

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るようになりました。



総務人事部長
はん きょん
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しています。

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%

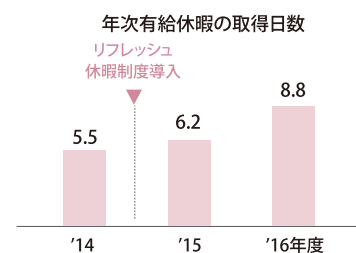
課題

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

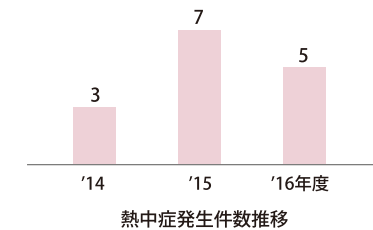
●熱中症対策

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、現場には常に携行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

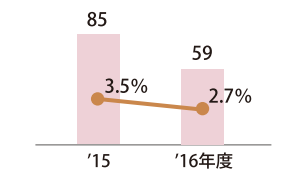
小型ファンのついた「空調服」を装備。真夏の現場作業を少しでも快適に過ごせるように取り組んでいます。



●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」だけではなく、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。

●3 K 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“3 K (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3 K」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 つずつの取り組み

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3 K」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。

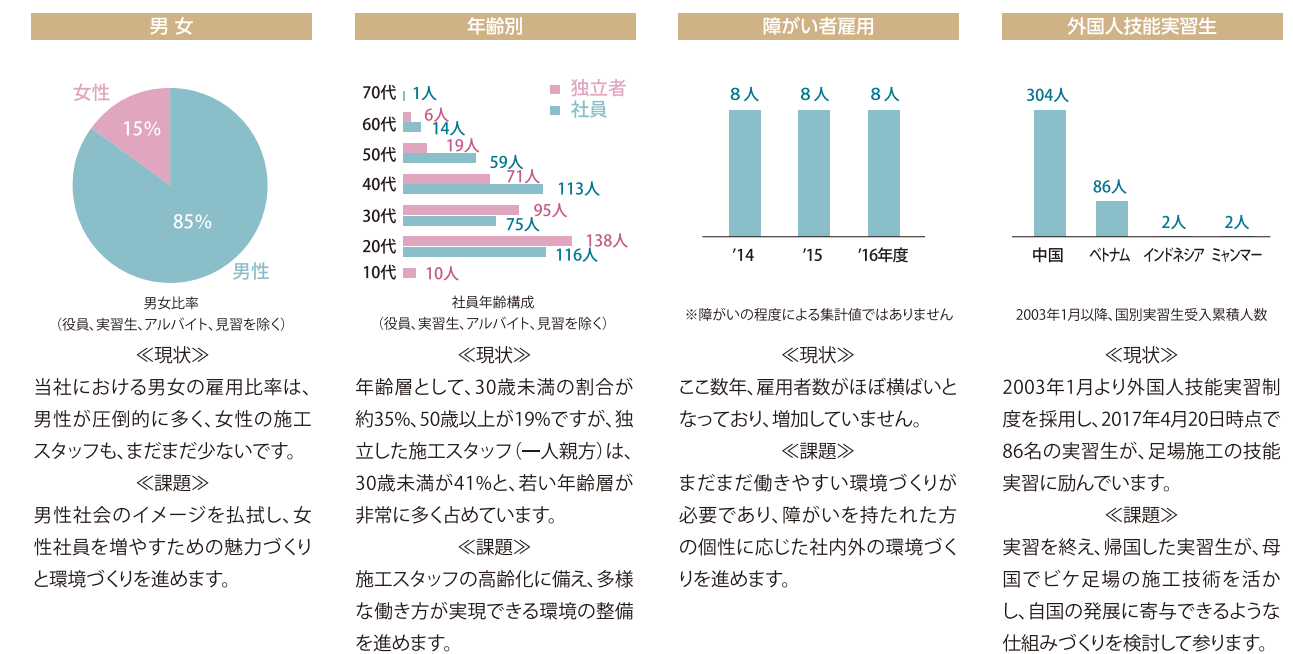


「新3 K」啓発のための社内コンテストを実施

ダイバーシティへの取り組み

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.足場に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考えず、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。

