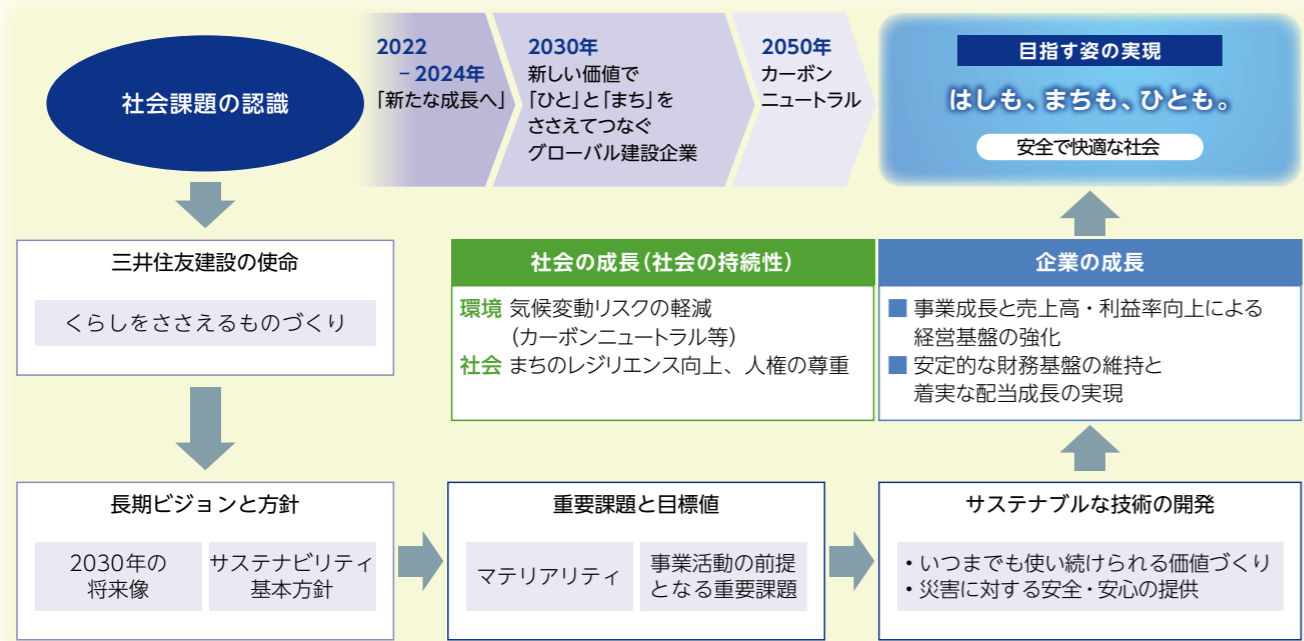


三井住友建設のSX

SX 推進の全体像



2021年3月の取締役会でマテリアリティ(重要課題)を決議し、「中期経営計画2022-2024」の策定に合わせてマテリアリティおよびKPIを一部見直しました。KPIの目標値および2022年度実績はP.42~43のとおりです。

気候変動、資源循環、生物多様性、水資源の保全への取り組みは、環境面の持続可能性に貢献することで当社の事業機会を拡大し、企業価値向上を実現します。

品質マネジメントシステムの構築、運用、継続的改善により、品質の確保と顧客満足の上昇を図り、顧客の獲得と継続的な取引関係の維持を実現します。

事業活動を担う人材の確保・育成を実現するため、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進やワークライフバランスの向上、グローバル人材の確保・育成に取り組めます。デジタル化・工業化による省人化・省力化に取り組む、人材確保と社員エンゲージメントの向上を実現します。人権保護の観点から労働安全衛生に取り組めます。

当社が目指すサステナビリティ・トランスフォーメーション

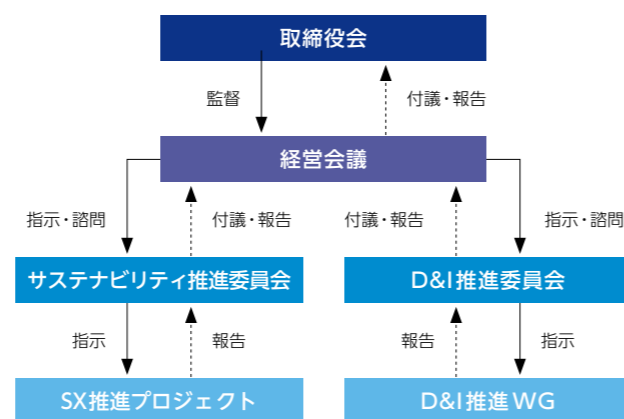
当社が目指すサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)とは「事業活動を持続可能性の観点から見直し、ビジネスモデルを造り変える」ことです。

- ・気候変動：材料の製造や輸送、作業所での施工、引き

渡し後の施設の運用・維持・改修、解体に至るライフサイクル全体で使用するエネルギーの削減とグリーン化に取り組む、CO₂を排出しないビジネスモデルを構築します。

- ・資源循環：解体構造物で使用されていた部材から、新築構造物で使用される部材を再生したり、木材の利用を推進します。
- ・生物多様性：建設中から運用期間まで、地域の生態系の維持に取り組めます。
- ・社会面：サプライチェーン全体での人権リスクの低減や、D&Iの推進などに取り組めます。契約により「三井住友建設CSR調達方針」の遵守を協力会社に求めます。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ(重要課題)の特定とKPI、目標値の設定および実績

気候変動による影響の深刻化や新型コロナウイルスの感染拡大、人権侵害被害者の増加など、多くの社会課題が顕在化しています。建設業界においては国内建設需要の縮小や、建設技能労働者不足の深刻化、脱炭素化やデジタル化への対応など、急速な変化への対応が求められています。

そこで当社は2019年に「2030年の将来像」を設定し

て事業活動の方向性を社内外に示し、中期経営計画によりその実現を目指しています。また2020年度にはバックカastingによりマテリアリティを特定し、KPIと目標値を設定しました。

2022年3月には、「中期経営計画2022-2024」の策定に伴い、マテリアリティ、KPIおよび目標値を見直しました。

マテリアリティ特定プロセス

1. 課題の整理

国際的な行動規範や枠組み(SDGs、ISO26000等)、サステナビリティ評価機関の評価項目(SASBスタンダード等)、建設業界が抱える課題、リスク・機会の認識等を踏まえ、2030年までに予想される社会課題や社会変化に関するキーワードを洗い出しました。そのうえで、当社の経営理念や「2030年の将来像」等を踏まえ、マテリアリティの候補を選定しました。

2. 重要度の評価

選定したマテリアリティ候補は、「自社における重要度」「ステークホルダーにおける重要度」の2軸で評価しました。「自社における重要度」については、部門長等を対象にしたアンケート調査を行って評価し、「ステークホルダーにおける重要度」については、ESGに関する外部有識者からのご意見を踏まえ、評価しました。

3. マテリアリティの特定

重要度を評価しまとめたマテリアリティについては、取締役会での決議を経て、当社のマテリアリティとして特定しました。一方、「企業経営の基盤」に関する項目や「建設事業者としての使命」に関する項目は、当社の「事業活動の前提となる重要課題」として別途位置付けました。

4. KPIの設定

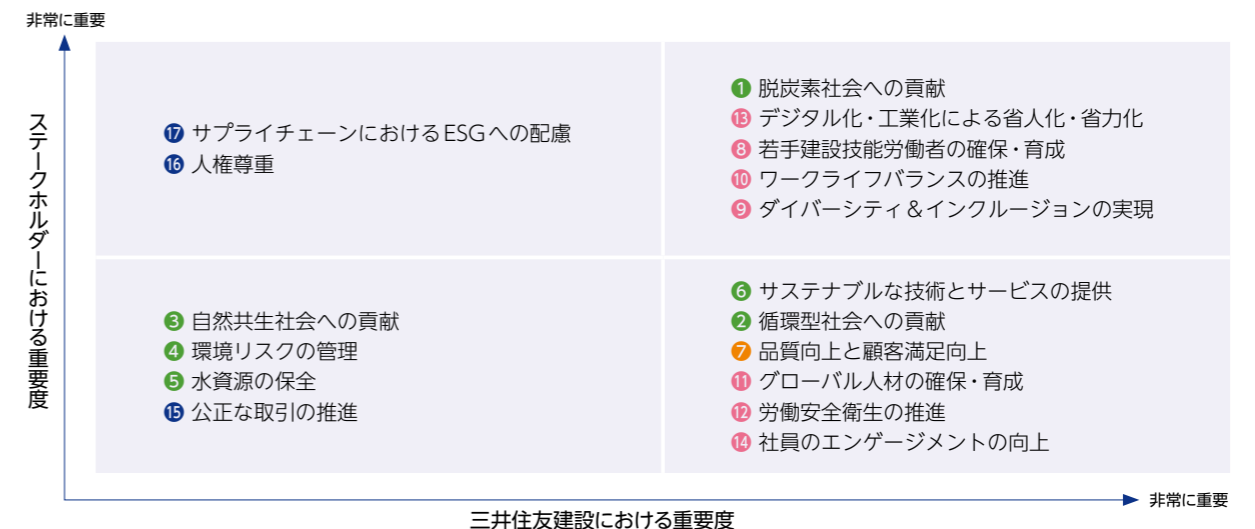
特定したマテリアリティについてKPIを設定し、具体的な目標値および目標年度を設定しました。

マテリアリティ特定プロセスの詳細はWebサイトをご参照ください。



マテリアリティ・マトリックス

- 1 持続可能な社会の実現
- 2 安全で快適な社会の実現
- 3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成
- 4 経営基盤の強化



