



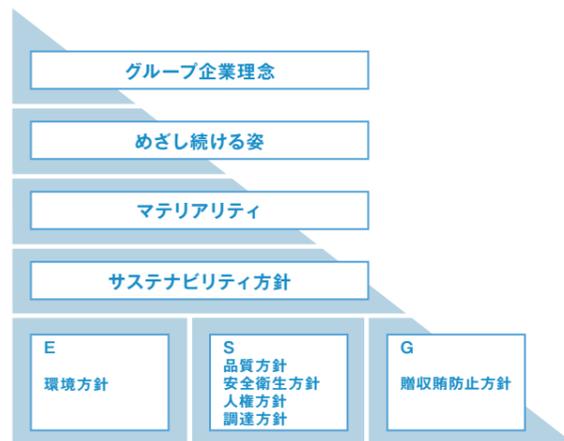
ショーボンドの サステナビリティ

サステナビリティの考え方

当社グループは、グループ企業理念を経営の核とし、めざし続ける姿に近づくべくマテリアリティを特定しました。4つのマテリアリティには「内部の取り組み」に関わるものと、「企業活動を通じて社会に与える影響」に関わるものがあり、これらに総合的に取り組むことが、SDGs達成への貢献とグループ企業理念の実践につながるサステナビリティ経営であると考えています。マテリアリティに基づく取り組みについては、サステナビリティ方針とESGに関わる各種方針を策定し、継続的に実施しています。2022年8月には、取り組みの進捗を測るKPIをそれぞれ定め、目標と実績を開示しました。

今後も社内外のステークホルダーの意見を踏まえながら、推進体制の整備や施策の検討、定期的なレビューを実施する等、サステナビリティに関する取り組みを強化することで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の形成に貢献していきます。

■ サステナビリティ理念体系図



サステナビリティ推進体制の強化

当社グループでは、代表取締役社長を委員長、社内・社外全取締役を委員とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。当委員会は原則として年1回開催し、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティに関する課題を審議・決定します。また、特に重要な事項については経営会議および取締役会に付議・報告を行います。主な審議事項は、サステナビリティに関する方針や施策、気候関連のリスク・機会の識別・評価・管理、非財務情報に関するKPIの管理のほか、サステナビリティに関する重要事項全般です。

また、サステナビリティに関する業務全般を統括する部署として、ESG推進室を設置しています。ESG推進室では、各部門・グループ各社のESG担当者との会議を随時開催し、グループ全体として実務レベルでの協働を図っています。このような体制のもと、経営層、ESG担当部署、各部門、グループ各社が有機的に連携することで、サステナビリティの保持増進に努めています。

サステナビリティ関連KPI

マテリアリティ	KPI	2022年6月期実績	
持続可能な都市づくりへの貢献 	■ 環境関連法規制等の違反件数	0件	0件
	■ CO ₂ 排出原単位*1 (Scope1・2)削減率*2 (2022年6月期[6.5t-CO ₂ /億円]対比)	▲25% [4.9t-CO ₂ /億円]	±0% [6.5t-CO ₂ /億円]
組織力を活かした総合メンテナンス 	■ 工事成績評定平均点	国交省:78点以上 NEXCO:80点以上	国交省:80.0点 NEXCO:86.0点
	■ 建設現場の4週8閉所実施率*3 (日建連ベース)	100%	85.9%
	■ 死亡災害件数	0件	0件
技術開発を通じた生産性の向上 	■ 安全衛生度数率	0.7以下	0.67
	■ 時間外労働の年720時間以内達成率*4	100%	100%
	■ 定期採用における女性比率	15%以上	9.5%
	■ 障がい者雇用率	2.4%以上	3.3%
健全なガバナンスの強化 	■ 安否確認の応答率	100%	100%
	■ コンプライアンス研修受講率	100%	98.8%
	■ 重大な法令違反件数	0件	0件
	■ 情報セキュリティ研修受講率	100%	90.3%

