



Materiality

1

## 社会課題の解決と社会への価値創造

### 2022年度 成果のオーバービュー

マテリアリティ「社会課題の解決と社会への価値創造」は、3つのCSR重要テーマおよびKPIに基づきPDCA活動を展開しています。

まず、重要テーマ「社会やお客様の満足と信頼獲得」では、2022年度も新技術・工法の開発・適用に努めるとともに、建設DXによる生産性、快適性、強靱性や品質管理の強化を通してお客様満足の継続的な向上を図りました。お客様価値の向上に直結するこれら施策の成果は各種表彰にも結び付いています。

次に、重要テーマ「地域社会との調和」では、企業市民活動および地方創生への貢献を継続的に推進しています。特に2022年度は新型コロナウイルス感染症に伴う経済活動・行動制限の段階的緩和を受け、対面での各種活動が徐々に再開しました。

重要テーマ「安全で働きやすい労働環境」\*では、2018年の火災事故を踏まえて継続的に実施している安全体制の強化に加えて、多様性の尊重ならびに健康経営への取り組みを継続しています。さらには「中期経営計画2025」において人的資本の価値向上を掲げ、積極的な人的資本投資の拡充を図っていきます。

\* 中期経営計画2025の内容に即し、マテリアリティ3「サステナブル経営の推進と責任の徹底」から、取り組みの柱「人権尊重」を除く要素を移管し、整合性を図っています。

## 活動ハイライト1

## IT・DX人財育成

当社では2022年に「①新しい働き方」「②能力の拡張」「③新しい価値」の3つを柱として構成されるDXビジョン2030を掲げ、各種施策を推進しています。DXビジョン2030の実現には、デジタル技術を使い業務課題を解決することができるIT・DX人財が不可欠となります。

また、2022年12月に経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構(IPA)は、企業が競争上の優位性を確立するためには、常に変化する社会や顧客の課題を捉え、デジタルトランスフォーメーション(DX)を実現することが重要となる一方で、DXの素養

や専門性を持った人材が不足しているとの認識のもと「デジタルスキル標準(DSS)」ver.1.0を取りまとめました。

このような状況のもと、当社は2023年4月にDX推進に必要なIT・DX人財像を、①現業部門②本社・支店の技術および事務系管理部門③本社DX推進・情報システム部門の3つに分類し、それぞれ人財育成区分に求められるスキルと教育計画を「IT・DX人財育成計画」としてまとめました。そして、2023年度から以下に示すような方針のもと、社員のスキル向上に取り組んでいます。

## 1 当社が求めるIT・DX人財像

- DXの重要性およびその背景を理解している人財
- 新しい価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動を理解している人財
- 当社におけるDXビジョン、DX戦略を理解して行動できる人財
- IT・DXと企業活動、経営戦略の関連に関する基礎的な知識を有する人財
- データ活用およびデータ活用基盤に関する基礎知識を有する人財
- ロジカルシンキングができる人財
- 業務やシステムの問題や課題を発見し、改善提案できる人財
- 情報セキュリティの重要性を認識し、セキュリティ対策を実施できる人財

## 2 各人財育成区分に求められるスキル

## ① 現業部門

- 業務において使用するシステムやツールを使いこなすスキル

## ② 本社・支店の技術および事務系管理部門

- 業務において使用するシステムやツールの活用を指導、支援できるスキル
- システム開発の業務要件をシステム部門や開発ベンダーに伝えるスキル
- データ活用基盤のしくみを理解し、DX推進部門・情報システム部門と連携してデータ分析、評価、改善行動のサイクルを構築できるスキル

## ③ 本社DX推進・情報システム部門

- 全社のDXを主体的に推進するスキル
- 既存システムや基盤の運用およびその改善、変革を推進するスキル

## 3 教育計画

## 人財育成区分および実施内容

## 現業部門(全社共通に必要な基礎知識)

- 1 当社におけるDXビジョン、DX戦略の3つのステップの理解
- 2 IT・DXおよびデータ活用に関する基礎知識とロジカルシンキング
- 3 日常業務で使用するシステム・ツールの活用方法
- 4 ITパスポートの資格取得奨励

## 本社・支店の技術および事務系管理部門

- 1 システム開発における業務要件定義や受入テストの基礎知識
- 2 データ活用およびデータ活用基盤の基礎知識

## 本社DX推進・情報システム部門

- 1 DXを主体的に推進させるために必要な知識
- 2 既存システムや基盤の運用およびその改善、変革を推進させるために必要な知識

## 4 教育一元管理システムの活用によるモニタリングと継続的教育

IT・DX人財育成においては教育一元管理システムを活用しています。これにより、社員一人ひとりの教育実施状況をモニタリングでき、受講履歴などの把握が可能になるため、個々の力量に応じた教育を実施し、社員の能力拡張を継続的に進めていきます。

**活動ハイライト2 業務のデジタル化**

当社では、DX推進の施策として、決裁書類や各種申請書などのワークフロー化および社内書類やお取引先様からの請求書などの電子化に取り組んでいます。

**1. 社内書類の電子化**

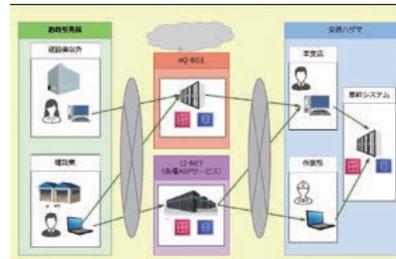
2020年度より、①保管や印刷にかかる手間の削減②電子化による情報検索の向上③紙の使用量を減らすことによる環境への配慮④働く場所を限定しない新しい働き方、を目的として社内の決裁書類や申請書類の電子化を進めてきました。

現在、500種類を超える決裁書類や申請書類でデジタルによる入力・申請、承認・決裁、保管、検索が行われています。今後も継続的に業務のデジタル化に取り組み、業務の効率化を図っていきます。

