



CSR REPORT 2019

まじめに、まっすぐ
KONOIKE

おかげさまで、私たち鴻池組は
2021年に創業150周年を迎えます。

2021
150

2021 ロゴ

歴史の150年よりも未来の2021年を強調することで、さらにその先へと続いていく未来志向を表現し、新たな時代のスタートを印象づけます。

2018 株式会社設立100周年
コーポレートスローガン「まじめに、まっすぐ」制定

2016 鴻池組CSR活動方針策定

2013 CHOSMS取得

2007 「鴻池組CSR報告書」創刊

2000 ISO14001取得

1997 ISO9001取得

1968 安全大会を全店統一運動に

1938 社是三則「誠実、懇切、敏速」制定

1918 関西の建設業者として初めて「株式会社」へ改組

1871 鴻池忠治郎が個人創業(明治4)

挑戦のストリーム (表紙)

中央の直線は普遍的な精神、そこから広がる
曲線は挑戦による上昇と拡大をあらわしています。



じつは情熱のかたまり。

つくっているのは、
ビルやインフラだけではない。

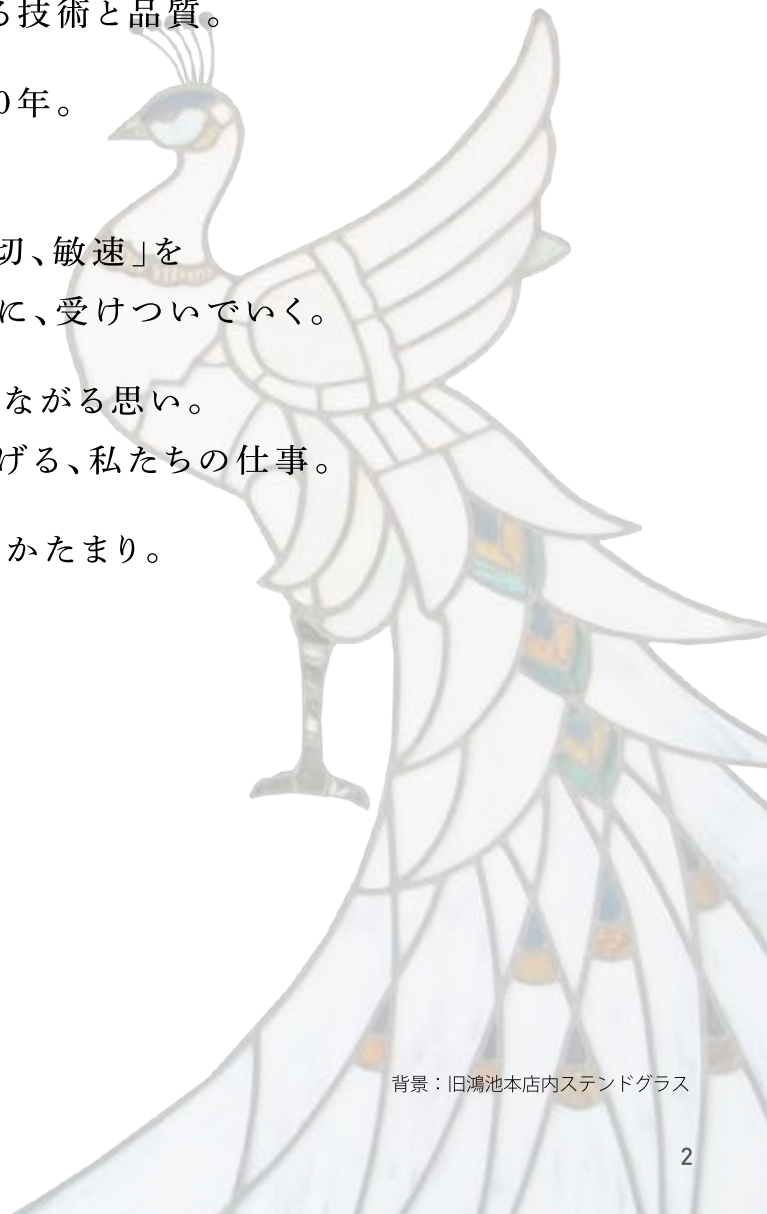
より快適で安全な生活を実現し、
さまざまな環境課題の解決に取り組み、
災害対策にも貢献する技術と品質。

人と社会とともに、150年。
そして次の150年へ。

社是である「誠実、懇切、敏速」を
守り続けて、変わらずに、受けついでいく。

まじめに、まっすぐ、つながる思い。
ひとつになって成しとげる、私たちの仕事。

鴻池組、じつは情熱のかたまり。



企業理念

“KONOIKE SPIRIT”とCSR活動方針



CSR活動方針

- 1.コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化
- 2.働きがいの向上
- 3.CR活動※によるお客様との共有価値の創造
- 4.地域社会との融和
- 5.環境負荷の低減と環境関連技術の練磨

※「CR活動」とはCustomer Relations活動の略で、お客様から寄せられる信頼の獲得とその維持・発展のために行う活動のことです。

CONTENTS

鴻池組150周年に向けた軌跡	1	働きがいの向上	7
企業理念・CSR活動方針	3	CR活動によるお客様との共有価値の創造	11
CSR目標	4	地域社会との融和	13
社長メッセージ	5	環境負荷の低減と環境関連技術の練磨	17
コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化	6	環境関連データ/国内外ネットワーク	21

【2018年度】CSR目標達成状況

2018年度のCSR目標達成状況は以下のとおりです。
【達成度】○：年度内達成、△：継続中、×：未達成

活動方針	取り組み事項	数値目標	達成状況	達成度
1. コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化	重大なコンプライアンス違反の発生防止	発生0件	0件	○
	安否確認システムへの登録率ならびにBCP訓練時の返信率100%	各100%	登録率100.0% 返信率98.8%	○
	コンプライアンス研修の実施(本支店単位)	1回	全店1回以上実施	○
	コンプライアンスeラーニングの実施	2回	2回実施	○
	情報セキュリティeラーニングの実施	4回	4回実施	○
	死亡・永久労働不能(障害1～3級)災害の絶無	0件	0件	○
2. 働きがいの向上	目標度数率(休業4日以上労働災害)の達成	0.6以内	度数率0.34	○
	新卒採用者に占める女性割合増大	10%以上	19.0%見込み	○
	男性育児休業取得率の向上	7%以上	2.7%	×
	有給休暇取得率の向上	40%以上	50.5%	○
3. CR活動によるお客様との共有価値の創造	【民間工事】お客様アンケートにおける「事前期待に対する満足度」向上 【官庁工事】工事成績評定向上	【民間工事】「事前期待」「担当者人物評価」ともにプラス 【官庁工事】設定目標値以上	【民間工事】「対事前期待」「担当者人物評価」ともにプラス 【官庁工事】目標達成8件	○
	CRに関するeラーニングの実施	2回	1回実施	△
	お客様の課題解決に貢献する技術の実用化(環境関連除く)	1件	1件	○
4. 地域社会との融和	現場や会社施設見学者の積極的受け入れ	年間延べ4,000名	年間延べ8,298名	○
	地域ボランティア活動への積極的参加	年間延べ300件	年間延べ968件	○
5. 環境負荷の低減と環境関連技術の練磨	施工段階におけるCO ₂ 排出量削減(原単位)	26.9t-CO ₂ /億円(2030日建速目標)	33.0t-CO ₂ /億円	△
	土木:再生可能エネルギー案件への取り組み	3件	3件	○
	建築:設計施工案件で「ZEBもしくはCASBEEのAランク以上取得」	3件	CASBEE Aランク取得 3件	○
	建設副産物リサイクル率の向上	96%以上(2019年3月まで)	96.9%	○
	3R活動の積極的な実施	—	3R推進功労者表彰 2件受賞	○
	環境修復工事の積極的な実施	10件	12件	○

【2019年度】CSR目標

2018年度の目標達成状況および社会からの要請等を踏まえ、2019年度のCSR目標を以下のとおり定めました。

活動方針	取り組み事項	数値目標	SDGsとの関連
1. コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化	重大なコンプライアンス違反の発生防止	発生0件	
	安否確認システムへの登録率ならびにBCP訓練時の返信率100%	各100%	
	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	
	情報セキュリティeラーニングの実施	4回	
	死亡・永久労働不能(障害1～3級)災害の絶無	0件	
2. 働きがいの向上	目標度数率(休業4日以上労働災害)の達成	0.6以内	
	新卒採用者に占める女性割合増大	15%以上	
	男性育児休業取得率の向上	7%以上	
	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	
現場閉所率の向上	4週6閉所 実施率90%以上		
3. CR活動によるお客様との共有価値の創造	【民間工事】新様式によるお客様アンケートの実施 【官庁工事】工事成績評定向上	【民間工事】新様式アンケート実施率100% 【官庁工事】設定目標値以上	
	CRに関するeラーニングの実施	2回	
	お客様の課題解決に貢献する技術の実用化(環境関連除く)	1件	 
4. 地域社会との融和	現場や会社施設見学者の積極的受け入れ	年間延べ4,000名	
	地域ボランティア活動への積極的参加	年間延べ600件	
5. 環境負荷の低減と環境関連技術の練磨	全社的社会的貢献活動の新規実施	3件	
	施工段階におけるCO ₂ 排出量削減(原単位)	26.9t-CO ₂ /億円(2030日建速目標)	
	土木:再生可能エネルギー案件への取り組み	3件	  
	建築:設計施工案件で「ZEBもしくはCASBEEのAランク以上取得」	3件	
	建設副産物リサイクル率の向上	96%以上	
	環境修復工事の積極的な実施	10件	 

