



# SUSTAINABILITY REPORT 2025

託すをつなぎ、未来をひらく。

## 発行の目的

大東建託グループの企業価値向上のためのサステナビリティ経営と、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みをお伝えすることを目的に発行しています。編集にあたっては、以下を参考にしています。

- ・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」
- ・GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・日本規格協会「JIS Z 26000：2012 社会的責任に関する手引き(ISO26000：2010)」
- ・SASB「SASBスタンダード」

## 対象読者

株主様・投資家様・ESG評価機関様を中心としたステークホルダーのみなさま

## 対象期間

2024年度（2024年4月～2025年3月末）

※一部取り組みについては、2025年9月まで含む

## 発行時期

2025年10月

## 将来の見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている業績見通しをはじめとした将来に関する記載は、本報告書の発行日現在における将来見通し、計画のもととなる前提、予測を含んで記載しており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績は、今後さまざまな要因によって、大きく異なる結果となる可能性があります。

| 項目       | マテリアリティ | テーマ                    |                             | 方針・基本的な考え方 | 戦略  | ガバナンス | リスク管理 | 指標と目標 | 主な取り組み |
|----------|---------|------------------------|-----------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|--------|
| サステナビリティ | -       | サステナビリティ経営の推進          |                             | P3         | P3  | P4    | P4    | P4    | P5     |
|          |         | 人権の尊重                  |                             | P7         | P10 | P7    | P9    | P9    | P10    |
| 環境       | -       | 環境経営の推進                |                             | P11        | P11 | P11   | P12   | P12   | P12    |
|          | ●       | 事業活動による気候危機への対応        | 気候変動への対応（TCFD開示）            | P16        | P16 | P16   | P16   | P17   | P17    |
|          | -       | 生物多様性の保全（TNFD開示）       |                             | P18        | P19 | P19   | P19   | P19   | P21    |
|          |         | 汚染防止と廃棄物削減             |                             | P23        | P23 | P23   | P23   | P24   | P25    |
|          |         | 水資源の有効活用               |                             | P26        | P26 | P26   | P26   | P26   | P26    |
| 社会       | ●       | 誰ひとり取り残さない社会への貢献       | 地域社会の活性化                    | P27        | P27 | -     | -     | P27   | P27    |
|          |         |                        | 地域防災の推進                     | P29        | P29 | P29   | -     | P29   | P30    |
| 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 | 人材の育成・確保                    | P31        | P31 | P31   | P31   | P31   | P32    |
|          |         |                        | ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進 | P33        | P33 | P33   | -     | P34   | P35    |
|          |         |                        | 健康経営の推進                     | P37        | P37 | P37   | -     | P38   | P38    |
|          |         |                        | 労働安全衛生の強化                   | P39        | P39 | P40   | P40   | P41   | P43    |
| 企業統治     | ●       | 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                | P44        | -   | P44   | -     | -     | -      |
|          |         |                        | コンプライアンスの推進                 | P47        | -   | P47   | -     | P48   | P49    |
|          |         |                        | リスクマネジメントの強化                | P50        | -   | P50   | -     | P50   | P51    |
|          | -       | 品質管理の強化                |                             | P52        | P52 | P52   | P52   | P53   | P53    |
|          | -       | サプライチェーン・マネジメントの強化     |                             | P54        | P54 | P54   | P55   | P55   | P55    |
|          | -       | 税の透明性の向上               |                             | P56        | -   | P56   | -     | P56   | -      |
| 土地・資産    | ●       | 土地と資産の最も有効利用支援         |                             | P57        | -   | -     | -     | -     | P57    |
| 賃貸住宅     | ●       | 資産価値向上と社会課題解決の両立       |                             | P59        | -   | -     | -     | -     | P59    |
| 暮らし・生活   | ●       | 街の利便性と人の暮らしやすさの向上      |                             | P61        | -   | -     | -     | -     | P61    |

## 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。



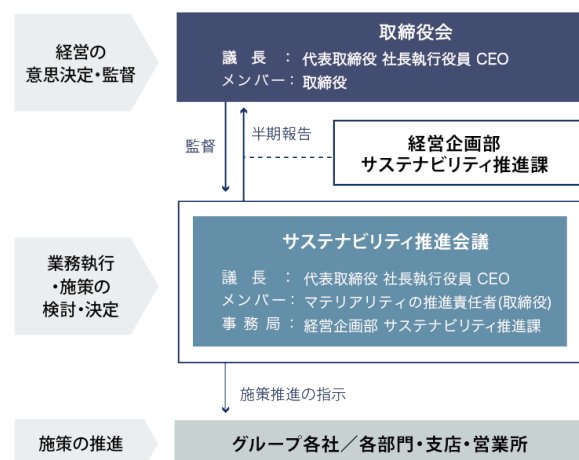
| マテリアリティ（重要課題） |          |                        |                                                                                | KPI                                                                  | 2030年目標                                                  | 2024年度実績                                                             |
|---------------|----------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 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 公平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<br>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務環境、<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、実践していただ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。》

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、環境への取り組みを社会的責任遂行の一環としてだけでなく、持続的な企業成長に向けた機会であると認識しています。2050年を見据えた「DAITO 環境ビジョン2050」に則り、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に向けトップランナーとして貢献します。

### DAITO 環境ビジョン2050

環境トップランナーとして、  
事業活動を通して  
持続可能な社会の実現に貢献する

## 戦略

当社グループは、環境課題への取り組みを企業価値を高めるためのものと捉え、2020年、環境経営戦略「DAITO 環境ビジョン2050」を策定しました。本ビジョンのもと、脱炭素社会の実現、資源循環型社会への移行、生物多様性の保全、環境経営の推進の4分野を掲げた「環境方針」を策定しています。さらに、2021年には当社グループが特に重点的に取り組むべき課題として「マテリアリティ（重要課題）」を設定し、その一つとして「事業活動による気候危機への対応」を掲げています。経営資源や蓄積したノウハウなど、グループ全体の強みを活かしながら、環境課題の解決と利益創出の両立を目指します。

《詳細はP3マテリアリティ（重要課題）をご確認ください。》

### 環境方針

#### <脱炭素社会の実現>

2050年カーボンニュートラルの実現に向け、建物のライフサイクルにおける温室効果ガス排出量の削減、事業活動における省エネルギー化および再生可能エネルギーの活用を推進します。

#### <資源循環型社会への移行>

資源循環型社会への移行に向け、住宅・建築物の長寿命化と再資源化を推進するとともに、廃棄物の最終処分ゼロを目指します。

#### <生物多様性の保全>

自然共生社会の形成に向け、事業における木材の循環利用促進による森林機能向上と、自然環境の保全・創出や生物多様性の向上に取り組みます。

#### <環境経営の推進>

グループ会社一丸となって、社員や拠点主体の環境経営体制の強化に取り組みます。

## ガバナンス

サステナビリティ全般に関する推進体制として、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」を設置し、重要課題である「マテリアリティ（重要課題）」の解決に向けた具体的な取り組みの協議、推進を行っています。その経過は定期的に取締役会へ報告し、方針や取り組みへの助言と承認を得ています。

また、当社グループは、独自の環境マネジメントシステムの中で、グループ会社も含めた環境経営体制の構築を目的に「環境経営プロジェクト委員会」を設置しています。年に5回実施する定期的な全体会議を通して、現状の把握と課題解決に向けた議論を行い、グループ全体の環境に関する取り組みを推進しています。委員会での議論は、

必要に応じて「サステナビリティ推進会議」に連携・報告されています。

《詳細はWEBサイトの「[環境配慮型経営](#)」をご確認ください。》

## リスク管理

環境課題に関するリスクは、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、定期的に取り締役会へ報告しています。

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、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

当社グループは「環境中長期目標」に基づき、その達成に向けた具体的な取り組み内容や行動計画を毎年検討・実践しています。同時に、SDGsに沿った取り組みについても検討を行っています。これからも環境目標の達成と同時にグローバルな社会課題解決に向けて、取り組みを推進していきます。

◀ 詳細はWEBサイトの「[環境中長期目標](#)」をご確認ください。 ▶

## 主な取り組み

### 環境マネジメントシステム

当社グループ会社の建築鉄骨の設計・製造・施工を行う大東スチールでは、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム（EMS）であるエコアクション21の認証を2015年7月7日に取得しています（登録日も同日）なお、当社グループにおけるEMS認証取得率は1.9%（1社/54社）です。

当社グループとしては、ISO14001やエコアクション21などを参考に当社グループの事業活動に適合した独自の環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、環境経営を推進しています。効率的な環境への取り組みの強化のため、環境経営プロジェクト委員会によって「PDCAサイクル」に取り組んでいます。年に一回グループ会社全体で環境内部監査を実施し、取り組みの見直し・改善を行い、継続的な改善に努めています。

◀ 詳細は大東スチールのWEBサイト「[環境活動の取り組み](#)」をご確認ください。 ▶

### 環境省エコ・ファースト企業への認定

「エコ・ファースト制度」とは、環境省が環境対策について「先進性、独自性、波及効果」のある取り組みをしている企業を、業界における環境先進企業として認定する制度です。

当社グループは2020年10月に「エコ・ファースト企業」として認定されました。2025年10月には社会情勢の変化や取り組み進捗を踏まえ、「エコ・ファーストの約束」を更新しました。

### グリーンボンドやグリーンリースを活用した環境配慮

当社グループ会社で、不動産開発を行う株式会社アスコットでは、2024年12月25日にDBJ Green Building認証4つ星を取得しています。個別テナントのエネルギー使用量の可視化や建物利用者への省エネ啓発、グリーンリース導入など、テナントとの連携性を重視した縦門お管理・運用体制を導入している点などが評価され、取得に至っています。今後、当社グループは不動産開発事業に注力するにあたり、グループ会社間でのシナジーを活かし、環境経営を推進していきます。

また、建設事業・不動産賃貸事業では、脱炭素社会の実現に向けた環境経営の実践のため、2021年度に「大東建託グリーンボンド・フレームワーク」を策定し、グリーンボンドによる110億円の資金調達を実施、2022年度に「グリーンファイナンス・フレームワーク」を策定し、90億円のグリーンローンを実行しました。調達した資金は、余剰売電のための太陽光発電設備の新規設置費用に充当しています。

また、2021年10月、大東建託グループで管理する賃貸住宅の屋根に太陽光パネルを新規に全国10,000棟設置する費用として、グリーンボンド（社債）を発行し、太陽光パネル設置を推進してきました。2023年11月には全棟に設置を完了しており、現在、当社グループが管理する賃貸住宅のうち、27,570棟（2025年3月末）に太陽光発電設備をリースという形で設置しています。

なお、年間発電量は約474GWhとなっています。賃貸住宅を保有するオーナー様にとって、家賃収入とは別に、太陽光発電のリース料（低圧一括受電システム料）を得ることができます。現在はFIT制度による売電を行っていますが、売電終了後は、再生可能エネルギーの利活用や地域などで効果的に使用するスキームを構築していきます。



## 環境関連のイニシアティブへの参加

当社グループは、企業の自主的かつ創意ある取り組みを後押しするイニシアティブに参加し、脱炭素などへの意欲的な目標を設定すると共に、体系的で徹底した取り組みを進めています。

|                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES</b>                                                                                                          | <b>TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 提言に基づく開示</b><br>TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) は、金融安定理事会 (FSB) によって2015年に設立され、企業に対して気候変動が事業に与える影響について情報開示することを求める国際的な枠組みです。当社グループは、2019年5月にTCFD提言に賛同し、その方針に沿って、気候変動が事業に与える「リスク」と「機会」の把握に努め、情報開示を行っています。  |
|  <b>Taskforce on Nature-related Financial Disclosures</b>                                                                                                            | <b>TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures) 提言に基づく開示</b><br>TNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) は、企業活動に対する自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための国際枠組みです。当社グループは、2023年3月に、TNFD提言に賛同し、TNFDフォーラムへ参画しました。自然環境保全を念頭に置いた事業活動の推進と適切な情報開示を行っています。                   |
|  <b>SCIENCE BASED TARGETS</b><br><small>DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION</small>                                                                           | <b>SBT (Science Based Targets) 認定の取得</b><br>SBTは、気候科学に基づく温室効果ガス削減シナリオと整合した削減目標を指し、その妥当性を国際イニシアティブが認定するものです。当社グループは、「パリ協定」が目指す「2°C目標」達成水準であるとして、2019年1月にSBT認定を取得。その後、SBTの新基準となった「1.5°C水準」に沿って削減目標を再策定し、2020年3月に再認定を取得。2023年に「ネットゼロ基準」に沿った削減目標経営を再度策定し、認定申請をしています。 |
|    | <b>RE100 (Renewable Energy 100) への加盟</b><br>RE100は、事業活動に必要なエネルギーを100%再生可能エネルギーで賄うことを目標に掲げる企業が参加する、国際的な環境イニシアティブです。当社グループは、2019年1月にRE100に加盟し、2040年までに事業活動に使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目標に掲げて、太陽光発電をはじめ、再生可能エネルギー普及活動を推進しています。                                       |
|                                                                                                                                                                      | <b>EP100 (Energy Productivity 100) への加盟</b><br>EP100は、省エネ取り組みを通して「エネルギー効率の向上」を推進する国際的な環境イニシアティブです。当社グループは、2030年までにエネルギー効率を2017年度比で2倍にすることを目標に掲げ、2020年8月に加盟しました。EP100への取り組みは、SBTの掲げる温室効果ガス削減と、RE100の再生可能エネルギー推進の取り組みの延長と位置付けており、三者の取り組みの連携により、脱炭素社会の実現に寄与していきます。  |
|                                                                                                                                                                     | <b>気候変動イニシアティブ JCI (Japan Climate Initiative)</b><br>JCIは、気候変動対策へ積極的に取り組む企業やNGOなどを主体として、自主的に脱炭素社会の実現を目指す日本で発足した活動団体です。当社グループは、JCIが掲げる「パリ協定が目指す脱炭素社会への展開は、新たな成長と発展の機会を生み出す」という趣旨に賛同し、2018年9月に参加しました。他の参加団体と情報共有を行いながら、気候変動対策を推進します。                               |
|                                                                                                                                                                    | <b>GX (グリーントランスフォーメーション) リーグ基本構想</b><br>GXは、2050年までに達成を目指す炭素中立や、2030年までの温室効果ガス排出削減目標の達成に向けて、経済社会システムそのものの変革を目指す取り組みです。当社グループは、自社の温室効果ガス排出削減、サプライチェーン全体での炭素中立、製品・サービスを通じ市場における削減への取り組みを包括する「GXリーグ基本構想」に2022年の発足時より賛同を表明しています。                                     |
|                                                                                                                                                                    | <b>生物多様性のための30by30 (サーティ・バイ・サーティ) アライアンス</b><br>30by30アライアンスは、生物多様性の損失を食い止め、回復させる「ネイチャーポジティブ」の目標に向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする取り組みです。環境省をはじめ、行政・企業・自治体・団体等のオールジャパンで実施する目的で設立されました。当社グループは2022年4月に参加表明し、活動しています。                                     |

