

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、ステークホルダーのみなさまが持つ多様な想いを託され、応え続けていくために、サステナビリティを経営の主軸におき、事業活動を行っています。サステナビリティ基本方針は、当社グループの価値創造ストーリーでもあり、ビジョンの実現とパーパスの体現により、事業を通じた持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

**戦略** サステナビリティを経営の主軸として捉え、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、当社グループが重点的に取り組むべき課題を大東建託グループ「マテリアリティ（重要課題）」として2021年に特定しました。

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。

**グループパーパス** 託すをつなぎ、未来をひらく。

### 大東建託グループサステナビリティ基本方針（価値創造ストーリー）

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。



| マテリアリティ（重要課題） |          |                        |                                                                                | KPI                                                                  | 2030年目標                                                 | 2024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<br>1-2 エネルギー効率の向上<br>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<br>② 再生可能エネルギーの利用率<br>③ エネルギー効率<br>④ 自社再生可能エネルギー供給量  | ① 55%削減(Scope1+2、3共)※<br>② 60%<br>③ 2倍※<br>④ 40,000MWh※ | ① 25.4% (S1+2)、50.3% (Scope3)削減※<br>② 34%<br>③ 1.18倍※<br>④ 13,498MWh |
|               | 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<br>2-2 地元企業の雇用創出と活性化<br>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<br>② 自治体とのプロジェクト提携数                                   | ① 47都道府県<br>② 30自治体                                     | ① 28都道府県<br>② 25自治体                                                  |
|               | 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<br>3-2 専門性の高い人材の育成・確保<br>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<br>② 女性管理職割合<br>③ 男性育児休業取得率<br>④ DeSilver認定者数（社内制度） | ① 62.0（AA）以上を維持<br>② 13%<br>③ 100%<br>④ 800名            | ① 62.8（AA）<br>② 8.9%<br>③ 107.8%<br>④ 145名                           |
|               | 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<br>4-2 公明正大な企業経営の推進<br>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<br>② コンプライアンス取り組み浸透率<br>③ 女性取締役割合                  | ① 0件<br>② 95%以上を維持<br>③ 30%                             | ① 0件<br>② 91.9%<br>③ 15.3%                                           |
| 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<br>5-2 土地・資産活用メニューの拡充<br>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<br>② アセトラ成約率                                | ① 82,000名<br>② 12.8%                                    | ① 4,746名<br>② 0.73%                                                  |
|               | 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<br>6-2 環境配慮・社会課題対応型住宅の提供<br>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<br>② 既存建物のZEH化戸数                                       | ① 100%<br>② 既存建物のZEH基準策定完了                              | ① 80.0%<br>② 協議中                                                     |
|               | 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<br>7-2 生活の質（QoL）を向上させるサービスの提供<br>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<br>② DKミライサークルの中心施設数                      | ① 400万人<br>② 4件                                         | ① 148万人<br>② 0件                                                      |

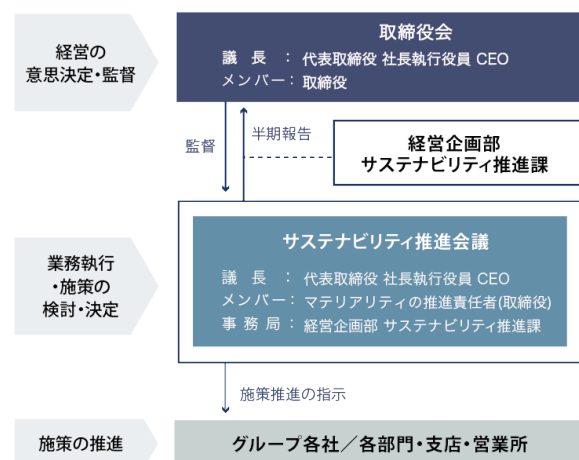
※詳細は「大東建託グループ 統合報告書2025」P26「マテリアリティ（重要課題）」、をご確認ください。>

※2017年度比

## 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。

「サステナビリティ推進会議」は代表取締役社長執行役員CEOを議長、マテリアリティの推進責任者である取締役上席執行役員をメンバー、監査等委員会委員長をオブザーバーとして構成し、サステナビリティに関する施策の協議・決議を行っています。同会議での決議事項は、「取締役会」へ定期的に報告を行い、適宜指示を受け推進しています。



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。中期経営計画の最終年度となる2026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、原則として中期経営計画の策定時に都度見直しを行い、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