新たな社会の要請に 応えられる企業へ

2018年度は、現行中期3カ年計画の2年目にあたる年度でしたが、近年注力してきた収益力向上施策が奏功し、純利益計画を1年前倒して達成することができました。

国際目標であるSDGs（持続可能な開発目標）への産業界の取り組みに象徴されるように、企業経営も、社会や環境問題解決への貢献という視点を抜きには語れない時代になっています。また、鴻池組としても、2021年に創業150周年の節目を迎えることもあり、そこまでの3年間を、より遠くの未来を見据えた新たなビジョン確立のための準備期間としたいという思いもありました。

そうした事情を踏まえ、2019年度を始期とする新たな中期経営計画を策定し、「持続的成長と企業価値向上のための発射台となる基盤を造ろう」のスローガンを掲げました。

●未来に向けた新たな事業展開の基礎を

新中期経営計画の始動に合わせ、新たに経営戦略本部を設置しました。

先述のSDGsを代表例として、現在、バックキャストによる目標と施策の検討が主流になりつつあります。当社も3年、5年といった中期スパンではなく、さらにその先の「鴻池組のあるべき姿」を見据えた各種戦略を立案する部門が必要であると考え、設置に至ったものです。

同本部には、経営企画部、CR・CSR推進部*、人材戦略部といった部署が名を連ねますが、急速な進展を見せるIT、IoTによる生産性向上への対応も踏まえ、これまで管理本部の所属であった安全環境部、情報システム部、機材部も加えました。

持続可能な社会の実現と会社の持続的成長の両立に向けた提言を期待するものです。

●「働きがい」向上のために

近年、最優先課題として取り組んできた「働き方改革」については、昨年度を通じて全国の事業所を隈なく巡察し、その意義の周知と課題の把握に努め、水平展開を推し進めてきたこともあって、働き方に対する意識改革と労働時間の削減に目に見える成果が現れはじめ、目標まであと一歩のところにとどりました。

現場の繁忙状況をつぶさに把握し、配属員増等の直接的対応をとることに加え、現場支援部門の拡充も実施しました。今後も、従業員満足度の高い、そして次代を担う若者に選ばれる企業となるべく、業務合理化と生産性向上に必要な投資を継続していく考えです。

ダイバーシティに関しては、女性採用比率や障がい者雇用率といった指標を設け、取り組みを推進していますが、肝心なのは受け入れる（Accept）ことだけでなく、尊重し活躍してもらう（Respect）ことだと考えています。

当社では、かねて社内教育の際に手話通訳者を招聘するなどの取り組みを行ってききましたが、2018年度からは社員を取り巻く環境に応じた多様な働き方を提示すべく、テレワークの試行を開始しました。

また、近年クローズアップされる介護離職の問題に備え、従業員の介護実態調査を実施するとともに、継続雇用制度の見直しにも着手しています。

創業150周年を迎えるまで、いよいよあと3年となりました。その先の未来に向け、企業価値を向上させることで、常に社会から必要とされ、社会に貢献できる会社を築いていきたいと思えます。

*「CR」は「Customer Relations」の略であり、CR・CSR推進部はお客様および社会との信頼関係構築を担う部門です。

代表取締役社長 蔦田 守弘



1 コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化

すべてのステークホルダーから信頼される企業を目指して、鴻池組は透明性の高い経営体制の構築に努めています。その一環として、2018年度には内部通報制度の改正を行いました。

コーポレート・ガバナンス

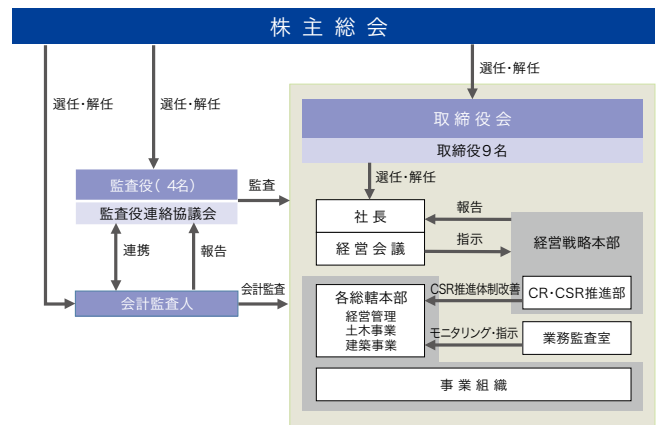
取締役会は9名で構成されており、機動的な人事を行うために任期を1年としています。同会では経営計画や重要な組織変更などについての意思決定を行っています。

経営会議は、会社経営に関する重要事項の審議を行うとともに、各本部長およびその他の業務執行責任者が会社の業務執行に関して意見を述べる場として定期的に行われています。こうした経営層の意思疎通を欠かさぬことで、バランスの取れた経営判断を行う体制としています。

業務監査室は業務運営の監査・モニタリングや改善指示などを、CR・CSR推進部はCSR推進体制の改善を行っており、それぞれ各総轄本部および事業組織からは独立した部門となっています。

監査役は4名で、年4回および必要に応じ随時開催される監査役連絡協議会では、監査方針の決定、会計監査人からの報告聴取、必要に応じて取締役などからの報告聴取を行うとともに、監査結果などについて監査役相互に意見・情報交換を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図

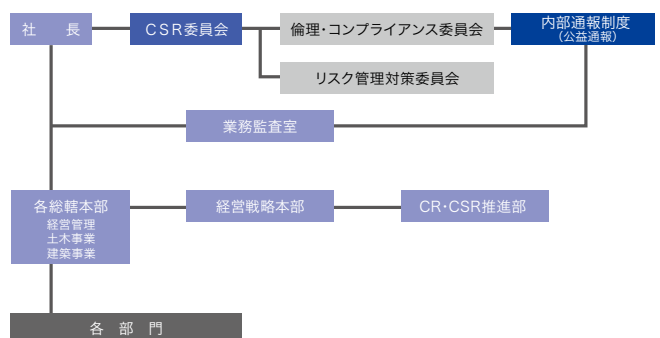


CSR推進体制

鴻池組のCSR推進体制は、社長を委員長とし、関連役員をメンバーとする「CSR委員会」を中心に構築しています。同委員会は、CSRの取り組みに関する施策などの意思決定機関として、CSR推進活動の定着と継続を図っています。さらに「CSR委員会」の下部組織として「倫理・コンプライアンス委員会」、「リスク管理対策委員会」を設置し、CSR推進活動を総合的に実践する体制を整えています。

また、CSR推進専任部署として経営戦略本部に「CR・CSR推進部」を設置し、CSR推進計画の策定、CSR推進体制の継続的改善、CSRに関するモニタリング、CSR関連委員会の運営、CSRに関する社内啓発活動など、専属者による部門横断の取り組みを企画、実行しています。

CSR推進体制図



内部通報制度の整備

鴻池組CSR活動方針の第一に掲げる「コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化」の実効性を高めるべく、2018年10月に内部通報制度の改正を実施しました。今回改正のポイントは右記のとおりです。

内部通報制度改正のポイント

- ①法令違反行為のみでなく、会社規程等への違反行為に関する通報も受け付けることとしました。
- ②グループ会社を含めた制度に改めました。
- ③通報対応責任者とその責任範囲を明確に決めました。
- ④通報制度そのものは、鴻池組倫理・コンプライアンス委員会が掌握することを明確にしました。
- ⑤調査担当者について独立性・専門性の面から見直しを図りました。
- ⑥通報者保護のための具体的方策を、より明確に示しました。

2 働きがいの向上



建設業にとって喫緊の課題となっている「ワークライフバランス」と「ダイバーシティ」の推進について、鴻池組ではそれぞれ専門プロジェクトを立ち上げ、各種制度の整備やICTの活用による課題解決に着手に取り組んでいます。

働き方改革

建設業には「働きがい」と「働きやすさ」を両立させ、さらに魅力ある産業へと進化していくことが求められています。鴻池組では、社員一人ひとりがやりがいを感ず、心身ともに健康で長く働き続けられること、さらには、さまざまな個人の事情に合わせ多様な働き方が選択できる制度づくりによって、『生涯を通じて活躍できる労働環境』の実現を目指して『働き方改革』に取り組んでいます。

また同時に、建設業全体が抱える課題である、深刻な高齢化と新規入職者の減少による次世代の担い手不足を解決するため、鴻池組とともに仕事をする方々の働き方改革を支援し協働しています。これにより、魅力ある、働きたくなる業界となることを目標に『働き方改革』を進めています。

