

2030年の将来像

社会の発展とともに当社グループ事業が持続的な成長を実現することを目指し、2019年に「2030年の将来像」を定めています。

三井住友建設グループが目指す「2030年の将来像」

4つの「新しい価値」

目標

1

建設生産革命の実現
～次世代建設生産システム～
BIM／CIM、自動化技術、データ活用などによって、「SMile生産システム※1」を実現し、生産性を向上

2

建設から広がる多様なサービス
M&Aの活用も視野に、持続可能社会に寄与するサービスやソリューションの提供を通じて事業領域を拡大

3

サステナブルな技術
サステナビリティ基本方針に基づき、気候変動や人権など環境や社会の持続性に寄与する技術を社会に提供

4

グローバルな人材
世界中で活躍する多様な人材を育成し、成長ドライバーである海外事業の拡大を支える基盤を構築

高い生産性
効率的な生産プロセスと働きやすい職場環境
生産性向上 **30%**

強固な海外事業基盤
世界に広がるビジネスフィールド(建設・サービス提供)
連結海外売上高比率 **30%** (国内70%)

事業ポートフォリオ変革
「ものづくり」から広がる多様なサービス(エネルギー、インフラ運営)
新規・建設周辺領域※2比率 **30%** (従来型建築70%)

Green Challenge 2030達成
地球環境への貢献
“Green Challenge 2030” KPIの達成
WEB <https://www.smcon.co.jp/csr/csr-environment/green-challenge.html>

※1 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、次世代の建設生産システム。中期経営計画2019-2021で策定
※2 単純請負によらない領域(国内・海外)

2030年の将来像の実現とその先に向けて

価値ある「ひと」と「技術」による建設サービスを顧客へ提供し、すべてのステークホルダーとともに持続可能な社会をささえ合う「社会から選ばれる企業」を目指します

リスクと機会
(外部環境)

●建設業の担い手減少
●デジタル社会への変革
●地政学リスクの高まり

●働き手の価値観、働き方の変化
●サステナビリティ意識と潮流の加速

社会から
選ばれる
企業へ

中期経営計画
2022-2024

2030年の
将来像

新しい価値で「ひと」と「まち」を
ささえてつなぐグローバル建設企業

建設生産革命の実現 ～次世代建設生産システム～
建設から広がる多様なサービス
サステナブルな技術
グローバルな人材

マテリアリティ

マテリアリティ・マトリックス

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、課題に取り組みます。

1
持続可能な
社会の実現
1 2 3 4 5 6
▶P.44~47

2
安全で快適な
社会の実現
7
▶P.50~51

3
魅力ある
職場環境の実現と
人材の確保・育成
▶P.34~35, 51~53
8 9 10 11 12 13 14

4
経営基盤の強化
15 16 17
▶P.48~49

非常に重要

ステークホルダーにおける重要度

三井住友建設における重要度

非常に重要

17 サプライチェーンにおけるESGへの配慮 15 人権尊重	1 脱炭素社会への貢献 14 デジタル化・工業化による省人化・省力化 12 若手建設技能労働者の確保・育成 9 ワークライフバランスの推進 8 ダイバーシティ&インクルージョンの実現
3 自然共生社会への貢献 4 環境リスクの管理 5 水資源の保全 16 公正な取引の推進	6 サステナブルな技術とサービスの提供 2 循環型社会への貢献 7 品質向上と顧客満足向上 11 グローバル人材の確保・育成 13 労働安全衛生の推進 10 社員のエンゲージメントの向上

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
●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

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
●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

20 三井住友建設 統合報告書 2025

三井住友建設 統合報告書 2025 21

価値創造ストーリー

価値創造の戦略

価値創造の基盤

データ

マテリアリティ・KPI

目 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			
			目標	実績	目標	実績	目標	実績	達成評価 [※]	
	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) ※基準年 (2020年) との比較		△10%	4.4%	△15%	△26.3%	△20%	△43.1%	S	
	CO ₂ 排出量削減 (Scope3) (t-CO ₂) ※基準年 (2020年) との比較		△5%	△9.3%	△7.5%	△7.7%	△10%	0.3%	E	
	発電能力 (発電事業)		12MW	10.4MW	30MW	15.9MW	40MW	15.9MW	E	
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%	99.4%以上	99.1%	B	
		建築	98.8%以上	97.8%	99.0%以上	98.7%	99.2%以上	97.1%	B	
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%	100%	100%	A	
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	0件	3件	E	
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%	100%	100%	A	
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 (①、②、③、④、⑤ 関連技術の強化)		30%	47%	32%	68%	35%	53%	S	
	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	78点以上	80.9点	A	
		建築		78.1点		77.7点		79.6点	A	
		(土木) 工事成績評定対象年度平均点		80点以上	83.3点	80点以上	82.2点	80点以上	82.0点	A
		(建築) お客様満足度アンケート		80点以上	83.0点	80点以上	73.0点	85点以上	74.9点	B
	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%	5.0%以上	1.90%	E	
	女性管理職比率		2.6%以上	2.6%	2.8%以上	2.72%	3.0%以上	2.99%	B	
	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%	20%以上	28.41%	A	
	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%	20%以上	21.21%	A	
	障がい者雇用率		2.3%以上	2.4%	2.3%以上	2.2%	2.3%以上	2.57%	A	
	定年再雇用率・継続雇用率		90%以上	91.9%	90%以上	90.1%	90%以上	88.70%	B	
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	45時間未満	17時間	S	
	年次有給休暇の平均取得率		50%以上	55%	50%以上	58%	50%以上	51%	A	
	男性社員の育児休業の取得率		100%	118%	100%	101.7%	100%	100%	A	
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	4.0以上	未実施 (2025年6月実施予定)	E	

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

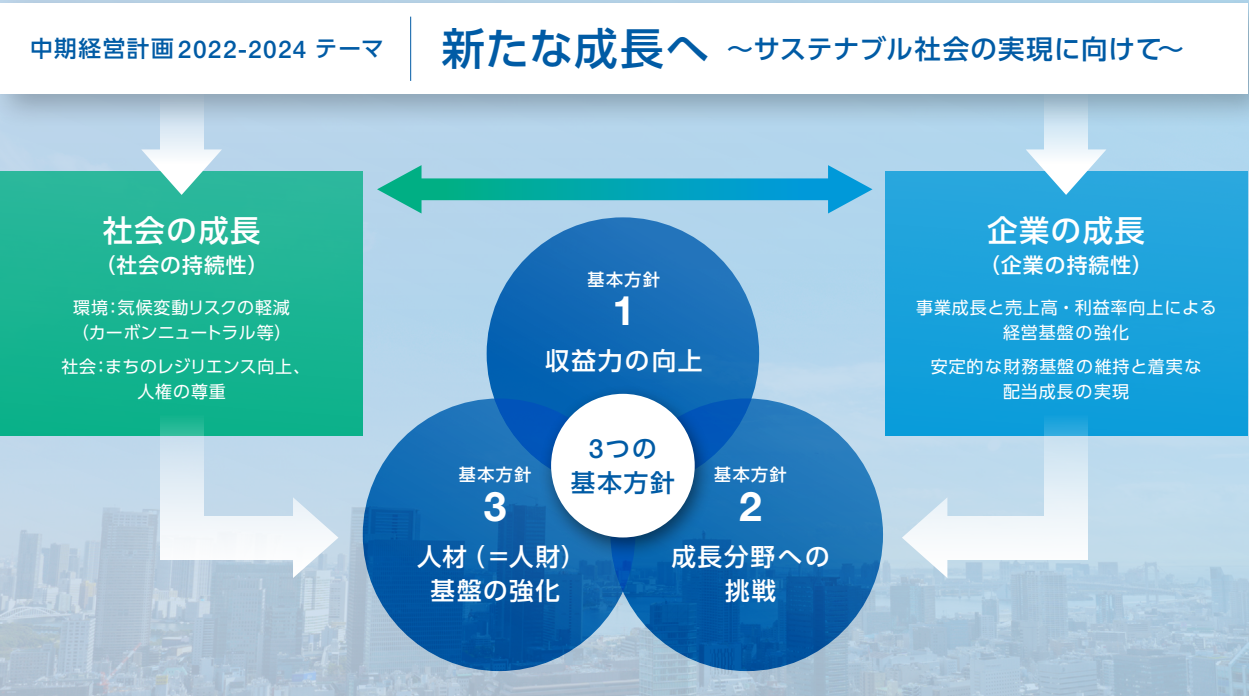
マテリアリティ	KPI		2022年度		2023年度		2024年度		
			目標	実績	目標	実績	目標	実績	達成評価 [※]
11 グローバル人材の確保・育成	海外大学生採用／海外留学生採用 (定期採用補助)		3～5名	3名	3～5名	5名	3～5名	1名	E
	クロスファンクショナルチーム採用		25名	12名	30名	3名	30名	0名	E
	日本人海外要員採用 (国内エージェンシー)		5名	12名	5名	0名	5名	2名	D
	海外ローカル採用 (海外エージェンシー)		5名	0名	5名	6名	5名	4名	B
	一般教育 (階層別教育等)		350名	364名	350名	694名	350名	761名	S
	語学教育 (英語／日本語)		500名	463名	500名	515名	500名	143名	E
	グローバルトレーニング		200名	184名	200名	269名	200名	168名	B
	グローバル検定		500名	1,104名	500名	967名	500名	647名	A
	国内→海外 (GHR制度)		0名	0名	5名	2名	5名	5名	A
	海外→国内 (留学制度)		5名	0名	5名	1名	5名	4名	B
	海外→海外 (拠点間異動)		5名	7名	5名	6名	5名	6名	A
12 若手建設技能労働者の確保・育成	週休二日 (4週8休) の推進	土木	80%	88.6%	90%	92.6%	100%	97.3%	B
		建築		58.8%		66.2%		87.6%	B
	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%	100%	95.5%	B
		建築		85.0%		88.7%		89.7%	B
	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%	100%	92.5%	B
		建築		81.0%		81.6%		89.0%	B
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%	100%	92.2%	B	
	建築		73.0%		79.4%		87.8%	B	
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	0件	1件	E
	度数率		0.5以下	0.51	0.5以下	0.68	0.5以下	0.7	B
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%	5.0%	8.7%	S
4 経営基盤の強化									
15 人権尊重	人権教育受講率		100%	70%	100%	70%	100%	100%	A
	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	人権DDの実施	人権DDの実施	A
16 公正な取引の推進	談合排除誓約書徴収率		100%	100%	100%	100%	100%	100%	A
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%	100%	100%	A

前中期経営計画の振り返り

中期経営計画2022-2024

概要

中期経営計画2022-2024では、「新たな成長へ～サステナブル社会の実現に向けて～」をテーマに掲げ、2030年の将来像に向けて一歩ずつ歩みを進めてきました。この計画は「社会の成長」を「企業の成長」につなげる「新たな成長」を目指し、「収益力の向上」「成長分野への挑戦」「人材（＝人財）基盤の強化」という3つの基本方針に基づき、多岐にわたる施策を展開することで持続可能な社会の実現を目指してきました。



成果と課題

業績面では、国内大型建築工事における多額の損失計上を主要因とし、期間を通じて、当初計画には届かない結果となりました。一方で、強みである海外事業の拡大や、プレキャスト部材一元管理システム等による建設生産システムの深化、サステナビリティ社会の実現に向けた水上太陽光発電事業の拡大など、一定の成果を得られました。ほかにも担い手不足、人口減少や働き手の価値観の変化といった外部環境の変化に対応すべく、D&Iポリシーの策定や人事制度の見直しなど、多様な人材が活躍できる職場環境の醸成に向け取り組みを行いました。今後は早期に安定的な収益を確保する基盤を構築するとともに、最大の財産である人材への投資が重要と考えています。

業績目標と実績	中期経営計画 2022-2024			
	実績		目標	実績
	2022	2023	2024	2024
連結売上高	4,586	4,795	4,670	4,630
国内土木(当社)	1,041	1,074	1,010	1,052
国内建築(当社)	1,822	1,857	1,690	1,748
海外	927	1,030	1,020	953
新規周辺領域	—	—	—	3
国内グループ会社等	796	834	950	874
連結営業利益(利益率)	△ 188	85	160	76
	△ 4.1%	1.8%	3.4%	1.6%

財務KPI	中期経営計画 2022-2024			
	実績		目標	実績
	2022	2023	2024	2024
ROE	△ 33.2%	6.0%	9% 以上	1.2%
総還元性向	—	54.7%	50% 程度	256.5%

経営統合について

概要と目的

9月18日にTOBが成立し三井住友建設はインフロニア・ホールディングスの一員となりました。本経営統合を通じて資本関係を構築することにより、両社がこれまで築いてきた成長市場への事業接点、事業基盤、および顧客接点を最大限活かすことで、激しい変化が予想される建設業界においても、両社の強みである官公庁、民間事業者、新興国でのインフラ案件の受注を着実に獲得することを目指します。

