

**大東建託グループ**  
**ESG 追加レポート 2021**  
—社会(S)篇—

## 0. はじめに(ESG 追加レポートとは)

---

大東建託株式会社(以下、当社)では、大東建託グループ(以下、当社グループ)の財務・非財務情報、および価値創造活動に関心をお持ちの方々に向け「統合報告書」を、当社グループの事業概要・業績、業界ポジション・市場環境などに関する指標や統計データに関心をお持ちの方々に向け「FACTBOOK」を、当社の環境活動に関心をお持ちの方々に向け「環境報告書」を毎年発行しています。

この度、株主・投資家様をはじめとするステークホルダーのみなさまからのご要望を受け、特に当社グループの非財務活動に関する認識・方針、マネジメント体制やKPI(重要業績評価指標)/KGI(重要目標達成指標)を含む定量データに関心をお持ちの方々に向けて「ESG 追加レポート」を発行いたしました。定期レポートと併せてご一読いただき、当社グループの事業活動に関するご理解を深めていただけますと幸いです。

尚、当レポートの各項目に関連する情報開示媒体(統合報告書、FACTBOOK、環境報告書、当社コーポレートサイトなど)がある場合には、媒体名と該当ページを都度掲載しておりますので、併せてご一読ください。

大東建託(株)コーポレートサイト

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

大東建託(株)コーポレートサイト IR 情報

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/>

大東建託(株)コーポレートサイト サステナビリティ

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/>

統合報告書

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/report.html>

FACTBOOK

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/factbook.html>

環境報告書

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/environment/>

**報告対象期間**

2020年4月1日～2021年3月31日

特に記載のない限り「期間」で捉えられる数値は2021年3月期、その他は2021年3月末時点の数値を報告しています。

**報告対象範囲**

大東建託株式会社、および大東建託グループの非財務活動。活動分野ごとに主要な対象会社が異なる場合は、都度、対象範囲を記載しています。

### 3. 社会（S）に関する取り組み

#### 1) 労働基準

##### 行動規範 1.②

##### 私たちの約束 従業員として①②

#### (1) 働き方改革

##### ① 方針・考え方

当社グループでは、「働きがいのある職場」「働きやすい職場」を目指し、経営層主導のもと、従業員エンゲージメント調査を軸に「評価制度の見直し」「組織的生産性の追求(長時間労働の改善)」「柔軟な働き方」に向けて、働き方改革を積極的に推進しています。

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>働き方改革

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-style-reform/>

##### ② 目標・結果

	単位	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度目標	2023 年度目標
各月ごとの平均残業時間数*	時間/月	19.1	14.6	17.0	16.0
総労働時間	時間/年	2,141.1	2,060.4	2,120	—
有給休暇取得率	%	77.4	76.4	77.0	80.0

\* 残業時間＝法定外労働時間＋休日労働時間

##### ③ 従業員エンゲージメント調査の実施

新5ヵ年計画(中期経営計画)において掲げるスローガン「夢や将来を託され、継続した成長ができる企業」を実現するには、従業員一人ひとりが「働きがい、誇り」を実感できる組織作りが不可欠です。当社グループでは、会社の業績向上、および従業員の「働きがい・誇り」につながる組織づくりの推進を目的とし、2021年度より従業員エンゲージメント調査を開始しました。従業員満足度調査のように、従業員から会社への一方的な満足度ではなく、「会社の理念やビジョン」と「従業員の会社への信頼や貢献意欲」の双方向の貢献度を把握し、表出した課題を改善することで、業績の向上と生産性の向上、および離職率の改善を図ります。

#### ④ 社内評価指標(健全経営ランキング)

2018年8月より、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支店・部門の健全経営に欠かせない要素にも着目した評価指標「支店健全経営ランキング」の運用を開始しました。評価項目ごとに共通の基準・計算式に従ってポイント換算を行い、関連部門別の評価を算出した上で各支店・部門のランキングを決定・開示し、従業員主導の就労環境改善につなげています。



#### ⑤ 有給休暇取得促進と年5日取得の義務化

当社グループでは、2016年より、計画的有給休暇の取得促進を進めてきました。2019年4月の労働基準法の改正に先駆けて2018年4月から有給休暇の年5日取得を義務化し、意識づけと取得の徹底を推進しています。

##### 【主な施策】

- ・ 年度始めに全社員が年間の有給休暇取得予定日を設定
- ・ 四半期に一度、有給休暇未取得の従業員に対し、人事部より強制力を持って取得促進を働きかけ
- ・ 有給取得促進デーを設定

#### ⑦ 適切な労務管理

従業員一人ひとりの正確な勤務実態を把握し、健康的な働き方を推進しています。

##### 【主な管理事項】

- ・ パソコンのログイン・ログオフ時刻を自動記録
- ・ 残業時間の開示
- ・ 21:30のパソコン強制シャットダウンによる退社促進
- ・ 22:00以降の事務所入室制限
- ・ 勤務間インターバル制度の運用(勤務終了から次の勤務開始までの間に、9時間以上の休息時間を設け、従業員の生活時間や睡眠時間を確保する制度)
- ・ 残業時間の上限設定
- ・ ノー残業デーの設定
- ・ 産業医による超過勤務者面談
- ・ 労務管理研修の実施

#### ⑧ 労働時間革命宣言に賛同

“組織をあげて長時間労働の是正に取り組み、1社のみならず業界全体の働き方を促進する”という株式会社ワークライフバランス社の趣旨に賛同し、「労働時間革命宣言」を行いました。

## 労働時間革命宣言企業

宣言 私たちは経営者として、自社での取り組みはもちろん、社会全体での脱長時間労働に賛成します!



