



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

特集② 社外取締役・執行役員座談会



社外取締役 大和田 順子

執行役員 ダイバーシティ推進部長 湯目 由佳理

社外取締役 大内 智重子

当社グループでは「人は資本」という考えのもと人的資本経営を推進するとともに、企業の持続的な成長には、個人を尊重し認め合い活かしていくダイバーシティが不可欠との認識のもと、多様性が強みとなる組織づくりをはじめとする取り組みを展開しています。今回は2024年6月に新たに社外取締役に就任した大内取締役、大和田取締役に、ダイバーシティ推進部長の湯目執行役員が当社グループに求められるダイバーシティの姿について意見交換を行いました。

「営業会社」の第一印象に反して、非常に堅実な社風

——まず社外取締役のお二人から、大東建託に対する率直な印象をお聞かせください。

大内 印象は社外取締役への就任前後で大きな変化がありました。就任前は賃貸住宅業界での知名度の高さや、住宅の提供という私たちの暮らしに根付いた事業を行っていることを大きな魅力として捉えていました。さらに、気候変動など生活を脅かす社会課題に対しても、暮らしを支えていくために精力的に取り組まれている会社なのだろうという、漠然とした印象をもっていました。

一方、竹内社長や取締役の皆さんとの会話を重ねた今思うのは、息の長いビジネスモデルに裏打ちされた誠実さや真

面目さが大いに感じられる会社ということです。また、この座談会の前にROOFLAG[※]の展示を見学させていただきましたが、土地オーナー様、入居者様共に長い関係性の礎となる技術力の高さを改めて実感しましたね。

大和田 大東建託というと世間が真っ先に連想するのは「強い営業」ではないでしょうか。思い込みを含んでいるかもしれませんが、リクルートに16年近く在籍していた身からすると、当社もいい意味で腕っぷしの強さが目立つんじゃないかと思っていました。しかしながら社外取締役に就任にあたっての書面上でのやり取りはとても丁寧でし、経営計画説明会に招いていただいた際に従業員と経営層のコミュニケーションの様子を見ると、誠実さや真面目さが垣間見られる場面がいくつもありました。

※ROOFLAG (ルーフラッグ) 賃貸住宅未来展示場：「住まい」と「暮らし」の情報発信施設



また、自らの仕事に高いプライドをお持ちであることも印象的です。それでいて賃貸住宅業界のナンバーワンとして積み上げてきた実績の重みを知っているからこそ、慢心することなく品質の向上やオーナー様からの信頼獲得にひたむきに取り組まれています。そのような姿を見ると、当初のイメージは先入観でしかないことを感じましたね。

共通の価値観の浸透が最大の強み。事業戦略の転換や人材の多様性に合わせた人材活用やコミュニケーションで強みをつなぐ

——続いて社内外それぞれの視点から、当社グループの強みや課題をお聞かせください。

湯目 物事を前に進める推進力はすさまじいものがあると感じています。それは日々の業務の中でも現れていて、決定事項に関してはすぐに始める、始めたからには早く成果を出す、そして軌道に乗ったらすぐに次のことに取り掛かる。このスピード感ゆえに成果が出やすい点は大きな強みだと考えています。

ただ、その裏返しとして、目先のタスクや結果ばかりを意識してしまい、そもそもの目的の理解浸透が中途半端になってしまったり、モチベーションが追いついてこないといった側面があることも事実です。今期発表した中期経営計画では人的資本経営の推進が一番目の柱に掲げられていますので、人材育成や組織風土づくりといった長期的視点が求められる課題についてもより改善を進めていきたいと思っています。

大和田 今後は事業戦略の転換に合わせた人材育成を進めていく必要があるということですね。当社グループでは中長期的に目指す姿として「まちづくり」を掲げたり、本格的に海外事業に乗り出すなど、これまでの延長線上だけではない

領域にも挑戦しようとしています。だからこそ、これまでの画一的な人材育成・開発をあらため、新たなビジネスに資するスキルや経験を培えるような育成プログラムを設計していかなければならないと思います。

また国内全体で人手不足が深刻化するなか、優秀な人材の確保は経営上の重要課題といえます。リテンションを高める施策を実行しながら、事業をドライブできる人材を育てていくことが、当社グループの人的資本経営にも求められていると感じています。