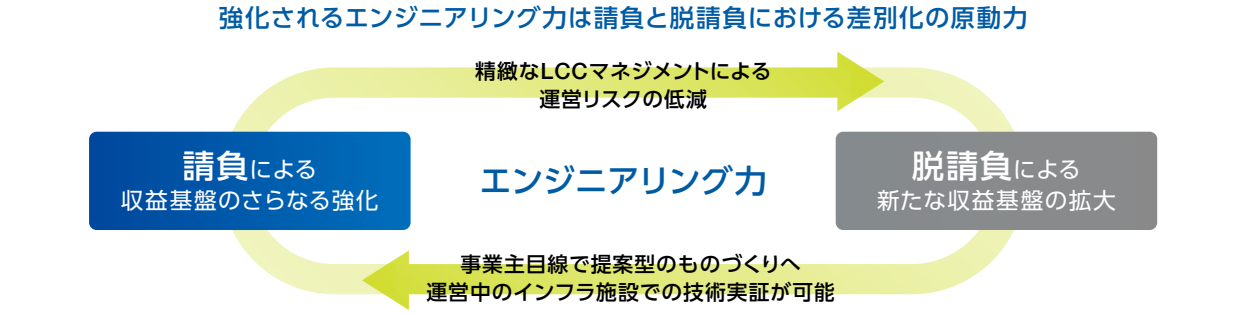
両社合わせての建設事業の年間売上高だけでも単純計算で1兆円規模となり、インフラ運営事業も含めるとフルラインナップで川上から川下まで対応可能となり、業界で唯一無二の立ち位置の企業体となることを見込んでおります。当社としても、インフロニア・ホールディングスとの経営統合により、単独で存続する場合と比較して遥かに大きいシナジーを実現でき、より確実かつスピーディーな企業価値向上につながると考えています。



インフロニアグループのエンジニアリング力強化へ

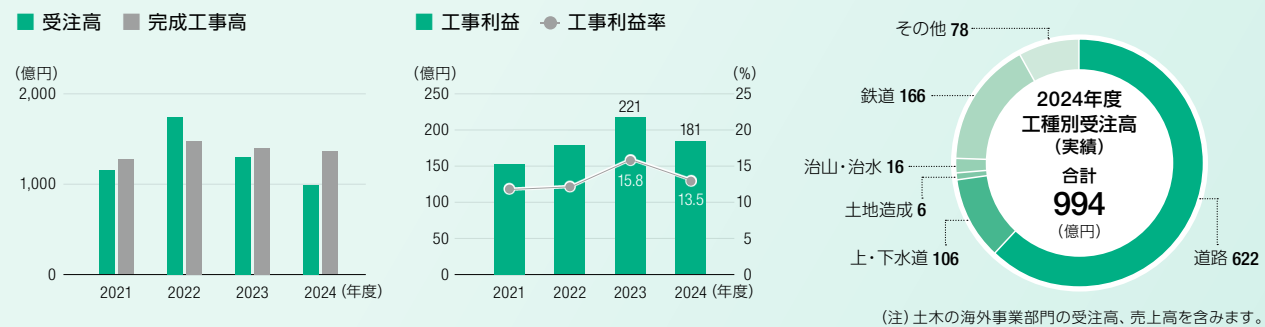
建設市場は新規事業から維持管理へとシフトし、財源不足や担い手不足といった課題により業界の優勝劣敗が進む中、差別化が不可欠となっています。その核となるのが「エンジニアリング力」であり、これは設計・計画から施工管理まで技術的知識とスキルを活かして効率的かつ安全にプロジェクトを進める能力を指します。

今回の経営統合により、エンジニアリング力をさらに強化することで、インフロニア・ホールディングスは請負と脱請負を融合させた「総合インフラサービス企業」として、独自のモデルを構築し、さらなる進化を目指します。



国内土木事業

土木業績(個別)



事業の特徴と強み

橋梁やトンネル、河川改修、土地造成、上下水道施設など社会基盤を支える土木構造物の新設や維持・更新に際し、豊富な実績をもとに最適な設計・施工技術を提供します。PC(プレストレストコンクリート)橋梁分野では業界屈指の設計・施工実績を誇り、新たな構造形式やPCa(プレキャスト)化による工期短縮・省力化施工などの技術開発を推進し、高品質で耐久性に優れ、維持管理がしやすい橋梁を提供しています。

国内では大規模更新(床版取替など)や新設トンネルなどに注力し、海外では地下鉄や高速鉄道などの大型工事の実績を着実に重ね、優位性を確立しています。

中長期方針

国内市場では防災・減災、国土強靱化関連工事、インフラの更新工事などの発注が堅調であり、当社国内土木事業の受注高は順調に推移し、継続的に優良な手持ち工事を確保しています。また、複数の大型工事が順調に進捗したことなどから、売上高、利益についてはともに順調に推移する結果となりました。

2025年度の受注戦略においては、総合評価方式入札における技術提案で好成績を維持し、生産性、利益率の高い案件の受注を目指します。また、技術開発、DX推進を継続するとともに、本支店連携による作業所支援により現場の負荷を軽減します。

リスク	機会	リスクと機会への対応
時間外労働規制強化・技能労働者不足	省力化・生産性向上技術へのニーズの高まり	- 自動化技術(ロボタス®II)、DX、次世代建設システム構築、作業所支援体制の拡充 - プレキャスト技術を活用した急速施工、省力化技術の開発・適用拡大
国内インフラ新設需要の減少	- CN市場の拡大 - メンテナンスフリー技術への需要の高まり	- 浮体式洋上風力基礎、アンモニア貯蔵施設など、当社保有技術を活かした再エネ・CN案件への取り組み - 超高耐久橋梁 Duraシリーズなどの高付加価値技術の開発・適用拡大
炭素税、カーボンプライシング等の導入による事業への影響	脱炭素関連需要の拡大	サスティンクリート®など、低炭素・高強度素材の開発、適用拡大

2024年度施工実績

新名神高速道路
大戸川橋他2橋
(PC上部工工事)

本橋は、新名神高速道路大津JCT(仮称)の一部を担い、橋長1,300mを超える上下線と分合流するランプ橋と併せて4橋で構成されています。片側3車線に対応した非対称断面の主桁を、プレキャスト部材を活用し合理的に施工しました。

2024年度の主な取り組み

DX開発技術による現場技術者の省力化・省人化の推進

現場の省力化・省人化対策は急務であり、そのためのDX技術の開発を推進しています。昨年度は2件のDX技術をニュースリリースし、現場へ積極的な展開を図っています。具体的には、リアルタイム鉄筋出来形自動検測システム「ラクカメラ®」は、新たにAI(人工知能)を搭載し計測精度と作業効率を大幅に向上させ、省人化に大きく寄与しました。「ワンマンレベル測量システム」は、レベル測量を1人で行うことができる装置・システムとして開発し、従来の測量作業と比較して作業員が2人から1人となる省人化を実現しました。その他、多数のDX技術を開発中であり、国土交通省が提唱する新たな建設現場の生産性向上(省人化)の取り組み「i-Construction2.0」の実現に貢献すべく、開発を加速してまいります。

AIを活用した新技術の開発

トンネル施工の生産性を向上させる SMC-Tunneling シリーズの新技術として、AIを活用して発破パターンを自動で選定する「AI de 先ヤマ(発破編)」を開発しました。AIにより熟練工の暗黙知を取り入れることで、担い手不足の解消、発破作業の効率化および安全性の向上を実現します。また、リアルタイム鉄筋出来形自動検測システム「ラクカメラ」に新たにAIを搭載したことにより、鉄筋の認識を自動化するとともに、直射日光下や逆光という悪条件下での計測も可能としました。

新たな担い手となる若手人材の育成

土木事業部門においては、35～45歳の人員が少ない一方若手が多い構成であることから、若手の早期育成が喫緊の課題となっています。2017年度より新入社員教育において実施している実技合宿ではグループに分かれ、自分たちの手で構造物の製作を行っています。これにより、計画から施工まで自分たちで考える力を養っています。また、2024年度より本店内に作業所支援グループを立ち上げ、主に全国の繁忙現場の支援を通じ、現場業務の平準化を図るとともに、現場勤務の社員がコア業務に専念し、自らのスキルを高められる環境づくりを担っています。



ワンマンレベル測量システム



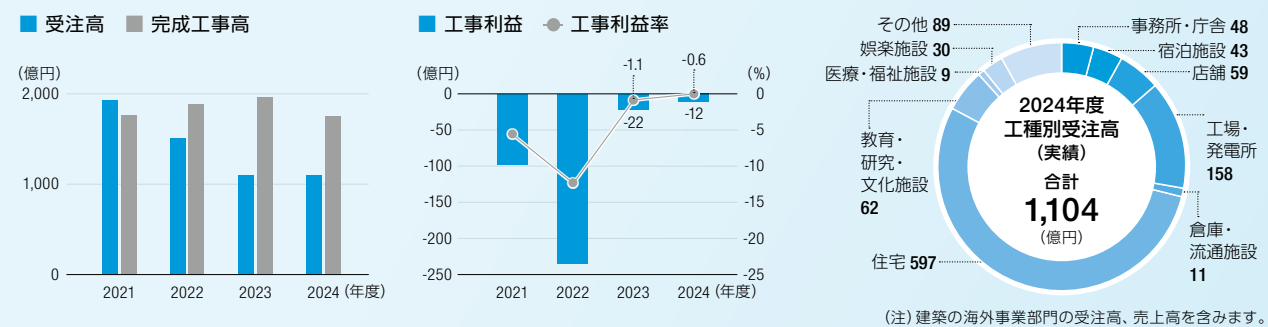
AI de 先ヤマ(発破編)



新入社員教育：実技合宿

国内建築事業

建築業績(個別)



事業の特徴と強み

住宅分野では、高品質・短工期を実現する独自技術のスクライム工法を活かした超高層住宅で豊富な実績を持っています。自社グループにプレキャスト工場を持ち、最短で1フロアを3日で構築する高速施工を可能とする技術は当社の強みとなっており、施工の効率化・生産性向上に向けてさらなる強化を推進しています。

また、物流倉庫、データセンター、大型工場等において、当社では鉄骨と鉄筋コンクリートのハイブリッド構法であるMIC構法を活用し、大空間を実現しつつ振動の低減や大きな荷重への対応が可能な建物を提供しています。

さらに、カーボンニュートラルの実現に向けてZEB／ZEH建築にも力を入れており、自社単身寮においては、ZEH-Mを取得し、エネルギー収支ゼロで運用しています。

中長期方針

国内建築市場は、旺盛な需要により底堅い投資が継続しています。一方で時間外労働の上限規制により、供給面での制約が高まっています。

このため、建設需要に対してゼネコン各社の供給力が追い付いておらず、さらに設備工事会社においてはこの状況が顕著であり、この需給バランスは当面継続すると予想されます。

当社においては、手持ち工事の消化を優先し新規受注を抑制してきましたが、手持ち工事の消化が順調に進んでいることから、施工体制の再構築を図り、採算重視の取り組みを徹底しつつ、新たな工事獲得に向けた営業活動を展開して利益水準の向上を図っていきます。

2024年度の主な取り組み

建築事業、再始動と次の成長へ

国内大型建築工事は、これまでの失敗を踏まえた徹底した再発防止策と全社的な支援体制のもと無事に完成し、また各地では当社の技術力を象徴する建物が相次いで完成しました。これを機に、建築部門は「確実性」と「速さ」を両立する効率的な体制の構築に向けて再始動し、顧客対応から施工までの全プロセスの質を

高めてまいります。

また、採算重視の取り組みの徹底、施工体制の強化、目標管理の徹底を通じて、建築事業全体の収益基盤をより強固なものとしていきます。今後も、人員減少時代に対応した高い生産性の確保と、技術開発・戦略的投資の推進により、建築事業のさらなる成長を目指してまいります。



左／日本一の高さを誇る
タワーマンション(地上263m)
中上／日本一の店舗数の
アウトレットモール
中下／九州最大の物流センター
右／北海道旭川市初の
タワーマンション(日本最北端)

海外を含めた適正な人員配置と若手育成への取り組み

施工体制逼迫解消後の計画的な人員配置を可能にするため、施工技術者の配置状況をシステム化し、全店的な施工技術者の適正配置を実施しています。また、海外事業のさらなる拡大を目指し、国内から海外への計画的な技術者のシフトを進めています。

人員構成上の課題である、「中堅層」の不足を補うため、年次教育と併せて若手技術者の早期育成を進めています。設計技術者についても、従来のOJTを中心とした教育から、1年次からの集中的な教育に転換し、早期育成を進めるとともに、独立した工事監理