**2. 請求書の電子化**

2021年9月より、インターネットを介してCI-NET対応ASPサービスや当社が提供する電子請求書システム「eQ-BILL(エクビル)」などを利用して、お取引先様からの請求書について、紙の請求書から電子請求への切り替えを推進しています。電子請求に切り替えることで、当社とお取引先様双方においてメリットが享受でき、当社指定請求書の購入、請求書の郵送等にかかる費用の削減や請求業務を効率化することができます。

電子請求システムの概要



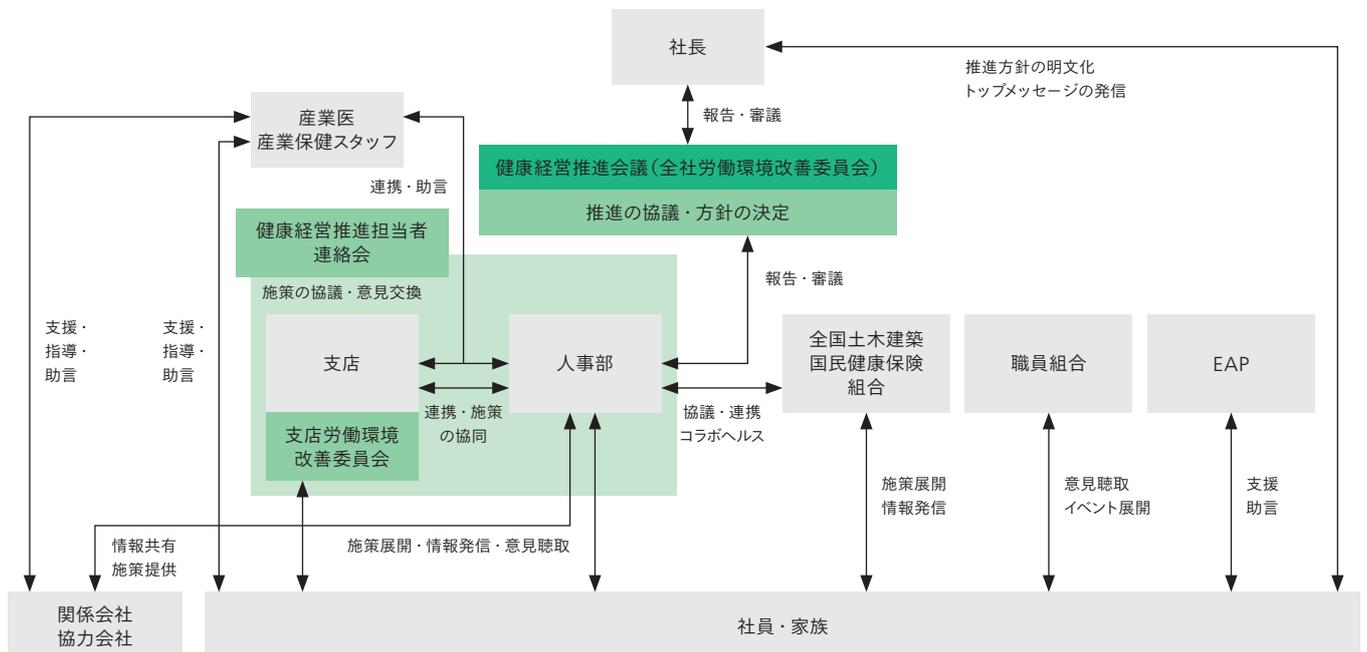
電子請求システム導入のメリット



**活動ハイライト3 健康経営への取り組み**

社員が心身ともに健康で生き生きと働くことが、会社の持続的な成長につながるという考えのもと、推進体制を整え、健康経営を推進しています。具体的には、「健保主催のウォーキングイベントを全社運動化」「社内喫煙ルールの策定と禁煙応援イベント・禁煙外来の開設」「独自の健康動画によるリテラシー教育」「メールマガジンによる健康情報の発信」「ICT特定保健指導の積極的な実施勧奨」「ストレスチェック組織分析を活用した管理職研修」

など、健康経営の戦略マップに沿って各種施策を展開しています。これらの取り組みの結果、当社は経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に認定されました。今後も社員が健康で働きがいと幸福感をもって働き続けられるように、取り組みを推進していきます。



## 社会やお客様の満足と信頼獲得

関連SDGs



高い技術力に裏打ちされた高品質な建造物を社会に提供し、お客様の満足、そして社会からの信頼の向上に努めています。

## 方針・アプローチ

### 基本的な考え方

当社は土木・建築それぞれの「ものづくり」で社会と接しています。そこで、お客様のニーズに即した、高品質で適正価格な「良いものづくり」にまい進することを、社会の発展に対する貢献の第一歩と位置付けています。そして、信頼性の高い建物・構造物を通じて人々の日常生活や事業活動を支え続けることで、幅広く社会からの信頼を獲得・維持していきます。

### 品質方針

確かな技術で建設活動を推進し、社会への貢献及び顧客の満足を追求する。

- 1 顧客の要求事項及び法的要求事項等を理解し、顧客の視点に立つ。
- 2 営業、設計、施工、アフターケアの各段階で、付加価値を高める活動を推進する。
- 3 顧客及び社会のさらなる期待に応えるため、新技術を開発し展開する。
- 4 品質マネジメントシステムを継続的に改善し、高品質を追求する。

### 知的財産戦略基本方針

事業に貢献する知的財産の活用・開発を経営の重要課題と認識し、知的財産の積極的な事業への活用、展開を推進すべく、以下の通り基本方針を定めています。

- 1 全従業員の発明意識を高め、全社一丸となって豊富な知的財産を創出する。
- 2 戦略領域を定め、事業に貢献する知財活動を能動的に実施する。
- 3 優位性を確保できる知的財産網を構築し、積極的に活用する。
- 4 保有知財の侵害を監視し、流出被害を防止する。

### 取り組みの柱と推進体制

#### 1. 品質管理・向上への取り組み

当社は品質マネジメントシステムに基づき、営業、設計、施工、アフターケアの各段階でお客様満足の向上に向けた生産活動に取り組んでいます。

トップマネジメント(代表取締役)のリーダーシップのもと、品質管理・向上への取り組みを推進しています。また、マネジメントレビューや内部監査を通して、継続的な改善が図られており、各支店・作業所までその運用管理が徹底されています。

