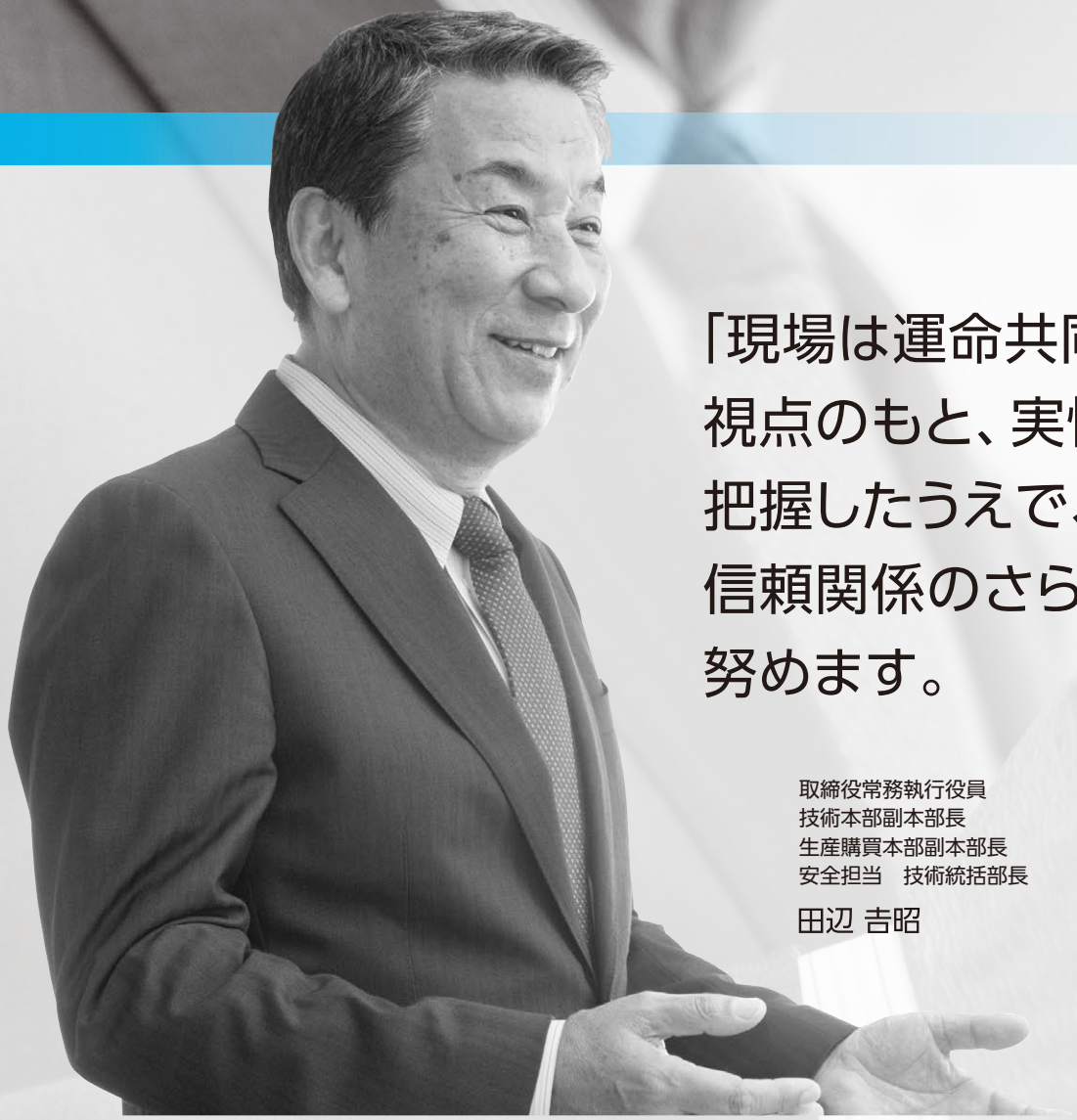
実践報告
取引先との共創共生

担当役員メッセージ …… 061
公正な競争 …… 065
CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ …… 066
施工会社における労働条件の改善と人財の確保 …… 069

