

# Sustainability

## サステナビリティを 主軸とした経営へ

当社グループは今後もステークホルダーのみなさまの多様なニーズに応えるべく、サステナビリティを経営の主軸において、事業活動を行ってまいります。その一環として、当社グループは「サステナビリティ基本方針」を定め、特に重点的に取り組むべき課題を「7つのマテリアリティ(重要課題)」として特定しています。この重要課題を解決することで、「夢や将来を託すことができ、社会に、暮らしに、なくてはならない企業」を目指します。

### 大東建託グループのマテリアリティ推進

当社グループは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、当社グループが特に重点的に取り組むべき課題を大東建託グループ「7つのマテリアリティ(重要課題)」として特定しました。このマテリアリティの達成を通して、他社にない付加価値の創造を続けていくことを目的として、サステナビリティ推進体制を構築しています。

### 7つのマテリアリティ(重要課題)

#### 経営マテリアリティ

<b>環境 1</b>  <b>事業活動による気候危機への対応</b> 1-1 事業活動の100%再エネ化 1-2 エネルギー効率の向上 1-3 持続可能な木材調達と活用	<b>社会 2</b>  <b>誰ひとり取り残さない社会への貢献</b> 2-1 事業活動を通じた地方創生 2-2 地元企業の雇用創出と活性化 2-3 すべての人への住まいと仕事の提供	<b>人材組織 3</b>  <b>誰もが成長し、チャレンジできる企業風土の構築</b> 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	<b>企業統治 4</b>  <b>業界を牽引するガバナンス体制の構築</b> 4-1 ステークホルダーエンゲージメントの強化 4-2 公平正大な企業経営の推進 4-3 グループガバナンスの強化
--	---	---	--

#### 事業マテリアリティ

<b>土地資産 5</b>  <b>土地と資産の最有効利用支援</b> 5-1 需要に則した適正な供給と事業提案 5-2 土地・資産活用メニューの拡充 5-3 独自技術・ノウハウの部分提供推進	<b>賃貸住宅 6</b>  <b>資産価値向上と社会課題解決の両立</b> 6-1 長期に資産価値を維持できる建物の供給 6-2 環境配慮・社会課題対応型住宅の提供 6-3 築古・未活用建物の再生・バリューアップ	<b>くらし生活 7</b>  <b>街の利便性と人の暮らしやすさの向上</b> 7-1 非住宅系事業への積極的参入と誘致 7-2 生活の質(QoL)を向上させるサービスの提供 7-3 情報取得とサービス利用のバリアフリー推進
---	--	--

### サステナビリティ推進のロードマップ

2020年度～	2021年度～	2022年度～	2023年度～
<b>マテリアリティの特定</b> ・執行役員を中心としたプロジェクトチームを編成 ・2021年10月に7つのマテリアリティと、その構成要素を決定	<b>方向性検討フェーズ</b> ・執行側で具体的施策を検討するサステナビリティ執行企画会議の設置を決定 ・サステナビリティ執行企画会議のメンバーを決定	<b>実行フェーズ</b> ・サステナビリティ執行企画会議運営開始 ・KPIの設定と施策の方向性を検討	・サステナビリティ推進会議に名称変更、引き続き運営 ・KPI決定 ・分科会を設置し、具体的施策の検討・実施 ・将来的に経営側でのサステナビリティに関する会議体の設置を検討

# マテリアリティ達成に向けたサステナビリティ推進体制

## マテリアリティ(重要課題)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」を抽出し、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。

### マテリアリティ検討体制

執行役員全員およびグループ主要3社の経営企画部門・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によるプロジェクトチームを結成し、マテリアリティの特定を進めました。



## 戦略

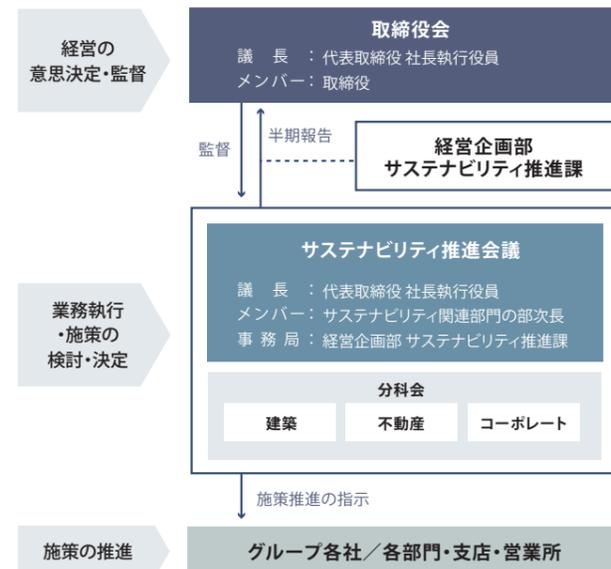
当社グループが特定した「7つのマテリアリティ(重要課題)」は、企業活動によって提供する社会的価値を高めるための「経営マテリアリティ」と、当社グループの事業のさらなる拡大を促すための「事業マテリアリティ」から成っており、その双方に取り組むことで、サステナビリティ経営を通じた社会課題の解決と企業価値の向上の両立を目指します。