大東建託

代表取締役社長

小林克満

### ⑨ ワークライフバランス

当社では、すべての従業員が仕事とプライベートを両立しながら継続的に活躍できる職場環境の構築を推進しています。法定以上に広げた制度とライフイベントに寄り添った柔軟かつ多様な就業制度を導入し、従業員の就業継続やキャリア形成をサポートしています。

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>ワークライフバランス

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-life-balance/>

### ⑩ その他、働き方改革に関連するトピックス

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>働き方改革

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-style-reform/>

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>ワークライフバランス

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-life-balance/>

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>社会への取組み>長時間労働の削減

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/sakugen.html>

## (3) 人権・ダイバーシティ

### ① 方針・考え方

当社グループでは、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。

また、ダイバーシティについては、「活力のある組織の維持および従業員がいきいきと働ける職場環境の構築」を中長期ビジョンに掲げ、人事部ダイバーシティ推進課を中心とした働きやすい職場環境づくりを進めています。

## ② 目標・結果

	単位	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度目標	2023 年度目標
役員に占める 女性の割合	%	6.7	8.3	6.7	6.7
管理職に占める 女性労働者の割合	%	4.1	4.6	4.8	6.0
女性労働者の割合	%	14.3	14.8	16.3	20.3
障がい者雇用率	%	2.98	2.95	3.00	33.6
男女別の採用10年前 後の継続雇用割合	%	男 43.6 女 58.3	男 43.6 女 67.6	男 46.1 女 57.1	男 47.9 女 67.0
男性従業員の 育児休業取得率	%	100.0	100.0	100.0	100.0
セクハラ 対応満足度	%	83.6	83.7	86.2	88.8

## ③ 大東建託のダイバーシティ&インクルージョン

- ・ ダイバーシティ&インクルージョン宣言
- ・ トップメッセージ
- ・ 大東建託が共有する価値観
- ・ ロードマップ

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>ダイバーシティ経営

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

## ④ 女性の活躍推進

当社グループでは、女性の活躍促進を経営課題の1つと捉え、会社全体で取り組みを促進しています。それぞれの女性が希望通りに働けるようダイバーシティ推進体制を整備し、「働き方改革」「ワークライフバランスの推進」に積極的に取り組んでいます。また、結婚・出産といったライフイベントに影響を受けやすい女性向けのキャリア支援を行うことで、女性のモチベーションアップを図っています。

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>女性の活躍推進

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

## ⑤ 女性育成プログラムの開始

当社は、2021年10月より、女性管理職の育成、登用に向けた、建設業界初<sup>※1</sup>となる「クォータ制<sup>※2</sup>」を導入した女性育成プログラムを始動しました。

女性育成プログラムは、昇進をハードルに感じる女性社員が様々な教育を経て、役員や管理職の役割を理解したうえで、キャリアの選択肢の1つとして当たり前と考えられるようにすることを目的としています。

※1 当社調べ

※2 政治における議員候補者や企業の従業員・管理職の一定数を女性と定める制度

### 【女性育成プログラムの内容】

女性管理職比率向上に向けた「クォータ制」の導入

女性従業員が昇進に対して抱く不安を解消するための「女性教育プログラム」の導入  
経営管理本部長を委員長とした、全職種横断型の「女性活躍推進委員会」の設置

当社コーポレートサイト:企業情報>広報活動>トピックス>2021>

【女性活躍推進】建設業界初「クォータ制」を導入した女性育成プログラム始動

[https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/joseiikusei\\_1214.html](https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/joseiikusei_1214.html)

## ⑥ 障がい者雇用の促進

当社グループでは、全社で障がい者の就労機会拡大に努めています。2005年5月、大東建託(株)は障がい者雇用に目的に特例子会社<sup>※1</sup>として大東コーポレートサービス(株)を設立しました。以降、同社は、当社グループ各社から印刷・事務サービス・ものづくりの「3種の業務」を主軸に、500種類以上の業務を請け負い、障がい者雇用と業務の集約化・効率化を促進しています。

また、2019年には、当社グループへのRPA(Robotic Process Automation)<sup>※2</sup>本格導入にあたり、障がい者の就労移行支援を行う(株)アーネストと提携し、RPAプログラマーとしての障がい者雇用・育成を開始しました。

※1 特例子会社制度に伴い、障がい者雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できるもの

※2 パソコンなどにソフトウェアとして導入されるもので、これまで人が行ってきた事務作業の一部を自動化する取り組み

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>多様な人材の活躍

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

## ⑦ 外国人技能実習生の受け入れ支援

当社では2014年より、ベトナム人技能実習生の受け入れ支援を実施しています。「外国人技能実習制度」は、自国の経済発展・産業振興の担い手となる人材を育成することを目的とした制度で、当社グループでは、延べ955名の外国人技能実習生受け入れ支援を行っています(2020年3月末時点)。

実習生が受け入れ先企業で、安全に、実践的な技術・技能等を習得できるよう、受け入れ前にはベトナム現地へ教育スタッフを派遣して日本の現場環境に近い条件での教育を実施し、さらに来日後は、メンタル面のサポート、賃貸住宅の家賃補助、日本語教育ツール(eラーニング)の提供等の支援を行っています。

2019年3月からは、新たにインドネシア人技能実習生の受け入れ支援も開始しており、2021年までに総数1,000名の受け入れを計画しています。

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>多様な人材の活躍

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

#### ⑧ 定年後再雇用制度

当社では、2006年度から「定年後再雇用制度」を導入しています。現役時代に培ったスキルや知識を定年後も活かしたいと希望する従業員が、引き続き活躍できる環境・制度の整備を進めています。2016年度には更新限度年齢の引き上げを行い、原則65歳到達年度末まで、業績や評価に関わらず雇用を継続でき、また一部職種については、65歳以上でも基準を設けた雇用継続が可能となりました。

#### ⑨ 学生向け体験型インターンシップの実施

当社グループでは、2009年より「学生向けの体験型インターンシップ」を実施することで、就業経験のない学生が実際の仕事を体感できる機会を提供するとともに、建設・不動産業界の認知向上に努めています。