この『働き方改革』を通して企業価値を高め、お客様と社会に貢献していきたいと考えています。

力強いトップメッセージ

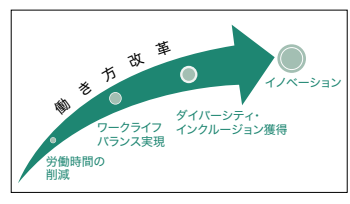
鴻池組では『働き方改革』を経営における最重要課題の一つと位置付け、その重要性をトップメッセージにて発信しています。加えて経営者自らが、およそ100の事業所を訪れ、延べ500名以上の職員に対し、働き方改革に取り組む意義を直接伝え、意見交換を行いました。これにより働き方改革の重要性が浸透し、鴻池組全体の『働き方』に対する意識が変わりはじめたことで、鴻池組とその周辺を含めた積極的な取り組みが気運へとつながっています。

鴻池組が目指す働き方

社内に働き方改革プロジェクトチームを組織し、『働く』ということをあらゆる角度から見つめ直しました。ワークライフバランスの実現のためには、「時間外労働を前提としない働き方」と、それを「実践できる人材」が必要であると結論付け、「制度改革」と「人材の育成」に力を注いでいます。

ワークライフバランス達成の先にある、真のダイバーシティとインクルージョンがイノベーションに結実していくことを目指し、その取り組みを進化させています。

また、建設業界全体の働き方改革を推進していくために、適正工期の確保にも取り組み、現場生産性の向上に向けては、協会会社グループと一体となって協議組織を設置するなど、鴻池組を取り巻く周囲を含めた働き方改革に注力しています。



鴻池組の取り組み事例

- ・社員教育プログラムを刷新し教育効果を高めることにより、人材の総合力強化に取り組んでいます。
働き方改革を推進し達成していくための原動力は「人材」です。このため教育プログラムを刷新しました。
教育の基盤であるオン・ザ・ジョブ トレーニング(OJT)を基軸としながらも、従来の個別教育、集合教育を体系的に関連付け、相互連携効果のある教育プログラムを実施しています。この教育を通じて人材の総合力を高め、労働の高密度化を進めています。

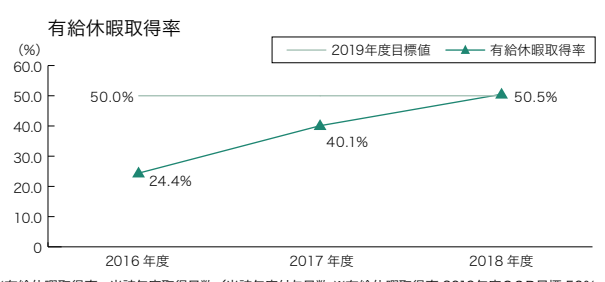
- ・KOCシリーズに代表されるICT技術の活用
自社開発の検査システム、工事進捗管理システム、日報システム、AR視聴システムを活用し業務の効率化を推進しています。また、施工部門における業務用SNSツールの試行や、施工段階でのVR、AR活用によるお客様や工事関係者との意思疎通の効率化も進めています。こうした環境の中、ICT技術活用の中心ツールとしてiPadを位置付け、施工部門全社員への配付を進めています。

・鴻池組とその周辺を含めた働き方改革の推進

鴻池組と協会会社チームによる協議体を設置し、働き方改革推進に向けた生産性向上のためのアクションプランを共同で策定し、その実施を進めています。働きやすい建設業界を目指し建設業全体の働き方を改善するために、チームKONOIKE全員での働き方改革を進めていきます。

・意識改革と制度改革による労働時間の短縮

社員研修などを通じ、健康の増進や集中力の向上など、労働時間の短縮が与えるプラス影響を全社員が広く認知することにより、休暇を積極的に取得する環境づくりを行っています。同時に有給休暇取得制度などの見直しを進め、有給休暇取得率の向上に努めています。



※有給休暇取得率=当該年度取得日数/当該年度付与日数 ※有給休暇取得率 2019年度CSR目標 50%

ICTを活用した生産性の向上

建設現場での作業打合せ用システム 「KOCoMeeting」の開発

作業日報の現状

現場では日々行われる作業の内容や人員配置、安全注意事項等を記録する書類として、「作業日報」を作成しています。鴻池組の作業日報には、毎日行われる定時打合せ時に関係者間で調整した翌日の予定作業を当社職員が記録して作成する「A様式」と、各協力会社担当者（主に職長）が作成する安全作業指示書の「B様式」があります。それぞれに記載される事項は、労働安全衛生法上求められる、「一の場所で混在して作業することによって発生する労働災害を防止するために関係者間特定元方事業者と協力会社の間及び協力会社間の連絡調整を行ったこと」の記録であり、重要な書類となっています。

A様式に関しては、書式の簡素化を行うとともに、定時打合せ時にホワイトボードに記入した内容を写真で保存したり、パソコンを活用するなど業務の効率化を図ってきましたが、記載内容が多岐にわたるため作業に従事する職種が多くなると書類作成に多くの時間を費やすこととなります。他の現場管理業務との関係から業務時間内に作成できず残業の原因になることも多く、特に若手職員からの改善要望が多数寄せられていました。

問題解決に向けたシステム開発

この問題を解決するため、土木、建築、管理の各部門が参画する社内横断的な「建設現場ミーティングシステム開発ワーキンググループ」を組織しました。従来の作業日報作成に関する問題点の抽出、改善方法の検討を行い、ICT活用による業務の効率化を目指しました。システム開発に当たってのコンセプトは、以下の3点です。

- ① A様式、B様式とも作成が簡単にできる。
- ② いつでも、どこでも入力、確認ができる。
- ③ 定時打合せをスムーズに進められる。

システムの機能と業務の効率化

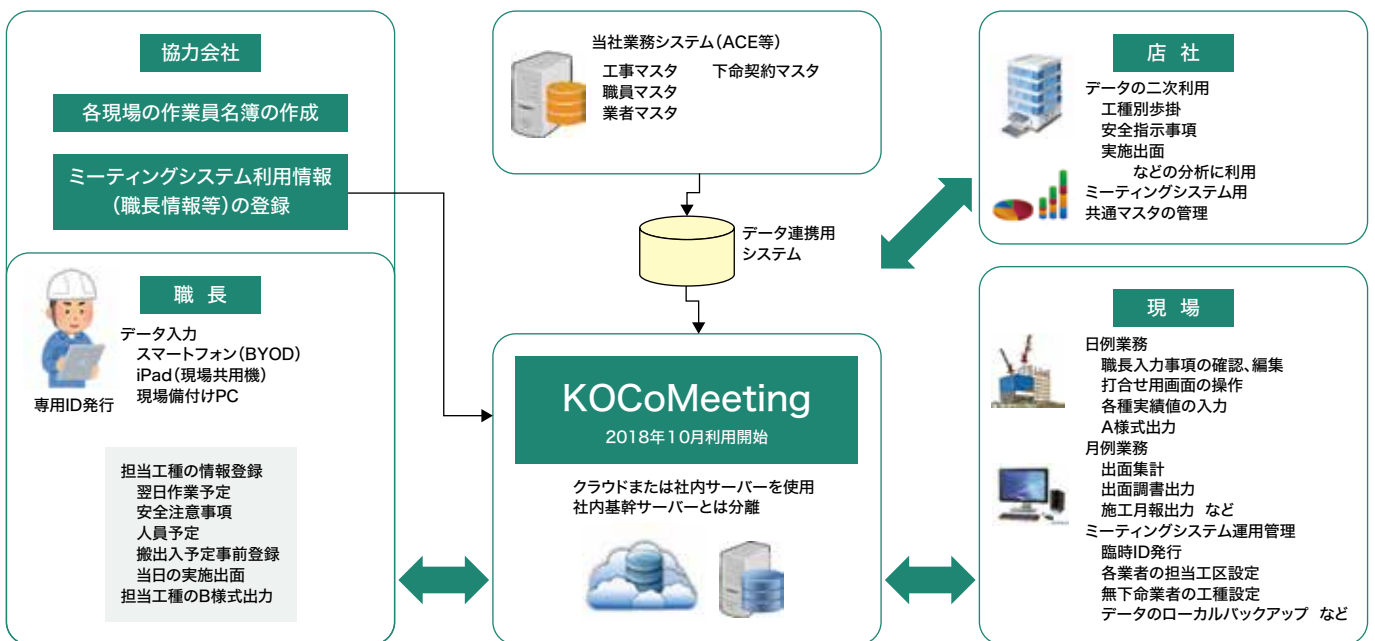
今回開発した作業打合せ用システム「KOCoMeeting」の機能は以下の通りです。

- ① データの入力は、協力会社職長等のスマートフォンを用いる「BYOD（Bring Your Own Device: 個人端末の業務利用）」を基本とする。その他、現場の共用パソコンやタブレットPCなど様々な端末からどこにいてもセキュリティを確保しながら利用できる。
- ② 社内の他システム（工務システムACE）とデータ連携ができ、入力作業が省力化できる。
- ③ 作業内容に応じた安全注意事項およびリスク評価の候補が表示され、入力をサポート。
- ④ 現場の運用形態に応じたタイミングで帳票出力が可能。
- ⑤ 定時打合せ時にプロジェクター等を用いたミーティングモードを使用することで、関係者間の意思統一を容易に図れる。

