

第三者意見

本意見は、企業の社会的責任(CSR)の確立・普及・推進を目的に設立された日本CSR推進協会の近畿支部の会員弁護士(富山聡子、角石紗恵子、有岡一大)が、日本弁護士連合会の「企業の社会的責任(CSR)ガイドライン」をはじめとする企業活動に関する各種ガイダンス文書等に基づき、独立・公正な立場から、SDGs・ESGへの取り組み、ビジネスと人権の調和、人的資本経営戦略、コーポレート・ガバナンス、資本政策の分野における近時の動向等を踏まえて、ダイダンの「統合報告書2024」(以下「本報告書」といいます)の内容について評価し、表明するものです。

評価にあたっては、本報告書の内容を確認・検討した上で、内容についての質問への回答と必要と考える資料の開示を求め、それを踏まえて関係者へのヒアリングを実施し、その結果を担当弁護士間で共有し、意見交換し、検討をしました。

意見の詳細は、以下のとおりですが、本報告書は、「空間価値創造」をキーワードに、「人づくり」を企業成長の基礎とするという明確なトップメッセージのもと、121年にわたるダイダンの取り組みの歴史を踏まえ、新たな価値創造のプロセスの策定と実践・推進、ダイダンの実情に応じたマテリアリティの設定と取り組み、財務戦略等を、読みやすい説明文とデータ・図表・写真等を活用して、具体的に記載するとともに、企業統治、人権デュー・ディリジェンス推進、人権に配慮した「働き方改革」等の分野についても、その体制・具体的取り組みが紹介されています。また、社外取締役の評価・意見をインタビュー形式で取り入れ、より分かりやすく、財務・非財務の双方の分野において充実した内容となっています。

このようなことから、本報告書は、その構成・内容において、高く評価できるものといえます。



弁護士・ニューヨーク州弁護士
元日本弁護士連合会副会長、
元大阪弁護士会会長、
日本CSR推進協会理事近畿支部長
小原 正敏

環境保全に対する取り組み

環境分野に関して、ダイダンでは、新中期経営計画においても、マテリアリティマップの筆頭に「カーボンニュートラルへの貢献」さらに4点目に「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」が据えられています。これらマテリアリティは、トップメッセージでも触れられていることから、ダイダンの環境問題に対する強い意識が認められ、評価できます。

上記マテリアリティマップに沿って、ダイダンでは、ZEB(エネルギー収支をゼロにした建物)の開発・普及や、AIを用いた技術(電力マネジメントシステム)の開発が行われていることから、実効性も十分に認められ、高く評価できます。もっとも、上記技術は、従来の設備と比較して高額ということもあり、十分な普及の努力が求められます。次年度以降も同技術の普及のため、取り組みを粘り強く継続いただくことを期待します。

また、環境分野への貢献には協力会社・サプライヤーとの連携も必要不可欠であるところ、ヒアリングでは、前年度までのCSR調達への賛同書だけでなく、今後は対話強化に注力されると伺っております。協力会社・サプライヤーと連携して、一層の温室効果ガス排出量削減に効果的な活動を行っていくことを期待します。

さらに、前年度話題となっていたスマートエネルギー分野に関する大学との共同研究や、「ダイダンの森」整備活動についても、前年度から引き続き継続的に取り組みを行っていることが記載されています。特に「ダイダンの森」整備活動については、今年度の実績と比較して高い目標を掲げられており、ヒアリングで確認したところ、目標達成は十分に可能とのことでした。「ダイダンの森」整備活動は、環境問題だけでなく、地域社会や社員の環境問題の意識にも大きな影響を与えることから、この取り組みは高く評価でき、これ

まで同様に活発な活動を求めます。

最後に、マテリアリティマップのトップに位置づけられている「カーボンニュートラルへの貢献」についての指摘です。今年度、Scope1+2の温室効果ガス排出量削減に関しては、2019年度と比較して、24.1%の削減となる一方で、Scope3の排出量は基準年である2019年度の排出量をわずかながら上回りました。Scope3(特にCategory11)の排出量削減は、施主や建設設計者をはじめとする関係者との調整や、その計算方法から、ダイダンのみの努力で達成できない事柄でもありますが、全体に占める割合の大きさから各ステークホルダーも関心を持たれている事項といえます。ヒアリングによれば、ダイダンにおいては、定期的なサステナビリティ委員会の開催に加えて、第三者からの評価を定期的に受けるなど、具体的に対応を検討されているとの回答をいただいております。さらに長期的な目標についても達成できますよう、継続的な取り組みを期待します。

ワークライフバランス・社員の労働環境に対する取り組み

長時間労働是正に関して、これまでその適用が猶予されていた時間外労働の上限規制が2024年度から建設業においても適用されることになりました。以前より始動していた「SMILE 2024 Project」の真価がまさに問われるこの状況において、引き続き具体的な活動により長時間労働是正に向けた活動が推進されていることは高く評価することができます。長時間労働を是正するためには、社内の要因だけでなく社外の要因にも目を向けて対応しなければなりません。この点、例えば、現場サポート部の拡大は現場サイドの負担を軽減させるという点で社内の要因に目