##### 【Halfday仕事体験】

大東建託グループのリソースを使って、SDGsの達成に向けた事業アイデアを考えるプログラム。

##### 【1Day仕事体験】

各職種の体験を通じて、具体的な仕事内容や就労イメージを体感するプログラム。

##### 【技術職向け仕事体験】

実際の工事現場や独自のCADシステムを体験するプログラム。

当社コーポレートサイト:採用情報>新卒採用>インターンシップ

<https://saiyo.kentaku.co.jp/recruit/intern2023/>

#### ⑩ 従業員家族とのコミュニケーション活性化

当社では、従業員だけではなく、そのご家族のみなさまにとっても「夢や将来を託していただける企業・誇れる企業」であることを目指しています。

2019年8月、当社グループへの理解をさらに深めていただくことを目的に、従業員のご家族のみなさまを当社グループ本社にご招待する「大東建託ファミリーデー」を開催しました。

また、2019年7月より、当社グループの新卒採用において最終面接に合格している学生、および内定者とそのご家族のみなさまを対象とした「ご家族様向け会社説明会」を開催しています。当社グループへの理解を深めていただくとともに、入社後のミスマッチを減らすことを目指しています。

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン>ワークライフバランス

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-life-balance/>

#### ① その他、人権・ダイバーシティに関連するトピックス

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>ダイバーシティ&インクルージョン

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

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>社会への取組み>ダイバーシティ

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/diversity.html>

### (3) 人材育成・能力開発・評価

#### ① 方針・考え方

当社グループの持続的成長のために、当社グループ最大の経営資源である「人財」の育成は不可欠です。経営理念、経営基本方針、大東建託行動規範を具現化できる人材の育成を目指し、各種取り組みを進めています。

#### 【関連する社会変化・社会課題と当社グループの対応】

関連社会変化・社会課題	当社グループの対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフコース・キャリアプランの多様化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得・自己啓発支援の拡充</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>消費者意識の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成プログラムの構築・運用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>労働人口の減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内資格制度の運用</li> </ul>

#### ② 人材育成プログラム

当社グループが求める人材の育成を推し進め、学び続ける企業風土を醸成するため、2016年4月、役員・従業員の全階層を対象とする人材育成プログラムを構築しました。従来の教育制度の理念を継承、発展させるとともに、全職種共通のポータビリティスキル(職場や職種の垣根を越えて通用するスキル)に関する教育を体系化しています。

【人材育成プログラム(抜粋、大東建託株)】

階層	時期	研修	規約
担当職	入社時	新卒採用	入社時導入研修 社会人として必要な基礎知識の習得
		フォロー研修	入社1年目、3年目の振り返りと中期目標の設定
	中途採用	全職種新人研修	職種毎に必要な基礎知識の習得
		入社2年目研修	ビジネスマンとしての基本スキルの習得
	入社後 2～4年	入社4年目研修	ヒューマンスキル・論理的思考力の習得
その他	女性社員 キャリアデザイン研修	女性活躍推進のための研修	
管理職	昇進候補者	課長候補者研修	管理能力・改善力・指導能力・ファシリテーションスキルなどの習得、経営層との意見交流会
	昇進時	昇進管理職研修・管理者養成研修・ 管理職スキルアップ研修	管理職の役割理解・部下育成コーチングスキルの習得など管理職基礎スキルの習得
	昇進候補者	上級管理職候補者研修 ビジネススクール通学	判断方法・課題解決・対人関係などのスキルの習得 経営スキルの習得、異業種交流
上級管理職	昇進時	昇進上級管理職研修・ 上級管理職スキルアップ研修	人材・戦略・財務など、上級管理職スキルの習得
	役員候補者	経営幹部候補者研修 ビジネススクール通学	課題解決力・対人関係スキル・リーダーシップ行動など、経営戦略・事業戦略スキルの習得 経営者の視座・視点を獲得、意思決定力・組織マネジメント力の習得、異業種交流
役員		[新任]執行役員・取締役研修	役員に求められるスキルの習得、ビジネス環境変化の共有
		執行役員・取締役研修	

※職種別の研修は含まれません

2021年3月末時点

### ③ 社内ベンチャー制度「ミライノバーター」

当社グループでは、2020年4月、新5ヵ年計画の達成と当社グループの持続的成長の実現を目的とし、新規事業の創出と社内起業家支援、また全従業員が能動的に企画立案できる企業風土の創出を目指した、社内ベンチャー制度「ミライノバーター」を開始しました。本制度は、当社グループの従業員であれば誰でも参加することができ、事業化段階に応じたインセンティブのほか、ワークショップや個別相談会により、事業化に向けた提案者のサポートを行っています。

当社コーポレートサイト:企業情報>広報活動>トピックス>2021年>

【新規事業創出】社員と会社の成長につなげる 社内ベンチャー制度「ミライノバーター」

[https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/mirainnovator\\_0921.html](https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/mirainnovator_0921.html)

### ④ 建託士試験制度

当社グループでは、社業や建物賃貸事業に関する、広範囲かつ基本的な知識を習得させ、資格として認定することで、社外への正しい情報発信と正確な事業提案を担保することを目的とした社内資格「建託士」試験制度を導入しています。大東建託の一括借上システム「賃貸経営受託システム」や当社グループの商品知識についてだけではなく、市場関連知識、税務知識、専門用語など、土地活用を提案する上で必要な、幅広い知識習得を支援しています。

### ⑤ 自己啓発・資格取得支援

当社グループでは、従業員一人ひとりが主体的に学び、成長することで、当社グループも永続的に発展できる企業に成長し続けることを目的として、従業員の自己啓発支援を行っています。資格取得支援制度では、会社が指定した通信教育講座を受講し、一定の要件を満たした場合、受講費用の補助を行っています。

