

横浜港新本牧地区に新たなコンテナターミナルを造るプロジェクトが2019年度から進められており、当社保有の地盤改良船のDCM6号船・8号船の2隻が活躍しています。表紙の写真ではわかりませんが、DCM船は上の図のように海底の軟弱地盤を固める作業(地盤改良)を行っています。

CORPORATE REPORT 2020



本報告書は、環境に配慮した印刷方式を採用しています。

【製版・刷版】

制作をCTP(computer to plate)化し、製版工程でのフィルムを全廃するとともに、これにともなうフィルム現像時のアルカリ性現像液・酸性定着液も不要となりました。

【印刷】

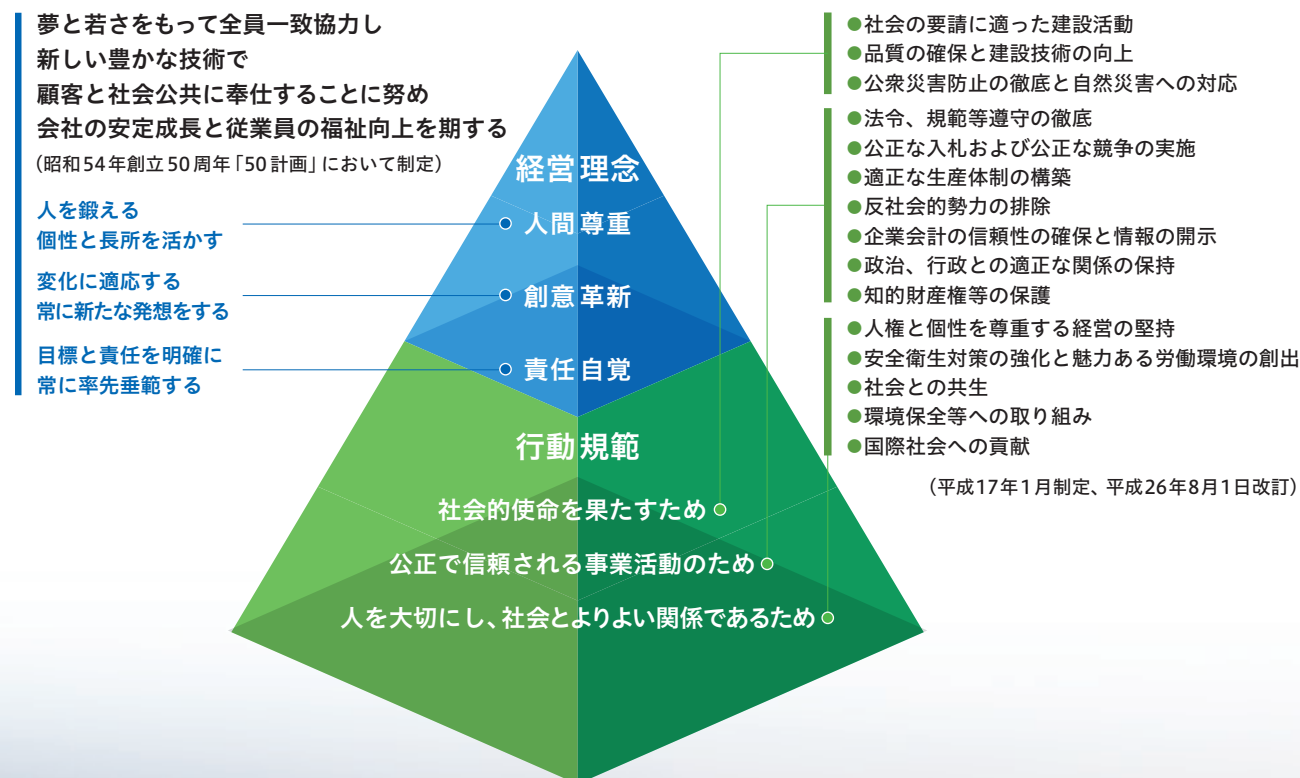
インキ転写時に有害物質などが含まれる湿し水が不要な水なし方式を採用し、インキには石油系溶剤の一部を大豆に限らず非食用とされる他の植物油に置き換えた植物油インキを使用しています。また、用紙にはFSC®認証紙を使用しています。

人と地球への責任を果たす企業へ。

東洋建設の経営の根本は、1979年発表の経営計画で謳った「経営理念」に込められており、当社の生業である建設事業を通じて社会的な使命を果たすことを目指しています。

また、その実現に向けて役職員が指針とするものが、経営理念を礎として2005年に制定した「行動規範」です。役職員全員が経営理念を実践すること、それが当社の持続可能な社会の実現に向けた取り組みにつながっています。

東洋建設の経営理念／行動規範



CONTENTS

イントロダクション

- 01 東洋建設の経営理念／行動規範
- 03 東洋建設グループの概要・事業領域
- 05 東洋建設の歩み
- 07 トップメッセージ
- 11 財務・非財務ハイライト
- 13 東洋建設グループのCSR
- 15 **特集1**
土木／地盤改良船の自動化の取り組み
- 17 **特集2**
建築／現場を支える研究開発の最前線
- 19 **特集3**
全職員向け安全教育

環境

- 21 環境経営
- 22 2019年度環境目標の達成状況および
環境監視項目の結果
- 23 地球温暖化防止
- 25 資源循環型社会の形成
- 26 環境会計

社会

- 27 品質、安全・衛生
- 29 人財の確保・育成
- 31 ダイバーシティ
- 32 社会貢献

ガバナンス

- 33 コーポレート・ガバナンスの充実
- 35 社外取締役からのメッセージ
- 36 リスクマネジメント
- 37 コンプライアンス
- 38 株主・投資家との対話

編集方針

当社は「東洋建設CSR基本方針」に基づき、環境や社会に対する様々な活動に取り組んでいます。当社の活動を広く皆様にお伝えするため、2000年より環境報告書、2009年より社会的側面の記述を加えた環境・社会報告書、2011年からは持続可能な社会の構築に向けた当社の取り組みをご報告するCSR報告書を発行してきました。そして、2014年からは業績推移や事業概要などの財務情報を加え、当社の1年間の活動を一体的にお伝えし、事業活動全般をご理解いただくことを目的に「CORPORATE REPORT」を発行しております。当社では、CORPORATE REPORTを重要な情報開示のツールとして位置付け、今後とも皆様から寄せられた貴重なご意見を参考にしながら、読みやすく、理解しやすい報告書にするよう工夫してまいります。本報告書をお読みになったうえでの忌憚のないご意見・ご感想をぜひお送りください。頂いたご意見を真摯に受け止め、今後の活動の参考とさせていただきます。

対象組織

東洋建設株式会社を報告対象としています。一部の項目については連結子会社の情報を含んでいます。

対象分野

上記対象組織における経済・社会・環境的側面の基本的な方針と2019年度の活動実績を掲載しています。

対象期間

2019年4月～2020年3月
ただし、一部の情報につきましては、本報告書発行直近の最新情報も含めて報告しています。

参考ガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- GRIスタンダード
- 建設3団体(現(一社)日本建設業連合会)
「建設業における環境会計ガイドライン(2002年度版)」

発行年月

2020年9月



アンケート入力フォーム

当社コーポレートサイト「CSR情報」▶「最新のCORPORATE REPORT」
<https://www.toyo-const.co.jp/csr/csrenquete>

海の森水上競技場

会社概要

社名	東洋建設株式会社 (英文名: TOYO CONSTRUCTION CO.,LTD.)
創立	1929 (昭和4) 年7月3日
代表者	代表取締役社長 武澤 恭司
本社	東京都千代田区神田神保町1-105
本店	大阪府大阪市中央区高麗橋4-1-1
資本金	140億4,936万円
従業員数	1,294名(個別)、1,619名(連結) (2020年3月31日現在)
建設業許可	国土交通大臣(特-29)第2405号
宅地建物取引業免許	国土交通大臣(13)第1385号
事業内容	総合建設業(海上・陸上土木、建築)、 不動産事業等

主な事業所

本社：東京都千代田区神田神保町1-105
北海道支店(札幌市)、東北支店(仙台市)、
関東支店(東京都千代田区)、関東建築支店(同)、横浜支店、
北陸支店(金沢市)、名古屋支店、大阪本店、中国支店(広島市)、
四国支店(高松市)、九州支店(福岡市)、
国際支店(東京都千代田区)

研究所

鳴尾研究所(兵庫県西宮市)、美浦研究所(茨城県稲敷郡美浦村)

海外事業所

マニラ営業所(フィリピン)、ハノイ営業所(ベトナム)、
ジャカルタ営業所(インドネシア)、
ヤンゴン営業所(ミャンマー)、ブノンペン出張所(カンボジア)

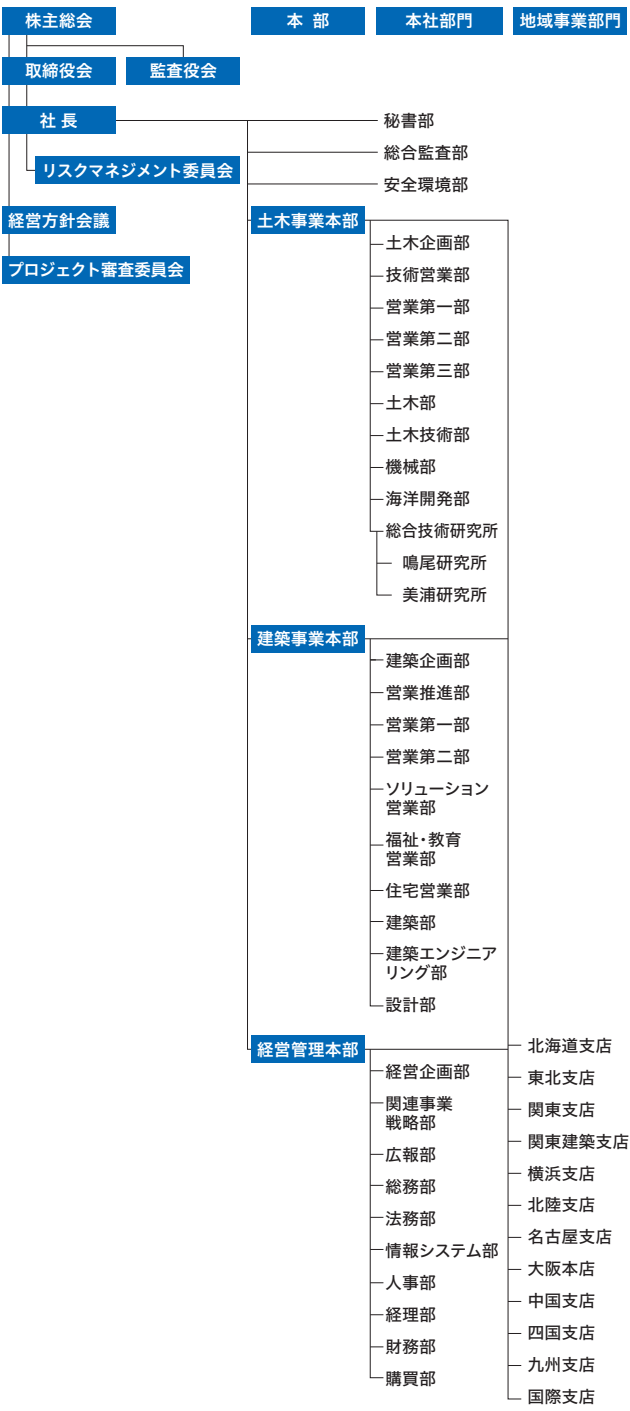
グループ会社

- 工事施工(海上土木、陸上土木)
株式会社トマック(東京都千代田区神田錦町2-1-8)
タチバナ工業株式会社(香川県高松市朝日新町32-45)
日下部建設株式会社(兵庫県神戸市中央区浜辺通5-1-14)
- 工事施工(建築／メンテナンス、リフォーム等)
東建サービス株式会社(東京都千代田区神田三崎町2-20-4)
東建テクノ株式会社(兵庫県西宮市鳴尾浜1-25-1)
- 工事施工(フィリピン現地法人)
CCT CONSTRUCTORS CORPORATION.
(109 ESTEBAN ST.,LEGASPI VILLAGE,MAKATI CITY
1229,PHILIPPINES)
- 不動産事業
とうけん不動産株式会社(東京都港区新橋5-28-7)
- 生損保代理店、リース・物品販売、旅行業
東建商事株式会社(東京都千代田区神田錦町3-19)
- 屋内外トイレ設備の製造、販売、レンタル、保守管理等
株式会社オリエント・エコロジー
(東京都千代田区神田神保町1-105)

株式情報(2020年3月31日現在)

発行可能株式総数	320,000,000株
発行済株式総数	94,371,183株
一単元の株数	100株
株主数	16,334人
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
上場金融商品取引所	東京証券取引所

組織図



大株主の状況(2020年3月31日現在)

株主名	当社への出資状況	
	持株数 (千株)	持株比率* (%)
前田建設工業株式会社	19,047	20.19
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	5,218	5.53
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,762	5.04
東洋建設共栄会	2,563	2.71
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	1,847	1.95
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	1,602	1.69
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,578	1.67
MSIP CLIENT SECURITIES	1,540	1.63
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	1,449	1.53
株式会社三菱UFJ銀行	1,300	1.37

*持株比率は自己株式(42,567株)を控除して計算しております。

当社グループは、土木、建築事業を核として不動産賃貸事業や工事現場へのトイレレンタル事業、工事保険の代理店事業等建設に関連する事業を国内外で展開しており、創立100周年に向けてさらに事業領域を深化、拡大してまいります。



海から陸へ、そして海外・建築へと活躍のフィールドを広げてきた
東洋建設の歩みをご紹介します。

第1期 1929～1945 会社の設立と請負事業への進出

1929年7月3日、兵庫県武庫郡鳴尾村(現 西宮市)の沖合いを埋め立て、一大工業団地を造成することを目的に、山下汽船(現(株)商船三井)と南満洲鉄道の共同出資により、阪神築港株式会社として設立されました。鳴尾埋立事業は1933年10月に着工しましたが、日中戦争の勃発により中断を余儀なくされました。その後、保有する浚渫船等を活用するために請負事業に進出し、佐伯航空隊敷地埋立工事を短期間で完成させたこと等から信用が高まり、終戦までに埋立・浚渫工事業界において屈指の地位につきました。



初代社長 山下亀三郎



●会社設立

1929

●鳴尾埋立事業のほか、建設請負業を開始

1932



当時の埋立計画図



佐伯航空隊敷地埋立工事(大分県)

第2期 1945～1972 浚渫・埋立ブームの到来

終戦を迎えると一転して経営は大変厳しい状況に陥りましたが、1946年に利根川流域の治水工事を受注したことをきっかけに、苦境を脱しました。1960年頃からは港湾整備予算が増加し、いわゆる「浚渫・埋立ブーム」が到来、当社も岡山県水島港等我が国の高度成長の基盤となる臨海工業地帯の埋立事業に数多く参画しました。

戦前に中断していた鳴尾埋立事業は、関係先との協議を経て1967年に再開し、1976年に最終工区の埋め立てが完了しました。事業の途中で経済情勢の変化等のため土地の販売に苦劳しましたが、1982年に販売が完了しました。この埋立地は「鳴尾浜」と命名され、現在多くの企業が立地しています。

●戦後初の請負事業である利根川浚渫工事(千葉県)を受注

1946

●東京証券市場第2部に上場

1962

●東洋建設株式会社に商号を変更
●東京・大阪証券市場第1部に上場

1964

1972

●シンガポール営業所開設(海外進出)



鳴尾埋立事業の状況(1973年4月)



現在の鳴尾浜(兵庫県)

第3期 1973～1999 建築・海外への進出

マリコンとしての確固とした地位を築いた当社は、1972年に海外事業に進出します。特にフィリピンは日本の建設会社のなかで最も古い歴史があり、当社の海外事業の最重要拠点となっています。また、1976年には建築事業に進出し、総合建設業者へと成長を遂げていきました。

1995年1月17日に発生した阪神・淡路大震災では、関西発祥の会社として、神戸港の早期復旧・復興に中心的な役割を果たしました。

●海外事業部(現 国際支店)設置
●ナボタス漁港建設工事(フィリピン)を受注
●マニラ営業所(フィリピン)開設

1973

1976

●建築部・建築営業部設置(建築部門進出)
●フィリピンに合併会社CCTを設立
●東京本部を東京本社に改称



ナボタス漁港建設工事(フィリピン)



ロワジュールホテル那覇(沖縄県)



六甲アイランド緊急岸壁復旧工事(兵庫県)

●ISO9001 全社認証取得

1999

●ISO14001 全社認証取得

2001

●前田建設工業株式会社との業務提携を発表

2002

●東日本大震災復興工事に従事

2011

●創立90周年

2019

●新中期経営計画(2020～2022年度)スタート

2020



東京国際空港D滑走路建設外工事(東京都)



茨城港常陸那珂港区中央ふ頭地区廃棄物埋立護岸築造工事(茨城県)



海の森水上競技場(東京都)



株式会社武蔵野沖縄 沖縄工場(沖縄県)



モンバサ港コンテナターミナル開発工事(ケニア)



ティラワ港コンテナターミナル建設工事(ミャンマー)

