

## 大和ハウスグループ ESG 追加レポート

### 目次

1. 健康安全.....	3
2. 労働慣行.....	7
3. サプライチェーン .....	9
4. 贈収賄対策 .....	12
5. リスクマネジメント.....	13

## ■ 大和ハウスグループ ESG 追加レポートについて

大和ハウスグループでは、既に「大和ハウスグループ CSR レポート 2015」として、2014年度のCSR活動実績を公開しています。今回、ESGに関する追加情報として整理したものが本レポートです。併せてお読みいただくことで、「大和ハウスグループ CSR レポート 2015」としてお考え下さい。

- ・大和ハウスグループ CSR レポート 2015

[http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/performance\\_data/csr\\_report/index.html](http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/performance_data/csr_report/index.html)

## 1. 健康安全

### 1-1 方針・考え方

大和ハウスグループは、従業員の健康や安全を保つことが、事業を通じた企業の継続的な発展のためには重要な要素であると考えています。

グローバル化や高齢化など、社会が大きく変化し、それに合わせて働き方もまた大きく変化する中で、職場で働く従業員に対するケアの必要性はますます高まっています。また、建築や物流の作業現場では、これまで以上に安全性が求められるようになってきました。これらは自社に限ったことではなく、取引先や協力会社と共に取り組むべきことです。こうした認識に立ち、大和ハウスグループは、職場環境や安全環境づくりに取り組み、よりよい職場環境づくりや、従業員の安全・衛生の維持確保、健康の増進等を積極的に追求します。

大和ハウス工業では、安全衛生方針である「安全衛生推進基本方針」を毎年度設定し、従業員とともに職場環境や安全環境づくりに取り組んでいます。また、協力会社に対しても「大和ハウス工業協力会連合会基本方針」を毎年度設定し、『共創・共生』（ともにつくる・ともにいきる）のキーワードの下で、安全を最優先とした現場づくり、ものづくりに取り組みます。

### 1-2 マネジメント

大和ハウス工業では、技術部門・生産部門・管理部門の役員・部門長を構成委員として、「中央安全衛生管理委員会」を定期的に開催し、安全・衛生に関する現状の把握を行い、取り組みを協議しています。その内容は役員会で発表し、「安全推進基本方針」に盛り込んでいます。また、「安全衛生推進基本方針」の下、各事業所にて安全衛生委員会を定期的に開催し、安全衛生に関する情報の発信、共有を図っています。

具体的なマネジメントの姿について、例えば本社では、毎月一回の安全衛生委員会（※）開催時に取り組み状況を共有しています。安全衛生委員会は、下記内容を中心として実施し、議事録は本社所属者全員に社内ネットワークにて通知しています。

※ 本社安全衛生委員会組織は、統括衛生管理者（委員長）、衛生管理者（4名）、産業医・産業医療スタッフ、各部門の管理者（38名）、一般職（43名）の合計89名で構成しています（委員会参加者は内84名）。

#### ・主な会議内容

##### ①定例報告事項

産業医面談（長時間労働者面談等）実施状況等、大阪ビルロックアウト状況、健康管理室来室者状況（面談・健康管理処置等）、ウィルス性疾患罹患者状況（本社内）等

##### ②職場巡視の報告

定例の職場巡視については、産業医の同行により毎月一回、衛生管理者の巡視は毎週一回実施し、写真報告を実施

- ③安全衛生関係通達の確認
- ④「こころの健康相談日」についての報告
- ⑤産業医・保健師・衛生管理者からのコメント
- ⑥委員長からのコメント

### 1-3 取組実績

大和ハウス工業では、労働災害を防ぎ、快適な職場環境を整備するため、事業者と労働者との協働により、事業場全体の安全衛生活動を行っています。安全衛生管理体制の維持・強化策として、三六協定の遵守に向けた対応を、事業部門および現場と連携しながら進めています。

安全活動について、大和ハウス工業では、安全活動として、施工現場の安全の“見える化”に取り組んでいます。一例を挙げると、

#### ① ヘルバンドと資格シート

ヘルメットにカラーのバンド（職長：赤色、資格者：緑色、経験 2 年未満の作業員：黄色）を装着することで、職長・資格者・経験 2 年未満の作業員を視覚的に確認・認識できることと、そのヘルバンドに作業のために必要な資格を明示する“資格シート”を取り付けるしくみです。有資格者の配置が現場にて一目でわかり、職長・有資格者の作業員自身はその職務についての自覚と意識が向上します。また、経験 2 年未満の作業員は、まわりの作業員から経験が浅いことが一目でわかることで、見守り・指導されます。

