

社会データ

〈社会データの対象範囲〉

◇対象範囲

単体：大和ハウス工業株式会社のみ(人的資本のデータについては、海外勤務者を除いています)

連結：大和ハウスグループ17社【データカバー率※：79.0%】

(大和ハウス工業株式会社、大和ハウスリフォーム株式会社、大和ハウスリアルエステート株式会社、株式会社デザインアーク、大和リビング株式会社、大和ハウス賃貸リフォーム株式会社、大和ライフネクスト株式会社、グローバルコミュニティ株式会社、大和リース株式会社、大和ハウスリアルティマネジメント株式会社、ダイワロイネットホテルズ株式会社、ロイヤルホームセンター株式会社、株式会社ワールドツール、スポーツクラブNAS株式会社、株式会社フジタ、大和物流株式会社、神山運輸株式会社)

※2024年3月31日時点の正規雇用従業員数をもとに算出しています。ただし、各社の事業年度が親会社と異なる場合は、各社の事業年度ごとに集計しています。

社会データ | 人権マネジメント

1-1 各種通報制度の受付結果

通報制度	2021年度	2022年度	2023年度
企業倫理・人権ホットライン (うち、ハラスメントに関する相談)	※ 99件 (24件)	—	—
パワハラ防止ホットライン	※ 45件	—	—
ヒューマンライツホットライン (うち、ハラスメントに関する相談)	※ 125件 (51件)	219件 (95件)	250件 (135件)
リスク情報ホットライン	69件	77件	63件
パートナーズ・ホットライン	28件	23件	25件
弁護士ホットライン	5件	7件	13件
グローバル内部通報制度	0件	0件	4件

※企業倫理・人権ホットラインとパワハラ防止ホットラインは、2021年9月までの受付件数。2021年10月からこの2つを統合し、ヒューマンライツホットラインにて受け付けています。

1-2 人権侵害(ハラスメント)として懲罰を実施した件数

懲罰内容	2023年度
パワーハラスメント	20件
セクシュアルハラスメント	7件

1-3 人権啓発研修の実施状況

対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度
単体	受講者数※1	18,533名	18,379名	35,505名
	総研修時間※2	9,267時間	9,190時間	17,753時間

※1:延べ受講者数。2023年度は2回実施。

※2:一人あたりの研修時間は0.5時間として集計しています。

社会データ | 人権マネジメント／人的資本

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

団体名	団体の種別	実施時期	対話実績
A社 (住宅設備機器メーカー)	購買先	2024年2月	A社にて、CSR調達ならびに人権担当部門との面談を実施。人権問題に関する組織体制、重要と捉える人権課題について、実態や当社によるリスクへの関与度合い、改善に向けた対話を行った。
B社 (内装材メーカー)	購買先	2024年3月	オンラインにてB社のESG担当、人事部門の担当者にインタビューを実施。内装材の製造工場や内装仕上工場の現場での外国人労働者問題などの実態や当社への期待などを確認した。
C社 (住宅系施工店)	施工会社	2024年3月	C社にて、経営者と担当責任者2名と対話を実施。外国人労働者の職場環境の問題以外に、障がい者雇用における職場環境や教育についても意見交換を行った。労働問題(長時間労働)のリスクについて、当社の影響についても確認した。
D社 (住宅系施工店)	施工会社	2024年3月	当社の協会の連合会の役員企業でもあるD社の経営者と対話を実施。現場従事者の高齢化にともない労働災害リスクが高まっていることや、事務手続きの多さなどが労働問題(長時間労働)に影響を与えている実態を確認した。
E社 (建築系施工店)	施工会社	2024年3月	当社の協会の連合会の役員企業であるE社の経営者ならびに担当役員の3名にインタビューを実施。近年の女性の建築技能者の増加にともない、狭小現場における快適な仮設トイレの促進の必要性を認識した。また、労働問題(長時間労働)について、当社との協力的体制の構築を提起された。
一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)	人権団体	2023年度	HRDD分科会(2023年度の参加企業は175団体、253名)に参加し、有識者により国際社会で求められる企業の人権尊重責任や世界における「人権」をめぐるルール化の動向、人権デューデリジェンスにおける人権リスクに関してPDCAサイクルを回していくことが求められるなどの課題や事例について対話と情報交換を実施。「人権デューデリジェンス」に関わる5つのテーマごとに分かれ情報交換を行い、その内容を社内の動向に活用していく。
一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン(ASSC)	人権団体	2023年6月	2022年2月より加盟。2023年度においては、「ミャンマービジネス：責任ある撤退か継続か」の情報提供を受け、関連するグループ会社に共有した。
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	人権団体	2023年度	同団体は、当社を含めた関西の大手企業15社が発起人企業として、設立時からその運営に参画。公正採用と人権啓発の認証制度(関係行政機関も確認済)の作成、普及を図っている。また、外部専門家の監修協力を得ながら、2023年1月には「採用選考におけるAI・個人情報データベース活用の原則」を会員企業向けに作成・配付を実施した。