第4期 2000～2020 創立100周年へ

21世紀に入り、国民の安全・安心の確保や国際競争力の強化、途上国のインフラ整備等の重要性が高まっています。特に近年は自然災害が多発しており、減災・防災への取り組みが大きなテーマとなっています。当社は、これからも高い技術力を発揮し、国内外で多様化する社会基盤整備に貢献し続け、皆様の期待に応えることのできる会社として100周年を迎えるよう努力してまいります。



強くしなやかで快活な企業の器をつくるべく、 10年後の創立100周年を見据えた 新中計を始動させました

東洋建設株式会社 代表取締役社長
武澤 恭司

まず、新型コロナウイルス感染症に対する御社の対応をお聞かせください。

2020年2月頃より危機感を持って情報収集を行い、3月に事業継続計画に基づく対策本部を立ち上げました。幸い、当社の作業所では感染者が確認されていないこともあり、工事関係者の感染予防対策に万全を期したうえで工事を継続しています。内勤者については、テレワークや時差出勤、Web会議の活用等の対応をしています。現状テレワークは、思いのほか生産性は落ちていませんが、生産性を維持しながら継続していくことが重要だと考えています。

新型コロナウイルス感染症による今後の事業への影響についてどのようにお考えですか。

事業への影響についてですが、国内土木事業は公共工事が主体であり、防災・減災、国土強靱化といった社会的な要請もあって大きな影響はありません。国内建築事業は、20年上半期の段階では影響は小さいものの、設備投資を削減する動きが必ず出てくるものと考えています。その減少分をいかに補完していくかが問題ですが、新型コロナウイルスの感染拡大が始まった比較的早いうちから対応策を検討し、実行に移しています。一方、海外は国内とは様相が異なります。ロックダウ

ンや渡航制限等が実施されましたが、一番の問題は医療体制にあります。国によって違いはありますが、職員の安全を第一に考えた対応を行っています。

今回の新型コロナウイルスの感染拡大は、我々にとってひとつの転機になるのではと考えています。テレワークやWeb会議等、今までは難しいと思われていたことが「準スタンダード」になっていけば、今後新しい展開にもつながり、またそれは会社の強みにもなっていくと思います。

本年3月までの前中期経営計画の評価をお聞かせください。

前中期経営計画のスタート時点では、ハードルは高いと思っていましたが、3ヶ年の目標を達成できて大変良かったと思っています。追い風もありましたが、役職員の頑張りのおかげだと感謝しています。

一方、数値的なもの以外のところで掲げた施策については、思ったような進捗が見られないものもありました。国内土木事業でいえばポートフォリオ戦略であり、課題が再認識されました。これは新中期経営計画に持ち越されています。国内建築事業は、この3ヶ年を通じて大きく会社業績に貢献しました。セグメント利益は国内土木に比肩するほどにまで伸びました。

1年目は国内土木事業が、2年目は国内建築事業が収益を牽引したように、それぞれの事業が補完し合える体制の構築ができてきました。これに海外事業が加われば当社の目指す姿になってきます。

前中期経営計画は、「Challenge to a new Stage」という、その前の中期経営計画と同じ基本方針を掲げていました。これは「安定した収益確保による経営基盤の強化」が道半ばであると考えたからでしたが、この3

年で一定程度のところにはたどり着きました。これにより新しい挑戦ができ、10年後に目指すべき姿に向かえる「Stage」には立てたと考えています。

新しい中期経営計画のポイントをご説明いただけますか。

新しい中期経営計画（以下、新中計）はまず、2029年の創立100周年を見据えてまとめた点に大きな特徴があります。100周年時に東洋建設グループがどのような会社でありたいかを定め、そこから逆算する形で各種の目標を設定しました。そのファーストステップとしての3ヶ年と位置付けられます。

新中計で標榜している「Being a resilient company」の「resilient（レジリエント）」は、「強くしなやか」という意味ですが、そこに「ぶれない基軸を持ち、刻々と変化する環境にフレキシブルに対応し、厳しい逆境にも立ち向かうことができる持続可能な企業になる」との決意を込めました。そのうえで基本方針を「レジリエント企業へ変貌するために、基軸（原点）を持ち、人を育て、問題に向き合い、付加価値生産性を高める」と決めました。

具体的には、最優先施策として5つのテーマ、つまり「人財への投資」「生産体制の維持」「付加価値生産性の向上」「海外建設市場における収益力の強化」「社会課題の解決による成長」を設定しました。特に「社会課題の解決による成長」は、いわゆるCSR経営の実践を目指すものです。これまでも、CSRやSDGs（持続可能な開発目標）について考え方や取り組み方等の議論と試行錯誤を続けてきましたが、今回、当社の中期経営計画に初めて掲げることができました。

前中期経営計画の振り返り

数値目標はすべての項目で達成。
2018年3月期には最高益を更新。

目標

営業利益 245億円(3年合計・連結)

3年後
営業利益率 5.0%以上(連結)

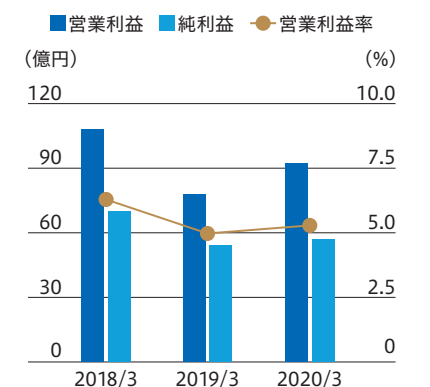
純資産 500億円以上(単体)

実績

営業利益 279億円(3年合計・連結)

営業利益率 5.3%(連結/2020.3期)

純資産 532億円(単体)



5つのテーマについて具体的にご説明いただけますか。

「人財への投資」については、人間尊重、創意革新、責任自覚等経営理念を体現する人財を早期に育成しようとする施策です。3ヶ年では約100億円の投資を計画していますが、そのうち20億円を教育訓練や人事制度改革、働きやすい職場環境づくり等に充てる予定です。

「生産体制の維持」については、土木・建築事業の担い手を確保するために協力会社との連携を強化する一方、すべての作業所で完全週休二日制を実現します。これはグループ会社の事業力強化とも関連するもので、業務情報の共有や協力体制を構築し、事業の見直しやアライアンス等も最適化を目指します。

「付加価値生産性の向上」については、フロントローディングやBIM/CIM*に象徴されるITを活用した業務改善をさらに強化するものです。「海外建設市場における収益力の強化」は、10年後の海外連結営業利益を全社の2割以上に引き上げようという計画です。

そして「社会課題の解決による成長」については、途上国での質の高いインフラ整備や女性が活躍できる職場環境の実現等の良質な社会基盤整備への取り組みです。このなかには子会社のオリエント・エコロジーが行っている快適トイレのレンタル事業も含まれており、建設現場の環境改善が求められているなか、大きなビジネスになる可能性があります。またZEB*や洋上風力発電の低コスト化等地球の環境保全に貢献できる技術開発に力を注ぎ、さらにはケニアやフィリピンでの奨学金制度の設立等地域社会への貢献も計画しています。

国内土木、国内建築、海外建設の3事業分野で見ると、どのような点に傾注されますか。

国内土木では、民間分野や再生エネルギー事業への取り組みを強化するとともに、官庁海上工事の収益性向上や官庁陸上工事の受注拡大を図り、10年後には事業ポートフォリオと技術によって基幹事業としての収益を高い次元で確保できるようにします。これは、30年以上課題としてきたことであり、確実に実行していかなければなりませんので、問題意識の共有と検証を続けていくことで実効性を高めていきます。

国内建築では物流施設や食品工場といった強みとなる分野を複数持つ施策をさらに深化させていきます。また、当社よりも規模の大きい建設会社と伍していくためには、「お客様から課題をいただいてくる」ようにならなければなりません。課題をいただくとは、まさに信頼の証しであり、このように信頼してくださるお客様をい

かに増やしていけるかが成長の鍵となります。

海外建設は、とにもかくにも地域に根ざした事業を構築することに尽きます。これまではODA関連の事業が主体でしたが、それではODAの対象国が移るにつれ新たな地域に進出しなければならず、地に足がついた事業活動は望めません。

当社がフィリピンで成功しているのは、40数年に及ぶ長い歴史があるからで、お互い深い絆で結ばれています。現在、ミャンマーやインドネシア、ケニアに進出していますが、フィリピンと同じように地域に根ざした事業展開、人財育成を行うことで、海外事業の安定成長が図れると考えています。

最後にステークホルダーに向けてのメッセージをお願いします。

人の幸福を創造する「器」が企業であると思います。それに逆行すれば企業は存在価値を失います。幸福創造の「器」は一朝一夕では成し得ませんが、東洋建設がどのような「器」であるべきかを考え続ける作業を停止してはならないと思います。また、新中計で掲げた「レジリエント」には実は、「快活な」というもうひとつの意味があります。持続可能な企業になることに加え、すべての職員や関係者がイキイキ・ハツラツと仕事ができるようになることで、当社が皆様に誇れる「器」になると考えています。

*BIM/CIM Building/Construction Information Modeling, Management : ITを駆使した三次元モデルにより計画、設計、施工、維持管理に至る関係者すべてが情報を共有し、業務の効率化と高度化を図る生産システム。

*ZEB Net Zero Energy Building (ゼブ) : エネルギーの生成と消費の収支がプラスマイナスゼロとなる建物。

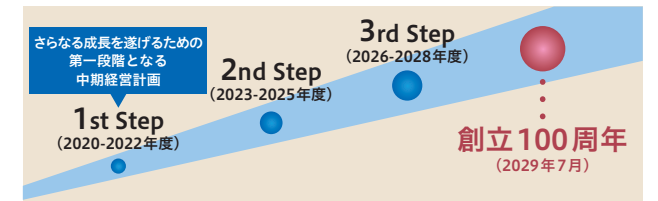


新中期経営計画(2020-2022)ハイライト

位置づけ

創立100周年の目指すべき姿に向けて

10年後の創立100周年に向け、さらなる成長を遂げるためのファーストステップとして、この3年間を位置付けました。この先の10年、建設産業を取り巻く環境の変化に、フレキシブルに対応できる、しなやかな強さを備えた「レジリエント企業」に変貌していきます。



概要

「Being a resilient company」の実現に向けて

基本方針

レジリエント企業へ変貌するために、基軸（原点）を持ち、人を育て、問題に向き合い、付加価値生産性を高める
基軸（原点）＝経営理念の実践

達成目標

3年後(2023年3月期) ※連結

営業利益	純資産	自己資本比率	ROE
300億円 6%以上 (3年間合計)	700億円	45%	10%以上

基本戦略と最優先施策

人財への投資

行動指針である「人間尊重」「創意革新」「責任自覚」を実践し、経営理念を体現する人財を早期に育成

生産体制の維持

担い手確保に向け、協力会社との関係を強化／すべての作業所において週休二日制を実現

社会課題の解決による成長

経営理念の実践（事業活動）を通じ、社会課題を解決／社会課題は成長のシーズであり、課題解決に向けさらなる展開

付加価値生産性の向上

フロントローディング、BIM/CIM、i-Construction、自動化、ソリューション営業への継続したチャレンジ

海外建設市場における収益力の強化

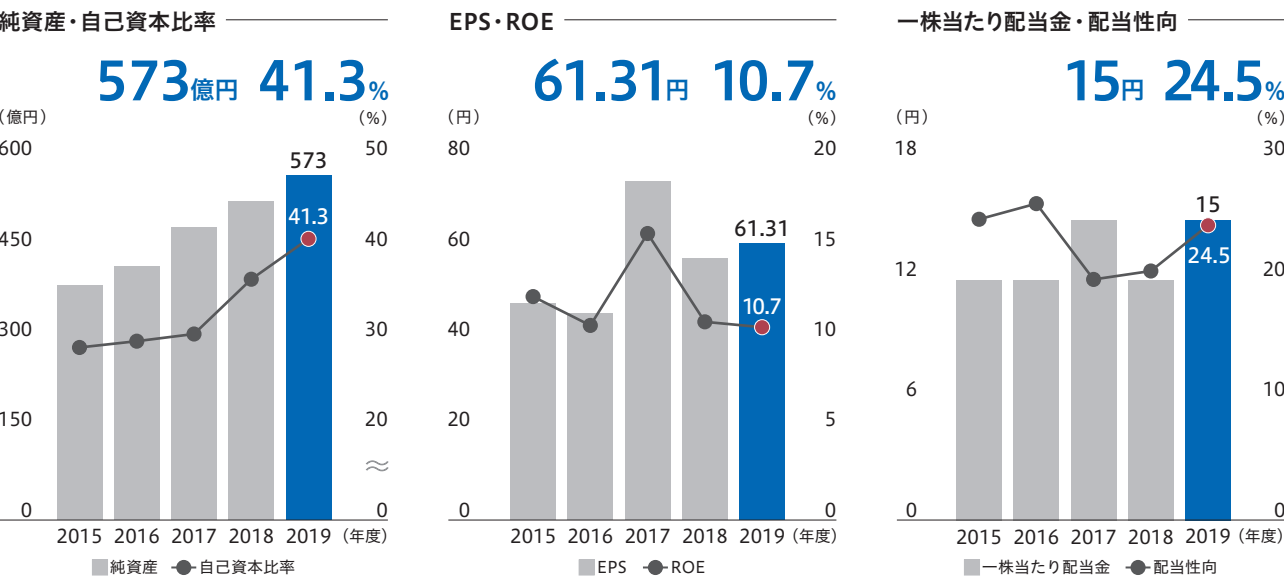
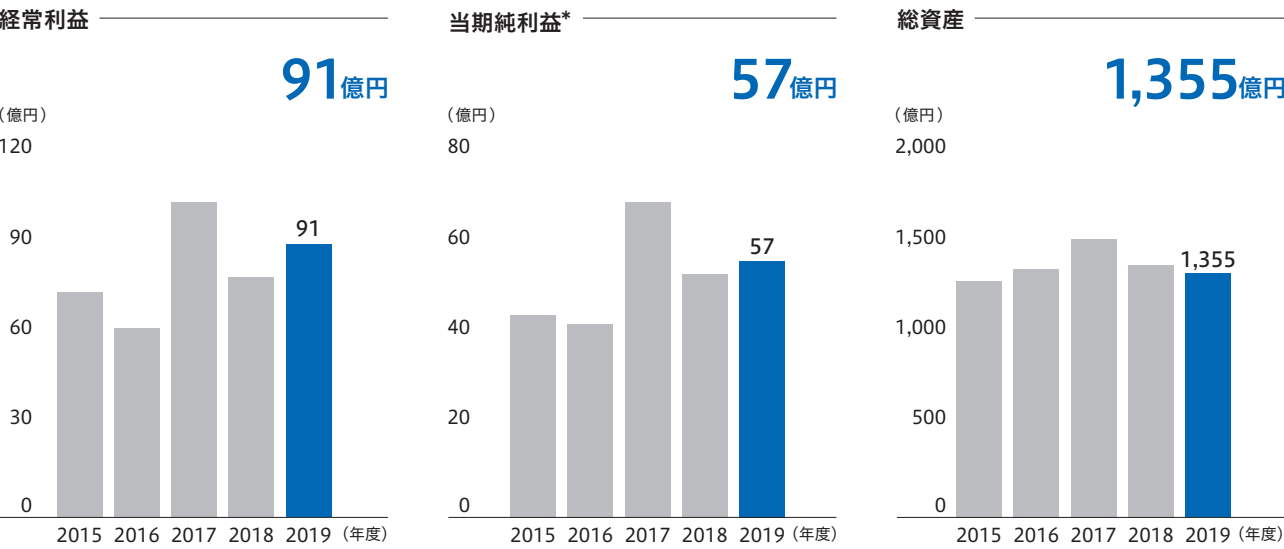
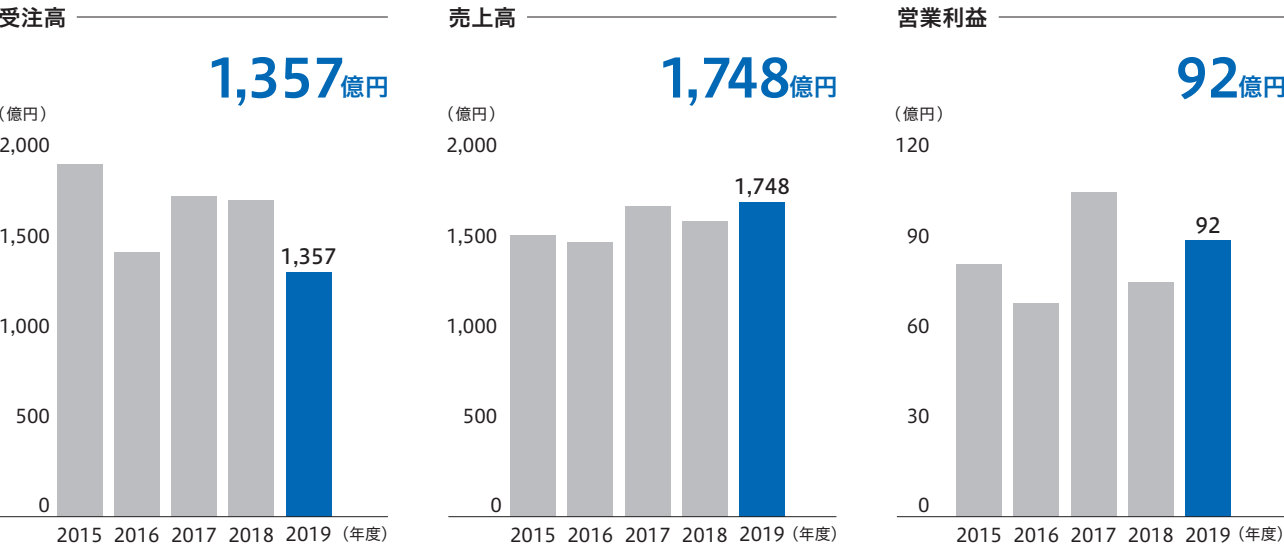
10年後の海外連結営業利益ターゲットを全社の2割以上に引き上げ

