

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティに対する考え方

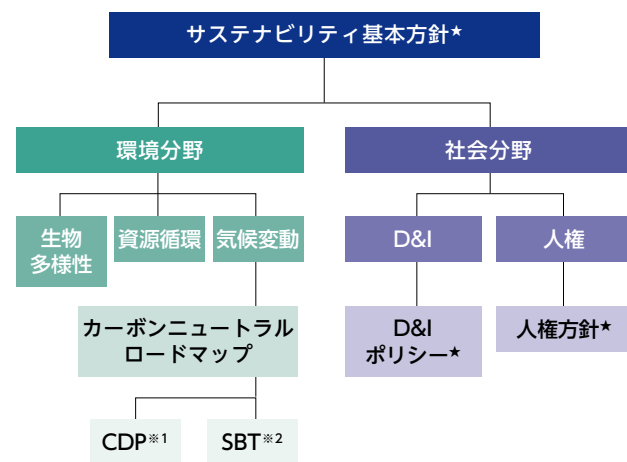
持続可能な社会の実現を目指す当社では、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティに関する取り組みの基本的な方針として、2021年12月に「サステナビリティ基本方針」を策定し、2024年2月には対象範囲を当社グループ各社に広げ、展開しています。

三井住友建設グループサステナビリティ基本方針

私たちは、持続可能な社会を実現するために、グローバルな事業活動を通じて社会課題の解決に取り組めます。

1. 事業がライフサイクルを通じて社会に与える影響を考慮し、持続可能な地球環境の構築に貢献します。
2. すべての事業において人権を尊重し、一人ひとりが参加できる社会の実現を目指します。
3. 公正な事業の実施とステークホルダーとの対話を通じて、適正なガバナンスを構築します。

サステナビリティ基本方針



★グループ共有
※1 2020年から回答
※2 2023年取得

これまでの取り組み

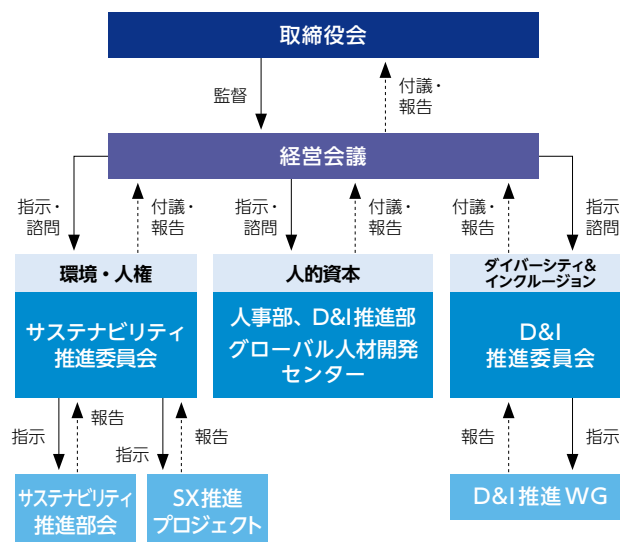
2019年に「環境方針“Green Challenge 2030”」、2021年に「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」を策定しました。2020年よりCDPの質問書の回答を開始し、2023年にSBT認定を取得しました。

	会社方針	主な取り組み
2019年以前	●環境方針策定 ●品質方針制定	
2020年		●CDP回答開始
2021年	●サステナビリティ基本方針策定 ●2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ策定 ●人権方針制定	●TCFD賛同
2022年		●国連グローバル・コンパクト署名
2023年	●D&Iポリシー制定	●SBT認定
2024年	●サステナビリティ基本方針を三井住友建設グループに改訂 ●人権方針を三井住友建設グループに改訂	

サステナビリティ推進体制

気候変動、人権などのサステナビリティ施策は、取締役会による監督のもと、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会で審議し、重要な事項は経営会議での審議を経て、取締役会で決議します。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ(重要課題)の特定とそのプロセス

2019年に「2030年の将来像」を設定し、中期経営計画によりその実現を目指しています。また2020年度にはバックカスティング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。

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

マテリアリティ候補を、「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。

3. マテリアリティの特定

①持続可能な社会の実現 ②安全で快適な社会の実現 ③魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成 ④経営基盤の強化 の4つに分類しました。「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。

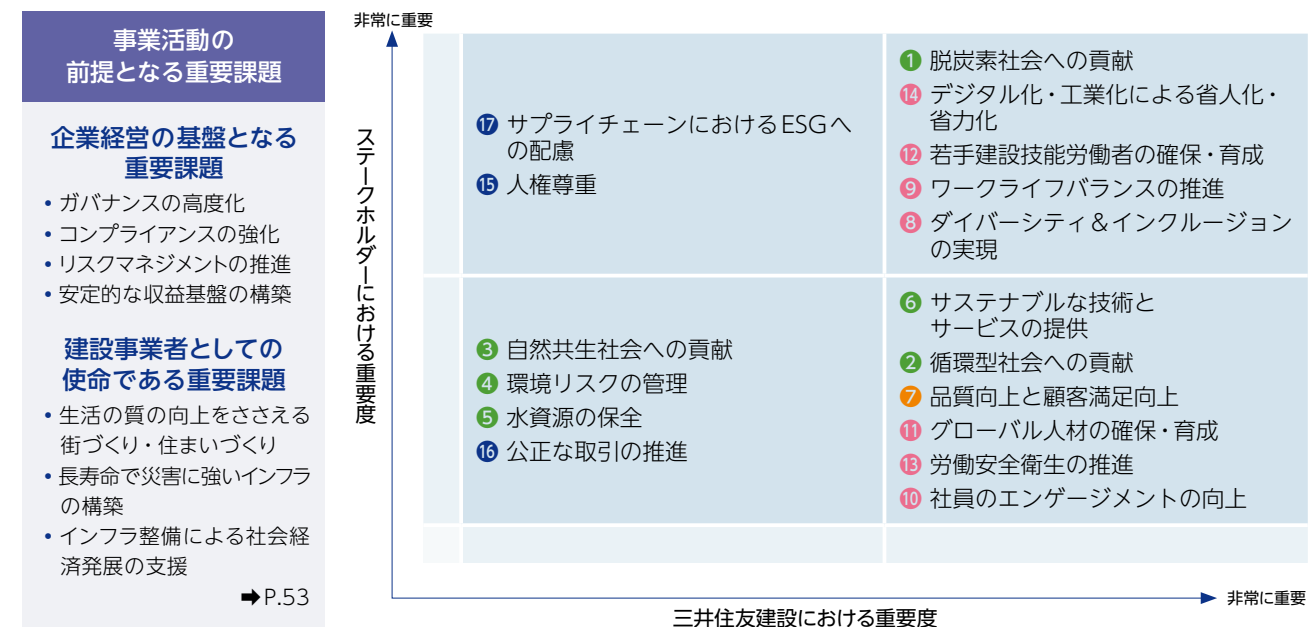
4. KPIの設定

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。

WEB マテリアリティ

マテリアリティ・マトリックスによる重要度の認識

特定された当社のマテリアリティは、ステークホルダーと当社の双方にとっての重要度によって認識し、サステナブルな社会と当社の持続的な成長を目指して、関係会社、協力業者と連携し、課題に取り組めます。



