

方針 品質環境安全衛生方針

当社は、土木事業、地盤改良事業及びブロック環境事業の3事業を通じて、社会課題の解決に取り組みます。利害関係者とコミュニケーションを図り、事業環境と運用状況を的確に捉え、マネジメントシステムを継続的に改善し、使いやすい状態を維持します。

必要な資源を確保して、マネジメントシステムを確実に運用し、関係法令及びその他の要求事項を順守するとともに、社会課題を解決します。

社会課題の解決に向けた取り組み内容を、積極的に開示します。

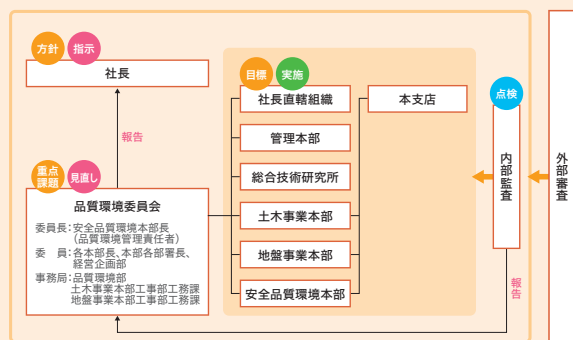
〈品質〉

独自技術をもって、安心、安全な暮らしのために国土を支え、社会基盤の整備と再生に取り組み、社会からの信頼と期待に応えます。

体制

品質管理はマニュアル・規定・標準・帳票様式で体系化し、判断の拠り所、行動の目安を明らかにしています。これらに基づき、PDCA(計画-実施-点検-改善)サイクルを回し、改善活動を継続しています。ブロック環境事業においても、土木事業、地盤事業に準拠した体制を運用しています。

品質環境経営の推進体制

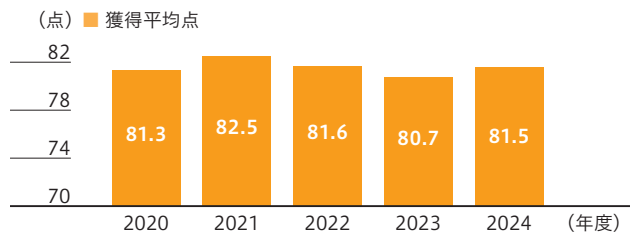


顧客満足の上

工事を受注し、安全・安心な国土づくりに貢献するため、品質を確保し、顧客満足を向上させることを目指した活動を継続しています。

公共事業では、工事が完成した段階で、発注者から工事の施工状況、出来形および出来栄え、創意工夫などを採点した工事の成績表(工事成績評定結果通知書)が発注者に通知されます。2024年度も、多くの工事で80点以上の高評価をいただきました。

土木事業 工事成績評定年度別獲得平均点[土木工事]



地盤事業 顧客満足評価 高評価取得率[地盤工事]

評価指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
顧客満足評価 高評価取得率※ ※引渡し時にお客 さまより謝辞を いただいた率	54.5%	62.9%	55.0%	45.2%	78.7%

生産性の向上

BIM/CIM、DXへの取り組み

土木事業本部では、BIM/CIM、DXの活用を推進しており、その取り組みの1つがCIM人材の育成です。3Dモデリング作成・属性情報付与等の実務を行う「CIMモデラー」対象者を選任。工事現場に従事しながら、独自の教育プログラムによる実務研修を行い、専任の社内講師が対象者をサポートしています(2024年度: 4名)。また、発注者との打ち合わせ、協議・見積り作成等CIM活用工事を統括する「CIMマネージャー」対象者へ、社内講師による「現場管理者のためのCIMマネジメント講習」をオンラインで行っています(2024年度: 34名)。

CIMソフト習得講習を個別で行い、CIMの普及を行っています(2024年度: 2件)。

地盤事業本部では、地盤改良工事のICT施工からBIM/CIM成果物の作成まで一貫して行えるシステム「FUTEOS-CIM(フテオス-シム)」を開発し、実現場での運用を開始しました。位置誘導システム・施工管理システム・施工の見える化システムと、3Dモデルへの変換システムとを連携させることで、ワンストップのBIM/CIMソリューションを実現しました。

