

大東建託グループ サステナビリティ説明会

2024



中期経営計画と サステナビリティ

竹内 啓

代表取締役 社長執行役員 CEO



大東建託グループ 未来への志（パーパス）

託すをつなぎ、未来をひらく。



パーパスの具現化に向けて

策定完了

Step 1

基準作り

全社員向けの
行動指針を検討

Step 2

制度変更・仕組化

人事制度の
見直し

Step 3

浸透

現場への
落とし込み

約80名

経営 & 現場社員 が全国から集結！ 全社プロジェクトで熱く議論



A photograph of four people on a stage. From left to right: a man in a dark suit with an orange boutonniere, a woman in a dark suit with a yellow boutonniere holding a small trophy, a man in a dark pinstripe suit with glasses and a red boutonniere speaking into a microphone while holding a trophy, and another man in a dark suit with a red boutonniere. The background is a mix of dark and light wood paneling.

パーパスに込めた想いを
体現する人を増やす

グループ丸新たな挑戦

“グループ全社員の力”
最大化



現場主義

社員とのランチミーティング



学生新聞スタッフのみなさま

人との ご縁を 大切に



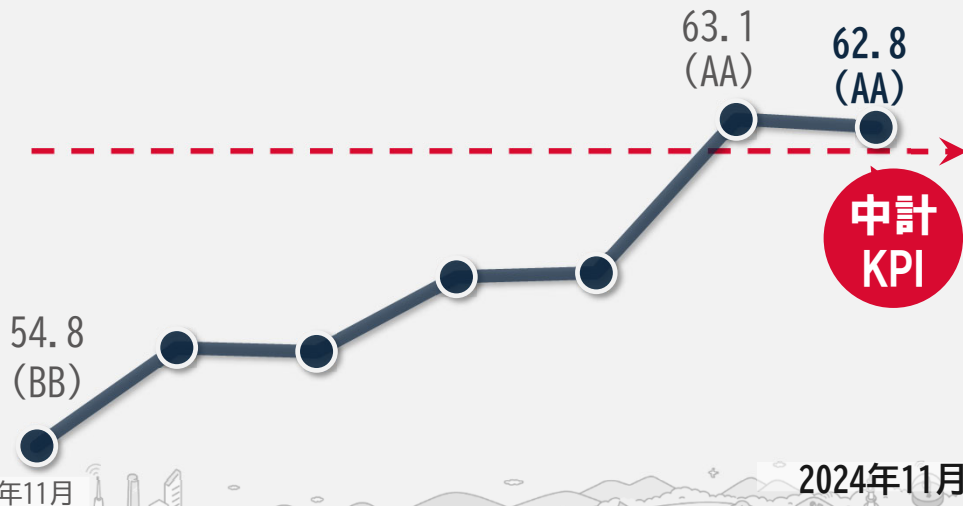
■学生新聞
人とのご縁を大切に自分を磨き
続けること（2024年4月公開）
<https://x.gd/DarJo>



社員の成長
=
会社の成長



従業員エンゲージメント 高水準を維持



優秀な外国人材の施工管理技術者を確保



当社経営幹部による現地での採用面接の様子
(ウズベキスタン)

