



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っています。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・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、各種法令の遵守状況を検証しています。

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・工事・積算などの関係部署へヒアリングを行い、業務の記録の確認、入札書類のチェックなどを実施しています。2022年度は、昨年度に引き続き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、懸念事項についても該当はありませんでした。

過去の重大リスク事案に対する再発防止とコンプライアンス意識向上に向けては、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実施しています。このような研修や、社内の周知徹底により、2022年度は重大な不正・トラブルはありませんでした。このような取り組み、研修は今後も継続してまいります。

人権についての取り組み

— 私たちの人権啓発ビジョン — 常に公正で公平な対応の実践

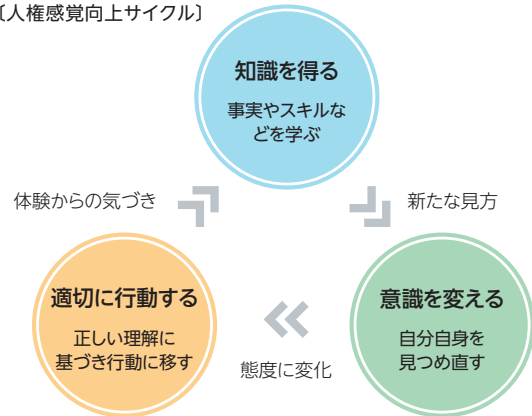
当社は大和ハウスグループの人権啓発ビジョンおよび人権方針に基づき、目指す姿に近づくために、人権啓発をはじめ、さまざまな機会を通して、能動的に学習し、自らの人権感覚を高めます。

一人ひとりの従業員が個人の尊厳を守り基本的人権を尊

重した事業活動を行うことで、ステークホルダーの皆さまやその周辺の環境にも、好循環を生み出します。

私たちの人権啓発ビジョン

〔人権感覚向上サイクル〕



- さまざまな人に配慮した商品やサービスを提供し、お客さまの心豊かな暮らしを支えます。
- 人権に対する真摯な取り組みが企業価値を高め、株主の信頼につなげます。
- ビジネスパートナーとの共存共栄の精神を育み、相互理解に基づく対等な関係を築きます。
- 従業員の多様な個性を肯定的に受容し、働きがいがあり、能力や人格を高め合う企業風土を創ります。
- 地域市民の想いを理解し、偏見のない共生社会の実現に貢献します。

大和ハウスグループ人権の尊重に関する基本方針

<https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/social/jinken/>



ハラスメント防止・人権意識の向上に向けて

2019年4月に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。2022年度は、国内および海外で巡回実施したリスクミーティングにおいて、ハラスメント・人権に関する事例を展開・周知するほか、人権e-ラーニングを実施し97.1%の回答率となりました。

外国人技能実習生については、これまで安全面での対応が中心でしたが、2022年度より人権面の状況確認を内部監査項目に加えて実施しています。



コンプライアンス

海外でのリスクの取り組み

海外事業においては、国際リスク管理体制の強化に取り組んでいます。進出国のリスク情報取得や緊急時の対応など、本社、各海外拠点に加え、専門機関なども交えた協力体制を構築しながら対応にあたっています。

2022年度は、海外事業所を対象に安全・品質・コンプライアンス意識の向上を目的としたリスクミーティングを実施し、事故、コンプライアンス違反、情報漏洩、ハラスメント、人権侵害を防止する取り組みを行いました。また、腐敗防止に向けた取り組みとして、現地法人においても贈賄防止規程を制定し、各国の法令の徹底遵守に向けた啓蒙活動を推進しています。

新型コロナウイルス感染症拡大に関し、国内と各海外拠点が連携し、感染防止対策の実施徹底や支援物資送付などの対応を行ってきました。また、従業員が安全・安心に暮らし、働ける環境の構築のため、帯同家族を含めた従業員の帰国や帰国後のフォローを継続して実施しています。

引き続き、従業員の安全を守りながら、近年の混沌とした国際社会情勢下においても、治安の確認はもちろん、医療機関などを含めた居住環境などをしっかりと調査した上で、事業活動の継続を図っていきます。

企業風土の醸成

従業員研修の実施

コンプライアンス意識の向上を目的に従業員への教育を充実させ積極的に実施しています。2022年度の教育実績は以下の通りです。

2022年度 教育実績

研修名	回数	人数
圧倒的教育 (等級別、役職別など)	22回	のべ6,655名
管理部門管掌取締役・管理本部長・ コンプライアンス本部長による リスクミーティング	国内向け14回 海外向け3回	1,018名
コンプライアンス研修 (営業部門、工事部門向け) 贈収賄、独禁法、不正会計について	1回	のべ828名
e-ラーニング 贈収賄、独禁法について	国内・海外計1回	5,240名
関係会社への研修	2回	のべ510名

Engagement Surveyの実施

大和ハウスグループでは2022年度より「Engagement Survey」(旧Sustainability Survey)を実施しています。

2021年度まで実施していたSustainability Surveyは、「企業倫理綱領及び行動規範」における遵守レベルや職場環境についてモニタリングし、その結果をもとに「職場環境の問題点」を顕在化させ、社内風土の改善につなげていく調査でした。

「Engagement Survey」は従業員一人ひとりにとって「働きがいと誇りを実感できる」職場に向けた改善活動と働きがい向上に役立てるために行うものであり、従来の「リスク」や「働きがい」といった指標に加え、「従業員エンゲージメント」など、客観性や数値の信用度が重要とされる項目について第三者の監修を受けた設問に変更して実施しました。

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

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

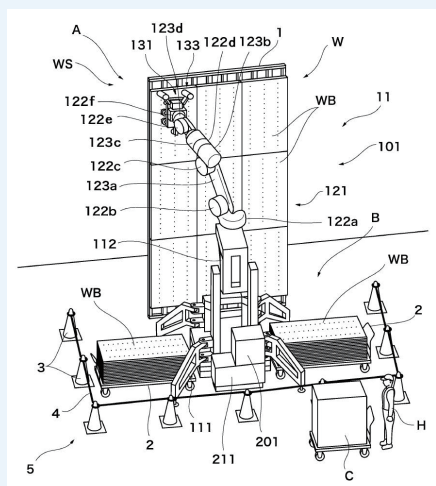
当社における2022年度末時点での保有特許件数は631件(国内特許622件、外国特許9件)です。2022年度の国内特許出願件数は124件(ノウハウを含む)であり、事業領域の拡大にともない保有・出願件数は増加傾向にあります。また、新たに法改正された建築物の意匠登録は10件を数え、建築物デザインの分野においても差別化による競争優位性の確保に努めています。特許出願分野の内訳では、当社の中核事業である建設分野に加え、近年は、工事施工の省力化・省人化のためのロボティクス分野を含めたデジタル・トランスフォーメーション(DX)への取り組みや、脱炭素技術や廃棄物処理・資源有効再利用技術などの環境分野に関する割合が増加しています。

Topics

「内装ボード張りロボット」の発明

当社では、人とロボットの共生をコンセプトに、建設現場の生産性の向上を目指して、さまざまなロボットを開発しています。

「内装ボード張りロボット」は、建物内の壁を構成する内装ボードを全自動で施工する、当社独自開発のロボットです。ロボットによって内装ボードを正しい施工領域に貼り付ける作業を実施するコンピュータプログラムと合わせて、「ボード貼付け方法、ボード貼付け装置、およびコンピュータプログラム」の名称で2022年度に特許登録(特許7229076)しています。



「内装ボード張りロボット」の特許図面