

サステナビリティ戦略概況

マテリアリティ ①

社会課題の解決と 社会への価値創造

なぜ重要か

建設業は、人々の生活に不可欠なインフラを世界各地で整備・更新し、社会を支える仕事です。この世界共通の社会課題に確実に貢献し続けるため、先進的かつレジリエントな建設技術・工法を開発し、地域社会と調和しつつ、各地でものづくりを行うことは、安藤ハザマの発揮すべき重要な社会インパクトです。同時に、共に働く全ての人の尊重と育成が、その礎にあることは言うまでもありません。これらの観点に立ち、「安藤ハザマ VISION2030」でも「お客様価値の創造」「株主価値の創造」「従業員価値の創造」を掲げ、その実現に向けた各種施策を、計画的に実践していきます。

リスクと機会の継続的把握と実践

各地で防災・減災・国土強靱化に伴うインフラ整備や地方創生事業、そして工場・商業・物流施設等の整備が続く中、安心安全はもとより、脱炭素化、長寿命化、利便性向上を実現する高品質な施工が期待されています。それらの実現には、周辺環境への配慮はもちろん、人財との共生関係が経営管理事項として重要度を上げています。

安藤ハザマは「イノベティブでサステナブルなものづくり」を目指し、先進的な技術の活用などを一層推進する仕組みづくりをグループ全体で加速しつつ、地域の皆さまとの調和ある事業活動を徹底しています。同時に、特に建設業の就業人口の減少、高齢化が進む中、DX化などによる省人化・効率化を推進しています。

SOCIAL

持続可能な社会の実現に 新たな価値を創造し、社

CSR 重要テーマ

- ▶ 社会やお客様の満足と信頼獲得
- ▶ 地域社会との調和
- ▶ 安全で働きやすい労働環境*

* 今般、「中期経営計画2025」の策定および事業実態に即し、マテリアリティ区分を移管

関連 SDGs



向け、事業のさまざまな側面で 会と共栄する

コアSDGsごと、KPIと成果（2023年7月更新ベース）

コアSDGs	KPI	数値目標	達成年度	2022年度
3 気候変動に 適応する	重大な労働災害 度数率	0件 0.40以下	毎年度 2023年	0件 0.64
	4 質の高い教育を みんなに	教育研修受講率(人権)	100%	2025年
5 性別平等	女性管理職人数(課長クラス相当)	60人	2025年	29人
8 豊かで 持続可能な 消費生活	4週8閉所実施率*1 土木 建築	100% 100%	毎年度	99.0% 88.6%
	従業員エンゲージメントスコア	80%以上	2025年	72%
9 産業・ サービス の革新	生産性向上*2	10%以上(2020年度比)	2025年	4.5%
	特許出願件数	75件/年	2025年	42件
11 持続可能な 都市と 地域	地方創生	3件以上(3か年累計)	2025年	—

*1 4週8閉所が困難な現場を除く(4週6閉所以上の年間閉所を確保し、社員は4週8休を確保できる体制を整備)

