

# 業界を牽引するガバナンス体制の構築 ～コーポレート・ガバナンスの高度化～

## 方針・基本的な考え方

当社は、株主をはじめとする全てのステークホルダー（利害関係者）にとって企業価値を最大化すること、経営の透明性、効率性を向上させることをコーポレート・ガバナンスの基本方針・目的としています。このため、企業倫理と遵法を徹底すること、内部統制システムの整備・強化および経営の客観性と迅速な意思決定を確保することを主な課題として取り組んでいます。

また、今般、取締役会における重要な業務執行の決定を取締役へ委任することで意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会の軸足をグループ経営の監督に移していくこと、また監査等委員が取締役会の議決権を有することにより取締役会の監督機能の強化を図ること等を目的として、2023年6月より「監査等委員会設置会社」に移行しております。

## ガバナンス

当社の取締役会は、社内取締役7名、社外取締役6名の計13名、うち4名は監査等委員で構成されてます。取締役会以外の会議体として、監査等委員会、指名・報酬委員会、ガバナンス委員会、経営会議、リスクマネジメント委員会、グループコンプライアンス連絡会議を設置しています。当社は、独立社外取締役の互選により、筆頭独立社外取締役を選定しており、経営陣や監査等委員会との連携・調整にあたる体制を整備しています。経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制の分離を推進し、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P63-70「コーポレート・ガバナンス」、[「有価証券報告書」](#)、[「コーポレート・ガバナンス報告書」](#)をご確認ください。また、会社の定款において、取締役会および監査等委員会の規定を一部開示しています。詳細は「[定款](#)」をご確認ください。＞

### 取締役会

取締役会では、当社グループの経営戦略や経営計画等の基本方針について、社外取締役を交え、自由な意見交換のもとで議論をしています。また、当社の事業推進にあたり、対処すべき社会的課題およびその対処方法等に

についても検討しています。さらに四半期に一度、業務執行取締役から担当業務の執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監督を行っています。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて指摘・意見を行っています。

取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。2023年度は取締役会を14回開催し、個々の事業戦略に加え、中期経営計画の策定やグループ内部統制の強化等の重要な事項について審議しました。

取締役会の構成メンバーは男性11名、女性2名で、取締役会における女性比率は15.4%となっています。DE&Iを経営戦略として取り組む当社では、取締役会における経営の意思決定の質の向上に向け、構成メンバーの多様性を高めるために、2030年までに取締役会における女性比率30%を目指しています。

### 指名・報酬委員会

任意の委員会として、監査等委員ではない独立社外取締役3名と代表取締役1名で構成される「指名・報酬委員会」（委員長：筆頭独立社外取締役、全員が独立社外取締役）を設置しています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問を受けて審議・答申を行うほか、指名・報酬に関する基本方針、後継者計画等について検討・提言等を行っています。当委員会の役割は、①取締役相互評価結果の集計・報告、②指名関連の審議・答申、③報酬関連の審議・答申で、2023年度は12回開催し、次期経営体制や、報酬の見直し等について審議しました。

### 監査等委員会

2023年6月27日より設置した監査等委員会は、独立社外取締役3名を含む4名で構成され、委員のうち2名は常勤監査等委員です。監査等委員は、公認会計士や弁護士を選任しており、財務・会計・法務に関する豊富な知識を有するほか、全員が他社での企業経営経験を有しています。うち3名は取締役の中でも財務・会計・ファイナンスを専門性を発揮できるメンバーとなっています。監査等委員会は、監査等委員会規程および関連する社内規程等に基づき、取締役の職務執行の適法性・妥当性の監視・監督および監査を行います。

# 業界を牽引するガバナンス体制の構築 ～コーポレート・ガバナンスの高度化～

## ガバナンス

### 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、年に一度、取締役会の実効性につき自己評価・分析を実施しています。2023年度は、2024年2月に、全ての取締役を対象に、無記名式の外部機関の作成・集計によるアンケート調査にて実施いたしました。その結果、取締役会の役割や運営、構成等について、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていることを確認しました。

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P69「取締役会の実効性評価」「[コーポレート・ガバナンス報告書](#)」P17-18、P23をご確認ください。≫

