

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2025](#)」P31-34「人的資本経営の推進」、[有価証券報告書](#)」P23-30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2025](#)」P29「中期経営計画2024～2026の進捗」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、2024年度9.4%（前年比▲2.1pt）となっています。職種

別の内訳については「[ESGデータ集2025](#)」P21「雇用の状況」をご確認ください。

また、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。リーダーの育成や社員の自主・自律的な学習への取り組み、新しいスキルの獲得・リスクリングの状況などを検証しながら、施策の充実化を図っています。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P31-34「人的資本経営の推進」、[有価証券報告書](#)」P25、[ESGデータ集2025](#)」P24-25「人材育成」をご確認ください。＞

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
研修費	百万円	112	119	244
総研修時間	時間	58,710	79,565	142,173
一人当たり総研修時間	時間	7.7 (7605人)	10.6 (7519人)	18.8 (7545人)
総研修時間（うち階層別研修）※	時間	45,324	57,311	112,230
研修の種類	スキルアップ研修、昇進研修、支店長・マネジメント候補者研修、入社2年目／4年目研修、入社時導入研修、新規事業創出研修、職種共通スキルの習得、専門スキル習得、DX研修 他			

※大東建託単体

主な取り組み

採用・定着（働きやすさ）

新卒・中途採用を通じて必要な人材を確保し、市場環境に対応した採用手法の改善（インターシップの多様化、リクルーター活動強化、SNS活用、募集層拡大など）を進めています。特定分野では、高度な知識や公的資格を持つ従業員を認定する「専門職制度」を導入し、新技術開発や大規模プロジェクトで活躍しています。また、シニア層の活躍推進として、定年制度の見直しや処遇改善を実施し、最長70歳まで正社員同等の処遇を継続できる制度や柔軟な働き方（週休3日制、グループ会社転籍など）を導入しています。これにより、雇用継続率は60歳以上で2024年度94.6%（前年比+1.3pt）に向上しました。

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。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。研修は

「ヒューマンスキル」「問題解決スキル」「経営スキル」を柱に構築し、オンデマンド学習による自律的学習環境を整備しました。さらに、管理職登用試験の導入や職種別教育機能によるOJTを強化し、専門スキルの習得を支援しています。

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、変化する環境に適応できる人材育成や組織文化の醸成を目指しています。

新規事業提案制度 HIRAKU

人的資本経営のさらなる実現と将来の経営を担う事業家人材の育成に向けて、2025年より社内ベンチャーなどのチャレンジ制度を刷新した新規事業提案制度「HIRAKU」を開始しました。実践的な学びを提供し、事業開発に挑戦できる環境を整えています。業務上の課題解決の場としたい、育児と両立しながら挑戦する姿を子どもに見せたい、ライフステージの変化に応じて新たな挑戦をしたい等、多様な動機を持つ社員が参加しています。

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、同一労働同一賃金を遵守し、役割・貢献・成果に応じた公平な処遇を実施しています。職種特性に応じた手当の充実や、経営計画と個人目標を連動させる目標管理制度も導入しています。今後も社会情勢を踏まえ、採用競争力・人材定着力を高める報酬水準の維持と、従業員の目標達成意欲を促す評価制度の強化に取り組んでいます。なお、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。

2025年度より、当社は一部の上級管理職および臨時従業員を除く全従業員約8,000名に対しベースアップを行い、定期昇給を含め平均5.1%程度の賃上げを実施しました。2024年4月にも平均5.1%の賃上げを実施しており、2年連続でのベースアップは1992年の株式上場以来、初となります。

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。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P33「誰もが活躍できる環境の整備」、[「有価証券報告書」](#)P27-28「社内環境整備の方針」をご確認ください。＞

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。このビジョンを実現するために、当社グループではグループDX戦略を策定しています。

