ガバナンス

担当役員メッセージ …… 125
コーポレート・ガバナンス（企業統治） …… 127
リスクマネジメント・コンプライアンス …… 129
公正な競争と取引 …… 131
人権マネジメント …… 132
知的財産の管理 …… 136
CSRマネジメント …… 137

ガバナンス

担当役員メッセージ

社会的課題

企業が、株主をはじめ、取引先、従業員、お客さま等さまざまなステークホルダーを意識した経営を行ううえで、公正で透明な組織統治は欠かすことができません。

さらに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、2015年6月に施行されたコーポレートガバナンス・コードに沿って、企業はESG（環境・社会・ガバナンス）、すなわち非財務側面に対する配慮が求められており、上場企業として組織統治の重要性が増しています。

中長期的な企業価値の向上

経営の公平性・透明性の確保に留まらず、いかに中長期にわたって企業価値を向上させていくのか、そのための経営のあり方が問われています。

コーポレートガバナンスに関する方針を示した企業

200社超

（適正開示した企業数 2016年3月末現在）

大和ハウスグループにおけるリスクと機会

当社グループは、社会が求めるニーズをいち早く捉え事業化に向けて適確かつ迅速に対応するためのガバナンス体制を構築することで、事業機会を逃さず成長へとつなげることができます。一方で、独立社外取締役および監査役・監査役会を中心としたモニタリング機能を働かせていますが、うまく機能しなければ社内に潜む問題の芽を発見することができず、リスクへとつながる恐れがあります。

リスク
・健全な組織統治のもと、公正な判断による最善の意思決定が行われないことで、より多くの利益が得られる機会を逃し、そのことによって生じる損失のリスクが発生します。

機会
・適確かつ迅速な意思決定ができる業務執行体制により、社会のニーズに応じた幅広い分野での事業展開や、積極的なイノベーション・新規分野の開拓を進めることでき、持続的な企業価値向上へとつながります。

ビジョンと戦略

大和ハウスグループの目指す姿

コーポレートガバナンスは「人」であり、多様な視点、長期的な視点に基づいた経営を行っていきます

当社グループは、社会に信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、適確かつ迅速な意思決定・業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点に基づいたコーポレートガバナンス体制を構築し、健全で透明な経営を行っています。

ガバナンスはあくまで企業理念や経営戦略を実現するための仕組みであり、それを機能させるのは「人」です。したがって、「良い会社づくり」のために何をすべきかという観点で、現場からボトムアップを図ることが大切なのです。2015年5月に公表した「コーポレートガバナンスガイドライン」も特別なものではなく、当社が以前から行ってきたことを現在の社会が求める内容に沿って整理したものと捉えています。

社会からの信頼を得るためには非財務側面に対する配慮が不可欠であるとの認識のもと、社会に不可欠な商品・サービスの提供を通じて、株主・お客さま・従業員・取引先・地域市民に対する価値創造を行うことにより企業価値を向上させていきます。

目標と実績

取り組むべき重要テーマ

倫理的行動

法令遵守はもとより、倫理的な基準で自律的に判断し、行動することが重要です。当社グループでは2004年度より企業倫理綱領・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年に1回「CSR意識調査」を実施しています。2015年度はグループ全体で40,106名の従業員が回答、セルフチェック（自己診断）による組織の倫理観向上を図っています。

ステークホルダー・エンゲージメント

当社のコーポレートガバナンスを十分に機能させるためには多様な視点を取り入れることが重要だと考えています。そのため、幅広いステークホルダーの皆さまからの意見をいただき、事業活動に反映することを目的に、ステークホルダーミーティングを毎年開催しています。今年も2016年1月に実施したほか、マテリアリティ特定のために有識者との意見交換会を実施するなど積極的な対話を行っています。

法の支配の尊重

私たちのビジネスはさまざまな法律というルールのもとに成り立っており、このルールを逸脱して事業を行うことは許されません。そのため、コンプライアンスや倫理に関する研修を定期的に行っており、2015年度は延べ4,864名が受講しました。

また、従業員が日々の業務において実践すべき判断・行動を明文化したうえで、事例を用いて解説するテキストを全グループ従業員に配付し、読み合わせることで理解を深めています。

社会的責任の理解

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応が、中長期的な企業価値向上において重要な要素だと考えています。世界的な潮流を踏まえるためISO26000をはじめGRI「サステナビリティ レポーティング ガイドライン第4版」や社会的責任投資（ESG投資）などの評価項目を参照しながら、活動の推進ならびに情報の開示に努めています。

2015年度の総括（CSR自己評価指標）

職場内での倫理的行動の実践状況を確認する「CSR意識調査」においては、当社グループの平均点として前年度の73.26点を上回る74.43点を取得し、着実な改善が見られました。また、多様な視点を取り入れるために開催しているステークホルダーミーティングにおいても、満足率は前年度を上回る結果となりました。

社内CSR意識調査
2015年度実績 74.43点

ステークホルダーミーティング（参加者満足度）
2015年度実績 95%

全社倫理・コンプライアンス研修、従業員一人当たりの受講回数
2015年度実績 0.33回

代表取締役副社長
経営管理本部長
経営管理本部戦略部門担当
CSR副担当

河合 克友

ガバナンス

コーポレートガバナンス（企業統治）

方針・考え方

コーポレートガバナンスの推進

大和ハウス工業は、社会に信頼される企業であり続けるため、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、適確かつ迅速な意思決定・業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点にもと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「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

