

社長・社外取締役座談会

2023年5月、井上社長と社外取締役4名とで、「企業の持続可能性」をテーマに、ESGそれぞれに関するトピックスをピックアップし、対談を行いました。



取締役 岩本 保 取締役 田村 真由美 取締役社長 井上 和幸 取締役 定塚 由美子 取締役 川田 順一

Social

S | 温故創新の人財を輩出するために

企業文化の変革を求めて

社長:社外取締役の皆様、まず当社の文化や人財、人財戦略などに関してお感じになることをお聞かせ下さい。

定塚:以前ある外部の方から、「シミズは従業員や協力会社を大切にする会社であり、仕事もきちんとする良い会社ですよね」という言葉をいただきました。当社は人を大切にすることで良い仕事をしようという姿勢が根付いていますし、それを220年継続してきていることが素晴らしいことだと思っています。

社長:当社は、渋沢栄一翁の「論語と算盤」を社是としており、それに基づいた高い倫理観を持った人財を育てるための教育を継続的に行っていますので、それはとてもありがたいお言葉です。

川田:今まで行ってきた教育が、実を結んできているということだと思います。私も、従業員の皆さん一人ひとりが仕事に誇りを持ち、組織としての統制がとれていて感心しています。ものづくりは組織で動くことが重要であり、そのためには強いリーダーシップが必要です。当社には、業務を遂行する能力が高く、将来、会社を率いることができる人財が数多くいると感じています。その一方で、専門性が高いがゆえに組織が縦割りになる傾向があり、同じ社内なのに部門間に壁のようなものができてしまっているところも感じています。これを解決するために、例えば、役員クラスには畑の違う業務を経験してもらったり、部門間の人財交流を活性化させたりなどして、全体最適の視点を養うなどの取り組みはいかがでしょうか。

岩本:私の前の勤務先でも同様でした。技術部門は専門性を重んじる意識が強く、部門間の壁を壊すことに苦労しました。役員、部長になった人には、その壁を超えて、経営に携わってもらう意識づけを行っていました。

社長:おっしゃるとおりですね。技術におけるスペシャリストはもちろん重要ですが、同時に、将来の経営を担う幹部候補に対し、より多様なリテラシーを身に付けてもらう取り組みも体系立てて行っていきたいと考えています。足元では将来のリーダーを子会社の社長に登用し、今までとは違った経験をしてもらってから当社に戻すなどの取り組みを始めていますが、今後はもっとダイナミックにタフアサイメントを与えることが必要と感じています。

また、当社の従業員は、仕事や会社に対して誇りを持っており、会社を良くしたいという意欲が高い人が数多くいる一方で、上司に自分の考えを主張することが苦手だという人もいます。私はそういった部分を変革し、フラットで風通しの良い組織にしていきたいと考えています。

定塚:私が前に所属していた先で、職場の風土改革や働き方改革について「若手の積極的な声を聞く」というプロジェクトを始めたところ、若手が躊躇せずに改善提案をし、職場改革が進んだという事例がありました。

技術や事業の イノベーションを起こす 人財開発に着手

井上 和幸





シン・ダイバーシティ活動の
反復と継続が
社内のDE&Iを推進
定塚 由美子

社長:参考とすべき良い取り組みですね。当社でも昨年から、職位による壁をなくし、より風通しの良い企業風土を醸成するために「さん付け運動」を始めました。社長懇話会などで、私を「井上さん」と呼んでくれる若い従業員もいますが、年齢や役職が上の人ほど、習慣を変えるのはなかなか難しいようです。

川田:私も同様の経験をしたことがあるので、よく分かります。結局、上の人が「さん付け運動」の趣旨を理解し、自ら実践してくれないと全社への浸透は難しいと思います。

田村:まさしく意識改革ですね。今のように予測困難で変化が激しい時代に、誰もが自由に発言でき、それにきちんと耳を傾ける環境・組織づくりは、結果として組織の強みにつながっていくと思います。従業員のロイヤルティが向上し、やりがいを感じて、さらに貢献したいという気持ちにもなっていくのではないのでしょうか。会社が成長していくためにいちばん大切なのは、働く人が自己成長を感じられるという意味での満足度だと思います。

定塚:これからは、自らスピード感を持って柔軟な対応ができる人財を育てていかねばなりません。そのためには人財イノベーションが不可欠です。多様な考えや経験を持つ人たちが集まり、心理的安全性が保たれた環境下で各自が自由に意見を述べ合い、新しい発想で業務にあたることが大切です。これがまさにDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)だと思います。

岩本:当社に限らず、日本企業全般にいえることですが、ダイバーシティや公平性という観点からすると、まだまだ改善の余地があると考えています。当社は従前より人を大切にする会社ですので、引き続き、当社にふさわしい取り組みを続けて行けば良いと思います。

田村:宮本会長の発案により昨年度に実施された「シン・ダイバーシティ活動」は、若い世代のみならず、40代以降の女性社員のキャリア形成についても課題感を持ってしっかりフォローしており、女性活躍推進をステップアップさせるためにはとても良い取り組みです。

定塚:そうですね。「シン・ダイバーシティ活動」は、会長と女性社外役員が全国の支店をまわり、社内のジェンダー・ギャップ解消を先導するという取り組みです。昨年度は13カ所を訪問し、実際の参加者からは、「会社の改革に対する本気度を感じ、自分の将来像をポジティブに描けるようになった」、「どんな意見にも耳を傾けてもらえる雰囲気」で、発言しやすく、ほかの女性たちと想いを共有できたことで自信につな

がった」などのフィードバックを受けています。この活動は、反復・継続することが大事ですので、今年度も積極的な取り組みを期待しています。

社長:そういう意味では、男性の育児休暇取得も、引き続き積極的に推進していく必要があります。皆様に後押ししていただいているDE&Iを今後さらに推し進めるため、今年4月に組織変更を行い、DE&Iを推進する部署を社長直轄にしました。DE&Iと働き方改革は車の両輪であり、人財戦略とも連動してくるので、当社の取り組みを一層加速させるべく、注力していきます。

人財イノベーションの必要性

社長:当社では、将来の経営幹部候補をトップマネジメント、ミドルマネジメント、ヤングマネジメントに分け、経営感覚を身に付けてもらう人財開発を始めました。

岩本:私が以前勤めていた会社でも幹部候補の選抜・育成を行っていましたが、対象とする人財は固定してしまうのではなく、入れ替えることも求められると思います。

川田:私も同意見です。様々なタイプの人がおり、能力を発揮するタイミングも人それぞれに違います。

社長:そのとおりですね。人それぞれのタイミングもそうですが、困難な課題を乗り越える経験によって能力が開花したり、リーダーシップが培われたりすると思いますので、多くの社員に様々な経験をしてもらいたい、チャンスを与えたいと考えています。

定塚:トップマネジメント層の教育は不可欠ですが、それだけでなく、マネージャー層や若い人の人財育成も今後ますます重要となってきます。また中高年のリスキリングなど、対象者別に能力開発や意識改革を体系的に実施している会社も、昨今は多く見受けられます。まさに経営戦略としての人財戦略が求められているということだと思います。そういうこともあり、当社にも人財育成と人財戦略を統括する組織が必要だと考えていました。

社長:当社は、技術や事業のイノベーションを起こしていく人財の育成を最重要課題の一つに挙げていますし、社外取締役の皆様にもそのようなご提言をいただいておりますので、今年4月、新たに人財戦略部を設けました。経営戦略と人財戦略の連動に関する施策や、企業変革を主導する人財の育成・教育などに関する活動を展開する部署です。

田村:そのように会社として組織や制度を整備することも必要ですが、個々の従業員が自らキャリア形成についてプランを描き、スキルアップに取り組む、いわゆるキャリア自律も重要だと考えます。

社長:そうですね。会社は確かに様々な機会を与えてくれますが、会社がキャリアを形成してくれるという受け身の考えではいけません。当社は創業以来200年以上、様々な挑戦を通じて発展してきたわけですが、次の50年、100年を見据え、技術革新および持続的な発展を担うひとづくりの場として、研究施設や研修施設などからなるイノベーション施設を東京都江東区潮見に建設中です。この施設を、従業員にはぜひとも有効に活用してもらい、シミズのDNAを守り育み、新たな知を生み出す「温故創新の拠点」にしたいと考えています。



人を育て、
大切にする取り組みに
力を入れてほしい
岩本 保

岩本:人財に投資する企業は、業績が良いという調査結果も出ていますので、今後も積極的に行っていた
だきたいです。当社の従業員のさらなる飛躍に期待しています。

Environment

E | サステナブルな社会の実現に向けて

カーボンニュートラル達成

社長:日本政府が2050年に向けたカーボンニュートラル宣言を行って以来、国内における脱炭素社会の
実現に向けた取り組みが加速したように思います。一方、ロシアによるウクライナ侵攻の影響によって世
界のエネルギー情勢は混迷を深めています。そういった情勢も踏まえ、重要なエネルギー源として、再生
可能エネルギーの普及・導入が急務という状況だと思いますが皆様はどうお考えでしょうか。

川田:エネルギーを取り巻く状況は、かつてないスピードで変化しています。以前は、地球温暖化防止の観
点から脱炭素化へシフトする動きとなっていました。しかし、ロシアによるウクライナ侵攻を契機に、原油
や天然ガスの供給が不安定化し、世界の関心がエネルギーの安全保障・安定的確保に向き、結果として
さらなる脱炭素化への動きを加速させることとなりました。エネルギーの種類や需給バランスは、以前は
数年程度の間隔で変化するといわれていましたが、最近はその間隔が短くなっているため、当社も戦略
や目標を都度練り直し、アグレッシブに取り組んでいくことが求められています。

社長:企業には、よりスピード感と柔軟な対応が求められているということですね。場合によっては目標や
計画、さらには2021年に策定したグループ環境ビジョンも、その時々環境に合わせて素早く修正して
いくことを検討していきたいと思います。

田村:水素もCO₂削減の技術として有効ではないでしょうか。当社でも、「Hydro Q-BiC」という水素関連
の技術を産業技術総合研究所と共同で進めていますので、そういった部分で競争力の強化が図れると考
えます。

社長:そのとおりですね。水素関連技術は、当社北陸支店の社屋をはじめ、お客様の建物にも複数導入し
た実績があります。コスト面での改善や課題はありますが、引き続き、水素エネルギーの可能性に挑戦し、
開発を進めていきます。また当社は、ZEBにも注力しています。技術開発も進んでいますし、実績も徐々
に増えています。前述の北陸支店でも、水素や太陽光発電などの創エネ技術のほかに、空調などにおい
て省エネ技術を採用しZEBを達成しました。お客様によっては今後の建物はすべてZEBにしたいとおつ

しゃっている先もありますので、新築だけでなく、既存ビルのZEB化などの提案も行っていきたいと考え
ています。

田村:洋上風力発電もまた、今後大きく伸ばしていく必要のある電源だと思います。

社長:当社は、国内で建設が本格化する洋上風力発電施設の風車建設に向け、専用のSEP船を建造しま
した。世界最大級の搭載能力およびクレーン性能を備えた自航式の船です。この優位性のある船をフル
活用し、洋上風力発電施設の施工におけるトップランナーを目指すとともに、今後は事業者としても存在
感を示していきたいと考えています。

岩本:世の中に再生可能エネルギーが普及するという意味では、建設会社も社会全体のCO₂排出量の削
減に大きく貢献できるということですね。

社長:そうですね。コーポレートレポート2021に掲載した、東京大学大学院の沖先生との脱炭素をテー
マに実施した対談において、沖先生から「カーボンニュートラル達成に向けたロードマップを描けない会
社は、そもそも投資家から投資先として選ばれないし、これからは生き残れない」とのお話をいただきま
した。脱炭素化への取り組みは、企業における重要な経営課題である一方、ビジネスチャンスでもある
と考えています。

川田:当社は、環境関連の技術開発や活動を積極的に行っています。社会構造の変化は大きなビジネス
チャンスですし、企業も自らの事業活動を通して社会に貢献することができるので、自信を持って取り組
みをアピールしていければいいと思います。

定塚:私も同じ意見です。投資家もそうですが、今の若い人たちは環境問題や社会課題への意識が高い
ので、学生へのアピールということで、リクルート面でも重要だと思われます。

社長:今後は幅広いステークホルダーに向けたPRを展開していくことと併せて、当社が2050年に目指す
社会を「脱炭素社会」「資源循環社会」「自然共生社会」とし、これらを実現することを一つの機会と捉え、
最大限の努力を行っていきます。

Governance

G | コーポレート・ガバナンス強化へ

「論語と算盤」を体現する企業文化

岩本:これまでコロナ禍で訪問できなかったのですが、昨年、富山にある清水記念公園を社外取締役、社
外監査役で訪問してきました。富山が創業者清水喜助の生誕地ということもあり、創業者の精神や「論語

