

当社は、最適なコーポレート・ガバナンス体制の実現を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実効的な経営体制の構築に取り組んでいます。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する情報はこちらをご覧ください。



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
https://www.toyo-const.co.jp/wp-content/uploads/2024/06/corp_gov_20240626.pdf

経営と執行の分離を基本方針とする東洋建設のガバナンス体制

基本的な考え方

当社では、経営の監督と執行の分離を念頭に置いた最適なコーポレート・ガバナンスを推進しています。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し続けるため、経営の効率性・透明性を確保し、中長期的な企業価値向上の実現に向けて取り組んでまいります。

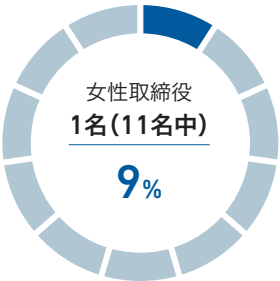
企業統治の体制（2024年6月26日現在）

組織形態	監査役設置会社
取締役の人数／任期	11名／1年
うち、社外取締役の人数	6名
取締役会の議長	独立社外取締役
監査役の人数／任期	4名／4年
うち、社外監査役の人数	3名
独立社外役員の人数	9名

社外取締役比率



女性取締役比率



コーポレート・ガバナンスの進化

	主な取り組み	取締役人数※	監査役人数※
2014年 6月	当社初の社外取締役を設置	11(1)	4(3)
2015年11月	コーポレートガバナンス・ガイドラインを制定 役員指名・報酬委員会を設置	—	—
2016年 4月	取締役会実効性評価を実施(以降年1回実施、自己評価)	—	—
2022年 6月	取締役会の社外取締役比率3分の1超、初の女性社外監査役の選任	8(3)	4(3)
2023年 6月	取締役会の社外取締役比率過半数超 取締役会議長を代表取締役社長から代表取締役会長に変更	13(7)	4(4)
2024年 6月	初の女性社外取締役の選任 取締役会議長を社外取締役に変更	11(6)	4(3)

※()は内数で社外役員の数

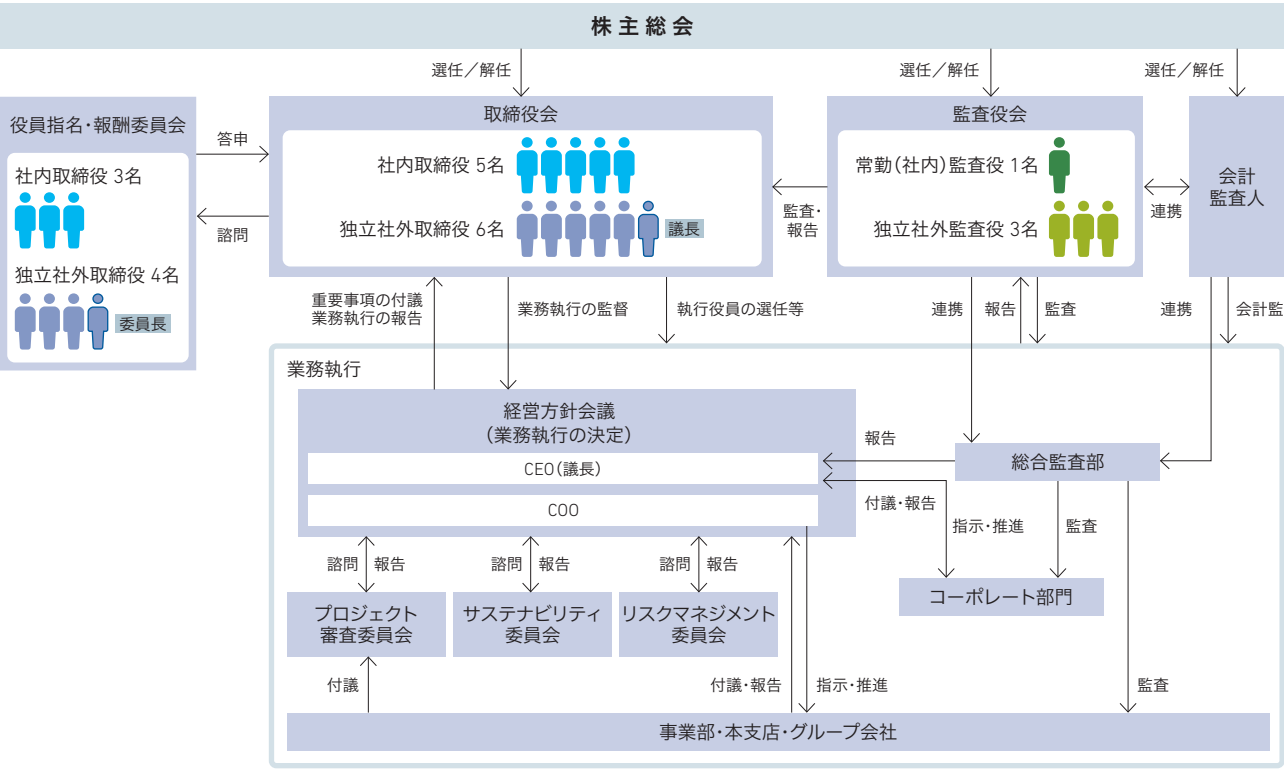
2023年度コーポレート・ガバナンス体制の強化に向けた取り組み

2023年6月27日開催の第101回定時株主総会を経て、新たな取締役会がスタートし、新体制発足後、約半年をかけてコーポレート・ガバナンス体制のレビューを実施しました。その結果を受け、取締役会において当社における最適なガバナンス体

制について議論を重ね、ガバナンス体制の進化・高度化に向けた取り組み施策を決定しました。2024年度においてもその取り組みは継続しており、今後も、最適なコーポレート・ガバナンスを推進し、中長期的な企業価値向上の実現に向けて取り組んでまいります。

主な課題認識	取り組み内容
① 最適なコーポレート・ガバナンス体制の推進	- 取締役会の議長を社外取締役とする - 取締役会の構成の過半数を独立社外取締役とする - 役員指名・報酬委員会の委員長を独立社外取締役とする - 業務執行の意思決定プロセスに「機関決定」の概念を導入する - 経営の監督と執行の分離を念頭に置いた各種会議体の機能と運営を再定義する - CEO職、COO職の新設 - 女性取締役候補者の選任
② 取締役会での審議の充実と効率化の推進	- 取締役会付議事項の見直し - 開催回数の削減・審議時間の拡充 - 取締役会資料の簡略化

コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月26日現在）



取締役会

取締役会は、社外取締役6名を含む11名の取締役と4名の監査役によって構成され、また取締役会議長は社外取締役が務めており、取締役会機能の独立性・客観性を高め、業務執行に対する実効性の高い監督を行っています。また、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、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はもとより、必要に応じ臨時取締役会を招集するなど、機動的な運営を行える体制をとっています。

2023年度 開催回数	28回
審議内容	・中期経営計画に関するレビュー ・経営課題に関するレビュー ・コーポレートガバナンス体制の見直し ・取締役候補者、執行役員等の選任 ・サステナビリティ調達方針・ガイドラインの制定 ・ケーブル敷設船の建造決定 ・洋上風力事業本部の設立 ・大株主からの買収提案の検討 ・中間配当制度の導入

監査役会

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。監査役会は監査役4名で構成されており、うち1名は常勤監査役です。また、監査役4名のうち3名が社外監査役です。

2023年度 開催回数	19回
重点監査 項目	・取締役会（社外取締役が過半体制）によるグループ内部統制システムの監視・監督状況の検証 ・連結業績の計画達成に向けた阻害要因への対応状況の把握 ・大株主からの買収提案に関する取締役会の経営判断の検証
活動内容	・取締役会等の重要な会議への出席 ・当社本支店及びグループ会社への往査 ・代表取締役、各事業本部長及びコーポレート部門担当役員との意見交換 ・総合監査部・法務部との意見交換 ・会計監査人へのヒアリング ・執行部門からの意見聴取（不定期） ・重要な決裁書類の閲覧等

役員指名・報酬委員会

取締役および執行役員の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として役員指名・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3名および社外取締役4名で

構成され、また委員長は社外取締役が務め、社外取締役の適切な関与・助言を得る体制としています。

2023年度 開催回数	5回
審議内容	・取締役・監査役候補者、執行役員の選任 ・役員指名・報酬委員会内規の改定 ・取締役、執行役員選任基準の検討 ・役員報酬の基準、評価プロセス等の検討

経営方針会議

経営環境の変化へ迅速に対応し、業務運営の効率化を図るため取締役会のほかに、取締役会から委譲された業務執行に関する意思決定機関として経営方針会議を設置して、業務執行の方針や一定規模の事業案件への取り組み等を審議、決定しています。

この経営方針会議は、議長を会長執行役員CEOとし、副会長執行役員、社長執行役員COO、副社長執行役員、コーポレート部門のグループ担当役員、事業本部長、事業本部副本部長、経営企画部長から構成され、常勤監査役1名がオブザーバーとして出席しています。

リスクマネジメント委員会

法務部を事務局とし、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、経営方針会議および取締役会へその活動を報告しています。

□□ 活動内容の詳細はP.50をご参照ください

独立社外委員会

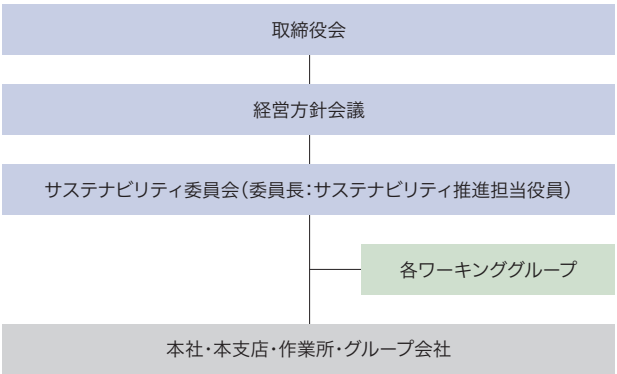
社外取締役間での情報交換、認識共有を図ることを目的に独立社外委員会を設置しています。委員会は社外取締役の全員で構成され、筆頭者を1名選定しています。

2023年度 開催回数	1回
----------------	----

サステナビリティ委員会

経営方針会議直轄の常設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、サステナビリティ推進担当役員を委員長とし、土木・建築・洋上風力の各事業本部長ならびに、コーポレート部門の各グループ担当役員から構成されています。サステナビリティのリスクと機会に関連する取組状況や今後の方針等は、サステナビリティ委員会での審議を経て経営方針会議および取締役会に報告し、経営計画や事業の運営等に反映しています。

サステナビリティ経営の推進体制



取締役会の実効性評価

当社は、各取締役、監査役の自己評価を踏まえた取締役会の実効性に関するアンケートを毎年実施し、その結果を取締役会に報告しています。

2023年度の実効性評価結果の概要は、取締役および監査役が活発に発言し、自由闊達に建設的な議論が行われており、取

2023年度 開催回数	2回
活動内容	第1回 ・マテリアリティに関する2022年度KPI実績及び2023年度KPI案について ・GXリーグ、SBT、人権デュー・ディリジェンス等の検討状況について 他 第2回 ・サステナビリティに関する調達方針・ガイドライン案について ・マテリアリティに関する2024年度KPI案について 他

