

飛躍的な生産性の向上を目指し、
先進的な技術開発に
取り組んでまいります。



執行役員副社長 技術部門担当
建設ITデザイン室担当役員 春日 昭夫

執行役員
技術本部長 蔵田 富雄

技術戦略

「建設の生産性向上」は、人材不足への対策の方法として建設業界全体の流れになっており、スピード感をもった取り組みが必須となっています。当社は、これまで、得意とする PC 橋梁や高層住宅において、プレキャスト工法の適用により建設の生産性向上に取り組んでおり、従来の延長線上の方法のみでは大幅な改善は期待できません。このため、建設生産システムを根本から見直すようなイノベーション、すなわち、機械化・自動化のさらなる推進や IoT・AI 等を活用した技術開発・技術調達への注力が必要不可欠となっています。

さらに、「2030年の将来像」では、海外建設事業と

新規・建設周辺事業の比率を高める一方で、それらに人的資源をシフトをしつつも、国内建設事業に関しても一定水準以上の受注シェアを確保することを目標としています。国内建設市場の新設からリニューアル等への質的变化も踏まえ、これらに十分対応できるだけの技術開発を継続していく必要があります。

このような認識のもと、「中期経営計画2019-2021」の技術戦略では、「次世代建設生産システムとその周辺サービスを実現する技術力の強化」を基本方針とし、技術開発の「改革」「進化」「挑戦」を加速してまいります。

2030年の将来像の実現に向けた技術戦略の方向性

| | |
|---------------|--|
| ○ 建設事業の持続性の確保 | ・建設の生産性向上に向けた技術開発の促進と展開 ・海外建設に対する技術整備と展開 |
| ○ 付加価値の創造 | ・収益性の高い建設周辺事業の強化と将来の新規事業への挑戦に向けた技術調達や商品化に向けた技術開発 |
| ○ 持続可能な社会の実現 | ・環境負荷の小さな材料・工法、構造物のライフサイクルコストを最小化する技術など、環境・社会・経済の三側面から持続可能な社会の実現に資する技術開発 |

中期経営計画2019-2021技術戦略 基本方針および主要項目

基本方針：次世代建設生産システムとその周辺サービスを実現する技術力の強化
～技術開発の改革・進化・挑戦の加速～

1. SMile生産システムの実現に向けた技術開発
 - ・建設生産プロセスにおける生産性向上技術の開発と展開に注力する
2. サステナブルな独自技術・サービスの開発
 - ・建設周辺事業領域の拡大を実現するための先駆的な技術開発を推進する
 - ・社会課題の解決のための価値創造を追求した、他社にはできないことに挑戦する
3. 技術開発力を維持・強化するための技術開発基盤の強化
 - ・既存事業領域と新規・建設周辺事業領域に持続的に取り組むことができる開発体制を構築する

ICT戦略

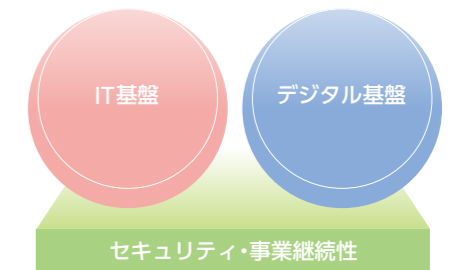
「2030年の将来像」に描く「先進的なICTを融合した建設生産革命の実現」に向け、全社業務のIT化において「強固な基盤構築」と「スピーディーな次世代デジタル環境の実現」を目指します。具体的には、今後も多様化・複雑化する情報セキュリティの継続的な対策強化およびセキュリティを維持しつつ、従来から取り組む「守りのIT」に加え、先進

デジタル技術 (AI, IoT, RPA* など) を活用した建設生産プロセスの変革を推進するための体制として、2019年4月1日付で、三井住友建設らしい、現場を思う、利用者目線の建設ITをデザインする「建設ITデザイン室」を新設したほか、土木・建築の各事業本部に設置されたICTを推進する専門チームと連携し、経営戦略と連動した全社IT化を加速します。

*RPA: 人間が行ってきたパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの

「中期経営計画2019-2021」ICT戦略

- (1) 建設事業の競争力強化に向けたデジタル化の推進
- (2) デジタル技術を活用した基幹業務の効率化
- (3) 情報セキュリティ対策の強化
- (4) 全社的なICT活用に向けた推進体制の整備

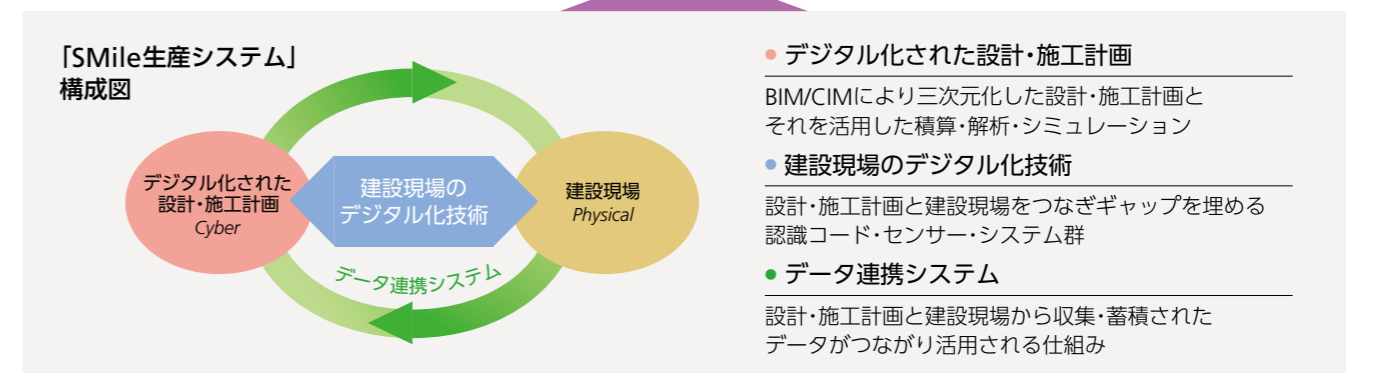


SMile[®]生産システム

「2030年の将来像」で提供する新しい価値として、「生産性の向上」「災害ゼロの実現」「品質の確保」を目指す次世代の建設生産システムで、BIM/CIM等の「デジタル化された設計・施工計画」、IoT、AI、ロボットなどの ICTを実装する

「建設現場のデジタル化技術」、およびこれらを連携させる「データ連携システム」で構成されています。

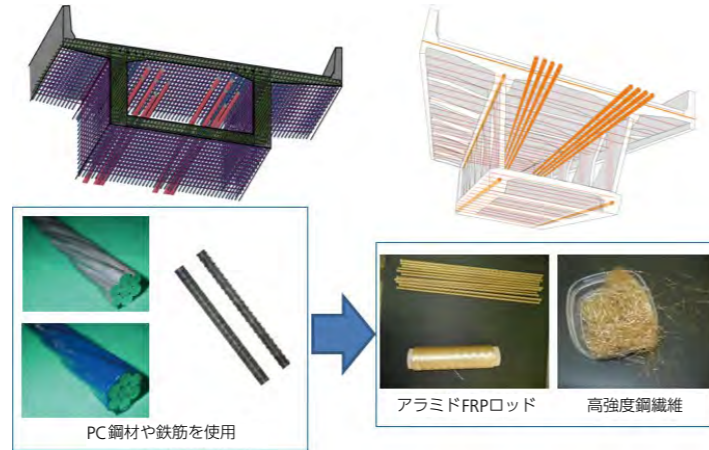
*SMile: Sumitomo Mitsui ICT Leads to Evolution



技術戦略・ICT戦略関連技術

腐食劣化と決別した超高耐久橋梁 「Dura-Bridge®」を高速道路本線橋に初採用

鉄筋やPC鋼材に替わり、腐食しない新材料を緊張材として用いて長期耐久性を確保した超高耐久橋梁「Dura-Bridge」(西日本高速道路株式会社との共同開発)が、新設の高速道路本線橋として初めて徳島自動車道「別荘谷(べっそだに)橋」に採用されました。本技術により、鋼材腐食に起因するコンクリート片はく落などによる第三者被害を防ぐとともに、耐久性の飛躍的な向上による維持管理費用の削減が可能となります。