10年後の目指すべき姿

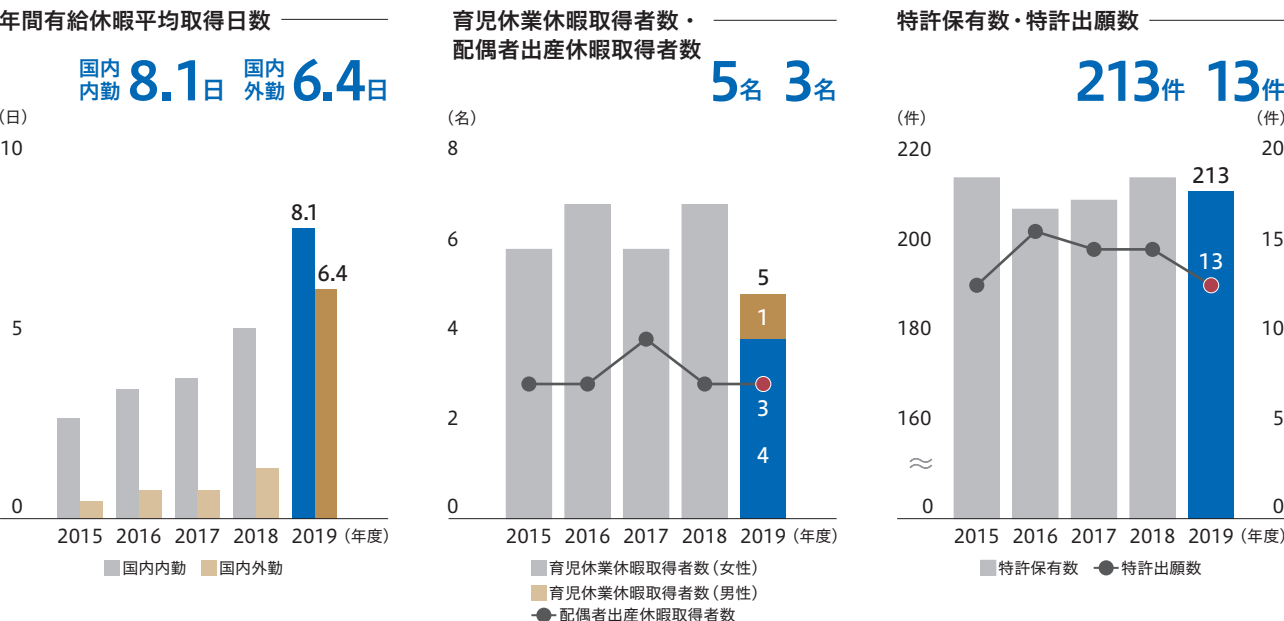
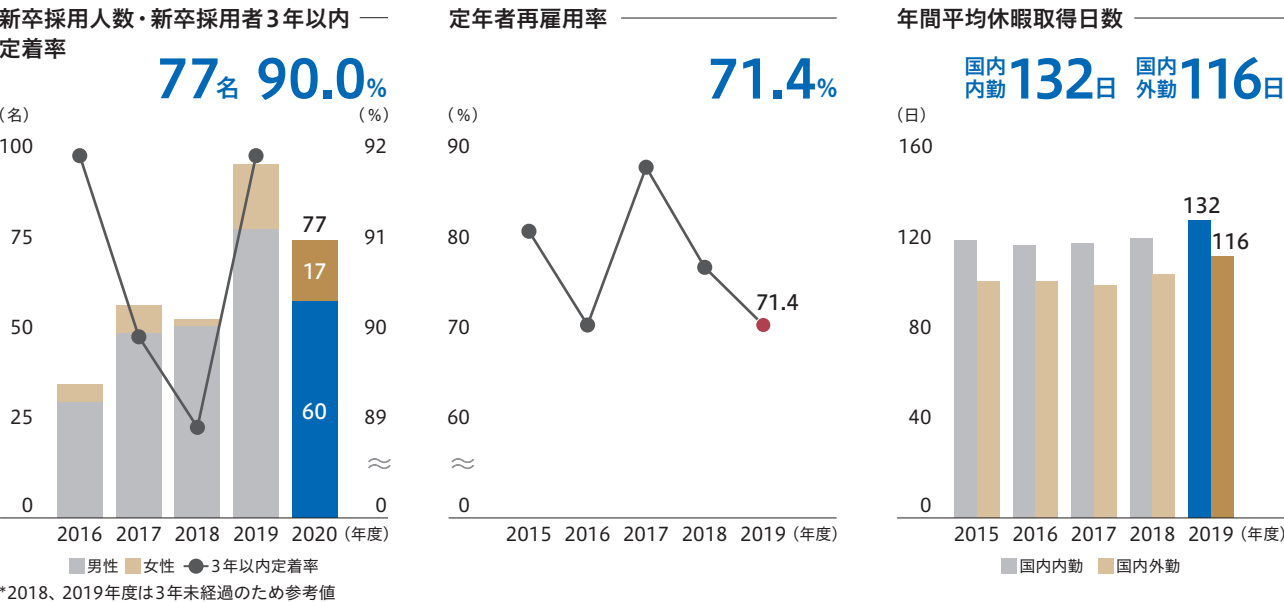
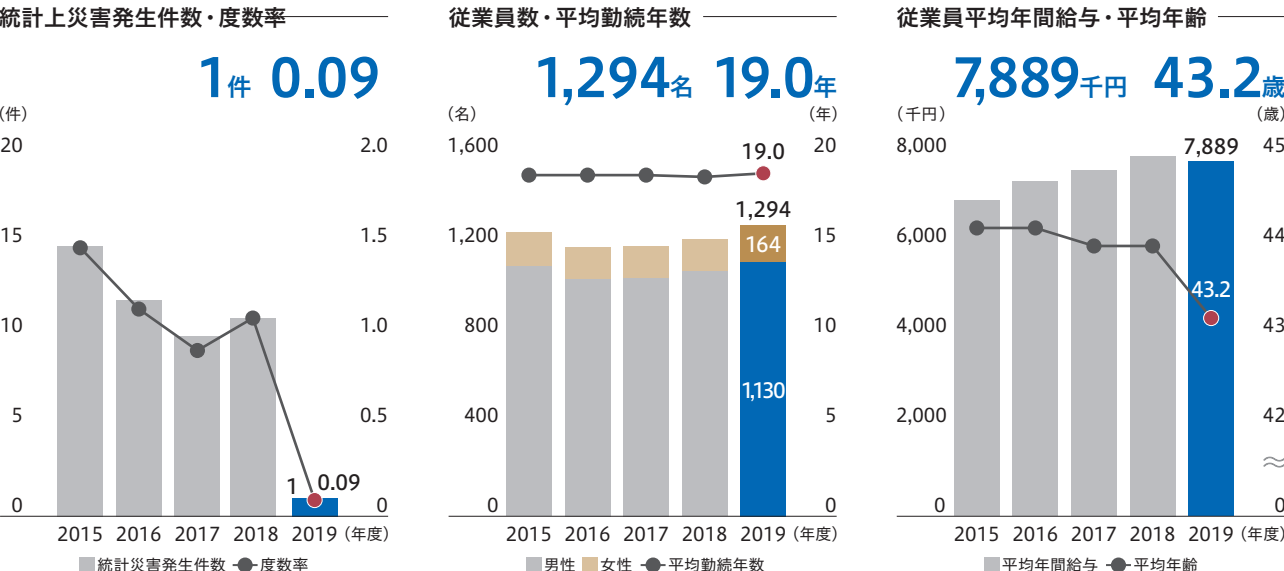
Being a resilient company

ぶれない基軸を持ち、刻々と変化する環境にフレキシブルに対応し、
厳しい逆境にも立ち向かうことができる持続可能な企業

財務ハイライト (連結)



非財務ハイライト (単体)



東洋建設グループは、経営理念の実践(事業活動)を通じて「重要課題」を策定し、SDGs活動を展開しながら社会課題の解決に取り組んでいます。

東洋建設のCSR方針

当社は、皆様の信頼に足る企業となるべく、経営理念である「顧客と社会公共への奉仕」を実践し、建設を営む企業として社会的要請にかなった建設技術の研鑽に努め、より良質で価値ある社会基盤を構築することを目指します。この経営理念に基づき、行動規範を遵守することが当社のCSRであり、事業活動を展開するにあたって、地球環境保護を含むグローバルな視点に立ち、社会的責任を果たす活動を自主的かつ積極的に推進してまいります。

当社のCSRとは、社会とより良い関係を保ちつつ、公正で信頼される事業活動を展開することにより、持続可能な社会の発展に貢献していくことであります。

経営トップは、この基本方針の実現が自らの役割であることを認識し、本方針に沿って率先垂範することはもちろん、社内すべての関係者に周知徹底させます。そして、社内外の声を常時把握し、実効性のある社内体制を確立、維持してまいります。

社会課題の解決により持続的な社会の発展に貢献

社会課題

地球環境

- 地球温暖化
- 水環境の汚染
- 廃棄物の増加
- 大気汚染

自然災害

- 地震、津波
- 台風、高潮
- 集中豪雨

社会基盤

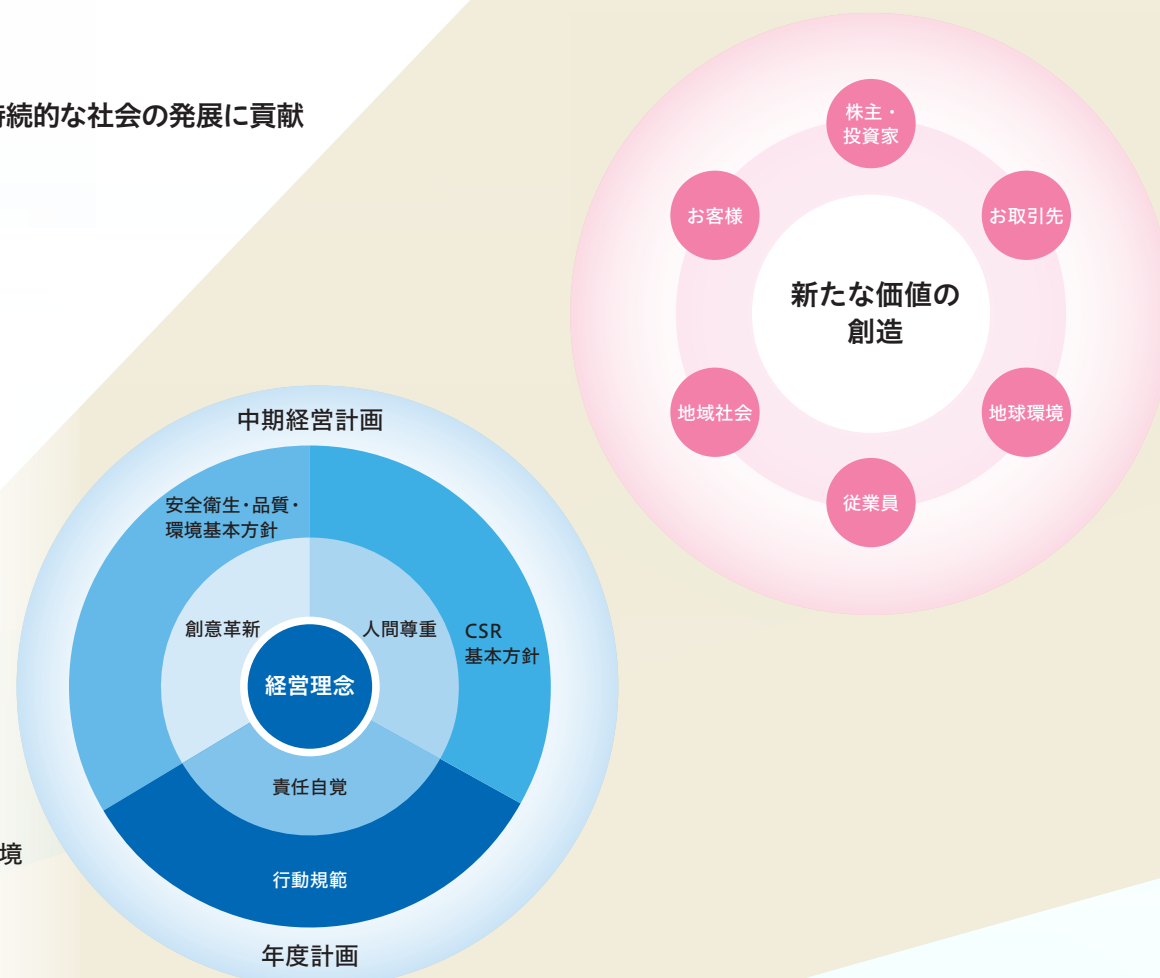
- インフラの老朽化
- 防災・減災技術
- 再生エネルギー
- 海洋・海底資源の利活用
- 途上国の脆弱なインフラ環境

建設産業の働き方改革

- 担い手、後継者不足
- 少子高齢化
- ダイバーシティ
- 労働災害
- 長時間労働

貧困問題

- 就学機会の喪失



東洋建設グループの重要課題と課題解決への取り組み

関連する持続可能な開発目標 (SDGs)

良質な社会基盤の実現

- 途上国のインフラ整備
- 世界のトイレ問題の解決



地球環境保全への貢献

- ZEBの建築技術の確立
- 洋上風力発電に関する低コスト・環境負荷低減技術の開発



人財育成

- 経営理念を体現する人財の育成
- ダイバーシティへの取り組み



技術開発

- BIM／CIMの活用
- i-Constructionへの取り組み
- 施工の自動化等の取り組み加速



担い手確保

- 作業所の完全週休二日制の実現
- 女性が活躍する職場環境の実現
- 協賛会社との連携強化（生産体制の維持）



労働災害の撲滅

- 安全・安心な職場環境の提供



コンプライアンスの徹底

- コンプライアンスの啓蒙と教育



地域社会への貢献

- フィリピン・ケニアでの奨学金制度設立
- アマモ場の育成活動



東洋建設のステークホルダーエンゲージメント

主なステークホルダー	目的・責任	コミュニケーション方法
お客様	●高品質かつ安全な建設生産物やサービスの提供	●高付加価値ソリューション営業の実施 ●「品質方針」に基づく高品質なサービスの提供 ●ホームページでの情報提供 ●お問い合わせ窓口（ホームページ）の開設
株主・投資家	●適正な利益の還元 ●適切な情報開示と透明性の確保 ●コーポレート・ガバナンス、内部統制の適正な実践	●代表取締役社長によるアナリスト・機関投資家向け決算説明会の実施（5月・11月の年2回） ●国内外のアナリスト・機関投資家との個別面談の実施 ●電話会議の開催、スモールミーティングの実施 ●個人投資家向けセミナーの開催 ●「コーポレートレポート」の発行 ●「コーポレート・ガバナンス報告書」の開示 ●各種IR資料のホームページ掲載（ニュースリリース・有価証券報告書・決算説明会資料・FACT BOOK・決算短信補足資料・中期経営計画書、その他） ●アナリスト・機関投資家向けの現場見学会の実施
従業員	●人権と個性の尊重 ●働きやすい職場環境の実現	●「経営理念」「安全衛生基本方針」「環境方針」「品質方針」の示達 ●職員労働組合との定期的な協議 ●従業員満足度調査の実施 ●各種研修の実施 ●内部通報窓口の設置 ●社内報の発行 ●イントラネットへの行事等のトピックス掲載 ●各種相談窓口の設置（健康相談等） ●労使で構成する時短専門委員会の実施
お取引先	●公正な契約締結 ●適正な生産体制の構築	●当社と協賛会社で組織する安全協議会との連携による労働災害防止活動の実施 ●東洋会（当社協賛会）加入会社との協議 ●購買先企業との定期的な協議
地域社会	●社会との良好な関係の構築 ●社会貢献活動の実践 ●国際ルールおよび各国、地域の法令や人権を含む規範の遵守	●各事業所における地域交流活動（研究施設の公開、清掃、植林、地域イベントへの参加、協賛等） ●現場見学会 ●インターンシップ生の受け入れ

持続可能な社会の実現

普遍的な目標

東洋建設の持続的発展

海上土木を支える地盤改良船の自動化に取り組む 生産性向上、省力化、品質確保につなげています。

沿岸から外洋、離島までをカバーする 最先端技術

東洋建設はもともと浚渫工事で発展してきた会社ですので、多くの作業船を所有してきました。現在、機械部が担う業務は大きく4つあり、一つ目は作業船、陸上機械の保守メンテナンス、二つ目はいわゆる「見える化」を実現する新装置の開発、三つ目は現場支援、そして人材育成です。

