

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
中期経営計画

みんなの個性を、会社の力に。

人材
組織 **3**



Philosophy

変わらない精神



創業から変わらず、託してつないできた
「人」へのこだわり

人はキャピタル(資本)

一のものを、二にも、三にも拡大して活用できる社内の唯一の財産は、明らかに人的資本のみである。ここへの投資は惜しんではならない。

お客様の要望に合わせて、当社を創造する

“拡本業”、即ち本業を基盤にしなが、本業の中身を変えていくこと。
またシナジーのある新しい領域に事業を広げていくこと。
変転する市場とお客様の要望に合わせ、当社の構造を変えていくことである。

Vision

ありたい姿

実現に必要なのは「人」

パーパス

託すをつなぎ、未来をひらく。

人材・組織のマテリアリティ(重点課題)

誰もが成長し、チャレンジできる
組織風土の醸成

2024年度～2026年度

グループ一丸
新たな挑戦

2027年度～2029年度

グループ一丸
実現への総仕上げ

DAITO
Group
VISION
2030

2024

2025

2026

2027

Top Message

トップメッセージ

託すをつなぎ、 未来をひらく。



ライフスタイル、ライフサイクルの多様化、少子高齢化・人口減少による過疎化、気候変動による環境問題、世界情勢の激変と刻一刻と変化する外部環境の中、当社グループはサステナビリティを経営の主軸と捉え、2021年に当社グループがまず取り組むべき課題として「7つのマテリアリティ(重要課題)」を特定しました。

「7つのマテリアリティ」の達成に向け、サステナビリティ、ダイバーシティ、インテグリティ(誠実さ、公平性など)をグループ従業員の意識・行動の基盤とすること。そしてステークホルダーのみなさまに夢や将来を託され、継続して成長できる企業として、社会課題の解決に邁進しています。

さらに2023年にはパーパスとして「託すをつなぎ、未来をひらく。」を策定し、地域と共に歩んでいく企業として、この50年で培ったノウハウとリソースを最大限に活かし、事業を通じて地域の課題解決にOne Teamとなり全力で取り組みます。

企業としてサステナビリティ経営を推進し続けるためには、個を尊重し認め合い活かしていく、ダイバーシティが必要不可欠だと考えています。それは、国籍・年齢・ジェンダー平等・障がいの有無、趣味趣向・性自認・性的指向・知識・経験等、互いの人格や個性を尊重し公平な機会を提供することで、個々の能力が最大限に発揮できると確信しているからです。

ダイバーシティ推進の具体的な取り組みは「個を活かす～自分らしさ～」「つながる～タテ・ヨコ・ナナメ～」「対話・考動～理解を深めて動く～」「Well Being～幸せ～」を主軸とし、組織のエンゲージメント力を高め、“誰もが働きやすく、働きがいのある会社”を追求していきます。従業員の成長が会社の成長であり、優秀な人材の確保(採用、就業継続)、育成が経営上の最重要課題と考え、抜本的な改革に挑戦していきます。

互いのちがいを未来への力へ変えていく、多様性こそが新たな価値やビジネス機会の創出に必要な原動力です。

木の「幹」のような強固な経営を実現し、そしていどころいどころ豊かな「花」が咲き続けられる姿、「みんなの個性を、会社の力に。」こそ、当社ダイバーシティの目指す姿です。

大東建託株式会社 代表取締役社長執行役員

灯内啓

Our Diversity

私たちのダイバーシティ

LOVE COLORS みんなの個性を、会社の力に

住まいの数だけ個性があるように、
わたしたち社員も、もっと自分らしく个性的でいい。
そして、多様な可能性を認めあい、
誰もがチャレンジできる企業へ。

仕事を通じて一人ひとりが自分らしい生きかたを実現し、
互いのちがいを未来への力に変えていく
新たな多様性のありかたに挑んでいきます。

- 「多様性が強みとなる」組織づくり“ 十人十色を活かす ”
- 多様な目線で挑戦する“ コミュニケーションの質 ”



Vision

ありたい姿

多様性が強みとなる組織づくり “ 十人十色を活かす ”

