

Special Contents

脱炭素社会の実現に向けた シミズの取り組み

近年、世界中で地球温暖化の影響と見られる自然災害が猛威をふるっています。地球温暖化防止の枠組み「パリ協定」では、地球の平均気温の上昇を産業革命前と比べて2度より十分低く保つという世界共通の目標が掲げられており、その対応が喫緊の課題となっています。また、昨年、日本政府は、2050年までに国内の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、カーボンニュートラルを目指すと宣言しました。本対談では東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻の沖大幹教授をお招きし、脱炭素社会の実現に向けた取り組みなどについて、社長の井上と意見交換をしていただきました。

企業が環境経営に取り組む意義とは

井上 地球温暖化が進み、森林破壊や海洋汚染などの問題が深刻化していく状況の中で、次世代にどれだけ豊かな地球を残せるかが求められています。当社は2005年京都議定書が発効された当時から、省エネ・CO₂の排出量削減に総合的に対応する「エコロジー・ミッション」を策定し、比較的早い段階から地球環境に配慮した事業活動を行ってきました。2015年にパリで国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)が開催され、世界的な節目を迎えたほか、日本建設業連合会も施工時のCO₂排出原単位を2030年に1990年比25%削減とする中期目標を設定、これらを機に、当社でも2016年に中長期目標「エコロジー・ミッション2030-2050」を策定しました。企業が持続的な成長を図るためには、気候変動問題への対応を「企業の社会的責任」として捉えるだけでなく、「成長の機会」につなげていく姿勢が求められていると感じています。企業がさまざまな形で環境経営に取り組んでいると思いますが、そのような状況を見て、先生はどのようにお考えになりますか。

Profile

OKI TAIKAN

沖 大幹

1989年

東京大学 大学院工学系研究科 土木工学専攻修了

2006年

東京大学 生産技術研究所教授

2016年

国連大学 上級副学長、国際連合 事務次長補を兼務

2017年

東京大学 総長特別参与 兼務

2020年

東京大学 大学院工学系研究科 社会基盤学専攻 社会基盤サイエンス講座 国際プロジェクト領域 教授、東京大学 未来ビジョン研究センター 教授ならびに東京大学 生産技術研究所 教授を兼務

その他

気候変動に関わる政府間パネル(IPCC)第5次評価報告書統括執筆責任者、国土審議会委員ほかを務めた

専門研究

土木工学、特に水文学
地球規模の水文学および世界の水資源の持続可能性



代表取締役社長
井上 和幸

東京大学 総長特別参与
大学院工学系研究科
社会基盤学専攻 教授
沖 大幹

沖 まず御社が、CO₂排出量削減の中長期目標を立てているという点は、非常に重要だと思います。次の四半期あるいは来年どうするのかを考えて経営している企業が多いところ、10年後のことを語るというのは、昔はなかったのではないのでしょうか。環境問題への取り組みは、CSR活動などと同様に、とにかく「やらされている」と感じている人が多いかもしれません。しかし10年後、あるいは2050年にどのような技術で社会に価値を見い出される企業になっているのかを思い浮かべて、その姿からCO₂の排出量を減らすためには今どのようにすればよいか逆算する、バックキャストの考え方が、地球環境問題を考える際に一般的になってきたことが良い影響を及ぼしているのではないかと思います。ビジネス面では、CO₂の削減と経済成長の両立は、時としてうまくいかないわけです。ところが考えてみると、建設業においても、土地、資金、搬入路などさまざまな制約がある中で工事を行い、良いものを安く提供されている。そこに温室効果ガス排出の削減という制約が一つ加わったということです。それができる会社や組織が優位に立ち、できないところは淘汰される時代に入ったのだと思います。課題に積極的に取り組み、克服した企業が、数十年後にもプレイヤーとして市場に存在するのではないでしょ

うか。環境経営には、社会に貢献するという部分もちろんありますが、自社を持続可能にする活動を通じて社会が良くなる、環境も良くなるという意味では、企業と社会、環境がウィン・ウィンの関係にあります。単に社会貢献のためにやるのではなくて、まさに本業のために環境経営に取り組んでいるということが重要なのではないかと感じます。

井上 環境問題への対応については、従業員の中には、まだ「やらされ感」を持っている者もあり、自分たちのビジネスとどうつながるのか、いまだに腹落ちしない者が相当数います。しかし、これからは環境経営を推進することが、結果として会社の業績アップにもつながるということをうまく従業員たちに示していければと思います。

特に気候変動への対応は、グローバルなテーマです。企業の社会的責任からも、しっかりと取り組まなければなりませんし、イコールビジネスだという認識をもっと深めて経営をしていきたいと思っています。

また、環境問題に一つ取り組むと、いろいろな反応が返ってきます。例えば、建設現場でCO₂を削減しようすると、今までと同じことをやっても絶対に削減できませんので、さまざまな工夫をし

ます。そうすると、生産効率が上がるなど副次的な効果も出てくるのです。

沖 なるほど。いろいろなところの見直しになるのですね。

井上 社長という立場になり、そのようなことを敏感に感じるようになってきました。

CO₂排出の少ない建造物・サービスを世の中に提供

沖 脱炭素に向けて、どのような取り組みを行っているのですか。

井上 当社は、2019年5月に策定した長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」において、「地球環境に配慮したサステナブルな社会の実現」を当社グループが社会に提供する価値として掲げていますが、さらに今年度には、持続可能な社会の実現に向けた新しいグループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」を策定しました。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くこと、すなわち「Beyond Zero」を目指す決意をしました。特に省エネルギーやZEBの普及に取り組んでおり、今年完成したばかりの北陸支店の新社屋においても、最新の環境技術を導入しました。

また、再生可能エネルギーの普及にも注力しており、太陽光発電事業のほか、陸上風力発電所の建設など再生可能エネルギー施設の建設にも取り組んでいます。昨今注目されている洋上風力発電の分野では、世界最大級のSEP船(Self-Elevating Platform:自己昇降式作業台船)の建造を進めています。また、水素利用の研究も進めています。