締役会の機能発揮は概ね十分であると評価されています。

一方で、取締役会でのコメントに対するフォローアップの徹底や資料の早期提供や簡略化等、取締役会運営の工夫を求め

る意見がありました。これらの意見を踏まえ、今後も継続的に取締役会の実効性のさらなる向上に努めます。

2023年度実施した評価項目（設問数：45問）

1. 役割・機能	2. 構成	3. 運営状況	4. 議論の状況	5. 自己評価
----------	-------	---------	----------	---------

・アンケート対象期間：2023年6月～2024年5月 ・アンケート回答期間：2024年5月～6月 ・アンケート結果報告：2024年6月

役員報酬について

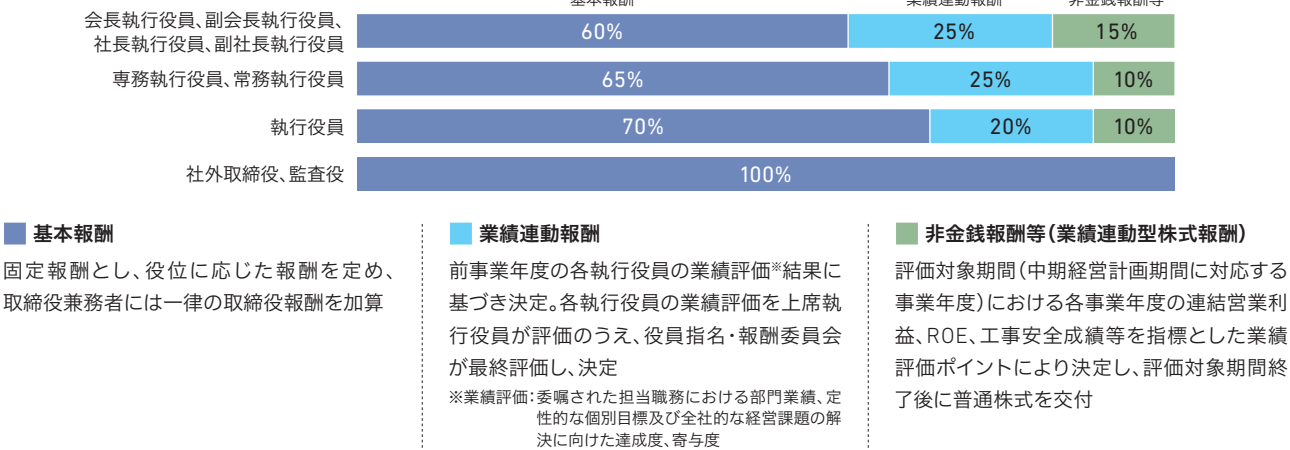
当社は、取締役会において当社役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、当該方針の決定にあたっては、あらかじめ役員指名・報酬委員会へ諮問し、取締役会に答申しています。

また、役員個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、役員

指名・報酬委員会が当該決定方針に沿うものであるか否かも含めて審議しており、取締役会は役員指名・報酬委員会の答申を尊重し、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

2024年6月26日開催の取締役会において、役員の報酬体系を一部改定しており、改定後の概要は次のとおりです。

役位別役員報酬構成比率



役員一覧 (2024年6月26日現在)



[O] 代表取締役 会長執行役員CEO
吉田 真也

1985年4月 三菱商事株式会社入社
2013年4月 同社 執行役員
2016年4月 同社 常務執行役員
2019年6月 同社 代表取締役 常務執行役員
2022年2月 日本電産株式会社(現ニデック株式会社)入社
2022年4月 同社 常務執行役員
2022年7月 同社 専務執行役員
2023年6月 当社 代表取締役執行役員会長
2024年6月 代表取締役 会長執行役員CEO (現任)

[M] 取締役 副会長執行役員
大林 東壽

1982年4月 当社入社
2016年4月 執行役員
2019年4月 常務執行役員
2019年6月 取締役 常務執行役員
2021年4月 取締役 専務執行役員
2023年6月 代表取締役執行役員社長
2024年6月 取締役 副会長執行役員 (現任)

[K] 代表取締役 社長執行役員COO
中村 龍由

1985年4月 当社入社
2019年4月 執行役員
2022年4月 常務執行役員
2023年6月 取締役 常務執行役員
2024年6月 代表取締役 社長執行役員COO (現任)

[I] 代表取締役 副社長執行役員
平田 浩美

1979年4月 当社入社
2011年4月 執行役員
2014年4月 常務執行役員
2014年6月 取締役 常務執行役員
2016年4月 取締役 専務執行役員
2022年7月 取締役 執行役員副社長
2023年6月 代表取締役 執行役員副社長
2024年6月 代表取締役 副社長執行役員 (現任)

[C] 取締役(社外)
岡田 雅晴

1979年4月 大成建設株式会社入社
2013年4月 同社 執行役員
2015年4月 同社 常務執行役員
2020年6月 同社 専務執行役員
2023年6月 当社 社外取締役(現任)

[D] 取締役(社外)
名取 勝也

1986年 4月 梶田江尻法律事務所(現西村あさひ法律事務所)入所
1998年 1月 サン・マイクロシステムズ株式会社(現日本オラクルインフォメーションシステムズ合同会社)取締役
2002年 3月 株式会社ファーストリテイリング 執行役員
2004年 1月 株式会社ファーストリテイリング 執行役員
2010年 4月 同社 執行役員
2012年 2月 名取法律事務所開設、同所所長
2016年 4月 グローバル・ワン不動産投資法人 監督役員(現任)
2020年 6月 株式会社リクルートホールディングス 社外監査役(現任)
株式会社バンナデキアラ(現サークレイス株式会社)社外監査役(現任)
2020年12月 ITN法律事務所開設、同所マネージング・パートナー(現任)
2021年 6月 東京製綱株式会社 社外取締役(現任)
2023年 6月 当社 社外取締役(現任)

[F] 取締役(社外)
藤井 佳子

1988年4月 オリエント・リース株式会社(現オリックス株式会社)入社
2018年1月 オリックス株式会社 執行役員
2018年4月 同社 執行役員 兼 ROBECO INSTITUTIONAL ASSET MANAGEMENT ADVISORS (オランダ) Supervisory Board Member
2020年1月 日本電産株式会社(現ニデック株式会社)入社
2021年6月 同社 執行役員
2022年6月 株式会社エネウィル 執行役員 CFO(現任)
2024年6月 当社 社外取締役(現任)

[E] 取締役 専務執行役員
郡司島 尚

1984年4月 株式会社三和銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行
2014年1月 当社入社
2014年4月 執行役員
2014年6月 取締役 執行役員
2019年4月 取締役 常務執行役員
2019年6月 常務執行役員
2023年4月 専務執行役員
2024年6月 取締役 専務執行役員(現任)

[G] 取締役(社外)
鳴澤 隆

1973年10月 株式会社野村総合研究所入社
1994年 6月 同社 取締役
2000年 4月 同社 常務取締役
2002年 4月 同社 代表取締役専務執行役員
2007年 4月 同社 代表取締役副社長
2008年 4月 同社 代表取締役副会長
2009年 4月 同社 取締役副会長
2023年 6月 当社 社外取締役(現任)

[H] 取締役(社外)
松木 和道

1976年4月 三菱商事株式会社入社
2011年4月 北越紀州製紙株式会社(現北越コーポレーション株式会社)執行役員
2011年6月 同社 取締役
2013年6月 同社 常務取締役
2019年3月 NISSHA株式会社 社外取締役(現任)
2020年6月 アネスト岩田株式会社 社外取締役(監査等委員)(現任)
2023年6月 当社 社外取締役(現任)

[A] 取締役(社外)
内山 正人

1978年 4月 電源開発株式会社入社
2009年 6月 同社 執行役員
2011年12月 同社 常務執行役員
2013年 6月 同社 取締役常務執行役員
2015年 6月 同社 取締役副社長
2016年 6月 同社 代表取締役副社長
2019年 4月 同社 代表取締役副社長執行役員
2020年 4月 同社 取締役
2023年 6月 当社 社外取締役(現任)

[B] 常勤監査役
田邊 勝規

1988年4月 当社入社
2024年6月 常勤監査役(現任)

[J] 監査役(社外)
保田 志穂

2014年1月 東京弁護士会登録、都内法律事務所入所
2020年4月 桜田通り総合法律事務所入所(現任)
2022年6月 当社 社外監査役(現任)
2023年2月 株式会社メタブラネット 社外監査役(現任)

[H] 監査役(社外)
野中 智子

1995年4月 東京弁護士会登録、河鱈法律事務所入所
2018年2月 野中・瓦林法律事務所 共同経営弁護士(現任)
2019年6月 福山通運株式会社 社外取締役(現任)
2023年6月 当社 社外監査役(現任)

[L] 監査役(社外)
川口 浩一

1982年4月 伊藤忠商事株式会社入社
2017年6月 伊藤忠食品株式会社 取締役執行役員
2019年4月 同社 取締役常務執行役員
2022年4月 同社 取締役理事
2023年6月 当社 社外監査役(現任)



社外取締役・社外監査役の選任理由については、コーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。
https://www.toyo-const.co.jp/wp-content/uploads/2024/06/corp_gov_20240426.pdf

各会議体の構成と役員のスキルマトリックス（2024年6月26日現在）

氏名	役職	取締役会	役員指名・報酬委員会	経営方針※1会議	2023年度 取締役会（監査役会） 出席回数	2023年度 役員指名・報酬委員会 出席回数※2	専門性・経験を発揮できる分野							
							経営戦略・事業開発	営業・マーケティング	技術・DX	グローバル	人財・HR	財務・会計・投資管理	法務・RM・CG	ESG・サステナビリティ
吉田 真也	代表取締役 会長執行役員CEO	■	■	★	18/18	2/2	○			○	○	○	○	○
大林 東壽	取締役 副会長執行役員	■		■	28/28	2/2	○	○	○	○	○			○
中村 龍由	代表取締役 社長執行役員COO	■	■	■	18/18		○	○	○	○	○			○
平田 浩美	代表取締役 副社長執行役員	■	■	■	28/28	2/2	○	○	○		○		○	○
郡司島 尚	取締役 専務執行役員	■		■	新任		○				○	○		○
鳴澤 隆	取締役(社外)	■	■		18/18	2/2	○			○		○		○
松木 和道	取締役(社外)	★			18/18		○			○			○	○
内山 正人	取締役(社外)	■	★		18/18	2/2	○	○			○	○		○
岡田 雅晴	取締役(社外)	■	■		18/18	2/2	○	○	○	○				○
名取 勝也	取締役(社外)	■			18/18		○			○			○	○
藤井 佳子	取締役(社外)	■	■		新任		○			○		○		○
田邊 勝規	常勤監査役	■		オブザーバー	新任					○		○	○	○
保田 志穂	監査役(社外)	■			28/28(19/19)					○			○	○
野中 智子	監査役(社外)	■			18/18(13/13)								○	○
川口 浩一	監査役(社外)	■			18/18(13/13)		○			○	○	○	○	○