### 取締役の職務執行の適正性及び効率性の確保に関する取り組み

取締役会では、法令及び定款に定められた事項、当社及び当社グループ会社の重要事項等を決定するとともに、業務執行を担う取締役より業務執行状況に関する報告を受け、社外取締役を交え取締役の職務執行の監督を行っています。また、取締役会議事録や重要事項に関する稟議決裁書等の取締役の職務執行に関する情報については、文書管理規程に基づき、適正な保存・管理を行っています。

当社及び当社グループ会社における事業分野ごとの職務執行については、執行責任者として執行役員を配置し、取締役会から代表取締役をはじめとする執行責任者に、業務執行の決裁権限を必要に応じて移譲することで、各事業分野内において機動的な職務執行を行っています。各事業分野内において、必要に応じて本部会議を開催し、事業分野内の経営課題や職務執行に関して協議を行っています。協議結果のうち、重要な事項については、取締役会または経営会議に報告されています。

### 取締役の報酬制度

当社では、業績と連動した取締役の報酬制度を導入しています。固定枠としての基本報酬に加え、変動枠として単年度の業績指標に基づき支給総額が決定される賞与、中長期的な業績向上と企業価値向上を目的とした業績連動型株式報酬を設けています。これらの各報酬には、財務指標だけでなく、非財務指標や個人評価を取り入れています。

### 役員報酬額及びその算定方法の決定に関する方針

当社は、指名・報酬委員会への答申を経て、取締役会において役員報酬の決定方針を改定する決議をしています。

- ① 当社の経営方針を実現するため、シンプルかつ中長期的な企業価値向上に資するインセンティブが機能する報酬体系にするとともに、当社の企業変革スピードを維持し、持続的な成長に資する優秀な人材を確保・維持できる水準とする。
- ② 報酬構成は、基本報酬・業績賞与・株式報酬からなるものとし、業績目標が100%達成の場合には基本報酬：業績賞与：株式報酬＝1:0.6:0.6(将来的には1:2～3 :2～3を目指す)となるようにする。ただし、社外取締役(監査等委員である取締役を除く)は、基本報酬および株式報酬で構成するものとし、株式報酬は、業績には連動しないものとする。
- ③ 業績賞与および株式報酬の業績評価指標は、中期経営計画やマテリアリティをふまえて選定する。
- ④ 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の妥当性・透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置する。
- ⑤ 取締役の個人別の報酬額は、指名・報酬委員会の関与の下、取締役会の一任を受けた代表取締役が、毎年、決定する。
- ⑥ 不正決算等、一定の事由が発生した場合には業績賞与もしくは株式報酬を受ける権利の一部/全部の没収または支給済みの業績賞与もしくは株式報酬の一部/全部の返還を請求できるものとする。

# 業界を牽引するガバナンス体制の構築 ～コーポレート・ガバナンスの高度化～

## ガバナンス

### 役員報酬の構成と業績連動報酬に係る指標

当社では、基本報酬（毎月支給）と業績連動賞与（短期業績連動・金銭報酬）、株式報酬（中長期業績連動・非金銭報酬）の3つの報酬制度を導入しています。

業績連動賞与における目標達成を測る指標には、財務指標に加え、非財務指標や個人評価を取り入れています。株式報酬制度は業績連動部分と非業績連動部分から構成されています。業績連動部分は役位を基準として定められたポイントを毎年付与したうえで、対象期間終了後に当社の業績目標等に応じて0%～150%を乗じます。

非業績連動部分は、役位を基準としたポイントを毎年付与します。業績連動部分は対象期間終了後、非業績連動部分は取締役の退任時、信託は取締役に対してポイント数に応じて当社株式等の交付及び換価処分金相当額の給付を行います。

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3月に終了する事業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。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P66「取締役の報酬制度」、[「有価証券報告書」](#) P80-82をご確認ください。＞

## 指標と目標

コーポレート・ガバナンスに関する指標を設定しています。

＜詳細は「[ESGデータ集2024](#)」P10「コーポレート・ガバナンス」をご確認ください。＞

## 主な取り組み

### 内部統制強化

2022年4月に発覚した当社連結子会社における不適切な会計処理について、当社は、再発防止策を協議・策定し、各施策を推進すべく全社横断チームを立ち上げ、グループ内部統制の強化に取り組んでいます。今後も、再発防止策のみならず、グループ内部統制強化に関する取り組みを最重要経営課題の一つと捉え推進していくとともに、その取り組みが形骸化しない統制環境の構築に向け、経営層が中心となって、中長期的に取り組んでいきます。

