

奨励賞

大企業区分

大和ハウス工業株式会社

※事業者の情報は応募時点(2018年)

所在地	大阪市北区梅田3丁目3番5号
業種	建設業
社員数	19,063名(単体)、34,903名(連結)
受賞歴	2015 優秀賞
ウェブサイト	http://www.daiwahouse.co.jp/index.html

環境経営人財の育成 ～環境と企業収益の両立を目指して～

取組の目的

大和ハウスグループは、「環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”」を全グループ会社で共有し、その実現に向けて環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」を策定。環境と企業収益の両立を目指し、グループ・グローバル一体で環境活動を推進しています。

「グループ一体での環境活動」を推進するにあたり、経営層におけるトップマネジメントが最重要であると考え、主要グループ会社に環境担当役員を選任。環境担当役員に求められる使命・役割の認識や環境活動への取り組みに関して強固なリーダーシップを促すために環境経営人財の育成を図っています。

取組の実績

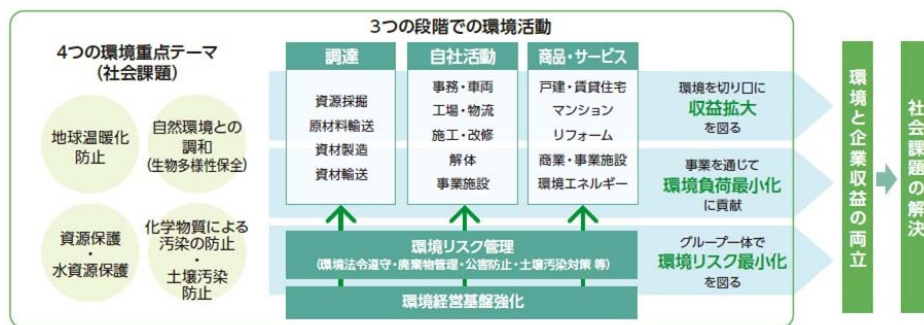
1. 環境担当役員を選任(経営と環境の一体化)

大和ハウスグループでは、環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」に基づき、グループ各社で数値目標を設定し、取り組みを推進しています。なかでも、環境負荷の大きい主要グループ会社 21 社※については、環境担当役員および環境推進責任者を選任し、よりきめ細かい環境マネジメントを実施しています。

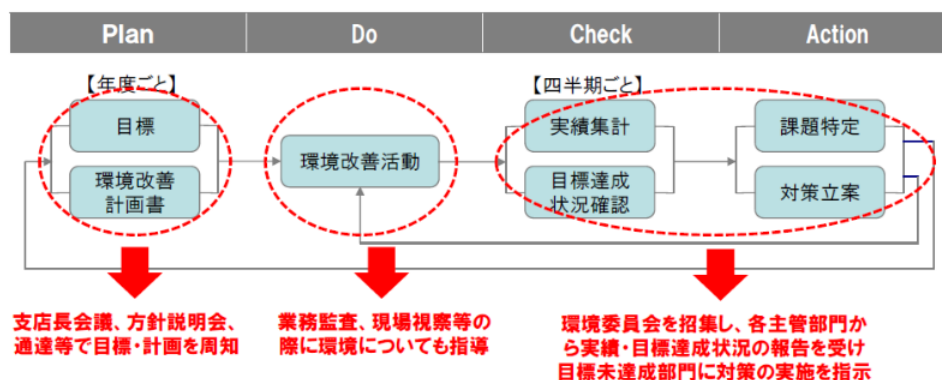
※大和ハウス工業と主要グループ会社 21 社の CO₂ 排出量はグループ全体の 98%を占める

2. 環境活動のPDCAで強固なリーダーシップを発揮

主要グループ会社 21 社は年度ごとに目標を設定、期初に策定した環境改善計画書に基づき環境改善活動を実施しています。環境担当役員は、目標および施策を決定し、周知徹底するとともに、四半期ごとに施策計画の進捗および目標の達成状況を確認。目標未達成部門には課題の特定および対策の立案・実施を指示するなど、PDCA サイクルに基づくマネジメントを徹底しています。さらに、環境改善活動は企業経営の重要課題であることを認識し、環境と企業経営の両立に向け強固なリーダーシップを発揮しています。



【環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」の全体像】



【環境マネジメントにおけるPDCAサイクル】

3. 環境経営評価を役員賞与査定に反映(責任感とモチベーションの向上)

