

社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

マテリアリティと社会性行動計画のつながり

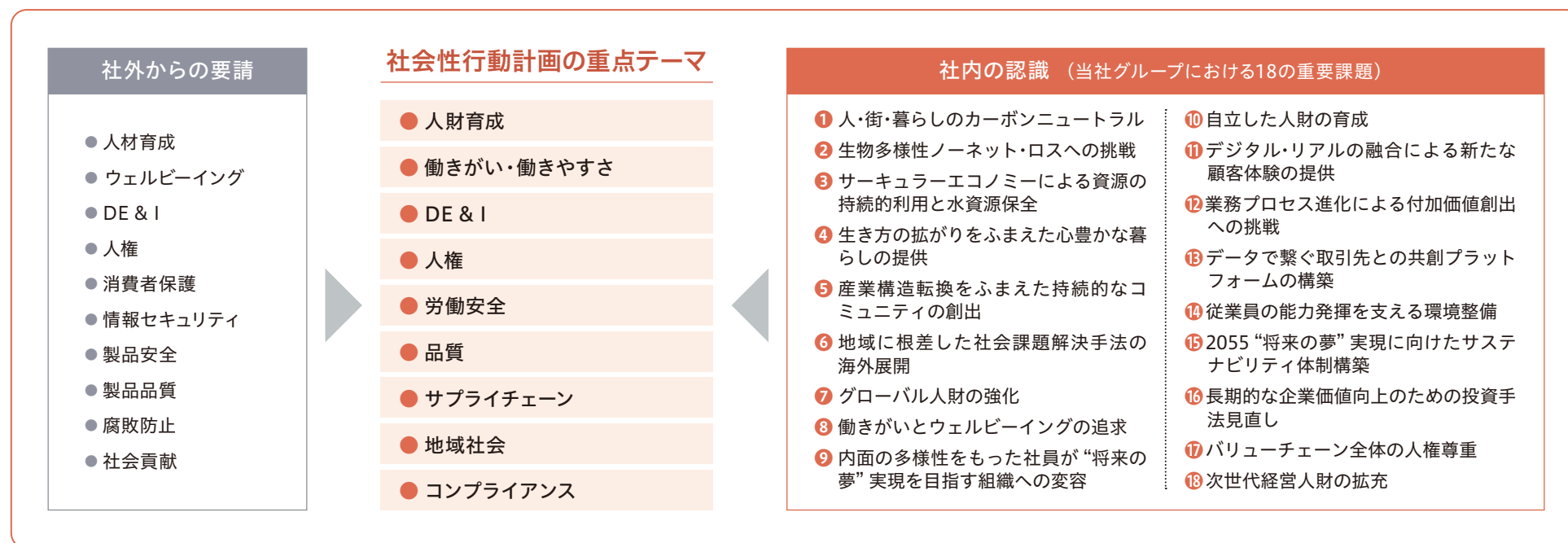
当社グループでは、“将来の夢”（パーパス）を実現するために取り組むべき課題（マテリアリティ）を2022年度に設定しました。マテリアリティの特定においては、社会変化をふまえ、“将来の夢”（パーパス）の実現に必要な要素を検討。「18の重要課題」を導き出し、そのなかには、「働きがいとウェルビーイングの追求」「自立した人財の育成」「バリューチェーン全体の人権尊重」などの社会性に関連する項目が含まれています。

また、外部環境としては、サステナビリティ情報開示の国際的なガイドラインであるGRIの要請項目やESG評価機関の評価項目などを社外からの要請として抽出しました。

そこで、ステークホルダーの関心度および事業との関連性が高い「9つの社会性重点テーマ」を特定しました。この社会性重点テーマについて、中期経営計画の対象期間に合わせて社会性行動計画「エンドレスソーシャルプログラム（ESP）」を策定しています。

社会性行動計画の全体像

ESPでは、特定した「9つの社会性重点テーマ」について、具体的な目標と計画を設定して取り組みを進めます。



社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム）

サステナビリティマネジメント体制

当社グループでは、委員長を経営戦略本部長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、年2回実施する当委員会では、当社グループが取り組むべき社会性分野を中心とした重要課題について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。また、中長期の企業価値向上に向けたビジョン・戦略の実効性を高めるため、当社の社会性分野に関する重要な事項は、サステナビリティ委員会からコーポレートガバナンス委員会に情報提供を行う体制になっています。

