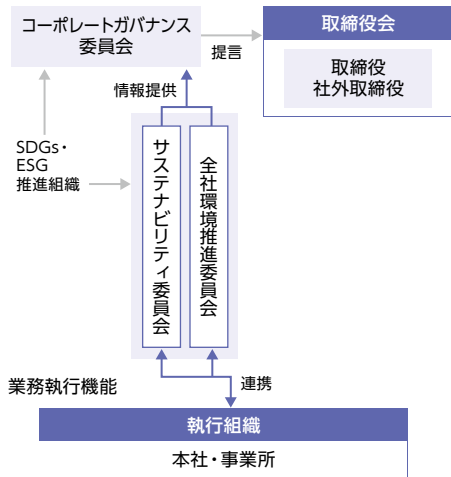
サステナビリティ委員会では、ステークホルダーとの関係性等「社会」の分野を、全社環境推進委員会では「環境」の分野の重要課題を担当しています。両委員会は、重要課題の現状を把握したうえで、

改善内容について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。また、コーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会で審議された内容を展開していく役割も担っています。

関連ページ ▶ P041～045 コーポレートガバナンス

■ コーポレートガバナンス体制における各委員会の位置づけ

監督・意思決定機能

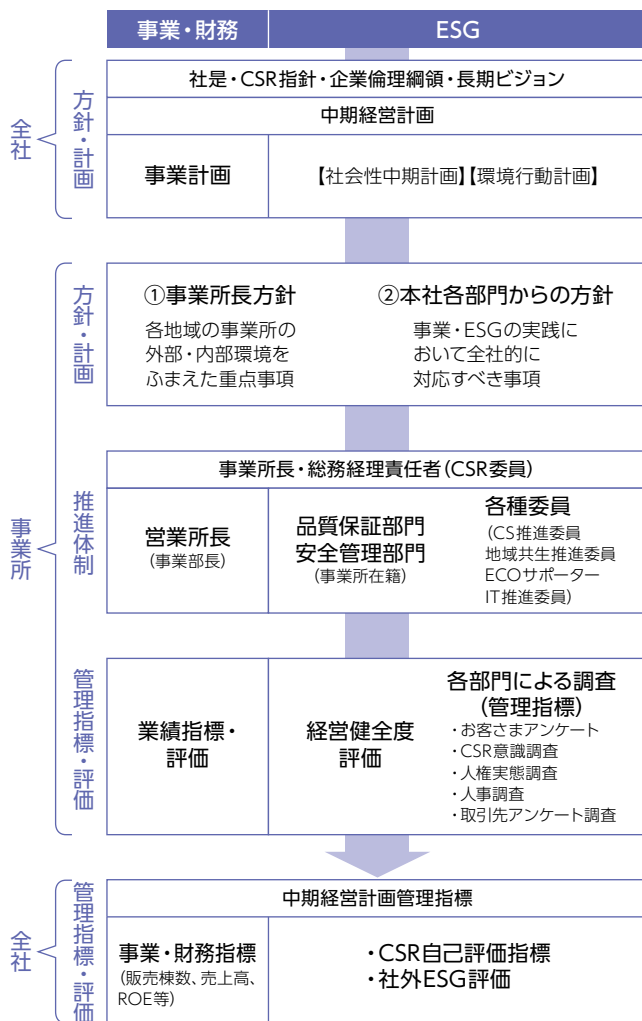


当社事業所のCSRマネジメント体制

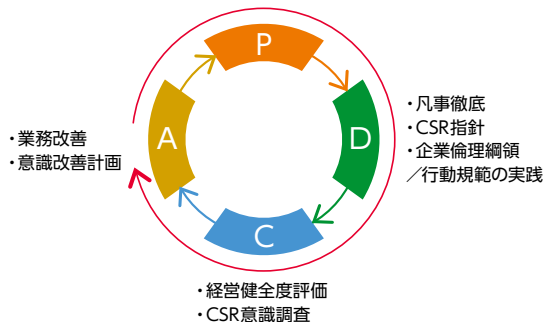
当社では、事業所長が「社長の代理人」であることを組織上明確にし、当社80事業所の事業所長に事業所経営における権限移譲を行っています。事業所長は、地域のお客さまや取引先などのステークホルダーに寄り添うことで、地域社会の特性と事業所内の状況に合ったCSR経営を実践しています。

全国の事業所において効果的なCSRマネジメントを実践できるように、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。こうした事業所のCSRマネジメント体制のもとPDCAを回し、CSR経営の改善を図っています。

■ CSR経営のマネジメント体制の全体像



■ 事業所CSR経営のPDCA 事業所長方針



グループCSR推進責任体制

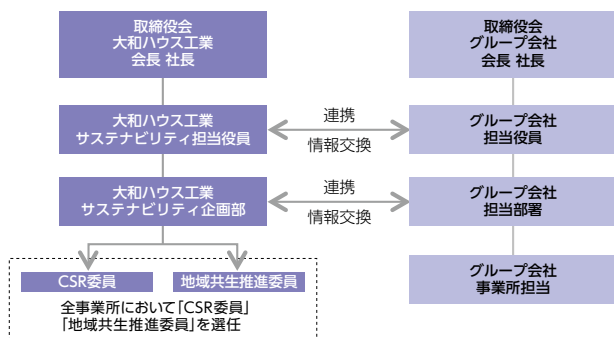
CSR経営に関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はサステナビリティ企画部をはじめ各本社部門が担っており、重要な事項は取締役会で決定します。

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るとともに、CSR委員とは別に地域共生推進委員を1名選出し、地域共生活動に関する企画・実施や従業員の啓発活動なども行っています。また、グループ各

CSR経営の基盤

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推進責任体制



主な取り組み

当社の事業所CSR経営のPDCAにおける主な取り組みは以下の通りとなっています。

Plan(方針・計画)

■ 事業所長方針の策定

当社では、全国に展開する事業所の責任者(事業所長)に対して、年に1回開催される「全国支店長会議」にて経営方針の説明を行っています。この会議では、事業方針・計画についての発表のほか、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、リスク管理、人財育成、労働安全衛生などのESGに関する全社的な方針および計画についての発表があります。そして、各事業所では、上述の方針および計画、事業所における課題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。当社グループでは、こうした取り組みのベースとなる「企業倫理綱領および行動規範」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。2018年度には第8版を発行し、事業所の各職場において朝礼などの機会を活用して読み合わせを実施しています。また、CSRに関する研修や人権啓発の研修も定期的実施しています。

関連ページ▶ P058 教育用小冊子「CASE BOOK」の配付・活用

Check(確認・評価)

■ 事業所経営健全度評価

経営健全度評価とは、事業所CSR経営の「チェック」にあたり、「経営効率の向上」と「経営基盤の強化」を現場に根付かせるための事業所の評価制度です。ESGについての幅広い評価項目を設けており、評価は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

- ・キャッシュ・フロー
- ・CSへの取り組み
- ・品質面への取り組み
- ・職場環境・労務管理・人財育成
- ・安全への取り組み
- ・工場への適正発注
- ・社会貢献(地域共生活動)への取り組み
- ・環境への取り組み
- ・遵法精神、リスク・コンプライアンス
- ・受注計上基準の遵守

■ CSR意識調査を実施

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取り組みとして「CSR意識調査」を毎年実施しています。これはイントラネット上で職場に関する約60問の設問に回答する匿名アンケートであり、内容はすべて当社グループ独自のものとしています。結果は点数化し、前年度の結果と比較して1年間での従業員の意識の変化を確認したり、全社平均と比較して自事業所の取り組みが不足している点を把握するなど、セルフチェック(自己診断)に活用しています。

Action(改善)

■ CSR意識調査に基づく職場の意識改善計画

CSR意識調査実施後、各職場において全体朝礼や全体会議などの機会を活用し、調査結果から読み取れる従業員意識の傾向や今後の課題を共有する機会を設けています。また、次年度へ向けた最重点改善項目の設定と具体的改善策の検討を「職場の意識改善計画書」にまとめ次年度の改善活動につなげています。活動の一例としては、「目標を達成するために能力に応じて全員が協力し合う傾向が弱い」との調査結果(従業員の実感)に対し、「目標達成による成果やお客さまからいただいたお褒めの言葉・感謝の言葉を職場内で発表し、やりがい共有」との対策を立て、1年間実施した事例もあります。

お客さまとの 共創共生

長期優良住宅の割合
(住宅事業)

84.0%




再受注率
(集合住宅事業)

44.5%



担当役員メッセージ	067
高品質な商品の提供	071
お客さまとの適切なコミュニケーション	076
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み	079
社会課題を解決する事業・持続可能な消費	080



取締役専務執行役員
営業本部長

藤谷 修

お客さまに対して常に誠実に向き合いつつ、
良質な商品とサービスの提供に努めてまいります。

担当役員メッセージ

すべての事業に通じる「戸建ての心」

当社グループは、創業以来、すべてのお客さまに対して誠実に向き合うことを重視し、質の高い商品およびサービスの提供に努めてまいりました。これによって、お客さまのご期待に応えることで信頼を築くことを何よりも大切にしています。

その原点をたどると、創業者・石橋信夫が遺した「戸建ての心」に行き着きます。1959(昭和34)年のこと、戦後のベビーブームにおいて、家族の数の急激な増加を背景に「住宅が手狭でこどもの勉強

部屋を確保できない」という声に応えて、プレハブ住宅の原点といえる「ミゼットハウス」を開発しました。建築に要する時間がわずか3時間、価格も11万円程度と、いずれも当時の常識をくつがえす画期的なものでした。発売当初、業界では「売れるはずがない」と言われながらも、多くの家庭に受け入れられ、爆発的なヒット商品となったのです。

以来、当社グループは、プレハブ住宅の発展に尽力してきました。注文住宅として好評の「xevoΣ(ジーヴォシグマ)」にしても、「ミゼットハウス」における「住宅の工業化」を出発点に、技術開発を重ねてきた結果として誕生したものです。

そして、戸建住宅で培った建築技術は店舗や仮設住宅などで応用



SDGsへの貢献

され、時代ごとの社会課題の解決に貢献してきました。さらに近年、当社グループは大規模な複合開発施設や物流施設などを多数手がけています。こうしたプロジェクトにおいても「戸建ての心」を大切に、地域社会の発展に役立つことを念頭に、おいた事業を心がけております。

時代の変化を先読みしてお客さまが困っていることを解決していく

石橋相談役の精神は、私自身が手がけてきた流通店舗事業においても、深く根付いています。昭和50年代の初頭、石橋相談役は、日本のモータリゼーション(自動車の普及)をいち早く察知し、ロードサイド店の流行を予測しました。そのなかで、当社の営業担当は「戸建ての心」を基本にして土地オーナーの方々との信頼関係を築いてきました。

そして、全国各地の土地情報に精通したことで、ロードサイド・ビジネスにおける用地確保から店舗の建築、さらにはお客さまのビジネスのサポートに従事するようになったのです。また、土地オーナーさまに限らず、テナントのお客さま、店舗で働く従業員の方々、店舗周辺の住民の皆さまもまたお客さまであるという思いから、それぞれの課題に応えてまいりました。

自社の売上げだけを追いかけるのではなく、お客さまが困っていることは何かをしっかりとらうがうえ、それを解決する手段を考えて提案する。この企業姿勢は創業以来変わることがなく、これからも変わることはありません。

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みを重視

「第5次中期経営計画」においても、冒頭で述べました通り、当社グループは、お客さまに対して誠実に向き合うことを心がけ、良質な商品とサービスの提供に努めることで、お客さまの満足と信頼を得るために尽力してまいりました。しかしながら、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等の問題が生じております。お客さまに対して、最も大切な信頼を損ねる事態となりましたことを、深くおわび申し上げます。問題に対して、外部調査委員会の調査結果をふまえ、原因を直視するとともに、全社的な対応を進めてまいります。

私どもは商品・サービスの提供とともに、お客さまとの適切なコミュニケーション、そして長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みを重視してきました。特に後者について、建物などを引渡した時点でお客さまとの関係を終えるのではなく、むしろその後のリリース

ンを重視しております。

建物を建てる前も建てた後も、お客さまの立場にたった営業に徹する。これによって、揺るぎない信頼関係を築くことで、新たなご用命をいただく起点となっているほか、新たなお客さまを紹介していただくきっかけともなっています。

例えば、集合住宅事業においては、「再受注率の増減」は2018年の実績が44.5%と、前年の39.5%を上回る高い数字を示しています。この理由として、集合住宅の計画立案にあたって、土地オーナーさまの課題の解消に努めているほか、建てた後も営業担当者が1棟1棟を満室にするために尽力するなど、あくまで土地オーナーさまの立場での取り組みが挙げられます。「何をしたら儲かるかという発想で事に当たるな。どういう商品が、どういう事業が世の中のためになるか考える」という創業者精神を愚直に守っていることが、お客さまからの信頼獲得につながっています。

「長い目で見てよかった」のお声をいただける事業の追求

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みは、私が手がけてきた流通店舗事業でも同様です。土地オーナーさまはもちろんのこと、テナント企業さまもまた大切なお客さまととらえ、お役に立つことを心がけてきました。例えば、当社グループの「LOC(ロック)システム」は、土地の可能性を十分に引き出し、適切な活用方法を提案する仕組みとしてたいへん好評です。

このシステムは、不動産の有効活用を希望される土地オーナーさま(Land Owner)と、新たな事業展開のための拠点を探しておられる企業さま(Company)の双方のニーズにお応えするものです。不動産を貸す方、借りる方の両方から、「長い目で見てよかった」とおっしゃっていただくことが、私どもの何よりの喜びとなっています。そして、流通店舗事業が4,000億円を超える規模となった現在においても、お客さまとの信頼関係を第一に事業を進めております。

そして、これからの時代に向けて、お客さまとの「共創共生」を確実に進めていくためには、社会の変化に対応した新技術の開発や新規事業の創出が欠かせません。当社グループでは、社会課題を解決していくため、研究・開発や商品の開発を積極的に展開しています。

「第5次中期経営計画」における具体的な成果としては、共働き世帯の増加に対応した「家事シェアハウス」をはじめ、キャッシュレス決済を見据えた端末、労働力人口の減少に対応したロボットなど、さまざまな社会課題に対応したものを開発してきました。今後も継続して開発を進めて、世の中に役立つ商品を生み出していく考えです。

お客さまとの共創共生

これからも「夢」をお届けできる企業を目指して

「第6次中期経営計画」におきましては、長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みのいずれかの一環として、お客さまの資産の付加価値向上に対する貢献という観点から、住宅のストックビジネスである「リブネス事業」を重点テーマに据えています。これまで当社グループを通じて建てていただいた戸建住宅や集合住宅、店舗、その他各種施設について、未来への責任を果たすべく、街と住まいの「再耕」に取り組んでまいります。

そのなかでも、当社グループがこれまでに多数手がけてきた郊外型戸建住宅団地の「再耕」は、お客さまとの約束を守り続けるという方針にとって、きわめて重要な課題の一つと認識しています。住民の方々が高齢になっている現在、住宅団地が活気を失いつつある現状を見逃すわけにはまいりません。

そして、過去にさまざまな建物の提供を通じて、お客さまに「夢」を伝えてきた責任をふまえて、数十年を経たこれからも「夢」をお届けすることが企業としての使命であると考えます。お客さまが末永く安全・安心かつ快適に暮らせる環境を提供するとともに、新たに住みたいと思うお客さまを一人でも多く呼び込むことのできる、魅力的な建物・まちづくりを実現していきたいと考えております。そのため、当社グループの総力を結集して「リブネス事業」を成功に導くとともに、事業を通じた社会課題の解決を目指してまいります。

社会課題の解決に応える新規事業の創出を目指していきます

また、「第5次中期経営計画」で取り組んできた社会課題を解決する新技術の開発や新規事業の創出に関して、当社グループにおけるイノベーション体制の構築に向けた取り組みを加速させていく考えです。すでに大阪工業大学や大阪商工会議所と連携して、オープンイノベーションのプログラムを開催しています。また、当社Webサイトを通じて、社会的な課題解決に資する事業テーマに対する提案を募集する試みも実施しています。

加えて、大手企業とのアライアンスや大学の知見を活かしたアイデアの創出にも注力しており、当社グループの枠を超えて、外部パートナーを交えて革新的な事業の創出を目指していきます。

このほか「第6次中期経営計画」では、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の確立を重要課題として挙げています。特に創業者精神をはじめ、社是や経営ビジョンを当社グループの全役職員が共有し、お客さまと接するなかで言動を通じて発信していくことが欠かせません。そのためのコーポレートコミュニケーションの強化に向けて注力していく考えです。

当社グループは、2021年までの3年間でグループ連結売上高4兆5,500億円を目指すなか、その根本はあくまで創業者精神、そして一人ひとりのお客さまを大切に「戸建ての心」であります。そして、常に世の中の役に立つ事業を追求していくなかで、お客さまとの信頼関係の構築に引き続き邁進してまいります。

社会性中期計画(2016~2018年度)における考え方と成果

社会的課題

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

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

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

当社グループのリスク・機会とその対応

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

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

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

社会性長期ビジョン【お客さま】

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

中期CSR計画の成果 (CSR自己評価指標の実績から)

【重要課題】

高品質な商品の提供 P071~076

住宅事業全体のなかで「長期優良住宅が占める割合」について、2018年度目標を90%以上としています。これに対して、実績は84.0%となりました。また、「引渡し後1年以内無償アフター発生指数」に関しては、集合住宅、建築、流通のいずれの事業部門でも目標を達成しました。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
長期優良住宅の割合(住宅事業)	84.0%	90%以上

■ 長期優良住宅の割合(住宅事業)



【重要課題】

お客さまとの適切なコミュニケーション P076~078

当社では新入社員への基礎研修をはじめさまざまな研修を実施しておりますが、お客さまとのコミュニケーション向上に向けたスキルアップに関して、各事業部門でも独自の研修をしています。「新入社員研修の参加率」は、住宅事業・集合住宅事業ともに昨年度に続き100%であり、2018年度目標を達成しました。今後は他の研

修においても各種研修の参加率の向上に取り組む予定です。このほか、住宅事業における「1ヵ月アンケートでの施工中、契約後対応における満足度」では、2018年度目標を80%以上としたのに対して、実績は68.5%となりました。引き続き、満足度の向上に取り組めます。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
新入社員研修の参加率(住宅事業、集合住宅事業)	100%	100%
階層別研修および地区セミナーへの社員参加率(建築事業)	80.3%	95%

【最重要課題】

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み P079~080

住宅事業における「10年点検アンケートの総合満足度」で、2018年度目標を100%としたのに対して、実績は96.4%でした。また、集合住宅事業における「再受注率」は、2018年度目標を20%以上に対して、実績は44.5%と、昨年(39.5%)に続き高い数字を示しています。今後もお客さまから長期にわたる信頼を獲得できるように努めてまいります。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
再受注率(集合住宅事業)	44.5%	20%以上

■ 再受注率(集合住宅事業)



第6次中期経営計画へ

社会性中期計画 エンドレス ソーシャル プログラム 2021	
主な重要課題	主なKGI経営目標指標(2021年度目標)
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年度をベンチマークに量・質の高水準を維持
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))	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%
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 70% ※住宅: 紹介販売率

お客さまとの共創共生

【重要課題】

高品質な商品の提供

基本方針・考え方

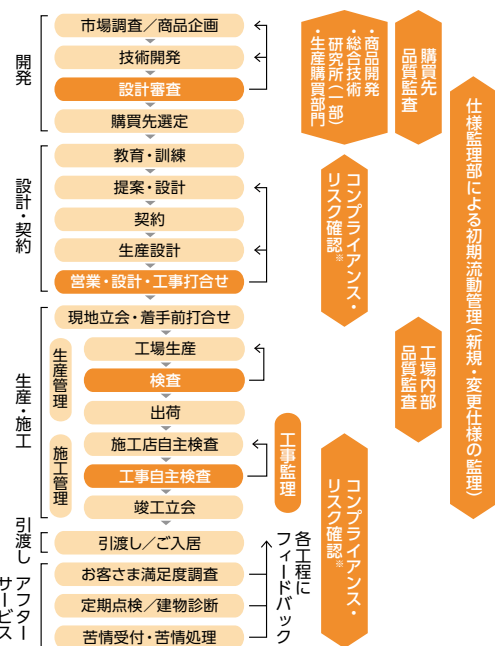
大和ハウスグループでは「人・街・暮らしの価値共創グループ」としてさまざまな建物を提供しています。建物は、人々の生命や健康、財産などを守るべきものであり、当社グループは、人権尊重の観点からも安全で安心な建物を人々へ提供する社会的義務を負っています。これらの建物は、世代を引き継ぎ長期間にわたる使用が期待されています。私たちは良品をお届けすべく、商品開発、設計、施工、メンテナンス、廃棄(解体)に至る建物のライフサイクル全体にわたる品質の向上に日々尽力しています。

マネジメント

品質保証体系

大和ハウス工業では、開発、設計・契約、生産・施工、アフターサービスに至る商品づくりの全工程を対象とした品質向上に取り組んでいます。以下のフロー図にあるように、開発や生産・施工など、工程毎に検査を実施し、品質管理を行っています。そして、最終的に商品を使用するお客さまにご満足いただける品質を保てるよう、引渡し後のアンケートや定期点検、さまざまなお問い合わせを通して、ハード・ソフトの両面から品質の把握に努めています。お客さまからのご意見・ご要望を尊重し、商品のハード面の品質はもとより、従業員の対応の品質、制度や仕組みなど業務の品質に至るまで、各工程にフィードバックし、改善を進めています。

■ 品質保証の流れ(住宅系)



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

「仕様監理部」による仕様情報の横断的な管理・伝達と監督権限の付与

当社では、2014年から現場施工、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。

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は、仕様監理部が一元管理し、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。

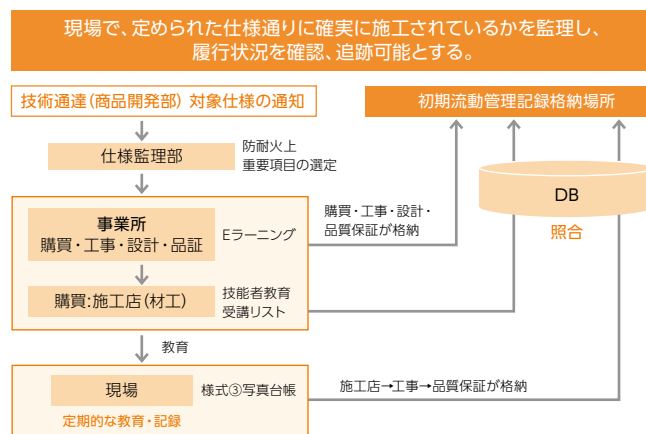
仕様監理部は、監理対象部門において仕様の未遵守ならびに不適切な実態を確認した場合、商品の開発や製造・販売の停止を行う権限が付与されており、関連部門の管制を図っています。また、お客さまの快適性を保証する「遮音性能」「温熱性能」については、それぞれの分野に精通した「商品設計確認者」を本社の技術部門から選任し、専門的知見から新規設計や改善設計の内容について適切に実施されているかを監理します。

2017年11月より「防火・構造性能」上重要な部位の施工のポイントを自動的に抽出し、図面生成するシステムの運用を開始しました。システムの導入によ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、また検査時にはより正確な確認が可能となります。

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

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

■ 初期流動管理の概要



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

■ BIM (Building Information Modeling) の構築

営業、設計、生産・施工、アフターサービスに至る建物のライフサイクルの全プロセスで情報の一元化を実現するBIMの構築を

進めています。BIMを構築することにより、建物の3次元データを活用してお客さまとの合意形成をスムーズにし、また建物情報の一元化により設計変更等の情報のリアルタイム共有、図面間の整合性を確保するなど、お客さまの求める品質の確保に寄与します。

品質検査システム「D-Doc(ディー・ドック)」の運用

タブレット端末(携帯型情報端末)、スマートフォンを用いての、工事現場での検査結果の即時登録・情報共有、検査業務の合理化、多重チェックの迅速化を実現する「D-Doc」を全国運用し、品質検査の効率化、強化、品質向上を図っています。

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。

住宅商品の安全に関する基準

日本は、地震、火山活動が活発な環太平洋変動帯に位置し、世界の0.25%という少ない国土面積に対して、マグニチュード6.0以上地震の発生回数の割合は、全世界の18.5%と極めて高いものとなっています。近い将来、発生の切迫性が指摘されている大規模地震として、南海トラフ巨大地震、首都直下地震などがあります。これらの大規模地震だけでなく、日本では地震は全国どこでも起こる可能性があります。(内閣府:「日本の災害対策」2015年)

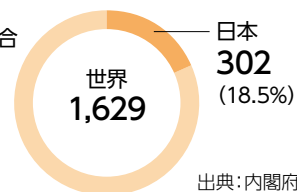
建築基準法では地震に対する構造躯体の倒壊、崩壊などのしにくさを「極めて稀に(数百年に一度程度)発生する地震による力(建築基準法施行令第88条第3項に定めるもの)に対して倒壊、崩壊などしない程度」と定めています。これは日本で建築物を建設するうえで構造の安定に関する最低基準となります。さらに「住宅の品質確保の促進等に関する法律」に基づき運用開始された住宅性能表示制度において、構造躯体の倒壊、崩壊などのしにくさを耐震等級1~3で定めています。耐震等級1は建築基準法と同じ「極めて稀に(数百年に一度程度)発生する地震による力に対して倒壊、崩壊などしない程度」とし、耐震等級2は「耐震等級1の1.25倍の力に対して倒壊、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」と定めています。

当社の住宅商品 xevoΣ では耐震等級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 s+(シグマエスプラス)を開発。xevoΣ s+は建築基

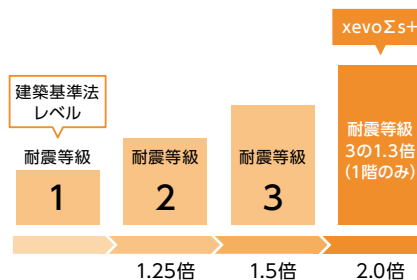
準法レベルの力の2.0倍(耐震等級3の1.3倍)の強度をもつ構造躯体に強化(1階のみ)(*3)しています。

- *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。

■ 世界の災害に占める日本の災害の割合
 マグニチュード6.0以上の地震発生回数
 (2004年~2013年)



建築基準法レベルの力の2.0倍の強度をもつ構造躯体を開発



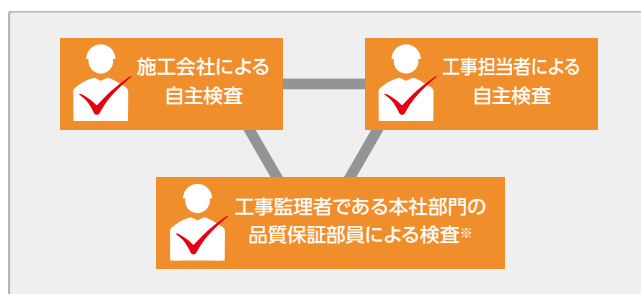
主な取り組み

商品の安全衛生への影響評価

住宅系(戸建住宅・集合住宅事業)

日本では建築基準法などによって建物の安全性について厳格な基準が設けられており、建物の所有者、使用者(消費者)の安全・安心が守られています。建築基準法などを遵守したうえで、当社では施工品質においてお客さまに安全で安心な建物を提供するため、施工会社と工事担当者による自主検査に加え、事故ゼロを目標として、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しています。

■ トリプルチェック体制 概念図



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

■ 建築系(流通店舗・建築事業)

良品をお客さまに引渡しするには、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。

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

2019年4月12日、5月13日、6月18日付のニュースリリースでお知らせしましたが、当社が建設した戸建住宅・賃貸住宅の一部の建物において、建築基準に関する不適合等があったことが判明しました。

【判明した不適合等の概要】

(1) 独立基礎^{※1}の不適合

当社が2001年から2015年にかけて供給した戸建住宅・賃貸住宅の一部において、建物を支える基礎のうち独立基礎と呼ばれる基礎の仕様が、建築基準法に基づき予め型式適合認定^{※2}を受け、型式部材等製造者認証^{※3}(以下、型式適合認定と併せ、単に「型式適合認定」と言います)を取得した仕様と異なる寸法で施工されていました(対象棟数:3,763棟)。

- ※1 建物の外周部分の基礎(連続布基礎)と連結せず、独立して設置される基礎
- ※2 建築基準法に基づく業務で、標準的な仕様書で建設されるプレハブ住宅などの型式について、一定の建築基準に適合していることを予め審査し、認定するもの。
- ※3 型式適合認定を受けた部材等の製造者について、その部材等を適切な品質管理のもと認定型式通りに製造できる者であるかどうかを審査し、認証するもの

(2) L字型受柱の不適合

当社が2001年から2008年にかけて供給した賃貸共同住宅の一部において採用していた2階外部片廊下を支えるL字型受柱の仕様について、型式適合認定を取得していなかったにもかかわらず、型式適合認定を取得しているものとして、簡略化した確認申請手続きを行っていました(対象棟数:192棟)。

(3) L字型受柱の防火基準に関する不適合

上記(2)に記載の不備のある建物のうち主要構造部を準耐火構造として建築する必要のある建物について、当該L字型受柱の部分につき防火基準に適合しないおそれがあるものが存在しました(対象棟数:77棟)。

なお、型式適合認定を取得している仕様で建物を建築する場合、建築確認申請手続きを簡略化することができますが、型式適合認定を取得している仕様から少しでも外れている場合は一般的な建築確認申請手続きが必要となります。

上記の不適合のうち、(1)独立基礎の不適合、及び(2)L字型受柱の不適合については、一般の確認申請手続きを行うべきところ、簡略化した建築確認申請手続きを行ったものであり(2019年6月末現在)建物の安全性に直接影響するものではありません。これらの該当物件については、社内及び第三者機関における安全性に関する再評価を実施しております。

なお、上記不適合の(3)L字型受柱の防火基準に関する不適合については、防火安全性を確保するための補修工事が全件完了しております。

【外部調査委員会について】

当社は不適合の問題に関して、より客観的な調査が必要との判断から、2019年4月26日に外部調査委員会を設置し、不適合に関する事実関係の調査、発生原因の分析及び再発防止策の提言等を委嘱しました。そして最終報告として、2019年6月17日、調査報告書を受領いたしました。

外部調査委員会による調査の概要は以下の通りです。

1) 外部調査委員会の構成

- 委員長: 桑野 幸徳 社外監査役
(大和ハウス工業株式会社 社外監査役(独立役員))
- 委員: 長谷川 健 弁護士
(加藤・西田・長谷川法律事務所代表)
- 委員: 渡辺 徹 弁護士
(北浜法律事務所 パートナー(共同経営者))

2) 調査期間

2019年4月26日～2019年6月17日

3) 調査の方法

- ・当社の不適合対策本部等の調査結果・調査資料の利用
- ・当社の設計要項、各種図面、社内規定、社内通達等の精査
- ・関係者(144名)に対する調査票による調査
- ・関係者(28名)に対するヒアリングの実施
- ・CADシステムを使用した設計業務等に関する現地調査

4) 調査結果の概要

i) 確認された主な事実

1. 時期

2000年6月1日より改正建築基準法が施行され、型式適合認定・型式部材等製造者認証制度が導入。当社も型式適合認定・型式部材等製造者認証の制度を2000年12月より運用を開始した。

2. 独立基礎

- ・型式適合認定制度導入以前から、高さ620mm以外の高さの独立基礎も便宜上使用されていた。
- ・各事業所の設計責任者は、高さ620mm以外の高さの独立基礎が型式適合認定を取得していると誤信したまま建築確認申請を行っていた。

3. L字型受柱

- ・型式適合認定制度を導入する以前から、関東エリアにおいて賃貸共同住宅の居住空間を少しでも多くとりたいという顧客の要望に応えるため、2階外部片廊下を支える独立柱の代わりにL字型受柱を採用することがあった。
- ・関東エリアの事業所の設計者は、型式適合認定制度導入以前から採用していたL字型受柱については型式適合認定を取得しているものと誤信し、建築確認申請を行っていた。

4. 防火基準に関する不適合

- ・L字型受柱を採用した建物は、一般的な建築確認申請を

行い、L字型受柱について耐火被覆による防耐火処置を講ずることが建築基準法等の防火基準に照らして必要か否かを指定確認検査機関等の厳重な審査・チェックを受けるべきであった。しかし、型式適合認定を取得しているものとして建築確認申請をしたため、その必要な防火に関する審査・チェックを経ないまま、建築基準法等の防火基準に不適合のおそれがある建物が建築されることとなった。

ii) 原因分析

1. 法令遵守体制の運用上の問題

型式適合認定制度の運用を開始した当時、一応の法令遵守体制を構築していたものの、その法令遵守体制の実際の運用において、型式適合認定制度を設計者全員に理解させるという大事な目的を達成するための効果的な運用がなされなかった。また、設計者も独立基礎及びL字型受柱の設計に際して、大和ハウス工業が同制度に基づき取得した仕様を正確に理解しないまま設計した。

2. 事業所と本社(商品開発部門及び技術本部)のコミュニケーション不足

各事業所の設計者それぞれが建築士資格を有する専門家であるため、有資格者として独立基礎及びL字型受柱の設計に際して、当社が型式適合認定制度に基づき取得した仕様を正確に理解して設計する必要があったことは当然であるものの、型式適合認定制度について全社的な統括をするべき立場にあった当時の技術本部が、型式適合認定制度の下における建築基準法等の法令に従った申請手続きなどの法令遵守について周知徹底することが出来ずに、結果として個々の設計者に委ねる運用となってしまった。

3. 設計図書作成のプロセスの問題

技術本部が各事業所及び生産業務センターに対して、CADシステムにおける仕様制限の意味・重要性を十分に連絡・説明できていなかった。すなわち、設計図書作成のプロセスにおけるチェック体制を技術本部が周知徹底できていなかった。

iii) 再発防止に向けた提言

1. 全社的な法令遵守体制の再構築
2. 双方向の情報伝達機能の強化
3. 設計図書作成におけるチェック体制の構築

【再発防止策の策定について】

当社では、外部調査委員会による調査報告書を受け、2019年6月18日開催の取締役会において、以下の再発防止に関する基本方針および施策を決定いたしました。

1) 全社的な設計業務に関する法令遵守体制の再構築

- ・型式適合認定制度をはじめとする建築関連法令に関する法令遵守体制の再構築

- ・社長直轄部門として独立した(仮称)法令遵守・品質保証推進本部の設置

2) 型式適合認定制度に関する社内資格制度の導入

- ・型式適合認定制度に関する社内資格制度の導入と設計担当者の適正な配置

3) リスク情報の伝達機能の強化

- ・型式適合認定制度をはじめとする建築関連法令に関するリスク情報を社内に伝達する仕組みの強化

4) 社内監査機能の強化

- ・型式適合認定制度をはじめとする建築関連法令の社内監査体制の強化

5) 事業所の法令遵守状況に対する適正評価

- ・型式適合認定制度をはじめとする建築関連法令の遵守状況について、事業所の業績評価に反映

6) 本社・事業所間の情報共有の強化、教育の再徹底

- ・本社と事業所における情報伝達機能の強化、本社と事業所間のコミュニケーションの強化を図るため、全社に対して改めて法令遵守教育を実施

7) 社内チェック機能の強化

- ・社内の標準的な設計ルール(設計要項)=標準仕様の再整備
- ・型式適合チェック体制を強化する設計プロセスの改善
- ・BIMによる法令適合チェック機能の強化
- ・設計図書の長期保管が可能な仕組みの再構築

【経営責任について】

当社では、2019年6月25日開催の第80期定時株主総会後の取締役会において、中華人民共和国の関連会社の大連大和中盛房地產有限公司において生じた不正ならびに、戸建住宅・賃貸住宅における建築基準に関する不適合問題に対して経営責任および役員らの処分を決定しました。(詳細は下記の「関連ページ」をご覧ください。)

当社といたしましては、今後、このような事態を二度と発生させないよう、再発防止に専心してまいります。

関連ページ

当社グループ公式Webサイト ニュースリリース
「外部調査委員会による最終報告に関するお知らせ」(2019年6月18日)
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20190618-3.pdf
「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についての原因究明及び再発防止策について」
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20190618-4.pdf
(訂正)「外部調査委員会による最終報告に関するお知らせ」の一部訂正について
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20190619.pdf
当社における経営責任および役員らの処分に関する代表取締役の異動・担当変更、人事異動・機構改革についてのお知らせ
https://www.daiwahouse.com/about/release/house/pdf/release_20190625.pdf

※本項目に記載の内容は2019年6月25日現在のものです。
最新の情報は当社グループ公式Webサイトのニュースリリースをご覧ください。

お客さまとの共創共生

住宅の長寿命化に配慮した外張り断熱通気外壁

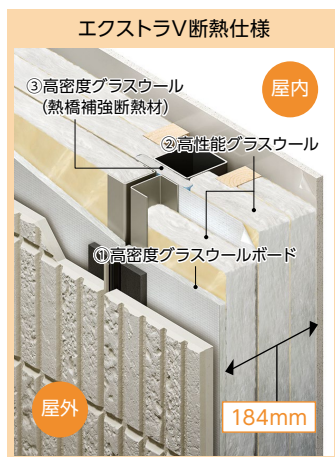
当社では戸建住宅の外壁構造に断熱性・防水性・防露性・耐火性・耐久性に優れた「外張り断熱通気外壁」を開発し、2005年より積極的に採用しています。「外張り断熱通気外壁」を採用することは壁体内の防露性能と防水性能を高め、構造体の劣化を防ぎます。また建物の耐久性能を高めることで安全性を向上し長寿命化を図っています。

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% (2018年度実績) 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一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一つのバリア(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入することを防ぎます。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(通常の使用の場合)。

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



※ 図は xevo Σ の場合

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。

2018年度のお客さま満足度、商品の品質に関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに以下に開示しています。

関連ページ P201~202 CSR自己評価指標 2018年度実績 お客さま
「高品質な商品の提供」
「長年にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

商品の安全衛生に関する研究

家の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、リビングとトイレ等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一つの解決方法となります。しかし、そのためには空調機器専用の機械室が必要となり、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。

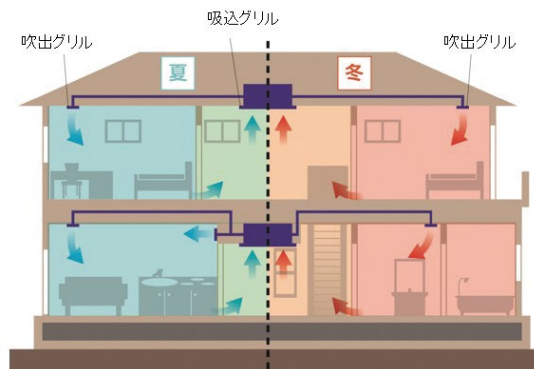
そこで当社では、これらの課題を解決し、ヒートショックの原因となる部屋間の温度差を低減する「フロアセントラル空調システム」を研究・開発しました。

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等、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・開発を進めてまいります。

※ 急激な温度変化で、血圧や脈拍の急変動が身体におよぼす影響のこと。



「フロアセントラル空調システム」で一年中快適かつ安全な空調を実現

【重要課題】

お客さまとの適切なコミュニケーション

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98.9%と大半を占めています。特に、長期間使用される住宅や建築物の「居住・使用段階」が約6割を占めています。

そのため、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(面積当たり)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、エネルギーゼロの街づくりを推進しています。

関連ページ ▶ P155~160 地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)

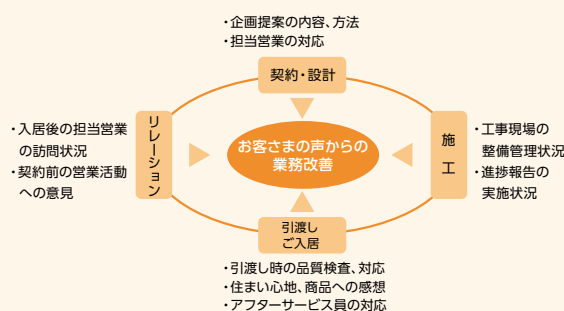
商品情報の提供

当社では建物の引き渡し時に商品情報に関する書類を提供しています。例えば、戸建住宅では、お客さまへ建物のメンテナンスに関する「住まいの手引き」をお渡しするとともに、希望される方には「日本住宅性能表示基準」に基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。

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、お客さまに愛され、信頼される企業であることを理念に掲げ、企業活動を推進しています。企業として当たり前のことを当たり前徹底して行うという「凡事徹底」を企業姿勢として全役職員が共有し、お客さまに対して実践しています。さらには、「お客さま志向」から一歩踏み出して、お客さま一人ひとりの立場で考える「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。

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



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げると考えています。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。

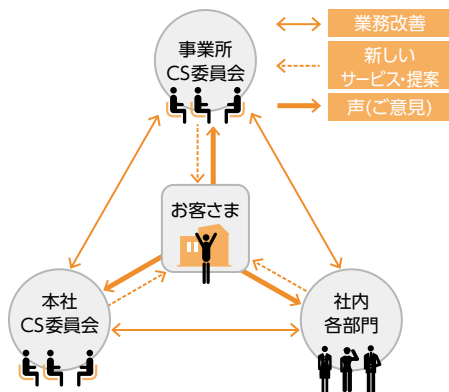
「業務の質」については、業務の基本的なやり方・ルールを把握することが大切だと考えています。当たり前のことを確実にこなしていくために担当する従業員全員が共通して把握することが欠かせません。そのうえで業務の改善についてPDCAを回していくことが重要と捉えています。

お客さまとの共創共生

CS推進体制

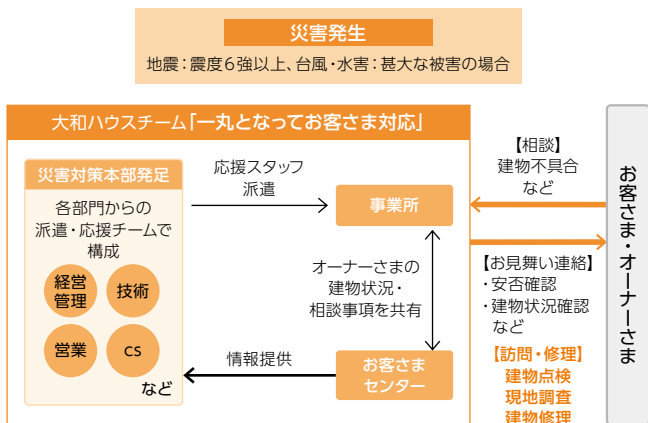
CSや品質に関わる事項について、従来は1部門での対応を行ってきましたが、お客さま満足のさらなる向上を目指し、2014年度よりCS統括部門と品質保証部門の2部門の体制へ強化しました。お客さまの声を商品やサービスの改善につなげるため、本社と全事業所にCS委員会を設置し、お客さまの声(客観的集計および「生の声」)に基づき、毎月1回の活動(委員会)を通じて事例の共有と取り組みのPDCAを回しています。他にも、商品開発部との連絡会、施工部門との連絡会などお客さまの声をもとにした改善提案、実施状況の確認を行っています。このように、各事業所でのきめ細かな取り組みを共有するとともに、各事業所での対応が難しい全社的な判断が必要な場合には迅速に対応できる体制を整備しています。

■ CS委員会による改善活動の推進



また災害などに備え、「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、2018年度における災害時には「災害対応マニュアル」に基づく迅速な対応を行うことができました。

■ 【ソフト面】災害時に一丸となった対応ができる体制



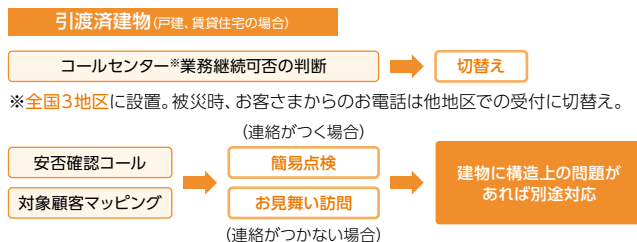
各コールセンターでのコミュニケーション

■ 【戸建・マンション・賃貸住宅】ダイワハウスお客さまセンター
当社が目指すのはお客さまとのエンドレスパートナーシップです。お客さまの住まいに関するさまざまなご要望のコンシェルジュ窓口として『ダイワハウスお客さまセンター』を設けています(24時間365日フリーダイヤルにて受付)。お客さまセンターは、各事

業所と一体となり定期点検のご案内や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、転居に伴う自宅の売買・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。未永く、住まいのあらゆるご相談に応じた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。

2018年度の災害においては、お客さまの安否確認は当然のことながら、被災された建物の状況把握や被災後の建物点検アポイントなど、災害発生後、迅速なお見舞いの連絡と、お申し出の受け付けを行いました。これらは、拠点を複数の地区に設置することで、被災地域にかかわらず、対応できる体制を構築しております。

■ お客さまの安全・安心を守る体制の整備

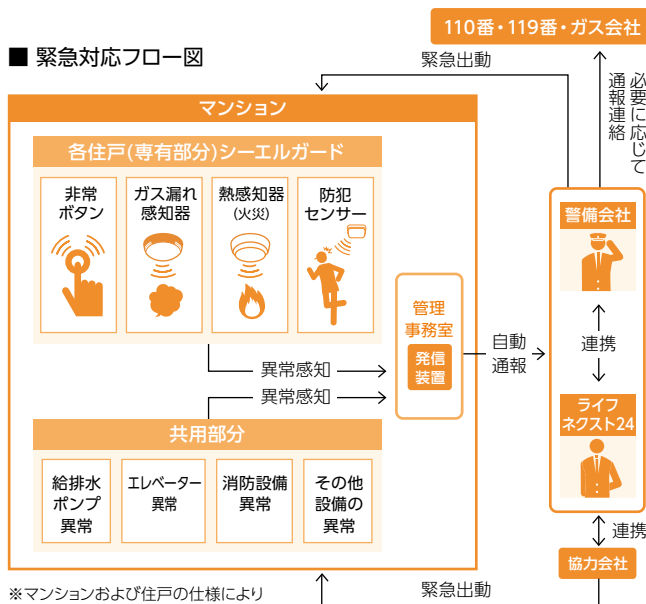


センターのスタッフ

■ 【分譲マンション】緊急対応システム「ライフネクスト24」

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

■ 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。

Ⅰ【商業施設・事業施設】24時間受付コールセンター

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

^{*}お客さま：これまでに建物を引渡ししたオーナーさま

勧告・命令はありませんでした。

2018年に施行された欧州一般データ保護規則(GDPR)については、当社グループにおいて適用対象となりうる取引などが存在しないかの調査を実施しました。調査結果をふまえGDPRの各規則への具体的な対応を進めています。

主な取り組み

接客品質に対するお客さま満足度

お客さまと直接関わる当社従業員が、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。

2018年度のお客さまとの適切なコミュニケーションに関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに開示しています。

[関連ページ](#) P201～202 CSR自己評価指標 2018年度実績 お客さま「お客さまとの適切なコミュニケーション」

マーケティング・コミュニケーションにおける自主規制

当社では広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権配慮などさまざまな広告表現の自主規制を設けています。また、広告物をテンプレート化して運用する広告制作システム「Dワークプレイス」の活用を促進し、作成段階での表現上のリスクを軽減しています。

さらに、最終チェック部門として専門チームを設置しチェック体制を強化することで、最大限のリスク管理に努めています。

個人情報の管理への対応

当社は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報を適切に利用し保護することが事業活動の基本かつ社会的責任であると考え、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定めて社内外に公表しています。この方針のもと、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など、組織的・人的な安全管理体制を整備するとともに、個人情報保護の考え方や社内規程を定期的な研修などの実施により、周知徹底しています。また、情報技術による対応においても、個人情報は最重要の情報と認識しており、利用者認証統制やアクセス制限、操作ログ管理などを行うとともに、ハードディスクの暗号化、外部からの不正なアクセスの検知など多段階の対策を実施しています。なお、2018年度において、監督官庁などからの指導・助言・

お客さまとの共創共生

【最重要課題】

長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み

基本方針・考え方

建物は生活やビジネスと共にあるものであり、お客さまや社会にとっての大切な資産です。そこで大和ハウス工業では、建物を末永く良好に保ち、資産としての価値を持ち続け、世代を超えて建物を長期間にわたって使用していただくことが使命であると考え、適切なメンテナンスとアフターサービスの体制をさらに発展させ、良質なストックを次の世代へと受け継いでいきます。

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

マネジメント

長期の品質保証

大和ハウス工業では、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。建物の構造が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。

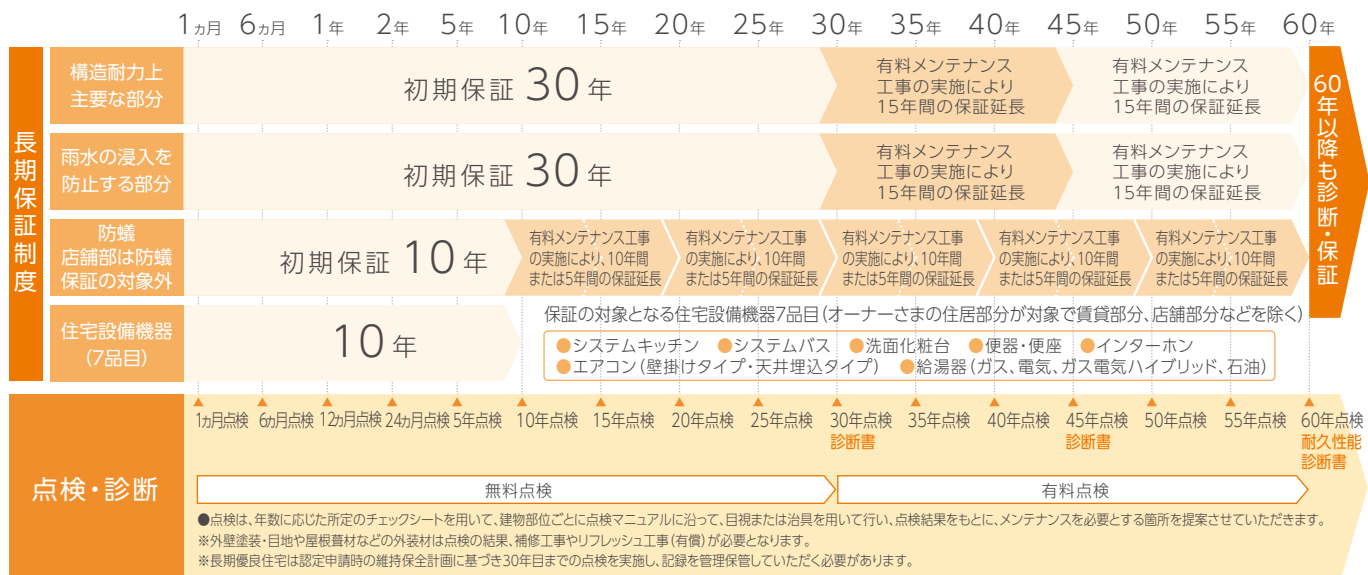
お客さまを個々に訪問し、建物診断で確認した改善点についてはメンテナンス工事で修復し、資産価値の維持と向上を行います。また、これらのアフターサービスで得られた情報は、CS統括部門が集約のうえで各部門へのフィードバックを行い、商品開発や品質保証の体制や仕組みの改善につなげています。

*商品により異なります(xevo系、GranWood等商品の場合)。

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等を通じて、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。

■ 戸建住宅 鉄骨・木造(平屋・2階・3階建ての場合) ※xevo系、GranWoodなどの商品の場合



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、耐久性性能調査(試験)を行い、耐久性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。*耐久性性能調査(試験)費用は別途お見積りとなります。

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場合があります。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、爆発などの外來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。

■ 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	25.1万人 (2019年3月末現在)	全国93カ所 36,392名 (2019年4月末現在)	全国65カ所 6,659名 (2019年3月末現在)
主な活動	・会員さま限定のインターネットサービス ・オーナーさまの将来のお住まいに関する疑問や、お悩みを解決するための情報を提供	・賃貸住宅の経営に関する新しい情報の提供 ・会員さま同士の情報交換、親睦を深めるための研修旅行など	・不動産の有効活用に役立つ勉強会 ・会員同士の親睦を深める研修旅行など ※テナントさま向けには出店商談会などを開催(2019年3月末現在、4,200を超える取引実績があります。)

主な取り組み

長期にわたる信頼獲得に関するお客さま満足度

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ほか、集合住宅事業で6ヵ月、マンション事業で3ヵ月・1年・2年、建築事業で引渡し時の調査を実施しています。

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

2018年度の長期にわたる信頼獲得に向けた取り組みに関する管理指標の結果は、CSR自己評価指標として進捗を管理するとともに以下に開示しています。

関連ページ ▶ P201～202 CSR自己評価指標 2018年度実績 お客さま「長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み」

社会課題を解決する事業・持続可能な消費

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、創業の精神である「何が世の中の役に立つか」を常に考え、持続可能な社会を築くため、地球環境や社会への負の影響を低減しながら社会的課題を解決する事業を創り出すことを重視してきました。

部材の調達や生産、建物を建設する際に省エネやリサイクル等の、環境負荷の低減に努めるとともに、お客さまが建物を使用する際の温室効果ガス排出量も削減し、長期間にわたりその性能を維持できることが重要であると考え、商品開発時の設計思想やアフターメンテナンスの体制に反映させています。こうした取り組みを通じて、負荷が大きいとされる引渡し後のお客さまの「建物使用時」にも、環境・社会への貢献ができるものと考えています。

時代の要請として、より耐震性に優れた建物の追求、誰もが活躍できる社会に相応しい住まいの追求など、取り組むべき社会的課題は数多くあります。ステークホルダーと当社が、互いに教え、学び、理解を深めながら連携することで持続可能な社会の実現に貢献していくことが使命であると考えます。

関連ページ ▶ P127 教育機関での講演活動など
P159～160 商品・サービスの提供による温室効果ガス削減貢献

マネジメント

研究・開発・新規事業開発における社会・環境への対応

当社の総合技術研究所は、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、快適で健康に配慮した住まいや、エネルギーゼロの住まい、街づくりなどを目指して、世の中が必要とする価値を見出す研究・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「フィー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。

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

なお、2018年10月1日に未来共創センターが設置されました。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▶ P054 事業投資におけるESG側面の評価

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 X-Port(クロスポート)」にいち早く主幹事業として参画し、「ダイワハウスオープンイノベーションプログラム【Daiwa House Future Labo】」を開催しております。

当社WEBサイトでも、社会的な課題解決に資する事業テーマとして「新しいライフデザインを支える住宅」「これからのデジタル建設業」「不動産の流動性を促すサービス/技術」「豊かな暮らしを支える新しい街のインフラ」など、4セグメント・15テーマを公開して随時提案を募集するとともに、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おります。

ベンチャー企業との協業だけでなく、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おります。

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のハブ基盤として、機能する場所にしていきたいと考えます。

加えて本取り組みを大和ハウスグループ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Webサイト オープンイノベーションプログラム https://www.daiwahouse.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

主な取り組み

社会課題を解決する事業を生み出す研究・開発

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

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

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

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

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

社会課題を解決する商品の開発

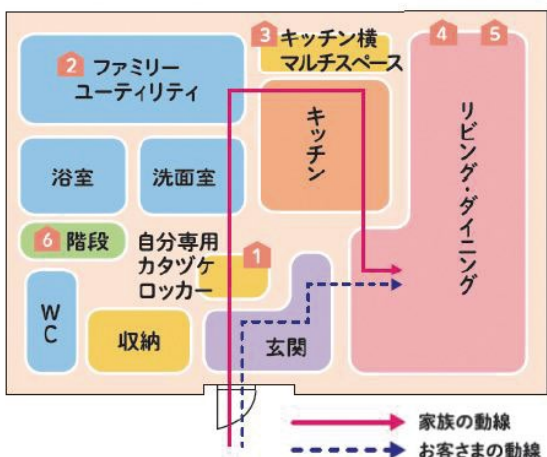
女性の活躍をサポートする家事シェアハウス

当社では、共働き世帯の増加を背景に、家事を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2017年までの10年間で約17.5%増加し、1,188万世帯*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2018年の45.0%*1と、年々高まっており、女性の社会進出とともに職場における女性活躍への期待が高まっています。一方、家庭においては女性の家事負担軽減のため、男性の家事参加・家事分担が少しずつ浸透してきていますが、一日の家事時間は平均で28分*2と、アメリカやドイツ、スウェーデンと比較しても4分の1以下*2であり、女性の家事負担がいっこうに減らないとの声があるのが実態です。そのようななか、女性社員を中心としたプロジェクトチームを立ち上げ、社内でアンケートを行ったところ、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 平成30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歳未満の子どもを持つ夫の育児を除く家事時間)。

■「家事シェア動線」参考例



■社会課題であるキャッシュレス決済事業へ参入
「株式会社ロイヤルゲート」のM&Aによる事業推進

訪日外国人の増加や労働力不足を背景に、キャッシュレス推進が社会課題となっています。政府がキャッシュレス推進を掲げるなか、加盟店にとって望ましい商品・サービスが充実していないことが国内のキャッシュレス化を妨げる一因となっていることから、2018年4月に株式会社ロイヤルゲート(以下、ロイヤルゲート)を買収しキャッシュレス決済事業に参入、お客さまに必要とされる商品の開発を進めています。

ロイヤルゲートが開発・販売する「PAYGATE Station(ペイゲートステーション)」は、クレジットカード決済、QR決済、共通ポイント、電子マネーなどさまざまな決済を1台のモバイル型端末で処理することで加盟店のキャッシュレス導入を簡単に実現し、加盟店の課題となっている訪日外国人対応や労働力不足による生産性向上のニーズに貢献します。また、業界他社に先駆けて世界基準のセキュリティ基準PCI P2PEに準拠するなど「安全・安心」な社会インフラの整備に向け、国内の業界スタンダードの向上にも貢献していきます。



モバイル型端末
PAYGATE Station
(ペイゲートステーション)

関連ページ ▶ PAYGATE Station
<https://www.paygate.ne.jp/station/>

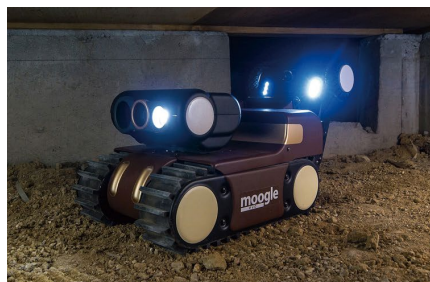
■働き方改革の実現を目指して

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

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



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



床下点検ロボット
「moogle(モーグル)」

■充実ネクストライフサポート(リブネスタウンプロジェクト)

当社グループの「共に創る。共に生きる。」という基本姿勢のもと、お客さまと共に新たな価値を創り、誰もが生涯を通じて元気で生き生きと過ごすことができる社会の実現を目指して、さまざまな活動や仕組みづくりに取り組んでいます。

具体的には、高度経済成長期に当社が開発し高齢化が進む郊外型戸建住宅地(ネオポリス)において、地域住民・大学、行政などとともに地域のコミュニティ形成や活性化につながるイベント・セミナー、コミュニティ拠点の開発など新たなまちづくりに挑戦しています。



地域共生活動



神奈川県横浜市
「上郷ネオポリス 野七里テラス」
2019年度完成予定

関連ページ ▶ 充実ネクストライフサポート事業
<https://www.daiwahouse.co.jp/jujitsu/>

持続可能な利用を目指した商品の開発

■安心して住み継げるサステナブルな住まい

東日本大震災以前の住宅は、主に巨大地震の本震に対して備えるという思想で建てられてきました。それは、揺れにくく、倒壊せず人命を守る、いわば「プレクエイク」の思想です。しかし、東日本大震災では本震に続き大きな余震が繰り返し発生し、設計時の耐震性能を低下させる「ゆれ疲れ」という現象が起り、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。

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

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

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

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



エネルギー吸収型耐力壁
[D-NΣQST(ディーネクスト)]

全新築戸建住宅に「移住・住みかえ支援適合住宅制度(家賃定額保証型)」を適用

当社のすべての新築戸建住宅は、2011年11月より、一般社団法人 移住・住みかえ支援機構(以下、JTI)が実施する「移住・住みかえ支援適合住宅」と認定され、「マイホーム借上げ制度」の対象住宅となりました。これにより、当社の新築戸建住宅が空き家となってJTIに依頼した場合、JTIの査定に基づいた家賃が建物のオーナーさまに支払われることになりました。

さらに、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)」(以下、「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り上げが可能となります。

その結果、建物のオーナーさまは安定した賃料が見込め、入居されるお客さまは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。

地震対策のさらなる取り組み

当社では、持続可能な社会へ貢献する一環として、建物の地震対策を重点実施項目の一つとし、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。

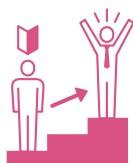
※自動車走行などによる人工の振動源や、風で揺れる木々などの自然現象の影響による建物地盤などの振動

従業員との 共創共生

健康分析スコアの
「問診(生活習慣)スコア」
52.7点



OJTに関する評価
① 新入社員の満足度
85.4%



② エルダー社員の
自己評価比率
76.5%

女性管理職登用数
137名



障がい者雇用率
2.39%

新卒採用(総合職)に
おける女性比率
24.6%



担当役員メッセージ	085
安全かつ健康的に働くことのできる職場	089
人財の育成	092
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり	095
優秀な人財に対する雇用機会の提供	098



上席執行役員
経営管理本部人事部長
経営管理本部人材育成センター担当
サステナビリティ副担当

能村 盛隆

従業員が仕事を通じて
生きがいや幸福感を得られる企業であることを
追求してまいります。

担当役員メッセージ

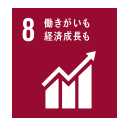
使用者による「働き方改革」であってはならない 「働き方改革」

日本の企業の多くが直面している通り、少子高齢社会のなかで人財の確保が難しい状況となっています。そのため、働き方改革を継続して進め、従業員がやりがいを持って活躍できる労働環境を整備しつつ、採用から育成、活躍推進に至る取り組みをセットで考えていくことが欠かせない時代です。

昨今は働き方改革という言葉が日本社会のなかで一人歩きして

いる感がありますが、これは企業の使用者側からみた「働き方改革」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なければなりません。

また、企業経営を中長期の視点で見据えたとき、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。一方で、「時間」と「情報」は大きく様変わりすることが考えられます。労働時間の考え方については、子育てや介護など従業員のライフイベントに対応したさまざまな働き方が認められるようになっていくでしょう。さらに情報の観点で考えると、ICT（情報通信技術）のさらなる進歩によって、業務の遂行に必要な情報の共有、活用



が飛躍的に便利になっていくはずですが。

女性や高齢者の活躍推進に向けた施策を充実していきます

「第5次中期経営計画」では、こうした考えのもとで従業員に関わるさまざまな課題に取り組んできました。働き方改革をはじめとして成果を上げている課題が多数ある一方、段階としてはまだ種をまいたばかりという課題がいくつか残っています。

たとえば、ダイバーシティのなかの女性の活躍推進では、「ダイバーシティ・フォーラム」をこれまでに6回開催し、意見交換などに努めてきました。しかし、女性管理職数の増加という面では、引き続き取り組みが必要です。また、高齢者の活躍推進についても、65歳以上の嘱託再雇用を促す「アクティブ・エイジング制度」など、多岐にわたる制度を通じて支援の拡充を図ってきました。該当する従業員の間で制度は好評であるものの、運用開始から時間が経過したなかで制度の見直しに着手すべき時期に来ていると思われる。さらには、子育てや介護などの従業員の事情に応じて多様な働き方を可能にしていく、という課題にはまだ十分に踏み込めていないのが実情です。

時間とは人の“命”そのもの 従業員にとってやりがいや喜びにつながる 仕事の時間を提供する

「第6次中期経営計画」においては、重点課題として引き続き「従業員の働き方改革」に取り組むとともに、「人財育成と採用強化」「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組んでいく考えです。

第1の「従業員の働き方改革」では、働くことの意味を再定義したうえ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とつながるものでなければなりません。それが仮に楽しくない仕事であるならば、働き方改革を通じて労働時間をいかに短くしたところで仕事は魅力なものとはなりません。私が思うに、会社で過ごす時間とは、従業員にとっての“命”そのものであるということです。だからこそ、働く時間を単に短くすればよいというのではなく、時間をより有意義なものに実感できるようにすることこそ、真の働き方改革であると考えます。

大和ハウスグループでは、こうした方針のもとで「働かせ改革」

ではなく、「働き方改革」に真剣に取り組んでまいります。改革により仕事の成果を高めるとともに、従業員の心身の健康も併せて増進していくことに注力していきます。

社会から信頼される企業としての「採用力」強化

第2の「人財育成と採用強化」における採用については、全社を挙げて人財を確保する取り組みが必要であるとともに、企業ブランドの向上が欠かせないと考えます。社員が、自分の身近な人に入社を勧められるだけの会社であるかどうか。この信頼感なくして、採用力の強化を図ることはできません。そして、信頼感を醸成するためには、会社の人格に相当する「社格」を上げていく必要があります。この「社格」は一朝一夕で上がるものではなく、全役職員の日々の「凡事徹底」の積み重ねで成し遂げられるものです。

また、新入社員にせっかく入社していただいたのに関わらず、早期に退職するケースを減らしていく取り組みも重要です。そのため、採用の段階で当社の特徴を伝え、また当社との相性をしっかり見極める必要があります。そこで、採用活動に携わる従業員の目利きとしての育成が欠かせません。さらに言えば、当社グループでは毎年多数の新入社員を採用しているなかで、これまでに培った膨大な人事データがあります。これらをAI(人工知能システム)によって分析するなど、活用していくことで、採用活動の強化や効率化につなげていく考えです。

グローバル人財の育成に向けた取り組み

一方で人財育成の面においては、教育研修の主管部署である人財育成センターが中心となり、「創業者精神、企業理念のグループ全従業員への浸透」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」といったテーマで活動しています。

さらに、海外事業の拡大を見すえて、2021年開設予定のグローバル人財を育成する研修センターの開設準備も進めており、時代の先を見据えた取り組みを通じて、各事業において活躍できる人財をしっかり育てていきたいと考えています。

特に、「創業者精神、企業理念のグループ全従業員への浸透」に関しては、人財育成の基盤であるのは言うまでもありません。創業者精神を忘れた企業は持続しないというのは、数々の事例をみて

従業員との共創共生

も明らかです。また、創業者・石橋信夫が遺した『わが社の行き方』を読み込むと、当社グループが抱えているさまざまな課題の答えに出会うことができます。若い従業員に対して、創業者の思いをどのように伝えていくかは、人事を担うものにとって大きな課題ではありますが、人財育成センターの活動を通じて、創業者精神の浸透を図っていく考えです。

グローバルに貢献できるビジネスリーダーを育てていきます

また、「仕事を通じて人が育つ環境、風土づくり」では、前述の通り真の働き方改革を通じて、働きやすい環境を提供していくことで、仕事のやりがいを実感できる企業風土の醸成こそが大きな課題であると認識しています。それとともに、職場におけるコミュニケーションの促進や、若い従業員に挑戦する機会を提供できる風土の醸成など、取り組むべき課題は数多くあります。

もう一つの人財育成のテーマである「グローバルに貢献できるビジネスリーダーの輩出」については、海外事業が拡大している現在、今年度が節目の年になると思われれます。今後、事業を展開する各国において現地採用に取り組む必要が生じることから、グローバル人財をどのように採用し、育成するかが課題です。

当社ではすでに「グローバルサミット」を開催して、各国のマネージャクラスを日本に招き、1週間にわたる研修を実施しています。研修に立ち会った際、いずれのメンバーも積極的精神に富んでおり、当社に対する帰属意識が高いのが印象的でした。なかには翻訳版の『わが社の行き方』を熟読し、自分なりの考えをまとめている従業員も見受けられました。いずれはこうした人財のなかから、現地法人の経営層が生まれてくるものと期待しています。

人財の多様性を促進し、経営環境の変化に柔軟に対応

「第6次中期経営計画」における「ダイバーシティ&インクルージョン」においては、あえてインクルージョンという言葉を用いています。これは従来のダイバーシティではとらえきれない概念を包括していくという意図があります。これによって、性別をはじめ、人種や民族、国籍、社会的地位、障がいの有無など、さまざまな属性で差別することなく、人財の採用と育成、活躍促進に取り組む考えです。このインクルージョンは、社会課題に 대응するとともに、将来の経営環境の変化に対して、企業グループとして柔軟に対応していく観点から多彩な人財との「共創共生」を目指すという意図もあります。

当社は、創業者である石橋相談役から託された「創業100周年に売上高10兆円の企業グループ」という夢の実現に向けて、成長を着実に遂げつつあります。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に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まいります。

社会性中期計画(2016~2018年度)における考え方と成果

社会的課題

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

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

当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループは、約67,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人財がいます。こうした人財の力を最大限に発揮できる環境を提供し続けることが、新たな事業機会を生み出す原動力となります。逆に時代が変化するなかで、人事制度や職場環境が新たな要請に応えられない事態が生じた場合、企業組織としての活力が損なわれ、競争力を失いかねません。

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

社会性長期ビジョン【従業員】

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

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

【重要課題】

安全かつ健康的に働くことのできる職場 P089~092

「有給休暇取得率」は、2018年度目標が70%であるのに対して、実績は56.5%となりました。また、「健康分析スコアの『問診(生活習慣)スコア』」は、2018年度目標が70点であるのに対して、実績

は52.7点にとどまりました。今後も継続的な取り組みを行ってまいります。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」	52.7点	70.0点

■ 健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」



【最重要課題】

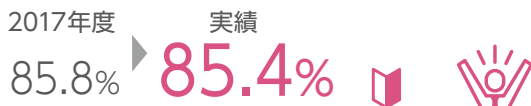
人財の育成 P092~095

「人財育成全般に対する従業員の満足度」に関して、「OJTに関する新入社員の満足度」「エルダー社員の自己評価の比率」共に、2018年度目標として80%を掲げています。これに対して、実績は前者が85.4%と目標を超えている一方、後者は76.5%と昨年度より4.7ポイント増加したものの、目標には届きませんでした。

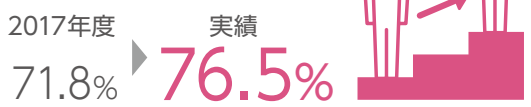
個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
OJTに関する評価		
①OJTに関する新入社員の満足度	①85.4%	①80%
②エルダー社員の自己評価の比率	②76.5%	②80%

■ OJTに関する評価

① OJTに関する新入社員の満足度



② エルダー社員の自己評価の比率



【最重要課題】

多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり P095~097

「男性の育児休業取得率」は、2018年度目標の50%に対して、実績は32.9%にとどまりました。また、「女性管理職登用数」は2018年度目標(2019年4月時点)の160名に対して実績137名(出向者8名除く)、「障がい者雇用率」は2018年度目標の2.30%に対して実績2.39%(目標達成)という結果になりました。今後、実績の向上に向けて取り組んでいきます。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
女性管理職登用数	137名	160名
障がい者雇用率	2.39%	2.30%

■ 女性管理職登用数



■ 障がい者雇用率



【重要課題】

優秀な人財に対する雇用機会の提供 P098~099

「新卒採用(総合職)における女性比率」は、2018年度目標の30%に対して、実績は24.6%にとどまりました。また、「技術系有資格者採用数」は2018年度目標の150名に対して、実績は124名でした。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
新卒採用(総合職)における女性比率	24.6%	30%

■ 新卒採用(総合職)における女性比率



↓ 第6次中期経営計画へ

社会性中期計画 エンドレス ソーシャル プログラム2021	
主な重要課題	主なKGI経営目標指標(2021年度目標)
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 80%
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 90%以上
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5指標で目標設定 ※ 2022年4月1日時点 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%

従業員との共創共生

【重要課題】

安全かつ健康的に働くことのできる職場

基本方針・考え方

大和ハウスグループは、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場を確保することが、人権の尊重における基本的な取り組みの一つであると捉えています。そして、従業員一人ひとりの成長を促し、能力を活かす環境づくりに欠かせない要素であるとともに、社会への貢献と事業の持続的な発展にとって重要と考えています。

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

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

当社グループは、従業員に対して、長時間労働撲滅と健康管理の着実な実施を働きかけることを通じて、健康経営を推進し、ひいては労働生産性を向上させることが重要であると考えています。こうした国内での関心が高い労働慣行の課題に取り組むだけでなく、国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則からなる国連グローバル・コンパクトの取り組みに賛同し、署名により支持を表明するとともに、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」や各国の労働法の遵守を通じて、強制労働や児童労働の防止に努めるのはもちろんのこと、事業のグローバル化に伴う各種感染症の予防に努めるなど、グローバルな課題に対しても取り組んでいきます。

関連ページ ▶ P046～052 人権マネジメント
P109～111 施工会社における労働条件の改善と人財の確保
P195～196 企業倫理綱領および行動規範

マネジメント

取締役会による安全衛生の監督体制

当社は、安全担当に取締役常務執行役員を、安全衛生のマネジメントの中心となる「中央安全衛生管理委員会」の委員長に取締役専務執行役員を任命しており、CEOを含めた取締役会による安全についての監督体制を設けています。

