

第三者意見

日本CSR推進協会近畿支部は、企業の社会的責任（CSR）の確立・普及・推進を目的として設立されたものですが、貴社の依頼を受けて、同支部のメンバーが、CSR報告書の時代から、主として「環境」、「労働」、「コーポレート・ガバナンス」の分野に関する意見を述べてきました。本意見書は、本支部の会員弁護士（富山聡子、角石紗恵子、垂水祐喜）の協力を得て、日本弁護士連合会の「企業の社会的責任（CSR）ガイドライン」をはじめとする企業活動に関する各種ガイダンス文書等に基づき、独立・公正な立場から、貴社の「統合報告書2025」（以下「本報告書」といいます。）の内容について評価し、意見を表明するものです。

評価に際しては、本報告書の内容を確認、検討した上で、質問事項に対する回答と必要と考える資料の開示を求め、それらを踏まえて関連部署へのヒアリングを実施し、その結果を担当弁護士間で共有の上、意見交換し、本意見をまとめました。

2024年度は、山中康宏社長就任1年目であり、中期経営計画Phase2《磨くステージ》の初年度にあたります。同年度から今年度にかけては、受注環境の変化、資機材価格の高騰、人手不足、米国関税政策の影響等、中長期の見通しを立てづらい状況にありますが、このような時にこそステークホルダーとの対話は重要であると言えます。本報告書の構成は、直近3年間と変わっていますが、読者に情報を理解してもらうことと相互の対話の質を高めていくことを目的として、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」等を意識した編集としたとのことです。これにより貴社の「価値創造ストーリー」がより体系的に理解でき、ステークホルダーとの対話に際しての極めて有用な情報発信となっていると考えます。

環境保全・地域貢献に対する取り組み

環境分野においては、マテリアリティ（重要課題）として「カーボンニュートラルへの貢献」と「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」が掲げられています。これらについては、貴社において重要性・影響度それぞれを高く位置づけています。

まず、「カーボンニュートラルへの貢献」については、本年度よりScope3、とりわけ排出量の多いCATEGORY11に関して具体的な数値が開示され、削減目標を提示したうえで、定点観測がなされるようになりました。また、各Scopeと各CATEGORYにおける具体的な取り組みが検討、実施されていることがわかります。もっとも、本年度について、Scope1+2の排出量は、貴社の事業活動が大きくなることにより、前年度を上回りました。現在、事業活動の拡大とカーボンニュートラルへの貢献を両立するための方策を検討されているとのことなので、今後の実績に期待します。

また、貴社が重点的に活動を行っているZEBへのコンサルティング事業については、コンサルティングを行った建物が竣工し、今後は実証段階に入るとのことです。実証結果を検証することは、ZEBプランニングを取引先に提案する際に有益です。今後の活動を注目しています。次に「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」



については、エアフィルタ再生事業におけるリユース達成枚数及び再生医療等製品の受託製造数の実績は、目標値に比して低調な数字となっています。もっとも、新規事業については、実績が出るまでに一定程度時間がかかることは織り込み済みであること、とりわけ再生医療分野については、貴社の設備の開発と、製品受託について取引先が同一となるというシナジーがあるため、同一水準の実績とならないよう活発に活動していくとのことです。当該事業においては、目標達成のため積極的に活動されることを期待しています。

環境・地域貢献分野に関する事業は、抽象的な目標に終始し、体制を整えるだけといった表面的な活動にとどまる企業も少なくありません。その点、貴社においては、上述のとおり具体的な数値を設定して実効的な活動をされている点は評価できます。もっとも、KPIの設定内容は、現時点で相当高い目標となっているものもあるようです。今後も、この目標値について意識しつつ、サステナビリティ委員会において、定期的な監督を働かせていながら、積極的な取り組みを実践されるよう、期待します。

