

2023年8月1日
報道関係者各位

「ダイバーシティ&インクルージョン」2022年活動報告

組織のエンゲージメント力を高め、“誰もが働きやすく、働きがいのある会社”を追求

大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役社長執行役員:竹内啓)は、これまで新たな価値を創造し続けられる企業を目指して、ワークライフバランスの向上、働き方改革、女性活躍推進を主軸にダイバーシティ推進に取り組んできました。来年6月の創業50年を契機に策定された大東建託グループパーパス「託すをつなぎ、未来をひらく。」を実現するためには、優秀な人材の確保、育成が経営上の最重要課題と考え、今後も抜本的な改革に挑戦していきます。

<ポイント>

- ダイバーシティ推進について新社長からのトップメッセージを公開
- 女性施工管理職の職種転換制度・学卒建築営業職キャリア選択制度を新設
- 「営業成績」だけでなく「プロセス」や「環境」を分析し事業所ごとの強み・弱みを共有し改善活動へ

■ 中期経営計画「ダイバーシティ推進編」

当社では、中期経営計画「新5カ年計画」に「ダイバーシティ推進編」を設け、基本的な考え方や体制、これまでとこれからの取り組みを記載しています。新5カ年計画の最終年度となる2023年度は、人的基本経営を推進し、社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。

▷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>

■ 新たにトップメッセージを公開

新社長就任を受け、「大東建託グループ7つのマテリアリティ(最重要課題)」やパーパスを踏まえた、当社のダイバーシティ経営に関する今後の方針について、新たなトップメッセージを公開しています。

▷ ダイバーシティ経営

<https://www.kentaku.co.jp/diversity/diversity-management>



代表取締役 社長執行役員 竹内啓

活動内容1	: P2	ダイバーシティ経営への取り組み
活動内容2	: P2-3	女性活躍推進への取り組み
活動内容3	: P4	多様な人材活躍への取り組み
活動内容4	: P4	ワークライフバランス
活動内容5	: P5	働き方改革への取り組み
評価報告	: P6	外部からの評価

■ 2022年度の主な活動

活動内容1

ダイバーシティ経営への取り組み

当社は、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生き活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。そのために、現場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。

推進体制の強化

① ダイバーシティ推進のための公募ワークショップ“PERSO-RES(パソリス)※1”

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」と本気で考える社員を全国から公募し、定期的にダイバーシティ推進をテーマとしたワークショップを実施しています。本社と現場のコミュニケーション機会を創出することで、現場の声を定期的に収集し、実態に沿った活動をしています。

※1 ネーミングの由来は、「respect for personality(個性を尊重する)」

② 女性活躍推進プロジェクト“いろどりLAB(ラボ)”の継続稼働

2020年4月に発足した女性活躍を推進するためのプロジェクト「いろどりLAB」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、「ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。」をスローガンに活動しています。



活動内容2

女性活躍推進への取り組み

1) 登用から育成へ考え方をシフトした「女性育成プログラム」

当社は、2021年10月より、女性管理職の育成・登用に特化した、「女性育成プログラム」を導入しました。本プログラムは、昇進をハードルに感じる女性社員が、様々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つとして当たり前と考えられるようにするためのプログラムです。

① クォータ制

特定の役職の一定割合を女性に割り当てるクォータ制を導入し、3年後の上級管理職を含めた女性管理職人数を設定しています。昇進必須要件である管理職候補者向け研修の対象者選抜時においても、女性割合を設定し計画的に育成することで、2020年4月1日時点では4.5%だった女性管理職比率は2023年4月1日には5.6%まで上昇しました。2024年4月1日には6.0%達成を目指しています。

② 女性活躍推進委員会

営業や設計、工事、業務、本社の各職種の執行責任者(役員層)を中心に、全職種横断型で開催される「女性活躍推進委員会」を設置。四半期に一度の報告会では、クォータ制の進捗状況や課題の共有を行っています。