*1 CO₂排出原単位:連結売上高(億円)あたりCO₂排出量
 達成時期: *2 2031年6月期、*3 2024年6月期、*4 2024年6月期

環境への取り組み

TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

当社グループは2022年7月、TCFD提言への賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムに参画しました。当社グループは「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」という経営理念に基づき、「持続可能な都市づくりへの貢献」をマテリアリティとして掲げており、気候変動への対策は重要な経営課題であると認識しています。

インフラの長寿命化が温室効果ガスの削減に寄与するという認識のもと、メンテナンス専門としての本業を通じた取り組みに加えて、今後は気候変動に関わる情報開示や更なる取り組みによって、持続可能な社会の実現に貢献します。

■ 戦略

当社グループは、低炭素経済への「移行」に関するリスクと機会、気候変動による「物理的」変化に関するリスクと機会が、経営全般に及ぼす影響を特定・評価するために、シナリオ分析を行いました。

シナリオ分析の前提として、国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)等が公表する複数の既存シナリオを参照のうえ、2℃以下シナリオおよび4℃シナリオを選定しました。対象事業は国内建設事業および補修・補強材料の製造・販売事業とし、時間軸は2030年を想定しています。特定した気候関連のリスクと機会に対しては、必要な対応策を抽出しました。

今回抽出した対応策の実行を通じて持続可能な都市づくりに貢献するとともに、事業のレジリエンスを高めて持続的な成長を実現します。



対象とする移行リスク・機会および物理的リスク・機会	
予想される変化	内容
株主・投資家の評判変化	機会 ・メンテナンス専門の特色により、CO ₂ 排出量が少ない企業と評価され、ESG投資が拡大
炭素価格の導入 各国のCO ₂ 排出削減目標／政策の強化 お取引先様の行動変化 原材料コストの増加 国土強靱化対策の強化	リスク ・エネルギー・資材・原材料の調達費が増加 ・お取引先様からのCO ₂ 排出量の削減要求に十分な対応ができず取引が減少 ・ナフサや鉄鉱石の減産により、樹脂系材料や銅材の仕入価格が高騰 ・気象災害の激甚化に伴い、耐震補強や長寿命化よりも、流域治水や災害復旧工事の需要が増加 機会 ・補修・補強における低炭素施工・低炭素製品が価格競争力となる ・CO ₂ 排出規制によって建設投資全体は減少するが、建築物・インフラ構造物の長寿命化工事が増加 ・CO ₂ の低排出が入札や工法で評価され、メンテナンス専門として低炭素施工の実現により競争力が向上 ・自然災害対策のためのインフラメンテナンス需要の拡大
平均気温の上昇	リスク ・現場における作業員の熱中症等の増加による生産性低下 ・熱中症対策として作業環境の整備や装備品等の導入によるコスト増加 ・屋外労働環境の悪化による作業員不足の深刻化
気象災害の激甚化	リスク ・現場の被災によって生じる工程遅延によるコスト増加 ・サプライチェーンの分断 ・自社工場や製造委託工場の被災による損害・操業停止

※CO₂排出原単位：連結売上高(億円)あたりCO₂排出量

対応策
・CO ₂ 排出量(Scope1・2・3)およびCO ₂ 排出原単位*(Scope1・2)削減策の取り組みについて情報を開示
・低炭素資材・原材料への切替等、グリーン調達の推進 ・再生可能エネルギーへの切替および施工時の省エネルギー推進 ・自家消費型太陽光発電等への投資 ・低・脱炭素型技術の開発 ・予防保全型インフラメンテナンスを支える新技術の開発
・現場の作業環境改善に向けた技術開発や熱中症対策の実施
・サプライチェーンと一体となった災害時のBCP対応力強化 ・水と衛生の持続的な管理

■ 指標と目標

当社グループは、地球温暖化対策推進法の基本理念である脱炭素社会の実現に向け、2050年度までにカーボンニュートラルにすることを旨とし、2030年度にCO₂排出原単位(Scope1・2)を2021年度比で25%削減することを目標に設定しています。

■ CO₂削減目標

指標	基準年	基準年実績
CO ₂ 排出原単位 (Scope1・2)	2021年度 (2022年6月期)	6.5 t-CO ₂ /億円
目標年	目標	
2030年度 (2031年6月期)	▲25%	
2050年度 (2051年6月期)	実質ゼロ	