2-1 基本情報

■ 人員構成(年代別)

(単位:人)

対象範囲	指標	2021年度 (2022/4/1)	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)
単体	合計	16,535	16,615	16,620
	30歳未満	4,305	4,277	4,240
	30~39歳	3,891	3,780	3,674
	40~49歳	4,232	4,059	3,842
	50~59歳	3,541	3,783	4,048
	60~64歳	565	715	811
	65歳以上	1	1	5
連結	合計	—	36,042	36,923
	30歳未満	—	8,526	8,186
	30~39歳	—	8,173	8,611
	40~49歳	—	8,675	8,695
	50~59歳	—	8,780	9,361
	60~64歳	—	1,871	2,043
	65歳以上	—	17	27

■ 人員構成(年代別女性比率)

(単位:%)

対象範囲	指標	2021年度 (2022/4/1)	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)
単体	全年代	21.0	21.3	21.6
	30歳未満	27.1	26.9	26.8
	30~39歳	26.4	27.2	27.7
	40~49歳	21.0	22.8	24.2
	50~59歳	9.9	10.0	11.1
	60~64歳	6.7	8.0	7.8
	65歳以上	0	0	0
連結	全年代	—	26.3	26.3
	30歳未満	—	35.5	34.4
	30~39歳	—	33.5	34.8
	40~49歳	—	26.1	26.8
	50~59歳	—	13.9	13.9
	60~64歳	—	13.0	13.5
	65歳以上	—	11.8	3.7

社会データ | 人的資本

■ 平均就業年数 (単位:年)

対象範囲	指標	2021年度 (2022/3/31)	2022年度 (2023/3/31)	2023年度 (2024/3/31)
単体	女性	11.2	11.7	12.2
	男性	15.9	16.3	16.5
連結	女性	—	9.9	9.9
	男性	—	14.9	14.6

■ 平均時間外労働時間 (単位:時間)

対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度
単体	—	267.4	194.4
連結	—	223.0	225.1

■ 有給休暇取得率 (単位:%)

対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度
単体	57.3	56.4	65.5

■ 欠勤率 (単位:%)

対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度
単体	0.3	0.4	0.3

■ 若年社員(入社3年目)の定着率※ (単位:%)

対象範囲	2021年度 (2022/3/31)	2022年度 (2023/3/31)	2023年度 (2024/3/31)	目標
単体	76.6	76.6	77.6	85
連結	—	80.6	78.7	—

※基準日の3年前に入社した社員の定着率。2023年度データの場合、2021年4月1日入社の新卒の定着率を指しています。

■ 採用者数 (単位:人)

対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度
単体	新卒採用者数	566	684	615
	キャリア採用者数	64	145	182
連結	新卒採用者数	—	1,144	1,093
	キャリア採用者数	—	—	1,104

※新卒採用者については4月1日の入社実績をカウント、キャリア採用者については各年度(4月1日~3月31日)の入社実績をカウントしています。

■ 採用者女性比率 (単位:%)

