

# 大東建託株式会社 第3回 ESG 説明会

## 質疑応答

日時：2022年12月6日(火) 16:00~17:15

対応者：代表取締役 社長	小林 克満
技術開発部長	加藤 富美夫
ダイバーシティ推進部長	湯目 由佳理
経営企画室長	塩見 洋志
人事部 次長	佐藤 研二
総務部長	伊藤 直樹

---

### 【質問 1】

- ・CO2排出量削減に向けて、新規目標を検討しているとのことであるが、Scope3 の達成に向けた課題について、教えてください。
- ・カーボンクレジット(J-クレジット)の取り組みの定量的なメリットがあれば、教えてください。また、全体のCO2排出量に対してカーボンクレジットでどの程度カバーできるのでしょうか。

### 【回答 1】(回答者:技術開発部長 加藤 富美夫)

- ・Scope3 はサプライチェーンにおける排出になりますが、主に、販売した商品の使用時における排出量、つまり入居者様が建物に入居時のCO2排出量が多くを占めます。当社は、省エネ性能が優れた建物の供給と同時にZEHの標準化を進めています。ZEHは、入居者様が使用するエネルギーと、太陽光発電によって創出するエネルギー収支がゼロとなる計算ですので、ZEH の供給割合が増えると、Scope3 の排出量も大きく削減できる見込みです。
- ・当社が認定を取得したカーボンクレジットは、販売したZEH賃貸住宅によって削減されたCO2排出量をクレジット化しています。また、J-クレジット認定の際には、CO2削減量の証明のため、BELS(建築物省エネルギー性能表示制度)の取得が求められますが、当社のZEHはすべてBELS認定を受けており、根拠に基づいた認定取得が可能となりました。今後、ZEH賃貸住宅の販売をさらに増やしていくことで、削減できるCO2排出量も増え、カーボンクレジットも増やしていくことができると考えています。それにより、今後さらに様々なイベント等におけるオフセットの実施が可能となっていくと考えます。

今回創出したカーボンクレジットは、全体のCO2排出量と比較すると、現時点では大きな割合とはなっていませんが、ZEH標準化に伴い、これから毎年積み上がっていくと想定されるため、カバーできる範囲も広がっていくと考えます。現段階での試算では 2030 年度で 12 万tの発行となる見込みであり、これは 2021 年度排出 CO2 の 2,671,339t の約4.5%となります。しかしながら、この省エネJクレジットは GHG プロトコル上のオフセットには使えないため、SBT 上の削減にはつながりませんので、自社によるボランタリーなカーボンオフセットや他企業への譲渡・販売で消費する予定です。

---

## 【質問 2】

- ・LCCM賃貸集合住宅の販売を開始したとのことであるが、現在、販売を推進しているZEHから、どのように切り替えていく予定なのか。また、オーナー様のメリットがあれば、教えてください。また、LCCM商品の販売価格は、通常のZEH商品の販売価格と比較して、どの程度のものなのでしょうか。
- ・従業員エンゲージメント調査について、他社平均と比較するとスコア、レーティングが高いとのことであるが、評価の低い点、またそれに対する改善策があれば教えてください。

## 【回答 2】(回答者:技術開発部 加藤 富美夫/人事部 佐藤 研二)

・LCCMは脱炭素住宅の最高峰として、国土交通省も含めて推進しているものであり、その資産価値の高さが、オーナー様のメリットとして挙げられます。また、LCCMには蓄電池が設置されており、災害時の非常電源としての役割など、様々な付加価値があります。また、太陽光パネルによる再生可能エネルギーの発電についても、脱炭素に大きく貢献できると考えています。同時に、入居者様にとっても、高効率・省エネルギーの設備を設置していることにより、光熱費の削減などメリットがあります。

LCCM商品の販売価格については、現在、国土交通省による助成金を使用しているため、通常のZEH-oriented 商品と同等の金額にて販売しています。助成金を抜いた実際のイニシャルコストは、戸当たりで約 75 万円高くなりますが、屋根に載せた太陽光発電の屋根借り賃料などで収益性をカバーしています。

- ・従業員エンゲージメント調査の課題について、主に4つ:①社内(部署間、上下間等)の風通し、②働き方、③経営層と現場(支店等)の共通認識、④マネジメント層の能力差、が挙げられます。それらに対する対策として、本社のマネジメント層と現場の従業員との意見交換会や、経営層と現場の認識の統合、マネジメント層の意識改善など、様々なエンゲージメント向上に向けた施策を推進しています。
-

### 【質問3】

- ・従業員エンゲージメント調査について、2021年11月実施した調査結果において、すでに他社平均より高い状態であったかと思いますが、それに対する自己分析を教えてください。また、今後、さらなるスコア向上とレーティングAを目指すとのことであるが、具体的にどのような取り組みが効果として出てくる見込みだと考えているのでしょうか。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進にあたり、具体的なKPIを定めているのでしょうか。また、女性管理職比率の向上に取り組んでいるとのことであるが、女性管理職が増えることによって、企業業績へのプラスの影響など効果を期待しているのか、どのような目的のもと取り組んでいるのか教えてください。