大内 スピード感に優れているのは、全員がもつべき価値観がシンプルであり、それが隅々まで浸透している、なおかつ「善」とされる思考や行動が明確に定義されているからではないでしょうか。これから新たな事業の展開において、新たな挑戦を進めていく際に、これまでとは異なる手法、プロセスが必要になるかもしれませんが、そこに新たな発見も生まれるかもしれないという点はとても興味深いですね。

一方でコミュニケーションのあり方については、役員クラスと従業員の間には大きな隔りがあると捉えています。これまで取締役会の様子を何回か見させていただきましたが、和気あいあいとした雰囲気の中、議論が展開されていました。それを反映するように経営計画説明会では、エネルギーが展開されていたのですが、従業員の皆さんはやや物静かな印象を受けました。もともとセクショナルリズムが強い組織であることは聞いていましたが、部門や役職の壁を越えて自由闊達に話せるような風土になっていくと会社としての魅力ももっと高まっていくものと思います。

また、ものすごく営業が強く単独での営業活動が中心かと思っていましたが、実はチームワークをととても大切にしているとうかがいました。全員がチームで事にあたっている一体感を感じられるようになれば、よりコミュニケーションが活発になっていくのではないかと思います。

湯目 当社は今、変化の過渡期にあります。営業に関してもこれまで個人主義的な側面が強かったものを、チームでの成果づくりにもチャレンジしてみたり、より風通しの良い雰囲気をつくらうと尽力しています。ただ、大内さんのご指摘を裏付けるように、エンゲージメント調査の評価では、かつての厳しい上下関係が残っていたり、役員との距離が遠いといった意見が散見されています。それでも社長を筆頭に改革の意識は非常に高いので、少しずつ現場にも浸透していくことで変化の兆しが見えてくるのではないかと考えています。



大東建託グループらしいまちづくりには 多様性が不可欠。

まずは大東建託自身が多様性を受け入れること

——大東建託のDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の意義を教えてください。

湯目 当社ではこれまでダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の考えのもと、人材に関する施策を展開してきましたが、昨今の社会要請や圧倒的に男性が多いという固有の事情を踏まえ、公平性（エクイティ）の概念を加えたDE&Iを掲げ、従業員の個性を会社の力に変えていくという方針を打ち出しました。

もともと当社には、いわゆる一般職や総合職といった職制の区分はありませんでしたし、働き方についても性別による差異が生じない制度設計がなされていました。しかしながら、現実的には意図せずともマジョリティを占める男性優位なものに形を変えてしまうこともあります。だからこそ、公平性を加えたDE&Iを掲げることによって顕在化していない不平等を可視化するとともに、考え方を浸透させることで誰もが活躍できる組織をつくることを目指しています。

——社外取締役のお二人におうかがいしますが、DE&Iが当社グループの将来目指す“まちづくり”にどのようにつながっていくとお考えでしょうか。

大内 ダイバーシティを推進していくうえでは、固定的な性別役割分担意識や無意識の偏った見方に代表されるアンコンシャス・バイアスの克服が重要となります。これは当社グループが目指すまちづくりにもまったく同じ視点が求められると思います。例えばこれまでは男性の目線ばかりでつくられていたものに、女性や体が不自由な方といった目線を加えなが



ら多面的な意見を柔軟に取り込んでいけば、自ずと誰にとっても住みやすい街になっていくのではないのでしょうか。言い換えれば当社でダイバーシティを進めることが、より魅力的なまちづくりにつながっていくということだと思いますね。

大和田 ダイバーシティの取り組みが自ずとまちづくりに活かされるというご指摘には同意します。

ウィーンの都市計画で、男性ばかりで計画策定を行っていたところ、子育てを担う親の視点がまったく盛り込まれていなかったため、改めて一から作り直したという事例があります。これは当社グループにも当てはまることで、性別や年齢を超えた多様な視点が盛り込まれなければ誰もが住みやすいまちづくりを実現することは困難であるといえます。よって、まずは当社グループ自身が多様性を受け入れる土壌をつくり上げて、お客様や社会が求める多様性に対応したサービスを提供していくための基盤を構築することが何よりも重要だと考えます。