具体的な取り組み  
▶ サステナビリティレポート P15

## 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。



## 指標と目標

特定した「7つのマテリアリティ」に対し、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。また、2023年度の役員報酬より、業績連動報酬の係数にマテリアリティKPIにも採用されている「ZEH供給割合」、「CO<sub>2</sub>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」を非財務指標として導入しました。

役員報酬への非財務指標の導入  
▶ P60

## リスク管理体制

サステナビリティに関するリスクは、取締役会の諮問機関である「リスクマネジメント委員会」で評価しています。リスクマネジメント委員会は、当社グループの重大な財務上または戦略的な影響を及ぼすリスクと機会の特定・評価を行っています。

まず「重要リスク項目」の評価・特定のプロセスとして、当社グループ事業に影響を与える「あらゆるリスク項目」を各事業部門にて洗い出し、リスクマネジメント委員会にて集約し、短・中・長期における発生の可能性と当社事業への影響度等を踏まえ、スコアリングを実施しています。

その項目を踏まえ、取締役会にて、特に重大な財務上または戦略的な影響を及ぼす「重点管理リスク項目」のモニタリングを実施しています。

## 各マテリアリティのKPI目標

	KPI	2030年目標	2023年度目標	2022年度実績	
経営マテリアリティ	1 環境	① 温室効果ガス排出量の削減(SBTの達成) ② 再生可能エネルギーの利用率(RE100の達成) ③ エネルギー効率(EP100の達成)	① 温室効果ガス排出量 スコープ1+2:55%削減 ※2017年度比 スコープ3 :55%削減 ※2017年度比 ② 再エネ率:60%(2040年迄:100%) ③ エネルギー効率:2倍 ※2017年度比	① スコープ1+2:25.4%削減 スコープ3 :25.4%削減	① スコープ1+2:20.1%削減 スコープ3 :32.8%削減
	2 社会	① 地域貢献活動 実施地域数(都道府県数) ② 誰もが安心して暮らせるためのサービス・事業推進	① 活動実施地域:47都道府県 ② 誰もが安心できる、入居サポートを充実する	① 10都道府県 ② 誰にも平等な入居サポート整備する	① 3都県 ② 属性を区別しない入居者募集の検討
	3 人材・組織	① 従業員エンゲージメントスコア ② 女性管理職割合	① エンゲージメントスコア:62.0(AA) ② 女性管理職比率:10.0%	① 60.0(AA) ② 8.0%	① 57.2(BBB) ② 5.1%
	4 企業統治	① 重大なコンプライアンス違反件数 ② コンプライアンス取り組み浸透率	① 重大なコンプライアンス違反:0件 ② コンプライアンス浸透度:100%	① 0件 ② 90%	① 1件(不適切会計) ② 86.9%
事業マテリアリティ	5 土地資産	① 件数入居率 ② 土地と資産の有効利用メニューの拡充	① 全国入居率:96%以上 ② 全ての土地・資産へ最有効利用を提案できる体制を構築する	① 96%以上 ② 不動産流動化事業を定着させる ※買取リノベ再販、自社開発など	① 98.1% ② -
	6 賃貸住宅	① 社会課題対応型賃貸住宅供給率 ② 築古建物への資産価値向上メニューの拡充	① ZEH賃貸住宅供給割合:100% ② 築古建物への資産価値向上と社会課題解決につながる事業を展開する	① 60% ② 築古建物の資産価値が向上する事業を整備する	① 11.7% ② -
	7 暮らし・生活	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 ② 非住宅系事業への積極的参入	① ruum会員数:400万人 ② 街の利便性が高まる事業・サービスを多角化する	① 115万人 ② 暮らしやすい街づくりに貢献できる事業・サービス提供を開始する	① 90万人 ② -

## サステナビリティ推進会議メンバーの声

7つのマテリアリティすべてを解決するためには、既存の枠組みに加え、変化する課題と向き合う視点での事業推進が必要です。例えば、「6.賃貸住宅」では、賃貸住宅を通しての資産価値向上と社会課題解決の達成に向けて、当社グループはZEH※賃貸住宅を標準化し、供給を推進していますが、今後は新築建物だけでなく、当社グループが管理する既存建物に対しても取り組みが必要と考えています。このように、現状足りないものを把握し、グループ全体で新たに取り組むべきことを、サステナビリティ推進会議メンバーで協議を重ね、具体的な施策の「実行」に移っている段階です。今後も当社グループのマテリアリティ解決に向けた取り組みにご注目ください。



加藤 富美夫  
大東建託(株) 技術開発部長  
サステナビリティ推進会議メンバー

※Net Zero Energy House(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の略で、住まいの断熱性・省エネ性能を上げ、太陽光発電などでエネルギーを創ることにより、建物で消費する年間の一次消費エネルギー量(空調・給湯・照明・換気)の収支をプラスマイナスゼロにする住宅。

