

2020年度 清水建設株式会社

SDGs・ESG説明会

2020年10月6日

SDGs・ESG説明会

■ 開会挨拶

代表取締役社長 井上 和幸

■ 講演 1 「現場施工における気候変動対策」

代表取締役 専務執行役員 土木総本部長, 安全環境担当
山中 庸彦

■ 講演 2 「働きがいと働き方改革」

執行役員 人事部長, 働き方改革担当
田頭 能成

■ 講演 3 「シミズグループのガバナンス体制と企業倫理室の活動」

取締役 専務執行役員 管理部門担当, SDGs・ESG担当, 企業倫理室長
半田 公男

■ 休憩

■ 質問への回答

■ 閉会挨拶

取締役 専務執行役員 半田 公男



講演 1

現場施工における 気候変動対策

代表取締役 専務執行役員 土木総本部長, 安全環境担当
山中 庸彦

本日の報告内容

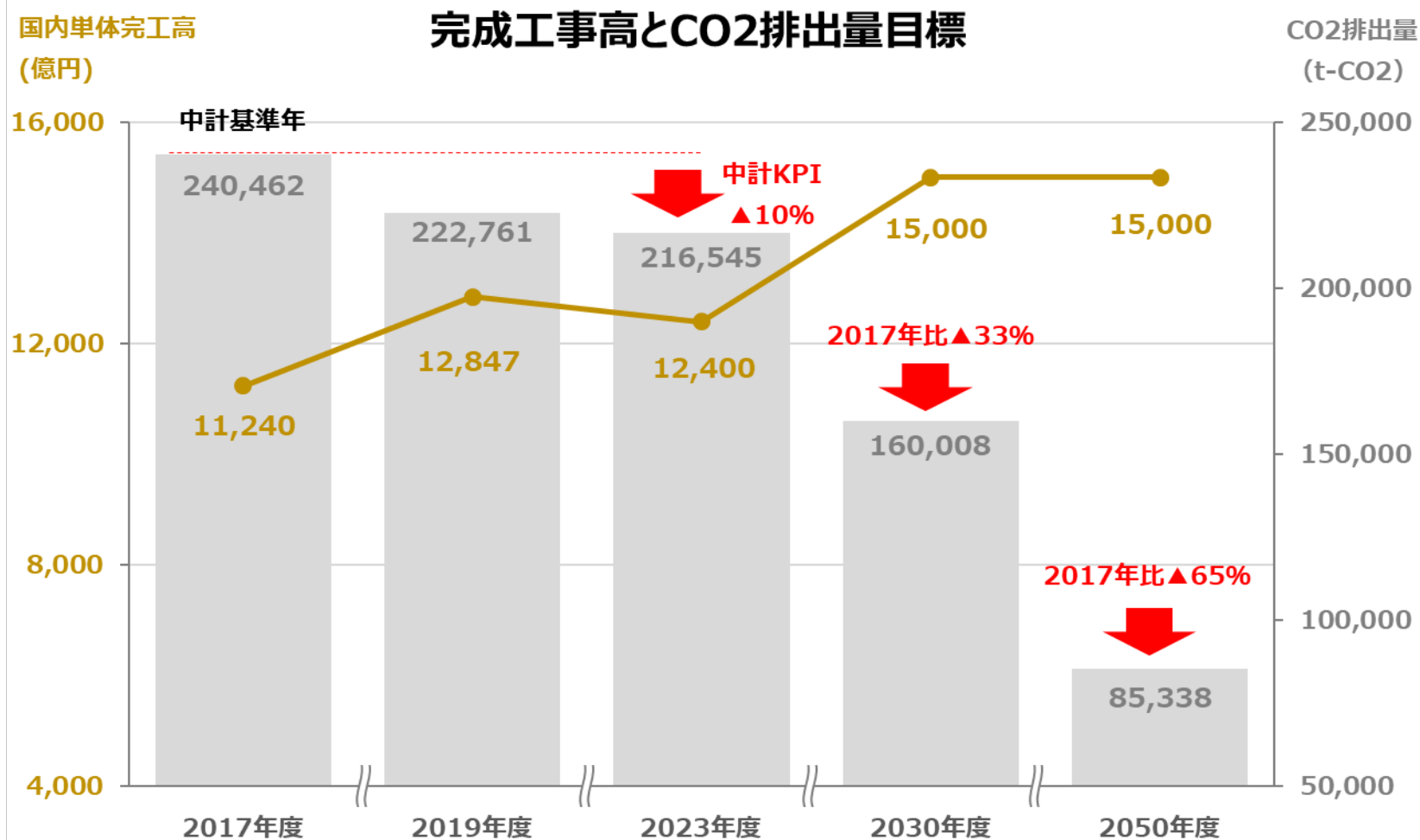
- **経営計画と中長期目標**
- **気候変動緩和に向けた事例**
- **国土強靱化への貢献事例**

中期経営計画 非財務KPI

(単位：億円)	中期経営方針2014		中期経営計画〈2019－2023〉		財務KPI
	2018年度 目標	2018年度 実績	2023年度 目標		
総売上高	16,300	16,649	18,800		<ul style="list-style-type: none"> ROE 10%以上 自己資本比率 40%以上 負債資本比率
建設事業	14,900	15,046	15,500		
非建設事業 (開発事業等)	1,400	1,603	3,300		
売上利益	1,750	2,166	2,350		

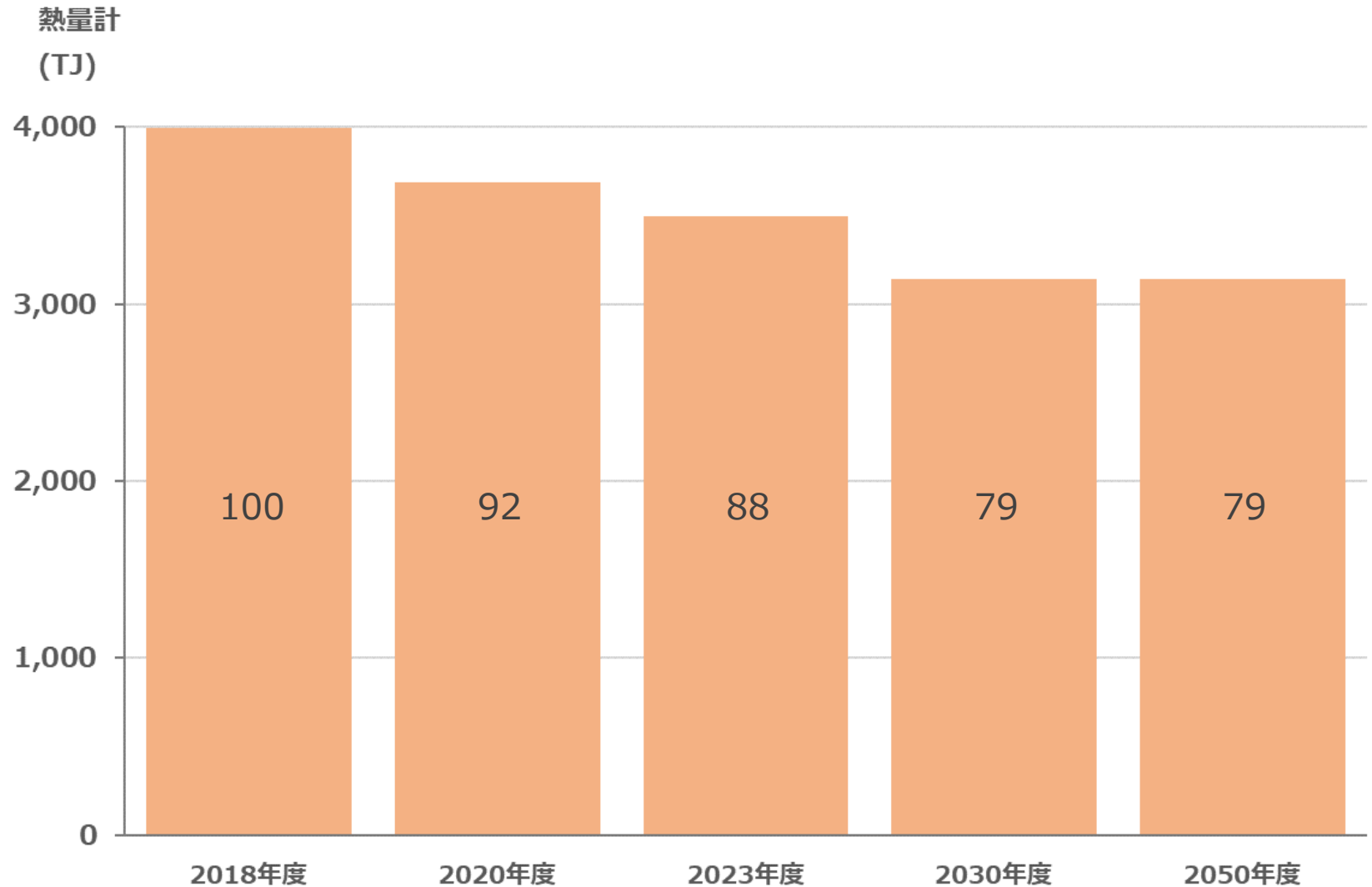
主要KPI (重要評価指標)		2023年度目標	関連する主なSDGs
生産性向上	建設事業における生産性 (2016年度比) 向上率	20%以上	 
環境 (E)	建設事業におけるCO ₂ 排出量 (2017年度比) 削減率 ^{※1}	10%以上	  
社会 (S)	働きがい指標 ^{※2}	40%以上	   

