

# 誰もが成長し、チャレンジできる企業風土の構築 ～人材の育成・確保～

## 方針・基本的な考え方

創業当時からの「人は資本」という考えのもと「人的資本＝従業員」と捉え、投資強化や各種施策の実施により、その価値を最大限に引き出すことで企業価値向上に努めています。「働きやすさ×働きがい」の向上により、個の成長と会社の成長を目指しており、働きやすさと働きがいを両立すべく、採用や定着、組織風土の醸成まで多種多様な施策を実施しています。多種多様な施策を通じて、従業員の力を最大化し、グループパーパスとVISION 2030の実現に向けた人的資本経営を推進していきます。

なお、当社グループでは、2024～2026年度で展開する中期経営計画の3つの重点施策の一つとして、人的資本経営の推進を掲げ、人材育成方針、社内環境整備の方針を定めています。

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P35-38「人的資本経営」をご確認ください。≫

## 戦略

「働きやすさ」と「働きがい」の向上を目指して、人的資本経営を推進するため、以下の3本柱を設定しています。

- ① 従業員へ譲渡制限付株式の付与（働きがい）
- ② SDGsの推進・社会課題の解決（働きがい）
- ③ 誰もが活躍できる環境の整備（働きやすさ）

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P35-36「人的資本経営を推進するための3本柱 ～“働きやすさ×働きがい”の向上～」をご確認ください。≫

## ガバナンス

中期経営計画の柱の一つである人的資本経営の推進については、人事部を管掌する業務本部主管で取り組みを検討し、四半期に一度、進捗と方針を取締役会へ報告しています。当社グループは、グループパーパスとVISION 2030の実現に向けて、人事部を中心に、人的資本に関する取り組みを強化していきます。

## 指標と目標

「マテリアリティKPI」および「中期経営計画」の非財務目標において、人的資本に関連する目標を設定し、進捗管理を行っています。正社員の自己都合による離職率は、2023年度11.5%となっています。職種別の内訳については「[ESGデータ集2024](#)」P7「雇用の状況」をご確認ください。

また、今後、人材育成プログラムにおいて、社員の自主自律の学習の促進に向けた「WEBオンデマンド学習への申込数や学習時間や全社員に対する割合」、リーダーとしての能力向上に向けた「管理職登用試験で実施するアセスメント結果の他社比較や過去からの推移」、事業領域拡大に向けた「社員が学習したスキルの拡がり（既存事業領域を超えた学習コースの受講状況等）」を測定していきます。

| 項目                   | 単位  | 2023年度 |
|----------------------|---|--------|
| 従業員の能力開発研修に当てられた総時間  | 時間  | 16,318 |
| 従業員一人当たりの能力開発研修の平均時間 | 時間  | 21.3   |
| 従業員一人当たりの能力開発研修の平均日数 | 日数  | 4.4    |
| 研修の種類                | スキルアップ研修<br>昇進研修<br>支店長・マネジメント候補者研修<br>入社2年目／4年目研修<br>入社時導入研修<br>新規事業創出研修 他 |        |

※大東建託単体

# 誰もが成長し、チャレンジできる企業風土の構築 ～人材の育成・確保～

## 主な取り組み

### 採用・定着（働きやすさ）

市場変化・環境に対応した採用手法の導入や改善、訴求方法の見直し（SNS活用・新卒ご家族様向け会社説明会・募集層や募集ルートの拡大など）を行っています。

### キャリア・育成（働きがい）

当社グループでは、従業員の働きがいを高めるため、キャリア開発支援を強化しています。キャリアの成長が自律人材の持続的な育成とグループパーパス実現に向けた源泉になると考えています。環境変化を前向きに捉え、一人ひとりが自らのキャリア将来像を描き、成長感とやりがいを感じ日々の仕事に取り組めるよう、各種プログラムを導入・展開しています。