# 気候変動(TCFDに沿った情報開示)

## 基本的な考え方

当社グループは、サステナビリティ推進に向けた「7つのマテリアリティ(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。

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。



## ガバナンス

気候変動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、定期的取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委員会」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、グループ全体の気候変動に関する取り組みを推進しています。

## 戦略

サステナビリティに関連する特に重点的に取り組むべき課題を「7つのマテリアリティ(重要課題)」として特定しています。マテリアリティの一つに「環境:気候危機への対応」を設定し、気候変動への対応は重要な経営課題であると認識しています。

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り、企業としてそれらに対応していくことが重要と考えています。

今後、当社グループが長期的に存続・成長していくために、これらの「リスク」と「機会」を見極め、企業としての強み(経営資源・専門性など)を生かしながら環境課題の解決と利益創出を両立していきます。

具体的な取り組み  
▶ サステナビリティレポート P27

## 気候変動におけるリスクと機会

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。

### シナリオ分析 前提要件

- 実施時期: 2023年1月(1.5℃シナリオを新たに採用)
- 対象期間: 2023年~2050年(短期:2025年、中期:2030年、長期:2050年)
- 対象範囲: 大東建託グループにおける建築・不動産事業
- 算定要件: 気候変動シナリオ(STEPS、NZE、RCP等)に基づき分析項目別に対象期間内に想定される利益影響額を算定。リスクは事象が発生した際の影響額で算定

移行リスク		財務への影響 (単位:百万円)						
		1.5℃/2℃未満シナリオ			4℃シナリオ			
		短期	中期	長期	短期	中期	長期	
政策・法規制リスク	炭素税導入	炭素税導入に伴う操業コスト増加 (SBT認定目標に沿って、温室効果ガスを削減した場合のコスト増加抑制分を含む)	754	577	0	416	653	1,071
		炭素税導入に伴う材料コスト増加と販売価格上昇、それに伴う需要低下による売上減少 (SBT認定目標に沿って温室効果ガス削減した場合の売上減少分を含む)	2,103	2,958	0	845	1,325	2,174
	対応	・サプライチェーン全体でSBTの削減目標に沿った温室効果ガス削減取り組みを推進 ・CLTの開発・販売促進など、温室効果ガス排出量の少ない工法への切り替え ・事務所、工事現場等において、RE100に沿った再生可能エネルギーの導入						
技術リスク	EV導入	EV化の普及促進により、充電スタンド設置増加に伴うコスト増加	190	88	102	86	101	102
		対応	・社有車のEV化に向けた取り組みを計画的に推進					
		再生可能エネルギー証書購入によるコスト増加	16	132	0	0	0	0
技術リスク	再生可能エネルギー導入	風水害による太陽光発電設備の損害増加	0	949	1,012	-	-	-
		対応	・太陽光発電事業、バイオマス発電事業を通して、追加性のある再生可能エネルギー電源の確保を推進					
		LZCECHM拡大	ZEH、LCCM <sup>※1</sup> 賃貸住宅の販売拡大による、販売価格上昇と、それに伴う需要低下による売上減少	59	148	996	-	-
	対応	・ZEH <sup>※2</sup> 、LCCM賃貸住宅の商品化に付随する技術力向上(価格抑制)に向けた取り組みを推進						
評判リスク	気候変動への対応	気候変動対応の遅れによるステークホルダーからの信用失墜、ブランド力低下						
		対応	・ESG評価向上に向けた気候変動対応の積極的な推進					

物理的リスク		財務への影響 (単位:百万円)						
		1.5℃/2℃未満シナリオ			4℃シナリオ			
		短期	中期	長期	短期	中期	長期	
急性リスク	風水害	工事中の風水害増加によるコスト増加	0	263	1,002	0	374	1,502
		風水害による太陽光発電設備の損害増加	0	36	102	0	51	153
		風水害による保険料増加	0	381	1,457	0	542	2,168
	対応	・近年の風水害の増加を踏まえ、それらのリスクを踏まえた工事計画、太陽光設備設置計画を推進						
慢性リスク	気温上昇	気温上昇の影響による工事現場の労働効率性低下と工期延長、それに伴う人件費増加	0	26	122	0	72	710
		気温上昇による空調費用増加	0	1	1	0	1	2
		対応	・近年の気温上昇を踏まえ、夏場の作業時間の制限など、安全を重視した工事計画を推進 ・夏場のクールビズや在宅勤務などを推進					
慢性リスク	木材価格高騰	木材価格高騰によるコスト増加と販売価格上昇、それに伴う需要低下による売上減少	33	56	182	81	137	448
		対応	・木材調達先の国内外含めた多角化を図り、調達価格増加への対応を推進					

※1 ライフ・サイクル・カーボン・マイナス(Life Cycle Carbon Minus)の略。建物のライフサイクル(建築から解体まで)におけるCO2の収支をマイナスにする住宅のこと。一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターの登録商標です。当社は、使用許諾に基づき使用しています。

