

KONOIKE

サステナビリティ レポート 2023

Sustainability Report 2023



「健康経営元年」における取り組み

鴻池組 健康経営宣言

創業150周年を迎えた2021年度、社長が「ESG経営元年」を宣言しました。親会社である積水ハウスがESG経営のリーディングカンパニーを目指していることもあり、その取り組みを参考にしながら、鴻池組もESG経営の推進体制を整備し、「幸せをつくる、支える、共にする。」というステートメントに象徴される、2050年度までの長期ビジョンを定めました。

その過程で、従業員自身が健康で幸せでなければ、人や社会の幸せを考えることは難しいのではないかとこの点がクローズアップされました。

以前より、従業員の健康を重視しており、2018年度から連続して「健康経営優良法人認定」を取得してきました。さらに、2022年度を「健康経営元年」と位置づけ、社長メッセージとして、「健康経営宣言」を社内外に発信し、「健康経営ビジョン」を策定しました。具体的施策としては、積水ハウスグループ全体で実施する歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ」への参加や、eラーニングによる教育などを実施しました。



健康経営優良法人認定証



健康経営優良法人人口

鴻池組 健康経営宣言

鴻池組は、是の精神を根底に「社会と共に“豊かな地球”と“輝く未来”を築きます」の経営理念の下、ものづくりを通じて人々が安心して暮らせる社会の実現を目指してきました。

さらに、創業150周年を機に策定した長期ビジョンでは、「つくる、支える、共にする」の3つのアクションで幸せを築き、人と社会に4つの持続的な価値(社会価値、顧客価値、環境価値、従業員価値)を提供していくことを約束しています。

私たち従業員自身が幸せでなければ、人や社会の幸せを考えることは難しく、また、私たちが幸せであるためには、心身共に健康な状態であることが大前提となります。

この考えを基に、鴻池組は健康経営に積極的に取り組んでいくことをここに宣言します。

2022年5月1日

株式会社鴻池組
代表取締役社長 渡津 弘己

健康経営を推進する組織について

鴻池組の健康経営は、人事部とCSR推進部が主体となって構成する「社会部会」(環境・社会・ガバナンスからなるESG推進3部会のひとつ)で様々な企画立案を行い推進しています。

「社会部会」は毎月1回程度開催し、健康経営に関する内容を含めた様々な案件について議論しています。

議論した内容は、施策案の形にとりまとめ、年5回実施しているESG推進委員会での討議を経て、実施の是非を決定しています。

また、ESG推進委員会メンバーほかすべての役員を対象に、外部講師を招いて健康経営に関する研修を実施しました。



健康経営推進で目指すもの

鴻池組の健康経営では、以下3つを目指しています。

- ① 従業員満足度とエンゲージメント(会社と従業員の絆の強さ)の向上
- ② 生産性の向上とイノベーションを創出しやすい風土の醸成
- ③ 企業価値の向上と優秀な人材の確保

各種取り組みについて

● 保健師(鴻池組初)

健康経営の一環として、常勤保健師を鴻池組の一員として迎えました。

健康増進に取り組む担当者の声

保健師 山下 純見

健康診断後のフォローや保健指導の実施といった社員の健康管理や、健康に関する情報発信を通じ、健康増進に取り組んでいます。先日実施した健康に関するeラーニングも受講率が非常に高く、鴻池組社員の「健康」への意識の高さを感じました。

今後は、産業医とより緊密に連携を取りながら二次検診やストレスチェックのフォローを行うほか、オンラインカウンセリングによる不調者の支援に力を入れていきたいと考えています。



健康経営を進める上での最終的な目標は、会社と社員、そしてその家族が互いに「幸せ」になることだと考えています。昨今では『ウェルビーイング』(心身ともに良好な状態にあることを意味する概念で、「幸福」「健康」とも翻訳されます)が目指されていますが、まさに目指すべきはここにあると信じて、日々活動しております。

● 健康促進イベント:ウォーキングチャレンジ

積水ハウスグループでは、健康経営を推進するにあたり、歩くという日常動作を通じ、社員の幸せにつながる健康の増進を図るため、三大疾病の発症を予防する目的の歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ」が定期的実施されていますが、鴻池組も2022年度から参画しました。「ウォーキングチャレンジ」

の専用サイトでは、毎日グループ別ランキングが掲載されていますが、鴻池組の8~9つのグループが常にトップ20位内にランクインする成果をあげています。さらには積水ハウスグループ全体において、鴻池組グループが1位に入る日もあるなど、盛り上がりを見せています。



● 健康促進イベント:健康チャレンジログ

「ウォーキングチャレンジ」への積極的な参加を促すため、パチャル果物を育てながら上位入賞すると本物の果物が自宅に届く健康増進イベント「健康チャレンジログ」も鴻池組独自で導入しました。

日々の歩数やクイズへの回答等によるポイント加算でパチャルな果物の木を育てる仕組みとなっています。果物が実るまでの過程を楽しみながらウォーキングすることができるので、上位入賞して本物の果物が届くことを楽しみに和気藹々としたムードで取り組む従業員もいました。

「ウォーキングチャレンジ」はグループランキングを

意識し、「健康チャレンジログ」は、日々の個人ランキングを意識するイベントです。2つのイベントの相乗効果によって、従業員同士が声をかけあって切磋琢磨しながら、健康への意識を一層高めています。

これら歩行イベントの話題で社員同士が盛り上がっている光景もよく見られるようになり、社内のコミュニケーションがより円滑になったと感じています。

今後も様々なイベントを通じて健康に対する意識を高めていけるよう考えています。



健康経営に関するテスト

健康経営に関する役員研修の実施や、eラーニングを通じた全従業員への健康経営に関する教育を実施(受講率95.4%)。従来の健康管理との違いについて広く周知を図りました。

健康経営に関するテストを実施したところ、正答率80%以上の従業員が全体の99.2%となりました。

鴻池組の ESG経営 2

My ESG運動

ESGを「自分ごと化」するために
役職員一人ひとりが行動目標を宣言!

鴻池組では全役職員がESG経営を「自分ごと化」して捉える「My ESG運動」を展開しています。

その具体方策として、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に関する行動宣言を登録する専用フォームを開発。鴻池組の「ESG重要テーマとマテリアリティ(重要課題)」を参考に、役職員一人ひとりがESG3領域における自分の行動宣言を具体化していきました。

登録完了後は、社内ポータル「My ESG宣言」バナーから相互に閲覧可能となっています。

最終的に登録率は100%を達成し、社長をはじめ約2,000名が自分の想いを分かち合う場となりました。

本取り組みは一度登録して達成されるものではなく、研修や期末の振り返りなど、さまざまな機会にESGの「自分ごと化」として、My ESGテーマを更新し、活用することが期待されています。



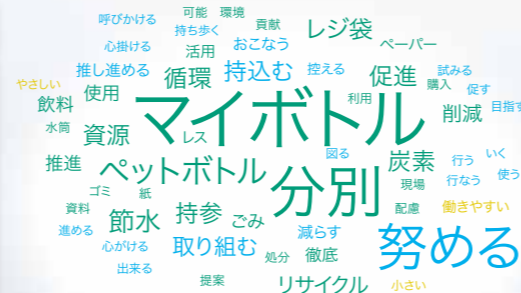
◆ 取り組みのプロセス



◆ My ESG宣言の例

広報部門 社員Aさん	安全部門 社員Bさん
<p>E: ノベルティ製作でサステナブル素材への置き換えを進めます</p> <p>S: 健康経営を実現するため食生活や生活リズム、睡眠時間を確保します</p> <p>G: 危機管理のスキル獲得を目指します</p>	<p>E: 鴻池組の環境領域2030年目標達成に向け、具体方策の実行度を高めます</p> <p>S: 長時間労働を削減できるシステム導入を検討します</p> <p>G: 労働災害防止のため、現場と積極的にコミュニケーションを図ります</p>

E(環境)領域では以下のようなキーワードが多く挙がりました!



取り組み責任者から

鴻池組は「ESG経営の3要素」を定めていますが、その第一に掲げる「全従業員の参画」が最も重要で、最も達成困難な課題であると考えます。「ESG経営」とは、事業活動が社会や環境に与える影響についての会社の姿勢を明確にするということなのですが、専門部門が公式回答を準備すれば終わりではなく、私たちが多くのステークホルダーと接触する、その関係性の中に浸透し、反映され、自然と発揮されるようなものでなくてはなり

ません。「全従業員の参画」が求められるのはそのためです。そうした中、2022年度に開始した「My ESG運動」は、約2,000名にも及ぶ全役職員が「環境」「社会」「ガバナンス」について、それぞれ宣言を掲げるところまで漕ぎつけました。2023年度以降は、宣言に基づく活動を相互に報告しあって、自身の活動をより充実させていくというレベルにまで高めていきたいと考えています。



ESG経営推進室長 佐伯 和彦

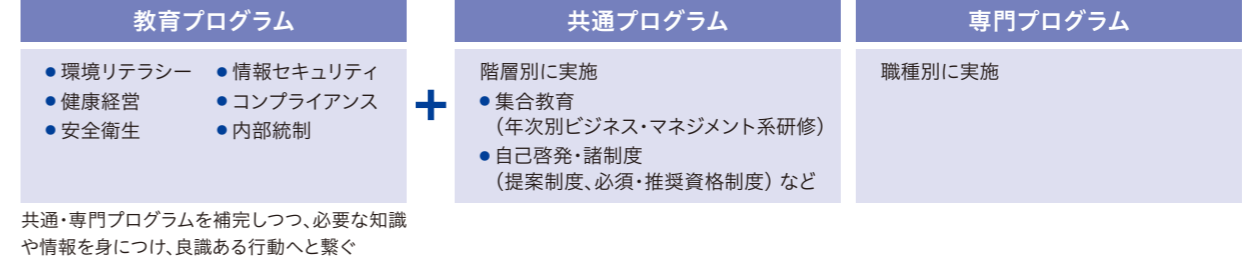
鴻池組の ESG経営 3

ESG経営の浸透に向けた教育

教育プログラムの内容を強化して実施

鴻池組ではESG領域に関する教育プログラムを実施し、ESG経営の浸透を図っています。2022年度はプログラム内容を拡充。より一層充実した教育機会を提供しています。

教育体系



教育プログラム内容

ESG	内容	方法	内容	対象
E	環境リテラシー 2022年度から開始(導入)	確認テストによる知識の定着	基本知識	全役職員
S	健康経営 2022年度から開始(導入)	オンデマンド型動画研修、確認テストによる知識の定着	基本知識	全役職員
S	人権・ハラスメント	集合研修	基本知識	全役職員
G	安全衛生	確認テストによる知識の定着	基本知識	全役職員
G	情報セキュリティ	確認テストによる知識の定着	基本知識	全役職員
G	コンプライアンス	集合研修	内容により対象者を選定	
G	内部統制 2022年度から開始(導入)	確認テストによる知識の定着	基本知識	全役職員

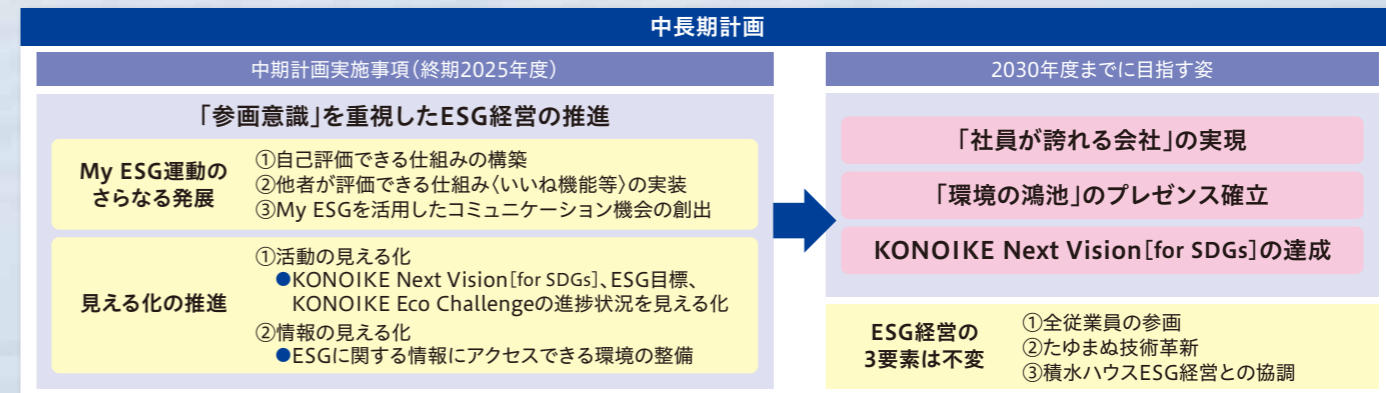
鴻池組の ESG経営 4

ESG経営の中長期計画を策定

中長期的視点でESG経営を推進していくために策定しました

ESG経営の中長期計画において定めた実施事項を最新の中期経営計画に取り込むことで、ESG経営の推進強化を図っています。

詳しくはこちらをご覧ください。





東京本店
建築営業部
営業課企画グループ
曾根原 陽平
2015年入社

東京本店
総務部総務課
後藤 萌花
2019年入社

代表取締役社長
渡津 弘己
1983年入社

本社 技術研究所
つくばテクノセンター
建築環境技術研究グループ
向井 有希
2017年入社

土木 名古屋支店
新名神高速道路甲賀土山
工事事務所
高橋 瑞樹
2015年入社

若手社員とともに考える ESG経営に取り組む鴻池組のこれまでとこれから

2021年度から全社を挙げて取り組んできたESG経営、その具体策となる諸制度の新規導入や見直し。若手社員は「鴻池組の変化」をどう捉えているのでしょうか。そして社長の渡津は「これからの鴻池組」をどのように思い描いているのでしょうか。年代や立場を超えて率直に語り合いました。