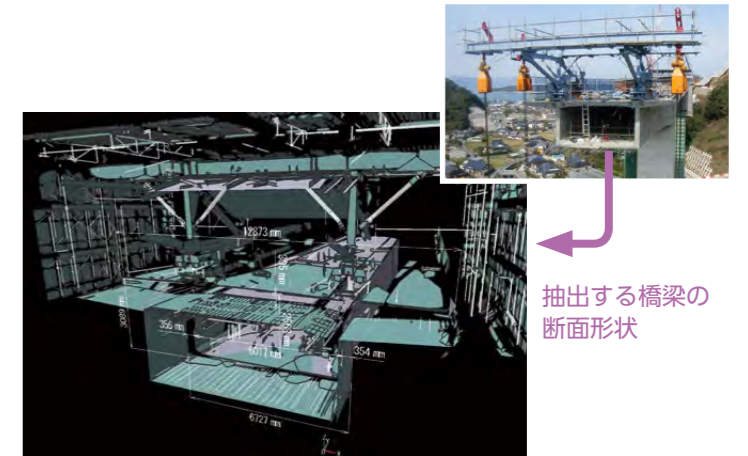


< 従来の橋梁と超高耐久橋梁「Dura-Bridge」の比較 >

詳細 ▶ <https://www.smcon.co.jp/topics/2018/07251345/>

3Dレーザースキャナーを用いた 橋梁の出来形検測システム「SMC-スマートメジャー」

3Dレーザースキャナーで計測した三次元点群データから橋梁の断面形状を自動抽出し、指定した箇所の出来形寸法を自動検測し、抽出した橋梁の断面形状を三次元CADデータとして出力することが可能です。また、クラウド上でデータを管理することで、発注者を含むすべての関係者間で情報の共有が図れ、施工管理の記録書類である出来形検測調書に出力することができます。



< 3Dレーザースキャナーの三次元点群データから自動抽出される橋梁断面形状の一例 >

詳細 ▶ <https://www.smcon.co.jp/topics/2018/08091300/>

災害時の超高層住宅のエレベータ稼働に 電気自動車を活用する「コネクティッドEVシステム」

「コネクティッドEVシステム」は、国立大学法人東京海洋大学との共同で開発した、災害時における大規模停電時に電気自動車(EV)から合理的かつ経済的に動力電源を供給し、超高層住宅等のエレベータを稼働するシステムです。国内初の試みとなる超高層住宅のエレベータの稼働実証試験により、災害時における大規模停電時に高層階からの避難や地上からの物資輸送に同システムが有効であることを確認しました。



< 稼働実証が行われた超高層住宅と地下駐車場で電源供給する電気自動車 >

詳細 ▶ <https://www.smcon.co.jp/topics/2018/09031409/>

IoTを活用した次世代PCa生産管理システム「PATRAC」

「PATRAC(パトラック:Precast Automatic TRACING system)」はプレキャスト(PCa)分野の生産プロセスのデジタル・トランスフォーメーションを目的として、各作業工程(作図、製造、物流、施工)をICT/IoT技術で管理するシステムです。具体的にはPCa製作図の3次元モデル化、製造工場のすべての生産データ(モノ/ヒト/位置/時間)を自動でデジタル収集して活用します。

収集した情報(ビッグデータ)はBIツール/AI分析などを通して、積算リストの自動生成、進捗過程の見える化、作業員の最適配置化をリアルタイムに評価・改善し、ロボティクス、

3Dスキャン機器などと組み合わせることで、高速で高度な一元管理された統合システムを目指します。



< PATRACのイメージ図 >

詳細 ▶ <https://www.smcon.co.jp/topics/2018/12181300/>

成長を支える基盤／人材(=人財)戦略

ダイバーシティ・グローバル化に対応する働き方改革と人材の獲得・育成の促進に取り組みます。



常務執行役員 管理本部長 長谷 浩志

「中期経営計画2019-2021」では、働き方改革、魅力ある職場環境の実現、人材の確保・育成を当社の人材戦略として掲げています。具体的には、時短推進ガイドラインの実行、在宅勤務の導入や育児・介護との両立支援といった多様な働き方のサポート、また、多様な人材の獲得と人事制度再構築に向けた施策を実行してまいります。特に、「2030年の将来像」の実現に向け、若手・中堅社員の早期育成に向けた教育体系を確立するとともに、海外事業の強化を図るためのグローバル人材の育成や国内外双方向の計画的なローテーションを進めてまいります。

働き方改革、魅力ある職場環境の実現

(1)「時短推進ガイドライン2019-2021」等による働き方改革の早期実現

<計画期間中の時短目標>

- ・全社員の時間外・休日労働時間
年間720時間以下(2021年度)
- ・全社員の年次有給休暇取得率平均50%以上
- ・新規着工現場の4週6閉所以上
原則全作業所毎月第2・4土曜日閉所(2019・2020年度)
- ・新規着工現場の4週8閉所以上
原則全作業所土・日曜日閉所(2021年度)

「働き方改革社長方針」に従い全社的に働き方改革を推進します。全社員は「時短実現に向けた社員行動指針」に基づき3つの意識(「Goalの意識」「Timeの意識」「Teamの意識」)をもって時短に取り組んでまいります。具体的には、作業所の自主的な時短への取り組みを促進させるための時短方針書の作成、作業所の業務負担を軽減するためのITツール導入・活用、書類の削減・Web化および業務分担の見直し等を実施し、効果的な施策から全店展開してまいります。

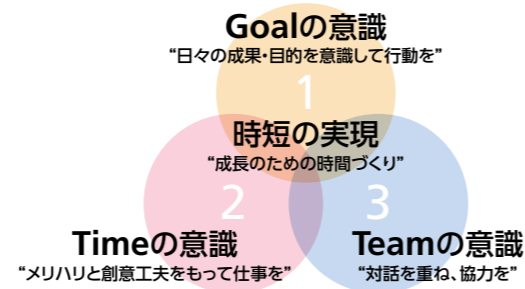
また、年5日の年次有給休暇の取得義務化への対応として、労働組合との協定に基づく計画的付与を実施いたします。さらには、完全週休二日を目指した取り組みを推進してまいります。

<三井住友建設・働き方改革社長方針>

三井住友建設は、将来に向けた持続的企業成長、創造性溢れる社員づくりに向けて、多様な人材が、働き甲斐をもって仕事に取り組める「環境づくり」と「意識改革」を進めます。

- 環境づくり
“ムダ・ムラ・ムリ”をなくす仕組みと生産性向上に向けた体制づくり
- 意識改革
将来に向けた、自ら成長を実現・継続する“時間づくり”促進

<時短実現に向けた社員行動指針>



(2)多様な働き方をサポートする制度の充実

「働き方改革社長方針」を推進するためにも、社員の多様な働き方のニーズに対する会社としてのサポート制度の充実を図り、社員の健康を守り、かつ、働きやすさと同時に働き甲斐を感じることでできる環境を整えます。

- 育児・介護を抱える社員、障がい者を中心にテレワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務)を推進し、勤務場所に縛られない働き方を推進
- 外勤者のフレックスタイム制度導入を検討し、若手社員を中心に慣例に縛られない柔軟な勤務時間の実現を推進
- 時間単位年次有給休暇制度の積極的な活用を推進
- 社員の健康確保を目的とし、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を義務付ける勤務間インターバル制度の導入の検討
- 男性社員の育児休業取得への理解を深め、取得しやすい環境を整備。また、看護休暇以外の育児に関する休暇制度も検討
- 休業期間延長以外にも、介護を抱える社員への支援を強化

ダイバーシティの推進、人材の獲得、人材への投資

(1)多様な人材の確保・育成と体制強化

当社のダイバーシティ推進は女性、外国籍社員、障がい者、シニアを中心に進めています。仕事と家庭の両立支援のための制度の整備、意識改革を目的とした研修等の施策を続けてきました。いま以上に多様な人材が活躍できる組織、魅力ある企業となるために、引き続き注力してまいります。

①女性・外国籍社員・障がい者の活躍推進および個別のキャリアやニーズにあわせた配置とダイバーシティ教育の実施

- (女性)
 - ・出産・妊娠・育児を抱える女性社員のキャリア形成支援
 - ・女性が働きやすい現場環境を整備するためのマニュアルの活用・改善(外国籍社員)
 - ・外国籍社員および家族向け相談窓口の設置・運用
 - ・外国籍社員向け日本語研修の継続と家族向け日本語研修の検討(障がい者)
 - ・障がい者の受入体制の整備・定着支援および職域拡大に向けた検討

