

## 技術開発

大成建設グループは、中期経営計画(2021-2023)の重点課題として、「オープンイノベーションの活用を通じて、環境・社会課題の解決に向けた技術開発を推進する」ことを定め、「経済と環境の好循環により成長が期待される産業分野に貢献する技術開発」及び「競争優位性のある技術開発」を重点施策として、経営資源を戦略的に投入しています。

Page P.49 「社会のサステナビリティ課題解決」  
大成建設グループの成長戦略

Page P.77 「持続可能な社会の実現に向けた技術開発」  
サステナビリティセクション

Web Q 「有価証券報告書【研究開発活動】」

## DX

### 1. ビジョン(2030年のありたい姿)

2030年には、社内外のつながりを強化・拡大することで高品質かつ高効率な建設を実現するとともに、都市・街レベルのスマートシティ事業の運営などの社会全体に寄与するような新たな価値創造の結実を目指します。

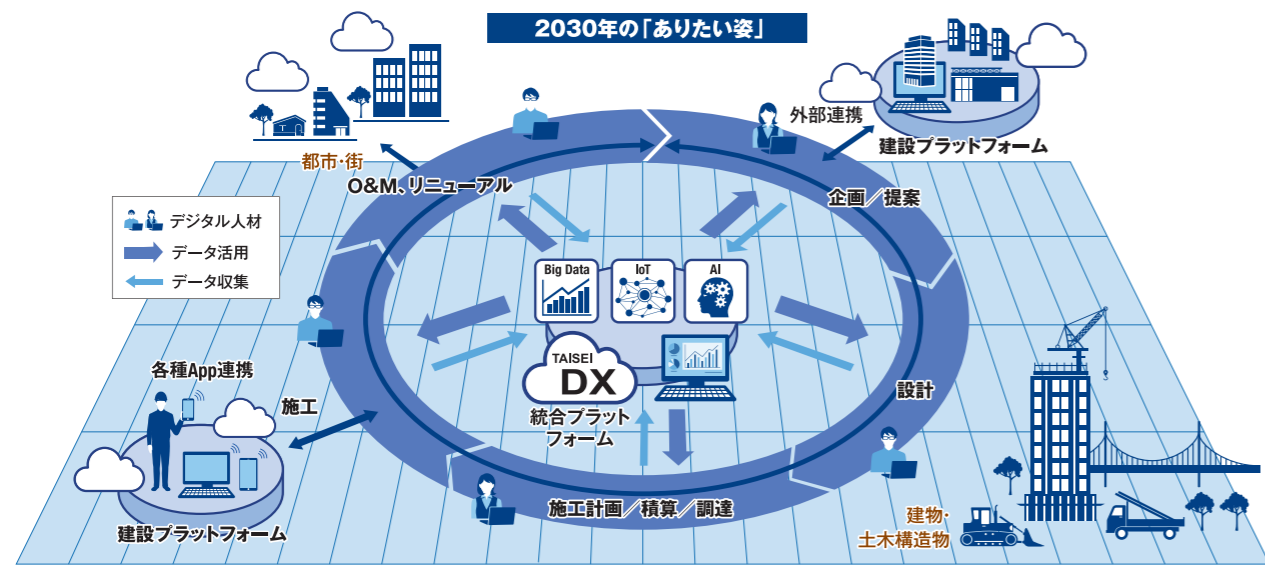


illustration by Hideki Tanaka

大成建設グループのDXは「社会」「顧客」「従業員」の抱える課題の解決を通じ、企業価値向上と社会貢献を実現する

社会	顧客	従業員
自然環境や生活のあり方など多方面でサステナブルかつ最適な都市・建物を実現 ✓ 環境負荷の低い施工や運用管理の実現 ✓ 地域自治体と連携したサステナビリティ課題の解決と事業の創出	常に満足いただけるサポートを提供し、建物・土木構造物の安全・安心を実現 ✓ 引渡後もビルオーナーやテナント、利用者に対して幅広い価値を提供 ✓ 顧客とつながり続けられる営業やサポート基盤の構築	多様な人材が「ものづくり」で活躍できる働きがいのある魅力的な職場環境の提供 ✓ 「遠隔巡視」を活用した現場QCDS E(品質・コスト・工期・安全・環境)支援 ✓ 統合プラットフォームを介した、本支店、現場間の情報一元化による管理の効率化

### 2. 推進体制

大成建設グループは、2020年に経済産業省のデジタル・ガバナンス・コードに準拠する形でDX基本方針及びDX戦略を策定の上、全社横断的な組織「DX推進委員会」を設置し、建設業界では初めて最高デジタル責任者(CDO)を任命しました。「DX推進委員会」ではDX推進のための施策の検討・立案や実施状況のフォローを行い、委員会傘下の分科会に各部門のIT担当責任者をはじめ、外部人材を登用して課題解決に取り組んでいます。2022年度より、社長室に「DX戦略室」を設置して推進体制を拡充し、DX実現に向けた各種施策の加速とモニタリング、組織間連携、CDO支援を強化しました。