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB 不動テトラ×ICT
<https://www.fudotetra.co.jp/solution/ict/>



基本的な考え方

不動産テトラでは、研究開発の成果である知的財産が重要な経営資源であるとの認識のもとで、知的財産の適切な保護と効果的な活用を図ることにより、企業価値の向上を目指すことを基本方針としています。さらに、第三者の知的財産権を尊重し、不当に侵害することのないように社内規程を定め、適切に管理・運営しています。

知的財産の状況

当社における2024年度末時点での保有特許件数(国内)は268件です。そのうち地盤事業に関する特許が77%であり、地盤改良技術に関するたゆまぬ技術開発成果を積極的に保護・活用することにより、国内特許保有件数は地盤改良業界上位の地位を守り続けています。

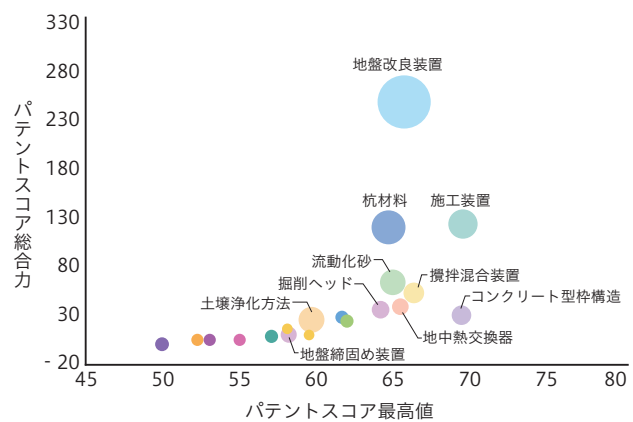
土木事業部門では土壌汚染対策技術を中心に全社の12%の権利を保有しており、そのうち他社との共同研究・共同開発の成果を共同出願している事例が多くなっています。

ブロック環境事業部門では、保有特許は全社の8%と件数は少ないものの環境商品を中心として権利を保有しております。また、消波ブロック、被覆ブロック等の意匠権を国内外に23件保有しており、当社商品のデザイン保護にも努めております。

当社保有特許の製品分類分析図を以下に示します。縦軸は各製品分類に属する特許の総合的な強さを、横軸は各製品分類に属する特許のうち最も強いスコアのことを、円の大きさは特許件数を示しています。

当社保有特許のうち特許の保有件数比率が高い地盤事業に関する製品分類が総合力、個別値とも高くなっております。特に「地盤改良装置」、「杭材料」、「施工装置」に関する特許の総合力が非常に高く強みがあることが分かります。また、パテントスコア値の高い「コンクリート型枠構造」に関する特許も保有しています。

当社保有特許の製品分類



※(株)パテント・リザルトの特許分析ツール「Biz Cruncher」を用いて当社にて作成

2024年度の主な取り組みについて

2024年度の各事業部門の国内特許出願件数・登録件数、特許保有件数は下表のとおりです。地盤改良技術を中心に、技術開発の成果に関する特許出願を積極的に推進しております。また、総合技術研究所では新規事業創出に向けた新たなアイデアに関する特許出願にも取り組んでいます。

各事業部門の2024年度国内特許出願件数 (件)

部門	出願件数	登録件数	保有件数 (保有割合)
土木事業	1	2	33(12%)
地盤事業	11	11	207(77%)
ブロック環境事業	3	2	20(8%)
総合技術研究所	4	0	8(3%)
合計	19	15	268

■特許技術紹介：特許第7638923号
【発明の名称】消波ブロックの据付シミュレーションプログラム及びシミュレーション方法

【概要】

本特許は、消波ブロックの据付シミュレーションのためのコンピュータプログラムに関するものです。仮想空間内で消波ブロックとワイヤーの3Dモデルを表示し、物理法則に従った動的シミュレーションを実行します。ワイヤーモデルでブロックを吊り上げ、移動、設置する機能や、環境モデルの生成・表示機能を備えています。