当社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体化するかを適確かつ迅速に審議・決定するため、業務執行の意思決定機能の色彩を強く有する取締役会を構成しています。そのうえで、複数の独立社外取締役を設置し、経営の透明性・健全性を高めています。さらに、取締役会から独立し、過半数を社外監査役で構成する監査役会によって取締役会を規律しています。この機関設計により、執行役員を兼務する取締役がマネジメント機能を推進するとともに、独立社外取締役および監査役・監査役会が中心となりモニタリング機能を働かせています。加えて、指名・報酬に係るプロセスの透明性を高めるため、委員の半数以上を社外取締役とし、その委員長を独立社外取締役とする「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」を設置するなど、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたハイブリッド型のボードを構成しています。また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、社外役員の有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むため、経営全般に関するビジョン・戦略等を議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

報酬とインセンティブ

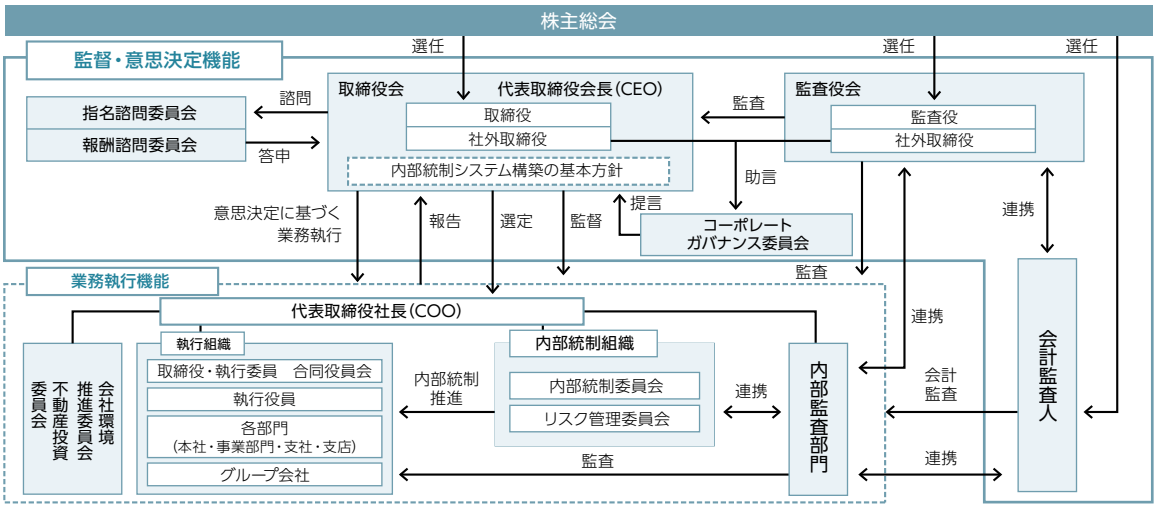
当社取締役のインセンティブ制度（報酬及び投資制度）は、短期の金銭報酬としての固定報酬及び年次賞与、中期の業績及び株価に連動する投資制度として中期経営計画に掲げる業績目標達成を権利行使条件とする「有償ストック・オプション」、並びにROEの実績に応じて交付株式が変動する株式報酬制度で構成されています。取締役が担う短期・中期・長期の経営の責務に対するバランスを備えたインセンティブ制度の構築を図ることにより、優秀な経営人財を生み、また確保し、上場企業として持続的な発展に資することを目的としています。

従業員に対する企業価値向上への動機付けについては、従業員持株会を通じて自社株の取得を奨励しており、月例の奨励金制度に加え、拠出期間・保有期間に応じて奨励金を段階的に上乗せして支給する「長期保有奨励金制度」の導入や、第5次中期経営計画の策定に合わせ従業員持株インセンティブプラン（ESOP）を導入するなど、役職員一体となり、持続的な企業価値向上を目指しています。

株主総会とコミュニケーション

当社は、株主総会における議決権行使が株主の皆さまの意思を諮る最高意思決定機関であることをふまえ、議案の十分な検討時間を確保する観点から、招集通知は3週間前を目安として早期に発送するとともに、議決権行使判断に資する情報を適確に提供し、かつ、電子行使制度の採用や英訳版招集通知の公表等、議決権行使環境を整備しています。また、議決権行使の賛否の結果についても、速やかな情報開示を行っています。

■ コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンスガイドライン

当社は、東京証券取引所規則により2015年6月1日に適用された「コーポレートガバナンス・コード」の精神・趣旨を十分にふまえ、当社が取り組むべきことを明確にすること、ならびに株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を果たすため、2015年5月27日に「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定し、これを公表しています。その他コーポレートガバナンスに関する情報については、当社ホームページ(IR情報)にて開示しています。

役員報酬制度

役員報酬は、現金報酬として固定報酬と株主への配当原資である利益との業績連動報酬である年次賞与とで構成し、年次賞与は毎年、株主総会議案に上程し株主の皆さまの意思を諮ることとしています。また、株式報酬として役位及びROEの実績に応じて交付株式数が変動する業績連動型株式報酬制度を導入しています。報酬の開示については、事業報告および有価証券報告書において、取締役、監査役、社外監査役ごとの報酬等の総額を開示しています。なお、有価証券報告書においては、報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額を個別開示しています。

監査法人選任の方針

会計監査人は、当社のコーポレートガバナンス実現のための重要な役割を負っていることから、当社では監査役会において監査法人の独立性の確保および監査の品質管理のための組織的運営について基準を設定したうえ、評価を実施します。評価の結果、会計監査人の解任・不再任に関する事項を検討する場合がありますが、現時点で定期的な会計監査人の変更は実施しておりません。