また、現場主体のDXを推進するため、全社員のリスクリングに注力し、必要なナレッジ・スキル・マインドを備えたDX人材を継続的に育成しており、当社グループ全社員がDX社内認定資格の取得を目指しています。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P47-48「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、[「有価証券報告書」](#)P23-30「人的資本経営に関する開示」、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考えています。社員の成長が会社の成長であり、優秀な人材の確保（採用・就業継続）、育成が経営上の最重要課題と考え、「みんなの個性を、会社の力に。」というスローガンのもと、多様性が強みとなる組織づくりを目指し、「ダイバーシティ宣言」を掲げ取り組んできました。2023年度までは「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、2024年度からはさらなる推進を目指し、従来の多様性（Diversity）と包摂性（Inclusion）に加え、公平性（Equity）の考えを取り入れた「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、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、取り組んでいます。社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”の社員が活躍すれば、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。

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。

当計画では、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”が重要であると考えています。「個性を活かす（自分らしさ）、つなげる（タテ・ヨコ・ナナメ）、対話・考動（理解を深めて動く）、Well-being（幸せ）」の4つを主軸として、多様性が強みとなる“十人十色を活かせる”組織づくりと“コミュニケーションの質”に向けた取り組みを、トップダウンとボトムアップの両輪で推進していきます。

多種多様な人材が、お互いに尊重し合い、いきいきと活躍できる組織づくりの実現には、従業員からの声を収集し、反映されやすい風土や体制が不可欠であり、集められた声をもとに制度の見直しや職場環境の改善に取り組んでいます。

ガバナンス

当社は、2015年にダイバーシティ推進専任組織として人事部内にダイバーシティ推進課を設置しました。そして、グループ全体のさらなるダイバーシティ経営の実現および推進の強化に向け、2022年度よりダイバーシティ推進部として独立、2023年度には、DE&I担当役員の業務本部長（現、人的資本経営本部長）をトップに据え、取り組みを進めており、積極的に社員の声を取り上げる風土や体制を整備しています。

DE&Iに関連する取り組みは、定期的にサステナビリティ推進会議や経営会議、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。

＜詳細は、[「有価証券報告書」](#) P27-28「社内環境整備の方針」、WEBサイトの[「DE&I中期経営計画」](#)をご確認ください。＞

DE&I宣言

- 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。
- 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。
- 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。

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。2021年度より、クォータ制などを取り入れた「女性育成プログラム」を導入し、計画的な女性管理職の登用に取り組み、2030年までにグループの女性管理職割合13%を目指しています。

項目		単位	2022年度	2023年度	2024年度	2026年度 目標
平均残業時間（月平均）		時間	16.89	16.00	14.08	15.25
有給休暇取得率		%	83.8	84.3	84.6	80.0
男性育児休業取得率※1		%	119.1	113.3	107.8	100
女性労働者割合		%	15.6	16.1	17.2	18.2
女性採用割合		%	22.4	23.3	26.5	25.3
女性管理職割合※2	大東建託	%	5.6	6.5	7.1	8.0
	グループ※3		6.7 ※4	8.0	8.9	10.0
女性取締役割合		%	7.1	8.3	15.4	20.0

※1 1年以内の取得人数/期中に子どもが生まれた人数
※2 当該年度末の翌日4月1日時点の実績（2023年度の場合、2024年4月1日時点の実績）
※3 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））
※4 当該年度3月末時点の実績

女性管理職の増加は、業務改善や事業戦略、サービスの提供など、女性目線の提言が広がることになります。女性が働きやすい環境になるだけでなく、さまざまな分野において斬新なアイデアが創出されることが期待できます。女性管理職の登用は当社グループの持続可能性を高める、重要な課題と認識し、目標達成に向けて取り組みを継続していきます。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P33「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DE&I）」、「[ESGデータ集2025](#)」P26-27「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

「ジェンダー平等」「多様な人材の活躍」「両立支援」などを主軸に職場環境の整備を行っています。

女性活躍推進プロジェクト
「いろどり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て本社で勤務する有志の女性従業員で活動しています。