【発明者コメント】

今回の発明では、消波ブロック設置シミュレーションの精度向上に取り組みました。当初の自由落下方式では困難だった高精度な設置を、実際の施工に近いワイヤー吊り上げ方式に変更することで実現しました。これにより、ブロックの位置や姿勢を細かく調整できるようになり、高精度な3次元モデルを容易に構築できます。本技術が、今後の設計から維持管理に至る全工程の効率化に貢献できるものと期待しております。



総合技術研究所
副所長
研究開発室長

久保田 真一



総合技術研究所
研究開発室
第二研究開発グループ

三井 順

方針

「人財こそ企業の価値、競争力の源泉である」との信念に基づき、採用手法の多様化、人材等の多様性の確保、時間外労働の上限規制適用など働き方改革の推進、賃上げ等のさらなる処遇改善を含め、社員の働きやすさ（ウェルビーイング）や働きがい（エンゲージメント）を追求し、魅力ある会社、選ばれる会社の実現と中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

働き方改革への取り組み

生産性向上と時間外労働削減の両立、社員の健康への取り組みなど労使一体となり、社員の働きがい・満足度を高め、魅力ある会社・職場づくりを目指しています。

また、2024年度の時間外労働の上限規制適用への対応を主な目標に2020年度に設置した「働き方改革推進課」を、2024年4月に「ウェルビーイング推進課」として発展的に改組しました。

社員のウェルビーイング向上に向けた取り組みを進めています。

労働時間の適正管理

作業所を中心として週休2日の実現と時間外労働改善目標を設定し、2024年度から適用される時間外労働の上限規制適用に向けた取り組みを実施しています。

中長期目標と実績

目標	2022年度	2023年度	2024年度
週休2日 実現目標 【土木工事】	4週8閉所 100% (実績：47.1%)	4週8閉所 100% (実績：69.4%)	4週8閉所100% (実績：73.0%)
	4週8休 (実績：84.4%)	4週8休 (実績：90.9%)	4週8休 (実績：95.4%)
週休2日 実現目標 【地盤工事】	4週8休 100% (実績：93.5%)	4週8休 100% (実績：97.2%)	4週8休 100% (実績：95.3%)
時間外労働 改善目標	年間 840時間以内 土木工事：実績 97.6% 地盤工事：実績 95.0%	2023年から上限規制適用の前倒し 運用 ・年間720時間以内 ・2～6カ月平均80時間以内 (休日労働含む) ・1カ月で100時間未満 (休日労働含む) ・月45時間を超えることが できるのは年6回が限度	
【土木工事】	63時間/月	58.5時間/月	上限規制 適用
【地盤工事】	55時間/月	50時間/月	

有給休暇取得率

	2022年度	2023年度	2024年度
有給休暇取得率※1	60.9%	62.0%	56.2%
総労働時間※2	2,036時間	2,063時間	2,022時間

※1 当該年度に付与された有給休暇の取得率

※2 2023年度から対象労働者の集計方法変更

健康経営の推進

当社は従来、安全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでおり、2021年、健康経営の取り組みとして体制整備と健康経営宣言を行いました。従業員の心と体の安全・安心および健康確保の取り組みについて、「健康経営優良法人」認定を2022年度より継続的に受け、健康経営度評価結果の順位・評価も毎年向上させています。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



エンゲージメントの向上

組織の活性化および生産性向上を目指し、高ストレス者への対応やメンタル不調の予防に加え、エンゲージメント(仕事、組織、会社との心理的なつながり)の向上を図ることが重要との認識のもと、2023年度よりストレスチェックと併せて「エンゲージメント測定」を開始しています。「ワーク・エンゲージメント」※1と「エンプロイー・エンゲージメント」※2をバランスよく高めるため、測定結果の分析を通じて必要な施策の検証および実施のPDCAを進めています。

※1 仕事に対する熱意や姿勢を意味するもの

※2 会社や組織との心理的なつながりを意味するもの

メンタルヘルス対策

早期に自身のメンタルヘルス不調に気づくための対策として、年1回のストレスチェックを実施しています。安全衛生管理計画の衛生目標として、全社で取り組みを進めています。情報提供を行うとともにメンタルヘルス不調に対し、産業医を中心に産業保健スタッフによる相談体制を整備し、就労支援のサポートを行っています。また、病気療養・休職した社員がスムーズに職場復帰できるよう、職場復帰支援プログラムを作成し、柔軟な対応を行っています。