若手が社長に質問をぶつけ話せる場 制度への思いを聞いて納得できた

高橋 2022年に開催された名古屋の懇談会では、私を含め、参加者全員の話を渡津さんにじっくり聞いてもらえました。それ自体が自分にとっては大きなインパクトでした。鴻池組と同規模かそれ以上の企業では、現場勤務の若手社員が社長に直接会える機会ってめったにないんじゃないでしょうか。

渡津 私は実家が町工場です。社長は従業員と同じ空間で働き、従業員との距離感も大変近いものでした。そうした社長像が印象深いためかもしれません。2021年に社長になってから社員との懇談会を開いてきました。今後も継続的に開いていくつもりです。

向井 つくばでも懇談会があり、会社への要望について渡津さんと意見交換しました。制度の意義・意図をうかがえただけでなく、そこに至る渡

津さん自身の思い、それを聞くことができ、本当によかったです。「ああ、そうなんだ」と納得感がありました。

渡津 もちろん会社へ皆さんの要望を伝えることは大事です。でも会社の意思決定には手順と時間がかかります。それを待っているだけではないのか、考えてみてほしいんです。



後藤 渡津さんが「自ら動くんだ」って繰り返しておっしゃっていたのが印象的でした。

渡津 皆さんの年頃の自分を振り返ると、何か

課題を感じたら仲間を集め考えていました。改善案ができたら会社に提案するんです。もちろんダメ出しされたこともあります。一方で、実施できる場を見つけて試行すると、「これはいい」と受け入れられた活動や、全社展開につながった取り組みもあります。つまり、自分が行動を起こすことで会社は変えられます。その思いは今も変わりません。

曾根原 東京の懇談会で司会を務めました。「こうなるといいな」という声は多かったけれど、現状を変えるために「こういうアイデアがある」と語ることができた参加者は、確かに多くはなかったですね。

渡津 今、鴻池組で働く若い皆さんも、現状に疑問があるなら行動を起こしてください。上司や周りに伝え、知ってもらうとともに、仲間を集めて方策を考え具体化していく、そのいずれも大切だと思っています。

この2年で、鴻池組は大きく変容した それでも変わらない「鴻池組らしさ」

向井 執務スペースのフリーアドレス化に取り組む職場が出てきていますし、フレックスタイム制度や在宅勤務関連の制度・環境の整備によって、ワークライフバランスがとりやすくなりました。

曾根原 社内のICT化も大きな変化です。数年前には想像もしていませんでした。コロナ禍の影響もありますが、仕事を効率化できるツールがどんどん導入されました。中でも、社内や協力会社との連絡専用チャットアプリがとても便利で手放せません。

渡津 2014年から約4年間、社内のIT推進プロジェクトやIT戦略会議で責任者を務めました。若い頃、現場の課題解決に取り組んだように、IT領域の課題と解決方策をみんなで考えて様々な仕組みの導入へと道筋をつけていきました。それが今、そんな風を感じるレベルまで浸透しているとは、本当に嬉しい成果ですね。



後藤 私がいいと思っているのは健康経営の取り組みです。とくに喫煙・禁煙をめぐる社内の雰囲気は様変わりしました。

渡津 喫煙は従業員の健康に大きな影響を及ぼします。2023年度からは勤務時間内禁煙制度も始めました。会社としてきわめて重要な課題だと認識しています。とくに現場では制度導入に不安があったと聞いています。実際のところはどのようにでしょうか。

高橋 自分の現場でも勤務時間内禁煙に取り組んでいますが、とくに困難は感じていません。「決めごとだからきちんと守ろう」という雰囲気です。

渡津 ありがたいことです。そして、何かを変えるときに異論があっても、会社として決めたことはきちんとやる、鴻池組の伝統はしっかり受け継がれています。たとえば、2022年度の大きな取り組みとしてESGの3領域について役員全員が何かしら宣言しようという活動を始めました。すると、対象者全員が自分なりの宣言を書いてくれました。この役職員のまじめさは、いつの時代も変わりません。

曾根原 一連の取り組みは、以前の働き方には絶対に後戻りしないだろうな、というレベルまで来ていますね。

渡津 私が目指しているのはゼネコントップ10



入りであり、いかに社会に貢献していくかです。それを実現し、鴻池組で働く皆さんに「鴻池組へ入ってよかった」と満足してもらいたい。だから今後も、変えるところは変え、新しくすべきところは新しくし、そして根底にある「鴻池組らしさ」を大事にしていく。それがとても重要だと思います。

動くみんなが自ら考え、自ら動く それが鴻池組を強くしていく

渡津 皆さん、明日はまた自分の職場へ戻ります。今日の対話を踏まえ、取り組んでみたいことはありますか？

曾根原 どんどん後輩が増えていきます。自分が受け身で待つのではなく、自分からこうしたいという思いを前面に出して行動していかなければいけません。

後藤 私は新卒採用業務に携わる場面が多いのですが、ちょっとした「こうだったらいいのに」「こうしたい」という気付きを大切にしたいです。そして自分から動いていきます。それが魅力的な職場や、「鴻池組に入りたい」と思う学生さんを増やすことにつながると思います。その流れを意識しながら取り組んでいきたいです。



渡津 これから入社する皆さんはもちろん、鴻池組で働く皆さんとご家族にも「鴻池組でよかった」と感じていただけるようにしていきたいですね。とくに家族が喜んでくれていると、がんばることができます。その気持ちで今も昔も変わらないんじゃないでしょうか。

向井 その観点から考えると、ワークライフバラ

ンス領域はこの2年で大きく進展しました。しかし、ここで満足してはいけません。社会の変化にアンテナを張り、課題を見つけ、さらに充実感を持って働ける会社にするため、積極的にアイデアを出していきたいです。

渡津 企業が持続し成長するためには広く社会に目を向ける必要があります。「自分たちだけよければ」ではダメで、建設業界全体のことを考えないといけない。建設業自体が魅力的じゃないといけません。鴻池組で働く人や協力会社の皆さんが将来を明るく感じられるようにしていかなければなりません。そして、土木や建築を好きな人たちが鴻池組に集まってきてほしいですね。

後藤 そうして集まってきた皆さんの入社後の適応・定着段階にも、できることがたくさんあると感じます。

渡津 具体的な取り組みへつなげるには、所属部署を超えた横の関係をつくっていく、そしてアイデアを求めてどんどん相談していく。それら一つひとつの行動が、鴻池組を強くする力になるんです。そういえば曾根原さんと高橋さんは同期なんですよ。

曾根原 高橋さんは土木の現場で私は建築営業ですから、ふだんの接点はありません。しかしこの対話に参加して、お互いの情報や専門性を結びつける重要性を感じています。

高橋 現場勤務だと「現場では難しい」「自分一人では限界がある」と諦めてしまいがちですが、横のつながりを活かす重要性をあらためて感じました。

渡津 課題を見つけたら詳しい人へ気軽に相談できて、関心があるメンバーを募り、サツと行動に移せる。そんな動きが活発になれば、社内の雰囲気はよりよいものになりますね。そんな風に、鴻池組で働く皆さんがいつその力を発揮できる環境を整えることも、これからの鴻池組を強くすることにつながっていく。2023年度もいろんな施策に取り組んでいきます。今日はありがとう。

ESG活動方針に基づく目標や達成状況

従来から推進されてきたESG活動方針(旧・CSR活動方針)やCSR年度目標、KONAIKE Next Vision[for SDGs]などを、ESG経営の考え方に基づいて整理しました。さらに、各種目標実現のための組織体制づくりや、規程・ガイドライン等の新設・改正、目標達成に向けた具体方策のとりまとめなどが進みました。



E
環境

ESG活動方針 (旧・CSR活動方針)	重要テーマ	KONAIKE Next Vision[for SDGs]	2022年度CSR目標達成状況				2023年度ESG目標				関連する SDGs
			取り組み事項	数値目標	達成状況	達成度	取り組み事項	数値目標	達成状況	達成度	
環境負荷の低減と 環境関連技術の 練磨	脱炭素社会の 実現 P09-10	CO ₂ 削減量 再生可能エネルギー比率	施工段階におけるCO ₂ 排出量削減(原単位)	21.0t-CO ₂ /億円	16.6t-CO ₂ /億円	○	施工段階におけるCO ₂ 排出量削減(原単位)	19.0t-CO ₂ /億円	○	9 13	
			事業で使用する電力に対する 再生可能エネルギー比率	5%	8.05%	○	再生可能エネルギー事業の新規稼働	新規1件	○		
			建築:設計施工案件で「ZEBもしくはCASBEEの Aランク以上、その他これらに類する評価の取得」	5件	7件	○	稼働済再生エネルギー事業の安定稼働(前年発電量同等以上)	全件が前年発電量と同等以上	○	7 13	
	資源循環型 社会の実現 P11-12	リサイクル率及び 廃プラスチック排出量	建設廃棄物リサイクル率の向上	98.25%以上	97.2%	×	建築:設計施工案件で「ZEBもしくはCASBEEのAランク以上、その他これらに類する評価の取得」	5件	○	7 9 13	
			廃プラスチックリサイクル率の向上	90%以上	78.4%	×	建築:設計施工案件における目標BEI値の達成	BEI値0.70以下(平均)	○		
	自然共生社会の実現 P13-14	環境関連事業売上高	事業全体に占める環境関連事業売上高の割合	10%	23.2%	○	建設廃棄物リサイクル率の向上	98.5%以上	○	12	
お客様満足度の 向上	顧客満足度向上 P25-26	災害対策やインフラ老朽化 対策技術の新規実用化件数	■民間工事 竣工時およびアフターアンケートにおける お客様評価の向上	■民間工事 竣工時 当社推奨度 8以上(10点満点) アフター 建物全体評価 3以上(4点満点)	■民間工事 竣工時 当社推奨度 8.9(10点満点) アフター 建物全体評価 3.7(4点満点)	○	■民間工事 竣工時およびアフターアンケートにおける お客様評価の向上	■民間工事 竣工時 当社推奨度 8以上(10点満点) アフター 建物全体評価 3以上(4点満点)	○		
			再生可能資源の活用と 建物のゼロエネルギー化に関する 技術の新規実用化件数	■官庁工事 工事成績評定向上	■官庁工事 対象案件の半数以上が設定目標値以上 国交省:80点 農水省:80点 UR:72点 東京都:75点	■官庁工事 14件中10件目標達成	○	■官庁工事 工事成績評定向上	■官庁工事 対象案件の半数以上が設定目標値以上 国交省:80点 農水省:80点 UR:72点 東京都:75点	○	
	社会の安心・安全 への貢献 P17-18	災害対策およびインフラ老朽化対策技術の 新規実用化	再生可能資源の活用と建物の ゼロエネルギー化に関する技術の新規実用化	2件	4件	○	再生可能資源の活用と建物の ゼロエネルギー化に関する技術の新規実用化	2件	○	7 9 12	
			災害対策およびインフラ老朽化対策技術の 新規実用化	2件	3件	○	災害対策およびインフラ老朽化対策技術の新規実用化	2件	○	9 11 13	
	働きがいの向上	人権と多様性の 尊重 P17-18	従業員満足度	新卒採用者に占める女性割合増大	20%以上	12.2%	×	教育・研修の充実	教育・研修に要する費用対前年度10%アップ	○	8
				男性育児休業取得率の向上	50%以上	51.9%	○	個人スキルの向上(資格取得)	(土木)一級土木施工管理技士:合格率60.0%以上 (建築)一級建築士:合格率8.6%以上 一級建築施工管理技士:合格率53.0%以上	○	
従業員満足度調査「総合満足度」の向上				前年度実績以上	ほぼ前年並み	△	新卒採用者に占める女性割合増大	20%以上	○	5	
働き方改革 人材育成 P19-22		有給休暇取得率の向上 (有給休暇取得率=当該年度取得日数/当該年度付与日数)	50%以上	59.8%	○	男性育児休業取得率の向上	50%以上	○	3 5 8		
		現場閉所率の向上	現場4週8休実施率100%	92.8%	×	有給休暇取得率の向上(有給休暇取得率=当該年度取得日数/当該年度付与日数)	50%以上	○	3 8		
地域社会との融和	地域社会への 貢献 P23-24	ESG表彰制度によるESG活動の奨励	現場や会社施設見学者の積極的受け入れ	土木:1,000名 建築:400名 計:1,400名	4,946名	○	現場や会社施設見学者の積極的受け入れ	土木:1,000名 建築:400名 計:1,400名	○	4	
			地域ボランティア活動への積極的参加	土木:400件 建築:500件 計:900件	1,895件	○	地域ボランティア活動への積極的参加	土木:400件 建築:500件 計:900件	○		
			ESG表彰制度によるESG活動の奨励	申請件数100件	303件	○	ESG表彰制度によるESG活動の奨励	申請件数150件	○		
コンプライアンスの 徹底とガバナンスの 強化	コンプライアンスの 徹底と ガバナンスの強化 リスクマネジメント P27-30	重大なコンプライアンス違反の発生防止	重大なコンプライアンス違反の発生防止	発生0件	発生0件	○	重大なコンプライアンス違反の発生防止	発生0件	○		
			安否確認システム登録訓練実施 年2回 訓練メール発信後1時間以内返信率85%の達成	2回 85%以上	3回 85%以上未達成	×	【BCP訓練時】訓練メール発信後1時間以内 返信率85%の達成	85%以上	○		
			コンプライアンス研修の実施(本支店単位)	1回	9拠点で1回以上実施	○	コンプライアンス研修の実施(本支店単位)	1回	○		
			コンプライアンスeラーニングの実施	2回	2回	○	コンプライアンスeラーニングの実施	2回	○		
			全階層を対象とした人権推進教育の実施(本支店単位)	1回	1回	○	全階層を対象とした人権教育の実施(本支店単位)	1回	○	5 8	
			情報セキュリティeラーニングの実施	4回	4回	○	情報セキュリティeラーニングの実施	4回	○		
			鴻友会会員を対象としたCSR調達方針説明会の実施 (本支店単位)	1回	1回	○	CSR調達方針「取引先の皆様へのお願い事項」の改正	改正実施	○		
	安全衛生管理の 徹底 P30	労働災害発生率	死亡・永久労働不能(障害1~3級)災害の絶無	0件	0件	○	死亡・永久労働不能(障害1~3級)災害の絶無	0件	○	3 8	
目標達成率(休業4日以上労働災害)の達成	0.35以下	0.66	×	目標達成率(休業4日以上労働災害)の達成	0.60以下	○					