2024年度は、サステナビリティ経営のさらなる推進のため、サステナビリティ委員会において社会性行動計画策定に向けた審議を行い、社会性分野の重点テーマ、およびテーマオーナー部門を特定しました。その後、重点テーマごとにテーマオーナー部門が「ありたい姿」を掲げるとともにKPIおよび目標値を設定し、社会性行動計画「エンドレスソーシャルプログラム（ESP）2026」を策定しました。

2025年度からは、年度単位での改善計画を基にしたESP2026のPDCA管理をスタートさせ、各KPIの目標および実績の進捗管理や、今後の課題について各重点テーマの担当役員へのレビューを行い、施策や目標、計画などの見直しを定期的を実施していきます。また、ESPの進捗を含む重要事項は、サステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告の上、決議・指示を仰いでいきます。

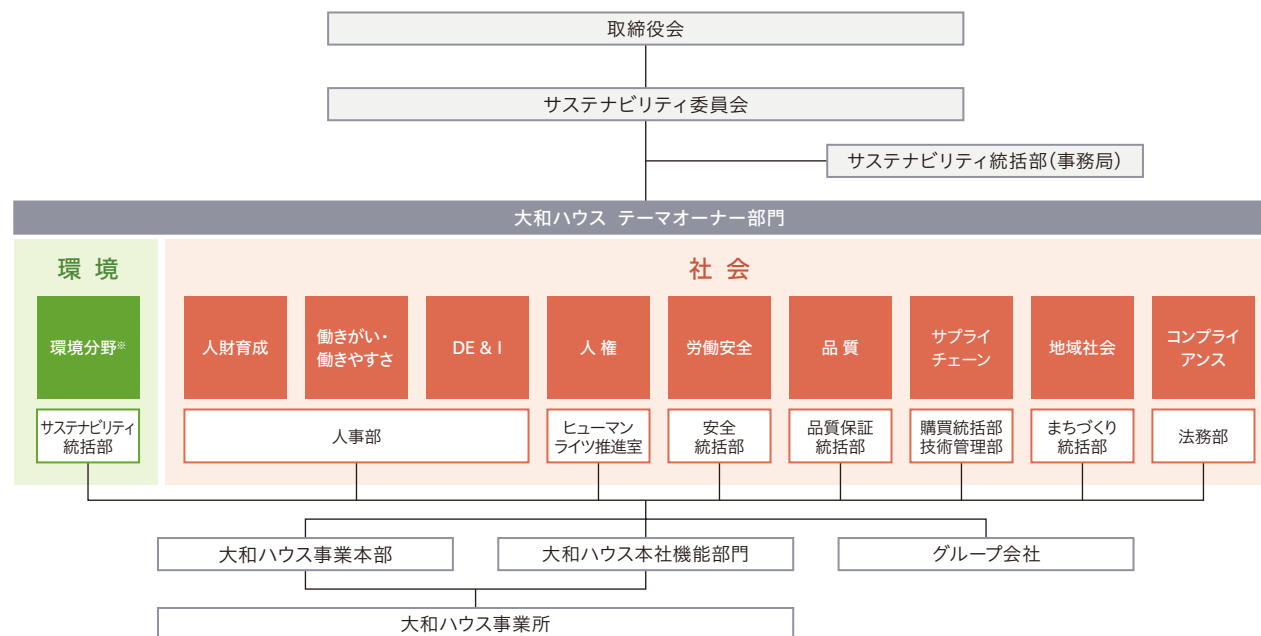
なお、昨今、連結での非財務情報の管理・情報開示の要請が高まっていることを受け、今後はさらに対象範囲を拡大し、グループ会社一体での計画・目標を設定し進捗管理を行うことで、連結ベースでのサステナビリティ経営を推

進していきます。

なお、2024年度までは環境と社会を別々の委員会にて統括してきましたが、2025年度からは、両分野を一体的に統括し監督・意思決定を行う場として、新たなサステナビリティ委員会に一本化し、グループ全体の中長期的な環境と社会に関するリスクと機会、重要課題の特定や、方針・体制・制度の審議を行っていきます。

社会性行動計画「エンドレスソーシャルプログラム2026」および現在推進中の環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム2026」に基づき、環境・社会性領域に関する社会課題への対応を全社のかつ戦略的に進めることで、社会課題の解決と企業価値の向上を加速させ、“将来の夢”（パーパス）の実現への歩みを着実に進めていきます。