●いろどりLABから生まれた施策

- ・不妊治療休暇・休業
- ・マタニティー休暇
- ・子の看護休暇、育児時短の拡大

キャリア支援「女性育成プログラム」

優秀な女性を登用するだけでなく、資質のある女性を見つけ出し、計画的に育成して引き上げるというアプローチ手法が特徴的なプログラムです。クォータ制第1期（2021年～2024年度）では、登用する側の意識に変化が表れ、さらに候補者自身も階層別の研修等の参加により、不安解消や自信・意欲向上につながり、女性管理職割合が増加しました。

主な取り組み

キャリア支援「女性育成プログラム」

●プログラム内容

①クォータ制

3年後の女性管理職人数を設定し、執行責任者の責任で計画的に育成・登用。

②女性活躍推進委員会

各職種の執行責任者(役員層)がメンバーとなり定期的に課題を共有し、全社で推進。

③女性教育プログラム

役職階層ごとに段階を踏んだ研修により、思い込みの払拭・不安解消、意識改革を促進。

④上司向け研修

男女の違いやアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）などのポイントを学ぶ。

⑤昇進後アフターフォロー

昇進後の孤独感や不安解消を目的に、昇進後半年を目安に個別ヒアリングを実施。

産育休からの復職支援プログラム

産育休を取得した女性のスムーズな復職と復職後のキャリア形成を支援するプログラムです。長期的なキャリアを描けるよう、情報提供や保活・復職支援として導入しています。

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。

●PERSO-RESから生まれた施策

- ・社内運動サークル制度
- ・育児介護応援手当
- ・社用車を利用した通勤時の子どもや両親の送迎

外国籍社員の活躍

当社グループでは、国内のみならず、海外からも優秀な人材を採用しています。

2024年度からは、施工体制の強化や技術者不足への対応のため、外国人施工管理技術者の採用を開始しており、国際的な人材育成を通じ、建設業界の発展に貢献していきます。

●施工体制の強化

- ・ウズベキスタンから新卒の施工管理技術者の採用。日本語教育と日本での生活サポートを通じて、即戦力として育成。施工管理技士の育成を視野に入れ、支援体制を構築。
- ・インドネシアの国立大学に施工管理技術者育成講座開設を開設。採用された学生は、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、国内従業員と同様の雇用条件で入社予定。

シニア社員の活躍

DE&I中期経営計画の「個性を活かす」という軸の中で、「シニア、若手活躍」を目標の一つと

して掲げています。従業員一人ひとりが希望や事情に合わせて、自由な裁量のもとで生活スタイルに合った働き方を選択できるようにすることが重要であると考え、シニア層の活躍を支援しています。

●大東建託の主な取り組み

- ・定年を65歳に引き上げ(2026年度～)
- ・再雇用社員の短縮勤務制度、グループ会社への転籍制度の導入

障がい者雇用の積極推進

障がいのある社員一人ひとりの個性や能力を活かし、誰もが安心して長く働ける職場環境づくりを推進しています。グループ全体の障がい者雇用率は3.00%（2024年度）、600名以上の障がいのある社員が全国の拠点、グループ各社で活躍しています。

特例子会社である大東コーポレートサービス（株）では、障がい者雇用の経験を活かし、制度の構築やグループ内面接時のフォローや就労のサポート、受入側の教育を行っています。グループ一丸となって全ての従業員が生きがい、働きがいを感じることができる、個性や能力を発揮できる職場環境づくりを進め、誰もが安心して長く働き続けることのできる会社を目指しています。

●推進体制

当社グループでの障がい者雇用の促進と定着を目的に、年4回、各社人事部が中心となり意見交換会を開催しています。雇用状況や新たな取り組みなどを共有し、課題解決に向け連携しています。

主な取り組み

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。2024年度は、有志にてLGBTQについて学び、ディスカッションするイベントや、多様性への理解を促すイベントに協賛しました。