重要課題への取り組み



マテリアリティ1

持続可能な社会の実現

当社は、「地球環境への貢献」を経営理念の一つとして掲げ、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、改善に主体的に取り組んでいます。

①脱炭素社会への貢献

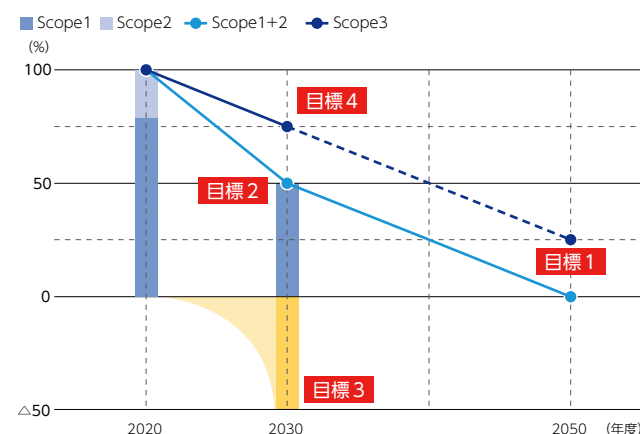
▶環境方針“Green Challenge 2030”



▶2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ

SBTi※31.5℃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排出量削減の実績はP.54参照)。2023年度は連結のScope1+2および単体のScope3カテゴリ1および11のCO₂排出量について、第三者保証を取得しました。

※3 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

▶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んでいます。また、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。当社能登川工場では、水素ボイラー、水素製造装置、貯蔵設備を導入し、プレキャストコンクリート(PCa)部材製造時のCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

▶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ていきます。

▶Scope3の削減施策

省CO₂コンクリートの開発など、建設材料の省CO₂化に取り組んでいます。(カテゴリ1)

また、ZEB/ZEHの建物の建設を推進し、ZEBプランナー、ZEHデベロッパーへの登録、更新を行っています。2023年度は、ZEBシリーズ3件が竣工しました。(カテゴリ11)



らテラス
TOKYO-BAY
発注者:三井不動産株式会社
用途:商業施設
HARUMI FLAG
内の複合施設。
ZEB-Oriented



DPL岡山玉島
発注者:大和ハウス工業株式会社 岡山支店
用途:物流倉庫施設
ネット・エネルギー・ゼロ「ZEB」

▶CO₂排出量データ取得の精度向上、労務軽減策

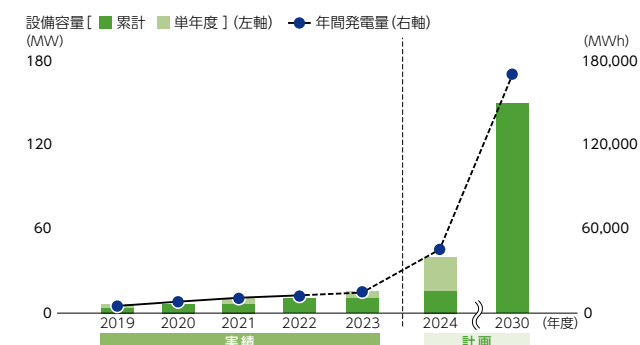
燃料会社と連携し軽油購買伝票の自動取得を可能とするシステム導入に取り組めます。また、海外工事を対象に活動量登録およびCO₂排出量算定システムの導入に取り組めます。

▶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む、売電事業を推進しています。

2023年度はオフサイトコーポレートPPA事業の「泉佐野市長滝第1/第2水上太陽光発電所」「泉佐野市郷之池水上太陽光発電所」、オンサイトPPA事業の「本田技研工業株式会社熊本製作所第1水上太陽光発電所」が完成し、発電事業を開始しました。これにより、累積設備容量は、15.9(MW)、年間発電量は、14,707(MWh)となりました。この発電量によるCO₂削減効果は、6,442(t-CO₂)と推定されます。

再生可能エネルギー事業 設備容量と発電実績



▶ICPの設定

気候変動対策のための投資枠を設定し、投資案件の評価にICPを導入しています。IEA World Energy Outlookの値に基づいてICP※4を設定しています。2023年度のICPは95.0\$, 前年度決算為替レート1\$=151.41円を採用し、14,384円/t-CO₂としています。

※4 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

▶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。調達金額は発行諸費用を除き49.65億円で2022年度に全額充当済です。

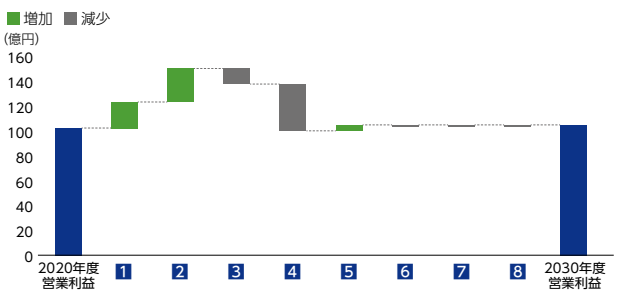
サステナビリティボンドの概要

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))		

▶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



財務影響項目

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 ZEB建築の利益増加 | 5 再エネ事業の利益増加 |
| 2 ZEH建築の利益増加 | 6 技術開発費の増加 |
| 3 炭素税の負担増加 | 7 生産性低下へのコスト増加 |
| 4 建設資材の価格変動 | 8 保険金支払いのコスト増加 |

▶CDPの評価結果

「CDP※¹気候変動レポート2023」および「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」において、「A-」に認定されました。当社は引き続き、当社のサプライチェーン全体におけるGHG排出量の削減に向けての取り組みを進め、気候変動対策においてさらなる貢献ができるよう努めていきます。過去の評価は、以下のとおりです。

評価項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
気候変動	B-	B	A-	A-
サプライヤー エンゲージメント	C-	A	A	A-

※ 1 CDP は世界の機関投資家が企業に対し、環境戦略や温室効果ガス対策などに関する開示を求めるイニシアチブです

▶SBT 認定の取得

当社グループの2030年温室効果ガス削減目標(1.5℃水準)について、2023年にSBTイニシアチブ※²(Science Based Targets Initiative) からSBT (Science Based Targets)の認定を取得しました。

当社は引き続き、当社グループにおけるSBTの達成に向けた温室効果ガス排出量の削減に向けての取り組みを進め、気候変動対策においてさらなる貢献ができるよう努めていきます。



※ 2 SBTイニシアチブは、環境情報開示に関する国際NGOであるCDP、国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)によって2015年に設立された国際的な気候変動イニシアチブで、パリ協定の目標達成に向け、世界の各企業に対し、科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標(SBT: Science Based Targets)の設定を働きかけています

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.54参照)

「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」するため、工事現場では繁殖地の保護、移動・保全、環境保全を行っています。また、「生態系モニタリング成果を生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



生態系保全のための侵入外来植物駆除活動

福井県敦賀市のラムサール条約湿地「中池見湿地」を貫通するトンネル工事を施工するにあたり、地元の自然保護NPOと連携して着工前からの生態系モニタリングを継続的に実施し、その成果を現場施工と工事関係者の生態系保全教育にフィードバックする取り組みを実施しました。

④環境リスクの管理

2020年度から運用を開始した「環境管理システム」によって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。また、作業所を対象とした環境パトロールを実施しています。

