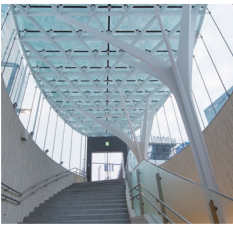




ITOGUMI SDGs REPORT 2022



伊藤組土建株式会社



伊藤組土建の先人たちは、常に北海道のパイオニアたらんと
 目標を掲げてまいりました。

創業者 伊藤亀太郎から脈々と受け継がれてきた二つの言葉、
 「責任観念」「誠心誠意」は伊藤組土建のバックボーンであり、
 今も社員に引き継がれている精神です。

また、私たちはすべての社員がおだやかに、
 しあわせに暮らしていけることを心から願っています。

そして未来の人々にも胸を張れる優れた作品を作り続け、
 私たちの事業の発展が社会の利益にもなる企業を目指してきました。

私たち伊藤組土建が130年抱き続けてきた志は、
 本質的にSDGsの理念に通じるものです。

私たちのイノベティブな事業活動が
 世界の持続的発展に貢献する活動にもなると信じ、
 これからもさまざまな視点から取り組みを展開してまいります。

Contents

- 2P | Top Message
- 3P | 社是・企業理念
- 4P | SDGsの取り組みと成果目標
 - 2022年度報告
- 5-6P | 〈環境〉環境を守り、育む。
- 7-8P | 〈社会〉D&I文化が根付いた職場を目指す。
- 9-10P | 建設業を通して社会に貢献する。
- 11-12P | 〈企業統治〉信頼される組織づくり。
- 13-14P | 【特集】僕たちの育児休業体験



Top Message



代表取締役社長 大谷 正則

人・まち・環境が調和した未来が、私たちの願い。

世界はいま、気候変動や資源・エネルギー問題、健康や経済への不安など、さまざまな社会問題に直面しています。世界の国と地域が持続可能な社会を目指してアクションを起こすなか、私たち伊藤組土建も未来を見据え、明確なビジョンを持って取り組みを進めています。

太陽光や水素、下水熱等を活用した環境技術開発に、植樹をはじめとする環境保全活動、職場環境改善などの健康経営の取り組みのほか、北海道の発展とともに歩んできた企業として地域のまちづくりや防災、文化芸術活動への支援にも取り組んできました。

また私たちは、人財の育成を重視し、働くことへの意欲を持てる職場環境づくりや多様な人財の活用を推進している企業でもあります。企業として多様な個性に対応するさまざまな仕組みを用意することで、一人ひとりが企業人として成長しながら、自らの成長ややりがいを育むことのできる体制を構築しています。建設業界の未来のため、学生や幼児・児童向けの企画も積極的に開催し、大切な将来の担い手の育成にも努めています。

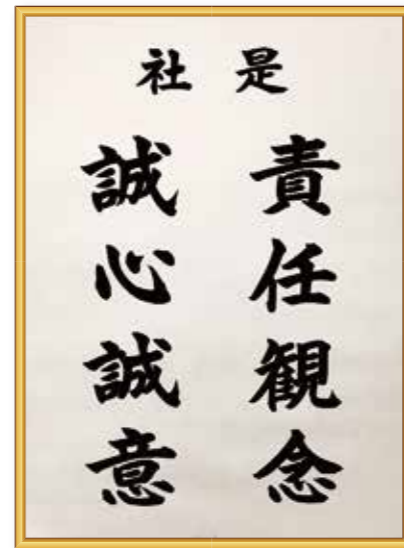
伊藤組土建が願うのは、人・まち・環境が調和し、豊かに発展していく未来です。私たちは創業以来受け継がれる「責任観念」「誠心誠意」の精神のもと、50年後、100年後にも社会に貢献できる企業として存在し続けられるよう、新たな価値創造にチャレンジしてまいります。

責任観念

それぞれの職務には責任が伴い、しかもその責任は極めて大である。職務の遂行には、関係部署との連絡を密にすることはもとより、他人に頼らず、勇気と創造性をもって積極的に取り組み全力を挙げなければならない。

誠心誠意

すべて正直を柱とし、自分に厳しく、誇張、虚言を戒め、公正に行うことが職務遂行の根本である。常に研さんを積み、教養を高め、豊かな心で相互の信頼を深めいかなる事態にあってもまごころを以て最善の努力をしなければならない。



