

大東建託株式会社 第2回 ESG 説明会

質疑応答

日時：2021年12月14日（火） 15：15～16：15

対応者： 代表取締役 社長 小林 克満

執行役員 業務統括部長 中村 武志

技術開発部長 加藤 富美夫

経営企画室長 塩見 洋志

【質問1】

ZEHの2022年度の販売戸数の目標値が「10,000戸」とのことですが、エリアによって、オーナー様の関心度合や入居者様の需要などが異なってくるかと思えます。

御社の販売エリアでの需要や関心を踏まえた上で、今後の推進戦略やロードマップについて教えてください。

【回答1】（技術開発部長 加藤富美夫）

ZEHについては、国土交通省の掲げている「2030年までに建売戸建や集合住宅を含む新築住宅の平均でZEHを実現することを目指す」という目標に準じて、東京電力、中部電力、関西電力エリアを中心とした推進を進めていきます。今年度よりZEH仕様の事業提案を標準化しまして、営業活動による提案をしやすい環境を整えました。

また、スライドP21に記載のとおり、ZEH導入によるオーナー様のメリット（1. 初期費用・修繕費の負担ゼロ、2. 屋根貸し賃料の収入、3. 太陽光パネルの事故災害リスクがゼロ）を明確にし、分かりやすい提案に繋げてまいります。同時に、オーナー様の中にも環境配慮などの付加価値を重要視される方も増えてきていますので、再生可能エネルギーの活用にも貢献できる建物であるという面も、アピールしていければと考えています。

また、入居者様にとっては、建物の高い断熱性能による消費エネルギーの削減が可能となり、光熱費の削減などのメリットを提供できると考えています。

今回掲げた 10,000 戸という目標は、弊社の販売戸数の約 4 分の 1 を目指す数値ではありますが、現状のままではなかなか届かない挑戦的な目標ではありますが、通過点の一つにしかすぎません。最終的な目標は、先ほど申し上げたとおり、国土交通省の掲げる「平均で、つまり約半分は ZEH」というところを目指してまいりますので、エリア毎の特性を見極めた上で、営業活動を推進していきたいと考えています。

参考までに数字を申し上げますと、11 月度の契約戸数は、今期上半期の月平均契約戸数の約 3 倍になっています。

【質問 2】

従業員満足度（D-COMPASS）について、満足しているという回答が 70%弱から伸びていない状況ですが、ご見解をお聞かせください。

【回答 2】（回答者：執行役員 業務統括部長 中村武志）

従業員満足度が 70%弱から伸びていない理由としましては、福利厚生などの制度を年々増やしてはいますが、調査会社での研究結果により、一定の高レベルまで到達すると、それ以上の満足度の向上が難しくなる傾向があることが分かっています。

そのような背景も踏まえて、スライド 36 ページにも記載のとおり、「満足度」ではなく、従業員一人ひとりが「自立」「働きがい」「誇り」を実感できるエンゲージメントの高い企業を目指すため、「従業員エンゲージメント調査」の導入をいたしました。

【質問 3】

御社のメインの営業手法であるダイレクトセールスは、従業員の心理的、肉体的なストレスが高いように見えますが、それに対する負担を軽減するための取り組みなど工夫されていることがあれば、お聞かせください。

【回答 3】（回答者：執行役員 業務統括部長 中村武志）

ダイレクトセールスのストレスを軽減する取り組み、工夫として、ワークライフバランスをサポートする制度を充実させています。例えば、働く時間を個人の裁量に合わせて調整が可能となるよう

に、フレックスタイム制度を導入することで。実際にお客様に会える時間に営業活動が可能となり、時間の有効活用につながっています。また、有給休暇取得促進や、ノー残業デーの設定などを通して、メリハリのある働き方を推進しています。

また、今まで対面での営業活動が基本となっていましたが、オンラインでの面談ができる体制を整え、よりフレキシブルな営業活動が可能となっています。

【質問 4】

CLT について、具体的な数値目標があれば、お聞かせください。

【回答 4】（回答者：技術開発部長 加藤富美夫）

CLT については、政府で明確な基準を策定している最中となるため、全国展開にはまだ課題の多い状況です。今後、政府の方針に沿って、具体的なロードマップを策定して行ければと考えています。

【質問 5】

建築営業の女性比率と、新卒採用と中途採用の定着率の違いなどについて、ご意見をお聞かせください。

【回答 5】（回答者：代表取締役 社長 小林 克満／執行役員 業務統括部長 中村武志）

現在、建築営業の女性比率は約 10%となっています。

女性の建築営業職については、ここ 5、6 年くらいで非常に増えてきており、社長主導の元、女性の営業職を増やす施策を推進しています。今現在、建築営業職全体に対する女性比率は、全体の 1 割（300 人前後）程度となっていますが、そこからなかなか増えない状況にあります。また、女性の管理職や支店長も一定数輩出してはいますが、こちらを増やしていくこともこれからの課題となっています。そういった背景もあり、スライド P28 に記載の女性育成プログラムも導入いたしました。

中途採用と新卒採用の定着率は、大きく差異があるわけではありませんが、中途採用の方が若干定着率が低い状況が続いています。その理由としては、中途採用、新卒採用ともに充実した研修制度を設けてはいますが、新卒採用については、手厚い営業活動の研修に加え、弊社の中での人間関係を構築するような研修プログラムを導入していることが影響しているのではないかと考えています。

また、建築営業職は本人の営業に対する適正の有無が、離職率に影響する部分が多いのが現状です。そこで、新卒採用の建築営業職を中心に、仮に営業に対する適正がなかった場合でも、非営業分野での能力を発揮するケースも多数ありますので、本人の適正も見ながら、臨機応変に配置転換も行うようにしています。

また、営業活動も単なるダイレクトセールスだけでなく、不動産流通開発というテナント企業との橋渡しをする営業セクションや、金融機関への訪問を通して営業先を開拓する営業セクションなど、様々な形をとってきています。

弊社としても、建築営業で成果が上がらないという方も、貴重な人材として考えていますので、本人の適正を見ながら、活躍できる機会を増やしていきたいと考えています。