

ほこ 誇る歴史がある つく 創りたい未来がある

CSR レポート 2023



コーポレートマークの意味

ASANUMAの「A」をシンプルに個性化しました。人に共感し、先進的な創造力にあふれ、広い発展性を感じられる、そのような企業でありたいという目標をこのマークに託しています。アサヌマグリーンのエースは、現代性、若々しさ、環境との共生を、アサヌマレッドの円は、積極性と挑戦、人間性、情熱を、アサヌマブルーの正方形は、技術力、企画力、情報力を表現しています。

浅沼組のCSR

浅沼組のCSR活動は、当社が行うあらゆる事業活動そのものであると考えています。それは、事業活動の過程で企業が直面するさまざまな社会的課題の解決に向けた、真摯な取り組みの継続であり、将来の企業価値向上のための投資であると位置づけています。当社は今後とも、「あらゆるステークホルダーから信頼され、選ばれ、そして感謝される企業」を目指し、中長期的なCSR戦略の立案、CSRマネジメント体制の構築などに努めてまいります。

企業理念・経営方針

企業理念・経営方針体系の構築

当社は創業100周年を迎えた1992年にそれまでの社是および社訓を「創業理念」として統合、「企業コンセプト」を確立しコーポレート・スローガンも決めました。さらに、2008年にそれまでの「品質」「環境」「安全衛生」の各経営方針を統合した「経営方針」を策定し、持続可能な社会の構築に貢献していく企業としての姿勢を打ち出し、2017年には創業125周年を迎えたのを機に、「経営方針」および「コーポレート・スローガン」の見直しを行いました。

また、「企業行動規範」を2019年4月に改定し、当社が社会の公器としての立場をよく認識し、誠実なモノづくりを通じ、先人が築き上げた伝統を重んじながら、新しい時代に絶えず適応し、その社会的使命を果たしていくという取り組み姿勢を経営トップ自ら率先垂範し、ステークホルダーに対し責任を果たし続けることを明確にしました。

関連記事：浅沼組の企業価値の創造(p.5)

CSR(Corporate Social Responsibility)：

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻くさまざまなステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方を指します。(経済産業省ホームページより抜粋)

目次

浅沼組のCSR		CSR活動方針		会社概要	
浅沼組のCSR	01	企業統治	11	会社概要	41
企業理念・経営方針	01	建設業の社会的使命・役割の遂行	15	2023 CSR報告書アンケートご意見	42
トップメッセージ	02	人権の尊重と魅力ある就業環境の創出	24	事業所一覧	43
浅沼組の企業価値の創造	05	脱炭素化・資源の循環を通じた自然との共生	29		
特集 ダイバーシティ&インクルージョン座談会	07	社会の一員としての社会貢献活動	36		

浅沼組らしさを深耕し
時代の変化を見据えて
挑戦を続ける

代表取締役社長

浅沼 誠



はじめに

ウクライナ情勢や円安等による原材料価格の高騰、物価上昇は、2023年度に入っても世界経済に影響を与え続けています。建設業界においても、資材価格が急激に高騰し高止まりとなりました。官公庁工事では賃金又は物価の変動に基づき請負代金を変更できるスライド条項(国土交通省)の適用が可能です。民間建築工事においては受注機会損失、事業計画見直しによる工事期間の延期等のリスクがとりわけ高まっています。

当社では完工時の利益を確実に見込んだ受注、好調な海外子会社の事業展開等時代の変化に応じた対策を講じ、未来を見据えた挑戦を続けています。また、社業の発展を通じて社会的使命を果たす建設企業として、ESG(環境・社会・ガバナンス)経営に取り組み、コンプライアンスの浸透・徹底、脱炭素社会の構築、ダイバーシティー推進に注力しています。

しかしながら、2022年度は、当社従業員によるコンプライアンス違反行為が明らかとなり、お客様をはじめ、関係者の皆様には多大なご心配とご迷惑をおかけしておりますことを、改めて深くお詫び申し上げます。当社はこの事態を

厳粛に受け止め、再発防止に向けて更なるコンプライアンスの徹底に取り組み、全社一丸となって早期の信頼回復に努めてまいります。引き続きご指導の程よろしくお願い申し上げます。

中期経営計画最終年度の概況

2023年度は、「浅沼組らしさ(独自性)を深耕させ『変化に挑戦』」を基本方針とした中期3ヵ年計画(2021年度～2023年度)の最終年度に当たり、「計画の完遂」を目指しています。その概要と進捗・成果についてご説明いたします。

中期3ヵ年計画(2021年度～2023年度) 基本戦略「3つの挑戦」

1 縮小する国内建設投資と堅調な国内維持・修繕投資への挑戦

当社が推進するリニューアル事業における独自ブランド「ReQuality」に掲げる「人間にも地球にもより良い循環」を具現化した名古屋支店改修プロジェクトが、2022年



度の第1回SDGs建築賞(一般財団法人住宅・建築SDGs推進センター主催)の大規模建築部門において、準グランプリ「一般財団法人住宅・建築SDGs推進センター理事長賞」を受賞しました。

築30年の自社ビル改修において、土や木・植栽等の自然素材をふんだんに取り入れ、省エネ・脱炭素に取り組み設計・施工したものです。このプロジェクトは、一次エネルギー年間消費量(再生可能エネルギーを除く)を50%以上削減する「ZEB Ready認証」および、働く人の健康に配慮した「WELL認証ゴールドランク」を取得、またグッドデザイン・ベスト100にも選出されています。

名古屋支店改修は、「ReQuality」のフラッグシップとなります。今後、建築の新築工事は減少するとみられ、改修工事のニーズが高まっています。当社は、テナント、オーナーの双方にメリットのある健康配慮型のリニューアルに注目し、産学連携で研究開発を進めています。今後、魅力ある新たな提案を展開したいと考えています。

2 建設分野における生産労働人口の減少への挑戦

建設DXによる生産性向上

建設業界では労働人口の減少が進み、当社の協力会社においても事業・技術継承が喫緊の課題となっています。「建設業界は働きやすい。働き甲斐がある」と感じてもらえる環境づくりが不可欠で、そのための体制作りがこの5年、10年の切実な課題と捉えています。

3Dモデルを用い関係者間で情報を共有するBIM(ビルディング・インフォメーション・モデリング)、CIM(コンストラクション・インフォメーション・モデリング)の活用は作業効率・生産性の向上に効果的であることから、積極的に取り組んでいます。視覚的にアピールできる3Dモデルは、お客様への提案に有効です。またBIM・CIMは、各部位ごとに属性

情報を付与することができ、施工段階においてもさまざまな検討ができるようになり、例えば2次元では表現できない複雑な構造物の3次元化による関係者間の迅速な合意形成、配筋や配管の干渉がないかのチェックや既存建物の現状把握等により作業効率も上がります。現在、設計を中心に活用するほか、モデル工事現場での試行も進めており、市民ホール建築工事での活用、災害復旧工事等での点群測量による3Dモデルの構築を実践しています。リニューアル事業においても3Dスキャン等先進技術の効果的な利用を進めています。

さらに、タブレット端末の活用やリモート会議の推進等により、時間外労働の削減を図っています。仕事内容によって、時間を掛けるべきもの、省くものを見極めながら働くことが大切だと考えています。

こうした取り組みの成果として、作業所における1人当たりの労働時間は減少し、労働1時間当たりの完工粗利益が増加しました。しかしながら、一部の作業所では十分な休暇の確保に苦慮している現状もあります。2024年4月からは建設業界に時間外労働上限規制が適用され、ハードルは一層高くなります。このほど時間外削減対策室を発足させ、さらなる対策を講じると同時に、民間のお客様への適正工期のご依頼、国への書類簡略化等の要望を重ねてまいります。

CCUSサポートの取り組み

働き方改革に向けての生産性向上には、協力会社との技術的連携・協働を強化し、両輪として共に成長していくことが欠かせません。当社でも建設業界全体で進めている建設キャリアアップシステム(CCUS)を推進すべく、CCUSの登録事務等をサポートする『浅沼組CCUSサポート事務局』の設置(2023年3月31日まで)や普及・促進に向け優良作業所・協力会社の表彰制度を設けました。また、当社独自の制度である「浅沼マイスター」は、現場で活躍される職長の中で、優れた実績・貢献度に加えリーダーシップ・人柄等を勘案して認定する制度ですが、CCUSへの登録を要件とすることでCCUSとの連携を拡大しました。一方、協力会社とのその他の協働としては、「作業所生産性向上策の表彰および発表会」が、4回目の開催となりました。同発表会では作業所独自の創意工夫・知恵を水平展開し、新たな発想につなげる契機となることを期待しています。また、コロナ禍で中止していた協力会社向け研修を2022年度から再開しました。

3 ESG・SDGsによる企業評価への挑戦

サステナビリティ推進活動

当社は2010年度に地球温暖化防止対策活動「エコフレンドリーASANUMA21」を立ち上げ、脱炭素社会実現に向け取り組んでいます。

2022年度からは、新規着工する全作業所の仮設電気に再生可能エネルギー100%電力(RE100)を導入しました。また、同業他社・サプライヤーと共に環境配慮型コンクリートの開発を進め、大阪・関西万博事業への導入も目指しています。

さらに2021年には、企業としての持続的成長に向け「サステナビリティ推進委員会」を発足させました。温室効果ガスの算定・報告に関する国際標準「GHG プロトコル」では、事業者の直接排出量を「Scope1」、電気等エネルギーによる間接排出量を「Scope2」、その他を「Scope3」と定義していますが、同委員会では発足の翌年、「Scope1・2」に対して、CO₂削減の原単位目標（施工高1億円当たりのCO₂排出量の削減目標）に総量目標（CO₂の総排出量の削減目標）を追加しました。TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同も表明し、同提言に沿って気候変動関連情報の開示を拡充しています。また2022年には、人権方針、資材等の調達方針、パートナーシップ構築宣言、マルチステークホルダー方針を発表しました。

次いで2023年度からは、「Scope3」のカテゴリ11について削減目標を設定し、取り組むこととしました。「Scope3」とは、原料調達、運搬から廃棄に至る流れの中で排出される温室効果ガスの総量を指し、項目1～15およびその他のカテゴリに分類されているもので、当社では、お引き渡しした建物の使用時に排出するCO₂（Scope3カテゴリ11）が大きな割合を占めていることが分かり、その削減が重要課題と考え中長期的な削減目標を設定するとともに削減への取り組みを強化していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

BIM・CIMといったICT化が進み、体格や体力を補うさまざまな技術やロボットが開発されています。施工部門でもこれまでと異なる管理方法を導入することが求められるで

しょう。建設業における人材の確保は長く課題となっており、元請けも協力会社も建設業に携わるすべての企業が取り組んでいかなければならず、当社においても多様な視点で物事を考え、行動していかなければなりません。男女の入社数や管理職比率、転勤による生活環境の変化等、クリアすべき課題の一つひとつ解決して、誰もが自らの意見・希望を発言し活躍できる企業となることを目指してまいります。

定年後もご希望に沿って働き続けていただけるような制度を設置することで、シニア社員についても社会とのつながりを持って過ごしていただくこともできますし、高齢化による人材不足の課題解決にもつながると考えています。

さて、2019年から外国人の在留資格「特定技能」受け入れが開始され、労働者として受け入れを行うゼネコンや協力会社が増えています。当社は、シンガポールにおいて、建物メンテナンスと電気設備工事を手掛ける子会社、また、タイにおいて高速道路・橋梁のメンテナンスを行う子会社を持ち、事業展開を行っています。今後、外国人スタッフの方々が、日本と母国の双方で研さんを積んでいただける体制を整える方針です。

ステークホルダーの皆様へ

新型コロナウイルスが5類感染症に移行し、日常が回復をみるなか、各種の製造工場が国内回帰し、流通倉庫の引き合いを引き続き多くいただいております。時流により事業を見直すお客様の動向を見極めて、どう仕事につなげ、完工時の利益を確保するかが今後も重要だと考えています。

一方、大雨や地震による自然災害が多発し、対策を求める社会的要望が高まっています。土木分野においては、国土強靱化対策による河川改修、道路や上下水道等のインフラ整備において、今後も一定の受注が見込まれます。

当社は、創業以来の「仕事が仕事を生む」の信念のもと、愚直によいものをつくり、「浅沼組でよかった」と言っていただけの作品をお引き渡しして社会的使命を果たし、皆さまからの信頼を高めていく。その基本姿勢は変わることはなく、まじめで正直に社業に取り組み、人と環境を大切にする企業として社会に貢献してまいります。当社のESGおよびCSV経営、CSR活動に一層のご理解、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2023年9月

浅沼組の企業価値の創造

浅沼組は、良質な企業統治、社会の要請に応えた建設活動、環境負荷の低減、働き方改革等の
カテゴリーを設定し、事業を通じてさまざまな価値を社会に提供しています。
外部環境の変化に的確に対応していく当社の活動は、SDGsの実現に大きく貢献しています。

社会課題と浅沼組の重要課題	浅沼組のCSR	E・S・G	主な取り組み	SDGs目標	社会に提供する価値
---------------	---------	-------	--------	--------	-----------

ガバナンス

情報開示
利益還元
公正な取引
情報漏洩
企業統治不備
サプライチェーンとの関係
契約不適合、不正
人権、多様性
コンプライアンス違反
安全衛生

社会基盤

インフラの老朽化
自然災害・地震の被害
建設投資の縮小

人口減少

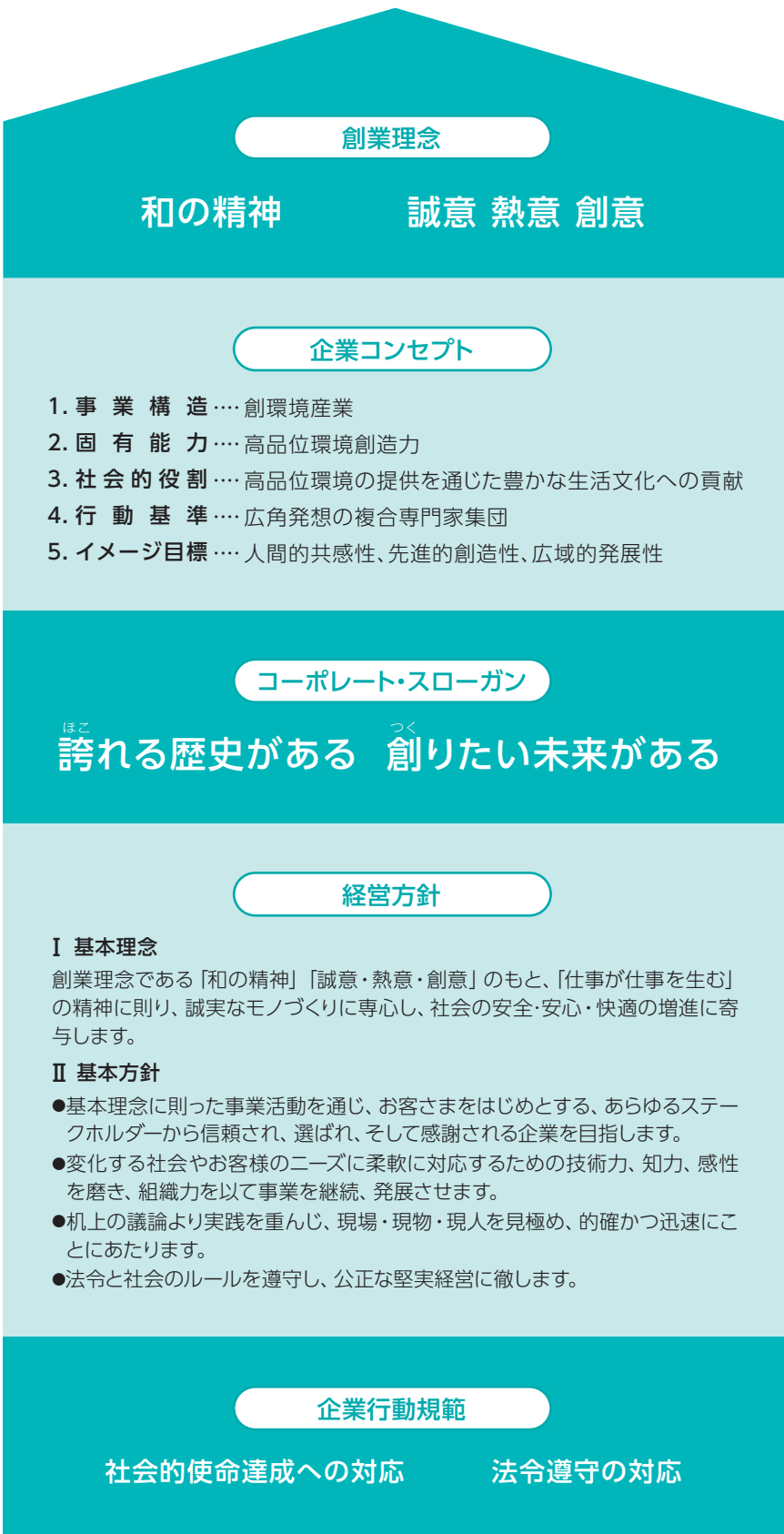
建設業の労働者不足
熟練の技術伝承
少子高齢化
働き方改革への対応
生産性向上
教育・採用
働き甲斐
ICT対応、活用

