



GOVERNANCE

コンプライアンス

コンプライアンスの取り組み

ESG、SDGsを踏まえた経営にともない、リスクやコンプライアンスの範囲は、気候変動、サプライチェーン、人権など、法令遵守の枠にとどまらず、広がりを見せています。このようなコンプライアンスを含む経営方針は、「企業行動憲章・行動基準」、「フジタ5ヵ年計画重点方針」から「部門・部署目標」に展開され、実務は「フジタマネジメントシステム」で運用しています。

■ 各種法令への取り組み

入札や契約および下請け取引の適正化に向け、コンプライアンス本部を中心に、業務の適正性、各種法令の遵守に向けた取り組み、検証を続けています。

独占禁止法に関しては、2019年度より各支店の官庁土木部門について、営業部門・技術部門などの関係部署へヒ

アリングを行い、業務の記録の確認、関係書類のチェックなどを実施しています。また、2024年度も引き続き官庁土木と一部の官庁建築部門について監査を実施した結果、業務はすべて適正に行われており、独占禁止法への抵触、懸念事項について該当はありませんでした。

建設業法に関しては、2024年度、建設業法改正にともない、リスクミーティングにおいて、その内容の周知・説明を関係者向けに実施しました。さらに、過去の重大リスク事案に対する再発防止に向けては、従業員向けに、贈収賄・独禁法・建設業法・下請法などをテーマとしたコンプライアンス研修をこれまで継続的に実施してきました。

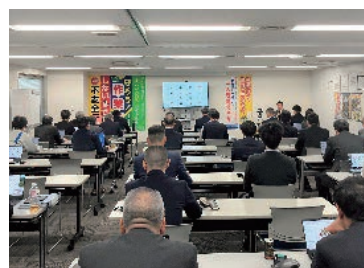
2024年度は、贈収賄・独禁法・建設業法などの法令違反は発生しておらず、2025年度も引き続き、一層のコンプライアンス意識の向上を図ってまいります。

Topics

2024年度は、初の試みとして全社でのコンプライアンスの意識向上を図るため、コンプライアンス本部などが主導し「コンプライアンス月間」を新たに設け、啓蒙活動を実施しました。具体的には各事業所が1ヶ月間のコンプライアンス月間を設定し、当該期間内で取り組み計画を作成・実行しました。併せてコンプライアンスに関する意識と知識を習得するきっかけとして、コンプライアンス本部などの担当者が10支店2事業部（計12事業所）を訪れ、「建設業法」についての講義や「過去の行政処分事例」「エンゲージメントサーベイの傾向」「監査指摘事項」、支店・事業部の相談事例と関係法令についてなどを

テーマに研修を行いました。

今後も引き続き、コンプライアンス意識の定着を目指し、リスクの未然防止となる取り組みを進めていきます。



コンプライアンス研修の様子



ポスターを作成しコンプライアンス月間を呼びかけました。



GOVERNANCE

コンプライアンス

人権についての取り組み

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

大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/code_of_conduct.pdf

大和ハウスグループ人権方針

<https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/2017/jinkenhoujin2018.pdf>

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。

ハラスメント防止・人権意識の向上に向けて

2019年4月に当社独自のハラスメント防止規程を策定し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児休職・介護休職などに関するハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項ならびに防止措置などを定めました。これまでに研修などさまざまな取り組みを行い、ハラスメントに対する知識と意識の向上を図っています。

2024年度は、国内で実施したリスクミーティングおよび関係会社への研修において、ハラスメントに関する事例を展開・周知するほか、人権啓発e-ラーニングを実施し95.5%の回答率となりました。

海外でのリスクの取り組み

海外事業においては、リスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。進出国に関するリスク情報の収集や緊急時の対応については、本社および各海外拠点に加え、専門機関とも連携した協力体制を構築し、従業員が安全かつ安心して暮らし、働ける環境の整備を進めています。そうした中、2024年度には、海外出張者を対象とした安全セミナーの開催や緊急事態を想定した机上訓練の実施、新規進出予定国における人権デューデリジェンス基礎調査などを行いました。

