

KONOIKE

サステナビリティ レポート 2022

Sustainability Report 2022



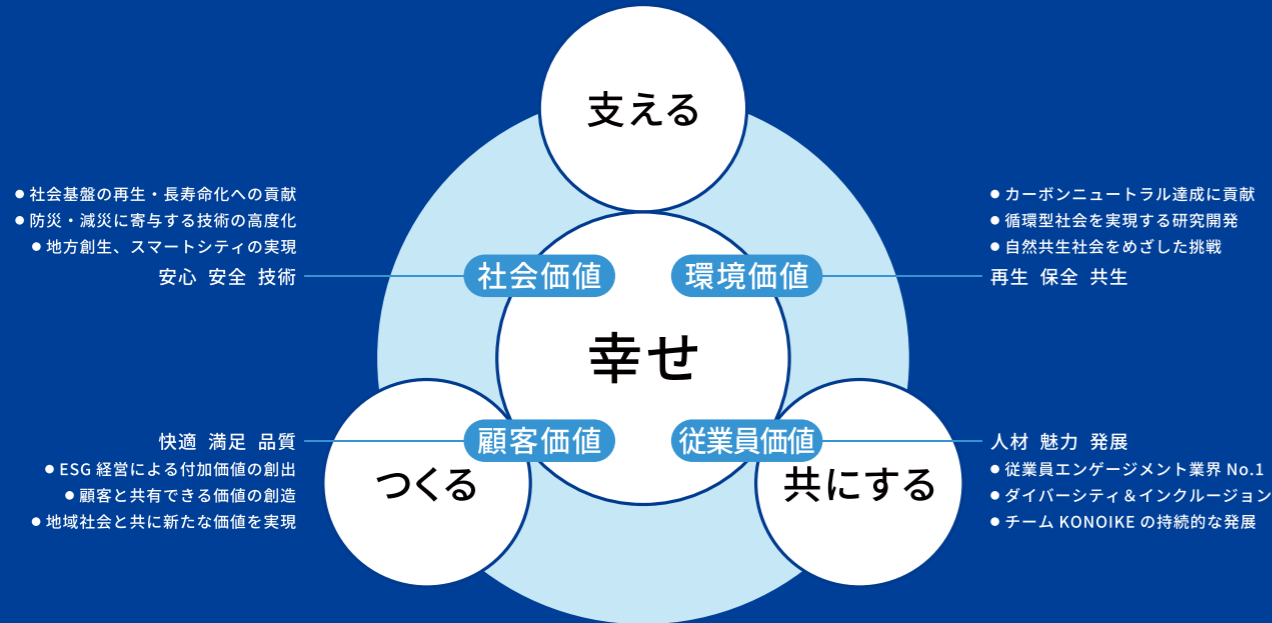
KONOIKE ONE VISION 2050

鴻池組は創業150周年を機に、2050年を目標年とした長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」を策定しました。

本ビジョンは、社是の精神を根底に、目指すべき経営理念を実現するための方向性として位置づけております。

不確実性が高く、未来予測が難しい社会環境においても、役職員が一丸となって「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つの持続的な価値を提供することで、社会から選ばれる企業を目指します。

「幸せ」をつくる、支える、共にする。



創業150周年記念事業

鴻池組は2021年に創業150周年を迎えました。

これまでの150年、そして次の150年を目指して、上に掲げた長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」の策定や、社史編纂、記念ムービー製作、各種社内公募イベントなど、様々な施策を展開しました。

- ▶ スローガン「まじめに、まっすぐ」策定
- ▶ 会社をよくする未来選手権
- ▶ 長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」策定
- ▶ 社員フォトコンテスト
- ▶ 新研究開発拠点 大阪テクノセンター開設
- ▶ 私たちの夢グランプリ
- ▶ 創業150周年WEB記念式典
- ▶ カウントダウン集合写真
- ▶ ジュニアボード

挑戦と進化への意欲と多様性を表すキービジュアル「進化のストリーム」

創業150周年記念事業の一環として、2017年に当社のブランドを表現するキービジュアル「挑戦のストリーム」を制作し、あらゆるブランドコミュニケーションに使用してまいりました。

151年目を迎える2022年にはこれを「進化のストリーム」に発展させました。4色のカラーリングは「情熱」「信頼」「挑戦」「進化」と多様性の受容を表しています。



企業理念

KONOIKE SPIRITとCSR活動方針

長期ビジョンの策定に合わせて企業理念の再整理を行い、体系図を見直しました。体系図のデザインは、長期ビジョンのコアダイアグラムで示した幸せの「円」とリンクしており、普遍的な社是の精神を頂点として、果たすべき使命である経営理念の実現、事業活動の長期的目標である長期ビジョンへの取り組みという積層性と拡張性をあらわしています。



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

KONOIKE ONE VISION 2050	01
創業150周年事業/企業理念	
社長×プロジェクトメンバー座談会	03
特集	
特集1 新研究開発施設「大阪テクノセンター」誕生	05
特集2 役職員による「学びと対話」の推進	08
ESGマネジメント	
指標によるCSR活動とSDGsへの貢献	09
KONOIKE Next Vision[for SDGs]	11

ESG活動報告	
E 環境	
脱炭素社会の実現/資源循環型社会の実現	13
自然共生社会の実現	15
S 社会	
社会の安心・安全への貢献	17
顧客満足度向上	19
人権と多様性の尊重	21
働き方改革/人材育成	23
地域社会への貢献	25
G ガバナンス	
コーポレート・ガバナンスの強化/コンプライアンスの徹底	27
安全衛生管理	29

本誌掲載写真について
取材にあたっては、新型コロナウイルス感染症対策として、ソーシャルディスタンスを確保の上、撮影時のみマスクを外しております。

鴻池組の発展と持続的な成長に向けて 社員一人ひとりが挑戦できる風土を作りたい

鴻池組の未来を考える新制度検討・構築プロジェクトメンバー4名が渡津社長と本音でトーク。自分たち、そして会社のこれからについて語り合いました。

【新制度検討・構築プロジェクトとは】

創業150周年記念プロジェクトの一つ、「会社をよくする未来選手権」において最優秀提案に選出された山陰支店プラン。これを軸に、今後の鴻池組を更に良くする新制度を社員主体で構築する取り組みです。
(本座談会参加者の藤原は、山陰支店プランの代表者)

●会社をよくする未来選手権から新制度検討・構築プロジェクトへのプロセス



新制度検討・構築プロジェクトに参加して

渡津:2021年9月にプロジェクトが発足しましたが、現状はいかがですか？

藤原:最初のフェーズでは情報の収集・分析を行いました。具体的には、「各本支店・事業部の提案内容分析」「現行人事制度の理解」「組織や人事制度に関する情報の調査・分析」といった課題に取り組みました。続いて制度設計のフェーズに入っています。

堀:全社の様々な部署・キャリアの方が集まっていることもあり、発言や意見も多様で、話し合いは充実しています。

安東:自分にはない発想や視点に気づくことも多いですよね。

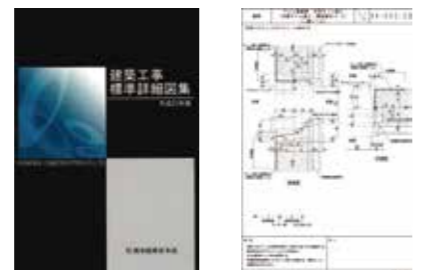
宮里:一方で気になることも出てきました。たとえば、社外の先進的な制度を調べていくと、失敗例や続かなかった事例も見つかります。

像すること。つまり、自分から動くことを大切にするといいですね。

行動に移す社員を育てる場を作りたい 皆さんが諦めることのない会社になりたい

宮里:ダメ出しされて諦めなかった経験はありますか？

渡津:そうですね、東京本店にいた頃に作った建築の「標準詳細図集」でしょうか。



初期の標準詳細図集(表紙) 現在の標準詳細図集(中面)

藤原:一から作成されたのですか。

渡津:最初に言い出した時、本社からは却下されました。しかし、あると便利なものだからと東京本店建築部で作成したのです。すると、周りが「これ



はいい」と使い始めた。やがて全国の本支店に広がり、気が付けば会社の標準になりました。

堀:私たちが今まさに使っています。

安東:誰かにダメだとか無理だとか言われると諦めてしまいそうになりますが、それではいけないですね。

渡津:皆さんが諦めることのない会社にしていきます。社員一人ひとりが挑戦する会社でなければ、鴻池組の持続的な発展は望めません。最初は自分だけの小さな試みでもいい。言葉に出したり行動に移したりするうちに輪は広がる。社長として、社内にそうした場面や機会を作っていきたいと考えています。

本務に精通しつつ 全社のこともわかる

安東:渡津さんが私たちぐらいの年頃に、「新しい制度を作りたい」「会社を変えたい」と思った経験はお持ちですか？

渡津:現場からガンガン言っていました。きっと問題児だったんじゃないかな(笑) そして40歳を過ぎて初めて本社経営企画部へ配属となりました。

安東:現場とのギャップはありましたか？

渡津:藤原リーダーが今、当時の私と同じ大変さを感じていると思います。山陰支店で現場を担当していたのに、新制度プロジェクトで全社的な制度や仕組みを一から考えるリーダーを務めているんですね。

藤原:その通りです。ギャップに驚き、知らなかったことを学ぶ日々です。ここ数か月だけで、視野はとて広まりました。

渡津:新制度プロジェクトには様々な職場から多様なメンバーが集まりました。全社的な制度・仕組みを学び、社員一人ひとりの幸せを考える中で、様々な気づきがある。それを今後の仕事に活かしてほしい。鴻池組の将来を担う若手・中堅社員には、担当職務に精通するだけでなく、全社的な視点で考える基盤を形成することが重要なのです。

宮里:新制度プロジェクトのキックオフでも、私たちメンバーには会社全体のことを学ぶ機会にしてほしいとお話をいただきました。

渡津:かつて、本社経営企画部へ配属となり、現場の仕事とのギャップに驚いたと先ほど申し上げましたが、その頃は鴻池組が経営的に苦しい時期でした。私は入社以来ずっと現場を回ってきて、現場運営や技術には自信をもっていったんです。しかし会社全体のことは分かっていませんでした。その時の驚きや後悔は今でも

思い出します。だからこそ今の若手・中堅社員の皆さんには、本務プラス全社の視点で考えられるようになってもらいたいです。

堀:新制度プロジェクトにはそうした意図もあるのですね。

未来の鴻池組を支えるアイデアに、 社員が挑戦できる場を用意したい

渡津:私からも皆さんに質問です。5年後、10年後、その先の将来、自分はようになっていたいですか？

藤原:上にあがりたい。それが素直な気持ちです。今までは山陰支店で、建築課長や部長を目指していくというイメージを持っていました。しかし新制度プロジェクトに入って、いろんな方とコミュニケーションをとり様々な部署と関わって、視野が広がった気がします。

堀:私はもともとインターンで社員の方に親身になってもらい、一緒に働きたいと思って入社したのです。入ってみてもその気持ちは変わりません。まだ土木系の女性社員が多いとは言えませんが、徐々に増えつつあります。早くに入った私がどう歩んでいくかによって、後に続く土木系女性社員の道は広がっていく。そうした意識を持っています。

