

「夢や将来を託すことができる企業、誇れる企業」実現への取り組み

Point

TOP MESSAGE

ライフスタイル、ライフサイクルの多様化、少子高齢化・過疎化による人口減少、気候変動による環境問題、世界情勢の激変と刻一刻と変化する外部環境の中、当社グループはサステナビリティを経営の主軸と捉え、2021年に当社グループがまず取り組むべき課題として「7つのマテリアリティ（重要課題）」を特定しました。

「7つのマテリアリティ」の達成に向け、サステナビリティ、ダイバーシティ、インテグリティ（誠実さ、公平性など）をグループ従業員の意識・行動の基盤とすること。そしてステークホルダーのみなさまに夢や将来を託され、継続して成長できる企業として、社会課題の解決に邁進しています。

さらに2023年にはパーパスとして「託すをつなぎ、未来をひらく。」を策定し、地域と共に歩んでいく企業として、この50年で培ったノウハウとリソースを最大限に活かし、事業を通じて地域の課題解決にOne Teamとなり全力で取り組みます。

企業としてサステナビリティ経営を推進し続けるためには、個を尊重し認め合い活かしていく、ダイバーシティが必要不可欠と考えています。それは、国籍・年齢・ジェンダー平等・障がいの有無・趣味趣向・性自認・性的指向・知識・経験等、互いの人格や個性を尊重し公平な機会を提供することで、個々の能力が最大限に発揮できると確信しているからです。

ダイバーシティ推進の具体的な取り組みは「個を活かす～自分らしさ～」・「つながる～タテ・ヨコ・ナメ～」・「対話・考動～理解を深めて動く～」・「Well Being～幸せ～」を主軸とし、組織のエンゲージメント力を高め、「誰もが働きやすく、働きたいのある会社」を追求していきます。従業員の成長が会社の成長であり、優秀な人材の確保（採用、就業継続）、育成が経営上の最重要課題と考え、抜本的な改革に挑戦していきます。

互いのちがいを未来への力へ変えていく、多様性こそが新たな価値やビジネス機会の創出に必要な原動力です。

木の「幹」のような強固な経営を実現し、そしていづれ豊かな「花」が咲き続けられる姿、「みんなの個性を、会社の力に。」こそ、当社ダイバーシティの目指す姿です。



大東建託株式会社 代表取締役社長執行役員
竹内 啓

大東建託関連の情報

facebook



X



“ありがとう”



TEAM DAITO



ダイバーシティ・エグイティ



両立支援制度一覧

男女対象															男性のみ		女性のみ	
	結婚	配偶者の転勤	不妊治療	妊娠	出産	育児				疾病治療	介護							
						未就学	小学校低学年	小学校高学年	中学									
働き方		遠距離異動サポート		マタニティー短時間勤務		育児短時間勤務					介護短時間勤務							
						職種転換 (女性施工管理職)					遠距離異動サポート							
	勤務地限定・フレックス・在宅勤務・短時間勤務・短縮勤務・相談窓口・カムバックパス																	
休暇・休業	結婚特別休暇	配偶者転勤休業	不妊治療休暇	マタニティー休暇	産前産後休業	子の看護等休暇					看護休暇	介護休暇						
			不妊治療休業	マタニティー休業	配偶者出産特別休暇	出生時育児休業					ケア休暇	介護休業						
	有給休暇・サポート有給休暇																	
金銭面・その他	結婚祝金		不妊治療費用補助金		出産一時金	ベビーシッター割引券					GLTD制度	介護費用補助金						
					出産手当金	子育てみらいコンシェルジュ						遠距離高齢見守りサービス						
					出産祝金								育児介護応援手当					

