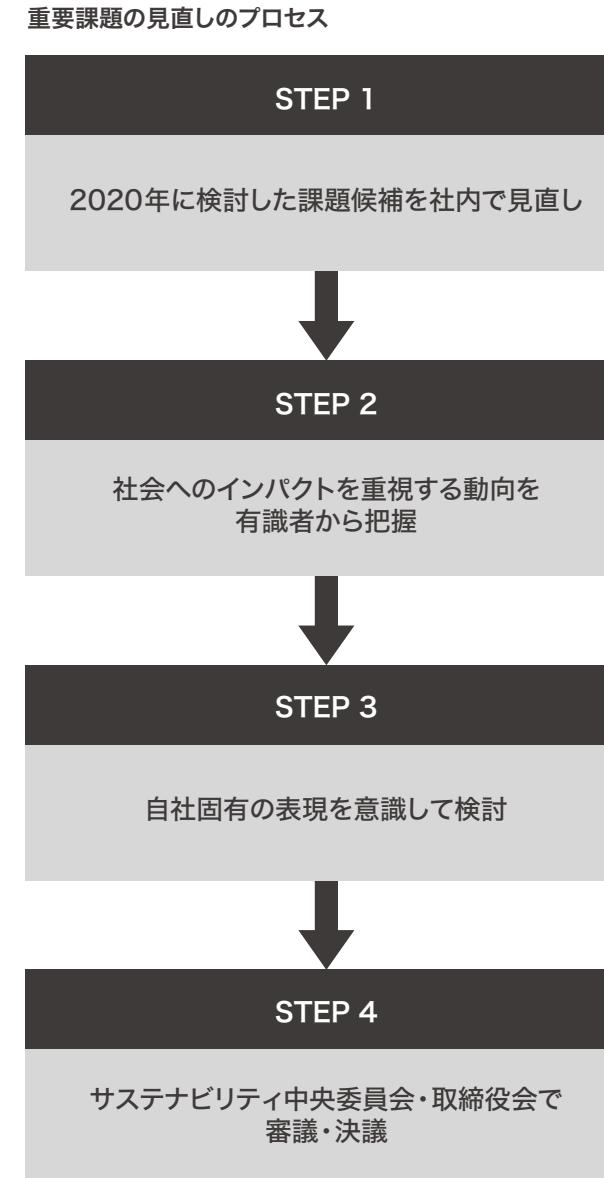


竹中グループは、「まちづくり総合エンジニアリング企業」として社会課題を解決し、サステナブル社会を実現するための重要課題(マテリアリティ)を特定しています。新たな中長期経営計画に重要課題を組み込み、その実現に向けた具体的な活動計画と目標を定め事業活動を展開していきます。

社会環境の変化に伴い、従来の重要課題を見直し

2023年に、直近3カ年の事業計画・目標設定の枠組みから、社会・環境課題を短期・中期・長期の視点で捉え直し、当社グループの取り組むべき活動を重点的に掲げるかたちとし、重要課題(マテリアリティ)の見直しを行いました。これは、大きく変動する企業環境を確実に捉え、より柔軟に適応しながら、目指す姿に向かって着実に歩みを進めていく考えに基づいています。また、外部からの視点をより重視するためには有識者とのダイアログを重ねるとともに、社内の参加部門を10部門から17部門へ拡大しました。企業環境の変化やサステナビリティに関わる社会動向を幅広く確実に認識することを目指し、重要課題として特定しました。この重要課題解決の取り組みを通じて、社会課題解決による持続可能な社会と当社グループの目指す姿を実現し、企業価値の創造に努めています。



社会・環境への影響(インパクト)を重視し、5つのカテゴリーで再整理

重要課題(マテリアリティ)については、2020年に検討した社会課題に、国際的なガイドラインや企業環境の動向も踏まえ、インパクト評価を行い、検討を進めました。また、当社がこれまで培ってきた伝統や企業文化の特色にも着目しながら、社会課題の解決と持続的な成長を目指し、重要課題を以下の5つのカテゴリーに分け、当社グループならではの

KPIと目標値を設定しています。この5つのカテゴリーにおいて、「持続可能なまちづくり」に取り組んでいくうえで、「環境との調和」では、グローバルな諸目標の達成と国内の地域特性を鑑みた取り組みが必要であり、「働き方・生産性改革」では、多様な考え方とアイデアの具現化が求められています。また、「着実な業務プロセス」において、改善と改革を積み重ねながら、「人権の尊重」では、グローバルな経済活動に伴う視点も併せ持つことが必要となっています。



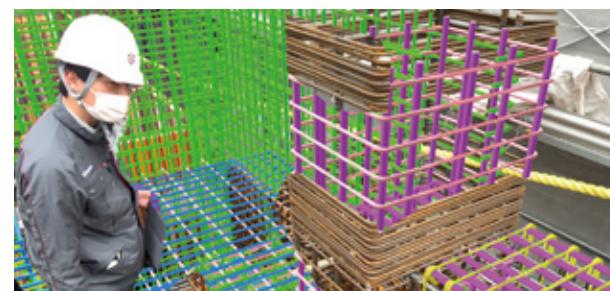
持続可能なまちづくり



環境との調和



働き方・生産性改革



着実な業務プロセス



人権の尊重

グループ重要課題(マテリアリティ)の指標と目標

重要課題グループ	重要課題(マテリアリティ)	指標(KPI)	目標値(目標年)	実績(2024年)	SDGsとの関連
持続可能なまちづくり	感性を刺激するまちづくりとサービス展開による文化醸成	主要外部表彰件数 ①BCS ②BELCA ③建築学会賞等	業界NO.1を維持	①BCS(1位/4件) ②BELCA(同列1位/2件) ③グッドデザイン賞(1位/13件) ④日本建築学会作品選集(1位/10件) ※	
環境との調和	ライフサイクルCO ₂ ゼロ建築への挑戦	CO ₂ 削減率 ▲46.2%(Scope1, 2) ▲27.5%(Scope3) (2030年) カーボンニュートラル (2050年) 【2019年基準】	▲46.2%(Scope1, 2) ▲27.5%(Scope3) (2030年) カーボンニュートラル (2050年) 【2019年基準】	+42.3%(Scope1,2) ▲35.7%(Scope3) (2023年)	
	自然と共生するまちづくり	生物多様性向上プロジェクト数	12件(2025年)	12件	
	資源を循環させるまちづくり	新築工事の建設廃棄物リサイクル率(容積比)	100%(2050年)	95.3%	
働き方・生産性改革	持続可能で生産性の高いプロセスの追求	①施工高管理効率 ②施工高効率	生産性向上 ①9% ②5% (2025年) 【2021年基準】	①8.8% ②10.0%	
	デジタル化による業務変革	2030年のデジタル変革目標に対する2025年のマイルストン達成率	100%(2025年)	47%	
	多様な人々の健やかで働きがいのある環境の実現	男性の育児休業取得率	各年100%	39.2%	
	人材の確保と育成・定着(従業員)	女性管理職比率	8%(2025年)	5.5%	
	労働時間等の適正な労働条件の担保(従業員)	4週8閉所実施率	100%(2025年)	44.2% (4週8休実施率90.8%)	
着実な業務プロセス	高品質で安全な業務とサービスの提供	お客様満足度調査 重大な品質問題発生件数	各年100% 各年0件	98.7% 0件	
	公衆災害や労働災害のない事業所の実現	重大な公衆災害・労働災害発生件数	各年0件	0件	
	持続可能なサプライチェーンの実現	主要取引先による取引活動ガイドライン遵守率	各年100%	100%	
人権の尊重	人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの継続的実施の検証	1回／年の有識者による検証実施	1回／2024年12月実施	

※()内順位は総合建設業における比較

重要課題とSDGsの関係

特定された重要課題を事業活動との関係性を踏まえて5つのカテゴリーに分けています。

また、社会課題の抽出・評価と並行して、各課題とSDGsの紐づけを行い、左表の様式でまとめました。課題解決の進捗や達成度合いを図るKPI・目標値を定め、活動計画を実践しています。そして、「私たちの活動をどのように進めていけば、サステナブル社会の実現とSDGsの達成に貢献することができるか」を念頭に、「環境との調和」を大切にし、「働き方・生産性改革」を推進しながら、「着実な業務プロセス」により、「人権の尊重」を遵守しつつ、「持続可能なまちづくり」に取り組んでいきます。

竹中グループの目指すサステナブル社会



感性を刺激するまちづくりと サービス展開による文化醸成



木造・木質建築の推進

当社は中高層木造技術の開発を通じて、建築の木造・木質化と国産木材の活用を進めています。「成蹊大学11号館」(2024年4月竣工)や「エア・ウォーターの森」(同年10月竣工)などの大規模木造建築が完成しました。

当社が取り組む「森林グランドサイクル®※」では、国立研究開発法人科学技術振興機構が主催する産学連携プログラム「COI-NEXT」に参画し、地域の森林資源の新たな価値創出に取り組んでいます。また、林野庁主催「森林・林業技術等交流発表会」や木造展示会「非住宅 木造建築フェア」

での講演・展示を通じた情報発信など、木造建築普及のための幅広い活動を行っています。

※ 森林資源と地域経済の持続可能な循環を進める活動



ZEB・エネルギー・マネジメントの推進

脱炭素社会に貢献するZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)、エネルギー・マネジメントシステムの拡大を推進しています。2024年4月に竣工した「ヒロセ電機新郡山工場」では、ゼロカーボンファクトリーを目指し、眺望と断熱性能を兼ね備えた凹型横連窓による日射遮蔽、高断熱化を行うとともに、照明の最適化、高効率空調などによる徹底的な省エネにより、事務所および工場の建築設備において51%の省エネを実現しました。さらに、広大な屋根面に設置したシステム容量約2MWの太陽光発電設備により消費エネルギーを75%上回る創エネを行い、BELS認証でZEB※1を達成しました。

また、2024年1月に竣工した「森永芝浦ビル」は、本社ビルの移転・建替えにあたり、環境とウェルネスに配慮した創造的なオフィス空間を目指しました。外装ファサードに設けた環境フレームが、日射を抑制しながらも、自然採光・自然換気を促進しています。また、高断熱化や高効率な設備システムの採用、各種制御技術などの採用によって、エネルギー消費量を基準値より53%削減し、BELS認証で

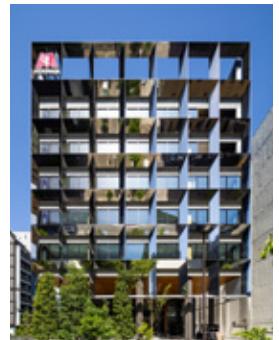


ZEB Ready※2を達成しました。さらに再エネ由来電力の導入により実質CO₂排出量をゼロとしています。

2024年5月には、「神戸須磨シーワールド」が完成し、3棟構成となる各施設を、様々な排熱を融通することができる熱源水ネットワークでつなぎ、3棟全てにおいてBELS認証の最高ランクとなる五つ星を取得しました。中でも、アシカやアザラシ、魚類などの飼育・展示を行うアクアラブ棟では、熱源水ネットワークを利用した高効率な水冷空調に加え、在館人數に合わせた適切な外気量制御など無駄のない空調システムによって、エネルギー消費量を基準値より58%削減し、ZEB Readyを取得しています。

※1 省エネルギーにより、エネルギー消費量を標準の50%以下とし、さらに太陽光発電などの創エネエネルギーにより、エネルギー消費量をゼロ以下とした建物

※2 省エネルギーにより、エネルギー消費量を標準の50%以下とした建物



ウェルネス建築の推進

人が健康になる空間を目指して、ウェルネス建築を推進しています。【】「三菱ケミカルScience & Innovation Center本棟」では、最先端の研究機能とオフィス機能を持つ研究棟の新築、食堂・カフェの入った既存厚生棟のリニューアルを実施しました。2つの棟をつなぐケヤキ並木を取り入れた緑豊かな半屋外のプラザを介し、プラザに面する吹抜け空間に配置された打合せスペースや、厚生棟の施設が一体となることで、自然を内包するワークスペースや多様なリフレッシュスペースが生まれました。これによって、研究員の発想を活性化し続ける快適でウェルビーイングにつながる空間を実現し、WELL認証の「ゴールド(Gold)」を取得しました。



