

Section

価値創造を支える仕組み

- 052 環境
- 059 人材マネジメント
- 067 安全
- 069 人権
- 071 サプライチェーンマネジメント
- 074 品質
- 075 技術・知的財産
- 078 DX

環境

 <https://www.obayashi.co.jp/sustainability/environment.html>

環境経営統括室長 兼 営業総本部担任副本部長

藤生 直人

VOICE

増大する環境課題に対応しながら、
そこから生じる経済価値にも着目し、
企業価値の向上につなげていく

長期ビジョンの実現に向けて加速する 大林グループの環境経営

環境課題に向けた当社グループの取り組みは、常にこの解決を意識しながら事業を拡大させてきたという歴史があります。1997年に、環境課題に対する自主的な取り組みと、その継続的改善を経営の重要課題の一つと捉えた「大林組環境方針」（現「大林グループ環境方針」）を制定しました。2011年には中長期環境ビジョン「Obayashi Green Vision 2050」を策定し、カーボンニュートラルに代表される社会動向の高まりや事業環境の変化から2019年には長期ビジョン「Obayashi Sustainability Vision 2050」（以下、OSV2050）として改訂しています。さらに、2022年にはGHGプロトコルに基づいた温室効果ガス排出削減目標を設定しSBT[※]認定を取得しました。

環境課題への取り組みは、経営戦略とも連動しています。中期経営計画2022で社会課題解決とビジネス機会のテーマとして掲げた「カーボンニュートラル」は、OSV2050で目指す脱炭素社会の実現と整合しています。

私自身は建設現場の施工管理業務を長く経験しており、その後は生産技術部門において建設現場の施工支援を続けてきました。気候変動問題の解決に向けた取り組みに社会の注目が集まり始めると、当社グループでも木造・木質化といった低炭素資材の活用が重視され始めるなど、建設現場での環境意識の高まりを目の当たりにしてきました。私が室長を務める「環境経営統括室」は2022年4月に設置され、気候変動対策や生物多様性の保全、資源循環といった多様な環境課題の解決と、そこから生まれる新たな経済価値に着目し、企業価値の向上につなげていくことに取り組んでいます。

※ SBT (Science Based Targets)：パリ協定の水準に整合する、企業が中長期的に設定する温室効果ガス排出削減目標とその枠組みのこと

気候変動だけでなく資源循環への取り組みも 加速し、ネイチャーポジティブに貢献

環境課題の解決を全社一丸で進めていく上で重要なことは、いかにして社員一人ひとりがそれらの課題を日々の業務に組み込み、自主的・積極的に取り組めるようにするかということです。そのため、会社の方針と現場のギャップを埋めていくことに注力しています。また、環境対応を建設現場で実装していくには、どうしてもコストがかかります。こうしたコストを社員やお客さま、取引先と意識合わせをしていく中で、カーボンニュートラル社会の実現に向けた「投資」として捉えていくことが重要になります。

現在、私たちが注力している取り組みとして、ZEBを含めた建物のゼロエネルギー化があります。新築建物はもちろんのこと、潜在的なニーズの多い既存建物のZEB化や、あらゆる用途でのゼロエネルギー化など、総合的なカーボンニュートラル提案を行っています。低炭素資材の利用でも、当社が開発した低炭素型コンクリート「クリーンクリート[®]」の施工実績は2023年度には40万m³に達しており、業界のトップランナーと自負しています。

資源循環に関する取り組みでは、森林資源を活かす循環型ビジネスモデル「Circular Timber Construction[®]」を推進しています。当社グループは、これまで建設事業者として、川下にあたる建設時の環境負荷低減に取り組んできました。今後は、川上（植林から製材）である森林資源の有効活用や、川中（加工・調達）であるサプライチェーンにも目を向け、循環型ビジネスモデルを構築していく計画です。こうした取り組みを通じて、生物多様性の損失を食い止め、回復させていくネイチャーポジティブにも貢献していく考えです。加えて、TCFDやTNFDに対応しながら情報開示を積極的に行うとともに、環境課題が増大する中で取り組みをさらに進化させ、企業価値の向上を目指していきます。

環境

大林グループは、「地球に優しい」良き企業市民として、環境問題に対する自主的な取り組みとその継続的改善を経営の重要課題の一つとして位置付け、すべての事業活動を通じて「Obayashi Sustainability Vision 2050」に掲げる「地球・社会・人のサステナビリティの実現」に向けて貢献します。

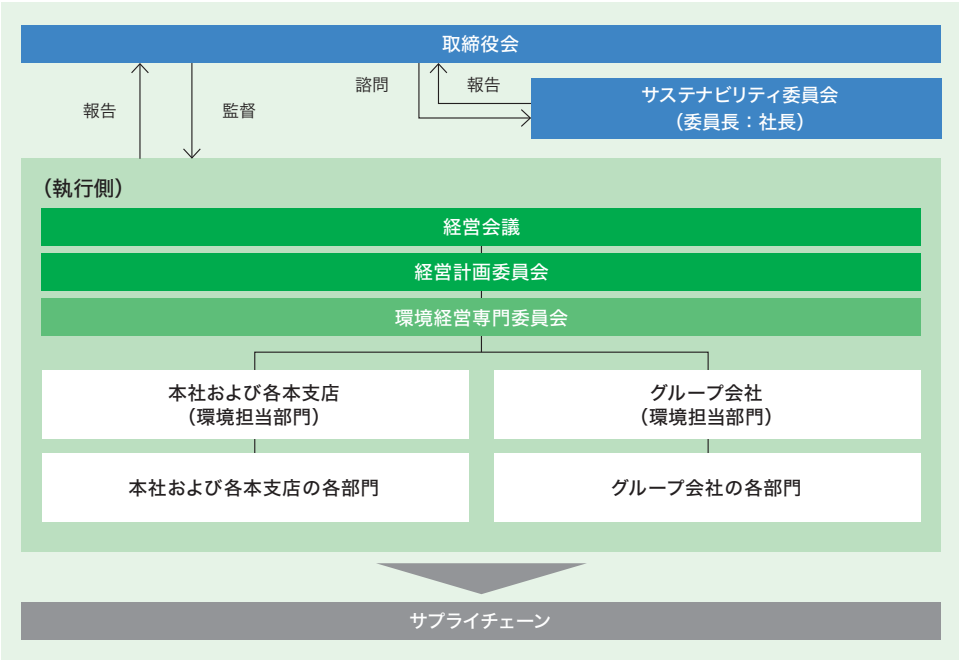
環境マネジメント

社長から委嘱を受けた経営計画委員会の下に、環境担当役員を委員長とした「環境経営専門委員会」を設置しています。当社グループの環境経営に関する方針・戦略の策定、環境マネジメントシステム(EMS)^{*}の実績評価に基づく目標や活動の見直しを行い、継続的な改善を進めています。環境経営専門委員会で策定した計画や目標に基づき、本社および各本支店ならびにグループ会社の環境担当部門が推進役となり、具体的な活動を実施しています。

環境コンプライアンスについては、環境関連法令の遵守にとどまらず、より厳格な基準に則り、適切に対応しています。全国の拠点に環境関連法令担当者を配置しているほか、eラーニングや集合研修を通じて環境関連法令の周知や意識向上に努めています。

^{*}大林組は、国内の全組織を対象にISO14001の認証を取得

環境マネジメント推進体制



環境マネジメント推進活動

組織	組織概要	活動概要
取締役会	・ 各取締役で構成	・ 年15回程度開催 ・ 環境関連リスクおよび機会に関する監督
サステナビリティ委員会	・ 委員長：社長 ・ 委 員：社外取締役など ・ 事務局：グローバル経営戦略室	・ 年2回以上開催 ・ 環境を含むサステナビリティ課題の対応方針の検討および取締役会への報告ならびに執行における実施状況の評価
経営会議	・ 議 長：社長 ・ 構成員：各部長などの執行役員 ・ 事務局：グローバル経営戦略室	・ 年30回程度開催 ・ 環境を含むサステナビリティ課題に関する重要事項の報告、審議、指示、決議
経営計画委員会	・ 委員長：経営計画担当役員 ・ 委 員：各部長など ・ 事務局：グローバル経営戦略室	・ 年12回程度開催 ・ 環境を含むサステナビリティ課題に対する執行方針の策定および進捗の管理
環境経営専門委員会	・ 経営計画委員会の下に設置 ・ 委員長：環境担当役員 ・ 委 員：本社各部門の環境責任者 ・ 事務局：環境経営統括室	・ 年2回以上開催 ・ 「大林グループ環境方針」に基づく戦略の策定や環境経営の推進、EMSに基づく活動実績の把握・評価および次年度以降の目標設定ならびに活動の推進
環境担当部門	・ 本社および各本支店（環境担当部門） ・ グループ会社（環境担当部門）	・ 環境経営専門委員会が設定した実施計画や目標に基づき、本社および各本支店ならびにグループ会社各社が具体的な活動を推進

環境

TCFD提言に基づく情報開示

大林組は、2020年7月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、気候関連のリスクと機会を特定・評価し、気候関連問題が事業に与える中長期的なインパクトを把握するため、シナリオ分析を行い、気候関連の情報を開示しています。2024年4月には、1.5℃シナリオを含む複数のシナリオを用いて当社グループ全体を対象にシナリオの再分析を行い、財務影響度を定量的に開示しました。

ガバナンス

代表取締役社長兼CEOを委員長、サステナビリティに関する専門性・経験を有する社外取締役などを委員とする「サステナビリティ委員会」では、気候関連課題を含むサステナビリティ課題の特定、特定した気候関連課題への対応方針の検討および提言ならびに執行における実施状況のレビューを行っています。サステナビリティ委員会での議論を踏まえて、取締役会にて経営方針などを決定します。

戦略

リスクおよび機会を特定・評価し、気候関連問題が事業に与える中長期的なインパクトを把握するため、当社グループ全体を対象にシナリオ分析を実施しています。分析の過程では各シナリオに対して、気候変動に関連するインパクト要因を洗い出し、約30の項目について事業への影響時期と財務影響度を定量的に検証し、影響度は大・中・小の3段階で評価するとともに、特定したリスクおよび機会への対応策を事業施策に織り込んでいます。

リスク管理

気候関連リスクを含むすべてのサステナビリティリスクは、サステナビリティ委員会で相対的に議論を行い、取締役会に報告し、必要に応じて審議します。また、執行側の各部門においては、業務プロセスに内在するリスクを把握し、必要な回避策・低減策を講じた上で業務を遂行するとともに、サステナビリティ分野の専門委員会がリスク管理情報の報告を受け、各部門に指示・監督しています。また、内部監査部門である内部統制監査室が、各部門のリスク管理状況を監査しています。

指標と目標

2050年における「脱炭素」実現に向け、温室効果ガス排出削減目標を設定し、事業活動およびサプライチェーンから排出されるCO₂の削減に取り組んでいます。

温室効果ガス排出削減目標

指標	基準年	目標年	目標
Scope1+2削減率	2019年	2030年	▲46.2%
		2050年	▲100%
Scope3削減率	2019年	2030年	▲27.5%

大林グループが特定した気候関連の主なリスクと機会

重要なリスク／機会		2030年における影響			影響時期	対応策
		概要	シナリオ			
			4℃	1.5℃		
移行	リスク： 脱炭素化政策および 法規制の強化	●事業活動に伴い排出されるCO ₂ への課税によるコストの増加 ●エネルギー消費が多い建設資材の価格が上昇することによる調達コストの増加 ●再生可能エネルギーの導入によるエネルギー調達コストの増加	中	大	中～長期	●施工段階における省エネルギー推進（省燃費、省電力） ●施工段階におけるCO ₂ 削減（軽油代替燃料、再エネ電力の導入） ●サプライチェーンとの協働による建設機械の脱炭素化（ハイブリッド建機、電動建機など） ●再生材および低炭素型資材の活用、建設廃棄物のリサイクル率向上 ●木造中高層建築に係る設計・施工技術の確立および国産木材に関するサプライチェーンの強化
	機会： 省エネルギー・再生可能 エネルギー技術のニーズ 拡大	●ZEBなどの低炭素建築物の需要増加 ●既存のエネルギーから再生可能エネルギーへの置き換え促進 ●グリーンビルディングの認証に対応したオフィス需要の拡大	小	中	短～長期	●ZEBなどの環境性能に優れた高付加価値な建築物の供給 ●ZEB技術、低炭素型資材（低炭素型コンクリートなど）の開発・実用化推進 ●カーボンニュートラルや木造・木質化建築などの専門組織による提案力・営業力の強化 ●再生可能エネルギー事業や水素事業、PPA事業の推進と知見の活用 ●保有技術を活かした既存施設のバリューアップや省エネルギー改修の営業強化
物理的	リスク： 夏季気温上昇	●建設現場の技能労働者の熱中症をはじめとする健康リスク増大 ●建設現場の就労環境悪化による作業者不足の深刻化	中	中	中～長期	●技能労働者の安全に細心の注意を払った施工プロセス管理 ●省力化技術・ICTを活用した生産性・施工安全性の向上 ●熱中症対策や働き方改革などによる建設現場の就労環境改善の推進 ●技能労働者の入職・定着率向上や、協力会社の事業および技術の継承支援に向けた取り組み推進
	リスク： 自然災害の激甚化 （台風・豪雨・洪水など）	●自然災害による工事中の建築物やインフラなどへの被害や作業の中断、 建設資機材のサプライヤー被災などへの対応リスク増大 ●保有不動産の自然災害リスクの増加	中	小	中～長期	●サプライチェーンとの強固なネットワーク構築による災害時のBCP対応力の強化 ●ハザードマップやICTを活用した災害対策の推進 ●環境性能、防災性能、事業継続性能の向上を実現する再開発事業の推進
	機会： 国土強靱化の取り組み	●防災・減災、国土強靱化のためインフラ建設や維持修繕の需要拡大	小	中	短～長期	●防災・減災、強靱化技術の開発・実用化推進 ●インフラ建設や維持修繕に対する営業強化 ●ICTを活用した調査・点検から評価・診断、補修・補強工事までのワンストップビジネスの推進

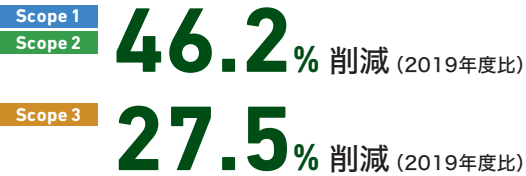
影響時期：短期（3年以内）、中期（～2030年）、長期（2031～2050年）
財務影響度：大（100億円以上）、中（10億円以上100億円未満）、小（10億円未満）

環境

脱炭素の推進

大林グループは、「Obayashi Sustainability Vision 2050（OSV2050）」で掲げる「脱炭素」実現に向け、カーボンニュートラルをビジネス機会として経営計画に織り込み、具体的な取り組みを推進しています。2022年に設定した温室効果ガス排出削減目標（2030年度目標）は、パリ協定に整合した科学的根拠に基づく目標であるとして、2022年10月にSBT認定を取得しています。

2030年度温室効果ガス排出削減目標



KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標			
CO ₂ 排出量削減率（2019年度比） （Scope1+Scope2）	▲24.2%	2030年度までに ▲46.2%	▲16.8%	2030年度までに▲46.2%			
CO ₂ 排出量削減率（2019年度比） （Scope3）	▲17.5%	2030年度までに ▲27.5%	▲17.2%	2030年度までに▲27.5%			

現状分析および課題

- Scope 1 Scope 2
- 建設現場の燃料使用に対する効果的なCO₂削減策が実用段階に入っていないことからScope1の削減が進んでおらず、再生可能エネルギーや非化石証書の活用により、先行してScope2の削減を進めている。
- Scope 3
- ZEBを含めた環境配慮型建設の実績が着実に積み上がっている一方で、設計施工案件の受注量や建物の環境性能を自社でコントロールできない部分もあり、竣工案件が多い年度は排出量が多くなっている。

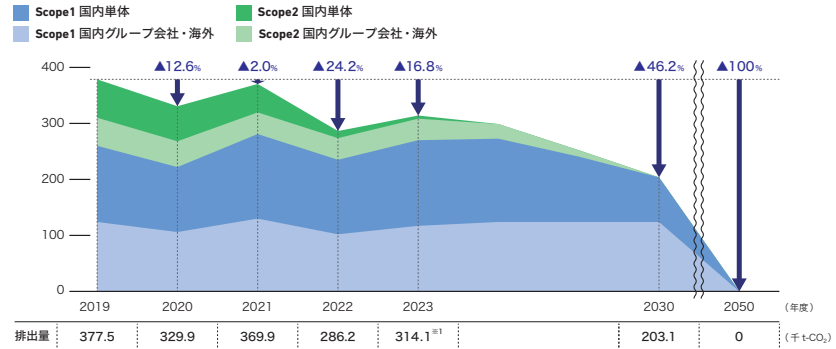
今後の削減方針

- Scope 1 Scope 2
- 2025年度まではScope2の削減を先行して進め、並行して電動建機や軽油代替燃料の運用方法などを確立し、2026年度から必要な投資やコストをかけて本格的に取り組みを推進する。
 - Scope1の削減策については、メンテナンス性能やコスト、供給量を考慮しつつGTL^{※1}やバイオディーゼル、リニューアブルディーゼル^{※2}などの軽油代替燃料を最大限活用する。
 - 電動建機はコストや供給面での課題があるものの、実証実験などを通じて効果の検証を行い導入を進める。
- Scope 3
- クリーンクリート[®]は年間5万m³、電炉鉄骨は年間10万t使用することを目標とし、これら低炭素資材に対してインターナルカーボンプライシングを導入することで建設現場への適用拡大を進めるほか、継続してZEBなどの環境配慮型建設を推進する。