⑥サステナブルな技術とサービスの提供

▶自社PCa工場のカーボンニュートラル実現に向けた水素製造装置の導入

プレキャストコンクリート(PCa)部材を製造する能登川工場(滋賀県東近江市)でのカーボンニュートラル(CN)実現に向けた取り組みとして、水素製造装置・貯蔵設備を新たに導入しました。既に導入済の水素蒸気ボイラーと、同工場で購入する全電力の実質再エネ100%電力への切り替えにより、グリーン水素を燃料とする蒸気ボイラーの稼働を開始しました。



水素製造装置を導入した能登川工場

▶精密衝撃破砕工法「SMartD®」を床版取替工事で初適用

精密衝撃破砕工法「SMartD®」※³を名神高速道路長良川橋床版取替工事で初めて適用しました。「SMartD®」は、コンクリート構造物を効率的に解体できる位置と方向に破砕面(ひび割れ)が形成されるよう装薬配置等を設計し、その装薬箇所小規模な衝撃を与え構造物を破砕する精密衝撃破砕工法です。施工効率がよく、水を使わず汚濁水を発生させない環境配慮型技術として、本工法のさらなる現場適用を進めていきます。

※ 3 SMartD: Sumitomo-Mitsui Advanced shock wave Reflecting Technique for Demolitionの略



重要課題への取り組み



マテリアリティ2

安全で快適な社会の実現

当社は、「顧客満足の追求」「社会性の重視」を経営理念として掲げ、イノベーションを通じて社会に有用で安全な技術・ソリューションを開発・提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。また、社会貢献活動の推進に努め、社会と調和する企業の実現を図っています。

⑦品質向上と顧客満足向上

当社は、「顧客満足の追求」を経営理念に掲げ、技術力・創造力の向上に努めるとともに、ISO9001を取得し、社会の信頼とお客さまの満足を得る品質管理活動を展開しています。また、独自に掲げる「究極品質」は、施行プロセスの優先順位として、安全・品質第一、コスト第二を認識し実践する品質管理活動であり、企業文化として浸透させていきます。

今後も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之、全役職員が粘り強く細心の注意力をもって現場の安全と品質を磨き続けていきます。

▶品質向上

品質向上に向けて、スローガンや年度ごとの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設定し、生産システム改善委員会で決定しています。「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、すべての協力会社に周知徹底を図っています。

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。

▶5Sの徹底

作業標準の基本である「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。「5Sの徹底」の繰り返し教育を行うとともに、「凡事徹底」「観（てき）面注意」の浸透を図っています。

▶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もとに、きめ細かな点検、注意喚起、是正指示を繰り返すことで、労働災害と品質不具合の未然防止に努めています。パトロール、監査で蓄積された指摘事項・不具合は、QSAミーティングで情報共有され、所長会議、真栄会の説明会、主任・係員会議などで周知しています。

※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

2023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	22回	39回	761件
本部パトロール※2	3回	30回	299件
安全品質監査※3	86回	60回	1,725件
QSA監査	812回	977回	9,062件

※2 2023年度の評価平均点は82.6点

※3 2023年度はコロナ禍の影響により約半数をリモートで実施

2023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	975名	1,181名
主任・係員会議	23名	241名
真栄会（協力会社）説明会	673社	1,102社
作業員への訓話	1,065名	3,348名

▶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。

▶顧客満足の向上

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。（実績は下枠内参照）

▶緊急災害時の復旧対応

2024年能登半島地震の発生により、石川県内では能登半島を中心に地割れ、道路の大規模な崩落、トンネ

ルや橋梁など構造物の損傷等が複数箇所が発生しています。1978年に当社が施工した能登大橋も甚大な被害を受け、現在、緊急復旧工事を行っています。

災害協定に基づき、国土交通省北陸地方整備局が要請する災害対策応急業務の実施企業として、被害の拡大防止や被災施設の早期復旧を図るため、緊急的に調査設計等の応急対策業務を実施しています。



大規模地震災害の影響による緊急復旧工事(能登大橋)

土木 工事成績の確認・指導

年度目標を定める工事成績評定点は、基本的には加点方式となっていますが、災害やトラブルの発生が大きな減点となるため、まずは適正な施工体制で工期内に高品質なものを無事故無災害でつくり続けることが基本です。

このため、当社では支店と連携して、安全品質監査、QSA監査を通じて未然に災害や品質トラブルを防止するための指導を実施しています。また、新技術の採用、創意工夫、地元貢献などは評価点の加点要素となることから、過去の事例等を参考にしながら個々の現場に合った創意工夫をこらした情報を共有し、お客さまからの高評価獲得のための指導・支援を行っています。

(土木)工事成績評定点対象年度平均点

2022年度の実績	2023年度の実績	2024年度の目標
83.3点	82.2点	80.0点以上

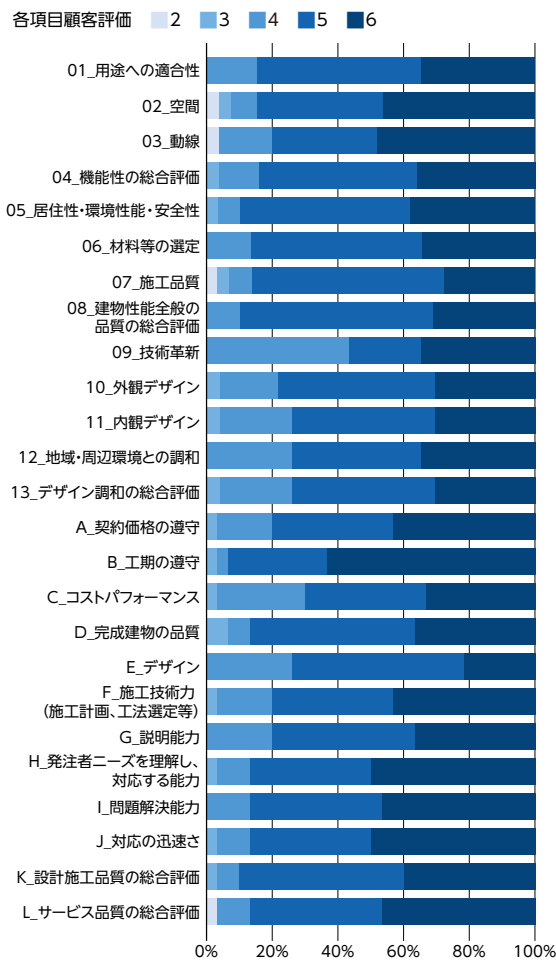
建築 プロジェクト評価システムの運用

長期的な顧客満足と競争力強化のため、建築部門では「プロジェクト評価システム」を構築し、2021年度に竣工したプロジェクトから顧客評価データを蓄積し、継続的に分析を開始しています。プロジェクトは、「リードタイム」（設計期間や工期）、「生産性」（技術者、技能者の投入労務量や損益など）、「総合商品力」（顧客の評価やプロジェクトの特徴を捉えるために設定した指標）の3つの点に基づいて分析され、評価します。これまで蓄積したデータからは受注プロジェクトの構成変化や、当社の得意不得意、大規模プロジェクトの課題などが見えており、これら課題抽出とフィードバックを継続することにより、顧客満足の向上につなげます。

