中期経営計画

～ダイバーシティ推進～

夢や将来を託され、継続した成長ができる企業へ

2019年10月　開示

大東建託

夢や将来を託すことができる企業、誇れる企業へ

ウィズ＆アフターコロナを前提とした“ニューノーマル“時代の到来により、企業の変革も加速度が増しています。今、私たちに求められるのは、常識や固定観念に縛られない、新しい価値の創出です。そのためには、従業員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けることができる組織が求められます。未来に繋がるイノベーションは、国籍・年齢・性別・障がいの有無に関係なく多様性を活かすことはもちろん、趣味趣向・性自認・性的指向・知識・経験等の豊かな個性やさまざまな価値観がぶつかりあいながら交わることから生まれます。私は、ニューノーマルの企業経営には、個を尊重し認め合い活かしていく、ダイバーシティ＆インクルージョンが必要不可欠と考えています。

大東建託では、従業員との約束に「やりがいを感じてチャレンジできる、活力がみなぎる職場環境」を掲げ、従業員一人一人がいきいきと働ける職場環境づくりを目指してまいりました。労働人口の減少、少子高齢化、急速に変わる社会を背景に、経営戦略としてダイバーシティを積極的に取り入れ、「ワークライフバランス」「女性活躍推進」「働き方改革」を主軸に多様な人材が活躍でき、多様性が強みとなる組織づくりを進めています。2019年度、大東建託グループは中期経営計画「新5ヵ年計画」を策定し、賃貸住宅専業から「総合賃貸業を核とした地域密着型生活総合支援企業」として継続した成長を目指すことを目標に掲げました。その目標の1つに「夢や将来を託せる企業、誇れる企業」の実現を掲げています。事業を拡大していくだけではなく、まず従業員自身が当社グループを誇れるようにならなければ、社外の皆さまから託される企業にはなれないと考えています。全従業員がいきいきと活躍できるよう、当社グループで働くことに誇りを持てるよう、「働きがいのある職場」「働きやすい職場」の実現に向け取り組んでまいります。

「夢や将来を託せる企業、誇れる企業」であり続けること、職場環境や企業文化をつくること、それが私のミッションです。守るべきは守り、変えるべきは変える。情熱を持って挑戦し、勇気を持って変革していきます。

大東建託株式会社 代表取締役社長

小林克満

テーマ

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、もっと自分らしく個性的でいい。
そして、多様な可能性を認めあい、
社員の一人ひとりが夢や将来を託すことのできる企業へ。

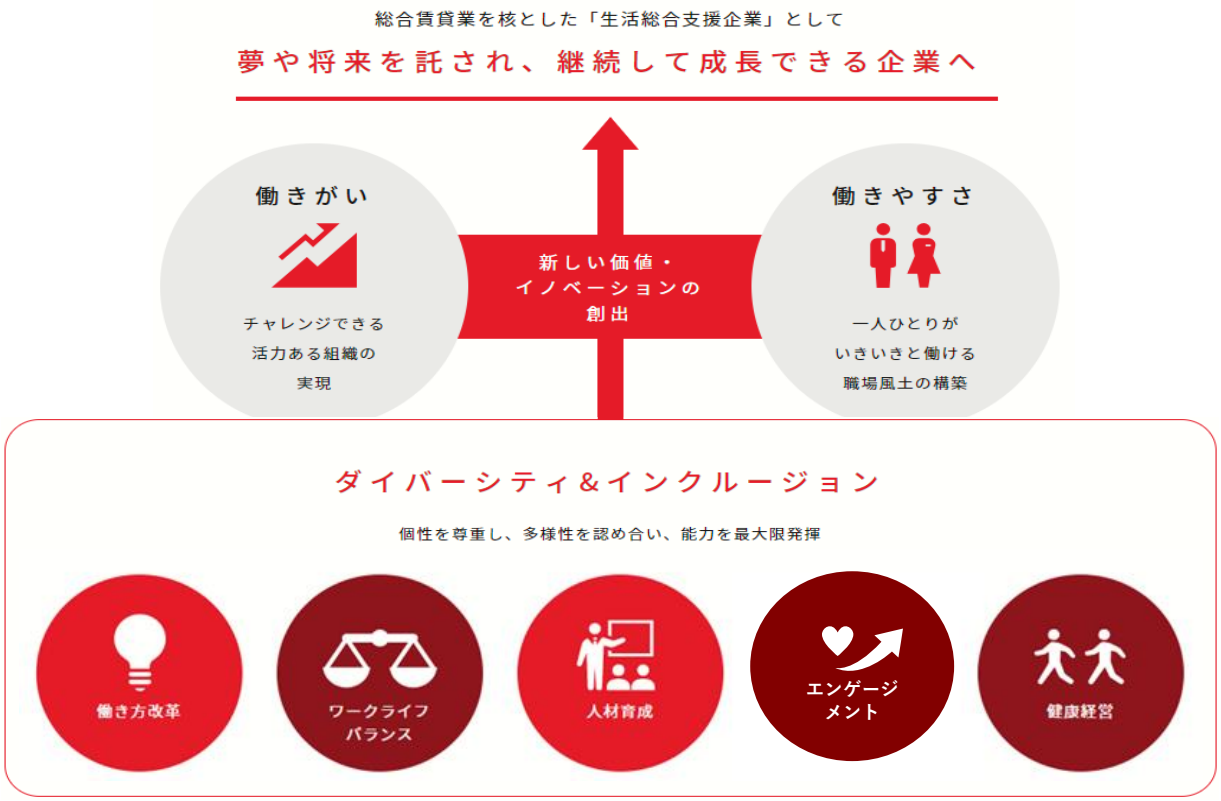
大東建託の「LOVE COLORS」では、
仕事を通じて一人ひとりが自分らしい生きかたを実現し、
互いのちがいを未来への力に変えていく
新たな多様性のありかたに挑んでいきます。