### ▶組織・体制の強化

- ・監査等委員会設置会社へ移行し、常勤監査等委員として、社内取締役1名、社外取締役1名の2名を選定し、情報収集等のモニタリング体制と独立性の両面を強化。
- ・内部統制を統括する管理本部を新設するとともに、事業分野をふまえて5つの本部に再編し、各本部に執行責任者として社内取締役を配置。
- ・グループ経理組織の強化を目的に、グループ財務経理統括部を新設。

### ▶自主自律型組織への意識醸成

- ・各拠点ごとのセルフチェック、相互チェックの仕組みを構築、強化。
- ・第1.5線にあたるマネージャー（事業部長・支店長）向けの研修を実施。

### ▶統制環境の強化（継続）

- ・代表取締役をはじめとする経営陣から、通報者保護徹底や内部通報制度の活用を促進するメッセージを継続的に発信。
- ・当社および主要なグループ会社の経営層に対し、内部統制および会計不正防止に関する研修を計4回実施。
- ・経理社員向けコンプライアンス研修を計4回実施。

## 主な取り組み

### サクセッションプランの考え方

当社では、指名・報酬委員会が中心となり、次期代表取締役のサクセッションプランを策定しています。次期候補者は、指名・報酬委員会が定めた業務遂行力や経営者としての資質等に関する人材要件に基づき、人材プールの中から選出されます。これらの候補者の中から、取締役相互評価インタビューの結果や経営環境等を考慮して、指名・報酬委員会にて広範に議論を行い、次期代表取締役を決定します。

なお、当社では、社内取締役の年齢上限を満65歳とする規定を設け、年齢上限により取締役を退任あるいは辞任した後は、顧問や相談役等の当社グループにおけるいかなる役職にも就かないことを制度化しています。執行役員については、2親等以内の親族の当社グループへの入社を認めず、世襲制を排除することとしています。

# 業界を牽引するガバナンス体制の構築 ～コンプライアンスの推進～

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、「国連グローバルコンパクト」に署名し、当社グループの規則のなかで特に重要な禁止事項を定めた「大東御法度7箇条」と従業員が取るべき行動基準・指針を定めた「大東建託行動規範」をコンプライアンスにおける準則として、事業活動のあらゆる場面で法令順守を図っています。大東御法度7箇条では、腐敗につながる行為をまとめ、自国・外国公務員や取引先への贈賄や過剰な接待、贈答品の授受、資金洗浄、談合や癒着等の不正競争、横領などの法令に抵触する腐敗行為を厳に禁止・防止する体制を構築しています。また、法令に抵触はしなくても、腐敗を助長したり、倫理的に許されないと考えられる行為について禁止しています。また、これらに抵触した行為が発覚した場合、当事者は懲戒解雇を含む、厳格な処分をもって臨むこととしています。

「大東御法度7箇条」や「大東建託行動規範」も含め、当社グループの規則について、定期的に社員の順守状況を確認し、周知・徹底を行うとともに、法令の改正や社会からの要請の変化等の必要性に応じ、項目や内容の追加・修正等の見直しを定期的に行っております。また、不動産の仲介を行う協力不動産会社に対しても、「大東御法度7箇条」や「大東建託行動規範」の周知・徹底を図っています。

### 大東御法度7箇条

- ① 取引業者からの供給等の禁止
- ② 社内及び社外関係者との金品を賭けた遊戯の禁止
- ③ 飲酒運転・妨害運転の根絶入社
- ④ 中元・歳暮の禁止
- ⑤ 会社制度に関連する個人的謝礼の禁止
- ⑥ 社員間・顧客・取引先との金銭貸借や投資勧誘の禁止
- ⑦ 文書の偽造・改竄・不実記載・不正使用の禁止

→[大東建託グループ行動規範](#)

## ガバナンス

### 3ラインディフェンス体制

当社グループでは、腐敗防止・公正な競争と取引の遵守にあたって、取締役の監督のもと、内部監査および内部通報制度をはじめとする内部監視システムを整え、腐敗行為の抑止、発見に取り組んでいます。