事業活動の前提となる重要課題	企業経営の基盤となる重要課題	建設事業者としての使命である重要課題
	<ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンスの高度化 ・コンプライアンスの強化 ・リスクマネジメントの推進 ・安定的な収益基盤の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活の質の向上をささえる街づくり・住まいづくり ・長寿命で災害に強いインフラの構築 ・インフラ整備による社会経済発展の支援

マテリアリティ・KPI

マテリアリティ関連KPI

マテリアリティ	KPI	2022年度			2023年度	2024年度	SDGs	
		目標	実績	達成評価	目標	目標		
1 持続可能な社会の実現								
① 脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量削減(Scope1+2) (t-CO ₂)	△10%	10.6%	E	△15%	△20%		
	CO ₂ 排出量削減(Scope3) (t-CO ₂)	△5%	△33.4%	A	△7.5%	△10%		
	発電能力(発電事業)	12MW	10.4MW	B	30MW	40MW		
② 循環型社会への貢献	建設廃棄物リサイクル率	土木	99.2%以上	99.3%	A	99.3%以上	99.4%以上	
		建築	98.8%以上	97.8%	B	99.0%以上	99.2%以上	
③ 自然共生社会への貢献	生物多様性保全活動割合(%) = 生物多様性保全活動実施作業所数 / 生物多様性に関する保全活動が必要な作業所数	100%	100%	A	100%	100%		
④ 環境リスクの管理	重大な環境関連法規制等の違反(罰金/制裁措置)	0件	0件	A	0件	0件		
⑤ 水資源の保全	排水の水質管理実施作業所割合(%)	100%	99.8%	B	100%	100%		
⑥ サステナブルな技術とサービスの提供	SX関連技術開発関連予算の比率(①②③④⑤関連技術の強化)	30%	47%	S	32%	35%		
2 安全で快適な社会の実現								
⑦ 品質向上と顧客満足向上	社内基準によるパトロール平均点	土木	77点以上	78.4点	A	77点以上	78点以上	
		建築	77点以上	78.1点	A	77点以上	78点以上	
	(土木)工事成績評定対象年度平均点	80点以上	83.3点	A	80点以上	80点以上		
	(建築)お客さま満足度アンケート	80点以上	83.0点	A	80点以上	85点以上		
3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成								
⑧ 若手建設技能労働者の確保・育成	週休二日(作業所4週8休)の推進	土木	80%	88.6%	A	90%	100%	
		建築	80%	58.8%	D	90%	100%	
	建設キャリアアップシステム登録推進(一次業者)	土木	100%	93.8%	B	100%	100%	
		建築	100%	85.0%	B	100%	100%	
	建設キャリアアップシステム登録推進(二次業者)	土木	80%	83.0%	A	100%	100%	
		建築	80%	81.0%	A	100%	100%	
建設キャリアアップシステム登録推進(三次業者)	土木	80%	70.8%	C	100%	100%		
	建築	80%	73.0%	C	100%	100%		
⑨ ダイバーシティ&インクルージョンの実現	女性部長職比率	1.5%以上	1.6%	A	2.0%以上	5.0%以上		
	女性管理職比率	2.6%以上	2.6%	A	2.8%以上	3.0%以上		
	定期採用における女性総合職比率	20%以上	27.0%	A	20%以上	20%以上		
	中途採用における女性総合職比率	20%以上	29.0%	A	20%以上	20%以上		
	障がい者雇用率	2.3%以上	2.4%	A	2.3%以上	2.3%以上		
	定年再雇用率・継続雇用率	90%以上	91.9%	A	90%以上	90%以上		

マテリアリティ	KPI	2022年度			2023年度	2024年度	SDGs
		目標	実績	達成評価	目標	目標	
⑩ ワークライフバランスの推進	社員(管理監督者除く)の1年間における月平均の規定時間外・休日労働時間数	45時間未満	22時間	A	45時間未満	45時間未満	
	年次有給休暇の平均取得率	50%以上	55%	A	50%以上	50%以上	
	男性社員の育児休業の取得率	100%	118%	A	100%	100%	
⑪ グローバル人材の確保・育成	海外大学生採用/海外留学生採用(定期採用補助)	3~5名	3名	A	3~5名	3~5名	
	クロスファンクショナルチーム採用	25名	12名	D	30名	30名	
	日本人海外要員採用(国内エージェンシー)	5名	12名	S	5名	5名	
	海外ローカル採用(海外エージェンシー)	5名	0名	E	5名	5名	
	一般教育(階層別教育等)	350名	364名	A	350名	350名	
	語学教育(英語/日本語)	500名	463名	B	500名	500名	
	グローバルトレーニング	200名	184名	B	200名	200名	
	グローバル検定	500名	1,104名	S	500名	500名	
	国内→海外(GHR制度)	0名	0名	-	5名	5名	
	海外→国内(留学制度)	5名	0名	E	5名	5名	
⑫ 労働安全衛生の推進	海外→海外(拠点間異動)	5名	7名	S	5名	5名	
	死亡・重大災害の発生件数	0件	0件	A	0件	0件	
⑬ デジタル化・工業化による省人化・省力化	度数率	0.5以下	0.51	B	0.5以下	0.5以下	
	完工生産性(国内)=完工高/国内有報人員総労働時間	1.0%	△3.0%	E	3.0%	5.0%	
⑭ 社員のエンゲージメントの向上	エンゲージメントサーベイにおけるワークエンゲージメント指標の値(5点満点の平均)	3.8以上	3.6	B	3.9以上	4.0以上	
4 経営基盤の強化							
⑮ 公正な取引の推進	談合排除誓約書提出率	100%	100%	A	100%	100%	
⑯ 人権尊重	人権教育受講率	100%	70%	C	100%	100%	
	人権デュー・デリジェンス(人権DD)等の推進	人権DDの実施	自社国内終了 自社海外・関係会社実施中	A	人権DDの実施・救済メカニズムの運用開始	人権DDの実施	
⑰ サプライチェーンにおけるESGへの配慮	協力的社評価時のCSR調達方針(遵守事項)への配慮状況確認	100%	100%	A	100%	100%	

WEB マテリアリティ関連KPI (2020年度策定) 2022年度実績

マテリアリティ 1 持続可能な社会の実現

三井住友建設は、「地球環境への貢献」を経営理念として掲げ、人と地球に優しい建設企業の在り方を常に求め、生活環境と自然の調和を大切に考えています。また、地球規模での環境への貢献が求められていることを認識し、環境の保全、維持、改善に積極的に取り組んでいます。

環境方針 “Green Challenge 2030”

「人をつなぐ 未来につなぐ」 「ひと」と「まち」をささえてつなぐ総合建設会社として「生活の質の向上」と「環境負荷低減」を両立し、持続可能な社会の実現に貢献します。

1 脱炭素社会への貢献

7 環境負荷低減
11 再生可能エネルギー
13 環境負荷低減

2 循環型社会への貢献

9 資源の有効利用
11 再生可能エネルギー
12 環境負荷低減

3 自然共生社会への貢献

6 環境負荷低減
14 自然共生
15 自然共生

4 環境リスクの管理

6 環境負荷低減
14 自然共生
15 自然共生

5 環境コミュニケーション・ESD^{※1}の推進

4 環境負荷低減
12 環境負荷低減
13 環境負荷低減

※1 ESD: Education for Sustainable Development (持続可能な開発のための教育)

“Green Challenge 2030”のKPI

① Scope1+2のCO₂排出量の削減 (排出量を2020年比で50%削減)

② 再生可能エネルギー事業の推進 [設備容量: 150MW以上]^{※2}
※2 設備容量の150MWは、太陽光/小水力/風力などの発電事業の設備容量

③ Scope3のCO₂排出量の削減 (排出量を2020年比で25%削減)

④ 建設廃棄物のリサイクル率「100%」(石綿含有廃棄物、特別管理廃棄物は除く)

⑤ 生物多様性に及ぼす影響の「回避、最小化」

⑥ 環境事故・事件「0件」

環境マネジメントシステム(EMS)

1999年からISO14001に基づいた環境マネジメントシステム(EMS)を構築、運用、維持、改善しています。2021年11月に策定した「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」との整合を図るため、脱炭素社会への貢献に関するKPIをこれまでの原単位目標から総量目標に更新しました。

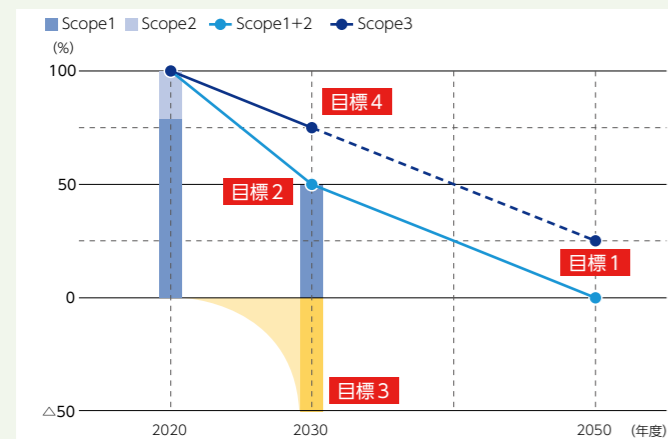
① 脱炭素社会への貢献

SBTi^{※1}1.5℃基準を参考に「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」(ロードマップ)を策定しました(CO₂排出量の実績はP.77参照)。

2022年度は連結のScope1+2および単体のScope3カテゴリ11のCO₂排出量について、第三者保証を取得しました。

※1 パリ協定が求める水準と整合し、5年~15年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標のこと。Science Based Targets Initiativeの略称