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

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

安全管理の組織体制としては、「総括安全担当」に取締役常務執行役員を、建物の施工を推進する「施工推進部安全担当」に戸建住宅・集合住宅・建築系施工の計6名の執行役員を任命しています。

各事業所の安全に関する重要事項については、「施工推進部安全担当」と安全管理部から適宜、「総括安全担当」へ報告を行い、さらに「総括安全担当」からは適宜、取締役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。

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おります。
強制労働の防止	人財の採用にあたっては、必ず応募者からの申込みを前提としており、1回以上の採用選考を経て合格を通知しております。 また入社いただく際には労働条件を提示し、応募者との合意のもと、雇用を開始しております。
従業員の代表との対話	社内制度として「社長への提案ボックス」や「Advanceボード」と呼ぶ、経営層や本社主管部門へ直接、各種の改善提案ができる仕組みを導入しております。 また従業員というステークホルダーの立場から、毎年実施する「ステークホルダーミーティング」への参加もあります。
生活賃金の支援	日本国内、また世界各国の定める最低賃金を遵守しております。

■ 長時間労働の削減に向けたマネジメント体制

導入年	取り組み内容
2004年4月	● ロックアウト制度 長時間労働の是正のため、事業所を22時で閉鎖 (2009年2月より閉鎖時間を21時に変更)
2007年4月	● ホームホリデー制度 有給休暇取得促進のため、四半期(3ヵ月)ごとに1日、有給休暇の計画取得を義務づけ
2009年4月	● 「みなし労働時間制」の廃止 労働時間の適正把握のため、外勤者に適応していた「みなし労働時間制」を廃止し、全職種を実労働時間管理に変更 ● 部門・職種別就業時間帯の導入 不要な残業を削減するため、部門・職種ごとに適切な就業時間帯を導入
2010年5月	● 時間単位有給休暇の導入 ワークライフバランスの観点から、有給休暇の有効活用および取得促進を目的として時間単位で取得できる有給休暇制度を導入
2011年6月	● 「人事検査制度」の導入 人事部長が全国の事業所を訪問し、残業代の未払いや長時間労働の黙認といった労務管理上の問題を直接調査する自社制度を導入
2012年4月	● パソコンロックアウトシステムの導入 出社登録前や退社登録後、残業未申請の場合はパソコンが使用できないシステムを導入
2013年11月	● 三六協定抵触状況の「見える化」 三六協定で定められた時間外労働時間に対するの抵触状況が本人および上司・管理者がパソコンでタイムリーに確認できるシステムを導入
2014年4月	● 事業所業績評価の見直し 各事業所の賞与支給評価基準に「時間当たり利益」や「業務平準化」、「有休(ホームホリデー)取得率」を導入 ● 半日振替休日制度の導入 柔軟な働き方を支援するため、振替休日を半日単位で取得できるよう制度化
2015年9月	● 「ブラック事業所認定制度」の導入(2018年6月に基準変更) 長時間労働に対して独自の社内基準を設け是正指導。改善が見られない場合は「ブラック事業所」と認定し事業所全体の賞与額を減額 ・ イエローカード(人事部による是正指導通知) ① 残業時間が月80時間超の社員が産業医面談を受診しなかった場合 ② 社内調査により残業未払いが発覚後、人事部からの改善指示に対して改善が見受けられない場合 ・ レッドカード(「ブラック事業所」に認定⇒賞与額を減額) ① 1年以内に「イエローカード」が3枚累積した場合 ② 労務管理に関する違反について、社員が社内懲戒処分を受けた場合
2017年2月	● プレミアムデーの導入(2018年度で実施終了) 原則偶数月に、各事業所が任意の日にて実施し、午後は半日有休を推奨する制度

従業員への安全衛生についての周知徹底

当社では「安全衛生管理規程」を定めており、労働災害・第三者災害を未然に防止するとともに、従業員・取引先の安全と健康を確保し快適な作業環境の確立に努めています。また従業員が行うべき安全衛生に関する「目標」を周知するため、毎年度「安全衛生推進基本方針書」を発行しています。あわせて、目標を達成するた

めに、各事業所の所長と従業員は「安全衛生推進基本方針書」の内容を把握するとともに、両者が協議のうえ「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に努めています。

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

労務問題に関するリスク評価

■ 時間外労働の実態把握について

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

2018年度の全社の時間外労働は月平均29.7時間と、2014年度の35.2時間と比べ、5.5時間削減されています。

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

■ 全社の平均時間外労働時間の推移

年度	平均時間外労働時間
2014	35.2 時間
2015	31.5 時間
2016	30.4 時間
2017	29.6 時間
2018	29.7 時間

■ 労働時間実態調査

当社では四半期に一度、実態に則した労働時間の把握と未払い賃金の発生を確実に防止することを目的に労働時間実態調査を実施しています。

■ 社員意識調査ビューリサーチ100について

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

■ ビューリサーチ回答結果

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

従業員との共創共生

■ パフォーマンス結果

年度	年間総労働時間/名	年間所定外労働時間/名	有給休暇取得率
2015	2,200時間	378時間	45.9%
2016	2,176時間	365時間	53.5%
2017	2,162時間	355時間	55.0%
2018	2,159時間	356時間	56.5%

従業員の健康と安全に関するリスク評価

Ⅰ 定期健康診断の実施

2018年度の定期健康診断における大和ハウスグループ全体の受診率は97.8%(2019年2月末現在)となっています。また、大和ハウス工業では、定期健康診断の100%受診徹底に向けた取り組みを行い、2013年度から6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、2018年度は99.9%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一つである病気の早期発見、早期治療、健康リスクの管理という点から、有所見者の再検査の徹底を図り、社員の健康保持や改善を推進していきます。また、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。

2018年度の特定保健指導実施率は対象者6,036名のうち82.4%(4,973名)、終了率は54.9%(2,730名)となっています。2018年度以降も継続実施し、継続的支援、動機づけ支援の双方を推進しています。

Ⅱ 長時間労働に対する健康診査の実施

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

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

Ⅲ 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。2018年度において実施期間中に検査を受けた従業員は、16,332名で対象者の89.8%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36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、全社平均を元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。Webでの検査実施では、次年度実施までの1年間、セルフチェックを実施することが可

能となっています。

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ているほか、2017年度からは新入社員を対象としてセルフケアに関する研修を実施。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。

従業員の健康と安全に関する第三者の検証・評価

Ⅰ OHSAS18001(労働安全衛生)認証された事業所の割合

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

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

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。

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。

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(93名:2019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。

当社従業員の労災状況および重大事故への対応

2018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2件で、労働災害での死亡者は0名でした。なお、取引先従業員が被災した工事現場での労働災害についてはP110に掲載しています。

なお、クレーンや杭打ち機等の建設用作業機械の転倒事故など死亡災害につながる恐れのある重大災害・事故発生時には原因を追及し、社内通達や特別パトロールにより再発防止策を周知・徹底しています。

健康と安全に関する研修・啓発活動の実施状況

■ 安全衛生教育(2018年度)

石綿関連eラーニング	4講座 延べ547名
安全管理eラーニング	11講座 延べ5,363名
メンタルヘルス・ラインケア研修(新任責任者研修内)	147名
メンタルヘルス・セルフケア研修(新入社員研修内)	902名

【最重要課題】

人財の育成

基本方針・考え方

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

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

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

マネジメント

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

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

関連ページ ▶ P203~204 CSR自己評価指標2018年度実績 従業員「人財の育成」

OJTとOff-JT

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

従業員との共創共生

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

Off-JTの階層別全体像

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

成センターが中心となり、各事業部の教育担当者を交えて、教育内容や手法の共有を図るとともに、従業員の個性や能力を伸ばすための教育のあり方について議論を行う体制を取っています。

また、グループ会社においても同様に、各社の教育担当者定期的に情報交換を行い、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。

主な取り組み

OJTによる人財育成

■ OJTエルダー制度

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

■ ラウンド・サポーター制度

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

Off-JTによる人財育成

<初級社員育成>

■ 新入社員研修

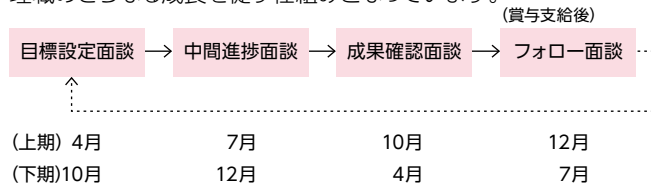
新入社員にとっての初めの1年間は、社会人としてだけでなく、当社の社員としての“礎”を築く大事な時期と位置づけ、あらかじめ年間のカリキュラムを決めて教育を実施しています。入社後に約1週間、基礎研修に参加して基本行動を身につけます。工事に関わる職種だけでな

評価制度との連動

大和ハウス工業は人財のさらなる育成を促すという観点から、人事部の管轄のもとで階層別に評価制度を設け、人財育成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。

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

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



<人事評価を受けている従業員比率>

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

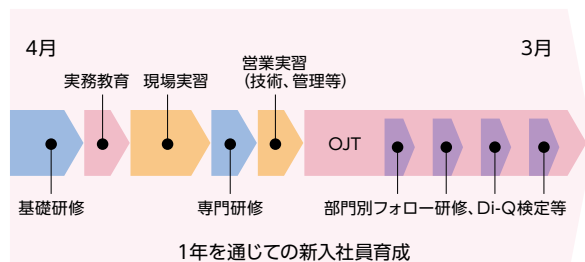
事業部・グループ会社が連携した教育支援体制

当社では、教育研修の持続的な拡充を目的として、人財育成連絡会議を毎月開催しています。教育研修の主管部署である人財育

く、設計、営業、管理など全職種の新入社員が施工現場で実習し、ものづくりと建築の専門知識を体得します。その後、およそ3か月ごとに研修を実施し、実践で使う知識・スキルの学習と習得度の確認を行います。

また一部の職種では、一人ひとりがプロフェッショナルとして実務を遂行できるよう、目標レベルを設定した実務能力認定検定(Di-Q検定[※])を2007年7月より導入しています。

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



■ 各教育の概要

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

■ キャリア採用者入社時研修

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

<管理職・リーダー育成>

■ 新任支社長・支店長研修

支社長・支店長に初めて任命された社員を対象に、支社長・支店長としての役割、気構え、判断基準となる考えを学び、現場で実践できるように研修を実施しています。

■ 新任責任者研修

初任のライン長(所長・課長・グループ長・室長など)を対象とし、組織の責任者として、実践の場に活かす気構えやリーダーシップ、業務知識、思考スキルを学びます。

■ チームリーダー研修[自主選択型]

内部署内に後輩がいる社員を対象に、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ぶことを目的としています。

■ 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2018年度末時点で494名が修了しました。

■ 大和ハウス塾

2008年5月より、大和ハウスグループの次世代の経営者育成を目指し、グループ横断で経営スクールを開講しています。実際の経営課題に対する戦略策定を通じ、経営スキルの実践トレーニングを行っています。これまでの修了者360名のなかから130名が執行役員以上の経営者に就任しています。(2019年4月1日現在)



大和ハウス塾

<マナー教育>

■ 凡事徹底・マナー研修

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

その一環として、事業所単位で支店長をはじめ、管理職も含む全従業員を対象とした「凡事徹底・マナー研修」を実施しています。

Off-JTによる人財育成の年平均時間

2018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従業員一人当たり研修時間

一人当たり研修時間	3.4時間
-----------	-------

※一人当たり研修時間=総研修時間 / 従業員数

■ ②研修別内訳

各研修の時間は参加者一人当たりの時間です。

研修種別	研修内容	時間
(初級社員育成)	新入社員研修	29.3時間 (基礎研修のみ)
	キャリア採用者入社時研修	16.5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	5.5時間
	(経営後継者育成)支店長公募育成研修	46.0時間
	新任責任者研修	32.0時間
	チームリーダー研修<自主選択型>	15.5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
(全従業員対象)	OJTエルダー研修	3.0時間
	凡事徹底・マナー研修	2.0時間
	宅建合宿	22.5時間

【最重要課題】

多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、国連が定めた「世界人権宣言」や、国際労働機関(ILO)の「中核的労働基準」などの国際行動規範を支持しています。また、国連人権理事会で承認されたグローバル基準である「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、2018年1月には当社の人権に対する責任を「大和ハウスグループ人権方針」に明記しました。この方針は社外の有識者からの助言をいただき、2017年12月の取締役会決議を経て制定したものです。方針のなかでは特に「社員の人権の尊重」として差別の禁止、安全な労働環境と並び多様性の尊重について言及しており、責任ある労働慣行の実現により、一人ひとりの人権が尊重され、高い意欲をもって働くことのできる企業であることを常に目指す旨を定めています。

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

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

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

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

マネジメント

人財の多様化

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一つです。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。

加えて、障がい者雇用の点において、当社では2020年4月1日時点での障がい者雇用率2.3%を目標に掲げています。企業の社会的責任の遂行と多様な人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。

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

主な取り組み

多様な人財の確保に向けた取り組み

■ 高齢者の活躍推進

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

また、2015年度より、65歳定年後の再雇用制度「アクティブ・エイジング制度」を創設しました。「生涯現役」を合言葉に、健康で会社が認める人財であれば、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。

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

■ アクティブ・エイジング制度適用者状況

年度	定年退職者など	うち、アクティブ・エイジング制度適用者
2014	33名	13名
2015	55名	37名
2016	66名	48名
2017	69名	39名
2018	60名	28名

■ 障がい者雇用率

2019年4月1日現在の雇用率は2.39%となっています。

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

■ 外国籍社員の採用

2019年度新卒採用において外国籍社員を11名採用。国籍にかかわらず当社で活躍できる人財を採用しています。

■ 高齢者の採用

2018年度のキャリア採用において50歳以上は45名で、キャリア採用数(パート除く)310名の14.5%を占めています。年齢にかかわらず、当社で活躍できる人財を採用しています。

女性の活躍推進

■ 女性の活躍推進

2019年4月1日現在、当社の女性社員比率は20.4%、平均勤続年数は10.1年となっており、2019年度の新卒採用の女性比率は27.2%となっています。

また、当社グループ全体での女性社員比率は2017年22.9%、2018年24.2%、2019年25.6%と年々増加しています。

■ 女性社員の推移(単体)

	従業員数	内・女性	女性比率
2015.4.1	14,862名	2,740名	18.4%
2016.4.1	15,267名	2,886名	18.9%
2017.4.1	15,725名	3,032名	19.3%
2018.4.1	16,275名	3,239名	19.9%
2019.4.1	16,670名	3,405名	20.4%

■ 女性役職者層の育成

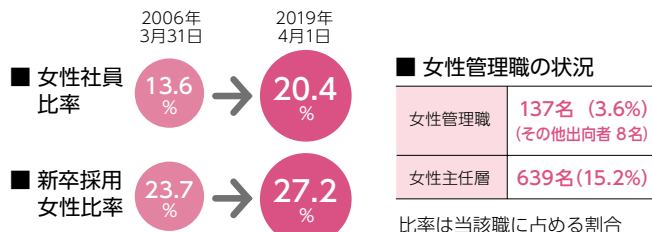
当社の総合職における女性採用が本格化したのは2000年代からであり、男性社員との勤続年数の違いから要職に就く女性の人数が絶対的に少ない現状があります。また女性がライフイベントを迎えた後の継続勤務の環境整備や意識・能力面の向上を推進しておりますが、現状として全社に対する女性比率に比べ、管理職に占める女性比率が低くとどまっています。

2019年4月1日現在で、当社の女性管理職は137名(3.6%)(その他出向者8名)、主任は639名(15.2%)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、2017年度261名(3.6%)、2018年度302名(4.0%)、2019年度352名(4.5%)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。

従業員との共創共生

■ 女性管理職の推移(単体・出向者除く)

	管理職数	内・女性	女性比率
2015.4.1	3,257名	67名	2.1%
2016.4.1	3,422名	86名	2.5%
2017.4.1	3,568名	100名	2.8%
2018.4.1	3,694名	123名	3.3%
2019.4.1	3,812名	137名	3.6%



■ 営業・技術部門への職域拡大

2019年4月1日現在では、営業職における女性比率9.9%(前年より0.8ポイント増)、技術職における女性比率13.9%(前年より1.2ポイント増)となっています。営業部門では昨年度に引き続き、女性営業サポートプログラムとして部門ごとに女性営業職に対してはキャリア研修を、上司である管理職に対しては育成についての講義を実施しました。技術部門では、これまでの活動に加え、住宅系施工部門において地区ごとの女性技術者情報交換会の実施や育休からの復職にあたっての面談を実施し、女性技術者の定着を図りました。

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について

	男性	女性
a. 育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数	573名	148名
b. 育児休業を取得した従業員の総数	182名	149名
c. 育児休業取得率	31.8%	100.7%
d. 育児休業を取得した後、2018年度に復職した従業員の総数	185名	113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	185名	119名
f. 育児休業後の従業員の復職率	99.5%	93.4%

※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)

適正な給与の遵守

当社の2018年度の一人当たりの平均年収は9,073千円でした。

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。

創造的な職場環境をつくるための取り組みについて

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

近年、人口減少や少子高齢化など社会環境の変化に伴って、労働力不足による人材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4つの変革に取り組んでいます。

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

さらに、従業員が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。

【重要課題】

優秀な人財に対する雇用機会の提供

基本方針・考え方

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

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

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

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

マネジメント

次世代を担う人財を確保するため、人事部を中心に各部門との連携を通じて、採用に関する実績の確認と次期の重点実施事項を決定しています。また、雇用に関する情報を一元的に管理・活用するためのシステムを構築するとともに、このシステムの運用を担当する専門部署（シェアードサービスセンター）を発足させ当社グループ全体での推進を行っています。

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

主な取り組み

優秀な人財に対する採用の取り組み

■ 配属エリア先約型採用

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

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

契約社員・臨時社員の活用について

■ 当社の有期雇用契約社員

	契約社員	嘱託	試雇社員	パート社員*	合計
2017年4月	954名	143名	66名	674名	1,837名
2018年4月	964名	167名	58名	662名	1,851名
2019年4月	969名	170名	53名	687名	1,879名

※パート社員は実人数にてカウント

雇用の状況と離職率

2019年4月現在、当社には、正社員16,670名が在籍しています。2018年度の正社員採用者数は1,094名（新卒採用者935名、キャリア採用者159名）

2019年4月に新卒採用者918名（男性668名（72.8%）、女性250名（27.2%））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、2016年度3.08%、2017年度3.03%、2018年度3.22%となっています。

なお、人員調整を目的とした解雇は、2018年度も行っておりません。

事業上の重大な変更の従業員への通知について

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

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

団体交渉協定の対象となる全従業員の比率と合意内容

当社では、現状企業別労働組合は組織されていませんが、憲法の定めるところの「結社の自由」を認めています。

従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援

■ キャリアデザイン支援制度

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

個々の人生に一步踏み込んで焦点を当てることにより、自立心や独立心が持てる環境を整え、幅広く社会で活躍できる人財を創出する土壌を育てることを目的とし、2019年4月時点で累計135名が当制度を利用しています。

従業員との共創共生

経営の考え方と全体像

CSR経営の基盤

お客さま

従業員

取引先

地域市民

株主

環境

外部評価・データ集

■ 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。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
参加者数	120名	105名	134名	138名

取引先との 共創共生

当社社員(従業員)の行動に関する
取引先アンケート調査

① 回答率

77.1%



② 当社従業員の行動に対し
「問題ない」とする回答比率

75.7%

取引先、および購買業務の
自社基準に基づく
取引先評価

4.6点



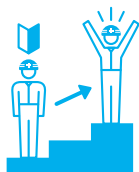
現場職人育成人数

① 住宅系


481名

② 建築系

339名



担当役員メッセージ	101
公正な競争	105
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ	106
施工会社における労働条件の改善と人財の確保	109



取締役常務執行役員
技術本部技術部門担当
技術本部(技術部門)総合技術研究所長
商品開発担当
安全担当
田辺 吉昭

若い人々が建設業界に夢を持って入ってこられる
現場を築くため、取引先との「共創共生」を
さらに加速していきます。

担当役員メッセージ

職人の方々の「4週6休」の実現に取り組んでいます

前年度のサステナビリティレポートにおいて、私は「若い人々が将来に希望を持てる建築現場を提供していく」と抱負を述べました。それ以来、約1年間の取り組みを振り返ると、施工現場の課題がより明確になってきたとともに、大和ハウスグループの責務をこれまで以上に重く捉えています。

現在、当社およびグループ会社では、戸建住宅から大規模な複合開発に至るまで多岐にわたる現場を担っています。そこで共通し

ているのは、労働力、なかでも若い働き手の減少が顕著になっているという問題です。これは当社に限らず、建設業界全体の問題であり、対応を誤ると業界そのものの持続的成長を揺るがしかねない問題になると認識しています。

これに対して当社では「第5次中期経営計画」において「全国の現場の声に真摯に耳を傾ける」ことから課題解決に取り組んでまいりました。特に、当社の施工を担っていただいている、約4,600社の協力会連合会の幹部の方々と会合を重ね、互いに本音で議論を行ってまいりました。その成果として「職人の方々は何より定期休暇を求めている」という声に応えて「4週5休」の休日確保に向けた取り



組みを強化してまいりました。さらに、今年度からは「4週6休」の実現に向けて踏み出しております。現実には、100%の定着に至っているとは言いがたいものの、取引先の皆さまのご理解を得て、改善に向けて状況が大きく前進していると手応えを感じています。もちろん、ゴールは「4週6休」ではなく、職人の皆さまが「4週7休」、さらには「4週8休」と、品質を確保しながら休日を確実に確保できる労務環境の実現に向けて、当社は取引先の皆さまとともに一緒に考え、行動してまいります。

時代の変化に対応した取引先の経営改革を積極的に支援

取引先との「共創共生」は、当然のことながら、職人の方々の休日を確保するだけで解決するものではありません。そのためには、生産性の向上をはじめとして、当社および取引先が一体となった経営改革が不可欠です。前年度において「取引先の経営改革を積極的に働きかけることが重要」と述べたとおり、新たに始まった「第6次中期経営計画」では「取引先企業との連携によるものづくりの生産性向上」を重要課題の一つとして掲げ、将来を見据えた持続的な成長を可能にするとともに、職人の方々が安心して仕事に取り組める経営環境の整備を進めています。

当社の住宅施工においては、比較的小規模な取引先が多く、いわゆる親方制度のもとで複数の職人さんを抱えて、業務を請け負っているのが実情です。そこでは、日給制によって働いた分だけ賃金を支払う慣習が根強く残っています。

しかしながら、少子高齢化の時代にあって、職人さんの確保がますます難しくなるなかで、従来の慣習を続けていくのは困難な状況といえます。これから先、工務店は企業経営を志向すると同時に、親方は経営者としての意識を持つことが大切であります。そして職人さんを従業員として雇用し、月給制にするのに加えて、休日をはじめとする各種の福利厚生を整えていくことが欠かせません。このなかでは、職人さんの健康管理も重要な課題であり、末永く働いていただく環境づくりを築くことが、若い人を雇用していくうえでの大前提なのです。

取引先の事業承継など取引先の切実な課題に対して共に取り組んでいきます

当社としては、このような取引先の経営改革を積極的に支援し

ています。都市部や地方などで経営の事情がそれぞれ異なることをふまえ、個々の課題を明確にするとともに、解決に向けた道筋をつけるように注力しております。

近年は親方の高齢化が進む一方、次の世代への事業承継が活発になっています。こうした実情をふまえて、当社は代替わりをする方々を対象とした経営セミナーの開催を通じて、経営改革の支援につなげていく考えです。そのなかでは、企業としての体制整備とともに、将来を見据えた人材育成も重要な課題です。

従来、職人さんといえば、大工は大工の仕事だけ、左官は左官の仕事だけと、仕事の内容が固定化しがちでした。しかし、これからの安定した経営を考えたとき、職人の方々の多能工化が課題解決の鍵になると考えます。一人の職人さんが大工仕事に加えて、左官やクロス張りもできるとなれば、より安定した仕事を確保することが可能になります。現実には、そう簡単なことではないものの、当社は現場の声に耳を傾けながら、課題を一つずつ解決してまいります。

そのほか、当社では工務店に対して、新人の職人さんが一人前になるまでの一定の期間、育成資金として日当の一部を支援する制度を設けています。加えて、工務店で長く働いている職人さんのなかから当社が熟練工として認定する制度を設け、認定に応じて補助金を支給しています。

さらには、全国の協力会を束ねる協力会連合会の活動資金として、年間5,000万円以上の補助を提供しています。この資金は全国大会や安全活動などの費用に充てていただいているほか、各社の若い職人さんを海外視察に送り出す際の費用の一部に充当していただくことで、モチベーションの向上などにつなげていただいています。

現場で女性の方が安心して働ける労務環境を目指して

工務店の経営改革とともに、重要なのが現場の改善に向けた取り組みです。その一つとして、女性や若い世代の職人さんの声に基づく労務環境の整備に注力しています。例えば、戸建住宅の建設現場では限られた敷地に更衣室を設置するのが困難な場合が少なくないのが実情です。しかし、「作業着のまま電車やバスで通勤するのは困る」という声が多いことから、当社ではできる限りおしゃれでカジュアルな作業着の開発を進めています。安全保護具や熱中症対策のファン装置などを作業着内に組み込むデザインとして、できるだけ抵抗感のない作業着を早急に実用化し、職人さ

取引先との共創共生

んおよび当社従業員に提供していきたいと考えています。

また、女性の間で「現場で重量物を運ぶのが負担」という声も多数いただいています。そこで、当社は自動搬送システムの導入を進め、重い建材などの搬送を機械が行う仕組みづくりを急いでいます。まずは大規模な現場でシステムの導入を進めているところですが、また、戸建住宅の現場においても、身体の負担が大きい天井ボードの昇降を機械的に行う装置を開発中です。すでに試作機を作り、実用化に向けて大きさやコスト面などの課題の検討を行っています。

さらには、施工現場での生産性向上にも積極的に取り組んでいます。建設業界で注目されているBIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)の導入を図ることで、営業から設計、資材調達、施工に至る一連の工程のなかで、情報の共有化を図ることが可能となります。また、仕様の変更なども全工程で情報共有でき、こうしたICT(情報通信技術)は使い次第で現場の負担を軽減できると期待しています。

施工現場の安全・安心の徹底とCSR調達の推進

「社会性中期計画」で重要課題の一つとして掲げる「施工現場の安全・安心の徹底」においても、ICTが果たす役割は大きいといえます。従来、当社は施工現場における労働災害のリスクに真剣に対応してきました。

たとえば、熱中症対策に対しては、一定の気象条件になると現場で警報を発して作業の中止を知らせる装置を導入済みです。また、重機の運用では作業員に接近した場合、警報を発するとともに重機が自動的に停止する装置を試験的に導入しています。まずは大規模な現場で導入を進め、いずれは戸建住宅でも導入を図っていく考えです。

もっとも、安全・安心を含めて、現場の問題はICTの導入ですべて解決できるものではありません。尽きるところ、現場で働く人々の心に響く仕組みでなければ、効果的な運用とはなりません。ICTは便利である反面、運用次第では人とのコミュニケーションが機械的に陥りがちという問題を生じます。取引先の「共創共生」の観点から、施工を依頼する立場として、自分たちだけに都合の良い運用であってはならないと考えます。

今後は外国人の方々が増加して入ってこられます。当社ですでに現場の掲示板の多言語表記を実施しておりますが、こうした面についても丁寧なコミュニケーションを心がけてまいります。

「社会性中期計画」では、そのほかに「グループCSR調達の促進と効率化」を掲げています。資材等の調達に際しては、社会的責任に即したCSR調達ガイドラインを遵守するとともに、適切な運用を通じてマネジメント体制を構築していく考えです。

2030年の中長期を見据えた際、当社の経営基盤の一つに「技術・ものづくり基盤」を挙げています。この基盤を築いていくには、これまで申し上げた通り、施工会社をはじめとするさまざまな取引先との「共創共生」が欠かせません。私たちが取り組むべき課題はなお多いものの、今後も本音で議論を重ね、共に知恵を出し合っ

て一つひとつ解決していく覚悟です。これから先、若い人々が建設

業界に夢を持って入ってこられるように、何事にも真摯に取り組んでまいります。

社会性中期計画(2016~2018年度)における考え方と成果

社会的課題

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

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

当社グループのリスク・機会とその対応

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

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

社会性長期ビジョン【取引先】

私たちは取引先とのパートナーシップを大切にし、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。

中期CSR計画の成果(CSR自己評価指標の実績から)

【重要課題】

公正な競争 P105

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

実績は91.6%となりました。また、「当社社員(従業員)の行動に関する取引先アンケート調査」について、2018年度目標は回答率70%、当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率を75%としています。2018年度実績はそれぞれ77.1%、75.7%となり、いずれも目標を達成しました。引き続き、実績の向上に向けて取り組んでいきます。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
当社社員(従業員)の行動に関する取引先アンケート調査		
①回答率	①77.1%	①70%
②当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率	②75.7%	②75%

■ 当社社員(従業員)の行動に関する取引先アンケート調査

① 回答率



② 当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率



【最重要課題】

CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ P106~109

「社内従業員向け教育」に関して、「購買担当者の階層別研修参加率」「施工管理担当者の研修参加率」につき、2018年度目標は前者を95%、後者を100%と定めていますが、いずれも目標の達成には至りませんでした。

また、「取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価」については、2018年度目標4.5点以上に対して、実績は4.6点となり、目標を達成しました。今後も取引先との「共創共生」に努めてまいります。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価	4.6点	4.5点以上

■ 取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価



【最重要課題】

施工会社における労働条件の改善と人財の確保 P109~111

施工会社の人財確保に関連する「現場職人育成人数」について、2018年度目標は住宅系500名、建築系330名と設定しています。実績はそれぞれ481名、339名となりました。また、労災件数について、「前年度増減率」として2018年度目標は20%減でしたが、実績は27.7%の増加となり、目標の達成はなりません。今後も労災ゼロを目指して注力してまいります。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
現場職人育成人数	①住宅系:481名 ②建築系:339名	①500名 ②330名

■ 現場職人育成人数

① 住宅系



② 建築系



第6次中期経営計画へ

社会性中期計画 エンドレス ソーシャル プログラム2021	
主な重要課題	主なKGI経営目標指標(2021年度目標)
施工現場の安全・安心の徹底	施工現場労働災害の度数率 0.21 ※100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数(休業4日以上)
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4週8休達成率 100% ※休工率=指定休日休工物件数/指定休日仕掛物件数
グループCSR調達の促進と効率化	全取引先へのCSR調達ガイドラインに伴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

取引先との共創共生

【重要課題】

公正な競争

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、事業を遂行するうえで、取引先は重要なビジネスパートナーであると捉えています。当社グループでは、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。そこで、大和ハウス工業では建設業法が定める「建設工事の請負契約の原則」である、「建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない」旨の遵守に努めています。また、下請法が適用されるサプライヤーなどの取引先に対しても法の精神に則った取引を行っています。

加えて、当社の「企業倫理綱領および行動規範」において、取引先とのパートナーシップを大切に、適切な関係を構築するとともに、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指すことを定めています。このなかでは、「取引先との適切な関係」をはじめ、「優越的地位の利用禁止」「公正かつ自由な競争」についてそれぞれ定めており、取引先との「共創共生」における原則となっています。また、「調達基本方針」においても、「コンプライアンスに基づいた公正な取引」、「競争原理と高い倫理観に基づいた取引」を行うことを定めており取引先に対しても表明しています。

関連ページ▶ P058～059 企業倫理・コンプライアンス
P195～196 企業倫理綱領および行動規範
P198 CSR調達ガイドライン 大和ハウスグループ調達基本方針

マネジメント

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、本社購買部による購買業務の監査を行い、公正な取引のチェックを行っています。

また、当社と取引先との関係における問題について、取引先（協力会連合会員）を対象とした「取引先アンケート調査」を年1回実施しています。そのなかで従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に基づいた行動を取っているかについて、取引先からの評価をもとにチェックを行い、把握できた課題を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。

関連ページ▶ P052～058 リスクマネジメント

主な取り組み

施工協力会社との関係における当社従業員の問題の改善

2018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等においても改善活動の進捗を確認し、改善に努めています。

	2016年度	2017年度	2018年度
回答率	68.4%	70.2%	77.1%
当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率	72.0%	78.6%	75.7%

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。2018年度に実施した監査項目は以下の通りとなっています。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

【最重要課題】

CSRの取り組みにおける
取引先への働きかけ

基本方針・考え方

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

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

■ CSR調達ガイドライン

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

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

また、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、この「取引先行動規範」「企業活動ガイドライン」にそって「Partners Book」を作成・配付し、啓発活動に努めています。

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柔軟に改訂をしていく予定です。

関連ページ ▶ P198~200 CSR調達ガイドライン

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

(2) 企業活動ガイドライン
社会性・環境性についての20の具体的事項

(3) 物品ガイドライン
取引先が調達し当社に納品する物品(建材等)の環境性・社会性についての基準。下記二つのガイドラインより構成
1) 化学物質管理ガイドライン【基本編】
2) 生物多様性ガイドライン【木材調達編】

関連ページ ▶ P153~154 サプライチェーンマネジメント(環境)

マネジメント

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

また、取引先におけるリスク情報については、「取引先アンケート調査」および、取引先からの通報制度である「パートナーズ・ホットライン」を通じて、当社グループ従業員の倫理・コンプライアンス上の問題と併せて、1次下請会社と2次下請会社間での問題などについても調査・把握・改善に努めています。こうした仕組みを活用し、取引先による贈収賄を含む汚職・腐敗や人権侵害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連携する体制を構築しています。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、他の産地の木材に切り替えるよう指示を行いました。

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

取引先との共創共生

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。

【サプライチェーン分科会】

- ・サプライチェーンにおける望ましいCSR活動のあり方
- ・CSR調達入門書 - サプライチェーンへのCSR浸透 -
- ・CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット

分科会で得られた知見は大和ハウスグループのCSR活動にも反映させています。

■ EcoVadis(エコバディス)への登録

当社は2019年度より、EcoVadisへのサプライヤー登録と情報開示を開始しました。このプラットフォームは世界中で300社を超える主要な多国籍企業の資材調達部門がサプライヤーを選定する際に「責任ある調達」を担保するための、サプライヤーの持続可能レーティングを提供するグローバルな共同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。

関連ページ ▶ エコバディス ジャパン株式会社
<https://www.ecovadis.com/ja/>

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。

「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。

■ 取引先に向けたCSRについての方針・マネジメントの歩み

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

関連ページ ▶ P167~168 調達・自社活動における生物多様性保全

サプライチェーン上の会員組織について

当社では、以下会員組織の運営についてサポートを行っています。

■ 協会の連合会(4,640社) ※2019年5月1日現在

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会の連合会は、全国に86カ所の支部を持ち、安全面の向上、品質、技術や作業効率の向上、環境問題に取り組む活動を実施しています。また情報サイト「WEB連」を通じて情報共有を図り、相互信頼を深めています。

■ トリリオン会(241社) ※2019年3月31日現在

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。

二つの推進活動を中心に、地域性を活かし互いの情報共有を行い、相互の発展と親睦を図っています。

■ 設和会(159社) ※2019年5月1日現在

設備メーカーや販売会社などで構成される設和会は、全員参加で、展示会やさまざまな活動を通して、設備技術の情報交換、連携を深めています。会員は関西・関東・中部・九州の4支部で構成されています。

QCDMSEをふまえた取引先へのマネジメント

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

サプライヤーの新規選定については、購買業務規定に基づき、

まず品質・環境・納期・コスト・経営の側面での書類審査を実施します。合格した場合には必要に応じて品質監査を行い、品質管理の方針や体制に加え、サプライヤー工場内の安全衛生や周辺住民への配慮、環境への対応、苦情対応、作業員への教育体制などを評価し、一定の基準を合格した場合のみ取引を開始しています。また取引開始後は同様の方法でフォローアップ評価をしています。

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

主な取り組み

CSR調達ガイドラインの取引先への説明状況

サプライチェーンにおけるリスクに対応するため、「CSR調達ガイドライン」に基づき、取引先には、調達段階における労働安全、人権、腐敗防止、環境負荷低減および環境リスク低減などの重要性について説明したうえで、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、2017年度には、同意書をいただいた取引先の各企業に対して、本ガイドラインの遵守状況等を確認するしくみとして「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」を実施しました。2018年度は、取引先で構成されるトリリオン会活動の場にて151社259名に参加いただき、外部講師による「持続可能な調達について」の講演、環境部から「サプライチェーンにおける環境活動推進、当社の取り組み、サプライチェーンの取り組み、先進企業の取り組み」について、サステナビリティ企画部から「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」についても説明し、取引先と共に環境負荷低減への活動に取り組んでいます。

CSR調達ガイドラインの当社従業員への説明状況

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

取引先への人権および労働慣行についての推進

「CSR調達ガイドライン」では、社会的課題となっている児童労働

や強制労働、ハラスメントの禁止を明示しており、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。また、毎年「CSR木材調達調査」を実施し、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ないように監視しています。

なお、2018年度においてCSR調達ガイドラインにて禁止している人権(児童労働、強制労働、ハラスメント)に関する報告はありません。

関連ページ ▶ P049 取引先の人権リスク評価
P167～168 調達・自社活動における生物多様性保全

サプライチェーン上のESG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・労務関係・廃棄物の処理などについて、当社のチェックリストをもとに、定期的に推進状況のチェック・モニタリングを行っています。また、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調達の事項を記載し、取引先全体で適正な行動ができるよう要請しています。

■取引先に対するESGリスクのモニタリング状況

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

- ・「CSR調達ガイドラインに基づくセルフチェック」の実施対象：
CSR調達ガイドラインにおける同意書を提出いただいた協力会連合会、トリリオン会、設和会、その他サプライヤー(3,862社)
- ・回答件数:586件(回答率15.1%)

■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

大和ハウスグループでは、2010年度より木材調達に関する調査を定期的に実施しています。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。

取引先との共創共生

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、2018年度の評価結果は以下の通りです。

■ 使用木材の評価結果

	2017年度	2018年度
Sランク	84.2%	94.9%
Aランク	11.4%	1.9%
Bランク	2.0%	1.1%
Cランク	2.4%	2.1%

関連ページ ▶ P165～170 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

2018年度においてCSR調達ガイドラインに違反する人権侵害など(児童労働、強制労働、ハラスメント)の報告はありませんでした。また、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、公正な競争(腐敗)・各種コンプライアンスの違反等については適時事業所にて是正対応を行っているほか、リスク管理委員会にて情報集約し全社的な対応を行っています。

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

2017年度のCSR木材調達調査においてCランクとなった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 ▶ P167 取引先を対象とした木材調達調査の実施
P180 「化学物質管理ガイドライン」の運用

ESGリスクが顕在化したサプライヤーへの措置

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

【最重要課題】

施工会社における労働条件の改善と人財の確保

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、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、施工の現場を担う施工会社従業員の人権の尊重、労働条件の改善を重要課題と認識しています。長期にわたって安心して業務に取り組める労働環境を整えることが、取引先の人財の確保および定着率の向上、技能の伝承に必須であり、お客さまへの高品質な商品の提供に欠かせないと考えます。

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

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

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

また施工会社の従業員に対して、人財育成および生活賃金を可能な限り保障するという観点から、最低賃金法の遵守にとどまらず、優秀技能者認定制度、技能者育成資金補助制度を敷いており、技能研修だけでなく資金面での支援も行っています。

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

関連ページ ▶ P089～092 安全かつ健康的に働くことのできる職場

マネジメント

施工現場における安全についての指導

当社では、安全衛生管理規程の運用を基本に、度数率など管理指標をモニタリングしながら、安全管理部や技術部、設計施工推進部、生産部などの各部門が連携し、施工現場における労働条件の改善を継続して進めています。また、施工現場の定期・特別パトロール、安全衛生協議会を通じて、当社および施工会社従業員に対する指導・教育を行っています。

なお、新規の施工協力会社との契約を行う際には、施工や安全管理の能力を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。

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、また本部組織となる協力会連合会という組織体制となっています。各組織の会合を通じて、当社の施工担当者から事業所長、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、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、当社社員・協力会社従業員をはじめ、お客さま、地域市民などさまざまなステークホルダーが関係しています。そのため、ものづくり基盤の構築とステークホルダーとの良好な関係の構築、地球環境への貢献を実現するために、自社工場の建設・建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。

整備に関したガイドラインを示した「自社工場及び管理棟建設・建替えマニュアル」を設定し、基礎的な考え方としてのユニバーサルデザイン、環境(CASBEE)、防災への対応のほか、協力会社従業員が利用する休憩室、喫煙室、医務室など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等を実施可能な限り対応をしています。

主な取り組み

施工現場における健康と安全に関するリスク評価

2018年度は「リスク管理活動方針」に基づき、すべての事業所・工場・部門に対して、建設業法他各種法令に関するコンプライアンス、現場の安全性確保、職場環境づくり等に関するPDCAサイクルを回すことにより、リスク管理を行っています。

■ 2019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(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

■ 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)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
施工現場	48件	47件	34件	35件	39件

■ 労働災害に関する度数率(休業4日以上の労働災害)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
度数率	0.33	0.32	0.22	0.21	0.23

「度数率」とは、100万実業労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。

協力会社従業員の死亡者の発生状況

■ 施工現場における死亡者数

	2016年度	2017年度	2018年度
災害	0名	2名	2名

施工協力会社・工場協力会社の課題に対する支援



技能競技会

■ 技能者の育成支援

建設業界における若年就業者数の減少、技能者数の減少を防ぐ対策として、協力会社の新卒技能者採用・育成を支援しています。

職能校への訪問や、高校・ハローワークとの連携による採用支援および協力会社との共創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及び技能者のモチベーション向上を目的として、優秀な技能者を発掘している技能者を認定する「優秀技能者認定制度」については、昨年度より住宅系の「施工主任技能者資格認定料制度」を廃止し、建築系の「優秀技能者認定制度」に制度を一本化しました。

制度を一本化し、技能の認定をすることで、協力会社や技能者にとってよりわかりやすくなり、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、42会場2,254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、優秀技能者による技能別の技能向上教育
- ②各工場技能競技会の実施(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。

このシステムは働き方改革の一環として国土交通省が推進しており、当社はいち早くシステムへの参画を表明し、普及に努めています。

4月からの運用に先立ち、1月より開始された国が進める「限定運用」についても当社は住宅メーカーから唯一参画し、システムの構成、運用について要望を出し、推進しています。

工場協力会社の課題に対する支援

■ 安全・品質・コンプライアンス向上の支援

生産購買部門では、「安全・品質・コンプライアンスをすべての業務において優先する」体制の強化を進めています。組織体制としては、「工場リスク管理委員会」を工場の各会議体(安全衛生委員会、品質委員会、環境委員会など)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。

■ 技術の伝承と従業員の定着

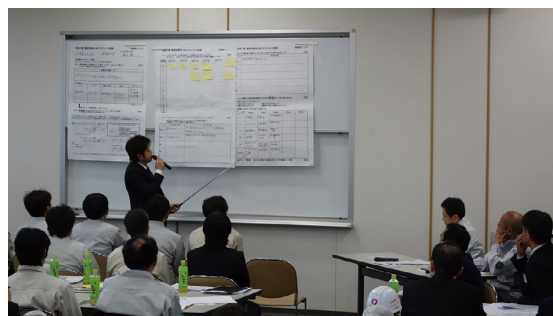
【全国工場技能競技会】

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、工場協力会社と大和ハウス工業の共創にて実施しています。2018年度は、溶接技能「匠の部」「一般の部」、木工技能、フォークリフト技能に加え塗装技能(住宅部門、建築部門)、クレーン技能を追加し、2018年11月1日～2日、東北工場(宮城県大崎市)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)の約120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を行う研修を実施しました。研修を通じて、現場のマネジメント能力の強化を図るとともに、部下育成やリーダーシップに関する手法の習得により、モチベーション向上と職長としての経営参画への意識づけを図ることを目的としています。2018年度は東日本、西日本でそれぞれ2日間にわたる集合研修に全国90名(東日本38名、西日本52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・部下育成などを含めた多くの気づきが生まれています。

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



職長研修

実践報告

地域市民との 共創共生

NPO・NGO協働機会
44.2%



教育支援実施件数
189件



担当役員メッセージ	113
事業を通じたコミュニティ発展の支援	117
地域共生活動	125

上席執行役員
都市開発部長
都市開発担当
原納 浩二

時代とともに変わりゆくまちの課題を真摯に見据えて、
企業グループの総力を結集して、解決にあたっていきます。

担当役員メッセージ

深刻化する空き家問題の解決を目指していきます

日本は今、高齢社会および人口減少の時代に突入しています。それにともない、空き家の増加が大きな社会課題となりつつあります。管理の行き届いていない空き家が増えることにより、防犯や防災、経済、景観、衛生などのさまざまな面において、地域社会で弊害が生じています。これから先、空き家が増えていくことで、地域全体の活力が失われかねません。現在、全国各地で行政や企業が連携して空き家問題への取り組みを行っていますが、解決の決

め手が見いだせないのが実情です。

大和ハウス工業においては、創業以来、数多くの住宅をつくってきました。空き家問題が明らかになっている現在、新しい家をつくり続けるだけでは社会的責任を果たしたことはならず、すでに建てた住宅を適切に管理し、活用していくことが欠かせません。この新たな社会課題に向けて、当社は将来を見据えたまちづくりの観点から、グループの総力を結集して解決策を講じる必要があると考えます。

そこで当社は、住宅ストック事業として「Livness(リブネス)」を立ち上げています。この事業を通じて、中古戸建てや中古マンション

SDGsへの貢献



等の中古住宅の購入をはじめ、不動産の売却、購入に伴うリノベーションやリフォームに至るまで、大和ハウスグループのネットワークを活かして、お客さまの住まいに関する課題の解決を支えてまいります。そして、リブネス事業を通じて、空き家問題を含めて、地域社会に対する使命をしっかりと果たしていきたいと考えています。

マイホームという夢をお客さまに提案してきた責務

当社は戸建住宅の建設に併行して、全国でまちづくりを手がけてきました。これまでに「ネオポリス」と呼ばれる郊外型戸建住宅団地を全国61カ所、延べ6万区画以上にわたって開発しています。しかしながら、その多くが開発から40年以上経過し、前述の通り、少子高齢化や空き家・空き地の増加など、さまざまな課題を抱えています。

ネオポリスは、元々「首都圏近郊の住環境が整ったベッドタウン」というコンセプトのもと、数多くのお客さまに住んでいただきました。こうしたお客さまをはじめとする地域住民の皆さまに対する社会的責任を果たすため、当社では地域社会を「再耕」する取り組みを通じて、新たな魅力を創出していきたいと考えています。

経済成長時代の日本にあって、マイホームを持つことは数多くの人々の夢でありました。当社としても、戸建住宅の営業を通じてお客さまに持ち家という夢を提案してきたのです。その責務をふまえて、これからも社会的使命を果たすためには、夢の続きをお客さまに提案していくことが不可欠です。リブネス事業は、お客さまに対するいわば「夢の第2章」を明らかにすることで、社会課題に応える当社の企業姿勢を示すものであります。

少子高齢化が進む住宅団地の活性化に向けて

当社では、今年度からリブネス事業の一環として「リブネスタウンプロジェクト」を立ち上げました。これは、ネオポリスに新たな価値を加えることで、ここにお住まいの方々が末永く安心して住み続けられるまちづくりを目指すものです。なかでも、神奈川県横浜市の「上郷ネオポリス」および兵庫県三木市の「緑が丘ネオポリス」の2カ所においては、「第5次中期経営計画」の段階からまちの活性化に向けた先進事例として取り組みを始めております。

「上郷ネオポリス」は、1972年に販売を開始した郊外型戸建住宅

団地です。開発から半世紀近くが経った街の現状をみると、開発当時の商店街はほとんどが閉店しており、いわゆる買い物難民の増加、高齢単身者の地域とのつながりの喪失など課題が山積しています。こうした状況を打開していくため、当社は2014年から住民の方々の意見交換を続けるとともに、行政をはじめとする産学官の連携のもとで、生涯にわたって元気で安心して暮らせるまちづくりに取り組んできました。

その後、住民有志によって発足した「上郷ネオポリスマちづくり委員会」のもとで、当社は月に1度開催されるまちづくり協議会に参加しています。2016年には自治会と当社において「持続可能なまちづくりの実現に資する諸活動についての協定(まちづくり協定)」を締結。2017年には全住戸住民を対象としたアンケート調査を実施し、暮らしに関するニーズを明らかにしています。こうした住民の方々の声をふまえて、当社グループでは総合生活産業としての強みを活かしてさまざまな施策を講じています。例えば、地域の活動支援およびコミュニティの拠点となるコンビニエンスストアとコミュニティスペースを団地内に設け、街の活性化の拠点としています。

住宅団地内に働く場を設けて経済の活性化を促進します

一方、「緑が丘ネオポリス」は、「上郷ネオポリス」とほぼ同時期の1971年に神戸市や大阪市のベッドタウンとして開発しました。しかし、こちらも地域住民の高齢化、人口減少が課題となっていて、2014年には「消滅可能性都市」の一つに挙げられている程です。

そこで、当社は2015年より三木市と連携して「郊外型住宅団地ライフスタイル研究会」を設立して、産官学民の協働体制をつくりました。2016年には一般社団法人三木市生涯活躍のまち推進機構を設立し、これを中心に団地の「再耕」に向けた取り組みを進めています。

昨年には住民同士の交流や各種相談サービスを試験的に行う場「リビングラボ」となることを目的に、サテライト「みどりん」を開設しました。また、当社は地域経済の活性化を目的としてランの栽培事業を開始しています。ここでは身体障がい者や高齢者に働く場を提供することで、経済面から末永く住み続けられる地域環境の整備を目指しています。今後もオープンイノベーションの発想のもと、産官学民との幅広い連携を通じて、地域の活性化に取り組み、時代の先を見据えたまちづくりに挑んでいく考えです。

だれもが末永く安心して暮らせるまちの創出を目指していきます

2019年度より新たに始まった「第6次中期経営計画」では、事業戦略としてリブネス事業を通じた「顧客資産の付加価値向上」と、郊外型住宅団地を再耕する「リブネスタウンプロジェクトの推進」を掲げています。そして社会性中期計画の重要課題として「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」を掲げています。これは前述の「上郷ネオポリス」や「緑が丘ネオポリス」に代表されるように、まちの「再耕」を通じて、まちおよび不動産物件の価値を高めていくため、長期的な視点に立って設計やエリアマネジメントを行う社内体制を構築することです。従来、当社は建設業としてものづくりを主体とした企業でありましたが、これからは加えて「サービス業」の発想を取り入れることで、地域に住まう方々の生活課題に応えてまいります。

また、まちづくりにおいては、高齢社会や、まちに住まう・過ごす人々の多様化をふまえて「インクルーシブデザイン」の考え方を導入していきます。これは住まいや施設の開発において、高齢者や身体障がい者などさまざまな個性を有する人々が安心して快適に暮らすことのできるハード・ソフト両面の設計思想を持ち込むものです。

こうした取り組みは、地域社会の価値を高め、持続的な成長を促すきっかけになると信じています。取り組みはまだ始まったばかりですが、当社グループが培ってきたノウハウを発揮することで、空き家問題をはじめとする社会課題の解決に尽力していきたいと考えます。

国連が掲げる持続可能な開発目標（SDGs）では、目標の11に「住み続けられるまちづくりを」を挙げています。当社が長年にわたって手がけてきたまちづくりの取り組みは、まさにSDGsの目標を先取りしたものと自負しています。そして、これからも地域住民の方々の声を大切に、時代の要請に応えるまちづくりに挑戦していくことで、企業としての社会的責任を果たしてまいります。

社会性中期計画（2016～2018年度）における考え方と成果

社会的課題

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

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

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

当社グループのリスク・機会とその対応

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

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

社会性長期ビジョン【地域市民】

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

中期CSR計画の成果（CSR自己評価指標の実績から）

【最重要課題】

地元地域発展のための

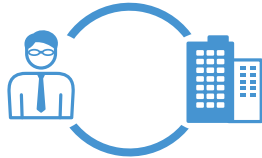
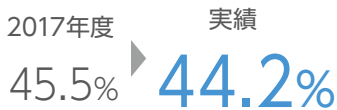
積極的な関わりや連携 P125～131

「NPO・NGO協働機会」について、2018年度目標は50%であるのに対して、実績は44.2%となりました。また、「エンドレス募金加入率」は2018年度目標25%であるのに対して、実績は30.9%と3年連続で目標をクリアしました。

一方、「事業所による地域共生活動の金額換算」については、2018年度目標300,000千円であるのに対して、実績は219,889千円にとどまっており、今後、地域での地域共生活動をさらに積極的に取り組んでまいります。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
NPO・NGO協働機会	44.2%	50%

■ NPO・NGO協働機会



【重要課題】

事業で蓄えたノウハウの社会への貢献 P125~131

「出張授業実施件数(D'sスクール:減災、住環境)」について、2018年度目標は20件であるのに対して、実績は32件となり、大幅に件数を伸ばしての目標達成となりました。また、「教育支援実施件数(キャリア教育、社会人講師、職場体験など)」は2018年度目標70件に対して、実績は189件と、昨年度に続き大きく目標を上回っています。

個別指標(抜粋)	実績	2018年度目標
教育支援実施件数	189件	70件

■ 教育支援実施件数



第6次中期経営計画へ

社会性中期計画 エンドレス ソーシャル プログラム2021	
主な重要課題	主なKGI経営目標指標(2021年度目標)
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 70%
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 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%

事業を通じたコミュニティ発展の支援

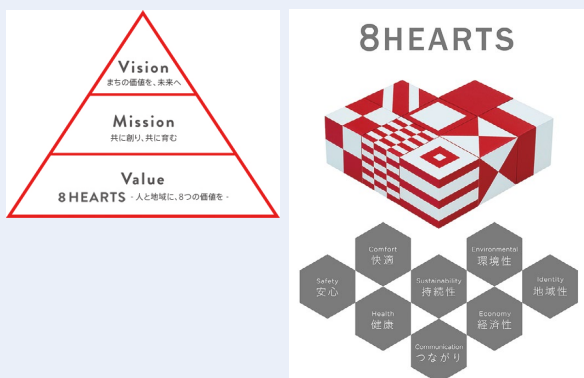
基本方針・考え方

大和ハウスグループは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、お客さまをはじめ、地域市民の皆さま、取引先、自治体、企業など地域社会と密接に関わることで、事業の持続的発展を目指しています。そして、大和ハウス工業もまた地域社会の一員であるという自覚のもと、地域市民との「共創共生」を図っていくことが重要であると考えます。

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

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

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な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。



関連ページ 当社グループ公式Webサイト 大和ハウスグループのまちづくり <https://www.daiwahouse.com/about/community/> P197 大和ハウスグループまちづくりビジョン

マネジメント

当社グループでは、取締役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、その事務局が社内の関連部門やグループ会社と緊密に連携し、先導的なまちの創出を行う体制を構築しています。

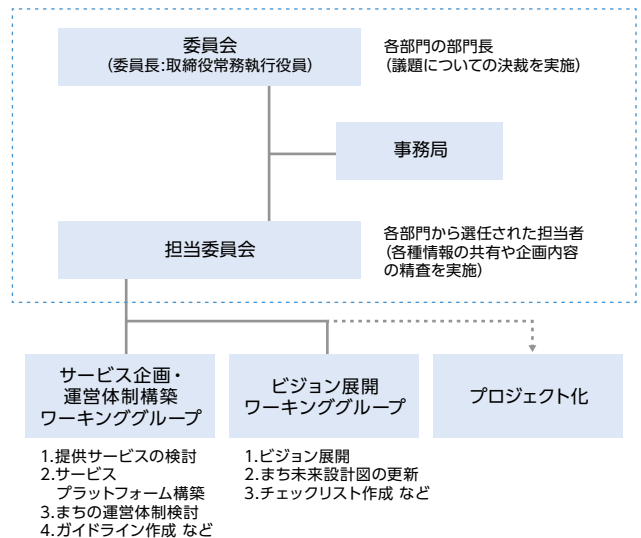
未来まちづくり推進委員会では「まちづくりビジョン」と「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標との関係を整理し、社内・グループ会社に公開しました。また不動産投資委員会と連携し、「まちづくりビジョン」への適合状況を確認できる仕組みの構築に着手しました。この仕組みを構築することにより、不動産開発事業による社会的な影響を評価することが可能となります。

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、団地再耕(再生)事業や森林住宅地オーナーさまのリレーション再構築といった取り組みを進めています。

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

■ 未来まちづくり推進委員会の体制

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



■ 再開発プロジェクトにおける地域コミュニティとの関係構築のマネジメント

当社の再開発プロジェクトでは、事業手法として、土地区画整理事業や市街地再開発事業による場合が多く、いずれも地域コミュニティの中心である地権者の方々と地域の活性化や地域の課題に

についても話し合い、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、これらの各段階において、組合の構成員となる地権者の方々、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公共交通機関へのアクセスの考慮

当社では、都市開発事業における設計の社内規程において、すべての物件に適用される考え方として、具体的には、歩行者動線の設計において、特定の施設への動線、住区・街区内の動線とともに、交通施設（駅、バス停など）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等、多様な人が住みやすいまちづくりを行っています。

主な取り組み

都市開発事業における地域コミュニティとの関係構築

■ 分譲住宅地におけるコミュニティ形成の取り組み

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

これら4つのZETは住民によるまちの管理を行うための団地管理組合を組成しています。組成に際しては地元の自治会などとの調整を行い管理組合と自治会組織が共存して効率的に運営ができるように配慮しています。また当社がその立上げから住民の方で運営が円滑に行えるようになるまでの数年間は一緒に運営に参加、当社グループによる運営支援と合わせて、継続的に住宅団地の運営支援と住民の方々とのコミュニケーションを図っています。

「セキュレアガーデンひばりが丘」は、1959年に誕生したひばりが丘団地の建て替えプロジェクトの一部として計画しています。プロジェクトではこれまでの住民や周辺の方々とのコミュニティ形成や住民が主役になって地域の環境や街としての価値を向上させる「エリアマネジメント」を展開しており、その取り組みに「セキュレアガーデンひばりが丘」の住民も参加し、よりよいコミュニティづくりに寄与しています。また、その活動の中心となる《ひばりテラス118》というコミュニティセンターを設置。近接地に、在来種の樹木を取り入れた緑道を配置するなど交流空間を連続的に創出しています。

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

学校跡地の開発である「セキュレアシティ藤沢 翼の丘」では、開発区域内の居住者だけでなく、広く市民の方々が集う施設として「交流センター」を建設しました。これまでの学校としての歴史が継承されるように、敷地内に記念碑や校歌碑等を移設し、卒業生との対話を通じて、学校の既存建物に使われていた床・扉などの内装やオブジェ・学校備品・樹木などを転用しました。



晴美台全景

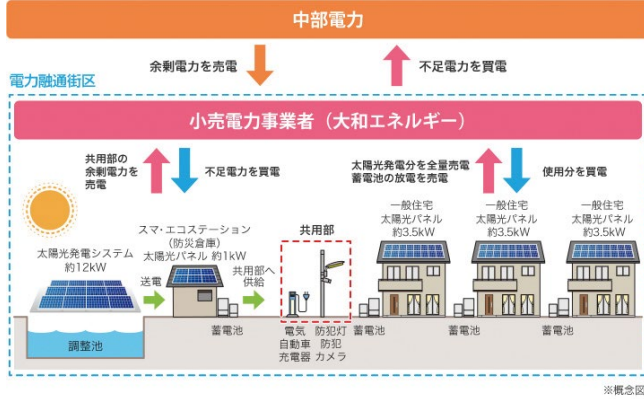


陽だまりの丘太陽光発電



翼の丘交流センター

「電力融通街区」のスキーム（豊田柿本電力融通街区）



※概念図



管理組合の運営サポート



ひばりが丘

保有する不動産ポートフォリオのESGに関する管理方針

当社グループは「共に創る。共に生きる。」を基本姿勢とし、人・街・暮らしの価値共創グループとして、ステークホルダーとの信頼関係を構築して事業を通じて社会に貢献すること、ならびに、環境負荷“ゼロ”に挑戦して持続可能な社会の実現を目指しています。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、当社グループの基本姿勢を共有し、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、「サステナビリティ方針」を策定し、同方針に基づいて、不動産の投資運用を行っています。

なお、「サステナビリティ方針」に基づくESGへの配慮を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ヵ月に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、大和ハウス・アセットマネジメントは、省エネルギー、温室効果ガス排出削減、節水、廃棄物管理などのポリシーを運用するための詳細を規定する「EMS運用マニュアル」に基づき、大和ハウスリート投資法人が保有する不動産の運用におけるエネルギー消費、GHG排出、水消費、廃棄物に関する環境目標設定(PLAN)、実績把握(DO)、予実分析(CHECK)、対策実行・改善(ACT)を行い、環境負荷の継続的な低減を図っていきます。

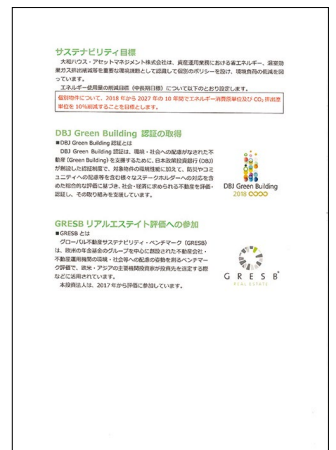
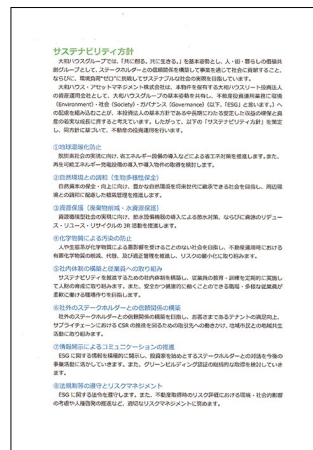
なお、環境マネジメントシステムの運用に際しては、環境関連諸法規およびその他の環境要求事項を遵守します。

関連ページ ▶ 大和ハウスリート投資法人 Web サイト サステナビリティ方針 <https://www.daiwahouse-reit.co.jp/ja/sustainability/index.html>

施設のテナントとのコミュニケーションについて

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、以下のサステナビリティに関する取り組みを推進しています。

- テナントとの協働による保有資産の環境性能の向上を目指し、運用および設備改修の両面からグリーンリース[※]の導入を実施しています。また、照明のLED化や太陽光発電システムの導入を推進しています。
- ※ビルオーナーとテナントが協働し、不動産の省エネなどの環境負荷の低減や執務環境の改善について契約や覚書などによって自主的に取り決め、その取り決め内容を実践すること。
- 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回全ての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。物件のエネルギー削減目標を達成するために、PM会社、ビル・マネジメント(BM)会社などのサプライヤーと協働して環境負荷低減につながる施策を推進しています。
- 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及び向上に繋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・設備仕様及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はかっています。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。



サステナビリティガイド

■住宅団地再耕(再生)プロジェクトへの取り組み

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

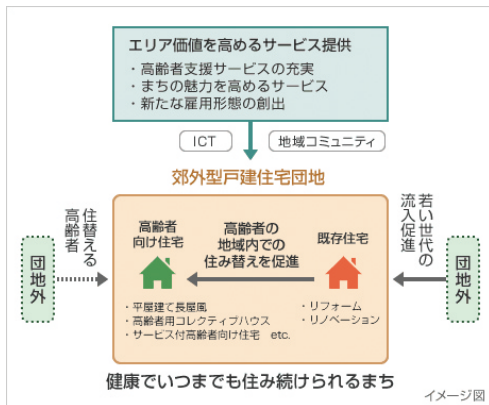
産官学民連携による「郊外型住宅団地ライフスタイル研究会」を立ち上げて、地域住民との意見交換を進め、2017年3月には産官学民が連携して各種事業を行うための組織である「一般社団法人三木市生涯活躍のまち推進機構」を設立しました。機構の事業を実施するための活動を行政と当社が主体となり、大学や民間企業と協力し運営しています。また地元の自治会やNPO等をメンバーとする運営協議会を組成し、機構の活動内容を地域と共有し、共に検討しています。

2017年4月には商店街の空き店舗を活用したサテライト拠点をオープンし、住民との対話や高齢者向けの健康管理イベント、地区の児童が楽しんで参加できるイベントを実施し、地域とのコミュニケーションを図り、機構の活動内容普及に努めています。

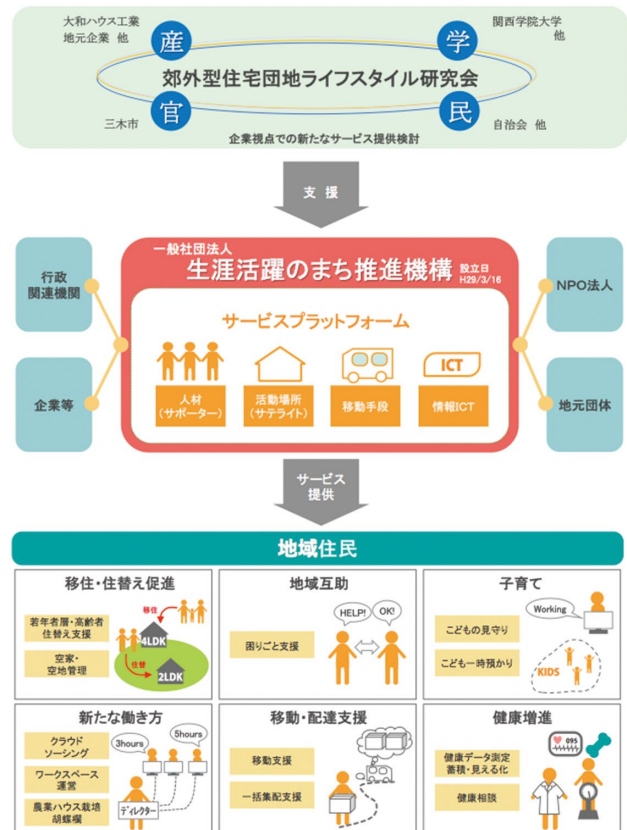
住宅団地再耕(再生)には地域の魅力を向上させることが必要となります。そのための仕組みとして行政とも連携し、地域サービスを提供するためのプラットフォーム作りに取り組んでまいりました。総務省の支援事業の採択を受け、「IoT×サテライト拠点による『生涯活躍』推進事業」を実施し高齢者の健康を支える仕組みの実証を行ったほか、内閣府・国土交通省の事業[「戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)第2期/自動運転(システムとサービスの拡張)」のうち「ニュータウン地域における自動運転による移動サービス実用化に向けた環境整備に係る調査」管理法人:NEDO]の実証地域に選ばれ、高齢者等の交通弱者の移動手段確保について実験を行うなかで地域住民の方々とのコミュニケーションを図りました。さらに国土交通省の「スマートウェルネス住宅等推進モデル事業(住宅団地再生部門)」の採択を受け、空き家を活用したサテライト拠点整備やクラウドソーシングの支援体制の構築、農業施設での高齢者の生きがい就業と健康管理の提供など地域サービスを提供するプラットフォーム作りに取り組んでいます。

▶ **関連ページ** ▶ 当社グループ公式Webサイト ニュースリリース(2019年2月)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20190215094613.html>

■ 団地再耕(再生)におけるビジネスモデル構築イメージ



■ 「産・官・学・民」連携による取り組み



地域市民との共創共生

■ 土地区画整理事業による地域の活性化

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

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)ととも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。

当社グループでは住居系の土地区画整理事業をはじめ、産業系の土地区画整理事業を行うことで、新たな住まいや雇用の場を創出し、地域の活性化に貢献しています。

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

物件名称	所在	開発面積	用途	工事完成
船橋市印内緑住土地区画整理事業	千葉県船橋市	2.5 ha	住居系	2000年9月
船橋市行田緑住土地区画整理事業	千葉県船橋市	1.7 ha	住居系	2000年9月
習志野市鷺沼台第一土地区画整理事業	千葉県習志野市	4.6 ha	住居系	2003年6月
松戸市金ケ作陣屋前土地区画整理事業	千葉県松戸市	0.7 ha	住居系	2003年11月
石神井台六丁目土地区画整理事業	東京都練馬区	0.7 ha	住居系	2005年11月
松戸市河原塚宮ノ内土地区画整理事業	千葉県松戸市	2.2 ha	住居系	2006年10月
八千代市八千代台南二丁目土地区画整理事業	千葉県八千代市	1.3 ha	住居系	2008年3月
さいたま市中尾不動谷・駒前土地区画整理事業	埼玉県さいたま市	5.6 ha	住居、商業	2009年12月
藤沢村岡東土地区画整理事業	神奈川県藤沢市	3.8 ha	住居系	2013年12月
調布国領北浦土地区画整理事業	東京都調布市	1.0 ha	住居系	2014年2月
大泉学園町二丁目土地区画整理事業	東京都練馬区	0.6 ha	住居系	2015年9月
和光北インター地域土地区画整理事業	埼玉県和光市	18.2 ha	産業系	2015年10月
習志野市鷺沼台二丁目地区土地区画整理事業セキュリア習志野鷺沼台Ⅲ	千葉県習志野市	1.8 ha	住居系	2018年8月
大和市下鶴間山谷南土地区画整理事業セキュリア南町田グランベリーパーク	神奈川県大和市	3.9 ha	住居系	2019年3月
門真市北島東土地区画整理事業	大阪府門真市	7.5 ha	産業系	2019年3月
川向町南耕地地区土地区画整理事業	神奈川県横浜市	20.7 ha	産業系	事業中
境古河IC周辺地区土地区画整理事業	茨城県猿島郡境町	23.0 ha	産業系	事業中
高槻市成合南土地区画整理事業	大阪府高槻市	9.9 ha	産業系	事業中

■ 市街地再開発事業 特定業務代行 実績一覧(1997年以降完成物件)

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

■ 市街地再開発事業 参画実績(竣工2013年以降)

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

■都市開発事業におけるコミュニティエンゲージメント等の実施状況

当社では、2016～2018年度に実施した都市開発事業の全22物件(全開発面積803,016m²)※すべてにおいてコミュニティエンゲージメントプログラムを実施しました。主な取り組み内容としては、「街並みのガイドライン」の策定や、住民の管理組合の組成・活性化の支援、集会所の設置と居住者・近隣住民との交流の支援、再生可能エネルギーの売電料金を活用したまちの管理体制構築などが挙げられます。各物件での取り組み内容については以下表を参照ください。

※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。

物件名称	所在	開発面積	区画数	取り組み内容
セキュリアシティ つくば研究学園	茨城県つくば市	73,246m ²	171区画	<ul style="list-style-type: none"> ・まちの中心に交流・防災の拠点となる集会所を設置。 ・つくば市と「つくば環境スタイル“SMile”を具現化する住民主導の「サステイナブルコミュニティ」構想の推進に関する協定」を締結し、街区住民の環境意識の醸成やつくば市による小型モビリティのシェア実証実験や低炭素ライフスタイルの創出、分譲地全体でのエネルギー「街ごと見える化」のデータ提供を行った。 ・住民による管理組合を組成し、集会所などの団地内共有施設について管理規約に基づく管理体制を構築。 ・景観協定を制定し、住民による共有緑地や景観の維持管理のため、景観協定委員会の立上および、初期運営をサポート。 ・景観協定を補うルールとして「街づくりガイドライン」を設定。 ・隣接する分譲マンション、既存戸建住宅街と管理組合協議会を組成し、周辺も含めたコミュニティ形成、集会所などの相互利用を促進。
セキュリアシティ レイクタウン美来の杜	埼玉県越谷市	43,603m ²	145区画	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティの中心となる集会所を設置、住民による管理組合を組成し、集会所等の管理を組合にて実施する体制を構築。 ・(株)ナスタ、日本郵便(株)と当社の3社で協力し、戸建住宅へ新型宅配ボックス普及促進の取り組みを実施。
ブルームスクエア坂戸	埼玉県坂戸市	15,972m ²	78区画	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体による中学校跡地の売却プロポーザル案件であり、当社が校舎も含めて引渡を受け、解体前に中学校OB・OG、近隣住民に学校敷地内をお別れ会として開放するとともに、学校の備品や花など、思い出の品を希望者に提供。 ・開発のなかで設置した公園に、既存のサクラ(ソメイヨシノ)1本を元の位置のままで存置。公園内に、中学校の校歌石碑を移設。また中学校の歴史を刻んだサインを製作し設置。分譲地内の住民も含む町内会の方が利用できる共同花壇を設置。 ・地区外に建設されていた町内会館に替わる新しい町内会館を開発区域内に建設。また、既存町内会の認可地縁団体設立(法人化)を支援。
ブルームスクエア志木・新座	埼玉県新座市	8,352m ²	45区画	<ul style="list-style-type: none"> ・「街並みガイドライン」や景観協定の設定による統一感のある街並みを実現。
セキュリ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」にセキュリ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街として育てていくために「まちづくりガイドライン」を制定。
東京森都心 多摩ニュータウン東山	東京都八王子市	322,102m ²	342区画	<ul style="list-style-type: none"> ・環境調査の実施により、貴重種も存在する豊かな生物相が確認されたため、区域面積の30%強の緑地を保存、貴重動植物の保全対策、動物の移動経路となる回廊緑地(アニマルコリドー)の設置、樹木の移植や公園としてそのまま保全する等の生物多様性に配慮した街づくりを実施。 ・「街並みガイドライン」を設定し、統一的な街並み景観を創出。また、緑地協定を締結し、幹線道路沿いの宅地に1m幅の協定緑地を設け、豊富な緑量を確保。 ・コミュニティの中心となり、災害時には防災の拠点にもなる集会所を設置。 ・東山アグリクラブ(貸農園・果樹園)の設立、運営をサポート。
セキュリアガーデン 高尾サクラシティ	東京都八王子市	15,543m ²	83区画	<ul style="list-style-type: none"> ・戸建街区について管理組合を設立し、防犯カメラ・緩衝緑地帯などの管理を実施。 ・戸建・マンション・商業施設からなる、まち全体の協議会を組成、情報共有、イベント開催を推進。戸建・マンション・商業施設のエネルギー見える化システムを構築するとともに、大和ハウスハートワンカードによるクールシェア(ポイント付与)を促進。
シーフォレスト稲毛海浜公園	千葉県千葉市	9,786m ²	42区画	<ul style="list-style-type: none"> ・街区の出入口を2カ所に制限。車の通り抜けはもちろん、外部者の侵入しにくい街路計画。 ・街区への入口には街の象徴として、御影石の門柱にロートアイアの装飾を施したゲートウォール、3.5mのゲートツリーを配置。