ダイバーシティ＆インクルージョン宣言

- 一人ひとりの個性を尊重し多様性を認め合い、能力を最大限発揮できる企業風土・文化を目指します。
- 夢や将来を託せる企業、誇れる企業の実現に向けて「働きがい」と「働きやすさ」を追求していきます。
- 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。

方針・考え方

当社では、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・社会的身分等を理由とした一切の差別を行わないという考えのもと、「大東建託行動規範」において、互いの人格・個性を尊重し、社会的差別や人権侵害を許さないこと、国際ルールや現地の法令を遵守すること、現地の文化・慣習を尊重することなどを定めています。



推進体制

2015年にダイバーシティ推進専門組織として人事部内にダイバーシティ推進課を新設しました。経営戦略としてダイバーシティを推進するために「ワークライフバランス」「女性活躍推進」「働き方改革」を主軸に取り組んでいます。そして、多様な人材が活躍でき、多様性が強みとなる組織づくりの実現に向けて、トップダウンとボトムアップ両輪の体制を構築しています。トップダウンでは社長を議長とする「経営会議」「取締役会」の場にて定期的にダイバーシティ推進に関連する取り組みやアクションプランをはじめとする事項の情報共有を図り、議論・意見交換を行っています。またボトムアップでは「ダイバーシティ推進ワークショップ」の実施や、「いろどりLAB」「KENTAKU EST」を設け、現場の声をもとに制度の見直しや職場風土の改善に向けて取り組んでいます。

● ダイバーシティ推進ワークショップ

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を公募し、ダイバーシティ推進をテーマに、定期的なワークショップを実施しています。本社と支店間のコミュニケーションを図りながら現場の声を吸い上げ、実態に沿った活動をしています。

● いろどりLAB

女性活躍を推進するためのプロジェクト「いろどりLAB（ラボ）」を発足しました。現在は、企業の持続的成長には、女性だけでなく、全従業員の活躍が不可欠であるとの考えに至り、「ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。」をスローガンに活動をしています。

● KENTAKU EST

LGBTQを支援できる環境の基盤と当事者の心のよりどころとする社内ネットワークを構築しています。

役員評価

女性活躍推進やダイバーシティ推進への取り組み実績について取締役会で報告後、ガバナンス委員会にて審議し役員等の評価に反映させています。

投資家との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しています。そのため、IR担当取締役を中心とするIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けるなど、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。ダイバーシティ推進に関する情報は「中期経営計画」「統合報告書」「ESG追加レポート」「ダイバーシティWEBサイト」にて開示しております。

取締役・監査役・執行役員

		全体	うち女性
取締役数		11人	1人
	社内取締役	7人	ー
	社外取締役	4人	1人
監査役		3人	ー
執行役員		16人	ー

※女性社外取締役、佐々木 摩美の選任理由
社外取締役として当社の経営を監督していただくことにより、女性の活躍をはじめとするダイバーシティ・マネジメント等に対しても大きく貢献していただけると判断し、社外取締役としました。（※2020ESG追加レポート2019年6月 第45期 定時株主総会招集ご通知より）