(建築)顧客満足を含むプロジェクト評価システムの運用

2022年度の実績	2023年度の実績	2024年度の目標
83.0点	75.9点	80.0点以上

「プロジェクト評価システム」のアウトプットイメージ



重要課題への取り組み



マテリアリティ3

魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成

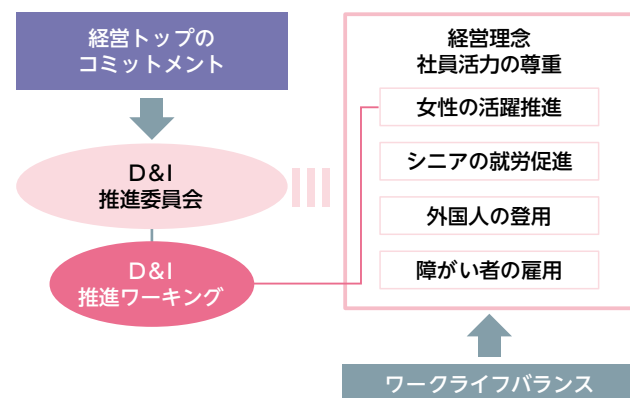
魅力ある職場環境の実現を目指し、D&I ポリシーを基軸とした施策を展開しています。

多様な人材が活躍できるよう、教育や施策を通じて社員の意識変革と新しい組織風土の醸成に努めています。

⑧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

企業を取り巻く環境は複雑に変化しており、多様な人材の活躍は重要な課題となっています。2014年12月に「ダイバーシティ推進委員会」を設立し、2022年4月には「D&I推進委員会」へ改組しました。代表取締役社長を委員長とすることで、経営トップの強いコミットメントと社員の意識改革のもと、女性、外国人、シニア、障がい者などの積極的な登用を図るとともに、LGBTQ+の理解と配慮を含め、多様な人材が活躍できる企業風土づくりの実現に取り組んでいます。



▶D&Iポリシーの制定

2023年1月25日に三井住友建設グループD&Iポリシーを制定しました。これは当社グループが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の判断の拠り所となるものです。

三井住友建設グループ D&Iポリシー

私たちは、社員一人ひとりが個々の違いを尊重し受け入れ、能力を十分に発揮できるような、働きやすい職場づくりに取り組み、やりがい、成長ならびに働くことの幸せを実感できる企業グループを目指します。

D&Iを実践するための3つの指針

1. 多様な人材と相互理解

多様な人材を受け入れるとともに、社員の多様性（性別、人種、宗教、年齢、障がい、性的指向、経験、価値観など）への理解を深め、尊重します。

2. 多様な人材が活躍できる職場づくり

社員一人ひとりのライフステージや価値観などに応じた働き方ができ、社員間に思いやりと信頼感、協力関係が生まれ、心理的安全性の確保された職場づくりに取り組みます。

3. やりがいと成長を実感できる企業グループへ

多様なキャリア形成を可能とするために社員の自律を促進し、チャレンジする機会が公平に与えられ、適切に評価され、やりがいと成長を実感できる仕組みを構築します。社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、エンゲージメントの向上につなげます。

2023年1月25日制定

▶D&Iワークショップの開催・取り組み好事例の社内表彰

D&Iポリシー制定の翌年度となる2023年度は、D&Iポリシーの周知と理解を目的としたD&Iワークショップを開催し、274名が参加しました。開催後、参加者が自部署でD&Iポリシーを実現できる取り組みや施策を検討・実施し、取り組み好事例の社内表彰と社内公表を行いました。

▶教育

D&Iの実現に向け、役職員のさらなる意識改革や啓蒙のために、以下の各種研修を行っています。

D&I教育

- LGBTQ+研修
- アンコンシャスバイアス研修
- 女性部下を持つマネージャーのための研修
- 心理的安全性のつくり方研修
- 障がい者雇用セミナー
- 育児休業取得推進研修
- 両立支援制度研修
- 仕事と介護の両立セミナー

▶女性の採用

総合職の新卒採用者に占める女性比率20%以上（土木職15%、建築職20%、事務職40%）を目標としており、2024年度（2024年4月1日時点）は28%を達成しました。女性リクルターを増員しD&Iの取り組み内容を伝えるなどして、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、2023年度は33%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、2023年度末の女性管理職比率は2.7%となりました。

一般職の中で自らのキャリアチェンジ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、2023年度は31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。候補者ごとに作成した育成プランに基づき実施、候補者の中から部長職が2名、グループ長職が3名登用されています。

今後は部長職をゴールとして捉えず、いずれは部長職から役員への登用ができるような育成プランを策定のうえ実行していきます。

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、各種交流会を開催しています。

2023年度の開催実績

- 土木職・各支店 女性技術者意見交換会
- ロールモデル交流会(第1回：営業職、第2回：区分変更経験者、第3回：仕事と育児の両立経験者)

▶女性を仲間として迎える環境整備としてのハラスメントの対策

女性の定着支援という考え方から一歩進め、女性を仲間として迎える意識という観点に立ち、現場の環境整備を推進する必要性の認識を全社員に浸透させていきます。女性が快適に使用できるトイレや更衣室の設置はもとより、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、誰もが働きやすい職場環境となるよう建設業界全体へも貢献しています。女性技術者が配属された10現場から「けんせつ小町工事チーム」を登録し、女性の視点を活かした活動を展開しています。



けんせつ小町工事チームPhilinhinyera☆Taganito Project(フィリピン)

▶シニアの就労促進

定年退職後の再雇用率90%以上を目標とし、シニアが未永く活躍できる環境整備に取り組んでいます。モチベーション高く活躍してもらうため、短日・短時間勤務など、体調やライフスタイルに合わせた勤務体系を選択できるようにしています。

▶外国籍人材の採用・定着支援

担い手の確保と人材の多様化のため、外国人留学生を積極的に採用しています。2022年度より海外大学からの新卒採用を始めています。

社内規則をはじめとする資料の英訳や「外国籍社員採用・雇用定着のための支援ガイドブック」を制定し、日本人社員との良好な関係の構築、当社で働くことへの満足度と幸福感を充足できるように努めています。入社1年目の海外大学出身社員への定期面談の実施、宗教上の配慮としての祈祷室の設置等、さまざまな定着支援策を実施しています。2022年度より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を行っています。新規採用の障がい者には、D&I推進部または人事部で基礎的な業務経験を積んだうえで他部署に配置する運用を開始しています。定着支援策として、2023年度に障がい者の談話会、支援者交流会、障がい者雇用セミナーを開催しました。

今後とも障がい者の採用に一層注力し、障がい者の定着支援に向けた体制整備を進めていきます。

▶LGBTQ+当事者への理解と配慮

LGBTQ+当事者への理解と配慮について、社内の啓蒙活動としてe-ラーニングによる全社員教育と、当事者の講話による対面形式の研修を開催しました。参加者からは理解の声が多くあがり、今後もさらなる啓蒙活動と、制度や施策の充実化を図っていきます。

⑨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と

休暇・休業取得推進

「多様な人材が活躍できる職場づくり」において、社員一人ひとりのライフステージや価値観などに応じた働き方ができる職場づくりに取り組んでいます。

両立支援制度を法定以上に拡充し、仕事と育児・介護・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、イントラネットへの掲載、説明会を通して、知らない・使えないことがないように努めています。