渡津:皆さん、ぜひ早く管理職になって役員になってください。男性も女性も関係ありません。社員一人ひとりに、それぐらいの意識で働いてほしいと思っています。

安東:私も役職で上にいきたいと思うようになりました。そして家庭と両立しながらやっていきたいという気持ちもあります。働き方改革により少しずつ環境が整ってきました。テレワークやフレックス勤務制度もあります。自分の仕事がかかりすぎて家庭も大事にできる環境を、



女性目線で推進していきたいと思っています。

宮里:自分は上へと意識したことはありませんでした。しかし、150周年事業に関わることで多様な分野の方と一緒に、問題意識やアイデアにたくさん触れる機会に恵まれ、考えは変わってきました。

渡津:それぞれに想いがあるいいですね。社長の立場からは、鴻池組の社員一人ひとりに、「自分が社長だったら何をしたい」「経営メンバーならどうする」という意識をもつことを期待しています。そして、諦めずに行動してほしい。今は何の役に立つかわからない技術や発想でも、いつの日か役に立つと諦めなかった人たちが、鴻池組を支える新しい事業や仕組みを生み出してきました。今の鴻池組を率いる経営者として、未来の鴻池組を支えるアイデアに社員が思い切って挑戦できる場を用意していきたいと考えています。新制度検討・構築プロジェクトが2022年にどんな制度を構築してくれるか、楽しみにしています。今日はありがとう。

仕事があまくいくコツは自ら動くこと

堀:仕事をうまく進めるコツをうかがいたいです。渡津さんの若い頃は猛烈に働いた時代だと思うのですが、今に通じる仕事の姿勢はありますか？

渡津:確かに今では考えられない働き方の時代でしたね。でも、その頃から大切にしている姿勢は変わりません。それは「相手がかゆくなる前にかく」ことです。たとえば、「あの人はそろそろこの図面を欲しいと考えるだろう」と見当をつけ、頼まれる前に作って持っていきようにします。すると驚かれるけれど、「そうだ」「そろそろ考えなきゃいけなかった」と気づいてもらえる。すると、自分のペースに巻き込み形で仕事が回り始めます。受け身で働いていると、自分のペースで仕事がしづら。同じ作業量でもより大変に感じると思います。だから仕事で疲弊しないためには、先読みや先取りすること。そして、相手の行動や心理を想



新研究開発施設「大阪テクノセンター」誕生

持続可能な未来をつくりだす 土木・環境分野の研究開発が加速

< 基本情報 >

● 所在地

大阪市住之江区
南港北1丁目19番37

● 建物概要

- ・管理棟(鉄骨造): 地上4階、塔屋1階
- ・実験棟(鉄骨造): 地上3階
- ・駐車場棟(鉄骨造): 地上1階
- ・建築面積: 1,743.61㎡
- ・延床面積: 4,804.72㎡

● 主な研究概要

土木分野

土質、コンクリート等の技術に関する研究及び開発

環境分野

土壌・水質浄化、廃棄物分別等の技術に関する研究及び開発



土木・環境関連に特化した様々な研究設備

1F

● 土質実験室



各種土質試験に加え、地盤改良や汚染土壌の処理試験など、土質に関わる実験全般を行う。

● 材料計測室



コンクリート供試体の各種強度試験を行う。

● 材料実験室



- 多目的実験室
- 試料調整室
- 土質恒温恒湿室

2F

● 環境実験室



汚染土壌浄化試験、水処理試験、溶出試験など、環境関連の室内試験全般を行う。

● 生物実験室



汚染土壌のバイオレメディエーション技術など、微生物に関わる実験を行う。

● 地質実験室・解析室



● 計測室・前処理室

3F

● COMMUNICATION HUB



コミュニケーション充実によりイノベーション創出を図るフリースペース。

4F

● HISTORY LAB

鴻池組150年の歴史と最新技術を紹介するギャラリー。旧本店洋館の再現や、鴻池組の挑戦の歴史と技術の発展をたどる。イノベーションプレイスでは、鴻池組が目指す未来の姿を映像化。社内の研修やWEB会議、プレゼンの場としても使用。



2021年11月に開設した大阪テクノセンターの特長について聞きました。

大阪テクノセンター所長
大山 将

東西2つの研究開発拠点でさらなる価値提供を目指す

株式会社鴻池組は、環境汚染の修復技術や自然災害等により発生した廃棄物分別処理などの環境関連技術及び、社会インフラの更新やICTなどの土木関連技術の新たな研究・開発拠点となる施設として、「大阪テクノセンター」(大阪市住之江区)を、2021年11月29日開設。2021年12月6日より営業開始いたしました。これまで土木・環境分野の研究・開発拠点であった伝法試験センター(大阪市此花区)の老朽化した施設を刷新・拡張し、つくばテクノセンター(茨城県つくば市)と本施設を連携させることで、さらなる研究開発を加速させます。

ZEBへの取り組みに加え、CLTを取り入れた環境配慮型建築

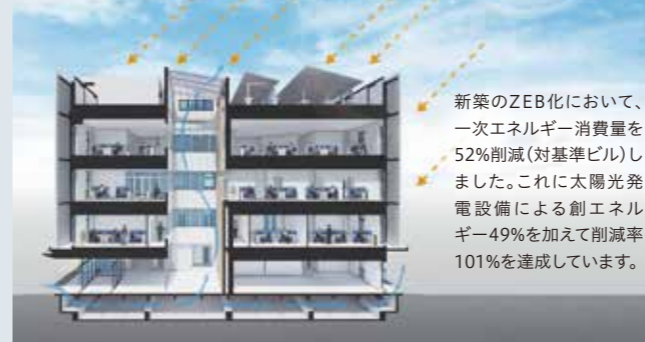
循環型資材である木材の利用としてCLT(直交集成材)を、外壁と耐力壁で採用しました。CLTとはCross Laminated Timberの略称で、ひき板を並べた後、繊維方向が直交するように積層接着した木質系材料です。構造躯体として建物を支えるとともに、断熱性や遮炎性、遮熱性、遮音性などの複合的な効果も期待されています。

また、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギー収支がゼロになる『ZEB(Net Zero Energy Building)』を導入。温室効果ガスを減らし、地球の温暖化を防いでいくために建物が消費するエネルギーのスマート化を目指します。

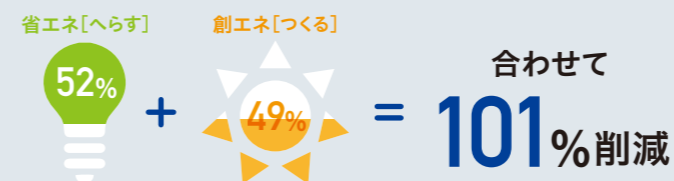


木ルーバーの奥にCLT耐力壁を“現し”で設置

● 大阪テクノセンターにおけるZEBへの取り組み



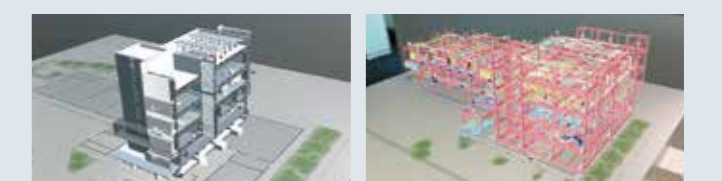
新築のZEB化において、一次エネルギー消費量を52%削減(対基準ビル)しました。これに太陽光発電設備による創エネルギー49%を加えて削減率101%を達成しています。



※従来の建物に必要なエネルギーを100%として

ICTを活用した新たな建築生産を積極的に採用

大阪テクノセンターの建設にあたっては、最新のBIM(Building Information Modeling)データを、設計・施工両当事者が扱うことができる環境を構築しました。着工前に「バーチャル竣工」を実施することで、フロントローディング(作業前倒し)を実現しました。さらに、設計施工段階で属性情報を加えていくことで、施設の維持管理に活用していきます。また、VRやMR、ドローン、3Dプリンターなどを活用した、いわゆる「デジタルファブリケーション」の可能性を探索する環境としても整備しました。現在は、4階HISTORY LAB展示コンテンツとして、社内教育などに活用しています。



バーチャル竣工の様子①

バーチャル竣工の様子②

テクノセンターで働く姿



館内勤務者に聞いてみました

ネットワーク環境、最新設備機能が整っており、とても働きやすいと思っています。

CLT(直交集成材)が断熱性や遮炎性をどの程度発揮するのか、とても興味があります。12月にこの建物で勤務を始めたため、夏になって効果をたしかめてみたいです。

館内の気温が安定していて、過ごしやすいなと感じました。館内随所に木質材料がたくさん使われています。それらが視界に入ってくると安らぎます。

ゆるやかなアール形状、やわらかい素材で囲われたスクリーンブース、1人で集中して仕事に取り組むためのカウンターなど工夫が施されています。



特集2

ESG経営の浸透に向けた教育プログラムの展開 役職員による「学びと対話」の推進

2021年を「ESG経営元年」と位置付けた当社では、各委員会・部会を設置して推進体制を構築するとともに、社員一人ひとりの行動を促す「学びと対話」に取り組みました。ESG経営を推進するには、組織的取り組みと社員一人ひとりの行動・実践が不可欠です。ESG領域の各教育プログラムは研修型やテ

スト型、対話型から成り、社長をはじめ全役職員が参加。最近では、対話的要素を組み込んだ研修やコメントフィードバックによって、モチベーションを喚起する工夫も取り入れられました。専門・共通プログラムと連携しつつ、ブラッシュアップをはかっていきます。

従来の教育

階層別共通プログラムと職種別専門プログラムから成る教育体系

● 共通プログラム

- 集合教育(年次別ビジネス・マネジメント系研修)
- 自己啓発・諸制度(提案制度、必須・推奨資格制度) など

● 専門プログラム

- 必須・推奨資格制度、集合研修 など



教育の拡充

共通・専門プログラムを補完しつつ、必要な知識や情報を身につけ、良識ある行動へと繋ぐ

● 教育プログラム

	方法	テーマ・内容	対象	頻度	備考
ESG総論	オンデマンド型動画研修、確認テストによる知識の定着	ESG経営について、主な用語や社会の動向、当社の方針・取り組み 動画研修の様子▶	全役職員	年1回	本年度初めて実施
安全衛生	確認テストによる知識の定着	基本事項の確認、最新動向の理解	全役職員	年2回	従来から実施
コンプライアンス	集合研修	内部通報制度、公務員との接触ガイドライン	幹部職員	年1回	本年度初めて実施
	確認テストによる知識の定着	基本事項の確認、最新動向の理解	全役職員	年3回	従来から実施
情報セキュリティ	確認テストによる知識の定着	基本事項の確認、最新動向の理解	全役職員	年4回	従来から実施
人権・ダイバーシティ	集合研修	基本事項の確認、最新動向の理解、事例ワークなど	幹部職員	年1回	本年度初めて実施
	オンデマンド型動画研修、確認テストによる知識の定着	人権教育の必要性、社会の動向、人権侵害対策、当社の人権推進体制、相談窓口の周知	全役職員	年1回	本年度初めて実施

◆ 自分ごととしての意識付けにつながるESG対話

経営層を皮切りに、全国の本支店で役員・幹部社員によるESG経営に関する対話を開催。キークエストIONは、「事業を通じて、従業員・お客様・社会を幸せにするには、どの様にすれば良いか?」に設定。職場で幸せについて対話するという従来にない形式のため、参加者も最初は緊張気味でした。しかし、ファシリテーターの問いかけに答えるうちに、家族への想い、部下を育てる悩みや手ごたえ、仕事への誇りやお客様の期待に応えられた喜びなど、素直

