

大和ハウスグループ ESG 追加レポート

目次

■社会との共創共生

- 1. 人権マネジメント S-1
- 2. 労働慣行 S-7
- 3. 労働安全 S-9
- 4. コミュニティ S-10
- 5. サプライチェーン（社会） S-13

■環境との共創共生

- 1. 気候変動 E-1
- 2. 汚染と資源 E-3
- 3. 水使用 E-7
- 4. 生物多様性 E-9
- 5. サプライチェーン（環境） E-12

■CSR経営の基盤

- 1. コーポレートガバナンス G-1
- 2. リスクマネジメント G-1
- 3. 腐敗防止 G-2

■ 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 2016」として、2015 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 2016」としてお考え下さい。

- ・大和ハウスグループ CSR レポート 2016

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/performance_data/csr_report/index.html

※尚、レポートの各項目に関連する媒体 (CSR レポート 2016、統合報告書 2016、公式 WEB ページ等) がある場合は、本文の括弧内「< >」に媒体名と該当ページを掲載しておりますのでご参照ください。

■社会との共創共生

1. 人権マネジメント

1-1 方針・考え方

大和ハウスグループは、国連の世界人権宣言に明記されている人権尊重における共通の基準、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、また、「ビジネスと人権に関する指導原則」にある人権を尊重する企業の責任において、お客さま・取引先・従業員をはじめとした、さまざまなステークホルダーの尊厳と基本的人権を尊重してビジネスを行うこととしています。

具体的には、当社グループの企業倫理綱領で「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・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）と定め、各ステークホルダーに対して責任ある対応を行っています。

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

当社の人権に関する方針は、「企業倫理綱領・行動規範」、「人権啓発活動方針」に明記しています。

大和ハウスグループ企業倫理綱領・行動規範（抜粋）

【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・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】

1) 人権を尊重する風土づくり

私たちは人権啓発活動に参加して理解を深めるように努めます。また、一人ひとりの人格や個性を尊重した言動を心掛け、人権尊重の風土を築きます。

2) 公正な採用活動

私たちは公正な採用選考の考え方に基づき、応募者の適性・能力に関係のない事項について把握したり、それを基準とした採用選考を行ったりしません。

3) 差別的営業行為の禁止

私たちは事業活動において一切の差別を行わず、また差別を助長するような行為をしません。

4) 多様性の受容

私たちは価値観、性別、世代、民族、言語、文化、ライフスタイルなどに違いを持つ多様な人々の視点や発想を活用できる企業文化を築きます。

5) えせ同和行為への対応

私たちはえせ同和行為に対して、毅然とした態度で組織的に対応し、不当な要求に決して応じません。

※人権啓発活動方針については下記を参照ください。

78 期人権啓発活動方針

<http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/jinkenhoujin.pdf>

また、2015 年には、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、目指す姿と方向性の共有を行っています。

— 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】

体験からの気づき

新たな見方

態度に変化

知識を得る
事実やスキル
などを学ぶ

意識を変える
自分自身を
見つめ直す

適切に行動する
正しい理解に基づき
行動に移す

私たち自身が、目指す姿に近づくことで、ステークホルダーのみならず、良い影響を与えることができます。

- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客さまの心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につなげます。
- 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け入れ、働きがいがあり、能力や人格を高め合う企業風土を創ります。
- 地域市民の想いを理解し、偏見のない共生社会の実現に貢献します。

大和ハウスグループ従業員が、人権啓発(教育)を通して目指す姿を共有するために人権啓発ビジョンを制定しました。
(2015年4月)

特に、取引先に関しては、すべての一次サプライヤーを対象とし、人権、労働慣行、環境保全、贈収賄（腐敗防止含む）など、サプライヤーに求める社会性・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（Code of conduct）」の一つとして明記し、自社以外での人権問題に対しても責任ある対応を行っていきます。

大和ハウスグループCSR調達ガイドラインについて（抜粋）

【人権についての項目】

（1）取引先行動規範

7. 人権の尊重：事業活動に関係するすべての人の尊厳と基本的人権を尊重し、人権侵害を行わない。

（2）企業活動ガイドライン（抜粋）

7-1 強制労働の禁止：心理的・肉体的に不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反した労働を行わせない。

7-2 児童労働の禁止：各国の法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なう恐れのある労働については18歳）を雇用しない。

7-3 ハラスメントの禁止：従業員の人格を尊重し、これを否定するような言動や嫌がらせを行わない。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。

【労働安全に関する項目】

3-1 労働安全・衛生管理：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。

【贈収賄（腐敗防止含む）に関する項目】

4-1 取引先への優越的地位の利用禁止：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。

4-2 公正かつ自由な取引の推進：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。

4-4 腐敗防止：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。

※2 次、3次など上流のサプライヤーにおいて、人権問題等ステークホルダーへ悪影響を与える可能性がある物品については、「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】）」を制定しています。

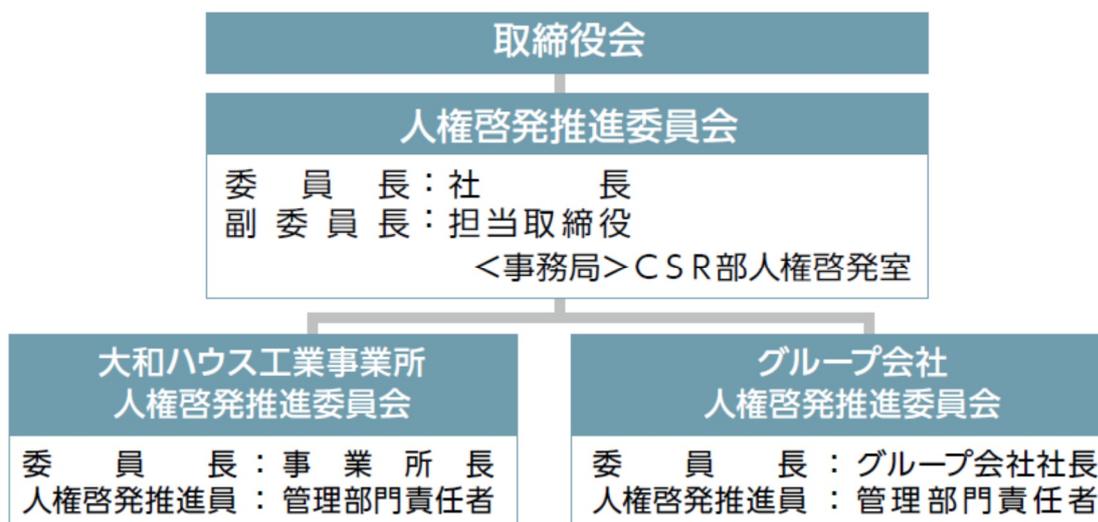
<CSR 調達ガイドライン>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