### 大東建託人材育成プログラム

当社は、中長期的なビジョンと新たな経営戦略の実現に向け、人口減少や少子高齢化による労働力不足など、取り巻く環境変化に適応しながら会社が成長していくための人材育成プログラムを2024年4月に刷新しました。刷新にあたり、当社が目指す方向を実現できる組織像を定義し、当社に必要な人材（役割・行動・能力）を階層別に設定しました。これにより、変化する環境に適応するための人材育成や組織文化の醸成を目指しています。

### グループパーパス実現に向けた人材育成プログラムの考え方

グループパーパス実現に向け、求められる役割・行動・能力等の階層別要件を定義しています。その上で、それを実現するための必要な能力・マインドの定義し、人材育成プログラムを策定しています。

### 評価・報酬（働きがい）

当社は経営基本方針に「高い生産性を背景とした高賃金主義に徹する」を掲げており、成果主義の人事処遇を導入しています。これにより、属性に関係なく、役割・貢献・成果に応じた適正な処遇の配分を実施しています。また、職種ごとの事業特性に応じた諸手当の充実化や、経営計画と各組織および従業員の個人目標との連動性を高めるため、目標管理制度を導入しています。

### 組織風土の醸成（働きやすさ）

当社グループは、従業員に選ばれ、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる組織風土づくりが必要と考え、ダイバーシティの推進や働き方改革などを継続的にを行っています。

### DXを通じた人に最大限活躍してもらうための環境づくり

当社グループでは、パーパスをもとに、2030年のありたい姿「DAITO Group VISION 2030」を策定していますが、このビジョンを実現するために、当社グループではDX戦略を策定しています。

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P47-50「DX戦略」、WEBサイトの「[DX戦略](#)」をご確認ください。≫

≪その他、人的資本経営に関する取り組みは、「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P35-38「人的資本経営」、WEBサイトの「[人的資本経営](#)」をご確認ください。≫

## 方針・基本的な考え方

企業として持続的な成長をし続けるためには、個を尊重し、認め合い、活かしていくダイバーシティが必要不可欠であるという考えから、ダイバーシティ宣言を掲げ取り組んできました。2024年度からはさらなる推進を目指し、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」を掲げ、取り組んでいます。これまでは「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」で「多様性を認め合う意識」を醸成してきましたが、これからはD&Iをさらに進化させた「エクイティ=公平性」の考えを取り入れながら、多様な人材が活躍できる環境を生み出していくことを大切にしていきます。従業員一人ひとりに合った制度や機会等を意識的に提供し、人それぞれの個性をもった“十人十色”の従業員が活躍すれば、これまで以上のイノベーションを発揮することができると信じています。

当社グループのダイバーシティのテーマである「みんなの個性を、会社の力に。」をより実現するために、「多様性が強みとなる」組織づくりをこれからも目指していきます。

### ダイバーシティ宣言

01. 個性を尊重し多様性を認め、公平な機会を提供することで、能力を最大限発揮できる企業風土・文化を目指します。
02. 誰もが成長し、チャレンジできる組織風土の醸成に向けて「働きがい」と働きやすさ」を追求していきます。
03. ダイバーシティ推進を経営戦略として取り組み、新たな価値創造をし続けられる持続可能な企業を目指します。

## 戦略

DE&Iを経営戦略として推進すべく、「DE&I中期経営計画（2024～2026年度）」を策定しました。多様性が強みとなる“十人十色を活かせる”組織づくりと、多様な目線で挑戦する“コミュニケーションの質”に向けた取り組みを実施し、トップダウンとボトムアップの両輪でDE&Iを一層推進していきます。当計画では、新たな価値を創造し、イノベーションを起こすにはコミュニケーションの質が重要と考え、4つの軸でDE&Iを推進していきます。コミュニケーションの質”に向けた取り組みを実施し、トップダウンとボトムアップの両輪でDE&Iを一層推進していきます。

≪詳細は、[「大東建託グループ 統合報告書2024」](#) P43-44「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」、WEBサイトの[「DE&I中期経営計画」](#)をご確認ください。≫