健全経営ランキング

ダイバーシティの推進を全社で活性化させる取り組みの1つとして、2018年より、営業成績や収益という結果だけではなく、「生産性」や「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」など、プロセスや就労環境といった組織の健全経営に欠かせない要素にも着目した評価「健全経営ランキング」の運用を開始しました。優良支店には、従業員とそのご家族様が一緒に使える褒章制度を設けています。

ダイバーシティ推進への取り組み

働きやすい職場環境づくり

働き方改革

長時間労働を改善
「生産性を上げ、限られた時間で成果を出す」へ意識改革

・実績開示（毎月）、見える化（残業、フレックス利用率等）
・ノー残業デーの実施、会議の集約、有給休暇取得促進
・フレックスやテレワークを導入し、柔軟な働き方を実現
・長時間労働改善PJの発足（横断的に）
・健全経営ランキング（DICESダイセス）生産性を見える化
・IT環境の整備やIT技術による業務効率化を推進

ワークライフバランス

長期的なキャリア構築のため、プライベートとの両立や
ライフイベントを通過点に出来る環境を作る

・両立支援制度の充実（育児、介護、不妊治療等の通院）
・風土の醸成（制度を利用しやすくする取り組み等）

闊達な組織風土

コミュニケーション活性化
挑戦と失敗を許容する組織風土の醸成

・コミュニケーション活性化施策の導入
・積極的な情報発信（ダイバーシティWEBサイト、メルマガ）
・ボトムアップを目的とした各コミュニティ発足
・ファミリーデーやキャンペーンの家族達成　等

働きがいのある職場環境づくり

人材育成

活躍できる人材を育てる
キャリアを長期的かつ主体的に考えられる教育を実施

・人材育成プログラム
・女性育成プログラム
・ダイバーシティ研修
・職種別研修
・産育休からの復職支援プログラム

エンゲージメント

主体的なキャリア形成を支援
承認欲求を満たし、最大限の能力が発揮される環境を作る
チャレンジを促し、イノベーションを創出する

・制約があっても能力に応じた評価
・管理職の評価にダイバーシティ推進要素を加味
・ミライノベーター
・従業員満足度調査（D-COMPASS）

多様な人材のエンゲージメントを高め、持続的な成果を出せる企業に

これまでの取り組みと3ヵ年計画

		～16年度	17～18年度	19～20年度	21年度	22年度	23年度
					3ヵ年計画		
働きやすさ	働き方改革	**長時間労働を改善し、生産性を向上させる** ・ノー残業デー導入 ・残業時間の実績を毎月開示 ・アニバーサリー休暇導入 ・長時間労働改善PJ発足 ・働き方見直しコンサルティング実施 ・勤務間インターバル導入 ・時間外労働の免除 ・PCシャットダウン時間導入	・有給休暇取得予定日期初設定 ・PCシャットダウン時間前倒し ・会議の集約 ・フレックス制度一部導入 ・在宅勤務一部導入 ・有給休暇年6日取得義務化 ・フレックス制度工事課導入 ・支店健全経営ランキングの導入 ・ペーパレスの促進	・フレックス制度全社導入 ・在宅勤務拡大 ・時差出勤導入	**柔軟な働き方を推進し、更なる生産性向上を図る** ・コアなしフレックス制度		
	ワークライフバランス	**プライベート（育児・介護等）との両立がしやすい環境を整備し、風土を醸成する** ・マタニティー休業、時短勤務導入 ・サポート有休導入 ・子の看護、介護休暇有給化 ・カムバックパス、遠距離サポート導入 ・短縮勤務制度導入 ・介護休業分割取得可能に ・子の看護、介護休暇時間単位で取得可能に ・非正規社員から正社員への転換制度導入 ・勤務地限定制度 ・遠距離異動サポート 次世代育成支援対策法	・有給休暇半日時間単位での取得可 ・育児休業10営業日有給化 ・男性育休取得義務化 ・休職者へのタブレット貸与開始 ・配偶者転勤休業制度導入 一般事業主行動計画　第4期 第5期	・不妊治療休暇休業制度導入 ・子の看護休暇、育児短時間勤務の対象年齢拡充 ・家族の看護休暇導入 ・家族休暇の導入 ・不妊治療補助金制度導入 ・企業主導型保育園マッチングサービス導入 ・育休復職支援プログラム導入 第6期	**働きがいに繋がる環境整備と風土醸成**		
	闊達な組織風土	**闊達な風土構築に向け、コミュニケーション活性化** ・オフィス環境づくり	・Skypeの利用促進 ・Out lookプロフィール写真登録の促進 ・LINEスタンプのリリース ・大東建託オリジナル放送開始 ・社内SNS（写真共有・ブログ）運用開始	・いろどりLAB始動 ・ファミリーデー開催開始 ・ご家族様説明会の開催開始 ・ダイバーシティWEBサイトリリース ・ダイバーシティメルマガ配信開始	**横断的コミュニケーションで活性化** ・ダイバーシティ推進ワークショップ **挑戦と失敗を許容する風土の醸成**		
働きがい	人材育成	**ダイバーシティの正しい知識を習得し、活躍できる人材の育成** ・人材育成プログラム導入 ・ダイバーシティ研修実施（単発） ・労務管理研修開始	・Women ‘sアカデミー導入 ・Women ‘sｷｬﾘｱﾃﾞｻﾞｲﾝｾﾐﾅｰ導入	・ダイバーシティ研修導入	**長期的なキャリアを主体的に考えられる教育** ・女性育成プログラム導入		
	エンゲージメント	**それぞれの働きがいやモチベーション向上に繋がる制度の構築** ・従業員満足度調査（D-COMPASS）導入 ・多面評価導入	・地域部給与導入 ・産育休中の評価期間除外	・管理職の評価にダイバーシティ要素追加 ・ミライノベーターの導入	**主体的なキャリア形成支援、選択できる仕組み**		