な想いを語りだします。メンバーの話に共感したり、初めて聞くエピソードに驚いたりといったテーブルも少なくありませんでした。

ESG経営に取り組むにあたっては、役職員一人ひとりが自分ごととして取り組む必要があります。そのためには、ESG対話のように振り返りの機会をもつことがきわめて重要だと考えています。



ESG対話の様子

Comments — 対話を終えて様々な気づきが生まれています。

やりがいや働きがいについて改めて考える機会になりました。

自分と同じ考えの人もいれば、まったく違う視点から話す人もいて、目からウロコでした。

班に自分と同じ悩みを抱える方がいて、すごく話が弾んだ。こんなに語りあうなんて予想外です。

ESG経営について部署内で話す時、自分の体験を自分なりの言葉で伝えられそう。

COMMUNICATION HUB利用者に聞いてみました

鴻池組にこんな明るいスペースができるなんて、びっくりしました。有線音楽が流れていたり、アロマの香りを漂わせる器具が置いてあったりするなど、とても驚きです。気持ち安らぎます。

これまでのオフィスと違って、一つひとつ違うイスが置いてあるんです。その中で、私もお気に入りのイスを見つけました。一見座りにくそうですが、座ってみると、すごく姿勢が楽で発見がありました。

私の特等席は港が見える窓際の座席です。ここの机は半円形で、身体の向きを変えると港の見え方も変わるんです。

昼からテクノセンターで会議がある日は、朝から来てHUBで仕事をしています。無線LANや電源などが整っていて、集中できます。



指標によるCSR活動とSDGsへの貢献

従来から推進されてきた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・統合しました。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

CSR活動方針	重要テーマ	KONAIKE Next Vision[for SDGs]	2021年度CSR目標達成状況				2022年度CSR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 P13-14	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	20.0t-CO ₂ /億円	○	施工段階におけるCO ₂ 排出量削減(原単位)	21.0t-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%	1.88%	×	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%	×	7 13	
			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	6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 9 13	
	資源循環型社会の実現 P13-14	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%以上	97.6%	×	建設廃棄物リサイクル率の向上	98.25%以上	×	12	
			廃プラスチックリサイクル率の向上	85%以上	71.9%	×	廃プラスチックリサイクル率の向上	90%以上	×	14	
	自然共生社会の実現 P15-16	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%	24.7%	○	事業全体に占める環境関連事業売上高の割合	10%	○	9 15	

S

CR活動によるお客様との共有価値の創造	顧客満足度向上 P19-20	災害対策やインフラ老朽化対策技術の新規実用化件数 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	■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 3.6(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 竣工時およびアフターアンケートにおけるお客様評価の向上	○	9 11 13	
			■官庁工事 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 15件中7件目標達成	△	■官庁工事 工事成績評定向上	■官庁工事 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	○	2件	7 9 12
	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	1件	1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	
	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	1件	1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		
働きがいの向上	人権と多様性の尊重 P21-22	従業員満足度	新卒採用者に占める女性割合増大	20%以上	22.1%	○	新卒採用者に占める女性割合増大	20%以上	○	5
			男性育児休業取得率の向上	20%以上	26.8%	○	男性育児休業取得率の向上	50%以上	○	3 5 8
	従業員満足度調査「総合満足度」の向上		前年度実績以上	前年度実績以上	○	従業員満足度調査「総合満足度」の向上	前年度実績以上	○	3 5 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	60.6%	○	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	
地域社会への貢献 P23-24	現場閉所率の向上	現場:4週8閉所 実施率:70%以上	46.2%	×	現場閉所率の向上	現場:4週8休 実施率:100%	×	4		
	現場や会社施設見学者の積極的受け入れ	土木:5,000名 建築:1,500名 計:6,500名	2,707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	1,305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	○	申請件数100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 P27-28	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	○	5 8
			感染症対応を含むBCPマニュアルの策定	策定	策定	○	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 8
			コンプライアンス研修の実施(本支店単位)	1回	1回	○	コンプライアンス研修の実施(本支店単位)	1回	○	5 8
			コンプライアンスeラーニングの実施	2回	3回	○	コンプライアンスeラーニングの実施	2回	○	5 8
			管理部長以上への人権教育の実施(本支店単位)	1回	1回	○	全階層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	○	5 8
			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	0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	×	5 8
	安全衛生管理の徹底 P29-30	労働災害発生数	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
目標度数率(休業4日以上労働災害)の達成	0.42以下	0.91	×	目標度数率(休業4日以上労働災害)の達成	0.35以下	×	3 8			

社会

G

ガバナンス

KONOIKE Next Vision [for SDGs]

SDGsの枠組みに則り、環境・社会に高い次元で配慮した経営を行う姿勢を明確にすることで企業価値の向上を図ることを目的に策定しているものです。「地球環境」「住環境」「労働環境」の3つの側面で、今後約10年の月日をかけ当社が到達すべき姿を示すものとなっています。

2030年度

GOALS

地球環境の保全

脱炭素社会実現のために

- 施工段階のCO₂排出量(原単位)を1990年度比で半減(2050年には実質ゼロ)



- 事業で使用する電力の80%を再生可能エネルギーで発電・調達(2050年には100%以上)



循環型社会実現のために

- 建設廃棄物のリサイクル率100%、廃プラスチックゼロ

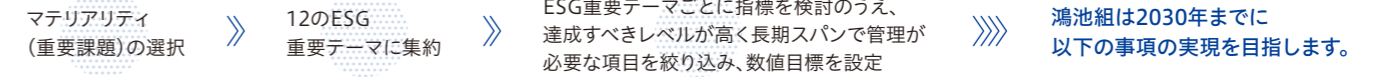


自然共生社会実現のために

- 環境関連事業の売上高を事業全体の30%まで拡大



2020年4月の公表に向けて行った策定までのプロセス



住環境の向上

安全・安心な社会実現のために

- 災害対策およびインフラ老朽化対策技術の新規実用化20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20件



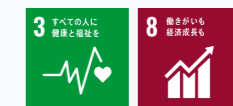
労働環境の充実

働きがい溢れる職場実現のために

- 従業員満足度調査「総合満足度」、前年度実績以上の継続



- 労働災害発生率 0.15以下



目標達成のため

2021年度の取り組み

01 KONOIKE Eco Challengeの策定

策定の目的

KONOIKE Next Vision [for SDGs]を2020年に策定し、環境に関する非常に高い目標が設定されている為、目標達成に向けた具体的な方策やリテラシー向上策をESG推進委員会環境部会で検討し、これらを取りまとめた「KONOIKE Eco Challenge1.0」を環境領域の重要な指針として策定しました。

また、積水ハウスグループ全体で、環境省「エコ・ファースト企業」認定を取得し、「エコ・ファーストの約束」を社会に公表している他、「RE100」や「SBTイニシアチブ」など国内外の各種環境活動に参画している関係から、「KONOIKE Eco Challenge1.0」は環境領域における積水ハウスグループ企業としてのコミットメントの性格も有しています。



役職員の環境リテラシー向上策

KONOIKE Eco Challengeの実施にあたっては、全社一丸となつての組織的取り組みに加え、役職員の一人ひとりの行動変容が重要なカギを握ります。そこで、どの部署・職務を担当している鴻池組役職員であっても身につけておいてほしい環境領域の資質やスキル、知識などを検討し、「環境リテラ

シー」として具体化しました。この枠組みに基づいて、2022年度は知識の習得・確認を推進するとともに、習得した環境リテラシーを活用した社員一人ひとりの行動・実践を促していきます。

GOALS達成に向けた施策と目標値

施策	目標値
■ 再生可能エネルギー利用率向上策	80%
■ CO ₂ 排出量削減策	15.7 t-CO ₂ /億円
■ 建設廃棄物リサイクル率向上策 建設廃棄物リサイクル率 廃プラスチックリサイクル率	100%
■ 環境関連事業売上高比率向上策 事業全体に占める 環境関連事業売上高の割合	30%
■ 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 新規実用化件数目標達成策	20件 (累計)

02 ESG表彰の実施

2021年は創業150周年事業の一環として「ESG特別表彰」を実施しました。環境浄化など従来から当社が得意とする分野のほか、再生エネルギー新規事業へのチャレンジ、地域社会における継続的で多様な現場イベント、女性社員座談会企画などを表彰。全社における様々な工夫や実践を共有する機会となりました。

● 受賞活動のうち2例をご紹介します

最優秀ESG活動賞

障害者支援ホーム建て替え工事にあたり、施主と近隣2施設による取り組みに協力。通所・入所する障がい者の作品を現場仮囲いに掲示してアート使用料を支払うとともに、屋外用素材に印刷した掲示作品は仮囲い解体時(掲示終了時)にバックなどへ商品化して販売。

◆ 選出のポイント

施主の思いや地域社会の熱意を受けとめ、現場がサステナブルな活動の場となり、アップサイクルの実現に寄与したことが高く評価されました。

優秀ESG活動賞

現場の課題である「協力会社の入退場管理」に着目。全社員が利用するチャットツール「direct」のチャットボットを開発し、確認・把握の煩雑さや連絡遅延の解消を目指しました。

◆ 選出のポイント

①現場における日常業務を効率化することで、生産性が向上。
②当社の現場業務プロセスに入り込んだ実践として評価されました。

労働環境充実にに向けた取り組み(土木)

外国人職員や女性職員、ベテラン職員など、多様な人材が働く現場で、誰もが安心して働くことができる環境整備に努めています。たとえば、業務プロセスにICTを取り入れることで、全員が打ち合わせに揃わなくてもコミュニケーションが取れるようになりました。また、事務所へ移動しなくても現場の情報を即時共有するツールを活用すれば、時間を効率よく使えます。様々な手段を組み合わせ、残業抑制や休日の確実な取得を進めています。



現場の記録写真をドローンで撮影



現場レポートをその場で作成し(左)、それをもとに現場内会議室にて即時打ち合わせを実施(右)

建設活動を通じて社会と共に豊かな地球と輝く未来を築きます。

Environment

中長期的な取り組みで「環境の鴻池組」のさらなる発展を

「環境の鴻池組」をさらに強固なものとする取り組みを、環境部会で中長期的に推進していきたいと考えています。

扱う内容は、環境関連データの取りまとめや現状分析、環境関連目標の達成状況評価や、新しい目標の設定など多岐にわたります。とくに、正確に現状を把握した上で、目標をどうすれば達成できるのか。具体的な方策の策定や、社会の動向、イノベーションの把握など、関係する部署やワーキンググループと連携しながら進めています。

鴻池組 ESG推進委員会
環境部会
部会長
青柳 吉広



1

脱炭素社会の実現



2021年度の
結果

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

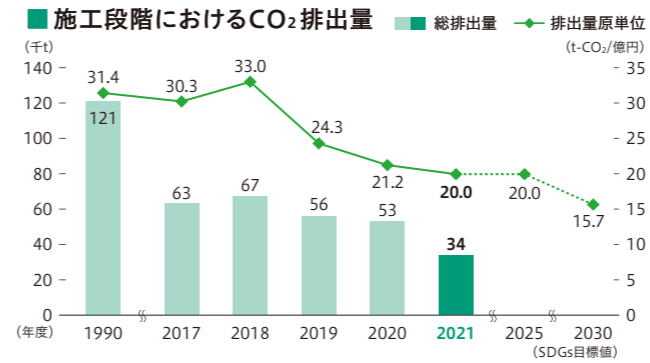
■ 事業で使用する電力に対する再生可能エネルギー比率
1.88 %
[目標] 5%