*2 日本建設業連合会の生産性指標(技術者・技能者1日(8時間)当たりの施工高(完成工事高/人工))に基づき算出

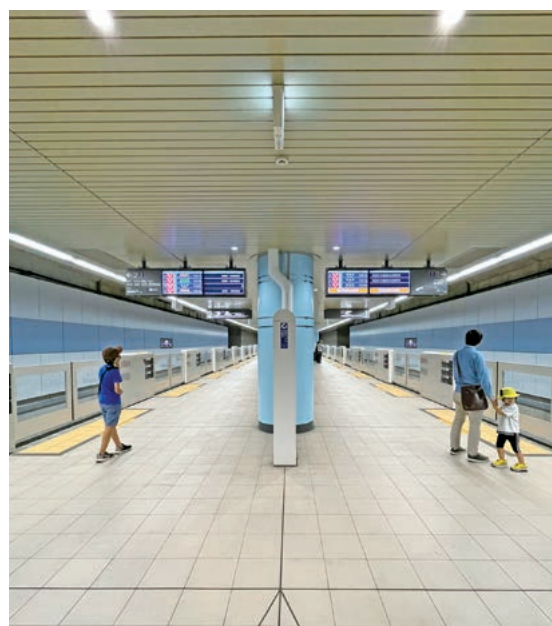
社会インパクトハイライト

広域鉄道ネットワークの形成と機能の高度化に貢献

相鉄・東急直通線、新綱島駅他

相鉄・JR直通線羽沢横浜国大駅から新横浜駅を經由し、東急線日吉駅までの区間をつなぐ「相鉄・東急直通線」の開通に伴い新設される「新綱島駅」を当社で施工しました。駅延長約240mのうち205mほどが開削工法による整備となり、RC4層構造の駅舎を構築するために、鋼製地中連続壁(連壁)で土留めをして地上から約40mを開削掘削しました。現場周辺は住宅エリアでヤードの確保が困難だったため、連壁の構築にはコンパクトな機械で大深度施工が可能なCSM工法を採用しました。また、駅の両側は他社のシールドトンネル工事の発進立坑となっており、工程管理が非常に重視される工事でしたが、2023年3月18日に無事に開業を迎えました。

今後は、首都圏の広域鉄道ネットワークの形成と機能の高度化が図れるとともに、速達性の向上、新幹線アクセスの向上、JR東海道線などの既設路線の混雑緩和や乗換回数の減少、沿線地域の活性化等への貢献が期待されています。



相鉄・東急直通線 新綱島駅

人的資本経営の推進

人的資本の価値向上

「人的資本の価値向上」の実現に向け、納得性の高い人事評価制度の整備、報酬水準の向上、自律的なキャリア形成支援の強化および多様な働き方の実現等、各種施策を実施することで従業員エンゲージメントの向上に資する会社の魅力向上策を推

進するとともに、多様な人財の確保と人的資本価値の最大化による経営基盤の強化を進めており、2025年度の全社KPIの一つとして「従業員エンゲージメントスコア80%以上」を掲げました。

項目	2022年度実績	2025年計画	備考
従業員エンゲージメントスコア	72%	80%以上 中期経営計画2025KPI	サーベイ(アンケート調査)による従業員エンゲージメント関連項目の肯定的回答率
人財投資 (研修費用など含む)	—	2022年度比 55億円増額	<ul style="list-style-type: none"> 報酬水準の見直しと手当の充実 研修内容の充実
資格保有人数	—	各資格保有者 10%以上アップ	一級建築士、技術士 など
女性管理職人数	29人	60人	管理職:副参事(課長クラス相当)以上

人財育成方針

人財育成は全員で取り組むべき課題であり、一人ひとりが自身の能力や専門性を高め積極的に人財育成に関わることが大切であるとの考えのもと、2013年の合併時に策定した「人材育成の基本方針」を、2023年4月に「人財育成基本方針」へと改訂

しました。当該方針に基づき、「安藤ハザマVISION2030」における従業員価値の創造を実現し、会社と従業員が共に成長していくことを目指します。

[PDF サステナビリティレポート2023 人財育成の指針](#)

社内環境整備方針

当社グループは「安藤ハザマVISION2030」にて「従業員価値の創造」をビジョンの一つに掲げており、「中期経営計画2025」では、Well-being実現、自律的キャリア形成支援、「共育」「挑戦」「創造」の風土醸成などを従業員へコミットしています。

従業員エンゲージメントの向上は「安藤ハザマVISION2030」で定める施策であるほか、「中期経営計画2025」における全社KPI、そして役員報酬KPIにも定めている当社の人財戦略における最重要施策の一つです。従業員エンゲージメント調査では、Well-being、キャリア開発、職場風土、理念への共感等に関する項目を質問しており、中期経営計画等で従業員へコミットしている各種項目に対する、まさに効果測定の役割を果たしていると

言えます。「中期経営計画2025」における全社KPIで従業員エンゲージメント関連項目の肯定的回答率80%以上を掲げていますが、2022年度の実績は72%となりました。今後、調査結果の分析を通じて組織課題を特定の上、PDCAサイクルによってその改善に努めていきます。

また、風土醸成の取り組みとしては、2022年度に役員インタビューを通じて期待する人財像を定義しており、2023年3月には従業員への説明会を実施しています。変化を受け入れて挑戦しイノベーションを生み出す力が必要という思いを、期待する人財像に込めています。

[PDF サステナビリティレポート2023 当法人財へ期待する姿](#)

