

社会からの 期待に応え、 社会に価値を 提供する

～建設業の使命を胸に～

代表取締役社長

銭高久善



はじめに

当社は1705年（寛永2年）、現在の大阪府阪南市において創業しました。お客様をはじめとする多くの皆様のお力添えをいただき、江戸の時代から明治、大正、昭和、平成、そして令和と今日まで315年を超える時代を当社は歩んでまいりました。大きな時代の変化の中にあっても、変わらないこと、また変えてはならないこと。それはお客様をはじめとする社会の皆様からの信用・信頼に確実に応えていくことであり、それによって当社の企業価値を向上させ、お客様、ひいては社会に対して価値を提供していくことに他なりません。

2022年度は、当社元従業員の関係するコンプライアンス違反行為が明らかとなり、株主様やお客様をはじめとする関係の皆様にご多大なご心配、ご迷惑をおかけすることとなり、深くお詫び申し上げます。当社はかかる事態を厳粛に受け止め、各種考動規範を改めまして、より一層のコンプライアンスの徹底を図ってまいります。眼前の仕事に誠意をもって丁寧に対応し、土木構造物や建築物を一つひとつお客様にお渡しすることのみが、当社の信頼回復の唯一の道と心得ます。引き続きご指導の程よろしくお願い申し上げます。

◆ 第12次中期経営計画の進捗とSDGsへの取り組みについて

2020年度から3か年の計画でスタートした「第12次中期経営計画」は2022年度に最終年度を迎えています。第12次中期経営計画では

- ①人材
- ②組織
- ③生産性向上
- ④安全
- ⑤品質

を「5本の柱」とし、さらに2021年度からは⑥環境を6本目の柱と位置づけ、取り組みを強化しています。また国連の掲げるSDGs(持続可能な開発目標)の理念を尊重し、当社事業に関連する重要課題を中期経営計画の柱とリンクさせて、各々のテーマに取り組んでいます。

今回の『CSR報告書2022』では、昨年度に発行した『CSR報告書2021』でご紹介しました、当社の重要課題に対する取り組みの進捗状況について、各章の中でご紹介しています。

来たる2023年度からは新たな3か年計画となる「第13次中期経営計画」のスタートを控えており、現在策定に向け準備を進めている状況です。創業320周年の節目となる

2025年、そしてさらにその先の未来を見据え、変化著しい時代の中で当社が社会に対してどのような価値を提供できるのか、従業員全員が自分事として課題の整理と具体策の実現に取り組んでまいります。

◆ 環境対応と建設業の社会的使命

気候変動をはじめとする環境問題に対する社会的な関心がますます高まっています。当社は①生産プロセス・施工段階における脱炭素化の推進、そして②ZEBをはじめとする建設物の省エネ技術の開発・ブラッシュアップを柱に、企業の社会的責任を果たすべく、環境問題に対する具体的な取り組みを強化しております。今回の『CSR報告書2022』では、当社設計施工として初めてのZEB物件である「ロジクロス座間小松原」についてご紹介しているほか、ZEBプランナー登録やトンネル工事における「CO₂の見える化」を実現する技術開発等、環境問題に対する当社の具体的な取り組みをご紹介します。

さらに、災害の激甚化が進む現代において、災害復興は建設業に求められる社会的役割として、その重要性が一段と高まっています。当社は古くは大正末期の関東大震災後の震災復興事業としての小学校建設工事

をはじめ、戦災や様々な自然災害からの復興事業に携わってまいりました。今回の『CSR報告書2022』では、大きな節目を迎えた東日本大震災からの復興支援事業を特集としてご紹介しています。また工事レポートとして、2021年に九州地方を襲った豪雨災害をうけての「大分210号赤岩東地区災害復旧工事」の取り組みをご紹介します。

当社はこれからも、建設業の重要な使命である災害に強い国土づくり、そして被災された地域の復興への思いを胸に、事業に邁進してまいります。

◆ 最後に

当社を取り巻く事業環境や社会環境は従前にも増して急速に、大きく変化しています。多少旧聞に属しますが、2018年世界経済フォーラム(ダボス会議)において、カナダのトルドー首相が変化のスピードについて、「今ほど変化のペースが速い時代は過去になかった。だが今後、今ほど変化の遅い時代も二度とこないだろう」と発言しています。

しかし大きな変化の中にあっても「お客様」をはじめとする当社を取り巻く社会からの期待に応えていくこと、そして社会に対して価値を提供していくことの重要性は変わりません。2025年には当社は創業320周年を