企業倫理綱領・行動規範の徹底

当社では、2004年4月に経営理念・方針を実現する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。

同年、企業倫理綱領・行動指針・ケーススタディ・内部通報窓口について掲載した教育用小冊子「CASE BOOK」を作成しグループ全従業員に配付しています。

2014年には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。」を実践するため、「企業倫理綱領・行動指針」を「企業倫理綱領・行動規範」に改定しました。また、全従業員が日頃からこの考えを共有し、それにもとづいた行動ができるように2016年「CASE BOOK」も改訂し、第7版を発行しました。各職場では朝礼等の機会を活用して読み合わせを実施しています。

■ 大和ハウスグループ企業倫理綱領

Believe One Heart

お客さまと共に　With our customers
私たちは誰に対しても誠実なコミュニケーションを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。

コンプライアンスと共に　With the compliance
私たちは法令を遵守するだけでなく、多様なステークホルダーからの期待に応えるために、高い倫理観を持って行動します。

職場と共に　With an ideal work environment
私たちは健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場づくりに努めます。また、一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。

ビジネスパートナーと共に　With business partners
私たちは取引先とのパートナーシップを大切にし、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。

環境と共に　With the environment
私たちは環境問題を地球規模の課題であると考え、その保全に取り組むとともに、環境と共生した社会の実現を目指します。

社会と共に　With the communities
私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動等を通じて地域社会の持続的な発展に貢献します。

人権の尊重　Respect for human rights
私たちはあらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重し、人種・国籍・民族・性別・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。

Column　CSR意識調査を実施し、自発的改善活動を推進

当社グループでは「サステナビリティ経営」を目指しています。そのためには、従業員一人ひとりの良識的な行動によるエンドレスハートの価値向上と、健全な事業所経営が不可欠です。このような従業員一人ひとりの意識レベルを見える化するために、当社グループでは、2004年度より職場における企業倫理綱領および行動規範の理解度・浸透度を確認する取り組みとして「CSR意識調査」を実施しています(2015年度は、当社グループ全体で40,106名の従業員が回答しました)。

このアンケートは、イントラネット上で職場に関する約50問の質問に匿名で回答するアンケートであり、設問は、すべて当社グループに即した内容で構成しています。

アンケート結果は、各事業所・部門に、フィードバックを行っています。フィードバックを受けた部門は、前年度の結果や他部門の結果などと比較して、自部門の取り組みが不足している箇所を把握するなどし、セルフチェック(自己診断)を行っています。また、この結果を基に改善活動の立案を行い、次年度の調査時にこの改善活動の成果を確認するなどPDCAを循環させ、よりよい職場作りの形成につなげています。

このような改善活動を継続することで、従業員一人ひとりが高い意識で、能動的に職場の改善活動に取り組み、コーポーレートガバナンスの基礎となる組織の倫理観向上を図っています。

リスクマネジメント・コンプライアンス

方針・考え方

大和ハウスグループでは、グループの経営に係るリスクを洗い出し、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。

2015年度は、より具体的な活動を実践すべく、「リスク管理活動方針」を掲げ、現場でのリスクマネジメントの意識の共有を図りました。

政治的献金に関する方針

当社は、政治資金規正法を順守しており、法により禁止されている「政治家個人への寄付」は実施しません。また、「政党や政治資金団体への寄付」も原則として実施していませんが、仮に実施を検討する際は法第二十二条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）に抵触することの無いよう十分な確認を行うこととしています。法第八条の二に規定する政治資金パーティー券購入については制限の範囲内で適法に実施しています。

租税に対する方針

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、「企業倫理綱領」にもとづき適切な申告納税を行います。適切な申告納税に必要な法令知識の取得や社内における取引に関する情報を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に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おりません。現時点において認識している租税リスクはありません。

マネジメント

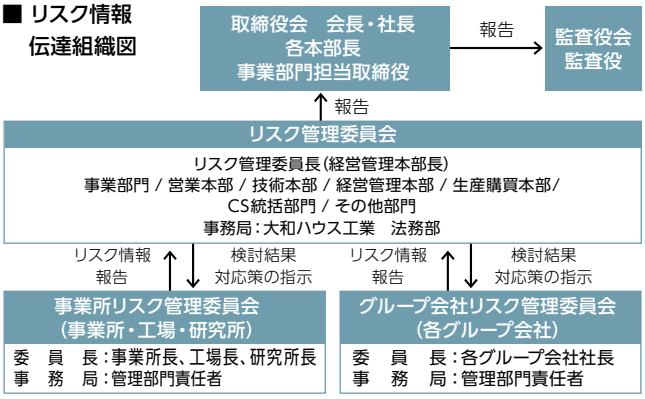
リスク管理体制

当社は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、定期的にリスクマネジメント体制整備の進捗状況を把握するとともに、具体的な個別事案の検証を通じて全社的体制の改善を行っています。委員会は月に1回開催し、事業所・グループ会社から報告のあったリスク事案を共有し、重大事案についてはワーキングループを立ち上げ再発防止策を検討。必要な事項を事業所・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。

リスク管理委員長は、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。

また、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・事故についても、すみやかに周知し、必要な教育を実施しています。また、各部門の日常的なリスク管理の状況を監査する部門を設置しています。これらを通じて集まったリスク管理に関する事項を定期的に取締役会及び監査役会に報告し、必要な対策を講じています。

■ リスク情報伝達組織図



現場におけるリスクの把握

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。

取り組み実績

コンプライアンス教育

新入社員から管理職・経営層まで階層別に実施する研修や職種・部門別に行う研修において、リスク管理やコンプライアンスに関する講義を行い、グループ全体のリスクマネジメントやコンプライアンスに対する意識・認識の向上に取り組んでいます。2015年度は、108回の研修を実施し延べ4,864名が受講しました。今期についても、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ました。

