

実践報告

# ガバナンス

# CHAPTER 03

## 目次

- 111 担当役員メッセージ
- 115 コーポレートガバナンス
- 119 内部統制
- 120 リスクマネジメントと企業倫理の確立

## 実践報告 ガバナンス

# 大和ハウスらしい 共創による ガバナンスに向けて さらに前進を続けます

代表取締役副社長/CFO  
経営管理本部長  
香曾我部 武

## 担当役員メッセージ

### 夢の実現に向けた重要課題として 今後も続いていくガバナンス強化策

振り返れば2019年11月、当社グループのガバナンス強化策がスタートしました。当時すでに拝命していた副社長として陣頭指揮に取り組み、今なお、その補完に向けた活動を継続しています。その間、2021年には“将来の夢”プロジェクトを通じて2055年に向けた当社グループのパーパスが策定され、パーパスの実現に向けて注力すべき6つのマテリアリティ（重要課題）の一つに“ガバナンス”が盛り込まれました。“将来の夢”プロジェクトの議論は2022～2026年度を対象とする第7次中期経営計画へと引き継がれ、ここでも8つの重点テーマの一つに“ガバナンスのさらなる強化”が挙げられています。

こうした背景のもと、第7次中期経営計画においても、2019年の段階で掲げた〈4つの基本方針〉を変更することなく、環境の変化に応じて適宜取り組み内容は見直しつつ、当社グループのガバナンス強化策を継続していく流れとなっています。以下、その進捗状況について、各基本方針における2022年度の取り組みとその成果、および今後の課題などを中心に、順を追ってご報告します。

### 喜ばしい取締役会の変貌。執行役員のも 多様化も進み、組織はより柔軟に

1つめの方針「経営体制及び管理・監督のあり方の再検討」については、“取締役会の組織構成の多様性の強化”と、“決議事項・報告事項に加え審議事項についても取締役会に付議できるとする規則変更”を2021年度までに完了することができました。また、2021年6月には、取締役会の活性化をさらに推進していくために、建設業界で経営者として活躍し

## 実践報告 ガバナンス

てこられた村田氏を副社長に迎えています。こうした取り組みの結果、健全な事業運営に欠かせない“取締役会のモニタリング機能の強化”を、一歩も二歩も前進させることができたと考えています。

2022年度には早速その成果が表れました。なかでもめざましかったのは、規則変更により、これまで決議や報告が主だった取締役会で、まだ決議の段階には至っていない長期課

題についての審議がなされるようになったことです。その場面に、村田氏の存在が加わったことも大きくプラスに働きました。村田氏が、これまでの大和ハウスにない新たな視点から率直に疑問を投げかけ、みんなの議論に思わぬ方向からの深化をもたらしてくれたからです。ほかの取締役も次々に発言の機会を得て、取締役会は目に見えて活性化されました。

一方、この方針においては、経営を執行する側における“執

行役員の多様化”も、“取締役会のモニタリング機能の強化”と並ぶ重要な課題です。当社では、異業種の経営経験者などを執行役員に登用するなど、以前から執行役員の多様化に取り組んできました。今後も、経営体制とその管理・監督に関わる組織の硬直を許さず、新たな視点の導入や人財の多様性推進などを通じて、さらなる柔軟性を追求し続けていきます。

### 国内外で体制を整備し、当事者意識が支える確かなリスク対応と階層的管理を実現

2つめの基本方針「業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化」については、2021年度にスタートした事業本部制の本格運用が、2022年度には完全に軌道に乗り、以前は本社のコーポレート部門が総括的にリスク管理を行ってきたのに対し、現在は各事業本部がそれぞれにリスク管理を行う体制となっています。この結果、事業の最前線にいる各事業本部が、高い当事者意識を持って自律的にリスク対応に取り組み、現場の実態をふまえた有益な具体策の検討と実行を担えるようになりました。

3つめの基本方針である「リスク情報の収集と共有の強化」も前進しています。各事業本部のリスク管理は事業本部内のリスク管理委員会が担い、そこでの議論と取り組み状況は、本社の法務部を中心としたリスク管理事務局と常に共有されます。リスク管理事務局は、各事業本部で粗上に載せたリスクの重大性をランク分けし、特に重大なものは取締役会に上げる一方、事業本部に改善報告を求めます。こうした階層的なリスク管理が実現したことにより、リスクの芽を当事者自らの手で早期に発見・改善するという動きが当たり前のものとなりました。今後は、各事業本部における潜在的なリスクの分析・備えを本社側がリードする仕組みをつくり、各事業本部のリスク管理をさらにレベルアップさせていきたいと考えています。

#### ■大和ハウスグループ〈ガバナンス強化策〉

2019年11月～ [基本方針]	2020年～2021年 [取り組み]	2022年～ [今後]
<p><b>1</b> 経営体制及び管理・監督のあり方の再検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社外取締役比率を3分の1以上に変更 取締役の構成を社内取締役9名、社外取締役5名に変更(2020年6月)。</li> <li>● 社内取締役の上限年齢を設定 代表取締役は69歳、取締役は67歳に設定。社内監査役、執行役員にも67歳の上限年齢を設定。</li> <li>● 取締役会へのリスク報告基準の再整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業価値向上のための中長期的な経営戦略および監督機能の継続的な強化、見直し</li> </ul>
<p><b>2</b> 業務執行の機動性及びリスク対応体制の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務執行体制を事業本部制に移行 国内外の業務執行体制を8つの事業本部とグループ本社機能部門に再編成し、関連するグループ会社を傘下に配置(2021年4月より本格運用開始)。</li> <li>● リスク・コンプライアンス対応と業務環境の整備を目的とするコンプライアンス推進部を設置(2019年11月)</li> <li>● 各事業本部にリスク・コンプライアンス担当組織を設置 事前予防活動を推進するとともに、事業サプライチェーン一体で統合的リスク管理を行う事業本部リスク管理委員会を各事業本部に設置。</li> <li>● 役員への事業本部制に関する教育の実施</li> <li>● 経営トップによる第7次中期経営計画以降の成長戦略の検討を開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業本部および本社部門の経営報告体制・プロセスへの移行</li> <li>● グループ内の重複事業についての組織・機能などの継続的な改善</li> <li>● グループ本社機能の再整備および最適配置に向けた継続的な改善</li> </ul>
<p><b>3</b> リスク情報の収集と共有の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスク報告基準の明確化</li> <li>● 内部通報の外部窓口新設</li> <li>● 有事発生時の対応体制の再整備</li> <li>● 各事業本部のリスク管理委員会と全体でのリスク情報を連携する体制・システムの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスク情報の連携体制・システムの運用および継続的な改善</li> </ul>
<p><b>4</b> 持続性・実行性を支える環境の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員へのリスク・コンプライアンス教育の継続実施</li> <li>● グループ内部監査体制およびリスクアプローチの強化とそれらに基づく監査の実施</li> <li>● リスク・コンプライアンス関連の社内ルールの検索性の改善</li> <li>● 重要リスクに関する業務プロセスの見直し・自動化などを順次実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスク・コンプライアンス活動の持続可能性を向上させる効果的な業務基盤の継続強化</li> </ul>