ワークライフバランス・従業員の労働環境に対する取り組み

団塊世代の多くが後期高齢者に突入する「2025年問題」を筆頭に、建設業界でも人手不足が深刻化している情勢ですが、そういった時代の波に負けず、2025年度には新卒採用、キャリア採用ともに採用人数を大きく増加させることができています。2024年度からは採用制度を見直し、新たにリクルーター制度を導入する等の結果、2026年度にはさらなる採用数増加が見込めるとのことであり、こういった採用強化に向けた動きは高く評価できます。一方で、採用数を増加させても、人材が定着しなければ意味がありません。この点、各半年間にわたる新入社員研修、現場担当者業務理解の研修という手厚い研修制度を設けることによって、新入社員の定着率を高めることができています。他にも、女性のみならず男性も育児休業を取得できる環境を整えるための具体的な取り組み（育児休業復帰後の処遇リストの作成など）や、仕事と子育てを両立することができるための取り組み（法定を大きく上回る育児短時間勤務制度の導入など）といった従業員のワークライフバランスに大きく寄与する施策が実施・予定されています。こういった取組みは、採用した人材の定着にも貢献するものであり、また従業員のキャリア形成を支援するものであって、マテリアリティ（重要課題）「働きがいのある職場環境の実現」の

コーポレート・ガバナンス及びコンプライアンスに対する取り組み

2024年度も引き続き、マテリアリティ（重要課題）の一つとして、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化を掲げ、汚職・贈収賄の防止、コンプライアンス教育の徹底、政策保有株式の圧縮の各観点からのKPIを設定し、取り組まれています。具体的目標を掲げることで、実効性をもって推進されていることが窺えます。

また、コーポレート・ガバナンス体制、サスティナビリティ推進体制を構築され、当該体制に即した経営やサスティナビリティの取組を着実に実行されていますが、これら体制は、社外取締役からも高水準にあると評価されています。それに安住することなく、2024年度は、取締役会の実効性評価に際し、初めて専門性の高い外部機関を活用して実施されたということであり、毎年継続的に改善を行って体制の更なる進化を図っている点が評価できます。2024年度取締役会の実効性評価により把握された課題の中に、「議題の徹底した再整理と重要議題の討議時間確保」、「経営戦略等についての必要な情報の提供等による討議の充実と深化」が挙げられており、また、社外取締役の座談会でも、取締役会について、「戦略的議論への集中」や「役割分担の明確化」などの提言がなされています。こうした課題については、社外役員へ

KPIである従業員エンゲージメントスコア向上の効果も期待できるものと評価することができます。

長時間労働は正に関しては、時間外労働の上限規制が昨年度から建設業においても適用されることになり、「SMILE Project」のさらなる深化が期待されます。2025年度からは技術本部が主管となり具体的な施策が実施されているところですが、現場サポート部も大幅に増員され、支援内容も拡充されたとのこと。その結果、技術本部のみならず、全社的な時間外労働の削減を達成されました。現在、BIMを用いたワークフロー改革など社内のDX化にも取り組まれているところであり、2026年度の技術者一人あたりの時間外労働を340時間にするとのKPI達成に向け一層の取り組みを期待します。

また、給与面に関しては、前年度から引き続きベースアップが実施されました。昨今の物価上昇の影響を吸収するには十分なベースアップであり、非常に高く評価できます。今後、賃金体系の見直しも予定されているとのことですが、ベースアップは従業員のモチベーション向上という効果を期待でき、優秀な人材の獲得にも資するものです。引き続きベースアップに対する積極的な検討を期待します。

の事前の情報提供や経営陣との意見交換の場の設定、取締役会の議題や権限委譲の更なる見直し等を行うなどして対応していく予定ということで、把握された課題に対して迅速に対応される姿勢は素晴らしいと思います。

今後も、社外役員を含む外部の知見を取り入れ、経営環境やステークホルダーの意見なども踏まえ、実効性の高い体制を維持、深化されていくことを期待します。

第三者意見を受けて

このたびは、田中先生をはじめ、富山先生、角石先生、垂水先生より貴重なご意見を賜り、心より御礼申し上げます。

新たな取り組みについて多くのご評価をいただいたことを励みにしつつ、引き続き取り組むべき課題についてのご示唆を真摯に受け止め、今後も環境・労働・ガバナンスの更なる充実に努めてまいります。

上席執行役員
社長室長兼企画部長
内藤 健