1-2 マネジメント

1) 人権啓発推進委員会

大和ハウスグループでは、下記のとおり社長を委員長とする人権啓発推進委員会を組織し、グループ全体の人権啓発活動の実施状況を定期的に確認しています。また、当社の各事業所、および各グループ会社には人権啓発推進員を配置し、職場での研修実施を徹底させるほか、個別の人権問題には迅速に対応・報告できる体制としています。



2) 企業倫理・人権ヘルプライン

当社グループでは 2004 年から雇用形態に関わらずグループ全従業員が利用できる内部通報・相談窓口と内部通報者保護規定の運用を始めました。2012 年より「企業倫理・人権ヘルプライン」と改名し、法令違反や社内ルール違反の内務通報だけでなく、労務問題や人権の問題、贈収賄（腐敗防止含む）などさまざまな通報・相談を匿名でも受付けており、問題の早期発見・解決を図っています。

詳細については、以下をご参照ください。

<CSR レポート 2016 P133 企業倫理・人権ヘルプライン>

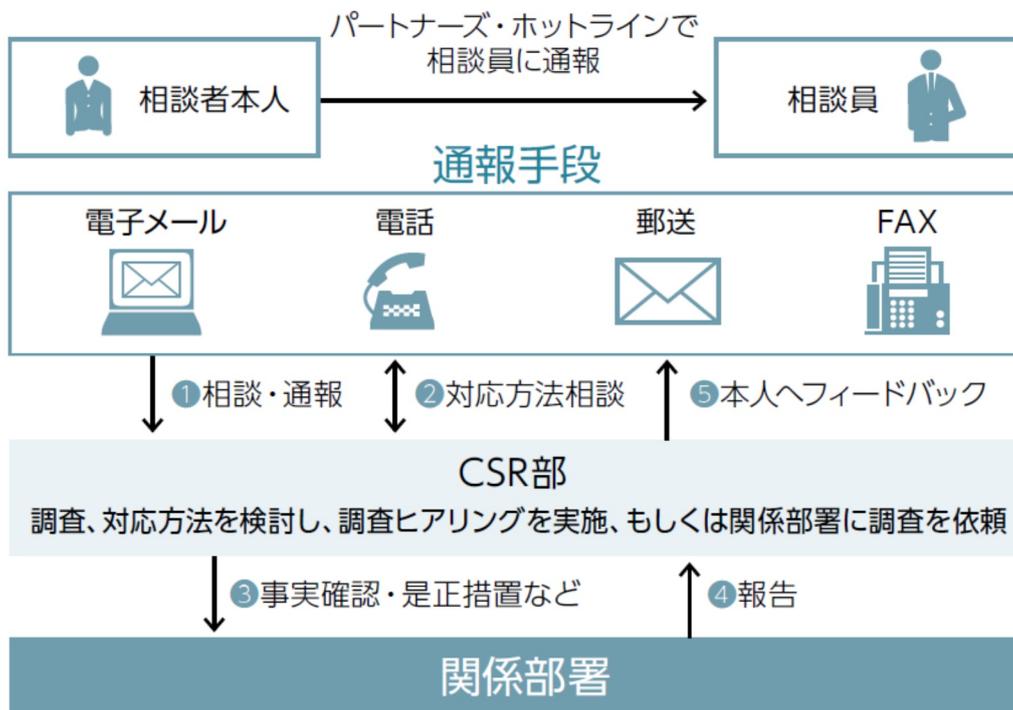
3) パートナーズ・ホットライン

取引先に対しては、当社グループの従業員と取引先の関係における法令違反につながりかねない問題を早期に顕在化・対処する仕組みとして、取引先からの通報制度「パートナーズ・ホットライン」を運用しています。この制度では、取引先会社自体の法令違反等の通報も受付しています。

尚、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。

<CSR レポート 2016 P131 パートナーズホットライン>

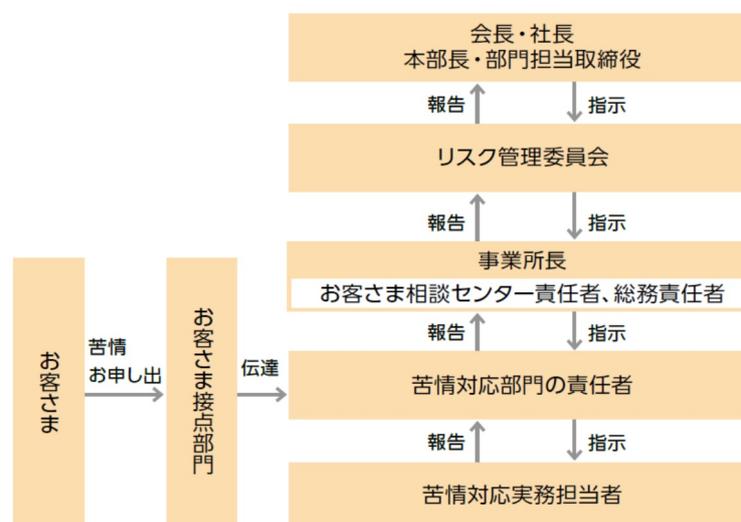
パートナーズ・ホットラインの体制図



4) お客さまからの苦情・お申し出に対応する仕組み

大和ハウス工業では、消費者保護のための苦情対応の国際規格である ISO10002 に準拠した社内規定を定め、お客さまからの苦情・お申し出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・お申し出は、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。



1-3 取り組み実績

1) お客さま

広告物に関するリスク管理について

大和ハウス工業では、広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権配慮など、さまざまな自主規制を設けています。また広告制作システムを構築し、広告物のテンプレート化を実施。その活用を促進し、作成段階での表現上のリスクを軽減。最終チェック部門を設置し、最大限のリスク管理に努めています。

2) 取引先・サプライヤー

サプライチェーンモニタリング

当社では、サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、工事現場や工場での施工会社（すべての一次下請会社）に対して、労働安全・労務関係などについて、当社のチェックリストをもとに、推進状況のチェック・モニタリングを行っています。問題があればその都度是正を行うほか、再発防止のための改善活動を通じて体制を構築し、施工会社従業員への教育を行っています。

木材調達については当社の購入する物品の中でも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社の木材調達の大部分を占める購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部、グループ会社5社が管轄する取引先に対して、年1回の調査を実施し、モニタリングを行うとともに、基準に満たない木材を調達した取引先に対し、ヒアリングや是正を行っています。

取り組み実績の詳細については以下を参照ください。

<CSR レポート 2016 P50 資材調達先との取り組み>

<CSR レポート 2016 P51 施工協力会社との取り組み>

<CSR レポート 2016 P99 お取引先を対象とした木材調達調査の実施>

3) 従業員

「人権問題への対応」の自己評価指標

当社グループでは、CSR 活動の成果を測定し「見える化」を図るため、2016 年より中期 CSR 計画に基づく「CSR 自己評価指標」（26 重要課題・47 指標）として、「人権啓発」と「人権問題への対応」を重要課題とし、人権啓発活動と企業倫理・人権ヘルプラインの相談対応を指標として設定しています。

