東洋建設グループの「社会」に関する基本的な考え方

当社は経営理念のもと、「社会的使命を果たすため」「公正で信頼される事業活動のため」「人を大切にし、社会とよりよい関係であるため」に取り組むべき行動規範を定めています。
そして、人財の育成や担い手確保に向けた働き方の見直し、安全な建設現場の確保、誰もが働きやすい職場環境への改善等に取り組み、持続可能な建設産業の実現に取り組んでいます。また、社会資本整備を担う基幹産業の一員として、高い倫理観を持って高品質の建設生産物、サービスの提供に努めるほか、ガバナンス体制を継続的に強化し、ステークホルダーの期待に応えられる企業として成長を図ってまいります。

東洋建設グループのマテリアリティ

高品質かつ顧客ニーズに応えられる建設物の提供

選定した理由
豊かな技術で顧客と社会公共に奉仕することが当社の経営理念です。高品質かつ顧客ニーズに応えられる施工をすることが、当社の存在価値を高めることになるので、研究・技術開発を継続してまいります。

取り組み内容
■顧客ニーズに応えられる技術力・提案力の向上
顧客のあらゆる要望に応えられる企業になるため、常に社会課題の解決に資する研究開発・技術開発に努める。

■建設物の品質の確保
外部から高い評価を得られるよう、高い品質を確保した施工に努める。

魅力ある建設産業の実現

選定した理由
建設産業の担い手確保は喫緊の課題です。建設産業の働き方改革を進めていくとともに、安全な職場の実現、人財育成を進めていくことで、建設産業の魅力を高めていきます。

取り組み内容
■労働安全衛生の推進
安全な建設現場の実現は建設産業の魅力向上に必須であり、災害ゼロを目指して教育や自動施工等に取り組んでいく。

■職場環境の改善
作業所の4週8閉所の実施、時間外労働時間の削減、女性が働きやすい職場環境の整備等を実施していく。

■人財育成・担い手確保の推進
若手技術者の育成、技能労働者の適正評価を進め、持続可能な建設産業を実現させていく。

防災・減災への貢献

選定した理由
最新の知見に基づいた技術・研究開発を行い、国内外の防災・減災、災害復旧事業に貢献します。

取り組み内容
■防災・減災、災害復旧等に貢献する技術・研究開発の推進
激甚化する自然災害への対応（防災・減災、災害復旧）は建設会社に課せられた社会的使命であり、技術・研究開発に取り組む。

人権尊重の徹底とダイバーシティの推進

選定した理由
ダイバーシティの推進は企業として当然取り組むべきこと。また、サプライチェーンを含めた人権の尊重が求められていることから、対応していきます。

取り組み内容
■ダイバーシティ&インクルージョンの推進
ダイバーシティ&インクルージョンを推進することで、多様な人財を活かし、組織を活性化していく。

■人権への理解向上と侵害防止
人権方針を定め、サプライチェーンを含めた人権に関する調査の実施を検討していく。

社会貢献活動によるサステナブルな社会の実現

選定した理由
SDGsへの貢献の一環として社会貢献活動を実施していきます。

取り組み内容
事業にかかわりのある海に関する活動のほか、障がい者の支援や海外における奨学金制度等を通じて、将来建設産業を担う可能性のある子どもたちへの支援を実施する。