対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標
単体	新卒採用者	25.8	24.9	27.6	30
	キャリア採用者	20.3	27.6	11.5	—
連結	新卒採用者	—	31.9	32.0	—
	キャリア採用者	—	—	33.0	—

※新卒採用者については4月1日の入社実績をカウント、キャリア採用者については各年度(4月1日~3月31日)の入社実績をカウントしています。

■ 離職率および自発的離職率 (単位:%)

対象範囲	指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
単体	離職率	3.8	4.4	4.4	4.1
	自発的離職率	3.4	3.9	3.4	3.6
連結	離職率	4.8	5.9	5.6	5.6
	自発的離職率	4.2	5.0	4.5	4.5

■ 障がい者雇用率 (単位:%)

対象範囲	2020年度 (2021/6/1)	2021年度 (2022/6/1)	2022年度 (2023/6/1)	2023年度 (2024/6/1)	目標 (2026/6/1)
単体	2.52	2.46	2.46	2.53	2.70

社会データ | 人的資本

2-2 多様性に関する指標

■女性活躍

(単位:%)

対象範囲	指標	2021年度 (2022/4/1)	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)	目標
単体	女性従業員比率	21.0	21.3	21.6	—
	女性役員比率 [※]	10.5	10.0	10.5	—
	女性取締役比率	14.3	14.3	15.4	—
	女性監査役比率	0.0	0.0	0.0	—
	女性執行役員比率 (取締役を除く)	1.8	1.9	1.8	—
	女性管理職比率	4.9	5.2	5.8	8% (2027年)
	(女性管理職人数)	217人	237人	270人	—
	女性部次長比率	1.8	1.7	1.8	—
	女性主任職比率	19.2	21.3	23.4	25% (2027年)
	女性工事担当者比率	4.8	5.0	5.5	—
女性営業担当者比率	10.2	11.3	10.5	—	
連結	女性従業員比率	—	26.3	26.3	—
	女性役員比率 [※]	—	4.8	3.8	—
	女性取締役比率	—	4.2	2.9	—
	女性監査役比率	—	6.9	6.5	—
	女性執行役員比率 (取締役を除く)	—	1.2	1.2	—
	女性管理職比率	—	5.9	6.2	—
	女性部次長比率	—	2.8	2.5	—

※取締役と監査役の合計。

■シニア雇用・採用状況

対象範囲	指標	単位	2021年度 (2022/4/1)	2022年度 (2023/4/1)	2023年度 (2024/4/1)
単体	60歳雇用継続率 ^{※1}	%	98.2	98.4	92.7
	65歳雇用継続率 ^{※2}		60.9	49.4	55.2
	50歳以上 キャリア採用者数 ^{※3}	人	13	12	42

※1:前年度満60歳を迎えた社員が当年度継続雇用される率。
 ※2:前年度満65歳を迎えた社員が当年度継続雇用される率。
 ※3:年度実績

■出産・子育て支援

対象範囲	指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標
単体	育児休業取得率(女性) ^{※1}	%	92.4	100.7	108.6	—
	育児休業取得率(男性) ^{※1}		41.9	62.2	66.5	80% (2026年)
	次世代育成一時金	百万円 ^{※2}	636	643	609	—
	育児短時間勤務制度 利用者数	人	467	514	486	—
連結	育児休業取得率(女性) ^{※1}	%	—	100.4	103.9	—
	育児休業取得率(男性) ^{※1}		—	44.3	57.6	—

※1:子の生まれた年度と育児休業年度は必ずしも一致しないため、育児休業取得率は100%を超える場合があります。
 ※2:子ども1人あたり100万円を支給しています。

社会データ | 人的資本

2-3 健康管理

(単位:%)