このようにCO₂削減、脱炭素社会の実現に向けて全社を挙げて取り組んでいます。この問題について先生はどうお考えですか。

沖 御社が脱炭素社会の実現に向けて色々なことに積極的に取り組まれているということは、とても素晴らしいことだと思います。地球温暖化の被害は全員が等しく受けるわけではありません。人にCO₂削減をやってもらい、自分はしないというのが、短期的に見ると一番良いわけです。しかし現在は、機関投資家からの要求もありますので、企業はCO₂削減を避けては通れません。御社の場合は、自社のCO₂の排出量を削減するだけでなく、ビルや社会インフラを建設する事業を営まれているわけですから、そこでCO₂の排出量が少ない構造物やサービスを世の中に提供するという貢献の方が大きいのではないのでしょうか。御社がこれ

から生み出す建物などは、おそらく2050年にも使われていますよね。排出ゼロと言っているのにこのようなもので良いのかというのがチェックポイントになりますし、こうあるべきと提案すべきだと思います。そこが建設業の面白いところであり、また責任ではないかと思います。

「やらされている」から「やらなければならない」へ

沖 昨年は、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり世界全体で7%程度CO₂の排出量が減るのではないかと言われています。このような状況で7%減ですから、来年以降さらに減らすためにはどのようにすればいいのかということになりますよね。

井上 大変なことだと思います。

沖 これからは、建物などのユーザーが意識しなくても自然とCO₂の削減ができるようなものに置き換えていくのが一つの手段ではないのでしょうか。また、再生可能エネルギーの割合が多いと、今までと同じように電気を使っても、CO₂の排出量を削減することができます。そのような社会の実現に御社が貢献されることを期待しています。

井上 政府が2050年にカーボンニュートラルと宣言したことは、とても大きなことだと思います。CO₂削減の問題は、今回の宣言で進むのではないかと期待していますし、一民間企業として、背中を押されたように感じています。今が流れに乗る一番のチャンスだと思いますし、世の中全体がそのようになっていかないと、持続的な社会の実現は厳しくなります。

沖 政府の宣言を聞いて、井上社長が背中を押されたのと同じように、社長が本気を見せると、御社の従業員の皆さんも「やらされている」から「やらなければならない」に変わっていくのではないですか。

井上 まさにその通りだと思います。従業員一人一人が、本気でそのような意識を持つことが、持続的な社会の実現に不可欠であると考えています。ところで、CO₂の削減等に関する技術で先生が注目されているものはありますか。

沖 温暖化対策で再生可能エネルギーが増えれば、日本は、エネルギー自給に向かうと思っていましたが、かなり大変そうです。例えばオーストラリアのような広い土地があるところでエネルギーを生み出し、日本に運んでくるとすると、水素はCO₂削減の技術として案外有効なのではないかと思っています。



特集 Special Contents



井上 確かにそうですね。当社も、水素は今後の重要なポイントになる技術と考えています。そして、その水素の技術を生かすためにもう一つキーになるのが蓄電池だと思います。国土が限られた日本においては、再生可能エネルギーでは、電力が安定しないとされています。蓄電池の技術が飛躍的な進歩を遂げ、電気をストックできるようになると、全く景色が変わってくると思います。現在、国やさまざまな企業が一生懸命技術開発に取り組んでいますが、当社においても産業技術総合研究所と一緒に再生可能エネルギー余剰電力を水素に変えて、必要に応じて取り出して発電できる建物付帯型水素エネルギー利用システム「Hydro Q-BiC」などの技術開発を進めてきて、先ほど申しあげた北陸支店の新社屋に、初めて実装しました。

レジリエントな社会の実現のために

井上 最近では、特に自然災害の激甚化が問題となっています。地球温暖化が原因だと思われていますが、100年に1度と言われる雨が毎年のように降り、それにより、浸水、洪水、高潮や土砂災害などが発生しています。建設会社としては、しっかりと復旧復興にも対応しなければなりませんし、対応する技術開発を行わなければならないと思っています。

2019年10月に関東地方に上陸した台風19号による大雨で、試験湛水を行っていたハツ場ダムが一夜にしてほぼ満水となりました。下流域での洪水を防いだとも言われており、必要なものはやはり必要だと世間の人から見直されたと思っています。

当社も、自然が有する多様な機能や仕組みを活用した「グリーンインフラ」の考え方を取り入れながら、国民の安全を守る社会イ

ンフラの整備を行っていきたいと思います。

沖 地球温暖化で気候変動が起こったときに、短時間の雨量が増えるというのは、ほとんど疑いようがない事実です。また、台風についても、大型のものが増えるという予測が出ています。しかも、ルートが現在より少し東寄りになると言われていますので、それに備えなければなりません。ダム建設は、地域や人、生態系にも負荷をかけますが、地元の要望があるものについては、できるだけ環境負荷と社会的影響を少なくして整備する必要があるのだと思います。人口が減少すると、費用の問題で整備が難しくなりますので、できるものはつくっておくことが重要だと思います。

また、建設業では、屋外での作業が多く、大雨の時はもちろん、気温が上がると熱中症の懸念などもあり、作業員の皆さんの作業効率が下がりますよね。その意味では、建設業は地球温暖化の影響を受けやすい産業ではないかと思っています。

井上 おっしゃるとおりです。最近の夏の暑さは異常で、現場で働く作業員や当社の従業員は本当に大変です。

当社は、人と自律型ロボットがコラボしながら工事を進める次世代型生産システム「Shimz Smart Site」を構築して現場に適用を始めました。そこでは、全天候軽量屋根「全天候カバー」が建物をすっぽりと覆っています。直射日光が当たらない環境で、中で働く作業員になるべく負荷がかからないような環境を提供しています。

当社がまず持続可能に

井上 最後に、これからの企業に求められるものについてお聞きしたいと思います。

投資家から、気候変動による事業への中長期的な影響を分析、

開示することが求められています。当社は、気候変動による事業への影響を重要な経営課題の一つと捉え、ESG経営の観点からも関連情報の開示が必要不可欠と判断し、TCFD提言への賛同そして「TCFDコンソーシアム」に参画しました。気候変動による事業への影響を分析して、その結果について情報開示も行っています。

