

DAISAN CSR report 2017

DAISAN[®]
株式会社ダイサン

大阪市中央区南本町2丁目6番12号 サンマリオンNBFタワー 3階
<http://www.daisan-g.co.jp/>

株式会社ダイサン





安全・安心・感動の
サービスを提供する
決意と誇り

近隣に「礼」。 現場に「礼」。

感謝の一礼

建設現場では作業中の騒音やトラックの駐車などで近隣にご迷惑をおかけすることがあります。そのため、どの現場でも作業前に近隣へあいさつを行っていますが、当社ではそれに加え、現場にも礼を行っています。

この礼には、現場があってこそ私たちは仕事ができる、という感謝の思いと仕事への誇りがこめられており、【感謝の一礼】と呼んでいます。

【感謝の一礼】は、あるサービスマンが提起した取り組みが全社で共有され、現在では全国の施工スタッフが意思をもって行っています。始めた当初は思い思いに礼をするだけでしたが、現在ではヘルメットを左手で持ち、一列に並んで、頭をさげる角度をそろえるまでに一礼を追求しています。さらに、私たちの活動を見られたハウスメーカー様が導入されるなど活動の輪が広がっています。

INDEX

ダイサン
CSR report
2017

人のチカラ篇

| | |
|------------------|----|
| 近隣に「礼」。現場に「礼」。 | 1 |
| すべては「現場のため」に | 3 |
| すべては「顧客のため」に | 5 |
| すべては「業界のため」に | 7 |
| ① トップランナーであり続ける。 | 9 |
| ② この会社で一生懸命働く。 | 13 |
| ③ 最高品質を当たり前とする。 | 17 |
| ④ 未踏の市場に挑む。 | 21 |

組織のチカラ篇

| | |
|-----------------------|----|
| 目次 | 23 |
| 労働慣行 | 25 |
| 人権 | 27 |
| 消費者課題 | 29 |
| 公正な事業慣行 | 31 |
| コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 | 33 |
| 環境 | 35 |
| 組織統治 | 37 |

社員の所属は現在の所属と異なる場合がございます。
本資料で提供される全ての情報は、著作権法およびその他の法律により保護されています。
無断での引用や転載、複製は禁じられています。

すべては 「現場のため」に

安全・安心・感動の
サービスを提供する
決意と誇り

当社が考える“いい足場”とは、安全・安心への配慮を最優先にしたものだと考えています。足場を使用する職人が安全かつ安心して作業に集中できるもの、そして足場の組立て、解体を行う当社施工スタッフにとっても安全に作業ができるものでなければなりません。当社はものづくりを行うメーカーとして、現場ニーズに即した開発製造と品質向上への探求を行い、安全・安心を具現化した足場づくりへの圧倒的な自信を持っています。業界に先駆けISO9001を取得・導入し、品質の平均化、標準化にも尽力。建設業界を支える礎として、現場のために高品質の足場を提供し続ける決意でのぞんでいます。

作業性・耐久性を一気に革新した ビケ足場

足場作業の安全対策に加え作業効率、耐久性を高めるために、1980年に当社が開発した日本初の楔緊結(くさびぎんけつ)式の足場。緊結部分に楔方式を採用しました。部材がユニット化され、組立て、解体がハンマー1本で簡便にできるので、工期短縮やコスト削減というメリットも享受できます。【ビケ足場】には、メーカーとしての技術とこだわりが結集しています。

施工時に常に手すりを確保する ビケ足場BX工法®

足場の組立て解体作業において、施工スタッフの安全確保は最重要課題です。当社では、厚生労働省が発信した「手すり先行工法に関するガイドライン」に準拠した住宅用足場の新工法【ビケ足場BX工法®】を開発。業界に先駆け2010年以降、当社施工現場における標準工法としました。【ビケ足場BX工法®】により、施工スタッフは常に墜落防止の手すりのある状態で作業を行うことができ、安全性が飛躍的に向上します。また、屋根上へ上がる作業が減ることで屋根材の破損、汚損を軽減できるとともに、従来工法と比較して施工時の騒音を軽減するなど、メリットの高い工法です。

当社は足場部材の開発や生産を行うメーカーであり、仮設足場の提案営業、高品質の足場施工サービスを行っています。この一連の事業活動こそが他との圧倒的な差であり、お客様に期待以上のものをお届けできる品質につながると決心しています。

製品開発から施工サービスまでを行う【ワンストップサービス】は、営業、開発、施工すべてのスタッフが同じ方向を向き、品質の均一化と向上をはかります。たとえば、営業本部は部材販売を行うなかでお客様が求めているニーズを把握し、新製品や製品改良へのアクションへとつなげます。製品化する前に施工スタッフが現場で試作品を使用することで、品質効果のチェックと改良点の検証を実施。さらに、施工スタッフが日々の現場でとらえた新材のニーズは、製品開発へとフィードバックします。各部門の相互連携によって、感動をお届けするサービスを提供いたします。

足場づくりの
プロ集団としての
「施工サービス」

現場の声に
「仮設販売・営業」

強度と耐久性を誇る
「生産」

足場のパイオニア
として進化を続ける
「製品開発」

安全・安心・感動の
サービスを提供する
決意と誇り



すべては「顧客のため」に



安全・安心・感動の
サービスを提供する
決意と誇り

すべては「業界のため」に

建設業界は、現場での安全性の向上、人材不足や現場スタッフの高齢化という課題が顕著になっています。当社は建設業界の一員として意を決し、その課題解決に向けたアクションを行っています。まず、安全性の向上のために、足場施工技術の向上をかね、キャリア別の研修、厚生労働省認定の【ビケ足場施工】検定、施工スタッフ資格制度など多彩なプログラムを実施しています。人材不足や高齢化については、安全面や体力面などに配慮した労働環境の改善、年配者や女性でも作業を簡単にできるように部材の軽量化や作業手順の簡略化などに取り組んでいます。なにより足場業界の魅力を発信することでイメージ変革につなげ、多くの人材に志望してもらえるよう活動を行っています。

次世代育成

当社の新入社員には3年間の教育プログラム、新卒の施工スタッフには【CF施工研修】を実施し、次世代を担うスペシャリストへと育成します。また、施工力のさらなるスキルアップを図るため、ビギナーからマスターまで6段階の施工スタッフ資格制度を設け、レベル別の教育を行うとともにキャリアアップの具体的なビジョンを描けるようにしています。さらに、専門知識と技術を有する施工スタッフの能力認定の基準として、【ビケ足場施工】検定を実施しています。この資格は、2011年2月に仮設業界で初となる社内検定制度として厚生労働省の認定を取得しました。ビケ足場を使用する企業とともに全国で検定試験を行っており、現在の有資格者数は一級ビケ足場施工士163名、二級ビケ足場施工士1,126名、そのうち当社の有資格者数は、一級ビケ足場施工士26名、二級ビケ足場施工士298名です(2017年3月末時点)。



BSSフェア

当社の足場施工サービスは、安全性はもちろん施工プロセス、サービスを提供する施工スタッフの質など多方位にわたる品質保証の観点で、安全・安心・感動をご提供しています。これらの品質向上の仕組みを具現化したのが「ビケシステムサービス(BSS)」です。【BSSフェア】はその取り組みについてお客様にご紹介するための展示会で、毎年開催しています。2016年のテーマは「施工サービス業を極める～新3Kへのこだわり～」として、新製品をメインとした部材の展示、当社独自の様々なサービスの紹介など、【BSS】の考え方を実演を交え体験、体感いただける内容にしました。



お客様向け研修

大手ハウスメーカー様のご依頼で、新入社員研修に当社から講師を派遣しています。現場監督にとって必要となる足場や施工力の見極め、事故防止の徹底についてご紹介しています。また、お客様の外国人実習生のために海外での研修を行うなど、ご要望に応じて様々な研修を開催・実施しています。安全・安心な足場の理解を深めていただき、建設業界全体のレベルアップに貢献します。



決意と誇り①

あり続ける。 トップランナーで

安全・安心へのこだわりと感動への取り組みを繰り返し意識し、永続することで、習慣から風土へと入りつつある今。当社のスタッフは日々の仕事に全精力を傾け、高い信念を持ってお客様、お施主様への徹底したサービス提供を貫いています。足場という社会インフラを支える事業活動に誇りを持ち、業界のトップランナーとして意を決して高品質なサービスを提供します。

当社は1975年に設立し、日本ではじめて「楔」という古来の伝統技法を応用した【ビケ足場】を開発しました。さらに、設計、施工を含めた【ビケ足場】をレンタルする【ビケレンタルシステム】を展開しました。このサービスも当社が業界に先駆けて提供をはじめ、全国に30社を超える提携会社とともに拡大・普及させ、業界のレベルアップと成長に貢献してきました。現在では、【ビケレンタルシステム】に品質保証機能を付加し、足場という“モノ”を提供するだけでなく、高い施工力や安全・安心への取り組み、業界のイメージ改善をめざすマナーやエチケットの徹底など、“ヒト”によるサービスの提供を行う【ビケシステムサービス】へと進化させています。当社が追い求めるのは、安全・安心はもちろん、感動を伝えるサービスであり、建設業界における【新しい足場文化と安全文化】を創造しつづけていと考えています。安全・安心・感動をご提供するには、当社スタッフ一人ひとりが行動に責任と意識を持っていなければなりません。足場という“モノ”だけではなく“ヒト”が生み出す価値こそが商品力です。

そのために、エリアごとの課題を共有する【SC長・施工課リーダー会議】、施工技術の向上や後進の育成、事業課題の共有を目的とした【赤ヘル交流会】など横軸での連携と情報共有、意見交換を行っています。会議を通じてグループ単位での意識が芽生え、いい意味での競争意識が生まれます。そのような意識づけを徹底して行い、社風として定着することを大切にしています。また、「全国にありがとうあふれるサービスを提供する」をスローガンに掲げ、【ありがとういただきます作戦】を実施。たとえば、「植木鉢を元の位置に戻したらお施主様からお礼を言っていた」「お施主様から差し入れとして缶コーヒーをいただいた」というものから、「ダイサンの足場だと安心して作業ができる」など、レベルを問わずいただいた「ありがとう」を社内でも共有しています。ありがとうの声と同様に、お客様からいただいたさまざまなご指摘を「貴重なご意見」として対応方法も共有し、さらなるサービスの向上につなげています。