■ サステナビリティマネジメント体制



社会性行動計画（エンドレス ソーシャル プログラム 2026）

「エンドレス ソーシャル プログラム 2026」は、2025 年度からの計画のため、2024 年度実績は参考値です。

重点テーマ	ありたい姿	主な管理指標	2024 年度実績 (参考値)	2026 年度目標	主なアクション
人財育成	社員が自らのキャリア形成に取組み、学び続ける組織文化を醸成する。 その成長が事業発展に寄与するだけでなく、当人の「生きる喜び」や「思い描く未来」の実現へとつながることを目指す。	全社研修受講時間（一人当たり）	35.5時間	（結果管理）	・経営人財の持続的輩出 ・イノベーション人財の輩出 ・共創を生む組織開発 ・グローバル人財の育成
		全社研修受講費用（一人当たり）	14.3万円	（結果管理）	
		&D Campus 自律学習の受講率	52.2%	60%	
働きがい・ 働きやすさ	仲間と共に互いを高め合える環境の中で挑戦し、その一人ひとりの挑戦が組織の活性化につながる環境を構築する。また、従業員一人ひとりが心理的安全な職場環境のなかで、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土の醸成を目指す。	Engagement Survey 得点	働きがい 誇り 成長実感 84% 88% 89%	（結果管理）	・従業員エンゲージメントの向上 ・心身の健康の維持・向上 ・多様で柔軟な働き方の推進
		人的資本 ROI	131.5%	（結果管理）	
DE & I	従業員の持つ多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、性表現、年齢、国籍、言語、ライフスタイルなどが尊重され、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、活かし合い、輝き合う職場風土の醸成を目指す。	女性管理職比率	6.1%	8%	・女性の活躍推進 ・男性の家事育児参画推進 ・シニアの活躍推進 ・障がい者の雇用促進
		男性の育児休業取得率	68.9%	80%	
人 権	自社事業に関わる全ての従業員が人権に関わるリテラシーを高めながら、従業員の人権ならびに取引先の従業員、また、顧客・消費者や事業活動が行われる地域の住民等、自社の活動に関わる全ての人の人権を尊重する事業活動を行う。その活動を通じて、企業の立場から「人権が確立された社会の実現」を目指す。	人権 DD スコア	64.1	71	・ハラスメントの防止 ・個人情報保護
		人権啓発等教育の受講率	95.8%	100%	
労働安全	従業員や取引先の健康と安全に留意するとともに、風通しのよい公正な職場環境の構築を目指す。	度数率（当社従業員）	（25 年度より調査）	（25 年度策定）	・従業員の労働安全 ・新ヒヤリハット報告 ・安全衛生 WEB 教育
		度数率（当社元請の施工会社従業員）	0.507	0.3	
		度数率（生産協力会社従業員）	0.351	0.3	
品 質	法令および社内ルールを遵守し、顧客の要求を満たす品質の製品・サービスを効率良く、経済的に作り出せる体制・管理手法を構築し、それらを実施する。	品質保証体系と役割の明確化	品質保証体系の計画・作成	体系に基づいた品質保証の実践	・生産・施工での品質管理 ・顧客満足の向上
サプライチェーン	サプライヤー・施工協力会社とともに、サステナブルな調達の実践および健全な関係性を実現する。	「CSR 購買方針」同意書回収率（集中購買）	100%	100%	・「CSR 購買方針」関係強化 ・協力会連合会とのエンゲージメント強化
		「SSG」*同意書回収率（協力会連合会）	74.6%	100%	
		「SSG」*同意書回収率（設和会）	44.7%	100%	
地域社会	住み続けられ、新たに住みたくなる、持続・発展するまちを、地域住民と共創する。	ネオポリスにおける再耕団地数	8 団地	10 団地	・ネオポリス“再耕”の加速 ・“ミライマチ宣言”の実践
コンプライアンス	社会に信頼される企業であり続けるため、平時の未然防止体制と有事の即応体制を確立し、経営のレジリエンスを高める。	コンプライアンス研修の実施率	（25 年度より調査）	100%	・法令違反の防止 ・腐敗・贈収賄の防止

※SSG：サプライチェーン・サステナビリティ・ガイドライン