育児休業に関しては、「育休復帰支援プログラム」で育休後のスムーズな職場復帰を目指し、産休前（女性社員のみ）・休業前・休業中・復帰前・復帰後に上司との面談の場を設け、コミュニケーションを図っています。特に、男性の育児休業取得を推進するにあたり、希望する取得時期の8カ月前を目安に職場側に伝えてもらうなど、早めに準備を開始することで、希望する期間を取得できるようにしています。2020年度から男性の育児休業取得率100%という目標を掲げ、2023年度は101.7%となりました。

年次有給休暇については全社員の平均取得率の目標を50%以上とし、2023年度は58%となっています。

2024年からは時間外労働上限規制を遵守することが必須となります。D&Iを進めるうえで時間外労働の削減は前提条件です。個人や組織の業務量の偏りを、個人の思いやりや組織的なバックオフィス化で調整していく体制を整えています。

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

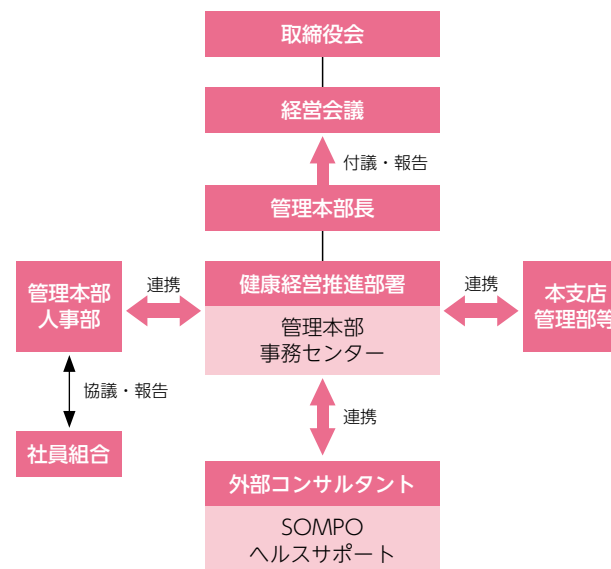
計画期間：2023年4月1日～2025年3月31日(2年間)

- 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年間における月平均の時間外労働時間数を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

▶ウェルビーイング経営の推進

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、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、これまでの健康経営をさらに先に進め、ウェルビーイング経営を推進しています。

健康経営推進体制



▶女性特有の健康課題に注力

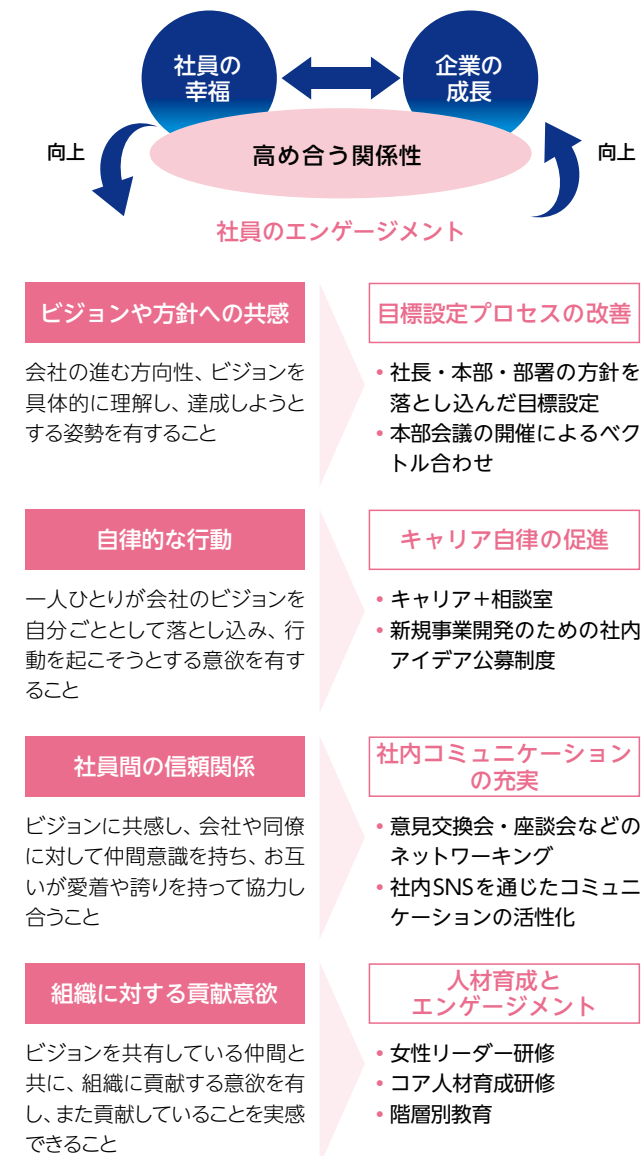
ライフステージに合わせた女性特有の健康課題への支援や、社員が自身の健康について考える機会や具体的な知識を積極的に提供することで、辛い状況を我慢せずに働くことができるようサポートしています。

また、管理職に対しても女性特有の健康について教育の機会を設け、マネジメントに活かしてもらうようにしています。

- 「女性の健康相談窓口」の設置
- 希望者に対し、女性に多い「隠れ貧血」を発見する検査（フェリチン・TIBC）を健康診断に追加
- 「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

⑩社員のエンゲージメントの向上

D&Iポリシーは、指針1、2、3、の3段階になっており、段階が進むにつれて社員の幸福が増幅し、企業の成長につながるような関係性を構築しています。意見交換会や社内SNSを通じて社員同士のコミュニケーションを図るとともに、定期的なアンケート調査により社員のD&Iの認識を確認し、その結果に応じた施策を実施することで社員と会社とのコミュニケーションにつなげています。



⑪グローバル人材の確保・育成

▶グローバル人材の考え方

2030年の将来像では、「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」することを掲げています。当社グループの全社員が多様な国籍、民族、宗教、価値観を理解して共存することがグローバル化の実現につながると考え、2020年にグローバル化宣言を行いました。全社員がグローバル人材として、当社グループの成長を牽引する原動力となることを目指します。

▶グローバル人材の確保(国内採用)

「国内大学からの採用」「海外大学からの採用」「海外エージェンシーを利用した海外からの経験者採用」そして「派遣会社からの採用（CFT※¹に登録）」を通して、外国籍社員の積極的な採用を実施しています。2022年度よりミャンマー、バングラデシュ、フィリピンから新卒採用を実施しています。

※1 CFT：クロスファンクショナルチーム、外国籍の技術者による工事における各種検査、写真整理等々を専門とした現場横断型チームの名称

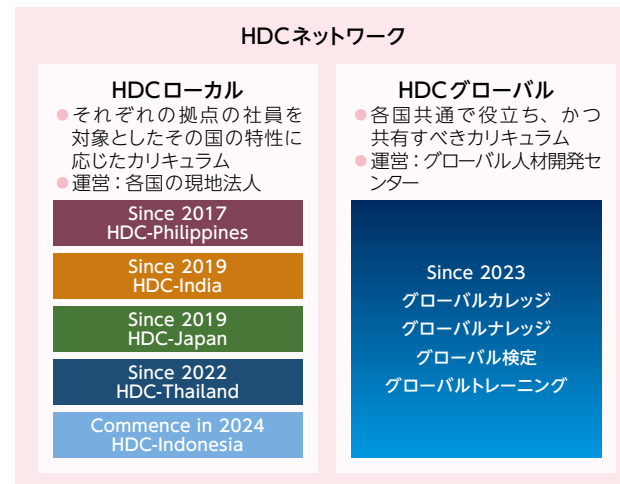
▶グローバル人材の確保(海外採用)