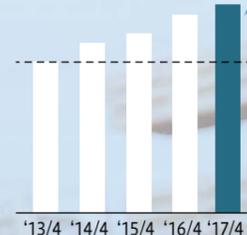


赤ヘル・青ヘル・白ヘル

足場施工サービスでの現場責任者であるチーフは、ビケ足場施工士の資格を保有しています。ポジションの明確化とスタッフのモチベーションのために、一級ビケ足場施工士は【赤ヘル】、二級ビケ足場施工士は【青ヘル】、その他のスタッフは【白ヘル】とヘルメットを色分けしています。

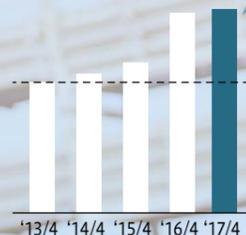
大手ハウスメーカー
売上高推移

2013年4月期比
37.8%
UP↑



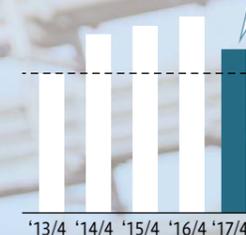
リフォーム市場
売上高推移

2013年4月期比
56.3%
UP↑



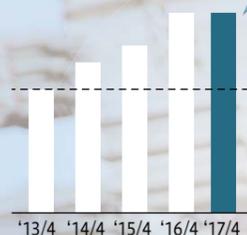
大型建築物
売上高推移

2013年4月期比
17.3%
UP↑



首都圏
売上高推移

2013年4月期比
62.3%
UP↑



施工サービス事業の売上推移



足場を使うのは大工・職人。
ダイサンの足場は
作業する方を考え、
動きやすい足場を組んでいる。

首都圏西エリア 横浜SC 一級ビケ足場施工士
村上 賢太 29歳

父が大工をしていて建設業界に興味があったので、給料などの条件が良いダイサンを選びました。正社員で入社し、5年目で請負として独立しました。正社員とは違って給料や保険など安定は約束されていませんが、思っていた以上に仕事量があり、それに見合った稼ぎをもらっています。

僕たちが組立てる足場は、大工や左官などの職人が動きやすく、効率的に作業できることを考えています。荷物や道具を持ちながら移動するので、できるだけフラットになるよう配慮しています。「足場はただ組むだけじゃなく、それを使う人のことを考えなければならない」という先輩の言葉を忘れることなく、「村上ならお願いすればやってもらえる」という信頼されるサービスマンになりたいです。

決意と誇り ①



エリアを越えた施工スタッフで
横連携できる体制を作りたい。

首都圏西エリア 神奈川SC 一級ビケ足場施工士 江島 了 43歳

最初から請負契約で働きはじめ、20代前半で同世代の会社員の倍は稼いでいました。ただ仕事をこなすだけでなく、作図の勉強を深夜まで行うなど努力もしました。4年目で自分のチームを持ち、今は後輩たちの成長が楽しくてたまりません。

建設現場は3K(きたない、きつい、きけん)というイメージを持たれますが、これを、新3K(きれい、きもちいい、かっこいい)のイメージに変えたいと思っています。ダイサンでは統一したユニフォームやヘルメットを着用し、あいさつや笑顔を忘れず、現場の入退場時には感謝の意を込めて一礼を行います。車両の駐車も注意喚起の看板設置や作業終了時刻の表示、作業終了時には現場の清掃を行うなどを徹底。施工スタッフのお手本となるよう、赤ヘルである僕たちが模範となるように心掛けて行動しています。

会社の成長とともに若い施工スタッフも増え、SC(サービスセンター)も全国に広がっています。だからこそ今、全国の施工スタッフがひとつの輪でつながる仕組みや体制が必要だと、「赤ヘル交流会」で話し合っています。横のつながりを持つことで仲間意識が芽生え、技術レベル向上とともに定着率改善にもつながるはず。会社に属さない請負であっても、仕事やチームへの誇り、そして会社を成長させたいという思いは、誰にも負けません。

いい足場は、いい指示で決まる。
お客様から工事内容をしっかり聞きだし、
「いい足場」を提案できるように心がけている。

京滋東海エリア 京都SC 営業課 三橋 真之介 25歳

営業は指示すれば終わりではなく、施工スタッフと一緒に足場を作っています。いい足場を組むためには、打ち合わせで工事内容やイメージする足場を細かく聞きだすことが大事です。屋根作業であれば落下防止をシビアに考えるし、雨どいの交換だけなら足場の仕様も軽めでいけます。その見極めとコストバランスを考えながら、今日もいい足場を提案します。



赤ヘル交流会

年2回

SC長・施工課
リーダー会議

年4回

全国の赤ヘル(一級ビケ足場施工士)が一堂に会する会議。施工スタッフの頂点に立つ赤ヘルが、施工技術の向上・後進の育成・SCの運営等、当社の課題について意見交換を行い、サービスの価値向上に貢献しています。

SCの責任者と施工スタッフの責任者が、エリア別に実施する会議。営業的視点と足場施工の視点から情報共有を行い課題の解決を図ると共にお客様への対応力向上に努めています。

現場監督や職人の方々から
言われる。「ダイサンの足場が
一番使いやすい」と。
大きなやりがいを感じる。

首都圏東エリア 埼玉北SC SC長
砂畑 直希 35歳

現場に行くと、監督さんや職人さんから「やっぱりダイサンの足場が一番使いやすい」「ダイサンの足場は安心して使えるし、作業もスピーディー」と言われます。作業効率を考えた施工、現場の安全性、そして現場でのあいさつ、駐車の手配、駐車時の看板設置など。やっていることはシンプルだけど、手間や面倒をおしらず、当たり前にごお客様から高く評価していただけます。だからこそ、大規模分譲では必ず当社にお声をかけていただけます。足場は建設業界の中ではポジションが低く思われがちですが、足場がなければ建物は建ちません。そのことを誇りに、常に顧客満足の視点で取り組みたいと思います。



当社の施工スタッフは、社員はもちろん、請負として独立したサービスマンも「会社の代表として、会社のために、会社とともに」という高い意識を持って日々の業務に取り組んでいます。教育・研修担当など現場を支える社員も、施工スタッフと同じ気持ちで日々の業務に向かっています。当社のスタッフ全員がひとつのチームとして結束し、チームワークを発揮しています。そして、「この会社で長く働きたい」という思いを胸に抱き、明日へのチャレンジを続けています。

決意と誇り②

この会社で 一生 働こう。

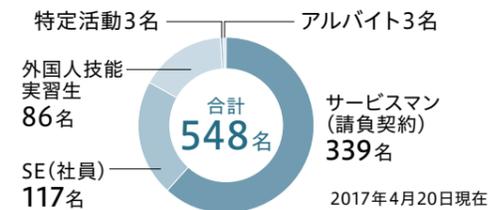
3年前に結婚。
妻は専業主婦、
子どもは2人。
家族を養う
稼ぎはある。

近畿エリア 大阪SC
二級ビケ足場施工士
佐々木 夕輝
25歳

高校卒業後に正社員で入社。請負は、自分次第で仕事量も収入も増やせるので「いつかは」と憧れていました。SC長や周囲の応援もあり、5年目に請負として独立することができました。自分のチームを持つようになって仕事への意識が変わりました。チームで請けた仕事は、たとえ自分がその場になくても、何かが起こればすべて自分の責任です。ただ、大きな現場や仕事量が増えると、後輩たちに任せることも必要です。人を育てることは、チームを率いる者にとって最も大切な仕事。だから、すべてを自分でやろうとせず、的確な指示をしてメンバーに動いてもらい、技術をあげてもらおうと思っています。請負という立場ですが、ビケ足場のロゴが入ったユニフォームを着させてもらうので、会社を代表しているという気持ちで臨んでいます。

遠方の現場を担当するときは朝早く、正直、つらいです。でも、チーム全員が怪我することなく、1日を無事に終えた日は「今日もがんばったな」と達成感を味わえます。毎朝「気をつけてね」と送り出してくれる家族のためにも、安全に十分注意しながら稼働したいです。

施工スタッフの「社員・請負比率」



職人の自己管理のサポートも大切な仕事。
何食べてる?ちゃんとご飯食べてるか?
きちんと寝ているか?といった日常の会話をする
ことで若い職人の状況をつかむ。

首都圏東エリア
千葉SC SC長
榊井 裕介 41歳

入社10年目で、SC長になりました。営業所を統括するSC長にはお客様との折衝や営業力はもちろん、営業や施工スタッフのマネジメント力も必要です。

施工スタッフには、高校を卒業したばかりの若者もいます。SC長として、彼らが食事や睡眠などきちんとした生活をおくっているか、把握しておかなければなりません。たとえば、夜遊びして睡眠不足だと集中力が欠け、それが怪我や事故につながってしまいますから。また、彼らと会話することで、仕事や会社への不満、戸惑いなどを知ることもつながります。施工スタッフは本当にかんばってくれているので、彼らが安定した生活を送れるよう稼がせてあげたいです。



やったらやっただけ稼げる。
「自分の20歳のころと比べて自立しているな」と父に言われた。

近畿エリア 大阪SC 山中 翔馬 20歳

高校への求人募集で、給料がいちばん高く、会社も安定していると思ったのが入社理由です。実は、ダイサンへの就職は、父から猛反対されました。父は工場勤務で、大手企業の工場の方が安定していると言うのですが、僕には工場の仕事は同じことの繰り返しに思えたのです。それよりも、毎日違う現場で足場の組み方も違う変化のある仕事がしたいと、父に会社のパンフレットを見せながら説明。すると、これまでの建設現場の職人とはイメージがまったく違うこと、上場企業で安定していること、何より人を大切にしていることを理解してもらい、賛成してもらえました。