Management philosophy | 経営理念 |

社員の安寧と幸福を願い、
最良の作品を世に遺し、
社業の発展を通して社会に貢献する。

Environmental Policy | 環境方針 |

基本方針: 環境で豊かさを

事業活動における環境負荷低減に努め、
地球環境の保全と社会への貢献を目指した環境活動を展開する。

SDGsの取り組みと成果目標

報告対象期間: 2022年4月1日~2023年3月31日 ※一部、対象期間外の活動内容を含む

視点	重要課題 (マテリアリティ)	個別課題	主要活動	KPI主要活動目標【中期2030】	SDGs	
環境 (Environment)	環境を守り、育む	廃棄物の低減とリサイクル	リサイクル商品の活用・食品ロス、廃棄物ロス ペーパーレス会議の実施	産業廃棄物分別 100% 作業服及び作業ヘルメットのリサイクル率 100% ペーパーレス会議の実施 100%	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15	
		自然共生社会の実現	環境影響の低減・環境技術の向上 気候・生物・資源に配慮した社会への貢献	ハイブリッド重機の使用 50% 下水熱の普及 1件/年 陸上養殖 100t/年	11, 12, 13, 14, 15	
	脱炭素社会の実現	森林植樹		森林保全活動(植樹) 1回/年	13, 14, 15	
		使用電力を再生エネルギーにする		2030年 40% 2040年 80% 2050年 100%	13, 15	
社会 (Social)	D&I文化が根付いた 職場を目指す	人材育成・多様な人材採用	ダイバーシティ経営(イノベーション、人材の多様化) 多様な人材の確保 女性労働者及び管理職	障害者雇用の促進 法定雇用率3.6%の確保 女性技術職及び外国人雇用 5% 女性管理職比率 10%以上	2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12	
		労働安全衛生の 推進	資格保有者数		技術士 6% 25人、1級建築士 12% 52人 1級建設業経理士 2.3% 10人	9, 11, 12
			安全推進活動 ワークライフバランスの推進 労働時間格差の解消、健康経営の推進 健康職場の実施		労働災害低減 災害件数0 残業時間45時間以下 育児休業100%取得 有給休暇取得率 80% BMI 25以上を25%以下に	12
	建設業を通して 社会に貢献する	品質の確保と技術の向上	技術の継承と技術力の向上		CPDS取得 技術者100% 土木20U/年 建築12U 社内教育の実施 2回/年(現業部1回、会社1回)	3, 4, 9, 11, 12
		コミュニティの 参画	地域社会への貢献、災害復旧への貢献		地域貢献活動10件/年 災害協定件数 13件/年	9, 11, 12
			インターンシップ 水素自動車を活用した防災活動 現場見学会の実施		要請受入れ 100% 防災イベント展示(PR) 3件/年 現場見学会 5件/年	12
企業統治 (Governance)	信頼される組織	組織機能の強化	内部統制の強化 コーポレートガバナンスの社内周知 ステークホルダーダイアログの実施	内部監査の強化(統治、財務すべて) 1回/年 講習会実施 1回/年 協力会社との情報交換 16回/年(建築14、土木2)	3, 4, 5, 8, 9, 10	
		コンプライアンスの 推進・強化	コンプライアンス委員会の実施 内部監査の実施 健全な職場環境の維持(教育研修と啓発活動)	コンプライアンス委員会定期開催 2回/年 内部監査の実施 1回/年 ハラスメント研修 1回/年 アンケート実施 1回/年	3, 4, 5, 8, 9, 10	
		情報セキュリティの 強化	セキュリティ強化とプライバシー保護	企業情報及び個人情報の厳格な管理 社員教育(Eラーニング) 2回/年	9, 10	
	リスク管理の強化	BCP管理の遂行 チェックリスト運用	安否確認 4回/年 回答率100% 運用見直し(ブラッシュアップ含む) 1回/年	9, 10		

環境を守り、育む。

伊藤組土建では地球環境保護を責務として、再生可能エネルギー技術の開発・実践、植樹活動など、建設業の枠を超えて、持続可能な社会のためにさまざまな取り組みを行っています。



2030目標値
100%

産業廃棄物分別

97.0%

(リサイクル不可廃棄物は除外)

2030目標値
100%

100%

作業服及び作業ヘルメットのリサイクル
(引き取りメーカーにてリサイクル)