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

目標達成に向けた取り組み

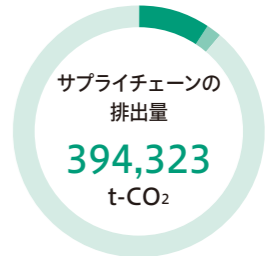
2021年度の工事施工段階におけるCO₂排出量の原単位は、20.0t-CO₂/億円となり、企業活動における自社排出量(Scope1-2)では44千tでした。また、サプライチェーン活動における間接排出量(Scope3)は351千tとなっています。建設現場での重機稼働を効率化させ、発生残土の処分量を減らすことによるCO₂発生量の低減及び省燃費運転教育の確実な実施を図り、サプライチェーン排出量の約1割を占めているScope1のCO₂排出量削減に努めてまいります。また、「積水ハウスオーナーでんき」*を建設現場に導入することにより、工事施工にかかるCO₂排出量の約2割を占める電力使用に伴うCO₂の削減に取り組み、Scope2も削減していくことで、KONOIKE Next Vision [for SDGs]の目標値である2030年度のCO₂排出原単位15.7t-CO₂/億円及び2050年度CO₂排出「実質ゼロ」を目指してまいります。

*積水ハウスのRE100達成に向けた仕組み



Scope1~3の集計結果

■ Scope1: 36,488t-CO₂
■ Scope2: 7,038t-CO₂
■ Scope3: 350,797t-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。

2

資源循環型社会の実現



2021年度の
結果

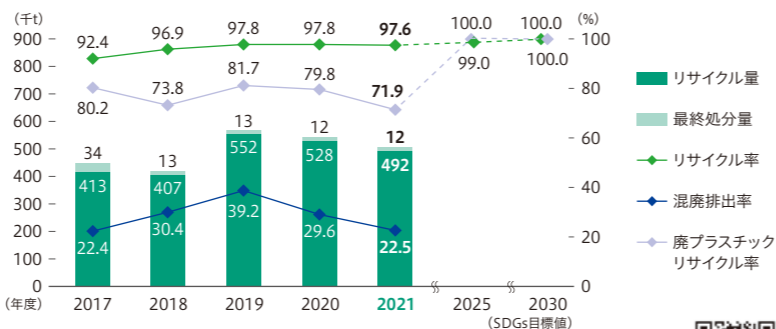
■ 建設廃棄物リサイクル率の向上
97.6 %
[目標] 98%以上

■ 廃プラスチックリサイクル率の向上
71.9 %
[目標] 85%以上

廃プラスチックへ向けたイノベーション

2021年度の建設廃棄物の排出量は492千tとなり、環境領域の重点実施事項である「廃プラスチックの完全分別排出」「混合廃棄物の削減」「積極的な3R活動」に取り組んだ結果、前年度比で約36千t減少しました。2022年度は「リニューアブル」や「廃プラスチックを軟性および硬性に分別」することにより排出量削減、リサイクル率向上に努めていきます。また、建設現場での環境対策以外でも、鴻池組の環境リテラシーとして、全ての役職員一人ひとりが環境への責任感や意識を持ち行動することを実践すべく、マイボトル運動をはじめ、飲料容器を捨てる際の取り組み(キャップを外す→容器を洗う→ラベルを剥がす→圧縮して分別排出)もスタートさせています。役職員一人ひとりの行動を変えていくことで、循環型社会実現への貢献を目指してまいります。

建設廃棄物の排出状況



当社のマテリアルバランスについてはホームページをご覧ください。

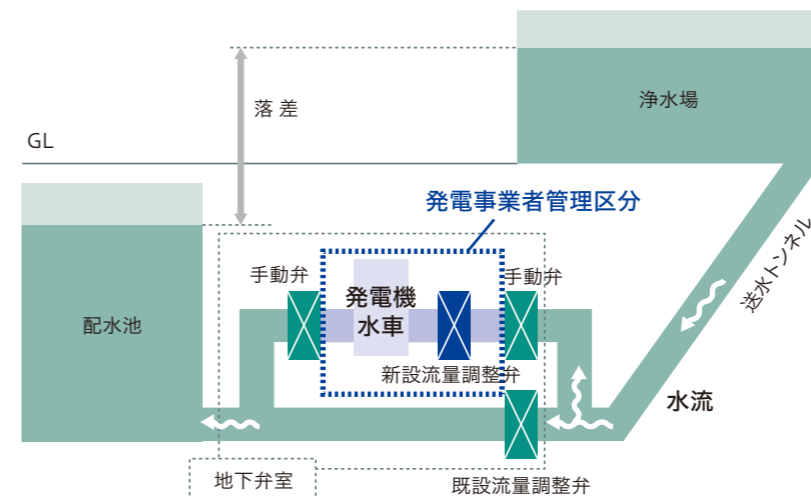


再生可能エネルギー

2020年6月より東灘第1低層配水場小水力発電事業を運営しています。本事業は神戸市水道局の配水場内に出力49.9kWの小型水車を設置し、浄水場から安定的に注がれる水流を利用して発電を行うものです。2021年の発電量はおよそ300,000kWhであり、一般家庭約100世帯分*の年間電力使用量に相当します。

*1世帯あたり247.8kWh/月(2015年度電気事業連合会の電力需要実績)で計算

東灘第1低層配水場小水力発電事業模式図



現在当社では、河川を流れる水を貯めずに発電に使用する「流れ込み式」と呼ばれる水力発電について事業化検討を行っております。また、水力同様に利活用の余地を残している国産木を用いた木質バイオマス発電についても、並行して事業化検討を進めています。いずれの発電方法においても、事業化に際しては未利用資源の有効活用を図るとともに、地域社会との連携を重視し、地域と共に発展する事業として展開していきます。



東灘第1低層配水場小水力発電事業現地風景



河川水力を利用する発電について事業化調査



2021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
24.7%
[目標]10%

目標達成に向けた取り組み

脱炭素化に向けて、環境技術を導入した 事例紹介リーフレットを作成しました。

加速する脱炭素化社会への取り組みとしてこの度、リーフレットを作成しました。お客様の脱炭素化への取り組みをお手伝いできるように展開していきます。鴻池組がお手伝いできることとして「ZEB・ZEHの新築」「既設建物のZEB化」「木材の積極的活用」等の事例をあげています。



リーフレットの抜粋

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。本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。

久御山町物流センター新築工事

CASBEE_A



建築主
三井物産都市開発株式会社
所在地
京都府久世郡

KCC西大路ビル新築計画

CASBEE_A



建築主
株式会社協和キャピタル
所在地
京都府京都市

KONOIKEテクノセンター新築工事

ZEB
CASBEE_S



建築主
株式会社鴻池組
所在地
大阪府大阪市

(仮称)グランドメゾン栄南タワー新築工事

ZEH-M
BELS☆5
CASBEE_A



建築主
積水ハウス株式会社
所在地
愛知県名古屋市

(仮称)南橋本三丁目プロジェクト

CASBEE_A



建築主 御岳1特定目的会社
所在地 神奈川県相模原市

(仮称)南橋本三丁目プロジェクト 設計担当者から

環境問題への関心が高いお客様であり、早くからCASBEE_A取得の可能性を想定。プロジェクト着手後のご要望にもスムーズに対応できました。環境意識の高まりを受け、各種認証取得を条件とする案件や、サステナブル材料の使用も増加。今後、こうした傾向は加速していくでしょう。お客様のご要望や施工条件といった諸条件を、プロジェクト内で上手く折り合わせる事が、私たち設計者の仕事です。お客様に喜んでいただけることが何よりの励みですね。



設計本部
建築設計第2部 部長
三田 賢巳



Interview || 大阪テクノセンターにおけるイノベーション～展望と期待～

土木部門より

持続可能な社会貢献に資する 新たな技術開発へ

待望の大阪テクノセンターが完成しました。新たな技術開発の拠点として、つくばテクノセンターとともに鴻池組の将来を支える技術を生み出していきます。また、時期を合わせて技術研究所に技術戦略部が新設されました。部門の垣根を越えて、様々な部署と連携を深めながら横断的に技術



技術研究所長
楠見 正人

開発に取り組むための新しい組織です。今、建設業界はカーボンニュートラルや生産性向上などの大きな課題に直面していますが、当社もターゲットを明確にして地に足を着け、建築、土木、環境の部門がこれまで培ってきた得意分野も活かしながら、持続可能な社会貢献に資する技術を開発していきます。例えば土木ではリニューアル工事の受注が増加傾向にありますが、インフラ再生を大きな柱として現場と一体となった技術開発を加速させます。構造物の新設に比べて難しい工事ですが、技術的な工夫をする余地も多いはず。

産学連携の 拠点としても

大阪テクノセンターの強みの一つは、ゼネコンでは稀な関西での研究施設ということにあります。技術開発に必要な不可欠な異業種との



切削試験の様子

連携、さらに大学との共同研究やインターンシップなど、この最新施設の活用方法はたくさんあります。また、併設された企業ミュージアムKONOIKE HISTORY LABで行われる研修を通じてイノベーションを起こす人材を育てていきます。これまでは技術開発は一部の部署で行っていた感がありますが、会社全体で技術力向上に取り組む意識を醸成する施設にしましょう。

環境部門より

鴻池組に立ち上がった 高齢化・老朽化問題

少し昔話になりますが、私が鴻池組に入社した1983年には、当時此花区伝法にあった技術研究所に45名程度の職員が在籍し、昼夜を問わず技術開発に没頭されていました。バブル期後の1997年に技術研究所が土木部門の一部（土質、コンクリート）を除き大阪からその年に新設されたつくばテクノセンターに移りましたが、環境部門は2001年に大阪に戻り、伝法試験センターで開発を続けてきました。



水質浄化実験の様子

長引いた不況の影響から、土木部門の技術研究所職員は1998年以降採用されず、技術開発費も低く抑えられてきました。環境技術を必要とする時代の流れにより、2012年頃から技術開発予算が増額され今に至っています。しかしながら、技術開発に携わる職員の高齢化と試験設備の老朽化がかつての活気を取り戻すまでには至っていませんでした。

ノウハウと熱意の伝導により 活気あふれる技術集団に

今般、大阪南港に大阪テクノセンターという研究開発拠点が整備され、環境エンジニアリング本部はそこに移動することになり、働き方改革の時世ではありますが、望むなら24時間体制で開発に没頭できる環境を得ました。さらに、ここ数年は技術枠で10名弱の優秀な技術者が採用されています。この中から技術開発の専任者を

抜擢し、長年技術開発を担ってきた技術研究所出身のベテランのノウハウと熱意を伝え、ともに「技術開発が好きでたまらない」という集団を作っていけば、おのずと全員のモチベーションは上がり、技術開発の機運も高まっていくと考えています。また、女性技術者の育成や関西における大学や異業種との共同開発の拠点とすることも注力しながら大阪テクノセンターを運営していきます。

環境エンジニアリング本部長
西村 良平



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

社会部会では、この一年を通じて、「人権推進体制」「ダイバーシティ経営」「従業員満足度」「健康経営」といった重要テーマに取り組んできました。各種調査によって課題を明らかにするとともに、社外の先進事例から学んだ知見を踏まえつつ、各種ガイドライン作成から教育研修の実施に至るまで幅広く反映することができたと思います。

2022年は職場環境の改善や働き方に関する制度改革など、さらに踏み込んだハイレベルな取り組みに挑戦していくことになるでしょう。心理的安全性が確保され、安心して働ける職場環境の実現を目指していきます。