最初は正社員で入社。でも請負はやった分がすべて収入として返ってくるのが魅力で、1年経たずに変わりました。彼女と同棲しているので生活

費を稼がないといけないうい、もっといい車にも乗りたいですから。自分の稼ぎで、これまで3台車を買いましたが、実家に帰るたびに車が変わるのを見た父から「自分の20歳のころと比べて、お前のほうがよっぽど自立しているな」と。父に認めてもらえたようでうれしかったです。

できあがった建物を見る人はいても、足場を見ている人は、おそらくいないと思います。それに、足場は仮設なので、苦勞して組んでも1カ月ぐらいで撤去します。でも、建物という形に残るものをつくるために、足場は絶対に必要です。自分たちはその足場に命をかけて仕事をしているんです。だからこそ、足場の大切さや難しさを分かってもらえ、「ありがとう」という気持ちをいただくと、もっとがんばろうという気持ちになれます。

足場は仮設。
苦勞して足場を組んでも、1ヵ月ぐらいで撤去する。
でも、建物を作るために足場は絶対に必要。
そのことに誇りを感じている。建物を見上げる人はいるけど、
足場は見ない。でも、自分たちはその足場に命をかけている。



結婚したときに義父から、危険な足場の仕事は辞めろと言われ転職。でも妻から「足場の仕事をしていた時が一番いきいきしていた」と言われ、再び足場を仕事に。

20歳から2年間、日雇いで足場の仕事をしていました。結婚を機に義父から正社員の仕事を探そうと言われて辞めたのです。引っ越し業、工場、営業などいろいろな仕事をしましたが、やりがいを感じる事が出来ず、面白くありませんでした。そんな時、妻から「足場の仕事をしていた時が一番いきいきしていた」と言われ、その言葉に後押しされ再び、足場の世界へ。結婚して家族もいるので、会社側から請負でやったほうがいいと言われ、私の場合は最初から請負契約でした。入社約1年半後には、自分のチームをもつことができました。

ダイサンは足場業界のリーディングカンパニーとしてのこだわりがあり、常に新しいものを生み出し業界をけん引しています。以前の会社は、見た目への配慮もなく、金髪、ピアスなんて当たり前でした。業界のイメージをあげるには見た目はもちろん、マナーや態度も大切だと痛感しています。現場に着いたらお施主様にあいさつし、簡単な会話の中から情報を集めるよう意識しています。たとえば、犬を飼っている場合、散歩でどこをどう出入りするか、餌をどこにおくのかなど。ご高齢の方がいる場合は通路を広めにしよう、といった判断をします。同じように見えて日々違い、そのたびに新しいアイデアが生まれ成長させてもらえます。仲間の成長も喜びのひとつです。大変な仕事ですが、トータルすればおもしろい仕事だと思います。足場が注目されることはないでしょうが、お施主様の生活に配慮し、見た目の美しい“いい足場”を作り続けたいです。

3トンの部材を積み込んで、下ろして組立て、また解体現場で3トンを積み込む。体力に自信が無くなれば、図面を書いたり指示したり、という業務に変われる。

施工サービス本部 施工サービス部 チーフ 瀧野 茂 58歳

請負で施工スタッフをしていましたが、目を負傷したため、後進を指導、教育する立場として正社員になりました。指導時に必ず伝えるのは、怪我をしないための安全への意識や配慮の大切さと、同じ現場はなく毎日変化があるという仕事のおもしろさです。さらに社内の研修だけでなく、大手ハウスメーカーからの依頼で新入社員研修や外国人実習生の現地での研修も担当させてもらっています。まさか、足場の仕事で海外に行くことになるとは思いませんでした。

施工の仕事は、体力的に厳しいのは事実です。3トンの部材をトラックに積み込み、現場で下ろして組立て、解体の現場で3トンの足場を積み込む。体力に自信がなくなればどうなるのか、という不安は常にあります。だからこそ、私のように現場以外の仕事をする者が道筋を見せてあげることで、将来への不安をなくせればと思います。実は、長男も足場の仕事したいと、ダイサンに入社し働いています。息子が同じ会社に入ることを、周りからはすごいことだと言ってもらえます。今の目標は、1年でも長くこの会社で働き続けることです。



近畿エリア 大阪北SC
一級ビケ足場施工士
上田 恭之 36歳



両親から「年齢があがると仕事ができなくなる」と。でも、チームのメンバーに指示を出せる立場になれば、何歳でも仕事はできる。

大阪SC 施工課 チーフ 高野 昇太 24歳

正社員で入社する時には両親から反対されませんでした。請負として独立する時には反対されました。というのも、年齢があがると体力仕事は厳しいし、収入が不安定なことも不安に思っていたようです。ただ、まわりには60歳近くになっても働いている方もいますし、現場仕事があれば、施工スタッフの指示出しや作図でサポートするなど、年齢に関係なく仕事を続けることができるんです。足場の職人と聞くと、なんとなくこわいイメージを持たれますが、明るくてよくしゃべる人が多いですよ。仕事が終わりSCに戻ってきても、つつい話しこんでしまいます。どのような現場でもチームみんなで協力できるような関係性を作り、むずかしい現場にもどんどん挑戦していきたいです。

年齢別施工スタッフ数
(実習生、アルバイト、見習を除く)



請負への転換者数推移



大病を患ってしまい、ほぼ1年間、入退院を繰り返した僕を、正社員として会社が面倒を見てくれている。自分を必要として期待してくれる会社に応えたい。

近畿エリア 大阪SC 営業課 チーフ 瀧野 和也 34歳

もともと建設業界で働いていましたが、父のあとを追いかけてダイサンに入社。父のもとでサービスマンとして働きはじめ、別のチームで経験を重ねて1年後にチーフになりました。

現在は正社員として、新入社員のOJT研修の担当や後進の育成、施工現場の調査などを担当しています。施工スタッフから正社員に変わったのは、実は5年前に大病を患ってしまったからです。病気をかかえながら現場に出るのは厳しいけれど、何かの形で足場の仕事に関わりたくて会社に懇願。そして、現場を支えるスタッフとして採用していただきました。会社として、施工スタッフとして蓄積してきた経験や技術を、サービスの品質向上や人材育成に活かしてほしいと期待しているのだと思います。僕を必要とし期待してくれている会社に、期待以上のものを返したいと思います。

目標は、父が担当している施工スタッフの指導、教育というポジションに就くこと。ベトナムでの外国人実習生の研修にも同行させてもらえるなど、会社も僕の目標をサポートしてくれます。ダイサンだからこそ、こうしたい、こうなりたいというビジョンを持つことができたと思います。

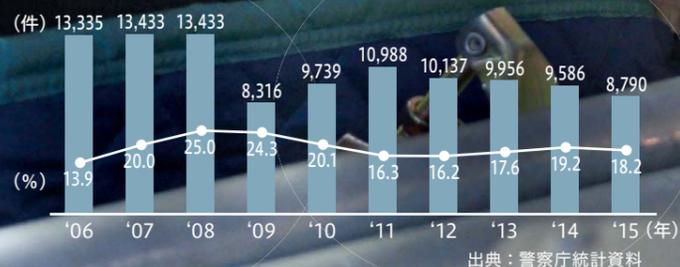


大手セキュリティー会社にとっては
工期の短い建設現場は利益にならない。
でもダイサンには、やる価値がある。

営業本部 営業部 営業推進課 大前 千里 29歳

資材盗難や不審者の侵入、リフォーム中の家宅侵入など、建設現場での犯罪が増加しています。当社は足場施工サービスで建設業界に関わっているため、その課題に取り組む使命があります。そして、工事期間中の防犯システム【HAPセキュリティー】の提案、販売を2016年4月からスタートしました。あるお客様に防犯カメラは不要だと断られたのですが、数カ月後に盗難被害にあわれたというケースも。防犯システムの必要性やニーズをリアルに感じました。当社が提供する防犯カメラは200万画素という解像度を誇り、拡大画像も鮮明に写ります。防犯だけでなく、職人の顔色チェックなどヘルスケアマネジメントにも活用できます。セキュリティーサービスにおいては後発ですが、お客様から「ダイサンがやるべき」と着実に評価をいただいています。「最高品質を当たり前」を徹底し、お客様の求める120%に近づくために努力します。

「工事場ねらい」窃盗認知件数と検挙率



最高品質を 当たり前前とする。

決意と誇り ③

圧倒的な施工サービス力、部材商品のバリエーションをはじめ、現場を知り尽くした営業力など、他を凌ぐ品質に自信を持っています。部材製造に関わるスタッフも、ビケ足場に誇りをもって高品質のものづくりを追求しています。昨今では、足場業界にとどまらず、建設業界全体のサービス力やポジションアップにも尽力。業界最大のネットワーク【ビケ会】以外への足場販売、現場用防犯システム【HAPセキュリティー】など、新しい販路の開拓と新サービスの展開を図っています。最高品質を当たり前にお届けするために、一人ひとりが会社を代表しているという意識をもって仕事に取り組んでいます。

当社は、製造・開発から施工サービスまでを自社で行う。試作品はSCに投入し、実際に使って商品改良を進められるのが強み。

営業本部 営業部 営業課 塚本 健一 45歳

以前は、ビケ会の企業に対してのみ足場の販売を行っていましたが、現在は新規クライアントの取引拡大に向け、営業活動をすすめています。売上も年々、堅調に推移し、お取引社数も増えています。

営業でお伺いすると、お客様から「ビケ足場のメーカーが来てくれた」と驚かれます。クサビ式の足場を日本で初めて普及してきたのが当社ですし、メーカーとして部材の製造も開発も自社で行い、部材の種類の多さも他を凌いでいるという評判が伝わっているようです。また、施工サービス部門を持っていることで、試作品を使ってもらい改良への意見を出してもらったり、逆に施工サービス部門からのニーズを商品化したりと、現場に即した商品開発力も当社の強みです。それらすべてがビケ足場の評判や魅力につながり、結果、営業に来てくれるのをお客様が待っていてくださっていたという喜ばしい状況を生み出していると思います。