## 実践報告 ガバナンス



さらに、グローバルリスクへの対応も重要なテーマです。当社グループが持続的な成長を遂げていくためには海外での展開を欠かすことはできず、グローバルガバナンスの強化はその大前提となります。そうした認識のもと、事業本部制の本格運用と足並みを揃え、海外事業における中長期的な経営基盤の強化に取り組んできました。具体的には、アメリカ、オーストラリア、ASEAN（東南アジア諸国連合）、中国、ヨーロッパにそれぞれRC（Regional Corporate）を立ち上げ、会計、財務、法務の担当者を派遣して、外部の力も借りながら、地域の実情に応じたリスクやコンプライアンスの管理にあたります。当社の海外事業の形は画一的ではなく、例えばアメリカであればさまざまなプロジェクトが動き、なかにはM&Aで傘下におさめた会社も存在しています。また、中国であればプロジェクトごとに会社が存在しています。このような海外本部による地域管理と各事業本部による事業管理が併存したガバナンス体制を採用することで、RCが地域密着型の組織として最適に機能した、地域単位でのガバナンス強

化を図ります。立ち上げと人員配置は2021年度にほぼ完了しましたが、まだ充足できていない法務部門の人員配置や、RCの継続的な運営に向けた担当者の育成にも注力し、海外事業全体のガバナンス強化にもつなげていきます。

### 活発なリスク・コンプライアンス活動を 末永く維持するための環境づくりにも注力

残る4つめの基本方針「持続性・実行性を支える環境の強化」について、2020年度から今に続く取り組みとしてまず挙げられるのは、個々のリスク感性を高めコンプライアンス行動の浸透を図るためのリスク・コンプライアンス研修の継続的な実施です。一方で、コンプライアンス推進部による組織活動改善の働きかけも粘り強く継続されています。本社だけでなく各事業所にもコンプライアンス推進担当者を配して、活動の充実を図ってきました。

今後も本社と事業所が連携して改善を重ねていける環境の整備に力を注ぎ、リスク・コンプライアンス活動の活性化お

#### ■ 海外ガバナンスの取り組み状況

2019年	海外戦略委員会を設置
2020年	大和ハウスグループの「投資管理ガイドライン」を制定
2021年	エリアごとのリージョナルコーポレート機能の整備を開始
	海外本部のリスク管理委員会の運用開始
2022年	海外事業の詳細管理指標の整備作業を開始

#### 今後の取り組み内容（例）

- 詳細管理指標を用いた現場マネジメントの開始
- さらなる人員配置の促進・強化
- 当社グループのルールに即した管理システムの整備

よび持続性の維持に努めます。

### “将来の夢”の浸透とさらなる改革により 大和ハウスならではのガバナンスの確立を

“ガバナンスの強化”は、全社全グループを挙げた終わりのなき課題です。経営の効率化に向けて事業本部制を柱とする業務執行体制をよりブラッシュアップし、取締役会は社外取締役から新たな視点に基づく提言を得ながら、より大きな枠組みでの議論を行う場へと進化させていくことが私の目下の目標です。それによって、複眼的、多角的な立場からのより活発な議論を経て社内の体制を整備していくことを可能にし、これからの成長を支えるガバナンス体制の一層の強化へとつなげていかなければなりません。

一方で、ガバナンスをベースで支えているのは、紛れもなく企業の文化であり、その文化を創っているのは従業員一人ひとりです。この点に関して、当社グループには、創業時から変わることのない「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という創業者精神が息づいています。そして、この精神を現代に即してアップデートしたものが、“将来の夢”プロジェクトで導き出された「生きる喜びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する。」です。現在、この“将来の夢”（パーパス）を浸透させるために、ワークショップをはじめとするさまざまな活動が急ピッチで展開されています。今後、その成果によって従業員一人ひとりにまで“将来の夢”（パーパス）が浸透し、その結果、会社の文化にまで変容が及ぶことになれば、ガバナンスにとってこれほど強い支えはありません。

社会と共に持続的に成長していくための大和ハウスグループらしいガバナンスの確立に向けて、今後も、決して現状に満足することなく、飽くなき挑戦を続けていきます。

## ガバナンス

》内部統制を徹底し、かつ役職員が企業倫理を醸成していくための基盤

自然災害などへの事業継続体制を強化するとともに、海外拠点を含めた企業倫理・人権・コンプライアンスを確立

SDGsへの貢献



### 方針・考え方

#### 社会的課題

近年、気候変動による自然災害の増加・酷暑の常態化、ネットワーク社会におけるサイバーテロなど、経営を取り巻くリスクは増加の一途をたどっており、いずれも事前の対策が急務といえます。

また、機関投資家を含めたステークホルダーからの人権問題への関心も高まり、取引先を含めたサプライチェーン(供給網)全体への対応が必要となっています。

万一の事態に対して「想定外」と動揺するのではステークホルダーの信頼を失いかねません。こうした事態を招かないようにリスクへの事前の備えが重要度を増しています。

企業におけるコンプライアンス違反の事案が増えているうえ、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を通じた情報拡散のリスクが高まっています。そのため、内部統制の強化を図る一方、企業倫理の醸成が経営の大きな課題といえます。

今後、グローバル経済の進展にともない、事業機会が増える半面、リスクもまた増大していくことから、リスクの把握と対策の策定が不可欠です。

#### 当社グループのリスク・機会とその対応

当社グループでは、事業が急速に拡大していますが、それに応じて内部統制を十分に機能させなければ、リスクが増大する可能性があります。特に、事業領域の拡大や海外での事業展開が進むなかでは、従来の事業経験からは想定が困難なリスクが潜在しているおそれがあります。

当社グループのリスク対応基盤は「凡事徹底」にあります。その真意は、全従業員が常に危機意識をもち、一人ひとりがやるべきことを徹底することで、万一の危機に打ち勝つ強い企業風土を築くことです。平時に限らず、有事においても現場が機能する。これこそが「凡事徹底」によるリスク対応です。

さらに、当社グループは「積極精神」のもと、数々の経営改革を断行してきました。これによって、バブル経済の崩壊などの経済危機を克服し、今日に至るまで事業領域を拡大してきました。

現在、当社グループにおけるリスクへの対応は、「備えよ常に」のもとでリスクの把握と対策を講じることにあります。そして、万一の事態においては、逃げ腰とならず、問題に「正対」することを基本としています。さらに、対応時に生じた課題については、その後、仕組みの「変革」に取り組んでいます。そして今後、いかなる事態にも揺るがぬ経営を追求し、暮らしとまちを守る企業グループを目指していきます。

## 実践報告 ガバナンス

## コーポレートガバナンス

## 方針・考え方

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づけ、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を行い、積極的なイノベーション・新規分野の開拓を進めること《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、その充実に取り組みます。