高品質かつ顧客ニーズに応えられる建設物の提供

基本的な考え方

当社は、良質な社会基盤の建設を通じ、顧客の満足と信頼獲得を目指すことをサステナビリティ基本方針に定めています。

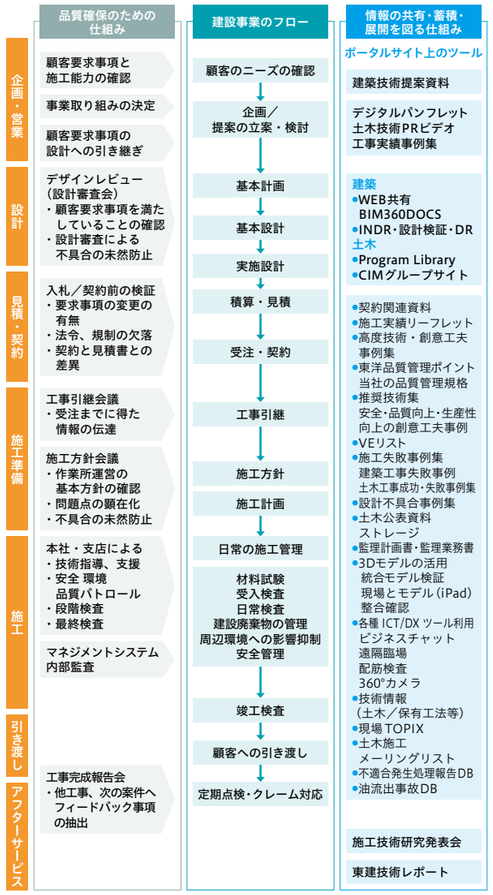
我々建設業者が造る社会基盤は、人々が快適かつ便利に生活するため、また生命・財産を自然災害等から守るためにも高い品質の確保が求められます。

このような社会や顧客のニーズに的確かつ迅速に応えるため、当社は常に創意革新と創造的提案をすることに努めています。また、品質管理体制の充実や先進技術の開発に積極的に取り組んでおり、高品質かつ安全な建設サービスを提供することによって、顧客の満足と信頼を獲得できると考えています。

建設物の品質の確保

当社の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と受け止め、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



顧客からの評価や反応に対する取り組み

当社の顧客からの評価を測る指標のひとつとして、表彰状・感謝状の受領件数を掲げています。また、公共工事における工事成績評点は、当社の施工に対する総合的な評価となるので、全社を挙げて評価点の向上に取り組んでいます。

表彰状・感謝状内訳（件）

分類		表彰状		感謝状	計
QMS関係	総合評価加点対象	11	27	8	35
	官庁・協会・学会表彰	16			
QMS以外（安全・環境・社会貢献）		13		6	19
計		40		14	54

国土交通省港湾局発注工事の工事成績評点（平均）

	2019年度	2020年度	2021年度
対象件数（件）	42	39	35
平均点（点）	80.2	79.8	80.5

クレームには各々が真摯に対応するとともに、失敗事例集をまとめ、社内のイントラネットに公開する等、再発防止に向け水平展開しています。

クレーム等処理報告書の内訳（件）

クレームの内容	主たる責任区分	件数
漏水（クラック由来含む）	協力会社の施工ミス	1
剥離・浮き（タイル）	当社のミス（2）、その他（2）	4
土間・舗装（沈下・浮き）	経年劣化・材料問題	1
その他	その他	1
計		7

顧客ニーズに応えられる技術力、提案力の向上

当社は多岐にわたる顧客ニーズにお応えするとともに、工事の受注に当たり、優位性を確保するために技術力、提案力の向上に努めています。

施工技術等にかかる特許申請・取得もその一環であり、顧客はもちろんのこと、社会のニーズに合致した新たな技術の開発に取り組み、当社技術の優位性を確保してまいります。

特許保有数および特許出願数は、「非財務ハイライト（単体）」（P10）へ

防災・減災への貢献

基本的な考え方

急峻かつ狭隘な地形の多い日本では、毎年のように台風や豪雨による災害が発生しています。また、巨大地震やそれに伴う津波の発生も予想されているように、自然災害への備えは喫緊の課題となっています。

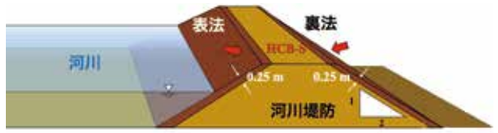
当社は、国民の安全・安心を守るための社会基盤整備を、建設業を営む者の社会的使命であると認識しており、防災・減災、災害復旧等に関する技術・研究開発を進めています。