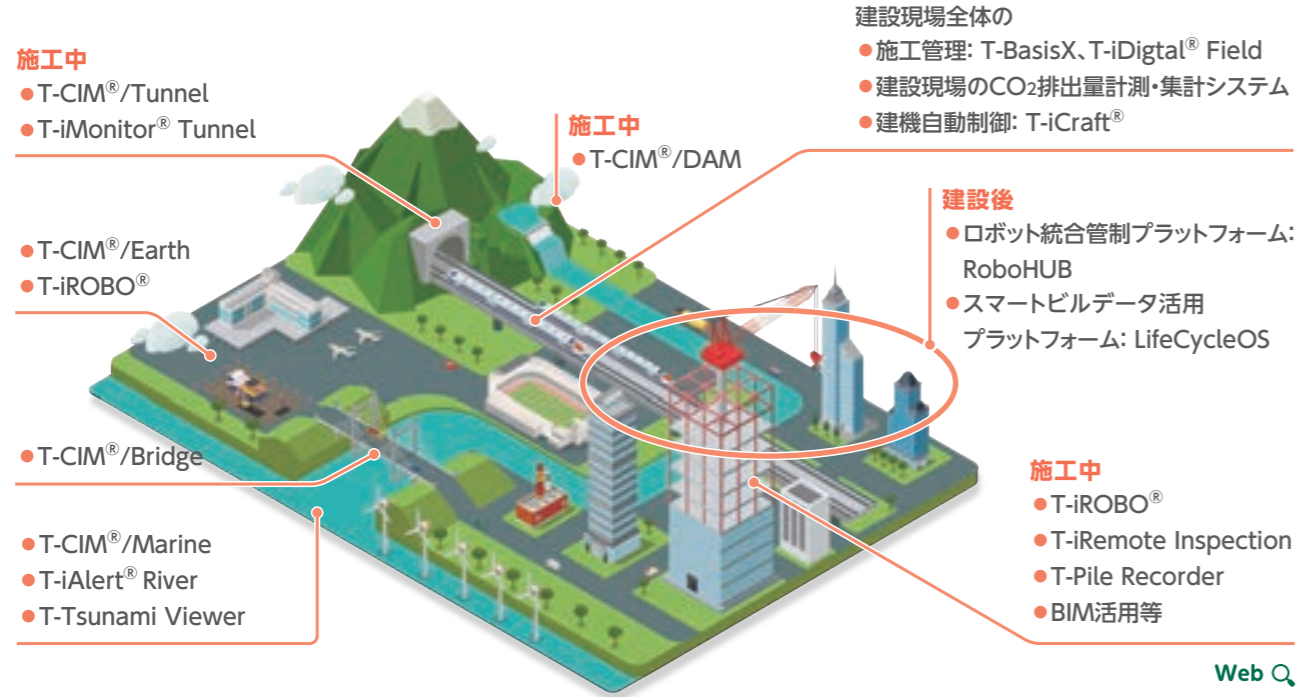
### 3. 取り組みと進捗状況

重点課題 DXにより生産システムの変革と働き方改革を実現する	
DX関連重点施策	進捗状況
<b>生産プロセスのDX</b> 1 BIM/CIMの設計・施工クラウド連携によるデジタルツイン構築 2 調達関連情報提供システムの改善 3 最先端のデジタル技術による生産プロセスの見える化と効率化	生産性や安全性向上の仕組み(効率化、省人化)及び品質向上に向けたデジタルソリューションを順次展開 ● CO <sub>2</sub> 排出量の把握などの取り組みも推進
<b>経営基盤のDX</b> 4 統合プラットフォームの構築 5 デジタル人材の確保とローテーション制度確立	社内の各部門、作業所が随時データを取り出して活用できる「統合プラットフォーム」の仕組みにより、データを活用した経営・業務の高度化を進展。全社リテラシーや専門人材の育成も推進 ● 社内の各種システムに格納されているデータの利活用を可能にする統合プラットフォーム提供開始 ● 経営判断におけるデータ活用の迅速化(経営指標閲覧用ビジネスインテリジェンスツールの展開) ● DXアカデミア本格展開(デジタルに長け、かつ各部門のDX業務に精通している人材専門のリテラシー教育を開始。全社員を対象とした教育も展開予定) ● 自律的な学びを支えるデジタルの仕組みも提供予定
<b>サービス・ソリューションのDX</b> 6 O&M領域の事業化 7 データを基に最適なタイミングで提案する営業スタイルへの変革	『建物のかかりつけ医』として、顧客と建物ライフサイクルに寄り添い続ける『DFM(デジタルファシリティー・マネジメント)』事業の展開 ● スマートビルにおけるデータ活用のプラットフォームである『LifecycleOS』の開発 ● 建物に係る全てのステークホルダーのニーズに応えるデジタルサービスソリューションの開発・実装・運用



#### 4. 取り組みの詳細

##### 建設生産プロセスのDXアイテムの例



#### 建築

##### Wi-Fi環境とAI・IoTを一体化したDX標準基盤「T-BasisX」。様々なDXシステムとの連携強化で生産プロセス変革を推進

着工～竣工の現場内の各種データの収集・分析や遠隔操作ロボットの稼働を可能にしました。今後も遠隔巡回システム「T-iRemote Inspection」などと連携してさらなる工事進捗や施工管理の省力化・効率化を実現していきます。



##### 提供価値

- ✓ 現場でのデジタル技術活用基礎となるインターネット環境を簡単・網羅的に敷設
  - ✓ リアルタイムに収集される各種センサーデータやロボット活用による現場業務の省人化・自動化
- Web Q