指標の人権に関する項目の詳細については下記を参照ください。

<CSR レポート 2016 P144 旧指標（2011 年～2015 年度に運用。実績値あり）>

<CSR レポート 2016 P150 新指標（2016 年度から運用）>

【「こどもの権利」についての取り組み】

1-1 方針・考え方、取り組み実績

2012 年に NGO セーブ・ザ・チルドレン、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」に記されている子どもの権利に対応した取り組みとして、持続可能で安全・安心な家づくりや街づくりを担う次世代を育成することを目的とした「総合的な住環境教育

プログラム・住環境教育 DVD 学習教材」を制作し、教職員向けに無償で配付しています。尚、同取り組みは住宅や街づくりという身近なテーマを通じて健全な消費者視点を育むアプローチを試みている点を高く評価され、「第6回キッズデザイン賞」で未来を担う消費者デザイン部門の最優秀賞「消費者担当大臣賞」を受賞しました。

2. 労働慣行

【長時間労働の削減に向けた方針・制度について】

1-1 方針・考え方・マネジメント

大和ハウス工業では長時間労働の是正に向け、「法令順守」「健全な職場環境づくり」「生産性の向上」を基本方針に、以下の取り組みを実施し、改善を進めてきました。

なお、法令に基づき労使協定を締結する必要のある事項に関して、事前に労使間で協議し、内容を決定しています。長時間労働の削減の観点では、具体的に以下の内容について決定しています。

- ・ 三六協定の締結
- ・ 計画年休（ゴールデンウィーク・お盆・年末年始等に連続休暇の拡大を目的）の設定に当たっての労使協定の締結
- ・ ホームホリデー制度（四半期に一度、有給休暇の取得を義務付け）に対しての労使協定の締結

1-2 取り組み実績・パフォーマンス結果

【主な取り組み内容】

導入年	取り組み内容
2004年4月	<p><u>○ロックアウト制度</u></p> <p>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)</p>
2007年4月	<p><u>○ホームホリデー制度</u></p> <p>有給休暇取得促進のため、四半期(3か月)ごとに1日、有給休暇の計画取得を義務付け</p>
2009年4月	<p><u>○「みなし労働時間制」の廃止</u></p> <p>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</p> <p><u>○部門・職種別就業時間帯の導入</u></p> <p>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</p>
2011年6月	<p><u>○「人事検査制度」の導入</u></p> <p>人事部員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</p>
2012年4月	<p><u>○パソコンロックアウトシステムの導入</u></p> <p>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</p>

2013年11月	<p><u>○三六協定抵触状況の「見える化」</u></p> <p>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</p>
2014年4月	<p><u>○事業所業績評価の見直し</u></p> <p>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</p> <p><u>○半日振替休日制度の導入</u></p> <p>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</p>
2015年9月	<p><u>○「ブラック事業所認定制度」の導入</u></p> <p>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</p> <p>・<u>イエローカード（人事部による是正指導通知）</u></p> <p>①残業時間が月100時間以上の社員が同一月に1名以上発生（※）</p> <p>②残業時間が月80時間以上の社員が同一月に10名以上発生</p> <p>③社内調査により残業手当の未払いが発覚</p> <p>・<u>レッドカード（「ブラック事業所」に認定⇒賞与額を減額）</u></p> <p>①半期内（6か月内）に「イエローカード」を累積3枚</p> <p>②外部の指摘や社員の通告により残業手当の未払いが発覚</p> <p>※2017年4月より、イエローカードの基準を強化し、①を「残業時間が月80時間以上の社員が同一月に1名以上発生」とします。</p>

【パフォーマンス結果】

	年間総労働時間／人	年間所定外労働時間／人	有給休暇取得率
2012年度	2,276時間	449時間	32.8%
2015年度	2,213時間	378時間	45.9%
3年間の改善度	63時間	71時間	13.1% 上昇

※年間所定外労働時間とは、管理監督者を除き、時間管理担当者のみを算定の対象としている

【最低賃金に対する考え方】

1-1 方針・考え方

大和ハウスグループ（海外グループ会社も含む）では、各国の最低賃金を定めた法令に従い、現地の生活物価を踏まえ、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。

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

1-1 取り組み実績

2015年度の結果は下記の通りとなりました。

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

①従業員一人当たり研修時間

一人当たり研修時間： 4.41 時間

※一人当たり研修時間＝総研修時間/従業員数

②研修別内訳

各研修の時間は参加者一人当たりの時間です。

(初級社員育成)

- ・新入社員研修： 37.0 時間 (基礎研修のみ)
- ・キャリア採用者入社時研修： 17.0 時間

(管理職・リーダー育成)

- ・大和ハウス塾： 160.0 時間
- ・新任支店長・事業部長研修： 10.0 時間
- ・支店長公募育成研修： 48.5 時間
- ・新任責任者研修： 30.5 時間
- ・問題予見力強化研修<自主選択型>： 16.0 時間
- ・チームリーダー研修<自主選択型>： 16.5 時間
- ・OJT エルダー研修： 4.0 時間

(全従業員対象の研修)

- ・凡事徹底・マナー研修： 2.0 時間
- ・宅建合宿： 22.5 時間
- ・事業所研修： 2.0 時間

<CSR レポート 2016 P44-45 人財育成 取り組み実績>

3. 労働安全

【健康と安全の取締役会の監督】

1-1 体制・マネジメント

大和ハウス工業は、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た、「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。その内容は取締役・執行役員が参加する合同役員会で発表し、「安全推進基本方針」に盛り込んでいます。

尚、当社は中央安全衛生管理委員会の委員長に代表取締役の技術本部長を任命しています。

また、安全管理の組織体制としては、総括安全担当と副担当に取締役を、建物の施工を推進する施工推進部安全担当に、住宅・集合住宅・建築系の計6名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、副担当へ報

告されます。さらに、両担当からは、適宜取締役・監査役へ報告されます。

また、建設業を主体とする大和ハウス工業にとって、建設現場での事故など労働安全衛生の問題は発生可能性、重要度ともに高いリスクです。そのため、労働安全衛生に関する問題は適宜リスク管理委員会での報告事案として取締役会及び監査役会に報告され、全社的な再発防止に努めています。

更に、安全衛生に関する取り組みについて統括管理を行うとともに、各事業場への指揮命令ラインを明確にし、日々の業務が運営されるよう努めています。

【健康と安全の基準の改善に向けた従業員の関与】

1-1 体制・マネジメント

毎年度、「安全衛生基本方針書」を発行し、従業員が行うべき安全衛生に関する「目標」を周知しています。また、目標を達成するために、各事業所は「安全衛生推進基本方針書」の内容を十分に把握し、事業所社員が関与しながら安全衛生管理計画書を作成。安全衛生委員会（半数以上が一般職で構成）や、安全衛生協議会で社員・協力業者に周知し、安全衛生管理体制の強化を図り、災害ゼロと作業効率の高い安全で衛生的な作業環境の充実を目指しています。