環境

脱炭素への取り組み
温暖化への対応
廃棄物の発生抑制
自然破壊
生物多様性

その他

SDGsへの対応



G	企業統治	11	 	株主価値の向上 強固なバリューチェーンの構築による持続的企業価値向上
	コーポレート・ガバナンス	11		
	リスクマネジメント	12		
	情報マネジメント	12		
	コンプライアンス	12		
	ステークホルダーとのコミュニケーション	12		
	サステナビリティ推進委員会の取り組み	13		
E・G	建設業の社会的使命・役割の遂行	15	  	顧客のニーズに応えた技術、サービス、品質 全サプライチェーンと連携した価値創造
	技術施工(土木)	16		
	技術施工(建築)	18		
	品質マネジメントシステム	22		
	技術発表会	22		
	協会会社との連携強化に向けたさまざまな施策について	23		
S	人権の尊重と魅力ある就業環境の創出	24	  	多様な人材が健康で活躍できる職場環境
	働き方改革/ワーク・ライフ・バランス	24		
	多様な人材の活躍	26		
	人材育成	26		
	浅沼組職員組合	28		
	安全衛生	28		
E	脱炭素化・資源の循環を通じた自然との共生	29	      	人と環境とのより良い循環
	CO2排出量削減目標	29		
	環境マネジメントシステム	31		
	TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同	32		
	低炭素型コンクリートの開発・適用	33		
	ZEB/ZEHへの取り組み	34		
	生物多様性の保全	34		
S	社会の一員としての社会貢献活動	36	 	地域社会との調和
	教育支援	36		
	地域活動支援	37		
	障がい者スポーツ活動支援	38		
	地域防災協力	38		
	社会貢献活動	39		
	表彰	40		



内田 歩実

入社年度：2015年
土木事業本部
工務第1グループ

佐藤 由莉香

入社年度：2017年
東京本店
リニューアル営業部

司会

浅沼 真里香

入社年度：2022年
執行役員／
コーポレート・
コミュニケーション部長

林 文花

入社年度：2020年
大阪土木部
工事課

前田 七海

入社年度：2019年
大阪本店建築部
工事課

事務局

杉田 仁美

入社年度：2011年
コーポレート・
コミュニケーション部
兼企画部

さまざまな人がより快適で充実した生活を送るために 企業、従業員としてできること

性別・国籍などの属性や、バックグラウンド等の個人の事情により人は活動を制限されないという方針のもと、浅沼組では企業活動や社会貢献活動を行ってきました。今後さらに多様性や個性が認められ、それぞれの事情が受け入れられる社会となるために、企業として、また従業員として、何ができるか一。今回は全国の拠点から女性従業員5人が集まり、執行役員の浅沼真里香の司会のもと意見を交わしました。

自分とは異なる属性やバックグラウンドの方々と 接する際に意識していることは？

浅沼 職場において異なる性別や年代、外国籍、他社等の方々と話す機会が多いのではないのでしょうか。

前田 建築の施工管理を担当していますが、現場では10代からシニア層まで、また、外国人、少数ですが女性、軽度の障がいがある方など、多様な職人さんが作業をされています。技術力を持つ、現場に不可欠な方々ですから、属性やバックグラウンドは、仕事をする上で関係ないと感じています。

ただ、工事の時期によっては100人、200人の職人さんが現場に入場されるので、一人ひとりの事情にあった設備を用意するのが難しく、そこが課題だと思います。もちろん、女子トイレや更衣室は完備されているのですが、各自の状況や個性に合わせるとなると困難です。

浅沼 たとえば、女性用更衣室に仮眠室を設けると、男性用更衣室にも必要なのではないか、という意見も出てきますよね。とは言っても、平均的なところで女性は体格・体力面、生理的に波がある点などで男性とは異なります。

佐藤 営業部署に所属し、属性の異なる人たちと接していて日々感じるのは、相手を完全に理解するのは難しい、ということです。世代・性別の違いなどから、どうしても分かり合えない部分があります。ですが、我々営業職はお客さまをはじめ、社内外のさまざまな方々と建設工事の案件を共有します。その案件を大切にしていれば、共に前へ進んでいけるので、相手によって意識を変えるということは特にありません。

浅沼 属性が異なる人たち全員が同じ仕事場で快適に過ごすのは難しいところはあるものの、プロとして一つの仕事に取り組み共有することで分かり合える、ということですし、それこそが仕事の醍醐味でもありますよね。これは現

場で職人さんの技術力にフォーカスする、という前田さんのお話と共通するところがありますね。

当社はシンガポールやタイに子会社を持っているので、現地の方々が来日されたとき話す機会があり、国籍の違いは大きなハードルにならないと、私も感じました。言語や文化、習慣が異なっているけど、相手を思いやりながら会話を進めるという、コミュニケーションの本質は同じなんですよ。

林 私は土木の施工管理をしていますけど、協力会社の皆さんの中に外国籍の方が何人かおられ、とりわけ日本語に堪能な人が通訳してくださっています。

佐藤 同じ案件を担当したことはありませんでしたが、同期に耳の不自由な社員がいました。

浅沼 そういったさまざまな属性や状況の方々の尽力があって、仕事が成り立ち、会社が前に進み、更には社会が動いているのですね。

当社では障がいがある社員もさまざまな場所で活躍しています。摂津市の屋内農園もその一つで、さまざまな野菜を水耕栽培しています。また、日本身体障害者野球連盟と日本ブラインドテニス連盟の活動に協賛していて、私も試合を観戦し、そのプレイのすばらしさに感銘を受けました。直接的なかわり方ではなくても、会社のこうした取り組みを通して、さまざまな人々が快適で充実した暮らしに向かう社会を創る一助になることができるかもしれませんね。

仕事とプライベートの両方を快適で充実した時間とするために大切にしていることは？

浅沼 具体的な取り組み、考え方も構いません。いかがでしょうか。

内田 子どもが2人いるので、帰宅すれば、気持ちの上で仕事をシャットダウンするよう意識しています。保育園の帰りに公園へ寄ったりして、子どもが眠るとき「今日はお母さんと遊べて楽しかったな」と思い出せるよう、毎日何か子どもが喜ぶことをしたいと心がけています。

前田 週1、2回のペースで、バドミントンの社会人サークル活動に参加しています。日曜は仕事関係の資格の勉強をしていて、なかなか自分の時間が取れないので、サークルの日は仕事の段取りをつけて必ず帰ります。

浅沼 皆さん、切り替え方が素晴らしいですね。

林 私の場合、「帰宅してお風呂に入るまでは、仕事のこ

とを考えてもいい」と決めています。お風呂でさっぱりしたら、仕事のことは忘れる。あとは頑張っている自分のため、好きなテレビや映画を観たり、休みの日は友達としゃべったりして、仕事について何も考えずに過ごします。

浅沼 マイルールを作り、そこをスイッチポイントにしているんですね。

佐藤 私は退勤後や有給休暇の日、電話を取らなくても良いように事前に仕事を調整しています。できるだけ仕事をきれいに片づけて、依頼すべきことは引き継ぎ、プライベートタイムに仕事が気にならないよう心がけています。

杉田 社外への情報発信や秘書業務を担当していますが、帰宅後にしたいことや、自分へのプチご褒美を決めておき、帰って実行します。

浅沼 それは、仕事のモチベーションも上がりますね。皆さん、快適で充実した人生を過ごすために仕事とプライベートの良い循環を作っていますね。

ご自身の働く環境として良いと思う点、課題と考える点は？

浅沼 各自の現在・過去の職場環境で経験したエピソードを交えて教えてください。会社制度のことも、企業カルチャーのことも、どういった切り口でも大丈夫です。

林 現場事務所に配属される社員の年齢はさまざまで、必ずしも自分と同世代の社員が在籍するとは限りません。また、現場は現場で完結する仕事が多いこともあり、同世代との横の繋がりも少ないと思います。そういった中、入社後1年間、メンター制度で社歴の近い先輩のサポートを受けることができ助かりました。2年目、3年目も不安なことは多く、制度を続けていただけると一層ありがたいと思います。

浅沼 メンター制度によって、同世代の社員との共通の





悩みや喜びを共有できるのは嬉しいですね。

内田 私は第2子の育休を終え、積算部署に復帰して1ヵ月余りになりますが、子どもがよく発熱し、有給休暇をすでに10日分、使いました。そんな中、リモートワークを活用させてもらい本当に助かっています。リモートであれば、始業の1分前まで洗濯機を操作することも可能です。共働きの家庭が増えていることもあり、性別・年齢などにかかわらず、必要な人が在宅勤務できるようになればいいなと感じています。一方、リモートワークの課題として、小さな疑問点について、電話では尋ねにくいと感じました。

佐藤 コロナ禍が始まった頃は内勤だったのですが、在宅業務の仕組みがすぐ整備され、週1回または週2回出勤になりました。営業部に移ってからは、体調を崩したとき以外、リモートワークを利用していません。社内書類の捺印や回覧、会議スケジュール調整、案件の情報共有のため、関係者のデスクを回っているので、現在の業務内容のままりモート化した場合、業務がスムーズに進まなくなることを懸念しています。

浅沼 リモートワークを通して社内でのコミュニケーションのありようが見えてきますし、課題も抽出されますね。まさに働き方改革。共通の予定表アプリ使用や社内チャットの浸透など、デジタルを活用した社内体制作りにより課題解決したいですね。

前田 現場では、型枠・鉄筋・内装など、工種ごとの担当となっているので業務を引き継ぎにくく、リモートワークや、時短・時差勤務が難しいのではないかと思います。現場の女性社員が結婚して内勤に移るケースはありましたが、出産後も現場勤務のまま続けているロールモデルはまだいません。将来的には結婚し、子どもも欲しいので、不安に感じています。

浅沼 人生の中には、支援を必要とするフェーズがいくつかあると思います。出産・育児、病気、家族の介護、資格の

勉強の追い込みなども含めて、そういう時期にうまく助け合い、サポート制度を活用できるといいですね。内勤から人材を補充し、サポートする体制があればよいと思いますか。

前田 そうですね。現場業務ではなく、デスクワークに関する現場支援があれば助かると思います。

浅沼 妊娠・育児期間だけ、内勤の現場サポートチームで働き、お子さんが大きくなれば現場に戻るというのはいかがでしょう。

前田 それが理想だと思います。サポートチームに所属し、現場の書類、図面作成などができれば、妊娠期間も現場の危険を避けて働くことができ、出産後も続けられるのではないかと思います。

林 現場業務がとても好きなので、私もできれば続けていきたいと思っています。ですが、育休期間が終わって復職したあとと辞めてしまった先輩もおられます。周りの社員が頑張っている中、「自分だけ時短・時差勤務でシフトを組むのは申し訳ない」という気持ちになるのかもしれません。

浅沼 当事者も含め、会社全体としての意識改革が必要ですね。

ジェンダーの多様化に向け、女子学生が就職したいと思う職場、女性社員が長く働きたい職場をつくるためには何が大切か。

浅沼 営業職としてはいかがですか。

佐藤 現在、女性の営業職は、ジョブローテーション制度による社員を含めて、全国で4人程度です。上層部は女性が活躍できるよう、よく考えてくださっていますが、その中に女性がいないとズレも生じてきます。入社1年目のとき、現場勤務をしていたのですが、配布された女性用の墜落制止用器具(当時は胴ベルト型。現在はフルハーネス型)が濃いピンク色の軽量タイプでした。女性に限らず、軽量



タイプが合う男性もいるでしょうし、ピンク色を身に着けるとむやみに目立ちます。今はもう無いようですが。

浅沼 (笑) 当時は色々苦労があったのですね。会社は良かれと思ってのことだったと思いますが、決定権を持つ層に多様な視点がないとこういったズレが生じてしまうという良い例ですね。

佐藤 一方で、女性は体力面では男性に追いつかず、彼らと全く同じように働くのは少し難しいという実感もあります。

浅沼 これまでは、みんな様に頑張らなければいけないという価値観で歩んできましたが、今後は一人ひとりの社員が働きやすい方向へとシフトしていくのだろうと思います。たとえば、体調不良や累積疲労を回復するためには、休憩室でお茶を飲んだり、同僚などと話したりするのも有効で、それは怠けることではないと考えています。

内田 私は、つわりがひどかったのですが、安定期に入っていなかったの、公に口にすることができず困った経験があります。

杉田 内田さんの入社時に比べて、女性の採用が増えていきます。今は内田さんが先駆的な存在でありロールモデルにもなっていると思いますが、これからサポート制度が必要な人が増えてくると、システムとしてさらに整備される方向へ進むのではないのでしょうか。

内田 逆に、前例がないため、現場から内勤への異動など、すぐに希望を通していただけた一面も。今後、女性社員が増えてくると、そうはいかなくなるかもしれません。キャパオーバーになってから対処法を考えていると間に合わないの、今の段階から男性・女性を交えて検討を始めた方がよいかもしれませんね。

杉田 最近、育休を取る男性も増えていますが、内田さんのご家庭ではどうでしたか？

内田 夫も当社の社員なのですが、私の母が子育てを手伝ってくれたので、彼は取得していません。今の状況としては、子どもが熱を出したとき、私に比べて夫の方が休みを取りづらく、私が上司に依頼するのと夫がするのではハードルの高さが違います。

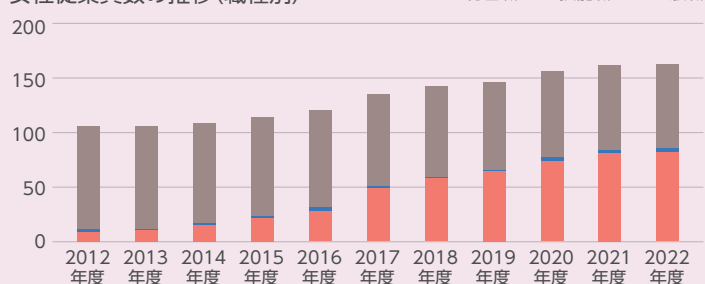
浅沼 出産はそれこそ女性特有の人生の大きなフェーズですので、サポートが必要ですよね。産休・育休の際に、すぐ人を配置できるサポート体制があれば、本人だけでなく周囲の負担も軽減することもできます。そして、そういった制度に加えて、相手を思いやる気持ちも大切ですよね。