三菱ケミカルScience & Innovation Center本棟

大阪梅田ツインタワーズ・サウスへの移転となる「ダイキン工業本社」では、各部門の従業員一人ひとりが「オフィスのありたい姿」や「理想のオフィス」を自分事として考えるオフィスづくりを目指して、インタビューやディスカッションを繰り返し行うことで執務スペースを決定しました。多様な働き方に応じたオフィスを構築することで、快適性と生産性を高めるとともに、空気質や熱的快適性のモニタリングもを行い、WELL認証の「ゴールド(Gold)」を取得しています。また、食堂での健康的な食事の提供や健康イベントの開催、オフィスでのコミュニケーション促進に寄与する活動を行い、従業員のこころと身体の健康に配慮したオフィス環境を実現しています。



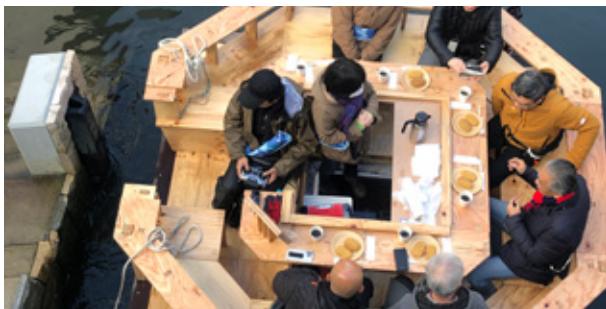
ダイキン工業本社

まちづくり活動フィールドを設定し、社会課題解決に向けた活動を推進

社会課題解決に向けた仮説をつくり、地域の方々とともに実証実験を行いながら検証・実装を進めています。このようなまちづくり活動を【】「MACHIInnovation®(マチノベーション)」と名付け、まちづくり社会システムの構築に向けて活動を広げていきます。

うみどこ 海床口ボット

都市の水辺は、交通、物流、環境、防災など課題が山積しています。3m×3mの「海床口ボット」はドローンのように四方に動ける都市型自動運転船で水辺空間の変革を目指します。



名古屋市「なごやまちなか実証」

【】2020年から全国各地で様々なタイプの海床口ボットの実証を続け、2023年は名古屋市「なごやまちなか実証」に採択され、地元・円頓寺商店街と一緒に那古野グルメを楽しむ観光コンテンツの実証を堀川で行いました。また、2025年大阪・関西万博への参加も決定しています。

茨木市のまちなか戦略

まちの課題解決の一環として自治体による様々なまちづくりの支援もしています。大阪府茨木市では2023年に「人を中心のまちなか戦略検討業務」を受託し、まちなかの機能を更新しつつ、車から人中心のまちにシフトしていくためのコンセプトやそれを実現するための戦略を立案しました。引き続き2030年までに取り組む具体的なアクションを検討しており、まちの川上段階から実践段階まで一貫したまちづくり支援に取り組んでいます。



茨木まちなかスタイル(コンセプトブック)

地球環境問題への積極的な取り組みを通じた サステナブル社会の実現

脱炭素・資源循環・自然共生を調和させた建築物やサービスを提供することで、
サステナブルな社会の実現を目指しています。



竹中技術研究所 調の森 SHI-RA-BE® 2021年 SITES ゴールド認証取得、2023年 環境省「自然共生サイト」に認定

竹中グループの重要課題(マテリアリティ) | 持続可能なまちづくり | **環境との調和** | 働き方・生産性改革 | 着実な業務プロセス | 人権の尊重

ライフサイクルCO₂ゼロ建築への挑戦

竹中グループのCO₂削減目標の設定

脱炭素社会を目指して2019年にCO₂削減長期目標を設定して以来、改訂を重ね2022年12月に竹中グループ全体を対象とした新たな目標を設定しました。その実現のため、エネルギー使用によるCO₂排出であるScope1,2については、自社の責任として削減活動を強化しています。また、Scope3についてはステークホルダーと連携しながら削減を図っています。「建築資材の製造時の排出」に対して、当社が共同開発した低炭素型のECMコンクリートの適用拡大やCO₂吸収型コンクリートの開発、「当社が設計した建物の運用時の排出」に対して、設計ツールの開発等によるZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の拡大など、具体的な取り組みを進めています。2023年から第三者による検証を始め、2030年の中間目標についてSBT認定を取得しました。2050年までに100%削減することを目指します。

KPI

CO₂削減率

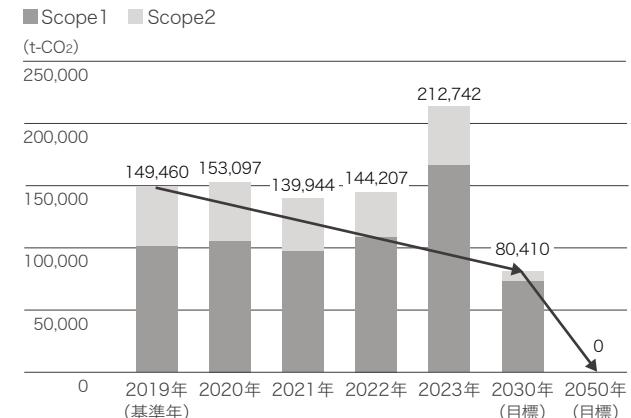
実績:+42.3%(Scope1, 2)、

▲35.7%(Scope3)

目標:▲46.2%(Scope1, 2)、

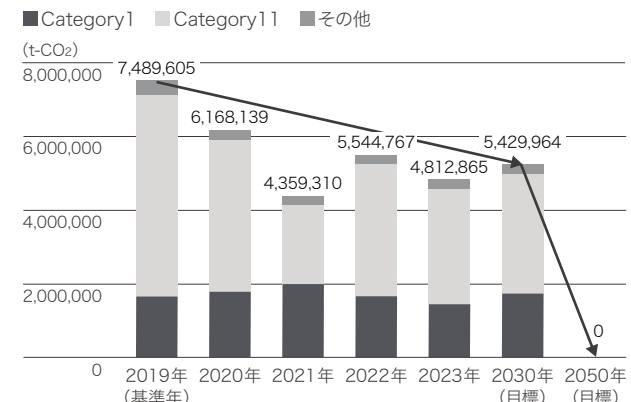
▲27.5%(Scope3)(2030年)【2019年基準】

GHG排出量・削減目標(Scope1, 2)



※ 2023年からCO₂自動モニタリングシステムを新規着工工事に導入。軽油使用量(重機使用)の多い初期段階工事の影響で、大きな値となった

GHG排出量・削減目標(Scope3)

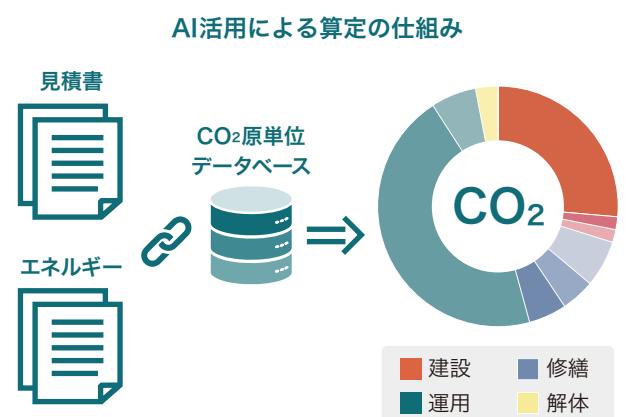
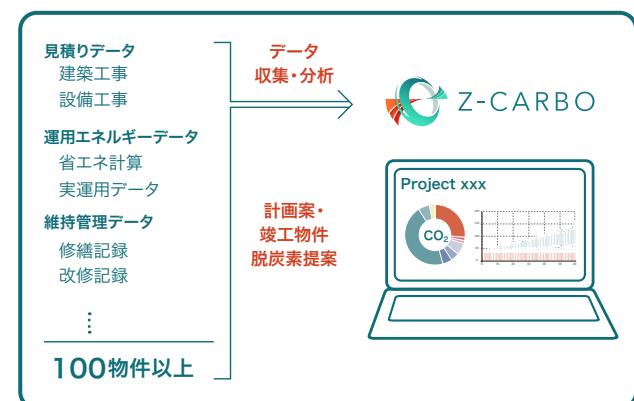


ホールライフカーボン評価ツール Z-CARBOの開発

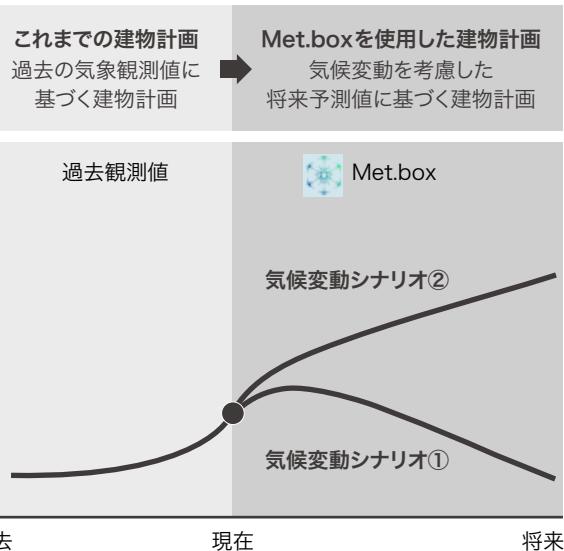
資材の製造から施工、建物の運用・解体までのプロセスで排出される「ホールライフカーボン評価」が始まっています。お客様に設計初期段階からホールライフカーボン削減を提案できるZ-CARBOを開発しました。1999年に竣工した建物の脱炭素改修事例である竹中セントラルビルサウスでは、

継続利用に比べて、ホールライフカーボンは約41%削減できました。また、運用時のエネルギー消費に伴うオペレーションカーボンの算定では、建物のライフスパンを見越し、将来気候変動シナリオに基づいた気象データの影響を考慮できるMet.boxを利用した予測が可能です。

ホールライフカーボン評価ツールZ-CARBO(Zero Carbon Assessment and Reduction Balance Optimizer)

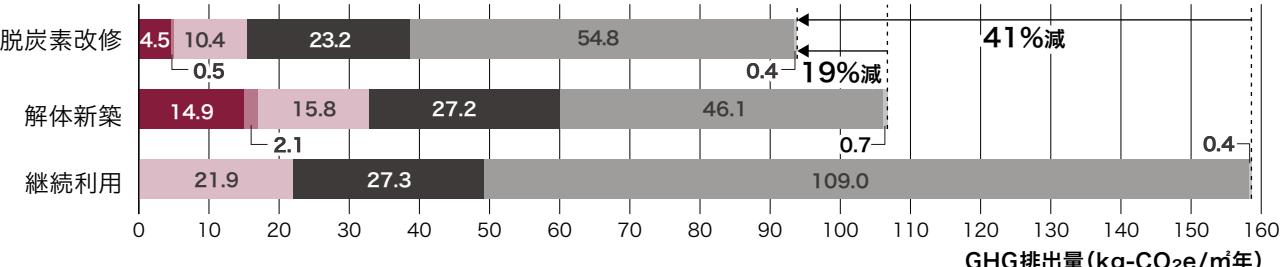


気候変動シナリオに基づいた建物計画用の将来気象データ「Met.box」



ホールライフカーボン評価事例(竹中セントラルビルサウス)

A1-A3: 資源製造段階	A4, A5: 施工段階
B1: 使用段階(フロンの漏洩)	B2-B5: 使用段階(維持・保全)
B6, B7: 使用段階(水光熱費)*	C1-C4: 解体段階



躯体のCO₂を削減するための構造設計の取り組み

2023年1月の構造部門環境宣言以降、電炉鋼材、ECM (Energy・CO₂ Minimumの造語)コンクリート、木質系材料の採用については、早期に営業、調達をはじめとする関連各部署と協力し、お客様へのご説明や供給体制を手配し、設計図書へのスペックインを行っています。