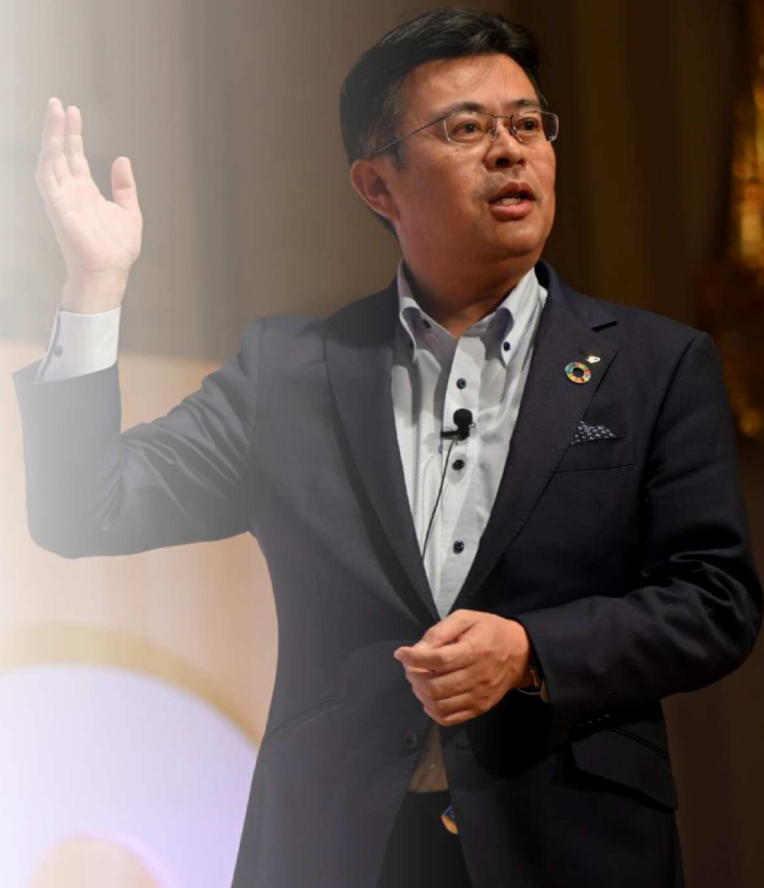


シンガブルバンサ・カラワン大学と施工管理技術者育成講座開設で合意
(インドネシア)