<目標とするダイバーシティの指標>

- ・採用における女性総合職比率を定期採用で20%以上、中途採用で10%以上
- ・女性管理職比率を2.5%以上
- ・男性社員の育児休業取得率を10%以上
- ・社員の年次有給休暇平均取得率を50%以上(以上は2019年4月1日～2022年3月31日までの3年間の目標)
- ・障がい者雇用率2.2%以上
- ・外国人の定期採用数3～5人/年

②シニアの意欲を高め能力を活用できる制度の構築

- ・現行の嘱託雇用・給与体系の見直しおよび定年延長の範囲拡大

(2)人材への投資

前中期経営計画では「人材の確保・育成、社員活力の向上」をフォーカステーマで掲げ、新卒採用は計画以上の実績をあげるなど人材確保の面では一定の成果をあげることができました。今後は、若手社員の早期育成に向けた教育を充実させてまいります。

また、当社が2030年の将来像として掲げるグローバル建設企業への実現に向け、グローバル教育など人材への投資を強化するとともに、国内と海外のローテーションを積極的に推進してまいります。

①若手社員の早期育成に向けた教育の充実

- ・年度教育計画に基づく教育の確実な実施
- ・若手社員の育成計画(ローテーション・教育・資格取得)の策定、実行
- ・新入社員教育のためのブラザー／シスター制度の導入検討
- ・上長・ブラザー／シスターの指導力強化のための研修を実施検討

②グローバル展開を見据えた人材のグローバル化教育・ローテーションの推進

- ・現行の国外短期留学・英語集中研修に加え、語学学校費用の補助等
- ・すべての職種において入社10年以内までを目処に海外赴任を経験(原則)させ、国内と海外のローテーションを積極的に推進
- ・現行のフィリピンHDC[※]に加え、インドHDCおよびグローバル人材開発センター(日本)を開設し、国内外双方向の人材交流促進(P.31参照)

※ HDC : Human Resource Development Center

<教育体系図>

| 階層別教育 | 特別教育 | 職種別教育 | | | | | | | ダイバーシティ教育 | 一般教育 | その他 |
|--------------|------------|--------|--------|--------|--------|------|------|------|-----------------|--|----------------------------|
| シニア・マネージャー研修 | 選抜マネジメント研修 | 専門技術教育 | 専門技術教育 | 専門技術教育 | 専門技術教育 | 専門教育 | 専門教育 | 専門教育 | 管理職対象 | 安全衛生関係教育 各種マネジメントシステム 企業行動憲章 コンプライアンス教育 ハラスメント教育 人権教育 キャリア採用社員教育 など | OJT 資格取得支援 グローバル人材開発 |
| ミドル・マネージャー研修 | 国内留学 | | | | | | | | 女性社員を部下にもつ所属長対象 | | |
| リーダー研修 | 国外留学 | | | | | | | | 女性リーダー候補者対象 | | |
| 新入社員研修 | | | | | | | | | | | |
| 部門共通 | | 土木 | 建築 | 設計 | 技術開発 | 事業開発 | 営業 | 事務 | 全社員 | | |

「新しい価値」を生み出す多様な人材力

建築営業の仕事は、建物の新築、改修等の工事受注を目指し、営業活動を行う仕事です。お客さまのニーズを的確に把握し、設計や見積、工事といった社内との関係部署につなげ、お客さまの想いをカタチにしていく創造的でやりがいのある仕事です。



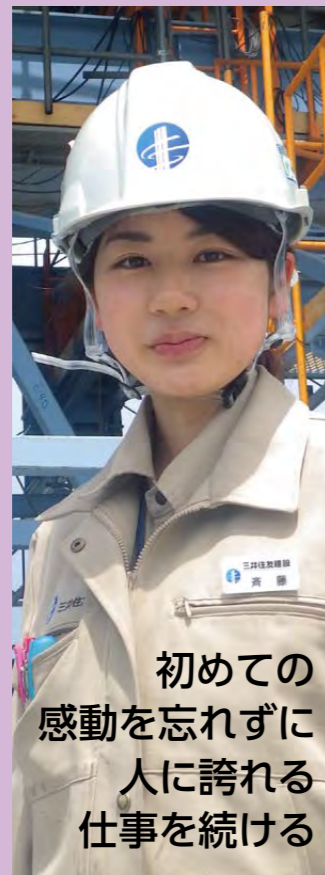
**強い自覚と責任感で
お客さまの
想いをカタチに**

東関東支店 建築営業部
松原 陽一

また、技術部門や事業開発部門など、社内での新たな取り組みをお客さまに紹介・提案して新たな仕事を発掘することや、お客さまのニーズを当社の技術開発などにつなげていくことも営業の仕事の一つです。

私自身は経験が浅く実践できていない部分が多くありますが、お客さまから「また貴方に頼みたい」と言っていたり、信頼される営業マンになりたいと思っています。

現在従事している橋梁上部工事では、片持張出架設工法により橋桁を構築しています。超大型の移動作業車の横移動管理も必要となる難工事、ブロック施工1サイクルを移動作業車が前進するたび、工事の進捗を実感し嬉しい気持ちになります。以前自分が携った橋梁を初めて走る機会がありました。その瞬間に施工中の何年もの月日が思い出され感慨深いものがありました。この時の感動を忘れることなく、これからも技術者としてビッグプロジェクトの一員になれるよう努力し、人に誇れる仕事を続けていきたいと思えます。



**初めての
感動を忘れずに
人に誇れる
仕事を続ける**

北海道支店 湯の沢川橋作業所
齊藤 萌子



**子供の
応援が励み。
現場との
打ち合わせを
重ねて
より良い建物に**

建築本部第三設計ディビジョン
山本 かおり

建築設計の仕事は、お客さまに満足いただける建物を営業部門、工事部門と一緒にデザインする業務です。自分の考えが織り込まれた設計図が完成するにつれ、期待感や責任感も高まります。さらに、工事中の監理業務で現場と打ち合わせを重ねることにより、大勢で一つのものを創り上げていく実感がわきます。そして竣工した建物が街の風景の一部になったのを見た時、これほど嬉しいことはありません。私は二度の育休を経て、この春、復職しました。子育てと仕事の両立は大きなテーマですが、子供達の応援を力に、先輩方を見習い、頑張っていきたいと思えます。

事業開発推進本部は、当社の本業である建設業とは異なる事業において、事業領域の拡大、収益基盤の重層化につなげることをミッションとしています。



**常に最適化を
模索し
新たな事業を
生み出す**

事業開発推進本部
谷本 健太郎

そのためには、当社の経営理念に基づきながらも、従来の当社の先達が時間と手間をかけて最適化してきた手法や価値観にこだわりのではなく、それらも当社の新たな文化として産み育てていくことが必要と考えています。中途入社社員として、今後も良い意味で当社の常識にとらわれず、当社が引き続き社会に必要とされるよう貢献してまいります。

当社の社員教育は、新入社員のマナー教育からはじまり、階層別のマネジメント教育、専門性を高める職種別教育、一般教育としては、ダイバーシティ教育などさまざまなプログラムがあります。会社の求める人物像は時代とともに変化しています。現在は、若手・中堅社員の早期育成や海外事業の強化に向けたグローバル人材の育成などが主な課題です。



**社員教育は
将来を担う。
時代に合った
より効果的な
教育体系へ**

人事部
甲斐 有智子

長期的な視点でより効果のある教育体系を立案・実行するのは非常に大変な業務ですが、社員教育は会社の将来を担っているというモチベーションのもと、やりがいを持って取り組んでいきます。

現在、「斜張橋の研究」と「3DレーザースキャナーとPCソフトを使った構造物の自動計測システム」の2つのプロジェクトに携わっています。研究開発に関しては、以前上司から「世界一や日本一という記録はいつか塗り替えてしまうが、世界初や日本初という記録は塗り替えられない」と言われたことが印象に残っています。今、自分自身が携わっている新しい技術を開発することは、そういう“初めて”のものを創り出すことであり、それが日々の原動力になっています。