##### 建設現場で発生するCO<sub>2</sub>排出量計測管理サービスの開発に着手。建設業界での普及展開を目指す

独自の建設現場のCO<sub>2</sub>排出量計測・集計システムを開発。画像認識による作業所に入場する重機・車両情報や燃料供給業者から提供される給油情報等を活用し、CO<sub>2</sub>排出量の自動計測・集計を可能にしました。今後もユーザー負担を低減し、誰もが利用可能なサービスとして、建設業界での普及展開を目指します。



##### 提供価値

- ✓ 建設機械や搬出入車両の台数、燃料や電気等の各種情報を入力する手間や時間を大幅に削減
- Web Q

#### 生産プロセスのDX

#### 土木

#### 生産プロセスのDX

##### データ活用による現場管理システム「T-iDigital® Field」搭載アプリケーションで品質を確保し、生産性・安全性を向上

土木DXのプラットフォームとして、様々な工種の約30工事で展開しています。



##### 提供価値

- ✓ 施工のQCDS (品質・コスト・工期・安全・環境) 管理を支援し、生産性や安全性を向上させながら、CO<sub>2</sub>削減に貢献
  - ✓ 様々な工種のデータを蓄積し、形式知化することで、技術を継承し、AIによる施工管理や施工の自動化を進展
- Web Q

##### 建設機械の協調運転制御システム「T-iCraft®」。ダム建設現場でも実用化し、無人化・省人化を拡大

様々な機種・制御方式及び複数台の自動運転建設機械の協調運転を制御するシステム「T-iCraft®」。建設機械「T-iROBO®シリーズ」を協調運転することで生産性のさらなる向上を実現しました。2022年には、南摩ダム本体建設工事で実用化しました。



- 様々な機種の自動建機の協調運転を制御

- 適用可能な建設機械の自由度が高いPFを実現

- HOGシステムを活用し有人建機と協調可能

##### 提供価値

- ✓ 人と建機やロボットとの協働による生産性・品質向上
  - ✓ 無人化施工による現場の安全性向上
- Web Q

#### サービスソリューションのDX

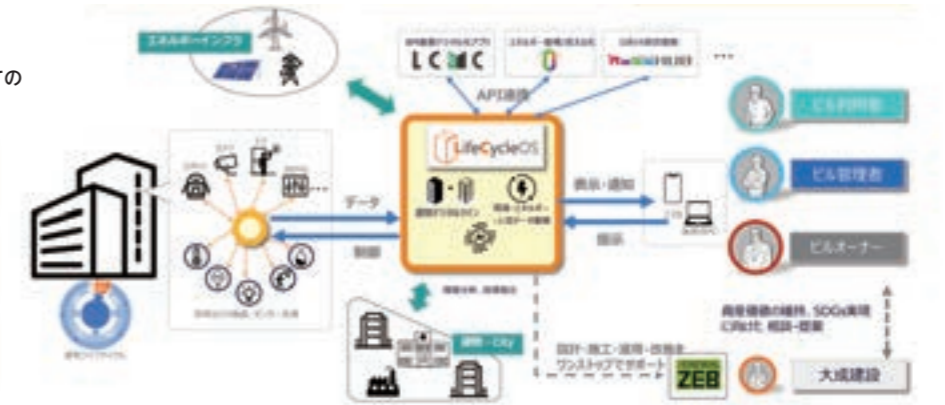
##### スマートビルのデータ活用プラットフォーム「LifeCycleOS」。データに基づく高度なファシリティマネジメントへの変革を支援

施設・利用者・エネルギー等のあらゆるデータを集積し、データの利活用や分析が可能となります。2023年7月現在、大成建設の技術センター、関西支店、横浜支店、大成ユーレック川越工場に導入しています。用途ごとに開発したソリューションサービスと相まって『進化し続けるスマートビル』を目指した『DFM』(デジタルファシリティマネジメント)を提供していきます。

#### LifeCycleOS

建物データの活用基盤としての建物データプラットフォーム

- ① フレキシブル 簡単につながる
- ② サステナブル 進化し続ける
- ③ ヒューマンセントリック 人が使いやすい



##### 提供価値

- ✓ 施設の運用段階において、あらゆるステークホルダーに対し、様々な価値を提供
    - ・お客様: 施設資産価値の向上
    - ・管理者: 維持管理費やエネルギー消費量の削減、カーボンニュートラルへの寄与
    - ・利用者: 安全・安心の提供、利便性の向上
- Web Q



# 大成建設グループの成長戦略 **Topic1** 社会のサステナビリティ課題解決

## 大成建設グループのソリューション技術

大成建設グループは、これまで様々な社会課題解決につながる数多くのソリューション技術を生み出してきました。このページではその一部をご紹介します。

### 脱炭素社会

#### ZEBとZEBを支える技術

- [T-ZCB(ゼロカーボンビル)] 国内初のゼロカーボンビル実現を目指す次世代技術研究所の建設に着手
- グループ保有3施設のグリーン・リニューアル<sup>®</sup>ZEB化
- [ZEF]工場全体(生産設備を除く)を対象にエネルギー収支を評価
- 大規模商業施設におけるZEB Oriented認証取得
- 「地域循環型共生圏」の構築に向けたリニューアルZEBモデルの実証事業: 環境省「令和4年度地域共創・セクター横断型カーボンニュートラル技術開発・実証事業」に採択
- パルコニー用[T-Green<sup>®</sup> Multi Solar] ガラス手摺と一体化した多機能太陽光発電システム
- [T-Green<sup>®</sup> Multi Solar] 都有施設における再生可能エネルギー見える化モデル事業の取り組み