電炉鋼材は高炉鋼材と比較するとCO₂排出量の削減に有効です。しかし、現状、市場にない製品があり、中・大規模建物の柱での使用が難しい場合があります。これを早期に解決するために、鋼材メーカーに設計者の知見を提供し、協業することで、当社に適した電炉鋼材の製品化を進めています。

ECMコンクリートについては、技術研究所において、地上躯体や鉄骨造建物の床への採用に向け、実験などによる検討を進めており、早期の採用開始を目指しています。

構造設計部門は、革新的な製品開発と環境に配慮した構造設計を通じて、新たな価値創造に取り組んでいます。既存の概念にとらわれることなく、市場ニーズに応える製品を開発し、同時に持続可能な社会の実現に貢献する設計を実践しています。これにより、お客様のニーズにお応えとともに、環境負荷の低減を実現します。

カーボンニュートラルを目指した、 チャレンジ!ゼロCO₂作業所の取り組み

作業所で排出するCO₂の4分の1が電力由来、4分の3が軽油由来です。電力については再生可能エネルギー由來のグリーン電力を全ての新規着工新築工事に原則採用することで、また軽油についてはバイオマス燃料に置き換えることでCO₂排出量の削減を進めています。

現在、新築工事電力使用量の約8割をグリーン電力が占めるに至っています。またバイオマス燃料については特に高品質な「リニューアブルディーゼル燃料」の普及促進を図るべく、[実プロジェクトでの実証試験を行い、多くの建設機械メーカーから使用許可を得るに至りました。](#)さらに建設機械が装備している稼働記録装置とのデータ連携や電力使用量自動収集機能の付加など、多様な手段でCO₂排出量の自動モニタリング範囲を拡大し、より精度の高い排出量把握と細かな目標管理を実現しています。



チャレンジ!ゼロCO₂作業所看板



リニューアブルディーゼル燃料実証試験状況



建設機械へのIoTデバイス装着状況

[詳細はこちる](#)

脱炭素調達の取り組み(電炉鋼材、ECM)

サプライチェーンにおける、原材料調達・製造・物流から発生する温室効果ガス排出量がScope3のカテゴリ1に分類されています。そのうち建物を建てる時に使われる原材料によるCO₂排出量は、コンクリート、鉄骨、鉄筋の3品目で、実際にカテゴリ1全体排出量の約50%を占めています。すなわち、この3品目のCO₂排出量を抑えることで、大きく効果を上げることができます。

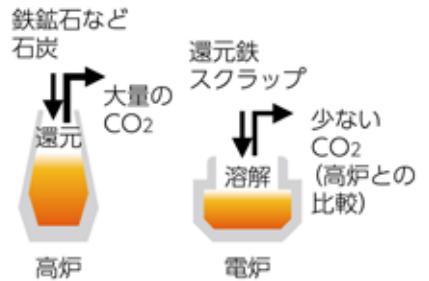
コンクリートに関しては、当社も先進的な取り組みとして、[ECM®\(Energy・CO₂ Minimumの造語\)セメントの開発・採用推進やサーキュラーコンクリートの開発を実施しています。](#)

ECMセメントは高炉スラグを高含有(最大70%)し、適切な混和材を添加することで、環境性能と基本性能を調和させた当社開発のセメントです。普通ポルトランドセメントと比較して、製造時のCO₂排出量が約60%削減された製品です。開発から今日まで、地盤改良材料や建物の基礎部分のコンクリート、一部のプレキャスト部材への適用を中心に、採用が拡大しています。また、サーキュラーコンクリートは、CO₂排出量を削減する環境配慮型セメントと、解体コンクリートから製造する再生骨材や戻りコンクリートから取り出す回収骨材(合わせてリサイクル骨材)を使用するコンクリートです。コンクリート体積の7割を占める骨材の回収・再利用技術の開発により、コンクリートのサーキュラーエコノミーについて開発を進めています。

鉄骨に関しては、電気炉で製造される電炉鋼材を採用する

ことで、CO₂排出量を高炉鋼材と比較して約50～75%程度削減することが可能となります。当社においては、設計・施工の強みを活かし、設計の特記仕様書により採用条件を明確にし、建築主と合意のうえ、電炉鋼材を積極的に採用しています。また、生産時のCO₂等排出量を削減したグリーン鋼材の採用についても検討を進めています。

高炉法と電炉法の違い



自社のオフィスの取り組み

自社オフィスにおいては、各事業所におけるエネルギー消費量について、前年比1%以上の削減を目標値とし、節電や省エネ行動の[継続的な取り組みを実施しています。](#)

また、2030年の中間目標達成に向け、全国の本・支店社屋で再生可能エネルギー由來のグリーン電力(以下、再エネ電力)の導入を推進しており、2025年1月より大阪本店・東京本店・名古屋支店・竹中技術研究所・四国支店・愛媛営業所・徳島営業所に再エネ電力を導入しました。この7拠点の電力を全て再エネ電力に切り替えたことで、当社の本支店・営業所等の自社オフィスから排出されるCO₂排出量を約75%削減できます。

資源を循環させるまちづくり

資源循環社会の実現に向けて~

「サーキュラーデザインビルド®」の取り組み

建築とその周辺領域でサーキュラーエコノミーを実現するために「サーキュラーデザインビルド」というコンセプトを紡ぎ出しました。従来のスクラップ&ビルトから「つくる」「つかう」「つなぐ」をキーワードにリユース、水平リサイクル、アップサイクルなど、資源消費を最小化し、廃棄物を出さない取り組みを推進します。

- つくる** 廃棄物を生み出さないようにつくる
- つかう** 建築・建材を使い続ける
- つなぐ** まち・山の資源を循環させ、次世代につなぐ



図を拡大

サーキュラーデザインビルド初のプロジェクト～

大阪避雷針工業神戸営業所

当初、「大阪避雷針工業神戸営業所」では新築による建て替えが計画されましたが、既存建物を調査した結果、構造体は健全で、外装タイルの劣化も軽微でした。そのため建物を解体して廃棄物にするのではなく、使い勝手上、必要な部分には増築を、改修後に使用しない部分には減築を同時に行いました。また、敷地外にあり伐採予定だったクスノキは、テーブルや手すりに加工して建物に使い、その際に発生したおがくずも3Dプリンターを使用して植栽プランターに再生しました。改修前に使用していた照明器具や家具もリメイクして再利用しました。今後、建築主が自ら修理・改造できるように、構造材や内外装仕上材の新設部材は、将来取り外しやすいようにボルトやビスを露出させて取り付け、サーキュラーデザインビルドを実践しました。



建設廃棄物のアップサイクル～

(仮称)日本橋本町一丁目3番計画

作業所で発生した建設廃棄物のリサイクルなどを行ってきましたが、今後は、リサイクルの質の向上も必要で、その手法の一つが廃棄物を別の新商品へとアップグレードして生まれ変わらせる「アップサイクル」です。

国内最大・最高層の木造賃貸オフィスビルを建設する(仮称)日本橋本町一丁目3番計画では、お客様と一緒に、解体工事や新築工事で発生する建設廃棄物を新築建物や生活雑貨、当社が使用するものへアップサイクルしていきます。これによりサーキュラーデザインビルドの実現を加速させるとともに、資源循環社会の実現に貢献していきます。



廃棄物リサイクル率の推移

全国の作業所では、工事で発生した廃材を可能な限りリサイクルできるように、各地の中間処理会社と連携して、細かな分別に取り組み、リサイクルを推進しています。その結果、工事の増加に伴い廃材が多く発生しても、リサイクル率は常に90%以上を保っています。

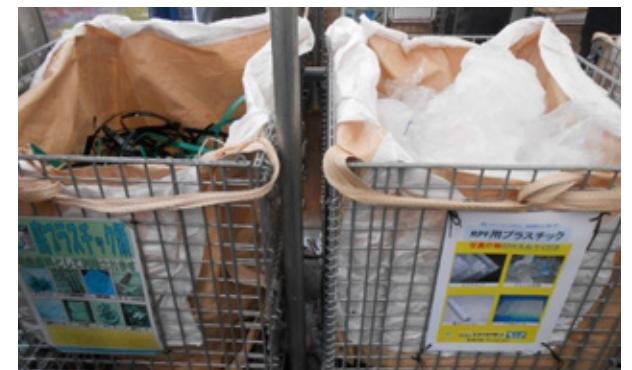
また、廃プラスチックのリサイクル率向上のため、作業所でのさらなる分別に取り組んでいます。

KPI

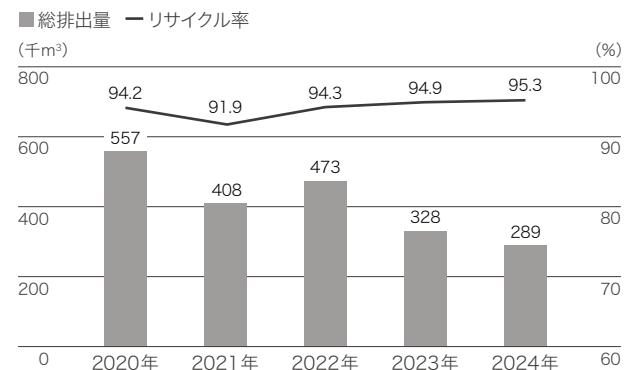
新築工事の建設廃棄物リサイクル率(容積比)

実績: 95.3%

目標: 100%(2050年)



建設廃棄物総排出量とりサイクル率



自然と共生するまちづくり

生物多様性向上プロジェクトの推進

当社が設計・施工するプロジェクトでは、計画・設計から竣工後の維持管理・運営段階まで関係者とともに関わり、地域の植生・水系や土地利用の歴史への配慮、生態系ネットワークの創出など、自然が持つ多様な機能を活かした人と自然が共生するまちづくりを行っています。

2024年には[↗] TNFD情報開示を行い、ネイチャーポジティブ実現を推進しています。

新柏クリニックと周辺施設

木造・木質で開放感のある透析室を持つ「森林浴のできるクリニック」から始まり、3期6年の整備事業を通じ、みどり豊かなまち「森林浴のできるメディカルケアタウン」づくりを行いました。

地域生態系に配慮した在来種主体の雑木林景観を創出し、誘致目標とした鳥類の飛来が確認されています。また、屋根に降った雨を集め一時貯留・浸透する「レインスケープ®(雨庭)」による公共下水への負荷低減や、「健康まちづくりコード」を参照した空間デザイン・素材利用による健康に寄与する統一感あるまちの景観が実現しました。

これらの取り組みに関するアンケート調査を通じ、木造・木質や庭園のあるクリニックが患者のQOL向上や地域住民の帰属意識・健康意識の向上につながっていることが確認されています。工事や維持管理・運営段階では、クリニックスタッフやプロジェクト関係者とその家族による参加型イベント(花苗植付、鳥の巣箱づくりなど)の企画・実施により

施設と自然への愛着を醸成し、地元幼稚園への緑地開放など地域連携も行われています。整備事業を機にスタッフの増員が可能となり、人材獲得によるクリニックの経営課題解決の一端を担っています。