## マネジメント

## コーポレートガバナンス体制

経営ビジョンの実現を通じて企業価値を高めるため、業務執行を担う経営幹部は現場主義の精神のもと、社会のニーズを常に探求し、取締役会は社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを審議・決定しなければなりません。

当社の取締役会は、8名の業務執行取締役と5名の独立社外取締役で構成しています。社会が求めるニーズを事業として適確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけでなく、複数の独立社外取締役を任命することにより経営の客観性・健全性を高め、さらに、取締役会から独立した監査役・監査役会によって取締役会を監査しています。

また、指名・報酬に関する事項については、より独立性・客観性を高めるために、委員の過半数を独立社外取締役として筆頭独立社外取締役を委員長とする「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しています。そして、当社の持続的な発展のための中長期的な経営課題については、社外役員の有する知見を十分に取り込むため、経営全般に関するビジョンやSDGs（持続可能な開発目標）・ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みを含めた戦略などを議論する「コーポレートガバナンス委員会」を設置しています。

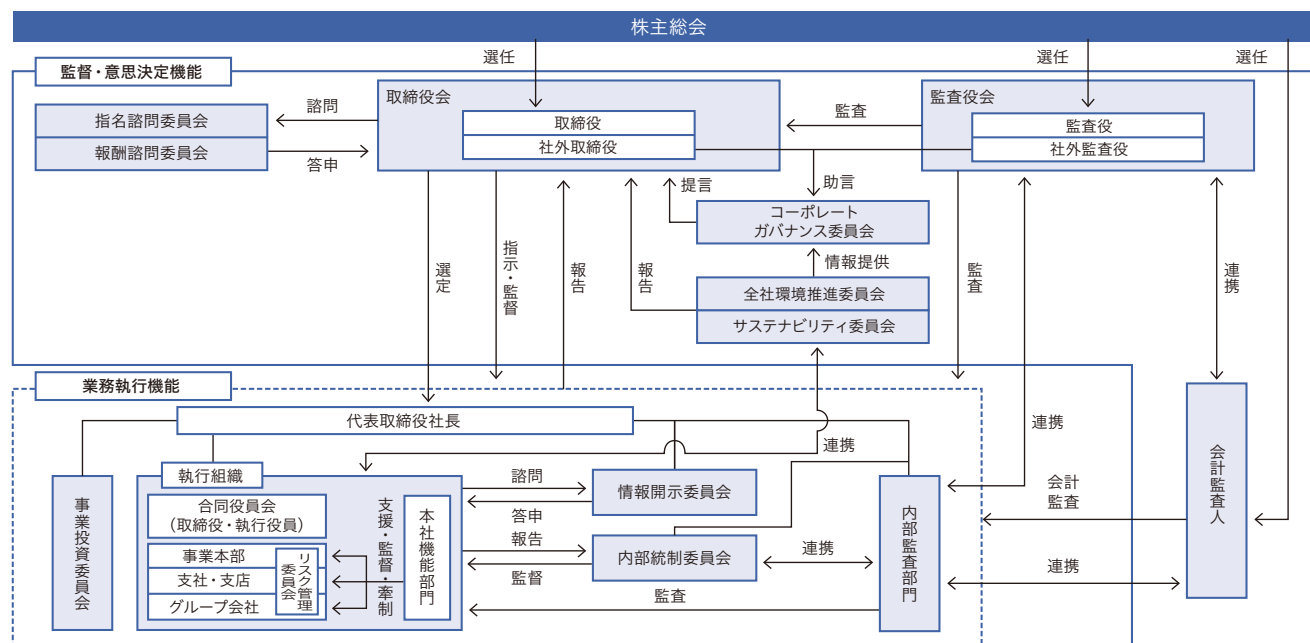
なお、2021年度から、社会の変化により迅速な対応ができるように執行体制を事業本部制へ移行しました。事業本部

長（事業担当役員）へ権限移譲を行い、事業ごとに子会社を含めたバリューチェーン、サプライチェーンの構築、リスク管理強化、業績評価・人事評価制度の整備、また経営指標にROIC（投下資本利益率）を採用する等ガバナンス体制を変更しています。

 [ガバナンス体制](#)

 [P185 ガバナンスデータ](#)

## ■コーポレートガバナンス体制図



## 実践報告 ガバナンス

# コーポレートガバナンス

## 「業務執行体制規程」の改定

2019年11月8日付で公表した「大和ハウスグループのガバナンス強化策」において、各事業の担当役員が事業全体の業績およびリスク管理の統括責任を負う責任体制とするため、2021年4月より事業本部制へと移行しました。この新たな業務執行体制がスタートしたことをふまえ、当社の各組織が遂行すべき基本的役割および任務を業務分掌として定めることにより、責任の所在を明らかにするとともに、業務執行活動の組織的かつ円滑な執行を図ることを目的とする業務執行体制規程を改定しています。

[WEB](#) [「大和ハウスグループ ガバナンス強化策」の実施状況について](#)

## 取締役の選任について

当社は、定款において取締役の任期を1年と定めています。また、取締役会が定める「取締役規程」にて、取締役の選任手続き、選定基準を定めています。

### 取締役選定基準

1. 経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
3. 先見性・洞察性に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること
7. 取締役に相応しい人格・識見を有すること
8. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと

## 取締役の多様性について

当社の取締役会は、専門知識や経験などのバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な構成員数として20名以内とします。また、独立性・中立性のある社外取締役の員数を取締役会の構成員数に対して1/3以上の比率にすることを基本としています。

- [WEB](#) [「コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示」](#)  
[「取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方」](#)

## 取締役会の運営

適時・適切に取締役会を開催できるように、ネットワークとペーパーレス化の環境整備を行っています。社外役員への事前説明についても、各役員が場所にとらわれずに開催できるよう環境整備を行っています。

取締役会では、決議事項と報告事項に加え「審議事項」を設け、「中期経営計画」など中長期にわたる課題を討議しています。

2022年度は、「取締役会のモニタリング機能の強化」にかかる議案の時間確保などのため、業務執行に関する意思決定に係る付議基準の金額を事業規模に則した金額に引き上げるなど、規則を改定しています。

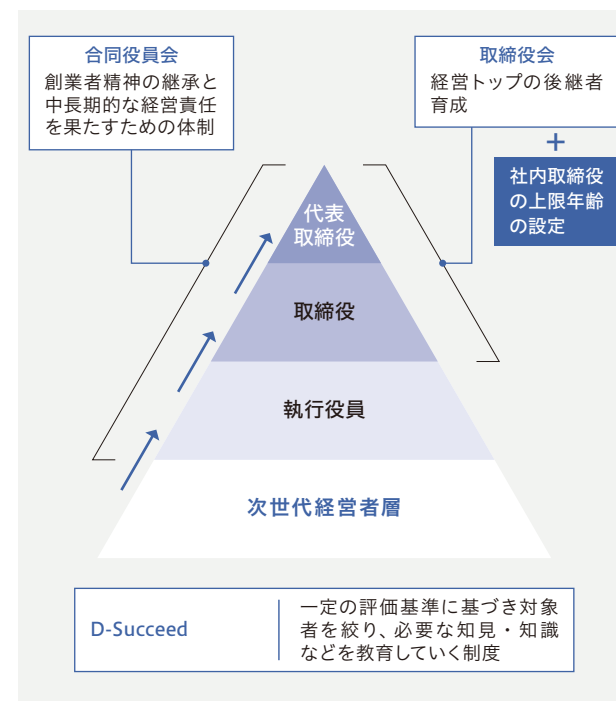
## 後継者候補の育成の実施

当社は目まぐるしく変化する経営環境のなか、継続的な事業の発展のために、社内取締役の上限年齢（代表取締役：69歳まで、取締役：67歳まで）を設定しました。また、次世代の優秀な人財を育成しながら、経営人財の世代交代を円滑に進めています。