■ 研修受講者数（過去3年分）

	2013年度	2014年度	2015年度
受講者数	8,468名	4,024名	4,864名

責任ある政治的関与

当社は、各種団体に所属し、日本経済の発展、および国民の豊かな住生活と持続可能な社会の実現のため、公共政策やロビー活動（業界活動）に参加しています。2016年度における「住生活基本計画」の全国計画見直しの策定にあたっては、日本経済の発展に資する安全で安心して暮らせるストック型社会の実現を推進すべきことに合わせて、住宅取得にかかわる恒久的な負担軽減措置や新たな優遇税制の創設を目指して、提言活動等を行っています。

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、今期末において重要な引当金はありません。

公正な競争と取引

方針・考え方

大和ハウスグループでは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」に則り、法令遵守はもとより倫理的な観点から、事業運営の透明性・公正さを確保した競争と取引が行われるように努めています。

公正な競争（贈収賄対策）に関する基本方針

当社グループは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」において、「政治家や、官公庁、地方公共団体の役職員に対して、贈賄を行わないこと」および「合法的な寄付行為や親睦会等であっても、許認可等への配慮を期待した行為と疑われかねないものは慎むこと」「談合等の自由公正な競争原理を阻害する行為はもちろん、疑惑をまねくような調整のための情報交換・会合・接触をしないこと」および、「会食や親睦会等の接待を行う際は相手方の社内規定等に配慮し、社会常識の範囲で行うこと」を明記し、全役職員が政治・行政との適正な関係についての意識を共有しています。

公正な取引に関する基本方針

当社グループは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」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共有しています。

マネジメント

内部監査による腐敗防止

当社では、企業倫理綱領に則り、事業運営の透明性・公正さを確保するため、CSR部等関連部門から、不正・違法行為の調査依頼をされた時は臨時で内部監査を実施し、事実確認をしています。

また当社には「反腐敗監督委員会」という組織はありませんが、社内の監督については、監査役および内部監査室による内部監査の実施、J-SOX推進室による財務報告における内部統制活動、リスク管理委員会への上程、企業倫理・人権ヘルプラインへの通報等のツールがあります。集まった情報にて判断し、腐敗リスクアセスメントを実施します。

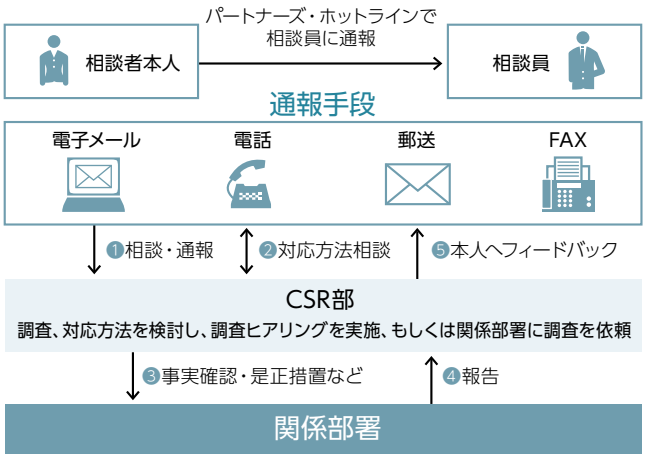
パートナーズ・ホットラインの運用

当社グループは、取引先と適切な関係を構築する一環として、通報窓口「パートナーズ・ホットライン」を運用しています（当社は2009年、グループ全体は2010年から運用開始）。この「パートナーズ・ホットライン」は、取引先との関係において当社グループ従業員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います。

また、サプライチェーンに対しても当社グループの責任を果たしていく必要があるという考えのもと、「パートナーズ・ホットライン」は、取引先会社自体の法令違反等の通報も対象とし、サプライチェーン全体に対し、高い倫理観を求めるようにしています。

2015年度は16件の情報が寄せられ、すべての案件での対応が完了し、問題の早期解決を図りました。

■ パートナーズ・ホットライン体制図



取引先アンケート調査の実施

当社では事業所ごとに取引先に対するアンケートを実施し、法令違反等につながるような問題の芽がないかを確認しています。アンケートを回収した後、事業所にて改善計画書を作成し、改善活動を行うことで、問題発生の未然防止を図っています。尚、調査結果と改善計画について取引先への報告も行っています。

公正な競争と取引に関する従業員教育

全役職員が業務の中で「大和ハウスグループ企業倫理綱領」および「行動規範」に則して判断・行動ができることを目的に、具体的な事例ケースを通して解説したテキスト「CASE BOOK」を全社員への教育ツールとして作成（定期的に改訂）、配付し、朝礼などの機会に読み合わせを行っています。

取り組み実績

公正な取引契約の実施

当社では「工事下請負基本契約書」で建設業法・下請法に則り、基本的内容を定めています。個別契約および個別工事の施工方法、損害の負担、瑕疵担保、請負代金等の支払い、損害賠償、契約解除、履行の確保、その他の条項などの基本契約事項を記載しています。また、協力会社からの工事代金請求に対する支払額は、工事の出来高によるものとし、現場責任者が出来高査定を行います。支払条件については、基本契約書または注文書に記載された条件・支払日としています。また、支払いについては、協力会社ごとに、個別契約および個別工事を集計した「支払通知書」を発送し、双方が支払内容について確認できるようにしています。

人権マネジメント

方針・考え方

大和ハウスグループでは、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）」と定めています。世界人権宣言を支持し、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。

特に、取引先に関しては、CSR調達ガイドライン（→P.49参照）において、人権の尊重について明記し、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。