#### 2. 積極的な技術・工法の開発

当社では、建設本部の土木・建築の両技術部門が担う「現場に直結した施工技術、生産性向上に資する各種省力化・自動化技術の開発」と、技術研究所が担う「基盤技術および先進的な技術に関する研究開発」という2つの側面から研究・技術開発を推進しています。土木・建築技術部門は、主に具体的案件の施工に資する技術開発を担当しており、現場への技術の展開と指導も行っています。一方、技術研究所では、中長期的な課題を踏まえ、基盤技術から最先端の技術まで、幅広く新技術の研究開発を進めています。

さらに、経営戦略本部内に収益基盤の多様化に資する新規事業、協業等に係る戦略策定支援、施策推進を行うイノベーション部と、経営や業務の効率化、生産性の向上に資する全社的なDX・IT化に関する方針・戦略を立案・推進するDX戦略部を設置しています。

## 取り組みの柱 1：品質管理・向上への取り組み

### 山岳トンネルの切羽評価全11項目を自動評価する「AI切羽画像評価システム」

山岳トンネル工事の生産性を大幅に高める取り組みとして、山岳トンネル統合型掘削管理システム(i-NATM®)の開発を推進しています。その一環で、トンネル切羽の地質をAI・センシングなどの手法を用いて評価する技術の開発を進め、携帯端末を用いた山岳トンネルの切羽評価の全11項目をAIが切羽画像から評価する「AI切羽画像評価システム」を開発しました。現場での試行の結果、当社の従来技術と同等以上の精度で切羽の地質を評価できることを確認しました。また、従来の評価システムでは、切羽評価のうち3項目しか評価できない、評価結果の確認はPC上のみとなる、特殊なカメラや計測機器を搭載した計測車両が必要など課題を抱えていましたが、本システムでそれら

を解決することで、さらなる業務の効率化も実現しました。

今後は、本システムが適用可能なトンネル工事への一層の導入を進めるとともに、導入現場で取得した切羽画像を用いて岩種別のAI評価モデルの改良を行い、評価精度の一層の向上を図ることで、山岳トンネル工事の生産性の向上を進めていきます。



### 各種表彰の受賞（受賞順）

当社が開発した技術やプロジェクトが評価され、下記の表彰を受賞しました。

表彰団体	表彰名	受賞対象
関西電力株式会社	2021年度安全報奨 再生可能エネルギー部門 社長報奨	丸山発電所水路補強工事の内 主要土木工事
厚生労働省	安全衛生功労者大臣表彰 奨励賞（安全確保）	大阪支店海南作業所（海南発電所除却工事ならびにこれに伴う廃材取引）
独立行政法人 鉄道建設・運輸施設整備支援機構（JRTT）	2021年度工事安全表彰 土木工事部門	相鉄・東急直通線：新綱島駅他 北海道新幹線：渡島トンネル(上ノ湯)他、後志トンネル(天神)他 北陸新幹線：浅水川橋りょう他
東日本高速道路株式会社東北支社	2022年度優秀工事等表彰 支社長表彰	東北自動車道滝名川橋床版取替工事
中部電力株式会社	特選社長表彰	名古屋支店 奥泉（発）トリップ時余水対策工設置工事 赤石沢（発）聖沢えん堤雪崩防護設備改良他工事
国土交通省関東地方整備局	令和3年度 優良工事等表彰 新技術推進技術者表彰	切羽地質情報取得システムによる自動評価の取り組み（山岳トンネル工事における「切羽地質情報取得システム」の開発）
国土交通省	2022年度優良工事等表彰	優良工事表彰：参議院新清水水谷議員宿舎新築工事 優秀工事技術者表彰：現場代理人兼監理技術者 田尾弘樹氏
国土交通省 北陸地方整備局	令和4年度 ICT活用工事優秀企業	株式会社安藤・間
一般社団法人日本建設業連合会	日建連表彰2022	第3回土木賞：高尾川地下河川整備事業 第63回BCS賞：熊本城特別見学通路
一般財団法人日本ダム協会	第42回ダム建設功績者 功績表彰（工事関係）	九州支店立野ダム作業所副所長 上村雅彦氏
株式会社石本建築事務所	第45回技術奨励賞 優秀賞	東洋大学国際交流宿舎 AI-House HUB-4
公益財団法人日本デザイン振興会	2022年度グッドデザイン賞	東洋大学国際交流宿舎 AI-House HUB-4
公益財団法人日本デザイン振興会	2022年度グッドデザイン賞	新電元工業株式会社朝霞事業所
公益社団法人 土木学会	令和4年度土木学会全国大会第77回年次学術講演会 優秀講演者賞	大阪支店 水海川トンネル作業所 中西大介氏
一般社団法人日本トンネル技術協会	第90回（山岳）施工体験発表会 優秀賞	押出し性地山を伴う長大水路トンネルの施工および生産性向上の取り組み — 水海川導水トンネル2期工事 —（大阪支店 水海川トンネル作業所 中西大介氏）
東日本高速道路株式会社関東支社	令和4年度 東日本高速道路株式会社 関東支社 感謝状	東北自動車 極瀬第一橋（ロッキング橋脚）耐震補強工事
厚生労働省 千葉労働局	令和4年度安全衛生に係る千葉労働局長表彰 優良賞	中山競馬場スタンドリフレッシュ（第2期）工事
一般社団法人 日本建設機械施工協会	2022年度日本建設機械施工大賞優秀賞	山岳トンネルにおける遠隔技術を活用した ICT 施工（古河ロックドリル株式会社・マック株式会社と共同受賞）
公益社団法人 土木学会	第32回トンネル工学研究発表会優秀講演賞受賞	発破の高度化技術と全自動ドリルジャンボの連携による生産性向上の取り組み（土木技術統括部 技術第三部 天童涼太氏）
公益社団法人 土木学会	土木学会デザイン賞2022 優秀賞	熊本城特別見学通路
一般財団法人 コーゼネレーション・エネルギー高度利用センター	コーゼネ大賞2022 民生用部門 優秀賞	水素社会を見据えた分散型電源と統合エネルギー・マネジメントによる広域的省CO <sub>2</sub> 化プロジェクト～安藤ハザマ 技術研究所への導入事例～（茨城県つくば市）
建築研究開発コンソーシアム	2022年度（第20回）建築・住宅技術アイデアコンペ 優秀賞	環境配慮型建築に向けたプレキャストコンクリート部材のリユースのための技術開発と流通に向けたガイドラインの構築（先端技術開発部 大島実穂氏）
公益社団法人 土木学会	国際活動奨励賞	九州支店土木部馬毛島仮設プラントその3作業所 所長 高島 一禎氏