2030目標値
100%

ペーパーレス会議の実施

53.7%

2030目標値
1件/年

下水熱の普及

0

件

2023年
中央区役所建替工事にて採用

2030目標値
100t/年

陸上養殖

パイロットプラントでヒメマス1万尾の試験飼育を開始し、1年後の現在、平均体長20cm、平均体重100gを超えた約2500尾が育っています。
中間で閉引きした魚は、恵庭市の飲食店や当社の顧客の光塩学園調理製菓専門学校に提供し、高評価をいただきました。

2030目標値
50%

2.1%

ハイブリッド重機の使用
(環境対策型使用率 38.7%)

2030目標値
1件/年

1

件

森林保全活動(植樹)

2030目標値
40%

0.0036%

再生エネルギー利用率

TOPICS

下水熱を利用したまちづくり

下水熱利用とは、下水道から排出される下水の熱を再利用することで省エネやCO₂削減につなげる取り組みです。下水熱は外気温度と比べて夏は涼しく冬は暖かい特徴があり、温度変化が少なく年間を通して安定活用できる「再生可能エネルギー」として期待されています。当社では早くからこの技術に注目し、北海道科学大学敷地内に導入した下水熱利用ロードヒーティング施設の各種データ測定、検証と解析を2017～2022年の5シーズンにわたって独自に行っていました。



新しい中央区複合庁舎は、下水熱を利用します

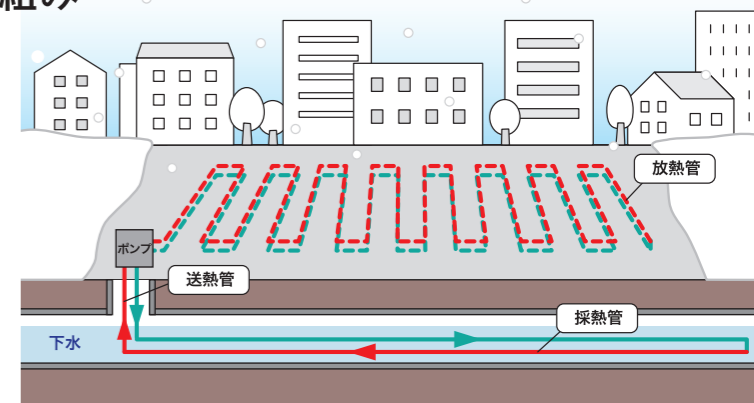
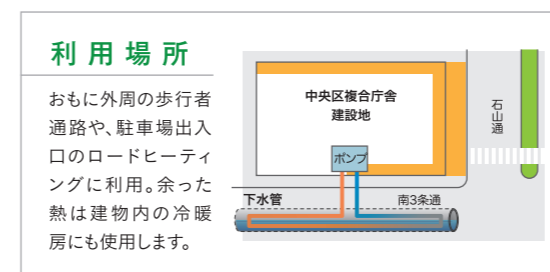
当社が施工に参画している新しい中央区複合庁舎でも下水熱利用が採用され、融雪や空調などに活用される予定です。