また、当社は、省エネと環境に配慮した建物開発の建設資金に充当するため、環境問題の解決に資する事業（グリーンプロジェクト）に限定して発行されるグリーンボンドの発行や、今年3月には、環境成績の目標達成によって利率が変動するサステナビリティ・リンク・ローンの発行も行い、財務の面においても、環境経営を意識した取り組みを行っています。

2050年のカーボンニュートラルに向けて、そして脱炭素社会の実現に向けて企業に求められるものについて、沖先生のお考えをお聞かせいただけますか。

沖 近年、投資家が企業にESG経営を求める傾向がますます高まっていますが、世の中を良くするために求めているというより、実際には投資先を見定めるために行っているのだと思っています。2050年に存在するか分からない会社は、投資先の候補から外されるわけです。そして、30年後に会社は存続しているが、そこに向けたロードマップが描けていない会社は、投資先としてどうなのかと、かなりシビアな目で見ていると思います。

御社も含めて、企業は自社がまず持続可能でなければなりません。社会は持続可能だけど、自社は存続できないでは寂しいですね。地球環境問題の解決を考えると工夫をしなければなりません。その取り組みのプロセス自体が重要なのではないのでしょうか。

井上 なるほど。将来のビジョンを描けない会社は、これからは投資対象にはならないということですね。

沖 はい。カーボンゼロを達成するのは非常に難しい。その問題

を解決できる会社や組織というのは生き残れるし、それを避けているところは退場してもらうということだと思います。しかし、それをするには、技術、物やサービス、インフラが変わらなければできません。井上社長が言われたとおり、建設業界にできることはたくさんあるので、それをより先に、効率よくできる組織が有利ですね。そのような部分で競っていただくのが良いのではないかと思います。御社には大変期待しています。

井上 よく分かりました。環境問題や自然災害に対応するというのは、ある意味、自社が生き残るための一つの手段なのかもしれませんね。その結果、社会や世の中が安定して、安心な社会になることにつながるということでもあるのだですね。環境問題に対応するというよりも、会社が未来永劫続くための一つの通らなければいけないゲートと思ってやったほうが良いかもしれません。

今回当社が掲げた新環境ビジョンでは、脱炭素社会、資源循環社会、そして自然共生社会の実現に向けた取り組みを加速し、SDGsが目指す持続可能な社会の実現に貢献していく姿勢を掲げています。CO₂排出量削減目標についても、2050年のCO₂排出量削減目標をマイナス100%（ゼロ）としています。この目標を達成することは一筋縄ではいきませんが、これも当社が持続するための一つの通過点であると前向きに考える必要があるということですね。

沖 外圧でやらざるを得ないと従業員に伝えていただいても構わないと思います。その方が嫌々取り組みよりはずっと建設的です。

井上 当社は今年11月で創業218年を迎えます。2050年という今から約30年後ですが、その時にも会社が存続しているように、引き続き脱炭素を含めた環境問題全般にしっかりと取り組んでいきます。またいろいろとご指導いただければと思います。本日はありがとうございました。



Environment
環境

新しい環境ビジョン SHIMZ Beyond Zero 2050

新たな環境ビジョンを策定しました。
Beyondには、自社の活動による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の提供を行い、「ゼロの先にある豊かさをつくりたい」という想いを込めています。
目指すべき持続可能な社会を「脱炭素」「資源循環」「自然共生」の3つの視点で捉え、2050年からのバックキャストの視点で、イノベーションによる豊かな環境価値の創造に取り組んでいます。



TOPICS 1

脱炭素社会

建物付帯型水素エネルギー利用システム「Hydro Q-BiC_®」※
究極のクリーンエネルギーである水素を、太陽光発電の余剰電力から製造・貯蔵し、建物の電力需要が増大した際に燃料電池によって電力を供給するシステムです。再エネ電力を余すことなく活用できます。

※Hydro Q-BiCは、日本における清水建設(株)の登録商標です。



TOPICS 2

資源循環社会

木質建築

森林の樹木はその成長過程で大気中のCO₂を吸収します。また木材として建物に利用されている間も吸収したCO₂は貯蔵されているため地球温暖化防止につながります。
木質建築を普及拡大することで、木材の利用を促進し、森林資源の循環を活性化します。



TOPICS 3

自然共生社会

グリーンインフラ+ (PLUS)

自然の持つ機能を賢く活かしながらインフラ整備するとともに、当社が持つソフトや技術を「+」することで、自然の恵みを地域全体に還元する事業コンセプトです。
環境・社会・経済に「+」の価値を提供し、持続可能な地域づくりに貢献していきます。

地球環境への貢献

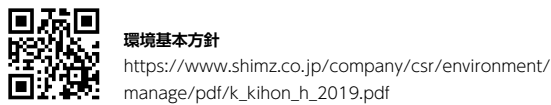
持続可能な社会の構築に貢献する企業を目指して

当社は「地球社会への貢献」を具現化するために、1991年に策定した「清水地球環境憲章」、そして1997年制定(2019年改訂)の「環境基本方針」のもと、「環境負荷の少ない事業活動」と「環境の創造と修復」を、すべての事業活動の段階で実践してきました。

また長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」に掲げる「地球環境に配慮したサステナブルな社会の実現」、新環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」の達成に向けて、環境経営を推進しています。

中期経営計画〈2019-2023〉ESG経営の推進 環境[E]

- CO₂削減の中長期目標「エコロジー・ミッション2030-2050」の着実な推進
- 生物多様性の保全・指標化に向けた取り組み
- 限りある地球資源の有効活用と廃棄物削減に向けた取り組み

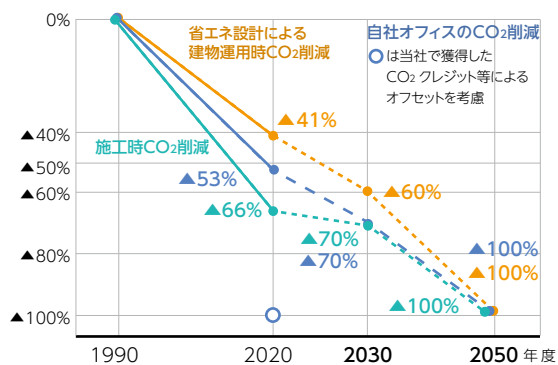


気候変動対策

「エコロジー・ミッション2030-2050」の改訂

2005年の京都議定書の発効を契機に、CO₂削減の中長期目標「エコロジー・ミッション」を設定して取り組んでいます。その後パリ協定が発効された2016年に目標を上方修正。このたび新環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」策定に伴い、