他社と比べて価格が高いと言われることもあります。それは品質の高さと施工ノウハウについての情報提供を行っているからです。たとえば販売先から「ハウスメーカーから法令への見解について聞かれたけれど、どう答えればいいのか」といった質問にも対応。ハウスメーカーとのパイプが強く、メーカーへの対応には自信を持っています。

当社で扱うのは、細かい部材や特殊部材もすべて合わせると、おそらく300種類以上。営業を通じて、ビケ足場、ビケ会という自社サービスの高い信頼度を、あらためて実感できる日々です。



決意と誇り ③

施工スタッフが作業しやすく、植栽の枝を折らないスペース確保などを近隣にお願いしたり。すると施工スタッフが「片山くんがそこまで配慮してくれたから、俺らも頑張る」と。

近畿エリア 大阪SC 営業課 チーフ 片山 雄介 31歳
お客様の言うことに「はい、わかりました」と聞くばかりでは利益につながらないことも。主張しなければならないことは言うようにしています。たとえば、トラックの駐車位置、植栽を傷つけないための移動、乗用車の移動、事故やミスにつながる障害物への対処など、最高品質のサービスに関わることは強くお願いします。施工スタッフが作業しやすいように営業としてできることをすれば、難しい現場でもベストを尽くしてくれます。



自分が作ったものが家を建てるには必ず必要だと
思うとやり甲斐を感じる。

営業部で販売する部材や、SCで使用する足場部材の製造を担当しています。プレス、溶接、組立てなどの工程を経て部材ができあがる、まさにものづくりの楽しさを実感できるのです。僕は決められたとおりの作業をするのではなく、その足場がどこで使われるのかを意識して作業にあたるようにしています。この仕事に就いてから、建築中の家を見かけると自然と足場に目がいきますね。ピケ足場だと、なおさら自分の作ったものが使われることに喜びを感じます。手順を守る、周囲への安全の配慮など、当たり前のことをきちんと行い、効率的に品質の高い部材を作っていきたいです。



製造部
生産管理課 生産係
古澤 翔太 25歳

施工も人、商品を売るのも人。
モノとしてのブランド力もあるが、
それ以上に、会社を支える
「人こそがブランド」だと思う。

京滋東海エリア 副エリア長
城島 寛 46歳

僕がこれまで続けてこれたのは、いい現場を提供でき、お客様から評価されお施主様から感謝の言葉をいただいたりする喜びがあるからです。たかが足場と思われるかもしれませんが、要望レベルの高い大手ハウスメーカーが当社に依頼をしてくださるのは、高い品質を提供し続けてきたことを評価していただいたからだと自負しています。

足場は人が作るもので、ただ商品やサービスを提供して終わりではないのです。人が施工し、人が商品を売る。ピケ足場というブランド力はもちろんありますが、それ以上に会社を支える人がブランドであり、会社や足場への高い評価を作りだしています。

ただ現状に満足せず、現場の品質向上とともに若手社員の育成にも注力したいと思います。人をよく見て、話を聞いて、良い面・悪い面を見て、長所を伸ばすようサポート。何より、現場に出向いて得られるもの、失敗やミスの反省点を糧としてほしいですね。

これまで、様々な現場を経験してきました。駐車スペースがなく100m離れた場所から部材を運んだり、マンションなどの大規模な現場もありました。私は現場に出向くのが一番と考えています。現場での情報や施工スタッフの状態をみることで色々な確認が出来るからです。そして、いい商品、つまりいい足場を提供するには、やはり人が必要です。スタッフの意見を吸い上げ、会社に提案し、働きやすい環境を整えていきたいです。

決意と誇り④ 未踏の市場に挑む。

新しい足場文化と安全文化の創造、建設業界の3Kイメージの脱却、そして業界が抱える人材不足解消。すべては“ヒト”を中心とした当社のサービスを起点として、建設業界の未来と当社の発展に挑戦します。

当社は設立40年を超え、節目となる50周年、さらにその先も永続するために企業努力を続けております。「日本一の施工サービス会社になる」を経営方針にかけ、新しい足場文化、そして新しい安全文化を提供してまいります。そのためにも、建設業界がかかえる課題に、業界の一端を担う企業として積極的に取り組んでいます。建設業界は3Kというネガティブイメージが紐づけられますが、建設業界の一端を担う当社が率先して新3K(きれい、きもちいい、かっこいい)へとイメージ転換をはかります。そのひとつ、【部材ピカピカキャンペーン】は国内5か所のビケ足場部材専用のメンテナンス工場で使用部材の整備を行い、常にきれいな足場部材の使用を徹底しています。足場を利用されるお客様はもちろんのこと、お施主様、近隣住民にとっても美しい足場のほうがいいはず。仮設であっても、建物を建てるバックヤードの存在であっても、人の目に触れるものだからこそピカピカと美しいものを提供したいという、感動を伝える取り組みです。

当社のサービスは、すべて人が行うものです。業界のリーダーとして成長するには、“人こそ財なり”、つまり大切な人財がいきいきと働ける環境や風土を整えることがベースで、そのために様々な施策を実施しています。仕事に対する誇りを持つとともに意識改革を目的に、【ありがとういただきます作戦】は、お施主様やお客様からいただいたたくさんの「ありがとう」を共有し、積み重ねることで

仕事への誇りとやりがいにつながります。また、ささいなことでもスタッフから意見や改善点を提案できる風土を整備。出てくる意見は否定せず、取り上げて実行することで、トップダウンではなく、自らで感じ行動することにつながっています。

次世代に向けた教育、育成、ノウハウ継承も行っています。新入社員には3年間の導入・フォロー研修を実施し、3～4年で職長を経験。それ以降もキャリア別に3～6カ月に1度のペースで教育研修を実施するなど、人材育成にコストと労力をかけています。施工スタッフのスキルアップと目標の明確化に向け6段階の施工スタッフ資格制度を導入。また、足場施工への専門知識や技術の裏付けとして厚生労働省認定の【ビケ足場施工】検定を導入しています。

高齢化や人口減少などの背景をうけ、建設業界、特に新築市場は下降をたどり、リフォーム市場についても急激な市場拡大はありえないと考えています。その中でも、当社は大手企業の売り上げが60%以上を誇り、安定した品質やサービス力を高く評価していただいています。それを武器に、今後は大型物件、土木や建築の分野にもサービスを拡充させたいと考えています。また、関東全域や東海など都市部での事業所展開など、まだまだすべきことはあります。さらに、足場関連事業として、建設現場での防犯システム、複数の現場を担当する現場監督の遠隔操作のサポートシステムなど、利便性やハイレベルな技術、そして

安全・安心につながる新事業も積極的に展開していきます。ニーズやチャンスを考慮しながら国内だけでなく世界に目を向け、まずはアジアでの部材販売などで新しい市場を切り開ければとも考えています。

積極的なサービス展開と並行して、安全・安心、そして労働環境の改善を最重要課題として今後も強化していきます。すでに業界で唯一、手すり先行工法【ビケ足場BX工法®】の標準化、従来の胴ベルト型からビケハーネス型安全帯へ完全切り替え、酷暑時の作業快適性を考えた空調服の導入を実施しています。また、多くのご依頼をいただいているにも関わらず、マンパワー不足のためにご依頼をお受けできないという状況もございます。より多くのお客様に、質の高いサービスを提供できるよう、人的資源を増やすことが先決。ひいては、それが当社の成長につながると考え、採用・教育・研修を行うスタッフを増員し、人材開発部を創設することにしました。

社会インフラを支える足場業界のリーディングカンパニーとして、建設業界の未来のために、これからもあくなき挑戦を続けてまいります。

代表取締役社長

藤田 武敏



社会貢献活動のひとつとして、株式会社ベースボールコミュニケーション、FC大阪(JFLリーグ)とスポンサー契約を締結しています。私たちの仕事は、チームプレイや仲間とのコンタクト、礼儀という点でスポーツに通じるところが大いにあります。また、2団体とも、スポーツ活動と共に通信制高校を運営し、若い人材を熱心にサポートしています。これは新卒の高等学校卒業者を積極的に採用し、足場施工の仕事を通じ社会に役立つ「ヒト」を育てる当社の考え方と共有できるものであり、今後も相互での取り組みを進めてまいります。

企業理念

- 一、私達は、快適な住環境づくりに新しい足場文化と安全文化を創造します。
- 一、私達は顧客の満足と地域社会の調和を通じ、社会の発展に貢献する業界のリーディングカンパニーを目指します。
- 一、私達はたえず自己研鑽に励み、技術技能を重視し、自信と責任を持って組織的に職務を全うします。
- 一、私達は仕事の達成感を喜びと感じる社風を作ります。

経営方針

ヒトが育つ組織づくりを推進し、差別化戦略を徹底して、日本一の施工サービス会社になる!