当システムは2018年10月より本運用を開始した段階です。今後も現場からの要望をしっかりと把握することでシステムの充実を図り、当社職員や協力会社作業員の働きがいの向上を目指して、ICT活用による生産性向上や働き方改革を推進していきます。



建設現場ミーティングシステム開発全体イメージ



2 働きがいの向上

関連するSDGs項目



鴻池組では、2017年度より専門プロジェクトを立ち上げ、ダイバーシティ推進に関する活動をさらに本格化させています。「多様な人財の創出と活躍」に向かう現況を、従業員の声を通じてご紹介します。

ダイバーシティの推進

鴻池組では、中期経営計画(2019-2021)における基本方針として、3つの柱を掲げており、その一つを「人材の能力開発促進」として「多様な人財の創出と活用」を目指しています。取り組みとしては、2016年10月に発足した「ダイバーシティ推進体制構築プロジェクト」を中心に制定した「ダイバーシティ推進方針」に基づき、全社的な推進活動を行っています。具体的には、下記事項につき制度の拡充や改良を行いました。



- 子育て支援のための制度拡充と利用の促進(2018年3月くるみんマーク取得)
- 再雇用制度の改正(雇用期間の見直しと処遇の改善等)
- 在宅勤務の試行(テレワークの推進)
- 全管理職を対象としたダイバーシティ研修の実施(方針の理解と実践)

また、女性総合職の採用(2019年4月/目標10%以上に対し15%見込)と、女性管理職の登用を積極的に進めており、女性活躍推進にも継続的に取り組んでいます。

これからも、個人の能力を最大限発揮できる場を提供しながら、多様な人財の活躍を後押しすることでイノベーションの創出に繋げ、更なる企業価値の向上を目指していきます。

鴻池組のダイバーシティ推進方針

鴻池組は、多様な人財を創出し、若くて強靱な組織構築を通じて、企業価値の向上を目指すために、ダイバーシティを推進していきます。

1

従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊さを実現します。

2

ワークライフバランスの推進によって、従業員が能力を最大限発揮できる環境を整備し、将来にわたり持続可能な会社を目指します。

3

女性管理職ならびに女性総合職比率の向上を実現し、女性活躍推進に積極的に取り組みます。

【育児休業制度利用者の声】

大阪青凌島本学舎工事事務所 係員 池本 孝一郎



第二子(次女)の出産の際、産後5日から約1週間、妻が入院することになるため、育児休業制度を利用しました。

休業期間中は長女と二人で過ごしました。普段長女が起きる前に出勤し、寝てから帰宅することが多く、週末しか顔を合わせない僕との生活に、長女も最初は戸惑った様子でしたが、朝起きて一緒にご飯を食べたり、電車とバスを利用し病院に通ったり、お風呂に入って一緒に寝るといった毎日の生活をするごとに長女との仲が深まったと思います。妻と次女が退院する頃になると僕にべったりでした。

育児休業を取得したことで、人見知りの時期にあった長女を実家に預けるという妻の不安も解消でき、安心して出産に臨めたと思います。また、長女の成長を目の当たりにすることができたのと、育児・家事の大変さを身に染みて感じました。普段元気に仕事ができているのは妻のおかげだと思いました。家族のために頑張ろうという気持ちがより一層高まりました。

また、育児休業を取得できたのは現場の方々の支えもあったおかげです。男性も育児休業を取得できるということを知らない方もたくさんおられると思います。僕もその一人でした。私の経験を通じてたくさんの方に知ってほしいなと思います。



次女と対面



長女と食事

【在宅勤務試行者の声】

設計本部 建築設計第2部 主任 渡部 菜津子



自分の妊娠をきっかけに働き方について改めて考えるようになり、家事や育児と仕事をより効率的に両立していくために、在宅勤務に挑戦してみたいと思いました。現状、当社には在宅勤務の制度はないため、試行を申し入れし、進め方や必要機器等を確認しながら実践させていただくことになりました。

実施時期としては、子供の月齢が低く、動き出す前の生後半年程度までを目途に、産休明けから開始しました。勤務時間については、1日6時間の時短勤務時間を確保することを条件にいただきました。電話やメール、自席PCのリモート機能を取り入れることで、社内とコミュニケーションをとり、作業内容の確認や勤務状況の報告をしています。

初めは不安もありましたが、実践してみると、通勤時間や勤務の合間の時間を育児に充てることができ、時間を有効に使えることを実感しています。子供の傍にしながら仕事ができることは、安心でとてもありがたいです。

まだ始めたばかりの試みで課題もあり、また、職種によっても実践方法や問題点は違うと思いますが、今後、育児や介護等様々な事情に合わせて在宅勤務をうまく取り入れながら、少しでも多くの方がより時間を有効に利用して働くことができればいいと思います。



図面をチェック



資料をスキャン

【女性管理職昇格者の声】

設計本部 建築設計第2部 課長 村上 雅子

平成7年入社で名古屋支店11年+東京本店13年で今年24年目になります。新入社員で池下再開発という現場に出た後は20年以上構造設計に従事してきました。

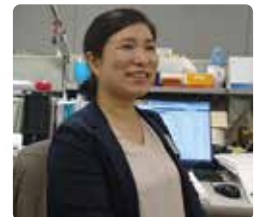
入社当時の時代や会社の空気からは自分(女性)が管理職になれる可能性など全く感じられませんでした。最強のメンターの存在があり、女性でも一生の仕事を持つことに迷いはありませんでした。私にとってプロフェッショナル職業人として、仕事を持つ女性としてのメンターは母です。

私の母は国立大学病院の看護師として定年まで勤めていました。昭和12年生まれの彼女の時代に子供2人を育てながらフルタイムの仕事続けることは今よりずっと大変だったはずですが、最後は200人の看護師を束ねる立場になっていました。定年後は旧東海道ウォーキング、四国八十八箇所遍路、陶芸と精力的に活動し、何度か病院のお世話になりながら80歳を迎えて未だ血気盛んです。

逆境に奮起し、何事も可能性を探り、目前のことに自分なりに取り組む私の仕事スタイルは母から受けた影響が大きく、その存在が強いモチベーションとなっています。次は自分が誰かの最強のメンターになれるように、新たなステージで一歩一歩進んでいきます。



40代の母



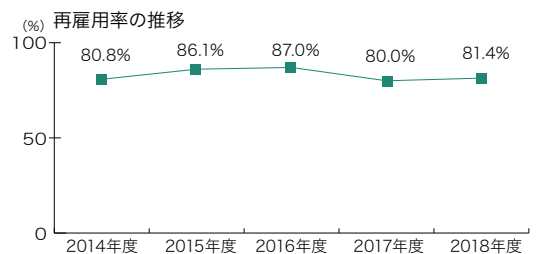
40代の私



仕事風景

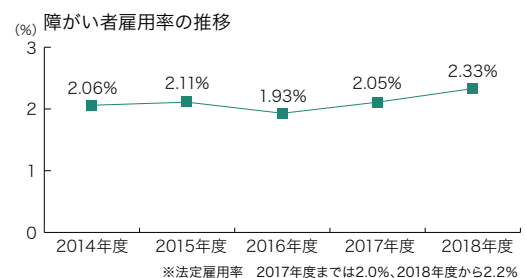
再雇用制度

定年を迎えた後も、その意欲や能力に応じ働き続けることができるよう、従前の継続雇用制度を見直し、雇用期間や処遇面の改善を行いました。定年を迎える職員の内、約8割が同制度を利用し、豊富な知識や経験に裏付けされた力を発揮しながら、会社の成長に貢献し続けています。



障がい者の雇用

障がいの有無にかかわらず誰もが活躍できる社会の実現のため、すべての事業主には一定の割合以上で障がい者を雇用する義務があります。当社では、職員教育を実施する際に手話通訳者を招聘するなど、障がい者の方が持てる能力を発揮できる環境作りを行い、「共生社会」の実現に取り組んでいます。各人が持てる力を発揮しながら活躍しており、結果として障がい者法定雇用率を上回る雇用を維持しています。



3 CR活動によるお客様との共有価値の創造

関連するSDGs項目



お客様満足度向上のために鴻池組が近年注力している「CR活動※」について、お客様の声を通じてその成果をご紹介します。

※「CR活動」とはCustomer Relations活動の略で、お客様から寄せられる信頼の獲得とその維持・発展のために行う活動のことです。



社会からの要請に応える、 看護師育成に向けた拠点創造

和洋学園様は、明治30年に堀越千代先生により創設された女学校で、大学院・大学のほか高校・中学各々2校を運営される学校法人です。鴻池組は、2018年竣工の看護学部校舎『さとみ館』新築工事を設計施工にてご発注いただきました。看護学部の設置は、千葉県の逼迫する看護師需要に対する重要な供給拠点として、県より強い要請を受けて計画されたものです。

計画に当たっては、既存キャンパスや国府台の豊かな景観との調和や、新しい看護学部の校舎としてふさわしい快適で機能的な学習・研究環境の実現を目指しました。特に明るいパウダールームも整ったトイレは、使い勝手も良く、学生の方々に高く評価されているそうです。