脱炭素化による
社会構造の変化は
大きなビジネスチャンス

川田 順一



「論語と算盤」を体現する 企業文化をこれからも 引き継いでいってほしい

田村 真由美



と算盤」について改めて考える良い機会となりました。

社長:実際に現地に足を運ぶと、気持ち引き締まりますよね。「論語と算盤」は、従業員一人ひとりが厳しい倫理観のもとで営利の追求、事業活動を行うということ、すなわち「道徳と経済の合一」を意味しています。企業が「算盤」である経済性や収益性を追求することはもちろん大事ですが、「論語」であるコンプライアンスの徹底も同時に求められており、企業経営には両方のバランスが非常に大切だということです。

川田:コンプライアンスは一般的に法令順守と捉えられていますが、それ以前に、人としての高い倫理観を持つことが大切だと思います。当社は「論語と算盤」に基づいた人財教育を行っています、それは非常に重要なことです。「何かおかしい」と感じる気づきはコンプライアンスの基本であり、結果として様々なリスクの低減につながっていきます。

社長:社内だけでなく、協力会社の方々も含め、気が付いたらすぐに相談できる風通しの良い組織・環境が重要だということですね。

定塚:残念ながら、どんなに気を付けていても、事件に巻き込まれるリスクはあります。外部から不用意な働きかけがあった場合には、社内のルールにのっとり明確に対応することはもちろんですが、早期に事件の芽を摘むための仕組み・環境づくりも大切です。

社長:そういった仕組みづくりは重要だと思います。当社が今まで重んじてきた価値や基本的な考え方を継続していけば、そういったリスクも低減できるのではないかと考えています。

田村:役員・従業員だけでなく、協力会社の皆様に対する研修や、トップ自らの継続的なメッセージを通じて会社全体で意識を高め、「論語と算盤」を体現する企業文化をこれからも引き継いでいってほしいと思います。

最後に

社長:企業の持続可能性の追求という意味で、今年度、サステナビリティ委員会を立ち上げました。私が委員長を務める本委員会では、当社グループのESGに関する方針と重点施策を審議・決定していきます。取締役会においても、さらに議論を深めてまいります。

また、今年度は、2019年に策定した中期経営計画(5カ年)の最終年度であり、次期中期経営計画を詰める年度でもあります。2030年に向けて当社が進むべき方向や価値創造について、現在、執行サイドで議論していますが、今回皆様からお話いただいた内容も念頭において進めていきます。これまで以上に多様な視点でのご提言・ご指導をいただきたいと考えています。本日はありがとうございました。



建設業界を含む 社会の持続可能な発展に 向けて

代表取締役会長

宮本 洋一

当社では、事業経営については社長を筆頭とする執行役員の皆さんが執り行っていますので、私は、会長としてトップ営業の一翼を担い、要所での事業経営全般の相談に与っています。また、取締役会議長としてコーポレート・ガバナンスの観点から、取締役会の活性化と実効性の向上に努めています。そして、財界・業界などの対外活動、社会福祉法人清水基金・一般財団法人住総研を通じた社会貢献活動など、当社がリーディングカンパニーとして果たすべき、社会的責任、ならびに持続可能な建設業界の発展に向けての取り組みに注力しています。

対外活動の中では、一般社団法人日本建設業連合会の会長として、建設業界が抱える課題の解決に向け、公共事業予算の確保と適切な設計労務単価の設定、適正な契約や工期のガイドラインの策定、2024年問題に対応する4週8閉所を目指した施策などについて、政府に働きかけています。また、資材価格の高騰などのリスクや、適正工期などの課題に適切に対応できる契約関係についての検討も重要と捉え、中央建設業審議会の委員として、新たな法改正に向けての審議に参画しています。

このような技術者・技能労働者の処遇改善につながる施策をさらに進め、将来の担い手である若い世代が魅力を感じる持続可能な建設業に向けて、今後も様々な課題に取り組んでいきます。

建設業のみならず社会全体の持続可能性を見据え、当社の活動がSDGsの達成に役立つことを、広く社会やステークホルダーの皆様にご理解いただくとともに、さらなる取り組みを推進する必要があると考えています。

当社では今年度から、ESGに関わる経営の重要課題を審議・決定するサステナビリティ委員会を設置し、重要な審議事項につ

いては私を含む取締役全員が適宜報告を受け、当社の活動をさらに強化できる形にしました。

また、サステナビリティ経営を推進するためには、多様性の確保も重要な課題の一つです。女性活躍推進では、私も「シン・ダイバーシティ活動」をはじめ「30% Club Japan」や「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参画し、企業や自治体のトップとともに積極的な活動を行っています。障がい者の活躍支援では、一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)の理事として、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの創出に注力しています。

当社のコーポレート・ガバナンスの充実について、取締役会議長として、とりわけ取締役会の実効性の向上に、継続して取り組んでいます。当社は、「論語と算盤」の社是のもと、事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめ顧客・従業員・地域社会などのステークホルダーの皆様からの信頼を高め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図っています。そのため、迅速性・効率性・透明性の高い、適正・適法な経営を目指し、そのあるべき姿の実現に向け、毎年実施している取締役会の実効性評価において抽出される検討課題を中心に、継続的に改善を図っていくことにしています。今年度も、取締役会の経営監督機能のさらなる強化のため、経営戦略に関する経営陣と社外取締役の意見交換の場の拡充を課題の一つに挙げ、取締役会のみならず、インフォーマルな場でのフランクな議論も重視しています。

当社の永続的な発展のため、今年度の株主総会で選任された取締役の皆さんとともに、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図り、持続可能なESG経営を推進していきます。

シミズグループのESG

～担当役員メッセージ～



当社グループの持続的な成長に向け、 従業員一人ひとりが ESG経営の目指す方向性を共有し、 事業活動にまい進します

代表取締役
専務執行役員
SDGs・ESG担当

東 佳樹

社是・長期ビジョン

気候変動や人権問題など、グローバルな社会課題が顕在化・深刻化している中で、企業が長期的に成長していくためには、E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)に配慮した経営を行うことが不可欠です。

当社は、渋沢栄一翁の教えである、道徳と経済の合一を旨とする「論語と算盤」を社是としています。道理にかなった企業活動によって社会に貢献し、結果として適正な利潤をいただき社業を発展させるとする「論語と算盤」の考え方は、100年以上前に説かれたものですが、現代の「ESG経営」そのものといえます。今後もこの「論語と算盤」の精神をグループ全体で共有し、次世代に伝承していきます。

シミズグループが掲げる2030年までの長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」においても、この精神が反映されています。長期ビジョンでは、目指すべき社会の姿を「安全・安心でレジリエントな社会」「健康・快適に暮らせるインクルーシブな社会」「地球環境に配慮したサステナブルな社会」とし、企業活動を通じてその実現に貢献していくことを明記しています。

また、そのことを通じて、国際的な目標であるSDGsの達成にも寄与していきたいと考えています。

ESGの取り組み

中期経営計画〈2019-2023〉においても、ESG経営の推進が企業価値の向上とSDGs達成への貢献につながるという姿を明確に掲げ、これらに基づいて、E・S・Gそれぞれの取り組みを推進してきました。

E(環境)については、グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」のもと、目指すべき社会を「脱炭素」「資源循環」「自然共生」の3つの視点で捉え、自社活動による環境への負の影響をゼロにするだけでなく、顧客や社会にプラスの環境価値を与えられるように、ZEBの推進や再生可能エネルギー施設の建設、グリーンインフラの提案など、幅広い分野に取り組んでいます。

S(社会)については、人財の確保と育成の観点から、DE&I(ダイバーシティ・エクワイティ&インクルージョン)に取り組むとともに、多様な人財を育成できる人事制度・教育制度の改革を行っているところです。従業員一人ひとりが働きがいを感じられるような職場環境の整備にも力を入れて取り組んでいます。また、将来の建設業の担い手不足に備えて協力的会社との連携を強化し、持続可能なサプライチェーンの構築を図っています。

G(ガバナンス)については、取締役会の機能強化と実効性評価に注力し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図っています。また、すべての役員・従業員が高い倫理観に基づき、コンプライアンスを重視することを目指して、各種の研修も充実させています。

サステナビリティ推進体制の強化

ESGの取り組みをさらに強力に推し進めるため、社内体制も強化しています。

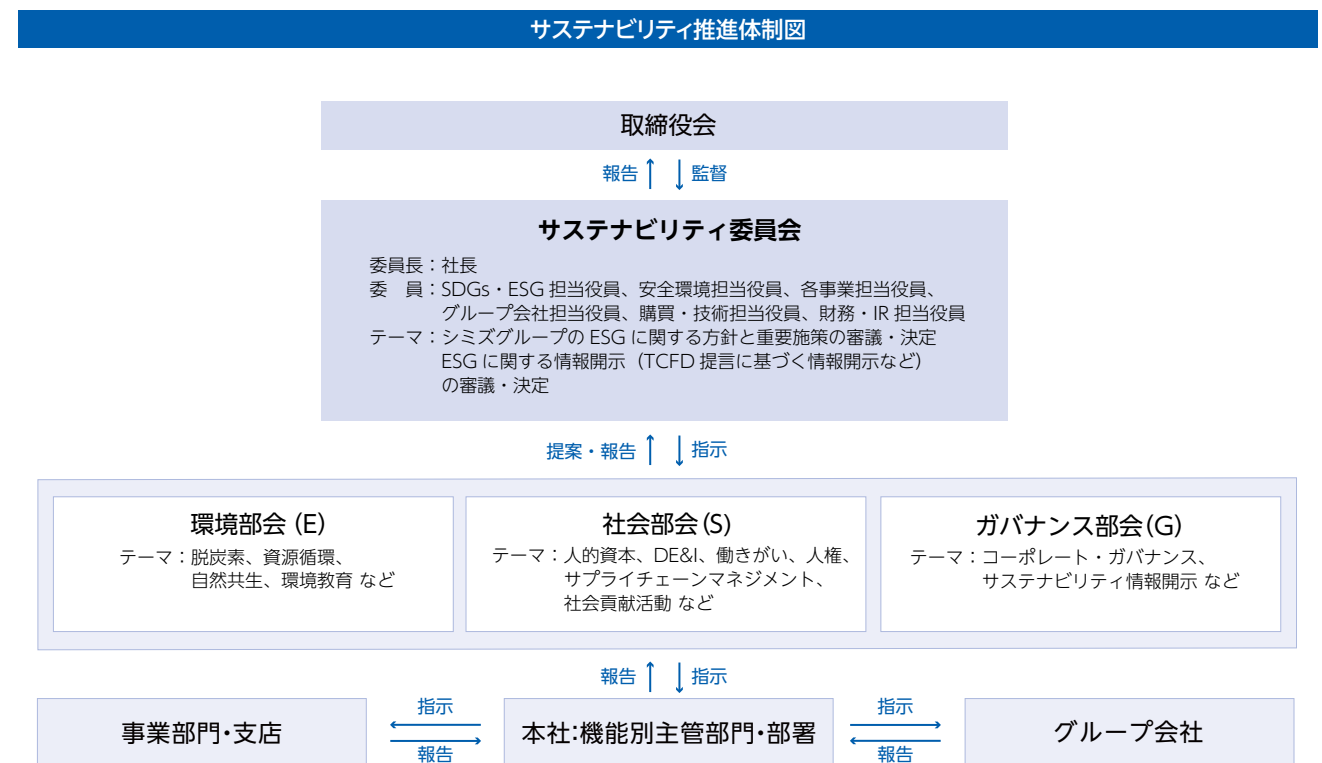
当社グループのESGを牽引する組織として、2018年度にコーポレート企画室内にSDGs・ESG推進部、2021年度に社長直轄の環境経営推進室を設立したのに加えて、2023年度には、経営戦略の中に人財戦略を位置付けるべく、コーポレート企画室内に社長の直轄組織として人財戦略部とDE&I推進部を設立しました。

また、当社グループのESGに関する方針や重要施策、情報開示を審議する執行側の会議体として、社長を委員長とする「SDGs・ESG推進委員会」がありましたが、2023年度に「サステナビリティ委員会」と改称し、さらなる機能強化を図っているところです。従来の「SDGs・ESG推進委員会」では、ESGの中でも環境のテーマを扱うことが多かったのですが、「サステナビリティ委員会」の下には環境、社会、ガバナンスの各部会を設置

し、当社グループのESGに関わるテーマを網羅的に扱うようにしました。それぞれの部会では、対象とするテーマについて、当社が持続的に発展し企業価値を向上させるための方針や施策が検討され、その結果がサステナビリティ委員会に付議されます。委員会で審議された重要な決定事項は取締役会に報告され、その監督を受ける体制としました。

最後に

社会の基盤をつくる建設業は、幅広くかつ大きく社会に貢献ができる産業です。投資家からのESGへの取り組み要請がますます強くなる中、当社は企業の社会的責任としてESGに取り組むだけでなく、業界のリーディングカンパニーとして積極的にESGの課題に取り組むことで、長期的な事業の成長と社会への価値提供につなげていきたいと考えています。