鴻池組ESG推進委員会
社会部会
部会長
佐伯 和彦

1

社会の安心・安全 への貢献



2021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

1件 [目標]1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

1件 [目標]1件

液状化対策技術「CXPグラウト工法」

CXPグラウト工法は、当社と東亜合成(株)が共同開発した地盤注入材CXPによって砂質地盤を固化する液状化対策工法(薬液注入工法)です。工事例(右写真)のように、供用中の構造物の基礎地盤を改良できます。



危険物屋外タンク直下の地盤への斜め削孔状況

CXPは、アクリル酸マグネシウムを主剤とし、ポリ塩化アルミニウムおよび添加剤を混合・添加した安全な薬液で、注入後には地中で重合して高強度かつ耐久性に優れた改良土になります。

CXPは、既存の溶液型薬液では対応困難であったpH 10程度以上のアルカリ性地盤にも適用可能です。そのため、重要施設であっても地盤条件が支障となり見送られていた化学工場等の液状化対策が可能となり、地域の安心・安全に大きく貢献できます。



フィールド試験による改良土の出来形確認例(実測半径1.55m)

特定廃棄物のセメント固型化処理

東京電力福島第一原子力発電所の事故に起因して放射性物質に汚染された特定廃棄物が大量に発生し、それらは今なお福島県内各地に保管されています。福島の復興・再生のためにはこの特定廃棄物の迅速な処理が不可欠となっています。この事業では、10万Bq/kg以下の特定廃棄物のうち、放射性セシウムの溶出量が多いと想定される焼却もしくは溶融飛灰、焼却飛灰と主灰の混合灰などを、放射性物質汚染対策特措法に基づきセメント固型化処理を行い、安全に埋立処分ができるようにしています。セメント固型化処理施設では、特定廃棄物(飛灰、焼却灰など)を収納しているフレキシブルコンテナを開封し破砕・改質・異物除去、粒度調整などの前処理を実施。その後、セメントおよび水と混合して練り混ぜ、再利用可能な鋼製型枠内に設置した収納容器内(角型フレキシブルコンテナ)に流し込み、放射性物質等が溶出しにくいブロック状の固型化物にしています。



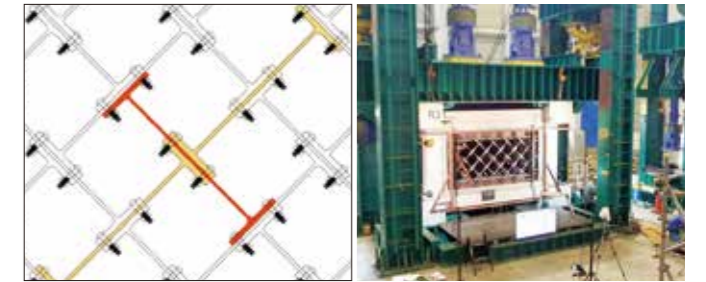
角型フレキシブルコンテナ

室内環境・美観に配慮したシースルー耐震補強工法

建物の一般的な耐震補強では、壁やブレースを新たに設けることが多く、この新設部材が空間の分断や美観を損ねるという問題がよく発生します。これに対して接客業であるホテルや旅館を営むお客様からは、人にやさしく、デザイン性が高い補強方法が求められていました。シースルー耐震補強工法は、これらの問題を解決するもので、視線や空気が透過し軽快なイメージの新しい補強工法です。

■工法概要

重量感のある従来型のブレース(X型・V型など)を格子状に分解することで、透過性と軽快感を出しています。格子はH型钢を80mmにスライスした部材を組み合わせて構成し、設置場所の状況に応じたユニットサイズで搬入して、組み立てます。なお、構成部材の強度や性状を確認するための要素試験や実際の格子壁を模したユニット試験、またFEM(有限要素法)による解析により耐震補強効果を確認しています。



H型钢をスライスした部材による格子 ユニットによる性能確認試験状況

■適用イメージ

適用する建物の状況に応じて、格子鉄骨を包むカバーをデザインすることで、お客様の要望に応じた空間を演出します。



旅館等への適用イメージ

当施設内は電離放射線障害防止規則、およびダイオキシン類ばく露防止対策要領に基づき管理区域を設定し、車両や作業員、物品等を厳格に管理しています。その中でも直接灰を扱う高被ばくゾーンでは、遠隔操作重機や自動運転可能な設備を採用。また、施設内16箇所にて空間線量率を常時モニタリングしています。



遠隔操作重機

自動運転可能な設備
(混練物充填機・自動搬送フォークリフト)

建物外部への粉じんの漏出・飛散防止対策のため建屋は密閉構造とし、内部はダブルフィルター方式の大型集塵機にて負圧化しています。これらはすべて中央操作室にて集中管理しています。



中央操作室

作業員については管理区域への入退管理フローを定め、区域に応じた保護具着用や被ばく線量管理を行っています。周辺環境についても定期的に騒音・振動の監視、大気や地下水等の放射性物質等の濃度や空間線量率などの環境モニタリングを行っています。全ての工程で、作業員の曝露防止および周辺環境の二次汚染防止対策を最優先に管理しています。本業務は「ふるさとの環境再生への原動力でありたい」との思いから、福島環境再生へ向けて一歩ずつ着実に進めています。

2021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

■ [官庁工事] 工事成績評価向上

竣工時 当社推奨度	8.9	アフター 建物全体評価	3.6
[目標] 8以上(10点満点)		[目標] 3以上(4点満点)	

7件 目標達成(15件中)

[目標] 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

ペガサスミシン製造株式会社 本社新社屋

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。



象徴的な外装は視線制御機能や自然採光・通風とともに建物の圧迫感軽減にも有効

customer
voice

お客様の声



ペガサスミシン製造株式会社
管理本部情報システム情報システム課
マネージャー
田中 秀仁様

まず驚いたのは精密な進行管理

鴻池組さんとはこのたびの新社屋工事で初めてお仕事をしました。まず驚いたのが竣工に向けたスケジュール管理の精密さです。建築業界は納期管理に厳しいと聞いてはいました。とはいえ丸2年の新社屋プロジェクトで、ちょっと遅れが出る場面って必ずあります。それをどこで吸収してどう全体をおさめていくかという想定がきちっとできている。何度もすごい!と思う場面がありました。

また、私は情報インフラ周りの施設設備を整備するにあたって、社員にとって便利で使いやすい電気通信機器の配置や情報システムのあり方を考える担当だったのですが、工期も残り少なくなっているのに電源の位置決めが遅れた時は冷や汗をかきました。コンクリートの仕上げや塗装の関係で全体が遅れかねないのに、決められないのです。鴻池組さんに相談したところ、検討を重ねたうえで「この方法・順番で進めればいけますよ」と解決の方策を出してくださって本当に助かりました。

小さなことでも相談にのってくれる

新社屋プロジェクトの記録・保存や情報発信という観点からも、現場の皆さんとお仕事をす

る場面が多かったです。工期中は近くの別館に本社機能を仮移転していたのですが、解体が始まり社屋がどんどん建ち上がっていき、工程に応じて様々な重機や資材が入り替わり立ち替わりやってくる。ものづくり企業の社員としては、そのプロセス自体が実にワクワクするものでした。よく現場をのぞきに行きましたし、タイムラプスカメラで記録できないかと相談したこともあります。鴻池組の皆さんはいつも私からの相談に丁寧に対応してくれました。タイムラプスも安全に設置できる場所や画像が撮りやすい角度などを一生懸命考えてくださって、いい記録を残すことができました。

誠実な仕事姿勢への信頼感

鴻池組さんとお仕事できてよかったことの一つは、地域住民の皆さんとのコミュニケーションの綿密さです。新社屋プロジェクトメンバーが近隣へ顔を出す時にはいつも同行してくれました。地域の方からも「これだけ挨拶に来てくれるゼネコンは初めて」と、よい意味で驚きの声をうかがいました。「誠実に説明する姿勢」「周囲に理解されながら仕事を進めていく姿勢」とでもいうのでしょうか。そうした行動や言動は、一緒に仕事をする仲間として信頼できましたね。

施主の想いを丁寧に聞き 具現化を諦めない

鴻池組さんのよさは、諦めないところにもありますね。建築って私たち施主の希望や設計者が思い描いた理想の建物を、現実の工法や材料を使って具現化していくところがすごいわけです。けれど、その中には費用や材料、工法などを巡って、とても難しい判断を迫られることがあるんじゃないでしょうか。新社屋でいえば、あの「環縫い」を現実にするのがどれほど大変か。とくに金属材料が高騰する中での建設になりましたので、デザイン性や費用、強度や安全性、施工難易度などのバランスをとるのはとても難しい。しかし鴻池組の皆さんは「環縫い」を諦めず、一生懸命に実現する方策を考えてくれました。仕上がった時はとても嬉しかったです、

今も社員に愛されるデザインとなっています。

また、私たちが図面や現場を見ながらと気づいて何となく口にしたことを、鴻池組の方は軽く考えない。忘れないし、考えることを諦めないんですよ。しばらくして、「壁にくぼみを設けられると確認できました」「あの備品が入るようギリギリまで高くしました」といった対応結果をご報告いただき、驚くことが何度もありました。

竣工後もしっかり 見守ってくれる安心感

でも建物って竣工して終わりじゃなくて、使い始めてわかる課題や小さな不具合、事業や業務の変更による新たなリクエストなどが必ず出てきますよね。その時、どう対応してくれるのか。これは、契約や施工の段階ではわからないけれど、長く使う私たちにとってすごく重要なポイントです。実は、新社屋でも水回りで支障が出たことがあるんです。鴻池組さんに連絡を入れてはみたものの、工事担当の鴻池組の社員さんは、皆さんすでに次の現場で働いていますよね。スピーディーな対応は難しいだろうなと思っていました。ところが、鴻池組さんの社内では情報共有がめちゃくちゃ速い。新社屋の現場を担当したメンバーのうち、最も近い現場で勤務されていた方がすぐ駆けつけてくれたんです。その方が状況を確認し、ただちに対応手配を始めてくれました。さらにその後、現場責任者を務めた方までが、2時間以上かけて状況を確認しに来てくれたんです。竣工後もしっかり見守って、何かあれば迅速に対処してくれるという安心感は、かけがえのないものだと思います。



