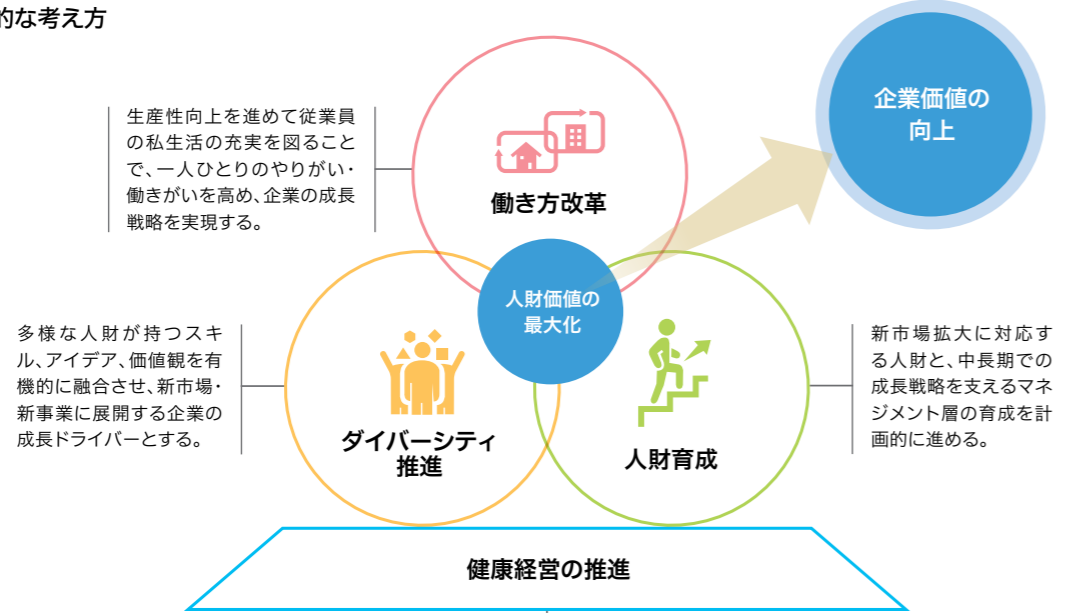


# S 社会

## 人財

大建工業グループでは、従業員が当社グループの一員であることを「幸せ」と感じられるよう、一人ひとりが持つ多様な価値観や能力をいかに発揮できる企業を目指し、「ダイバーシティ推進」「働き方改革」「人財育成」の観点から取り組みを推進しています。また、新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、従業員の健康こそが企業経営の源泉であることを再認識し、新たに健康経営の取り組みを開始しました。4つの切り口で継続的に施策を展開することにより、好循環を生み出し、個人のパフォーマンスの向上による人財価値の最大化、さらにはグループ全体の企業価値向上につなげていきます。