#### ② 安全宣言シール

作業員が“ついやってしまう”不安全行動をなくすため、作業員各自に自分で「〇〇〇を守ります」などと宣言してもらい、「安全宣言シール」にその内容を記入してヘルメットに貼ることで、安全意識の向上を図るしくみです。

安全教育では、施工部門の従業員への階層別安全教育（管理職・中堅社員・初級社員別に教育）を実施するとともに、足場・重機・石綿・建方工事等、テーマを決めて繰り返し教育を行っています。また、協力会社の事業主・作業員向けに、毎年度計画的に、事業主研修や職長（安全責任者）教育・特別教育・その他安全関係教育を実施しています。

また衛生面については、健康診断受診・二次精密検査の 100%実施を目標とし、有所見者（要精密検査）の再検査 100%実施に向け、フォローを徹底するしくみづくりを行っています。また、社員の心身の不調を早期に発見し、対策するしくみを構築する中でストレスチェックの実施を準備中であり、メンタル面の不調に対する早期発見と職場環境の改善対策につなげています。

今後の取り組み予定として大和ハウス工業では、2016 年度、従業員の健康管理を重要な経営課題ととらえ、従業員の健康維持・増進に向けた取り組みを実施していきます。また、従業員の健康状況を分析・把握する健康分析システムの導入により、健康保険組合と密接に連携を図りながら、データヘルス計画と連動させ、組織的な健康増進に取り組む予定です。

・過去2年間に健康と安全基準の教育を受けた従業員数

	2013 年度	2014 年度
メンタルヘルス研修 延べ 11,849 名 ※人権啓発研修の中 で実施	6,902 名	4,947 名
安全衛生関係教育 延べ 13,480 名	階層別教育（管理職） 351 名	階層別教育（中堅社員） 1,501 名
	階層別教育（初級社員） 528 名	
	その他安全教育 5,698 名 （足場点検教育・石綿障害防止教育等）	その他安全教育 5,402 名 （足場倒壊防止教育・重機災害防止教育等）
上記の単純合計 延べ 25,329 名	延べ 13,479 名	延べ 11,850 名

・労働災害発生状況（休業4日以上災害 施工現場の労働災害）

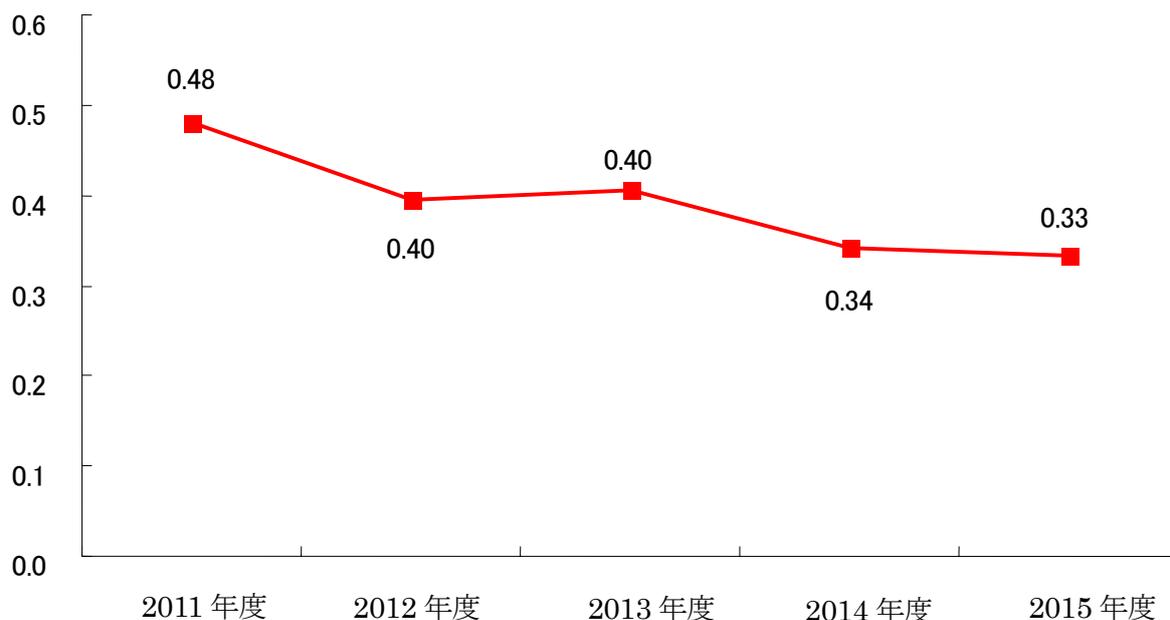
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
発生件数	45 件	31 件	45 件	44 件	48 件