VISIONを実現するESG経営
<https://www.shimz.co.jp/company/csr/basis/>

Environment

E

環境

グループ環境ビジョンの達成を目指して

2021年に策定したグループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」が浸透し、今始めなければならない様々な取り組みが広がっています。当社グループが目指す持続可能な社会「脱炭素社会」「資源循環社会」「自然共生社会」の実現に向けて、2050年までに自社活動による負の影響をゼロにするだけでなく、お客様や社会にプラスの環境価値を積極的に提供していきます。

ハツ堀のしみず谷津(千葉県富里市) 国立環境研究所、NPO法人アースウォッチ・ジャパン、地元NPOと連携し、湿地グリーンインフラとして休耕田の再生を行っています



グループ環境ビジョン

「SHIMZ Beyond Zero 2050」

「脱炭素社会」に向けては、建設現場・自社オフィスからのCO₂排出ゼロへの第一歩として、脱化石燃料の推進や、再生可能エネルギー由来電力・熱の導入、ガスのカーボン・オフセットなどを進めています。ZEBに代表される建物環境性能の向上や、低炭素建設資材に関するお客様からの期待はますます高まっており、それに応えるために様々な技術開発や取り組みを推進しています。また、ESG機関投資家などからの要請に基づき、各種環境情報も積極的に開示しています。

「資源循環社会」の実現のため、自社事業による廃棄物の最終処分ゼロに向けて、4R(リフューズ、リデュース、リユース、リサイクル)活動に取り組んでいます。また、資材調達から解体までの施設ライフサイクルにわたる資源循環を視野に、木質建築の普及・推進にも取り組んでいます。

「自然共生社会」を実現し、生物多様性をプラスにするため、建設プロジェクトや自社施設緑地でグリーンインフラ導入を進めています。また、より多面的・広域的な生態系保全や再生に貢献するため、産官学および地域との協働・連携を推進しています。

2023年5月に開催されたG7広島サミット成果文書においても「ネット・ゼロで、循環型で、ネイチャーポジティブな経済への転換」が明記されました。民間企業としても取り組むべきスタンスは同様と考えています。

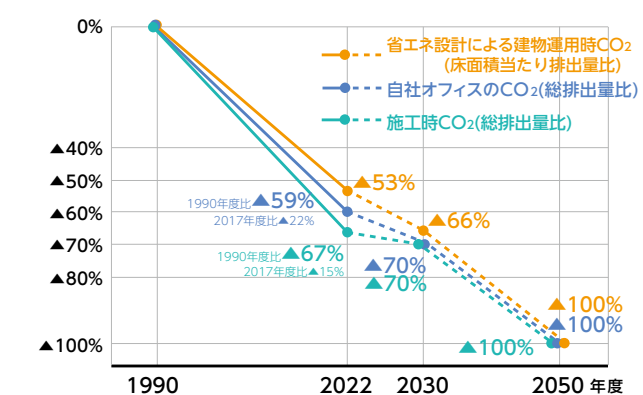
グループ環境ビジョンの実現に向けて、サプライチェーンでの協業や異業種との連携、多様なステークホルダーとの共創を通じて、持続可能な未来社会の実現に貢献していきます。



SHIMZ Beyond Zero 2050
<https://www.shimz.co.jp/beyondzero/>

エコロジー・ミッション2030-2050

脱炭素社会の実現に向け、CO₂排出量削減の中長期目標「エコロジー・ミッション2030-2050」を設定し、「施工時」、「自社オフィス」および「省エネルギー設計」の各カテゴリーに目標を定めて、気候変動対策に取り組んでいます。「施工時」では、支店単位で、建設現場に再生可能エネルギー由来電力を全面導入するなどの活動を展開しています。また建設重機の燃料である軽油を代替燃料へ転換する活動も推進しています。「自社オフィス」では、再生可能エネルギー由来電力の使用を推進するなどの活動を展開しており、また支店社屋のZEB化も順次進めています。「省エネルギー設計」では、建物用途ごとに省エネ目標を定めた設計を行い、ZEBを積極的に提案しています。



エコロジー・ミッション2030-2050



脱炭素
 (エコロジー・ミッション2030-2050)
<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/performance/eco/>

シミズめぐりの森

環境負荷の少ない建材として木材活用促進の動きが加速しています。当社は木材を購入・利用するだけでなく、植林・育林活動による森林資源の再生にも主体的に取り組んでいます。循環型の木材活用に向けて、群馬県川場村において「シミズめぐりの森」プロジェクトを開始しました。約4年かけて植林を行い、植林40年目以降に伐採適齢期に達した木は、木材として活用していきます。「伐って、使って、植えて、育てる」という森林資源の循環に寄与していく考えです。



シミズめぐりの森での植林活動(群馬県川場村)

脱炭素

パリ協定の1.5℃目標や我が国の2050年カーボンニュートラル宣言を受けて、資材製造・施工・建物運用時の合計で世界のCO₂排出量の約4割を占めるといわれる建設業に対して、CO₂排出量を予測し、削減に努めるとともに、その効果を情報開示することへの期待やニーズが、急速に高まっています。期待に応えるべく多方面で推進している脱炭素の取り組みを紹介します。

脱化石燃料に向けた取り組み

建設現場からのCO₂排出量は、軽油に代表される化石燃料の燃焼による直接排出が約7割、電力使用による間接排出が約3割を占めています。このため、化石燃料をCO₂排出量の少ない代替燃料に替える脱化石燃料の取り組みを進めています。首都圏の建築・土木の基幹現場では、クローラークレーンに次世代バイオディーゼル燃料の採用を開始したほか、全国の約20の現場では、天然ガス由来のGTL(Gas to Liquids)燃料を採用しています。代替燃料は、まだ流通量が少なくコストもかかりますが、一社だけで取り組むのではなく建設業界を挙げて普及に取り組むことで様々な課題が解決するとの考えから、当社が先陣を切って取り組んでいきます。



バイオディーゼル燃料の供給状況

工事電力再エネ化の取り組み

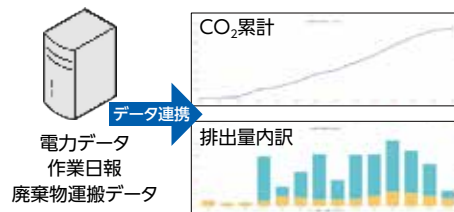
当社は2020年度からグリーン電力証書を活用した工事電力の再エネ化を推進しており、これまでに全国36の現場で累計20GWhの再生可能エネルギーを導入してきました。2023年4月から、名古屋支店と東北支店の建設現場において、再生可能エネルギー由来のグリーン電力の全面導入を開始しています。本取り組みにより、年間で約24GWhの工事電力の脱炭素化が図れ、約9,700トンのCO₂排出削減効果が見込めます。新たにスタートした支店単位での包括的な工事電力再エネ化の取

組みを、今後、順次拡大していく予定です。

グリーン電力を導入した建設現場に掲示した看板

全現場にCO₂モニタリングシステムを導入

施工段階で排出されるCO₂を削減するためには、各現場のCO₂排出量の実績をタイムリーに計測・可視化し、現場の状況に応じた改善策をきめ細かく講じていく必要があります。現場における各種管理システムから自動収集したデータをもとに、各現場のCO₂排出量と削減状況をタイムリーに可視化するモニタリングシステムを開発し、全現場に導入しています。今後は、各種エネルギー使用量、機械別や工種別のCO₂排出量など、本モニタリングシステムで得られるデータから実効的なCO₂削減施策を検討し、展開を図っていきます。

CO₂モニタリングシステムによる関連データの見える化

見積データから“Embodied Carbon”を予測

昨今、お客様からのニーズが高まっている建設生産過程(資材+施工)で生じるCO₂排出量(Embodied Carbon)の削減のためには、CO₂排出量の正確な予測が不可欠です。当社はスタートアップ企業の株式会社ゴーレムと連携し、Embodied Carbonを見積データから自動算出できるプラットフォーム「SCAT*」を開発しました。当社設計施工のプロジェクトにおいては、建物運用時を含む、建物の全ライフサイクルにわたるCO₂排出量を可視化し、排出量削減の設計提案にも活用していきます。

※ SCAT:SHIMZ Carbon Assessment Toolの略



ニュースリリース
建設生産に伴うCO₂排出量の自動算出プラットフォームを開発
<https://www.shimz.co.jp/company/about/news-release/2023/2022079.html>

河北総合病院移転建設工事でZEB Orientedを取得

急性疾患または重症患者の治療を24時間体制で行うエネルギー消費量が多い急性期病院において、都内で初、全国でも3例目となるZEB Oriented認証を取得しました。敷地条件を最大限に活用しており、熱負荷が少ない病室の配置、敷地内の落葉樹の保存林を活用した日射制御を採用しています。また昼夜で異なる患者の代謝量や医療機器の運転状況に応じた換気量制御、LEDの標準採用、コジェネレーションシステムの導入など、徹底した省エネ設計により一次エネルギー消費量34%削減を達成しました。CO₂の削減だけでなく、ランニングコストも削減できる見込みで、お客様に環境とコストの両面で大きなメリットを提供します。



河北総合病院移転建設工事完成予想図(東京都杉並区)

自社保有物件への再生可能エネルギー導入

投資開発事業では、グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」に掲げたCO₂排出量削減方針に基づき、2030年までに国内の保有物件*へ実質再生可能エネルギーを100%導入するという目標を掲げています。当社では、再生可能エネルギーの導入物件や省エネ性能に優れた物件を「グリーンプロパティ+」シリーズとして展開しており、グループ会社であるスマートエコエナジーの再エネ電力プランやオフサイトコーポレートPPAなどを活用して保有物件に順次再生可能エネルギーを導入、また、2023年度からはグリーン電力証書も活用して、不動産開発・運営の分野においても脱炭素社会の実現を目指しています。

※ 当社の持分割合(管理権限を含む)が、50%以上、かつ当社が電力需給契約を締結しているオフィスビル・物流施設

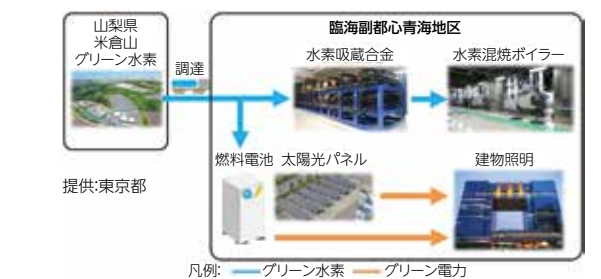
グリーンプロパティ+シリーズ
秋葉原アイマークビル(東京都台東区)

ニュースリリース
河北総合病院移転建設工事がZEB Orientedを取得
<https://www.shimz.co.jp/company/about/news-release/2023/2023002.html>

グリーン水素を活用した脱炭素化に向けた取り組み

当社は、東京都港湾局、産業技術総合研究所、東京臨海熱供給株式会社および株式会社東京テレポートセンターとともに、臨海副都心の青海地区において、グリーン水素を活用した事業に取り組みます。2023年～2026年にかけて、全国初となる水素混焼ボイラー^{*1}による地域熱供給や、水素と太陽光による電力供給モデルの構築に向けて共同研究を実施します。当社の主な役割は、水素と太陽光による発電や水素吸蔵合金^{*2}の自動運転化に向けたシステム開発などです。

※1 都市ガスとともに水素を燃料とするボイラーであり、水素燃焼分はCO₂を排出しない
※2 金属が水素を取り込む性質を利用した貯蔵方法であり、エネルギー密度が高いなどの特徴を有する



臨海副都心青海地区におけるグリーン水素活用事業

バイオ炭コンクリートの現場適用

カーボンニュートラルの実現に向けて、木質バイオマスを炭化したバイオ炭を混和した環境配慮型コンクリート「SUSMICS-C」を開発しました。セメント材料には低炭素型の高炉セメントを使用し、バイオ炭によるCO₂固定効果と併せ、コンクリート製造時のCO₂排出量を大幅に削減することができ、カーボンネガティブを実現することができます。またSUSMICS-Cは、環境性能のみならず、普通コンクリートと同様の施工性を有しています。2022年度には新東名高速道路川西工事(中日本高速道路株式会社発注)において、場内工事用道路の仮舗装コンクリートとしてSUSMICS-Cを実工事に初適用しました。



SUSMICS-C(左)と普通コンクリート(右)との比較



ニュースリリース
バイオ炭を用いた環境配慮型コンクリートを実工事に初適用
<https://www.shimz.co.jp/company/about/news-release/2023/2022070.html>

気候関連の情報開示(TCFD提言に基づく開示)



現在、気候変動に起因する自然災害が世界各地で増加しており、社会に与える影響とともに企業などに与える財務的影響が懸念されています。

当社は、気候変動による事業への影響を重要な経営課題と捉え、ESG経営の観点からも気候関連情報の開示を重視し、2019年10月にはTCFD提言への賛同を表明し、「TCFDコンソーシアム」に参画するとともに、2020年から同提言に沿った気候関連の情報を開示しています。

ガバナンス

社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、気候関連のリスクと機会の特定と評価の結果を審議するとともに、CO₂排出量削減の中長期目標「エコロジー・ミッション2030-2050」などの達成度を管理し、重要事項は取締役会に報告され、監督する体制としています。また、本委員会で決