また、内部統制強化策として、「3ラインディフェンス体制」を敷き、支店、店舗、営業所などの現場から成る「第1線」において、各事業領域におけるリスクを最前線で予防、検出し、法務部、グループ内部統制統括部などリスクの専門部門から成る「第2線」において第1線のリスク対応をモニタリング、また全社共通のリスク対応策を検討・導入し、第1線への指導・助言・支援を行い、内部監査部による「第3線」において、独立・客観的立場から、第1線～第2線におけるリスク予防・対応の状況を監査を行う体制を構築しています。

なお、これらの状況は、内部監査部から「リスクマネジメント委員会」へ報告し、同委員会から取締役会へ報告することで、取締役会によるモニタリングと、指示を受ける体制が構築されています。

# 業界を牽引するガバナンス体制の構築 ～コンプライアンスの推進～

## ガバナンス

### 内部通報制度と公益通報者の保護

組織内の法令違反や不正行為を早期に発見し、是正することでコンプライアンス経営の強化と健全な職場環境維持に資することを目的に、内部通報制度を導入しています。社内規程に基づいて、当社コンプライアンス推進部門内に設置するとともに、社外にも弁護士事務所及び外部委託の受付窓口を設けています。利用対象者は、従業員、請負業者、取引先、一般の方も含む全てのステークホルダーとなっており、匿名での通報も可能です。電話や電子メール、内部通報WEBシステム等の様々な方法により通報できる体制を整備し、ハラスメントや不正行為等の早期発見と是正に努めています。また、代表取締役からも通報窓口の利用促進を呼びかけています。通報は、インテグリティ推進部を中心に特定のメンバー以外はデータへアクセスできないようにすることで、機密性を担保しています。

内部通報があった場合、インテグリティ推進部から関連部門へ調査・対応策の立案・実施を指示するとともに通報者へ対応報告・是正確認を行っています。また、通報者が保護される体制だけでなく、携帯して通報窓口を確認できる「インテグリティ・カード（コンプライアンス・カード）」の運用、就労環境やハラスメントに関するヒアリングやアンケート調査等の従業員をフォローする環境を整備し、違反や不正行為等の早期発見につなげています。

## 指標と目標

「コンプライアンス浸透度」を目標として設定し、進捗管理を行っています。また内部通報件数等を開示しています。

≪詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P72「コンプライアンス」、「コンプライアンスの推進」及び「[ESGデータ集2024](#)」P10「コンプライアンス」をご確認ください。≫

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
腐敗に関連する罰金、 和解にかかる費用	円	0	0	0
ESG問題に関する罰金、 和解のための費用	円	0	0	0
重大なコンプライアンス違反 件数 <sup>※1</sup>	件	0	1 <sup>※2</sup>	0

※1 当社グループでは、重大なコンプライアンス違反を「コンプライアンス違反のうち、法令違反、社会通念上、重大な影響を与えるもの」と定義しています。

※2 不適切会計

※ 政治献金の実績はありません。

※ 腐敗防止に関する従業員の処分、及び解雇はありません。

# 業界を牽引するガバナンス体制の構築 ～コンプライアンスの推進～

## 主な取り組み

### インテグリティ・プログラム（コンプライアンス・プログラム）

#### ／コンプライアンス教育の徹底

「インテグリティ・プログラム」とは、当社の理念や行動指針をベースとし、会社が策定した年度ごとのインテグリティやコンプライアンスに関するガイドラインです。インテグリティおよびコンプライアンスに関する体制、仕組み、教育、重点的取り組み事項を全従業員と共有することで、実効性を高めることを目的にインテグリティとコンプライアンスの推進に取り組んでいます。贈収賄や談合や癒着等の不正競争、横領など腐敗につながる行為をまとめた「大東御法度7箇条」を含む当社の理念や行動準則を、社内イントラネット等に掲載し、随時確認できるようにしているほか、4月に開催する経営計画発表説明会にて、全役員・全社員にて改めて確認を行い、各行動準則の周知・浸透を行っています。また、インテグリティ推進部が主導となり、いじめやハラスメント、情報セキュリティなどを題材にした全従業員向けのコンプライアンス研修を実施し、管理職や従業員のコンプライアンスに対する理解促進を図っています。加えて、コンプライアンスに関するアンケートの実施、定期的なコンプライアンスに関するメールマガジンの配信等を通じて、腐敗防止を含む不正防止、コンプライアンスの徹底と知識・意識の向上に努めています。