2025年度も引き続き、各国の法令を徹底して遵守するための啓発活動を推進するとともに、事故、コンプライアンス違反、情報漏えい、ハラスメント、人権侵害の防止に向けた取り組みを継続してまいります。



世界各国で事業を手掛けています。
写真＝東海理化メキシコ工場（2024年竣工）

従業員研修・啓蒙の実施

コンプライアンス意識の向上を目的に、従業員および関係会社への教育を充実させ積極的に実施しています。2024年度の教育実績は以下の通りです。

2024年度 教育実績

研修名	回数	人数
圧倒的教育でのコンプライアンス研修 （等級別、役職別など）	14回	1,981名
コンプライアンス本部長による リスクミーティング	12回	869名
社長によるコンプライアンス研修	2回	641名
e-ラーニング （贈収賄、独禁法、建設業法について）	1回	5,689名
関係会社へのコンプライアンス研修	4回	599名
建設業法研修 （専任技術者、営業管理職員など向け）	2回	101名

知的財産への取り組み

知的財産に関する基本方針

当社は「競争優位性の確保と競争秩序の維持」を基本理念として知的財産活動を行なっています。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、企業価値の向上に努め、特許などの調査体制を整備するとともに他社の知的財産を尊重することで競争秩序の維持に努めています。知的財産情報の重要性を踏まえ、社内に対する知的財産情報の発信・収集体制を構築するとともに、特許権に基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取り組んでいます。

また、発明を行なった従業員に対しては、職務発明規定により発明報奨金を支給するなど従業員の貢献に対する評価と処遇を適切に講じ、発明創出に対するモチベーションの維持・向上を図っています。

知的財産の管理体制

当社では技術センターに知的財産部を置き、特許権をはじめ、2020年4月の法改正により建築物、内装などが保護対象に拡充された意匠権を含め、知的財産権に関する調査・権利化・管理・権利侵害の対応などについて、研究開発

部門や事業部門と連携を取りながら、会社の重要な財産である知的財産を提案から維持・放棄まで一元管理しています。

加えて、各技術部門の代表者で構成される知的財産審査委員会を設置することで、保有している知的財産権の維持・放棄の判断を行い、適切な知的財産の管理体制を築いています。

保有件数の推移

当社における2024年度末時点での保有特許件数は926件（国内特許898件、外国特許28件）です。2024年度の国内特許出願件数は103件であり、事業領域の拡大にともない保有件数は増加傾向にあり、建築物の意匠登録による建築物デザインの分野を含め、差別化による競争優位性の確保に努めています。

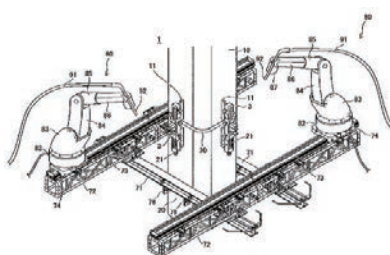
特許出願分野の内訳では、当社の中核事業である建設分野に加え、近年は、施工の省力化・省人化のためのロボティクス分野を含めたデジタル・トランスフォーメーション（DX）への取り組みや、資源有効再利用技術、脱炭素技術などのグリーントランスフォーメーション（GX）への取り組みに関する割合が増加しています。

Topics

【発明の名称】 鋼管柱の溶接方法
 【特許番号】 特許第7603278号
 【登録日】 令和6年12月12日
 (2024.12.12)

【発明を実施するための形態】

本発明は仮固定された上部鋼管柱と下部鋼管柱とを溶接用ロボットを用いて溶接する際に、上部鋼管柱と下部鋼管柱との隙間の大きさに応じてロボットが自動的に溶接範囲を決定して溶接を行うことで、安定した品質の溶接工程を実現するものです。なお、本発明は大和ハウス工業株式会社、十一屋工業株式会社との共同特許になります。



発明を実施するための模式的斜視図



溶接用ロボットによる鋼管柱の溶接状況



特許添付図