きれいな事のように聞こえるかもしれませんが、人間は助

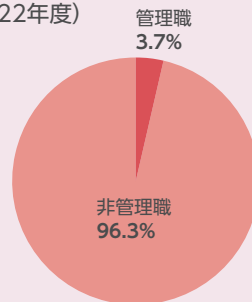


け合って生きていくものですし、助け合える体制と思いやりの両方が合わさってダイバーシティーの実現につながっていくのだと思います。本日は、活発な意見交換ができ、皆さんに感謝いたします。

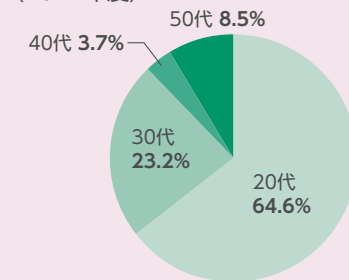
女性従業員数の推移(職種別)



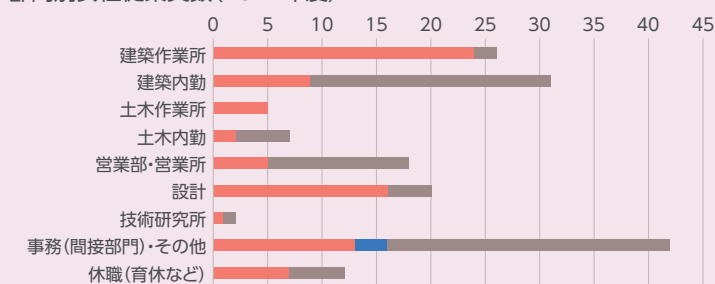
女性総合職の管理職比率(2022年度)



女性総合職の年代別の割合(2022年度)



部門別女性従業員数(2022年度)



POINT

女性総合職に占める女性管理職の割合は3.7%と女性管理職はまだ少数に留まっていますが、女性総合職の本格採用の開始が後発であり、管理職の要件を満たす女性社員が少ないことが一因です。2029年度末における同割合の目標を6%としています。

持続的な企業価値の増大に向けた経営監視体制および経営の透明性・公平性の確保に向けて。



コーポレート・ガバナンス

浅沼組は、経営管理組織の充実を経営の最重要項目の一つと認識し、経営上の最高意思決定機関としての取締役会ならびに監査機関として監査役会を中心に、経営上の重要事項の迅速かつ的確な判断と厳格な経営監視体制の確立、経営の透明性・公平性の確保等に努めています。

当社は、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公平性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な意思決定により企業の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考え、①株主の権利を尊重し、平等性を確保する。②株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。③会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。④透明性・公平性かつ迅速・果敢な意思決定を行うために取締役会の役割・責任の適切な遂行に努める。⑤株主との間で建設的な対話を行う。以上の5つの基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことを基本方針としています。

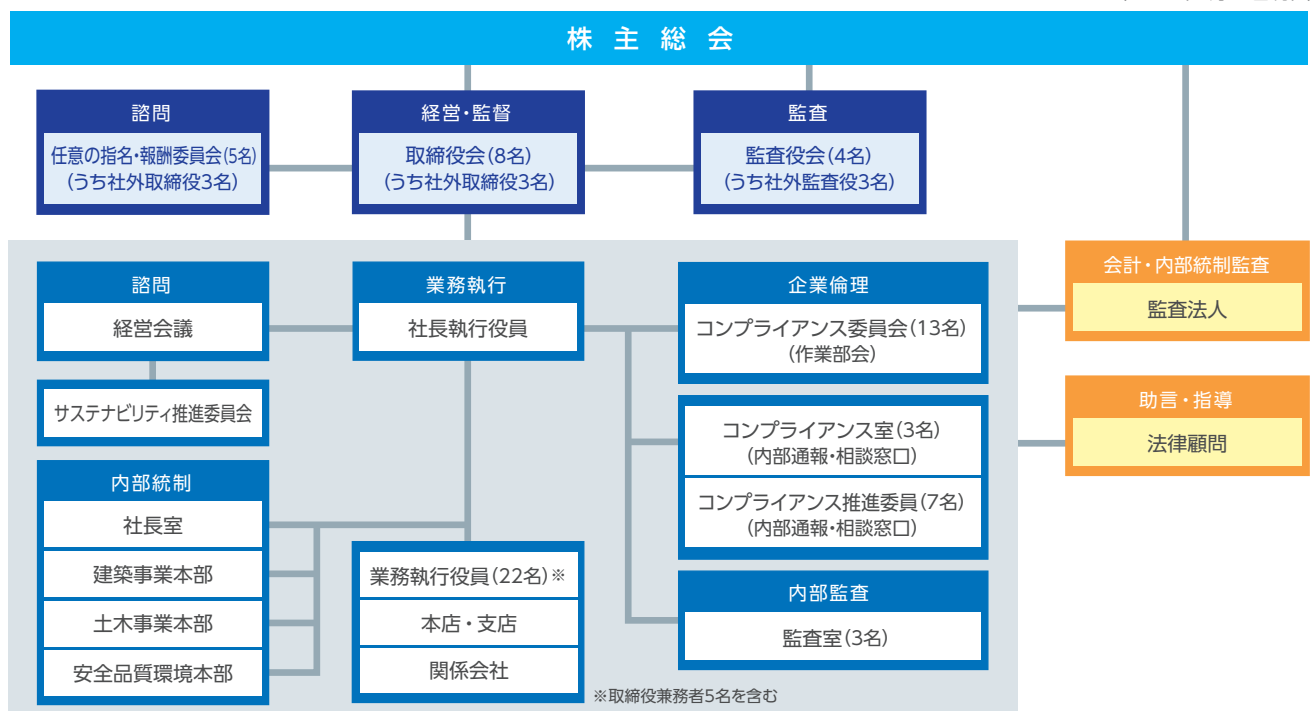
取締役会は8名（うち社外取締役3名）で構成し、経営方針および取締役会規則に規定した決議事

項を審議するとともに決議し、その際、積極的に監査役の意見を求め、関係法令等の遵守や運営の透明性を高め、代表取締役の諮問機関として経営会議を組織し、経営に関する重要事項の原案を作成し、社長への提言を行っています。また、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を2018年3月より設置しています。さらに、企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、サステナビリティ課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として「サステナビリティ推進委員会」を2021年11月より設置しています。なお、経営上の意思決定の迅速化と業務執行の明確化を目指して、2004年6月より執行役員制度を導入しています。

監査役会は4名（うち社外監査役3名）で構成され、監査方針や監査計画等の監査に関わる重要事項を審議し、決議を行っています。また、取締役会に出席し取締役の職務執行に関する監査を行うとともに、会計監査人と適時意見交換を行い、監査室、コンプライアンス室から報告を受ける等、ヒアリングの場を設け監査の効率化を目指しています。また、監査室は企業内活動におけるプロセスの有効性についての評価・検証・是正指導等を行っています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制

（2023年6月23日現在）



リスクマネジメント

リスクマネジメントとは、企業活動において通常リスク(事故発生の可能性)の恐れがある要素全般を対象として、不測の事態が起きないように事前に行う予防抑止のための活動です。当社では、このような不測事態の発生を未然に防止するとともに、発生時リスクの極小化を図るための対策として、対応の基本ルールを定めた「危機管理の手引き」を作成し、社内イントラネットを通じて全従業員に周知徹底を図っています。

大規模災害時における事業の早期復旧と事業継続による、社会や顧客に対する企業責任の遂行を目指し、「大規模地震発生時における事業継続計画(BCP)」および「震災対策ハンドブック」を作成し、安否確認や災害発生時訓練等を実施するとともに、計画のさらなる充実(災害時代替地の整備等)に継続的に取り組んでいます。また「災害時建設業事業計画力認定制度」において、国土交通省関東地方整備局からは2020年に、近畿地方整備局からは2021年に認定を受けています。

情報マネジメント

当社では、主に個人情報保護法に対応した情報セキュリティへの取り組みとして「プライバシー・ポリシー」に基づく「個人情報取扱規程」を、また、企業としての内部情報管理体制の取り組みとして「内部情報管理および内部者取引規制に関する規則」を定め、適切な情報管理の推進に努めています。さらに、当社が保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、お客様とお客様を取り巻く社会の信頼に応えるため「情報セキュリティポリシー」を策定しています。「標的型サイバー攻撃」に対する対策システムの強化とウィルスメール訓練(年2回)を実施することに加え、eラーニングを活用した「標的型攻撃メール対策」コンテンツの継続公開により、従業員の啓発にも努めています。

コンプライアンス

当社はコンプライアンス推進体制として社長直属のコンプライアンス委員会およびコンプライアンス室を設け、コンプライアンスに関する基本的施策の作成、研修等を行い、企業行動規範やコンプライアンス宣言に基づいた法令遵守、誠実な事業活動の徹底に努めています。しかしながら、2022年度に、当社従業員の入札妨害罪が明らかになり、当社はこの事態を厳粛に受け止め、従来から実施しているコンプライアンス情報発信、研修、および監査に加え、以下を新たに実施することとし、更なるコンプライアンスの徹底とガバナンス強化に取り組んでいます。

- 社長より営業担当役職員宛に適時適切な情報共有および営業担当が相談しやすい職場環境作りを要請
- 入札案件取得時等の情報共有経路・レポートラインの明確化
- コンプライアンスの手引きの充実化
- 研修の実施(外部講師による研修を含む)
- 管理職への教育(部下の指導方法等)

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、公正性と健全性に資することを目的として、企業情報を積極的かつ公正に開示することに努め、企業をとりまくさまざまなステークホルダーとの建設的な対話を行い、企業価値向上を図ることを基本方針に、会社が決議した決定事実および業務において発生した事実は、法令に則して速やかにTDnet(Timely Disclosure network: 適時開示情報伝達システム)に開示し、当社ホームページにも掲載することとしています。

また当社では、2022年度より機関投資家を対象とした決算説明を、対面による決算説明会として年に2回とWEBでの動画配信を年に2回とし、個人投資家向けの会社説明会を年に2回開催することとしました。また、国内外のアナリストや機関投資家、個人株主からのIRに関わる個別ミーティングや問い合わせには随時対応をさせていただいています。

さらに、英語版ホームページにて海外のアナリストや機関投資家等に向けた英語による開示資料の充実に努めています。

サステナビリティ推進委員会の取り組み

浅沼組では経営の基本方針のもと、環境と社会のさまざまな課題の解決に向け、持続可能な社会の実現と当社の持続的な成長を目指して取り組んできました。企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、サステナビリティ課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として、2021年11月、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、課題の検討、取り組みの推進、方針の策定等を行っています。



サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会の役割

- 当社のサステナビリティ推進に関する方針・戦略・計画・施策の審議および答申
- 機関決定されたサステナビリティ推進に関する施策等の社内通知
- 当社におけるサステナビリティ推進の実績評価および報告
- その他サステナビリティ推進に関する重要事項の検討

取締役会

経営会議

サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会の位置付け

主な取り組み

■環境経営推進に向けた取り組み

環境経営検討委員会を設置し、環境問題に積極的に取り組み、環境負荷を低下させることでの企業の社会的責任を果たす経営手法を検討しています。そのひとつに、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)宣言への賛同と気候変動関連情報の開示を行っています。

- ガバナンス、リスク管理(4℃と1.5℃のシナリオ分析)、戦略、指標と目標を当社ホームページに開示

気候変動関連の中長期的目標策定

- Scope1,2 …… 原単位と総量の目標
- Scope3 …… 総量目標(2023年度より対応) カテゴリ11

■デジタル技術推進に向けた取り組み

DX(デジタル・トランスフォーメーション)推進委員会を設置し、施工系デジタル技術の導入推進に取り組んでいます。全社的に一元管理・推進する組織の特定や、導入状況の進捗管理を実施し、社内への浸透を促進しています。

《導入事例》

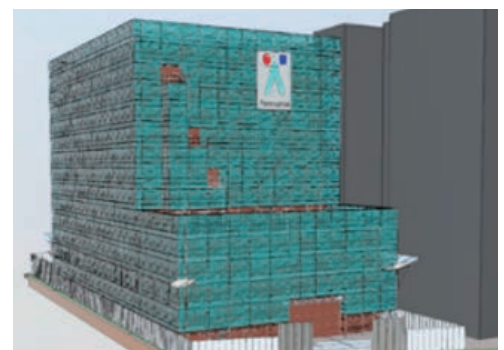
●施工管理ソフト導入による生産性向上

膨大な工事写真の整理や、品質検査状況の一元管理等を行うことができるソフトを導入し、これをタブレット機器で活用することにより、現場事務所での事務作業を省力化することができます。

●BIM(Building Information Modeling)・

CIM(Construction Information Modeling)の導入による生産性向上

3Dモデルに属性情報等を持たせることができるソフトを導入し、お客様への提案、協力会社へのイメージ共有等を一元管理することで、各業務での効率を向上させることができます。



■各方針策定

当社では、環境と社会のさまざまな課題の解決に向けて取り組むことにより、持続可能な社会の実現と持続的な企業の成長を目指す「サステナビリティ基本方針」を掲げていますが、これに加え、

人権方針、調達方針、マルチステークホルダー方針を策定し、当社ホームページに開示しています。

サステナビリティ基本方針

創業理念である「和の精神」「誠意・熱意・創意」のもと、「誠実なモノづくりに専心し、社会の安全・安心・快適の増進に寄与します」との「基本理念に沿った事業活動を通じて、お客さまをはじめとする、あらゆるステークホルダーから信頼され、選ばれ、そして感謝される企業を目指します」という経営基本方針のもと、環境と社会のさまざまな課題の解決に向けて取り組むことにより、持続可能な社会の実現と持続的な企業の成長を目指していきます。

(2021年11月5日制定)

<https://www.asanuma.co.jp/csr/basicpolicy.html#basicpolicy>



パートナーシップ構築宣言

サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、重点項目に沿って取り組むことを宣言しています。

(2022年10月28日制定)

<https://www.asanuma.co.jp/csr/basicpolicy.html#partnership>



人権方針

基本理念を持続的に果たすため、「浅沼組企業行動規範」や「サステナビリティ基本方針」に掲げる「人権の尊重」を重要課題のひとつと捉え、人権に関する国際規範を支持し、事業活動において国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の責任を果たしていきます。

(2022年7月27日制定)

<https://www.asanuma.co.jp/csr/basicpolicy.html#humanrights>



マルチステークホルダー方針

経営基本方針のもと、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、持続可能な社会の実現と持続的な企業の成長につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、取り組みを進めてまいります。

(2023年4月20日制定)

<https://www.asanuma.co.jp/csr/basicpolicy.html#multistakeholder>



調達方針

基本理念のもと事業展開していますが、この理念実現のためには、協力会社等の調達先とのパートナーシップが必要不可欠と考え、調達方針を策定し、それに基づいた調達を行います。

(2022年7月27日制定)

<https://www.asanuma.co.jp/csr/basicpolicy.html#procurementpolicy>



■その他

サステナビリティ経営における「KPI」設定と、中核人材や多様性の確保、人材育成方針や人権に配慮した施策の策定に向けた検討を進めています。また、CDP(英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO))が提供する質問書の回答などによる積極的な情報開示に努めています。

技術力に裏打ちされた 多様なサービスの提供を目指して。



コミットメント【土木事業本部】

建設業は、自然災害の激甚化やインフラの老朽化の進行、人口減少や高齢化に伴う担い手不足拡大など、さまざまな問題に直面しています。このため我が国の社会資本整備は、防災・減災、国土強靱化やインフラ長寿命化計画などに基づく予防保全型インフラメンテナンスへの転換、DX推進による働き方改革や生産性向上が求められています。

このことを踏まえ土木事業本部では、道路・河川などを中心とした維持修繕、防災・減災等の分野での業務拡大、CIM、ICTを基本としたDX推進による生産性向上、協力会社様を含めた担い手確保に取り組んできました。

2022年度は、高速道路での維持修繕・耐震補強や4車線化、防災・減災を目的とした主要河川での築堤・護岸や下水道事業など多くの実績を築くことが

できました。DX推進としては、組織の充実と積極的な設備投資、VR技術の活用により施工分野における生産性向上につなげました。担い手確保に向けては、作業所における4週8休やCCUSの推進に取り組みました。