※2 ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス(Net Zero Energy House)の略。建物で消費する年間の一次消費エネルギー量(設備機器のエネルギーを熱量換算した合計値)の収支をプラスマイナスゼロにする住宅のこと。

機会		財務への影響 (単位:百万円)					
		1.5℃/2℃未満シナリオ			4℃シナリオ		
		短期	中期	長期	短期	中期	長期
資源の効率性	木材の活用	再生可能資源である木材の活用による資源の効率性と安定した建物供給の実現 対応: 2×4工法やCLT工法のさらなる普及促進、国産材の活用、木材調達方針を策定し、調達木材のトレーサビリティを強化					
	再生可能エネルギー導入	自社所有の再生可能エネルギー発電設備において発電した電力を自家利用することにより、再生可能エネルギー購入(再エネ証書購入)コスト削減 卒FIT電力の余剰分を売却することによる利益創出 対応: 太陽光発電事業、バイオマス発電事業を通して、追加性のある再生可能エネルギー電源の確保を推進、卒FIT電力の余剰分の売却推進					
製品・サービス	LZCECHM拡大	省エネ効果の高いZEH・LCCM商品の供給拡大による売上増加 対応: ZEH賃貸住宅の標準化、LCCM賃貸住宅の開発					
	市場	ZEH・LCCM®商品の積極的な供給による環境対応リーディングカンパニーとしての企業イメージの向上 ZEH標準化に取り組むことで、2030年のZEH義務化時点で事業の継続が実現できると共に、市場シェア拡大の機会獲得 対応: ZEH賃貸住宅の標準化、事業活動を通じた気候変動への取り組み強化					
強靭性	災害対策	災害に強い住宅の供給により、被害を抑制した建物を起点とする、地域復興の迅速化を担う機会獲得 災害対策商品の開発による災害に強い住宅供給企業としての市場シェア拡大の機会獲得 対応: 防災ビジョンの策定による防災対応の強化、防災配慮型賃貸住宅の販売促進					
	EV導入	EVへの切り替え促進による気候変動への対策実施企業としての企業イメージと信頼性の向上 対応: 社有車のEV化に向けた取り組みを計画的に推進					

\*一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターの登録商標です。当社は、使用許諾に基づき使用しています。

リスク管理

気候変動に関するリスクについては、「リスクマネジメント委員会」にて評価を実施しています。気候変動を起因とする異常気象・自然災害については、顧客・従業員・管理建物・建築建物・事業所が被災した場合、復旧に多大な時間とコストを要し、個々の事業継続に支障をきたすことから、「重点管理リスク項目」として特定し、具体的対策を協議・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。

指標および目標

温室効果ガス削減目標	
SBT水準	
スコープ1+2 2030年までに <b>55%削減</b> ※1,3	スコープ3 2030年までに <b>55%削減</b> ※2,3
再生可能エネルギー目標	エネルギー効率目標
RE100への賛同 2040年までに <b>100%</b>	EP100への賛同 2030年までに <b>2倍</b> ※3

※1 SBT 1.5℃水準として認定取得済、SBTネットゼロ水準として認定申請中  
 ※2 SBTネットゼロ水準として認定申請中(旧目標「2030年まで16%削減」はSBT 2℃水準として認定取得済)  
 ※3 2017年度比

その他の指標および目標  
 ▶ サステナビリティレポート P26

環境基本方針/DAITO環境ビジョン2050  
 ▶ サステナビリティレポート P18

生物多様性

基本的な考え方

当社グループは環境基本方針において、「地球環境の保全と、地域社会や自然との調和」を掲げて、木材の調達などの事業活動を通して、生物多様性の保全に注力しています。サステナビリティ推進に向けた「7つのマテリアリティ(重要課題)」においても、「環境」の構成要素の一つとして「持続可能な木材調達と活用」を掲げており、健全な生物多様性から生み出される持続可能な木材調達と活用を経営の重要課題として位置付けています。環境経営推進に向けた「環境ビジョン」でも「自然:自然環境と共生した社会を実現する」ことを目指しています。

ガバナンス

当社グループは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ています。サステナビリティに関する取り組みは、代表取締役社長を議長とする「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を行っています。ここで協議した内容は、定期的に取り締り会へ報告し、方針や取り組みへの助言と進捗管理をしています。また、「環境経営プロジェクト委員会」を設置し、グループ会社も含めた環境経営体制の構築を強化しています。2030年までに地球

の陸・海それぞれの30%以上を自然環境エリアを保全するという目標「30by30目標」にも参加を表明し、生物多様性に向けた取り組みを強化しています。

戦略

「サステナブル調達方針」にて、生物多様性への配慮や水資源の保全など環境への配慮に関する項目を定め、サプライチェーン全体での環境配慮を推進しています。

生物多様性に関する具体的な取り組み  
 ▶ サステナビリティレポート P31

サステナブル調達方針  
 ▶ P39

汚染防止・廃棄物削減

基本的な考え方

当社グループは、環境基本方針において、「全ての事業活動において、省資源、再利用、再資源に努める」こと、「地域社会や自然との調和」を掲げており、事業活動における汚染防止と廃棄物削減への取り組みに注力しています。環境経営推進に向けた「DAITO環境ビジョン2050」においても「ごみ:すべての廃棄物の循環を実現する」ことを目指しています。