■ CO₂排出量 (Scope1・2・3)

区分	単位	2022年6月期 実績
Scope1	t-CO ₂	2,667
Scope2		2,571
Scope1+2		5,238
CO ₂ 排出原単位	t-CO ₂ /億円	6.5
Scope3	t-CO ₂	110,008
Scope1+2+3合計		115,246

※対象…国内グループ会社

<https://www.sho-bondhd.jp/csr/tcfd>
ガバナンス、リスク管理を含めた詳細な開示につきましては、当社ホームページをご覧ください。

水と衛生の持続的な管理

当社グループが手がける補修・補強工事の現場では、水を大量に使用します。主な用途としては、既設コンクリートのはつり作業や、粉じん対策のための散水、作業員の手洗い等が挙げられます。しかし、施工現場には水道を引くことができない場合が多く、また排水にも特別な管理が必要となるため、現場の給排水は大きな課題です。こうした背景から、当社グループは水と衛生の持続的な管理を重視しています。

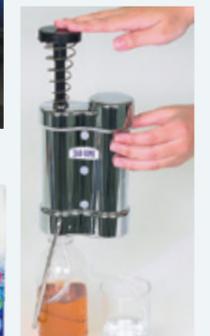
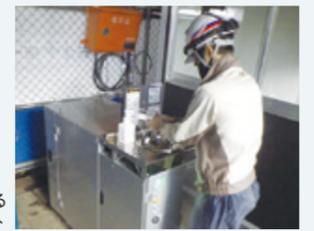
一つの取り組みとして、当社グループの施工現場では循環式手洗いユニットを導入しています。これは手洗い水を専用のフィルターでろ過する装置であり、この循環式手洗いユニットの導入によって、作業員は給水の手間を軽減しながらいつでも清潔な水で手を洗うことができるようになりました。現場での衛生状態を維持することができ、感染症対策や、作業員の不便の解消につながっています。また、工事終了後には、この循環式手洗いユニットを現場付近の指定避難所や発展途上国に寄贈することを検討しています。

さらに、災害時に社員およびその家族を守るため、各世帯に高性能なハンディ浄水器を配布しました。この装置は雨水や泥水をろ過して飲料用に適した水に変えることができるだけでなく、浄水の際に電気を必要としないので、災害時でも生命維持に不可欠な水の確保に役立ちます。

今後こうした取り組みを通じて、従業員の安全衛生の向上を図るとともに、SDGsの達成にも貢献していきます。



現場に設置されている循環式手洗いユニット



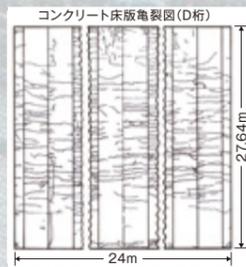
ハンディ浄水器

1964年昭和大橋復旧工事より 補修工事によるCO₂排出量抑制効果

当社グループでは、「持続可能な都市づくりへの貢献」をマテリアリティの一つとして認識しており、インフラの長寿命化がCO₂排出量の抑制に寄与するという認識のもと、メンテナンス専門の強みを活かして、本業を通じた気候変動の緩和に取り組むことを活動方針として定めています。今回は、当社グループにとって象徴的な存在である昭和大橋の復旧工事を題材として、地震で損傷した床版を補修した場合と廃棄・更新した場合の投入資材と廃棄物によるCO₂排出量を試算することで、補修工事によるCO₂排出量の抑制効果を数字で確認しました。