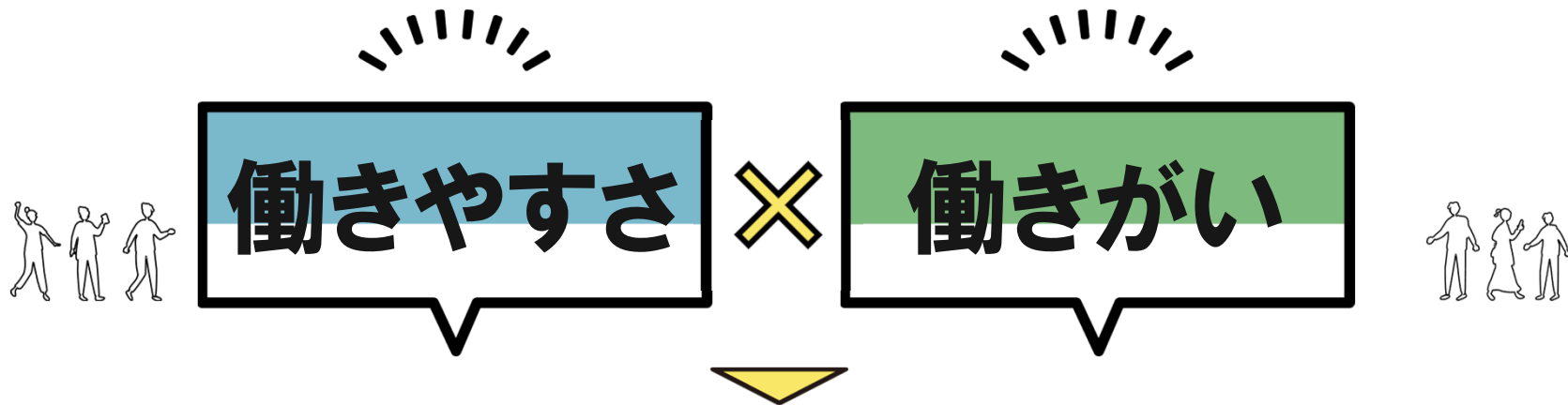
大東建託の 人的資本経営

田中 良昌

取締役 上席執行役員
業務本部長



人的資本経営の推進



“グループ全社員の力”最大化

方針

2024年度

2025年度

2026年度

① 人的資本経営の推進

- 1) 社員のキャリア自律支援
- 2) DE & I・挑戦風土構築・健康経営
- 3) 人材ポートフォリオ・人材可視化

② DX推進・業務改革

- 1) 新ビジネス・サービスをクリエイション
- 2) 既存ビジネスをトランスフォーメーション
- 3) 革新的な生産性の向上
- 4) DX推進基盤の整備

③ SDGs・サステナビリティ推進

- 1) 地域貢献・社会課題解決への取組
- 2) SDGs 取り組みの社内・社外PR

基盤づくり

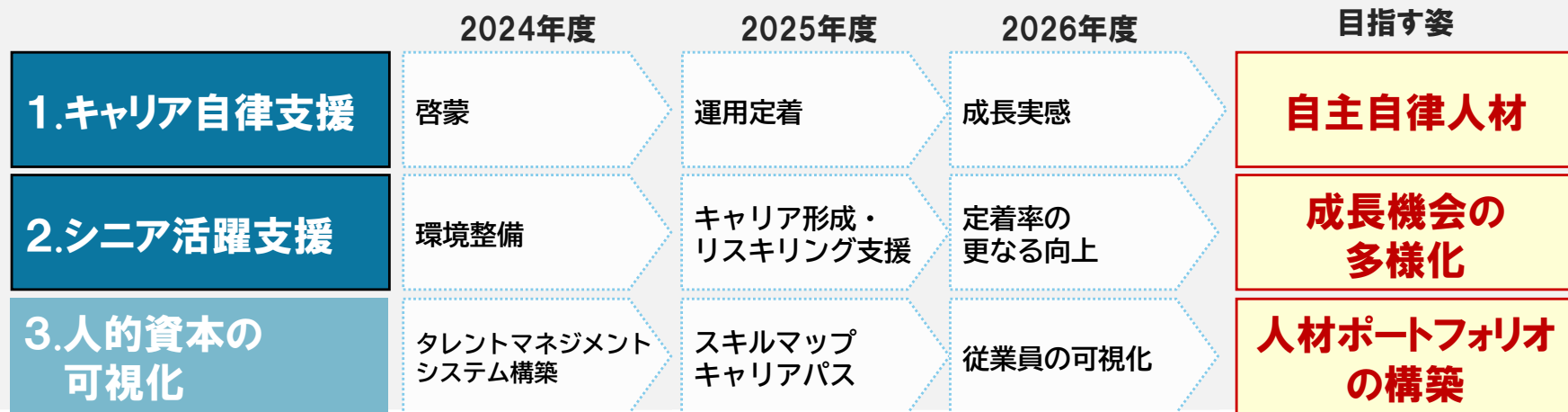
浸透

風土
確立

働きがい・働きやすさの両立

人的資本経営で特に強化する軸

1. 一人ひとりの **キャリア資本** を伸ばす
2. 人生100年時代に向けた **シニア活躍支援**
3. **人的資本可視化** と人材ポートフォリオの構築



経営・マネジメント層への啓蒙・コミット

働きがい

人的資本経営とこれからのマネジメント について
10/7 全国支店長会議で直接説明（全役員・支店長・部門長334名が参加）



メンバーの活性化に向けて、
今すべきことは何か

- ・ 人的資本経営とキャリア戦略
- ・ 自律型キャリアへの転換
- ・ キャリアオーナーシップ
- ・ 明日からできるキャリア自律支援
- ・ Q&A etc.