ワークライフバランスの実現に向けて

当社では、育児や介護などを行う従業員が安心して働き、仕事との両立ができるようにさまざまな支援制度を設けています。特に育児支援制度のほとんどは、「子どもが小学校6年生まで」利用することができるなど、法定を上回る施策を実施しています。男女を対象とした不妊治療休暇・休業制度も導入しました。このような取り組みに対し、福島県、埼玉県、愛知県、福岡県などの自治体からも次世代育成や多様な働き方の支援企業として認定され、介護両立支援では「トモニン」マークも取得しています。



仕事と介護の両立支援

「トモニン」マーク

仕事と家庭の両立支援制度

育 児 支 援		出生	1歳	2歳	3歳	小学校入学	小学校6年生
	育児休業		※理由があれば 2歳まで		※4週間は有給、ライフサポート休暇を充当可		
	育児短時間勤務					※事情によりさらに延長可 ➡	
	所定外労働の免除						
	時間外・深夜業の制限						
	子の看護休暇		※年間5日(2人以上10日)、事情により日数配慮				
	育児支援休暇		※年間5日、出産・育児全般に利用可				
	経済的支援	子の出生時に育児支援一時金20万円、ベビーシッター補助4,400円/回					

介護支援	介護開始		93日	1年	3年	介護終了
	介護休業		※通算365日まで延長可、ライフサポート休暇を充当可			
	介護短時間勤務	※申出から3年間				※事情により延長可
	所定外労働の免除					
	時間外・深夜業の制限					
	介護休暇	※年間12日				

そ の 他	ライフサポート休暇	失効年休を最大50日積立、育児・介護・家族看護・傷病等に利用可
	不妊治療休暇・休業	男女とも利用可、休業は最長1年間
	ボランティア休暇	年間3日、地域貢献・社会福祉・災害復興支援等
	ジョブ・リターン制度	結婚、育児、介護、健康上の理由・その他円満退職した社員の再雇用制度

一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・公表しています。女性の育児休業取得率(100%)に対して男性の取得率が低かったため、行動計画(2022年4月～3年間)※では、「男性の育児休業取得率80%以上」を目標としています。制度の周知と理解を深め、「育児ハンドブック」「育児休業・休暇計画シート」の活用により出生前から個別にサポートを行うなど、男性社員の育児参加を推進しています。

※ 2025年4月～3年間の新たな行動計画を策定・届出を行い公表しました。

VOICE

2025年4月末に第2子(次男)が誕生しました。我が子の成長を見届けたいという思いから、約2カ月間の育休を取得しました。私は工事部に所属しているため、長期間現場を離れることには葛藤もありましたが、会社からの支援や所属現場の理解もあり、スムーズに育休を取得することができました。

育休中は、妻に負担がかからないように、家事や育児のすべてに奮闘しました。次男を抱っこしながら、4歳の長男と遊んだ日々はよい思い出です。振り返ると2カ月間はあっという間で、苦労したという気持ちよりも、子どもたちの成長を間近で感じられたことによる幸福感の方が大きかったです。妻からも感謝され、育休を取得して本当によかったと思っています。

今後は、仕事と育児の両立に励みながら、日々成長していきたいと思っています。



土木事業本部
工事部工事課
海老原 悠希

多様性の推進

会社の成長と企業価値向上を着実に推進するため、性別や国籍、障がいの有無に関係なく、個々人の適性、能力、経験を重視した人材採用を行っています。また、社会環境の変化や社員のニーズに対応した人事制度の見直しを継続して行うとともに、在宅勤務・時差出勤制度の整備など多様な働き方を実現するための支援制度を拡充しています。

■ 女性の活躍推進

当社では「女性も活躍できる働きやすい雇用環境を整備することによって、男女を問わずすべての社員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働ける企業となること」を目指し、取り組みを進めています。