汚染防止・廃棄物削減に関する具体的な取り組み  
 ▶ サステナビリティレポート P33

水資源

基本的な考え方

当社グループは、環境基本方針において、「全ての事業活動において、省資源、再利用、再資源に努める」こと、「地域社会や自然との調和」を掲げており、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。

水資源に関する具体的な取り組み  
 ▶ サステナビリティレポート P35

# サプライチェーン・マネジメント

## 基本的な考え方

当社グループは、高品質の製品・サービスの提供はもとより、事業活動における温室効果ガス排出量の削減や施工従事者の安全確保などさまざまな環境問題・社会課題の潜在的リスクの軽減を目指しています。サプライヤー企業様をはじめとするステークホルダーのみならずと共社会の持続可能性の向上に貢献していきます。

## ガバナンス・戦略

### 大東建託グループ サステナブル調達方針

サプライチェーン全体での持続的かつ健全な取引を目指して、人権の尊重や企業倫理の確立等を含めた「サステナブル調達方針」を策定しており、方針に基づいた資材調達を行っています。

### サステナブル調達方針 9項目

1.法令の遵守	2.企業倫理の確立	3.人権の尊重
4.労働・安全衛生への配慮	5.品質の確保	6.事業継続体制の整備
7.環境への配慮	8.情報セキュリティの確保	9.社会への貢献

サステナブル調達方針の具体的な取り組み  
▶ サステナビリティレポート P38

## リスク管理

### サプライチェーン評価システム

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



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

### サプライヤーマネジメント

2023年6月、サプライヤー企業様とのパートナーシップ強化を目的として、サプライヤーマネジメント会議を開催しました。148社のサプライヤー企業様が参加した同会議では、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。今後もサプライヤー企業様との協働による技術力向上と相互発展を目指してサプライチェーン・サステナビリティを推進していきます。

サプライチェーン・マネジメントの具体的な取り組み  
▶ サステナビリティレポート P38

# 人権

## 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らずと共、事業活動の発展と持続可能な社会の実現を目指し、事業活動を通じて人権尊重の責任を果たすことを表明します。国連グローバル・コンパクトや、当社グループが取るべき行動に対する指針「大東建託行動規範」などに基づき「大東建託グループ人権方針」を定め、取り組みを推進しています。

### 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。

「大東建託グループ人権方針」全文 <https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/human.html>

## ガバナンス

人権尊重の取り組みは、サステナビリティ推進会議やリスクマネジメント委員会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、報告された内容をサステナビリティ視点をもって監督・議論します。

## 戦略・リスク管理

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まいります。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ます。2023年4月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」「サプライチェーン企業」「従業員」ごとに「発生の可能性」「影響度」を5段階で評価し、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、定期的リスク評価を見直し・検証することで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みならずとの対話を通じて、人権尊重と取り組みの向上、改善に努めます。



- STEP 1 人権リスクの評価(アセスメント)
- STEP 2 社内プロセスへの統合
- STEP 3 追跡調査
- STEP 4 情報開示

# 人的資本経営

## 基本的な考え方

当社グループ最大のキャピタルである「人財」は競争優位の源泉です。当社グループの持続的成長のために、従業員一人ひとりの成長を支援する人材育成、従業員エンゲージメントを起点とした「働きがい」のある組織づくりを推進しています。

## ガバナンス

### 人材育成方針

事業環境の変化に対して、経営理念・経営基本方針・行動規範を具現化できる柔軟で自立自律的な人材を持続的に輩出できるよう、仕事のやりがいや成長意欲を導き出すキャリア自律支援やリスクリングなどの視点を加えた人材育成の強化に取り組んでいます。

### 人材育成プログラム

当社の持続的成長の前提となる人材を育成すると共に、学び続ける企業風土を醸成するため、役員・従業員の全階層を対象とする人材育成プログラムを導入しています。本プログラムでは、ポータビリティスキル（業種や職種が変わっても「持ち運び可

階層別研修（抜粋）



### 社内資格制度

当社は、社業や建物賃貸事業に関する知識習得を目的に、オリジナルの社内資格として認定する「建託士」試験制度を導入しています。当社グループの「賃貸経営受託システム」を中心に、市場関連知識、商品知識、税務知識、専門用語など、土地の有効活用を提案する上で必要な幅広い知識習得を支援しています。