(1) ■は構成員を、★は議長・委員長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。

※1 経営方針会議は、標記のほか執行役員等を選任しています。 ※2 2023年定時株主総会以降での開催は2回です。

スキル	定義
経営戦略・事業開発	- 事業経営ないし組織運営の経験を通じて得られた“経営者”としての社会・経済の動向を捉え、当社及び他社のリソースを活用して中長期的な会社の成長を描ける視座を有しており、当社の企業価値向上に資する経営戦略を策定、適切な意思決定を行い、実行をリードすることができる。 - 自社のリソース配分として、新規投資・注力領域の見極め、縮小・撤退領域の意思決定・助言を行うことができる。 - 非連続的成長を実現するため、M&A戦略の立案や実行をリードするとともに、新規事業開発の方向性を示し、そのためのリソース配分を検討することができる。
営業・マーケティング	- 建設事業、洋上風力発電事業の営業責任者としての経験を有し、非常に高度で規模の大きい案件の獲得を実現するための営業のあり方を提言することができる。 - 脱請負、民間案件の強化を実現するためにも、当社事業のマーケティング戦略を立案し、案件獲得の土壌を作るほか、マーケットの顧客ニーズを収集・分析し、新たな事業・技術・サービスの開発の方向性を示すことができる。
技術・DX	- 土木・建築の技術について、高度な専門的知識と十分な経験を有し、社内外の英知を結集して研究開発の方向性を示し、“技術の東洋”として技術力の面での圧倒的優位を確立することができる。 - デジタル技術への深い造詣と専門性をもって、BIM/CIMや施工管理ツールの開発による効率性の改善、VR・デジタルツイン活用による顧客体験の創造を通じて、“TOYO DX”の実現に導くことができる。
グローバル	グローバル(特に東南アジア圏)で事業展開(折衝、問題解決、現地マネジメント)した経験から、法務・税務・人財マネジメント上の要点、海外特有のリスク等の理解を踏まえて、フィリピンをはじめとする東南アジアを中心に海外事業の拡大・発展に導くことができる。

スキル	定義
人財・HR	- 組織や人財の変革をリードした経験を有し、会社の変革・中長期目標の実現に向けた“攻め”を支える人財の獲得・育成のための人財戦略を立案し、実行をリードすることができる。 - 多様な属性を持つ人財が、エンゲージメント高く、経営目標の達成へ動機付けられている状態を作り出すこと(強固な人財基盤の実現に導くこと)ができる。
財務・会計・投資管理	財務・会計・投資管理の相当程度の知見・実務経験を有し、当社の状況を定量面から客観的に分析し、資本効率経営への転換を目指した財務・投資戦略を立案・実行するとともに、事業の方針についても助言・提言することができる。
法務・リスクマネジメント・コーポレートガバナンス	- 企業法務に精通し、企業成長かつ社会からの信用獲得を両立するために、経営戦略の策定及び実行における事前のリスク判断・法務的評価、コンプライアンス違反の防止・ガバナンス体制の強化をリードすることができる。 - 戦略的に先を見据えた対応、規制対応や関係先へのロビイングなど、法務面からの積極的な働きかけを行うことができる。
ESG・サステナビリティ	- 地球環境に対する社会的要請を理解し、減災や脱炭素(洋上風力建設事業、ZEB(Zero Energy Building))等の取り組みをもって、社会課題の解決を通じて会社の企業価値向上を実現するサステナブル経営を導くことができる。 - 当社グループのサステナビリティへの取り組みを社内外に発信し、社会からの認知・信頼を得ることができる。

誠実かつ公正な事業活動の実践のために

基本的な考え方

当社は、法令等を遵守し、企業倫理に基づく公正かつ誠実な事業活動を実践することにより、社会的要請に応えるとともに社会の構成員として求められる価値観や倫理観を持って行動することをコンプライアンスの基本方針としています。そして、その具体的内容を「コンプライアンスマニュアル」に定め、役職員一人ひとりが事業活動を行うに際して基準とすべき「行動規範」と役職員が守るべき「行動指針」を示して、すべての役職員が常に誠実に行動し、業務を遂行できるよう、グループ全体でコンプライアンスの推進に努めています。

コンプライアンスマニュアル

当社は「経営理念」「行動規範」「行動指針」のほか、法令違反や不祥事、ハラスメント防止を図るため「コンプライアンスマニュアル」を作成しています。毎年、必要な改定を行い、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、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」の携行を義務付け、常に自分自身の行動に問題がないか確認できるようにしています。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の通読やセルフチェックカードの携帯確認、取り組み課題についての討議等のコンプライアンス活動を通じてコンプライアンス意識の向上に努めています。

また、ナショナルスタッフ向けに「コンプライアンスガイドライン」を作成し、2024年度から運用しています。この「コンプライアンスガイドライン」は、ナショナルスタッフに配布され、コンプライアンス教育において内容の周知が図られています。



コンプライアンスマニュアル・コンプライアンスガイドライン

コンプライアンス研修

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コンプライアンス教育を計画的に実施し、職員を対象とした階層別研修を実施しています。また、毎年1回、取締役、監査役、執行役員を対象として、社外弁護士の方等を講師に経営者セミナーを開催しています。

コンプライアンス研修開催実績		(年度)		
研修種別		2021	2022	2023
新入社員 ※キャリア採用含む	参加(名)	54	75	85
	回数(回)	2	2	2
階層別	参加(名)	223	191	171
	回数(回)	6	6	6
経営者層 ※役員、本支店長、 本社部長ほか	参加(名)	38	47	44
	回数(回)	1	1	1
営業担当者 ※2年に1回	参加(名)	0	213	0
	回数(回)	0	2	0

営業担当者研修2024年度実施予定

経営者セミナー開催実績

講演内容	受講人数(名)
2021年 インサイダー取引について	38
2022年 独占禁止法の遵守	47
2023年 企業における気候変動リスクについて	44

e-ラーニングの実施

2017年に開始したe-ラーニングは、グループ会社を含めた全役職員を対象として、毎月1回、コンプライアンスやハラスメントに関する問題を出題し、正しい行動は何かを考える機会としています。なお、2023年度の実施率は約99%となっています。

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、透明性の確保に取り組んでいます。

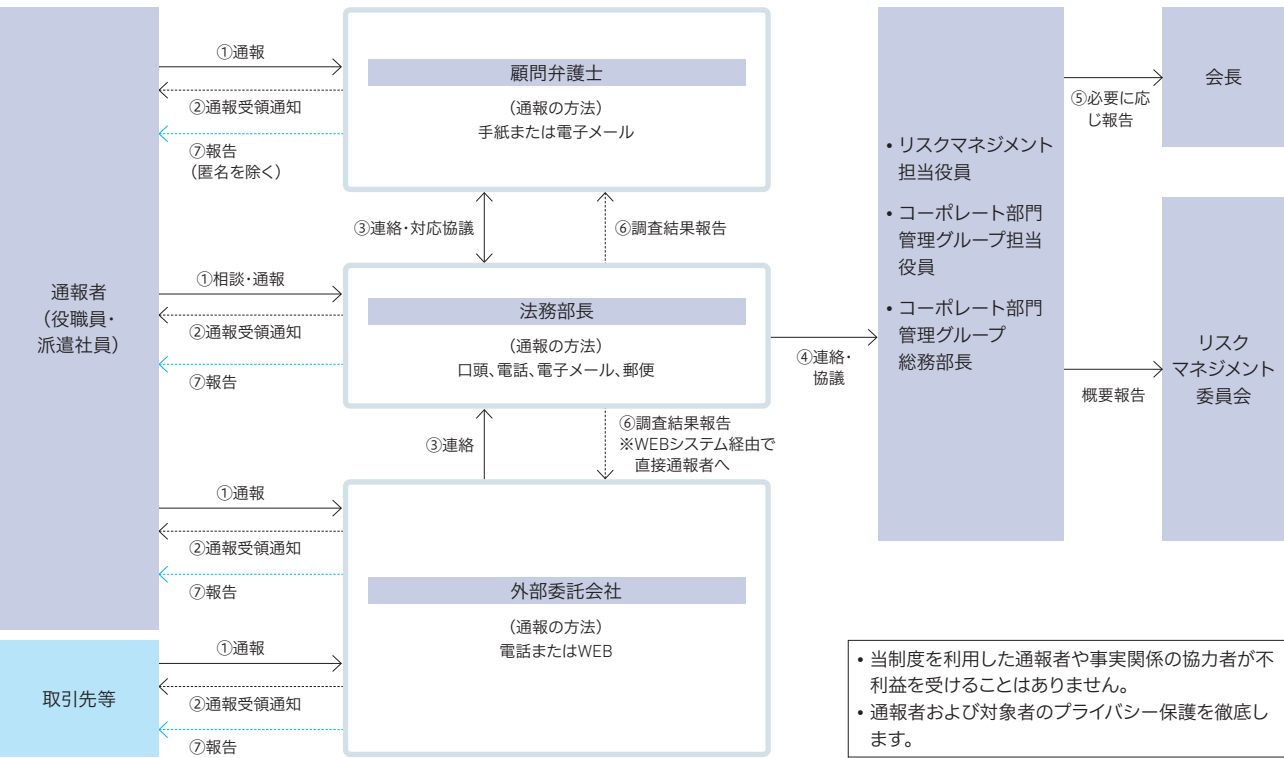
内部通報制度

当社グループでは、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、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。2024年10月には、外部委託会社に通報窓口を新たに設置し、取引先等からの通報も受け付けています。

また、当社の内部通報規程においては、2022年6月の公益通報者保護法の改正に伴い、通報者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するの不利益な取り扱いの禁止、また匿名での通報を可能にする等、制度の実効性の向上に努めています。

なお、2023年度の内部通報件数は7件、2024年度上期1件となっています。通報事案が発生した場合は、事実関係の調査を実施し、社内規程に則り適切な対応をします。

内部通報制度のフロー



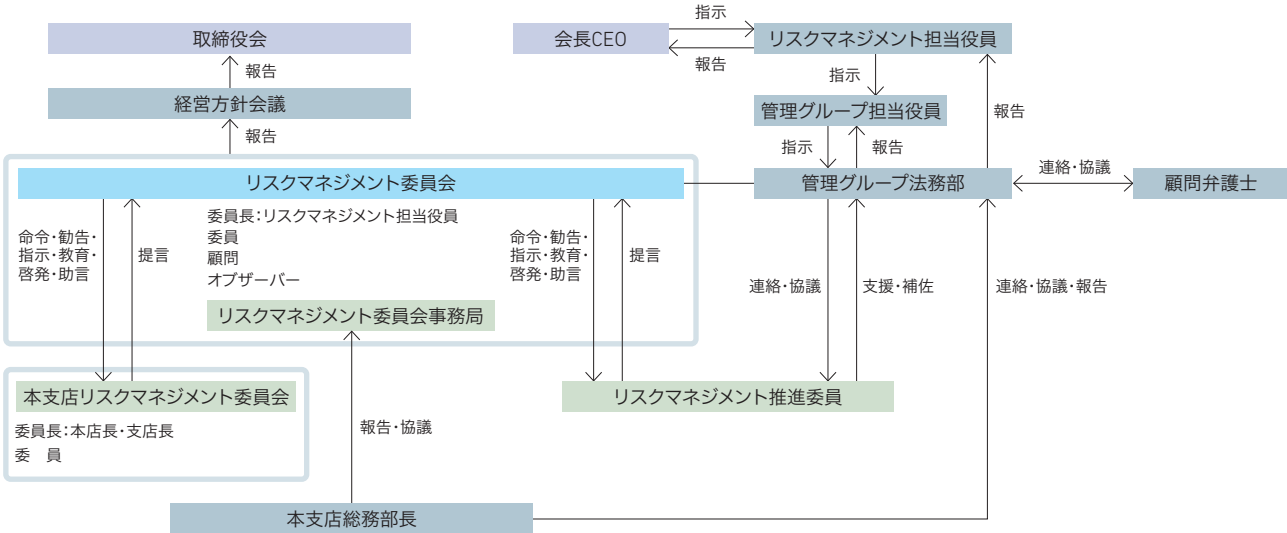
リスクマネジメント

多様なリスクを管理するための体制整備

基本的な考え方

当社はコンプライアンスを基本に、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当社グループ全体の持続的成長を図っています。

