

人権マネジメント

人権尊重に関する基本方針

大和ハウスグループでは、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ふまえ「大和ハウスグループ人権方針」を専門家からのアドバイスを受けながら策定。2017年12月の取締役会決議を経て2018年1月に制定しました。

また、2004年1月に定めた「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範（2022年4月改定）」において、「人権の尊重（私たちはあらゆる人々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・宗教・社会的身分などを理由とした差別や、職場におけるハラスメントを行いません）」を明記し、さらに、自社およびサプライチェーンに対して強制労働や児童労働を禁止しています。この「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」は世界中の従業員に伝達すべく、英語と中国語にも翻訳しています。

2020年6月には法改正に合わせて新たに「ハラスメント防止規程」も制定しました。

 [大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範](#)
[大和ハウスグループ人権方針\(PDF\)](#)

 P062 従業員のハラスメントに関する問題への対応

・サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

当社グループでは取引先に対し、人権、品質、安全、環境、コンプライアンスなどに関する行動規範を定めた「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」を、2023年度に改定しました。「大和ハウスグループ人権方針」を取引先にもご理解いただくため、人権の尊重を明記しています。

 [サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン](#)

・森林破壊ゼロの達成に向けた木材調達の方針

当社グループでは、2021年に森林破壊ゼロの達成に向けた「森林破壊ゼロ方針」を定め、原産国における先住民や労働者の権利、安全に配慮した木材を取り扱うサプライヤーからの調達を進めています。

・大和ハウス工業(株)購買部門 CSR 購買方針

当社は、「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」に基づき、当社購買部門と取引を行う国内のすべての取引先を適用範囲として、より詳細な「大和ハウス工業(株)購買部門 CSR 購買方針」を制定しています。本方針に基づき、法令遵守、人権・労働問題、環境保全などへの取り組みを推進しています。

 [大和ハウス工業\(株\)購買部門 CSR 購買方針](#)

マネジメント

人権問題に関する体制

当社グループでは、自社の事業活動だけでなく、サプライチェーン全体における人権保護の重要性を認識し、2021年10月に経営管理本部内に「ヒューマンライツ推進室」を新設しました。さらに、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。なかでも、ハラスメントに関しては、当社の各事業所で人権啓発推進員に加え、「ハラスメント防止エキスパート」をジェンダーの多様性を確保する構成で選任し、より相談しやすい体制を整えています。

社内に設置された各種の通報窓口寄せられた情報は、毎月、人権を担当する役員を通じて代表取締役社長に報告しています。

また、これらの情報は半年に一度、内部統制委員会でその他のリスクと合わせて報告され、内部統制委員に共有されています。

■人権に関わる部門・委員会および主な取り扱いテーマ

部門・委員会など	主な取り扱いテーマ(人権関係)
ヒューマンライツ推進室	人権全般、ハラスメント、ヒューマンライツホットライン通報窓口
人事部	賃金、労働時間、結社の自由・団体交渉権など
エンゲージメント推進部	パートナーズ・ホットライン通報窓口
懲罰委員会	懲罰の審議および処分
CSR調達部会	サプライチェーンの人権
人権啓発推進員、ハラスメント防止エキスパート	人権に関する各事業所での相談窓口

人権問題を把握する仕組み

当社では、私たちの事業が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デューデリジェンスの仕組みの構築を進めています。

・人権リスクマップの策定

当社の人権デューデリジェンスの第一歩として、サプライチェーン上で生じている人権リスクの特定とその影響について、評価の全体像を明示しました。2023年度に、当社の事業に関連する人権リスクについて、政府や公的機関の基準などに基づいた調査を取引先などに対して実施し、その結果を「人権リスクマップ」として策定しました。

 P063 [人権デューデリジェンスにおける人への負の影響の特定・評価](#)

人権マネジメント

・ Engagement Survey

当社では、従業員の働きがいやリスク行動、従業員エンゲージメントを見える化するモニタリング調査として、「Engagement Survey」を毎年実施しています。調査には人権やハラスメントに関する質問を設け、潜在的なハラスメントの把握も行っています。また、「Engagement Survey」の結果は部署ごとに集計したものを各部署にフィードバックし、各部署で強化すべき項目について対話を行い、「従業員エンゲージメント向上策」を策定し、改善に努めています。

・ サプライチェーン サステナビリティ ガイドラインへの同意書とセルフチェックの運用

当社グループは取引先に対し、人権、労働慣行、腐敗防止（贈収賄を含む）、品質、安全、環境、コンプライアンスなどの行動規範を定めた、「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」を制定し、国内の一次取引先に同意書を提出いただいています。本ガイドラインに基づき「ハラスメント」「児童労働」「強制労働」のない企業経営を取引先に要請し、取り組み状況について定期的なセルフチェックを依頼しています。なお、当社グループでは、その結果を回収して実践度を確認・モニタリングしています。