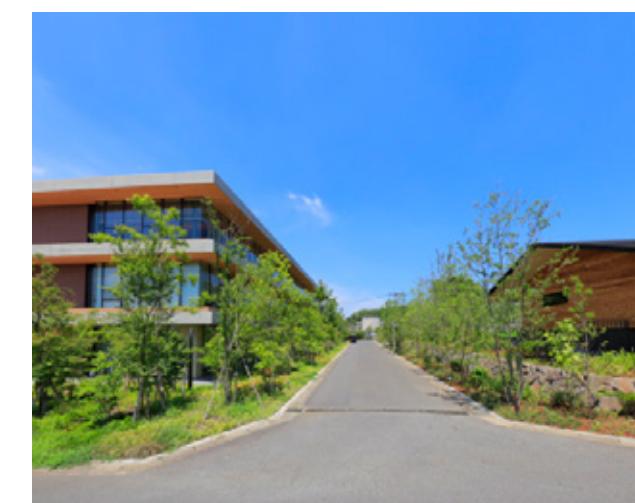
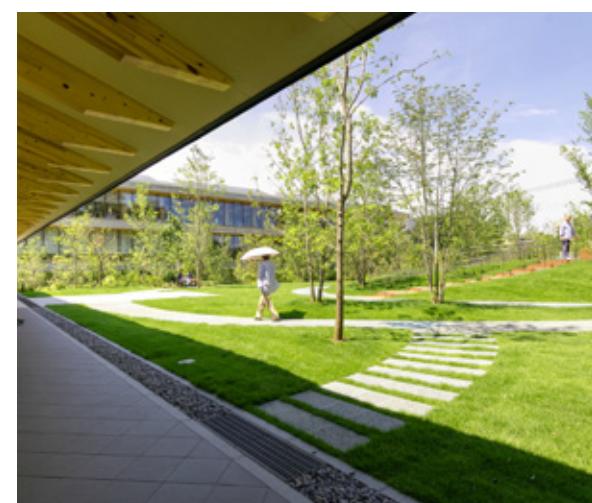
以上のグリーンインフラ創出の取り組みが評価され、2024年に[↗] 第4回グリーンインフラ大賞「国土交通大臣賞」を受賞しました。

KPI

生物多様性向上プロジェクト数

実績: 12件

目標: 12件(2025年)



お客様の想いをかたちに BIMモデルを中心とした業務スタイルの実践

大阪・関西万博、大屋根リング西工区の工事では、効率よくものをつくる“トヨタ生産方式(ジャスト・イン・タイム方式)”の考え方を実現するために、日本通運と協業しました。リングの部材は、柱や梁などの木材部品、金物など、国内外の数十万点に及ぶ部品で構成されているため、日本通運の大型倉庫に部品を集約し、可能な限りそこで部品を組み立て、その部材をジャスト・イン・タイムで現場に搬入しました。

建方については、安全性と品質を確保するために、平地の十分な作業スペースがある場所でユニットとして組み立てた後にクレーンで吊り上げ、現代の鳶工が慣れ親しんでいる鉄骨の建方と同様の手順で建方を実施しました。

限られた時間と組織体制の中で働き方改革を実現し、生産性を向上させるには、BIM(Building Information Modeling)とデジタル技術を早期に活用し、納まりはもとより、安全・品質・コスト・工程など、様々な観点からの検証に基づく「もの決め」が鍵となります。それをムリ、ムラ、ムダのない工事計画と日常のマネジメントにつなげ、高い生産性を実現することが、当社が取り組む建築生産プロセス改革の目指す姿です。



大阪・関西万博 大屋根リング全景(当社担当エリア: 西工区)

竹中グループの重要課題(マテリアリティ) | 持続可能なまちづくり | 環境との調和 | **働き方・生産性改革** | 着実な業務プロセス | 人権の尊重

持続可能で生産性の高いプロセスの追求

竹中新生産システムの取り組み

(次世代の建築生産システムとして展開中)

建設技能労働者不足の深刻化、建設業における時間外労働の上限規制、社会のデジタル化などの環境変化に対応するため、当社では「働き方改革」と「建設生産プロセスを通じた新たな価値創造」の実現を目指しています。そのため、BIMを中心とした新しい生産方式を「竹中新生産システム」として導入し、生産性向上を軸とした建築生産プロセスの改革に取り組んでいます。

KPI

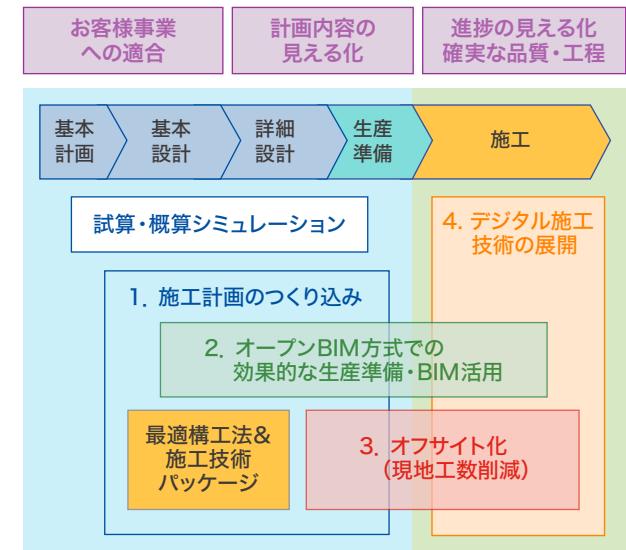
①施工高管理効率 ②施工高効率

実績: 生産性向上率 ①8.8%、②10.0%

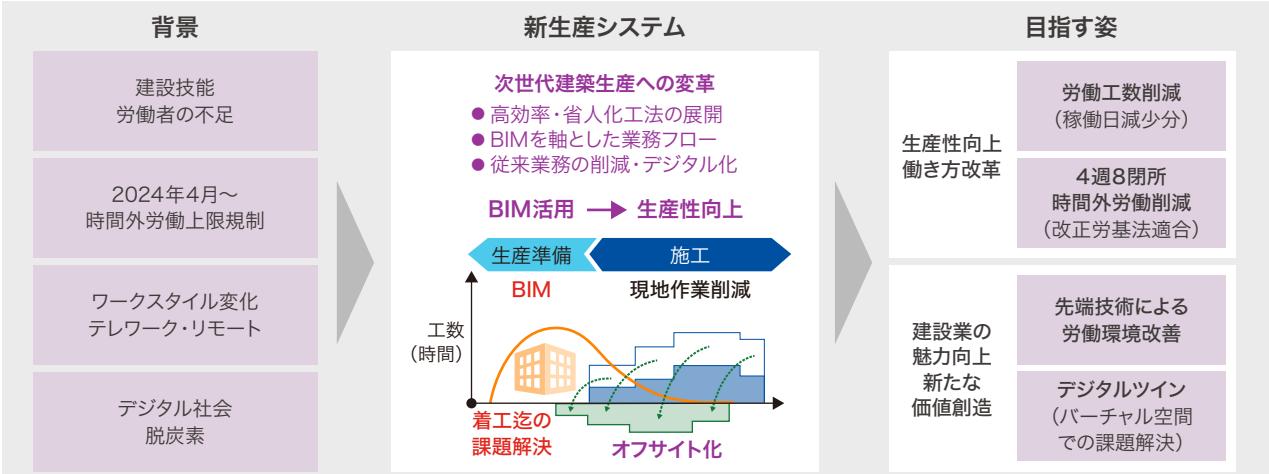
目標: 生産性向上率 ①9%、②5%(2025年)

[2021年基準比]

プロジェクトで展開する4つの業務プロセス

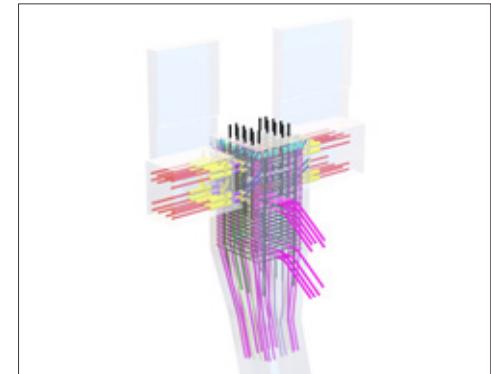


「新しい建築生産のかたち」



働き方改革、労働人口減少を見据えた取り組み(従来の現地作業をオフサイト化)

従来、現場で行っていた作業を工場での製作に変更することで、現場での組み立て作業の削減と作業の平準化を実現できます。特に高所作業や外部側の作業を工場製作に変更することで、危険作業の排除、工程の短縮、品質の安定化を実現します。



複雑な接合部の納まりをBIMにより事前調整



斜め柱のPC化により現地作業を大幅に削減

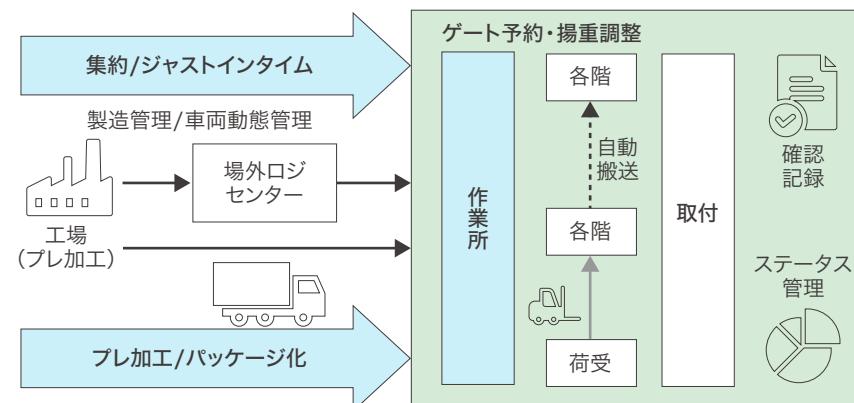


多数の柱を含む躯体工事を短期間で施工

建設ロジスティクス改革

建設業・運送業の従事者、熟練技能者の減少、及びCO₂削減は社会的に大きな課題であり、環境に配慮した持続的で生産性の高い建設プロセス実現に向け、サプライチェーン全体で捉えた改革に取り組んでいます。

建設ロジスティクス全体像



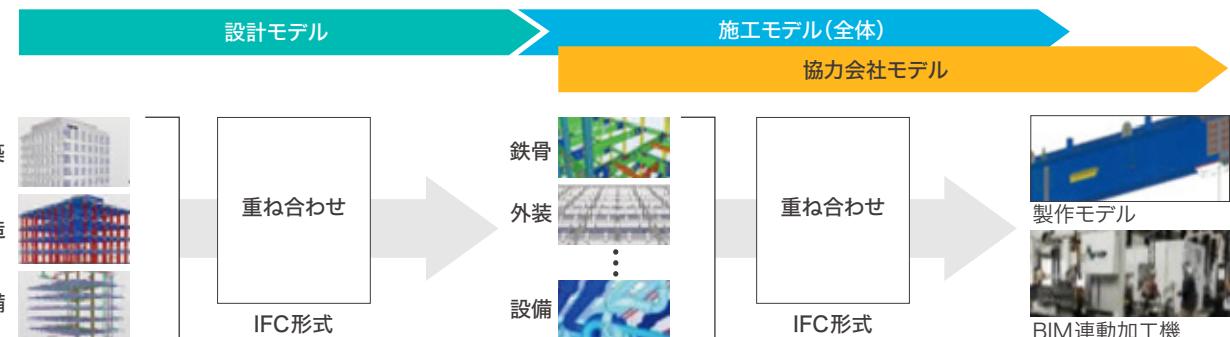
大阪・関西万博工事
場外ロジセンターでの事前組み立て

BIMの展開と新たなアプローチ

当社は、特定のBIMソフトに依存しない国際標準フォーマットであるIFC形式で、関係者とのモデル共有・調整を図る「オープンBIM」を展開しています。BIMの効果を更に高めるには協力会社への展開が不可欠であり、国土交通省の事業も活用し、プロジェクトを通じた協力会社への効果的な取り組みを展開中です。

オープンBIMによるモデル連携フロー

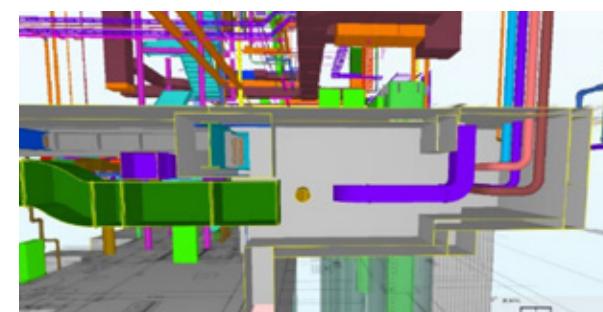
BIMソフトに依存しないIFC形式で重ね合わせ、整合調整したモデルを各工程で活用



