

2020年度  
活動報告

# LOVE COLORS

## みんなの個性を、会社の力に。

住まいの数だけ個性があるように、わたしたち社員も、もっと自分らしく個性的でいい。  
そして、多様な可能性を認めあい、社員の一人ひとりが夢や将来を託すことのできる企業へ。

### ダイバーシティ&インクルージョン宣言

- 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。

## 2020年度 ダイバーシティ推進に向けた取り組み

### ダイバーシティ経営

#### 多様な人材が活躍できる風土づくり

##### ■ 支店健全経営ランキング（DICESダイセス）

2018年より継続して取り組む「支店健全経営ランキング（DICESダイセス）」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、プロセスや就労環境といった支店の健全経営に欠かせない要素にも着目した支店評価です。この取り組みにより各支店の意識も着実に変化しています。また、社内の情報共有サイトにて各支店「DICESへの取り組みアイデア」「有給休暇取得促進法」「フレックスの促進法」「男性の育児休業体験談」などの好事例を共有しています。

##### ■ ダイバーシティ研修の実施

多様な人材の活躍による経営成果の実現に向けて、全社員を対象にダイバーシティ研修を実施しました。ダイバーシティ推進の目的、重要性の理解を促進すること、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、1～2ヶ月に1回、定期的に実施しています。

#### 情報の発信

##### ■ ダイバーシティ通信の月1配信

月に1回、ダイバーシティに関する情報を「ダイバーシティ通信」メールマガジンとして全従業員へ配信しています。社内のダイバーシティに関する情報や取り組み内容などお知らせしています。

##### ■ 「ダイバーシティWEBサイト」リリース

当社のダイバーシティ経営への姿勢や具体的な取り組みを開示する場として、2020年11月にダイバーシティ専用のWEBサイトをリリースいたしました。さらに、2021年3月には社員インタビューページを新設し、現場における働きやすさややりがい、福利厚生制度の活用の仕方などをインタビューし、自分らしく働く喜びについて語っています。  
(詳しくはこちら→ <https://www.kentaku.co.jp/diversity/>)

<掲載内容>

- ダイバーシティ経営
- 女性の活躍
- ワークライフバランス
- 働き方改革
- 多様な人材の活躍
- 社員インタビュー

現場の最前線から語る  
大東建託のダイバーシティ

一人ひとりが個性を活かし、  
活躍できる喜び。



#### 社長メッセージ

##### TOP MESSAGE

夢や将来を託すことのできる企業、誇れる企業へ

事業に繋がらなければ、組織の活性化は実現できません。組織の活性化は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。組織の活性化を実現するための重要な要素は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。組織の活性化を実現するための重要な要素は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。

組織の活性化を実現するための重要な要素は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。組織の活性化を実現するための重要な要素は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。

組織の活性化を実現するための重要な要素は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。組織の活性化を実現するための重要な要素は、組織の活性化を実現するための重要な要素です。

小林克満



#### 【ダイバーシティ通信】～大東建託メールマガジン～ Vol.12

【目次】

- ハネフィットステーション 春の大抽選会実施 ※予告(4/1～)
- 産休・育休からの復職支援プログラムの導入
- DICES(支店版) ポイントアップキャンペーン