※1 GTL(Gas to Liquid) 燃料：天然ガス由来の製品で、環境負荷の少ないクリーンな軽油代替燃料。石油由来の製品と同等の性状を保持しつつ、軽油対比でCO₂排出量を8.5%削減することが可能

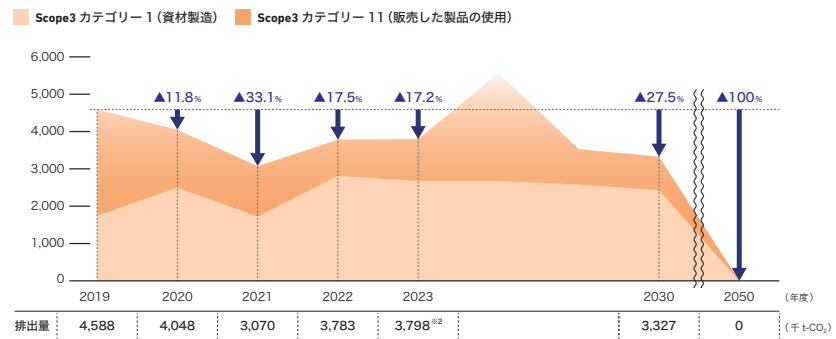
※2 食料と競合しない廃食油や廃動植物油などの原料から、水素化精製プロセスを経て製造する次世代バイオ燃料。ライフサイクルアセスメントベースでの温室効果ガス排出量が石油由来軽油比約90%削減を実現し、軽油を使用する車両や重機などでそのまま利用することが可能

Scope1+2 削減グラフ



※1 2023年度の排出量は第三者保証取得前の速報値

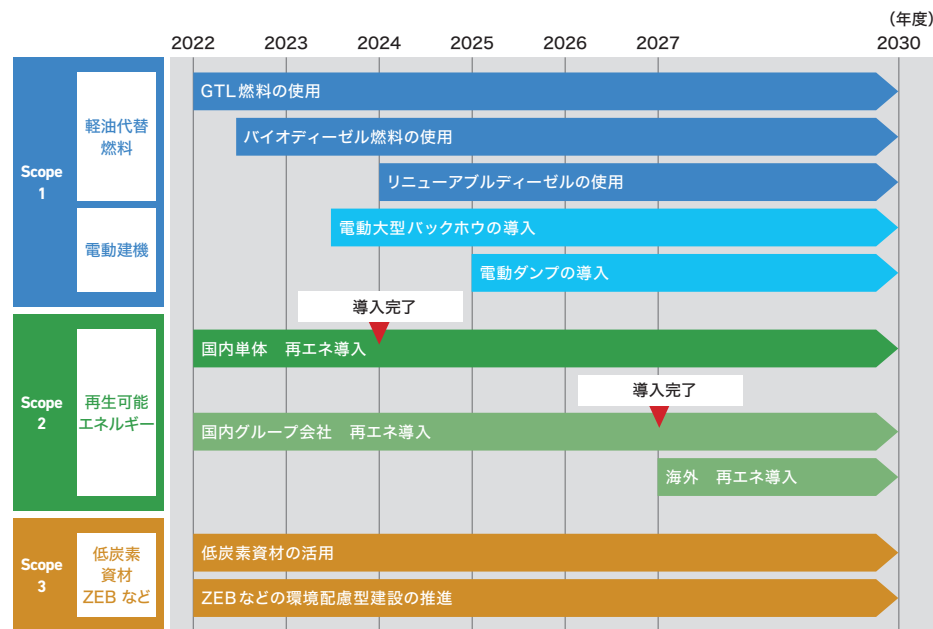
Scope3 (カテゴリ1およびカテゴリ11) 削減グラフ



※2 2023年度の排出量は第三者保証取得前の速報値

環境

CO₂排出削減策 ロードマップ



次世代燃料やGX建設機械の導入

大阪・関西万博の建設工事において、株式会社松林、西尾レントオール株式会社と協働し、当社の食堂で使用した食用油や一般家庭などから出た廃食油を活用した100%バイオディーゼル燃料を建設機械に使用しているほか、伊藤忠エネクス株式会社や西尾レントオール株式会社と協働してリニューアブルディーゼルを活用した実証実験も行っています。

また、2024年度より、国内建設工事において、バッテリー式の20t級バックホウや移動式クレーンなどのGX建設機械^{*}の導入を開始しています。そのほか、当社が製造したグリーン水素を使用した混燃式の発電機を建設現場に導入し、建設現場における水素の運用体制の検証も行っています。

今後、次世代燃料活用やGX建設機械の導入によるCO₂排出削減効果を調査・確認することに加え、最適な運用方法を確立していきます。

^{*}稼働時のCO₂が無排出と認められるもので、バッテリー式もしくは有線式の電動建機などのこと

大阪・関西万博の建設工事において次世代バイオ燃料「リニューアブルディーゼル」の長期実証実験を開始

https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20231208_1.html

建設工事においてGX建設機械の導入を開始

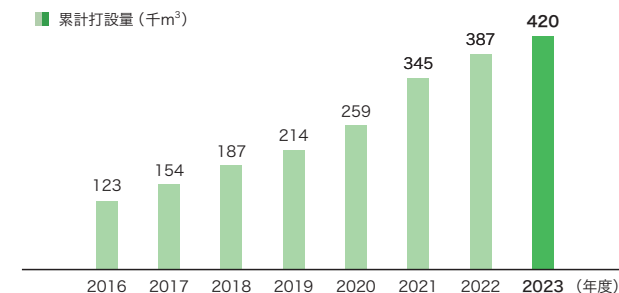
https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20240425_1.html

低炭素資材の活用推進

Scope3の削減策においては、低炭素資材のさらなる活用と環境配慮型建設を推進しています。当社が開発した「クリーンクリート[®]」は、セメントの代わりに産業副産物である高炉スラグ微粉末を大量に活用することで、CO₂排出量を最大80%削減可能なコンクリートです。また、製造に特殊な設備は不要で、現場打設とプレキャスト製品の両方に適用できる汎用性の高さも特長となっています。

当社は、新丸山ダム本体建設第1期工事（岐阜県加茂郡八百津町、可児郡御嵩町）において、2023年10月よりクリーンクリートの打設を行っています。打設数量は、国内土木工事では最大規模の約1万5,500m³となる予定で、CO₂排出量削減効果は約2,370人が1年間に家庭から排出する量に相当する約2,800t-CO₂と試算しています。

クリーンクリート[®]の適用実績



大阪・関西万博「ウーマンズパビリオン in collaboration with Cartier」の建設工事では、クリーンクリートや電炉鉄骨などの低炭素資材の活用のほか、ファサードのリユースや基礎鉄骨リース材の活用に取り組んでいます。リユースやリース材の活用は、資材製造時のCO₂排出量をゼロにする効果があるとともに、廃棄物排出の抑制にもつながります。

今後は、低炭素資材に対してインターナルカーボンプライシングを導入し、削減効果の見える化を図るとともに、導入した建設現場の評価にも使用することでクリーンクリートや電炉鉄骨などの低炭素資材の活用を促進していきます。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
	実績	目標	実績	目標		
建設廃棄物に占める混合廃棄物の割合	4.3%	3.0%以下	3.1%	3.0%以下	3.0%以下	3.0%以下

環境

森林資源を活かす循環型ビジネスモデル Circular Timber Construction®

当社グループは、木造・木質化建築におけるサプライチェーン全体を最適化する新しい循環型モデル「Circular Timber Construction」を掲げています。当社グループが保有する森林資源の保全および活用の実績やノウハウ・知見を活かし、国産木材に関する川上（植林・育林）から川中（加工・調達）、川下（建設）およびその先（発電、リユース・リサイクル）までの循環を活性化させることにより、持続可能な森林資源の利用、自然共生社会の実現に取り組んでいます。

■ 人工光で育てた苗木の植林

発芽率の向上と育苗期間の短縮により、必要な出荷時期に必要な出荷量を確保することが可能な「人工光苗木育成技術」を開発。同技術で育てたカラマツの苗木約700本を、鳥取県日南町の林地に植林しました。今後、この計画的な植林を可能にする人工光苗木育成技術により、全国での再造林に貢献していきます。



人工光による育苗



林地における植林イメージ

■ バイオマス発電

当社グループでは、川上・川中・川下の各段階で不要になった木材などをエネルギーに変える木質バイオマス発電事業を国内2カ所（山梨県大月市・茨城県神栖市）で行っています。

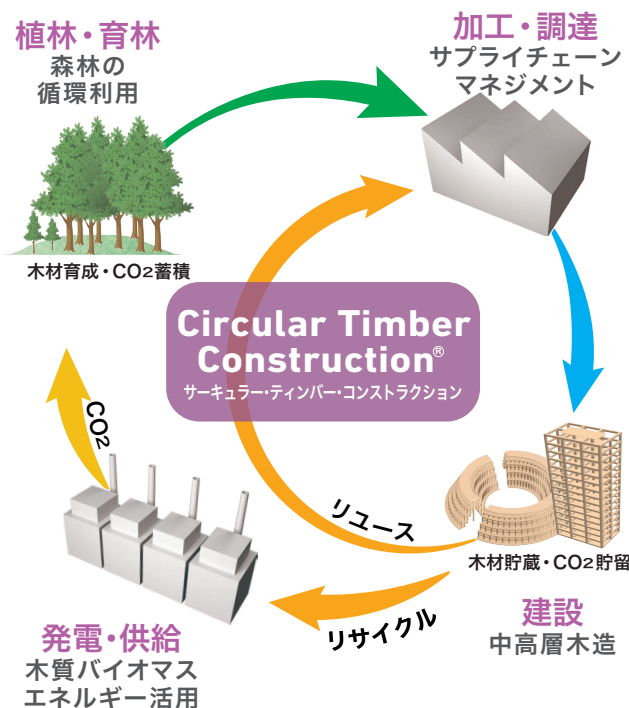
大月バイオマス発電所は国内産木質燃料専焼で発電容量は14.5MW、約3万世帯の年間消費電力量を賄える規模に相当し、さらに燃え殻（灰）の一部は路盤材や埋戻材として再利用するなど、さらなる循環も行っています。また、山梨県内林業の活性化や地元雇用の創出など、地域にも貢献しています。



大月バイオマス発電所
（国内木質燃料専焼）



大林神栖バイオマス発電所



KPI	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標		
再生可能エネルギー事業による安定供給年間発電量*	540,279 MWh	734,800 MWh	698,373 MWh	781,400 MWh	782,000 MWh	800,000 MWh
				840,000 MWh		

*当社グループの再生可能エネルギー発電事業全体の発電量

■ 安定的かつ効率的な木材供給

2023年2月より、国産ヒノキ材製品製造会社の最大手であるサイプレス・スナダヤと資本提携を行っています。当社は、CLT（直交集成板）の生産能力・価格競争力ともに国内トップクラスのサイプレス・スナダヤが、非住宅木造・木質化建築のコスト面での課題を解決するために重要な役割を果たすと考えており、内外テクノ含め、グループ協働による製品開発やCLT販売の販路拡大など、連携を強化しています。



サイプレス・スナダヤ全景



CLT製品

■ 大阪・関西万博 大屋根リング (PW北東工区)

大阪・関西万博のシンボルとなる大屋根リングは、完成時に世界最大級の木造建築物となります。当社が担当する工区では国産材の活用を推進しており、柱材の約50%を四国産のヒノキ、梁材には福島産のスギを採用しています。また、四国産のヒノキとスギを加工したCLTは、サイプレス・スナダヤの日本最大級のCLT生産設備にて製造しています。

当社工区の
木材使用量 約8,300m³



大屋根リング施工風景



CLT床材施工風景

環境

環境配慮型事業の推進

大林グループでは、ZEBの推進・拡大や賃貸物件への再生可能エネルギー電力の導入など、環境に配慮した事業を推進しています。ZEBにおいては、関係部門が一体となって顧客へ積極的な提案を行うことで着実に実績を積み上げています。経済産業省資源エネルギー庁のエネルギー基本計画などにおいて新築建築物のZEB目標が掲げられており、今後ZEBが一層普及していくと想定されることから、当社ではZEBに関連する技術の開発とともに、顧客に対する効果的な提案を行うためのツールを開発しています。

KPI		2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
		実績	目標	実績	目標		
設計施工案件におけるZEB提案率		100%	100%	100%	100%	100%	100%
設計施工案件におけるZEB認証件数		8件	5件	12件	5件	5件	5件
当社グループが保有する国内賃貸物件への再生可能エネルギー導入率	賃貸オフィス	86%	2026年度までに100%	92%	2026年度までに100%		
	全賃貸物件	85%	2030年度までに100%	91%	2030年度までに100%		

ZEB Ready 簡易評価システム

建築物の設計初期段階では、電気設備や空調設備などの詳細な仕様が決まっていないことから、建物の省エネルギー性能を正確に評価することができず、課題となっていました。当社では、過去に当社が設計したオフィスビルのデータを活用し、簡易的な3次元モデルを活用して外皮負荷を試算することで、設備仕様が定まらない設計初期段階においても、短時間でZEB Ready 達成評価が可能なシステム「ZEB Ready 簡易評価システム」を開発しました。

矩形平面に限らず、複雑な形状の建物にも対応可能であり、環境に配慮した建築デザインの有効性をリアルタイムに確認しながら設計案を比較検討し、より効果的な提案が可能となります。

 https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20230713_1.html

高精度なZEB評価を可能にする設計支援システム

ZEB認証に係る申請では、建築物省エネ法で規定された「標準入力法」を用いて省エネルギー性能を算出することが一般的ですが、設置されている設備機器などの膨大な情報を詳細に入力しなければならないことから、多大な時間と労力が必要となる課題がありました。当社は、株式会社イズミコンサルティングと共同で、BIMデータからZEB認証の申請に必要な省エネ性能計算の情報を自動抽出する業界初の設計支援システム「SmoothSEK[®]」を開発しています。

これにより、正確かつ円滑な省エネルギー性能の算出が可能となり、従来に比べて省エネルギー性能の算出に要する時間を約50%短縮することができます。

 https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20230809_1.html

生物多様性の保全

大林グループでは、事業活動の研究開発、設計、施工、保守などの各フェーズにおいて、建設現場や周辺地域における環境負荷の回避または低減に取り組むとともに、多様性に富んだ生態系を保全・創出する技術開発に取り組んでいます。

■「自然共生サイト」認定

環境省は、30by30^{※1}を実現するため、「民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域」を「自然共生サイト」として認定する事業を2023年度から開始しています。

大林組技術研究所（東京都清瀬市）内の雑木林は、適正な管理に基づく希少植物の保全や地元の市民団体を招いた希少植物の観察会の定期実施などが評価され、「自然共生サイト」に認定されました。

※1 2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）という目標に向け、陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標



技術研究所の雑木林に生育している絶滅危惧Ⅱ類のキンラン

■ TNFD開示に向けた取り組み

当社は、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の理念に賛同し、その活動を支援する「TNFDフォーラム」に参画しています。TNFDが2023年9月に公表した開示提言を採用する「TNFD Adopter」にも登録しており、2024年1月に開催された世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）において、2025年度までに情報を開示する意思を示した早期採用者（TNFD Early Adopter）として公表されました。

現在、社内勉強会を通じた社員への教育を行うとともに、事業分析やリスク・機会の評価、対応策などの検討を行っており、今後開示に向けてさらなる検討を進めていきます。



人材マネジメント



執行役員
ハラスメント対策室・法務部・人事部・財務部・経理部担当 兼
東京本店統括部長（生産事務担当）

古瀬 耕司

VOICE

**「強い組織」と「強い個」が
響き合う企業を目指して、
ウェルビーイングの実現に
全力を尽くします**

「誠実さ」を重んじながら、「強い組織」と「強い個」 が響き合う企業へ

大林グループは、業界から「人の大林」と評されることも多く、人を大切にする企業であるという意識を私自身も強く持っています。企業理念では、「『地球に優しい』リーディングカンパニー」として「事業に関わるすべての人々を大切にします」と謳っています。当社グループの事業は創業時から人と環境に深く関わっており、現在も、そのことは変わりません。地球と地球上のすべての人々へ安全・安心や快適さを提供していくことはこれからも変わらない信念であり、社会に対して果たすべき使命であると捉えています。

