

第三者意見

本意見は、日本弁護士連合会が公表している「企業の社会的責任(CSR)ガイドライン」に基づき、当協会近畿支部の会員弁護士(渋谷元宏、越知覚子、毒島光志)の協力を得て、SDGs・コーポレートガバナンスの近時の進展をも踏まえて、ダイダンの取り組み内容について質問・ヒアリングを行い、その回答および提供された関連資料を検討・評価し、本報告書に対する意見を表明するものです。

本報告書では、ダイダンの事業とSDGs・コーポレートガバナンスとの関連を念頭に、取り組みを重点課題に整理し、重要な経営課題や取り組み状況については、対談形式で記載するなど、より分かり易い形式と構成を採用されており高く評価できます。また、その内容においても、以下の通り、適切なものと評価できます。



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普及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

環境に関しては、今回トップメッセージとして「脱炭素社会の実現」を強く打ち出され、これまで継続的に取り組まれてきたZEB関連工事について、これまで培われたZEB技術を深化させて「寒冷地でのZEB」を達成させ、また、新たに社長直轄のスマートビルディングソリューション室を創設されるなど、毎年新たな課題を発見し、それに向かって取り組まれる姿勢は高く評価することができます。また、昨年度から今年度にかけて「水資源の有効利用」を強く意識されており、「脱炭素社会の実現」に加え「水資源の保全」への取り組みも今後大きく期待されます。

また、環境マネジメントにおいては、昨年と比較して「主な目標または監視項目」を大きく変更されていますが、新たな項目に対応した目標値と実績をモニタリングされており、目標未達となった項目については自主的に細やかな原因分析と対策を講じられております。また、目標未達となった項目について安易に次年度の目標値を下げるのではなく、従業員に対する環境への意識を高めるべく、あえて目標値を下げずに継続した取り組みを促すなど、単なる「目標達成」ではなく、「環境保全」というゴールに向けた姿勢は高く評価できると考えます。すべての課題について目標が設定されているわけではありませんが、目標未設定の項目であっても継続的にモニタリングを実施し、課題設定の視点を定めることで目標値を設定できないかを検討する姿勢が認められ、今後期待されます。

また、社会貢献活動の一環として、今年度も各事業所での周辺の清掃活動や森林整備や植樹・花を植える活動などの取り組みが継続的に実施されており、環境保全、環境再生、環境復元への取り組みが全社的に根付いていると評価できます。

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

労働安全衛生活動のうち、労働災害事故については、件数・事故の強度率ともに残念ながら対昨年度比で増加したものの、注意・確認事項をイラスト付で説明する「作業標準シート」を多数作成して作業行動の徹底を求めたり、PDCAサイクルを回すことで危険性の除去・低減を図るための取り組みに注力したりするなど、活動内容自体は十分に評価できるものです。なお、労働災害事故の目標については、設定根拠を明確にするなど、より分かりやすくする工夫が望まれるところです。また、2019年度の目標であった長時間労働の削減については、首都圏を中心として大型案件が最盛期であったことの影響を受け、逆に長時間労働者数の割合が増加する結果となったものの、今後の予測を踏まえた技術者の増員に加え、年次休暇の計画取得や時間管理を徹底する等の過重労働防止策が具体的に講じられている点は評価できますので、今年度の目標達成が期待されます。

働き方改革については、「働き方改革実行計画」推進委員会のもとで検討テーマごとのロードマップを策定し、優先順位が高いと判断したテーマについては概ね対応実施済みである点は評価できます。なかでも、契約社員や継続雇用者に対する賃金および休暇等の

福利厚生面でのさまざまな待遇改善が実施されたことについては、今年4月に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」に定める同一労働同一賃金の考え方に沿うものであって、非常に高く評価できるものです。他方、長時間労働の是正のための施策については、「現場インターバル休暇制度」を導入されたことは評価できます。この制度を定着させるためにも、今後も就労管理システム等による取得状況の把握を継続されることが重要です。

その他、昨年度からの健康経営に関する取り組みを推進して「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」の認定を取得したことや、仕事と家庭の両立支援に関しても従前より具体的に踏み込んだ行動計画を策定したことなど、ワークライフバランスを推進する取り組みを継続・発展させている点については、十分に評価できるところです。

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

コーポレートガバナンスに関しては、社外役員メンバーで構成される独立役員会議の提案のもと、取締役会と経営審議会の機能役割につき見直しが行われ、議論内容の重複を回避し、より実質的な議論と効率的な意思決定がなされることを目指されています。ガバナンス体制について、各組織の相関性が一見複雑に図示されているものの、相互の連携と情報共有が適切になされているものと評価できます。

コンプライアンスに関しては、時勢に即したテーマをコンプライアンスニュースで周知し、そのテーマを題材とした勉強会を行う等、継続的なコンプライアンス教育の定着化がうかがわれます。また、内部通報の重要性に鑑みて、通報者のプライバシー保護に配慮するとともに、内部窓口で女性担当者を新たに配置するなど、適切な通報行為が萎縮しないよう工夫されており、法令違反・不適正行為の早期発見に努められています。

リスクマネジメントに関しても、規程の整備や管理職向けの研修実施に取り組まれるとともに、事業継続計画の有効性を高めるべく、PDCAを取り入れた「事業継続管理」として再構築されるなど、昨今の社会要請に応じた積極的な姿勢が見受けられます。

VOICE

第三者意見を受けて

「ダイダンレポート2020」に対する第三者意見として、小原先生をはじめ、渋谷先生、越知先生、毒島先生のご協力のもと、貴重なご意見をいただきましたことに厚くお礼申し上げます。

ご指摘いただいた諸課題につきましては、その解決に向けて具体的な方策を定め、改善を図ってまいります。

弊社の経営理念に掲げております「より良い地球環境の実現と社会の発展」に向けて、全社一丸となって企業活動に取り組んでまいります。

取締役執行役員 業務本部長 亀井 保男