<CSR レポート 2016 P38-39 健康及び労働安全>

【感染症に対する対応について】

1-1 取り組み実績

当社グループでは、行動規範において「健康と安全に留意する」ことを定め、感染症に対して法定以上の健康管理を行う体制を構築しています。従業員に対して、肺結核、肺がん、肺炎などの早期発見のための胸部X線（レントゲン検査）検査を含む定期健康診断（年1回）を義務付けています。当社では、2015年度の定期健康診断の受診率は全体の100%であり、有所見者のフォローとしての再検査受診率は97.6%でした。当社としては100%の受診を目標に体制の構築を図っていきます。

<CSR レポート 2016 P38 定期健康診断の実施>

<CSR レポート 2016 P39 感染症に対する対応について>

4. コミュニティ

【地域共生活動を実行するまでのプロセスについて】

1-1 方針・考え方、体制・マネジメント

地域共生活動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り、企画・実施を進めています。企画にあたっては、まず事業エリアである地域の社会的課題を把握するため、地方自治体の市民活動部門や地域組織、NPO等へのヒアリングを行います。また、事業戦略とのリンクをねらうため、事業所長へ事業所経営における課題（地域社会との関わりづくり、社内活性化、人材育成等）を確認します。

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・計画を作り込み、事業所長

と総務経理責任者の承認のもと計画書を策定させます。半期毎に策定された計画書をもとに、地域共生活動を実施し、実施後は「目標通りの成果を果たすことができたか」など振り返りのための報告書を作成しています。

本社のCSR部門は、事業所での活動計画・実施内容・結果・成果についての情報を集約し、地域共生活動への幅広いサポートをしています。

尚、大和ハウスグループが地域共生活動を行ううえでの考え方・原則、重視する分野については下記を参照ください。

<CSRレポート2016 P53-55 地域市民との共創共生>

【コミュニティ形成の支援・まちづくりについて】

1-1 方針・考え方

当社グループの「コミュニティ形成の支援」の方針・考え方は下記を参照ください。

<CSRレポート2016 P59 コミュニティ形成の支援>

また、当社グループが「社会課題の解決」と「新たな価値創造」をテーマに取り組んでいる、まちづくりの考え方・取り組みについては下記を参照ください。

<CSRレポート2016 P65 大和ハウスグループのまちづくり>

【地域共生活動に関する数値目標について】

1-1 体制・マネジメント

当社では、地域共生活動に関する具体的な数値目標を、当社独自のCSR自己評価指標において、「地元地域発展のための積極的な関わりや連携」で3指標、「事業で蓄えたノウハウの社会へ貢献」で2指標設定し、PDCAサイクルを活用して活動の推進に取り組んでいます。指標では、「NPO・NGOの協働機会」について目標数値を設定し、NPO等との信頼関係の構築（エンゲージメント）を促進する体制を構築しています。（CSR自己評価指標の該当指標については下記を参照ください）

尚、地域共生活動費用については、上記の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、金額での目標数値を設定しています。また、日本経済団体連合会が設立した「1%クラブ」へ入会して以来、持続的に経常利益の1%以上を地域共生活動に支出するように努め、活動の推進を図っています。

<CSRレポート2016 P149 CSR自己評価指標 地域市民>

【従業員ボランティア活動を評価する制度】

1-1 体制・マネジメント

社会の信頼を得て、当社グループが今後も持続的に成長を続けるため、これまでの業績評価に加えて、2014年度よりサステナブル経営に不可欠な要素を評価する事業所経営健全度評価を導入し、経営効率の向上と経営基盤強化に努めています。

その中の一項目「地域共生活動への取り組み」において「ボランティア休暇の取得率」を掲げてい

ます。

<統合報告書 2016 P72>

http://www.daiwahouse.com/ir/ar/pdf/daiwahouseIR2016J_MANAGEMENT.pdf

尚、大和ハウスグループの地域共生活動の実績については、下記を参照ください。

<CSR レポート 2016 P55-58 地域共生活動>

【地域雇用に対する考え方】

1-1 方針・考え方

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 83 か所に事業所を置くとともに、現地での採用活動を行っています。2015 年度には、全国の各事業所において、キャリア採用者 330 名を採用しました（内、218 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。

尚、新卒採用においては、現在は、配属前に本人の希望職種や希望の初任地をヒアリングし、本人の意向も参考に配属を行っていますが、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上での採用選考の実現を検討しております。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。

【地域での調達に対する考え方】

1-1 方針・考え方

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を目指し相互研鑽と互助親睦を図ることを目的に「協力会連合会」を発足しました。協力会連合会の会員数（2016 年 4 月 1 日現在）は、4,572 社となり、全国 83 ヶ所の支部と、3 事業部会と 4 機能部会の構成で活動しています。

尚、発注については、公平・公正な判断のもと、まず支部協力会会員であるかを踏まえ検討するようになっています。

5. サプライチェーン（社会）

【技術者の支援育成】

1-1 方針・考え方

住宅系施工協力会社には、技能者育成資金補助に関して「住宅系施工店技能者育成資金補助規定」を、また建築系施工体制強化と品質向上を目的とした優秀な能力を発揮している建築系施工協力会社には「優秀技能者認定制度」を設け、育成資金の補助、日当の増額などにより技能者の育成・確保、施工体制の強化を図っています。

尚、大和ハウス工業が協力会社に対して研修だけでなく資金（賃金）での支援も行っている背景としては、日本の建設技能労働者の平均賃金が全産業労働者平均よりも低いことを念頭に、可能な限り、建設技能労働者の生活賃金を保障すべきであるという考えに基づいています。

<CSR レポート 2016 P51 施工協力会社との取り組み>

■環境との共創共生

1. 気候変動

1-1 方針・考え方

国際社会において経済格差や貧困、食料など、さまざまな課題が山積みしていますが、特に気候変動がもたらす異常気象などは近年、世界や日本各地で頻発しており、喫緊の課題と言えます。

大和ハウスグループでは、気候変動による環境変化が、将来的にエネルギーコストの上昇など事業活動に大きな影響をもたらすリスクである一方、省エネ住宅や節電ニーズの拡大が見込まれ、これら商品・サービスの開発を推進することが当社グループの事業機会の創出につながると考えています。

1-2 マネジメント

(当社グループでの環境推進体制、目標)

- ・環境マネジメント <CSR レポート 2016 P115>
- ・環境長期ビジョン <CSR レポート 2016 P75-76>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」 <CSR レポート 2016 P77-78>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2015」 <CSR レポート 2016 P153-154>
- ・「省エネ投資ガイドライン」の制定 <CSR レポート 2016 P89>

当社グループでは、自社・グループ施設において計画的な省エネ活動を進めるため「省エネ投資ガイドライン」を制定。エネルギーコストの15%に相当する額の省エネ投資を実施することにより、年3%のエネルギーを削減する指針を掲げ、省エネ投資を推進しています。

(行政・外部団体との協働による環境活動の推進) <CSR レポート 2016 P121>

当社グループでは、各種団体との協働も重要と考え、国や行政の実施する実証事業への積極的な参画、業界団体における環境活動の推進、環境政策等への提言、各種団体とのパートナーシップなどを通じて、より環境に配慮した持続可能な社会の実現にリーダーシップを発揮しています。