現在数種類の作業船を保有していますが、なかでも特殊船というジャンルの自航式多目的船として2016年に建造したAUGUST EXPLORERが私たちの主力船となっています。これは離島や外洋工事に対応したDPSという定点保持機能を持っており、日本船舶海洋工学会「シップ・オブ・ザ・イヤー」の特殊船舶部門賞を受賞しました。

昨今の「働き方改革」やICT施工という流れのなかで、これまでのベテランの経験や勘に頼った作業から、できるだけ自動化を進め、いかに人間の負担を軽減していくかという課題に取り組んでいます。現場作業のなかで様々なデータを取り、分析しながら各施工フローの自動化に向けての努力を重ねています。

熟練オペレータの高齢化も進むなか、今後もこの自動化を確実に実現していきながら、同時に次世代の人材育成、ノウハウの継承に取り組み、またドローンや水中ロボットといった新しい技術もどんどん取り込んでいかなければならないと考えています。



土木事業本部
機械部長
竹内 克昌



AUGUST EXPLORER (自航式多目的船)

熟練工だけが可能だった高度技術の自動化に挑む

地盤改良船の自動化への取り組みのなかで重要なのは、省力化と同時に品質の確保です。今実現している自動化はまだ施工フローの一部ですが、確実にオペレータの作業負担を軽減し、ヒューマンエラーによる品質のばらつきの低減につながっています。具体的には機械が出す数値を熟練オペレータがモニタリングすることによるダブルチェックが可能になり、それが高度な品質の確保を可能にしていると考えています。今後はこれをさらに進め、グラブ浚渫船、ポンプ浚渫船の処理機の全工程自動化を目指し、操船についてこれまで熟練オペレータでなければできなかったような高度な作業の自動化に取り組んでいきたいと思っています。



オペレータによるモニタリング
オペレーション

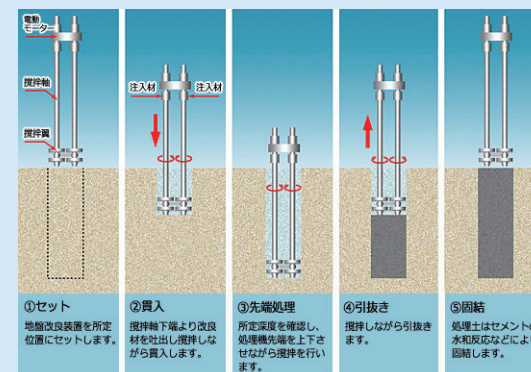
土木事業本部
機械部長
大出 高史



DCM8号船(左)とDCM6号船(右)

深層混合処理工法(CDM工法)とは

CDM工法とは、自然による堆積や埋め立てにより形成された軟弱土層と硬化材をそのままの位置で混合し、化学的に固化させて軟弱地盤を改良する工法です。硬化材をプラント上でスラリー状にし、圧送ポンプで機械先端の攪拌部に送り、対象範囲の土層全般を所定の均一な強度にする一連の技術をシステム化したもので、水上・陸上いずれの施工も可能です。その工程はセット、貫入、先端処理、引抜き、固結の5段階にわたります。東洋建設では、CDM工法の専用船を3隻保有し、多くの施工実績を有しています。



改良材の吐出は、②のほか④で行うケースもある

溶接工として専門級そして 上級試験合格を目指す

2010年に東洋建設のマニラ営業所に入社し、2018年の5月から日本で溶接工の技能実習生として働いています。今専門級の試験を受けていて、その先にある上級試験に合格するのが目標です。マニラ営業所に入社して以来ずっと溶接工をしていますから、技術や知識については自信があるのですが、やはり日本語が難しい。技能試験よりも筆記試験が大変です(笑)。でも周りの皆さんが本当に親切にしてくれています。現場でもいろいろなことを教えてもらっていますから、これからも迷惑をかけないように、そしてもっと役に立ちたい。できればずっと日本で仕事をしたいです。



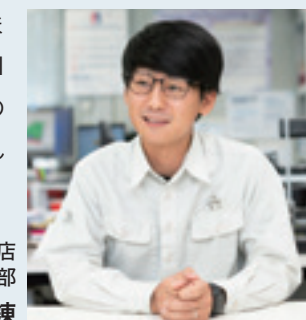
溶接の実習風景

ドマゲット・ロミック
フィリピン出身

Voice

期待される地盤改良作業全工程の自動化

入社5年目になります。今年の4月までDCM8号船が就役した神戸の現場で、5月からは横浜・新本牧ふ頭工事で深層混合処理作業に従事しています。当社のDCM船は施工段階のうち、貫入、着底、先端処理と引抜きスラリー注入が自動運転できます。また、処理機の鉛直度を保持する船体の自動バラスト装置や処理機軸受けの自動グリス注入装置が搭載されています。このおかげで生産性の向上、省力化につながっていますが、最大のメリットはヒューマンエラーが減る点だと思います。今後、映像処理によるAI洗浄装置を開発してすべての施工工程の自動化に取り組んでみたいです。



関東支店
土木部
菊地 鍊

リアルタイムで入ってくる三次元データで品質管理

2019年に入社しました。大学では機械系を専攻していましたので、土木の現場というのは入社するまで知りませんでした。1年ほどほかの現場を経験した後、今年の4月からこちらの新本牧ふ頭工事に従事しています。BIM/CIMによって三次元化されたデータが船と現場事務所にリアルタイムで入ってきますので、それをチェックしながら品質管理をしていくのが主な仕事です。地盤改良の仕組み、構造等を実地で経験できるのは大変勉強になります。いつか私たちのフラッグシップであるAUGUST EXPLORERに乗船し、作業にかかわりたいと思っています。



関東支店
土木部
広瀬 壮兵

CIM元年からの経験を活かして未来につなげる

関東支店にてBIM/CIMを担当しています。私が入社した2016年はCIM元年とも言われていて、入社当時より関東支店でBIM/CIMに携わってきました。今回の新本牧ふ頭工事は関東支店として初めてのCIM活用工事です。私たちの工事は新本牧のプロジェクトのなかでも最初の工事なので、CIMの活用は手探りで進めており、やりがいと面白さを感じています。会社のなかでも最新の分野を勉強させていただいているので、今後はそのノウハウを活かし、幅広い場面でのBIM/CIMの活用・普及につなげていければと考えています。



関東支店 土木部
BIM/CIM担当
宮下 恵

美浦研究所は建築事業本部と共同で 様々な技術開発を手掛けています。

研究所、建築部、設計部の 三位一体による研究開発

東洋建設の総合技術研究所には土木関連の鳴尾研究所と建築・土木関連の美浦研究所の二つがあります。美浦研究所は1992年に発足し、1995年に実験棟が完成して本格始動しました。すべての研究室において、建築と土木の両者にかかわっており、両者の垣根なく業務を実施していることから、社内では特色のある部署となっています。

企業内の研究開発ですから、すべて最終的に現場で活用されることを念頭に置いています。特に建築分野においては2017年から建築技術開発部会を設置し、美浦研究所、建築部、設計部の三部署が協力して技術開発の計画から実施までを行っています。これまでの実績としては、構造系ではRCS接合構法の開発や改良を、材料系ではコンクリートのひび割れ抑制対策技術や特殊コンクリートの開発を、そして建築環境では騒音、振動測定・抑制技術の開発等を手掛けてきました。2020年度からはZEBによるエネルギー収支ゼロを目指した建築技術と、RCS接合構法のプレキャスト化による省力化、省コスト化の実現を目指し、この二つを建築技術開発部会の重点課題として取り組んでいます。

このような研究開発を進めていくうえで、研究所、建築、設計間のコミュニケーションを促進し、各部署をまとめていくことが今後さらに重要になってくるでしょう。そのためには各部署を網羅するような組織があるとよりスムーズに進むのではないかと考えています。

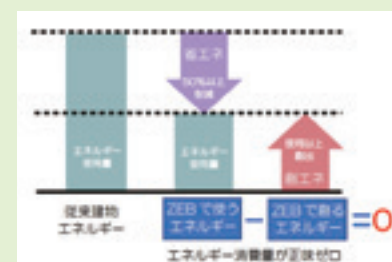
土木事業本部
総合技術研究所
美浦研究所所長
末岡 英二



美浦研究所

強力な営業アイテムとして期待されるZEB

ZEBというのはNet Zero Energy Buildingの略で、建物で消費する年間エネルギー収支をゼロにすることを目指した建物のことです。2019年度に技術開発部会がつくる技術開発推進計画のなかにZEBが取り入れられ、今年度からは美浦研究所、建築部、設計部からなるZEB分科会を発足しました。



ZEBは地球環境への貢献だけでなく、ランニングコストの軽減、不動産の資産価値向上という大きなメリットがあり、また居住の快適性や業務効率の向上にもつながるため、今後はZEB化の提案が重要な営業アイテムになると思われます。



建築事業本部
建築部
草野 敏宏

Voice

オリジナル技術の開発で東洋式ZEBの確立を目指す

ZEBは省エネ技術や再生可能エネルギー技術を活用するものですが、BEI (Building Energy Index) という指標を用い、ZEB Orientedを含む計4段階に定義されています。ZEBの実現に重要なことのひとつは外壁の断熱性能を高め、空調負荷を低減することです。日射を効率的に取り入れる太陽光追尾システムと連動したブラインドの設置や、空調の冷温熱を再利用する手法に取り組んでいます。さらに、建設中のZEB Ready建物の省エネ効果を分析し、改善

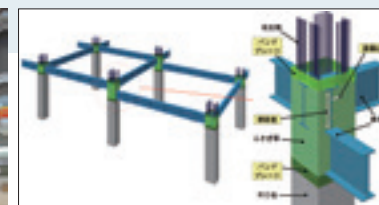


点を見い出します。今後は、美浦研究所と連動しながらオリジナル技術を開発して東洋式ZEBを確立していきたいと考えています。

建築事業本部
設計部
今安 悠人



反力壁（左）と加力フレーム（右）



RCS接合部

プレキャスト化で工期短縮、コスト削減を実現

圧縮力に優れたRC造の柱に、軽量で引張力に優れたS造の梁を接合させることで、それぞれの利点を併せ持つハイブリッド構法、それが東洋建設式RCS接合構法です。2017年にはロジスクエア春日部倉庫新築工事が適用現場第1号になりました。その先を見据え様々な改善案が出され、その実現のため本社建築部、設計部および美浦研究所で協力し、工期短縮、コスト削減の実現を目指し「RCS接合構法のプレキャスト軽量化」の開発に取り組んでいるところです。今後、プレキャスト化した部材の軽量化、地震時の制振装置、スパンの長大化等、さらなる技術の向上を図っていきます。



ロジスクエア春日部倉庫

Voice

RCS分科会で取り組むプレキャスト軽量化

RCS接合構法は2000年に当社単独で開発し、前田建設工業様との共同研究を経て改良を続けてきました。2014年には、急速施工を目指したプレキャスト化の性能証明を取得していますが、部材重量が大きいため、本開発では軽量化につなげようとしています。メリットは工期の短縮、居住性の向上、床のひび割れ軽減等です。ロジスクエア春日部倉庫新築工事が適用第1号として施工されましたが、その実績を土台にさらに改良を加えたものが今、RCS分科会で取り組んでいるプレキャスト軽量化です。今後も、立場の異なる三部署が協力して技術開発を続けていきたいと考えています。



美浦研究所 構造研究室長
荒金 直樹

床コンクリートのひび割れ対策

床スラブにおけるコンクリートのひび割れ防止は永遠のテーマですが、その対策として東洋建設が行っていることは大きく三つあります。膨脹材や石灰石骨材、収縮低減剤等の使用による材料面の対策、また鉄筋比の増加・開口補強による設計・施工の工夫、そしてプラスチック収縮ひび割れや乾燥収縮を抑制する養生です。当社ではこれらをまとめて「ひび割れ対策チェックシート」、またひび割れが少なかった倉庫物件の「施工事例報告」を作成しています。この資料は美浦研究所における実験で実証された結果を反映しています。



床スラブひび割れ対策実験（施工中）



ひび割れ試験の試験体

現場の感覚を数値化したひび割れ対策チェックシート

入社1年目に建築現場に出て、2年目から美浦研究所に配属され、3年目の今年3月まで床スラブのひび割れ対策を研究してきました。床コンクリートのひび割れをゼロにするというのは難しいですが、どこまで抑制できるかという施工面からの検討です。主に養生材や養生方法の研究ですが、これまで現場の経験や感覚に頼っていたものを研究所で実際に実験を行い、実験により実証したものをひび割れ対策チェックシートという形でまとめました。私は大学の専攻もコンクリート研究でしたが、今は高流動コンクリートをテーマに研究をしています。近い将来この成果をもとに、現場の品質向上や生産向上に貢献したいと考えています。



美浦研究所 材料研究室
岸本 豪太

全職員対象の能力向上教育により、当社独自の安全文化を醸成し、災害ゼロを目指します。



東洋建設独自の安全文化の確立と継承を追求

本社安全環境部は、1977年に人事部管掌の安全課から管理部門の安全環境部となり、2009年から社長直轄部門として独立、11支店それぞれの安全環境部と連携し、部門横断的に安全衛生・環境のリスク対応を担っています。職員能力向上教育は、職員の法令への理解と遵守が第一義の目的ですが、安全だけでなく衛生や環境といった総括的な意識や能力の向上を図り、企業としての責任を果たしていこうというものです。

この教育では、法令を上回る「東洋建設災害防止基準」の徹底を掲げ、当社独自の安全文化の確立と継承を目指しています。当社が過去に経験した災害事例の分析では、写真、図面、動画等で見える化し、原因究明から再発防止までを職員と関係者で共有できるようにしています。これは、負の遺産を風化させず確実に安全文化として継承していくことを目的としています。

普段あまり顔を合わせることもない土木職、建築職、事務職が集まっての研修、グループ討議等は非常に有意義なものですが、やはり座学だけでは限界があります。今後はさらに動画やCGを取り入れるほか、実際の危険を体感できる施設を利用する等、教育レベルをより引き上げていきたいと考えています。

安全で一番大切なことはトップのリーダーシップと熱意です。経営者はもちろん、作業所長の安全に対する強い気持ちが災害ゼロにつながるので、東洋建設の安全文化を教育を通じて一層浸透させていきます。



執行役員 安全環境部長 塚本 雅志

災害ゼロを目指す職員能力向上教育の概要

職員能力向上教育は、「災害ゼロを目指す、当社の安全文化の醸成」「安全衛生と環境に関わる法令遵守」を目的とし、そのために必要な基本知識や災害事例の原因究明と再発防止対策を学ぶプログラムです。

この教育は、毎年5月に8時間、役員を除く全職員を対象としていますが、関係会社および施工系の派遣社員の方たちにも参加いただいています。また、建設産業の構造変化、法令の新設・改正等に対応して、近年だけではなく過去の死亡災害や法令違反等を掘り起こし、他社事例も含めて再発しやすい災害についてグループ討議を行い、その結果をそれぞれ発表することで、相互理解と新たな気づきの場に行っています。教育終了後には参加者全員に研修レポートを提出してもらっており、教育の理解度の検証を行うとともに、次年度の資料作成の参考にしています。



2019年度職員能力向上教育カリキュラムの内容

主なカリキュラムは以下の通りです。

①年度計画説明および前年度報告

今年度の安全衛生基本計画、環境基本計画の説明。前年度の災害統計と全社水平展開事項等の解説等。

②過去の死亡災害事例

再現動画、CG等を活用した災害原因の深掘りと分析および再発防止対策について。

③グループ討議と発表

2019年度は実際に起こった災害の要因分析と対策樹立についてグループディスカッションを実施。

④災害ゼロを目指して

「死亡重篤災害ゼロ」に向けて、および「ヒューマンエラー」防止対策。

⑤環境教育

環境法規制の改正点や環境に係るトピックスおよび当社が進めている環境マネジメントシステム(EMS)の改正点等について。



時間	項 目	講師	
8:30 ～	1.オリエンテーション	支店	
	2.支店経営層挨拶	支店	
	3.2019年度 安全衛生基本計画	本社	
	4.2019年度 環境基本計画	本社	
	5.2018年度 災害統計と全社水平展開事項・発信文書	本社	
	6.2019年度 危険作業教育	本社	
10:00 ～	【休憩】		
10:10 ～	7.安全ビデオ教育（ビデオ視聴） (DVD)「忘れまじ死亡災害 不幸な災害を繰り返さないために」	合同	
	8.過去の死亡災害事例	本社	
	9.災害防止のためのルール ①「東洋建設災害防止基準」の改定内容 ②現場パトロールの実施方法について ③協力会社安全関係提出書類の変更点確認 およびグリーンサイト導入について ④安全帯の法改正について ⑤その他 法令改正等について	本社	
	11:40 ～	【昼食】	
	12:30 ～	10. TKB式ストレッチ体操	合同
	11. 2019年度 パワーハラスメント防止教育	法務部	
12:40 ～	12. 2018年度 労基署臨検による指導事項	本社	
	13. 災害要因分析演習	合同	
14:40 ～	【休憩】		
14:50 ～	14. 災害ゼロをめざして ①「死亡重篤災害ゼロ」に向けて ②「ヒューマンエラー」防止対策	本社	
	15. 安全ビデオ教育（ビデオ視聴） (DVD)「バックホウ ヒューマンエラーに気をつけろ！」	合同	
	16. 環境教育 ① EMS の改正点について ② その他	本社	
～ 17:00	17. 支店教育 安全衛生管理計画ほか	支店	