「私たちの人権啓発ビジョン」の策定

企業は人権を尊重する責任があります。当社グループでは、私たち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。2015年、創業60周年を機に、今後を見据え従業員自らが主体的に人権啓発に参画していくことを希求し、「私たちの人権啓発ビジョン」の策定・周知を行い、目指す姿と方向性を全従業員に共有しました。

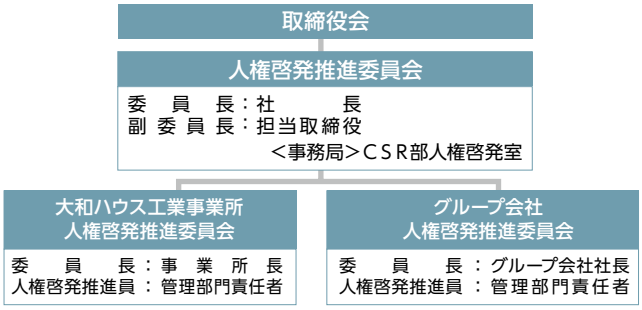
マネジメント

人権啓発活動の推進体制

当社グループでは、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。

■ 人権啓発推進委員会組織図

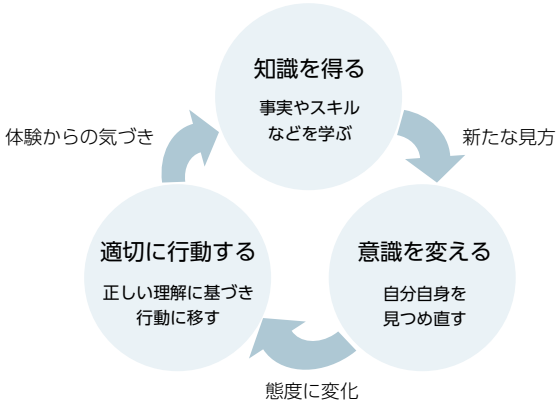


—私たちの人権啓発ビジョン—

常に公正で公平な対応の実践

私たちは、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

［人権感覚向上サイクル］



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

- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客さまの心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につなげます。
- 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）

人権リスクの把握

従業員の人権への意識や実態を把握するため大和ハウスグループでは4年ごとに実態調査を行っています。大和ハウス工業では2015年に、グループ会社（28社）では2013年に実施し、それぞれ11,237件（回答率75.6%）、14,814件（回答率67.5%）の回答がありました。本社担当部署にて各事業所、各グループ会社ごとに集計結果の分析を行い「フィードバックシート」にまとめ、問題点や課題を見える化しています。

人権啓発推進員は問題点や課題を踏まえて、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。

人権啓発研修の実施

当社では、正しい知識習得を目的として啓発研修に注力しています。各事業所において、年2回以上（各グループ会社では年1回以上）の人権啓発研修を全従業員が受講するように徹底しています。さらに、階層別研修においても、人権に関するテーマを必ず扱うようにし、立場や業務と人権との関わりの理解、浸透に努めています。

土地調査実施時のガイドラインの作成

当社は建設業者であり、土地を扱う企業として、日本に古くから続く部落差別（同和問題）に加担しないよう、2011年に市場調査などを行う際のガイドラインを策定し、同時にチェックリストも作成しました。

企業倫理・人権ヘルプラインの運用

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程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、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・相談を受付け、問題の早期発見・解決を図っています。2015年度は職場環境に関する問題を中心に131件の通報・相談が寄せられました。解決にあたっては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、再発防止に努めています。また、解決後もケースによっては相談者が報復行為を受けていないか、対応後の改善が図られているかなどの状況を確認し、相談者の保護にも努めています。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、当社グループでは、CSR部、法務部、人事部に相談窓口を設置し、法令違反や人権・職場環境など、さまざまな問題の顕在化を図っています。社内に複数の窓口を設けることにより、従業員の通報・相談へ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。

取り組み実績

人権侵害への加担の回避

従業員が人権侵害に加担しないため、人権啓発研修をはじめとした啓発活動を計画的・継続的に行っています。さらに当社グループは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」において、「いかなる理由があろうとも反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で組織的に行動すること」を明記し、全役職員が反社会的勢力との関係遮断を共有しています。また平素より警察や弁護士、暴力追放推進センター等の外部専門機関との連携を行っています。取引先が反社会的勢力であると判明した場合に直ちに契約を解除できるよう、取引基本契約等の主要な契約書に反社会的勢力の排除条項を記載しています。さらに当社では2016年2月に組織的な反社会的勢力への対応と、取引先等の取引前属性審査の義務化などについて定めた「反社会的勢力対応規程」を制定し、4月より運用を開始しています。

社会的弱者に関する人権の尊重

当社では、社会的信頼の維持・向上を目的として、企業倫理綱領および行動規範を制定しています。企業倫理綱領では「人権の尊重」を定めており、行動規範では「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」と定めています。

各種イニシアティブ等への参画と児童権利の尊重

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、大阪同和・人権問題企業連絡会および一般社団法人部落解放・人権研究所に参画し、こどもの権利や人権侵害に関するセミナーへの参加、出版物の購入などにより、継続的に情報を収集しています。

【主な団体】

①部落解放・人権研究所
あらゆる差別の撤廃と人権確立社会の実現を目指している団体

②大阪同和・人権問題企業連絡会
同和問題の早期解決は国民的課題であり、企業のCSRの観点から行政と協調しながら同和問題の正しい理解・認識を深めることを目的としている団体