当該工事の後にも九段中高校舎の改修工事や当社の特許工法である『帯塗くん』を活用した講堂天井補強工事等、近年多くの工事をご発注いただいております。今後も和洋学園様の様々なご要望に対し、高度な技術力と提案力により、ご期待にお応えしてまいります。



和洋学園看護学部校舎「さとみ館」全景



明るく開放的な学生ラウンジ



機能的な設備が並ぶ実習室

撮影 株式会社 エスエス 東京支店

お客様の声

和洋女子大学看護学部の 開設と校舎新築

本学は、2018年4月に、3つ目の学部となる看護学部を開設いたしました。その校舎(さとみ館)の建設をお願いしたのが鴻池組です。

度重なる設計変更にも 丁寧かつスピーディーな対応

新校舎の建設予定地(千葉県市川市国府台)は、文教地区であるとともに、市川市の風致地区になっており、建築に高さ制限がありました。そのため当初は、半地下1階、地上2階建てを計画していましたが、その後、市川市の協力を得ることができ、地上3階建てを建設することになりました。とはいえ、その時点で工程は最終設計まで進んでいたのですが、将来の建物使用を考え、急遽設計変更をお願いしたのです。鴻池組の設計担当者にしてみればとんでもないこと(私はその立場だったら怒ります)でしようが、早急に再設計に取り組んでくださいました。設計担当の笹部氏は、働き方改革が声高に叫ばれる中、残業とどう折り合いをつけて下さったのかわかりませんが、その当時を思い出すたびに感謝の気持ちでいっぱいです。

短い工期での完工力の高さ・ 周辺住民や通学生へ最大の配慮

校舎建設にあたっては、千葉県からの補助金の関係があり、工期が通常よりも短いものでした。また、工事車両が通行する道路は狭いうえにかなりの急坂であり、かつ小学生から大学生までが使用する通学路でもありました。そこで、警備員も通常の2倍以上の体制をとっていたり、安全面も万全なものとなりました。

工事については、現場の下川所長が、日々厳しさの中にも笑顔を忘れず、工事に携わる職人さんに対応されていました。工事定例会議においても、私どもがあれこれ注文を付けると、「わかりました、大丈夫です」「間に合わせます」と必ず前向きな返事でした。そして、予定通り、2018年2月に校舎(さとみ館)は竣工いたしました。

現在は、看護学科1年生114名(入学定員100名)しか使用していませんが、3年後には400名が、本校舎で学ぶことになります。それを思うと感慨深いものがあり、鴻池組にはただただ「感謝」するばかりです。



学校法人和洋学園 和洋女子大学
法人・大学事務局 次長、保健看護学群設置準備室室長(当時)
法人・大学事務局 次長、グローバルコミュニケーション学部・看護大学院設置準備室室長、
看護学部運営・管理担当(現在)
神河 秀春 様

鴻池組のCR活動について

鴻池組では、2019年度期首に旧CR推進室とCSR推進部を統合する形で「CR・CSR推進部」が創設されました。現在、多くの企業が、企業単体でなくサプライチェーン全体でCSRへの取り組みを考える時代になっています。当社がCSRを果たしていくことは、お客様に調達先として選んでいただくためにも必須の事項となっており、今後、CSRとCRは一体のものとして取り組んでいくべきだという考え方が組織統合の背景となっています。

鴻池組にとって「お客様満足」とは、品質・価格・サービスにおいてお客様がどのような「事前のご期待」をお持ちかを把握し、そのご期待を上回ることによって得られるものであると考えています。CR活動を進める上で大切なツール・手法である「お客様アンケート」や「ヒアリング」を通じてお客様のご期待を詳細に把握し、これを水平展開することにより、ニーズギャップの解消とお客様満足度の向上に努めています。和洋学園様の校舎(さとみ館)プロジェクトにおいても、こうした取り組みによってお客様のご期待にお応えし、高いご評価につながったと考えています。

有用なツールであるお客様アンケートではありますが、一方で、評点をサービスの向上にどうフィードバックしていくべきか判断しづらいという社内の声もあったため、より分析しやすい形に、設問の内容や形式の見直しを行いました。

また、これまでお客様から寄せられた品質やサービスに関するご意見は、不備・不具合の再発防止に向け、主に施工部門にフィードバックされていましたが、今後はこうしたご意見を総務・営業・技術部門等にもフィードバックし、品質やサービスの改善について、より多角的な検討を行う体制としました。

こうした活動の中から、「お客様にさらに喜んでいただけるサービス」や「お客様の課題解決に貢献できる技術」が磨かれていくものと確信しています。



CR・CSR推進部 部長 西岡 紀一

4 地域社会との融和

さまざまな地域に出向いて生産活動を行う建設業は、地域社会とのコミュニケーションや発展への貢献に大きな責任を負っています。地域社会との融和を目指した各現場における活動事例をご紹介します。



日経コンストラクション2017年9月11日号掲載写真 撮影 大村拓也

近隣に配慮した工事の取り組み(光が丘清掃工場建替工事)

大規模団地に囲まれた清掃工場の建替工事

「光が丘」は東京都練馬区北部に位置し、都営地下鉄大江戸線の始発駅があります。戦前は農地が広がる地域でしたが、戦時中に陸軍成増飛行場として、戦後は駐留米軍が飛行場跡をグラントハイツ(家族住宅)として利用し、1973年に米軍から日本に返還されたという歴史があります。現在の光が丘は総住宅戸数12,000戸の大規模団地となっています。団地内にはショッピングセンター、都立光が丘公園、総合病院などがあり、その中に1983年に完成した「光が丘清掃工場(東京二十三区清掃一部事務組合)」があります。この清掃工場の老朽化に伴う建替工事を2016年6月から実施しており(2021年3月完成予定)、2018年9月まで解体工事を行いました。

周辺住宅地に配慮した施策を実施

解体にあたっては、周辺が住宅地であることから、騒音、粉じんなどに十分な配慮が必要です。そのためギネス記録として登録された超大型仮設テント(長さ121.5m×幅78m×高さ47m)で清掃工場全体を覆い、200t級超大型解体機により解体しました。この大型テントは、防音シートと防音パネルの二重の防音対策を実施し、粉じんについては、テント内を常時負圧に保ち、粉じんの漏洩やテント内の充満を防ぐため負圧集じん機(1,800m³/時×7台)で換気を行いながら解体を実施しました。

また、団地に囲まれた清掃工場には、周辺のどこからも見ることが出来る高さ150mの煙突がそびえ立っていました。この35年前に建った煙突の解体は、従来は煙突頂部でブレーカー等により破碎して、その破砕片は頂部より落すことが一般的でしたが、ここでは、周辺への騒音、振動に配慮して、内筒を解体した後、コンクリート製の外筒を移動式足場の中でワイヤーソーを使ってブロック状に切断し、切り出したブロックをタワークレーンで煙突内部を通して降ろし、地上の仮設テント内で破碎、分別を行いました。地下部の解体については、新設工場の地下部の建設を併行することにより全体の工期を短縮し、現在は、2021年3月の完成を目指し本格的な建築工事を行っています。



解体した煙突の吊り下ろし作業



工場解体時の現場見学会



地元住民の方に向けた情報コーナー



テントで完全に覆われた旧工場

綿密なコミュニケーションで工事関係者や近隣との信頼関係を構築しています

工事現場の特性に応じた工夫

当工事は非常に規模が大きく、工事期間も長期にわたることから事務所も大所帯で、さまざまな立場の方たちとひとつ屋根の下で働いています。そのためまずは「コミュニケーション」が大切だと考え、それぞれの立場を尊重しながら、節目では合同で懇親会を開くなどして関係性を深めています。

コミュニケーションが重要なのは近隣住民の方々に対しても同様です。建屋の解体工事中、現場見学会を開催してたくさんの方々に参加いただきました。見学会では、振動、騒音、ホコリ等に配慮した工法についてご説明した結果、工事についての理解を深めていただきました。

「鴻池組ならではの力」とは？

これからは建築工事が始まりますが、特に清掃工場の現場は大空間での鉄骨組立、型枠、鉄筋、仕上げ工事など一歩間違えたら重大災害になりかねない場面が多々あります。作業手順書の確認や打ち合せ、日々の安全パトロールの実施と是正箇所の追跡といった取り組みを粘り強く実施し、まずは安全第一を徹底していきます。

当社の社是である「誠実」「懇切」「敏速」をモットーに、今後も協力会社とのコミュニケーション、連携を密にとりながら、2021年3月の完成に向けて「チームKONOIKE」の強みを発揮してまいります。



工事事務所 工事部長
西尾 一広

現場はお客様(発注者)・近隣住民と関わる最前線だとの意識を持って工事を進めています

この現場ならではの課題

旧工場の解体にあたっては、周辺が住宅地であることから、騒音、粉じんなどに十分な配慮をする必要がありました。また、工期的にも解体工事～新築・プラント工事完了まで57カ月の長丁場で、近隣住民の方々に対するご理解、ご協力がなければ工事は進みません。よって、騒音、粉じん等の環境対策も重要課題のひとつでした。

課題を克服するために

そこで近隣住民の方が安心できるように、常時モニタリング(騒音、振動)の測定値や、現場内に設置されたカメラにより工事状況を確認できるウェブサイトを開設しました。また、近隣住民の方々を対象とした現場見学会を実施し、工事に対する理解をより深めていただきました。