施工現場でのモデル活用

BIMクラウドプラットフォームの StreamBIMを活用し、納まり確認や進捗管理を実施

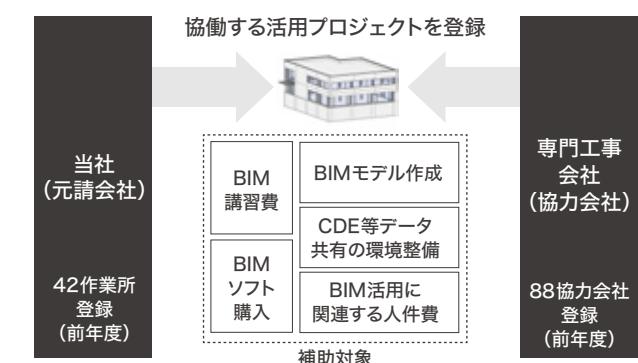
- BIM(IFC)及びPDF情報を確認
- 進捗記録などのタスク管理を実施



協力会社へのBIM展開

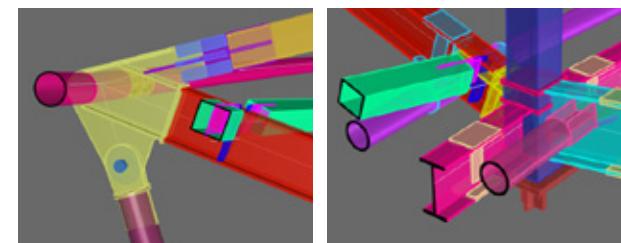
(国土交通省 建築BIM加速化事業)

- 国土交通省の事業を活用し、協力会社へのBIM導入を加速
- 効果的なBIM活用の取り組みにより、高い相乗効果を創出

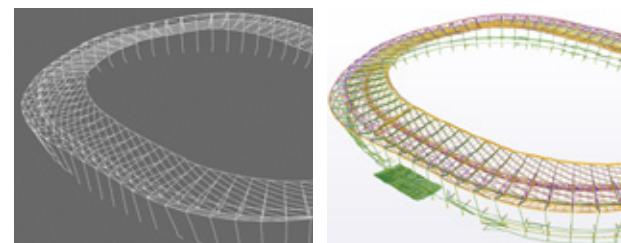


パラメトリックモデルによる最適化計画

高度な意匠形状のデザイン段階で施工実現性・経済性などの検討が求められるケースが増えています。従来は設計情報を元に施工側が検討し、何度も調整していたステップを、同時にうことが可能なパラメトリックモデリング手法により、大幅な検討期間の短縮と最適化された設計・施工計画が実現しています。



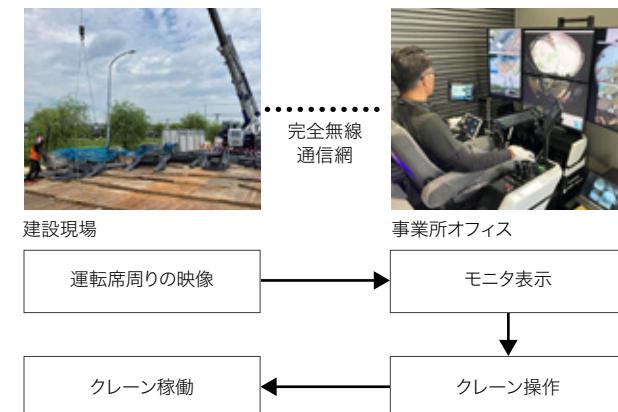
ルールに基づくパラメトリックモデリング手法により複雑な鉄骨納まりを最適化
(名古屋市瑞穂公園陸上競技場整備等事業での屋根鉄骨検討事例より)



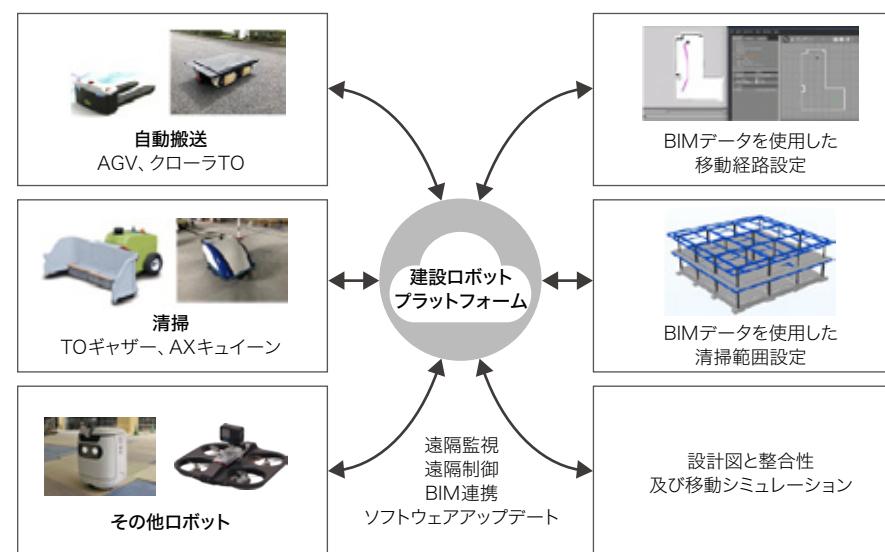
設計作成の芯線モデルを元に、施工性を考慮した納まりルールを設定し、詳細なモデルを作成
詳細モデルをTEKLA変換用データに置き換え施工・製作検討用の施工モデルを作成

将来像へのチャレンジ

デジタル技術の急速な進歩が建設業界に革命をもたらしています。タワークレーンの遠隔操作技術「TawaRemo」は移動式クレーンの「CRANET」へと展開され、オペレータの身体的負担の軽減と環境改善がますます期待されています。また、国土交通省が推進する「Project PLATEAU(プロジェクトプラトー)」では3D都市モデルの活用に取り組み、公道における搬送車両自律走行および都市部におけるドローン自律飛行技術の確立を目指した実証実験を実施しています。3D都市モデルから作成した点群マップとLiDARを活用して走行・飛行し、LiDARによる測位精度が低下する場所ではVIOの画像判断により測位精度を確保しています。このようなBIMデータからロボットの自律走行システム「建設ロボットプラットフォーム」を活用して、令和の新職種「ロボ工®(ろぼこう)」によりロボット活用を加速させ、建設業の魅力向上と、人とロボットが共に歩む未来へむけてチャレンジを続けていきます。

「CRANET」(システム概要)**公道における自律走行の実験状況(3D都市モデルの活用状況)****高層ビルの谷間での自律飛行(GPS受信の悪い場所での実証実験状況)**

飛行ルートの設定画面
高層ビル付近の飛行状況
建物屋内への着陸状況

建設ロボットプラットフォームの概略(活用イメージ)

**令和の新職種
「ロボ工®(ろぼこう)」
(ロボ工のイメージイラストと活躍写真)**



デジタル化による業務変革

～2030年に向けた取り組みの進展～

「デジタル変革で2030年に目指す姿」と「2025年のマイルストン」を設定し、その実現を目指してデジタル部門と各事業部門が一体となった変革活動を進めています。

BIM展開や竹中新生産システムの取り組みとも連動し、デジタル変革の基盤である「建設デジタルプラットフォーム」を活用した生産性向上と新価値創造につながる各種施策を継続実施してきたことで、効果が出はじめています。

今後も、データ駆動型の業務プロセスへの変革及びグループ

連携も含めたさらなる新価値創造に向け、技術革新が進むAIやIoTといった先進技術の活用や全従業員のデジタルリテラシー向上などの取り組みを進め、人と組織とナレッジをデジタルの力でつなぎワクワクする未来社会につなげていきます。

KPI

2030年のデジタル変革目標に対する

2025年のマイルストン達成率

実績: 47%

目標: 100% (2025年)

(全従業員へのデジタル化効果実感度調査による)

「デジタル変革で2030年に目指す姿」と「2025年のマイルストン」



建物運用段階でのBIM活用のご支援

～維持管理・運用BIMの作成～

設計段階や施工段階で作成したBIMデータを運用段階に適切に引き継ぐことで、建築物のライフサイクルを通じてBIMが活用され、長期的にお客様の経営判断に貢献することを目指しています。