取引先との共創共生



「現場は運命共同体」という視点のもと、実情を正しく把握したうえで、取引先との信頼関係のさらなる構築に努めます。

取締役常務執行役員
技術本部副本部長
生産購買本部副本部長
安全担当　技術統括部長
田辺 吉昭

担当役員メッセージ

想像を超えた総合力を発揮した取引先との被災地支援

私は、大和ハウス工業にて一工事担当者としてキャリアを積み、これまで数多くの取引先の方々と共に建築業務に携わってきました。その長い経験のなかで痛感するのは、取引先の力なくして大和ハウスグループの事業はなしえない、ということです。

なかでも、その思いを強く抱いたのは、2011年の東日本大震災における仮設住宅の建築においてでした。執行役員になってまだ一年目の時、未曾有の被害が生じたなかで、被災地に約2,000戸に上る仮設住宅をわずか2ヶ月で建てるようにとの指示を受け、私が指揮をとることとなりました。

とはいえ、当時は住宅の設計から手がける必要があり、社内の購買から設計、生産、さらには総合技術研究所に至るまで全部門を挙げた取り組みが始まりました。それと共に、頼もしい力を発揮したのが、取引先である協力会連合会の皆さまでした。全国約4,700社のうち多くの取引先が、当社が声をかける前から仮設住宅の建設に向けた協力体制を整えたうえで、「いつでも現地に出動できます」とおっしゃっていただきました。

そして、いざ建設が始まると、各社から交替で大勢の方が現場に駆けつけていただき、厳しい環境のなかで仮設住宅の建築に全力を尽くしていただいたのです。それはまさに想像を超えた総合力の発揮でした。限られた期間の内に建てるという条件があったものの、だれもが「たとえ仮設住宅といえども、品質でけっして手

SDGsへの貢献

を抜くことはない」と、作業に従事していただいたのです。おかげさまで、納期に遅れることなく仮設住宅を被災地に提供することができました。

こうした取り組みは、その後、2016年の熊本地震においても行っており、まさしく「取引先との共創共生」の一つであると、担当役員として嬉しく思っております。

現場の声に真摯に耳を傾けることが解決の第一歩

しかし一方で、取引先との関係において課題がないわけではありません。昨今、全国で人手不足が深刻さを増すなかで、建築現場を取り巻く環境は厳しいものとなっています。

私は先年、日本全国の取引先、約460社とお会いして、建築現場の実情をうかがいました。単なる「表敬訪問」ではなく、1ヵ所につき2、3時間かけて、当社との関係について忌憚のないご意見をいただいたのです。そのなかでは辛辣なご意見もありました。特に人手不足を背景に、若い職人さんに十分な休日を確保することが難しいというご意見を多数いただいたのです。

本社に戻って、私は関係部門と情報を共有し、できることから改善策を直ちに実行していきました。もちろん、人手不足の問題は一朝一夕で解決できるものではありません。しかし、まずは建築現場の声に真摯に耳を傾け、問題解決に一緒になって取り組む姿勢を示すことが何より欠かせないと考えたのです。ヒアリングの後、多数の取引先の方々から「よくぞ聞いてくれた」という、ありがたいお声をいただき、担当役員として意を強くした次第です。

今日、建築業界で働く人々の意識は大きく変わっています。これまでのように、残業を返上しても作業を行うといった経営では、若い職人さんは親方に付いてきません。ほかの業種に準じた休日の確保をはじめとして、5年後、10年後を見据えた待遇面や労務環境の改善を図る必要があると考えます。改善の一環として、完全週休2日を目指す「4週8休」の推進を始めてます。

そのためには、現場の業務フローの見直しをはじめ、作業の自動化、省力化を促進する機械の導入、ICT(情報通信技術)の活用など、できることは何でも取り組むことが欠かせないと考えます。これによって、より少ない人員で同じ作業を完了できるように生産性の向上を図ることが必須です。