ファミリーシップ制度

同性カップルの関係性を婚姻相当と認め、同性パートナーとその連れ子を社内制度上の“家族”として福利厚生制度が適用されます。

入居者様ダイバーシティ

性的志向や国籍、年齢などを問わず、すべての人が安心して暮らすことができる賃貸住宅の提供を目指しています。十人十色の暮らしをサポートするため、身元引受人不在の外国人入居者様に向けた賃貸保証プランの新設など、入居者様ダイバーシティに向けた取り組みを行っています。

●主なご支援

- ・多言語対応サポート
- ・外国人専門店舗の開設(全国2か所)
- ・入居申し込み時の入力・記入項目から性別を削除

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、計画的な取得を促進しています。

育児介護応援手当制度

2024年度より、産育休・介護休業を連続一カ月以上取得する従業員と同じ課・チームに所属する従業員に対し、所定の額を支給する制度を導入しました。育児・介護休業を必要とする従業員の心理的負担を軽減しながら、周囲も積極的に応援する企業風土を醸成することを目的としています。

配偶者の出産予定日早期報告

子供の生まれる男性従業員にパートナーの出産予定日を早期報告してもらい、育児休業取得に向けてスケジュールを調整しやすいようにしています。

育ママ・育パパ応援BOOK、仕事と介護の両立ハンドブック

社内ポータルサイトに育児や介護に役立つツールを開示しています。ツールには、産休～復職までの手続きや情報を盛り込んだ「育ママ応援BOOK」、配偶者の妊娠出産に伴う制度や育休に関する事項をまとめた「育パパ応援BOOK」、介護に直面した時に役立つ情報や、活用できる社内

制度などの情報を掲載した「仕事と介護の両立ハンドブック」が用意されています。他にも福利厚生に関するツールを複数用意・開示しています。

介護月間

介護への理解を深めることを目的に11月を大東建託の「介護月間」と定めています。2024年度は、従業員向けに基礎知識などの研修や外部講師を招き実体験をふまえたディスカッションをするトークイベントを開催しました。

介護相談窓口

親にまつわる健康・介護・お金に関して専門スタッフに無料で相談できる社外相談窓口を設置しています。

各種コミュニティ（女性・介護）

女性同士の悩みや介護に対する疑問や不安をいつでも気軽に相談できる自由参加型の社内コミュニティサイトを運営しています。

ケア休暇

従業員の声から、家族休暇制度の範囲を拡充しました。従業員の家族だけでなく、自身の治療・療養や生理による体調不良、ペット（犬・猫）の通院・介護・忌引の際に利用できる特別休暇で、年次有給休暇とは別に1年につき最大5日まで1時間単位で取得できる制度を2024年度に導入しました。

≪詳細は[「有価証券報告書」](#)P27「成長エンジン」、WEBサイト「[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。≫

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活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。

健康経営の一環として、朝食習慣の定着化や禁煙の促進、時間外労働の低減に組み込み、仕事のパフォーマンスや生産性、エンゲージメントの向上と従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しています。

また、組織的生産性の追求（長時間労働の改善）に向けて全社的な働き方改革を推進しています。従業員一人ひとりの正確な勤務実態を把握し、過度な労働の削減と健康的な働き方の推進と社員の意識改革を推進しています。（残業時間P34）

戦略

「大東建託グループ健康宣言」に基づき、健康運動指導士や公認心理師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。

また、大東健康月間を制定し、健康の意識できる風土醸成策を戦略的に展開しています。

ガバナンス

代表取締役 社長執行役員 CEOが健康・経営の推進最高責任者となり、従業員の健康保持増進を重要な経営上の課題とし健康と安全に関する取り組みを推進しています。従業員誰もが成長し活躍できることは組織を活発化させ、あらゆるアイデアを創造し、お客様へのサービス向上にも繋がると考えています。DE&I責任者である人的資本経営本部長、HR統括部長のもと、人事部、ダイバーシティ推進部の健康推進部門が中心となり、