また、一級建築士、1級建築施工管理技士の資格取得に向け、自主勉強会や合宿研修等を実施しています。

【資格取得者数】

資格	単位	2020年度
一級建築士	人	1,409
1級建築施工管理技士	人	2,011
宅地建物取引士数	人	1,507
管理業務主任者数	人	219

⑥ 評価制度の見直し

ライフイベント等による制約があっても、能力に応じ適正に評価される仕組みを随時整備しています。

地域別給与制度	全国転勤を前提とした全国一律の基本給を見直し、「地域別基本給」を全社員のスタンダードとし、転勤した社員については別途手当を支給
勤務地限定者の賞与評価見直し	従来、一定割合が減額されていた勤務地限定者の賞与を、通常勤務者と同じ基準に設定
産休・育休明けの昇降格ポイント算出期間の変更	昇降格ポイントの算出期間から産休・育休期間を除外
非正規社員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有期雇用から無期雇用転換の基準新設</li> <li>・ 「正社員」へのキャリアアップルート構築</li> <li>・ 福利厚生制度の処遇改善</li> </ul>
考課者研修の実施	「面談手段」を再構築。個人評価を明確にフィードバックし、「期待」を伝える方法へ

⑦ その他、人材育成・能力開発・評価に関連するトピックス

当社コーポレートサイト:IR 情報>統合報告書>統合報告書2020>人材育成

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/pdf/2020/tougou/69.pdf>

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>社会への取り組み>人材育成・能力開発

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/nurture.html>

(4) 中核労働基準の尊重

当社では、日本労働組合連合会が定める中核労働基準を尊重しています。中核労働基準とは、労働に関する最低限の基準を定めたものであり、「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」の4分野から成り立っています。

日本労働組合連合会ウェブサイト>主な活動>国際活動>中核的労働基準と ILO

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/ilo/>

## 2) 労働安全衛生

### 行動規範 5.③

従業員の健康増進・安全管理に戦略的に取り組むことは、生産性の向上や組織の活性化など、様々なメリットをもたらします。当社グループは、グループ全体で健康経営を実践するとともに、法令や社内規定に基づいて安全衛生管理を徹底し、安全・安心な労働環境の確立を図っています。

#### 【関連する社会変化・社会課題と当社グループの対応】

関連社会変化・社会課題	当社グループの対応
<ul style="list-style-type: none"><li>● 法施行・法改正(労働基準法、安全衛生規則等)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 専任部門、および安全衛生委員会の設置</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>● 労働災害への対応要求の高まり</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 産業医・保健師による職場巡視の実施</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>● 労働人口の減少</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 施工における独自の基準書・手順書の策定・運用</li></ul>

### (1) 健康経営

#### ① 方針・考え方

当社は経営理念に則り、健康経営をトップ主導のもと体系的に推進しています。従業員の健康増進・安全管理に戦略的に取り組むことにより、生産性の向上や組織の活性化を目指すとともに、従業員が当社で働くことに誇りを感じ、夢や将来を託せる企業となるため、健康経営に積極的に取り組んでいきます。

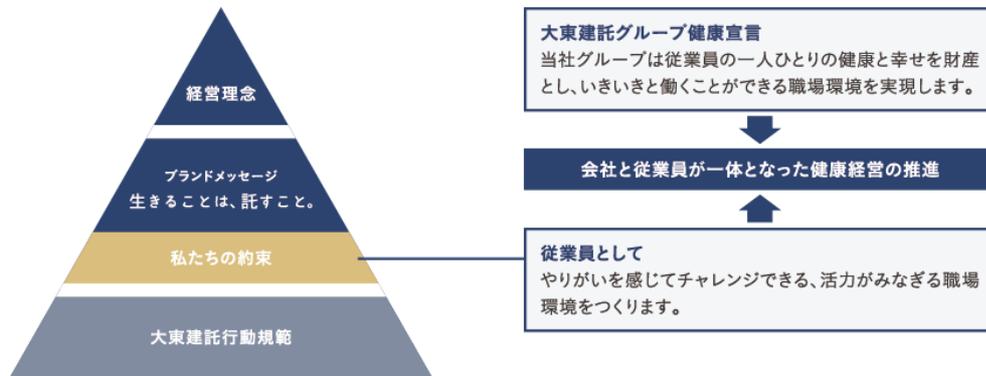


#### ② 健康経営の目的

当社グループの健康経営は、従業員の健康を第一としたうえで、従業員の働き甲斐ややりがいを創出し、生産性と企業価値を向上させることを目的としています。更に、健康経営だけでなく、SDGsの視点から、一層グローバルな取り組みを推進していきます。