**初めてのものを
創り出すことが
日々の原動力**

技術本部構造技術部
高岡 怜

社会的価値と企業価値創造の源泉となる各部門の人材



**習得した
知識や経験
語学力を活かす。
母国への貢献が
誇り**

国際支店
グエン アンチー

幸いなことに母国のベトナムで国内最長となる海上橋梁工事に従事することができました。現場では発注者や政府機関、エンジニア、JV相手との交渉など重要な役割を任せられ、日本で習得した知識や経験、異文化への理解、日・英・越の3カ国語を發揮し、やりがいと緊張感を感じながら仕事に励みました。同プロジェクトが母国の経済発展や現地技術者の技術向上に貢献できたことは私の誇りであり、橋梁開通時の住民の涙は一生忘れられません。

当社のものづくりの基盤である安全と品質を確保する重責の一翼を担うのが安全環境生産管理本部です。「汚い現場では無事故・無災害で品質の良い建物はできない。汚い、片付いていないことに気付かないで安全・品質に気付くことはできない」という認識で、作業所の安全と品質面の指導を行っています。



**安全と品質を
確保する
重責の一翼を
担う**

安全環境生産管理本部
建築生産システム部
田畑 紀道

今年度から土木・国際部門にもQSA制度が展開され、ますます重要な役割を担うことになりました。全社員が究極品質の理念・価値観を理解し共有することで「安全文化の構築と究極品質の実現」を達成できるよう活動してまいります。

成長を支える基盤／安全文化の構築と究極品質の実現

— 業界トップの安全と品質を —
高い意識をもって実行する



専務執行役員 安全環境生産管理本部長 相良 毅

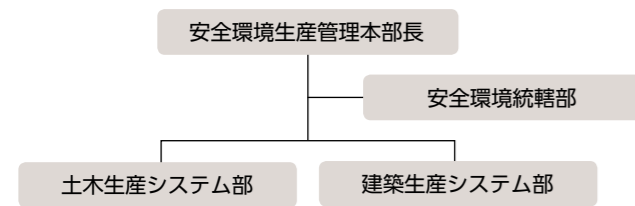
「安全文化の構築と究極品質の実現」のためには、企業倫理・技術者倫理に則った安全・品質管理の徹底、死亡・重篤・重大災害「ゼロ」の実現、徹底した施工プロセス管理が必要であり、新組織体制である「安全環境生産管理本部」が推進してまいります。

安全については災害の絶滅に向けて、立案から完成に至るまでの各施工プロセスにおいてPDCA*サイクルを確実に

に繰り返し、作業の安全化を図ることに加え、災害発生の芽自体を摘み取るため、省人化技術の開発やICT活用等の生産システムの改革に取り組んでまいります。一方、品質においては、お客さまの信頼に応える「究極品質の実現」を目標とし、昨年度までの活動を継続・改善してまいります。この「究極品質」とは、従来の建設業の安全・品質の水準を大幅に超えた水準の安全・品質を目指すもので、すなわち決められた作業標準で作業・安全品質検査・記録・確認等の管理手順を確実に行うことであり、そのプロセスに一切の甘えと妥協を許さず、全役職員が粘り強く細心の注意力を持ち、現場の安全と品質を磨き続ける安全品質管理活動です。「究極品質」の理念・価値観を社員全員が理解し共有することで、「安全文化の構築と究極品質の実現」を達成します。

*PDCA：Plan(計画) -Do(実行) -Check(確認) -Action(改善)

< 安全環境生産管理本部 組織図 >



安全文化の構築

スローガン：あなたも摘み取る「危険の芽」、みんなで育てる「安全意識」！！

安全衛生基本方針：当社は、『ゼロ災に基づくものづくり』を理念とし、働く人のかけがえのない命と健康を守るため、「安全」・「健康」・「快適」な職場の実現を目指します。

- 労働安全衛生に関する法令並びに当社の安全衛生規定を守り、職場のルールを確立し、災害の絶滅を目指す。
- 立案から完成までの各施工プロセスにおいて、「計画・実行・確認・改善」を確実に繰り返し、作業の安全化を図る。
- 「三井住友建設労働安全衛生マネジメントシステム」を安全衛生管理の基本にして、協力会社と連携し、自主的な安全衛生活動を進め、危険または有害性を除去・低減し、働く者の健康の増進および快適な職場環境の形成を図り、安全衛生管理水準を向上させる。

安全衛生基本目標

死亡・重篤・重大災害「ゼロ」

度数率0.6以下

強度率0.02以下

1. 危険ゼロによる災害の絶滅

- 公衆災害の絶滅(第三者災害 物損事故 公共施設障害)
- 三大災害の絶滅
(墜落・転落災害 崩壊・倒壊災害 建設機械・クレーン等災害)

重点施策

- 「計画・実行・確認・改善」の継続的、継続的な実施による作業の安全化
- 災害事例を活用し、ルールの遵守による「繰返し型災害」の防止
- 現場関連法令の遵守
- 安全衛生管理水準の向上
- ICTを活用した安全管理の展開

2. 健康で快適な職場環境の形成

重点施策

- 心身両面にわたる健康づくり
- 魅力的な職場の形成
- 「5S(整理・整頓・清掃・清潔・誠実)」の徹底による動きやすい作業環境の形成
- 夏場のWBGT値を把握することで、早期熱中症対策に努める
- 職業性疾病の防止

究極品質の実現

スローガン：すべての基本「5Sの徹底」、気概で実現「究極品質」！！

生産管理計画基本方針：新たなステージにおける飛躍のため、
施工プロセスを重視した「究極品質」を早期に実現する。

生産管理基本目標：○品質不具合「ゼロ」 ○究極品質の早期実現

生産管理基本計画：

1. 品質トラブルの未然防止

重点施策

- 過去事例の要因分析(人、モノ、方法、ヒューマンエラーの防止対策)
- 実効性のある事例や品質監査、およびQSA監査の指摘事項の水平展開
- 施工プロセスにおける品質重点ポイントの確認

2. 業務の効率化と現場負担の低減

重点施策

- 社員の時短推進
- 作業所業務量の削減
- ICTによる作業所業務の効率化
- 「週休二日実現行動計画」(日連連)の推進

3. 法令の遵守

重点施策

- 建設業法および関係法令の遵守
- 社会保険未加入企業への指導強化



安全環境生産管理活動

「究極品質」とは、先に述べた通り「従来の建設業の安全・品質の水準を大幅に超えた水準の安全・品質」であり、そのためには「凡事徹底」「観(てき)面注意」「5S(整理・整頓・清掃・清潔・誠実)」が重要です。

すなわち、「凡事徹底」とは高い意識をもって作業標準を100%やりきることであり、それを実行するには、目の当たりにして、まさにその時対応する「観(てき)面注意」が不可欠であること。また、「5S」は、①ものづくりの土台そのものであること、②安全面・品質面はもとより生産性向上面に大きく寄与すること、③作業標準の基本中の基本であること、「5S」を徹底できないようでは、不安全行動、作業標準逸脱が発生すると考え、生産管理活動を実施しています。

具体的には、建築部門で先行していたQSA(Quality Safety Auditor: 安全品質監査員)制度*を本年度より、国内土木部門・国際部門にも展開しています。安全環境統轄部による災害防止対策の企画・立案を受けて、計22名のQSAが月次(最低月1回以上)で現場のパトロールや監査

を実施することにより、過去の品質不具合や労働災害の事例データ等をベースにしたきめ細やかなチェック、管理ポイントにおける注意喚起、点検、改善事項を徹底し、施工中における労働災害と品質不具合の未然防止に努めています。さらに、安全環境生産管理本部長パトロール、土木・建築生産システム部による安全品質監査を実施しています。これらの監査やパトロール等を通じて抽出された指摘事項や不具合は、QSAミーティング(本社にて年間24回開催)で報告され、情報の共有・意志、方針の徹底を確認し、全店にダイレクトにスピーディーに展開しています。また、作業所長や主任・係員、当社の協力会社で組織された真栄会に対して、生産管理計画、パトロールおよび監査結果等、具体例をあげて説明し、当社・協力会社ともに同一視線で、一体感をもって「安全文化の構築と究極品質の実現」に取り組んでいます。

*QSA制度：従来、支店所属であったQSAを安全環境生産管理本部所属QSAと改組し、支店と一線を画した立場で監査することにより、安全・品質レベルの向上、平準化を図る制度