※対象範囲:株式会社鴻池組単体 対象期間:2022年度(2022年1月1日~2022年12月31日) 統計期間によっては、期間外です。

Environment

中長期的な取り組みで「環境の鴻池」のさらなる発展を

KONOIKE Eco Challenge

鴻池組はSDGsの枠組みに則り、KONOIKE Next Vision[for SDGs]を2020年度に策定。ESG推進委員会の専門部会「環境部会」で、具体的な達成方策や環境領域におけるリテラシー向上策を検討し、2021年度にKONOIKE Eco Challenge(以下エコチャレンジ)を策定。2022年度にエコチャレンジをバージョンアップしました。脱炭素社会、資源循環型社会および自然共生社会の実現に向け、CO₂排出量の削減と建設廃棄物排出量削減及びリサイクル率向上を中心に、2025年度までに達成すべき目標値を定め、実践的な施策内容としています。

1

脱炭素社会の実現



2022年度の
結果

■ 施工段階におけるCO₂排出量削減(原単位)
16.6 t-CO₂/億円
[目標] 21.0t-CO₂/億円

■ 事業で使用する電力に対する再生可能エネルギー比率
8.05 %
[目標] 5%

■ 建築:設計施工案件で「ZEBもしくはCASBEEのAランク以上取得」
7 件
[目標] 5件

目標達成に向けた取り組み

日立建機日本と鴻池組が共同で省燃費運転講習会を開催

鴻池組が施工段階で発生させるCO₂排出量の約80%が建設機械によるものです。そこで建設機械のうち油圧ショベルの省燃費運転講習を計画し、日立建機日本株式会社様とのタイアップにより実現しました。

2022年3月に、省燃費を意識した操作方法について講習会を開催し、続いて7月に、鴻池組の岸和田機材センターにて実技講習を行いました。実技講習では、未熟練者と熟練者に分かれて油圧ショベルを操作。取得燃費データより実燃費とCO₂削減の効果を検証した結果、未熟練者で6%、熟練者で4%の改善が見られました。持続性を高める必要があることから、省燃費講習を社内イントラネットへ掲載し、現場でいつでも省燃費講習の実施を可能にしました。現場での省燃費講習の実施状況を追跡してだけでなく、2023年度は「ダンプ・トラック」の省燃費講習の実施を計画し、建設機械によるCO₂排出量削減に取り組んでいきます。



実技講習の様子

RE100

積水ハウスオーナーでんきを基軸に拠点事務所への太陽光発電システムを導入するなど、再生可能エネルギーに順次切り替えていきます。

※2022年度の事業で使用する全ての電力を再生可能エネルギーに置き換えた場合、約6,280t-CO₂の削減効果となります。

また、照明のこまめな消灯などの省エネ活動はもちろん、拠点事務所や建設現場でのLED化による電力消費量の削減にも取り組んでいます。

太陽光発電設備設置拠点
岸和田機材センター・鴻巣機材センター 大阪テクノセンター・つくばテクノセンター(ZEB)
再生可能エネルギー由来電力使用拠点
本社・大阪本店・山陰支店・青森営業所・盛岡営業所

詳しくはこちらをご覧ください。



積水ハウスオーナーでんき

～鴻池組の施工現場で使う電力を100%再生可能エネルギーに～

積水ハウスのオーナー様から太陽光発電の余剰電力を買い取り、積水グループの事業用電力として利用する「積水ハウスオーナーでんき」を2022年10月1日より大阪府寝屋川市の建設現場に導入しました。これまでも建設現場の消費電力を再生可能エネルギー化する取り組みは行われてきましたが、建設工事における全ての消費電力を同一企業グループ内の再生可能エネルギーにより一体的に賄う試みは業界初のもので、今回の取り組みにおけるCO₂排出量の削減効果は▲4.75t-CO₂の見込みです。

これまでも各拠点に積水ハウスオーナーでんきを導入してきましたが、今後は日本全国に点在する建設現場も対象として、2030年までに事業で使用する電力の100%再生可能エネルギー化を達成させ、Scope2におけるCO₂排出量ゼロを目指します。



詳しくはこちらをご覧ください。



SBTイニシアチブ

2030年までに、企業活動におけるCO₂排出量Scope1・2を2013年度比50%削減、建築物の利用におけるCO₂排出量(Scope3カテゴリ1)を同比45%削減させる1.5°C目標を達成するために、KONOIKE Eco Challengeで定めたRE100の取り組みおよび軽油代替燃料の利用促進、省燃費運転講習やエコカー導入のほか、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)をはじめとするゼロエネルギー化などの様々な施策を実行しています。

鴻池組にとって事業活動におけるCO₂排出量削減には、サプライヤー(協力会社)の協力が不可欠であり、サプライヤーを対象としたKONOIKE Eco Challengeの説明および協力依頼を実施しています。

詳しくはこちらをご覧ください。



TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)

TCFD提言に基づき1.5°Cシナリオと4°Cシナリオを設定し、全社員参加によって抽出したリスクと機会を、最終的に土木部門・建築部門・管理部門のワーキンググループで検討し、その結果をESG推進委員会専門部会「環境部会」で審議。さらに、ESG推進委員会へ報告して決定しています。

リスク・機会	影響期間	重要度	対応
機会 基大な自然災害のインフラ整備の拡大	長期	大	◆技術力向上 性能向上や長寿命化に向けたノウハウの構築 ◆情報収集強化 ハザードマップの把握
リスク カーボンニュートラルに向けた規制強化及び社会制度の変化	長期	大	◆B100燃料の確保 ◆サプライヤー企業との連携強化
リスク 炭素税などの導入	長期	大	◆環境配慮型コンクリート実用化 ◆低炭素製品の開発・使用推進

※長期とは2030年以降2050年まで、大とは費用/利益が10億円以上

エコカーへの切り替え

事業活動で使用する車両を対象に、順次エコカーへと切り替えを進めています。とくに、電気自動車は、CO₂削減効果があるだけでなく、災害時には2台を連携させることで電力供給を止めない運用が可能になります。事業活動のレジリエンスを確保するとともに地域の皆様が必要とする通信機器等の充電などにも活用することが期待されています。鴻池組は、2030年までに全車両をエコカーに入れ替え、拠点事務所への電気自動車の導入を検討しています。また、エコドライブの意識向上、安全運転やドライブマナー教育にも積極的に取り組んでいます。



東京本社、東京本店で導入した水素自動車「MIRAI」

切り替え台数	
店内	59.4% (HV)
現場	20.2% (HV, PHEV)

2022年4月に実施したリース車両調査結果より



2022年度の
結果

■建設廃棄物
リサイクル率の向上
97.2%
[目標]98.25%以上

■廃プラスチック
リサイクル率の向上
78.4%
[目標]90%以上

生物多様性や木材調達における取り組み

持続可能な木材調達

建設工事において材料・仮設材料として多くの木材が使用されます。その多くは輸入材に依存しています。輸入材の生産にあたっては、違法伐採、過剰伐採による生態系保全機能の劣化、地域住民の生活破壊などの様々な問題が生じています。事業を継続させるためにもデュアリティを強化して木材調達を行い、合法で持続可能な木材である「フェアウッド」を利用しているか確認するため、協力会社への調査を始めています。

詳しくはこちらをご覧ください。

「5本の樹」計画

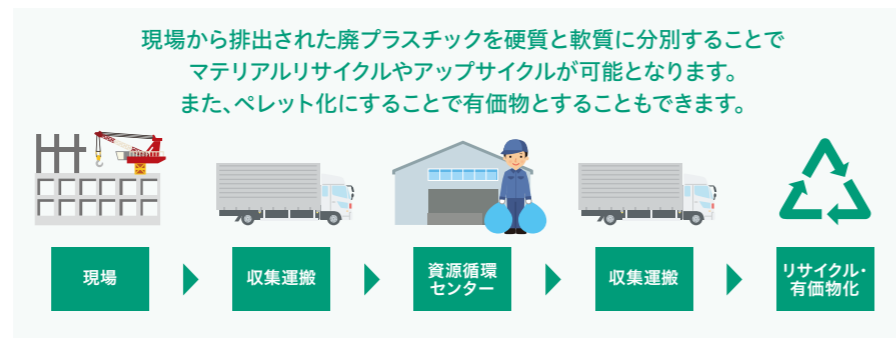
～3本は鳥のために、2本は蝶のために、地域の在来樹種を～

「5本の樹」計画とは、3本は鳥のために、2本は蝶のためによごぶ樹々を選んで植え、我が家の庭を自然の一部として考える庭づくりです。ふるさとの風景・里山をお手本にして、各地の気候風土に調和した地域の在来種にこだわっています。住まいの中に小さな自然をつくり、ひとつの生態系を描くことで、自然にも寄り添うことができます。鴻池組もこの理念に賛同し、ビジネスモデルとの兼ね合いを調整しつつ、設計提案などに取り入れていく方針です。

詳しくはこちらをご覧ください。

ゼロエミッション

鴻池組は、100%リサイクルが可能となるシステムを構築するための一方策として、廃プラスチック類を中心としたアップサイクリングを目指していく予定です。また、積水ハウスグループでは、高度な資源循環体制を維持するため、広域認定制度に基づく「積水ハウスゼロエミッションシステム」を構築しており、確実なリサイクルと再資源化を行う資源循環センターの活用など、積水ハウスとの環境シナジー効果を検討しています。

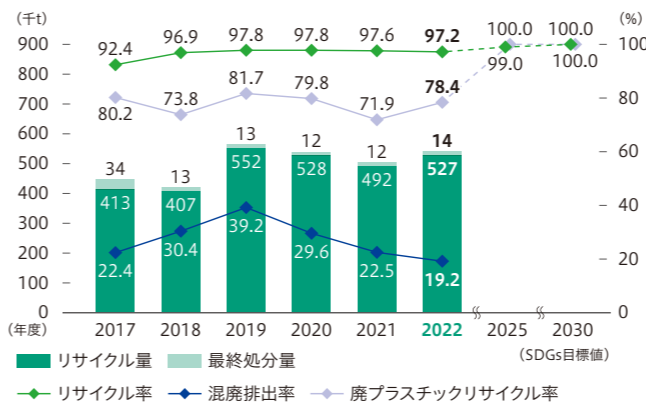


詳しくはこちらをご覧ください。

リサイクル率向上への取り組み

建設廃棄物および廃プラスチックのリサイクル率100%達成に向けての取り組みとして、関連部署による事前協議を行うことで高いリサイクル率の処理施設との契約および分別活動を実施し、とくに廃プラスチックは軟質と硬質への分別を徹底的にするなど、全社的にリサイクル率向上を図っています。分別を徹底するために混合廃棄物排出ゼロを掲げ、各現場で創意工夫をもってこれに取り組み、好事例を水平展開するなどして、混合廃棄物排出ゼロに向けて取り組んでいます。もう一つの大きな取り組みである建設廃棄物の排出量自体を削減させるためのリデュース・リフューズなど、現場で働く一人ひとりの行動意識を高揚させ、建設廃棄物対策に取り組んでいます。