CO₂排出量削減目標 (2020年度のCO₂排出量を100とした場合)



目標	目標内容
目標1	Scope1+2のCO ₂ 排出量について、2050年までにカーボンニュートラルを実現
目標2	Scope1+2のCO ₂ 排出量を2030年までに50%削減(基準年は2020年)
目標3	Scope1+2のCO ₂ 排出量に相当する削減貢献の取り組みを実施し、2030年までに実質的にカーボンニュートラルを実現
目標4	Scope3のCO ₂ 排出量を2030年までに25%削減(基準年は2020年)

Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
 Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出で、15のカテゴリに分類(事業者の活動に関連する他社の排出)

目標設定の背景

- 日本政府の目標
2030年に△46%(基準年は2013年) さらに△50%の高みを目指す
- 政府目標と同等以上の目標設定が求められる
- SBTi1.5℃基準(中期目標)
Scope1+2については4.2%/年
Scope3については2.5%/年

1. Scope1の削減施策

- GTL燃料など、建設機械で使用する燃料面の対策に取り組めます。

GTL使用実績

年度	2021	2022	計
GTL燃料使用量(L)	8,195	75,849	84,044
CO ₂ 削減量 ^{※2} (kg-CO ₂)	△1,803	△16,687	△18,490

※2 CO₂削減量は同量の軽油を使用した場合を基準とした削減量

- 国土交通省の「低炭素型建設機械認定制度」「燃費基準達成建設機械認定制度」により認定された建設機械や、今後開発が期待される電動の建設機械を採用します。

2. Scope2の削減施策

- 当社や関係会社の作業所および常設事業所(本支店オフィス、PC工場等)の電力を2025年度までにグリーン電力に切り替えます。
- 自家使用を目的とした再生可能エネルギー発電所を建設します。

グリーン電力使用実績

年度	2021	2022	計
土木作業所(MWh)	151	2,237	2,388
建築作業所(MWh)	713	1,779	2,492
常設事業所(MWh)	509	906	1,415
計(MWh)	1,373	4,922	6,295
排出係数	0.439	0.434	
CO ₂ 削減量(t-CO ₂)	603	2,136	2,739

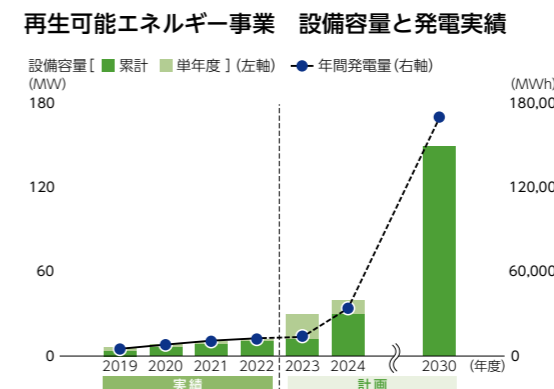
3. Scope3の削減施策

- 省CO₂型コンクリートの開発など、建設材料の省CO₂化に取り組めます(カテゴリ1)。
- ZEB/ZEHの提案力を強化するため、ZEBプランナー、ZEHデベロッパーに登録しました(カテゴリ11)。



4. 削減貢献への取り組み

- 再生可能エネルギー発電事業に取り組み、売電事業を推進します。
- 顧客や自治体のカーボンニュートラルへの取り組みを推進する事業への参画を目指します。(P.32の泉佐野市長滝第1/第2水上太陽光発電所参照)



5. ICPの設定

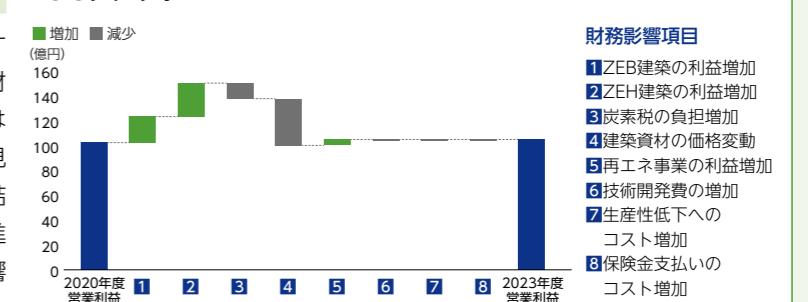
- IEA World Energy Outlookの値に基づいてICP^{※3}を設定しています。2023年度のICPは87.5\$、前年度決算為替レート1\$=133.53円を採用し、11,684円/t-CO₂としています。

※3 低炭素投資・対策推進に向けて、企業内部で独自に設定して使用する炭素価格。Internal Carbon Pricingの略称

6. 気候変動による財務影響の定量化

- シナリオ分析に基づき、重要な気候変動に関するリスクと機会の要因、そこから想定される財務的影響を定量化しました。1.5℃シナリオではZEB/ZEH建築の普及等による利益増加が見込めることから、営業利益が増加するという結果になりました。4℃シナリオでは、現在既に進めている対応策を踏まえると、大きな財務影響は見られないと評価しました。

1.5℃シナリオ



7. サステナビリティボンドの発行

- 気候変動をはじめとする環境問題への対応、少子高齢化や深刻な建設技能労働者不足などの社会課題を解決するための事業に要する資金およびリファイナンスを用途とするサステナビリティボンドを2022年6月に発行しました。

サステナビリティボンドの概要

名称	三井住友建設株式会社第2回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティボンド)		
条件決定日	2022年6月8日	発行日	2022年6月14日
発行金額	50億円	発行年限	5年
発行利率	年0.520%		
資金使途	(1)陸上・水上太陽光発電設備の建設資金のリファイナンスに充当 (2)ZEH-Mに該当する社員寮建設資金に充当 (3)工場プレファブ生産(プレキャストコンクリート)の自動化推進に係る設備・施設の増設に伴う資金およびリファイナンスに充当		
取得格付	A-(株式会社日本格付研究所(JCR))		

8. CDP(気候変動)の評価結果

- 2020年からCDP(気候変動)に回答しています。2022年度の評価結果は「A-」、サプライヤーエンゲージメントの評価結果は「A」となりました。

2 循環型社会への貢献

2030年までに建設廃棄物のリサイクル率を100%とします(石綿含有廃棄物、特別管理廃棄物は除く)。(建設廃棄物のリサイクル率の実績はP.77参照)

「資源有効利用促進法」の改正に対応した建設副産物の発生抑制と再利用を促進するため、支店および作業所への周知を行っています。

3 自然共生社会への貢献

生物多様性に及ぼす影響を「回避、最小化」します。「生態系モニタリング成果を活かした建設現場の施工と保全教育」が日本自然保護大賞2022(令和3年度)に入選しました。

WEB 日本自然保護大賞2022(令和3年度)で当社の活動が入選

WEB 鹿の革を使ったESD(持続可能な開発のための教育)を開催

6 サステナブルな技術とサービスの提供

グリーン水素活用に向けた水素蒸気ボイラーを建設業界で初めて導入しました。

WEB ゼロカーボンバイオ産業創出の基盤となるデモプラントの完成

WEB 中高層木造建築構法[P&UA構法]が日本建築センターの個別評定を取得

WEB 置換空調方式による工場冷房をラインアップに追加

WEB 国内初となる実用化を目指した洋上での浮体式太陽光発電の技術実証

WEB 浮体式洋上風力発電プロジェクトの事業性評価に参加

WEB 年間エネルギー収支ゼロ「ZEH-M」を実現した社員寮(大志寮)を建設

4 環境リスクの管理

環境事故・事件の発生を防ぎ「0件」とします。

2022年度から運用を開始した「環境管理システム」により、各作業所に適用される法令、条例等を特定し、環境事故・事件の発生を防止しています。

5 水資源の保全

コンクリート使用に伴う強アルカリ排水を適正処理し、土壌や地下水を保全しています。

作業所を対象とした環境パトロールを実施しています。

マテリアリティ 2 安全で快適な社会の実現

7 品質向上と顧客満足向上

当社は、「顧客満足の追求」を経営理念として掲げ、技術力と創造力の向上に努めるとともに、社会の信頼とお客さまの満足を得る品質を提供するため、ISO9001を取得し、品質管理活動を展開しています。また、当社独自の品質管理活動として「究極品質」を掲げ、従来の建設業の安全・品質ではなく、製造業レベルの安全・品質を目指し管理活動を展開しています。これは、決められた作業標準で作業・安全品質検査・記録・確認などの管理手順を確実に行うことであり、そのプロセスに一切の甘えと妥協を許さず、全役職員が粘り強く細心の注意を持ち、現場の安全と品質を磨き続ける管理活動です。

▶ 品質向上

品質向上に向けて、スローガン、生産管理計画基本方針、生産管理基本目標、生産管理基本計画を年度ごとに設定し、生産システム改善委員会を経て決定しています。究極品質の実現から浸透へ、全役職員と関係会社および協力会社の組織である「真栄会」を通じて、全協力会社に周知徹底を図り活動を推進しています。

日々の施工管理業務において、品質不具合が発生した場合は、リアルタイムで不具合速報を配信し、全職員で情報共有するとともに、要因分析と再発防止対策を策定し、所長会議や品質会議等で情報展開し、再発防止の徹底に努めています。

2023年度スローガン 全員参加「5Sの徹底」、未来へ継承「究極品質」!!