後継者育成に関しては、取締役・監査役と執行役員が一堂

に介して行う合同役員会において、必要な経営情報の共有や課題について討議をしながら、創業者精神の継承、経営責任を果たすための役割などを認識する場として運営しています。

また、次世代経営者層（主に事業所長）については2020年から人財の選抜方法を整備し、一定の評価基準に基づき対象者を絞り、必要な知見・知識などを教育していく制度（D-Succeed）を整備し、安定的な経営人財育成を目指します。さらにはグローバル経営人財プログラムを組み、海外事業を支える人財育成制度も整備しています。





## 実践報告 ガバナンス

# コーポレートガバナンス

## 取締役会評価

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために制定した「コーポレートガバナンスガイドライン」に基づき、2015年度より毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

当社取締役会は、アンケート方式での取締役による自己評価結果に基づき、監査役会・取締役会による分析・評価を行っており、2022年度においては、2021年度同様、外部機関の協力を得てアンケートを実施し、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。外部機関からの集計結果の報告をふまえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理などの取締役会の運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役の職務執行状況などを確認した結果、当社取締役会の実効性は確保されているものと評価しました。

一方、経営戦略や人的資本などの中長期的な経営課題の議論をさらに充実させる必要がある等の課題について共有しました。今後も、取締役会の実効性と経営システムの向上に努めていきます。

## SDGs・ESGについての取締役会の監督

取締役会では、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範が共有・実践されているかについて監督し適宜レビューを行っています。また、十分に議論したうえで、改廃を決定しています。さらに、定期的に全社環境推進委員会、サステナビリティ委員会の委員長より、代表取締役、社外取締役、および監査役で構成するコーポレートガバナンス委員会に情報を提供し、重要事項については取締役会に提言を行い、SDGs、ESG推進のための活動に取り組んでいます。

 P023 環境マネジメント

P075 従業員のコンプライアンス

## 監査役会・監査役について

監査役会は、取締役会から独立した独任制の機関として、当社の事業や経営体制に精通した常勤監査役と、法律・経営などの専門分野に精通した社外監査役で構成されています。また、監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査に必要な事項に関し、取締役、使用人および会計監査人から適時・適切に報告を受けています。

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業の持続的な成長を確保しています。また、監査役は、会計監査人および内部監査部門ならびに社外取締役と必要な情報を共有するとともに、定期的に会合をもち、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努めています。常勤監査役のうち1名は財務・会計に関する豊富な知見を有しており、監査役会の財務専門性を向上させています。

そのほか、監査役会の決議および監査役の指示に基づき職務を遂行する監査役室を設置し、複数名の従業員を配置しています。監査役室に配置された従業員は、監査の客観性を確保するために、業務の指揮命令および人事評価などについて取締役からの独立性が保護されています。

なお、監査役監査の状況、監査報酬などについては、有価証券報告書にて開示しています。

 [有価証券報告書・四半期報告書](#)

## 監査役および会計監査人の選任について




当社は、定款において監査役の任期を4年と定めています。監査役の選任手続き、選定基準については、定款のほか、「コーポレートガバナンスガイドライン」および監査役会が制定する「監査役監査基準」に定めています。なお、当社の監査役の構成に関する考え方は以下の通りです。

1. 監査役会は、その独立性確保のため半数以上の社外監査役で構成し、少なくとも1名以上を証券取引所が定める独立役員に指定する。
2. 社外監査役は財務・会計、法律、経営などの専門家から選任する。
3. 常勤監査役は、当社において豊富な経験を有する者から選任し、うち1名以上は財務・会計に相当程度精通している者から選任する。

また、会計監査人については、その選任・解任・不再任に関する方針を上記「監査役監査基準」に明確に定め、定期的に(毎期)、会計監査人の再任の適否を検討するなど、当社に最適な会計監査人を選任しています。直近では、2020年度に会計監査人の異動を行いました。

さらに、会計監査人による監査の独立性確保のため、当社の監査業務に従事する監査人について、「公認会計士法」などの法令に基づく各種規制に加え、会計監査人が定める監査人のローテーションルールに則り、現在次の通り運用されています。

1. 業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない。
2. 業務執行社員は交替後2会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5会計期間、当社監査業務に関与することはできない。

 [コーポレート・ガバナンスに関する報告書 機関構成・組織運営等に係る事項【監査役関係】](#)  
 [コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示指名の方針と手続き](#)  
 [統合報告書\(アニュアルレポート\)](#)



## 実践報告 ガバナンス

# コーポレートガバナンス

## 中長期的な企業価値向上に向けた インセンティブ制度

### 報酬方針

当社の取締役報酬は、当社グループの“将来の夢”（パーパス）に共感し、「生きる喜びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な事業価値・社会価値創出に貢献する人材に対し、担う役割や貢献の大きさに報いる制度としています。

短期的には、事業価値創出に向けた短期財務目標の達成に加え、持続的な成長を実現するために足元で推進すべき人的資本の価値向上・組織力強化に対する取り組みを喚起する制度としています。

中長期的には企業価値の持続的な向上に加え、「生きる喜びを分かち合える世界」の実現に向けた社会価値の創出への取り組みを動機づける制度としています。

当社の取締役報酬は、金銭報酬としての「固定報酬」および「年次賞与」ならびに株式報酬としての「事後交付型譲渡制限付株式」および「業績連動型譲渡制限付株式」で構成し、当社の企業価値の持続的な向上に向けて取締役が担う責任に対し、バランスを備えた報酬制度としております。なお、社外取締役の報酬は金銭報酬としての「固定報酬」のみとしています。

### 内容

報酬の内容は以下の通りです。

#### ① 固定報酬

すべての取締役および監査役を支給対象とし、経営の監督・業務の執行において「職責を果たす」ことへの対価として、担う役割・責任の大きさに応じた固定報酬（監督給および執行給）を金銭にて支給します。なお、株主総会決議により、取締役の報酬限度額は月額7,000万円、監査役の報酬限度額は月額1,800万円です。また、退任時の慰労金は支給していません。