< 2018年度のパトロール・監査等の実施状況および安全品質向上への取り組み(社員・協力会社への教育) >

| | 土木 | 建築 | 指摘件数 |
|---------------|------|--------|--------|
| 生産管理本部長パトロール | 18回 | 189回 | 2,014件 |
| 生産管理本部による品質監査 | 102回 | 138回 | 2,463件 |
| QSA監査 | — | 1,310回 | 6,024件 |
| QSIパトロール | 908回 | — | 1,050件 |

| | 参加者 |
|-----------|-----------------|
| 所長会議 | 土木839名 建築1,306名 |
| 主任・係員会議 | 建築454名 |
| 真栄会(協力会社) | 1,230社 1,295名 |
| 作業員への訓話 | 延べ28,837名 |

成長を支える基盤／環境経営・地域社会との調和

持続可能な社会の実現に向け、
環境負荷低減と地域社会の発展に
貢献する事業活動を展開します。



取締役 専務執行役員 サステナビリティ推進部担当役員 近藤 重敏

環境方針 “Green Challenge 2030”

2011年から環境ビジョン“Green Challenge 2020”を掲げ、環境経営活動を継続してきました。環境ビジョンのターゲット年としていた2020年が近づいており、これまでの環境経営活動の振り返りと環境ビジョン策定(2011年)以降の新しい社会動向・社会課題も踏まえた見直し

必要と考え、環境ビジョンを発展的に改定し、新たに環境方針“Green Challenge 2030”を制定しました。「生活の質の向上」と「環境負荷低減」が両立した2030年の理想の姿を見据え、「持続可能な社会の実現」に貢献してまいります。

「人をつなぐ 未来につなぐ」

「ひと」と「まち」をささえてつなぐ総合建設会社として、「生活の質の向上」と「環境負荷低減」を両立し、持続可能な社会の実現に貢献します

1. 脱炭素社会への貢献



2. 循環型社会への貢献



3. 自然共生社会への貢献



4. 環境リスクの管理



5. 環境コミュニケーション・ESD[※]の推進

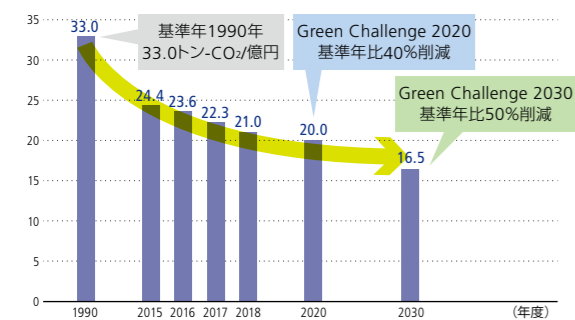


※ESD: Education for Sustainable Development (持続可能な開発のための教育)

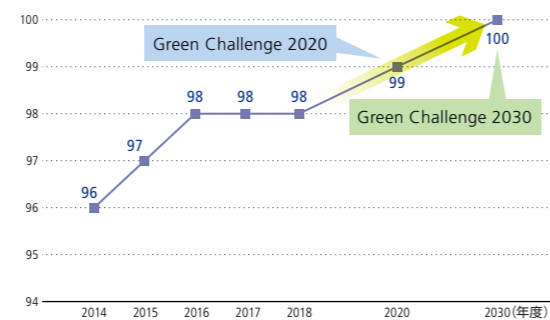
“Green Challenge 2030”のKPI

- ・施工段階におけるCO₂排出削減[原単位を1990年比で50%削減]
- ・建設廃棄物のリサイクル率[100%] (石綿含有廃棄物、特別管理廃棄物は除く)
- ・生物多様性に及ぼす影響の「回避、最小化」
- ・環境事故・事件「0件」
- ・再生可能エネルギー事業の推進[発電能力: 650MW以上]

< 施工段階におけるCO₂排出量と削減目標(トン-CO₂/億円) >



< 建設廃棄物のリサイクル率(%) >



〔環境〕

■ 環境配慮施工事例

作業所における3Rへの取り組み

— 中部支店鷺見橋作業所(岐阜県郡上市) —

橋脚上下部工事に3Rに取り組み、環境負荷の低減を実現しました。

<リデュース>

- 木製型枠の使用量を削減
 - ・橋脚の型枠に帯鉄筋を組み込んだハーフプレキャスト工法を採用 (▲5,800m²、▲58%)
 - ・壁高欄外型枠にプレキャスト製埋設型枠を採用 (▲900m²、▲44%)

2. 工事用車両の燃料(軽油)を削減

- ・コンクリート打設に大型バケツを採用 (▲7,000リットル、▲50%)

3. 汚泥の発生量を削減

- ・ブリードボンド工法を採用し、レイタンス処理に伴う汚泥の発生量を削減 (▲2.52m³、100%)

<リユース>

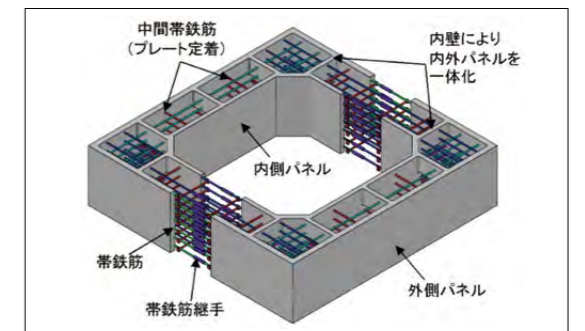
- 足場材・施工手順および工程計画の工夫により足場材を転用(124%)

<リサイクル>

- リサイクル可能な材料
 - ・鉄屑
鉄筋、型枠支保工材、鋼材等は分別収集後、鉄鋼製品に再生(30トン)
 - ・紙屑・ダンボール
梱包等の紙屑は再資源化施設に搬出(4.9トン)
 - ・木屑
分別収集後、再資源化(チップ、燃料)施設に搬出(33トン)
 - ・廃プラスチック類
分別収集後、再資源化(高炉原料等)施設に搬出(15.7トン)



鷺見橋 全景



ハーフプレキャスト部材イメージ図



プレキャスト製埋設型枠



コンクリート打設用大型バケツ



ブリードボンド工法を採用

〔環境〕

■ 生物多様性保全取り組み事例

生態系保全に向けた現場の取り組み — 北陸新幹線・深山トンネル他作業所 —

深山トンネルは、ラムサール条約登録湿地「中池見湿地」エリアを貫通する工事であり、同湿地への影響を極力回避する観点からさまざまな生態系保全対策を発注者とともに実施しながら工事を進めています。同湿地は越前加賀海岸国定公園内にあり、約3,000種の多様な動植物が確認されています。この中にはデンジソウやキタノメダカなどの絶滅危惧種が90種以上含まれています。工事では、この貴重な生態系の保全、特に湿地の湧水が減少しないよう設計・施工上の配慮が求められてきました。そこで、音や振動、夜間照明等に配慮した施工方法を選択するほか、工事関係者への生態系保全教育資料としての「自然に配慮した施工の手引き」を作成、工事関係者へ生態系保全教育・周知を図り、希少

種の保護や外来種の移動・繁殖抑制等に取り組んでいます。これらの取り組みは、発注者（独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構）や地元の環境NPO法人にもご協力いただきながら工事事務所の自主的活動として行っています。



工事事務所の安全広場に設置された生態系保全啓蒙パネル（保護した希少種は工事終了後に湿地にお返しする予定です）

■ 環境配慮設計事例

都市型スマートシティを構成する環境配慮型集合住宅 — プラウド綱島SST —

Tsunashimaサスティナブル・スマートタウン（Tsunashima SST）は、より良い未来を求めて人々が集う「次世代都市型スマートシティ」として開発が行われました。Tsunashima SSTに建設された「プラウド綱島SST（発注者：野村不動産株式会社、関電不動産開発株式会社、パナホーム株式会社^{*1}）」では、下記のようなさまざまな技術を組み合わせることで高い環境性能を実現しました。

- ・パッシブ設計^{*2} ・一括受電 ・エコキュート
- ・HEMS ・太陽光発電 ・蓄電池

これらの取り組みにより、CASBEE横浜^{*3}において最上級のSランクを取得し、LEED認証^{*4}では日本の分譲集合住宅で初となる^{*5}ゴールド認証を取得しました。



(左) 換気機能付き玄関ドア (右) 定風量給排気換気スリット付サッシ

^{*1} 現 パナソニックホームズ株式会社
^{*2} 換気機能付き玄関ドア、LD通風ドア、定風量給排気換気スリット付サッシを採用し、住戸内へ空気を流通
^{*3} 建築環境総合性能評価システム
^{*4} USGBC (U.S. Green Building Council) が開発し、GBCI (Green Business Certification Inc.) が運用する建物や都市の環境性能評価システム
^{*5} 2018年3月時点