### 取締役・執行役員を対象とした研修

取締役・執行役員を対象に内部統制・コンプライアンス、会計リテラシー等に関する研修を実施し、役員に必要な資質を高め社員の模範となるよう、継続的な知識と意識の向上を図っています。

### 反社会的勢力への対応

反社会的勢力や団体への対応については、取引先から確認書を取得し、一切関係を持たないようにしています。また、不当要求行為に対しては、対応マニュアルの策定や各支店での不当要求防止責任者を選任するなどして、組織的に対応する体制を整えています。

### 腐敗防止に向けた取り組み

当社グループでは、腐敗行為の防止や、腐敗を助長したり、倫理的に許されないと考えられる行為の禁止を目指し、法令順守の体制を構築しています。新しい取引先や不動産の仲介を行う協力不動産会社等と、新たな契約を開始する際には、腐敗に関するリスク調査を事前に行っています。汚職や贈収賄、横領、詐欺、労働違反、人権侵害等について包括的にリスクを評価しています。リスクが高いと判断した際は、調査結果を詳細確認し、必要に応じて追加調査を行い、腐敗防止に努めています。

# リスクマネジメントの強化

## 方針・基本的な考え方

当社グループでは、「リスク管理規程」を制定し、グループ全体のすべての事業所・事業活動を対象に、リスクマネジメント体制を整備・運用しています。当社グループでは、外部・内部の要因を問わず、事業活動に関わるすべてのリスクを抽出し、それらを統括的に管理するために、発生頻度や発生した場合の影響度等を評価し、全社の重大リスクを評価しています。優先度に応じて、リスク対策の実施等を計画的かつ継続的に行っています。また、リスク対策やリスク管理プロセスの有効性について、取締役会でモニタリングやレビューを行い、必要に応じて是正・改善しています。

その上で、GRIスタンダードの開示基準を踏まえ、統合報告書等を通じ、ステークホルダーへ情報開示を行い、経営の透明性の向上を図っています。

経営者が経営上に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは、以下の通りです。

- ・ 原材料費等の高騰による原価の上昇、利益率の低下
- ・ 税制改正による業績への影響
- ・ 金利の急上昇による受注キャンセル
- ・ 法施行・法改正等に伴う経費増
- ・ 個人情報の漏洩等のリスク
- ・ 自然災害によるリスク
- ・ 品質管理等に関するリスク
- ・ 建設技能労働者減少に関するリスク
- ・ 気候変動に関するリスク

《詳細はWEBサイトの「[事業リスクの認識](#)」をご確認ください。》

## ガバナンス

### リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、代表取締役 社長執行役員 CEOが委員長となり、当社各部門およびグループ各社から定期的に報告されるグループ経営上重要なリスクの抽出・評価・見直しを毎年実施しています。また、当社各部門およびグループ各社と相互連携を図りつつ、対応策の策定、管理状況等を四半期ごとにモニタリングし、必要に応じて指導・是正を行っています。

特に経営上・事業上重要なリスクとその管理プロセスに関しては、取締役会においても重点的に監督・モニタリングしつつ、定期的に状況報告を受けるとともに、会社に重大な影響を及ぼす事象が発生または発生する可能性がある場合には、取締役会へ報告し、取締役会は必要な是正・改善指示を行っています。

### グループ内部監査部門

グループ内部監査部門は、グループ経営上重要なリスクを踏まえた監査計画に基づき、当社及び当社グループ会社に対して監査を実施し、監査結果は取締役会及び監査等委員会へ報告がなされています。その他、内部監査を統括する部門内にJ-SOX監査部門を設け、財務報告に係る内部統制の基本的計画及び方針に基づき、全社的な統制状況、業務及び決算・財務報告のプロセスについての適正性を評価しています。常勤監査等委員やグループ内部監査部門は、当委員会に陪席し、これら全体のリスク管理体制・状況を独立した立場から監査・監督しています。

### ▶内部統制推進部：

リスクマネジメントを含めたグループ全社への内部統制の整備、強化を推進しています。また、内部統制強化プロジェクトの推進や、リスクマネジメント委員会、グループコンプライアンス連絡会議の運営を行っています。