ダイバーシティ宣言

- 1 個性を尊重し多様性を認め、公平な機会を提供することで、能力を最大限発揮できる企業風土・文化を目指します。
- 2 誰もが成長し、チャレンジできる組織風土の醸成に向けて「働きがい」と「働きやすさ」を追求していきます。
- 3 ダイバーシティ推進を経営戦略として取り組み、新たな価値創造をし続けられる持続可能な企業を目指します。

健康・Wellbeing経営スローガン

全員活躍、活力あふれる100年企業へ テーマ:Lead a healthy life ~健康から人生を豊かに~

誰もが成長し、チャレンジできる
組織風土の醸成

ダイバーシティ推進

みんなの個性を、会社の力に。

働きがい

働きやすさ

多様性を認め合う

公平性

個性の尊重

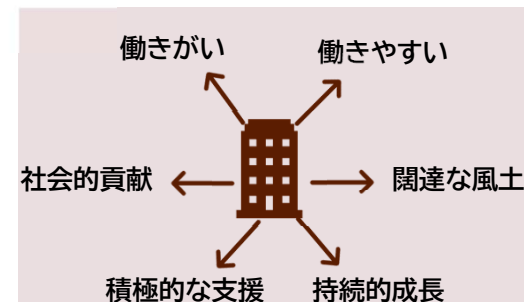
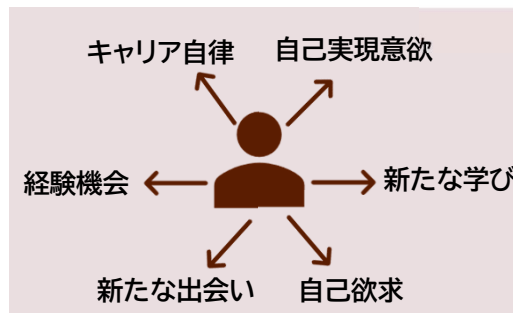


人的資本経営の実現

高いエンゲージメント力

“個”の成長

“企業”の成長



Strategy

戦略

多様な目線で挑戦する “コミュニケーションの質”

新たな価値創造とイノベーション

ダイバーシティ推進4つの軸
コミュニケーション

1 個性を活かす
自分らしさ

2 つながる
タテ・ヨコ・ナナメ

3 対話・考動
理解を深めて動く

4 Well Being
幸せ



“個”の成長



“企業”の成長

Strategy

戦略

企業価値向上につながる 人的資本経営×DEI

4つの軸

2026年までの主な取り組み

1

個性を活かす

自分らしさ

- 就業継続と活躍促進に向けて職場環境を構築及び教育体制の強化
- 構造的差別「平等/Equality」だけではなく「公平/Equity」の追求
- 個の成長と挑戦を後押しする仕組みと風土醸成

- ・ ジェンダー平等(女性、LGBTQ)
- ・ シニア、若手活躍
- ・ 「知と経験」とDEI
- ・ 職種別支援
- ・ キャリア形成と自己実現

2

つながる

タテ・ヨコ・ナナメ

- 人と人のつながりを強化し、対話を通じて考動できる組織を目指す
- トップメッセージを発信し、経営戦略と従業員をつなぐ(対話・共感)
- ボトムアップ、チャレンジ風土の醸成で従業員の声を傾聴する

- ・ パーパス、経営戦略の浸透
- ・ 従業員への共感
- ・ 経営層コミットメント
- ・ 横断的取り組みの促進

3

対話・考動

理解を深めて動く

- ダイバーシティ知識の習得と理解浸透
- 誰もが成長し、チャレンジできる組織風土の醸成
- 働きがい、働きやすい職場環境の追求

- ・ ダイバーシティ理解
- ・ コミュニケーション活性化
- ・ 闊達な職場風土
- ・ 働きがい、働きやすさ
- ・ 職場環境の整備

4

Well Being

幸せ

- 全員活躍、活力あふれる100年企業へ
- 「健康」と「幸福」を掲げ、心身の健康を保ちながらやりがいを持って働ける職場環境の構築
- 仕事とプライベートの充実を支援、「自分らしい生きかた」を応援する

