

社会課題の解決に取り組み、 企業としての社会的責任を果たしていきます



取締役常務執行役員
MX推進室長 兼
サステナビリティ担当

佐藤 護

東洋建設は、役職員全員が持続可能な社会の実現に向けて同じ意識で取り組んでいくため、2021年12月にサステナビリティ委員会を設置し、2022年8月に事業活動において解決すべき課題として「東洋建設グループのマテリアリティ」を取りまとめました。

「環境」では、カーボンニュートラル社会の実現や環境負荷軽減に向け、当社の成長ドライバーである洋上風力やZEB/ZEHの推進、建設廃棄物の削減等に取り組んでいます。

「社会」では、魅力ある建設産業の実現を目指し、人財育成と担い手確保、働き方改革による職場環境の改善に取り組むとともに、ダイバーシティを推進し、多様な人財が活躍する環境づくりを進めています。また、建設会社としての社会的使命を果たしていくため、高い品質の建設物の提供や防災・減災に貢献する技術・研究開発に取り組んでいます。

「ガバナンス」では、社外取締役によるレビューを株主総会後に実施し、監督と執行の分離、業務権限の一部委譲、下部委員会の位置づけの見直し等を行っており、引き続き最適なガバナンス体制を構築してまいります。また、すべての役職員が高い倫理観を持って職務に当たるため、コンプライアンスに関する教育の充実を図っています。

このようにマテリアリティの実現に向け取り組みを進めているところですが、建設産業全体の喫緊の課題である「人財育成・担い手確保」は、まだまだ厳しい状況にあると認識しています。

我が国の少子高齢化の進展に伴い、建設現場における担い手不足は深刻化していますので、問題解決のために「魅力ある建設産業」を必ず実現しなければなりません。長時間労働や酷暑、厳寒期の屋外での作業等、建設業の職場環境は他産業と比べて見劣っているのが現状です。

このような事態を打開し、建設業で働きたいという人を増やしていくためには、労働時間の削減や多様性の確保、職場環境の改善等は急務です。日本建設業連合会では、お客様に対し4週8閉所を前提とした適正工期を確保いただくよう要請しており、当社も歩調を合わせ、4週8閉所を前提とした工期設定とその工期に見合った見積額をお客様に提示し、ご理解をいただく努力をしているところです。また、ダイバーシティを推進していくため、新卒採用の20%以上を女性としているほか、育児休業制度の拡充や建設現場での女性専用トイレの設置等、女性がより働きやすい職場環境づくりにも取り組むことで、建設産業の魅力向上につなげていきたいと考えています。

建設業は、これからも国民の安全・安心を守るためのインフラ整備を担うこと、そして洋上風力に代表されるような地球温暖化防止に向けた新たな取り組みを推進していくことが期待されています。当社としましては、引き続きサプライチェーンとともに社会課題の解決に取り組み、建設会社に求められる社会的な責任を果たしてまいります。

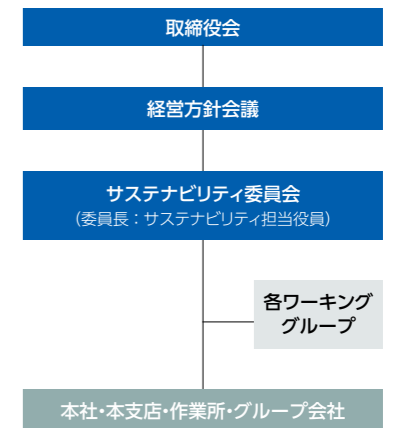
サステナビリティ推進体制

「東洋建設グループのサステナビリティ基本方針」に基づいた事業活動を展開するため、経営方針会議の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、サステナビリティ担当役員を委員長とし、土木事業本部長、建築事業本部長、管理本部長、MX推進室長を委員として構成され、委員会の事務局は広報部が担当しています。また、委員会の下部組織として、適宜サステナビリティに関するワーキンググループを設けることにしています。

サステナビリティ委員会は、半期に1度開催することにしており、2022年度は3回開催し、マテリアリティおよびKPI案の設定、人権方針案の策定等を行い、取締役会に報告のうえ決定しました。なお、2023年12月20日付でサステナビリティ委員会は取締役会の下部組織から、経営方針会議の諮問機関の位置づけに変更となりました。これに伴い、サステナビリティ委員会の活動報告等は経営方針会議で行い、またサステナビリティに関する方針、活動等の指示・推進は執行役員社長が行うことになりました。