### ▶インテグリティ推進部（コンプライアンス担当部門）：

コンプライアンスに関する社員への啓発や事案等の審議を行い、法令遵守の状況を監視しています。加えて、コンプライアンス担当部門および外部の弁護士事務所等に内部通報窓口を設置し、不正行為の早期発見と是正に努めるとともに、同部門が主導となり、執行役員や全社員を対象としたコンプライアンスに関する教育や情報提供を定期的に行い、遵法意識の向上と不正防止などを推進しています。

《詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P71「リスクマネジメントの強化」をご確認ください。》

# リスクマネジメントの強化

## 指標と目標

当社グループは、「重大リスクの発生件数ゼロ」を目標に、リスクマネジメントの取り組みを実施しています。

〈詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2024](#)」P71「リスクマネジメントの強化」をご確認ください。〉

## 主な取り組み

### 施工現場におけるリスクマネジメント

当社及び当社グループ会社の社員及び施工現場における取引先従業員に対して、品質管理システム及び安全施工基準書に基づき、施工現場の監督を行い、施工現場の不具合や事故防止に努めています。

### 情報セキュリティ対策

当社及び当社グループ会社は、個人情報保護のため、グループ全社員を対象に個人情報の保護に関する研修を実施し、紛失・漏えい等の防止に努めています。その他、各拠点・各社に個人情報保護推進者・管理者を配置し、業務上の適切な取り扱いについて教育・指導を行うとともに、万一、紛失・漏えい等が発生した場合には担当部署への迅速な報告・対応を行うよう指導しています。また、情報セキュリティに関する社内規程の整備とともに、セキュリティインシデント対策を講じ、情報保存の安全性確保に努めています。

### 重大災害への備え

重大災害発生に備え、災害発生時の初動対応マニュアル及び事業継続計画（BCP）を策定しています。これらに基づき、想定される地震等の自然災害シナリオを踏まえ、定期的に訓練を実施しています。また、災害発生時には、被災地の社員・お客様の安否確認、建物等の被害状況の早期確認を行い、被災された方への支援物資の提供を行うなど、ステークホルダーの方をはじめとした復興支援への取り組みを最優先で行う体制を構築しています。令和6年1月に発生しました能登半島地震におきましても、これらの体制により、早期の対応を実施しています。

### 危機対応訓練

取締役や執行役員を対象に、危機発生時の対応の訓練を行っています。当社グループのファイルサーバーがサイバー攻撃によりシステム停止し、情報流出するといったシナリオを設定し、模擬的な記者会見の訓練等を行うことで、緊急時の対応手順を確認しています。

### 監査等委員会による監査法人評価

当社の監査等委員会は、監査法人に対して評価を行っています。評価にあたっては、会計監査人を適切に評価するための基準を制定し、監査法人との意見交換や監査実施状況等を通じて、監査法人の品質管理、監査チーム、監査報酬等、監査等委員等とのコミュニケーション、経営者等の関係、グループ監査、不正リスク等の観点から、独立性と専門性の有無について確認を行っています。なお、監査等委員である取締役の任期は2年です。

# 品質管理の強化

## 方針・基本的な考え方

長期にわたる安心・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。

## 戦略

### 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、完成後も専門技術者によるアフターサービス点検として、6ヵ月、1年、2年、10年点検を実施し、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。

## ガバナンス

### 施工品質管理体制

品質のばらつきは、従業員や施工業者の属人性・地域特性により発生し、品質向上の阻害要因となります。当社グループは、全国一律の指導教育体制から地域特性に応じた指導教育体制に移行し、「自立型の管理体制」を確立しています。品質の証明記録や工事検査、現場指導など、品質確保のプロセスを厳格に実践し、お客様に安心いただける品質管理を追求しています。

## リスク管理

### 品質チェックのDX化（リモート完了検査）

国土交通省による通知「デジタル技術を活用した建築基準法に基づく完了検査の立会いの遠隔実施について」により指定確認検査機関が実施する完了検査に工事監理者の遠隔立会いが可能となったことから、2023年4月から完了検査を実施する現場に、確認検査機関の検査員および工事担当者が立会い、監理センターの工事監理者は遠隔にて検査立会いを行う取り組みを開始しました。DXを活用した遠隔支援アプリを導入し、建築現場の現場担当者がタブレットやスマートフォンを通して、現場から離れた場所にいる管理者に映像で建物や躯体の状態などを確認できます。これにより検査業務の大幅な効率化が期待され、従来と変わらない検査精度の実現と業務効率向上を両立できます。不備・不具合を早期に把握する管理体制を構築し、共有・解決を図っていきます。