お客様の活用方針に応じてデータの形式や情報量を定め、

維持管理ソフトや不動産管理ソフトなどのデータベースに受け渡して用いるための「維持管理・運用BIM」作成を目指し、試行プロジェクトで検証中です。

BIMデータを維持管理ソフトと連携させることで、施設台帳整備や長期修繕計画作成、スペース管理など、ファシリティマネジメント業務に適用することができます。

02

設計・施工BIMの確認



03

維持管理・運用BIM作成



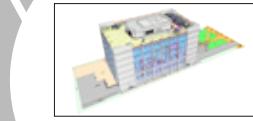
01

管理対象の選定



02

設計・施工BIMの確認



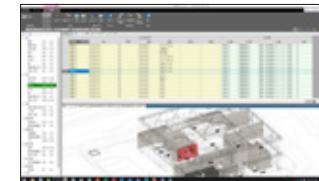
03

維持管理・運用BIM作成



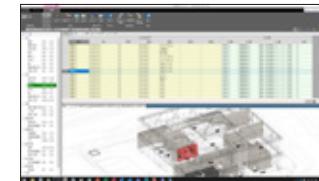
04

維持管理・運用BIM修正



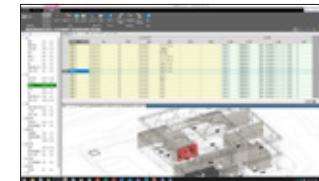
05

FM分類連携



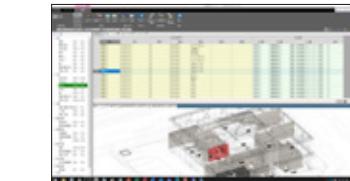
06

維持管理活用



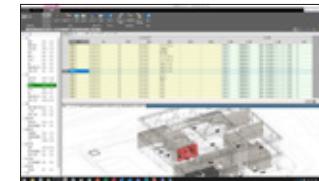
05

FM分類連携



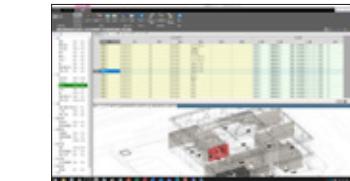
06

維持管理活用



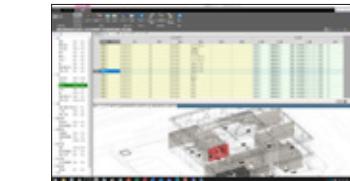
05

FM分類連携



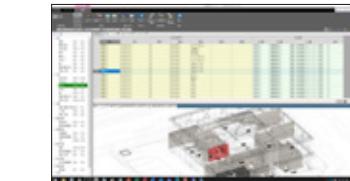
06

維持管理活用



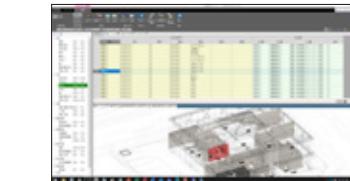
05

FM分類連携



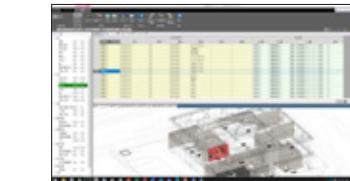
06

維持管理活用



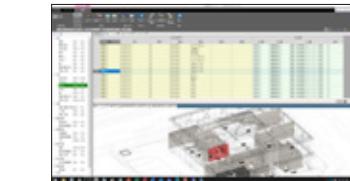
05

FM分類連携



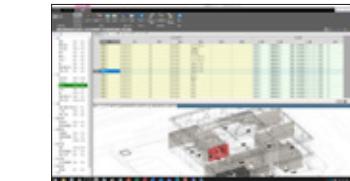
06

維持管理活用



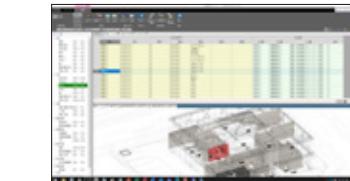
05

FM分類連携



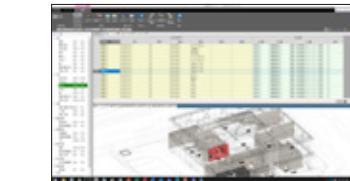
06

維持管理活用



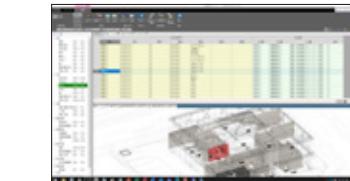
05

FM分類連携



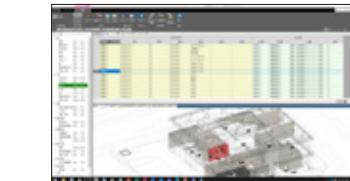
06

維持管理活用



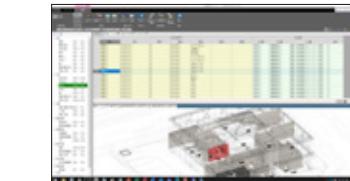
05

FM分類連携



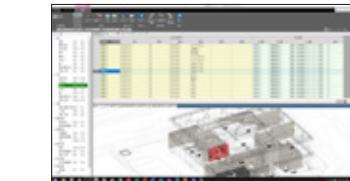
06

維持管理活用



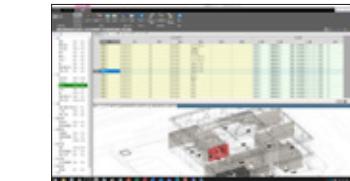
05

FM分類連携



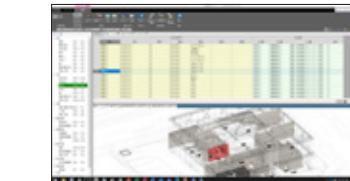
06

維持管理活用



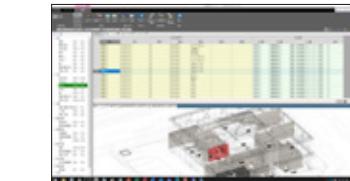
05

FM分類連携



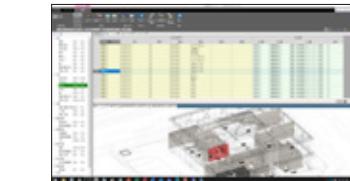
06

維持管理活用



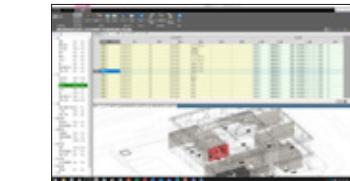
05

FM分類連携



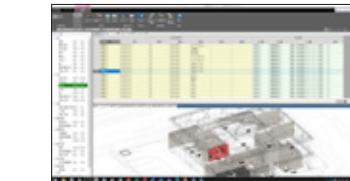
06

維持管理活用



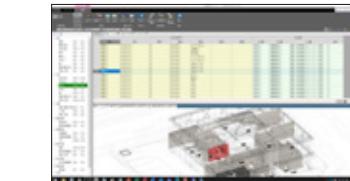
05

FM分類連携



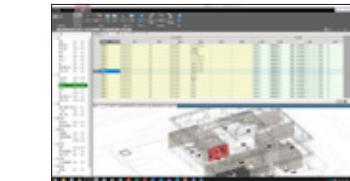
06

維持管理活用



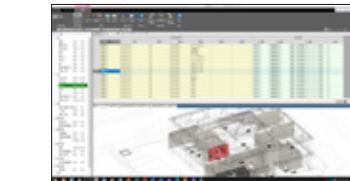
05

FM分類連携



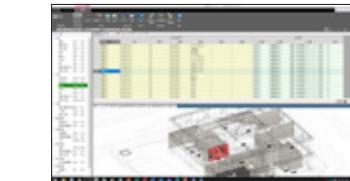
06

維持管理活用



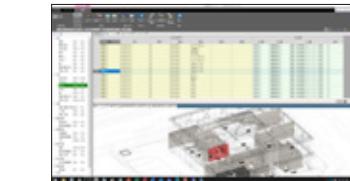
05

FM分類連携



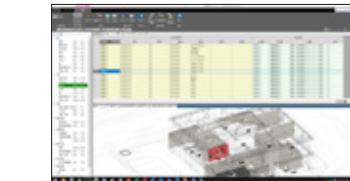
06

維持管理活用



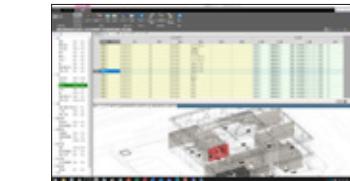
05

FM分類連携



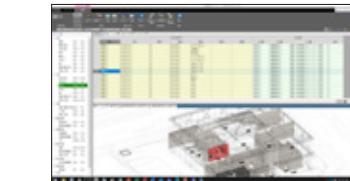
06

維持管理活用



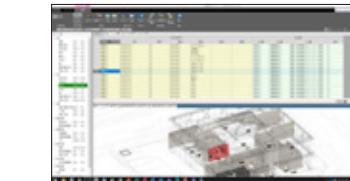
05

FM分類連携



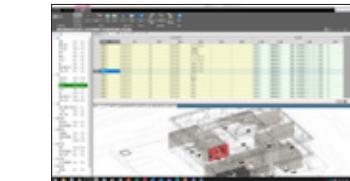
06

維持管理活用



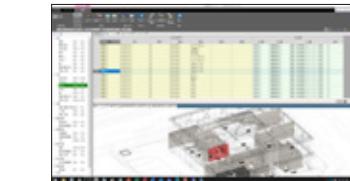
05

FM分類連携



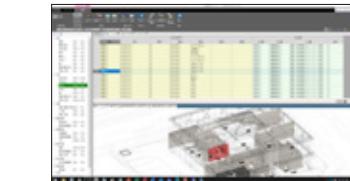
06

維持管理活用



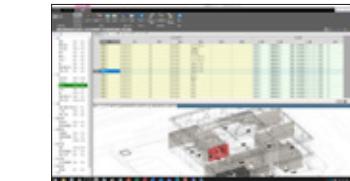
05

FM分類連携



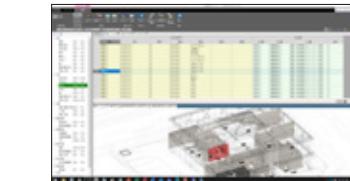
06

維持管理活用



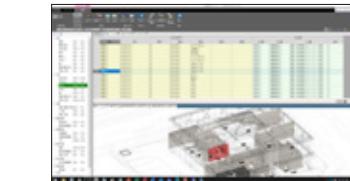
05

FM分類連携



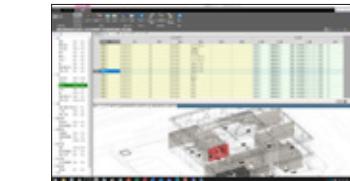
06

維持管理活用



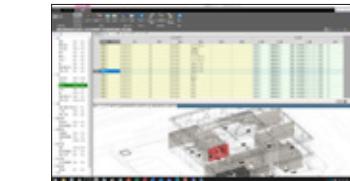
05

FM分類連携



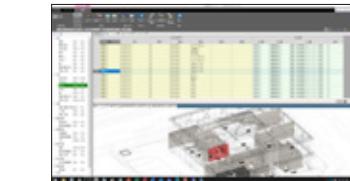
06

維持管理活用



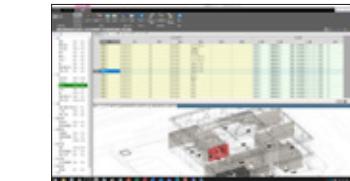
05

FM分類連携



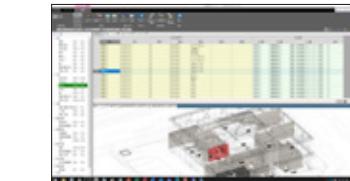
06

維持管理活用



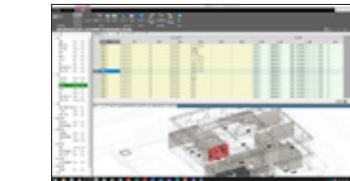
05

FM分類連携



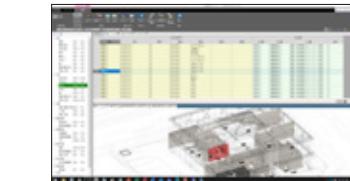
06

維持管理活用



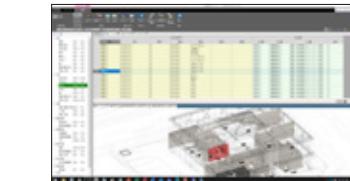
05

FM分類連携



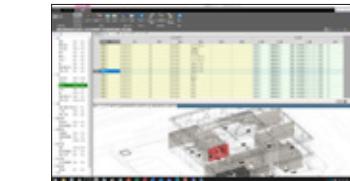
06

維持管理活用



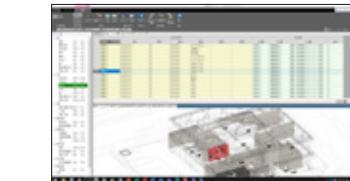
05

FM分類連携



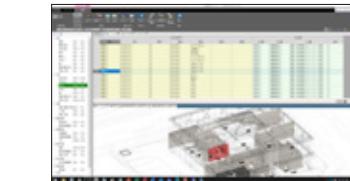
06

維持管理活用



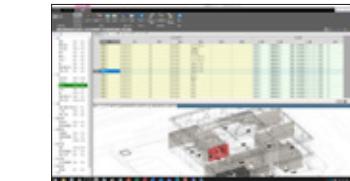
05

FM分類連携



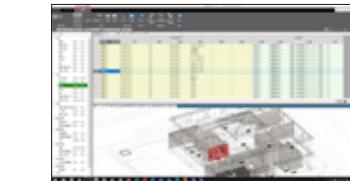
06

維持管理活用



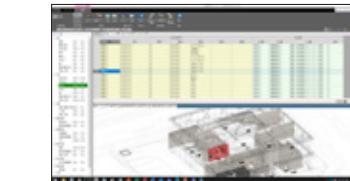
05

FM分類連携



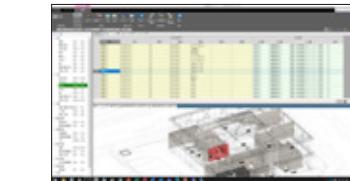
06

維持管理活用



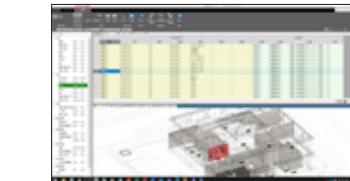
05

FM分類連携



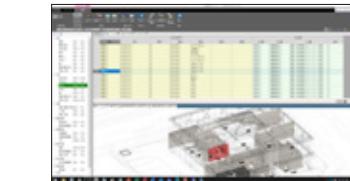
06

維持管理活用



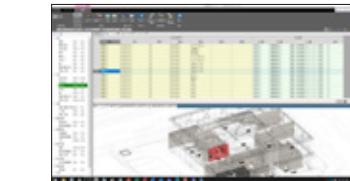
05

FM分類連携



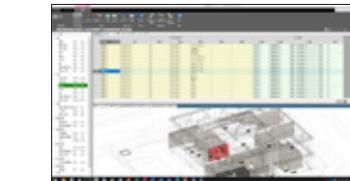
06

維持管理活用



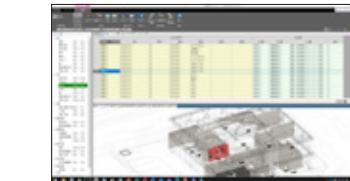
05

FM分類連携



06

維持管理活用



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、建築・まちづくりの分野で革新的な取り組みを続けています。その一方で、持続可能性は組織そのものにも必要不可欠だと考えています。当社が力を入れているダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進の取り組みについてご紹介します。

DE&I推進の背景と意義

グローバル化の加速、テクノロジーの急速な進化、働き方の多様化など、私たちを取り巻く環境は急速に変化しています。このような時代において、多様性を受け入れ、それを活かす組織づくりは、企業の持続的な成長と革新的な価値創造に不可欠です。