これからもカーボンニュートラル社会や魅力ある建設産業の実現等に向け、サステナビリティ委員会を中心に、目標・活動案の策定、モニタリング、改善を行ってまいります。

サステナビリティ推進体制図
(2023年12月20日現在)



東洋建設グループのサステナビリティ基本方針

東洋建設グループは、東洋建設の経営理念である「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ています。

当社グループのサステナビリティとは、経営理念に基づき行動規範を遵守し、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

会の実現に貢献していくこととあります。

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。そしてステークホルダーの皆さまの声を常に把握するように努め、実効性のある社内体制を確立、維持してまいります。

Environment 地球環境保全のために

- 低炭素社会の実現のため、CO₂削減に取り組めます。
- 環境負荷低減のため、廃棄物の削減・再利用の徹底に取り組めます。
- 豊かな自然環境を維持するため、生物多様性の保全に取り組めます。

Social すべてのステークホルダーのために

- 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します。また、大地震等の自然災害発生時には、建設会社に課せられた社会的使命を果たすべく、災害対応活動を迅速かつ組織的に取り組みます。
- 人権を尊重し、一切の不合理な差別を排するとともに、職場環境の整備や働き方改革を推進し、魅力ある労働環境の創出に取り組めます。
- 教育・研修を通じ、事業活動の根幹である人財の確保・育成に取り組めます。
- 事業活動や社会貢献活動などを通じ、地域社会の活性化や豊かな社会の実現に取り組めます。

Governance 公正で信頼される事業活動のために

- 法令およびその精神ならびに国際ルールなどを遵守し、誠実かつ公正な事業活動の実践に取り組めます。
- 企業価値向上に資する適正なガバナンス体制の構築に努めます。
- 広く社会に企業情報を発信し、事業活動についてより正確な理解を得られるように努めます。

KPI 進捗状況一覧



マテリアリティの特定プロセス
<https://www.toyo-const.co.jp/csr/materiality>

マテリアリティ	サブ課題	KPI
E 事業を通じた社会課題の解決	カーボンニュートラル社会の実現 	洋上風力発電施設建設の推進 ● 建設に携わった洋上風力発電施設の設備容量
		ZEB/ZEHへの取り組み ● ZEB・ZEH-M建物受注件数
		事業活動から排出されるCO ₂ の削減 ● CO ₂ 削減率 SCOPE1・2 (施工時原単位2013年度比削減率) SCOPE3(カテゴリー11) (設計施工物件の運用時CO ₂ 排出量削減率)
	環境負荷の軽減 	事業が与える自然生態系への負荷の軽減 ● 生物多様性に配慮した提案・設計件数 ● 生物多様性・自然生態系への負荷軽減に資する研究開発の論文公表件数 ● 生物多様性に寄与する工事施工件数 ● カーボンニュートラル・ブルーカーボンに関する研究開発の論文公表件数 ● 油流出事故件数 ● 騒音・振動によるクレーム件数
		建設廃棄物の削減によるサーキュラーエコノミーへの貢献 ● 建設廃棄物リサイクル率
		ReReC [®] の推進 ● 省エネ化ReReC [®] 提案件数 ● ReReC [®] 受注高
		高品質かつ顧客ニーズに応えられる建設物の提供 ● 特許出願件数 ● 研究開発の論文公表件数 ● 不適合・クレーム発生件数 ● 工事成績評価対象年度平均点(国土交通省発注港湾工事) ● 品質に関する表彰状・感謝状受領件数(民間工事)
	S 防災・減災への貢献 	建設物の品質の確保
		防災・減災、災害復旧等に貢献する技術・研究開発の推進 ● 防災・減災、災害復旧等に関する技術・研究開発の論文公表件数
	G 事業基盤の強化	ガバナンス体制の強化継続 目標:1~17すべて
コンプライアンスの徹底 ● 重大な法令違反件数 ● コンプライアンス研修受講率(対研修受講対象者総数) ● コンプライアンスに関するe-ラーニング受講率		
サプライチェーンのESGへの取り組み推進 ● CSR調達ガイドラインの制定		
情報セキュリティの強化 ● 重大な情報セキュリティ事故件数		
魅力ある建設産業の実現 		労働安全衛生の推進 ● 死亡事故件数 ● 度数率 ● 職員能力向上教育受講率 ● 労働安全に関するe-ラーニング受講率
		人財育成・担い手確保の推進 ● 新卒採用者3年以内定着率 ● 入社3年以内年間離職率 ● 新規資格取得者数 博士号 技術士、コンクリート技士、海洋・港湾構造物維持管理士 一級建築士 1級土木施工管理技士 1級建築施工管理技士 ● 生産性向上に資するICT/DXツールの新規導入件数 ● 建設キャリアアップシステム技能者登録率
		職場環境の改善 ● 4週8閉所実施率 ● 時間外労働時間数(管理監督者を含む全従業員) ● 作業所勤務者の年間休暇取得日数 ● 国内作業所(土木)への快適トイレ設置件数
S 人権尊重の徹底とダイバーシティの推進 		ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ● 新卒女性総合職採用数 ● 女性総合職増加率(2020年度比) ● 女性管理職増加率(2020年度比) ● 障がい者雇用率 ● 定年再雇用者率 ● 男性の育児休暇取得者率
		人権への理解向上と侵害防止 ● ハラスメント研修受講者率(対研修受講対象者総数) ● 人権方針の策定 ● 人権に関する研修の受講率(全従業員)
		社会貢献活動によるサステナブルな社会の実現 目標:1~17すべて
		● フィリピン・ケニアでの奨学金制度設立 ● 海外に安全なトイレを提供 ● アマモ場育成プロジェクト等への参加件数 ● 海岸清掃活動の実施回数 ● 障がい者アート作品の掲載件数 ● 各種団体への寄付額