札幌市中央区複合庁舎(建設中)完成予想パース ※札幌市中央区役所ホームページより引用

中央区複合庁舎下水熱利用の仕組み

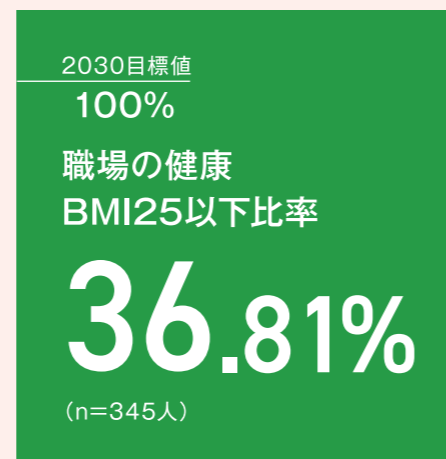
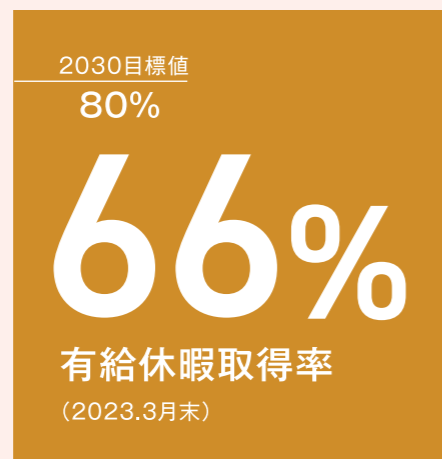
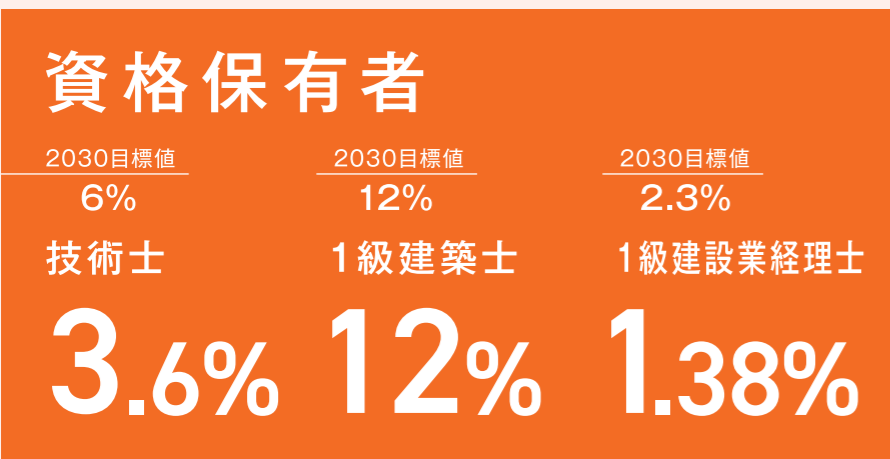
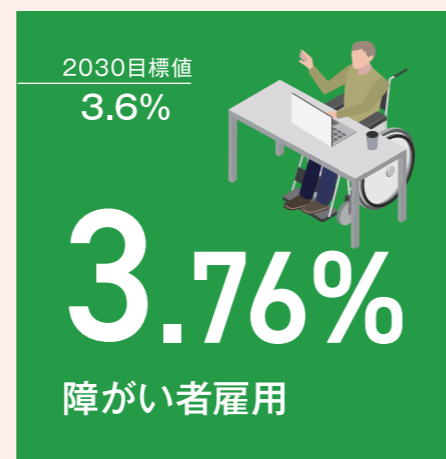
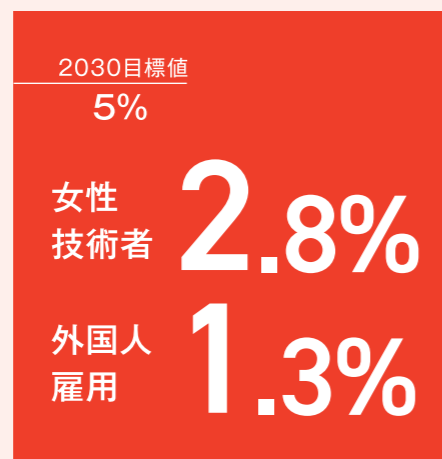
下水の熱を回収するための採熱管を下水管内に設置し、循環する熱源水によりエネルギー交換を行い、庁舎内で利用します。



2022年度の下水熱の普及実績は0件でしたが、カーボンニュートラルに向けた有効な取り組みとして、積極的に普及を図っていきます。

D&I文化が根付いた 職場を目指す。

伊藤組土建では女性・高齢者・障がい者・若者・外国人就労者の採用と活躍の機会を提供するとともに、誰もがいきいきと働ける職場環境の実現に向けてさまざまな取り組みを行っています。



TOPICS

一人ひとりの違いを尊重し、 能力を発揮。

建設業は一般的に男性比率の高い業界ですが、近年は建設技術者を目指す女性も増えてきており、当社においても積極的に採用を推進しています。また、外国人の社員採用・育成にも取り組み、言葉のハンディキャップを乗り越えて難関資格を取得する社員も誕生。やりがいを感じながら、自分らしく働ける環境の整備が着実に進んでいます。