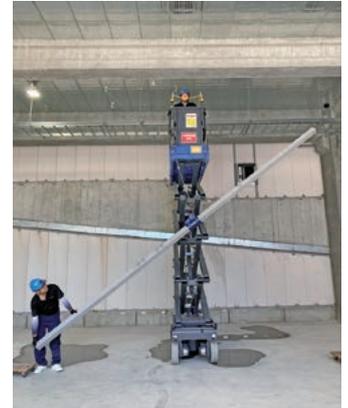
## 取り組みの柱 2：積極的な技術・工法の開発

### 物流倉庫の間仕切り壁などに使用する重量長尺資材の建て起こし装置を共同開発

株式会社カナモトと共同で、建築工事における物流倉庫の間仕切り壁などに使用する重量長尺資材(角パイプ)建て起こし装置を共同開発しました。

技能労働者の減少と高齢化が進んでいる中で、生産性の向上だけでなく危険作業や苦渋作業の削減も課題となっています。また、Eコマース市場の拡大に伴い、物流倉庫の新設が堅調ですが、物流倉庫の建設においては、壁の下地材として鋼製の角パイプを使用することがあり、長さが6mから8m、重量が1本当たり60kgから100kgを超える場合もあり、建て起こし作業や取付位置までの移動など作業効率が悪く、また危険を伴う作業となっています。

この装置を使用することで、作業時間の短縮、作業員の削減(1~2名削減し、2名で作業可能)による生産性向上と危険作業の低減による安全性の向上を実現します。今後は、現場試行で実作業における課題を抽出し、装置・治具の改良を重ね、作業効率および安全性のさらなる向上を図っていきます。



角パイプの建て起こし状況

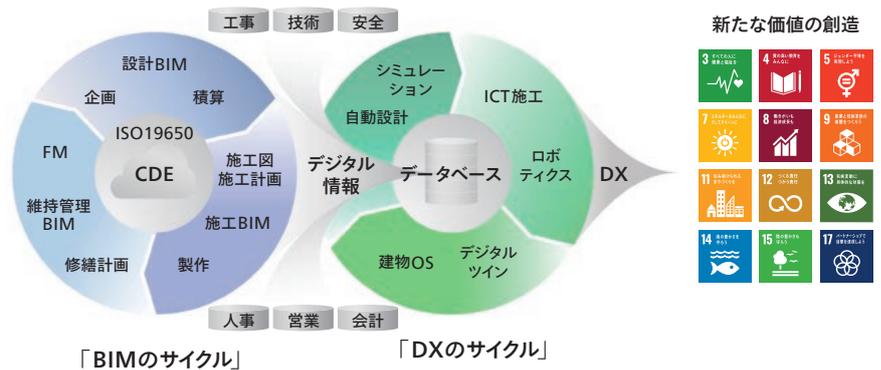
### 「BIM Level2」の実現に向けて

2022年度、国土交通省の建築BIM推進会議は「建築BIMの将来像と工程表の改訂について」において、社会の課題に対応し新たな将来像を実現するための方向性を示しました。当社はこの方針を受け、BIMの成熟度Level2\*の実現によるBIM確認申請への対応、維持管理・運用段階の活用を進め、さらに建築分野と他分野の情報が連携・蓄積・活用できるよう、高度なBIM活用に取り組んでいます。

具体的には設計から施工、維持管理の各フェーズにおいてBIM Level2の達成のために必要な、2D図面主体からBIM主体のワークフローへの全面的な切り替えに取り組んでおり、その成果を着実に積み重ねています。

次のステップとしては、2025年にBIM Level2の実現を目指し、以下の取り組みを進めていきます。

- ① 設計から施工、維持管理に至るまでのプロセスで、BIMモデルを中心とした効果的な情報連携のフローを確立し、より効率的なBIMの運用に取り組んでいきます。
- ② 社内のみならず、お客様や協力会社、メーカーとのシームレスなコラボレーションを実現し、全てのステークホルダーが共同で建物を設計・施工・維持管理を行える環境整備の実現に向け取り組みます。
- ③ 作業効率化と品質向上のため各種ツールの開発および、さらに無駄を排除した生産プロセスの実現のため、製造業の生産性向上の仕組みを模したBIM-LEANプロジェクトの継続などを通じ、建築生産プロセス全体の生産性の向上に取り組んでいきます。これらの取り組みによるBIM Level2実現の後、BIM Level3を目指し、より革新的かつ持続可能な建築プロセスを築いてい



(出典)国土交通省 建築BIMの将来像と工程表(増補版)(2023年3月)

ます。当社は、全社一丸となり、意欲と創造力を発揮し、技術と知識の向上に努め、建築業界のBIM先進企業を目指します。

\* BIM Level2  
BIM Levelは2008年にMervyn RichardsとMark Bewによって発表されたBIM成熟度モデル内で定義されたもので、BIMが発展していくレベルを4段階で示されており、BIM Level2はプロジェクト関係者間がコラボレーションしながら合意に基づいたモデルを構築する段階であるとされています。

## トンネル内での建設作業効率化および安全性向上に向けてローカル5G 検証を実施

通信建設大手の株式会社ミライト・ワンと共同で、トンネル施工における省人化と安全確保の両立を目的として、ローカル5Gの品質検証および開発した低遅延カメラによる映像処理の高速化検証を、当社で施工中の独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構北海道新幹線建設局発注の北海道新幹線、後志トンネル(天神)他工事の坑内において実施し、いずれの検証も有効性を確認しました。