VOICE

現在、私は土木事業本部工事部工事課で北海道新幹線の工事に携わっています。

私が不動産テトラに入社したのは、女性も現場で活躍ができ、年齢に関係なくさまざまなことに挑戦できるからです。現在は工区長として1つの工区を任せてもらい、現場での測量に加え、工程管理や安全・品質管理、協力会社との打ち合わせ等を行っています。初めてのことが多く、思うようにいかないことも多々ありますが、上司や先輩、作業員さんたちとコミュニケーションを積極的にとり、1つのものを作り上げた時には、普段感じることでないくらい大きな達成感があり、やりがいとなっています。

私は5年間、高専で土木について学んできましたが、それだけでは知識が足りず、学びの毎日です。自社の技術部門の社員が講師となっていく充実した研修制度や、上司や先輩と話しやすい雰囲気のおかげで、わからないことはすぐに解決できます。

世代や部門の垣根を越えて、1つのものを作り上げる楽しさや喜びを感じながら、日々の業務に励んでいます。



土木事業本部
工事部工事課
高村 梨花

「えるぼし」に認定

女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業に対して、厚生労働大臣が認定するものです。当社は、評価項目すべての基準を満たし、2021年4月に「認定段階3(3つ星)」の認定を受けました。



■ 多様な人材が活躍する職場環境の整備と推進

当社では、性別・年齢・国籍・障がいの有無など多様な属性を持つ優秀な人材が活躍しており、職場環境の整備に努めています。宗教や慣習の違いに配慮した礼拝室の設置などもその一例です。さまざまなキャリアを持った中途採用社員も、それぞれの経験を生かして各職場で活躍しています。

また、障がいを持った方が能力や特性に応じて活躍できる職場環境を整えるとともに、今後も障がい者雇用を進めてまいります。

2021年には、定年年齢を65歳に引き上げたことに併せて、60歳定年も選べる選択制を導入しました。定年後の再雇用制度も拡充し、多くのシニア層社員が現役として活躍しつつ後進に技術・経験を伝承しています。

■ 人材データ

多様性に関する数値(2024年度)

採用した労働者に占める女性労働者の割合	17.4%
育児休業取得率	女性 100%
	男性 110%
女性社員に占める技術者の割合	19.2%
定年後の再雇用率	81.8%
従業員に占める中途採用率	28.5%
障がい者雇用率	1.95%

女性社員の割合	13.4%
女性の役員数の割合	7.4%
女性管理職の割合	4.4%
従業員に占めるシニアの割合	5.7%
中途採用者に占めるリーダー層の割合	18.3%
従業員に占める外国籍従業員の割合	1.1%

人材育成

豊富な知識と経験、高度な技術を持つ「人財」の育成に力を入れ、個々人が最大限の力を発揮できるよう環境整備を行っています。また、全社員のマネジメントスキル向上を目的として各階層に応じた継続的な研修体系に基づき教育研修を行っています。

「不動産テトラが求める人物像」

- ・専門性・・・ゴールが見えない時代に、自ら学び、考え、自律自走するために必要な力(強み)を伸ばす。
- ・柔軟性・・・多様性を受け入れ、アイデアを取り入れて新しい発想につなげる力を持つ。
- ・協働力・・・お互いを尊重し、チームで目標に取り組み、仲間と共に成長する。

■ 教育・研修制度

人事部門では、階層別教育や目的別教育など、若手社員から管理職まで幅広い階層向けの研修を実施することでより多くの社員の成長につながる教育プログラムを構築しました。また、各事業部門では、若年層の技術力向上を重視した研修を展開しており、土木施工管理技士や技術士などの資格取得支援も積極的に実施しています。

■ 社会人ドクター取得支援制度

国内の各大学等で高度な専門知識と広い視野を身につける「社会人ドクター取得支援制度」を導入しています。地盤事業やブロック環境事業を中心に、大学院での博士号取得を目指すほか、受託研究生として大学や研究機関への派遣などを行っています。

全社教育研修体系

	入社10年程度まで		昇格者	管理職
階級別教育	新入社員研修 ・導入研修 ・フォローアップ研修	入社3年目研修	初級マネジメント研修 (昇格者研修)	所長研修
		若手社員研修		管理職研修
	入社2年目研修	次世代リーダー研修	中級マネジメント研修 (昇格者研修)	役職研修
目的別教育	OJTトレーナー研修		健康管理研修	コンプライアンス研修
	内定者教育		語学研修	eラーニング研修
技術教育	新入社員特別技術研修		土木施工管理技士取得支援	ICT研修
	若手社員技術研修(2～6年目)		技術士取得支援	職長・安全衛生責任者教育