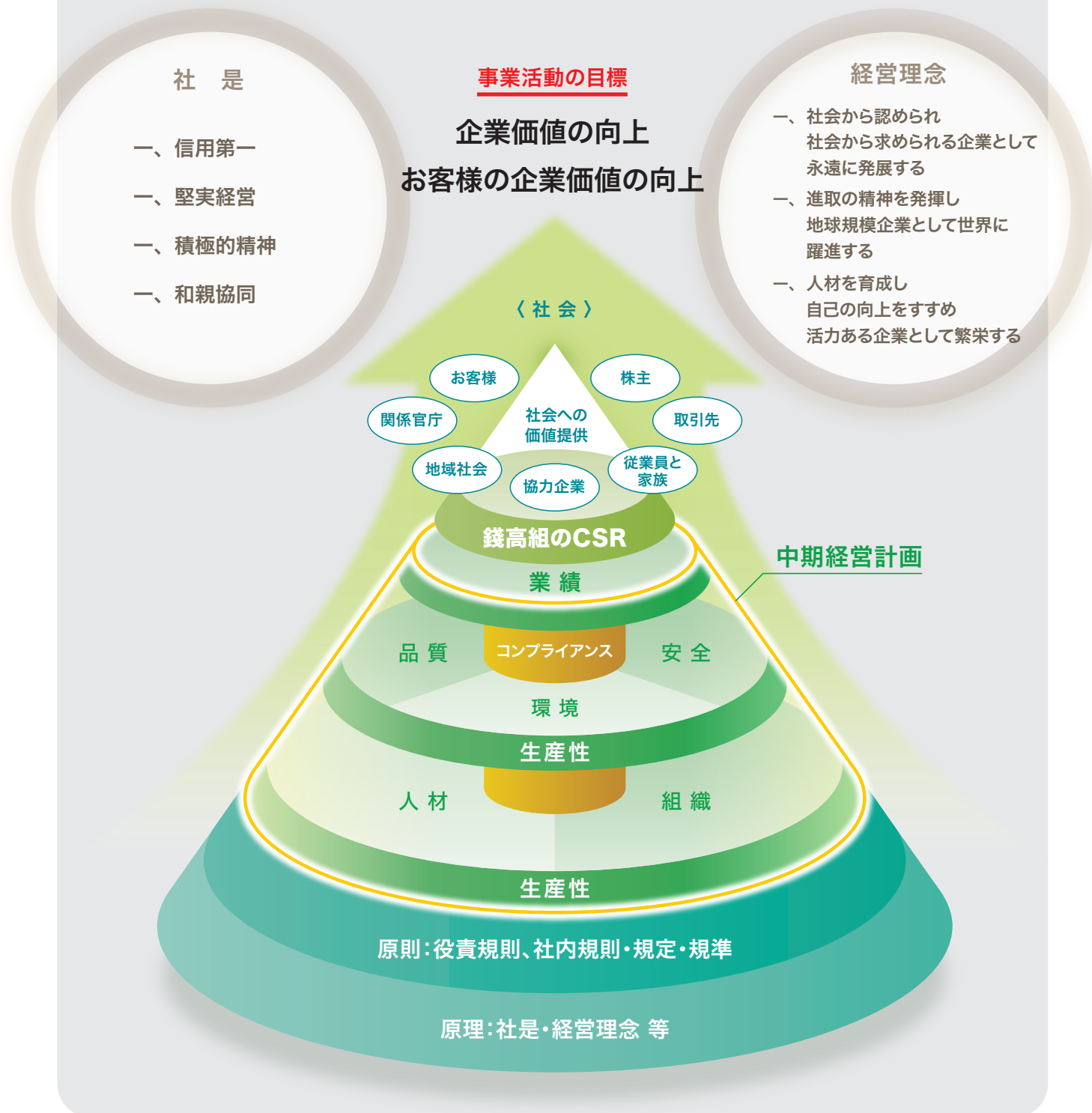
迎えます。いま改めて「信用第一」から始まる当社の「社是」、そして「社会から認められ社会から求められる企業として永遠に発展する」を標榜する「経営理念」の精神に立ち返り、従業員一人ひとりがその役割と責任を自覚し、社会への価値提供に向け事業に邁進してまいります。今般取りまとめました『CSR報告書2022』をご高覧いただき、当社の事業活動に対しまして忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。

中期経営計画とSDGs

当社は2020～2022年度の3か年計画「第12次中期経営計画」の中で、当社のパーパス（存在意義）とその実現のための具体的な施策として6つのカテゴリー（人材、組織、生産性向上、安全、品質、環境）を設定し、施策を定めました。これらの各施策の中で取り組むべき課題と関連するSDGs（持続可能な開発目標）17の目標との相関は右に示した一覧表の通りです。今回の『CSR報告書2022』では、これらの目標実現に向けた取り組みの進捗状況について、各ページでご紹介しています。