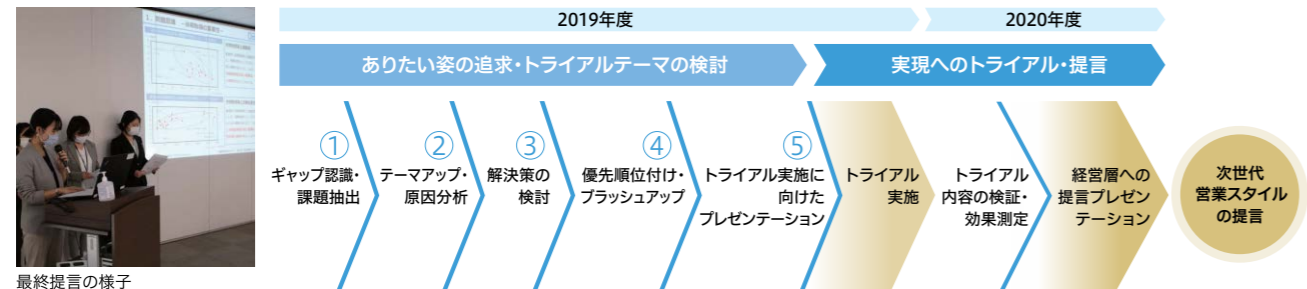
### 基本的な考え方



大建工業グループでは、従業員の健康がグループの持続的な成長・発展には欠かせない基盤であるという考えのもと、一人ひとりの健康に対する意識を高めるとともに、心身の健康保持・増進に向けた取り組みを開始しました。2020年度は、「DAIKEN健康経営方針」を新たに制定するとともに、社長執行役員を責任者とする健康経営推進体制を整え、働き方改革推進プロジェクトと連携して施策を展開しています。第一弾の取り組みとして、従業員に禁煙を促す「卒煙チャレンジ」を実施し、参加した88名のうち70名が卒煙を宣言することができました。今後は健康経営優良法人の認定取得を目指し、施策の効果を測る指標の設定や健康増進活動に取り組む従業員への積極的な支援などに取り組んでいきます。

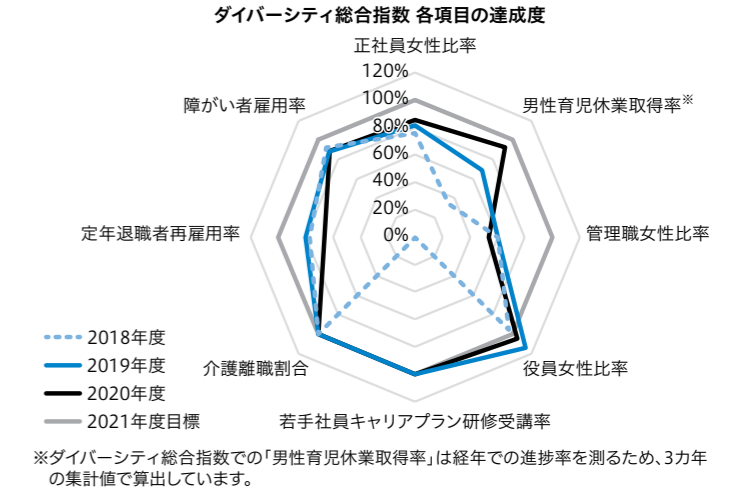
### 次世代営業提言プロジェクトの実施

2019年5月、「ダイバーシティ推進」「働き方改革」「人財育成」の3つの要素を連動させ、人財価値を最大化するための新たな取り組みとして、女性営業社員による「次世代営業提言プロジェクト」を立ち上げました。2020年7月には、その最終ステップとして「経営層への次世代営業スタイルの提言」を行いました。最終提言では、業務分担型モデルの導入による業務効率化や相互フォロー体制の強化による生産性向上、休み方改革など、誰もが活躍できる営業スタイルの実現に向けた提言が発表されました。今後は提言の内容を水平展開し、実行フェーズに移るとともに、営業部門だけでなく、他部門にも裾野を広げ、プロジェクトを起点とした全社的な変革につながるよう、さらなる施策を展開していきます。



## ダイバーシティ推進

中期ESG計画の中で、ダイバーシティに関する8項目を指数化した「ダイバーシティ総合指数」を当社独自指標として設定し、目標を管理しています。2020年度の総合指数は71ptとなり、ベンチマークとなる2018年度から19ptアップしたものの、前年と同水準を維持する結果となりました。中でも、男性の育児休業については情報発信を強化し、制度を継続的に周知したことにより取得率が向上しました。また、管理職女性比率は低下した一方で、新卒の女性採用数が増えていることなどに伴い正社員女性比率が上昇し、中長期的な企業価値向上を見据えた取り組みの成果が表れ始めています。今後も総合的なレベルアップを目指し、着実に施策を進めていきます。