#### 【大東建託グループが共有する価値観と健康経営】

### 大東建託グループが共有する価値観



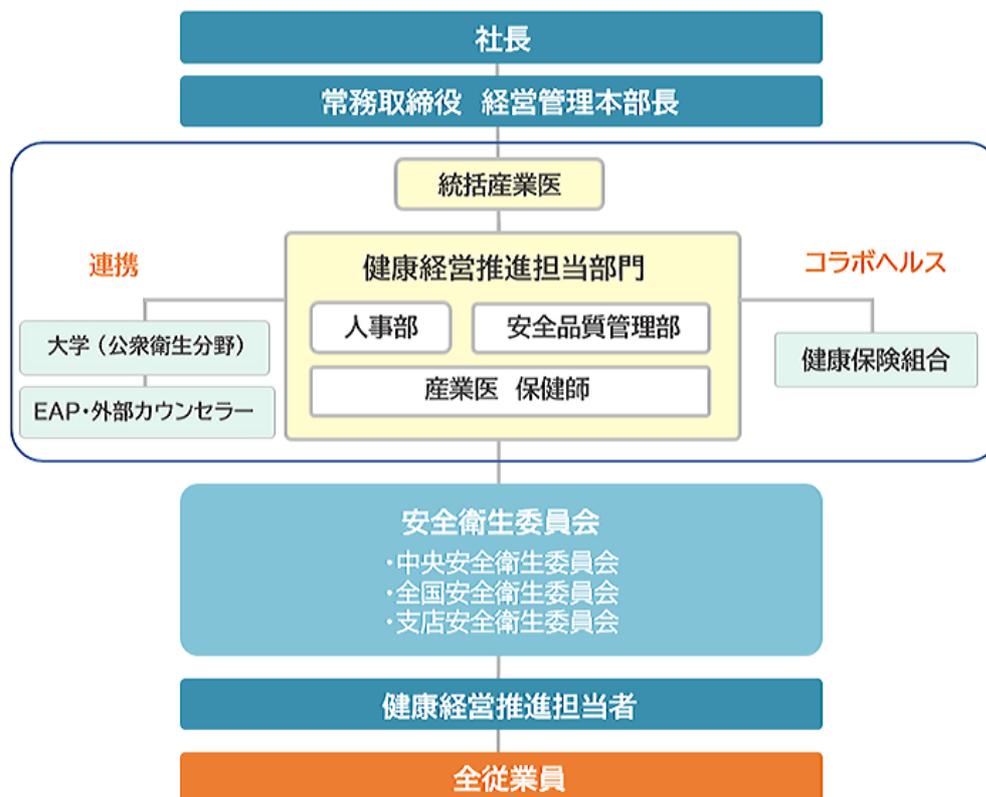
#### ③ 大東建託グループ健康宣言

当社は従業員一人ひとりの心と体の健康と幸せを財産とし、いきいきと働くことができる職場環境を実現します。

#### ④ 健康経営体制

社長、経営管理本部長のもと、統括産業医、保健師、健康保険組合や大学などが協働し、健康施策を戦略的に展開しています。また、全国のすべての支店に計 1000 名の衛生管理者を配置しています。これにより分散型事業場においても健康経営を速やかに垂直・水平展開できる態勢を構築しています。

## 健康経営推進体制



### ⑤ 安全衛生委員会

当社では、全社に情報を伝達することを目的とし、3段階の安全衛生委員会を設置しています。支店や本社部門から、全社員に審議内容が伝達されますが、その結果は支店ごとの安全衛生委員会議事録に記載され、安全衛生委員会事務局が内容を確認できる仕組みになっています。

### 3段階の安全衛生委員会



(2020年10月9日現在)

#### 【中央安全衛生委員会】

経営管理本部長を委員長、執行役員を議長とし、毎月開催しています(委員は各部門より選出された者にて構成、労働者代表が推薦し決定)。当月の審議内容を協議します。

#### 【全国安全衛生委員会】

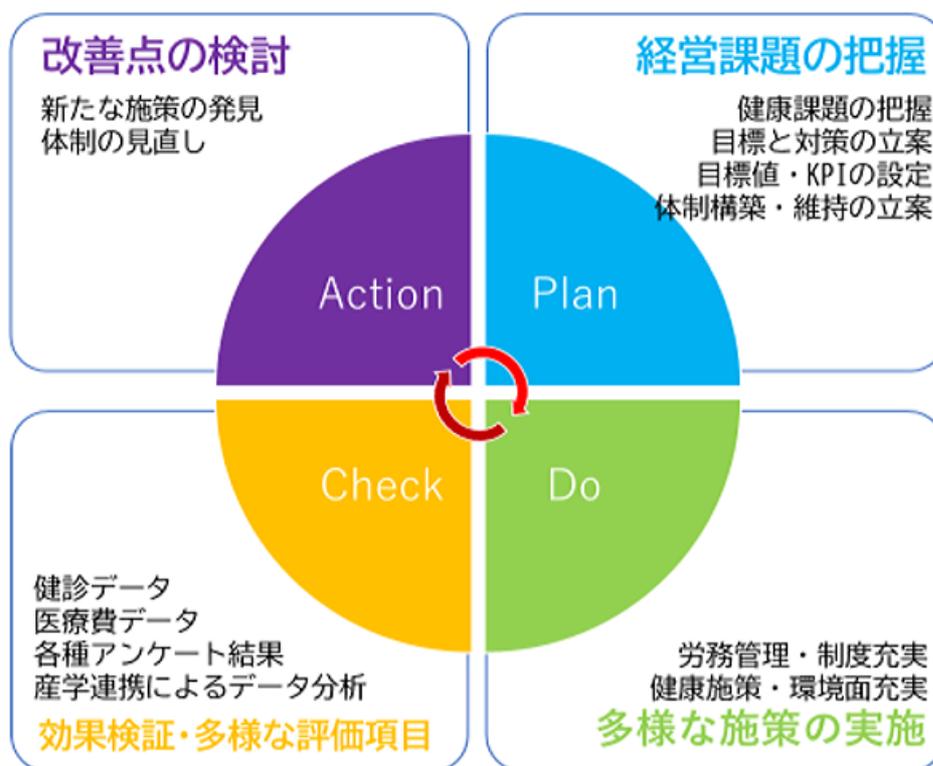
中央安全衛生委員会で審議した内容を、TV会議システムにより、全国に発信します。画面の向こうには、支店長始め安全衛生委員と労働者代表が参加しています。

#### 【安全衛生委員会議事録】

各支店の安全衛生委員会では、健康障害防止やメンタルヘルス対策を目的とした、長時間労働防止対策、働き方改革やワークライフバランス・生産性・ワークエンゲイジメント向上等も協議事項に含まれます。ボトムアップ、支店間の水平展開や、施策の好事例の展開にも活用しています。

#### ⑥ 推進方法

健康経営を効果的・効率的に行うための戦略マップを作成し、PDCA サイクルを回しながら健康課題の解決を目指しています。



#### ⑦ その他、健康経営に関するトピックス

コーポレートサイト:企業情報>サステナビリティ>社会への取り組み>健康経営  
<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/kenkou.html>