2023年度は中期3ヵ年計画の最終年度となりますので、土木部門の将来のビジョンを確立するために、インフラメンテナンス関連への継続的な取り組み、将来を担う人材の確保・育成、働き方改革による充実した労働環境の創出を基本戦略として取り組んでいく所存です。



取締役専務執行役員
土木事業本部長
森山 起宏

コミットメント【建築事業本部】

近年、建設業に求められる課題は多様化しています。安全・安心な空間の創造、持続可能社会の実現、地球規模の環境課題への対応、そして、建設業がより魅力ある産業となり、将来にわたって社会的役割を果たすために取り組む生産性向上や働き方改革など多岐にわたります。そういった中で、建築事業部門は、中期3ヵ年計画に掲げる基本方針「変化に挑戦」のもと、さまざまな施策に取り組んでいます。

既存ストックの活用等、持続可能な社会の実現にむけて、2021年4月にスタートしたリニューアル事業「ReQuality」を推進しています。「ReQuality」は長寿命化、脱炭素、ヘルスケア等、多様な技術を活かしながら、建物の価値を高め、「環境に、人に、経済に、良い循環」を生むリニューアルを目指しています。また、新築、リニューアルを問わず、ZEB/ZEHなど省エネルギー性能の高い建物を積極的にお客様

へ提案しています。

さらに、建設工事における諸課題の早期検討によるコストの適正化を目指し、フロントローディングを推進。その重要な施策のひとつとして、施工の効率化や生産性向上を目的とした設計・施工段階におけるBIMの活用を進めています。そして、魅力ある建設産業の実現に向けて、作業所閉所や作業所職員の休日取得、業務の効率化のためのICTの活用、CCUS推進など、協力会社様と協働を進めています。

今後とも、お客様、社会のニーズに真摯に耳を傾け、的確に対応し、建築事業を通じて社会課題の解決に貢献してまいります。



取締役常務執行役員
建築事業本部長
藤沢 正宏

近接する鉄道の運行に影響しないよう入念に対策を講じ、 防災・減災に寄与するバイパス管工事を完遂 八王寺川バイパス管築造工事(大阪府)

大阪府池田市において、浸水対策事業として八王寺川の地下7～10mに泥土圧式シールド工法によりバイパス管(マシン外径 ϕ 3580mm 仕上り内径 ϕ 3000mm 延長560.2m)を築造する工事です。

本工事では、シールド線形がS字曲線となる箇所で、阪急電鉄宝塚線の高架橋下部工(橋台)に近接していたため、シールド掘削に伴った橋台の変位等が懸念されましたが、橋台の動態観測を実施した上で細心の注意を払いながら施工を行った結果、橋台に影響を及ぼすことなく通過することができました。

また、バイパス管からの雨水を貯留する夫婦池の改築工事では、ICT土工を採用することで、施工精度の向上だけでなく、施工効率の向上による環境負荷の低減にも寄与しました。



φ3580mm泥土圧式シールドマシン



夫婦池改築 ICT土工

本工事は、過去の浸水被害の教訓をもとに池田市の城南～神田地区の浸水被害を軽減させることを目的とした事業です。

近年、気候変動等による豪雨の増加により、水害が頻発化・激甚化していますが、本工事のバイパス管の完成により、国道176号線付近の八王寺川、荒掘川の水位が一定以上になると、バイパス管を通して夫婦池に雨水を一時的に貯留することが可能となり、防災・減災による国土強靱化につながります。



バイパス管完成

所長からのコメント



村中 之公

阪急宝塚線は阪神間の住宅と大阪梅田を結ぶ重要な通勤・通学路線です。この鉄道高架橋直下を掘進する際に、工事の影響が原因で電車を停止させるような社会的影響がないように施工することが最大の課題でした。阪急電鉄株式会社様から高架橋建設当時の資料を収集、仮設土留め材等の存置物、障害物調査、急曲線部のセグメント強度確認、余掘り部の崩壊対策充填方法の検討など、考えられる全ての対策を講じました。高架橋の動態観測で異常値が発生した場合、24時間リアルタイムで携帯電話に通知するシステムを導入し、阪急電鉄株式会社様への迅速な連絡を可能にしました。結果、阪急宝塚線に影響を及ぼすことなく、品質の良い構築物を提供することができました。発注者をはじめ、施工に携わっていただいた皆様に感謝いたします。

既供用高速道路に対する着実な安全管理のもと、 渇水期2期で竣工し、防災課題解消に貢献

R2圏央道鬼怒川橋下部工事(茨城県)

当該工事では、圏央道の4車線化として茨城県内の鬼怒川渡川部の橋梁下部工事を行いました。工事は渇水期2期施工で、新設下部工6基と既設下部工の縁端拡幅1基を施工する計画となっており、その工事の特性から、施工には工期での確実な完成と近接する既供用高速道路に対する確実な安全管理が求められました。工程管理においては、昼夜間での施工体制で臨み、CIMの活用による施工計画、鋼管井筒基礎工における裏込めコンクリートのプレキャスト化および大型ブラケット支保工などを使用した生産性向上に取り組みました。また安全管理では、クレーン作業時の既供用高速道路への安全対策として、袋型根固め工法によるクレーン支持地盤の強化、クレーンカメラやレーザーバリアによる接触防止対策を行いました。これらの取り組みにより、無事故で工期内に工事を完成することができました。



完成



1期施工



2期施工

所長からのコメント



谷田 忠史

新橋脚は、右岸側3基、左岸側3基の計6基であり、1級河川鬼怒川の河川内および高水敷での築造です。工期は2回の渇水期(11/1～翌5/31)のみで、当初案では、右左岸同時施工で計画されていました。しかし、出水期前に仮設橋等全ての資機材撤去が必要となったため、右岸・左岸を別々に1渇水期ごとに集中施工・完成させるよう変更しました。工期延長ができない中、昼夜3交代制にするなど厳しい工程管理となりました。また供用されている圏央道との離隔は1mを切っており、鋼管矢板基礎杭や橋杭の打設は非常に神経を使う作業となりました。このような状況の中で工期を守り、無事故・無災害にて工事を完成させたことで、発注者から高い評価をいただけたと自負しています。

安全で利用しやすい 新庁舎

和泉新庁舎整備事業(大阪府)

和泉市庁舎の建て替え工事として請け負った、免震構造、鉄骨造(一部CFT造※③)、地上7階建て、3年8ヵ月工期の建物です。1958(昭和33)年築の旧庁舎が、2013(平成25)年に耐震性能不足と診断され、庁舎整備事業が開始されたなか、公募型プロポーザル方式(※①)によるデザインビルド事業者(※②)として受注しました。

新庁舎は市民が集うイズミ広場を取り囲むL形の建物形状で、エントランスホールは、和泉市産の『いずもく』を天井ルーバーとして採用し、明るく開放的で温かみのある空間を実現しています。また議場は、文化芸術をテーマに、市内各地で行われる祭りなど、市民活動で感じられる躍動感や日本的な和のデザインを取り入れ、市民が親しみやすい空間構成とし、「市民の安全安心を支える庁舎」、「市民にやさしい、利便性の高い庁舎」、「環境にやさしい、ライフサイクルコストに配慮した庁舎」の3つの基本コンセプトのもと、ユニバーサルデザインを取り入れた、「誰もが安全で利用しやすい庁舎」となっています。

また、環境にやさしい、ライフサイクルコストに配慮した庁舎として『CASBEE(※④) Sランク』を取得し、CO₂センサーを用いた最適な空調換気設備をコントロールするBEMS(※⑤)を導入することで庁舎全体のエネルギー設備を一元的に監視制御して、省エネルギー化を図っています。

施工においては、免振基礎のモックアップ(現地模型)を行い、事前に施工精度を確認したうえで実際の免震装置設置に着手しました。3階床までがCFT造のため、鉄骨柱内のコンクリート充填には綿密な打設管理を実施しました。また、揚重

用の大型タワークレーンを解体するためのスペースが敷地内に確保できないため、解体用としての中型タワークレーンを屋上に設置する計画とし、構造解析計算をすることで問題なく設置、解体の施工ができました。さらに敷地周辺の仮囲いには近隣の国府小学校の協力のもと、1年生から6年生が作成した絵画を掲示し、ひまわりの絵などで、仮囲いをカラフルに彩りました。また、市民参加型イベントとしてメッセージタイルを公募し、デッキ階段前通路に設置しています。

※①公募型プロポーザル方式：事業の参加を公示により広く募集し、技術提案書や企画提案書等により契約締結交渉者を選定する方式。

※②デザインビルド：工事や設計業務等を発注する際、発注先となる業者を設計および施工の両方を単一業者に一括して発注する方式。

※③CFT造：コンクリート充填鋼管構造。円形または角型の鉄骨にコンクリートを流し込んで柱にする構造

※④CASBEE(キャスビー)：建築環境総合性能評価システム。建築物の環境性能で評価し格付けする手法

※⑤BEMS(ベムス)：ビル・エネルギー管理システム室内環境とエネルギー性能の最適化を図るためのビル管理システム

所長からのコメント



佐藤 友成

本工事は、複数棟からなる既存市庁舎構内において、庁舎運用を行いながら順次建て替えを進め、部分完成後に旧庁舎から機能を移転、解体および、物販飲食棟・サトマチ広場・構内道路等を整備するというものでありました。日々の庁舎への来場者、通行車両が多く、東側道路の向かい

には小学校もあり、庁舎利用者・学童・地域の方々への配慮は特に重要でした。安全性を確保しつつ、構内通り抜け道路を常時確保し、10ステップからなる工事ローリングを綿密に計画した上での工事管理となりました。メインとなる新庁舎建物は免震構造、鉄骨造(一部CFT造)で、平面的にL字形状をしています。工事アプローチは1方向しかないので、乗入構台を設置し進入路を確保、鉄骨建て方は建逃げ方式を採用し計画通りに鉄骨工事を完了することができました。内装については、変更要望事項に対応することも多くありましたが、デザインビルド事業者として速やかに対応、提案することができたと感じています。現地建て替えで工事の制約も多く、夜間指定工事もありましたが、3年8ヵ月におよぶ長期の事業であっても、事業関係者、設計者、監理者、協力会社、並びに地域の皆様のご協力により無事竣工を迎えることができました。



外観北東面

地上29階建 免震タワーレジデンス

タワー・ザ・ファースト伏見(愛知県)

本建物は、基礎免震構造の地上29階建て都市型分譲高級タワーマンションで、3階より上の全ての躯体にPCa(プレキャストコンクリート)工法を適用しています。

計画敷地は狭小地であり、既存地下躯体が存置している中での施工となりました。事前検討、試掘調査、既存躯体の劣化診断により、干渉範囲については最小限の解体とし、既存地下躯体を利用しながら基礎工事を施工することで工期短縮を図りました。さらに、地下基礎工事において、山留切梁の軸力計測管理のため、無線軸力管理システムを採用することで、切梁上の土圧計を目視で確認することなく自動計測および計測データ管理を行うことが可能となり、省力化が図れました。また、地下工事の作業スペース等を確保するために、水平切梁の鋼材強度を上げることで中

間杭を省くことができ、生産性が向上しました。上階の躯体サイクル工程においては、フロントローディングの一環として工事受注前から検討を行い、着工後も作業所で詳細な検討を実施しました。中でも立ち上り躯体の型枠工事を在来工法(合板型枠)ではなく鋼製型枠にすることで転用が効き、施工精度も向上することができました。そのほか、小さな立ち上り躯体は、PCサイトとすることで省力化を図りました。さらにクライミング養生ユニットの地組みによる工期短縮、仮設エレベーターの運営の合理化、無足場での荷揚げ計画など、あらゆる創意工夫による綿密な仮設計画で8日/階のサイクル工程を厳守し、順調に進捗することができました。



外観



免震装置

所長からのコメント



森 義洋

本工事では、設計施工の利点を活かし、フロントローディングにて課題を抽出し施工を進めてきました。また、計画敷地に残存していた建物の解体工事において、既存躯体と新築建物のBIMモデルを作成し重ね合わせて活用することで、既存建物の基礎と新築建物の基礎との干渉を確認しながら工事を進めることができ生産性が向上しました。新築工事着工後に、コロナ禍や半導体不足による材料、商品の納期遅延により工事工程への影響が懸念されましたが、これまでの数多くの検討計画が功を奏し、無事竣工を迎えることができました。

DMG MORIグループ最大の 最先端研究開発センタ

DMG森精機 奈良商品開発センタ(奈良県)



外観南東角

本建物は、古都奈良の玄関口のひとつJR奈良駅に面した、鉄骨造・地下1階・地上6階建ての構造で、DMG森精機株式会社様の先端技術開発拠点「奈良商品開発センタ」として建設されました。

東京都江東区潮見の東京グローバルヘッドフォータと共に二本社制となり、本社機能を保有するほか、先端技術の開発、京阪神からアクセス至便の立地を活かした産学連携など技術者交流の推進、関西を中心とした全国の優秀な人材を採用するための拠点としても機能しています。

建物のデザインは建築家の隈 研吾氏が監修しており、メインエントランスはDMG森精機株式会社様の先進の金属加工技術により、有機的な木目柄に切削されたアルミ材を使用。ヒューマンスケールな温かみのあるオフィスで、古都奈良と調和する建築をコンセプトとしています。

建物の特徴として、外壁に樹木の様相をイメージし、変則的に配置された木調アルミルーバー



上空より

があります。施工方法は、高所作業車と移動式クレーンの相番作業としましたが、事前にBIMにより施工計画を検討する事で、安全かつ遅滞のない施工が可能となりました。

また、最上階のラウンジ・食堂の天井には折り紙を貼り付けたような杉皮入り和紙の折り紙形状の天井があり、納まりを3Dモデリングとし、BIMによる製作図を作成する事で対応しました。さらに、電気設備工事において各種試験データの取りまとめをクラウド型現場管理アプリの設備機能を活用する事により、属人化作業を削減でき生産性向上に寄与しました。



6階食堂・ラウンジ

所長からのコメント



釜谷 清史

本建物の特徴は大きく3つあります。1つ目は外壁面に設置された木調ルーバーです。木が絡み合って見えるように角度をつけて設置するので外部足場からの施工は不可能であり、移動式クレーン+自走式高所作業車(39m+30m×2台)を使用しました。2つ目は、エントランス前を中心に外壁から突き出た大庇の設置です。軒天には木目調焼付アルミパネルが採用され、外壁取り付け面がフラットではなく、内勾配に加え、パネルごとに左右寸法が異なる形状でした。工場でカットしたパネルを納入し、そのまま設置することでイメージ通りの仕上がりとなりました。3つ目は、6階ラウンジ・食堂の天井が杉皮入り和紙クロス仕上げの折り紙形状の天井であることです。まるで折り紙を天井に取り付けたような形状で、フラット面はなく、折り紙の折れ目には特に苦慮しました。3つ全てにおいてBIMモデルによる施工計画、施工検討、製作寸法算出をすることでイメージ通りの仕上がりとなり、安全かつスムーズに施工することができました。その他、多くのこだわりをもった建物であり、要求精度が高く不安な部分もある中でのスタートでしたが、関係者のご協力のもと、高い精度の建物を引き渡すことができたと自負しています。

星野リゾートの温泉旅館ブランド 界 雲仙

雲仙富貴屋計画(長崎県)

本建物は、長崎県雲仙市にある1915年創業の老舗旅館「雲仙富貴屋」が、建物の老朽化・耐震化への対応として、全国で宿泊施設を展開する星野リゾート様(長野県)の運営施設として新築した、鉄骨造、地上6階建ての建物です。

館内は長崎由来の文化をデザインした異国情緒が漂う空間となっており、目の前の雲仙地獄から引いている温泉は、独特な濁りのある強い酸性の泉質が特徴です。地獄の湯けむりを眺めながら、癒やしを得ると共に英気を養う滞在を経験できる空間となっています。