## 働き方改革の推進

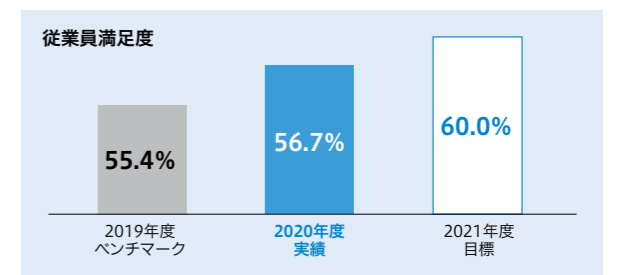
大建工業グループでは、2015年から「働き方改革推進プロジェクト」を発足し、働き方改革の推進に取り組んでいます。2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、新しい働き方へのシフトが加速する中、当社では、以前よりスマートフォンの貸与や在宅勤務を含むテレワークの試行など、多様な働き方を実現するための仕組みづくりを進めてきました。その結果、2020年4月の緊急事態宣言発出下には、東京、大阪をはじめとする業務拠点で在宅勤務者8割以上の体制を維持するなど、社会の変化に柔軟に対応することができました。また、在宅勤務制度の導入に伴い、オンラインツールの積極活用も推進しています。在宅勤務時だけでなく、営業活動やセミナーの開催などでもオンラインのメリットを最大限に活かすことで、さらなる働き方改革の推進と生産性向上を目指していきます。

### これまでの主な取り組み



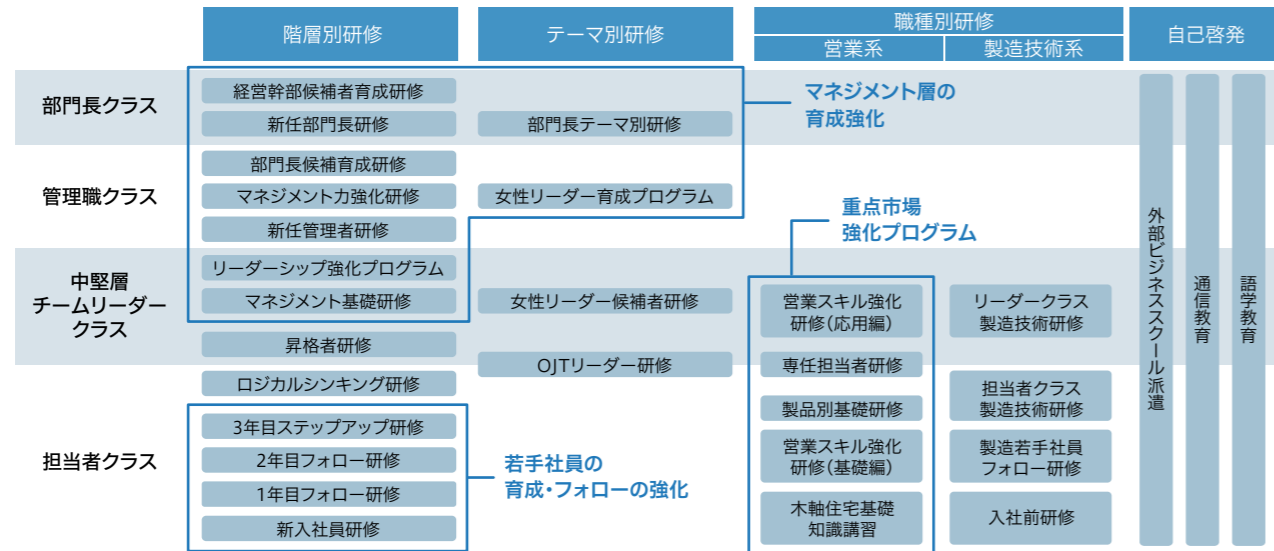
### 従業員満足度調査の実施

2019年度より、中期ESG計画の中で「従業員満足度」を当社独自指標として設定し、目標を管理しています。また年に1度の調査を通じて、「働きがいの実感度」も数値化し、従業員の仕事観や仕事に対する不安要素を把握することで、「働きがいのある職場づくり」に役立て、職場全体の満足度の向上を目指しています。2020年度の満足度は、ベンチマークとなる2019年度から1.3pt上昇し56.7%となりました。調査結果は新型コロナウイルスへの対応状況や部門の特性に伴う要因など、さまざまな角度から分析し、今後の施策に反映していきます。