## ガバナンス

当社は、2015年にダイバーシティ専任組織を人事部内に設置しました。グループ全体のさらなるダイバーシティ経営の実現に向け、2022年度よりDE&I担当役員の業務本部長をトップに据え、ダイバーシティ推進部として独立し、取り組みを進めており、積極的に従業員の声を取り上げる体制を整備しています。DE&Iに関連する取り組みは、定期的に経営会議や取締役会へ報告し、アクションプランをはじめとする事項の情報共有と意見交換、モニタリングを行っています。

## 指標と目標

DE&I中期経営計画の重要項目として14個のKPIを抽出し、目標を設定、進捗管理を行っています。男性育児休業取得率、女性管理職割合、女性取締役割合をマテリアリティKPIに採用しています。また、女性管理職割合を、役員報酬（業績連動報酬）の係数に導入しています。

| 項目      | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------|----|--------|--------|--------|
| 女性従業員比率 | %  | 14.8   | 15.6   | 16.1   |

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P44「DE&I中期経営計画KPI」、[「ESGデータ集2024」](#) P7「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、健康経営」をご確認ください。≫

## 主な取り組み

2024年度より新中期経営計画がスタートし、ダイバーシティ推進においても「DE&I中期経営計画（2024～2026年度）」を掲げて取り組みをスタートしています。具体的には、価値創造とイノベーションを生み出すために、多様な目線で挑戦する“コミュニケーションの質”とし、4つの軸、「個性を活かす（自分らしさ）、つながる（タテ・ヨコ・ナナメ）、対話・考動（理解を深めて動く）、Well-being(幸せ)」を大切に多様性が強みとなる組織づくり“十人十色を活かす”組織づくりを目指していきます。そして、「ジェンダー平等」「多様な人材の活躍」「働き方改革」「ワークライフバランス」を主軸に職場環境の整備を行っていきます。

### 女性活躍推進プロジェクト「いろいろLAB（ラボ）」

2019年に発足し、女性活躍推進をきっかけに全従業員が活躍し、主体的に持続的な成果を出せる組織を目指し、本社で勤務する有志の女性従業員総勢14名で活動しています。

≪その他プロジェクトから派生した制度について、WEBサイトの[「ワークライフバランス」](#)をご確認ください。≫

### ダイバーシティ推進ワークショップ「PERSO-RES（パソリス）」

2021年より、闊達な組織風土の醸成を目的に、「会社を変えよう／良くしよう」と本気で考えるメンバーを公募し、ダイバーシティ推進をテーマに、定期的なワークショップを実施しています。本社と支店間のコミュニケーションを図りながら現場の声を吸い上げ、実態に沿った活動をしています。活動テーマは提案型、意見型、ディスカッション型があり、提案型については、活動メンバー自らDE&I担当役員へ直接提案し、採用された案が現場へ反映されるスキームとなっています。

### 社内支援ネットワーク「KENTAKU EST（ケンタクエスト）」

2021年より、LGBTQ当事者とALLY（アライ：支援者）による社内ネットワークを設立し、性的マイノリティの理解者を社内で増やす取り組みを実施しています。2023年には従業員のLGBTQへの理解を深め、尊重する気持ちをもつことを目的に、6月を当社のPRIDE月間と決めました。

## 主な取り組み

### 男性の育児参加支援

男性の育児への参加を促進するために、5日の育児休業の義務化をはじめ、積極的に育児に参加できる職場風土を目指しており、会社全体で男性もまとまった期間の育児休暇（休業）取得ができる風土を醸成しています。また、子どもが誕生した男性従業員には上司との面談を義務化しており、子育てに関する今後の意向を上司に伝え、計画的に育児休暇（休業）を取得できるようにしています。

### 外国人建設技術者の採用

優秀な外国人材の確保を進めるため、2024年9月より、ウズベキスタンからの高度外国人材の採用を開始しています。ウズベキスタンにあるタシケント国立工科大学の学生を対象に、現地で当社経営幹部による面接を行い、採用者を決定しています。日本語教育と日本での生活サポートを通じて、真面目でコミュニケーション能力に優れ、かつ建設業を含む作業・労働意欲が高く、建設技能習熟意欲もあるとされるウズベキスタン人の特性を最大限に引き出し、即戦力としての育成を目指します。

