

# サステナビリティ

## 方針・基本的な考え方

当社グループは今後もステークホルダーのみなさまの多様なニーズに応えるべく、サステナビリティを経営の軸において、事業活動を行ってまいります。その一環として、「サステナビリティ基本方針」を定めています。

### 大東建託グループ サステナビリティ基本方針

大東建託グループは、豊かな暮らしを支える企業として、社会の変化を成長の機会と捉え、ステークホルダーのみなさまと共に、事業活動の発展と持続可能な社会の実現を目指します。

また、社会課題や環境変化が当社グループに与える影響をリスクと機会の両面から分析・評価することで、当社グループが特に重点的に取り組むべき課題を大東建託グループ「7つのマテリアリティ（重要課題）」として特定しています。企業活動によって提供する社会的価値を高めるための「経営マテリアリティ」と、当社グループの事業のさらなる拡大を促すための「事業マテリアリティ」からなっており、その双方に取り組むことで、サステナビリティ経営を通じた社会課題の解決と企業価値の向上の両立を目指します。

## 戦略

サステナビリティを経営の軸として捉え、2021年に当社グループが取り組むべき課題として「7つのマテリアリティ（重要課題）」を特定しました。詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P21「7つのマテリアリティ（重要課題）」をご確認ください。

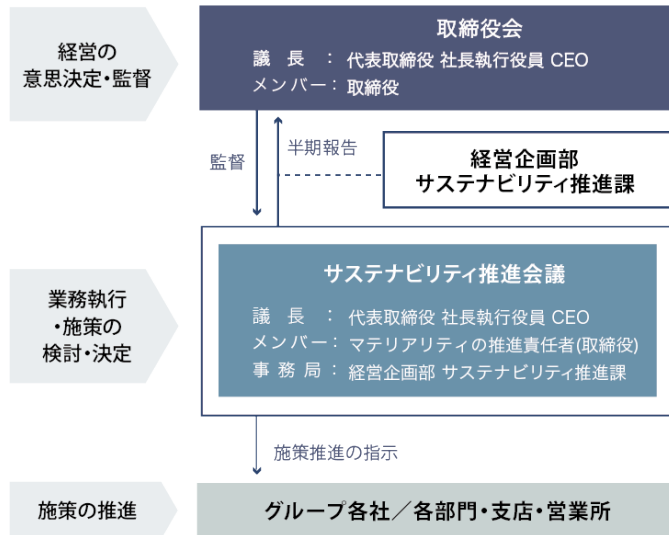
### 7つのマテリアリティ

マテリアリティ			KPI	2030年目標	2023年度実績	
経営マテリアリティ	1. 環境	事業活動による 気候危機への対応	1-1 事業活動の100%再エネ化 1-2 エネルギー効率の向上 1-3 持続可能な木材調達と活用	① 温室効果ガス排出量の削減率 ② 再生可能エネルギーの利用率 ③ エネルギー効率 ④ 自社再生可能エネルギー供給量	① 55%削減(Scope1+2、3共) ② 60% ③ 2倍 ④ 4,000万kWh	① 18.7%(S1+2)、45%(Scope3)削減 ② 29% ③ 0.88倍 ④ -
	2. 社会	誰ひとり取り残さない 社会への貢献	2-1 事業活動を通じた地方創生 2-2 地元企業の雇用創出と活性化 2-3 すべての人への住まいと仕事の提供	① 地域貢献活動 実施地域数 ② 自治体とのプロジェクト提携数	① 47都道府県 ② 30拠点	① 22都道府県 ② -
	3. 人材組織	誰もが成長し、チャレンジ できる企業風土の構築	3-1 チャレンジできる機会の提供 3-2 専門性の高い人材の育成・確保 3-3 成長とチャレンジを促す職場環境の構築	① 従業員エンゲージメントスコア ② 女性管理職割合 ③ 男性育児休業取得率 ④ DXsilver認定者数（社内制度）	① 62.0（AA）以上を維持 ② 13% ③ 100% ④ 800人	① 59.2（A） ② 8.0% ③ 113.3% ④ 45人
	4. 企業統治	業界を牽引する ガバナンス体制の構築	4-1 ステークホルダーエンゲージメントの強化 4-2 公正正大な企業経営の推進 4-3 グループガバナンスの強化	① 重大なコンプライアンス違反件数 ② コンプライアンス取り組み浸透率 ③ 女性取締役割合	① 0件 ② 95%以上を維持 ③ 30%	① 0件 ② 88.7% ③ 8.3%
事業マテリアリティ	5. 土地資産	土地と資産の 最も有効利用支援	5-1 需要に則した適正な供給と事業提案 5-2 土地・資産活用メニューの拡充 5-3 独自技術・ノウハウの部分提供推進	① 総合資産プラットフォーム （アセトラ）登録者数 ② アセトラ成約率	① 82,000件 ② 12.8%	① 2,267件 ② 0.3%
	6. 賃貸住宅	資産価値向上と 社会課題解決の両立	6-1 長期に資産価値を維持できる建物の供給 6-2 環境配慮・社会課題対応型住宅の提供 6-3 築古・未活用建物の再生・バリューアップ	① ZEH賃貸住宅 供給率 ② 既存建物のZEH化戸数	① 100% ② 既存建物のZEH基準策定完了	① 64.8% ② -
	7. 暮らし・生活	街の利便性と 人の暮らしやすさの向上	7-1 非住宅系事業への積極的参入と誘致 7-2 生活の質（QoL）を向上させるサービスの提供 7-3 情報取得とサービス利用のバリアフリー推進	① 暮らしに役立つプラットフォーム サービスの利用者数 ② DKミライサークルの中心施設数	① 400万人 ② 4件	① 122万人 ② -