## 保有する不動産における 環境への取り組み

当社グループでは、不動産ポートフォリオ管理の方針を定め、保有するすべての不動産施設において、エネルギーの効率化や再生可能エネルギーの導入、生物多様性への配慮、水使用量の節減などの環境配慮を推進しています。

### ●当社グループが保有する不動産施設（5カ所）

- ・「品川イーストワンタワー」  
（本社ビル）（東京都港区）
- ・「ROOFLAG（ルーフラッグ）  
賃貸住宅未来展示場」（東京都江東区）
- ・「ランデージ黒崎ビル」  
（自社ビル）（福岡県北九州市）
- ・「朝来バイオマス発電所」  
（兵庫県朝来市）
- ・「一戸バイオマス発電所」  
（岩手県一戸町）

※ 全国で管理する賃貸住宅は、オーナー様が保有する不動産施設であり、当社グループは「賃貸経営受託システム」によって、賃貸経営をサポートしています。

※ 保有不動産の環境データカバー率は100%となります。

※ 「一戸バイオマス発電所」は、2025年4月より稼働のため、[「ESGデータ集2025（2024年度分データ）」](#)には、「一戸バイオマス発電所」の環境データは含まれていません。

### 環境認証の取得

「品川イーストワンタワー」は、省エネルギーや節水などの高い環境性能を備えた「グリーンビルディング」として『CASBEE不動産評価認証（建築環境総合性能評価システム）』の最上級である「Sランク」を取得しました。また、「品川

イーストワンタワー」は、2020年より改修工事を試験的に進め、2023年3月、建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）のZEB認証を取得しました。2025年度からZEB認証に基づいた改修工事に着手し2028年度に改修工事完了を予定しています。これにより、事務用途部分で基準一次エネルギー消費量から40%以上、建物全体で20%以上の削減が可能です。

※ オフィス・展示用の不動産の環境認証取得割合：33%（1物件/3物件）

### ●建築物省エネルギー性能表示制度（BELS） ZEB認証取得概要

- ・対象：品川イーストワンタワー
- ・取得年：2023年3月
- ・取得認証：ZEB Oriented（BEI=0.59）
- ・効果：2,345t-CO2／年の削減

### スマートメーターとビル管理システムの導入

「品川イーストワンタワー」にスマートメーターとエネルギー効率を測定するビル管理システムを導入し、省エネルギー化を推進しています。エネルギー効率向上のため、ビル全体にLED照明や人感センサーを設置しています。今後、空調設備のダウンサイジングに加え、高度な換気設備を導入するなどの改修仕様を決定しています。

また、「ROOFLAG賃貸住宅未来展示場」、「ランデージ黒崎ビル」ともに、全館空調システムを導入しており、全館空調システムを通じて省エネルギー化を推進しています。

### 再生可能エネルギーの導入

「品川イーストワンタワー」で使用する電力に対し、2021年11月より、間伐材などの森林未利

用材や製材端材、建設廃材を燃料とする国産木質バイオマス発電による再生可能エネルギーを導入しています。この取り組みにより、当社グループが加盟するRE100の目標達成に繋がります。また当社グループ、および入居テナント企業様の事業活動における温室効果ガス削減に寄与しています。

さらに、「ROOFLAG賃貸住宅未来展示場」、「ランデージ黒崎ビル」においても、施設で使用するすべての電力を、「品川イーストワンタワー」同様に、森林未利用材や製材端材、建廃木材を燃料とするバイオマス発電による再生可能エネルギーで賄っています。

2024年度よりバイオマス発電事業を開始したことに伴い、発電所および「品川イーストワンタワー」、「ROOFLAG賃貸住宅未来展示場」、「ランデージ黒崎ビル」で使用する電気には当社バイオマス発電所由来の電力を供給しています。



## 保有する不動産における 環境への取り組み

### 生物多様性への取り組み

当社グループは2023年度に兵庫県朝来市にある「朝来バイオマス発電所」を事業譲受し、バイオマス発電事業に参入しました。、2025年4月には2基目となる「一戸バイオマス発電所」を取得し、自社グループ事業所への再生可能エネルギー供給を行っています。発電所では、地元の木を使った燃料を循環させるスキームとしています。森林の育成を目的とした間伐材や、森林経営計画に基づく森林の木材、構造材として利用されない根株や枝葉を活用することで、森林の健全な循環に寄与しています。

バイオマス発電事業は森林資源を使用する自然との関わりが深い事業であると認識しており、2025年度には朝来バイオマス発電所を対象としたTNFD分析を実施しました。自然への依存とインパクトを整理し、地域の自然特性も踏まえた生物多様性保全のためのアクションの検討を進めています。

### 水使用量の節減

「品川イーストワンタワー」は、省エネルギーや節水などの高い環境性能を備えた「グリーンビルディング」として『CASBEE不動産評価認証（建築環境総合性能評価システム）』の最上級である「Sランク」を取得しています。水使用量の削減に向け、節水器具を導入するとともに、厨房排水を中水としてトイレ用水へ再利用しています。

また、「ROOFLAG賃貸住宅未来展示場」や「ランデージ黒崎ビル」においても、節水器具を導入しています。また、「朝来バイオマス発電

所」では、雨水タンクを設置し、雨水の利用による水使用量の削減に努めています。

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、環境課題への取り組みを企業価値を高めるためのものと捉え、2020年、環境経営戦略「DAITO 環境ビジョン2050」を策定しました。本ビジョンのもと策定した環境方針（2025年改訂）において、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、建物のライフサイクルにおける温室効果ガス排出量の削減、事業活動における省エネルギー化および再生可能エネルギーの活用を推進することを掲げています。

さらに、当社グループが特に重点的に取り組むべき課題として2021年に特定しました「7つのマテリアリティ（重要課題）」には、「事業活動による気候危機への対応」を掲げました。今後、当社グループの持続的な成長のためには、環境経営と成長戦略の一体化は不可欠であると考えています。経営資源や蓄積したノウハウなど、グループ全体の強みを活かしながら、環境課題の解決と利益創出の両立を目指します。また、当社は、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同し、気候変動が事業に与える「リスク」と「機会」の把握に努めるとともに、統合報告書やサステナビリティブックなどにおいて透明性の高い情報開示を行っています。

## 戦略

サステナビリティ推進に向けた「マテリアリティ（重要課題）」において「環境：気候危機への対応」を掲げており、気候変動への対応を重要な経営課題であると認識しています。また、2020年には「DAITO環境ビジョン2050」を策定し、当社グループの各事業に照らして設定した

建築、暮らし、ごみ、企業、自然、人という6つの領域ごとに戦略、施策を明示し、目標の達成を目指しています。気候変動は当社グループの事業活動に対して、さまざまなリスクと機会をもたらす可能性があるため、企業として、社会状況を見据えた分析と現状把握が重要と考えています。

2019年5月に賛同を表明した気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）のフレームワークに基づき、気候変動が当社グループの事業に与える影響とリスク・機会を分析しています。その結果を、経営戦略・リスクマネジメントに反映し、適切に開示することで、社会の持続的な発展と持続的な企業価値の向上を目指していきます。

### シナリオ分析

当社グループは、TCFDの方針に沿って、気候変動が事業（建設業、不動産業）に与える「リスク」と「機会」の把握に努めています。気候変動シナリオ（1.5℃/2℃未満シナリオ、4℃シナリオ）に基づき、短期・中期・長期の事業への影響を評価・分析しています。

＜詳細は「[有価証券報告書](#)」P19-23「気候変動への取り組みとTCFDへの対応」をご確認ください。＞

## ガバナンス

気候変動への対応を含むサステナビリティ推進のため、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」を設置し、課題解決に向けた具体的な取り組みの協議とKPIに沿った進捗管理を行っています。ここで協議した内容は、定期的に取り締役会へ報告を行っています。また、「環境経営プロジェクト」を設置し、グループ会社を含めた環境経営体制を構築していま

す。定期的なプロジェクト会議を通して、現状の把握と課題解決に向けた議論を行い、グループ全体の気候変動に関する取り組みを推進しています。

## リスク管理

環境課題に関するリスクは、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、定期的に取り締役会へ報告しています。

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、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。また、過去の災害時における対応の経験を踏まえたグループ横断的な復旧体制を整えることで、仮に災害が発生した場合でも、いち早い復旧に向けた対応が可能となっています。

## 指標と目標

「マテリアリティKPI」および「環境中長期目標」において、温室効果ガス排出量（スコープ1+2,3）を2030年までに55%削減（2017年度比）、2050年までにネットゼロ、再生可能エネルギー導入を2040年までに100%、エネルギー効率目標を2030年までに2倍（2017年度比）といった、気候変動に関する目標を設定し、進捗管理を行っています。

＜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）」、「[ESGデータ集2025](#)」P2-14「環境データ」をご確認ください。＞

## 主な取り組み

### ZEH・LCCM賃貸集合住宅普及の取り組み

当社グループでは、2017年11月に、国内初となる「戸建ZEH基準」を満たす賃貸集合住宅を完成させて以降、ZEH賃貸集合住宅の建設を積極的に推進しています。

＜詳細はP59「資産価値向上と社会課題解決の両立」、「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P34「気候変動に関する取り組み」をご確認ください。＞

### LCA算定の精緻化

当社は2014年より県立広島大学的小林謙介准教授と、建物の一生を通して発生する環境負荷量を評価するLCAの共同研究を実施しており、商品開発に活用してきました。そして、建築物分野のCO2排出量削減要件化を見据え、2025年10月より国際規格準拠のLCA算定ソフト「One Click LCA」を本格導入し、従来の3種類から16種類の主要モデルへの算定基準拡大と、部材ごとの排出量を可視化しました。これ

により、排出量の大半を占めるスコープ3のカテゴリ1（原材料の調達など）の算定精度の向上、サプライチェーン全体での排出量削減を推進します。今後は、CO2排出量低減を意識した設計・資材選定の推進、EPD（環境製品宣言）認証を取得した資材・設備を積極的に採用し、自社のスコープ3排出量削減を進めていきます。

### 再生可能エネルギー100%に向けた取り組み

事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー化100%に向けて、当社グループは、2040年までに再生可能エネルギー電力を市場からの調達ではなく、自社グループの施設からの再生可能エネルギー電力での事業運営を目指しています。

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P34「気候変動に関する取り組み」をご確認ください。＞

### インターナルカーボンプライシングの導入

当社グループでは、2025年4月より、グループ全体の新規事業や設備投資を対象に、インターナルカーボンプライシング(ICP)制度を本格導入します。社内炭素価格は「5,500円/t-CO2」としています。これにより、カーボンニュートラルにつながる省エネ・創エネ投資を加速していきます。

＜詳細は、「[ニュースリリース：大東建託グループ全体でインターナルカーボンプライシング（ICP）を本格導入](#)」をご確認ください。＞

### 業界団体と連携した気候変動への対応

当社グループでは、パリ協定をはじめとするカーボンニュートラルに向けた国際的な目標や、気候変動への対応に貢献する団体の活動を支持

しており、TCFDやRE100をはじめとした気候変動に関する各種イニシアチブや業界団体へ賛同・参画しています。

当社では、住宅及び宅地の供給・流通の発展を図り、良好な住環境の整備を推進することを目的とする、一般社団法人全国住宅産業協会に参画しています。全国住宅産業協会では、会員からの要望事項を取りまとめ、国土交通大臣ほか関係機関に要望・陳情活動を展開しています。気候変動に関連する政策提言として、「長期優良・低炭素住宅」、「ZEH水準省エネ住宅」、「省エネ基準適合住宅」の普及促進に向けた、住宅ローン減税の延長が挙げられます。低炭素住宅・省エネ住宅の普及を制度面から後押しすることで、住宅に関する気候変動への対応や環境配慮を推進できるため、当社は積極的にこうした政策提言の活動に参画しています。