真の「働きがい」、「働きやすさ」の追求が、 大東建託グループらしいスピード感ある経営と 多様性の共存につながる

——多様性という視点は、人的資本経営において、どのようにかかわってきますか。

湯目 先ほど当社の価値観について言及いただきましたが、ダイバーシティの取り組みは明確な答えがないがゆえ、試行錯誤の取り組みとなりがちです。まさに多角的な視点をもつための前提ともいえますが、当社の特徴であるスピード感とのバランスはきちんととっていかなければならないと思います。

大内 当社グループのビジネスモデルを改めて振り返ると、土地オーナー様が抱える課題や不安を解決に導く存在であり、とても利他的な企業、つまり、オーナー様の要望にしっかりと応えていくことが尊ばれる企業といえます。このオーナー様の要望が多様であれば、解決の仕方も自ずと多様になってきます。これらをひとりで抱えてしまっただけでは冗長な対応になってしまうところ、チームワークによって迅速な対応が可能になるのではないのでしょうか。

大和田 多様性は、業績の向上と時間外労働という相反する関係にも影響を与えつつあると思います。日本全体で労働生産性の向上が求められていますが、たとえ業績が向上した

としても時間とトレードオフにしているようではマネジメントが機能していなかったと言わざるを得ません。今求められているのは、柔軟な働き方や多様な雇用形態のもと、時間内で業績にコミットするために、日々の業務サイクルをスピードアップさせることではないのでしょうか。このような社会的な潮流の中で、当社グループでも多様性を活かしながらスピードアップを図る意識を浸透していくことが必要ですし、純粋な「働きやすさ改革」から脱却して真の意味での「働きがい改革」が進められることを期待しています。

湯目 あくまでも、働きやすさと働きがいはセットという前提は堅持しなければなりません。もともと体育会系の風土が強かったこともあって、言葉を選ばずに言えば「働きやすさ」を軽視する傾向が強かったことも事実です。ただ、子育てや介護等との両立をする従業員が増える中で、手探りながらも少しずつ同時追求していくと、限られた時間でもきちんと成果を出せていたり、意欲的に活躍している従業員が多数いることが明確になり、多様な働き方に対するマネジメント層の理解も進んでいきました。

大内 改革を進める際には、その目的や進め方といったプロセスを全員が理解したうえで進めなければ形だけのものになってしまう。だからこそ、KPIの扱い方には注意しなければいけません。例えば当社でも男性の育休取得が一般的になっていますが、本来の意義は数値目標を達成することではなく、日中の子どもとの時間や家事などを実際に経験し、自身の知見や経験を多様化していくことにあります。KPIを策定する際には、その本来的な目的を自由闊達に議論して、全員で一致団結して目標達成に進んでいけると良いと考えます。——最後に、ステークホルダーに向けてメッセージをお願いします。

大和田 当社グループが人的資本経営を推進していくうえで重要になるのが、従業員各個人の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致した働き方を選択できるようにすることだと思います。これは決して自己中心的な願望を許容することではなく、従業員に能力を最大限発揮してもらえるように労働形態や職種といった制度面を整備していくことで、事情に応じながらもきちんと成果を上げてもらえる環境をつくり上げていくことに主眼を置かなければなりません。当社の前向きな風土にこのような“大人の働き方”が浸透していくと、従業員の満足度も向上し、結果的にリテンションの強化にもつながっていくと思います。

社外取締役として、働き方の多様性については取締役の皆さんと一緒に模索していきたいですし、ガバナンス全体のチェック機能もきちんと果たしていく所存です。

大内 パーパス「託すをつなぎ、未来をひらく。」について、経営陣の皆さんから話を聞くほど「人間力」の重要性を再認識させられています。お客様との信頼関係の構築が当社のビジネスの原点であり、人との関係の中で人間力が磨かれる場面も多いと思いますが、大事なことは組織としていかに底上げを図っていくかということです。人間力とは単なるスキルの組み合わせではなく、経験の蓄積や価値観など内面が深く影響します。パーパスの実現を念頭に、人間力を磨いていくための方策については、社外の視点から積極的に意見を述べていきたいと考えています。また、人的資本経営以外の施策についてもアクセルとブレーキを柔軟に踏み分けながら当社の挑戦を後押ししていきたいと思っています。