海外の各拠点、現地法人、本邦事務所およびプロジェクト事務所では、現在、約3,000名の現地社員が活躍し、全拠点合計で毎年400名程の社員を継続的に採用しています。ローカライゼーションを牽引するグローバル人材の育成および将来の経営幹部登用に資する人材の育成を各拠点と本社一体で進めています。

▶グローバル人材の育成(教育)

国内社員向け、外国籍社員向けそれぞれの語学教育プログラムのほか、HDC※²グローバルによる当社グループ全拠点社員を対象に国際ビジネス業務の理解を目的とした各種教育プログラムを実施しています。各国独自の特性に応じた教育も現地ローカル社員を対象に展開しています。また、定期的に各拠点のHDC事務局が集まる連絡会を開き、教育受講者、講師陣などによる情報共有のもと、内容の改善や課題解決を行っています。

※2 HDC：Human Resources Development Centerの略称



▶グローバル人材の活躍

現在、当社グループでは約40名がIM (International Member) として国境を越えて活躍しています。日本国内の労働力不足を考慮し、日本人の採用のみにこだわることなく、外国籍社員を積極的に確保し、当社グループが今まで培ってきた技術力やノウハウを伝承していくことで、グローバル人材の充実化、各拠点の自立とネットワークの強化を図り、さらなる海外事業の発展を目指しています。



レスティ ヴィレナ
(Restituto V. Villena)
SMCC フィリピンズ
建築部 PMS グループ 技術職 (QS)

当社の教育プログラムを通じて、私は日本語教育、各種の国際ビジネス業務、当社の技術や各業務に関する講義やケーススタディ等を受講しました。充実した教育プログラムで、私たち社員一人ひとりの成長につながり、会社の業務にも役立っています。また、グローバル検定では、グローバル知識の理解度を測定することができ、どの分野をより向上させる必要があるかを判断することができました。こうした教育プログラムやこれまでの業務経験を活かしながら、「究極品質」とゼロ災害達成のため、各拠点すべてのプロジェクトをサポートしています。今では、安全と品質についての社内講師を務めており、後進の育成にも尽力しています。

⑫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(CCUS)の登録推進

若い世代の技能者がキャリアパスや処遇の見通しが持て、技能・経験に応じた給与が受け取れるよう、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ながらCCUSの普及・促進に取り組んでいます。当社では、顔認証システムの導入やサポートセンターの設置により運用支援を強化しています。

▶協力会社との連携

これからを担う世代の人たちに建設業のものづくりに興味を持ってもらえるよう、協力会社組織である「真栄会」と協働しながら、地元工業高等学校の学生を対象とした現場見学会を開催しています。

⑬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。

1. 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。
2. 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。
3. 「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、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。

2024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

当社は安全衛生管理規則のもと、社員の自主的な活動および真栄会の協力によって、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っています。運用では、安全衛生目標を設定し、リスクアセスメントの実施と結果に基づく安全衛生計画のPDCAサイクルを実行することで、安全衛生水準の向上につなげています。

▶安全パトロールの実施

現場社員による安全管理に加えて、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くことにより災害の撲滅を図っています。

▶2023年度の安全成績

災害発生件数(休業4日以上)は17件で、内訳は墜落・転落9件、挟まれ・巻き込まれ5件、飛来・落下、激突、交通事故(道路)各1件でした。

度数率※³

2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標
0.5以下	0.68	0.5以下

強度率※⁴

2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標
0.02以下	0.51	0.02以下

※3 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

※4 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

▶2024年度の重点施策と今後の取り組み

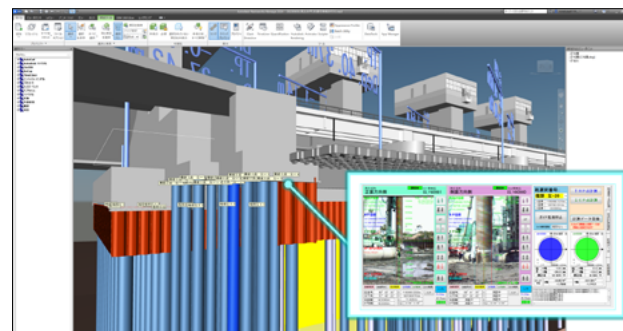
- ①墜落転落災害防止として、「安全帯使用訓練」の実施と安全帯使用ルールの厳格運用
- ②挟まれ巻き込まれ災害防止として、「安全ひと声」「指差呼称」運動の通年展開
- ③繰り返し型災害防止として、「安全・注意喚起AI」の朝礼等での活用促進
- ④労働時間管理による長時間労働に起因する疾病の防止(時間外上限規制への対応)等

⑭ デジタル化・工業化による省人化・省力化

▶ 建設生産プロセスにおけるデジタル化の推進

公共工事では2023年度からBIM／CIM*が原則導入となりましたが、計画段階からのBIMモデル作成の体制はまだ十分に整わず、まずは施工段階での活用を進めています。数年後には発注者側も含めて本格的な体制が整い、計画から施工につながるBIM／CIM活用が進むことが想定され、それに備えた職員への啓蒙や3D CAD操作の教育を実施しています。また、自社開発の「SMileSite」や「遠検[®]」、「ラクカメラ[®]」の活用を推進するほか、市販システム「eYACHO」や「CheX」等も併用することで、施工管理のICT化を進め、業務プロセスの省力化を推進していきます。

※ BIM: Building Information Modelingの略。CIM: Construction Information Modelingの略



BIM／CIMの画面イメージ

▶ デジタルトランスフォーメーション(DX)人材の育成

全社員のITリテラシーの現状調査を実施し、特定層への対面研修によるリテラシー向上の教育を実施しました。現在、日常業務で扱うデジタルツールの刷新を図りながら、社員間で自発的に情報共有できる社内SNSの導入など、DX推進に資する環境を整備しています。