また、経団連の「環境委員会」、「資源エネルギー対策委員会」、「バイオエコノミー委員会」に所属しています。委員会では、「2050年に向けたカーボンニュートラルの実現」、「ネット・ゼロエミッション技術の開発・実装・普及等を目指す「チャレンジゼロ」」、「2050年を展望した経済界の長期温暖化対策の取り組み」、「グローバルバリューチェーンを通じた削減貢献」等に関する議論に参加し、各委員会の提言に賛同しています。

なお、会員として団体の気候変動に関する方針を定期的に確認しており、仮にこれらの団体の気候変動への対応に関する方針が、パリ協定をはじめとするカーボンニュートラルに向けた国際的な目標や、大東建託グループの活動方針と著しく異なる場合は、団体と対話を図り、是正を求めます。

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、環境課題への取り組みを企業価値を高めるためのものと捉え、2020年、環境経営戦略「DAITO 環境ビジョン2050」を策定しました。本ビジョンのもと策定した環境方針（2025年改訂）において、自然共生社会の形成に向け、事業における木材の循環利用促進による森林機能向上と、自然環境の保全・創出や生物多様性の向上に取り組むことを掲げています。

当社グループは、木造を中心とした建物を供給する企業として、地域における生物多様性の保全や適切な管理は重要な社会的責任であると考えています。

また、生物多様性から生み出される持続可能な木材調達を、重要な経営課題であると認識し、サプライチェーン全体での取り組みを進めています。

持続可能な木材調達とそれによる森林破壊ゼロを目指し、2023年9月に「木材調達方針」を改定し、持続可能な木材調達比率を2025年までに100%にすることを目指します。同時に、サプライチェーン全体での取り組み方針を示す「サステナブル調達方針」においても、生物多様性への配慮など環境への配慮に関する項目を定めて、持続的かつ健全な取引を推進しています。こうした取り組みを通じて、生物多様性へのマイナスの影響を低減し、2030年までに自然の損失を止めてプラスに転じさせる「ネイチャーポジティブ」の達成を目指します。

### 大東建託株式会社 木材調達方針

当社は、「森林破壊ゼロ」を目指して、下記の項目に基づいた木材資源の調達を行う。

#### 合法性の確保

- ・合法性が確保された木材を調達します。
- ・持続可能な利用計画に基づいて管理されている森林からの木材を調達します。
- ・サプライチェーンおよび自社における企業倫理を遵守します。

#### 社会的持続性の確保

- ・サプライチェーンおよび自社における労働者の安全衛生を確保します。
- ・サプライチェーンおよび自社における人権を尊重し、あらゆる形態の差別を禁止します。
- ・先住民の権利および地域社会の文化や慣習を尊重します。
- ・国産木材を積極的に調達し、日本国内における林業振興や地域創生に貢献します。

#### 環境的持続性の確保

- ・保護価値の高い生態系及び森林からの木材の調達はしません。
- ・絶滅の恐れがある樹種・遺伝子組み換え樹種の調達はしません。
- ・木材調達のために土地利用の転換はしません。

## 戦略

持続可能な木材調達と生物多様性の保全は、重要な経営課題と認識しており、マテリアリティ「環境1-3：持続可能な木材調達と活用」として設定しています。生物多様性の保全と持続可能な木材調達は当社グループの事業活動に対して、さまざまなリスクと機会をもたらす可能性があるため、企業として、社会状況の現状把握と分析が重要と考えています。

2023年3月に、企業が自然に及ぼすリスクや機会を把握して開示する枠組み「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）※1」に賛同し、TNFDフォーラム※2へ参画しました。今後も、自然環境保全を念頭に置いた事業活動を進めるため、必要な情報の把握と適切な情報開示に努め、持続可能な社会の実現と企業価値向上に取り組んでいきます。

※1 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures  
企業活動に対する自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための国際枠組み

※2 自然関連のリスクと機会に関する情報開示フレームワークを構築することを目指すTNFDの議論をサポートするステークホルダーの集合体

## ガバナンス

気候変動への対応を含むサステナビリティ推進のため、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」を設置し、課題解決に向けた具体的な取り組みの協議と、KPIに沿った進捗管理を行っています。ここで協議した内容は、定期的に取り締役会へ報告を行っています。

また、「環境経営プロジェクト」を設置し、グループ会社を含めた環境経営体制を構築しています。定期的なプロジェクト会議を通して、現状の把握と課題解決に向けた議論を行い、グループ全体の気候変動に関する取り組みを推進しています。

## リスクとインパクトの管理

生物多様性に関するリスクについては、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、定期的に取り締役会へ報告しています。

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、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。

認証木材の活用などを通じて、生物多様性や森林破壊のリスク低減に努めています。

また、TNFDのLEAPアプローチに沿った分析に着手しており、依存とインパクトの特定、およびリスクと機会の分析、ならびにそれらの開示を進めています。

## 指標と目標

「環境中長期目標」において、持続可能な木材調達比率を2025年までに100％といった、生物多様性、木材調達に関する目標を設定し、進捗管理を行っています。

現在、TNFDのフレームワークに沿った指標・目標の設定を検討しており、今後、開示を進めていきます。

※詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P34 「生物多様性に関する取り組み」、[「ESGデータ集2025」](#) P2-20 「環境データ」をご確認ください。 ※



## バイオマス発電事業の 生物多様性評価

### バイオマス発電事業のプロセス整理

大東バイオエナジーでは、兵庫県朝来市および岩手県一戸町において間伐材や端材など地域の森林資源を有効活用したバイオマス発電事業を展開しています。

バイオマス発電事業は自然との関係性が強い事業であることから、2024年度より営業運転を本格的に開始した朝来バイオマス発電所を対象とした生物多様性評価を行いました。

事業プロセスを整理し各プロセスにおける影響度を鑑みて、「木材生産」および「バイオマス発電施設の操業」プロセスが特に重要と想定されました。

### プロセスごとの依存とインパクト

木材生産では、陸域の土地利用、生物資源の抽出等のインパクト、バイオマス発電施設の操業では、陸域の土地利用やGHG排出、固形廃棄物の発生等がインパクトとして抽出されました。

各プロセスにおける事業活動の内容と自然との関係性を調査した結果、施設が位置している流域の水資源や淡水生態系との関係が深いことや流域内など近隣に生産地があるケースが存在することから、生物多様性取り組みにおける重点エリアを、「1. バイオマス発電施設と隣接する生態系」、「2. バイオマス発電施設が位置する流域」、「3. 木材生産地」の3つに決めました。

### 重点エリア別の取り組み姿勢

#### 1. バイオマス発電施設と隣接する生態系：

操業一般の自然への依存・インパクトを踏まえて、依存している生態系サービスをもたらす環境資産の保全、負のインパクトの低減と正のインパクトの増大に向けて取り組む

#### 2. バイオマス発電施設が位置する流域：

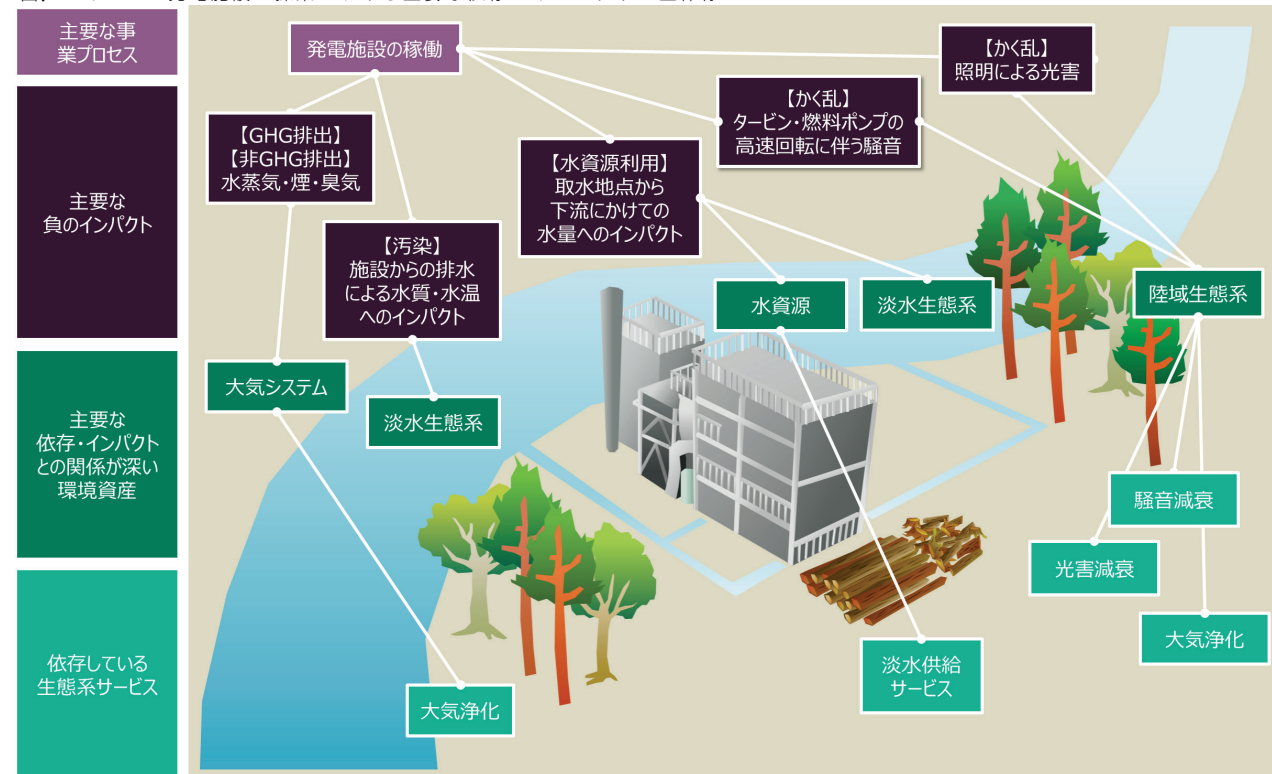
バイオマス発電施設が位置している流域スケールでの生物多様性やその危機を踏まえて、発電施設

の操業および木材生産事業における生物多様性に対する負のインパクトの低減と正のインパクトの増大に向けて取り組む

#### 3. 木材生産地：

マテリアルな木材生産地が位置しているエリアでの生物多様性やその危機を踏まえて、木材生産事業における生物多様性に対する負のインパクトの低減と正のインパクトの増大、もしくはそれに資する調達に向けて取り組む

図. バイオマス発電施設の操業における主要な依存とインパクトの全体像



## 主な取り組み

2022年12月に国連で「昆明・モンテリオール生物多様性枠組」が採択されたことで、2030年までに自然の損失を止めてプラスに転じさせる「ネイチャーポジティブ」の達成は世界的な目標になっています。

大東建託グループは、自然共生社会の形成にむけ、事業バリューチェーンの川上における木材の循環利用促進による森林機能向上と、バリューチェーン下流における自然環境の保全・創出や生物多様性の向上に取り組んでいます。

### 持続可能な木材の調達

当社グループは、木造を中心とした建物を供給する企業として、原材料である木材の持続可能な利用は、重要な社会的責任であると考えています。

持続可能な木材調達とそれによる森林破壊ゼロを目指し、2023年9月に「木材調達方針」を改定しました。全ての調達木材に対して、木材調達方針に基づくデューデリジェンス（リスク調査）を年に一回実施し、「合法性の確保」「社会的持続性の確保」「環境的持続性の確保」の3つの観点から遵守状況のチェック項目を全てクリアした木材を「持続可能な木材」として定義づけ、割合の向上に努めています。サプライヤー企業に協力を要請しながら、木材調達方針に基づいた木材デューデリジェンスに取り組み、持続可能な木材調達比率を2025年までに100%にすることを目指します。

### ●木材デューデリジェンスのプロセス

木材調達デューデリジェンスは、以下のSTEP1~4のプロセスにて実施しています。

### STEP

1. サプライヤーアンケート：木材調達アンケートを木材・木材製品を扱う全サプライヤーに実施
2. 自社でのチェック：木材調達アンケートと外部情報を踏まえてリスク判定
3. サプライヤーエンゲージメント：2で低リスクと判断できない木材について詳細をチェックリストにより調査
4. 現地調査：3で低リスクと判断できず、かつ改善の見込みがない木材については現地調査を実施

デューデリジェンスにおいては、サプライヤーの理解と協力が不可欠です。そのため、木材調達セミナーを開催し、当社の木材調達方針の説明や外部講師による木材のリスク解説を行うことでサプライヤーの理解向上を図っています。また、サプライヤーごとに個別のヒアリングを継続的に実施し、適切なエンゲージメントに繋がっています。

### 国産材の利活用

大東建託グループでは、国産木材を積極的に調達し、日本国内の林業振興や地域創生に貢献しています。

調達においては、住友林業株式会社と業務提携し、共同出資した木環の杜四倉工場（福島県いわき市）で製造された構造材の一部は、2026年度以降、大東建託の関東・東北エリアの物件などへ供給される計画です。