主要グループ会社 21 社については、環境活動の進捗状況を「環境経営評価」として、①組織的なマネジメント体制の構築、②目標達成に向けた施策の立案と実施状況、③環境行動計画の目標達成度、④環境法管理(リスク管理)について点数化、5段階(S~Dランク)で評価しています。「環境経営評価」は、グループ会社の業績評価に組み込み、グループ会社の役員賞与の査定に反映しています。環境への取り組みを役員賞与に反映させることで環境担当役員の責任感とモチベーションの向上を図っています。

4. IT技術を活用した環境マネジメント支援ツールの活用(タイムリーなトップレビューの実施)

当社グループでは、2016 年度より環境情報システム「ECO Track(エコ・トラック※1)」と環境法令管理システム「コンプライアスマネージャー」※2 を導入。グループ各社・各事業所のデータを一元管理し、環境担当役員の環境マネジメント支援ツールとして活用しています。

(※1:環境パフォーマンスデータを Web 上で報告・集計できる Web サービス)

(※2:環境法令の遵守事項の把握、遵守状況の確認・報告ができる Web サービス)

「環境 人づくり企業大賞 2018」受賞企業の取組事例

環境担当役員は環境情報システム「ECO Track(エコ・トラック)」によりタイムリーに目標達成状況を確認し、早期に対策を検討・指示しています。また、環境法令管理システム「コンプライアンスマネージャー」を活用し、随時改正される環境法令の遵守事項を把握。定期的な遵守状況の確認、是正計画の策定・実施を指示し、環境法令の遵守徹底とリスクの未然防止を図っています。これらのIT技術を活用した環境マネジメント支援ツールの活用により、環境担当役員にタイムリーなトップレビューの実施を促し、より早く、よりの確な指示を発信することで機動的な環境マネジメントを推進しています。

5. 「環境経営研修会」による環境担当役員の意識改革

2017年度より、グループ会社の環境担当役員を対象とした「環境経営研修会」を実施しています。大和ハウス工業の環境担当役員よりグループ全体の環境方針や目標を周知するとともに、外部有識者の特別講義を通じて環境経営に関する外部動向や他社の先進事例について認識を深め、自社の事業に伴う環境リスク・機会の検討を促しています。また、グループ会社による改善事例発表やグループディスカッション等を通じて、互いに課題の共有や解決策の検討を行うことで環境担当役員同士で刺激を与え合い、グループ各社の取り組みレベルを高めています。このように環境経営研修会で様々な情報をインプットすることで、自ら積極的な目標を掲げ、強固なリーダーシップを発揮できる人財の育成を図っています。



【外部有識者による特別講義】 【グループ会社による事例発表】 【グループディスカッション】

6. 自社の事業活動へ活かす情報発信を強化

当社グループでは、環境に関する最新動向を速やかにキャッチし、環境活動に反映するため、環境担当役員へ向けた環境情報発信の強化を図っています。2018年度より「環境経営ニュース」を毎週メール配信。「環境経営ニュース」には、環境に関する最新ニュースの概要に、当社グループへの影響に関する解説を加えて配信。環境担当役員は配信されたニュースを自社の事業活動と照らし合わせ、環境方針や目標・施策に反映し、社会動向に対応した早期の課題解決に取り組んでいます。

7. eco検定を自ら取得、人財育成の裾野を広げる

当社グループでは、eco検定の取得を推進しています。年2回実施される試験に合わせてグループ各社にeco検定の受験案内や教材テキストを配布し、環境担当役員を含む役職員のeco検定取得を支援しています。

環境担当役員は、社内においてeco検定の取得目標(取得率)を設定し、合格後の祝金制度や受験料の補助、支店別取得率の公開等の仕組みを構築することで、取得率の向上を目指しています。また、環境担当役員が自ら率先して受験・取得することで、役職員の受験を促進、合格者の増加を図っています。

成果・課題

・ 環境経営評価のランクが向上 (Sランクは倍増)

各グループ会社の環境担当役員が環境活動の重要性を認識し、強固なリーダーシップを発揮した結果、2017年度のグループ会社の「環境経営評価」は、最上位であるSランクが2016年度に比べて2倍に増加(4→8社)、C・Dランクにおいては6社→1社に減少し、グループ全体の環境活動のレベルアップが確認できました。