#### クリーンエネルギーの推進

- 太陽光発電所: 営業運転開始(三重県度会町)
- 木質専焼バイオマス発電所: 開発開始(北海道石狩市)
- 水素サプライチェーンを構築する実証事業開始(北海道室蘭市)
- P2Gシステムによる建設部材工場の脱炭素化等に係る基本合意書の締結(山梨県)
- 再生可能エネルギーの貯蔵・利用が可能な電力供給システムの開発・実証
- 燃料物質である“油”を細胞外に生産する微細藻類の作製に成功: 藻類バイオ燃料の普及拡大に貢献
- [T-iPower Road] 高速道路に実装可能な無線給電道路

#### 材料や施工段階におけるCO<sub>2</sub>削減

- [T-CARBON<sup>®</sup> Navios] 建材製造及び施工段階のCO<sub>2</sub>排出量予測システム
- 「ゼロカーボン・コンストラクション」工事施工中のCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロへの取り組み
- [T-CARBON<sup>®</sup> E-Site] 電力由来のCO<sub>2</sub>排出量をリアルタイムに集計・把握
- [T-CARBON<sup>®</sup> SoilReme] 土壌浄化工法に応じてCO<sub>2</sub>排出量を算出・提示
- [T-Carbon<sup>®</sup> Mixing] コンクリート練混ぜ時にCO<sub>2</sub>を噴霧し固定させる技術
- [T-eConcrete<sup>®</sup>/Carbon-Recycle] をお客様の構造物に適用
- T-eConcrete<sup>®</sup>の活用に向け伊藤忠商事(株)・Mineral Carbonation International社と協業
- T-eConcrete<sup>®</sup>を適用した[T-EAGLE<sup>®</sup>杭工法] 技術認証取得
- 『カーボンリサイクル・コンクリートを用いた根固めブロック』の現場実証
- 建設用3Dプリンティングに適用可能な環境配慮コンクリート
- グリーンイノベーション基金の活用: 炭酸塩化技術でセメント原料となる人工石灰石製造

#### サーキュラーエコノミーの推進

- 「ゼロウォータービル」人と空間のラボ(ZEB実証棟)で技術実証 ● 「建設副産物巡回回収システム」
- 「ゼロカーボンスチール・イニシアティブ」鋼材の脱炭素と資源循環への取り組み

#### 持続可能な木材利用の推進

- 「埼玉県森林(もり)づくり協定」締結: 建物使用木材の伐採地で植林活動
- 木材のみで耐火被覆する準耐火構造の鉄骨柱部材
- 木材関連技術: [T-WOOD<sup>®</sup> TAIKA]「難燃WOOD塗るだけ」[T-WOOD<sup>®</sup> Silent Wall]

#### 環境再生技術

- [T-SoilReme HeatBio] 地盤加熱型の微生物浄化技術 ● [T-SoilReme-Biobarrier] VOCs汚染地下水の拡散防止
- [T-クイック土ライ] 土壌水分を素早く吸収する分別促進材 ● 高活性光触媒: 空気中の様々な化学物質を高速分解・除去

### 循環型社会



PDF版では各項目が当社Webサイトのリリースにリンクしており、詳細についてご確認いただけます。

#### ファシリティマネジメントのデジタル化

- [LifeCycleOS] BIMと建物の運用管理データを統合管理
- [LCMC] サブスクリプションによる建物ライフサイクル管理サービス

#### 高い生産効率の実現

- [RoboHUB] 各種ロボットと建物設備を連携する統合管制プラットフォーム
- 放射型植物栽培ユニット[T-GreenVegeunit] 室内生産植物の品質向上・効率化
- 月面適応のためのSLAM自動運転技術の開発:国土交通省「宇宙無人建設革新技術開発推進事業」に採択

#### 快適さと心の豊かさの追求

- [T-Optimus<sup>®</sup> Noise] AIを用いた設備機器の最適静音設計システム
- [T-Optimus<sup>®</sup> TMD] AIを用いた床振動制振装置設計システム
- [T-Optimus<sup>®</sup> Control System] クリーンルームの室温変化に対応した最適空調制御システム
- [T-Clean Skylight] クリーンルーム用青空照明
- [T-Silent<sup>®</sup> Wind Noise] 風による振動音低減部材
- [T-Silent<sup>®</sup> CFRP Frame] 防振遮音構造フレーム
- 建物内の磁場分布を利用した屋内位置測位システム:建物利用者の利便性・安全性を向上

#### 工事の安全性向上

- 遠隔安全管理アプリケーション[KIZUKIAI]: 遠隔地から建設現場の安全を確認・検証・改善
- [T-iSafety<sup>®</sup> Truck] AIを用いた車両と作業員の接触防止システム
- トンネル切羽関連技術: [T-KIRIHA VR] [TN-Monitor<sup>®</sup>] [T-クイックショット] [T-iROBO<sup>®</sup> Remote Shotcreting]
- [T-iAlert<sup>®</sup> River] 河川工事の出水警報システムの機能拡張:AIを活用して24時間先までの河川水位を予測

#### 建物利用者の安全性向上

- [TASSラック<sup>®</sup>-パレット] 平置きパレット専用の簡易免震システム
- [T-Flexible Cleanroom Membrane] 布製ダクトによるクリーンルームシステム
- 高温排気ガスの拡散状況予測技術