また、インドネシアのシンガプルバンサ・カラワン大学と施工管理技術者育成講座開設で合意しました。本講座は、2025年8月より開講予定で、日本語能力試験対策講座、1級建築施工管理技士講座、日本の知識習得講座など多彩なカリキュラムで構成しています。受講希望の学生を対象に1次選考を行い、通過者には、日本語能力試験対策講座を提供。その中から、2027年3月までに日本語能力試験のN2レベルに合格した学生を対象に、2次選考を行う予定です。採用された学生は、1級建築施工管理技士講座、日本の知識習得講座を受講し、2027年12月に来日。来日後は、国内従業員と同様の雇用条件で入社し、施工管理業務を担います。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P43-45「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」をご確認ください。＞

## 健康経営の推進

### 方針・基本的な考え方

当社グループは、老若男女を問わず多様な従業員が心身共に健康で生き生きと働けることが企業の持続的な成長において重要であると考えています。健康・Well-being経営スローガン「全員活躍、活力あふれる100年企業へ」を掲げ、従業員の健康保持・増進に積極的に取り組み、健康・well-being経営を推進します。当社グループの事業に関わる、全ての従業員（派遣社員や請負業者等も含む）を対象に「大東建託健康宣言」を策定しています。

また、健康・Well-being経営の一環として、朝食習慣の定着化や禁煙の促進、時間外労働の低減に取り組み、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しています。

#### 大東建託健康宣言

01. 一人ひとりが健康を自分事として捉え、生き活きと長く働ける職場環境の構築を目指します。
02. 人生を託すことが出来る企業の実現に向けて「健康」と「幸福」を追求していきます。
03. Well-beingを経営戦略として取り組み、心身共に健康で活気に溢れる持続可能な企業を目指します。

#### 大東建託グループ健康宣言

当社グループ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。

### 戦略

「大東建託グループ健康宣言」に基づき、健康運動指導士や管理栄養士などの専門知識を活用し、専門職の力を使いつつ、従業員全員が楽しみながら自身の健康を考えていけるような健康施策を推進しています。

### ガバナンス

当社の健康経営は、代表取締役 社長執行役員 CEOが健康・Well-being経営の推進最高責任者となり、DE&I責任者である業務本部長のもと、人事部、ダイバーシティ推進部等の健康経営推進部門が中心となり、統括産業医、保健師、健康保険組合や大学などが協働し、従業員の健康保持増進を重要な経営上の課題と捉え、課題の抽出や施策の実施から評価改善まで戦略的に取り組んでいます。また、従業員の心身の健康や労働環境の向上に努めるために、現場の意見を速やかに取り入れられるよう、全国200以上の支店に約1,000名にものぼる衛生管理者を健康経営推進担当者として配置し、産業医や保健師と連携を図っています。

### 指標と目標

健康診断受診率、二次検査受診率、ストレスチェック受験率、喫煙率に関する目標を設定し、進捗管理を行っています。

「詳細は「[ESGデータ集2024](#)」P7「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、健康経営」、WEBサイトの「[健康経営](#)」をご確認ください。」

### 主な取り組み

健康経営に関する法令などの遵守だけでなく、各事業所における安全衛生の整備・向上を図り、快適な職場環境づくりを推進しています。また、従業員に向けて、定期的に社内情報共有サイトや社内報などを通して、当社の健康課題・健康保持増進策の情報発信や社内相談窓口、ガイドラインなどを周知しています。さらに、各種リスクの注意喚起や動画研修などを実施し、意識醸成を図っています。

「その他、健康経営に関する取り組みは、WEBサイトの「[健康経営](#)」をご確認ください。」

# 労働安全衛生管理の強化

## 方針・基本的な考え方

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」を安全衛生管理の基本理念とし、この理念は企業として果たさなければならない社会的責任と考えています。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、派遣社員や請負業者を含め、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。

労働基準においては、当社グループは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」を支持しており、各国の労働関連法規を遵守し、雇用機会は均等に与えるものとし、同一労働に対しては同一賃金制を目指しています。また生活の安定のために従業員へ最低賃金以上の賃金を支払うことを基本としています。