当社グループでは、経営戦略に関するリスクを取締役会で、オペレーションリスクを取締役会の諮問機関であるリスクマネジメント委員会にて管理しています。

環境、社会、人材・組織、ガバナンスは、経営マテリアリティに掲げ、サステナビリティ推進会議にて、各KPIの進捗管理、リスクの抽出、課題の設定、対策実施のサイクルを議論し、定期的に取締役会へ報告しています。また、事業マテリアリティのKPIについても同様に管理しています。

他方、オペレーションリスクは、当社が事業を通じた社会への価値を提供することを阻害するものと捉え、リスクマネジメント委員会で管理しています。同委員会で、当社グループ事業に影響を与える「あらゆるオペレーションリスク項目」を各事業部門にて洗い出し、集約し、短・中・長期における発生可能性と当事業への影響度等を踏まえスコアリングを行い、「重要リスク項目リスト」を作成しています。その項目の中から、特に

重大な財務上または戦略的な影響を及ぼす項目を「重点管理リスク項目」と定め、定期的に取り締役会へ報告し、モニタリングを実施しています。

## 指標と目標

特定した「マテリアリティ」に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。中期経営計画（2024-2026）の非財務KPI・目標は、マテリアリティKPIより抽出しており、事業活動を通じたサステナビリティ経営に取り組んでいきます。

＜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2025」](#) P26「マテリアリティ（重要課題）」をご確認ください。＞

## 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。

マテリアリティの特定プロセスにおいては、「市場環境」「社会背景」「課題感」「強み・弱み」を整理する際に、社内外の現状を抽出するためステークホルダーからの意見を収集しました。これらの意見を踏まえたうえで、マテリアリティの特定を行っています。社外取締役や投資家様より「マテリアリティと、ビジョン・パーパス実現を見据えた中期経営計画との連動が見えにくい」という意見を受け、マテリアリティを次期中期経営計画策定の際に見直す予定です。

|               |                                             |                                                                                                    |
|---------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>STEP 1</b> | <b>現状の抽出・整理</b>                             | 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                                     |
| <b>STEP 2</b> | <b>理想の抽出・整理</b>                             | 「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                           |
| <b>STEP 3</b> | <b>現状と理想のギャップを特定</b>                        | 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                                                           |
| <b>STEP 4</b> | <b>マテリアリティ要素の抽出と整理</b>                      | 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 |
| <b>STEP 5</b> | <b>マテリアリティ要素の評価①<br/>キャッシュ・フローへのインパクト評価</b> | 新5ヵ年計画（前中期経営計画2019－2023）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           |
| <b>STEP 6</b> | <b>マテリアリティ要素の評価②<br/>環境・社会へのインパクト評価</b>     | 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                          |
| <b>STEP 7</b> | <b>マテリアリティの特定とその承認</b>                      | 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                                                        |

### マテリアリティ特定体制（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（前中期経営計画2019－2023）当時の業務執行を先導する、執行役員全員、および当社グループのコア事業を担う賃貸経営受託システムにおける主要3社（大東建託（株）、大東建託パートナーズ（株）、大東建託リーシング（株））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。



ステークホルダーとの対話

大東建託グループは、全てのステークホルダーと良好な関係を築き、より広く社会に貢献できる企業へと成長していきます。

| ステークホルダーとの関わり          | 提供価値                                                          | 主な対話手段                                                                                               |
|------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| オーナー様                  | 土地や資産の保全・価値向上、高耐久・高品質な建物、<br>長期安心・安全・安定の賃貸経営、円滑・円満な資産承継       | 日々の営業活動・訪問、完成後アンケートの取得、<br>問い合わせ窓口の設置                                                                |
| 入居者様                   | ライフスタイルに合わせた最適な住まい、快適な暮らしサポート、<br>安心・安全な住環境                   | 入居後アンケートの取得、入居者様向けアプリ（ruum）の展開、<br>問い合わせ窓口の開設、入居者様ダイバーシティに向けた取り組み<br>（外国籍・障がい者・LGBTQ・高齢者etc..）       |
| 協力業者様・取引先様・<br>サプライヤー様 | 共存・共栄できるパートナーシップ、地元雇用の創出                                      | 賃貸フォーラムの開催、フランチャイズ店の展開、<br>設計・施工協力会社様から成る大東建託協会の、<br>サプライヤーマネジメント会議、<br>サステナブル調達方針・木材調達方針に沿った対応      |
| 地域社会、自治体               | 賃貸住宅の新しいスタンダード、地域経済・コミュニティの活性化、大東建託グループらしいまちづくり「DKみらいサークル」の実現 | 業界団体の加入、地域貢献活動などの実施、企業版ふるさと納税、<br>大東建託グループみらい基金、地域防災を通じた共助・イベント開催、<br>My自治会アプリ                       |
| 共同研究や共同事業を担う<br>パートナー  | 不動産市場の発展とそこに住まう人々の住まいや暮らし方の進歩に貢献、<br>人や地域を“つなぐ”基盤づくり          | 賃貸未来研究所、街の住みこちランキング、<br>防災と暮らし研究室“ぼ・く・ラボ”、家賃指数データ公開                                                  |
| 従業員                    | やりがいを感じ、働きやすい働きがいのある労働環境、<br>多様な人・考え方を尊重する風土                  | 従業員エンゲージメント向上の推進活動、経営計画説明会の開催、<br>社内ポータルサイト、社内報、内部通報・相談窓口、<br>各種研修、ダイバーシティ推進ワークショップ「PERSO-RES（パソリス）」 |
| 株主様、投資家様               | 経営計画の実現による安定した株主還元、透明性のある企業情報の開示                              | 株主総会、決算説明会、投資家との対話、海外IR、個人投資家向けサイト、<br>統合報告書、サステナビリティレポート、有価証券報告書、<br>調査機関からのアンケート                   |

