

# 誰もが成長しチャレンジできる 企業風土の構築



### マテリアリティ特定の背景

- 労働人口の減少
- ダイバーシティの推進
- 働き方改革・オフィス改革の推進
- ライフスタイル・ライフコースの多様化
- 働きがいと経済成長の両立

### 大東建託の方針

- 3-1. チャレンジできる機会の提供
- 3-2. 専門性の高い人材の育成・確保
- 3-3. 成長とチャレンジを促す職場環境の構築

#### 3-1. チャレンジできる機会の提供

##### 従業員の起業家精神を育む環境、制度の拡充

事業環境が大きく変化する現代において、当社グループが継続的に成長するためには、新たな視点、新たなチャレンジが不可欠です。そのため、当社グループでは、従業員の起業家精神を育成し、チャレンジを促す取り組みを進めます。

その一環として、2020年4月より始動したのが、従業員自ら新規事業を提案し、事業化を目指す社内ベンチャー制度「ミライノベーター」です。これまでに800件を超える事業提案があり、個室レンタル事業「いい部屋Space(スペース)」や賃貸住宅向けオーダーメイドDIYサービス「CODD(コッド)」など、既にテスト販売やサービス提供を開始している事業もあります。今後は、マテリアリティを意識した企画にチャレンジできる機会提供など、サステナビリティ人材の育成も進めていきます。

#### 3-2. 専門性の高い人材の育成・確保

##### DX戦略に不可欠なIT人材育成と 各専門職のスキル強化に注力

新5ヵ年計画の達成に向けて、専門性の高い人材の育成と確保に注力しています。IT部門においては、DX推進を加速させるために、IT専門部署へのJOB型雇用制度の導入や同制度の活用による外部スペシャリストの確保を進めました。また、コロナ禍、およびアフターコロナの非対面営業需要増加に向け、イン

サイドセールスやデジタルマーケティングの推進に向けた人材育成および組織構築にもスピードを上げて取り組んでいます。今後はJOB型雇用制度をIT部門以外にも拡大し、専門人材の確保を通じた競争力強化を図ります。また一級建築士、1級施工管理技士など、コア事業の競争優位性維持に欠かせない専門資格の取得支援については、今後も継続していきます。

#### 3-3. 成長とチャレンジを促す職場環境の構築

##### イノベーションの土壌となるのは 多様な個性、価値観を認め合う職場

当社グループでは、新たな価値を創造し続けられる企業を目指し、多様な人材の活躍を促すダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでおり、全ての従業員が能力を最大限発揮できる働き方の実現のために、各種制度や人事評価の拡充を進めます。

例えば、2021年7月、大東建託(株)は、同性パートナーとの関係性を「婚姻相当」とみなす「ファミリーシップ制度」や、仕事上で本名以外の氏名を使用できる「ビジネスネーム」など、性的マイノリティに配慮した社内制度の運用を開始しました。新5ヵ年計画においては、取得資格を活かせる新規事業の展開、サステナビリティ人事評価(非営業成績評価)の拡充など、引き続き従業員の自己啓発とチャレンジをバックアップする施策を進めていきます。