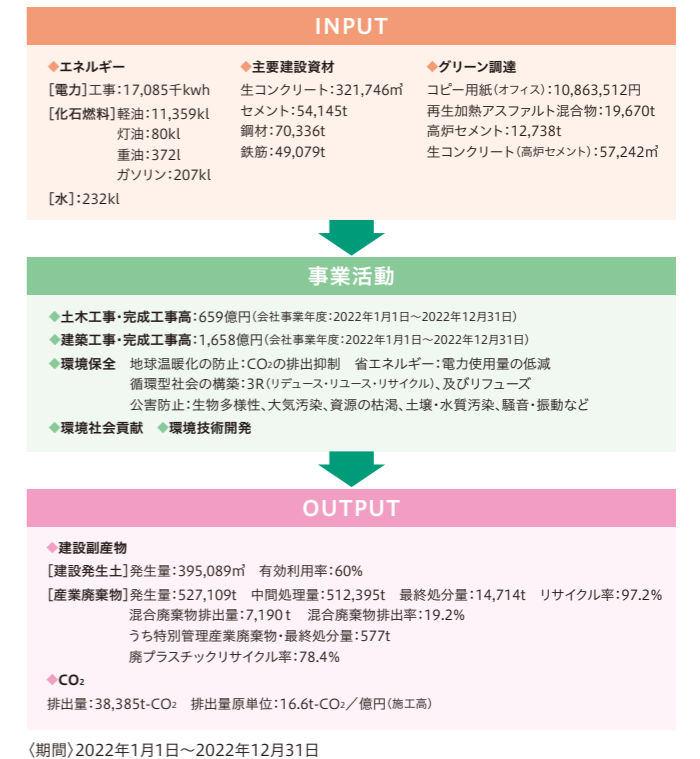
建設廃棄物の排出状況



詳しくはこちらをご覧ください。

鴻池組のマテリアルバランスについて

2022年度の国内事業活動により発生した環境負荷や環境配慮について把握し、マテリアルフローとして表しています。



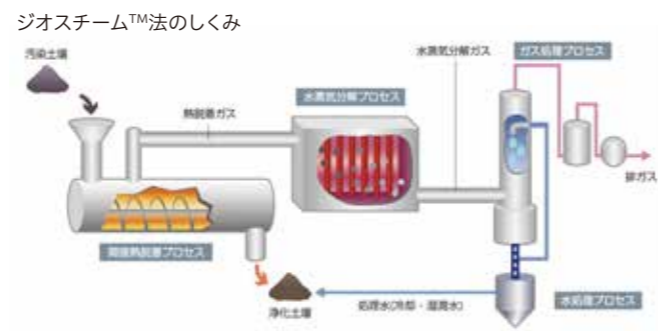
当該ページの最下部に
掲出しています。

技術紹介

ジオスチーム™法について

ジオスチーム™法は、ポリ塩化ビフェニル(PCB)やダイオキシン類をはじめとする有害な残留性有機化合物質(POPs)に汚染された土壌や廃棄物を無害化する技術です。これまでに、PCB汚染土壌を対象とした土壌処理施設(土壌汚染対策法に基づく許可施設)や、国内初となるPCB廃棄物の現地無害化処理(国土交通省鶴見川多目的遊水地土壌処理工事)に適用されてきました。この技術は、焼却処理に比べてCO₂排出を大幅に抑制することができ、処理された土壌も再利用が可能となります。鴻池組では、2023年度から新たに民間の事業所においてPCB廃棄物の処理を開始します。日本は2027年を目標にPCBの全廃に向けた取り組みが進められています。本技術は我が国の環境負荷低減に貢献しています。

詳しくはこちらをご覧ください。



環境配慮型BFコンクリート「CELVIC(セルビック)」

循環型社会の形成と地球環境問題の改善への寄与を目的に開発しました。コンクリート構造体に求められる所要の品質を確保しつつ、コンクリート材料に由来する二酸化炭素の排出量を最大約60%削減できます。使用する高炉スラグ微粉末の量に応じてA種クラス、B種クラスおよびC種クラスの3種類に分類されます。CELVIC研究会(鴻池組ほか12社で構成)が開発し、2021年に「建設材料技術性能証明(GBRC 材料証明 第20-04号)」を取得しました。

詳しくはこちらをご覧ください。

呼び名	高炉スラグ微粉末の使用率(質量%)	二酸化炭素排出量の削減率(%)	適用部位・部材
A種クラス	10以上30以下	約9～28	地下および地上構造物
B種クラス	30を超え60以下	約18～51	
C種クラス	60を超え70以下	約53～63	地下構造物、または直接外気と接しない部位・部材かつ厚さが200mm以上

天井落下防止工法「鴻池CSFP工法(帯塗くん)」

既存建物を対象としたフェールセーフ型の天井落下防止工法で、繊維強化塗料を天井面に帯状に塗布するという特徴があります。地震による天井落下被害を防ぐと共に、天井材の継続利用によりCO₂排出量を抑制します。「帯塗・ワイヤタイプI」「帯塗・ワイヤタイプII」「帯塗・拡張フッシャータイプ」から構成され、いずれのタイプもフラットな天井だけでなく勾配天井や曲面天井にも適用できます。2022年に「建築技術性能証明(GBRC 性能証明 第22-20号)」を追加取得し、学校や文化施設の天井への適用を進めています。

詳しくはこちらをご覧ください。





2022年度の
結果

事業全体に占める
環境関連事業売上高の割合
23.2%
[目標]10%

ZEB/ZEH/CASBEEの取り組み案件

ゼロエネルギーや省エネルギー性能を備えた
建物設計に取り組んでいます

建築設計においては、お客様の要望に応じてZEB、ZEH、CASBEE、BELS等で要求されるゼロエネルギー化や省エネルギー化を様々な建物用途(共同住宅、物流倉庫、事務所、物販店舗等)を対象に取り組んでいます。2022年度に設計が完了した取り組み案件の実例をご紹介します。

市川塩浜IIロジスティクスセンター CASBEE_A



建築主 オリックス不動産株式会社 **所在地** 千葉県市川市

市川塩浜IIロジスティクスセンター 設計担当者から

事業主の環境性能への要望は、本計画ではCASBEE認証Aランク取得を条件としていた事をはじめ、BELS、ZEB認証取得も条件に加えている場合も珍しくありません。このように物流倉庫においても求められる環境性能は高まる傾向にあります。それら環境性能を満たすうえで躯体品質への要求や、共用部空間の演出に対する期待も高まっている事を実感しています。



設計本部 建築設計第2部 設計課 主任 荻原 健

アイミッションズパーク箕面 CASBEE_A



建築主 伊藤忠商事株式会社
伊藤忠都市開発株式会社
山陽電気鉄道株式会社
所在地 大阪府箕面市

ヴィアインプライム札幌大通 CASBEE_A



建築主 京阪電鉄不動産株式会社
所在地 北海道札幌市中央区

Tomorrow's Life Museum関西 ウェルカムホール nearlyZEB



建築主 積水ハウス株式会社
所在地 京都府木津川市

LOGIBASE厚木愛川町 CASBEE かながわ Aランク CASBEE認証Aランク



建築主 三井物産都市開発株式会社
野村不動産株式会社
所在地 神奈川県愛甲郡愛川町

GLP 八千代IV ZEB CASBEE_A



建築主 八千代4ロジスティック
特定目的会社
所在地 千葉県八千代市

Innovation Center Harima CASBEE_A



建築主 株式会社ダイセル **所在地** 兵庫県たつの市

Innovation Center Harima 設計担当者から

お客様より環境配慮評価性能の高い計画の要望があり、温熱環境負荷低減に配慮した配置計画から外皮性能の高い外装、高効率設備の採用に至るまで、踏み込んだ取り組みを行った結果、CASBEE_Aの評価取得に至りました。環境に対する社会の関心やお客様の環境対策に臨む姿勢が年々高まる中、設計者は省エネとデザイン、コスト、維持管理などトータルバランスに配慮した建物を提供する姿勢がますます問われていくと考えています。また、利用者の健康に配慮した建物や多様な働き方に対応するワークスペースをどのように整備すべきかという議論も活発化しています。新型コロナウイルス感染症はテレワークを加速させ、一方で集まって働くことの意義を考え直すきっかけとなりました。脱炭素に向けた取り組みはもちろんのこと、健康性や快適性、知的生産性を高めていく環境配慮建築を創り出していきたいと思えます。

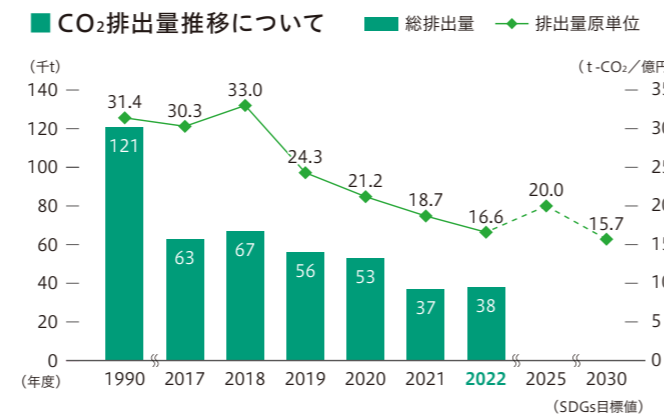


設計本部 建築設計第1部 課長 北峰 健一(写真中央)

目標達成に向けた取り組み

■ 施工にかかるCO₂排出量推移について

2022年度の工事施工段階におけるCO₂排出量は、KONOIKE Eco Challengeの実践により2021年度比17%減の16.6t-CO₂/億円となりました。2023年度CO₂排出量(Scope1・2)で13,600t-CO₂に、2030年度で5,000t-CO₂の達成を目指します。Scope3は、自社設計物件の減少に伴いカテゴリ11が減少しました。一方で完工高の増額に伴いカテゴリ1・5・12などが増加しましたが、全体としては2021年度比8.4%減の989千t-CO₂となりました。



■ 2022年度CO₂排出量集計

Scope	温室効果ガスの直接排出	温室効果ガスの間接排出	(t-CO ₂)
Scope1	10,080	-	10,080
Scope2	-	7,924	7,924
Scope3	カテゴリ名	排出量[CO ₂ e-t]	
	①購入した製品・サービス ※協力会社の施工に伴う排出量を含む	403,150	
	②Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	1,308	
	④輸送、配送(上流)	1,722	
	⑤事業から出る廃棄物	56,589	
	⑥出張	253	
	⑦雇用者の通勤	913	
	⑧販売した製品の使用	490,030	
	⑨販売した製品の廃棄	12,944	
	⑩リース資産(下流)	1,638	
	合計	989,354	
	Scope1~3合計		1,007,358

■ Scope1~3の集計結果

Scope1: 10,080t-CO₂
Scope2: 7,924t-CO₂
Scope3: 989,354t-CO₂



※サプライチェーン排出量

事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出を合計した排出量を指します。さらにScope1、Scope2、Scope3に分かれています。

脱炭素社会の実現×地域社会への貢献

〈島根県〉① 隠岐の島町

■ 包括協定の要旨

2022年6月30日、隠岐の島町と鴻池組は「再生可能エネルギーの推進等に関する包括協定」を締結しました。本協定は、隠岐の島町の目指す地域の脱炭素推進および持続可能なまちづくりの趣旨に、鴻池組が賛同し実現したものです。鴻池組は持続可能な社会実現への貢献のため、積極的に再生可能エネルギー事業に取り組んでいますが、今後は隠岐の島町との相互連携のもと、バイオマス

再生可能エネルギー事業等の推進のため、次の事項について連携して取り組みます。

- (1) 再生可能エネルギーの推進に関すること
- (2) 災害に強い安心できるまちづくりに関すること
- (3) 次世代の環境教育に関すること
- (4) 上記のほか、本協定の目的を達成するために必要な事項に関すること

■ バイオマス発電事業について

鴻池組では隠岐の島町内の未利用材などの木質バイオマスを原料とするペレットを用いた、小型ガス化発電事業を2024年実現に向けて計画を進めています。また発電時に副産物として得られるバイオ炭を土壌改良材や燃料として利用するための調査研究などを隠岐の島町内で実施予定です。未利用材の有効活用を進め、災害に強い森林づくりへの寄与とエネルギーの地産地消による隠岐の島町の地域活性化に繋がることを期待しています。



導入予定熱電併給システム(CHP)

発電、小水力発電をはじめとした事業の推進を通して、隠岐の島町の活力ある地域づくりや、未来を担う人材育成、災害に強いまちづくりに寄与できることを期待しています。



締結式(写真左:隠岐の島町長 池田 高世偉様 写真右:社長 渡津 弘己)

■ 小水力発電事業について

2022年10月1日、鴻池組は、中国電力ネットワークが所有していた隠岐の島町内の南谷発電所および油井発電所の譲渡を受けました。現在は水車・発電機等のリプレース工事中のため稼働を停止していますが、水力発電所維持管理の拠点として飯美地区に隠岐事務所を開設し、職員が隠岐に常駐しています。2024年からは新たな発電所として運用を開始予定です。