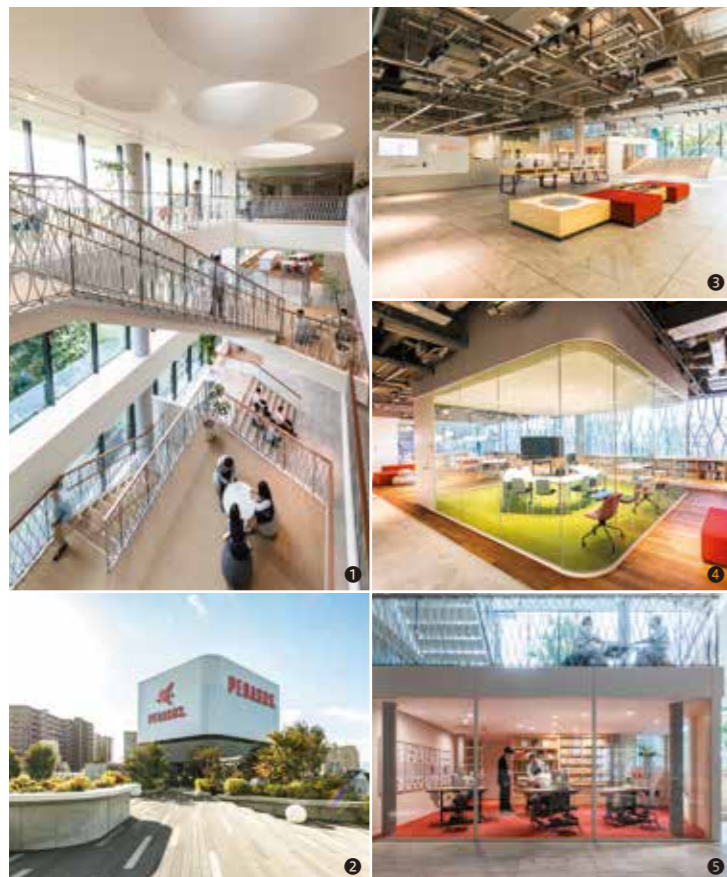
企業アイデンティティの具現化を徹底サポート

最寄り駅から徒歩10分ほど、小さな工場や民家、商店などが立ち並び街路の奥に、金属の連続ループをまとう建物が見えてきます。このループこそ、ペガサスミシン製造が世界に誇る「環縫いミシン」の縫い目を、本社第二の柱である自動車用のダイカスト部品の材料となるアルミで表現したもの。ペガサスミシン製造の原点となる環縫いのモチーフが新社屋内外を彩っています。

ペガサスミシン製造では2014年の創業100周年を機に、次の100年に向けた経営計画を策定。社屋・工場などの効率化の検討に着手されます。鴻池組は2017年の解体開始から2019年の新社屋竣工まで一貫して携わってきました。

日本屈指のものづくり企業であるペガサスミシン製造では、社員の皆様が「日頃から「顧客のお困りごとを解決したい」という意識を強くお持ちです。新社屋プロジェクトメンバーからも、よりよい新社屋を目指して発想が豊かに湧き出します。その情熱を具現化しようと知恵を絞るプロセスは、鴻池組社員にとっても心躍るものでした。また、ものづくり企業ならではの迅速で工夫にあふれた仕事ぶりは、鴻池組が創業以来ずっと大切にしてきた姿勢と相通じるものです。現場責任者を中心に、あらためて工事の基礎基本を徹底し、地盤整地や精密な工程管理、近隣の皆様への配慮や通行される方の安全確保などに取り組んでいきました。

お客様の思い描く理想の実現を支えたいという思いを胸に、鴻池組はこれからも一層お客様に信頼されるように努めてまいります。



- 1 外装の環縫いモチーフによって自然光あふれる開放的な空間を実現
- 2 屋上緑化で働く人に癒いの場を提供
- 3 歴史や技術を体感できるショールーム
- 4 自然を感じられるガラス張りの会議室
- 5 ミシン体験ルームで地域交流を実施



2021年度の
結果

■ 新卒採用者に占める
女性割合増大
22.1%
[目標]20%以上

■ 男性育児休暇
取得率の向上
26.8%
[目標]20%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**
[目標]前年度実績以上

人権に関する推進体制の構築

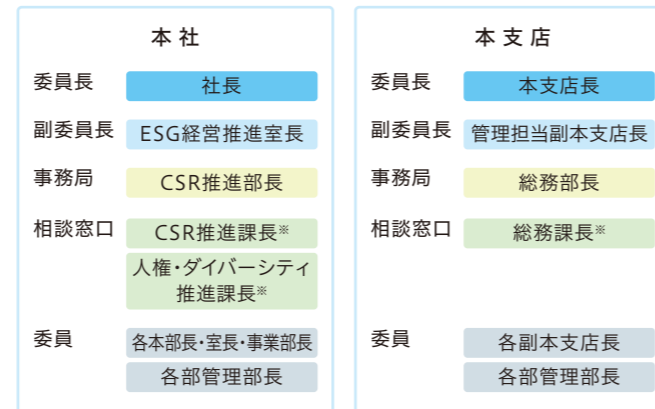
ESG経営を通じて持続可能な社会の実現へ貢献し、鴻池組が継続的な成長を遂げていくためには、全従業員が人権を尊重し、あらゆる人権侵害やハラスメントを許さない企業体質を作る必要があります。

2021年度はヒューマンリレーション推進委員会を設置し、人権推進体制の構築に着手しました。本委員会は人権に関し、教育等の中心的な役割を担い、本社委員長は社長、各本支店委員長は各本支店長が務めます。

ついで、本社に人権・ダイバーシティ担当部署を新設して相談窓口を拡充。「ハラスメントの防止に関する規程」の改定も実施しました。

これらの施策を組み合わせることで、自由闊達に意見交換が行われ安心して業務に専念できる、いわゆる「心理的安全性」が高い職場づくりを目指していきます。

■ 鴻池組ヒューマンリレーション推進委員会組織



* 該当者なき場合は、これに準じる立場のものを充てる

人権教育体制

人権及びハラスメント領域に関する知見や理解を深めるため、2021年度下期から、役員や部長級社員を対象とした社内研修を実施しました。初回は積水ハウス株式会社より法務部ヒューマンリレーション室長をお招きし、積水ハウスグループ全体としての取組方針や具体方策の周知徹底を図りました。さらにグループワークも実施し、様々な事例・場面を想定しながら、職場環境における人権及びハラスメントの実情について理解を深めました。

また積水ハウスグループの一員として、人権・ダイバーシティ担当部署メンバーを中心に、積水ハウス株式会社主催の人権教育に参加し、教育内容のブラッシュアップに努めています。



人権研修



人権研修オリジナル資料

職場環境のヒアリングや対話、アンケート調査の実施

女性社員対象、一般職対象、障がいをもつ社員など、多様な人材群ごとに、1対1でのヒアリング調査やアンケート調査、グループ対話などを実施しました。人権・ダイバーシティ担当部署のメンバーが全国の本支店を訪問し、職場環境の実態を調査しています。

ヒアリングや対話と、全従業員を対象とした客観的なアンケート調査による統計データを組み合わせることで多角的な分析を行い、これまで見えづかった課題の洗い出しや施策の具体化へと結び付けています。



女性職場意見交換会

従業員意識調査

■ 従業員満足度調査

KONOIKE Next Vision[for SDGs]で従業員満足度を2030年まで毎年向上させていくことをコミットしており、さらに創業150年を機に2021年に策定した長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」で『従業員エンゲージメント業界No.1』を宣言しています。

■ 調査概要

対象	全従業員
調査期間	2021年8月(2015年度より継続的に実施)
調査内容	従業員の実感(満足感、負担感、将来性)と従業員が認知している会社の現状(仕事、職場、上司、会社)、企業ブランドイメージ・社是の浸透について

調査結果全体として、総じて従業員の満足度は高く、特に「職場」・「直属の上長」・「会社」に対する認知が肯定的でした。経年比較での満足度の点数は微増ですが、「この会社にいたい」と思う20~40代の点数が増加傾向にあります。

過年度からの課題として、「創造性」「人事施策」への評価が相対的に低い傾向がみられましたが、2021年度調査では上昇に転じました。2020年度後半から2021年度にかけて年間展開した創業150周年プロジェクトの社員提案型・応募型プロジェクトや、フレックスタイム制度の導入、服装の自由化、テレワークにかかる制度や仕組み、機器の整備など、様々な施策が複合的に影響したものと考えられます。

また、「コンプライアンス、ハラスメントへの意識が低い人がある」と感じている回答者が一定数存在することから、コンプライアンスならびに、人権・ハラスメントにおいて、新たな施策・制度などの検討が急務となっています。2022年度も引き続き、「職場」や「人間関係」を良好に保ち、「幸せ」を体現する企業文化を醸成するべく、社員一人ひとりが自分ごととして受け止め行動できるよう組織的に取り組んでまいります。

■ 幸せ度調査

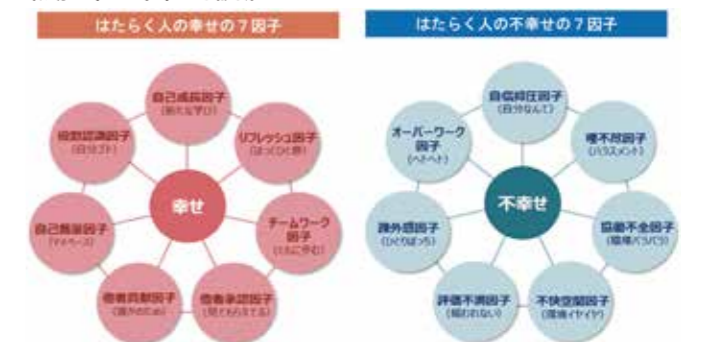
■ 調査概要

対象	全従業員
調査期間	2021年11月(2020年より2年目)
調査内容	従業員個人の幸せと組織の幸せ(はたらく幸せ、はたらく不幸せ)の実態を複数の設問に回答する形で調査

積水ハウスグループの各企業において、「個人の幸せ」「組織の幸せ」に対する気付きの機会とすることで幸せな職場づくりに繋げていくことを目的に実施されている「幸せ度調査」。鴻池組でも全従業員を対象に実施しています。個人の回答については回答完了後、ただちに分析画面が表示され、自分が何に幸せを感じているか、またどのような場面で幸せを感じられないているのかを気づききっかけの場となっています。また本調査の結果データが示す全社的な傾向は、従業員満足度調査の結果分析とならんで、制度設計や改正の重要な参考情報となっています。

長期ビジョン「KONOIKE ONE VISION 2050」において『「幸せ」をつくる、支える、共にする。』を鴻池組の目指すべき姿と定めていますが、従業員の幸せ度を測定、検証することは当該ビジョン達成に向けて有用と考えています。

【組織】はたらく人の幸せ・不幸せ診断 職場の幸せ・不幸せを診断



出典：パーソル総合研究所・慶應義塾大学前野隆司研究室
「はたらく人の幸せ/不幸せ診断」

人権・ダイバーシティ担当者の声

人権・ダイバーシティ推進課は2021年1月に新設されました。まずは現状の課題を把握すべく、ヒアリングやアンケートを行った結果、一人ひとり多様な想いや視点があることがわかりました。より働きやすい環境を築くためにも、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)に意識を向けながら、人権を尊重することはもちろんのこと、教育や意見交換会等の実施により、多様な従業員が安心して活躍できる心

理的安全性が確保された職場環境を整備していきたいと思えます。従業員エンゲージメント業界No.1を目指し、これからもダイバーシティ&インクルージョンの推進をはじめ、職場環境の改善に取り組んでいきます。

人権・ダイバーシティ推進課 中川 順子





2021年度の
結果

■有給取得率の向上
60.6%
[目標] 50%以上
有給取得率=当該年度取得日数/当該年度付与日数

■現場閉所率の向上
46.2%
[目標] 4週8閉所実施率70%以上

働き方改革

コミュニケーションで チーム力を最大化するオフィスを実現

本社設計本部において、従来の固定席・パーティションを廃止しフリーアドレス制を導入。自由な働き方を実現する快適な執務空間に生まれ変わりました。ABW*を実践することで、部署内のみならず、他部署とのコミュニケーションを活性化し、チーム力の最大化へとつながるオフィス環境を目指しています。
※ ABW:ワークスペースを共有し、仕事の内容に合わせて自由に場所を選択する働き方