また、社内に根付く価値観と言えるものが「誠実さ」だと思っています。「誠実なものづくり」に対する想いが当社グループのこれまでの発展を支えてきたと言っても過言ではないほど、きっちりとした仕事をする事の大切さは脈々と受け継がれています。この誠実さをベースとして、時代の先を思い描く「構想力」、必ずかたちにしてみせる「実現力」、そして、一人ひとりに真摯に向き合う「人間力」がグループ社員に根付いています。予期せぬ事態は常に起こりうるもので、不意に降りかかってくる課題を目の当たりにして瞬時の判断が求められることも多々ありますが、そのような時は特に、「構想力」「実現力」「人間力」をもって向き合うことが必要です。これらの力を持つ多くの人材がこれまでの当社グループの成長を支えてきました。

今後のさらなる企業価値の向上に向けて必要となるのが、「より自由闊達に議論し合える企業風土」と「自律的な人材」です。前者については、単に居心地のよい職場にするということや、問題が起きないようにリスク管理を徹底する「ブレーキ」機能だけではなく、一人ひとりのアイ

デアや意見を積み上げ、組織としてより高い目標を達成するための「エンジン」機能を持つことの重要性を示しています。後者の「自律的な人材」とは、会社のビジョンに共感した上で、仲間と協働しながら自分を高めていこうとする意志を持つ人材を指します。今後は、こうした「強い組織」と「強い個」が響き合い、次々とイノベーションを起こせる企業になる必要があると考えています。

グループ社員のウェルビーイングの実現に全力を尽くす

当社グループは2022年12月、「大林グループ人材マネジメント方針」を策定しています。この中で示す5つの方針は、従前から「暗黙知」として社内が存在していたものですが、方針という形で「形式知」化したことで、グループ社員はこれらをより強く意識するようになりました。

グループ社員には、ワークもライフも最高のパフォーマンスの実現に向けて主体的に取り組んでほしいと思っています。労働時間の縮減を目的化してしまうのは本末転倒であり、業務の効率化や生産性の向上を通じてより高度な目標達成とともに実現し、私生活も謳歌しながら健康に暮らすことを目指すことが肝要です。上司も、部下のワーク・ライフ・バランスの実現をしっかりサポートしてほしいと思います。一方、職場でのハラスメントは「減らす」のではなく、「ゼロ」を目指します。すべての価値創造活動を台無しにしてしまう行為だからです。

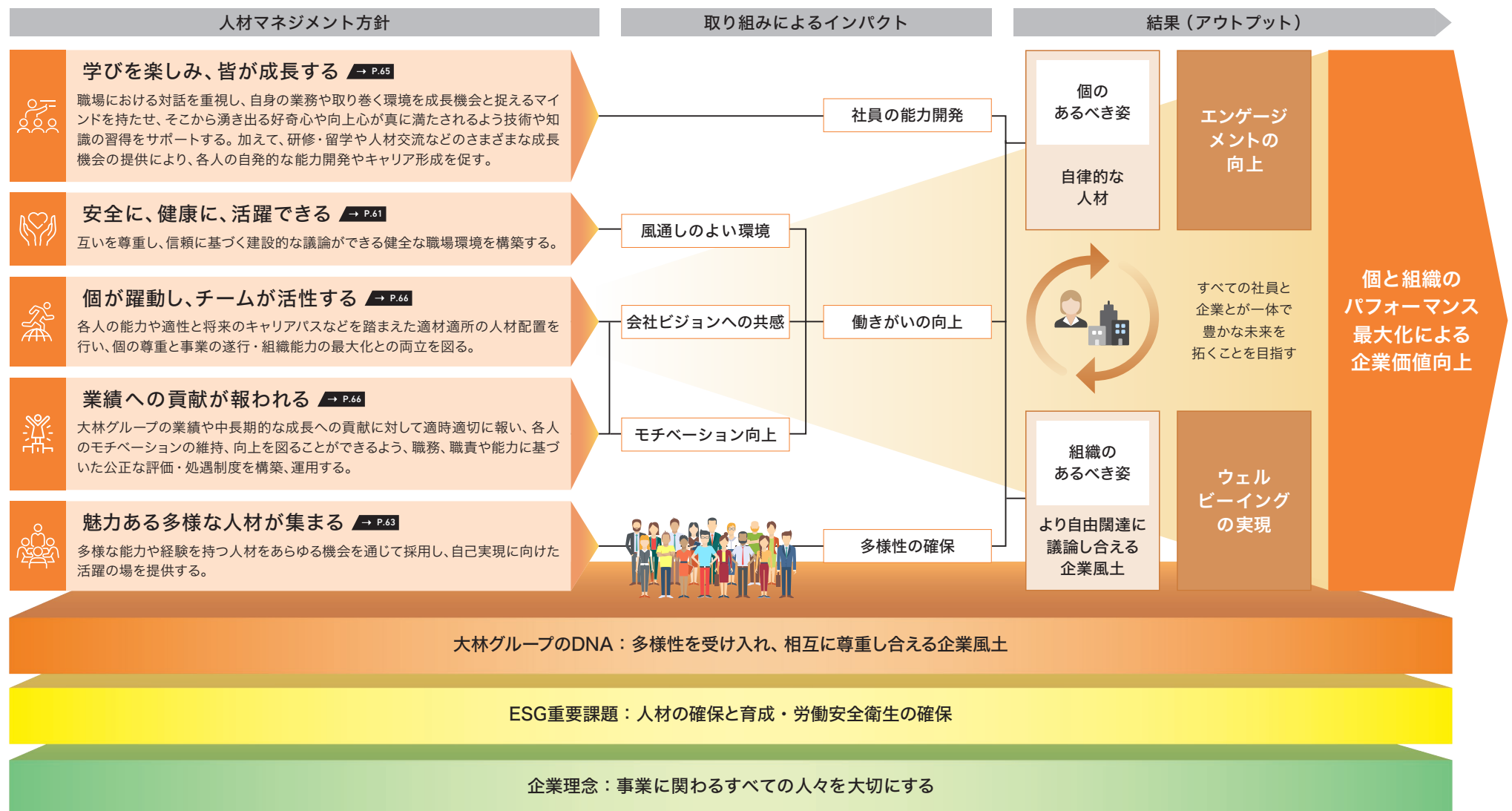
人を大切にする企業である当社グループの人事担当として、これからもグループ社員一人ひとりのウェルビーイングの実現に向けて全力を尽くす所存です。

人材マネジメント

大林グループは、企業理念に「事業に関わるすべての人々を大切にする」ことを掲げており、企業を支えるのは社員一人ひとりの力であると考えています。多様性を受け入れ相互に尊重し合える企業風土の下、ESGのマテリアリティに「人材の確保と育成」「労働安全衛生の確保」を設定し、取り組みを進めてきました。

中期経営計画2022においては、人材マネジメント戦略を経営基盤戦略の一つに据え、2022年12月には「大林グループ人材マネジメント方針」を策定しました。この方針に基づき、仕事を通じた成長機会の提供や働きがいのある職場づくりを推進し、「個」と「組織」のパフォーマンスの最大化による企業価値向上を目指します。

人材ロジックツリー

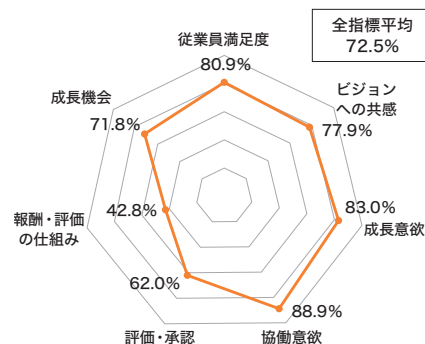


人材マネジメント

エンゲージメントの向上

大林グループは、「個」と「組織」のパフォーマンス最大化を目指し、社員一人ひとりの能力や適性、将来のキャリアパスを踏まえた適材適所の人材配置を行うとともに、全社員とビジョンや目標を共有することで、日々の業務に働きがいを感じられる職場の実現に取り組んでいます。社員のエンゲージメント向上においては、大林グループ人材マネジメント方針に沿ってさまざまな取り組みを行っています。「エンゲージメントが高い状態＝組織が好活性状態」という考えの下、全社員を対象にエンゲージメント調査を実施しており、KPIとしている「従業員満足度」とともに、当方針で定義した人材像を測る「ビジョンへの共感」「成長意欲」「協働意欲」と、職場環境や成長機会などへの納得性を測定する「評価・承認」「報酬・評価の仕組み」「成長機会」の7つをエンゲージメント指標に設定しています。2023年度の全エンゲージメント指標の平均は72.5%でした。

2023年度エンゲージメント調査結果



KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標			
従業員満足度	78.4%	70%以上	80.9%	70%以上	70%以上	70%以上	80%以上

ウェルビーイングの実現

社員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮するためには、心身ともに健康でいられることや互いに尊重し、信頼に基づく建設的な議論ができることが重要と考えています。健全で快適な、風通しのよい職場環境を整備することで組織力の一層の強化・活性化につなげていきます。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標			
健康診断有所見率	38.6%	40%未満	35.0%	35%未満	35%未満	35%未満	30%未満

安全に、健康に、活躍できる

健康経営の推進

当社グループは健康経営を人材マネジメント戦略の重要な要素と位置付けています。2022年12月に健康経営方針を策定、健康経営推進専門部会を設立するなど体制を整備し、健康経営課題および課題に対する最終目標と指標を定めて積極的に推進しています。

社内診療所での一般診療、禁煙治療などに関する相談対応に加えて、ストレスチェックの受検率向上とアフターケアの推進、各種健康イベントの開催など、社員の心身の健康維持・増進に努めています。社員が気軽に利用できる相談窓口の充実にも注力しており、専門医や臨床心理士が社員の健康をサポートしています。2023年2月からは、ライフステージごとの健康課題に対応した福利厚生プラットフォーム「carefull」をグループ全社員とその家族を対象に導入し、キャリアとライフイベントの計画に欠かせない健康知識に関するセミナーの配信や、匿名相談コミュニティを提供しています。

健康経営方針

大林グループは、社員とその家族のウェルビーイング実現に向けて、働きがいのある職場環境を整備するとともに、心身の健康改善・保持・増進への取り組みを支援します。

女性用トイレに生理用品を常備

女性社員のワークエンゲージメント向上

誰もが安心して働ける環境づくりの一環として、生理用品を女性トイレに常備することとしました。オフィスだけでなく建設現場の女性用トイレも対象に導入しています。これにより、生理に関する不安や困難を低減することができ、女性社員のワークエンゲージメントの向上を目指しています。

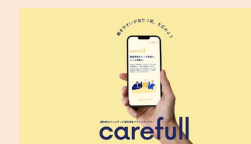


ライフステージごとに健康課題に対応するサービス

「carefull」の導入

当社グループでは、2023年2月より「すべての人が生き生きと働ける環境づくり」を目的として、ライフステージごとの健康課題に対応するサービス「carefull」を導入しました。本サービスは、興味のある分野の健康課題について好きな時間に学べるほか、提供するコミュニティを通じて普段相談しづらい悩みを匿名で相談することや専門家への相談も可能です。いずれも社員のみならず、その家族も利用できるサービスです。

また、「carefull」では、働く女性を応援するオンライン座談会の開催、それぞれの月経タイプに合わせた「自宅でできるセルフプログラム」や「自宅でできる更年期特別プラン」などの情報を提供しています。女性特有の悩みだけでなく男性にも現れる更年期症状についてもサポートしています。



carefullのオンラインサービス画面

人材マネジメント

■ 労働時間の削減

当社では2021年度から改正労働基準法の時間外労働上限規制の100%達成をKPIに設定して、部門横断的な組織である「働き方改革推進プロジェクト・チーム」を中心として、全社一丸となって総労働時間の削減に向けて取り組んできました。その結果、2023年度のすべての基準におけるKPIの達成率は94.3%となり、一定の成果を収めることができました。今後は「働き方改革」を次のステップへと進め、法令遵守はもとより時間外労働上限規制の原則(月45時間・年360時間以内)をあるべき姿として、互いを思いやり、働きがいをもって労働時間の削減に取り組める風通しのよい職場づくりを推進していきます。

■ 2023年度 年間KPI達成率

原則	特例	達成率 (%) 【うち、建設現場】	2022年度実績比 (pt) 【うち、建設現場】
月45時間以内 年360時間以内	年間制限 年間720時間以内	98.1 [96.7]	+3.4 [+5.7]
	複数月平均制限 2～6カ月平均80時間以内*	96.3 [94.4]	+4.1 [+6.2]
	1カ月制限 月100時間未満*	98.4 [97.6]	+1.8 [+2.2]
特例回数制限 特例(月45時間超)は年6回まで		96.0 [93.3]	+6.4 [+10.3]
全基準達成		94.3 [91.1]	+7.4 [+11.6]

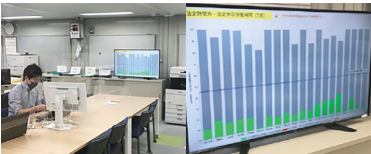
※法定休日労働時間を含む

■ 業務の効率化と好事例の共有

当社グループは、時間外労働時間上限規制が適用される2024年度までに本規制への対応完了を目指し、2017年度から2023年度まで「働き方改革プロジェクト・チーム」が中心となり、個人レベルの働き方改革に対する後押しとなる取り組みを進めてきました。

全社員を対象とした主な取り組みとしては、改正労働基準法の内容を正しく理解するためeラーニングを四半期に1回程度のペースで実施しています。法定時間外労働や改正労働基準法の時間外労働上限規制などの法律の考え方、柔軟な働き方の実現に向けた当社の人事制度の紹介など、働き方を取り巻くさまざまな内容をテーマとして実施しており、2023年度は4回実施しました(受講率はそれぞれ85.2%、87.2%、87.5%、85.9%)。これまで実施してきた研修資料はイントラネット上に掲載し、職場での勉強会や個人での復習などにも役立てています。

また、適正な勤怠管理を行い、賃金不払い残業や実態にそぐわない出勤簿入力を防止するため、出勤簿の日々入力・日々承認を徹底するための定期的なリマインドや事前のアラート発信、建設現場においては労働時間を見える化するシステムを導入し、法令遵守を前提とした勤怠モニタリングを強化しています。その他、建設現場では経験したことのない工種でも一定の水準で施工管理ができるように、若年層向けの業務マニュアルを整備しました。これにより社員が先の工程について自主的に学習し、計画段階から作業前、作業当日、作業後のそれぞれのフェーズで何をすべきかを理解することが可能となりました。



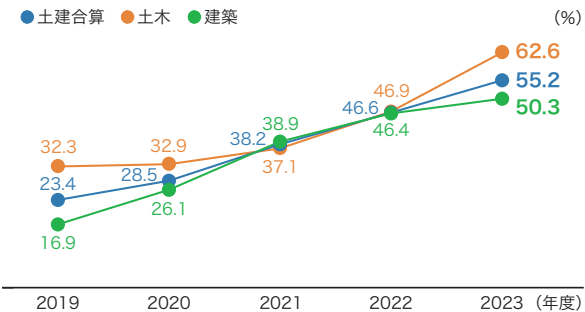
労働時間見える化

■ 建設現場における4週8閉所の状況

当社では、建設現場における4週8閉所(年間104日以上)について、一般社団法人日本建設業連合会(日建連)の基本方針に沿って、2024年度に100%達成することをKPIとして取り組んできました。その結果、2023年度の実施状況は建築・土木合わせて国内全建設現場の55.2%となりました。当社では引き続き、社外関係者の協力の下、さまざまな取り組みを進めています。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
	実績	目標	実績	目標		
建設現場における4週8閉所の達成率	46.6%	60%以上	55.2%	100%	100%	100%
建設現場従事者1日当たりの生産性	10.5万円	前年度以上 (10.5万円以上)	10.3万円	前年度以上 (10.3万円以上)	前年度以上	

■ 4週8閉所達成率推移



● 適正工期設定に向けた発注者への働きかけ

4週8閉所実現のためには適正な工期の設定が必要です。受注時に日建連作成のリーフレットを使用するなど、発注者へ適正工期発注の働きかけを行っており、発注者からの理解も高まってきています。4週8閉所が受け入れられる案件の割合も年々増加しており、2023年度の国内建築事業における4週8閉所以上での受注割合は61.8%※となりました。