防災・減災、災害復旧時に貢献する技術・開発の推進

開発中の技術（堤体法面補強土工法HCB-S）

近年では、地球温暖化の影響と考えられる集中豪雨が頻発するようになっています。そのため、各地で河川堤防の侵食、浸透、越流による洪水が発生し、家屋や田畑への深刻な浸水被害が数多く報告されています。当社が研究開発中の「堤体法面補強土工法HCB-S※」は、河川の増水による侵食や水が浸透しにくいよう堤防を強靭化することを目的としたもので、堤防の表層土砂にセメントと短繊維材等を混合し、地盤を改良する工法です（上図）。河川堤防が決壊した後の復旧工事や、事前の予防的対策工事に適用することを想定しており、室内での基礎実験を終え、実用化に向けた現地実証実験を実施し（右下写真）、施工性や品質等を検証しています。なお、この工法は、2022年3月に一般財団法人国土技術研究センター（JICE）の公募技術「堤防被災時の緊急復旧堤防の効率化、省力化を目的とした法面補強技術」に選定され、NETIS（新技術情報提供システム）に掲載されました。

※ HCB-S: High Strength and Impermeable Soil Reinforcement Method by Cement and Bentonite Mixing on Site



補強土の適用箇所（矢印で示した法面部分）

現地実証実験状況

配合材料

配合材料混合後の補強土

東洋建設が保有する防災・減災の技術

当社の総合技術研究所（鳴尾研究所）には、「平面水槽・多方向不規則波造波装置」や「ビーム型遠心力載荷模型実験装置」「ドラム型遠心力載荷模型実験装置」等、国内外屈指の実験装置があります。研究所では、これらの実験装置を駆使し、津波や高波、高潮による港湾構造物への影響を軽減する対策や被災時の復旧方法等を検討しています。また、オープンソースや大学等の研究機関と連携して開発した様々な数値解析技術と模型実験技術を相互に補完し合うことで、高精度なシミュレーションを実現する等、技術の開発、高度化に努めています。

津波越流と防波堤の安定性実験（ドラム型遠心力載荷模型実験装置）

魅力ある建設産業の実現

労働安全衛生の推進

基本的な考え方

「安全はすべてに優先する」の考えのもと、すべての人が心身ともに健康で最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境の創出を図るとともに、関係者全員で労働安全衛生システムを運用し、職場の事故・災害の撲滅を目指します。

職員能力向上教育

職員能力向上教育は、年1回全職員を対象として実施しており、現場施工職員は統一したルールのもとで現場管理ができるよう、また、事務系職員には建設業の災害発生状況や安全関係法令の改正点等を理解することを目的としています。2020年度より新型コロナウイルス対策として動画聴講とし、2022年度は1,340名が受講しました。

若手職員への「危険体感教育」

建設現場は、人間と建設機械が混在して活動することにより災害リスクは高いものの、機械の自動化の進展等により、若手職員には「どのようなことが危険なのか」が分かりづらくなってきており、危険予知能力の低下が懸念されます。そこで当社は、現場に存在する様々な危険性を具体的に示し、体感させることで「見て、聞いて、感じる」直感的な理解を促し、若手職員の危険感受性を高めることを目的として「危険体感教育」を実施しており、2021年度は27名が受講しました。2022年度は、入社3年目の若手職員50名の受講を計画しており、労働災害を未然に防げる能力を身につけさせる機会として継続していきます。

吊荷作業の「3・3・3運動※」の実践

※ 3・3・3運動:吊荷を地面から30cm上げた箇所で、吊荷から3m離れた場所で、3秒間静止状態を確認する行為のことで、吊荷の安定性を保持することを目的としています

職場環境の改善

基本的な考え方

当社は建設産業の健全な発展のため、時間外労働の削減、建設現場の4週8閉所の実現を重要課題として捉え様々な取り組みを実施しています。また、女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であるとの考えのもと、職場環境の整備により建設産業の魅力向上を実現していきます。

長時間労働の抑制

建設業は、5年間の猶予期間が設けられていた「時間外労働の上限規制」が、2024年4月1日より適用されます。当社では、時間外労働の削減、4週8閉所の実現に向け、労使による「時短専門委員会」を通じ、様々な取り組みを実施しています。