③ 女性教育プログラム

1人ひとりが着実なステップアップを実感できるよう、職位に応じた段階的な教育体制を整えています。これにより、女性が昇進・昇格イメージを自然に抱ける風土の醸成を目指しています。従業員向けに実施したキャリア形成に関するアンケートでは、「自信がないから昇進を辞退する」という声が多く、この不安を自信につなげる教育を推進しています。



オンライン研修の様子

<女性教育プログラムの一例>

●上司向け研修

女性活躍推進とはどういったもので、なぜ必要なのか。また、男女の特性や考え方の違いを理解するため、2022年度より全管理職に向けて実施しています。

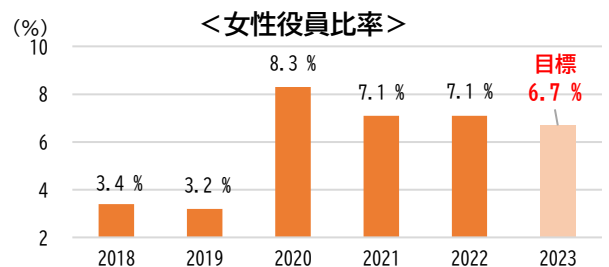
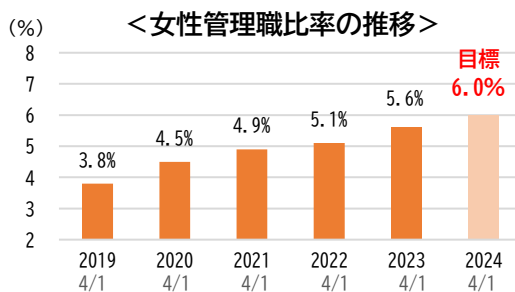
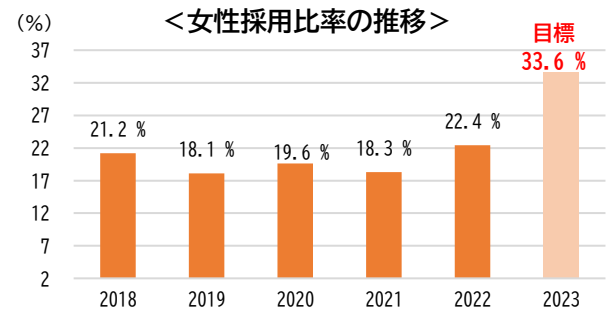
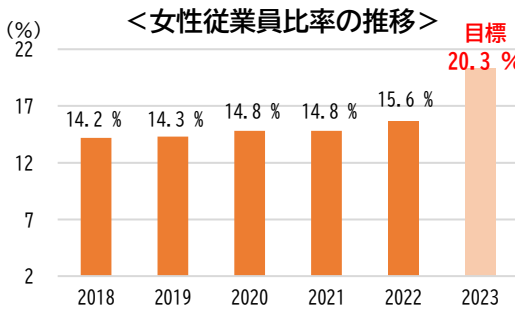
●女性活躍勉強会

管理職昇進が間近となった女性の、昇進への不安を払拭すべく、既に本社・支店で管理職として活躍する女性との座談会を実施しています。仕事も私生活も頑張りすぎてしまう女性に向け、先輩からのアドバイスとエールを送っています。

●Women's リーダーセミナー

女性管理職に、上級管理職へ昇進することもキャリアのひとつとして前向きに捉えてもらうため、役員との座談会を実施しています。座談会形式で役員の経験を聞くことで、昇進への不安・苦手意識の軽減を図っています。