エコロジー・ミッション2030-2050(2021年度改訂)



2030年度削減目標を上方修正し、2050年度のCO₂排出量目標をゼロとしました。新たな長期目標の達成に向け、脱炭素の取り組みを加速しています。

	2020年度実績排出量	2020年度実績1990年度比	2021年度目標1990年比
施工時CO ₂ 削減の取り組み	18.0万t-CO ₂	▲66%	▲58%
自社オフィスのCO ₂ 削減の取り組み	0.86万t-CO ₂	▲53%	▲55%
省エネ設計建物運用時CO ₂ 削減の取り組み(お客様が排出するCO ₂ 削減に貢献)	4.32万t-CO ₂	▲41%	▲49%



TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

当社およびグループ会社は、気候変動を含む環境問題を経営に重要な影響を与える課題の1つと位置づけ、ESG経営の観点からも気候関連の情報開示が必要不可欠と認識しています。2019年10月にTCFD提言への賛同を表明して「TCFDコンソーシアム」に参画するとともに、2020年からこの提言に沿った気候関連の情報を開示しています。



TCFD推奨 気候関連情報開示項目

ガバナンス	気候関連のリスクおよび機会に係る組織のガバナンス
戦略	気候関連のリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響
リスク管理	気候関連のリスクについて組織がどのように選別・管理・評価しているか
指標と目標	気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標

出典:環境省「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ～気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド～」2019年3月

ガバナンス

当社は環境問題に関する基本的な方針および施策を審議する「SDGs・ESG推進委員会(委員長:社長)」を設置しています。当委員会は安全環境担当役員、SDGs・ESG担当役員および建築・土木・非建設事業の各担当役員などにより構成され、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、「エコ

ロジー・ミッション2030-2050」の達成度も管理しています。また、これらの審議の結果は取締役会に報告され、監督する体制となっています。

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、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等の「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」が考えられます。昨年度は第一段階として、「建設事業」と非建設事業の「投資開発事業」に関連した分析を実施しました。今年度は最近の社会変化を踏まえた昨年度開示の再検討結果とともに、今後重要性が高いと判断し、事業の拡充に注力する非建設事業の「エンジニアリング事業」、「LCV事業」および「フロンティア開発」に関する分析結果を新たに追加しました。戦略に基づく取り組みの一環として、投資開発事業とLCV事業の連携により、自社保有の不動産賃貸物件に再生可能エネルギー電力の導入を推進し、2030年までに主要賃貸オフィス・物流施設に100%導入を目指します。

指標と目標

シミズグループは、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス(CO₂)総排出量を指標とし、SBT[※](2019年9月にSBTイニシアティブから認証を取得)に基づいた削減目標を設定しました。さらに、新環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」の策定に伴い、2050年度のCO₂排出量の目標を、ゼロに修正しています。

※SBT:Science Based Targets(科学的根拠に基づく目標)
産業革命前と比べて世界の平均気温の上昇を「2℃(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



生物多様性

グリーンインフラの多機能性を活かす

建設業は、地球環境や生物に多大な影響を与える産業である一方、生物圏の再生率向上に貢献できる産業でもあります。当社では、地域の潜在能力を利用して、その地域でしか成し得ない環境を保全・創出する「エコロジカル・ランドスケープデザイン手法」や都市の生態系ネットワーク評価を行う「UE-Net」などの技術を用いて、まちづくりや社会インフラ整備にグリーンインフラの考えを活用しています。「グリーンインフラ+」のコンセプトをシミズグループで共有し、また社外組織とも連携強化を継続することで、人と生き物が共生する持続可能な社会の実現に向けて、挑戦し続けています。



休耕田のグリーンインフラの再生(左:水路整備前 中:作業中 右:復活した水路)

資源・汚染

2020年度資源・エネルギーマテリアルフロー

2020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とおりです。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。



リサイクルの過程において、建設汚泥に含まれる水分26万tは縮減。建設木くず4万tはサーマルリサイクルで縮減。





Society
社会

シミズのダイバーシティ & インクルージョン

当社は、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ダイバーシティの推進に取り組みます。

性別・障がい・国籍・年齢・性的指向・性自認等を背景とした多様な価値観・考え方・スキルを有する従業員が、能力と特性を最大限に発揮し、生き活きと活躍できるインクルーシブな企業を目指します。

2021年2月障がいの社会参加を推進する国際イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟しました。



1. 育児休暇を取得した男性従業員
2. 現場で活躍する外国籍従業員
3. 経営層と障がいがある従業員との意見交換会
4. 外国籍従業員とその上司を対象とした研修
5. けんせつ小町工事チーム「かわにしこまち愛し隊(ICT)」
6. マネジメント層を対象としたイクボスセミナー



TOPICS 1

多様な人財が能力を最大限発揮できる環境づくりを推進

当社は、2009年に「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティ&インクルージョンを企業活動の強みにするためにさまざまな活動を行っています。女性活躍推進の取り組みとして、2024年までに2018年度比で女性管理職数を50%増・女性技術者を60%増とすることを目標とし、その実現に向けた育成・活用施策を展開しています。2020年度には、企業の女性役員比率向上を目指す「30% Club Japan」にも加盟。2021年度には、社内初の女性役員が誕生しました。また、障がい者雇用およびその活躍推進にも力を入れており、2018年から障がいのある従業員の活躍推進と全従業員の意識啓発を目的とした、チャレンジフォーラムを開催。2020年度は、会長と社長も出席し、多様な視点から活発な意見交換を行いました。



TOPICS 2

コミュニケーションの場を増やしてグローバル人財を育成

2021年4月現在、当社には、116名の外国籍従業員が所属しています。2015年からは「外国籍従業員交流会」を開始し、外国籍従業員同士のネットワークをつくれ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。お互いの価値観について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ます。