## (2) 施工現場の労働安全衛生

### ① 方針・考え方

当社グループでは、「人間尊重の精神を基礎とし、施工現場で働く人々の生命を守り、環境整備を行い、健康を確保することは、企業として果たさなければならない社会的責任である」を安全衛生管理の基本理念としています。この基本理念のもと、労働安全法、労働安全衛生法および当社規定に基づき、安全衛生管理を徹底し、業務遂行上発生する労働災害および疾病を未然に防止することで、施工現場で働く方々が安心して業務に従事できる労働環境を整備しています。

### ② 災害防止協議会の設置

労働基準法に基づき、当社グループと協力会社との相互の協議により、施工現場における統括管理の円滑な運営を図り、作業員の災害防止に寄与することを目的とし、災害防止協議会を支店、施工現場、および労災発生現場に設置しています。

### ③ 安全作業手順書と安全施工基準書

作業規律の遵守と災害要因の排除、安全衛生管理体制の強化による現場労働災害の撲滅を図るため、作業・施工の基準となる「安全衛生基準書」と、施工現場ごとに作成する「安全作業手順書」の運用を徹底しています。

### ④ 危険予知活動表の運用

当社では、当日実施する作業に潜む危険や、その危険回避のための方策を、作業員全員で考え記入させる「危険予知活動表」の運用を通し、危険予知活動の徹底を図っています。

### ⑤ 現場作業員の健康管理

施工現場で発生する危険性が高い心筋梗塞、脳卒中の予防と、作業員の適正な健康管理のために、施工現場に入場する全作業員に血圧測定を実施し、基準値外の作業員の入場・作業を制限しています。

### ⑥ 安全管理指針

建築する建物の構造種別や、監督方法(専任、巡回)、および担当者の現場管理能力による安全管理のバラつきをなくすことを目的に「安全管理指針(ガイド)」を策定し、構造や業種ごとの管理ポイントを明確にするとともに、作業開始前の安全指導に活用しています。

## (3) その他、労働安全衛生に関わるトピックス

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>社会への取組み>健康経営

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/kenkou.html>

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>社会への取組み>安全衛生管理(建設現場)

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/safe.html>

当社コーポレートサイト:IR 情報>統合報告書>統合報告書2020>健康経営・労働安全  
衛生

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/pdf/2020/tougou/67.pdf>

### 3) サプライチェーン(社会)

#### 行動規範1.3

#### 私たちの約束 取引先様へ①②③

#### (1) 方針・考え方

##### ① 資材調達的基本的考え

当社コーポレートサイト:企業情報>会社概要>資材調達>資材調達的基本的考え

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/outline/procure/kihon.html>

##### ② 反社会的勢力排除に対する基本方針

当社コーポレートサイト:企業情報>IR情報>ガバナンス>コンプライアンス

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/governance/compliance.html>

#### (2) 取引開始の手順

<b>1</b>	<b>事前検討</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>取引対象資材導入の可能性を検討</li><li>環境マネジメント、法令順守姿勢の調査</li><li>取引対象資材の生産体制、品質保証体制、納入及び輸送体制、販売実績等の把握</li></ul>
<b>2</b>	<b>価格競争力の検討</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>取引対象資材市場価格、及び積極的・継続的な価格低減施策等</li></ul>
<b>3</b>	<b>品質検討・資材サンプル・仕様書の受領</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>資材・商品サンプル・仕様書の受領</li><li>製造拠点視察</li><li>テスト施工</li></ul>
<b>4</b>	<b>お取引開始</b>

#### (3) パートナーシップの強化

##### ① 当社グループ協力会社様

	単位	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度目標	2023 年度目標
賃貸住宅ローン 取り扱い金融機関様	機関	380	369	-	-
大東建託協会会員	社	9,882	8,974	-	10,350
協力不動産会社様	店	13,214	13,139	-	13,800

## ② 大東建託協力会

当社企業活動は、地元パートナー様との協業のもとに成り立っています。パートナーシップの基盤の1つが、設計・施工のご協力をいただいている地元企業様で組織する「大東建託協力会」です。大東建託協力会では、会員様を対象とし、健康診断や技能講習会参加者への補助制度等の福利厚生を充実させたり、定期的な会報誌を発行したりすることで、協力会全体の活性化を促進させるなど、さまざまな形で支援を行っています。

当社コーポレートサイト:大東建託協力会

<https://www.kentaku-kyouryokukai.jp/>

## ③ 大東建託協力会 一人親方会

大東建託協力会は、協力会事業の一環として「大東建託協力会一人親方会」を設立しました。これは、現場で働く一人親方\*が国の労災保険に加入するための特別加入団体です。2016年10月より関東エリアから開始し、2017年2月には対象エリアを全国36のエリアに、2017年10月には全国に対象エリアを拡大しています。今後も施工協力会社の従業員が、安心して働くことのできる環境を整備していきます。

※設計・施工の仕事に関して、個人で仕事を請け負っている方や、労働者を持たない法人の代表者

### 【主な補償内容】

療養補償、傷病補償年金、障害補償一時金、葬祭料、遺族補償一時金、休業補償、障害補償年金、介護補償、遺族補償年金

出所:厚生労働省「特別加入制度のしおり<一人親方その他の自営業者用>」

## ④ 賃貸フォーラムの開催

当社グループでは、金融機関をはじめとするお取引先様との相互理解を深めるために、2010年より毎年「賃貸フォーラム」を開催しています。2019年に開催された賃貸フォーラムには175社365名の方にご参加いただき、当社グループの現状や今後の方針を共有しました。また2020年は、初めてオンラインで開催。「コロナで賃貸住宅はどう変わるか?」をテーマに、パネルディスカッションを実施するなど、その年ごとのテーマに合わせた賃貸住宅業界の情報共有を行っています。