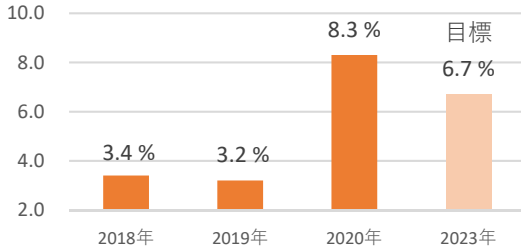
## 女性の活躍推進

### 実績と目標

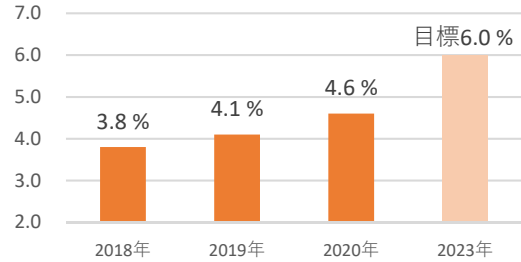
#### ■ 女性活躍推進法 第2期「一般事業主行動計画」策定

女性活躍推進法に基づき、第2期「一般事業主行動計画」を策定しました。主な計画内容は（1）所定外労働時間の削減のための措置、（2）女性の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、（3）男性社員の育児休業の取得を促進としました。（詳しくはこちら→ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=43>）

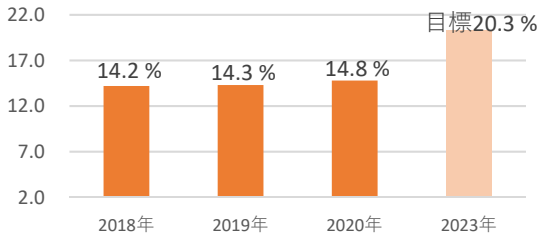
女性役員比率



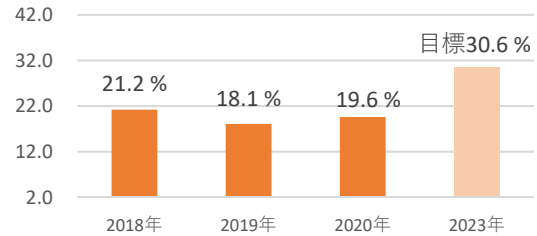
女性管理職比率



女性従業員比率



女性採用比率



### キャリア支援

#### ■ 産育休からの復職支援プログラムの導入

女性の産休・育休からのスムーズな復職を支援すること、復職からのキャリア形成支援を目的に復職支援プログラムを導入しました。産育休中に必要な情報の提供、保活支援、復職後に研修を実施することで、業務にスムーズに戻るよう支援します。

#### 保活支援



##### ① 保活のミカタ

これから保活を始める方へ効率的な保活が進められるよう役立つ情報を提供する「はじめての保活応援シート」、育休中の方が時期に応じた保活が進められるように、メールにて「保活通信」を配信します。

##### ② 子育てみらいコンシェルジュ

企業主導型保育園を専用のWEBサイトから検索や申し込みができる企業主導型保育園のマッチングサービスを導入しました。

#### 復職支援

##### ③ 育休復職支援研修

復職後に実施する育休復職支援研修を開始しました。研修内容は社内の先輩社員の声をもとに作られており、「復職の心構え」「両立のポイント」「制度の紹介」「キャリアについて」お伝えし、復職後の不安を軽減し、活躍を後押しできるようにしました。



#### ■ Women'sアカデミー

勤続年数5年以上の女性従業員を対象に、外部公開講座へ派遣しています。参加したい講座を自分で選択し、年に1度参加できる制度で本年度はオンライン形式での研修に参加しました。

## 女性の活躍推進

### 全ての従業員の活躍を目指すプロジェクト



ずっとここに。  
十人十色を活かせる企業に。

#### ■ いそどりLAB

2019年に発足した本プロジェクト。生き活きと長く働ける（働きたいと思える）企業、それぞれの働き方、キャリアを実現できる企業を目指し活動をしています。2020年度は「働きがい」をテーマに、キャリアパスの充実、管理職昇進がハードルとまらない仕組みづくり、風土改革・ビジネススキルの向上への課題について検討してきました。また、不妊治療を支援する企業としてインタビューが掲載されました。（詳しくはこちら→ <https://forecia-japan.com/interview/>）