2023年度生産管理計画基本方針

新たな成長へ向け、施工プロセスを重視した「究極品質」の浸透と安全品質文化を継承する。

2023年度生産管理基本目標

- 品質不具合“ゼロ”
- 究極品質の浸透

▶ 5Sの徹底

作業標準の基本中の基本である「5S(整理・整頓・清掃・清潔・誠実)の徹底」は、組織内緊張を保つマネジメント手法であり、仕事に潜む改善点を見つけやすくし、安全・品質管理面や生産性向上に大きく寄与する当社の“ものづくり”の根底をなすものです。すべての基本、「5Sの徹底」について繰り返し教育を行うとともに、「凡事徹底」「靚(てき)面注意」の浸透を図っています。

▶ 工事監理

当社設計の国内建築工事案件について、設計意図に沿った正しい機能を有する建築物の完成と工事の円滑化を図ることを目的として、本店の建築設計部門に設計工事監理部を設置し、工事監理業務とその支援および監査を行っています。

▶ パトロール

安全環境生産管理本部長パトロール、本部パトロール、安全品質監査、QSA*1監査を実施し、過去の災害事例や品質不具合をベースとしたきめ細かな点検、注意喚起、是正指示を繰り返すことにより、労働災害と品質不具合を未然に防止します。そしてパトロール、監査で蓄積された施工プロセスにおける指摘事項・不具合は、QSAミーティングで情報共有し、さらに所長会議、協力会社組織である真栄会への説明会、主任・係員会議などにおいて繰り返し周知しています。

*1 QSA(Quality Safety Auditor 安全品質監査員):作業所が製品要求事項を満たすために行う安全品質管理活動を適宜確認・監査し、工事期間中ならびに完成後の将来にわたって、災害や品質のトラブルを未然に防止することを主要な職務とする

2022年度のパトロール・監査などの実施状況

	土木	建築	指摘件数
安全環境生産管理本部長パトロール	20回	62回	676件
本部パトロール*2	37回	74回	1,309件
安全品質監査*3	85回	72回	2,080件
QSA監査	809回	1,396回	12,387件

*2 2022年度の評価平均点は77.2点

*3 2022年度はコロナ禍の影響により約半数をリモートで実施

2022年度の安全品質向上への取り組み (社員・協力会社への教育)

	土木	建築
所長会議	991名	1,292名
主任・係員会議	24名	484名
真栄会(協力会社)説明会	1,307社	1,400社
作業員への訓話	延べ5,177名	

▶ 顧客満足向上

安全品質監査、QSA監査において顧客満足度を向上させるため、創意工夫・技術提案項目履行の確認、指導を行っています。

(土木)工事成績評定対象年度平均点

2021年度の実績	2022年度の実績	2023年度の目標
81.6点	83.3点	80点以上

(建築)顧客満足を含むプロジェクト評価システムの運用

2021年度の実績	2022年度の実績	2023年度の目標
運用開始	83.0点	80点以上

マテリアリティ 3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成

8 若手建設技能労働者の確保・育成

▶建設キャリアアップシステム登録推進

若い世代の技能者の方がキャリアパスや処遇の見直しをもてる、技能・経験に応じて給与を上げる、技能者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業を目指し、国土交

通省や一般社団法人日本建設業連合会等と連携し、普及・利用促進に取り組んでいます。CCUSサポート窓口の設置や顔認証システムの導入等により、運用支援を実施していきます。

12 労働安全衛生の推進

▶安全衛生基本方針

当社は、「ゼロ災に基づくものづくり」を理念とし、働く人のかけがえのない命と健康を守るため、「安全」「健康」「快適」な職場の実現を目指します。

- 労働安全衛生に関する法令および当社の安全衛生規定を守り、職場のルールを確立し、災害絶滅を目指す。
- 立案から完成までの各施工プロセスにおいて、「計画・実行・確認・改善」を確実に繰り返し、作業の安全化を図る。
- 「三井住友建設労働安全衛生マネジメントシステム」を安全衛生管理の基本にして、協力会社と連携し、自主的な安全衛生活動を進め、危険または有害性を除去・低減し、働く者の健康の増進および快適な職場環境の形成を図り、安全衛生管理水準を向上させる。

2023年度安全衛生スローガン
リスクの先取り危険予知、
作業手順決めて守って「ゼロ災害」!!

▶労働安全衛生マネジメントシステム

当社の安全衛生管理規則の定めるところにより、社員および真実会の協力のもと、継続的・継続的に展開することで自主的な安全衛生活動を推進し、危険または有害要因の除去・低減や働く者の健康増進および快適な職場環境の形成を図り、安全衛生管理水準の向上を目指しています。運用にあたって、安全衛生基本方針のもと安全衛生目標を設定し、リスクアセスメントの実施とその結果に基づく安全衛生計画のPDCAサイクルを実行し、安全衛生水準の向上につなげています。

▶安全パトロール

現場社員による徹底した安全管理が実行されていても、見過ごしによる不安全設備・不安全行動による災害が発生します。本店、支店および協力会社が計画的に安全パトロールを実施し、見過ごされた危険因子を取り除き災害の撲滅を図っています。また、社長が率先して参加することで、

経営トップの安全に対する姿勢をすべての作業員まで伝え、安全意識の高揚に努めています。

▶2022年度の安全実績

災害発生件数（休業4日以上）は13件で、内訳は墜落・転落7件、崩壊・倒壊3件、挟まれ・巻き込まれ、切れこすれ、転倒各1件でした。

度数率*1

2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
0.5以下	0.51	0.5以下

強度率*2

2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
0.02以下	0.03	0.02以下

*1 度数率:100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの

*2 強度率:1,000延労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表すもの

▶2023年度の重点施策と今後の取り組み

「危険ゼロによる災害の絶滅」「健康で快適な職場環境の形成」を基本計画の重点施策に掲げ、職場環境の改善を進めていきます。また、「働き方改革」を踏まえた労働時間管理による過重労働防止やメンタルヘルスケアの実施、ダイバーシティ推進のための快適な職場の形成、ICTを活用した災害データプラットフォーム、災害の未然防止「スマート Safety & Quality」の活用により、発注者や関係諸団体と連携し新しい時代の安全衛生管理に取り組んでいきます。

2023年度安全衛生基本目標

死亡・重篤・重大災害“ゼロ” 度数率0.5以下 強度率0.02以下

- 危険ゼロによる災害の絶滅
(1) 公衆災害の絶滅(第三者災害 物損事故 公共施設障害)
(2) 三大災害の絶滅(墜落・転落災害 崩壊・倒壊災害 建設機械・クレーン等災害)
- 健康で快適な職場環境の形成

11 グローバル人材の確保・育成

▶グローバル人材の考え方

当社2030年の将来像に掲げる4つの「新しい価値」の1つである「グローバルな人材」について、「世界中で活躍する多様な人材を育成し、成長ドライブである海外事業の拡大を支える基盤を構築」が、さまざまな取り組みの指針となっています。「グローバルな人材」の確保・育成・流動化をさせる3つの方針で日々の業務を展開しています。

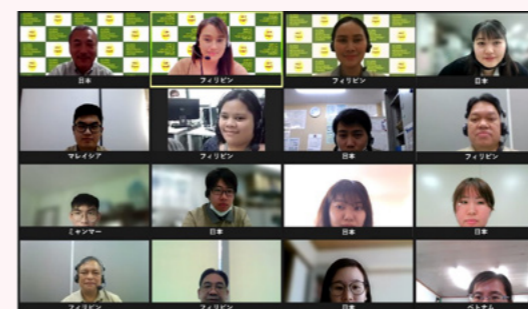
1. グローバル人材の確保

海外で活躍できる優秀な人材の確保は喫緊の課題となっています。2019年に竣工したミャンマーにおけるODA無償案件工事であるヤンゴン工科大学校舎建設工事をきっかけに、海外の大学から新卒社員の採用を開始しました。現在は、バングラデシュ工科大学の新卒採用を行っており、優秀な外国籍エンジニアの採用に取り組んでいます。今後も東南アジアを中心に各国の名門大学への新卒採用プログラムの展開を計画しています。新入社員における外国籍社員比率を引き上げることが、当社グループのグローバル化を牽引し、海外事業の拡大を図るうえでも重要なミッションの一つといえます。

海外の名門大学からの新卒採用では、当社の魅力を伝えるだけでなく、その国の文化、言葉、慣習、そして宗教に対する理解が重要であり、応募者の人柄や意欲も重要です。採用過程では書類選考および筆記試験を行い、面接でも十分にコミュニケーションを取ったうえで内定者を決定しています。内定後は日本語能力を日常会話程度まで到達させることを条件に採用し、将来的に海外の現場で活躍することも見据えた育成プログラムを実施しています。

2. グローバル人材の教育

グローバルな人材を開発していくために各種の教育プログラムを提供しています。国内社員向け英語教育、外国籍社員向け日本語教育の語学教育プログラム、グローバルトレーニングをはじめとするグローバル検定、グローバルナレッジ等の国際ビジネス業務への理解を目的とする人材開発プログラムを実施しています。また、現地ローカル社員にも研修を通して教育プログラムを展開しています。



2022年度にリモートで実施したグローバルトレーニング

グローバルトレーニングでは、国内・海外の各拠点から社員が参加し、職種・年齢・国籍に関係なくチームに分かれて受講し、最終日にはプレゼン発表による国際対応力を養うトレーニングを実施しています。毎年国内と海外拠点から200名程の社員が参加する総合的な社内教育プログラムの一つです。

3. グローバル人材の流動化

当社の成長ドライブである海外事業を拡大していくため、拠点の自立とネットワーク強化が必要となります。そのために、優秀な人材が当社グループ内でさらに活躍、最適な配置ができる仕組み、また、拠点間にまたがるネットワークを構築し、グローバルに活躍することが重要となります。