2) 各女性比率の推移と2023年度の目標

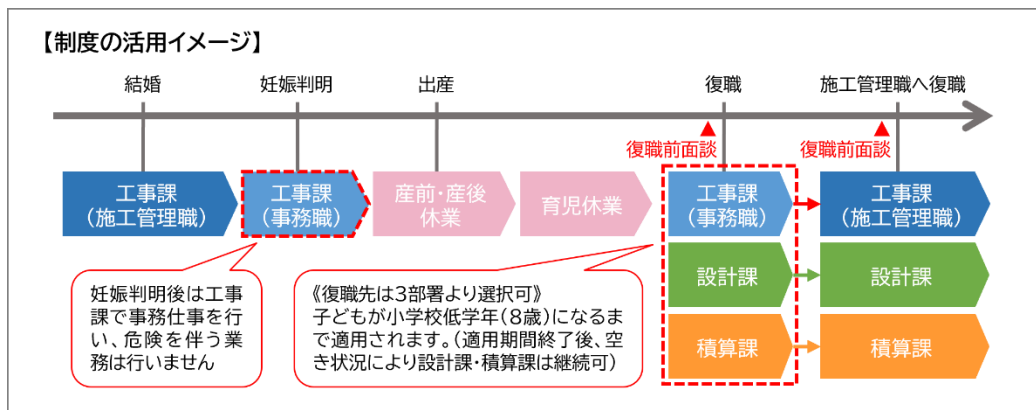


3) キャリア支援

女性施工管理職の職種転換制度

施工管理職に従事する女性社員向けに、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、工事(事務職)、設計課、積算課の3つの中から希望の職種に転換できる制度を2023年4月より導入しています。適用期間は復職から子どもが8歳になるまでの期間で、適用期間以降は施工管理職に復職するか、要員状況によっては設計職や積算職を継続することも可能です。

- 参考ニュースリリース:【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(2023年3月15日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2023/release_sekoukanri_20230315.html

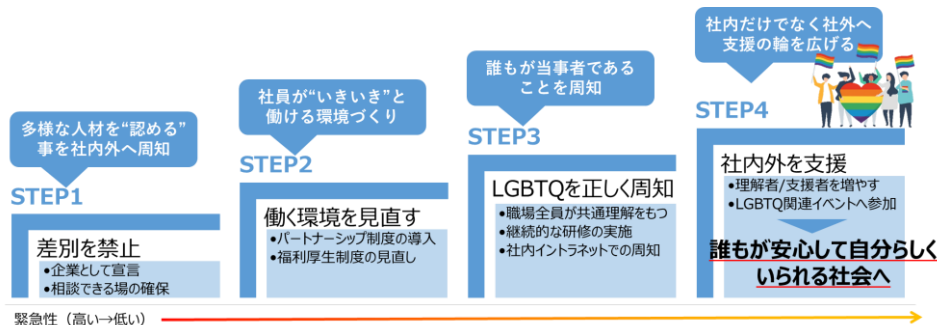


活動内容3

多様な人材活躍への取り組み

1) 性的マイノリティに配慮した社内制度を適用

2020年7月より、性的マイノリティに配慮した社内制度の適用を開始しました。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。



① 行動規範の改定

② 相談窓口の設置

③ ファミリーシップ制度

同性パートナーとの関係性を“婚姻相当”と認め、そのパートナーの両親や子を含め社内規定上“家族”とみなし、家族向けの福利厚生制度を適用します。

適用制度例：慶弔休暇、育児・介護支援、単身赴任手当 など

④ ビジネスネームの利用

戸籍以外の氏名を使用できます。

⑤ 社内ネットワーク

性的マイノリティの当事者とALLY(アライ:支援者)による社内ネットワーク『KENTAKU EST』を設置し、2022年度は取引先会社様と勉強会を開催しました。

⑥ 研修の実施

LGBTQへの理解を促すため、全従業員が受講するダイバーシティ研修において、基礎知識や差別的言動への対処方法などを伝えています。

2) 学卒建築営業職キャリア選択制度

2022年12月より、学卒建築営業社員を対象に2年目以降他営業職をチャレンジすることが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、勤務態度等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、従業員がチャレンジできる職場環境の実現を目指しています。

