

ESG 目標

2022年度より、これまでの中期 ESG 計画を中期経営計画と一体化した上で、ESG 視点で取り組むべき重要テーマと目標値を ESG 目標として設定しました。

ESG目標(2022～2025年度)			
分野	テーマ	目標 (2025年度)	
E 環境	廃棄物のリサイクル利用、有価物化の推進	廃棄物の最終埋立処分量(国内外グループ生産拠点)	15%削減 (2021年度比)
	温室効果ガス排出削減 ^{※1}	温室効果ガス 国内外総排出量 (Scope1+2) 温室効果ガス 国内外総排出量 (Scope3)	10%削減(2021年度比) 6%削減(2021年度比)
	再生可能エネルギーの利用促進	再生可能エネルギー利用率	国内:50%以上 海外:40%以上
	木材利用による炭素貯蔵量拡大	木質素材事業による炭素貯蔵量 (MDF、インシュレーションボード)	1,100千t-CO ₂ /年
	生物多様性に配慮した木材調達の推進	床基材におけるラワン材の利用率	50%削減 (2021年度比)
	化学物質の適正管理・削減	PRTR法対象物質排出量・移動量	70%削減 (2021年度比)
	水資源の有効利用促進	水資源の投入量(国内外グループ生産拠点)	4%削減 (2021年度比)
	化石燃料由来のプラスチック使用量削減	プラスチック容器包装の使用量	4%削減 (2021年度比)
	環境リスクマネジメント強化	国内外の環境事故・違反件数(行政指導や罰金を伴うもの)	0件
	品質管理体制強化 ^{※1}	新たな開発製品での設計起因事故件数 製造・製品監査の実施カバー率 製品安全・品質向上教育実施率	0件 100% 100%
S 社会	CSR調達の推進	CSR調査の実施率	100%
	公正な競争・取引の徹底	独禁法・下請法重大違反 部門別・職種別啓蒙活動の計画開催	0件 年20回
	ダイバーシティ推進 ^{※1}	ダイバーシティ総合指数 3rd Stage ^{※2} 女性正社員採用比率(新卒全国コース) 正社員女性比率 男性育児休業取得率(3カ年平均) 管理職女性比率 介護セミナー受講率 ダイバーシティ研修受講率(管理職) 障がい者雇用率達成度 年齢別人員構成(世代別差)	+30pt(2021年度比) 50% 20% 50% 2% 年90% 100% 100% 10pt差以内
	健康経営の推進	健康増進手当受給率 健康得点(運動・休養・栄養) プレゼンティーズム損失割合	80% 20点 25%
	働き方改革の推進 ^{※1}	総労働時間削減率 年次有給休暇取得率 従業員満足度 ^{※3}	3%(2021年度比) 70% 60pt
	人財育成の強化	3年以内離職率 若手社員キャリアプラン研修受講率 重点市場強化プログラム受講率 マネジメント層養成研修プログラム受講率	15%以内 100% 50% 80%
	労働安全衛生の強化	重大災害 工場相互安全診断実施率	0件 100%
	人権推進活動	人権啓蒙研修受講率 管理職ハラスメント研修受講率	100% 100%
	地域連携の社会貢献活動	地域連携企画の計画開催(各グループ生産拠点)	年1回
	ガバナンス強化	役員女性比率(取締役) グループ企業理念浸透度 ^{※4}	10%以上 60点以上
G ガバナンス	ステークホルダーとの対話充実	顧客・取引先とのエンゲージメントを図る指標と手法の確立及び目標設定 顧客による当社理念・活動への共感度 調達先向け方針説明会の開催	2022年度実施 90% 年1回
	コンプライアンスの徹底 ^{※1}	重大コンプライアンス違反 コンプライアンス意識度 ^{※5}	0件 +5pt(2021年度比)

2023年度 進捗状況

2023年度実績
21.2%削減 土壌改良への利用等マテリアルリサイクルを推進し削減
15.8%削減 省エネ活動および生産性向上などにより削減 16.1%削減 生産拠点の合理化により削減
国内:50% 海外:36%
672.1千t-CO ₂ /年
8.9%増加
7.0%削減 グループ会社が新規に加入したため増加
5.1%削減
2.2%削減 軽量化の推進により削減
1件 海外工場にて製品原料が河川へ一部流出
0件 100% 100% 新入社員への研修、全社員への情報発信
調査票改訂中のため調査未実施
0件 25回 コンプライアンス行動規範などの研修
+25.9pt 48.5% 21% 60% 法改正や制度の拡大により取得率が向上 2% 64% 80% 104% 3.2pt差
75.3% 16.2点 ウォーキングイベント、睡眠セミナーの実施 28.8%
2.0% 70.7% 57.4pt 組織ごとの目標設定や、研修の新規実施
11.6% 入社3年目までのフォロー研修の継続実施 100% 55% 81%
0件 国内:100% 海外:50% 診断フォーマットの作成、安全診断の再開
100% 100%
国内外19拠点のうち17拠点で計93回開催
11.1% 61点
87% 1回開催
0件 +1.32pt 研修の継続実施

人権への取り組み

大建工業グループでは2019年に「DAIKEN 人権方針」を策定し人権尊重への取り組みを進めてきました。2022年9月に経済産業省が「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を公表したことを踏まえ、人権方針の改定や人権デュー・デリジェンスなどの取り組みの見直しと強化を進めています。



調達先に対しては、サステナビリティの観点から調達先に求める事項を定めた「CSR 調達基準」に、「公正な取引」や「環境」の項目に加えて「人権」や「労働」等の要素を盛り込んでいます。本基準に基づき調達先と共有・連携し、サプライチェーン全体での人権尊重を目指して取り組んでいます。

- DAIKEN CSR調達基準
- 1 | 人権の尊重
 - 2 | 法令等の遵守
 - 3 | 労働
 - 4 | 公正な取引
 - 5 | 品質・安全性
 - 6 | 環境
 - 7 | ガバナンス
 - 8 | 情報の管理
 - 9 | サプライチェーン
 - 10 | 社会との共生

取り組み事例

お取引先様交流会での情報提供

お取引先様との関係性の強化を目的として、国内事業を対象に「お取引先様交流会」を開催し、当社グループの経営方針や環境に関する考え方をご説明しています。2024年度には人権に関する情報提供を行いました。



パートナーシップ構築宣言に参画

内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることを通じて、新たなパートナーシップを構築することを目的とした【パートナーシップ構築宣言】を策定・登録しています。



※1: 中期経営計画における非財務の経営目標に設定
※2: 女性管理職比率などダイバーシティ関連項目を指数化した当社独自指標。2022年度からは「ダイバーシティ総合指数 3rd Stage」とし、算出方法に係る項目を見直し再設定
※3: 従業員のやりがい、職場の働きやすさなどを評価軸とした調査に基づく当社独自指標
※4: グループ企業理念に関する従業員の理解・共有・実践を指数化した当社独自指標
※5: 法令遵守・倫理観・体制・風土等の視点で従業員のコンプライアンス意識度を測る当社独自指標