### 大東建託グループ 人権方針（要旨）

- ・対象は、大東建託グループすべての役員および従業員とし、取引工事会社・不動産会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーには、本方針の遵守と、人権尊重が実践されることを期待する。
- ・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一切の差別を行わないという考えのもと、社会的差別や人権侵害を容認せず、多様性を認め合い、一人ひとりが最大限の能力を発揮できる企業風土・文化を目指す。
- ・あらゆる強制労働や児童労働を禁止する。

＜全文はP8「大東建託グループ 人権方針」、当社WEBサイト[大東建託グループ人権方針全文](#)をご確認ください。＞

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、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、指しています。事業活事業活動の発展と持続可能な社会の実現を目動を通じて、当社グループすべての役員および従業員が人権尊重の責任を果たすために、2023年に人権方針を策定、WEBサイト上で公表し、取引工事会社・不動産会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーなど広く幅広いステークホルダーに周知しています。

## ガバナンス

人権尊重の取り組みは、代表取締役 社長執行役員 CEOが議長を務める、サステナビリティ推進会議（年4回開催）やオペレーションリスクを取締役会の諮問機関であるリスクマネジメント委員会（年4回開催）などでの議論を経て、取締役会へ報告します。取締役会では、報告された人権に関する内容を監督・議論しています。

人権の問題はステークホルダーも内容も多岐にわたるため、さまざまな部門が個別の取り組みに対して責任をもって行っています。社員に向けた安心・安全な職場環境は人事部が、多様性のある職場はダイバーシティ推進部が中心になって取り組みを進めています。なお、サプライヤーへの取り組みは技術開発部が担っています。

また、当社グループは、不正根絶のために社内外に内部通報を受け付ける制度を設けています。通報ルートは「電話」「通報WEB」「メール」「郵送」「FAX」の5通りを準備し、本人が通報しやすい方法を選択できるようにしています。

さらに、どこに通報すればよいかわからず、通報機会を逸失することも想定し、従業員ヘインテグリティ・カード（コンプライアンス・カード）を配布し、通報・相談窓口を常備できるようにしています。

また、利用にあたっては、利用者の秘密保持を徹底しており、利用者は通報によりいかなる不利益な扱いも受けないよう、当事者救済の観点で、保護する体制を徹底しています。

なお、万一、事業活動やサプライチェーン等で人権の侵害が明らかになった場合には、速やかに公正な事実の調査や適切な手続きと、取締役会への報告を行い、最善の是正・救済を行うとともに、加害者は懲戒の対象とする場合もあります。

## 大東建託グループ 人権方針

## 1. 人権方針の適用範囲

本方針は、大東建託グループすべての役員および従業員に適用します。また、取引工事業・不動産会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーのみなさまに対しても本方針を遵守し、人権尊重が実践されることを期待します。

## 2. 国際規範の尊重と法令遵守

大東建託グループは、「国際人権章典」及び「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」などの国際規範に定められている人権の保護を支持・尊重し、人権侵害に加担しません。倫理的に正しい行為を最優先に考え、常に法令・ルールを遵守し、社会人としての良識と責任をもって行動します。また、大東建託グループは、国連グローバルコンパクトの4分野10原則に署名し、賛同・支持します。