TOPICS

2023年度第1回経営幹部向けセミナーを開催

当社における人的資本経営への理解を深めるため、2023年5月に「人的資本経営」をテーマとした経営幹部向けセミナーを開催しました。「人材版伊藤レポート」で著名な一橋大学CFO教育研究センター長である伊藤邦雄先生を講師としてお招きし、100名を超える経営幹部が出席しました。参加した受講者は伊藤先生から投げかけられる問いに答えながら改めて、経営における“人”について考える機会となりました。

今後も継続して経営幹部向けセミナーを開催することを予定しています。経営幹部を含めた全社員が学び、人的資本の価値向上に向けた取り組みを進めていきます。



セミナーの様子

労働安全の徹底

労働災害の防止と安全成績

労働災害等の発生状況

労働災害発生件数および度数率は、ほぼ横ばいとなりました。災害要因については、手順に表現されにくい移動、準備やトラブル対応時での災害発生が多く、危険感度と知識不足を再認識し改善する必要があります。事業主労災、交通事故や第三者公衆災害などを含めたその他の発生件数は、前年度から半減しましたが、埋設管損傷等の公衆災害が複数回発生するなど、前年度の反省や再発防止対策が不十分なため、新たに地下埋設物に対するマニュアルを作成するなど強化策を打ち出しました。DXを用いた災害速報システムも活用を促進し災害防止を進めます。

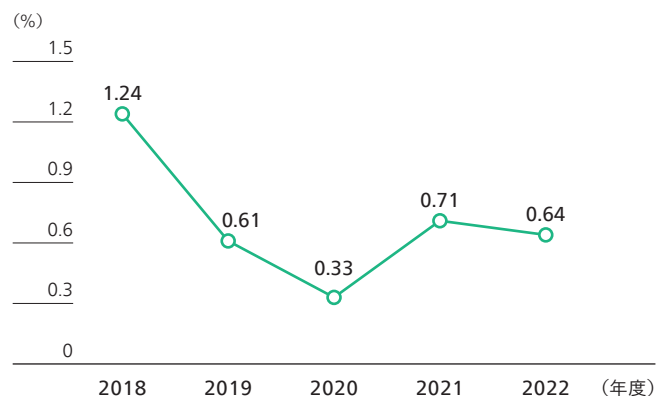
安全パトロール

当社は実際に工事現場で行う現地パトロールと海外現場ではICT機器を活用してリモートパトロールを行っています。現地パトロールでは朝礼から参加し、現場職員や協力会社作業員の方々との対話や現状確認に重きを置き、安全意識の向上に全員で取り

安全教育

従来の集合教育に加え、ビデオ教育やリモート教育を導入し、さらにVRやデジタルサイネージを活用した視覚に訴え記憶に残る教育を目指しています。

安全成績(度数率)



度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す0に低い数値が望ましい

組んでいます。リモートパトロールについては、移動時間や交通費の削減のほか、災害発生時は直ちに現地確認が行えるなど、効率化につながっています。

マテリアリティ ② 地球環境の 保護と調和

ENVIRONM

豊かな地球を次世代に託す 循環型社会を実現する

CSR 重要テーマ

▶ 豊かな環境づくり

関連 SDGs



なぜ重要か

国連SDGsなどを背景に環境に配慮した事業活動が注目されており、建設業界には、地球温暖化の抑制はもちろん、物質循環の確保や生物多様性の保全、水・大気汚染の抑制など、多面的な環境ソリューションの構築が強く求められています。豊かな地球を次世代に託すことは人類全体の使命であり、私たちが「安藤ハザマVISION2030」の「環境価値の創造」に込める願いでもあります。その実現に向け、マテリアリティ「地球環境の保護と調和」のもと、中期的目標である3か年の「環境目的・目標」を確実に遂行し、自社ならびに社会の環境インパクトの最適化を目指しています。

リスクと機会の継続的把握と実践

安藤ハザマは、自社の環境マネジメントと、環境性能に優れたものづくりを両輪とする環境重視経営を推進しています。特に喫緊性を増す気候変動対策については、より確実なリスク・機会の特定と戦略組み込みを目指し、2019年度よりSBTやRE100への参画、2021年度にはTCFD提言に基づく情報開示を開始するなど、環境価値の創造を加速しています。

さらに2023年5月に公表した「中期経営計画2025」では、「GHG排出量の削減」と「再生可能エネルギー事業開発規模」について数値指標に決めました。脱炭素社会の実現への貢献をサプライチェーン横断で強化するなど、今まで以上に環境重視経営を実践していきます。