建設段階においては、多孔質で断熱性能が高いCLT工法も推進しています。CLT工法では、従来

建築材として適さなかった細い木や節の多い木も有効活用できるため、森林の健全な循環に寄与します。

国産木材製品を示す「国産材マーク」は当社グループ独自で始めた取り組みですが、全国木材組合連合会と連携を図り、現在は国産木材活用推進のマークとして業界全体に普及しています。当社グループでは、東北や九州、四国で伐採された国産杉など国産木材を建材に使用しており、2019年度から販売を開始したCLT賃貸住宅に用いるなどの取り組みを行っています。2024年度には「約39,221m<sup>3</sup>」の使用実績がありました。

また、2024年4月からは、国産未利用木材を燃料としたバイオマス発電所の運転を開始しています。国産木質バイオマス発電の普及により、本来は捨てるはずのものだった間伐材などの林地残材が、燃料として「価値」に代わることで、健全な森林保全への資金が生まれ、林業の活性化に貢献しています。

## 主な取り組み

### 生物多様性に配慮した外構事業

#### 「めぐる とまりぎ」

当社グループは、街の環境、いきもの、そして次世代のために緑をつなぐことを目的としたコンセプト「めぐる とまりぎ」に取り組んでいます。同コンセプトは10の外構施策からなり、全国各地の生態系への配慮・保全を推進することを目指しています。現在は千葉県柏市等で取り組みを進めています。

#### ● 「めぐるとまりぎ」の10の外構施策

1. 育てるみどり：植物の生長が生物多様性貢献に寄与
2. 季節感が感じられる多様で豊かな植栽
3. 地域の生態系とつながる在来種植栽
4. 多孔質なエクステリア素材の導入
5. レインガーデン・雨水対策
6. 地域の植栽流通サプライチェーン
7. 土壌の調達距離の把握
8. IPM管理
9. 生物多様性配慮の植物管理ガイドライン
10. いきものモニタリング

上記施策10「いきものモニタリング」については、2025年より株式会社バイオームと業務連携を実施を予定しています。開発地に誘致する種を周辺ビッグデータから抽出、いきものコレクションアプリ「Biome（バイオーム）」を活用した生き物観察モニタリングを通じて、地域住民とともに、自然と触れ合いながら生物多様性への理解を深めるイベントを実施していきます。

### 多様性に関する認証

生物多様性に関する認証取得については、今後、中期経営計画で掲げている「まちづくり」を進めていく上で、ABINC等の認証取得を目指し、生物多様性の調査を進めていく予定です。

### 在来種を中心とした植栽「GREENパック」

大東建託グループが施工する賃貸住宅物件では、在来種を中心とした植栽「GREENパック」を通じて、地域の生態系とつながる在来種植栽の推進をおこなっています。また、まちづくり事業では、生物・植物の外部有識者機関と協働で開発段階における現地の生物多様性に関する事前調査を進めています。

### 地域自治体やNGOと連携した生物多様性の保全

当社グループでは、自治体やNGO、業界団体等と対話・連携し、生物多様性の保全活動を推進しています。地域における生物多様性の保全や適切な管理は重要な社会的責任であると考えており、地域の自治体やNGO、NPOとの適切な対話と事業活動を通じた生物多様性への配慮に取り組んでいます。

2024年度は、愛媛県のNPO法人由良野の森へ生物多様性保全費用を寄付するとともに、従業員による生物多様性への理解を深める森づくり体験ツアーを開催しました。

### 政府と連携した生物多様性の保全

当社は木材賃貸集合住宅を主力商品としており、持続可能な木材利用の取組が肝となります。その取組の一つとして、国産材の利活用推進を進めており、2009年に林野庁より公表された「森林・

林業再生プラン」における「木材利用拡大」に賛同し、国産2×4材の利用を開始しました。2019年には、国産スギ材を利用したCLTパネル工法による木造4階建て集合住宅の販売も開始するなど、国産材利用の幅を拡大しています。そして、2022年からは岩手県の協力のもとアカマツの強度試験を実施し、2023年度には当社初となる国産材100%の2×4工法賃貸住宅が実現しました。2024年度は、林野庁の非住宅・中高層分野の建築物における木造化・木質化の研究に関する補助事業である都市木造建築技術実証事業として、「国産材を利用した重ね210根太の技術実証」「自社実験棟新築工事の建築実証」の2件が採択され、同実証実験にかかる報告書を2025年3月に提出しました。

### 業界団体と連携した生物多様性の保全

当社では、企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）や、生物多様性のための30by30（サーティ・バイ・サーティ）アライアンスへ参画し、生物多様性への取り組みを進めています。

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、環境課題への取り組みを企業価値を高めるためのものと捉え、2020年、環境経営戦略「DAITO 環境ビジョン2050」を策定しました。本ビジョンのもと策定した環境方針（2025年改訂）において、資源循環型社会の実現に向け、住宅・建築物の長寿命化と再資源化を推進するとともに、廃棄物の最終処分ゼロを目指すことを掲げています。

汚染防止と廃棄物削減を含む環境に関する取り組みを重要な経営課題として位置付け、事業活動における汚染防止や廃棄物削減、資源の有効活用への取り組みに注力し、環境への影響を低減します。

## 戦略

すべての廃棄物の循環を実現するため、建築廃材のリサイクル推進、現場での建設廃棄物排出量の少ない工法の開発、廃プラスチック排出量の削減を進めています。

また、環境中長期目標で、有害化学物質含有建材等、産業廃棄物排出量、産業廃棄物のリサイクル率などに関する目標を設定し、取り組みを進めています。目標に対する進捗確認として、年に1回廃棄物データの集計を行い、第三者保証を取得しています。

《詳細は「[ESGデータ集2025](#)」P2-20「環境データ」をご確認ください。》

## ガバナンス

当社グループは、汚染防止と廃棄物削減は、当社事業活動における重要な経営課題であると認識しています。

サステナビリティ経営、環境経営の推進組織である「環境経営プロジェクト委員会」では、グループ会社も含めた環境経営体制の構築を強化し、取り組みに関する協議、検討を実施しています。

## リスク管理

当社グループは、不法投棄防止や化学物質による汚染防止を踏まえた社内体制強化に注力してきました。廃棄物処理法に基づき、電子マニフェスト（産業廃棄物管理票）を管理することにより、不法投棄などのリスク回避に取り組んでいます。化学物質等の有害物質についても、法規制を遵守すると共に、国や自治体、業界団体などによるガイドラインに基づき、適切な対応を進め、リスク防止に努めています。

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、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

「環境中長期目標」において、調達資材における有害化学物質含有建材を毎年ゼロ、産業廃棄物排出量の総量を毎年、前年比1%削減、産業廃棄物のリサイクル率を2030年度までに97%、2050年までに100%といった、汚染防止や廃棄物削減、資源の有効活用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2025」](#) P2-20「環境データ」をご確認ください。 ▶

なお、「朝来バイオマス発電所」は、2024年4月より稼働しているため、ESGデータ集2024（2023年度分データ）」にはバイオマス発電による「窒素酸化物(NOx)」、「硫黄酸化物(SOx)」の排出量のデータは含まれていません。「揮発性有機化合物(VOC)」の発生施設に該当していないため、排出はありません。

| 項目            | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------|----|--------|--------|--------|
| 有害化学物質含有建材    | 件  | 0      | 0      | 0      |
| 窒素酸化物(NOx)    | t  | 0      | 0      | 0      |
| 硫黄酸化物(SOx)    | t  | 0      | 0      | 0      |
| 揮発性有機化合物(VOC) | t  | 0      | 0      | 0      |
| 水質 COD        | t  | 0      | 0      | 0      |
| 水質 全窒素        | t  | 0      | 0      | 0      |
| 水質 全リン        | t  | 0      | 0      | 0      |

※ 有害廃棄物については、[「ESGデータ集2025」](#) P10-11「産業廃棄物項目別排出量・リサイクル量・最終処分量・リサイクル率」の「水銀」「石綿含有」「廃石綿」のデータをご確認ください。



## 主な取り組み

### 廃棄物排出量の少ない工法・技術の開発・導入

当社グループは、建設現場や資材加工時における産業廃棄物排出量の削減に向けて、産業廃棄物排出量の少ない工法の開発や資材導入を行っています。2x4工法において、設計段階から木材のロスが少ない割り付けを管理し、提携工場で可能な限り「パネル化」と「プレカット」を行っています。また、在来木造に近いオリジナル工法「エコプレカット工法」を開発し、施工現場での木くず発生抑制に貢献しています。

### 取引先と連携した廃棄物削減

当社グループと取引のあるサイディングメーカーの協力のもと、サイディングの最適な割り付けを全国に情報開示することによりロス率を抑える取り組みとともに、現場で実測したデータを用いてサイディングをプレカットして施工現場に納入する仕組みのトライアルを2020年8月から開始しています。トライアルで問題点、改善点を洗い出し、全国展開につなげていくことにより、今後のさらなる効率的な木材の利用と施工現場における木くずの発生抑制につなげていきます。また、2x4工法の仕様に合わせた適正サイズの断熱材をメーカーに特注で製作することで、現場でのカット作業を不要にし、産業廃棄物の発生を抑制しています。今後は他の資材にも展開するなど、これら独自の取り組みを積極的に開発・推進することにより、施工現場における廃棄物排出の抑制に努めていきます。

### 廃プラスチック排出抑制による環境負荷低減

当社グループは、すべての廃棄物の循環を実現す

る戦略の一環として、廃プラスチック排出量の削減も進めています。

大型資材の梱包材のサイズ見直し・最適化により、プラスチックを含む梱包材のリデュース（発生抑制）に直接貢献しています。2021年からは一部エリアで、現場で使用済みとなったブルーシートを回収・ペレット化し、資材として再生して現場で再利用する取り組みを行っています。

さらに2024年からは、発砲ポリウレタン断熱を施工した際に発生する廃棄物については、広域認定制度を利用した回収によるマテリアルリサイクルにも取り組んでいます。

### 大気汚染の防止

「朝来バイオマス発電所」および「一戸バイオマス発電所」における「窒素酸化物(NOx)」、「硫黄酸化物(SOx)」について、常時測定・モニタリングするとともに、大気汚染防止法により、2カ月に1度、第三者分析機関により、分析を行っています。また、燃焼温度上昇によるNOxの多量の排出を防ぐため、ボイラーの監視・操作を行っています。

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、環境課題への取り組みを企業価値を高めるためのものと捉え、2020年、環境経営戦略「DAITO 環境ビジョン2050」を策定しました。本ビジョンのもと策定した環境方針（2025年改訂）に従い、事業活動における水使用の削減と自然と調和した水資源の有効活用への取り組みに注力しています。

## 戦略

環境中長期目標の達成に向けて、各事務所や施工現場における節水の取り組みを推進しています。賃貸住宅事業においては、環境に配慮した住宅設備として各住居の浴槽や水栓、シャワーヘッド等の水回りに節水タイプを採用し、環境配慮住宅の提供を推進しています。

## ガバナンス

当社グループは、水使用の削減および、水資源の有効活用に向けた取り組みについても、当社事業活動における重要課題であると認識しており、サステナビリティ経営、環境経営の推進組織である「環境経営プロジェクト委員会」の体制の中で取り組みに関する協議、検討を実施しています。

## リスク管理

水使用に関するリスク管理として、当社グループでは、特に工事現場において、水使用削減と排水に関する法規制の遵守に注力しています。国や

自治体、業界団体などによるガイドラインに基づき、適切な対応を進め、リスク防止に努めています。また、国内外において、水ストレス地域における事業の実施はありません。

## 指標と目標

「環境中長期目標」において、事務所や現場の水使用量の削減といった目標を設定し、進捗管理を行っています。なお、排水に含まれるCOD、全窒素、全リンはゼロとなっています。

＜詳細は「[ESGデータ集2025](#)」P2-20「環境データ」をご確認ください。＞

| 項目  | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----|--------|--------|--------|
| 排水量 | 1,298  | 1,561  | 1,545  |
| 消費量 | —      | 7      | 130    |

## 主な取り組み

### 水使用量の節減

自社で保有するすべての不動産施設、事務所、現場において、水資源の保全に向けた取り組みを進めています。具体的には、蛇口を細目に閉めるよう従業員や協力会社等に喚起するとともに、工事に必要な散水の際には節水を心掛けるなど、各事務所や施工現場における節水の取り組みを推進しています。

賃貸住宅事業においては、環境に配慮した住宅設備として各住居の浴槽や水栓、シャワーヘッド等の水回りに節水タイプを採用し、環境に優しい

住まいの提供を推進しています。

自社保有の不動産施設における取り組みの詳細はP14「環境経営の推進」をご確認ください。

## 方針・基本的な考え方

サステナビリティ基本方針に基づき、マテリアリティに対応したサステナビリティ経営を推進してきました。このマテリアリティの一つ「誰ひとり取り残さない社会への貢献」では、2030年にありたい姿に「地域ごとの課題解決を通じて、人と人、地域と人のつなぎ役として社会に貢献する」と掲げています。

## 戦略

日本全国の各地域で事業を展開する当社グループにとって、地域社会の活性化は社会的責任の一つです。そうした認識のもと、地域の方々とさまざまな活動を通してコミュニケーションを図り、良好な関係構築に努めています。当社グループと地域社会双方の持続的な成長を目指すと共に、VISION 2030で描いた「当社らしいまちづくり」の実現を目指します。