<CSR レポート 2016 環境ページ>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_eco.pdf

1-3 取り組み実績

(省エネ活動の推進)

当社グループが、所有・運営する自社施設(オフィス・商業施設・リゾート施設など)からのCO2排出量は全体の約6割以上を占めています。そこで、用途建物ごとに「省エネトップランナー事業場」を選定、そこで集中的に省エネ施策を実施、効果を確認・検証して他事業場へ水平展開しています。

なかでも、拠点数が多くエネルギー使用量も多い商業施設部門や生産部門では、グループ省エネ合同ワーキンググループを運営。各社の課題・改善施策の情報共有や相互省エネ診断、グループ内外の

先進的な省エネ施設の見学等を通じて、効果的な省エネ改善策の迅速な水平展開と省エネスキル向上を図っています。

2015年度は、エネルギーコストの12.1%に相当する9.4億円の「省エネ投資」を進めた結果、売上高あたりCO2排出量が12.2t-CO2/億円（前年度比12.9%削減）となりました。

尚、大和ハウスグループでは、全施設・全事業プロセスにおけるCO2排出量（売上高あたり）※を2005年度比で2030年に1/3とし、2055年には1/5とすることを目指しています。さらに、2030年には全グループの購入電力量を上回る再生可能エネルギー発電の供給により電力のネット・ゼロを実現し、2055年にはグループ全体のCO2排出量のネット・ゼロを目指しています。

※同目標においては、エネルギー起因のCO2排出量のみを対象としています。

そこで当社グループでは、売上高あたりのCO2排出量及びCO2排出量総量（再生可能エネルギー発電相殺後）に関する目標を設定。2015年度は、売上高あたりCO2排出量は2005年度比50.7%削減（目標は42.0%削減）、CO2排出量総量は同30.6%削減（目標は22.0%削減）と目標を達成しています。今後は、売上高あたりCO2排出量を2018年度までに2005年度比で53%削減※、CO2排出量総量は同33%削減※という目標を掲げ、さらなる省エネに取り組んでいきます。

※2018年度目標は2016年度から2018年度を対象期間とする環境行動計画における目標で、2015年度まで取り組んでいた環境行動計画とは算定方法や対象範囲が異なります。

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
売上高あたりのCO2排出量	39.0%削減 (2005年度比)	43.6%削減 (2005年度比)	42.0%削減 (2005年度比)	50.7%削減 (2005年度比)
CO2排出量総量 (再生可能エネルギー発電相殺後)	14.9%削減 (2005年度比)	25.1%削減 (2005年度比)	22%削減 (2005年度比)	30.6%削減 (2005年度)
対象範囲は下記URLに記載。 http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/env_data2016_chikyu.pdf				

（行政・外部団体との協働）

当社では、一般社団法人プレハブ建築協会の環境分科会における代表幹事を務め、業界としてのCO2削減目標の策定に主導的な役割を果たすとともに、会員各社と相互の実績モニタリングを通じて、業界全体の取り組みを推進しています。

また、建築物のエネルギー消費性能の向上に関する法律（建築物省エネ法）に係る「住宅省エネ性能検討委員会」※1や、経済産業省「ZEH※2ロードマップ検討委員会」に参画し、国の法規制や政策立案に対するフィードバックを行う等において、協働しています。

※1 一般財団法人建築環境・省エネルギー機構

※2 NET・ZERO・ENERGY・HOUSEの略

2. 汚染と資源

2-1 方針・考え方

(環境リスクに対する考え方) <CSR レポート 2016 P116>

大和ハウスグループでは、事業活動により生じた産業廃棄物や有害物質による大気・水質・土壌などへの環境汚染が、人の健康や生態系に影響を及ぼす可能性を「環境リスク」と捉え、法定基準を上回る 自主基準の設定や廃棄物処理業者の選定評価など、管理体制の強化を通じ、未然防止と影響の低減に努めています。

(住宅・建築物における資源循環に関する考え方) <CSR レポート 2016 P105 基本的な考え方>

さらに、当社では長期にわたり使用される住宅や建物において、その寿命を延ばすことが最大の資源の有効利用策と考え、開発・設計段階で省資源・再生材の活用を図るほか、分別解体しやすいデザインに努めています。

(廃棄物削減に関する方針) <CSR レポート 2016 P103、106>

2-2 マネジメント

- ・環境マネジメント、環境法令を遵守する仕組み、環境リスクマネジメント

<CSR レポート 2016 P115-116>

- ・環境長期ビジョン <CSR レポート 2016 P75-76>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」 <CSR レポート 2016 P77-78>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2015」 <CSR レポート 2016 P153-154>
- ・大気汚染、水質汚濁の防止 <CSR レポート 2016 P114>
- ・住宅・建築物における資源循環フロー <CSR レポート 2016 P114>

2-3 取り組み実績

(化学物質による汚染の防止)

2015 年度、売上高あたり PRTR 対象化学物質の排出・移動量は 2012 年度比 39.8%削減 (目標は同比 0%)、売上高あたり VOC 排出量は同 10.2%削減 (目標は同比 0%) となりました。これは、当社戸建住宅や賃貸住宅部門において、外壁面材裏面固定技術の拡充により補修塗料を削減、また当社商業・事業施設部門や当社グループの大和リースにおいて、塗料・シンナーの弱溶剤化を進めたことによる結果で、前年度より改善することができました。今後は、売上高あたり PRTR 対象化学物質の排出・移動量を 2018 年度までに 2012 年度比で 40%削減※、売上高あたり VOC 排出量は同 7%削減※という目標を掲げ、さらなる有害化学物質の削減に取り組んでいきます。

※2018 年度目標は 2016 年度から 2018 年度を対象期間とする環境行動計画における目標で、2015 年度まで取り組んでいた環境行動計画とは算定方法や対象範囲が異なります。

	2013 年度実績	2014 年度実績	2015 年度目標	2015 年度実績

売上高あたり PRTR 排出・移動量	26.0%削減 (2012 年度比)	34.8%削減 (2012 年度比)	±0% (2012 年度比)	39.8%削減 (2012 年度比)
対象範囲；大和ハウスグループの生産拠点のすべて（計 26 ヲ所） 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。				

	2013 年度実績	2014 年度実績	2015 年度目標	2015 年度実績
売上高あたりの VOC 排出量	1.4%削減 (2012 年度比)	7.2%削減 (2012 年度比)	±0% (2012 年度比)	10.2%削減 (2012 年度比)
対象範囲；大和ハウス工業の生産拠点のすべて（計 10 ヲ所） 概要；大阪府条例および日本塗料工業会の定める揮発性有機化合物 326 物質の排出量とし、各拠点での購買データを基に算定				

(大気汚染、水質汚濁の防止)