TOPICS 3

イクボス(インクルーシブリーダー)の育成

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランスを考え、キャリアと人生を応援しながら仕事でも結果を出しつつ、自ら仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。従業員一人ひとりの個性や特性を尊重し、活躍を推進するためには、マネジメント層の意識改革が必要だという観点から、eラーニングや集合研修などを通じ、イクボスの人財育成に取り組んでいます。

最適品質・顧客満足

お客様が期待する価値を的確に捉え、品質へのこだわりを持った造り込みにより信頼と満足を提供する。それが当社の「品質」に対する想いです。またお客様を大切にする「顧客第一」の精神は、世の中がデジタル化し、どんなに経営環境が変化したとしても、絶対に失ってはならない創業当時の教えです。

建築事業部門品質方針

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すべ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、最適品質の造り込みを行い、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。

土木事業部門品質方針

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。

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築物・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。

建築部門

CS(お客様満足)調査

お客様のニーズは、建物ごとに異なります。常にお客様の目線に立って、最適となる品質を明らかにし、その造り込みに誠実に取り組むことこそが、お客様のニーズと満足を実現する唯一の道であると当社は考えています。

お引渡し後3ヶ月、2年3ヶ月経過時に、お客様が実際に建物を使用してみて感じられたことを、CS調査チームが直接訪問・調査し、調査の結果をフィードバックして、その後の対応や業務の改善を図っています。

ものづくり研修センター

お客様より「技術の清水」「ものづくりの清水」と評価していただいた当社の伝統を従業員一同が継承し、これまで以上に「ものづくりの心と技」を大切に業務に邁進するため、ものづくり研修センターを開設しています。

210余年を経た現在においても、創業の精神に立ち帰り、宮大工棟梁が旨とした「五意達者にして昼夜怠らず」というものづくりの基本を踏まえ、努力と研鑽を積みながら「現代の棟梁」を目指します。



研修の様子

土木部門

「品質」と「プロセス」の両面での顧客満足

工事目的物の「品質」はもちろんのこと「施工プロセスの質」についても社会や、お客様の期待に応えられるさまざまな施策を行っています。

土木には多様な工種があり、自然の中での工事や都市部での作業など施工条件も千差万別です。各工種に精通した経験豊富な技術者が計画段階から個別検討会に参加し、施工上のリスクを抽出・排除しています。また施工中は、各部門間の横刺し機能を発揮し、専門技術者による工種別重点巡回を行っています。

ものづくりを担う人財づくり

優秀な土木技術者を育てるため、若年層に対してOJTによる技術の伝承、マネジメント力の強化に取り組んでいます。品質・安全上の不具合を繰り返さないため、過去の重大な事故や品質上の不具合についても冊子にまとめ、繰返し伝達を行っています。

安全衛生

当社では、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が最優先とし、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方針として、「公衆災害および死亡重篤災害“ゼロ”」を目標に掲げています。

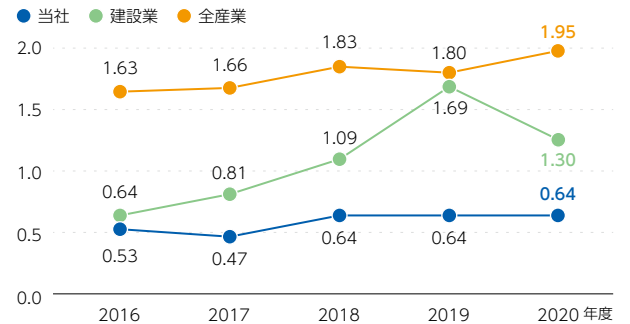
目標達成のための方策

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等の曝露を根絶するため、健康障害防止教育を徹底する

2020年度の安全衛生実績

2020年度の安全衛生度数率[※]の実績は、0.64と2019年度と同じでした。

安全衛生度数率の推移



※安全衛生度数率:100万延労働時間当たりの死者数のこと

全産業、建設業は休業1日以上(暦年集計)

当社は、休業4日以上(年度集計)

2020年度の災害分析

2020年度の災害を災害の型別に分析すると、「はさまれ」「転落」が最も多く、次いで「転倒」「飛来・落下」となりました。重点施策と

して掲げた「墜落」は、件数・割合ともに減少しました。

休業4日以上の割合は51件と前年度から8件減少しました。

災害の型別内訳



2021年度取り組み

2020年度の災害分析結果や災害の重篤度を踏まえ、2021度は「墜落災害」「建設機械・クレーン関連災害」「倒壊・崩壊災害」「公衆災害、火災、インフラ損傷事故」「石綿関連不具合」の撲滅に向け、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。

また、現在の社会情勢を踏まえ、健康障害予防として、新型コロナウイルス感染防止対策の徹底、熱中症予防対策の徹底にも取り組んでいきます。

建設現場における感染防止対策

多くの人が入り出る建設現場においては、マスクの常時着用、手指消毒、交代勤務やスライド勤務をしています。また(一社)日本建設業連合会の「建設業(建設現場)における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」に加え、いずれの作業所においても、以下の三原則を遵守・徹底し感染リスク低減に努めています。

マスク	全作業員のマスク着用を徹底し、マスクを持っていない作業員にも常に着用させることができるよう、必要な枚数を各作業所に保管し、外部の方に「感染防止の見える化」を図ること。
検温	すべての作業員の入場時に検温を実施すること。
消毒	事務所に専任の消毒員を置く。 当社従業員の感染防止対策を促進し、作業所内詰所・トイレ等、接触の多い部位を常に消毒することで、作業所における感染リスクを低下させること。



人財育成・働き方改革・人権

当社は、次世代を担う人財の継続的な確保・育成とともに、性別や年齢、国籍等に関わらず、働くすべての人が持てる能力を十分に発揮できるよう、働き方改革の推進やインクルーシブ人財マネジメントの構築を進めています。

男性の育児休職取得を目的とした社長メッセージの発信

「性別に関わりなく仕事と家庭の両立ができる企業」の実現に向け、男性の育児休職取得推進を目的として、対象となる男性従業員とその上司宛に、社長の直筆サイン入りのメッセージを送付しています。また、全従業員向けにeラーニングを発信するなど、男性が育児休職を取得しやすい風土の醸成に努めています。2020年度の従業員意識調査では、「男性の育児・介護休職や柔軟な働き方を認める雰囲気」という質問項目が前年度比で最も上昇し、男性の育児休職取得率は大幅に向上しています。