## 指標と目標

当社グループでは、「地域貢献活動 実施地域数」、「自治体とのプロジェクト提携数」等の目標や実績とともに、「大東建託グループみらい基金」などを通じた社会投資額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2025](#)」P26「マテリアリティ（重要課題）」、「[ESGデータ集2025](#)」P33「地域とのかかわり」をご確認ください。＞

## 主な取り組み

### 地域貢献活動・地域コミュニケーション活動

当社グループでは、自治体や地域の団体の活動に当社従業員が参加し、地域のみなさまと共に地域活性化を目指す「地域貢献活動」に取り組んでいます。また、企業の責任としての地域貢献（CSR活動）だけでなく、事業を通じた社会課題解決（サステナビリティ経営）を目指す「地域コミュニケーション活動」にも積極的に取り組むことで地域課題や地域特性に応じた“当社グループらしい”活動を実施しています。

### ●当社×地域の子どもたちとの仮囲い共同制作

当社グループ施工現場の仮囲い※に掲示する絵を、地域の子どもたちとともに制作する活動です。「未来の街」や「住みたい家」などをテーマとした絵を自由に描いてもらうことで、子どもたちに街や家について考える機会を提供しています。  
※ 建築現場などで防犯や安全確保のために設置される仮設の堀

### ●子どもたちによる賃貸住宅の大家さん体験

大家さんになるという体験を通じて、子どもたちに住まいや賃貸住宅について学ぶ場を提供しています。

### ●こども食堂支援活動

防災備蓄食の試食会を通じて、子ども食堂の活動を支援し、地域の子どもたちに防災について考える機会を提供しています。

### ●支店主催の学生向け見学会

採用活動の一環として、学生向けに施工現場見学会を開催しています。実際に施工現場で働く人と交流し、建設中の建物に触れることで学生が建築業への興味・関心を深める機会を提供しています。

### ●間伐材を使ったオリジナルペン立てづくり

間伐材を使用した「オリジナルペン立て」制作は、環境に配慮した街づくりや家づくりの知見・ノウハウを持った当社グループと、未来を担う子どもたちとのコラボレーションにより、日本の環境保全に対する次世代の意識醸成、そして地域のみなさんが街の未来と共に地域や日本の環境保全を考える機会を提供することを目指しています。

### ●地域消防署への解体現場提供

解体予定建物を地域の消防署（消防局）に提供しています。壊してしまう解体建物を、実践的な消防訓練の場として提供し活用いただくことで、地域防災強化に貢献します。あわせて、訓練機会を地域住民のみなさまが防災や災害対応について考える機会とすることで地域の防災意識強化に貢献します。

### ●地域みまもり活動

上記取り組みのほか、地元団体への協力（防災訓練、地域清掃、お祭り）やボランティア参加を通じ、地域のみなさまとコミュニケーションを図っています。

| 項目                    | 単位   | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2030年度目標 |
|-----------------------|------|--------|--------|--------|----------|
| 地域コミュニケーション活動 実施都道府県数 | 都道府県 | 3      | 22     | 28     | 47       |
| 地域コミュニケーション活動 実施件数    | 件    | 276    | 137    | 204    | -        |

※ 地域の課題解決や地域活性化を目指して、当社グループが独自に行っている、地域と当社グループとの協働活動

※ 2022年度は地域ボランティア等の地域貢献活動を含む

## 主な取り組み

### 企業版ふるさと納税

全国で事業展開する当社グループにとって、売上・利益を地域に還元するのは当然です。納税を当社事業にとっての投資機会にでき、また当社を支えてくれた地域のみなさまへの還元機会になると考え、2023年度、企業版ふるさと納税を活用した自治体支援を実施いたしました。初年度は、当社グループの中長期ビジョン「VISION 2030」を遂行する上で、中長期的な関係構築が不可欠な自治体が進める、当社事業との親和性が高い地方創生事業へ寄付を実施しました。

### ●未来をひらく地方創生応援プロジェクト

当社は創業50周年を記念し、2024年6月に「未来をひらく 地方創生応援プロジェクト」を実施しました。企業版ふるさと納税を活用し、「防災・災害復興」「循環型社会」「高齢化対策」「地域活性化（移住・定住支援）」の4つの社会課題に取り組む地方創生事業を公募し、自治体の人口減少リスクや当社管理戸数など独自基準で評価、支援先を選定しました。同年12月に、16の地方公共団体に対して総額約1億7千万円、2025年3月に3の地方公共団体に対して総額約4千万円の寄付を実施しています。

＜詳細は「[ニュースリリース：企業版ふるさと納税で全国公募により寄付先を決定](#)」、「[ニュースリリース企業版ふるさと納税で新たに3自治体への寄付を実施](#)」をご確認ください。＞

### 環境保全活動

当社グループは、地域における生物多様性の保全と適切な管理を重要な社会的責任と考え、自治体やNGO・NPOとの対話や事業活動を通じて、

生物多様性への配慮に取り組んでいます。さらに、社員とその家族を対象とした森林保全活動を、地域の自治体やNGO・NPOと協働で実施し、森林・林業や環境保全への理解促進に努めています。

### 大東建託グループみらい基金

当社グループは、従業員と会社の共同基金「大東建託グループみらい基金」を2015年度から開始し、「地方創生」「災害復興」に寄与する活動・団体を支援しています。当基金を通して、支援団体や災害復興をサポートし、活気あふれる街づくりに寄与しています。

＜詳細はWEBサイトの「[大東建託グループみらい基金](#)」をご確認ください。＞

### チーム大東（スポーツ支援）

当社グループは、2014年の創業40周年に「チーム大東」を結成し、情熱を持って挑戦するアスリートを支援しています。アスリートの努力と挑戦は、人々に喜びや感動を与え、未来を切り開く力になると信じています。2023年に10周年を迎えたチーム大東は、「ジュニア育成」「日本代表育成」「国際大会出場選手の輩出」をテーマに活動を進化させ、今後は大会スポンサーとしてもスポーツ全体の発展に貢献していきます。

＜詳細はWEBサイトの「[チーム大東](#)」をご確認ください。＞

### 次世代の賃貸住宅・教育活動

当社グループでは、「賃貸住宅がもつ魅力」をより多くの方に理解いただくために、さまざまな活動を進めています。

### 賃貸住宅コンペ

当社グループでは、「賃貸住宅がもつ魅力」をより多くの方と考えていきたいという思いのもと、テーマに合わせた賃貸住宅のアイデアや運営方法の提案を一般の方々から募集する「大東建託賃貸住宅コンペ」を2012年より開催しています。建物としての提案だけでなく、賃貸住宅が運営されていく仕組みやスキーム、また身近な社会問題に焦点を当てたテーマを設けることで、既成概念にとらわれない賃貸住宅の提案を一般の方々から多くいただいています。

＜詳細はWEBサイトの「[賃貸住宅コンペ](#)」をご確認ください。＞

### 子ども工作講座「ユメイエ。」

2021年より開催している「ユメイエ。」は、防災教育活動の一環として、子どもたちが「家」をテーマに創造力と想像力を働かせ、オリジナルの“夢の家”をつくるプログラムです。本取り組みを通じて防災意識の向上を図り、いざという時に安心できる住まいや暮らしの実現、そして地域貢献につながる賃貸住宅の新しい価値提供を目指しています。

### 富山県高岡市まちづくり構想

地域住民・企業・自治体・教育機関と連携し、地域課題の解決と活性化を目指す「富山県高岡市まちづくり構想」に着手し、2027年のまちびらきに向け進行中です。さらに、さまざまなステークホルダーと協働し、複数エリアで持続可能なまちづくりを計画しています。

＜その他の地域社会・コミュニティに関する活動については、WEBサイトの「[社会・地域貢献活動](#)」をご確認ください。＞

方針・基本的な考え方

当社グループは、防災理念「地域の“もしも”に寄り添う」のもと、管理する賃貸住宅を生活インフラの基盤として位置づけ、地域防災活動に取り組むことで、有事の際に、そこに暮らす一人ひとりの安心のために、地域全体の早期復興に貢献したいと考えています。

戦略

当社グループは、2022年に事業の継続と地域内の共助・公助の関係構築を支援する防災活動指針「大東建託グループ防災ビジョン2030」を策定しました。本ビジョンは防災理念のもと、地域防災を平時と有事の両輪で支援し、当社グループ全体で災害時に地域の早期復興に寄与していくことを目指しています。

今後は、グループ各社の全国の防災拠点において地域基盤を生かした「グループ防災支援ネットワーク」を構築し、各地域の自治体とも連携しながら防災レジリエンスの強化を支援する体制を整備していきます。これらの防災活動では、「平時」「発災」「避難」「復旧・復興」のレベルごとにグループ各社がそれぞれ役割を担うことで、グループ防災支援ネットワーク力を高めています。

また、当社グループが推進する自治体との防災

協定を起点に、当社グループ4つの防災拠点を集約し、「“もしも”に備えて地域を点ではなく面で支援し、もしもに備えた防災に特化した街『防災town（タウン）』」化する構想を描いており、2030年までに、現在の2都市（和歌山・姫路）から10都市に拡大させていく予定です。さらに、水害対策に特化した防災配慮型賃貸住宅「ぼ・く・ラボ賃貸『niimo（ニーモ）』」など、防災配慮型賃貸住宅の開発を進めています。

◀ 詳細はWEBサイト「[防災への取り組み](#)」、WEBサイト「[防災配慮型賃貸住宅の紹介](#)」をご確認ください。▶

ガバナンス

グループ会社のネットワーク力を生かしたメンバーで構成されるグループ防災推進委員会では、代表取締役 社長執行役員 CEOとグループ防災推進担当取締役のもと、当社総務部が事務局となり、地域の“もしも”に備えた新しい暮らしのあり方を追求し、賃貸住宅を通じた地域コミュニティの活性化と地域全体の早期復興への寄与に取り組んでいます。

また、「大東建託グループ防災ビジョン2030」では、平時・有事に関わらず地域の生活インフラを維持していくために、事業継続を行う「自助に関わる防災活動（BCP）」と、地域防災を支える「共助・公助に関わる防災活動（ぼ・

く・ラボ）」によって構成されています。ぼ・く・ラボは、賃貸住宅における防災意識向上を目指すプロジェクトで、当社グループ従業員のほか、防災の現場で活動するNPO法人の方々をメンバーに迎え、地域に設置した防災拠点を起点に、防災を通じた地域コミュニケーションの機会創出や、災害配慮型の商品・サービスなどの開発を行い、地域全体の防災力強化に向けた活動を積極的に推進しています。

指標と目標

当社グループでは、地域防災に関する社会投資のアウトプットを定め、その目標や実績を開示しています。また、地域防災の推進に向け、インプットとなる社会投資を継続的に行っており、2024年度の防災関連の社会投資額は約89,336,000円となっています。今後も継続的に防災関連の社会投資を行い、当社グループ全体で災害時の地域の早期復興に寄与し、地域社会のみなさまに必要とされる企業を目指します。

また、「大東建託グループ防災ビジョン2030」では、KPI目標を設定し、進捗を管理するとともに、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WEBサイトの「[防災中長期計画](#)」、「[ESGデータ集2025](#)」P31「防災」をご確認ください。▶

| 防災ビジョン |                      | 自助 | 共助・公助 | 活動                  |
|--------|----------------------|----|-------|---------------------|
| 有事     | “もしも”にいつもの“普通”を      | ●  | ●     | 事業継続による生活インフラの維持    |
| 有事     | “もしも”の時に地域全体で助け合いの輪を |    | ●     | 防災拠点を起点とした地域の早期復興支援 |
| 平時     | “もしも”に頼れる次世代を        |    | ●     | 次世代の地域を守る防災教育啓蒙活動   |



## 主な取り組み

グループ全体で、“もしも”の時には普段と変わらない安心を提供できるよう、レジリエンスのさらなる強化に取り組んでいます。また、防災を通じて地域住民同士のコミュニティを活性化し、未来の暮らしを創造する活動にも注力しています。これにより、地域に根ざしたつながりを深め、古き良き時代の価値を取り戻すことを目指しています。

### 災害における連携及び支援協定

当社グループと大和ハウスグループは、両社グループが管理する賃貸住宅において、平時や有事の協業・情報共有を推進し、地域の防災力のさらなる強化とご入居者が安心して暮らせる住まいを提供するため、「災害における連携及び支援協定」を締結しています。本協定に基づき、防災イベント「だい・ぼう・けん」を横浜、名古屋、大阪、宮城、岡山など日本の各地で開催し、住まいにおける防災意識の向上に努めています。

### 自治体との連携

官民連携の第一弾として、2024年8月、当社と大東建託パートナーズ（株）は、大和ハウスグループの大和リビング（株）とD.U-NET（株）とともに有事における情報連携体制の強化のため、長崎県佐世保市、ドローン事業を展開する（株）Flight PILOT、賃貸住宅向けのIoTソリューションを提案する（株）ギガプライズの7者で防災協定を締結しました。