さらに現場入口部には、住民の方が自由にご覧いただける情報コーナーも設置しています。工事記録ビデオ上映やご意見箱、JV事務所との直通内線電話の設置など、来場された近隣住民のご意見・ご要望に最大限お応えするべく真摯に対応しています。

解体工事用の仮設テントは世界一の規模だと説明すると「そんなすごい工事をされているのですか!」と一様に驚かれ、スマートフォンや携帯電話を現場に向けておられました。これまで無事に工事を進められているのも、このように近隣住民と直接に話す機会を積極的に増やしていることが大きな要因だと考えています。



工事事務所 所長
解体(土木)担当
藤分 雅己

当社のスローガン「まじめに、まっすぐ」を現場から着実に実践しています

工事の難しい点と特徴

都市型の清掃工場で、建物の性質上、大深度の掘削や階高の高い躯体工事、大空間の吹き抜け…と難易度の高い工事です。また、すでにごみの受け入れ時期が決まっていることから、全体工期を遅延させることなく完成させるべく、所長として日々奮闘しています。

そのために、資機材を省力化・合理化・効率化できる工法を採用し、また職員の分業化やモバイルデバイス等の活用により「働き方改革」の推進も併せて行っています。

チームとして重視しているポイント

所長として、安全・品質・工程・原価の現場四要素を、序盤・中盤・終盤といった工期のタイミングに応じてバランスよく管理することを旨とし、事前計画を綿密に立て、役割分担を明確にすることで、働きやすい現場をつくっていくことは、とても難しくもあり同時にやりがいも感じています。

150周年に向けたスローガンでもある「まじめに、まっすぐ」は、お客様から当社にいただいている評価ともまさに合致するところで、日々の業務の中で常に心がけているポイントでもあります。当工事でも引き続き、多くの関係先に誠実に接しながらチームとして力を存分に発揮し、お客様の要望に確実に応えていけるように取り組んでいきます。



工事事務所 所長
建築担当
鍋島 謙信

4 地域社会との融和

鴻池組の地域貢献



画像提供：太平洋地域環境計画事務局

① 仮囲いを利用したウォールペインティング (太平洋気候変動センター建設計画)

サモア独立国はオセアニア(大洋州)に位置し、ポリネシアに分類される小さな島国です。当工事は、サモアに本部をおく太平洋地域の環境保護国際機関、太平洋地域環境計画事務局(SPREP)の「太平洋気候変動センター」を建設するものです。そんな、サモアの建設現場で、当工事の現場仮囲いを利用したウォールペインティングを実施しました。近隣の5つの小中学校より120名を超える子どもたちを迎え、サンゴ礁をモチーフに思い思いに筆を走らせてもらいました。

晴れ渡る空のもと、朝9時から制作を開始し、午後4時までたっぷり時間をかけ立派な壁画が完成し、子供たちの笑顔がセンターの敷地内に満ちあふれました。

参加者からは「こんな大きなキャンパスに絵を描いたことがない」「いつも見ている大好きな海の美しさや大切さを伝えたい」「これからもずっときれいな海(サンゴ礁)と空でありますように」「プラスチックゴミ等を海に捨てない等、自分達ができることから始めよう」などの声が寄せられました。



②伊賀市民の現場見学会 (伊賀市庁舎新築工事)

当工事は伊賀市の拠点となる新市庁舎を建築するもので、延べ床面積14,000㎡を超える大型案件であり、また伊賀市で初めてとなる免震やCFT構造などが採用された建物で、その規模だけでなく、技術的見地からも高い注目を集めています。

伊賀市が主催する見学会が実施され、竣工後に施設を利用いただく地元住民の方が参加されました。見学会では、免震体験車を使用して新庁舎の免震に採用されている積層ゴムの実演を行い、実際に設置されている状況が免震ピットに入ってお覧いただきました。また、5階に設けられる議場など、施工中の工事状況も見学いただきました。普段なかなかできない体験に、老若男女問わず喜んでいただき、大変盛況のうちに終えることができました。



③大阪建設業協会主催 現場見学会に協力 (奈良文化財研究所本庁舎新営その他工事)

一般社団法人大阪建設業協会が大阪府立今宮工科高等学校建築系建築専科2年生37名を招き、当現場で現場見学会を開催されました。

「ご安全に」を合言葉に南北2棟構成の各フロアについて、北棟では文化財研究所ならではの収蔵庫工事を、南棟では内外壁に施された杉板本実型枠コンクリートなどを見学いただきました。

見学会後、生徒から「施工管理のやりがい」「仕事で一番心掛けていること」「コミュニケーションを上手にとるコツ」などの多くの質問があり、大盛況のうちに終了しました。今回の見学会を通じて、建設業で働く具体的なイメージが伝われば幸いです。



④荒子川公園さくらまつり「さくら展望」に協力 (名古屋市下水道工事)

工事現場の近くで開催された「荒子川公園さくらまつり」に参加し、高所作業車で桜を鑑賞する企画を実施し、364名の方に地上18mから桜並木を楽しんでいただきました。高所作業車は普段、高速道路や橋梁、ビルなどのメンテナンスやその建設の際に足場として使用されるものですが、当日は展望台として活躍しました。

参加者の方からは「貴重な経験ができた」と喜んでいただきました。また、「初めて安全帯を着けてワクワクする」「シールド工事ってどんな仕組みですか」といったお声も寄せられ、工事に関する興味も持っていただけました。



⑤外部足場を利用したイルミネーション (GEMSなんば新築工事)

当現場は大阪ミナミの中心地「なんば」に位置し、大阪のメインストリートである御堂筋にも面していることから、昼夜を問わず多くの方が現場の前を行き来します。

そこで、「工事現場のイメージアップ」を図るべく、クリスマス期間中に外部足場を利用してイルミネーションツリーを設置しました。特に仕事帰りの方や、海外からの観光客の方にご好評でしたので、多くの方のインスタグラムを飾ったのではないかと思います。



5

環境負荷の低減と 環境関連技術の練磨

関連する
SDGs項目



低炭素社会の実現に向けて

低炭素社会の実現に向け、再生可能エネルギーの利用および省エネルギーに優れた建物を建設・改修する技術の開発を進めています。

つくば技術研究所のZEB化による省エネルギー

一次エネルギー消費量の実績(期間2017年4月～2018年3月)

鴻池組では、2017年2月につくば技術研究所をZEB化後、エネルギー使用量のモニタリングを開始しました。

一次エネルギー消費量実績

2017年4月～2018年3月 計画値に対する実測値 まとめ			
	計画値	実測値	
一般建築物	3,323GJ	-	-
51%(ライン)	1,605GJ	1,424GJ 57%削減	計画値ライン Clear
59%(ライン) 太陽光発電込	1,345GJ	1,066GJ 68%削減	

2017年4月から2018年3月の一次エネルギー消費量は、比較基準とした一般建築物に対する目標51%削減に対し、57%削減を達成。再生可能エネルギー(太陽光発電)を含める目標59%に対し、実績では68%削減を実現しました。今後は、運用を工夫し、一次エネルギーのさらなる削減を目指します。

鴻池組ZEBのコンセプト

エネルギーを減らす

- 後付けLow-Eガラス
- 後付け二重窓
- 日射追従ルーバー
- 太陽光自動追尾ブラインド
- 内張断熱
- 吹き抜けを利用した最適自然換気

エネルギーを上手に使う

- 高効率空調機器への更新
- タスク&アンビエント空調
- 輻射冷暖房
- CO₂運動全熱交換換気
- 大温度差変流量制御
- 空調変風量制御
- 自動調光型LED照明+タスク&アンビエント照明
- 超高効率変圧器
- BEMSによる最適な統合制御と管理

エネルギーを創る

- 太陽光発電
- 太陽熱の空調熱源利用
- クールトレンチ

※ZEB:Net Zero Energy Buildingの略です。

CASBEE Aランクを取得した事例

CASBEEとは、建築物の環境性能を総合的に評価するシステムで、当社ではAランク以上の取得をCSR目標として設定しています。

BIZCORE 神保町

オフィスビルとしては中規模ながら、ハイグレードなスペックを実現しています。Low-Eガラスの採用、断熱材の強化により外皮性能を上げることで温熱環境に配慮。LED照明による高効率化、自動調光やセンサーなどの制御システムによる積極的な昼光利用、照度の確保を行い、省エネ・省コスト化を実現しました。その他ナイトパーズ機能付き外気処理ユニットの採用など、ビル全体の省エネ効率を高めながら、「省エネ」と「快適性」の両立が特徴です。



コンフォール松原23号棟、 24号棟、25号棟

草加松原団地の建替え事業の終盤期のプロジェクトです。B2街区第二住宅として区分された、約4万3千㎡の敷地の中に、3棟の住宅が計画されました。Aランク取得の主な要因は、以下の通りです。

- ① 団地特有の広大な敷地でゆとりある配置により十分な緑化計画ができた。
- ② 住宅性能評価温熱等級4を取得するための断熱を行った。
- ③ 高効率給湯器の採用。
- ④ 敷地内に一定数の駐車場、ゴミ置場の整備を行い周辺地域環境に配慮。