補修・復旧工事の概要

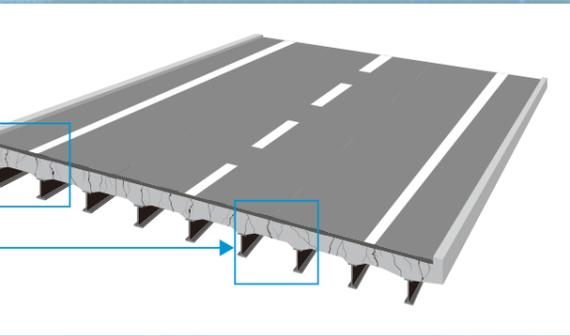
工事① ひび割れへの接着剤の注入



- 落下した衝撃によって、5径間の床版で2.427mにも及ぶヘアークラック(ひび割れ)が発生



- 約12,000箇所注入器具を設置(ショーボンド#101による接着)
- ひび割れ内に充填されるよう、低圧で接着剤を注入(ショーボンドグラウトSS)

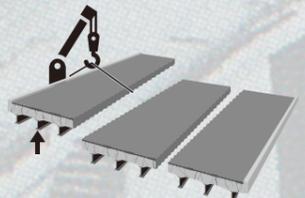


床版を真下から見たひび割れの状態

グラウトの注入

落橋した床版のイメージ図

工事② 床版の分割と打継ぎ



- 落下した床版は当時のクレーンで持ち上げることができず、3つに分割し、陸に揚げられる
- 分割した床版に対してひび割れ補修(工事①)が行われる



- 元のコンクリートと新しいコンクリートをつなぐための接着剤「ショーボンド#202」を塗布

#202の塗布



- 補修した床版を再架設後、切断した鉄筋をつなぎ直す
- 3つに分解した際に欠落した部材を打継ぐため、型枠を設置

型枠の設置

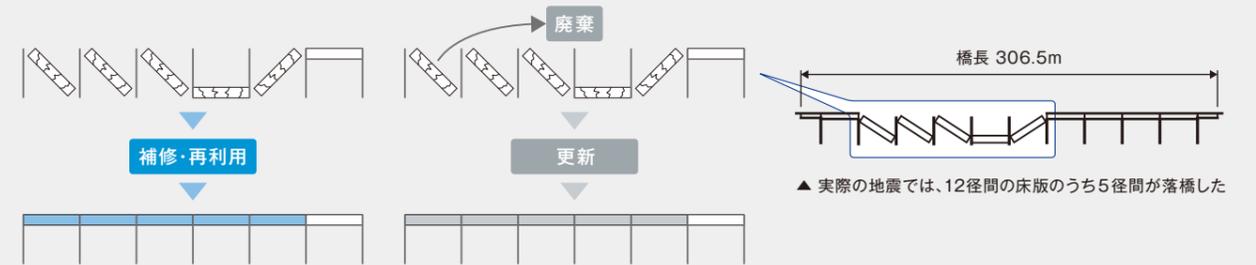


- コンクリート打設アスファルト舗装

コンクリート打設

復旧

資材量・廃棄物量 試算の前提



▲ 実際の地震では、12径間の床版のうち5径間が落橋した

比較対象は5径間分の床版を **補修** した場合と **廃棄・更新** した場合

CO₂排出量の比較

	補修	廃棄・更新
投入資材量 (コンクリート、鉄筋、木製型枠、接着剤など)	163.1t	2011.2t
CO ₂ 排出量 (Scope3 カテゴリー1+5)	43.7 t-CO ₂	404.2 t-CO ₂

CO₂排出量は **9.2倍**

以上のように今回の試算では、落下した5径間分の床版を補修した場合と廃棄・更新した場合で、投入資材と廃棄物によるCO₂排出量(Scope3)は9.2倍の差があることがわかりました。実際の工事を想定すると、投入資材や廃棄物(Scope3)のほかにも施工機械、重機、各種運搬車両などによるScope1、Scope2のCO₂排出量を勘案する必要があります。この差はさらに大きくなるものと推測されます。