・労働災害に関する度数率（休業4日以上労働災害）

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
度数率	0.48	0.40	0.40	0.34	0.33

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

・度数率（休業4日以上労働災害）



- ・労働災害発生件数（対象：社員（施工現場の労働災害を除く））

	2012 年度	2013 年度	2014 年度
発生件数	5 件	2 件	2 件

- ・疾病による休職者数（社員のみ）

	2012 年度	2013 年度	2014 年度
休職者数	48 名	49 名	63 名

- ・過去 3 年の労災による死亡者数について

CSR レポート 2015 （P.58 参照）

[http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015\\_csr\\_roudou.pdf](http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015_csr_roudou.pdf)

## 2. 労働慣行

### 2-1 方針・考え方

大和ハウスグループは、従業員を「人材」ではなく「人財」、すなわち事業を行う上での最大の財産であると考えます。経営ビジョンにもあるように、「お客さま一人ひとりとの絆を大切にし、生涯にわたり喜びを分かち合えるパートナー」となるためには、従業員が大切にされなければなりません。

大和ハウスグループでは、従業員が安心して働ける職場環境を提供するために、労働法規の遵守、適切な労働条件の確保、さらには公正な評価にもとづく雇用関係の構築を行っています。また、従業員にとって職場が自己実現の場になるよう、多様な働き方を可能にする「ダイバーシティ」を積極的に推進するとともに、教育・研修体制の充実を図ることで、従業員自らのキャリアアップをサポートします。

大和ハウスグループは、グループ各社でのこのような取り組みを通じて従業員との共存共栄を図ります。

### 2-2 マネジメント

大和ハウス工業では、従業員へのさらなる教育効果の向上を目的として、人財育成連絡会議を毎月開催しています。この会議は、当社の教育に関する主管部署である人財育成センターが中心となり、各事業部の教育担当者と教育内容や手法を共有するだけでなく、従業員の個性や能力を伸ばし活かす教育を行うためには、どうすればよいかを議論する場としています。

また、グループ会社も同様に、各グループ会社の教育担当者と定期的に情報交換を行い、グループ会社の人財育成にも努めています。上記の会議内容は担当役員に対しても報告しています。

### 2-3 取組実績

#### (1) 長時間労働の撲滅への取り組み

大和ハウス工業では、長時間労働の撲滅について各種の取り組みを行っています。以下はその概要です。

- ① 四半期ごとに労働時間の実態を調査
- ② 事業所に対して月二ヶ所のペースで人事検査を行う
- ③ 時間管理に始まり、残業の過少申告まで徹底的に厳しい指摘事項を記載する「是正勧告書」を2014年9月25日付で事業所へ発行。勧告された事業所は、10月30日付の「是正（改善）報告書」を人事部へ提出
- ④ 社内独自の「ブラック事業所認定制度」の導入  
「ブラック企業認定」よりも厳格な独自の社内基準を設け、該当事業所に警告を発することで、「ブラック企業」に抵触する状態に陥ることを回避するもの。警告は「イエローカード」、「レッドカード」の2種類とするが、後者に該当する事業所については、業績評価上のペナ

ルティーターを与える

- ⑤ 100時間／月を超える時間外労働を行った従業員に対する「役員面談」の導入  
100時間超の残業が発生している実態を、人事決定権を持つ役員自らがヒアリングし、個々の状況を把握することにより、その後の人的対応（採用・異動による補充、上司への注意・指導、業務量の調整など）がスムーズに行われるようにするもの

## （2）従業員向け研修

従業員向けの能力開発研修、人権啓発研修の実績は以下のとおりです。

### 2014年度実績

- ・ 研修総件数： 479 件  
総日数： 977 日  
受講者数： 16,695 名
  
- ・ 人権啓発研修  
総件数： 274 件  
総日数： 274 日  
受講者数： 29,469 名  
※但し、P.5の「メンタルヘルス研修」の受講者数 4,947 名（2014年度）含む。