定されたシミズグループの環境問題に関する重要事項は、本委員会の下部組織である環境部会を通じて、事業部門(支店を含む)およびグループ会社に伝達され、主要サプライヤーも含めた環境に関するガバナンス体制を構築しています。

戦略

シミズグループの事業に影響を与える気候関連のリスクと機会には、脱炭素社会の構築に必要な政策や規制の強化および市場の変化などの「移行」に関するものと、地球温暖化による急性的・慢性的な「物理的変化」があると考えています。また、「2050年までにカーボンニュートラル達成」との日本政府の方針が示され、ビジネスモデルの変革や産業構造の転換が求められており、既に市場や社会環境の変化も生じています。

このような市場や社会の変化を踏まえ、「移行」および「物理的変化」に関するリスクと機会を「調達」「直接操業」「製品需要」

の各段階における事業への影響として抽出・分類し、その影響度(大・中・小)、影響時期(短期・中期・長期)および対応策を分析しています。	
〈採用シナリオ〉	
移行シナリオ	国際エネルギー機関(IEA)が策定したシナリオのうち、産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇を1.5℃未満に抑えるシナリオ(SDS)
物理的シナリオ	気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が策定したシナリオのうち、産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇が4℃を超えるシナリオ(RCP8.5)

リスク管理

グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」のもと、気候変動をはじめとする環境に関連する事業リスクの最小化と、機会の最大化を目指しています。

サステナビリティ委員会において、気候変動への対応に関する日本と世界の動向などが報告され、気候関連のリスク管理についても審議しています。また、本委員会では、地球温暖化に対するリスク管理として、事業によるCO₂の排出量の削減目標

を設定し、目標を達成するための具体的な施策(建設作業所における使用エネルギーの軽油から電力へのシフト、再生可能エネルギー由来電力の使用拡大など)を決定するとともに、CO₂の排出量の定期的監視を実施しています。これらのリスク管理を通じて、今後、多様化・広域化・激甚化する気候変動に関するリスクや機会に対処していきます。



TCFD提言に基づく気候関連の情報開示
https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/tcfd/

リスクと機会(影響度「大」の要因を抜粋)

		要因	事業への影響	影響時期 ^{※1}	当社の対応
移行シナリオ	機会	省エネルギービルのニーズ拡大	•ZEBの新規案件や、省エネルギーリニューアル案件の需要が増加する •投資開発事業では、ZEB・BEMS ^{※2} などに対応した物件の価値が向上する •CO ₂ 排出量削減効果のある構造、材料のニーズが増加する	中期	•ZEBの設計施工を推進 •サステナビリティ・リノベーション ^{※3} の実績をもとに、既存施設のバリューアップを推進 •ZEBの建設実績をもとに投資開発事業を推進し、シミズブランドを展開 •木造、木質構造の普及促進
		再生可能エネルギーのニーズ拡大	•再生可能エネルギー関連の事業が拡大する •再生可能エネルギー施設の需要が増加する	短期～中期	•太陽光、風力、バイオマス、地熱、小水力などの再生可能エネルギー事業を推進 •電力小売り事業による低炭素電力の供給 •大型洋上風力発電施設建設のため、自社保有SEP船「BLUE WIND」を活用 •水素エネルギー利用システムを開発・実用化
物理的シナリオ	リスク	夏季の平均気温上昇	•技能労働者不足の課題が、屋外労働環境の悪化によりさらに深刻化する •屋外作業者を中心に、熱中症などの健康被害が増加する	中期	•ロボット、ICT、AIなどを活用し、現場の省人化と生産性の向上を推進 •働き方改革や熱中症対策など、労働環境を改善 •ものづくり研修センターや匠技塾を活用し、従業員と技能労働者を育成
		国土強靱化政策	•洪水、暴風雨対策のためのインフラ建設やメンテナンス、建物リニューアル工事が増加する	短期～中期	•インフラ整備事業で受注活動推進
	機会	気候変動による市場の変化	•自然災害の激甚化を見据えた建物の新築およびリニューアルの市場が拡大する •自然災害や海面上昇等の影響で、施設の移転ニーズが増加する •気候変動による自然災害や健康被害を防止し、社会・暮らしを守るまちづくりの需要が増加する	短期	•BCP対策の提案を強化(ハザードマップを活用した設計提案など) •安全・健康に配慮したスマートシティ建設を推進
				中期～長期	•非建設分野における新たな事業の創出 •自然災害に対する衛星データの活用 •環境アイランド「GREEN FLOAT」の開発 など

※1 影響時期:短期3年以内・中期3年超～10年以内・長期10年超と設定 ※2 BEMS:Building Energy Management Systemの略称で、ビルエネルギー管理システム
※3 サステナビリティ・リノベーション:環境性能、BCP性能、健康・快適性の向上を柱とした既存建物の改修

指標と目標

シミズグループでは、気候関連のリスクが経営に及ぼす影響を評価・管理するため、CO₂総排出量を指標とし、SBT^{*}に基づいた中長期のCO₂削減目標(2019年にSBTイニシアティブから認証を取得)を設定しています。

※ SBT:Science Based Targets(科学的根拠に基づく目標)
世界の平均気温の上昇を「2℃(もしくは1.5℃)未満」に抑えるための、企業の科学的な知見と整合した温室効果ガスの排出量削減目標

CO₂削減目標と実績(国内外連結)

対象Scope	基準年排出量 2017年度	排出量実績 2022年度	目標年排出量		
			2023年度	2030年度	2050年度
Scope1 ^{※1} +Scope2 ^{※2}	275,575	213,782 (▲22.4%)	248,040 (▲10%)	184,650 (▲33%)	0 (▲100%)
Scope3 ^{※3} (Category11 ^{※4})	3,451,656 ^{※5}	3,753,163 (11.9%)	—	2,761,320 ^{※5} (▲20%)	0 (▲100%)

※1 Scope1:重機などの燃料使用に伴う排出(直接排出) ※2 Scope2:購入した電力・熱の使用に伴う排出(電力会社などによる間接排出) ※3 Scope3:サプライチェーンにおけるその他の間接排出
※4 Category11:(販売した製品の使用)設計施工ビルの運用時CO₂排出量
※5 基準年排出量のバウンダリを修正したため、排出量を変更

資源循環

資源循環社会の実現を目指して、建設資材搬入と建設副産物排出の両面から、資源循環の取り組みを推進しています。自社開発した木質ハイブリッド技術「シミズ ハイウッド[®]」シリーズにより、中高層木質建築への対応と、シミズならではの木質建築案件の創出を目指していきます。また、2050年に自社事業による廃棄物の最終処分ゼロ達成を目指して、建設副産物のエリア回収の効率化、建設現場での4R活動を積極的に推進しています。

※シミズ ハイウッドは日本における、清水建設(株)の登録商標です

木質建築の取り組み

2022年に竣工したTDテラス宇都宮(建築主:第一生命保険株式会社、株式会社東邦銀行)は、地上4階建ての構造がハイブリッド木造(木造+鉄筋コンクリート造)のオフィスビルです。構造体を中心に約306m³の木材を利用し、約206トンのCO₂を固定しています。内外装の仕上材および型枠兼天井のCLT^{*}床版には「栃木県八溝山系のスギ」を、構造部材である柱・梁には、東邦銀行本店所在地である「福島県南会津のカラマツ」を採用し、地域経済にも貢献しています。



TDテラス宇都宮(栃木県宇都宮市)

2023年に竣工した岡山大学共育共創コモンズ(OUX:オックス)(建築主:国立大学法人岡山大学)は、木の温かみを感じられる地上2階建ての木造校舎です。構造体を中心に約510m³の木材を利用し、約300トンのCO₂を固定しています。CLTの生産量日本一である岡山県の地域産業活性化に寄与することを目指し、CLTを建物全体に利用し、CLTパネル工法では国内最大級となる大スパンの無柱空間を実現しました。地域の産業活性化のための新たな交流と共創の場として利用されています。



岡山大学共育共創コモンズ(OUX:オックス)(岡山県岡山市)

※CLT: 木質の直交集成板



シミズの木質建築
https://www.shimz.co.jp/mokushitsu/

3R推進功労者等表彰 国土交通大臣賞を受賞

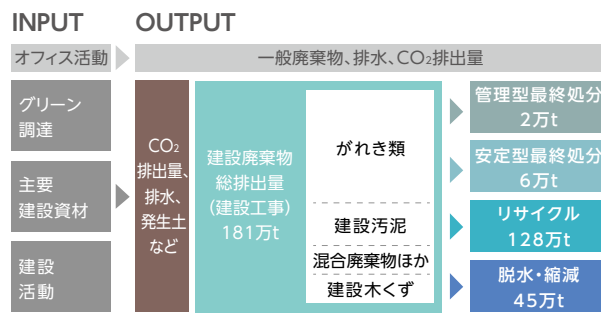
2022年度リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰(3R推進協議会)において、東京支店内の建設作業所での取り組みが、国土交通大臣賞を受賞しました。建設副産物の効率化を目指し、産業廃棄物処理業者と「リサイクル研究会」を発足し、建設副産物のエリア回収の効率化、4R活動の推進、作業所管理業務の効率化などの長年にわたる継続的な取り組みが評価されました。特に、廃プラスチックについてはいち早く分別に取り組み、工種ごとに発生する廃プラスチックの品目、リサイクルの方法、課題などをまとめた「廃プラ豆辞典」を作成し、教宣を行いました。今後、日本建設業連合会を通じて、建設業界での活用を予定しています。



受賞式の様子

マテリアルフロー

2022年度の建設活動に伴い投入したエネルギー、水、建設資材、排出した建設廃棄物の最終処分、リサイクルのマテリアルフローの概略は以下の通りです。オフィス活動を含めた詳細は、環境パフォーマンスデータに掲載しています。



2022年度マテリアルフロー図(概略)



環境パフォーマンスデータ
https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/data/index.html#material

自然共生(生物多様性)

自然共生社会を実現するには、生物多様性の損失を食い止めそれを回復させるネイチャーポジティブの考えが不可欠です。当社ではこれまで築いてきた自然環境を守る技術やノウハウを進化させ、自然環境を回復・再生するために、協力会社や研究者、地域の人々との連携を強化しています。今後は、多様な連携による自然環境回復への貢献に関する情報開示も進めていながら、自然共生社会の実現、ネイチャーポジティブの実現に向けて当社の責任を果たしていきます。

グリーンインフラ+

グリーンインフラとは、自然の持つ多様な機能を活かし、持続可能で魅力的なまち・地域づくりを目指す考え方です。地域のニーズに応えながら自然資本の再生の一助となるためには、地域課題を把握することから始まります。当社独自の事業コンセプトである「グリーンインフラ+」のもと、グリーンインフラに当社が持つソフトや技術を「+」することで地域環境の把握を行い、その場所が持つ可能性を見つけ出し、自然の恵みを地域全体に還元します。

お客様の持続可能なまちづくりに貢献

お客様の持続可能なまちづくりに貢献する事業活動をサポートしています。「SETAGAYA Qs-GARDEN」は、第一生命保険の約9haのグラウンドの跡地に、地域の人々のWell-beingを高めるまちとして、2023年3月にまちびらきました。当初生育していた樹木を4回にわたって診断を行い、極力樹木を健全な状態で残す計画を立案し、「SETAGAYA Qs-GARDEN」の緑豊かな空間づくりの維持、創出に貢献しました。



多世代の住民が豊かに交流しながら健康的に暮らし続ける「SETAGAYA Qs-GARDEN」



グリーンインフラ+
https://www.shimz.co.jp/greeninfraplus/

森づくりがつなぐ地域連携

当社は、「しずおか未来の森サポーター制度」に基づき、静岡市内の森において「TSUNAGIの森プロジェクト」の里山整備活動を推進しています。2022年度は静岡鉄道株式会社主催の「COOL CHOICE 2022 in Shizuoka」に参画し、森林整備と「森の中の木育」イベントを開催しました。今後も引き続き、森の若返りを図る活動を行うと同時に、認定NPO法人しずおか環境教育研究会と連携し、未来を担う地域の子もたちに森林環境教育の機会を提供していきます。



「TSUNAGIの森プロジェクト」の参加者

生物多様性のための30 by 30達成への貢献

2030年までに生物多様性の損失を食い止め回復させる、ネイチャーポジティブの実現に向けて「生物多様性のための30 by 30 アライアンス」に参画しています。生物多様性の保全が図られている区域として国が認定する「自然共生サイト」の認定事業が施行され、当社技術研究所のビオトープ「再生の杜」(東京都江東区)における都市部の限られた面積での工夫や、水生植物への遺伝的な配慮が評価されました。



17年目を迎えたビオトープ「再生の杜」

TNFDフォーラムに参画

「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」の理念に賛同し、その情報開示フレームワークの構築を支援するステークホルダー組織「TNFDフォーラム」に参画しています。自然資本に関する適切な情報開示を行うことで、株主・投資家を含むステークホルダーとの信頼関係の構築、持続的な企業価値向上を図り、グループ環境ビジョン「SHIMZ, Beyond Zero 2050」で目指す「自然共生社会」の実現に向けた取り組みを進めていきます。