2030・2050年目標はSBT認証取得

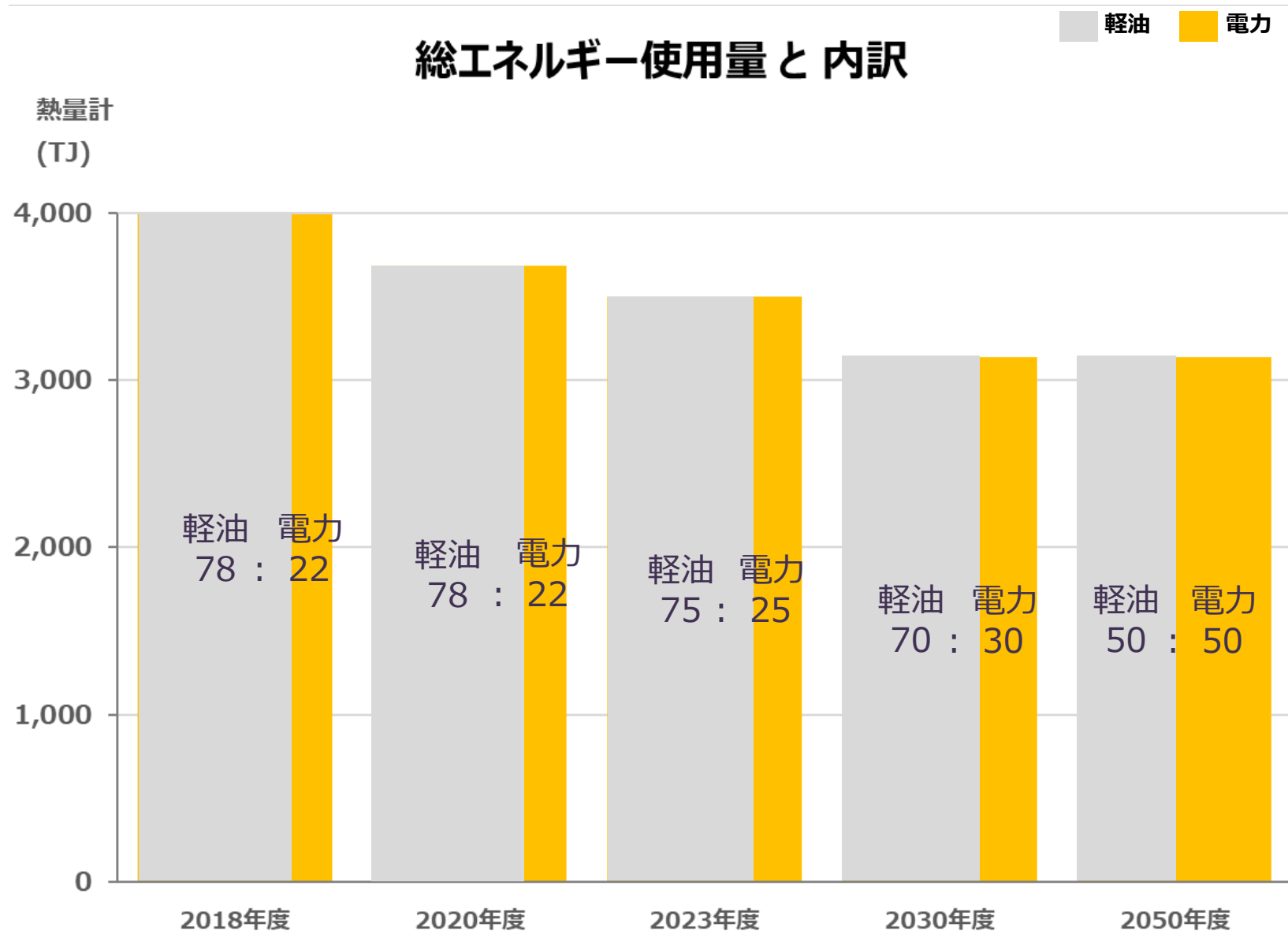


① エネルギー生産性向上

総エネルギー使用量



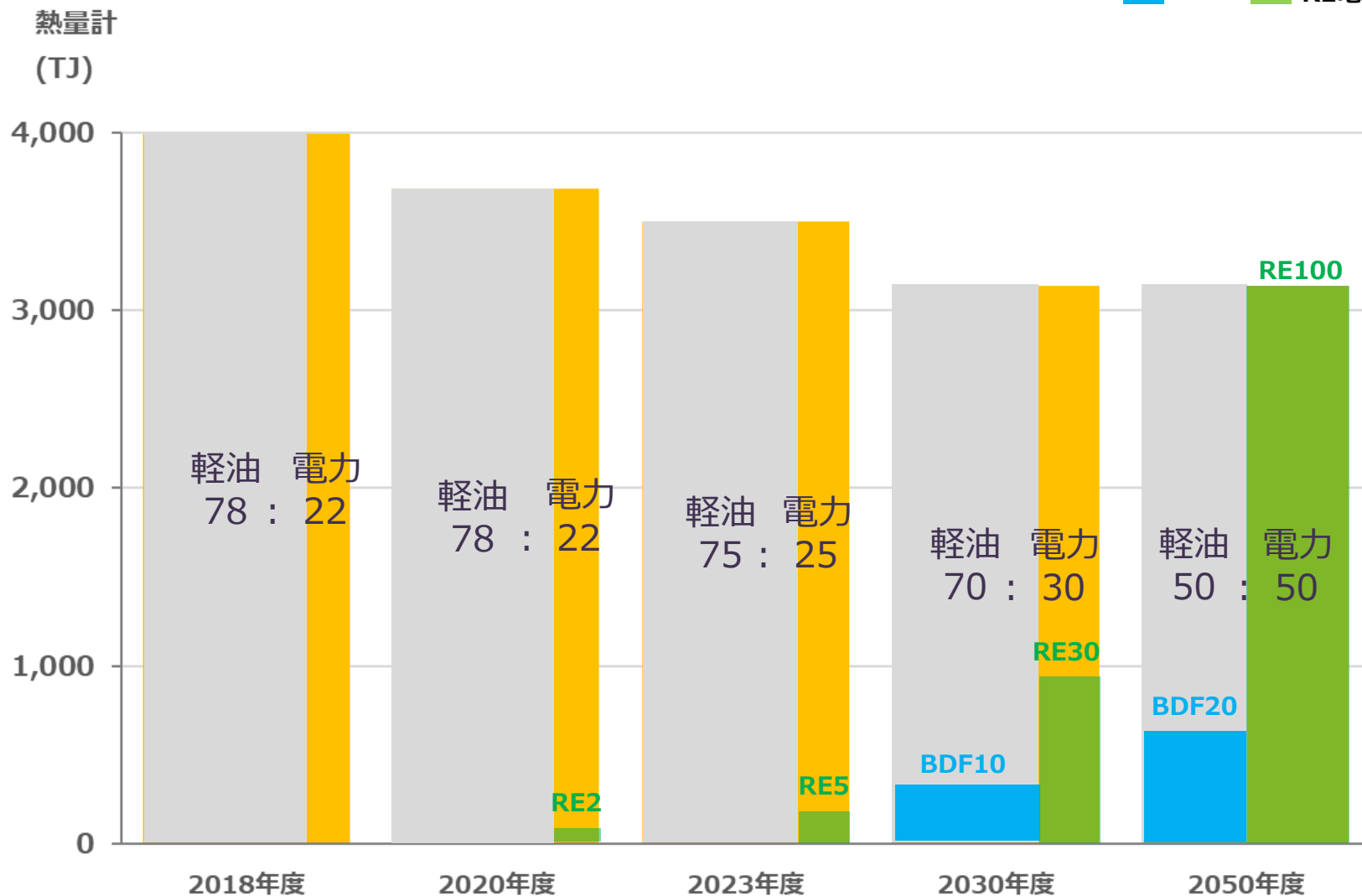
②電力シフトによる軽油削減



③再エネ電力・BDF導入

総エネルギー使用量と内訳

■ 軽油 ■ 電力
■ BDF ■ RE電力

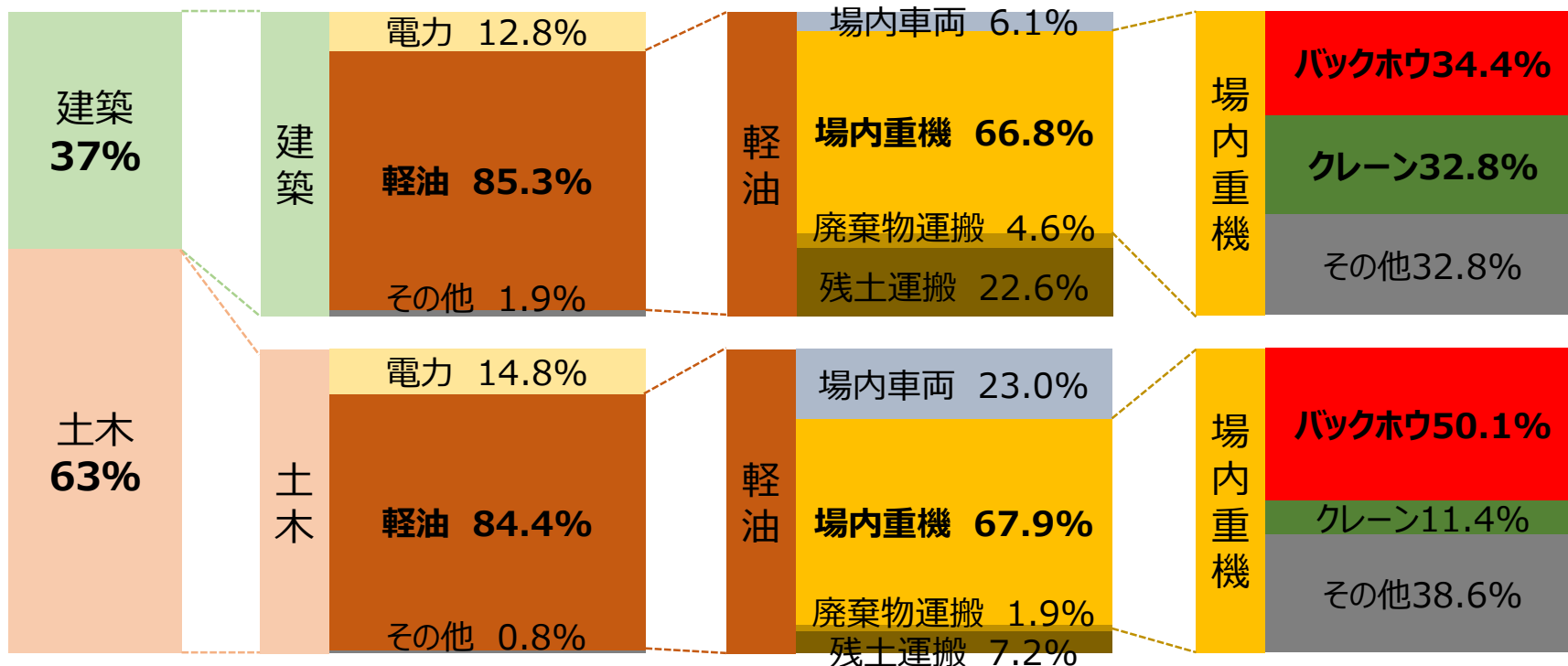


CO2排出量内訳比較

土木 排出量原単位 上位3工種

1. 発電所・立坑等 : 67.9
2. 道路・鉄道・橋梁 : 64.8
3. トンネル : 63.7

2016-2018平均	完成工事高 [億円]		CO2排出量 [t-CO2]		CO2排出量原単位 [t-CO2/億円]
建築	9,300	77%	91,000	37%	9.9
土木	2,700	23%	157,000	63%	58.4