### 資格取得支援

通信教育や事業との関連性が高い資格の取得に向けた支援を実施しています。資格取得者には、一定要件のもと、資格技能手当を支給しています。

主な資格取得者数  
▶サステナビリティレポート P63

能な能力」や事業特性に応じた職種別のスキル習得を軸に研修を体系化し、展開しています。また、各職種における専門の教育部門にて職種別研修を実施しています。

### 評価・報酬制度

当社は以前より成果主義を導入し、属性に関係なく、適正な処遇の配分を実施しています。また、職種毎の事業特性に応じた諸手当の充実化にも柔軟に対応しています。評価制度においては、経営計画と各組織および個人目標との連動性を高めるため、目標管理制度を導入しています。今後も採用競争力や人材定着力を高めるために、社会情勢を踏まえた適正な報酬水準の実現と従業員の目標達成意欲につなげていきます。

## 戦略

### 人材の確保

当社は新卒採用および中途採用により事業に必要な人材を確保しており、優秀な人材の採用に向けて、市場環境に対応した採用手法の改善や訴求方法の見直し（SNS活用・新卒ご家族様向け会社説明会・新たな募集層や募集ルート拡大など）を行っています。また、特定分野において、市場価値の高い

### リスク管理

#### 従業員エンゲージメント調査

2021年度より「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。全社や各部署における組織の強み・弱みといった組織状態を明確にし、全社組織課題の解決に対しては本社が主導し、各部署に応じた組織課題には各管理職が主導するという両輪で、施策の検証や職場改善活動に取り組んでいます。2023年5月の調査結果は、従業員エンゲージメントを偏差値化したエンゲージメント・レーティングが、全11段階のうち3番目の「A」、エンゲージメントスコアは「59.1」という結果となりました。これは、本調査の平均※を大きく上回る結果となっています。今後も、従業員一人ひとりが「自立・自律」「働きがい」「誇り」を実感できるエンゲージメントの高い企業を目指します。

※平均エンゲージメント・レーティング「B」、平均エンゲージメントスコア「50.0」

### その他関連する取り組み

#### 社内ベンチャー制度「ミライノベーター」

2020年4月より、新規事業の創出によるグループ売上利益の拡大や、従業員が能動的に企画立案できる企業風土の創出を目指した社内ベンチャー制度「ミライノベーター」を開始しました。段階に応じたイベントとインセンティブを用意するほか、事業化に向けて社内外のメンターや執行役員クラスが提案者のサポートを行い、事業の確実性を高めると共に、提案者の経営目線を養います。

公的資格や高度な知識・技能を有した従業員を認定する「専門職制度」（エキスパート・スペシャリスト職）を導入しています。新技術や新製品の開発、新規事業の開拓、大規模プロジェクトの遂行といった事業優位性の向上に大きく寄与する領域で多数の専門職が活躍しています。

#### 2022年度の主な取り組み

##### ■ サクソプレゼント活動

・・・社内コミュニケーションを活性化するため、従業員同士の感謝を見える化

##### ■ さん-シャイン運動

・・・意見が言いやすく相談しやすい環境を構築するため、従業員同士、役職を付けずに「さん」で呼び合う

これらの取り組みが評価され、株式会社リンクドモチベーションが発表した企業表彰「ベストモチベーションカンパニーアワード2023」を受賞しました。

■ 応募件数 : 942件（4年間総数）

■ 事業化に向けた実証実験 : 15件

※2023年3月末時点

# ダイバーシティ&インクルージョン

## 基本的な考え方

当社グループは、サステナビリティ経営を推進していく上で、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、認め合い生かしていく、ダイバーシティが必要不可欠だと考えています。従業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、当社では「みんなの個性を、会社の力に。」をテーマに「多様性が強みとなる」組織づくりを目指しています。

### ダイバーシティ宣言

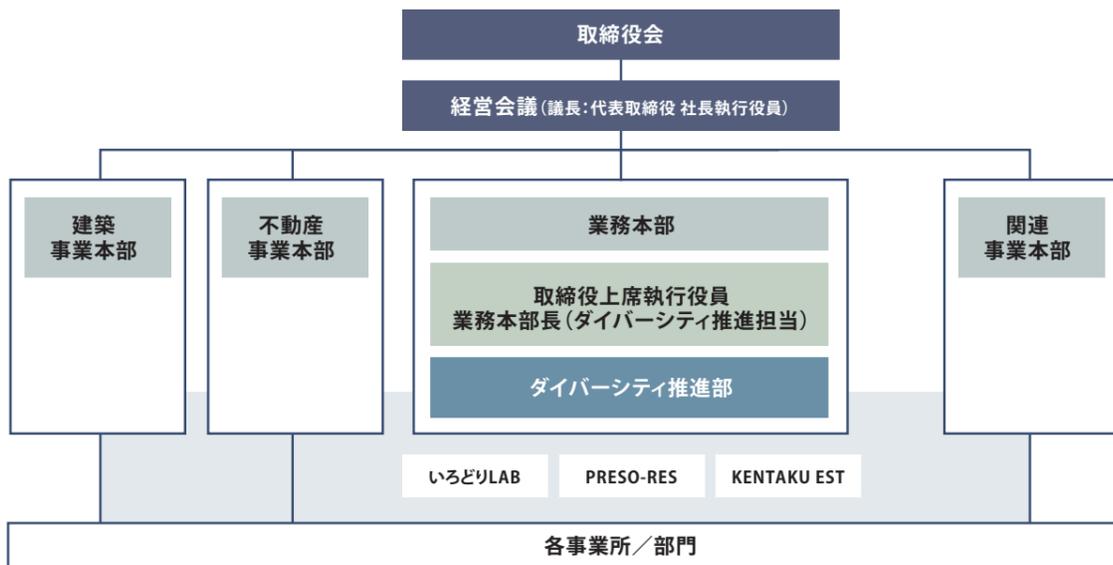
- 01 一人ひとりの個性を尊重し多様性を認め合い、能力を最大限発揮できる企業風土・文化を目指します。
- 02 夢や将来を託せる企業、誇れる企業の実現に向けて「働きがい」と「働きやすさ」を追求していきます。
- 03 ダイバーシティ推進を経営戦略として取り組み、新たな価値創造をし続けられる持続可能な企業を目指します。