リスクマネジメント体制（2024年10月1日現在）



リスクマネジメント委員会

本社に設置している「リスクマネジメント委員会」では、リスクマネジメント担当役員を委員長とし、経営リスクの拾い出し、評価、対応をまとめたリスク項目管理表の監修や、グループ全体で共通して取り組むリスクを抽出してその防止に取り組んでいます。

事業等のリスクは、以下のとおり抽出し、要因や対応方針等の詳細は有価証券報告書に記載しています。



有価証券報告書
https://www.toyo-const.co.jp/wp-content/uploads/2024/06/ifs_r5.pdf

事業等のリスク

- 法令・コンプライアンスに関するリスク
- 工事施工中の事故・災害発生のリスク
- 製品・サービスの欠陥リスク
- 自然災害・感染症リスク
- 生産体制と人財確保に関するリスク
- 建設資材価格および労務単価の変動
- 同意なき買収のリスク
- 情報セキュリティに関するリスク
- 海外事業におけるリスク
- 気候変動のリスク
- 人権リスク

リスクマネジメント委員会の任務

- 経営リスク防止策の検討・提言
- グループ全体の重要リスクの選定
- コンプライアンス調査、リスクモニタリングによる抽出課題の検討・提言
- コンプライアンス方針の策定・改定
- コンプライアンスの教育、リスクマネジメントの普及方針の決定
- 各種リスク(緊急事態、リスク情報、内部通報、総合監査、相談等による)の傾向把握とリスク低減への取り組み指示
- 本支店リスクマネジメント委員会、本社各本部・本支店に対する指示、命令
- 経営方針会議及び取締役会への活動報告(年2回以上)

リスクモニタリング

リスクマネジメントの取り組みは、資料やデータ収集にとどまらず、法務部が本社各部署や本支店、営業所、作業所を巡回して、各種資料の現認やヒアリング(モニタリング)によりグループ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。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、コンプライアンスに関する社内ルールの遵守状況のチェックならびに指導、教育も行っています。

また、毎年、本社各部、本支店、グループ会社において自部門にかかわる「グループ重要リスク」のテーマと取り組み内容を設定し、中間期と期末に検証を実施しています。その検証結果をもとにリスクと認識すべき事象が発生していないか確認し、懸念されるリスクが抽出された場合は法務部を中心として適切な助言や対応を実施します。なお、2023年度は、ハラスメント防止への対応が求められました。

リスクモニタリング実績

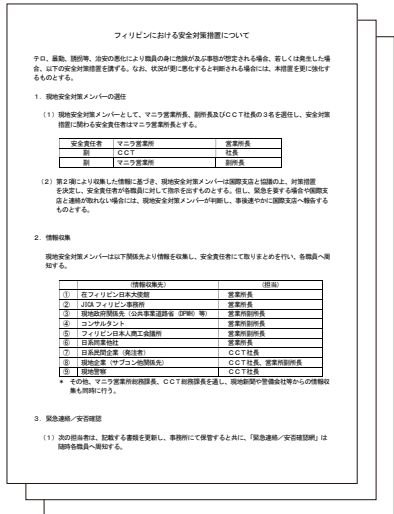
	2021	2022	2023
本社	—	—	—
支店	2回	2回	3回
営業所	3回	4回	3回
作業所	—	—	—
グループ会社	1回	1回	—
合計	6回	7回	6回

事業継続計画(BCP)の策定

当社は、大規模地震、洪水等を想定し、職員およびその家族、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。また、国や地方自治体と災害協定を締結し、被災した社会インフラを迅速に復旧させるための支援体制を構築しています。

海外での安全対策

海外在住の職員や家族の安全を守るため、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、周知しています。また、現地では日本国大使館や独立行政法人国際協力機構(JICA)と情報交換を密に行っているほか、本社・国際支店が連携して現地を支援する体制の整備に努めています。



安全対策マニュアル(一部抜粋)

情報セキュリティ対策

巧妙化・多様化するサイバー攻撃やスマートフォン、モバイル端末を用いた業務が増加することにより、IT機器利用環境が大きく変化しています。これに伴い、情報セキュリティに関連するリスクも増加しています。当社は、このような状況に対応するため、エンドポイント(パソコン、サーバー等)での脆弱性対策、ウイルス対策や不正なサイトへのインターネットアクセスを遮断する等、技術的な手段によるセキュリティ対策も着実に実施しています。

また、セキュリティ教育の重要性を理解し、継続的に実施しています。定期的なセキュリティ教育により、社内のすべての役職員が情報セキュリティに関する意識を高めることを目指しています。

さらに、グループ全体の情報セキュリティリテラシー向上のため、標的型攻撃メール訓練を毎年実施しています。これにより、グループ会社を含めたすべての役職員がセキュリティに対するリスクを認識し、適切な対応ができるよう心掛けています。今後は、ナショナルスタッフも訓練に加え、組織全体の防御体制を一層強化していきます。

マテリアリティ		サブ課題	KPI	2023年度目標(中期目標)	2023年度実績	2024年度目標(中期目標)		
事業を通じて社会課題の解決	E	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	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)		
		カーボンニュートラル社会の実現	ZEB/ZEHへの取り組み	ZEB・ZEH-M建物 提案件数	10件	6件	10件	
			CO ₂ 削減率 SCOPE1・2(施工時原単位2013年度比削減率、東洋国内単体)	SCOPE1・2／40%以上 45%以上(2030年度)	SCOPE1・2 / 21.0%	SCOPE1・2／40%以上 45%以上(2030年)		
			事業活動から排出されるCO ₂ の削減	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)	SCOPE3(カテゴリー11)／50%以上 65%以上(2030年度)	SCOPE3(カテゴリー11)／ 44.1%	SCOPE3(カテゴリー11)／65%以上(2030年)	
			環境負荷の軽減	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	20件(2027年度迄累計)	5件	20件(2027年度迄累計)	
			事業が与える自然生態系への負荷の軽減	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	15件(2027年度迄累計)	2件	15件(2027年度迄累計)	
				油流出事故件数	0件	0件	0件	
			騒音・振動によるクレーム件数	0件	0件	0件		
		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	98%以上	98%	98%以上		
		ReReC®の推進	省エネ化ReReC®提案件数	既存建物の省エネ化実施10件(2027年度迄累計)	3件	3件		
	ReReC®受注高	60億円	22.4億円	75億円				
	S	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	20件	19件	20件		
			研究開発の論文公表件数	100件(2027年度迄累計)	16件	100件(2027年度迄累計)		
			建設物の品質の確保	不適合・クレーム発生件数	0件	6件	0件	
			建設物の品質の確保	工事成績評点対象年度平均点(国土交通省発注港湾工事)	80点以上	81点	80点以上	
				品質に関する表彰状・感謝状受領件数(民間工事)	10件以上	10件	10件以上	
		防災・減災への貢献		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	40件(2027年度迄累計)	10件	40件(2027年度迄累計)
	事業基盤の強化	G		コンプライアンスの徹底	重大な法令違反件数	0件	0件	0件
コンプライアンスの徹底				コンプライアンス研修受講率(対研修受講対象者総数)	100%	100%	100%	
				コンプライアンスに関するe-ラーニング受講率	100%	99%	100%	
				サプライチェーンのESGへの取り組み推進	サステナビリティ調達方針に基づくアンケート(セルフアセスメント)実施	—	—	セルフアセスメント実施率70%以上
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	0件	0件	0件	
S			労働安全衛生の推進	全従業員を対象とした標的型攻撃メール訓練実施	—	2回	2回	
				死亡事故件数	0件	1件	0件	
				度数率	0.5以下	1.29	0.5以下	
				職員能力向上教育受講率	100%	100%	100%	
			魅力ある建設産業の実現	労働安全に関するe-ラーニング受講率	100%	99%	100%	
				入社3年以内年間離職率	5%以内	6.5%	5%以内	
				新規資格取得者数				
				博士号	5名以上(2027年度迄累計)	1名	5名以上(2027年度迄累計)	
				一級土木施工管理技士	2次検定合格率60%以上	71.0%	65%以上	
				一級建築施工管理技士	2次検定合格率60%以上	78.6%	65%以上	
		職場環境の改善	生産性向上に資するICT/DXツールの新規導入件数	機能追加・ツール実装3件(2027年度迄累計:10件)	7件	機能追加・ツール実装3件(2027年度迄累計:17件)		
			建設キャリアアップシステム技能者登録率	100%	67%	100%		
			職場環境の改善	土木作業所:85%	71.0%	全作業所:4週8閉所達成		
				建築作業所:60%	30.0%			
		全作業所:4週6閉所以下ゼロ		4週6閉所以下:23%				
		時間外労働時間数(管理監督者を含む全従業員)		月45時間・年480時間以内	月31時間・年378時間		法令遵守	
		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	作業所勤務者の年間休暇取得日数	122日	117日	125日以上
					新卒女性総合職採用数	新卒採用者の20%以上	23.8%	新卒採用者の20%以上
					女性総合職増加率(2020年度比)	250%(2030年度)	121.1%	250%(2030年度)
					女性管理職増加率(2020年度比)	500%(2030年度)	133.3%	500%(2030年度)
					障がい者雇用率	法定雇用率(2.3%)以上	2.65%	法定雇用率(2.5%)以上
					定年者再雇用率	—	88.6%	—
人権への理解向上と侵害防止				男性の育児休暇取得率(対取得対象者総数)	50%	71.9%	100%	
				ハラスメント研修受講率(対研修受講対象者総数)	100%	100%	100%	
	人権デュー・ディリジェンスの実施			—	人権リスクアセスメント実施	人権デュー・ディリジェンスの実施		
	人権に関する研修の受講率(全従業員)			100%	100%	100%		

当社グループは、カーボンニュートラル社会の実現や環境負荷の軽減を重要課題と認識し、気候変動に対応していくとともに自然生態系の保全に寄与する研究開発などに取り組んでいます。

気候変動への取り組み

基本的な考え方

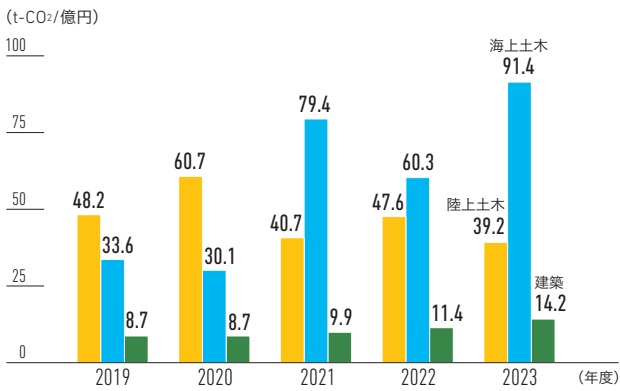
気候変動は、最も緊急性の高い地球環境問題のひとつであり、重要な経営課題であると認識しています。当社は、パリ協定などの国際的な社会要請を踏まえ、カーボンニュートラル社会の実現に向け、事業活動から排出されるCO₂の削減や洋上風力建設事業への参画を目指し、ケーブル敷設船の建造や技術開発などに取り組んでいます。□□ 洋上風力への取り組みはP.22～25をご参照ください