## （3）従業員数の推移

連結ベースの従業員、契約従業員の3年間推移について

CSR レポート 2015 （P.126 参照）

[http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015\\_csr\\_sonota.pdf](http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015_csr_sonota.pdf)

## （4）地域採用への取り組み

大和ハウス工業では、地域採用を積極的に行っています。事務的業務、サポート的業務を行う従業員の採用を全国の事業所で行っています。

### 3. サプライチェーン

#### 3-1 方針・考え方

企業活動のグローバル化が進展し、企業が社会に与える影響はますます大きくなっています。社会からの企業に対する期待が高まっている一方で、企業を見る目も大変厳しくなっています。

大和ハウスグループは事業を通じて、資材の調達や物件の施工を行う中、地球環境をはじめ、資材の原産地や加工場で働く海外の人々、取引先とその従業員、施工現場周辺の地域社会など、サプライチェーンの全体にわたって多様な関係者に対して影響を与えています。このような状況の下、社会からの期待に応え、悪影響をなくしていくためには、当社グループだけでなく、取引先の協力が不可欠だと考えています。

このような認識に立ち、大和ハウス工業では、大和ハウスグループの企業理念（社是）、企業倫理綱領・行動規範、2006年に取引先へ求める行動基準を策定しました。また、2015年7月には複数の基準を再整理した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。

このガイドラインは、（1）取引先行動規範（Code of Conduct）、（2）企業活動ガイドライン、（3）物品ガイドラインの三つの方針から構成され、社会性や環境性について取引先に遵守いただきたい内容を示しています。

さらに、（3）物品ガイドラインは、①化学物質管理ガイドライン、②生物多様性ガイドラインより構成されており、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」など管理方針を示しています。

- ・ 大和ハウス工業 CSR調達ガイドラインについて

（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】 ②生物多様性ガイドライン【木材調達編】

※CSR調達ガイドラインの詳細については、下記 URL から確認してください。

[http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr\\_procurement\\_guidelines.pdf](http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf)

#### 3-2 マネジメント

大和ハウス工業では、これまで購買先選定基準にもとづき取引先の評価を実施し、取引先に対しては「材料購買先管理規定」に基づき、品質・価格・経営・納期の他、環境の側面からも評価を行っています。

また、取引先アンケート調査、パートナーズホットライン（取引先向け通報制度）の運用を通じて、

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、取引先の問題（一次下請会社と二次下請会社間での問題等）についても調査・把握をしています。

CSR 調達の推進にあたり、2010 年より購買、施工など本社の関係各部門の担当者からなる CSR 調達部会を設定し、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。

化学物質管理ガイドラインの運用については、当社が集中購買品として取引先と契約をする際の条件として、取引先に対して化学物質の含有についての調査・報告を要請しています。また分散購買品に対しても、設計図書等を通じてガイドラインに則った調達を要請しています。

また、生物多様性ガイドライン（木材編）の運用については、2011 年より毎年調査を実施しています。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し、調査結果をもとにした改善活動を要請する他、調査結果を社外へ公開しています。

CSR 調達ガイドラインについては、2015 年 7 月の発効以降、取引先の業態に合わせて、説明会の実施や契約時の打合せにおいて説明を行い、同意書を提出いただいています。今後は、物品ガイドラインと併せて、企業活動ガイドラインの項目についてもモニタリングを実施していく予定です。

・ 取引先への方針・マネジメントの歩み

年度	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	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（取引先より同意書提出）

### 3-3 取組実績

各取り組み実績は以下の通りです。

・ 木材調達調査

2014 年度木材調達調査の調査結果について

CSR レポート 2015 事業活動プロセスにおける生物多様性保全（P.109 参照）

[http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015\\_csr\\_kankyou.pdf](http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015_csr_kankyou.pdf)

・ 取引先アンケート調査、パートナーズホットラインの運用

2014 年度の調査・運用状況について

CSR 自己評価指標 公正な事業慣行（P.42 参照）

[http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015\\_csr\\_iso26000.pdf](http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2015/2015_csr_iso26000.pdf)