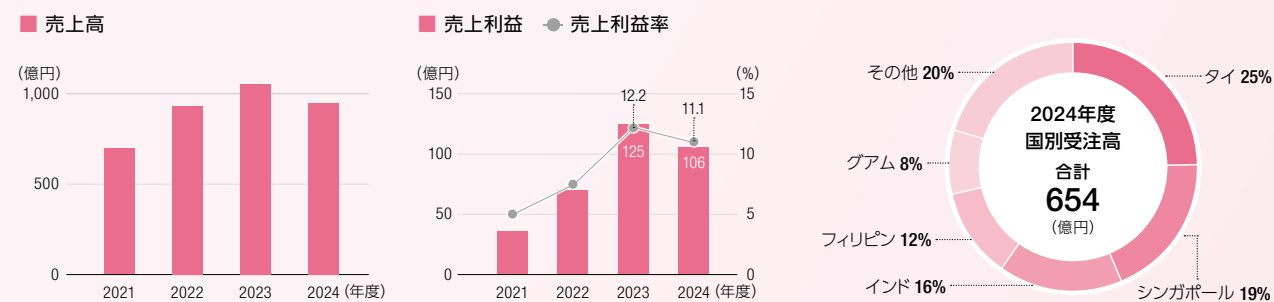
者の育成に向けたローテーションによる教育を進めています。



新入社員研修

海外事業

海外業績(連結)



2024年度施工実績

バングラデシュ・
ジャムナ鉄道専用橋
建設事業WD2工事

施工場所のジャムナ川は
川幅4.8kmの大河川であり、
近隣地域を結ぶ重要な
鉄道輸送網を形成する
大規模鉄道橋です。

事業の特徴と強み

当社の海外建設事業は、1971年のタイでの橋梁案件から始まり、50年以上の歴史があります。この期間に日本のODA案件で実績を重ね、各国の慣習や風土を学びつつ、日本の先進技術を展開し、組織体制を確立してきました。現在、フィリピンでは超大型鉄道案件に取り組み、日本の高品質な技術を用いて直営施工を行っています。また、インドでは多くの民間顧客に対して最適設計・工法を提案し、さまざまな施工を実施しています。東南アジアや南アジアで、多国籍の社員が参加し、技術の深化と伝承が行われています。

中長期方針

2024年度は、バングラデシュでの大型橋梁案件やベトナムでの地下鉄案件など、日本ODAによる複数の交通インフラ案件が完成し、世界各国で地域社会の発展へ貢献を果たすことができました。

一方、建設業における担い手の確保は、日本国内と同様に避けて通ることができない課題です。当社では、日本や海外拠点における外国籍社員の採用活動に加え、日本の技術やノウハウを中心とする世界横断的な人材教育に継続して取り組んでおり、各拠点の自立と持続的成長を図る「ローカライゼーション」を推進することにより、目まぐるしく変動する海外事業の経営環境に対し、適切に対応する組織体制を充実させる計画としています。

2024年度の主な取り組み

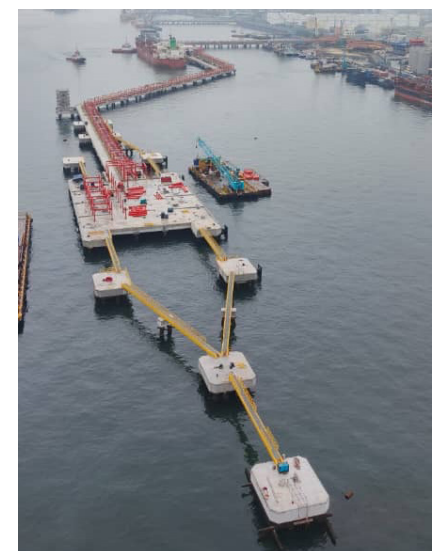
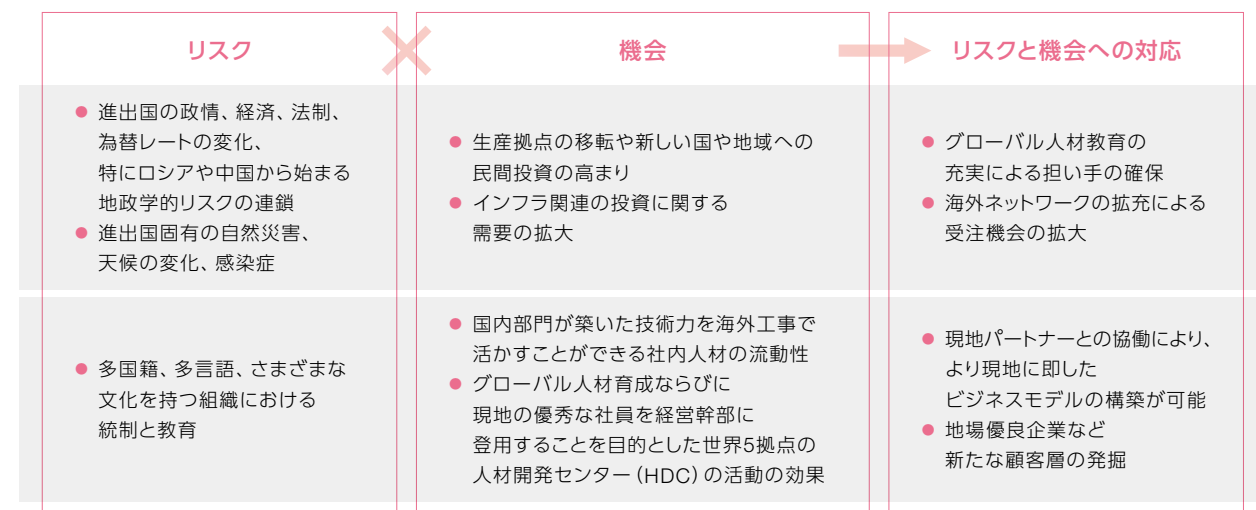
新たな成長領域への挑戦

当社の海外事業において、海洋土木の分野で新たな強みをもたらしたAntara Koh社は、40年以上にわたり培ってきた豊富な海洋建設のノウハウをもとに、シンガポールやASEAN地域でトップクラスの実績を持ちます。その原動力となっているのは「多様性」であり、約10カ国の国籍の社員で構成される多様性豊かな組織構造となっております。

これにより、多様な視点からプロジェクトや課題を分析するとともに、新たな改革やイノベーションを積極的に推進する企業風土が生み出され、海洋土木という分野の高い補完性によるシナジー効果のみならず、適応力と柔軟性を兼ね備えた豊富な人材が新たな市場への進出における重要な推進力となっております。

グローバル人材の育成と登用

当社は、海外事業における人材育成を重視し、各拠点の自立とネットワークの強化に取り組んでおります。まず、海外事業の担い手となるグローバル人材の育成を目的としてHDCグローバル研修を実施しており、全拠点から参加者を募り、国際交流やネットワークを深めつつさまざまなテーマの研修を行っています。また、各拠点の総合力強化のために、より実務的な内容となるHDCローカル研修も実施しており、現在5カ国でHDC(Human resources Development Center)を設立し教育を展開しています。さらに、優秀な人材の最適配置と強固なネットワーク構築のため、現地社員の中から管理職にふさわしい人材を「Management Member(MM)」として認定し、各海外拠点においても積極的に登用しております。このほか、MMを支援する役割として「Operation Member(OM)」の認定も行っており、これらのメンバーは、全拠点の現地社員が参加するHDCグローバル研修において講師を務めるなど、リーダーシップを発揮しています。これらの活動を通じて、各海外拠点間のネットワークをさらに強化するとともに、海外事業の要となる人材の育成と担い手の確保を推進していきます。



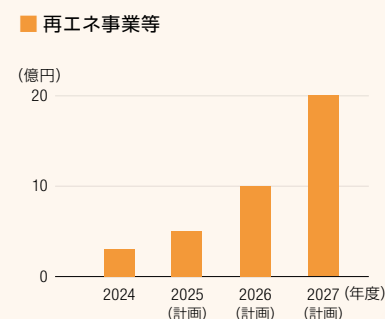
マレーシア・ジョホール港 石油輸送用棧橋建設プロジェクト
(New Liquid Jetties Project)



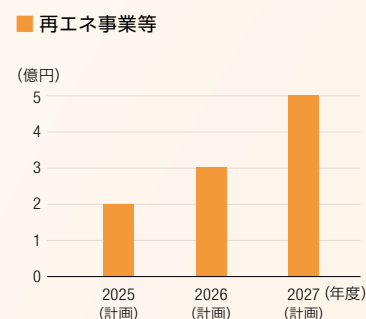
グローバル教育

新規周辺領域事業

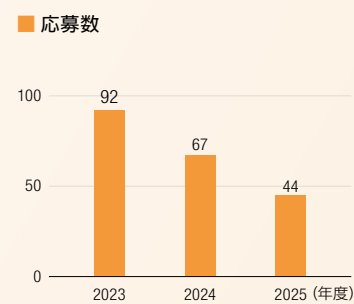
売上高



総利益



Plus One Challenge 応募数



事業の特徴と強み

新規周辺領域事業は、「新たな収益源創出」、「サステナブル社会への貢献」を目的として、新たな事業の創生に取り組んでいます。再生可能エネルギー事業では、自社開発したフロートシステムを強みとした水上太陽光発電事業の事業拡大が進んでおります。その他事業としてバイオトイレ製造販売事業や樹木維持管理支援事業では、建設事業で蓄積された技術や営業ネットワークなどを活用した事業展開を進めています。加えて、事業アイデア創出の取り組みとして、2023年度から事業アイデア公募制度「Plus One Challenge」を実施しています。

中長期方針

「社会に新しい価値を提供し、その対価を通じて当社の持続的成長に寄与する」ことを目的として、社会課題解決に向けた新規周辺領域事業の推進のために、3つの注力分野を中心に事業展開を図る方針です。1つ目は「クリーンエネルギー分野」で、水上太陽光発電のさらなる事業拡大を軸に小水力発電やバイオガス発電の事業化を推進します。2つ目は「インフラ維持/防災・減災分野」で、バイオトイレ製造販売事業を軸に防災・減災事業を拡大、また樹木維持管理支援事業など広義でのインフラ維持管理事業の展開を目指します。3つ目は「業界課題の解決分野」で、担い手不足など、当社も含め建設業界が抱える課題に関するソリューション事業を目指します。

	リスク	機会	リスクと機会への対応
再生可能エネルギー事業	● 売買価格の低下による事業性の悪化 ● 補助金等導入支援の減少 ● 周辺住民反対や自治体の立地規制の拡大	● PPA等の補助金の充実 ● 環境負荷の小さい水上太陽光発電への積極対応 ● 自治体や企業の未活用地での再エネ推進(地産地消)	● 積極的な補助金活用による事業性確保 ● 自治体や企業の所有している水面活用による地産地消の再エネ事業の実現
その他	● 競合製品・サービスの出現 ● 技術開発、システム開発の失敗 ● 先行企業の出現による事業化断念(事業化スピードが遅い)	● 新たなニーズや市場の出現 ● 事業アイデア公募などによるアイデア創出 ● 技術やサービスを有するスタートアップの出現	● 改良や新市場進出による競争力強化 ● アイデアの多産多死による事業化確度の向上 ● 積極的な協業(オープンイノベーション)推進による事業化スピード向上、事業リスクの低減

2024年度 Plus One Challenge 最終選考会

エントリーされた67件のアイデアから選出された5チームが、これまで練り上げてきた事業アイデアのプレゼンテーションを実施。柴田社長をはじめ、担当役員、各本部長で構成された選考会での厳正な審査の結果、2チームが最終選考を通過し、事業創生本部にて具体的な事業化検討を進めています。



2024年度の主な取り組み

事業アイデア公募制度「Plus One Challenge」

第2回となる2024年度は、募集テーマを「当社事業の周辺領域における新たな事業アイデア」として実施しました。全社から67件の事業アイデアがエントリーされ、10月の中間選考を経て、2月の最終選考会では日常の業務の中から生まれたアイデアなど2件が選定されました。当事業アイデアは、現在事業創生本部にて具体的な事業化検討を進めています。

バイオトイレ製造販売事業 SMilet®

災害時におけるトイレ環境改善に寄与する水循環式バイオトイレSMiletは、モニター機にて動作確認を実施後、製造販売体制を構築し2024年12月より一般販売を開始しました。2024年度の実績として、国土交通省が推進する防災用コンテナトイレの配備事業において6台を受注しました。

樹木維持管理支援事業 tree AI™

近年増加している街路樹等の倒木事故撲滅に向けて、樹木維持管理支援の事業化に取り組んでいます。当社で開発中のAI(人工知能)を活用した診断システムによって樹木診断が大幅に効率化し、より多くの樹木の初期診断が実施可能となることが期待できます。2026年度からの一部事業化を目指して取り組みを進めています。

再生可能エネルギー事業

再生可能エネルギー分野の取り組みについては、環境負荷の少ない水上太陽光発電と、河川と既存ダムを利用する小水力発電に注力しています。2024年度は、兵庫県加東市の平池・新池(農業用ため池)で建設を進めてきた、当社初となるFIP制度活用型PPAモデル事業の水上太陽光発電所(1.6MW)が3月31日に完成し運転を開始しています。