## 指標と目標

当社では、「建物を無事にお引き渡しした際、全てのお客様（オーナー様）にアンケートをお願いし、アンケート満足率を収集・管理しています。ご意見ご要望を商品やサービスの改善だけでなく、リスク管理上も重要な経営資源であると考え、満足率100%を目指し、お客様満足向上に努めています。

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
完成時アンケート満足率	%	84.3	85.1	84.9
入居時アンケート満足率	%	78.9	79.1	79.7

# 品質管理の強化

## 主な取り組み

### 匠マイスター認定制度

協力会会員様の中から優秀な職長を発掘し、認定する「匠マイスター認定制度」を2016年度より設けています。匠マイスターとして格付けすることで、協力会会員様のモチベーションアップと施工品質向上への牽引役を担い、協力会の活性化を図っていくことを目的としています。

2023年度の匠マイスターには、3,219名が認定されています。

### 匠マイスター技能選手権

深刻化する建設業界の人材不足を背景に、次世代の子どもたちにもものづくり技術への理解と興味を深める機会の提供と共に、建設業界における技能の伝承、後継者の育成につなげていくことを目的に「匠マイスター技能選手権」を開催しています。参加する作業員の志気向上や技術力向上により、お客様にお渡しする建物のさらなる施工品質向上も目指しています。

# サプライチェーン・マネジメントの強化

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、サプライチェーン全体での持続的かつ健全な取引を目指して、人権の尊重や企業倫理の確立等を含めた「サステナブル調達方針」を策定しており、方針に基づいた資材調達を行っています。また当方針は、サプライヤー・マネジメント会議等において、全サプライヤー企業様に周知を図り、取り組みを推進しています。

### 大東建託グループ サステナブル調達方針

①法令の遵守	各種法令・社会規範の遵守
②企業倫理の確立	取引先との健全な取引、関係先とのパートナーシップの構築・強化、政治・行政との健全な関係の維持、反社会的勢力との関係排除、知的財産権の保護、社内通報制度の構築、企業情報の適切な開示
③人権の尊重	国際的な人権基準の遵守、差別・ハラスメントの禁止、強制労働・児童労働の禁止、適正な賃金の支払い、適正な労務管理、結社の自由と団体交渉権の保障
④労働・安全衛生への配慮	従業員の安全衛生の推進、労働災害の防止、地域社会の安全衛生の確保
⑤品質の確保	適切な品質・安全性の確保、品質の維持・向上のための技術開発、事故発生時の適切な対応
⑥事業継続体制の整備	事業継続体制（BCP）の整備
⑦環境への配慮	GHG排出量の削減、製品・サービスごとのGHG排出量の把握、生物多様性への配慮、水資源の保全、廃棄物の適正管理と削減、資源循環および省資源化の推進、プラスチック汚染の防止、化学物質の適正管理と汚染防止
⑧情報セキュリティの確保	個人情報や機密情報の漏洩防止の徹底、コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防御
⑨社会への貢献	事業活動を行う地域の文化・慣習の尊重、社会貢献活動の推進、地域創生への寄与

➡[大東建託グループ サステナブル調達方針全文](#)

## 戦略

当社グループは、サプライチェーン全体の社会課題解決と、持続可能性の向上を重要な経営課題であると認識しており、事業活動における温室効果ガス排出量の削減や施工従事者の安全確保などさまざまな環境課題・社会課題の潜在的リスクの軽減を目指しています。

## ガバナンス

代表取締役 社長執行役員 CEOを議長とするサステナビリティ推進会議や経営会議において、課題解決に向けた具体的な取り組みの審議と進捗状況の確認を行うと同時に、定期的に取り締り会への報告を行っています。

## リスク管理

サプライチェーン全体での様々なリスクについて、リスクマネジメント委員会にて評価を実施しています。資材調達に関する項目を「重点管理リスク」と定めており、当委員会でモニタリングを行い、発生リスク低減に努めています。