新入社員特別技術研修(測量実習)



新入社員ビジネスマナー研修

Spotlight

見えない支えを、確かに築く

～地盤改良の現場から～

長崎港の岸壁基礎となる地盤改良工事で、当社地盤事業本部における初の女性作業所長として日々現場で奮闘する2022年入社の平良さんに、これまでの経験と現在の現場での挑戦についてお話をいただきました。



地盤事業本部 工事部工事課
(取材当時、現在は北陸支店
地盤研究室)

平良 早弥香さん

所長を任されたときは、正直なところ「まだ自分には務まらないのでは」という不安が大きかったです。しかし、既に所長を務めている同期もいますし、私もやってみなければ学べないと思い、挑戦することになりました。ベテランの方にサポートしていただきながら、所長として頑張っていますが、「あれはどうなっている?」「これはどうなっている?」と確認されてしまいます。まだまだ知識が足りず、なにか聞かれたときに即答できず歯がゆい思いをすることもあります。

現場において、私が最も大切にしているのは「怪我をしない、させないこと」「慌てさせないこと」です。作業員の方々には決して慌てず、焦らず、一つひとつの手順を着実に進めてもらうよう伝えています。

打設中
施工深度管理の様子



作業船巡視の様子



地盤改良は、施工後の成果が直接目に見えにくい分野で、やりがいを感じづらいところがあります。特に海上工事では、事後調査を行うまで、しっかりできているか不安な面もあります。それでも、過去に当社が施工した現場が災害時に被害を免れたという話を聞くと、今自分が携わっている仕事には意義があるのだなど、間接的にですがやりがいを感じます。

今後の目標としては、まず現場で多くの地盤改良工法を経験することです。そして将来的には設計業務も経験してみたいです。

S

社会貢献活動

基本的な考え方

当社は行動規範9において「社会貢献活動に積極的に参加するとともに、国内外の各地域の歴史・文化・慣習等を尊重し、事業活動を通じて、地域社会の発展に貢献します。」と定めています。現場見学会や環境保護活動など、事業活動に関連づけた社会貢献活動も積極的に実施しています。

■ 災害救助活動

茨城県土浦市と災害協定を締結

総合技術研究所がある茨城県土浦市と災害時における災害協定を締結しました。協定にはペット同伴避難者の受け入れや救援物資の拠点として研究所内の施設を使うことを盛り込んでおり、ペット同伴避難者を受け入れる施設は同市初となります。(茨城県)



■ 環境活動

サンポート高松・中央通り一斉清掃に参加

「私たちのまちは、私たちの手で」を合言葉に身近な道路・公園などの環境美化を進め、清潔で美しい街づくりを推進している高松市環境美化都市推進会議事務局の主催によるサンポート高松周辺ならびに中央通りのオフィス街周辺区域の清掃活動に参加しました。(香川県)



■ 地域社会活動

ビーチライフin須磨2024への協賛、参加

NPO法人日本ビーチ振興協会が主催するビーチライフin須磨2024に協賛、参加しました。ビーチバレーボール「佐伯美香カップ」、ビーチサン跳ばし全国大会予選が行われる中、当社は第6回ビーチウッドボール「大村杯」に出場し団体優勝、個人でも当社社員が優勝しました。(兵庫県)



北九州空港まつりに出展

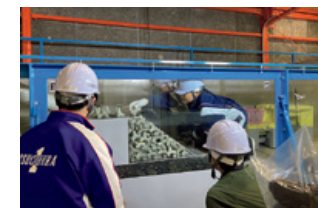
新設滑走路用地造成工事の施工中に開催された北九州空港まつりに九州地方整備局のブースをお借りして出展しました。200名の方にご来場いただき、約50組の皆さまにミニテトラポッドづくりを楽しんでいただきました。北九州空港は人工島で外周にはテトラネオが据え付けられています。(福岡県)