### ●協定概要

・ドローンによる被災状況等の迅速な情報収集・調査の実施および情報の提供。

・官民連携の一環として、民間企業との協力による災害時の対応力の強化など。

また、2024年度には、全国14カ所の自治体・自治会等と物資提供やインフラ提供に関する防災協定を新たに締結し、2019年度から防災協定を締結した自治体・自治会等の数は累計33カ所に拡大しました。また、防災協定に基づく防災啓発活動の一環として、2024年度は、東京都足立区、奈良県橿原市、福岡県筑紫野市の防災イベントへ参加しました。

### 防災拠点

いざという時に安心して集える防災拠点「ぼ・く・ラボステーション」をはじめ、全国で大東建託グループ防災支援ネットワークの強化に取り組んでいます。

### 【防災拠点】ぼ・く・ラボステーション

大東建託では、被災時に食料・水などの「災害備蓄品」や社用車（EV車）を活用した「電力」無償供給を行い、地域の“もしも”に寄り添います。（2024年度末：51拠点）

### 【防災拠点】防災備蓄倉庫、防災備蓄営業所

大東建託パートナーズでは、高圧洗浄機やエアコン・室外機などの災害時の復旧に必要な（清掃活動や修理対応）となる必要備品を配備しています。（2024年度末：36拠点）

### 【防災拠点】災害対応ユニット

ガスパルでは、被災時に炊き出しの実施やLPガスから電気を発電することで地域住民のみなさまに電力の無償提供を行います。（2024年度末：53拠点）

### 【防災拠点】災害時帰宅支援ステーション

ケアパートナーでは、災害時に水道水・トイレ・道路交通情報を提供することで、帰宅困難者への支援を行います。（2024年度末：49拠点）

### 防災備蓄サービス

#### ぼ・く・ラボ防災備蓄倉庫

首都圏において防災備蓄倉庫の設置が条例で義務付けられている新規契約の建物を中心に、（株）Laspyと共同で開発した賃貸住宅向け防災備蓄サービス「「ぼ・く・ラボ防災備蓄倉庫」を、2025年10月から順次展開します。これにより、賃貸住宅の防災備蓄倉庫に全世帯分の備蓄品を計画的に保管・管理することで、入居者様の不安や負担を軽減し、“在宅避難”をサポートします。

### 防災士の資格取得を促進

近年、全国各地で頻発する災害から命を守るため、その重要性が高まっており、当社グループでは、防災士資格の取得を積極的に推進しています。2024年度には、防災士60名、配置拠点数は40拠点となりました。また、資格取得者による「防災士プロジェクト」を発足し、従業員やオーナー様、入居者様、地域住民のみなさまに向けた防災活動の展開を開始しました。

### 災害対応と復興支援

近年多発する災害に対し、大東建託グループでは全社一丸となり、オーナー様・入居者様・地域の方々、そして管理物件に対し、いち早く復旧・復興の支援を行っています。

◀その他の地域防災に関する活動については、WEBサイトの[「防災への取り組み」](#)、[「ESGデータ集2025」](#)P31をご確認ください。▶

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<br>(7605人) | 10.6<br>(7519人) | 18.8<br>(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<br>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  
「いろうどり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。

- いろうどり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診率、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歩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）

2023年度からユトレヒトワークエンゲイジメント尺度を採用

※4 BMI18.5以上25.0未満

n=全従業員



## 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）

大東建託協定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会の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。»

## コーポレート・ガバナンスの基本方針

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。

## コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、経営の意思決定・監督と業務執行の役割を明確化し、監督の強化および意思決定の迅速化を図ることを目的として、監査等委員会設置会社を選択しています。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、グループ内部統制推進会議を設置しています。

また、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。

＜詳細は「[太東建託グループ 統合報告書2025](#)」P53-60、「[コーポレート・ガバナンス報告書](#)」、「[コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み](#)」、「[有価証券報告書](#)」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

当社の取締役会は、社内取締役7名、社外取締役7名（うち3名は監査等委員）の計14名で構成されています。

取締役会では、グループ経営戦略や経営計画等の基本方針、対処すべき社会的課題およびその対処方法等について、社外取締役を交え、自由闊達な議論をしています。また、四半期に1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。

2024年度は取締役会を15回開催しました。2025年6月末時点における、取締役会の構成メンバーは男性11名、女性3名と、女性比率は21.4%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、取締役会における意思決定の質の更なる向上に向け、構成メンバーの多様性を高めるべく、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。

### 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1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等を選任しており、財務・会計・法務に関する豊富な知識を有しています。うち3名は取締役の中でも財務・会計・法務で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。2024年度は監査等委員会を13回開催しました。

### 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4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）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、2024年度は12回開催しました。



## 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。2024年度は、2024年11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。アンケートの分析結果を踏まえ、取締役会およびガバナンス委員会で審議を行った結果、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。

なお、前年度の課題に対する取り組み状況および、本年度の重点施策（課題）は次の通りです。引き続き、取締役会およびガバナンス委員会において、十分な検討を行ったうえで迅速に取り組み、当社取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めてまいります。

### 【前年度の課題に対する取り組み】

#### (1)事業ポートフォリオ戦略に関する議論

オフサイトミーティングを活用し、ROIC等の財務指標も踏まえ、事業毎の戦略・投資方針について議論を行った。

#### (2)グループ内部統制の強化

グループ経営強化に向けた内部統制システム基本方針の見直しや、グループ各社の有効かつ効率的な内部統制について議論を実施した。

### 【本年度の重点施策（課題）】

(1) 中長期戦略を見据えた、事業ポートフォリオの最適化

(2) 子会社毎の特性を踏まえた、グループガバナンスの強化

＜詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P59-60、「[コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み](#)」P22をご確認ください。＞

## 取締役の報酬制度

### 役員報酬の基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、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・維持できる水準としています。

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、諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。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、決定しています。

なお、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連動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しています。

### 役員報酬の構成

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬、業績連動賞与および株式報酬で構成され、その割合は、基本報酬:業績連動賞与:株式報酬＝1：0.6：1（業績目標の達成率が100％である場合）としています。なお、将来的には、1：2～3：2～3を目指しています。

他方、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ています。ただし、業務執行者を適切に監督するという役割に鑑み、業績には連動しないものとしします。

### 業績連動賞与および株式報酬に係る指標

業績連動賞与の指標には、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おり、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たうえで、退任時の累積ポイント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。

非財務指標については、「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2025](#)」P56、「[有価証券報告書](#)」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2025](#)」をご確認ください。＞

## サクセションプラン

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。

## 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。また、賄賂や腐敗は、ステークホルダーの権利を侵害する重要経営課題と認識し、包括的な腐敗防止と軽減に努めています。腐敗につながる行為や、その疑いのある行為についても、徹底した防止策を講じています。さらに、「大東御法度7箇条」において、腐敗につながる行為を整理し、明確に禁止事項として定め、企業の持続的な成長と健全な経営の実現を目指しています。

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。なお、大東建託行動規範では、当

社グループを取り巻く環境の変化に対応するため、遵守すべき事項を適宜見直し、継続的に改善を図っています。

### 大東御法度7箇条

- ① 取引業者からの供応等の禁止
- 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

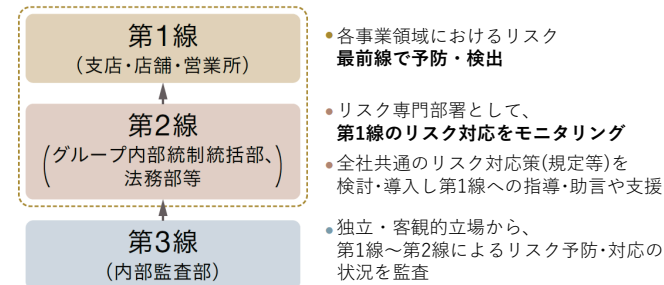
当社グループでは、腐敗防止・公正な競争と取引の遵守にあたって、取締役の監督のもと、内部監査および内部通報制度をはじめとする内部監視システムを整え、腐敗行為の抑止、発見に取り組んでいます。

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。

### ■3ラインディフェンス体制



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、当社インテグリティ推進部（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。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体制を整備し、いじめや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体制を構築し、機密性を担保し、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、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。加えて、取締役会から指名を受けたコンプライアンス部門管掌取締役が、内部通報体制の運用状況について確認、速やかな公正な事実の調査や適切な手続きを行うとともに、取締役会へ運用状況の報告を適宜行っています。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。

また、通報者の保護だけでなく、通報先がわからず機会を逸することを防ぐため、従業員へ携帯

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）」を配布し、通報・相談窓口を常備できるようにしています。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」をマテリアリティ KPI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2025](#)」P62「コンプライアンス」、「コンプライアンス」及び「[ESGデータ集2025](#)」P36「コンプライアンス」をご確認ください。＞

| 項目                   | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------------|----|--------|--------|--------|
| コンプライアンス浸透率          | %  | 86.9   | 88.7   | 91.9   |
| 重大なコンプライアンス違反件数 ※1   | 件  | 1※2    | 0      | 0      |
| 内部通報件数※3             | 件  | 368    | 421    | 413    |
| 腐敗に関連する罰金、和解にかかる費用   | 件  | 2      | 0      | 0      |
| ESG問題に関する罰金、和解のための費用 | 件  | 59     | 56     | 37     |

※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  
※2 不適切会計  
※3 問い合わせ件数含む  
  
※ 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。

## 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。

さらに、担当部門だけでなく、本社各部門や各拠点にコンプライアンス活動の推進役として、インテグリティリーダー（コンプライアンスリーダー）を選任し、各拠点の社員に対して啓発活動を行っています。具体的には、ハラスメントや不適切な言動の防止、ミスや不正のない正しい業務の遂行、相手を尊重した円滑なコミュニケーションの促進と職場満足度の向上に取り組んでいます。

### 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。

具体的には、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回実施しています。

また、取締役及び執行役員を対象として、コーポレートガバナンス、事業倫理、危機対応及び組織マネジメント等をテーマとした外部講師による研修会を年に1度、次年度以降のビジョン提言等の研修を年に1度それぞれ行っています。

### 従業員向け研修

インテグリティ推進部が主導となり、働きやすい職場環境の構築に向け、いじめやハラスメント、個人情報保護・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。昇進するマネジメント職には、労務管理・コンプライアンス研修を義務付けています。

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。

### 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。



## 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

グループ全体の事業活動に関するあらゆるリスクを的確に把握し、リスクの発生頻度や経営への影響を低減すべく、代表取締役 社長執行役員 CEOが議長とした「リスクマネジメント委員会」を設置し、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・見直しの実施、対応策の策定、管理状況の確認を四半期ごとに実施しています。

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、項目の見直しやモニタリングの実施などPDCAを回すことで形骸化を防止し、リスク顕在化抑制に努めています。

特に経営上・事業上重要なリスクに関しては、取締役会においても重点的にモニタリングしつつ、内部監査部門からも適宜状況報告を受けることで、全社的なリスク対応を推進しています。会社に重大な影響を及ぼす事案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、取締役会が必要な是正・改善指示を行っています。

### グループ内部監査部門

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、把握された業務執行に関する問題点等監査結果は取締役会及び監査等委員会へ直接報告を行う体制を構築しています。また、取締役会事務局が窓口となり、社外取締役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行い、本社各部門が、常時、社外取締役からの依頼を受けられる体制を構築しています。

その他、グループ内部監査する統括部内に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、強化を推し進めています。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2025](#)」P61「リスクマネジメント」をご確認ください。 ▶

## 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。

| 項目         | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|
| 重大リスクの発生件数 | 件  | 0      | 0      | 0      |

## 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。

また、サイバー攻撃の検知や分析を行い、対策をから出力されるログの分析、サイバー攻撃を受けた場合の影響範囲の特定、サイバー攻撃を阻止するためのセキュリティ対策の立案などを準備を行っています。昨今、メールアカウントやメールアドレスなどの情報窃取に加え、更に他のウイルスへの二次感染のために悪用されるウイルス Emotet（エモテット）などによるサイバー攻撃が急激に増加していますが、圧縮ファイルなどはファイルが暗号化されているため、メール受信時のマルウェアのチェックが困難です。こうした背景を踏まえ、お客様と当社グループの情報セキュリティをより一層強化するために圧縮ファイルの

利用廃止を決定し、クラウドストレージを利用しています。

### 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

当社では、外部会計監査人は、専門的かつ独立した立場から開示情報を監査し、財務情報に信頼性を付与することで、開示情報の信頼性を担保する役割を担う者として、株主や投資家に対して責務を負っているものと認識しています。この考えに基づき、当社は、外部会計監査人に対して、開示情報の信頼性を担保し得る専門性と独立性を求めるとともに、外部会計監査人の適正な監査が行

えるよう監査等委員会や経理部門等の関連部門と連携し、適正な監査日程や適切な監査体制を確保しています。また、常勤監査等委員が、当社事業や監査等の個別テーマについて、必要に応じて外部会計監査人と意見交換を行っています。

### ●外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定

外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っています。また、会計監査人候補を選定するための基準及び会計監査人を適切に評価するための基準を制定し、これらの基準に基づき、外部会計監査人の候補選定及び評価を行っています。

### ●外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、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、現在の当社外部会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しています。

## 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、一気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、建物価値を長年に維持します。

## 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。

また、建設技術者の不足に対しては、施工量の標準化に取り組んでいます。無理な施工をなるべく平準化し、建築コスト上昇を抑制すると同時に、施工量の維持、拡大を図っています。