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

さらに、取引先である施工会社の将来を見据えて、当社が経営革新を積極的に働きかけることも重要ではないかと考えます。例えば、建築業界では「ひとり親方」と呼ばれる個人事業主の方が大勢います。こうした人たちは仕事の受注が不安定であるうえ、万一の事故では補償がないなど、多くの課題を抱えています。一方、社長が高齢化している施工会社が多いなかで、事業承継が喫緊の課題となっています。しかし、必ずしも後継者がいるとは限りません。直接お話を伺うなかでひしひしと感じる、難しい課題だけに、前例に捉われない対応が必要だと感じています。

このほか、若手の職人をしっかりと育てる仕組みを構築することも大きな課題です。例えば、一人が複数の作業をこなすことができる多能工化を図ることが、人財不足の問題を解消する一手となるかもしれません。

近年、当社における住宅や商業施設などの建築において、機械化がかなり進み、かつてのような力仕事は大幅に減っています。また、プレハブ工法のメリットを活かして、熟練工でなくても高品質の建物が建築可能な環境が整いつつあります。そして今後、BIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)や作業支援ロボットなどの導入が進むなかで、建築現場の革新が急速に進むものと考えます。

私としては、取引先の実情を真摯に受けとめるとともに、さまざまな施策を継続して実施していくなかで、これまで取り組んできた取引先との「協業・共進」をさらに促進していきたいのです。これによって、社会課題に的確に応えることができるネットワークを構築したいと思っています。最も大切なことは、若い人々が将来に希望を持てる建築現場を提供することです。当社グループは、この大きな課題に向けて真剣に取り組み、確実に応えていく覚悟です。

取引先との共創共生

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、取引先各社のご助力を得て、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】

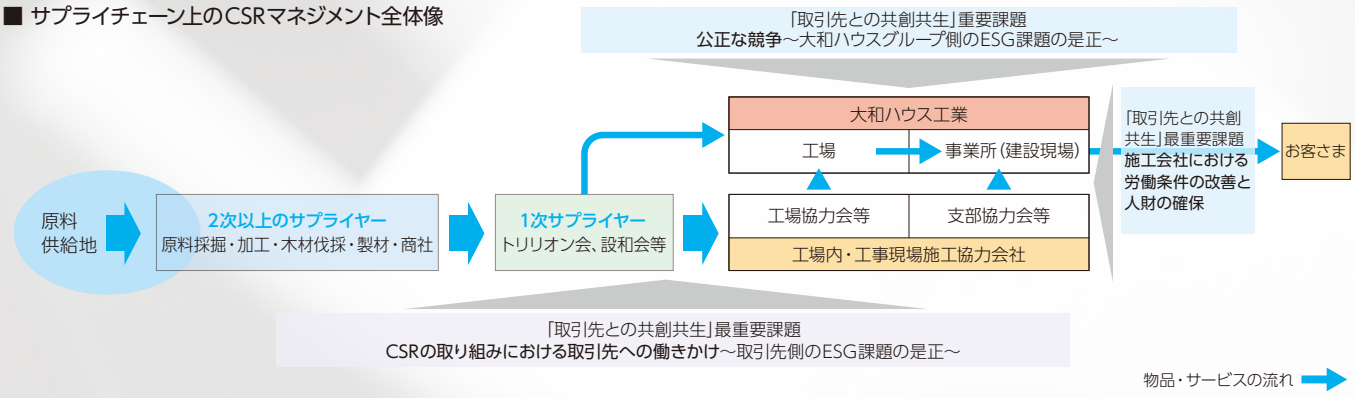
公正な競争　P065〜066

「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、2017年度実績は93.3%となりました。

また、「取引先における責任ある行動の推進」について、「当社社員の行動に関する取引先アンケート調査」を実施しています。2018年度目標は回答率70%、弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率を75%としています。2017年度実績はそれぞれ70.2%、78.6%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）	2017年度実績	2018年度目標
当社社員の行動に関する取引先アンケート調査 ①回答率 ②弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率	①70.2% ②78.6%	①70% ②75%