- 1) 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一切の差別を行わないという考えのもと、互いの人格・個性を尊重し、社会的差別や人権侵害を容認しません。国際ルールや現地の法令を遵守し、現地の文化・慣習を尊重します。
- 2) あらゆる強制労働や児童労働を禁止します。また、外国人労働者（外国人技能実習生を含む）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ます。
- 3) 賃金に関する各国・各地域の法令を遵守し、適切な賃金を支払います。
- 4) 労働時間に関する各国・各地域の法令を遵守し、適切な労働時間管理を行います。
- 5) 従業員の結社の自由および団体交渉の権利を尊重します。
- 6) 危険源の把握・対策を行い、また、従業員のメンタルヘルスケアに配慮することで、心身ともに健康に働ける職場環境を整備します。
- 7) 適切な管理体制により労働災害を防止するとともに、労働災害が発生した際には迅速かつ適切な対応および是正措置を行います。
- 8) 地域社会の安全衛生を確保し、第三者災害を防止します。

人権の尊重や労働・安全衛生への配慮は「大東建託グループサステナブル調達方針」にも具体的に定めており、サプライチェーン全体における健全な取引を目指しています。

## 3. 人権デューデリジェンスの継続的実施

大東建託グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、適宜見直しと改善を図ります。グループ全体の事業活動に対するあらゆるリスクを的確に把握し、リスクの発生や経営への影響の低減及び防止に努めます。

## 4. ステークホルダーとの対話や協議

大東建託グループは、事業活動における人権リスクの影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの対話・協議を継続的に行い人権尊重と取り組みの向上、改善に努めます。

## 5. ダイバーシティ&amp;インクルージョン

大東建託グループは、「DE&I宣言」を掲げ、性別・国籍・雇用形態等に限らず多様性を認め合い、一人ひとりが最大限の能力を発揮できる企業風土・文化を目指します。

- 1) 一人ひとりの個性を尊重し多様性を認め合い、能力を最大限発揮できる企業風土・文化を目指します。
- 2) 夢や将来を託せる企業、誇れる企業の実現に向けて「働きがい」と「働きやすさ」を追求していきます。
- 3) ダイバーシティ推進を経営戦略の核として取り組み、新たな価値創造を継続できる持続可能な企業を目指します。

## 6. 通報制度

大東建託グループは、不正根絶のために社内外に内部通報を受け付ける制度を設けています。なお、利用にあたっては、利用者の秘密保持を徹底しており、利用者は通報によりいかなる不利益な扱いも受けません。

## 7. 社内啓発

大東建託グループは、グループ全ての役員や従業員を対象とした人権尊重を含むコンプライアンスに関する教育・情報提供を定期的に行い、遵法意識の向上と不正防止等を推進し、人権マネジメント体制の強化に努めます。

## 8. 情報開示

大東建託グループは、人権尊重の取り組みをウェブサイトやその他コミュニケーションツールを通じて、ステークホルダーに対し適切に開示します。

2023年3月策定  
大東建託株式会社 取締役会にて承認

リスク管理

当社グループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、適宜見直しと改善を図っています。ステークホルダーとのエンゲージメントを行いながら、当社グループ全体の事業活動に対する、あらゆるリスクを的確に把握し、リスクの発生や経営への影響の低減および防止に努めています。

具体的には、サステナビリティ推進会議にて「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などを参照し、人権リスク25項目に対し、「お客様」「協力会社・不動産会社」「サプライヤー企業」「従業員」ごとに「発生の可能性」「影響度」を5段階で評価し、従業員をはじめとするステークホルダーと対話し、当社の事業活動を通じて起こりうるリスクを抽出しました。

今後、特定した高リスク項目については、リスクマネジメント委員会などで人権に関する情報を抽出、定期的にリスク評価を見直し・検証し、定期的に取り締役会へ報告の上、当社グループの課題を追跡調査し、公開いたします。また、取り組み体制を明確化し、関連する内部機能や社内・調達プロセスへの反映やステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、人権尊重と人権リスク評価を含む取り組みの継続、向上、改善に努めます。

特定した顕著な人権リスク

当社グループが特定した顕著な人権リスクは下表の通りです。建設事業における特有で顕著な人権課題に、下請けいじめ、外国人労働者(外国人技能実習生を含む)への差別、木材や製品制作過程での強制労働などがあげられます。これらを特定するために、協力会社などには、定期的な賃金や労働状況の調査を行い状況把握に努め、サプライヤーについては、EcoVadisシステムを活用し

た状況把握と状態に応じた改善指導を行い、人権リスク低減を図っています。

指標と目標

当社グループでは内部通報件数及びそのうち人権侵害事案※に関する件数を開示しています。

| 項目      | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------|----|--------|--------|--------|
| 人権侵害事案数 | 件  | 46     | 26     | 9      |