当社においては、DE&I推進を単なる社会的要請への対応ではなく、会社の成長と直結する重要な経営課題として捉えて

います。多様な背景を持つ人々が活躍できる環境を整えることが、企業の持続的な発展につながるという認識のもと、全社を挙げてこの課題に取り組んでいます。この認識をさらに深めるため、当社ではスプツニ子!氏との講演会・対談を実施しました。新しい視点や発想を取り入れることの重要性を再確認し、DE&I推進への取り組みの強化を進めています。

竹中工務店のDE&I推進の歴史

当社のDE&I推進の歴史は、1988年の女性総合職採用に始まります。以来、女性活躍推進を基点としたポジティブ・アクションを展開し、**■女性役付職比率や女性技術系従業員比率の向上**に努めてきました。

2017年からは、ワークライフバランスの向上を全社的な取り組みとして位置づけ、多様性の尊重と柔軟な働き方の実現を目指してきました。

これは単なる労働時間の削減ではなく、従業員一人ひとりが能力と専門性を存分に発揮できる環境づくりを目的としています。



DE&I推進部に所属する障がい者アーティストがデザインしたDE&I推進ロゴ

新たなステージへ:DE&I推進部の設置

2024年7月、当社は経営企画室内にDE&I推進部を設置しました。これは、性別や年齢、国籍だけでなく、価値観や生活環境の多様化に対応し、より包括的なDE&I推進を目指す新たな一歩です。

当社では、この取り組みを通じて、多様な背景や経験を持つ全ての従業員が、それぞれの個性や状況に関わらず、互いを尊重し合い、各自の潜在能力を最大限に発揮できる職場環境の創出を目指しています。特に、エクイティ(公平性)の実現に重点を置き、個々の従業員の異なるニーズや課題に応じた適切な仕組みづくりを行うことで、真の意味での公平性を確保します。一人ひとりがやりがいを感じ、自己実現と長期的なキャリア形成を両立できる組織を構築することで、竹中工務店の未来、そして社会の持続可能な発展に貢献していきます。

社員参加型ワーキング

「当社における『社員のあるべき姿』や『ありたい働き方』『働きがいの向上』などを中長期視点で議論・検討し、経営層に

提言すること」を目的として、20代から40代の社員45名による「社員参加型ワーキング」を実施しました。

2023年6月から2024年3月にかけて毎月ミーティングやワークショップを繰り返し行う中で、「いま感じているモヤモヤ」を吐き出して本当の課題を見つけたのち、「どうなりたい、どうありたいのか(ワクワク)」を言語化してきました。「ワクワク」は、「10のペルソナ※」の形で経営層に報告されました。

報告を受けた社長からは、「当社は個人の自由な指向性を応援する会社であるべき」との見解が示されました。そのうえで「10人のペルソナを実現するためには若手社員が早期に成長できるしくみづくりが必要なこと」と、「様々な事情を抱えていても活躍し成果をあげることができる柔軟な働き方を検討していくこと」が確認されました。現在、関係部門による具体化が進んでいます。

※「ペルソナ」とは、「仮面」を表す心理学用語。今回のワーキングでは、仮想の人物に性格、会社やプライベートでの役割や時間の使い方、それらに至った背景などを語らせています。



社員参加型ワーキング

キャリアビジョンを考える会(作業所で働く女性の会)

2024年5月、DE&I推進活動として、建築技術系及び設備系で現在作業所配属(一部内勤)の女性を対象に意見交換会を実施し、全店から76人が参加しました。これは、仕事とプライベートの両立の仕方や限られた時間内で効率よく仕事を進める工夫を共有することによって、参加者が自身のキャリアビジョンや働き方を考えること、また全店でのネットワークづくりを目的にしています。

当日は開催主旨と会社制度を説明した後、国内外で活躍している先輩女性社員もオブザーバーとして参加し、参加



制度説明および先輩女性社員との意見交換会



参加者の集合写真

者からの不安な思いに自分たちの経験をアドバイスとして話してもらいました。

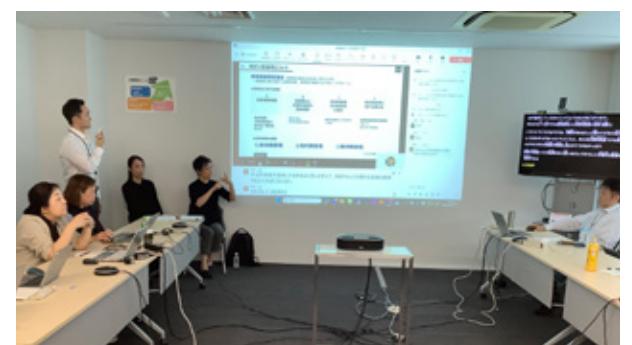
また、懇親会には佐々木社長はじめ人事分担役員も出席し、会社が想っていることや参加者が感じていることをざっくばらんに意見交換でき、貴重な機会となりました。

参加者からは「自分と同じような境遇でも活躍している先輩方が多くいらっしゃることが分かり、心強く感じました」「今の働きやすい制度を利用すれば、自分の努力次第でどこまでもキャリアアップできる気がしました。交流会で出会った方々とのご縁を大切にして、子育てしながら働く従業員のロールモデルになれるようにがんばります」という感想がありました。

竹中聴覚障がい者情報交換会

2024年5月に、名古屋支店で「竹中聴覚障がい者情報交換会」を開催し、全国から16人が参加しました。これは、DE&I推進活動として、当社で働く聴覚障がい者のコミュニケーションの取り方や今後の課題を共有し、その解決策とともに考え、誰もが働きやすい環境づくりを目指すことを目的に開催されたものです。

当日は、手話通訳の方2人に同時通訳のサポートを受け、更



情報交換会の様子

に音声認識アプリ「UDトーク」をモニターに接続し、会話の内容を文字起こしするなどコミュニケーション方法を工夫して進行しました。

参加者の職場コミュニケーションでの困りごとなど、さまざまな現状の課題や各店での取り組み事例の共有がありました。名古屋支店からの事例紹介であった「食堂で麺類を注文するときに声ではなく指の番号で注文する方法に変更したこと」については、すぐに東京本店、大阪本店の食堂でも実践しました。

参加者からは「周囲が配慮したものの、意図に反して不便になってしまうケースもあります。当事者が実際に気づいて意見を言うことが大事だと思います」や「大事なことはきちんとコミュニケーションを取ることで、お互い話しあってプラスアップしていくことが会社に対しても社会に対しても良いと思います」などの感想が聞かれ、貴重な情報交換会となりました。

各種サービス導入

DE&Iやヘルスケア、育児、介護などの幅広い領域でのオンラインセミナーをいつでも視聴できるサービスや、医療機関で利用できるクーポンの発行、ベビーシッター割引券の配布、保活コンシェルジュの導入、社外にロールパートを見つけることができるマッチングアプリの導入などを行い、仕事とプライベートの両立、充実に役立てています。

マンガ「私たちのキャリアストーリー」

個々のライフステージにおいてキャリアに悩んでいる社員や、そのようなメンバーがいる上長や一緒に働く社員に、その想いを知ってもらうことを目的に、マンガ「私たちのキャリアストーリー」を作成しました。ストーリーの題材は社員からの声を集めたものです。

社員からは、「マンガにすると切実な悩みが気楽で身边に感じます」「こんな同じ悩みの仲間が身近にいるな、と思います」「当たり前の解決方法も勇気を出して、自分もやってみようとする仲間が増える感じがしました」「上長として気づかずやってしまっていることがあるのでは、とハッとした」との声がありました。



ワーキングマザー・ファザーミーティング (フレキシブルな働き方の推進)

毎年、保育園申込が開始される前の9月に、今後育休を取得する社員や育児休業中の社員を集めて、育児経験のある社員が保育園活動、復職に向けてのアドバイスを行います。復職時の働き方のイメージや不安を少しでも払拭することを目的としています。

2024年はオンラインで全店合同で実施しました。育児休業中の社員の中には、お子さんを膝に座らせて参加した社員もいました。

KPI

男性の育児休業取得率

実績: 39.2%

目標: 各年 100%

労働時間等の適正な労働条件の担保

適切なプロジェクト工期と人員の確保

建設業の働き方改革が、2018年来、国家レベルで進められています。日本建設業連合会「建設現場の週休2日」運動に始まり、改正建設業法「適正な工期の確保」、改正労働基準法「長時間労働の是正」が三位一体で展開しています。

当社はこの活動に呼応して、受注段階ではお客様のご理解を得ながら適正工期を確保すること、生産段階では作業所における4週8閉所・4週8休100%の達成と時間外労働上限規制遵守を目指して、鋭意活動しています。具体的には、人的資源に着目した受注と生産のバランスを重視した経営、フロントローディングの推進、BIMを中心とした業務スタイルの定着などの組織的活動を図っています。

一方で、個々人の働き方改革に対応した柔軟な働き方ができる人事制度の導入、タイムマネジメントの実践、作業所業務のアウトソーシング、会議のWEB化や時間短縮、生成AIなどを含むデジタルツール活用など多岐にわたる方策を実践しています。その結果、4週8閉所は業界平均レベルに、4週8休実施率は93.9%と大きく向上しました。



WLB従業員参加型ワーキンググループの様子

KPI

作業所閉所目標実施率

実績: 4週8閉所実施率 44.2%^{※1}
(2024年度上期実績)

目標: 100%(2024年)

4週8休実施率 90.8%^{※2}

目標: 100%

※1参考: 日建連加盟96社6,089現場 平均49.3%(2024年度上期実績)

※2参考: 日建連加盟96社28,466名 平均86.6%

多様な人々の健やかで働きがいのある環境の実現

フレキシブルな働き方の推進

■ 仕事と家庭の両立支援においては、2020年に育児・介護のための在宅勤務及び短時間フレックスタイム制度の導入、またフレックスタイム勤務者以外を対象としたパラブル勤務の導入、全社員を対象とした時間単位年次有給休暇の導入など、フレキシブルな働き方の可能性を広げてきました。

法改正を受け、制度の社内周知に努めるとともに、取得しやすい職場環境を醸成してきたことで、男性育児休業取得者の増加につながっています。今後もより良い職場環境を提供するために努力し、更なる成果をあげることを目指しています。



スプツニ子!氏と佐々木社長の対談

人材の確保と育成・定着

女性活躍の推進

当社は、性別、国籍、年齢、障がいの有無、性的指向、性自認などに関わらず、全ての従業員が充実した職場環境で働き、働きがいを感じられることを目指しています。多様性を尊重しながら生産性を向上させるため、働き方改革を推進し、柔軟な働き方ができる環境を整備してきました。

特に ■ 女性活躍については、早い段階から重点的に取り組み、女性リーダー育成のための研修や女性総合職の採用・職域拡大、就業継続支援などを行い、全従業員の女性比率や女性管理職比率の向上に努めてきました。

更に、各部署を横断する女性活躍推進ワーキンググループやワークライフバランスワーキンググループを設置し、社員の声を反映させる取り組みも行っています。

KPI

女性管理職比率

実績: 5.5%

目標: 8%(2025年)



DE&I推進担当者会

協力会社と一緒にした入職促進・離職防止活動

当社では、持続可能な建設業を目指し、当社協力会である竹和会とともに ■ 入職促進・離職防止活動を推進しています。2024年には「全国担い手確保連絡会」を立ち上げ、これまで各社・各地区でそれぞれ行ってきた担い手確保活動を全国レベルで共有し、採用や離職防止などのノウハウを互いに共有することで会員企業の担い手確保を支援しています。

また、建設工事の担い手として外国人材の重要性が高まる中、当社は竹和会とともに安全・技能の向上をはじめとする外国人材の育成や採用活動に取り組んでいます。育成活動については、当社の安全研修施設で実施している ■ 「安全体験訓練研修」において、これまでに650名の外国人材に対して研修を実施するなど、安全に対する意識と技能の向上を図っています。これらの活動を含む外国人材の育成・採用に向けた取り組みが評価され、2024年度外国人材とつくる建設未来賞「審査委員長特別賞」を受賞することができました。