社長から男性従業員へのメッセージ

人事制度の改正

長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」の実現に向けて人事制度を改正しました。満60歳から満65歳の間で定年退職時期や短時間・短日勤務の選択を可能とし、一人ひとりのライフプランに合わせた働き方の実現をサポートします。また、役割給の導入を始めとする賃金制度や、従業員の主体的なチャレンジを促す評価制度の見直しを実施しました。

健康経営宣言

「従業員の活力向上、健康の保持増進」を重要な経営課題と捉え、これらを一層推進するために、「健康経営宣言」を明文化しました。健康増進と職場環境の改善に向けて、メンタルヘルスケア対策や生活習慣病リスク者への保健指導、喫煙対策の推進など、必要な施策を継続的に実施することで、従業員一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を実現します。また、当社は経済産業省が定める健康経営優良法人2021に認定されました。



健康経営
https://www.shimz.co.jp/company/csr/health/

「働き方改革WEEK」の開催

従業員一人ひとりの働き方改革への主体的な取り組みを促す「働き方改革WEEK」や、「働きがい」を定量的に可視化するための働きがい意識調査を2018年から継続して実施しています。「働き方改革WEEK」では、慶應義塾大学教授の前野隆司氏と社長による「これからの幸福経営」をテーマにした特別対談が行われ、その様子は社内サイトで動画配信されました。また、働き方改革表彰では、協力会社と一体になった取り組みに対する賞が新設され、週休二日の実現や生産性向上に資する複数の好事例を表彰し、社内展開しました。



「これからの幸福経営」対談の様子

人権に関する取り組み

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、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、「シミズグループ人権基本方針」を制定しています。その一環として、事業の持続可能性の観点から、建設現場の技能労働者、建設資材に着目した人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進しています。

2020年度には、協力会社に対し、外国人技能実習生を雇用するにあたり、法令や運用要領、改善が求められる事項について、協力会社向け専用サイトへの掲示や研修を通じて、周知しました。また海外事業を展開している主な国・地域について、第三者機関による国別人権リスク評価を行い、児童労働や強制労働、不適切な賃金支払いなどの人権リスクが高い国・地域を特定しました。今後の人権リスクの防止・軽減に役立てていきます。



シミズグループ人権基本方針
https://www.shimz.co.jp/company/csr/human/pdf/group_humanrights.pdf

サプライチェーン強化

全国各地で見込まれる多くの大規模プロジェクトへの対応力を強化するため、協力会社との連携強化および全国連携による全社最適な生産体制の構築、競争力強化につながる工種・技術を保有する企業や調達先との連携拡大を行い、確実な生産体制を支えるサプライチェーンの強化・拡充を図っています。また、将来的な技能労働者不足を見据えて、技能労働者の入職・定着・スキルアップ支援による担い手確保の施策も進めています。

兼喜会とともに

兼喜会は1889年に刊工商会として発足した協力会社組織で、当社のかけがえのないパートナーです。固い絆で結ばれた兼喜会と当社は、幾多の困難を乗り越えこれまでともに歩んできました。今後も当社と兼喜会は車の両輪として、技術の伝承や安全確保などさまざまな課題をともに解決し、建設業の魅力向上に貢献していきます。



丸喜の印半纏

生産体制の確保に向けて

確実な生産体制のためにさまざまな取り組みを進めています。

- ・週休二日の推進
- ・建設キャリアアップシステムの推進*

* 建設キャリアアップシステムは、技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。



- ・優良技能者手当支給制度
- ・多能工育成
- ・コーポレートサイトでの協力会社求人サイトの掲載



施工協力会社求人情報サイト
https://www.shimztakumi.com/

パートナーシップ構築宣言

内閣府と中小企業庁が推進している取り組みに参加しています。サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築に努めています。



労務費見積尊重宣言

建設技能者の処遇改善の一環として、(一社)日本建設業連合会の「労務費見積り尊重宣言」に基づき、当社は協力会社より提出された見積を尊重します。

清水匠技塾

2020年、建設技能者を対象とした教育・訓練施設「清水匠技塾」を開校しました。当社の協力会社組織「兼喜会」と協力して運営を行っています。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人財育成に積極的な姿勢を訴求し、新規入職者の増加につなげていきます。



ロボット操作研修

CSR調達

シミズグループでは公正で透明な事業活動のために「調達基本方針」および「お取引先へのお願い事項」を定め、サプライチェーンであるお取引先に対して、人権・労働を含めた法令・社会規範等の順守をお願いしています。またシミズグループ人権基本方針への支持をサプライチェーンの皆様にも働きかけるため、当社と取引がある協力会社を対象にしたコンプライアンス研修を、全国各地で開催しています。



「調達基本方針」「お取引先へのお願い事項」
https://www.shimz.co.jp/company/csr/procurement/



Governance

ガバナンス

シミズに受け継がれる 渋沢翁の教え 「論語と算盤」

「論語と算盤」は、1887年に相談役としてお迎えし、経営指導を仰いだ渋沢栄一翁から授かった教えです。

道徳と経済の合一を旨とするこの理念は、当社が創業以来大切にしてきた“誠実なもののづくり”、“顧客第一”の精神にも通ずるものです。この教えはいつの時代においても変わらない、当社の大切な価値観、先人から私たちが受け継いできたDNAです。

渋沢翁の「論語と算盤」の教えを、役員・従業員一人ひとりが心にしっかり留めて実践するとともに、次世代に大切に受け継いでいきます。



渋沢栄一翁
(写真提供:東京商工会議所)

1. 「論語と算盤」実践研修
2. 二代目清水喜助が手がけた「第一国立銀行(旧三井組ハウス)」
3. 明治38年1月渋沢翁から店員への口演録
4. 経営幹部向け企業倫理研修



TOPICS 1

「シミズマインドー私たちの約束ー」

創業の精神や「論語と算盤」をはじめ、共有すべき大切な想いを20のテーマに絞り、わかり易い言葉でまとめた小冊子です。全役員・全従業員が折りに触れて読み返し、時として見失うことになりがちな自らの立ち位置を確認し、忘れないために活用しています。