③公正採用人権啓発推進センター
企業等自らが公正な採用選考の確保および社内人権研修の推進に向けて積極的に取り組むことを目的に設立された団体

④大阪市企業人権協議会
社会に対する影響力の大きい企業が相互に研鑽、啓発し、「明るい社会づくり」の実現に向かって、活動を進めている団体

⑤ニューメディア人権機構
インターネットを活用してさまざまな人権問題の解決に貢献することを目的に設立されたNPO法人

⑥多民族共生人権教育センター
21世紀の「多民族社会日本」を視野に入れつつ、「日本人」と「外国人」の真の共生社会の実現を目指して設立されたNPO法人
⑦ノーマライゼーションクラブ
「すべての人の人権を基軸としたノーマライゼーション社会の実現」を理念として、障がい者、高齢者の日常生活や地域福祉を支援・推進するための社会福祉事業や事業所・施設の経営・運営などを行っている社会福祉法人
⑧大阪不動産マーケティング協議会
人権を経営に活かす企業が自主的に集まり人権意識とマーケティング力の向上に取り組み、差別のない社会の実現を目指す団体

人権啓発のための教育

①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93事業所それぞれが自ら人権テーマを選定し、研修を実施しています。研修実施後は、全受講者の研修レポートをCSR部人権啓発室が回収・確認しています。受講者が研修内容に関して不満や疑問を抱き、レポートを通じて質問をしてくる場合や、明らかに誤った理解をしていることが読み取れる場合には、個別に回答し従業員の意識啓発に努めています。また、人権においてそれぞれの役職に応じた責任を果たすために、役員研修をはじめ管理職研修、主任職研修、入社時研修を計画的・継続的に行っています。
2016年4月には海外拠点(台湾支店)にて初の人権啓発研修を行いました。今後も国内に限らず現地の文化・慣習等を考慮して人権テーマを選定し、実施していきます。
②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ヵ月に一度発行し、当社グループのイントラネットに掲載しています。従業員が、その時々に必要となる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。

人権啓発研修の様子

■ 人権啓発研修(2015年度、延べ受講者数、受講率)

大和ハウス工業	34,778名	→	198.2%
グループ会社	37,899名	→	105.3%

市民的・政治的権利の尊重

当社グループでは、一人ひとりの人格や個性を尊重した言動を心がけるために、行動規範で「人権を尊重する企業風土づくり」を定めています。また、多様な個性や価値観、ライフスタイルなどの違いを認めあうために行動規範のなかで、「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」と定めています。グループ全従業員が利用できる、内部通報・相談窓口(企業倫理・人権ヘルプライン)を設置、運用しています。

経済的・社会的・文化的権利の尊重

当社グループでは、行動規範で「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」と定めています。また、当社は、全従業員に対して、身体面・精神面のサポート体制をとっています。身体面については、年1回の健康診断の受診を義務づけています。一方、精神面では、外部機関による相談窓口(Eパートナー)を設置し、従業員だけでなく、その家族も相談できるシステムとなっています。

労働に関する基本的権利の尊重

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。具体的には、夜9時以降は事業所を閉鎖する「ロックアウト」を全社で実施しており、あわせて業務改善、効率化に継続的に取り組んでいます。また、2011年度からは人事部門による定期的な事業所検査を実施し、さらに2012年度からは適正な残業・休日出勤の届け出がなければ就業時間外にパソコンを使用できなくする制御システムを導入するなど、意識付けとシステム整備の両面から従業員をサポートし、サービス残業の撲滅に取り組んでいます。

強制労働・児童労働の禁止について

昨年、当社では、公的な強制労働の申し立てはありませんでした。当社は、「労働時間を適正に管理すること」は労務コンプライアンス上、最低限のルールであることを全管理職に周知し、徹底させています。さらに昨年、当社では、公的な児童労働の申し立てはありませんでした。当社は行動規範で「公正な採用活動」を定めています。労働基準法における児童労働の禁止を順守することは当然ながら、従業員の公正な採用選考においても一般社団法人公正採用人権啓発推進センターの発起人企業として取り組んでおり、2015年12月には同団体から「公正採用・人権啓発に積極的に取り組む企業」としての認証を受けました。

海外従業員の人権尊重

当社グループの海外各拠点において現地従業員を雇用し処遇する際には、ILO宣言で提唱された「強制労働の撤廃」や「児童労働の廃止」を含め、現地国における労働法を遵守しています。日本から海外各拠点へ新規赴任する従業員に対しては、赴任前教育などを通じて現地国における文化的・宗教的背景の理解促進に努めています。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止

当社ではパワーハラスメントとセクシュアルハラスメントに関して就業規則や通達で明確に禁止し、懲罰の対象としています。パワーハラスメントは当事者間だけの問題ではなく職場全体の労働意欲低下にもつながる「組織の問題」として捉えなければならない旨を研修や教育用小冊子の配付により繰り返し啓発しています。また、セクシュアルハラスメントについては早期対応と相談のしやすさを重視し、本社だけでなく各事業所内にも相談窓口を設置、被害者の多くは女性であることから男性の担当者だけでなく女性の担当者も選任しています。また、3ヵ月に1回、各事業所で研修や相談窓口の周知徹底などの防止策を取っているか、相談が何件あったかなどを報告書によって確認し、事業所と本社との連携を図る仕組みを整えています。結果、社内相談窓口「企業倫理・人権ヘルプライン」へ寄せられるハラスメントに関する相談件数は2015年度33件（対前年比-26件）で減少傾向にあります。

知的財産の管理

方針・考え方

知的財産に関する基本方針

「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。技術開発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、特許・商標の調査体制を整備し他社の知的財産を尊重することで競争秩序の維持を図っています。また、知財情報の重要性を踏まえ、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もと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。また、一年間の活動報告をまとめた知財報告書の発行、発明の実施にもと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等を行っています。