INDEX

働く時間	01)短時間勤務 04)深夜業・時間外労働・所定外労働の制限	02)短縮勤務	03)フレックスタイム
休暇・休業	05)年次有給休暇 08)サポート有給休暇 11)配偶者出産特別休暇 14)不妊治療休業 17)育児休業	06)アンバーサリー休暇 09)リフレッシュ休暇（勤続表彰） 12)家族休暇 15)マタニティー休業 18)出生時育児休業（産後パパ育休）	07)ボランティア休暇 10)特別休暇 13)配偶者転勤休業 16)産前・産後休業 19)介護休業
働く場所	20)勤務地限定制度	21)遠距離異動サポート	22)在宅勤務
お金	23)社宅 26)育児・介護補助金制度 29)慶弔金・補助金※社員会	24)特別住宅資金補助 27)GLTD（長期障害所得補償保険） 30)育児介護応援手当	25)自社物件入居者支援 28)リフレッシュボーナス（勤続表彰）
キャリア	31)ワークライフバランス申告 34)定年原則65歳	32)職種転換（女性施工管理職） 35)通信教育	33)カムバックパス制度
資産形成	36)金融経済教育 39)職場NISA	37)選択型DC 確定拠出年金 40)従業員持株会	38)財形貯蓄 41)野村WEBローン
その他	42)ベネフィット・ステーション 45)子育てみらいコンシェルジュ 48)遠距離高齢見守りサービス 51)ベビーシッター割引券	43)団体保険（団体扱い保険） 46)保活のミカタ 49)ファミリーシップ 52)育ママ・育パパ応援BOOK	44)休業者に対するスマートフォン貸与 47)相談窓口 50)ビジネスネーム

1. 働く時間

01) 短時間勤務

一定の事情により7.5時間の所定労働時間での勤務が困難な場合、6・6.5・7時間の3パターンから勤務時間を選択できる制度。

対象	適用範囲	期間
マタニティー	妊娠中の女性	妊娠中
育児	中学校卒業までの子と同居し、養育する者	中学校卒業まで
介護	要介護状態にある家族を有する者	1年更新・最大5年

02) 短縮勤務

一定の事情により、所定就業時間や所定就業日勤務が困難な場合、一定の範囲内で就業時間の短縮や欠勤が認められる制度。適用範囲は、不妊治療・マタニティー・育児・介護・傷病・通院・家庭の事情。産育休からのならし勤務にも対応。

適用範囲	不妊治療・マタニティー・育児 介護・傷病・通院・家庭の事情
大東建託	以下範囲内で個別に設定 就業時間 / 日 3～7.5時間 就業日数 / 週 3～5日

03) フレックスタイム

フレックスタイム制度は社員が自身の生活環境に応じて、出退勤の時刻を柔軟に決められる制度。社員が自律的に時間を配分し、主体的・効率的に業務を進めることが可能となるとともに、時間を有効活用することで生活との両立も図れる。



04) 深夜業・時間外労働・所定外労働の制限

未就学児を養育、もしくは要介護状態にある家族がいる従業員を対象に、労働を制限して働くことのできる制度。

項目	制限範囲	取得可能期間
深夜業	午後10時～午前5時の就業を免除	1ヶ月以上6ヶ月以内
時間外労働	残業時間を1ヶ月24時間以内かつ1年150時間以内	1ヶ月以上1年以内
所定外労働	就業規則や雇用契約書で定められた労働時間以内	1ヶ月以上1年以内

※分割取得不可

2. 休暇・休業

05) 年次有給休暇

充実ポイント!!

入社時すぐに付与され、毎年期初に社員は「個人別年次有給休暇取得計画表」を提出し、計画的に年次有給休暇の取得を促進。

※ 取得計画の提出日数は、各自の有給休暇付与日数の80%相当
※ 建設業 年次有給休暇取得平均 60.7%（厚生労働省・2024年就労条件総合調査）



06) アニバーサリー休暇

年次有給休暇のうち、記念日や家族の誕生日などプライベートの充実を目的に付与される制度。



07) ボランティア休暇

年次有給休暇のうち、ボランティア活動における人的支援を目的に取得できる制度。

※大東建託グループみらい基金・地域貢献活動の支援及び災害復興支援の強化として設立



08) サポート有給休暇

本来付与後2年で失効する年次有給休暇を、毎年10日を限度に最大で60日まで積み立てて従業員自身の私傷病や家族の看病・介護の際に使用することができる制度。

対象	最低取得日数
業務外の傷病	1日単位から取得可能 ※有給残日数0の場合
子の育児・看護・介護	1日単位から取得可能
家族の看護・介護	1日単位から取得可能
ボランティア ※2019年4月～	1日単位から取得可能

09) リフレッシュ休暇（勤続表彰）

充実ポイント!!