都心郊外の団地で、建物と環境面で高品質な共同住宅をつくることができました。

フォーポイントバイシェラトン 名古屋中部国際空港

マリOTTインターナショナルの展開するホテルブランドは多岐に渡りますが、本件はセントレア空港近傍に位置し、空港利用者にとって利便性の高いホテルで、ビジネスでも観光でも利用できるホテルとなっています。以下にCASBEEにおける特筆すべき評価項目を挙げます。

- ・界壁は集合住宅並みであるTLD-56の壁を採用。(A-2000W1)
- ・床カーペット下にもハイクッションフェルトt8.0を敷き込み、ロールカーペットと遜色ない歩行感を獲得している。(総厚t17)
- ・時代の潮流に合わせ、全館禁煙。
- ・全館LEDの採用
- ・エリア別の空調制御や照明制御を導入。

※一見、環境とは関係の無い項目が並んでいますが、CASBEEの評価は、快適性や居住性、サービスの高さ、景観配慮など、評価項目は多岐に渡る内容となっております。



フォーポイントバイシェラトン
名古屋中部国際空港

自然共生社会の実現に向けて

鴻池組では「生物多様性行動指針」を定め、自然環境に重大な影響を与えることのないように、計画段階から周辺生態系へ配慮しながら工事を進めています。



生物多様性行動指針

あらゆる生物は、誕生以来のさまざまな「つながり」により多様な「個性」を持つ(生物多様性)に至っていますが、近年、人の活動によって急速にこの「つながり」が途絶え始めています。鴻池組は、生物多様性行動指針を定め、生物多様性の保全と持続可能な利用を環境経営上の重要な課題と位置付けています。

行動指針

●設計・施工

- ・生物多様性の保全と持続可能な利用に配慮した設計、施工を行うよう努める。
- ・温暖化ガス排出抑制、建設廃棄物の発生抑制と最終処分量の削減、有害物質の取り扱い等、生物多様性を脅かす環境負荷の低減には、さらに重点的に取り組む。

●調達

- ・グリーン調達方針に基づき、生物多様性に配慮した調達に努める。

●コンプライアンス

- ・生物多様性に関する法令(生物多様性基本法)および環境法令を遵守する。

●研究・技術開発

- ・生物多様性の保全と持続可能な利用ならびに環境負荷低減に寄与する工法の研究・技術開発に努める。

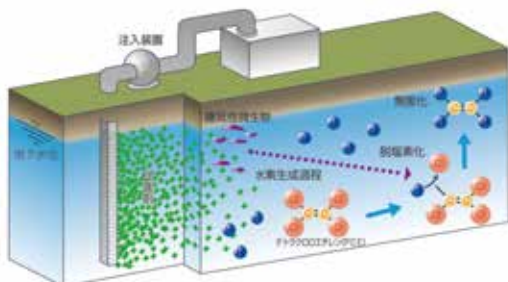
●コミュニケーション

- ・生物多様性の保全と持続可能な利用への取り組み内容等について、ステークホルダー(利害関係者)とのコミュニケーションに努める。

大豆ホエーを用いた土壌地下水浄化の促進

現在、本国においては、持続可能な社会の構築のために社会全体での低炭素化、資源循環、自然共生を統合させた取り組みが求められています。そうした動きは土壌地下水汚染の分野でも進みつつありますが、当社は食品産業で低利用であった大豆ホエーに着目し、バイオレメディエーション(微生物による分解処理)のための資源循環型の浄化促進剤への商品化の目途までに至りました。大豆ホエー(写真)は、大豆たんぱく質の製造工程で副生する液体です。これまで飼料などに用途が限られていましたが、栄養価や保存性が高く、実際の汚染サイトでも揮発性有機化合物(VOC)の低減が確認できたため、浄化促進剤として有効であると評価できました。今後は、商品化に向けた検討を進める予定ですが、生態系への影響が少なく自然共生という理念に合致したバイオレメディエーションの適用推進は、大豆ホエーの有効活用にも相まって、土壌浄化の分野における持続可能な社会の実現に貢献できるものと考えています。

実際の適用方法は、汚染サイトに設置した井戸から大豆ホエーを注入し、微生物を活性化させて分解を促す原位置浄化法が主要なものとなります(図)。



原位置浄化法の概念図



大豆ホエー

10年をかけて見いだした資材で、夢の資源循環型工法を開発

【担当者の声】

土木技術本部 環境エンジニアリング部
課長 田中 宏幸

入社以来、私の夢であった資源循環型の工法開発ですが、大豆ホエーに巡り合うまでには10年という年月を費やしました。商品化の課題でもあった流過程での腐敗が、商品化の障壁とならなかったのは幸運といえます。バイオレメディエーションの浄化促進剤にはそれぞれ特徴がありますが、本工法のコンセプトに共鳴していただける機会が増えることを願ってやみません。



5

環境負荷の低減と 環境関連技術の練磨

関連する
SDGs項目



循環型社会の実現に向けて

循環型社会の実現に向け、建設廃棄物の発生抑制やリサイクル率向上に努めています。ここでは、汚染土壌の場内処理により場外処分量抑制を図った事例をご紹介します。

汚染土壌の場内洗浄～埋め戻し・九州大学の汚染土壌処理工事

従来の汚染土壌対策工事では、汚染土を日本各地にある土壌処理施設へ場外処分する方法がよく適用されています。しかしながら、場外処分には以下のようなデメリットがあります。

- ①現場入り口付近の住民から、汚染土・購入土の運搬車が頻繁に通ることによって苦情が出る。
- ②処分場が遠い場合、運搬費が高くなる。
- ③処分費が高い。
- ④埋戻土として購入土を搬入する必要がある。
- ⑤長いスパンで見ると汚染土の処分場に限界がある。

これらのデメリットを解消するために、当現場では仮設洗浄処理施設を設置し、汚染土を場内で洗浄し、埋戻土として再利用しています。ただし、処理施設が大掛かりで設備費がかかるため、ある程度まとまった汚染土量がないと設備費を回収できませんが、当現場では場外処分に比べて処理コストの低減を図ることができます。

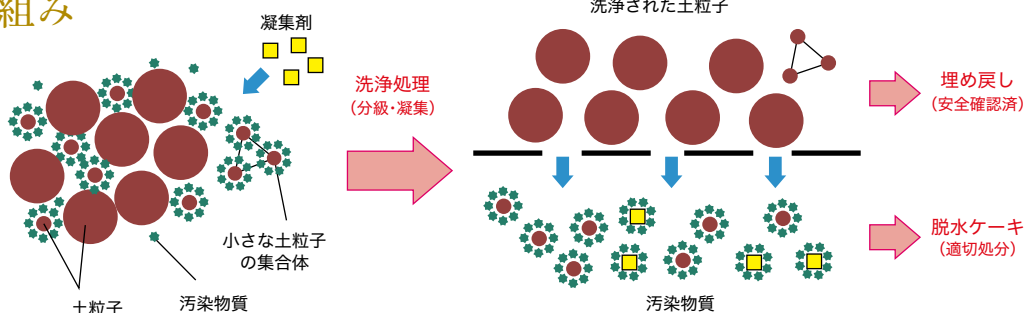
次に、洗浄処理施設の概要についてですが、土の汚染物質は水銀が主であり、仮設洗浄処理設備もそれらの重金属に対応した設備になっています。洗浄処理設備の原理は基本的に水洗浄ですが、小さな土粒子に付着した水銀は水洗浄だけでは落ちにくいので、溶媒を使用して、水銀を土粒子から分離します。作業能力は150m³/日で、1ヶ月で平均3,000m³の汚染土を処理することができます。

環境対策として、仮設洗浄処理設備を大型のテントで覆っています。洗浄作業中の粉塵が周辺へ拡散するのを防ぐためです。車両の出入口も2重のシャッターで締め切れ、インターロック機能も使い、テント内の空気が外へ出ない仕組みになっております。テントには大型の集塵機(1,200m³/min)が設置されており、テント内の空気は吸引され、粉塵等の浮遊物質は集塵機のフィルターに集められます。

環境対策の有効性を確認するために、プラントの周辺3ヶ所で、振動・騒音・粉塵のリアルタイム監視を行い、3ヶ月に1度大気モニタリングを実施しています。

洗浄した土は洗浄設備横のヤードに仮置きし、100m³ごとに分析を行い、汚染物質が除去されたかを確認します。その後、埋戻土として再利用します。

洗浄の仕組み



洗浄土仮置場



大型集塵機



プラント全景



汚染土洗浄状況

九州大学(箱崎)
旧工学部2号館等跡地汚染土壌処理他工事事務所
所長 岩本 茂

当現場の仮設洗浄処理設備では現在のところ、洗浄可能な汚染土壌は現地で洗浄し、洗浄に適合しない汚染土壌は場外処分しています。九州大学との共同研究によって、洗浄可能な汚染土壌の範囲を広げていけるように目指していきます。