### 【回答3】(回答者:人事部 佐藤 研二/ダイバーシティ推進部 湯目 由佳理/社長 小林 克満)

- ・従業員エンゲージメント調査は、前身の従業員満足度調査では測れない指標を測るために切り替えた経緯があります。会社の業績とエンゲージメントスコアは相関関係にあることから、当社の企業規模を踏まえると、他社平均より高いであろう予想のもと調査を開始しています。今後の取り組みについては、現在11月に実施した第3回目の調査結果を集計中のため、その結果も踏まえ、対策の方向性を検討したと考えています。

従業員エンゲージメント調査を実施した結果、職種や支店単位でのばらつきなど、今までの従業員満足度調査で測りきれなかった課題が見えてきました。まだ調査が始まったばかりであるため、これから段階的に、スコアの変遷も追いながら、効果的な対策を検討していく必要があると考えています。

- ・ダイバーシティ&インクルージョンのKPIについては、残業時間や有給取得率、女性管理職比率など、細かく設定をして進捗を追っています。10年程前から、長時間労働の是正など働き方の改革や、福利厚生制度の充実など、働きやすさの向上に向けた取り組みを進めてきた結果、就労継続年数が少しずつ伸びてきています。また昨今は、次のステップとして、多様な人材の活躍により経営成果の向上を目指しており、女性のみならず男性従業員も含めた、働きやすさ、働きがいの追求を進めています。女性管理職比率の向上・定着は、組織風土の改革が大前提であると考えています。女性管理職が増えることで、意思決定の場に女性の意見を反映しやすくなるなど、風通しの良い職場環境の構築が可能となると考えています。

以前は、工事や設計の職種は、男性比率が多く割合を占めていました。しかし近年少しずつではありますが、特に設計職において、女性比率が上がってきています。また建築営業職も多くの女性が活躍しており、今後さらに女性従業員を増やし、グループ全体で女性の力をさらに活かしていける職場を目指しています。その中から、管理職登用を目指す人材を発掘して育成していくことが、これからの企業経営において、必要不可欠であると考えています。

-----

#### 【質問4】

- ・防災配慮型賃貸住宅「niimo(ニーモ)」を提供されていますが、設計面等での目指す方向性と、それに対する課題について教えてください。想定外の災害に対する対策としては、何を基準に検討されていますでしょうか。
- ・防災士の資格を持つ従業員が防災講座を行っているとのことですが、現時点で防災士の資格を持つ従業員の人数と、その資格取得のためのサポート体制について教えてください。

#### 【回答4】(回答者:技術開発部 加藤 富美夫/総務部 伊藤 直樹)

- ・防災配慮型賃貸住宅「niimo(ニーモ)」は激甚化する自然災害に対応するために、1 階はRC構造、2 階は木造 2×4構造としており、被災した際の影響度最小限とする設計となっています。主に想定している災害は、河川の氾濫や豪雨による水害です。建設にあたっては、その地域のハザードマップを踏まえて、その安全性、事業性を検討しています。また、設計面での方向については、水害に備えるだけなら RC 造で十分であったが、上階を木造とすることで、建設時に排出される CO2(エンボディード・カーボン)を抑制し、また、1 階の RC 造は水害が起きた場合のレジリエンス性を向上させることで、修繕時の LCA 上の環境負荷の軽減につながっています。課題としてはこれらの LCA や環境負荷軽減について、建物オーナー、入居者からの評価が受けられるような市場の醸成が必要であると考えます。
- ・防災士については、現時点で社内の資格取得者は 5 名となります。少ない印象かと思いますが、防災ビジョンを定め、ちょうど動き始めた段階であり、今後、2030 年までに 65 名まで増やしていく計画を立てています。この 65 名という人数は、地域の防災拠点「ぼ・く・ラボステーション」の 2030 年の拠点目標数と合致しています。また資格取得に向けたサポート体制としては、防災士の資格取得に対する費用は会社負担、試験日を業務扱いとするなど、従業員に負担のかからない形での資格取得支援を進めます。

---

#### 【質問5】

- ・現時点での ZEH Oriented の割合と来期以降に向けた方向性を教えてください。
- ・5 年先を考えると、LCCMやCLTなど、どのように増やしていくロードマップを描いているのでしょうか。ZEH同様に、標準化などある分岐点があると急激に増える印象ですが、どのように想定しているのでしょうか。

#### 【回答5】(回答者:技術開発部 加藤 富美夫)

- ・現時点での ZEH Oriented の割合は 18%となっています。国が掲げる 2030 年にZEH標準化を目指すという指標を踏まえ、可能な限り太陽光パネルを載せて、創エネルギーを確実行うことができるZEHを増やしていくことが大切だと考えています。

・LCCM賃貸住宅の開発にあたっては、国土交通省と連携を取りながら、屋根形状の変更なども含めて検討を重ねてきた経緯があります。今回、初めて規格商品化を達成したことで、これを実績として、国とも連携を取りながら、今期 50 棟を目指し、さらなる普及を進めていきたいと考えています。CLTについては、2021 年 10 月に「改正公共建築物等木材利用促進法」が施行されたことにより、都市の木造化を掲げ、CLT普及に向けた方向性が明示されました。今後さらに、会社全体での技術向上を進めながら、CLT普及に向けて取り組んでいきたいと考えています。

---