ミーティングコーナー

フリーアドレス制のメリット

設計本部 建築設計第1部 設計課
脇 拓也

業務に合わせて座席を使い分け業務効率化が進みました。個人スペースが少し狭くなった一方、ミーティング席が豊富になりました。フリーアドレスに適したノートPCで、机上の大型ディスプレイに接続し、リモートワークにもスムーズに対応。ペーパーレス意識も向上しました。そして誰かが次にこの席を使うので、自然と整理整頓の雰囲気生まれました。嬉しいのは、たまたま席が隣合わせた日頃接点がない方とお話できる機会が増えたことですね。



今後の課題

設計本部 建築設計第1部長
白井 明夫

2020年初め頃から今後配属員を迎える際の座席不足を解消するため、レイアウト変更の検討を始めました。コロナ禍による在宅勤務が始まったものこの頃です。これまでの執務スペースでは、「コミュニケーションをとる場が少ない」とことや「自席以外の作業スペースが少ない」という意見が多く聞かれました。これらを座席不足や執務スペースの課題と併せて解決するために、在席率等を調査し、席数を絞りフリーアドレスを導入。業務効率化につながる空間を産み出しました。グループ単位の更なるコミュニケーションの向上や、紙ベースでの回覧や押印などの取り扱い、在席表示システムの表示改善など、使うことで見えてくる課題もあります。引き続き、より動きやすい空間に改善していきます。



執務スペースの一角にはラボを設置



集中力を高めるソロワーク席

フレックスタイム制度促進に向けた雰囲気づくりを 社内全体で行います。

2021年4月より「フレックスタイム制度」をスタートさせました。必ず働かなければならない「コアタイム」4時間と、自身で出退社時間を選択できる「フレキシブルタイム」を組み合わせることで、仕事の繁忙や日々の予定に合わせてより柔軟に働くことが可能となりました。



BEYOND KONOIKE -NEW KONOIKE NORMALの時代へ-

部内で運用について議論し、利用当日の申し出でもOKとしました。突発的なプライベートイベントにも対応しやすくするためです。また、ライフスタイルはみんな違ってあたり前、フレックスがむしろ普通、みたいな日頃の雰囲気づくりも大切です。服装の自由化促進もこの雰囲気づくりの重要なファクターだと感じています。ハード面ではチャットツールである「direct」がフレックスタイムの利用をしやすくしています。場所や時間に縛られない意思疎通や情報共有が可能となったからです。

フレックスタイムの利用が進むことで、配属員のタイムマネジメント力の向上、つまり生産性の高まりを感じていますし、このダイバーシティ&インクルージョン施策がやがてイノベーションを生み出すのだろうと期待しています。私は単身赴任中で、帰省する金曜日に利用しています。息子と一緒に晩飯を食べられるという、ちょっとした幸せに浸れます。また、帰省の車中にて明るいうちから飲む酒に、イノベーションの香りをしています。乾杯!



国際事業部
管理部長
白石 卓郎

健康経営の取り組みに向けた施策の実施

喫煙状況調査を実施し、 喫煙対策に取り組んでいます。

施策検討の前提として、2021年6月と10月に全役職員に対して喫煙状況の調査を実施しました。当社の喫煙率は21.8%と、全国平均の16.7%と比べ、比較的高い水準にあることが判明しました。健康経営推進にあたって禁煙に向けたさらなる施策が必要と判断しております。



具体的な取り組み

方策1 禁煙外来受診に対する費用補助

健康努力を後押しする施策として、禁煙外来受診時に発生する自己負担額につき、費用補助を行っています。

方策2 非喫煙手当の支給

禁煙に向けたモチベーションアップの施策として、非喫煙者へ「非喫煙手当」を支給しています。

各種感染症対策に 取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症ワクチンの予防接種にあたっては、鴻池組役員および家族の受け入れに関する情報を社内に発信するほか、接種希望者には業務時間内の外出を認める等、環境を整えました。また、新型コロナウイルス感染症とインフルエンザとの同時流行は絶対に回避すべきであるという認識のもと、インフルエンザ予防接種にも力を入れています。そして、社内施設を利用した医療機関による訪問接種(集団接種)の実施や社員個人が社外で接種する費用についても補助を行っています。

新型コロナウイルス感染症対策 ガイドラインを策定しました。

近年世界中を混乱の渦に巻き込んでいる新型コロナウイルス感染症により、未知の感染症が企業活動に深刻な影響を与えようという事実が浮き彫りになりました。鴻池組では、社会インフラ構築を担う企業の責任として、新型コロナウイルス感染症についてこれまでに得られた知見をBCP(事業継続計画)ガイドラインの形に取りまとめ、今後の活動に活かすこととしました。

様々な手法を用いて、 健康に関する情報配信に取り組んでいます。

社内報などの各種情報発信の場において、経営層による健康関連のメッセージ発信や、健康経営の担当者によるコラム掲載、健康関連アプリの紹介など、様々な方で社員への働きかけを行っています。



2021年度の
結果 →

■ 現場や会社施設見学者の積極的受け入れ
2,707名
[目標] 6,500名
内訳: 土木5,000名、建築1,500名

■ 地域ボランティア活動への積極的参加
1,305件
[目標] 900件
内訳: 土木400件、建築500件

■ ESG表彰制度による
第1回表彰を実施
実施
[目標] 実施

地域社会との交流 ①旧本店が有形文化財登録へ

創業の地に建つ旧本店が 登録有形文化財(建造物)へ

創業地・大阪市此花区伝法に所有する1910(明治43)年竣工の旧本店洋館・和館について、2021年11月に国の文化審議会が、登録有形文化財に新規登録するよう文部科学大臣に答申しました。このたびの答申を受け、歴史的建築物の保存・活用に関する研究開発をさらに進めるとともに、地域の資産としてご活用いただけるよう建物の維持・保存と情報の発信に一層努めてまいります。

担当者の声

見学会の反響に
身のひきしめる思い

コーポレートコミュニケーション課 原園 美聖

2021年11月開催の大阪市主催旧本店見学会に多数のお申込みがあったとうかがい、見学ニーズの大きさを改めて実感しました。今後の見学希望者受け入れに必要な整備を進めていきます。



地域社会との交流 ②現場見学会

とくにお客様からご要望が多い企画です。コロナ禍以前に比べて少人数グループに抑え、消毒や換気などの感染症対策を徹底した上で実施しています。

仙台高等専門学校生を招いての現場見学会 [東北支店・管理総務]

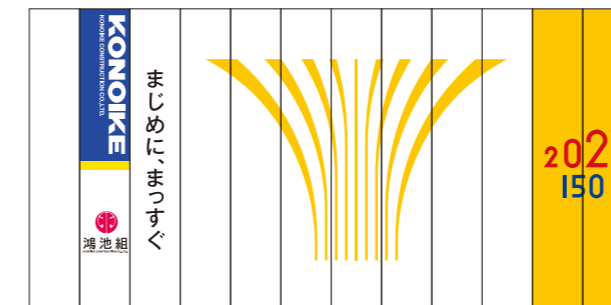
仙台高等専門学校からの依頼で、「サントリービバレッジサービス株式会社 仙台事業所新築工事(発注者:株式会社ホクエツ)」にて現場見学会を実施しました。高専カリキュラムの一環で、建造物等を見学し、工業界の実情及び工業技術に関する実際の知識を習得することを目的としています。

当日は、建築デザインコース2年生42名と教職員4名が参加されました。現場の概要説明や見学、質疑応答などを通して、ゼネコンの仕事内容への理解を深めました。高専生からは「実際に現場を見ることが初めて」「貴重な体験だ」「高専卒業生の活躍を実感できた」といった声をいただきました。

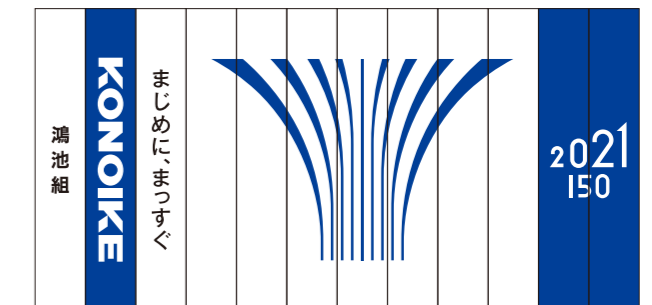


地域社会との交流 ③仮囲い

例年、全国の現場で工夫を凝らして取り組んでいます。お客様や地域の方々のご要望を踏まえ、近隣に調和することを意識しています。また創業150周年にあたり、周年記念ロゴをあしらった仮囲いを全国で展開しました。



150周年記念(～2021年版)の仮囲い(多色版)



150周年記念(～2021年版)の仮囲い(単色版)

Fukuoka Wall Art Projectへの協力 [九州支店 (仮称)天神西通りプロジェクト新築工事]

福岡市天神地区の新築工事現場において、仮囲いにアーティスト作品の掲示をしました。新型コロナウイルス感染症の影響で、美術分野のアーティストは作品を発表したり販売したりする機会が減少しています。そこで福岡市内において、仮囲いや壁面等にアート作品を募集する取り組みが実施されました。当社の(仮称)天神西通りプロジェクト新築工事現場では、2021年10～12月にFukuoka Wall Art Project入賞作品「Between You and Me #18」(坪山小百合さん作品)を掲出いたしました。

作品発表の場提供に協力するとともに、アートによる地域の賑わい創出にも協力する取り組みです。



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

て手狭となり、企業の近代化策の一環として計画し、事務所の建設と居宅の建替えを行ったものが鴻池組旧本店洋館・和館です。なお、洋館は1968(昭和43)年まで本店として使用されました。

建物の特徴

洋館 セセッション様式の外観と
アール・ヌーヴォーで飾られた応接室

モルタル塗りの外壁にタイルでボーダーラインを巡らせ、大正期に流行したセセッション様式の特徴を有します。応接室の暖炉や調度品の装飾はアール・ヌーヴォー様式。玄関ホールの特設ステンドグラスは鴻池組の「鴻(鳳)」を象った孔雀と薔薇がモチーフです。

和館 大阪の伝統的な町家と多くの欄間彫刻

1階は出格子・大戸を構えた大阪の伝統的な町家の表構え。2階は軒下を漆喰で塗り込めて格子窓を開き、両端には袖卯建が立ちます。完成当時、旧本店の南側には伝法川が流れ、川から敷地内へ入ることができました。川に面した座敷は「浜座敷」と呼ばれ、縁側から釣り糸を垂れたという逸話が残ります。



(左)洋館外観、(右上)洋館2階応接室、(右下)洋館玄関ホール(ステンドグラス) 和館外観

Governance

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この1年を通じて、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、実効性もっているか実態にあっていない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え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。