〔地域社会〕

■ ESDを通じた地域社会とのコミュニケーション

2018年9月、当社本店にて地域の方々との交流や地域貢献を目的に開催している「第4回市民公開講座」を開催しました。今回は「野生の生き物」をテーマに、子供達とその保護者ら約60名に参加いただきました。日本自然保護協会やNPO法人・チームくじら号の先生方による「生物多様性」と「海洋プラスチック問題」についての講演や、地域の子供達が育て学んだ「すずむしプロジェクト」の発表のほか、「おぜしかプロジェクト^{*}」の

取り組み紹介、鹿革工芸のバッジ作りを体験しました。当社からも講師を出し、自然を守ることや生き物を大切にする事の意義について講演しました。



鹿革工芸のバッジ作り

^{*}尾瀬周辺で深刻化する農業被害対策として駆除・捕獲された鹿の皮を革製品に加工、商品として販売し、その収益の一部を猟師や特別支援学校の活動資金として還元する社会貢献活動

■ 経済的に孤立した農村に橋を架ける活動への協賛

「Bridges to Prosperity^{*}」（日本語訳：繁栄への架け橋）は、河川に囲まれた貧困地域に歩道橋を建設することによって、生活に不可欠な医療、教育、経済的機会へのアクセスを創出することを使命とし、アメリカを拠点に活動している団体です。「ひと」と「まち」をささえてつなぐ総合建設会社として橋づくりに携わってきた当社は、その趣旨に賛同し、同団体へ2018年度と2019年度で合計10万ドルの資金を拠出しました。また、2019年度は、ポリビアの歩道橋建設プロジェクトに社員が参加しました。



ポリビアの歩道橋建設プロジェクト

^{*}詳細は、Webサイトをご覧ください(<https://bridgestoprosperity.org/>)

< 2018年度の主な社外評価 >

| 評価主体 | 表彰名等 | 受賞・評価対象 |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 国土交通省 | JAPANコンストラクション国際賞 建設プロジェクト部門 | ネアックルン橋梁建設計画(つばさ橋) (カンボジア) |
| fib(国際コンクリート連合) | fib(国際コンクリート連合)賞 最優秀賞 | 田久保川橋(宮崎県) |
| 環境省、環境人材育成コンソーシアム | 環境人づくり企業大賞2017 奨励賞 | - |
| 公益社団法人土木学会 | 土木学会田中賞 作品部門 | ディンパー・カットハイ橋(ラックフェン港連絡路) (ベトナム) |
| 公益社団法人 プレストレストコンクリート工学会 | プレストレストコンクリート工学会賞 作品賞土木部門 | ディンパー・カットハイ橋(ラックフェン港連絡路) (ベトナム) |
| 公益社団法人 プレストレストコンクリート工学会 | プレストレストコンクリート工学会賞 作品賞改築・改修部門 | 山梨文化会館耐震改修工事 |
| 公益社団法人空気調和・衛生工学会 | 振興賞 技術振興賞 | 新居浜市 あかがねミュージアム |
| 一般財団法人建築環境・省エネルギー機構 | サステナブル住宅賞 理事長賞 | ライオンズ港北ニュータウンローレルコート |
| リデュース・リユース・リサイクル推進協議会 | リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰 会長賞 | (仮称)八王子計画新築工事 中部支店 鷲見橋作業所 (P.46参照) |

< 感謝状 >

| 贈呈いただいた方 | 贈呈内容 | 対象者 |
|------------------|--|---------------|
| 首都高速道路株式会社 | 首都圏大雪(2018年1月)の際の首都高速道路の除雪・排雪作業による早期通行止め解除への貢献 | 東京土木支店 |
| 宮城県漁業協同組合唐桑支所 | 台風により津本浜に漂着した流木やごみの撤去・清掃 | 東北支店大川災害復旧作業所 |
| 浜松市天竜区自治会連合会 | 台風24号による断水の早期解消 | 中部支店池島トンネル作業所 |
| 中日本高速道路株式会社名古屋支社 | 東海北陸自動車道の豪雨(2018年7月)災害時の復旧支援 | 中部支店中西高架橋作業所 |
| 西日本高速道路株式会社 | 中国道・岡山道の豪雨(2018年7月)災害時の早期復旧への貢献 | 広島支店 |

成長を支えるグループ企業

主な国内グループ会社

SMCシビルテクノス株式会社

創業以来70年間、総合建設会社として河川土木・基礎工事、地盤改良工事、プレストレストコンクリート(PC)橋梁上・下部工事、道路、鉄道、港湾、上・下水道工事、公害対策を含む環境整備工事などを行うほか、近年は橋梁補修・補強等、維持更新分野に注力しています。

所在地：(本社)東京都中央区
(支店)愛知、大阪、愛媛、福岡
設立年月：1949年3月
事業内容：橋梁等の道路構造物の補修・補強の施工および設計／河川工事、橋梁下部等の一般土木の施工／PC橋等の施工／アラミド繊維等の新素材の応用開発・製品の販売



常磐自動車道 広岡橋跨高速道路橋耐震補強工事／東日本高速道路株式会社 発注／令和元年度 優良工事事務所長表彰

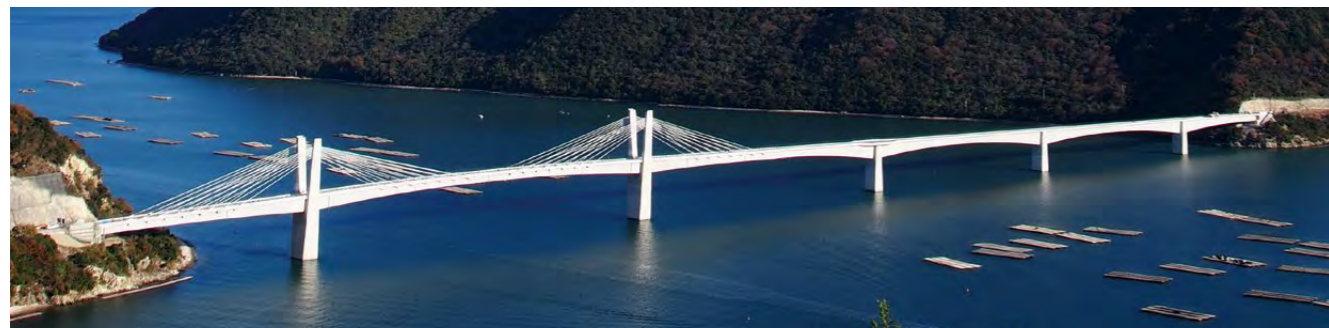
株式会社西和工務店

プレストレストコンクリート橋梁上部工に関し、国内トップ級の技術を誇る三井住友建設の主要な専門工事会社としての役割を果たしています。

所在地：東京都中央区
設立年月：1962年1月
事業内容：プレストレストコンクリート橋梁工事／橋梁補強工事／道路新設工事／宅地造成工事／ゴルフ場造成工事／一般構造物工事等／一般土木工事の施工請負

<主な施工実績>

- ・新東名高速道路 厚木第二高架橋他8橋(PC上部工)工事(神奈川県)
- ・新名神高速道路 芥川橋(PC上部工)工事(大阪府)
- ・新名神高速道路 楊梅山高架橋(PC上部工)工事(大阪府)
- ・東海北陸自動車道 鷺見橋工事(岐阜県)
- ・新名神高速道路 安楽川橋他1橋工事(三重県)



備前♥日生大橋(岡山県)

SMCリフォーム株式会社

三井住友建設のリニューアル事業部門から分離独立した会社です。リフォーム専門企業としての総合技術と培われたノウハウを基盤として、ビル、マンション、商業施設、工場などのあらゆる建物のリニューアルを行っています。

少子化や地方都市の過疎化の進行による空きビル・空きマンションの活用は社会課題となりつつあります。建物の内装・外装・設備などのすべてに対応した確かな施工技術のみならず、調査・診断から企画・設計までを含めた総合的なリニューアル・コンバージョンを提案してまいります。