全社	12,000	100%	248,000	100%	20.8



① ICTの全面活用によるエネルギー生産性向上 (新東名高速道路 川西工事の好事例)



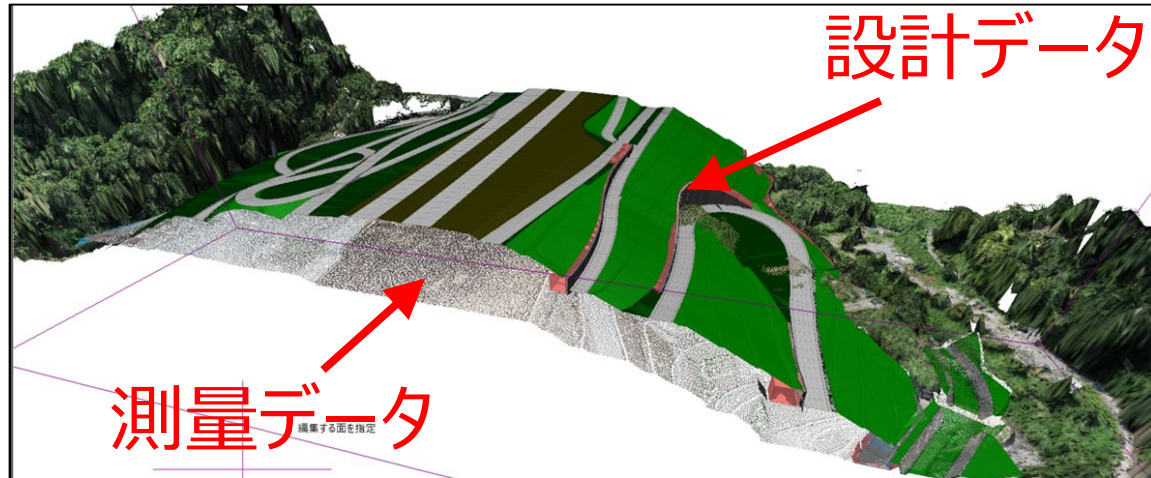
① ICTの全面活用によるエネルギー生産性向上 (新東名高速道路 川西工事の好事例)

■ 3Dモデルでの設計照査

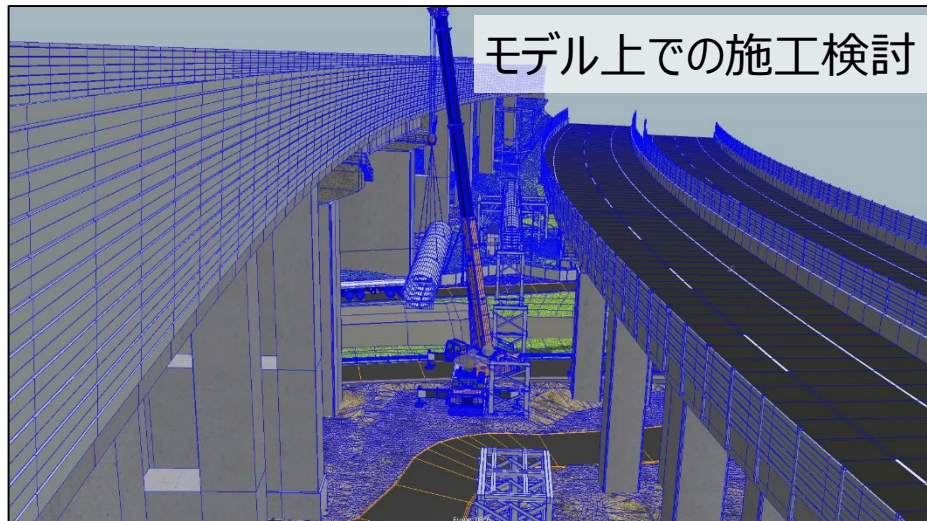
測量データ (現在) と
設計データ (未来) を
3D図面上で重ね合わせ



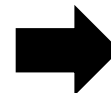
- 効率的な設計照査
- 施工時の手戻り防止



■ 3Dモデルでの施工検討



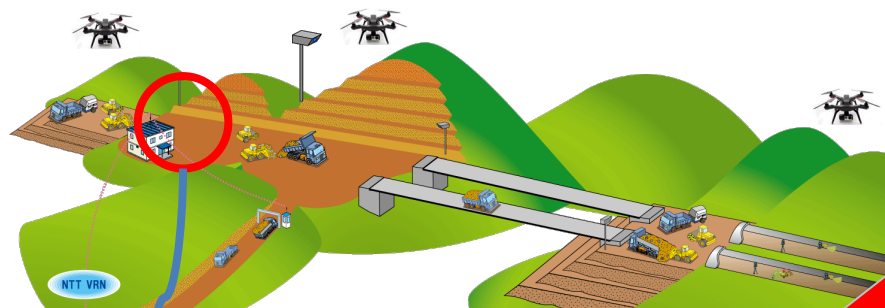
3Dモデル (バーチャル空間) で施工検討



効率的な施工が可能

① ICTの全面活用によるエネルギー生産性向上 (新東名高速道路 川西工事の好事例)