また、当社では、業種ごとにDX推進に必要な体制を整備しており、今後は個々の業務においてDX推進の要となるコア人材の育成を進めていきます。

▶ コミュニケーションツールの浸透

業務の中心にあるグループウェア機能を柔軟なプラットフォームに刷新し、シームレスに情報伝達できる環境構築を進めています。昨年度、Microsoft365と

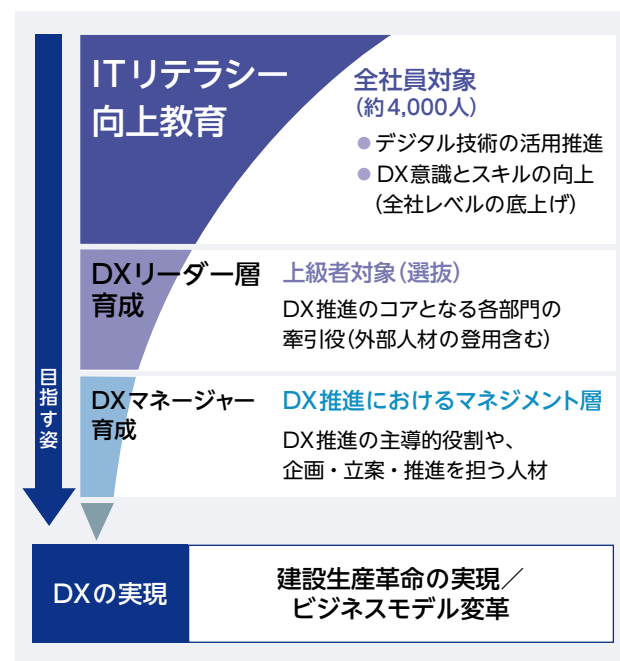
連携した社内ツールの次世代化を視野に電子メーラーOutlookの全社運用を本格的に開始しました。また、社内SNS Microsoft Viva Engageによりフラットな情報共有が定着し始め、Microsoft TeamsやBox、Zoom等による情報共有スピードや利便性向上が実現しており、セキュアに管理されたコミュニケーション環境の高度化を図っています。今後スケジュール機能も共通基盤に一本化し、その他業務システムも含めた利便性やセキュリティ向上、グローバル対応等により、新しい働き方の実現を目指します。

▶ 文書・情報管理の電子化環境の整備

業務で扱う電子文書を適切に管理するため、文書管理規則等を大幅に改定しました。その中で社内の電子データを扱う情報共有基盤の利用ルールを明確に定め、情報共有の確実性や高速化、効率化を実現しています。Box上の電子情報はマルチデバイス利用が可能なため、場所や端末を選ばずセキュアでシームレスな情報共有が可能です。また、集積したこれらのデータをAIや分析ツールに活用し、新たな業務価値の創造や働き方の実現を目指します。

DX意識とスキルの向上

全社を挙げてDXに取り組むべく、人材の育成を推進



重要課題への取り組み



マテリアリティ4

経営基盤の強化

当社は、グループ会社、サプライチェーン全体で、社会と共存共栄を図る事業活動を展開するため、人権リスクの回避・軽減および公正な取引、パートナーシップの構築を推進しています。

⑮ 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いきます。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。また、2024年2月に「三井住友建設グループ人権方針」に改訂しました。

WEB 人権方針

▶ 人権デュー・デリジェンスの実施

「人権方針」に基づき、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

Step1 Step2

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。

Step3 Step4

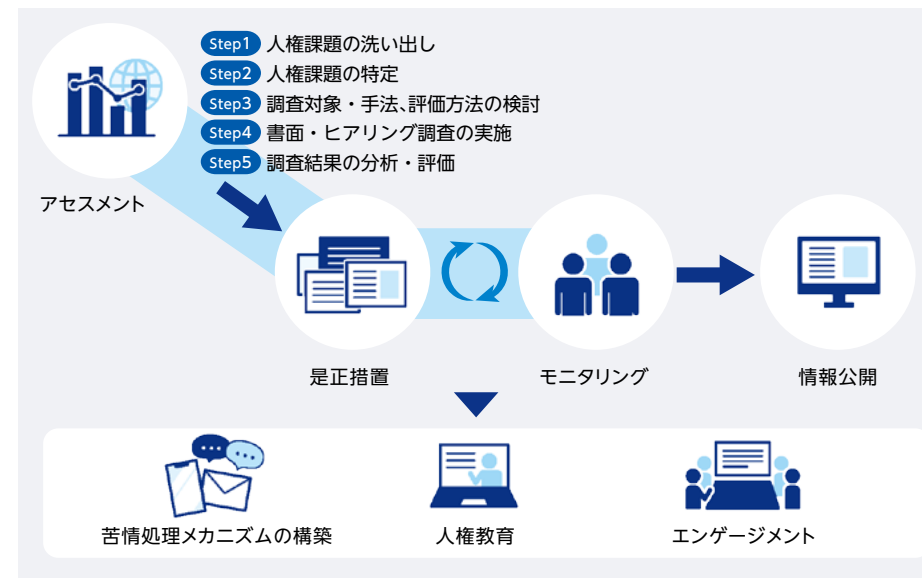
調査対象を国内本支店・作業所、国際部門・関係会社に分けて順次実施しました。2024年7月より、協力会社を対象にアンケート調査を実施しています。

実施済の調査結果の評価方法は、「影響深刻度」(範囲、規模、救済可能性)と「発生可能性」(頻度、地域・事業性等)にスコアリングし、ヒートマップによるマトリクス分析(P.52参照)と「管理体制・予防是正措置の脆弱性」の評価を行いました。

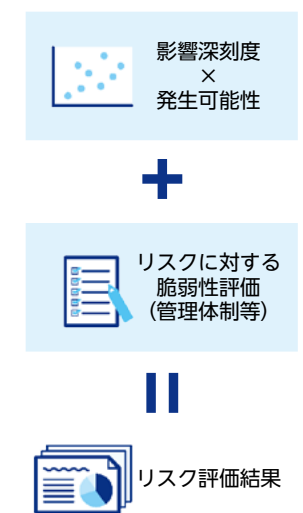
Step5

実施済の調査結果をもとに、高リスクとなる5つの人権課題(先住民族・地域住民の権利、労働安全衛生、消費者利益、労働時間、ハラスメントと虐待)を特定しました。

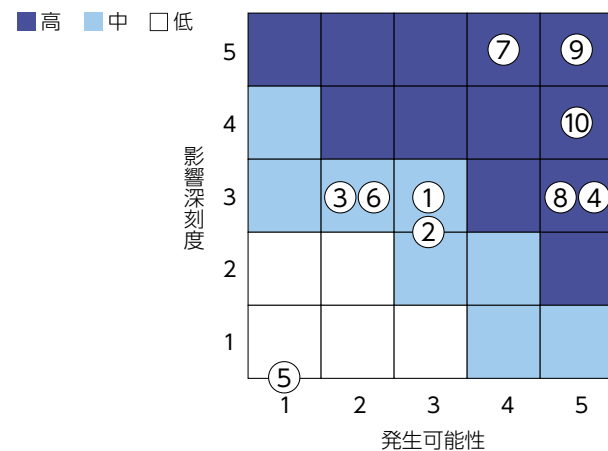
人権デュー・デリジェンスの流れ



リスクの評価方法 (実施済)



ヒートマップによるマトリクス分析結果



No.	人権課題
①	法令遵守、賄賂・腐敗防止
②	差別の禁止と法の下の平等「女性の権利」の一部も含む
③	調達慣行（取引先管理）の徹底
④	ハラスメントと虐待
⑤	児童労働（教育を受ける権利の尊重）
⑥	強制労働
⑦	労働安全衛生 「適切な労働環境」の一部も含む
⑧	労働時間（休憩・休日の権利）
⑨	先住民族・地域住民の権利
⑩	消費者利益（消費者の安全・知る権利）「消費者の個人情報管理」の一部も含む

▶是正措置とモニタリング

2024年度はサプライチェーンの人権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るなど、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ています。

▶情報公開

当社における人権尊重への取り組み状況を、当社Webサイト等を通じて開示し、ステークホルダーとの対話や協議に取り組みます。

[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と当社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](#) 人権お問い合わせ