SMilet® 外観



tree AI™ 診断状況(イメージ)

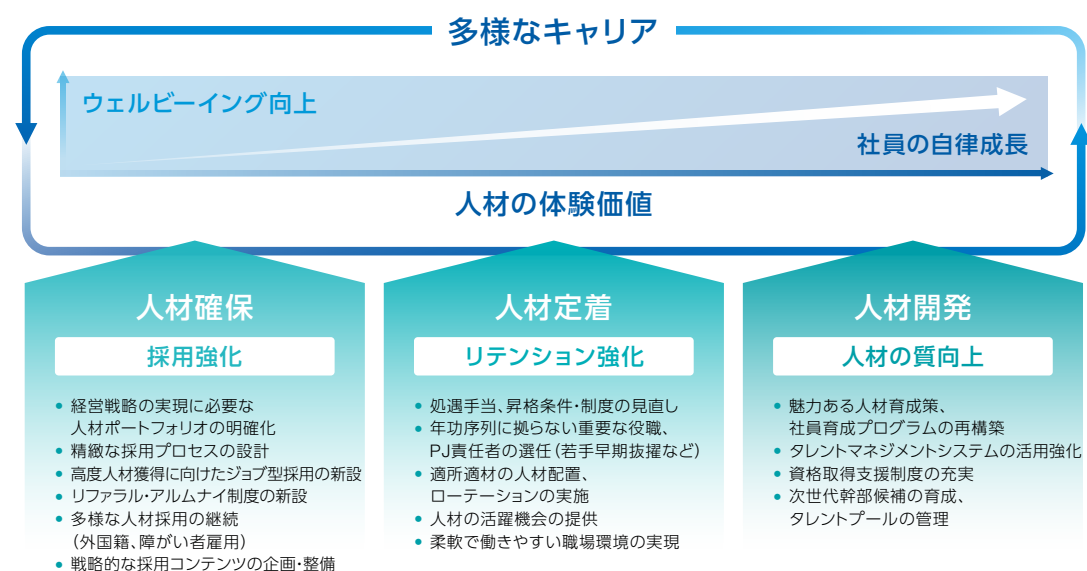


加東市(平池・新池)水上太陽光発電所

人材戦略

基本的な考え方

社員が、「期待し、満足し、誇りを持って働く」ことができる企業になるため、「採用強化」「リテンション強化」「人材の質向上」を人材戦略の三本柱とし、「適正な人材の獲得・配置」と「能力開発」の具体化を起点に、多様な職場環境において「成長が実感できるキャリア形成」を実現することにより、「個人の意欲」を高め、社員のエンゲージメント向上と、企業価値向上を実現していきます。



採用強化

▶ 取り組んでいる内容

採用プロセスの最適化と体制強化により、計画的かつ効果的な新卒・中途採用を推進しています。リクルーターの育成やインターンシップ強化に加え、社員紹介によるリファラル採用や退職者の再雇用を目指すアルムナイ制度を導入しています。採用活動の「見える化」や定期レビューを通じて改善を重ねるほか、採用コンテンツや企業の魅力発信を強化。採用管理のデジタル化や職種・採用母集団の拡大により、全社的な採用力の底上げを図っています。



内々定者ガイダンス

▶ 多様な人材の採用

- ⑧ ダイバーシティ&インクルージョンの実現
- ⑪ グローバル人材の確保・育成

事業開発や営業など新たな領域への採用を強化するとともに、継続して外国籍人材の登用にも注力しています。性別・国籍・職種にとらわれず、多様な人材の採用を推進しています。海外大学との連携を通じてグローバル人材の確保を進め、日本語教育や受け入れ体制の整備にも取り組んでいます。多様性を活かした組織づくりにより、企業全体の成長と変革を目指します。



海外内定式

リテンションの強化

▶ 公正妥当な評価・処遇の実現

年齢等に関わらず意欲的で優秀な社員が高い評価を受け、新しいステージにて活躍できるよう、現状の等級制度を基本とした年功序列型の給与体系を抜本的に見直し、2026年4月から新体系の運用開始を目指しています。

人事評価は、現行制度のメリハリのある運用による公正妥当な評価を徹底しています。また、役職者に対する360度評価を試験的に導入し、上司の気付きを促し、行動改善・マネジメント力の向上を図っています。

▶ 柔軟で働きやすい職場の実現

- ⑨ ワークライフバランスの推進

社員一人ひとりのライフステージや価値観に応じた働き方ができるように、時間外労働の削減、タスクの共有化による属人化の防止などを推し進め、すべての社員が仕事とプライベートを充実させ、ワークライフバランスを実現します。サポートの必要なライフステージを迎える社員へは、リモートワークやサテライトオフィスの利用による柔軟な働き方を提供しています。

育児中の社員に対しては、取得者、所属部門とも納得のうえ育児休業を迎えられるよう制度運用を行い、さらに男女ともに必要な期間休業できる環境を整備しています。なお、家族の介護中の社員に対しては、両立支援制度活用や情報提供を含め、相談窓口の活用を推進しています。

D&Iに関わる内容の問題を抱える社員に対しては、匿名可とした相談窓口を積極的に利用してもらうことにより、必要な支援を実施しています。

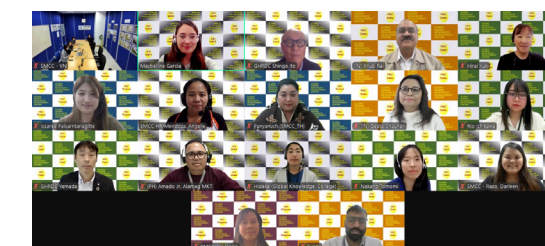
また、心理的安全性やアンコンシャスバイアスなどについての継続的な教育を通して、社員が安心して能力を発揮できる職場環境を目指し、互いに理解し、尊重し合うことで組織力を上げ、すべての社員が当社で働く幸せを実感できる企業を目指しています。

人材の質向上

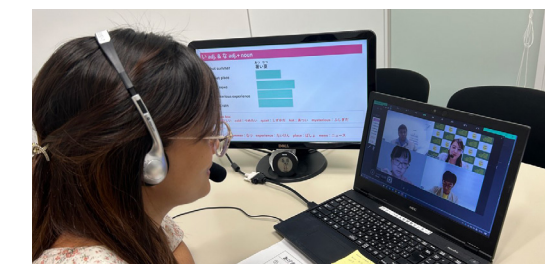
▶ 教育・研修の充実

- ⑫ 若手建設技能労働者の確保・育成

社員が職務に必要な知識やスキルを計画的に習得できるよう、階層別・職種別教育をはじめ、ダイバーシティ教育やグローバル教育など多様な研修を実施しています。技術力やマネジメント力の向上に資するプログラムを整備し、実務と連動した学びの場を提供しているほか、履修履歴や公的資格等の取得状況を把握し、昇格・評価と連動させる仕組みの構築も進めています。さらに、選抜型の研修や役員研修、OJTが難しい現場への教育支援体制の見直しを行い、継続的な人材育成に取り組んでいます。



各拠点HDCメンバー



オンライン日本語教育



新入社員研修

▶ 資格取得支援制度の充実

技術士や一級建築士、一級土木・建築施工管理技士、建設業経理士など、業務に必要な資格取得を支援しています。試験対策講座や製図・実地対策講座を通じて、実務と連動した学習機会を提供し、社員の専門性向上とキャリア形成を促進します。社員若手を含む幅広い層への取得支援も強化しています。

「社内改革タスクフォース」における取り組み

2024年10月に発足した社内改革タスクフォースでは、12人のさまざまな属性の社員が半年間にわたり議論を重ねてきました。社員一人ひとりの力で誇りを持って働ける職場をつくり、それぞれが持つ能力を最大限に発揮することによって、さらなる企業価値の向上を目指していきます。

人事制度 改革



社員の声を経営層へ届け、継続的な改革に

東京土木支店 山北皆瀬川橋作業所(当時)
高橋 貴人

大型案件での損失計上により厳しい事業環境に直面する中、業績回復と企業価値向上に向けた改革が社内改革タスクフォースの使命でした。中でも人事制度改革は重要かつ大きなテーマであり、評価制度の運用改善や各種手当の見直し、キャリアパスの策定支援など多岐にわたる課題について検討を行いました。アンケートで寄せられた社員の声をもとに課題を整理し、経営層に提言。抜本的な制度改定に向け、現行制度の課題についての深掘りなどに時間をかけつつ、作業所手当の改善などの施策については迅速に対応を進めました。社員の声を継続的に拾い上げる仕組みの重要性を強く実感しています。

内外勤の 業務の再定義・ 再分配



課題認識の共有を起点とした業務改革

東京建築支店 小岩駅北口再開発作業所
曽根 敬寛

担い手不足や時間外労働規制の適用開始に加え、当社においては案件の大型化や社員の年齢構成の二極化が進行しており、現場マネジメントの維持や次世代人材の育成が困難になるのではないかと強い危機感を抱いていました。このような課題意識のもと、タスクフォースのメンバーが各支店を訪問し、部長やグループ長クラスの社員との意見交換を重ねた結果、課題認識が全社的に共有されていることを確認しました。今後は、既存の外勤部門および内勤部門の役割を見直し、再定義・再分配することで、支店間の垣根を越えた連携体制を構築し、ノウハウの共有や業務の効率化を図るとともに、次世代人材の育成を推進していきたいと考えています。

とより良い職場の実現に向けて

国外 勤務者の 処遇改善



強みである海外事業のさらなる強化に向けて

国際事業本部 マニラ首都圏地下鉄作業所
小此木 悠

海外事業は当社における成長ドライバーとして位置付けられ、同業他社の中でも一目置かれる存在となっていることを誇りに思います。一方で、海外特有のハードシッパや、海外勤務の実情が見えにくいことに社員が不安を感じ、海外勤務希望者の数が伸び悩んでいることに懸念を抱いていました。今回、タスクフォースのメンバーとして同じ国外勤務の社員から集めた意見を踏まえ、より現地の実情に応じたハードシッパ手当増額、福利厚生の拡充を提案・実現するとともに、海外勤務の実情を多くの社員に知ってもらうためのコンテンツを制作し、全社員に向けて公開しました。1人でも多くの社員が当社の海外事業に魅力を感じ、力を合わせて当社の発展に貢献できることを期待しています。

業務プロセスの 見直しと 標準化



小さな改善を、大きな変革を生む原動力に

東京建築支店 工事管理部
三浦 香織

日々の業務において、新たな規則や制度が導入されるたびに決裁手続きが増え、申請側・承認側の双方にとって大きな負担となる場面を多く目にしてきました。さらに、規則の運用が進む中で部門ごとに手続きの内容にばらつきが生じ、異動してきたメンバーが戸惑うケースも見受けられます。こうした課題に対し、タスクフォースの活動を通じて改善を実現できた規則・制度は決して多くはなく、道半ばではありますが、一つひとつの見直しが業務効率の向上や組織間の壁を取り除くことにつながると実感しています。常に課題意識を持ち、柔軟に制度や業務のあり方を見直していく姿勢こそが、持続的な改革への第一歩だと考えています。

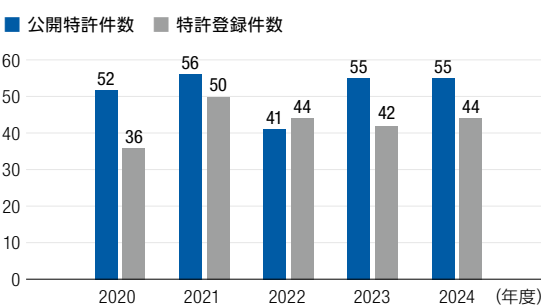
ものづくりの源泉／当社の強みを支える保有技術

当社は、人々の暮らしを支える橋、トンネルなどの土木構造物、そして、豊かなくらしを支えるビルやマンション、商業施設などの建築構造物を通して、まちづくりに参加しています。創業以来、今も引き継がれているのは、前例のないものづくりに果敢に挑戦する心です。これからも「日本初」「世界初」の技術に挑戦し、「新しい価値」の提供に取り組んでいきます。

当社の主な保有技術

土木	大規模更新 (床版取替)	精密衝撃破砕工法「SMartD®」 プレキャスト床版の接合工法「サスティンジョイント®」 床版取替工事設計支援プログラム「SMC-Slab」
	建設現場の 生産性向上	柱頭部の超急速施工「柱頭部 SPER 工法」 片持ち架設用移動作業車「ガーダー式コンパクトワグン」 橋梁の出来形検測システム「SMC-スマートメジャー®」 SMC-Tunneling シリーズ「クイックreインバート」 主桁ウェブ構造の合理化「バタフライウェブ橋」
	長寿命・高耐久化	超高耐久橋梁「Dura-Bridge®」
建築	脱炭素社会実現 (省エネ技術)	ZEH-M ZEViewer™
	地震防災技術	揺動制震システム スクライム-H工法(米国の技術認証取得)
	エンジニアリング	SuKKiT(集合住宅設計システム)
土木・建築 共通	脱炭素社会実現 (Scope3への対応)	環境配慮型コンクリート「サスティンクリート®」 サステナブルな地盤改良材「サスティンGeo™」
	建設現場の生産性向上	プレキャスト(PCa)技術全般 鉄筋組立自動化システム「ロボタラス®II」 PCa次世代生産管理システム「PATRAC®」 リアルタイム鉄筋出来形自動検測システム「ラクカメラ®」 ロックボルト配置間隔計測システム
新規周辺領域	再エネ利用	浮体式太陽光発電 PCa製作時における養生作業での水素蒸気ボイラーの活用 水循環式パイオトイレ「SMilet®」