■ ICT土工



現場事務所・詰所のパソコンで
盛土エリアの設定し、重機にデータ転送



重機OPは重機内のモニターで位置情報
をリアルタイムに確認しながら施工

品質の向上ばかりでなく、重機施工の効率化

効率的な施工によってCO₂排出量が低減
(エネルギー生産性向上)

②軽油→電力シフト

(東京外かく環状道路 大泉トンネル工事の好事例)



東京外環
プロジェクト

大泉JCT

中央JCT

東名JCT

高谷JCT

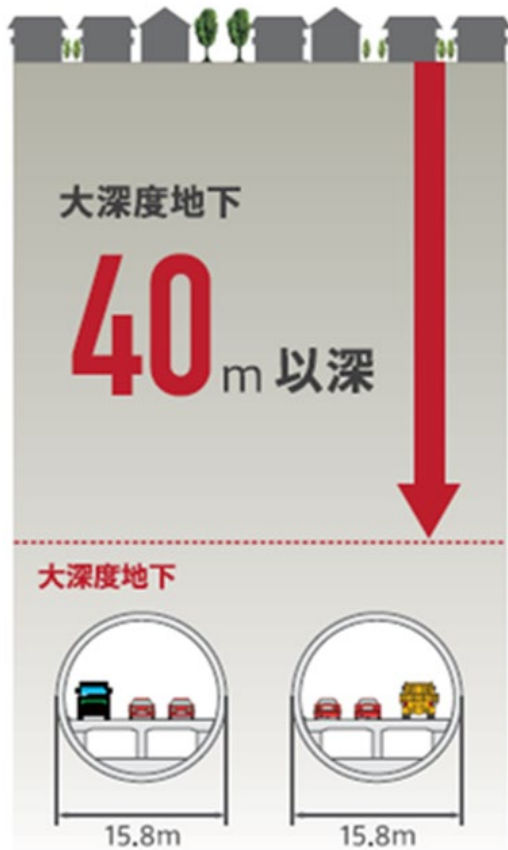
外環道
都心から約15km圏域を
環状に連絡 約85km

首都圏の道路
3環状9放射ネットワーク

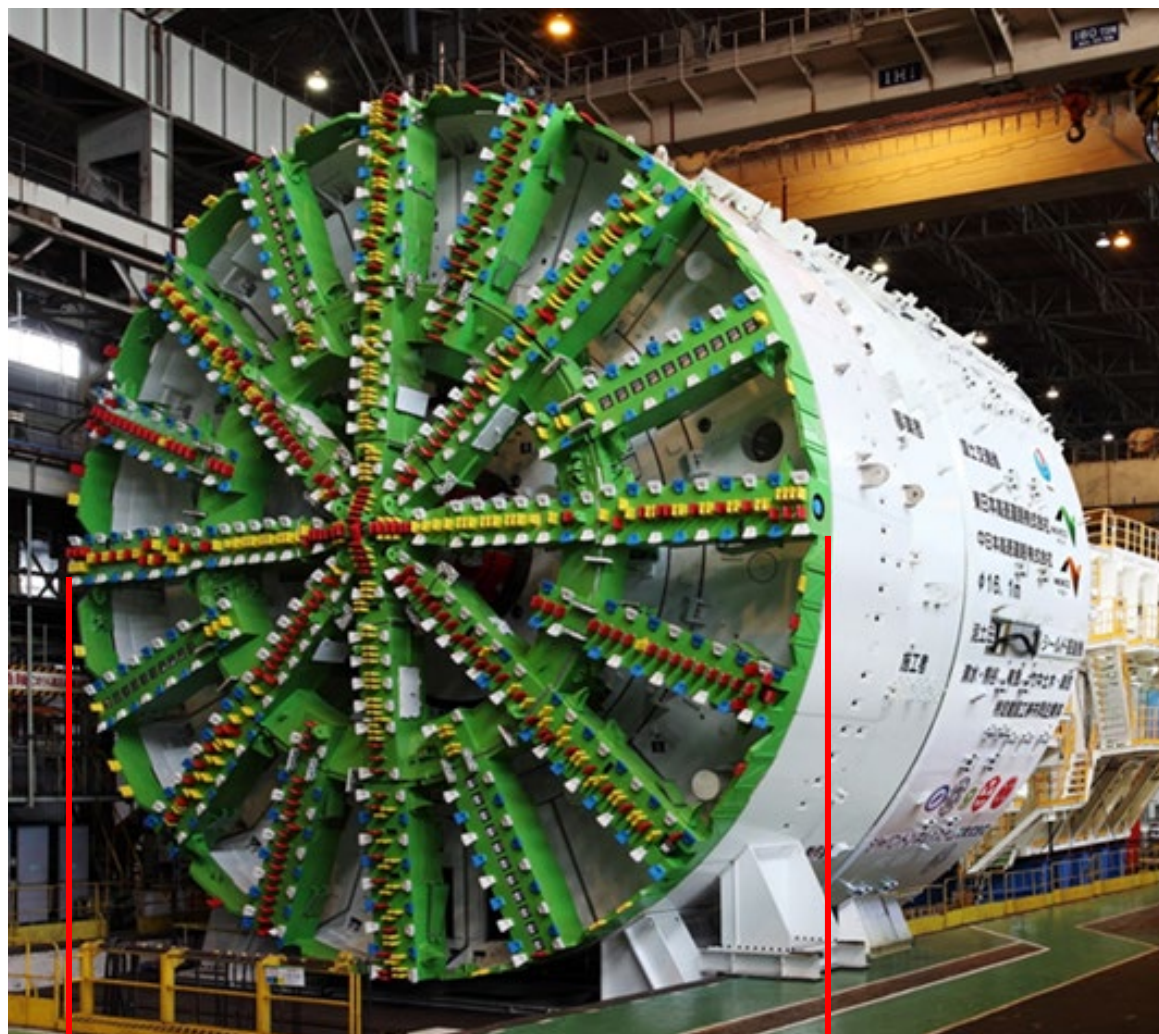
整備効果
渋滞の解消
時間短縮と環境改善
安全な生活道路
災害に強いまち

② 軽油→電力シフトの好事例

(東京外かく環状道路 大泉トンネル工事の事例)

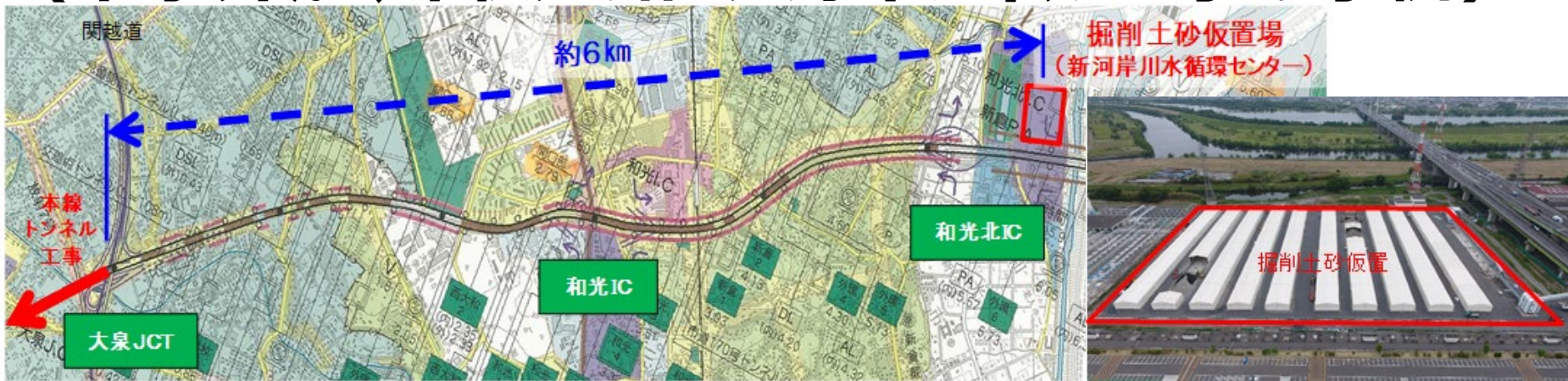


トンネル外径15.8m



シールドマシン外径
16.2m

② 軽油→電力シフトの好事例 (東京外かく環状道路 大泉トンネル工事の事例)