当社奈良工場では、2015 年度に新規導入したカチオン電着塗装設備において蓄熱燃焼排ガス処理装置を導入、塗料焼付け乾燥炉から排出されるガス（VOC）濃度を 98%以上削減することができました。

また、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監視、設備メンテナンスを継続的に実施。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。

※当社独自の工場エネルギー・マネジメント・システム

- ・水質測定の結果及び、法令や条例規制値超過について

「サイトレポート 2016」（対象；大和ハウス工業・生産拠点／10 ヲ所）

<http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/sitereport2016.pdf>

(住宅・建築物における部材の購入量)

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
鋼材購入量	209,282t	210,171t	204,826t
対象範囲；大和ハウス工業 生産（生産拠点のすべて） 計 10 ヲ所 (戸建住宅事業、賃貸住宅事業、商業・事業施設事業における部材)			

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
栈木	85,876m ³	73,829m ³	72,616m ³
合板	69,229m ³	65,049m ³	61,660m ³
木材購入量	155,105m ³	138,877m ³	134,276m ³
対象範囲；大和ハウス工業 生産（生産拠点のすべて） 計 8 ヲ所 (戸建住宅事業・賃貸住宅事業における部材)			

(資源保護)

大和ハウスグループの事業活動において、2015年度、新築現場における施工面積あたり建設廃棄物排出量は2012年度比19.5%削減（目標は13%削減）、新築現場におけるリサイクル率は93.5%（目標は95%）となりました。今後は、新築現場における施工面積あたり建設廃棄物排出量を2018年度までに2012年度比で15%削減、新築現場におけるリサイクル率は95%以上という目標を掲げ、さらなる建設廃棄物の削減及びリサイクル率の向上に取り組んでいきます。

紙使用量については前年度に比べ微増したものの、従業員一人あたりの紙使用量は、会議のペーパーレス化や両面印刷、集約印刷を積極的に進めた結果、前年比0.5kg/人改善しました。

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
施工面積あたり建設廃棄物排出量（新築）	8.2%削減 (2012年度比)	14.7%削減 (2012年度比)	13%削減 (2012年度比)	19.5%削減 (2012年度比)
対象範囲；大和ハウスグループ建設現場のすべて 算定式；建設廃棄物排出量 (t) = Σ (建設副産物発生量 (t)) - Σ (有価売却量 (t)) - Σ (建設汚泥発生量 (t)) 概要；施工現場で発生する廃棄物のうち、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、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。				

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
リサイクル率（新築）	96.3%	96.5%	95.0%	93.5%
対象範囲；大和ハウスグループ建設現場のすべて 算定式；建設廃棄物リサイクル率 (%) = Σ ({ マテリアルリサイクル量 (t) + (サーマルリサイクル量 (t)) }) \div Σ (建設廃棄物排出量 (t)) ※リサイクル率の算定においては、建設汚泥を含む				

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
紙使用量	1,061t	1,181t	—	1,204t
従業員一人あたりの紙使用量	78.0kg	82.8kg	—	82.3kg
【従業員数】大和ハウス工業 【紙使用量】 対象範囲；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 210カ所 算定式；紙使用量 (t) = Σ (紙購入量 (m2)) × 単位あたりの重量)				

また商品においては、当社住宅事業では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」の取得を推進。2015年度の長期優良住宅認定率は89.9%（前年度比1.1ポイント増）となり、2015年度目標の達成（90%）には至りませんでした。今後、2018年度目標（90%）の達成を目指して、取り組みを継続して進めていきます。

さらに商業・事業施設事業では、廃棄物の発生を抑制する資源循環型商品（システム建築）を普及することにより、資源の有効活用に取り組んでいます。2015年度のシステム建築採用率は18.5%（前年度比5.7ポイント減）となり、2015年度目標の達成（25%）には至りませんでした。これは、商品の改良や生産性の向上に努めたものの、新規出店の抑制や大型物件へのシフトにより、店舗用途においてシステム建築採用率が減少したためです。今後は対象を重点用途に絞り、採用率向上を図っていきます。

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
長期優良住宅 認定率	88.5%	88.8%	90.0%	89.9%
対象範囲；大和ハウス工業 戸建住宅事業 全販売物件 算定式；長期優良住宅認定率（%）＝ Σ （長期優良住宅認定棟数（棟））÷ Σ （全販売物件棟数（棟）） 概要；長期優良住宅認定制度では、構造躯体等の劣化対策、耐震性、可変性、維持管理・更新の容易性、高齢者等対策、省エネルギー対策、一定以上の住宅規模、および良好な景観の形成への配慮等の要件が定められています。				

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
システム建築 採用率	21.9%	24.2%	25.0%	18.5%
対象範囲；大和ハウス工業 商業・事業施設事業 全着工物件（鉄骨造） 算定式；システム建築採用率（%）＝ Σ （システム建築を採用した物件の棟数（棟））÷ Σ （対象物件棟数（棟）） 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 ウッドの5種類があります。				

3. 水使用

3-1 方針・考え方

水資源においては、海外で生産・調達している企業の多くがサプライチェーンを通じて水不足や洪水等によるリスクに直面しています。国内でも、2014年7月に「水循環基本法」が施行され、「水は人類共通の財産である」という認識のもと、水循環に関する基本的な計画（水循環計画）を策定し、水の適正かつ有効な利用等を促進することが求められています。水を持続的に利用するには、使う量に加えて使用する場所や時期などを考慮することが大切です。

そこで大和ハウスグループでは、水使用量に関する法規制等はありませんが、全プロセスにおける水使用量の削減及び、循環利用を進めるとともに、水使用量の多い施設を持つグループ会社では削減目標を設定し、水使用量削減に努めています。また、サプライチェーンにおける水リスクについても現状把握から着手していきます。

<CSR レポート 2016 P103 資源保護 社会的課題>

<CSR レポート 2016 P108 水資源保護「基本的な考え方」>

3-2 マネジメント

(当社グループでの環境推進体制、目標)

- ・環境マネジメント <CSR レポート 2016 P115>
- ・環境長期ビジョン <CSR レポート 2016 P75-76>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」 <CSR レポート 2016 P77-78>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2015」 <CSR レポート 2016 P153-154>

当社グループでは、大浴場とプールを有するリゾート・スポーツ施設、ユニットバス等を有するホテル・介護施設の2部門の水使用量が全体の約7割を占めています。これらの施設を持つグループ会社では、今後さらに水資源保護に重点を置き、従来の維持目標から2018年度までに2012年度比で売上高あたりの水使用量を30%以上削減する目標を設定し、節水対策を実施しています。

<CSR レポート 2016 P108 水資源保護「リゾート・スポーツクラブでの節水対策を推進」>

<CSR レポート 2016 環境ページ>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_eco.pdf

3-3 取り組み実績

- ・売上高あたりの水使用量

	2013年度実績	2014年度実績	2015年度目標	2015年度実績
売上高あたりの水使用量	14.6%削減 (12年度比)	17.4%削減 (12年度比)	—	26.8%削減 (12年度比)