ニュースリリース
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラムに参画
https://www.shimz.co.jp/company/about/news-release/2023/2022065.html

Social

S

社会

ステークホルダーとともに

ESG経営を実践していくうえで、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーとの対話を通じ、お互いに信頼を築いていくことが重要と考えています。

お客様の声、株主・投資家とのエンゲージメント、協力会社との協働、NPOや地域社会との対話、従業員とのコミュニケーションなどを通じて、様々な社会課題の解決に取り組んでいます。



ステークホルダーとのコミュニケーション

様々なステークホルダーの皆様と積極的に対話を行い、良好な関係を築いています。



お客様の想い・期待の実現に向けて

社は「論語と算盤」に基づき、「シミズファン」を増やす活動を日々行っています。CS調査は、当社の仕事の評価として、お客様の生の声を知る良い機会です。お客様からは、お褒めの言葉だけでなく、時として厳しいご意見をいただくこともあります。これを真摯に受け止め、次の仕事に活かし、お客様の期待に応え、信頼を得る。この積み重ねが、「ファン」を増やすことにつながります。今後もお客様の想いに誠実に向き合い、最適品質の技術・サービスを提供することで、多くのお客様に「シミズファン」になっていただき、長期的な信頼関係を構築していきます。

取締役副社長
副社長執行役員
営業総本部長

藤村 広志



品質

建造物やサービスの一つひとつにお客様が期待されていることを「顧客第一」の精神で追求し、「最適品質」を実現していくことが、当社の大切な役割です。品質方針のもと、適切な品質マネジメントシステムを構築・運用することで、お客様に「最適品質」を提供していきます。

品質方針

建築事業部門
お客様が期待する価値を的確に捉え、営業から保全までの全てのプロセスにおいて、全従業員が“品質へのこだわり”を持って、最適品質の造りこみを行い、信頼され、満足していただける技術とサービスを提供する。
土木事業部門
すべての従業員がものづくりに「謙虚に、素直に」向き合い、「自分が責任者」という積極的姿勢をもって、顧客や社会の期待を超える優れた品質の建造物を提供し、『選ばれ続けるパートナー』として信頼と満足を得るとともに社会に貢献する。
エンジニアリング事業部門
顧客ニーズと高度な専門技術との融合により、事業性、機能性、持続性があり、法規制に適合した価値ある優れた環境と施設を品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001に即して実現し、顧客満足の向上を図り、顧客の信頼を得る。

品質マネジメントシステム

上記品質方針を達成するために、各部門・部署・個別プロジェクトにおいて、品質目標を設定しISO9001に準拠した品質マネジメントシステム(QMS)を構築しています。

顧客の要求事項および法令・規制要求事項を満たす建造物・製品を一貫して提供するための規定、実施事項、実施部署および責任者を明確に定め、QMSを効果的に実施し、顧客満足の達成に向けて取り組むことで、品質方針を達成し、ひいては事業発展に寄与するとともに、社会に貢献することを目指しています。



建築事業部門の取り組み

CS(お客様満足)調査

当社の提供した建物やサービスについて、お客様にご満足いただけたのか、または当社の取り組み姿勢がお客様側から見て本当に「顧客第一」となっていたのか、といった点を真摯に見つめ、そして次の活動に活かすため、建物の引き渡し直後と、竣工2年後に、お客様による評価を調査しています。得られた情報はその後の個別のお客様対応に活かすだけでなく、ご評価いただいた点・ご指摘いただいた点などを社内でも共有し、営業・設計・施工・維持保全など建物の各段階における業務の改善につなげています。

ものづくり研修センター

お客様から「技術のシミズ」「ものづくりのシミズ」と評価していただけるよう、当社が長年にわたり大切にしてきた「ものづくりの心と技」を継承するため、ものづくり研修センターを開設し、実物を「見て」「触れて」「やってみる」実践的な研修を実施しています。品質はもちろんのこと、技術者として求められる倫理観の研鑽を積み、ものづくりを通じて「論語と算盤」を実現する人材育成を行っています。

土木事業部門の取り組み

個の技術力と社の組織力の融合

土木工事にはダム、トンネル、橋梁、シールドなど多様な工種があります。OJTによるこれら工種ごとの技術伝承や、工種に共通のマネジメント教育などの様々な教育を通じて、高い技術力と的確な判断力を持ち合わせた技術者の育成を行うとともに、これまで培ってきた豊富なノウハウや最新の技術力を駆使した組織による取り組みを融合させています。

優れた品質の提供と顧客満足

当社では「工事目的物の品質」だけではなく「施工プロセスの質」の向上にも取り組んでいます。高い技術力を有する経験豊富な技術者が計画段階から参画するとともに、各部門間の横串機能を駆使して専門技術者による工種別重点巡回を行うことで、高い質の施工プロセスを実現させ、顧客満足度の向上に努めています。

安全衛生

人命尊重、人間尊重の理念に立ち、企業活動のすべての面において働く人の生命と健康を守ることを最優先とし、安全文化を定着させ、安全で快適な職場環境を形成することを、安全衛生管理の基本理念としています。

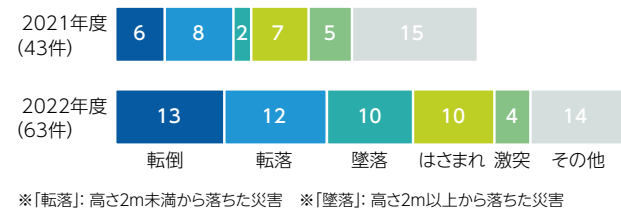
安全衛生管理目標と目標達成のための方策

目標
公衆災害及び死亡重篤災害“ゼロ”
目標達成のための方策
1. リスクアセスメントによる予防型安全を推進し、労働災害の継続的な減少を図る
2. 安全最優先のもとに、安全と生産を両輪として事業活動を行う
3. 協力会社による自立型安全管理を促進し、災害防止を推進する
4. 送り出し教育を充実させ、新規入場者の災害を撲滅する
5. 従業員教育にて、安全衛生の知識と行動力を習得させ、災害防止の推進者を育成する
6. 健康障害要因となる粉じんなどの暴露を根絶するため、健康障害防止教育を徹底する

災害分析と今後の取り組み

2022年度の災害を災害の型別に分析すると、「転倒」が最も多く、次いで「転落」「墜落」「はさまれ」となりました。2021年度からの比較では特に、「墜落」が、件数・割合ともに大幅に増加しており、その多くが安全帯未使用によるものでした。また、大規模な現場で災害が多発したのも、2022年度の傾向です。

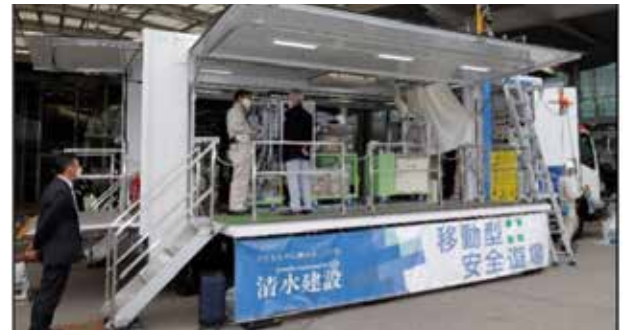
災害の型別内訳



2022年度の災害分析結果や災害の重篤度を踏まえ、2023年度は、「墜落・転落災害の撲滅」を最重要課題とし、「建設機械・クレーン関連災害」、「倒壊・崩壊災害」、「公衆災害、インフラ損傷事故、火災」および「不安全行動の撲滅」、「大型現場の災害防止対策」に重点を置き、それぞれの項目で具体的な施策を定め、災害防止活動を実施していきます。

移動型安全道場「甕割号」

2022年度より運用を開始し、安全教育ツールを搭載した移動型安全道場「甕割号」は、事故の危険性や労働災害の発生状況を疑似体験できる車です。協力会社の作業員を中心に、これまでに延べ2,000人が受講しました。今年度も全国各地に出張を行い、多くの安全体感教育の受講機会を提供していきます。



第59回全国建設業労働災害防止大会in金沢に出展

建築物石綿含有建材調査者資格の社内講習会

2023年10月に施行される「石綿障害予防規則」および「大気汚染防止法」改正で、建築物の石綿事前調査には、国家資格取得者による調査が義務付けられます。当社では、認定講習機関の一つである一般財団法人日本環境衛生センターに委託し、2021年から建築物石綿含有建材調査者資格の社内講習会を実施してきました。コロナ禍の制約の中で、リモート講習を最大限活用し、当初の目標どおり、約1,000名が資格を取得しました。



働き方改革

長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」の達成に向けて、一人ひとりが心身ともに健康で、お互いを認め合い、それぞれの特色や強みを最大限に発揮できる「働きがいと魅力あふれる職場づくり」に取り組んでいます。

「対話」と「サーベイ」による働きがいの向上

職場の人と人との関係性を高め、組織を活性化させていくために、パルスサーベイ*によって組織課題の見える化を図り、1on1ミーティングをはじめとした「対話」によって一人ひとりの意識・行動変革を促し、課題解決に向けて自ら行動できる人材の育成に注力しています。従業員一人ひとりが、お互いの能力や強みを引き出し合いながら、一つのチームとして働くことで、業務パフォーマンスの向上だけでなく、イノベーションの創出や優秀な人材の確保など、好循環を築くことが期待できます。

※簡易なアンケートを定期的なサイクルで繰返し実施し、組織や個人の働きがいなどの状態を可視化する調査手法



柔軟な働き方の実現に向けて

すべての従業員が育児や介護をはじめとした「個の事情」に関わらずキャリアを継続することができる職場の実現を目指しています。これまで、スライド勤務、在宅勤務、フレックス勤務、短日短時間勤務など、時間や場所に制約を受けない働き方が可能となる制度の導入を進めてきました。また、「いつでも・どこでも・安全に」業務ができるインフラとして、IT環境の整備およびネットワーク環境の増強、全従業員へ業務用パソコンおよびスマートフォン等を貸与するほか、サテライトオフィスの設置といった対応も進めています。今後は、制度の運用範囲の拡大などを通して、すべての従業員が多様かつ柔軟な働き方を選択できる環境を整備していきます。

働きがい指標

全従業員を対象に毎年実施している「働きがい意識調査」では、「仕事のやりがい」「職場の信頼関係」「心身の健康」という3つ

の要素で構成される「働きがい指標(5段階評価の平均)」を設定し、「働きがい」を定量的に捉えています。この「働きがい指標」は、中期経営計画(2019-2023)の非財務KPIとして、2023年度までに4.0の達成を目標としており、2022年度は3.67という結果となりました。調査結果を分析し、改善に向けた取り組みを積極的に推進していきます。

働きがい指標	2022年度	前年比	2023年度目標
仕事のやりがい	3.63	-0.10	4.0以上
心身の健康	3.72	-0.02	
職場の信頼関係	3.66	-0.03	
3指標平均値	3.67	-0.05	

2024年問題への対応について

2024年問題への対応については、2022年4月に設置した「労働環境改善委員会」において組織的に取り組んできましたが、2023年4月には「2024年問題対策委員会」を設置し、総労働時間の削減に向けて、2024年度までの活動ロードマップを策定し、各施策への取り組みを加速させています。

健康経営推進

従業員の健康増進に向けて、全社的な推進体制を整備し、必要な施策を継続的に実行しています。主には勤務時間中の喫煙禁止や本社喫煙所の廃止、全社の保健体制の強化(統括産業医の設置)、睡眠改善に向けた全社施策といった取り組みを行っています。その結果、2023年3月には、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人」に4年連続で認定されました。



メンタルヘルスケア

労働環境改善においては、2024年問題に関わる長時間労働の改善だけでなく、従業員一人ひとりのメンタルヘルスケアの体制整備も重要です。全国の拠点で、カウンセラーの増員による産業保健スタッフの充実、副部門長・部署長による作業所への巡回面談の実施など、メンタルヘルスケアのフォロー体制の構築を進めています。



保健師面談

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

従業員一人ひとりの多様な個性を活かし、能力を最大限に発揮できるよう2009年にダイバーシティ推進室を立ち上げ、各種取り組みを推進してきました。2023年には、ダイバーシティ&インクルージョンにエクイティ(公平性)の観点を加えたDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を重要な経営戦略と位置付け、新たな組織DE&I推進部を立ち上げました。DE&Iの推進により、経営環境の変化に対応していきます。

女性活躍のさらなる推進

女性活躍推進の指標の一つに、管理職登用比率があります。当社の女性比率が18.2%なのに対し、女性管理職比率は3.9%(2023年4月1日時点)です。このジェンダーギャップを課題と感じ、女性管理職の登用を本気で推し進め、2025年までに女性管理職比率5%以上、2030年には10%以上を目標に掲げています。この女性活躍推進という古くて新しい課題に対するアクションを「シン・ダイバーシティ」と名付け、全国の支店で管理職を目指す女性社員とその上司でワークショップを開催しています。ワークショップには宮本会長、女性の社外取締役、社外監査役もサポート役として参加し、それぞれの立場から意見や経験談を述べ、意識喚起を図っています。