## ガバナンス

### ダイバーシティ推進体制

2015年に専門組織として人事部内に「ダイバーシティ推進課」を新設しました。更なる推進強化のため、2022年度より「ダイバーシティ推進部」として、人事部から独立させ、取り組みを進めています。多種多様なバックグラウンドを持つ人材が、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、トップダウンだけではなくボトムアップも必要不可欠であると考えています。そのため、当社グループは従業員からの声を収集しやすい風土や体制づくりに注力し、集められた声を基に制度の見直しや職場環境の改善に取り組んでいます。



## 戦略

新たな価値を創造し続けられる企業を目指して、当社は「ジェンダー平等」「多様な人材の活躍」「働き方改革」「ワークライフバランス」を軸にダイバーシティ推進に取り組んでいます。「ジェンダー平等」では、女性管理職比率の向上のため、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考え方へ変えるために、2021年10月から「女性育成プログラム」を導入しました。登用から育成へ考え方をシフトすることで、昇進をハードルに感じる女性従業員が、さまざまな教育を経て役員や管理職の役割を理解し、昇進をキャリアの選択肢の1つとして当たり前

えられるようにするためのプログラムです。クォータ制を導入し、設定した女性管理職数の登用に向けて、各職種の執行責任者(役員)が候補者の選定とそれぞれにあった育成計画を立てています。また、女性に特化した研修への参加、上司とのレビュー、役員との交流(上級管理職候補者対象)などにより候補者の不安を解消し、自信、意欲につなげています。クォータ制を職種毎ではなく全社的に推進するために、経営層主導の下、執行責任者で構成された「女性活躍推進委員会」を定期的開催しています。

## リスク管理

当社グループで、ダイバーシティを経営戦略として推進すべく、2023年度を最終年度とする中期経営計画に「ダイバーシティ推進編」を取り入れています。新5ヵ年計画の最終年度となる2023年度は、人的資本経営を推進し、従業員の成長や組織のエンゲージメント力を高め、企業価値の向上に資する人

事施策を積極的に実施していきます。また、女性活躍推進やダイバーシティ推進への取り組み実績については、取締役会でモニタリングするとともに、指名・報酬委員会にて審議し役員の評価に反映させています。

中期経営計画「ダイバーシティ推進編」 <https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/midplan.html>

## 指標および目標

### 中期経営計画(ダイバーシティ推進編) KPI

項目	3ヵ年計画		
	2021年度	2022年度	2023年度(目標)
法定外労働時間(月平均)	16.7時間	16.8時間	16.0時間
有給休暇取得率	81.6%	83.8%	80.0%
男性育児休業取得率※1	106.6%	119.1%	100.0%
女性労働者割合	14.8%	15.6%	20.3%
女性労働者採用割合	18.3%	22.4%	33.6%
女性管理職割合※2	5.1%	5.6%	6.0%
女性役員割合	7.1%	7.1%	6.7%
障がい者雇用率(大東建託グループ)	3.04%	3.07%	3.10%

※1 1年以内に取得人数/期中にお子さんが産まれた人数

※2 2021年:2022年4月1日時点、2022年度:2023年4月1日時点、2023年度:2024年4月1日時点

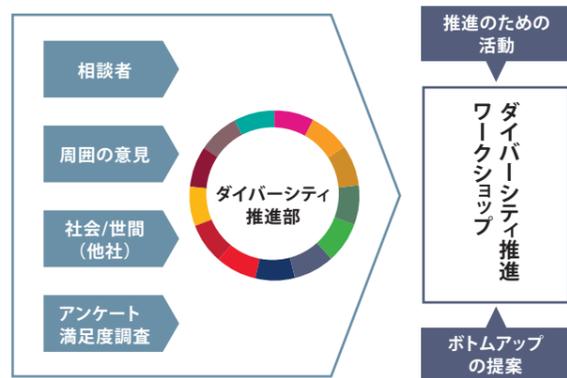
# ダイバーシティ&インクルージョン

## ダイバーシティ経営、ジェンダー平等への取り組み

### ダイバーシティ推進ワークショップ

#### 「PERSO-RES(パソリス)」

2021年10月より、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」と本気で考える従業員を公募し、定期的にワークショップを実施しています。本社と支店のコミュニケーション機会を創出することで、従業員の声を定期的に収集し、実態に沿った活動をしています。