当社の特許公開・登録件数推移



お客さまの期待に応え、社会課題の解決を図る直近の技術開発

クイックreインバート工法

本工法は、国立研究開発法人土木研究所と共同開発したもので、供用中のトンネルにおけるインバートの更新または追加施工において、従来の土留め工に用いられる親杭横矢板工法に替えて、オープンピット工法による連続したU型土留めを設置する工法です。これにより、土留め作業に要する時間の短縮(従来比約35%削減)と交通災害のリスク低減が可能となります。

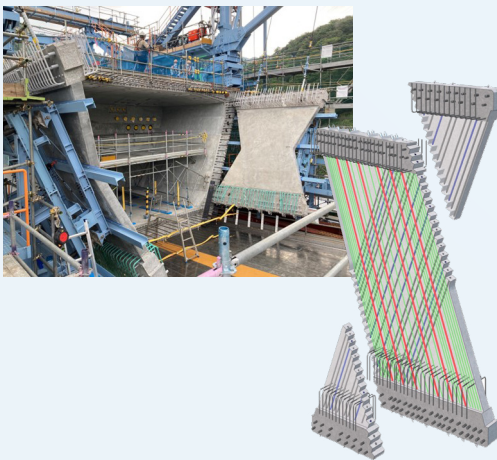


主桁ウェブ構造の合理化(バタフライウェブ橋)

高い桁高に対応し、桁高を変化させることで長支間長が可能となる「大型バタフライウェブ」を開発しました。これは、工場で3分割にて製作されたバタフライウェブを別々に運搬し、現地で一体化・架設する「分割型バタフライウェブ」を採用することにより実現されたものです。

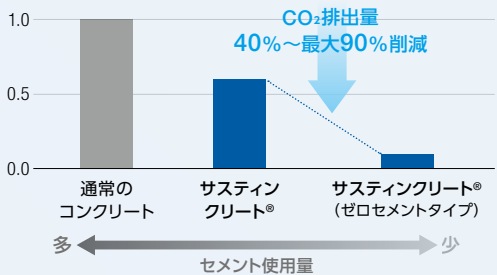
分割型バタフライウェブの採用により、従来の一体型バタフライウェブと比較し、ウェブ高・重量など運搬上の制限が緩和され、適用可能となる支間長が拡大します。

今後、軽量で耐久性に優れたバタフライウェブ橋のさらなる普及が期待できます。



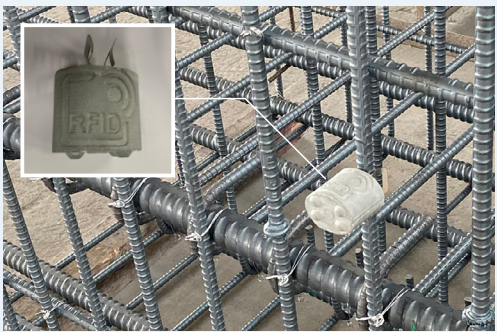
サスティンクリート®

CO₂排出量を削減する建設材料として、環境配慮型コンクリート「サスティンクリート®」を開発し、土木・建築工事への適用を進めています。ゼロセメントタイプのサスティンクリートを使用した人工石材「さすたまぶる®」は、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)の住友館の屋外通路の床材に適用されました。ゼロセメント型プレキャストプレストレストコンクリート床版は、環境認証ラベル(EPD)を取得しました。



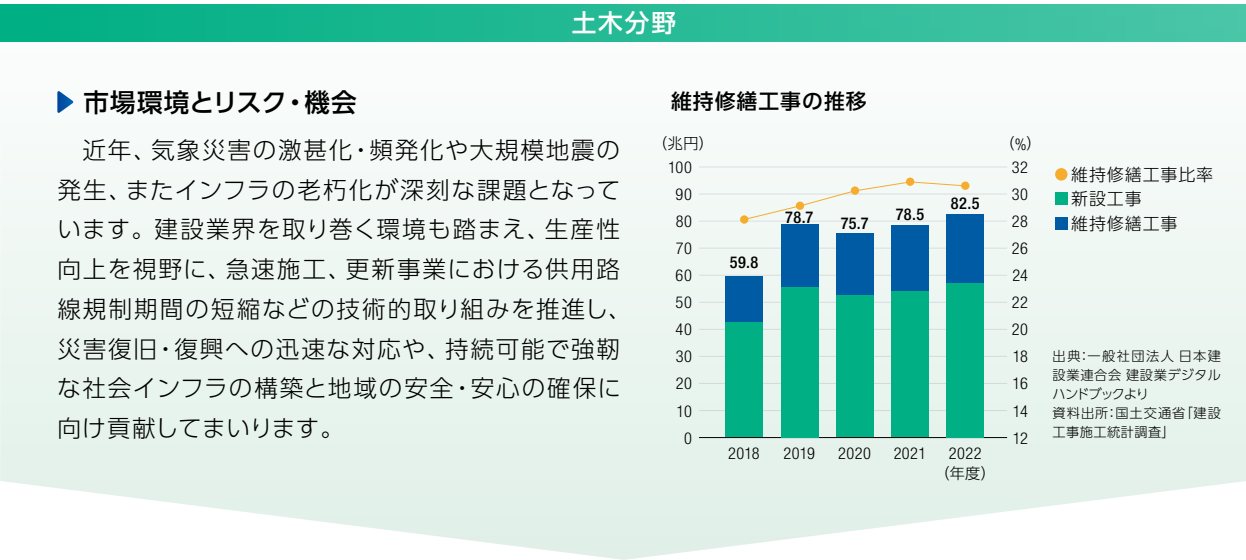
RFタグ埋込型コンクリートスペーサー

コンクリートに埋め込んだRFタグを活用して、PCa工場での製造進捗管理およびストック管理を実施するシステムです。RFタグは1m以上離れても読み取り可能で、ストック時や出荷時に読み取りが容易となり、進捗登録等とともに位置情報を取得することで、部材位置のMAP表示やMAPからのストック位置の検索ができます。これら製造管理の見える化によりPCa生産管理のDX化に寄与します。



市場環境と技術活用による課題解決

当社は、土木の橋梁分野では新たな構造形式などによる工期短縮・省力化施工等の技術開発を推進し、高品質な橋梁を提供してきました。また建築分野の超高層住宅では豊富な実績を築いているとともに、幅広いプレキャスト技術を保有しています。人手不足であり労務費が高騰している建設業界においてさらなる生産性向上を目指し、当社の強みを拡大するために技術の開発・活用に取り組んでいきます。



当社の技術面での対応

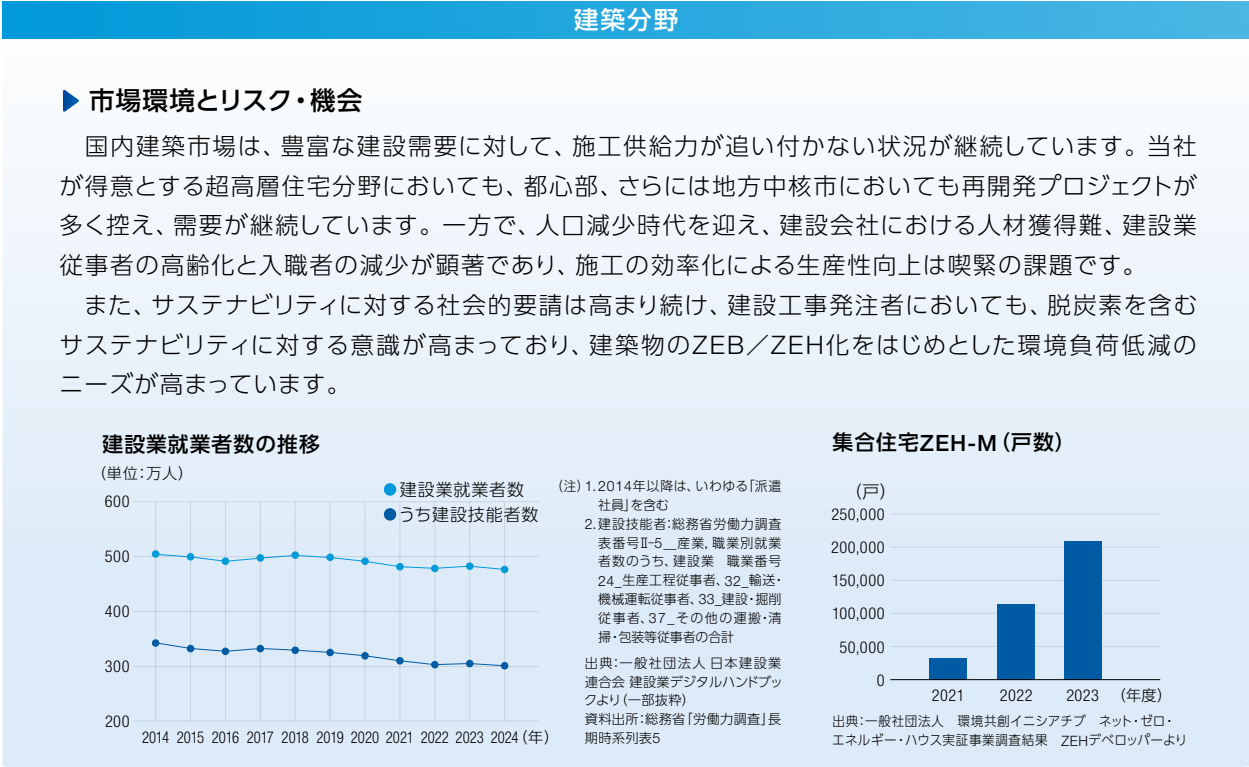
高速道路の供用車線を確保したリニューアル工事（名神高速道路長良川橋等）

高速道路のリニューアル工事では供用車線の確保、規制期間の短縮が求められます。橋梁工事では、上下線の間にある中央分離帯の空間を活用し、プレキャスト床版を分割することで、上下4車線を確保しながら床版取替工事を行っています。トンネル工事では、1車線分の供用車線を確保しながらインバートを急速施工する「クイックreインバート」を展開しています。



能登の復旧・復興（能登大橋等）

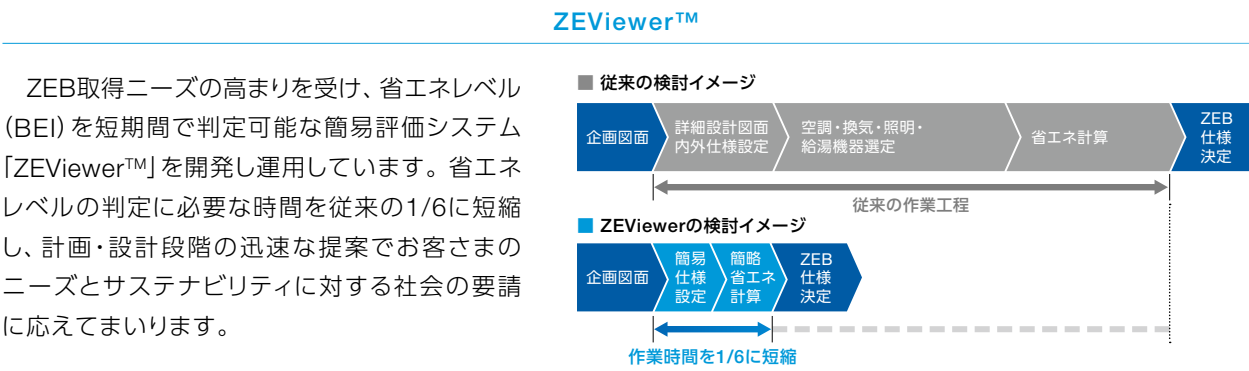
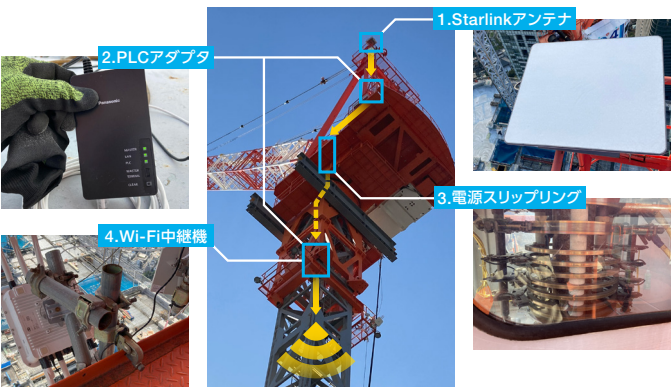
令和6年能登半島地震で被災した能登大橋および中能登農道橋（ツインブリッジのと）について、当社でこれまでに培った橋梁の補修・補強技術を活用して、橋脚のコンクリート巻立て、橋桁のジャッキアップ、支承等の橋梁付属物の補修、橋台背面の盛土擁壁などの応急復旧工事を実施しました。また、能登大橋の本復旧工事である「R6能越道穴水越の原橋梁復旧その1工事」を受注しており、当社独自の橋脚急速施工工法も取り入れて、一刻も早い復興を目指します。