▶人権教育

人権尊重に対する理解を深めるため、「ビジネスと人権」をテーマにすべての役職員、海外ローカルスタッフ向けに教育を実施しています。また、新入社員を対象とした人権啓発教育や全社員を対象としたコンプライアンス教育、ハラスメント教育を定期的を実施しています。

⑩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「CSR調達方針」を制定し、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。本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、作業所は本方針を考慮し取引先を選定し、安全衛生協議会等で本方針の周知を図っています。また、取引先からの見積提出では本方針への賛同を条件として契約し、新規取引先に対しては本方針への配慮を求め、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、中小企業の事業継続と取引適正化を推進する制度です。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、「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

事業活動の前提となる
重要課題

建設事業者としての使命である重要課題

生活の質の向上をささえる街づくり・
住まいづくり

JR小岩駅北口地区 第一種市街地再開発事業
施設建築物 新築工事（東京都）

当社は現在、首都圏において複数の再開発事業に携わっています。その中の一つに、特定業務代行者として取り組んでいるJR小岩駅北口地区再開発事業があります。

駅北の顔となる拠点街区の整備等が期待されている一方、駅前広場の不足、駅へ通ずる道路基盤が十分でないことや建物老朽化の進行により防災面に課題を抱えていました。このため、建物の不燃化や耐震化を図り、安全・安心な歩行空間を整備することで、活気にぎわいのあふれる市街地形成等を図っています。

約8,675㎡の敷地に、高層部には約730戸の住宅、低層部には駅前の商業拠点として店舗等を建設します。駅前に面し、地下には公共駐輪場を有する交通広場、敷地の南北には区画道路を設け、交通基盤の整備と歩車分離による安全・安心な歩行者ネットワークを形成します。建設会社として、施工管理・施工技術の提供、コスト管理・設計との調整、地域の方々との調整などの役割を担い、安全で高品質な建物やインフラを提供することで、地域の活性化に貢献します。

長寿命で災害に強いインフラの構築



蓼野第二橋他3橋床版取替工事（島根県）

高速道路は我々の社会にとって重要なインフラで、高度経済成長期以降に急激に整備が進みました。しかし、供用開始から数十年が経過し、老朽化により大規模な補修や更新が必要となっています。

当社は1990年代から高耐久化技術の開発に取り組んできました。その成果として、超高耐久床版「Dura-Slab®」を開発し、中国自動車道蓼野第二橋（下り線）の床版取替工事に適用しました。Dura-Slab®は、コンクリートの補強材として使われる鉄筋やPC鋼材の代わりに、腐食しないアラミド繊維（FRPロッド）を使用しています。これにより、凍結防止剤や沿岸部からの塩分による鉄筋の腐食という問題を根本的に解決しています。

新たに整備する社会インフラは、耐久性を高くし、将来の負担を最小限に抑えることが重要です。Dura-Slab®の適用により、床版の寿命を延ばし、高耐久性を実現しました。

今後も、当社は高耐久化技術を活用した構造物の普及に努め、より良い社会インフラの実現に貢献していきます。

マテリアリティ・KPI

WEBマテリアリティ関連KPI（2020年度策定）2023年度実績

マテリアリティ関連KPI

達成評価 S：S≥150%、A：A≥100%、B：B≥80%、C：C≥60%、D：D≥40%、E：E<40%

マテリアリティ		KPI		2022年度		2023年度			2024年度
				目標	実績	目標	実績	達成評価	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%	4.4%	△15%	△23.2%	S	△20%	
	CO ₂ 排出量削減(Scope3) (t-CO ₂)		△5%	△9.7%	△7.5%	△6.0%	B	△10%	
	発電能力(発電事業)		12MW	10.4MW	30MW	15.9MW	D	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%	99.3%以上	99.3%	A	99.4%以上	
		建築	98.8%以上	97.8%	99.0%以上	98.7%	B	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%	100%	100%	A	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	0件	0件	A	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%	100%	100%	A	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%	32%	68%	S	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	77点以上	80.1点	A	78点以上	
		建築	77点以上	78.1点	77点以上	77.7点	A	78点以上	
	(土木)工事成績評定点対象年度平均点		80点以上	83.3点	80点以上	82.2点	A	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	80点以上	73.0点	B	85点以上	
3 魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成									
⑧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%	2.0%以上	1.88%	B	5.0%以上	
	女性管理職比率		2.6%以上	2.6%	2.8%以上	2.72%	B	3.0%以上	
	定期採用における女性総合職比率		20%以上	27.0%	20%以上	28.7%	A	20%以上	
	中途採用における女性総合職比率		20%以上	29.0%	20%以上	33.3%	S	20%以上	
	障がい者雇用率		2.3%以上	2.4%	2.3%以上	2.2%	B	2.5%以上	
	定年再雇用率・継続雇用率		90%以上	91.9%	90%以上	90.1%	A	90%以上	
⑨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法定時間外・休日労働時間数		45時間未満	22時間	45時間未満	19時間	A	45時間未満	
	年次有給休暇の平均取得率		50%以上	55%	50%以上	58%	A	50%以上	
	男性社員の育児休業の取得率		100%	118%	100%	101.7%	A	100%	

マテリアリティ	KPI		2022年度		2023年度			2024年度
			目標	実績	目標	実績	達成評価	目標
⑩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	3.9以上	3.6	B	4.0以上
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	3～5名	5名	A	3～5名
	クロスファンクショナルチーム採用		25名	12名	30名	3名	E	30名
	日本人海外要員採用(国内エージェンシー)		5名	12名	5名	0名	E	5名
	海外ローカル採用(海外エージェンシー)		5名	0名	5名	6名	A	5名
	一般教育(階層別教育等)		350名	364名	350名	694名	S	350名
	語学教育(英語／日本語)		500名	463名	500名	515名	A	500名
	グローバルトレーニング		200名	184名	200名	269名	A	200名
	グローバル検定		500名	1,104名	500名	967名	S	500名
	国内→海外(GHR制度)		0名	0名	5名	2名	D	5名
	海外→国内(留学制度)		5名	0名	5名	1名	E	5名
	海外→海外(拠点間異動)		5名	7名	5名	6名	A	5名
	⑫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%	90%	92.6%	A
建築			80%	58.8%	90%	66.2%	C	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%	100%	98.7%	B	100%
		建築	100%	85.0%	100%	88.7%	B	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%	100%	92.8%	B	100%
		建築	80%	81.0%	100%	81.6%	B	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%	100%	87.0%	B	100%
		建築	80%	73.0%	100%	79.4%	C	100%
⑬労働安全衛生の推進	死亡・重大災害の発生件数		0件	0件	0件	0件	A	0件
	度数率		0.5以下	0.51	0.5以下	0.68	C	0.5以下
⑭デジタル化・工業化による省人化・省力化	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%	3.0%	0.4%	E	5.0%



4 経営基盤の強化

⑮人権尊重	人権教育受講率	100%	70%	100%	70%	C	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	人権DDの実施・救済 メカニズム の運用開始	人権DDの実施・救済 メカニズム の運用開始	A	人権DDの 実施
⑯公正な取引の推進	談合排除誓約書徴収率	100%	100%	100%	100%	A	100%
⑰サプライチェーンにおける ESGへの配慮	協力会社評価時のCSR調達方針(遵守事項)への 配慮状況確認	100%	100%	100%	100%	A	100%