



日本コムシス株式会社

## ●わが社のCSR活動

# CSR

# 日本コムシスグループのCSR活動

## 日本コムシス株式会社

### 1. はじめに

日本コムシスグループは、経営理念、サステナビリティ基本方針（図1）のもと、社会経済活動を根底から支え、次世代へ発展させていくさまざまなインフラ構築に取り組んできました。昨今、SDGsに代表されるような気候変動や環境問題をはじめさまざまな社会課題に直面している中で、情報通信、ITソリューション、社会システムの果たす役割はますます期待されており、これらのインフラ構築に関するエンジニアリング力を活かして社会課題の解決に貢献していくことが、日本コムシスグループの社会的責任（CSR）であると考えています。

また、この事業を持続的に成長させていくためには、社会の一員としてお客様、地域社会、株主、社員など多くのステークホルダーの皆様から信頼されることが必要であり、技

術やサービスを高品質で安全に提供すること、環境に配慮した事業活動を行うこと、社員が活き活きと働けるようにすることも企業の社会的責任と捉えて取り組んでいます。

### 2. 気候変動への対応

気候変動問題については、既に異常気象などの現象が現れてきており、重要かつ緊急性の高い課題となっています。日本コムシスグループでは、温室効果ガス（Green House Gas; 以下、GHGと記載）を排出しない再生可能エネルギー発電事業に力を入れる一方、自社の事業活動に伴い排出されるGHGの削減に取り組んでいます。

なお、GHGの排出量削減目標は、コムシスグループ（ホールディングス）として2022年5月にSBT（Science Based Targets）の考え方に基づいた削減目標を設定しています。またこの目標については、

SBT認定機関より排出量算出方法や削減量等の妥当性の審査を受けて、2023年10月にSBT認定を取得しました（図2）。

以下に現在、GHG排出量削減に向けて取り組んでいる内容を紹介します。

#### ・グリーン電力への切り替え

日本コムシスでは、使用している電力を再生可能エネルギーで発電されたグリーン電力へ切り替える取組みを進めています。2023年度は全使用電力の約半分を切り替えました。今後は、すべての電気使用量をグリーン電力へ切り替えていく予定であり、これによって電気使用によるGHG排出をゼロにします。

#### ・車両や建設機械の燃料使用量の削減

日本コムシスでのGHG排出の約8割は燃料使用によるものですが、建設機械などの電動化やバイオ燃料が実用レベルになっていないことか

#### コムシスグループのサステナビリティ基本方針

- コムシスグループは、
- ・「時代をになう多様なインフラ建設」でお客様に選ばれ続ける企業を創る
  - ・「豊かな生活を支える社会基盤づくり」で国と地域に貢献する
  - ・たゆまない改革を続けさらなる企業価値の向上を目指す、という経営理念のもと

通信インフラ・社会インフラ構築をリードする総合エンジニアリング企業として「スマート社会のインフラを造り、未来を創る」事業を通じてSDGsの目指す社会の実現に貢献するとともにコムシスグループの持続的成長を図っていく

図1 サステナビリティ基本方針

#### 【コムシスホールディングスにおけるGHG排出削減目標】

- Scope1+2の削減目標（\*1）  
：2020年度基準にて、2030年度に 42%削減
- Scope3の削減目標（\*2）  
：2020年度基準にて、2030年度に 25%削減

\*1 Scope1は事業者自身によるGHGの直接排出、Scope2は他社から供給されたエネルギー利用に伴う間接的なGHG排出  
\*2 Scope1、2を除くサプライチェーン全体のGHG排出



### SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

図2 SBT認定とGHG削減目標



ら、当面の対策として燃焼促進剤 (K-S1) を添加して燃費を向上させる取組みを進めています。燃料の量に対して1/1000の燃焼促進剤を添加することで8%燃費向上の効果があります(図3)。また、業務用の一般車両については、適宜EV/HV化を進めていきます。

### 3. 人材を活かす取組み

#### 1) 人権の尊重

日本コムシスでは「コンプライアンス規程」の基本倫理として基本的人権を尊重し、人種、宗教、信条、国籍、性別(性自認)、障がいの有無、年齢などを理由として、業務を進めるうえで差別しないことを定めています。また、人権に対する意識を社員に浸透させるため、新入社員研修、階層別研修、eラーニングなどを通じて人権教育を実施しています。

#### 2) 多様な人材の活用

日本コムシスグループでは多様な人材が活躍することが持続的な成長に必要なものであるとの考えのもと、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。

#### ・女性活躍の推進

元来、建設業界は典型的な男性中心社会であったため、日本コムシスでは、まずは女性活躍推進にフォーカスを当て、①社長メッセージや研修を通じた企業風土・文化の改革、②女性のキャリア開発支援(採用強

化、女性管理職のためのキャリア研修、女性を部下に持つ管理職向けの研修)、③ワークライフバランス推進(時短勤務、男性育児休暇取得推進を含む子育て支援、フレックスタイム制の導入、在宅勤務の導入)など、環境整備に取り組んでいます。多様な働き方を実現する環境が整備されたことで社内でのダイバーシティの意識への理解が進み、また、男性の育児休暇取得についても制度の認知、取得促進に努めたことで、2022年度の男性育児休暇取得率は74.5%と大きく飛躍しました。(図4)。