資格取得で、 よりレベルの高い業務に挑戦！

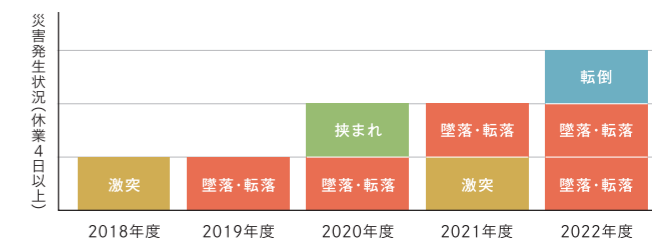
土木部に所属するベトナム人のグエン・ヴァン・ハイは、2019年に当社の外国人社員として初めて2級土木施工管理技士試験に合格しました。現在は1級の取得に向けて勉強を続けていますが、資格に限らず経験年数に応じてできる仕事のレベルを上げられるよう意識して仕事に取り組んでいると話します。まずは1級を取得して工事主任に、ゆくゆくは所長となって現場を仕切ることが目標です。また、他の外国人社員が資格に挑戦する際にはアドバイスをするなど、仲間の成長にも積極的に力を貸しています。



Re Challenge

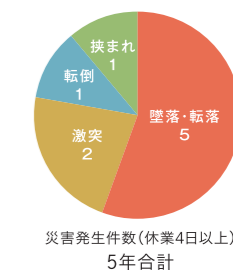
「労働災害ゼロ」へ、もう一度はじめから。

2022年度、当社では残念ながら休業4日以上の労働災害が3件発生しました。これら3件の災害の型別では、墜落・転落災害(高さ2m未満)が2件、転倒災害が1件となっており、災害発生の要因として、作業計画時に行うリスクアセスメントの内、リスクの洗い出しが不十分であったと分析。2023年度は労働災害ゼロを目指して、この結果を踏まえた取り組みを推進していきます。



労災防止に向けた、さらなる取り組み。

- ・実作業に沿った作業手順書、計画書の周知徹底と実施
- ・安全通路等での転倒防止対策の実施
- ・リスクアセスメント、KY活動の充実(危険の予測と事前の対策の確認)
- ・交通事故防止対策の実施
- ・各作業の基本ルール再確認と実施
- ・熱中症等の予防対策の実施



建設業を通して 社会に貢献する。



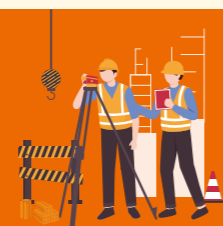
伊藤組土建では、総合建設業者として安心して快適な北海道のまちづくりを担うとともに、地域と連携してさまざまな活動に取り組んでいます。

笑顔があふれる豊かな北海道。それが私たちの目標です。

技術の継承と向上

2030目標値
2回

2030目標値
技術者100%



※ CPDSとは？

技術者の知識や技能の向上のため、(一社)全国土木施工管理技士会が実施する継続学習制度です。

社内教育
の実施

2回

CPDS
の取得※

73.1%

2030目標値
100%

インターンシップ
要請受け入れ

100%

2030目標値
10件/年

地域貢献活動

44件



2030目標値
13件/年

災害協定件数

16件

2030目標値
5件/年

現場見学会

2件

2030目標値
3件/年

水素自動車の発電機利用を実演

防災イベントで
水素自動車を
展示PR

1回



TOPICS

地域の笑顔のために。 2022年も各地で活動を行いました。

建設事業者の得意分野で地域に貢献。地域のコミュニティとつながりを深めることで、より良い未来のために、私たちに何ができるのかを考える機会にもなりました。



【長沼町】草刈ボランティア



【札幌市】山鼻小学校周辺清掃



【札幌市】交通安全街頭啓発



【札幌市】道路環境美化活動



【札幌市】河川美化活動



【遠別町】防災セミナー

「建設の仕事は、より良い暮らしをつくる仕事」 相互理解と、つながりを深める現場見学会開催。

当社では、建設の仕事や工事の意義についてご理解いただき、未来へ向かって足並みを揃えて歩めるよう、地域住民の皆様や学生、児童を対象に現場見学会を行っています。

2022年度は2回実施し、宇遠別トンネルM工事作業所では、遠別町民約30名が参加。実際にトンネル内に入場いただき、工事概要や施工方法について説明するとともに、町民の方からの質問に回答しました。今後は年5回の実施を目指して、取り組んでまいります。



信頼される組織づくり。

私たちは、創業以来、責任観念と誠心誠意を旨とし、公共的使命を自覚遂行してきました。今後も地域社会、パートナー企業、社員からの信頼に応え、未来に向かって共に歩んでゆけるよう、さらにクリアでコントロールのとれた、リスク耐性の強い組織の構築を目指します。