2022年度の主な取り組み

意識改革・制度による取り組み

- 有休取得推進週間の設定と年間休日カレンダーの掲示
- 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
- 「終業チャイム・アラーム」を活用した時短意識の高揚
- 作業所における時短(ノー残業デー)意識高揚に向けた掲示物の作成

生産性向上施策の実施

- 業務効率化
  タブレット、スマホと連携した様々なアプリの活用(安全日誌、遠隔管理、チャット導入、出来形・品質管理)
- BIMワークフロー推進(クラウド連携、設計、積算、施工のBIM活用拡大)
- 施工時生産性向上
  ICT施工、プレキャスト化、作業船、作業機械の自動、自律施工
- WEBカメラによる本社・本支店との情報共有強化
- 支店の現場業務支援拡大(着工時業務、諸官庁申請業務等)

作業所閉所状況(%)

区分	2019年		2020年		2021年	
	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	4週8閉所以上	4週6閉所以上
土木	33	80	45	76	52	79
建築	16	53	10	60	16	63
合計	28	72	37	73	42	75

外勤者　年間平均法定外労働時間(時間)

区分	2019年	2020年	2021年	2022年度KPI
土木	482.9	507.6	482.0	全外勤者600時間以内
建築	522.6	517.6	525.5	

外勤者　年間休暇取得日数(日)

区分	2019年	2020年	2021年	2022年度KPI
土木	117.2	114.5	121.1	全外勤者120日以上
建築	113.6	115.5	116.7	

工事終了時休暇

作業所勤務の従業員を対象に、工事終了時に担当工事の工期に応じた休暇取得が可能(取得は工事終了後1ヶ月以内が原則)
- 工期3～6ヶ月:連続3日間
- 工期6ヶ月以上:連続5日間
- 工期15ヶ月以上:1年経過ごとに連続5日間

働きやすい職場の実現

働き方の多様化に対応するため、時差出勤制度、時間単位の有休取得、WEB会議の積極活用等を進めています。また、育児休業、子女養育のための時短勤務等が取得しやすい環境の整備を進めており、2022年10月からは育児休業を一部有給で取得できる制度を導入しました。今後も、男性の取得率向上に積極的に取り組みます。

育児休業、育児目的休暇取得率(男女別)(%)

区分		2019年	2020年	2021年	2022年度KPI
女性	育児休業	100	100	100	100
男性	育児休業	4	0	4	25
	育児目的休暇	12	19	15	

健康づくりの支援

職員の心身の健康維持促進のため、年代に応じたメンタルヘルス研修の実施、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。また、2022年度より配偶者の人間ドック受診費用の一部負担も始めました。

人間ドック受診率(%)

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
63.4	67.4	68.0	62.4	62.4

オフィスの環境改善

役職員同士の垣根を超えたコミュニケーションの活性化や心身のリフレッシュによる発想のイノベーションの促進を目的として、本社にリフレッシュルーム(通称、Tルーム)を開設しました。

リフレッシュルーム

人財育成・担い手確保の推進

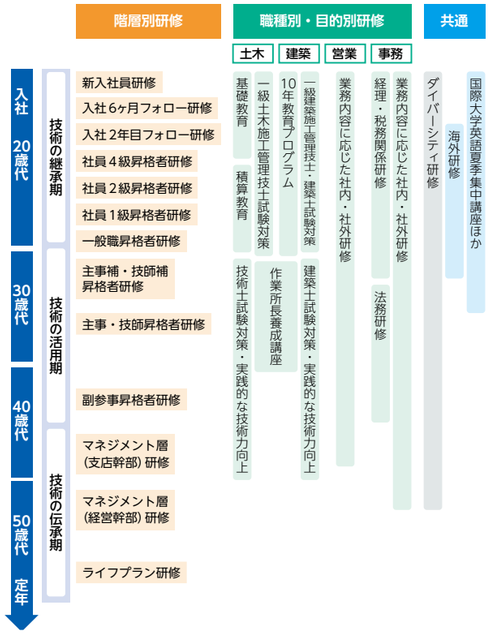
基本的な考え方

当社では、新卒採用、キャリア採用、大学との連携による次世代教育等を通じ、積極的に将来の担い手確保を図っています。また、教育・研修を通じ「人材から人財への成長」＝「将来、各分野で活躍できる担い手」の育成を続けるとともに、協力会社への支援も行っていくことで、持続可能な建設産業の実現を目指しています。