当社グループは、これからも本業である補修・補強工事を通じて気候変動の緩和に貢献していきます。

- 【計算に関する注記】
- 橋桁(鉄骨)は計算に含めていない
 - 床版の大きさは当時の資料から全幅員24.8m/幅員(車道+歩道)24m/桁長27.54m/床版厚18cm/舗装厚5cm
 - 更新時の主な投入資材量はコンクリート1516t、アスファルト舗装380t、鉄筋97t、木製型枠18t
 - 補修時の主な投入資材量はコンクリート117t、アスファルト舗装35t、鉄筋9t、木製型枠2t、樹脂材1t
 - 更新時の廃棄物量は床版更新と同量として計算
 - 資材の包装材等は計算に含めていない
 - 床版内部の鉄筋量等は1964年当時の示方書から推定し試算
 - 当時の補修工事と比較するため、新設工事でも当時の工法を推定し使用される資材量を計算
 - 計算に使用するCO₂排出係数は、環境省ほか各種排出原単位データベースより引用
 - 落橋した床版の回収、および再架設にかかる工程はおおよそ同等として比較対象からは除外

人材育成

当社グループの最大の財産であり、誇れるものは社員です。持続可能な社会の発展・構築に貢献するためには、社員が高度な専門能力を習得し、その能力を最大限に発揮できる環境をつくっていくことが重要だと考えています。

当社グループが手掛ける補修・補強工事では、経験が非常に重要です。そのため、OJTでの育成を主体として研修を行い、若いうちから仕事を任せ、責任のある業務を担当させながら、業務上の課題を自ら解決していくことで能力向上を図っています。

社員の成長段階に合わせて知識や技術を習得する場を設け、計画的に、そして効果的にレベルアップを促し、長期的な視点に立った人材育成に取り組んでいます。

	一般職	初級管理者	中級管理者	上級管理者	経営管理者
職階別研修	■ 新入社員研修	■ 管理職研修			
	■ フォローアップ研修				
	■ 外部公開研修				
		■ 営業職研修			
OJT	■ 面接制度				
	■ 能力業績評価制度				
	■ 自己申告制度				
	■ ローテーション				
自己啓発	■ 公的資格取得の支援				
	■ 通信講座紹介				
	■ 参考図書 の 推薦・斡旋				
	■ その他				

■ 新入社員研修

当社グループで働くうえで必須となる知識を習得し、中核人材の育成に向けた第一段階として位置付けられるのが新入社員研修です。研修期間を1年間と定め、座学を中心とした導入研修と、仮配属先での実務研修を実施します。

【導入研修】

入社式直後から始まる45日間に及ぶ導入研修は、①社会人としての自覚を持つ②業務の基本的な知識を身につける③ショーボンドグループの社員としての連帯感を醸成することを主な目的に行います。

新入社員の多くは学生時代に土木・建築を専攻していた者ですが、メンテナンスの分野は初めて学ぶケースが少なくありません。実務研修が始まるまでの間に土台となる知識を身につけることができるようプログラムを作成しています。

【実務研修】

1年間に及ぶ新入社員研修の大部分を占めるのが実務研修です。先輩社員の指導の下、導入研修で身につけた知識を実践に活かす重要な過程と位置付けています。

新入社員の今後のキャリアにかかわらず、当社グループでは、業務の基本は現場にあると考えています。このような背景から、実務研修は現場従事を基本として行われ、補修・補強工事の基礎を学びます。



補修工学研究所での技術研修



6年目社員から現場での実務を学ぶ新入社員

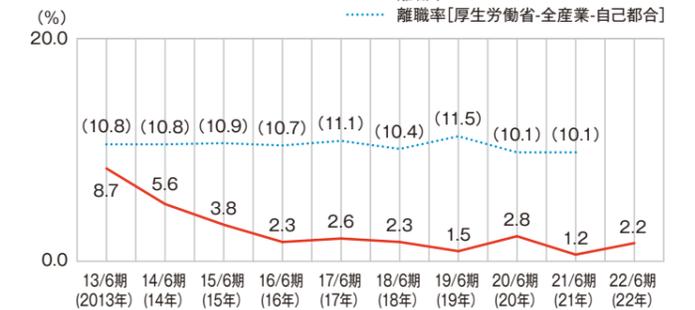
働きやすい職場づくり

当社グループは、社員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して長く働き続けることができ、資質・能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指しています。