を向けた対応策であり、また、客先に対して働き方改革関連法の遵守を要請することはまさに社外の要因に対する有効な対応策の一つです。引き続き、本プロジェクトを推進していくことによって、長時間労働の是正がさらに進むことを期待しています。

社員の労働環境については、新たに給与水準の見直しを実施されております。昨今の物価上昇による家計への影響に鑑みると、社員が安心かつ安全に働ける環境づくりとの観点からは、労働条件の中核である賃金の引き上げは必要不可欠といっても過言ではありません。この点、2024年度に定期昇給を含め平均5%程度の賃上げを実施しているほか、2025年度、2026年度にも継続的なベースアップを予定していること、また、現場手当、公的資格取得手当等の各種手当や新卒初任給を引き上げていることは非常に高く評価できます。今後も引き続き賃上げを実施することによって、より良い労働環境づくりを実現できるとともに、人材の確保や社員のモチベーション向上といった効果も大きく期待できるものと考えられます。

本年度はマテリアリティおよびKPIが更新され、マテリアリティ「働きがいのある職場環境の実現」において「健康経営優良法人 ホホワイト500取得」や「係長級(課長代理)にある者に占める女性労働者の割合」などのKPIが新たに設定されました。マテリアリティ「働きがいのある職場環境の実現」は「当社にとっての重要度」および「ステークホルダーへの影響度」の両軸において非常に高く評価されており、最も重要なマテリアリティの一つと評価することが可能です。今後のKPIの目標達成に向けて、積極的な取り組みを期待します。

コーポレート・ガバナンスおよびコンプライアンスに対する取り組み

2024年度は、マテリアリティの一つとして、「コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化」を掲げ、汚職・贈収賄の防止、コンプライアンス教育の徹底、政策保有株式の縮減の各観点からのKPIを設定し、取り組まれています。ESG関連リスクへの対応の観点からも重要な、公正な取引の確保、腐敗防止のための取り組み等や、コンプライアンス意識の向上について、具体的目標を掲げることで、実効性をもって推進されることが期待できます。さらにコーポレート・ガバナンスを深化させ、長期的かつ持続的に企業価値を高めるための基盤を強固なものとするため、さまざまな観点からのKPIの設定も考えられるところです。

社外取締役のインタビューによれば、経済、社会環境の複雑化、経営課題の大きな変化に取締役会としても対応し、最適な意思決定を図るべく絶えず改善していく必要があると認識しており、それを受け、従前取締役会メンバーに対するアンケート方式で実施していた取締役会の実効性評価について、第三者の外部評価も入れた評価方法の検討も必要であると指摘されているところ、これを受けて社内検討を進めているということです。また、評価により把握した課題への対応として、より重要経営課題についての議論・決議に集中するため、業務執行者への権限移譲を進めるなどしている

ということであり、今後も、取締役会の実効性評価のブラッシュアップや、評価の結果を踏まえた対応を繰り返すことで、取締役会と業務執行に関わる経営陣の役割分担を明確にし、それぞれの役割を実効性をもって果たしていただくことで、長期的かつ持続的な企業価値の実現につながるものと考えています。

取締役会の構成については、取締役、監査役、それぞれについて、属性、経歴、能力等の多様性が確保されているといえます。2024年度から社外取締役が1名増員され、社内と社外の構成比が50:50となっています。社外取締役については独立した立場から積極的に活動することが期待されること、社外取締役のインタビューによれば、各々の多面的な視点から、業務執行を行う経営陣と自由闊達な議論を行っていることが伺えます。こうした内容からすれば、取締役会においては、社外取締役が業務執行に関わる経営陣の意思決定を適切に監督しつつ、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定が可能な体制を整えていると評価できます。

なお、マテリアリティである「人材育成と業務革新による生産性向上」や「働きがいのある職場環境の実現」、中期経営計画における人材戦略をさらに強力に推進するためにも、「人材開発」分野に知見を有する取締役の登用が望まれます。

また、役員報酬に関しては、各戦略を着実に実行するためのインセンティブとして、業績連動報酬に、営業利益以外の成果やKPI、特にサステナビリティ関連指標を連動させることも検討に値すると思われれます。

サステナビリティ分野に関しては、当該分野にかかる事業戦略の立案および取り組みについて審議するサステナビリティ委員会を取締役会の下に設置し、気候変動への対応を含む事業戦略、リスクと機会に関する取り組み状況について審議し、その結果を取締役会に報告する体制を取っています。また、リスクマネジメント委員会とも相互に情報共有を行うことで、サステナビリティに関連する課題について、リスクマネジメントの一環として対応することを可能にしています。2023年度のサステナビリティ委員会は全8回開催され、その審議内容のすべてが取締役会に報告されているということであり、事業戦略とサステナビリティを統合して推進するための取り組みを着実に継続しているといえます。また、気候変動を始めとするリスクについても、同委員会において、適切に把握、評価し、対応する体制を構築しているものと評価できます。

第三者意見を受けて

小原先生をはじめ、富山先生、角石先生、有岡先生には貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございます。

先生方にご提案いただいた事項を重要な課題として受け止め、サステナブルな社会の実現に向けて、より一層貢献できるよう努力してまいります。

上席執行役員 経営企画本部長 佐々木 洋二