銭高組は「社会から認められ社会から求められる企業として永遠に発展する」の経営理念のもと、当社の重要課題に対して企業の社会的責任を果たし、社会の発展に貢献してまいります。

事業活動の目標達成に向けたプロセス



銭高組の 取り組むべき課題	課題解決への取り組み・関連するSDGs	銭高組の 具体的な取り組みの例	該当ページ
1 持続可能な 社会基盤の構築	強靱（レジリエント）で 持続可能な 社会インフラの実現  	災害復旧事業への参画	P.9～12 【特集】国道45号 下安家大橋 P.13・14 【REPORT 1】大分210号赤岩東地区 災害復旧工事
	社会や環境に 配慮した 建築物の提供     	設計・施工物件における 環境認証の取得 ZEBの研究開発	P.15・16 【REPORT 2】三菱地所 ロジクロス座間小松原 P.21 【環境への配慮】ZEBプランナー認証を取得
2 環境保全への貢献	環境経営   	施工に伴う環境汚染の防止	P.9～12 【特集】国道45号 下安家大橋 P.22 【環境への配慮】マテリアルフロー
	脱炭素社会    	作業所・事務所における 脱炭素への取り組み	P.20～22 【環境への配慮】
	循環型社会    	建設副産物リサイクル率の 目標達成	P.22 【環境への配慮】マテリアルフロー
	中期経営計画 【重点施策】環境     	省エネ技術の導入 地域の清掃活動等への参画	P.21 【環境への配慮】省CO ₂ に貢献する技術開発 P.35・36 【コミュニティへの参画】地域社会の一員として
3 お客様の期待に 応える品質管理	品質管理責任の 明確化   	設計・施工品質の 監査部署の設置	P.29・30 【消費者課題】お客様の期待に応える 品質の提供
	施工中の厳格な 品質管理    	品質パトロールによる 施工品質の確保	P.29・30 【消費者課題】お客様の期待に応える 品質の提供
	中期経営計画 【重点施策】品質   	アフターケア専門部署による お客様対応	P.29・30 【消費者課題】お客様の期待に応える 品質の提供
4 安全で働きやすい 職場づくり	安全衛生管理責任の 明確化 	安全パトロールによる 労働環境の改善・安全確保	P.27・28 【労働慣行】安全で安心な 職場づくりを目指して
	実践につながる 安全教育  	従業員・作業員を対象とした 安全教育の実施	P.27・28 【労働慣行】安全で安心な 職場づくりを目指して
	中期経営計画 【重点施策】安全 	事故防止のための 新しい取り組み	P.27・28 【労働慣行】安全で安心な 職場づくりを目指して
5 生産性向上の 進化・深化	ICTによる 生産性向上   	ペーパーレス化・書類削減 による事務作業の生産性向上 ICT技術を導入した教育	P.28 【労働慣行】安全で安心な 職場づくりを目指して P.31 【人権・労働慣行】人材育成とキャリア開発
	工事ラインの 生産性向上   	各種ITデバイスの活用による 施工管理の生産性向上	P.13・14 【REPORT 1】大分210号赤岩東地区 災害復旧工事
	中期経営計画 【重点施策】生産性   	技術開発による 革新的な 生産性向上	P.30 【消費者課題】お客様の期待に応える 品質の提供 品質向上に寄与する技術開発
6 組織基盤の形成	コンプライアンス・ 規則の順守 	コンプライアンス担当部署 の設置	P.23・24 【公正な事業慣行】コンプライアンス
	役割と責任の 明確化による 組織力強化  	本社・支社店による作業所の バックアップ体制の強化	P.25・26 【組織統治】社会から認められ 社会から求められる 企業であり続けるために
	変化する 社会環境への 組織対応 	働き方改革への コミットメント	P.33 【人権・労働慣行】多様な人材の活用（2） P.34 【人権・労働慣行】働きやすい職場づくり
	中期経営計画 【重点施策】組織    	不測の事態に 適切に対応できる 組織づくり	P.25・26 【組織統治】社会から認められ 社会から求められる 企業であり続けるために
7 ダイバーシティの 挑戦	適所適材の人物配置  	機動的な人材配置	P.32 【人権・労働慣行】多様な人材の活用（1）
	教育制度の 充実による 計画的な人材育成   	職種別教育・階層別教育の 体系化と評価指標の整備	P.31 【人権・労働慣行】人材育成とキャリア開発
	中期経営計画 【重点施策】人材     	多様な人材の活用と環境整備 育休取得等の推進	P.32・33 【人権・労働慣行】多様な人材の活用 P.34 【人権・労働慣行】働きやすい職場づくり