湯目 大和田さんがおっしゃった“大人の働き方”は当社のダイバーシティ推進の考え方である「みんなの個性を、会社の力に。」にとってもマッチしているなと思いました。当社では多様性が強みになる組織づくりを目指していますが、表面的な働きやすさだけでなく、さまざまな人が共存することで生まれる強みをしっかりと成果につなげていくことが重要であると考えています。先ほど反省も込めて人材育成の遅れについて触れましたが、会社としても経営上の最重要資本を人材と定義し、施策を展開しようとしています。人の成長が組織や会社の成長につながっていく姿を実現できるように、ダイバーシティ推進の責任者として尽力していきたいと思っています。——今後の人的資本経営の推進がさらに楽しみになりました。本日はさまざまなお話をお聞かせいただき、ありがとうございました。



D&Iから「DE&I」へ

“人材”が当社最大のキャピタルであることから、当社グループでは「人的資本経営」に注力しています。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いう考えから、ダイバーシティ宣言を掲げ取り組んできました。2024年度からはさらなる推進を目指し、「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、取り組んでいます。

これまでは「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、これからはD&Iをさらに進化させた「エクイティ=公平性」の考えを取り入れながら、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ていきます。従業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つ

た“十人十色”の従業員が活躍すれば、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。

当社のダイバーシティのテーマである「みんなの個性を、会社の力に。」をより実現するために、「多様性が強みとなる」組織づくりをこれからも目指していきます。



多様性が強みとなる組織づくり“十人十色を活かす”

ダイバーシティ宣言

- 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。

ダイバーシティ中期経営計画 (2024~2026年度)

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。多様性が強みとなる“十人十色を活かせる”組織づくりと、多様な目線で挑戦する“コミュニケーションの質”に向けた取り組みを実施し、トップダウンとボトムアップの両輪でDE&Iを一層推進していきます。DE&I中期経営計画では、新たな価値を創造し、イノベーションを起こすにはコミュニケーションの質が重要と考え、4つの軸でDE&Iを推進していきます。

4つの軸		2026年までの主な取り組み	
1	個性を活かす 自分らしさ	<ul style="list-style-type: none"> 就業継続と活躍促進に向けて職場環境を構築及び教育体制の強化 構造的差別「平等/Equality」だけではなく「公平/Equity」の追求 個の成長と挑戦を後押しする仕組みと風土醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等 (女性、LGBTQ) シニア、若手活躍 職種別支援 「知と経験」とDEI キャリア形成と自己実現
2	つながる タテ・ヨコ・ナナメ	<ul style="list-style-type: none"> 人と人のつながりを強化し、対話を通じて考動できる組織を目指す トップメッセージを発信し、経営戦略と従業員をつなぐ (対話・共感) ボトムアップ、チャレンジ風土の醸成で従業員の声を傾聴する 	<ul style="list-style-type: none"> パーパス、経営戦略の浸透 従業員への共感 横断的取り組みの促進 経営層コミットメント
3	対話・考動 理解を深めて動く	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ知識の習得と理解浸透 誰もが成長し、チャレンジできる組織風土の醸成 働きがい、働きやすい職場環境の追求 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ理解 関連な職場風土 職場環境の整備 コミュニケーション活性化 働きがい、働きやすさ
4	Well-being 幸せ	<ul style="list-style-type: none"> 全員活躍、活力あふれる100年企業へ 「健康」と「幸福」を掲げ、心身の健康を保ちながらやりがいを持って働ける職場環境の構築 仕事とプライベートの充実を支援、「自分らしい生きかた」を応援 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働削減 ポジティブオフ 健康増進とヘルスリテラシー向上 ワークライフバランス エンゲージメント向上

→DE&I中期経営計画: <https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/aqehc40000033503-att/aqehc400000k1lav.pdf>

DE&I中期経営計画KPI

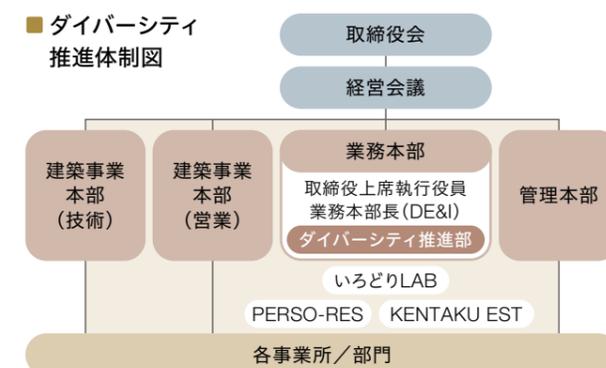
DE&I中期経営計画の重要項目として14個のKPIを抽出しました。男性育児休業取得率、女性管理職割合、女性取締役割合はマテリアリティKPIにも採用されています。また、女性管理職割合は、役員報酬 (業績連動報酬) の係数に導入されています。