少子高齢化に伴う労働人口減少の中での人手不足対策として、建設業では施工の省人化・無人化を目指しています。トンネル工事においても施工の効率化、安全確保のためにデジタルデータを活用した完全無人化を進めていく必要があり、そのためには閉鎖空間での高速通信および映像処理などの高速化が求められています。

両社は今回の検証を通じて、最新のICTを活用したトンネル施工のDX化に取り組み、効率的で安全性の高いソリューションを実現するとともに、他の閉鎖空間での施工にも適用する技術開発に取り組んでいきます。



検証の様子

## CARBON POOLコンクリートの開発と実装への取り組み

脱炭素社会の実現のため、カーボンニュートラルな材料として、当社を幹事会社とするCPコンクリートコンソーシアムでは「CARBON POOL (CP)コンクリート」の開発を進めています。これまでの各種室内試験の成果をもとに、2022年8月には、CO<sub>2</sub>を固定し炭酸カルシウムを多く含む粒状化骨材を使用した舗装コンクリートを製造して、都内専門学校の駐車場の一面を舗装する試験施工を実施しました。この結果から得たコンクリートの性状や施工性については今後の開発にフィードバックして、品質の向上に努めていきます。

2023年8月には、CPコンクリートコンソーシアムの構成員として、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)における未来社会ショーケース事業「フューチャーライフ万博・未来の都市」に協賛しました。

当社はCPコンクリートを脱炭素社会の基軸とし、主要建設資材であるコンクリートをカーボンネガティブ材料に転換させるた

め、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)による、グリーンイノベーション基金事業「CO<sub>2</sub>を用いたコンクリート等製造技術開発プロジェクト」のコンソーシアムの一員として、2030年までの社会実装に向けてまい進していきます。

[CPコンクリートコンソーシアム専用ウェブサイト](https://www.carbon-pool.com/)  
<https://www.carbon-pool.com/>



試験施工状況

## 疲れを軽減できる安全靴「ボディバランスセーフティーシューズ」を開発

日本製オーダーメイドシューズブランドの株式会社キビラと共同で、現場で働く職員や作業員の転倒災害予防、疲労軽減を目指した「ボディバランスセーフティーシューズ」を開発しました。キビラは「姿勢を矯正するインソール」の特許を保有しており、それを用いたボディバランスセーフティーシューズは当社の現場で働く約7割の職員から「疲れにくく、作業しやすい」と好評です。すでに社内標準の安全靴として当社に広く浸透しており、今後は現場で働く協力会社の皆さまにも広く展開していくことを目指しています。



ボディバランスセーフティーシューズ全3色

## 地域社会との調和

関連SDGs



企業市民として事業を取り巻くさまざまなコミュニティとの関わりを尊重し、調和のとれた地域社会の維持・育成に向け積極的に行動しています。

### 方針・アプローチ

#### 基本的な考え方

「ものづくり」の現場は、地域の皆さまとの日常的な協力関係の上に成り立っています。当社は地域社会を構成するさまざまなコミュニティに対する貢献を継続的に展開し、企業市民としての責任を果たしていきます。そして、未来を担う若い世代に対する貢献など、教育・文化の担い手としての活動も、等しく重要な企業の責任と位置付け、多面的に活動を推進しています。さらに当社は、地域が抱える少子高齢化や地域経済の縮小などさまざまな課題解決に向けて、脱炭素化、雇用創出などをはじめとする地域の魅力を高める新たなソリューション提供を推進し「地方創生」に取り組んでいきます。

#### 取り組みの柱

#### 1. 社会貢献活動

#### 2. 文化貢献活動

#### 3. 地方創生

### 取り組みの柱 1：社会貢献活動

#### 現場見学会の実施など

当社では、社会の皆さまとの交流の場、そして、事業への理解を深めていただく機会として、地元の方々や小中高生を対象にした現場見学会を各地で開催しているほか、現場においてさまざまなCSR活動を実施しています。

#### ■ 障がい者アーティストの作品を建設現場仮囲いに掲示、ノベルティグッズ化 —「可能性アートプロジェクト」に賛同—

当社は、ESG経営の一環として、凸版印刷株式会社と特定非営利活動法人サポートセンターどりーむ、一般社団法人障がい者アート協会の三者が共同で取り組んでいる「可能性アートプロジェクト\*」に賛同し、多くの方が目にする建設現場の仮囲いを作品公開の場として活用しています。2023年6月末時点で、全国で累計33か所の現場に展開しており、着実に数を増やしています。さらに、名刺裏面のデザインや、ノベルティグッズにアート作品を採用することで、可能性アートをより身近なものとして認識してもらえるよう取り組んでいます。障がい者アーティストへの経済支援額（著作権利用料など）は2021年度比で約3倍となり、障がい者の社会活動への参加および経済的自立に大きく貢献しています。当社では今後もこの取り組みを継続して、障がい者アーティストの認知、普及の後押しを図ります。

\* 障がいのあるアーティストの描くアート作品（可能性アート）を価値化し、社会的課題解決（障がい者の自立支援）と経済的事業活動の両立を目指す取り組み。



仮囲いに描かれた作品



ノベルティグッズ

## ■ [東北支店]

### 安藤ハザマ東北支店ビル新築工事での現場見学会

宮城県仙台市で建て替えを進めている(仮称)安藤ハザマ東北支店ビル新築工事の現場において、東北大学工学部建築・社会環境工学科の学生を対象に現場見学会を開催し、約50名の学生が参加しました。見学会は同校の「建築施工」の授業の一環として実施されたもので、座学と現場見学の時間を設けました。

座学では工事の進め方のほか、会社紹介や本プロジェクトの概要、Net-ZEB(100%以上エネルギー削減)およびZEH-M Oriented(20%以上のエネルギー削減)の認証取得、そして当社が取り組んでいるCARBON POOLコンクリートの技術開発について紹介しました。現場見学では低炭素コンクリートを採用した耐圧版や地中梁配筋など、基礎工事中の現場を見学していただきました。鉄筋圧接・超音波探傷検査の実演では、積極的に質問する学生の姿が見られました。