シン・ダイバーシティのワークショップの様子

誰もが働きやすい職場環境づくり

現在、当社には障がいのある従業員が182名在籍しており、障がい者雇用率は2.47%(2023年4月1日時点)です。当社は特例子会社をつくっておらず、直接雇用しています。障がいのある人材の活躍推進のためには、ハードとソフトの職場環境整備を行うことが不可欠です。当社では、障がい当事者を交えた設備



障がい者雇用・活躍推進
https://www.shimz.co.jp/company/about/diversity/challenged/

改修の検討を行っています。また2018年からは経営トップも参加し、障がい当事者から直接意見を聞くチャレンジフォーラムも実施しています。さらに、障がいのある大学生とその家族と一緒に参加する会社説明会を実施し、採用活動も積極的に進めています。



チャレンジフォーラムの様子

外国籍従業員の活躍

2023年4月現在、当社には149名の外国籍従業員が在籍しています。それぞれの個性を活かして活躍してもらうために、長く当社で働きたいと思える環境づくりや、様々なフィールドで経験を積んでもらうことに主眼を置いています。2015年からは「外国籍従業員交流会」を開始し、情報交換などを通じて、ネットワークを構築できる環境を提供しています。また、2017年からは、外国籍従業員とその上司が参加する合宿型研修も始めました。上司と直接意見交換をすることで、相互理解を深め、さらなる活躍推進につなげています。



外国籍従業員とその上司が参加する合宿型研修

シニアの活躍推進

「人生100年時代」を見据え、一人ひとりのライフプランに合わせた柔軟な働き方を実現し、60歳以降も活躍できる職場環境の整備を進めています。2021年度には、定年年齢の引き上げ、定年時期の選択制度、短日短時間勤務制度の導入を行いました。



外国籍従業員の活躍推進
https://www.shimz.co.jp/company/about/diversity/foreigner/

人財の確保・育成

デジタル化・グローバル化といったダイナミックな環境変化に迅速に対応し、変化をビジネスチャンスとして企業の持続的成長につなげるためには、従業員の自律性とチャレンジ精神が重要と考え、優秀な人財の確保・育成に向けて、計画的かつ継続的な人財投資を行っています。

加えてグローバルに通用し、改革を率先するリーダー人財の育成の場を拡充するとともに、チャレンジする機会を創出し、事業家マインドを持った人財の育成と活用を進めています。

多様性の確保に向けた採用方式

新卒採用については、学生の就職に対する意識や就職活動のスタイルが多様化していることなどを踏まえ、従来の新卒一括採用を見直し、一年を通じて入社を受け入れる「通年採用」を2022年4月から開始しています。

公募留学制度

これまでの部門推薦の留学制度に加えて、2022年度に「公募留学制度」を新設し、自律的なキャリア形成の機会として、希望者を社内から広く公募しました。書類や面接などの審査により選ばれた留学候補者は、海外の大学(MBAコース)などに留学し、経営ビジネススキルの習得、多様な人財との人脈形成、広い視野や高い視座の獲得などを目指します。

ジョブチャレンジ制度

2022年度より、公募対象となる職務に対して希望者が自ら手を挙げる「ジョブチャレンジ制度」を開始しています。新たな職務への挑戦を支援することで、チャレンジ精神の醸成や働きがいの向上による自律性の涵養を図ります。

コーポレートベンチャリング制度

本制度は、従業員が自らのビジネスアイデアや技術に基づき起業することを支援します。自らの技術やビジネスネットワークを活かしながら起業に挑戦することで、従業員個人の可能性を拓く機会になるとともに、当社から様々な課題解決・価値創造を実現するビジネスが生まれることを期待しています。

人権

企業倫理行動規範の中で示している「人を大切にする企業の実現」に向けて人権尊重の取り組みを推進し、その責務を果たすための指針として、2018年12月に「シミズグループ人権基本方針」を制定し、人権デュー・ディリジェンスをはじめとする取り組みを進めています。

人権デュー・ディリジェンス

事業の持続可能性の観点から、人権に対する負の影響を特定、防止、軽減する人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。2021年度に主要協力を対象に実施した外国人技能実習生の受け入れに関するアンケートで明らかになった是正や改善が求められる事項、優良事例について、2022年度の協力会社向けコンプライアンス研修教材に記載し、周知・改善を図りました。また、非建設事業である不動産開発事業やエンジニアリング事業の人権リスク、グループ会社における外国人技能実習生の受け入れ状況の確認など、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。

海外における人権尊重

海外の事業所において、児童労働や強制労働、不適切な賃金支払いなどを認めず人権尊重への取り組みを促すため、ポスターの掲示や勉強会を実施し、外国籍従業員を含むすべての従業員に対して人権についての教宣活動を行っています。



また、当社または当社グループ関係者による人権侵害を含む不正行為を防止する施策の一環として、協力会社からの通報窓口を英語版コーポレートサイトに設けています。

海外の建設現場で掲示されている人権啓発ポスター



人権

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/human/>

サプライチェーン強化

全国で増加する大型工事を確実に消化できる生産体制を構築するため、協力会社および全国調達組織との連携により、事業継続性と競争力を兼ね備えたサプライチェーン強化を図っています。

また今後の技能労働者不足を見据えて、技能労働者の就業環境の改善と、入職・定着・スキルアップの各種施策を推進し、将来の担い手を確保していきます。

CSR調達の推進

当社グループの良きパートナーである協力会社と持続可能なサプライチェーンを構築するため、当社グループが果たすべき基本姿勢を示した「シミズグループCSR調達基本方針」を制定しています。また、「シミズグループCSR調達ガイドライン」を設けて、協力会社に、法令の順守、人権の尊重、環境への配慮、品質の確保などについて、基本方針に沿った取り組みの実践を呼びかけています。協力会社の関係先に対しても、ガイドラインに基づく取り組みへの働きかけをお願いしています。

CSR調達進捗の把握

「シミズグループCSR調達ガイドライン」に基づいた取り組み状況を把握するため、2022年11月から12月の期間に、協力会社組織である兼喜会企業1,035社を対象に、アンケート調査を実施しました。有効回答は701社で平均点は3.6(5段階評価)でした。調査の結果を分析し、協力会社に対してCSR調達に関する助言や指導を行い、今後のサプライチェーン強化の施策に役立てていきます。

清水匠技塾

建設技能者を対象とした教育・訓練施設「清水匠技塾」は、当社の協力会社組織である兼喜会と協力して運営を行っています。新規入職時の研修をはじめ、スキル向上訓練、多能工養成訓練など、職歴・技能レベルに応じた教育や訓練カリキュラムを技能



CSR調達

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/procurement/>

労働者に提供しています。2022年度は、1,289名が受講しました。担い手確保・人財育成のプラットフォームとして活用することで、建設業の魅力向上や新規入職者の確保、人財育成につなげていきます。



多能工育成訓練の様子

建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及・推進

建設キャリアアップシステム(CCUS)は、担い手確保のため建設技能者の就業履歴を蓄積し、その経験と能力に応じた処遇改善を図るなど、官民が一体となって整備を行っている業界共通の制度インフラです。2023年3月末時点の建設業界全体での累計登録者数は、114万人を超えるところまで普及しています。当社は日本建設業連合会のCCUS推進本部長会社として、CCUSの普及・推進を業界の先頭に立って積極的に取り組んでいます。



脱炭素パートナー

当社と一緒に脱炭素に取り組むパートナー企業とのアライアンスを積極的に推進しています。当社グループ会社であるスマートエコエナジーは、当社パートナー企業である中越鉄工株式会社の工場の屋上に設置された太陽光発電設備から創出された環境価値を購入し、「グリーン電力証書」として、当社の建設現場や環境先進企業などに提供するスキームを構築しました。



脱炭素に取り組むパートナー企業事例(中越鉄工(株))
<https://www.shimz.co.jp/beyondzero/topics.html>



協力会社とともに
<https://www.shimz.co.jp/company/csr/partner/>

Governance

G

ガバナンス



コーポレート・ガバナンス
[https://www.shimz.co.jp/
 company/ir/management/
 governance/](https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/governance/)

ガバナンス向上への 取り組み

「論語と算盤」の社是のもと、事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめお客様・従業員・地域社会等のステークホルダーからの信頼を高めるとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速性・効率性・透明性の高い、適法な経営を目指しています。

このため、経営戦略決定機能と業務執行機能の分離を基本に、それぞれの職務執行を取締役会および監査役が的確に監督・監査する体制を築くこと、併せてすべての取締役、執行役員、監査役および従業員が高い企業倫理観に基づいたコンプライアンス経営を実践することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

コーポレート・ガバナンスの主な変遷

指名報酬委員会の設立

2018年12月 取締役、執行役員に関する選解任、評価、報酬の決定を公正かつ透明に行うため、社外取締役を含む非業務執行取締役を主な構成員とした「指名報酬委員会」を設置（委員長は非業務執行取締役）

社外取締役の増員

2019年6月 社外取締役を2名から3名に、うち女性取締役を1名から2名に増員

取締役の任期の変更

2019年6月 事業年度における取締役の経営責任を明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築およびコーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的に、取締役の任期を2年から1年に短縮

執行役員制度の一部改正

2020年4月 業務執行責任の明確化による業務執行機能の強化、
非業務執行取締役の比率向上による経営監督機能の強化

指名報酬委員会の委員構成の変更

2021年2月 指名報酬委員会の委員構成の変更
社内委員を1名減員し、社外取締役が過半数を占める委員構成に変更(委員総数5名のうち、社外取締役3名)

取締役会の実効性評価における第三者評価の導入

同上 2020年より、自己評価(全取締役および全監査役によるディスカッション方式)に加えて、第三者(弁護士)による分析を実施

社外取締役のさらなる増員

2021年6月 社外取締役を3名から4名に増員 ⇒ 取締役会構成員の3分の1以上

コーポレート・ガバナンス体制の概要

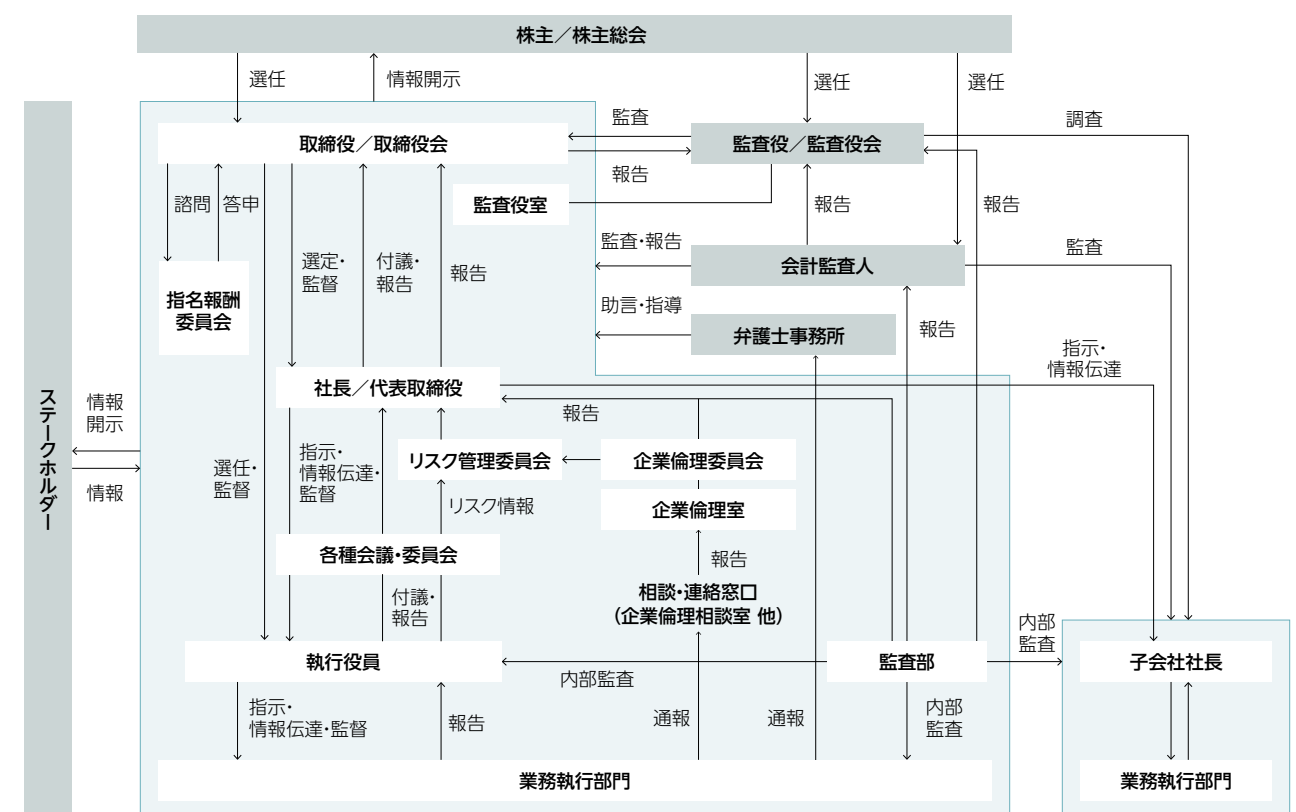
監査役会設置会社を採用しており、取締役の少人数化および執行役員制度の導入により経営戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、取締役会の活性化を実現するとともに、独立性を有する、社外取締役および社外監査役を選任することなどにより、経営を客観的・中立的な立場から監視・監督する体制を整えています。