地域市民との共創共生

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

セキュレア相模原横山	神奈川県相模原市	5,993m ²	48区画	・区域の一部にクルドサック状の道路を計画しコミュニティ範囲を明確にすることでよりよいコミュニティを育む計画。
セキュレア横濱日吉	神奈川県横浜市	7,558m ²	46区画	・「街並みガイドライン」を設定、統一感のある美しいまち並みを実現。
セキュレア新横浜	神奈川県横浜市	12,607m ²	66区画	・区域外の既存私道を公道とするよう行政移管を協力して実施。 ・従前の地形を活かす造成計画や地域在来種の植樹・従前の表土の活用など、地域環境に配慮したまちづくりを実施。 ・各住宅の緑化保全のためのまちづくりガイドラインを策定して統一されたまち並み形成を実現。
セキュレアガーデン淵野辺	神奈川県相模原市	21,401m ²	79区画	・「子育てシェア」サービスのAzMama(アズママ)を導入、子育てワークショップなどの住民交流イベントを開催。 ・住民による管理組合を組成し、防犯カメラ、ゴミ集積場、植栽などの管理を組合にて実施する体制を構築。 ・管理組合ホームページサービス「住まいサポートネット」を導入、住民で情報を共有する仕組みづくりを構築。
セキュレア豊田本町	富山県富山市	6,145m ²	21区画	・[先進的ライフスタイルと地域コミュニティが実感できるまち]の実現を目指し以下の取り組みを実施。 ・公共施設である図書館分館・市役所のサテライト・公民館が一体となった建築物と、住宅地を一体的に整備することにより、官民が連携したまちづくりを実現。 ・住民共有の太陽光発電システムを公共施設駐車場に設置。また、防災パーゴラやトイレスツール、防災倉庫、リチウムイオン蓄電池などを備えた公園を整備。これにより災害時においても住民の活動拠点やコミュニケーションを取れる場を提供。 ・団地管理組合を設立し、住民共有の太陽光発電システム、防災倉庫、リチウムイオン蓄電池や住宅地に設けた植栽帯などを管理・運営する体制を構築。 ・戸建住宅には、太陽光発電システム、リチウムイオン蓄電池、燃料電池の3つの電池を全戸に搭載し、電力を多様化。住民共有の太陽光発電システムも合わせてネット・ゼロ・エネルギー・タウンの実現を目指す。 ・住宅地全体でのエネルギー見える化システムを導入し、入居者へ環境行動を啓蒙。 ・良好な住環境と景観を実現するため、無電柱化の実施や植栽帯を整備。また、建築協定を制定することにより、将来にわたり景観を維持していく体制を構築。
ジーヴォスクエア鳴子北	愛知県名古屋	11,976m ²	36区画	・北側傾斜を解消させるために設けた高さ3mを超す擁壁を、道路から50cmセツバックして設置し、植栽帯による緑化を実施。
ジーヴォスクエア豊田井上町	愛知県豊田市	11,092m ²	32区画	・公園内に移管する行政と地元自治会と協議し、地域住民で管理する花壇エリアを設置し、住民のコミュニティ形成に寄与。 ・接続道路幅員を6.5mに拡張することにより車の走行や地域住民・通学路の安全性が向上された。
スマ・エコタウン豊田柿本	愛知県豊田市	6,911m ²	21区画	・住民の交流・防災の拠点、次世代自動車(超小型モビリティを含む電気自動車)の充電スペースとして、スマ・エコステーションを整備し、集会所、防災倉庫、電気自動車充電器を設置。 ・団地管理組合を結成し、集会所・電気自動車充電器・防犯カメラを運営管理する体制を構築。 ・良好な住環境と景観を将来にわたって守っていくため、景観協定とまちづくりガイドラインを制定。 ・全戸建住宅をエネルギー収支ゼロとなるZEHで建設し、街全体でZETを実現。また、エネルギー見える化システムを導入し、入居者へ環境行動を啓蒙。 ・太陽光発電施設で発電した電力と蓄電池に蓄えた電力を効率的に使用するために、[3区画+集会所]で電力融通を簡易的なシステムで実施。 ・太陽光発電と蓄電池を活用しつつ、日射調整・通風確保などにより消費エネルギーを削減することによって、エネルギーの自給を目指す住宅を建設(1棟)。
セキュレア豊中本町	大阪府豊中市	1,511m ²	10区画	・開発区域を横断する行政管理で個人所有の既存通路が狭く急勾配であったため、幅員2.5mに拡張し緩勾配に設置しなおすとともに行政移管することで、周辺住民の安全・快適性の向上を図れた。
セキュレア舞多間	兵庫県神戸市	23,153m ²	114区画	・統一感のある美しいまち並みをつくる「まちづくりガイドライン」を設定。
防府テクノタウン	山口県防府市	141,696m ²	10区画	・地元行政と協力協定を結び官民が一体となり、販売活動、工業団地の整備を行うことで、雇用の創出、まちの活性化に寄与した。 ・開発区域海側に約4,000m ² の多目的広場を有する公園を設置。ベンチ、健康遊具を配置し、地域住民、進出企業従業員の憩いの場としての利用を図った。
セキュレア花畑	福岡県福岡市	16,002m ²	住宅用地 36区画 集合住宅用地 2区画 店舗用地 1区画	・共有地の管理、有効利用を行うため「管理組合」を組成し、住民コミュニティの活性化を実施。 ・統一感のある美しいまち並みをつくる「まちづくりガイドライン」を設定。

セキユア葛原本町ココチの街	福岡県北九州市	7,067m ²	31区画	・「まちづくりガイドライン」を設定し、統一感のある美しい街並みを実現。
セキユアシティ藤沢 翼の丘	神奈川県 藤沢市	26,797m ²	114区画	<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。 ・開発にあわせて、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等の見える化を実施。 ・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。 ・これらの取り組みが評価され神奈川県による支援制度である「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。 ・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。当社初の「スマートウェルネスシティ」として、多様な世代が健康に暮らせるまちを目指す、健康配慮に特化。 ・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。
計	22件	803,016m ²	1,651区画	

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。2018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159名を採用しました(うち、42名は地域限定社員)。また、当社では総合職社員が【全国勤務】か【地域勤務】を選択できる制度があり、本人の意向に基づいた地域での勤務を実現するとともに、地域雇用の創出にも貢献しています。

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

関連ページ P098～099 優秀な人材に対する雇用機会の提供

■ 大卒新入社員の初任給(2019年度実績)

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

地域での調達の取り組み

当社は、創業当時より施工協力会社と共存共栄の精神で共に歩んでいます。1986年には協力会社の技術技能の向上、相互研鑽と互助親睦を目的に「協力会連合会」を発足しました。協力会連合会の会員数(2019年5月1日現在)は、4,640社となり、全国86カ所の支部ならびに13の地区と、3事業部会と4機能部会の構成で活動しています。

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

関連ページ P107 サプライチェーン上の会員組織について

【最重要課題】※

地域共生活動

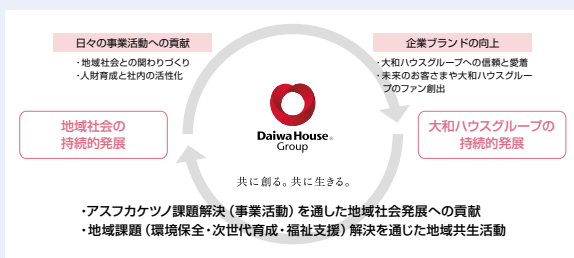
基本方針・考え方

大和ハウスグループは、全国の事業所を通じて、地域社会との信頼関係の構築を重視しています。そのための地域レベルの社会貢献活動を「地域共生活動」と位置づけ、地域の社会的課題の解決を目的とした活動を展開しています。活動を展開する際の基本的な考え方として、「地域共生活動理念」を掲げ、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、全国の大和ハウス工業事業所、グループ会社において年間に2,000件以上の地域共生活動が実施されるようになり、活動の定着が図られています。具体的には、複数の事業所において、地域の社会的課題と事業所の経営課題の両側面の解決を図った活動や、NPO等の地域組織との連携を強化した活動も実施しています。今後は、活動の質の向上を図るとともに、「次世代育成」「環境保全」「福祉支援」の活動重点分野のなかで、特に「次世代育成」の活動の強化を図っていきます。

地域共生活動理念

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



※ 地域市民との共創共生における重要課題は以下になります。
 【最重要課題】 地元地域発展のための積極的な関わりや連携
 【重要課題】 事業で蓄えたノウハウの社会への貢献

マネジメント

事業所における地域共生活動の推進方法

当社では、地域共生活動の企画・実施は、全国の事業所で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地縁組織、NPO等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、事業戦略とのリンクを図るため、事業所長へ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、地域社会との関係構築、社内活性化、人材育成などが挙げられます。

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

一方で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。また、地域共生活動の活動実績は、事業所経営健全度評価にも組み込んでおり、従業員のボランティア活動を評価し、促進する仕組みを構築しています。

関連ページ ▶ P065 事業所経営健全度評価

地域共生活動に関する数値目標

地域共生活動に関する具体的な数値目標は、当社独自の「CSR自己評価指標」として設けています。そのなかでも重要課題として「地元地域発展のための積極的な関わりや連携」、「事業で蓄えたノウハウの社会への貢献」の2項目を掲げ、前者は3指標、後者は2指標を設定しています。

なお、地域共生活動の費用については、「CSR自己評価指標」における「事業所による地域共生活動の金額換算」の指標で、金額の目標数値を設定しています。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。

主な取り組み

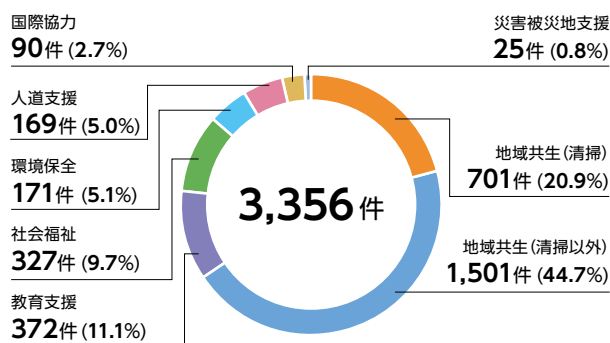
地域共生活動の件数

当社グループで実施された2018年度の活動件数は、3,356件と前年度比で5.8%の増加となり、そのうち当社で実施された件数は2,592件と前年度比で2.0%の増加となりました。

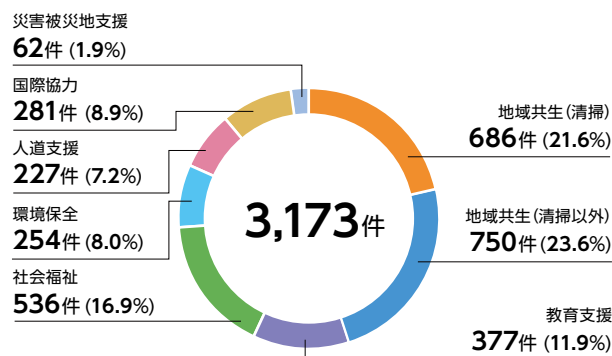
当社では、地域共生活動理念に基づき地域の社会的課題を解決するために、自治体やNPOをはじめとした地域市民との対話を重視し、NPO・NGOとの協働による活動を積極的に行っています(2018年度:1,147件)。また、活動内容の充実化を図り、従業員が「また参加したい」と感じる活動の企画・実施を推進しています。

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。

■ 2018年度大和ハウスグループ地域共生活動内容



■ 2017年度大和ハウスグループ地域共生活動内容



		2016年度実績	2017年度実績	2018年度実績
地域共生活動件数	大和ハウス工業事業所	2,206件	2,475件	2,504件
	大和ハウス工業本社	86件	67件	88件
	大和ハウスグループ会社	979件	631件	764件
	合計	3,271件	3,173件	3,356件
	ボランティア休暇取得日数	4,371日	4,803日	4,904日
ボランティア休暇取得率*	29.2%	28.9%	31.0%	

*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

■ 地域共生活動における支出目標

当社では、一般社団法人日本経済団体連合会が、社会貢献活動の普及・啓発を目的として設置した「1%クラブ」への入会以来、経常利益の1%を目安として、地域に貢献する活動に対し、支出するよう努めています。

支出額は年度ごとに集計し、同団体の調査に回答しています。なお、2018年度の総支出額は、2,529,374千円となりました。

■ 事業所による地域共生活動のインパクト

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2018年度の金額は、219,889千円となりました。なお当社ではこの金額を「地元地域発展のための積極的な関わりや連携」におけるCSR自己評価指標の一つに位置づけています。

関連ページ P205~206 CSR自己評価指標 2018年度実績 地域市民「地元地域発展のための積極的な関わりや連携」

エンドレス募金・ハート募金

■ 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一つとして、2005年度より募金システムを導入・運用しています。社内イントラネットの専用ページで任意の金額を登録すると、給与から自動的に登録した金額で募金ができ、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20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

システムに登録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の活動内容から募金を行う「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、幅広く支援を行っています。

■ エンドレス募金実績(2018年度)

支援団体	寄付総額
一般社団法人 ヒューマンワークアソシエーション	各¥1,000,000 (4団体)
NPO法人 食べて語ろう会	
認定NPO法人 女性と子ども支援センター ウィメンズネット・こうべ	
NPO法人 ユースコミュニティ	
公益社団法人 ア・ドリーム ア・デイ IN TOKYO	¥960,000
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会	各¥1,658,000 (9団体)
認定NPO法人 国境なき医師団日本	
認定NPO法人 国際連合世界食糧計画WFP協会	
公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン	
公益社団法人 国土緑化推進機構	
公益財団法人 オイスカ	
認定NPO法人 国境なき子どもたち	
認定NPO法人 JHP・学校をつくる会	
公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	
総額	¥19,882,000

■ 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。

■ 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
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
2016年度	平成28年熊本地震	日本赤十字社	¥31,052,000

関連項目 ▶ 当社グループ公式Web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、2018年7月6日から10日の未明にかけて西日本を広範囲にわたり襲った「西日本豪雨災害」に対し、全従業員に義援金を募りました。

従業員から寄せられた義援金は、最も被害の大きかった真備エリアのある倉敷市や日本赤十字社に寄付をしました。また、中国地方に拠点を構える事業所では、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等の指示のもと、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。

参加者からは「50センチを超える土砂が堆積しているのを見たときは、被害の大きさに圧倒されました。今回の活動を通じて少しでも希望や勇気を与えることができたらうれしい」というコメントがありました。

次世代育成

■ クエストエデュケーション

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

約140校の生徒たちはインターン生として当社の社員を通して、企業の仕組みや考え方に触れ、そして、当社が事業を興してきた想いを大事にしなが、チームで「正解のない答え」に対し、社員の立場で本気で取り組み、追い求めた答えを当社に提案します(2018年度は全2,847チームのうち、367チームが当社へ提案)。

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

2018年度は当社のインターン生である広尾学園中学校(東京都)が全国大会で準グランプリを受賞しました。参加した生徒からは、「自分たちで答えを出すことはとても難しかったけど、仲間と協力し、やり遂げた経験は、今後活かすことができると思う」「自分たちで考え抜いた提案を先生ではなく企業の方に直接評価されるという

経験は、今までなかったことだったのでとてもためになった」などの声があがりました。また、2018年度大会に出場しなかった生徒からも「学ぶことに関して、自分たちには限界がないことを知れた」など、学びの原動力を高め、次へつながる継続的な学びの機会を創出できました。

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



準グランプリを受賞した広尾学園中学校の生徒たち

■ 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。

■ 就職困難者などの職場実習受入

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センターからの要請により、定期的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なスキルを身につけるだけでなく、社会人としての心構えやマナーの指導も行い、人財開発やスキルアップの機会創出に貢献しています。

■ 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、共生社会の実現を目指して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」に協力しています。(主催:朝日新聞社)

このプログラムは、第一線で活躍する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、出張授業を行うプロジェクトです。この授業では、まず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、こどもたちも実際に競技用車いすに乗って走行したり、アイマスクをつけて5人制サッカーのボールを蹴ったりするなど、楽しみながら競技の魅力を体験します。その後、アスリートからさまざまな話を聞いて理解を深めていく構成となっており、当社従業員もボランティアとして運営をサポートしています。こどもたちからは、「目標に向かって頑張る選手がとてもかっこいいと思いました。私も何かの目標に向かって頑張りたいと思います」「困っている人がいたら助けるようにします」というような声があがりました。

今後もこのプロジェクトを通じて、こどもたちに障がい者スポーツの競技の魅力を伝えるだけでなく、困難を乗り越えるために

挑戦することの大切さを伝えていくとともに、共生社会について考えるきっかけを提供していきます。



チャレンジド・ビジネット活動レポート

検索

■現場アート(工事現場に絵を描こう!プロジェクト)の実施

「子どもたちが描いた作品を地域の皆さまに発表する機会が少ない」といった地域の方々からの声や「近隣の皆さまとの関係の深い工事現場を、より地域の皆さまとの関わりを大切にする場所にしたい」という当社の考えから、当社では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なく、多くの人に子どもたちの成果を見ていただく教育支援の機会を創出するために、建設中の工事現場を覆っている仮囲いシート等に子どもたちに絵を描いてもらう活動です。

2018年度は近隣の皆さまとの関係が深い工事現場を、より地域の皆さまとの関わりを大切にする場所にしたいという考えから、全国で64件実施(昨年度の実績から22件増加)しました。子どもたちから「毎日通学しながら絵を見るのが楽しみになった」との声が寄せられるだけでなく、地域の皆さまからも「街が明るくなった」とのお声を掛けていただいています。



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と所得向上について、さまざまな形で支援しています。そのなかの一つが、障がいのあるアーティストが描いたアート作品の活用です。社内の人権標語ポスターへの利用や、本冊子の表紙に利用させていただくことで、彼らの夢をアートで叶えるための支援を行っています。

環境保全

■六甲山「和の森」での森林保全活動

1995年1月17日におきた兵庫県南部地震によって、兵庫県にある六甲山周辺の山々では、至る所で山の斜面が崩れたり地割れが発生しており、地震によってゆるんだ地盤は、今後の大雨などによる土砂災害の危険性があります。このため「六甲山系グリーンベルト整備事業」が開始され、六甲山一連を樹林帯として守り育て、土砂災害に対する安全性を高めるとともに、生態系および種の多様性の保全・育成の観点からも緑豊かな都市環境や景観維持に努めています。

当社グループもその事業に賛同し六甲山の森づくりに携わっており、2018年度で活動が11年目となりました。これまで延べ300名以上のグループ従業員や家族が参加しています。NPO法人日本森林ボランティア協会の協力を得ながら、苗木の植樹や下草刈り、間伐を中心に行っていますが、活動を通じて植物観察会や、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。

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



下草刈りの様子



成長した樹に樹名板を取り付ける様子

福祉支援

■「LIVES TOKYO 2018」への協賛

「LIVES TOKYO 2018」は、障がい者やその関係者にもっと関わることにより、社会の意識改革を図ることを目標としたイベントで、NPO法人ハンズオン東京が企画・実施しました。

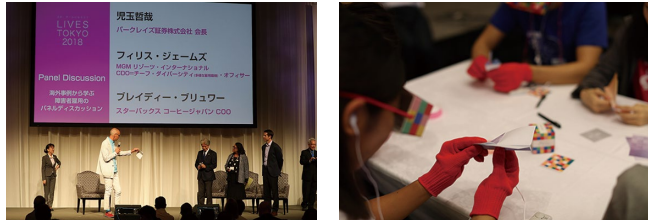
日本国内では障がい者への向き合い方について関心が高まり、多くの企業、団体が障がい者と健常者との関わり合いに関して、さまざまな取り組みを始めています。当社としても、多様な価値観を尊重しつつ、さまざまな人と共に共生社会を創ることは必要不可欠であると考えています。そのなかで、障がい者やその関係者と当社との両者の「つながり」を強くするため、昨年に引き続き「LIVES TOKYO 2018」に協賛しました。

イベントでは実際に障がい者の話を聞いたり、障がい者とコミュ

地域市民との共創共生

二ヶーションを図ることで多くの気づきを得る価値ある機会となりました。また、このイベントが一人ひとりが得意な能力を活かして活躍できる場を創出し、障がい者と健常者が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。

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



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、福祉支援分野における地域共生活動「ソーシャル・インクルージョン・プログラム」を2018年4月より全国展開しています。(実施回数14回、参加者1,708名)

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

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

研修や活動に参加することで、お客さまへの対応の質を高めるだけでなく、あらゆる目線で建物や街を見直す機会にもなり、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。人を思いやり、街を知り、暮らしをよりよくするための活動を実施することで「人・街・暮らしの価値共創グループ」として地域に貢献します。

なお、東京都が東京2020オリンピック・パラリンピックを見据え、心のバリアフリーに対する社会的気運の醸成を図り、意識啓発等に取り組み企業「東京都『心のバリアフリー』サポート企業」として東京本社が登録されました。



研修で視覚障がい体験する従業員



街のバリアを体験する従業員



障がいのある方をサポートする従業員

「Bmaps(ビーマップ)※」への協力

障がい者や高齢者、ベビーカー利用者など、外出に不安を感じる方々にとって「情報の壁」は解決すべき課題の一つです。Bmapsでは、当社従業員が宿泊施設や飲食店をはじめとしたありとあらゆる場所のバリアフリー情報を集め、投稿することでその情報が専用アプリ内に蓄積されるので、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ます。障がい者や高齢者、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います。

当社では、Bmapsの趣旨に賛同し、2018年度より協力しています。Bmapsへの協力を通して社内のバリアフリーへの意識向上を図ると同時に、多様な方々の外出を支援していきます。

※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

Daiwa Sakura Aid

2008年3月末、当社に1本の電話がありました。

「吉野山の桜が元気をなくしている。枯れた木を取り除き、新しい苗木を植えていかなければ桜が衰退してしまう。創業者が吉野出身である大和ハウス工業に支援してもらえないだろうか」という奈良県・吉野町からの要請でした。

桜の名所であり世界遺産としても有名な奈良県吉野山の桜は、近年の環境変化や樹勢の衰えにより深刻な危機的状況にあります。

そこで、当社は創業者の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 Web 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。



中千本から見た
吉野山の風景

■ 吉野山の桜保全活動

2018年度は全6回、延べ160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。また、昨年度に引き続き、土壌環境の専門家を招き、これまで当社が力を注いできた太閤花見塚において、桜の生育環境の改善を重視した土壌改良を実施しました。継続的に土壌改良を行った結果、表土の硬化が改善され、これまで群生していなかった草木が生い茂り、桜に付着していたウメキゴケの減少など、よい方向に少しずつ環境が変化し、桜が健康に生育できる環境へと再生しています。

また、2019年3月に吉野山の地域市民を対象に当活動の説明会を行い、旅館や飲食店を中心に桜の募金箱を設置し、苗木育成事業に充当するための募金活動を実施しています。

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



さくらんぼ(桜の種)、
果肉をとっている様子



花見塚の土壌改良作業



2013年に花見塚に植樹した桜が
開花している様子

■ 桜プロジェクト

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

2018年度は23カ所で実施し、延べ6,692名の子どもたちが参加し、52本の桜の植樹を行いました。これまで、284カ所で延べ83,310名の子どもたちが参加し、692本の桜を植樹しました。なお、2018年7月6日に島根県「松江市立乃木小学校」で実施した桜プロジェクトをもって、47都道府県のすべてで実施したこととなります。



2018年7月6日に
桜プロジェクトは
47都道府県実施を達成

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

「本物に触れる体験」を通じて、未来を担う子どもたちに日本文化の素晴らしさと美しさを感じてもらおうとともに、桜を大切に育てることで自然環境と命の大切さを伝えていきます。また、2018年度からは「桜の観察会」も開始し、子どもたちが意識的に桜に目を向け、桜の成長を体感する機会を設けています。



桜の観察会で子どもたちが
描いた観察シート



植樹の様子

2018年度に実施した学校の教職員に向けたアンケート(144名が回答)では、97.2%に当活動の趣旨にご賛同いただき、95.1%に満足いただく活動が実施できています。

また2015年度より、実施後も継続的に植えた苗木の定期点検(アンケートと回答に基づく植木職人の訪問)を行っており、2018年度に実施した定期点検ではアンケートに回答した84.6%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15.4%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	2016年度		2017年度		2018年度	
	カ所	%	カ所	%	カ所	%
実施数	143	—	153	—	130	—
回答数(回答率)	104	72.7	136	88.9	130	100
回答数の内、問題なく生育と回答	75	72.1	103	75.7	110	84.6
回答数の内、対応が必要と回答	29	27.9	33	24.3	20	15.4

地域市民との共創共生

■チャリティーコンサート

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

その一つとして、当活動に賛同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。2018年度は首都圏・関西を中心に19回実施しました。会場では、桜の保全のための募金活動も行い、合計1,063,800円の募金をいただきました。

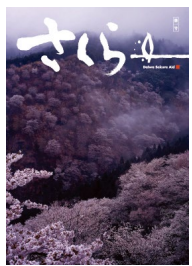
その他にも、現地吉野山での募金活動や写真展の開催、写真集「さくら」・小冊子「ひとひら」発行などの活動を通じて、より多くの皆さまに桜の大切さや保全に対する想い、全国各地の桜にまつわる物語を伝えています。



チャリティーコンサートでの募金活動の様子



毎春さくらの募金活動を吉野山で実施



日本全国の桜の魅力を紹介する冊子
写真集「さくら」・小冊子「ひとひら」

■事業所やグループ会社との連携

全国の大和ハウス工業事業所やグループ会社と連携を図り、現地吉野山の桜保全活動に直接参加できない従業員やお客さまも桜の保全活動に参画できる体制を整えています。

当社では事業所や工場、施工現場に設置されている自販機の収益の一部を桜の保全活動に充当しており、2018年度は1,560,492円を寄付しています。また、当社グループでも募金活動を実施しており、大和リゾートではコーヒー1杯につき1円の寄付活動、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。



大和リース運営施設内での衣類回収活動の様子



奈良工場に設置されている寄付機能付自販機

工場における地域市民との交流

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

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

企業市民としての主な寄付・協賛事業

■東京2020オリンピック・パラリンピック オフィシャルパートナー

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

■大阪交響楽団への支援

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

■石橋信夫記念館文化フォーラムの開催

当社の創業者である石橋信夫が築いた功績と当社の歩みを紹介する施設として2007年に「石橋信夫記念館」を開館しました。その創業の志と、歴史上の優れた知恵やリーダーシップを重ね合わせながら、今の日本のあるべき姿と今後の指針を多彩なパネリストに語っていただく「石橋信夫記念館文化フォーラム」を開催しています。2008年の第1回から11年連続で開催され、全国各地から多くの皆さまに聴講いただいています。

■大阪マラソンへの協賛・参加

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

関連ページ ▶ 当社グループ公式Webサイト 協賛活動
<https://www.daiwahouse.com/ad/sponsor>

株主との 共創共生

ESG開示情報の
GRI対応状況

97.7%



ステークホルダー
ミーティング参加者
満足度

ディスカッションが
『発言しやすい雰囲気であった』

80.0%



当社の説明内容が『わかりやすい』

55.0%

担当役員メッセージ 133

中長期的な株主価値向上とIR活動 137



常務執行役員
経営管理本部財務部長
経営管理本部 IR 室長

山田 裕次

企業価値向上経営の推進を念頭に、財務および非財務に関する株主さまとのコミュニケーションをこれまで以上に強化してまいります。

担当役員メッセージ

皆さまの大切な資産をお預かりしている 重責を再認識しています

大和ハウス工業においては、株主および投資家の皆さまのご支援を賜り、おかげさまで「第5次中期経営計画」の最終年度である2019年3月期は、売上高、利益ともに過去最高を更新することができました。また、2019年4月時点において、大和ハウスグループは企業数が387社、役職員が約67,000名にまで拡大しております。

その一方で、3月には中華人民共和国の関連会社における不正

行為が判明したのに続き、4月には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等が明らかになりました。当社に投資していただいている皆さまには株価の下落などご心配をおかけしました。信頼を損ねる事態を招きましたこと、深くおわび申し上げます。

この度の事態に際しては、当然のことながら多方面から厳しいご意見をいただきました。財務ならびにIR全般に責任ある立場として、いただいた声を真摯に受け止めるとともに、諸問題に関する正確な情報を迅速にお伝えすることが果たすべき使命と心得ております。また、皆さまの大切な資産をお預かりし、適切に運用すべき立

場の者として、付託に真剣に応えることの重責を改めて痛感している次第です。

より丁寧なIR活動の展開に努めてまいりました

「第5次中期経営計画」におきましては、「株主との共創共生」について、コーポレートガバナンスガイドラインに準じて経営の透明性を追求するとともに、投資判断に役立つ情報の開示に努めてまいりました。加えて、事業に関わる財務情報とともに、ESG(環境・社会・ガバナンス)に関わる非財務情報を含めた統合思考のもとで、中長期にわたる持続的な経済価値の創出に向けて大きく踏み出すことができたと考えております。

IR(インベスター・リレーションズ)の具体的な活動としては、定例である決算説明会や経営説明会に加えて、テーマを絞ったスモールミーティング等での対話、アナリストや機関投資家の方々を対象にしたIRカンファレンス、事業内容や経営のあり方をより深く知っていただくための各事業施設の見学会、統合報告書の発行、さらには個人投資家向けの「オンライン説明会」などを挙げるができます。

現在、当社グループは、戸建住宅や賃貸住宅、マンション、住宅ストック、商業施設、事業施設をコア事業に、ホームセンター、都市型ホテル、リゾートホテル、スポーツ関連施設など多岐にわたる領域で事業を展開しています。そのため、個人および法人のお客さま、いずれとも良好な関係づくりが不可欠であることは申すまでもありません。そして、IRにおいても、機関投資家から個人の株主さまに至るまで、情報の開示はいずれも公平公正に行うのが我々の義務と考えます。当社グループに対するご理解を賜り、一人でも多くの方に株主となっていただけるように尽力してまいります。

ESGに対する企業姿勢が問われる時代に向けて

当社は、株主・投資家との長期的な信頼関係構築のため、情報開示やコミュニケーションについては、法定開示のみならず経営方針や財務情報、事業の取り組みのほか、その背景にある要因や経営環境など、投資判断に必要な情報を伝達することとしておりますが、それらを支える基盤である非財務の価値を明示することも重要であると認識しております。そのため「儲かるからではなく、世の中の役に立

つからやる」といった創業者が遺した言葉を筆頭に、当社グループがなぜ事業に取り組むのか、事業の成長を目指すうえで競争優位は何であるのか、事業を通じて社会にどのように貢献していくのか、そして取り組みが企業価値の向上にどのようにつながっていくのか等、財務と非財務の両面から情報をきめ細かく発信していきたいと考えております。

また近年はESGの観点から、株主および投資家の方々からご質問やご意見をいただくことが増えてきました。かつては環境や社会の問題への対応といった質問を受けることは少なかったのに対して、SDGs(持続可能な開発目標)に対する理解が広まるなかで、こうした課題に対する企業の姿勢が問われる機会が明らかに増えております。

その点、当社グループは創業以来「会社は社会の公器」という創業者の信念を継承しつつ、事業を通じた社会課題への貢献を重視した経営に注力してまいりました。今後、事業を通じた財務価値と社会価値の創出がますます求められるなかで、株主の皆さまにも共感いただける経営を進め、ご説明していきたいと考えています。

皆さまのお声を経営層にしっかりと伝えております

株主および投資家の皆さまへの財務および非財務に関する情報の提供が重要であるのと同様に、皆さまのご意見を社内にフィードバックすることもまた重要な使命であります。

当社の基本的な取り組みとしては、取締役会に対して定期的に皆さまのご意見やご要望を伝えています。また、社外取締役や監査役など独立役員に対しては、年2回、報告を行っています。こうした場においては、財務面に加えて非財務面の情報もまた役員間で共有するように努めております。

また、事業リスクに関する情報については、潜在的なものを含めて迅速かつ確に経営層に伝えることで、リスクの把握と回避、低減を図っています。このほか、海外ロードショーとして、経営トップが可能な限り海外に赴き、各国の機関投資家などの方々に当社グループの方針や取り組みについて説明させていただく一方、皆さまの忌憚のないご意見を経営トップが自ら拝聴することで、経営の意思決定に反映するように努めております。

株主との共創共生

財務・非財務の両面から情報を発信いたします

2022年3月期を最終年度とする「第6次中期経営計画」において資本戦略として「経営効率と財務健全性の維持」を挙げており、株主価値向上のため、資本コストを上回るROE(株主資本利益率)13%以上を目指しています。そして、安定的に成長投資資金を調達できる強固な財務基盤確保のために、D/Eレシオ(自己資本に対する負債の割合)を0.5倍程度とし、最適資本構成の構築を図っています。配当性向については、引き続き30%以上とし、業績に連動した利益還元を行うとともに、機動的な自己株式の取得も検討していく考えです。

また今後は、新たな成長ステージとして海外事業の拡大が課題として挙がっています。財務面においても、海外事業における情報開示が重要課題の一つと認識しております。国内事業と同様に、機会とリスクを迅速かつ的確に把握し、必要に応じて情報開示を行ってまいります。

そして中期経営計画において、当社グループとして「環境・社会に対する取り組み」を掲げていることから、ESGやSDGsの観点をふまえて、これまで以上に財務・非財務の両面から情報の発信に注力していく考えです。

持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するIR活動を強化

社会性中期計画の重要課題として「財務・非財務コミュニケーションの一体化・システム強化」があります。これは、経営層をはじめ、本社部門や事業所における財務および非財務に関する一体的なコミュニケーションに向けて体制を強化していく取り組みです。特に、情報開示に関しては、連結ベースでの非財務情報の開示や、証券取引所など報告や提出を行う先の多様化を念頭に、効率的なシステムの構築を目指しています。

当社グループでは、これまでも経営層による株主および投資家の方々とのコミュニケーションに努めてきました。今後は、当社の財務部やサステナビリティ企画部などが密接に連携し、財務・非財務コミュニケーションの強化に向けた体制をグループ全体で整備することで、経営層が自らの言葉で短期および中長期におけるリスクと機会を認識しつつ、事業とESGを統合した長期ビジョンおよび戦略について語る仕組みづくりに注力してまいります。

そのなかでは、機関投資家の方々の間で関心が高まっている統合思考に基づいた経営についてのスモールミーティングの開催なども検討中です。こうした活動を通じて、皆さまとの建設的な対話に努めつつ、経営の質の向上を図り、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指してまいります。

社内IRの強化を通じて、経営に対する従業員の理解を促進

なお、もう一つ今年度以降の取り組みとして、社内IRの強化を挙げたいと考えます。当社は「社員持株会」を通じて、従業員による株式の保有を図っております。おかげさまで、従業員の約9割が加入している状況です。加えて「統合報告書」などの記載内容に関心をもつ従業員が増えています。

こうした状況をふまえ、昨年度においては、従業員に向けて説明会を2回実施し、事業の現状や課題について共有する機会を設けました。今後は従業員に対する財務・非財務コミュニケーションの強化にも努めてまいります。そして、経営に対する従業員の理解を促進していくなかで、企業価値の向上へとつなげていきたいと考えております。

社内の各部門が連携して今後も、新たな課題についても取り組み、使命を果たしたいと考えます。そして、引き続き心に響くIRに努めることで、株主および投資家の皆さまとの「共創共生」を進めてまいります。

社会性中期計画(2016~2018年度)における考え方と成果

社会的課題

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

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

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

当社グループのリスク・機会とその対応

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

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

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

社会性長期ビジョン【株主】

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

中期 CSR 計画の成果 (CSR 自己評価指標の実績から)

透明性

「ESG 情報開示に対する外部評価」について、FTSE4Goodレーティングの2015年度の2.0をベンチマークとして、2018年度目標は4.0としています。これに対して、2018年度実績は3.9となりました。なお、2019年度は4.1のスコアを獲得しています(2019年6月24日現在)。

また「ESG 開示情報の GRI 対応状況」について、2015年度の68.4%をベンチマークとして、2018年度目標は80%としています。2018年度実績は97.7%となり、目標を達成しました。

個別指標	実績	2018年度目標
ESG開示情報のGRI対応状況	97.7%	80%

■ ESG 開示情報の GRI 対応状況



ステークホルダー・エンゲージメント

「ステークホルダーミーティング参加者満足度」について、2018年度目標は100%としています。これに対して、実績はディスカッションが『発言しやすい雰囲気であった』の全体に占める比率が80.0%、当社の説明内容が『わかりやすい』が同55.0%となりました。今後もステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントに積極的に取り組んでいきます。

個別指標	実績	2018年度目標
ステークホルダーミーティング参加者満足度	80.0%	100%
・ディスカッションが『発言しやすい雰囲気であった』	80.0%	100%
・当社の説明内容が『わかりやすい』	55.0%	100%

■ ステークホルダーミーティング参加者満足度

・ディスカッションが『発言しやすい雰囲気であった』



・当社の説明内容が『わかりやすい』



第6次中期経営計画へ

社会性中期計画 エンドレス ソーシャル プログラム 2021

主な重要課題	主なKGI経営目標指標(2021年度目標)
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 2021年度末までに構築

中長期的な株主価値向上とIR活動

基本方針・考え方

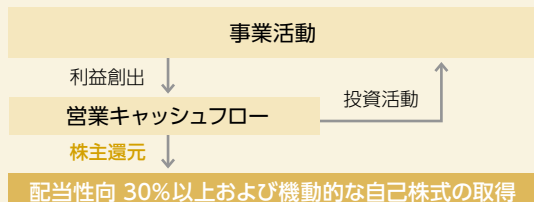
大和ハウス工業は、事業活動を通じて創出した利益を株主の皆さまに還元することとあわせ、中長期的な企業価値の最大化のために不動産開発、海外事業展開、M&A、研究・開発および生産設備などの成長投資に資金を投下し、1株当たり利益(EPS)を増大させることをもって株主価値向上を図ることを株主還元の基本方針としています。

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

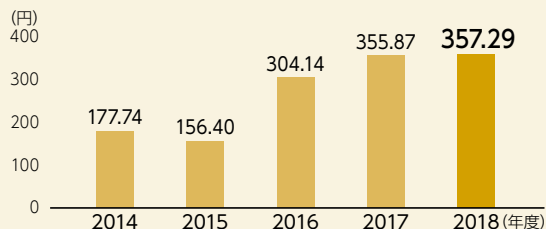
また、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、法定開示のみならず経営方針や財務情報、事業の取り組みのほか、その背景にある要因や非財務情報、経営環境など投資判断に必要な情報を、迅速、正確かつ公正公平に伝達することを基本方針としています。

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

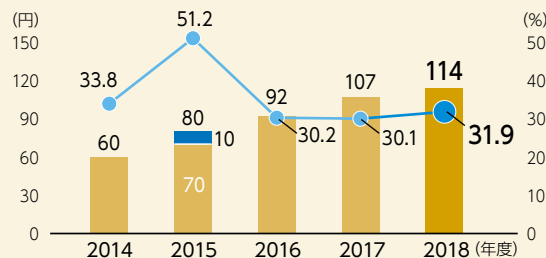
■ 利益配分の考え方



■ 1株当たり当期純利益(EPS)



■ 配当金・配当性向



※2015年度は、60周年記念配当10円を含む。

マネジメント

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

企業価値を判断いただくための情報開示としては、個別面談のほか、経営説明会や施設見学会などの開催に加え、IRツール、Webサイト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。

また、情報開示に努める一方、株主・投資家の皆さまとの対話を通じていただいたご意見・ご要望は取締役会などを通じて経営陣ならびに取締役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頂いたご意見・ご要望を経営陣に適時適切にフィードバックし、企業価値のさらなる向上を図ってまいります。

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

主な取り組み

2018年度の主なIR活動

	随時	四半期毎	半期毎	年1回
・決算概要の説明を音声にてWebサイトで開示		●		
・決算説明会や経営説明会の内容を音声・テキストにてWebサイトで開示		●		
・IR情報誌への記事掲載	●			
機関投資家・アナリスト向けに実施した活動				
・国内外の機関投資家との個別面談・電話取材の対応	●			
・電話カンファレンスでの決算説明会		●		
・経営トップによる経営説明会			●	
・経営トップによる海外ロードショー				●
・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	●			
個人投資家向けに実施した活動				
・オンライン会社説明会				●
IR活動を通して得た意見の社内へのフィードバック				
・取締役会での活動報告				●
・社外取締役への活動報告			●	
・事業部門との業績・市場動向についての意見交換		●		



経営説明会の様子

株主との共創共生

投資家に向けた情報開示

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

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

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

関連ページ▶ P189~190 ESGインデックス組み入れ状況
大和ハウスグループ公式Web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

2018年度は個別面談・電話取材・スモールミーティング等を通じて、延べ751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、COO・CFO・IR担当役員が欧州、北米、香港・シンガポールを訪問し、25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。2018年度は、物流施設の見学および説明会、海外事業戦略についての説明会を開催し、各事業の成長戦略や将来性についてご説明しました。

そして、2018年8月には3冊目となる「統合報告書2018」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「大和ハウスグループの価値創造」に欠かせない3つの経営基盤（人財基盤、顧客基盤、技術・ものづくり基盤）と強み（複合的な事業提案力）に加え、「環境」・「社会面」・「ガバナンス」の視点を統合した、中長期の価値創造プロセスを紹介し、当社グループの取り組み、成長性について説明しています。

あわせて近年は、ESGに関する対話にも力を入れており、2018年12月にESGスモールミーティングを実施。当日は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、「企業がESGに取り組むことは、持続的な成長にどうつながると考えているのか」「マテリアリティは今後どのように見直していくのか」「現在の取締役構成となっている理由を教えてください」といったESGに関する質問だけでなく、「御社の経営ビジョンは『創業100周年に売上高10兆円の企業グループを達成する』という目標とどのようにつながっているのか」等、統合報告書の内容に関する質問もいただきました。

個人投資家との対話・コミュニケーション

2018年10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509名にご参加いただきました。

5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説明と、統合報告書2018をベースにした当社の中長期的な成長戦略をご説明した後、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、「インフラから一気通貫で開発できる複合的な事業領域であることが、経営の安定に資していると強く感じた」「地方の株主にとっては、とてもよい情報源となった」という意見をいただいています。

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

環境との 共創共生

地球温暖化防止
CO₂排出量
(売上高あたり)



62%削減

自然環境との調和
緑被面積



839千m²

資源保護

リサイクル率(新築)



98%

化学物質による汚染の防止

PRTR対象化学物質
排出・移動量



50%削減

環境マネジメント
eco検定取得人数



4,402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)



6,772名

担当役員メッセージ	141
環境長期ビジョン	144
環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)	147
環境マネジメント	151
サプライチェーンマネジメント(環境)	153
地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)	155
自然環境との調和(生物多様性保全)	165
資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)	171
化学物質による汚染の防止	177
環境コミュニケーション	181
(関連ページ)	
外部との協働・外部からの評価	183
環境データ	207
長期目標に対する進捗状況	219
サイトレポート	233



取締役専務執行役員
未来共創センター長
環境担当
土田 和人

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を実現します。

担当役員メッセージ

「気候変動の緩和と適応」を最重要課題に掲げ、 温室効果ガス排出量の削減を推進

2015年12月に採択された「パリ協定」に基づいて世界各国は気候変動への取り組みを強化しており、IPCC*から昨年発表された「1.5℃特別報告書」を受け、その動きはさらに加速しています。また、集中豪雨、酷暑、台風などの異常気象の増加によって、気候変動が喫緊の課題であるとの認識が広がっており、国内でもさまざまな取り組みが広がりつつあります。「パリ協定」と並んで世界の大きな流れとなっている「SDGs」においても気候変動は取り組む

べきゴールの1つとして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。

大和ハウスグループは企業市民の一員として、これら課題の重要性を認識し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カ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。

SDGsへの貢献



“EGP2018(2016～2018年度)”では、「環境と企業収益の両立」に向け、「ライフサイクル思考」と「グループ・グローバル一体での環境経営」をコンセプトに活動を実施しました。

この間、温室効果ガスの排出量削減については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。

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店(愛知県)」を2016年より運用するとともに、電力自給オフィスとして「大和ハウス佐賀ビル(佐賀県)」を2018年に竣工し再生可能エネルギー100%での運用に挑戦中です。

住宅系商品においてはZEHの普及拡大を図るとともに、「セキュリア豊田柿本(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)」などでエネルギー自給住宅や電力融通、ZETの技術を導入し、街づくりにおいても先進的な取り組みを推進しています。建築系商品においても、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シリーズの性能向上を図り、多くのお客さまにご採用をいただいています。さらに、2018年度にはこうした取り組みのさらなる推進を宣言し、環境大臣より住宅・建設業界の環境先進企業として「エコ・ファースト企業」に認定されました。

※ IPCC… Intergovernmental Panel on Climate Change(気候変動に関する政府間パネル) 気候変動に関する科学的知見について報告書を作成するWMO(世界気象機関)とUNEP(国連環境計画)のもとに設立した組織。

新環境行動計画では「脱炭素」をグループ・グローバル一体で加速

本年度から始まる新しい環境行動計画である“EGP2021(2019～2021年度)”では、SBT・EP100・RE100の実現に向けて、商品とモノづくりの両面から“脱炭素”をさらに推進していきます。

住宅系商品におけるZEH、建築系商品におけるZEBの普及拡大を図るとともに、広い事業領域を持つ当社グループの強みを活かした複合開発でも省エネ、創エネ、蓄エネとそれらの連携によって、さらにエネルギー効率の高い街づくりに取り組んでいきます。また、再生可能エネルギーの売電事業、緑化事業、新ブランドであるリブネス事業(リフォーム・リノベーション)などを加えた環境貢



ZEH基準をクリアする「xevo Σ PREMIUM」



電力自給オフィス「大和ハウス佐賀ビル」



「エコ・ファースト企業」認定式

環境との共創共生

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を目指します。

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も“脱炭素”を推進していきます。既存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。これらの取り組みにより温室効果ガス排出量(売上高あたり)を2021年度に2015年度比で35%削減することを目指しています。

これらの取り組みに加え、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・グローバル一体での環境マネジメント体制強化も合わせて実施します。

また、「脱炭素」やその他さまざまな環境リスクの低減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の推進などについて、取引先等とWIN-WINの取り組みとなるように協働を推進していきます。



DREAM Solar 山形最上



BiVi千里山

気候変動への適応策を強化するとともに、環境と企業収益の両立を実現

近年、世界中で異常気象が頻発するなど気候変動は将来の問題ではなく、喫緊の課題となってきました。豪雨や豪雪の影響でサプライチェーンが分断されたり、猛暑の影響で建設現場での熱中症リスクが高まるなど、すでに事業上の大きな脅威となっています。そこで、当社グループではサプライチェーンの強靱化やITを活用した施工現場における環境センサー「ウェザリー」の導入などの対応を行うとともに、戸建住宅商品「災害に備える家」を発売するなど、気候変動に対する適応策を講じています。

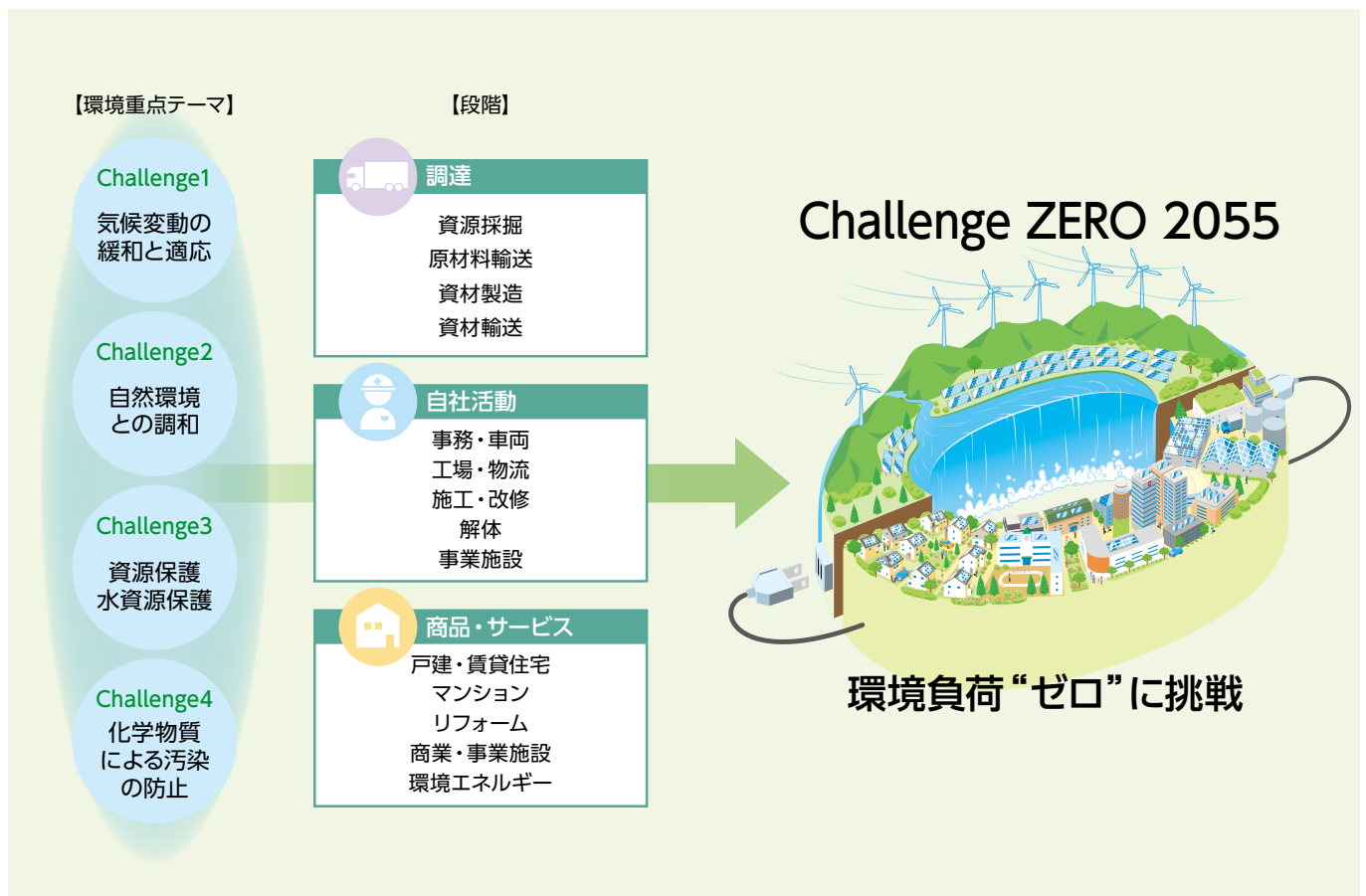
また、昨年9月にTCFDへの賛同を表明し、TCFDの最終報告書で提言された気候変動に関する財務影響の情報開示についても対応を推進していきたいと考えています。

一方で、気候変動をはじめとする環境問題に対する国内外の動向は当社グループにとって大きな事業機会でもあると認識しています。当社グループの売上高の8割以上を占める建設に関する事業では、エネルギー消費の面で気候変動問題と密接に関係しています。環境問題への意識の高まりや各種法規制の強化は環境性能の高い建築物の導入促進につながるため、環境性能の高い商品の開発を積極的に続けることにより事業優位性の確保を目指していきます。また、気候変動は世界共通の課題であることから、環境性能の高い商品や環境面に優れた不動産開発は海外事業展開においても重要な武器となるものと考えています。「SBT」、「EP100」、「RE100」、「TCFD」などの国際イニシアティブ等に関する活動と合わせて推進し環境ブランドを高めることによって、環境問題への対応と企業収益の両立を実現させ、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。

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持続可能な社会の実現を目指し、グループ、グローバル、サプライチェーンを通じて環境負荷“ゼロ”に挑戦します。

当社グループでは、大和ハウス工業の創業100周年にあたる2055年を見据えて、2016年度に環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”を策定。グループ経営ビジョンである「人・街・暮らしの価値共創グループ」として持続可能な(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
(地球温暖化防止・エネルギー)

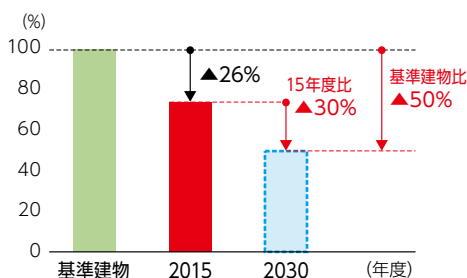
Challenge1 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対策の推進と再生可能エネルギーの活用によりライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロを目指します。

Action1



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

■ 住宅・建築物の使用時温室効果ガス排出量(m²あたり)



Action2

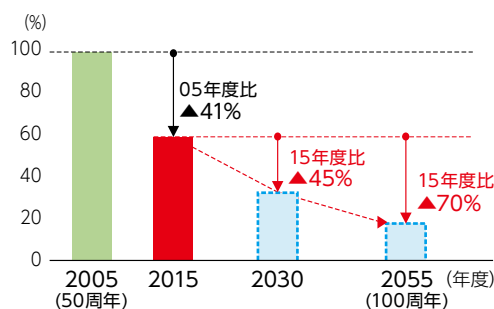


全施設・全事業プロセスにおける温室効果ガス排出量(売上高あたり)を、2015年度比で2030年に45%削減、2055年には70%削減を目指します。

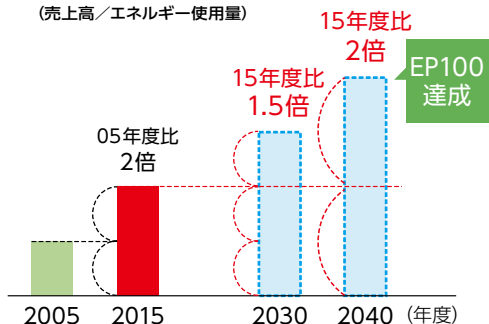
- 既存施設のさらなる省エネ対策と新築施設のZEB化により、全グループのエネルギー効率(使用エネルギーあたりの売上高)を、2015年度比で2030年に1.5倍、2040年には2倍を目指します。**[EP100]**
- 再生可能エネルギーの拡大に取り組み、全グループの電力使用量に対する再生可能エネルギー発電(売電含む)の割合を、2030年に100%まで向上し、2040年には電力使用量の100%を再生可能エネルギーでまかなうことを目指します。**[RE100]**

(EP100 : Energy Productivity, RE100 : Renewable Energy)

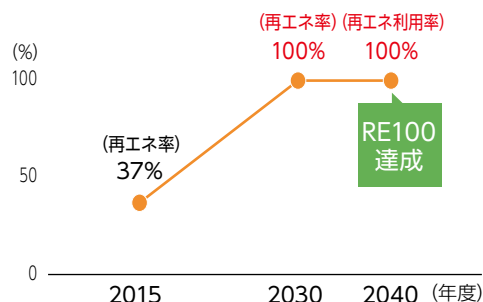
■ 売上高あたり温室効果ガス排出量



■ エネルギー効率
(売上高/エネルギー使用量)



■ 再生可能エネルギー率
(再生可能発電量/電力使用量)



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。



自然環境との調和 (生物多様性保全)

Challenge2 自然資本の保全・向上に向け、材料調達による**森林破壊ゼロ**の実現と、**緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロス**を目指します。

Action1



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

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

Action2



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

資源保護 (長寿命化・廃棄物削減・ 水資源保護)

Challenge3 資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物の**長寿命化と廃棄物のゼロエミッション**、さらに健全な水循環を通じて、**資源の持続可能な利用**を目指します。

Action1



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

Action2



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

Action3



水リスクの最小化(ゼロ)に向け、ライフサイクルにおける水使用量の削減と排水管理を徹底します。

化学物質による 汚染の防止

Challenge4 住宅・建築物のライフサイクルを通じた化学物質の適正管理に取り組み、**人や生態系に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)

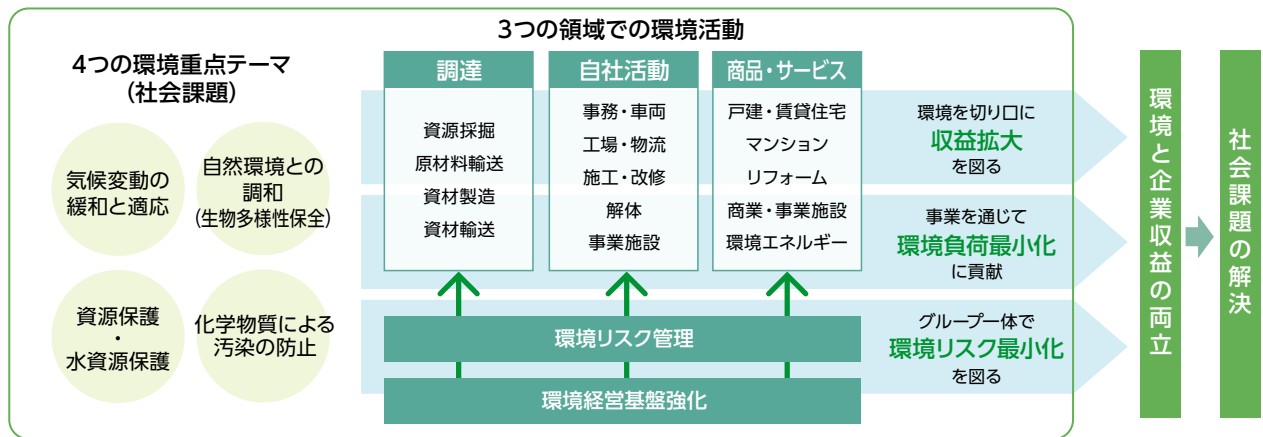
大和ハウスグループでは、環境長期ビジョンの実現に向け、環境長期ビジョンからバックキャスティング(逆算)するとともに、2025～2030年にマイルストーンを置き、中期経営計画の対象期間に合わせて、およそ3か年ごとに具体的な目標と計画を「エンドレス グリーン プログラム(EGP)」として策定し、活動を推進しています。

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、特定した重要課題及びその他の課題について、当社の取り組みレベルと照らし合わせ、環境行動計画の目標レベル・基本方針に反映しています。

関連ページ ▶ P019～020 大和ハウスグループのマテリアリティ(重要課題)
当社グループ公式Web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 2018)

「エンドレス グリーン プログラム 2018」(2016～2018年度)では、全グループ会社(国内)を対象を拡大し、「環境と企業収益の両立」に向けて、「ライフサイクル思考にもとづくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をコンセプトに環境への取り組みを進めました。

「エンドレス グリーン プログラム 2018」の基本方針

環境テーマ	段階	対応方針	基本方針	
地球温暖化防止	調達	着手	調達先における省エネ支援及び省エネ建材認定制度の構築	詳細は P155～164
	自社活動	継続改善	新築施設のスマート化 既存施設の省エネ運用改善及び計画的な設備更新の継続	
	商品・サービス	重点改善	エネルギーゼロの住宅・建築・街づくりの推進 再生可能エネルギー(風・太陽・水・バイオマス)による発電事業の拡大	
自然環境との調和 (生物多様性保全)	調達	継続改善	持続可能な木材調達の推進	詳細は P165～170
	自社活動	維持管理	自社・グループ施設における環境緑化の推進	
	商品・サービス	重点改善	開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進	
資源保護 水資源保護	調達	着手	主要建材における資源・水リスクの把握	詳細は P171～176
	自社活動	継続改善(資) 維持管理(水)	建設廃棄物における3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動の推進 節水器具の採用推進	
	商品・サービス	継続改善(資) 維持管理(水)	資源循環型商品(高耐久・長寿命・省資源)の普及および再生建材の採用推進 節水器具の採用推進	
化学物質による 汚染の防止 土壌汚染防止	調達	維持管理(化) 継続改善(土)	調達建材における化学物質管理の強化 土地購入時の土壌汚染リスク管理の強化	詳細は P177～180
	自社活動	維持管理	生産段階におけるPRTR対象化学物質排出・移動量、VOC排出量の削減	
	商品・サービス	継続改善	居住系施設における室内空気質のさらなる改善 土壌汚染対応ソリューションの拡充	
環境経営基盤強化、環境リスク管理			グループ・グローバルにおける環境パフォーマンスデータの信頼性向上 グループ一体での環境法管理システムの構築・運用	詳細は P151～152

※「エンドレス グリーン プログラム 2018(EGP2018)」の目標と実績、自己評価の一覧はP209～210を参照下さい。

エンドレス グリーン プログラム 2018(2016～2018年度)を振り返って

成果 脱炭素とサプライチェーンの取り組み強化、情報開示・対話の充実

課題 グローバルでの環境マネジメント強化、サプライチェーンでの環境リスク低減

EGP2018がスタートした2016年は、世界各国がCOP21で採択されたパリ協定への署名を開始した時期に重なります。翌年のCOP23に参加した際には、世界が「脱炭素」へと舵を切り始めたことを目の当たりにし、当社として脱炭素社会の実現に向けた取り組みを加速していく決意を新たにいたしました。

そうした世界の大きな動きの中、EGP2018の成果として、まずは、「脱炭素」を重要な経営課題の一つに位置付け、長期目標を社内外にコミットしたことが挙げられます。この目標は、パリ協定の「2℃目標」と整合した野心的な目標として「SBT」認定を取得。省エネ・再エネに関する長期目標も設定し、住宅・建設業界で世界初となる「EP100」「RE100」にも同時加盟しました。次に、商品でもエネルギー自給住宅や電力自給オフィスを開発し実証を進めました。また、深刻化する森林破壊リスクに対応するため、当社グループが調達する木材の合法性や持続可能性について、継続したデューデリジェンスとサプライヤーエンゲージメントが定着しつつあるのも、大きな成果です。加えて、情報開示・対話について、ESGの取り組みが企業価値向上につながることをご理解いただけるよう、統合報告書の発行を開始、サステナビリティレポートの充実を図るとともに、機関投資家等との対話にも積極的に取り組んだ結果、「CDP気候変動2018」で最高位のAスコアを獲得、環境コミュニケーション大賞も5年連続で受賞できました。

今年度からスタートするEGP2021は、SBT・EP100・RE100の目標達成に向けた実行フェーズと位置付け、商品とモノづくりの両面から「脱炭素」の取り組みを加速、取引先との協働も本格展開していきます。また、現在はデータ集計にとどまっている海外の環境マネジメントについても強化していきます。



大和ハウス工業
技術本部 環境部長
小山 勝弘



電力自給オフィス
(大和ハウス佐賀ビル)

環境との共創共生

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 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もとづくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をさらに加速し、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

ZEH・ZEB・グリーンビルディング認証の推進



- 戸建商品のZEH仕様標準化
- 太陽光発電システムの搭載率向上
- 官民連携によるZEBセミナー・見学会の開催
- 自社開発案件のBELS☆4以上推奨

自社施設の省エネ化と再エネの導入



- 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
- 再生可能エネルギー発電事業の拡大
- 再生可能エネルギー電力の調達

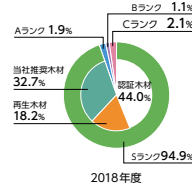
② サプライチェーンにおける環境リスク低減に向け、win-winの取り組みを協働

脱炭素の取り組み強化



- 主要取引先の温室効果ガス排出量削減支援
- 環境方針説明会、勉強会の実施
- 主要取引先工場の省エネ診断の実施

持続可能な木材調達の推進



- Sランク木材の拡大(認証木材の調達推進、合法性確認書類の入手徹底)
- Cランク木材の排除(高リスク地域産木材の調達禁止)

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

環境配慮商品・サービスの開発と普及



- Housing
ZEH・省エネ改修工事(戸建住宅、賃貸住宅、マンション)など



- Business
ZEB・省エネ改修工事(商業・事業施設)など



- Energy
再エネ売電事業など



- Green他
緑化事業、エコカーリース事業など

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

ESG評価向上



- サステナビリティレポートや統合報告書、外部アンケート回答の内容拡充
- 機関投資家やESG評価機関などとの対話
- 社外からのより高い要請に対応すべく、環境活動のさらなる改善

環境ブランドの定着



- 環境を切り口とした顧客リレーション強化(グループをあげ、顧客との多様な関係づくり)
- 一般生活者への環境訴求強化(エコファースト認定の活用など)

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

国内主要グループ会社のマネジメント強化



- トップダウンの強化(環境経営研修会、マネジメントレビュー強化)
- 環境教育(体制整備、階層別・職種別研修の強化)
- 環境法管理体制(ITによる法管理体制の構築)

環境行動計画の対象範囲を海外に拡大



- 海外連結子会社を含めた目標管理の実施
- 環境負荷の大きい海外主要3社の環境マネジメント体制構築

「エンドレス グリーン プログラム 2021」基本方針

「エンドレス グリーン プログラム 2021」重点方針を踏まえ、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	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
	自社活動	▶新築施設の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
	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・街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
	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
	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	▶水リスクの把握とリスク低減
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
	自社活動	▶生産段階における化学物質の削減
	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、全社員の環境意識・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

「エンドレス グリーン プログラム 2021」目標一覧

「エンドレス グリーン プログラム 2021」基本方針に基づき、各テーマ、各項目ごとに目標を定めています。

重点テーマ	段階	管理指標	2018実績	2021目標
総合	商品・サービス	環境貢献型事業の売上高	11,600億円	15,000億円
気候変動の緩和と適応	調達	主要取引先の温室効果ガス削減目標 設定率 SBT	54%	90%
	自社活動	温室効果ガス排出量(売上高あたり) 2015年度比* SBT	▲27%	▲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 EP100	1.27倍	1.4倍
		再エネ利用率 RE100	0.23%	3%
		再エネ率(売電含む)	85%	85%
	商品・サービス	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 SBT	+20%	▲6%
		ZEH販売率	29%	60%
ZEB販売率		22%	30%	
開発案件におけるグリーンビルディング認証率	15%	70%		
自然環境との調和 生物多様性保全	調達	Sランク木材比率・Cランク木材比率	94.9%・2.1%	97%・0%
	自社活動	緑あふれる自社施設の開発(累積)	4施設	8施設
	商品・サービス	生物多様性 自主基準適合率	100%	100%
資源保護	自社活動	生産 建設廃棄物排出量(売上高あたり)	62kg/百万円	62kg/百万円以下
		施工 建設廃棄物排出量(面積あたり)	19kg/m ²	19kg/m ² 以下
		建設廃棄物のリサイクル率	96.6%	97%以上
		廃プラスチックのリサイクル率	90.1%	90%以上
		プラスチック製レジ袋購入量 2017年度比	—	▲5%
水資源保護	自社活動	水使用量(売上高あたり) 2012年度比	▲31.1%	▲34%
	商品・サービス	節水機器採用率	94%	97%
化学物質による 汚染の防止	自社活動	PRTR排出・移動量(売上高あたり) 2012年度比	▲49.9%	▲50%以上
		VOC排出量(売上高あたり) 2013年度比	▲20.4%	▲21%以上
	商品・サービス	室内空気質 自主基準適合率	100%	100%
環境経営基盤強化		eco検定合格者数	4,402名	10,000名
		グリーン購入比率	—	95%以上

*温室効果ガス排出量について、SBT認定の取得に伴い、EGP2021より基準年を2015年度に変更するとともに、対象範囲を海外連結子会社にも拡大、CO₂排出係数も変更しています。また、環境長期ビジョンに対する進捗状況はP219～220に掲載しています。

環境マネジメント

方針・考え方

大和ハウスグループは、「環境長期ビジョン」を全グループ会社で共有し、その実現に向けて環境行動計画を策定、環境負荷低減と企業収益向上の両立を目指し、グループ・グローバル一体で環境経営を推進しています。「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、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。

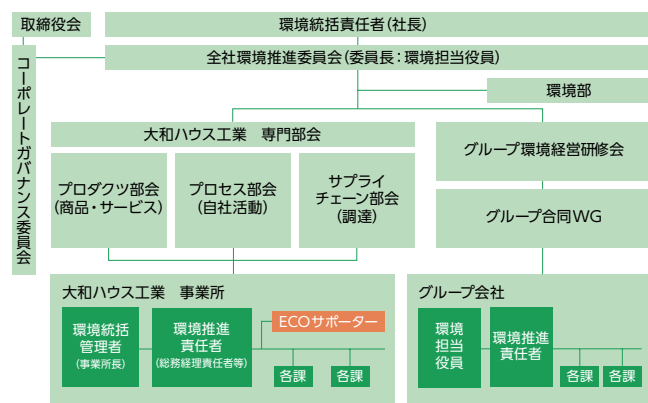
環境経営の推進

環境マネジメント体制

当社グループでは、統括責任者を大和ハウス工業代表取締役社長（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。

2018年度は、新環境行動計画「**エンドレス グリーン プログラム 2021**」の重点方針および目標を全社環境推進委員会で策定し、コーポレートガバナンス委員会での討議を経て決定し、合同役員会に報告しています。

■ 環境マネジメント体制



関連ページ ▶ P041 取締役会との関わり（コーポレートガバナンス体制）
P043 コーポレートガバナンス委員会

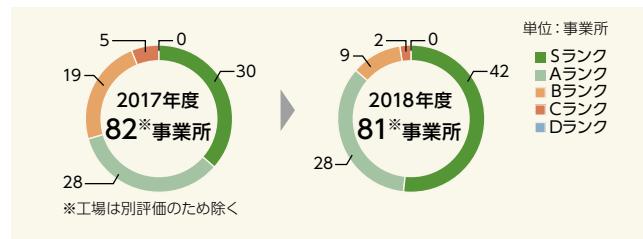
事業所の環境活動実績を業績評価に反映

当社の事業所では、期初に環境改善計画書「わたしの事業所のECOプラン」を策定し、計画的に改善活動を実行しています。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」を実施し、診断結果を四半期ごとに公開、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。

2018年度は、Sランクが42事業所、Dランクが0事業所となりました。2019年度は、継続項目の評価基準引き上げや新規項目の追加などを行い、さらなる環境活動のレベルアップを図ります。

■ 「あなたの事業所のECO診断」の評価結果

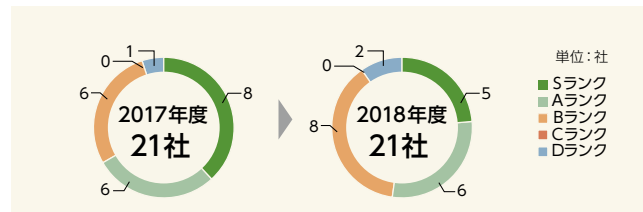


主要グループ会社の環境経営実績を業績評価に反映

2016年度から、環境マネジメントの対象範囲を孫会社も含む全グループ会社へ拡大。このうち、国内の会社は数値目標を設定し取り組みを推進しています。なかでも、環境負荷の大きい主要グループ会社21社については、業績評価に「環境経営」の項目を組み込み、環境活動の進捗を5段階（S～Dランク）で評価しています。

2018年度は、省エネや化学物質の合同ワーキングをグループ会社も含めて実施。改善事例の水平展開や専門教育などに取り組み、5社が最高位のSランクとなり、Dランクは2社となりました。2019年度は、これらの取り組みを継続するとともに、各社の環境担当役員への環境情報発信を強化し、さらなるレベルアップを図ります。

■ グループ環境業績評価の結果



グループ会社環境担当役員を対象とした研修会を開催

2017年度から、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。

2018年度の研修会では、有識者に「環境問題の動向と企業の戦略」をテーマに講演をいただいた後、自社の環境問題に関する機会とリスクについてディスカッションをしたり、各社の成功事例や課題を共有しました。