統括産業医、保健師、健康保険組合などと協働し、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。

従業員が参加する安全衛生委員会では、きめ細やかな情報連携や審議を行うだけでなく従業員の意見のボトムアップにも役立っており、毎月報告と議論を行っています。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。

健康経営に関する法令などを遵守すると共に、安全衛生委員会などを通じ各事業所における安全衛生の整備向上を図り、快適な職場環境の形成を促進しています。

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。

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。

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検率、適正体重者率などに関する目標を設定し、進捗管理を行っています。

《指標の詳細は「[ESGデータ集2025](#)」P26-27「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。

社内運動サークル支援

運動習慣の定着、コミュニケーションの促進を目的に、社内運動サークルを支援しています。また、会社を代表して大会へ出場サークルなどを実業団として支援する「実業団支援制度」があります。

ウォーキングイベント

心身の健康維持および在宅勤務時の運動不足解消と健康への一步を踏み出すことを目的として、健康増進アプリを活用した事業所対抗のウォーキングイベントを開催しています。

卒煙プロジェクト

禁煙に関心のある従業員に対し、卒煙を応援す

るプロジェクトを実施しています。希望者には禁煙ガムの配布や禁煙成功者との交流会、禁煙体験談の共有などの支援をしています。

朝食キャンペーン

普段朝食を摂っていない人が、朝に何かを口にする機会づくりを目的として全従業員に栄養補助食品を年に1度配布しています。また、就寝2時間前までに食事をとれないとき等、残業時間などでの摂取を促しています。

適正飲酒セミナー

2024年度、大手酒造メーカー協力のもと飲酒リテラシーの向上、飲酒習慣者・多量飲酒者割合の減少目的に、従業員向けセミナーを開催しました。

《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](#)」に掲載している『健康白書』をご確認ください。》

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標	2026年度 目標
健康診断受診率	%	100	100	100	100	100
二次検査受診率	%	100	100	100	100	100
ストレスチェック受検率	%	95.5	95.4	96.4	92.0	92.0
高ストレス者割合	%	12.3	11.7	10.7	11.2	11.0
プレゼンティーイズム損失率※1	%	21.0	25.8	25.5	25.0	23.0
アブセンティーイズム※2	日	2.9	3.2	2.6	3.0	2.9
ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント※3	点	5.3	3.2	3.2	3.2	3.3
適正体重維持者率※4	%	55.8	55.8	57.3	58.8	60.0
喫煙率	%	39.2	38.0	37.6	36.0	35.0

※1 SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）のプレゼンティーイズム n=全従業員

※2 傷病休職制度の利用日数の全従業員平均

※3 2022年度まで新職業性ストレス簡易調査票にて算出（下限2.0～上限8.0） n=全従業員

2023年度からユトレヒトワークエンゲージメント尺度を採用

※4 BMI18.5以上25.0未満

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、この基本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ています。また、パートタイム・有期雇用労働法等を遵守し、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。

適宜、現状分析、労働条件差の理由・整理の実施や職務内容や人材活用の仕組みや運用の見直し、条件・処遇の見直しを行っています。

また、「大東建託グループ人権方針」を策定し、適切な労務管理、賃金の支払い、労働時間の管理を徹底するとともに、社会的差別や人権侵害を一切容認しません。多様性を尊重し、互いに認め合うことで、一人ひとりが最大限の能力を発揮できる企業風土・文化の実現を目指しています。

＜詳細はP7「人権の尊重」をご確認ください。＞

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（2025年度取り組み）

大東建託協会会員と従業員の安全意識向上を図るための具体的な取り組みを実施しています。

- ・日々の現場巡回の中で協力会会員とコミュニケーションを図り、不備があれば指摘、指導教育、是正、確認を繰り返す事で、現場の安全・衛生環境の構築を図る。

- ・事故を発生させない事が最善ではありますが、事故発生後は「再発防止サイクルPDCA」を実施。各拠点主体で再発防止対策を実施し同拠点・同分類の事故発生を防ぐ。

- ・現場監督としての「安全知識」の向上と維持の為に社員教育を実施。「正しい仕事」につながる安全衛生知識の問題をWEBラーニングで継続学習する。

- ・「匠アプリ※」を利用し、業者主導型の安全活動（KY、新規入場教育、送り出し教育、高齢者教育）を実施できるシステムを再構築し、作業員

の管理と教育を徹底します。本アプリは、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・共有できるオリジナルのアプリケーションであり、リスクアセスメント活動のWEB化も推進しています。