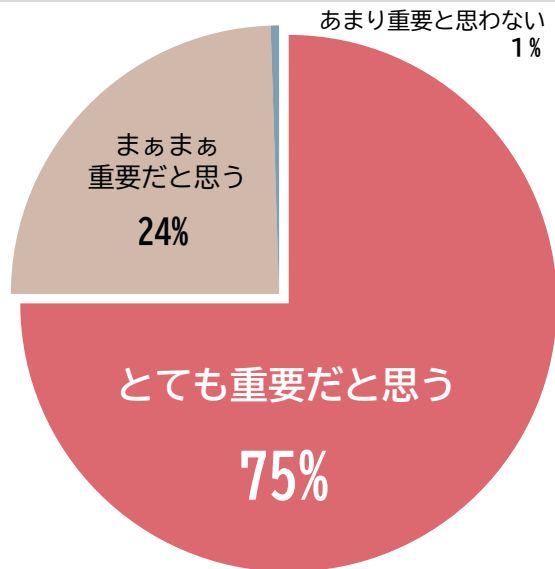
全国支店長会議の様子

経営・マネジメント層の意識調査

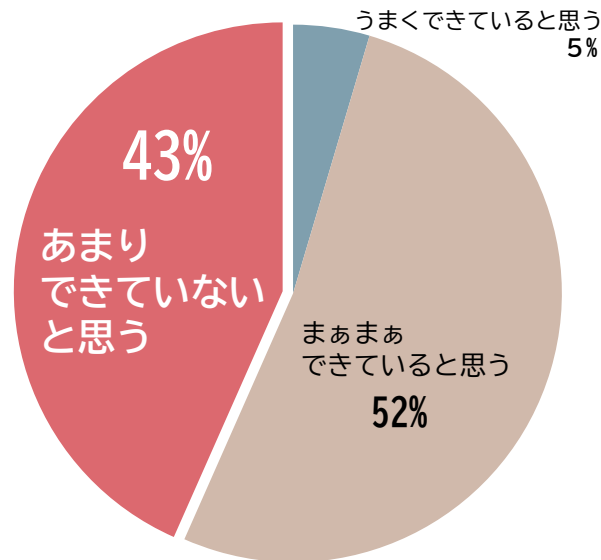
※全国支店長会議 事前アンケートより (n=196名)

重要性への意識は高いが、**43%が支援に不安**を抱えている

Q. 社員のキャリア自律支援の重要性



Q. 部下へのキャリア自律支援はできているか？



それぞれの課題・悩みに対し、対話



階層別意見（一例）

役員

- ✓ 価値観の多様化が進み、人それぞれの異なった支援、育成および対応方法が必要だ。
- ✓ 各部門長・管理職のキャリアアップに向けた支援が出来ていない。

支店長

- ✓ プロ意識を持たすための指導に繋がるキャリア成長の支援をしてほしい。
- ✓ 将来について明確なプランがない方に、どのように接してあげるのが良いか？

部門長

- ✓ 部下の成長支援では、上司部下との意思疎通や信頼が必要と思うが、どのような考え方、行動が必要か？
- ✓ キャリアと昇進の違いを分かりやすく説明するためのポイントを教えてほしい。

社員の自主自律/チャレンジに向けた学習環境の拡充

R S (譲渡制限付き株式)付与と合わせて、**人へ積極的投資**！

専門資格取得 サポート

心理的・金銭的負担軽減
学習環境を整備



WEB動画 学習サービス

利用者数 **1,720名**



学び支援 補助金支給

外部との積極交流により
新たな気づきを得る



※2024年度より導入

※2024年度より導入

豊かなシニア・ワークライフの実現

働きやすさ



働きがい

当社の定年後再雇用制度

特長

- ・2000年代前半より制度を整備・充実化
➡ 従来より、シニア社員は重要な戦力
- ・65歳まで正社員処遇を保障(評価など一定条件あり)