TOPICS 2

「論語と算盤」実践研修

「論語と算盤」などをテーマとした企業倫理研修を継続的にを行い、倫理意識の涵養とコンプライアンスの徹底に努めています。2020年度は、「論語と算盤」実践プロジェクト研修を実施しました。これは、「論語と算盤」を実践することについて、日常的に語り合える風土をつくることを目的としたものです。上職者自らが講師となり、全部門において10名程度の小グループで行いました。

TOPICS 3

「今週の論語」の社内イントラネット掲載

「論語と算盤」への理解を一層深めるため、全国で論語講座を受け持つ安岡定子先生による章句の解説を、毎週一章句ずつ、社内イントラネットに掲載しています。

継続的に「論語」に触れることは、自分を磨く手立てになり、倫理意識の涵養につながります。



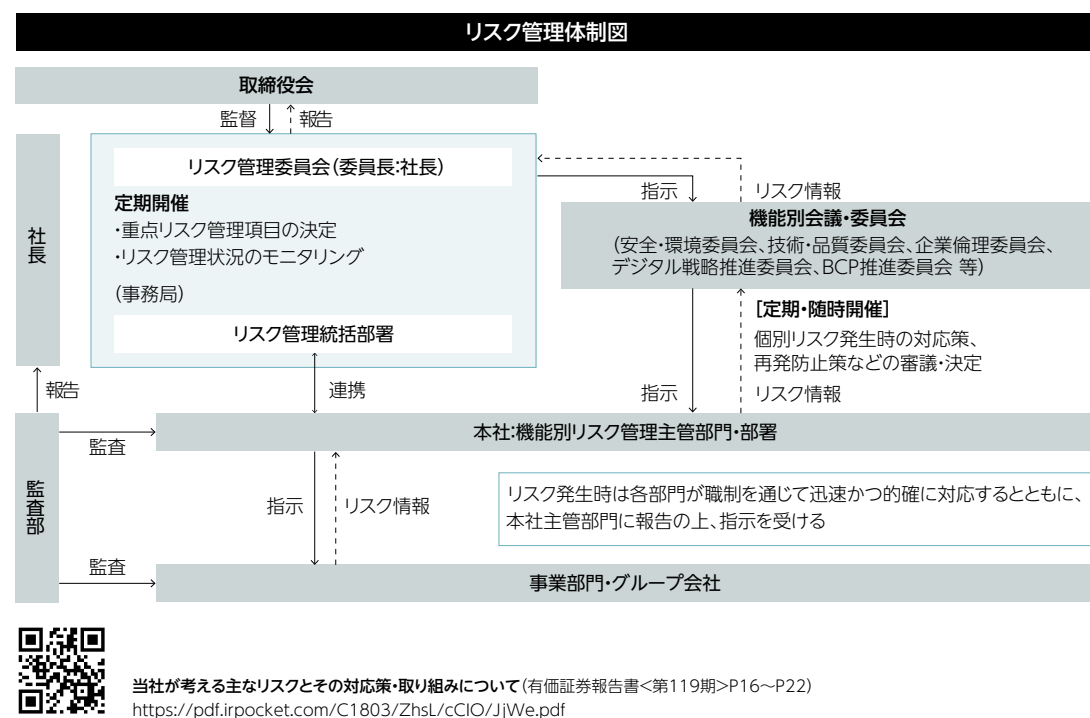
リスクマネジメント

当社グループは、事業活動の遂行において直面し、あるいは事業活動の中で発生し得るさまざまなリスクを認識し、的確な管理を行うことによって、その発生の可能性を低下させるとともに、発生した場合の損失を最小限にとどめることにより、事業の継続的・安定的発展の確保に努めています。中期経営計画＜2019-2023＞においても、基本方針に「ESG経営の推進」を掲げ、「コンプライアンスの徹底とリスクマネジメントの強化」を重要施策の一つとしています。

当社は、リスク管理規程に基づき、社長が委員長を務めるリスク管理委員会において、毎年度、全社の「重点リスク管理項目」を定めて各部門の運営計画に反映させており、当該項目には、法令違反リスクや安全・環境・品質に関するリスク等のESG要素も含まれています。

同委員会は、本社部門、各事業部門およびグループ会社における機能別のリスク管理状況を定期的（年2回）にモニタリングし、必要に応じて是正・改善措置を指示するとともに、新たなリスクへの対応を図り、その対応状況を取締役に定期的（年2回）に報告しています。なお、リスクとは、以下の観点から、当社グループの経営において経営目標の達成を阻害する要因すべてを指します。

- ・当社グループに直接または間接に経済的損失をもたらす可能性のあるもの
- ・当社グループ事業の継続を中断・停止させる可能性のあるもの
- ・当社グループの信用を毀損し、ブランドイメージを失墜させる可能性のあるもの



海外での安全対策への取り組み

近年、世界中のあらゆる地域、国において、地政学リスクが高まっています。当社では、海外における緊急事態発生時の組織体制および危機対応マニュアルを整備し、平常時の予防対策や緊急事態発生時の基本方針・対応方法を予め定め、対策を実施しています。最新の安全対策の状況を一覧にまとめた、従業員向け「海外安全対策ホームページ」を活用し、必要に応じて事

業所・作業所の警備体制を強化するとともに、注意喚起および渡航制限を実施するなど、海外赴任者・出張者の安全確保に努めています。海外における新型コロナウイルス感染症への対応については、現地における感染状況および医療体制に応じて、ワクチン接種等の目的を含む駐在員の一時的な帰国等、必要な対策を講じています。

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、当社では、役員・従業員全員が、「論語と算盤」を日頃からよく理解し、その精神にのっとりた行動ができるよう「企業倫理行動規範」を制定し、同規範に基づき、公正な入札（独占禁止法の順守等）の実施、贈収賄や不正経理を含む腐敗防止、人権、労働、環境をテーマとしたコンプライアンス研修を毎年全従業員に実施し、周知徹底を図っています。



企業倫理行動規範
<https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/governance/pdf/202005.pdf>