#### ②年次賞与

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、短期財務目標（営業利益・ROIC）の達成および人的資本の価値向上・組織力強化などの短期非財務目標達成に対するインセンティブとして、当社が定めた短期財務・非財務目標の達成度に応じた報酬額を金銭にて業績連動型報酬として支給します。なお、当該事業年度の実績に対する役員への支給総額について株主の皆さまの意思をお諮りすべく、毎年の株主総会に議案を上程しています。

#### ③株式報酬

取締役（社外取締役を除く）を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上および「生きる喜びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な社会価値創出への取り組みに対するインセンティブの付与と、株主の皆さまとの一層の価値共有を図るため、株式報酬として以下の2種類の株式報酬を支給します。

##### (1) 事後交付型譲渡制限付株式報酬

株価を意識した経営へのコミットメントを促すために支給します。中期経営計画期間における各事業年度において、継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、当社株式を交付する制度です。

##### (2) 業績連動型譲渡制限付株式報酬

ESG経営へのコミットメントを促すために支給します。中期経営計画期間における各事業年度において、当社が定めた環境指標の達成度合に応じて当社株式を交付する制度です。（KPI：第7次中期経営計画に定める環境指標）

また、支給額については、取締役（社外取締役を除く）の報酬全体のうち20%程度を確保するよう努めます。

### 報酬決定の手続き

これらの内容については、独立性・客観性を確保するため、委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長を社外取締役とする報酬諮問委員会での協議を経て取締役会にて決定します。

### 役員の自社株保有について

当社は、株主との利益共有意識を醸成し、株主の利益を尊重した行動に資するため、持株会などを通じて役職員の自社株保有を推奨しています。

特に、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に重要な役割を果たす経営者および経営者候補生については「持株ガイドライン」を定め、原則として一定数以上の自社株を保有することとしています。

### 持株ガイドライン

#### 〈業務執行取締役〉

原則、就任から3年以内に当社株式を6,000株以上保有する

#### 〈執行役員〉

原則、就任から3年以内に当社株式を3,000株以上保有する

#### 〈グループ会社取締役〉

原則、就任から3年以内に当社株式を2,000株以上保有する

### 2022年度の株主総会招集通知

2022年度の株主総会招集通知は、会社法に定める期限内に実施し、遅延はありません。

## 実践報告 ガバナンス

## 内部統制

## 課題へのアプローチ

当社グループでは大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に基づいたグループ従業員の「凡事徹底」を定着させ行動規範の理解に基づいた自発的な行動を促すため、各種媒体や研修を通じた考え方の共有を行うとともに、Engagement Surveyを活用し従業員への意識調査に基づくPDCAを推進しています。

当社は、2021年度から事業本部制に移行し、各事業本部が企業倫理・コンプライアンスの確立について、権限を有し義務を負う体制となりました。それを受け、経営管理本部長を「リスクマネジメント統括責任者」に選任して、全事業本部横断的に、当社グループ全体のリスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施し、同責任者の監督のもと、当社の各事業および各事業に関連するグループ会社におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業本部ごとの「リスク管理委員会」を設置し、事業本部が主体となって、情報収集・分析、再発防止体制の構築・運用などを行う体制を国内のみならず海外でも採用しています。

## マネジメント

## 内部統制システムの運用

当社グループでは、内部統制システムの運用においては、日本取引所自主規制法人の「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」を参照し、以下のような体制としています。

## 内部統制委員会

当社グループ全体の内部統制状況の報告を受け、内部統制の不備を検証して是正を促すことを目的・機能とする委員会

として、内部統制委員会を設置しています。代表取締役社長を内部統制委員長、経営管理本部長を副委員長、各事業本部・各部門の担当役員を委員として組織しています。内部統制委員会の運用状況は半期に1回取締役会に報告されており、社外役員を含めた経営陣の監督のもとに適正に運営される体制となっています。

## 内部統制システムの運用状況の実態把握

当社グループでは、内部統制システムの構築・運用において「標準的なフレームワーク(COSO)」を参照し、当社の各事業本部・各部門およびグループ会社に対して、内部統制システムの構築・運用状況について定期的に報告を求め、その内容を内部統制委員会に報告しています。策定した計画については、年度末に当該計画に基づく取組状況を自己評価するとともに、取り組み状況をふまえて次年度の年度計画を策定するプロセスを採用しています。

また、法令違反のおそれなどのリスク情報については、それを発見した後、直ちにリスクマネジメント事務局(当社法務部)を通じて、リスクマネジメント統括責任者(経営管理本部長)や各事業本部に報告されるルールを設けるとともに、通常のレポートラインが機能しない場合に備えた内部通報制度も併せて設置することで、内部統制システムの不備についての実態把握も行う体制としています。加えて、執行機関から独立した内部監査部も、当社およびグループ会社の法令・社内ルールの遵守状況の監査を行っており、内部統制システムの運用状況の実態把握に努めています。

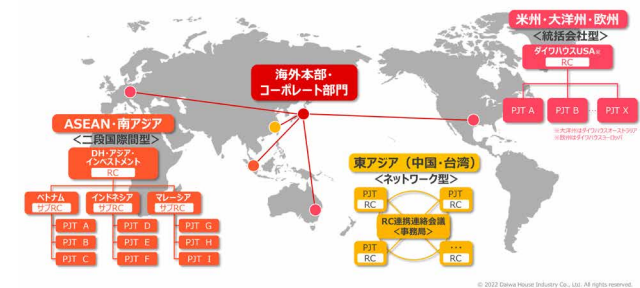
## 海外グループ会社の内部統制の推進

当社グループの海外事業では事業本部制を採用し、各事業本部による事業管理と海外本部による地域管理を併存させるガバナンス体制を採用しています。海外本部による地域管理体制は、本社コーポレート部門と共に各海外拠点を地域単

位でつないでいくリージョナルコーポレート(以下RC)を軸としており、RCが地域密着型の組織として機能することで地域単位、そして総合的に海外事業全体のガバナンス強化を図っていきます。

また、従来より内部統制機能の一環として定めるグループマネジメント規程により、重要事項については当社に決裁・報告を求めるルールを採用しており、同規程に定める当社のグループ本社機能を担う各部門が、RCと連携しています。

## WEB 海外拠点一覧



© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved.