※請負金1億円以上、または工期4カ月以上の工事における割合



日建連制作のリーフレット

人材マネジメント

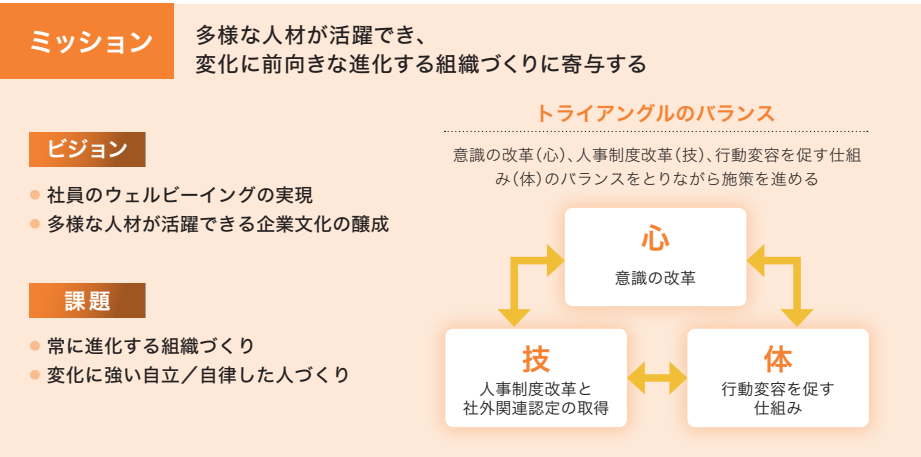
魅力ある多様な人材が集まる

企業を支えるのは社員一人ひとりであるとの考え方にに基づき、新しい価値を創出し続けるため、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。ジェンダー、国籍、文化、世代および障がいの有無などにとらわれることなく、多様な人材が等しく活躍できる職場づくりと、さらなる人材の確保と活躍推進に取り組んでいます。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標			
女性管理職比率	5.3%	2024年度までに6.4%	5.7%	6.4%	7.0%	7.5%	10.0%
技術系女性社員比率	10.4%	2024年度までに12.0%	11.1%	12.0%	12.5%	13.0%	15.0%

ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向けて

当社グループでは多様な考え方や個性を受け入れ、個々の強みや能力を引き出し、企業価値の向上や持続可能な成長につなげる「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」を企業成長の源と考え、2021年4月に「ダイバーシティ&インクルージョン推進部」を設置しました。「多様な人材が活躍でき、変化に前向きな進化する組織づくりに寄与する」というミッションの下、同部が中心となり人事部門や労働組合などと協働して、社員の意識改革、人事制度改革、そして社員が自ら行動変容を促す仕組みのバランスを意識したD&Iを推進しています。



女性の活躍推進

大林組は、男女を問わず能力本位で活躍できるよう、社員の個性と能力を活かして働ける職場環境づくりに早くから取り組んできました。女性活躍推進法に基づく第二次行動計画の下、2024年度までに女性管理職比率を6.4%、技術系女性社員比率を12%程度とすることを目標にしています。また、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指しています。女性技術者を対象とした意見交換会や育休中の社員とのオンライン座談会など、ライフステージ転換期サポートも視野に入れたキャリア支援を実施しているほか、理工系分野に興味がある女子学生を対象とした現場見学会の実施など次世代育成にも取り組んでいます。2022年10月には、女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定「えるぼし」3段階目（3つ星）を取得しました。

専門人材の獲得

外国人やキャリア採用者（経験者）、シニア人材など、属性を問わず能力本位の人材登用を進めています。外国人、キャリア採用者の人数はグループ全体で年々増加傾向にあり、2023年度のキャリア採用人数は、全採用人数の2割を超えました。また、海外グループ会社においても、現地採用のナショナルスタッフが経営・管理を担う中核人材として活躍しています。

シニア人材については、若手人材の育成や次世代への技術継承に寄与する重要な人材と位置付けており、定年後も継続して活躍できる環境を整備しています（制度利用希望者の再雇用率100%）。

2023年4月には、建設現場で重要な職責を担うマネジメント職などに任用されているシニア人材を対象に、年収水準を大幅に見直し、2024年4月には同様の見直しを常設部門のシニア人材にも拡充するなど、社員のエンゲージメント向上策も積極的に進めています。

障がい者雇用

当社は2001年に特例子会社オーク・フレンドリーサービスを設立し、全国10カ所の事業所において、知的障がい者および精神障がい者の雇用を進めています。障がいのある社員は、専門的な知識を持つジョブコーチの下、障がいの特性に配慮した業務を担当し、社会と接しながら自立を目指しています。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標			
障がい者雇用率	2.35%	2.4%以上	2.62%	2.5%以上	2.5%以上	2.7%以上	2.7%以上

障がい者雇用に関するセミナー

2023年度には、障がい者雇用に関する基本知識や障がい者を部下に持つ上でのマネジメントスキルの習得を目的に、人事担当者・D&I担当者や管理者層に対して、コンサルタント企業による研修を実施しました。

本研修では、障がいの特性やその特性に合わせたサポート方法を学ぶほか、参加者同士のグループスタディを通じて具体的な管理業務のポイントも学んでいます。このように、障がい者の雇用の促進とリテンションを高める取り組みを推進しています。

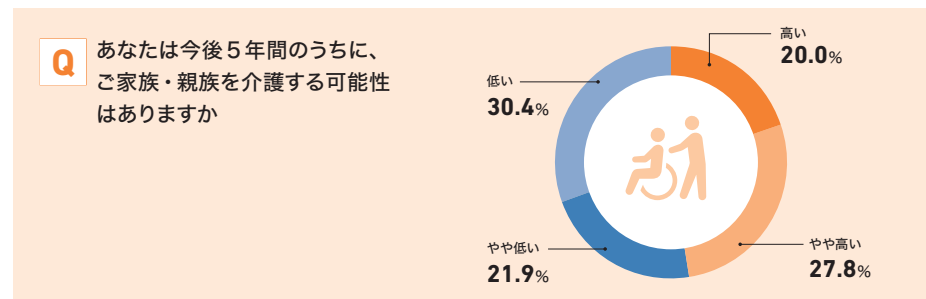
人材マネジメント

■ 仕事と介護の両立支援

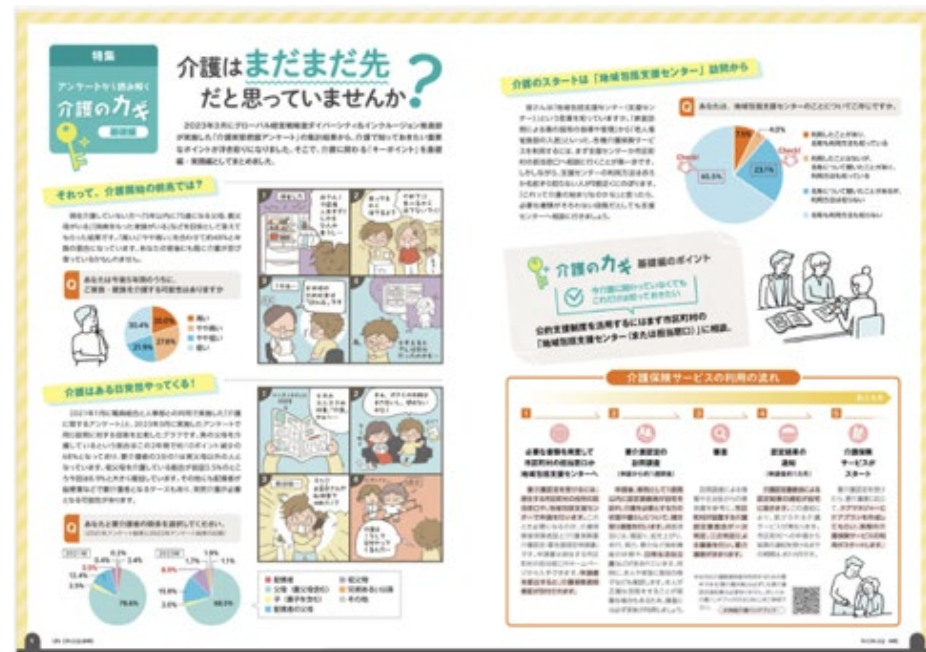
介護に直面した社員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができる職場環境の整備に向けて、個々の状況に応じた支援の取り組みを進めています。

2023年3月に全社員に対して実施した「介護実施把握アンケート」では、約48%が今後5年以内に家族や親族を介護する可能性があることが分かりました。その結果を踏まえ、介護に関する理解を深めることを目的とし、社内報などを通して社員に広く情報発信を行いました。今後も社員の意見を取り入れながら、柔軟な働き方への情報発信や必要な施策を検討、拡充していく予定です。

「介護実施把握アンケート」の結果



■ 社内報での情報発信



■ 育児支援

2024年度までに男性社員の育児休職・育児目的休暇年間取得率100%達成を掲げるなど、性別を問わず仕事と育児を両立しながら働きやすい職場づくりに努めています。育休中の社員に対しては週1回のオンラインによる「OBAYASHI Talk Café」を開催し、会社の状況の共有や育児の悩み相談などを行うことで、育休中の不安の解消につなげています。また、管理職層を対象としたイクボス研修も継続して実施しているほか、企業版両親学級を開催するなど子育て世代に寄り添った施策を展開しています。こうした取り組みにより、2017年度は男性育休の取得率49.5%、平均取得日数が3日だったのに対し、2023年度は取得率94.8%、平均取得日数は11日まで向上しました。

VOICE

育休中の社員とのオンライン座談会 (OBAYASHI Talk Café)

第一子出産(2020年)の際は、コロナ禍真っ只中で、育児に孤独感を感じることもありました。第二子育休時に、オンラインで実施される育休中社員対象の交流の場「OBAYASHI Talk Café」が発足し、同期に誘われて参加しました。子どもが同年代、かつ同じ会社の方々ということもあり、リアルな情報交換ができました。

入社前から営業志望ではありますが、建設現場での経験を積むべきだと強く感じていました。家の近くに建設現場があることを知り、ここで復帰できれば、時短制度も使わずに両立ができるのではないかなと思うようになりました。Talk Caféで話をしたことがきっかけとなり、人事部の方に志望していた建設現場への復帰を手助けしていただきました。常に社員の希望に耳を傾け、社員を大切にしてくれる会社だから、より仕事で貢献したいという気持ちが高まります。



東京本店工事事務所勤務
柴宮 美佐

● 企業版両親学級の開催

2021年度より、年に一度、企業版両親学級を開催しています。病院や自治体の両親学級は、妊娠中や産前産後に必要な情報がメインですが、企業版両親学級では、育休中から復帰後まで長期的に役立つ情報を提供しています。2023年度には社外講師によるオンライン両親学級を開催しました。新生児期の暮らし、産後の心や体の変化、出産をしない父親の役割、パートナーシップの育み方、共働き子育てのチームビルディングなどについて、パートナーとともに考えることで、出産に付随する社員のさまざまな不安の解消につなげています。

大林組版両親学級

イマドキ子育て世代のための仕事も!家庭も!を実現セミナー2024

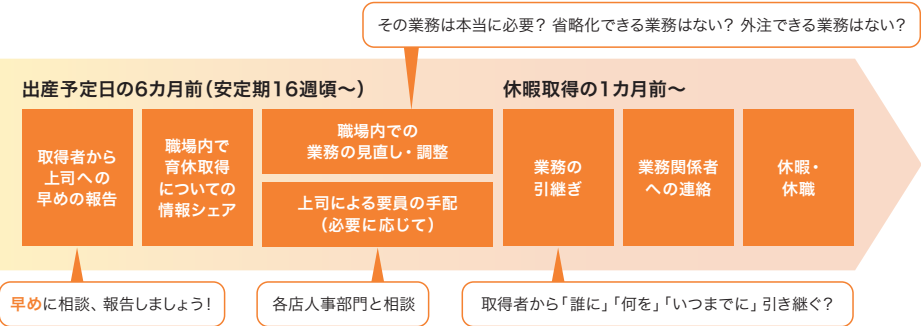
人材マネジメント

■ 男性育休取得の推進

2022年に育児・介護休業法が改正されたことを受けて、現在、男性社員の育児休職や育児目的休暇の取得を推進しています。

当社グループの全社員が受講する企業倫理研修では、コンプライアンスや労働時間の適正管理、反社会的勢力の排除などに加えて男性育休についても取り上げています。育休対象者や対象者に近い年齢層だけではなく、老若男女関係なく全社員が受講する研修で取り上げることで、各職場での理解を促進し、男性も育休を取得しやすい雰囲気づくりを進めています。

■ 育休取得に向けた推奨フロー（研修資料の抜粋）



KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	実績	目標	実績	目標			
男性社員の 育児休職・育児目的 休暇取得率	81.3%	100%	94.8%	100%	100%	100%	100%

VOICE

男性の育児休業取得の促進

育休を取得して本当に良かったと思っています。よく耳にすることだとは思いますが、生まれて間もない子どもと一緒にいる時間をとれたこと、妻と家事や育児の大変さについて共通認識の形成ができ、信頼関係を築けたことなど、多くのメリットを感じました。

学生時代の一人暮らしの経験から、ひととりの家事（炊事・洗濯）スキルは身に付いていましたが、そこに育児が加わると、大変さが桁違いに感じました。育休中の苦労や育休取得に至るまでには大変さもありましたが、育休を取得したことに後悔はありません。この経験から育児の大変さを知ることができ、妻任せにしないよう、復職してからは効率よく業務をこなそうと、仕事に対してもより主体的に行動できるようになりました。



（現在2回目の育児休職を取得中）
山本 哲

👨👩👧👦 学びを楽しみ、皆が成長する

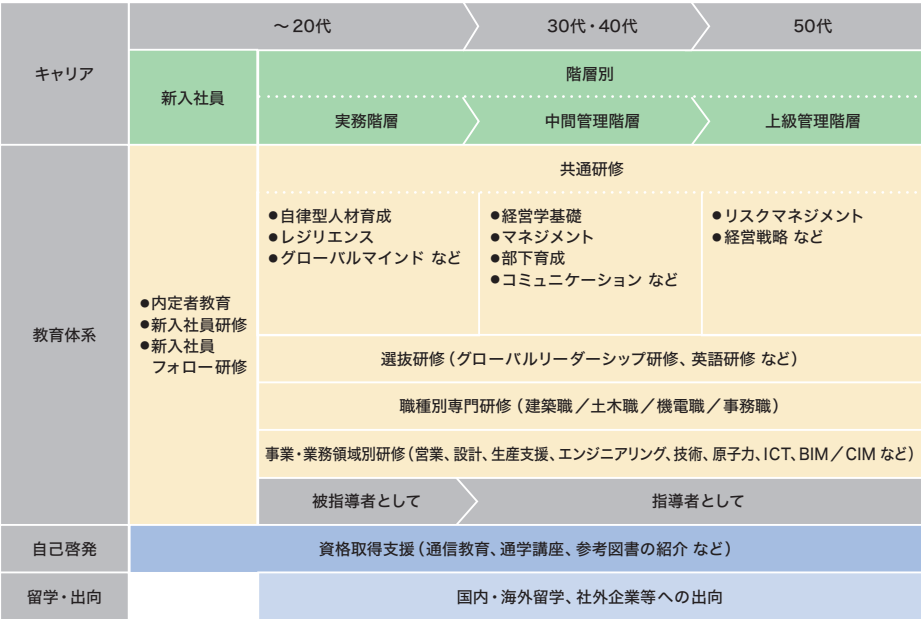
当社グループでは、人材が重要な経営資源であるとの考えに基づき、人材育成を最重要施策の一つに位置付けています。自身の業務や取り巻く環境を成長機会と捉える企業風土を醸成するとともに、技術・知識の習得サポートや研修・留学などによる成長機会の提供により、自発的な能力開発やキャリア形成を促します。

■ 人材育成

年代や職責に応じた階層別研修のほかに、職種別の専門研修、事業・業務領域別の研修を実施しています。特に、グローバル展開に応じた人材育成を重点施策の一つとしており、これまで海外勤務を見据えた人材を対象として選抜型で行っていた初級研修プログラムを、2023年度からは若年層を対象とした階層別研修に組み入れるなど、対象者拡大に注力しています。

そのほか、2022年度からは社員の自主的な能力開発の支援にも着目し、仕事の進め方やコミュニケーションを見直して生産性を高めることを目的としたワークショップや、キャリア支援を目的としたセミナー、リスキリングを促すオンライン自己学習サービスの提供など、さまざまな研修を実施しています。

■ 教育体系図



人材マネジメント

階層別研修の内容と受講実績（2023年度）

研修種別	目的	プログラム	研修時間	受講者数
上級	次世代の経営者候補として、当社を取り巻く環境および経営方針を理解し、会社組織やリスクマネジメントに関する経営者の視点について学ぶ。	組織論 リスクマネジメントⅡ	14時間	113名
中間Ⅲ	自部門のリーダーとして、当社を取り巻く環境について考え、組織運営や起こりうるリスクについて、視座を高めて思考する。	経営学基礎 リスクマネジメントⅠ	11時間	217名
中間Ⅱ	役職者としての役割を確認し、自組織に対してのマネジメントスタイルと自組織の果たす役割について学ぶ。	マネジメントⅡ	13時間	222名
中間Ⅰ	次期役職者候補として部下の育成方法やマネジメント方法を学ぶ。また、コミュニケーション力を高める方法について学ぶ。	マネジメントⅠ コミュニケーション	7時間	263名
実務Ⅱ	実務の中核を担う主任として、個々の業務課題を理解し、主体的に取り組む力を身に付け、セルフマネジメント力を高める。	自律型人材育成Ⅱ セルフマネジメント	14時間	270名
実務Ⅰ 入社5年目	多様化・複雑化の進む時代において必要なレジリエンス力（回復・復元力）やセルフコントロールを身に付け自律を促す。また、若年層のうちにグローバル感覚を身に付ける。	レジリエンス/ 自立型人材育成Ⅰ グローバルマインド	14時間	228名