※2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として、講義内容と時間を短縮したオンライン研修を実施しました。

Voice

全職員一丸でつくり上げていく安全への意識

職員能力向上教育の究極の目標は、全職員の安全に対するベクトルをひとつにし、無事故無災害を目指すこと。安全は会社の経営に直結しますから、受講が終わった後もその理解を記憶に残してもらうための知恵を絞っています。受講率はほぼ100%、事実重篤な災害は減ってきていますので、一定の教育効果は現れていると思います。ただ軽微な災害を減らすためにはさらなる工夫が必要でしょう。一般職、事務職の方たちにも参加いただいているのは、会社



にとって安全がどれほど重要であるかという認識を共有してもらうためです。それが東洋建設の安全文化を支える土台になると考えています。

安全環境部
部長
北島 信也

日常とは違う視点から安全、環境を考える

建築現場の施工管理に11年携わっています。若い頃は現場が忙しいとき等、1日8時間を受講に取られるのは大変だと感じることもありましたが、年齢を重ねるにつれ安全面、環境面がいかに重要かを理解するようになりました。法令の改正や社内基準の改定等をきちんと把握していないと現場管理はできませんので、その確認の意味でもこのプログラムは助かっています。グループ討議では土木職や事務職の方たちとも同じ班になりますので、普段とは違う視点で討議できることが新鮮でした。特に一般職、事務職の方たちの「安全」に対する見方がとても参考になりましたね。

関東建築支店
建築部
福田 大介



こころから伝えたい「ご安全に」の思い

一般職として十数年勤めています。昨年から職員能力向上教育に一般職も参加することになりました。長く建設会社に勤めながら初めて知ることが多く、本当に受けてよかったと思います。過去の災害事例等は衝撃的でしたし、技術職の方たちが、普段どんなことに気をつけて作業しているのか等、未知の知識をたくさん得ることができ、私も建設業に携わっているんだという実感、一体感が湧いてきます。私たちは挨拶の終わりに「ご安全に」と合言葉のように言うのですが、受講以来、こころから「ご安全に」と思えるようになったのは、この講習のおかげです。

土木事業本部
土木企画部係長
黛 宏子



環境経営



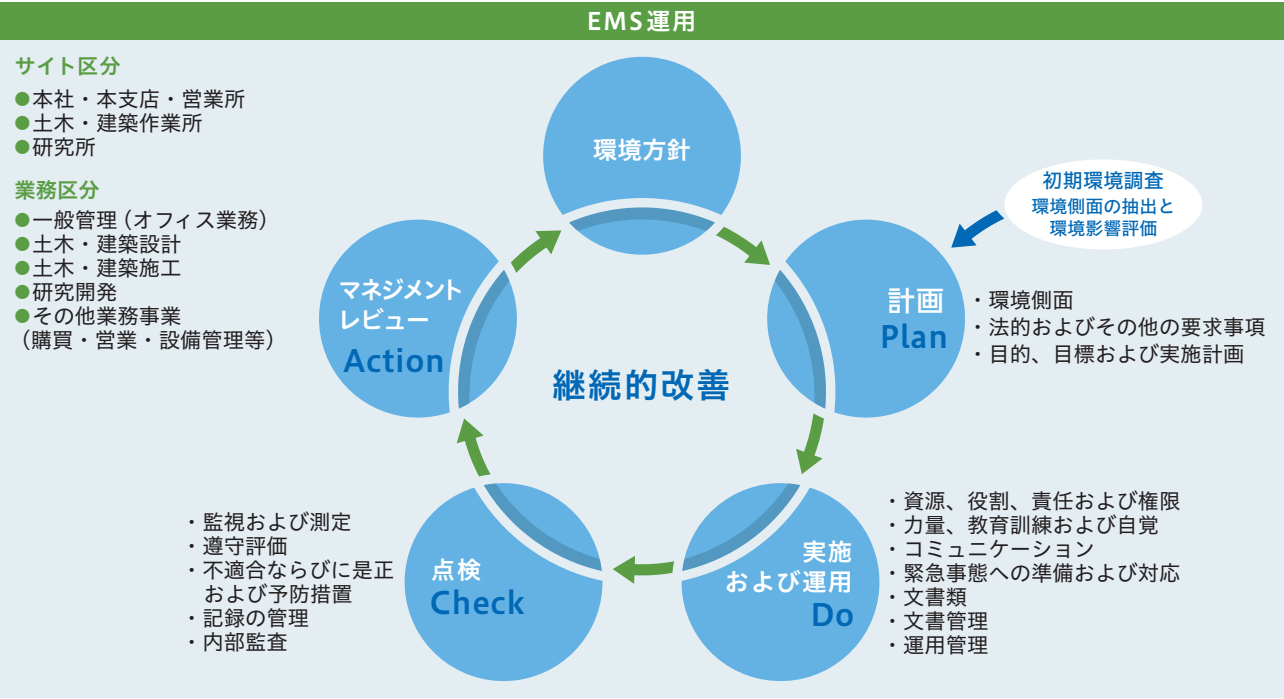
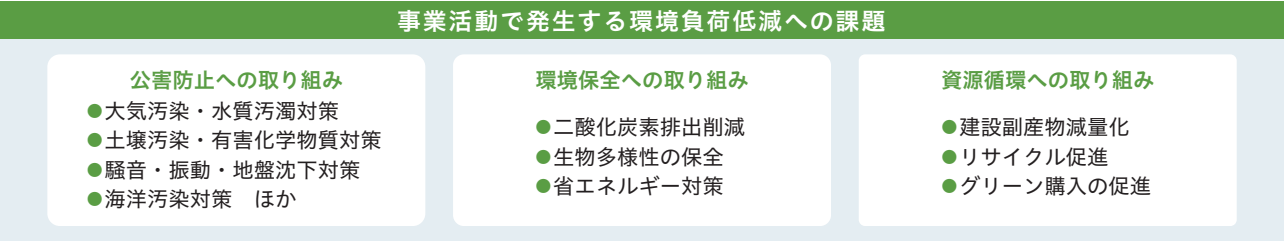
環境への取り組み

当社は、地球環境保全と改善に配慮するとともに、より良い環境の創造と保護に寄与する施策や技術開発を推進して環境経営に取り組んでいます。

環境法規制遵守の取り組み

作業所をはじめとした各部署の事業活動において、各部署における遵守評価、内部監査、外部審査の結果、環境に関する法規制の違反はありませんでした。

EMSの推進



環境保全コスト		期待される環境保全効果	
1. 事業エリア内コスト	2. 上・下流コスト	●環境事故ゼロの推進	●リサイクル率の向上
①公害防止コスト	3. 管理活動コスト	●二酸化炭素排出の削減	●グリーン購入の推進
②地球環境保全コスト	4. 研究開発コスト	●生物多様性の保全活動の促進	●地域清掃活動等社会貢献活動の推進
③資源循環コスト	5. 社会活動コスト	●電気使用量、コピー使用量の削減	●環境保全意識の改善
6. 環境損傷コスト		●廃棄物最終処分量の縮減	●感謝状等顧客からの信頼性向上
		●混合廃棄物量の縮減	

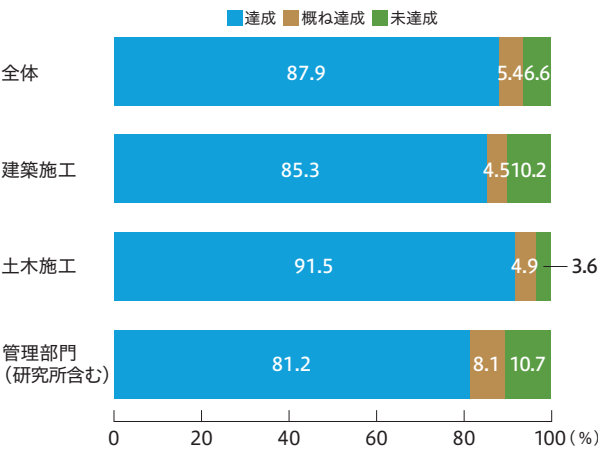
2019年度環境目標の達成状況および環境監視項目の結果



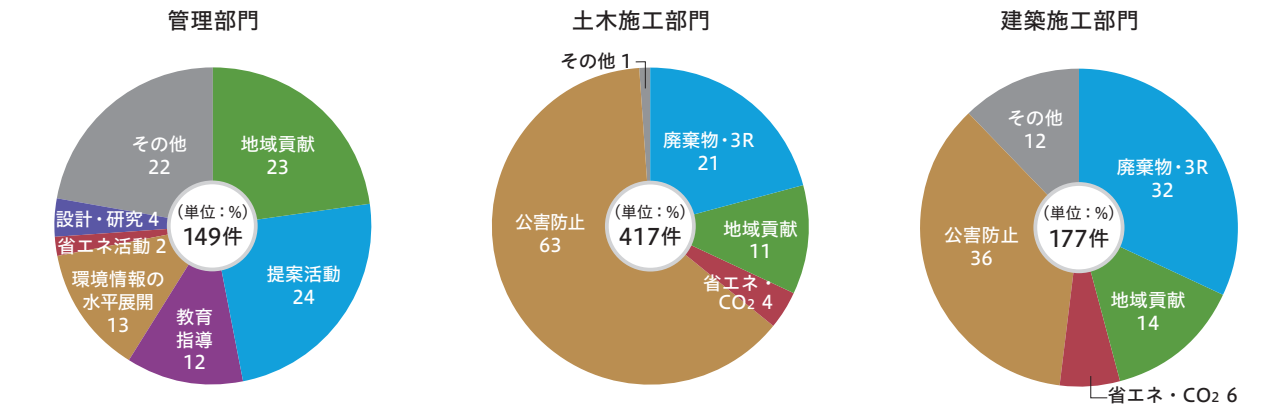
結果と評価

2019年度は、全部署ごとで目標を設定し環境活動を進めた結果、目標達成度が前年度より2.0%向上し、活動の成果が表れているものと考えています。ただし環境監視項目のうち、建築施工部門の混合廃棄物排出量が管理基準値を大きく上回る結果となりました。地域的な問題が顕在化しており、目標を達成すべく適切に対応してまいります。また研究所の全廃棄物の再資源化・縮減率が低い原因は、分別排出は適切に行われているものの、処分場における廃プラスチックの再資源化率が追いついていないことであると考えています。それ以外は達成または概ね達成であり、環境保全・改善に資する活動は順調に実施されていると考えています。

目標達成状況



部門別目標設定項目



環境監視項目の結果

環境監視項目	実施項目	部門	2019年度管理基準値	2019年度実施結果		2020年度管理基準値	
				結果	評価		
①混合廃棄物 排出量	監視・計測 コンガラ、アスガラ・ガレキ類、建設汚泥を除く全廃棄物量に対する混合廃棄物の排出割合	土木施工	15.0%以下	10.3%	●	15.0%以下	
		建築施工	15.0%以下	20.0%	×	15.0%以下	
		研 究 所	15.0%以下	10.4%	●	15.0%以下	
②建設廃棄物の 再資源化・縮減率	監視・計測 再資源化・縮減率の割合	土木施工	建設木くず	95%以上	98.8%	●	95%以上
			建設汚泥	90%以上	99.7%	●	90%以上
			全廃棄物	96%以上	98.2%	●	96%以上
		建築施工	建設木くず	95%以上	96.8%	●	95%以上
			建設汚泥	90%以上	98.3%	●	90%以上
			全廃棄物	96%以上	95.2%	▲	96%以上
		研 究 所	建設木くず	95%以上	95.0%	●	95%以上
			建設汚泥	90%以上	92.0%	●	90%以上
			全廃棄物	96%以上	75.2%	×	96%以上
③コピー用紙の 使用量	監視・計測 (枚/名・月)	管理部門	867以下	823	●	823以下	
		研 究 所	294以下	229	●	229以下	
④電気使用量 (オフィス・施設)	監視・計測 (kwh/㎡・月)	管理部門	6.1以下	6.0	●	6.0以下	
		研 究 所	6.9以下	6.6	●	6.6以下	
⑤油流出事故防止	監視・計測 対策(教育含む)の実施率	土木施工 (港湾・河川工事)	100%	98.7%	▲	100%	



地球温暖化防止

》》》 マテリアルフロー

建設事業では、事業活動に伴いエネルギーや資材が投入される一方、CO₂や建設副産物等が排出されます。地球環境の保護・保全のためには、これらの投入量、排出量を把握することが重要となります。当社は、循環型社会の構築のため、環境マネジメントシステムを適正に運用することで、排出量の削減やリサイクル率の向上を目指しています。

2019年度は、建築事業における大規模解体工事の減

少に伴い、再資源化率の高いコンクリートガラの排出量が大きく削減されましたが、汚泥の再資源化率が改善されました。このことにより、建設廃棄物全体のリサイクル率も前年度から2.3%向上しています。

なお、INPUTのうち、碎石の投入量増加については護岸工事の順調な進捗によるものと考えております。同様に土砂の投入量の増加についても護岸工事等における地盤改良工事に伴う投入量の増加が要因と考えております。

事業活動



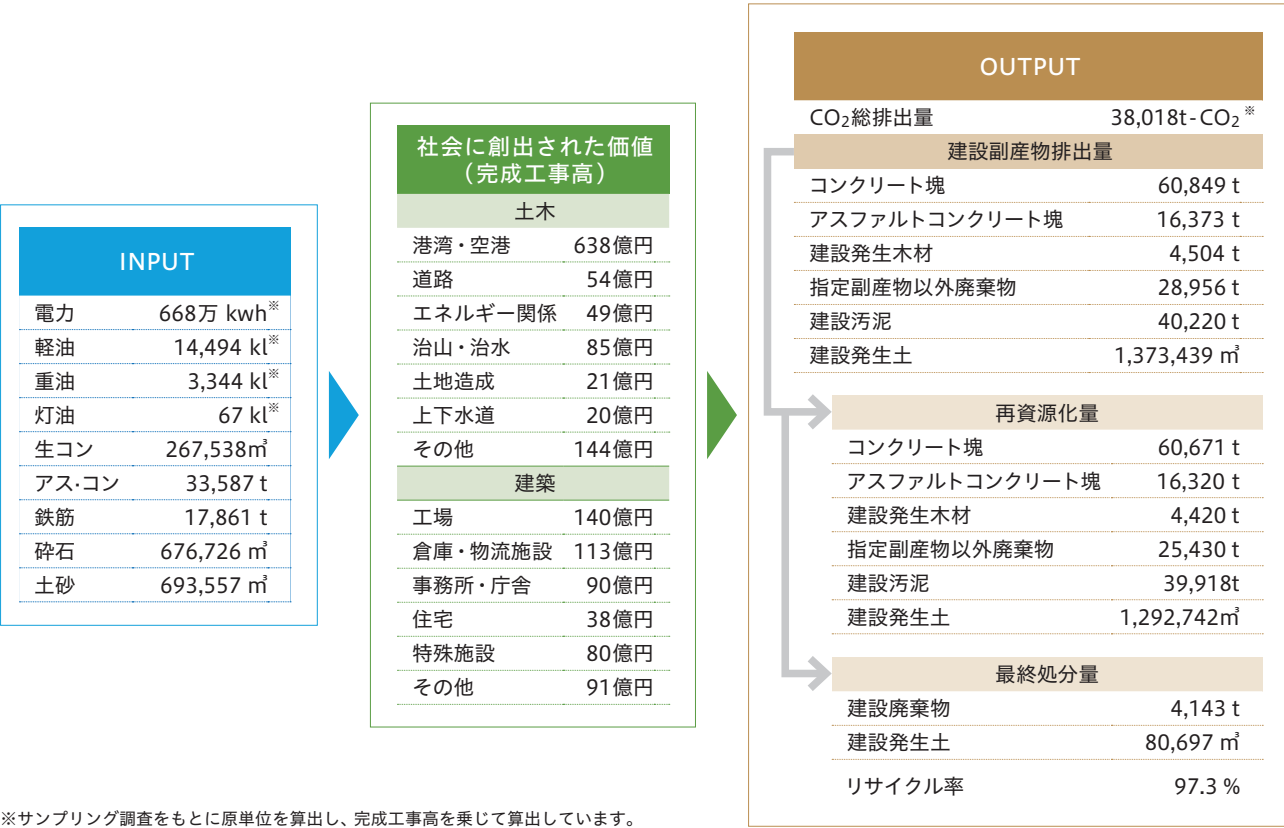
13号地新客船ふ頭岸壁建設工事



南本牧埋立土砂海上運搬及び揚土工事



エスフーズ(株)船橋工場



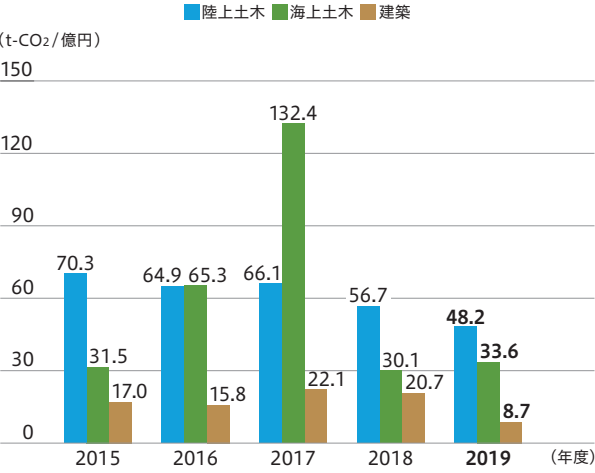
※サンプリング調査をもとに原単位を算出し、完成工事高を乗じて算出しています。

》》》 CO₂排出量削減

当社は、(一社)日本建設業連合会が策定した環境に対する取り組み指針「建設業の環境自主行動計画」で掲げる「建設施工段階におけるCO₂排出量を(1990年度を基準として)2020年度までに20%削減する」という目標のもと、2005年度より排出量の計測を行うとともにCO₂排出削減活動を推進しています。