2030目標値
1回/年

0回

内部監査の強化
(統治・財務)

2030目標値
1回/年

0回

コーポレート
ガバナンス講習会

2030目標値
16回/年

18回

協力会社との
情報交換

2030目標値
2回/年

委員会
定期開催 **2**回

2030目標値
1回/年

内部監査
の実施 **1**回
(2日間)

2030目標値
2回/年

情報セキュリティ
社員教育 (eラーニング) **2**回
(情報セキュリティ対応、SNSリスク対応 各1回)

2030目標値
1回/年

ハラスメント
研修 **1**回
(5日間)

2030目標値
1回/年

アンケート
調査 **1**回
(3/15~31実施)

2030目標値
4回/年、回答率100%

BCP管理

メールによる
安否
確認訓練 **3**回
(回答率平均89.2%)

TOPICS

尊厳を傷つける行為は決して許さない。 ハラスメント防止の対策を強化し、安心して働ける職場に。

当社では、2020年度からハラスメントに対する取り組みを開始し、2022年度は相談へのハードルを下げるため、新たに社外カウンセラーを導入しました。また、社内掲示板のトップページに相談窓口のアイコンを設置。これにより、どこに相談していいかわからないという声が減り、相談件数が増加しました。



【2021年からの継続活動】

- ・コンプライアンス委員会による活動
年間計画に基づき活動。アンケート調査等で活動のフォローアップを行い、次年度の計画につなげる。
- ・相談窓口の設置 (弁護士・社内担当者)
すべての社員が、本人の希望に合った相談者に気軽にアクセスできる体制を構築。
- ・相談窓口カードの配布
電話・メール・郵送での相談窓口を周知。
- ・社内研修会の開催 (年1回)
毎年テーマを決めて、社員の意識の更新を図る。



年度末には派遣社員を含めた全役職員にアンケートを実施し、施策の効果測定と職員の見解を参考に次年度の取り組みを検討。2023年度は、部門長の面談と、試験的取り組みとしてAIドクターによるメンタルヘルス相談を実施する予定です。



新しい価値創造のパートナーシップを構築

【ステークホルダーダイアログ】協力会社との情報交換を実施

当社では、協力会社との共存共栄、新しい価値の創造を目指し、意見や情報を交換する会議を実施。2022年度は18回実施しました。会議では当社の現状報告のほか、業界のトレンド情報の提供や意見交換、協力会社からの要請、質疑応答などを行います。

なお、当社では政府と経済界が一体となって推進する「パートナーシップ構築宣言」にも登録。公平な取引と信頼関係の強化に努めることを約束しています。



パートナーシップ構築宣言は、「SDGsアクションプラン2023」に推進事業として記載されました。



僕たちの“育児休業体験”

～かけがえのない時間を大切にしたい～

育児はまだ妻頼みの家庭が多いなか、(出生時)育児休業制度を利用し、積極的に子育てに参加している男性社員に、それぞれの思いを語り合ってもらいました。



育児を取得しづらい理由は職場への遠慮？

— 皆さん、父親も育児休業制度を利用できることはご存じだったそうですが、取得にためらいはありませんでしたか。周囲の反応はどうか？

五十嵐 私が休むと他の方の業務的負担が増えるので、やはり申し訳なさがありました。でも上司も同僚も「どんどん取りな」と言ってサポートしてくれたので有難かったです。



人事部 五十嵐 友大

田沢 私は2人目の子供で、1人目は前の会社にいたときだったので、その時は育児の話など一切ありませんでした。伊藤組土建では会社のほうから制度の説明があり、上司も「もちろん取りなよ」と快く認めてくれて、本当にいい会社だなと思いました。笑

— 日本では育児は母親、父親は仕事という考え方が未だに根強くありますが、このような価値観に対してはどう思いますか？

田沢 今回育児を取って思ったのは、子供が小さい時の一瞬一瞬はとても貴重だということです。個人的には父親も育児に参加して、そのかけがえのない時間を共有してほしいと思います。また、うちのように上の子がまだ小さいと、妻一人では本当に大変です。できる限り一緒に育児をすることも私の仕事だと思っています。