8 これまでの取り組みと3ヵ年計画

	～16年度	17～18年度	19～20年度	21年度	22年度	23年度
				3ヵ年計画		
女性活躍	女性活躍推進法「一般事業主行動計画」第1期		第2期			
	STEP1：女性が働きやすい職場環境をつくる		**STEP2：長く働ける環境を整える**			
	・女性営業教育課長誕生 ・職種別女性研修開催 ・マタニティー休業、時短勤務の導入 ・オフィスカジュアルの導入 ・管理職向け女性社員育成DVD公開 ・子の看護、介護休暇の有給化 ・カムバックパス制度の導入 ・短縮勤務制度導入 ・子の看護、介護休暇拡充（時間単位 ・全国女性建築営業研修の開始 ・女性技術職社員会議の開始 ・女性キャリア支援研修の導入 ・異業種交流会の実施 ・研修や褒賞の宿泊制限	・本格的な長時間労働の改善 ・長期間の宿泊による管理職昇進時研修の廃止 ・工事課女性ミーティング開始 ・男性育休取得の一部有給化及び取得の義務化 ・産育休の評価期間除外	■両立支援制度の拡充 ・いろどりLAB発足 ・不妊治療休暇休業制度導入 ・子の看護休暇、育児短時間勤務の対象年齢拡充 ・家族の看護休暇導入 ・家族休暇の導入 ・不妊治療補助金制度導入 ・企業主導型保育園マッチングサービスの導入 ■柔軟な働き方の実現 ・フレックス制度全職種導入 ・在宅勤務の拡充			
			STEP3：制度を利用しやすい風土を作り、取り組みを活性化させる			
			■広報・周知活動の強化 ・ダイバーシティ研修の実施 ・ダイバーシティWEBサイトの立ち上げ ・メルマガ等での周知活動	■職種や支店本社間の横断的な推進 ・女性活躍推進委員会の設置 ・ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ推進担当の公募 ■女性の採用を増やす取り組み		
			STEP4：主体的かつ長期的なキャリアを考えられるようにする			
		■学ぶ習慣を身につける ・Women'sアカデミー　・通信教育　等		■キャリアの考え方を学ぶ ・女性教育プログラムの導入		
			STEP5：それぞれのキャリアを実現可能にする			
			■柔軟な働き方の推進 ・フレックス制度　・在宅勤務　等	■選択できる仕組みを作る		
			STEP6：管理職昇進へのﾊｰﾄﾞﾙを払拭し、当たり前に選択可に意思決定の場に女性の意見が反映される組織にする			
				■優秀な女性を「登用する」から「育成する」に考え方を変える ・クォータ制の導入　・上司向け研修の導入 ■早い段階からの教育で、昇進への抵抗感を払拭する ■昇進をイメージしやすくし、自身が持てるようにする ・女性教育プログラムの導入		
多様な人材の活躍	**多様な人材、全従業員が能力を発揮できる環境を作る**					
	・ダイバーシティ推進課新設 ・介護の両立支援プログラム導入 ・遠距離高齢家族みまもりサービス導入 ・再雇用制度の導入	・定年後再雇用65歳まで拡充	・障がい者パーソナルファイルの導入 ・障がい者教育とバックアップ体制の強化		**シニア層の活躍推進**	
			LGBTQに関する制度の整備、教育等の実施による啓蒙活動			
			・LGBTQ行動規範変更 ・LGBTQ相談窓口設置	・ファミリーシップ制度 ・ビジネスネーム利用	・研修の実施 ・ガイドライン開示	