 [サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン](#)

・ 取引先アンケート調査

当社では、従業員が取引先との関わりにおいて問題のある行動を行っていないかを確認するため、毎年匿名で協働会連合会会員企業に対してアンケートを実施しています。

各事業所にはアンケート結果をフィードバックしたうえで、改善の計画書の提出と実行を促しています。また、このアンケート結果および改善計画については、取引先にも説明し、

健全で良好な関係の構築を図っています。

 [P090 CSR 調達の推進における取引先への働きかけ](#)
[P091 取引先との関係における当社従業員の問題点の改善](#)

・ 外国人労働者の人権に関するアンケート調査

当社では、建設現場で働く外国人に対する、賃金の未払いなどの就労実態を調査するため、2022年度に取引先に対し「外国人労働者の人権に関するアンケート調査」を実施しました。その結果、外国人労働者の労働条件・労働環境にかかる項目などを中心に、是正・改善すべき項目が見受けられました。人権リスクマップにおいて、外国人労働者の人権課題は取り組み優先度を「高」と評価し、今後取引先に対して改善を促していきます。

 [P063 人権デューデリジェンスにおける人への負の影響の特定・評価](#)

・ 森林破壊ゼロの達成に向けた木材調達の徹底

建設業において大量に使用する木材に関しては、産地の先住民に対する人権侵害に関わるリスクが高いため、「森林破壊ゼロ方針」に人権に関する事項を定め、木材を取り扱うサプライヤーに原産国での人権保護を要請しています。また、当社グループでは、サプライヤーに2030年までに労働や人権に関する方針策定を要請し、方針を策定しないサプライヤーからの木材調達は原則禁止します。

 [P035 森林破壊の“チャレンジ・ゼロ”](#)

・ 集中購買先への人権デューデリジェンスの実施

当社購買部門ではサプライチェーン上でのリスクの顕在化、ならびにリスクの未然防止を図るため、取引先への人権デューデリジェンス活動を行っています。「人権、労働環

境、ハラスメント、外国人労働者、材料調達網におけるリスク」といった項目に対してアンケート調査を実施し、対象となる全取引先から回答を得ています。アンケート調査結果をスコア化し、リスクが顕在化した内容については取引先とのコミュニケーションを通じて対策を講じています。また、取引先との定期的な会合の際に、人権デューデリジェンスに関する説明会を実施しています。サプライチェーンにおける人権問題について意識の向上を図るとともに、リスクの未然防止に努めています。

従業員への人権啓発活動

・ 人権啓発研修

当社グループでは、正しい知識習得を目的として人権啓発研修に注力しており、グループ全体で管理職を含む全従業員が毎年1回以上の人権啓発研修を受講しています。さらに、階層別研修においても、人権につ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・入社時研修で、人権に関する研修を計画的・継続的に行っています。

・ ハラスメント研修

当社では、社内で被害を見聞きした際にも、落ち着き冷静に対処するため、各種ハラスメントの基礎知識と当社の「ハラスメント防止規程」や相談窓口の運用など、ハラスメント防止体制について、役員を含む各階層で研修を行っています。また、全従業員に対し、自分自身の言動を振り返り、ハラスメント行為に関する知識をアップデートするハラスメントセルフチェックを定期的実施し、行動の改善を促しています。

人権マネジメント

各種通報制度

当社グループでは、人権侵害、法令違反・不正行為などに対する牽制、それらの早期発見・是正などを目的に、複数の内部通報窓口を設置し、すべてのステークホルダーが通報できる仕組みを構築しています。通報があった場合、公益通報者保護法および各種社内規程を遵守し、相談者の意向を尊重しつつ、迅速に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策を講じています。

また、当社では、内部通報窓口担当部門で構成するリスク管理小委員会を設置し、各窓口へ寄せられた通報に対する対応状況を定期的にモニタリングする他、重大案件を確知した場合は取締役会や懲罰委員会などの然るべき社内機関へ報告を行う体制にしています。

・通報者の保護

各内部通報制度の運用の適正化・統一化などの観点から、すべての*内部通報制度に適用される「大和ハウスグループ内部通報規程」を策定しています。これらの規程では、通報者保護の観点から通報者特定情報・通報内容・証拠などの厳秘、正当な理由なく通報者を特定する行為の禁止、通報者・通報事案の真相解明に協力した者に対する不利益取り扱いの禁止などを明記しており、さらにすべての窓口で匿名通報を受け付けています。