#### ・外国籍人材の活用

日本コムシスグループの藤木鉄工株式会社では、昨今の少子高齢化に伴う人手不足を背景に、ベトナムの建設工学系大学卒の技術者5名を採用しています。また、開発途上国等

の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的とした外国人技能実習生制度を利用して、ベトナム人技能実習生31名を受け入れています。

ベトナム人の性格は基本的に真面目で熱心であり、取り組む姿勢も含めて日本人の若手社員の良い見本となっています。中でも実習生の1人は溶接作業において通常3日かかるところを高品質かつ2日で完了させ、業績顕著として社内表彰を受賞しました。こうした外国籍人材と協働し切磋琢磨することが、職場風土を変え、事業のパフォーマンス向上につながっています。

技術者、技能実習生が業務・実習に注力し活躍してもらえるよう、居住施設として個室完備の厚生施設を工場敷地内に建設しました。また、専属の通訳を在籍させ日本語教育に

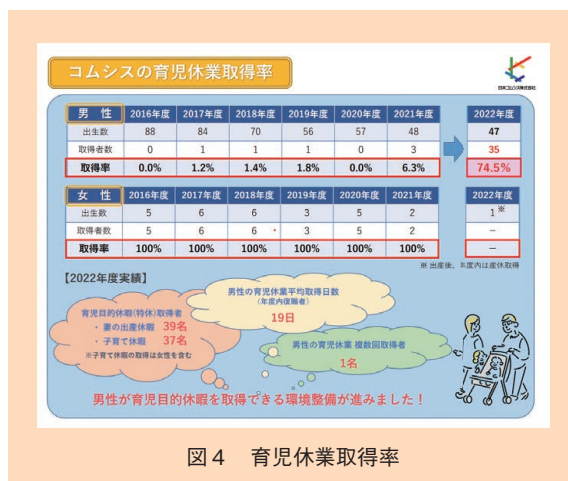


図4 育児休業取得率



ベトナム人技術実習生の業務中の様子



ベトナム人技術者の業務中の様子



会社の専用宿舎にて忘年会の様子

図5 外国籍人材の活用

も力を入れ、技能実習生の中から日本語能力試験のN2レベル（上から2番目のレベル）の認定合格者を複数輩出しています。

これからも外国籍人材との協働を継続し、事業のパフォーマンスを高めていく取組みを進めていきます（図5）。

### 3) ワークライフバランスの推進

日本コムシスの働き方改革のビジョンは次の2つです。

- ①会社にとっては、価値創造の拡大と生産性の向上を達成するための会社基盤整備と仕事の仕組みづくり
- ②個人にとっては、多様な働き方の活用による自らのライフビジョン、ライフプランとの適合の最大化

上記のビジョンを踏まえ、これまでにテレワークやフレックス勤務の制度化、エリア社員制度の導入、プラスワン休暇・ブリッジ休暇、ふるさと帰省テレワークの推奨などを実施してきました。

また2023年度より、失効する年次有給休暇を積み立て、介護や不妊治療などに活用できる「失効年次有給休暇の積立・保存制度」を導入す

るなど、働きやすい企業を目指し制度の拡充を行っています。

### 4) 働きやすく生産性が上がる職場環境の構築

働き方改革やリモートワークの推進によって、いつでもどこでも働ける環境が整ってきた中で、オフィスに本社ビルでの勤務の在り方として、本当に仕事がしやすい、働きやすい環境をつくることを目的とし、日本コムシスでは本社ビルのフロア変更を契機にオフィスレイアウトにフリーアドレスオフィスの考え方を導入しました。「高集中席」や「WEB個室」などを設け、社員1人ひとりが業務内容や気分に応じて働く場所を選べる環境を構築しています（図6）。

## 4. 安全・安心の取組み

安全・安心はコムシスグループの事業運営における最優先事項であり、社会への責務であると捉え、以下の3つのポイントを重視しています。①どのような状況、環境にあっても安全・品質の確保が最優先であることを企業文化として根付かせ、

受け継いでいく。②安全な作業環境を確保するためのツールや安全装備を積極的に導入する。③ツールや装備を正しく運用し続ける。そしてこの3つを形骸化させないように、必要に応じて見直し、進化させ、PDCAを回しながら取組みを続けています。

日本コムシスでは2023年度の安全の重点施策として、現場の安全に注意を払う「見守りセンタ」を開始しました。これは、現場に設置したNWカメラを使った『安全の見える化』の仕組みを活用し、現場状況を見守ることによって不安全要素を排除することを目的としたもので、リアルタイムでの見守りと保存映像を確認する見守りの2つの方法を組み合わせることで実施します。多くの現場の見守りを効率よく実施するためのリアル・ノンリアルでの確認の方法など、運用方法を確立しながら全国に展開していく予定です（図7）。