## 実践報告 ガバナンス

# リスクマネジメントと企業倫理の確立

### 課題へのアプローチ

当社グループでは、コンプライアンス、環境、品質、情報セキュリティ、人権などに関するリスクを洗い出し、その予防・抑制、発生後の損失の軽減を行っています。このようなリスクマネジメントが、当社グループだけではなく私たちの事業を取り巻くステークホルダーの権利・利益の保護に寄与すると考えています。

また「贈賄防止規程」や「本人確認等規程」を策定するなど、贈賄、資金洗浄、横領などの法令に抵触する腐敗行為を厳に禁止・防止する体制を構築しています。それに加えて、法令に抵触するようなものではなくても、腐敗を助長し、倫理的に許されないと考えられる行為については、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範をはじめとした各種方針、規程に則って、これを禁止しています。これによって、事業運営の透明性や公平さを確保した取引を行うように定めています。

### マネジメント

## リスクマネジメント体制の構築

当社は、「リスクマネジメント規程」を制定し、リスクを「大和ハウスグループに損失を与えるおそれのある事象」と定義したうえで、リスクについての平時・有事の対応体制を明文化しています。具体的な体制は、以下の通りです。

#### 平時の体制

当社は、経営管理本部長をリスクマネジメント統括責任者に選任して、同責任者が当社グループ全体のリスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施する体制としています。そして、同責任者の監督のもと、当社の各事業におけるリスク

の未然防止、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業単位のリスク管理委員会（事業本部リスク管理委員会）を設置しています。

これらの体制を含む当社グループ全体の内部統制システムを監督する組織として内部統制委員会を設置しています。同委員会の委員長は社長が、副委員長は経営管理本部長（リスクマネジメント統括責任者）が務めています。

#### 有事の体制

万一重大なリスクが顕在化した場合には、緊急対策本部を立ち上げて対応し、業績などへの悪影響の最小化に努めています。「リスクマネジメント規程」において、顕在化したリスクのうち当社グループまたはそのステークホルダーに特に重大な影響を及ぼすおそれのあるものについて、緊急対策本部を設置して、当該重大リスクへの対応・再発防止策の検討・推進を行う体制としています。そのうえで、リスクマネジメント規程の下位規範である「緊急対策本部設置・運営細則」において、緊急対策本部の設置基準・メンバー・運営手順・業務などを明文化することで、速やかに緊急対策本部を立ち上げて適正な対応をとることができる体制としています。

上記の各体制により集約されたリスクおよびその対応に関する情報については、事業本部リスク管理委員会や内部統制委員会を通じて、定期的にまたは随時に取締役会に報告しており、取締役会はリスクマネジメント体制の監督を行っています。

## 租税に対する方針および体制構築

#### 基本方針

当社グループでは、当社グループを取り巻くすべてのステークホルダーと共創共生を実現していくために大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範を定めており、事業活動を行うすべての国において、税法を遵守するだけでなく、

法の精神に従い、立法趣旨も考慮したうえで、適切な納税を行い税金の公正性に従うことが、企業の社会的責任であると同時に、地域社会への貢献であると認識しています。そのため、租税回避地を利用した恣意的な租税回避は行わず、企業価値の向上と事業活動を行う地域への還元のバランスを考慮した納税を実施する方針としています。

#### 税務に関する社内体制

当社グループでは連結納税制度を採用しておらず、会社ごとに納税に関する実務を行っており、CFO（最高財務責任者）が管掌する当社経理部にてグループ全体の税務の統制・支援を行っています。当社経理部においては、適切な納税を実施するために必要な法令知識の取得に努めるとともに、グループにおける取引に関する情報を正確に集約できる体制の構築に努めています。また、税務上の解釈が不明確な取引については外部専門家のアドバイスを受けるとともに、重要な取引については税務当局への事前照会制度を利用し、適切な納税を行う体制としています。

#### 国際税務への取り組み

当社グループは、OECD（経済協力開発機構）によるBEPS（Base Erosion Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトなどの国際的取り組みが、税の透明性確保や国際的な租税回避を防止するために重要であると理解しています。そのため、各国税法を遵守すると同時にBEPSプロジェクトなどの趣旨をふまえた税務管理を実施し、グループ会社間の国際取引についてもOECD移転価格ガイドラインに従ったルールを定め、運用しています。



## 実践報告 ガバナンス

## リスクマネジメントと企業倫理の確立

## 腐敗防止体制の構築

当社は「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」との原則を含む国連グローバル・コンパクトに署名し、公務員への賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などのあらゆる形態の腐敗行為の防止に取り組んでいます。

そして、当該方針を具体化すべく、「贈賄防止規程」「贈賄防止細則」「本人確認等規程」「反社会的勢力対応規程」を策定・運用するとともに、談合などの公正競争を阻害する行為を厳に禁止する旨の通達の発信や研修、法務責任者による事前承認を必要とする各国の基準金額の見直しを実施して、贈賄、資金洗浄などの法令に抵触する腐敗行為を厳に禁止・防止する体制を構築しています。それに加えて、法令に抵触するようなものでもなく、腐敗を助長し、倫理的に許されないと考えられる行為については、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範をはじめとした各種方針、規程に則って、これを禁止しています。これによって、事業運営の透明性及び公平さを確保した取引を行うように定めています。

「贈賄防止細則」においては、公務員・みなし公務員などに対する金銭その他の利益（接待、贈答、公務員などが負担すべき経費の負担、寄付、助成その他の便益）の供与を原則として禁止し、法務責任者による事前承認を得た場合などの例外要件を充足した場合のみを許容する他、トランスパレンシー・インターナショナルが公表している「Corruption Perceptions Index」などに照らして高リスク国を本国とする第三者などとの契約については、統括責任者などの承認を必要とするなど、高リスク国においてはより一層慎重な対応を行うというリスクベースアプローチを採用しています。

 [腐敗防止に関する基本方針](#)

## マネーロンダリングの防止

当社では、国民生活の安全と平穏を確保するとともに、経済活動の健全な発展に寄与するという犯罪収益移転防止法の目的に則り、マネーロンダリングを防止するために、顧客の本人特定事項などの確認、取引記録などの保存および疑わしい取引の届け出などに関するルールである本人確認等規程を定め、従業員に周知しています。そのうえで、犯罪収益移転防止法や本人確認等規程の内容を平易に解説するための「犯罪収益移転防止法にかかるQ&A」を作成し、従業員に周知したり、マネーロンダリングの防止に関する社内研修を実施したりしています。

また前記の法律、規程に則った適正なマネーロンダリング防止活動ができていないかを確認すべく、内部監査部が事業所に出向き、監査を実施しています。さらに、犯罪収益移転防止法施行規則32条により努力義務として課せられている特定事業者作成書面などとして「犯罪収益の移転に係るリスク評価書」を作成しており、マネーロンダリングリスクの評価を行うために当社が採用する方針・手法を明示しています。

なお、2022年度は、マネーロンダリングの防止に関する法律である犯罪収益移転防止法に基づくものを含め、会計に関連する問題を理由とする有罪判決や行政処分を受けたという報告はありません。

## インサイダー取引の防止


当社は、グループ全体でインサイダー取引を未然防止するための体制の整備や研修を行っています。

また当社では、インサイダー情報の管理責任者を「情報管理責任者」と定め、経営管理本部長が務めています。発生したインサイダー情報は直ちに情報管理責任者へ報告されます。

なお、当社従業員およびグループ会社幹部については、当

社株式などを売買するにあたり、事前に経営管理本部長に届出を行い許可を得なければならない体制を構築しています。またグループ各社の従業員については、事前に各社で定める情報管理責任者（各社の代表取締役社長）に届け出を行い許可を得なければならない体制としています。届け出を行う際には、申請者自身がインサイダー情報を保有していないかセルフチェックを行うとともに、申請者の上司（情報管理担当者）によるチェックを行うことで、インサイダー取引が発生しない体制を整えています。