資格取得支援

社員のさらなる専門性の獲得と主体的なキャリア形成を促し、自己研鑽意欲を高めるため、資格取得を積極的に支援しており、事業・業務領域・職種ごとに奨励資格を定め、教材や資格試験費用の一部を負担しています。加えて、特に経営面・事業運営面で重要度の高い資格については、「重点資格」として資格取得を推進しており、資格取得者には合格祝い金の支給のほか、資格手当を支給するなど支援制度の充実を図っています。また、DX人材育成のため、DX資格の取得も推奨しており、外部講師を招いたオンライン講座などを実施しています。

主な資格保有者数（2024年3月末時点、単体）	
1級建築士	2,154人
1級建築施工管理技士	2,949人
技術士	1,106人
1級土木施工管理技士	1,775人
宅地建物取引士	1,150人
1級建設業経理士	276人
ITパスポート試験	472人
データサイエンティスト検定 ITテラシーレベル（DS検定）	22人

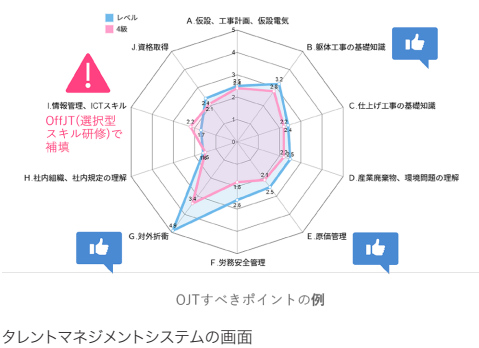
KPI	2022年度		2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
	実績	目標	実績	目標			
施工管理にかかる重点資格保有率	82.7%	80%以上を継続	81.3%		80%以上を継続		

個が躍動し、チームが活性する

当社グループは、「個」と「組織」のパフォーマンス最大化を目指し、社員一人ひとりの能力や適性、将来のキャリアパスを踏まえた適材適所の人材配置を行うとともに、全社員とビジョンや目標を共有することで、日々の業務に働きがいを感じられる職場の実現に取り組んでいます。

適材適所の人材配置

当社は、2022年度からタレントマネジメントシステムを導入しており、建築職の社員一人ひとりの詳細な業務経験や資格情報などをデータベース化して、スキルを管理しています。上司は部下のスキルや育成状況を把握し、部下に不足するスキルを獲得してもらうために新たな業務を担当させてOJTを行います。全体的にスキル値の低い項目については、OFF-JTとして研修を行うなど、スキルの底上げを図っています。このシステムを利用して、社員の計画的なキャリア形成と能力開発を促すとともに、最適な人材配置を行っています。

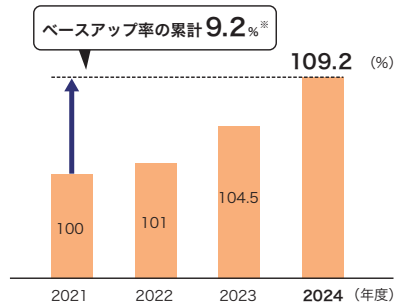


業績への貢献が報われる

当社グループの業績や中長期的な成長に向けて努力する社員とその家族の生活のため、賃金水準を改定することはもちろんのこと、その貢献に対して、適時適切に報い、各人のモチベーションの維持・向上に努めています。適正な人事評価に基づく適切な処遇を人事制度の基本としているほか、社員の組織への貢献を称えるために各種社内表彰制度を設けています。社員だけでなく、社外人材の努力・功績を称えることを目的とした特別表彰も実施しています。

2023年度の主な社内表彰実績	
社長特別表彰	1件
働き方改革表彰	98現場

ベースアップの推移（単体）



※2021年度を基準値（100%）とした際の累計ベースアップ率

安全

 <https://www.obayashi.co.jp/sustainability/safeenv.html>

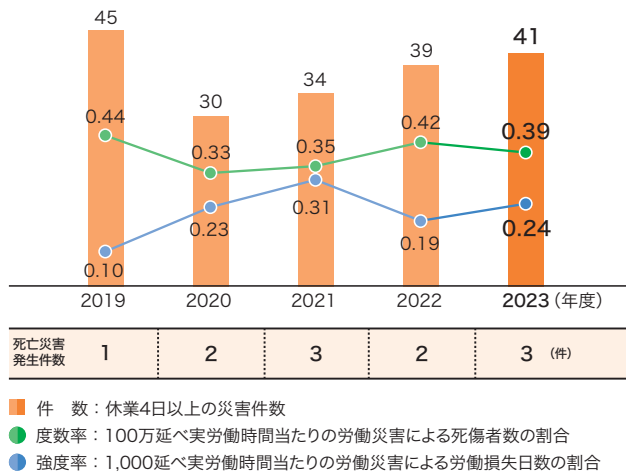
大林グループは、事業に関わるすべての人々を大切にすることを企業理念に掲げ、多くの人が働く建設現場の安全を最重要事項と考えています。そして、安全衛生理念と安全衛生方針の下、日々の安全衛生活動を推進しています。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	発生	目標	発生	目標			
死亡災害件数	2件	0件	3件	0件	0件	0件	0件

労働安全衛生の確保

働く人の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進することを安全衛生理念に掲げ、日々の安全衛生活動を推進しています。特に、多くの人が働く建設現場の安全を最重要事項とし、2024年度は「死亡・重大災害を絶対に起こさない」ことを目標に掲げ、重点施策を定めて取り組んでいます。安全教育の充実・推進にも努めており、建設現場に従事する社員全員を対象に実際の災害事例をテーマにした集合研修や、作業員に対してもVRなどを活用した安全体感教育を実施しています。また、建設現場全体の安全意識と危険感受性の向上のため、安全衛生管理状況を確認する現場巡視において「対話型パトロール」を導入し、建設現場内での対話を通じて潜在的なリスクや課題を見つけ出し、実効性のある安全施策を実施しています。

建設現場での労働災害の発生状況（建設現場の技能労働者を含む）



対処すべき課題

安全最優先への取り組みについて

当社は、2023年9月19日に東京駅前八重洲一丁目東B地区第一種市街地再開発事業建設工事において、鉄骨建方作業中に鉄骨の梁が倒壊し、6名が被災、うち2名が死亡するという重大災害が発生しました。本災害により尊い人命が失われたことなど、工事に従事される方々の安全を守れなかったことは当社にとって痛恨の極みであり、その責任を真摯に受け止め、ご遺族の皆さまと被災者およびそのご家族に対して誠心誠意対応させていただくとともに、現在も継続中の捜査に対して全面的に協力しています。

当社グループとしては、二度とこのような事故を起こさないという強い決意の下、「安全に一切の妥協をしないこと」「事業に関わるすべての人の安全を確保すること」が経営の最優先事項であることを改めて認識し、それらを実現するための取り組みを推進しており、信頼回復に努めます。

●当該現場における対応

災害発生直後に、社長の任命の下、建築全般を所掌する副社長執行役員を本部長として対策本部を設置しました(他に安全本部長や建築本部長などの役員、部門長などがメンバーとして参画)。その後、当局による捜査・調査に協力するとともに、事故に至ったあらゆる可能性を排除することなく安全対策を検討し、諸官庁、発注者などの関係各所の了解を得て2024年1月16日に工事を再開しました。

●全社における再発防止策

「安全最優先への取り組み」で掲げる主な施策	
安全監察監の各本支店への配置	安全衛生に関する優れた専門知識を有する外部人材を「安全監察監」として任用し、外部の客観的視点と法令に基づく厳格な指導・助言を行う安全本部直属の機関として各本支店に配置する。
安全に対するコミットメントの強化	社員一人ひとりの安全意識を高めるためにはトップのコミットメントが重要であることから、その動機付けとして、各本支店長に自主的な目標設定を求めるとともに、各会議体における直接の発信機会を設ける。
安全に関する教育・研修の見直し	当社としての基本的な安全基準を全社員に漏れなく習得させるための各本支店、土木・建築事業間の育成水準の統一や、「自分ごと」として考えさせるワークショップ形式の導入など教育内容の見直しを実施するとともに、安全研修の頻度を上げるなど教育機会の増加を図る。
大規模現場組織編成ガイドラインの策定	大規模建築現場において、特に組織編成を行う上で重要と考えられる役職者および法令などに基づく責任者の選任・責務を明文化することを目的として、「大規模現場組織編成ガイドライン」を策定し、標準モデルとして全社展開する。

安全

労働安全衛生管理体制

社長を委員長とした中央安全衛生委員会を設置しています。年に2回以上開催し、労働災害や健康障害の防止、健康の保持・増進など安全衛生に関する基本的な事項を審議・検討しています。

また、建設現場での災害発生時などの緊急事態において、本支店・現場間で情報伝達がスムーズに行えるよう体制を整備しています。

2024年度の目標と重点施策

「事業に関わるすべての人の安全を確保する」ことは、当社グループの社会的使命です。東京駅前八重洲一丁目東B地区第一種市街地再開発事業建設工事における痛ましい事故を転換点として、社員一人ひとりが安全に対する覚悟を持って「安全に一切の妥協をしないこと」、そして、「事業に関わるすべての人の安全を確保すること」を決意し、労働災害の根絶に取り組んでいます。

2024年度は、大林組安全衛生対策要項を以下のとおり定めました。すべての本支店、工事事務所および協力会社に周知し、安全対策を実行しています。

●重点施策

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1 所長の強いリーダーシップと
全員参加による労働災害の防止 | 6 機械災害の防止 |
| 2 適切な計画と作業手順の策定、
作業手順の遵守と現地での確認 | 7 土砂崩壊災害の防止 |
| 3 鉄骨工事等での倒壊による災害の撲滅 | 8 火災事故の防止 |
| 4 熱中症の撲滅 | 9 飛来落下災害の防止 |
| 5 墜落災害の防止 | 10 第三者災害の防止 |
| | 11 安全衛生管理能力の向上、教育の強化 |
| | 12 健康に配慮した職場環境づくりの推進 |

●労働災害防止に向けた三大運動

- 1 現場巡視強化運動
作業手順の遵守状況、作業変更時の一旦停止の定着状況の確認、安全設備の点検や不安全行動を防止するための現場巡視を強化しています。
- 2 一声かけ運動
災害の発生を未然に防止するために、現場で働く作業員同士がお互いに不安全行動を注意し合える環境づくりを推進しています。
- 3 ATKY（アタックケイワイ）活動
作業場所で安全設備などの点検確認を行うATK（安全・点検・確認）と、危険を予測し、これを防止するための行動目標を設定するKY（危険予知）を一つにしたATKY活動を推進しています。

安全衛生に関する情報の共有と再発防止

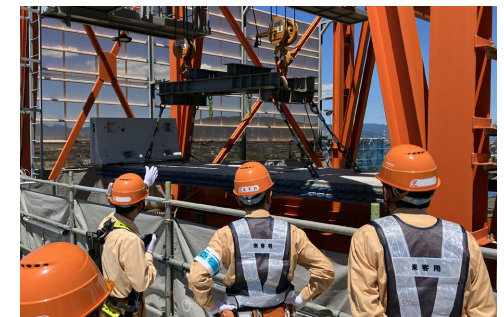
重大災害が起こった場合には、その状況・原因・再発防止策をまとめ、情報を速やかに展開するとともに、建設現場での必要な教育を行い、再発防止に努めています。また、安全に対して一切の妥協をしないという意識の共有のため、中央安全衛生委員会において、安全衛生スローガンを設定しています。本年度も、社内公募から最優秀賞に選ばれたスローガン「安全は頼らず任せず 油断せず 声を掛け合い 無災害」を設定しています。2024年度の1年間にわたり、安全衛生スローガンとして現場など各所に掲げます。



安全衛生を啓蒙するリーフレット

■安全パトロール

建設現場の安全衛生状況を確認するため、定期的な安全パトロールを実施しています。2023年7月には、国内数現場にて、社長の特別パトロールを実施しました。パトロールでは、チェックリストを使用して指摘事項を確認するほか、安全には決して妥協せず、災害発生の背景にあるといわれる不安全行動や不安全状態の芽を摘み、不休の災害も起こさないという意識を共有しました。



社長の特別パトロールの様子

■安全教育

労働災害防止への理解を深めるため、社員の研修や調達先の教育支援に取り組んでいます。特に建設現場に従事する社員に対しては、現場に潜む危険への感度を高めるため、体験型の研修を行っています。実際の災害事例と同様の状況を疑似体験することで、事故を未然に防ぐ能力を高め、現場での安全指導力を向上させることを目指しています。

また、いつでも安全情報にアクセス可能な環境を整え、安全意識の向上を促し、建設現場における安全の徹底を図っています。

人権

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee/humanrights.html>

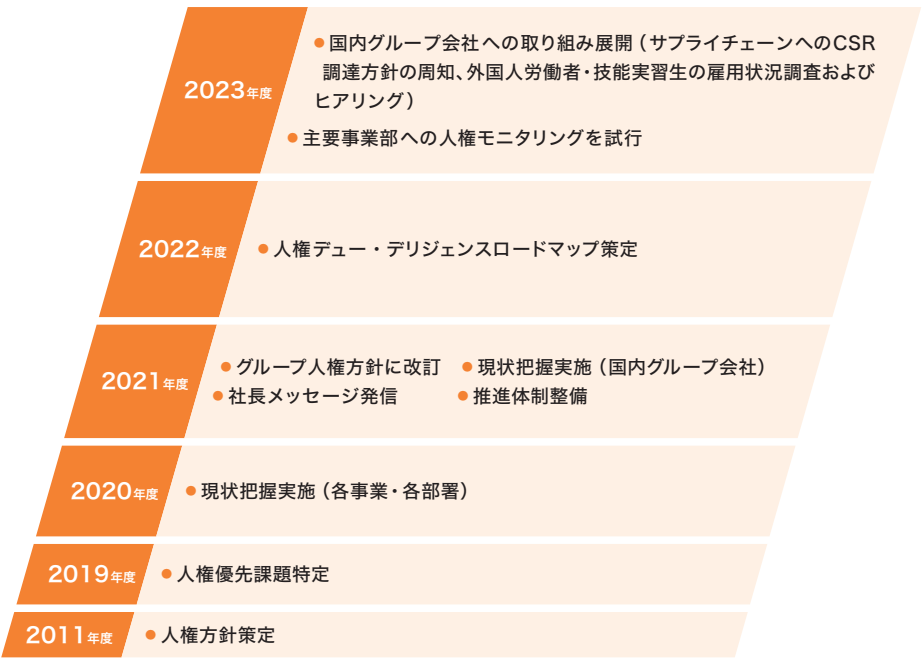
大林グループは、基本理念の下、人を大切にする企業の実現に向け、事業に関わるすべての人々を大切にしています。各国法令を遵守することはもとより、国際規範である国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り「大林グループ人権方針」を策定し、同方針に基づき人権尊重の取り組みを進めています。

人権デュー・デリジェンスの実施

当社グループは、執行側に設置したヒューマンライツ専門委員会（委員長：人事担当役員）およびサプライチェーンマネジメント専門委員会（委員長：調達本部長）により、人権デュー・デリジェンスの取り組みとともに、サプライチェーンを含めた人権課題の解決および人権の啓発を推進しています。

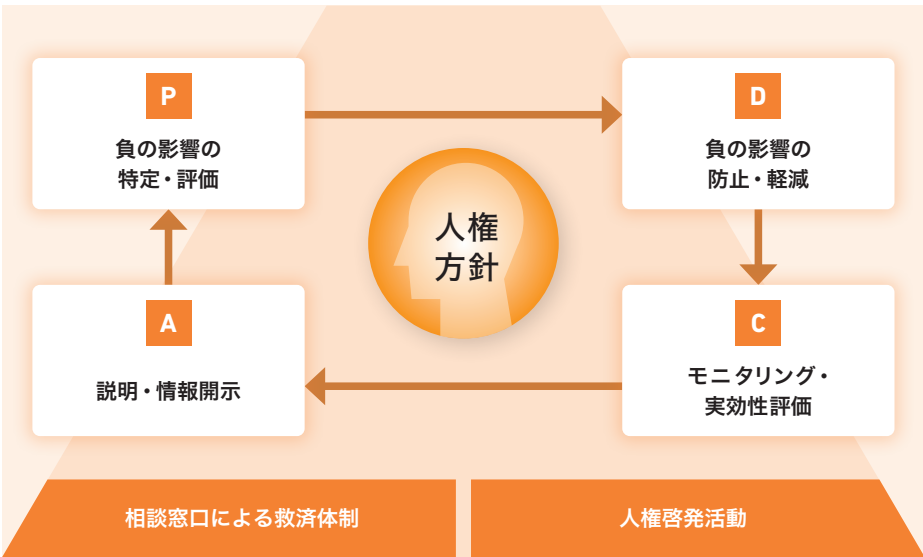
2011年度の人権方針策定からこれまで、人権デュー・デリジェンスの各種取り組みや体制整備を進めてきており、2022年度にはグループ全体で中期的に進めるロードマップを策定しています。このロードマップに沿って、2023年度は、当社で実施している取り組みの国内グループ会社への展開や、主要事業部に対し人権リスクのチェック体制構築に向けたモニタリングを試行しています。今後も策定したロードマップに基づき、人権尊重の取り組みを進めていきます。