対象範囲；大和ハウスグループ

オフィス：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 920 ヲ所

生産：生産拠点のすべて 計 26 ヲ所

物流・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 49 ヲ所

施工：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 7,987 千 m² 土木工事：計 259 件

商業施設・店舗：当社が運営する商業施設・店舗（原則、テナント部は除く）計 391 ヲ所

リゾート・スポーツ施設：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 計 112 ヲ所

ホテル・介護施設：当社が運営する都市型ホテル・介護施設 計 44 ヲ所

4. 生物多様性

4-1 方針・考え方

私たちの暮らしは、自然資本とそれらが生み出す生態系サービスに支えられています。こうした考えに基づき、大和ハウスグループは「緑が、街を変えていく。」をキーワードに、豊かな自然環境を将来世代に継承できる社会の実現を目指しています。

そこで、当社グループでは自然資本の保全や向上に向け、自社事業に伴う自然資本の損失を最小限に抑えるため、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、取り組みを進めています。

<CSR レポート 2016 P95-96 大和ハウスグループの目指す姿、環境長期ビジョン>

4-2 マネジメント

(当社グループでの環境推進体制、目標)

- ・環境マネジメント <CSR レポート 2016 P115>
- ・環境長期ビジョン <CSR レポート 2016 P75-76>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2018」 <CSR レポート 2016 P77-78>
- ・環境行動計画「エンドレス グリーン プログラム 2015」 <CSR レポート 2016 P153-154>
- ・生物多様性ガイドライン「開発・街づくり編」の策定
<CSR レポート 2016 P99 生物多様性ガイドライン「開発・街づくり編」の策定>

(行政・外部団体との協働による環境活動の推進)

当社グループでは、各種団体との協働も重要と考え、国や行政の実施する実証事業への積極的な参画、業界団体における環境活動の推進、環境政策等への提言、各種団体とのパートナーシップなどを通じて、より環境に配慮した持続可能な社会の実現にリーダーシップを発揮しています。

<CSR レポート 2016 P121 行政・外部団体との協働>

<CSR レポート 2016 環境ページ>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_eco.pdf

4-3 取り組み実績

(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】にもとづき、分譲住宅や賃貸住宅、マンション、一定規模以上の請負工事については、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作成。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自主基準適合案件とし、事例紹介などを通じて水平展開を図っています。開発部門における2015年度の適合案件は、14件（敷地面積：247,707 m²）、自主基準適合率は昨年に引き続き、100%となりました。

<CSR レポート 2016 P97 生物多様性ガイドライン「開発・街づくり編」の運用>

(事例)

・多摩丘陵における継続したモニタリングの実施

首都圏にありながら生物多様性を誇る街「東京森都心（しんとしん）」として、大和ハウス工業が開発した「多摩ニュータウン東山」では、開発に先立って環境アセスメントを実施。有識者との現場立入りも行い、生態系を精査しました。その結果、猛禽類を頂点とする食物連鎖や数多くの動植物の存在を確認。最初の環境アセスメント以降、月に1～2度の生態モニタリングを実施。猛禽（もうきん）類など、動植物の生息状況を確認しています。尚、モニタリング調査結果については、非公開としています。

「生物多様性に配慮した緑豊かな街づくり」

http://www.daiwahouse.com/sustainable/sp_report/2014_1.html

・三重工場敷地内での継続した生態調査の実施

当社三重工場の敷地内にある調整池（6,000 m²）に、準絶滅危惧種のイシガイが生息していることが確認されました。そこで、この保護を目的として2012年から地域一体となり生態調査を実施。その結果を「生物多様性調査報告書」として、行政や近隣の小中学校、工場見学者に配布しています。

「生物多様性調査報告書」

[http://azuma-mie.co.jp/wordpress/wp-](http://azuma-mie.co.jp/wordpress/wp-content/uploads/2016/06/%E6%B1%A0%E5%B9%B2%E3%81%97%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E2%91%A020151031.pdf)

[content/uploads/2016/06/%E6%B1%A0%E5%B9%B2%E3%81%97%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E2%91%A020151031.pdf](http://azuma-mie.co.jp/wordpress/wp-content/uploads/2016/06/%E6%B1%A0%E5%B9%B2%E3%81%97%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E2%91%A020151031.pdf)

(生物多様性保全に向けた取り組み一覧)

案件	業態	開始年度	場所	広さ	周辺環境	活動/報告書
オオタカとの共生を目指した工場	請負	2016	神奈川県 藤沢市	4,003 m ²	工業地域	調査結果報告を藤沢市が作成 ※非公開
多摩ニュータウン開発後のモニタリング実施	開発	2009	東京都 八王子市	322,102 m ²	丘陵を開発した住宅地	調査結果リスト作成 ※非公開
北摂三田第二テクノパーク地区におけるモニタリング実施	開発	2010	兵庫県三 田市	971,289.64 m ²	産業団地（事業区域内の湿原）	2013年度以降三田市に移管し継続実施中
三重工場内の調整池での生態調査 ※1	自社施設	2012	三重県 三重郡 菰野町	6,000 m ²	田園地	準絶滅危惧種を含むリスト作成

大学敷地内の里山再生活動※2	自社施設の近隣施設	2009	富山県 富山市	—	大学内	活動レポート作成 ※内部資料
----------------	-----------	------	------------	---	-----	-------------------

※1 三重県環境学習情報センターと協働

※2 富山国際大学と協働

(行政・外部団体との協働)

大和ハウス工業は、一般社団法人プレハブ建築協会の環境分科会における代表幹事を務め、業界としての生物多様性保全の目標策定に主導的な役割を果たすとともに、会員各社と相互の実績モニタリングを通じて、業界全体の取り組みを推進しています。

また、2017年5月に施行が予定されている「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律」に関して、林野庁および国土交通省が主催する「施行準備検討会」に参画し、法の円滑かつ効果的な運用に向けて住宅業界としての提言を行っています。

5. サプライチェーン（環境）

5-1 方針・考え方

大和ハウスグループは、事業におい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、サプライチェーン全体にわたって多様な関係者に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。取引先と将来にわたって持続可能に事業を続けていくには、財務面での健全性はもちろんのこと、当社グループと取引先の双方が責任ある行動を行い、社会から支持を得ていく必要があります。

2015年7月に、「CSR調達ガイドライン」を制定。「CSR調達ガイドライン」は、全ての一次サプライヤーを対象とし、人権・労働安全・環境保全など、サプライヤーに求める社会性・環境性の包括的な基準です。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」

(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は下記URL参照。

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/csr_procurement_guidelines.pdf

<CSRレポート2016 P49 サプライチェーンにおけるCSRの推進>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_client.pdf

<CSRレポート2016 P118 事業全体におけるサプライチェーンマネジメント>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_eco.pdf

5-2 マネジメント

当社では、CSR調達ガイドラインの「(1)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」（238社）、生産・施工協力会社である「協力会連合会」（4,572社）、設備機器調達先である「設和会」（142社）という3つのサプライチェーンネットワークを通じて、環境への取り組みに関して協働しています。