所在地：(本社)東京都台東区
(支店)北海道、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、大阪、愛媛、福岡
設立年月：1987年5月
事業内容：建物調査診断／リニューアルの企画・設計・見積・施工／特殊建築物定期検査／一般建築、設計・施工



老朽化した公立中学校のコンバージョン



SMCプレコンクリート株式会社

三井住友建設のコア技術であるプレキャストコンクリート工法およびプレストレストコンクリート(PC)工法に使用するコンクリート部材の関東圏での製作のほか、コンクリート二次製品の製造や建築分野のリフォーム事業などを手掛けています。

建設現場でコンクリートを型枠に流し込む従来の工法に対して、ミリ単位の精度で厳しく管理された工場生産したプレキャストコンクリート部材を現場に搬入し、組み立てるPC工法は、現場の生産性向上や、品質と安全性の向上に寄与します。

所在地：(本社)東京都台東区
(支店)茨城
(工場)栃木県下野市、茨城県常総市
設立年月：1982年7月
事業内容：コンクリート二次製品およびコンクリートプレハブ製品の製造、販売ならびにこれに付随する施工／建築工事、土木工事、電気工事、コンクリート工事の設計、施工、監理および技術指導ならびに施工請負



栃木工場

主な国内グループ会社

株式会社免制震デバイス

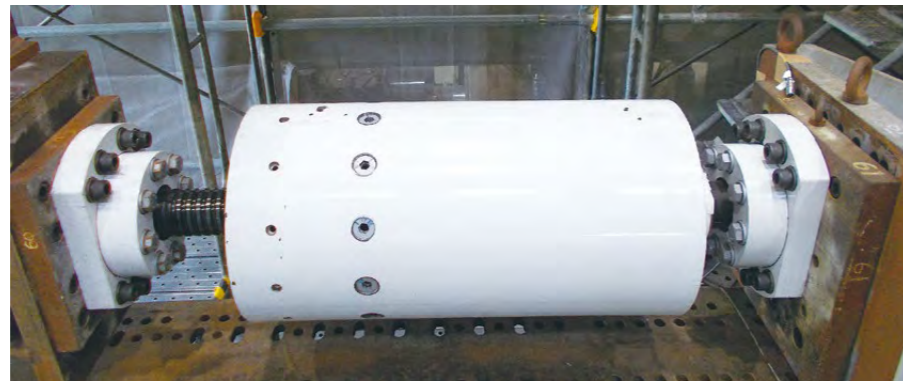
地震大国日本において、地震の揺れから人命・建物・財産を守る免制震装置の総合メーカーです。免制震装置の設計・製作・施工支援、維持管理業務、免震・制震構造の計画・設計業務・総合的企画業務を行っています。

<免震構造>

地盤と建物を切り離し、縦方向に硬く水平方向には柔らかい「免震装置」をその間に入れ、地震の激しい揺れを建物に伝わりにくくします。

<制震構造>

振動のエネルギーを吸収する「制震装置」を建物の骨組みに組み込み、地震や風の力で建物が動こう（揺れよう）とするのを抑えます。



増幅機構付き減衰装置—減衰こま (RDT: Rotary Damping Tube)

所在地：(本社)東京都千代田区
(技術センター) 栃木県下野市
設立年月：1996年12月
事業内容：免震・制震装置の設計、製作、施工支援、維持管理業務／免震・制震構造の計画／設計業務／免震・制震構造の総合的企画業務

ファイベックス株式会社

アラミド繊維は、一般的に高強度、耐熱性、寸法安定性、耐薬品性などの特性を持つ高機能繊維のひとつです。強度、防弾・防刃性などの優位性を活かして、防弾チョッキ、自動車のブレーキパッドなどの摩擦材（アスベスト代替）やタイヤの補強材、光ファイバーの補強材などに主に使われています。このアラミド繊維をコンクリート構造物などの補強材として事業展開しています。

<アラミドロッド(製品名:フィブラロッド)>

電気絶縁性の必要なRC構造物の補強材や、非磁性が要求される病院・研究施設などのRC構造物に適しています。また、プレストレストコンクリート(PC)橋や、浮橋、検査路床版、鉄道に使用されるPCマクラギなど、PC構造物のプレテンション用緊張材として採用されています。

<アラミドシート(製品名:フィブラシート)>

ビルの柱補強、道路橋や鉄道橋の橋脚・床版の補強、倉庫の床補強をはじめ、劣化した構造物の補修・補強などに数多く採用されています。



アラミドロッドを使用した受電用引留鉄構基礎

所在地：(本社)東京都中央区
(工場) 栃木県栃木市
設立年月：1992年6月
事業内容：高強度繊維などをを用いた各種補強材の製造販売／土木・建築構造物などに用いる補強材および関連製品の販売／土木・建築構造物などにおける補強構造の提案・検討

< その他事業会社 >

SMCテック株式会社



PC橋梁、PCタンク、トンネル、シールド工事などの土木工事部門と、橋梁上部工用のワーゲンや高層住宅用のタワークレーンなどの建設機械リース部門の2つの部門を柱とする機電技術の専門会社です。

設立年月：1986年7月
所在地：(本社)千葉県流山市
(工場) 千葉県流山市、
埼玉県比企郡

三井住建道路株式会社



道路舗装工事を中心に、道路・造園・土木などの工事の設計、施工ならびに監理、アスファルト合材などの製造・販売を行っています。

設立年月：1948年2月
所在地：(本社)東京都新宿区
(支店) 北海道、宮城、東京、
愛知、大阪、福岡
東京証券取引所市場第二部上場

SMC
商事株式会社

建材販売、保険代理店他

吉井企画株式会社

不動産事業(道後平団地造成開発)

株式会社
アメニティーライフ

有料老人ホームの運営・管理

株式会社
コスモプランニング

コピー・印刷業、情報システム・人事総務サービス、計測・ソフト販売

海外グループ会社

SMCC Philippines, Inc. (フィリピン)

設立年月/1995年9月

Pt. SMCC Utama Indonesia (インドネシア)

設立年月/1976年6月

SMCC (Thailand) Co., Ltd. (タイ)

設立年月/1972年8月

SMCC Construction India Ltd. (インド)

設立年月/1996年12月

SMCC Malaysia Sdn. Bhd. (マレーシア)

設立年月/2014年4月

SMCC Taiwan Co., Ltd. (台湾)

設立年月/2017年12月

SMCC Overseas Singapore Pte.Ltd. (シンガポール)

設立年月/2012年8月



東プレ株式会社 グジャラートプレス工場建設工事(インド)



NEX LOGISTICS INDONESIA(日本通運) 新倉庫建設工事(インドネシア)

役員一覧 (2019年6月末現在)

代表取締役



代表取締役社長
執行役員社長
新井 英雄

1977年4月 住友建設株式会社入社
2010年4月 当社執行役員、東京土木支店長
2012年6月 当社取締役
2015年4月 当社代表取締役社長(現任)、
執行役員社長(現任)



代表取締役
執行役員副社長
端戸 久仁夫

安全環境生産管理本部管掌、
安全環境生産管理本部担当役員

1974年4月 三井建設株式会社入社
2012年10月 当社執行役員
2015年4月 当社東京建築支店長
2018年4月 当社執行役員副社長(現任)
2018年6月 当社代表取締役(現任)
2019年4月 当社安全環境生産管理本部管掌(現任)、
安全環境生産管理本部担当役員(現任)



代表取締役
執行役員副社長
三森 義隆

建築本部長

1979年4月 住友建設株式会社入社
2011年4月 当社執行役員
2015年6月 当社取締役
2016年4月 当社建築本部長(現任)
2018年4月 当社代表取締役(現任)、
当社執行役員副社長(現任)



代表取締役
執行役員副社長
君島 章兒

企画・関連事業・管理本部・事業開発推進本部・
国際本部管掌 他

1979年4月 住友建設株式会社入社
2011年4月 当社執行役員
2012年4月 当社秘書室担当役員(現任)
2013年4月 当社広報室担当役員(現任)、管理本部長
2013年6月 当社取締役
2019年4月 当社代表取締役(現任)、
執行役員副社長(現任)、
企画・関連事業・管理本部・
事業開発推進本部・国際本部管掌(現任)、
監査部担当役員(現任)