### 【過去の賃貸フォーラムテーマ】

2010年 賃貸住宅から始まる地域経済の活性

2011年 これからの賃貸住宅と日本社会変遷のクロスポイント

2012年 徹底研究!賃貸住宅の付加価値戦略

2013年 賃貸住宅業界を取り巻く環境変化と大東建託グループ戦略

2014年 賃貸住宅が切り拓く、未来

2015年 “2040年問題”に於ける賃貸住宅市場展望

2016年 賃貸住宅が担う役割~地域コミュニティ創生のために~

- 2017年 空き家問題の実態に斬り込む～賃貸住宅は本当に供給過剰なのか～  
2018年 2030年の賃貸住宅を考える  
～東京オリンピック開催から10年後の未来展望～  
2019年 令和新時代。変われ、賃貸住宅！！  
～襲来するソロエコノミー、MaaSが起こす移動革命。  
賃貸住宅に何ができるか～  
2020年 コロナで賃貸住宅はどう変わるか？  
2021年 長引くコロナ。賃貸住宅、働き方・暮らし方はどうなる？

当社コーポレートサイト:企業情報>広報活動>トピックス>2021年>

【オンラインフォーラム】第12回「賃貸フォーラム2021」をオンライン開催

[https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/chintaiforum\\_1202.html](https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/chintaiforum_1202.html)

## 4) 品質管理

### 行動規範 3.①

私たちの約束 オーナー様へ②、入居者様へ③

#### (1) 方針・考え方

長期安心・安全・安定の賃貸経営実現には、耐久性やメンテナンス性など、建物自体の品質も重要です。当社グループは、厳しい品質管理と確かな施工管理のもと、事業計画、設計・施工から建物完成後の維持管理まで、一貫通貫で管理する体制を整え、高品質な賃貸建物づくりを追求し続けています。

#### 【関連する社会変化・社会課題と当社グループの対応】

関連社会変化・社会課題	当社グループの対応
<ul style="list-style-type: none"><li>● 企業不祥事の増加(建築基準法違反、施工不良問題等)</li><li>● 自然災害の増加</li><li>● 消費者意識の向上</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 独自の基準書・検査項目の策定・運用</li><li>● 独立部門による検査の実施</li><li>● データ・画像による施工管理と報告の徹底</li></ul>

#### (2) 品質管理システム

当社グループでは、建物に使う資材の調達から設計、施工、完成の際に行う検査に至るまで、一貫した体制で管理を行い、品質の高い賃貸建物を提供しています。さらには、完成後も2カ月に1度定期点検を実施し、品質維持や早期メンテナンスを積み重ねていくことで、建物価値を長期に維持します。



#### ① 設計

賃貸住宅専門会社として蓄積した知見をもとに、380項目を超える設計基準を示した独自の「設計基準書」によって、最適な建物を計画します。また、独自に開発した高耐久資材や最適な工法の採用で、建物の品質と価値の長期維持を実現します。

#### ② 施工

独自の施工管理システム「DK ネットワーク」によって、施工状況などを画像とともにデータベース上で管理・共有し、品質・工程管理と施工業務の効率化を図っています。また、「施工基準書」によって社内施工基準の明確化を図り、高品質な建物を提供しています。

#### ③ 検査

「品質検査の合否をもって、次工程に進捗する」を原則とし、施工部門が1建物当たり約500項目におよぶ自主検査を行い、さらには独立部門「監理センター」による厳格

な検査等を徹底しています。また、各種検査時の記録画像は「自主検査報告書」としてまとめ、オーナー様へお渡ししています。

#### ④ 管理

建物管理専門のスタッフによる定期点検で、建物の品質維持、修繕箇所の早期発見、必要なメンテナンスを行い、その内容や状況を2カ月ごとにオーナー様に報告します。加えて、定期的を実施する清掃や共用エリア・共用設備の維持・管理による美観維持に努めています。

### (3) 国土交通省による施工現場の実態調査・ヒアリングに関して

2019年5月、国土交通省は、相次ぐ賃貸住宅の施工不良問題を受け、当社グループを含む賃貸住宅建設を手掛ける17社を対象とした品質管理体制実態調査を実施しました。調査内容は下記①②の通りです。

現場調査とヒアリングにより、当社グループが施工・管理を行う建物の品質をはじめとした現場管理体制、施工記録システム、並びに検査運用等について、問題がないことが確認されました。

① 当社グループの商品開発から完成に至る品質管理のプロセスと組織体制について、事前に行われたヒアリング内容の再確認

② 当社グループの実現場における施工状況の確認、およびヒアリング時に説明した品質管理内容と実現場での品質管理状況の整合性の確認

## 5) 地域社会・コミュニティ

行動規範 1.②、4.①②③、5.②、6.①②

私たちの約束 取引先様へ③、地域社会へ①②

### (1) 目標・結果

	単位	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度目標	2023 年度目標
地域貢献活動 実施件数	件	179	147	-	200
大東建託グループみらい基金 参加従業員数	人	5,243	4,927	-	8,000
支援総額	万円	13,351	36,165	-	-
支援団体数	団体	14	16	-	-

### (2) 支店主幹による「地域貢献活動」

“支店＝地元企業”の精神のもと、地域の方々と合同で行う活動に支店従業員が直接参加し、地域の方々とコミュニケーションを図ることで、当社の認知度の向上と地域活性化の両立を目指しています。

#### ① ボランティア活動、次世代支援

地域イベントでのボランティアスタッフ、清掃活動、就活支援セミナーへの参加、建築を学ぶ学生との産学連携活動などの活動

#### ② 地方創生活動

地域の課題に取り組む有識者や地方創生に関わる方々との交流活動

当社コーポレートサイト:サステナビリティ>社会への取組み>社会貢献・地域コミュニケーション>地域貢献活動

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/community.html>

### (3) 親子体験会

全国の施工現場を地域の方々との貴重な接点とし、近隣や地域のみなさまとコミュニケーションを取ることで、施工現場を知り、体験していただくとともに、現場で働く従業員のモチベーションアップと、工事期間中の近隣住民への理解促進を図る。