いち早く総労働時間の適正化に取り組み始めた結果、働き方改革が世の中に浸透する頃には意識や実態が大きく改善し、現在も低い離職率を維持しています。

また、育児・介護や転職に関することなど、社員のニーズに耳を傾け、職場環境の改善を継続することにより、高い定着率を維持しています。

■ 離職率の推移



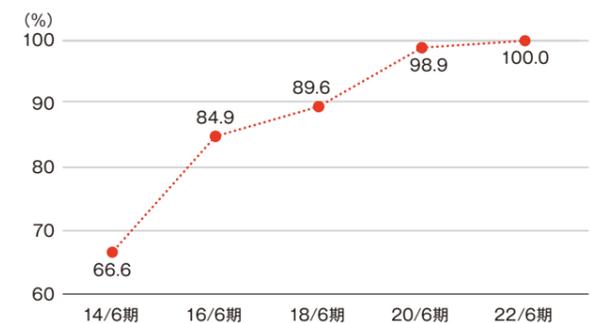
■ 総労働時間の適正化

「長時間労働の是正」「休暇取得の促進」を目的として、2014年から「総労働時間適正化プロジェクト」を立ち上げ、就業制度の改善やノー残業デーの実施などの取り組みを開始しました。

2017年には勤怠システムを導入し、勤務時間や休日出勤の状況を効率的に見える化する仕組みを構築しました。

また、休暇を取得しやすい環境を醸成するため、有休取得奨励月を設けて社内に周知し、休暇制度の浸透施策を継続し、2022年6月期には目標として掲げていた「年間休日100日未満の社員0名」を達成しました。2023年6月期からは目標休日日数を110日に引き上げ、改善を継続しています。

■ 年間休日100日未満の社員0名の達成率



ダイバーシティ&インクルージョン

■ 女性活躍の推進

当社グループは、定期採用における女性比率15%以上を目標に掲げ、女性技術者の確保に努めています。

また、働きやすい職場環境の整備に加え、女性技術者を対象とした研修や心境調査の月次実施などによる個別フォローを行い、高い定着率を維持しています。今後も女性技術者の確保・定着・育成を強化し、将来の管理職輩出につなげていきます。

■ 育児・介護との両立支援

社員が仕事と育児・介護を両立し、安心して働けるような環境を整備することを目的として、法定を上回る支援制度の整備や利用促進に努めています。男性社員の育児休業を促進するため、2019年には育児休業取得の奨励制度を設け、「育児休業取得促進パンフレット」を作成して制度を周知することにより、男性社員の育児休業取得者も増加し、2022年6月期には100%を達成しました。

また、2020年には「子育てサポート企業」として、「くるみん」の認定を受けました。

	18/6期	19/6期	20/6期	21/6期	22/6期
男性の育児休業取得率	0.0%	45.8%	80.0%	65.0%	100.0%



■ 勤務コース変更、自己申告制度

当社グループでは、転勤有無の勤務コースの切り替えが柔軟に選択できる制度を導入しています。ライフステージに応じて切り替えを行う社員が多く、毎年複数名が勤務コースの切り替えを行っています。また、自己申告制度を設け、年に1度勤務コースや職種の希望を確認しています。

	18/6期	19/6期	20/6期	21/6期	22/6期
女性技術者数推移	14名	16名	18名	23名	26名

安全衛生への取り組み

当社グループは、労働安全衛生に関する法令等を遵守することはもとより、「人命の尊重、安全な施工は、すべてに優先する」という理念のもと、全役職員が労働災害の撲滅を図るとともに、健康の保持増進に努め、さらに一歩進んだ快適な作業環境を創ることを目指します。