シニア社員
➡ 多様な働き方&活躍

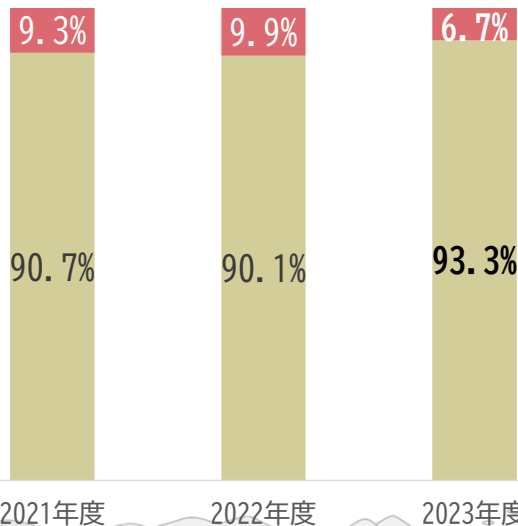


若手・中堅社員
➡ 長く働ける心理的安心感

退職者の現状分析

〔定年後再雇用〕 継続雇用率（単体）

■ 雇用継続 ■ 退職



退職者の中には、
働きたくても働けない 人がいる

退職理由 TOP 2

- ① 親の介護
- ② 健康問題

※算出方法：実際の再雇用継続者 ÷ 再雇用対象者（各年度累計数）

ヒトに寄り添い、一人ひとりを活かす

(2024年度)
シニア制度
の拡充

ライフ／キャリア事情に応じた多様な働き方の拡大



- ① 再雇用社員の短縮勤務制度の導入
➡ 週4日、一日労働時間の選択(6～7.5時間)
- ② 再雇用社員のグループ会社への
転籍制度導入



働きやすさ＋働きがいの更なる追求

今後の 課題

当社グループのリソースを最大限活用し、更なる取組推進



① 転籍先会社の拡大

➡ グループ全体で活躍機会を増やす

② キャリア形成支援

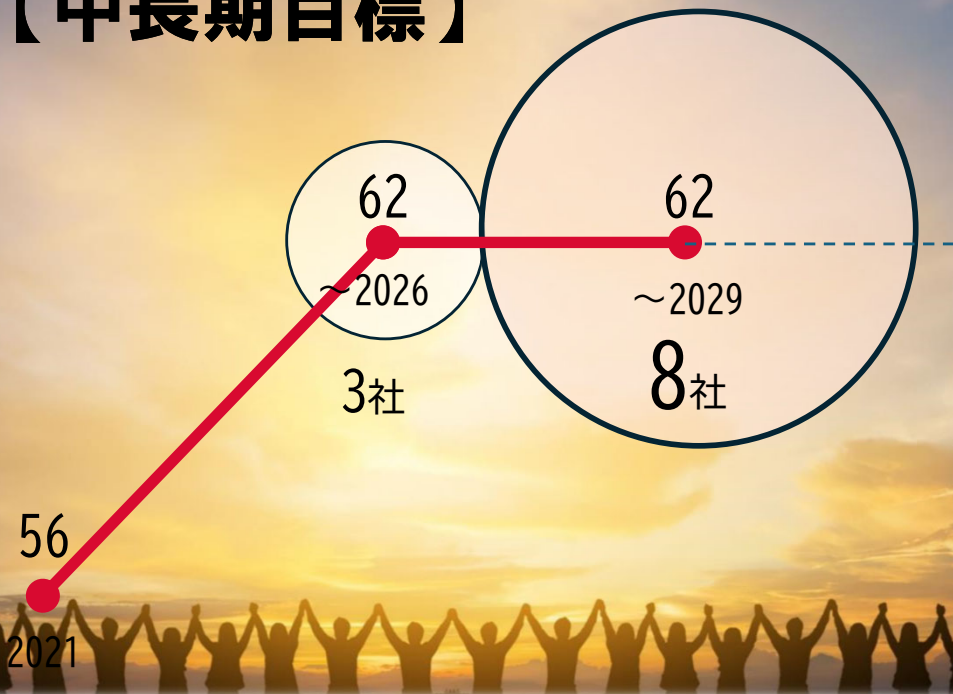
➡ リスキリング・後進育成

③ 金融リテラシー向上

➡ 老後資産の形成支援

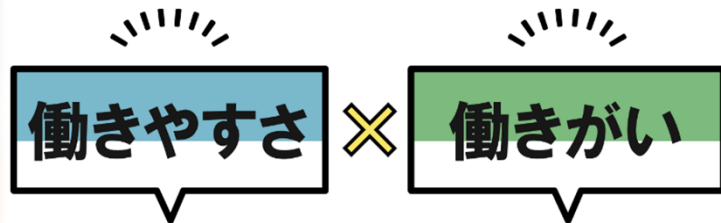


従業員エンゲージメント 【中長期目標】



~2026年 3社62.0を維持

~2029年 **8**社62.0を達成



のグループ拡大

■ WEBメディア

『ZUU online (経済・ビジネス)』

ー(株)Zuu

<https://zuuonline.com/archives/284329>

- ダイバーシティ推進で実現した働きやすい職場環境
- 女性管理職比率とエンゲージメントの向上
- 現場と本社のギャップを埋めるコミュニケーション
- 人材育成ビジョン etc.



■ 高齢者雇用の総合誌

『エルダー (2024年11月号)』

ー(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 様

<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/202411.html#text>

- 60歳以上社員への多様な働き方の提供
 - 現役世代の心理的安心感