このような仮設洗浄設備は、一定規模以上の土壌対策工事に適しており、大きなメリットがありますので、今後の土壌対策工事に使われていくことを期待します。

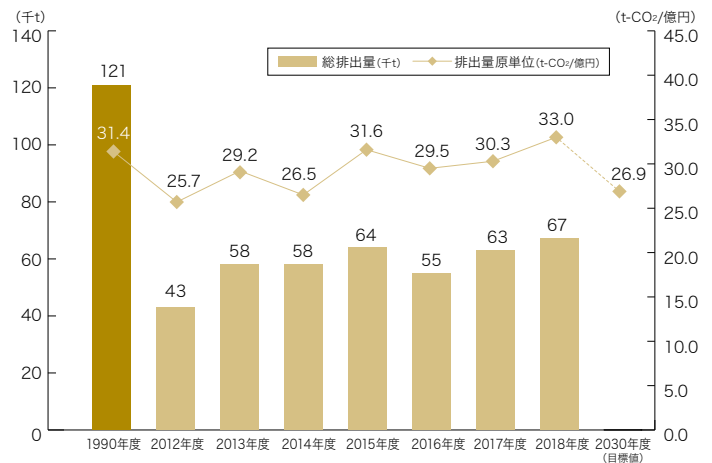


環境関連データ

CO₂排出量の推移

2018年度の施工段階におけるCO₂排出量原単位は、33.0t-CO₂/億円となり、前年比で2.7ポイント悪化しました。工事がほぼ横ばいなのに対し、排出量は前年より約4千t増加しています。これからも目標値である2030年のCO₂排出量原単位26.9t-CO₂/億円の達成を目指して、建設重機関係の効率的な運用を計画し、省燃費運転などの教育を行うことで、CO₂排出量原単位の削減に努めていきます。

施工段階におけるCO₂排出量の推移

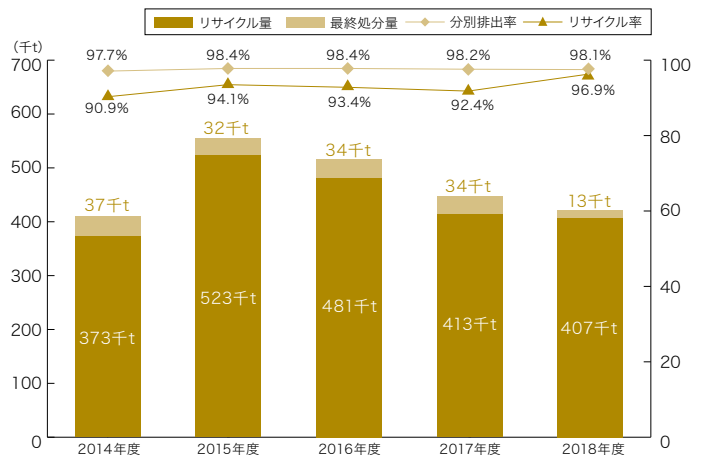


建設廃棄物の排出状況

2018年度の建設廃棄物の排出量は420千tとなり、前年比で27千t減少しました。分別排出率は前年から0.1ポイント減少して98.1%、リサイクル率は前年から4.5ポイント良化して96.9%となり、最終処分量を減少させました。今後も3R活動と分別排出、再資源化能力の高い中間処理施設へ処理委託することによってリサイクル率を向上させ、建設廃棄物の最終処分量の低減に努めていきます。

※3R活動…循環型社会実現のために大切なリデュース(廃棄物の発生抑制)、リユース(再使用)、リサイクル(再資源化)の3つの活動を指す言葉です。

建設廃棄物の排出状況



マテリアルバランス

2018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、電力や建設資材などの資源の消費をINPUT、完成工事高や環境保全を事業活動、建設副産物やCO₂をOUTPUTに示し、マテリアルフローとして表しています。環境や社会に大きな影響を与える項目については継続的改善に努め、CO₂の排出抑制による地球温暖化防止やリサイクル率向上による循環型社会の実現に取り組んでいます。

(期間:2017年10月1日~2018年9月30日)

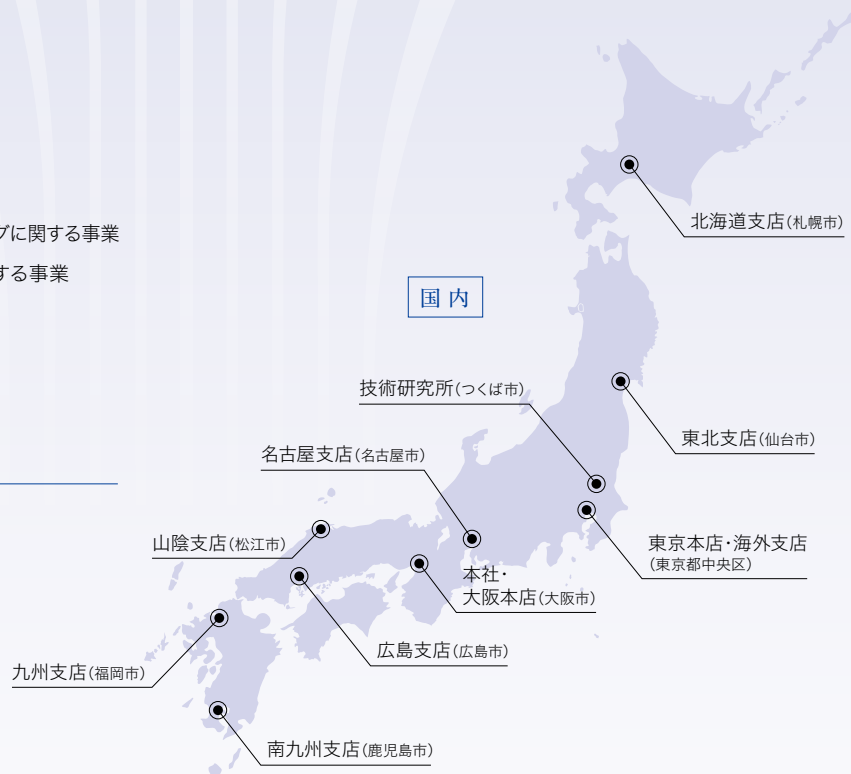
INPUT	事業活動	OUTPUT
エネルギー 【電力】 工事(グリーン電力含む).....33,377千kwh 【化石燃料】 軽油.....19,457kl 灯油.....212kl 重油.....0.3kl 水.....55,766kl 主要建設資材 生コンクリート.....240,086m ³ セメント.....22,095t 鋼材.....18,058t 鉄筋.....34,748t グリーン調達 コピー用紙(オフィス).....15,162,011円 再生加熱アスファルト混合物...21,740t 高炉セメント.....16,346t 生コンクリート(高炉セメント)→119,691m ³ 再生材料を使用した型枠→118,27t 盛土材等.....93,702m ³ 路盤材.....64,645m ³	土木工事・完成工事高 716億円 (会社事業年度:2017年10月1日~2018年9月30日) 建築工事・完成工事高 1,324億円 (会社事業年度:2017年10月1日~2018年9月30日) 環境保全 ・地球温暖化の防止 ・CO ₂ の排出抑制 ・省エネルギー ・電力使用量の低減 ・循環型社会の構築 ・3R(リデュース・リユース・リサイクル) ・公害防止 ・生物多様性、大気汚染、資源の枯渇、 土壌・水質汚染、騒音・振動など 環境社会貢献 環境技術開発	建設副産物 【建設発生土】 発生量.....248,908m ³ 有効利用率.....100% 【産業廃棄物】 発生量.....420,047t 中間処理量.....406,967t 最終処分量.....13,080t リサイクル率.....96.9% 分別排出量.....411,962t 分別排出率.....98.1% 【うち特別管理 産業廃棄物・ 最終処分量】 68t CO₂ 排出量.....67,248t-CO ₂ 排出量原単位.....33.0t-CO ₂ /億円(施工高)

会社概要

社名	株式会社鴻池組
本社所在地	大阪市中央区北久宝寺町3-6-1(本町南ガーデンシティ)
創業	明治4(1871)年
設立	大正7(1918)年6月
資本金	52億5千万円
売上高	2,319億円(2018年度)
従業員数	1,738名
代表取締役社長	薦田 守弘

事業項目

1. 建設工事の企画・測量・設計・監理・請負およびコンサルティングに関する事業
2. 不動産の売買貸借およびその仲介ならびに所有管理に関する事業
3. 骨材および砂利の採取販売に関する事業
4. 建設用資材の製造および販売に関する事業
5. 不動産の鑑定評価に関する事業
6. 前各号に関連する一切の事業



国内外ネットワーク (2018年12月1日現在)



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1 貧困をなくそう



2 飢餓をゼロに



3 すべての人に健康と福祉を



17 パートナーシップで目標を達成しよう



16 平和と公正をすべての人に



15 陸の豊かさも守ろう



14 海の豊かさを守ろう



13 気候変動に具体的な対策を



4 質の高い教育をみんなに



5 ジェンダー平等を実現しよう



6 安全な水とトイレを世界中に



12 つくる責任 つかう責任



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに



11 住み続けられるまちづくりを



10 人や国の不平等をなくそう



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



8 働きがいも経済成長も



鴻池組はFun to Shareに参加しています



株式会社鴻池組
 本社 CR・CSR推進部
 TEL. 06-6245-6516
<http://www.konoike.co.jp/csr/>