本線シールド(北行)
約145万m³



本線シールド(南行)
約145万m³



ダンプトラック: 約50万m³

初期掘進分

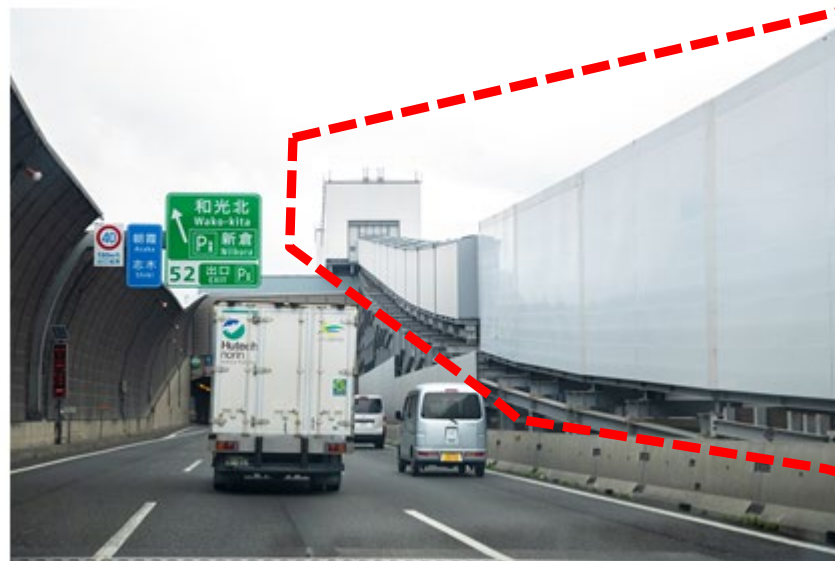


ベルトコンベア: 約240万m³



10tダンプトラック約50万台分が削減

② 軽油→電力シフトの好事例 (東京外かく環状道路 大泉トンネル工事の事例)



③再エネ電力・BDF導入 作業所でのグリーン電力使用

グリーン電力証書20GWhを
確保し、全支店のモデル現
場で導入

今後も継続的に
グリーン電力証書及び
Non-FIT電力を調達

**使っています
100%グリーン電力!**

ENERGY GREEN | この現場で使用している全ての電力は
バイオマス発電によるグリーン電力です。

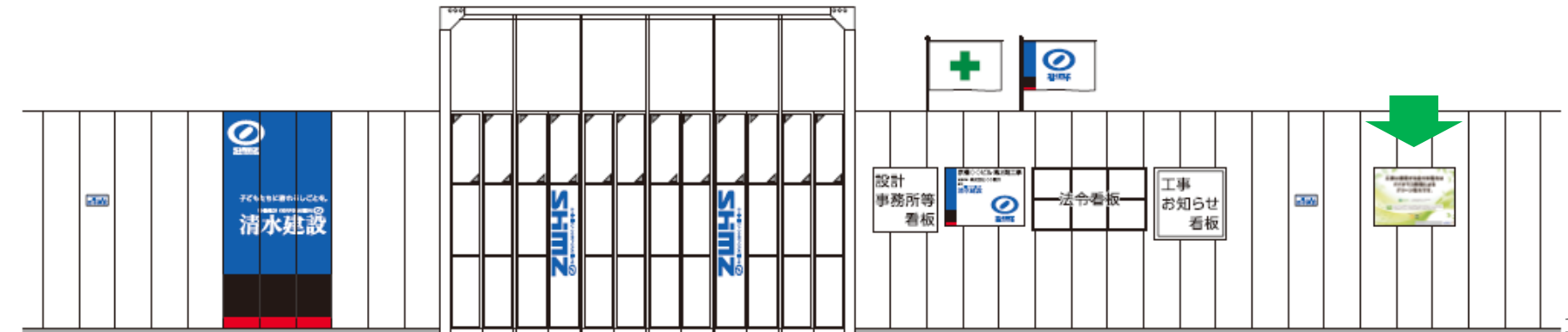
ECO-FIRST | 当社は、2018年に、企業が環境大臣に対し自らの環境保全に対する取り組みを約束する「エコ・ファースト制度」の認定を取得しました。当社はエコ・ファーストの約束の中で、施工時の発生CO₂を1990年度比、2030年度60%、2050年度80%削減を掲げており、全国で再生可能エネルギーの適用現場を拡大し、約束の達成に取り組んでいきます。

この活動を通じたSDGsへの貢献

7 7. 再生可能エネルギーを拡大し、持続可能なエネルギーを確保する

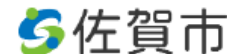
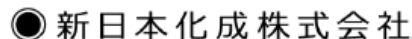
13 13. 気候変動に具体的な対策を講ずる

SHIMIZU 清水建設
清水建設は持続可能な開発目標(SDGs)を推進しています。
<https://www.shimizu.co.jp/compan/about/strategy/>

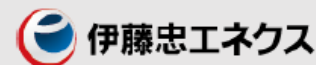


③再エネ電力・BDF導入 ユーグレナ製BDFの導入

2020.08.27 ユーグレナ社ニュースリリースより転載



SDGs未来都市・横浜



当社は、技術研究所連絡バスで7月23日よりバイオ燃料を使用
今後、都内の**基幹現場において重機への採用**を検討中

TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

		要因	事業への影響	影響度	当社の対応
移行 シナリオ	リスク	脱炭素社会に向けた各種規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 高環境負荷に対する新築ビル規制が導入され、新築ビルの需要が減少する。 一方でリニューアル等の需要が増加するため、それに対応する組織体制が必要となる 投資開発事業では、省エネ設備等の整備により、物件の建設コストや運用コストが上昇する。 	中	<ul style="list-style-type: none"> 施設運営サービスを専門とするBSP^{*1}事業部を組織 リニューアル営業の強化 ビルマネジメントの人財育成(グループ会社に技術研修センターを設立) コストパフォーマンスを考慮した高い環境性能を提供
		炭素税の導入	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動で排出するCO₂に炭素税がかかり、コスト増となる。 主要資材価格が上昇し、コスト増となる。 	小	<ul style="list-style-type: none"> 「エコロジー・ミッション2030-2050」を推進し、CO₂排出量を削減 木造、木質構造の普及促進(木材はカーボンニュートラルで、非課税を前提)
	機会	省エネルギービルの二重拡大	<ul style="list-style-type: none"> ZEB^{*2}の新規案件や、省エネルギーリニューアル案件の需要が増加する。 投資開発事業では、ZEB・BEMS^{*3}等に対応した物件の価値が向上する。 	大	<ul style="list-style-type: none"> ZEBの設計施工の推進 サステナビリティ・リノベーション^{*4}の実績を基に、既存施設のバリューアップを推進 ZEBの建設実績を基に投資開発事業を推進し、シミズブランドを展開
		再生可能エネルギーの二重拡大	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー関連の事業が拡大する。 再生可能エネルギー施設の需要が増加する。 	大	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光、風力、バイオマス、地熱、小水力等の再生可能エネルギー事業を推進 大型洋上風力発電施設の建設のため、SEP船の建造に着手 水素エネルギー利用システムを開発・実用化
物理的 シナリオ	リスク	夏季の平均気温上昇	<ul style="list-style-type: none"> 技能労働者不足の課題が、屋外労働環境の悪化によりさらに深刻化する。 屋外作業者を中心に、熱中症などの健康被害が増加する。 	大	<ul style="list-style-type: none"> ロボット、ICT、AI等を活用し、現場の省人化と生産性の向上を推進 働き方改革や熱中症対策など、労働環境を改善 ものづくり研修センターを活用して技能労働者を育成
		気象災害の頻発・激甚化	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの被災等により、資材や労務等の調達が困難になる。 作業所の操業が困難になる他、第三者被害を与えるリスクも高まる。 投資開発事業では、保有物件のライフラインが被災した場合は、事業補償やレピュテーションリスクが増大する。 	中	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社や協力会社を中心に、サプライヤーとの連携を強化 施工時の仮設計画で、第三者を含む防災対策を検討 インフラ関連施設の設計・施工前に、浸水対策を含む防災計画を策定 新築・既存施設のecoBCP^{*5}を推進
		国土強靱化政策	<ul style="list-style-type: none"> 洪水、暴風雨対策のためのインフラ建設やメンテナンス、建物リニューアル工事が増加する。 	大	<ul style="list-style-type: none"> インフラ整備事業で受注活動推進
	機会	気候変動による市場の変化	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害の激甚化を見据えた建物の新築・リニューアルの市場が拡大する。 自然災害や海面上昇の影響で、施設の移転ニーズが増加する。 	中	<ul style="list-style-type: none"> BCP対策の提案を実施(ハザードマップを活用した設計提案等) 環境アイランド「GREEN FLOAT」の開発推進
インフラ整備・運営等の公共サービスの民間開放の加速		<ul style="list-style-type: none"> 自然災害からの復興による財政圧迫のため、インフラの整備・運営事業の市場が民間企業に開放され、新たな事業機会が創出される。 	中	<ul style="list-style-type: none"> PFI事業の実績を基に、公共インフラ施設の運営事業を推進 	