当社は将来の建設業界を担う学生の皆さんに、建設業についての理解を深めてもらうとともに、建設業のイメージアップを図り、将来の選択肢の一つになるよう貢献していきます。



見学会の様子

## 技術研究所のPR活動

茨城県つくば市に1992年に開所した技術研究所では四半世紀以上にわたって技術・研究開発を行っています。開所以来、多様なお客様をお招きし、市民の方々の生活基盤がどのようにつくりあげられているかについて、当社のみならず建設業界全体のPRを行っています。

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、2020年以降開催できておりませんが、例年、一般市民を対象とした研究所見学会(文部科学省主催、科学技術週間)、小中学生を対象とした科学技術振興プログラム(つくばちびっ子博士)を開催しています。現在、技術研究所内工事の安全対策や感染症拡大防止などを鑑みながら、一般市民を対象にした見学会などの再開に向けた検討を進めています。

一方、国際協力機構(JICA)からの協力要請を受けて、ドミニカ共和国の建築およびインフラの耐震化に係る機関に携わる研修生向けの見学会を実施しました。特に当社の建築系耐震技術に対して非常に強い興味を持っていただきました。

## ■ [九州支店]

### 佐世保道路 天神山トンネル工事での親子現場見学会

長崎県佐世保市の西九州自動車道「佐世保道路天神山トンネル(発注者:西日本高速道路株式会社)」の現場において、小学生と保護者を対象とした現場見学会を開催しました。見学会は土木学会西部支部の主催企画により実施され、一般公募による親子約30名が参加しました。

座学ではトンネル工事や工法に関する説明を行ったほか、天神山トンネルの工事の目的や進捗状況について理解を深めていただきました。現場見学では、社員の案内のもと施工中のトンネル坑内を見学し、工事現場の雰囲気を感じてもらいました。また、普段は見ることのできない大型建設機械の前に、じっくりと観察する子どもたちの姿も見受けられました。

小学生の皆さんやご家族には、今回の見学会が夏休みの良い思い出となり、建設業に興味を持ってもらうきっかけになったのではないかと思います。



見学会の様子

今後も国内のみならず海外の方々とも積極的に交流し、当社の技術をアピールしていきます。



ドミニカ共和国の技術研修風景

## 取り組みの柱 2：文化貢献活動

### 文化財・歴史的建造物の保存修理・復元事業への取り組み

当社は長年、文化財・歴史的建造物の保存修理・復元事業に取り組んでいます。

明治以降に建てられた近代遺産と呼ばれる建築の保存修理・耐震補強工事も多く手がけており、昨年度は福岡県北九州市発注の重要文化財・旧門司三井倶楽部の耐震補強保存修理工事が竣工しました。

城郭建築分野では、文化財天守の耐震改修工事や伝統構法による木造復元工事、伝統的な石垣の保存修理工事においても、当社の技術が高い評価を得ています。

さらに、先進技術と伝統技術を融合させた技術開発を積極的に実施しています。大洲城の3Dモデル化、伝統的建築材料の劣化状況把握・調査など、当社が蓄積してきた技術を文化財・歴史的建造物、土木構築物の保存修理・復元事業などに展開し、今後も社会貢献に役立てていきます。



旧門司三井倶楽部

### 「明治神宮薪能」への奉納協賛

当社は、毎年秋に行われている「明治神宮薪能」に奉納協賛しています。1982年の第1回に浩宮様(今上陛下)をお迎えして以来、2022年で41回を迎えました。

明治神宮薪能への奉納協賛は、当社が1980年に国立能楽堂(東京都渋谷区)の工事を受注したことを機に、伝統芸能の継承や能楽振興の一助になればと始めたものです。「広く多くの皆さまに薪能を楽しんでいただきたい」との考えから、抽選による一般応募の方々を含め、毎年約2,000名を無料でご招待しており、お客様のみならず能・狂言の演者の皆さまからも評価の高い催しとなっています。

なお、2022年10月に開催した「第41回明治神宮薪能」につきましては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止ならびにご来場者の健康と安全を最優先に考え、無観客で奉納が行われました。



第41回明治神宮薪能「加茂」(撮影者：三上文規)

## 取り組みの柱 3：地方創生

### 福岡県豊前市、イーレックス株式会社と「地域包括連携協定」を締結

2022年4月19日に福岡県豊前市とイーレックス株式会社と当社の3者で、持続的なまちづくりの実現を図ることを目的とした「地域包括連携協定」を締結しました。

この協定は、当社およびイーレックスの保有する再生可能エネルギー関連技術やノウハウなどを活用した地域脱炭素化をはじめ、豊前市の地域資源を活かした持続可能なまちづくりと地域経済循環を通じた地域活性化への貢献を目指すものです。3者による緊密な連携のもと、協議を重ねながら具体的な実施内容を決定していきます。

#### 協定の連携範囲

1. 脱炭素社会の実現に関する事
2. 環境の保全及び防災対策の推進に関する事
3. 産業振興など地域経済の発展に関する事
4. 観光の振興に関する事
5. 国際化・国際交流の推進に関する事
6. 健康・医療・福祉の向上、教育・文化の振興に関する事
7. その他地域社会の活性化及び市民サービスの向上に関する事



締結式の様子(中央：後藤市長、左：当社五所九州支店長(当時)、右：イーレックス 斉藤取締役)

## 安全で働きやすい労働環境

関連SDGs



社員の安全・衛生の確保を最優先とし、関連する法令を遵守することはもとより、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、働きやすい健康的な職場環境の維持を目指しています。

### 方針・アプローチ

#### 安全衛生基本方針と推進施策

当社では、人命を尊ぶ「安全はすべてに優先する」という安全衛生基本方針のもと、社員をはじめ現場の作業員まで、一人ひとりがこの方針の意義を理解し、一致協力して災害のない安藤ハザマの確立を目指して活動を継続しています。

##### 安全衛生基本方針

安全はすべてに優先する

##### 安全衛生スローガン

指差呼称で安全確認 ルールを守って安全作業 ヨシ

##### 2022年度・安全衛生推進施策

- 1 労働安全衛生マネジメントシステムによる安全管理の向上
- 2 安全教育の徹底
- 3 公衆災害の防止
- 4 頻度の多い災害への対応
- 5 健康管理の徹底
- 6 安藤ハザマ協会との連携強化
- 7 災害発生時の措置