当社グループの新卒・キャリア採用者に対しては入社時に研修を行い、インサイダー取引未然防止のための啓発を行うとともに、「CASE BOOK」などを通じて継続的な啓発を行っています。

 P075 教育用小冊子(CASE BOOK)の配付・活用

## 反社会的勢力との関係遮断

当社グループでは、健全な企業経営を実現するため大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範を制定し、反社会的勢力との関係遮断を社内外に公表しています。また当社では、基本方針および「反社会的勢力対応規程」を定め、代表取締役である経営管理本部長をトップに、実務対応を総括する部署ならびに統括責任者を明確にし、組織的な対応体制を構築するとともに、平素より警察や都道府県暴力追放運動推進センターなどの外部機関との連携を強化し、問題発生時の連絡協力体制を構築しています。

当社グループ各社においても、反社会的勢力の排除体制の構築（規程の整備、統括責任者の設置、外部機関との連携など）に努めるとともに、グループ会社同一の反社会的勢力に関するデータベースを整備するなど、当社グループが一体となった取り組みを推進しています。

## 実践報告 ガバナンス

# リスクマネジメントと企業倫理の確立

## 事業投資委員会における審議

事業投資委員会では、当社における重要な不動産開発事業およびそのほかの事業投資について、事業性およびリスクを評価し審議しています。不動産開発事業の場合はIRR（内部収益率）をハードルレートに設定し、同時に、ESGを含む多面的なリスク評価（16部門、26項目）を行い、審議のうえ投資実行を採択しています。従って、経済的な基準はクリアする投資案件であっても、当該投資実行が当社の目指すべき姿やビジョンと大きく相違する場合や、環境への影響が大きい場合などには、当該投資は採択されません。なお、リスク評価項目は定期的に見直しを行っています。そのほかの事業投資についても不動産開発事業に準じて判断します。

### ■投資判断のためのリスク評価（不動産開発案件の場合）

#### 【経済的なリスク評価】

・IRRをハードルレートに設定※

※ WACC（株主資本コストと負債コストの加重平均）を基準にリスクプレミアムなどを加味して設定

+

#### 【多面的なリスク評価（16部門、26項目）】

- ・経営理念・経営戦略・ブランドイメージとの合致
- ・法的リスク
- ・土壌・地下水汚染、地盤リスク、災害リスク（洪水など）、環境問題など環境への影響
- ・建築費の妥当性など

📖 P063 土地取引・建設工事ともなう土壌汚染の拡散防止

## 事業投資におけるESG側面の評価

M&A（企業の合併・買収）を行う際のデューデリジェンスは、財務情報のみならず、非財務情報も含めてESGの視点で対象企業を俯瞰して取り組み、リスク・機会の検討と評価を行っています。

財務・税務面での調査のほかに、企業文化、ビジネスモデルなどの事業面、①環境：環境問題への取り組み、環境負荷への影響、②社会：労働環境、労務管理、③ガバナンス：内部統制・リスク管理の体制、遵法性などのESGの視点での調査を通じて、対象企業の優位性や定性的側面でのシナジーの可能性、事業上のリスクなどを評価しています。これらの評価の結果、対象企業またはその事業の将来性が長期的に見込めないと判断した場合や当社のリスク負担が満足できるものでないと判断した場合は、投資を行いません。また、対象企業が反社会的勢力との関係またはその疑いを有する場合、もしくはそのような企業が関与するM&Aは、いかなる理由があっても行いません。

さらに、デューデリジェンスとM&A実施後の統合プロセスであるPMI（Post Merger Integration）は、ESG対応を織り込んだシームレスな取り組みとしています。

## 投資管理ガイドライン（骨子）－海外事業編－

当社グループでは、海外事業における事業投資について、事前調査から企画・実行・運営の各局面において、確認すべき事項や注意すべき観点をガイドラインとしてまとめ、周知することにより、事業投資にともなうリスク軽減を図っています。

## 事業継続マネジメント（BCM）

当社では部門横断のBCM部会を組織し、本社および事業所の自然災害における被災時の事業継続に関する規程（BCP規程）の策定や、体制の構築を推進しています。昨今の災害発生状況を受け止め、「いつ想定外の激甚災害が起こってもおかしくない」という認識のもと、危機感をもって防災・減災対策に取り組んでいます。当社では災害対策本部・現地災害対策本部の設置やコールセンター・工場などが被災した際のバックアップ体制の整備など、地震などの自然災害やパン

デミックが発生した場合に迅速かつ確に対応するための体制を構築しています。また、本社被災時には、東京本社と総合技術研究所（奈良県）を代替本社とし、会社の事業を継続します。

## サプライチェーンにおける事業継続計画（BCP）の策定

大規模災害の発生によりサプライヤーから材料の供給が途絶える事態に備え、サプライチェーンにおけるBCPを策定し、常に複数のサプライヤーや製造拠点から材料を調達する等の対策を進め、事業中断リスクの低減に取り組んでいます。また、災害発生時の対応方法を手順に定め、被災状況を即時確認し、必要に応じて代替が可能な体制を構築するように努めています。

加えて、災害以外のリスクとしてサプライヤーの経営状況、法令遵守の状況などを確認することで、サプライヤーに起因する材料の供給不能のリスク低減に取り組んでいます。

### 工場における事業継続マネジメント

工場では本社生産部門と連携し、気象情報の収集と工場内に設置したさまざまなセンサーを監視しながら、予測される被害を想定した対策（排水の点検、材料や製品の養生、シャッターや扉の点検など）を行い自然災害に備えています。また、帰宅困難者への対応、早期帰宅指示や、翌日の生産体制について協力会社責任者と協議し従業員の安全を確保しています。さらに協力会社を含めた緊急連絡体制を整備し、有事の際には被害を最小限に抑え、素早い復旧が可能な体制を整えています。

## 実践報告 ガバナンス

# リスクマネジメントと企業倫理の確立

## 従業員の安全・安心を守る体制

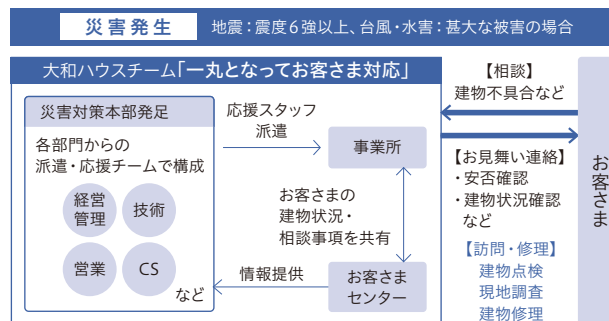
地震、台風、水害などの自然災害やパンデミック、爆破予告などに対しては行動マニュアルを策定し、現場で何をすべきかを明らかにしています。また、従業員の安否確認については、日ごろの備えとして半年に一度、すべての事業所で災害時対応訓練を実施している他、発災後には従業員の安否を確認し、被災状況の把握を行います。加えて2022年度は、近年高まっている水害リスクについて、BCM上の重要拠点である事務所について詳細なリスク調査を実施しました。調査結果を受け、対策の一環として、BCM部会にて水害時における本社機能の継続を目的とした机上訓練を実施しました。BCP規程の実用性の検証および知見の共有を実施するなど従業員の安全・安心を守る体制構築に取り組んでいます。