所定の勤続年数に達した従業員に対し、特別休暇（リフレッシュ休暇）を付与する制度。*勤続年数によって、付与日数は異なる。



10) 特別休暇

所定の事情が生じた場合、休暇を取得できる制度。



11) 配偶者出産特別休暇

男性社員を対象に、配偶者が出産する予定日の1ヶ月前から1歳になるまでの期間で通算7日休暇を取得できる制度。



12) 家族休暇

充実ポイント!!

様々な家庭事情に応じて利用できる特別休暇制度。仕事とライフイベントの両立支援のため導入。年5日有給、時間単位で取得可能。



13) 配偶者転勤休業

充実ポイント!!

※ 同業他社で初の試み

配偶者が遠距離の転勤となった場合、休業することができる制度。配偶者転勤休業を取得中の者に限り、兼職可能。※ 給料・賞与は無給・不支給で、社会保険は資格喪失となるが、雇用保険は資格継続。



14) 不妊治療休業

不妊治療を希望する従業員は、従業員本人または従業員のパートナーの妊娠判明までの期間最大3年の期間、休業できる制度。

15) マタニティー休業

妊娠中の女性従業員は、妊娠から産前休業開始前日(産前7週目)まで、任意の期間で休業できる制度。

16) 産前・産後休業

出産予定日の6週間前～出産後8週間後の期間休業できる制度。
双子以上の場合は、出産予定日から産前14週～産後8週まで休業可能。

17) 育児休業

入社1年以上の従業員は、誕生から3歳になる前日までの期間で最初10日間は有給、それ以降は無給で休業できる制度。男性の育児参画を目的に、5日間は取得義務化。法改正により、49期10月から出生時育児休業の取得(生後8週までに4週間取得かつ2回まで分割可能)・分割取得(原則2回まで)可能。

18) 出生時育児休業 (通称:産後パパ育休)

入社1年以上の産後休業を取得していない従業員(男性)が、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内に4週間まで休業できる制度。
分割取得(原則2回まで)可能。

19) 介護休業

要介護状態にある家族の介護をしている従業員は、対象となる家族1人につき通算して1年休業できる制度。

3. 働く場所

20) 勤務地限定制度

充実ポイント!!

給与エリア内限定では理由不問、通勤圏内限定では婚姻・結婚・妊娠・出産・育児・介護・看護・本人の心身の疾病治療などを理由として、勤務エリアを限定できる制度。

※「北海道と東北」、「九州と沖縄」は同一エリアとみなす。

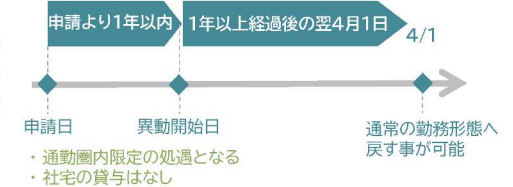
※限定の理由が解消(解決)された場合は、申請により解除が必要。

	異動可能範囲
ホーム近隣限定	①ホーム拠点 ②サブホーム拠点 ③ホーム住所から1時間30分以内で通勤可能な事業所
給与エリア内限定	ホーム拠点を基点とした地域別基本給のエリア内の事業所

21) 遠距離異動サポート

充実ポイント!!

遠距離に居住する介護対象者を主として介護、もしくは遠隔地に転勤となった配偶者をもつ社員に対し、1年以内に本人の希望する支店もしくは近隣支店において受入要員枠があった場合のみ優先的に異動を行う制度。



22) 在宅勤務

従業員の自宅や、その他自宅に準ずる場所において、業務を行うことができる制度。



4. お金

23) 社宅

人事異動に伴い、会社が必要だと認めた社員とその家族に社宅を貸与する制度。
会社が負担する家賃の上限は地域によって異なる。

	A地域	B地域	C地域	D地域	E地域	F地域	G地域	H地域	I地域	J地域	K地域
シングル	95,000	90,000	85,000	80,000	75,000	70,000	65,000	60,000	55,000	50,000	45,000
カップル	130,000	122,000	114,000	106,000	98,000	90,000	82,000	74,000	66,000	58,000	50,000
ファミリー	155,000	145,000	135,000	125,000	115,000	105,000	95,000	85,000	75,000	65,000	55,000