当社の技術面での対応

高層施工階の通信環境の構築

超高層建物の施工階において、衛星インターネット通信を活用し、通信環境を容易に構築する手法を開発・適用しました。これにより高層施工階においても情報の共有・進捗管理が効率化され、約30%の省人化が実現しました。
プレキャスト施工の一元管理システムである「プレキャスト進捗管理統合システム PAE」に組み込んで適用し、施工管理の効率化を実現してまいります。



サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ経営に対する考え方 -Sustainability Transformation-

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。

環境分野

地球環境の保全・回復は社会・経済活動の前提であり、企業には気候変動、生物多様性、資源循環に配慮した企業活動への転換 (Transformation) が求められています。

建設事業を営む当社は、建設材料の調達、施工、施設運用段階でのエネルギー消費、解体・廃棄のライフサイクル全体で環境負荷の低減に取り組む必要があります。

そこで環境マネジメントシステムの構築・運用・維持・改善を通じて、持続可能な事業活動を追求してい

ます。コアビジネスである建設事業では建造物の長寿命化やZEB／ZEHの設計・施工、低炭素コンクリートの技術開発や水上太陽光発電などの新規事業開発を通じて、環境負荷の低減と事業機会の拡大の両立を図っています。

社会分野

人権尊重も社会・経済活動の前提であり、企業には人権に配慮した企業活動の推進が求められています。

建設事業を営む当社は、労働環境の改善や労働安全衛生への取り組み、労働時間の短縮や児童労働・強制労働の排除などの人権課題に対し、サプライチェーン全体で取り組む必要があります。海外での事業拡大を目指すうえでは、宗教や法令、慣習や社会規範の違いにも配慮する必要があります。

女性や外国籍社員の増加に対応した労働環境を整備することは、人材の確保や多様性の拡大を可能にし、持続的な事業活動を可能にします。AIの活用やリモートワークの導入は、ワークライフバランスを改善する手段として有効ですが、ネット上での誹謗・中傷や個人情報漏洩などの新たな課題への対応も必要です。

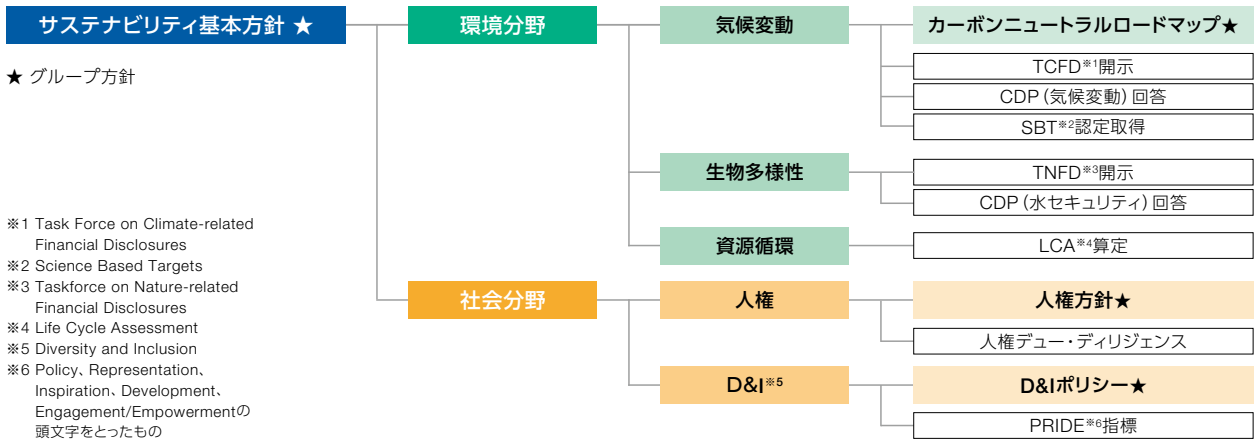
三井住友建設グループサステナビリティ基本方針

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みます。

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。



これまでの取り組み

環境分野

▶ 気候変動

カーボンニュートラルロードマップを策定し、2030年および2050年の削減目標を設定しています。2020年からCDP (気候変動) への回答を開始し、2023年にはSBT認定を取得しました。2022年からCO₂排出量の第三者検証を受けています。当社の取り組みに対する評価を受け、EMSの中で改善施策に取り組んでいます。2021年には気候変動によるリスクと機会を特定し、事業活動に及ぼす財務影響を算定し、TCFDガイドラインに沿った開示を行っています。

▶ 生物多様性

2024年からCDP (水セキュリティ) への回答を開始しました。生物多様性に関する依存と影響、リスクと機会を特定し、TNFDガイドラインに沿った開示を行っています。

▶ 資源循環

リサイクル率やグリーン調達に関する目標を定め、EMSで展開しています。LCAによる環境負荷の定量化に取り組み、2024年は建造物の長寿命化によるCO₂削減効果を算定しました。

社会分野

▶ 人権尊重の取り組み

2021年に人権方針を定め、2024年には対象範囲をグループ各社に拡大しました。2022年から人権デュー・ディリジェンスに取り組み、これまでに当社、国内外関係会社、国内一次サプライヤーにまで対象範囲を拡大しました。発生可能性と影響深刻度によるヒートマップを作成し、管理の脆弱性評価を行いました。また、社内外から人権侵害を受け付ける窓口を設置し、役職員に対する人権教育に取り組んでいます。

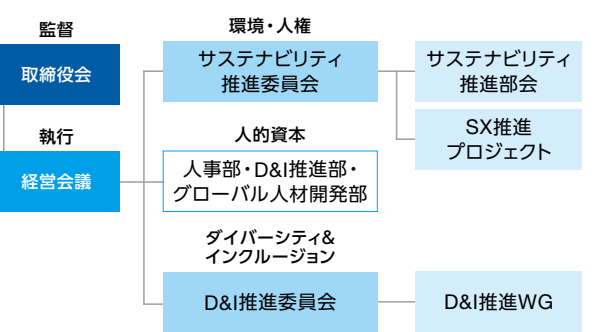
▶ D&I (Diversity & Inclusion)

2023年にグループD&Iポリシーを制定しました。女性活躍推進法に基づく女性の採用、育成、登用に取り組み、作業所環境整備、けんせつ小町※の活動、ワークライフバランス、男性社員の育休取得、労働時間の短縮、有給休暇の取得促進、シニア・外国人・障がい者の雇用、LGBTQ+への理解と配慮等に取り組んでいます。2024年にはPRIDE指標の最高位であるゴールド認定を取得しました。

※ けんせつ小町:日本建設業連合が建設業界の女性活躍推進のために制定した建設業で働くすべての女性の愛称

サステナビリティ推進体制

環境・人権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。人的資本については、人事部、D&I推進部、グローバル人材開発部が必要な施策を展開します。D&Iについては、代表取締役社長が委員長を務めるD&I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。



会議体	議長・委員長	事務局	機能・役割
取締役会	社長	取締役会・指名報酬諮問委員会事務局	サステナビリティ、人的資本、D&I推進に関する施策の審議、監督
経営会議	社長	企画部	サステナビリティ、人的資本、D&I推進に関する施策の審議、執行
サステナビリティ推進委員会	社長	サステナビリティ推進部	サステナビリティ推進施策の審議
D&I推進委員会	社長	D&I推進部	D&I推進施策の審議
PJ・WG	部会長・リーダー	事務局	機能・役割
サステナビリティ推進部会	経営企画本部長	サステナビリティ推進部	サステナビリティ推進施策の検討
SX推進プロジェクト	経営企画本部長	サステナビリティ推進部	実務レベルでのサステナビリティ推進施策の検討、実施
D&I推進WG	D&I推進部長	D&I推進部	実務レベルでのD&I推進施策の検討、実施

カーボンニュートラルの実現

カーボンニュートラルロードマップ

① 脱炭素社会への貢献

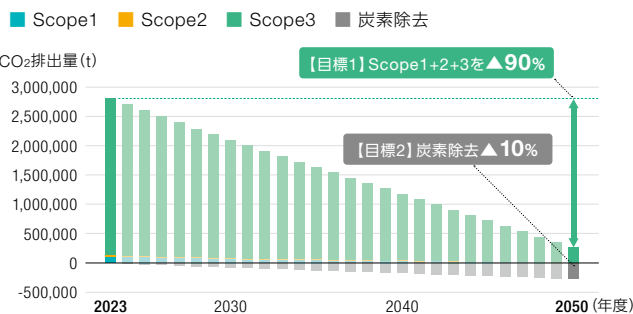
2021年に策定した「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」(以下、カーボンニュートラルロードマップ)を改訂しました。2023年12月に取得したScience Based Targets (SBT) 認定は、新たな目標に基づいて再取得する予定です。

WEB <https://www.smcon.co.jp/csr/carbon-neutral/>

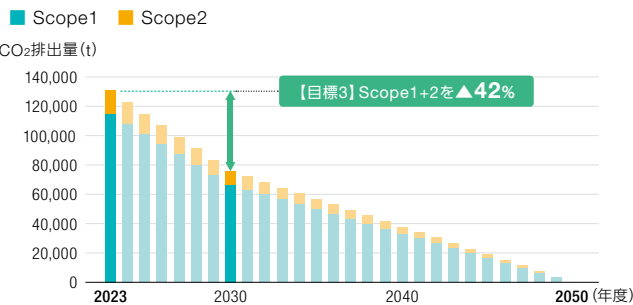
カーボンニュートラルロードマップ(改訂後)
【目標1】Scope1+2+3のCO ₂ 排出量について、2050年までに90%削減
【目標2】Scope1+2+3のCO ₂ 排出量について、2050年までに炭素除去によりカーボンニュートラル化を実現
【目標3】Scope1+2のCO ₂ 排出量を2030年までに42%削減
【目標4】Scope3のCO ₂ 排出量を2030年までに25%削減

(注) 基準年はいずれも2023年とします

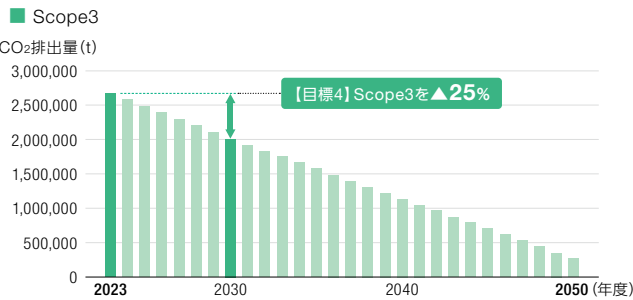
カーボンニュートラルロードマップ(目標1・2)



カーボンニュートラルロードマップ(目標3)



カーボンニュートラルロードマップ(目標4)



Scope1の削減施策

燃料:GTL、バイオディーゼル燃料 (B5/30/100)、e-fuel等の利用推進

2024年度B5使用実績とCO₂削減効果

	作業所数	B5使用量 (L)	CO ₂ 削減量 (kg-CO ₂)
土木	2	2,523	▲331
建築	1	1,507	▲197
合計	3	4,030	▲528

機械:CO₂排出量が少ない機械の利用推進

計画:CO₂排出量が少ない施工計画の検討

Scope2の削減施策

グリーン電力の調達推進

2024年度グリーン電力使用実績とCO₂削減効果

	電力使用量 (kWh)	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	CO ₂ 削減量 (t-CO ₂)
通常電力	12,746,315	6,981	0
グリーン電力	17,467,856	0	▲7,371
合計	30,214,171	6,981	▲7,371

グリーン電力割合 (%) 57.8%

Scope3の削減施策

Category 1: 低炭素排出量材料の採用、研究・開発
再生建材の採用/木造化の推進

Category 11: ZEB/ZEH案件の提案・受注

2024年度ZEB/ZEH実績とCO₂削減効果

	件数 (件)	延床面積 計 (m ²)	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	CO ₂ 削減量 (t-CO ₂)
ZEB	5	70,384	245,678	▲127,221
ZEH	7	83,377	113,145	▲58,146
合計	12	153,761	358,823	▲185,367



住友電設株式会社
東京工事センター
建替計画

CO₂排出量データ把握の精度&スピード向上

燃料会社と連携し、軽油購買伝票のデータを自動取得する実証実験に取り組んでいます。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を導入しました。