会社概要 株式会社ダイサン

設立 / 1975年4月
 本社所在地 / 大阪市中央区南本町2丁目6番12号
 サンマリオンNBFタワー3階
 電話番号 / 06-6243-8002(代)
 従業員数 / 370名(129名)(2017年4月20日現在)
 臨時雇用者の人員を()外数で記載しております。
 資本金 / 5億6,676万円(2017年4月20日現在)
 事業内容 / クサビ式足場「ビケ足場」の施工サービス
 建築物・仮設機材の製造・販売
 外装・住設機器の販売・施工サービス
 認証規格 / ISO9001(2000年7月認証取得)
 加入団体 / 社団法人仮設工業会正会員 /
 全国仮設安全事業協同組合組合員
 取引市場 / 株式会社東京証券取引所市場第二部(証券コード:4750)
 建築業許可 / 国土交通大臣(般-27)第21242号
 建築工事業とび・土工事業
 取引銀行 / 三井住友銀行/三菱東京UFJ銀行/りそな銀行

I部では「人のチカラ篇」として、ダイサンで働く「ヒト」の声を通じ、

企業文化や事業の社会的な意義を

ご理解いただくことに主眼をおかせていただきました。

II部においては、組織としてのダイサンが、

社会的責任を果たすべく、どのような仕組みがあり、取り組みを行い、考え、

そして行動しているのかをご説明させていただいています。

なお、体系立ててご理解いただけるよう、II部全体の構成は、ISO26000で規定されている、

7つの中核主題を参考に、当社なりの解釈にて作成しています。



Labour Practices
労働慣行

p25



Human Rights
人権

p27



Consumer Issues
消費者課題

p29



Fair Operating Practices
公正な事業慣行

p31



Community Involvement and Development
コミュニティへの参画及び
コミュニティの発展

p33



The Environment
環境

p35



Organizational Governance
組織統治

p37

労働慣行



自分らしくいきいきと働くために

当社では、将来にわたって持続的に成長していくために、働く社員がさまざまな個性を活かし、いきいきと働けることが重要と考えます。いろいろな価値観・背景を持つ社員が、毎日充実して過ごせる環境と風土づくりに努めています。

●女性の活躍推進

男性イメージが根強い建設業界ですが、当社で働く女性社員は、サービスの品質向上のために大きな役割を担っており、大変貴重な存在です。そのため、産休育休を取りやすくすることはもちろんのこと、仕事と家庭の両立ができるような環境整備を行っています。男性ばかりだった事業所長に初の女性が就くなど、女性管理職の登用を進めることができました。



総務人事部長
はん きん
潘 娟
入社15年目。
産休育休を経て職場復帰後、
2015年総務人事部長に就任。

●ワークライフバランスの推進

一人ひとりが自分らしくいきいきと働くためには、仕事と暮らしのバランスを取ることが大切です。当社では、個人として、有意義で充実した生活が送れるように、有給休暇の取得を促しています。具体的には、リフレッシュ休暇(※1)を導入して、全社員が必ず休暇を取るようになっています。

今期からはアニバーサリー休暇(※2)を導入

| | 2014 年度 | 2015 年度 | 2016 年度 |
|---------|------------|------------|------------|
| 女性管理職者数 | 2 | 2 | 2 |
| 育休取得者数 | 1 | 1 | 2 |
| 育休取得率 | 100% | 100% | 100% |

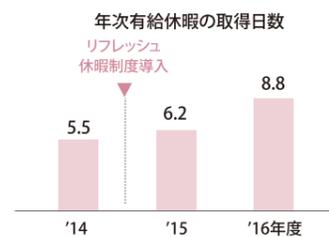
課題

環境の整備は進んでいるものの、あまり活用されていないのが現状です。今後は全社員が利用しやすいように周知していくための工夫を凝らして参ります。

入して、さらなるワークライフバランスの推進を図って参ります。



リフレッシュ休暇を取れることにより
海外旅行もしやすくなりました。(王社員)



※1 リフレッシュ休暇
夏季・年末年始休暇とは別に5日間の連続休暇を奨励
※2 アニバーサリー休暇
結婚記念日・家族や本人の誕生日などの記念日に奨励

安心・快適な職場づくり

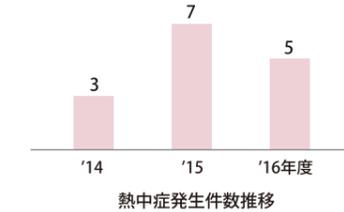
●熱中症対策

炎天下での作業は、熱中症のリスクが非常に高く、労災事故に繋がる可能性があります。当社では労災事故をゼロにするため、熱中症の予防対策として、経口補水液を配布し、現場には常に携帯するようにしています。また、今年度はすべての施工スタッフが



施工スタッフ全員に空調服を支給

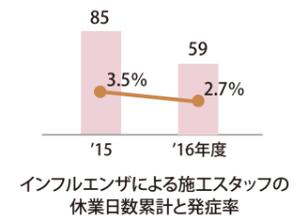
小型ファンのついた「空調服」を装備。真夏の現場作業を少しでも快適に過ごせるように取り組んでいます。



●インフルエンザ予防接種

施工スタッフのインフルエンザの罹患は、周囲への感染と共に、長期の休業に繋

がるため、業務遂行に多大な影響を及ぼします。そのため、インフルエンザ予防は重要課題と捉え、施工スタッフ全員を対象とした予防接種を毎年実施し、その接種費用を当社で補助しています。予防接種により発症率は年々減少傾向にあります。



共に喜び、成長する

人財育成は、「スキル・知識」と「モチベーション・意欲」の考えに基づき、両面からの人財育成、組織力の向上、さらには若手社員の定着を進めています。また、今後の課題として次世代の育成強化も重点項目として取り組んでいます。

●共に成長していく『一体感』

建設業は離職率が高い傾向にあるため、入社時の導入研修から始まり、3年間の教育カリキュラムを組み、人財育成を実践しながら若手社員の定着に取り組んでいます。「スキル・知識」だけでなく、懇親会やレクリエーション等を通じ、一体感を高めていくことも大切に考えています。



●成長過程を示す『職場環境』

当社では、6段階の『施工スタッフ資格制度』や業界初の厚生労働省認定となる社内検定制度『ビケ足場施工』を導入。



スキルアップと目標を明確化して将来像を描ける職場環境を整えています。

また、従業員に対する表彰制度も用意。個人、チームやグループの取り組み・成果を

表彰し、モチベーションの維持・向上に努めています。

●私たちの使命『次世代育成』

「次世代リーダー育成」は多くの企業で重要な経営課題の1つと考えられています。当社では、次世代リーダーの早期育成を図るべく、若手営業社員を中心とした「NGM会 (Next Generation Management)」を開催し、次世代の幹部候補の育成に取り組んでいます。

今後も次世代の人財が育ちやすい基盤を整え、育成を支援して参ります。

家族のためにもいきいきと働く自分であり続けたい!

復帰後しばらくは時短勤務を利用して働いていました。子供の病気などでお休みをいただくこともあり、職場の皆さんにご迷惑を掛けたくない自分と、子供のことを一番考える母としての自分とで葛藤もありました。それでも上司・同僚のサポートに恵まれて楽しく仕事ができています。

子育てと仕事の両立は思った以上に大変

ですが、ダイサンは働く女性をサポートする制度と働きやすい社内環境があり「自分自身が成長できる場所」と感じています。

働き続けるには育児をしているパパの協力も必要不可欠です。今後は女性だけでなく、男性も同様にサポートを受けられる環境づくりに期待しています。

女性社員 Interview



総務人事部
矢部川 梨絵
産休育休を経て2016年の5月に職場復帰。
総務人事部に所属し、労務を担当。

人権



安全衛生関連法規や行政指導を遵守し、安全で働きやすい職場環境の実現を図るとともに、社員の人格や個性を尊重し、生活のゆとりや豊かさの確保に努めます。
(ダイサン 企業倫理綱領 第6条)

無差別な雇用の実現に向けて

● 身体的無制約への挑戦

当社は、足場の組立、解体作業のサービス提供を主たる事業としています。施工に従事するスタッフは、日々、トラックへの足場部材の積み降ろし、現場への搬送、そして足場の組立・解体作業を行っています。使用する足場の部材については、重いもので約14kg、長いもので約4メートルになります。そのため、事故を起こさず、安全に作業するために、最低限必要とされる身体的な制約を設けています。具体的には、重いものが持てる体力と持久力、長いものが取回せる身長になります。このことは、性別や年齢による体力差につながることが多く、足場作業という特殊性を生じさせています。当社の足場施工に関わるスタッフも、少なからず高齢になることへの不安を抱えています。

そのため、当社では、一人ひとりの人格や個性を尊重し、身体的な制約に対応することで、精神的な不安を無くし、より開かれた雇用を実現しようと取り組んでいます。

● 作業しやすい部材の開発

ビケ足場自体は、作業性、安全性に秀でた足場部材として普及してきました。さらなる性能向上のために、これまで様々な部材の開発を行い、リリースして参りました。トラックに部材を積み込む作業の負担を軽減するため、あらかじめパレットに部材を準備し、一気にフォークリフトでトラックへ積み込むことができる『BPシステム』もその一例です。

また、足場部材の軽量化も大きな課題です。困難なテーマですが、開発では、日々、試行錯誤を続けています。



『BPシステム』を使用した積み込み作業

● 高齢者への対応

施工スタッフの高齢化は、体力と判断力の低下により、事故のリスクが高まることから、作業が困難となります。

そのため、当社では、高齢になった施工スタッフに対し、足場の組立、解体作業ではなく、比較的負担が少ない作業として、シートの設置や部材の運送などを専業とするスタッフ、整備工場での作業や営業職に転換するなど、働きやすい環境の提供を進めています。

● 3K払拭への挑戦

当社の関わる業界は建設業であり、過去から現在まで、いわゆる“3K(きつい、危険、汚い)”のイメージが根強くあり、特に足場作業については、その典型として捉えられやすく、職業的な差別を受けやすいと考えています。

当社では、従来のイメージを払拭すべく、あらゆる挑戦を進めるため、「新3K」をスローガンに“きれい、気持ちいい、かっこいい”への

取り組みに尽力しています。

施工するスタッフが、常にきれいな格好であり、常に快適に気持ちよく作業が行え、誰から見られても常にかっこよく見られる、当社としては、その実現のための取り組みに対して、積極的に資源を投入しています。