施工においては、硫化水素が発生する地域であるため、金属類・電化製品の劣化が著しく、ガス・地熱対応した材料、製品を注意深く選定することが必要でした。

また、計画敷地が標高750mと高いため、風速計を設置して風速10m/s以上の場合は揚重作業を中止し安全な施工に努めました。山留工事では周囲の地盤設定を下げること、工法を変更するなど創意工夫を図りました。

さらに既存の植栽を極力活かし、水景の周囲および景石には解体工事で発生した転石を再利用するなど、景観・環境に配慮した建物としました。



外観



露天風呂



客室風呂

所長からのコメント



杉山 宏

本物件は雲仙温泉を代表とする観光名所の一つである雲仙地獄の中心に位置し、着手前から報道等により周囲の期待が高く注目を浴びる物件でした。温泉街ということで当初より温泉地熱、ガスの噴出、硫化水素については入念な対策を実施し従業員・協力会社作業員の安全確保に努め、さらに国立公園内の工事であるため、観光客や周囲の環境に配慮した施工計画・管理を心掛けました。また、設計者様および協力会社様を含めた関係者で良好な関係を構築することで、高い意匠性を追求し実現することができました。雲仙では2021年8月13日の大雨で大規模な土砂崩れが発生し、この物件も1階躯体工事完了後で土砂災害の被害に遭い、工事が一時中断しました。地域の人々が雲仙エリア全体を盛り上げる復興を目指す中で、多方面から多くの協力をいただき、地域復興にも貢献する本計画を完遂しました。

品質マネジメントシステム

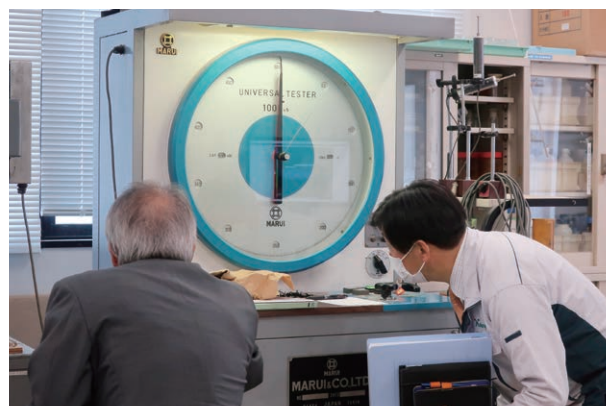
浅沼組は1997年から品質マネジメントシステム(QMS)を運用することで、お客様に満足していただける製品の提供を目指してきました。2022年11月には審査機関(建材試験センター)による第8-1回サーベイランスを受審し合格することができました。

今回の技術研究所の審査では、審査員の意向により研究テーマを特定した審査が行われ、研究テーマの選定に至るまでの技術研究所における外部・内部の課題の抽出方法や、抽出した課題を考慮してどのようなリスク、機会を特定し、研究

テーマの選定に至ったかという経緯等、ISO規格との整合性について確認していただきました。材料実験室では各機器の校正の確認も行われ、最後に審査員から「昨年度取得した『安震ブロック』の改良での建築技術性能証明を“機会”と捉え、今年度の品質目標設定時に考慮されたほうが良かったのでは」とのご指導をいただきました。審査員のご指導を真摯に受け止め、今後もISO規格に則った品質マネジメントシステムの運用を実践し、お客様に満足していただける製品の提供に努めていきます。



審査状況(技術研究所内)



1000kN万能試験機の校正確認

技術発表会

当社では、建設技術の向上と水平展開、資料整理および発表スキルの向上を主な目的として、2007年度より技術発表会を開催しています。近年は選考に一般社員投票を取り入れるなど、技術系社員以外にも参加意識を持ってもらえるよう工夫をしています。

2022年度(第15回)は、前回に引き続き新型コロナウイルス感染拡大防止のため無観客開催とし、当日の映像や資料は後日社内イントラネットで情報共有を図りました。

今回、当社が推進するリニューアル事業の独自ブランド「ReQuality」のコンセプトである“つくるのは、より良い循環です”に沿って、新たに「環境技術賞」を新設しました。また、若手技術者の技術向上を目的に、昨年までの「奨励賞」を、35歳以下の応募者を対象として「ヤングチャレンジ賞」と改称しました。

●受賞演題

社長賞：タワーマンションのフルPC工法での計画と実施

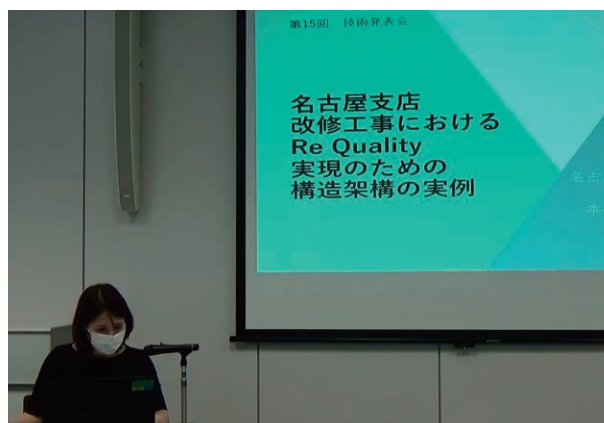
優秀賞1：調整池内における泥水式推進工の到達施工

優秀賞2：寒冷地の造成工事における工期短縮目的の
ICT積極活用 of 施工

優秀賞3：建逃げする鉄骨建方時の安全性の検討

環境技術賞：名古屋支店改修工事における

「ReQuality」実現のための構造架構の実例



環境技術賞の発表

協力会社との協働

協力会社の皆様との連携や協働を通じた協力、さらなる信頼関係の構築を目指して

協力会社との連携強化に向けたさまざまな施策について

建設キャリアアップシステム(CCUS)の推進

建設キャリアアップシステム(CCUS)は技能労働者の資格や作業所での就労履歴等を登録・蓄積し、技能経験に応じた適切な処遇につなげることを目的に導入されたシステムで、建設業界をあげて

登録や運用の拡大推進に取り組んでいます。

浅沼組では2022年度に優良な作業所および協力会社への表彰制度を設け、さらなる普及促進に取り組んでいます。

浅沼マイスターの推進



人口減少に伴う若年労働者の確保や技能者の処遇向上、そして技能の伝承を目的として2017年度より導入している制度で、当社において活躍されている職長の中で実績等が特に優れている方を選任し、生産性向上に寄与していただ

き、かつ、奨励金の授与を行っています。

2022年度末で243名が認定され、当社従業員と共に活躍されています。



浅沼マイスターのステッカーを貼ったヘルメット

作業所における生産性向上策表彰および発表会

建設業界では、作業員の高齢化に伴う人手不足が喫緊の課題となっており、解決策の一つとして生産性の向上が挙げられます。作業所における生産性を向上させるには、協力会社と協働による作業所独自の取り組みを収集し、会社全体に水平展開することが非常に有効であると考えています。

こうしたことから当社では「協力会社協働による作業所生産性向上策表彰式・発表会」を2019年より開催しています。第4回(2022年)は前回を超える数の応募があり、その中から選考された社長賞3件と優秀賞2件の発表が行われました。工期短縮

効果や費用削減効果などの生産性向上には、新技術の対応だけでなく改善意識と創意工夫が大事であること等が共有できたと考えています。

●受賞演題

- 社長賞1：駅構内におけるかみ合わせ鋼板使用と鋼板の分割及び運搬の工夫
- 社長賞2：高さ9mの大断面SRC柱躯体工事の工期短縮と作業効率UP
- 社長賞3：地中障害撤去とアースドリル杭の同時施工による生産性向上
- 優秀賞1：メインアリーナ置構台設置(揚重機の軽減)
- 優秀賞2：高層マンションのMB内配管支持について

「特定技能」外国人受け入れ相談窓口および「特定技能」外国人向け相談窓口の設置

人口減少や高齢化に伴う技能者の減少を補うため、外国人の在留資格「特定技能」が2019年度に新設されました。この資格を持つ特定技能外国人の受け入れを支援するため、協力会社に向

けて相談窓口を設置しています。

また2021年度に、特定技能外国人への相談窓口を設け、支援を行っています。

協力会社向け目安箱

当社の協力会社で構成する「弥生会」の会員様に向けて、作業所等における建設的な連携強化策、生産性向上策、作業所の運営に対する提案、法令違反等コンプライアンスに関する意見など、作業所の生の声を収集するため、2018年度に設

置しました。

これまでに、総合評価案件への取り組み、熱中症、作業所の運営等に関するご意見をいただきました。社長をはじめ関係各所において情報共有を図り、施策に活かしています。

多様性を活かし 健康で調和の取れた職場を目指して。



コミットメント

当社は2021年11月にサステナビリティ基本方針を制定し、さらに2022年7月には人権方針を制定しました。

この方針には、多様なステークホルダーと関わりを持ちながら、価値協創を目指し持続可能な社会構築のため貢献し、ともに持続的に成長していくという強いメッセージが込められています。

企業は営利が目的であった遠い過去の時代から、それに加えてお客様の満足と共に企業を発展させる顧客重視へ、そして日頃、建設を共に担う協力会社様と共に発展を目指し共に価値創出をしていくステークホルダーの多様化が進み、さらに株主様のために企業価値最大化を目指す株主資本主義ともいわれる姿へ、やがて近隣の皆様や地域の皆様への貢献、地球温暖化を踏まえた企業活動や、生物多様性、自然との共生を意識した企業活動、そして一番近くにいる当社従業員へと、多様なステークホルダーの皆様と多面的に価値協創を進めていく姿に変遷してきております。

当社には、立派な生産設備があるわけでもなく、財としてあるものはまさに「人」です。これは事業開始以来、有している思いであり、変遷の結果ではなく、従来から有している価値観に回帰してきたという思いが沸き上がります。

人事部はまさに大切な従業員と一番近い距離にあります。給料や福利厚生、処遇改善などこれまで蓄積した信頼を基に、さらに視点を広くしていき、従業員個々の成長や夢への方向性と当社の成長の方向性が重なり合い、共に思い描く姿の構築やその思い描く姿に近づく施策を実践していく重要な役割を担っております。

これからも職員組合をはじめ従業員との対話をも重視し、長期的な成長への視点をもって、明るく闊達な組織構築のために一歩一歩、しかし着実に、その姿に近づける活動を心がけてまいります。中嶋 新一



人事部長

働き方改革/ワーク・ライフ・バランス

当社では、従業員の「仕事と生活の調和」を尊重し、働きやすい環境づくりに努め、さまざまな制度の構築と施策を実施しています。さらに、働き方改革を推進するため「働き方改革アクションプラン」を作成し、以下の取り組みを行っています。

また、2017年4月に作成した「働き方改革宣言」は大阪労働局ホームページで紹介されています。

働き方改革アクションプラン(行動計画)

①長時間労働の是正

長時間労働の削減に向けた意識改革

■経営トップからの定期的な発信

- 年2回(5月・11月)の事業報告会での「働き方改革」に関するメッセージ発信

■時間外労働削減に向けての啓発

- 「ノー残業デー」実施についての社内イントラネットによる定期的な発信

■「作業所週休2日実現」に向けた

- アクションプログラムの作成および定期フォローの実施
- モデル作業所の選定など



生産性向上や業務効率化への取り組み推進

- 基幹システム等、ICT関連投資による業務効率化への取り組み

再雇用者を活用した適正な人員配置

- 勤怠管理の強化による部門別・個人別の指導およびフォローアップ



②年休の取得促進と目標達成

労使による取り組み

■年休を取得しやすい環境づくり

- 労使協定を締結することにより、計画年休を実施して一斉に年休を取得
- 年休取得奨励日の設定および取得促進に向けた発信
- 年休と年末年始、夏季休暇等をからめて連続した休暇取得の推進
- 部門長が率先して年休を取得

部署別、個人別、月休・年休取得計画の作成

■月間・年間計画を策定

- 休暇予定および取得実績の「見える化」(グループウェア)

年休の平均取得日数の目標達成

- 年次有給休暇の年間取得日数を内勤10日以上、外勤7日以上という目標に対して2022年度は内勤11.8日、外勤9.8日となり、目標を達成

③柔軟な働き方の促進

柔軟な働き方を実現するための環境整備

■フレックスタイム制度など

- メリハリのある働き方実現に向けた環境整備

■多様な人材が活躍しやすい環境整備

育児や介護を行う社員の柔軟な働き方実現への支援

■在宅勤務・テレワークの制度整備および試行

仕事と健康の両立に向けた取り組み

■健康管理の取り組み強化

- 産業医による健康相談
- メンタルヘルスケアサポート
- 乳がん検診補助
- 胃内視鏡検査補助 等

ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度・施策

リフレッシュ休暇

永年勤続者特別休暇

転勤時特別休暇

慶弔特別休暇

ノー残業デー

1日、半日、時間単位での有給休暇

裁判員休暇制度

ボランティア休暇制度

子の看護休暇

介護休暇

育児・介護休業

数字で見るワーク・ライフ・バランス

従業員数

	2021年3月	2022年3月	2023年3月
合計	1,278人	1,273人	1,293人
男性	1,121人	1,111人	1,129人
女性	157人	162人	164人
内外国籍	18人	21人	22人

新卒採用人数

	2021年4月	2022年4月	2023年4月
合計	58人	67人	48人
男性	45人	58人	42人
女性	13人	9人	6人
技術系	54人	60人	43人
事務系	4人	7人	5人

中途採用人数

	2020年度	2021年度	2022年度
人数	8人	3人	8人
率	14.0%	4.9%	10.7%

管理職数(専門職以上)

	2021年3月	2022年3月	2023年3月
人数	630人	668人	638人
内女性	3人	4人	6人
率	0.5%	0.6%	0.9%

障がい者雇用率

	2020年6月	2021年6月	2022年6月
率	2.3%	2.3%	2.6%

再雇用者数

	2021年3月	2022年3月	2023年3月
人数	98人	104人	136人

離職率

	2020年度	2021年度	2022年度
全体	3.5%	4.7%	4.2%

入社3年未満離職率

	2018年度入社	2019年度入社	2020年度入社
	20.0%	31.5%	24.5%

平均年次有給休暇取得日数

	2020年度	2021年度	2022年度
日数	10.1日	10.1日	10.8日

育児休業、介護・看護休暇取得者数

	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者	6人	11人	13人
内男性	2人	3人	7人
男性育児休業取得率	12.5%	10.7%	22.5%
介護・看護休暇取得者	18人	29人	35人

多様な人材の活躍

障がい者雇用

浅沼組では障がいがある従業員もさまざまな場所で活躍しています。大阪府摂津市にある屋内農園では多彩な野菜を水耕栽培しています。農園で収穫した新鮮な野菜は、社内で配布して従業員の福利厚生として役立っています。

当社は今後も、地域の障がい者雇用を推進するとともに、生き生きと働くことができる職場環境づくりを目指します。



屋内農園の作付作業中

女性活躍推進

当社は2019年6月、女性活躍推進法に基づき、えるぼし認定を受けました。本認定制度は、一般事業主行動計画の策定および届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業に対して厚生労働大臣が認定をするものです。