気候変動による気象災害の激甚化対策（適応策）

ハツ場ダム（群馬県 吾妻郡）

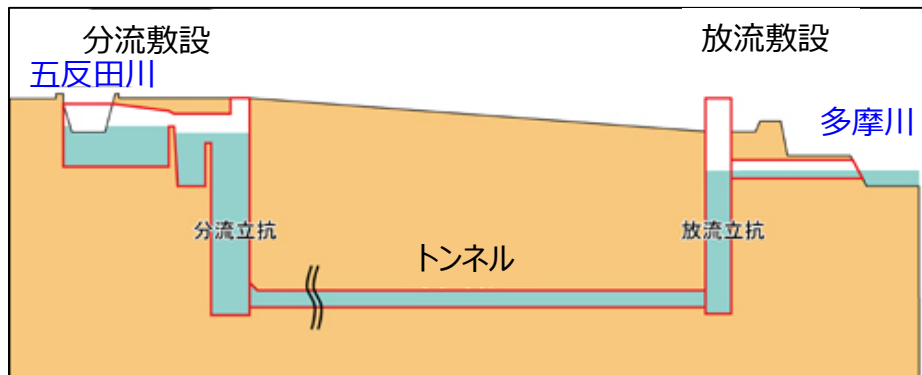
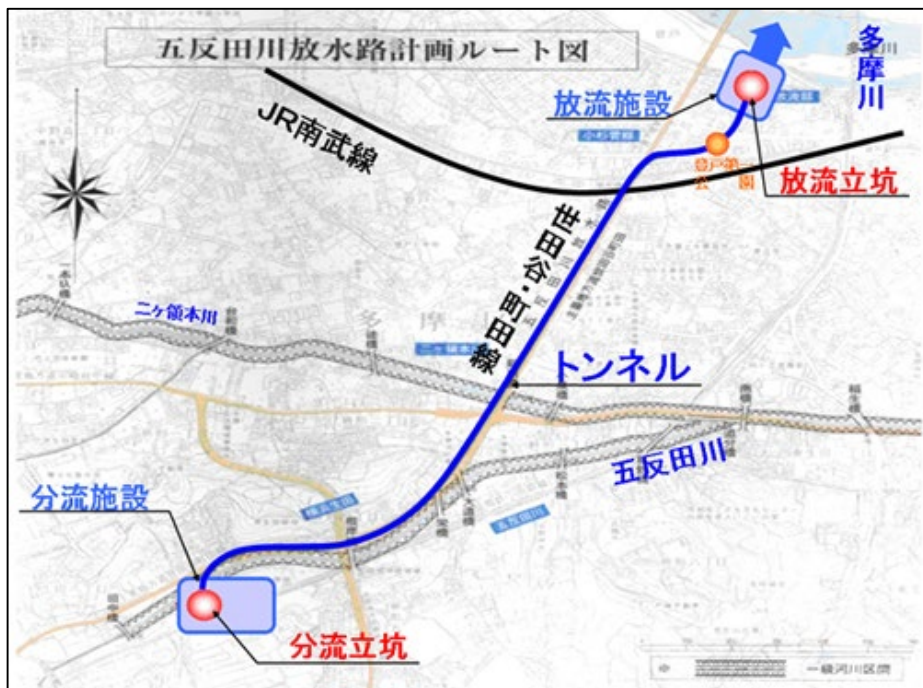
令和元年東日本台風
(2019年10月11～13日)



洪水時の吾妻川下流域の水量を
減少させる効果

気候変動による気象災害の激甚化対策（適応策）

五反田川放水路整備事業（神奈川県川崎市）



洪水時に五反田川の水を延長 2 Km の地下トンネルに流下させ、多摩川に放流。

五反田川下流域、合流部の水害を防ぐ

国土強靱化に資する事業に積極的に参画
良質なインフラの構築を通して、社会に貢献していく

未来の子どもたちのために

気候変動の緩和策に 愚直に取り組むとともに

自然災害など気候変動への適応策として 国土強靱化に貢献してまいります。



子どもたちに誇れる2030へ、そしてその先へ。

世界に新しい価値を生み出すにはどうすべきか。

シミズグループは常に変わり続け、何事にも挑み続けることで建設事業の枠組みを超え、世界に新しい価値をもたらします。

講演 2

働きがいと働き方改革

執行役員 人事部長，働き方改革担当

田頭 能成

SDGs・ESG と「働きがい」

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SHIMZ VISION 2030

SHIMZ VISION 2030 〈長期ビジョン〉

ビジョンの達成に向けて

▶ シミズグループは、3つのイノベーションの融合により、新たな価値を創造するスマートイノベーションカンパニーを目指します。

目指す姿



事業構造のイノベーション

ビジネスモデルの多様化とグローバル展開の加速、及び、グループ経営力の向上

技術のイノベーション

建設事業の一層の強化に向けた生産技術の革新と未来社会のメガトレンドに応える先端技術の開発

人財のイノベーション

多様な人財が活躍できる“働き方改革”の推進と社外人財との“共創”による「知」の集積

中期経営計画（2019-2023）

[成長を支える経営基盤の強化]

7 重点戦略 —人財育成・働き方改革—

▶ 次世代を担う人財を確保・育成するとともに、多様で柔軟な働き方の定着と働きがいのある職場環境を実現

1. グローバル人財・イノベーション人財戦略の推進

- ▶ 人財の確保・育成に向けた計画的かつ継続的な人財投資の推進
- ▶ 事業展開に対応した人事管理の仕組みや人財データベースの構築
- ▶ 事業家マインドを持った人財の育成と活用

2. 「働きがい」の継続的な向上

- ▶ 「働きがい」の可視化と、その向上に向けた継続的な取組み
- ▶ 「人生100年時代」を見据えた人財の活躍環境の整備
- ▶ 多様で柔軟かつ時間意識の高い働き方の定着に向けた取組み

3. 多様な人々が活躍できるインクルーシブな人財マネジメントの構築

- ▶ ダイバーシティ推進施策の展開
- ▶ 一人ひとりの心身の健康、職場の活性化等による健康経営の推進

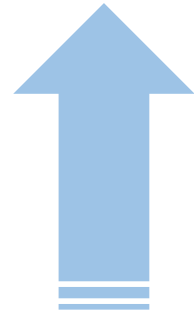
当社にとっての働き方改革とは

働きがいの向上

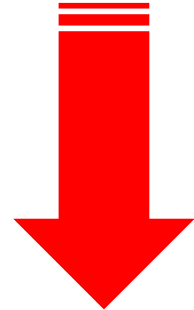
働きやすい
職場

意欲・能力
の向上

健康確保



総労働時間の削減



総労働時間の削減に向けて

(1) 意識改革に向けた取組み

① 取り組む機運を更に高めるため、「働き方改革WEEK」を実施

10月19日 月	10月20日 火	10月21日 水	10月22日 木	10月23日 金	10月24日 土	10月25日 日
働きがい 意識調査 スタート (~10/30)	部門独自の 取組みデー	ノー残業デー	働き方改革 表彰 	「アタリマエ」 変革宣言	統一土曜 閉所	法定休日
						

(「働き方改革」WEEK 今年度の取組みから)