## ワークライフバランス

### 行動計画

#### ■ 次世代育成対策推進法「一般事業主行動計画」の策定

次世代育成支援対策推進法に基づき、第6期「一般事業主行動計画」を策定しました。社員が仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備に取り組み、全ての社員がその能力を十分に発揮できる企業を目指すことを基本方針としています。主な計画内容は（1）女性の就業継続と活躍促進に向けて職場環境を構築する。（2）男性の産児・育児休暇の取得を促進する。（3）所定外労働時間の削減のための措置を実施する。としました。（詳しくはこちら→ [https://youritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search\\_int.php](https://youritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_int.php)）

### 育児と仕事の両立支援

#### ■ 男性の育児参画促進

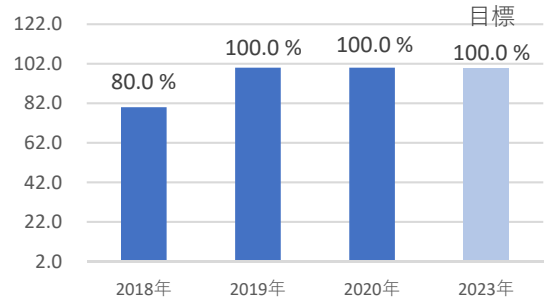
男性の育児への参加を促進するために、育児休業の義務化をはじめ、さまざまな制度を導入し、積極的に育児に参加できる職場風土をつくることを目指しています。また、社内の情報共有サイトにて男性の育児休業体験談を共有することで男性が育児に参加しやすい風土をつくっています。

#### 男性育休100%宣言



<導入制度>

男性の育児休業取得率



#### 配偶者出産特別休暇



出産予定日1ヶ月前から1歳になるまで

#### 男性の育児休業義務化



#### 男性の育児休業



育児休業は誕生から3歳になるまで

#### ■ ファミリーデーの開催

8月8日（パパの日・ハハの日）に第2回目となるファミリーデーをオンラインにて開催しました。普段は入れない社長室や会議室の見学、この春に新しくオープンしROOFLAGのツアーなど、ご家族みんなで楽しめる内容を、全国にオンライン配信いたしました。



## 働き方改革

## ES調査

## ■ 従業員満足度調査 (D-COMPASS) の実施

本年度も経営管理・社員の満足度向上や成果達成を支援するために実施している、従業員満足度調査 (D-COMPASS) を実施いたしました。回答者 8, 288 名 (回答率 98.3%) となりました。過去 6 回の調査を通じて、最も得点が伸びた 3 項目は下記の通りになります。

| 順位 | 側面    | 項目                     | 6年の変化<br>満足度割合 | 2020年<br>満足度割合 | 2015年<br>満足度割合 |
|----|-------|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 1  | 福利厚生  | 従業員の支援制度は十分に整備されている    | +13.8%         | 74.2%          | 60.4%          |
| 2  | 仕事の負荷 | 残業も含めて今の労働時間は適切だと思う    | +12.6%         | 56.9%          | 44.3%          |
| 3  | 闊達な風土 | 会社は、従業員の個性や多様性を大切にしている | +9.2%          | 46.8%          | 37.6%          |

## ■ コロナ禍における新しい働き方を加速させるための取り組み

当社は 2018 年より、一部の従業員を対象に在宅勤務制度を導入していましたが、2020 年 2 月より、利用対象者を全従業員に拡大しました。当社では、新型コロナウイルス感染症が拡大した 3 月下旬以降、従業員とご家族の安全確保を目的として、在宅勤務や時差出勤を継続しています。そのような中、6 月に実施した「在宅勤務に関する社内アンケート」では、38% の従業員が「在宅勤務による費用負担が増えた」と回答しました。このたびは従業員の声も踏まえ、本取り組みの実施を決定しました。



## ■ 在宅勤務手当の支給

在宅勤務に必要な通信費や光熱費などの充当分として支給します。  
 <支給要件> 在宅勤務実績 5 日/月以上  
 <支給額> 4,000 円/月

## ■ 通勤手当の実費精算

自宅から品川本社までの往復交通費を、出社日数に応じて通勤手当として毎月支給します。  
 <変更前> 1 か月分の通勤定期券代を毎月支給  
 <変更後> 自宅から品川本社往復交通費×出社日数