CO₂排出量削減への取り組み

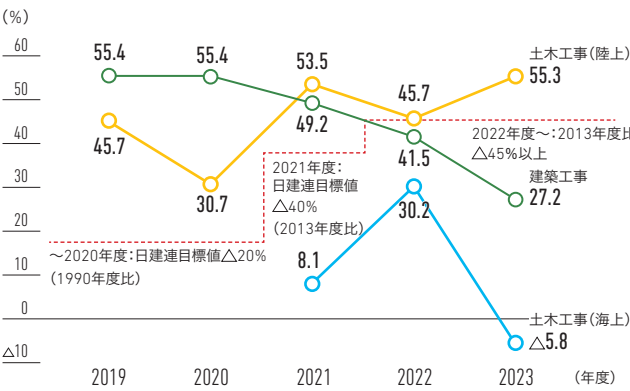
一般的に建設現場から排出されるCO₂は、使用する重機・建設機械などが主な排出源となりますが、当社が得意とする海上工事ではA重油を燃料とする作業船が主な排出源となります。マリコンである当社には、作業船運転時のCO₂排出量をいかに削減していくかが求められていると考えており、環境配慮型エンジンへの換装やA重油から軽油への転換を実施しています。今後は、GTL*1やバイオ燃料への転換や作業船から排出されるCO₂を回収・固定化する技術を確立していきます。また、海面最終処分場の保有水等に工場排ガスや大気から

回収したCO₂を固定化する技術開発を行っており、2024年9月に愛知県が募集した「あいち環境イノベーションプロジェクト」に採択されました。*2そのほかにも、ブルーカーボンとして炭素の固定が期待できる藻礁ブロックの海域実証実験*3や、建築工事において低炭素型の環境配慮コンクリートを使用する*4など、CO₂排出量の削減に向けた取り組みを進めているほか、GXリーグの一員として気候変動対策等の動向を注視しながら、地球温暖化防止に貢献する技術開発等に積極的に取り組んでいます。

完成工事高1億円当たりのCO₂排出量の推移



CO₂排出量削減率目標と実績推移(国内単体・施工時原単位)



TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の情報開示要請に基づき、気候変動関連の情報を開示しています。

ガバナンス

サステナビリティ委員会において、気候変動対応を含むサステナビリティに係る活動方針案等の検討、実施状況のレビューを行い、経営方針会議および取締役会に報告し、必要に応じて審議します。

戦略

TCFDが推奨するガイダンスに則り、2040年までの事業環境をシナリオ分析の手法により、気候変動が当社に与える影響を分析・評価しました。この結果に基づき、建設機械・作業船の脱炭素化の推進や低炭素型資材の利用促進などの施工段階でのCO₂排出量の削減や洋上風力発電施設建設に必要なケーブル敷設船の建造、建物のZEB/ZEH化によるLCCO₂*5の削減などに取り組んでいます。また、防災・減災、国土強靱化施策等のインフラ整備に貢献できる技術・研究開発を進め、事業機会の獲得に努めています。

リスクモニタリング実績

分類	環境の変化	事業への影響度		対応策
		1.5℃	4.0℃	
移行	リスク 炭素税の導入 CO ₂ 排出抑制の強化	大	—	・建設機械、作業船の脱炭素化の推進 ・低炭素型資材の利用
	機会 再エネ・省エネ関連の建設需要拡大	大	小	・洋上風力発電施設建設事業への参画 ・ZEB案件の取り組み推進
物理的	リスク 気温上昇による建設現場の労働環境悪化	中	大	・快適な職場環境づくりの推進 ・現場省力化の実現に向けた技術・研究開発の推進
	リスク 地球温暖化に起因する自然災害の激甚化	中	大	・BCP体制の構築
機会	国土強靱化	大	大	・防災・減災、災害復旧時に貢献する技術・研究開発の推進

リスク管理

気候変動を含むすべての業務リスクは、リスクマネジメント委員会で検討・評価し、経営方針会議および取締役会に年2回報告しています。本社ならびに事業部門は、業務プロセスに内在するリスクに対し、必要な回避策、低減策を講じて業務を行っています。

指標と目標

施工中に発生するCO₂排出量(SCOPE1+2)を2030年度までに2013年度比45%以上(国内単体・施工時原単位)、SCOPE3カテゴリー11(設計施工物件の運用時CO₂排出量)は、2030年に標準的な設計に比べて60%以上削減する目標としています。

CO₂総排出量実績(国内単体)

対象SCOPE	2019	2020	2021	2022	2023	(年度)
SCOPE1+2	38,018 t-CO ₂	45,956 t-CO ₂	57,565 t-CO ₂	47,827 t-CO ₂	74,841 t-CO ₂	施工時原単位削減率(基準年比)
SCOPE3	—	—	—	769,318 t-CO ₂	989,467 t-CO ₂	20.1%
内カテゴリー11 削減率	—	—	—	37.6%	44.1%	

※サンプリング調査によって総排出量を算出しています

*1 GTL: Gas to Liquidsの略称。天然ガス由来の製品



*2 あいち環境イノベーションプロジェクト
<https://www.toyo-const.co.jp/topics/technicalnews-20793>



*3 藻礁ブロック開発に関する海域実証試験の取り組みについて
<https://www.toyo-const.co.jp/topics/technicalnews-20972>



*4 低炭素型コンクリート、工事騒音・振動監視、騒音低減の取組み
<https://www.toyo-const.co.jp/topics/technicalnews-21446>



*5 LCCO₂: ライフサイクルCO₂。製造・建設段階から解体・廃棄等の段階に至る建築物のライフサイクル全体を通じたCO₂排出量

建設廃棄物削減によるサーキュラーエコノミーへの貢献

基本的な考え方

建設現場では、建物、構造物等の施工や解体過程において、様々な建設廃棄物が発生します。当社は建設副産物の4R（リフューズ・リデュース・リユース・リサイクル）により廃棄物の削減および再資源化を進め最終処分量の縮減に努めるとともに、再資源化ができない廃棄物の適正処分を徹底しています。また、広域認定制度の積極的活用や、材料の搬入における規格寸法材やプレカット材の採用により、廃材の発生削減に努め、サーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

建設廃棄物排出量

2023年度における当社の完成工事高1億円当たりの建設廃棄物排出量は、100.7t/億円と前年度から7.8t/億円減少し、最終処分量も2.02t/億円と0.57t/億円減少しました。リサイクル率については、全社目標の98%以上を達成しましたので、取り組みは適正に実施されています。

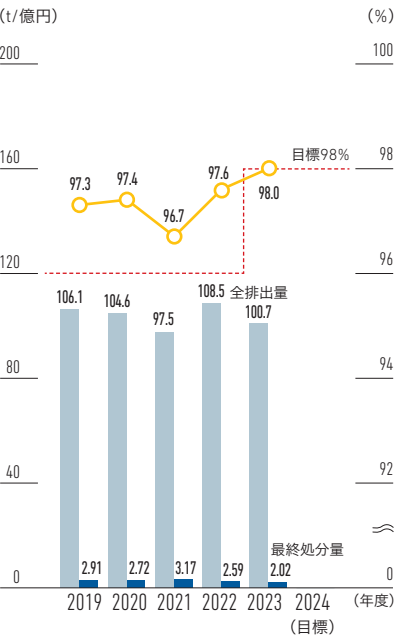
また、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づき、2023年度は完成工事高1億円当たりの廃プラスチック排出量を2022年度比で5%削減（目標排出量：1.67t/億円）することおよび廃プラスチックのリサイクル率を75%以上とする目標を掲げ、活動しました。2023年度の完成工事高1億円当たりの廃プラスチック排出量は1.30t/億円となり、目標を達成

しました。一方、リサイクル率は土木工事で61.2%、建築工事で73.3%となりました。土木工事のリサイクル率が低い結果となりましたが、地域的な要因により廃プラスチック類のリサイクル率が低い処分場を利用せざるを得なかった現場が多かったことが要因となっています。

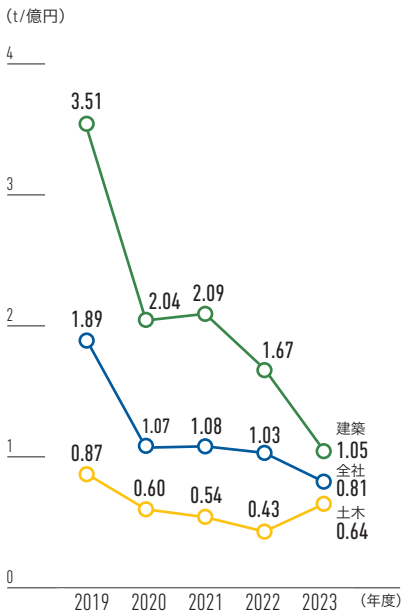
2023年度の混合廃棄物の完成工事高1億円当たりの排出量は、全社で0.81t/億円と2022年度より減少しました。混合廃棄物排出量割合*1も土木工事で5.9%、建築工事で10.6%と目標の13%を下回ることができており、廃棄物の分別等の適切な管理は有効に実施されています。

*1 混合廃棄物排出量割合：コンクリート塊、アスファルトコンクリート塊、その他ガレキ類、建設汚泥を除いた建設廃棄物に占める混合廃棄物の割合

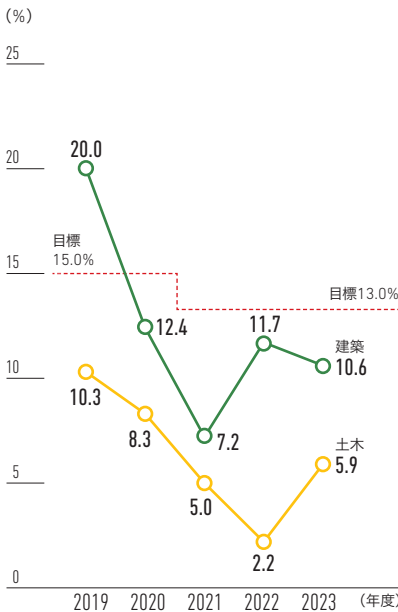
完成工事高1億円当たりの建設廃棄物排出量およびリサイクル率の推移



完成工事高1億円当たりの混合廃棄物排出量の推移



混合廃棄物排出量割合の推移

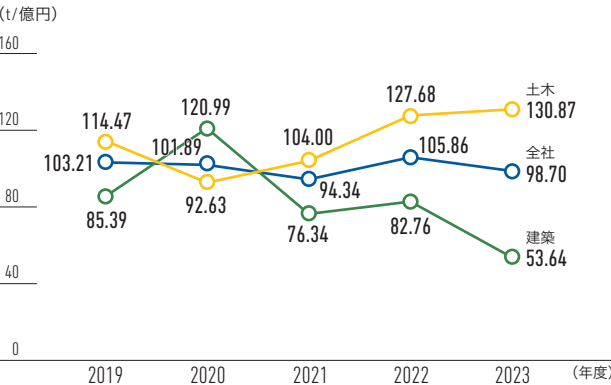


リサイクル量

2023年度の完成工事高1億円当たりのリサイクル量は、全社で98.70t/億円、土木工事で130.87t/億円、建築工事で53.64t/億円と土木工事が微増、建築工事が減少、全社で若干の減少となりました。