*監査役通報システムは当社の業務執行機能外である監査役を窓口とする内部通報制度であり性質が異なることから、別途「監査役通報規程」を定めています。

■各種通報制度の対象・運用方法

通報制度	主管部門	目的・趣旨	対象	基本的な通報手段
ヒューマンライツホットライン	ヒューマンライツ推進室	ハラスメントその他の人権侵害に該当する行為の早期発見、是正や、人事評価に関して著しく公平性を欠くと疑われる場合の相談対応および問題の是正	当社グループ全従業員*	電話 メール
リスク情報ホットライン	法務部	「リスクマネジメント規程」に基づく当社グループ全体のリスクおよび法令違反・不正行為に関する情報収集とその対応	当社グループ全従業員*	電話 イントラネット上の通報フォーム
パートナーズ・ホットライン	エンゲージメント推進部	取引先との関係において、当社グループ従業員の法令違反などにつながりかねない問題（労務問題や人権、腐敗防止などを含む）の早期発見・是正	当社グループと関わるすべての取引先	電話 Webサイト (2024年度からは、ともに社外)
弁護士ホットライン	法務部	社外に受付窓口を設けることによる心理的安全性の向上とリスク情報の収集経路の拡充	当社グループ全従業員*	電話(社外) メール(社外)
グローバル内部通報制度	法務部	海外拠点からの現地語による内部通報窓口の確保 *対応言語は、当社グループの主要海外拠点の言語	海外拠点に所属する当社グループ全従業員*	メール(社外)
監査役通報システム	監査役室	コーポレートガバナンス・コードの補充原則2-5①に基づいた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できる窓口の設置による客観的な検証および適切な対応	当社グループ全従業員*	イントラネット上の通報フォーム
大和ハウス工業オフィシャルサイト設置フォームによる通報	内容に応じて	地域市民などからの問い合わせの受け付けおよび適切な対応	地域市民などのステークホルダー	大和ハウス工業オフィシャルサイト上のフォーム
お客さま相談窓口	CS推進部	消費者保護のための苦情対応の国際規格ISO10002に準拠した社内規程に基づいたお客さまからの苦情・ご意見への誠実かつ迅速な対応	お客さま	電話 メール 大和ハウス工業オフィシャルサイト上のフォーム

*役員、職員、嘱託、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員および通報の日から1年以内に大和ハウスグループの役職員であった者を含む

人権マネジメント

従業員の労務時間管理

当社グループの全従業員が利用できる内部通報窓口「ヒューマンライツホットライン」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。これらの意見をふまえ当社では労働に関する基本的権利の尊重を目的とし、労働時間の実態を把握する取り組みとして、全事業所で日々の勤怠をパソコンで管理するシステムを導入し、入社・退社時刻の記録や時間外労働の状況をシステムで一元管理しています。

従業員のハラスメントに関する問題への対応

ヒューマンライツホットラインでは、ハラスメントに関する相談を受け付け、職場のハラスメントの早期発見・解決に努めています。また、全国の事業所で選任されたハラスメント防止エキスパートは、ハラスメント事案の対処・解決に関して随時ヒューマンライツ推進室からのサポート・アドバイスを受けるとともに、ハラスメントに関する専門の研修を定期的に受講しています。2023年度は事業所で相談を受けた場合のロールプレイング研修や座談会を実施し、担当者同士で情報交換を行いました。

さらに、セクシュアルハラスメントに関しては、セクシュアルハラスメント被害を未然に防止し自衛の意識を高めるために、「セクハラ防衛ガイドブック」を全従業員に配信するとともに、女性営業職には防犯ブザーを携帯させています。また、営業活動中における訪問ルールや、懇親会などへの参加ルールなどを制定し、セクシュアルハラスメントが起こりえる状況をつくらぬよう指導しています。

主な取り組み

人権デューデリジェンスにおける ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは人権問題の解決を図るため、各種団体と人権デューデリジェンスの観点でも連携し、人権団体などのNGOとの対話を継続して行っています。また、2023年度は、人権デューデリジェンスの一環として当社のサプライチェーンにおける人への負の影響を特定し、深刻度を測り、取り組みの優先順位を決定するために、取引先へのアンケート調査を実施。それを補完する位置づけで、購買先および施工店5社にインタビューを実施しました。その結果を人権リスクマップの取り組み優先度や、今後の人権デューデリジェンスにおける課題整理と施策立案に反映させていきます。

 P063 人権デューデリジェンスにおける人への負の影響の特定・評価

P156 社会データ 1-4 人権課題に関する主なステークホルダーとのエンゲージメント

取引先の人権リスク評価

「サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン」のセルフチェックへの回答を通じて、取引先が配慮すべき人権への対応を周知しています。

また、2023年度は取引先に対して、ESGを学ぶ勉強会を環境・社会・ガバナンスの3回に分けて実施しました。当日参加できなかった取引先にも当日の動画を配信するなど、取引先とのエンゲージメント向上を図りました。