2019年度は、研修の内容を一段レベルアップし、研修の場から、各社の環境経営の状況をレビューする場に発展させていきます。



グループディスカッションの様子



成功事例発表の様子

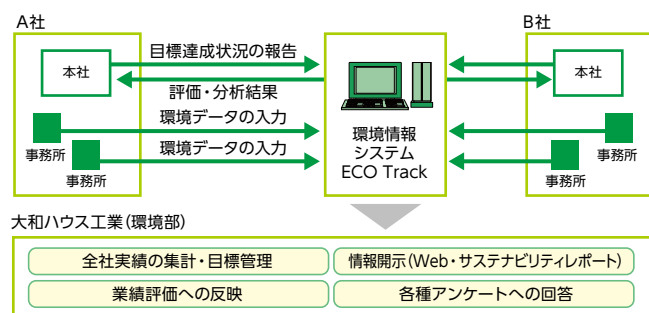
ITを活用し環境経営の基盤を強化

[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「ECO Track(エコトラック)」を導入。グループ各社・各事業所は環境パフォーマンスデータを月次で入力し、四半期ごとにCO₂排出量や廃棄物排出量等の集計および目標達成状況の進捗を管理しています。「ECO Track」の導入により、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。2018年度は、事業所別の目標管理や数値の分析についても短時間で確認できる機能を追加しました。

2019年度は、海外拠点のデータについても、集計・管理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など、より実効性の高い環境活動を推進します。

■環境パフォーマンスデータ管理の仕組み



[環境法令を遵守する仕組み]

当社グループでは、2016年度より環境法令管理システム「コンプライアスマネージャー」*を導入し、グループ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タイムリーに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。さらに、各社の法令遵守状況についても把握し、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Webサービス。

ISO14001の認証取得、環境監査の実施

当社グループでは、環境マネジメントシステム(国際規格 ISO 14001)の認証を取得、維持・更新しています。また、各社で定めるマニュアルに基づき担当部門が定期的に環境監査を実施し、環境マネジメントシステムの運用状況および環境パフォーマンス、法の遵守、リスク回避の状況等について確認・指導を行っています。

なお、監査の結果はマネジメントレビューの情報として経営層に報告し、継続的改善につなげています。

関連ページ ▶ P211 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(2018年度)

2018年度は、環境関連法に関して重大な違反・訴訟問題はありませんでした。

関連ページ ▶ P053 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。

環境教育・資格取得の推進と優秀事例社長表彰の実施

当社では部門別の専門教育として、主要な環境リスクである廃棄物や土壌汚染に重点を置くとともに、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」を実施しています。2018年度は203件の応募があり、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、最も顕著な成果を上げた事例を社長賞として表彰しました。これらの優秀事例は、社内イントラや社内報で紹介し、全国の事業所に水平展開しています。

2019年度は、コンテストの対象をグループ会社に拡大し、優秀事例を当社グループ全体で共有し環境活動の推進を図ります。また、階層別・職種別の環境教育の充実を図るとともに、環境関連資格の取得支援を継続することで環境意識と知識の向上を図ります。

関連ページ ▶ P211 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

サプライチェーンマネジメント(環境)

方針

大和ハウスグループは、資材の調達や施工などを行うことで、資材の原産地や加工場で働く人々、サプライヤーとその従業員、施工現場周辺の地域社会など、サプライチェーン全体にわたり、地球環境および多様な関係者に影響を与えています。そこで、こうした負の環境影響を低減していくためには、サプライヤーとの協働が不可欠だと考え、モニタリングやトレーニング、共同開発など、各フェーズでの連携を進めています。

2015年7月には、「調達基本方針」「CSR調達ガイドライン」を制定。「調達基本方針」では当社グループがQCD(品質・コスト・納期)に加えて、社会性・環境性についても配慮した調達を進めることを定めています。また、「CSR調達ガイドライン」ではすべての1次サプライヤーを対象に、人権・労働安全・環境保全など、社会性・環境性の包括的な基準を定めています。特に、化学物質管理と木材調達に関しては、具体的なガイドラインや評価基準を定めて、継続的なモニタリングを行っています。

■ CSR調達ガイドライン(環境部分のみ抜粋)

(1) 取引先行動規範

5) 環境の保全	環境と共生し人が心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指し、「事業活動プロセス」および「商品・サービス」の両面において環境負荷の低減に努める。
----------	--

(2) 企業活動ガイドライン

5-1	環境関連法令の遵守と社会からの要請への対応	国内外の環境関連法令を遵守するとともに、国際社会やステークホルダーからの要請に応えることで、環境への負荷低減と貢献に努める。
5-2	気候変動への対応	商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において、温室効果ガス排出量削減および省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用にも努める。
5-3	省資源化の推進	商品のライフサイクル(生産・使用・廃棄等)において、「リデュース・リユース・リサイクル」の推進を通じて「省資源・長寿命化・資源循環」に努めるとともに、節水および水リスク管理の徹底により水資源保護に努める。
5-4	化学物質の管理	製品に使用される化学物質の情報を取引先と共有し、かつリスクの高い物質の使用を抑制することにより、ステークホルダーの健康および自然環境への影響の少ない製品の提供を図る。
5-5	生物多様性への配慮	持続可能な木材調達を通じた森林保護を推進するとともに、周辺環境との調和に配慮した街づくりや緑化に努める。

(3) 物品ガイドライン

①化学物質管理ガイドライン【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 ▶ P199～200 CSR調達ガイドライン

マネジメント

大和ハウス工業では、CSR調達ガイドラインの「取引先行動規範」において環境保全の取り組みに関する基本原則を定め、資材調達先である「トリリオン会」、生産・施工協力会社である「協力会連合

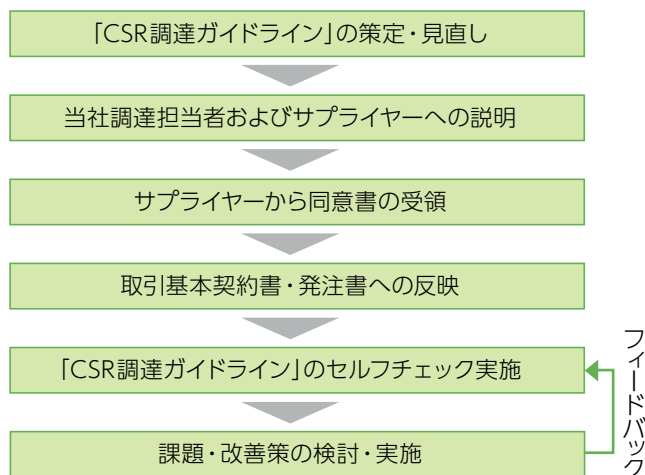
会」、設備機器調達先である「設和会」という3つのサプライチェーン組織を通じて、環境への取り組みに関して協働しています。

サプライヤーにおける環境方針の浸透

当社では、2015年度にサプライヤーに対して「CSR調達ガイドライン」の説明会を実施し、2016年度にはグループ会社5社(ロイヤルホームセンター、デザインアーク、大和リース、フジタ、コスモスユニシア)、さらに2018年度は大和ハウスリフォームにも拡大し、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。これらの説明会等を通じて調達段階における環境負荷低減および環境リスク低減の重要性についてご理解いただいたうえで、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。当社の同意書の回収率は2018年12月現在で98%(4,952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、Web サイト上でセルフチェックを実施しています*。なかでも環境に関しては、環境法令の遵守状況や、気候変動への対応状況などをチェックできる内容となっています。サプライヤーによるセルフチェックは隔年で実施されており、2017年5月時点で15%(586社)の回答率にとどまっていますが、2019年度は設問内容を見直すとともに、セルフチェックの実施率を向上させる目標を定め、改めてセルフチェックの実施を呼びかける予定です。

*対象は、資材調達先(トリリオン会)、設備機器調達先(設和会)、生産・施工協力会社(協力会連合会)。



関連ページ ▶ P106 CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ

サプライチェーンモニタリング

サプライチェーンにおける取り組みの推進やリスクを発見するため、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、協力会社の従業員を対象に教育を行っています。

2017年度から主要サプライヤーに対して、従来のセルフチェックでは把握できていなかった温室効果ガス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アンケート調査を実施しています。このアンケート調査は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。2018年度は、主要サプライヤー250社に対して、アンケート調査を実施し、54%(大和ハウス、大和リース、フジタの合計)のサプライヤーが温室効果ガス排出量の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。

あわせて将来の水リスクに備えるため、2018年度からは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も追加し、状況を把握しています。

また、木材については、当社の購入する物品の中でも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社およびグループ会社6社が管轄するサプライヤーに対して、年1回の「木材調達調査」を実施しています。この調査では、木材の合法性および持続可能性についてモニタリングを行い、2018年度は基準に満たない木材の調達先9社に対して、ヒアリングや是正依頼を行いました。

さらに、化学物質については、主要な建材について化学物質使用状況報告シートを提出していただき、ガイドラインに沿った内容かどうかをチェックするとともに、よりリスクの低い製品への代替についても依頼しています。

今後は、セルフチェック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。

■サプライヤー組織での主な取り組み

	サプライヤー(組織名)	会員数	主な取り組み
調達	資材調達先(トリリオン会)	241社	工場省エネ診断、設備更新、協働省エネプロジェクト
	設備機器調達先(設和会)	159社	環境配慮技術の共同開発、技術展示会・セミナーの開催
生産・施工	生産・施工協力会社(協励会連合会)	4,640社	生産・施工現場での改善プロジェクト、優秀事例表彰

(2019年5月1日現在)

■サプライヤーの温室効果ガス排出量削減目標設定率(2018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	
		2018年度 実績	2021年度 目標
大和ハウス	217社	54%	90%以上
大和リース	27社		
フジタ	6社		

(2019年3月末現在)

関連ページ P167 取引先を対象とした木材調達調査の実施
P180 「化学物質管理ガイドライン」の運用
P219 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や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や、環境への取り組みをサポートしています。2018年度は、サプライチェーンにおける持続可能な調達をテーマに有識者による講演会を実施し、サプライチェーン全体で環境負荷低減に取り組むことの重要性を共有しました。

協励会連合会では、施工現場の3R活動や省CO₂施工などの環境負荷低減につながる改善事例を、コンテストや会員誌を通じて共有し、水平展開を図っています。設和会では、会員各社の環境などの新しい技術に関する商品技術展示会やセミナーなどを共催し、環境配慮技術の普及を進めています。



設和会「商品技術展示会」の様子



トリリオン会「研修研鑽活動」の様子

グローバル・コンパクト加盟企業と サプライチェーンへのCSR調達の普及について協働

当社では、2018年度からグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加盟し、複数の分科会に参加しています。なかでも、サプライチェーン分科会では、加盟企業と協働してサプライチェーンにおけるCSR調達の普及に取り組んでおり、サプライヤーにCSR調達の重要性を理解していただくための手引書や、サプライヤーとの情報共有を効果的に進めるための情報共有プラットフォームである共通SAQ※の普及・改訂を進めています。

※CSR調達セルフ・アセスメント質問表

関連ページ P183 外部との協働

重点 テーマ 1

地球温暖化防止 (エネルギー・気候変動)

Challenge ZERO 2055 脱炭素社会の実現に向け、徹底した省エネ対

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”*	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)
売上高あたり温室効果ガス排出量 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%
再エネ利用率100%(2040年) (再エネ利用量/電力使用量)	再エネ率100% (再エネ発電量/電力使用量)
温室効果ガス排出ゼロの 住宅・建築・まちづくり	住宅・建築物の使用時温室効果ガス 排出量(m ² あたり)2015年度比▲30%

*環境長期ビジョンに対する進捗状況はP219~220に掲載しています。

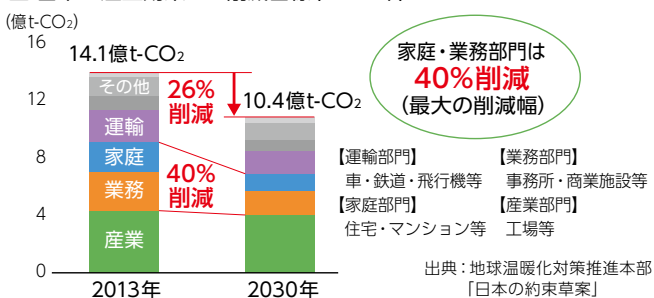
エンドレス グリーン プログラム 2018	
管理指標	2018年度目標
売上高あたりCO ₂ 排出量 (2005年度比)	▲60%
CO ₂ 排出量(再生可能エネルギー相殺後) (2005年度比)	▲43%
購入電力に対する再生可能エネルギー 発電割合	65%
CO ₂ 削減貢献量	515万t-CO ₂

方針・考え方

社会的課題

近年、世界や日本各地で地球温暖化が要因と考えられる異常気象が頻発しています。これらを抑えるために、COP21(気候変動枠組条約第21回締約国会議)では、世界の平均気温上昇を産業革命以前から2℃未満に抑えるべきという「2℃目標」が合意され、今世紀後半には人為起源の温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを旨とする「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。

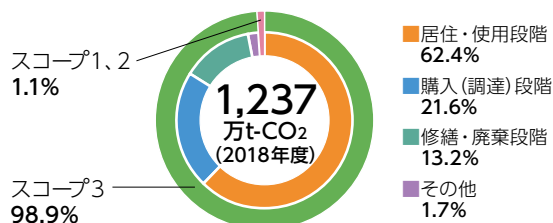
日本の温室効果ガス削減目標(2030年)



量の削減に取り組み、そこで培ったノウハウを活かして省エネ、創エネ、蓄エネに配慮した商品の普及を図ることで、国内の家庭・業務部門における温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。加えて既存の住宅や建築物に対しても、省エネ改修や再生可能エネルギーによる発電電力の供給などにより、温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。

*当社グループでは、温室効果ガスのうちメタンや一酸化二窒素、フロン等は排出量が少なく影響が軽微なため、目標の設定や実績管理から除外しています。

バリューチェーンのCO₂排出量



関連ページ P217 環境データ バリューチェーンのCO₂排出量

リスク・機会とその対応

2030年目標を達成するために、国内では「建築物省エネ法」が施行されるなど、住宅や建築物の省エネ規制の強化や、ZEH・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・街づくりの提案を強化、受注拡大と一棟単価の向上につなげています。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 P163~164 TCFDへの対応

当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウスグループでは、ライフサイクルにおける「環境負荷ゼロ」を目指し、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量*の「見える化」に取り組んでいます。当社グループでは、事業活動からの排出量(スコープ1、2)は約1.1%と小さく、自社以外の間接排出(スコープ3排出量)が98.9%と大半を占めています。

特に、長期間使用される住宅や建築物の「居住・使用段階」が約6割を占めています。そのため、まずは自社施設の温室効果ガス排出

策の推進と再生可能エネルギーの活用により、ライフサイクルにおける温室効果ガス排出量ゼロを目指します

「エンドレスグリーンプログラム2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2018年度目標達成 🟡: 2018年度目標未達成(前年度より改善) 🔴: 2018年度目標未達成(前年度より悪化)

グループ全体の省エネ活動により、削減目標を達成

2018年度は、各社・各部門での省エネの推進、再生可能エネルギーの拡大により、目標を達成しました。

今後は、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の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CO₂排出量削減に取り組んでいきます。

再生可能エネルギーによる発電量が、購入電力量の88%になり目標を達成

2018年度は、グループ全体での購入電力量が465,041MWhと前年度比2.5%減少し、再生可能エネルギーによる発電量は同1.35倍となる408,831MWhへと大幅に増加し、購入電力量に対する再生可能エネルギー発電量の割合は88%となり目標を達成しました。

2018年度は、新たに36カ所の太陽光発電所と1カ所の水力発電所の稼働を開始、グループ全体で217カ所、発電容量298MWの発電所を稼働させています。

今後も事業拡大を見込むなか、購入電力の増加を抑制し、それ以上の再生可能エネルギーによる発電を進めていきます。

商品・サービスの提供によるCO₂削減貢献量が減少し目標は未達成

2018年度は、環境エネルギー事業における太陽光発電の導入が大幅に減少し、CO₂削減貢献量が前年度比約20%減となる413万t-CO₂にとどまり、目標を達成できませんでした。

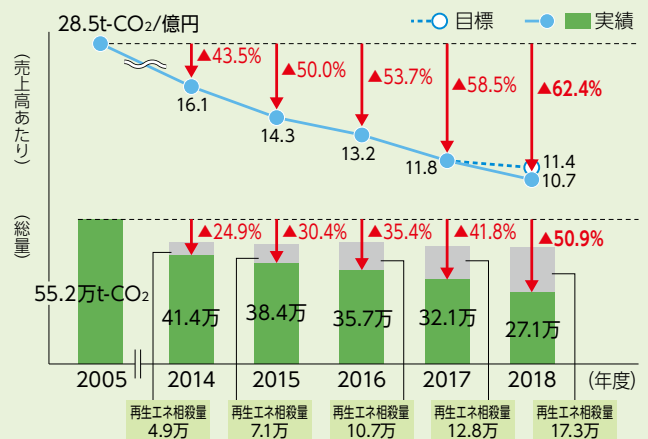
今後は、ZEH・ZEBの販売を拡大するとともに、リフォームにおける省エネ工事・太陽光発電システムの設置により、CO₂削減貢献量の増加を目指します。

● CO₂削減貢献量とは

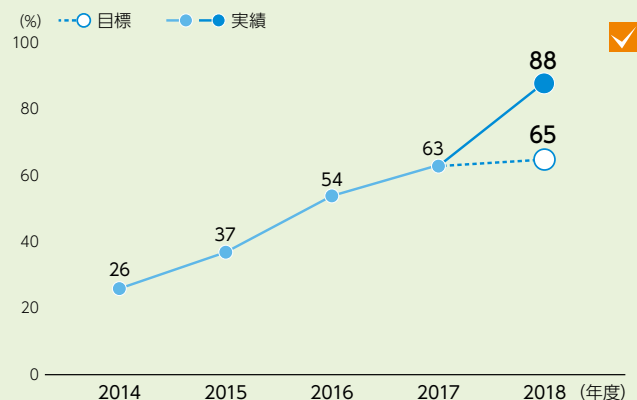
当社グループが、住宅や建築物、省エネ・創エネソリューションを提供することにより、どれだけCO₂排出量の削減に貢献できたかを示す数値。

🔗 P216 環境データ 算定方法、対象範囲 CO₂削減貢献量

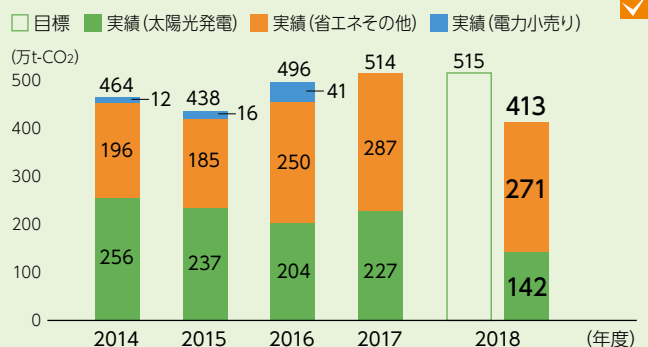
CO₂ 排出量



購入電力量に対する再生可能エネルギー発電量の割合



CO₂ 削減貢献量



重点 テーマ 1

地球温暖化防止 (エネルギー・気候変動)

調達・自社活動における温室効果ガス排出量削減

基本方針

調達先における省エネ支援 および省エネ建材認定制度の構築

大和ハウスグループでは、調達段階における温室効果ガス排出量削減に向けて、サプライヤーの省エネ活動や製品の省エネ性能に関する現状と目標を把握し、サプライヤーとの協働のあり方について検討を進めています。

CSR調達ガイドライン(「気候変動への対応」部分を抜粋)

5-2 気候変動への対応

商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において、温室効果ガス排出量削減および省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用を努める。

関連ページ ▶ P199~200 CSR調達ガイドライン

自社活動における新築施設のスマート化、 既存施設の省エネ運用改善および設備更新

当社グループでは、自社活動における温室効果ガス排出量の削減と再生可能エネルギーによる発電事業の推進により、脱炭素社会の実現に貢献しています。

特に、建設業で培った技術・ノウハウを活かし、新築施設では先導的な省エネ技術の導入、既存施設では徹底した運用改善と計画的な設備更新によりエネルギー使用量の削減を図っています。

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「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)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。

マネジメント

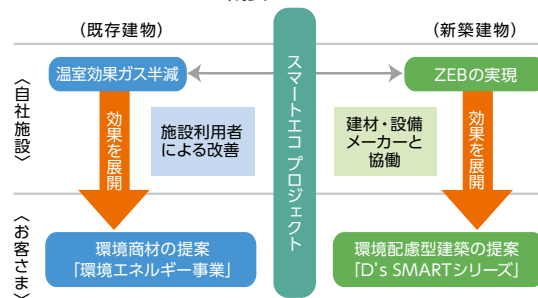
エネルギー管理体制

大和ハウス工業では、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、定期的開催するエネルギー企画推進者会議を通じて、課題と対策を協議し、今後の計画について共有しています。

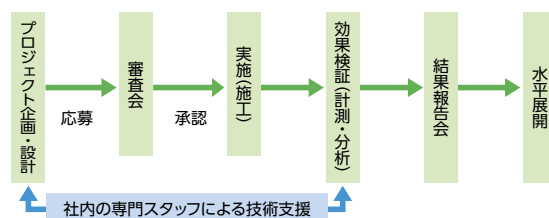
「環境経営予算」の活用による先導事例の創出

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、水平展開を一つのサイクルとし、社内の専門スタッフによる技術支援を通じて、成果の最大化を図っています。

■ スマートエコ プロジェクト概要



■ 環境経営予算制度の運用フロー



再生可能エネルギーの導入計画

当社グループでは、温室効果ガス排出量削減の取り組みの一つとして、事務所や商業施設、スポーツクラブ、介護施設などの自社施設を新築する際に再生可能エネルギーを導入し、発電電力の自家消費を推進しています。事務所においては「事務所移転・開設マニュアル」、スポーツクラブにおいては「設備設計方針」に太陽光発電システムを原則設置するよう定めています。

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

主な取り組み

調達段階における温室効果ガス排出量削減

当社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の98.9%はスコープ3排出量(自社以外の間接排出)で、そのうち「購入した製品・サービス」に伴う温室効果ガス排出量が21.6%を占めています。これは、「販売した製品の使用」に伴う温室効果ガス排出量に次いで多いため、調達段階を重要なカテゴリと位置づけています。

そこで、当社は2015年度に「CSR 調達ガイドライン」を策定、取引先に対して、「気候変動への対応」について当社と共に取り組みを進めていただくよう働きかけています。2016年度からは、取引先が、温室効果ガス排出量の削減目標の設定状況や製造段階における温室効果ガス排出量の把握状況をセルフチェックできる仕組みを構築しました。

2018年度からは、主要なサプライヤーについて、さらに詳しいアンケート調査を実施し、温室効果ガス排出量の削減目標の設定状況に加え、具体的な実施結果やさらに一部の2次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状況について調査を行いました。今後は、アンケート調査結果から重要度の高いサプライヤーを特定し、温室効果ガス排出量の削減目標のレベル向上に向けて、働きかけを行っていきます。

関連ページ P153 サプライヤーにおける環境方針の浸透
P217 環境データ バリューチェーンのCO₂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。2018年度は当社の「大和ハウス佐賀ビル」をZEBを超えた、再エネ自給オフィスとして建設しました。

なお、「大和ハウス佐賀ビル」は、再エネだけで自立可能な取り組みなどが評価され、「エコプロアワード」、「地球環境大賞」、「ジャパン・レジリエンス・アワード」の各賞を受賞しました。

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

2018年度は、エネルギーを多く消費する施設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2回実施しました。ワーキングでは、エネルギー使用量の多くを占める空調機器に関する省エネ技術について、外部講師を招いて実践的な知識の向上を図りました。その成果の一つとして、空調制御技術を当社事務所に導入し、空調の使用電力量を約19%削減することに成功しました。

また、運用改善の羅針盤として当社独自で作成した「省エネチェックシート」を活用し、建物用途別に主な10施設において計56個の改善策を立案し、グループ会社間で共有するとともに、改善策を順次実行に移しています。

なお、2018年度はエネルギーコストの約17%に相当する約13億円の省エネ投資を行い、それに伴う温室効果ガス排出量の削減

効果は約5,700t-CO₂/年と推計しています。今後も省エネ投資ガイドラインに基づき、計画的に省エネ設備へ更新していきます。

関連ページ P212 環境データ 自社・グループ施設(既存)における省CO₂先導プロジェクト

建設・住宅業界で世界初、EP100・RE100双方に加盟 当社東京研修センターにてRE100達成

当社グループは、2018年3月、国際的なNPO法人「クライメイトグループ」が運営するエネルギー効率および再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブ「EP100」と「RE100」の双方に加盟しました。双方への加盟は、建設・住宅業界で世界初となります。

EP100では、「当社グループの事業活動におけるエネルギー効率^{*}を2030年までに2015年度比で1.5倍、2040年に2倍にすることを目標としています。会社別、セクター別、主な拠点別にエネルギー使用量の削減目標を立案し、きめ細かい省エネ活動を実施したことにより、2018年度は2015年度比1.27倍にエネルギー効率を向上しました。

RE100では、「2030年度までに電力使用量を上回る再生可能エネルギー電力の供給(売電含む)を図り、その後、順次自家消費へ切り替え、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。また、自社施設の新築時には太陽光発電システムの設置を促すとともに、設置が困難な既存施設においては、非化石証書を活用した再エネ由来の電力の調達等を検討しています。2018年度は、経済産業省の「トラッキング付非化石証書の販売にかかる実証実験」に参画し、自社で開発した岐阜県飛騨市の小水力発電所にて発電した電力のトラッキング付非化石証書を活用し、当社東京研修センターにてRE100を達成しました。

当社グループは、この2つの長期的な国際イニシアティブの目標達成に向けて、さらなる省エネ投資や運用改善・業務効率化と再生可能エネルギーの導入を推進していきます。

^{*} エネルギー効率: エネルギー消費量あたりの売上高



関連ページ P219 環境データ 長期目標に対する進捗状況

●「EP100」、[RE100]とは

「EP100」「RE100」は、COP21(気候変動枠組条約第21回締約国会議)のパリ協定達成を目的に、エネルギーや気候変動適応などを推進するため、クライメイトグループが運営する国際イニシアティブです。「EP100」は、エネルギー効率の高い技術や取り組みの導入を通じて、事業のエネルギー効率を倍増することを目標に掲げる企業連合。「RE100」は、事業運営に要する電力を100%再生可能エネルギーでまかなうことを目標に掲げる企業連合。

「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ 1

地球温暖化防止
(エネルギー・気候変動)

商品・サービスの提供による温室効果ガス削減貢献

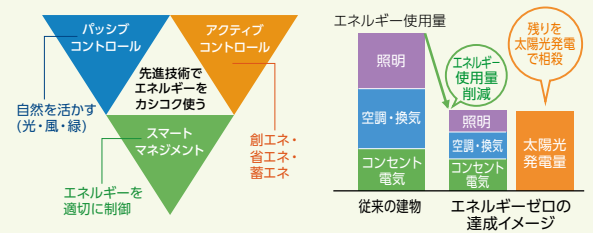
基本方針

エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくりを推進

大和ハウスグループでは、「エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくり」を全国へ普及させることにより、脱炭素社会の実現を目指しています。この実現に向けた取り組みは、自然の風や太陽の光などをカシコク利用することで、使用するエネルギーを最小化する一方、再生可能エネルギーの創出を行い、年間を通してエネルギー創出量と使用量を差し引きゼロにするものです。

さらに、エネルギーゼロにとどまらず、エネルギーを自給できる住宅・建築・街づくりの実現にも取り組み、新たな暮らしの価値を社会へ提供していきます。

■ エネルギーゼロのコンセプト



再生可能エネルギー(風・太陽・水・バイオマス)による発電事業の拡大

当社グループでは、2030年までに自社活動における電力使用量に相当する再生可能エネルギーによる発電を目指し、自社施設・遊休地等への風力発電・太陽光発電システムの導入を推進し、今後、2040年までに当社グループの電力使用量の100%を再生可能エネルギーでまかなうことを目指しています。

マネジメント

(戸建住宅)「xevoΣ」によるZEH対応と、環境ブランド「For Nature」の展開による環境配慮提案の拡大

大和ハウス工業の戸建住宅では、主力商品である「xevo Σ(ジーヴォシグマ)」の最上位商品として、従来より開口部面積を1.6倍にしてもZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)基準をクリアする断熱性能を有した「xevoΣ PREMIUM(ジーヴォシグマプレミアム)」を2018年10月に発売。さらに戸建住宅の環境ブランド「For Nature(フォーネイチャー)」を展開し、断熱性の高い外張り断熱通気外壁に加え、エネファーム(家庭用燃料電池システム)や太陽光発電システムなどの環境アイテムの設置を推進。温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。また、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、さらなるZEHの普及に努めています。



(賃貸住宅)省エネ性能に関する認証取得の推進と社会への普及

当社の賃貸住宅事業では、オーナーさまと入居者さま双方が省エネ住宅に関心を持っていただく工夫の一つとして、「BELS 認証制度」*の活用を進めています。

この取り組みを推進するにあたり、認定仕様の標準化を進めるとともに、当社グループが運営する賃貸住宅検索サイトに認証の有無を表示する仕組みの導入などを進めています。

* 新築・既存の建築物において第三者評価機関が省エネ性能を評価し認証する制度。性能に応じて5段階で☆表示がされる。

(商業・事業施設)環境配慮設計ガイドラインの運用

当社の商業・事業施設事業では、2009年に定めた「環境配慮設計ガイドライン」を運用しています。デザインレビューで「環境配慮設計評価シート」を活用し、環境配慮型建築「D's SMARTシリーズ」のコンセプトに沿っているか等を確認、環境配慮に関する定量評価を行っています。これらの仕組みにより、自社施設の実証検証で培った技術やノウハウをお客さまへの提案に活用しています。また、グループ会社の大和リース、フジタでも同様の手法を適用しています。

(街づくり)まちづくりの指針「まち未来設計図」を策定、運用

当社グループは、街づくりの指針となる「まち未来設計図」を2016年に策定、人と地域に提供していきたい価値として「環境」を含む8つの価値軸を設定しています。

2018年度は、「まち未来設計図」と同時に作成した「まち未来設計図【解説編】」を改訂。これは、8つの価値を高める具体的なアイデアを収集・掲載しており、イントラネットにて公開。全国に水平展開して、より良いまちづくりを推進しています。

関連ページ P023 特集 大和ハウスグループが目指す「まちづくり」
P117 事業を通じたコミュニティ発展の支援

再生可能エネルギーの推進

当社グループでは、グループ横断で再生可能エネルギーの導入を加速させるため、DREAM*プロジェクトを立ち上げ、「風と太陽と水」をコンセプトに、「風力発電」「太陽光発電」「水力発電」を自社未利用地をはじめ、自治体や各企業が保有する遊休地なども活用し、導入を進めています。

*D:Daiwa House Group(大和ハウスグループ)、R:Renewable(再生可能)、E:Energy(エネルギー)、A:Asset(資産)、M:Management(管理)

主な取り組み

(戸建住宅) ZEHの普及拡大を推進

当社の戸建住宅では、2020年に「エネルギー自給住宅の実現」を目指し、取り組みを進めています。

戸建住宅の主力商品である「xevoΣ (ジーヴォシグマ)」では、独自の外張り断熱通気外壁により、高い省エネ性を実現しています。加えて、太陽光発電システム、高効率給湯器、省エネ機器、HEMS (ホーム・エネルギー・マネジメント・システム) を組み合わせ、標準仕様で、ZEHを実現しています。

今後も当社が供給する新築戸建住宅において、お客さまへのZEH提案を強化し、さらなる環境負荷低減を目指すため、エネルギー自給住宅の実現に向け、蓄電池の普及を推進します。



「xevoΣ」外観

(賃貸住宅) BELS 認証の取得を推進 ～業界トップレベルの取得数に～

当社の賃貸住宅事業では、建物の省エネ性能向上を目的に、「BELS 認証」の取得を推進しています。2018年度賃貸住宅では、996戸で認証を取得し、なかでも、ZEH-M 基準となる☆5 (BEI* ≤ 0.8) の評価に相当する物件が、935戸となりました。

今後も、BELS 認証の取得とZEH-Mの提案に積極的に取り組み、お客さまへの環境訴求を図ります。

*省エネルギー性能指標。設計一次エネルギー消費量÷基準一次エネルギー消費量 (家電・OA 機器等分を除く)



BELS 認証マーク

関連ページ P161 Topics

(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「スマートエコ プロジェクト」での実証検証を踏まえ、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 (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) の普及を進めています。

2011年度に、「D's SMART OFFICE (事務所)」を発売したのを皮切りに、STORE (店舗)・FACTORY (工場)・LOGISTICS (物流施設)・SILVER (介護施設)・MEDICAL (医療施設) の6用途を開発。2018年度は補助金も活用し、ZEB 仕様建物 (ZEB Ready、Nearly ZEB 含む) を117件 (61棟) *建設しています。

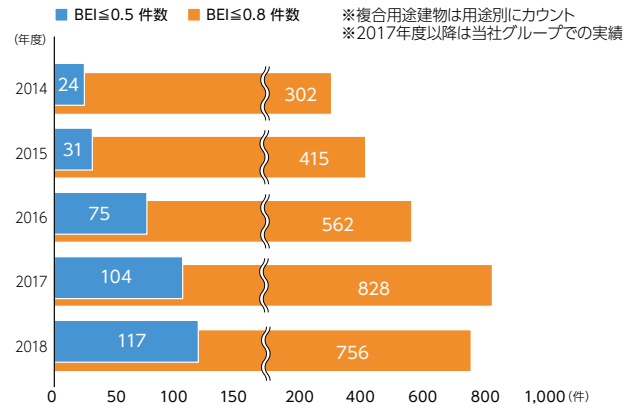
今後も、ZEB 技術のさらなる進化や新たな技術開発にも注力し、ZEB やエネルギー自給建物を社会へ提供していきます。

*用途別カウントでは117件、棟数カウントでは61棟 (グループ3社の合計)



大和ハウス佐賀ビル

■ 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

(街づくり) 進化した ZET の普及を拡大

当社グループでは、2013年に日本初となるZET (ネット・ゼロ・エネルギー・タウン) を実現した後、これまでに全国で4つ*のZETを創出しました。「セキュリア豊田柿本」(愛知県) では自然を活かすパッシブデザインや省エネ設計による大幅なコスト削減、「スマ・エコタウン陽だまりの丘」(三重県) では、住民で共有する街の太陽光発電所の収益による住民サービスの提供など、エネルギーがゼロになるだけでなく、街の新たな価値創造にも取り組んでいます。こうした新たな価値の創出を通じ、「進化したZET」への取り組みを進めています。

*大阪府堺市65戸 (2013年)、三重県桑名市66戸 (2014年)、愛知県豊田市21戸 (2015年)、富山県富山市21戸 (2016年)

グリーンビルディング認証の取得推進

当社グループでは、グリーンビルディング認証の取得を推進しています。昨年度は、一定以上の省エネ性能が要件となる長期優良住宅や、省エネグレードを星の数で表示するBELS 認証の取得を進めました。

■ グリーンビルディング認証の取得状況 (2018年度)

長期優良住宅	7,237棟 (戸建住宅)
BELS 認証	1,686件 (戸建住宅・賃貸住宅・商業・事業施設)

関連ページ P215 環境データ グリーンビルディング認証の認定・取得状況

再生可能エネルギーの積極的な導入

2018年度は新たに、「DREAM Solar 龍ヶ崎」(茨城県)をはじめ、計36カ所の太陽光発電所を新たに稼働。累計217カ所で再生可能エネルギー発電設備が稼働しています。2018年度末現在、当社グループが発電事業者となる再生可能エネルギー発電設備は298MW、年間発電量は409GWhとなり、当社グループの購入電力量465GWhの88%となりました。2019年には2カ所目となる風力発電所を愛媛県西予市にて稼働させる計画です。

関連ページ P214 環境データ 再生可能エネルギー

地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)

Topics

事例 ZEHの取り組みを賃貸住宅やマンションにも拡大(ZEH-M)

2018年度、国により新たに定義されたZEH-M(ゼッチ・マンション)では、入居者が生活する「住戸単位」と共用部も含めた「住棟全体」で外皮断熱性能と省エネ性能を評価し、再生可能エネルギーを考慮した省エネ達成度合いに応じて、「ZEH-M」「Nearly ZEH-M」「ZEH-M Ready」「ZEH-M Oriented」に分類されます。大和ハウス工業では、戸建住宅(賃貸併用)、賃貸住宅、高層マンションなどがZEH-Mの対象に該当し、各事業においてZEH-Mの取り組みを開始しました。さらに2018年5月、ZEH-Mに併せて新設された「ZEHデベロッパー制度」にも登録し、企業としてZEH-Mに取り組むことを宣言しました。

2018年度では、環境省が実施する「低中層ZEH-M促進事業」と経済産業省が支援する「高層ZEH-M支援事業」に参画し、合計10棟のZEH-Mを計画・建設しました(うち3棟は次年度継続実施)。

今後は戸建住宅で推進しているZEHと併せて、賃貸住宅やマンションにおいてもZEH-Mを推進し、脱炭素に向けた取り組みをさらに強化していきます。



分譲マンション「プレミスト稲川」(静岡県)
(ZEH-M Oriented)



事例 環境に配慮した住・商一体のまちづくり「高尾サクラシティ」(東京都)

当社は2013年12月、東京都八王子市で、工場跡地を取得し、多くの桜が点在する自然環境を活かして、2017年6月に住・商一体の街「高尾サクラシティ」を開発しました。開発面積94,315㎡(東京ドーム約2個分)に、大和ハウスグループの総合力を活かし、戸建住宅83区画、分譲マンション416戸、大型商業施設1つを建設し、街全体でエネルギー利用の見える化等を行うことで、サステナブルな街づくりを行っています。街全体で、商業施設・マンション・戸建住宅に搭載された各エネルギー・マネジメント・システム(BEMS・MEMS・D-HEMS)*1のデータを集約し、ホームページなどで電力の使用状況の見える化を行っています。また、盛夏時には、マンション共用部や「D-HEMS」などで、クールシェア*2実施を呼びかけ、商業施設でハートワンカード(当社グループのクレジットカード)を使い、一定額以上の買い物をした方にポイントを付加。商業施設への外出を誘導し、各家庭の電力使用量を抑制しています。



高尾サクラシティ全景



街全体のエネルギーの見える化

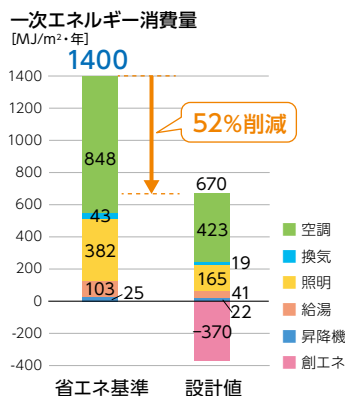
*1 ICT技術の活用により、商用ビル(Building)、マンション(Mansion)、戸建住宅(Home)のエネルギー管理などを支援するシステム(Energy Management System)のこと。なお、D-HEMSは当社オリジナルのHEMSです。
*2 公共施設などを利用することで涼をシェアし、1人あたりのエアコン使用などを減らす取り組み。

事例 働きやすさと省エネを両立するZEBオフィスを開発

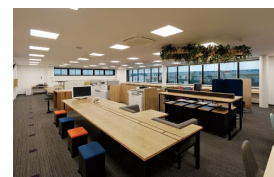
当社では、脱炭素社会の実現と、「RE100」達成に向けて取り組むリコージャパン株式会社の岐阜支社を「Nearly ZEB」として建設しました。

当建物では、働きやすさと省エネを両立するオフィスとして、省エネ性能の追求や、再生可能エネルギーと蓄電池を用いて効果的に自家消費するシステムに加え、照明や空調に自然エネルギーを活用し、快適な室内空間を自動で制御できるシステムを採用しています。これらのシステムは災害時の非常用電力としても活用できるため、BCP対策としても有効です。

リコージャパン株式会社では、この取り組みを全国に拡大し、今後新設する自社所有もしくは一棟借りの社屋を、「ZEB Ready」基準相当以上とする計画です。同じくRE100に加盟している当社も、この取り組みをサポートし、脱炭素社会の実現に貢献していきます。



リコージャパン岐阜支社



自然換気や自然光を取り入れた執務室

Topics

事例 当社初となる水力発電所を開発(岐阜県)

当社ならびにシグマパワーホールディングス合同会社、坂本土木株式会社の3社は、合併会社DTS飛騨水力発電株式会社を2014年12月に立ち上げました。その後、2017年10月に「菅沼第一水力発電所(発電出力970kW)」、2018年10月に「菅沼第二水力発電所(発電出力999.5kW)」が竣工し、同日より「菅沼水力発電所(発電出力約2MW)」の営業運転を開始しました。

当発電所は、奥飛騨数河流葉(おくひだすごうながれは) 県立自然公園の自然豊かな場所に位置し、水力発電所の建設に際しては、できるだけ林道近くに施設(発電所・鉄管路・沈砂池等)を設置することで、樹木伐採や造成を最小限に留めました。

さらに、各水力発電所間や水力発電所と変電所間の送電設備のほとんどを地下埋設で施工しました。これにより、送電経路の樹木の伐採を最小限に留め、自然の景観を損なうことなく、風や雪、暴風、またそれらによる倒木の影響を受けにくい送電設備となっています。

発電した電力は、再生可能エネルギーの固定価格買取制度を活用し、2017年11月より20年間、当社が全電力をPPS※1として全量買取し、電力小売事業の電力として法人企業に販売します。予定発電量は年間約12,060MWhです。これは、家庭の一世帯あたりの消費電力量を4,432kWh/年※2とした場合、約2,700世帯分の電力量に相当します。

※1 新電力会社のこと。
 ※2 経済産業省 資源エネルギー庁「省エネ性能カタログ」より。



全体配置図



第一水力発電所

関連ページ P158 当社東京研修センターにてRE100達成

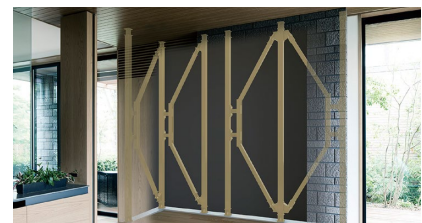
事例 気候変動の適応策～災害に備える家～

2018年度は地震災害や豪雨・台風による風水害が多発し、大きな被害をもたらしました。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。



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

事例 気候変動の適応策～施工現場における熱中症対策～

近年、地球温暖化の影響等で猛暑日が増加し、熱中症リスクが高まっています。特に屋外での作業を伴う施工現場では、気候変動への適応策として熱中症対策が非常に重要です。

そこで当社と協会連合会では、施工現場内に日射を避けられる休憩場所の設置や水分等の常備、熱中症予防教育などを実施。2016年度に、環境センサー「WEATHERY(ウェザリー)」をメーカーと共同開発しました。この環境センサーには、3つのセンサー(温湿度・風速・人感)が内蔵され、基準値を超える温湿度や風速を検知すると、表示灯と音声で警告すると同時に管理者へメールで通知。現場にいなくても状況を把握でき、熱中症や強風などへの対策を早期に行い、未然防止に努めます。2018年度は8月に最大で1,227台を設置しました。今後も普及を推進します。



設置風景



環境センサー「WEATHERY」

TCFDへの対応

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言への賛同を表明



気候変動の影響は年々深刻さを増し、気候変動が原因の一つとされる異常気象・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伴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上で、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、積極的な情報開示を通じて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。

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・管理する上での経営者の役割
戦略	組織の事業・戦略・財務への影響 短中長期のリスクと機会、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

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一つに位置付け、気候変動戦略の遂行に責任を持つ環境担当役員に取締役専務執行役員を選任。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か年毎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」で討議の上、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▶ P151 環境マネジメント

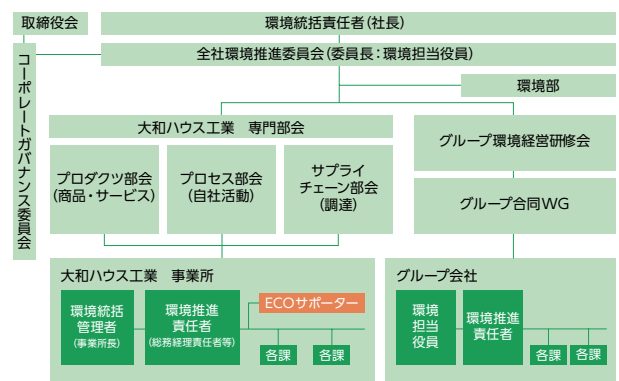
戦略

気候変動に伴うリスクと機会には、「脱炭素社会」に向かう中で生じる規制の強化や技術の進展、市場の変化といった「移行」に起因するものと、「地球温暖化」の結果として生じる急性的な異常気象や慢性的な気温上昇といった「物理的変化」に起因するものが考えられます。また、その影響は短期のみならず、中長期的に顕在化する可能性もあります。そこで当社では、気候変動に伴うさまざまな外部環境の変化について、その要因を「移行」と「物理的変化」に分類の上、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踏まえ、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「物理的変化」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、当社のネット・ゼロ・エネルギー住宅や建築物、環境緑化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、今回は第1ステップとして、主に住宅、商業・事業施設事業を対象に、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。



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	年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
グループ環境経営研修会	グループ環境担当役員	気候変動戦略のグループ展開	年1回程度

■ 気候変動に関する主なリスクと機会

短期(0~3年)、中期(3~10年)、長期(10~30年)

種類		内容	影響を受ける期間	財務影響の程度
リスク	移行 政策・法規制	◆建築物省エネ法の規制強化 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恐れがある。 ◆炭素税や排出量取引制度の拡大 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、運用コストの大幅な増加や規制に伴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恐れがある。	短期	中
	物理的変化	◆夏季の最高気温の上昇 夏季の最高気温が上昇した場合、屋外作業を余儀なくされる施工現場において、作業者の熱中症の発症リスクが高まる可能性があり、建設工期の遅延や現場作業の生産性低下などにつながる恐れがある。	短期	小
機会	移行 製品／サービス	◆温室効果ガス排出量の少ない住宅・建物の需要増 国内では「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。	現在	大
	移行 製品／サービス	◆低炭素住宅・建物の提供による炭素クレジットの創出 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・取得し、その売却益を追加的に得られる可能性がある。	中期	中
	物理的変化 製品／サービス	◆ヒートアイランド現象の抑制に資する環境緑化事業の拡大 夏季の最高気温の上昇に伴い都市部でのヒートアイランド現象がさらに深刻化した場合、緑化による温度調整機能へのニーズが向上する可能性が高く、緑化事業の拡大が見込める。	中期	小

■ 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の売上増やクレジット創出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。
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	猛暑日の増加により工事遅延損害金などの追加コストが発生する恐れがあるが、それ以上にヒートアイランド現象を緩和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」及び「環境緑化事業におけるグループシナジーの発現」との方針を決定。熱中症発生件数や緑あふれる自社施設の開発件数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。

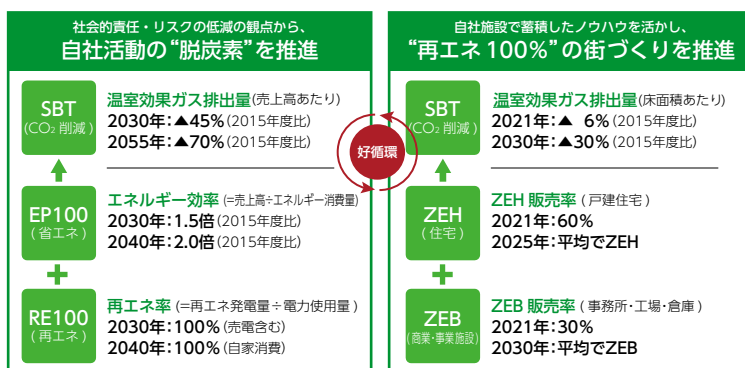
リスク管理

気候変動リスクは、中長期的に大きな影響を与えるリスクの一つと認識し、全社的なリスク管理プロセスに統合し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カ年毎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伴う「外部環境の変化」と地球温暖化の進展に伴う「物理的変化」を特定。その発生確率とこれらが現実化した場合の財務影響から重要なリスクと機会を評価しています。こうして特定した重要なリスクと機会については、各部門別に具体的な対策を検討し、環境行動計画において、グループ全体・部門別・事業所別に重要管理指標と目標を設定し取り組みを推進しています。その上で、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▶ P151 環境マネジメント

指標と目標

気候変動に伴うリスクの最小化、機会の最大化を目指し、短・中・長期の目標を以下の通り設定しています。



金融機関との対話

*詳細は「統合報告書2019」(8月末発行予定)で開示

気候変動に関するリスクや機会、TCFDへの対応などについて対話を行いました。



日本政策投資銀行の竹ヶ原氏(左)と
当社環境部長の小山(右)

重点 テーマ

2

自然環境との調和 (生物多様性保全)

Challenge ZERO 2055

自然資本の保全・向上に向け、材料調

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”		エンドレス グリーン プログラム 2018	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)	管理指標	2018年度目標
全事業において材料調達による森林破壊ゼロ	住宅・建築物の建材において木材調達による森林破壊ゼロ	調達木材におけるCランク木材比率	0%
緑のノー・ネット・ロス (緑の喪失≦緑の創出)	緑被面積の拡大	緑被面積	800千㎡
	緑の喪失量の把握	生物多様性自主基準適合率(開発)	100%

方針・考え方

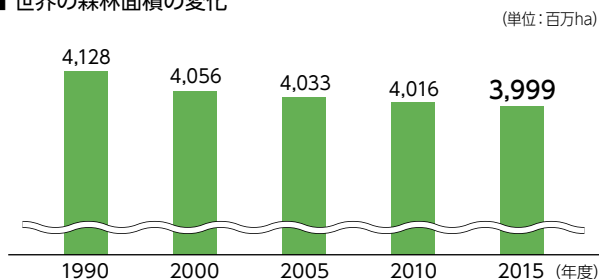
社会的課題

2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、私たちの暮らしはさまざまな自然の恵み(生態系サービス)に支えられており、これらを将来にわたり持続的に得るには、それを生み出す森や海などの生態系保全が重要だと再認識されました。しかし、国内の生物多様性の状態は依然として悪化傾向^{*1}で、開発等の人間活動等がこの要因となっています。

また世界では、陸地の約31%を森林が占め、面積は約40億haに及ぶものの、森林は減少し続けています^{*2}。森林の減少や劣化は、地球温暖化や生物多様性の損失に深刻な影響を与えるため、持続可能な森林経営の実現が必要となり、これを阻害する要因の一つである違法伐採をなくすことが重要です。

*1 出典：環境省「生物多様性及び生態系サービスの総合評価」(JB02)
*2 出典：森林・林業白書平成28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

大和ハウスグループは全国各地で多様な開発を手掛けており、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、住宅や建築物の建設に付帯した外構計画では、地域の在来種等を中心とした緑化整備により、地域の生態系ネットワークの形成に大きく貢献しています。

一方、住宅や建築物の構造材や内装材には多くの木材が使用され、当社グループが一年間に使用する木材は約317千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

開発事業に伴い、その地域の生態系に損失等が生じた場合、事業機会の損失や生態系を回復させるための費用負担が発生する可能性があります。また長期的には、当社グループが扱う資材の一つである木材の調達において、合法性や持続可能性に配慮した木材の需要が拡大した場合、こうした木材の調達が困難となり調達費用の増加が懸念されます。そこで大和ハウス工業では、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】を運用。一定規模以上の開発において「(開発)自主基準適合率」を管理指標の一つに設定し、当ガイドラインに適合しているかを確認しています。また、木材調達では同【木材調達編】を策定。運用範囲をグループに拡大し、環境NGOと連携して木材評価基準を随時改定するなど、リスク管理を徹底しています。

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出すようになりつつあります。そのため、ニーズに対応した住宅や建築物の付加価値が高まり、環境緑化事業等の拡大が期待できます。そこで当社グループでは、自然環境と調和した住まいや施設、街づくりを積極的に推進、生物多様性に配慮するとともに、緑を維持・保全する仕組みづくりに取り組んでいます。これらにより、街の魅力や資産価値向上を図り、良質なコミュニティの形成にも寄与しています。

達による森林破壊ゼロの実現と、緑あふれる街づくりによる緑のノー・ネット・ロスを目指します

「エンドレスグリーンプログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2018年度目標達成 🟡: 2018年度目標未達成(前年度より改善) 🔴: 2018年度目標未達成(前年度より悪化)

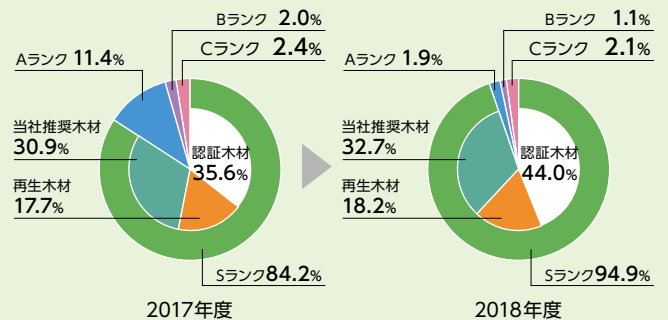
持続可能性に課題のあるCランク木材が2.1%に減少したものの目標は未達成

2018年度は、「CSR調達ガイドライン」を通じて、取引先と調達基準の共有を行い、Sランク木材比率の向上とCランク木材の改善を進めてきました。

こうした取り組みの結果、2018年度はSランク木材が94.9%と前年度から10ポイント以上増加しました。Cランク木材は2.1%と、前年度から0.3ポイント改善しましたが、目標には届きませんでした。今後も、サプライヤーとともに、低リスクエリアの原産地への切り替えや、合法性書類の確認を徹底するなど改善活動を進め、Sランク木材比率の向上と、Cランク木材比率0%の早期実現を目指します。

調達木材におけるCランク木材比率

■ 調達木材の評価結果



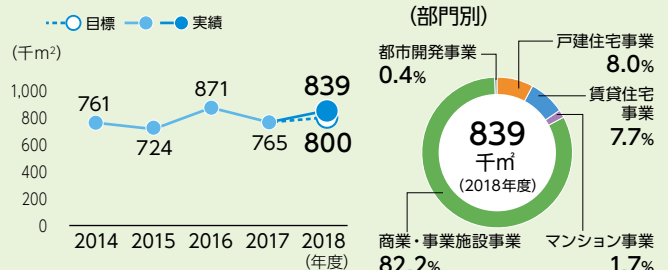
年間の緑被面積は東京ドーム18個分となる839千㎡となり、目標を達成

2018年度は、全事業を通じた緑被面積が、前年度比9.6%増加の839千㎡となり、目標を達成しました。これは、比較的緑被面積を確保しやすい商業・事業施設事業で大型物件が増加したことが要因です。今後も継続して、外構面積に占める緑化割合の向上を目指し、初期提案から緑化を盛り込むことを推進していきます。

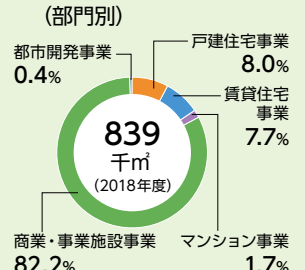
また、2019年度からは、緑の量に加え、質の向上を目指した取り組みも進めていきます。

緑被面積

■ 【街づくり】緑被面積の推移



■ 【街づくり】緑被面積の内訳 (部門別)



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

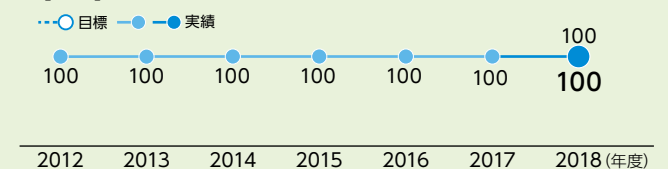
2018年度は、開発部門における敷地面積(開発)が133千㎡と昨年度より42千㎡増加しました。生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づく自主基準適合率*については、2012年から継続して100%となり、目標を達成しました。

2019年度からは、公的な評価基準を参考にして内容の見直しを行った生物多様性ガイドラインを用いて、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。

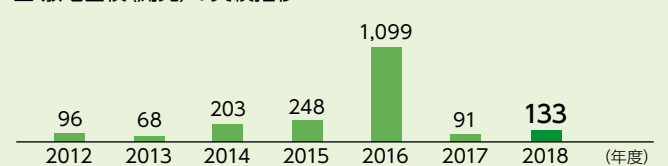
*大規模開発事業を対象に、当社が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上を自主基準適合としています。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。

生物多様性自主基準適合率 (開発)

■ 【開発】生物多様性自主基準適合率の推移



■ 敷地面積(開発)の実績推移



「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ

2

自然環境との調和
(生物多様性保全)

調達・自社活動における生物多様性保全

基本方針

持続可能な木材調達の推進

大和ハウスグループの事業活動は、多くの自然資本に依存しており、特に調達活動では世界各地の自然環境や生物多様性に大きな影響を与えています。なかでも、当社グループが特に影響を与えている自然資本は木材です。そこで木材を調達する際には、伐採地の状況をふまえて合法性・持続可能性に配慮した調達活動を行う必要があると認識し、「森林破壊ゼロ」を目指し、生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用拡大と、認証木材・再生木材の採用推進に取り組んでいます。

生物多様性ガイドライン【木材調達編】(一部抜粋)

- ① 認証木材
各種機関から認証を受けた木材を調達します
- ② 再生木材
建設廃材のリサイクル木材を調達します
- ③ 当社推奨木材
認証木材、再生木材に該当しない木材のうち、合法性(3項目)と持続可能性(8項目)を確認し、一定レベル以上と判断された木材を調達します

関連ページ ▶ P199~200 CSR調達ガイドライン
P200 生物多様性ガイドライン【木材調達編】

自社・グループ施設における環境緑化の推進

自社活動においても自社施設内にある調整池での生態系調査の実施や、建設工事現場における在来種の保全活動など、生物多様性保全に取り組みます。

マネジメント

部門横断型のCSR調達部会を運営

2010年、生物多様性ガイドライン【木材調達編】の制定を機に、当社グループの購買・開発・施工・CSR・環境部門などによる部門横断型のCSR調達部会を発足。各社で事業所の購買・施工担当者とCSR調達の実施について連携する体制を構築し、ガイドラインに則った調達を推進、PDCAサイクルを回し改善に取り組んでいます。

関連ページ ▶ P106 CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ

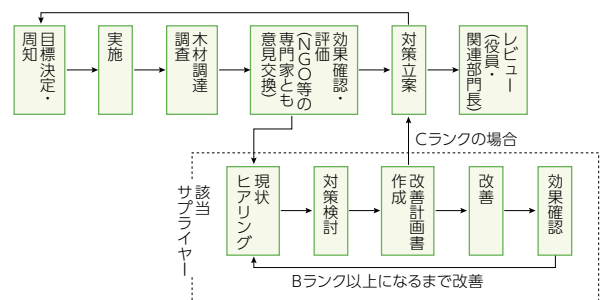
取引先を対象とした木材調達調査の実施

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用にあたり、2011年より年一回、木材調達調査*を実施しています。これは、取引先に対して前年度に調達した木材の合法性・持続可能性についての

調査を要請するもので、調査結果をもとに4段階で評価、持続可能性が不十分とされたCランク木材の供給元である取引先に改善を要請しています。調査結果については、社外へ公開するとともに、協働先の環境NGO等のステークホルダーへ報告を行い、専門的な見地から指導・助言をいただいています。

*調査対象木材：構造材、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

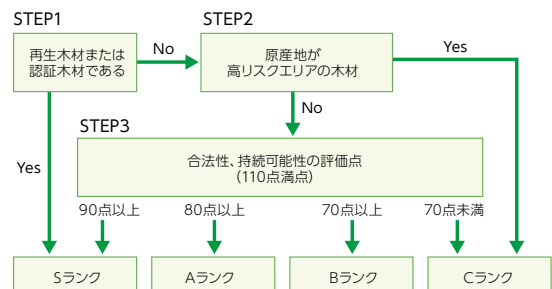
当社グループでは、木材調達調査の結果をもとに木材調達評価基準に基づいて、調達した木材をS・A・B・Cの4段階で評価しています。まず、再生木材と森林管理の認証を行っている3機関(FSC、PEFC、SGEC)*1から認証を受けた木材はSランクと評価。次に、木材の原産地が高リスクエリア*2である場合はCランクに評価。高リスクエリアではない場合は、合法性と持続可能性に関する評価を行い、評価点が110点満点中、90点以上の木材をSランク、80点以上をAランク、70点以上をBランク、70点未満をCランクと評価しています。調達先各国のリスク(法令遵守・生物多様性・人権等)については、森林認証機関のFSCが運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など、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



主な取り組み

生物多様性ガイドライン【木材調達編】の運用拡大

生物多様性ガイドライン【木材調達編】に則り、戸建・賃貸住宅、分譲マンション、商業・事業施設等の各事業で使用する木質建材について、持続可能な木材調達に努めています。2013年度からは、一部のグループ会社でも実態調査に着手し、2018年度の調査からは大和ハウスリフォームも加わり、全7社のグループ会社で調査を実施しています。

また、事務所等で使用する紙については、2008年度より用紙購入基準「森林育成紙TM」※を導入、全グループ会社で持続可能な調達に努めています。

※森林認証制度の認証を受けた紙など、当社独自で策定した環境基準をクリアした紙の総称

■「木材調達調査」実施会社の拡大

※社数は累計

2010年度～	1社 大和ハウス工業
2014年度～	3社 ロイヤルホームセンター、デザインアーク
2015年度～	6社 大和リース、フジタ、 コスモスイニシア(サンプル調査のみ)
2018年度～	7社 大和ハウスリフォーム

調達先の切り替えによるCランク木材比率の低減

2018年度の調査では前年度と同様、当社グループの住宅・賃貸住宅商品(集中購買品)や一般建築物(分散購買品)で使用した、主要な部位に使用される木材(構造材・栈木材・下地面材・仕上げ材)について調査を行いました。

その結果、2018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94.9%(前年度84.2%)となり、前年度から10ポイント以上増加しました。一方、Cランク評価の木材は2.1%(前年度2.4%)と減少しました。これは、昨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取引先に対し、低リスクエリアからの調達に向けての改善を要請し、切り替えを進めてきた成果です。

調達先の切り替えに際しては、低リスクエリアからの調達量が十分に確保できないといった課題がありましたが、当社グループの持続可能な木材調達の考え方を理解していただき、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など、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。

事業場での生物多様性保全の取り組み

大和ハウス工業三重工場では、工場の敷地内にある調整池(約6,000㎡)に準絶滅危惧種であるイシガイの生息が確認されたため、この保護を目的とした活動を2012年から継続的に行っています。

これまでに「池干し」、「魚道」の設置、「生物多様性調査報告書」の発行の他にも、地元のNPOの協力で講師をお招きし、小学生を

む地域住民の方々と一緒に水生生物の採取・仕分けと、実際に採取したいきものを観察して勉強会を行う「いきもの観察会」を毎年実施し、これまでにのべ約200名の方にご参加いただいています。

2017年度には、三重県と当社、東産業、NPO「ちょっと自然」の4者で、県が推進する生物多様性保全活動として「みえ生物多様性パートナーシップ協定」を締結し、継続しています。地域の生態系保護のための相互協力や情報交換を実施しており、2018年度には三重県民の森トンボ池復活大作戦(池干し)や夏秋2回の調整池いきもの観察会、活動パンフレットの発行、ホームページでの情報発信などの活動を行いました。

今後も、行政や外部環境団体、周辺地域とのネットワークを拡充するとともに、多くの方々と一緒にこの活動を継続していきます。



調整池でのいきもの観察会



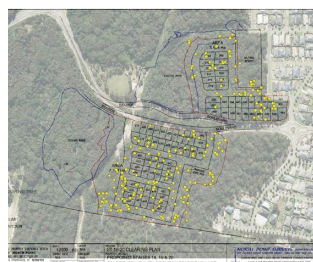
三重県民の森でのトンボ池復活大作戦

オーストラリア ニュー・サウス・ウェールズ州の ファーン・ベイにおける生物多様性保全の取り組み

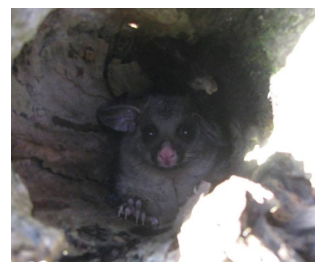
当社グループのローソン社(オーストラリア)では、ニュー・サウス・ウェールズ州内のファーン・ベイ開発(戸建住宅:370区画、商業用地:2区画、コミュニティ用地:1区画)において、生物多様性保全を目的とした社外のアドバイザーやエコロジストのチームを編成し、動植物の事前調査および開発後の移植と保全を実施しました。

開発にあたっては、オーストラリアの連邦政府および州が設けている世界でも厳しい環境保護基準(EPBC法など)に準拠して環境アセスメントを行い、それに基づいた管理計画を策定しました。

ファーン・ベイの開発チームは州許可の下、開発地域内にある1,132本の木を伐採し、その内211本の樹木で生物の巣などが確認されたため、伐採時にそれらの生物に傷を負わせない等の配慮を行いました。また、伐採された木はそこに棲む生物が未開発エリアに移動する猶予をとった後に撤去しています。その他、エリア内で確認された動植物を記録・保護し、敷地内に設けられた生態系保全区域に移植および生息できる小屋を設け、保全活動に取り組んでいます。開発後の現在も、対象範囲の動植物のモニタリングを継続して実施しています。



生物の巣などが見つかった樹木(黄色の点)



樹木の中に生息するブラッシュテイルポッサム

「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ

2

自然環境との調和
(生物多様性保全)

商品・サービスにおける生物多様性保全

基本方針

開発・街づくりにおける緑の保全・創出の推進

大和ハウスグループでは、緑豊かな街づくりの創出を通じて自然資本とそれらが生み出す生態系サービスの保全・回復に努めるとともに、人々の暮らし方や仕事のスタイルを自然と共生するものに変えていくことを目指しています。こうした考えのもと、緑の喪失面積以上に緑の創出面積を増やす“緑のノー・ネット・ロス”を実現し、事業を通じて自然環境との調和、緑豊かな街づくりを推進します。

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

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

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】

1. 自然環境のポテンシャルの把握
2. 緑の保全・創出
3. 野生小動物の生息・生育環境への配慮
4. 生態系ネットワーク形成のための配慮
5. 工事中の影響の低減
6. 維持管理面における配慮

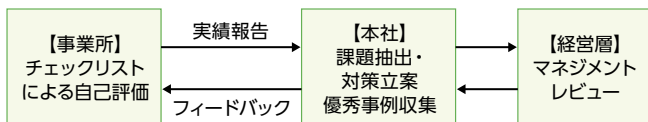
関連ページ ▶ P223 環境データ 生物多様性ガイドライン

マネジメント

生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】の運用

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

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実施するため、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。

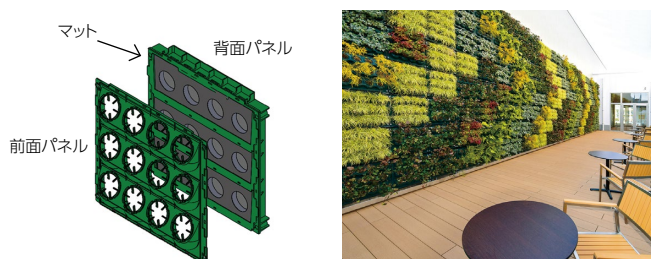
また、開発・請負案件での緑の提案を強化し、緑地の創出面積の拡大、緑豊かな街づくりに取り組みます。こうして、緑の量を増やすことに加え質の向上も図り、当社グループが創出した緑地をエコロジカルネットワークとして、生物が生息・生育していく環境をつないでいくことを目指しています。

環境緑化事業の推進

当社グループの大和リースでは「緑が、街を変えていく。」をテーマに、「壁面緑化」や「屋内緑化」を中心とした総合的な緑化をご提案しています。壁面緑化では、当社の総合技術研究所と共同開発した新商品「D'sグリーンパレット(壁付けできる薄型のプランター)」の販売を2018年4月から開始しました。従来商品と比べ薄型・軽量(湿潤時約30kg/㎡)でありながら、独自の保水機構により植栽面全体に均一な水分環境を実現することができ、植物の健全な生育を実現しています。パネル式で軽量のため、取付けが簡単で施工者への負担が少ないのも特徴です。こうした取り組みの結果、大和リースの2018年度における屋上・壁面緑化施工面積は、55.3千㎡(昨年度46.1千㎡)となりました。

また、屋内緑化では、植物を中心に音や香りなどの五感に働きかけるオフィス空間「VERDENIA(ヴェルデニア)」を展開しています。当社の総合技術研究所による効果検証では、一般的な休憩室と比べて、VERDENIAに滞在することで交感神経の働きが抑えられ、ストレスが軽減される結果を得ました。植物を取り入れた「リラク

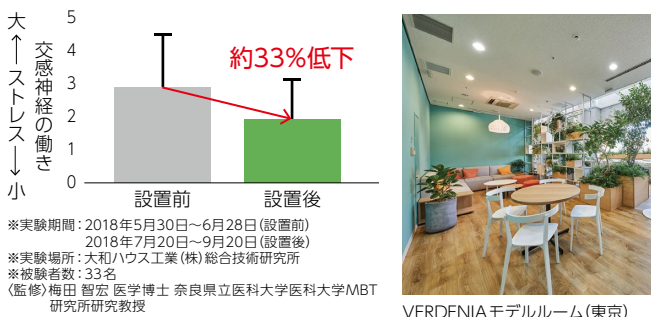
クス&コミュニティ」を創造し、働き方改革にも対応します。
 今後も緑化事業を拡大し、緑のある暮らし、緑豊かな空間の創出に努めていきます。



D'sグリーンパレット 製品図

D'sグリーンパレットを採用した「フレスポ桶川」(埼玉県)

■ ヴェルデニア利用における交感神経の働きの変化



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	業態	事業開始年度	場所	面積	周辺環境	活動/報告書の状況
多摩ニュータウン	開発	2009	東京都八王子市	322,102 m ²	丘陵を開発した住宅地域	開発後、継続してモニタリングを実施するとともに、調査結果のリストを作成(非公開)
北摂三田第二テクノパーク地区	開発	2010	兵庫県三田市	971,289 m ²	産業団地(事業区域内の湿原)	開発後、継続してモニタリングを実施するとともに、2013年度以降は三田市に移管(調査は継続実施)
電子機器組立工場新築工事	請負	2016	神奈川県藤沢市	4,003 m ²	工業地域	調査結果報告書を藤沢市が作成(非公開)

Topics

事例 当社マンション初となる「いきもの共生事業所(ABINC)認証」を取得した「プレミスト湘南辻堂」(神奈川県)

当社の分譲マンション「プレミスト湘南辻堂」では、2016年の3月と6月に、計画地及びその周辺に生息する鳥や昆虫類の生態系調査(生物多様性リスク評価)を実施しました。その後、藤沢市自然環境実態調査や藤沢市ビオトープネットワーク基本計画もふまえ、市内の樹林地周辺で多く見られる種を指標生物として選定し、それらの指標生物が好む植栽計画を策定。緑地をいくつかのゾーンに分けて、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、敷地外周でのランニングの自動計測などAI技術を活用した健康増進サービスも導入し、居住者が楽しみながら自然に触れる機会を増やす仕掛けをつくりました。

こうした取り組みの結果、当社マンション初となる「いきもの共生事業所(ABINC)認証」を取得し、緑被率も38.65%と豊かな緑地を創出しています。

■ 生物多様性に与える影響に関する目標

主な項目	目標	実績
敷地面積における生物多様性に貢献する面積の比率	25%以上	27.6%
緑の量	立体的な緑の量を確保する	高さの異なる層ごとに(高木層、低木層、草本層)緑地設計することで10m×10m以上の樹冠が連続する場所を確保できた



いきもの共生事業所(ABINC)認証

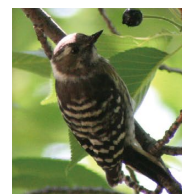


プレミスト湘南辻堂

■ 指標生物の一部



ベニシジミ



コゲラ



モズ

重点 テーマ 3

資源保護（長寿命化・ 廃棄物削減・水資源保護）

Challenge ZERO 2055

資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”	
2055年(究極のゴール)	2030年(マイルストーン)
全事業において廃棄物のゼロエミッション	住宅・建築物のライフサイクルにおける廃棄物のゼロエミッション
サプライチェーンを通じたグローバルでの水リスク管理	
住宅・建築物の長寿命化	

エンドレス グリーン プログラム 2018		
管理指標	2018年度目標	
売上高あたり建設廃棄物排出量(生産)(2012年度比)	▲0.6%	
施工床面積あたり建設廃棄物排出量(新築)(2012年度比)	▲20%	
リサイクル率	生産	95%以上
	新築	
	土木	
	解体	
改修	85%以上	
売上高あたり水使用量(2012年度比)	▲26%	
長期優良住宅認定率	90%	
システム建築重点用途採用率	31%	