## 人財育成の強化

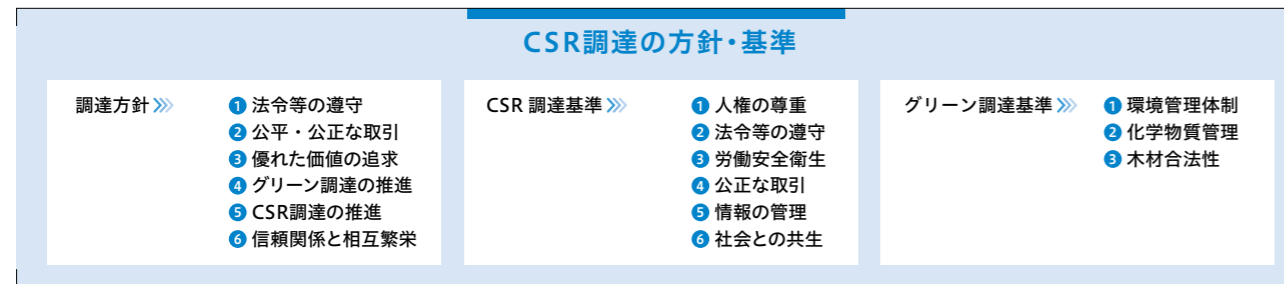
大建工業グループでは、成長戦略を加速させ、持続的な企業価値向上を実現するためには、自律型人財の育成が不可欠との考えの下、さまざまな知識や技能の習得を目的とした研修を、年次や階層、職種別に体系立てて設定しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、新たにオンラインによる研修手法を取り入れ、学ぶ機会を継続することで、従業員の能力向上・発展に努めました。時間や場所に影響されにくいオンラインならではの利点を活かすことに加え、集合研修での実習も並行し、研修プログラムの拡充を図っていきます。



## 公正な取引

### CSR調達推進

大建工業グループは、2015年に制定した調達方針の下、「CSR調達の推進」を重要な取り組みの一つに掲げ、お客様の期待に応える製品・サービスの提供、人と環境が共生できる持続可能な社会の実現を目指し、お取引先様の協力の下、CSR調達に取り組んでいます。



### 国内工場および国内製造子会社の調達先を対象としたCSR調査を実施

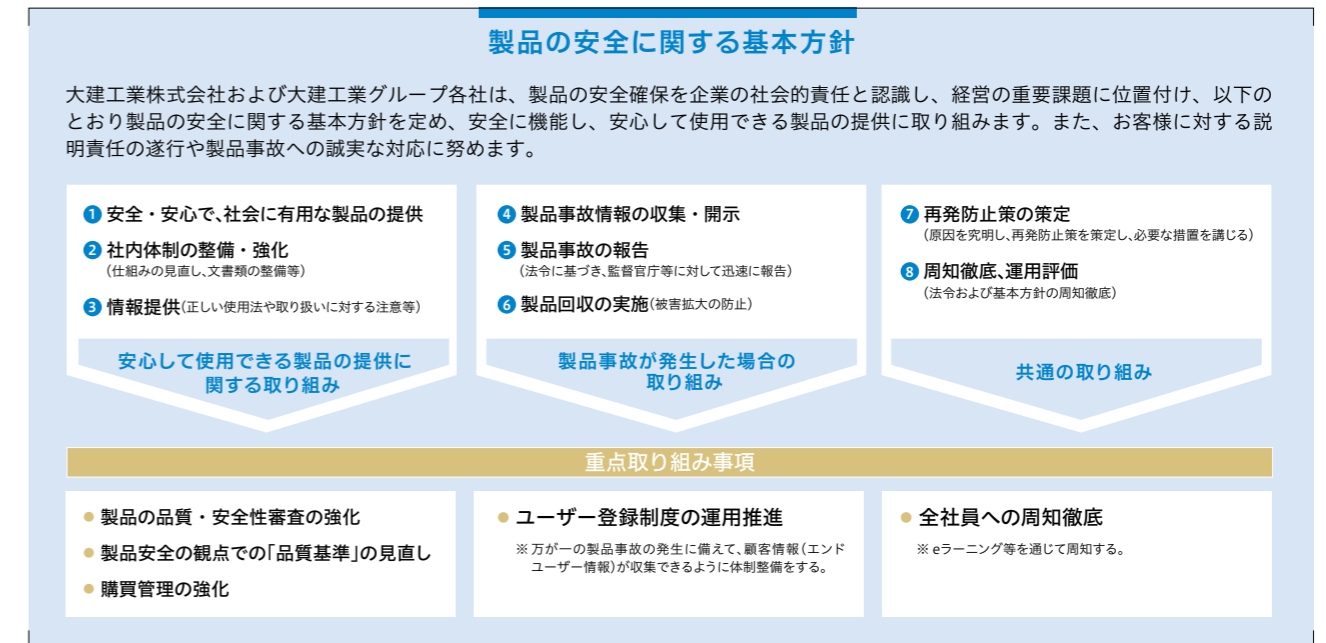
大建工業グループでは、調達方針・CSR調達基準に基づき、2015年度から調達先を対象としたCSR調査を継続的に実施しています。2020年度は、調達先389社(前年384社)を対象に調査を実施し、全調達先から回答を入手しました。調査結果は調達先にもフィードバックし、評価点が継続的に低い企業に対しては、是正・改善を働きかけ、調達先と一体となってCSR調達を推進していきます。