#### “エコ”と“コミュニティ”の共創共生

- 観光活性化・防災力向上のための包括的連携(長崎県雲仙市)
- 魅力的なまちづくり推進のための包括連携協定(愛知県岡崎市)
- 新しい資源循環を実現するまち[Vortex City](神奈川県鎌倉市)
- カーボンニュートラル実現のための包括的な連携(北海道室蘭市)

#### 生物多様性の向上

- [T-GI rain garden] 雨水浸透性と貯留性を併せ持つ植栽基盤材による外構創出技術
- 環境DNA分析技術を用いた希少両生類の水中生息状況把握
- 希少植物キンランの新たな保全手法の開発
- 「水辺コンシェルジュ」希少動植物の保全計画ツール
- 「いきものコンシェルジュ」生物多様性簡易評価ツール
- 「森コンシェルジュ」地域性に配慮した緑地計画を実現

### 生産性・快適性

### 安全・防災

### 地域連携

### 自然共生社会

Page **P.69** 大成建設グループのZEB サステナビリティセクション

グリーン・リニューアルZEB、ZEFの取り組みについてはこちらをご覧ください。

Web Q テクノロジー&ソリューション

大成建設グループのソリューション技術についてはWebサイト「テクノロジー&ソリューション」で詳しくご紹介しています。

Web Q TAISEI Green Target

お客様の環境課題解決に向けた様々な取り組みについてまとめた「TAISEI Green Target(2023年度版)」環境パンフレットを作成しています。

# 大成建設グループの成長戦略 Topic2 人的資本に関するマネジメント

## 人財・人的資本に関する考え方

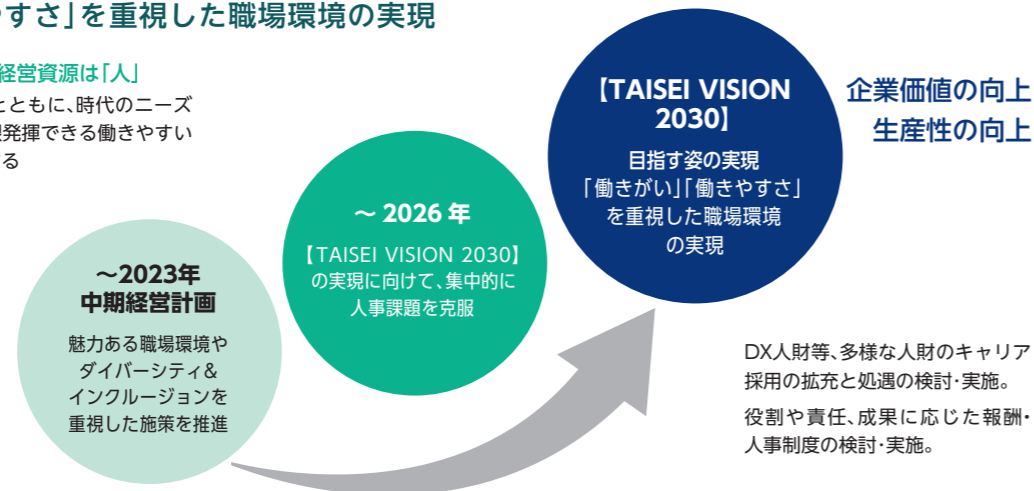
大成建設グループは、中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】において、ダイバーシティ&インクルージョンを進め、魅力ある職場環境などを実現することを重点課題の一つとしています。

多様な人財の能力を最大限に引き出し、社員一人ひとりが「働きがい」「働きやすさ」を感じながら活躍できる働き方、職場環境を整備することで、生産性の向上を目指し、企業価値の向上につなげていきます。

### 「働きがい」「働きやすさ」を重視した職場環境の実現

大成建設グループの最大の経営資源は「人」

多様な人財を確保・育成するとともに、時代のニーズに合った、自らの能力を最大限発揮できる働きやすい環境や人事・給与制度を整備する



### 【人事政策】

#### 基本方針 企業価値の創造と持続的成長に資する人事政策

##### 目指す組織像

「働きがい」「働きやすさ」を重視したエンゲージメントの高い組織

##### 目指す人財像

明るく、熱意と誠意、企業人としての規律を持ったプロフェッショナル

##### 【中長期の外部環境・構造変化】

- IX 業界再編圧力の高まり
- SX 環境・社会課題を事業を通じて解決する方向へ
- DX DXが競争力を左右する時代へ

##### 【中長期の人事課題】

- 人財の採用と育成
  - 土木・建築を志す人財の採用強化
  - 新事業領域の拡大を促す人財の採用と新しい人事制度構築
  - 人財育成の強化
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
  - 多様な価値観を持つ人財が活躍するための環境整備
- 働き方改革
  - 働く場所と勤務時間に制約のある建設業の特性を踏まえた柔軟性のある働き方の推進

#### 働きがい

- 多様な人財の採用強化
  - ・既存領域人財の安定的な人数の採用とともにプロフェッショナル人財、新領域人財の採用を強化(通年採用、中途退職者復職推進「ジョブリターン」)
- 人財の育成と計画的配置
  - ・育成制度の整備と計画的配置により能力と成長の最大化を図る
- やる気と働きがいを引き出す人事評価の強化
  - ・【TAISEI VISION 2030】に基づく社員一人ひとりの目標の明確化と、成果を上げた社員に報いる運用を強化
  - ・【TAISEI VISION 2030】の実現に寄与した大成建設グループの社員及び事業場の褒賞を実施