当社グループでは、海外事務所・現地法人に勤務する外国籍ローカル社員の中で、現地法人の役員や部長、プロジェクトマネージャー(作業所長)などの管理職に相応しい優秀な人材を「Management Member (MM)」管理職をサポートする相当の知識と能力を有する人材を「Operating Member (OM)」に認定、そして国境を越え国際的に活躍できる優秀な人材を「International Member (IM)」と称し、グローバルに活躍できる人材の発掘・育成に努めています。

認定者数の当面の目標は、当社グループ全体で100名程度としており、2023年3月末時点で認定者は25名となっています。

▶外国籍人材の定着支援

人材の多様化を推し進めるため、外国籍人材に対し、入社前と入社後に各人のレベルに応じた「ビジネス日本語研修」を提供しています。新入社員研修では英語版の研修資料を作成し、英語対応ができる講師を配置しています。そして、宗教上の配慮として祈祷室の設置等定着支援策も実施しています。また、職場環境になじみやすいように、海外勤務経験者がいる職場へ配置を行うなどの配慮も行っています。

こういった対応のほか、2022年度は外国籍社員の交流会を開催し、外国籍社員同士の交流を深めるとともに、意見や要望を集め、今後の施策に活かしていく取り組みをスタートさせました。今後は外国籍社員の役職者登用に向けても取り組んでいきます。

外国籍総合社員の紹介

当社では、協力し合い、絶え間なく革新するチャンスがあります。私は古い枠組みにとらわれず、新技術の開発に情熱を注いでいます。革新的なアイデアを実現し、社会の未来を創り上げることにやりがいを感じています。



ガルグ ラフル
(Garg Rahul)
土木本部
土木DX推進部

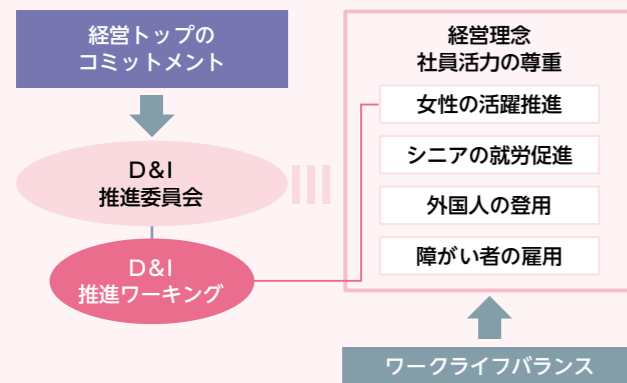
9 ダイバーシティ&インクルージョンの実現

▶ 多様な人材が活躍できる企業風土の醸成

当社は経営理念の一つに「社員活力の尊重」を掲げています。また、中期経営計画2022-2024において、「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の実現による社員の幸福と企業の成長」にコミットしています。

当社では「人材」の多様性のみならず、「働き方」の多様性や「キャリア形成」の多様性を確保し定着させることが「D&Iの実現」と捉えており、その実現のために「人材の確保」「働き方の変革」「成長機会の拡大」「働きがいの向上」の4点を主要施策に取り組んでいます。

また2022年4月より社長を委員長とする「D&I推進委員会」を発足し、社員の持つ多様性を尊重し、ワークライフバランスの実現や働きやすい労働環境の整備に努め、すべての社員が働く幸せを実感し、最大限の能力を発揮できる企業を目指し、D&I活動を積極的に推進しています。



▶ D&Iポリシーの策定について

当社は2023年1月に「D&Iポリシー」を策定しました。この「D&Iポリシー」はD&I推進に取り組む意義や目指すべき方向性を明確にし、D&I戦略・施策を検討するにあたって判断の拠り所とするものです。今後は、「D&Iポリシー」を基軸として、D&I施策・数値目標等を策定し展開していきます。

また、時代の急速な変化に伴い、気候変動や人権問題など、企業が新しい課題への対応を求められる中、持続的な企業経営を行うためには多様な考え方や価値観を反映させることが必須と考えます。D&Iの推進により、グローバルな事業活動や社会課題の解決に取り組むための事業基盤を強化するとともに、事業環境に柔軟に対応できる企業体質の改善を促し、企業の成長と価値向上につなげていきます。

▶ 教育

D&Iの実現のために、役員・社員の意識改革、新しい企業風土の醸成が必要です。当社では、これらを目的とした次の、各種研修を行っています。

2022年度に実施したD&I関連の研修

研修名	対象者
アンコンシャスバイアス研修	経営層・全社員
LGBTQ+研修	経営層・全社員
育児休業・産後パパ育休研修	全社員、育児休業取得対象者社員とその上長、希望者
仕事と介護の両立セミナー	希望者
障がい者雇用セミナー	全社員
女性部下を持つマネージャーのための研修	新入社員配属予定部署の所属長、管理部長

▶ 女性の採用

女性活躍推進法に基づく行動計画において、総合職の定期採用者に占める女性比率を20%以上（土木職15%、建築職20%、事務職40%）とすることを目標としており、2022年度は27%を達成しました。女性リクレーターを増やし女性の働きぶりを伝えるなどして、女子学生に向けて当社の魅力をアピールしています。

キャリア採用においても女性比率20%を目標とし、2022年度は29%を達成しました。これまで当社で少ない年齢層や職種を中心に、積極的に採用しています。

▶ 女性の登用

当社では2024年度末までに女性管理職比率を3.0%にすることを目標としており、女性社員の上位職登用を積極的に進めた結果、2022年度末の女性管理職比率は2.6%となりました。従来、一般職の中で自らのキャリアアップに意欲がある女性社員の総合職への登用を積極的に行っており、女性一般職の30名を総合職に登用しました。

また、将来確実に女性経営幹部を輩出することを目的として、女性経営幹部候補育成プログラムを2021年度からスタートしました。2022年度は候補者15名の中から部長職を1名、副部長職を1名それぞれ登用しました。

女性経営幹部候補者に対する育成研修も毎年度行っており、加えて、女性経営幹部候補者以外にも、次世代の女性リーダー育成のため、組織内で活躍するマインドの醸成や、自身のキャリアへの考察を促す研修を実施しました。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間：2022年4月1日～2025年3月31日(3年間)

- 目標1** 採用における女性総合職比率を定期採用および中途採用で20%以上とする
- 目標2** 2024年度末までに女性管理職比率を3.0%以上に引き上げる
- 目標3** 各年度の毎月の総合職（非管理監督）の平均法定時間外・休日労働時間を45時間未満にする
- 目標4** 各年度の男性社員の育児休業取得率を100%とする

▶ 女性のネットワーク形成

女性社員同士のコミュニケーション促進と女性自身のキャリアを見つめる機会を目的として、女性技術者や女性総合社員の意見交換会を開催しています。

また、社内SNSを活用し、女性社員同士での情報交換やアイデアの共有を行い、相互のつながりを深める機会を創出しています。



Webによる開催状況

2022年度の開催実績

- 土木職 女性技術者意見交換会 6月、11月 計2回
- 各本・支店での女性意見交換会

▶ 働きやすい環境整備

誰もが安心して働けるよう、作業所のトイレ・更衣室の整備や機械・IT機器を活用した省力化といったハード面と、ワークライフバランスの実現や両立支援制度の整備・使いやすさといったソフト面との双方から環境整備に取り組んでいます。2020年に策定の「女性が働きやすい現場環境整備マニュアル」に基づいた女性専用トイレ・更衣室設置率は2021年度末には少額工事の現場を除き100%を達成しました。引き続き、女性技術者意見交換会などで寄せられた意見に基づき、改善に努めていきます。

▶ けんせつ小町活動

当社は一般社団法人日本建設業連合会（日建連）が主催している「けんせつ小町活動」を通じて、誰もが働きやすい建設業となるよう貢献しています。女性技術者が配属された8作業所を「けんせつ小町工事チーム」として登録し、女性の視点を活かした活動を展開しています。2023年2月にオンラインで開催された「けんせつ小町サミット2023」に積極的に参加し、好事例の情報収集などを行っています。

2022年度登録チーム



けんせつ小町工事チーム（建築）：つなぐっと!☆はるみフラワー



けんせつ小町工事チーム（土木）：SHIZUKU小町

▶ ハラスメント対策

現場で働く女性社員の要望から、ハラスメントの周知教育やポスターを掲示するなど、当社のみならず協力会社に向けた教育も導入しました。

定期的なフォローアップやハラスメント対策の評価を行い、組織内の意識を持続して高められるようハラスメントの重要性について引き続き教育を行います。

▶ ワークライフバランスの推進と育児休業取得推進

当社は、女性意見交換会などで出された要望に基づき、法定以上に手厚い制度を導入するなど、両立支援制度を拡充してきました。仕事と育児、介護や病気との両立支援制度を分かりやすくまとめたハンドブックを作成して配布するとともに、イントラネットに掲載しています。

育児休業に関しては、2022年度から「育休復帰支援プログラム」を開始し、育休後のスムーズな職場復帰のため、産休前（女性社員のみ）・休業前・休業中・復帰前・復帰後に上司とのコミュニケーションの場を設け、育児休業を取得する側と職場側の双方が互いにより良い対応ができるような取り組みも始めました。

また、男性の育児休業取得にも力を入れています。2020年度から、男性の育児休業取得率100%という目標を掲げ、2022年度は118%となりました。両立支援制度の積極的な利用を促進します。

さらに、2023年4月から本社に搾乳室を設置し、育児休業から復帰した女性社員が働きやすい職場環境として整備しました。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間：2023年4月1日～2025年3月31日(2年間)

- 目標1** 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性社員：計画期間中に100%取得すること
- 目標2** 社員（管理監督者除く）の1年間ににおける月平均の時間外労働時間を60時間未満とする
- 目標3** 全社員の年次有給休暇の平均取得率を50%以上とする