また、日本コムシスグループの株式会社カドーにおいても「見守りセンタ」を開設しています。こちらは、『安全品質の維持向上』『若手監督者の育成』『監督者の働き方改革』の3つを目的としたもので、若手社員の作業状況を遠隔にて専任のインストラクターが見守り、随時適切な指導（アドバイス）を行っています。これにより、コミュニケーションの機会も増え、若手監督者や施工班の育成にも結び付いています。また、監督が遠隔管理することで現場立会時間の短縮につながり、監督業務の効率化および長時間労働の削減にも貢献しています（図8）。

## 5. サステナビリティの取組みの社内浸透とサプライチェーンへの対応

### ・社内浸透

自社の業務を通して社会課題の解





図6 働きやすく生産性が上がる職場環境

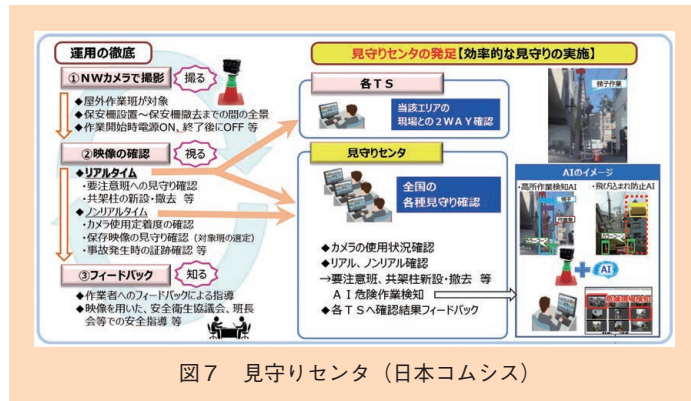


図7 見守りセンタ（日本コムシス）

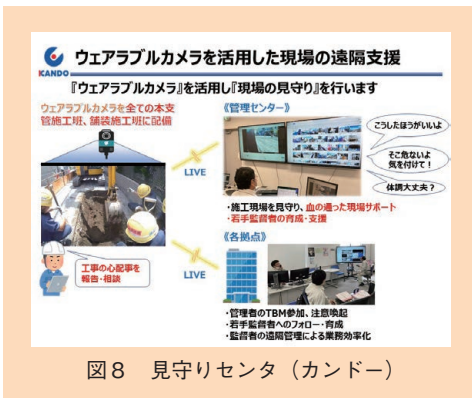


図8 見守りセンタ（カンドー）

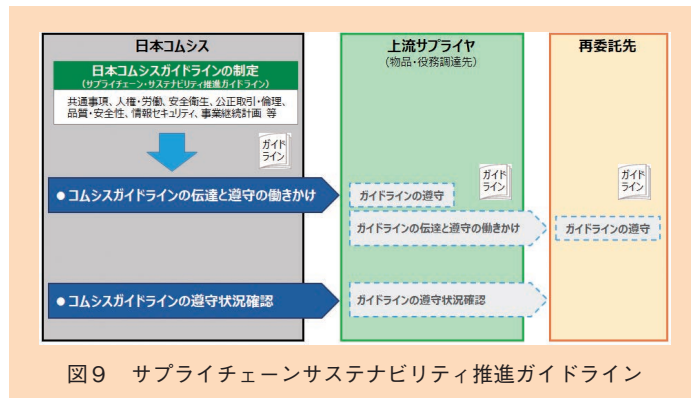


図9 サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン

決に貢献するとともに自社も成長していく「サステナビリティ経営」を実践していくためには、社内浸透が欠かせません。そのため、日本コムシスでは全従業員を対象に「サステナビリティ経営に関するeラーニング」を実施するとともに、社内ホームページで自社の取組状況などの情報共有を進めています。

今後は、日本コムシスのグループ会社にも浸透の取組みを展開し、最終目標として掲げている「社員1人ひとりが、サステナビリティやESGを正確に理解し、ビジネスを通じた社会課題の解決を自ら考え、行動ができるようになること」を目指します。

### ・サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインの制定と展開

事業がさまざまなサプライチェーンで成り立っている現状においては、サステナビリティを自社単体で

実現することは難しく、サプライチェーン全体で取り組むことが必要となっています。

このようななか、日本コムシスはお取引先の皆様と一緒にサステナビリティの実現に取り組んでいくことを目的に「調達基本方針」に基づき「日本コムシスサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。

本ガイドラインをもとに取り組んでいくことで、持続可能なサプライチェーン、ひいては持続可能な社会の実現につなげていきたいと考えています（図9）。

## 6. おわりに

日本コムシスグループは、情報通信、ITソリューション、社会システムのインフラ構築を通して社会課題の解決に貢献してきました。

社会課題の深刻化など、企業を取り巻く環境は常に変化しています

が、情報通信、ITソリューション、社会システムが課題解決のために重要なインフラであることは変わらず、豊かでサステナブルな社会づくりに向けてこれらのインフラを構築し続けることが、日本コムシスグループの変わらぬ使命と考えています。

日本コムシスグループは、人材を育て活かして、エンジニアリング力を高め、これからも社会に貢献し続けていきます。