<CSRレポート2016 P118 事業全体におけるサプライチェーンマネジメント>

(サプライチェーンモニタリング)

サプライチェーンにおけるリスクを発見するため、工事現場や工場での施工会社（すべての一次下請会社）に対して、廃棄物の処理などについては大和ハウス工業のチェックリストをもとに推進状況のチェック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体制を構築し、施工会社の従業員への教育を行っています。

また木材調達については、当社の購入する物品の中でも環境・人権等に関わるリスクが高いことから、当社の木材調達の大部分を占める購買部、商品開発部、設計施工推進部、マンション事業推進部、グループ会社5社が管轄する取引先に対して、年1回の「木材調達調査」を実施。モニタリングを行うとともに、基準に満たない木材の調達先に対しては、ヒアリングや是正依頼を行っています。

5-3 取り組み実績

(サプライヤーにおける環境方針の浸透)

当社では、2015年度に各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、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き、「CSR調達ガイドライン」に対する同意書を受領しました。2016年12月末現在、97.8%（4,952社）から同意書を回収しています。

(サプライヤーへのトレーニング)

また各サプライヤーにおいては、当社の事務局とともに年度ごとの重点テーマとプロジェクトを選定し、環境の取り組みを進めています。今後、当社では調達する設備や建材の生産工場等を訪問し、製造段階におけるエネルギー使用量や省エネルギー活動の実施状況について情報共有を行い、互いに省エネルギー活動のレベルアップを図っていきます。

	サプライヤー（組織名）	会員数	主な取り組み
調達	資材調達先 （トリリオン会）	238社	工場省エネ診断、設備更新、協働省エネプロジェクト
生産	生産・施工協力会社 （協力会連合会）	4,572社	生産・施工現場での改善プロジェクト、優秀事列表彰
施工	設備機器調達先 （設和会）	142社	環境配慮技術の共同開発、技術展示会・セミナーの開催

<CSRレポート2016 P118 サプライチェーンを通じた環境活動>

<CSRレポート2016 P93 気候変動に関する「CSR調達ガイドライン」の運用>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_eco.pdf

・設備機器調達先との連携

～技術展示会やセミナー等の開催による環境配慮商品・技術等の普及～

設備機器調達先である「設和会」では、商品技術展示会を定期的で開催しており、2015年度は全国

4カ所で実施、約4,300名が来場しました。また、設和会会員向けに大和ハウス工業の先進的な住宅やマンションのバス見学会を行うとともに、当社事業所で設備担当の社員向けに会員各社の新しい技術や製品の説明会を行っていただいています。今後も、環境を含む新しい技術や商品に関する情報交換を図るとともに、展示会等を通じて普及を進めていきます。

<CSRレポート2016 P94 事例>

http://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/pdfs/2016/2016_csr_eco.pdf

■ CSR経営の基盤

1. コーポレートガバナンス

【取締役の構成と体制】

1-1 体制・マネジメント

昨年度、取締役会を16回開催しています。各回の取締役、監査役の出席率につきましては統合報告書2016をご参照ください。

＜統合報告書2016 P69＞

http://www.daiwahouse.com/ir/ar/pdf/daiwahouseIR2016J_MANAGEMENT.pdf

また、大和ハウス工業は各取締役の指名、報酬に係る機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、任意的に「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」を各年1回、コーポレートガバナンスを含む経営全般に関するビジョン・戦略等を議論する機関として「コーポレートガバナンス委員会」を年2回開催することで、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたコーポレートガバナンス体制を構築しています。

＜第77期 有価証券報告書 P43＞

<http://www.daiwahouse.com/ir/shouken/pdf/77yuuhou.pdf>

2. リスクマネジメント

【コーポレートガバナンスガイドラインの自己レビュー】

1-1 体制・マネジメント

本社、事業所およびグループ会社（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おり、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、これらのリスク案件は年に2度、取締役会において報告されています。

＜統合報告書2016 P71＞

http://www.daiwahouse.com/ir/ar/pdf/daiwahouseIR2016J_MANAGEMENT.pdf

経営陣から独立した内部通報窓口として、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。

また、コーポレートガバナンスガイドラインの有効性を定期的に確認するため、当社では自己レビューとして、ガイドラインに掲げる項目の実践状況を精査するとともに、条文の見直しを年1回行っております。

【行動規範や無形資産に対する取締役会の監督】

1-1 体制・マネジメント

コーポレートガバナンス委員会の委員は、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ています。

コーポレートガバナンス委員会では、ステークホルダーとの関係性についてモニタリングを行うことにより、将来の価値創造の源泉となる無形資産に対する取り組み状況やプロセスを評価・監督し、社会に必要とされる企業であり続けるため、私たちの本源的企業価値の成長のためにリーダーシップを発揮しています。

＜コーポレートガバナンスガイドライン P14 第37条2項＞

<http://www.extra3.daiwahouse.co.jp/soumu/kitei/teikan/cgg.pdf>

【ESG リスクを含めたリスク管理の考え方・体制】

1-1 方針・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、経済・金融市場動向、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権に関するリスクなどを洗い出し、発生の予防・抑制、リスク発生後の損失の軽減を行うことが、自社だけでなく私たちの事業を取り巻くステークホルダーにとっての悪影響を防ぐためにも重要だと考えています。

※リスク管理体制については、下記「内部統制システム構築の基本方針」の「3. リスク管理体制」を参照ください。

http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/internal_control.pdf

また、当社では、現在のリスク管理体制を更に充実させるべく、顕在化したリスクに係る情報の共有から蓄積、また蓄積した情報を活用した発生リスクの分析とその対策の検討をより徹底するため、ネットワークシステムを新たに構築する取り組みを開始しています。

※新たなネットワークシステムは2017年度から運用を開始する予定です。

3. 腐敗防止

【取締役会での腐敗防止方針の監督】

1-1 体制・マネジメント

当社は、株主の利益を保護するため、取締役、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するための「自己取引ガイドライン」等の基準を定め、この概要を公表しています。

＜コーポレートガバナンスガイドライン第11条＞

<http://www.extra3.daiwahouse.co.jp/soumu/kitei/teikan/cgg.pdf>

＜コーポレートガバナンス・コードの対応状況＞

<http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle1-7.pdf>

【贈収賄防止に関する方針】

1-1 方針・考え方

現在、大和ハウス工業では、海外における事業展開の拡大、またそれに伴う外国公務員等に対する贈賄リスクの増大、更に贈賄防止体制の更なる整備を求める国内・外の機運の高まりを受け、贈賄防止に係る体制をより強化していく必要があると考え、以下の取り組みを進めています。

- 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」の策定と社内外への公表
- ②贈賄防止に係る統括責任者の選任、社内における相談・通報の体制、問題が顕在化した場合の処理の体制、教育及び監査に係る体制を明確に定める「贈賄防止規定」の制定
- ③実務レベルに落とし込んだ「贈賄防止マニュアル」の策定

※上記①及び②については、2016年度内に実施する予定です。