- ・ 長時間労働削減
- ・ ワークライフバランス
- ・ ポジティブオフ
- ・ エンゲージメント向上
- ・ 健康増進とヘルスリテラシー向上

Governance

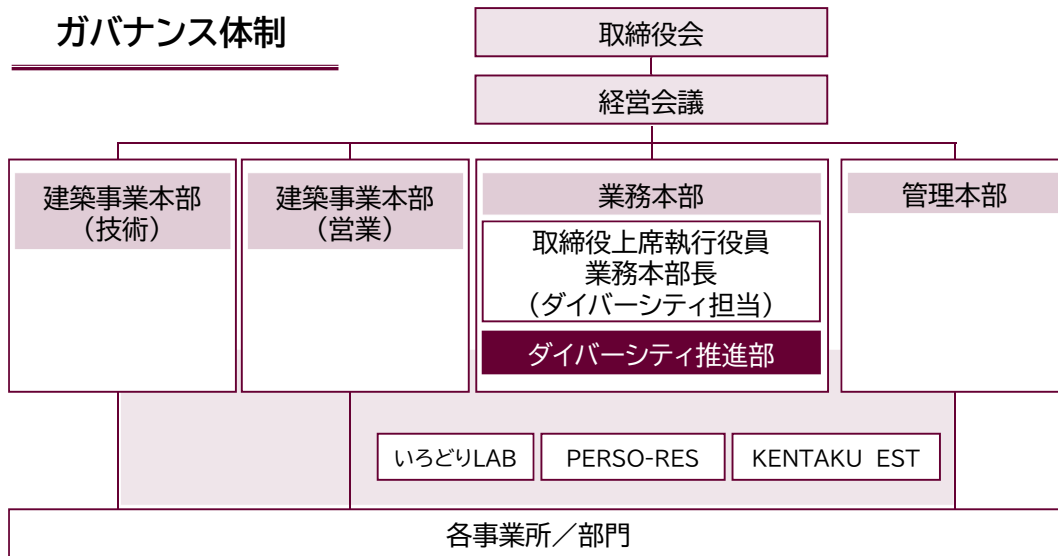
ガバナンス体制

トップダウン

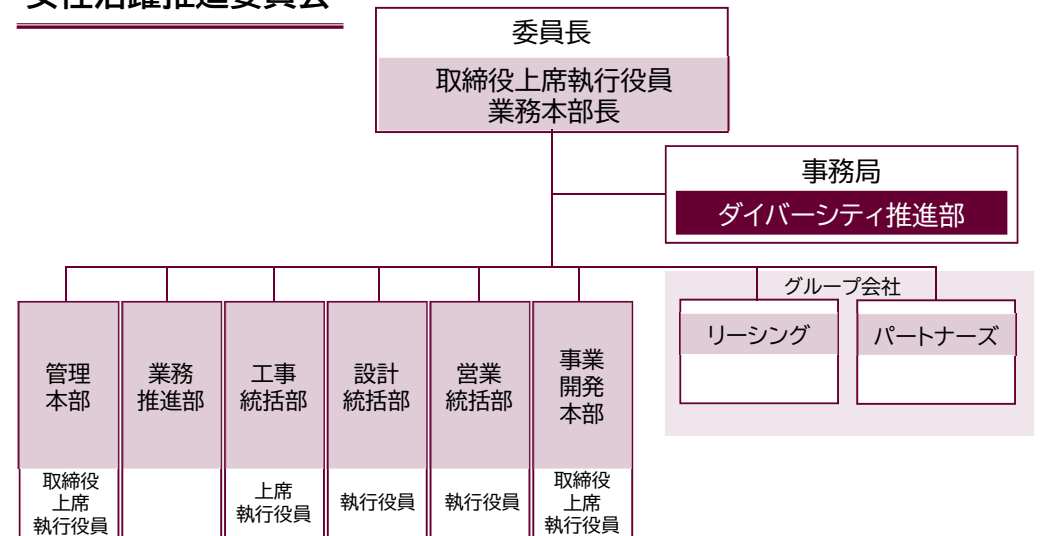
人的資本経営のためのガバナンス

- トップコミットメントの発信
- 専属の部署「ダイバーシティ推進部」が推進役
- 取締役会でモニタリングと指名・報酬委員会にて審議、役員評価へ反映
- 女性活躍推進委員会で女性活躍を推進