女性活躍推進の一環として、女性従業員の採用拡大に向け、女性従業員の職場や働き方の生の声をホームページの採用欄や就職情報サイトに積極的に掲載しています。



人材育成

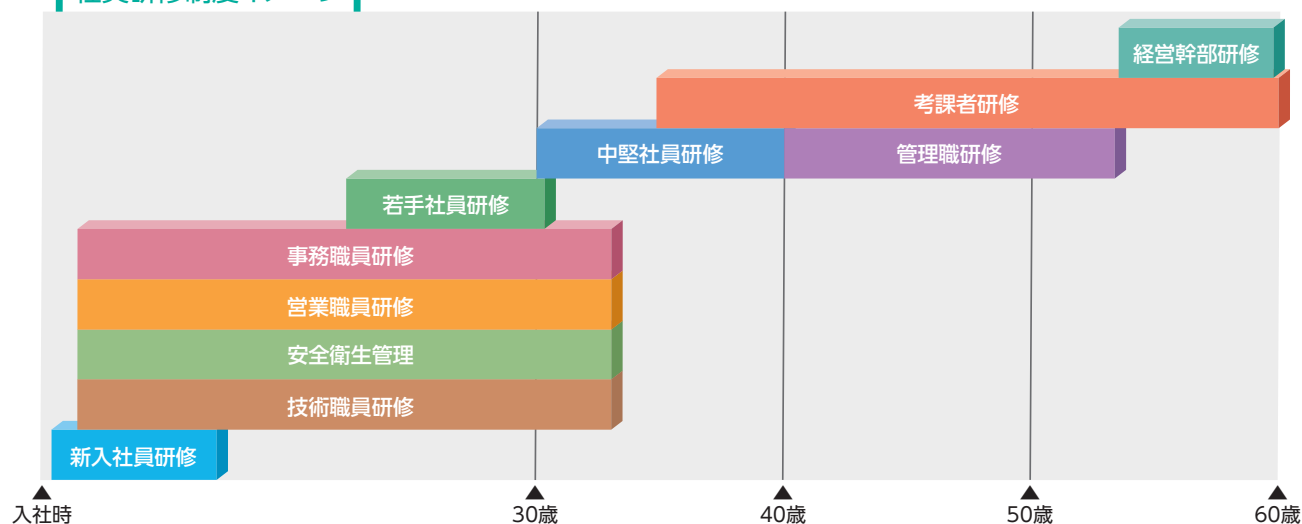
教育・研修制度

当社では、従業員は企業活動を行っていく中でなくてはならない「資源」であり、また「財産」であるという考えから、以前より人材育成を重要な課題として取り組み、入社時から、年齢や所属、立場に応じたカリキュラムに基づき各種の教育・研修を実施しています。

具体的には、「新入社員研修」をはじめ、年次別、あるいは年代ごとの「技術職員研修」、「営業職員研修」、「事務職員研修」、「安全衛生管理研

修」、また、階層により「若手社員研修」、「中堅社員研修」、「管理職研修」を実施するとともに、その一連の位置付けとしてフォローアップ研修も行っています。また、2021年11月にサステナビリティ基本方針、2022年7月に人権方針および調達方針を制定し、主に社員階層別研修や協力会社の会である弥生会を対象とした研修において、その方針の理解・支持が得られるよう周知・啓発を実施しています。

社員研修制度イメージ



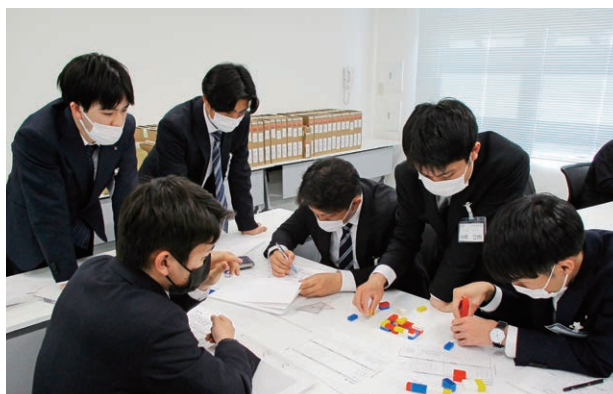
新入社員研修

新入社員研修では、就業規則や社内システムの教育をはじめ、社会人のマナー、安全教育、技

術マニュアル、鉄筋工事の基礎などの研修を実施しています。



マナー研修



グループワーク研修

研修実績

2020年度		2021年度		2022年度	
参加人数	日数	参加人数	日数	参加人数	日数
47人	6日	58人	7日	67人	8日

2年次技術研修

2年次技術研修では安全管理、環境管理、低圧電気特別教育についての研修を行い、あわせて建築は型枠、鉄筋、杭、コンクリートの各工事の管理について、土木は作業所見学、作業所実務についての研修を実施しています。



安全体験型研修

研修実績

2020年度		2021年度		2022年度	
参加人数	日数	参加人数	日数	参加人数	日数
中止		35人	4日	49人	4日

4年次技術研修

4年次技術研修では作業所ISO管理についての研修を行い、あわせて建築は不具合事例、コンクリート工事、建築基準法、地下工事、工程管理、製作図のチェック方法について、土木は設計図書・諸官庁届の概要、仮設工事、コンクリート工事について研修を実施しています。



講義 作業所ISOの管理

研修実績

2020年度		2021年度		2022年度	
参加人数	日数	参加人数	日数	参加人数	日数
28人	3日	43人	4日	30人	3日

浅沼組職員組合

浅沼組では、企業の繁栄と労働条件の維持向上を図るため、相協力して会社と職員組合との間で労働協約を締結しています。また、原則として新入社員から職員組合に加入するユニオンショップ制を採用しています。職員組合の目的である職員の地位向上と共同福祉の増進のため、組合員の声を届けるべく、定期的に行われる労使協議により、お互いの立場を尊重し協力して諸問題を改善し、より良い開かれた会社への発展を



新入社員研修

目指しています。

2022年度は活動スローガンを「『Change is a Plus』～変化をプラスに、より良い環境を～」として、コロナ禍や不安定な社会情勢を受け労働環境が大きく変わる中、その変化をマイナスに捉えずプラスに捉え、変わった環境を元に戻すのではなく、良いものは残しながらWEB会議等を併用し新たなスタイルを目指し活動を行いました。



労使協議会

安全衛生

労働災害防止に向けた取り組み

当社では、「労働者の安全と健康を最優先する企業文化」を意味する「安全文化」の推進強化および、安全意識の高揚と向上を図るだけでなく、「働く仲間を守る危険ゼロの職場環境」の実現を目指しています。そのためにも、2022年度は3つの基本施策「設備増強による安全確保と職場環境の整備」、「工程優先から安全最優先への行動改革」および「エイジフレンドリーの推進と健康状況の確認」とともに、4つ目に“「墜落・転落災害」「飛来・落下災害」「崩壊・倒壊災害」の撲滅”を重点管理項目として掲げ、安全衛生管理活動に取り組んできました。特に「安全設備の増強」により設備面の強化を図り、“「墜落・転落災害」「飛来・

落下災害」「崩壊・倒壊災害」の撲滅”については2023年度も重点管理項目として取り組み、「災害ゼロ」はもとより、「危険ゼロ」を達成できるよう努めます。



大阪本店安全大会



新入社員研修



協力会社向け 職長教育

地球に優しくをかたちに。

自然と調和したモノづくりを目指し、
「地球や地域環境を大切に作る創環境企業」としての
社会的責任を担う。



環境方針

「地球に優しくをかたちにします」のスローガンのもと、建造物のライフサイクルのあらゆる段階の環境影響を的確に捉え、「汚染の予防」、「資源の有効利用」、「気候変動の緩和」等の環境負荷低減に努める。

コミットメント

気候変動問題の深刻化を食い止めるために残された時間は多くありません。浅沼組が取り組んできた建設現場でのCO₂削減施策について、2021年7月から導入を始めた再生可能エネルギー（以下「再エネ」）100%電力は全作業所電力の約45%（2022年度実績）を占め（P.30下）、「重機の低燃費運転」、「温暖化対策ガイドライン」、「ICT施工」の取り組み拡大と合わせて成果が現れてきたため、2023年8月、従来の目標値を見直しさらに高いCO₂削減目標（Scope1/2:P.30上）を設定しました。一方で、当社ではScope1/2（自社排出量）に比べてScope3（自社の事業活動に関連する他社排出量）の割合が非常に大きく、特にその大半を占めるのがカテゴリ1とカテゴリ11で（P.30中）、その削減についても重要課題と位置付けています。カテゴリ1（調達する資材の製造時CO₂）については、大阪兵庫生コンクリート

工業組合と共同開発した環境配慮型コンクリート（BB+FA）のJIS認証を進め作業所での活用を推進していくとともに、将来に向けてさらなる低炭素化に資するコンクリートの研究開発にも取り組んでいます（P.33）。カテゴリ11（引き渡した建物の使用時CO₂）については、省エネ・脱炭素設計力の強化、CASBEE評価の向上、ZEB/ZEH認証の取得（P.34上）等に力を入れており、2050年を見据えた中長期的なCO₂削減目標を新たに設定しました（P.30中）。2022年度からはCDP気候変動質問書への回答を始め、「B-」の評価をいただきました。評価結果を踏まえ、今後もさらなる気候変動問題への対策に取り組んでまいります。



安全品質環境本部
品質環境部長
裕 章

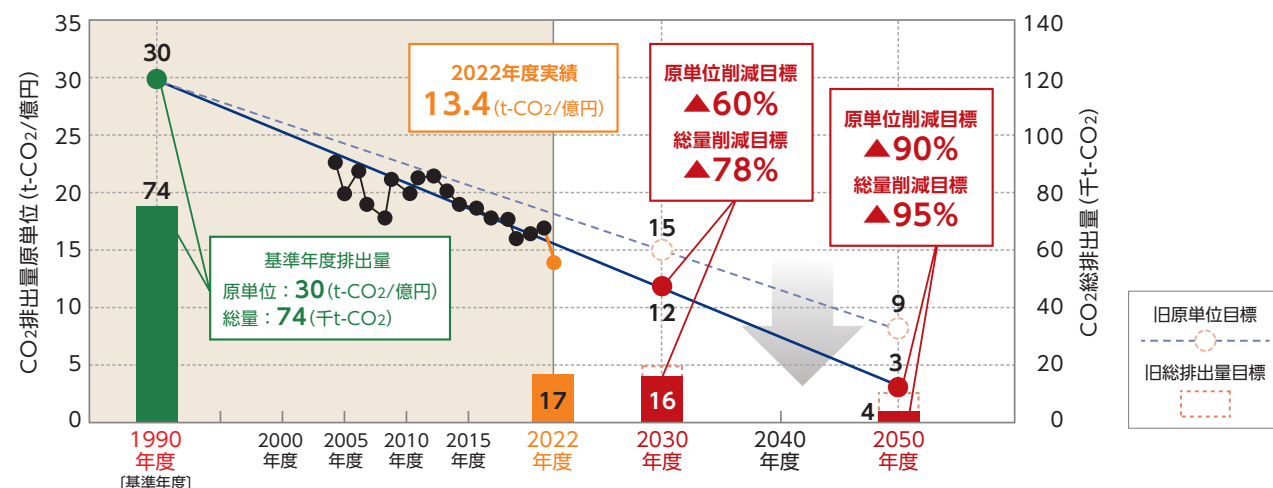
CO₂排出量削減目標

当社は、これまで自社の事業活動に伴い発生するCO₂（Scope1/2）の削減に取り組んできましたが、削減施策の実績向上により、2023年8月に従来の目標値を見直しさらに高いCO₂削減目標を設定しました。また、2021年度から開始した原材料の調達から建設・使用・廃棄までの企業活動のサプライチェーン全体の中で排出されるCO₂

（Scope1～3）の算定の結果、調達する資材の製造時CO₂（Scope3カテゴリ1）と引き渡した建物の使用時CO₂（Scope3カテゴリ11）が大きな割合を占めており、最も大きいカテゴリ11について、2022年度からの中長期的な削減目標として新たに設定しました。

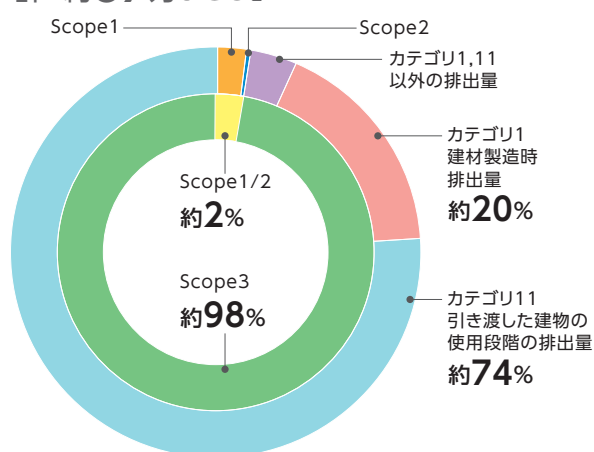
建設現場でのCO₂削減目標 (Scope1/2)

2023年8月、建設現場でのCO₂排出量(Scope1/2)削減の取組実績を踏まえて、中・長期的なCO₂排出量削減目標の見直しを実施。さらに高い目標値を設定しました。



2022年度 Scope1～3実績

計: 約87万t-CO₂



CO₂削減目標一覧

対象	単位	基準年度		目標年度	
		年度	排出量	2030年度	2050年度
Scope1/2 (建設工事のみ対象)	原単位	t-CO ₂ /億円※1	1990 30	12 ▲60%	3 ※2 ▲90%
	総量	t-CO ₂	1990 74,193	16,322 ▲78%	3,710 ▲95%
Scope3 カテゴリ11 (自社設計+他社設計)	総量	t-CO ₂	2021 693,428	589,414 ▲15%	450,728 ▲35%

※1: 完工高1億円当たりの排出量
※2: 目標値の見直し(2023年8月)

2022年度の主な環境目標と実績

取り組み項目		指標(KPI)/2022年度目標数値	2022年度実績	達成状況
脱炭素化の推進	劣化診断システムの採用 ※既存構造物の微破壊調査	3件/年以上	4件	😊
	技術研究所保有の環境負荷低減技術の採用	・スムーズフィルクリート ・スーパージェット ・安震ブロック ・CCB工法	採用件数目標 10件/年	😊
	環境配慮コンクリートの活用	3作業所/年	3作業所	😊
	ZEB認証の取得	1件/年	3件	😊
	環境配慮設計の推進	CASBEE Aランク以上 50%以上	60%	😊
	仮設電気の「再エネ100%電力」の使用	再エネ電力70%/全仮設電力	45%	😊
	ICTを活用した省エネルギー施工	重機作業におけるICT施工の導入 3作業所/年以上	6作業所	😊
資源の循環	廃棄物の分別を推進しリサイクルの促進に寄与する	新築工事(建築)に関する混合廃棄物の排出目標 排出量(kg)/延べ床面積(m ²) 16kg/m ² 以下	10.20kg/m ²	😊
		土木工事に関する混合廃棄物の排出目標 排出量(m ³)/請負金(億円) 12m ³ /億円	4.17m ³ /億円	😊
	ICT化の推進による法令順守の徹底	電子委託契約の活用促進 900件/年	1,006件/年	😊
		電子マニフェストの活用促進 95%以上	98%	😊
自然・社会との共生	生物多様性保全活動の推進	生物多様性簡易評価ツール「いきものプラス」の活用 2件/年	2件	😊
	自然素材の積極的活用	還土ブロックを用いた「土壁構築システム」の採用 1件/年	1件	😊
	災害発生時の迅速な対処と事業継続(BCP)による社会貢献を目指す	災害対策シミュレーション訓練の実施 1回/年以上	1回	😊
		安否確認システムの実施 4回/年以上	4回	😊

環境マネジメントシステム

浅沼組では、2001年から国際規格ISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを運用しており、すでに20年以上が経過しました。環境に関する社会的要求や法的な要求は年々高まっており、高い倫理観に基づき法令や企業倫理を遵守することで、それらの変化に対応していくことが不可欠と考えています。当社の教育・研修制度には年代別に「環境実務教育」が組み込まれてお

り、法改正や環境問題に関するタイムリーな情報を提供し、それらに的確に対応できるよう教育を行っています。また毎年、環境管理責任者の下に全店の環境担当者が集まって情報共有を行っており、2023年3月にはリニューアルした名古屋支店で全店環境担当者会議を開催し、環境問題について議論しました。