## 災害・異常気象発生時のお客さま対応の体制

災害などに備え、BCP規程にて従業員への教育や定期的な訓練を実施しており、震度6強以上の地震が発生した場合には、「災害対応マニュアル」に基づき速やかにお客さまの安否を確認するように定めています。また、グループ会社を含めたさまざまなルートを通じて、支援物資を被災地へ届けられる体制を整えています。

2022年度は、当社の事業活動に大きな影響を与えるような災害もなく、災害対応マニュアルの読み合わせや改訂などを行いました。

## 災害時に一丸となった対応ができる体制

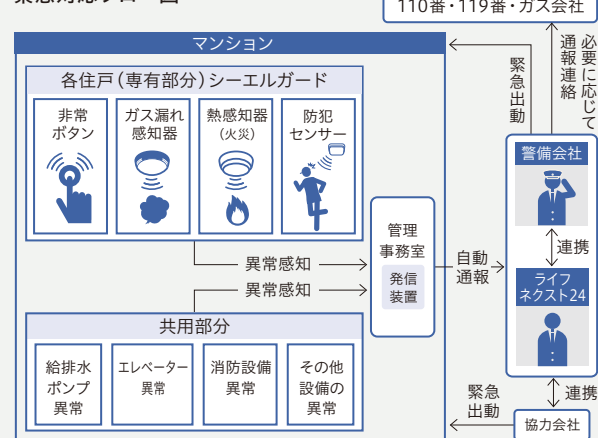


## 分譲マンションの場合

### ■緊急対応システム「ライフネクスト24」

分譲マンションのお客さまに対しては、緊急センター「ライフネクスト24」を設置し、24時間365日体制で対応しています。

### 緊急対応フロー図

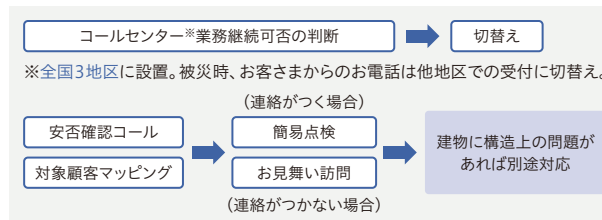


※マンションおよび住戸の仕様により監視項目は異なります。

※緊急センター「ライフネクスト24」は当社グループの分譲マンション管理会社である大和ライフネクスト株式会社に設置。

## 戸建、賃貸住宅の場合

### ■コールセンターの対応体制



## 主な取り組み

## 経営層による勉強会の実施

当社では毎年、外部有識者をお招きし、定期的に非業務執行役員を含む取締役・執行役員を集め、潜在的リスクやESG経営に関する勉強会を実施しています。

### ■2022年度勉強会実施実績

実施時期	テーマ
2022年9月8日	サーキュラー・エコノミーの実践について
2022年12月8日	パーパス経営の重要性について
2023年2月10日	進化するハラスメントリスク

※「進化するハラスメントリスク」については、開催の都合により取締役と執行役員を分けて勉強会を実施。執行役員向け勉強会のみ2023年4月13日に実施しています。



## 実践報告 ガバナンス

# リスクマネジメントと企業倫理の確立

## 内部監査などによる腐敗防止

当社では、大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範に則り、事業運営の透明性・公平性を確保するために、ヒューマンライツ推進室など関連部門から、不正・違法行為の調査依頼をされた際は臨時で内部監査を実施し、事実確認を行っています。

また、社内の監督については、監査役および内部監査部による監査、財務報告における内部統制活動評価、リスク管理委員会への上程、内部通報窓口への通報などの仕組みがあります。各ルートから集まった情報は迅速に判断し、腐敗リスクアセスメントを実施します。

## 腐敗に関するリスク評価

当社はUNGC(国連グローバル・コンパクト)に署名し、腐敗防止分野の原則である「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」を支持し、公務員への賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などのあらゆる形態の腐敗の防止に取り組んでいます。

例えば、「贈賄防止規程」においては、贈賄リスクの把握・評価に関する条項を取り入れています。具体的には、従業員は贈賄の慣習などに関する情報の収集を行い、また統括責任者は贈賄リスクに関する調査を行い、その情報を担当部門に集約して、検証・評価を行うというプロセスを採用しています。

なお、2022年度は、当社事業に関連して、ファシリテーションペイメントを含めた不適切な贈賄行為が行われたという報告や、贈賄を含む汚職行為を理由とする有罪判決や行政処分を受けた旨の報告はありません。

## 法令違反・訴訟など(ESG問題含む)による制裁措置

### 法令違反・訴訟など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、2022年度末において重要な引当金はありません。

📖 P025 環境法規制の遵守状況(2022年度)

## 個人情報の管理への対応

当社は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報を適切に利用し保護することが事業活動の基本かつ社会的責任であると考え、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定めて社内外に公表しています。この方針のもと、社内規程の策定・個人情報管理者の設置など組織的・人的な安全管理体制を整備するとともに定期的な研修を実施し、個人情報保護の考えや社内規程を周知徹底しています。また、情報技術による対応においても、個人情報は最重要の情報と認識しており、利用者認証統制やアクセス制限、操作ログ管理などを行うとともに、ハードディスクの暗号化、外部からの不正なアクセスの検知など多段階の対策を実施しています。

また、個人情報だけではなく、当社が所持するすべての情報資産に対する情報管理体制の見直しを図り、情報管理の責任者の設置や情報の重要度に応じた取り扱いルールの方針策定、従業員への教育を実施しています。なお、2022年度において、監督官庁などからの指導・助言・勧告・命令を受けた事案はありませんでした。

## マーケティング・コミュニケーションにおける自主規制

当社では広告物について、法規制、業界内規制に加え、人権への配慮などさまざまな広告表現の自主規制を設けています。また、広告物をテンプレート化して運用する広告制作システム「Dワークプレイス」の活用を促進し、作成段階での表現上のリスクを軽減しています。

## 応急仮設住宅の建設

応急仮設住宅については、自然災害の発生後、設計から引渡し後の管理まで、当社グループで一貫して担当するプロジェクトを立ち上げ、災害発生時の緊急活動をスムーズに行う体制を整えています。同プロジェクトでは建設マニュアルの整備や定期的な訓練など、平時からの備えに重点を置いた取り組みを実施しています。災害時における当社グループ全体の建設戸数は、2011年の東日本大震災で11,051戸、2016年の熊本地震で1,016戸、2019年の台風19号で105戸および福祉仮設住宅76床でした。

- 🌐 東日本大震災 被災地支援活動
- 🌐 熊本大学×大和ハウスグループ 応急仮設住宅の早期提供を目指した共同研究契約を締結



応急仮設住宅