 - 各種制度
 - 評価のメリハリと公平性
- etc.



DE & I による 人的資本経営

湯目 由佳理

執行役員

ダイバーシティ推進部長

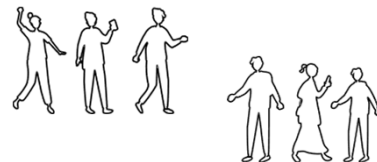


01

Equity (エクイティ) を重視する背景

02

取り組み状況



03

コミュニケーションの質



新中期経営計画 ～ダイバーシティ推進編～

人にフォーカス

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。

 大東建託



DAITO TRUST CONSTRUCTION CO., LTD.

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
自からしさ

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

DAITO TRUST CONSTRUCTION CO., LTD.



こちらから
ご覧いただけます

6

1 Equity (エクイティ) を重視する背景

女性育成プログラム

≫ 資質のある女性を計画的に育成して引き上げる体制へ

経営層

女性

上司



経営層



女性



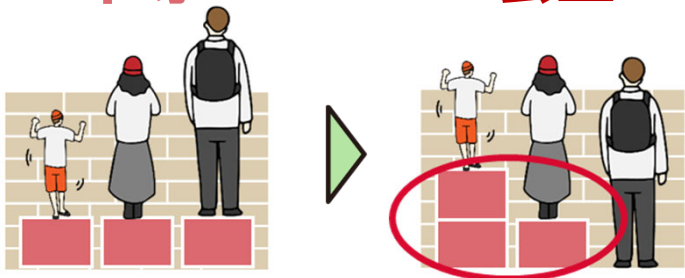
上司



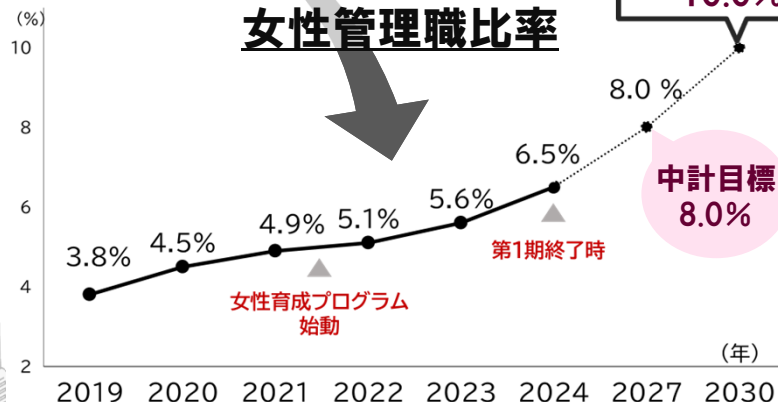
Equity (エクイティ)

平等

公正



女性管理職比率



※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

2 取り組み状況 ≫ 営業職（法人営業・コンサルタントセールス）

これまで

育児や介護、ご自身の闘病等により
時間や体力的な制約が出た場合



現状→今後

◆法人営業

残業や休日出勤が少ないから
制約がある方でも働きやすい

◆コンサルタント セールス



◆サポートスタッフ

- ・顧客様定期訪問
- ・他営業社員のサポート

成績不振でもサポートに
徹し、業務を通じて学び
に繋げることができる

時間等のコントロール
がしやすい

取り組み状況 ≫ その他職種

設計

育ママこそだて座談会



工事

(施工管理職)