## 戦略

当社グループは、法令に基づき「安全衛生管理規程」を定めています。本規程は安全衛生管理を徹底し、会社における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により、安心して業務に従事できる安全かつ衛生的な労働環境の確立を図ることを目的としています。

また、施工現場の安全環境や施工品質向上を最優先に考え、その風土を維持継続するために、時世に合わせた制度改革や先進的な技術の導入に取り組んでいます。なお、本規程は、派遣社員や請負業者等の当社グループの施工現場で働く方も対象としています。

### 安全衛生管理計画（2024年度取り組み）

大東建託協力会会員と従業員の安全意識向上を図っています。

- ・日々の安全点検を適正に記録し、不備は【指摘➡指導教育➡是正確認】を繰り返し実施することで現場安全環境を構築
- ・解体種別、規模に準じた業者選定基準を定め、作業に即した具体的な作業計画書と手順確認リスクアセスメント実施を条件に、解体難易度に応じた業者選定を実施
- ・安全大会の2部では、特定工種から関連作業業種全体に参加対象を拡大し、錯綜作業を想定した中での安全作業方法・ルールを各支部で確認し、現場内全体の意識改善
- ・「匠アプリ※」を利用し、業者主導型の安全活動（KY・新規入場・送り出し教育・高齢者教育）を実施できるシステム再構築を行い、作業員管理・作業員教育を徹底しています。

※ 現場の情報共有や当日の作業項目別の危険予知情報が確認・共有できる当社オリジナルアプリケーション

### 国際的なイニシアティブへの参加

当社グループは、「国際労働基準」、「OECD多国籍企業行動指針」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持・尊重しています。

また、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の10原則を提唱する「国連グローバル・コンパクト」に賛同・署名しています。

≪詳細はP26「人権の尊重」をご確認ください。≫

# 労働安全衛生管理の強化

## ガバナンス

### 中央安全衛生委員会

安全衛生を管掌する役員である業務本部長が委員長となっている中央安全衛生委員会を月1回開催し、支店および工事現場の安全衛生管理について審議を行っています。本委員会の審議事項は全従業員へ伝達され、支店安全衛生委員会の委員長（支店長）が中心となり、安全衛生に関して協議しています。同委員会の協議内容は議事録にまとめ、本委員会へ共有しています。

### 大東建託協力会

パートナーシップの基盤となる、設計・施工に協力いただいている地元企業様で構成されている組織です。会則には、安全衛生推進に対する協力についての条項を設けています。当協力会では、健康診断や資格取得の補助、福利厚生制度の運用、専用アプリを用いた建設業界向けの情報発信など、当協力会全体の活性化や支援を行っています。

### 大東建託協力会一人親方会

施工現場で働く一人親方※を対象とした特別加入団体です。怪我をした場合でも労災保険での補償適用できる環境を構築し、一人親方やその家族、従事者を対象にした特別労災保険加入窓口を独自に設立しています。加入者には健康診断や予防接種の補助といった支援を行っています。

※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

## リスク管理

### 安全管理指針

建築する建物の構造種別や、管理方法（常駐、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共に、作業開始前の安全指導に活用しています。また、新たに建築する建物の候補地については、現地を確認・リスク評価をしたうえで、従業員や周辺環境が安全に保たれるよう、必要に応じて措置を講じています。

### 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確認を実施し、基準値外の作業員の入場・作業を制限しています。また、年1回の健康診断受診を義務付けしています。

### 安全サイクル

現場朝礼に加え、作業員自らが自分の作業場の清掃・片付けと安全点検を習慣化することで、安全意識の向上を図り作業環境を改善しています。安全サイクルの実施により、作業員はヒヤリハットのリスク低減を、現場は整理整頓、安全意識の向上などを行っています。