マネジメント

知的財産の管理体制

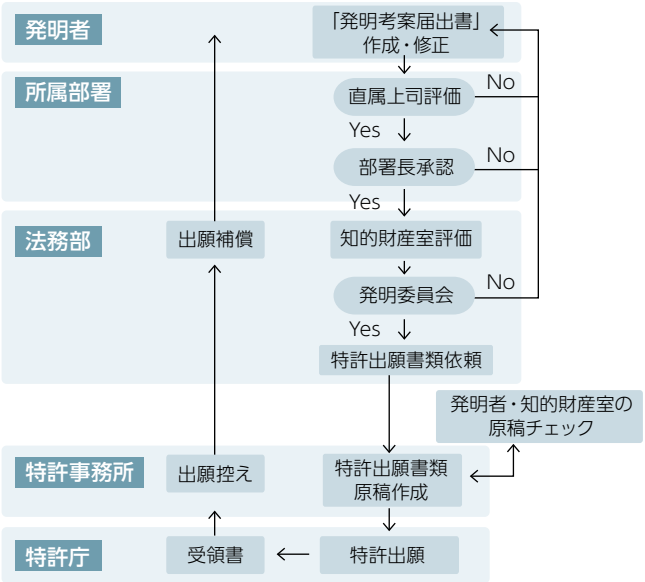
知的財産室

知的財産室は法務部に所属し、特許権・意匠権・商標権・著作権等知的財産権に関する調査・権利化・管理、また権利侵害・訴訟について、各事業部や技術部門と連携を取りながら活動しています。また、研究開発部門との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。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もとづいて厳密に管理しています。また、「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を尊重することも重視し、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。

発明委員会

知的財産権に関する出願、維持、実施許諾、発明報奨金などのあらゆる決定は、技術本部長を委員長とし、技術・研究開発・商品開発・生産の各部門長が委員を務める発明委員会で決定しています。

■ 知的財産権管理体制図

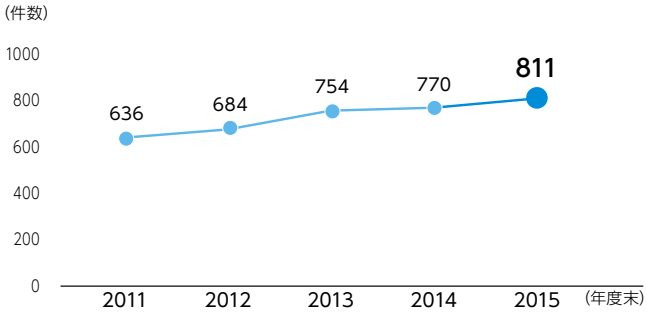


保有特許件数の推移

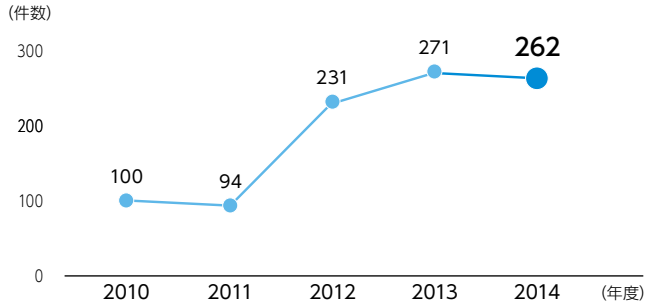
保有特許件数（外国で取得した特許を含む）は、2015年度末時点で811件であり、2014年度末時点から41件の増加となっています。また、国内特許出願件数は、2014年度で262件であり、事業領域の拡大に伴って出願件数は増加傾向にあります。そのため、出願分野の内訳では、当社の中核事業である住宅・建築分野に加え、近年は、通信・ロボット・農業といった新規事業に関連する分野の出願割合が増加しています。

■ 過去5年間の保有特許件数、国内特許出願件数の推移

保有特許件数



■ 国内特許出願件数



ガバナンス

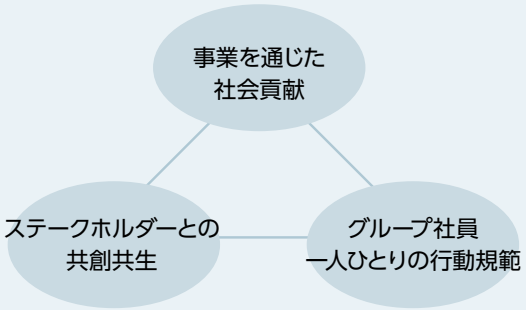
CSRマネジメント

方針・考え方

大和ハウスグループは、住宅をはじめお客さまや社会のインフラを提供する企業として、長期的な視点に立ち、事業を通じたCSRの実践を通じて当社に求められる価値を社会に提供し、貢献することが大切であると考えます。私たちのCSR戦略は「共創共生」の理念にもとづいて、独自技術やノウハウにより地球環境や社会が抱える課題を解決するとともに、バリューチェーン全体におけるステークホルダーとの関係を強化することにあります。

大和ハウスグループCSR方針

当社では、社会性・環境性・経済性の3つの側面から、バランスのとれた事業活動を意識するとともに、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るため、「事業を通じた社会貢献」「ステークホルダーとの共創共生」「グループ一人ひとりの行動規範」の3つの観点を大和ハウスグループCSR指針として掲げ、日々の業務のなかで常に意識し、取り組んでいます。