■ 教育活動

総合技術研究所での職場体験受け入れ、出前授業の実施

土浦市の中学校の職場体験の受け入れ(3校)、小学校の出前授業(3校)を実施しました。自然災害の多い日本の地理的特徴から防災活動の重要性を説明し、模型や実験装置を使用した体験メニューやクイズ形式の授業等を通して、建設会社の仕事が行っていることや自分たちができる防災活動の重要性を考えてもらう機会を提供しました。(茨城県)



鹿児島大学教育学部附属特別支援学校への目杭の発注

1995年に始めた鹿児島大学教育学部附属特別支援学校への目杭(地盤改良の杭の打設目印)の発注が、今年で30年となります。目杭の製作作業は在学中に長期的に取り組める作業であることから、生徒さん自身が成長を実感できる機会としても役立てられ、報酬は買い物学習や公共施設の利用学習等に活用されています。(鹿児島県)

■ 主なSDGs関連認定 等

- みなとSDGsパートナー(国土交通省港湾局)
- とうきょう森づくり貢献認証制度(森林整備サポート認定)(東京都)
- Y-SDGs (Supreme)(横浜市)
- かがわ地方創生SDGs(香川県)
- こうちSDGs推進企業(高知県)



2025年度 安全衛生管理計画

〈品質環境安全衛生方針〉

当社は、土木事業、地盤改良事業およびブロック環境事業の3事業を通じて、社会課題の解決に取り組みます。
利害関係者とコミュニケーションを図り、事業環境と運用状況を的確に捉え、マネジメントシステムを継続的に改善し、使いやすい状態を維持します。
必要な資源を確保して、マネジメントシステムを確実に運用し、関係法令及びその他の要求事項を順守するとともに、社会課題を解決します。
社会課題の解決に向けた取り組み内容を、積極的に開示します。

〈安全衛生〉

人命尊重の理念のもとに「安全最優先」で事業活動を行い、リスク評価を徹底し、施策を確実に実行して、災害の絶滅と工事故の防止、健康増進並びに職場環境の改善に努めます。

〈安全目標〉

1. 死亡災害：0件
2. 公衆災害：0件
3. 度数率：0.95以内(統計内 休業4日以上)
強度率：0.08以内(統計内 休業4日以上)

〈衛生目標〉

1. 定期健康診断の受診率100%、二次検査受診率85%以上
2. 特定保健指導実施率30%以上
3. 過重労働(時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間超)の撲滅
医師による面接指導対象者への確実な面談実施
※面接指導対象者(時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間超)

〈重点施策〉

1. 労働安全衛生マネジメントシステムの適切な運用
2. 安全衛生活動の活性化
3. 三大災害の絶滅(はさまれ・巻き込まれ災害、飛来・落下災害、墜落・転落災害)
4. 公衆災害・公衆事故・交通事故の防止
5. 「心とからだの健康づくり」および職場環境改善

〈最重点実施事項〉

2025年度の最重点実施事項を「STOP類似災害! 過去の対策忘れずに! 見直そう作業手順!!」と定め、ステッカーを全社員に配布して全社一丸となって災害防止に取り組んでいます。



詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB 品質環境安全衛生方針
※2025年4月1日に改訂しました。
<https://www.fudotetra.co.jp/esg/challenge-to-safety/>

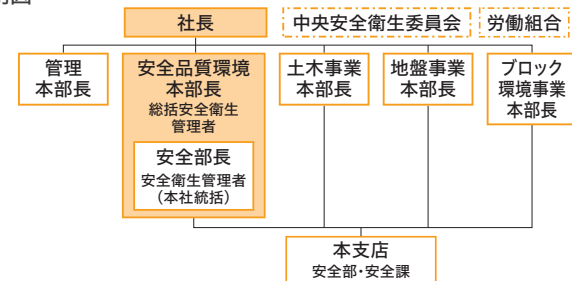


労働安全衛生マネジメントシステム

2022年9月30日にISO45001労働安全衛生マネジメントシステム認証を取得。安全衛生水準の向上を図るため、安全衛生方針のもと、労働安全衛生マネジメントシステムの適切な運用により、労働安全衛生活動を実践しています。