ENT

すため、脱炭素で低負荷な

コアSDGsごと、KPIと成果（2023年7月更新ベース）

コアSDGs	KPI	数値目標	達成年度	2022年度
13 気候変動に具体的な対策を	CO ₂ 排出削減率 (Scope1+2)	34%以上 (2017年度比)	2025年	24.7%
	CO ₂ 排出削減率 (Scope3)	21%以上 (2017年度比)	2025年	33.5%
7 再生可能エネルギーを拡大	ZEB 提案件数	5件	2024年	8件
	再生可能エネルギー電気利用割合	80%	2030年	16%
12 持続可能な消費と生産	重大な環境事故	0件	毎年度	0件
	建設廃棄物の再資源化推進 (土木)混合廃棄物総排出量の削減	0.8t / 施工高(億円)	2024年	0.6t
	(建築)新築工事での混合廃棄物の発生原単位の削減	6.5kg / 延床面積(m ²)	2024年	3.09kg



社会インパクトハイライト

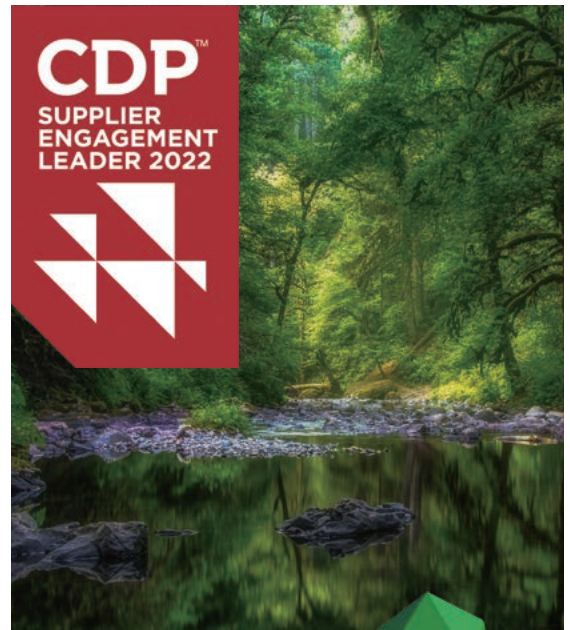
CDP2022「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価に選定

当社は、国際的な非営利団体 CDP*より、「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価である「CDP2022 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。

サプライヤー・エンゲージメント評価とは、CDP 気候変動質問書への回答により、企業が気候変動課題に対してどのように効果的にサプライヤーと協働して取り組んでいるかを評価するものであり、最高評価を獲得した企業がサプライヤー・エンゲージメント・リーダーとして表彰されます。2022年度は回答企業の上位8%にあたる企業が、サプライヤー・エンゲージメント・リーダーに選定されました。

当社は「安藤ハザマ VISION2030」において、豊かな地球を次世代に引き継ぐため、脱炭素で低負荷な循環型社会の実現に貢献する「環境価値の創造」を掲げています。今後も、サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを加速させることで、地球環境の保護と調和に貢献していきます。

* CDP: 2000年に発足した英国で設立された国際的な非営利団体で、世界主要企業の環境活動に関する情報を収集・分析・評価し、これらの結果を機関投資家向けに開示している



TCFD 提言に基づく気候変動関連の情報開示

2021年8月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」への賛同を表明して、「TCFDコンソーシアム」に参画し、2021年10月27日にTCFD提言に基づく情報開示をしました。

※2023年6月更新



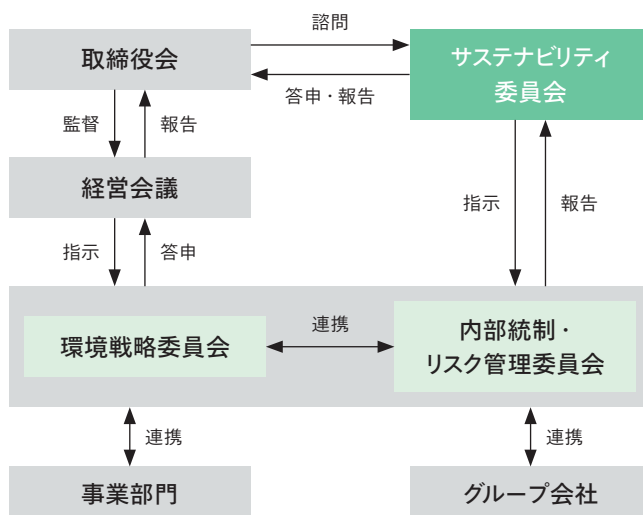
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