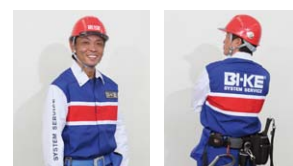
なお、当社の全施工現場には、資格保有者が必ず存在しています。



「ビケ足場施工」検定の様子



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

●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。

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

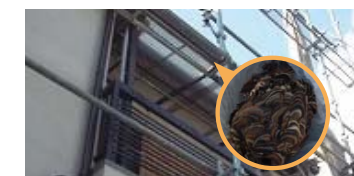
当社では、『全国にありがとうあふれるサービスを提供する』をスローガンに掲げ、『ありがとういただきます作戦』と称し、各サービスセンターに「ありがとうBOX」を設置しています。

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した「ハーネス型安全帯」の着用を全社で標準化いたしました。

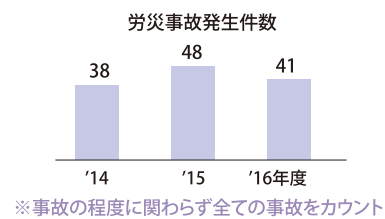


ハーネス型安全帯

● 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、定められております。



● 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

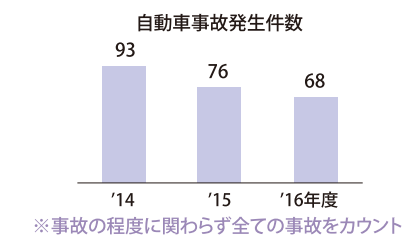
自動車事故“ゼロ”への取り組み

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

大阪整備工場

松田 薫 46歳

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

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、「こどもひなんの家」にご協力しています。「こどもひなんの家」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、家族の方々も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・復興へつながると考え、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)



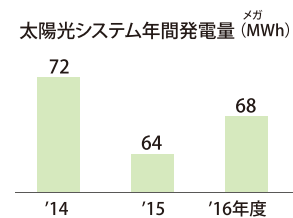
堺工場

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が、当社では事業所の屋根上を有効活用することと、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

し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



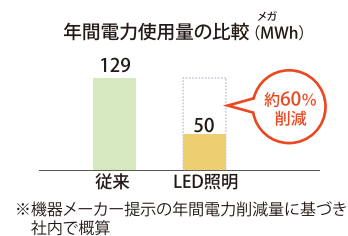
太陽光発電パネル(埼玉SC)

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。



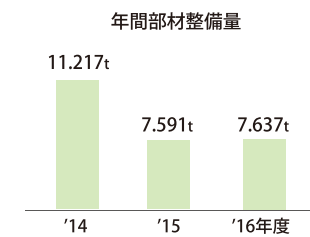
福岡南SC (2016年建替え工事を実施)