## 品質管理体制強化

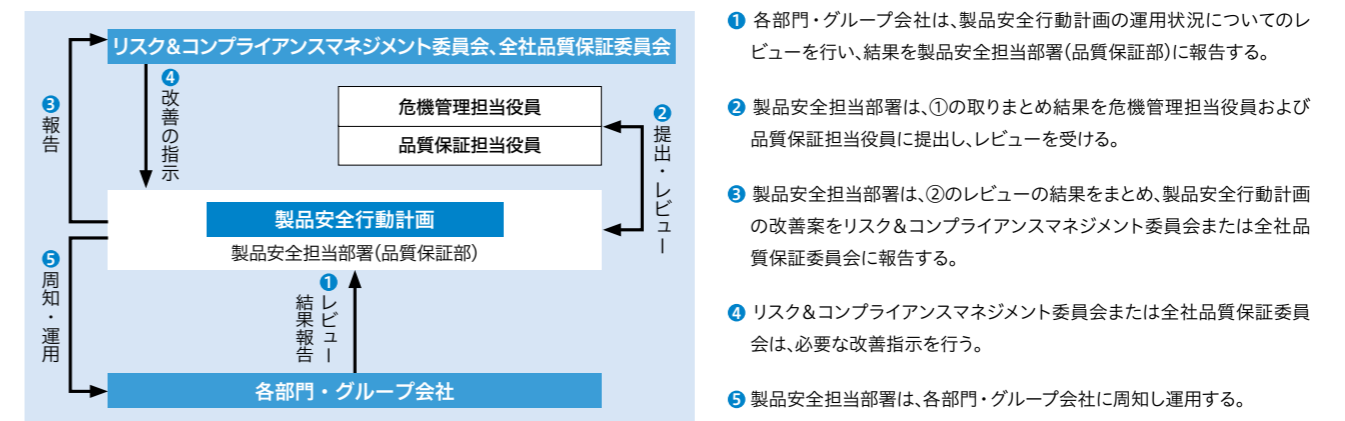
### 製品安全の取り組み

大建工業グループは、製品の安全性を確保するための取り組みをグループ全社で徹底するため、「製品の安全に関する基本方針」を定め、お客様が安心して使用できる製品の提供に取り組んでいます。



### 製品安全の推進体制

大建工業グループは、安全性・信頼性の高い製品とサービスを提供し続けていくため、製品安全担当部署を通じて、各部門にて「製品安全行動計画」に基づく活動状況を毎年レビューし、リスク&コンプライアンスマネジメント委員会、全社品質保証委員会にて、「製品安全行動計画」の見直し・改善を各部門に指示する体制を整備しています。



### 2020年度に発生した「掘りこたつユニット」における製品事故について

2021年3月、信越地方で2012年12月に販売した当社製品の「掘りこたつユニット 座卓シリーズ伝統和座卓」において、こたつヒーターのコントローラー部が溶け、周辺を焼損する火災(焦げ)が発生しました。本件は、消費生活用製品安全法に基づく重大製品事故に該当するため、消費者庁への報告を行いました。当社での調査はもとより、独立行政法人製品評価技術基盤機構(NITE)の調査にも全面的に協力し、原因の究明を行っています。今後も情報開示等の適切な対応を進めてまいります。