② マスコットキャラクターの作成



なぜペンギン？

ファーストペンギンをご存知ですか？

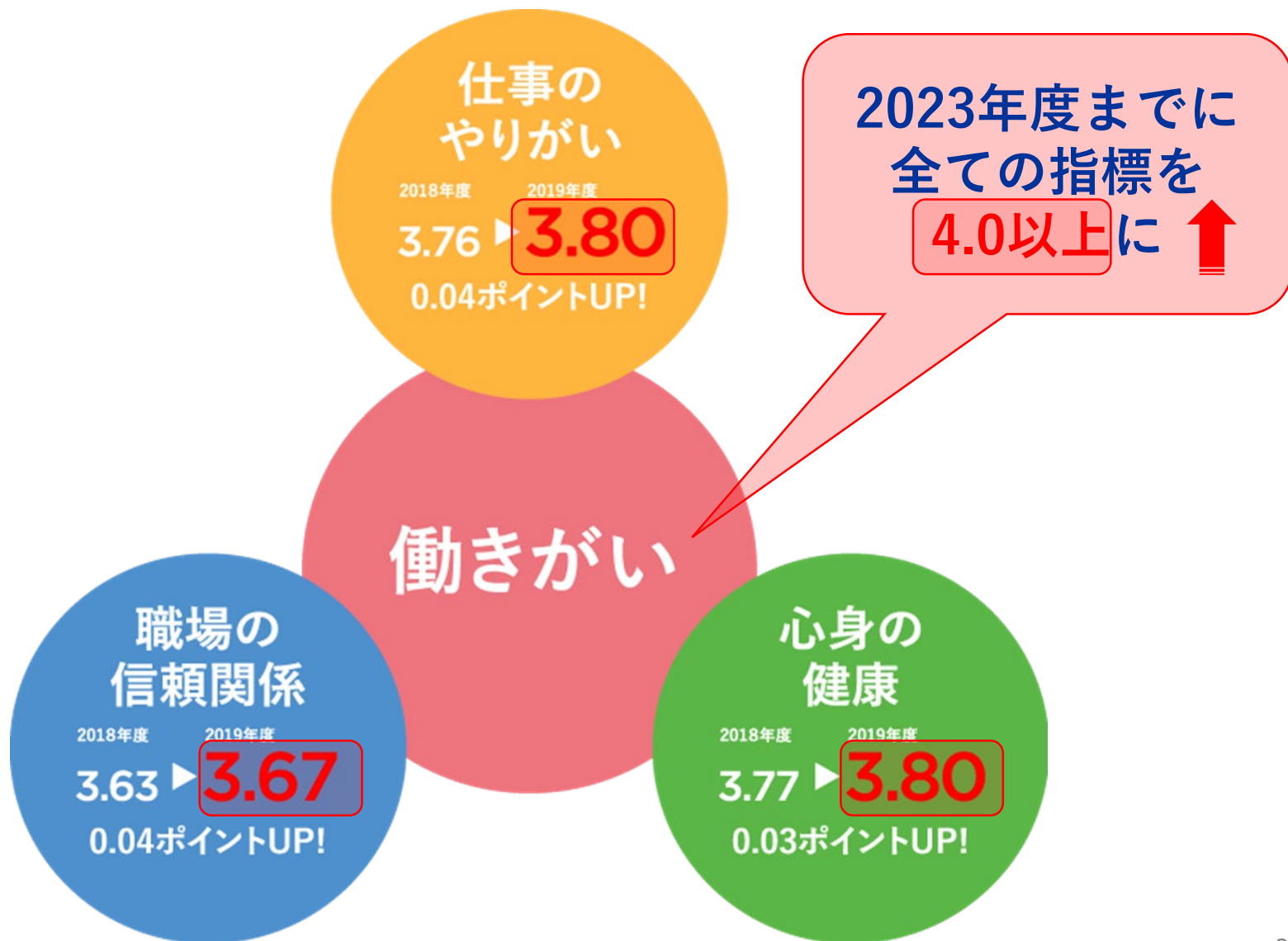
ファーストペンギンとは、群れで行動するペンギンの中で、魚を獲るために一番に海に飛び込める勇気あるペンギンのことです。

先の見えない不確実な状況の中で、
業界のトップランナーとして
職場のトップランナーとして
困難な事態を切り開く「ファーストペンギン」となって一人ひとりが、身近な出来ることから働き方を見直してほしい、そのような想いを込めました。

(2) 建設現場の閉所率の目標設定と継続的な実態把握

「働きがい」の可視化

従業員意識調査の平均値（5段階評価）をKPIに



働きがいの向上を目指して

人事制度の改正など



幸福学の視点

健康経営

働きがいの向上を目指して ①健康経営

健康経営宣言

シミズグループは、従業員が健康でいきいきと活躍できる環境を整え、一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を実現します。

シミズグループは、従業員が健康でいきいきと仕事に取り組み、持てる力を発揮することにより、一人ひとりが活躍できる企業を目指します。そのために、従業員の健康増進と、職場環境の改善に向けて、全社的な推進体制を整備し、必要な施策を継続的に実行します。この活動の推進により、企業の社会的責任を果たすとともに、従業員一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を実現する、これがシミズグループの健康経営です。



2020年9月29日

社長 井上 和幸

(当社ホームページより)

働きがいの向上を目指して ②人事制度の改正

経営環境

「外部環境」

- ・少子高齢化の進展
- ・年齢・性別に関わりない社会へ
- ・働き方改革，同一労働同一賃金等の法改正

「内部環境」

SHIMZ VISION 2030 / 中期経営計画の重点戦略

1. グローバル人材・イノベーション人材
2. 「働きがい」の継続的向上
3. 多様な人材の活躍

人事制度の在り方

- 会社の中長期的な成長に向けて，**チャレンジ意欲**にあふれる人材の確保・育成
- 多様な人材が**働きがい**を感じながら活躍できる環境
- 優秀な人材が集まり，育ち，能力を発揮できる**魅力ある会社**づくり

今回の制度改正

多様な働き方を支援する

グローバル／エリアの従業員呼称区分

「人生100年時代」に即した環境を整備

定年の延長

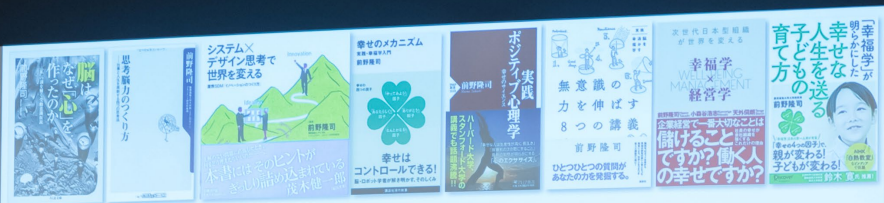
「働きがい」を高める

等級・資格，賃金制度の見直し

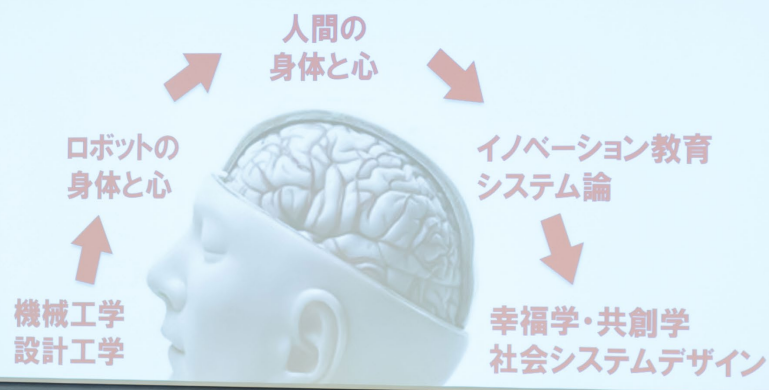
会社の成長に貢献する人材に報いる

評価制度の見直し

働きがいの向上を目指して ③幸福度の視点



前野 隆司 TAKASHI MAENO



(2019年度働き方改革表彰での慶應義塾大学 前野教授による基調講演)

講演 3

シミズグループのガバナンス 体制と企業倫理室の活動

取締役 専務執行役員

管理部門担当, SDGs・ESG担当, 企業倫理室長

半田 公男

社是

『論語と算盤』

当社は、1887年に相談役としてお迎えした渋沢栄一翁の教えである、
道徳と経済の合一を旨とする『論語と算盤』を、
時代を超えても変わらない「社是」として位置付けています。

経営理念

**真摯な姿勢と絶えざる革新志向により
社会の期待を超える価値を創造し
持続可能な未来づくりに貢献する**

ガバナンス体制の概要

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「論語と算盤」の社是のもと、事業活動を通じた社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーからの信頼を高めるとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速性・効率性・透明性の高い、適法な経営を目指している。

このため、経営戦略決定機能と業務執行機能の分離を基本に、それぞれの職務執行を取締役会及び監査役が的確に監督・監査する体制を築くこと、併せてすべての取締役、執行役員、監査役及び従業員が高い企業倫理観に基づいたコンプライアンス経営を実践することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針としている。