## 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。

### AI現場監督構想

AI技術を活用して現場監督業務を支援する「AI現場監督」の開発に着手しています。これまでに蓄積された業務ノウハウや協力会社の陣容・スキル等に関するデータを活用し、2028年までに、現場監督一人当たりの業務効率を20%向上させることを目指しています。第一弾として、現場監督の品質管理業務で負担となっている工程内検査写

真の分類・添付作業を、AIが画像をアップロードするだけで自動分類するシステムを開発し、全国の施工現場で2025年9月から導入しています。

現場監督による品質管理は、高品質な施工を実現するため非常に重要な業務の一つで、後工程での問題発生の予防のために、施工の各段階で綿密な検査を行い、定められた基準や仕様を遵守しているかを確認します。検査結果は写真と検査表で詳細に記録していきますが、検査項目が約260種類に及ぶため、現場監督は業後に、膨大な数量の写真の振り分け作業に時間を費やしていました。また、作業が煩雑なため、写真振り分けミスが発生リスクもありました。今回導入する工程内検査写真のAI自動分類システムにより、検査写真は適切な項目に分類・登録され、当該作業時間が従来の50%程度削減できる見込みです。

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 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------|----|--------|--------|--------|
| 建物完成時アンケート満足率 | %  | 85.1   | 84.9   | 85.7   |
| 入居時アンケート満足率   | %  | 79.1   | 79.7   | 80.2   |

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。

2024年度の匠マイスターには、2,958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。

自社訓練校「大東テクニカルカレッジ」

労働人口の減少が大きく取り上げられる昨今、建設業界でも、職人の人材不足問題は深刻化しています。大東建託協力会では、若手作業員の育成、定着を推進するため、職業訓練を支援しています。大工の未経験者を対象に座学＋実習を約2か月間実施し、技術はもちろんのこと資格や安全知識の取得もサポートしています。

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により継続的な関係構築を目指しています。建設・不動産賃貸業をコア事業とし、特に木造賃貸集合住宅のリーディングカンパニーとして、1棟の住宅を建設するのに200点以上の資材を使用し、約170社のサプライヤーとの取引関係があります。資材開発、購買、環境を統括する技術開発部を中心に、サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けた施策を推進しています。

具体的には、人権の尊重や企業倫理の確立等を含めた「大東建託グループ 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、人権の尊重や環境

への配慮など、多岐にわたる項目を具体的に定めています。また、木材の持続可能な調達も重要課題の一つと捉え、「木材調達方針」に基づき森林破壊ゼロに向けた木材デューデリジェンスに取り組んでいます。両方針は、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に周知徹底を図り、取り組みを推進しています。

◀ 木材調達方針の詳細は、P18「生物多様性の保全（TNFD開示）」をご確認ください。 ▶

戦略

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います。サステナブル調達方針に基づく調達を推

進するため、2022年度からサプライチェーンサステナビリティ強化施策を開始しました。本施策を通じて、サプライチェーンにおけるさまざまな環境問題・社会課題の潜在的リスクを低減し、安心安全な商品・サービスの提供に繋がっていきます。

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。

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                                                                |



リスクの把握

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2025](#)」P2-20「環境データ」をご確認ください。 ▶

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（エコパディス）※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4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。

2022年から3年間のトライアル期間では、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により、回答率および回答企業の平均点は年々向上しています。2025年度からはより簡易的なリスク判定の仕組みを併用するなど、さらなる回答率の向上とリスクの低減に取り組んでいます。

※エコパディス（フランス）：国際的なサステナビリティ基準に基づき、世界185カ国、250業種、15万社以上を対象に評価を実施。

サプライヤーマネジメント会議

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、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。

さらに、サプライヤーエンゲージメントの一環として、2023年度に「グリーンサプライヤーアワード」を創設しました。サプライヤーマネジメント会議において、EcoVadisの結果に基づいた優秀企業（大企業部門・中小企業部門から1社ずつ）を表彰しています。

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。

パートナーシップ構築宣言

当社グループ※は、サプライチェーンにおける取引先企業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。

※ 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））、（株）ガスバル、大東コーポレートサービス（株）等の主要グループ会社

| 項目                             | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2027年度 目標 |
|--------------------------------|----|--------|--------|--------|-----------|
| サステナビリティ評価システム回答率<br>（取引金額ベース） | %  | 30     | 59     | 62     | 100       |
| サステナビリティ評価システム回答企業の平均点         | 点  | 46.6   | 47.3   | 49.4   | 100       |

## 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CFO（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  | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|-----|--------|--------|--------|
| 日本     | 百万円 | 54,532 | 40,659 | 47,305 |
| シンガポール | 百万円 | 64     | 0.18   | 139    |
| マレーシア  | 百万円 | 0      | 0      | 0      |
| 米国     | 百万円 | 0      | 13     | 5      |
| バミューダ  | 百万円 | 0      | 0      | 0      |
| 中国     | 百万円 | 0      | 0      | 0.23   |
| カナダ    | 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

## 方針・基本的な考え方

当社グループは「代々受け継いだ大切な土地を次世代に残したい」という想いに寄り添い、オーナー様の課題を解決するために生まれました。創業以来、オーナー様の課題解決を第一に事業を拡大してきましたが、土地と資産に関する悩みは、社会変化とともに大きく変化します。当社グループを取り巻く事業環境においても、今後、高齢化のさらなる進行、単身・核家族世帯の増加などにより、賃貸住宅需要の拡大や、築古建物の増加などが予想されます。これに伴い、オーナー様の課題も、相続財産や土地の安定運用についてといった従来の課題だけでなく、賃貸住宅管理の多様化や経年による不動産競争力の低下など、多岐にわたるようになると考えられます。同時に、地域社会においても少子高齢化や過疎化、災害への不安などさまざまな課題を抱えています。当社グループでは、これらの課題を事業領域の拡大や競争優位性の強化につながる大きな機会として捉え、安心して豊かに暮らせる環境を提供していくことで、まちの活性化、地方創生に貢献していきます。

### ●価値創造出力を高める2軸のビジネスモデル

#### 建設事業・不動産賃貸事業

これまでの半世紀にわたり提供してきた賃貸事業では、今後築30年を迎える建物が増加していきます。一人ひとりのオーナー様へ、賃貸事業の企画・提案、設計・施工、入居者斡旋、管理・運営を一貫して提供してきた当社グループは、1つの建物が生涯を終える後も引き続きサポートし続けるために、適切な建て替え提案を行うことで、オーナー様との円満な関係継続と、必要な場所に賃貸住宅を提供し続ける、ストック・フローの好循環を実現して、企業成長と社会貢献の両立を目指してまいります。

#### 不動産開発事業

大東建託の経営理念「我が社は、限りある大地の最有効利用を広範囲に創造し、実践して社会に貢献する。」は、100年企業に向けた次の50年でも変わることはありません。さまざまな理由で土地活用ができなかったり、やむを得なく資産継承を断念しなければならない方もおり、まだまだ、最有効利用が可能な土地資産は尽きていません。

当社グループは、50年で培ったビジネスモデルを不動産開発でも活かし、今後の企業成長の第2の柱に仕上げてまいります。

## 主な取り組み

#### 賃貸経営受託システム

社会変化やオーナー様の課題をインプットし、オーナー様の大切な土地を守りながら、その資産価値を最大化するために生まれた当社グループ独自のシステムが「賃貸経営受託システム」です。「賃貸経営受託システム」は、オーナー様の賃貸経営（事業計画～設計・施工～入居者斡旋～管理・運営）をサポートするとどまらず、社会の変化に合わせてサポートを柔軟に変化させることで、オーナー様が抱えるさまざまなリスクを安心に変えてきました。加えて「賃貸経営受託システム」による入居者様、取引先様、地域社会への価値提供は、オーナー様の賃貸経営をさらに盤石なものにし、ひいては当社グループの継続的な価値獲得・価値向上につながる唯一無二のビジネスモデルであると考えています。

＜詳細は[「大東建託グループ 統合報告書2025」](#) P15「大東建託グループ一体の事業活動」をご確認ください。＞

#### 需要に即した適正な供給と事業提案

立地条件や周辺環境、入居者様ニーズなどを調査・分析したうえで、オーナー様の目的に合わせた最適な建物賃貸事業を提案します。また、建築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、一貫した体制による徹底した品質管理を実施することで、高品質・高耐久の賃貸建物を提供しています。

#### 大きな社会変化への対応

インフレ下の市場環境において、建築費・金利・家賃が同時に上昇するというこれまでにない大きな局面を迎えているなか、市場動向をふまえた適切な販売価格と家賃を設定することは、オーナー様の健全な賃貸事業経営と当社収益の最適なバランスの維持につながります。

また、地域密着型イベントの積極展開によりオーナー様や自治体、地元企業との連携を深め、受注ルートの拡大を図ってまいります。さらに、ZEHなどの環境配慮型賃貸住宅の供給にも積極的に取り組んでいます。

#### 建設施工量の維持拡大

建築技術者が不足するなか、これまでは不均一であった各月の施工量を、綿密な工事計画・施工管理により平準化しています。これにより、建築コストを削減するとともに施工量の余力を生み出し、高い施工品質の維持・さらなる受注増加に対応できる施工体制を整備していきます。

施工量の平準化により工事担当者一人当たり出来高は、前年比7.4%向上しました。引き続き平準化に取り組み、受注増加へ対応できる施工体制を構築します。

主な取り組み

総合資産サービスプラットフォーム  
「アセトラ」の提供

当社グループは、2023年より、幅広い資産運用をサポートする総合資産サービスプラットフォーム「ASSET TRANSFORMATION（アセトラ）」の提供を開始しています。アセトラは、資産運用に対して漠然と不安をお持ちのお客様から、明確な課題をお持ちのお客様までを対象に、不動産投資から相続対策まで、あらゆる解決手段をワンストップで提案します。また、資産運用コンシェルジュによる専門知識を活かしたサポートや、AIによる各種シミュレーション機能も備えています。

当社グループはアセトラを通じて、お客様のニーズに柔軟に対応し、より幅広い資産運用のサポートを実現するとともに、従来の土地活用サポートでは接点のなかった新たなお客様との出会いを創出しています。また、アセトラはマテリアリティKPIに設定されています。

| 項目                         | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------------------|----|--------|--------|--------|
| 総合資産サービスプラットフォーム（アセトラ）登録者数 | 人  | —      | 2,267  | 4,746  |
| 総合資産サービスプラットフォーム（アセトラ）成約率  | %  | —      | 0.31   | 0.73   |

## 方針・基本的な考え方

賃貸住宅派の増加、築古建物の増加、エシカル消費・環境配慮意識の向上、ライフコース・ライフスタイルの多様化、住宅の長寿命化など、様々な社会変化・社会課題が生じています。こうした社会変化・社会課題を踏まえ、当社グループでは、耐久性・メンテナンス性に優れた資材開発、環境に配慮した資材の活用、および建物管理を通じた建物品質の維持により、長きにわたって必要とされる建物を提供します。また、環境配慮型住宅（ZEH、LCCM）や社会課題対応型住宅（テレワーク対応型賃貸、防災賃貸）など、賃貸住宅供給を通して環境・社会課題の解決に寄与することに努めます。さらに、放置空家、旧耐震建物を含む築古建物・未活用建物のリフォームやリノベーション、リファイニング（再生建築）により、地域創生と資産バリューアップの両立を図ります。

## 主な取り組み

### 品質管理

全国に配置している設計課と工事部・課がそれぞれ主体となり、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・監督を行い、品質の高い賃貸建物を提供しています。また、地域の設計・施工の協力会社様と協働により、充実した建物の建築体制を整えています。さらに、人が生活する建物において、高品質を保つことは製造資本には不可欠な要素です。当社では、品質を確保するための地域特性に応じた指導・教育体制により、「自律型の管理体制」を確立し、お客様に安心していただける品質管理を追求しています。

《詳細はP52「品質管理の強化」をご確認ください。》

### ZEH・LCCM賃貸集合住宅普及の取り組み

2017年11月に、国内初となる「戸建ZEH基準」を満たす賃貸集合住宅を完成させて以降、ZEH賃貸集合住宅の建設を積極的に推進しています。当社グループの温室効果ガス排出量スコップ3は、カテゴリ11の「販売した製品の使用」による排出量が60%以上を占めており、入居者様の暮らしの温室効果ガス排出量を削減することが、スコップ3の削減に直結しています。そこで、入居者様の暮らしの一次エネルギーを実質ゼロとするZEHの販売を積極的に推進し、2030年までに2017年比で温室効果ガス排出量「55%」削減を目指しています。

また、ZEHの次のステップともいえる「LCCM賃貸集合住宅」の開発と普及に取り組んでいます。LCCM賃貸集合住宅は、住宅の一生（製造、輸送、施工、生活、改修、解体廃棄）全体のCO2排出量と、太陽光発電による創エネルギーで抑制されるCO2削減量の差が、ゼロ以下になる脱炭素住宅です。2014年より県立広島大学の小林謙介准教授と共同研究を行い、2022年10月にはLCCM基準を満たす賃貸集合住宅の新商品「NEWRISE LCCM（ニューライズエル・シー・シー・エム）」を販売開始し、その普及を目指すプロジェクトが、2022年より国土交通省「サステナブル建築物等先導事業」に3年連続で採択されました。目標としている「2030年度に供給する全ての賃貸住宅を100%ZEH・LCCM賃貸集合住宅にする」ことを達成し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