※ 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P7「人権の尊重」をご確認ください。＞

ガバナンス

事業所の安全衛生管理体制

安全衛生を管掌する役員である人的資本経営本部長が統括安全衛生責任者として、中央安全衛生委員会の委員長を務め、従業員の安全・衛生管理を主管する部門長および工事現場の安全・衛生を主管する部門長が副委員長となります。委員には、安全管理者、衛生管理者、産業医、産業保健師、および各部門の代表者が含まれます。

本委員会は毎月1回開催され、支店および工事現場の安全衛生管理について審議を行います。審議事項は全従業員に伝達され、各支店の安全衛生委員会の委員長（支店長）が中心となって安全衛生に関する協議を実施し、その内容は議事録としてまとめられ本委員会に共有されます。

ガバナンス

工事現場の安全衛生管理体制

工事現場では、工事課管理職が安全衛生責任者を務めており、工事現場における事業の実施を統括するとともに、作業場所の巡視、また、労働者の安全・衛生のための教育も実施しています。

労働災害が発生した際には、再発防止を徹底するため「特別災害防止協議会」を開催し、事故に至った経緯や理由を詳細に調査し、根本的な原因に対する再発防止策を講じています。また、同類作業のある現場を対象とした「特別安全パトロール」をはじめ、労働災害情報は安全衛生委員会や全社へ通達・共有しています。また、昨今の事故やヒヤリハット事例を踏まえ、より深く実践的な研修（安全部会）を実施し、労災事故の削減を目指しています。

ほかにも、労働基準法に基づき、当社グループと協力会社との相互協議により、施工現場における統括管理の円滑な運営を図り、作業員の災害防止に寄与することを目的とした「災害防止協議会」を、支店、施工現場および労災発生現場に設置しています。

※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

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、建設現場の働き方改革と魅力向上を目指し、会員の安全意識向上に努めています。具体的な取り組みとしては、健康診断や資格取得の補助、福利厚生制度の運用、および専用アプリ「匠アプリ」を

用いた建設業界向けの情報発信など、協力会全体の活性化と支援を行っています。また、年2回の安全大会を開催し、施工現場での安全リスク対策に関する講義や課題解決のディスカッションを通じて、会員の情報交換・共有と安全意識の向上を図っています。

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。この会への加入により、一人親方やその家族、従事者を対象にした国の労災保険の保険給付を受けられる「一人親方労災保険特別加入制度」を利用できるようになり、工作中的の負傷・疾病・死亡等に対して労災保険での補償適用できる環境を構築しています。加入者には健康診断や予防接種の衛生面の補助に加え、資格取得の補助も支給され安全な現場運営の援助を提供しています。

※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。

施工現場の安全管理

施工現場の安全環境や施工品質の向上を最優先に考え、時代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。日々の安全点検を徹底するとともに、「匠アプリ」を利用した、業者主導型で安全活動を実施できるシステムを通じて、作業員の管理と教育を徹底しています。

また、重大現場災害や第三社災害に繋がる解体工事においては、当社独自の「認定指定業者」での解体を義務付けています。解体業者の施工実績に応じた認定基準を設け、解体工事の労災事故防止を図っています。

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および安全大会更には毎日の建設現場での朝礼・昼礼で、熱中症対策に関する労働衛生教育を実施しています。熱中症を発症しても重篤化させないために、啓発強化・監視体制・予防措置を行い、熱中症リスクの軽減に努めています。