#### 人財育成の指針

- 一、多様な人財がいきいきと能力を発揮し、社会のために挑戦できる組織風土を醸成する
- 一、社員自らが描くやりたい姿に近づくための機会を提供し、支援する
- 一、長期的な視点で継続的・計画的に人財を育成する

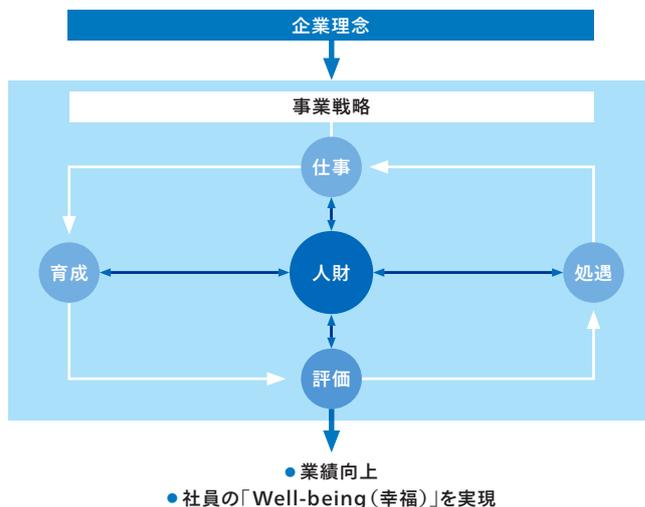
#### 取り組みの柱と推進体制

##### 1. 労働安全衛生

安全衛生基本方針の確実な遂行に向け、安全品質環境本部ならびに建設本部の監修のもと「繰り返さない為の安全10項目」「安藤ハザマの安全ルール」を徹底事項と定めています。これらに基づき、全ての支店・作業所で日々、安全衛生活動に取り組み、安全文化のさらなる浸透に向けた教育活動などを推進しています。

#### 人事における基本的な考え方

当社の人事諸制度は、「企業理念」に基づき「人財」を中心とした「仕事→育成→評価→処遇」の人事サイクルを基本的な考え方として構築しています。このサイクルを通じ、社員の「働きがい」や「やりがい」を醸成し、「業績向上」と共に「社員のWell-being（幸福）の実現」を目指しています。



#### 当社人財へ期待する姿

- 一、「共育」一緒に働く仲間を大切に、共に成長する
- 一、「挑戦」志を持って困難に立ち向かいやり遂げる
- 一、「創造」自ら考え、新しい価値を創造する

##### 2. 人財活用・育成

2023年4月改訂版「人財育成基本方針」の当社人財へ期待する姿である「共育・挑戦・創造」の社内への浸透を進め、会社と社員が共に成長していくことを目指しています。キャリア開発部や各本部の教育担当部署が主導して、社員へさまざまな教育プログラムを展開するとともに、人財育成は全社員で取り組む課題と捉え、育成の風土醸成を推進しています。

## 取り組みの柱 1：労働安全衛生

### 繰り返し型災害の撲滅に向けた取り組み

建設業では繰り返し型の労働災害が多く発生しています。当社においても、過去の災害事例を取りまとめた、『繰り返さない為の安全10項目』（毎年更新）を定めて、国内工事・国外工事を問わず展開しています。

当社の工事現場では、デジタルサイネージや大型ディスプレイを安全朝礼看板、作業員休憩所および会議室に設置しています。

全国安全週間における社長安全メッセージや当社安全ルール、

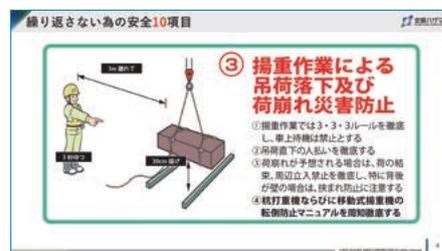
#### 繰り返さない為の安全10項目

1. 墜落による災害防止
2. 床壁開口部からの災害防止
3. 揚重作業による吊荷落下及び荷崩れ災害防止
4. 重機による接触災害防止
5. 火気使用による災害防止
6. 健康管理を基本とした適正配置による災害防止
7. 高い圧力・出力が発生する機械及び一般機械を取扱う作業の災害防止
8. 第三者及び公衆災害防止
9. 法面崩壊・肌落ちによる災害防止
10. 立馬による災害防止

『繰り返さない為の安全10項目』や熱中症予防および交通事故防止など、さまざまな安全コンテンツを動画やスライド形式にして、視覚に訴える取り組みを強化しています。



安全朝礼看板



サイネージ映像(10項目)

### 火災事故の再発防止

2018年7月に東京都多摩市で多数の死傷者を出す大火災事故を発生させたことを真摯に反省し、当社の安全衛生基本方針である「安全はすべてに優先する」すなわち「人の生命、身体を守るための安全は、工程やコストなどよりも、まず優先されなければならないものである」という大原則を改めて徹底しなければなりません。

当社は、全役職員に対し再発防止策の確実な履行を指示しています。具体的な再発防止施策としては、各作業所において、火災発生リスクを排除しており火気を使用しない工法への変更や、可燃物周辺での火気使用の原則禁止など多岐にわたります。

さらに、全役職員がこの火災を忘れず「事故を起こさない、火災を発生させない」という強い決意を醸成するため、また、災害の記憶を風化させず語り継いでいくために、研修用の映像を制作し、全役職員に視聴させる取り組みを継続しています。

当社は、再発防止策、安全ルールの徹底を図るとともに、労働安全衛生管理に関する「P(計画)D(実施)C(確認)A(改善)」サイクルを確実に実践し、協力会社と共に労働安全衛生水準のより一層の向上、継続的な改善に取り組み、火災は元より、全ての災害を撲滅する活動を継続的に実施していきます。

## 取り組みの柱 2：人財活用・育成

### 会社と社員が共に成長する「安藤ハザマの人財づくり」

当社では、職場内での育成を図るOJT(On the Job Training)を中心に、Off-JT(Off the Job Training)も多彩なメニューを揃え、人財づくりに取り組んでいます。