#### 働きやすさ

- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの浸透
  - ・女性社員や高齢社員、外国籍社員の人財等、多様な人財がライフステージの変化に応じて活躍できる柔軟な働き方の整備
- 働き方改革の実現
  - ・建設業の特性を踏まえた柔軟な働き方の導入(時差出勤、育児フレックス、労働時間見える化システム導入)
- 健康経営の推進
  - ・「こころ」と「からだ」のコンディションを整える予防措置、情報提供を継続する(Femtech推進、婦人科系がん検診費用の補助、不妊治療支援の拡大、プレコンセプションケア、メンタルヘルス対策等)
- ライフプランの支援
  - ・資産形成セミナー、セカンドライフセミナー等の継続実施

## 人財育成に向けた取り組み

### 「人間力」と「専門性」の向上

自立した一人の人間として活躍するための総合力、すなわち心・技・体をバランス良く高め、広い視野と教養を身に付ける「人間力」研修を推進し、高い専門性を持ったプロフェッショナル人財の育成を目指したカリキュラムを構築しています。

### オンライン研修やオンデマンド型講義の導入による生産性向上

各部門研修やキャリア入社の導入研修ではオンライン研修や、社員が都合の良いタイミングで受講できるオンデマンド型の研修を導入しています。

### アクションラーニングの推進

研修で習得した知識を職場にて実践し、経験学習サイクル(経験・内省・概念化・実践)を回すことで、学びを「行動変容」につなげる取り組みを推進しています。



### 「DXアカデミア」によるデジタル人財の育成

デジタル技術・データを武器に生産性向上や新価値創出を進める人財の育成を目指したデジタル活用教育を「DXアカデミア」として体系化しています。全社員対象のリテラシー向上からDX推進人財の育成まで網羅的に学習環境を提供していきます。

Page P.45 「DX」 大成建設グループの成長戦略

### 人材研修センターの「ウェルネス化」

研修空間にバイオフィリック(自然や生命を感じる環境)を取り入れ、自然と触れ合うことでストレスが軽減され、集中力が高まり、心身が癒される効果を創出する施設を導入しています。



会場:T-Light Blindの採用で明るい室内環境を実現  
談話スペース:木材と植物を取り入れたデザインを採用

### 資格取得支援

専門性の高い社員を育成するため、一級建築士や一級土木施工管理技士等の資格取得を支援し、社員のスキルアップを図っています。業務遂行に必要な資格について、取得費用等を会社が助成しているほか、報奨金を支給しています。

### 幹部社員による社員面談の実施

遠隔地の作業所に勤務する社員のケア、社員と幹部社員との交流、社員のモチベーション向上等を目的として、幹部社員による社員面談を実施しています。

### マイスター制度

社員への技術の伝承を目的として、豊富な経験や技術力に裏打ちされた指導力を有する者を「マイスター」に任命し、作業所等の実践の場を通じたコーチングを実施しています。

Web Q 「ものづくりを支える若手技術者、女性技術者支援」

## Column 1

### SDGsに対する理解促進

2023年6月に、大成建設社員を対象として、損害保険ジャパン(株)が開発した「The Action! ～SDGsカードゲーム～」の体験会を開催しました。参加者全員が一つの地域で暮らしているという設定で、チームにわかれてスタートし、配布されたカード(時間・お金・プロジェクト)を用いて、協力し合いながらチームで決めたSDGsゴールを目指すゲームです。SDGsについての理解を深め、一人ひとりがアクションを起こすことの大切さを学びました。



## Column 2

### サステナビリティに関するリテラシー向上

サステナビリティが企業活動の基本となる意識をグループ役職員全員で共有し、各自の行動につなげるため、2022年8月に「TAISEI Sustainability Handbook」を作成しました。これを基に、30余りの本部・支店・グループ会社をサステナビリティ総本部の幹部が個別に訪問して、「サステナビリティ経営説明会」を2回開催しました。第1回説明会(2022年9月～10月)では、サステナビリティの基本的な考え方や社会動向などを中心に、第2回(2023年2月～3月)では、役職員が実施する具体的な取り組みに重点を置いて説明し、意見交換を行いました。なお、「TAISEI Sustainability Handbook」は適宜改定し、今年度以降も新入社員研修等で利用していきます。



# 大成建設グループの成長戦略 Topic2 人的資本に関するマネジメント

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

「人がいきいきとする環境を創造する」という大成建設のグループ理念の実現には、前提として社員誰もがいきいきと働く環境の整備が不可欠です。その目的の達成とともに、人口減少社会の到来や新たな価値創造を見据えて、2006年に他社に先駆けてダイバーシティ推進への取り組みを始めました。常に課題を検証しながら取り組みを進めてきた結果、ダイバーシティ推進は、「働きがい」と「働きやすさ」の実現をより意識したダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進へ進化するとともに、その動きを加速させるために男性が多数を占める建設業の特性を考慮した「男性を巻き込む」施策に注力して取り組んでいます。

### 「男性の育児取得100%」～2017年度以降継続中～

全員が安心して取得できるように、休業日の有給化、対象者とその上司へ取得促進メールの配信と取得者事例の紹介等に取り組み、これまでの累計取得者は1,550人を超え、男性の5人に1人が取得するまでになりました(2023年3月現在)。今後は誰もが14日以上取得できるように、一層の環境整備に取り組んでいきます。