ガバナンス

気候変動に起因するリスク・機会の管理に関する当社のガバナンス体制

- 気候変動に起因するリスク・機会に関しては、環境戦略委員会で審議されます。環境戦略委員会には事業部門の代表者および役員が参加し、リスク・機会の特定および顕在化した際の影響分析、その対応策の検討を年4回実施します。その結果は経営会議を通して取締役会に報告されます。
- 気候変動を含む事業等に重要な影響を与える可能性のあるリスクについては、内部統制・リスク管理委員会において、リスクマネジメントの検討・審議が行われ、サステナビリティ委員会での審議を経て、取締役会へ報告されます。気候変動に起因するリスクに関しては、環境戦略委員会と連携し対応しています。

気候変動対応に係る組織体制図



シナリオ分析によって特定した気候関連のリスクおよび機会、当社事業への財務影響

- 将来における気温上昇のシナリオとして、1.5℃・2℃・4℃の3種類の温度帯を想定し、2030年および2050年におけるシナリオ分析を実施しています。

当社グループの事業に影響を及ぼす、気候変動に起因するリスク・機会と各リスク・機会の重要度リスク

分類	リスクタイプ	リスク要因	リスクが顕在化した際の当社への財務的影響	影響度	
				4℃シナリオ	1.5℃～2℃シナリオ
移行リスク	政策および規制	カーボンプライシングの導入	カーボンプライシングの導入による資材調達費の増加	—	大
			カーボンプライシングの導入によるエネルギー調達費の増加	—	中
物理リスク	慢性	夏季の平均気温の上昇	ヒートストレスによる建設技能者の生産性低下	大	中
	急性	自然災害の激甚化、頻発化	建設技能者の健康被害(熱中症等)への対策費用の増加	小	小
			サプライチェーンの分断による資材調達費の増加／建設作業所等の被災による人件費・仮設費の増加や工程遅延	中	小

機会

分類	機会タイプ	機会要因	機会が顕在化した際の当社への財務的影響	影響度	
				4℃シナリオ	1.5℃～2℃シナリオ
機会	エネルギー源／市場	脱炭素エネルギー源の利用	再エネ発電施設への建設投資が増加	小	中
			エネルギー・マネジメント提案により新築受注が増加	中	大
	製品およびサービス	脱炭素商品／サービスの開発、拡大	ZEBの普及と高付加価値化	大	大
			省エネルギーの需要増加	中	大
		防災・減災、国土強靱化	防災・減災、国土強靱化の需要の増加	大	大

リスク管理

気候関連のリスクの特定・評価・管理プロセス

- 環境戦略委員会のもと、気候変動に起因するリスク・機会の洗い出しを行っています。

具体的には、当社グループのサプライチェーン／バリューチェーンを念頭に、当社グループ全体への影響および各プロセス(開発・設計→資材調達→施工→保守・修繕)において想定する影響を抽出し、4℃シナリオ・2℃シナリオ・1.5℃シナリオのもとでどのような財務影響が起り得るのか想定し、さらに「発

生頻度」「影響期間」「影響の大きさ」「コアビジネスとの関連性」「顕在化する可能性」「顕在化する時期」といった評価軸を用いて、各リスク・機会を3段階で評価し、総合的に重要度を評価しています。

指標と目標

気候関連のリスクおよび機会の分析に活用した指標およびScope1、2、3排出量との関連・目標

温室効果ガス削減目標

Scope1+2*温室効果ガス排出削減率

2030年度：**55%以上削減**
(2017年度比)

* Scope1：燃料の使用に伴う直接排出
Scope2：電気等の使用に伴う間接排出

Scope3*温室効果ガス排出削減率

2030年度：**33%以上削減**
(2017年度比)