24) 特別住宅資金補助

社宅貸与の社員が、転勤先で新たに家やマンションを購入する場合、住宅購入の前に入居していた社宅の会社負担家賃限度額の60%を、住宅手当てとして5年間に限り資金補助を受けることができる制度。

- ①転勤により、現在社宅入居者
②転勤した先で新たに住居(家もしくはマンション)を購入予定者
※自己名義の持ち家を所有している場合は対象外



25) 自社物件入居者支援

社員(社宅貸与者除く)が自社物件に入居する場合、支援を受けることができる制度。

- ①仲介手数料免除
②入居一時金10万円
③毎月1万円支給
(独身及び単身赴任2年間・家族帯同3年間)



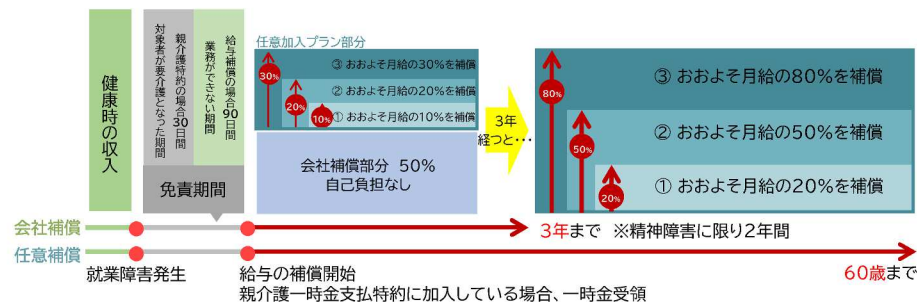
26) 育児・介護補助金制度

社内慶弔金制度とは別にベネフィットステーション内サービスによる、育児・介護に関する費用を一部補助する制度。



27) GLTD(長期障害所得補償保険)

事故や病気で長期間会社を休むことになり、働けなくなった時の給与を補償する制度。社員全員が対象となる会社補償と、社員が任意に補償内容を増額する任意加入プランと、さらに両親が所定の要介護状態になった場合に保険金が支払われる親介護一時金支払特約の任意加入プランもある。



28) リフレッシュボーナス(勤続表彰)

充実ポイント!!

所定の勤続年数に達した従業員に対し、特別賞与(リフレッシュボーナス)を支給する制度。

*勤続年数によって、支給金額は異なる。

29) 慶弔金・補助金 ※社員会

所定の事情が発生した場合、社員会より慶弔金が支払われる制度。

*社員会とは、社員が相互に援助し合う体制を構築し、生活及び福祉の向上に寄与することを目的に毎月会費500円を給与天引きしている。



※その他、傷病・入院見舞金、本人・家族死亡弔慰金の支払もあり。

30) 育児介護応援手当

充実ポイント!!

産前産後・育児・介護休業を取得する従業員の心理的負担の軽減やサポートする従業員のモチベーション向上を目的に産前産後・育児・介護休業を取得する従業員と同じ課またはチームの従業員へ手当を支給する制度。

5. キャリア

31) ワークライフバランス申告

充実ポイント!!

仕事と生活の充実化に向けて、自身の状況を上司・会社に伝える制度。※全社員を対象とした自己申告制度の中の1項目に記載。

32) 職種転換(女性施工管理職)

女性施工管理職が産休・育休復職後に希望の職種へ一定期間職種転換できる制度。

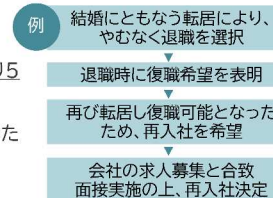
対象	期間	異動先
女性 施工管理職	復職～小学校 低学年(8歳)まで	工事課(事務) 設計課(要 二級建築士) 積算課