2022年度目標	2022年度実績	評価 ○:100%以上 △:100%未満~80% ×:80%未満	2023年度目標・中期目標
1,500MW以上(2030年度(累計)、施工年度計上)	—	—	1,500MW以上(2030年度(累計)、施工年度計上)
2件以上(提案件数8件以上)	2件受注(提案件数4件)	○(×)	10件(提案件数)
SCOPE1・2/40%以上 45%以上(2030年度)	SCOPE1・2/44.9%	SCOPE1・2/○	SCOPE1・2/40%以上 45%以上(2030年度)
SCOPE3(カテゴリー11)/50%以上 65%以上(2030年度)	SCOPE3(カテゴリー11)/37.6%	SCOPE3/×	SCOPE3(カテゴリー11)/65%以上(2030年度)
7件以上	7件	○	—
3件	5件	○	15件(2022年度まで累計)
10件以上	6件	×	—
3件	6件	○	20件(2022年度まで累計)
0件	0件	○	0件
0件	0件	○	0件
98%以上	97.6%	△	98%以上
2件	4件	○	既存建物の省エネ化実施10件(2022年度まで累計)
70億円	46億円	×	60億円
15件	15件	○	20件
18件以上	76件	○	100件(2022年度まで累計)
0件	4件	×	0件
80点以上	81点	○	80点以上
10件以上	9件	△	10件以上
10件以上	10件	○	40件(2022年度まで累計)
4回以上	4回	○	—
1回	1回	○	—
—	—	—	—
0件	0件	○	0件
100%	100%	○	100%
100%	99%	△	100%
—	未制定	×	ガイドラインの制定
0件	0件	○	0件
0件	0件	○	0件
0.5以下	0.58	×	0.5以下
100%	100%	○	100%
100%	98%	△	100%
3年平均85%以上	79%	△	—
—	11%	—	5%以内
1名以上	0名	×	5名以上(2022年度まで累計)
2019年度比10%増(2019年度330名)	327名(2019年度比△0.9%)	×	2019年度比10%増(365名)
3名	4名	○	3名
—	46.5%	—	2次検定合格率60%以上
20名以上	9名	×	2次検定合格率60%以上
5件	9件	○	機能追加・ツール実装3件(2022年度まで累計:10件)
100%	60%	×	100%
土木作業所:70%	63%	△	土木作業所:85%
建築作業所:40%	3%	×	建築作業所:60%
全作業所:4週5閉所以下ゼロ	40%	×	全作業所:4週6閉所以下ゼロ
月50時間・年600時間以内	月34時間・年410時間	○	月45時間・年480時間以内
120日以上	120日	○	122日
—	59現場延べ84台	—	—
新卒採用者の20%以上	11%	×	新卒採用者の20%以上
250%(2030年度)	118%	—	250%
500%(2030年度)	133%	—	500%
法定雇用率(2.3%)以上	2.84%	○	法定雇用率(2.3%)以上
—	88%	—	—
25%	34%	○	50%
100%	100%	○	100%
—	2023年4月1日付制定	○	—
—	—	—	100%
—	未実施	×	—
—	未実施	×	—
—	13件	—	—
—	38回(参加者延べ285名)	—	継続して実施
—	4現場6作品	—	—
—	318,274円	—	—