- ・ CSR調達ガイドライン 運用

主な施工会社、資材調達先に対して、CSR調達ガイドラインの説明、同意書の回収を実施しています。

## 4. 贈収賄対策

### 4-1 方針・考え方およびマネジメント

大和ハウスグループでは、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、「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、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」として2004年に明文化し、グループ全体での周知・徹底を行っています。なお、グループ各社のトップは、全役職員に「企業倫理綱領」を厳守させ、自らも率先垂範するとともに事業運営の透明性・公正さを確保する責務を負っています。

さらに、企業倫理綱領の考え方ならびに全役職員のコンプライアンスを今まで以上に浸透させるため、2015年に大和ハウスグループの「内部統制システム構築の基本方針」を改定し、代表取締役社長（COO）を統括責任者、経営管理本部長を委員長とする内部統制委員会を設置しました。また、コンプライアンスに関する情報を集約することを目的としてヘルプラインを設置し、通報があった場合は、通報内容を精査したうえで再発防止策を担当部門と協議・決定しています。

- ・大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

[http://www.daiwahouse.com/about/csr/pdf/code\\_of\\_coduct.pdf](http://www.daiwahouse.com/about/csr/pdf/code_of_coduct.pdf)

- ・内部統制委員会

<http://www.daiwahouse.com/ir/governance/system.html>

- ・内部統制システム構築の基本方針

[http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/internal\\_control.pdf](http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/internal_control.pdf)

### 4-2 取組実績

- ・贈収賄防止に対する取り組み

健全な事業活動に対する社会からの期待が年々高まっていることをふまえ、大和ハウス工業では、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範にて、会食や親睦会等の接待を行う際は、相手方の内規に配慮し、社会常識の範囲内で行う旨を定めています。特に行き過ぎた接待や贈答物の提供については、第三者の目から「賄賂」と受け止められる可能性もあるため、細心の注意を払っています。

贈収賄を含め汚職行為の疑いがある事案が発覚した場合は、リスク管理委員会へ報告され、その真偽を追及し、公正な競争に努めます。

さらに大和ハウスグループでは、近年海外での事業展開を加速しており、特に外国公務員への贈賄規制については国際的に強化されていることにも鑑み、不正競争防止法や米国連邦海外腐敗行為防止法（FCPA）等の規制に即した海外贈賄防止体制の構築や、重大リスク事案が発生した際に、政府、行政当局等と連携のうえ、対処できるよう、マニュアル等を整備する検討を始めています。

2014年度、大和ハウス工業の従業員が贈収賄対策方針に反する行為はありませんでした。従い、贈収賄対策方針に基づき解雇された従業員はいません。また2014年度、大和ハウス工業での公的な腐敗に関する申し立てはなく、贈収賄防止により受けた罰金／ペナルティー／和解の事例はありません。

## 5. リスクマネジメント

### 5-1 方針・考え方およびマネジメント

大和ハウスグループでは、グループの経営に係るリスクの発生の予防・抑制、リスク発生後の損失の軽減及びそれらを行うためのリスク管理システムを構築・維持する組織として、経営管理本部長を委員長とする「リスク管理委員会」を1999年に設置し、グループのリスク管理に努めています。

具体的な取り組みとして、2015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し、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。

その他、リスク情報の集約と対応、リスク事象の発生傾向については、以下をご参照下さい。

- ・ リスク管理委員会

<http://www.daiwahouse.com/ir/governance/index.html>

<http://www.daiwahouse.com/ir/governance/system.html>

- ・ リスク情報の集約と対応に関する取り組み、リスク事象発生傾向

(Daiwa House Group Annual Report 2015 P.161 参照)

[http://www.daiwahouse.com/ir/ar/pdf/daiwahouseAR2015J\\_citizenship.pdf](http://www.daiwahouse.com/ir/ar/pdf/daiwahouseAR2015J_citizenship.pdf)

上記のような全社的なリスクマネジメントとは別に、事業遂行におけるリスクマネジメントとして、大和ハウス工業では不動産投資リスクのマネジメントを行っています。具体的には、国内・海外を問わず一定額以上の大型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の組織として、代表取締役社長を議長とする「不動産投資委員会」を2008年に設置し、リスクマネジメントに努めています。なお、対象にはグループ会社との共同事業案件を含みます。

また、大和ハウス工業ではIRR（内部収益率）を指標とする不動産投資基準を定め、NOI（純収益）利回りや原価率等も総合的に勘案した上で、最良の事業計画に基づく適切な不動産投資が行われるように審議し、リスクヘッジを図っています。