### 「男性管理職研修」～D&IからDEIBへ

誰もが持ち味(D:ダイバーシティ)を發揮して活躍するためには、公平性(E:エクイティ)、受容と尊重(I:インクルージョン)、帰属意識(B:ビロンギング)をもてる、心理的安全性が確保された職場づくりが不可欠です。男性管理職を中心に、そうした職場づくりにつながる意識啓発とマネジメントの在り方を学ぶ研修を実施しています。

### 「育児とキャリアの両立支援」～共に考える機会の提供～

パートナーが共に子育てもキャリアも充実したウェルビーイングな状態になるには、互いの理解と協力が不可欠です。そのために日常の育児・家事の分担の見直しや、仕事の意義も含めて中長期的なキャリアビジョンを共有するなど、仕事における成長の機会を逸さないサポート体制作りを支援する「夫婦で参加する両立支援セミナー」を実施しています。

### 中長期目標

#### 【採用】

**01 新卒採用に占める女性の割合を「2024年までに25%以上、2030年までに30%以上」**  
2023年度は22%(2022年度21%)でした。

#### 【女性活躍推進】

**02 女性管理職を「2025年までに2015年度比で10倍以上」**  
2015年度の39名から、2022年度は314名となり約8倍となっています。(2023年度目標は330名)

**03 女性技術系社員の割合を「2030年までに15%以上」**  
2022年度は809名で10.6%でした(2021年度は767名で10.2%)。このうち作業所で働く女性社員は2015年度の110名から2022年度の170名と増加しています。

#### 【男性の育児支援】

**04 男性の育児休業取得率100%**  
2017年度以降連続して100%を達成しています。

**05 男性の育児休業日数(平均)を14日以上**  
2022年度は11.6日でした。

## 健康経営の推進

大成建設は、「社員の健康が、活気ある職場の実現だけでなく、社員と家族の幸せな生活のために重要な課題である」と認識し、社員の心身に関するサポートを行っています。特に健康診断結果に基づく事後措置や心身の疲労度に応じた面談指導などに注力し、健康障害の削減に努めています。また、育英年金給付制度を導入し、社員が在籍中に死亡若しくは負傷・疾病により労働不能となり退職した場合の家族への就学支援も行っています。

心の健康については、社員が気軽に相談できるEAP相談室を設置し、外部機関のカウンセラーとの面談や、社員と家族が利用できる電話やメールでの相談サービスを展開しています。特に若年社員には健康意識アンケートを定期的に行い、不安やストレスを抱えている時にはカウンセラーとの面談を推奨する等の取り組みを実施しています。今後も若者への働きかけやメンタルヘルスの啓発、治療と就業の両立支援など、健康経営を推進していきます。

## エンゲージメントの向上

【TAISEI VISION 2030】の実現には、さらなる生産性の向上が不可欠です。そのためには、社員の心理的安全性を確保した上で、一人ひとりが高い「エンゲージメント」を保持することが重要であると考えています。

2022年度に大成建設及び主要グループ会社の社員を対象に、エンゲージメントサーベイ(株)リンクアンドモチベーションが提供するモチベーションクラウド)を実施しました。発見された課題をもとに、改善の施策を順次実施しています。また、「TAISEI 次世代VISION提案ワーキンググループ」を立上げ、喫緊の課題とその解決策、中長期的に取り組むべき事項について検討を行っています。

2023年度からはエンゲージメントサーベイの実施回数を年2回に増やし、その改善状況について定期的に観測しながら、様々な経営施策へと反映させ、継続的にスコアの改善を目指していきます。



TAISEI 次世代VISION提案ワーキンググループ会議の様子

Page P.81 **マテリアリティ⑦ 「働きがいのある魅力的な職場環境の実現」**  
サステナビリティセクション

## 大成建設のDE&Iに関する取り組みについて

● 男性を巻き込む取り組み ● 数値目標 ● その他の施策



女性活躍推進に対する男女の意識調査を実施

「介護」への取り組みが、女性のみならず男性の両立意識の向上に有効と認識

具体的施策に着手

### 指導的役割を担う人材を増やす

- 1 基幹職女性社員の増加
- 2 職域拡大
- 3 能力開発支援
- 4 継続就業支援
- 5 風土(意識)改革

男性を巻き込む取り組みに注力する

- ① 上司(男性管理職)研修
  - ・無意識の偏見への対処
  - ・心理的安全性を確保するための組織づくりを学ぶ
- ② 家庭への働きかけ
  - ・配偶者から両立への理解と協力を得る
  - ・家庭内の役割分担体制づくりを支援
- ③ 男性の育児支援
  - ・両立して働く社員への理解と協力を得る
  - ・男性育休100%取得の推進
- ④ 介護離職の防止
  - ・両立して働く社員への理解と協力を得る
  - ・選択肢豊富な利用しやすい制度や環境の整備



