

# 大東建託株式会社 ESG 説明会2023

## 質疑応答

日時：2023年12月6日(水) 15:30~16:48

対応者：取締役 上席執行役員 設計統括部長 舘 正文

取締役 上席執行役員 業務本部長 田中 良昌

---

### 【質問 1】

- ・マテリアリティ KPI で定めている ZEH 供給割合の 2023 年度目標が 60%と設定されていますが、既に達成しているかと思われます。目標設定が低すぎると思われるため、見直しを  
してはいかがでしょうか。また、中期・長期目標があれば教えてください。
- ・今回説明はありませんでしたが、営業職の採用及び定着の施策について行っていることを教  
えてください。

### 【回答 1】(回答者:舘 正文/田中 良昌)

- ・ZEH 供給割合ですが、2023 年 10 月末時点で 66.2%と既に達成しており、社内で目標設  
定の見直しを検討いたします。長期目標ですが、2030 年に100%を計画しており、長期目標  
を見据えて取り組みを推進しています。中期計画については別途策定後、情報開示させていた  
だきます。
  - ・営業職の定着率と対策についてですが、新卒入社社員に対しては、営業職を現場に配属す  
る前に研修を行い、メンタルケアや業務に必要な教育を行っています。また、フォロー体制も整  
えています。中途入社社員に対しても同様に、経験不足による現場での孤独感を解消するた  
め、入社後 6 カ月間は、支店長を中心に現場業務のフォローや OJT を行うなどの対策を行っ  
ています。
- 

### 【質問 2】

- ・近頃、既存建築物を建て替えする場合の廃材管理や取り壊した後に再生材料として利用して  
いくのか、それがどのような形で進んでいるのかなど話題になります。御社での取り組みがあ  
れば、ご紹介いただきたいです。

・従業員エンゲージメント調査について、エンゲージメントスコアの改善が進んでいるということでしたが、具体的にどのような取り組みが改善に寄与しているのか、具体的な事例があれば教えてください。

**【回答2】(回答者: 舘 正文 / 田中 良昌)**

・当社でも既存建物の建て替えを数多く取り組んでおり、比率も向上しています。解体時のリサイクル率は 86.6%となっています。解体資材の木材については、将来的には建築廃材によるバイオマス発電も検討しています。弊社で工場を保有しておらず、外壁材や石膏ボードといった建材のリサイクルにおいては、建材メーカーとの連携によりリサイクルをしています。鉄筋や鋼材等においては、以前より収集やスクラップという形でリサイクル率を向上させるために取り組んでいます。取り組みについては、当社ホームページでも随時情報開示してまいります。

・従業員のエンゲージメントスコアの改善につながった取り組みですが、弊社では会社主導・職場主導の取り組みを行っています。まず、会社主導の取り組みとして、①社長自身が「さん付け運動」をして従業員と積極的にコミュニケーションを取っている。②「サンクスプレゼント活動」では、日常的に従業員同士が感謝伝える活動実施している。③当社グループが共有して持つべき意識・価値観・考え方の拠りどころを示し、従業員へ配布している冊子「DNA ノート」を用いて、従業員に企業の意識や価値観、考え方を共有し浸透させている。④エンゲージメントのスコアが低いチームや支店に対して「管理職向けのワークショップ」を行い、指導する。といった活動を行っています。そして、職場主導の取り組みとして、現場で職場改善活動を実施していただき、フィードバックをしています。これらの取り組みにより、エンゲージメントスコアの上昇につながっていると考えています。今年 11 月にも従業員エンゲージメント調査を実施いたしましたので、結果が分かり次第公開させていただきます。

-----  
**【質問3】**

・2024 年度より新人材育成体系を導入するとのことですが、現場での新人材育成体系はどのようなのでしょうか。

・DX 人材の育成では、現場監督も知識を豊富にしていかなければならないと考えていますが、育成についてどのようなイメージでお考えになっているか教えてください。

**【回答3】(回答者: 田中 良昌)**

・新人材育成体系は、刷新ポイントとして、①階層が上がる時に必要なスキルであるヒューマンスキル、問題解決スキル、経営スキルの要素を取り入れたこと。②全従業員へオンライン学習環境を提供することで時間と場所を選ばず学習ができる自律的な学習支援を全社展開すること。③新人社員から中堅社員や管理職、経営管理幹部候補につながる一貫性のあるスキルの積み上げのため外部研修も導入していくこと。④管理職向け研修としてスキルや適性を測定する定期的な昇進の要件を導入すること。といった4点を取り入れ、現場だけでなく全社的に展開していきます。

・DX 人材については、当社では、まず本社内で DX 人材の内製化・育成を進めています。スムーズスタートではありますが、この 2023 年度は約 700 名を対象に e-Learning などのリスクリングや研修カリキュラムを充実など、取り組みを加速させています。来年度以降は、従業員エンゲージメント向上と人材育成・基盤整備を通じて、全社的にDXの推進力を更に強化していきます。

以上