技術研修、マナー研修、安全教育、作業着の改良、熱中症防止策など、1つずつの取組

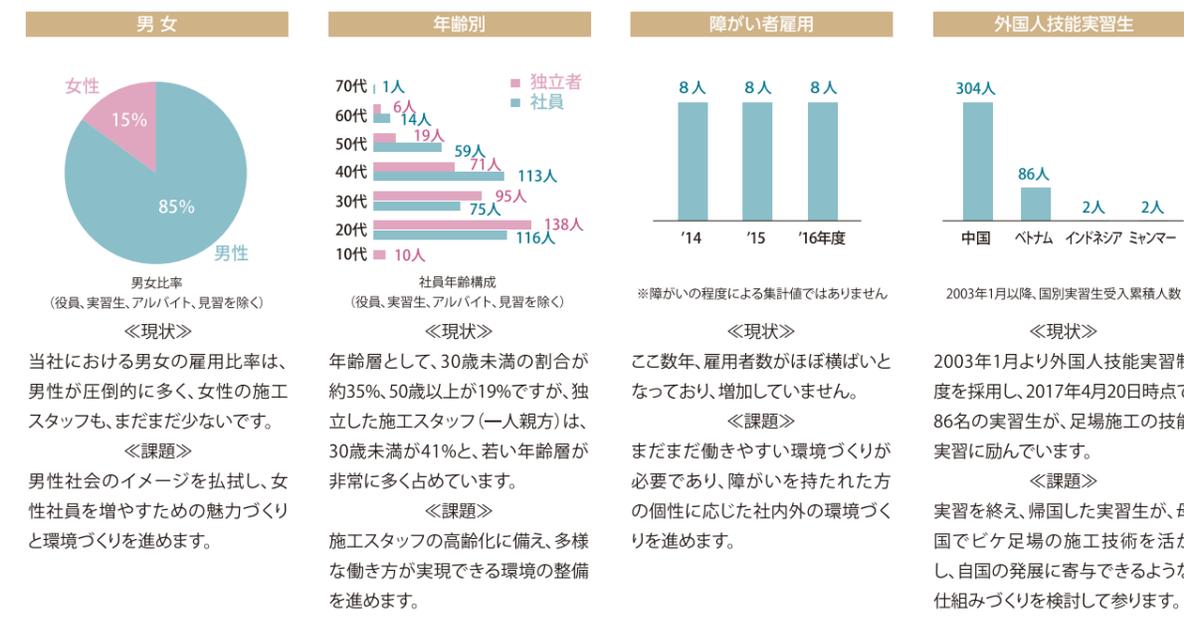
み自体で成り立つものではなく、あらゆる取り組みが統合されて実現するものと考えています。

「新3K」の実現により、当社で働くスタッフだけでなく、建設業に従事する方々の人権が確保され、社会的な地位向上が図れるよう、挑戦を続けて参ります。

ダイバーシティへの取組み

当社では、公正で平等な職場環境を築くべく、様々な人材の活用を進めています。すべてのスタッフの人格や個性を尊重するために、あらゆる課題に取り組んで参ります。

2017年4月20日時点



施工スタッフ Interview

施工スタッフとして約30年、当社の事業に貢献され、66歳になる現在も、現場での作業に励んでおられる中島サービスマンに、当社での作業について伺いました。

Q.現在の仕事内容は何ですか
A. 足場にシートを貼る作業を中心に、フェンス、囲いの設置などを行っています。
Q.年齢的な不安はありますか
A. 現在66歳だが特に不安はありません。足

腰も大丈夫。ただし、若い人より動きは鈍いので、自分のペースで作業を行っています。体調管理には気を払っています。
Q.今後、あったらいいと思われる作業はありますか
A. 足場が上がらない作業として、フォークリフトを使った、部材置場での整理作業があればいいと思います。

Q.今後の目標を教えてください
A. できるだけ長く働きたい。70歳までがんばって、若い人の目標になりたい。年齢を重ねてもできるとしてもらいたいです。

福岡SC所属
中島 章



消費者課題



最高品質を業界のスタンダードに

● ISO9001取得

足場を提供するのではなく、「安全」を提供するため、2000年に足場業界初となる国際標準規格ISO9001(品質マネジメントシステム)を取得しました。これにより、全てのプロセスにおいてマニュアルに基づいた運用管理が行え、特に足場施工サービス事業においては、設計から施工まで一貫した品質・サービスを提供できるようになりました。今後も品質マネジメントシステムを利用した改善活動により、お客様にさらに高品質な足場部材とサービスを提供し続けるように努めて参ります。

● 「ヒト」による価値向上

当社では「モノ」の品質はもちろん「ヒト」による価値向上こそがお客様への最高品質の提供と考えております。2008年より、単なる足場の工事業とせず、サービス業として捉え、お客様に「ヒト」による付加価値の提供を行う「ビケシステムサービス(BSS)」を確立いたしました。

サービスの担い手は「ヒト」であり、サービスの品質向上のために、多数の取り組みを展開しています。

その中には、全スタッフが高品質のサービスが提供できることを目的に、「ビケ足場施工」検定を業界で唯一、厚生労働省の認定を取得した社内検定制度として、2011年より実施しています。

検定では、高い技術と知識の他、マナーや作業態度にいたるまで試験がおこなわれており、検定の合格者は、「足場のスペシャリスト」として、お客様に信頼される施工サービスを提供しています。

なお、当社の全施工現場には、資格保有者が必ず存在しています。



「ビケ足場施工」検定の様子

● BI(ブランドアイデンティティ)の導入

当社では、全施工スタッフが同一の作業服を着用し、使用する車両には、同じブランドロゴがプリントされています。

一目で「ビケ足場」に関わる作業員であり、車両であることが分かることで高品質な足場の提供と、お客さまへの高いマナーに対する意識のアピールとして定着させています。統一されたユニフォーム、車両等をお客様に見ていただき、視覚的に安心感を抱いてもらえるように努めています。



当社トラック車両デザイン



統一された施工スタッフのユニフォーム

リフォーム現場への気遣いと美観のこだわり

お客様が生活を送っているリフォーム現場は、生活空間に見知らぬ作業員が入ることや、足場の施工中は、近隣へ迷惑がかかるかもしれないなど、多くの不安を抱えられています。

そのため、当社では、作業開始前に近隣の方への挨拶をはじめ、作業時間の掲示、建物や所有物に傷をつけないために毛布などを用いた保護のほか、作業終了後には清掃を徹底するなど、細かな気遣いと現場の美観維持に配慮し、お客様の不安を解消するよう努めています。



建設現場の防犯システム普及に向けて

● HAP Securityの導入

近年、資材の盗難やリフォーム現場への不法侵入など、建設現場を取りまく犯罪が増加しています。

建設現場での防犯に対する需要が高まる中、お客様の要望や課題を解決することは当社の使命であり、建設に携わる企業として、犯罪抑止のため、2016年4月に防犯システム「HAP Security」の取り扱いを開始しました。

「HAP Security」とは、不審者の立入を監視し、資材を盗難から見張ると共に、現場をリアルタイムに監視できる当社独自のシステムです。

防犯意識を高めることが、より安全・安心な現場づくりの実現につながります。

今後も、足場事業にとどまらず、建設現場での防犯システムを全国に普及させるため、日々活動して参ります。



HAP Securityの概要

お客様とのコミュニケーション

当社では、『全国にありがとうあふれるサービスを提供する』をスローガンに掲げ、『ありがとういただきます作戦』と称し、各サービスセンターに「ありがとうBOX」を設置しています。

これは、お客様の声を担当者レベルに留めず全社共有し、喜ばれた取り組みなどこのBOXを通じ、社内で水平展開することで、たくさんのありがとうを全国に広げる取り組みになります。

ありがとうの声と同様に、お客様から頂いた貴重なご意見とその対応方法も同時に収集し、情報共有することでさらなるサービスの向上に努めています。



社内共有ポスター



現場の隣家にて蜂の巣を発見し、施工スタッフ自らの判断で駆除。このことで、隣家の方から、「ありがとう」のお手紙を頂くこともありました。

公正な事業慣行



顧客或いは協力業者その他購入先との取引においては、関連法規の遵守とパートナーシップを重視し、自由で開かれた、公正な取引関係を確保します。(ダイサン 企業倫理綱領 第2条)

労災事故“ゼロ”への取り組み

当社は、『落ちない・落とさない・倒さない! 追突なくして重大事故ゼロ!』～不安全行動“ゼロ”で、毎日事故“ゼロ”あたりまえ～を全社スローガンとして、労災事故、現場事故、車両事故“ゼロ”の取り組みを行っています。その中でも労災事故は人命に関わることから特に重要と考え、あらゆる手段を講じています。

● 墜転落災害防止に向けて

足場作業にとって一番危険な労災事故は足場からの墜転落です。そのため「墜転落災害ゼロ」を重点目標に、現場での墜転落を防ぐ安全帯の使用状況を随時チェックするパトロールを行うなど、「安全帯100%使用」を徹底する取り組みを行っています。万一、安全帯を使用して墜転落にあった場合、従来の腰ベルト型のタイプでは被災者への負担が大きくなるため、当社では体への負担が軽減する「ハーネス型安全帯」の着用を全社で標準化いたしました。

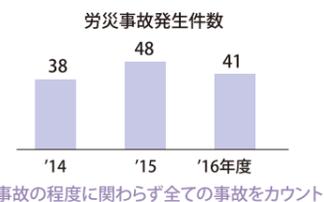


ハーネス型安全帯

● 常に安全性を確保する

当社は、労働安全衛生規則が改正される以前より、「足場の組立、解体作業の安全確保」に重点を置き、手すり先行工法に則り、「ビケ足場B X 工法®」を開発。常に墜転落防止の手摺がある状態で作業を行うことが可能になり、作業者の安全性が飛躍的に向上し、「安全帯100%使用」と併せて、足場作業者が安全に安心して、作業できる環境を提供して参りました。

当社がこれまで最も重要視してきた安全に対する考え方は、2017年3月16日に成立した『建設職人基本法』においても、定められています。



● お客様と事故“ゼロ”を目指す

当社の取り組みにご共感いただいたお客様の新卒社員様、海外実習生様向けの足場研修等を行わせていただいております。研修を通じ、足場の安全に対する意識を高めていただき、お客様とともに労災事故撲滅を目指しています。