人権デュー・デリジェンスの進捗状況



人権デュー・デリジェンスのPDCA

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社グループは人権に対する負の影響の特定・評価、防止・軽減、モニタリング・実効性評価、説明・情報開示のPDCAサイクルを回しています。



大林グループが優先的に取り組む人権課題

- 児童労働
- 強制労働および人身取引
- 差別および脆弱な立場に置かれやすい人への合理的配慮
- ハラスメント
- 劣悪な労働環境および生活環境
- 適正な労働条件の整備
- 建造物の安全性確保
- 地域住民の生命および健康の侵害
- プライバシーの権利侵害

人権

負の影響の特定・評価

P

主な人権課題の特定・評価については、まず事業およびサプライチェーンを当社グループの主な事業である建設事業、不動産開発事業、新領域事業（主に再生可能エネルギー事業）に分け、ステークホルダーごとにリスクを洗い出しました。次に、各国政府やNGOのレポートなどを参照し、専門家のアドバイスを得るなどして、洗い出したリスクを評価しています。こうした取り組みを踏まえ、ステークホルダーに関する優先的に取り組む人権課題（顕著な人権課題）を特定しています。

負の影響の防止・軽減

D

当社では適切な労働環境の整備のために、主要事業である建設事業において「安全労働衛生マネジメントシステム」を運用しています。本マネジメントシステムでは、労働環境の改善に寄与する「安全衛生管理能力の向上、教育の強化」「健康に配慮した職場環境づくりの推進」を重要な目標としています。

サプライヤーに対しては、大林グループCSR調達ガイドラインの遵守を求めています。毎年度、このガイドラインの周知を図るとともに遵守状況に関するアンケート調査を実施しています。回答各社に対してフィードバック資料を送付し、取り組み改善を促すことで、特定した顕著な人権課題について負の影響の防止・軽減に努めています。

モニタリング・実効性評価

C

「安全労働衛生マネジメントシステム」の運用に際しては、目標達成に向け具体的な実施策を定めてPDCAサイクルを回し、実施状況を定期的にモニタリングすることで、継続的な安全衛生管理活動の改善を目指しています。

また、ヒューマンライツ専門委員会およびサプライチェーンマネジメント専門委員会、人権デュー・デリジェンスの各種取り組みや、サプライチェーンに対するCSR調達の進捗を定期的にモニタリングし、部門横断的に改善に取り組むことで、その実効性を高めています。

説明・情報開示

A

毎年度、最新の取り組み内容や指標などの実績について、自社のウェブサイトおよびコーポレートレポートで情報開示を行っています。

また、当社グループが事業を行っている英国・豪州・加国^{*}の現代奴隷法に対応したステートメントを公開しています。

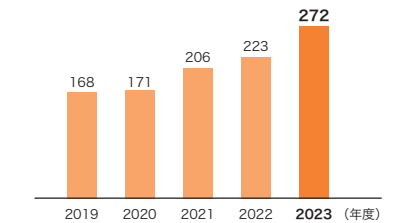
^{*}加国「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律」に対応したステートメントを現地法人のケナイダン社で公開

相談窓口による救済体制

人権に関する相談窓口として、企業倫理相談・通報制度に基づく相談・通報窓口を社内外に設置しています。加えて、ハラスメントに関する相談案件については専門窓口を設置しています。両窓口は、当社グループ全社員およびサプライヤー・求職者を含む社外関係者を対象としており、匿名でも相談や通報を受け付けています。通報内容は機密性を確保し、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底しています。

また、2024年度より、日本国内で当社グループ業務に従事する外国人労働者（技能実習生を含む）を対象として、一般社団法人JP-MIRAIが運営する多言語対応相談通報窓口「JP-MIRAIアシスト」を導入しました。

相談・通報件数



※人権以外の法令違反などの内部通報を含む

人権啓発活動

新入社員研修や階層別研修において人権の基礎知識に関する教育を実施しているほか、2023年度は、当社グループ全社員に対して、人権尊重・環境保護の観点から視た資材調達をテーマとしたeラーニングを実施しました（受講率94.1%）。これらの研修では、人権方針や救済窓口についても周知し、理解浸透を徹底しています。

ハラスメントに関しては、専門部署であるハラスメント対策室を中心に、当社全社員を対象に毎年eラーニングを実施しています（2023年度受講率88.4%）。

また、職場環境の把握と改善を目的として、毎年1回ハラスメントに関するアンケート調査を実施し、調査の結果、環境のよくない職場については、関連部門と連携して個別にアプローチするなどの対応を行っています。eラーニングやアンケート調査、各種研修によるハラスメント防止対策により、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでいます。



人権尊重・環境保護の観点から視た資材調達をテーマとしたeラーニング動画

サプライチェーンマネジメント

 <https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers.html>

大林グループは、「Obayashi Sustainability Vision 2050」の2040～2050年の目標の一つとして「サステナブル・サプライチェーンの共創」を掲げており、この目標達成に向け、サプライチェーン全体での競争力強化と将来の担い手確保に取り組んでいます。

サプライチェーンマネジメント専門委員会の下、建設現場における技能労働者の就労環境の改善のほか、建設DXによる協力会社を含めた生産性向上、国内外のサプライチェーンにおける人権をはじめとした諸課題への対応などを進めています。

サプライチェーンマネジメント専門委員会	
委員長	調達本部長
2023年度 開催実績	開催回数：3回 ・サプライチェーンマネジメントの目指すべきゴールの議論 ・活動実績や各種調査の報告および議論、次年度活動計画の策定 ・協力会社に対する支払い条件改定に関する議論 など

サプライチェーンマネジメントの目指すべきゴール

ゴールを目指すにあたっての基本方針を「事業にかかわるすべての人々を大切にし、サプライチェーン全体における共存共栄と新たな連携による相互の付加価値向上を目指す」と定め、以下の5つの項目が実現した状態を目指すべきゴールと定義しています。

1 技術力強化・拡充 協力会社の技術力を強化・拡充し、生産能力およびコスト競争力を向上させる	2 自主管理能力の活性化 「依存型」から「独立型」、さらには「相互啓発型」への意識改革とともに、協力会社の自主管理能力を活性化させ、施工プロセス全体の安全・品質管理水準を向上させる	3 相互啓発 当社・協力会社間、各協力会社間の相互啓発により業務プロセスを変革し、生産性を向上させる	4 担い手確保 就労環境整備と技能労働者の処遇改善を通じ、入職者増加と離職者防止を図り、担い手を確保して生産能力基盤を拡充する	5 社会的責任の遂行 社会課題解決への取り組みと法令遵守の徹底により、企業の社会的責任を遂行し、豊かな社会の形成に貢献する
--	--	--	---	---

大林組林友会・大林組林友会教育訓練校 **1 技術力強化・拡充**

大林組林友会教育訓練校  <http://www.kunrenko.com/>

全国の協力会社で組織する「大林組林友会」には、さまざまな工種・業種の企業約1,200社が加盟しています。当社は、加盟企業の健全性などについて定期的なモニタリングを行っています。大林組林友会では、各種法令の改正に関する情報共有などを目的とした連絡会を定期的に開催しているほか、全国に存在する支部ごとに独自の取り組みを行っています。

大林組林友会教育訓練校は、協力会社の技能労働者の育成と次世代への技能伝承を目的に、2014年に開校しました。とび工・鉄筋工・型枠工の3コースと建設技能スキルアップコースとしてCADに特化した短期コースを設け、当社グループの社員も講師を務めています。

2023年3月からは、同校内に「O-DXルーム」を設置し、VR技術を活用した玉掛け作業[※]教育や安全体感教育を実施しているほか、2024年度からは全店での出張研修を行っています。

また、林友会各支部からの推薦や、技能・安全面で特に優れていると当社が判断した職長およびクレーンオペレーターを「スーパー職長」「スーパーオペレーター」として認定し、当社現場の勤務日数に応じて手当を支給しています。2023年度から、40歳未満の若手技能労働者を対象とした「ジュニアクラス」の認定枠を拡大し、若手技能労働者のモチベーションアップや新規入職者の拡充、離職防止を図っています。

※荷物をクレーンで吊り上げる際、クレーンと荷物を緊結する作業のこと

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
	実績	目標	実績	目標		
大林組林友会教育訓練校 研修修了者数	60人	前年度以上 (60人以上)	66人	50人以上	50人以上	50人以上
スーパー職長および スーパーオペレーター認定者数	505人	前年度以上 (505人以上)	531人	570人	600人	610人

サプライチェーンマネジメント

工種別スキルアップ研修会 1 技術力強化・拡充 2 自主管理能力の活性化 3 相互啓発

2022年度より、各工事の専門的な内容における技術力や安全・品質管理能力の向上を目的に工種別スキルアップ研修会を実施しています。これまで、左官・解体工事の研修会を実施しており、2023年度は躯体工事のスキルアップ研修会を実施しました。

研修会では、工事省力化に向けた好事例や次世代技術の活用について協力会社各社が情報共有したほか、社員の育成プロセスに関する意見交換を行いました。

今後、対象工種を拡大し、協力会社の技術力や生産性向上に努めていきます。



躯体工事スキルアップ研修会の様子

事業と技能のあとつぎ支援センター 4 担い手確保

協力会社における技能労働者の高齢化や後継経営者不在といった経営課題を解決・支援するため、2023年4月に「事業と技能のあとつぎ支援センター」を開設しました。本センターでは、事業承継、人材採用・育成、人材定着、IT活用などに関する相談を受け付けています。また、後継経営者を対象とした後継経営者育成研修や、大林組林友会加盟企業の幹部社員を対象としたリーダーシップ研修などを開催しています。

今後は、センターの認知拡大に努め、それに伴い増加が予想される相談案件への対応や研修の拡充などに取り組み、協力会社が抱える課題の解決に努めていきます。

2023年度に寄せられた主な相談内容と対応状況

相談内容	対応
人材育成、人材定着に関する対応策について	満足度アンケート提案、書式展開
中堅社員の人材育成研修への講師派遣依頼	コミュニケーション研修開催
外国人労働者の採用方法について	手続きについて個別に説明
中途採用の給与体系見直しと現社員のモチベーション確保について	新しい給与体系に向けた会社の評価基準の提案など

次世代育成に向けた取り組み 4 担い手確保

近年、建設業界では、技能労働者の高齢化とともに入職者数の減少が課題となっています。将来的な当社の事業規模にも大きく影響してくることから、担い手確保に向けた取り組みを積極的に行っています。

2023年度は、高校生を対象とした「けんせつ職業体験フェスタ」を林友会と共同で開催しました。林友会加盟企業のさまざまな技能労働者の指導の下、鉄筋・型枠の組み立てやVRによる玉掛け作業、足場の組み立て、重機オペレーターなど、建設現場のリアルを体験してもらいました。

そのほか、現場見学会や協力会社社員との座談会などを開催しており、今後も協力会社と一体となって担い手確保に取り組んでいきます。



左官を体験する高校生

就労環境改善（熱中症対策・ICT環境整備） 3 相互啓発 4 担い手確保

建設現場における技能労働者の就労環境改善は、サプライチェーンマネジメントにおける重要な取り組みであり、中でも当社における全災害件数の約30%を占める熱中症の対策は喫緊の課題です。当社では、熱中症対策ワーキンググループを立ち上げ、熱中症対応計画書の作成を現場に義務付けるなど、対策を検討してきました。2024年度からは、当社が開発した「SisMil」（暑さ指数ウォッチャー）とリストバンド型の個人別体調管理システムを多数の現場に導入し、熱中症による災害撲滅に努めています。

また、当社が定める標準的施工管理業務指針「O-standard」において、建設現場における帳票類の業務負荷軽減を目的に、協力会社を含めたタブレット端末活用の手順を整備しています。建築現場において、タブレット端末のレンタルサービスを導入し、タブレット端末活用を推進しています。

そのほか、学習動画共有プラットフォーム「CLEVAS Cloud」を導入しています。各種マニュアルや安全、スキルアップなどのコンテンツ動画を100本以上配信しており、効率的な教育環境を整備しています。



リストバンド型個人別体調管理システム

サプライチェーンマネジメント

大林グループCSR調達方針 5 社会的責任の遂行

当社グループは、大林組基本理念に掲げる持続可能な社会の実現に向けて、「大林グループCSR調達方針」を策定しています。当社グループの社員がCSR調達を推進する上で遵守すべき事項を「CSR調達活動の基本方針」、同方針に基づき調達先に実践を求める事項を「CSR調達ガイドライン」としてそれぞれ定め、調達先のサプライチェーンに対しても理解・浸透を図ることで、サプライチェーンでのCSRの取り組みを推進しています。

サプライチェーン全体への周知・浸透と、その遵守状況を確認するアンケートを毎年度実施しており、2023年度は大林組林友会加盟企業および継続的に取引実績のある企業約1,500社を対象に実施しました。回答各社に対しては個別のフィードバック資料を送付し、取り組み向上を促しています。

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
	実績	目標	実績	目標		
CSR調達に関するアンケート調査回答企業からの調達割合	79%	70%	78%	70%以上	70%以上	70%以上

調達資材のトレーサビリティ調査 5 社会的責任の遂行

東南アジアでの環境破壊や人権侵害が疑われる木材と、新疆ウイグル自治区での人権侵害が指摘されている太陽光パネル部材について、2021年度よりトレーサビリティ調査を実施しています。

2023年度は、木材に関しては主要取引先76社、太陽光パネル部材に関しては7社に対して調査を実施しました。どちらもおおむねトレーサビリティは確保されていたものの、太陽光パネル部材に関して、1社より新疆ウイグル自治区産材料を使用しているとの報告を受けたため、当該企業を訪問の上、ヒアリング調査を実施しました。当該企業では国際規格であるSA8000認証を取得し、当該認証に基づいてサプライチェーン管理を実施しており、ヒアリング調査の結果、部材の製造において児童労働や強制労働などがないことを確認しました。

今後も当社グループの人権侵害リスクとして注視しながら継続して調査を行い、サプライヤーを含めた当社グループの事業に関わる人々の人権尊重に向けた取り組みを進めていきます。

外国人技能実習生の受け入れ状況調査 5 社会的責任の遂行

外国人技能実習生に対する人権侵害が社会問題として注目されていることを受け、2022年度より外国人技能実習生を雇用する協力会社を対象に、受け入れ状況に関するアンケートを実施しています。2023年度には、協力会社4社の担当者へのヒアリングに加え、外国人技能実習生2人に直接ヒアリングを実施しました。

本調査では明確な人権侵害に該当する事象は認められなかったものの、改善すべき点が見受けられたことから、継続的な調査と改善指導を行っています。



外国人技能実習生へのヒアリングの様子

協力会社エンゲージメント 5 社会的責任の遂行

品質や安全、環境などに加え、働き方改革や生産性向上、担い手確保など幅広いテーマについて、大林組林友会に加盟する企業と定期的に意見交換を実施しています。意見交換で出た意見や好事例は、全社に展開の上、その後の取り組みに活かしています。また、半年に一度、「品質」「安全」「環境」など7項目を評価項目として、協力会社評価を実施しています。評価結果は各社に個別に通知し、面談などを通じて改善指導を行うとともに、優良な協力会社には表彰を行っています。

そのほか、サステナビリティやDXに関する研修も定期的に開催しており、各社の意識向上と取り組み推進を促しています。



サステナビリティ研修会の様子

KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度
	実績	目標	実績	目標		
協力会社エンゲージメント実施件数	145社	前年度以上 (145社以上)	201社	前年度以上	前年度以上	前年度以上

品質

品質は大林グループの事業を支える根幹です。顧客満足の上を目指した継続的改善の実践に基づき、顧客が安心し、満足し、誇りを持って使うことができる建物を提供することを品質方針に定め、一貫した品質管理と品質向上に資する技術開発や改善活動に継続的に取り組んでいます。

中期経営計画2022では、安全と品質を最優先とする企業文化の伝承を課題として掲げ、「ウェルビーイング（安全・安心・快適・健康）」をビジネス機会とする新たな顧客提供価値の創出を目指しています。

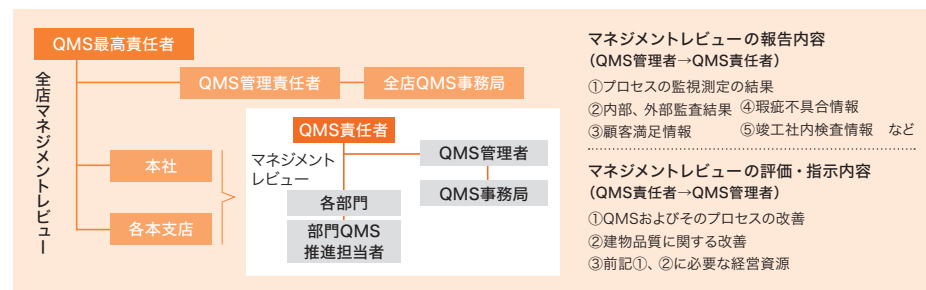
KPI	2022年度	2023年度		2024年度	2025年度	2026年度	2030年度
	発生	目標	発生	目標			
重大な品質不具合件数	2件	0件	1件 [※]	0件	0件	0件	0件