※ 当社グループでは、人権侵害事案を「人権デュー・デリジェンスにより特定した顕著な人権リスクに関する事案」と定義しています。

※ 大東建託単体。内部通報件数の内、特定した顕著な人権リスク（過剰な労働時間、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、賃金の未払い、その他差別全等）に該当する件数

| 当社グループが特定した顕著な人権リスク           | お客様 | 協力会社・不動産会社 | サプライヤー企業 | 従業員 |
|-------------------------------|-----|------------|----------|-----|
| 1. 過剰・不当な労働時間                 |     | ●          | ●        | ●   |
| 2. サプライチェーン上の人権問題             |     | ●          | ●        |     |
| 3. 外国人労働者の権利                  |     | ●          | ●        |     |
| 4. 賄賂・腐敗                      |     | ●          |          | ●   |
| 5. プライバシーの権利                  | ●   |            |          | ●   |
| 6. パワーハラスメント                  |     |            |          | ●   |
| 7. セクシャルハラスメント                |     |            |          | ●   |
| 8. 強制的な労働                     |     | ●          |          |     |
| 9. マタニティ／パタニティハラスメント          |     |            |          | ●   |
| 10. ジェンダー（性的マイノリティ含む）に関する人権問題 |     |            |          | ●   |
| 11. 差別                        |     |            |          | ●   |
| 12. 消費者の安全と知る権利               | ●   |            |          |     |
| 13. 賃金の不足・未払い、生活賃金            |     |            |          | ●   |
| 14. 介護ハラスメント                  |     |            |          | ●   |

## 戦略 および 主な取り組み

当社グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など国際人権基準を尊重し、「大東建託グループ人権方針」を定めています。事業活動およびサプライチェーンにおいては、あらゆる強制労働や人身取引を排除し、公正な労働環境を追求しています。また、「子どもの権利とビジネス原則」を支持・尊重し、児童労働を禁止しています。

### 国連グローバル・コンパクトへの署名

当社グループは、2023年6月に国連グローバル・コンパクトに賛同・署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に資する取り組みを実践しています。その内「人権」分野については、実践状況と成果に関する報告書（CoP）を通じたモニタリングおよび改善を進めています。

### ステークホルダーとの対話

当社グループでは、事業活動が及ぼす人権への影響について、従業員やサプライヤー、地域コミュニティ等の影響を受ける立場で理解・取り組みができるよう、ステークホルダーの皆さまとの対話に努めています。

従業員に対しては、人権研修を通じ対話に努めるとともに、従業員代表メンバーを通じて、労働問題に関して、DE&I担当役員をはじめ経営層に対して、提案、意見、ディスカッションをすることができます。

サプライヤーに対しては、サプライヤー・マネジメント会議等を通じて、対話に努めています。

### 人権に関する教育・啓発

事業活動に関わるあらゆるステークホルダーの人々が人権尊重の重要性を理解し、実践していけるよう人権に関する研修や周知を行っています。従業員に対しては、毎年6月の「プライド月間」や12月の「世界人権デー」に合わせて、人権啓発活動を実施しています。例えば、2025年6月には、全従業員を対象に「LGBTQ」への理解を促進するための研修や社内アンケートによる実態調査を行いました。

また、当社グループはすべての人に開かれた賃貸住宅の提供を目指しており、多様性を受け入れる社会の構築に少しでも寄与すべく、2024年1月に「住まいは人権」と題した外国人住宅弱者問題をテーマとするオンライントークイベントを開催しました。

加えて、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」のメンバー向けに、当社の人権方針について解説し、理解を深めています。

### 人権尊重を含むインテグリティ・プログラム（コンプライアンス・プログラム）

インテグリティ推進部が主導し、ハラスメントや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、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。また、いじめ、ハラスメント、情報セキュリティなどをテーマとした研修を通じて、管理職や従業員のコンプライアンスに対する理解を深めています。

### カスタマーハラスメント基本方針の策定

全ての従業員の人権を尊重し、健全な職場環境を確保することが重要であると考え、厚生労働省による「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に基づき、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しています。

### サプライヤーマネジメント会議の実施

毎年、サプライヤー企業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、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」を周知し、当方針に基づき、環境への配慮や、人権の尊重への取り組みなどを徹底するよう呼び掛けています。今後もサプライヤー企業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。

《サプライチェーン・マネジメントに関する取り組みについては、P54「サプライチェーン・マネジメントの強化」をご確認ください。》