発電所諸元



南谷発電所

- 最大出力………100kW
- 最大有効落差……71.02m
- 取水堰堤高………9.05m

油井発電所

- 最大出力………200kW
- 最大有効落差……183.10m
- 取水堰堤高………13.67m

②『しまねインフラツーリズムガイド in OKI』にて南谷発電所・油井発電所が選定される

事務局である島根県隠岐支庁県土整備局より、島根県隠岐地域を対象としたインフラツーリズムガイドマップの作成にあたり、掲載する土木施設の1つとして鴻池組保有の南谷発電所および油井発電所を選定いただきました。「しまねインフラツーリズムガイド」については、公共インフラを広く紹介するためのガイドブックとして、これまで石見・出雲について作成されており、このたび隠岐版を発行する運びとなりました。今回の目的では、隠岐特有の社会資本(インフラ)に着目し、社会資本の役割や価値を再認識することで、地元への愛着や誇りの醸成を図るとともに、社会資本の歴史や背景を広報し、自然と施設のコントラストを満喫できる旅を提起し、隠岐地域の観光振興と地域活性化に寄与するためのガイドとなります。

隠岐では保有する2箇所の水力発電所だけでなく、鴻池組施工の物件が多く選定されています。空港と市街地を結ぶ西郷大橋(2023年しまね景観賞)、島前西ノ島町の役場庁舎や小学校、図書館(2019年しまね景観賞)、美田ダム等、離島での施工に奮闘しながら完工し、地域の皆様の生活に溶け込んでいる物件が多数あることが分かります。

現在は2023年度発行に向け29機関とWG会議で協議しています。



参考:インフラツーリズムガイドinIZUMO

〈兵庫県〉③ 香美町・桂川小水力発電について

2018年、地元有志の方々の、「小水力発電により地域に活力を取り戻したい」という思いに賛同し、2019年から現地調査を開始しました。(2020年度新エネルギー財団補助金による事業性評価調査実施)

小水力発電は、地域それぞれの立地条件や土地の状態により事業としての可能性を判断しますが、現地踏査を重ね計画を何度も練り直し、今の小長迎小水力発電所の計画となりました。

水力発電の出力は、取水する水の流量(m³/s)と、取水地点と水車の高低差(m)で決定します。今回の計画地は流量は豊富ではありませんが、高低差を確保できる地点を選定しています。

参考:発電出力=9.8×流量(m³/s)×有効落差(m)×発電効率

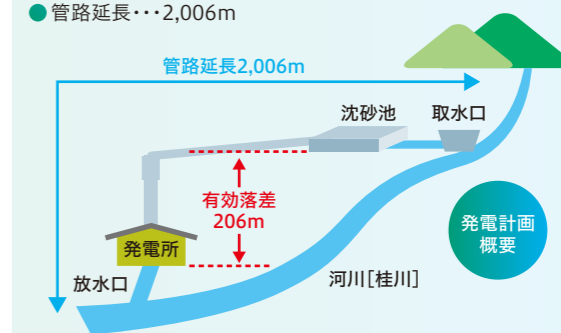
鴻池組は再生可能エネルギーの中でも地域貢献や地方創生、地産地消に寄与できるバイオマス発電や小水力発電に注力していますが、この小長迎小水力発電事業は現地の水資源を活用し、香美町小代区の方々と共に地域の活性化を目指しています。

発電所建設工事は2022年11月に着工し、2023年11月に運転開始の予定です。

発電所諸元

こながたわ 小長迎小水力発電所

- 発電方式……水路式
- 水車形式……ペルトン水車 (イタリアIREM社)
- 有効落差……206m
- 管路延長……2,006m
- 使用水量……0.115m³/s
- 発電出力……199kW
- 設備利用率……57.7%
- 年間発電量……960,000kWh



発電所イメージ

工事の状況

Social

社員一人ひとりが 生き生きと働ける環境を 実現していく

鴻池組では事業を通じて社会の安心・安全へ貢献することを旨とするともに、鴻池組で働く人々が生き生きと働くことができる職場環境の実現に注力しています。

2021年から「健康経営」「ダイバーシティ経営」「人権推進体制」「従業員満足度」といった重要テーマに取り組んできました。

その中心となっているのが、ESG推進委員会の専門部会「社会部会」です。

様々な調査によって把握した諸課題について、各種ガイドライン作成から社内教育研修プログラムの実施まで、幅広い施策へと反映しています。

1

社会の安心・安全 への貢献



2022年度の
結果

■ 災害対策および
インフラ老朽化対策技術の
新規実用化

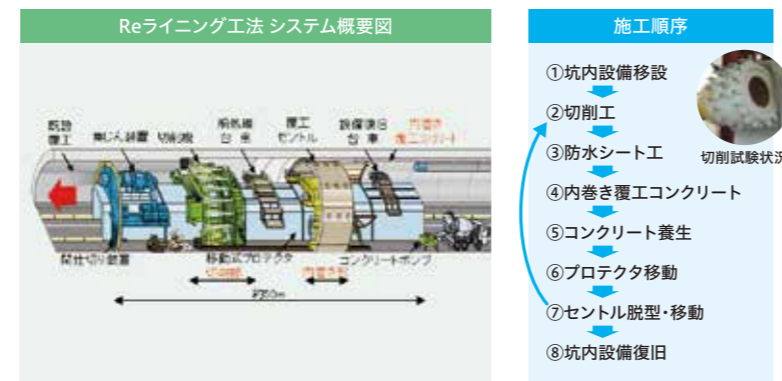
3件 [目標] 2件

■ 再生可能資源の活用と
建物のゼロエネルギー化に
関する技術の新規実用化

4件 [目標] 2件

老朽化したトンネルをリニューアル「Reライニング工法」

Reライニング工法は、道路トンネルにおいて、車を通しながら老朽化した覆工コンクリートを、内空断面を縮小せずにリニューアルする技術です。移動式プロテクタで一般車を保護しながら、上部で切削機を使用して傷んだ既設覆工コンクリートを15~30cmの厚さで切除去し、その部分に新たなコンクリートを打設することで老朽化したトンネルを甦らせます。



■ Reライニング工法 6つの特長

① 活線下での施工により社会的影響を最小限に

移動式プロテクタにより、通行止めせずに車を通行させながら覆工コンクリートをリニューアルします。

② 工期短縮で早期に交通を開放

充填性が高く早期・長期強度が確保できるコンクリートを用いるため、早期開放が可能です。また、現場打ちコンクリートのほか、プレキャスト製品にも対応可能です。

③ 建築限界を確保

既設覆工コンクリートを切削・内巻きすることで、内空断面を縮小することがありません。

④ コンクリート打替え以外の補強も可能

防水シートや導水工、ロックボルトによる地山補強との併用が可能です。

⑤ 凹凸の少ない切削面が防水シートにダメージを与えない

独自の切削ビット配列により切削面の凹凸を抑え、滑らかな仕上がりになるため切削後に敷設する防水シートが破損せず、漏水を確実に防止します。

※本技術は、国立研究開発法人土木研究所、鴻池組、岐阜工業、流機エンジニアリングの共同開発工法です。

⑥ ライフサイクルコストを削減

既存トンネルのリニューアルにより、重要交通インフラの長寿命化を図り、ライフサイクルコストを削減します。また、新設に比べて、CO₂排出量の削減にも繋がります。

詳しくはこちらを
ご覧ください。



開発者の声

土木事業総務本部 技術本部 土木技術部 部長 阪口 治



現在、多くのトンネルで老朽化が進んでおり、更新技術の需要はますます高まっています。Reライニング工法は、通行止めをすることなく、トンネルの覆工コンクリートをリニューアルできる画期的な新技術です。今あるトンネルを今後も安全に利用していくことは、新しくトンネルを作ることに比べてコストを抑えられるだけでなく、CO₂排出量を抑え、環境負荷を低減できます。Reライニング工法によるトンネルのリニューアル技術を活用することは、持続可能な社会の実現に寄与できるものと考えています。

2

人権と多様性の尊重



2022年度の
結果

■ 新卒採用者に占める
女性割合増大

12.2%
[目標] 20%以上

■ 男性育児休業
取得率の向上

51.9%
[目標] 50%以上

■ 従業員満足度調査
「総合満足度」の向上

ほぼ前年並み
[目標] 前年度実績以上

従業員意識調査

■ 従業員エンゲージメント調査

2021年の創業150周年を機に長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」を策定し、その中で「従業員エンゲージメント業界No.1」を目指していくことを宣言しました。

これまで鴻池組は従業員満足度調査を実施してきましたが、長期ビジョンと整合を図るべく、従業員エンゲージメント調査へ切り替えを行いました。

この調査は、従業員の「期待と実感のギャップ」を調査し分析することによって、注力すべき課題領域が明確化されることが特徴です。まずは明らかになった課題に対し、施策の検討や実施、効果検証を行い、従業員エンゲージメントの向上を目指していきます。

■ 幸せ度調査

積水ハウスグループで実施している「幸せ度調査」は、「個人の幸せ」「組織の幸せ」に対する気付きの機会を作ることで幸せな職場づくりに繋げていくことを目的としています。鴻池組でも全従業員を対象に実施しており、本調査の結果データが示す全社的な傾向は、従業員エンゲージメント調査の結果とならんで、制度設計や改正のための重要な参考情報となっています。調査結果を活用し、長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」に定める「『幸せ』をつくる、支える、共にする。」のステートメントの実践に努めます。

社内外での取り組み

■ 人権・ハラスメント研修

2021年度まで、当該研修は役員や部長級社員以上を対象に実施していましたが、全社員に対して、人権及びハラスメントに関する知見や理解を深めてもらうため、今回より、対象範囲を拡大し、全階層に対して研修を実施しました(受講率99%)。まず、鴻池組の人権・ダイバーシティ推進課から部長級以上の社員へ教育を行い、その後、部長級社員が講師となって、自分の言葉で配属員に研修を行う流れで実施しています。また、各本支店のセクハラ・パワハラ相談窓口担当者向け勉強会を四半期ごとに実施し、さらなるスキルアップを図っています。

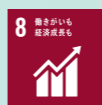


■ 異業種女性意見交換会

重仮設リース会社のヒロセ様からお声がけいただき、2022年9月、異業種女性意見交換会を実施しました。ヒロセ様の女性社員と鴻池組の女性従業員合わせて約20名が参加し、現場施工に欠かせない山留材を扱うヒロセ様の工場見学や、最新技術が使用されている鴻池組のテクノセンター見学会を行いました。参加者からは他社と交流する機会がなかったのが大変良い刺激になった等の声が上がっており、イノベティブな風土の醸成に向け、有意義な催しとなりました。

異業種女性
意見交換会の
様子





2022年度の
結果

■ 有給休暇取得率の向上
59.8%
[目標] 50%以上
有給休暇取得率=当該年度取得日数/当該年度付与日数

■ 現場閉所率の向上
92.8%
[目標] 現場4週8休実施率100%

働き方改革 振り返りと展望

鴻池組における近年の取り組み

鴻池組では「働き方改革」を経営における最重要課題と位置づけ、「生涯を通じて活躍できる労働環境」を実現するべく、2018年度から各種施策に取り組んできました。フレックスタイム勤務制度や勤務間インターバル制度、新しい人事考課制度導入、人権推進・教育体制構築など、一連の取り組みは幅広い領域に及びます。その中心となった「働き方改革推進委員会」は、ESG推進委員会の専門部会「社会部会」と連携しながら、各種方針や具体方策の策定に取り組んできました。

2022年度の取り組み

これまでの活動に加え、2022年度はさらに踏み込んだ、実効性の高い具体方策を「全店育成方針」「業務負荷軽減方針」としてまとめました。これらは工事事務所を対象とするもので、両方針に則って各工事事務所でアクションプランを立案・実行しています。さらに優れた事例は他の工事事務所でも水平展開を進めました。これにより、工事事務所における業務の効率化・省力化をはかることに加え、人材育成による技術力の維持・向上を目指しています。

2023年度に向けての課題と展望

働き方改革や健康経営の推進、人権意識の高揚など、従業員個々に目を向けた経営は一定の成果を挙げていますが、さらに踏み込んだ取り組みを展開する必要があります。全社で推進するESG経営においても、役職員一人ひとりが自ら考え実践する「参画意識」を重視することを重点方針として定めました。

そこで2023年度からは「働き方改革推進委員会」で扱ってきた内容に「人的資源の充実」を加え、「働き方改革・人財戦略委員会」へと改組して新たなスタートを切りました。これは、「働き方改革」と「人財の獲得・育成」が両輪というべき密接な関係にあることや、「働き方改革」を推進し達成する原動力が「人財」であることを踏まえたものです。

今後も、鴻池組で働く皆さんにとって「魅力ある企業づくり」を進め、各自の能力を最大限発揮できる環境を整えることで、「従業員エンゲージメント業界No.1」を目指していきます。そして、役職員が今まで以上に安心して働ける「働きがいのある企業」となることで、お客様によりいっそう信頼いただける企業でありたいと考えています。