※ 2023年度に発生した品質不具合については、その要因を個々に精査した上で具体的な再発防止策を立案し、通知や技術標準書類などを利用して全社的な情報展開を行っています。また、これらの資料については施工管理フローを通じて、日常の品質管理の重要性や品質意識向上を目的として協力会社へも適宜展開しています。

品質管理体制

大林組は品質方針の下、建築・土木とも品質担当役員を最高責任者として、ISO9001に基づいた品質マネジメントシステム（QMS）を構築しています。営業・設計・施工・アフターサービスなどのすべてのプロセスにおいて、一貫した品質管理と継続的な改善を行っています。

品質マネジメントシステム（QMS）推進体制



品質週間のパトロール

品質に対する意識向上と品質管理活動のさらなる促進を目的として、グループ全体で年1回「品質週間」を実施し、その一環として社長による特別品質パトロールを実施しています。2020年度からは、国内の工事事務所だけでなく、海外のグループ会社の工事事務所でも現場パトロールや勉強会、メッセージの共有や品質管理書類の見直しといった、積極的な品質管理活動を実施しています。



ジャヤ大林では品質週間の懸垂幕を作成

品質を支える人材の育成

品質の維持・向上を目指し、技術者の施工管理能力の向上を目的とした研修を実施しています。ロボティクスセンター内にある鉄筋・鉄骨・仕上・設備などのモックアップを利用した体験型施設では、当社だけでなく、グループ会社や協力会社の社員も対象とし、工種ごとの専門知識の習得や施工管理に関する技術を学ぶ研修を行っています。建設現場や技術研究所でも、演習型の技術研修や最新技術の習得などレベルの高い各種教育プログラムを設けています。



品質教育・研修の様子



2023年度 教育・研修実績

ものづくり研修		品質動画教育	
概要	実物大のモックアップを使用した体験型の若年層社員向け研修（2012年度より実施）	概要	現場での勉強会や若年層社員の自習教材として利用可能な動画の公開
実施場所	東日本ロボティクスセンター 西日本ロボティクスセンター	掲載場所	イントラネット
目的	品質基礎知識の習得・品質管理能力の向上	目的	品質基礎知識の習得・品質管理能力の向上
種類	建築（鉄筋・鉄骨・外装・内装） 設備（電気・空調・衛生）	種類	建築（各工種の基礎品質資料、不具合事例）
対象者	建築職：入社1年目～7年目程度 設備職：入社1年目～10年目程度	対象者	建築職：入社1年目～工事長クラス（社内の誰でも閲覧可能）
受講者数	建築職：21回 212人 設備職：10回 137人	公開コンテンツ数	85編（2024年4月現在）

技術・知的財産

 https://www.obayashi.co.jp/solution_technology/

専務執行役員 技術本部長

梶田 直揮

VOICE

三箴の精神の下磨き続けてきた技術で、

新たなものづくりへの

未来を拓いていきます

良く、安く、速く、そして安全につくる技術

大林グループは1892年の創業以来、その中核となる建設業の「ものづくり」の技術と知見を結集し、人々の安全で豊かな生活を支えるさまざまな技術開発を行ってきました。一口に「技術開発」と言っても、建設業と製造業ではその役割にいささか違いがあります。主力商品ががらりと変わってしまうことのある製造業と違い、建物や道路などに対するニーズは昔も今も未来も変わりません。ただ、いつの時代でも人はそれら建造物をもっと安全でもっと快適なものにし、また、もっと速くつくってほしいと願うものであり、それを可能にすることが建設業の技術開発の役割です。もちろん、当社グループも新しい分野にチャレンジしていきますが、中核となるのは「三箴」の精神に沿った建設の技術開発、つまり人々が建築物に安心して住み、高速道路を安全に走るための技術開発などです。

そうした意味から、この10年の間に当社グループが注力してきたのは、東日本大震災の経験を踏まえたレジリエンス対策であり、高速道路のリニューアル工事や、建物をゆれから守る免震・制震技術開発などです。一例として、[ブレーキダンパー](#)は走行中の車がブレーキをかけるようにゆれのエネルギーを吸収する制振システムで、超高層ビルのゆれ対策はもちろん、既存ビルや橋梁の制振改修にも適用できます。また、[ロボティクスコンストラクション](#)は、もっと良く・安く・速くつくるという観点から、作業の機械化、機械操作の省人化、および建設プロセスをデジタル化したものです。

こうした技術開発は建築本部や土木本部など社内各部署が連携して取り組んでおり、その中心は[技術研究所](#)となっています。本研究所では「生産」「構造」「自然環境」「都市環境」「地盤」を中心に、建設技術をはじめ、その枠を越えた技術開発に取り組んでいます。当社グループが

取り扱う建造物は、高層ビルや倉庫などの施設もあれば、道路、トンネル、海洋工事など多岐にわたることから、あらゆる建設需要の技術課題に応えられるよう人材確保や研究施設整備に努めています。2024年度には、アジア地域の研究開発拠点としてシンガポールに「[OCLS: Obayashi Construction-Tech Lab Singapore](#)」を新設しました。当社グループの技術や施工方法を海外にも展開する一方で、世界の最新技術の吸収や、海外マーケットの拡大につなげています。

また、オープンイノベーションも推進しています。建設業にとってのオープンイノベーションとは、ビジョンを共有し未来社会をつくっていく仲間づくりという意義もあります。例えば、自動車メーカーの要望に応え、次世代道路構想「[ダイバーストリート](#)」の開発をトヨタ自動車株式会社と進めています。また、関西電力株式会社、大阪市高速電気軌道株式会社（大阪メトロ）他の企業と協力し、まちを循環するEVバスがまち全体にとっての一種の蓄電池の機能を果たすような新しい交通システムの開発にも取り組んでいます。

一方で当社グループのものづくりは、建設業の枠を越えて、宇宙にまで広がろうとしています。次世代技術のシーズ探索により、当社グループの将来への布石を打つためのチームとして、2019年に「未来技術創造部」を発足させ、その研究領域の一つに宇宙開発を掲げました。既存のあらゆる建造物をもっと高く、軽く、安く、安全につくるという中核事業の継続的な技術開発に取り組む一方で、宇宙において今までにない建造物をつくるというような技術開発の新たな未来を拓いていきます。

技術・知的財産

大林グループでは、中期経営計画2022で掲げた基本戦略の一つである「技術とビジネスのイノベーション」を推進するため、特許権をはじめとする産業財産権に加え、ノウハウなどを含む知的財産の創造、活用および保護を図っています。また、知的財産を軸として、カーボンニュートラルとウェルビーイングへの対応、さらには「Obayashi Sustainability Vision 2050」の実現に向けた取り組みを実施しています。

■大林グループ知的財産マネジメント方針（抜粋）

私たちは、知的財産を、特許や意匠権などの産業財産権のみならず、技術、アイデア、ノウハウ、蓄積されたデータや外部パートナーとのネットワークが有機的に結びついた知的資産全体と捉え、その効果的な創出と活用を通じて、価値を創造することにより、事業の持続的な優位性の確保と社会課題の解決実現に貢献していきたいと考えています。大林グループは統合的な知的財産活動の展開により、企業価値の持続的な向上を目指してまいります。

【つくる】
大林グループのビジョンと事業戦略を実現する知的財産を効果的に獲得します。

【いかす】
獲得した知的財産を最大限に活用し、新たな価値を継続的に創造します。

【まもる】
他者の尊重と正当な権利の確保・行使を通じて、知的財産を確実に保護します。

【つたえる】
知的財産の獲得と活用による価値創造を通じて、大林グループの持続的成長に取り組んでいくことを、ステークホルダーに分かりやすく伝えます。

IPランドスケープを活用した知的財産戦略

当社グループでは、2023年4月に策定した「大林グループ知的財産マネジメント方針」に則り、技術開発戦略と事業戦略を有機的に連携させた知的財産戦略を推し進めています。中でも、IPランドスケープ※は経営戦略あるいは事業戦略立案の際に、知財情報に基づいて経営、営業、生産、研究を行う部署間で議論を交わすことの重要性を示したガイドラインであり、その積極的な活用により、技術開発に直接関わっていない経営層や他部門と連携し、強化を図っています。

また、この知的財産戦略では特許や商標などの産業財産権だけでなく、デザインやアイデア、ノウハウなどを含む幅広い知的財産の創造や活用について保護を図ることで、当社グループの「技術とビジネスのイノベーション」を推進しています。

※経営戦略または事業戦略の立案に際し、①経営・事業情報に知財情報を組み込んだ分析を実施し、②その結果（現状の俯瞰・将来展望など）を経営者・事業責任者と共有（経営戦略または事業戦略の立案検討のための議論・協議や、分析結果に対するフィードバックを受けるなどの双方向のやり取り）すること（出所：特許庁「経営戦略に資する知財情報分析・活用に関する調査研究の概要」（令和3年4月））

知的財産戦略の組織体制

知的財産の効果的な獲得と活用にあたっては、技術本部の中に知的財産戦略部を設置し、同部を中心に、技術戦略の企画・立案から、権利化やその活用・保護に至るまで、事業部門と一体となって推進しています。それに加え、社長から委嘱を受けた経営計画委員会の下に、技術本部長を委員長とする「技術戦略専門委員会」を設置し、将来の事業環境を先読みした知的財産の獲得、および保有する知的財産の積極的な活用に関する方針や戦略の検討・策定を、部門横断的に実施しています。

知的財産の創出への投資および教育

中期経営計画2022では、経営基盤強化のため2022年度からの5年間で1,000億円の技術関連投資を予定しています。建設事業の生産性向上、社内データの活用、顧客提案力の強化の実現に向けて、デジタル化とプロセス変革を着実に進めており、この2年間では、社内データの統合・活用に係る社内外への投資、BPRへの投資などを行いました。今後も、特に、BIM基盤への移行、データプラットフォームの整備、BPRなどへの投資に注力していくとともに、DXの実現に向けて、スマートシティ、デジタルツインの活用と実用化、ロボット・自動施工技術、建設ライフサイクルマネジメントといった領域でのデジタル技術の獲得も進めていきます。

これらの投資は、中核事業である建設事業を遂行する上で必要不可欠なものであり、その投資効果は中期的な建設事業の収益に反映されていきます。投資効果の定量的な評価は今後の課題ですが、建設技術の高度化による生産性向上は着実に成果をあげており、今後も業界最高水準の技術力と生産性を維持・向上すべく、必要な投資を継続していきます。

■経営基盤強化のための無形資産投資

中期経営計画2022期間における投資計画（技術関連）	1,000億円
2022～2023年度実績：332億円	

技術 トピック

2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）における技術実証の取り組み

大林グループは、大阪・関西万博におけるパビリオン建築工事や会場整備工事の設計・施工を行うほか、シグネチャーパビリオンにパートナーとして参画するなど、さまざまな形で携わっています。テーマである持続可能な「いのち輝く未来」に貢献している技術をご紹介します。



建設資材製造時CO₂排出量を約50%削減

大阪・関西万博において「カルティエ」および政府機関、博覧会協会が共同出展する「ウーマンズ パビリオン」は、女性たちの体験や視点を通じ、公平で持続可能な未来を志すことを来場者に呼びかけます。当社はパビリオン建築において基本設計段階から検討チームに参加し、カーボンマネジメントに取り組みました。

パビリオン建築は通常の建物に比べ使用期間が短く、特に建設資材製造時のCO₂排出量の割合が80%以上と極めて高いという特徴があります。そこで、建物重量比の大きい鉄骨やコンクリートにおける低炭素資材の活用、主要鉄骨部材の約75%を高炉鉄骨から電炉鉄骨とすることや、ファサードのリユースおよび基礎鉄骨のリース材の活用などの対策を効果的に行うことで、通常の建設資材を使用した場合と比較して、CO₂排出量を約50%削減します。



ウーマンズ パビリオン in collaboration with Cartier ©Cartier

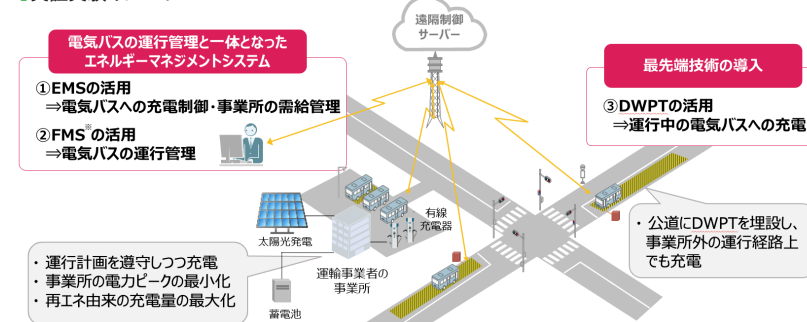
https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20231204_1.html

電気バスの運行管理とエネルギーマネジメントの一体的なシステム開発

国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）が公募した、グリーンイノベーション基金事業「スマートモビリティ社会の構築」プロジェクトにおいて、当社および関西電力株式会社、大阪市高速電気軌道株式会社（大阪メトロ）、株式会社ダイヘン、東日本高速道路株式会社が協働して、電気バスの運行管理と一体となったエネルギーマネジメントシステム（EMS）の技術開発を行い、当社は無線給電システム（DWPT）の道路埋設方法の開発を担当しています。

これまで運輸事業者が電気バスを大量導入する場合、充電する時間帯が重複することで、事業所の電気設備や電力検討の増強が必要になるため、電気料金の上昇などが懸念されていました。本技術は、刻々と変化するバスの運行計画を遵守しつつ、充電タイミングを分散することで最適なエネルギーマネジメントを実現するものです。再生可能エネルギーの有効活用を行い、効率的なエネルギー利用が可能な社会を目指すとともに、カーボンニュートラルを実現する持続可能なスマートモビリティ社会の構築に貢献します。

■実証実験イメージ



※FMS（Fleet Management System）：運行計画の作成や管理、車両の手配などを行うシステム

https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20220720_1.html

DX



常務執行役員 DX本部長

紅林 徹也

VOICE

社会環境の変化を捉えたDXの推進により、

大林グループの事業や社員の成長に

貢献していきます

中期経営計画2022におけるDX戦略の進捗

中期経営計画2022（以下、中計）において、DXは経営基盤戦略の一つに位置付けられており、DX関連投資は中計期間中の5年間で合計900億円を計画しています。現代において、DX投資は企業の成長のためには必要不可欠なものであり、社会環境の変化に合わせてエンハンスを続けなければならないと考えています。

DX戦略については、大きく2つのポイントがあります。一つは、DXの本質であるダイナミック・ケイパビリティ^{※1}の向上です。環境変化に素早く適応できるよう、経営を下支えしていくためのDX投資を積極的に行っています。もう一つは、生産性の向上です。4月より建設業にも改正労働基準法が適用され、時間外・長時間労働の縮減や、ムリ・ムダ・ムラの解消のためにはICTの利活用は避けられません。

デジタル化の利点はデータの共有と再利用です。インターネットの普及により迅速に、かつ多くの人とデータを共有することが可能となりました。そのデータを再利用することで生産性は向上し、さらなる価値を生むことができます。現在、グループ全体でのデータの共有・再利用を進めています。

2022年に設立したDX本部の役割は、全社横断型組織として、当社グループのDXを強力に推進することです。DXは企業競争力の源泉として各企業が取り組みを加速している状況です。そうした中、DX本部は、経営戦略とDX戦略を常に整合させ、グループの全体最適を図っていくことで、企業競争力強化の実現を目指しています。

DXの戦略ロジックが実現する企業価値向上とは

当社グループのDXとして、「DX戦略ロジック」を打ち出しています。中計の基本方針を踏まえ、社会・建設業界の動向に基づいて、目指すべき将来像を設定し、その将来像

からバックキャストで考えたデジタル施策を推進しています。現状の単なるデジタル化だけでなく、社会や市場環境の変化に応じてDX投資を進めるとともに、ROICへのインパクトと照らし合わせてOODA^{※2}ループを回すという戦略ロジックで施策を進めており、2024年度もこの考え方を踏襲する計画です。

「DX戦略骨子」で掲げた、①社内データの統合・活用、②システムのスリム化、③業務の自動化・省人化、④デジタル人材の育成は、いわばDX推進のエンジンとなるものです。特にデジタル人材の育成については、短期間で成果を求めるのではなく、長期的な視点で取り組むことが肝要です。また、最新の技術動向を把握し、効果的な人材育成プログラムを計画、実行していきます。また、ICTを最大限に利活用するためにはセキュリティの強化が不可欠であることから、ゼロトラストセキュリティ^{※3}を導入しました。