## ■ 単身赴任の解除

品川本社への単身赴任者を対象として、在宅勤務が業務に支障がないことが確認された場合には、単身赴任を解除します。対象となった従業員の所属や業務内容は変わらず、ご家族が同居する自宅での在宅勤務を基本としながら、自宅の最寄り支店をサテライトオフィスとして活用します。

## ■ 在宅勤務手当の支給

在宅勤務に必要な通信費や光熱費などの充当分として支給します。  
 <支給要件> 在宅勤務実績 5 日/月以上  
 <支給額> 4,000 円/月

## ■ 営業職フレックスタイム制導入

2020 年 7 月より建築営業職へフレックスタイム制 (コアタイムあり) を導入いたしました。営業職を導入したことでこれで全職種がフレックスタイム制を導入となりました。

## 風土改革

## ■ 有給休暇取得促進デー

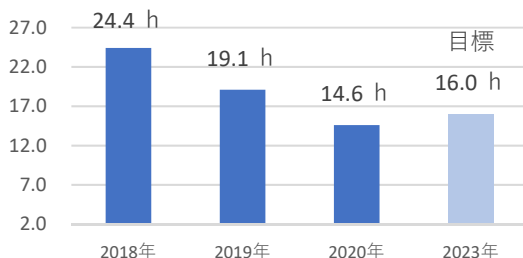
2020 年 10 月 14 日と 15 日を有給休暇促進デーとし、会社全体として有給休暇取得を促進しています。

## ■ 本社男性社員・オフィスカジュアルの導入

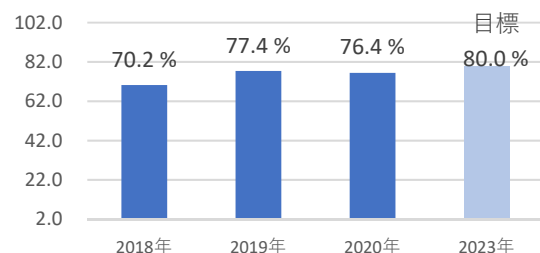
働きやすい環境の実現と柔軟な発想や自主性を尊重する風土を醸成することを目的に男性社員のオフィスカジュアルを導入しました。女性社員は 2014 年に制服を廃止し、一足先にオフィスカジュアルを導入し定着しています。

## 実績と目標

法定外労働時間



有給休暇取得率





## 外部からの評価

### ■ 「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定

2021年3月4日、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に認定されました。当社グループは、今後も「大東建託グループ健康宣言」のもと、従業員の生産性やエンゲージメント向上を目的とした健康経営の推進を通して、企業価値の向上に取り組んでいきます。



### ■ 「第9回 健康寿命をのばそう！」アワードで厚生労働省健康局長優良賞を受賞

朝食への関心を高め、朝食摂取率の向上と従業員の健康な体づくりをすることを目的に、2016年度より朝食フォトコンテストを実施、毎年テーマに沿った写真を募集しています。この取り組みは、2020年11月、厚生労働省とスポーツ庁が主催の「第9回 健康寿命をのばそう！アワード」で厚生労働省健康局長優良賞を受賞しました。

### ■ 「スポーツエールカンパニー」に3年連続で認定

2021年1月、スポーツ庁より令和2年度「スポーツエールカンパニー」として、3年連続で認定されました。当社グループは、社内でも実施している従業員の健康保持・増進のための取り組みが評価されました。また、これに先立ち「Sport in Lifeプロジェクト」にも加盟しました。



### ■ 厚生労働省から「障害者活躍企業」として認証

大東建託の特例子会社大東コーポレートサービス株式会社は、障がい特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組みや、障がい者を多数雇用し、障がい者が活躍していることが評価され、厚生労働省から「障害者活躍企業」として認証されました。