#### ① 親子体験会とは

建設中の施工現場にて、普段工事でご迷惑をお掛けしている近隣のみなさまや、地域の方向けに『親子で施工現場を体験できるブース』を設置・運営してコミュニケーションを図るイベント

## ② 実施事項(一例)

### 【ショベルカー体験】

建設機械操作指導員監視のもと、エンジン停止状態で運転席に座り写真撮影・疑似操作を体験。また建設機械操作指導員による運転実演も実施。

### 【DIY体験】

制作キットを使い、大工さんや当社グループ従業員のサポートのもと、工具を使って切る(のこぎり)・打つ(金槌)・削る(やすり)を体験。出来上がった工作物はお持ち帰りいただく。

### 【測量体験】

測量機器(レベル、トランジット)を用いて、高さ測定を疑似体験

## (4) 大東建託グループみらい基金

当社グループでは、従業員と会社の共同基金「大東建託グループみらい基金」を2015年4月から開始し、「地方創生」「災害復興」に寄与する活動・団体を支援しています。この基金は、東日本大震災の遺児支援を目的として、2012年5月に設立された「大東建託グループあしなが基金」から目的と名称を変更したもので、基金に参加する従業員による積立金と、従業員積立金と同額の会社寄付、株主様からの寄付により成り立っています。全国で事業を行う当社グループにとって、元気で魅力あふれる街は欠かせません。今後もみらい基金の活動を通して、地域のみなさまと交流する機会を作り、活気あふれる街づくりに寄与していきます。

### 【みらい基金の仕組み】



大東建託グループmirai基金ウェブサイト  
<https://www.kentaku.co.jp/mirai/>

#### (5) チーム大東

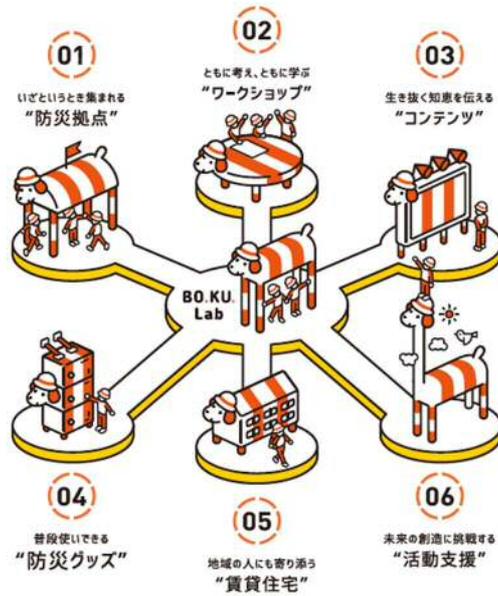
当社グループでは、オーナー様、入居者様、従業員および  
 そのご家族の方で、世界の頂点を目指すアスリートを支  
 援する、未来のアスリート支援プロジェクト「チーム大東」  
 を、2014年より運営しています。



チーム大東ウェブサイト  
<https://team-daito.com/>

#### (6) 防災と暮らし研究所「ぼ・く・ラボ」

当社グループでは、賃貸住宅における防災意識向上を目指すプロジェクト「防災&暮らし研究所『ぼ・く・ラボ』」を展開しています。「ぼ・く・ラボ」では、当社グループ従業員のほか、防災の現場で活動するNPO 法人の方々をメンバーに迎え、防災を通じた地域コミュニケーションの機会創出や、それら防災支援活動から得た知見を活かした商品・サービスの開発など、当社グループ内外の防災力強化に寄与する活動を推進しています。近年、日本国内において自然災害が多発したことで、消費者の防災意識は年々向上しています。当社グループは「ぼ・く・ラボ」の活動を通じて、当社グループの防災力を強化するだけでなく、災害に強い建物・街づくりに貢献できる企業を目指します。



#### 【ぼ・く・ラボの主な取り組み】

- ・ 支援物資や給電設備等を配備した防災拠点「ぼ・く・ラボステーション」の全国展開
- ・ 地方創生・災害復興に関与する団体への支援
- ・ 災害時に地域の方への電源供給が可能な太陽光パネル搭載賃貸住宅の展開
- ・ 防災に関するウェブコンテンツ配信
- ・ 入居者様向け通販サイトで防災グッズを販売

防災と暮らし研究所「ぼ・く・ラボ」ウェブサイト

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

当社コーポレートサイト:IR 情報>統合報告書>統合報告書2020>未財務活動

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/pdf/2020/tougou/47.pdf>

#### (7) 賃貸住宅コンペ

当社グループでは、「賃貸住宅がもつ魅力」をより多くの方と考えていきたいという思いのもと、テーマに合わせた賃貸住宅のアイデアや運営方法の提案を一般の方々から募集する「大東建託 賃貸住宅コンペ」を 2012 年より開催しています。

第10回大東建託賃貸住宅コンペウェブサイト

<https://kentaku.shinkenchiku.net/>

大東建託株式会社 〒108-8211 東京都港区港南2-16-1 <http://www.kentaku.co.jp>

お客様サービス室

**0120-1673-43**  
[cs@kentaku.co.jp](mailto:cs@kentaku.co.jp)

フリーダイヤル受付時間／午前10:00～午後5:00  
(土日・祝日・夏期・年末年始の休業日を除きます。)

※本冊子に記載されている全ての情報は、著作権法およびその他の法律により保護されています。無断での引用や転載、複製は禁じられています。

ESG 追加レポート 2021 社会(S)篇 (2021.12.28)