* Scope3：サプライチェーンに相当するその他間接排出

RE100に関する再生可能エネルギー電力利用目標

事業活動における再生可能エネルギー電力利用割合

2030年度：**80%**

2050年度：**100%**

- 当社グループの直近年度におけるGHG排出量や再生可能エネルギーの導入割合は当社ウェブサイトおよびサステナビリティレポートにて開示を行っています。

- 今後これらの指標に伴うリスクの軽減および機会の獲得のために対応策を実施し、豊かな地球環境を次世代に残すために脱炭素・循環型社会の実現への取り組みを着実に推進していきます。

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

GOVERNANCE

サステナブルな経営の基 サプライチェーン全体で実

CSR重要テーマ

- ▶ 公正で誠実な企業活動
- ▶ ステークホルダーとの
コミュニケーション

※今般、「中期経営計画2025」の策定および事業実態に基づき、「安全で働きやすい労働環境」をマテリアリティ1に移管

関連SDGs



なぜ重要か

安藤ハザマがサステナブルな経営を実現するためには、社会・環境面での取り組み強化だけでなく、公正で誠実な事業を実現する必要があります。中でも、社員や協力会社の皆さまに対しては、法令遵守に留まらず、規範的な行動や取引慣行の公正化などを浸透させ、価値共創の確かな関係を構築する必要があります。

このような観点に立ち、マテリアリティ「サステナブル経営の推進と責任の徹底」は、ESG重視経営の礎として、責任ある経営管理体制を構築すると同時に、全員で考え行動する企業風土を醸成し、サプライチェーン全体でインパクトを適正化するCSRを徹底します。

リスクと機会の継続的把握と実践

社会・環境・人財面といった多面的な社会・環境インパクトを網羅的に俯瞰し、事業を適切に管理・刷新するサステナビリティマネジメントに関わるガバナンス体制の構築と強化は、グローバルな経営課題として重要度を上げ続けています。中でも経営陣における多様性の確保と経営・執行のバランス強化、サプライチェーンを念頭にしたコンプライアンスの啓発・徹底は、日本の上場企業の主要な施策要件として、制度化が加速しています。

これらを踏まえ、安藤ハザマは、公正で誠実な企業活動の徹底に向けKPIの刷新・強化を図りつつ、ステークホルダーとのコミュニケーション体制の強化にも取り組んでいます。

CE

盤として、公正で誠実な事業を 現する

コアSDGsごと、KPIと成果 (2023年7月更新ベース)

コアSDGs	KPI	数値目標	達成年度	2022年度
5 性別平等	女性取締役比率	30%以上	毎年度	25.0%
	社外取締役比率	50%(過半数)	毎年度	33.3%
8 真実性の確保	情報セキュリティ講習受講率	100%	毎年度	100%
	コンプライアンス研修受講率	100%	毎年度	100%

社会インパクトハイライト 安藤ハザマグループのコンプライアンス活動

2022年度も継続して「あなたの職場での日常業務におけるコンプライアンスポイントは何ですか?」を推進活動テーマとし、ポイントを日常的に意識するための新たな工夫を各職場に求めるなど、取り組みをさらに強化することで、コンプライアンスを常に意識した企業風土の醸成に努めています。

本年度は、役職員のコンプライアンス意識に対する現況の確認および評価を目的とした「コンプライアンス意識調査(4年ごと)」を実施しました。調査結果から確認できた取り組むべき課題については、社外講師(調査会社)を迎えた研修にて全役職員と共有し、「インテグリティに根ざしたコンプライアンスは企業の継続に必須であること」を再確認しました。

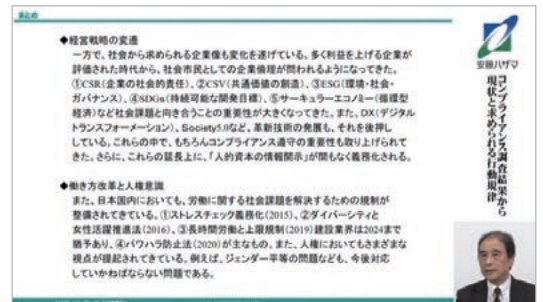
このほか、映像視聴のeラーニングやWEBテスト形式の研修等を実施し、いずれも100%の受講率を達成しています。

また、メールマガジンを月々配信し、意識・知識の向上につなげる効果を期待しています。

今後も工夫を行いながらさまざまな啓発活動を実施していきます。



コンプライアンス啓発ポスター



外部講師によるWEB研修