— 育児=母親という価値観のほかに、男性が育児制度を利用しづらい要因として、どんなことがあるでしょう？

佐藤 育児と同じで、やはり育児も女性が取るものというイメージが強いです。当社だけではなく、世の中全体に男性も育児を取りましようという雰囲気が広まれば、もっと取りやすくなるのではないのでしょうか。

— ベトナムと日本では、子育てに対する考えや姿勢にどんな違いがありますか？

ハイ 私の知る範囲でのことになりますが、みんな『子育ては一番大事な仕事』と考えています。ただ、詳しくはわかりませんが、日本のように男性が取れる長い休業制度はなかったはず。出産後



土木部 ゲン・ヴァン・ハイ

しばらくは親に手伝ってもらうのが一般的で、実は私たちが当初は親に来てもらう予定でした。しかし、コロナの影響で来られなくなり、他に頼れる人もいなかったので、約3カ月という長い育児を取ったのですが、職場の人も理解して応援してくださり、大変助かりました。

育児の喜びや大変さを共有 家族の関係性にも好影響

— 育児を取ったことによって、育児に対する認識や奥様への気持ちに変化はありましたか？

五十嵐 お母さんって本当にすごいな一って思いましたね。朝から晩までずっと育児をし続けて、初めての子供でわからないことも多いはずなのに、それでも何とかやっている。私にはとてもできないので、掃除でも洗濯でも積極的にやって、妻の負担を減らすよう意識して動いていました。

田沢 うちも、上の子が「ママ、ママ」って常に付いて回し、寝る暇もないような忙しさを見て、正直、仕事のほうが楽なんじゃないかと感謝の気持ちを強くしました。

ハイ 私もそうですね。できることを手伝って、ちゃんと感謝や労いの言葉をかけるようにしています。

— 育児の利用や拡大は、その期間中だけではなく将来にわたって家族の関係性にいい影響を与えますか？

佐藤 もちろん与えると思います。生まれたばかりの命が育っていく尊い時間を、一喜一憂しながら一緒に過ごした思い出は一生忘れないはず。たとえ子供は憶えていなくても、家族の絆を強くすると思います。



建築部 佐藤 薫



田沢 1日中家にいても、母親は休む間もなく子供の面倒をみているということを理解しますから、育児が終わった後も、できるだけ時間を作って子供の世話をするようになるのではないのでしょうか。

五十嵐 私もご飯とお風呂は、引き続き担当しています。笑

育児が当たり前の社会を目指す。経験者からの提言

— 今後、より育児を取得しやすくするには、どのような環境整備が必要だと思いますか？

ハイ 私は長い育児を取る予定だったこともあり、取得の7カ月くらい前から相談していました。皆さん協力して調整してくださいましたが、やはり迷惑をかけてしまうので、申し訳ない気持ちが大きかったです。

田沢 育児が取りづらい1番の理由は、その人がなくなった分の仕事が誰に行くのかという問題があるからだと思います。育児を取った人の仕事をどう補っていくか、制度の拡充など社会全体で取り組む必要があるのではないのでしょうか。



総務部 田沢 瑞輝

佐藤 休む前の準備もありますが、現場は日々動いているので、戻ったときに休業期間中のことを引き継ぐのもまた大変です。私は5日間でしたが、それでも結構な量でしたから、あまり長く休むと今度は戻りづらいという問題が生まれるかもしれません。その視点からの整備も必要だと思います。

五十嵐 休業期間中の収入の問題もあります。当社では3日間は有給休暇扱いになりますが、それ以降は無給となり、育児休業給付金の支給(*)のみです。私の場合、妻の収入がなく、私の給付金だけでは厳しいということで長期取得を諦めた面もあるので、この部分を助けてくれるような制度があれば、もっと取りやすくなるのではないかと思います。

田沢 私の父なんか、母から「あなたは出産に立ち会わなかった」と未だに言われていますが(笑)、いつか父親も育児を取ることが当たり前になって、育児を取らないと家族はもちろん、周囲からも驚かれるような時代になってほしいですね。



【ファシリテーター】人事部 新谷 祐里

*支給日数合計が180日までは賃金月額67%相当。それ以降は50%相当額。



走りだそうサステナブルな未来へ^{あす}
ito Sustainability2050

伊藤組土建株式会社

〒060-8554 札幌市中央区北4条西4丁目1番地

伊藤組土建

検索

<https://www.itogumi.co.jp/>