テーマ	対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度	目標	備考
定期健康診断	単体	定期健康診断受診率	100	100	100	早期100%受診	
	連結		—	98.4	98.0	—	
	単体	要精密検査・要治療者の二次検査受診率	91.0	95.3	89.5	早期100%受診	
	連結※	特定保健指導実施率	12.4	21.5	42.1 (予定)	55.0	
ストレスチェック		ストレスチェック受検率	91.3	91.4	92.0	90.0	
		ストレスチェック高ストレス者率	12.1	11.4	10.4	10.0	
生活習慣病予防		運動	25.2	26.2	28.2	30.0	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合
		食事	62.0	61.3	61.2	70.0	週に4回以上朝食をとる者の割合
		睡眠	68.6	70.4	70.7	75.0	睡眠により十分な休養がとれている者の割合
		喫煙	27.1	26.5	26.6	18.0 (2027年度)	たばこを習慣的に吸っている者の割合
生活習慣病リスク者率	単体	肥満リスク者率	38.9	39.3	39.1	38.0	BMIが25kg/m ² 以上または腹囲が男性85cm以上・女性90cm以上の該当割合
		血圧リスク者率	23.9	25.2	23.7	24.0	収縮期130mmHg以上または拡張期85mmHg以上の該当割合
		肝機能リスク者率	35.4	33.0	32.4	32.0	γ-GTが51U/L以上またはASTが31U/L以上またはALTが31U/L以上の該当割合
		脂質異常リスク者率	58.5	55.6	53.9	54.0	中性脂肪が150mg/dL以上またはHDLが40mg/dL未満またはLDLが120mg/dL以上の該当割合
		血糖リスク者率	21.8	21.0	24.6	20.0	HbA1cが5.6%以上の該当割合
		メタボリックシンドローム該当者率	25.5	25.6	25.3	24.0	予備軍含む
その他		プレゼンティーイズム	—	81.8	81.8	83.4	SPQ東大1項目版(2022年度より測定)
		健康促進活動実施率	15.9	61.4	68.7	80.0	
		アブセンティーイズム	—	—	3.4	—	一人あたりの平均休業日数(2023年度より測定)

※大和ハウス工業健康保険組合加入の大和ハウスグループ60社。

社会データ | 人的資本

2-4 人材育成投資

(単位:人)

対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度
単体	越境キャリア支援制度利用者数	—	58	78
	後継者育成計画 (D-Succeed) 受講者数	274	313	241
	育成強化候補者プログラム 修了者数 ^{※1}	20	0	25
	修了者のうち、キーポジションに就任した人数 ^{※2}	12	0	13
	大和ハウス塾 受講者数 ^{※3}	11	—	—
	経営リーダー社外講座 受講者数 ^{※3}	5	14	23
	高卒採用者への教育プログラム	12	12	13
キャリアデザイン支援制度 利用者数	94	29	38	

※1:後継者育成計画 (D-Succeed) 受講者のなかから選抜。

※2:育成強化候補者プログラム修了者のうち、キーポジション (事業所長やグループ会社社長等) に就任した人数。なお、2020年度の制度開始以降の累積人数は35人です。

※3:大和ハウス塾は2021年度で終了し、2022年度からは役員候補者の社外講座 (経営リーダー社外講座) の拡大に切り替えています。

2-5 働きがいに関する指標^{※1}

(単位:%)

対象範囲	テーマ	指標	2021年度	2022年度	2023年度
単体	働きがい	従業員全世代の「働きがい」に関する実感度 ^{※2}	77	—	—
		働きがいを感じている人の割合 ^{※3}	—	82	83

※1:働きがいに関する指標について、2022年度より算出方法を変更しています。

※2:Engagement Surveyの「働きがい」に関する設問より算出。

※3:Engagement Survey (働きがいについて聞く設問) における「大変そう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計比率。

2-6 給与・手当に関する指標

■日本国内の従業員における手当支給の区分

	正規職員	試用社員	嘱託	契約社員
退職金	○	×	×	×
育児休業取得	○	○	○	○
ボランティア休暇制度 (1時間単位で取得可能)	○	○	○	○
グループ保険加入	○	○	○	○
持株会加入	○	○	○	○

■平均年収

(単位:円)

対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度
単体	全労働者	—	8,855,197	9,225,708
	正規職員	8,842,493	9,282,702	9,645,959
	非正規社員	—	4,629,020	4,929,224