方針・考え方

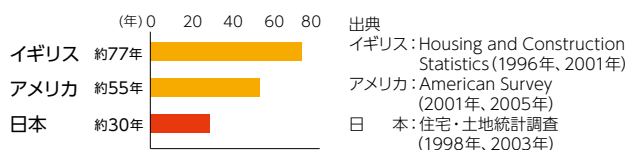
社会的課題

世界人口の増加、新興国の経済成長に伴い、世界の天然資源の利用量が著しく増加、資源の枯渇と廃棄物による環境への影響が深刻化しています。2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」でも、「2030年までに廃棄物の発生を大幅に削減する」ことが掲げられ、欧州を中心に製品や部品等の価値を再生・再利用し続ける「サーキュラー・エコノミー(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)されるなど、水の適正かつ有効な利用の促進が求められています。

■ 住宅の平均寿命の比較(国別)



当社グループが社会や環境に与える影響

住宅や建築物のライフサイクルを「資源」の点からみると、新築の際に多くの資源が使われ、その一部は建設過程で端材として廃

棄されます。その後、長期間使用され役割を終えた後は、解体され最終廃棄されます。そのため住宅や建築物においては、省資源化、廃棄物の削減・再利用・再資源化、長寿命化を図ることが「資源保護」につながります。なかでも、「長寿命化」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大和ハウスグループでは、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。そこで大和ハウス工業では、各地区に廃棄物管理専門スタッフを配置し、すべての処理業者の選定評価を実施するなど管理体制を強化しています。また、住宅の施工現場で発生する建設副産物を自社工場に回収し、リサイクルする仕組みを構築、不適正処理リスクの低減とリサイクル率の向上を両立させています。一方、住宅や建築物の「長寿命化」は事業機会と考えています。新築提案では「長期優良住宅認定」の取得によりお客さまは税制優遇を受けられ、当社は住宅の高付加価値化により一棟単価の向上が見込めます。そこで当社では、長期優良住宅の認定基準を標準仕様として普及を推進、戸建住宅の約8割で認定を取得しています。また、長期保証制度を設け、点検の機会等を通じて改修やメンテナンスをご提案し住宅リフォームの受注拡大につなげるとともに、自社の既存住宅を適正に評価・流通させる仕組みをグループ7社で構築するなど、住み替え時の仲介事業の捕捉率向上にも注力しています。

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

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客様さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

「エンドレスグリーンプログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

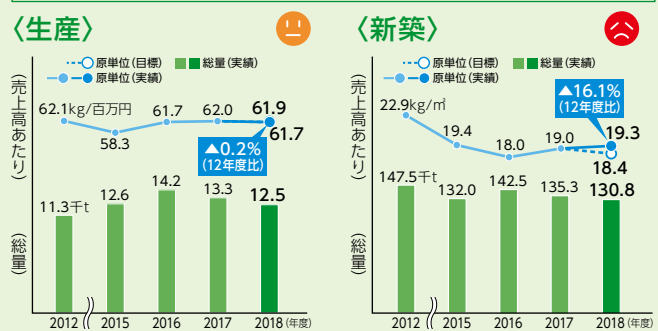
🟢 : 2018年度目標達成 🟡 : 2018年度目標未達成(前年度より改善) 🔴 : 2018年度目標未達成(前年度より悪化)

外部環境および事業内容の変化により廃棄物が増加し目標は未達成

2018年度は、生産における売上高あたり廃棄物排出量が、2012年度比で0.2%減となったものの目標は達成できませんでした。この要因の一つは、外壁面材や木材の断面が大きくなり、端材の重量が増加したためです。今後は、一部の部材断面を統一するなど、投入資材の削減に取り組めます。

また、新築における施工面積あたり廃棄物排出量は、2012年度比で16.1%減となったものの目標は達成できませんでした。これは、建物用途について、壁面量の多いホテル等の割合が増えたためです。今後、建設現場への資材投入量を適切に管理することで廃棄物排出量の削減を進めます。

建設廃棄物排出量



リサイクル率は全部門で高水準を維持し、改修部門以外は目標を達成

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。

2018年度は、生産や新築だけではなく、既築の改修や解体でもリサイクル率が向上、継続して高いリサイクル率を維持することができました。今後も、リサイクル率の低い一部の事業所については、廃棄物の処分を委託している外部業者と連携し、継続してリサイクル率向上に取り組んでいきます。

リサイクル率

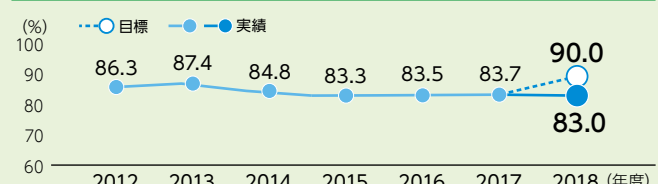
	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 実績
生産	98.7%	98.6%	97.6%	95%	99.9%
新築	93.5%	97.7%	98.1%	95%	98.0%
土木	99.3%	99.8%	98.5%	95%	99.2%
改修	78.7%	80.0%	81.8%	85%	83.1%
解体	96.5%	96.0%	96.6%	95%	96.3%

長期優良住宅の認定率は高水準を維持したものの目標は未達成

当社の住宅事業では、「長期優良住宅の普及の推進に関する法律」に基づく長期優良住宅認定を推進しています。

2018年度は、83%と継続して高い水準となったものの目標は達成できませんでした。今後も、継続してお客さまへのご提案を積極的に行い、長期優良住宅を普及させていきます。

長期優良住宅認定率



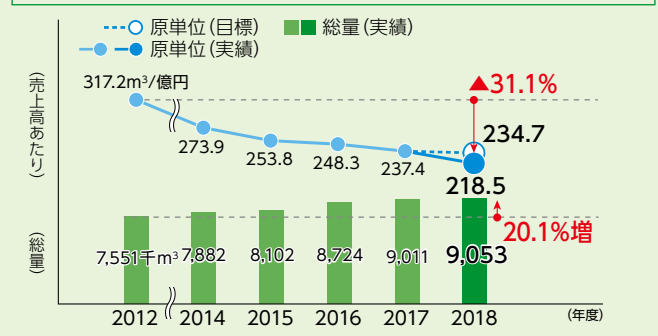
節水機器の採用で、水使用量を大幅に削減し目標を達成

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。

2018年度は、新規ホテルの開業により水使用量は増えましたがオフィス、ホテル、リゾート・スポーツ施設において、節水機器(浴槽の定量止水栓、無水トイレ、節水型蛇口、節水型シャワーヘッド)や量水器(水道メーター)の設置を進めた結果、売上高あたりのグループ水使用量を2012年度比31.1%削減し、目標を達成しました。

今後も、節水機器の採用を進めることにより、グループ全体での水使用量削減を推進します。

水使用量と原単位の推移



「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ 3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

生産・施工現場の廃棄物削減とゼロエミッション

基本方針

建設廃棄物における3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動の推進

大和ハウスグループでは、「建築の工業化」を創業理念に、住宅・システム建築商品を自社工場生産しています。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。

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・低減に努めていきます。

マネジメント

省資源、資源循環に配慮した商品開発・設計・施工

大和ハウス工業では、住宅・システム建築商品において、新たな部材・部品を採用する際は、要求される性能を満たすために必要な施工検証等を実施しています。また、現行商品の改善による省資源設計や、建設現場で加工する部材の端材が最小限となるよう、部材の配置ルールを改善することで、廃棄物発生量の抑制(リデュース)を推進しています。さらに建設現場で排出される廃棄物は、法律で定められた基準では5種類に分別するところを、当社では自主基準を設け、よりきめ細かく19種類に分別を徹底し、再利用(リユース)、再資源化(リサイクル)を推進しています。

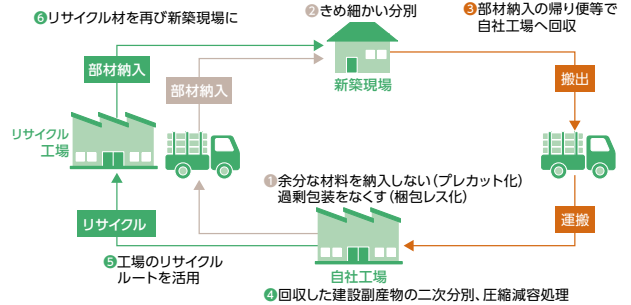
また一般建築では、再生建材活用の一環として、2008年に制定した「グリーン調達品目(30品目)」の採用を進め、30品目中10品目以上採用できた物件を「グリーン調達現場」として展開を図っています。

関連ページ▶ P225 環境データ グリーン調達30品目

「工場デポ」によるリサイクル率向上

当社の住宅新築現場では、新築工事における廃棄物の不適正処理リスクの低減と建設副産物のリサイクル推進を目的として、「工場デポ」というシステムを構築、運用しています。工場から施工現場に部材を搬入したトラックによって、施工現場からの建設副産物を工場に回収し、二次分別・圧縮減容処理を行い、工場のリサイクルルートを活用して、廃棄物のゼロエミッションを実現しています。

■ 工場デポの仕組み



主な取り組み

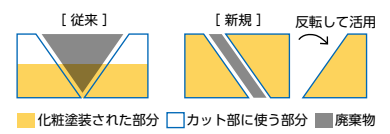
全面塗装された屋根材の採用により資源投入量を削減

当社が屋根材に多く採用しているスレート材は半分ずつ重ねて施工するため、露出する下半面だけを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、2018年度は戸建住宅の西日本地域で隅部には全面塗装されたスレート材を標準採用としました。



屋根の隅部

今後はサプライヤーの生産体制の整備に伴い、全国のスレート材の施工現場に展開していきます。



■ 化粧塗装された部分 □ カット部に使う部分 ■ 廃棄物

店舗・事務所等でのシステム建築の普及

当社では、規模や仕様の似た用途ごとに外壁・構造躯体を規格化したシステム建築商品を開発、事務所・店舗・高齢者向け施設・倉庫・中規模工場などを中心に普及を進めています。これらシステム建築商品は、鉄骨躯体の徹底した合理化による省資源に加え、設計寸法に合わせて自社工場での主要部材の加工・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。2018年度は、重点用途※におけるシステム建築商品の採用率は、27.3%(昨年度30.3%)となりました。



ダイワコンフォルト(当社電ヶ崎工場事務所棟)

※重点用途: コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

重点
テーマ 3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

住宅・建築物における資源保護への取り組み

基本方針

資源循環型商品(高耐久・長寿命・省資源)の普及

多くの資源を投入して建設し、長期間、居住・使用される住宅や建築物は、要求性能を確保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言えます。そのため、当社では長寿命な住宅や建築物を開発・設計することに加え、適切なメンテナンスが建物の寿命をさらに延ばすと考え、当社独自のサポートサービスと長期保証制度を構築しています。

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

再生建材の採用推進

住宅・建築物の建築では、多種多様な建材を調達するため、新材だけでなく再生材を採用することは、資源保護の点から重要です。そのため、当社住宅商品では、厳格な品質管理のもと、端材から再生されたパーティクルボード、石こうボード、スレート等を標準採用しています。

マネジメント

ライフサイクルを通じた資源投入量の見直し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に加え、商品開発部・総合技術研究所・生産部・購買部が部門横断で「ベース強化ワーキング」を立ち上げ、住宅商品における資源投入量の削減に取り組んでいます。

また、創出した優良なストックの適正評価・流通については、同業他社と協働して「優良ストック住宅推進協議会」を設立し、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、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、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

長期優良住宅の推進

建物の社会的寿命が欧米と比較して短い日本において、住まいの寿命を延ばし、世代を超えて住み継ぐことは、建物を取り壊し、

廃棄する機会を減らすため、資源の保護につながります。そこで、当社では、住まいの耐久性・耐震性などの基本性能に加え、家族構成の変化に対応する可変性や、維持・メンテナンスのしやすさにも配慮した、住み継ぎのできる住まいづくりを行っています。例えば耐久性については、主要な構造体に電着塗装を施し、75年以上の耐用年数[※]を実現しています。この考えに基づき、国の「長期優良住宅認定制度」を普及・推進した結果、2018年度の同認定率は83.0%となりました。また、耐震性に優れた構造のため、柱が少ない室内空間は間取りの自由度が高く、将来のリフォームなどにも柔軟に対応できます。

今後も、継続して住宅の長寿命化を推進していきます。

※日本住宅性能表示基準では、構造躯体が3世代(75~90年間)もつレベルの対策が講じられている場合、最高等級で評価

住宅ストック事業ブランド「Livness(リブネス)」誕生

当社は、既存建物の最適なリノベーション、リフォーム等を推進するとともに、これらが適正に評価され、流通する市場の形成を目指し、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、住宅ストック市場の活性化に貢献してきました。

そして2017年に、さらなる住宅ストック事業の拡大に向け、グループ7社が連携し、住宅ストック事業に関する総合窓口「Livness(リブネス)」を新たに設けました。リブネスでは戸建住宅やマンションなどの売買仲介や買取再販、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。2018年度は全国で603件(うち戸建住宅・マンションは371件)を買い取り再販し、82,361件のリフォーム・リノベーションを請け負いました。

今後も住宅ストックが適正に評価され流通する市場の形成を目指します。



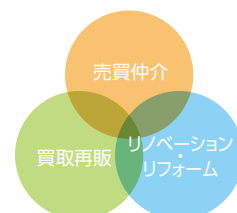
戸建住宅のリノベーション前



戸建住宅のリノベーション後



「リブネス」



「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ 3

資源保護
(長寿命化・廃棄物削減・
水資源保護)

水資源保護

基本方針

水リスクの把握および節水器具の採用推進による 自社施設、住宅・建築物の水使用量削減

気候変動の影響により将来的に水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、大和ハウスグループでは各施設における水リスクを評価し、リスクレベルに応じた管理を進めています。また、木材など調達資材の原産地や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、グループ全体で水使用量削減、工場での排水管理の徹底および住宅・建築物における水使用量削減を推進しています。

マネジメント

サプライチェーンの水リスク対応の推進

当社グループでは、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。2017年度は、当社グループの主要な原材料である木材の生産国における水リスク評価を実施しました(隔年で実施)。2018年度は、当社グループのサプライヤーにおける水使用量の削減状況や工場の水リスクを調査しました。2019年度は、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▶ P227 環境データ 木材生産国の水リスク評価結果

自社施設および住宅・建築物における 水リスク対応の推進

当社グループでは、水リスク対応のため、自社施設の水リスク評価を分析ツールを用いて実施するとともに、グループ全体での水使用量削減、および工場での排水管理を推進しています。

また、日本では水使用量の7割が生活用水と言われているため、当社の戸建住宅および賃貸住宅部門では、お客さまへ提供する建物に節水機器を積極的に導入することにより、お客さまのライフサイクルにおける水使用量削減を推進しています。

なお、当社は2017年度より企業の水リスク対応や資源保護を調査・情報開示する「CDPウォーター」に自主参加し、2018年度も、2017年度から継続してA-の評価を受けました。

主な取り組み

サプライヤー工場における水リスク評価

2018年度は、主要サプライヤーを対象に取水量、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。その結果を踏まえ、調達先の分散などによる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、地域性や各施設の水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水リスクを定量化するツール。
 ※3 2016年度の状況をもとに評価を実施し、2018年3月末現在の保有施設について評価結果を記載しています。今後、2年を目途に継続して実施する予定です。

■ 水リスク評価結果

単位:カ所

施設	国	(低) ← リスクレベル ^{※4} → (高)			
		1	2	3	4
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:いくらかのリスク、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

2018年度の当社グループにおける売上高あたりの水使用量は、2012年度比31.1%削減し、目標を達成しました。水使用量の多い各施設において節水対策を実施し、スポーツ施設やホテルにおける節水シャワーの導入により大きな削減効果がでています。また、新規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設置しています。

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設定を行い、グループ全体での節水対策をさらに推進します。

■ 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	4ホテル	節水シャワーの設置
	西脇ロイヤルホテル	11室	節水シャワーヘッドへの交換
		7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	新規1店舗	無水トイレの設置
		新規2店舗	節水シャワーの設置
	ダイワロイヤルゴルフ	5ゴルフ場	節水型蛇口への交換
		5ゴルフ場	節水シャワーヘッドへの交換
		3ゴルフ場	給排水管更新(漏水防止)
ホテル	ダイワロイヤル	新規6ホテル	浴槽水栓に定量止水栓を採用
	大阪マルビル	156室	節水シャワーヘッドへの交換
商業施設	大和ハウス工業	1店舗	トイレ、蛇口に節水装置を設置

大和ハウス大阪本社ビル・東京本社ビル、リゾートホテルにおける水のリサイクルの実施

当社の大阪本社ビル・東京本社ビルでは、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、節水機能等が高く評価され、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2施設においても、雑排水や浄化槽処理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。その中でも、LEED-EBOM認証(既存建物)は、既存ビルの運用・管理について、その評価・認証を行うものです。

関連ページ P215 環境データ グリーンビルディング認証の認定・取得状況

戸建住宅や賃貸住宅での節水機器の採用推進

居住段階における水使用量の削減のため、当社の住宅や賃貸住宅において、節水機器の採用を推進しています。新築戸建住宅および、新築低層賃貸住宅において、節水型便器、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。

その結果、2018年度は新築戸建住宅において、昨年に続き浴室に節水器具を100%設置しました。また、新築低層賃貸住宅では、浴室での節水器具を87%設置しました。

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、ホームセンター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ます。

Topics

事例 世界初となる使用済みプラスチック由来の低炭素水素を用いた水素ホテル

当社と川崎市が連携し、開発を進めている「キングスカイフロント・A地区」のまちびらきを2018年5月に行い、当地区内で当社が設計・施工した「川崎キングスカイフロント東急REIホテル」が開業しました。

これは、環境省「平成27年地域連携・低炭素水素技術実証事業」を活用して実現した、使用済みのプラスチック由来の水素エネルギーをホテルで利用する世界初となる先進的な事例です。この取り組みでは、使用済みのプラスチックを昭和電工株式会社川崎事業所でリサイクルし水素を精製、パイプラインでホテルに供給しています。ホテルでは純水素燃料電池システムを用いて、熱と電気に変換、ホテル全体の使用エネルギーの約30%をまかっています。また、ホテルで使われたプラスチック製の歯ブラシやクシも、水素の原料としてリサイクルする実証実験を行いました。



川崎キングスカイフロント東急REIホテル

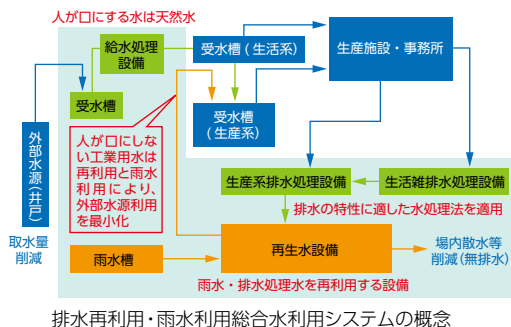


純水素燃料電池システム(東芝エネルギーシステムズ株式会社)

事例 海外での無排水・水リサイクル技術の開発(株式会社フジタ)

メキシコは、多くの日系企業が進出している地域ですが、水資源の乏しい地域が多く、井戸水など水資源枯渇の危険性があります。そのため、水資源は国家機関により利用と利用料金が管理されており、料金は年々上昇しています。

このような地域に進出するお客さまに、当社グループのフジタは、排水の再利用と雨水利用により、水利用量を抑制し、外部への排水をゼロに近づける「排水再利用・雨水利用総合水利用システム」を開発し提案しています。当システムは、排水や雨水から工業用水や緑地散水など用途毎に必要な水質の再生水を造る「水処理計画・設計法」と、再生水を用途毎に最適に分配・利用する「水利用計画」から構成されています。今後もお客さまへ積極的に提案する予定です。



重点 テーマ

4

化学物質による 汚染の防止

Challenge ZERO 2055

住宅・建築物のライフサイクルを通じた

環境長期ビジョン達成のロードマップ

環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”

2055年(究極のゴール)

2030年(マイルストーン)

化学物質リスクの最小化(ゼロ)
土壌汚染リスクの最小化(ゼロ)

エンドレス グリーン プログラム 2018

管理指標

2018年度目標

売上高あたりPRTR対象化学物質排出・移動量 (2012年度比)	▲40%
売上高あたりVOC排出量(2013年度比)	▲10%
居住系施設における室内空気質自主基準達成率	100%以上
土地購入時における土壌汚染重大リスク	ゼロ

方針・考え方

社会的課題

2002年、ヨハネスブルグ環境サミットで、「2020年までに化学物質による悪影響を最小化する」との合意がなされたことを契機に、アメリカのTSCA*1、EUのREACH 規則*2、RoHS 指令*3など、欧米を中心に化学物質の規制強化が進められてきました。国内においても、「化管法*4」「化審法*5」の改正など各種化学物質管理の規制が強化され、2016年には労働安全衛生の観点から化学物質のリスクアセスメントも義務化されました。さらに住宅や建築物においては、シックハウス・シックビルの問題が指摘され、規制の導入により一定の成果が上がりつつあるものの、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など、建築・医学両面からのさらなる横断的アプローチが期待されています。

また、土壌汚染問題についても、健康被害や汚染の拡散防止の観点から、より高い管理レベルが求められるとともに、汚染土壌の存在もしくは存在する可能性により売却や再利用ができず遊休化した、いわゆるブラウンフィールドの増加も社会課題となっています。

- *1 TSCA: 1977年にアメリカで発効した有害物質規制法
- *2 REACH: 2007年6月に欧州委員会が施行した新化学物質規制
- *3 RoHS: 電気電子機器に含まれる危険物質を規定し、物質の使用を禁止する旨の欧州連合(EU)指令の一つ
- *4 PRTR制度とSDS制度を柱として、事業者による化学物質の自主的な改善を促進し、環境保全上の支障を未然に防止することを目的とした法律
- *5 新規化学物質の事前審査、化学物質の性状に応じた規制を実施し、環境汚染を防止することを目的とした法律

当社グループが社会や環境に与える影響

大和ハウスグループの工場や施工現場では、さまざまな化学物質が使用され大気や水域への排出を通じて周辺環境へ影響を与えています。そのため、化学物質の使用状況もふまえた適正管理を徹底するとともに、予防的観点から有害化学物質の削減・代替を進めることで、その影響を最小化しています。

また引渡し後の住宅・建築物では、建材から放散されるVOC(揮発性有機化合物)による健康への影響が懸念されるなか、サプライヤーとの協働による低VOC建材の開発や普及、お客さまへの

適切な情報提供などにより、リスクの低減を図っています。

また、年間数万件に及び施工現場では掘削を伴わない工事はほとんどなく、常に土壌汚染の拡散リスクに直面しています。そこで、土地利用の履歴確認や残土の適正処理の徹底などにより、リスクの極小化に努めています。加えて、適正かつ確実な土壌汚染対策のソリューションを提供し、ブラウンフィールドの事業化を支援することで土地の高度利用を進め、放置汚染の解消や新たな汚染拡散の防止に貢献しています。

当社グループのリスク・機会とその対応

大和ハウス工業の提供した住宅や建築物で、有害な化学物質を放散する建材が原因となり、シックハウス症候群などの健康被害が生じた場合、お客さまからの信頼の失墜や、その対応コストの負担、ブランドイメージ低下のリスクがあります。そこで当社では、化学物質管理ガイドラインを制定、サプライヤーと共有し、ガイドラインに定めた使用制限物質の含有量や放散量を確認しています。また、室内空気質についても国が定める指針値を上回る自主基準を設定し、毎年一定数以上の物件で測定・評価し、改善につなげています。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や開発・販売後に土壌汚染が原因で資産価値が大幅に低下するリスクなどがあります。そこで当社では、事業用地を購入する際は、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施。土壌汚染の恐れがある場合は土壌調査を行い、汚染がある場合は適切な汚染対策を行っています。また近年、空き地となった工場跡地やガソリンスタンド跡地などの土地活用ニーズが高まっており、こうしたニーズへの対応力が競争優位性となり、受注が拡大しています。加えて、調査・対策会社との強固なネットワークの構築と、独自の対策技術の開発により、複雑な土壌汚染案件への対応力を強化しています。

化学物質の適正管理に取り組み、人や生態系に悪影響を及ぼすリスクの最小化(ゼロ)を図ります

「エンドレスグリーンプログラム 2018」主な目標、実績・自己評価

🟢: 2018年度目標達成 🟡: 2018年度目標未達成(前年度より改善) 🟠: 2018年度目標未達成(前年度より悪化)

工法の変更や塗料の弱溶剤化で化学物質を削減し、目標を達成

当社グループではPRTR対象化学物質排出・移動量および、VOC*排出量削減に向けて、塗装工程に重点をおいて改善に取り組んでいます。

2018年度は、当社グループにおける売上高あたりのPRTR対象化学物質の排出・移動量が、2012年度比49.9%減となり目標を達成しました。また、当社グループにおける売上高あたりのVOC排出量も、2012年度比20.4%減となり目標を達成しました。

2018年度は、当社住宅工場において塗装機洗浄用シンナーの弱溶剤化、当社建築工場においてさび止め塗料の弱溶剤化、一部商品の鉄骨塗料・シンナーの弱溶剤化を実施しました。加えて、当社グループの大和リースでは、パネル補修塗料の水性化、デザインークでは、ウレタン発泡ノズルの洗浄剤の弱溶剤化、および大型部材をエア吹付塗装から静電塗装への切替を推進し、塗料使用量を削減しました。

今後もグループ全社で、さび止め塗料・シンナーの弱溶剤化や塗装方法の見直しによる塗料使用量の削減を推進します。

* VOC (Volatile Organic Compounds) : 揮発性有機化合物

国が定める指針値を上回る目標を達成

当社グループでは、居住系施設において国が定める指針値よりも厳しい目標を設定し、毎年一定数の室内空気質測定を実施しています。

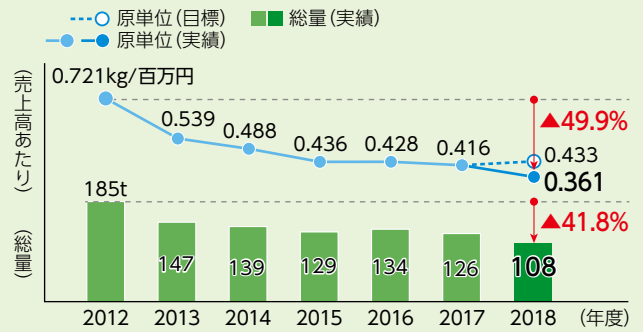
2018年度は、すべての部門において自主基準を達成しました。住宅系部門においては低ホルムアルデヒド放散建材への切り替えを推進、住宅系以外においては施工時の換気を徹底するなどの取り組みを実施しました。今後も、維持・継続していきます。

土壌汚染重大リスクのゼロを継続し、目標を達成

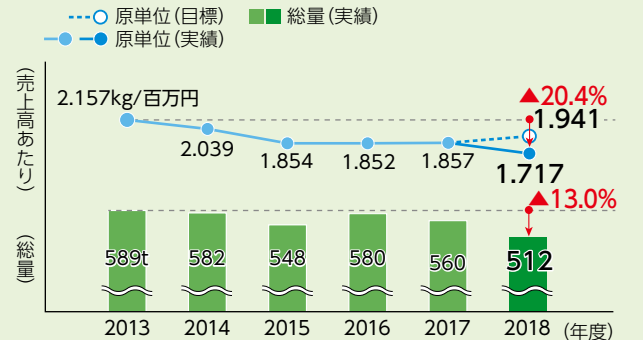
当社では土壌汚染対応に関する基本方針を定めるとともに、専門部署を設置して、土壌汚染リスクの審査・支援等を行っています。

2018年度は、販売用土地購入時の土壌汚染重大リスク0件を維持・継続し、目標を達成しました。なお、土地購入にあたっては、原則すべての物件で購入前に地歴調査を実施することとしており、汚染のおそれがあると判断した場合には土壌調査や汚染対策を行ったうえで、お客さまに販売しています。

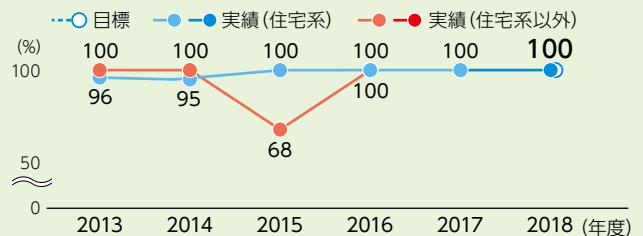
PRTR 対象化学物質排出・移動量



VOC 排出量



居住系施設における室内空気質自主基準達成率



土地購入時における土壌汚染重大リスク

2016年度実績	2017年度実績	2018年度実績
ゼロ	ゼロ	ゼロ

「エンドレス グリーン プログラム 2018」実践報告

重点
テーマ 4

化学物質による
汚染の防止

調達・自社活動における
有害化学物質削減

基本方針

調達建材における化学物質管理の強化と、 生産段階における有害化学物質の削減

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

*PRTR:化学物質の排出量・移動量を事業者が年に1回、国に届出し、国が集計・公表する制度。

土地購入時の土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

部門横断型ワーキンググループによる推進体制

大和ハウス工業では、工場で取り扱う有害化学物質の削減を推進するため、開発部門および生産部門を含めた部門横断型の合同ワーキングを定期的開催し、取り組みを進めています。開発部門では、新規材料の設定段階において有害性が低い材料の選定を行うとともに、工場で使用している化学物質の使用状況の報告をもとに、より有害性の少ない材料への代替を検討し、継続的な改善につなげています。また、当社グループ会社においても、合同ワーキングを実施することで情報を共有し、改善活動を推進しています。

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等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など、地域とのコミュニケーションを図っています。

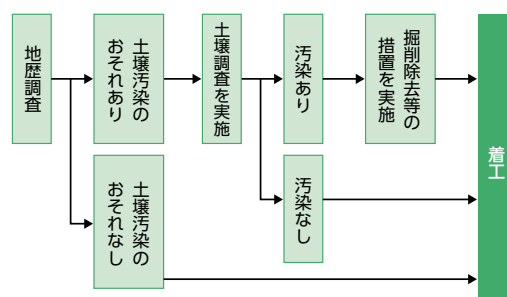
*当社独自の工場エネルギー・マネジメント・システム

土地取引・建設工事に伴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、搬出時に汚染リスクがある現場では土壌調査の結果をふまえた適正な処分先を選択し、二次汚染*を起こさないように取り組んでいます。

*工事などにより汚染のない範囲に汚染土壌が拡散してしまうこと

■ 土地取引に伴う土壌汚染リスク防止フロー



主な取り組み

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%削減することができました。

塗料使用量を削減したことにより、PRTR対象化学物質の取扱量を削減することができ、さらには塗膜の安定化による品質向上、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つながりました。



静電塗装ガン



静電装置

「エンドレス グリーン プログラム 2018」 実践報告

重点
テーマ

4

化学物質による
汚染の防止

商品・サービスにおける
有害化学物質削減

基本方針

居住系施設における室内空気質のさらなる改善

化学物質におけるリスクの最小化(ゼロ)には、住宅や建築物の開発・設計段階で有害化学物質の削減・代替を行うとともに、施工後、室内空気質に問題がないか確認することが重要です。当社では、シックハウス問題に対し業界に先駆けた建材対策の実施や、VOCに配慮した健康住宅仕様を標準仕様とするなど、居住系施設における室内空気質の改善に取り組んでいます。

〔化学物質管理ガイドライン〕

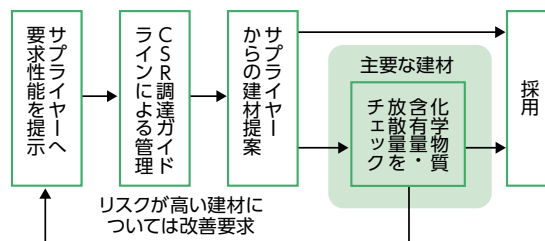
当社では、製品に使用される化学物質の情報を取引先と共有し、リスクの高い物質の使用を抑制することで、お客さまや取引先の健康および自然環境への影響の少ない製品を提供することを目的として、2010年に「化学物質管理ガイドライン」を策定し、主に住宅系商品(戸建・低層賃貸住宅)を対象に運用してきました。2016年度からは、同ガイドラインを「CSR調達ガイドライン」の物品に関するもの一つと位置づけ、使用禁止物質や使用制限物質については、すべての購買品に対象範囲を拡大し運用しています。このガイドラインでは、約480種類の管理物質を指定し、それぞれについて【使用禁止】、【管理・使用制限】、【監視】といった3段階の管理レベルを設定しています。

■ 「化学物質管理ガイドライン」による管理区分

管理レベル	対象
レベル1(使用禁止) すべての製品について使用を禁止する物質および群。	すべての購買品
レベル2(管理・使用制限) 主要な建材について使用状況を把握する物質および群(一部建材については使用制限あり)。	
レベル3(監視) 主要な建材について使用状況を把握する物質および群。	住宅商品 (戸建・低層賃貸住宅)

関連ページ ▶ P199~200 CSR調達ガイドライン
P153 サプライチェーンマネジメント

■ 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等に関する法律
*2 ホルムアルデヒド、トルエン、キシレン、エチルベンゼン、スチレン

主な取り組み

低VOC建材の積極採用と室内空気質濃度の改善

居住系施設や学校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2014年からはホテルや病院、保育所などの建物にも拡大しています。

今後も建物の用途ごとに、地域や季節などによる変化をふまえた調査を継続し、要因分析のうえ、室内空気環境の改善を進めていきます。



室内空気質濃度の測定風景

*内装仕上げへの使用制限を受けない、最も放散量の少ないランク

健康配慮仕様の開発・普及

当社では、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等の放散が少ない建材への切り替えを進めています。さらに戸建住宅においては、室内空気環境に重点を置いた健康配慮仕様の設定を行い、より空気環境に配慮した住宅をご提案しています。

*小型チャン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

マネジメント

「化学物質管理ガイドライン」の運用

本ガイドラインの運用によって、主要な建材に使用されている化学物質を把握し、使用禁止物質の有無や使用制限物質の含有量・放散量をチェックすることで、化学物質によるリスクを最小限に抑えています。また本ガイドラインは、2016年度よりCSR調達ガイドラインの一部として、当社に加え、大和リース・デザインアーク・フジタ・コスモスイニシア、2018年度には大和ハウスリフォームにも展開しています。

環境コミュニケーション

方針・考え方

大和ハウスグループでは、環境に対する考え方や取り組みを社内外にわかりやすくお伝えするとともに、ステークホルダーとの対話を行い、環境活動の改善につなげていくことが大切だと考えています。また、従業員が日々接するステークホルダーの方と交わすコミュニケーションも重要と考え、社内報やイントラネットなどを通じて、従業員の環境意識や知識の向上、実践の推進に努めています。

ステークホルダーと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

大和ハウス工業では、新たに方針や目標を設定する際や当社グループの活動内容について、適宜、有識者やNGOなど社外のステークホルダーと対話を行い、内容のさらなる充実を図っています。

また近年、機関投資家や評価機関から当社グループの環境に関する考え方や取り組みについて、ご質問や評価をいただくことが増えました。そこで2018年度は、サステナビリティレポート等の公開情報のさらなる拡充を図るとともに、環境省が実施する「環境情報開示基盤整備事業」にも継続して参加。当事業のプラットフォームを通じて、当社のESG(環境・社会・ガバナンス)情報を発信し、ESGに関心の高い機関投資家5社と意見交換も行いました。機関投資家との個別の意見交換会では、ESG全般についてお互いに理解を深めることができ、今後も継続して実施していきます。

また、当社主催の機関投資家向けESGスモールミーティングも継続して開催し(12月)、多くの機関投資家に当社グループの取り組みをより一層深く知っていただくことができました。

今後も継続して、多様なステークホルダーと対話することにより、当社グループについての理解の促進や検討プロセスの透明性を確保するとともに、最新の知見をふまえた広い視点からのご意見を社内に取り入れ、活動の実効性を高めていきます。

関連ページ ▶ P019 大和ハウスグループのマテリアリティ(重要課題)
P183 外部との協働
当社グループ公式Webサイト ESGスモールミーティング
<https://www.daiwahouse.com/ir/events/>

環境Webサイトを軸とした情報発信の強化

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

当社グループの環境Webサイト「環境への取り組み」では、環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を説明する動画や、環

境配慮商品と事例の紹介、地域特性に応じた世界の住宅を紹介する「世界の環境共生住宅」などのコンテンツを掲載しています。また、一般生活者の方を対象として、Webマガジン「SUSTAINABLE JOURNEY」を定期的に配信。より多くの方に世界のスマートシティやサステナブルな暮らし方に関する情報をお届けし、環境に配慮したライフスタイルの参考にしていただいています。さらに、海外のステークホルダーに向け、英語版Webサイトの拡充も継続して実施。コンテンツのさらなる充実を図っています。

2018年度は、当社グループが取り組んでいる環境活動を、分かりやすい数字やイラストで紹介したリーフレットを作成し講演会の来場者や、商談中のお客さまなどにお配りしています。



環境Webサイト



環境リーフレット

環境社内報やイベントによる環境意識の向上と環境活動の実践

当社グループでは、グループ内の環境先導事例や従業員のエコ活動などを紹介する環境社内報「We Build ECO Press」を発行(隔月)し、従業員の意識啓発を図っています。また、社内イントラネットでは「エンドレス グリーン プログラム 2021」の説明や、環境教育資料の公開、環境イベントの周知などを行い、全社の環境活動を推進しています。

2018年度は、環境経営のレベルアップを図るために、経営層に向けて、社会動向や他社事例、環境法令などの環境情報を「環境経営ニュース」として定期的にメール配信し、環境問題が事業に与える影響を理解し、率先して環境活動を推進するよう促しました。

また、環境省主催の「COOL CHOICE チャレンジ」にグループ会社22社、当社91事業所が参加し、不要な照明を積極的に消灯したり、環境意識を高めるメッセージの発信などの環境活動を実施しました。

今後も、このようなイベントへの参加を通じて、従業員の環境意識向上と環境活動を推進していきます。



環境社内報
「We Build ECO Press」



「COOL CHOICE チャレンジ」ポスターを掲示し、不要な空調・照明の削減を呼びかけ(福島支社)

外部評価・データ集

FTSE ESGレーティング

2015年度 2019年度

2.0 ▶ 4.1

FTSE4Good index Series 組み入れ

MSCI ESG レーティング

2013年～2018年

6年連続「AA」

MSCI World ESG Leaders Index 組み入れ

S&P/JPX CARBON EFFICIENT INDEX

不動産セクター内

上位10%以内(最高評価)

DJSI Asia Pacific

6年連続組み入れ(不動産セクター)

CDP気候変動2018

Aリストに認定

■ 外部との協働・外部からの評価

外部との協働	183
外部からの評価(2018年度実績)	184
主な表彰など(環境)	185
主な表彰など(社会)	186
グループ会社の表彰・評価	187
ESGインデックス組み入れ状況	189

■ データ集

大和ハウスグループの概要(組織図・業績ハイライト等)	191
企業倫理綱領および行動規範	195
まちづくりビジョン	197
CSR調達ガイドライン	198
CSR自己評価指標	201
環境データ	207
サイトレポート	233
第三者意見	239
第三者保証報告書	241
GRIスタンダード 対照表	243
用語集	261

外部との協働

基本方針・考え方

大和ハウスグループでは、気候変動や生物多様性保全などの環境への取り組みの推進や、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や、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。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。

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、大和ハウス工業は国連グローバル・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作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、エネルギー効率の向上および再生可能エネルギーの利用推進に向けて、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「ChallengeZERO2055」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



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等の実証事業やキャンペーンに積極的に参画し、国の政策立案に対するフィードバックや環境活動の普及において協働しています。

2017年度は、環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」の改訂にあたり、生物多様性保全と持続可能な利用を推進する体制構築の参考事例として、当社グループの取り組みをまとめた資料をご提供、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。2018年度は、環境省の「気候変動適応情報プラットフォーム」や「タラノア対話」、「プラスチック・スマートキャンペーン」に参考事例として、当社グループの取り組みをまとめた資料を提供し、民間企業等における気候変動への取り組みや、資源保護・リサイクル推進に貢献しました。また、環境省が実施する「環境情報開示基盤整備事業」に2013年度から継続して参加。企業の公表する環境情報を投資家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
国土交通省	住宅・建築物省CO ₂ 先導事業
環境省	・グリーン・バリューチェーンプラットフォーム ・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 ・ブロックチェーン技術を活用した再エネCO ₂ 削減価値創出モデル事業/課題検討協議会 ・テナント起点での建築物のZEB化・省エネ化促進方策検討会 ・エコファースト推進協議会
金融庁	TCFDコンソーシアム

関連ページ P163-164 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。

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	・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	・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	・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	・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	・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	・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。

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)
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
エコ・ファースト推進協議会	先進性・独自性に富む環境保全活動の充実とエコ・ファースト企業間の連携強化

外部からの評価(2018年度実績)

「気候変動Aリスト」企業に認定

CDP気候変動は、国際NPOのCDPが世界約7,000社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。2018年度は、139社(うち日本企業20社)が「気候変動Aリスト」に選定されました。

今回、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「気候変動Aリスト」企業に認定されました。

また、同時に実施された水資源管理に関する調査「CDPウォーター2018」では「A-」、森林資源の保全に関する調査「CDPフォレスト2018」では「B」を取得しています。



CDP2018気候変動日本報告会

外部との協働・外部からの評価

「エコ・ファースト企業」に認定

大和ハウスグループは、環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」に基づき、創業100周年となる2055年までに「環境負荷ゼロ」を実現することを目指し、グループ・グローバル一体での環境経営を推進しています。2018年度には、こうした取り組みを「エコ・ファーストの約束」として宣言し、住宅・建設業界における環境先進企業として認められました。



「エコ・ファースト企業」認定式

関連ページ ▶ 当社グループ公式 Web サイト エコ・ファースト企業に認定 https://www.daiwahouse.com/sustainable/eco/eco_first/

「PRIDE 指標2018」においてゴールドを受賞

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」の方々が多様な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2018」において、当社は最高位の「ゴールド」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/>

「CSR企業ランキング」において31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)」2019年版掲載の1,501社(上場1,456社、未上場45社)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す。

最新版(2019年2月16日号に掲載)では、当社は600満点中547点を獲得し、31位(建設業において2位)にランキングされています。

■ CSR基本評価

基本
AA
73.8

■ CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
84.5	97.3	95.8	96.3

■ 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AA	AAA	AAA
84.3	77.5	91.1	100.0

主な表彰など(環境)

「第1回エコプロアワード」国土交通大臣賞
「ジャパン・レジリエンス・アワード(強靱化大賞)2019」優秀賞
「第28回地球環境大賞」日本経済団体連合会会長賞を受賞

「大和ハウス佐賀ビル」は2018年2月に竣工し、再生可能エネルギーを活用した電力自給の実証試験を行うオフィスビルです。実証実験では、太陽光発電システム(83.2kW)とリチウムイオン蓄電池(105kWh)を組み合わせた電力自立システムと、井水・太陽熱ハイブリッド空調システムや光ダクトなどの自然エネルギーを活用した省エネ設備機器の効果検証を行っています。今後は実証実験で得られたノウハウを蓄積し、電力自給オフィスの普及につなげていきます。

これらの取り組みにおいて「環境負荷を低減する重要な取り組みにチャレンジする姿勢と技術開発」や「BCP(事業継続性)への貢献」などが評価されました。



大和ハウス佐賀ビル



エコプロアワード表彰式

「環境コミュニケーション大賞」において優秀賞を受賞

当社グループの「サステナビリティレポート2018」が、「第22回環境コミュニケーション大賞」において「環境報告書部門持続可能性報告優秀賞」を受賞しました。今回の受賞により、当社は5年連続7度目の受賞となります。

再生可能エネルギーやエネルギー効率向上に関する国際的イニシアティブへの積極的な参加、外国人労働者への処遇について明確に言及している点、人権問題の所在について海外の原材料調達現場も意識している点などが評価され、業界の牽引役を果たそうとしていることが伝わる報告書であると講評いただきました。



関連ページ ▶ 当社グループ公式Webサイト ニュースリリース(2019年2月21日) <https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20190221115757.html>

「COOL CHOICE LEADERS AWARD 2018」において優秀賞を受賞

環境省が推進する、温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動「COOL CHOICE」*において当社の取り組みの一つである「ライトダウン」が「COOL CHOICE LEADERS AWARD 2018」のアクションリーダー部門において優秀賞を受賞しました。

当社では、2008年6月より、従業員の環境意識向上や水・光熱費等の削減、ワークライフバランスの取り組みのひとつとして、毎月1回のライトダウンを本社(大阪・東京の二拠点)および全国の事業所(工場含む)で実施しています。具体的には、毎月1回、終業後1時間以内の退社と消灯、屋外に掲示している看板の照明も20時まで消灯する等です。

スタートから10年以上が経過した今では、多くの事業所でこの取り組みが根付き、社内の交流も増え、業務が円滑に進めやすくなるなどのメリットが生まれています。

*パブリ協定をふまえた日本の目標達成のための活動を促す国民運動

関連ページ▶ COOL CHOICE LEADERS AWARD 2018
<https://ondankataisaku.env.go.jp/coolchoice/award/result/excellence10.html>

主な表彰など(社会)

「統合報告書2018」に対する評価

2018年8月に当社が発行した「統合報告書2018」が、以下の評価を得ました。

「GPIFの国内株式運用機関が選ぶ

「優れた統合報告書」「改善度の高い統合報告書」に選定

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が国内株式の運用を委託している運用機関によって「優れた統合報告書」および「改善度の高い統合報告書」に選定され、高い評価をいただきました。

【選定理由】

- ・企業理念と社長メッセージと目指すべき方向性が一致していて分かりやすい。
- ・空想的な価値創造ストーリーを描く企業が増える中、財務との関連をしっかり説明、中身のある MD&Aの記載は他社の手本となる。

「日経アニュアルレポートアワード2018」において準グランプリを受賞

日本経済新聞社が、優れた日本企業のアニュアルレポート(報告書)を表彰する「第21回日経アニュアルレポートアワード2018」において「準グランプリ」を受賞しました。

【受賞理由】

長期投資家向けにアピールする意欲的な統合報告であり、今年度の最高水準のレポートの一つ。特に、CFOによる財務・経営成績の検討と分析(MD&A)は説得力が高く他社の手本になる。全体構成がよく、初めての投資家でもこの一冊で同社を理解できる。

「第6回統合報告優良企業表彰」において統合報告優秀企業賞を受賞

WICI(ウィキ:The World Intellectual Capital Initiative)ジャパンが主催する「第6回統合報告優良企業表彰」において「統合報告優秀企業賞」を受賞しました。

【受賞理由】

- ・CEOメッセージにインパクトがある。
 - ・企業理念に独自性を感じる。
 - ・苦勞と熱意が感じられる内容。
- サステナビリティレポートとの連動性が強く感じられた。



「IR優良企業賞2018」においてIR向上企業賞を受賞

当社は、一般社団法人日本IR協議会が主催する「IR優良企業賞2018」において、「IR向上企業賞」を受賞しました。選考対象となった企業のうち、審査委員の高い評価を安定的に得ており、IR向上を目指す努力が認められる企業を表彰するもので、当社の長年にわたるIR活動が認められたものです。



「コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー2018」において東京都知事賞を受賞

「コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー」は、日本取締役協会が、コーポレートガバナンスを用いて中長期的に健全な成長を遂げている企業を応援することを目的に2015年度に開始した表彰制度です。今回、当社はESGや女性活躍推進、環境負荷低減活動、ダイバーシティ対応、働き方改革などの取り組みが優れていることが認められ「東京都知事賞」を受賞しました。

この受賞を励みに、引き続き当社はコーポレートガバナンスの強化に努めることで、企業価値向上と持続的成長を目指します。

関連ページ▶ 当社グループ公式Webサイト ニュースリリース(2019年2月22日)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20190222092041.html>

「イクメン企業アワード2018」でグランプリを受賞

「イクメン企業アワード」は、厚生労働省が主催する育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の育児休業取得を促進するためのプロジェクトです。今回、当社による共働き世帯のために家事の時間的・心理的負担を軽減する戸建住宅「家事シェアハウス」の提案が評価され、理解促進部門で住宅・建設・不動産業界初のグランプリを受賞しました。

「理解促進部門」は今年度の新設された部門であり、男性が家事や育児に積極的・日常的に参画することを促す企業の対外的取り組みを表彰します。

関連ページ▶ 当社グループ公式Webサイト ニュースリリース(2018年10月19日)
<https://www.daiwahouse.com/about/release/house/20181019145442.html>

外部との協働・外部からの評価

グループ会社の表彰・評価

平成30年度「地域づくり表彰」において 日本政策投資銀行賞を受賞(大和リース)

2018年11月、大和リースが岩手県大船渡市のエリアマネジメント・パートナーとして参画し、創業の協力をしたまちづくり会社「キャッセン大船渡」が、平成30年度「地域づくり表彰」において日本政策投資銀行賞を受賞しました。

「地域づくり表彰」とは国土交通省主催で、地域間の連携と交流による地域づくり活動を奨励するために、1984年度から実施されており、創意と工夫を活かした個性的な地域づくり活動に顕著な功績のあった優良事例を表彰するものです。

「第7回まちづくり法人国土交通大臣表彰」において 審査委員長賞を受賞(大和リース)

2018年5月、大和リースが開発・運営する商業施設において、地域社会・NPOと共に推進する地域交流の活動拠点である「特定非営利活動法人 まちづくりスポット」が「第7回まちづくり法人国土交通大臣表彰」の審査委員長賞を受賞しました。

まちづくり法人国土交通大臣表彰とは、国土交通省において、都市の課題解決に取り組み、地域における良好な環境や地域の価値を維持・向上させる先進的な取り組みを行っているまちづくり法人を表彰し、好事例として広く紹介することにより、各地のまちづくりに向けた取り組みが推進されることを目的に、2012年度に創設された制度です。

三井住友銀行より「SMBC働き方改革融資」が実施 されました(コスモスイニシア)

「SMBC働き方改革融資」は、株式会社三井住友銀行が提供する融資商品の一つであり、融資実行に際し企業の働き方改革推進の取り組み状況を独自の基準で“見える化”し、現状の取り組み状況の分析や今後の課題、その課題への取り組み事例などが対象企業に提供されるものです。

今回対象となったコスモスイニシアは、経営トップによる具体的な目標設定や働き方改革推進に向けた取り組みが評価され「目標達成を着実なものとする強い推進力があり、働き方改革が期待できる働き方改革のグロース企業」と認定されました。

日本政策投資銀行より「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」に基づく融資が実施されました (コスモスイニシア)

「DBJ健康経営格付」融資は、DBJ独自の評価システムにより、従業員への健康配慮の取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。



今回コスモスイニシアは、以下の点が評価され、融資を受けることとなりました。

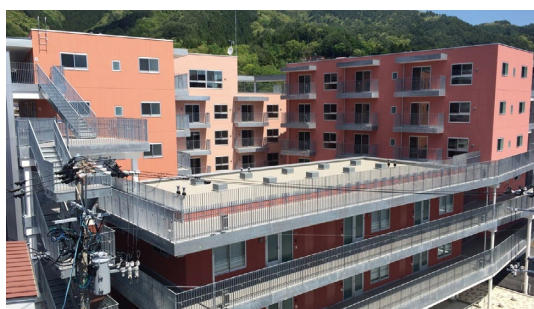
【評価ポイント】

- ① 働き方改革(Work Style Innovation)を中期経営計画に位置づけ、組織的・恒常的に「新たな価値創造」を実現し続ける当社ならではのワークスタイルの確立に向けて、時間あたりの生産性向上や働きやすい環境整備などに取り組んでいる点
- ② オフサイトミーティング等を通じて従業員に働き方改革の意義や目的を共有し、従業員の意見をふまえた多様な働き方や自発的なキャリアアップを支援する仕組みを構築し、働きがいの向上に取り組んでいる点
- ③ 子育て世帯やアクティブシニアの暮らしのニーズに対応した空間づくり等の事業を通じて、多様化する生活スタイルに対応した社会課題の解決にも取り組んでいる点

グッドデザイン賞の受賞

当社グループ3社では、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する「2018年度グッドデザイン賞」に応募し、「中～大規模集合住宅」、「共同住宅」、「商業のための建築・空間・サインシステム」、「地域・コミュニティづくり」の4部門において7商品が受賞し、大和ハウス工業岩手支店が施工などに携わった釜石市の復興公営住宅は、すべての受賞作のなかでも今後のデザインのスタンダードとなるにふさわしい、特に優れた100点とされる「グッドデザイン・ベスト100」に選出され、特別賞である「グッドフォーカス賞 [復興デザイン]」を受賞しました。

分類	応募内容	受賞企業・支店
グッドデザイン賞		
中～大規模集合住宅	分譲マンション「プレミストひばりが丘/HIBARIDO(ひばりどう)」	大和ハウス工業 コスモスイニシア
	分譲マンション「イニシア桂大橋」	コスモスイニシア
共同住宅	分譲マンション「イニシア世田谷松陰神社前」	コスモスイニシア
商業のための建築・空間・サインシステム	「APARTMENT HOTEL MIMARU(アパートメントホテル ミマル)」	コスモスイニシア
	カプセルホテル「9h(ナインアワーズ) 竹橋」	コスモスイニシア
地域・コミュニティづくり	託児サービス付きサンドウィッチカフェ「ichi(イチ)」	コスモモア
グッドデザイン・ベスト100 および グッドフォーカス賞 [復興デザイン]		
中～大規模集合住宅	共同住宅(災害公営住宅) 釜石市の復興公営住宅 「大町復興住宅1号、天神復興住宅」	大和ハウス工業 岩手支店



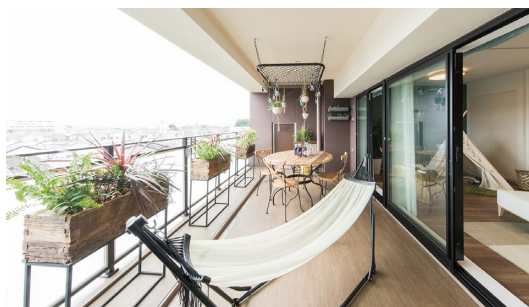
大町復興住宅1号



MIMARU 京都 堀川六角



天神復興住宅



イニシア桂大橋



HIBARIDO



ichi

外部との協働・外部からの評価

■ ESG 関連の表彰

表彰対象	顕彰名	実施団体	受賞対象	
環境経営	CDP気候変動2018 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	大和ハウス工業
	CDPウォーター2018 A-		水資源管理の推進	
	CDPフォレスト2018 B		森林資源の保全	
ECOプロセス	COOL CHOICE LEADERS AWARD	環境省	ライトダウンの取り組み	大和ハウス工業
	生物多様性アクション大賞	国連生物多様性の10年日本委員会 (UNDB-J)	オンラインGISを活用した建設工事での動植物保全活動	フジタ
ECOプロダクツ	エコプロアワード	産業環境管理協会	電力自給オフィス (大和ハウス佐賀ビル)	大和ハウス工業
	地球環境大賞	フジサンケイグループ		
	ジャパン・レジリエンス・アワード	レジリエンスジャパン推進協議会		
ECOコミュニケーション	第22回環境コミュニケーション大賞	環境省 地球・人間環境フォーラム	大和ハウスグループ サステナビリティレポート2018	大和ハウスグループ
	環境人づくり企業大賞2018 奨励賞	環境省 環境人材育成コンソーシアム (EcoLeaD)	・環境担当役員の選任および人材育成 ・SBT認定取得、RE100加盟などによる環境経営	大和ハウス工業
	キッズデザイン賞	キッズデザイン協議会	・未来戦略を担う人材育成やeco検定の取得推進 ・商業施設・テナント・顧客の一体となった社会貢献活動	大和リース
パブリックリレーション	[2018年度PRアワードグランプリ]グランプリおよび特別賞	公益財団法人 日本パブリックリレーション協会	共働き世帯のために家事の時間的・心理的負担を軽減する戸建住宅「家事シェアハウス」のPR活動	大和ハウス工業

ESG インデックス組み入れ状況

 FTSE4Good	FTSE4Good Index Series ロンドン証券取引所グループのFTSE Russellが構成するESG投資インデックス。2001年に開発された歴史あるESGインデックスであり、独立性を保つために投資家や労働団体、NGOなどのマルチステークホルダーによる委員会を運営していることに特徴があります。大和ハウス工業は2005年3月より継続して組み入れられています。	レーティング:4.1 (5.0満点中) ※2019年6月24日現在	世界1,034社 日本175社
 FTSE Blossom Japan	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。		日本179社
 2018 Constituent MSCI ESG Leaders Indexes	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。	レーティング:AA ([AAA]から[CCC]の7段階) ※組入済の日本企業において上位25%以内 ※2018年6月29日現在	World ESG Leaders Index 世界844社 World SRI Index 世界398社
 2018 Constituent MSCI Japan ESG Select Leaders Index	MSCI Japan ESG Select Leaders Index 日本企業を対象としたESGインデックスであり、GPIFが運用対象として採用しています。 使用ロゴの説明については下記URLリンクをご参照ください。 https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/evaluation/index.html		日本251社

	<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年度より当インデックスへ組み入れられています。 ※オランダのESG調査・データプロバイダー。「最も優れた独立系SRI調査会社」に3年連続1位にランクアップ(2013~2015年度IRRI調査)</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:58点 (100点満点中) ※2018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がが高く、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」内上位10% (最高評価)</p>	
	<p>GRESB 不動産会社、REITの格付け評価機関です。90社以上の機関投資家、225社以上の不動産会社・運用機関がメンバーとして加盟しています。 大和ハウス工業は「開示評価」を取得、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>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</p>	<p>世界453社</p>
<p>リアルエステイト評価 (大和ハウスリート投資法人) 2 Star / Green Star 取得</p>	<p>世界903社</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に組み入れられました。</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」は、2016年、アメリカの通信会社ブルームバーグ社が開発した株式指数です。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。 今年度は、世界36カ国で計230社(日本企業14社)が選定されました。</p>		
	<p>なでしこ銘柄 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年から5年連続選出されています。</p>		
	<p>新・ダイバーシティ経営企業100選 経済産業省が女性、高齢者、外国人、障がい者、キャリア等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上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>		
	<p>攻めのIT経営銘柄 攻めのIT経営銘柄は、経済産業省と東京証券取引所が2015年、中長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家に魅力ある企業を紹介するとともに、企業による「攻めのIT経営」の取り組みを促進するために創立。上場企業(東京証券取引所市場第一部や第二部、東証マザーズ、JASDAQ)のなかから、新たな価値の創造、経営革新、収益水準・生産性の向上をもたらす積極的なIT活用に取り組んでいる企業を「攻めのIT経営銘柄」として選定しており、当社は2018年に3年連続で選出されています。</p>		

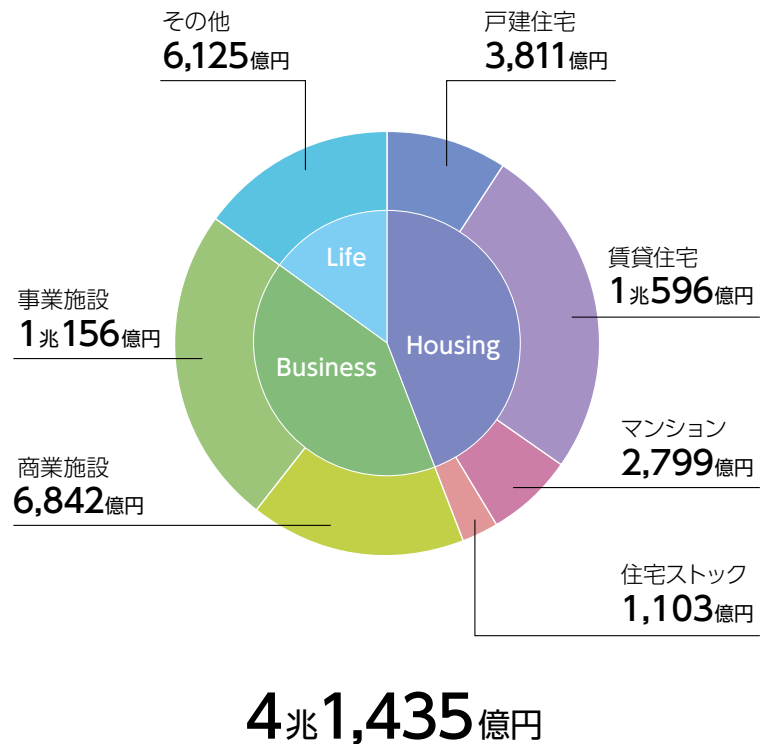
大和ハウスグループの概要

■会社概要 (2019年3月31日現在)

名 称	大和ハウス工業株式会社
創 業	1955年4月5日
資 本 金	161,699,201,496円
本 社	〒530-8241 大阪府大阪市北区梅田三丁目3番5号
東 京 本 社	〒102-8112 東京都千代田区飯田橋三丁目13番1号
支 社・支 店	全国81ヵ所(本店・海外含む)
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・奈良
売 上 高	単体 / 1,925,518百万円 連結 / 4,143,505百万円

データ集

■売上高 (2019年3月期) ※グループ内取引を除いた比率



組織図

■ 組織図一覧 (2019年5月1日現在)



主要グループ会社一覧 (2019年6月1日現在)

国内

Housing

- 戸建住宅
 - 大和ハウス工業(株)
- 賃貸住宅
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和リビングマネジメント(株)
 - 大和リビング(株)
 - 日本住宅流通(株)
- マンション
 - 大和ハウス工業(株)
 - (株)コスモスイニシア
 - 大和ライフネクスト(株)
 - グローバルコミュニティ(株)
- 住宅ストック
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和ハウスリフォーム(株)
 - 日本住宅流通(株)

Business

- 商業施設
 - 大和ハウス工業(株)
 - 大和リース(株)
 - 大和情報サービス(株)
 - ダイワロイヤル(株)
 - 大和ライフネクスト(株)
- 事業施設
 - 大和ハウス工業(株)
 - (株)フジタ
 - 大和リース(株)

Life

- 大和ハウス工業(株)
- ロイヤルホームセンター(株)
- 大和物流(株)
- (株)デザインアーク
- 大和リゾート(株)
- ダイワロイヤルゴルフ(株)
- ダイワロイヤル(株)
- (株)大阪マルビル
- 大和リース(株)
- 大和ハウスインシュアランス(株)
- 大和ハウスフィナンシャル(株)

海外

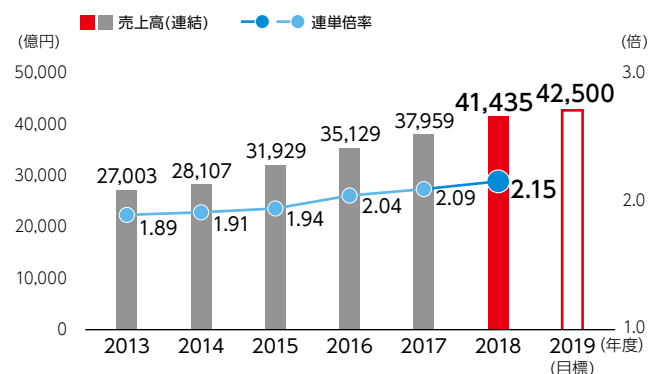
- 大和事務処理中心(大連)有限公司
 - アウトソーシング事業
- 大連大和中盛房地產有限公司
 - 不動産開発事業
- 大連頤和物業管理有限公司
 - 不動産管理事業
- 大連民航大廈有限公司
 - ホテル事業
- 天津九河国際村有限公司
 - サービスアパートメント事業
- 大和房屋(無錫)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 大和房屋(常州)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 大和宝業(無錫)物業管理有限公司
 - 不動産管理事業
- 和宝(南通)房地產開發有限公司
 - 不動産開発事業
- 上海和宝物業服務有限公司
 - 不動産管理
- 宝業大和工業化住宅製造有限公司
 - 工業化住宅部材製造販売
- 台湾大和開發實業股份有限公司
 - 建築経理/建材卸売/不動産売買/賃貸/駐車場経営
- Daiwa House California Inc.
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Texas Inc.
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Guam Co., Ltd.
 - 建築請負
- Daiwa House Australia Pty Ltd
 - 不動産開発事業
- Daiwa House Vietnam Co., Ltd.
 - 工業団地開発事業/アウトソーシング事業
- DT Development Vietnam LCC.
 - 不動産開発事業/サービスアパートメント事業
- Daiwa House Industry India Pvt Ltd
 - 不動産市場調査
- Daiwa House Real Estate Development Co., Ltd.
 - レンタル工場事業
- DH Logistic Property Vietnam Co., Ltd.
 - レンタル倉庫事業
- PT Daiwa House Indonesia
 - インドネシア事業統括
- PT. Diana Join Indonesia
 - 不動産開発事業
- PT Daiwa Manunggal Logistik Properti
 - 物流施設開発・運営管理
- PT Daiwa Tetra Manunggal Konstruksi
 - 建設事業
- Daiwa House Industry (Thailand) Co., Ltd.
 - 物流施設開発/戸建住宅事業
- Daiwa House Malaysia Sdn. Bhd.
 - 戸建住宅・工業化研究開発
- KD Living, Inc.
 - 賃貸住宅事業
- Daiwa Living California Inc.
 - 賃貸住宅事業
- Daiwa Living Australia Pty Ltd
 - サービスアパートメント事業
- Daiwa Living Vietnam Co., Ltd.
 - サービスアパートメント事業
- Daiwa Living Waldorf Holdings Pty Ltd
 - サービスアパートメント事業
- 藤田(中国)建設工程有限公司
 - 建設事業
- Fujita Americas, Inc.
 - 海外建設技術調査
- Fujita Corporation Vietnam
 - 建設事業/不動産開発事業
- Fujita Philippines Construction and Development, Inc.
 - 建設事業
- Fujita Engineering India Pvt., Ltd.
 - 建設事業
- Fujita Corporation Singapore Pte. Ltd.
 - 投資事業
- Fujita Corporation (M) Sdn. Bhd.
 - 建設事業
- Fujita Integral Mexico S.A. de C.V.
 - 建設事業/環境事業/不動産開発事業
- Fujita Corporation (Thailand) Ltd.
 - 建設事業
- Cosmos Australia Pty Ltd
 - 不動産開発事業/観光事業
- Stanley-Martin Communities, LCC
 - 戸建住宅事業
- Rawson Group Pty Ltd
 - 戸建住宅事業

※売上高に関係する主な会社を掲載しています。

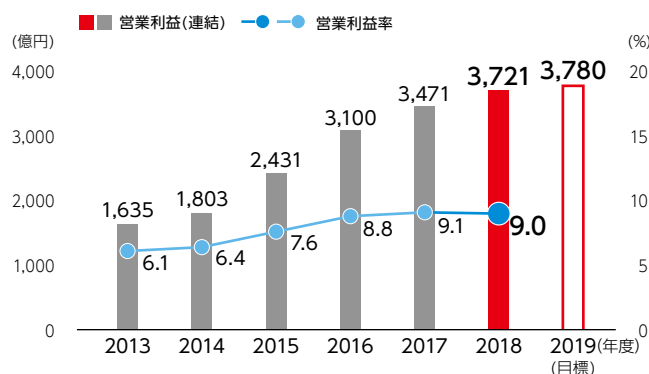
経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

業績ハイライト／連結財務指標

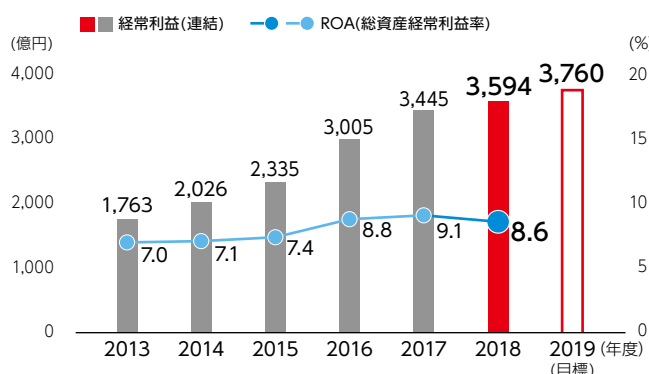
売上高(連結)／連単倍率



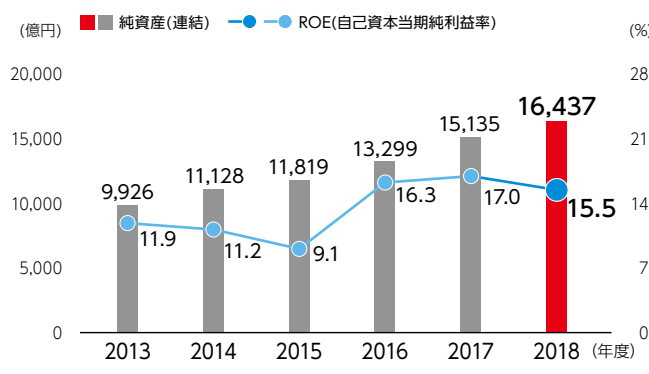
営業利益(連結)／営業利益率



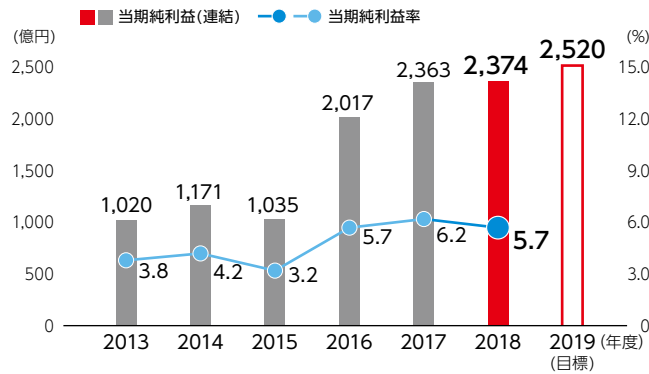
経常利益(連結)／ROA(総資産経常利益率)



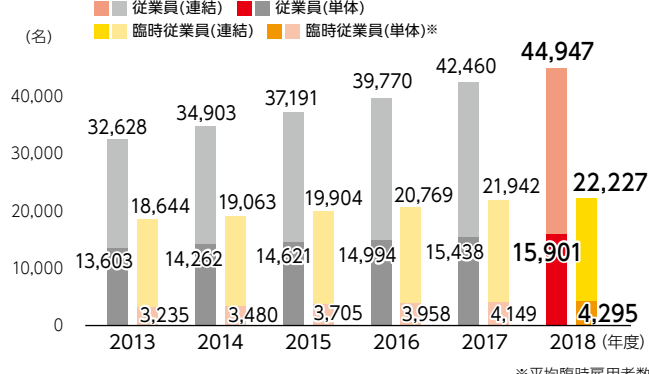
純資産(連結)／ROE(自己資本当期純利益率)



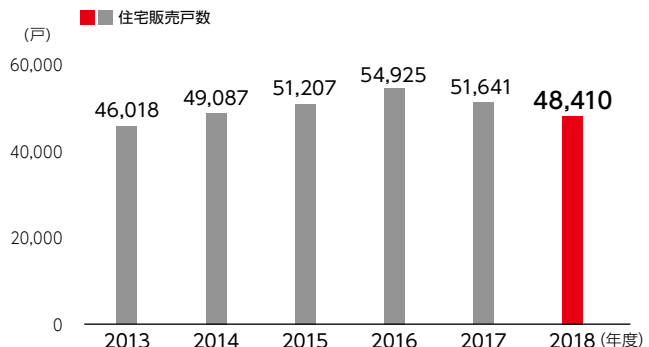
当期純利益(連結)／当期純利益率



従業員数(連結・単体)



住宅販売戸数(戸建・分譲・マンション・集合住宅)



経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

企業倫理綱領および行動規範

この企業倫理綱領は「社是」にみる創業者の経営哲学をはじめ、経営理念・方針を実現するための基礎となる行動原則を明文化したものであり、大和ハウスグループの社会的信頼を維持・向上させることを目的としています。

2004年4月1日制定(2014年4月1日改訂)

企業倫理綱領 お客さまと共に

私たちは誰に対しても誠実なコミュニケーションを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。

行動規範 1-1 誠実なコミュニケーション

私たちは誰とどんな場面で接するかにかかわらず、誠実で正直な姿勢で臨みます。日ごろ交わされるどんな小さな約束であろうとそれを守るための最大限の努力をします。また、お客様のさまざまなご要望に対して迅速で誠実な対応を心掛けます。

行動規範 1-2 お客様の個人情報への配慮

私たちは業務上知り得たお客様のプライバシー情報について、それを保護することはもちろん、個人情報としての取り扱いに留意し、その収集・利用・提供・管理にも細心の注意を払います。

行動規範 1-3 説明義務

私たちはお客様に説明すべき事項について正確に分かりやすく説明します。また、法令の定める最低限の説明にとどまらず、お客様の判断基準になり得るよう多くの情報を提供することに努めます。