足場研修会の様子

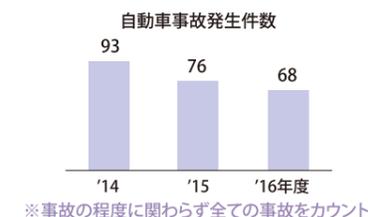
自動車事故“ゼロ”への取り組み

当社では、営業車、トラックを合わせ479台(2017年4月20日時点)の車両が日々、運行しています。そのため、自動車事故のリスクは、大きな経営課題であり、事故を“ゼロ”にする様々な取り組みを行っています。

● 安全運転の意識と技術を高める

当社に入社した新入社員は、運転技術の向上を目指し、安全運転講習を必ず受講することになっています。発生した自動車事故については、全ての車両に搭載しているドライブレコーダーにより、映像や情報として記録、蓄積され、なぜ事故が発生したかの原因分析にとどまらず、事故の映像を車両を運転する全社員で共有し、視聴すると共に、事故を起こさないためには、どうすればいいかを話し合う取り組みを行っています。

また、事故を起こした運転者は、再発防止のために、定期的集まり、安全講習会を受講する義務があります。



● 助手席者の役割

当社では、自動車事故は運転者だけでなく、助手席の同乗者の意識向上も不可欠と考え、助手席者の心得を車内に携帯し、助手席者の役割を明確にしています。



外国人技能実習生のために、英語・ベトナム語にも翻訳しています。

● 無事故・無違反表彰制度

当社では、年間を通して、無事故・無違反を達成した安全運転者を表彰し、安全運転に対する意識の向上に努めています。



コンプライアンスの徹底

企業活動は、各種法令を遵守することで成り立つものですが、企業に関わる全ての関係者が理解し、実践することで達成するものです。以下、最近話題となる法令遵守についての取り組みをご紹介します。

● 内部通報制度について

内部通報制度は、会社において「不正行為が行われた又は行われそうになっている」という情報を通報し、それに対応するための制度です。

当社においては、内部・外部通報規程を定め、通報者が不利益を被らないように弁護士を含む複数の通報窓口と、通報手段を設けています。

● 情報セキュリティ方針について

当社は、情報セキュリティの重要性の観点から、IT管理規程の整備・情報資産の適切な管理を行い、改善行動を継続的に進めています。また、情報資産の機密性・完全性・可用性を確保するため、全てのパソコンにログ管理ソフトを導入し、外部からの侵入だけでなく、パソコン使用者の情報漏えいのリスクを監視しています。

● 改正個人情報保護法について

2017年5月30日から改正個人情報保護法が施行されました。当社においても個人情報保護規程を定めておりますが、今回の改正についても、現行規定を見直すと共に、内部監査室による個人情報保護監査を実施しています。

建設職人基本法が成立

2017年3月16日 建設職人基本法(正式名称:建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律)が施行されました。建設工事従事者の処遇改善や地位向上を主たる目的としていることから、当社の足場施工スタッフに対するこれまでの様々な取組みが、今後、本基本法により、さらに業界全体へと広がり、業界の地位向上につながるものと期待されます。

コミュニティへの参画及び コミュニティの発展



「良き企業市民」として、
事業を通じて社会貢献し、
活動体制を整えます。
(ダイサン 企業倫理綱領 第5条)

社員の夢を支える企業であり続ける

● スポンサー契約を締結

松田社員は、2014年に入社以来、勤務をしながら厳しい練習を重ね、トライアスロンへの出場を続けている当社の社員です。

昨年の8月、社長にトライアスロンの活動を伝えたことからスポンサー契約締結となりました。

鉄のように強い体と心で困難を乗り越えていく松田社員の姿は当社の見本となる存在であり、レースにおいても輝かしい結果を残し続けていることから今回の契約が決定しました。



● 松田社員のインタビュー

夢は大きく、現実には厳しく…

トライアスロンを続けることを優先し、仕事に対しては、最低限の収入が得られるアルバイトでもよいと考え、できる限り練習時間

が確保できるようずっとやってきました。定職に就くと制約が生まれ、練習ができなくなるからです。そんな中、マレーシアのアイアンマンで、アジア人で優勝。これでやっとスポンサーがつくと思っていたのですが、全く音沙汰がありませんでした。心が折れ、7年間競技から離れて仕事をしていた時期もありました。

安心感の日々。夢はまだまだ終わらない

知人のチームに誘われて大阪に来たのが31歳。アルバイトをしながら派遣会社で仕事していました。繁忙期に、3か月間という短期間の仕事を紹介してもらい、働き始めたのがダイサンです。更新終了後、「施工スタッフとし

て仕事をしないか」と声をかけてもらいましたが、競技を第一に考え、休み、残業なし等の条件が合う整備工場勤務することに。そこから正社員として働いています。これまでと違い、正社員でもあることから、安心感の中で、目一杯トライアスロンに打ち込むことができる環境となりました。



PROFILE

- 2016年 第8回 ヒルクライム in ダルガ峰 優勝
- みやじま国際 パワートライアスロン大会2016 エリート男子 2位
- 第32回 全日本トライアスロン宮古島大会 9位
- 第23回 泉州国際市民マラソン 優勝
- 第64回 信太山クロスカントリー大会 一般男子10km 3位
- 2015年 カーフマンジャパン シーズン13 近畿 エイジクラス40歳男子 優勝
- 第31回 全日本トライアスロン宮古島大会 14位

大阪整備工場

松田 薫 46歳

若い世代の未来を応援する

当社は、「ヒト」を事業の中心に位置づけており、人財育成に力を注ぎ、「高校生をサポートする」「ヒトを育てる」等、共通の観点を持つスポーツ団体とスポンサー契約を締結し、若い人財を応援しています。

● BBC(株式会社ベースボールコミュニケーション)

株式会社ベースボールコミュニケーション様は「For the Baseball」の経営理念のもと、野球を通じて人財育成を図られ、「ヒト」を育てるという共通の観点からスポンサー契約を締結。



運営されているチームの練習場や全周フェンスとダグアウトの修繕、夢を追いかけてながら、生活のために仕事を探さなければならない若者の受け入れ企業として支援させていただいております。

● FC大阪

大阪から第3のリーグを目指す活動をされているFC大阪様は、「FC大阪高等学院」を運営され、サッカーを通じて、若者たちの教育・支援をされています。「ヒト」を育てるという姿勢に共感し、スポンサー契約を締結しております。



共に創造する地域コミュニティ

● 足場で組む櫓(やぐら)

夏祭りや盆踊りにはかかすことができない櫓(やぐら)。当社では、ささやかではありますが、毎年、様々な地域で櫓を組ませていただき、皆様の「安全で快適な会場づくり」をお手伝いさせていただいております。私たちが組んだ櫓の



上で地域の方々が楽しみ、元気になっていただける。今後も、地域社会とのふれあいを通じた、地域・社会貢献活動を推進して参ります。

● 地域の子どもの関わり

当社の熊本SCでは、近隣小学校のPTAから依頼を受け、「子どもひなの家」にご協力しています。「子どもひなの家」とは、子どもが不審者から声をかけられたり、追いかけられたりした際に、助けを求めて避難できるようあらかじめ協力を依頼してある民家や商店・事業所等のこと

です。プレートやステッカー等でその旨が表示され、避難してきた子どもを保護し、警察への連絡等の措置を講じる役割を担っており、毎年、子ども達から、感謝の年賀状も届いております。



私たちにできること

● 復興支援への取り組み

2016年4月14日21時26分に熊本で震度7の地震が発生し、16日1時25分には、震度7の本震が発生しました。これらの地震の影響で、熊本県・大分県などを中心に九州地方の広い範囲で被害が確認されました。当社におきましても、福岡県内8拠点、大分県内1拠点、熊本県内



2拠点と事業所及び整備工場などを展開しており、従業員及び、家族の方々が被害にあわれました。地震発生後は、速やかに従業員及び、家族の安全を確認しながら、まずは建設業界に携わる私たちの事業を開始させることこそが、地域や住まいの復旧・復興へつなぐと考えると、事業所の営業開始に向け早急に取り組みしました。

また、阪神淡路大震災、東日本大震災の経験を教訓とし、いち早く、資源やヒトを現地に集中させるなど、対応スピードの向上とともに、各事業所とより綿密な連携を図り、最前線で復旧・復興へのスピードを高める方針を進めて参りました。

今後も、復興のための仮設・新築足場など復興のお力添えになれるよう、熊本地震による被災地の一日も早い復興を心よりお祈り申し上げるとともに、被災地の方へ少しでもお力になれるよう、足場会社ができる支援に全力で取り組んで参ります。



環境

環境に配慮した製品・サービスの開発と環境技術の移転を行い、循環型の省エネ・省資源型経済社会の構築に努めます。
(ダイサン 企業倫理綱領 第4条)



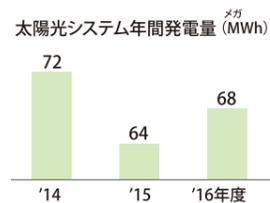
工場

太陽光発電パネルの設置

政府は再生可能エネルギーの普及を進めています。当社では事業所の屋根上を有効活用すること、遮熱効果を高めるために太陽光発電パネルを2013年に埼玉、京都、福岡のサービスセンターと堺工場に設置し、稼働させています。

2016年度の年間総発電量は約68MWhでした。全量売電としていますが電力市場を通

じて太陽光発電による化石燃料の枯渇防止及びCO2排出量削減に貢献しています。



太陽光発電パネル設置場所



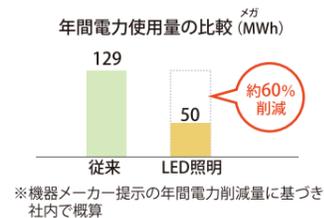
太陽光発電パネル(埼玉SC)