現場見学会



意見交換会



営業
業務

(事務系総合職)

営業課長フォロー研修、営業担当者マインドアップ研修
チーフ職交流会

3 コミュニケーションの質

✓ 戦略 多様な目線で挑戦する “コミュニケーションの質”



- ① 役員層から従業員まで丁寧なコミュニケーション
- ② 1人ひとり「自分らしく」、会社は「当社らしく」を追求

従業員が
主役の
取り組み



いんどりLAB (ラボ)



本社女性社員による女性
活躍を考えるプロジェクト

PERSO-RES (パソリス)



DE & I を考える公募の
ワークショップ

KENTAKU EST



LGBTQの当事者とALLY(アライ)
による社内ネットワーク

Womenomics

女性の活躍推進



Inclusion

多様な人材の活躍

みんなの個性を、会社の力に。



Work Style Reform

働き方改革



Work Life Balance

ワークライフバランス



大東建託グループの D X 戦略

長野 勇一郎

執行役員

情報システム部長 CD0
兼 D X 推進部長





経営戦略(GX、ESG経営など)と
組み合わせることができる重要な手段



「人的資本経営」にもDXを活用



新人育成の強化や業務の自動化に向けた デジタル変革を推進

AI課長



AIが
お客様となり
対話トレーニング



最適なアクション
プランをアドバイス

リモート現場検査



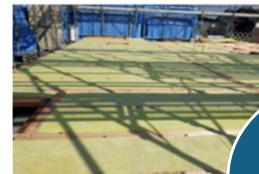
遠隔地にいる
現場管理者が
建物の状態など
を映像で確認



現地検査と
同等の検査精度
を確保

実際の映像と図面を見比べながら

検査写真AI



写真を撮る

10年以上前から
蓄積されている
検査写真データを
AIが学習



写真からどの検査項目かAIで判定

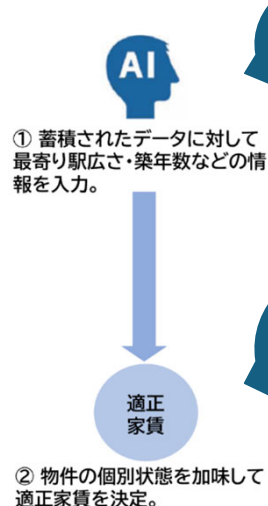
1. 床合板下の断熱材
(検査チェック番号022)
2. 床合板下の断熱材の厚み
(検査チェック番号008)
3.
⋮