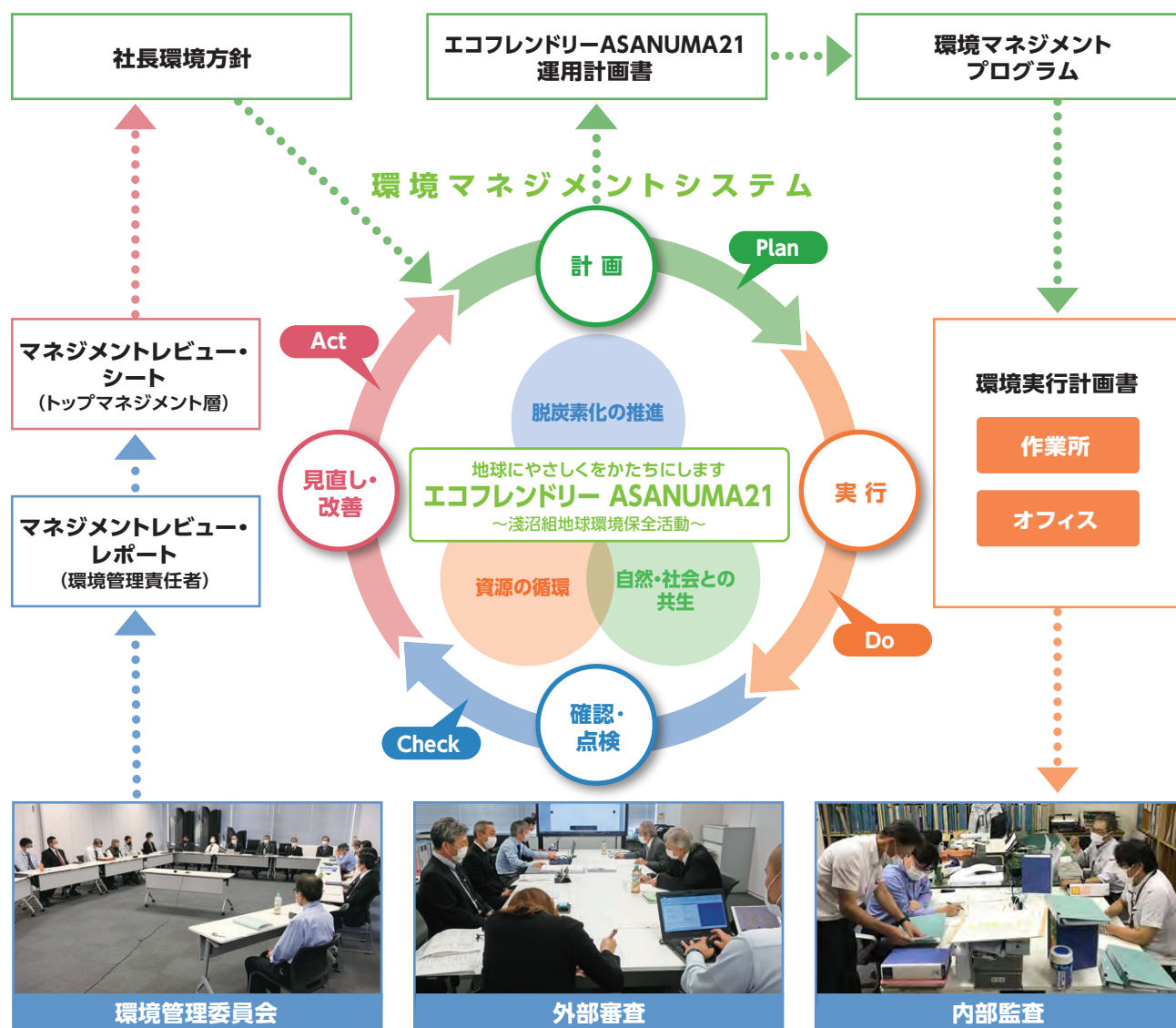


環境実務教育



全店環境担当者会議

エコフレンドリーASANUMA21と環境マネジメントシステム 概念図



TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同

当社は、気候変動を含む環境問題を重要な経営課題と捉え「エコフレンドリーASANUMA21」の中でもその対策に取り組んでいます。また、ESG経営の観点からも気候変動の情報開示が必要不可欠と考え、2021年11月にTCFD提言へ

の賛同を表明し、この提言に沿った気候関連の情報を開示しています。



ガバナンス	浅沼組は経営の基本方針のもと、持続可能な社会の実現と持続的な企業の成長を目指し、環境や社会のさまざまな課題に取り組んでいます。企業を取り巻く環境の変化を的確に捉え、サステナビリティ関連の課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として、「サステナビリティ推進委員会」を2021年11月に設置しました。 「サステナビリティ推進委員会」は、代表取締役社長を委員長とし、建築事業本部建築企画部長、土木事業本部土木企画部長、安全品質環境本部品質環境部長、および主要管理部門長による構成とし、原則月1回開催し、次の事項を審議または決議し、事案によって経営会議に答申しています。①当社のサステナビリティ推進に関する方針・戦略・計画・施策、②機関決定されたサステナビリティ推進に関する施策等の社内通知、③当社におけるサステナビリティ推進の実績評価および報告、④その他サステナビリティ推進に関する重要事項の検討。
戦略	浅沼組は、2010年度より地球温暖化防止対策活動として「エコフレンドリーASANUMA21」を推進しており、2021年度には、日本政府による「2050年までにカーボンニュートラル達成」の宣言に賛同し、「エコフレンドリーASANUMA21」を改定しました。また、事業活動を取り巻く社会動向の大きな変化に的確に対応すべく、2021年度を初年度とする「中期3ヵ年計画」をスタートしています。 TCFD提言への賛同を機に気候変動による事業活動への影響について、TCFDの提言に基づき、リスクおよび機会を特定し評価の上、中長期的な視点でシナリオ分析を実施しました。
リスク管理	サステナビリティ推進委員会にて事業における気候変動関連リスクおよび機会の特定および評価を行っています。また、各事案については経営会議にて審議し、重要課題を特定の上、社内ヘリスクおよび機会の浸透を図っています。 シナリオ分析については、2100年時点において、産業革命時期比の気温上昇が1.5℃程度に抑制されるシナリオと4℃程度気温が上昇するシナリオを採用し、2030年における国内建設事業への影響を試算しています。各シナリオでは、政策や市場動向および技術関連を移行リスクとして特定し、異常気象による影響や災害等を物理リスクとして特定しました。
指標と目標	2021年度の「エコフレンドリーASANUMA21」を改定し、施工段階でのCO₂排出量(Scope1/2)の中長期的目標を設定しましたが、さまざまな取り組みの成果が大きく現れてきたため、2023年8月に見直しを行い、「施工高1億円当たりのCO₂排出量を1990年度比で2030年度までに60%、2050年度までに90%削減」を新たに設定し、事業活動における脱炭素化の取り組みを推進しています。また2022年度にはサプライチェーン全体のCO₂排出量の算定に取り組み、その中で最も排出量の多い「引き渡した建物の使用時に排出するCO₂(Scope3カテゴリ11)」の中長期的目標として、「CO₂総排出量を2021年度を基準年として、2030年度までに15%、2050年度までに35%削減」を掲げてさらなる脱炭素化を推進しています。

リスクと機会、対応策

+ : P/Lへの正の影響 - : P/Lへの負の影響

分類	リスク／機会 項目	シナリオ		浅沼組の対応
		4℃	1.5℃	
移行リスク	政策	炭素税の導入	---	エコフレンドリーASANUMA21 ① 脱炭素化の推進(CO ₂ 排出量算定精度UP、削減目標の設定) ② 資源の循環、 ③ 自然と社会との共生
		炭素単価の上昇	---	
		GHG排出目標の厳格化	---	
	市場	省エネ・脱炭素化技術の需要拡大	-	① 「ReQuality」の一環でのZEB・WELL認証の取得 ② ESG・SDGs活動の取り組みと広報の強化 ③ 長寿命化技術の開発
		ESG・SDGs活動の要求増加	-	
		長寿命化の需要の拡大	+	
物理リスク	慢性	平均気温の上昇による労働条件への影響	--	① AiPlatsシステム開発による業務の効率化 ② 「ReQuality」技術:室内環境シミュレーションの活用 ③ 「ReQuality」技術:地震モニタリングシステムの活用
		室内環境の快適性に関する需要増加	+	
		降雨・強風等による建設工期の遅延	--	
	急性	異常気象の激甚化	--	① 耐震・免震・制振技術の高度化による万全なBCPの確立 ② 防災・減災、国土強靱化事業への取り組みの強化
		防災、国土強靱化建設需要の増加	++	

環境配慮型コンクリート(BB+FA)の活用

建設工事で使用するコンクリートは、その材料となるセメントの生産工程で大量のCO₂を排出するため、浅沼組の建材製造時CO₂(Scope3カテゴリ1)の30~40%を占めます。大阪兵庫生コンクリート工業組合と共同開発した環境配慮型コンクリート(BB+FA)は、セメントを高炉セメントB種(BB)とフライアッシュ(FA)で置き換え、約50%程度のCO₂排出量を削減できます。2023年3月には大阪兵庫地区で第1号のJIS標準化工場が認証され、松原市岡一丁目計画作業所で実装することができました。今後、ますますJIS標準化工場の増加が見込まれ、さらなる活用促進に力を入れます。



環境配慮型コンクリート(BB+FA) 打設状況

BFCCUコンクリートの開発

BFCCUコンクリートとは、BF(高炉スラグ微粉末)使用率70%のCELBIC(セルビック)の骨材にCO₂を固定することができるセメントペーストを含んだ再生骨材(CCU)を使用するもので、当社を含む13社で共同開発を進めており、完成すれば通常のコンクリートより70~80%のCO₂削減効果が見込まれます。なお、CELBICとは、高炉スラグ微粉末(BF)の使用率に応じた適用部位・部材を定めたコンクリートで当社を含む13社で共同開発し、GBRC(一般財団法人日本建築総合試験所)の建設材料技術性能証明を取得したコンクリートです。



CELBICの建設材料技術性能証明

CP(Carbon Pool)コンクリートの開発

コンクリートは生産工程で大量のCO₂を発生させますが、一方でコンクリートに含まれる炭酸カルシウムは空気中のCO₂を取り込む特性があります。CPコンクリートはその特性を活かし、CO₂ナノバブル水やCO₂ガスを用いてコンクリートの製造段階から、施工、運用、廃棄の各段階においてCO₂をコンクリートに吸収させるもので、当社を含む11団体で開発を進めています。完成すれば最大383kg-CO₂/m³のCO₂排出量が削減出来る画期的な技術で、NEDO(国立研究開発

法人 新エネルギー・産業技術開発機構)が進める長期国家プロジェクトです。



WHITE
CARBON

Carbon Pool コンクリート
ロゴマーク

ZEB/ZEHへの取り組み

当社は、お客様に引き渡した建物の使用時に排出されるCO₂の削減に取り組んでおり、特にZEB/ZEH※への取り組みを強化しています。当社が設計施工を担当した発注者・大和ハウス工業株式会社(大和ハウス港北開発特定目的会社)のPCaPC免震構造6階建て、延床面積99,643.70㎡のマルチテナント型物流施設



DPL新横浜I

「DPL新横浜I」においては、外皮の熱負荷を抑制するために「屋根の二重折板葺きと外壁の高断熱仕様サンドイッチパネル」を採用し、また、施設全体にLED照明を採用することで省エネ化を図りました。創エネルギー設備としては、屋根に太陽光発電設備を設置して施設内に蓄電池システムを設けることで、より効率的な電気の運用を可能とし、ZEB Ready認証を取得しました。今後も、当社はZEBプランナー、ZEHデベロッパーとしてのノウハウを活かし、建物の用途や特性に応じたお客様に最適なZEB/ZEHを提案していきます。

「ZEB(ゼブ:ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)」「ZEH(ゼッチ:ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)」とは、快適な室内環境を保ちながら、省エネや再生可能エネルギーを利用し、建物で消費するエネルギー収支をゼロにすることを目指した建物のこと。

生物多様性の保全

建設業は、事業を通じて自然と深く関わる業種であり、自然環境を保全することは我々の使命であると考えています。当社はすべての設計施工案件で「CASBEE」(建築環境総合性能評価システム)による環境評価を行っており、その中で生物多様性の配慮に努めています。

今回、大阪府松原市で計画した物流倉庫案件ではCASBEEだけでなく、当社を含む8社で共同開発した生物多様性簡易評価ツール「いきものプラス」を活用し、周辺の生き物や植生調査に基づく植栽計画を行いました。敷地周辺には利用中の農地があり、当敷地も数年前に農地転用をしているため、緑地の確保に注力する

必要がありました。その上で地区計画上の環境保全も考慮し、緑地面積を敷地面積の20%以上確保し、その内15%はシマトネリコやハンノキなどの樹木帯とする計画にしました。ハンノキについては、雨水貯留池内において耐水性の高い樹木として計画し、極力多くの樹木を植栽することで生物多様性の保全に努めました。



松原市岡一丁目計画

マテリアルバランス

建設業では、多くの資材やエネルギーが使用され、また同時に、多くの環境負荷が発生しています。浅沼組では、持続可能な循環型社会の形成のために、これらのマテリアルバランスをできるだけ

定量的に把握し、資材・エネルギー共に天然資源の使用を抑え、再生資源の有効利用を推進しています。また副産物についても、発生抑制やリサイクルによる再資源化に努めています。

INPUT

エネルギー

オフィス	電力	130.7 万kWh
	電力	412.5 万kWh
	重油	0.2 万ℓ
施工	軽油	451.7 万ℓ
	灯油	9.3 万ℓ
	水道水	11.0 万m ³

資材(再生資材を含む)

コンクリート	23.0 万m ³
セメント	1.2 万t
砕石	5.6 万m ³
アスファルト	3.6 万t
鉄骨	2.6 万t
鉄筋	3.3 万t
型枠	67.9 万m ²
木材	1.9 万m ³
土砂	34.9 万m ³

主な再生資材の有効利用量

再生砕石	4.4 万m ³
再生アスファルト	1.1 万t
代替型枠	10.3 万m ²
土砂(再生材など)	33.9 万m ³
電炉鋼材(鉄筋)	1.2 万t
電炉鋼材(鉄骨)	0.8 万t
再生生コン	3.1 万m ³
再生セメント	0.7 万t
再生木材	0.2 万m ³

環境保全活動

騒音/振動の管理



解体工事の紛じん対策



排水の水質管理



防振マット



廃棄物の分別



有害物質の管理



OUTPUT

建設副産物

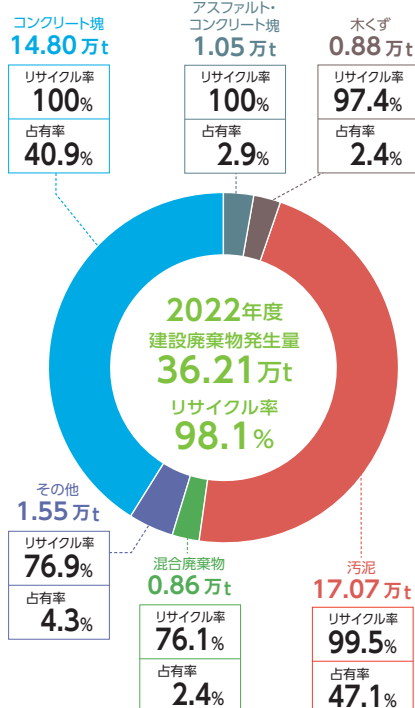
オフィス	CO ₂ 排出量	689 t・CO ₂
	CO ₂ 排出量	1.7 万t・CO ₂
	CO ₂ 排出量(原単位)	13.4 t・CO ₂ /億円
施工	建設廃棄物	33.24 万t
	建築廃棄物リサイクル量	35.54 万t
	建設発生土	44.7 万m ³
	建設発生土有効利用量	36.0 万m ³