教育・研修制度

職員一人ひとりの資質ならびに能力の向上は、企業の成長に欠かすことのできない要素であるとともに、職員にとっても働き甲斐や仕事に対する満足度の向上につながります。当社では階層別・職種別・目的別の研修や推奨資格取得のための研修・支援制度を設け、効果的な能力開発を進めています。

社内の教育・研修制度



研修受講者数（延べ人数）（名）

研修種別	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
階層別研修	250	254	369	359	597
目的別研修	580	412	238	69	168
職種別研修	410	568	961	786	992

1人当たり研修時間・費用

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
研修時間	20.51時間	21.83時間	28.52時間	20.98時間	31.10時間
研修費用	81,481円	84,196円	109,793円	71,880円	116,748円

グローバル人財育成実績（名）

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
海外／英語研修参加者	3	2	4	1	2	1
海外店所・子会社社員受入人数	5	5	5	5	0	0

※ 2020、2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大のため、海外研修等、社員受け入れは中止しました

協力会社への支援

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、技能労働者の資格、現場の就労履歴等を登録・蓄積するシステムで、建設現場で働く技能労働者の処遇改善や将来のキャリアの見える化につながる仕組みです。当社では、技能者登録率の向上を図るため、希望する協力会社に対しCCUSの登録手続きを代行する等、CCUSの普及に努めています。

また、日建連の「労務費見積り尊重宣言」に基づき、協力会社への見積り依頼に際して、適切な労務費（労務賃金）を明示した見積書の提出を求め、建設技能者の処遇改善に努めているほか、2022年4月1日以降に締結する新規外注契約の支払条件について、手形支払を廃止し、月末締め翌月25日の銀行振込にする等、持続可能な建設産業の実現に向けた取り組みを行っています。

人権尊重の徹底とダイバーシティの推進

基本的な考え方

当社は、経営理念のひとつである「人間尊重」のもと、性別、国籍、学歴、職歴等にかかわらず、職員一人ひとりの個性と長所を活かし、多様な人財が持つ様々な魅力を最大限に発揮できる企業を目指しています。

そのために、多様な人財が長く活躍できる制度面での環境整備、社内風土の醸成によりダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。

また、あらゆる差別や強制労働、児童労働等を行いません。

人権への理解向上と侵害防止

当社は上記「基本的な考え方」のとおり、人権の尊重を徹底していますが、今後、さらなる人権への取り組みを強化、明確化するため、2022年度中に人権方針を制定することにしています。また、方針制定後は、人権デュー・ディリジェンスを実施していくことを検討してまいります。

ハラスメントの防止

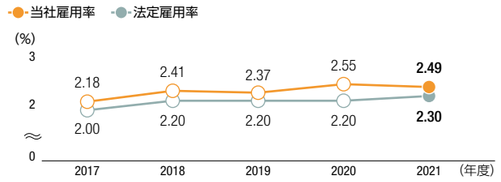
当社では、ハラスメントの防止に積極的に取り組んでおり、ハラスメント研修や、コンプライアンスに関するe-ラーニングで定期的に学ぶ機会を設けています。

テーマ
妊娠・出産に関するハラスメント防止
職場におけるセクシュアルハラスメント防止
職場のパワーハラスメント防止

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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、職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。

障がい者雇用率（各年6月1日現在）



職員が定年に達した後も継続して雇用する制度を導入し、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

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
定年者数	18名	18名	21名	28名	40名
再雇用者数	16名	14名	15名	24名	28名

女性活躍に向けた取り組み

女性総合職を着実かつ継続的に採用していくため、「女性の活躍を推進するための行動計画」では、新卒採用者に占める女性比率を20%とする目標を掲げています。また、結婚や育児等で離職し、キャリア継続を断念した職員が離職事由を解消した際に再入社できる制度（カムバック制度）や一般職から総合職への登用制度、女性用作業服の導入、工事現場の女性専用快適トイレの設置等、女性が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