▶シニアの就労促進

60歳の定年退職後は再雇用制度があり、すべての社員に再雇用を希望してもらえるよう再雇用率90%以上を目標とし、評価制度の導入や処遇改善に取り組んできました。今後は、モチベーション高く活躍してもらうため、シニアの複数のキャリアの検討や、諸制度を見直すなどして、65歳まで働き続けられるような仕組みづくりを進めていきます。

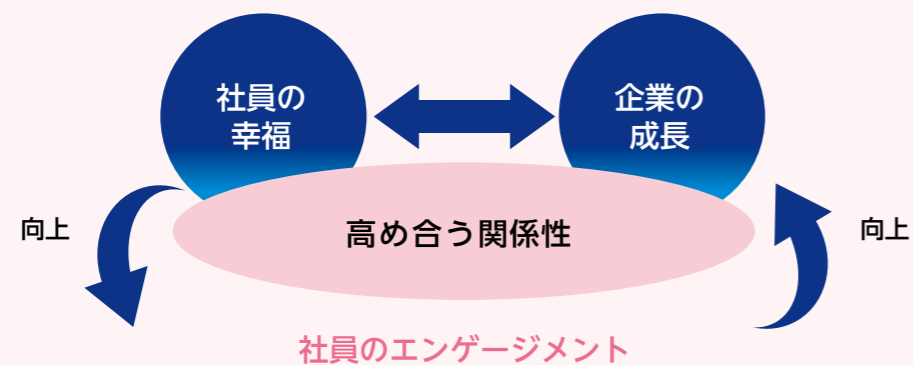
▶障がい者の採用・定着支援

法定雇用率の達成・維持を最低ラインとして、積極的に採用を行うとともに、障がいに配慮した配属・支援を行っています。2022年度も全管理職を対象に「障がい者雇用セミナー」や、「視覚障がいについての勉強会」を実施し、IT機器や職場環境を整備するとともに、役員・社員に対しイントラネットを通じて視覚障がいについての啓蒙を図りました。また、2022年は視覚障がい者のバリアフリー対策や施設整備を実施しました。

14社員のエンゲージメントの向上

▶エンゲージメントの向上

「社員の幸福」「企業の成長」と、社員のエンゲージメントとがお互いに高め合う関係性を構築しています。そのために、社内コミュニケーションの充実や適切な人事評価、そしてキャリア自律の促進を図り、エンゲージメント向上のための施策を実施しています。また、定期的なアンケートにより状況を確認、結果に応じた対策を講じることでエンゲージメントの向上を図っています。



<p>ビジョンや方針への共感</p> <p>会社の進む方向性、ビジョンを具体的に理解し、達成しようとする姿勢を有すること</p>	<p>自律的な行動</p> <p>一人ひとりが会社のビジョンを自分ごととして落とし込み、行動を起こそうとする意欲を有すること</p>	<p>社員間の信頼関係</p> <p>ビジョンに共感し、会社や同僚に対して仲間意識を持ち、お互いが愛着や誇りを持って協力し合うこと</p>	<p>組織に対する貢献意欲</p> <p>ビジョンを共有している仲間と共に、組織に貢献する意欲を有し、また貢献していることを実感できること</p>
<p>社内コミュニケーションの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> “会社の成長につながる”というポジティブな意見を社長に直接伝えるための仕組み「オピニオンルーム」を開設 サステナビリティ推進活動「緑のカーテンフォトコンテスト」表彰の実施 新しく導入した社内SNSをおとしたコミュニケーションの活性化 	<p>適切な人事評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 社長賞（環境部門）表彰制度 人を育て適性を評価する新しい人事評価システムの稼働 	<p>キャリア自律の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内公募制度 実施2年目、実績異動数6件 新規事業開発のための社内アイデア公募制度のスタート 	<p>女性活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用 総合職の女性比率20%以上を達成 登用 女性経営幹部候補者を選出し、育成プランを実施 ネットワーク形成 女性技術者や女性総合社員の意見交換会を開催（女性社員同士のコミュニケーション促進と自身のキャリアを見つめる機会を目的とした）

▶D&Iを推進するための取り組み(社外活動)

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会／内閣府 男女共同参画局

2022年9月に同会に参画し、11月に開催されたリーダーミーティングに近藤社長が参加しました。意見交換を通じて、ネットワークづくりや他社事例を知る機会となり、近藤社長自身もジェンダー平等と女性活躍を推進する「行動宣言」を行いました。

国際女性会議 WAW!(WAW! 2022)／外務省

国際女性会議(World Assembly for Women)が2022年12月に日本で開催され、細川社外取締役が分科会(テーマ「男性の関心・関与の拡大」)に登壇しました。世界のさまざまな地域、国際機関で活躍するトップ・リーダーとの意見交換を通じて、世界で女性が活躍している様子や、日本のジェンダーギャップの現状を認識することができました。

けんせつ小町委員会／一般社団法人 日本建設業連合会

2015年に発足した建設業における女性活躍を推進する「けんせつ小町委員会」の委員長を近藤社長が、部会長を細川社外取締役が務めています。現在は、女性のみならず、性別や年齢に関係なくすべての人が働きやすい建設業の実現に取り組んでいます。

男女共同参画会議／内閣府

政府の重要政策に関する会議の一つで、内閣官房長官を議長とし、各省大臣等12名および民間議員12名の総計25名で構成されています。細川社外取締役が同会議民間議員に任命されています(2021年4月より、現在2期目)。

経団連女性エグゼクティブ・ネットワーク／一般社団法人 日本経済団体連合会

2015年に同連合会会員企業各社の女性役員のさらなる活躍支援の取り組みとして発足しました。2020年度より細川社外取締役が参加しています。

社外取締役メッセージ



細川 珠生
社外取締役

ジャーナリストとしての客観的な視点および幅広い見識を当社の経営に活かしている。また、当社の女性活躍推進およびダイバーシティ&インクルージョンの推進に関し助言を行っている。

真のD&Iの実現に向けた全社意識の高まり

当社は、中期経営計画の基本方針の一つに「人材基盤の強化」が掲げられ、2022年4月に「D&I推進部」が新設され1年が経ちました。一朝一夕で成果が出るものではありませんが、近藤社長自らコミットメントし、まずは色々な課題について整理することができたと思います。取締役会においても、各部門からD&Iの取り組みの進捗状況が定期的に報告されるようになり、全社的に意識が高まっていると感じています。D&Iの取り組みは、それ自体が目的ではなく、多様性を活かした経営によって会社の発展につなげていくためのものという認識に立つ必要があります。

近年、女性の採用人数は着実に増えていますが、女性管理職比率の引き上げの取り組みに対しては、女性社員にためらいや戸惑いがあるような意見を耳にします。従来の管理職像では、ワークライフバランスを取ることが難しいのではという不安があるなど、女性だけの問題ではなく、全社的な問題として認識することが必要です。また多様性を活かしていくためには、出る杭は打たれる、与えられた仕事だけこなしていく、そういった仕事への取り組み方も見直す必要があると考えています。真のD&Iの実現には、社員同士が尊重(respect)し感謝(appreciation)し受容(accept)する、そういった意識改革が必要不可欠だと思います。

当社は、2023年1月に「三井住友建設グループD&Iポリシー」を制定しました。これからも当社においてD&Iの実現に向けた取り組みが推進されることを期待しています。

13 デジタル化・工業化による省人化・省力化

第7次中期経営計画の初年度となる2022年度は、掲げたテーマ「新たな成長へ～サステナブル社会の実現に向けて～」のもとデジタル化による建設生産プロセス変革を推進するとともに、その他さまざまな業務プロセスにおいても新たな働き方を実現するためのアプローチとして引き続きデジタル化の推進に取り組んでいます。旧来の業務プロセスにおいては、職種ごとあるいは機能や目的ごとに最適化された情報あるいはシステムが個別に運用されていますが、それらのシステムやそこに蓄積された情報を連携することにより、生産性向上に資するデータ利活用が図られ、新しい価値を生み出す取り組みにつながっていくことが期待されています。



▶ スマートワークの実現、デジタル化による新しい働き方を展開

全社スマートワークの実現に向けて導入するiPhoneやMicrosoft365などのITツールは、各種業務において利用が浸透はじめており、職種や働く場所などの条件に縛られることなく、効率よく働ける環境づくりに貢献しています。内勤部門を中心にテレワークや在宅勤務が一定の割合で定着し、また現場業務においても移動を必要としない遠隔業務などを可能にしています。特に、iPhoneやiPadなどのモバイルツール上で利用する各種アプリの中には、ク

ラウドサービスによる業務データの共有・連携によって、これまで自席のパソコンでしか行えなかった報告や確認などの作業も現場内や出張先から行うことが可能になりました。土木事業においてタブレット端末を用いた遠隔検査システムの「遠検[®]」は、こうした環境によってお客さまが現場に移動することなく事務所で映像、音声、調書を共有しながら検査を実施することが可能となり、各所での展開が期待されます。こうした環境整備によって実現が可能となっており、各所での展開が加速しています。

また、こうしたサービスやシステムの導入と併せて、各種ID・パスワードをひとつにまとめて自動ログイン(SSO: シングルサインオン)する環境を整備しています。セキュリティ管理面での信頼性を高めながら、それぞれの環境においてアクセスしやすさなどの利便性に配慮しながら効率的な運用を実現しています。