## 指標と目標

「環境中長期目標」において、サプライチェーンも含めた温室効果ガス削減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」](#)P3「環境データ」をご確認ください。≫

# サプライチェーン・マネジメントの強化

## 主な取り組み

### サプライチェーン評価システム

2022年より、EcoVadis（エコバディス）※ 社の提供するサステナビリティ評価システムを導入し、サプライチェーン全体でのサステナビリティ強化に取り組んでいます。企業のサプライチェーン・サステナビリティに不可欠な「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の分野をグローバルスタンダードに基づき包括的に検証・評価し、客観性・信頼性・比較可能性の高い評価結果をもとにサステナビリティマネジメントを行います。

2024年度は取組開始から3年目となりますが、回答率の向上が課題となっています。従業員規模が小さいサプライヤー企業に対する回答費用の全額補助や、外部講師による木材調達セミナーの実施など、持続可能なサプライチェーン構築に向けて、取り組みを強化しています。

※エコバディス（フランス）：国際的なサステナビリティ基準に基づき、200以上の業種と、160か国以上を対象に評価を実施

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
回答率 (企業数ベース)	%	27	31	—
回答率 (取引金額ベース)	%	30	59	70 (目標)

### サプライヤー・マネジメント会議

毎年、サプライヤー企業様とのパートナーシップ強化を目的として、サプライヤー・マネジメント会議を開催しています。同会議では、当社の建築建物の資材開発、供給および配送を行う企業様に対し、当社の方針や取り組みを説明し、両社のグリップ強化を図ることを目的としています。取り組みの一環として、物流改善、環境対応、BCP対策、技術開発などの面で貢献度の高い企業様を表彰しています。また、サプライヤー企業に対して、サステナブル調達方針に基づき、環境への配慮や、人権の尊重への取り組みなどについて、説明・周知を行っています。

今後もサプライヤー企業様との協働による技術力向上と相互発展を目指してサプライチェーン・サステナビリティを推進していきます。

### パートナーシップ構築宣言

当社グループ主要3社※は、2022年にサプライチェーンにおける取引先企業様との持続可能な関係構築を目指し、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、[「パートナーシップ構築宣言」](#)を策定・公表しています。宣言においては、当社グループ各社において、事業に合わせた各社が特に注力する取り組みを個別項目に設定し、専用ポータルサイト上に登録・掲載しています。

※大東建託㈱、大東建託パートナーズ㈱、大東建託リーシング㈱

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、「大東建託行動規範」を踏まえ、法令の遵守に努めるとともに、透明性の高い公正かつ適正な税務対応を行います。

### 大東建託グループ税務方針

- 1. 税法の順守**
  - ・大東建託グループは、各国の法令および租税条約、国際的な課税ルールを遵守します。
- 2. 適正な納税**
  - ・経済活動により価値を創造した国・地域の法令に従って適正な納税をおこない、納税義務を果たします。
  - ・過度な節税行為となる、租税回避のみを目的とする取引は納税におこないません。
- 3. 透明性の確保**
  - ・納税に対する方針を開示し、透明性の確保に努めます。
- 4. 税務当局との関係**
  - ・税務当局からの情報開示要請等に適切に対応し、良好な関係を維持するよう努めます。
  - ・税務当局と意見の相違が生じる場合、真摯に対応し、意見の相違の解消に努めます。
  - ・税務当局からの指摘事項を踏まえ、合意した事項について、適切な是正及び改善措置を講じます。

## ガバナンス

税に関する業務は、経理規程により定められたグループ経理責任者がおこないます。

経理総括責任者は、監査等委員、内部監査部、会計監査人等からの指摘事項に対して対応し、必要に応じて、取締役会に報告します。また、内部監査部は監査計画に基づき、当社グループの監査を行い、監査結果を取締役・監査等委員会へ報告します。

取締役会が税務リスクの監督責任を有しており、管理本部長を務める取締役がCF0（最高財務責任者）として税務の総括責任者となっています。

## 指標と目標

当社グループでは、国別の納税状況について開示しています。

### 【国別納税額】

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
日本	百万円	46,489	54,532	40,659
シンガポール	百万円	15	64	0.18
マレーシア	百万円	117	0	0
米国	百万円	0	0	13
バミューダ	百万円	0	0	0

※グループ連結

※国税庁へ提出した「国別報告事項」にもとづく数値