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・補修を行っております。

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。

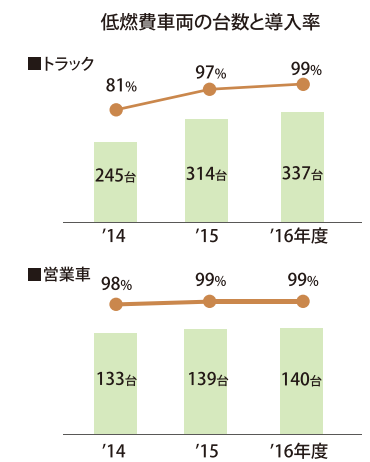
営業車についてはハイブリッド車と軽自動車を採用していますが、トラックについて

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。

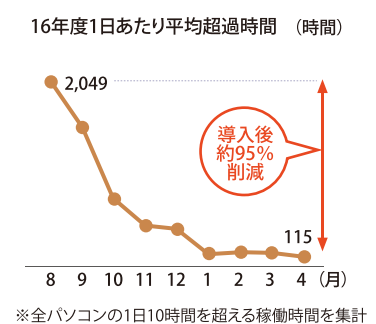


パソコン自動シャットダウン

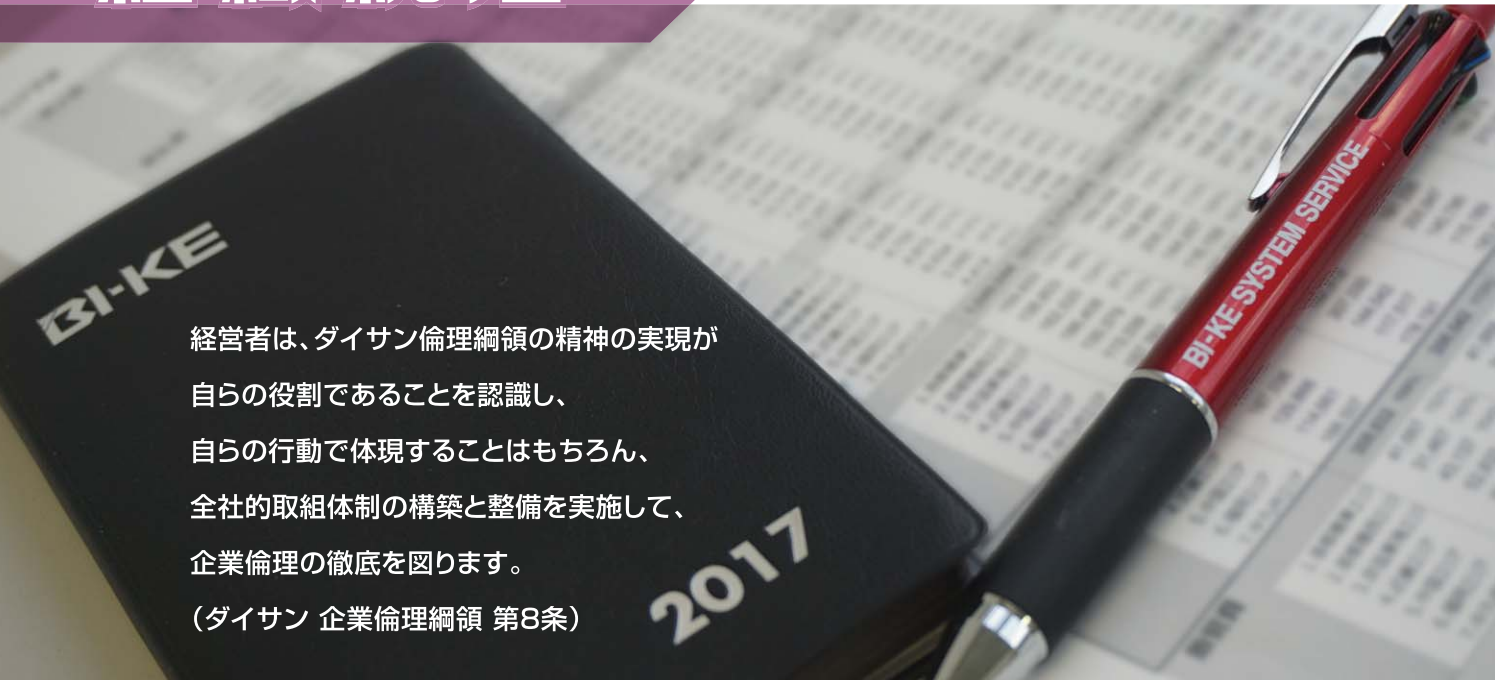
オフィスの省エネ化と社員の早帰り推進を目的として2016年10月からパソコンの自動シャットダウンを全社に導入しました。以前は社員の帰社後もパソコンの「付けっ放し」が多く発生しており、無駄な電力の消費が常態化していました。導入により、パソコンの稼働時間は導入前に比べ95%以上削

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。

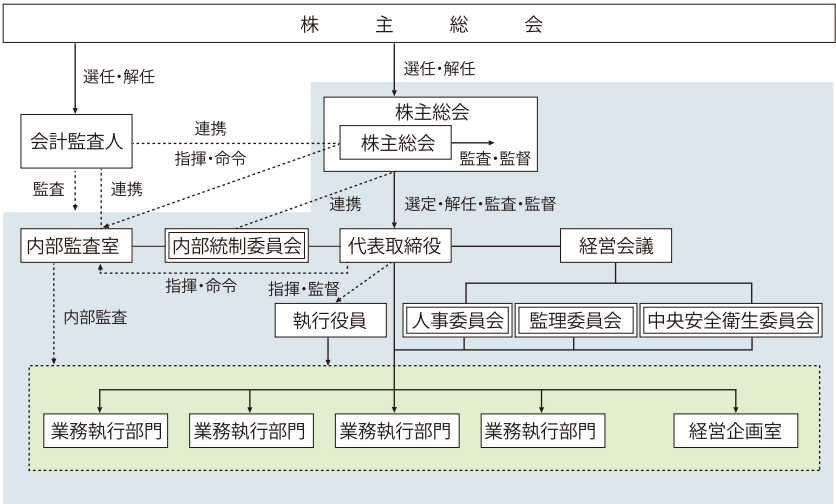
●取締役会の構成

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I D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いますが、未実施となっている主な原則に関する当社の考え方と、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