建築工事の完成工事高1億円当たりのリサイクル量が減少した要因は、リサイクル率がほぼ100%であるコンクリート殻の排出量が大幅に減少したことと思われます。

完成工事高1億円当たりのリサイクル量の推移



事業が与える自然生態系への負荷の軽減

基本的な考え方

当社は、事業活動が自然生態系に与える負荷を軽減していくため、環境保全に貢献できる活動や技術・研究開発を推進しています。

ブルーカーボン生態系の活用に向けた取り組み

アマモなどの海草やコンブなどの海藻は、光合成によるCO₂の吸収と酸素の供給、赤潮の発生原因となる窒素やリンの吸収による水質の浄化や底質の安定化など、水域環境の形成に重要な役割を果たしています。また、CO₂を吸収・固定化する効果があり、わが国では2022年度には約35万トンのCO₂が藻場により吸収されたことを国連に報告しています。（2024年4月12日付国土交通省報道発表*2資料）

当社は、アマモの実証研究のため、2001年から兵庫県明石市江井島海岸でアマモ播種シートを敷設しており、その後江井ヶ島漁業協同組合（江井ヶ島漁協）およびNPO法人アマモ種子バンク（アマモ種子バンク）と連携して「アマモは海のゆりかごだ!」プロジェクトとしてアマモ場の造成を行っています。江井島海岸で造成したアマモ場は、多様な生物のすみかであるとともに、ブルーカーボン生態系の維持に寄与しており、2023年度も前年度に続いて4.5t-CO₂のブルーカーボנקレジットを創出しました。（江井ヶ島漁協およびアマモ種子バンクと共同でジャパンブルーエコノミー技術研究組合（JBE）にブルーカーボנקレジットを申請）

また、横浜市金沢区の海の公園では、東京湾UMIプロジェクト、日本テレビ放送網株式会社と協働し、アマモの種まきイベ

ントを開催しました。イベントには職員のほか、子どもを含めて50名程度が参加し、全員でアマモの種と砂・腐葉土を不織布バックに詰める作業を行い、最後にダイバーが海に播きました。このような体験を通じ、参加した子どもたちがブルーカーボンに興味を持ち、アマモ場再生活動の輪が広がっていくよう、当社はこれからも取り組みを続けていきます。



江井島海岸でのアマモ種子採取



お母さんと一緒に不織布バックにアマモの種と砂・腐葉土を投入



Jブルークレジット発行証書



*2 国土交通省報道発表資料
https://www.mlit.go.jp/report/press/port06_hh_000290.html

当社グループは、建設産業の社会的使命を踏まえ品質確保と労働災害の撲滅に注力しています。また、建設現場における担い手不足解消が喫緊の課題と認識しており、人財育成、職場環境の改善に努めているほか、人権尊重の徹底とダイバーシティの推進にも取り組んでいます。

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

当社グループは、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ています。当社は、品質管理の仕組みを構築しており、その運用を通して高品質かつ顧客のニーズに応えられる建設物を提供しています。

品質確保の取り組み

当社は、品質方針のもと国際規格「ISO 9001:2015」に準拠した「品質マネジメントシステム」を構築・運用しています。

なお、第三者認証機関である株式会社マネジメントシステム評価センターよりISO認証を取得しており、2024年度審査の結果、当社のマネジメントシステムは有効であると評価され、2024年10月29日付で「認証維持」の判定結果を受領しています。

品質方針

顧客や社会のニーズに的確かつ迅速に応えるため、刻々と変化する環境にフレキシブルに対応して品質マネジメントシステムを運用し、顧客満足度と社会的信頼の向上を目指す。

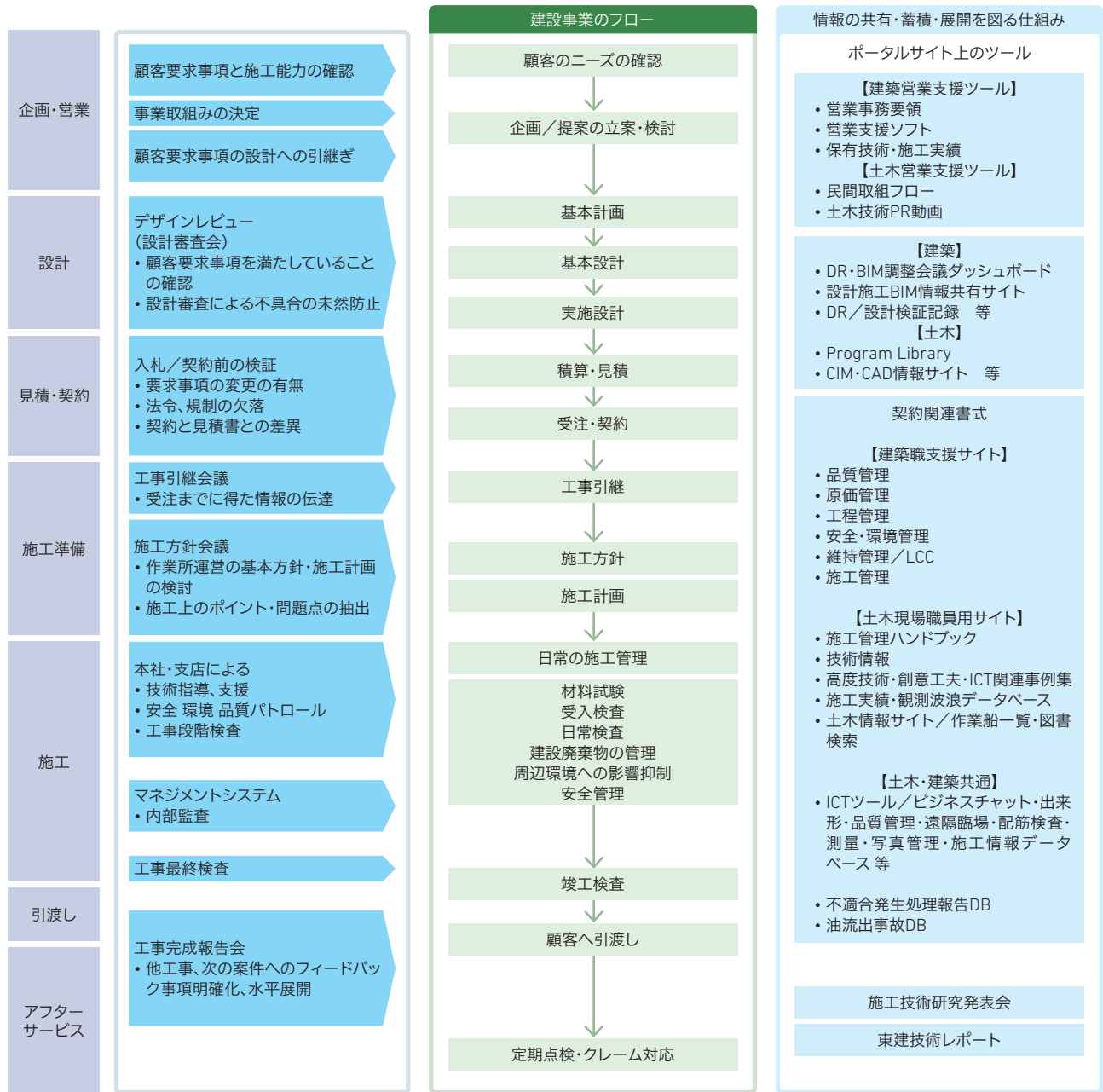
- 品質管理体制をより一層充実させ、最適品質の建設生産物やサービスを提供する。
- 役割分担と責任範囲を明確にし、適切で確実な生産管理を行う。
- 顧客や社会のニーズに応える技術開発に積極的に取り組む。
- 個性と長所を活かした人財育成を図り、継続的に信頼性の高い品質を提供する。

顧客からの評価や反応に対する取り組み

当社の顧客からの客観的な評価基準として、公共工事における「工事成績評点」と「表彰状・感謝状の受領件数」を指標として重要視しています。2023年度は、工事成績評点、表彰状・感謝状の受領件数とも概ね前年度と同程度の結果となりました。なお、総合評価の加点対象となる表彰件数は増加しており、公共工事における品質確保等の取り組みに対し、高い評価が得られています。

その一方で、万一顧客からのクレームが発生した場合は真摯に対応するとともに、再発防止を図るために全社に水平展開しています。2023年度は当社の責によるクレームが2件発生しましたが、施工時に防ぐことのできた事案であり、図面検討会等で失敗事例として職員に啓発しています。

品質確保のための仕組み



国土交通省港湾局発注工事の工事成績評点(平均)

(年度)

	2021	2022	2023
対象件数(件)	35	32	45
平均点(点)	80.5	81.0	80.8

2023年度 表彰状・感謝状の内訳(件)

分類	表彰状	感謝状	計
総合評価加点対象	31 (25)		
QMS関係 官庁・協会・ 学会表彰	7 (12)	38 (37)	17 (21) 55 (58)
QMS以外 (安全・環境・社会貢献)	11 (14)	9 (4)	20 (18)
計	49 (51)	26 (25)	(75)(76)

※()内は、2022年度の件数です

クレームの主たる責任区分の推移(件)

(年度)

要因	2021	2022	2023
当社のミス	2	0	2
業者の施工ミス	1	0	0
経年劣化、材料問題	1	0	0
設計上の問題	0	0	0
維持管理不十分	0	0	0
その他	3	0	0
合計	7	0	2

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っています。また、国際規格「ISO45001:2018」に準拠した「労働安全衛生システム」を構築・運用しており、職場の事故・災害の撲滅を目指しています。

安全衛生方針
https://www.toyo-const.co.jp/company/securityhygiene



安全文化の醸成

経営者パトロール

当社では、2012年より年2回「経営者パトロール」として役員が全国の現場の安全管理状況の点検を実施しています。さらに毎月「支店幹部パトロール」を実施し、協力会社の経営者や支店幹部が現場を繰り返し点検することで、会社の安全に対する強い意思を作業員に直接伝え、安全意識の高揚を図っています。

安全教育の継続的な実施

当社では、年に1回全職員を対象に職員能力向上教育を実施し、同種災害防止対策としての社内ルールや法令改正により新たに現場で実施しなければならない内容等を教育・周知しています。また、入社1年目から3年目の職員を対象とした若手技術者安全教育と危険体感教育、統括安全衛生責任者になる前に行う中堅教育、各階層昇格時の安全研修、技術系職員を対象として毎月行う安全e-ラーニング教育等を継続的に行っていくことにより、職員の安全管理能力と安全意識の向上を図っています。

安全に関するデータの見える化

継続した安全教育を実施する一方で、デジタル推進部と連携してデータの見える化を推進し、若手職員の労働安全衛生に関する知識習得を容易にする取り組みを行っています。

データの活用

現場で発生する労働災害の95%以上は繰り返し型の災害と言われており、過去に発生した災害の発生原因を理解し、再発防止対策を行うことにより、多くの労働災害が防ぐことができます。当社では、当社のほか、厚生労働省や国土交通省、所属する団体（一般社団法人日本建設業連合会、一般社団法人日本埋立浚渫協会）の災害事例をデータ化し、現場でPCやス

安全教育受講者数等の推移

講習名	2021	2022	2023
職員能力向上教育	1,327名	1,316名	1,207名
職員能力向上教育 (協力会社含)	1,405名	1,466名	1,309名
若手技術者安全教育	—	—	313名
危険体感教育	27名	51名	42名
中堅教育	—	10名	9名
昇格時安全研修	181名	188名	217名
安全e-ラーニング 受講率	99%	99%	99%