具体的な体制および実施状況は、以下の通りです。

- ・取締役会の審議をさらに活性化し、経営監督機能を強化するため、取締役総数の3分の1以上について、社外取締役を選任している。
- ・社外取締役を含む非業務執行取締役および社外監査役は、それぞれの経歴に基づく豊富な経験と高い見識から、経営を監視・監督するとともに、必要な助言を適宜行っている。
- ・社外取締役を含む非業務執行取締役の職務執行にあたり、経営監督に資する情報などについて、本社管理部門が中心となり適時提供する体制を整えている(事業所・現場の視察などを含む)。

- 新任の社外取締役および社外監査役に対して、会社の概況、事業内容等について関係部門によるガイダンスを行っている。
- 監査役は、公平、公正の観点から、取締役の職務執行の全般を監査している。
- 監査役を補助する使用人の専任組織として、監査役室を設置し、必要な人材を確保することにより、監査役監査をより実効的に行える体制を整えている。
- 監査役は、重要な会議への出席、役員・従業員からの十分かつ遅滞ない情報提供などにより、経営監視の実効性を高めている。
- 取締役会の開催にあたっては、社外取締役を含む非業務執行取締役および監査役に対して、取締役会事務局などによる事前説明を行っている。
- 会長および社長と社外取締役を含む非業務執行取締役は、定期的に意見交換を行っている。また、社外監査役と同様に意見交換を行っている。
- 社外取締役および社外監査役による「社外役員連絡会」、社外取締役と全監査役による「社外取締役・監査役連絡会」を定期的に開催し、意見交換を行っている。

コーポレート・ガバナンス体制図(内部統制システムの概要を含む)



当社が設置している主要な機関

(任意に設置する委員会、その他会議体を含む)

取締役会

取締役会は、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、法令および定款に定める事項・その他の重要事項を決定し、業務執行の監督を行っています。取締役の員数は、定款において12名以内と定めており、当社事業の各分野に精通した業務執行取締役と、出身分野における豊富な知識と経験を有する社外取締役を含む非業務執行取締役で構成し、取締役会議長は代表取締役会長が務めています。

(主な議題)

役員の選任、組織改正、社規の制定・改廃、経営方針・経営戦略の策定および監督、各事業の進捗状況・成長戦略のモニタリング、リスク管理、気候変動・人財育成などサステナビリティに関する事項、投資家との対話のフィードバック、政策保有株式の縮減、付議基準の改正など。

監査役会

監査役会は、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、監査の方針、監査計画、監査の方法等、監査に関する重要な事項を決議するとともに、監査に関する必要な事項の協議を行っています。監査役の員数は、定款において5名以内と定めており、監査役5名(うち社外監査役3名)で構成し、監査役会議長は、監査役会の決議により定められた監査役が務めています。

指名報酬委員会

取締役、監査役、執行役員の選解任、ならびに取締役、執行役員の評価および報酬の決定を公正・透明に行うことを目的に、指名報酬委員会を設置しています。委員は、非業務執行取締役5名(社外取締役4名、非業務執行の社内取締役1名)および業務執行取締役1名で構成し、委員長は、毎年委員の互選で非業務執行取締役の中から選出しています。

(主な議題)

取締役・執行役員の人事案の策定および個人別評価、役員賞与総額および個人別賞与額、翌事業年度の個人別月額報酬、サクセッションプラン、関連規程の見直しなど。

リスク管理委員会

リスク管理委員会において、当社および子会社から成る企業集団に重大な影響を及ぼすリスクを把握・分析するとともに、重点リスク管理項目を設定し、そのフォローを行い、取締役に報告を行っています。委員長は、代表取締役社長が務めており、常勤監査役1名も出席しています。

企業倫理委員会

企業倫理・法令順守の徹底に向けた全社施策を決定し、その展開とフォローを行うとともに、重大な不正事案の情報一元化、未然防止策・再発防止策の検討・指示等を行うため、企業倫理委員会を設置しています。委員長は、代表取締役社長が務めており、常勤監査役1名、外部有識者(弁護士)1名も出席しています。

執行役員会議

取締役会で決定された重要事項や全社的施策を執行役員に指示・伝達するため、執行役員会議を設置しています。議長は代表取締役社長が務めており、構成員は執行役員ほかで、常勤監査役1名も出席しています。

取締役会の実効性の評価

取締役会は、毎年1回、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしています。

2022年度の評価方法および結果の概要は以下の通りです。

評価方法

全取締役および全監査役へのアンケート(匿名、自由記述を含む)を実施、第三者(弁護士)による分析を踏まえて、取締役会で全取締役および全監査役によるディスカッション(自己評価)を実施。

対象期間	2022年4月から2023年3月
実施日	2023年3月8日、3月29日、4月26日取締役会 ※株主総会前の開示に向けて、今回からスケジュールを前倒しして実施
主な評価項目	取締役会の構成・運営、経営戦略・経営監督機能、企業倫理・リスク管理、サステナビリティをめぐる課題への対応、指名・報酬の決定プロセス、人財育成、社外取締役と経営陣のコミュニケーション、株主・投資家との対話など

評価結果の概要

結論:取締役会は、取締役会全体の実効性が確保されていると評価しました。

前回2021年度(対象期間:2021年1月～2022年3月)の実効性評価で示された課題への対応状況

課題の解決に向けて下記の通り着実に取り組み、改善が図られていることを確認しました。引き続き、さらなる改善に努めていきます。

1. 経営戦略テーマに関する議論の拡充

→付議基準の改正による執行側への一部権限移譲により、経営戦略テーマの議論の場を拡充。

2. 社外取締役、社外監査役と経営陣とのコミュニケーションのさらなる促進、社外取締役と第一線で活躍する社員との対話機会の設定

→社外取締役、社外監査役と経営陣の意見交換会について、従来実施している会長・社長とは別に、その他の業務執行取締役(副社長・専務)との意見交換会を新設。

創業者生誕の地である北陸支店で、社外取締役と社員の意見交換会を実施。

3. 取締役会や指名報酬委員会の役割、機関設計など、ガバナンス体制の在り方に関する議論の促進

→指名報酬委員会について、委員以外の取締役・監査役に活動状況を共有。

4. リスクへの対応策に関する取締役会への報告内容の充実

→リスク管理委員会の活動状況について取締役会への報告内容を拡充。(リスクへの対策および取り組み状況)

5. 人財育成(後継者育成を含む)に関する意見交換、経営戦略と連動した人財戦略の議論の促進

→外部講師を招いた勉強会(全取締役参加)で人的資本経営を受講・議論。

2023年度の経営計画の基本方針に人財育成の重要性を明記。経営戦略と連動した人財戦略の策定と実行にスピード感を持って取り組むため、社長直下の本社部門に「人財戦略部」を2023年4月に新設。(いずれも取締役会で決議)

今回の実効性評価で示された主な検討課題

1.取締役会の経営監督機能のさらなる強化

・サステナビリティ、ESG分野の議論の拡充(気候変動対策、人財戦略ほか)

・経営戦略に関する経営陣と社外取締役の意見交換の場の拡充(取締役会以外の場の活用を含む)、ならびに中期経営計画の進捗状況のモニタリング強化

・社外取締役、社外監査役に対する経営情報提供の充実

2.社外取締役、社外監査役と経営陣とのコミュニケーションのさらなる促進(継続実施)

今後の取り組み

取締役会の実効性評価の結果を踏まえて、PDCAのサイクルを回して改善を図り、取締役会の実効性向上とコーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指していきます。

コーポレート・ガバナンス体制の概要(2023年6月29日現在)

項目	内容
組織形態	監査役会設置会社
取締役の人数	11名(定員12名)
取締役の任期	1年
取締役のうち女性取締役の人数	2名
非業務執行取締役の人数	5名(独立社外取締役4名含む)
独立社外取締役の人数	4名
監査役の人数	5名(定員5名)
独立社外監査役の人数	3名
執行役員制度	あり
会計監査人の名称	EY新日本有限責任監査法人

Governance ガバナンス

社外取締役・社外監査役の選任状況

社外取締役の選任状況(2023年6月29日現在)

氏名	独立役員	重要な兼職	選任理由等	2022年度 会議出席状況
岩本 保	○	ゼビオホールディングス(株) 社外取締役	長年にわたる上場企業取締役としての会社経営に関する豊富な経験と高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 17回/17回(100%)
川田 順一	○	—	長年にわたり上場企業役員として会社経営に携わり、特に企業グループ経営におけるコンプライアンス、およびコーポレート・ガバナンスの分野における豊富な経験と高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただけるものと判断しています。	取締役会 17回/17回(100%)
田村 真由美	○	協和キリン(株) 社外監査役 (株) LIXIL 社外取締役	長年にわたるグローバル企業における豊富な経営経験と財務・会計分野に関する高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 17回/17回(100%)
定塚 由美子	○	東急不動産ホールディングス(株) 社外取締役 日本司法支援センター 理事	長年にわたり、厚生労働行政に携わった経験・見識、とりわけダイバーシティ、女性活躍、働き方改革、人材開発に関する専門的知識・経験を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 17回/17回(100%)

社外監査役の選任状況(2023年6月29日現在)

氏名	独立役員	重要な兼職	選任理由等	2022年度 会議出席状況
石川 薫	○	(学)川村学園 理事 (一社)日本外交協会 理事 SMK(株) 社外取締役 (公財)三菱UFJ国際財団 理事	長年にわたり、外交の分野で指導的な役割を果たし、外交官としての豊富な経験・見識と国際情勢・SDGsに関する専門的知見を有しており、これらを活かして、グローバルな視点で当社の経営を客観的・中立的な立場から監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しています。	取締役会 17回/17回(100%) 監査役会 16回/16回(100%)
池永 肇恵	○	総合警備保障(株) 社外取締役 (独)国立病院機構 理事	長年にわたり行政に携わり、経済情勢や政策課題の分析、滋賀県副知事としての地方自治体の運営、社会全体のダイバーシティ推進等の各分野で活躍され、経済・経営分野の学識と幅広い経験・見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しています。	取締役会 15回/17回(88.2%) 監査役会 16回/16回(100%)
四方 光	○	中央大学 法学部教授	長年にわたり警察行政に携わり、サイバーセキュリティを含めた安全・安心な社会の維持向上に貢献され、また、大学教授としては、政策研究や教育・支援に取り組み、法律・政策分野の学識と幅広い経験・見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しています。	取締役会 12回/13回(92.3%) 監査役会 7回/7回(100%) *第120期定時株主総会にて選任以降の出席回数

社外役員(社外取締役および社外監査役)のサポート体制

社外取締役を含む非業務執行取締役の職務執行にあたり、経営監督に資する情報等については本社管理部門が中心となり、適時提供する体制をとっています。監査役を補助する使用人の専任組織として、監査役室を設置し、必要な人材を確保することに

より、監査役監査において社外監査役をサポートする体制をとっています。取締役会の開催にあたっては、社外取締役および社外監査役に対して、資料を事前に配布し、取締役会事務局等により事前説明を行っています。

役員の報酬額の決定方針

当社の取締役の個人別の報酬は、基本報酬である固定月額報酬と、業績連動報酬である賞与、自社株式取得目的報酬で構成されており、取締役会の決議に基づき、取締役の評価および報酬の決定を公正かつ透明に行うために設置した、社外取締役が過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議により決定しています。

なお、社外取締役を含む非業務執行取締役および監査役については、経営の監督機能を高めるため、固定月額報酬のみ支給することとしています。

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の決定方針を定めた役員報酬規程を決議しており、当該決定方針の内容の概要は以下のとおりです。

基本報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、基本報酬である固定月額報酬は、2019年6月27日開催の第117期定時株主総会決議に基づく月額総額90百万円以内(うち社外取締役10百万円以内)を限度としています。

監査役報酬は、1991年6月27日開催の第89期定時株主総会決議に基づく月額総額13百万円以内を限度として、監査役会での協議により決定しています。

業績連動報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、業績連動報酬である賞与は、2020年6月26日開催の第118期定時株主総会決議に基づく年額500百万円以内を限度に、指名報酬委員会において支給の有無、支給額を審議、決定しています。

なお、賞与決定にあたっての指標としている連結当期純利益(親会社株主に帰属する当期純利益)の当事業年度の目標は51,500百万円で、実績は49,057百万円、連結経常利益の当事業年度の目標は70,000百万円で、実績は56,546百万円です。