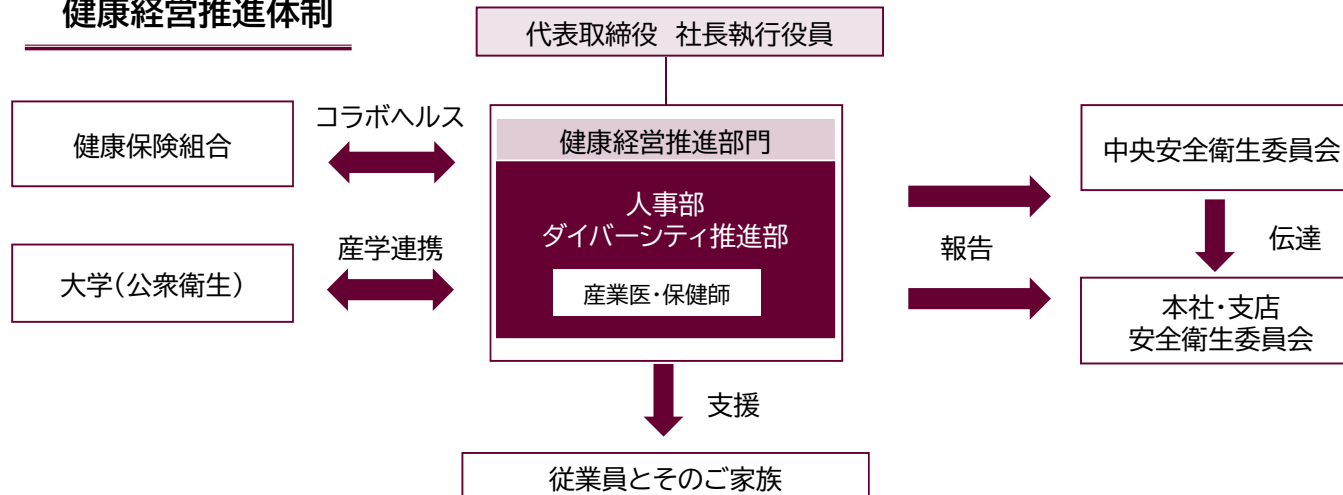
ガバナンス体制



女性活躍推進委員会



健康経営推進体制



Governance

ガバナンス体制

ボトムアップ

従業員の声をカタチにつなげる

- コミュニケーション機会を提供(ワークショップ、プロジェクト、ネットワーク等)
- 従業員の声の収集と丁寧な対話
- 多様な目線・価値観を尊重



プロジェクト いろどりLAB(ラボ)

女性活躍推進をきっかけに全従業員が活躍し、主体的に持続的な成果を出せる組織を目指し活動。

スローガン
「ずっとここで。
十人十色を活かせる企業に。」



ワークショップ PERSO-RES (パソリス)