### メールマガジン「ダイバーシティ通信」配信

月1回、全従業員向けに社内のダイバーシティに関する最新情報をメールマガジンで配信し、認知促進に努めています。

## ワークライフバランスへの取り組み

### 男性の育児参画促進

5日間の育児休業義務化をはじめ、男性が育児に参加しやすい風土をつくっています。社内の情報共有サイトにて男性の育児休業体験談を共有しています。

### 仕事と介護の両立安心ハンドブック

介護に直面した時に役立つ情報に活用できる社内制度などの情報を掲載した『仕事と介護の両立安心ハンドブック』を作成し、開示しています。

### 女性活躍推進プロジェクト「いろどりLAB(ラボ)」

2020年4月に発足した女性活躍を推進するために本プロジェクトでは、「いきいきと長く働ける企業」「それぞれの働き方やキャリアを実現できる企業」をビジョンに掲げ活動しています。



### ダイバーシティ研修の実施

ダイバーシティ推進の目的や重要性についての社内理解促進や、ダイバーシティ経営を全従業員で推進する組織風土の醸成を目的に、全従業員を対象とした研修を定期的に行っています。2022年度は、全従業員向けに8回の研修を実施しました。

### 女性コミュニティチャンネルの導入

PERSO-RESや女性研修などを通じて集めた意見を基に、2023年6月より社内の女性コミュニティチャンネルを導入しました。本チャンネルでは、女性同士のつながりを構築するだけでなく、多くのロールモデルを知ることによって女性従業員の主体的および長期的なキャリア形成支援を目的としています。

### 女性のキャリア形成支援

育児休業からのスムーズな復職を目的に、休業中から保活に関する情報を提供しています。復職直後には先輩ママ社員の声を盛り込んだ動画研修を上司と共に視聴することで、仕事と育児の両立への不安に寄り添いサポートする体制を整えています。さらに、2023年4月には女性施工管理職向けに職種転換制度を導入しました。

職種転換制度  
▶ サステナビリティレポート P12

## 多様な人材の活躍への取り組み

### 性的マイノリティに配慮した社内制度

2020年7月より、性的マイノリティに配慮した社内制度を適用しています。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」を導入することで、性自認や性的指向にかかわらず働きやすい環境を整えています。

### 社内支援ネットワーク

#### 「KENTAKU EST(ケンタク エスト)」

2021年7月より、LGBTQの当事者とALLY(アライ※)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を増やす取り組みを始めました。座談会や社内の啓発活動、相談受付などを定期的に行い、支援体制の強化を目指しています。

※アライ=同盟、味方/ここではLGBTQを積極的に支援する人のことを指す

### 新卒建築営業職キャリア選択制度

2022年12月より、新卒の建築営業職を対象に2年目以降、他営業職をチャレンジできる制度を導入しました。本人の希望するキャリアを基に希望理由や資格取得状況、勤務態度などを踏まえて本社マネジメント職と面談して異動可能か検討します。多様なキャリアを選択できる環境を構築しています。

## 個性を尊重すること

ジェンダー平等やSDGsに向き合い、女性のみならずすべての従業員がいきいきと働ける環境をつくるのが大切だと考えています。もともと、当社は企業として社会の中で責任ある活動を展開しているという高い意識があり、どんな社員も挑戦できる風土があります。残業時間の削減や出産・育児などライフスタイルに合わせた制度の導入など、働く環境を整え、女性も活躍できる基盤ができたことで、いまや女性も大東建託の成長戦略の要として活躍しています。当社の看板商品「NEW RiSE(ニューライズ)」は、20代の若手女性3人が主要メンバーとして開発しており、女性活躍の象徴ともいえます。従業員がもっと自信を持って働ける社会を実現するために、多くの従業員が「できる」と思えるようにする、そんな環境づくりをしていくことが大事だと考えています。



千野 恵美子  
大東建託(株)商品開発部  
企画デザイン課課長

## 働き方改革への取り組み

### 社内評価指標「支店健全経営ランキング」

営業成績や収益という結果だけではなく、「生産性」や「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」など、支店の健全経営に欠かせない要素にも着目した評価制度を導入しています。2022年度は、優秀支店・優秀支店長の表彰や好事例紹介を実施しました。また、「営業成績」だけでなく「プロセス」や「環境」を分析し事業所毎の強み・弱みを共有することで、改善活動を推進しています。



自支店の弱み、強みを知るためのチェックリスト



優秀支店の支店長へ贈呈したメダル

## 外部からの評価

ダイバーシティや多様な人材活躍への積極的な取り組みを評価され、多方面から評価いただいています。

外部評価  
▶ サステナビリティレポート P66