KPI

項目	単位	16年度（実績）	17年度（実績）	18年度（実績）	19年度（実績）	20年度（実績）	21年度（目標）	22年度（目標）	23年度（目標）
							3ヵ年計画		
平均残業時間※	時間	―	―	24.4	19.1	14.6	17.0	16.5	16.0
有給休暇取得率	%	52.2	58.2	70.2	77.4	76.4	75.0	77.5	80.0
有給休暇平均取得日数	日	―	8.69	10.98	12.47	12.69	―	―	―
男性育児休業取得率	%	0.0	5.9	60.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性育児休業平均取得日数	日	0	365.0	8.4	5.1	5.2	―	―	―
従業員満足度調査全体満足度	%	69.5	72.0	67.6	66.2	67.2	―	―	75.0
女性労働者割合	%	13.7	13.3	14.2	14.3	14.8	16.3	18.1	20.3
女性労働者採用割合	%	20.4	22.5	21.2	18.1	24.5	24.7	28.8	33.6
女性管理職割合	%	3.5	3.1	3.8	4.1	4.6	4.8	5.4	6.0
女性役員割合	%	3.3	3.8	3.4	3.2	3.2	6.7	6.7	6.7
障がい者雇用率	%	2.83	2.91	3.03	2.98	2.95	3.00	3.05	3.10

※法定外17年度以前は未集計

福利厚生制度一覧

対象：男性・女性　男性のみ　女性のみ

		結婚	不妊治療	妊娠	出産	育児 未就学	育児 小学	育児 中学	介護	退職	怪我病気
働く	時間			マタニティー短時間勤務		育児短時間勤務			介護短時間勤務		
		フレックスタイム・時差出勤・短縮勤務・繰り上げ退社、繰り下げ退社・深夜業、時間外労働、所定外労働の制限									
	場所	遠距離異動サポート							遠距離異動サポート		
		在宅勤務・勤務地限定									
休暇・休業		結婚特別休暇	不妊治療休暇	マタニティー休暇	産前産後休業	子の看護休暇			介護休暇		看護休暇
		配偶者転勤休業	不妊治療休業	マタニティー休業	配偶者出産特別休暇	育児休業			介護休業		
		年次有給休暇（※1）・アニバーサリー休暇・ボランティア休暇・サポート有給休暇・リフレッシュ休暇（勤続表彰）・その他特別休暇・家族休暇（※2）									
キャリア		ワークライフバランス申告・通信教育・定年原則65歳									
										定年延長	
										カムバックパス（再雇用）	
お　金		結婚祝金	不妊治療補助金	出産手当金	出産育児一時金	育児補助金			介護補助金	定年退職慰労	GLTD制度
					出産祝金						
		社宅・特別住宅資金補助・自社物件入居者支援・リフレッシュボーナス（勤続表彰）・慶弔金									
財産形成		選択型DC・財形貯蓄・職場NISA・もちロン・従業員持株会									
そ の 他		ベネフィット・ステーション・団体保険・休業者に対するタブレット貸与・相談窓口									
						子育てみらいコンシェルジュ			遠距離みまもりサービス		
						保活のミカタ					

※1　有給休暇　半日単位・時間単位での取得可能。
※2　家族休暇　年次有給休暇とは別に有給休暇の取得が可能。取得事由にかかわらず取得できるよう、呼称を「家族休暇」に統一。（不妊治療休暇、マタニティー休暇、子の看護休暇、介護休暇、看護休暇）