33) カムバックパス制度

一定の事情によりやむを得ず退職する場合、退職する前に申請し、退職日より5年以内であれば復帰可能となった時点で、優先的に再入社を認める制度。これまでの適用範囲は結婚・出産・育児・介護を理由とする場合に限定していたが、配偶者の転勤も追加。

※会社の求人募集があることが前提。退職時の職種による再入社。



34) 65歳定年制度(選択制)

法定雇用義務年齢にかかわらず、定年年齢を60歳～65歳の間で自身が選択する制度。

35) 通信教育

自己啓発の一環として様々な通信教育を受講でき、修了者には受講料の半額を補助する制度。

※最大補助割合の100%の講座においては、資格合格時に残りの半額も補助。



6. 資産形成

36) 金融経済教育

幅広い金融知識を動画で学ぶことができる制度。

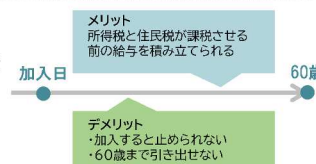
※外部契約のファイナンシャル・プランナーと無料で個別面談が可能。(推奨動画視聴完了後)

※プログラムの例: ライフプランニング、資産運用、確定拠出年金、持株会、生命保険、ふるさと納税など

37) 選択型DC 確定拠出年金

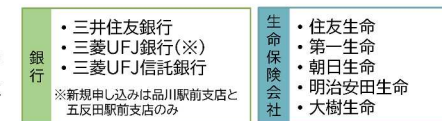
確定拠出年金法に基づく当社の制度で、各々の選択に基づいて毎月掛金を拠出し、自己の責任で運用し60歳以降に、年金・一時金で受け取れる制度。

※厚生年金・健康保険等の社会保険料が下がる場合があるが、厚生年金・傷病手当金等各種社会保険の給付が下がる可能性もある。



38) 財形貯蓄

毎月の給与より希望金額(支給給与範囲内・1,000円単位)を控除し、積み立てることができる制度。取り扱い会社によっても商品の特徴が変化。



39) 職場NISA

株式や投資信託から得られる利益に税金がかからなくなる制度。給与天引きなどによりNISA口座への拠出が可能。

40) 従業員持株会

株式を買うために必要な証券会社などの処理を持株会が代行し、事務代行手数料を会社が負担する制度。毎月1,000(1口)から加入でき、少額で株式を所有できるほか、毎年4月に奨励金(前年の総拠出額5%)が会社から支給。

41) 野村WEBローン

証券口座に保有している自己保有株を担保に、借り入れができる制度。保有株を売却せずに資金調達が可能。

7. その他

42) 福利厚生サービス ベネフィット・ステーション

株式会社ベネフィット・ワンが提供する福利厚生サービスで、一般料金より安い会員特別料金でサービスを利用することができる制度。加入した社員とその家族(最大2親等)が、様々なアイテムの中から好きなメニューを利用可能。

43) 団体保険(団体扱い保険)

福利厚生として大口団体割引保険料が適用され、給与控除で保険料の支払いが可能。生命保険以外にも自動車保険・ペット保険などの損害保険も取り扱いあり。

提携企業

生命保険

・住友生命
・第一生命
・朝日生命
・明治安田生命
・大樹生命
・三井住友海上あいおい生命

損害保険

・三井住友海上
・アニコム損保
・ソニー損保
・楽天損保
・あいおいニッセイ同和

44) 休業取得者に対するスマートフォンの貸与

休業中の従業員(希望者)を対象に、社内情報の共有を目的にスマートフォンを貸与。



45) 子育てみらいコンシェルジュ(旧:えんマッチ)

各地の企業主導型保育園の空き状況等をサイトから手軽に確認・申込ができ、企業従業員以外の一般利用者に比べ、優先的に保育園に入園させることが可能。その他にも仕事・育児の両立支援に関わる情報を確認できたり、子どもの病気について相談することが可能。

46) 保活のミカタ

保活をはじめの方へ、効率的な保活が進められるよう役立つ情報を提供。

※保活の基本情報が掲載された「はじめての保活応援シート」の共有、時期に合わせた「保活通信」の配信。

47) 相談窓口の設置(社内・社外)

仕事と介護の両立に関する問い合わせ先を設置。会社の制度や利用方法の内容などを相談できる社内窓口と、地域における介護相談の最初の窓口となる社外窓口となる機関を開示。



48) 遠距離高齢みまもりサービス

充実ポイント!!