サステナビリティボンドによる環境改善効果

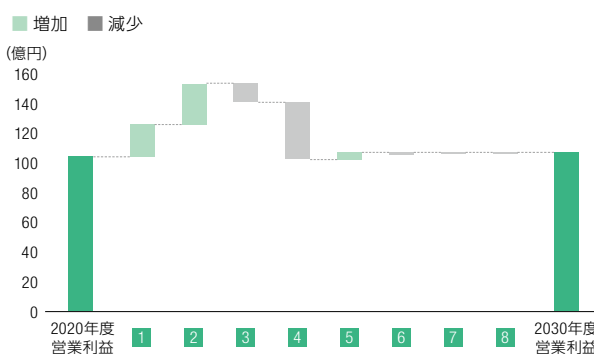
2022年に発行したサステナビリティボンドにより調達した資金のうち、再生可能エネルギー事業に投入した資金により2022、2023年度に合計24,113MWhの電力を発電しました。これは10,452t-CO₂の削減に相当します。

WEB <https://www.smcon.co.jp/topics/2024/06241300/>

気候変動による財務影響の定量化 (TCFD開示)

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。

2030年の営業利益に与える影響評価結果 (1.5℃シナリオ)



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

CDP評価

CDP※1において、2024年は、気候変動はB、水セキュリティはB、サプライヤーエンゲージメント評価(SEA)はA-となりました。

気候変動は16分野中8分野がA、3分野がA-となりましたが、2分野がB、1分野がB-、2分野がCとなりました。

評価が低かった(C評価)のはScope1&2の検証および目標の分野です。

水セキュリティは11分野中1分野がA、1分野がA-、5分野がB、2分野がB-、1分野がC、1分野がC-となりました。評価が低かった(C、C-評価)のは水会計、機会の開示分野です。

引き続き、気候変動をはじめとした環境課題の解決に向けてさらなる貢献ができるよう、当社のサプライチェーン全体におけるGHG排出量の削減や、水資源の保全のための取り組み推進に努めていきます。これまでの評価は、以下のとおりです。

評価項目	回答年度				
	2020	2021	2022	2023	2024
気候変動	B-	B	A-	A-	B
サプライヤーエンゲージメント	C-	A	A	A-	A-
水セキュリティ					B

※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。



※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

▶ 戦略 (LEAPアプローチ)

当社のビジネスと自然との関わりを把握し、自然共生社会に向けた具体的な目標設定を行うことを目指し、「LEAPアプローチ」に基づく検討を行いました。

要注意地域の特定 (Locate) については、PC工場3カ所と技術研究所の合計4拠点を対象としました。依存・影響の特定 (Evaluate) では、バリューチェーンの上流 (物流除く)・直接操業・下流を分析対象範囲としました。

リスク・機会の特定 (Assess) については、依存と影響が比較的大きいと想定される上流と直接操業を対象とし、下流は対象外としました。バリューチェーン上流は、当事業の主要な材料であり、SBTNのHigh Impact Commodity List (HICL) にも記載のあるセメントを原料とする、生コンクリートを対象としています。

自然資本への依存	バリューチェーン		
	上流	直接操業	下流
水の浄化	◎		
降雨パターンの調節	◎	◎	◎
土壌および堆積物の保持	○	○	
洪水制御	○	○	
地球規模の気候調節	○		
水の供給	○		
水流の調整	○		
教育、科学、研究サービス		◎	
暴風対策		○	
固体廃棄物の浄化			◎
景観提供サービス			◎

自然資本への影響	バリューチェーン		
	上流	直接操業	下流
その他の無生物資源の抽出	◎		
有害な土壌および水の汚染物質の排出	◎	◎	○
固形廃棄物の生成と放出	◎		
淡水利用面積	○	◎	
妨害 (騒音、光等)	○	◎	◎
温室効果ガスの排出	○	○	○
海底利用面積	○		
非温室効果ガスの大気汚染物質の排出	○	○	
土地利用面積	○	○	
栄養素の土壌および水の汚染物質の排出			○

◎:非常に高い、○:高い
※複数の事業プロセスのうち、影響の大きい方を優先して記載しました。
詳細はHPを参照して下さい。

▶ リスクと機会の特定

ENCOREにて、バリューチェーン上流と直接操業を対象に、依存・影響ヒートマップでHigh以上の項目を特定しました。バリューチェーン下流については、依存と影響が比較的小さいことや、分析における情報の入手可能性を鑑み、今回は評価対象外としています。

その結果をベースに、TNFDより公表されている建材および建設のセクターガイダンスに記載のあるリスク・機会を参照し、特に当社に関連すると考えられるリスクと機会を抽出しました。

リスク・機会の概要		分類	バリューチェーン		
			上流	直接操業	下流
物理リスク	水資源不足や水質汚染の悪化	急性・慢性	○	○	
	異常気象の激甚化	急性	○	○	
	土壌の劣化	慢性		○	
移行リスク	法規制や認証制度の強化	政策・法規制		○	
	環境負荷の低い技術への移行要請の高まり	技術		○	
	投資家・顧客からの自然に関する要請の高まり	市場・評判		○	
	影響を受けるステークホルダーからの訴訟等の増加	賠償責任		○	
機会	生産プロセスの効率化	資源効率		○	
	サステナブルな製品に対する消費者需要の増加	市場・製品とサービス		○	
	環境負荷低減に伴う評判の向上	資本フローと資金調達・評判		○	

WEB <https://www.smcon.co.jp/csr/biodiversity/>

LCA (Life Cycle Assessment) とは、製品またはサービスがライフサイクル全体において、どのような環境負荷を生じさせているかを定量的に評価する手法です。

2024年度は「建造物の長寿命化によるCO₂排出量削減効果の定量化」を目的として、鉄筋やPC鋼材の代わりにアラミドFRPロッドを補強材に用いた超高耐久橋梁 (Dura-Bridge®) と、従来橋梁のライフサイクルにおけるCO₂排出量 (CFP) を算定し、比較を行いました (評価期間は200年、下部工を除いた部分を算定対象)。

Dura-Bridge®の実施例として徳島自動車道別荘谷橋を、従来橋梁は同規模、かつ従来の材料を使用することを想定した橋梁を想定し、維持管理として表面被覆と電気防食の2パターンを想定しました。

算定対象範囲は下部工を除く舗装、セグメント、壁高欄、伸縮装置、支承としました。

▶ 算定結果

・ Dura-Bridge®

最も排出量の多いプロセスは「A1.原材料の製造段階」で、全体の排出量の約30%を占めていました。

・ 従来橋梁

最も排出量の多いプロセスは「A3.建設資材の製造段階」で、全体の排出量の約13%を占めていました。

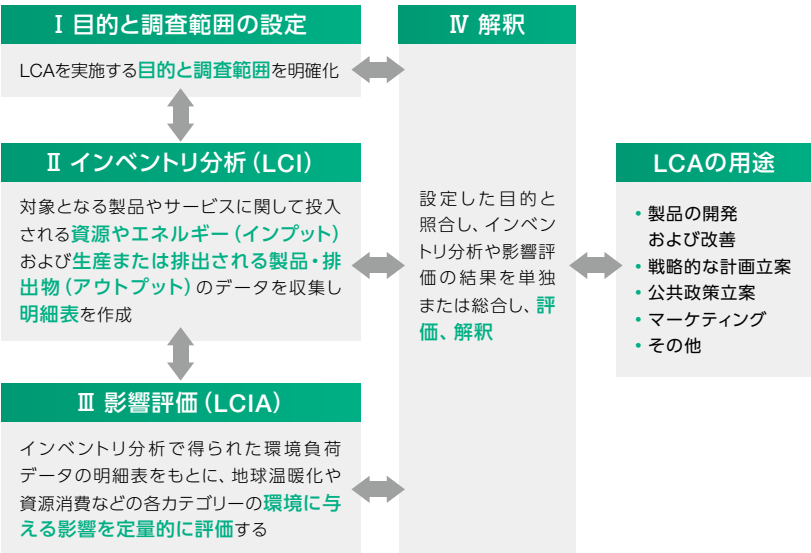
RSP (基準期間) を200年とした場合、100年目までは両者に大きな差はありませんが、従来橋梁は100年目に架け替えが発生するため、101年目以降はDura-Bridge®の方がLCCO₂を低く抑えられる結果となりました。

▶ 参照規格

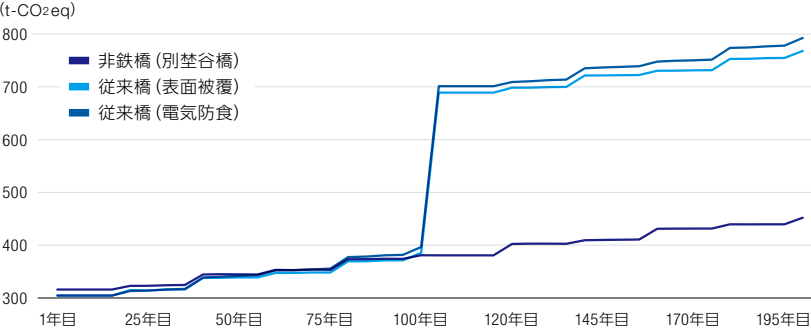
算定にあたり参照した主な規格は以下のとおりです。

- ・ EPD, C-PCR-022 ROAD INFRASTRUCTURE, 2024
- ・ EPD, PCR 2019:14 CONSTRUCTION PRODUCTS, 2024
- ・ EUROPEAN STANDARD, DS/EN 15804 :2012+A2:2019, 2019
- ・ ISO 14040:環境マネジメントー ライフサイクルアセスメントー原則及び枠組み
- ・ ISO 14044:環境マネジメントー ライフサイクルアセスメントー要求事項及び指針
- ・ SuMPO環境ラベルプログラム 製品カテゴリールール (PCR) 策定ガイド

ISO14040:2006が定めるLCAの実施手順



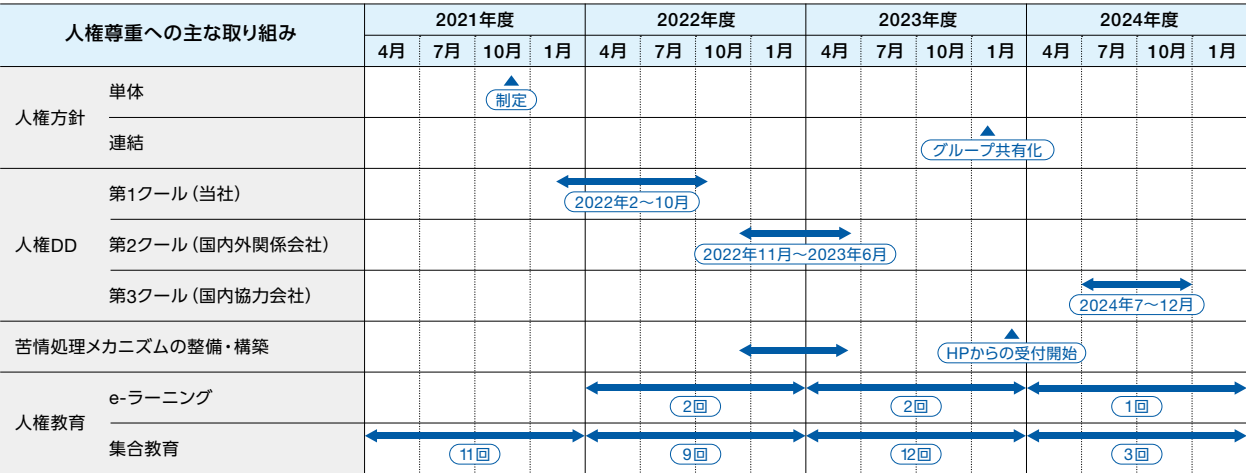
RSPが200年の場合のCO₂排出量の変化



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

「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)」をはじめとした国際規範に対応した「人権方針」を策定しました。また、2024年2月には「三井住友建設グループ人権方針」に改訂し、グループ会社にも適用しています。

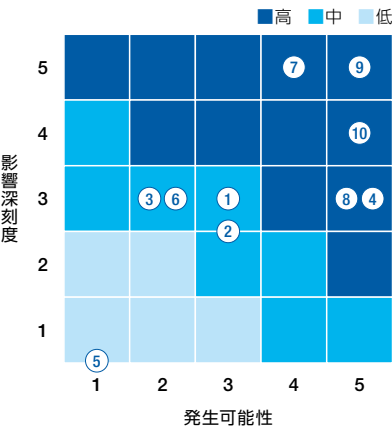


WEB <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/human-rights-policy/>

人権デュー・ディリジェンスの実施

「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・ディリジェンスを実施しています。

2022年2～10月に当社単体を対象とした第1クールを、2022年11月～2023年6月に国内外関係会社を対象とした第2クールを、2024年7～12月に国内一次協力会社を対象とした第3クールを、それぞれ実施しました。