2019年度は、30現場をサンプリングし排出量調査を実施しました。

完成工事高1億円当たりのCO₂排出量の推移



土木

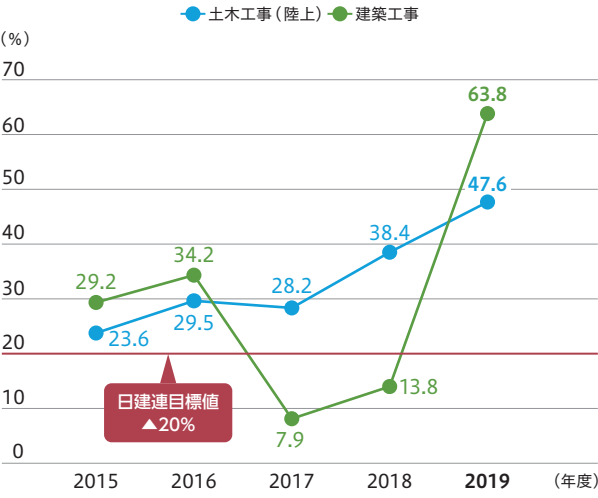
2019年度の完成工事高1億円当たりの排出量は、陸上土木工事で48.2 t-CO₂/億円となり、前年度と比較して8.5 t-CO₂/億円の減少となりました。

また、海上土木工事における作業船からの排出量は、33.6 t-CO₂/億円となり、前年度より3.5 t-CO₂/億円の微増となりました。電力使用による排出量は増加しましたが、軽油使用に伴う排出量が減少し、土木全体ではやや減少傾向になったと考えます。

建築

2019年度の完成工事高1億円当たりの排出量は、8.7 t-CO₂/億円となり、前年度と比較して12.0 t-CO₂/億円の大幅な減少となりました。大型物流施設等における重機の効率的な利用や低燃費型機械の使用による燃料消費量の削減により、軽油使用に伴うCO₂排出量が大きく減少したのと考えています。

CO₂排出量削減率(対1990年度比)



》》》 CO₂排出量削減の取り組み

CO₂排出量の削減にあたっては、1990年度における排出量の原単位にあたる、陸上土木工事で92.0 t-CO₂/億円、建築工事で24.0 t-CO₂/億円を基準として目標値を設定し、建設機械等の点検整備の徹底、省エネ運転、アイドリングストップの励行、ハイブリッド型の重機の採用等による削減活動を推進しています。

2019年度の1990年度比削減率は陸上土木工事47.6%、建築工事63.8%となり、土木工事、建築工事ともに改善し目標達成となりました。

当社では、この状態をさらに向上させるため今後も建設機械・船舶等の点検整備の徹底による燃料効率の向上ならびに省エネ運転、アイドリングストップの励行、ハイブリッド型の重機の採用に加え、建設副産物の再利用等による搬出入車両の削減等を実施し、日建連の提唱する2020年度における目標達成に向けて積極的なCO₂削減活動を推進してまいります。

資源循環型社会の形成

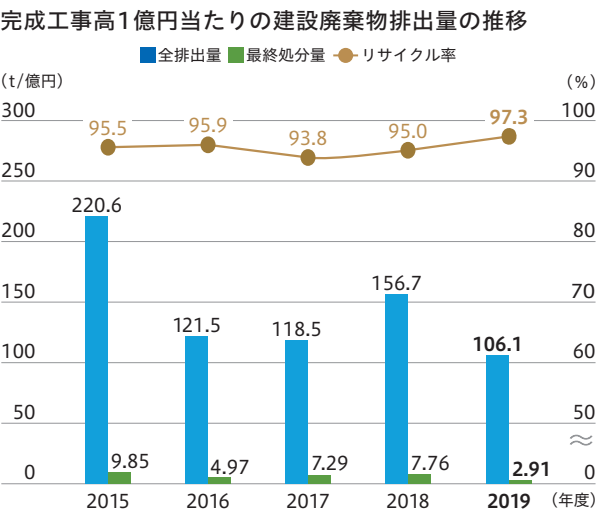


建設廃棄物排出量の推移

2019年度の廃棄物排出量は106.1 t/億円と前年度から50.6 t/億円の減少となり、最終処分量も4.85 t/億円減の2.91 t/億円と大きく減少しました。

2018年度に比べ廃棄物排出量が大きく減少したのは、建築工事における解体工事が前年に比較して少なく、コンクリートガラ的大幅減につながったためと考えられています。

リサイクル率の目標値については、2016年度から全社目標を94%から96%に引き上げました。2019年度は前年度よりさらに改善し、97.3%と目標を達成しました。要因は建設汚泥のリサイクル率が89.0%から99.3%へと大幅に改善したことによるものと考えています。

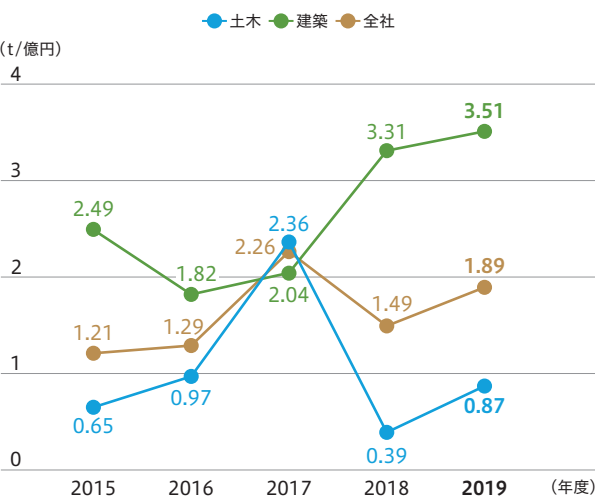


混合廃棄物排出量の推移

2019年度の混合廃棄物の完成工事高1億円当たりの排出量は、全社では1.89 t/億円、土木工事は0.87 t/億円、建築工事は3.51 t/億円となりました。

全社で2018年度に比べ0.40 t/億円の増加となりましたが、2017年度の草木混入土の大量排出に伴う増加を特殊工事として非算入とすれば、全社的な傾向としては微増と考えています。土木工事については浚渫時における海底ゴミが混合廃棄物として排出されることが要因と考えています。建築工事については混合廃棄物の排出割合が高いリニューアル工事の増加が主たる要因と考えています。全体的には混合廃棄物の分別等の適切な処理は、引き続き有効に実施されていると考えています。

完成工事高1億円当たりの混合廃棄物排出量の推移

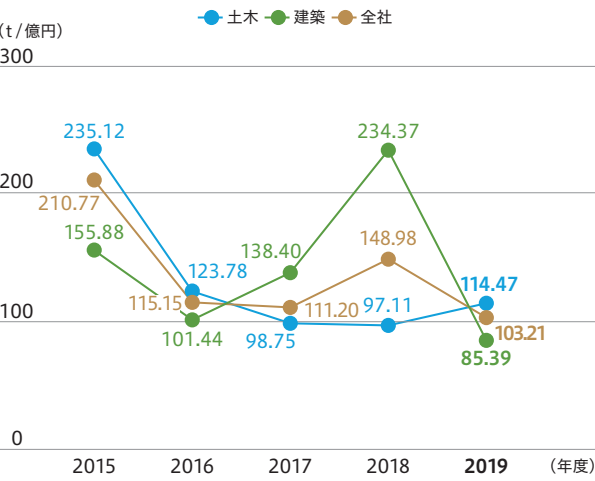


リサイクル量の推移

完成工事高1億円当たりのリサイクル量は、全社で103.21 t/億円、土木工事は114.47 t/億円、建築工事は85.39 t/億円となり、前年度に比べ建築工事が大きく減少し、土木工事が微増、結果として全社では減少となりました。

要因としては建築工事において、廃棄物処分場をはじめとする大規模な解体工事の減少により、リサイクル率の高いコンクリートガラ、アスファルトコンクリートガラの発生量が減少し、完成工事高当たりのリサイクル量が減少したためです。それが全社の数値を押し下げたと考えています。

完成工事高1億円当たりのリサイクル量の推移



環境会計



環境保全コスト

環境保全活動の実施や環境経営資源の効率化を推進していくため、1999年から環境会計を導入しています。環境保全コストについては、「建設業における環境会計ガイドライン2002年度版」(建設3団体)、「環境会計ガイドライン2005年版」(環境省)を参考に、当社の算出基準により、とりまとめました。

基本事項と集計方法

- 対象範囲
東洋建設単体かつ国内活動
 - 対象期間
2019年4月1日～2020年3月31日
 - 集計方法
サンプリング+実数調査および全数調査の併用
- ①事業エリア内コスト……………サンプリング+実数調査
 - ②上・下流コスト……………全数調査
 - ③管理活動コスト……………サンプリング+実数調査
 - ④研究開発コスト……………全数調査
 - ⑤社会活動コスト……………全数調査
 - ⑥環境損傷コスト……………サンプリング+実数調査

注：実数調査とは、サンプリングに加えた場合、1現場で原単位に大きく影響を及ぼす特殊な工事についてはサンプリングから除外し、単独でコストを計上するものです。
2019年度は魚礁設置工事、マウンド礁築造工事等が該当しました。

2019年度環境会計

(単位:億円)				
項目	主な活動内容	2017年度費用	2018年度費用	2019年度費用
1. 事業エリア内コスト		32.29	32.92	41.39
①公害防止コスト	大気汚染、水質汚濁、騒音、振動など	9.56	13.42	12.26
②地球環境保全コスト	温暖化防止、生物多様性保全、省エネルギーなど	5.37	2.29	13.90
③資源循環コスト	建設副産物減量化、廃棄物処理費用など	17.36	17.21	15.23
2. 上・下流コスト	環境配慮設計コストなど	0.28	0.27	0.40
3. 管理活動コスト	環境関連部門コスト、環境負荷の監視や測定など	2.12	2.69	2.73
4. 研究開発コスト	環境関連研究開発費用など	2.60	2.24	2.89
5. 社会活動コスト	現場周辺美化、環境関連基金・寄付など	0.04	0.04	0.05
6. 環境損傷コスト	土壌汚染、自然破壊等の修復コストなど	1.41	1.37	1.42
環境保全コスト総額		38.74	39.53	48.88
環境コスト比率 (%)	環境保全コスト／完工高	2.75%	2.89%	3.44%

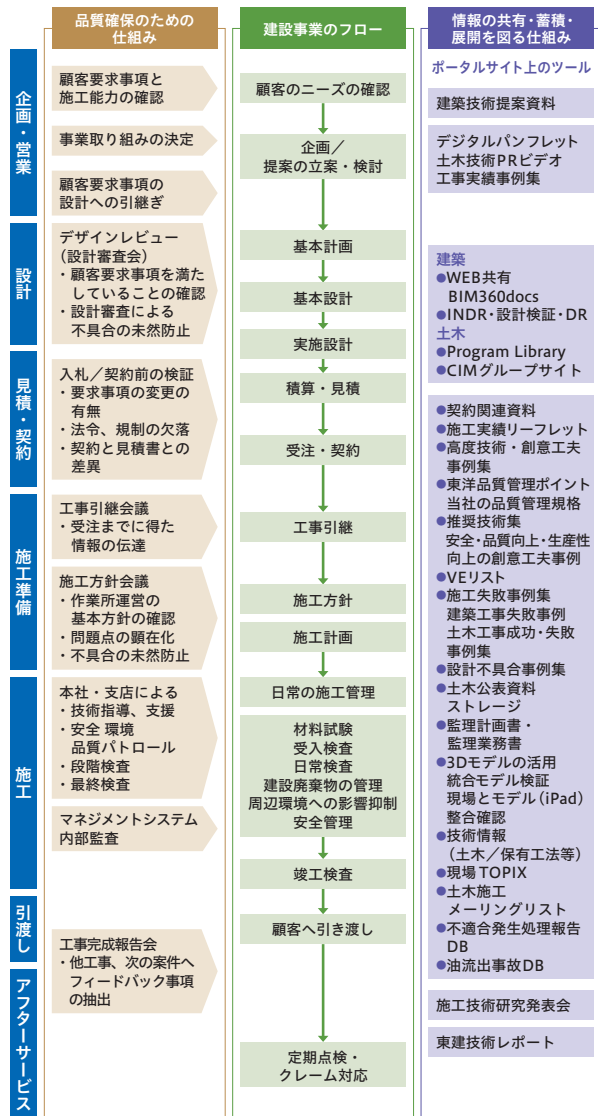
品質

》品質確保と向上の取り組み

当社は、品質、環境、労働安全衛生の3つのマネジメントシステムを一体運用することにより、安全を第一とし環境に配慮しながら品質の確保に努めています。

品質確保の取り組みは、企画・提案から、工事受注、施工、引き渡し、アフターサービスまで一貫して行っており、また、クレームや竣工後の顧客からの評価やご意見をしっかり受け止め、その後の対応や品質管理、顧客満足度向上に活かしています。

品質確保のための仕組み



安全・衛生

》安全衛生管理の徹底

安全衛生は、すべての企業活動の基盤であり、すべてに優先されるものです。特に建設現場は工場での生産活動等と比較すると、単品生産で場所や環境もすべて条件が異なります。また、現場の職員や協力会社のメンバーも固定しにくい面もあり、安全衛生管理の難しさの特徴のひとつになっています。

当社では、「死亡・重篤災害ゼロ」は当然ながら、災害件数そのものの減少に毎年取り組んでいます。安全衛生目標は、中期経営計画と年度計画を軸に実行していますが、安全文化の醸成にはその継続性が重要となります。発生した災害については、すべての事例について原因究明と再発防止対策を行い、全社に水平展開しています。また、災害の内容によっては、たとえ不休災害であっても二度と繰り返してはならない要因がある場合は、本社と支店が一体となって「事故調査委員会」を開催しています。さらに、同種災害として繰り返されるとされる災害内容については、「東洋建設災害防止基準」として法令を上回る安全規定を設けて全社に周知しています。

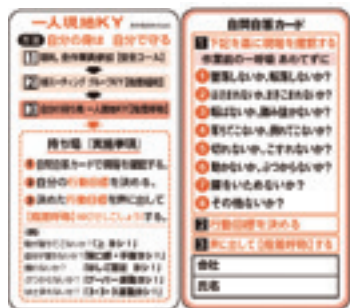
動線問いかけ運動

安全衛生管理の徹底には、具体的な施策と取り組みを可視化することが必要です。

当社では、作業に際し作業員の動線、使用する重機・機械の動線、クレーン作業での吊荷の動線等をイメージして「落ちないか」「倒れないか」「はさまれないか」と危険を予知し、災害防止に活かす活動を『動線問いかけ運動』と称し、継続して実施しています。

今年度は、朝礼後の作業班ごとのグループKY(危険・予知)を、朝礼広場からその作業班の作業する現地で、現場の状況を見て実施するように取り組んでいます。職長が中心となり、作業指示、役割分担の再確認を実施した後に、全員で「自問自答カード」を見ながら「動線問いかけ」により、それぞれ自分の作業での危険予知を実施します。作業員が自ら考えることにより、危険に対する気づきのこころを芽生えさせ、ヒューマンエラー防止を図るもので、この運動を継続することで災害防止に努めています。

一人現地KY
自問自答カード



協力会社と連携した労働災害防止活動

協力会社との安全衛生活動への取り組みとして、毎年現場見学会や合同安全パトロールを実施しています。また、2018年度に発生した労働災害の内、新規入場後1週間以内に発生した件数は全体の3割強に及んでいたことから、2019年度は新規入場者を送り出した事業者経営者層による「入場7日以内の現場パトロール」を実施するよう協力会社に要請して取り組んだ結果、入場1週間以内の休業災害ゼロを達成し、災害件数の大幅な削減が図られました。今年度も新規入場後7日以内の災害防止を図るため継続して活動しています。

さらに、支店長をはじめとする支店幹部による朝礼から参加する現場パトロールを月1回以上実施すると決め、作業開始前に災害防止に対する熱意を現場に携わる作業員全員に伝え、安全意識の高揚を図っています。また、月1回開催される現場の災害防止協議会には、支店安全環境部長が適宜参加し、協力業者経営者に対し自主的災害防止活動への教育と指導を実施するとともに協力会社からの意見、要望を取り入れ、現場環境改善を図っています。