■ グループ環境業績評価の結果



	2016年度	2017年度
Sランク	4社	8社
Aランク	7社	6社
Bランク	4社	6社
Cランク	4社	0社
Dランク	2社	1社

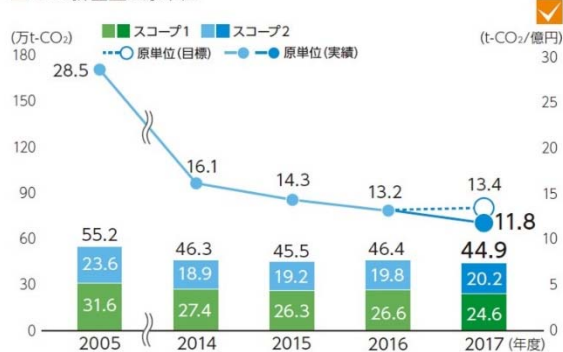
・ 環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」の目標達成

グループ各社が積極的に省エネ活動に取り組んだ結果、2017年度は約8割以上の会社がCO₂削減目標を達成することができ、グループの最重要目標である「CO₂排出量」の目標を達成することができました。

新規にオープンした自社施設「ロイヤルホームセンター津島店」では1万㎡を超える大規模店舗で“日本初”となるZEB店舗を実現、既存の自社施設「宮城蔵王ロイヤルホテル」では、公的補助金を活用して高効率ボイラーを導入するなど、各社トップダウンによる積極的な省エネ投資・省エネ施策の実施を行うことで、目標を達成しました。

CO₂排出量

■ CO₂排出量と原単位



ZEBを実現した大規模店舗
「ロイヤルホームセンター津島店」

今後の改善

当社グループは、2018年に「環境長期ビジョン“Challenge ZERO 2055”」に基づき、SBT(企業版 2°C目標)および、EP100(エネルギー効率 2倍)、RE100(再エネ 100%)の国際的なイニシアティブに参画し、長期目標を設定しました。

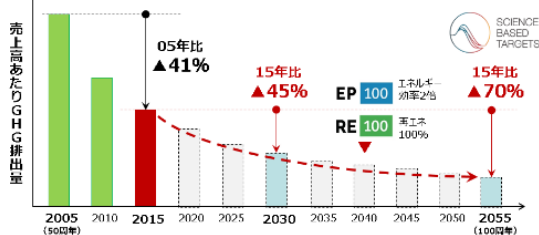
今後は長期目標達成に向けて、グループ会社の環境担当役員のさらなる意識向上を図り、強固なリーダーシップのもと、経営と一体化した積極的な環境活動を促していきます。長期目標の実現に向かって「より早く、より遠くへ、みんなで！」をスローガンに環境活動を進めていきます。

SBT削減目標（自社活動）※事務、車両、施工現場、工場

<自社活動における削減目標>

目標1 2030年に2015年比で45%削減（売上高あたり）

目標2 2055年に2015年比で70%削減（売上高あたり）



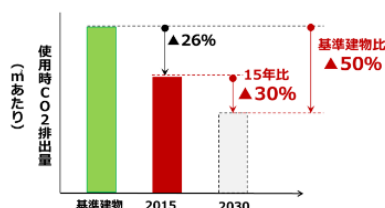
➢ 05年からすでに4割減らしてきたGHG排出量を、2030年までに15年比▲45%、2055年（100周年）には同▲70%を目指す

SBT削減目標（製品使用）

<製品使用における目標>

提供する建築物の使用時におけるCO2排出量

2030年に2015年比30%削減（面積あたり）



➢ 2015年ですでに省エネ法の基準建築物から26%削減してきたCO2排出量を、2030年までに15年比30%削減する。

関連・補足情報

サステナビリティレポート(環境との共創共生)

https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr_report/

審査委員会からの講評

環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」の実現のためにトップマネジメントが最重要だと位置付け、主要グループ企業で環境担当役員を選び、役員に特化した人材育成プログラムを進めている点が戦略的である。環境経営やSDGsはトップダウンで進めないと本業に組み込まれにくいことから、役員の人材育成に注力し、かつ役員賞与の査定にも環境活動の進捗状況を反映させているのは画期的だ。環境人づくりの1つの方法として他社のモデルになり得る。

グループの8割以上の会社でCO₂削減目標を達成し、SBT(科学と整合した温室効果ガス削減目標)の認定取得や、事業の電力を100%再生可能エネルギーにする「RE100」への加盟など、環境経営向上の成果が表れているのも評価できる。

一方、役員以外の従業員に対してはeco検定の受験推奨を進めているものの、体系的な人材育成についての記述が少ない。今後はトップの意識変革を社内の従業員に広めるという波及性のある環境人づくりを進めると、より良くなるだろう。