当社グループが取り組むべきDX戦略には、当社の競争優位を確立するためのクローズな部分と、業界全体の進歩を積極的に推進し、取り組みをオープンにしていく部分の両方があると認識しています。BIM領域では当社のモデリングルール「SBS^{※4}」の一般公開によるオープン戦略を実践していますが、その先にあるのは業界のBIM運用ルールの標準化です。トップランナーとして長時間労働の削減や施工効率の向上といった、建設業界喫緊の課題解決だけでなく、業界全体の成長に貢献できればと考えています。当社では2024年度末を目標にBIM生産基盤への移行を進めています。

VUCA^{※5}の時代において、企業は社会環境の変化への対応力を求められ、DXはその対応のためには欠かせないものです。DX戦略を実践していくことで、中長期的に当社グループの事業や社員の成長につなげていきたいと考えています。

※1 経営環境の変化に適応して、企業が柔軟に自己を変革させる力のこと

※2 OODA：Observe（観察）、Orient（方向付け）、Decide（意思決定）、Act（行動）の頭文字をとった造語。意思決定・行動のためのフレームワーク

※3 「Zero Trust＝何も信頼しない」を前提に従来の境界型防御に頼らず、情報資産にアクセスするものはすべて信用せず検証することで、脅威を防ぐというセキュリティの考え方

※4 SBS：Smart BIM Standard® の略

※5 VUCA：Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字をとった造語。

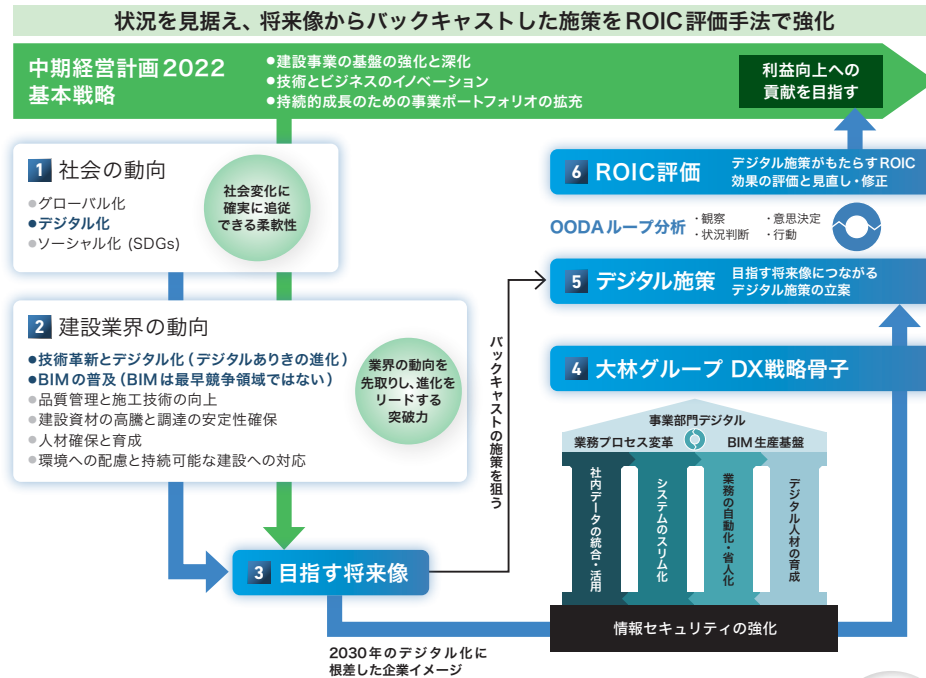
先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態

DX

大林グループでは、社会の動向や建設業界の動向を加味した上で、社会変化に確実に追従できる柔軟性、業界動向を先取りし、進化をリードする突破力を身に付けつつ、目指す将来像に向かってバックキャストでデジタル施策を立案・実行しています。

デジタル施策は「大林グループ DX戦略骨子」に定められた4つの柱と変革を持続可能で強固なものとするための「情報セキュリティの強化」をその基礎としています。

DX戦略ロジック（方針）



業務プロセス変革

デジタル業務基盤「BizXBase®」の運用拡大

主要事業である国内建設事業と開発事業において、日常業務をデジタル化する活動の一環として、最先端クラウドサービスを基盤とした新しい業務システム「BizXBase」の運用を開始しました。今後も段階的に機能を拡張していきます。

構築にあたっては従来の業務プロセスを棚卸しし、中長期的な社員減少を見据えた将来像を描いた上で、簡素化または整流化するポイントを特定し、プロセス改革に取り組みました。今後、これらの改革を通じて再設計された業務フローが「BizXBase」の上で実行されることにより、業務の成果や判断の根拠がデジタルデータとして蓄積されます。蓄積データの活用により顧客との多様な接点を管理し、当社が提供する価値の高度化を目指していきます。

BizXBaseの導入効果

- 業務プロセスの見直し
既存業務で簡素化、整流化するポイントを特定し、事業の将来像を描いた上でデジタル化、プロセス改革を実施
- 各事業の生産性の向上
業務成果や判断根拠のデジタルデータを蓄積、蓄積されたデータの活用
- 組織知の最大化が図られることでの新たな案件活動への利用
従来は取り扱いができなかった段階での営業情報の共有、退職者が保有していたノウハウや営業情報の活用

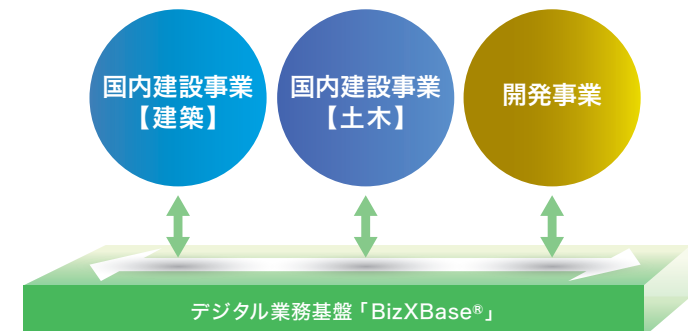
BIM生産基盤

建設PLMを用いた建物構成情報の一元管理

BIM生産基盤の強化の中核として、建設プロジェクトの全工程にわたり建築物の構成情報を一元管理する「建設PLM (Product Lifecycle Management) システム」を構築しています。製造業向けのPLMシステムを建設プロジェクトに応用することで、社内で部門ごとに個別に管理されていた構成情報を統合し、データの整合性と一貫性を確保することを目指しています。

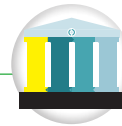
また、建設PLMシステムの内部で扱われるのが、建物情報を新しい形式で記述する「建築BOM[※]」です。SBSを適用したBIMから抽出された部材情報をもとに、各種マスタと関連付けて建築BOMを生成します。設計からアフターサービスまで幅広い業務において、一貫性のある建築物の構成情報をもとに、部門や個別工事を横断した構成部材の集計や抽出が可能となり、資材調達の合理化や資材の履歴に基づく情報管理などを通じて、顧客提供価値の一層の向上に取り組めます。

※ 建築BOM (Bill of Materials) : BIMモデルから柱、梁、壁、建具、窓といった構成部品の情報を取り出し、部品表としたもの



DX

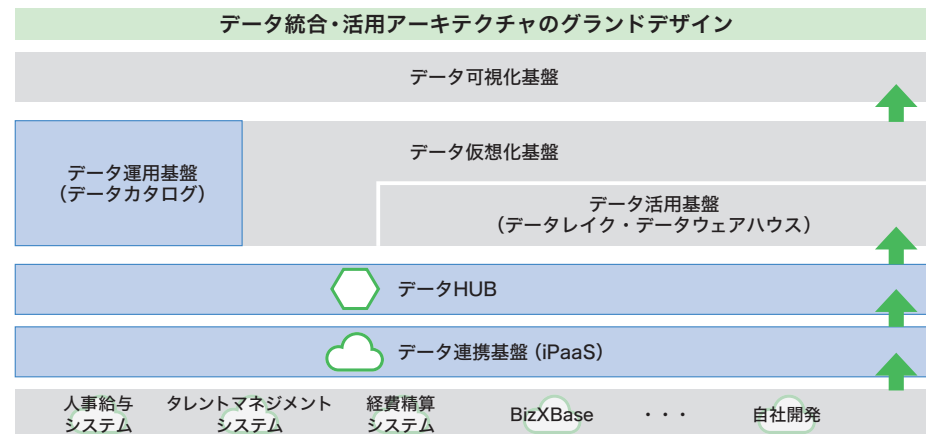
社内データの統合・活用



■ 社内データの統合・活用基盤の構築

社内データの統合・活用基盤の構築を2023年度より継続して行っています。2023年度は、「データ統合・活用アーキテクチャのグランドデザイン」を策定し、データ活用基盤（データレイク・データウェアハウス）の運用を開始しました。

BizXBaseをはじめとする各種データをデータレイク・データウェアハウスに保存することですべてのプロジェクトを横串でも管理できる方向に向けて進化していきます。現在は、クラウド上に散在する業務データを効率的に収集・連携するデータ連携基盤・データHUBの構築に取り組んでいます。



デジタル人材の育成



DX戦略骨子では、全社的DXの柱の一つとして「デジタル人材の育成」を位置付け、デジタルリテラシーの底上げによる組織能力の向上を狙いとし、デジタル人材育成に取り組んでいます。教育施策の対象は、当社グループ全社員だけでなく、サプライチェーン（パートナー会社、協力会社）も含んでいます。

当社グループの人材育成と支援体制は「世代・役割の特性を勘案したプログラム（教育体系、フレームワーク）」と「自分事として捉えられるようなオリジナル研修の提供」を特徴としています。

また、当社は経済産業省をオブザーバーとした「デジタルリテラシー協議会」の考え方である「ビジネスに関わる全員が、デジタルを“使う”人材であるべき」との考え方に賛同し、賛同企業として名を連ねています。

業務の自動化・省人化

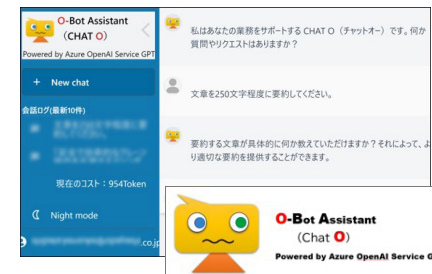


■ 生成AIの活用

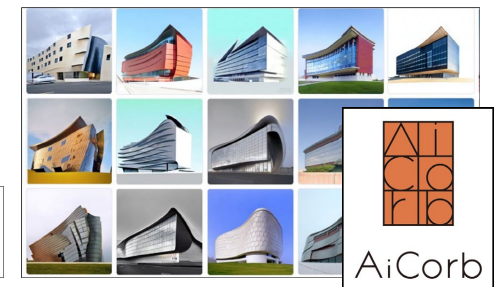
DX戦略における全社的DXの一つである業務の自動化・省人化に向けた取り組みとして、生成AIの活用推進を行っています。テキスト系生成AIとして、Microsoft社のAzure OpenAI Serviceを利用した、安全に利用できるChatGPT環境「O-Bot Assistant (Chat O)」を社内リリースしました。

また、画像系生成AIとしては、手書きスケッチをもとに建物のファサードデザインを出力する「AiCorb® (アイコルブ)」を開発しました。設計者のサポートツールとして、設計の初期段階のアイデア出しに活用されています。

システムをリリースするだけでなく利用者教育にも力を入れており、社内のポータルサイトにて、生成AI利用ガイドラインや活用方法、注意事項などを示すとともに、生成AIに関する社内研修も実施しています。



Chat Oは自然な会話形式で「アイデア出し」や「要約」などさまざまな業務をサポート



AiCorbはスケッチから生成されたファサードのデザイン案を生成し、業務をサポート

情報セキュリティの強化



大林組では各種DX施策を持続可能で強固なものとするために、「情報セキュリティの強化」をその基礎としています。情報セキュリティの強化にあたっては、技術的対策のほか、規定類の整備、リテラシーの向上も図っています。

技術的対策としては、2022年6月にゼロトラストセキュリティ環境に移行しました。規定類の整備としては、情報セキュリティポリシーを2021年3月に刷新して以降、毎年見直し、グループ会社を含め周知を図っています。リテラシーの向上として、これまで情報セキュリティに関するeラーニングを年2回全社員受講必須として実施してきましたが、それに加え、専用のツールを導入し、常時、豊富な教育コンテンツを受講可能にする予定です。また、必要な施策を網羅的に実施するため、今後はアメリカ国立標準技術研究所 (NIST) が定めたセキュリティ基準ガイドライン「NIST SP800-171」に準拠していく方針としています。

DX

特集 生産性向上に向けたBIM・CIM活用

バードパラダイス（シンガポール マンダイ）

2023年5月、シンガポール北部にオープンしたアジア最大級の野鳥公園バードパラダイスは、大林シンガポールが施工しました。

17万m²（東京ドーム約4個分）の公園敷地内に、自然と生物多様性を保護しつつ、大規模かつ複雑な構造物の建設を求められた「ネイチャーファースト」のプロジェクトにおいて、有機的なデザインを現実の地形に適合させながら効率的に施工することが大きな課題でした。この課題を解決するため、ドローンや3Dスキャナにより点群データを集積し、BIMの処理によりデジタルツインを作成しました。これにより正確な地形の把握が可能となり、大規模な鳥小屋を建設するための不規則な形状の170本の鉄骨支柱（約30m）を設置する作業や、落差20mの滝、棚田などの美しい風景を再現する作業において、詳細設計や製作、施工の段階で生じる問題を効率的に特定することができました。

デジタルツインを活用した取り組みは高い評価を受け、Autodesk社による世界的なイベント「Autodesk University 2023」において登壇プロジェクトに選出されました。

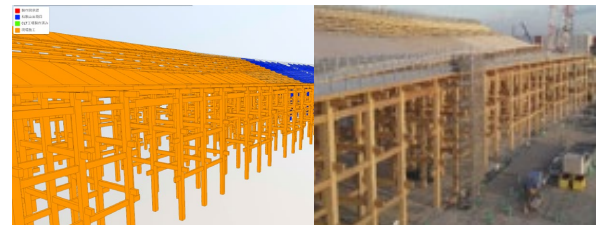


世界中のさまざまな生態系を再現した8つのワークイン鳥小屋を設置

日本国際博覧会（大阪・関西万博）

大林組は大阪・関西万博においてPW北東工区を受注し、他の3工区を束ねる統括ゼネコンとなりました。2023年度まで準備してきた各システムを順次導入しています。

万博会場のシンボルである大屋根リングの工事では、当社開発のビジュアルプロジェクト管理システム「プロミエ[®]」を活用しています。プロミエは、部材の製造から出荷、搬入、建方までの一連の工程進捗をBIM上で一元管理するシステムであり、木部材の製作図承認、出荷日、製造完了日や現場施工状況をそれぞれの担当者が入力し、色別表示することにより関係者間で施工状況をリアルタイムに情報共有し、効率的な進捗管理を実現しました。

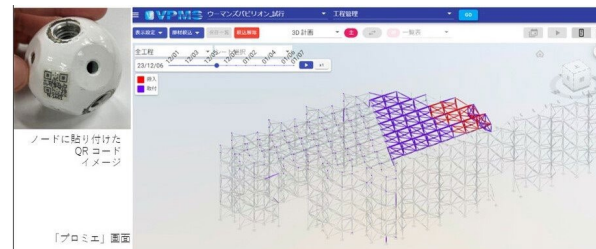


大阪・関西万博の大屋根リング（左：BIMデータ、右：施工中の写真）

「ウーマンズパビリオン」の外装材は、2020年ドバイ万博の日本館で使用された部材を再利用しています。各部材を決められた箇所に正確に取り付ける必要があるため、QRコード[※]を貼り付けて管理を行いました。

QRコードでの管理により各部材の識別を容易にすることが可能となり、部材の仕分け、施工位置の把握、部材の搬入、組み立ての省力化を実現しました。

※QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です



部材にQRコードを貼り付け進捗管理実施

新香川県立体育館（仮称）建築工事

新香川県立体育館は、全国的にも珍しい直径116mの「単層ラチスシェル構造^{※1}」のメインアリーナを中心に、3施設を1つの大屋根でつないだ建物です。特殊なデザインと複雑な構造フレームを実現するにあたり、全面的にBIMを活用しています。

掘削工事では、掘削モデルをICT建機に取り込むことで、現場での墨出しなどの作業を削減するだけでなく、他の作業者の重機接近作業を減らすことで安全性も向上しました。

また、鉄骨建方においては、敷地に余裕がないため、建て逃げ方式^{※2}を採用しましたが、構造フレームにかかる応力と変形量を検証しつつ、事前にBIM上で施工シミュレーションを行いました。

BIMモデルの作成は、VR機器を利用したデジタルモックアップとしての活用も可能となり、発注者との早期合意形成にも寄与しています。

※1 単層の三角形パターンの鉄骨部材を球面上に配列した構造

※2 クレーンで敷地の奥から鉄骨を組み立てていき徐々に敷地の手前の方に移動していく方法



新香川県立体育館（上：BIMデータ、下：施工中の写真）