支店長パトロール(関東支店)

経営者パトロール

当社は2012年度より、年2回「経営者パトロール」として全役員が全国の現場の安全管理状況(管理体制、設備状況、記録等)の点検を実施しています。2019年度は、役員32名により全国81現場のパトロールを実施しました。経営者目線でのパトロールは、普段と異なる視点で点検することで安全管理の取り組みのレベルアップを図ることができていると考えています。



武澤社長による役員パトロール(九州支店)

若手職員教育

経験の浅い若手職員には、鉄筋、型枠、コンクリート打設までの躯体築造を実体験させることで、危険予知の手法と感性を養う教育を実施しています。また、現場に必要な基礎的な知識については、支店の安全環境部長が講師となり特別教育を実施し、災害防止のための基礎知識をしっかりと身につけた人財の育成を図っています。



低圧電気取り扱い特別教育(関東・関東建築支店)



若手職員体感教育(東北支店)

潜水作業従事者教育

海上工事では、様々な場面において潜水作業が不可欠ですが、死亡等重篤な災害につながりやすい作業でもあります。当社では、2008年度から潜水作業に従事する者に対し潜水作業従事者教育を実施しています。教育では当社独自の潜水作業計画作成用プログラムを提供することにより協力業者への支援、援助を行っています。マリコンのなかでも当社だけが行っている特別な教育として継続し、潜水作業に従事する作業員に危険性の高さを改めて認識してもらうことにより、潜水作業の安全性向上を図っています。



潜水作業従事者教育(関東支店)



人財の確保・育成

求める人財

私たちの仕事は現場ごとの単品受注生産であり、同じものをつくることは決してありません。従業員は常に異なるものをつくることになるため、いくつかの工事に携わり幅広く知識を深め、経験を積んでいく必要があります。一方、どのような立場であれ、自分が従事した工事が無事完成したときの喜びは何ものにも代えられません。

当社は、人に貢献する、社会に貢献する気持ちを持ち、「積極的に行動する」「人と一緒に物事を成し遂げようとする」「向上心を持つ」若者を多く採用し、ともにものづくりの喜びを分かち合いたいと考えています。

また、教育・研修を通じて、「人材」から「人財」への成長を図り、各々の分野で活躍できる、将来の担い手の育成を続けています。

教育・研修制度

従業員一人ひとりの資質ならびに能力の向上は、企業の成長にとって欠かすことのできない要素のひとつです。当社では「社内集合研修」や「社外研修」等の階層別・職種別研修、「海外研修」「ダイバーシティ研修」等の目的別研修を実施しているほか、推奨資格取得のための研修、支援制度を設ける等、従業員の能力開発を進めています。また、当社の将来を担う若手技術職員に対しては、独自に作成したプログラムに沿って教育を行い、10年後には作業所長として業務遂行できる能力を身につけることを目指しています。

土木教育プログラム

社員が講師となって入社から3年間ペアを組み、土質力学、鋼構造、水理学等土木に関する基礎的な12の課題に取り組み、その後、応用的な課題に発展していきます。

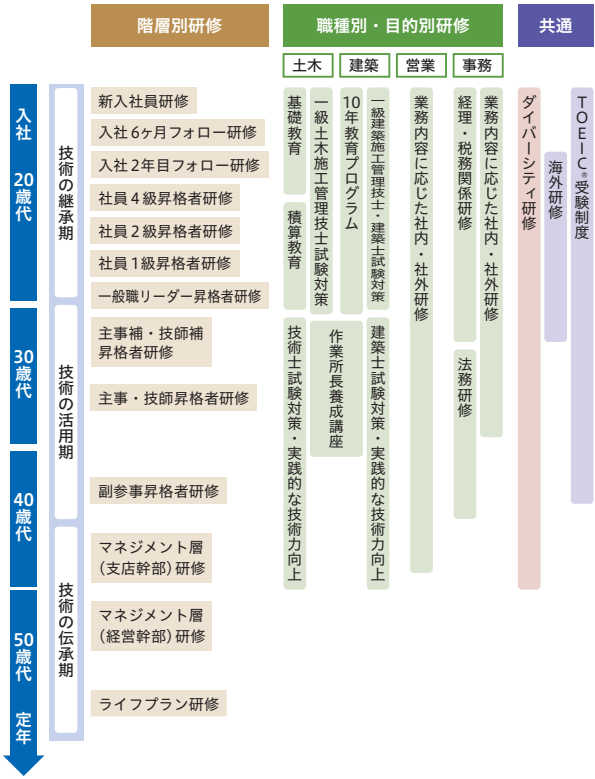
建築教育プログラム

現場管理に必須となる、①工程表を作成する能力、②施工図を作成し内容をチェックできる能力、③実行予算を作成する能力(工費管理)を習得することを目指します。また、土木・建築施工の基礎技術能力を習得した職員の次のステップとして、土木・建築それぞれの専門的管理手法を学び作業所長としての管理能力を向上させるための作業所長育成講座へと進みます。

1人当たり研修時間・費用

	2017年	2018年	2019年
研修時間	20.51時間	21.83時間	28.52時間
研修費用	81,481円	84,196円	109,793円

社内の教育・研修制度



研修受講者数(延べ人数)

研修種別	2017年	2018年	2019年
階層別研修	250名	254名	369名
目的別研修	580名	412名	238名
職種別研修	410名	568名	961名

グローバル人財の育成

当社では、若手社員を中心に海外での現場体験、異文化での生活を通じて、海外勤務に対する意識付けをするとともに、現地で活躍するプロジェクトマネージャーやスタッフの業務理解を目的とした海外研修を実施しています。

また、2020年度より今後の海外事業を担う幹部候補職員を対象として、大学の英語集中講座に参加させ、海外で活躍できるグローバル人財を育成しています。

グローバル人財育成実績

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
海外／英語研修参加者	6名	3名	2名	4名	1名
海外店所・子会社社員受入人数	3名	5名	5名	5名	5名

推奨資格の取得支援

当社では、従業員が業務を遂行するうえで関係の深い250を超える免許・資格を取得推奨資格として設定しています。推奨資格の取得に際しては、所定の条件を満たすことでその取得にかかる受験料や登録費用等を支援する制度を設けています。なお、2019年度は延べ339名が推奨資格を取得しています。

主な有資格者 (2020年3月31日現在)

資格名	取得者数	資格名	取得者数
博士号	15名	技術士	154名
1級建築士	76名	1級土木施工管理技士	603名
1級建築施工管理技士	296名	1級造園施工管理技士	41名
1級建設機械施工技士	1名	1級管工事施工管理技士	36名
1級電気工事施工管理技士	24名	海上工事施工管理技術者	297名
コンクリート技士	173名	水産工学士	138名
土壌汚染調査技術管理者	2名	JR工事管理者	40名
宅地建物取引士	37名	建設業経理士(1級)	31名

人を大切にせる企業の実現

長時間労働抑制への取り組み

建設業では「担い手確保」「産業の健全な発展」のために、長時間労働の抑制を重要課題として取り組んでいます。当社においても労使による「時短専門委員会」を組織し、長時間労働の抑制や休暇取得に向けた取り組み方針を定め、推進しています。

2020年度の主な取り組み

- 有給休暇の計画的付与(年5日の確実な取得)
- 計画年休^{プラス}＋運動(計画年休に追加して休暇の取得を推進)
- 休暇予定表・実績表の作成(全作業所)
- 単身赴任者の3連休取得推奨 ●工事終了時休暇の取得推進
- 全社統一NO残業デー、全社統一19時退社デー
- 時短アンケートの実施

また、当社独自の週休二日に向けた「働き方改革」への取り組み目標を定め、達成に向けてICTの活用による生産性向上、社内書類の簡素化等を進めています。

2021年度末の到達目標

- 週二日閉所の実現(適用困難作業所を除く)
- 年間時間外労働時間 720時間以内
- 作業所勤務者の年間平均休暇日数 120日以上

作業所閉所状況(適用困難作業所を除く)

区分	2018年度		2019年度	
	4週8閉所以上	4週6閉所以上	4週8閉所以上	4週6閉所以上
土木	42%	74%	42%	89%
建築	13%	58%	22%	66%
合計	34%	70%	37%	83%

外勤者 月平均時間外労働時間

区分	2016年	2017年	2018年	2019年
土木	49.1時間	51.4時間	46.4時間	47.2時間
建築	48.3時間	48.8時間	49.6時間	50.5時間

外勤者 年間平均休暇取得日数

区分	2016年	2017年	2018年	2019年
土木	103.6日	101.1日	107.7日	117.1日
建築	107.5日	106.6日	107.1日	114.1日

健康診断と人間ドック

健康管理を従業員・企業双方の重要な取り組み課題のひとつとして捉え、従業員の健康確保に注力しており、法定の健康診断のほか、人間ドックの標準検査費用やオプション費用の一部、健康診断の再検査費用を会社負担としています。

人間ドック受診率

2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
56.5%	56.9%	63.4%	67.4%	68.0%

職員労働組合との関係

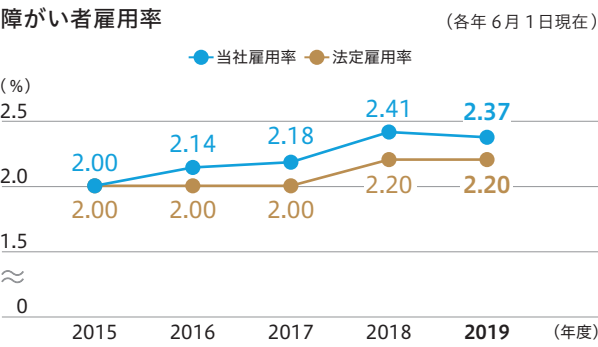
当社と東洋建設職員労働組合は1964年に労働協約を締結して以来、「相互依存・相互信頼」の関係に立ち、互いに社内の平和を維持し、会社の発展に寄与してきました。労働協約では、労働組合法で定められているユニオンショップ制を取り入れており、組合と会社がチェック＆パートナーの関係で協調し合っていくことは、長年にわたり築かれてきた当社の社風でもあります(2019年7月1日現在 組合員数：972名 組合組織率：70%)。

ダイバーシティ



ダイバーシティの推進

多様化する個々の性格や価値観を受け入れ、前向きな協働を生み出すことができる職場づくりに努めています。人種、性別、年齢、国籍や障がいの有無に関係なく働くことができる職場こそ、従業員一人ひとりが安心して個性、創造性を最大限に発揮できると考えています。



高齢者の雇用

従業員が定年に到達した後も継続して雇用する制度を導入しています。この制度により、長年培った知識や経験を定年後も存分に発揮してもらうとともに、次世代への技術の伝承を図っています。

定年再雇用者数の推移

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
定年者数	11名	14名	18名	18名	21名
再雇用者数	9名	10名	16名	14名	15名

女性の活躍推進

当社では、女性総合職を着実かつ継続的に採用しており、新卒採用者の約20%を占めています。また、「女性の活躍を推進するための行動計画」を策定しており、行動計画のひとつである「女性総合職キャリアアップ研修」を実施、勤務地を越えたネットワーク構築や女性の目線から見た当社の課題抽出等を行い、作業環境の改善や育児支援制度等を通じ、女性が継続して就業できるように取り組んでいます。

女性総合職採用の推移(新卒入社)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
土木系	0名	2名	0名	10名	8名
建築系	3名	3名	1名	7名	6名
事務系	2名	3名	1名	1名	3名
女性総合職計	5名	8名	2名	18名	17名
新卒採用者計	37名	59名	55名	98名	77名
女性総合職比率	14%	14%	4%	18%	22%

ダイバーシティ研修の実施

2019年度から、「ダイバーシティ研修」を実施しています。女性の活躍を推進するためには従業員の理解、意識改革も必要であり、互いの特性や価値観を受け入れ、共有する場となっています。

また、女性活躍だけではなく、外国人、障がいを持つ方が安心して、十分に力を発揮できる環境をさらに整えていきたいと考えています。



ダイバーシティ研修の様子

外国人技術者の育成

当社は、フィリピン、ケニア等を出身地とする外国人技術者を日本国内で実地研修し、日本国内、海外拠点で活躍できる優秀な技術者を育成しています。また、併せて日本人職員の外国人に対する指導力の向上を図っています。

2014年からは、毎年CCT CONSTRUCTORS CORPORATION.(フィリピン現地法人)のフィリピン人建築技術者2名の実地研修を、日本国内の建築作業所で1年間実施しています。また、2018年からは当社のマニラ営業所から選抜した10名のフィリピン人技能職員を、当社グループが保有する作業船で受け入れ、技能実習を行うほか、日本語教育等を実施しています。

このほか本社土木技術部、国際支店には、フィリピン、ネパール、ケニアの技術者が在籍しており、CIMモデル製作、海外建設プロジェクトの設計、検討等幅広い分野で活躍しています。

社会貢献



次世代への教育

学生向け現場見学会を開催 ～九州支店

九州支店では、土木を専攻する学生を対象とした現場見学会を開催しました。当見学会は、建設産業や現場の仕事についてご理解いただくことを目的としており、今回は大分の工業高校の学生40名と教員1名が参加しました。見学会では、若手職員からICTを活用した現場概要等の説明があったのち、防波堤の基礎石を平坦にする均し作業の様子を船上から見学しました。参加した学生からは、「ICTの技術やスケールの大きさに感動した」「卒業後の進路の参考になった」等の感想を頂き、建設業が果たす社会的役割を伝えることができました。この経験が今後の学業に活かされることを期待するとともに、次世代の担い手確保に努めてまいります。



若手職員による説明の様子

地域との共生

鳴尾浜産業団地防災訓練の取り組み ～鳴尾研究所

鳴尾研究所がある鳴尾浜地区には多くの企業・工場が立地し、鳴尾浜連絡会を構成しています。鳴尾浜連絡会では年に一度、想定される南海トラフ巨大地震発生から津波避難までの一連の行動を確認するための防災訓練を実施しています。2019年度は鳴尾研究所員も各自の作業場所でのシェイクアウト(身の安全確保)を行ったのち、直ちに近隣の津波避難ビル2ヶ所に分散して移動しました。全所員の避難時間は約10～15分程度であり、津波襲来前に避難できることを確認しました。同日は併せて鳴尾消防署指導のもと、救急救命訓練を実施し、研究所員もAEDの使い方等の経験を積みました。今後もこの経験を活かし、災害時でも冷静な判断と臨機応変な対応を心がけていきます。



AEDを使った救急救命訓練

環境への貢献

アマモ場再生活動への共催参加 ～関東支店

関東支店は2014年より毎年、金沢八景－東京湾アマモ場再生会議が主催する「アマモ場※再生活動」に共催参加しています。この活動は、秋に地域の方々とともに種まきを行い、翌年の夏前にかけて苗を生育させて海に移植するものです。水質汚濁等による環境の悪化で一時期アマモ場は激減していましたが、水産上の重要性や環境保全の観点から全国各地でアマモ場の再生活動が展開されており、当社も積極的に取り組んでいます。たゆまず努力していくことで、海域の保全と再生に貢献できると期待しています。

※アマモ場：水質浄化の役割を担うアマモが繁茂している場所のこと。多くの海の生き物たちが産卵・育成することから「海のゆりかご」と呼ばれている。



アマモの苗床づくりと種まきに挑戦

アフリカ・ケニアでの清掃活動 ～国際支店

国際支店は、海をきれいにする保全活動の一環として、ケニア共和国モンバサ郡のインド洋に面したリゾートビーチで清掃活動を行いました。ケニア政府関係者とモンバサ港開発事業に携わる方々を含め総勢160名(ケニア人、フィリピン人、インド人、日本人)が協力し、浜辺のごみを回収しました。ごみの多くは、世界的な環境問題として取り上げられているプラスチック類でした。同ビーチは地元の方たちの憩いの場であり、たくさんの観光客が訪れる場所です。微力ではありますが、これからも清掃活動を通じて、同国の憩いの場の保全・経済発展に寄与できるよう前向きに取り組んでいきます。



ケニア・モンバサ海岸清掃活動

コーポレート・ガバナンスの充実

基本的な考え方

当社は経営理念の実現に向け、「人を育て」「問題に向き合い」「付加価値生産性を高める」ことを基本方針に定め、なかでもコーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題のひとつと位置付け、経営環境の変化に迅速に対応する最適な経営体制の構築に取り組んでいます。コーポレート・ガバナンスを充実させ、経営の効率性、透明性を確保することが企業価値を高め、株主をはじめとするステークホルダーや社会全般から信頼される企業として存続する基盤になると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

取締役会および取締役

当社の経営に係る重要事項については、取締役会において審議、決定され、各取締役は業務執行の監督を行っています。取締役会は、社外取締役2名を含む全取締役と全監査役によって構成され、適正かつ迅速な意思決定を行うため、毎月1回開催する取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を招集する等、機動的な運営を行える体制をとっています。

監査役会および監査役

株主に対する受託責任を踏まえ、当社や株主共同の利益のために独立客観的な立場において、取締役の職務の執行状況の監査を行っています。監査役会は社外監査役2名を含む常勤監査役3名によって構成されています。