■ サプライチェーン上のCSRマネジメント全体像



【最重要課題】

CSRの取り組みにおける取引先への働きかけ P066～069

「社内従業員向け教育」に関して、「購買担当者の階層別研修の参加率」「施工管理担当者の研修の参加率」につき、2018年度目標は前者を95.0%、後者を100%と定めています。2017年度実績は、前者は96.5%と目標をクリアしたのに対して、後者は97.9%にとどまりました。

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、2017年度実績は4.4点となりました。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)	2017年度実績	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	**4.4点**	**4.5点以上**

【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 P069～071

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。これに対して、2017年度実績はそれぞれ484名、309名となりました。引き続き、目標の達成に向けて取り組んでいきます。

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%減としてます。2017年度の労災件数は5.67%の増加となり、目標の達成はなりませんでした。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)	2017年度実績	2018年度目標
現場職人育成人数	**①住宅系：484人 ②建築系：309人**	**①500人 ②330人**

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、事業の遂行にあたって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。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し、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へも表明しています。

■「大和ハウスグループ 企業倫理綱領・行動規範」からの抜粋

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。

- **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。
- **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。
- **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。

■「大和ハウスグループ 調達基本方針」からの抜粋

- 私たちは、すべ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。
- 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。
- 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。

関連ページ P163～165 企業倫理・コンプライアンス
P186 大和ハウスグループ調達基本方針

マネジメント

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ます。そこで、全役員・従業員が「企業倫理綱領および行動規範」に即して判断し、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、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」を開設し、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ことを心がけています。

また、2016年度まで、事業所における技術領域の法令遵守、安全・品質管理の状況を確認し改善指導を行う「コンプライアンス・リスク診断」を実施してきましたが、2017年度からは、さらなる効果向上を目的とし、マネジメント手法を改善し、「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 P158～163 CSR経営の基盤　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

2017年度の取引先アンケート調査の結果は下記の通りになりました。調査結果については、分析の上、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、改善計画の立案・実施を行っています。

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。

	2015年度	2016年度	2017年度
回答率	60%	68.4%	70.2%
弊社従業員の行動に対して「問題ない」の回答が全体を占める比率	75%	72.0%	78.6%

※ CSR 自己評価指標 取引先 - 公正な競争 - 取引先における責任ある行動の推進 - 当社社員の行動に関する自社基準に基づく適正度として改定
※ 2015 年度以前は旧自己評価指標ですが、当該項目については同じ指標を用いてるため3ヵ年の結果を掲載しています。

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。2017年度に実施した監査項目は下記の通りとなっています。

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への対応を図っています。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、当社は「国連グローバル・コンパクト」に新たに加盟することで人権、労働、環境腐敗防止に関する10原則を支持し、促進していきます。今後は、影響力のある取引先に対しても、この10原則の遵守を促し、サプライチェーン全体で遵守に努めます。

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。

取引先との共創共生

関連ページ P186～188 大和ハウスグループ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 P115～116 環境との共創共生
事業全体におけるサプライチェーンマネジメント(環境)

マネジメント

大和ハウス工業では、「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。

※サプライヤーに関する腐敗防止のルールは、贈賄防止細則で明文化する予定であり、現在制定されている贈賄防止規程では言及されていません(贈賄防止細則は、今期中に策定・施行します)。

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。

この中で、「物品ガイドライン」のうち「化学物質管理ガイドライン」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。

また、「物品ガイドライン」のうち「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への調査を行い、結果を公表しています。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とともに、調査結果をもとに取引先へ改善活動を要請しています。

なお、2017年度より、CSR調達ガイドライン全般の項目についても、取引先のセルフチェックを通じたモニタリングを開始しています。

■ 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 P127～128 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、下記会員組織の運営についてサポートを行っています。

協力会連合会4,663社

製品の品質に深く関わる「生産」「施工」にご協力いただく会社で構成されている協力会連合会は、全国に82ヵ所の支部を持ち、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