※平均年収については、賞与および基準外賃金を含んでいます。

■ジェンダー・ペイ・ギャップ

(単位:%)

対象範囲	指標	2021年度	2022年度	2023年度
単体	全労働者	—	61.3	57.9
	正規職員	60.7	61.5	61.6
	非正規社員	—	65.3	58.3
連結	全労働者	—	55.6	49.1
	正規職員	—	59.1	59.4
	非正規社員	—	67.2	71.4

社会データ | 社会関係資本

3 地域共生活動に関する実績 (2023年度)

	項目	単位	実績
地域共生活動を通じた コミュニティへの投資	事業所による地域共生活動の、 人件費や寄付金額をもとにした金額換算		49,487
	Daiwa Sakura Aid募金実績		8,157,906
	(内訳)		
	吉野山桜募金	円	339,600
	寄付機能付自販機		4,736,408
	コンサート・イベント等での募金		210,898
	宿泊実績に応じた寄付(大阪第一ホテル)		0
	株主優待寄付		2,871,000
	エンドレス募金 支援実績(支援団体数)	団体	10
	(金額)	円	12,000,000
	募金システム導入済みの当社グループ企業数*	社	19
募金システムに登録している従業員数(単体)	人	3,120	
(連結)		3,708	
地域共生活動による 活動実績 (社会的インパクトの事例)	地域共生活動の件数	件	573
	吉野山での活動実施数 (苗木植え替えや植樹場所の土壌環境改善)	回	6
	吉野山での「桜育成園」での播種数	粒	約1,500
	桜プロジェクト 実施実績	—	(2023年度実績) 6カ所で実施、延べ829名の 子どもたちが参加し、12本の 桜を植樹。 (これまでの累計) 331カ所で実施、延べ94,941 名の子どもたちが参加し、793 本の桜を植樹。

*大和ハウス工業株式会社を含んでいます。

社会データ | 製造資本

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^{※1}

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
同意書	対象企業	社	5,432	5,420	5,420	7,918
	回収率	%	84.7	94.1	94.1	82.3 ^{※2}
セルフチェック	対象企業	社	5,439	5,356	5,224	8,519
	回答企業数		2,366	2,426	2,772	4,888
	回答率	%	43.5	45.3	53.1	57.4

※1:2022年度までは当社取引先のみ、2023年度からは当社、大和リース、大和ハウスリフォーム、フジタ、ロイヤルホームセンター、デザインアークの取引先に対する実施状況。

※2:ガイドライン改定のため再取得を実施。

4-2 取引先アンケート調査結果

(単位:%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
回答率	70.6	79.8	77.0	91.6

※当社取引先に対しての実施状況。

4-3 安全衛生教育

安全衛生教育

安全管理eラーニング [※]	11講座 13,367名
働く女性の健康支援	16,391名
健康セミナー(睡眠・腸活など) [※]	417名
メンタルヘルスセルフケア研修 [※]	1,140名
メンタルヘルスラインケア研修(eラーニング) [※]	4,105名

※ 延べ受講者数。

安全衛生を含む研修(単体)

職長研修	9回実施 97名
------	----------

4-4 労働災害発生状況

労働災害発生件数(単体)^{※1}

(単位:件)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標
従業員	—	—	3	—	0
うち、施工現場	2	4	1	1	0
請負業者従業員(施工現場) ^{※2}	28	35	33	31	0

※1:休業4日以上の災害。

※2:当社の現場労災保険を適用するもののみ。

労働災害での死亡者の発生状況

(単位:名)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標
従業員(単体)	0	0	0	0	0
請負業者従業員(施工現場) [※]	0	1	0	0	0
従業員(連結)	—	—	3	—	0

※当社の現場労災保険を適用するもののみ。

労働災害度数率(単体)^{※1}

(単位:%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標
請負業者従業員(施工現場) ^{※2}	0.16	0.24	0.31	0.37	0

※1:「度数率」とは、100万延べ実労働時間あ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。

※2:当社の現場労災保険を適用するもののみ。