 P162 社会データ 4-1 サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン同意書回収率/セルフチェック回答率

 3 サプライチェーン サステナビリティ ガイドライン

・武装警備員による人権侵害について

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。2023年度は、当社の取引先における武装警備員による人権侵害の報告はありませんでした。

従業員への人権啓発活動の実施状況

当社が2023年2～4月に開催した取締役および執行役員対象の研修会では、外部専門家を招き「進化するハラスメントリスク」をテーマに、法的なリスクと社会的なリスクに関する研修を実施しました。

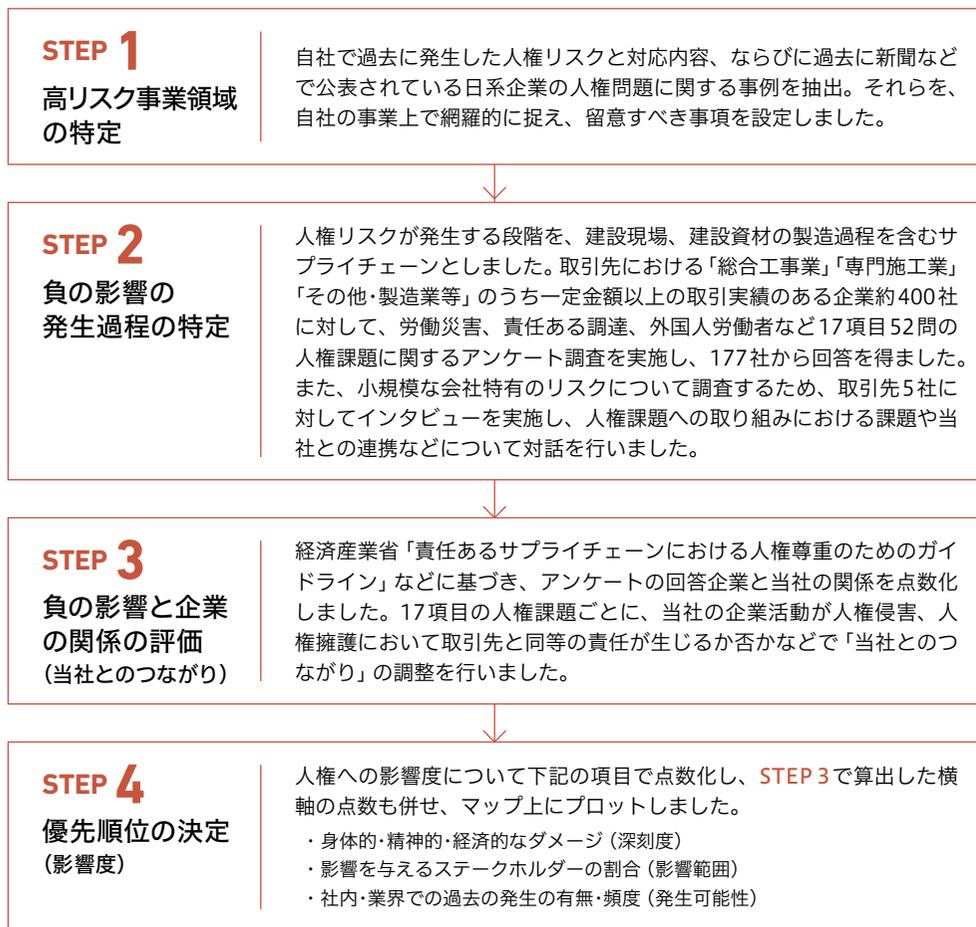
2023年度は、各事業所・グループ会社にアンコンシャスバイアスや障がいのある従業員の理解をテーマとした動画教材を紹介し、加えて国連「ビジネスと人権に関する指導原則」についての啓発資料を配布しました。これらの教材を用いた研修の実施により、人権デューデリジェンス実践の基礎となる、「大和ハウスグループ人権方針」の社内浸透を図っています。

人権マネジメント

人権デューディリジェンスにおける人への負の影響の特定・評価

人権リスク特定プロセス

当社では人権デューディリジェンスの第一歩として人権リスクマップを策定しました。リスクの特定については、「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」に基づき、自社事業の商品・サービスにおけるサプライチェーン上の人権リスクの予防と軽減のために、人への負の影響の特定と評価を以下のステップに沿って行いました。



調査の結果、社内(大和ハウス工業)ではハラスメントや労働災害などのリスクが高く、取引先(総合工事業、専門施工業、その他・製造業)では、大和ハウス工業を起因とした労働災害、ハラスメントなどのリスクが高い結果となりました。今後、調査結果に基づき、社内で連携して取り組みの優先度の高いものから順に、体制の構築やマネジメント方法の確立を進めていきます。