# サステナビリティ

## ガバナンス

サステナビリティ経営を推進する体制は、サステナビリティ経営方針の決定と監督を行う「取締役会」と、事業を通じたマテリアリティ対応を推進する「サステナビリティ推進会議」、そして経営と執行の橋渡しを行う「サステナビリティ推進課」の3組織によって構成されています。また、マテリアリティ達成に向けて、当社グループ全従業員が主体となって、さまざまな施策に取り組んでいくことで、企業価値向上と社会課題解決の両立を目指しています。



また、2023年度の役員報酬より、業績連動報酬の係数に非財務指標を導入しました。2025年度までの期間においては、「ZEH供給割合」、「CO2排出量の削減率」、「女性管理職割合」、「従業員エンゲージメントスコア」、「コンプライアンス浸透度」をKPIとして採用しています。これらの指標は、対象期間が終了するたびに見直しを行い、その時々でふさわしい非財務指標を採用することで、事業活動の発展と持続可能な社会の実現を両立する報酬体系としています。

## リスク管理

サステナビリティに関するリスクは、取締役会の諮問機関であるリスクマネジメント委員会で評価しています。リスクマネジメント委員会は、当社グループの重大な財務上または戦略的な影響を及ぼすリスクと機会の特定・評価を行っています。リスクマネジメント委員会では、当社グループ事業に影響を与える「あらゆるリスク項目」を各事業部門にて洗い出し、リスクマネジメント委員会にて集約し、短・中・長期における発生可能性と当社事業への影響度等を踏まえスコアリングを行い、「重要リスク項目」の評価・特定を行っています。

その項目を踏まえ、取締役会にて、特に重大な財務上または戦略的な影響を及ぼす「重点管理リスク項目」のモニタリングを実施しています。

## 指標と目標

特定した「7つのマテリアリティ」に対し、KPIを設定し進捗を管理しています。同時に、2030年に向けた中期目標を定め、目標達成に向けて取り組みを推進しています。

≪ 詳細はP3「サステナビリティ」「戦略」、[「大東建託グループ 統合報告書 2024」](#) P21「7つのマテリアリティ（重要課題）」、P75-76「財務・非財務ハイライト」をご確認ください。≫

# サステナビリティ

## 主な取り組み

### マテリアリティ特定プロセス

当社グループの企業活動を複数のカテゴリに分類し、社内外の現状を整理しました。その後現状および社会変化等をふまえ「あるべき姿」を抽出、現状と理想のギャップ分析を実施することでマテリアリティ要素を洗い出しました。マテリアリティ要素の評価においては、キャッシュフローおよび環境・社会へのインパクト評価を実施しています。

STEP 1 現状の抽出・整理	当社グループの企業活動を10のカテゴリに分類し、「市場環境」「社会背景」「課題感」「強み・弱み」など社内外の現状を抽出・整理
STEP 2 理想の抽出・整理	「STEP1の結果×社会変化・メガトレンド」「事業・リソース×社会変化・メガトレンド」で、当社グループが「すべきこと」「あるべき姿」を抽出・整理
STEP 3 現状と理想のギャップを特定	STEP1で整理した現状とSTEP2で整理した理想の間にあるギャップを抽出・整理
STEP 4 マテリアリティ要素の抽出と整理	マテリアリティの要素として、現状と理想の間にギャップがあるものについては、ギャップ解消のために「すべきこと」を、ギャップがないものについては、より強みを伸ばしていくために「すべきこと」を抽出・整理
STEP 5 マテリアリティ要素の評価① キャッシュ・フローへのインパクト評価	新5ヵ年計画で実施を宣言している要素や直接的な利益創出につながる要素の評価ほど高くなる「事業戦略型」の評価軸でマテリアリティ要素の評価を実施
STEP 6 マテリアリティ要素の評価② 環境・社会へのインパクト評価	外部イニシアチブ、評価機関、各種インデックスの評価項目を参考に、当社にとって重要なESG課題を抽出し、課題に対するマテリアリティ要素の貢献度を評価
STEP 7 マテリアリティの特定とその承認	評価を踏まえ、マテリアリティを特定したうえで、取締役会にて特定したマテリアリティを承認

### マテリアリティ検討体制（2020年度当時）

マテリアリティ（重要課題）の特定にあたっては、より実効性の高いマテリアリティの特定と、サステナビリティ経営意識の醸成を目的とし、新5ヵ年計画（2019年～2023年度）において業務執行を先導する、執行役員全員、およびグループ主要3社の経営企画部門・事業戦略部門責任者を中心とした、次世代を担うメンバーで構成されたプロジェクトチームを結成しました。

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2021](#)」P29-32「大東建託グループ7つのマテリアリティ」をご確認ください。≫