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、納期厳守及び新建材開発、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149社

当社とお取引いただいている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、趣旨に賛同する取引先企業より同意書も得ています。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伴うセルフチェック」を実施しました。

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と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、ハラスメントを禁止しており、当社グループだけでなく、取引先に対しても人権に配慮した企業活動ができるように取り組みを行っています。また、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材木を当社グループが調達しないよう、毎年「CSR木材調達調査」を実施し、違法伐採の木材を調達しないように監視しています。

なお、2017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 P154 取引先の人権リスク評価
P127〜128 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課題へのチェック

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、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教育に努めています。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。

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(3,863社)
・回答社数:587社(回答率15.1%)

取引先との共創共生

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満点中90点以上)を満たす木材をSランクと評価しています。また、当社推奨木材のうち一定基準以下(70点未満)の木材をCランクと評価し、改善を進めています。

2016年3月に改訂した木材調達評価基準では、リスクエリアや認証機関をより厳格に評価するとともに、合法性や持続可能性(生物多様性・人権等)についてより実態に近い評価を目指しています。

また、2017年度の調査からは、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)にも準じた内容も加味し、実施しました。2017年度調査の結果は下記の通りとなりました。

■ 使用木材の評価結果

	2017年度	2016年度(参考)
Sランク	84.2%	86.5%
Aランク	11.4%	7.9%
Bランク	2.0%	3.1%
Cランク	2.4%	2.5%

関連ページ P125〜128 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

2017年度においてCSR調達ガイドラインに違反する人権(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。また、労働安全に対する違反について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上流におけるESGリスクについては、物品ガイドラインにおいて、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。

関連ページ P140 化学物質管理ガイドライン
P127〜128 取引先を対象とした木材調達調査の実施

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

当社では、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に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「休工日」を増やす取り組みを始めています。

最低賃金法に基づき最低賃金を遵守し、健康で文化的な暮らしに必要な生活賃金を満たすことも重要です。そこで、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、優秀技能者制度、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 P049〜052 安全かつ健康的に働くことができる職場

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評価するとともに、契約者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

施工会社の会員組織である協力会連合会は、各事業所の取引先で構成される支部協力会から、各地区ブロック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、代表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、人財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・建て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し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

2017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。

■ 2018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高所作業における安全帯使用の徹底 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)

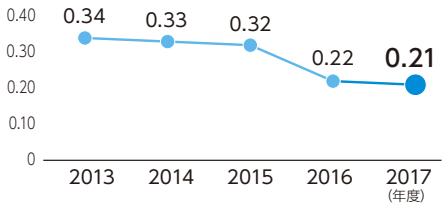
	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
施工現場	44件	48件	47件	34件	35件

■ 労働災害に関する度数率(休業4日以上の労働災害)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
度数率	0.34	0.33	0.32	0.22	0.21

「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日以上の労働災害)



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

	2015年度	2016年度	2017年度
災害	4名	0名	2名

取引先との共創共生

施工協力会社の課題に対する支援

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催にて実施しています。従来は溶接技能のみでしたが、2017年度は木工技能、フォークリフト技能を追加し、溶接技能も「匠の部」「一般の部」と種目を増やし2017年11月1日～2日、奈良工場にて開催しました。当日は、工場協力会社(技能者等)と当社従業員(検査員等)の約90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。

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催によるインターンシップを実施しています。また協力会社の若年技能者育成支援策として「住宅系施工店技能者育成資金補助規定」を設け、育成資金を補助しています。同様に建築系の施工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、優秀な能力を発揮している技能者を認定する「優秀技能者認定制度」を設け、技能の認定、日当の増額などを実施しています。

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」は建設作業者の保有資格、就労履歴、社会保険加入状況などの情報を管理する事により、労働者の能力を適正に評価し、処遇改善につなげていくものです。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加を表明し、普及に努めています。

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、環境委員会等)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。

技術の伝承と従業員の定着

【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付けを図ることを目的としています。2017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135名(東日本65名、西日本70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・部下育成等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