役員指名・報酬委員会

取締役および執行役員の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の下に役員指名・報酬委員会を設置し、指名・報酬に係る協議を行っています。委員会は代表取締役2名および社外取締役1名で構成され、社外取締役の適切な関与・助言を得る体制としています。

リスクマネジメント委員会

代表取締役社長の直轄機関として取締役3名、総合監査部長、安全環境部長および監査役1名から構成されるリスクマネジメント委員会を設置し、コンプライアンス方針の策定、グループ全体の重要リスクの選定等を行い、関係部門へ指示を行うとともに、取締役会へその活動を報告しています。

経営方針会議

経営環境の変化に迅速に対応し、業務運営の効率化を図るため取締役会のほかに、業務執行の方針を協議決定する経営方針会議を毎月2回開催しています。この経営方針会議は、全取締役、経営管理本部経営企画部長および監査役1名によって構成されています。

独立社外委員会

社外取締役と社外監査役間での情報交換、認識共有を図ることを目的に独立社外委員会を設置しています。委員会は社外役員全員で構成され、うち社外取締役1名を筆頭者として選定しています。

取締役会および取締役会の任意委員会等の構成および委員長等は、次のとおりです。

氏名	取締役会	役員指名・報酬委員会	リスクマネジメント委員会	経営方針会議	独立社外委員会
武澤 恭司 代表取締役社長	◎	◎		◎	
森山 越郎 代表取締役	○	○		○	
川述 正和 取締役	○			○	
平田 浩美 取締役	○		○	○	
藪下 貴弘 取締役	○		◎	○	
大林 東壽 取締役	○		○	○	
井上 卓郎 取締役	○			○	
福田 善夫 取締役(社外)	○	○		○	◎
吉田 豊 取締役(社外)	○			○	○
赤崎 兼仁 常勤監査役	○		△	○	
福田 二郎 常勤監査役(社外)	○				○
染河 清剛 常勤監査役(社外)	○				○

(1)○は構成員を、◎は議長・委員長を、△はオブザーバーをそれぞれ示します。
(2)監査役は、取締役会においては出席し、意見陳述義務があるため○としています。
(3)リスクマネジメント委員会には表記のほか、顧問として弁護士1名を選任することができます。

東洋建設
コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社では、2015年11月に「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定しました(2020年6月26日改定)。経営理念の実現を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値を高め、ひいては株主の皆様をはじめとするステークホルダー共同の利益に資するためのコーポレート・ガバナンスに関する指針を定めたものです。

このガイドラインは株主の権利・平等性の確保、ステークホルダーの皆様との適切な関係、取締役会の有効性等を柱に全6項目から構成され、当社ホームページで公開しています。

WEB 東洋建設 コーポレートガバナンス・ガイドライン
https://www.toyo-const.co.jp/company/governance

コーポレート・ガバナンス報告書

最新のコーポレート・ガバナンス報告書を、2020年6月26日に東京証券取引所に提出いたしました。当社ホームページでその内容を公開しています。

WEB コーポレート・ガバナンス報告書
https://www.toyo-const.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/06/corp_gov_20200626.pdf

1. 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性等について、アンケート形式により毎年自己評価を行い、その結果を取締役会で報告しています。

評価事項は、(1)取締役の員数、資質等に係る取締役会の構成、(2)付議事項の範囲、資料の分量、事前説明時間確保等に係る取締役会の運営、(3)社外役員に対する情報提供、(4)前年度からの改善状況の4項目を軸にそれぞれ適切なものとなっているかについて多岐にわたり評価を行います。

定期的な自己評価と取締役会へのフィードバックを行うことにより、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて進展させてまいります。

2. 取締役会のダイバーシティに対する取り組み

現在、女性の取締役はおりませんが、女性の活躍推進を含む多様性の確保については、これまで男性中心であった建設産業全体の課題でもあり、当社は全採用者数に占める女性比率を技術系1割、管理系3割を目標とし、女性社員を継続的に採用しております。

現在は女性の管理職が少数なことから、まずは当面の目標としてジョブローテーションのなかでキャリアアップを図り、幹部社員を育成することが将来の女性取締役の誕生につながると考えています。

取締役、監査役の報酬額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬	業績連動型 株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	193	157	27	9	8
監査役 (社外監査役を除く)	15	15	—	—	1
社外役員	54	54	—	—	6

社外役員の活動状況

役職	氏名	取締役会(20回)		監査役会(18回)	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
取締役	福田 善夫	20回	100%	—	—
取締役	吉田 豊	20回	100%	—	—
常勤監査役	福田 二郎	15回	100%	12回	100%
常勤監査役	染河 清剛	20回	100%	18回	100%
監査役	牧瀬 充典	20回	100%	18回	100%

常勤監査役の福田二郎は、2019年6月27日開催の第97回定時株主総会で選任されたもので、開催回数および出席回数は就任後のものです。

社外取締役からのメッセージ

東洋建設の変革と成長の歩みを「異物のエンジン」として加速させていきます

福田 善夫

帝人株式会社および海外グループ会社の役員を歴任。グローバル展開における豊富な経験と幅広い知見を有する。東洋建設社外取締役としての在任年数は4年。株式会社ハーモニック・ドライブ・システムズ社外取締役、一般財団法人日本インドネシア協会監事を兼務。



2020年6月の株主総会で再任され、社外取締役として5期目の任に就きました。かつて勤めていた会社では、インドネシア子会社の社長を務め、取締役としても海外事業にかかわっていたことから、武澤社長の「海外展開を強化したい」との意向を受けて社外取締役への就任を依頼されました。

「社外」といっても取締役であり、各種の経営判断に関与します。ガバナンスがきちんと機能しているかをチェックする監査役とは違い、取締役は経営判断に深くコミットしますので、実際の業務や現場についての知見が不可欠です。幸い東洋建設では、「社外取締役といえどもお飾りにはしない」という意識が強く、様々な現場を訪ね、様々な社員の人たちに話をうかがい、学びを深める機会を得ています。

フィリピンでは、ローカルマネージャーとも課題を検証するミーティングを重ねています。フィリピンは能力の高い優秀な人財が多く採用されており、東洋建設のフィリピンにおける40年以上の活動の実績を深く実感します。と同時に、日本での学びの機会をもっと増やして東洋建設の一員という自覚を深める必要もあらうと感じており、取締役会等で議論を提起しています。

また、新中期経営計画「Being a resilient company」の策定にも、経営企画部門長を務めた経験を活かしつつ関与しました。ひとつご報告すると、新しい中期経営計画は、いわゆるトップダウンではなく、若い人たちが自らの課題を検証し、そのうえでコンセプトを形づくったボトムアップ型のものです。従って、取締役会は計画を議論すると同時に、若い人たちに経営教育を施すという指導的な役割も担いました。だからこそ計画は、地に足がついたしっかりしたものになったと感じています。

東洋建設の社風は、非常に誠実で紳士的かつ家庭的で、古き良き日本の企業文化が残っていると思いますが、一方、新しい経営スキルを若いうちから身につけさせる社員トレーニングは十分でないように思います。

新しい中期経営計画では教育投資に力点が置かれ、現在、人事制度も大きく変えようと議論が続いています。働き方改革の要諦は、単に労働時間を減らすことではなく、社員に働きがいを与え、モチベーションを高めるものでなくてはなりません。この大改革への関与が社外取締役として5期目の大きな仕事のひとつになるでしょう。

私は、社外取締役は、「良き異物」でなければならぬと考えています。新卒入社から在籍している社員では気づけなかったり、発想できない視点を注入し、取締役会を活性化するとともに経営判断の多様化や高度化を促さなければなりません。

古き良き日本企業の体質を大事にしてきた東洋建設が、社外取締役を活用することで変革と成長を図ろうとすること自体が、すでに変革と成長への歩みを始めていた証左といえます。私は社外取締役として、その動きを加速させるもうひとつの「異物エンジン」でありたいと決意しています。



フィリピンの経営課題討論会後の懇親会で

リスクマネジメント

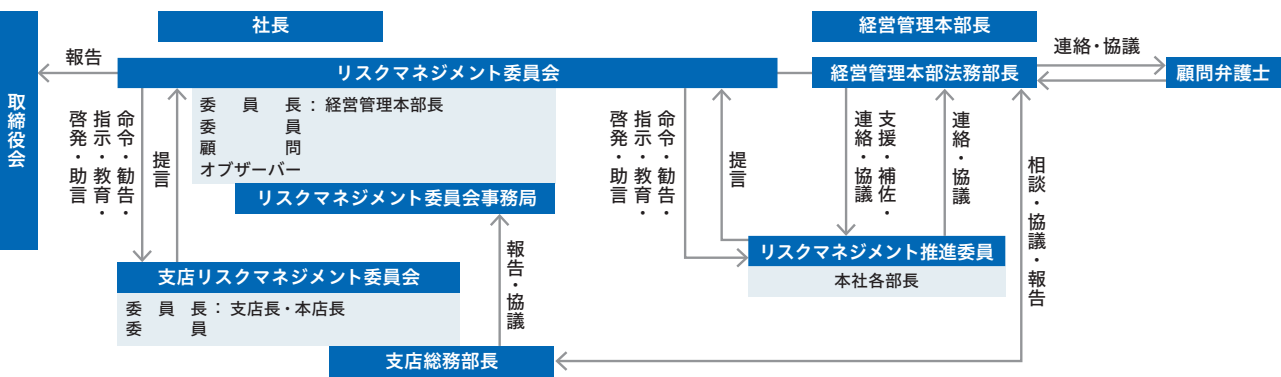
リスクマネジメント

当社は、コンプライアンス遵守を基本に、会社の持続的発展を阻害する要因を排除または低減させることをリスクマネジメントと位置付けています。

経営を取り巻くリスクに対し、本社に「リスクマネジメント委員会」を設置しています。

同委員会は経営管理本部長を委員長とし、経営リスク

リスクマネジメント体制



リスクモニタリング

リスクへの取り組みは資料やデータ収集に留まらず、法務部が本社の各部署、支店や営業所、作業所を巡回して、各種資料の現認やヒアリングにより会社全体に影響するリスクが存在しないかを確認しています。

リスクが発見された場合、リスクマネジメント委員会に報告し、全社的対応がとれる体制となっています。モニタリング時には併せてコンプライアンス調査も行い、コンプライアンス遵守状況のチェックならびに指導、教育も行っています。

リスクモニタリング実績

	2016年	2017年	2018年	2019年
本社	—	2回	2回	—
支店	3回	6回	1回	3回
営業所	8回	10回	7回	4回
作業所	5回	19回	5回	2回
グループ会社	8回	9回	4回	2回
合計	24回	46回	19回	11回

事業継続計画(BCP)への取り組み

大規模地震、洪水等

当社は、大規模地震、洪水等を想定し、従業員およびその家族、顧客、地域住民の安全確保、二次災害の防止を最優先に行うとともに、社会貢献と顧客に対する復

の拾い出し、評価、対応をまとめたリスク項目管理表の監修をはじめ、グループ全体のリスク防止策の提言、コンプライアンス方針の策定・改定等リスクマネジメント活動に関する検討や方針の策定等を行い、定期的に取り締役会へ報告しています。

また、グループ全体で共通して取り組むリスクとして「改ざん・偽装・隠ぺい」を選定して、各部署、グループ会社ごとにその防止に取り組んでいます。

旧・事業継続の支援を行うために本社および全国の本支店において災害時の事業継続計画を策定しています。災害発生時には、地域と協調し、作業所用地や仮設トイレの提供等を計画しています。また、全国の自治体との災害時応援協定を締結し、社会インフラの迅速な災害復旧支援体制を確保しています。

伝染病

当社は、様々な伝染病の流行に対し、職員およびその家族の感染予防・拡大防止を徹底し、事業継続に努め、顧客との契約履行および社会全体のパンデミックに対する取り組みに協力するために、感染予防策や教育訓練、段階に応じた行動計画を定める等事業継続計画(伝染病編)を策定しています。

海外での安全対策の取り組み

近年世界的に拡散するテロの脅威から、従業員・家族の身の安全を守るため、駐在国ごとに日頃の安全対策と緊急時の対応をまとめたマニュアルを策定し、駐在員および関係者に周知しています。また、海外における様々なリスクに対応するため、現地では日本大使館や国際協力機構(JICA)と情報交換を密に行い、現地と本社・国際支店が連携し海外支援体制を整備しています。

コンプライアンス

コンプライアンスの基本方針

当社は、法令だけでなく社内規則および企業倫理を含めて遵守することをコンプライアンスと位置付け、これに基づいた公正かつ誠実な事業活動の実践を通じてステークホルダーの期待に応え、社会的責任を果たすことをコンプライアンスの基本方針としています。

コンプライアンスの啓蒙と教育

当社では、役職員がコンプライアンスに基づいて常に誠実に行動できるようにコンプライアンス教育を計画的に実施しており、職員を対象とした階層別研修のほか、役員を対象とした研修等を実施しています。

また、2017年度からは、グループ会社を含む全役職員を対象としたe-ラーニングを実施しており、2019年度は延べ18,816名(実施率98.9%)が受講しました。

研修種別		2017年	2018年	2019年
新入社員 ※キャリア採用含む	参加(名)	60	61	106
	回数(回)	2	4	3
階層別	参加(名)	131	144	163
	回数(回)	6	6	6
経営者層 ※役員、支店長、本社部長ほか	参加(名)	48	46	38
	回数(回)	1	1	1

	2017年	2018年	2019年
対象者(延べ人数)	12,485	17,563	19,016
実施者(延べ人数)	12,440	17,436	18,816
実施率	99.6%	99.3%	98.9%

※2017年7月開始

	2017年	2018年	2019年
講演内容	内部通報制度について	事例にみる経営者責任	職場におけるパワーハラスメントについて
受講人数	48 名	46 名	38 名

ハラスメントの防止

当社では、ハラスメントの防止に積極的に取り組んでいます。2019年度は特にパワーハラスメント防止を目的とした教育を実施し、グループ会社役職員を含む1,356名が受講、パワーハラスメントに関する理解を深めました。

コンプライアンスマニュアル

当社は、「経営理念」「行動規範」のもと、具体的に業務を遂行するうえで対応を求める「行動指針」のほか、コンプライアンスの徹底を図るための組織体制、内部通報制度の概要等をまとめた「コンプライアンスマニュアル」を作成し、毎年、必要な改定を行い、イントラネットで社内公開し、役職員が自らの行動等に疑義が生じた場合、その確認ができる環境を整えています。

さらに、いつでも自身の行動や意思決定について自問できるようにすべての役職員に「コンプライアンスセルフチェックカード」を配布し、その携行を義務付けています。

また、毎年10月をコンプライアンス推進強化月間とし、すべての職場においてコンプライアンスマニュアルやセルフチェックカードの確認、討議等のコンプライアンス活動実施を通じてコンプライアンス意識の徹底に努めています。



公正な取引の推進

当社は、刑法・独占禁止法等に違反する行為の禁止およびダンピング受注の排除に取り組み、公正かつ自由な競争を推進しています。具体的にはイントラネットでの役職員の行動予定・実績の管理、同業他社との接触の事前承認、営業を管掌または職掌とする役職員へのコンプライアンス研修の実施、コンプライアンスに関する定期的な調査等透明性確保に取り組んでいます。

なお、2019年度は6回、21名に対しコンプライアンス調査を実施しましたが、指摘すべき事項はありませんでした。

また、事業活動における取引については、取引先と公正な契約の締結を行い、役割分担と責任範囲の明確化を図る等適正な生産体制の構築に取り組んでいます。

		2017年	2018年	2019年
本社	回数(回)	2	2	—
	対象人数(名)	4	4	—
支店	回数(回)	6	1	3
	対象人数(名)	31	7	13
営業所	回数(回)	9	9	3
	対象人数(名)	19	14	8
合計	回数(回)	17	12	6
	対象人数(名)	54	25	21

内部通報制度

当社では、グループ会社を含め法令や社内規則に違反する行為、企業倫理に反する行為を知った役職員からの通報を受け付ける制度として「内部通報制度」を整備しており、社内および外部機関(弁護士事務所)に通報窓口を設けています。通報への対応に際しては、通報者情報の秘密保持の徹底と、通報したことを理由とした通報者および調査協力者に対しての不利益な取り扱いを禁止し、また匿名での通報を可能にする等制度の実効性向上に努めています。

株主・投資家との対話

当社は、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に資するよう、株主・投資家との双方向の建設的な対話を促進するため、以下の体制整備、取り組み等を行っています。

(1)株主・投資家との対話は、取締役経営管理本部長が統括しています。

(2)株主・投資家との対話を補助する体制として、株主については総務部、投資家については広報部が主管となり、経営企画部、土木企画部、建築企画部等の関係部署と情報交換を行い、連携を図っています。

(3)株主・投資家との対話を充実させるため、決算説明会や個別面談のほか、現場説明会等を開催しています。

(4)対話において頂いたご意見は、経営者に適時適切に伝えており、当社の中長期的な経営方針等の策定に際して参考としております。

(5)株主・投資家との対話に際してのインサイダー情報については、社内規程に従い適切に管理しています。



本社会議室で開催した決算説明会



ホームページに常時最新情報を掲載