遠隔地に住む高齢の両親について、万が一何かあった際の緊急通報・健康相談・火災やガス監視・ライフリズム監視など、安心した暮らしを見守るサービス。

49) ファミリーシップ

充実ポイント!!

同性パートナー及び事実婚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と子を含め社内上“家族”とみなし、各福利厚生制度の適用を認める。
※適用制度例) 慶弔休暇、育児・介護支援、単身赴任手当 e.t.c



50) ビジネスネーム

仕事上のみ戸籍以外の名前の使用を認める。

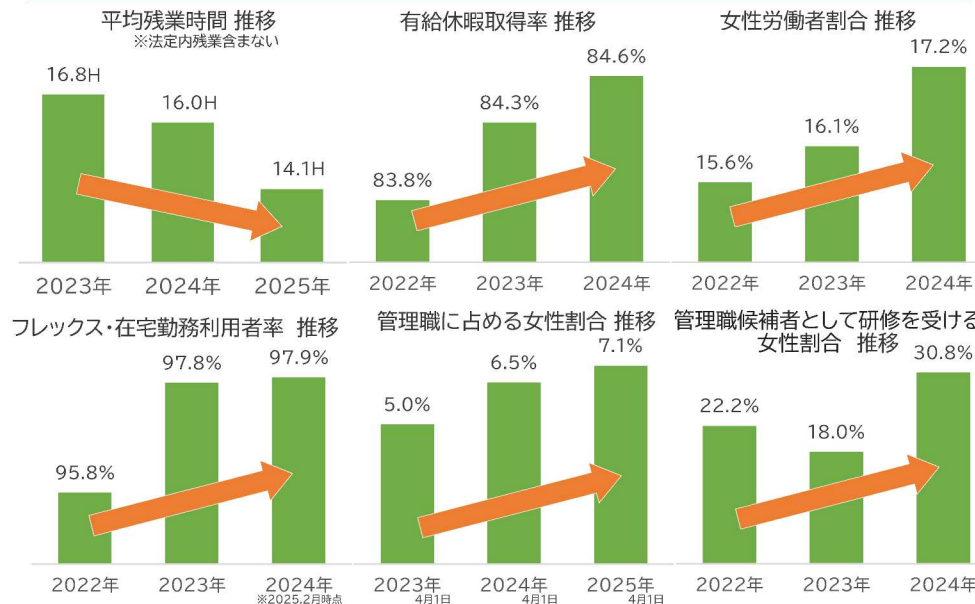
51) ベビーシッター割引券

子育て支援、仕事・子育て両立支援として、ベビーシッター派遣事業を利用する際にかかる料金の一部を補助。

52) 育ママ・育パパ応援BOOK

産育休前にやることや休業中のお役立ち情報、保活や両立についての情報、各種制度をまとめた冊子を公開。

実績 (2025.3月時点)



トピックス

なでしこ銘柄
Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業



D&Iアワード

D&Iへの取り組みにより
大賞受賞・最高位に認定



ハタラクエール

福利厚生が優れた企業として認定



プライド指標

LGBTQへの取り組み
によりゴールドを認定



健康経営優良法人

2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大東建託人選
ホワイト500

トモニ

介護との両立を支援する
企業として認定



その他の受賞

左:ウーマンエンパワーワード
右:WE CHANGE AWARDS



男性の育児休業

男性は5日の育休取得を義務化し、
現在取得率が100%を達成。



持株会加入率

企業の成長を株式価値の
向上として社員に還元。

91.9%

※上場企業加入率平均 37.8%(2024年3月)
※本社・支店含む(2025年3月)

障がい者の活躍促進

障がい者雇用を目的に、
大東コーポレートサービス㈱を設立。

2.97%

※グループ全体の雇用率(2025年2月)
※法定雇用率2.5%(2025年4月)