オフィスの省エネ化

LED照明の導入

省エネ対策として2016年度に全事業所の照明器具をLED照明に交換しました。交換数は1,099台に及び、電力使用量は年間で約79MWh削減できる見込みです。寿命は約3.3倍に伸び約13年間交換不要となります。

引き続き、事務所内における環境への取組みに努めて参ります。



事務所の建替え工事

当社では老朽化してきている事業所の建替え工事を実施しています。断熱性の高い建物

にすることで、外からの暑さ・寒さの影響を受けにくくなり、冷暖房機に使用する電気、ガス、石油などのエネルギー消費の抑制につながっています。



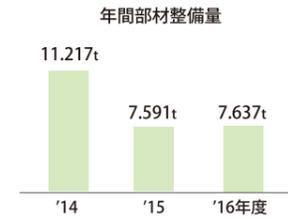
福岡南SC(2016年建替え工事を実施)

部材の経年管理体制

当社では、社内で使用している足場部材を長く使えるようにするため、またお客様に常にキレイな足場部材をお貸し出しできるようにするため、経年管理を行っています。部材整備のために、(社)仮設工業会の認定を受けた専用工場を、首都圏に1拠点、近畿に2拠点、九州に2拠点設け、部材の修理・補修を行っています。

部材の経年劣化を抑えて長く使用するこ

とで、原材料としての資源の使用抑制に貢献し、地球環境の保護に努めております。



部材整備の様子(埼玉整備工場)

車両燃費基準達成車の導入

当社はトラックと営業車を合わせて479台保有しています(2017年4月20日時点)。日々、多くの車両が稼働していることから、燃費削減のために低燃費・低公害車両の導入を進めてきました。

現在保有する車両の99.5%は国土交通省が認定する低燃費車両に切り替わっています。

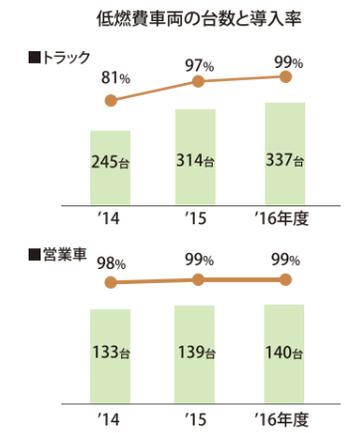
営業車についてはハイブリッド車と軽自動車を採用していますが、トラックについて

もハイブリッド車の導入を進めて参ります。



当社保有トラック

※当社の低燃費車両とは平成22年度以降の燃費基準を達成している車両を指します。

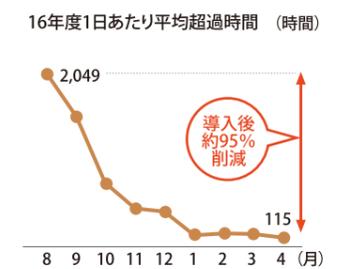


パソコン自動シャットダウン

オフィスの省エネ化と社員の早帰り推進を目的として2016年10月からパソコンの自動シャットダウンを全社に導入しました。以前は社員の帰社後もパソコンの「付けっ放し」が多く発生しており、無駄な電力の消費が常態化していました。導入により、パソコンの稼働時間は導入前に比べ95%以上削

減されました。超過時間を月間で集計して、社内でご公表することにより、社員の業務効率化の意識がより高まり、定時を意識した退社の促進にも繋がっています。

今後も環境への配慮を考えた取組みの実施に努めて参ります。



組織統治



経営者は、ダイサン倫理綱領の精神の実現が自らの役割であることを認識し、自らの行動で体現することはもちろん、全社的取組体制の構築と整備を実施して、企業倫理の徹底を図ります。
(ダイサン 企業倫理綱領 第8条)

コーポレート・ガバナンス体制

● 監査等委員会設置会社

2015年5月1日に会社法が改正され、機関設計として監査等委員会設置会社制度が創設されましたが、当社では、同年7月9日付で監査役会設置会社から、監査等委員会設置会社へといち早く機関設計の変更を行いました。

移行の目的は、議決権のある監査等委員である取締役を置くことにより、取締役会による意思決定および業務執行取締役の業務執行状況等について、より一層の監査・監督機能の強化を図り、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に繋がると判断したことによります。

● 取締役会の構成

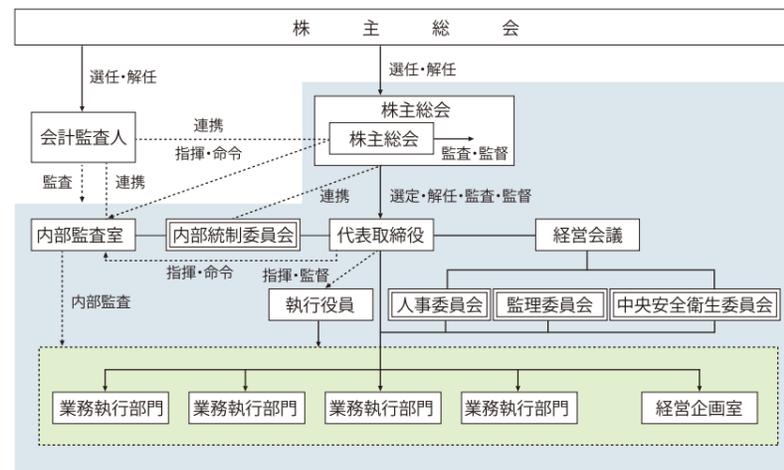
当社定款における取締役会の定員数は、取締役5名以内、監査等委員である取締役5名以内としており、業務執行役員と監査等委員の役員数を同じ定数にしております。これは、執行側と監査側が共に議決権を有するため、経営の意思決定において、双方が対等な立場で対応できるよう配慮した構成にしております。

● 監査体制

当社の監査体制として、業務執行役員と多数で構成する監査等委員会が中心となり、内部統制システム利用による監査と、主に内部監査人を職務補助者とした指揮・命令による監査、および会計監査人との連携を行っています。

また、取締役会による監督体制については、

社外取締役を含む全ての取締役が、全社および各部門の業務執行状況を定期的に把握することが重要であることから、社外取締役に對するグループウェアのID割り当てにより、社内情報の適時モニタリングを可能とし、また、取締役会への出席回数を取締役の評価として重視するようにしています。



コーポレート・ガバナンスコードへの対応

当社の対応状況については、右表の通りとなっておりますが、未実施となっている主な原則に関する当社の考え方、実施しているIR活動についてご説明させていただきます。

全73原則のうちの未実施原則数

| 2016年1月 | 2016年8月 | 2017年7月予定 |
|---------|---------|-----------|
| 9 | 8 | 6 |

説明での対応

● 取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性については、前期の取締役会にて議論を実施いたしました。結論として、従来の取締役会では、全社的な課題について協議することが多く、部門別の課題は担当する業務執行取締役と執行役員に委ねられていたことから、社外取締役との間に情報の非対称性が生じ、適切な指摘がし難いという評価になりました。議論後、執行役員より、各部門の課題を定期的に提起するよう運用方法を見直し、効率的に社外取締役への情報提供が行えるようにいたしました。ただし、現段階で、実効性評価を形式的にしないよう、説明での対応とさせていただきます。

説明での対応

● 議決権の電子行使及び英訳

現状は、機関投資家、海外投資家の比率が低いため、議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳等は実施しておりません。

説明での対応

● 取締役の業績連動等報酬

現状は、経営陣の報酬について、業務執行取締役の任期が1年であることも踏まえ、中長期的な業績と連動する報酬の割合を設定しておりません。

また、業務執行取締役の報酬については、現金報酬のみの設定とし、各自の経営上の責務と、経営成績に対する成果を考慮した上で決定する方針としており、自社株報酬

によるインセンティブ付与は行っておりません。

原則を厳守

● IR活動

43期は、主幹事である野村證券の支店にて、合計5回(大阪、埼玉、愛知、熊本、東京)の個人投資家説明会を実施させていただきました。その内の4回は、社長の藤田がご説明させていただきました。今後も当社の出店地域を中心に、説明会を開催して参ります。



個人投資家説明会の様子

社外取締役 Interview

に進んでいくためにも、取締役の多様化を進めるべきだと思います。



裴薫 (べいふん)

昭和54年 公認会計士2次試験合格、会計士補登録
昭和63年 大阪弁護士会弁護士登録
平成02年 当社法律顧問
平成11年 当社監査役
平成17年 神戸大学大学院 経営学研究科専門職大学院修了
平成19年 弁護士法人オルビス設立 代表就任
平成25年 京都大学大学院 法学研究科博士課程指導認定退学
平成27年 当社取締役(監査等委員会) (現任)

裴(べい)社外取締役は、長年に渡り、当社のガバナンスをチェックされています。以下、当社のガバナンスについて、評価を伺いました。

Q.これまでのダイサンの統治体制をどのように評価されますか

A.当社における監査等委員のガバナンスに関する役割は、経営権を掌握する多数株主が少数株主の利益を害することがないように監視することが中心になっていました。当社では、長年、筆頭株主を中心に経営が行われてきましたが、自己資本比率の向上に現れているように極めて堅実な経営が行われてきており、少数株主の利益を害するような経営が行われたことはありませんでした。

2年前にできた藤田社長新体制は、若い世代を中心に堅実経営から積極経営に転換しよ

うとされています。よって、監査等委員の役割も、適法性の監査から妥当性の監査へと重点が移るものと思われますが、現在の取締役会の構成、会社の規模、事業数などからして、統治体制は適正規模であり、バランスもとれ、十分に機能していると考えています。

Q.これから先のダイサンに求めるガバナンスについて

A.企業を超えた社会的バランスの良さだと思います。あらゆるステークホルダーに対して配慮が出来るような見識を持った方々が、コーポレート・ガバナンスを支える必要があるのではないのでしょうか。

顧客、従業員のみならず、企業と社会との関係は益々接近するものと予想されます。ダイサンが社会変化に敏感に捉え、正しい方向