項目	単位	2023年度実績	2024年度計画	2025年度計画	2026年度計画
平均残業時間	h	16.00	15.75	15.50	15.25
有給休暇取得率	%	84.3	80.0	80.0	80.0
男性育児休業取得率 ^{※1}	%	113.3	100	100	100
女性労働者割合	%	16.1	16.8	17.5	18.2
女性採用者割合	%	23.3	24.2	24.7	25.3
女性管理職割合 ^{※2}	%	6.5	7.0	7.5	8.0
女性取締役割合	%	8.3	13.3	13.3	20.0
健康診断受診率	%	100	100	100	100
二次検査受診率	%	100	100	100	100
ストレスチェック受検率	%	95.4	92.0	92.0	92.0
高ストレス者割合	%	11.7	11.5	11.2	11.0
プレゼンティーイズム (損失割合) ^{※3}	%	25.8	25.5	25.0	23.0
アブセンティーイズム ^{※4}	日	3.2	3.1	3.0	2.9
ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント ^{※5}	点	3.1	3.1	3.2	3.3

※1 1年以内に取得した人数÷期中にお子さんが生まれた人数 ※2 2023年度：2024年4月1日時点
※3 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版) のプレゼンティーイズム (0~100点) n=全従業員
※4 傷病休職制度の利用日数の全従業員平均 ※5 仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価する尺度

ダイバーシティ・ガバナンス体制/ボトムアップ体制

当社は、2015年にダイバーシティ専任組織を人事部内に設置しました。グループ全体のさらなるダイバーシティ経営の実現に向け、2022年度よりDE&I担当役員の業務本部長をトップに据え、ダイバーシティ推進部として独立し、取り組みを進めており、積極的に従業員の声を取り上げる体制を整備しています。DE&Iに関連する取り組みは、定期的に経営会議や取締役会へ報告し、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。



女性活躍推進プロジェクト「いろいろ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、本社で勤務する有志の女性従業員・総勢14名で活動しています。

→その他プロジェクトから派生した制度:

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/work-life-balance/index.html#nursing-system>

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、関連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。

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。





女性活躍推進

建設業界では、まだ女性の働きやすさに課題があり、この偏りを解消するためには女性の視点を増やすことが重要です。女性活躍推進だけでなく、従業員の多様性に長期的な視点で取り組むべく企業価値の向上に寄与していきます。

女性育成プログラム

当社では、女性管理職比率の向上に注力し、2021年に3か年計画の「第一期女性育成プログラム」を導入し、2024年4月1日に女性管理職比率が6.5%と過去最高を更新しました。本プログラムは、単に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です。さらに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として当たり前と考えられるよう支援しています。

第二期女性育成プログラム (2024年4月~2027年4月)

「第二期女性育成プログラム」では、昇進後のフォローアップ施策も加え、登用する側、直属上司、女性従業員、それぞれの意識改革を図り、採用・定着・長期的なキャリア形成支援などの女性活躍推進全体の風土醸成につなげていきます。

- **クオータ制**
上級管理職を含めた女性管理職の人数目標を3年計画で設定し、昇進必須要件の研修も計画に基づき選抜しています。さらに、執行責任者が計画的に育成を行うことで、当社の2027年度の女性管理職割合を8.0%と設定しています。
- **女性教育プログラム**
昇進をハードルだと感じる女性特有の謙遜感情や不安を払拭し、自信につなげるための教育プログラムとして、階層ごとに段階を踏んだ研修を受講してもらいます。
- **女性活躍推進委員会**
本委員会では、各職種の執行責任者がメンバーとなり、定期的に進捗状況を報告し、課題共有を行うことで本プログラムを推進しています。候補者の状況や候補者数が見える化され、登用する側の意識改革が実現されています。
- **上司向け研修**
全管理職を対象とし、男女の考え方の違い、アンコンシャスバイアス、女性部下育成の方法などの研修を行います。女性の育成において上司の指導、支援が重要であるという正しい理解の浸透が図れています。