行動規範 1-4 不適切な要望に対する姿勢

私たちはお客様との商談のなかで、違法行為や反倫理的な行為を依頼された場合はお断りするとともに、違法には至らなくともお客様のためにならないものに対しても、適切なアイデアを提案することに努めます。

行動規範 1-5 贈答物の提供の制限

私たちは得意先との信頼関係の構築や親睦を深める目的で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います。また、中元・歳暮は必要最低限にとどめ、旅行・ゴルフ等の接待が必要な場合も過度とならないように社会常識の範囲内で行います。

企業倫理綱領 コンプライアンスと共に

私たちは法令を遵守するだけでなく、多様なステークホルダーからの期待に応えるために、高い倫理観を持って行動します。

行動規範 2-1 法令の遵守

私たちは各事業に関連する法令はもとより、全ての法令を遵守します。また、たとえ法令の定めがなくとも、当社に対する要請を理解し、高い倫理観を持って行動します。

行動規範 2-2 良識ある行動

私たちは法令の遵守のみならず、大和ハウスグループの一員として社会常識に則った良識ある行動を心掛けます。とりわけ金品の取り扱いは正確かつ厳格に行います。

行動規範 2-3 機密情報等の取り扱い

私たちは会社の機密情報や個人情報の管理に留意し、たとえ退職した後も漏洩がないよう細心の注意を払います。また、その情報を私的に利用せず、インサイダー取引やその疑惑を招くような投機的取引は厳に慎みます。

行動規範 2-4 社内基準の遵守

私たちは社内基準を軽視することなく当然のことと認識し、事実のとおり正確に報告・記録することを常に心掛けます。また、設備・備品・貸与品・金銭・ノウハウ等会社の有形・無形の資産を私的に利用しません。

行動規範 2-5 私生活の自律

私たちは会社での生活はもとより、自らの生活環境を確立し、私生活においても一社会人としての良識を保つよう努めます。違法行為はもちろん、業務に悪影響を及ぼすような行為は慎みます。

行動規範 2-6 反社会的勢力との関係遮断

私たちは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します。

企業倫理綱領 職場と共に

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

行動規範 3-1 風通しの良い職場

私たちは同じ職場の人間として一人ひとりの人格や個性を尊重し、高い意欲をもって業務にあたるよう配慮します。また相互に信頼し協力するとともに、積極的相互批判を通じて成長していきます。

行動規範 3-2 人財の育成

私たちは企業の持続的な発展を支えるのは人であることを認識し、中長期的な視点を持って人財を育成します。また一人ひとりが自身の成長を考え、自己研鑽に努めます。

行動規範 3-3 健康管理・安全衛生への配慮

私たちは災害の防止、衛生管理を徹底するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりを心掛けます。

行動規範 3-4 職場におけるモラル・マナーの向上

私たちは組織として一致団結して業務にあたるため、職場におけるモラル・マナーの向上に努めます。また、公私のけじめをつけ、会社における職務・地位を社内贈答や接待等、私的利益のために利用しません。

行動規範 3-5 政治・宗教活動の禁止

私たちは会社の身分での政治活動や、特定の宗教の布教活動を行いません。社外において個人的に行う場合も会社名や会社における地位を利用しません。

企業倫理綱領 | ビジネスパートナーと共に

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

行動規範 | 4-1 | 取引先との適切な関係

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

行動規範 | 4-2 | 優越的地位の利用禁止

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

行動規範 | 4-3 | 商道德をわきまえた事業活動

私たちは商品の説明にあたり、事実に基づいた適正な情報を提供し、競合会社に対する誹謗・中傷を行いません。

行動規範 | 4-4 | 公正かつ自由な競争

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

行動規範 | 4-5 | 知的財産の尊重

私たちは知的財産の重要性を認識し、第三者の知的財産権(著作権・意匠権・特許権等)を尊重するとともに、それを侵害する恐れのある行為は慎みます。

行動規範 | 4-6 | 政治・行政との適正な関係

私たちは政治家や、官公庁、地方公共団体の役職員に対して、贈賄は行いません。たとえ合法的な寄付行為や単なる親睦会等であっても、許認可等への配慮を期待した行為と疑われかねないものは慎みます。

企業倫理綱領 | 環境と共に

私たちは環境問題を地球規模の課題であると考え、その保全に取り組むとともに、環境と共生した社会の実現を目指します。

行動規範 | 5-1 | 環境関連法の遵守

私たちは事業を行う国や地域において適用を受ける全ての法律・条例を遵守します。

行動規範 | 5-2 | 事業活動における環境負荷低減

私たちは環境負荷を低減できる商品やサービスの提供に努めます。また、その商品やサービスを提供するまでの事業プロセスにおいても環境負荷低減に配慮します。

行動規範 | 5-3 | 主体的な環境行動

私たちは一人ひとりの環境行動が持続可能な社会の実現に大きく貢献できることを認識し、日常生活を含め積極的な環境行動に努めます。

行動規範 | 5-4 | 生物多様性への配慮

私たちは多様な生態系が生み出す自然の恵みを認識し、生物多様性に配慮した事業活動を行い、人と自然の「共創共生」に努めます。

企業倫理綱領 | 社会と共に

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

行動規範 | 6-1 | 地域の信頼を得られる行動

私たちは地域社会の一員として誠実に地域と向き合い、信頼を得られるよう心掛けます。とりわけ近隣への配慮を欠いた行動は慎みます。

行動規範 | 6-2 | 地域発展への貢献

私たちは日々の活動を通じて、積極的に地域との調和を図り、経済面、環境面、社会面を含めた地域の持続的な発展に向け行動します。

行動規範 | 6-3 | 地域の課題解決に向けた取り組み

私たちは地域とのコミュニケーションを通じてその地域の課題に着目し、事業や地域共生活動により解決に向けて貢献していきます。

企業倫理綱領 | 人権の尊重

私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行いません。

行動規範 | 7-1 | 人権を尊重する風土づくり

私たちは人権啓発活動に参加して理解を深めるように努めます。また、一人ひとりの人格や個性を尊重した言動を心掛け、人権尊重の風土を築きます。

行動規範 | 7-2 | 公正な採用活動

私たちは公正な採用選考の考え方に基づき、応募者の適性・能力に関係のない事項について把握したり、それを基準とした採用選考を行ったりしません。

行動規範 | 7-3 | 差別的営業行為の禁止

私たちは事業活動において一切の差別を行わず、また差別を助長するような行為をしません。

行動規範 | 7-4 | 多様性の受容

私たちは価値観、性別、世代、民族、言語、文化、ライフスタイルなどに違いを持つ多様な人々の視点や発想を活用できる企業文化を築きます。

行動規範 | 7-5 | えせ同和行為への対応

私たちはえせ同和行為に対して、毅然とした態度で組織的に対応し、不当な要求に決して応じません。

大和ハウスグループまちづくりビジョン (2015年10月制定)

Vision まちの価値を、未来へ
Community value into the future

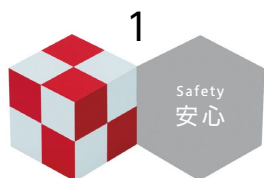
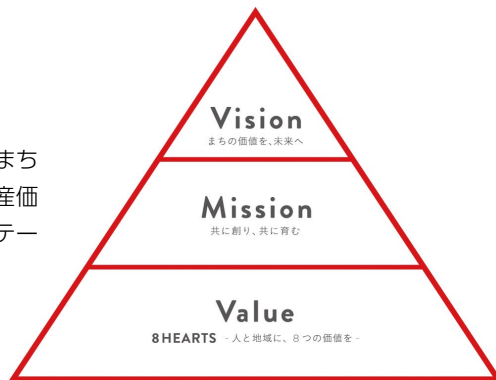
私たちのまちづくりは、インフラや建物が建設されたときが完成ではありません。そのまちで暮らし活動するすべての人や生き物などに幸せが訪れるまちづくり。まちを単なる資産価値として考えるのではなく、新しい価値を生み出し、そして未来へ向かっていくためのステージへ。そのようなまちづくりを目指していきます。

Mission 共に創り、共に育む
Design & Management

私たちの基本姿勢は、「共創共生」。その想いは、まちづくりにおいても変わることはありません。社会の人々と心をつなぎ、共に育むことで、まちの価値を未来へと、つないでいく。そして、まちに生きる全ての人の人生を、豊かにする。それこそが、私たちの使命であり、挑戦です。

Value 8HEARTS 一人と地域に、8つの価値を一

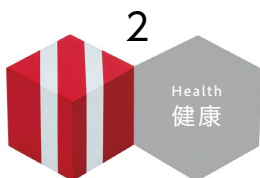
私たちのまちづくりには、人、そして地域のために無限に続いていく8つの想い(ハート)がいつも中心にあります。人々に、いかに安心・快適・健康な生活を提供できるか。地域の経済性・環境性・地域らしさをどこまで高められるか。「共創共生」を基本姿勢に、私たち大和ハウスグループは、人と人、人と地域がつながり、未来へ続いていくまちづくりを目指します。



1 Safety
安心

安全に配慮し、“安心できる環境”を創り、笑顔が生まれるまちへ。

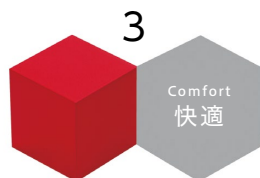
防犯・見守り対策
将来への安心
災害への対策・対応
(レジリエンス)
安全への配慮



2 Health
健康

いつまでもいきいきと“健康なココロとカラダ”でいられるまちへ。

健康維持・増進
いきがいの創出
健康・生活支援
(医療・介護連携)



3 Comfort
快適

豊かな生活のために、便利で“快適な毎日”を創造するまちへ。

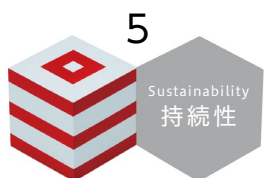
ユーザビリティの向上
快適な空間の形成・維持
生活機能・サービスの提供
多様なスタイルへの対応



4 Communication
つながり

人と人、人とまちがもっと“つながり”コミュニティが醸成していくまちへ。

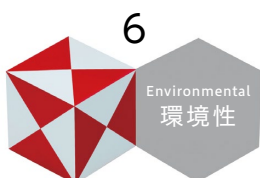
人と人のつながり
人とまちのつながり
地域間のつながり



5 Sustainability
持続性

未来にも輝きが“持続”する、社会資産となるまちへ。

変化への柔軟な対応
持続可能な将来計画
まちの自立
次代を担う
人財教育・育成



6 Environmental
環境性

自然と共存し、限られた資源を賢く使い、“環境と共生”するまちへ。

資源の効率利用
エネルギーの効率利用
自然環境との調和
地域環境への配慮



7 Economy
経済性

“経済”がいきいきする地域の中心となるまちへ。

資産価値の形成・維持
地域経済の活性化
地域雇用の創出
事業効率の最大化
行政課題の解決



8 Identity
地域性

歴史や文化を尊重し、地域固有の“らしさ”と調和するまちへ。

伝統文化の保全継承
地域特性との調和
地域課題の解決
(地域・行政との連携)

大和ハウスグループ調達基本方針 (2015年7月1日制定)

大和ハウスグループの全従業員が調達活動において基本とする方針です。この方針は「QCDMSE(品質・コスト・納期・モラル・安全・環境)」のバランスを意識して調達するよう定めています。

1. 私たちは、エンドユーザーの要望に応えるためQCD(品質・コスト・供給)を追求します。
2. 私たちは、全ての取引先様に対して公平に窓口を設置し、競争原理と高い倫理観に基いた取引を実施します。
3. 私たちは、取引に関わる個人情報や機密情報について厳格に管理・運用します。
4. 私たちは、国内外の法令を遵守し、コンプライアンスに基いた公正な取引を実施します。
5. 私たちは、取引に関わる全ての人々の安全・健康に配慮します。
6. 私たちは、共存共栄の精神で取引先様と関わり、適切な関係を構築します。
7. 私たちは、環境問題を地球規模の課題であると考え、取引における環境保全への貢献と環境負荷を低減します。
8. 私たちは、取引による地域社会への影響を認識し、十分に配慮するよう努めます。
9. 私たちは、取引においてあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように努めます。
10. 私たちは、CSR調達をサプライチェーン全体へ推進します。

CSR調達ガイドライン (2015年7月1日制定、2018年7月1日改定)

大和ハウスグループのビジネスパートナーである取引先に求める調達活動における指針です。本ガイドラインは、人権や安全といった「社会性」だけでなく、生物多様性や化学物質などの「環境性」についても明記し遵守していただくように求めています。

※「調達」とは、取引先が建築資材等を購入し当社へ納品する行為だけでなく、物件を施工し当社に引き渡す行為も含めた幅広い企業活動を意味しています。

■ 制定の目的

- (1) 取引先が引き起こす多様なリスクに対応し、問題発生時に適切な対応を行うため
- (2) 当社と取引先の双方が、社会から支持される事業を継続していくため

■ 適用範囲

大和ハウスグループと取引のある全ての取引先(一次サプライヤー様、一次下請け会社様など)

■ ガイドラインの構成

- (1) 取引先行動規範(Code of Conduct): 社会性・環境性についての7つの原則
- (2) 企業活動ガイドライン: 社会性・環境性についての20の具体的事項
- (3) 物品ガイドライン: 取引先が調達し当社に納品する物品(建材等)の環境性・社会性についての基準。下記二つのガイドラインより構成。
 - ① 化学物質管理ガイドライン【基本編】: 建材に含有される化学物質について明記
 - ② 生物多様性ガイドライン【木材調達編】: 調達を推奨する木材について明記

CSR調達ガイドライン

1 取引先行動規範(Code of Conduct)		2 企業活動ガイドライン	
1) お客様との信頼関係の構築	誠実なコミュニケーションを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、お客様(エンドユーザー)の満足と信頼を得るために最善を尽くす。	1-1 調達情報の開示	
2) コンプライアンスの確立	法令を遵守するだけでなく、多様なステークホルダーからの期待に応えるために、高い倫理観を持って行動する。	1-2 個人情報への配慮	
		2-1 法令遵守と高い倫理観に基いた行動	
3) 労働安全・衛生への配慮	従業員や取引先の健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場づくりに努める。	2-2 機密情報の管理	
		2-3 反社会的勢力との関係遮断	
4) 公正な事業活動	取引先とのパートナーシップを大切にし、適切な関係を構築する。また自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指す。	3-1 労働安全・衛生管理	
		3-2 事業継続体制の整備	
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。	4-1 取引先への優越的地位の利用禁止	
		4-2 公正かつ自由な取引の推進	
		4-3 知的財産権の尊重	
		4-4 腐敗防止	
		5-1 環境関連法令の遵守と社会からの要請への対応	
6) 地域との共創共生	事業を行う地域の文化や習慣を尊重し、事業活動等を通じて地域社会の持続的な発展に貢献するよう努める。	5-2 気候変動への対応	
		5-3 省資源化の推進	
		5-4 化学物質の管理	
		5-5 生物多様性への配慮	
7) 人権の尊重	事業活動に関係するすべての人の尊厳と基本的人権を尊重し、人権侵害を行わない。	6-1 事業を行う地域の近隣住民、コミュニティへの配慮と貢献	
		7-1 強制労働の禁止	
		7-2 児童労働の禁止	
		7-3 ハラスメントの禁止	

3 物品ガイドライン

①化学物質管理ガイドライン【基本編】

管理レベル	管理物質
レベル1(使用禁止) すべての製品について使用を禁止する物質および群	国内法禁止物質等
レベル2(管理・使用制限) 主要な建材について使用状況を把握する物質および群(一部建材については使用制限あり)	厚生労働省指針値策定物質およびREACH*1認可対象候補物質の一部等

*1 REACH(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals):2007年6月に欧州委員会が施行した新化学物質規制

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

	商品の原産地情報や、加工・調達を行った取引先の情報を把握すると共に、必要に応じてその情報を開示できるよう努める。
	お客様や取引先等の個人情報やプライバシー情報について、取り扱いには十分留意し、その収集・利用・提供・管理に最大限の注意を払う。
	国内外の法令を遵守するとともに、国際社会からの要請を理解し、高い倫理観を持って行動する。
	機密情報の管理には十分留意し、その情報をもとにしたインサイダー取引やその疑惑を招く投機的取引は行わない。
	反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で対応する。
	労働災害を防止し、衛生管理を徹底するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりを心掛ける。
	自然災害など不測の事態に対して、事業を継続し安全を確保できるよう努める。
	取引先との契約事項について確実に行うとともに、優越的地位を利用した、不利な取引条件の押し付けや買い叩き等を行わないよう十分に注意する。また、取引先への不当な要求や、社会常識の範囲を越えた贈答物の授受、接待等は慎む。
	談合やカルテルなど、自由公正な競争原理を阻害する行為だけでなく、疑惑を招くような調整のための情報交換・会合・接触をしない。
	知的財産の重要性を認識し、第三者の知的財産権(著作権・意匠権・特許権等)を尊重するとともに、それを侵害する恐れのある行為は行わない。
	国会議員、官公庁、地方公共団体の役職員に対し、贈賄やそれと疑われる行為を行わない。
	国内外の環境関連法令を遵守するとともに、国際社会やステークホルダーからの要請に応えることで、環境への負荷低減と貢献に努める。
	商品・サービスおよび事業活動プロセス(調達・加工等)において、温室効果ガス(GHG)排出量削減および省エネルギーを推進するとともに、自然エネルギーの活用にも努める。
	商品のライフサイクル(生産・使用・廃棄等)において、「リデュース・リユース・リサイクル」の推進を通じて「省資源・長寿命化・資源循環」に努めるとともに、節水および水リスク管理の徹底により水資源保護に努める。
	製品に使用される化学物質の情報を取引先と共有し、かつリスクの高い物質の使用を抑制することにより、ステークホルダーの健康および自然環境への影響の少ない製品の提供を図る。
	持続可能な木材調達を通じた森林保護を推進するとともに、周辺環境との調和に配慮した街づくりや緑化に努める。
	地域社会と誠実に向き合い、信頼を得られるよう心掛ける。とりわけ近隣住民への配慮を欠いた行動は行わない。
	心理的・肉体的に不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反した労働を行わせない。
	各国の法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童(就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なう恐れのある労働については18歳)を雇用しない。
	従業員の人格を尊重し、これを否定するような言動や嫌がらせは行わない。また、相手の意に反した性的な言動や嫌がらせを行わない。

②生物多様性ガイドライン【木材調達編】

- 1) 認 証 木 材 : 各種機関から認証を受けた木材
- 2) 再 生 木 材 : 建設廃材のリサイクル木材
- 3) 当社推奨木材 : 上記以外で11のチェック項目について一定レベル以上と判断された木材
(合法性3項目、持続可能性8項目)

(2018年7月1日 第2版 改訂)

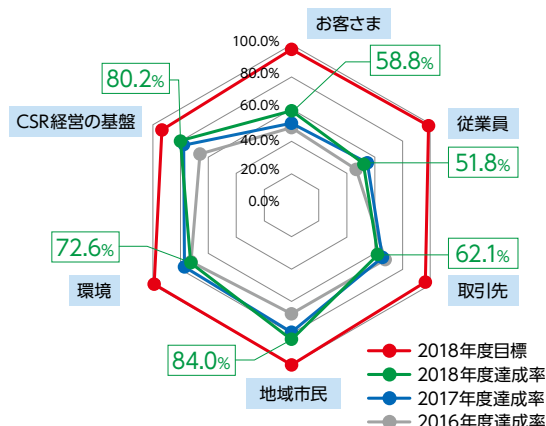
CSR自己評価指標 2018年度実績

大和ハウスグループでは、社会、環境への活動の成果を測定し、「見える化」を図るため、2006年度より「CSR自己評価指標」を導入し、活動の改善につなげています。

第5次中期経営計画のスタートに伴い、経営基盤の強化を目的とした中期CSR計画を策定し、その実績については計画にあわせて改訂した評価指標を用いて、年度毎に各該当部門が進捗を管理(運用期間:2016年度~2018年度)することで、業績目標の達成及び経営基盤の強化を目指しています。

最終年度となる2018年度の自己評価指標の実績は、26重要課題・49指標において、2018年度目標1,145点に対し765点となりました。

2018年度目標に対する達成率は66.8%となりました。



Social

■ お客さま (満点:175点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度			2017年度			
				目標	実績	点数	実績	点数		
高品質な商品の提供	引渡し後1年以内無償アフター発生指数	長期優良住宅の割合(住宅事業)	25点	90%以上	84.0%	24点	21点	83.7%	18点	20点
		引渡し後1年以内無償アフター発生指数(集合住宅事業)		10P未満	0.72 P		25点	4.46 P		25点
		引渡し後1年以内無償アフター発生指数(建築事業)		10P未満	3.9 P		25点	12.2 P		20点
		引渡し後1年以内無償アフター発生指数(流通店舗事業)		10P未満	7.1 P		25点	32.5 P		10点
	製品の性能・仕様に関する特別点検の実施率	特別点検実施率(住宅事業)	25点	100%	91.1%	17点	15点	90.4%	12点	15点
		特別点検実施率(集合住宅事業)		100%	98.3%		20点	88.4%		10点
お客さまとの適切なコミュニケーション	お客さまとのコミュニケーション向上に向けたスキルアップ	新入社員研修の参加率(住宅事業)	25点	100%	100%	14点	25点	100%	14点	25点
		新入社員研修の参加率(集合住宅事業)		100%	100%		25点	100%		25点
		階層別研修および地区セミナーへの社員参加率(建築事業)		95%	80.3%		5点	79.4%		0点
		初級社員(新人~3年目)の研修及び全社員対象の税務研修への参加率(流通店舗事業)		100%	85.0%		5点	89.2%		5点
		入社2年以内営業社員のロールプレイング大会参加率(マンション事業)		100%	94.2%		10点	97.2%		15点
	本社宛苦情案件数	1ヵ月アンケートでの契約後対応、施工中における満足度(住宅事業)	25点	80%以上	68.5%	3点	15点	67.3%	3点	15点
		本社宛直接苦情案件数(集合住宅事業)		0件	157件		0点	168件		0点
		本社宛直接苦情案件数(建築事業)		0件	26件		0点	22件		0点
		本社宛直接苦情案件数(流通店舗事業)		0件	58件		0点	47件		0点
		本社宛直接苦情案件数(マンション事業)		0件	41件		0点	43件		0点
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み★	お客さま(オーナーさま)の満足度	1ヵ月アンケートでの満足度(住宅事業)	25点	80%以上	67.8%	15点	15点	67.4%	15点	15点
		入居者アンケート及びオーナーアンケートでの推薦意向(集合住宅事業)		80%以上	30.4%		5点	29.5%		0点
		お客さまによる引き渡しアンケートにおける満足度(建築事業)		80%以上	93.1%		25点	95.9%		25点
		既オーナーさまとのリレーションDMでの満足度(流通店舗事業)		80%以上	67.6%		15点	71.3%		20点
		入居前から3ヵ月までの満足度(マンション事業)		1.25P	1.26 P		15点	1.23 P		15点

■ ステークホルダー別 得点・達成率

対象 ステークホルダー	重要課題 (うち最重要 課題)	指標	点数				達成率				
			満点	2018年度 目標	2018年度 実績	2017年度 実績	2016年度 実績	2018年度 目標	2018年度 達成率	2017年度 達成率	2016年度 達成率
お客さま	3 (1)	7	175	170	100	87	83	97.1%	58.8%	51.1%	48.8%
従業員	4 (2)	10	250	247	128	133	113	98.8%	51.8%	53.8%	45.7%
取引先	3 (2)	8	200	193	120	126	130	96.5%	62.1%	65.2%	67.3%
地域市民	2 (1)	5	125	125	105	100	85	100.0%	84.0%	80.0%	68.0%
環境	6 (-)	11	225	223	162	171	163	99.1%	72.6%	76.6%	73.0%
CSR経営の基盤	8 (-)	8	200	187	150	149	123	93.5%	80.2%	79.6%	65.7%
合計	26	49	1,175	1,145	765	766	697	97.4%	66.8%	66.8%	60.8%

※実績値は有効数字3桁、点数は有効数字2桁として切り捨て計算。
 ※計算方法を四捨五入から切り捨てに変更したこと等により、2016年度のデータを一部修正。
 ※重要課題は2指標、うち最重要課題(★)については3指標を設定し、傾斜配点を行う。
 ※評価方法の下線は2018年度の点数。
 ※一部算出方法変更により、2017年度より数値の変更有。

(参考) 2016年度		評価方法	
実績	点数		
83.4%	21点	20点	長期優良住宅の認定率を25点満点に換算
1.05 P		25点	60PT以上:0点、40~60PT未滿:5点、30~40PT未滿:10点、20~30PT未滿:15点、10~20PT未滿:20点、 10P未滿:25点
12.5 P		20点	60PT以上:0点、40~60PT未滿:5点、30~40PT未滿:10点、20~30PT未滿:15点、10~20PT未滿:20点、 10P未滿:25点
15.6 P		20点	60PT以上:0点、40~60PT未滿:5点、30~40PT未滿:10点、20~30PT未滿:15点、10~20PT未滿:20点、 10P未滿:25点
92.8%	10点	15点	80%未滿:0点、80~85%未滿:5点、85~90%未滿:10点、 90~95%未滿:15点 、95~100%未滿:20点、100%または対象物件0件:25点
83.3%		5点	80%未滿:0点、80~85%未滿:5点、85~90%未滿:10点、90~95%未滿:15点、 95~100%未滿:20点 、100%:25点
100%	13点	25点	80%未滿:0点、80~90%未滿:5点、90~95%未滿:10点、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、 100%:25点
98.2%		20点	80%未滿:0点、80~90%未滿:5点、90~95%未滿:10点、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、 100%:25点
79.7%		0点	80%未滿:0点、 80~85%未滿:5点 、85~90%未滿:10点、90~92%未滿:15点、92~95%未滿:20点、95%以上:25点
94.1%		10点	80%未滿:0点、 80~90%未滿:5点 、90~95%未滿:10点、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、100%:25点
93.0%		10点	80%未滿:0点、80~90%未滿:5点、 90~95%未滿:10点 、95~98%未滿:15点、98~100%未滿:20点、100%:25点
68.2%	3点	15点	1ヵ月後アンケート(請負)の、営業の契約後対応、施工中の報告連絡が最高評価の比率。 30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、 60~70%未滿:15点 、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
193件		0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪
14件		0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪
54件		0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪
26件	0点	5件以上:0点 、4件:5点、3件:10点、2件:15点、1件:20点、0件:25点 ※代表者宛書簡・本社受付への電話・メール・来訪	
68.2%	13点	15点	CS1ヵ月アンケートの「当社にしてよかった」、総合対応の「大変良かった」が全体に占める比率。 30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、 60~70%未滿:15点 、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
28.2%		0点	30%未滿:0点、 30~50%未滿:5点 、50~60%未滿:10点、60~70%未滿:15点、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
95.0%		25点	お客さまによる引き渡しアンケート「総合評価」の「大変満足」「満足」の比率。 30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、60~70%未滿:15点、70~80%未滿:20点、 80%以上:25点
69.2%		15点	30%未滿:0点、30~50%未滿:5点、50~60%未滿:10点、 60~70%未滿:15点 、70~80%未滿:20点、80%以上:25点
1.18 P	14点		「来場から契約までの対応」「入居説明会の対応」「内覧会の対応」「契約以後の対応」「臨時アフターへの対応」「3ヵ月点検時の対応」「購入満足度」7項目の「大変満足」=2、「満足」=1、「不満足」=-1、「大変不満足」=-2の平均点に対する比率を、25点満点に換算。

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度			2017年度			
				目標	実績	点数	実績	点数		
長期にわたる信頼獲得に向けた取り組み★	長期的視点での評価	10年点検アンケートの総合満足度(住宅事業)	25点	100%	96.4%	18点	20点	95.9%	17点	20点
		既オーナーさまからの再受注率(集合住宅事業)		20%以上	44.5%		25点	39.5%		25点
		受注総額に対する再受注率の増減(建築事業)		20%以上	11.7%		15点	▲0.79%		0点
		既オーナーさまからの再受注率(流通店舗事業)		30%以上	29.5%		20点	33.3%		25点
		10年後マンションの管理組合理事アンケートにおける総合満足度(マンション事業)		80%以上	57.9%		14点	64.0%		16点
入居後アンケート評価	入居後アンケート評価	1ヵ月アンケートでの紹介意向の最高評価率(住宅事業)	25点	70%以上	60.6%	9点	20点	59.2%	8点	15点
		入居後アンケート評価の紹介意向(集合住宅事業)		65%以上	29.8%		0点	29.6%		0点
		オーナー会員からの紹介受注率(流通店舗事業)		5%以上	0.18%		0点	0.25%		0点
		友人、知人へのお勧め度合い(マンション事業)		95%以上	75.1%		18点	79.8%		19点

■ 従業員(満点:250点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度			2017年度			
				目標	実績	点数	実績	点数		
安全かつ健康的に働くことのできる職場	有給休暇取得率		25点	70%	56.5%	15点	55.0%	15点		
		健康分析スコアの「問診(生活習慣)スコア」	25点	70点	52.7点	5点	55.2点	10点		
人財の育成★	人財育成全般に対する従業員の満足		25点	85点	56点	5点	67点	10点		
		○JTに関する評価(①②の合計)	25点	①新入社員の満足度	80%	85.4%	23点	15点	85.8%	23点
	②エルダー社員の自己評価比率	80%		76.5%				8点		
	若年層の資格取得率(①②の合計)	①宅地建物取引士の合格率	25点	20%	15.2%	20点	10点	15.4%	20点	10点
②二級建築士の合格率				25%	49.5%		10点	34.5%		10点
多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり★	男性育児休業の取得率		25点	50%	32.9%	5点	34.1%	5点		
	女性管理職登用数		25点	160名	137名	10点	123名	5点		
	障がい者雇用率		25点	2.30%	2.39%	25点	2.33%	25点		
優秀な人財に対する雇用機会の提供	新卒採用(総合職)における女性比率		25点	30%	24.6%	10点	24.3%	10点		
	技術系有資格者採用数		25点	150名	124名	10点	128名	10点		

■ 取引先(満点:200点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度			2017年度			
				目標	実績	点数	実績	点数		
公正な競争	取引先からの下請法に関する通報に対して1ヵ月以内の解決率		25点	100%	91.6%	22点	93.3%	23点		
		取引先における責任ある行動の推進	25点	①当社社員(従業員)の行動に関する取引先アンケート調査 回答率	70%	77.1%	20点	19点	70.2%	18点
				②当社従業員の行動に対し「問題ない」とする回答比率	75%	75.7%		18点	78.6%	
③取引先との契約業務に関する自社基準に基づく適正度	80%以上	87.2%	21点	74.0%	18点					
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ★	社内従業員向け教育	①階層別研修参加率(購買担当者)	25点	95%	78.1%	11点	5点	96.5%	24点	25点
		②研修参加率(施工管理担当者)		100%	92.5%		18点	97.9%		23点
	取引先、および購買業務の自社基準に基づく取引先評価	25点	4.5点以上	4.6点	25点	4.4点	20点			
	取引先行動規範に基づくセルフチェックの回答率		25点	70%	—	0点	15.1%	0点		
施工会社における労働条件の改善と人財の確保★	現場職人育成人数	①住宅系:施工子育て成助成人数	25点	①500名	481名	23点	22点	484名	22点	23点
		②建築系:優秀技能者認定人数		②330名	339名		25点	309名		21点
	労災件数		25点	▲20%(前年比)	+27.7%	0点	+5.67%	0点		
	協会の会員数		25点	4,800社	4,670社	19点	4,654社	19点		

(参考) 2016年度		評価方法	
実績	点数		
96.4%	13点	20点	80%未満:0点、80~85%未満:5点、85~90%未満:10点、90~95%未満:15点、 95~100%未満:20点 、100%:25点
36.1%		25点	0%未満:0点、0~5%未満:5点、5~10%未満:10点、10~15%未満:15点、15~20%未満:20点、 20%以上:25点
▲4.39%		0点	0%未満:0点、0~5%未満:5点、5~10%未満:10点、 10~15%未満:15点 、15~20%未満:20点、20%以上:25点
26.4%		10点	25%未満:0点、25~26%未満:5点、26~27%未満:10点、27~28%未満:15点、28~29%未満:20点、 29~30%未満:20点 、30%以上:25点
58.1%		14点	グループ会社の大和ライフネクストによるアンケートにて、総合満足度7段階のうち「大変満足」あるいは「満足」を選んだ比率を25点満点に換算。
62.2%	10点	20点	20%未満:0点、20~40%未満:5点、40~50%未満:10点、50~60%未満:15点、 60~70%未満:20点 、70%以上:25点
27.7%		0点	30%未満:0点 、30~35%未満:5点、35~45%未満:10点、45~55%未満:15点、55~65%未満:20点、65%以上:25点
0.60%		0点	1%未満:0点 、1~2%未満:5点、2~3%未満:10点、3~4%未満:15点、4~5%未満:20点、5%以上:25点
91.4%		22点	比率を25点満点に換算。

2016年度		評価方法	
実績	点数		
53.5%	15点	30%未満:0点、30~40%未満:5点、40~50%未満:10点、 50~60%未満:15点 、60~70%未満:20点、70%以上:25点	
53.8点	5点	50点未満:0点、 50~55点未満:5点 、55~60点未満:10点、60~65点未満:15点、65~70点未満:20点、70点以上:25点	
67点	10点	50点未満:0点、 50~59点:5点 、60~69点:10点、70~79点:15点、80~89点:20点、90点以上:25点	
85.9%	23点	15点	60%未満:0点、60~69%:5点、70~79%:10点、 80%以上:15点
73.5%		8点	60%未満:0点、60~69%:4点、 70~79%:8点 、80%以上:10点
14.8%	15点	5点	10%未満:0点、10~15%未満:5点、 15~20%未満:10点 、20%以上:15点
40.5%		10点	15%未満:0点、15~20%未満:4点、20~25%未満:8点、 25%以上:10点
32.9%	5点	30%未満:0点、 30~35%未満:5点 、35~40%未満:10点、40~45%未満:15点、45~50%未満:20点、50%以上:25点	
108名	0点	120名未満:0点、120名以上:5点、 130名以上:10点 、140名以上:15点、150名以上:20点、160名以上:25点	
2.19%	10点	2.10%未満:0点、2.10~2.15%未満:5点、2.15~2.20%未満:10点、2.20~2.25%未満:15点、2.25~2.30%未満:20点、 2.30%以上:25点	
23.2%	5点	22%未満:0点、22~24%未満:5点、 24~26%未満:10点 、26~28%未満:15点、28~30%未満:20点、30%以上:25点	
151名	25点	110名未満:0点、110~120名未満:5点、 120~130名未満:10点 、130~140名未満:15点、140~150名未満:20点、150名以上:25点	

2016年度		評価方法	
実績	点数		
87.5%	21点	比率を25点満点に換算	
68.4%	17点	比率を25点満点に換算	
72.0%		比率を25点満点に換算	
72.9%		18点	定量評価項目のうち「可」の評価を得た割合を25点満点に換算
95.2%	21点	25点	75%未満:0点、 75~80%未満:5点 、80~85%未満:10点、85~90%未満:15点、90~95%未満:20点、95%以上:25点
91.0%		17点	評価点=(参加率-86%)x12/14+13 ※2015年度までの3年間の工事担当者研修における参加率の平均=86%
4.2点	20点	定量評価項目の全国平均点について 2.5点未満:0点、2.5~3点未満:5点、3~3.5点未満:10点、3.5~4点未満:15点、4~4.5点未満:20点、 4.5点以上:25点	
—	0点	隔年実施のため実績なし。 50%未満:0点 、50~54%未満:5点、55~60%未満:10点、60~65%未満:15点、65~70%未満:20点、70%以上:25点	
214名	7点	0点	①住宅系:施工店育成助成人数 評価点=((助成人数-400)x12/100)+13 ※2015年度までの3年間の育成助成人数の平均値=400名
267名		15点	②建築系:優秀技能者認定人数 評価点=((認定人数-250)x12/80)+13 ※2015年度末の認定人数=250名
▲20.5%	25点	労災件数(施工現場)の前年比減少率 0%未満:0点 、0~△5%未満:5点、△5~△10%未満:10点、△10~△15%未満:15点、△15~△20%未満:20点、△20%以上:25点	
4,658社	19点	評価点=(会員数-4500)x12/300+13 ※2015年度までの5年間の会員数の平均値=4500社	

■ 地域市民(満点:125点)

重要課題	指標	配点	2018年度			2017年度	
			目標	実績	点数	実績	点数
地元地域発展のための積極的な関わりや連携★	NPO・NGO協働機会	25点	50%	44.2%	15点	45.5%	20点
	エンドレス募金加入率	25点	25%	30.9%	25点	35.5%	25点
	事業所による地域共生活動の金額換算	25点	300,000千円	219,889千円	15点	171,876千円	10点
事業で蓄えたノウハウの社会への貢献	出張授業実施件数(D'sスクール:減災、住環境)	25点	20件	32件	25点	19件	20点
	教育支援実施件数(キャリア教育、社会人講師、職場体験など)	25点	70件	189件	25点	204件	25点

Environment

■ 環境(満点:225点)

重要課題	指標	配点	2018年度			2017年度		
			目標 ()内は2017年度までの目標	実績	点数	実績	点数 ^{*1}	
地球温暖化防止	自社活動	売上高あたりCO ₂ 排出量の2005年度比削減率(%)	25点	60%削減 ^{*1} (55%削減)	62.4%削減	25点	58.5%削減	25点
	商品・サービス	CO ₂ 削減貢献量(万t-CO ₂)	25点	515万t-CO ₂ ^{*1} (470万t-CO ₂)	413.3万t-CO ₂	0点	514万t-CO ₂	25点
自然環境との調和 (生物多様性保全)	調達	Cランク木材比率(%)	25点	0%	2.1%	14点	2.4%	12点
	商品・サービス	緑被面積(m ²)	25点	800千m ² ^{*1} (910千m ²)	839千m ²	25点	765千m ²	5点
資源保護	自社活動	建建設廃棄物排出量の2012年度比削減率(%)【生産・新築】	25点	生産0.6%削減 ^{*1} (4.0%削減) 新築20.0%削減 ^{*1} (27.0%削減)	生産: 0.2%削減 新築:16.1%削減	4点	生産: 0.2%削減 新築:17.4%削減	0点
		リサイクル率(%) 【生産・新築・土木・解体・改修】		生産・新築・土木・解体 95%以上 改修85%以上	生産: 99.9% 新築: 98.0% 土木: 99.2% 解体: 96.3% 改修: 83.1%		13点	
	商品・サービス	長期優良住宅認定率(%)	25点	90%	83.0%	20点	83.7%	20点
		システム建築採用率(%)	25点	31% ^{*1} (32%)	27.3%	11点	30.3%	18点
水資源保護	自社活動	売上高あたり水使用量の2012年度比削減率(%)	25点	26%削減 ^{*1} (24%削減)	31.1%削減	25点	25.2%削減	25点
化学物質による汚染の防止	自社活動	PRTR対象物質排出・移動量の2012年度比削減率(%)	25点	40%削減	49.9%削減	25点	42.2%削減	25点
土壌汚染防止	調達	土地購入時における土壌汚染重大リスク	25点	0件	0件	25点	0件	25点

*1 2016~2017年度の評価は、修正前の2018年度目標(当時)に対する評価としています。

Governance

■ CSR経営の基盤(満点:200点)

重要課題	指標	個別指標	配点	2018年度			2017年度		
				目標	実績	点数	実績	点数	
透明性	ESG情報開示に対する外部評価	① FTSE4Goodレーティング	25点	①4.0	3.9	24点	3.7	23点	21点
		② ESG開示情報のGRI対応状況		②80%	97.7%		25点		91.0%
倫理的行動	社内CSR意識調査		25点	80点	76.8点	20点	77.8点	20点	
ステークホルダー・エンゲージメント	ステークホルダーミーティング参加者満足度	①ディスカッション「発言しやすい雰囲気であった」が全体に占める比率	25点	100%	80.0%	16点	84.6%	20点	21点
		②当社の説明内容「わかりやすい」が全体に占める比率		100%	55.0%		13点		76.9%
CSRマインドの醸成	CSR研修訪問事業所数		25点	83事業所	85事業所	25点	74事業所 ^{*2}	25点 ^{*2}	
リスクマネジメント	優先して取り組むべきと特定したリスクの改善比率		25点	50%削減	6.9%削減	1点	28.5%削減	7点	
安全	安全運転管理		25点	20%以上削減	30%削減	25点	19.8%削減	20点	
人権啓発	人権啓発活動	人権啓発研修受講率 ①単体	25点	①200%	189.9%	24点	186.7%	24点	23点
		人権啓発研修受講率 ②グループ31社		②100%	147.7%		25点		116.4%
人権問題への対応	企業倫理・人権ヘルプラインへの相談対応(解決率)		25点	100%	91.9%	15点	88.4%	10点	

*2 事業所数を累計で算出したため「サステナビリティレポート 2018」掲載時の点数と異なります。

2016年度		評価方法
実績	点数	
42.6%	15点	30%未満:0点、30~35%未満:5点、35~40%未満:10点、 40~45%未満:15点 、45~50%未満:20点、50%以上:25点
36.9%	25点	20%未満:0点、20~22%未満:5点、22~23%未満:10点、23~24%未満:15点、24~25%未満:20点、 25%以上:25点
148,334千円	5点	100,000千円未満:0点、100,000千円~150,000千円未満:5点、150,000千円~200,000千円未満:10点、 200,000千円~250,000千円未満:15点 、250,000千円~300,000千円未満:20点、300,000千円以上:25点
10件	15点	5件未満:0点、5~10件未満:10点、10~15件未満:15点、15~20件未満:20点、 20件以上:25点
245件	25点	10件未満:0点、10~30件:5点、30~50件:10点、50~60件:15点、60~70件:20点、 70件以上:25点

2016年度		評価方法
実績	点数 ^{*1}	
53.7%削減	18点	[50%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[▲60%]に対する進捗度を25点満点に換算
496万t-CO ₂	25点	[438万t-CO ₂](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[515万t-CO ₂]に対する進捗度を25点満点に換算
2.5%	11点	[4.7%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[0%]に対する進捗度を25点満点に換算
871千㎡	19点	[724千㎡](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[800千㎡]に対する進捗度を25点満点に換算
生産:0.5%削減 新築:20.9%削減	3点	【生産】[0%]をベンチマークとして、2018年度目標[▲0.6%]に対する進捗度 【新築】[▲18.9%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[▲20%]に対する進捗度 それぞれを25点満点に換算
生産:98.6% 新築:97.7% 土木:99.8% 解体:96.0% 改修:80.0%	21点	【生産・新築・土木・解体】[90%]をベンチマークとして、2018年度目標[95%]に対する進捗度を25点満点に換算 【改修】[78.7%]をベンチマークとして、2018年度目標[85%]に対する進捗度を25点満点に換算
83.5%	20点	長期優良住宅の認定率。この比率を25点満点に換算
30.4%	17点	[27%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[31%]に対する進捗度を25点満点に換算
21.7%削減	10点	[20%](2015年度実績)をベンチマークとして、2018年度目標[▲26%]に対する進捗度を25点満点に換算
40.6%	25点	[35%]をベンチマークとして、2018年度目標[▲40%]に対する進捗度を25点満点に換算
0件	25点	[0件]:25点、[1件以上]:0点

2016年度		評価方法
実績	点数	
3.2	15点	FTSE4Goodレーティングの2015年度[2.0]をベンチマークとして、[4.0]を25点満点に換算。
75.5%	15点	ESG開示情報のGRI対応状況について、2015年度の[68.4%]をベンチマークとして、[80%]を25点満点に換算。
76.1点	20点	50点未満:0点、50~70点未満:10点、70~75点未満:15点、 75~80点未満:20点 、80点以上:25点
68.0%	17点	ディスカッション[発言しやすい雰囲気であった]の比率
92.0%	23点	当社の説明内容[わかりやすい]の比率
38事業所 ^{*2}	25点 ^{*2}	2016年度 0事業所:0点、1~20事業所:10点、21~25事業所:15点、26~29事業所:20点、 30事業所以上:25点 2017年度 30事業所未満:0点、31~50事業所:10点、51~55事業所:15点、56~59事業所:20点、 60事業所以上:25点 2018年度 60事業所以下:0点、61~80事業所:10点、81~82事業所:20点、 83事業所以上:25点
0.3%削減	0点	削減率を25点満点に換算
10.2%削減	15点	1%未満:0点、1~5%未満:5点、5~10%未満:10点、10~15%未満:15点、15~20%未満:20点、 20%以上:25点 2015年度発生件数をベンチマークとする。
182.9%	22点	比率を25点満点に換算
122.3%	25点	比率を25点満点に換算
84.66%	5点	80%未満:0点、80~85%未満:5点、85~90%未満:10点、 90~95%未満:15点 、95~100%未満:20点、100%:25点

環境データ

目次

目次	207
環境データの算定と報告について	208
環境行動計画(EGP2018)の実績と自己評価	209
【地球温暖化防止】	
<環境マネジメント>	
・ISO14001認定取得状況	211
・環境教育実施状況	211
<自社活動>	
・エネルギー使用量	211
・CO ₂ 排出量	212
・省CO ₂ 先導プロジェクト	212
・再生可能エネルギー	214
<商品・サービス>	
・CO ₂ 削減貢献量	215
・グリーンビルディング認証の認定・取得状況	215
・環境貢献型事業	215
<バリューチェーンのCO ₂ 排出量>	
・スコープ1・2・3CO ₂ 排出量	217
<長期目標に対する進捗状況>	
・SBT	219
・EP100、RE100	220
【自然環境との調和】	
<調達>	
・生態系に配慮した木材調達	221
<商品・サービス>	
・開発・街づくりにおける生物多様性保全	221
・環境共生住宅	221
<生物多様性宣言>	223
【資源保護】	
<自社活動>	
・廃棄物排出量	224
・グリーン購入比率・紙使用量・鋼材使用量	225
・水使用量	227
<商品・サービス>	
・長期優良住宅認定率	228
・資源循環型建築商品	228
【化学物質による汚染の防止】	
<調達・自社活動>	
・PRTR対象化学物質排出・移動量	229
・VOC排出量	229
・PRTR対象化学物質のマテリアルバランス	230
【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	231
・環境会計	231
【サイトレポート】	
・大和ハウス工業(9工場)	233

環境データの算定と報告について

■ 基本事項

- ◇対象期間 : 2018年4月1日～2019年3月31日 (参考)全連結子会社数:340社(国内:135社、海外:205社)
◇対象組織 : 大和ハウス工業および国内連結子会社 (2019年3月31日現在)

環境データの対象は、環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」の対象組織である当社及び連結子会社の国内における事業活動です。ただし、各指標ごとに環境影響がない、または小さな会社については除外しています。

なお、対象としている会社における捕捉率は、93%と推計しています。

対象外としている海外拠点の環境負荷については、海外事業の売上高が連結売上高の約7%と小さいため、資料・データ編P212、P227でCO₂排出量および水使用量のみ開示しています。

さらに、環境マネジメント対象(連結子会社)に増減が生じた場合は、増減比較を容易にするため、下記の対応を基本としています。

【期中で対象組織が減った場合(売却など)】

該当組織のデータは、当該年度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 レポーティング 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「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」
- ・環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.4」
- ・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、上記過去実績及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。

◇CO₂排出係数

当社グループでは、当社自身の改善状況を正確に把握するため、原則として、環境行動計画の対象期間中(3カ年)は固定値を使用することとしています。

燃料等については、省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)、温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)にもとづく値を使用し、購入電力については、電気事業連合会が公表する2005年度実績値(会員各社の平均)を使用しています。なお、再生可能エネルギー(売電)による相殺分の算定にあたっては、購入電力と同じ排出係数を用いています。

・購入電力	0.423	t-CO ₂ /MWh	・灯油	2.489	t-CO ₂ /kl
・ガソリン	2.322	t-CO ₂ /kl	・都市ガス	2.234	t-CO ₂ /1,000m ³ (N)
・軽油	2.585	t-CO ₂ /kl	・LPG	2.999	t-CO ₂ /t
・A重油	2.710	t-CO ₂ /kl	・冷水・温水	0.057	t-CO ₂ /GJ

なお、CO₂の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響を受けます

◇熱量換算係数

大和ハウスグループでは、エネルギー使用量について、熱量に関する国際単位系であるジュール(J)にて算出しており、各エネルギー種別ごとに下記の熱量換算係数を用いています。なお、再生可能エネルギー(自家消費)については、その使用によって、購入電力が削減したとみなし、購入電力と同じ熱量換算係数を用いています。

・購入電力	9.76	GJ/MWh	・灯油	36.7	GJ/kl
・ガソリン	34.6	GJ/kl	・都市ガス	44.8	GJ/1,000m ³ (N)
・軽油	37.7	GJ/kl	・LPG	50.8	GJ/t
・A重油	39.1	GJ/kl	・冷水・温水	1.36	GJ/GJ

環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)の実績と自己評価

各活動の「重点テーマ」に関する25項目のKPIのうち、16項目で目標を達成したものの、前年度より悪化した項目が5項目ありました。




■ 環境活動

環境テーマ	重点テーマ	管理指標	対象範囲	16年度実績	17年度実績	18年度目標	18年度実績	
地球温暖化防止	事業活動 事業活動プロセスに伴うCO ₂ 排出の削減	売上高あたりCO ₂ 排出量<2005年度比>	グループ	53.7%削減	58.5%削減	60%削減	62.4%削減	
		CO ₂ 排出量<2005年度比> (再生可能エネルギー発電相殺後)		35.4%削減	41.8%削減	43%削減	50.9%削減	
	購入電力量における再生可能エネルギー発電割合	グループ	54%	63%	65%	88%		
	商品・サービス 環境配慮商品・サービスの普及によるCO ₂ 削減貢献の拡大	CO ₂ 削減貢献量	グループ	496万t	514万t	515万t	413万t	
自然環境との調和	調達	調達木材におけるCランク木材比率	グループ	2.5%	2.4%	0%	2.1%	
	商品・サービス 開発・街づくりにおける緑の保全・創出	緑被面積	グループ	871千m ²	765千m ²	800千m ²	839千m ²	
		生物多様性自主基準適合率	大和ハウス工業	100%	100%	100%	100%	
資源保護	事業活動 生産・施工段階の廃棄物削減	生産	売上高あたり建設廃棄物排出量<2012年度比>	グループ	0.6%削減	0.2%削減	0.6%削減	0.2%削減
		新築	施工床面積あたり建設廃棄物排出量<2012年度比>	グループ	20.9%削減	17.4%削減	20%削減	16.1%削減
	建設廃棄物のリサイクル推進	生産	リサイクル率	グループ	98.6%	97.6%	95%以上	99.9%
		新築	リサイクル率	グループ	97.7%	98.1%	95%以上	98.0%
		土木	リサイクル率	グループ	99.8%	98.5%	95%以上	99.2%
		解体	リサイクル率	グループ	96.0%	96.6%	95%以上	96.3%
	改修	リサイクル率	グループ	80.0%	81.8%	85%以上	83.1%	
	商品・サービス 資源保護/循環に配慮した住宅・建築物の普及	住宅	長期優良住宅認定率	大和ハウス工業	83.5%	83.7%	90%	83.0%
		建築	システム建築重点用途*採用率(床面積)	大和ハウス工業	30.0%	30.3%	31%	27.3%
	事業活動	事業活動プロセスに伴う水使用量の削減	売上高あたり水使用量<2012年度比>	グループ	21.7%削減	25.2%削減	26%削減	31.1%削減
化学物質による汚染の防止	事業活動 生産段階における化学物質使用の抑制	売上高あたりのPRTR対象化学物質の排出・移動量<2012年度比>	グループ	40.6%削減	42.2%削減	40%削減	49.9%削減	
		売上高あたりのVOC(揮発性有機化合物)排出量<2013年度比>	グループ	12.6%削減	13.9%削減	10%削減	20.4%削減	
商品・サービス	居住施設における室内空気質の改善	平均濃度達成率	グループ	全部門で達成	全部門で達成	100%以上	全部門で達成	






■ 環境経営の基盤

基本方針	重点テーマ	管理指標	対象範囲	16年度実績	17年度実績	18年度目標	18年度実績
環境経営の基盤	グローバル取引先への環境活動の拡大	海外拠点における環境負荷の把握	グループ	海外拠点および連結子会社すべて	海外拠点および連結子会社すべて	海外拠点および連結子会社すべて	海外拠点および連結子会社すべて
		取引先組織を通じた環境活動	大和ハウス工業	グループ5社へ展開	CSR調達ガイドラインのセルフチェック実施	サプライヤーにおける温室効果ガス排出削減目標の調査	大和ハウスリフォームへの展開、温室効果ガス削減目標調査の実施
	全従業員の環境経営への参画意識の向上	環境業績評価制度の構築・運用	Dランク以下の社数	グループ	2社	1社	0/21社
Dランク以下の事業所数			大和ハウス工業	2事業所	0事業所	0事業所	0事業所
		事業所ECO研修の実施率	大和ハウス工業	95%	99%	100%	99%

* 重点用途：コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

-  : 2018年度目標達成
-  : 2018年度目標未達成 (前年度より改善)
-  : 2018年度目標未達成 (前年度より悪化)

自己評価		関連ページ
	自社所有の新築施設においては、ZEB化を目指すとともに既存施設においては、用途別のチェックシートを活用した運用改善および高効率空調機および給湯器、LED照明などへの積極的な省エネ投資を進め、自社施設の省エネ化を推進した結果、目標を達成しました。次年度は、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、新しい技術にも着目し、さらに省エネ活動を進めます。	P156、212、213
		
	グループ全体で取り組んでいるドリームソーラープロジェクトを中心に、順調にメガソーラー事業を展開し、太陽光発電287MW、風力発電9MW、水力発電2MWを稼働。年間発電量は、昨年度の約1.35倍となり、目標を達成しました。	P156、214
	建築系事業の売り上げ拡大に伴い、断熱・省エネ設備等による貢献量は、順調に拡大しましたが、太陽光発電による貢献量は、FIT価格の下落に伴い、環境エネルギー事業部やリフォーム事業で大幅に減少したため目標を達成することができませんでした。次年度以降は、ZEH、ZEBの推進や、創エネ事業の拡大によりCO ₂ 削減貢献量の拡大を目指します。	P156、215、216
	昨年度に実施した調査におけるCランク木材に対し、低リスクエリアからの調達に変更するなどの改善を実施した結果、Cランク木材比率は0.3ポイント改善しました。しかし、切り替えが完了するまでに時間がかかることから目標は達成できませんでした。次年度は切り替えが完了することに加え、引き続き低リスクエリアからの切り替えを進めることで、Cランク木材ゼロを目指します。	P166、221、222
	住宅系事業では売上戸数の減少により緑被面積も減少しましたが、建築系事業において大型物件の増加により緑被面積も増加した結果、目標を達成しました。次年度以降は、介護施設における緑化提案を強化するなどしてさらなる緑被面積の拡大を目指します。	
	全ての物件において、自主基準を順守した開発・街づくりを行い、目標を達成しました。	P172、224~226
	住宅系商品において厚みのある外壁面材や、木材断面の大きな商品が昨年度同様高水準になっており、部材をカットした端材の重量が増加しています。その結果、目標を達成することができませんでした。次年度は一部の木材部材で断面を統一することで端材を削減するなど、資材の有効活用を推進します。	
	建築系において、床面積当たりの壁の施工面積が多い用途の建物の建設に伴い、廃棄物排出量も増加し、目標を達成することができませんでした。次年度は、住宅系商品において端材の少ない屋根材の標準採用を推進し、床面積当たりの廃棄物排出量を削減していきます。	P172、224、226
	建設廃棄物は分別管理を徹底し、高いリサイクル率を維持することができ、目標を達成しました。改修工事では目標には達しなかったものの、廃棄物の処理ルートの見直しなどにより前年度より改善することができました。次年度もリサイクルが可能となる廃棄物処理ルートを選定することで高水準を維持していきます。	
		
		
		
		
	長期優良住宅の認定要件を満たす住宅の普及を推進したことにより、高い水準を維持したものの、目標を達成することができませんでした。	P172、228
	商品の改良や生産性の向上に努め、コンビニにおけるシステム建築比率は増加しましたが、ドラッグストア・介護施設で減少し、目標は達成できませんでした。今後は、テナント様への周知を徹底するとともに、営業、設計担当者向けの研修を実施するなど、システム建築の採用率向上を目指します。	
	ホテル、リゾート・スポーツ施設、商業施設において節水機器を導入するとともに、給排水管更新などの漏水対策を実施したことにより、目標を達成しました。	P172、227、228
	塗装機洗浄用シンナーの弱溶剤化、鉄骨用下塗り塗料・シンナーの弱溶剤化、さび止め塗料の弱溶剤化、パネル補修塗料の水性化、発泡機洗浄剤の切替、及び塗装方法の変更を推進したことにより、目標を達成しました。	P178、229
		
	低放散建材への切り替えを推進したことにより、全部門で目標を達成することができました。	P178

自己評価		関連ページ
	海外拠点、海外連結子会社について環境に対する方針を展開するとともに、環境負荷の調査を全部門において実施し、目標を達成しました。	P151、167、168、212、227
	大和ハウスリフォームの取引先に対して、大和ハウスグループCSR調達ガイドラインの説明を行い、同意書を回収しました。また、大和ハウス、フジタ、大和リースの主要取引先に対し、温室効果ガス削減目標の有無についてアンケート調査を実施し、現状把握を行いました。次年度以降は、アンケート調査結果をもとに、サプライヤーへの働きかけを強化していきます。	P153、154
	グループ各社、各事業所においてプロセス管理を行いながら、環境活動の推進、目標達成に向けたフォローを実施してきましたが、一部のグループ会社で目標を達成することができませんでした。	P151
		
	全事業所実施を目標にECOサポーターの副担当(サブECOサポーター)を任命し、研修実施率の向上を図りましたが、目標を達成できませんでした。次年度は、事業所の環境推進責任者とも密に連携し、100%実施を目指します。	P152、211

地球温暖化防止

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
大和ハウス工業	生産購買本部(購買部除く)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%)

(2019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
大和ハウス工業	生産本部	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	2019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

(2019年3月末現在)

環境教育実施状況(2018年度)

分類	内容	形態	回数・人数
専門教育	廃棄物管理	eラーニング	1講座:103名
	環境法令管理	監査	16社
	土壌汚染対策	研修	376名
	環境配慮設計	研修	336名
	環境マネジメント	研修	82名
一般教育	ECOサポーター研修	研修	年1回(82名)
	事業所ECO研修	研修	各事業所 年2回
	新入社員総括研修	研修	392名
	グループ環境経営研修	研修	23社 35名
	工場環境責任者研修	研修	年2回(37名)
	ESG調達研修	研修	114社

(2019年3月末現在)

主な環境関連資格の取得状況(大和ハウス工業)

資格	人数(累計)
eco検定	1,709 4,402*
CASBEE戸建評価員	321
CASBEE建築評価員	297
健康住宅アドバイザー	893
エネルギー管理士	17
家庭の省エネエキスパート	29
ビルの省エネエキスパート	5

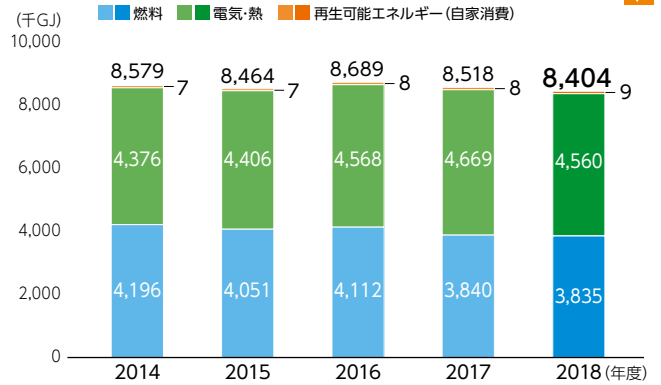
* 大和ハウスグループ

(2019年3月末現在)

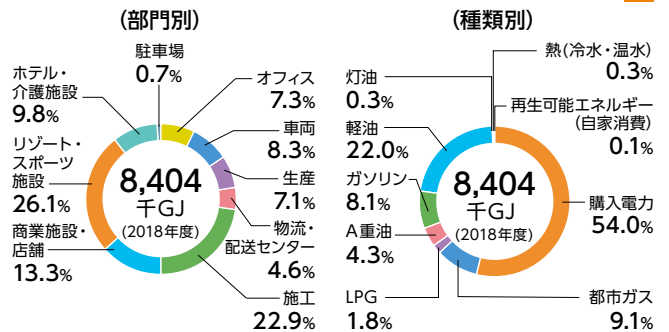
自社活動

エネルギー使用量

エネルギー使用量



エネルギー使用量の内訳



エネルギー使用量(部門別)

単位: 千GJ

	2014	2015	2016	2017	2018
オフィス	607	582	589	613	609
車両	826	812	742	715	700
生産	577	599	612	606	593
物流・配送センター	382	372	381	375	386
施工	2,282	2,128	2,181	1,897	1,924
商業施設・店舗	1,232	1,178	1,226	1,234	1,117
リゾート・スポーツ施設	2,108	2,204	2,266	2,271	2,193
ホテル・介護施設	548	541	640	743	821
駐車場	17	47	53	63	62

エネルギー使用量(種類別)

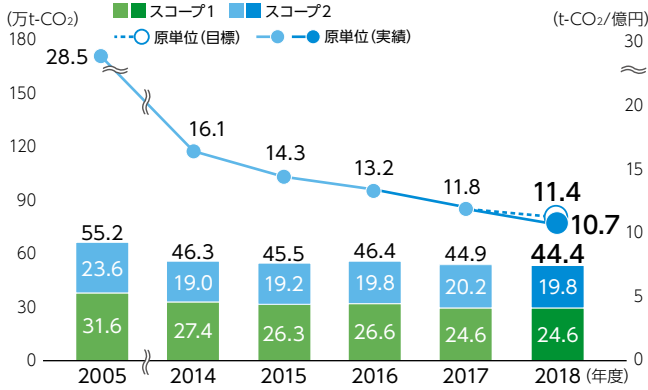
単位: 千GJ

	2014	2015	2016	2017	2018
購入電力	4,376	4,406	4,568	4,654	4,539
都市ガス	621	675	747	787	767
LPG	148	137	134	155	148
A重油	386	365	384	368	358
ガソリン	830	808	738	706	683
軽油	2,136	1,990	2,030	1,776	1,851
灯油	76	76	79	48	28
熱(冷水・温水)	—	—	—	15	21
再生可能エネルギー(自家消費)	7	7	8	8	9

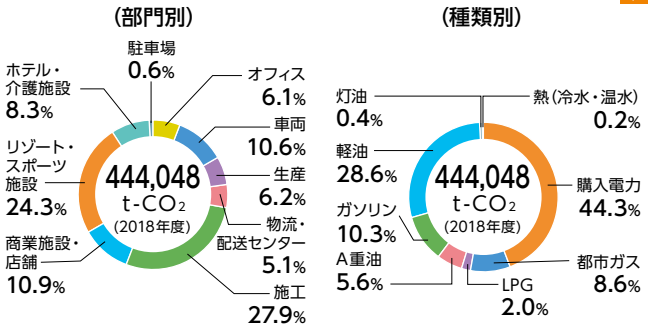
自社活動

CO₂排出量

CO₂排出量と原単位



CO₂排出量の内訳



CO₂排出量(部門別)

	2014	2015	2016	2017	2018
オフィス	27,285	26,723	26,129	27,213	26,941
車両	55,415	54,940	49,850	48,008	46,984
生産	27,581	28,536	28,823	28,314	27,530
物流・配送センター	23,048	22,294	22,641	22,155	22,642
施工	145,599	135,661	139,900	120,925	123,688
商業施設・店舗	53,820	51,568	53,553	53,772	48,561
リゾート・スポーツ施設	105,322	109,057	112,024	112,075	108,035
ホテル・介護施設	24,555	24,286	28,675	33,484	36,992
駐車場	739	2,038	2,281	2,715	2,674

CO₂排出量(種類別)

	2014	2015	2016	2017	2018
スコープ2					
購入電力	189,034	191,841	197,996	201,702	196,712
熱	—	—	—	620	900
都市ガス	31,577	33,644	37,238	39,259	38,223
LPG	8,732	8,096	7,927	9,147	8,737
スコープ1					
A重油	26,756	25,313	26,612	25,514	24,807
ガソリン	55,694	54,620	49,555	47,390	45,815
軽油	146,426	136,424	139,180	121,793	126,950
灯油	5,144	5,168	5,369	3,235	1,903

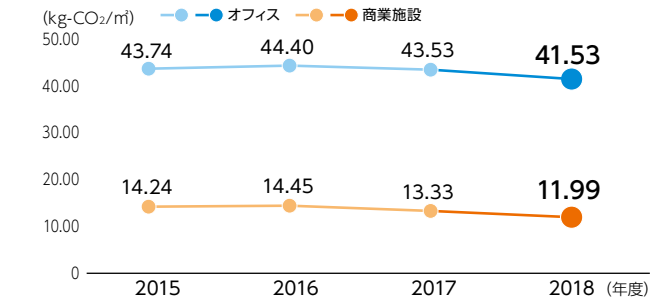
海外拠点のCO₂排出量(参考)

	2015	2016	2017	2018
オフィス	1,127	2,798	3,716	3,268
車両	1,858	2,001	2,181	2,225
生産	—	—	—	713
施工	—	—	—	10,164
リゾート施設	4,682	4,897	4,767	1,232
計	7,668	9,696	10,664	17,603

(地域別)

	2015	2016	2017	2018
アジア	1,506	3,243	4,004	9,827
中東	260	232	50	44
北アメリカ	33	61	432	2,281
中南米	15	108	108	2,068
オセアニア	5,853	6,052	6,071	3,378
アフリカ	—	—	—	6
計	7,668	9,696	10,664	17,603

延べ床面積あたりのCO₂排出量



省CO₂先導プロジェクト

■ 自社・グループ施設(新築)における省CO₂先導プロジェクト

物件名	竣工年月	用途	延面積	階数	環境性能
大和ハウス工業九州工場(事務所棟)	2019年3月	事務所	2,453m ²	地上2階	壁面緑化(D'sフレーム) 太陽光発電システム 24kW CASBEE Sランク
大和ハウス工業新潟工場(事務所棟)	2018年12月	事務所	2,228m ²	地上2階	室内緑化の設置 CASBEE Aランク
大和ハウス工業京都支社	2010年10月	事務所	6,251m ²	地上4階	屋上緑化 太陽光発電システム 4kW リチウムイオン蓄電池 CASBEE Aランク(京都版)
スポーツクラブNAS 西葛西店	2018年4月	スポーツ施設	3,643m ²	地下1階 地上5階	太陽光発電システム 10.8kW コジェネレーションシステム インバータ設備 BEI:0.45
スポーツクラブNAS 篠崎	2018年8月	スポーツ施設	3,699m ²	地下1階 地上6階	太陽光発電システム 5kW コジェネレーションシステム インバータ設備 BEI:0.45

■ 自社・グループ施設(既存)における省CO₂先導プロジェクト

施設名	用途	基準年	CO ₂ 削減率(基準年比)			
			2015年度実績	2016年度実績	2017年度実績	2018年度実績
大和ハウス大阪ビル	事務所	2005	39.0%	37.9%	38.1%	40.5%
大和ハウス東京ビル		2005	29.7%	29.7%	34.6%	37.0%
イースつくば	商業施設	2010	14.2%	-4.7%	8.5%	55.5%
コムボックス光明池		2009	44.3%	42.8%	36.5%	40.1%
湘南モールフィル	商業施設	2007	41.8%	42.4%	46.7%	51.2%
ロイヤルホームセンター西宮店		2005	43.2%	46.8%	53.2%	58.4%
THE HAMANAKO	リゾートホテル	2007	36.3%	33.8%	33.8%	36.8%
Hotel & Resorts ISE-SHIMA		2007	37.8%	36.9%	33.3%	35.2%
Hotel & Resorts KYOTO-MIYAZU	工場	2009	38.5%	34.7%	33.0%	41.7%
大和ハウス工業九州工場		2005	62.1%	65.3%	65.9%	62.2%

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ CO₂排出量・エネルギー使用量

◇概要

CO₂排出量は、エネルギー起源のCO₂排出量のみを対象とし、エネルギー使用量は、熱量換算での算定としています。なお、海外拠点のCO₂排出量は参考値のため、含まれていません。それぞれ、電力、燃料の購入データを基に、エネルギー種別ごとのCO₂排出係数、熱量換算係数を乗じて算出していますが、施工部門など一部推計が含まれています。

◇算定式

$$\begin{aligned} \text{CO}_2\text{排出量 (t)} &= \Sigma \{ (\text{電力、燃料の年間使用量}) \\ &\quad \times (\text{エネルギー毎のCO}_2\text{排出係数}) \} \\ \text{エネルギー使用量 (J)} &= \Sigma \{ (\text{電力、燃料の年間使用量}) \\ &\quad \times (\text{エネルギー毎の熱量換算係数}) \} \end{aligned}$$

◇対象範囲と算定基準

部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2018年3月末現在)		算定基準	
オフィス	大和ハウスグループ	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて	計	962ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			事務所	711ヵ所	
			研究所	2ヵ所	
			研修センター	5ヵ所	
			展示場	244ヵ所	
車両	大和ハウスグループ	社用車および、マイカー許可車のすべて		計 13,478台	各拠点にて、ガソリンカードの請求データまたは給油時の領収書を基に、ガソリン使用量を把握し、CO ₂ 排出係数を乗じて算出
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて		計 33ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
物流・配送センター	大和ハウスグループ	輸送	物流事業における輸送のすべて(自社車両のみ)	計 546台	各拠点にて、燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
		配送センター	部材輸送等に要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	計 63ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
施工*	大和ハウスグループ	住宅・建築の新築工事、土木工事の施工現場(解体・改修工事は除く)	新築工事:計	6,793千㎡	サンプル物件における床面積(または売上金額)あたりのエネルギー使用量に集計期間の売上床面積(売上金額)を乗じて全体を推計。その数値から、省エネルギー活動の実施率にもとづき推計したエネルギー使用削減量を減じて、エネルギー使用量を推計し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			住宅工事	2,844千㎡	
			建築工事	3,949千㎡	
			土木工事	169件	
商業施設・店舗	大和ハウスグループ	当社が運営する商業施設・店舗	計	511ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出 ※テナント部分は除く(ただし、省エネ法上算入を求められている施設では一部テナント部分を含む)
			商業施設	453ヵ所	
			ホームセンター	58ヵ所	
リゾート・スポーツ施設	大和ハウスグループ	当社が運営するリゾートホテル・ゴルフ場・スポーツクラブ、温浴施設、レストラン	計	116ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			リゾートホテル	29ヵ所	
			ゴルフ場	10ヵ所	
			スポーツクラブ	72ヵ所	
ホテル・介護施設	大和ハウスグループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設	計	73ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
			都市型ホテル	63ヵ所	
			介護施設	10ヵ所	
駐車場	大和ハウスグループ	当社が運営する駐車場		計 2,524ヵ所	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出

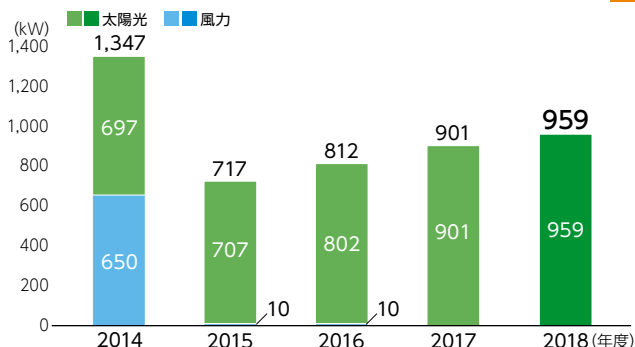
※2016年度より、一部の部門において用途別にサンプル物件のエネルギー使用量を把握し、これを毎年度見直すことにしました。なお、過年度データも同様の方法にて算出しています。

海外拠点(参考)

部門	対象組織	対象範囲	算出基準
オフィス	大和ハウスグループ	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基に、エネルギー使用量*を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出 ※一部拠点においては、請求金額・使用面積からの推計値による
車両	大和ハウスグループ	社用車	
生産	大和ハウスグループ	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基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出
施工	大和ハウスグループ	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
リゾート施設	大和ハウスグループ	当社グループが運営するリゾートホテル	各拠点にて、電力・燃料供給会社からの月次請求書を基に、エネルギー使用量を把握し、各CO ₂ 排出係数を乗じて算出