安全文化創生プロジェクト

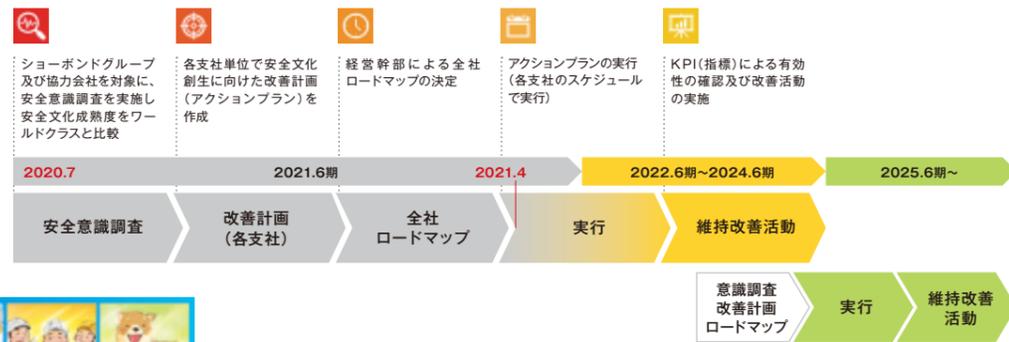
プロジェクトの概要

当社グループの安全文化を、「言われたことはやる」「管理監督者による管理」等の「依存型」から「言われなくても自分から進んでできる」「仲間との相互注意」といった「独立型」・「相互啓発型」へと高めていくことが、労働災害の無い安全・安心な職場環境を築くことにつながると考えています。このため、安全衛生基本理念に基づくより高いレベルの安全文化の実現を図るべく、「安全文化創生プロジェクト」の推進に取り組んでいます。

安全衛生基本方針

1. より高いレベルの安全文化の実現
2. 安全衛生管理体制の確立
3. リスクアセスメントの確実な実施
4. 第三者災害及び重篤度の高い労働災害を減少させるための対策の実施
5. 社員及び協力会社従業員に対する安全衛生教育の徹底
6. 職業性疾病の予防対策の徹底
7. 過重労働による健康障害防止のための働き方改革の推進
8. 物損事故防止対策の徹底

安全文化創生プロジェクトロードマップ



安全衛生優秀作業員表彰

建設現場において特に熱心に安全衛生活動に取り組んだ作業員等を安全優良者として表彰することで、安全への意識を高める取り組みを実施しています。



建設現場における安全衛生優秀作業員の表彰状況

安全訓練

作業員等工事関係者が安全衛生活動に対する理解を深め、一人ひとりが自然に安全な行動や思考、価値観を持てるよう現場内で安全体感訓練等を実施しています。



現場での安全訓練状況

安全衛生DX

当社グループでは、安全衛生活動にDXを導入することにより、実効性の向上や現場担当者の業務負荷の低減を図ることをしています。このため、社内に安全DX推進ワーキングチームを設置し、現状の安全衛生活動の改善点の洗い出しを行うとともに、DXの目標設定等具体的な推進に向けた取り組みを進めています。

現在、当社グループの全国の建設現場に93台のウェアラブルカメラを配置し、支社や支店または現場事務所に居ながら現場の作業状況をLIVE映像で確認することや、現場と発注者をLIVEでつないで遠隔立ち合い等を実施しています。



ウェアラブルカメラを利用した遠隔現場確認

安全衛生パトロール

社長をはじめ各支社長、支店長など幹部による安全衛生パトロールを随時実施し、労働災害の撲滅と安全衛生水準の向上を目指しています。2022年6月期は全国で延べ3,950回の安全衛生パトロールを実施しました。



社長による安全衛生パトロール



支店長による安全衛生パトロール

安全衛生教育

当社グループは毎年7月に工事、営業、技術系の社員を対象に安全研修を実施しています。2022年6月期はコロナ禍もありすべてWeb開催となりましたが、7回に分けて実施し、2022年6月期の労働災害・物損事故等の状況および2023年6月期における重点的実施事項等について研修を行いました。また、2022年6月期には当社グループおよび協力会社従業員(延べ81社444名)を対象に社内講師による特別教育および安全衛生教育を実施しました。

2021年10月に完成したつくば研修センターにおいて、体感機器等を活用した安全衛生に関する知識教育および危険体感・体験教育を開始しました。今後は、当社グループ社員はもとより、協力会社従業員その他関係者などに対象を広げて、危険体感・体験教育をメインとした安全衛生教育を実施し、一人ひとりの危険感受性の向上を図るとともに、価値観・判断基準・信念など安全衛生に対する意識の醸成を図っていくことを考えています。



VRによる危険体感(左はVR映像(イメージ)、右はVR機器を装着して訓練している様子)