女性活躍を推進するには男性の人数が8割を占める組織において、利用しやすい制度や環境を整備するとともに、男性自身を変えていかなければならない

# 大成建設グループの成長戦略 Topic3 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

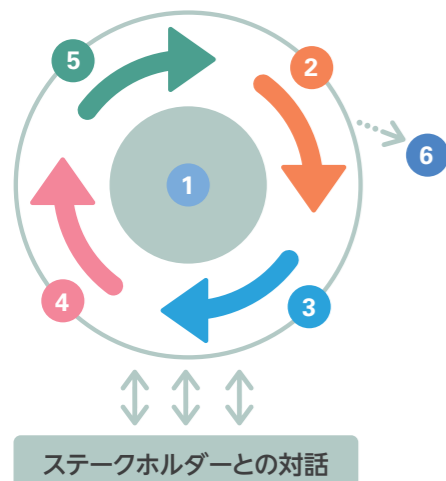
## 人権尊重に関する考え方

大成建設グループは、事業活動に関連して、人権への負の影響を生じさせないよう、自主的・積極的・能動的に企業としての責任を果たすことにより、包摂的な社会の実現に貢献することを人権尊重に対する基本姿勢としています。人権尊重は、社会の持続可能性と企業の持続可能性の両立を追求するサステナビリティ経営の根本であるという認識のもとに、人権デュー・ディリジェンスをはじめとする人権尊重の取り組みを推進して、良き企業市民としての役割を果たしていきます。

## 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

事業活動による人権への負の影響を予防・軽減するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」)等に基づき人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施しています。運用にあたっては、適宜見直し・改善を図り、人権尊重のための取り組みの深化に努めています。

### 人権デュー・ディリジェンスの実施フロー



- 1 指導原則 16 人権尊重責任に関するコミットメント
- 2 指導原則 18 人権への負の影響の特定・評価
- 3 指導原則 19 負の影響の防止・軽減
- 4 指導原則 20 取り組みの実効性の評価
- 5 指導原則 21 説明・情報開示
- 6 指導原則 22 救済

### 1 人権尊重責任に関するコミットメント

2022年4月に人権方針を改定し、人権尊重の責任を果たすという当社グループの姿勢を社内外に明確にコミットし、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始しました。

Web Q  
「人権方針」

### 2 人権への負の影響の特定・評価

外部専門家である㈱SOMPOリスクマネジメントの指導・助言のもと、人権に関する国際的ガイドランス(国連環境計画・金融イニシアチブのHuman Rights Guidance Tool)に基づき、当社グループの事業に関連する人権リスクを抽出しました。抽出した人権リスクについて、「人権への影響(深尺度、影響の受ける人数、救済可能性、発生可能性)」及び「自社とのつながり」という2つの側面から定量的に分析・評価して、サステナビリティ委員会及び取締役会での審議を経て、「優先的に対応する人権課題」を特定しました。

Web Q  
「人権リスクマップ」

### 3 負の影響の防止・軽減

特定した「優先的に対応する人権課題」について、各課題を主管する本部が中心となり様々な対策を実施することにより負の影響の防止・軽減に努めています。

Web Q  
「負の影響の防止・軽減」

### 4 取り組みの実効性の評価

負の影響の防止・軽減のための各取り組みの実効性について定期的に評価を実施しており、必要に応じて改善を図っています。特に、サプライチェーンにおける人権尊重については、以下のとおり取り組みに注力しています。

Web Q  
「サプライチェーン  
マネジメント  
リスク管理・評価」

### 優先的に対応する人権課題と主な対応(専門工事業者及びサプライヤー)

	P 優先対応人権課題 →	D 主な防止・軽減策 →	C 主な取り組みの実効性評価
専門工事業者の労働者	健康と安全(労災事故)	●安全管理の徹底	●災害統計分析
	労働条件(賃金・長時間労働)		
	差別・ハラスメント		
	移民労働(外国人労働者)		
	強制労働【海外】		
サプライヤーの労働者	移民労働(外国人労働者)	●適正金額、適正工期、納期での発注	●サステナブル調達アンケート及びヒアリングの実施
	労働条件(賃金・長時間労働)		
	強制労働【海外】		
	児童労働【海外】		
		●サステナブル調達ガイドラインの浸透	●外国人技能実習生雇用者アンケートの実施
		●各種教育、研修の実施	●外国人技能実習生インタビューの実施
			●海外サプライヤー訪問調査の実施

### 5 説明・情報開示

人権デュー・ディリジェンスの実施状況については、経営会議・サステナビリティ委員会・取締役会へ定期的に報告するとともに、Webサイト等で適時適切に開示します。

Web Q  
「人権デュー・ディリジェンス」

### 6 救済

人権侵害に関する各種相談窓口を設け、外国人労働者を含む社内外の全てのステークホルダーからの相談に対応しています。万一、大成建設グループが人権への負の影響の原因となった、あるいは助長したことが判明した場合は、人権方針に則り、適切な手段により速やかにその救済と是正に取組みます。

Web Q  
「人権デュー・ディリジェンス  
救済窓口一覧」

### ステークホルダーとの対話

人権尊重の取り組みを推進するためには、ステークホルダーとの対話が重要であるという認識から、ステークホルダーとの対話・協議を適宜実施しています。2022年度は、外部有識者とCSOとの対談、国内外の専門工事業者・サプライヤーとの面談、外国人技能実習生のインタビューなどを実施しました。対話・協議から得られた気づきを今後の人権尊重活動に活かしていきます。



CSO(写真左)と外部有識者・大村弁護士(写真右)とのSDGs×人権対談



フィリピン南北通勤鉄道プロジェクトの取引先向け説明会



外国人技能実習生のインタビュー