報酬等の決定の委任に関する事項

当社の取締役の個人別の報酬等は、取締役の評価および報酬の決定を公正かつ透明に行うため、社外取締役が過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会で決定しています。当事業年度の取締役報酬については、指名報酬委員会(当事業年度においては7回開催)において、取締役会で決議した役員報酬規程に基づき、取締役の個人別の月額報酬の額、取締役各人の評価を加味した賞与支給額の審議を行い支給額を決定しており、取締役会で決定した方針に沿うものであると判断しています。

取締役および監査役の報酬等(2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		月額報酬 (12カ月分)	賞与		
			うち自社株式 取得目的報酬		
取締役(社外取締役を除く)	789	679	109	21	8
監査役(社外監査役を除く)	64	64	—	—	2
社外役員	98	98	—	—	8



社外役員(社外取締役及び社外監査役)の独立性に関する基準
<https://www.shimz.co.jp/company/about/governance/pdf/151224.pdf>

内部統制システムの整備および運用状況

業務の適正を確保する体制を整備するため、「内部統制システム整備の基本方針」を取締役会で決議しています。

2022年度における内部統制システムの運用状況は、以下の通りです。

コンプライアンス体制	①コンプライアンスの徹底を図るため、役員・従業員を対象に教育・研修を継続的に実施 ②内部通報制度に基づき、企業倫理相談室、ハラスメント相談窓口および外部相談窓口の3つのコンプライアンス・ホットラインを設置し、従業員に周知。また、その運用状況を企業倫理委員会、リスク管理委員会、監査役および取締役会に報告 ③企業倫理委員会を年2回開催し、企業倫理・法令順守徹底に向けた施策の全社展開とフォローを図る
リスク管理体制	①リスク管理委員会を年2回開催し、当社および子会社から成る企業集団に重大な影響を及ぼすリスクを把握・分析するとともに、重点リスク管理項目を設定し、そのフォローを行い、取締役会に報告 ②大規模地震発生時における連絡および初動体制を確認するため、取引業者や地域住民等社外関係者にも広く参加要請を行い、震災訓練を定期的に(年2回)実施 ③海外安全対策として、海外緊急対策要綱に基づき危険情報を収集し、必要に応じて警備体制を強化するとともに、関係者に対する注意喚起および渡航制限を実施 ④情報セキュリティ施策の浸透と定着を図るため、役員・従業員を対象に教育・研修を継続的に実施するとともに、問題発生時には関連部署間で情報共有のうえ、迅速に対応
企業集団における業務適正化の体制	①当社社長と子会社社長間で経営に関する情報提供等を行う会議を年2回開催するとともに、「子会社マネジメント規程」の定めにより、子会社の業務執行に係る重要事項について管理を実施 ②監査計画に基づき、当社の監査部による子会社への内部監査を実施するとともに、監査役の派遣等を通じて、適宜、子会社の適正な業務執行を監視
監査役の監査の実効性を確保する体制	①監査役を補助する専任組織である監査役室に常勤使用人を3名配置 ②「社長室会議」「事業部門長会議」「リスク管理委員会」「企業倫理委員会」など重要な会議に監査役会の指名した監査役が出席



コーポレート・ガバナンス報告書(更新:2023年6月29日)
<https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/governance/pdf/cgr220629.pdf>



有価証券報告書ー第121期
<https://www.shimz.co.jp/company/ir/library/securities/>



リスクマネジメント
<https://www.shimz.co.jp/company/csr/riskmanagement/>



内部統制システム整備の基本方針
https://www.shimz.co.jp/company/about/governance/pdf/int_control202103.pdf

コンプライアンス

行動規範と社内体制

企業倫理行動規範

当社は、渋沢栄一翁の教えである「論語と算盤」を社是としています。倫理と営利の追求という2つの行為を両立させること、すなわち、厳しい倫理観のもとに、社会やお客様に喜んでいただける良い仕事をすれば、必ず社業は発展するという信念を持って、事業活動を行うことに努めています。企業の社会的責任が強く求められる時代の中で、役員・従業員全員が、「論語と算盤」を日頃からよく理解し、その精神にのっとった行動ができるよう「企業倫理行動規範」を制定し、法令順守をはじめとする企業倫理の徹底に取り組んでいます。

社内体制の整備

役員・従業員による「企業倫理行動規範」の徹底と実践的運用を行うため、教育・研修を実施するとともに、企業倫理担当役員の任命、企業倫理委員会・企業倫理室・企業倫理相談室の設置、内部通報制度の確立など、社内体制を整備しています。

個人情報の適正管理

プライバシー・ポリシーを制定するとともに、全社個人情報保護管理者を設置し、個人番号(マイナンバー)を含む個人情報の適正な管理のため、的確な対応を推進しています。

内部通報制度

贈収賄や不正経理を含むコンプライアンス上の問題について、発生事実を可能な限り早期に把握し、自浄作用を高めることを目的として、内部通報制度を整備しています。

コンプライアンス強化に向けた取り組み

当社グループの役員・従業員が、社是である「論語と算盤」の精神にのっとり具体的な行動ができるよう、倫理意識の涵養とコンプライアンスの徹底に資する諸施策を継続して推進しています。

経営トップが率先して倫理意識の涵養とコンプライアンスの徹底を図る

1. 経営幹部向け企業倫理研修(グループ会社幹部含む)
2. 全従業員へのコンプライアンス研修(eラーニング含む)

工事の入札に係る行動規範の周知徹底(当社および建設事業系子会社を中心に推進)

役員・従業員に対して研修・ヒアリングを実施し行動規範を周知徹底するとともに、個別案件について必要に応じ外部弁護士などによるヒアリング等を実施しています。

取締役一覧（2023年7月1日現在）



宮本 洋一
代表取締役会長



井上 和幸
代表取締役社長
社長執行役員



藤村 広志
取締役副社長
副社長執行役員
営業総本部長



池田 謙太郎
代表取締役副社長
副社長執行役員
土木総本部長
安全環境担当



関口 猛
取締役
専務執行役員
エンジニアリング事業担当
LCV事業本部長
情報統括担当



東 佳樹
代表取締役
専務執行役員
管理部門担当
SDGs・ESG担当
コーポレート企画室長



清水 規昭^{※1}
取締役

社外取締役一覧（2023年7月1日現在）



岩本 保^{※2}
取締役



川田 順一^{※2}
取締役



田村 真由美^{※2}
取締役



定塚 由美子^{※2}
取締役

※1 取締役 清水規昭は、非業務執行取締役です

※2 取締役 岩本保、同 川田順一、同 田村真由美および同 定塚由美子は、非業務執行の独立社外取締役です



役員一覧
<https://www.shimz.co.jp/company/about/officer/>

監査役一覧（2023年7月1日現在）



渡邊 英人
監査役（常勤）



松岡 功一
監査役（常勤）



石川 薫^{※3}
監査役（非常勤）



池永 肇恵^{※3}
監査役（非常勤）



四方 光^{※3}
監査役（非常勤）

※3 監査役 石川薫、同 池永肇恵および同 四方光は独立社外監査役です

取締役のスキル・マトリックス

当社は、経営環境の変化に即応し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、取締役会の適正な規模と多様性を確保したうえで、各取締役が有する知識、経験、能力などを有機的に組み合わせることで、取締役会全体の最適化とその機能の最大発揮を目指しています。

氏名	特に期待するスキル（知識・経験・能力等）								
	企業経営	論語と算盤 ^{※4} ESG	人財開発 ダイバーシティ	グローバル	DX	生産・技術	営業 マーケティング	財務・会計	法務 リスクマネジメント
宮本 洋一	●	●	●	●		●	●		
井上 和幸	●	●	●	●		●	●		●
藤村 広志	●	●					●		
池田 謙太郎	●	●		●	●	●	●		
関口 猛	●	●		●	●	●	●		
東 佳樹	●	●	●	●				●	●
清水 規昭		●				●	●		
岩本 保	●	●	●	●					●
川田 順一	●	●	●	●					●
田村 真由美	●	●	●	●				●	
定塚 由美子		●	●						●

※4 「論語と算盤」は当社の社是です

執行役員一覧（2023年7月1日現在）

社長執行役員	常務執行役員	執行役員
井上 和幸	清水 康次郎 東北支店長	原田 知明 千葉支店長
副社長執行役員		
藤村 広志 営業総本部長	末永 俊英 営業総本部 関西圏 建築営業担当 夢洲プロジェクト室 営業担当	中原 俊之 北陸支店長
池田 謙太郎 土木総本部長 安全環境担当	森井 満男 東京支店 支店長補佐	大橋 成基 横浜支店長
山地 徹 イノベーション担当 フロンティア開発担当 潮見プロジェクト室長	鷲見 晴彦 投資開発本部長	伊藤 卓也 グローバル事業本部 副本部長 シミズ・アメリカ社 社長
堤 義人 建築総本部長 生産性向上推進担当 建築総本部 原子力・火力担当	齊藤 武文 土木東京支店長	金子 美香 環境経営推進室長 コーポレート企画室 副室長
専務執行役員	佐々木 暢彦 営業総本部 土木営業本部長	榊間 隆之 建築総本部 設計本部 副本部長 構造担当
新村 達也 東京支店長	加藤 和彦 営業総本部 土木営業本部 大型プロジェクト推進担当	掛川 秀史 技術研究所長
大西 正修 建築総本部 設計本部長	横山 秀雄 営業総本部 第一建築営業本部長 営業総本部 街づくり推進室長	藤本 裕之 建築総本部 設計本部 副本部長 建築総本部 設計本部 プロポーザル・ソリューション推進室長
関口 猛 エンジニアリング事業担当 LCV事業本部長 情報統括担当	瀧口 新市 フロンティア開発室長	竹中 康博 北海道支店長
羽田 宇男 総務担当 法務担当 危機管理担当 グループ会社担当 企業倫理室長	大迫 一也 グローバル事業本部 土木国際支店長	中川 収 東京支店 支店長補佐
山下 浩一 関西圏担当 関西支店長 夢洲プロジェクト室長	坂尾 彰信 名古屋支店長	浅見 二三夫 営業総本部 第二建築営業本部長
東 佳樹 管理部門担当 SDGs・ESG担当 コーポレート企画室長	野田 徹 土木総本部 技術担当	湯原 克佳 九州支店長
山崎 明 建築総本部 生産技術本部長 建築総本部 購買担当 技術担当 知的財産担当	藤田 仁 グローバル事業本部長	岩垣 尚樹 広島支店長
		山田 安秀 コーポレート企画室 環境・エネルギー担当

社会貢献活動

社会貢献活動の基本理念

社是である「論語と算盤」、

コーポレートメッセージ「子どもたちに誇れるしごとを。」などの考え方に沿って、

豊かな地球とそこに住むすべての人々が幸せに暮らす未来社会をつくるために、

企業市民として積極的に社会・地域に貢献する。

上記の基本理念に基づき、「地球環境」「教育」「文化・芸術」「ソーシャルインクルージョン」の4つを社会貢献活動の重点取り組み分野に定めて、積極的に地域社会に貢献する活動を行っています。また、経団連1%（ワンパーセント）クラブの趣旨に賛同し、経常利益の1%を目安に、社会貢献活動に活かしています。また、当社と関わりの深い清水基金および住総研への支援活動、さらには一般財団法人清水育英会による助成事業など、幅広く社会貢献を行っています。

東京木工場の木育活動

東京木工場では、木の魅力を伝える様々な活動を行っています。子どもたちに「木の温もり」と「ものづくりの楽しさ」を知ってもらいたいという想いから、全国各地で木工教室を実施し、これまでに延べ約26,000人が木工教室に参加しています。また、高齢者や障がいのある方向けの木工教室もスタートし、子どもたちだけではなく、より多くの人に木の魅力を伝える木育活動を推進しています。

シミズ・ボランティア・アカデミー

障がい者やパラスポーツに広く精通したボランティアの養成に寄与することを目的に、2015年から特定非営利活動法人STANDと連携して、シミズ・ボランティア・アカデミーを開催しています。2022年度は、関西学院大学と広島大学で開催し、多くの学生の皆さんにパラスポーツの魅力やボランティアに求められる基礎知識について、座学と視覚障がい体験、車いす体験の実技を通して学んでもらいました。今後も定期的に開催し、1人でも多くの方にパラスポーツの魅力やボランティアの大切さを伝えることで、誰もが輝けるインクルーシブな社会の実現に貢献していきます。

子どもの貧困対策の施策

SDGsの目標1「貧困をなくそう」に貢献できる社会貢献活動として、こどもの未来応援国民運動「こどもの未来応援基金」の寄付型自動販売機を、本社屋に導入しています。集められた寄付金は、学習支援団体や子ども食堂、フードバンクなど、全国で子ども支援を草の根で行う団体の運営資金として活用されます。また、マッチングギフト制度を導入し、会社も従業員が自動販売機で寄付した金額と同額の寄付を行い、従業員と会社が一体で子どもの貧困解決に取り組んでいます。



高齢者向けの木工教室を開催



車いす体験の実技講座の様子



導入された寄付型自動販売機