2024年度 外国人材とつくる建設未来賞



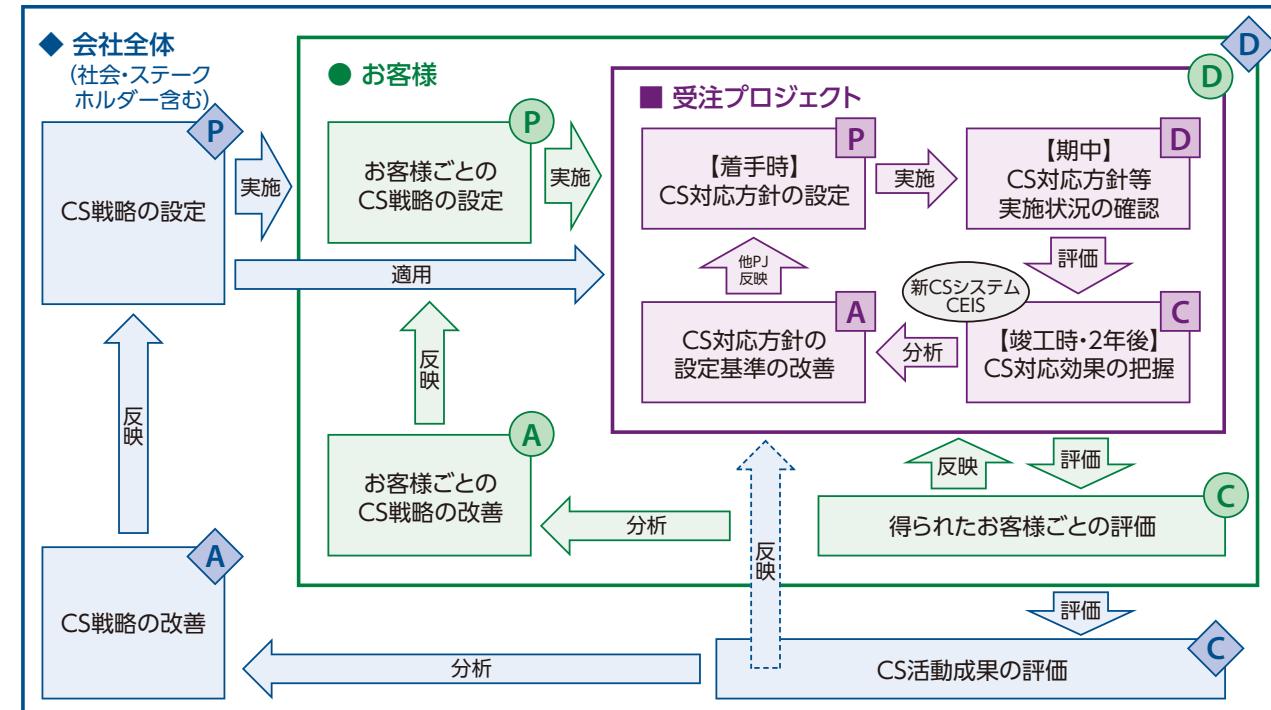
外国人材とつくる建設未来賞の授賞式

お客様満足(CS)活動

「お客様との長期的な強い関係を構築することを目指しています」

当社の作品及びサービスの質の向上を図るため、お客様満足度調査を、1983年から実施しています。竣工時と竣工2年後の建物を対象に、専任の担当者が訪問または書面調査を通して、建物そのものや、当社担当者の対応、当社への期待などをヒアリングしています。その後、調査結果の分析を行い、社内関係部門と共有・フィードバックし、業務の改善に取り組むことで、お客様満足度の更なる向上に努めています。

竹中CS業務管理体系(一部簡略化)



高品質で安全な業務の提供

「設計段階からの品質のつくり込みを協力会社と共に実行し、お客様へ成果をつなげる」

高い品質の業務とサービスを提供するためには、設計段階からお客様、そして施工に携わる協力会社までを連携させるBIM(Building Information Modeling)の活用が重要です。「BIM活用のメリットは全ての関係者が享受すべき」というビジョンのもと、効果的なデータ連携を可能にするモデル作成ガイドの整備、異種ソフト間のデータ連携の試行、モデルからの図面の切り出しなど、様々な連携強化の早期実現に取り組んでいます。

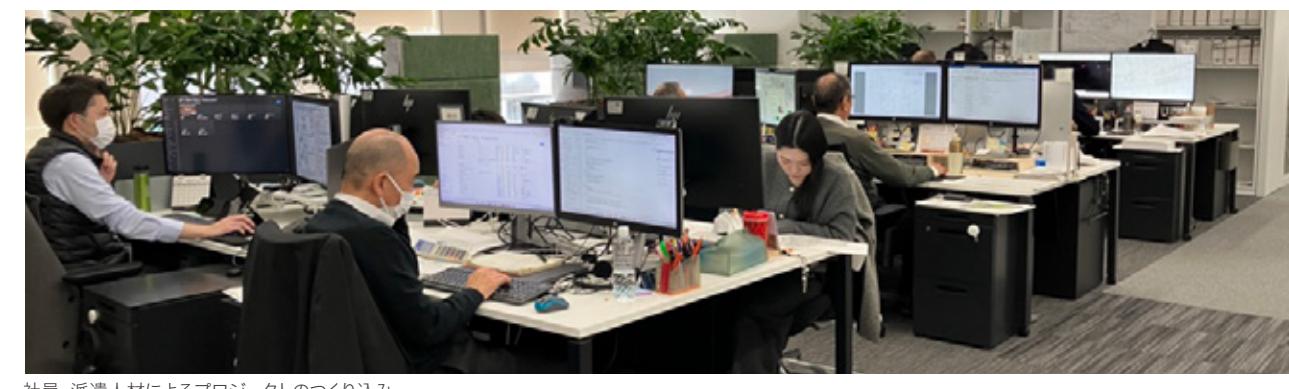
このつくり込みを実践するには、個人の知識とスキル向上が必須です。当社は、作業所の第一線で活躍し先導できる人材の育成に重点的に取り組んでおり、入社10年目までの若手技術系社員を対象に、1か月の施工図・BIMの基礎教育に加え、受講1年後にはフォローアップを実施しています。若手社員の段階から施工図・BIMの知識とスキルを十分に活用し、主体性を持って施工管理に従事できるよう、積極的に取り組みを進めています。

KPI

重大な品質問題発生件数
実績: 0件
目標: 各年0件



社員による施工図・BIM基礎教育フォローアップ



社員・派遣人材によるプロジェクトのつくり込み

公衆災害や労働災害のない事業所の実現 安全リスクアセスメントの徹底推進に向け

RAKY活動教育動画を展開

安全リスクアセスメントを実施するうえで重要なことは、「危険性又は有害性」などいわゆる危険源(危害を引き起こす潜在的根源)を事前に調査することです。

当社では5つの危険源「重さ」「高さ」「鋭利」「回転」「段差」で約8割の災害が発生しています。この5つの危険源を覚えてもらうためにそれぞれの頭文字を取って「オモタカエイカイダン」というキャッチコピーを全国で展開して災害防止に繋げています。



建設現場は日々刻々と状況が変化し、危険源が日々発生する中で作業を行わざるを得ないことから、作業所や事業主が行うリスクアセスメントだけでなく、作業員一人ひとりが現地現物でRAKY(リスクアセスメント危険予知)活動を実施することが重要となります。漫画教材に続いて教育動画を制作し、更なる徹底推進を図っています。

KPI

重大な公衆災害・労働災害発生件数

実績:0件

目標:各年0件

持続可能なサプライチェーンの実現 サステナブル調達の推進

当社は、調達分野において明確な調達方針に基づいた行動を展開し、企業の社会的責任を果たすため、「お取引先と一緒に社会・お客様のニーズに応える調達を推進する」を²調達方針とし、さらに9項目からなる活動指針を制定して調達活動を行っています。また、取引先の皆様に対しては、従来の品質・価格・納期・安全に加え、環境・人権・労働など企業が果たすべき社会的責任の要素を考慮し、より具体的な活動を明記した³「取引先活動ガイドライン」を設定し、当社が直接契約をする取引先のみならず、その傘下の取引先(再下請先など)にも周知徹底のうえ、サプライチェーン全体で持続可能な社会を目指すサステナブル調達活動を進めています。

KPI

主要取引先による取引活動ガイドライン遵守率
実績:100%
目標:各年100%



取引先活動ガイドライン

人権の尊重

人権に対する取り組みは、[企業行動規範](#)の第4条に条文として謳い、基本方針の一つとして人権方針を掲げています。

人権方針

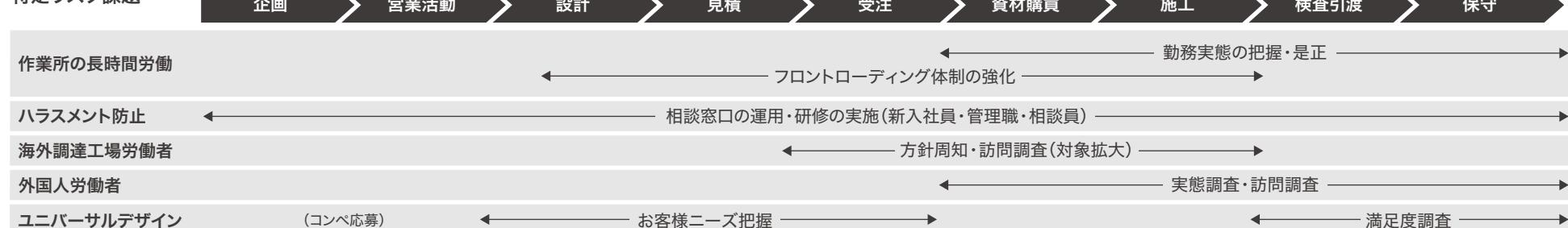
2018年9月に[人権方針](#)を制定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社の「企業理念」及び「企業行動規範」に従って、事業活動において人権尊重に向けた取り組みを推進しています。

また、国際的に認められた基本的な人権と労働基準を尊重し、人種、性別、宗教、性自認、障がいの有無などにより、差別やハラスメントなど不適に扱われることのないよう、相互の理解と尊重に努め、健やかで働きがいのある環境を実現できるよう努めています。



有識者に対するレビュー

特定リスク課題



人権デュー・ディリジェンス

「ビジネスと人権に関する指導原則」の17「人権デュー・ディリジェンス」に基づき、2018年に5つの課題を特定・評価し、人権リスクの軽減、人権侵害の予防に取り組んでいます。毎年、社外の有識者を招いて、各部署での取り組みをレビューし、いただいた評価・指導に基づいた改善を図っています。

差別とハラスメントの撲滅に向けた

環境調査・教育啓発

当社では、働きやすい職場環境の実現に向けて職場の実態を把握するために全従業員を対象に「職場環境調査」を行い、その結果をもとに、全ライン長を対象にハラスメント防止研修を実施し、新任ライン長には毎年継続してこの研修を行っています。また、全従業員を対象にハラスメントに関するeラーニングを実施し、健全な職場環境と従業員の心身の健康維持に取り組んでいます。

11月のCSR・コンプライアンス月間には、ハラスメント防止効果のある「心理的安全性」についてのWEBセミナーを視聴し、グループで討議することによって、自身の職場環境を再認識する機会としました。

人権リスクのグループ会社従業員への啓発活動

グループ会社従業員に向けて年に数回発行している「CSR・コンプライアンスニュース」で、当社のDE&I(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)の取り組みについて紹介しました。多様な従業員が互いに尊重し合い、様々な働き方を実現できる環境を目指す考え方です。

また、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスは、欧米ではすでに法律化が進んでおり、取組状況を開示することが企業の義務となっています。国内においても法制化の動きが加速しており、当社においてもグループ会社への展開の検討を進めています。



KPI

人権デュー・ディリジェンスの継続的実施の検証

実績:1回／2024年12月実施

目標:1回／年の有識者による検証実施