女性総合職採用の推移（新卒入社）

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
土木技術・機械職	0名	10名	8名	6名	2名
建築技術職	1名	7名	6名	3名	2名
事務職	1名	1名	3名	2名	1名
女性総合職計	2名	18名	17名	11名	5名
新卒採用者計	55名	98名	77名	54名	42名
女性総合職比率	4%	18%	22%	20%	12%
（参考）女性管理職比率	0.00%	0.00%	0.43%	0.61%	0.64%

※ 当社は2020年11月に厚生労働大臣より、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として「えるぼし認定」を受けています。

外国人技術者、技能者の育成

フィリピン、ネパール等の外国人技術者に対し、高度な施工技術、日本語能力の習得を目的として国内で実地研修し、国内外を問わず活躍できる人財を育成しています。現在、本社土木技術部、国際支店に外国人技術者が多数在籍し、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。

また、2018年より当社マニラ営業所から選抜した8名のフィリピン人技能職員に対し、当社グループが保有する作業船で技能実習を行うほか、日本語教育等を行っています。現在、8名全員が技能実習3号として活躍しており、特定技能（海洋土木）の技能評価試験にも合格しました。今後も外国人技能者、技術者の継続した育成に取り組みます。

社会貢献活動によるサステナブルな社会の実現

地域との共生

建設現場の仮囲いに障がい者アートを掲示

当社では、建設現場の仮囲いに障がい者アートを掲示する活動をしています。8月時点で4ヶ所の現場が取り組みに参加しており、一般社団法人障がい者自立推進機構（パラリンアート）※に登録しているアーティストの作品を掲示しています。採用されたアーティストには、アート利用報酬が支払われるため自立支援の一助となるだけでなく、仮囲いにカラフルな作品を飾ることで、現場の人たちをはじめ、周辺や通行する方々の目を楽しませています。

引き続き作品を掲示することで、一人でも多くのアーティストを笑顔に、そして自立のお手伝いをしていきたいと考えています。

※ 一般社団法人障がい者自立推進機構:
https://paralymart.or.jp/association/

左:「カラフルピープルたちエスディージーズ」
カミジョウミカさん作
右:「虹色の大樹」あみめさん作

フィリピン台風被害への支援

国際支店

2021年12月の台風22号（フィリピン名:オデット）により、特に大きな被害を受けたセブ島・ボホール島において、当社は役所や同地域に拠点を置く日系企業に向け緊急物資支援を行いました。食料品を含む救援物資を当社・当社グループの保有船2隻に載せ、被災地の少しでもお役に立てればとの想いで年末年始にかけて首都マニラから搬送しました。

被災された方々には心からお見舞い申し上げるとともに、被災地の一日も早い復旧をお祈りいたします。

ボホール島での荷揚げ作業

支援物資輸送ルート

お米の寄贈

大阪本店

大阪本店は、「社会福祉法人神戸少年の町」と「認定NPO法人フードバンク関西」にお米を寄贈しました。

「神戸少年の町」は様々な事情から保護者のもとで暮らせない0歳～18歳までの子どもたちを養育する施設で、寄贈したお米（10kg×55袋）は同施設で生活する子どもたちの食事として提供されるとともに、卒業生たちの食料支援として配布されます。

また、フードバンク関西は企業や家庭で使われなくなった食品を引き取り、食べ物を必要としている方々に届ける活動を行っている団体で、経済的支援が必要な家庭や子ども食堂等にお米（10kg×60袋）をお届けしました。

環境への貢献

当社職員31名が参加。2時間でたくさんのゴミを収集できました

荒川清掃ボランティアの取り組み

関東支店

関東支店は一般公募の活動団体「荒川水辺サポーター」に参画し、年間1,500万名が訪れる憩いの場である荒川下流部自然地の維持・保全活動の一環として、外来植物の駆除や漂流ゴミの清掃を実施しました。地道ではありますが、活動を継続することで環境保全につながる未来を創造していくため、これからも積極的に取り組んでまいります。