再生可能エネルギー

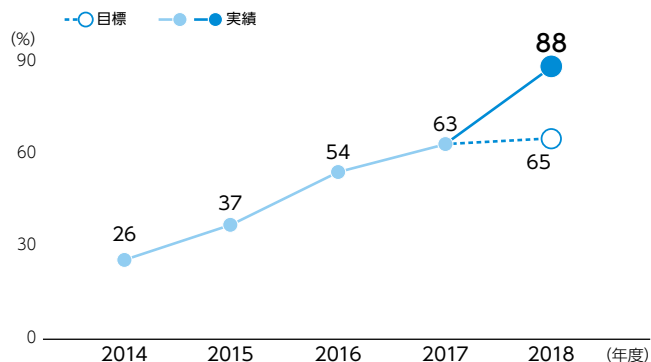
再生可能エネルギー(自家消費)の発電設備容量



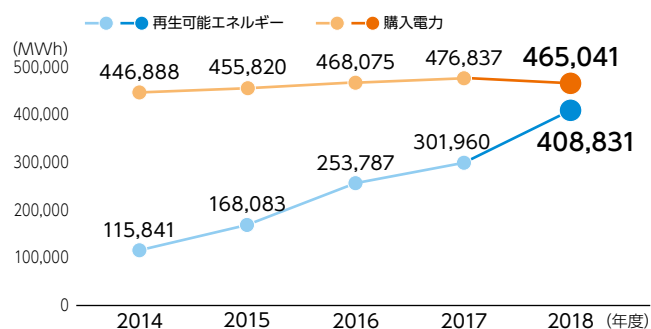
再生可能エネルギー(自家消費)の発電設備容量(部門別) 単位: kW

	2014	2015	2016	2017	2018
オフィス	152	191	277	375	397
生産	176	166	165	155	155
物流・配送センター	128	81	81	81	81
商業施設・店舗	128	128	128	128	148
リゾート・スポーツ施設	726	121	131	132	147
ホテル・介護施設	30	30	30	30	30
駐車場	7	—	—	—	—

購入電力量に対する再生可能エネルギー(全量売電)発電量の割合



購入電力量と再生可能エネルギー(全量売電)発電量

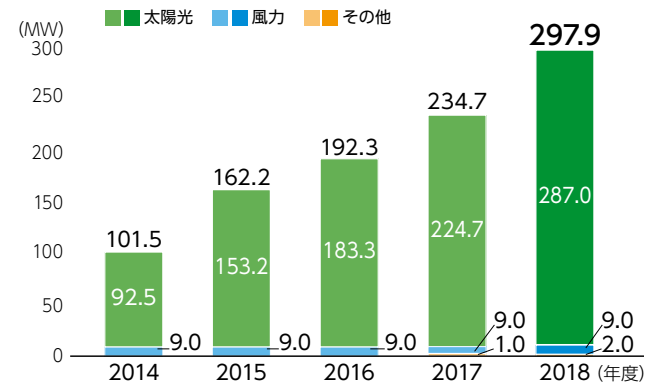


再生可能エネルギー(全量売電)発電量の内訳

単位: MWh

	2014	2015	2016	2017	2018
風力発電	26,926	26,549	28,344	27,340	30,484
太陽光発電	88,914	141,534	225,443	273,078	373,454
水力発電	—	—	—	1,542	4,893

再生可能エネルギー(全量売電)の発電設置容量



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

再生可能エネルギー(自家消費)の発電設備容量

◇概要

発電設備容量は、年度末において、当社グループが保有(稼働)する再生可能エネルギー(風力発電・太陽光発電など)による発電設備のうち、自家消費を行っている設備の発電容量を示しています。

◇対象範囲と算定基準

CO₂排出量の対象範囲、算定基準に同じ
ただし、車両・輸送・施工は除く

再生可能エネルギー(全量売電)の発電設備容量

◇概要

発電設備容量は、年度末において、当社グループが発電事業者として運営(稼働)する再生可能エネルギー(風力発電・太陽光発電・水力発電など)による発電設備容量を示しています。なお、発電設備容量の算定にあたっては、全量売電のみを対象とし、自家消費のものは対象としていません。また、特定電気事業者(PPS)として、電力販売を行っているエネサープの運営する発電設備は含めていません。

購入電力量に対する再生可能エネルギー(全量売電)発電量の割合

◇概要

購入電力に対する再生可能エネルギー(全量売電)発電量の割合とは、当社グループの購入電力量に対する、当社グループが運営する再生可能エネルギー発電設備による電力系統への売電量の割合を示しており、100%以上となると購入電力による間接CO₂排出量をネットゼロと考えることができます。

◇算定式

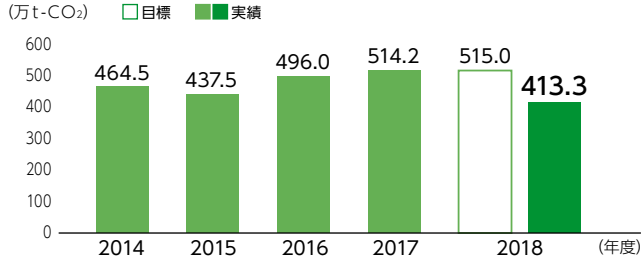
購入電力量に対する再生可能エネルギー(全量売電)発電量の割合(%)
= $\frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー(全量売電)発電設備による売電量(MWh)})}{\Sigma(\text{購入電力量(MWh)})}$

地球温暖化防止

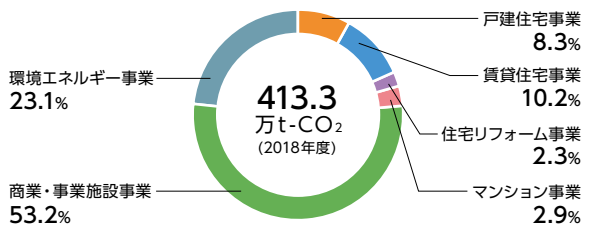
商品・サービス

CO₂削減貢献量

CO₂削減貢献量



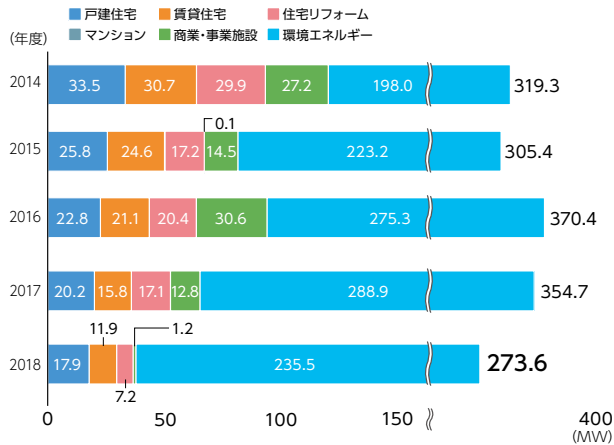
CO₂削減貢献量の内訳



CO₂削減貢献量(部門別)

部門	2014	2015	2016	2017	2018
戸建住宅事業	42.1	38.1	34.7	33.5	34.2
賃貸住宅事業	48.2	42.7	46.7	45.9	42.2
住宅リフォーム事業	28.1	17.7	21.1	18.4	9.6
マンション事業	15.7	12.7	18.0	9.2	11.8
商業・事業施設事業	164.2	143.4	208.4	234.1	219.9
環境エネルギー事業	166.1	182.9	167.0	173.2	95.7

太陽光発電システム供給実績(設備容量)



太陽光発電システムの供給実績(設備容量)(部門別)

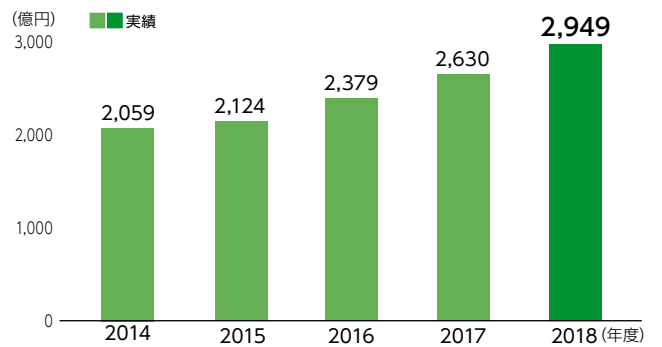
部門	2014	2015	2016	2017	2018
戸建住宅事業	33,539	25,817	22,808	20,188	17,932
賃貸住宅事業	30,719	24,631	21,123	15,782	11,921
住宅リフォーム事業	29,855	17,220	20,442	17,068	7,152
マンション事業	22	69	45	5	3
商業・事業施設事業	27,207	14,469	30,629	12,781	1,176
環境エネルギー事業	198,002	223,235	275,338	288,906	235,456

グリーンビルディング認証の認定・取得状況

認証名	部門	単位	2015	2016	2017	2018
長期優良住宅	戸建住宅事業	件	7,640	7,530	7,486	7,237
低炭素建築認定	-	件	-	1,877	205	0
BELS認証	-	件	-	2,045	1,567	1,688
LEED認証	オフィス	-	-	プラチナ認証 (大和ハウス 東京本社ビル)	-	-

環境貢献型事業

環境貢献型事業売上高



環境貢献型事業売上高(部門別)

	2014	2015	2016	2017	2018
環境エネルギー事業	720	807	921	1,218	1,353
住宅ストック事業	798	813	875	864	1,022
リース事業	523	474	523	492	511
環境緑化事業	15	25	45	49	57
環境エンジニアリング事業	3	5	15	7	6

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

環境貢献型事業売上高

概要

大和ハウスグループの事業において、コア事業である建築請負での環境配慮とは別に、多角化事業として取り組む事業そのものが脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現に貢献するものを「環境貢献型事業」と定義し、当該事業の売上高を用いてその進捗を評価しています。

対象範囲等

大和ハウス工業およびグループ会社における5事業を対象とし、算定範囲は下表のとおりです。

部門	対象範囲	算定範囲
環境エネルギー事業	大和ハウス工業	環境エネルギー事業の全売上高
	大和エネルギー	全売上高
	エネサーブ	全売上高
住宅ストック事業	大和ハウス工業	ストック事業の全売上高
	大和ハウスリフォーム 日本住宅流通	全売上高 ストック事業の全売上高
リース事業	大和リース	流通・建築リース事業の全売上高 (ただし、流通・建築は除く)
環境緑化事業	大和リース	環境緑化事業の全売上高
環境エンジニアリング事業	フジタ	環境エンジニアリング事業の全売上高

《環境データの算定方法、対象範囲》

■ CO₂削減貢献量

◇概要

CO₂削減貢献量とは、「当社グループが、住宅や建築物、省エネ・創エネソリューションを提供することにより、どれだけCO₂排出量の削減に貢献できたか」を示す数値です。
 当社グループでは、フローベース法による算定を基本としており、当該年度に提供した商品（住宅や建築物、太陽光発電など）がライフエンドまで使用された場合の使用・運用段階のCO₂排出量を算出し、これに相当する比較対象商品のCO₂排出量から差し引いて削減貢献量を算定しています。なお、ESCO事業*による削減貢献量については、ストックベース法による算定とし、当該年度に提供しているESCOサービスの対象設備すべて（ストック累積分）の年間CO₂排出量を算出し、これに相当する比較対象設備のCO₂排出量から差し引いて削減貢献量を算定しています。
 ※ESCO事業:Energy Service Company事業の略。顧客の光熱水費等の経費削減を行い、削減実績から対価を得るビジネスのこと

◇算定式

【フローベース法の場合】

- 方法①(新築住宅) : CO₂削減貢献量(t) = (比較対象商品の使用・運用段階の戸あたり年間CO₂排出量(t/戸・年))
 - (当該年度に提供した商品の使用・運用段階の戸あたり年間平均CO₂排出量(t/戸・年))
 ×当該年度の販売(売上)戸数(戸)×想定使用年数(年)
- 方法②(新築建物) : CO₂削減貢献量(t) = Σ(延床面積(m²)×用途別・規模別床面積あたり年間エネルギー消費量(MJ/m²・年)
 ×エネルギー低減率(%)×CO₂排出係数(t/MJ)×想定使用年数(年))
 ※エネルギー低減率(%)=1-BEI ※BEI=設計エネルギー消費量(MJ/年)÷基準エネルギー消費量(MJ/年)
- 方法③(創エネ設備) : CO₂削減貢献量(t) = Σ(再生可能エネルギーによる年間発電量(kWh/年)×CO₂排出係数(t/kWh)×想定使用年数(年)) ※売電分も含むΣ
- 方法④(省エネ改修) : CO₂削減貢献量(t) = Σ{(省エネ改修前の年間CO₂排出量(t/年)-省エネ改修後の年間CO₂排出量(t/年))×想定使用年数(年)}
- 方法⑤(電力小売り) : CO₂削減貢献量(t) = Σ{(一般電気事業者の調整後排出係数(t-CO₂/kWh)-当該年度の調整後CO₂排出係数(t-CO₂/kWh))×当該供給電力量(kWh)}
- 【ストックベース法の場合】CO₂削減貢献量(t/年) = Σ{(比較対象設備の年間CO₂排出量(t/年))-(当該年度に提供しているESCOサービス対象設備の年間CO₂排出量(t/年))}

◇対象範囲と算定基準

部門	対象範囲	算定基準			
		算定方法・算定ツール	比較対象	想定使用年数*	
大和ハウス工業	戸建住宅事業	【算定方法】フローベース法① 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備等は当社独自の計算による) 【エネルギー消費量の算定について】当該年度に供給した住戸のすべてが比較対象住戸と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、当該年度の各省エネ対策の導入率を考慮した、戸あたり年間エネルギー消費量の平均値を算出	【戸建】<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m ² 【賃貸(低層)】<建設地>大阪市、<家族構成>>3人家族、<プラン>当社標準プラン/(低層)住戸面積50.49m ² 【共通仕様】H28年省エネ基準(基準仕様)	躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年	
	賃貸住宅事業	賃貸住宅(低層)事業における新築住戸のすべて	躯体:30年 設備:15年 太陽光発電:20年		
	マンション事業	賃貸住宅(中高層)における新築住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	60年
	商業・事業施設事業	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年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外の用途:60年 太陽光発電:20年
	環境エネルギー事業	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 【発電量・省エネ効果の算定について】当社独自のシミュレーションツールによる(メーカーの試算も併用)	【省エネソリューションの場合】省エネ改修の実施前 【創エネソリューションの場合】創エネ設備の導入前	照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年
大和リース	商業・事業施設事業	商業・事業施設事業における着工物件(リース物件のぞく)	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外:60年 太陽光発電:20年
フジタ	事業施設事業	事業施設事業における300m ² 以上の着工物件、太陽光発電設置工事すべて	【算定方法】フローベース法②・③ 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	店舗・倉庫・工場:30年 それ以外:60年 太陽光発電:20年
大和ハウスリフォーム	住宅リフォーム事業	住宅リフォーム工事における省エネ・創エネリフォーム案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④ 【使用した算定ツール】省エネ法/住宅のエネルギー消費性能計算プログラム(同プログラムでは評価できない設備等は当社独自の計算による) 【発電量・省エネ効果の算定について】当該年度の省エネ・創エネリフォームのすべてが比較対象住宅と同じ建設地、プランと仮定。同プログラムの方法論を用いて、各省エネ対策の効果を試算し、当該年度の各工事件数を乗じて削減効果を算出	<建設地>6地域、<家族構成>4人家族、<プラン>戸建住宅用モデルプラン/延床面積:131.14m ² <外皮断熱>S55年省エネ基準、<給湯>一般ガス給湯器、<調理>ガスコンロ、<発電設備>なし	断熱改修:15年 照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年 など
コスモスインシア	マンション事業	マンション事業における着工住戸のすべて	【算定方法】フローベース法② 【使用した算定ツール】省エネ法/一次エネルギー消費量算定プログラム	省エネ法/H25年又は、H28年基準における標準建物	60年
大和エネルギー	環境エネルギー事業	ESCO事業、省エネ・創エネソリューション案件すべて	【算定方法】フローベース法③・④、ストックベース法(ESCO事業のみ) 【発電量・省エネ効果の算定について】当社独自のシミュレーションによる(メーカーの試算も併用)	【省エネソリューションの場合】省エネ改修の実施前 【創エネソリューションの場合】創エネ設備の導入前	照明設備改修:15年 空調設備改修:15年 太陽光発電:20年 など
エネサーブ	環境エネルギー事業	(~2016年度)電力小売り(PPS)事業のすべて	【算定方法】フローベース法⑤ 【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。

長期優良住宅認定

P228参照
 (資源保護、長期優良住宅認定率)

低炭素建物認定

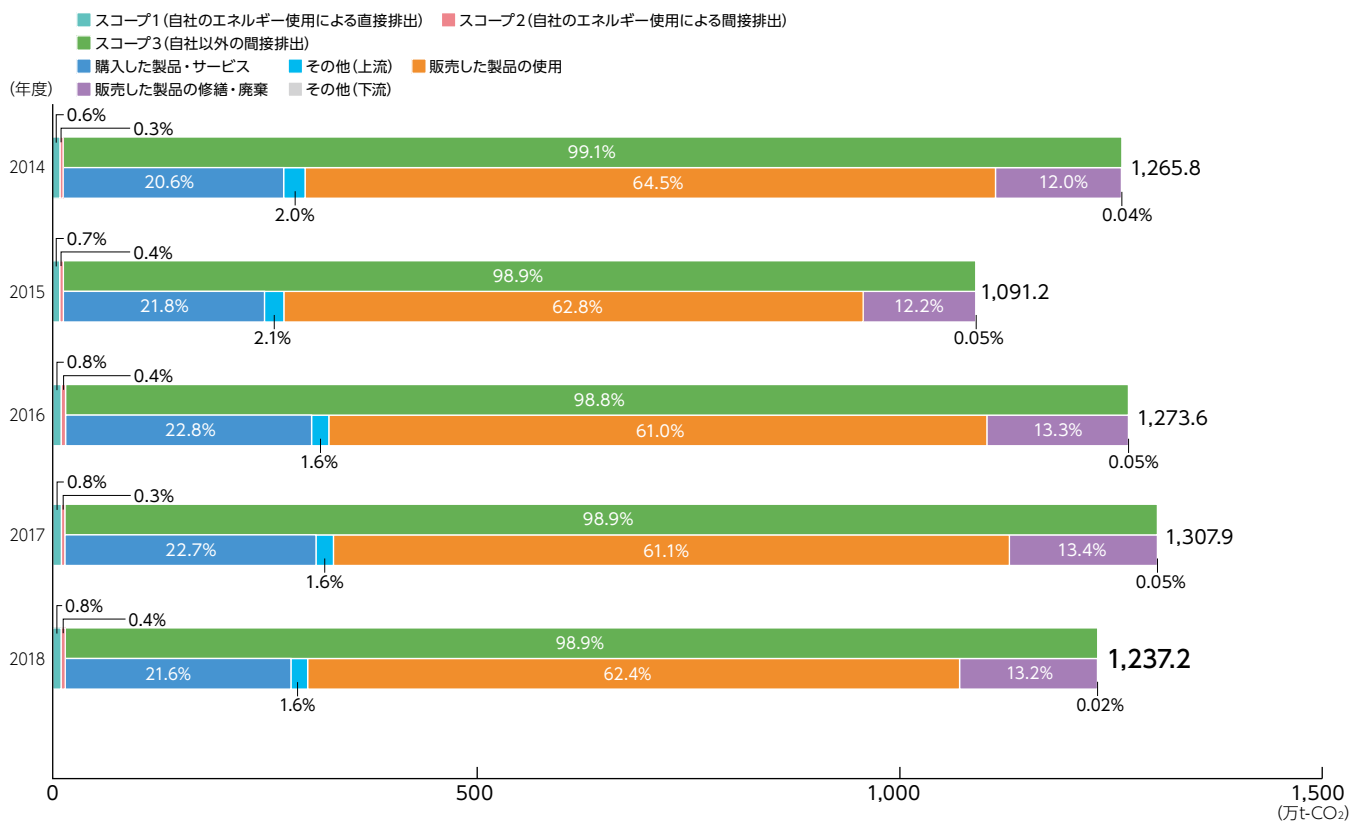
CO₂の排出抑制に資する建築物で所管行政が認定を行うもの。

BELS認証

Building-Housing Energy-efficiency Labeling System(建築物省エネルギー性能表示制度)の略称で、新築・既存の建築物において第三者評価機関が省エネ性能を評価し認証する制度。性能に応じて5段階で☆表示がされる。

バリューチェーンのCO₂排出量

■ スコープ1・2・3CO₂排出量



単位: 万トン

分類		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	合計に対する割合
スコープ1		7.2	7.4	10.6	9.9	9.4	0.8%
スコープ2		4.3	4.4	4.7	4.6	4.6	0.4%
スコープ3		1,254.2	1,079.4	1,258.2	1,293.5	1,223.2	98.9%
スコープ3	上流						
	購入した製品・サービス	260.2	237.7	290.7	296.8	267.2	21.6%
	資本財	14.4	10.7	5.4	6.9	5.7	0.5%
	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	1.2	1.2	1.4	1.4	1.4	0.1%
	輸送、配送(上流)	4.2	4.6	4.5	4.3	4.1	0.3%
	事業から出る廃棄物	4.4	5.2	8.4	7.9	7.7	0.6%
	出張	0.4	0.5	0.5	0.5	0.6	0.05%
	雇用者の通勤	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	0.05%
	リース資産(上流)	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.001%
	下流						
輸送、配送(下流)	—	—	—	—	—	(該当なし)	
販売した製品の加工	—	—	—	—	—	(該当なし)	
販売した製品の使用 <input checked="" type="checkbox"/>	816.6	684.8	776.7	799.1	772.1	62.4%	
販売した製品の修繕・廃棄	151.7	133.5	169.3	175.4	163.5	13.2%	
リース資産(下流)	0.5	0.5	0.6	0.6	0.3	0.02%	
フランチャイズ	—	—	—	—	—	(該当なし)	
投資	—	—	—	—	—	(該当なし)	
合計		1,265.8	1,091.2	1,273.6	1,307.9	1,237.2	100.0%

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ バリューチェーンのCO₂排出量

◇対象組織

大和ハウス工業（単体）

◇概要

スコープ1、2については、P212参照（一部算出方法が変更になっていますが、過去に遡って修正は行っていません）。スコープ3については、右記算定式で算定しており、活動量は主に当社実績にもとづく一次データを使用し、活動量あたりのCO₂排出量は信頼性の高い二次データを使用しています。なお、二次データにおいては、毎年入手可能な最新版を利用するものとし、過去にさかのぼっての修正は行っていません。

◇対象範囲と算定基準

分類	スコープ3の対象カテゴリ	対象範囲 (非該当カテゴリ(◆)についてはその理由)	算定基準（排出量＝活動量×活動量あたりのCO ₂ 排出量(原単位)）	
			活動量	原単位(出典)
上流	1 購入した製品・サービス	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の建設に要した資材および購入した水・紙の採取・製造・輸送(マンションは建設時も含む)	用途別の供給面積 水・紙の購入金額	面積あたりの原単位(出典③) 金額あたりの原単位(出典①)
	2 資本財	購入または取得した資本財の採取・製造・輸送	設備投資金額	設備投資金額あたりの原単位(出典①)
	3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	購入・取得した燃料およびエネルギーの採取・生産・輸送(スコープ1、2に含まれないもの)	購入した燃料・エネルギー消費量	燃料・エネルギー別採取・生産・輸送段階の原単位(出典①、②)
	4 輸送、配送(上流)	当社が所有権を有する貨物の調達・移動、排出責任を負う廃棄物の輸送	荷主分の輸送に関わる燃料の発熱量	発熱量あたりの原単位(省エネ法による)
	5 事業から出る廃棄物	生産拠点および建設・解体現場で発生した産業廃棄物の廃棄・処理	品目ごとの廃棄物排出量	品目ごとの廃棄・処理段階の原単位(出典①)
	6 出張	従業員による事業に関わる活動のための移動(海外・国内)・宿泊	移動手段別の出張旅費金額	移動手段別の交通費支給額あたりの原単位(出典①)
	7 雇用者の通勤	従業員による自宅と就業地点間の移動	移動手段別の通勤費支給額	移動手段別の交通費支給額あたりの原単位(出典①)
	8 リース資産(上流)	リース使用したデータセンター・文書管理倉庫の稼働	専有面積(倉庫・データセンター)	面積あたりの原単位(出典③)
下流	9 輸送、配送(下流)	◆販売した製品(住宅・建築物)の輸送・流通というプロセスがないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	10 販売した製品の加工	◆販売した製品(住宅・建築物)の加工というプロセスがないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	11 販売した製品の使用	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における使用(戸建/賃貸住宅・物販/飲食店舗・工場/倉庫:30年、それ以外:60年) なお、リースで提供される製品の使用についても、まとめて算入しています。また、修繕・更新に伴うCO ₂ 排出量は、カテゴリ12に含めています。	用途別の供給面積	用途別供給面積あたりの年間CO ₂ 排出量(自社計算) ×想定使用年数
	12 販売した製品の修繕・廃棄	戸建・賃貸住宅・マンション・非住宅建築物の生涯における修繕・更新と解体・廃棄	用途別の供給面積	面積あたりの原単位(出典③)
	13 リース資産(下流)	当社が保有する貸しビルの稼働	賃貸面積(事務所)	面積あたりの原単位(出典③)
	14 フランチャイズ	◆フランチャイズ制を採用していないため、このカテゴリに該当するCO ₂ 排出量はありません。	該当なし	該当なし
	15 投資	◆投資先のスコープ1、2排出量について、一部実データに基づく推計の結果、スコープ3排出量全体の2%以下となり、データ収集の困難さに対して排出量が小さいと判断し対象外としています。	該当なし	該当なし

◇算定式

$$\text{CO}_2\text{排出量}(t) = \Sigma\{(\text{活動量}) \times (\text{活動量あたりのCO}_2\text{排出量})\}$$

◇出典(利用した二次データ)

- ①サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定の排出原単位データベース(ver.2.6)(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)

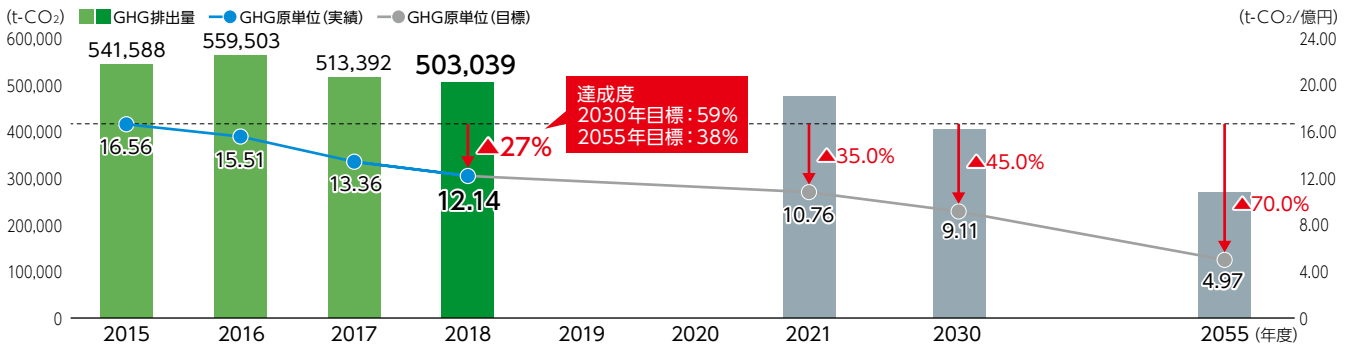
長期目標に対する進捗状況

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

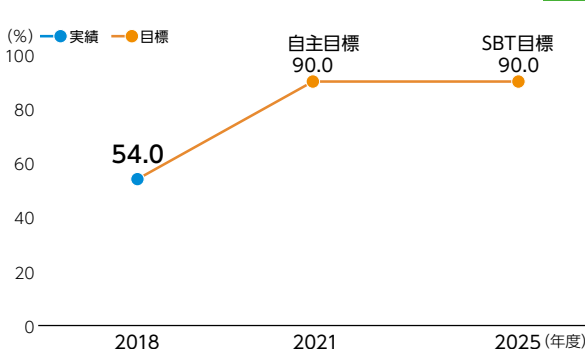


SBT	GHG排出量	実績				目標			
		2015	2016	2017	2018	2021	2030	2040	2055
	原単位2015年度比(売上高あたり)	—	▲6%	▲19%	▲27%	▲35%	▲45%	—	▲70%
	総量	541,588 ^t	559,503 ^t	513,392 ^t	503,039 ^t	2015年度比 ▲9.6%	2015年度比 ▲22.5%	—	2015年度比 ▲43.6%
	エネルギー効率 2015年度比 EP100	—	1.07倍	1.15倍	1.27倍	1.4倍	1.5倍	2倍	—
	再エネ率(売電含む)	37%	54%	63%	85%	85%	100%	—	—
	再エネ利用率 RE100	0.15%	0.17%	0.18%	0.23%	3%	10%	100%	—

調達 (Scope3 Category1)

長期目標 2025年までに主要取引先の90%にSBT水準目標

主要取引先の温室効果ガス目標設定状況

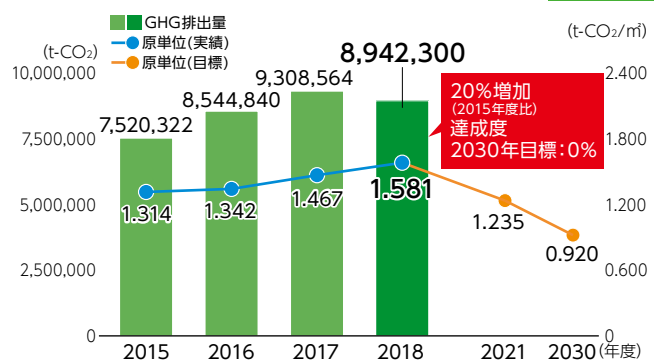


SBT	主要取引先の温室効果ガス削減目標設定率	実績		目標	
		2017	2018	2021	2025
	—	—	自主目標 54%	自主目標 90%	SBT目標 90%

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(mあたり)の推移

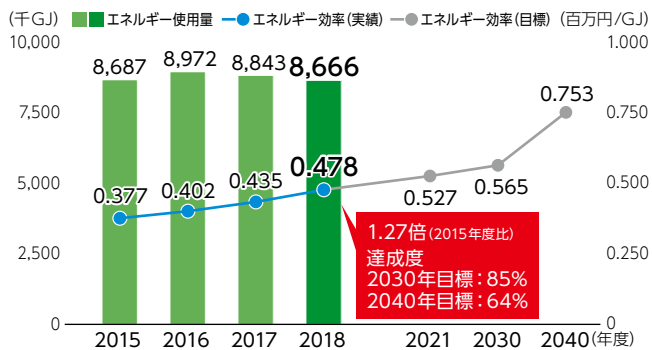


SBT	商品使用によるGHG排出量	原単位2015年度比(面積あたり) 基準建物比	実績				目標	
			2015	2016	2017	2018	2021	2030
	—	—	▲25.9%	▲27.5%	▲27.8%	▲27.6%	▲30%	▲50%
	—	—	—	+2%	+12%	+20%	▲6%	▲30%

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

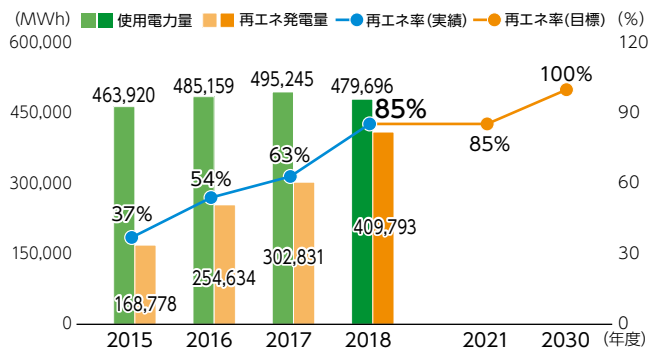
■ エネルギー使用量とエネルギー効率の推移



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(売電含む)100%

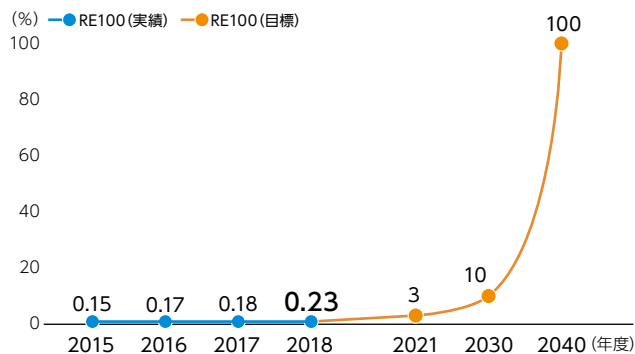
■ 再エネ率(売電含む)の推移 <再エネ発電量÷電力使用量>



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100%

■ 再生可能エネルギーの利用率の推移 (RE100) <再エネ利用量÷電力使用量>



<環境データの算定方法、対象範囲>

◇対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日

◇対象組織：大和ハウス工業および連結子会社 (参考)全連結子会社数:340社(国内:135社 海外:205社)

◇CO₂排出係数

燃料等については、省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)、温対法(地球温暖化対策推進に関する法律)に基づく値を使用しています。購入電力については、国内においては、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、海外においては各国の排出係数を使用(GHGプロトコルもしくはIEA CO₂ emissions from fuel combustion)

・購入電力	0.512 t-CO ₂ /MWh(国内)	・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

*CO₂以外の温室効果ガスについては、確認した結果極めて少量であるため、集計対象外としています。

◇熱量換算係数

エネルギー使用量について、国内外ともに熱量に関する国際単位系であるジュール(J)にて算出しており、各エネルギー種別ごとに下記の熱量換算係数を用いています。なお、再生可能エネルギー(自家消費)については、その使用によって、購入電力が削減したとみなし、購入電力と同じ熱量換算係数を用いています。

・購入電力	9.76 GJ/MWh	・灯油	36.7 GJ/kl
・ガソリン	34.6 GJ/kl	・都市ガス	44.8 GJ/1,000m ³ (N)
・軽油	37.7 GJ/kl	・LPG	50.8 GJ/t
・A重油	39.1 GJ/kl	・冷水 温水	1.36 GJ/GJ

◇算定式 EP100(エネルギー効率)= 連結売上高(百万円)÷Σ(エネルギー使用量[GJ])

$$\text{再エネ率(売電含む)} = \frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー(全量売電および自家消費発電設備による発電量)} [\text{MWh}]) + \Sigma(\text{RE100電気購入量} [\text{MWh}])}{\Sigma(\text{使用電力量(購入電力+自家消費発電設備による電力)} [\text{MWh}])}$$

$$\text{再生可能エネルギー利用率(RE100)} = \frac{\Sigma(\text{再生可能エネルギー(自家消費発電設備による発電量)} [\text{MWh}]) + \Sigma(\text{RE100電気購入量} [\text{MWh}])}{\Sigma(\text{使用電力量(購入電力+自家消費発電設備による電力)} [\text{MWh}])}$$

商品使用によるm²あたりのGHG排出量

m²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]*m²)÷Σ(販売床面積[m²])

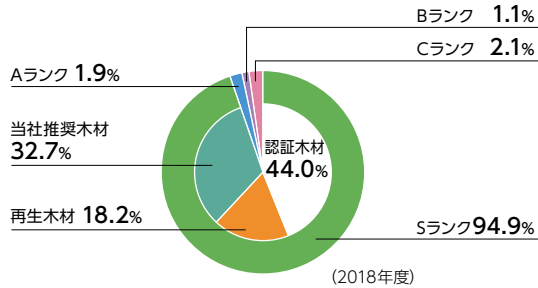
*算出方法は、スコープ3カテゴリ11と同様。対象範囲は、大和ハウス工業、大和リース、フジタ、コスモスイニシアの4社

自然環境との調和

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]

	2014	2015	2016	2017	2018
Sランク	81.5%	87.6%	86.5%	84.2%	94.9%
Aランク	7.4%	5.6%	7.9%	11.4%	1.9%
Bランク	3.8%	2.2%	3.1%	2.0%	1.1%
Cランク	7.3%	4.7%	2.5%	2.4%	2.1%

[Sランク内]

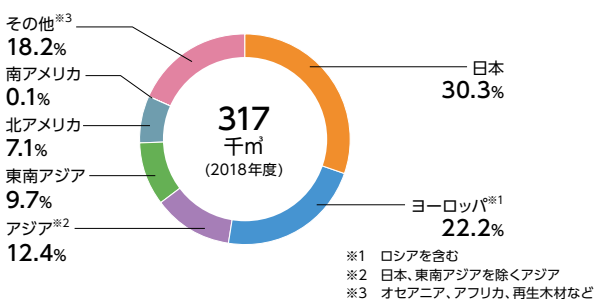
	2014	2015	2016	2017	2018
認証木材	66.7%	43.9%	40.3%	35.6%	44.0%
再生木材	7.9%	23.0%	21.6%	17.7%	18.2%
当社推奨木材	6.9%	20.7%	24.6%	30.9%	32.7%

■ 評価対象の部門における木材調達量

単位：㎡

	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業	207,836	254,132	246,277	342,291	268,867
ロイヤルホームセンター	30,263	25,723	27,509	37,237	36,763
デザインアーク	1,037	1,726	2,854	3,510	3,011
大和リース	—	6,073	5,963	3,733	5,052
フジタ	—	5,185	9,443	1,919	2,629
コスモスイニシア	—	140	91	147	1,076
合計	239,136	292,979	292,137	388,837	317,398

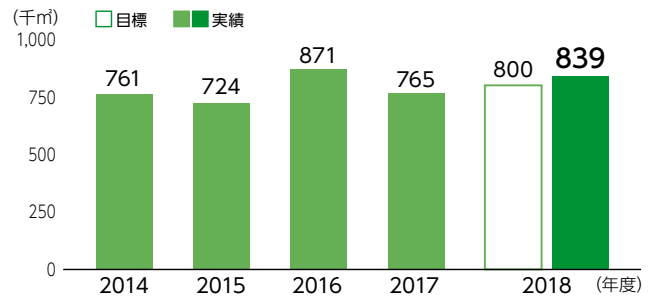
■ 調達木材の伐採地別割合



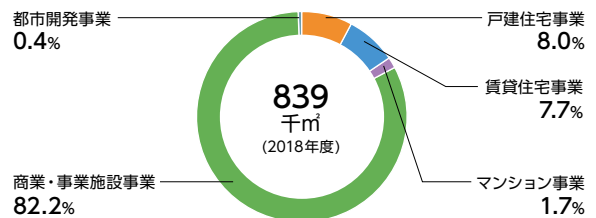
商品・サービス

開発・街づくりにおける生物多様性保全

■ 緑被面積

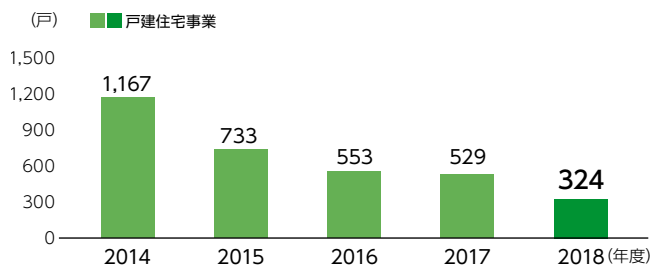


■ 緑被面積の内訳

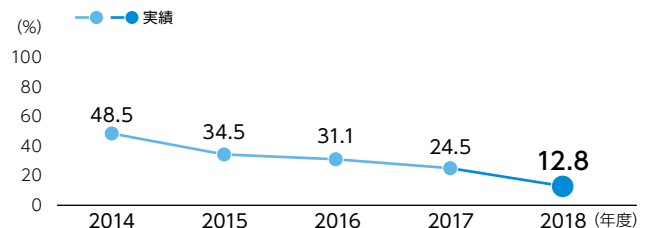


環境共生住宅

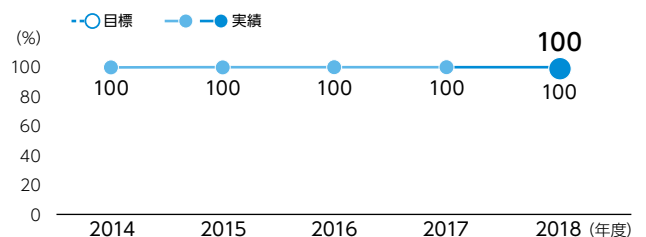
■ 環境共生住宅認定戸数



■ 環境共生住宅の認定率(分譲住宅のみ)



■ 生物多様性自主基準適合率(開発)



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 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。
年一回、木材の供給サプライヤーに納入木材の実態調査を行い、認定基準への適合状況を確認しています。
(認証木材・再生木材以外の木材については、Sランク：推奨、Aランク：標準、Bランク：購入可、Cランク：改善の4段階に評価)
※2015年度に評価基準を一部改訂

◇算定式

Cランク木材比率(%) = Σ (Cランク木材の調達量(m³)) ÷ Σ (全体の木材調達量(m³))

※S、A、Bランク木材も同様に算出

■ 【街づくり】緑被面積

◇概要

緑被面積とは、大和ハウスグループが分譲住宅の販売や建築請負とともに実施する外構工事において、緑化を行った総面積をいいます。

※建築面積とは建物の水平投影面積のこと(ただし、戸建住宅においては、想定建築面積(=敷地面積×法定建ぺい率)を用いています)

◇算定式

緑被面積(m²) = Σ (各事業における対象物件の緑被面積(m²))

■ 環境共生住宅認定

◇概要

自然と調和した街づくりを進めるにあたり、その進捗を測る指標として、一般財団法人「建築環境・省エネルギー機構」が実施する環境共生住宅認定制度を活用しています。
認定にあたっては、戸建住宅においてはシステム供給型(認定No.CS2011-3、CS2011-4)における認定を基本とし、大規模団地等の開発においては一部、団地供給型を併用しています。また、分譲マンションにおいては主に個別供給型を活用しています。

◇算定式 環境共生住宅認定率(%) = Σ (分譲住宅における認定戸数(戸)) ÷ Σ (分譲住宅の販売戸数(戸))

■ 【開発】生物多様性自主基準適合率

◇概要

生物多様性自主基準【開発】とは、生物多様性ガイドライン【開発・街づくり編】に基づき、大規模開発事業を対象に大和ハウス工業が独自に定めた30項目からなる評価ツールにおいて、評価ランクがBランク以上となることをいいます。対象物件ごとに担当者による評価を行い、本社部門にて基準への適合状況を確認しています。

◇算定式

生物多様性自主基準適合率(%) = Σ (自主基準適合物件の敷地面積(m²)) ÷ Σ (評価対象物件の敷地面積(m²))

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	建設した戸建住宅(鉄骨造・木造)
賃貸住宅事業	大和ハウス工業	建設した工業化賃貸住宅(鉄骨造)
マンション事業	大和ハウス工業・コスモスイニシア	販売した分譲マンション(サンプル物件)
商業・事業施設事業	大和ハウス工業・大和リース・フジタ	建設した木造建築物、医療介護・住居系建築物
その他	ロイヤルホームセンター	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

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	分譲住宅の全販売物件
賃貸住宅事業	大和ハウス工業	【緑化規制あり】 全築物件 【緑化規制なし】 敷地面積 1,000m ² 以上
マンション事業	大和ハウス工業	全着工物件 (JV非幹事物件は除く)
商業・事業施設事業	大和ハウス工業	【緑化規制あり】 全着工物件 【緑化規制なし】 敷地面積 3,000m ² 以上
	大和リース	【緑化規制あり】 全着工物件
	フジタ	【緑化規制あり】 全着工物件
都市開発事業	大和ハウス工業	全着工物件

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲	
		認定戸数	認定率
戸建住宅事業	大和ハウス工業	全販売物件	分譲住宅の全販売物件
マンション事業	大和ハウス工業	全販売物件	

◇対象範囲

部 門	対象組織	対象範囲
開発	大和ハウス工業	開発面積3,000m ² 以上の自社開発事業

生物多様性宣言

生物多様性宣言 (2010年10月制定)

生物多様性 基本理念

私たちは、グローバル社会の一員として、生物多様性が生み出す自然の恵みを認識し、生態系に配慮した事業活動に努め、人と自然が『共創共生』する社会の持続可能な発展に貢献します。

生物多様性 行動指針

- 1.人と自然が共生する事業活動の推進**
自然の恵みの重要性を認識し、事業活動と自然の循環機能である大気・水・土・生物などとの調和を図ります。
- 2.人と自然が共創する街づくりの提案**
建設時における生物多様性への影響を認識し、回避・低減に努めるとともに、生態系に配慮した街づくりの提案を行います。
- 3.生態系に配慮した資源の利用**
生物多様性に関する法令遵守に留まらず、高い倫理観に基づき、サプライヤーと協働で、持続可能な資源の利用に努めます。
- 4.研究開発による貢献**
グローバルな視点から、生物多様性保全に係わる研究開発を推進し、その成果を社会と共有します。
- 5.ステークホルダーとの連携と対話**
地方公共団体やNGOなどのステークホルダーとの対話と連携により、事業活動と社会貢献活動の両面から生物多様性保全への取り組みの環を上げます。

CSR調達ガイドライン (2015年7月制定)

(1)取引先行動規範

(2)企業活動ガイドライン

(3)物品ガイドライン

化学物質管理ガイドライン

①生物多様性ガイドライン
【木材調達編】

②合法性・持続可能性評価項目

③生物多様性ガイドライン
【開発・街づくり編】

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

- (a) 供給源が明らかであること(原木供給地までのトレーサビリティ)
- (b) 伐採権のあることが確認できること
- (c) 森林に関する法令およびその他関連規則が遵守されていること

(2)持続可能性の確認

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。

- (a) 伐採した木材が絶滅危惧種でないこと
- (b) 伐採方法が天然林の大伐採でないこと
- (c) 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
- (d) 紛争地産の木材でないこと
- (e) 産地政府の法的労働諸条件を満たしていること
- (f) 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)
- (g) 日本の国産木材
- (h) 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・街づくり編】

1.自然環境のポテンシャルの把握

敷地とその周辺を含む生物環境に関する立地特性を把握し、それに基づき、生物環境の保全と創出に係わる方針を示します。

2.緑の保全・創出

地域適合種を積極的に取り入れ、緑の量・質の確保に努めるとともに、野生小動物の生息域の確保やその植栽条件に配慮した緑地づくりを提案します。

3.野生小動物の生息・生育環境への配慮

野生小動物等の生息行動を促す緑地や水域を整備するなど、その生息・生育環境への配慮に努めます。

4.生態系ネットワーク形成のための配慮

生態系のつながりを重視し、生物の移動に配慮して、緑地配置や土地利用の連続性の確保に努めます。

5.工事中の影響の低減

周辺に生息する動植物に配慮し、騒音・振動・排気などの影響の低減に努めます。

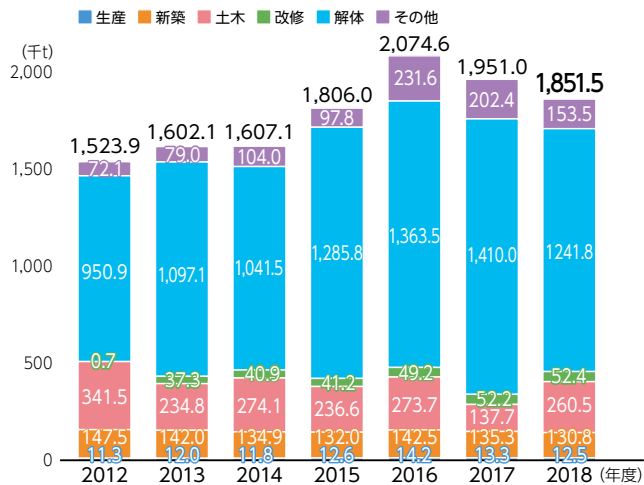
6.維持管理面における配慮

良好な生物環境を維持していくため、緑地の維持管理に必要な設備や管理方針を計画・提案します。

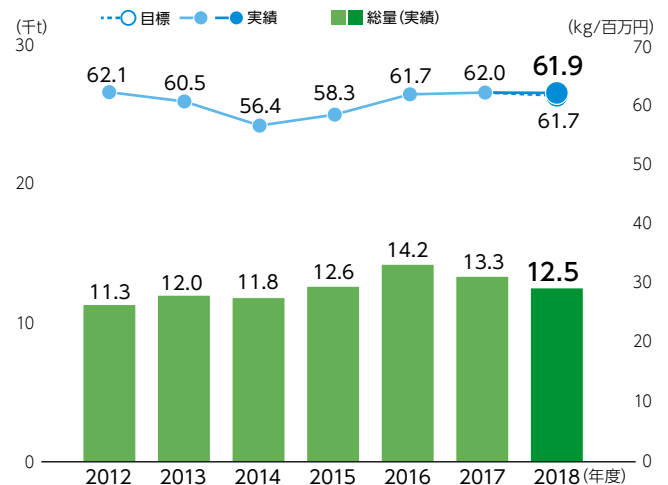
自社活動

廃棄物排出量

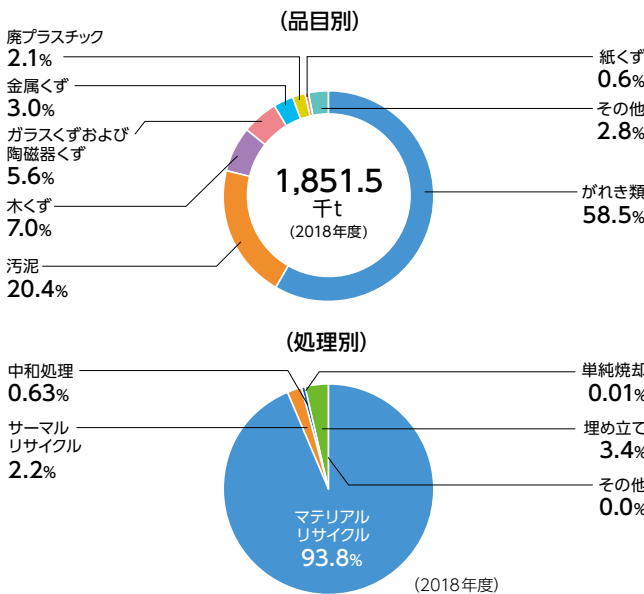
■【全体】建設・解体廃棄物排出量



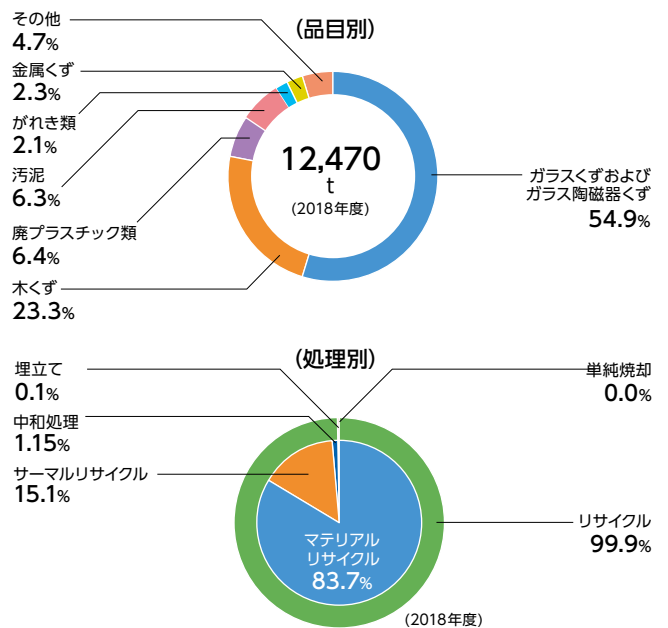
■【生産】廃棄物排出量と原単位



■【全体】建築・解体廃棄物排出量の内訳



■【生産】廃棄物排出量の内訳



■【全体】建築・解体廃棄物排出量の内訳(処理別)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
リサイクル	マテリアル	95.4	93.8	93.2	93.7	94.5	94.6	93.8
	サーマル	2.0	2.2	2.8	2.3	2.0	2.1	2.2
	中和処理	—	—	0.01	0.03	0.05	0.1	0.6
最終処分	単純焼却	0.07	0.04	0.03	0.03	0.05	0.0	0.0
	埋め立て	2.6	3.8	3.9	3.7	3.4	3.2	3.4
	その他	0.05	0.13	0.12	0.17	0.05	0.0	0.0

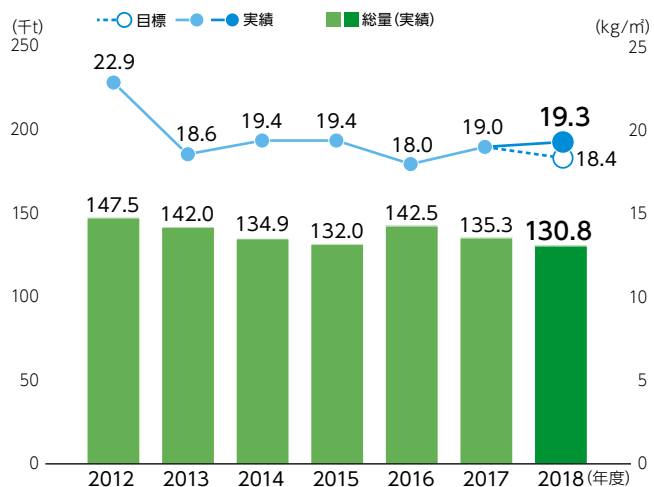
■【全体】リサイクル率の推移(部門別)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
生産	97.6	98.6	98.8	98.7	98.6	97.6	99.9
新築	93.4	96.3	96.5	93.5	97.7	98.1	98.0
土木	99.8	99.8	98.8	99.3	99.8	98.5	99.2
改修	77.4	75.9	77.4	78.7	80.0	81.8	83.1
解体	96.9	95.4	95.8	96.5	96.0	96.6	96.3

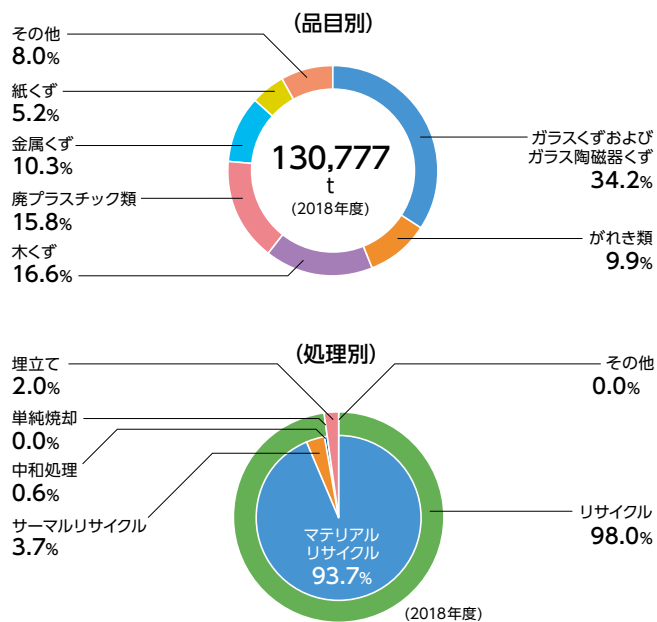
■【生産】廃棄物排出量(会社/部門別)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業	10,495	11,184	11,047	11,712	13,333	12,798	11,912
大和リース	216	205	188	246	218	125	138
デザインアーク	593	582	546	593	601	401	420

【新築】廃棄物排出量と原単位



【新築】廃棄物排出量の内訳

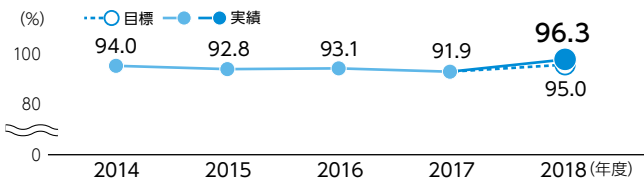


【新築】廃棄物排出量(会社・部門別)

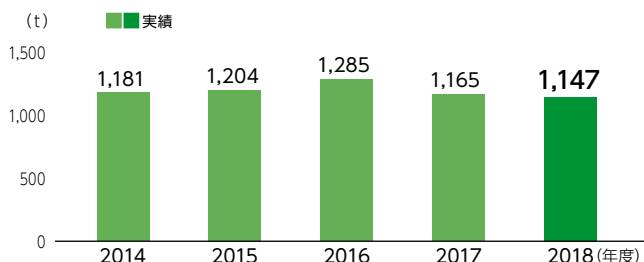
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業(住宅系)	18,441	21,243	19,105	18,995	17,920	17,534	16,757
大和ハウス工業(建築系)	59,106	61,662	70,914	64,798	70,759	72,861	74,591
大和リース	16,745	19,265	18,350	25,124	26,471	23,052	16,778
フジタ	53,219	39,807	26,553	23,059	22,403	21,870	22,651

グリーン購入比率・紙使用量・鋼材使用量

グリーン購入比率



紙使用量



鋼材使用量

	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業	210,171	204,826	209,793	224,863	186,794

グリーン調達30品目

分類	No.	品目名	分類	No.	品目名
土壌	1	土壌改良材	下地	16	製材
	2	メッシュシート		17	合板
	3	代替型枠		18	フリーアクセスフロア
コンクリート	4	混合セメント	仕上	19	ガラス
	5	エコセメント・コンクリート製品		20	タイル
	6	再生アスファルトコンクリート		21	水性塗料
7	再生砕石	22		タイルカーペット	
8	ブロック	23		フローリング	
舗装他	9	透水性舗装	24	ビニル系床材	
	10	屋上緑化	25	エコロジークロス	
鋼材	11	再生鋼材	26	布製ブラインド	
	12	再生木質ボード	27	エアコン	
下地	13	石膏ボード	設備	28	ガスヒートポンプ式冷暖房機
	14	岩綿吸音板		29	変圧器
	15	断熱・吸音材		30	蛍光灯照明器具、ランプ

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 建設・解体廃棄物排出量、リサイクル率

◇概要

工場・施工現場で発生する建設副産物のうち、有価売却したものを除いたものを「建設廃棄物」と定義しています。また、同じ施工現場においても、解体に伴う廃棄物は「解体廃棄物」として区別しています。さらに、土工事に伴う「建設発生土」や「建設汚泥」に関しては、「建設廃棄物」には含めていません。また、生産部門の原単位分母には各工場の「売上高」の合計を用いており、施工部門の原単位分母には各現場の「売上面積」の合計を用いています。

◇算定式

$$\begin{aligned} \text{【生産】建設廃棄物排出量(t)} &= \Sigma(\text{建設副産物発生量(t)}) \\ &\quad - \Sigma(\text{有価売却量(t)}) \\ \text{【新築】建設廃棄物排出量(t)} &= \Sigma(\text{建設副産物発生量(t)}) \\ &\quad - \Sigma(\text{有価売却量(t)}) \\ &\quad - \Sigma(\text{建設汚泥発生量(t)}) \\ \text{【共通】建設廃棄物リサイクル率(\%)} &= \frac{\Sigma\{(\text{マテリアルリサイクル量(t)}) \\ &\quad + (\text{サーマルリサイクル量(t)})\}}{\Sigma(\text{建設廃棄物排出量(t)})} \end{aligned}$$

※リサイクル率の算定においては、建設汚泥を含む

◇対象範囲等

部門	対象組織	対象範囲
生産	大和ハウスグループ	生産拠点のすべて
新築	大和ハウスグループ	新築現場のすべて
土木	フジタ	土木現場のすべて
改修	大和ハウスグループ	改修現場のすべて(一部、小規模現場を除く)
解体	大和ハウスグループ	解体現場のすべて

■ グリーン購入基準

分類	主な対象	基準名
紙類	カタログ等	森林認証紙を使用していること。
	コピー用紙、帳票類	次のi~iiiのうち1つ以上の条件を満たしていること。 i) エコマーク*認定品であること。 ii) グリーン購入法適合品であること。 iii) GPNデータベース*掲載品であること。
文具類	事務用品	
オフィス家具	いす、机、棚、収納用什器(棚以外)、ローパーテーションなど	(社)日本オフィス家具協会(JOIFA)が環境物品として推奨する商品(グリーン購入法適合品)であること。
OA機器類	コピー機等、複合機、FAX	次のi~iiのうち1つ以上の条件を満たしていること。 i) グリーン購入法適合品であること。 ii) 国際エネルギースターロゴ*3がついていること。
	パソコン、プリンター等	次のi~iiiのうち1つ以上の条件を満たしていること。 i) グリーン購入法適合品であること。 ii) 国際エネルギースターロゴ*3がついていること。 iii) PCグリーンラベル制度*認定品であること。

- ※1 エコマーク：環境保全に役立つと認められた商品につけられる環境ラベル。(財)日本環境協会が審査している。
- ※2 GPNデータベース：グリーン購入ネットワーク(GPN)が運営する環境配慮製品のデータベース。
- ※3 国際エネルギースターロゴ：国際エネルギースタープログラムによる省エネ基準を満たしたOA機器に表示されるロゴマーク
- ※4 PCグリーンラベル制度：環境に配慮したパソコン製品に関するラベリング制度。(有)パソコン3R推進センターが実施。

■ 紙使用量・グリーン購入比率

◇概要

紙使用量については、購入量(m²)での実績値を重量換算して算定しています。また、事務所で使用する物品について、主要6品目(コピー用紙、帳票類、カタログ類、事務用品類、オフィス家具、OA機器)に、当社独自の「グリーン購入基準」を設定しています。グリーン購入比率の算出にあたっては、金額ベースとし、下記算定式にて算定しています。

◇算定式

$$\begin{aligned} \text{紙使用量(t)} &= \Sigma(\text{紙購入量(m}^2\text{)} \times \text{単位面積あたりの重量(t/m}^2\text{)}) \\ \text{グリーン購入比率(\%)} &= \frac{\Sigma(\text{グリーン購入適合品の購入金額(円)})}{\Sigma(\text{対象品目の全購入金額(円)})} \end{aligned}$$

グリーン調達30品目

◇概要

当社商業施設事業で、再生建材活用の一環として2008年に制定。30品目中10品目以上採用できた物件*を「グリーン調達現場」としています。

※床面積2,000m²以上の新築現場が対象

◇対象範囲等

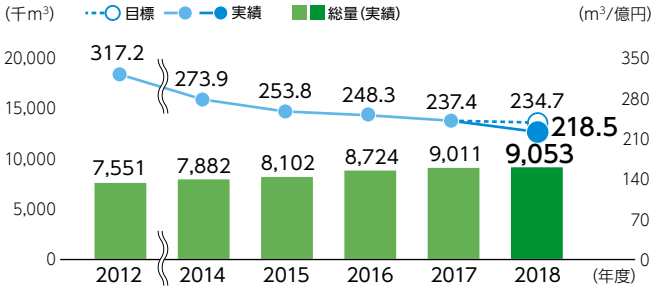
部門	対象組織	対象範囲 (拠点数は2019年3月末現在)
事務	大和ハウス工業	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所のすべて 計 219ヵ所

資源保護

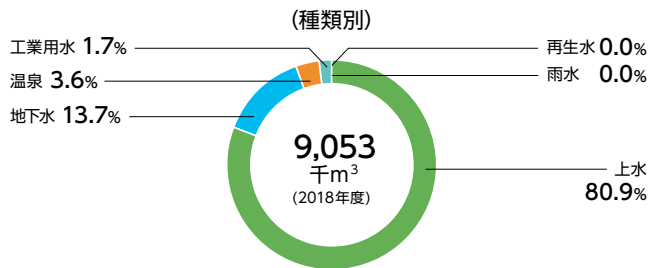
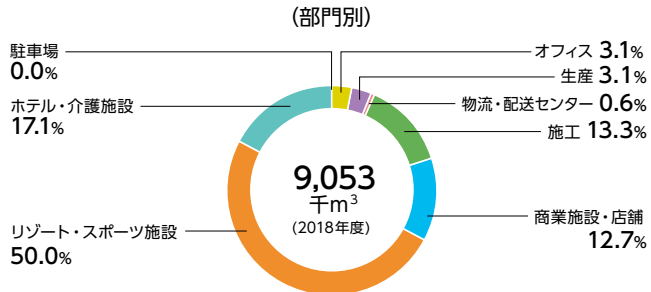
自社活動

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



■ 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	25%	3.1	2.31	2.31	2.24
フィンランド	18%	1.0	1.45	1.72	1.86
中国	18%	2.9	3.3	3.29	3.30
その他 17カ国	9%		3未満		
カナダ	7%	1.2	1.04	1.13	1.26
その他 6カ国	5%		3以上		
不明 (再生材等)	18%				

(リスクレベル) 0-1:低、1-2:低~中、2-3:中~高、3-4:高、4-5:非常に高い
 出典：WRI-Aqueduct Country and River Basin Rankings、Aqueduct Projected Water Stress Country Rankings

■ 水使用量(取水量) (部門別)

単位：千m³

	2014	2015	2016	2017	2018
オフィス	285	271	282	294	283
生産	372	346	307	305	285
物流・配送センター	53	54	55	53	52
施工	1,423	1,473	1,626	1,496	1,206
商業施設・店舗	642	637	680	908	1,146
リゾート・スポーツ施設	4,087	4,261	4,606	4,537	4,530
ホテル・介護施設	1,020	1,061	1,167	1,416	1,552
駐車場	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3

■ 水使用量(取水量) (種類別)

単位：千m³

	2014	2015	2016	2017	2018
上水	6,380	6,371	6,948	6,825	7,328
地下水	1,185	1,405	1,280	1,566	1,240
温泉	307	316	327	341	328
工業用水	0	0	158	163	152
再生水	9	10	11	114	1
雨水				3	3

■ 排水量(放流先別)

単位：千m³

	2016	2017	2018
河川・湖畔	1,242	1,088	963
半塩水取水源/海	621	602	456
下水道	5,172	5,228	6,109
計	7,036	6,917	7,528

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (地域別)

単位：千m³

	2016	2017	2018
アジア	121	96	519
中東	56.8	0.003	0
北アメリカ	0.1	0.1	0
中南米	0	0.1	0
オセアニア	135	120	56
計	313	216	575

■ 海外拠点の水使用量(取水量) (部門別)

単位：千m³

	2016	2017	2018
オフィス	178	96	27
生産			16
施工			500
リゾート施設	135	120	32
計	313	216	575

■ 海外拠点の水使用量(種類別)

単位：千m³

	2016	2017	2018
上水	178	95	317
地下水	135	120	32
工場用水			16
再生水			209
計	313	215	575

■ 海外拠点の排出量(放流先別)

単位：千m³

	2016	2017	2018
半塩水取水源/海	60	57	13
下水道	178	96	63
他の組織への排水	12	13	4
計	250	166	80

■ 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	4ホテル	節水シャワーの設置
	西脇ロイヤルホテル	11室	節水シャワーヘッドへの交換
		7室	客室水栓のシングルバーへの交換
スポーツ施設	スポーツクラブNAS	新規1店舗	無水トイレの設置
		新規2店舗	節水シャワーの設置
	ダイワロイヤルゴルフ	5ゴルフ場	節水型蛇口への交換
		5ゴルフ場	節水シャワーヘッドへの交換
		3ゴルフ場	給排水管更新(漏水防止)
ホテル	ダイワロイヤル	新規6ホテル	浴槽水栓に定量止水栓を採用
	大阪マルビル	156室	節水シャワーヘッドへの交換
商業施設	大和ハウス工業	1店舗	トイレ、蛇口に節水装置を設置

■ 各施設での水のリサイクル

施設名	リサイクル方法	水のリサイクル量(リサイクル率)
大和ハウス大阪本社ビル	空調設備などからの排水や雨水を中水処理してトイレ洗浄用水として再利用	5,451m ³ (12%)
大和ハウス東京本社ビル	冷却塔補給水、レストラン、館内で使用した水から中水を製造し、トイレ洗浄水に利用	8,678m ³ (16%)
Hotel & Resorts MINAMIWAWAJI	雑排水をトイレ洗浄水、散水に利用	約30m ³ (0.03%)
Royal Hotel 沖縄残波岬	浄化槽処理水をろ過、滅菌し、散水に利用	約30m ³ (0.01%)

〈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、温泉の年間使用量の合計値とし、各拠点での購買データを基に算定しています。
 なお、施工部門については、サンプル調査によって把握した売上床面積あたりの水使用量に集計期間の売上床面積を乗じて全体を推計しています。

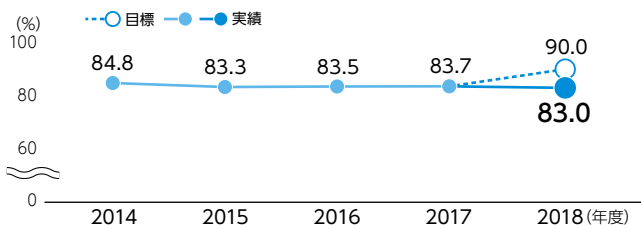
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲(拠点数は2019年3月末現在)	
オフィス	大和ハウスグループ	事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場・モデルルームのすべて	計 962カ所
		生産	計 33カ所
物流・配送センター	大和ハウスグループ	部材輸送等に要する配送センターのすべて(自社運営のみ)	計 63カ所
施工	大和ハウスグループ	住宅・建築の新築工事、土木工事の施工現場(解体・改修工事は除く)	新築工事:計 6,793千m ² 土木工事:計 169件
		商業施設・店舗	計 511カ所
リゾート・スポーツ施設	大和ハウスグループ	当社が運営するリゾートホテル・ゴルフ場・スポーツクラブ・温浴施設・レストラン	計 116カ所
ホテル・介護施設	大和ハウスグループ	当社が運営する都市型ホテル・介護施設	計 73カ所
海外拠点(参考)	オフィス	大和ハウスグループ	計 63カ所
	リゾート施設	大和ハウスグループ	計 1カ所
	生産	大和ハウスグループ	計 1カ所
	施工	大和ハウスグループ	計 108社

商品・サービス

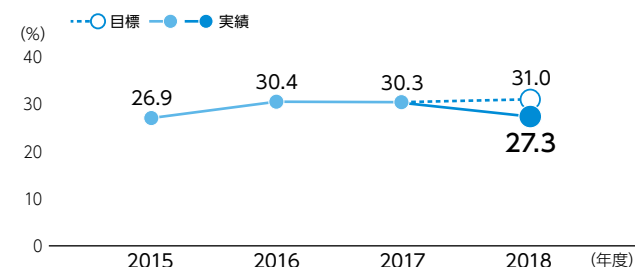
長期優良住宅認定率

■ 長期優良住宅認定率



資源循環型建築商品

■ 資源循環型建築商品(システム建築)重点用途採用率



〈環境データの算定方法、対象範囲〉

■ 長期優良住宅認定率

◇概要

資源の有効利用を進めるにあたり、その進捗を測る指標として、「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」に基づく、「長期優良住宅認定制度」を活用しています。同認定制度においては、構造躯体等の劣化対策、耐震性、可変性、維持管理・更新の容易性、高齢者対策、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。

◇算定式

$$\text{長期優良住宅認定率}(\%) = \frac{\Sigma(\text{長期優良住宅認定棟数(棟)})}{\Sigma(\text{全販売物件棟数(棟)})}$$

◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
戸建住宅事業	大和ハウス工業	全販売物件

■ 資源循環型建築商品

◇概要

構造躯体や外壁を規格化し工場で作成するシステム建築商品は、施工現場での廃棄物の発生抑制につながり、分別解体が容易という特徴を持っています。こうしたシステム建築商品を「資源循環型建築商品」と定義しており、現在展開中のシステム建築商品は、ダイワフレスト、ダイワコンフォルト、D's オプト、D's リード、D's ウッド、D's サージュの6種類があり、コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設を重点用途としています。

◇算定式

$$\text{システム建築重点用途採用率}(\%) = \frac{\Sigma(\text{システム建築を採用した重点用途物件の床面積})}{\Sigma(\text{重点用途物件の床面積})}$$

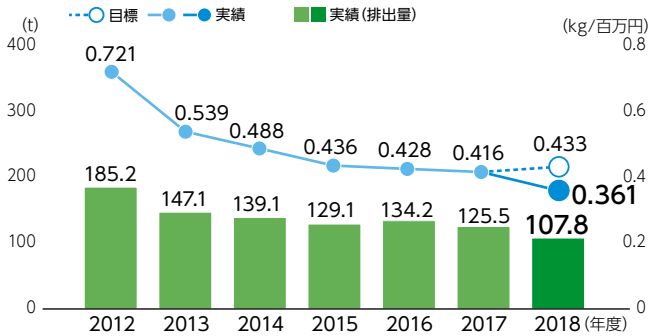
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
商業・事業施設事業	大和ハウス工業	【採用棟数】全着工物件(鉄骨造) 【重点用途】コンビニエンスストア、ドラッグストア、介護施設

化学物質による汚染の防止

調達・自社活動

PRTR対象化学物質排出・移動量と原単位



PRTR対象物質排出量の推移(会社・部門別)

部門別内訳	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業(住宅)	39.3	36.2	35.9	32.1	32.6	31.4	26.7
大和ハウス工業(建築)	17.9	16.2	22.9	26.8	18.9	18.2	19.3
大和リース	111.7	77.4	62.5	52.0	63.7	57.8	44.9
デザインアーク	4.2	4.9	5.0	5.1	4.2	3.8	3.1