▶ エンゲージメント向上、ビジネスチャットでは社外パートナーの利用を開始

電話やメールに代わる社内の日常のコミュニケーションツールのひとつとして、2019年からビジネスチャット「WowTalk」を導入しています。2022年には、現場内における電話連絡や簡易な少人数の打ち合わせに代わる機動的なコミュニケーションの手段となることを期待し、利用範囲に社外パートナー(例えば関係会社、協力会社や設計事務所、JVパートナーなどの社員または個人事業者の方など)を加え、コミュニケーションのデジタル化を拡大しているところ です。

また、社内専用のコミュニケーションにおいては、全従業員が利用可能なSNSツール「Yammer」「Viva Engage」の利用を開始し、部支店や現場などの所属組織を越えた社内交流、情報共有を図っています。対外リリースのお知らせや子育て、リスクリングといった注目の話題、ITツールの活用法に関する情報などのほか、オフの過ごし方や社内部活動のお知らせなど多様なコミュニティが立ち上がり、組織を越えた社内交流が始まっています。

▶ ITリテラシー向上、DX人材育成

2021年度よりスタートしたDX推進プロジェクトにおいて、全社員を対象にITリテラシーレベルのアセスメントを実施し、その結果の分析から一定のスキル層を対象にした外部の専門講師による基礎教育を実施しています。各拠点の対象者は、実際に業務で利用するWordやExcelなどのOfficeソフトやteamsといったコミュニケーションツールの操作に関する学習のほか、日常において操作上の不明点を自分で検索、調査して解決する方法を身につけるなど、ITリテラシーを底上げする教育を全拠点で全15回、延べ約100名を対象に実施しました。受講者からは、6段階評

価の回答で4以上が92%、5以上が72%、6が35%、各自の知識・スキルが向上したと回答しており、これまで行き届いていなかったITツールまわりの理解が深まりました。

▶ DX認定申請

当社におけるDX推進の状況は、経済産業省が事業者を認定するDX認定制度への申請を経て、認定を受けることができました(認定日:2023年1月1日 手続き番号:DX-2023-01-0004-01)。

DX認定の基準となる方針や方策の決定、体制や環境の整備などの実施は引き続き継続しながら、ビジョンに掲げる建設生産革命の実現に向けて、施工の自動化、施工管理の自動化、BIM/CIMの活用など、建設生産システムの深化と人材育成を含む広範なDX戦略の取り組みを加速させていきます。

▶ 建設現場におけるデジタル化技術の進展

当社が土木・建築に共通して構築を行っている次世代建設生産システム「SMile生産システム」は、3次元の設計・施工計画とIoT、AI、ロボットなどのICTを実装してデジタル化された建設現場が連携することにより、これまでにない設計・施工の効率化、生産性向上の実現を目指すものです。この導入により、生産性や安全性、品質の向上が図れるほか、3次元データを基本に4次(工程)・5次(コスト)・6次元(環境)の世界を可視化することができ、関係者間での迅速な合意形成などが実現することとなり、お客さまへ大きなメリットを提供することが可能となります。

また、こうしたデジタル技術を活用し、現場で毎日行われる危険予知活動に実際の災害データを活用することでより有効なものとする、「安全・注意喚起AI」システムを開発しており全店で運用を開始しています。このシステムは「職種」と「作業内容」を入力することで、過去に同様の作業で発生した災害事例を自然言語処理AIが抽出するもので、作業に即した効果的な危険予知活動を可能とするシステムです。

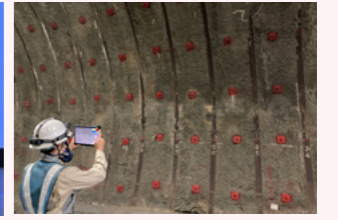
▶ 土木 施工の自動化に向けたDXの取り組み

配筋検査を省力化するリアルタイム鉄筋出来形自動検測システム「ラクカメラ[®]」を開発し現場導入しました。本開発により当社はASOCIO*1が開催する「2022 ASOCIO Tech Excellence Award」において、優れたIT技術を提供する企業として「Outstanding Tech Company Award」を受賞しました。また、本システムを発展させ、ロックボルトの配置間隔を計測するシステムの開発を行うなど、担い手不足の解消と作業負担の軽減、生産性向上を目的に、独自システムの適用拡大とさらなる開発を進めています。継続して自動化技術による生産性の向上を幅広く展開していきます。

*1 Asian-Oceanian Computing Industry Organization: アジア・オセアニアコンピュータ産業機構



Outstanding Tech Company Award受賞



ロックボルト配置間隔計測システム

▶ 建築 建築生産プロセスの最適化に向けた取り組み

当社グループのPCa工場*2では、IoTを活用した次世代PCa生産管理システム「PATRAC」を開発・導入しています。計画から製造、現場への納品、施工後の維持管理に至るまで、PCa部材の一元管理を目指すこのシステムに、新たなIoT部品として「RFIDタグ一体型スパーサ」を開発しました。これまではPCa部材に貼り付けていたRFIDタグを専用の鉄筋スパーサと一体化し、部材内に埋め込むことで、鉄筋組立後から現場搬入時の受入検査、さらにタグの剥離リスクがないことから建物の維持管理段階までを視野に入れた一貫したトレーサビリティを実現します。

また顧客満足の向上や、作業所の労働時間削減、社員のウェルビーイングのため、建築生産プロセスの最適化を目指したフロントローディング体制の構築に取り組んでいます。これは2022年度よりJKK(住宅高品質・高機能化委員会)において検討を開始したもので、設計段階から生産の情報を取り入れ、従来着工後に行っていた作業や手戻りを削減し、品質・コスト・工期・安全すべてに効果期待できるフロントローディングの導入を図るものです。2023年度は実際のプロジェクトを対象に、BIMも活用しつつ具体化を進めていきます。

その他、日常業務で負担となっている書類作成工数の削減や作業所担当者の業務時間短縮に役立つICTツールの使いこなしに関するセミナー開催など、生産性およびリテラシーの向上に向けた取り組みを行っています。

*2 SMCプレコンクリート株式会社茨城工場



RFIDタグ一体型スパーサ



RFIDタグ一体型スパーサを鉄筋に取り付けた状況

10 ワークライフバランスの推進

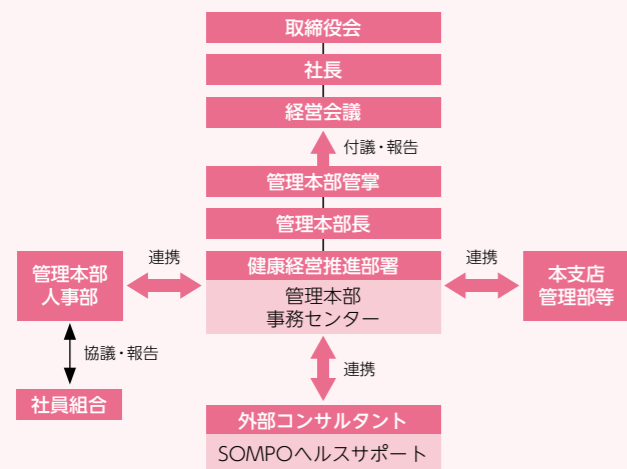
▶ワークライフバランスの推進

当社では2022年度からスタートした「中期経営計画2022-2024」において、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の実現を通じ社員の幸福度の向上を会社の成長につなげるべく、ウェルビーイング経営を推進しています。

ウェルビーイング経営の推進には、経営層のリーダーシップとコミットメントが重要となります。当社では、経営陣が社員の健康と幸福を優先する姿勢を示し、ウェルビーイング経営が組織文化となるよう「健康経営推進体制」^{※1}を整えています。

※1「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

健康経営推進体制



▶当社の健康課題

2022年度に外部コンサルタント会社に委託して行った2019~2021年度の健康データ分析レポートによると、これまでの取り組みの成果により、喫煙・睡眠など生活習慣の改善が見られた一方で、30歳以下の朝食の欠食、40歳以下の遅い夕食、50歳以上の飲酒の増加が見られました。また、生活習慣病リスク保有率は全般的に良好でしたが、服薬者の増加および男性は50歳以上で血糖・血圧リスク、女性は50歳以上で血圧・脂質リスクが高まっているなど、今後取り組むべき課題が明らかになりました。

▶ウェルビーイング経営の主な取り組み

健康経営戦略マップ^{※2}に基づき、以下の健康経営の取り組みを強化する一方、D&I実現のための他の施策と一体的に取り組むことにより、「社員の幸福」「企業の成長」と「社員のエンゲージメント向上」がお互いに高め合う関係性の構築を目指しています。

※2 健康経営戦略マップ

コミュニケーションの活性化

・健康保険者主催のウォーキングイベント参加者数
(2022年春…1,408名(41.8%)、秋…1,695名(50.3%))

メンタルヘルス・労働環境の改善

・健康管理システム導入に伴う産業医などによる面接指導強化
・労働機能障害評価プログラムWFun^{※3}を導入
・本店に精神科産業医を設置、本店保健師の増員など

※3「企業の「健康経営」ガイドブック(経済産業省)」および「健康経営度調査票」において、推奨されているSOMPOヘルスサポート株式会社より提供されたブレゼンティイイズム測定ツール

特定保健指導の社内実施の強化

生活習慣病予防のための施策である特定保健指導^{※4}について、これまで実施主体である健康保険組合を中心に展開していましたが、実際に指導を受けられる社員の数は多くなく、その増加が課題となっていました。2022年度より本店保健師が中心となり、社内で特定保健指導を受けられる環境を整備・強化しました。個々の生活スタイルに合わせた指導を提供し、継続的なサポートの実践を通じて、社員の健康的な生活習慣獲得を目指しています。