※昇格時安全研修には入社時研修を含みます

※2023年から新卒技術職は6月まで職種別研修があるため職員能力向上教育を受講していません



危険体感教育
(墜落制止用器具を用いた人形の墜落実験)

マートフォンで検索できるシステム(K-SAFE 東洋RAG適用Version)を構築、計画段階での災害防止対策の作成や作業前の危険予知活動で活用しています。また、労働安全衛生に関する法令、社内の災害防止基準等も簡単に検索でき、労働災害の防止や安全知識の習得に役立てることができるようになっています。



K-SAFE 東洋 RAG適用Version

職場環境の改善

基本的な考え方

当社グループは、人権方針において、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の整備に努めることを定めており、職員の健康維持・増進への配慮、過重労働の抑制による時間外労働の低減に努めています。特に、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、様々な取り組みによりこれらを実現することで、建設産業の魅力向上に貢献します。

長時間労働の抑制

2024年4月より適用された「時間外労働の上限規制」を踏まえ、労使による「時短専門委員会」「時短促進委員会」等を通じ様々な取り組みを実施しています。

2023年度の閉所結果は、土木工事、建築工事ともに改善傾向にあり、受注時における適正工期確保の取り組みにより今

作業所閉所状況

区分	2021		2022		2023	
	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	52%	79%	63%	87%	71%	90%
建築	16%	63%	3%	61%	30%	75%
合計	42%	75%	47%	80%	61%	86%

健康経営の推進

当社は、経営理念に掲げる「会社の安定成長と従業員の福祉向上を期する」ことの実現のために、職員一人ひとりが心身ともに健康で、イキイキと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。職員の健康増進に資する福利厚生制度の充実に加え、階層別研修におけるヘルスリテラシー向上を目的としたセ

働き方の多様化への対応

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、育児休業を一部有給で取得できる制度を導入しています。2023年度の男性の育児休業および育児目的休暇の取得率は、2022年度と比べて大きく改善し、目標値を超え

後さらなる閉所率の向上が見込まれます。時間外労働については、ICT、DX、BIM/CIMを活用した業務効率化の推進や現場支援体制の構築とともに、意識改革や休暇取得機会を増やすための制度導入等を進めることで長時間労働を抑制していきます。

外勤者 年間平均法定外労働時間

区分	2021	2022KPI	2022	2023KPI	2023
土木	482.0時間	全外勤者 600時間 以内	465.8時間	全外勤者 480時間 以内	457.7時間
建築	525.5時間		557.7時間		451.3時間

外勤者 年間休暇取得日数

区分	2021	2022KPI	2022	2023KPI	2023
土木	121.1日	全外勤者	123.8日	全外勤者	126.5日
建築	116.7日	120日以上	112.0日	122日以上	121.6日

ミナーの実施や運動習慣の定着を図るためにウォーキングイベントへの参加促進などを行っています。また、労使双方が参加する安全衛生委員会で職員の健康に関する協議を行い、施策に反映させています。

ることができました。引き続き、男性の取得率向上に向け、対象者への取得推奨、上長への制度説明などに取り組めます。

育児休業、育児目的休暇取得率(男女別)

区分		2022KPI	2022	2023KPI	2023
女性	育児休業	100%	100%	100%	100%
	育児休業		23%		50%
男性	育児目的 休暇	25%	20%	25%	38%

人的資本／人財育成・担い手確保の推進

基本的な考え方

当社グループでは、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人財」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・発展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がいや仕事に対する満足度の向上にもつながるといえる。この考えのもと、当社では技術・知識等の習得のための階層別・職種別・目的別の研修や留学、資格取得のための研修・支援制度を設けるなど、多様な人財育成プログラムを実施しています。

今後は、社会・経済情勢等の外部環境、人々の価値観・働き方の多様化、デジタル技術の加速的進化等、事業を取り巻く環

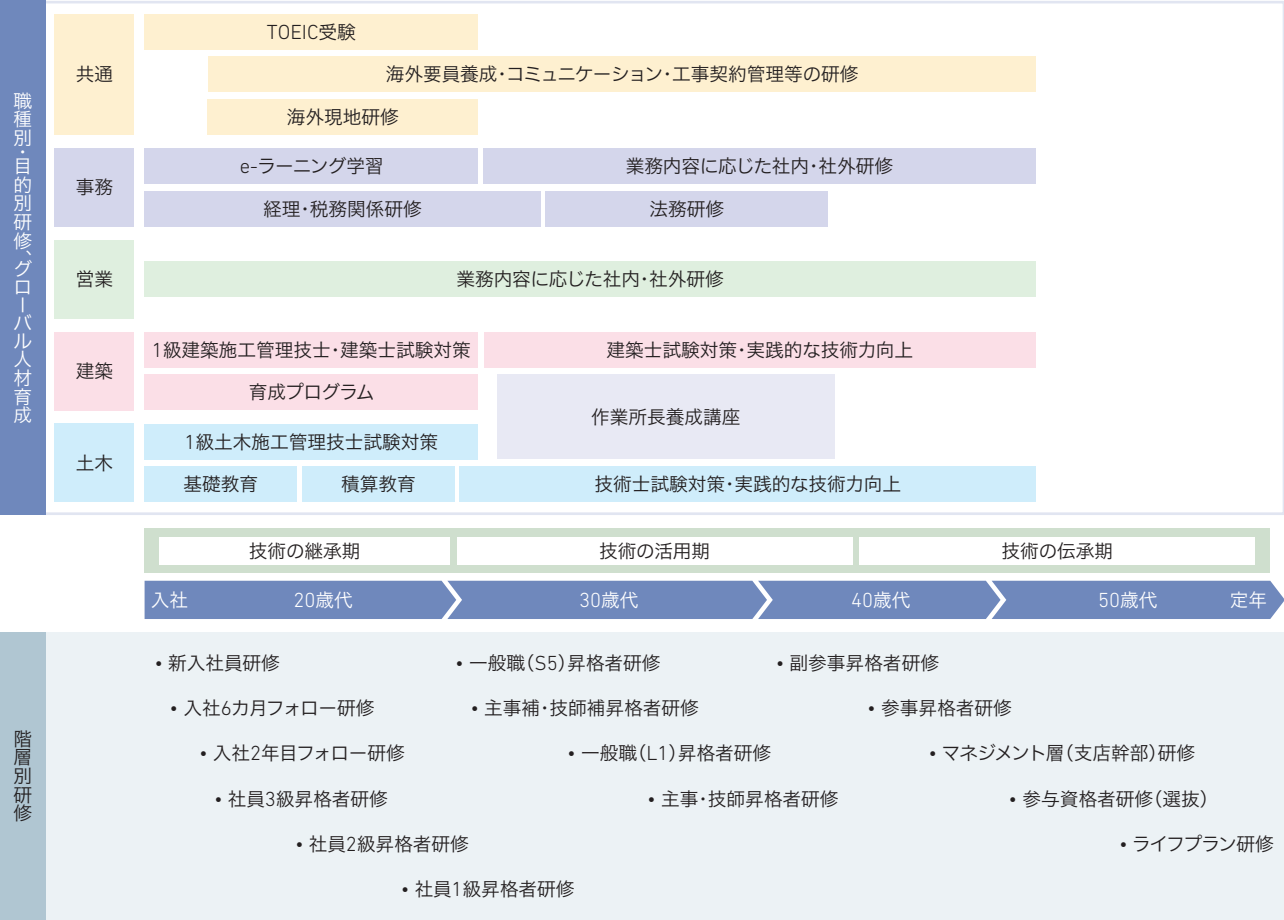
境の変化は多岐にわたり、そのスピードはさらに加速していくことが容易に想像されます。

そのため、当社では上記に加え

- ・「変化のスピードに対応しリードできる人財」
- ・「変化（誰も経験したことがない、正解のわからない場面）に直面した時に、状況に応じて最適な判断ができる人財」

の育成を目指し、現在進行中の育成プログラムの検証を踏まえ、若手技術職の早期育成プログラム、次世代リーダー育成プログラム等を導入・実施していきます。

社内の教育・研修制度



取得推奨資格の支援

土木系	技術士、土木施工管理技士、海上工事施工管理技術者、コンクリート技士、水産工学技士、電気主任技術者 等
建築系	建築士、建築施工管理技士、管工事施工管理技士、電気工事施工管理技士 等
事務系	建設業経理士、衛生管理者、宅地建物取引士 等

研修受講者数(延べ人数)

研修種別	2021	2022	2023
階層別研修	359名	477名	877名
目的別研修	69名	227名	472名
職種別研修	786名	944名	884名

1人当たり研修時間・費用

	2021	2022	2023
研修時間	31.10時間	29.20時間	35.70時間
研修費用	116,748円	129,024円	152,442円

協力会社への支援

建設産業は少子高齢化などの影響を受け、担い手不足が顕著であり、サプライチェーンの維持が大きな課題となっています。当社は、当社の協力会社である「東洋会」会員会社が事業を継続し、かつ持続的な成長を遂げられるよう様々な支援を実施・検討しています。

①1級・2級土木施工管理技士講習会の実施

会員会社の職員向けの1級・2級土木施工管理技士の講習会を実施しています。2023年度は2級土木施工管理技士の講習会に46名、1級土木施工管理技士の講習会に102名が参加し、多くの方が合格されています。

2023年度1級・2級土木施工管理技士講習会受講者の合格者数

	一次検定		二次検定		
	講習会受講者	合格者数	講習会受講者	内、経験論文添削実施者数	合格者数
1級土木施工管理技士	53名	27名	49名	1名	15名
2級土木施工管理技士	25名	16名	21名	16名	33名

②建設キャリアアップシステム(CCUS)の支援

建設現場で働く技能労働者の資格、就労履歴等を登録・蓄積するCCUSは、技能労働者の処遇改善や将来のキャリアアップにつながる仕組みです。当社は技能労働者の登録率向上の

グローバル人財育成実績

	2021	2022	2023
海外／英語研修参加者	1名	5名	5名
海外店所・子会社社員受入人数	0名	0名	2名

※ 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、社員受入れは中止

ため、希望する協力会社に対して登録手続きの代行、手続き費用の負担を行っています。過去3年での支援会社数は48社、登録技術者は234名となり、2023年度における当社現場での技能者登録率は71％となりました。

③優良職長制度の導入

「職長」は建設現場の安全衛生・環境・品質にかかわる業務全般において特に重要な役割を担っています。当社は職長のなかで実績・貢献度等、特に優秀で他の模範となる職長を「優良職長」と認定する制度を2023年度に導入し、2024年度は土木で5名、建築で9名の優良職長を認定しました。当社グループは、今後も協力会社との連携強化、担い手の確保・育成支援を通じて、サプライチェーンの生産体制の維持を図っていきます。

④支払条件の現金化

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、協力会社への支払いの全額現金化や不合理な原価低減要請を行わないことを宣言しています。



パートナーシップ構築宣言
https://www.toyo-const.co.jp/wp-content/uploads/2024/06/partnership_building_declaration_20240624.pdf

多様な人財が個性と能力を発揮できる企業

基本的な考え方

「多様化する個々の性格や価値観を受け入れ、前向きな協業を生み出すことができる職場づくり」こそが、人財の能力が最大限発揮され、会社の活性化・発展につながるものと考え、様々な方策を検討・実施し、職場環境整備に努めています。