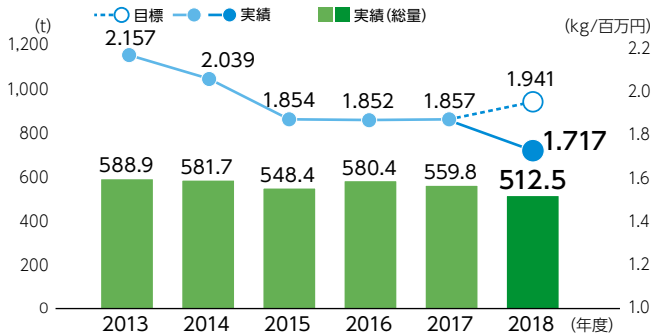
PRTR対象物質移動量の推移(会社・部門別)

部門別内訳	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業(住宅)	7.0	8.0	8.0	8.2	9.6	9.1	8.9
大和ハウス工業(建築)	2.4	3.0	3.7	4.0	4.0	4.3	4.1
大和リース	2.5	1.4	1.2	0.9	1.1	1.0	0.7
デザインアーク	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1

生産段階におけるNOx、SOx排出量

	2017	2018
NOx排出量	0.38	1.16
SOx排出量	0.03	0.08

VOC排出量と原単位



VOC排出量の推移(部門別)

部門別内訳	2013	2014	2015	2016	2017	2018
大和ハウス工業(住宅)	229.4	245.6	224.4	250.7	235.0	195.7
大和ハウス工業(建築)	134.9	134.4	127.9	112.3	106.6	103.5
大和リース	219.4	196.6	190.9	213.1	214.1	209.9
デザインアーク	5.1	5.1	5.2	4.4	4.1	3.4

※大和ハウス工業(住宅)の2013年度～2016年度、大和ハウス工業(建築)の2016年度のVOC排出量について、排出係数修正に伴い、環境報告書2016に掲載した数値を訂正します。

自社保有地における土壌汚染対策状況

対象地	検出物質	単位	基準値	最高濃度	対応状況
奈良工場(第四工場)	ふっ素(溶出量)	mg/L	0.8	2.3	形質変更時要届出区域に指定されたが、土壌汚染の掘削除去工事を実施し、2018年6月25日に区域解除となりました。
	ひ素(溶出量)	mg/L	0.01	0.025	
	六価クロム(溶出量)	mg/L	0.05	0.13	
	鉛(含有量)	mg/kg	150	480	

〈環境データの算定方法、対象範囲〉

PRTR対象化学物質の排出・移動量

◇概要

化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)で定められている第一種指定化学物質462物質の排出・移動量とし、各拠点での購買データを基に算定しています。

VOC排出量

◇概要

大阪府条例および日本塗料工業会が2010年度時点において選定した揮発性有機化合物326物質の排出量とし、各拠点での購買データを基に算出しています。

NOx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。

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	大和ハウスグループ	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	大和ハウスグループ	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	大和ハウス工業	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

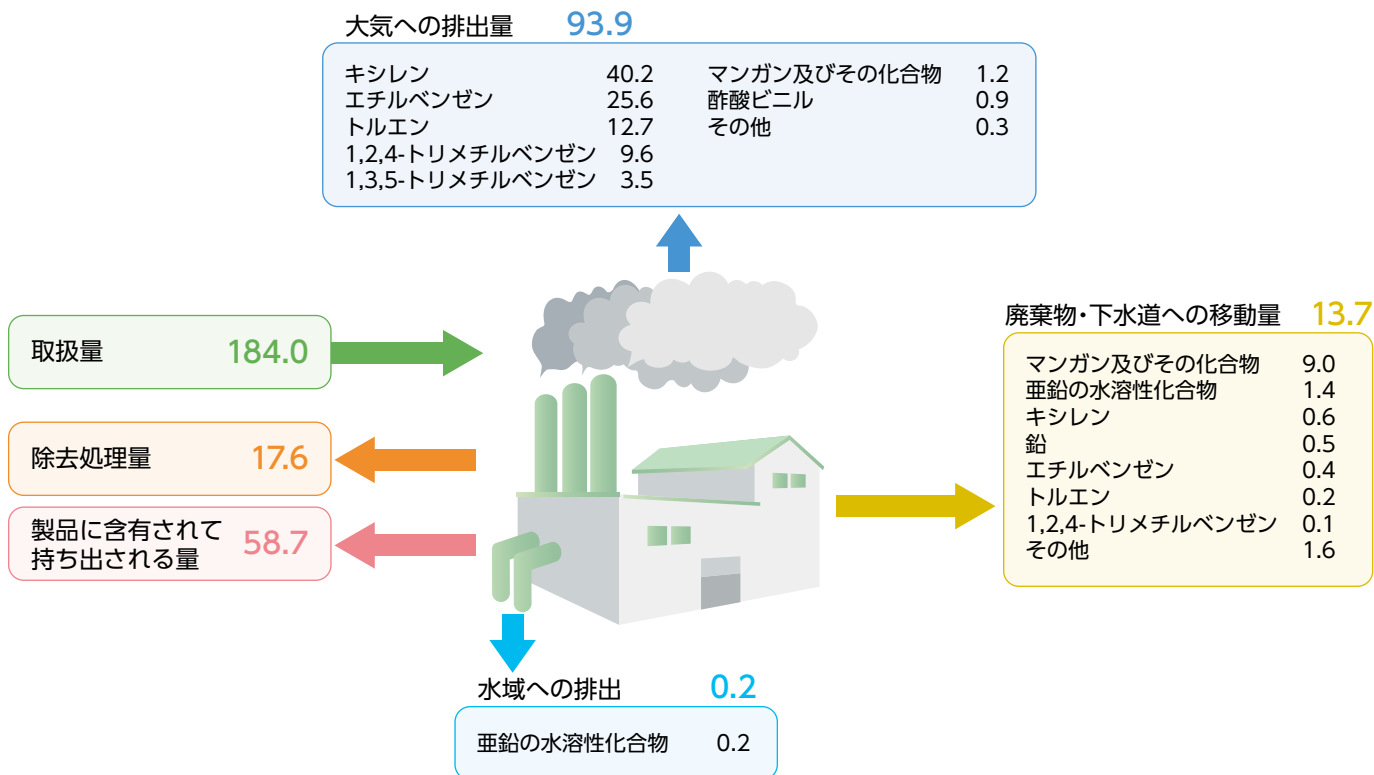
◇対象範囲

部門	対象組織	対象範囲
生産	大和ハウス工業	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

PRTR対象化学物質のマテリアルバランス

単位：t



PRTR調査結果

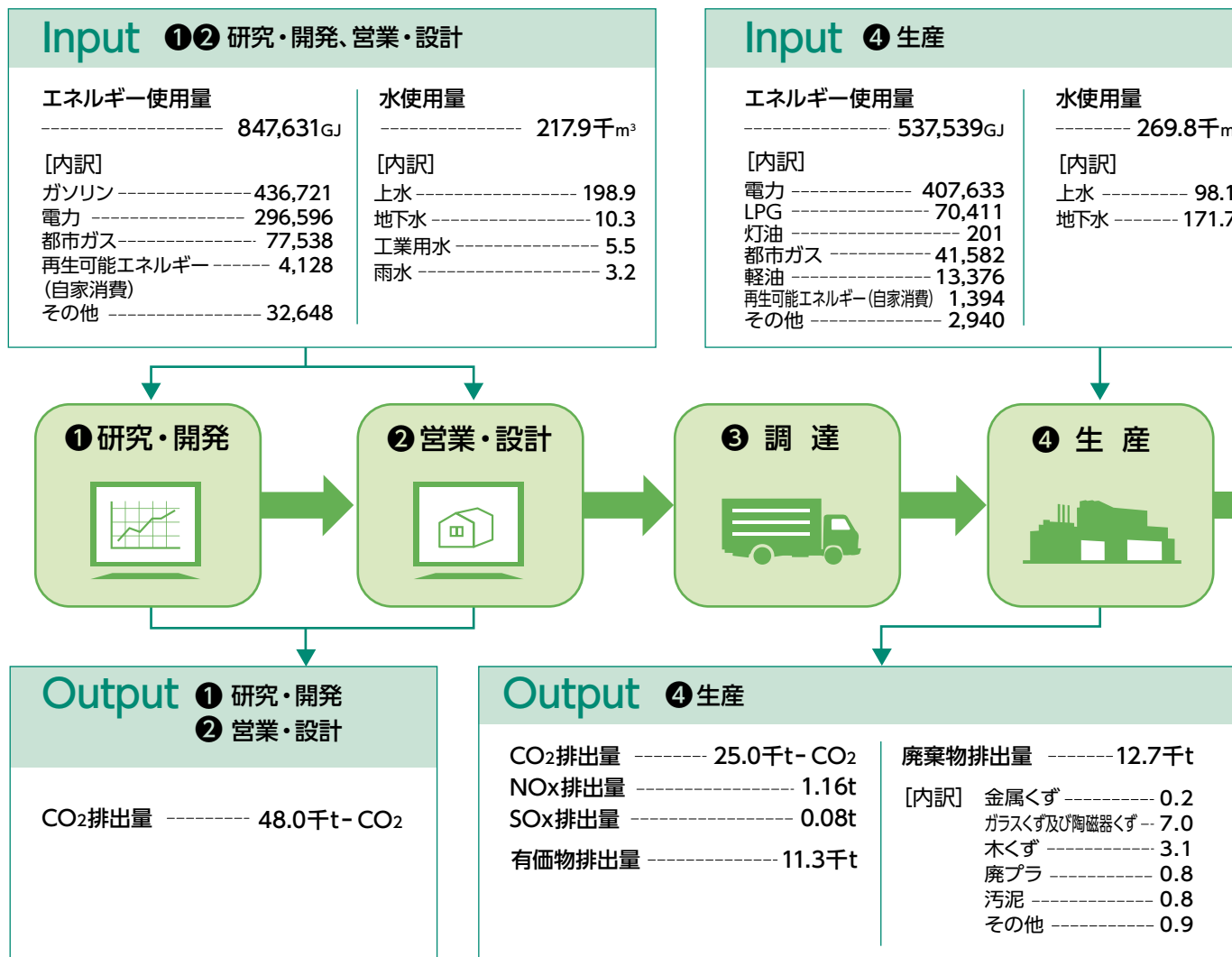
単位：kg

物質番号	対象化学物質名	取扱量	消費量	移動量			排出量			除去処理量
				下水道への移動の合計	当該事業所の外への(廃棄物)移動量	移動量合計	大気への排出量	公共用水域への排出量	排出量合計	
80	キシレン	40,835	0	0	596	596	40,166	0	40,166	72
412	マンガン及びその化合物	34,789	24,604	0	8,993	8,993	1,192	0	1,192	0
53	エチルベンゼン	25,990	0	0	381	381	25,603	0	25,603	6
448	メチルピリス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	26,625	26,523	0	102	102	0	0	0	0
300	トルエン	12,929	0	0	173	173	12,704	0	12,704	52
71	塩化第二鉄	16,850	0	0	0	0	0	0	0	16,850
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	9,746	0	0	146	146	9,584	0	9,584	16
1	亜鉛の水溶性化合物	6,911	5,388	15	1,356	1,370	0	152	152	0
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	3,518	0	0	52	52	3,466	0	3,466	0
304	鉛	1,133	670	0	464	464	0	0	0	0
134	酢酸ビニル	867	0	0	13	13	854	0	854	0
	その他37物質	3,826	1,521	0	1,403	1,403	292	0	292	610
	総計	184,020	58,706	15	13,678	13,693	93,862	152	94,014	17,606

関連ページ ▶ P199~200 データ編 CSR調達ガイドライン

環境負荷マテリアルフロー・環境会計

環境負荷マテリアルフロー



環境会計

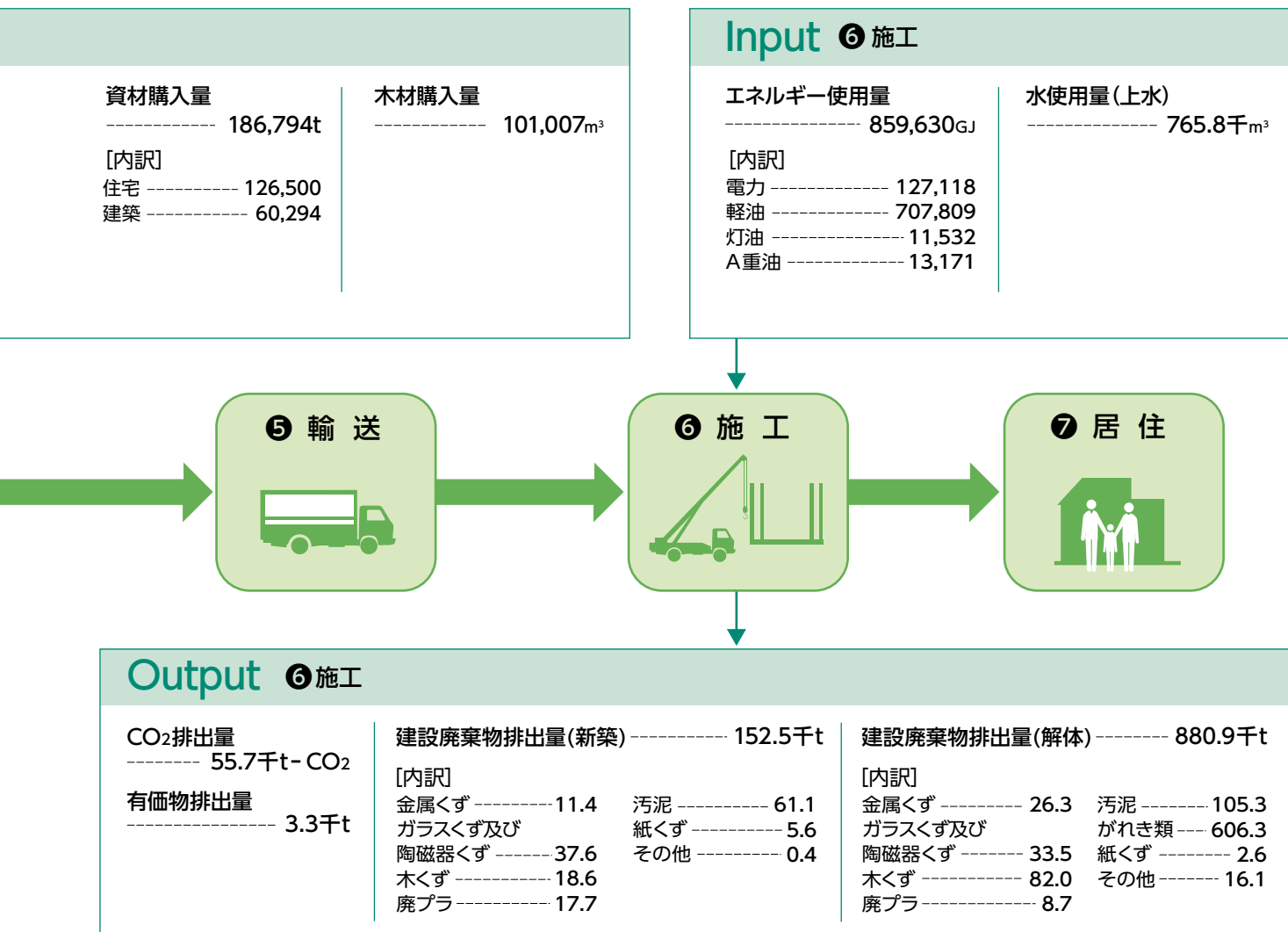
①環境保全コスト

項目	主な内容	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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・騒音等の公害防止対策費	3,089	18,895	5,637	7,623	4,654
	地球温暖化の防止(省エネ)対策費	75,754	50,478	65,548	237,228	37,344
	廃棄物削減対策費	654	2,088	0	0	156
	水資源削減対策費	508	2,029	5,124	2,450	1,317
上下流コスト	グリーン購入費、通い箱購入費	6,644	2,019	5,397	7,212	3,298
管理活動コスト	環境教育費、EMS維持費等	502	455	624	653	595
	合計	87,151	75,964	82,330	255,165	47,364

②環境保全効果

効果の内容		項目	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
事業エリア内効果	投入資源に関する効果	原油換算エネルギー使用量(生産系)	GJ	521,614	552,770	563,228	552,654	537,539
		原油換算エネルギー使用量(物流系)	GJ	619,095	628,155	656,001	620,421	603,890
事業エリア内効果	環境負荷および廃棄物に関する効果	廃棄物発生量	t	11,047	11,712	13,333	13,008	12,680
		CO ₂ 排出量(生産系)	t-CO ₂	25,016	26,180	26,418	25,888	25,032
		CO ₂ 排出量(物流系)	t-CO ₂	42,453	43,074	44,983	42,544	41,384
		水資源使用量	m ³	356,730	330,447	292,074	289,956	269,781

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集



③環境保全効果に伴う経済効果

単位:千円

内容		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
収益	有価物売却費*	42,715	1,106	1,696	39,552	233
費用節減	省エネルギー活動によるコスト削減額	16,957	16,774	11,025	83,606	5,613
	廃棄物削減活動によるコスト削減額	50,739	27,830	22,715	6,907	5,309
	水資源削減活動によるコスト削減額	—	—	—	16,066	0
合計		110,411	45,710	35,436	146,131	11,155

*当年度に実施した環境保全効果の結果、得られた収益

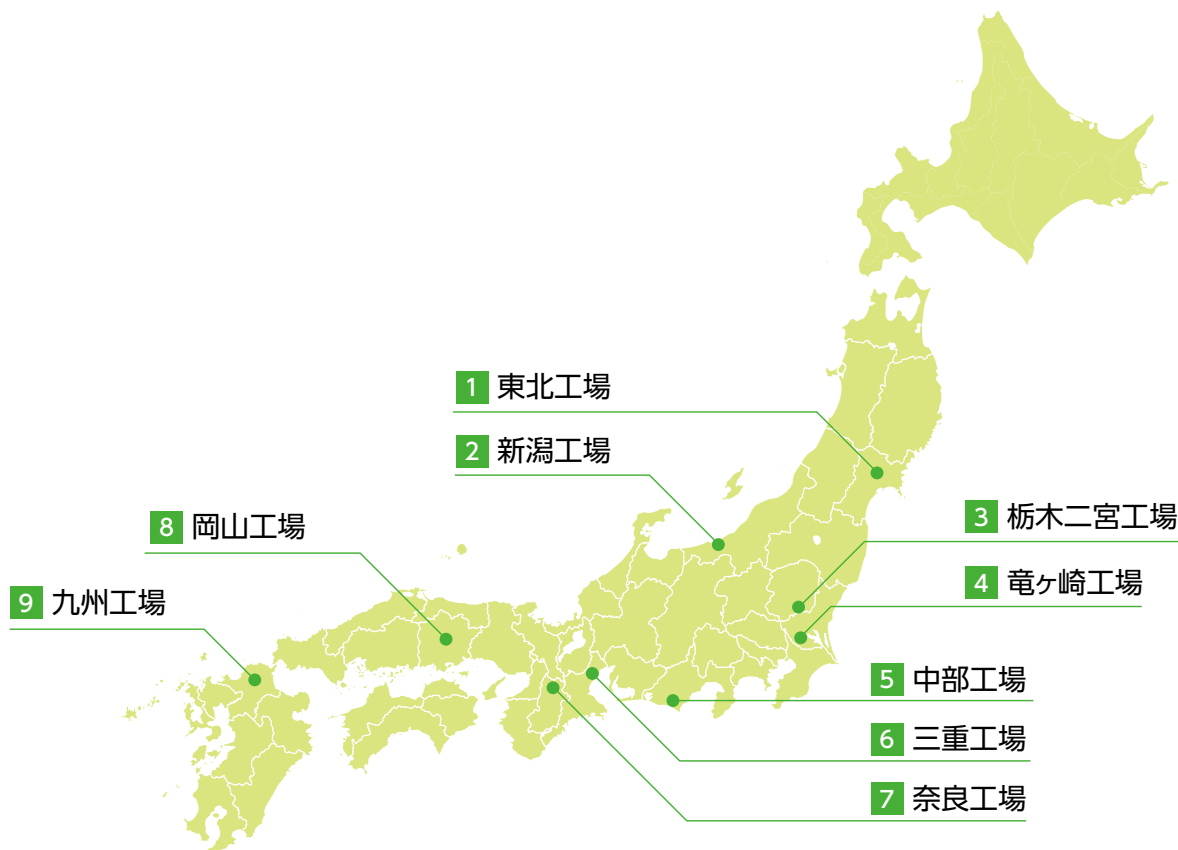
<環境データの算定方法、対象範囲>

■ 環境負荷マテリアルフロー

- ◇対象期間: 2018年4月1日~2019年3月31日
- ◇対象組織: 大和ハウス工業(単体)
- ◇対象範囲:
 - ①研究・開発: 事務所(本社・支社・支店・営業所)・研究所・研修センター・展示場のすべて
 - ②営業・設計: 社用車および、マイカー許可車のすべて
 - ④生産: 生産拠点のすべて
 - ⑥施工(エネルギー・水): 住宅・建築の施工現場(新築)
 - 施工(建設廃棄物): 住宅・建築の施工現場(新築・解体)
- ◇算定基準: P208「環境データの算定と報告について」および、前項までの<環境データの算定方法>に加え、エンドレスグリーンプログラム2018の目標管理対象外数値を含みます。

■ 環境会計

- ◇対象期間: 2018年4月1日~2019年3月31日
- ◇対象組織: 大和ハウス工業(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 …………… 大和ハウス：35名
 協力会社：241名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と
 現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位
CO ₂ 排出量*1	t-CO ₂	2,918	0.16	2,516	0.17	2,401	0.19
水使用量*1	m ³	19,955	1.12	17,582	1.21	32,230	2.50
廃棄物排出量*1	t	795	0.045	615	0.04	493	0.04
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	2,662	0.16	2,246	0.17	1,929	0.18
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	1,204	0.17	1,981	0.25	2,286	0.29
VOC排出量(住宅)*1	kg	17,295	1.07	15,577	1.18	10,416	0.97
VOC排出量(建築)*2	kg	7,524	1.09	9,557	1.23	14,445	1.83

※1 原単位(百万円) ※2 原単位(t)

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	160	—	20	1.8	3.4	4
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	160	—	20	6.0	6.4	4
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	200	—	100	2.8	6.0	4
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	1.0	1.0	4
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	2	0.2	0.2	4
燐(リン)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	16	—	—	0.5	0.9	4
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	1.2	1.8	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	—	—	46	46	1
		夜間	南側	45	—	—	44	44	1
振動	dB	昼間	南側	60	—	—	26	26	1
		夜間	南側	55	—	—	16	16	1

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

2 新潟工場

■ 工場概要

住所 …………… 新潟県上越市柿崎区直海浜230番地
 従業員数 …………… 大和ハウス：33名
 協力会社：204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	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	1,942	0.12	1,630	0.12	1,595	0.13
水使用量	m ³	18,507	1.15	15,613	1.13	16,976	1.38
廃棄物排出量	t	711	0.04	603	0.04	544	0.04
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	5,799	0.36	5,330	0.38	3,086	0.25
VOC排出量	kg	27,329	1.70	22,588	1.63	19,522	1.59

■ 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	2.4	3.1	12
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	—	—	20	6.3	10.0	12
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	—	100	3.3	7.0	12
ノルマルヘキサン抽出物質(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	0.2	11
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	—	—	—	0.8	1.3	2
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	4.4	4.4	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	—	—	13.0	19	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		
				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	65	—	—	54	54	1
		夕方	南側	60	—	—	47	47	1
振動	dB	昼間	南側	65	—	—	32	32	1
		夜間	南側	60	—	—	ND	ND	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

3 栃木二宮工場

■ 工場概要

住所 …………… 栃木県真岡市長沼2310
 従業員数 …………… 大和ハウス：66名
 協力会社：630名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と
 現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量*1	t-CO ₂	4,897	0.12	4,999	0.13	4,562	0.14
水使用量*1	m ³	77,485	1.98	78,591	2.09	75,606	2.39
廃棄物排出量*1	t	2,896	0.074	2,615	0.07	2,046	0.06
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	4,498	0.14	5,567	0.19	4,823	0.21
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	10,176	0.35	8,118	0.25	8,923	0.25
VOC排出量(住宅)*1	kg	24,266	0.76	30,220	1.01	22,077	0.94
VOC排出量(建築)*2	kg	35,595	1.23	29,478	0.92	29,691	0.82

※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	—	1.3	2.6	2
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	160	25	—	6.1	8.5	2
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	200	50	—	1.8	3.6	2
ノルマルヘキサン抽出物質(鉱油)	mg/L	最終放流口	5	—	—	ND	ND	2
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.1	0.2	2
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	16	2	—	0.5	0.7	2
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	ND	ND	2

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	65	—	—	48	48	1
		夕方	東側	60	—	—	49	49	1
		夜間	東側	50	—	—	46	46	1
振動	dB	昼間	東側	65	—	—	30	30	1
		夜間	東側	60	—	—	30	30	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

経営の考え方と全体像
CSR経営の基盤
お客さま
従業員
取引先
地域市民
株主
環境
外部評価・データ集

4 竜ヶ崎工場

■ 工場概要

住所 …………… 龍ヶ崎市板橋町393-1
 従業員数 ……… 大和ハウス：60名
 協力会社：556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	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	4,229	0.12	4,050	0.13	4,238	0.14
水使用量	m ³	29,299	0.82	26,485	0.84	15,214	0.49
廃棄物排出量	t	3,266	0.09	3,002	0.10	2,742	0.09
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	8,005	0.23	6,630	0.21	6,838	0.22
VOC排出量	kg	37,465	1.05	30,369	0.96	31,811	1.02

■ 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	最終下水放流口	5.0以上9.0以下			8.4	8.6	2	
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終下水放流口	600	600	—	185.0	260.0	2	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終下水放流口	—	—	—	104.5	150.0	2	
浮遊物質量(SS)	mg/L	最終下水放流口	600	600	—	94.5	130.0	2	
ノルマルヘキサン抽出物質量(鉱油)	mg/L	最終下水放流口	5	5	—	1.0	1.0	2	
ノルマルヘキサン抽出物質量(動植物油)	mg/L	最終下水放流口	30	30	—	14.6	26.0	2	
フェノール類含有量	mg/L	最終下水放流口	5	5	—	0.1	0.2	2	
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終下水放流口	2	2	—	0.3	0.6	2	
溶解性鉄含有量(S-Fe)	mg/L	最終下水放流口	10	10	—	0.2	0.4	2	
溶解性マンガン含有量(S-Mn)	mg/L	最終下水放流口	10	10	—	0.0	0.0	2	
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終下水放流口	—	240	—	90.0	110.0	2	
燐(リン)含有量(T-P)	mg/L	最終下水放流口	—	32	—	8.5	12.0	2	
アンモニア・アンモニウム化合物・亜硝酸化合物・硝酸化合物	mg/L	最終下水放流口	380	380	—	25.5	35.6	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	ボイラー No1	150	—	—	24.0	33	2	
NOx(窒素酸化物)	ppm	ボイラー No2	150	—	—	25.0	35	2	
NOx(窒素酸化物)	ppm	乾燥炉	230	—	—	12.5	16	2	
ばいじん	g/m ³ (N)	乾燥炉	0.2	—	—	0.008	0.008	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	西側	65	—	—	45	47	2
		夕方	西側	60	—	—	40	40	2
		夜間	西側	50	—	—	36	37	2
振動	dB	昼間	西側	70	—	—	25	25	2
		夜間	西側	60	—	—	25	25	2

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

5 中部工場

■ 工場概要

住所 …………… 静岡県袋井市国本841番地
 従業員数 ……… 大和ハウス：43名
 協力会社：164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	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	663	0.19	672	0.15	674	0.16
水使用量	m ³	3,620	1.05	3,284	0.75	3,795	0.93
廃棄物排出量	t	89	0.026	94	0.02	96	0.02
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	6,832	0.51	6,885	0.48	5,801	0.37
VOC排出量	kg	32,773	2.44	34,056	2.36	31,426	2.03

■ 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	—	—	—	—	—	0	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
該当する施設はありません									
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
騒音	dB	昼間	東側	55	—	—	54	54	1
		昼間	南側	55	—	—	53	53	1
振動	該当する施設はありません								

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

6 三重工場

■ 工場概要

住所 …………… 三重県三重郡菰野町大字竹成字高原3997-1
 従業員数 …………… 大和ハウス：53名
 協力会社：513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	—	—	2.0	4.0	6
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	—	—	1.5	3.0	6
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	—	—	1.3	2.0	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	—	—	0.1	0.2	6
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.2	0.5	6
ほう素及びその化合物	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.0	0.0	6
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	1.6	2.1	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、2018年度の測定実績はありません									

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

7 奈良工場

■ 工場概要

住所 …………… 奈良県奈良市西九条町4-2-2
 従業員数 …………… 大和ハウス：72名
 協力会社：444名
 事業内容 …………… 住宅部材の生産と現送材部材の現場搬送
 (2017年10月から堺工場の建築系部材の生産と現場搬送)
 主要生産品 …………… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定		
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	600	600	—	34.0	52.0	2
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	600	600	—	77.1	150.0	2
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終放流口	240	240	—	27.0	30.0	2
燐(P)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	32	32	—	6.8	13.0	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	—	—	8.0	10	2
ばいじん	g/m ³ (N)	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	—	—	5.0	5	2
NOx(窒素酸化物)	ppm	発電機	950	—	—	235.0	290	2
ばいじん	g/m ³ (N)	発電機	0.1	—	—	0.009	0.011	2

<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	東側	70	—	—	66	66	1
				65	—	—	47	47	1
	dB	昼間	南側	70	—	—	68	68	1
				65	—	—	53	53	1
	dB	昼間	北側	70	—	—	57	57	1
				65	—	—	48	48	1
振動	dB	昼間	東側	65	—	—	46	46	1
				60	—	—	30	30	1
	dB	昼間	南側	65	—	—	32	32	1
				60	—	—	30	30	1
	dB	昼間	北側	65	—	—	30	30	1
				60	—	—	30	30	1

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

8 岡山工場

■ 工場概要

住所 …………… 岡山県赤磐市多賀2056
 従業員数 …………… 大和ハウス：2名
 協力会社：280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	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)	総量	原単位 (/百万円)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,455	0.15	2,621	0.16	2,536	0.16
水使用量	m ³	30,900	1.87	39,370	2.47	18,458	1.16
廃棄物排出量	t	1,399	0.085	1,322	0.08	1,450	0.09
PRTR対象化学物質排出・移動量	kg	3,779	0.23	3,570	0.22	3,254	0.20
VOC排出量	kg	47,702	1.36	21,545	1.35	18,365	1.15

■ 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			7.7	7.8	12	
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	20	—	0.7	0.7	2	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	20	16	1.1	2.0	12	
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	40	20	2.0	3.0	12	
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.1	0.2	2	
溶解性鉄含有量(S-Fe)	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.0	0.0	2	
溶解性マンガン含有量(S-Mn)	mg/L	最終放流口	10	—	—	—	—	2	
大腸菌群数	個/cm ³	最終放流口	3000	—	—	1.5	3.0	2	
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終放流口	60	60	30	1.5	3.0	12	
燐(リン)含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	8	8	2	0.1	0.4	12	
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	3.2	3.8	2	
アンモニア・アンモニウム化合物・亜硝酸化合物・硝酸化合物	mg/L	最終放流口	100	—	—	1.2	2.3	2	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
該当する施設はありません			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
該当する施設はありません				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

9 九州工場

■ 工場概要

住所 …………… 福岡県鞍手郡鞍手町新延448-8
 従業員数 …………… 大和ハウス：60名
 協力会社：335名
 事業内容 …………… 住宅系及び建築系部材の生産と現送材部材の現場搬送
 主要生産品 …… 鉄骨部材、外壁パネル、木質パネル

■ 環境パフォーマンスデータ

	単位	2016年度		2017年度		2018年度	
		総量	原単位	総量	原単位	総量	原単位
CO ₂ 排出量*1	t-CO ₂	2,519	0.10	2,479	0.10	2,440	0.11
水使用量*1	m ³	49,425	2.02	45,135	1.84	46,488	2.14
廃棄物排出量*1	t	1,373	0.06	1,430	0.06	1,221	0.06
PRTR対象化学物質排出・移動量(住宅)*1	kg	4,032	0.18	3,775	0.18	4,049	0.21
PRTR対象化学物質排出・移動量(建築)*2	kg	3,211	0.41	3,582	0.42	3,902	0.46
VOC排出量(住宅)*1	kg	30,801	1.37	25,380	1.20	21,529	1.09
VOC排出量(建築)*2	kg	16,800	2.17	16,671	1.97	10,721	1.26

※1 原単位/(百万円) ※2 原単位/(t)

■ 環境法令等の遵守状況

<水質測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
水素イオン濃度(pH)	pH	最終放流口	5.8以上8.6以下			7.6	7.8	6	
生物化学的酸素要求量(BOD)	mg/L	最終放流口	120	90	—	1.7	4.1	6	
化学的酸素要求量(COD_Mn)	mg/L	最終放流口	120	90	—	4.5	6.4	6	
浮遊物質(SS)	mg/L	最終放流口	150	120	—	2.0	3.0	6	
ノルマルヘキサン抽出物質(動植物油)	mg/L	最終放流口	30	—	—	—	—	0	
亜鉛(Zn)含有量	mg/L	最終放流口	2	—	—	0.3	0.9	6	
溶解性鉄含有量(S-Fe)	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.5	0.5	6	
溶解性マンガン含有量(S-Mn)	mg/L	最終放流口	10	—	—	0.5	0.5	6	
大腸菌群数	個/cm ³	最終放流口	3000	—	—	64.4	243.3	6	
全窒素含有量(T-N)	mg/L	最終放流口	60	—	—	16.2	19.0	6	
リン含有量(T-P)	mg/L	最終放流口	8	—	—	0.6	1.0	6	
ふっ素及びその化合物	mg/L	最終放流口	8	—	—	1.8	2.0	6	
アンモニア・アンモニウム化合物・亜硝酸化合物・硝酸化合物	mg/L	最終放流口	100	—	—	13.5	14.0	6	
<ばい煙測定の結果>	単位	測定箇所	規制基準値			測定			
			法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)	
該当する施設はありません									
<騒音・振動>	単位	時間帯	計測場所	規制基準値			測定		
				法令	条例	協定等	当年度平均値	当年度最大値	頻度(回/年度)
騒音	dB	昼間	南側	60	—	—	44	44	1
		夕方	南側	50	—	—	44	44	1
振動	dB	昼間	南側	60	—	—	25	25	1

※法令規制値：法または条例及び協定の規制する値

■ 法令及び条例規制値超過について

2018年度は、関連する法令及び、条例規制値超過はありません。

■ その他行政指導等について

2018年度は、行政等からの処分や改善命令はありません。

第三者意見(サステナビリティレポート2019に関するご意見)



ロイドレジスタージャパン株式会社
取締役

富田 秀実 (とみた ひでみ)様

ソニー株式会社で、CSR部発足当初から統括部長を約10年務める。その後、ロイドレジスター クオリティアシユアランス入社を経て、2016年よりロイドレジスター ジャパン株式会社取締役。ISO 26000、GRIスタンダード、東京2020持続可能な調達コード等、国内外の規格などの策定に多数参加。

大和ハウスグループサステナビリティレポート2019で開示されている内容に対し、筆者の専門的な見地から、特に重要と思われる項目に対しての意見は下記の通りです。

■サステナビリティの中期計画について

本レポートでは、多面的なマテリアリティ分析に基づき、新たに2021年に向けた、社会性および環境の中期目標が開示されました。それぞれに経営目標値(KGI)も定義されていることは、今後の進捗管理の点からも評価できます。ただ、計画がどのような形でビジネス上の付加価値を生むのか、不明確に感じられます。また、計画が3年に限定されているためか、SDGsへの「関連」は言及されているものの、「貢献」が必ずしも明確ではありません。目標内容と達成戦略へのさらなる精査を進めていかれることを期待します。

■不祥事について

残念ながら、複数の重大な不祥事が発生しています。第三者委員会等による評価の途上であるものの、本レポートにも説明が行われている姿勢に関しては一定の評価ができます。ただし、こうした不祥事が、関連のない別の分野でほぼ同時に発生するのは、ガバナンスや企業文化に問題がある可能性も否定できません。原因の究明だけでなく、責任の所在を明確にし、それに対する根本的な是正措置が求められます。

ガバナンスの観点からは、こうした不祥事や社会性・環境中期計画の達成度などのESG側面を経営層の報酬に明確に連動させるなどの措置は最低限必要であると考えられます。

企業文化に関しては、例えば、本報告書の従業員の章では、人材の育成に重点が置かれ、従業員への倫理・コンプライアンス教育は、そこには言及されていません。これは、人事上の優先課題が、能力の向上や優秀な人材の獲得にのみ集中しているようにも読み取れます。倫理・コンプライアンスやサステナビリティへの理解を伴う総合的に高い能力を持つ人材育成が実施できているのかについても、改めてレビューするなどの取り組みが必要かもしれません。

■人権デューデリジェンスについて

現在、国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づき、日本においても国別行動計画(NAP)の策定作業が進められている通り、人権リスクへの対応は日本企業にとっても喫緊の課題となっています。本レポートでも、2018年1月に人権方針を制定し、人権デューデリジェンスの取り組みも進められているように記載されています。

しかし、大和ハウスの事業に関わる人権リスクの評価結果は明確に示されていません。例えば、建設関連業界に共通する課題として、施工現場における外国人労働者や、木材調達については、すでに数多く人権リスクが指摘されています。今後、CSR調達の取り組みを含め、具体的な人権リスクの特定と、対応策およびその成果についての詳細な開示が期待されます。

■環境への取り組みについて

特に気候変動対策に関しては、SBT、EP100、RE100のような先進的なイニシアティブに参画し、中長期的な方向性が極めて明確に示されていることは、非常に高く評価されます。また、発電事業において大規模な再生可能エネルギーを社内に有しているなど、これらの達成シナリオが、かなり入念に準備されていることも戦略性の高さが伺われます。ただし、パリ協定の達成が予断を許さない現状においては、今後、施策の追加性についても厳しく問われる可能性もあります。

また、本報告書でTCFDに基づく開示が行われていることは、先進的な取り組みとして評価に値しますが、記載されているリスク・機会の内容が十分でない印象があります。TCFDは、その名の通り、気候変動関連「財務情報」開示であり、不十分な開示にはリスクも伴うことにも十分留意すべきと思われます。

■報告書全般について

本報告書は、情報量において非常に充実したものとなっており、サステナビリティの専門家やESG評価機関の期待にも応えるものと言えます。ただ、それぞれの開示情報が、概して担当部署目線で記載されており、「統合思考」が期待される状況下においては、全体的な有機的つながりについては、改善の余地があると感じられます。

また、各国法規制や証券取引所の開示義務などにも代表されるように、世界的にはサステナビリティ情報開示の比較可能性がより重視されています。その点から、GRIスタンダードに代表される国際的な開示基準への明確な準拠も必須と考えるべきでしょう。

サステナビリティレポート2019に関する 第三者意見を受けて

富田様におかれましては、昨年の『サステナビリティレポート2018』に引き続き、大和ハウスグループのESGに関する考え方や取り組みに関して貴重なご意見をいただき、感謝申し上げます。

■サステナビリティの中期計画について

昨今のESGやSDGsに代表されるサステナブルな社会を希求する考え方を当社グループの経営にも反映させていくことを念頭に、今回第6次中期経営計画策定のなかで、社会性及び環境の観点から重要課題ならびに経営目標値(KGI)を設定しました。

重要課題につきましては、建設業におけるバリューチェーンにおける影響度をSDGsのゴールを考慮しながら分析して関連性を把握しておりますが、経営目標値の進捗・達成度については毎年度、把握・精査しながら、今後の経営を通じて取り組んで参ります。

また、事業を通じた社会貢献を果たしていくうえでの付加価値の明確化については、今後の経営課題として引き続き議論して参ります。

■不祥事について

御指摘いただいている点については調査・分析中ではありますが、現時点で可能な限りステークホルダーの皆さまに説明責任を果たすという観点より本レポートでは報告をしております。発生に至った原因の一端として、現場における従業員の判断や、業務体制に至らぬ点があったことは否めませんが、最大の要因はコーポレートガバナンスや内部統制を軸としたリスクマネジメントにおける至らなさがあったと認識しています。

ご迷惑・ご心配をおかけしたステークホルダーの皆さまへの対応を引き続き図っていくと共に、根本的な改善策については、内容が確定次第、速やかに公表し実行に移して参ります。その施策の一環として、ESGの観点や、特に倫理・コンプライアンスの側面を、経営層はじめ全社的に従業員の評価やレビューに取り入れていくことも検討したいと考えます。

■人権デューディリジェンスについて

「大和ハウスグループ人権方針」にあるように、当社グループは、事業を通じて人権侵害に加担する可能性がないよう対応を進めています。ご指摘いただいた通り、施工現場にどのように外国人労働者を受け入れるか、安全に働くことができる環境をいかにつくれるか、といったことについて課題を認識しております。また木材の調達・加工における人権侵害に加担する可能性を回避するためCSR調達についても、ワーキンググループをつくるなどグループ全体での対応強化の必要性を感じています。施工・調達上の人権について、社会性中期計画でも重要課題と特定しておりますが、バリューチェーン全体での人権デューディリジェンスを継続し、解決に向けての取り組みに邁進していきます。



代表取締役副社長
サステナビリティ担当

石橋 民生

■環境への取り組みについて

環境重点テーマと位置付ける気候変動対策について高い評価をいただきありがとうございます。ご指摘いただいた通り、気候変動問題は深刻さを増し、私たちの提供価値の根幹である住まいや暮らしの安全・安心を脅かしつつあることを実感しています。そのため、IPCCの「1.5℃特別報告書」もふまえ、より高いレベルへの目標の見直しや追加的な施策の検討を進めて参ります。

また、TCFDに基づくリスク・機会の抽出やシナリオ分析についても、まだまだ十分ではないと認識しています。今後、事業の対象を拡大し幅広いリスク・機会を抽出の上、分析の精緻化を図っていきたく考えています。併せて、投資家との積極的な対話を通じ、限定的な分析である点もご理解いただいたうえで率直なご意見を頂戴し、より投資家ニーズに沿った情報開示に努めて参ります。

■報告書全般について

当社グループでは旧来の「CSRレポート」を「サステナビリティレポート」に改め今回が三年目となります。当初の改編の目的である「①説明責任の遂行」「②適切な社外評価の獲得」については、版を重ねる毎に改善が進んできましたが、「③経営の改善への活用」については未だ発展途上と認識しています。事業の推進を中核とした統合思考経営や、各種ガイドライン等への対応も含めた今後のサステナビリティ情報開示の強化に引き続き努めて参ります。

「サステナビリティレポート2019」に開示しているCO₂情報などについて、情報の信頼性を向上させるため、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による保証を受けています。

Deloitte.
デロイトトーマツ

トーマツ

独立した第三者保証報告書

2019年6月28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2019」（以下「報告書」という。）に記載されているの付された2018年度のCO₂排出量（スコープ1、スコープ2及びスコープ3カテゴリーのうち販売した製品の使用）、再生可能エネルギー、エネルギー使用量及びCO₂削減貢献量（以下「CO₂情報等」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書：資料・データ編の各頁に記載）に準拠してCO₂情報等を作成する責任を負っている。また、CO₂の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO₂情報等に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO₂情報等が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited



表紙：パラリンアート作品

『屋慶名(やけな)の街景』
(作者／古謝 哲也)

昔、大工を1年経験し、棟梁や現場の先輩達にお世話になり、その厳しさと優しさと励ましに支えられながら、家作りや住まい作りのお手伝いをさせていただきました。

今回の作品制作にあたって、青年時代の建築現場での事を思い出し、作品創りに取り組ませていただきました。

「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、パラリンアートの主旨に賛同し、障がいのあるアーティストが描いたアート作品の活用することで、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

GRI Standards 対照表

GRI 102: 一般開示事項 2016

1. 組織のプロフィール

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-1 組織の名称	a. 組織の名称	サステナビリティレポート2019/大和ハウスグループの概要(P191)
102-2 活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	事業領域 https://www.daiwahouse.com/businessfield/ 第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/事業の内容 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
102-3 本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	サステナビリティレポート2019/大和ハウスグループの概要(P191)
102-4 事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	サステナビリティレポート2019/主要グループ会社一覧(P193)
102-5 所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	サステナビリティレポート2019/主要グループ会社一覧(P193)
102-6 参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	サステナビリティレポート2019/主要グループ会社一覧(P193) 第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/事業の内容 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
102-7 組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) v. 提供する製品、サービスの量	サステナビリティレポート2019/大和ハウスグループの概要(P191) サステナビリティレポート2019/業績ハイライト/連結財務指標(P194) 第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/連結財務諸表 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類(常勤と非常勤)別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-c で報告する従業員数に著しい変動(観光業や農業における季節変動) f. データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める)	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P95) サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P98)
102-9 サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/担当役員メッセージ(P101-103) サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P106-109) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/サプライチェーンマネジメント(環境)(P153)
102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合) iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選定や解消を含む)	<省略理由/説明> 該当せず: 重大な変更は特にありません
102-11 予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-53) サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P71-76) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P177-180)
102-12 外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	サステナビリティレポート2019/編集方針(P3) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P46-47) サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89) サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/多様な従業員が柔軟に働ける職場づくり(P95) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/サプライチェーンマネジメント(環境)(P154) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)(P158、P163-164) サステナビリティレポート2019/外部との協働・外部からの評価(P183-184)
102-13 団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P47-48) サステナビリティレポート2019/外部との協働・外部からの評価(P183-184)

2. 戦略

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-14 上級意思決定者の 声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	サステナビリティレポート2019/会長メッセージ(P7-10) サステナビリティレポート2019/社長メッセージ(P11-14) 統合報告書2018/会長メッセージ(P9-11) 統合報告書2018/社長メッセージ(P13-14)
102-15 重要なインパクト、 リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	統合報告書2018/外部環境の変化による機会とリスク(P33-34) サステナビリティレポート2019/経営を推進するしくみ(P15-22) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)(P163-164) ※各ステークホルダーへの影響、リスクと機会についてはサステナビリティレポート2019各担当役員メッセージ等(P39、69、87、103、115、135、155、165、171、177)を参照

3. 倫理と誠実性

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-16 価値観、理念、行動 基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	サステナビリティレポート2019/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(P1-2) サステナビリティレポート2019/創業者精神に基づく事業の考え方/会長メッセージ(P7-10) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/企業倫理・コンプライアンス(P58-59) サステナビリティレポート2019/企業倫理綱領および行動規範(P195-196) 企業倫理綱領および行動規範(URL) https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/code_of_conduct/index.html
102-17 倫理に関する助言 および懸念のため の制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-56)

4. ガバナンス

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-18 ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) コーポレートガバナンスに関する基本方針/ガイドライン(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/governance/
102-19 権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限移譲を行うプロセス	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P63-65) サステナビリティレポート2019/環境マネジメント(P151)
102-20 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P63-65) サステナビリティレポート2019/環境マネジメント(P151) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)(P163-164)
102-21 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P63-65) サステナビリティレポート2019/環境マネジメント(P151) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)(P163-164)
102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役割およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) 統合報告書2018/コーポレートガバナンス体制(P81-83) コーポレートガバナンスに関する報告書/機関構成・組織運営等に係る事項 コーポレートガバナンスに関する報告書/ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 ※コーポレートガバナンスに関する報告書(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_report.pdf
102-23 最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) 統合報告書2018/コーポレートガバナンス体制(P81-83)

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/指名の方針と手続き コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に対する考え方、取締役会における国際性の面を含む多様性 ※コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示(URL) https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/governance_kaiji.pdf
102-25 利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	コーポレートガバナンスに関する報告書/機関構成・組織運営等に係る事項 コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況 コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示、コーポレートガバナンスに関する報告書/政策保有株式の保有方針 コーポレートガバナンスに関する報告書/大株主の状況
102-26 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関する組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P63-65) コーポレートガバナンスに関する報告書/業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 コーポレートガバナンスに関する報告書/現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由
102-27 最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	コーポレートガバナンスに関する報告書/業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等に係る事項 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役・監査役に対するトレーニングの方針
102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会評価の結果の概要 統合報告書2018/取締役会の実効性評価(P86)
102-29 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	サステナビリティレポート2019/経営を推進するしくみ/大和ハウスグループのマテリアリティ(重要課題)(P19-20) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-57) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P63-65) コーポレートガバナンスに関する報告書/内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況
102-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-53) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSRマネジメント(P63-65) コーポレートガバナンスに関する報告書/内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会評価の結果の概要
102-31 経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P41-44) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-53) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/環境マネジメント(P151)
102-32 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	代表取締役社長(CEO)をはじめとした全ての代表取締役への報告を行っています
102-33 重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-53) コーポレートガバナンスに関する報告書/業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項
102-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/リスクマネジメント(P52-58) ※「中華人民共和国の合併事業における不正行為」、ならびに「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、取締役会にて報告され、対応を決議されています。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-35 報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬(パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む) ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付(最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P43、45) コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き コーポレートガバナンスに関する報告書/インセンティブ関係 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役報酬関係
102-36 報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P43、45) コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き ※報酬コンサルタントは関与していません
102-37 報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/コーポレートガバナンス(P43、45) コーポレートガバナンスに関する報告書/インセンティブ関係 コーポレートガバナンスに関する報告書/取締役報酬関係 第80期定時株主総会決議ご通知/第4号議案 役員賞与の支給の件 https://www.daiwahouse.com/ir/soukai/pdf/80_ketsugi.pdf
102-38 年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値(最高給与と所得者を除く)に対する比率	<省略理由/説明> 情報が入手困難:当該項目についての情報は現時点では集計できていません。尚、従業員の給与、役員報酬は下記に開示しています。第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/従業員の状況、役員の報酬等 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
102-39 年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値(最高給与と所得者を除く)の増加率に対する比率	<省略理由/説明> 情報が入手困難:当該項目についての情報は現時点では集計できていません。尚、従業員の給与、役員報酬は下記に開示しています。第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/従業員の状況、役員の報酬等 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf

5. ステークホルダー・エンゲージメント

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-40 ステークホルダーグループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	サステナビリティレポート2019/特集(P23-26) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P51) サステナビリティレポート2019/外部との協働・外部からの評価(P183-184) ステークホルダーとの共創共生 https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html
102-41 団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	<省略理由/説明> 該当せず:当社では、法の定める「結社の自由」を認めていますが、労働組合は組織されていません。
102-42 ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	サステナビリティレポート2019/特集(P23-26) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P46) サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P117-118) サステナビリティレポート2019/外部との協働・外部からの評価(P183) ステークホルダーとの共創共生 https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html
102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す	サステナビリティレポート2019/特集(P23-26) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P49-52) サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P117-124) サステナビリティレポート2019/株主との共創共生/中長期的な株主価値向上とIR活動(P137-139) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/環境コミュニケーション(P181) サステナビリティレポート2019/外部との協働・外部からの評価(P183-184) 統合報告書2018/経営体制/株主・投資家のみならずとの対話(P89) ステークホルダーとの共創共生 https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/vision/stakeholders/index.html

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-44 提起された重要な項目および懸念	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか(報告を行って対応したものを含む) ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	サステナビリティレポート2019/特集(P23-26) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P49-52) サステナビリティレポート2019/株主との共創共生/担当役員メッセージ(P133-134) サステナビリティレポート2019/株主との共創共生(P139) 統合報告書2018/経営体制/株主・投資家のみなさまとの対話(P89) ステークホルダーミーティング https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/stakeholder/

6. 報告実務

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	サステナビリティレポート2019/編集方針(P3) サステナビリティレポート2019/大和ハウスグループの概要(P191) 第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/関係会社の状況 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	サステナビリティレポート2019/経営を推進するしくみ(P15-22)
102-47 マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	サステナビリティレポート2019/経営を推進するしくみ(P15-22)
102-48 情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	下記ページに修正があり、説明を記載しています。 サステナビリティレポート2019/CSR自己評価指標 2018年度実績(P201-206)
102-49 報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	<省略理由/説明> 該当せず:パウンダリーについて重要な変更はありません。
102-50 報告期間	a. 提供情報の報告期間	サステナビリティレポート2019/編集方針(P3)
102-51 前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付(該当する場合)	サステナビリティレポート2019/編集方針(P3)
102-52 報告サイクル	a. 報告サイクル	サステナビリティレポート2019/編集方針(P3)
102-53 報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	サステナビリティレポート2019/裏表紙
102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されている」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成されている」	GRIスタンダード対照表【本表】 ※当サステナビリティレポート2019は、GRIスタンダード中核(Core)に準拠して作成しています。
102-55 GRI内容索引	a. GRIの内容索引(使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する) b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由(該当する場合)	GRIスタンダード対照表【本表】
102-56 外部保証	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	サステナビリティレポート2019/第三者保証報告書(P241)

GRI 103: マネジメント手法 2016

当社グループは「GRI 103」において、以下10の課題をマテリアルな項目と位置付けています。

- ①お客さまとの共創共生
- ②従業員との共創共生
- ③取引先との共創共生
- ④地域市民との共創共生
- ⑤株主との共創共生
- ⑥地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)
- ⑦自然環境との調和(生物多様性保全)
- ⑧資源保護(長寿命化・廃棄物削減・水資源保護)
- ⑨化学物質による汚染の防止
- ⑩CSR経営の基盤

※サステナビリティレポート2019は、旧計画(中期CSR計画2016～2018年度)の枠組みでの報告のため、上記をマテリアルな項目としています。そのため、同レポートP17-22に記載の新計画(2019～2021年度)のマテリアルな項目と異なります。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	サステナビリティレポート2019/会長メッセージ(P7-10) サステナビリティレポート2019/社長メッセージ(P11-14) サステナビリティレポート2019/経営を推進するしくみ(P19-22、P29-30) サステナビリティレポート2019の各担当役員メッセージ: CSR経営の基盤(P39-40)、お客さま(P69-70)、従業員(P87-88)、取引先(P103-104)、地域社会(P115-116)、株主(P135-136)、環境(P141-143) サステナビリティレポート2019の環境に関する各ページ: 環境長期ビジョン(P144-146)、環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)(P147)、地球温暖化防止(P155)、自然環境との調和(P165)、資源保護(P171)、化学物質による汚染防止(P177)
103-2 マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	サステナビリティレポート2019/経営を推進するしくみ(P15-19、P29-34) サステナビリティレポート2019の各担当役員メッセージ: CSR経営の基盤(P39-40)、お客さま(P69-70)、従業員(P87-88)、取引先(P103-104)、地域社会(P115-116)、株主(P135-136)、環境(P141-143) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/CSR マネジメント(P63-65) サステナビリティレポート2019の環境に関する各ページ: 環境長期ビジョン(P144-146)、環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)(P147-150)、環境マネジメント(P151-152、P163-164)、事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)(P153-154)、地球温暖化防止(P155-160)、自然環境との調和(P165-170)、資源保護(P171-176)、化学物質による汚染の防止(P177-180)
103-3 マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティレポート2019の各担当役員メッセージ: CSR経営の基盤(P39-40)、お客さま(P70)、従業員(P87-88)、取引先(P103-104)、地域社会(P115-116)、株主(P135-136)、環境(P141-143) サステナビリティレポート2019の環境に関する各ページ: 環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム)(P148)、環境マネジメント(P151)、地球温暖化防止(P156)、自然環境との調和(P166)、資源保護(P172)、化学物質による汚染の防止(P178) サステナビリティレポート2019/外部評価・データ集/外部からの評価(P184-190) サステナビリティレポート2019/外部評価・データ集/CSR自己評価指標 2018年度実績(P201-206) サステナビリティレポート2019/外部評価・データ集(環境)/環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018)の実績と自己評価(P209-210) サステナビリティレポート2019/第三者保証報告書(P241)

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
201-1 創出、分配した直接的経済価値	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 創出した直接的経済価値: 収益 ii. 分配した経済価値: 事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資 iii. 留保している経済価値: 「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/連結財務諸表 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト 	<p>サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/担当役員メッセージ(P141-143)</p> <p>サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/環境長期ビジョン、環境行動計画(エンドレス グリーン プログラム 2018、2021)(P144-150)</p> <p>サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(エネルギー・気候変動)(P155、163-164)</p> <p>サステナビリティレポート2019/環境負荷マテリアルフロー・環境会計/環境会計(P231-232)</p>
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)</p>	第80期 有価証券報告書 2018年4月~2019年3月/連結財務諸表 https://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/80yuuhou.pdf
201-4 政府から受けた資金援助	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関(ECA)からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	<省略理由/説明> 情報の収集が困難: 当該の項目について、現時点では集計できていません。

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	<p>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率(男女別)を報告する</p> <p>b. 組織の活動に携わるその他の労働者(従業員を除く)の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</p> <p>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か(男女別)。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/適正な給与の遵守(P97)</p> <p>サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/各国拠点における地元出身者の雇用(P124)</p>
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	<p>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P98)</p> <p>サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/各国拠点における地元出身者の雇用(P124)</p>

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
203-1 インフラ投資および 支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	サステナビリティレポート2019/特集(P23-26) サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P117-124)
203-2 著しい間接的な経済的 インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト(プラスおよびマイナス)と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項(国内および国際的な基準、協定、政策課題など)を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	サステナビリティレポート2019/特集(P23-26) サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P117-124)

GRI 204: 調達慣行 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
204-1 地元サプライヤー への支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所地元にあるサプライヤーへの支出割合(地元で調達した商品やサービスの割合など) b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P106-109) サステナビリティレポート2019/外部評価・データ集/CSR調達ガイドライン(P198-200)

GRI 205: 腐敗防止 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
205-1 腐敗に関するリスク 評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P60-62)
205-2 腐敗防止の方針や 手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(地域別に) b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(従業員区分別、地域別に) c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(地域別に) e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(従業員区分別、地域別に)	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/腐敗防止・公正な取引(P60-62)
205-3 確定した腐敗事例と 実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/株式会社フジタに対する公正取引委員会からの排除措置命令について(P61) サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/株式会社フジタの従業員に対する刑事処分(略式命令)について(P61)

GRI 206: 反競争的行為 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
206-1 反競争的行為、反トラ スト、独占的慣行によ り受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例(終結しているもの、していないもの)の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果(決定や判決を含む)の主要点	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/腐敗に関するリスク評価(P61)

GRI 301: 原材料 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
301-1 使用原材料の重量 または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/自然環境との調和(P221-222) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P225-226) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232)
301-2 使用したリサイクル 材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/自然環境との調和(P221-222)
301-3 再生利用された製 品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/資源保護(P172-173) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P224-226)

GRI 302: エネルギー 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
302-1 組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) <ul style="list-style-type: none"> i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) <ul style="list-style-type: none"> i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による) f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源 	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境データの算定と報告について(P208) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P211-216、220) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232)
302-2 組織外のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織外のエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源 	<省略理由/説明> エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算して開示しています(関連ページ) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境データの算定と報告について(P208) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P211)
302-3 エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて) d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か 	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P211、213、220)
302-4 エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. 削減されたエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて) c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P211、213、220)
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による) b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<省略理由/説明> エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算して開示しています。(関連ページ) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P219-220)

GRI 303: 水 2018

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
303-1 共有資源としての水との相互作用	<ul style="list-style-type: none"> a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト(例:流出水によるインパクト) b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/資源保護(P172、P175-176) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P227) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232)
303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述 <ul style="list-style-type: none"> i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン iii. 業種特有の基準は考慮されたか iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P177、179) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/サイトレポート(P233-238)

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
303-3 取水	<p>a. すべての地域からの総取水量(単位:千L)、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量(単位:千L)、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳 <p>c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水(≤1,000mg/L 総溶解固形分) ii. その他の水(>1,000 mg/L 総溶解固形分) <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P227-228)
303-4 排水	<p>a. すべての地域の総排水量(単位:千L)、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 第三者の水 および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量 <p>b. すべての地域への総排水量(単位:千L)についての次のカテゴリ別内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水(≤1,000mg/L 総溶解固形分) ii. その他の水(>1,000 mg/L 総溶解固形分) <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量(単位:千L)、および次のカテゴリ別の総排水量内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水(≤1,000mg/L 総溶解固形分) ii. その他の水(>1,000 mg/L 総溶解固形分) <p>d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格(あるならば)、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ iii. 排出限度に違反した事案数 <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P227-228)
303-5 水消費	<p>a. すべての地域での総水消費量(単位:千L)</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量(単位:千L)</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化(単位:千L)</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここでは、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む</p>	<省略理由/説明> 情報が入手困難:当該の項目について、現時点では集計できていません。

GRI 304: 生物多様性 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<p>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態(事務所、製造・生産、採掘) v. 事業敷地の面積(km²で表記。適切な場合は他の単位も可) vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴(陸上、淡水域、あるいは海洋)から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト(IUCN 保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など)の特徴から見た生物多様性の価値 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P168、170)

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	<ul style="list-style-type: none"> a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染(生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいづれも) iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 vi. 生態学的プロセスの変化(塩分濃度、地下水変動など)で、自然増減の範囲を超えるもの b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P165-166, 168, 169-170)
304-3 生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無 c. 各生息地の状況(報告期間終了時点における) d. 使用した基準、方法、前提条件 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P168, 170) サステナビリティレポート2019/外部との協働・外部からの評価(P183-184)
304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	<ul style="list-style-type: none"> a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に <ul style="list-style-type: none"> i. 絶滅危惧IA類(CR) ii. 絶滅危惧IB類(EN) iii. 絶滅危惧II類(VU) iv. 準絶滅危惧(NT) v. 軽度懸念 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P168)

GRI 305: 大気への排出 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	<ul style="list-style-type: none"> a. 直接的(スコープ1)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による) b. 計算に用いたガス(CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, またはそのすべて) c. 生物由来のCO₂排出量(CO₂換算値(t-CO₂)による) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(P155-156) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P208, 212-213, 217-220) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232)
305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	<ul style="list-style-type: none"> a. ロケーション基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, またはそのすべて) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(P155-156) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P208, 212-213, 217-220) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232)
305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的(スコープ3)GHG排出量の総計(CO₂換算値(t-CO₂)による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, またはそのすべて) c. 生物由来のCO₂排出量(CO₂換算値(t-CO₂)による) d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3)GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(P155) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P208, 217-218)

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
305-4 温室効果ガス (GHG)排出原単位	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3) d. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(P156-157) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P208、212-213、219-220)
305-5 温室効果ガス (GHG)排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(P156-157) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/地球温暖化防止(P208、212-213、217-218、219-220)
305-6 オゾン層破壊物質 (ODS)の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	<省略理由/説明> 当社グループでは、フロン等の生産、輸入、輸出を行っていないため、目標の設定や実績管理から除外しています。
305-7 窒素酸化物(NOx)、 硫黄酸化物(SOx)、 およびその他の重大な 大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による) i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 揮発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P178) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/化学物質による汚染の防止(P229-230) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/サイトレポート(P233-238)

GRI 306: 排水および廃棄物 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
306-1 排水の水質および 排出先	a. 想定内および想定外の排水量(次の事項による) i. 排出先 ii. 水質(処理方法を含む) iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P227-228) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/サイトレポート(P233-238)
306-2 種類別および処分 方法別の廃棄物	a. 有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収(エネルギー回収を含む) v. 焼却(大量燃焼) vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他(詳細を記述) b. 非有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収(エネルギー回収を含む) v. 焼却(大量燃焼) vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他(詳細を記述) c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/資源保護(P172) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/資源保護(P224-226) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/環境負荷マテリアルフロー・環境会計(P231-232) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/サイトレポート(P233-238)
306-3 重大な漏出	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物(土壌または水面)、燃料漏出物(土壌または水面)、廃棄物の漏出(土壌または水面)、化学物質の漏出(多くは土壌または水面)、その他(詳細を記述) c. 重大な漏出のインパクト	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/環境マネジメント(P152) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/化学物質による汚染の防止(P177-179) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/サイトレポート(P233-238)

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
306-4 有害廃棄物の輸送	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/PRTR対象化学物質のマテリアルバランス(P230)
306-5 排水や表面流水によって影響を受ける水域	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値(保護種の数など)	<省略理由/説明> 情報が入手困難:事業場数が多大であるため。

GRI 307: 環境コンプライアンス 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
307-1 環境法規制の違反	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/環境マネジメント(P152) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/サイトレポート(P233-238)

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P107-108) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/サプライチェーンマネジメント(環境)(P153-154)
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的) d. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P108-109) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/サプライチェーンマネジメント(環境)(P153-154) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P167-168) サステナビリティレポート2019/資料・データ編(環境)/自然環境との調和(P221)

GRI 401: 雇用 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
401-1 従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P98)
401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病欠補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/各種福利厚生について(P97)
401-3 育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別) b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別) c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別) d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別) e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/出産・育児休暇後の復職率と定着率(P97)

GRI 402: 労使関係 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/事業上の重大な変更の従業員への通知について(P98)

GRI 403: 労働安全衛生 2018

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92) 当社では半数以上が一般職で構成される安全衛生委員会や安全衛生協議会が設置・運用されています。
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法(それらを実行する人の能力を含む) ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明(プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む)	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)
403-3 労働衛生サービス	a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92) 当社では、法の定める「結社の自由」を認めています。労働組合は組織されていません。 なお、当社では半数以上が一般職で構成される安全衛生委員会や安全衛生協議会が設置・運用されています。
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関する研修が想定できる	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)
403-6 労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)
403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92) サステナビリティレポート2019/大和ハウスグループの概要(P191) 当社では半数以上が一般職で構成される安全衛生委員会や安全衛生協議会が設置・運用されており、全従業員が労働安全衛生マネジメントシステムの対象となります。

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
403-9 労働関連の傷害	<p>a. すべての従業員について</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 労働関連の傷害による死者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死者を除く) iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 労働関連の傷害による死者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死者を除く) iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 <p>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 <p>d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</p> <p>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)
403-10 労働関連の疾病・体調不良	<p>a. すべての従業員について</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 労働関連の疾病・体調不良による死者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 労働関連の疾病・体調不良による死者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたか ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/安全かつ健康的に働くことのできる職場(P89-92)

GRI 404: 研修と教育 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	<p>a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による)</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 性別 ii. 従業員区分 	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/Off-JTによる人材育成の年平均時間(P95)
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<p>a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</p> <p>b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント</p>	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/人材の育成(P92-95) サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P98-99)
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<p>a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に)</p>	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/人事評価を受けている従業員比率(P93) ※当社では性別や階層を問わず全社員が定期的に人事評価を受けています。

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	統合報告書2018/コーポレートガバナンス体制(P81-84) 第80期 定時株主総会招集ご通知/取締役16名選任の件(P6-12) https://www.daiwahouse.com/ir/soukai/pdf/80_syousyu.pdf
405-2 基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別に) b. 「重要事業拠点」の定義	サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/適正な給与の遵守(P97)

GRI 406: 非差別 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
406-1 差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P48-52)

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P49-51) サステナビリティレポート2019/従業員との共創共生/優秀な人材に対する雇用機会の提供(P98) 当社では、法の定める「結社の自由」を認めています。労働組合は組織されていません。 サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/ESGリスクが顕在化した取引先への措置(P109)

GRI 408: 児童労働 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー(次の観点による) i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P49-51) サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P108)

GRI 409: 強制労働 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P49-51) サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P108)

GRI 410: 保安慣行 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	<省略理由/説明> 情報が入手困難:保安要員は業務委託契約であり、当該項目についての情報は現時点では集計できていません。 なお、国内外での施工現場において、保安要員に対しては、管理者が中心となり、近隣住民等のステークホルダーへ適切な対応ができるよう、適宜注意、指導をしています。 サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P108)

GRI 411: 先住民族の権利 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置(次の事項を含める) i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/先住民族の権利への対応について(P52)

GRI 412: 人権アセスメント 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合(国別に)	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P47-51)
412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	サステナビリティレポート2019/CSR経営の基盤/人権マネジメント(P51)
412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	<省略理由/説明> 該当せず: 該当する項目はありません

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施(次のものなどを活用して)した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価(ジェンダーインパクト評価を含む) ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	サステナビリティレポート2019/地域市民との共創共生/事業を通じたコミュニティ発展の支援(P122-124)
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)	<省略理由/説明> 該当せず: 該当する項目はありません

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P107-108)
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的)があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的) d. 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	サステナビリティレポート2019/取引先との共創共生/CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ(P108-109) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/サプライチェーンマネジメント(環境)(P153-154) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P167-168)

GRI 415: 公共政策 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
415-1 政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額(国別、受領者・受益者別) b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法(該当する場合)	<省略理由/説明> 秘密保持以上の制約:当該情報には守秘性がある内容が含まれるリスクがあると考えます。

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
416-1 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために進めているものの割合	サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P72)
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/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(P73-74)

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物(特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの) iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他(詳しく説明のこと) b. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/高品質な商品の提供(P72) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/地球温暖化防止(P159-160) サステナビリティレポート2019/環境との共創共生/自然環境との調和(P170)
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/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(P73-74)
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション(広告、宣伝、スポンサー業務など)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/お客さまとの適切なコミュニケーション(P78)

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	<省略理由/説明> 該当せず:顧客プライバシーに関する当社への不服申し立てはございません。

GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016

項目	開示事項	掲載ページ(または省略理由/説明)
419-1 社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	サステナビリティレポート2019/お客さまとの共創共生/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(P73-74)

用語	解説
ア	
アクティブ(コントロール)	アクティブ(Active)とは積極的を意味する英語で、住宅・建築デザインにおいては、パッシブ(Passive)と対比して用いられ、「自然」を活かした建築デザインを行った上で、創エネや省エネなどを機械や設備などを用いて積極的に制御する設計手法のこと。
一次エネルギー消費量	化石燃料、原子力燃料、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。
カ	
グリーン調達・グリーン購入	商品やサービスを購入する際、価格や品質だけでなく、環境負荷ができるだけ小さいものを優先的に購入すること。当社グループでは、建設資材等については「グリーン調達」、業務に使用する紙や文具等については「グリーン購入」として使い分けている。
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付け、社会全体で再生可能エネルギーを普及・拡大させることを目的としている。
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。
住宅ストック	国内にすでに建築されている既存の住宅のこと。
スマートハウス、スマートビル、スマートコミュニティ(シティ)	スマートハウス・スマートビルとは、家電や設備機器、太陽光発電・蓄電池などのエネルギー機器を情報通信技術を活用して最適制御を行い、生活者のニーズに応じた様々なサービスを提供する住宅やビルのこと。また、このような考えを街全体へ広げ、エネルギーの効率利用と快適な暮らしを両立した街のことをスマートコミュニティ(シティ)という。
生物多様性	生きものたちの豊かな個性とつながりのこと。地球上の生きものは、長い歴史の中で様々な環境に適応して進化することによって多様な個性を持つとともに、全ての生きものは直接・間接的に支えあって生きている。1992年につくられた「生物多様性条約」では、生態系の多様性・種の多様性・遺伝子の多様性という3つのレベルで多様性があるとしている。
ゼロエミッション	ある産業から出るすべての廃棄物を新たに他の分野の原料として活用し、あらゆる廃棄物をゼロにすること。当社では、廃棄物を燃料利用するサーマルリサイクルも含めてゼロエミッション活動を展開している。
ハ	
バリューチェーン	原材料の調達から、お客様への製品・サービスの提供といった企業活動全般において企業が提供する付加価値や、それを受け取る(影響を受ける)ステークホルダー全体のこと。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。
パッシブ(コントロール)	パッシブ(Passive)とは受動的を意味する英語で、住宅・建築デザインにおいては、エアコンなどの設備機器をできるだけ使わず、太陽熱や光、風、緑といった「自然」を活かして快適な建築空間をつくり出そうとする設計思想・設計手法のこと。
マ	
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	
ライフサイクル	その製品に関する資源の採取から製造・販売・使用・再生・廃棄などの全ての段階。

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。
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。
ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)	外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備え、再生可能エネルギーにより年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの住宅。 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)	外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備え、再生可能エネルギーにより年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの集合住宅。 ランクによって「ZEH-M」「Nealy ZEH-M」「ZEH-M Ready」「ZEH-M Oriented」に分類される。
ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)	外皮の高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備え、再生可能エネルギーにより年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物。 ランクによって「ZEB」「Nealy ZEB」「ZEB Ready」に分類される。

コミュニケーションの全体像



エネルギー“ゼロ”の住宅・建築・街づくりで、
脱炭素社会へ。
大和ハウス工業は、Fun to Shareに賛同しています。

大和ハウス工業株式会社

本レポートについてのお問い合わせ先

大阪市北区梅田3丁目3番5号 〒530-8241
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

大和ハウスグループの経営のシンボルである「エンドレスハート」は、日本およびその他の国における登録商標または商標です。

© Copyright 2019 Daiwa House Industry Co.,Ltd. All rights reserved.

 We Build ECO | 森林育成紙_{TM}使用



コミュニケーション・オン・
プログレス

国連グローバル・コンパクトの原則の実践
状況および国連の様々な目標の支持につ
いて、このコミュニケーション・オン・プログ
レスを通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。