検査チェック名の候補リストを出力

撮影写真から
工程検査項目を
自動判定

客観的判断に基づく家賃設定や対面業務の無人化など お客様ニーズへの迅速対応

AI家賃審査



蓄積した家賃審査業務のノウハウをAIが学習

該当の賃貸建物や近隣データ等を活用し適正家賃を算出

電子契約サービス



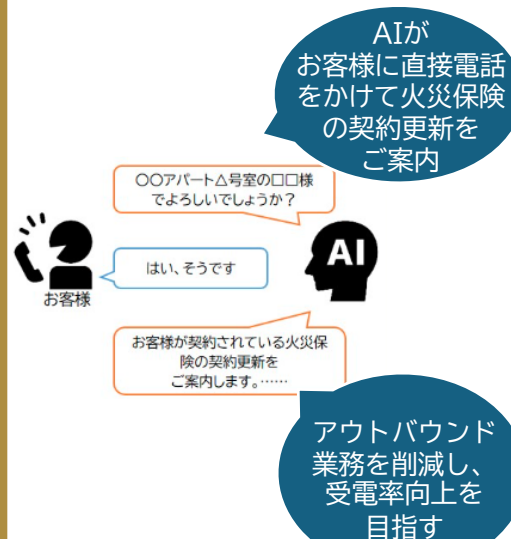
キマルーム × 大東建託パートナーズ

不動産取引時の煩雑さを軽減したサービスを開発

賃貸建物の電子契約率の向上、業界標準を目指す



AIコールサービス



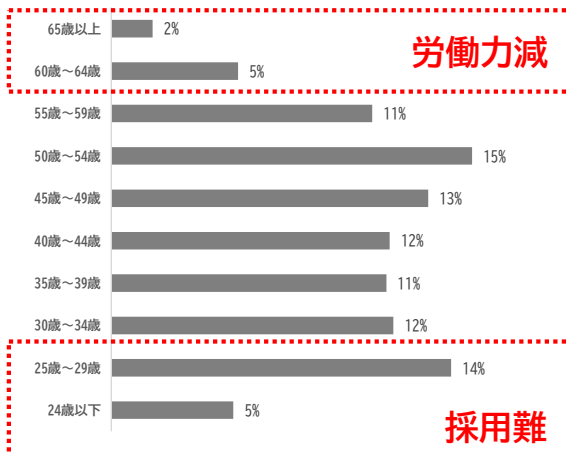
中期経営計画・VISION2030実現を見据えた
業務改革 × DX を推進する **業務改革プロジェクト** を発足

- 1 業務量の大幅削減・DXによる業務の再構築
- 2 将来の環境変化への対策（革新的な生産性向上）
- 3 新規事業、まちづくり などへの人材シフト

生産性向上により労働力確保と事業強化に向け人材をシフト

労働力確保

人手不足を補うためにも
徹底して業務のムダをなくす



※2024/4/1時点の従業員データ（大東建託株式会社、大東建託パートナーズ株式会社、大東建託リーシング株式会社）



コア事業・新事業領域強化

業務改革で創出した時間で
コア・新事業領域に人材シフト・育成強化



人材配置転換



事務作業から
企画・提案型業務へ



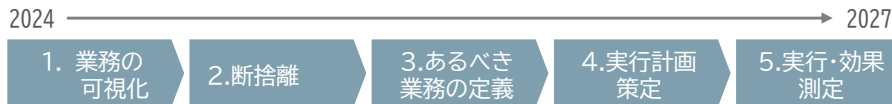
人材育成強化
(リスキリング・DX人材化)

ゼロベース視点でグループ全業務の断捨離とデジタル変革推進



Business Process Re-engineering

ビジネスプロセス・リエンジニアリング



プロセスを本質的に見直す業務改革
(全体最適)

100年企業へ向けて、新たな挑戦へ

約1840名
※2024年10月末時点

DX人材教育

グループの業務・事業領域の知識をもち、
データとデジタル技術を活用できる人物を育成

2025年度以降 ➡ デジタル変革を加速し、風土確立



2024年度まで
4,000名を
DX人材に



参加者の声

プロセスを整理し、分析手法を用いて時間の
かかる業務の潜在的な課題発見できました。

DX社内認定制度

研修受講状況に応じて4段階で
社内資格を認定し、モチベーションアップ



Beginner

1,011名

新たな業務を
実施する

Bronze

755名

担当業務の
課題解決検討

Silver

52名

担当業務課題
を解決する

Gold

23名

グループ事業
にDXを実現

※2024年10月末時点



DX Beginnerを取得して（コンサルタント課長）

実現したいアイデアを提案しました。
デジタルを活用した業務改革を考えることで、
日常業務にも役立つことを実感できました。

グループ全社員(約18,000名)でDXを実践

1. 免責

当社は、本説明会のプレゼンテーションおよび配布資料に掲載する情報に関しましては、細心の注意を払っております。しかしながら、その正確性、信頼性、安全性等に関しての保証はいたしかねます。また当社は、将来の予測等に関する情報をご提供することがありますが、これら情報はある時点における当社予測であり、不確実なものであることをご認識下さい。

2. 著作権等

この資料で提供される全ての情報は、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、複製は禁じられております。