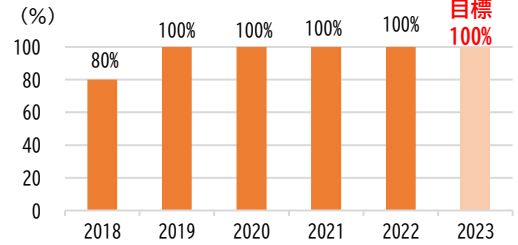
活動内容4

ワークライフバランス

家庭と仕事の両立支援

① 男性の育児参画促進

男性の育児への参加を促進するために、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つくることを目指しています。また、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することで男性が育児に参加しやすい風土をつくっています。



② 「仕事と介護の両立安心ハンドブック」の開示

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加えた『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。



活動内容5

働き方改革への取り組み

1) 支店健全経営ランキング

支店健全経営ランキングは、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」などの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です。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。また、「営業成績」だけでなく「プロセス」や「環境」を分析し事業所ごとの強み・弱みを共有することで、改善活動を推進しています。



優秀支店の支店長へ贈呈したメダル

自支店の弱み、強みを知るためのチェックリスト

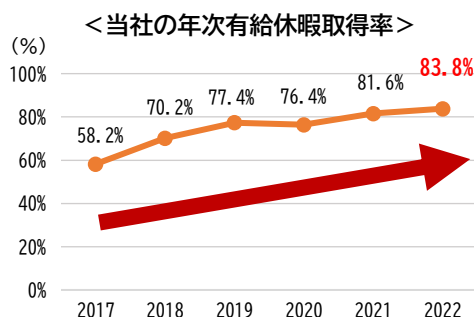
2) 単身赴任者に続き単身者・家族帯同者も地元で本社業務を可能に

2020年10月より、コロナ禍によるテレワークの普及に合わせ、本社所属の従業員30名の単身赴任を解除し、ご家族が住む自宅での在宅勤務を可能とする勤務形態を導入しました。2021年10月には、対象者を、単身赴任者だけでなく本社所属の単身者・家族帯同者にも拡大し、より一層、柔軟な働き方ができる環境を目指しています。

3)有給の取得義務・取得促進データの実施

2020年4月より、年6日以上の有給休暇取得を義務化しています。下記取り組みを実施し、計画的な取得を促進することで、2022年度の取得率は過去最高の83.8%を達成しました。

- 支店・部門別の取得状況を毎月開示
- 四半期ごとに2日以上を取得を義務化(計年6日)
- 支店ごとの有給休暇取得促進デーを設定 など



評価報告

外部からの評価

当社は昨年度、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が評価され、多方面から評価いただきました。

今年度も引き続き、これらの取り組みを推進し、「働きがいのある職場」「働きやすい職場」の実現に向け取り組んでいきます。

- 「ベストモチベーションカンパニーアワード2023」を受賞



- 「D&I Award 2022」最高位の『ベストワークプレイス』に認定



- 「ハタラクエール2023」で『優良福利厚生法人(部門賞)』を受賞



- 「健康経営優良法人」に認定



- 「PRIDE指標2022」においてシルバー賞を受賞



- 「スポーツエールカンパニー」に5年連続で認定



【ダイバーシティ&インクルージョンWebサイト】

当社のダイバーシティ&インクルージョンに関する姿勢や取り組み内容を当社Webサイト上で紹介しています。

(<https://www.kentaku.co.jp/diversity/>)

【大東建託のダイバーシティ宣言】

- 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。
- 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。

■ 大東建託株式会社概要

会社名	: 大東建託株式会社
所在地	: 東京都港区港南二丁目16番1号 品川イーストワンタワー
代表者	: 代表取締役社長執行役員 竹内啓
設立	: 1974年6月20日
資本金	: 29,060百万円
主要グループ会社	: 22社※
拠点数	: 639拠点※(主要グループ3社計)
従業員数	: 17,851名※(グループ連結)
事業内容	: 建物賃貸事業の企画・建築、不動産の仲介・管理、およびガス供給などの関連事業
Webサイト	: https://www.kentaku.co.jp/
決算情報	: 売上/1兆6,576億円、営業利益/1,000億円(2023年3月期)

※ 2023年3月31日時点