鴻池組ESG推進委員会
ガバナンス部会
部会長
鈴木 善教

1

コーポレート・ガバナンスの強化

2021年度の
結果

■ 重大なコンプライアンス違反の発生防止
発生0件
[目標]発生0件

■ 感染症対応を含むBCPマニュアルの策定
策定

■ 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)
0回 [目標]1回

「内部通報制度」

内部通報を行いやすくするため、社内外での制度強化を図りました。

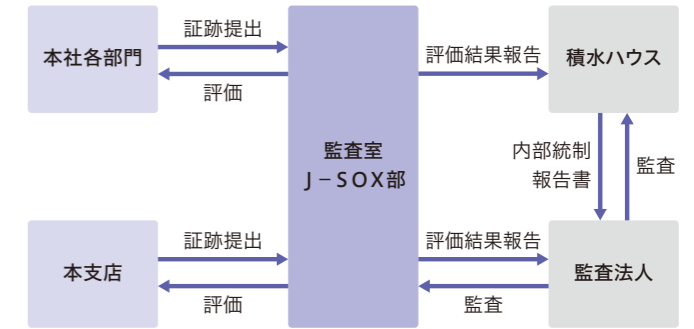
当社グループでは、公益通報者保護法に基づく内部通報システムを構築しています。近年では、企業統治の強化・充実を図る機運の更なる高まりにより、内部通報は重大な法令等違反行為の発見と是正に寄与するものとして重要度を増しています。より安心して通報を行うことができるように、通報者と調査協力者の対象範囲拡大、もたらされた情報の守秘義務強化、高い匿名性の確保並びに通報によって会社が被った損害に対する賠償の責任の免除等、通報者の保護を一層強化しました。さらに、外部通報窓口として、親会社内部通報窓口である「積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン」などの利用を可能として、利便性の向上に努めました。

「財務報告に係る内部統制システム」(J-SOX)

売上高、売掛金及び棚卸資産などを対象として財務報告に係る内部統制を整備・運用しています。

当社は金融商品取引法に規定する「財務報告に係る内部統制報告制度」(J-SOX)に対応するため監査室にJ-SOX部を設置し、「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について(意見書)」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を整備及び運用しています。評価の範囲としては、財務報告全体に重要な影響を及ぼす内部統制の評価結果を踏まえ、事業の目的に大きく関わる勘定科目(売上高、売掛金及び棚卸資産)を対象としています。さらに、重要な虚偽記載の発生リスクが高く、見積りや予測を伴う重要な勘定科目について評価を行っています。これらの評価結果は親会社へ報告するとともに監査法人の監査を受けています。

■ J-SOX評価体制図



2

コンプライアンスの徹底

5 ジェンダー平等を
実現しよう

8 働きがいも
経済成長も

2021年度の
結果

■ コンプライアンス研修の実施(本支店単位)
1回
[目標]1回

■ コンプライアンスeラーニングの実施
3回
[目標]2回

■ 管理部長以上への人権推進教育の実施(本支店単位)
1回
[目標]1回

■ 情報セキュリティeラーニングの実施
4回
[目標]4回

「企業行動指針」改定

10原則からなる「企業行動指針」を2021年5月1日に改定しました。

当社が、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当社役職員のあるべき姿、業務の指針を示すべく、企業行動指針を改定しました。当社は、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まいります。

企業行動指針

株式会社鴻池組は、経営理念「社会と共に『豊か』な発展」と『強く』な繁栄を基盤として、建設事業を通じて持続可能な社会の構築に貢献する。我々は人権を尊重し、関係法令等およびその精神を遵守し、またSDGsの目標達成に寄与することにより社会的責任を果たすべく、次の10原則に基づいて行動する。

1. (持続可能な経済成長と社会的課題の解決) 国際社会を通じて社会に有用で安全な建設生産物を開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を追求。
2. (公正な事業運営) 公正・自由な競争ならびに適正な取引、持続可能な責任ある調達を行う。また、政治、行政と密接な関係を築く。
3. (公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話) 企業情報を積極的に、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。
4. (人権の尊重) すべての人々の人権を尊重する経営を行う。
5. (お客様との信頼関係) お客様に対して、建設生産物に関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を構築する。
6. (働きがいの実現、働き者の活躍) 従業員の能力を最大限に引き出し、個性を尊重する働き方を提供する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整える。
【一部事業主行動指針は公正な競争と他社との競争に配慮した調達業務等への取り扱いは公正な】
7. (顧客問題への迅速な対応) 顧客問題への迅速な対応は人間関係の基盤であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、迅速に、積極的に行動する。
8. (社会奉仕と発展への貢献) 「良き企業市民」として、積極的に社会に貢献し、その発展に貢献する。
9. (危機管理の徹底) 非常時や非常事態に備え、安全に業務を遂行する社会的責任を常に認識し、対応する。また、自然災害、テロ、サイバー攻撃等に備え、組織的な危機管理を徹底する。
10. (経営トップの役割と本業の徹底) 経営トップは、本業の競争力の発揮に資する役割を認識し、責任を担い、実効性の高いガバナンスを構築し、グループ企業に適切な指導を行う。あわせてサブスタンスにも本業の競争力に資する役割を担う。また、本業の競争力に資する社会からの信頼を失うような事態が発生した際には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止、情報公開等に努めるとともに、情報と責任を明確にした上で、自らを含めて誠意ある対応を行う。

株式会社 鴻池組
制定 2022年4月1日
改定 2024年8月1日
改定 2026年8月1日
改定 2027年8月1日
改定 2029年8月1日

「公務員との接触に関するガイドライン」制定

国家公務員倫理法に準拠したガイドラインを制定し、全役職員への周知と確実な運用を進めています。

企業行動指針に定められた「行政との健全な関係を保つ」という原則を履践し、コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化に資することを目的として、当社役職員が公務員と接触するに当たって遵守すべきガイドラインを制定しました。ガイドラインの内容は、国家公務員を規制する国家公務員倫理法に準拠しており、公務員が遵守すべきルールと同等のルールを定めています。ガイドライン制定後、全役職員に対して研修を実施し、周知と確実な運用を進めています。

ガイドラインの主なポイント

- 1 公務員に対する接待や金品、物品等の贈与を禁止しました。
- 2 公務員に対して未公開情報の提供を依頼するなど、公務員の公正な職務の執行に対する第三者の疑惑や不信を招くおそれのある言動を禁止しました。
- 3 公務員が出席する会食に参加する場合には、事前に公務員の役職、会食の目的等の詳細を会社に届け出ることを義務付け、ガイドラインへの抵触がないかをチェックする体制としました。

「情報システム管理規程」改定

リスク管理対策委員会統合に伴い障害等発生時における承認の流れを見直しました。

2021年2月1日にESG経営推進に伴う委員会等の設置・統合を実施しました。これを受け、同日付で情報システム管理規程の改定を行いました。これは、本社のリスク管理対策委員会の機能が新設のESG推進委員会に統合されたため、リスク管理対策委員会の委員長であった経営管理総轄本部長が、規程改定後は障害やインシデント発生時の対応に関する承認を行うことを定めたものです。

主な改定ポイント

- 1 ITサービスに関する障害や情報セキュリティ上のインシデントが発生した場合に情報システム部が対応を実施するにあたり、「リスク管理委員会の招集を要請し、リスク管理委員会の承認を得て事後対応を行う」から「経営管理総轄本部長の承認を得て事後対応を行う」に変更しました。
- 2 ESG推進委員会という組織体への報告から、経営管理総轄本部長へ改め、情報セキュリティリスクに関する報告先とする役員を明確にしたことで、より危機感を持った報告と迅速な情報共有を進めていくようにしました。



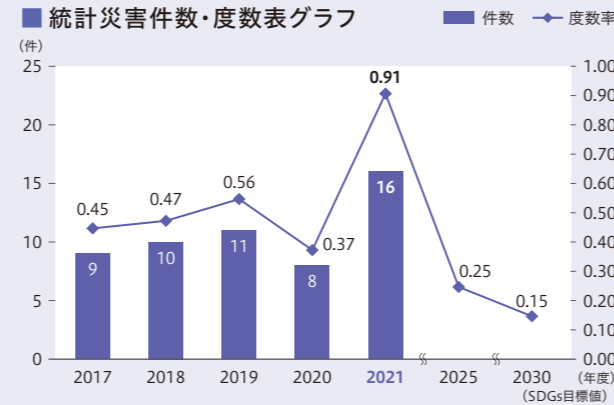
2021年度の
結果

死亡・永久労働不能
(障害1〜3級)災害の絶無
0件
[目標]0件

目標度数率
(休業4日以上労働災害)の達成
0.91
[目標]0.42以下

2021年度の取り組みを振り返って

一昨年の重大な事故及び災害の猛省からスタートした2021年度は、3年ぶりに死亡災害が発生することなく、全労働災害も約4割減と大幅な減少を達成するなど一定の成果を上げることが出来ました。また、休業4日以上労働災害が倍増し、公衆災害も4割増となりました。また、死亡災害に直結する墜落・転落災害や一酸化炭素中毒による災害が多く発生するなど課題も多く残る結果となりました。



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」を目指す。

- 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

労働安全衛生マネジメントシステム

2014年4月にCOHSMSを取得し、2018年1月には鴻池組版となる「鴻池組安全衛生マネジメントシステム(KOHSMS)」を新たに制定しました。協力会社事業主、労働者と協力しながら本支店ならびに工事事務所が一丸となって「計画(P)－実施(D)－評価(C)－改善(A)」という安全活動サイクルを着実に継続。これらの取り組みによって、安全衛生水準向上および労働災害防止をさらに進めています。



COHSMS認定証

工事事務所での健康経営～私病ゼロに向けた取り組み～

以前から実施している健康KY活動では、始業前に作業員の健康状態を確認し、状態を考慮した適正配置や適正作業にすること、及び無記名ストレスチェックアンケートを継続して実施。さらに、労働災害が発生するリスクが高い傾向にある(高齢労働者・年少者・女性労働者・血圧異常労働者・疾病者)のリスクの軽減や労働災害防止及び健康保持増進を図ることを目的に、エイジフレンドリー等実施要領を定めました。

また、高齢者作業員の工事事務所入場基準である「体力測定実施要領」は、安全で安心して工事事務所で働けることを目的として2021年度に改正しました。



高齢労働者の体力測定の様子

外国人労働者への安全指導の充実

人口減少に伴う担い手確保の問題については、建設業界においても喫緊の課題となっております。当社も建設現場におけるダイバーシティ・インクルージョンに取り組み、あらゆる方にとって安全・安心な現場とすることで、様々な方に建設業界で活躍していただきたいと考えております。

建設現場で働く外国人労働者の方が増加傾向にあることを踏まえ、外国人労働者向けの安全標識ならびに各種8か国語ポスターの充実を図りました。また、ポスターの他に新規に現場に入る際の教育動画に4か国の外国語字幕を入れるなど、安全・安心に働くことができる建設現場づくりに取り組んでいます。



外国人労働者向けポスター

安全衛生・環境パトロール

2021年度の安全衛生計画で重点実施事項として定めた、工事安全衛生・環境管理計画書の店内審査、初回の安全衛生・環境パトロールで内容の妥当性を審査し、計画に関する事項のアドバイス・指導・教育を行うよう、安全衛生・環境パトロール実施要領の改正を行いました。通常のパトロール以外に作業手順チェックパトロール、つまり「作業手順書を順守している」かを確認することに重点を置いたパトロールを実施し、災害事故防止に取り組んでいます。

また、KOCOPATROLシステムによる安全衛生・環境パトロールを実施し、作業の効率化ならびに指摘箇所の見える化を図ることにより、若手職員への教育の一助となっています。



パトロールの様子

安全衛生・環境教育

入社2・3・6年目教育の実施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、東日本と西日本に分割して行いました。

また、2017年10月に「安全衛生」と「環境」について、普段の業務ではあまり関わりのない人にも興味を持ってもらうことを目的として、「安環通信」を発刊しており、2021年度で50号を超えました。タイムリーな時事ネタやちょっとした豆知識を盛り込み、途切れることなく毎月1号発刊し、教育の機会としています。



安全教育の様子



まじめに、まっすぐ

KONOIKE

株式会社鴻池組

本社 ESG経営推進室 CSR推進部

TEL.06-6245-6516

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