※4 特定健康診査の結果、生活習慣病の発症リスクが高い人に対して、医師や保健師などが行う保健指導。メタボリックシンドロームの予防や解消を目的としています

実施数比較表

	特定保健指導		
	対象者数	終了者数	実施率
2021年度(本社工籍)	283	12	4.2%
2022年度(本社工籍・2023年6月末時点)	260	49	18.8%

Topics 女性特有の健康課題に注力

ライフステージに合わせた女性特有の健康課題への支援や、社員が自身の健康について考える機会や具体的な知識を積極的に提供することで、疾病予防につなげています。

- 「女性の健康相談窓口」の設置
- レディースドック・レディースがん検診費用補助の実施
- 希望者に対し、女性に多い隠れ貧血検査(フェリチン・TIBC)を会社負担で実施
- 「女性とホルモン」に関する管理職・女性社員向け教育の実施

引き続き、女性社員が健康に関する情報を正確に理解し、自身の健康管理に活かせるようなセミナーを計画していきます。

健康経営の取り組み

マテリアリティ 4 経営基盤の強化

16 人権尊重

▶人権方針の策定

企業活動が社会に与える影響が増大したことにより、人権保障の主体として企業の役割が期待されるようになってきました。そこで当社は2021年11月に「ビジネスと人権に関する指導原則」および「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」に対応した「人権方針」を策定しました。

人権方針

人権尊重への取り組み



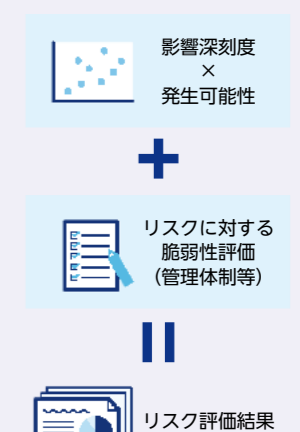
▶人権デュー・デリジェンスの実施

事業活動における人権への負の影響を特定・評価し、リスクの回避・軽減に向けた対策を講じるため、人権デュー・デリジェンスを実施しています。

人権デュー・デリジェンスの流れ



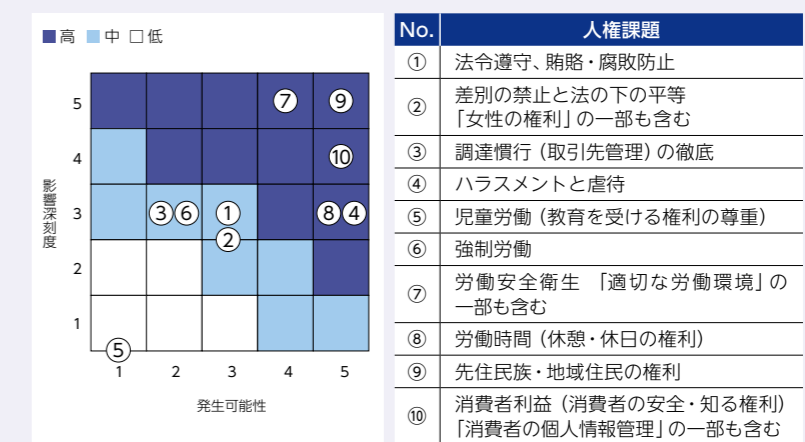
リスクの評価方法



①国際規範やガイドライン、評価機関、業界特性、他社事例等を踏まえ、ロングリストに整理した23個の人権課題の中から、当社にとって重要と考えられる人権課題10個に絞り込みました。

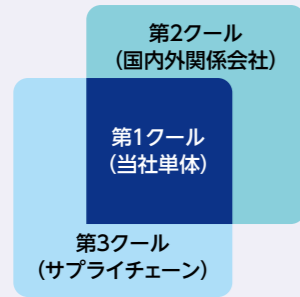
②調査表によるアンケートとヒアリング結果から、「影響深刻度」と「発生可能性」を数値化し、ヒートマップによるマトリクス分析を行いました。また「管理体制・予防是正措置の脆弱性」を評価しました。これらの結果から、高リスクとなる5個の人権課題(先住民族・地域住民の権利、労働安全衛生、消費者利益、ハラスメントと虐待、労働時

ヒートマップによるマトリクス分析



間)を特定しました。

③人権デュー・デリジェンスは第1ルールにて当社単体、第2ルールにて国内外関係会社をそれぞれ対象として実施しました。今後、協力会社にまで対象範囲を拡大し、サプライチェーン全体の人権侵害リスクを特定するとともに、調査結果を分析し、当社にとって重要な人権課題から優先順位を付けて是正措置を講じます。



④人権教育を含む人権への取り組みをマネジメントシステムとして構築します。

⑤当社における人権尊重の取り組み状況を、当社Webサイト等を通じて開示し、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進します。

WEB 人権尊重への取り組み

▶苦情処理メカニズムの構築

国連指導原則が定める苦情処理メカニズムの有効性を確保するための8要件に基づき当社の既存メカニズムを見直し、当社Webサイトからの救済窓口へのアクセス方法を見直しました。

WEB 総合お問い合わせ

▶人権教育

当社では従業員の人権尊重に対する理解を深めるために継続的に人権教育を行っています。

「ビジネスと人権」をテーマに、すべての役員と従業員向けにe-ラーニングによる教育を行うとともに、同コンテンツを英文に翻訳し、海外ローカルスタッフ向けにも教材として提供しています。

その他、新入社員を対象とした人権啓発教育、全社員を対象としたコンプライアンス教育やハラスメント教育を定期的実施しています。今後も継続的な教育と啓発を通して、人権方針や人権尊重の考え方を当社に浸透させていきます。



人権教育テキスト

15 公正な取引の推進 / 17 サプライチェーンにおけるESGへの配慮

▶CSR調達方針の展開

企業行動憲章を調達業務において展開するための基本方針として2020年4月に「CSR調達方針」を制定しました。「CSR調達方針」では当社が調達業務において実践する事項、および対等なパートナーである取引先に求める事項を定めています。当社を含むサプライチェーン全体が調達業務において公正な事業活動を遂行することは、当社の事業活動に関係するすべてのステークホルダーからの要請でもあります。

「CSR調達方針」を展開するため、マネジメントシステム文書として「調達管理規定」を定めています。作業所では「CSR調達方針」への対応状況を考慮して取引先を選定し、安全衛生協議会等で「CSR調達方針」の周知を図っています。また取引先からの見積提出には「CSR調達方針」への賛同を条件とし、契約約款にも「CSR調達方針を遵守する」ことを明記しています。新規取引先に対しては「CSR調達方針」に配慮することを求め、同意を得た場合に取引を開始しています。

WEB CSR調達方針

▶パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は、内閣府と中小企業庁が主体となり、中小企業の事業継続と取引適正化を推進するために2020年5月に導入された制度です。企業は①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守、を含む「パートナーシップ構築宣言」を行い、公益財団法人全国中小企業振興機関協会のポータルサイトで公表されます。

当社は2022年3月に「三井住友建設CSR調達方針に基づき、サプライチェーン全体で社会との共存共栄を図る事業活動を展開」することを含む「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

WEB パートナーシップ構築宣言

コーポレートガバナンス

WEB コーポレートガバナンス報告書

基本的な考え方

当社グループは、効率的で公正な経営体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上により、株主の皆さまならびにお客さま、地域社会、従業員等すべてのステークホルダーとの親密な関係を維持し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、以下の5点をコーポレートガバナンスの基本方針としています。

この基本方針のもと、企業集団としての適切な内部統制システムを構築・運用し、継続的にコンプライアンス体制の整備・強化に取り組み、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対し、迅速かつ的確な対応を行っています。

1. 迅速な経営意思決定
2. 戦略性の高い組織設計
3. 企業行動の透明性、合理性の確保
4. 適切な内部統制システムの整備
5. 適正なディスクロージャーによるアカウンタビリティの履行

コーポレートガバナンス強化のための取り組み

コーポレートガバナンス・コードの改訂、東京証券取引所の市場再編など、コーポレートガバナンスを取り巻く環境が大きく変化する中で、当社の取締役会は、2021年6月から独立社外取締役を4名体制とし、取締役会に占める独立社外取締役比率を3分の1以上としています。また、コーポレートガバナンスの強化に向けて、取締役会の機能強化・実効性の向上を図るための諸施策について、取締役会で議論を重ね、実行に移

しています(P.61「取締役会の実効性評価の概要」参照)。

国内の大型建築工事の度重なる損失発生を受け、2023年5月に中期経営計画2022-2024の見直しを行いました。加えて、中長期的な企業価値向上に向け、コーポレートガバナンスのさらなる強化を図るべく、政策保有株式の縮減、取締役会の監督機能の強化、外部有識者による調査委員会の開催を実施していくこととしました(P.18「企業価値向上に向けて」参照)。

三井住友建設のコーポレートガバナンス改革の変遷

	2003年	2014年	2016年	2018年	2019年	2021年	2022年
取締役総数	14名	9名	9名	10名	9名	9名	9名
取締役*1		1名	2名		3名	4名	
(女性取締役)		(1名)					
実効性評価			5月	取締役会の実効性評価開始			
監督と執行の分離	4月(合併時) 執行役員制度導入			11月 社外取締役が指名・報酬諮問委員会の議長に就任			
社外監査役	4月(合併時) 3名*2						
役員報酬				6月 株式報酬制度導入			4月 業績連動報酬(金銭)導入
委員会			1月 指名・報酬諮問委員会設置				
株式上場市場			東証一部 大証一部(～2008年5月まで)				4月 プライム市場へ移行

*1 各年6月の定時株主総会終了時点

*2 株式会社の上場に関する商法の特例に関する法律第18条1項(廃止施行:2006年5月1日)に基づく