2023年4月に「人財育成基本方針」を改訂し、教育体系の再構築を行い、研修メニューの見直しを行いました。2022年度は地域職マネジメント研修を新たに開始し、地域職として活躍している社員が自身の経験を振り返り、組織貢献への在り方を

改めて考える機会となりました。

さらに2023年度は、後継者育成計画(サクセッションプラン)に基づく経営幹部への育成メニュー拡充や、新任部長研修および次世代リーダー育成プログラムの開始など、教育プログラムの充実を図るとともに、一部プログラムにおいては、手上げ制による参加方式を取り入れて、社員自ら主体的に学ぶ風土の醸成を図っています。

そのほか、技術研究所で長期にわたり実施する新入社員研修では、経験豊富な社内講師の指導のもと、足場を組む・資機材を注文する・コンクリートを打設するなど、施工のほぼ全ての

工程を新入社員自らが行っていきます。

今後も見直しを図りながら、会社と社員が共に成長する人財づくりを進めていきます。

2023年度実施予定の主な人財育成策(階層別集合研修)

研修名	対象者	目的
新入社員全体研修	新入社員	ビジネスパーソンとしての基本を学ぶ。
リーダーシップ研修	入社3年目	リーダーシップ意識の醸成と後輩指導のスキルを学ぶ。
初級マネジメント研修	新規昇格者(主任クラス)	マネジメントの原理原則に基づき、「業務遂行」と「人財育成」の体系的な理論を理解する。
中級マネジメント研修	新規昇格者(課長クラス)	マネジメントの原理原則に基づき、職場実践を促進する「業務遂行と人財育成の同時実現」のためのスキル・考え方を学ぶ。
上級マネジメント研修	新規昇格者(部長クラス)	後継者育成の重要性を理解し、後継者の能力開発支援への関心を持ち、面談時の対話スキルを身につける。
新任部長研修	新任役職者(部長)	自身の管理職としての志を明確にし、組織の方向性を描き、メンバーを統率・育成していくためのプロセスを学ぶ。
地域職マネジメント研修	新規昇格者(地域職)	組織貢献と自己の活かし方を考える。

※ このほか、後継者育成計画(サクセッションプラン)に基づく経営幹部育成や、職種別専門研修、安全・コンプライアンスなどの分野別研修、選抜型の次世代リーダー研修などを実施

多様な人財の活用

当社では、国籍や性別、年齢、障がいなどに関わらず、多様な人財がそれぞれの個性を活かし、いきいきと働ける職場環境づくりを行っています。

公平でオープンな採用を実現するとともに、入社後においても、より高いパフォーマンスを発揮する社員に対しては、処遇の向上を図るための登用制度を設けています。

外国籍社員については、日本語教育や外国籍社員同士の社内ネットワークづくりなどのフォローを行い、日本国内においてもパフォーマンスが発揮できるように後押しをしています。

仕事と家庭生活の両立を支援するために独自の両立支援制度を導入し、取り組みに対する理解を深めるために、「子育て支援制度ハンドブック」「介護ハンドブック」を発行しています。2022年度は法改正に合わせ育児休業に関する制度改定を行い、「子育て支援制度ハンドブック」において、育児休業を取得した男性社員のインタビュー記事を掲載、男性の育児休業取得を後押しする内容に変更しています。今後も、男女ともに安心して働きながら子育てができる環境づくりに取り組んでいきます。

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
育児休業取得者数(率)[男性]	9名(13.8%)	8名(13.6%)	17名(18.3%)	17名(26.6%)
育児休業取得者数(率)[女性]	32名(100%)	13名(100%)	15名(100%)	15名(100%)
育児休業後復帰者数	19名	9名	16名	16名
短時間勤務利用者数	36名	33名	26名	43名
ジョブリターン申請者数	3名	0名	0名	0名
定年後再雇用者数(率)	60名(84.5%)	58名(90.6%)	52名(83.8%)	57名(82.6%)
外国籍社員数	51名	54名	50名	47名
障がい者雇用数(うち特別障がい)	45名(23名)	45名(22名)	50名(22名)	52名(22名)
平均勤続年数[男性]	19.4	18.9	18.8	18.8
平均勤続年数[女性]	10.9	11.1	11.5	11.7
定年制社員女性比率(総人員)	12.7%	12.9%	13.3%	14.2%
新卒採用者(定年制社員)に占める女性比率	22.0%	9.6%	18.7%	20.5%
女性管理職数(※課長クラス以上)	22名	22名	23名	29名

## ダイバーシティ推進に対する取り組み

当社では、女性の活躍をはじめとするダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。階層別研修にダイバーシティマネジメント研修を組み込み、継続して実施しており、女性活躍に関する内容のほか、男性の育児休業取得や若手社員との関わり方に関することも取り扱うことで、社員が求めていることが多様化していることを知り、多様な人財をマネジメントする必要性を理解することを目的としています。

2022年度は、経営幹部を対象に「Z世代が選り活躍する人的資本経営」をテーマに研修を実施し、Z世代が持つ価値観や特徴を交えながら、時代の変化を再認識するとともに組織マネジメントの常識も変化していることへの理解を深めました。

また、女性向けの研修として、女性のキャリア形成を支援する目的の集合研修を実施しているほか、日本で活躍する女性経営者を社外より招いてキャリア支援セミナーを開催し、130名超が参加しました。講演では、性別や国籍の垣根をしなやかに乗り越えて、キャリアを積み上げてきたご自身の経験談を通して、過去の経験や情報、価値観から形成される自身のアンコンシャ

ス・バイアス(無意識の思い込み)に気づき、自分らしく、とりあえず挑戦してみることの大切さを強調され、女性が自分らしく自分自身のキャリアを描く後押しとなりました。

外国人財については、グローバル時代の優れた可能性を持つ人財と考えており、継続的な採用を進め、国籍に関係なく一人ひとりの能力が活きる職場の実現を目指しています。



株式会社アコーディア・ゴルフ取締役会長の田代祐子様による講演会