### 現場災害発生時の対応

現場で労働災害が発生した際、再発防止の徹底として「特別災害防止協議会※1」を開催し、「特別安全パトロール※2」を実施しています。労働災害については、安全衛生委員会や全社へ通達・共有しています。また、昨今の発生事故やヒヤリハット事例を踏まえて、より深く実践的な研修を実施し、労災事故の削減を目的とした専門業種に絞った研修（安全部会）を実施しています。

※1 特別災害防止協議会：事故に至った経緯や理由を詳しく調査し、根本的な原因に対する再発防止策を講じる

※2 特別安全パトロール：同類作業のある現場を対象としたパトロール



# 労働安全衛生管理の強化

## リスク管理

### 安全・品質を優先した企業風土の醸成

2015年より工事統括部長から全工事課員※宛てに、毎朝安全メールを配信しています。発信された内容は、現場作業員へ共有され、日々の安全喚起とコミュニケーション活性化につながっています。また、従業員の適正業務遂行と風通しの良い組織づくりのため、工事現場を含む職場での不正やハラスメントへの厳格な対処と再発防止に向けた取り組みを強化しています。例えば全工事課員※対象の座談会の開催や、支店・本社双方向の意見交換会によるコミュニケーションを活性化させ、現場課題の顕在化や尊重し合える環境づくりを推進していきます。

※ 建設工事の現場技術者を指揮監督し、安全・品質・工程・原価などの現場管理を行う職種施工管理職

### 安全衛生管理に関する研修

教育機関と提携し、大東建託協会会員の各種特別教育講習を当社独自に開催できる体制を構築しています。安全や施工の基礎知識の理解をさらに深めることで会員および現場作業員の安全意識及び品質向上を図っています。安全衛生教育および品質向上のために全会員、現場作業員、当社施工管理職も対象の研修会を用意しています。2022年度よりオンライン講習機関とも連携し、リモート研修も開催しています。

### 主な研修内容

#### ▶大東建託協会会員向け

2023年度は、全1,088名が参加しました。工事を進めて行く上で必要な資格や技術を修得し、健全な現場運営と技能向上を目指しています。

- ・フルハーネス型墜落制止用器具特別教育（47名参加）
- ・墜落制止用器具特別教育（全1会場・46名参加）
- ・WEBによる特別教育等研修（全10種の講習を31回・995名）

#### ▶大東建託従業員向け

2024年度、従業員向けに以下の研修を開催します。

- ・フルハーネス型墜落制止用器具特別教育（94名参加）
- ・施工管理者等のための足場点検実務者研修（1,214名対象）

### 労働問題に関するリスク管理

当社グループでは、年次の安全衛生管理計画の策定時や新規事業および既存事業のいずれにおいても、危険予知活動を行った際に、施工現場の労働環境や労働時間等の人事労務および労働問題に関するリスク評価を定期的に行っています。

# 労働安全衛生管理の強化

## 指標と目標

2023年度は、現場労働災害発生数が前年度より増加しましたが、休業4日以上を事故カウントとする集計方法に加え、擦り傷までの細かな事故までも報告し、「労災隠し」撲滅に努めました。結果、災害集計数は増加しましたが、当社と協力会社様との関係の正しい事故報告が確立でき、補償も正しく履行できたと感じます。当社グループでは、以下の通り、事故災害の予防、法令の順守、継続的な改善に取り組んでおりますが、当社グループや協力会社様等の従業員に、事故災害が発生した場合には、当該従業員に対するヒアリング・調査等により原因を特定し、改善策の検討・周知などを通じて再発防止に努めています。当社は、毎年、労災事故撲滅と重篤な労働災害発生件数ゼロを目指し、以下の考えのもと安全管理に努めます。

1. 事故災害の予防：現場での事故やケガを最小限に抑える事が目標です。安全な作業環境を整備し、作業員に対して適切な安全教育や指導をおこないます。必要な安全知識を学習し、従業員自ら安全に取り組む習慣を身につけるよう努めます。
2. 法令の順守：安全衛生に関する法令や規制を遵守することも目標とします。適切な設備・装置で必要な安全対策の実施、規定の遵守を徹底いたします。
3. 継続的な改善：安全衛生管理は常に改善が重要です。定期的な安全実査や協議会活動により問題点や改善点を把握し適切な対策を実施していく事が重要と考えます。