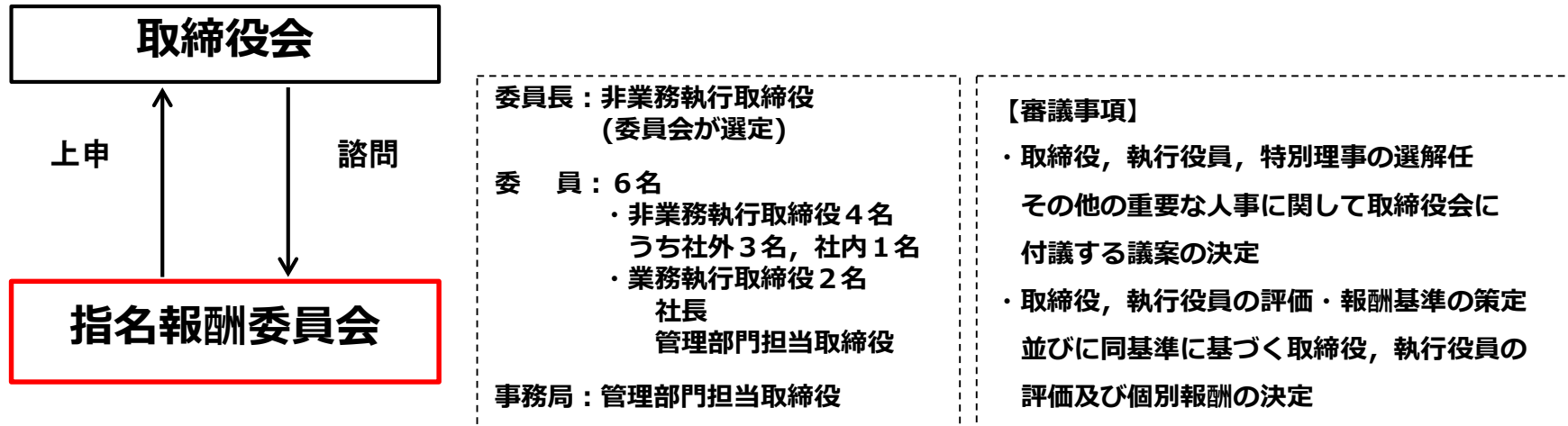
ガバナンス充実の主な変遷

- **指名報酬委員会の設立**（2018年12月）
 - 取締役、執行役員に関する選解任、評価、報酬の決定を公正かつ透明に行うため、社外取締役を含む**非業務執行取締役**を主な構成員とした「指名報酬委員会」を設置
 - 構成員は6名、うち**非業務執行取締役**4名（委員長1名を含む）
- **非業務執行取締役の増員**（2019年6月）
 - **非業務執行取締役**を3名から4名に増員（取締役総数：当時12名→現在11名）
 - うち、社外取締役を2名から3名に、女性取締役を1名から2名に増員
- **取締役の任期の変更**（2019年6月）
 - 事業年度における取締役の経営責任を明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的に、取締役の任期を2年から1年に短縮
- **執行役員制度の一部改正**（2020年4月）
 - 「業務執行責任の明確化による業務執行機能の強化」、**「非業務執行取締役の比率向上による経営監督機能の強化」**を図る

指名報酬委員会の概要

(取締役・執行役員等の選解任，評価・報酬の決定手続き)

- ・ 社外取締役を含む**非業務執行取締役が過半数を構成**（委員長は**非業務執行取締役**）



➤ 指名報酬委員会の活動状況

- ・ 清水取締役（**非業務執行**）が、委員長として、委員会を招集し、議事の運営にあたっている。各委員と対話をし、「論語と算盤」という社是のもと、評価対象者の取締役会での発言や社内取締役による委員会の評価を参考に、公平、公正な評価と人財の育成、登用に努めている。
- ・ **2019年度の開催状況**（開催回数 8回）

主な審議事項

- ① 2020年度役員人事
- ② 執行役員制度の一部改正
- ③ 役員の個別評価（月額報酬，賞与の決定を含む）
- ④ 取締役の賞与限度額改定、役員報酬に関する規程の改訂

取締役会実効性評価

当社の取締役会は、**毎年1回**、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしている。
2019年の評価方法及び結果の概要は以下のとおり。

(1) 評価方法

全取締役及び全監査役によるディスカッション方式（自己評価）

- ・対象期間：2019年1月から12月（1年間）
- ・実施日：2019年12月取締役会
- ・主な評価項目：取締役会の構成、機能、運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役に対する研修等の実施状況、株主・投資家との対話の状況等

(2) 評価結果の概要

当社の取締役会全体の実効性は確保されていると評価している。

なお、各評価項目についてディスカッションで示された意見・提案等を踏まえた、**今後の主な検討課題**は下記のとおり。

（取締役会の機能・運営状況）

- ・グローバル、グループを意識した経営戦略及び経営監督機能の強化
- ・重要事項を審議する十分な時間の確保に向けた、取締役会付議基準の見直しと取締役会の効率的な運営

（社外取締役へのサポート状況等）

- ・取締役会議案の事前説明の早期化と経営に資する情報提供のさらなる充実
- ・取締役会とは別に、会長・社長と非業務執行取締役（社外取締役を含む）あるいは社外監査役が意見交換する機会の増加

（株主・投資家との対話）

- ・IR活動等を通じて得られた株主・投資家の意見の取締役会へのタイムリーな報告

(3) 今後の取組み

当社は、取締役会の実効性評価の結果を踏まえて、取締役会の実効性向上とコーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指していく。

非業務執行取締役及び社外監査役の活動状況

- ・ **非業務執行取締役**は、それぞれの豊富な経験と高い見識に基づき、適宜適切な助言をいただくとともに、客観的・中立的な立場から経営を適切に監督している。
- ・ 中でも清水取締役（**非業務執行**）は、当社216年の歴史を担う清水宗家当主として、当社グループの長期的な企業価値向上という観点から、当社の経営戦略の決定及び業務執行を監督している。
- ・ 社外監査役についても、それぞれの豊富な経験と高い見識に基づき、適宜適切な助言をいただくとともに、客観的・中立的な立場から経営を適切に監視している。
- ・ 社外取締役および社外監査役による「**社外役員連絡会**」、社外取締役と全監査役による「**社外取締役・監査役連絡会**」を毎年開催し、意見交換を図っている。

企業倫理室の活動

経営トップによる強いリーダーシップ

■ シミズグループのコンプライアンス推進活動

社長の強いリーダーシップ

企業倫理委員会	<u>社長が委員長</u> 、年2回開催	事務局企業倫理室
リスク管理委員会	<u>社長が委員長</u> 、年2回開催	事務局経営企画部

上記2つの委員会の内容を取締役に報告している。

■ 2018年4月「企業倫理室」新設の主旨（2018年3月 取締役会）

- ・ 全ての役員・従業員が、「論語と算盤」の精神に則り、高い倫理意識を持ち、自らの行動を律することにより、社業の発展と不祥事の根絶を図らなければならない。
- ・ コンプライアンスの徹底を確実なものとするためには、不祥事の発生原因を究明・分析し、再発防止策を適切に策定し着実に実行することに加え、倫理意識の涵養に資する諸施策を強力に推進することが必要である。
- ・ このため、社長直轄の組織を新設し、外部有識者の協力も得ながら、上記取組みを強化し、継続的に推進する。

企業倫理室の活動

- **経営トップのメッセージの発信**
通達、会議体での指示、社内イントラ、社長と社員の懇話会
- **清水建設の国内・海外、グループ会社にコンプライアンス体制を構築して、活動している。**
- **具体的活動**
社是「論語と算盤」に基づき、法令遵守、コンプライアンス推進、不正原価防止
- **毎年の活動内容について、複数の外部弁護士の評価を受けて、助言を次年度の活動に展開している。**

経営トップが率先して倫理意識の涵養と コンプライアンスの推進を図っています

- ① **経営幹部向け企業倫理研修** 毎年度3回継続実施、計8回実施
研修後のアンケート分析、次回に展開。
(各回約300名の役員・幹部社員・子会社役員)
 - ・ 守屋淳氏「ビジネスにおける 論語と算盤の実践」
 - ・ 田口佳史氏「渋沢栄一と論語」
 - ・ 川合竜太弁護士「近時の独占禁止法等の実務」

- ② **「論語と算盤」eラーニング研修** 毎年度継続実施
 - ・ 全従業員約10,300名、国際支店ナショナルスタッフ約2,700名（英語・中国語版）及び子会社の役職員4,300名受講。
 - 「論語と算盤」や「企業倫理行動規範」についての理解を深める。
研修後のアンケート分析、次回に展開。

- ③ **社内報及び社内イントラネットによる啓発**
 - ・ 渋沢史料館 館長による「論語と算盤」についての連載コラム、毎週月曜日に論語の章句とイラスト解説を掲載、毎週更新。

法令順守行動規準の周知徹底

- ① **法務部による独占禁止法順守プログラム指導巡回**
事業部門・支店研修・支店幹部ヒアリング
- ② **外部弁護士による研修と意見交換**
(土木担当役員・営業担当役員及び支店幹部を対象)
- ③ **特定プロジェクトに対するコンプライアンスチェック**
競争制限行為を誘引するリスクが高いと判断する案件を特定（建築・土木合わせて約70案件が指定され、毎月案件の進捗に従い見直しを実施）
同案件に関する営業役員，部署長，営業担当者へのヒアリング・チェック、記録。（2019年度累計約280件）
必要に応じて，外部弁護士によるヒアリングも実施、意見書を受領。（2019年度7案件）

経営トップによるリーダーシップ

最後に、お伝えしたいこと

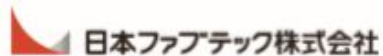
企業倫理室は、過去の失敗に向き合い、社長の強いリーダーシップの下で、社是「論語と算盤」の精神を社員一人一人の心に根付かせる活動を地道に繰返し、継続していきます。

新たに10月から「論語と算盤 実践」の小集団活動を全社員で取り組みます。

さらに社会の変化に対応するため、「外部有識者の評価と助言」を毎年行い、次年度の活動に、外部有識者の助言を取り入れて実行していくことをお約束いたします。

子どもたちに誇れるしごとを。

SHIMIZU CORPORATION 
清水建設



FIELD FOUR DESIGN OFFICE

北清土地株式会社

MILX 株式会社ミルックス