働き方改革・人財戦略委員会委員長
鈴木 善教

育児休業制度

鴻池組では仕事と育児の両立を支援するため「育児休業制度」を設け、女性職員は対象者全員が制度を利用しています。ESG(旧CSR)目標に男性職員の育児休業取得率の向上を掲げ、2022年度は50%以上の取得率を目標として積極的に取り組みました。

男性職員の育児休業取得は、子どもと過ごす時間の確保や、配偶者の育児不安・ストレス軽減に繋がります。職場でも「お互い様」の気持ちで助け合う雰囲気づくりに寄与します。

2022年10月には育児休業法改正により「産後パパ育休制度」が創設されました。さらに鴻池組独自の施策として、子どもが1歳になるまでに10日を上限として取得(2回まで分割可)することができる育児目的の社休「育児休暇」を新設し、育児休業取得を後押ししています。

鴻池組ではこれからも仕事と育児の両立、男性育児休業取得率の向上を目指し、積極的に支援策を講じていく予定です。

利用者の声 設計本部 坂口 流聖

第一子が誕生し生後2か月過ぎに育児休業を取得しました。朝から娘と一緒に過ごし、ミルクをあげたりおむつを交換したり遊んだりお風呂に入れたりすることで、妻ひとりでの育児の大変さよりいっそう協力する必要性を実感しました。育休取得前後には上司をはじめ多くのサポートがあり、職場復帰後も変わらず業務に取り組めました。育休取得で、育児と仕事のモチベーションが上がり、今後も家族とのかけがえのない時間を大切に、メリハリをつけて頑張ります。



キャリアチャレンジ制度

創業150周年事業の一環で、最も多くの支持を得た社員提案の制度化を目指し、社内公募メンバーが集まったプロジェクトで検討を進めてきました。その結果、自らのキャリアアップを目的とした希望部署への異動を実現する「キャリアチャレンジ制度」が導入されました。

プロジェクトチームリーダーの声 山陰支店 藤原 裕介

これまで鴻池組になかった制度を、メンバーとともに一から作り上げるプロセスは、貴重な経験でした。自分のキャリアにとって大きな財産です。新しい制度はスタートしましたが、それで完成ではありません。今後、よりよい制度へとブラッシュアップされていくことでしょう。社員一人ひとりが自分の目指すキャリアを実現するための制度として発展していくことを期待しています。



CCUS応援自販機

2022年8月から建設キャリアアップシステム(以下「CCUS」)カードをタッチすると飲料が無償提供される機能を持つ自動販売機(名称:「CCUS応援自販機」)を現場に設置する取り組みを開始しました。

■ CCUS応援自販機とは

CCUSは建設業で働く人の処遇を改善し、技能者を雇用し育て続ける企業が成長できるしくみをつくり、若い世代が安心して働きつづけられる建設業界とすることを目的とした制度です。「CCUS登録技能者に直接提供できるものはないか」と検討する中で、「現場の自動販売機の利活用」という着想からスタートしました。サントリービバレッジソリューション、建設業振興基金、鴻池組の3社で打合せを重ねシステムの開発に至りました。2023年度はさらに複数の現場で導入を目指しています。



発案者の声

監査室 業務監査部 部長 小松 裕之

休憩時間に手にする1本のドリンクには所長からの「お疲れ様」の気持ちがこもり、手にする職人さんの「嬉しい」や「元気」を生みます。現場で働く皆さんの喉を潤す1本1本の積み重ねが、働きやすい職場をつくり、建設業で働く人の増加へとつながるよう期待しています。

DX/ICTで働き方改革に貢献

取り組み1 社内ヒアリングと次世代情報共有ツールの導入

働き方改革の達成に向けて、ICT化やデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進

全国各地の工事現場にデジタル戦略室の担当者が訪問。「現場ヒアリング」によって、幅広い意見交換・情報収集を行いました。現場配属員一人ひとりの声を聴くことを主眼に、マンツーマンでの「対話」を重視しました。他現場でのデジタルの利活用ノウハウを知りたいというニーズから、動画を用いたマニュアル・社内チャット「KONOIKEデジタルTips」の発想に繋がりました。

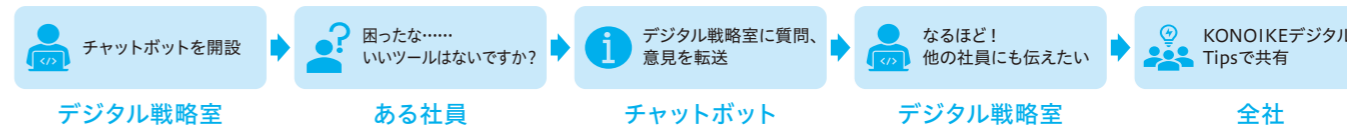
現場担当者の声 名古屋支店工事事務所・作業所 所長 井上 義和

【現場ヒアリング】ヒアリングという一方的な聞き取りのイメージですが、その場でいろいろ教えてもらう学びの機会でもありました。多様なデジタルツールを知ることで、現場の特性に合ったツールを選びやすくなります。適したツールをよりよい形で活用することで、業務時間短縮を実現し、現場で働く皆さんのデジタル活用意識の向上につながります。

【お客様の期待に応えるための次世代情報共有ツール】ある建設プロジェクトにおいて、専用の情報共有クラウド設置のご要望をお客様からいただきました。旧来の情報共有の仕組みを途中で切り替えるのは不安でしたが、デジタル戦略室からの支援を受け問題なく移行できました。現在は、お客様と鴻池組とサブコンで情報共有でき、スムーズな工事進行に寄与できています。

取り組み2 チャットボットの開設・共有

■ チャットボットの流れ図



KONOIKEデジタルTips【参加・意見収集】の画面



KONOIKEデジタルTips【共有】の画面

利用者の声 九州支店総務部 主任 竹内 秀太郎

社内のチャットグループに登録するだけで、日々役立つ情報を受け取れる仕組みです。社内システムやソフトウェアの仕事に役立つ便利術や、デジタルツール情報のノウハウが身につきました。「これがあれば便利で仕事がはかどる」というポイントに応えてくれるコンテンツですね。閲覧画面もコミカルなキャラクターが端的に説明してくれます。

▶ P21-22で九州・山陰支店での具体的な取り組みを紹介しています。



全国の鴻池組の現場でチャレンジを始めました。各現場に合った方策を取り入れています。

九州支店 ICT・BIMへのチャレンジ

九州支店建築部では2022年1月に専任スタッフを配置し、本格的にBIMへの取り組みを開始しました。BIMモデルを活用した施工計画やRC躯体モデルと設備モデルとの干渉チェック、お客様へのプレゼンテーションなどを、関係する協力会社とも連携しながら業務で活用しています。

一例を挙げると、(仮称)福岡店屋町オフィス開発事業建設工事(鉄骨造10階建て)では、鉄骨建方計画にBIMを活用しています。市街地の狭隘な敷地で移動式クレーンを用いた「建て逃げ方式」による鉄骨建方を行うため、日々の搬入動線や揚重能力に応じたクレーンの配置、安全対策などを詳細に計画する必要がありました。現場からの要望もあり、BIMモデルを用いて日単位の立体的な「進捗シミュレーション」を実施しました。作業手順の

確認や取り付け部材の重量、揚重性能の確認などを、協力会社を交えた「鉄骨建方着前会議」や作業員への「事前周知会」において有効に活用できました。

また、ホロレンズとiPadを用いてMR・ARの現場実証と若手職員への体験および講習会を実施しました。参加職員へのアンケートには、「自身の配属現場でも取り入れたい」「iPadで手軽に実施できることが良かった」「iPhoneでできればもっと良い。可能性の幅が広がる」など積極的な声が多く寄せられました。なお、当該現場では、所長以下配属職員の強い要望により内装工事においてもMR実証を行っています。こうした取り組みにより、業務効率化を進めています。



若手職員へのMR・ARの講習

ホロレンズ



鉄骨建方ステップ図例

山陰支店 自動墨出しロボットの検証

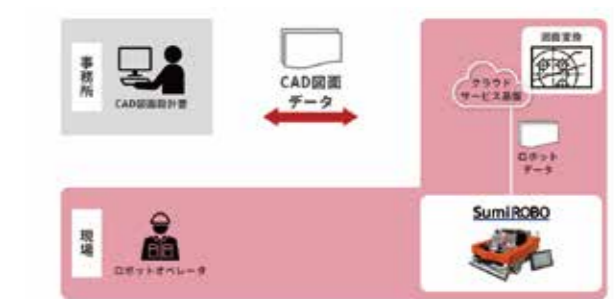
山陰支店の島根農機事務所・重整備センター新築工事において、西尾レントオール(株)松江営業所様ご協力のもと、日立チャネルソリューションズ(株)様が開発した自動墨出しロボットシステム“SumiROBO”の実機検証を行いました。当システムは、従来の墨出し作業における施工図の読み取りミスや現場での作業ミスを防止するため、CAD(dxf)データを活用してロボットへ指示する図面情報(座標)を自動で作成し、自動化・デジタル化を図ったものです。専用のタブレット端末でロボットへの指示や稼働状況を一元管理することができ、TOPCON製の自動追尾型測量機“杭ナビ”と連携して一人で墨出し作業が可能です。今回の検証は、土間コンクリートの「カッ

ター目地」の位置出しを兼ねて行いました。墨出しに必要なCADデータは「通り芯」と「墨出し点」で、コントロール端末(専用のタブレット)へ取り込みを行い、作業範囲や順序、走行禁止区域などを設定します。その後、現地に杭ナビを設置してSumiROBOを起動、Wi-Fiを通して墨出しデータをSumiROBOへ転送します。SumiROBOの位置情報は基準墨のX軸、Y軸上の各2点に専用のプリズムをセットして認識させた後、墨出し作業を開始します。実際に現場で出された墨を実測検証した結果、概ね2.0mm程度以下の精度であることを確認。予想よりも高い精度であることが検証されました。ロボットの積極的活用により、労働時間短縮を図っていきます。



コンクリート面への印字

現場での検証状況



SumiROBOのシステム構成イメージ

建設RX[®]コンソーシアム[®]の活動

建設業界全体の生産性および魅力向上を推進するために、施工段階で必要となるロボット技術やIoT関連アプリケーションにおける技術連携を、相互に公平な立場で進めることを目的として2021年9月に設立されました。目的達成に向けて、①新技術の共同開発、②既開発技術の共同利用、③情報提供・発信をコンソーシアムの役割として掲げ、「資材の自動搬送システム」や「タワークレーン遠隔操作」など10の分科会で共同研究等を進め、企業や業界の垣根を越えてロボット・IoTの技術導入・展開に積極的に取り組んでいます。また、建設DX展などの展示会を通して広く一般にも情報発信をしています。2022年12月現在、正会員28社(研究機関を有するゼネコン)、協会員139社(ゼネコン、レンタル会社、ロボット製造業者、ITベンダ、専門工事会社等)から構成され、鴻池組は設立時からメンバーとして活動中です。

※RX:ロボティクス・トランスフォーメーション



展示会への出展状況



展示会における説明の様子

AR技術(タブレットを用いたARビューア)について

タブレットを用いたARビューアは、技術研究所大阪テクノセンター建設に際して開発しました。iPadのアプリ“GyroEyeViewer”を用いてBIMモデルや図面データをAR表示することが可能です。また、QRマーカとARマーカを組み合わせることで、データの読み込みから表示までの流れをスマートに実現します。

実務での活用も既に始まっています。設計段階の打合せでは、縮小したBIMデータをAR表示することでデジタル模型として表示したり、施工段階ではモデルや図面をリアルスケールで表示したりすることで、詳細な納まり確認に活用することが可能です。お客様や現場関係者からも、図面での確認よりも解りやすいと好評を得ています。



現場での活用状況



2022年度の
結果

■ 現場や会社施設見学者の積極的受け入れ

4,946名

[目標] 1,400名
内訳: 土木1,000名、建築400名

■ 地域ボランティア活動への積極的参加

1,895件

[目標] 900件
内訳: 土木400件、建築500件

■ ESG表彰制度によるESG活動の奨励

303件

[目標] 申請件数100件

鴻池組 旧本店見学会

創業地である大阪市此花区伝法に所有する1910(明治43)年竣工の鴻池組旧本店について、2022年2月に登録有形文化財として登録する旨の官報告示がなされました。これを記念して、一般見学会を春と秋に開催しました。

鴻池組旧本店洋館・和館について

1910(明治43)年、大阪府西成郡伝法町北(現:大阪市此花区伝法)に洋館と和館が接続する形で造られたいわゆる和洋館併置型の建物で、両館は扉一枚を隔てて行き来することができます。

鴻池組の創業者である鴻池忠治郎が企業の近代化策の一環として計画しました。それまで事務を行っていた鴻池家の居宅が業容の拡大によって手狭となり、事務所の建設と居宅の建替えを行ったものです。なお、洋館は1968(昭和43)年まで本店として使用されました。



詳しくは旧本店特設サイトをご覧ください

<https://www.konoike.co.jp/dempo/>

担当者の声

コーポレートコミュニケーション部
西村 有平

春秋の見学会には全国から多数の応募がありました。「何度も応募してやっと当選しました」「念願の見学です」というお声もいただきます。私たちも旧本店の価値や魅力をどうお伝えすればよいか模索を重ねてきました。「堪能しました」「素晴らしい」「旧本店を保存・公開してくれてありがとう」お見送りの際にそうしたお声掛けをいただくことも珍しくなく、見学会運営チームの大きな励みになっています。