なお、当社グループの過去3年間での死亡に至った労働災害件数について、「正規雇用（正社員）」「非正規雇用（契約社員を含む労働者、事業主、一人親方）」に分けて管理しています。

| 項目                      | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------------------|----|--------|--------|--------|
| 死亡に至った労働災害件数<br>(正規雇用)  | 件  | 0      | 0      | 0      |
| 死亡に至った労働災害件数<br>(非正規雇用) | 件  | 0      | 2      | 0      |

※ 現場+現場以外

また、当社グループでは、労働基準法の順守に努めており、時間外・休日労働に関する労使協定を定めた労働基準法36条（36協定）に基づき、時間外・休日労働の管理を徹底しています。36協定違反が発生している状況を踏まえ、働き方改革に向けた取り組みを進めるとともに、違反者に対して面談等を通じて個別にフォローしています。こうした取り組みが効果を奏し、違反者数は減少傾向にあります。

| 項目       | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|----|--------|--------|--------|
| 36協定違反者数 | 人  | 88     | 57     | 4      |

« その他、詳細は「[ESGデータ集2024](#)」P8「労働安全衛生」をご確認ください。»

# 労働安全衛生管理の強化

## 主な取り組み

「安全はすべてに優先する」の実践に向けた取り組みに加え、工事現場の労働環境改善や、作業員のモチベーション向上策など、工事現場での働き方改革に取り組んでいます。

### 労働問題に関する取り組み

当社グループでは、「大東建託グループ人権方針」において、あらゆる強制労働や児童労働を禁止しています。また、外国人労働者（外国人技能実習を含む）に対して適切な労働管理を行うとともに、不当な労働行為を禁止しています。加えて、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・宗教・信条・社会的身分等を理由とした差別を一切行わないという考えのもと、DE&Iを経営戦略として推進しています。その一環として、ダイバーシティ推進ワークショップ「PERSO-RES（パソリス）」やLGBTQ当事者とALLY（アライ：支援者）による社内ネットワーク「KENTAKU EST（ケンタク エスト）」などの取り組みを実施しています。

また、当社グループでは、労働者代表と使用者である会社とが、時間外労働や休日労働、フレックスタイム制、育児休暇や介護休暇、再雇用等の協定や就業規則等の改訂など、労働安全衛生に関する事項について、対話する仕組みを設けています。労働者代表は、管理職でない社員の中から、立候補または推薦により、過半数の支持により選出され、任期は1年となっています。

### 安全大会

大東建託協会会員の安全意識向上と労働災害事故撲滅のため、年2回安全大会を開催しています。施工現場における安全リスク対策に関する講義、課題や問題点のディスカッションなど、自ら安全を考える機会を創出し、当協会会員同士の情報交換・共有の場としても機能しています。

### 熱中症対策

現場作業員に対して、適切な熱中症予防の教育や指導をすることも重要な熱中症対策につながることから、毎月実施する安全衛生協議会にて、熱中症対策に関する労働衛生教育を実施しています。その他にも、熱中症リスク軽減策を実施しています。

「詳細はWEBサイトの[「熱中症ゼロの継続を目指す大東建託施工現場の取り組み」](#)をご確認ください。」

### 働き方改革に向けた取り組み

当社では、業務環境と職場・現場の風通しを改善するため、下限工程の管理を強化しています。現場の土曜日休工実現に向けては、全国の建設現場を対象に、毎月第1・2・4土曜日を原則「ノーワークデー」と設定し、4週7休を推進しています。また、無断での現場稼働が発生しないよう、本社の管理部門にて選定した施工現場にライブカメラを設置し、現場管理者が現場の異変をリアルタイムで確認できるようにするなど、現場の安全管理を徹底しています。長時間労働などの課題を解決しながら、今後土曜日全休に向けて一層の取り組みを強化していきます。

「その他の安全衛生管理に関する取り組みは、WEBサイトの[「安全衛生管理（建設現場）」](#)をご確認ください。」