女性技術者へのサポート体制

地域や世代を超えた情報交換の場を設け、不安や悩みを共有できる関係性構築を目的に、定期的に交流会や研修を実施しています。交流会がきっかけで2023年より女性施工管理職向けに、妊娠や出産、子育てといったライフイベントに直面した際、一定の期間、希望の職種に転換できる新たな職種転換制度を導入しました。

→【ダイバーシティ】女性施工管理職向けに新たな職種転換制度を導入：
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2023/release_sekoukanri_20230315.html



ワークライフバランス

● 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、計画的に育児休暇（休業）を取得できるようにしています。



● 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や、活用できる社内制度などの情報を掲載したツールを作成し、開示しています。

→その他、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する取り組みは、有価証券報告書や当社ホームページをご覧ください。
ダイバーシティ (DE&I) : <https://www.kentaku.co.jp/diversity/>

健康経営

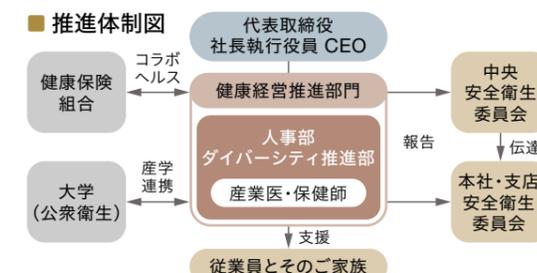
健康・Well-being 経営スローガン 全員活躍、活力あふれる100年企業へ (テーマ) Lead a healthy life ~健康から人生を豊かに~

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。

健康経営の推進

当社の健康経営は、社長が健康・Well-being 経営の推進最高責任者となり、DE&I責任者である業務本部長のもと、健康経営推進部門が中心となり、統括産業医、保健師、健康保険組合や大学などが協働し、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。また、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つながると考えています。



※安全衛生委員会：労働安全衛生法に基づき、各事業所における労働災害防止など労働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業務の効率・能率を上げることが目的としている。

健康経営の意識醸成と主な取り組み

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。



毎朝のラジオ体操

従業員に向けた主な取り組み

- 健康保持増進のため二次検査受診率の目標を100%に掲げ、毎年達成
- 早期発見・早期治療に向け、年齢に応じたがん検診の受診機会の提供（胃・大腸・乳がん検診においては90%以上の受検率を維持）
- 被保険者・被扶養者の重大疾病予防のため、2023年度より3大疾病関連検査の受診機会拡大、早期発見を目的に各種検査費用を補助

風土醸成策：大東健康月間

- 卒煙プロジェクト（禁煙を応援するためのプロジェクト）
禁煙サポート体制強化、成功体験のオンライン共有会の定期的開催
- ウォーキングキャンペーン（健康保険組合とのコラボヘルス）
運動記録チャレンジ、歩数開示や部門対抗イベントなどの展開
- 朝食促進キャンペーン（心身の健康と生産性向上を目指す）
栄養補助食品の提供による食事習慣の定着化

全員活躍、活力あふれる100年企業へ

老若男女を問わず、すべての従業員が生き活きと働けることが、重要であると考えています。当社の抱える健康課題に対し従業員全員が認識し、行動し、習慣化するまでをサポートし、健康課題を解決することが、企業で健康管理に携わる者の使命だと思っています。現在、まず健康課題を可視化し認識してもらうことをスタートさせました。やらされるのではなく、自分から進んでやりたくなる、楽しんで行動をしたくなる、同僚と一丸となって取り組んでみたくなるような、健康施策を計画し実施することを心がけています。その中で、直接従業員からの意見を収集し、提案へつなげ、形となることもあり、一緒に企画をつくり上げていくプロセスも大切にしています。従業員の声を聞きながら、健康課題を解決し、全員が活躍できる活力あふれる企業へ成長することを目指していきたいと考えています。



佐川 裕美 (保健師)
ダイバーシティ推進部

→その他、健康経営に関する取り組みは、有価証券報告書や当社ホームページをご覧ください。
健康経営 : <https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/kenkou.html>