大船渡市立第一中学校での職場見学会

岩手県大船渡市で施工中の第一中学校改築工事において、同中学校の生徒を対象とした職場見学会を開催しました。生徒たちの進路学習を目的として2日間にわたり行われ、第一中学校の2年生約140名が参加する大規模なものです。見学会のカリキュラムは、工事全体の説明から始まり、様々な工種の職人さんの仕事内容の紹介、そして職人さんが実際に働いている現場の見学、高所作業車とフルハーネス安全帯の体験、質問コーナーの順で実施。参加した生徒たちは、専門技能をもった職人さんが色々な工種で働いていることに強い興味を持ったようです。質問コーナーでは熱の入った多くの質問がありました。

担当者の声

東北支店 第一中学校改築工事事務所 統括所長 井上 裕央



生徒たちが通う中学校の敷地内で工事をさせていただいているので、何かできないかと考えていたところに、中学校から職場見学をして欲しいとお話があり、喜んでお受けしました。建設業はたくさんの人の手により大きなものをチームワークで作っていくダイナミックな仕事です。建設業の仕事に魅力を感じて、将来の仕事として選んでくれる生徒が1人でもいてくれれば、これに勝る喜びはありません。



建設中の体育館内で建設業の仕事の説明



見学の記念に施工中の壁にサイン



壁に書き込んだサインの前で校長先生と生徒が記念撮影



生徒へ説明する現場担当者



建築中の外観



2023年4月から生徒が利用しています

見学者の声

今後も公開継続を。

やっと念願が叶って見学できました。

鴻池組の原点を知ることができた。

たくさんの人に旧本店を知ってほしい。

鴻池組のすごさがよく分かりました。

旧本店を大切に保存していることに感銘を受けた。

外観から分からない内部の素晴らしさに感激した。

春・秋の一般見学会

見学者満足度 〈春〉100% 〈秋〉97.1%
(見学者数 計289名)「大変満足した」「かなり満足した」の合計

礎プロジェクト[ミライノタネ]

鴻池組では、社員や退職者対象のボランティア募集情報提供サイトを開設しました。創業150周年記念事業の一環として募集した社員提案から実現した取り組みです。開催日時・地域はもちろん、「環境」「子ども」「防災減災」といったテーマからの検索も可能。現役社員は休日やフレックスタイム制度を利用して活動しています。鴻池組では、現役社員や退職者の「社会に貢献したい」という思いを支援する活動に取り組んでいます。



ESG表彰の実施

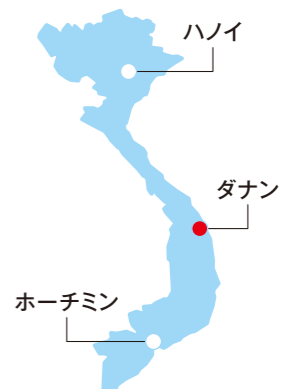
● 受賞例をご紹介します



最優秀ESG活動賞

ベトナム・ダナンフジキンの現場での取り組み

ベトナム・ダナンフジキン新築工事事務所では、日本とベトナムの工学系学生対象プログラムを開催しました。まず、日本の大学で建築生産を学ぶ学生を対象としたリモート講義プログラムでは、海外での建築現場のことや、ベトナムの建設業が思っていたより進んでいたことなど、多岐にわたって紹介しました。次に、地元ダナン工科大学の学生を対象に現場見学会を開催しました。ダナン工科大学の卒業生である現場スタッフに説明を担当してもらうことで、鴻池組や日本の建設業をより身近に感じてもらう機会となりました。



お客様の声はP25-26へ

株式会社フジキン ダナンR&Dセンター

お客様との信頼関係を構築し、維持・発展させるCR活動事例を紹介します。



① 10mの高低差に対応する工夫した建物レイアウト
② オープニングセレモニーにてフジキンの皆様と
鴻池組役員がともに開所を祝う
③ 入口の門に富士山モチーフのタイルを入れている

お取り組み紹介

株式会社フジキンは1930年に大阪で創業。流体制御分野で世界的に知られるメーカーの一つです。2002年にはベトナムへ進出。親日国であり、繊細な伝統工芸に代表されるように手先が器用な人財が多く、社風や事業内容と相性がよいことが決め手になりました。ベトナム人技術者・従業員の育成にも早くから熱心で、現在では日本国内のフジキン工場とともに働くベトナム人も珍しくありません。たとえば、つくばの事業所勤務者約1,600名のうち、ベトナム人が約500名にのぼるほどです。最近では、ベトナムの工場で指導者となるベトナム人技術者も育ってきました。こうした取り組みを背景に、ベトナムにおける研究開発をさらに加速すべく建設されたのが、フジキン・ダナンR&Dセンターです。ベトナム北部の首都ハノイや南部のホーチミンに対し、中部を代表する都市がダナンです。フランス統治期には港湾貿易都市トゥーランとして栄え、ベトナム戦争後は観光産業が花開きました。近年はダナン・ハイテクパークが最先端産業の集積地となりました。ダナンR&Dセンターは、ベトナムを代表する理工系高等教育機関・ダナン工科大学と研究活動協定も締結し、産学連携拠点や高度人財の受け皿として期待を集める存在です。

customer voice お客様の声

ベトナム事業に懸ける思いは やがてR&Dセンター建設へ

脇坂様 フジキンは約20年前にベトナムへ進出。現在の主力事業をより成長させるだけでなく、先を見据えたもう一つの柱が欲しいという思いがありました。ベトナムの地でベトナムの人財とともにベトナム発の技術開発ができないか。ダナンには有力な技術系大学もある。そうした議論を経てR&Dセンター建設に至りました。

星名様 フジキンの製造現場には細かい手作業が少なくありませんが、ベトナムには勤勉で手先が器用で適性が高い方が多い。加えて教育レベルも高い。そしてアイデアとスピード感があり、日本の製造業を代表する「カイゼン」

の考え方も根付いています。アイデアを出す業務や技術開発・研究開発の領域もベトナムの皆さんに合っているんじゃないかと考えました。



ダナンフジキン株式会社
社長
脇坂 健一郎様



ダナンフジキン株式会社
ゼネラルマネージャー
星名 大介様

現地のトップ校と研究開発に取り組み、 高度人財を育成する場をつくりたい

脇坂様 2020年、ベトナムを訪れた菅義偉首相(当時)とベトナムのグエン・スアン・フック首相(当時)の立ち会いで、R&Dセンターにおける業務協力協定にダナン工科大学と合意。インターンシップの受け入れから始まり、フジキンの事業を勉強した上で研究開発に入る流れです。2024年からの採用も視野に入っています。

星名様 ベトナム全土で見ると主要7都市のうち、北部の首都ハノイや南部のホーチミンに高度人財や最先端産業が偏るという課題がありました。中部のダナン工科大学は非常に高いレベルにありながら、卒業生の多くはハノイやホーチミンで就職したり、ダナンで観光産業に就いている。R&Dセンターはダナンにおける高度人財の受け皿としても地域の皆さんに期待されている施設です。

コロナ禍で現地を訪問できない中でも 順調に契約から着工へ

星名様 実は土地の選定から工期の途中まで、フジキン側は誰も現地に入れなかったんです。

脇坂様 ダナン・ハイテクパークの区画もWebの地図情報頼みで決めなければいけなかった。

星名様 最初に現地確認をしてくれたのも鴻池組さんです。Webミーティングで「敷地内に10mの高低差」「硬い岩盤あり」と報告を受けた時は青ざめました。

脇坂様 工期や費用がどうなるのか不安でした。すると鴻池組さんから、土地形状を活かした建物提案があり、同様の配置で建設された工場事例を見せていただいて安心しました。

星名様 工事着手後もコロナ禍で、フジキンのメンバーはいつベトナム入りできるかわからず、鴻池組さんにお任せするしかない。すると、工事事務所の加藤さんから「自分が定期的に同じ場所で撮影した画像を送信します」とお申し出がありました。なかなかできることじゃありません。現地に行けない中で全面的にお任せできて、本当にありがたかった。工事自体も当初の想定より早く完工しました。

敷地・建物全体を使って実現したい プランをともに具体化していった

脇坂様 当時のフジキン社長から「10年先でも見劣りのしない世界最高水準の建物にしない」という指示がありました。

私たちがR&Dセンターをただの建物とは考えていません。敷地全体をテストフィールドにしたいとか、新しい技術の深紫外線殺菌装置や太陽光発電装置を設置して検証したいとか……そうした思いをミーティングで話すと、鴻池組の設計担当者から具体案が提示され、私たちが絞り込み、そうやって建設計画が具体化していきました。お互いに話し合いを重ねて作り上げていったものですね。

星名様 細部までご相談し、ご提案もいただきました。タイルのデザインから、内装、照明、インテリアも含めてトータルですね。

脇坂様 ソフィスティケートされた、R&Dセンターにふさわしい最先端のデザインに仕上げていただきました。

日本品質の建物、その魅力を押し出し ベトナムの高度人財を獲得していきたい

星名様 鴻池組の皆さんは本当に熱心でチームワークもいい。スピード感があって細やかです。たとえば、Webミーティング終了後にあやふやな状態だと、「先ほどの件で」と連絡がくる。建築に詳しくない私たちが正確に理解しているか、戸惑っていないか。しっかり目を配り一つひとつ立ち止まって確認してくれました。

脇坂様 長い建設計画の途中で私たちが飽きないよう疲れないよう、工程を分かりやすく示し、次に考えるべきことや、今決めるべきことを示しながら、完工まで引っ張ってくれました。鴻池組の国際事業部のトップや、ベトナム事業の責任者、そして現場所長やスタッフの皆さんまで、総力を挙げて支援してくださった。

星名様 そして2022年4月、ダナンの工事現場へ入れた時は本当に嬉しかった。

脇坂様 ずっと映像で話していた加藤所長とも、ようやくリアルで会えた(笑)

2022年度の 結果

■ [民間工事] 竣工時およびアフターアンケートにおけるお客様評価の向上

竣工時
当社推奨度 **8.9**
[目標] 8以上(10点満点)

アフター
建物全体評価 **3.7**
[目標] 3以上(4点満点)

■ [官庁工事] 工事成績評定向上

10件 目標達成(14件中)
[目標] 対象案件の半数以上が設定目標値以上
国土交通省:80点、農水省:80点、UR:72点、東京都:75点

星名様 業務開始後は、R&Dセンターのデザインや最新機能が、ダナンの人々やダナン工科大学生に与えるインパクトを実感しました。やはり日本品質の建物は違う。現地雇用の従業員もインターン生も嬉しそうです。

脇坂様 日本品質にはこだわりました。外観も内装もクオリティが素晴らしい。そのまま日本にフジキンの建物だと持ってきても遜色ない。いや、ある部分ではR&Dセンターが優れているところもあるんじゃないか。

星名様 研究施設としてのセキュリティは日本の工場同様で、水回りも快適です。ダナンの暑さ対策として取り入れた遮熱ルーバーは台風対策にもなります。いずれもベトナムの一般的な建物にはなく、デザインと使い勝手の両面で工夫された設計だと感じます。

脇坂様 ベトナムで根を張り、高度人財を獲得し、新しい研究開発を生み出すには、場としての建物・施設が極めて重要です。R&Dセンターも懇切丁寧な対応の積み重ねがあってのことです。今、大変満足しながら、待ち望んだこの建物で業務に取り組んでいます。とはいえ、まだ第1期工事が完了したに過ぎません。第2期工事でも、また一緒に作り上げていきたいですね。

担当者の声

国際事業部
工事事務所・作業所
所長 **加藤 寛**



今回、フジキン様、そして、鴻池組スタッフ、現地の協力会社の全員で、多様な場面でたくさんのコミュニケーションというパスをつなげ、最終的に竣工というゴールにたどり着けたと思います。ワールドカップの三笥選手の1mmの頑張りやゴールにつながったように、関係者全員で細かいところまで気づけるような関係づくりができたおかげで良い結果にたどり着けたと思っています。私の目標は100ゴールです。これからもフジキン様も含め、いろいろなお客様と残りの99ゴールを目指したいと思います。



社会状況に応じた柔軟かつ丁寧な管理体制が鴻池組の土台を支える

ガバナンス領域では、各種社内規程の検証と改正に取り組んできました。規程は制定して終わりではなく、実効性をもっているか実態にあっているかといった観点から追跡し、社会状況や法令改正にあわせて改定していく必要があります。今後どのようなテーマを検討するとしても私たちの基本的な姿勢は変わりません。業務体制をチェックできているか、仕組みとして有効に機能しているか、運用状況の監視を行っているかといった観点で、引き続き丁寧に検証していきます。

部会長 × 副部会長対談

2021年度、2022年度の取り組みを振り返って

2021年度に発足したESG推進委員会の専門部会「ガバナンス部会」では、実効性のあるガバナンスの構築に向けて、各種規程の検証・改定に取り組んできました。今回は、部会長・副部会長が、これまでの活動や今後の展望について語り合います。