ヒートマップの作成

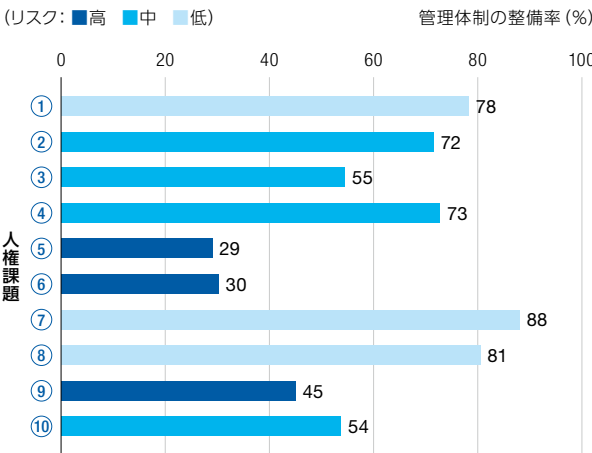
人権リスクを発生可能性と影響深刻度によるヒートマップにプロットした結果、⑨先住民族・地域住民の権利、⑦労働安全衛生、⑩消費者利益、⑧労働時間、④ハラスメントと虐待、が高リスクと評価されました。

管理体制等の脆弱性評価

管理体制等の脆弱性評価では、⑤児童労働(教育を受ける権利の尊重)、⑥強制労働、⑨先住民族・地域住民の権利、の3項目が高リスクと評価されました。

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での平等(「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、「個人情報管理」の一部も含む)

管理体制等の脆弱性評価



苦情処理の仕組みの構築

苦情処理の仕組み(グリーバンスメカニズム)の構築として、ホームページに人権に関するご相談や苦情などを受け付ける窓口を設置し、当社グループの役員・従業員、お客さま、サプライチェーンで働く方、地域コミュニティの方など、あらゆるステークホルダーの方からのご意見を受け付けています。寄せられたご意見等は、皆さまの匿名性や保護に配慮し、適切かつ必要な対応を行います。また、当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした、あるいはこれに助長や加担したことが明らかになった場合には、社内外の手続を通じてその是正や救済に努めます。

人権に関するお問い合わせ

お問い合わせ

社員教育

役員・従業員の人権尊重に対する理解を深めるための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。そのほか、入社年次ごとの集合教育、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。今後はグループ会社にも展開し、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グループに浸透させていきます。

公正な取引の推進／
サプライチェーンにおけるESGへの配慮

⑩ 公正な取引の推進 / ⑦ 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、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て取引先を選定し、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時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 <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/procurement-policy/>

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・系列等を超えた新たな連携、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、③サプライチェーン全体の取引価格の適正化を意識した価格転嫁に係る交渉、を含む「パートナーシップ構築宣言」を「代表権のある者の名前」で行います。

当社は「三井住友建設CSR調達方針」に基づき、2025年1月に社長名で「パートナーシップ構築宣言」を行っており、本宣言は、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ています。

WEB <https://www.smcon.co.jp/torihikisaki/assets/uploads/partnership-building-declaration.pdf>

セルフアセスメント調査(SAQ)

一次協力会社のサステナビリティに関する取り組み状況を把握するため、セルフアセスメント調査(Self-Assessment Questionnaire)を実施しました。調査項目は①ガバナンス、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な企業行動、⑥品質・安全性、⑦情報セキュリティ、の7分野です。

調査結果は、当社から一次協力会社に対する支援内容やその優先順位を検討する際の参考にまいります。

安全・品質

基本的な考え方

安全・品質を第一に現場の品質を磨き続け、顧客満足と信頼向上を図ります。当社の財産である人のコミュニケーション充実とデジタル技術の積極活用により、安全・品質に関する情報共有の透明性・迅速性を向上させます。

品質向上と顧客満足向上

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、施工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、企業文化として醸成させていきます。

全役職員が現場の安全と品質を磨き続けていくことで、「人材×テクノロジー×エンゲージメント」を軸とする次世代の安全品質文化を構築します。

▶ 品質向上

品質向上に向けて、年度ごとの生産管理計画を設定し、「究極品質」の実現から醸成へ、全役職員と関係会社および協力会社を通じて、周知徹底を図っていきます。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、全社で情報共有します。要因分析と再発防止対策を策定し、所長会議や社員教育等で水平展開し、再発防止の徹底に努めていきます。

2025年度スローガン

ものづくりの基本「5Sの徹底」、次世代へ繋ぐ「究極品質」!!

2025年度生産管理基本方針

「ひと」と「技術」の力で、施工プロセスを重視した「究極品質」の醸成と安全・品質文化を継承する

2025年度生産管理基本目標

- ・ 品質不具合“ゼロ”
- ・ 究極品質の醸成

▶ 顧客満足と品質向上に向けた取り組み

品質トラブル防止のための重点施策

- (1) 過去事例の要因分析
- (2) 実効性のある事例や安全品質監査、およびQSA監査の指摘事項の水平展開
- (3) 施工プロセスにおける品質重点ポイントの確認

品質トラブル防止のための重点実施事項

共通

- ① 5S (整理・整頓・清掃・清潔・誠実)の徹底
- ② 施工プロセスのルールの徹底とQSAとの協働による現場力の向上
- ③ SMCグループ一体となった「究極品質」の醸成
- ④ 将来世代への安全・品質文化およびナレッジの継承
- ⑤ リモート&ハイブリッド監査・パトロールの実施
- ⑥ 品質確保の重要性にかかる教育の実施

土木

- ① 安全品質監査による施工プロセスの妥当性確認と継続的改善を行う
- ② 「プレリスク工程表」の活用によるリスクの“見える化”を図る
- ③ 「品質トラブルの真の要因分析」講習会を活性化させて、活用を促進する
- ④ 品質に対するリスクアセスメントを強化し、工事リスク対応力 (検知、対策) の構築を図る
- ⑤ 往査とリモート監査を併用し、QSA／安全品質監査の実効性向上、情報の共有化やナレッジの継承を図る
- ⑥ 工事検討会での指摘・指導事項への対応状況をQSA／安全品質監査で確認し、トラブルを未然防止する

建築

- ① 重大品質管理項目、ならびに「施工品質計画書」について、プロセスを重点管理する
- ② 「施工管理基準」「施工品質管理表」「作業所検査チェックシート」に準拠した、施工プロセス管理を徹底する
- ③ 工事監理者は、施工管理計画書確認会に出席し監理業務の徹底を図る。設計工事監理部は、工事監理パトロールを実施する
- ④ 本部およびQSAによる作業所「監査」において、災害、品質トラブルの未然防止に努める
- ⑤ QSA監査にて工事着手前に若手社員に対する各工種のチェックポイントの指導を強化し、品質不具合を未然防止する

海外工事の安全・環境および品質

⑦ 品質向上と顧客満足向上

⑧ 労働安全衛生の推進

▶ Project Management System (PMS)

PMSは当社独自の取り組みで、海外工事の安全・環境・品質を確保するための統一的なシステムです。各国拠点事務所や作業所にはPMSチームが配置され活動を行っています。



PMSロゴマークは海外工事に対して展開している品質、安全衛生、環境管理を行う工事管理システム、PMSのブランドマークであり、建設物の品質確保、工事従事者の安全確保および環境保全、また、継続的な改善を実施するという固い決意の象徴です。

▶ PMS Manual

PMSを運用するためのガイドラインで、海外工事の開始～完了までのさまざまな段階で安全・環境・品質を確保するためのプロセスが規定されています。本ガイドラインと工事仕様書をもとに、全作業所にて個別に詳細プランを作成し工事の安全・環境・品質の確保に努めています。

▶ Education & Training (安全教育・訓練)

各国PMSメンバーおよび作業所の安全担当者のスキルアップと平準化を目的とし、月ごとにテーマを決め、Webでの教育訓練を実施しています。また、各国の選抜社員が集合して行う、安全・環境・品質を含む海外共通の知識を職種別に学ぶ対面形式の研修により、優秀な人材の育成および会社への帰属意識を高める取り組みをしています。

海外工事 安全成績

2024年度 海外工事 総労働時間数	重大災害 “ゼロ” 達成 35,166,975時間
--------------------	------------------------------

度数率 (Frequency Rate)			強度率 (Severity Rate)		
	2024年度	2025年度		2024年度	2025年度
目標	0.2以下	0.2以下	目標	0.02以下	0.02以下
実績	0.0	—	実績	0.00	—

▶ PMS Audit (PMS監査)

各国PMSメンバーによる海外全作業所での月例監査に加え、日本をはじめ他国の監査員によるPMS国際監査 (現場往査、書類監査、安全教育指導、顧客訪問等) を各国年2回実施しています。指摘改善事項、好事例やユニークな活動紹介など、同日の監査会議の様子はWebにて配信されるとともに、PMS月例国際会議などを通じて各国に水平展開しています。また、お客さまに直接インタビューを行い現場員にフィードバックする取り組みを行っています。



PMS国際監査 (現場往査)

STAFF COMMENTS

Rogie L. Vergara (ロジー ベルガラ)

SMCC Overseas Singapore Pte. Ltd.
(SMCCオーバークシーズシンガポール株式会社)
PMS MR (PMS代表リーダー)



PMSはプロジェクトの成功の鍵であると認識しています。安全文化や品質の重要性の理解が進んでいない海外現場で高いレベルの平準化のため、教育ビデオや二次元コードを使ったオンラインツール作成など工夫をしながら「究極品質」の実現を目指し活動しています。現場監査では、PMSの運用状況確認やプロジェクトスタッフに対するトレーニングも行っています。

PMSは安全で高品質なプロジェクトを提供するための信頼できるブランドです。

労働安全衛生の推進

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。

- 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、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。

2025年度スローガン

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協力会社の協力によって、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。運用においては、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。

▶ 2024年度の安全成績

災害発生件数は（休業4日以上）は15件で、内訳は転倒4件、墜落転落4件、はさまれ巻き込まれ3件、崩壊倒壊1件、激突され1件、切れこすれ1件、動作の反動無理な動作1件です。

度数率※1

2024年度の目標	2024年度の実績	2025年度の目標
0.5以下	0.59	0.5以下

強度率※2

2024年度の目標	2024年度の実績	2025年度の目標
0.02以下	0.31	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

▶ 2025年度の重点施策と今後の取り組み

- 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
- はさまれ・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
- 繰り返し型災害防止として、「安全・注意喚起AI※3」の朝礼等での活用促進
- 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

※3 安全・注意喚起AI:現場作業前、簡単な作業内容の入力により過去に発生した災害事例から起こり得る事例をAIにより抽出し提示するシステム

協力会社とのパートナーシップ強化

「パートナーシップ構築宣言」(2025年1月改定)に基づく施策を推進してまいります。継続的に協力会社組織(真栄会)との連携強化を図り、競争優位性を高めます。現場見学会の共同開催等により、協力会社の採用・定着支援を実施します。技能労働者の労働条件・処遇の改善、多様な人材が活躍できる快適職場の実現を目指します。

真栄会
ホームページ

DXの推進

14 デジタル化・工業化による省人化・省力化

前中期経営計画の振り返り

DX推進に向け、経営ダッシュボードの構築とデータ可視化を進め、経営判断の迅速化・精度向上を実現しました。一方、業務プロセス改革やデータ整備の課題を認識。全社員のITリテラシー向上施策を実施し、基盤構築を推進しました。

今後の方向性

今後は、社内データの利活用を促進するデジタル基盤を拡充し、データドリブン経営の実現を推進します。データ分析とシステム検証を通じ、業務の生産性向上と経営判断の精度向上を図るほか、デジタル人材を育成。さらに、認証基盤の最新化によるセキュアな環境整備、現場業務の効率化を進め、当社技術者の育成と企業価値の向上を目指します。

経営基盤（業務プロセス）DX

- データマネジメントのためのデジタル基盤拡充
- 社内外のデータとの連携による分析・利活用促進
- 経営上の意思決定につながるデータアクセス環境の構築
- 情報セキュリティの深化による脅威への即時対応



具体的な取り組み

全社横断的な経営ダッシュボードを導入し、経営の可視化と意思決定プロセスの改善に着手しました。従来は部門ごとに管理されていたデータを統合し、主要KPIをリアルタイムで把握できる環境の構築を進め、現時点では、業績や会計データの連携により、経営判断の迅速化を実現し、一定の成果が見られています。今後は、残された部門データの統合を加速させるとともに、分析精度の向上に注力します。また、データドリブン文化の定着に向けた教育・啓発活動を継続し、DXの重要な一歩として、着実に前進していきます。また、情報共有ツールとして、メールとスケジュールをMicrosoft 365へ移行完了し、特定ユーザー向けに、生成AIツールのCopilotの導入や業務特化のAI導入検討による業務の生産性向上を進めていく予定です。

DX認定

当社は、2023年1月に「DX認定取得事業者」に選定されました。DX認定とは、DX推進の準備が整っていることを国が認定したものです。「デジタルを活用して自社ビジネスを変革する準備が整った企業」として評価されます。また、税制や融資の面で優遇されるメリットがあります。