熱中症重篤化防止のための啓発ポスターを安全掲示板、休憩所、各種作業場所に掲示し、熱中症の自覚症状、初期対応手順、対処方法を説明しています。休憩所には、熱中症処置応急セットや黒球式熱中症指数計、製氷機、冷水器、送風機を常備・設置推奨しており、1時間おきに休憩を取る当社グループ独自のルールも推奨しています。

さらに、全国の建設現場に設置された約730台のライブカメラを設置し安全衛生活動に役立てています。また、現在、試行段階ではありますが、東京都内に設置した5台の気象計を連携させることで、暑さ指数（WBGT値）のリアルタイム見える化に取り組んでいます。

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や脳卒中の予防および作業員の適切な健康管理のため、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ています。

ファン付ペルチェ式冷却ベストを1,500名の工事課社員（建設工事の現場技術者を指揮監督する施工管理職）配布しており、冷却ベストによる体温上昇抑制で社員の健康管理に努めています。また、大東建託協力会の会員様には熱中症対策品（ファン付き作業着・冷却機能付きベスト・水冷ベスト・ヘルスウォッチなど）割引価格で購入できるプラットフォームをご案内しています。

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。

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

当社グループでは、安全衛生管理に関する教育研修を充実させています。教育機関と提携し、大東建託協力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。

●2024年度の主な研修

▶大東建託協力会員向け

補助金対象WEB講習として、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育など全10種類の内容で1,036名の協力会会員が受講しました。同年は新たに、ベトナム語・インドネシア語同時通訳による主要3講習を追加開催し、87名の外国人労働者に利用をいただいています。

▶大東建託(株)技術系社員向け

フルハーネス型墜落制止用器具特別教育(115名)や施工管理者等のための足場点検実務者研修(1,170名)を受講し、社員のレベルアップに努めています。

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。

指標と目標

2024年度は、現場労働災害発生数は前年度ほぼ同数となりました「労災隠し」撲滅に向けて協力会との連携を強化した結果、正しい報告体制と補償が末端まで浸透してきたものと考えています。

当社は、毎年、労災事故撲滅と重篤な労働災害発生件数目標として「災害件数0件」を目指し、以下の考えのもと現場安全管理に努めます。

1. 大東建託⇄協力会での再発防止サイクルPDCAの実施

同拠点で同内容の災害を発生させないよう協議し、再発防止に努めています。

2. 安全知識向上に向けた社員教育の実施

1年を通し、正しい仕事、正しい知識につながる問題をWebラーニングで学習し、安全衛生確認テストを実施しています。

3. 外国人労働者災害の増加に伴う安全意識向上

ベトナム語・インドネシア語での各作業の教育動画を作成し、大東建託協力会サイトへの掲載と動画視聴により安全意識の向上を図っています。

指標と目標

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。

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。また、適正な勤怠・労務管理を徹底し、賃金未払いや長時間労働の発生を防ぐとともに、社員の健康管理を推進しています。その一環として、意識と知識の向上を目的に、定期的に資料学習や試験を実施しています。さらに、違反が確認された場合には、違反者とその上司を対象に、再教育や指導を行い、再発防止に努めています。こうした取り組みが効を奏し、違反者数は減少傾向にあります。◀その他、詳細は「[ESGデータ集2025](#)」P30「労働安全衛生」をご確認ください。▶

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
施工現場の労働災害件数（不休）※	件	22	44	16
施工現場の労働災害件数（休業1日以上）※	件	25	50	63
施工現場の労働災害件数（休業4日以上）※	件	22	27	38
施工現場の死亡に至った労働災害件数※	件	2	0	0
施工現場以外の労働災害件数	件	59	56	37
施工現場以外の死亡に至った労働災害件数	件	0	0	0

※ 非正規雇用などの契約社員を含む労働者、事業主・一人親方の総数

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
36協定違反者数※	件	124	40	16

※ 所定外労働時間が協定上限を上回った人数

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

大東建託協力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、当協力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。

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、土曜日を原則「ノーワークデー」と設定し、4週8休制を推進しています。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。»