女性活躍の推進

女性総合職を着実かつ継続的に採用していくため、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、中期的な目標として、2030年度に女性総合職数を2020年度比で2.5倍、女性管理職数を同じく5倍としています。このほか、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（2023年度実績：62現場延べ113台）、男性職員に対する研修（女性活躍・生理等）の実施等、女性が活躍できる環境の整備に取り組んでおり、2020年には女



性活躍推進への取り組み状況が優良な企業として「えるぼし認定」を受けています。

女性総合職採用の推移(新卒入社)		(年度)		
	2022	2023	2024	
土木技術・機械職	2名	3名	10名	
建築技術職	2名	3名	3名	
事務職	1名	2名	6名	
女性総合職計	5名	8名	19名	
総合職新卒採用者計	42名	72名	77名	
女性総合職比率	12%	11%	25%	
女性総合職増加率(2020年度比)	118%	121%	164%	
(参考)女性管理職比率	0.64%	0.61%	0.67%	

定年再雇用者が活躍できる環境整備

当社は、2022年度に人事制度改革を実施し、定年再雇用者の給与水準の引き上げや人事制度の改善により、意欲的に働ける環境を整備しました。今後も再雇用制度の改善により、定年再雇用者が長年培った知識や経験に基づく能力を最大限発揮しながら活躍できる環境整備を続け、次世代への技術伝承を図っていきます。

定年再雇用者数の推移		(年度)		
	2021	2022	2023	
定年者数	40名	42名	35名	
再雇用者数	28名	37名	31名	

グローバル人財の育成

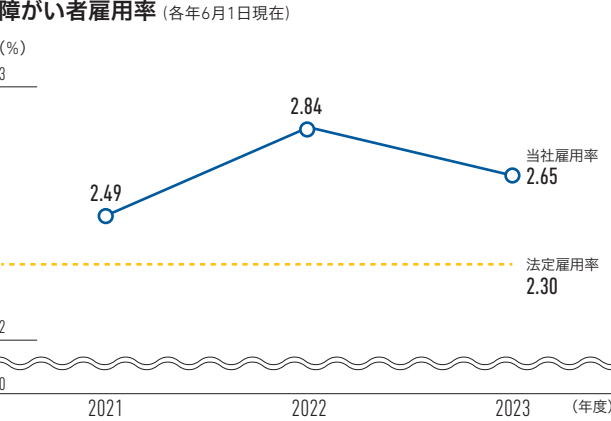
フィリピン人、ネパール人等の外国人技術者に対し、高度な施工技術の習得を目的として国内で実地研修を行い、国内外問わず活躍できる人財の育成をしており、現在、幅広い分野で活躍しています。今後も外国人技能者、技術者の育成を継続し、職務領域の拡大を図るとともに、洋上風力建設事業、海外建設事業といった当社の成長ドライバー分野を中心にさらに積極的に採用、育成していきます。また、フィリピン現地法人で

はナショナルスタッフが経営・管理を担う中核的な人財に育ち、活躍しています。



障がい者の雇用推進

当社では、採用時の面接や定期的な面談で各々の持つ障がい・特性を把握し、雇用形態、業務内容等を検討しています。また、業務の開始前と終了時にコミュニケーションをとっており、障がいのある方も安心して働くことができる環境を整備しています。



新卒採用

若手技術職員の採用担当への起用や若手職員へのリクルーター教育、女性職員による説明会の実施等、今後の当社を担う20～30代の職員やロールモデルとなる女性職員を中心とした学生目線の採用活動を行っています。

新卒者の採用活動は、他産業を含め大変厳しい状況が続いているなか、当社ならびに建設業界に対する理解を促進するため、建設現場や研究所でのインターンシップや見学会、若手職員との懇親会を開催しています。

また、採用活動強化の新たな施策として、2024年9月よりテレビCM『どこまで愛せるか』篇の放映を開始しました。CMには当社職員が出演し、本社や研究所のほか、当社が手がけている海洋土木と建築の現場が撮影スポットになっており、当社保有の自航式多目的船「AUGUST EXPLORER」や、現在建造中の自航式ケーブル敷設船も登場しています。

なお、当社CMは日本テレビ系列で放送されている「news zero」内で現在放映中です。



東洋建設テレビCM『どこまで愛せるか』篇 キービジュアル

当社CMは下記からご覧いただけます。



東洋建設テレビCM『どこまで愛せるか』篇120秒Ver.
<https://www.youtube.com/watch?v=XPd6hqH9TGk>

新卒採用者数の推移		(年度)			
	2022	2023	2024	2025計画	
計画採用数	70名	70名	92名	100名	
採用数	45名	75名	83名	—	

キャリア採用

既存の土木・建築事業に加え、洋上風力建設事業への参画に向けて、積極的なキャリア採用を実施しています。2023年度より新たな採用手法の導入や求職者に寄り添った採用選考を実施したことにより、大幅な採用数増を実現しました。また、人財ニーズの多様化に対応するため、従来の枠組みにとられない新たな雇用形態や制度の導入を検討しています。

キャリア採用者数の推移		(年度)		
	2021	2022	2023	
採用数	1名	3名	9名	
男性	1名	3名	8名	
女性	0名	0名	1名	

人権尊重の徹底

基本的な考え方

当社グループでは、経営理念のひとつである「人権尊重」のもと、性別、国籍、学歴等にかかわらず、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発揮できる企業を目指しています。

人権デュー・ディリジェンスの実施

社内向け教育啓発の実施

2024年1月、社内において人権尊重の取り組みへのコミットメントの周知を図るため、「ビジネスと人権」についての勉強会を実施し、今後当社において「ビジネスと人権」に係る取り組みを進めていくうえで留意すべきポイントや手順等を学びました。

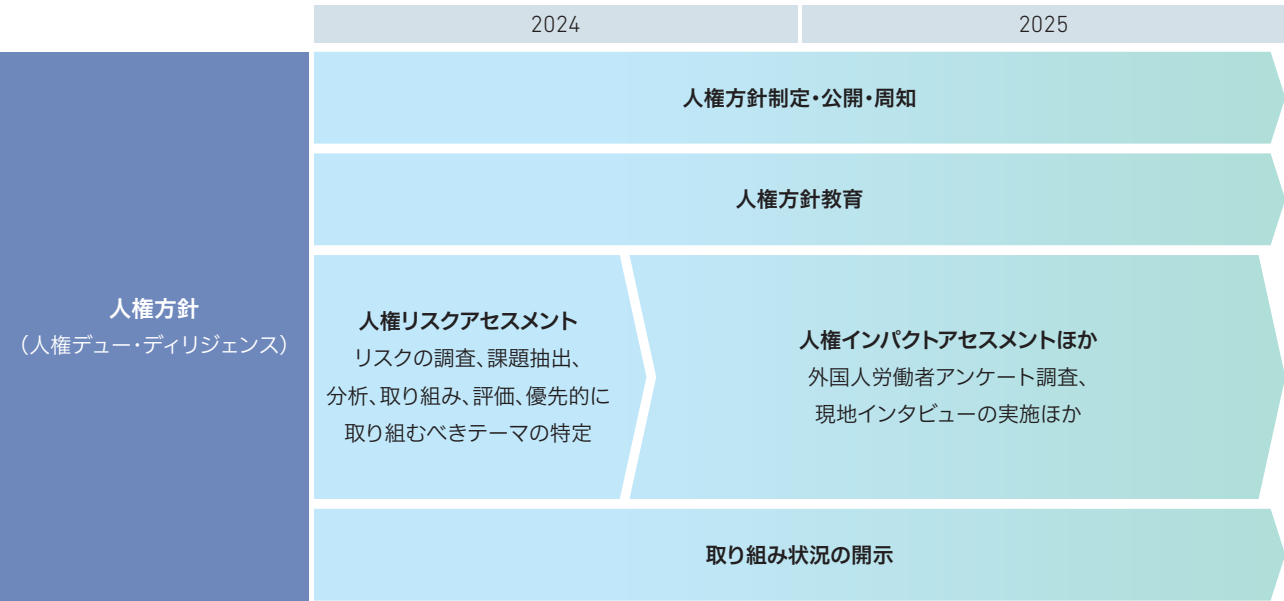
優先的に取り組むべき3つの人権テーマ

- 人権テーマ① サプライチェーン上の外国人労働者に対する不当な扱い
- 人権テーマ② サプライチェーン上の労働者におけるパワーハラスメント等による心身への影響
- 人権テーマ③ 当社及びグループ内、並びにサプライチェーン上の労働者による救済へのアクセスの制限

人権インパクトアセスメント

2024年度下期は、人権インパクトアセスメントとして「人権テーマ① サプライチェーン上の外国人労働者に対する不当な扱い」をテーマに、当社の建設工事現場で働く外国人労働者を対象にアンケート調査および現地インタビューを実施しました。今後も引き続き、対応が求められる課題を抽出し対策を進めてまいります。

人権デュー・ディリジェンス実施フロー



魅力ある処遇の実現

基本的な考え方

当社グループは、人財獲得のためには働きやすさや働きがいが高めるための魅力ある処遇が必要であると考えており、これらを実現するための人事制度の提供に取り組んでいます。また、従業員の当社グループへのエンゲージメント状況を踏まえ、その向上に資する施策の検討、実施を進めています。

競争力ある処遇の提供

当社グループでは、若手職員の抜擢を可能とする等級制度の見直し、高評価者の報酬加算の拡大等を実施したほか、住宅制度の改定、配偶者の人間ドック費用補助の導入、役職員とその家族が心身ともに健康に充実した生活を送るための福利厚生代行サービスの導入等、新たな福利厚生向上施策を実施しています。

また、転勤をひとつの成果（社業への貢献）と捉え、従来の手

当とは別に支給する転勤手当や、公的資格の早期取得推進、会社の技術力向上、企業価値向上の好循環を生み出すことを目的とした資格手当を新設しました。今後も職員にとっても、また当社グループへの入社を希望する方にとっても魅力ある処遇を提供していくため、引き続き報酬水準の向上、福利厚生の充実を図っていきます。

従業員エンゲージメントの向上

企業の成長には、企業と従業員との間の信頼関係が大切であり、魅力ある処遇はもとより、働きがいや仕事に対する満足度といった要素を満たし、従業員エンゲージメントを向上させ

ることが不可欠です。当社は、従業員エンゲージメントの定期モニタリングを導入し、エンゲージメント向上に資する施策を検討・実施していきます。

社会貢献活動によるサステナブルな社会の実現

こども特別見学会「親子で海から東京港を見てみよう」「海から学ぼう東京港」を開催【本社】

こども家庭庁などが推進する「こどもの未来応援国民運動」に賛同して、2023年度より、東京港見学会を開催しています。この見学会は、経済的に厳しい状況に身を置く子どもたちと保護者を招待し、夏休みの社会科学習の一環として、クルーズ船に乗り海から構造物を見て、港湾の役割やマリコンの仕事内容への理解を深めてもらうことを目的としたものです。2024年は、7月と8月に、一般社団法人全国子どもの貧困・教育支援団体協議会に登録されている小学生の親子13組31名と中学生の親子18組36名を招待しました。中学生を対象とした見学会では、東京港見学とブルーカーボン生態系に関する学習や、建設工事の就業体験として測量を体験してもらいました。実施後のアンケートでは、「初めてのクルージングが楽し

かった」や「地球温暖化について考えることができた」「標高などを求める計算を知ることができた」などの感想がありました。この経験が思い出づくりの一助となり、また、子どもたちの将来につながることを願って、これからも続けていきます。



海から見える構造物を撮影している様子