なお、2024年度末、ZEH賃貸住宅の累計契約戸数は12万戸を突破し、累計完成戸数は67,570戸となりました。2025年度中には16万戸、2030年までに40万戸を目指しています。当社はこれまで、賃貸住宅に基準のなかったZEH賃貸住宅、

LCCM賃貸住宅の基準を作り、積極的に提案・供給を行ってきました。ZEHの認定がある建物は資産価値が下がりにくく、オーナー様の資産をお守りする当社には不可欠な取り組みです。また、入居者様は生活をすることで環境課題解決に貢献していることになります。ZEH賃貸住宅を標準化している当社は、お客様と共に環境課題に取り組む点において、優位性を高く保つことができていると認識しています。

《詳細はP16-17「気候変動への対応（TCFD開示）」、「[有価証券報告書](#)」P19-23「気候変動への取り組みとTCFDへの対応」をご確認ください。》

### ZEHタウンの開発

当社では、「まちづくり推進室」を発足し、2024年度から、当社のZEH賃貸住宅のノウハウを生かし、サステナブルなまちを目指す「千葉市ZEHタウン構想」に着手し、2029年のまちびらきに向け進行中です。千葉市とのZEHタウンプロジェクトは、異業種企業、大学と連携して開発を進めており、さまざまなステークホルダーとともに、サステナブルな地域開発に取り組んでおり、まちの活性化につながる大きな一歩になる開発です。当社が注力しているZEH賃貸住宅の建設により、くらしの質の向上と脱炭素の実現に貢献できると考えています。



## 主な取り組み

### リノベ再販事業

当社では、米国に おいて、取得した物件をリノベーションして販売する買取りノベ再販事業を2024年度より始動しています。その第1号案件として、カリフォルニア州ロサンゼルス郡レッドビーチに位置する木造2階建ての賃貸住宅8棟32戸を取得しました。取得した本物件は、大規模リノベーションを施した後、当社グループのオーナー様はじめ、事業者、投資家様への販売を行っていくとともに、販売後の管理受託を終えました。仕入れも順調に推移しており、現地拠点も開設しました。これまで国内で培ったノウハウを活かし、現地企業協業のもと、米国現地法人を通じて、不動産を取得し、リノベーションによるバリューアップを施したうえで、管理・運営・売却まで一気通貫で行います。

### 賃貸未来研究所

空き家・中古住宅流通・建物寿命の実態や、住宅ローンの危険度・賃貸住宅のあり方など、住宅・不動産領域で飛び交っている世の中のさまざまな情報に対して、しっかりと意見と事実を区別し、個別事例の一般化は慎重であり、できるだけ科学的に事実を追求する姿勢を保ちたいと考えています。

不動産市場のさらなる発展と、そこに住まう人々の暮らし方や住まいへのさらなる想いに応えるために、「賃貸の未来」に向けた研究を行っています。

### ROOFLAG賃貸住宅未来展示場

ROOFLAG(ルーフラッグ)賃貸住宅未来展示場とは、「賃貸住宅」に何ができるのか。これからの「賃貸住宅」はどうあるべきか。「住まい」と「暮らし」における大東建託の考えを表現する展示場です。当社グループの取り組みやメッセージを、ショールーム機能を備えた展示棟や、モデル棟（実物）、最新の技術を伝える研究展示等でご紹介しています。単なる展示場ではなく、賃貸住宅の情報発信基地のフラッグシップとして、賃貸住宅や暮らしの未来を示す旗印とを目指しています。

## 方針・基本的な考え方

高齢化の進行、高齢者世帯の孤立化、単身世帯・共働き世帯・DINKSの増加、IT先端技術の発展など、さまざまな社会変化・社会課題が生じています。こうした社会変化・社会課題を踏まえ、当社グループでは、介護・保育事業の拡大など在宅サービスの提供を通じて、全ての人々の豊かな暮らしをサポートします。また、商業施設の誘致、PFI・民間入札への積極的参加、サービスオフィス・シェアスペース事業の推進などを通し、街の利便性と価値の向上を図り、持続可能な街づくりに貢献します。さらに、建物・住居を提供する当社グループが情報とサービスを集約・管理・提供することで、誰もが必要な情報とサービスにアクセスができる環境を構築します。

## 主な取り組み

### 介護事業の展開

当社グループのケアパートナーは、「想像をこえるサービスを」をスローガンに、介護・看護・保育・障がい者事業を展開しています。超高齢社会である日本において、ヘルスケア関連施設の需要は増加しており、特に新型コロナウイルス感染症の拡大以降は、要介護高齢者が施設で生活する需要が増加傾向にあります。ケアパートナーが運営する住宅型有料老人ホームは、介護、医療ニーズが高い要介護認定者を居住対象者としています。24時間365日対応可能なケアパートナーの訪問看護、訪問介護サービスを併設しており、今まで利用していたサービスを

継続して利用することができます。また、住宅型有料老人ホーム事業に新規参入し、大東建託の支店にて住宅型有料老人ホームの販売を開始しています。住宅型有料老人ホームとは、食事、洗濯、清掃などの生活支援サービスが付いた高齢者施設で、要支援や要介護に認定された高齢者が在宅サービスを受けやすく配慮されている施設です。

ケアパートナーは、グループパーパス「託すをつなぎ、未来をひらく。」のもと、「人とひと」「人とまち」「人と地域」がつながり、地方創生の一助になることを目指す当社グループとして、地域共生社会実現に向けた更なる福祉事業の拡大を図ることを目的に、本事業の参入を決めています。今後は、入居状況に応じて販売対象エリアを拡大します。

### サービスオフィス・シェアスペース事業

近年、少子高齢化による生産年齢人口の減少を受け、企業が人材確保や生産性の向上に取り組む中、ICT（情報通信技術）ツールの進化などにより、時間や場所に捉われない多様な働き方が広まりつつあります。ワークライフバランスへの意識の高まりとともに、多様なオフィス形態を求める企業やオフィスワーカーのニーズが高まっています。そのため、当社グループではサービスオフィス（レンタルオフィス・コワーキングスペースなど）を提供する新事業に取り組んでいます。

本事業は、入居企業様の新たなビジネスの創出や、新しい価値が共創される場所の提供を目的としており、企業間の「繋がり」を醸成するイベントスペースでのセミナーや交流会を積極

的に開催します。また、単なるオフィス環境の提供のみならず、心身のケアをサポートするリラクゼーションスペースなども併設しています。  
※2024年度末時点の情報

## 主な取り組み

### 暮らしに役立つプラットフォーム「ruum（ルーム）」

当社グループの大東建託パートナーズは、2021年より、不動産管理業界では初となる、暮らしに役立つプラットフォーム「ruum（ルーム）」の提供を開始しています。「ruum」は、同社が管理する賃貸建物にお住まいの入居者様はもちろん、どなたでも利用可能となっており、住まいを提供している大東建託グループだからこその「暮らしに特化」したプラットフォームです。「ruum」では、新生活を始めるにあたり必要なライフライン、インターネットなどのお得なプラン紹介や、日々の生活を楽しむためのオンラインコンテンツの配信、サブスクリプションやクーポンの提供など、利用者の暮らしに役立つ情報を発信しています。

## 主な取り組み

### 大東建託グループらしいまちづくり 「DKミライサークル」

当社グループでは「生活総合支援事業」を志向し、既存事業に加えて、新規事業開発に注力してきました。2024年度に発表した新中期経営計画においては、これまで個々で事業を展開していた介護、保育、賃貸住宅、物流施設、商業施設を暮らしに役立つプラットフォーム「ruum」等でつなぎ、一貫したサービスにて拡大することで、当社グループらしいまちづくり（DKミライサークル）を実現し、まちの活性化につなげていきます。

また、高齢化が深刻な地域では、当社グループで介護・保育事業を展開するケアパートナーを核とした取り組みを行うなど、地域の実情に合わせた取り組みにより、まちの活性化・地方創生を実現します。

このように、当社グループが率先してまちの課題を把握し、地域・自治体との連携を通じて課題解決施設を設置すると同時に、これらの施設を約130万人が利用しているアプリ「ruum」によって、人・まち・サービスをつなぎ合わせ、安心・豊かなくらしのまち・地域をつくっていきます。

「大東建託グループらしいまちづくり」について、2024年度は、自治体との協議を重ね、2カ所においてまちづくり構想を進めています。当社のZEH賃貸住宅のノウハウを生かし、ZEHタウン構想を千葉市と連携して進行中です。

千葉市とのZEHタウンプロジェクトは、異業種企業、大学と連携して開発を進めており、さ

まざまなステークホルダーとともに、持続可能な地域開発に取り組んでおり、まちの活性化につながる大きな一歩になる開発です。

◀詳細は「[大東建託グループ 統合報告書2025](#)」P46「DKミライサークルの展開」をご確認ください。▶

### 事業における公共交通機関への アクセスの向上

サービスオフィス・シェアスペース事業の展開の際は、電車やバスといった公共交通機関によるアクセスを重視して、事業対象地域を選定しています。自家用車と比べ、鉄道やバス等の公共交通機関は一人当たりの温室効果ガス排出量が少ないため、公共交通機関の利用は、移動の利便性を実現するのみならず、温室効果ガス排出量の削減に寄与します。

また、当社グループが提供している不動産情報プラットフォームである「いい部屋ネット」では、エリアや沿線、駅名や地名、通勤・通学時間、地図から、最適な賃貸物件をお探しいただけます。各賃貸物件からの公共交通機関へのアクセス情報も合わせて提供することで、公共交通機関へのアクセスの向上に寄与します。

## 保有する不動産における 社会への取り組み

当社グループでは、不動産ポートフォリオ管理の方針を定め、保有するすべてのオフィスビルや展示場で、バリアフリーや健康への配慮などの社会課題の解決に取り組んでいます。

### ●当社グループが保有する不動産施設（5カ所）

- ・「品川イーストワンタワー」  
（本社ビル）（東京都港区）
- ・「ROOFLAG（ルーフラッグ）」  
賃貸住宅未来展示場」  
（東京都江東区）
- ・「ランデージ黒崎ビル」  
（自社ビル）（福岡県北九州市）
- ・「朝来バイオマス発電所」  
（兵庫県朝来市）
- ・「一戸バイオマス発電所」  
（岩手県一戸町）

※ 全国で管理する賃貸住宅は、オーナー様が保有する不動産施設であり、当社グループは「賃貸経営受託システム」によって、賃貸経営をサポートしています。

### 保有不動産におけるバリアフリー推進

当社グループが保有するすべてのオフィスビルや展示場で、身障者用駐車場や車椅子対応トイレを設置し、障がいをお持ちの方も勤務や訪問できるように配慮しています。

当社グループの特例子会社である大東コーポレートサービス（株）では、障がいの特性に配慮し、社員が活躍できる仕組みづくりを行っています。また社員が安全に、快適に働けるよう職場環境づくりに力をいれています。オフィススペースは、障がいのある方の安全面に考慮し、広めの動線を確保しています。

## 保有する不動産における 社会への取り組み

### 働く人のWell-beingを実現する不動産管理

当社グループが保有するオフィスビルや展示場では、働く人の心や体の健康、災害時の安全の確保といった社会課題解決に取り組んでいます。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。

当社グループが保有する本社ビル「品川イーストワンタワー」では、全館空調システムを導入し、ビル衛生管理法（建築物における衛生的環境の確保に関する法律）」に基づき、空気中の成分を定期的に測定し、働く人の健康に留意しています。また、災害時の安全確保に向け、制震デバイスを導入し、耐震性を確保するとともに、定期的な避難訓練を実施しています。

### CLT造建物における

#### RC造同等以上の快適性を確認

2019年、東京都市大学の近藤靖史教授の指導のもと、独自に開発したCLT造の賃貸建物を対象に、夏期における室内温度や床表面温度をシミュレーションし、コンピューター解析を実施しました。その結果、一般的なRC造の建物と比較した場合、CLT造の建物の快適性はRC造の建物同等以上であることを確認しています。

### 保有不動産における

#### 公共交通機関へのアクセスの向上

当社グループが保有するオフィス用のすべての自社物件の開発の際には、電車やバスといっ

た公共交通機関によるアクセスを重視しています。

### 訪問者の心が豊かになる展示

当社グループが保有する「ROOFLAG賃貸住宅未来展示場」は、「賃貸住宅専門の情報発信基地を作りたい」という思いから生まれた施設です。この施設では、ハード（技術力・資材等）とソフト（長期安定事業を支えるシステムなど）の両面から賃貸住宅を紹介しており、訪問者の方の心が豊かになる展示に努めています。

## 大東建託株式会社

〒108-8211 東京都港区港南2-16-1 <https://www.kentaku.co.jp>

お客様サービス部

**0120-1673-43**  
**cs@kentaku.co.jp**

フリーダイヤル受付時間 / 午前10:00～午後5:00  
(土日・祝日・夏期・年末年始の休業日を除きます)

※本冊子に掲載されているすべての情報は、著作権法およびその他の法律により保護されています。無断での引用や転載、複製は禁じられています。

サステナビリティレポート 2 0 2 5 (2025.10\_30)