ガバナンス部会
部会長
今村 聡

ガバナンス部会
副部会長
西村 智久

G
部会長 × 副部会長対談

規程の見直しを図り実務に寄り添った管理体制を構築する

今村 ガバナンス領域では、2021年度に部会が発足してから丸2年、各種社内規程の検証と改定に取り組んできました。鴻池組の長い歴史の中で培われた内部統制や管理の手法は一定の機能を果たしてきたものの、ルールが慣例化し、更新や明文化がされないままになっているものがあります。規程が正しく運用されていくためには、社員にとってルールが明確であることが大切です。ガバナンス部会では、さまざまなルールを検証し、明文化していく姿勢で調整を進めてきました。

西村 「コーポレート・ガバナンスの強化」を目的とした取り組みの成果の一つとして、重要懸案事項発生時の対応フローの見直しが挙げられます。リスクが大きく、今後の対応を検討すべき事項が発生した場合、社内の適切な部署に情報が共有されることが重要です。しかし、「どこに」「そして」「いつ」報告すべきか、フローがわかりづらいことが課題となっていました。そこで、報告漏れや重大な問題につな

がらないように、本支店、本社部門、監査室、経営陣それぞれへの報告フローを整理しました。現在は対応の手順が明確になり、社内での情報共有がスムーズになりました。次に、内部通報取扱規程、ハラスメントの防止に関する規程の改定です。重大なコンプライアンス違反やハラスメント事案は発生しないに越したことはありませんが、鴻池組はこれらの通報が少なく、その状況には懸念を感じていました。顕在化していない案件があるのではないかと、社員からのサインを見逃してはいないか、通報しやすい職場環境になっていないのではないか、という課題が考えられたからです。そこで、これらの規程を今一度検討し、通報者の範囲や通報後の処理体制を明確化することで、社員や関係者が通報や相談を行いやすい環境を整えました。

今村 「コンプライアンスの徹底」という観点においても、さまざまな活動を行ってきました。鴻池組には数々の社内規程がありますが、長い間見直されていないものもあり、一部では実務との乖離も見られるようになっていました。そこで、これら規程類の見直しを継続的に進めてきました。

西村 会社の基本ルールとしては、職務権限規程の改定が大きなものでした。改定には、部署を超えて、多くの方々に関わっていただきました。部会に所属しているメンバーだけでは机上の空論となり、実務を反映することができません。なるべく多くの意見を聞き、牽制と運用のバランスを考えながら、適切な規定を定めました。さらに、2022年度には機密情報管理規程、情報セキュリティ管理規程、社内ネットワーク接続利用規程を改定しました。コロナ禍でWeb上のやりとりが増え、IT技術の利用が加速する現在、鴻池組の情報セキュリティに関するルールも社会情勢に合わせて更新する必要があります。

ます。一方で、社員にとっての使いやすさも重要な視点です。バランスのとれたルールを目指して、安全性と利便性の向上に努めました。

社員一人ひとりが納得できる仕組みづくりを目指して継続的に改正に取り組む

今村 1月から事業年度が変わるにあたって、新たに動きだす活動がいくつかあります。今まではマクロな視点に立って手を付けてきましたが、細かな内容にも目を向けていく予定です。



PICK UP

企業行動指針改定

鴻池組が、経営理念に基づき、建設事業を通じて持続可能な社会の構築に貢献する企業として活動するという意思を表明し、これを達成するための鴻池組役員のあるべき姿、業務の指針を示すべく、企業行動指針を改定しました。鴻池組は、企業行動指針に基づき行動し、法令の遵守、人権の尊重、SDGsの目標達成への寄与を通じて、企業の社会的責任を果たしていきます。

詳しくはこちらをご覧ください。



内部通報制度

鴻池組グループでは、公益通報者保護法に基づく内部通報システムを構築しています。近年では、企業統治の強化・充実を図る機運の更なる高まりにより、内部通報は重大な法令等違反行為の発見と是正に寄与するものとして重要度を増しています。より安心して通報を行うことができるように、通報者と調査協力者の対象範囲拡大、もたらされた情報の守秘義務強化、高い匿名性の確保並びに通報によって会社が被った損害に対する賠償の責任の免除等、通報者の保護を一層強化しました。さらに、外部通報窓口として、親会社内部通報窓口である「積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン」などの利用を可能として、利便性の向上に努めました。



西村 今後の主な活動の一つが、契約審査に関する規程の新設です。本社法務部及び本店総務部を中心に行う契約審査の対象の整理や審査手順の明確化を目指しています。また、規程、細則、要領、内規、ガイドラインなど、様々な名称の社内ルールを位置付けの整理も実施する予定です。各ルールの階層を整理し、階層ごとの制定改廃のルールを明確にするなど、社員から見てわかりやすい工夫が必要であると考えています。

今村 さらに、2022年度に完成したリスクマップを活用して、リスク管理体制の強化も進めていく予定です。リスクマップとは、事業領域の中でリスクが顕在化する可能性の高さと、リスクが及ぼす影響の大きさをマトリクス図に落とし込んだものを指しています。このマップをもとに、発生する可能性が高く、かつ影響も大きいと予想される

リスク項目を特定し、これへの対策を練ったり、社内研修を実施したりするなど、リスクコントロールを図っていきます。

西村 新たな活動も行っていますが、ガバナンスの取り組みにゴールはなく、制度を作って終わりではありません。実施することで課題が浮き彫りになり、実効性を持たせるために継続して行っているものもあります。

たとえば、内部通報取扱規程やハラスメント防止に関する規程の改定により、2021年度は通報数が前年より増加しましたが、2022年度は減少しています。この原因として、制度はわかりやすくなったものの、通報する心理的なハードルの高さが依然として解消されていないことが考えられます。個人の機微に触れる情報を共有してもらうためには、会社に伝えても問題ないという安心感、信頼感を持っていただくことが大切です。

今村 見直しを続けていく上で、社員にとってに納得できる仕組みをつくれるかが非常に重要です。社員の理解を得ながら、引き続き取り組んでいかなければいけません。

社内に留まらないガバナンス強化でグループ企業全体の価値向上を目指す

西村 部会の活動はわかりやすく評価を受けるものではありませんが、2年の間に効果を感じられることもありました。たとえば、知的財産の発明にかかわる審査や特許出願までの過程を明確化したり、発明した人への報奨金を定めたりしたことは、発明する側である社員のモチベーション向上に繋がっています。

今村 発足時と比べて、ガバナンス部会の活動の幅は広がり、新しい仕事も増えています。また、部会だけではなく、鴻池組全体にも変化をもたらしていますね。

さらに、今後は社内だけではなく、グループ会社を含めたコンプライアンスの徹底を図っていきたいと考えています。たとえば、リスクマップによるリスクコントロールのグループ会社への展開です。グループ会社におけるコンプライアンス違反等のリスク発生を予防するため、リスクマップを活用してグループ会社と対策を議論していきたいと考えています。2023年度は、まず実態を把握し、何をすべきかを分析、検証していくスタートの年になるでしょう。

西村 社内に取まらない活動ですので、2023年度以降も続いていく、長期的な取り組みになると考えています。

社員のやりがいにつながる「鴻池組らしいガバナンス」へ

今村 ESGの中でも具体的なイメージをしづらいガバナンス領域ですが、あらゆる業務に関わる重要な内容を取り扱っています。現在、ガバナンス部会に携わるメンバーは発足当初の2021年度の倍になりました。多種多様な部署と連携をとり、さらに、専門性の高い部署の担当者をメンバーに迎え入れるなど、裾野が広がり続けています。

西村 実際に2022年度には営業を統括する部署から取り組み審査及び受注審査運営要領の改定の相談があり、ガバナンス部会で取り上げて、関係各所と約半年かけて見直しを進めました。今後も幅広さを活かして、全社を挙げてガバナンスの強化に取り組んでいきます。

今村 ガバナンス部会のやる事が、仕事のやりがい、ひいては日々の生きがいにつながっていく必要があります。そのためには、社員一人ひとりがガバナンスを自分ごととして理解し向き合えるように、私たちが目配りしていくことが重要です。形式にとらわれるのではなく、社員が納得でき、実効性のある制度を届けていきたいと思っています。

西村 ルールが明確であることで社員それぞれが仕事をしやすくなり、これがガバナンスの強化につながると考えています。eラーニングなどを活用しながらコンプライアンス教育を充実させるとともに、「鴻池組らしいガバナンス」とは何かを考え検証しながら、実効性のある地に足着いたガバナンス強化を推進していきたい。そして、鴻池組・グループ会社の皆さんの役に立つ部会になることが私たちの目標です。

労働安全衛生マネジメントシステム

2014年にCOHSMS(建設業安全衛生マネジメントシステム)を認定取得し、2018年には鴻池組版となる「KOHSMS(鴻池組安全衛生マネジメントシステム)」を構築しています。協力会社およびその労働者と協力し、店社と工事事務所が一丸となってPDCAサイクルを着実に展開することによって、「労働災害」および「公衆災害」の発生要因を追究し再発防止と共に「心身の健康の保持増進」をさらに進めていきます。

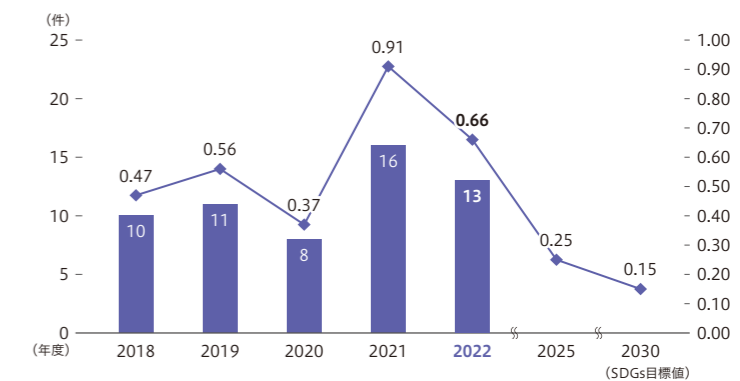


COHSMS認定証

災害件数について

2022年度は「ちょっと待て! 確認しようもう一度 正しい手順で安全作業!」をスローガンに、「安全第一」を何よりも優先して安全管理を進めてきました。しかしながら、死亡災害1件を含む13件もの休業4日以上の労働災害が発生しています。公衆災害についても、2022年度は事態の大小関係なく41件発生しています。災害・事故件数の減少傾向が鈍化している中で、2023年度より労働災害および公衆災害の発生件数をKPIに定め、協力会社を巻きこんだTeam KONOIKEで労働災害および公衆災害防止に全力で取り組んでいます。

統計災害件数・度数表グラフ



安全衛生・環境教育

入社2・3・6年目教育、ならびに、全役職員を対象としたeラーニングを実施し、安全衛生・環境の能力向上を図っています。コロナ禍での集合教育は感染症対策を徹底して実施しました。



安全教育の様子

小型ヘルメットの導入

女性を中心に、従来のヘルメットではサイズが合わないという声に対応し、よりフィットさせやすくコンパクトな小型ヘルメットを導入しました。また、熱中症対策として作業着の運用を変更するなど、現場で働く役職員の職場環境改善に繋がった結果、作業性も向上しています。



左:従来ヘルメット 右:小型ヘルメット

PICK UP

リスクマップの作成

リスクマップとは、鴻池組の事業領域において発生しうるリスクのうち、法令違反や品質不具合等の「事業運営リスク」と労働災害や自然災害等の「ハザードリスク」の2分野に関し、主要なリスクを抽出した上で、「発生可能性」と「影響度」の大きさに応じて9象限のマトリクスに分類したものです。これは、リスクの見える化とあわせ、リスクの管理状況の確認と管理上の課題を抽出し対策を講じた上で、定期的なモニタリングを行うことにより、リスクの顕在化を抑制することを目的としています。

職務発明規程の制定

鴻池組の技術力を支える知的財産権の取扱いを明確にし、職務発明等を奨励するとともに、事業の発展に寄与することを目的として、職務発明規程を制定しました。また、これに伴い、職務発明等の出願審査の基準や手続のフローを整理し、社員にとって技術開発が知的財産権という成果となるプロセスが明確になりました。鴻池組は、知的財産権を技術的な競争力の重要な要素と位置付け、これからも取り組みを継続していきます。



安全衛生方針

鴻池組は、「鴻池組安全衛生マネジメントシステム(KOHSMS)」に基づき、安全衛生活動を通じて「信頼される企業」を目指します。

詳しくはこちらをご覧ください。



理念
「人を守る」
GOAL
「労働災害」及び「公衆災害」の根絶と「心身の健康の保持増進」
取り組み
Ⅰ 関係法令等の順守
Ⅱ Team KONOIKEによる工事事務所の「安全衛生管理水準の向上」と「心身の健康の保持増進及び快適職場の形成」
Ⅲ 「鴻池組安全衛生マネジメントシステム(KOHSMS)」の有効的運用



まじめに、まっすぐ

KONOIKE

株式会社鴻池組

本社 ESG経営推進室

TEL.06-6245-6516

<https://www.konoike.co.jp/sustainability/>