最終処分量

建設廃棄物	0.67 万t
建設廃棄物(原単位)	5.1 t/億円

有害物質の回収・処分量

アスベスト含有建材(t)	
・特別管理型(レベル1,2)	243 t
・石綿含有産廃(レベル3)	690 t
フロン・ハロン(kg)	402 kg
水銀使用製品(蛍光管等)	2.0 t
汚染土	10.866 t



※各項目の総量の算定について(施工分野) 集計結果から本・支店別の原単位を算出し、それに本・支店の施工高を乗じて合算して総量を求めました。



社会の一員として
社会のあるべきかたちの
実現のために。



社会貢献活動

当社は社会貢献基本方針の下、さまざまな分野において社会貢献活動を推進しています。

社会貢献基本方針

私たちは、社会の一員として社会のあるべきかたちの実現のため、従業員一人一人が社会的責任を自覚し、積極的に社会貢献活動を推進していきます。

教育支援

現場見学会ほか

【茨城県（2022年12月／2023年3月）】

国土交通省関東地方整備局常総国道事務所発注のR3東関道野友地区跨道橋下部工事において、施工箇所に隣接した保育園の園児と保護者を招いて現場見学会を開催し、重機試乗やコンクリート壁へのお絵描き体験を行いました。



参加者集合写真



お絵描き体験

【大阪府（2023年2月）】

大阪府八尾市の（仮称）モリタ新拠点開発プロジェクト作業所において、建築を学ぶ高校生21名を対象とした現場見学会（一般社団法人 大阪建設業協会主催）を実施しました。



モリタ新拠点見学会

【愛媛県 (2023年3月)】

「日建連 建設DX事例集」の中から浅沼組の保有技術「VR技術を用いた安全教育」が国土交通省四国地方整備局の取り組む「インフラDXモデル工事」に採用され、2日間にわたる見学会(同整備局主

催)に出展しました。初日は四国4県の建設業者約100人に向けた見学会、翌日は地元の小学生・保護者約50人参加の「建設DX参観日」が開催され、当社の最新技術を現地で体験していただきました。



建設DX参観日参加者 集合写真



DX技術体験

TOPICS

白木中学校校舎長寿命化改修工事(愛知県北名古屋市)

愛知県北名古屋市にある白木中学校にて、建物長寿命化のための改修工事を当社が施工し、生徒の皆さんから施工関係者に向け、感謝のメッセージをいただきました。



白木中学校校舎外観



地域活動支援

コミュニティ放送局 ならどっとFM番組「岡本彰夫の奈良、奥の奥」に協賛

ならどっとFMは奈良市のエリア限定のFM局です。地域に密着した放送局であることから、災害時にはきめ細やかな情報発信が可能となり、

地域の安全・安心を守る役割を担っています。

当社の協賛番組「岡本彰夫の奈良、奥の奥」は浅沼組創業の地である奈良の歴史・文化を深く掘り下げて発信しています。



公開収録の様子



障がい者スポーツ活動支援

当社は障がい者スポーツの普及や、スポーツを通じた共生社会の実現に向けた活動に賛同し、

日本身体障害者野球連盟

全国38チーム、950名以上の選手が登録されています。年間を通して全国各地で大会が開催され、2022年6月に開催された第17回ひょうご

日本身体障害者野球連盟と日本ブラインドテニス連盟に協賛しています。

生涯スポーツ大会 身体障害者交流野球大会では、当社軟式野球チーム“スーパーシャインズなにわ”も参加しました。



ひょうご生涯スポーツ大会の様子



日本ブラインドテニス連盟

2022年7月に第32回日本ブラインドテニス大会が開催されました。新型コロナウイルス感染

症の影響で3年ぶりの開催となり、全国各地から35名の方が参加されました。



日本ブラインドテニス大会の様子



地域防災協力

AED〔Automated External Defibrillator:自動体外式除細動器(心臓救命装置)〕の設置

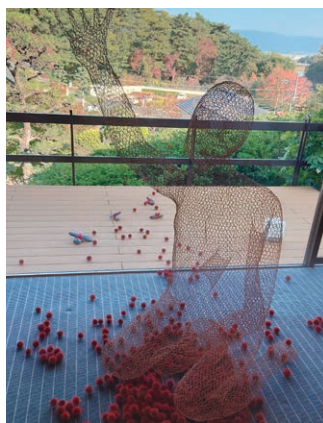
当社では、全国の作業所・事業所にAEDを設置しています。地域の方にも使用してもらえるよう作業所の仮囲い(仮設の囲い)や出入り口等に、設置が分かるようシールを貼って周知しており、従業員や協力会社の作業員に向け、AEDが使用できるように訓練を行なっています。



AED研修

社会貢献活動

学園前
アートフェスタへの
会場提供



「学園前アートフェスタ」は奈良県学園前南エリアにて開催される周遊型の現代アート展です。文化振興と街の活性化を目的に既設文化施設や空き家住宅を展示会場に行われ、浅沼組は同地域に位置する「浅沼記念館」を会場の一つとして提供しています。

建築学生ワークショップ宮島2022に協賛



大学で建築や環境デザインなどを学ぶ学生が、地域の歴史や環境をモチーフに造形物を製作・発表する地域滞在型ワークショップ(NPO法人AAF:アートアンドアーキテクトフェスタ主催)に協賛しています。2022年度は広島県の厳島神社にて行われ、当社従業員が現地にてアドバイザーとして参加しました。

その他実施された主な活動

- 地域清掃活動への参加
- 社屋内での献血実施
- ペットボトルキャップの分別回収(NPO法人エコキャップ推進協会の推進するペットボトルキャップの分別回収を実施)
- 地域防災協力の締結(大規模災害時に名古屋支店社屋1階を避難場所として提供、および支店で備蓄している飲料水、AEDを提供する等の支援協力)
- 使用済み切手の回収、寄付

ボランティア休暇

当社では、従業員がボランティア活動を通じて社会に貢献することを支援するために、ボランティア休暇制度を導入しています。



地域清掃活動

浅沼組名古屋支店改修プロジェクトが各賞を受賞しました。

主な受賞

- 「GOOD DESIGN AWARD 2022」BEST100
- 「crQlr Awards (サーキュラー・アワード) 2022」アーバニズム賞
- 「Sky Design Awards」建築部門Silver 賞(第2位)(海外)
- 「第1回SDGs 建築賞」大規模建築部門 一般財団法人住宅・建築SDGs 推進センター理事長賞
- 「第21回環境・設備デザイン賞」建築・設備統合デザイン部門 最優秀賞

建物概要

当社は2021年4月に「^{ひと}人間にも地球にもより良い循環」をコンセプトにリニューアル事業ブランド『ReQuality』を立ち上げました。そしてこのコンセプトを実現するプロジェクト(GOOD CYCLE BUILDING)の第1弾として

築30年を経過した当社名古屋支店を改修しました。

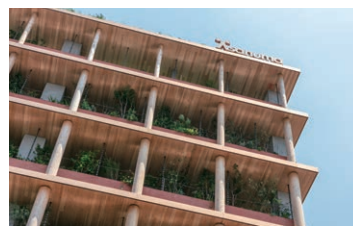
既存躯体を活用し自然素材をふんだんに取り入れながら、省エネ・脱炭素に取り組んだ設計・施工を高く評価されています。

所在地 愛知県名古屋市中村区名駅南3-3-44

設計 川島範久建築設計事務所 + 浅沼組

構造・規模 鉄骨造・地下1階 地上8階 塔屋1階

建築面積 381.29㎡ 延床面積:2,779.64㎡



会社概要

社名	株式会社 浅沼組
英訳社名	ASANUMA CORPORATION
本社	大阪市浪速区湊町一丁目2番3号 マルイト難波ビル
創業	1892年(明治25年)1月20日
会社設立	1937年(昭和12年)6月15日
代表者氏名	代表取締役社長 浅沼誠
資本金	9,614,761,866円(2023年3月末現在)
従業員数	1,293名(2023年3月末現在)
建設業者許可	国土交通大臣許可(特-4)第2438号
宅建業者免許	国土交通大臣免許(14)第1730号
建設コンサルタント登録	国土交通大臣登録(建-01)第1000号

財務の状況

(単位：百万円)

	2020年度	2021年度	2022年度
受注高	119,174	133,986	135,943
売上高	137,105	132,476	132,800
経常利益	5,312	5,031	4,878
当期純利益	4,139	3,928	3,607
純資産額	41,356	42,300	43,046
総資産額	88,274	84,959	85,917

工事高

(単位：百万円)

		2020年度	2021年度	2022年度
受注工事高	建築	92,235	110,110	113,277
	土木	26,939	23,876	22,666
	計	119,174	133,986	135,943
完成工事高	建築	109,180	107,725	106,972
	土木	27,529	24,346	25,275
	計	136,709	132,071	132,247
その他売上高		395	405	553

編集方針

浅沼組は、2005年度より継続して「環境報告書」を発行し、どのようにして「環境保全に対する責任」を果たしてきたかを報告してまいりました。

2009年度より、これまでの「環境報告書」で記載してきた「社会に対する責任」の部分に拡充し、「環境・社会報告書」としてお伝えしてきましたが、2012年度より企業の社会的責任の観点から内容を見直し、名称も「CSR報告書」と変更しました。2023年度版では、ダイバーシティ&インクルージョンをテーマに、全国の拠点から女性従業員が集まり座談会を開催した様子を収録しました。

基本事項

【参考指針】 環境省「環境報告ガイドライン(2018年度版)」

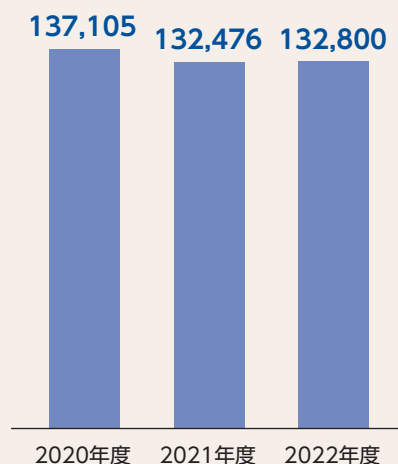
【対象範囲】 株式会社浅沼組の国内拠点および作業所
(一部海外営業所の情報を含めています。)

【対象分野】 ESGを含む企業活動に関する事項

【対象期間】 2022年4月1日～2023年3月31日
(一部対象期間前後の情報を含めています。)

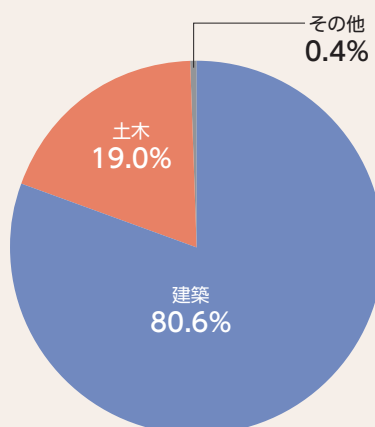
売上高年度別推移

(単位：百万円)



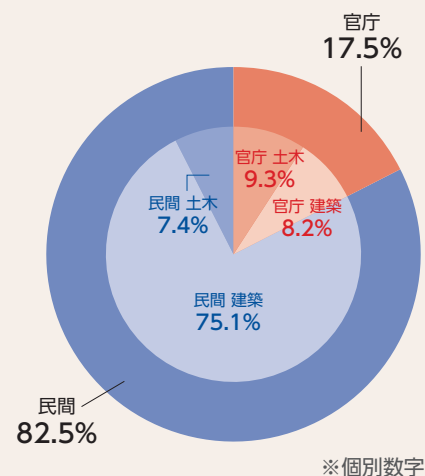
売上高構成比

(2022年度)



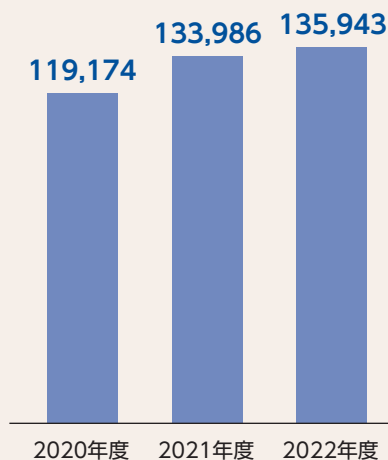
完成工事高構成比

(2022年度・官民比率)



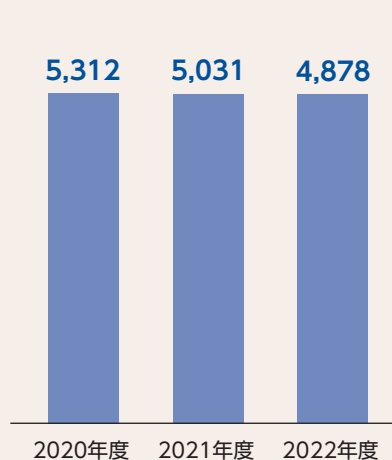
受注高年度別推移

(単位：百万円)



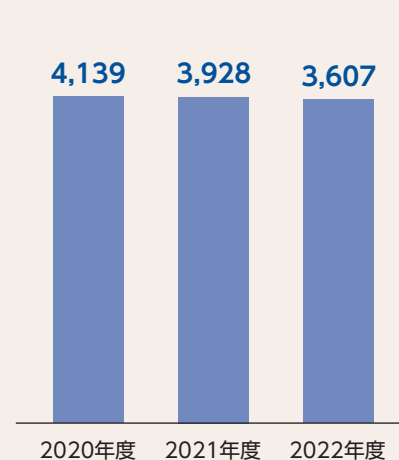
経常利益年度別推移

(単位：百万円)



当期純利益年度別推移

(単位：百万円)



2022 CSR報告書アンケート集計結果

主なご意見・ご要望

- 生産労働人口の確保に向けて、CCUSの取り組み以外についても検討・公表してほしい。
- 今回のものは今までで最も読者に読む気を持たせるものであり、非常に良かった。
- 障がい者雇用を行っていること、障がいがある従業員が農園で働いていることを知りとても興味深かった。
まだ知らない多くの業務があると思うので、今後随時取り上げてほしい。

**本社・大阪本店**

〒556-0017 大阪市浪速区湊町一丁目2番3号(マルイト難波ビル)

Tel 06-6585-5500

東京本店

〒108-0023 東京都港区芝浦二丁目15番6号(オアーズ芝浦MJビル)

Tel 03-5232-5888

北海道支店

〒062-0903 札幌市豊平区豊平三条一丁目1番5

Tel 011-842-6131

東北支店

〒980-0011 仙台市青葉区上杉一丁目15番17号

Tel 022-221-4501

さいたま支店

〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号(ラムザタワー)

Tel 048-764-8092

横浜支店

〒231-0015 横浜市中区尾上町三丁目39番地(尾上町ビル)

Tel 045-671-1870

名古屋支店

〒450-0003 名古屋市中村区名駅南三丁目3番44号

Tel 052-571-5571

神戸支店

〒651-0085 神戸市中央区八幡通三丁目1番14号(サンシポートビル)

Tel 078-251-0395

広島支店

〒732-0806 広島市南区西荒神町1番8号(テリハ広島)

Tel 082-568-8311

九州支店

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東三丁目14番1号T-Building HAKATA EAST

Tel 092-411-0636

技術研究所

〒569-0034 大阪府高槻市大塚町三丁目24番1号

Tel 072-661-1620

他 10国内営業所、1 海外営業所

URL <https://www.asanuma.co.jp>株式会社 **浅沼組** コーポレート・コミュニケーション部**【お問い合わせ先】**E-mail : asanuma-csr@asanuma.co.jp

Tel : 06-6585-5500 Fax : 06-6585-5556

【発行】2023年9月

個人情報について

お預かりした個人情報につきましては、当社にて厳重に取り扱います。問い合わせの回答、また当社からご連絡をさせていただく場合以外の目的で利用いたしません。詳しくは、当社ホームページの「プライバシーポリシー(個人情報保護方針)」をご覧ください。