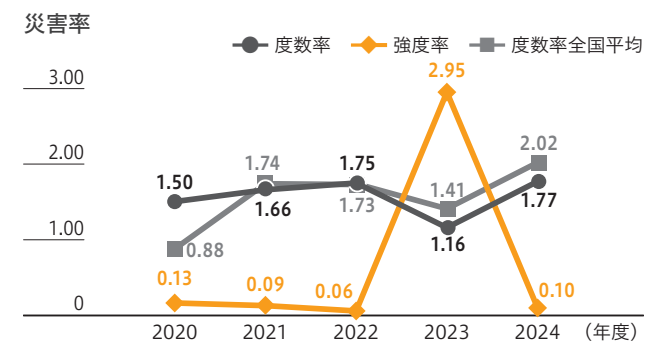


体制図



安全成績

2024年度の労働災害発生状況は、休業4日以上の災害件数が増加したことにより度数率の目標値を超えてしまいました。今後も安全衛生方針のもと2025年度安全衛生管理計画の重点施策を実践し労働災害の撲滅を目指します。



度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します。
強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します。
度数率全国平均(土木工事業)：厚生労働省「労働災害動向調査の概況」より引用

安全大会

全社安全大会・安全衛生推進大会

大会は協定会と共催で毎年5～6月に実施し、年度安全衛生管理計画や重点施策を周知するほか、安全管理の優秀な作業所や協力を表彰し、安全衛生意識を高めています。

安全衛生パトロール

安全課や工事課による定例パトロールのほか、各週間パトロールや協力会社を交えたパトロールを実施し、現場や書類の点検のほか、年度最重点実施事項や災害事例の展開を行い、安全衛生管理の重要性を認識することで、災害発生防止に努めています。



安全衛生パトロール

体験型安全研修

2024年度 安全教育実施状況

研修・訓練名	研修受講者	受講者総人数
安全教育(社内新人向け)	若手社員	52名
事業主研修(安全大会、定期総会)	社員・協力会社	1,297名
職長・安全衛生責任者教育	社員・協力会社	33名
特別教育(足場、フルハーネス、研削砥石、低圧電気、保護具)	社員・協力会社	144名
安全教育	社員・協力会社	614名
合計		2,140名

新しい取り組みとして、若手職員向けに危険に対する感受性や対応力向上を目指し、「体験型安全研修」を実施しています。
これらの教育等により、若手職員が積極的に現場指導ができるよう育成しています。



足場点検



救急救命講習

化学物質の適正管理

毒物および劇物取締法や労働安全衛生法に則り、毒物・劇物における管理体制の整備、取り扱い等の指導やSDS(安全データシート)の交付義務のある化学物質等について危険性または有害性等の調査(リスクアセスメント)を実施しています。

試薬棚外観には見える位置に劇物・毒物の表記をし、第三者による使用を防ぐため常に使用前後で重量測定して管理。揮発性の試薬は耐薬ケースに入れ、SDSに従って適正に管理しています。



海外における安全の取り組み

当社は、地盤改良事業を中心に積極的な海外展開を行っています。海外における施工での危機管理や安全に関する取り組みをご紹介します。

危機管理

海外での不測の事態に備える危機管理体制を整備し、現地と本社が協力して海外での安全確保に最大限尽力するとともに、海外事業戦略に沿って、緊急時の初動行動、連絡・対応体制を確立しています。

海外危機管理基本マニュアルを整備するとともに、緊急事態が発生したことを想定した本社側の対応訓練を毎年ワークショップ形式で行うことにより、危機管理体制の見直しを行っています。

健康管理

安全・安心な施工には従業員が健康であることが不可欠であるため、感染症の予防接種、渡航前の健康診断を実施しています。

また、現地の医療体制が十分でない場合に備えて、海外危機管理・医療コンサルタント(インターナショナルSOSジャパン)と契約し24時間体制で医療相談や医療施設の確保サービスを提供しています。

現地スタッフへの安全教育

施工現場では当社従業員、協力会社社員、現地スタッフが協力し工事を進めています。講義や現場での実地説明、安全大会の開催などさまざまな教育の場を提供しています。

また、渡航困難であったり遠隔地であってもウェブカメラなどを活用し、定期的に本社との安全パトロールを実施しています。