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等、社内体制を整備しています。

個人情報の適正管理

建設業は、事業活動を通して、お客様や協力会社などの個人情報、従業員の個人情報などを保持しています。

当社では「プライバシー・ポリシー」を制定し、同ポリシーに基づいて、必要かつ適切な安全管理措置を講じ、マイナンバーを含む個人情報の適正な管理を実施しています。

内部通報制度

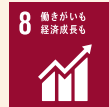
贈収賄や不正経理を含むコンプライアンス上の問題について、発生事実を可能な限り早期に把握し、自浄作用を高めることを目的として、内部通報制度を整備しています。

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出来るよう、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「論語と算盤」実践プロジェクト研修（当社および子会社で実施）
自らの業務と「論語と算盤」を重ね合わせ、日常的に語り合える風土をつくっていくことを目的として、全部門において10名程度の小集団で倫理意識を涵養
 - ②経営幹部向け企業倫理研修（当社役員が受講後に、当社従業員および子会社の役職者にイントラネットで公開）
・齋藤 孝氏「論語と算盤に学ぶ」、岡田尚人弁護士「ハラスメント防止について」
 - ③コンプライアンスeラーニング研修（「独占禁止法の順守」を含む）
・当社従業員約10,000名および子会社の役職者4,200名が受講
- 工事の入札に係る行動規準の周知徹底（当社および建設事業系子会社を中心に推進）
 - ・外部弁護士による幹部研修と意見交換
 - ・法務部による従業員への研修・ヒアリング
 - ・競争制限行為を誘引するリスクが高いと判断する案件を指定し、営業担当役員・部署長・営業担当者へのヒアリング・チェックを実施するとともに、外部弁護士によるヒアリングも実施
- 独占禁止法順守に関する再発防止策の実施状況についての弁護士による客観的評価
 - ・2021年4月に、外部弁護士より、「グループ会社を含む独占禁止法の順守に真摯に取り組んでいることが窺え、その姿勢は十分な評価に値する」との評価を得ています。

ESG重要管理指標

ESG	社会的課題	重要な課題	ESG重要管理指標	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度目標		
E (環境)	■サステナブル社会 ■再生可能エネルギー ■地球温暖化 ■生物多様性の保全 ■資源の枯渇 ■水問題	■省エネルギー・再生可能エネルギー ■地球温暖化対策 ■生物多様性 ■廃棄物削減・リサイクル・環境汚染防止      	1990年度比CO ₂ 削減率 グリーン施工 省エネ設計 オフィス省エネ 建設副産物最終処分率 建設副産物総量原単位 重大な環境不具合件数 [その他の管理指標] CASBEE評価平均値 ※設計施工 LEED認証取得累計件数 ※設計施工 再生可能エネルギー発電量 ※自社事業 炭素クレジットによるオフセット量 CDPスコア	53.0% 45.0% 47.0% 3.7% 13.0kg／m ² 0件	54.9% 44.1% 48.7% 3.5% 14.9kg／m ² 0件	50.7% 46.1% 46.0% 3.5% 15.6kg／m ² 以下 0件	58.0% 47.0% 49.0% 3.0% 16.3kg／m ² 以下 0件	66.3% 41.3% 53.3% 3.7% 13.7kg／m ² 0件	58% 49% 55% 3.8%以下 15.6kg／m ² 以下 0件		
	S (社会)	■被災地支援 ■災害リスクの低減 ■インフラの長寿命化 ■顧客満足 ■ストックマネジメント ■地方創生 ■ダイバーシティ&インクルージョン ■少子高齢化社会 ■地域共生 ■企業市民	■安全・安心な建築、社会インフラ ■最適品質・顧客満足 ■建設プロセスにおける安全衛生 ■ダイバーシティ&インクルージョン ■ワーク・ライフ・バランス ■人財育成 ■担い手確保 ■社会貢献      	研究開発投資額 特許出願数 新規資格取得者数(累計) 博士 技術士 一級建築士 一級建築施工管理技士 一級土木施工管理技士 安全衛生度数率 ※年度集計 女性管理職数 障がい者雇用率 年休取得率 社会貢献活動支出額対経常利益率 [その他の管理指標] 総合防災診断累計棟数 主要外部表彰件数 BCS賞 BELCA賞 土木学会賞 技術開発に関するメディア発表件数 女性育児休職取得率 女性技術者数	101億円 322件 3名 30名 48名 89名 20名 0.53 68名 2.16% 42.6% 0.84% 163棟 3件 1件 2件 32件 100% 303名	111億円 325件 8名 51名 71名 49名 27名 0.47 84名 2.23% 47.5% 0.95% 188棟 2件 1件 3件 22件 98% 406名	125億円 312件 7名 17名 80名 38名 32名 0.64 105名 2.37% 49.9% 0.77% 220棟 1件 1件 4件 36件 98% 476名	132億円 338件 3名 33名 94名 40名 34名 0.64 118名 2.33% 51.2% 0.86% 241棟 1件 0件 6件 36件 100% 571名	146億円 310件 7名 (170名) 25名 (857名) 103名 (2,287名) 63名 (3,428名) 23名 (1,565名) 0.64 126名 2.35% 52.0% 0.98% 272棟 1件 0件 5件 38件 100% 643名	160億円 300件 4名 30名 85名 40名 30名 0.57 2023年度に2018年度比 50%増 年平均:2.35%以上 - 1% 290棟 2件 1件 4件 30件 100% 2023年度に2018年度比 60%増	
		G (企業統治)	■コーポレート・ガバナンス ■人権問題／貧窮の撲滅 ■汚職・談合の防止 ■公正なマーケティング ■情報セキュリティ	■コーポレート・ガバナンス ■リスクマネジメント ■コンプライアンス 	重大な情報セキュリティ事故件数 重大な法令違反件数 [その他の管理指標] 情報セキュリティ研修受講率 BCP訓練参加率 コンプライアンス研修受講率 企業倫理相談室対応率	0件 0件 100% 100% 100% 100%	0件 1件 100% 100% 100% 100%	0件 0件 100% 100% 100% 100%	0件 0件 100% 100% 100% 100%	0件 0件 100% 100% 100% 100%	0件 0件 100% 100% 100% 100%