マネジメント

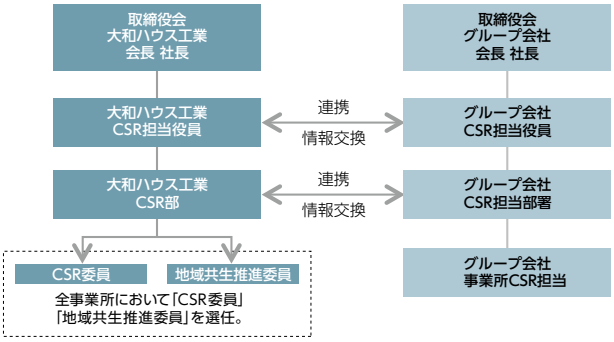
CSR推進組織体制

CSRに関する方針や制度、実施事項の立案・調整機能はCSR部が担っており、重要な事項は取締役会で決定します。

2005年から全事業所でCSR委員を1名選出し、企業倫理やコンプライアンスの周知徹底を図るとともに、別途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・実施や従業員への啓発活動なども行っています。

また、グループ各社でも2005年からCSRを担当する責任者を選出し、CSR活動を推進する体制を整備しています。

■ 大和ハウスグループのCSR推進組織体制

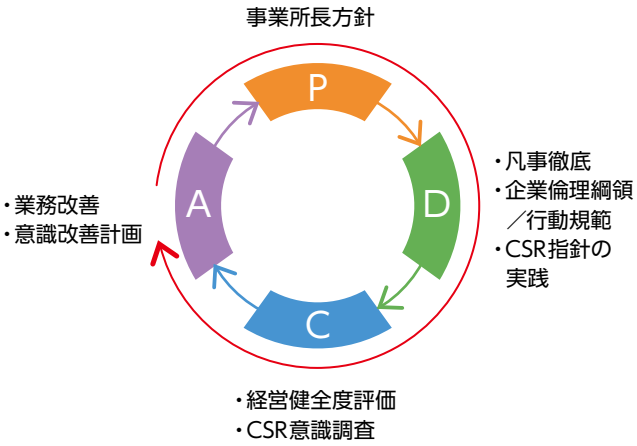


事業所CSRマネジメント

当社では、一つひとつの事業所における地道なCSR活動の積み重ねを大切にしていくという考えに基づき、83の事業所において事業所CSRマネジメントを展開しています。

事業所CSRマネジメントは、健全な事業所経営を実現するために、事業所長方針を軸として日々の業務においてCSR指針を実践し、それらの取り組みをCSR意識調査および経営健全度評価※という「意識」と「行動」の両面からリスクを確認する仕組みを使い評価を行うことで、業務の改善につなげていくものです。

※経営健全度評価とは、「経営効率の向上」と「経営基盤の強化」を現場に根付かせるための事業所の評価制度。ESGについての幅広い評価項目を設けている。



取り組み実績

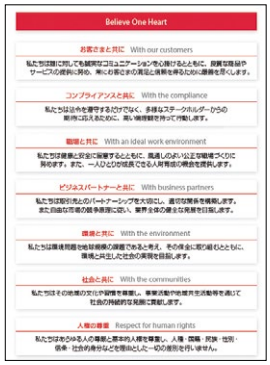
事業所長方針の策定（Do）

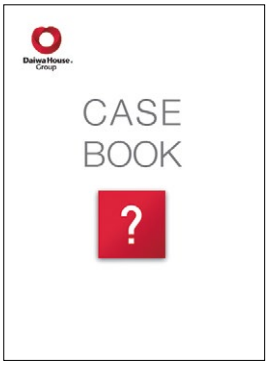
当社では、全国に展開する事業所の責任者に対して、年に1回開催される「全国支店長会議」にて経営方針の説明を行っています。この会議では、事業方針・計画についての発表のほか、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、リスク管理、人財育成、労働安全衛生などの全社的な方針および計画についての発表があります。そして、各事業所では、上述の方針および計画、事業所における課題等をふまえたうえで、事業所長方針を策定しています。

企業倫理綱領・行動規範の徹底（DO）

当社グループでは、2004年4月にCSR指針を実現する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。同年、企業倫理綱領・行動指針・ケーススタディ・内部通報窓口について掲載した教育用小冊子「CASE BOOK」を作成しグループ全従業員に配付しています。

2014年には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。」を実践するため、「企業倫理綱領・行動指針」を「企業倫理綱領・行動規範」へと改定しました。全従業員が日頃からこの考えを共有し、それにもとづいた行動ができるように2016年「CASE BOOK」第7版を発行し、各職場において朝礼等の機会を活用して読み合わせを実施しています。





CSR意識調査を実施（Check）

当社グループでは2004年度より企業倫理綱領・行動指針の職場における実践状況を確認する取り組みとして「CSR意識調査」を実施しています。これはイントラネット上で職場に関する約50問の設問に回答する匿名アンケートであり、内容はすべて当社グループ独自のものとしています。結果は点数化し、平均点を算出。前年度の結果と比較して1年間での従業員の意識の変化を確認したり、全社平均と比較して自事業所の取り組みが不足している点を把握するなどし、セルフチェック（自己診断）を行っています。各事業所ではこの結果を参考に、以降の改善活動の立案を行っています。

CSR意識調査に基づく職場の意識改善計画（Action）

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」にまとめています。活動の一例としては、「目標を達成するために能力に応じて全員が協力し合う傾向が弱い」との調査結果（従業員の実感）に対し、「目標達成による成果やお客さまからいただいたお褒めの言葉・感謝の言葉を職場内で発表し、やりがいを共有する」との対策を立て、1年間実施しています。このように、事業所毎に調査結果に基づくPDCAを回しています。