闊達な組織風土の醸成を目的に、「会社を変えよう・良くしよう」と本気で考えるメンバーが集まり、定期的にワークショップを開催。



社内ネットワーク KENTAKU EST

LGBTQの当事者とALLY(アライ)による社内ネットワーク。性的マイノリティの理解者を社内で増やす取り組みを行う。



Roadmap

これまでとこれから

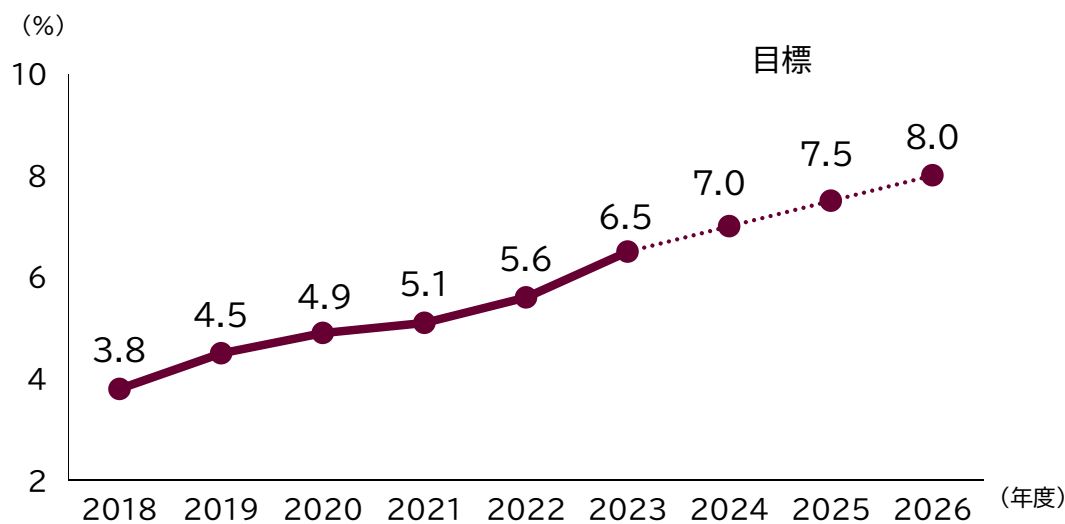


KPI

数値目標

女性管理職割合

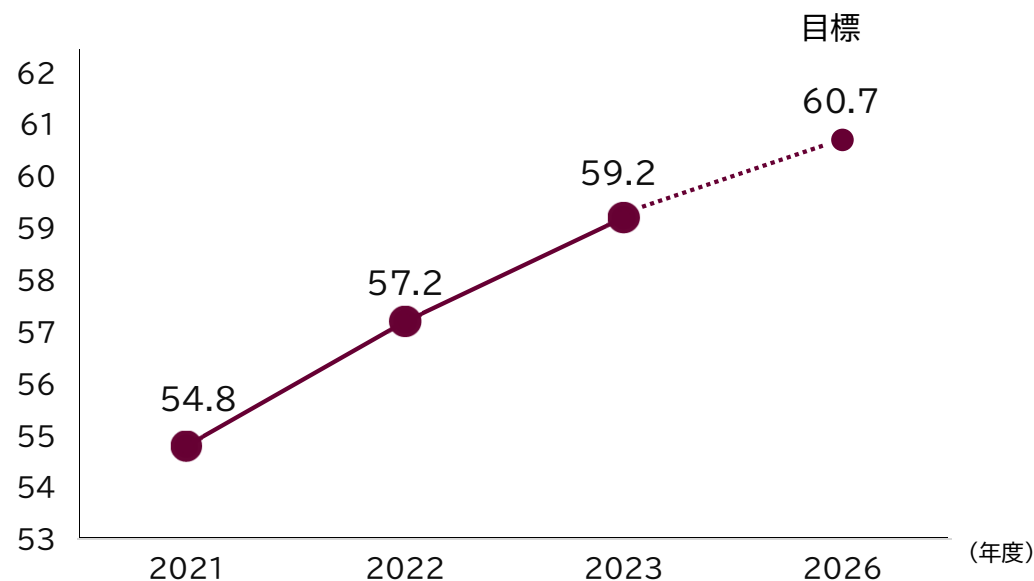
8.0%



※2018年度のみ2019年3月末時点、2019年度以降翌年4月1日時点、以降同様

エンゲージメントスコア

60.7 (AA)



※主要3社 大東建託(株)、大東建託パートナーズ(株)、大東建託リーシング(株)

Data

関連データ

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
	実績	計画		
平均残業時間	16.00h	15.75h	15.50h	15.25h
有給休暇取得率	84.3%	80.0%	80.0%	80.0%
男性育児休業取得率※1	113.3%	100%	100%	100%
女性労働者割合	16.1%	16.8%	17.5%	18.2%
女性採用者割合	23.3%	24.2%	24.7%	25.3%
女性管理職割合※2	6.5%	7.0%	7.5%	8.0%
女性役員割合	8.3%	13.3%	13.3%	20.0%
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
二次検査受診率	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	95.4%	92.0%	92.0%	92.0%
高ストレス者割合	11.7%	11.5%	11.2%	11.0%
プレゼンティーズム(損失割合) ※3	25.8%	25.5%	25.0%	23.0%
アブセンティーズム※4	3.2日	3.1日	3.0日	2.9日
ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント	3.1点	3.1点	3.2点	3.3点

※1 1年以内に取得人数/期中にお子さんが産まれた人数

※2 2023年度:2024年4月1日時点

※3 SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)のプレゼンティーズム(0~100点) n=全従業員

※4 傷病休職制度の利用日数の全従業員平均

最新実績 [ダイバーシティWEBサイトにて開示「人事関連データ」](https://www.kentaku.co.jp/diversity/diversity-management/)
<https://www.kentaku.co.jp/diversity/diversity-management/>

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 中期経営計画

LOVE COLORS

【ダイバーシティWebサイト】

当社のダイバーシティに関する姿勢や取り組み内容を当社Webサイト上で紹介しています。

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/>

外部評価

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/evaluation/>