取締役



取締役 専務執行役員
近藤 重敏

企画部・関連事業部・
サステナビリティ推進部担当役員、
建設ITデザイン室副担当役員

1988年 4月 株式会社住友銀行入行
2015年 4月 同行名古屋法人ソリューション
センター長、法人戦略部 部長
2017年 4月 当社理事、企画部・関連事業部担当
2018年 4月 当社常務執行役員、企画部長
2019年 4月 当社企画部・関連事業部・
サステナビリティ推進部担当役員
(現任)、建設ITデザイン室副担当役員
(現任)
2019年 6月 当社取締役(現任)

取締役 専務執行役員
益子 博志

土木本部長

1979年 4月 住友建設株式会社入社
2007年 4月 当社土木管理本部土木技術部長
2010年 4月 当社東北支店長
2012年 4月 当社執行役員
2015年 4月 当社土木本部長(現任)
2018年 6月 当社取締役(現任)

取締役(社外取締役)
笹本 前雄

1974年 4月 日本鋼管株式会社入社
2005年 4月 JFEホールディングス株式会社
常務執行役員
総務・法務部門長
2005年 8月 同社総務部長
2009年 6月 JFEライフ株式会社
代表取締役社長
2012年 6月 JFEホールディングス株式会社
監査役
2016年 6月 当社取締役(現任)

取締役(社外取締役)
杉江 潤

1979年 4月 大蔵省(現財務省) 入省
2007年 7月 国税庁 調査査察部長
2008年 7月 関東信越国税局長
2009年 7月 国税庁 長官官房審議官(国際担当)
2011年 7月 東京国税局長
2012年 12月 株式会社証券保管振替機構 審議役
2014年 6月 同社 常務取締役
株式会社ほふりクリアリング
常務取締役
2015年 7月 株式会社証券保管振替機構
常務執行役員
2017年 5月 株式会社IDOM社外取締役(現任)
2018年 4月 一般社団法人投資信託協会
副会長専務理事(現任)
2019年 6月 当社取締役(現任)

取締役(社外取締役)
細川 珠生

1993年 5月 フリージャーナリスト
1995年 9月 RFラジオ日本パーソナリティ(現任)
2003年10月 品川区教育委員
2004年 4月 星槎大学非常勤講師(現代政治論)
(現任)
2016年 1月 学校法人千葉工業大学理事(現任)
2017年 6月 公益財団法人国家基本問題研究所
理事(現任)
2019年 6月 当社取締役(現任)

監査役



監査役(社外監査役)
村上 愛三

1974年 4月 弁護士登録
2001年 4月 日本弁護士連合会
常務理事
2002年 6月 空港施設株式会社
社外監査役
2005年 7月 紀尾井総合法律
事務所開設
2012年 6月 当社監査役(現任)

常勤監査役(社外監査役)
加藤 善行

1982年 4月 住友信託銀行株式会社入社
2011年 11月 三井住友トラスト・ホールディングス
株式会社
内部監査部
主任調査役
2012年 4月 三井住友信託銀行株式会社
内部監査部主管
2012年 6月 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役
原田 道男

1981年 4月 住友建設株式会社入社
2011年 6月 当社監査部長
2018年 6月 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役
徳永 尚登

1980年 4月 三井建設株式会社入社
2001年 6月 当社財務統括部
財務室長
2003年 4月 当社財務統括部
財務部次長
2004年 4月 当社管理本部
集中事務センター長
2006年 4月 当社経営管理本部財務部長
2015年 4月 当社関連事業部長
2016年 6月 株式会社
コスモプランニング
代表取締役社長
2019年 6月 当社常勤監査役(現任)

監査役(社外監査役)
星 幸弘

1975年 4月 住友金属鉱山
株式会社入社
1997年 7月 同社住宅・建材事業本部栃木工場長
2007年 6月 同社リスキュアマネジメント推進部長
2010年 4月 日本鉱業協会理事、
技術部長兼環境保安部長
2014年 4月 住友金属鉱山
株式会社安全環境部
環境担当部長
2014年 6月 同社安全環境部
環境担当部長兼
経営企画部
担当部長
2018年 6月 当社監査役(現任)

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

2018年度の取り組み

取締役会において、2018年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえて、取締役会の構成、役員を選解任をはじめ、役員報酬体系の見直し、政策保有株式に関する方針などについて審議するとともに、さらなる取締役会の実効性の確保・改善に向けて議論を深めてまいりました。また、中期経営計画2019-2021の策定にあたっては、自社の資本コストを適確に把握したうえで、計画内容について取締役会で検討・議論を重ね、当社グループを取り巻く事業環境の変化に対し、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な成長を遂げるため、目指すべき「2030年の将来像」を設定しました。当社グループは、この将来像の実現に向けて、企業競争力の強化と企業価値の創造に取り組んでまいります。

取締役会の構成

取締役選任にあたっては、当社は国内外の土木事業、建築事業を主体とした総合建設会社であるという観点から、

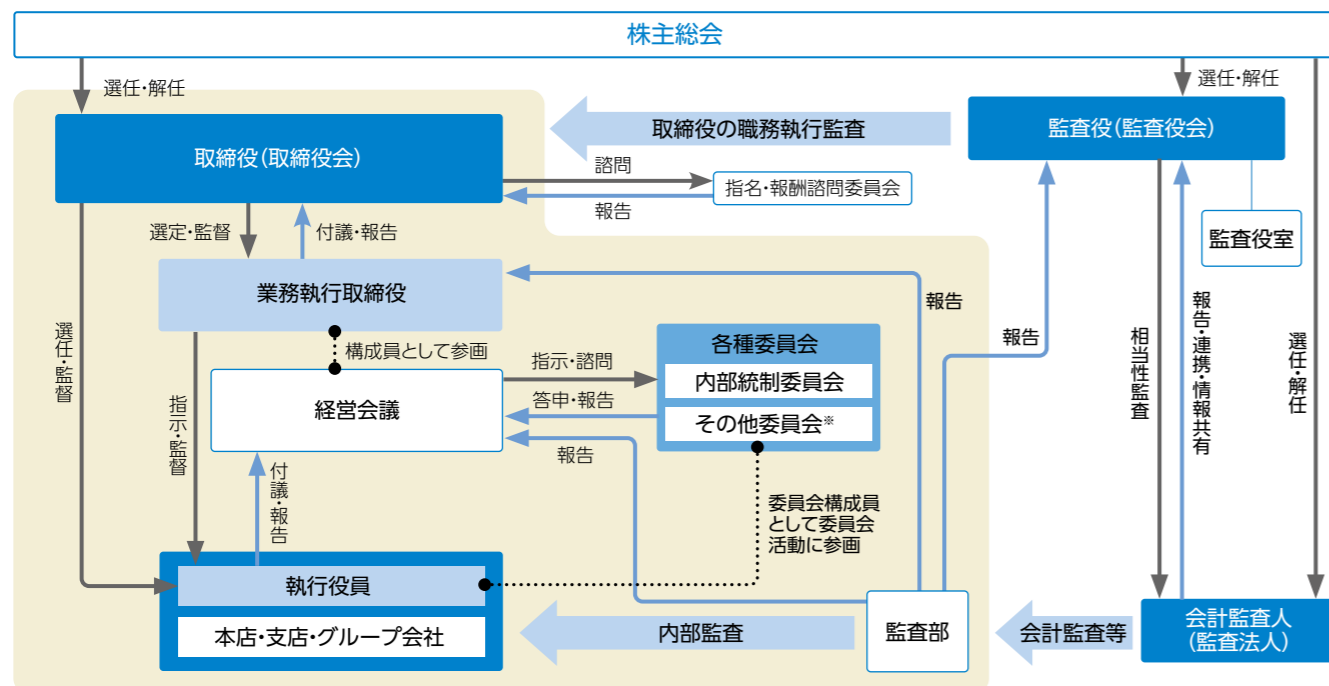
両事業に対する相当程度の知見を有する者を選任することとしています。加えて、東京証券取引所市場第1部に上場する企業として事業活動を遂行するにふさわしい体制を維持する観点から、ガバナンス、資金調達、企業管理に精通した者をジェンダーや国際性の面を含む多様性に考慮してバランスよく取締役会の構成員とすることとしています。また、員数については、現状の売上高・事業内容を鑑みて判断してまいります。

コーポレート・ガバナンス体制一覧表

| 主な項目 | 内容 |
|-------------------|---------|
| 機関設計の内容 | 監査役設置会社 |
| 取締役の人数(うち社外取締役)* | 9名(3名) |
| 監査役的人数(うち社外監査役)* | 5名(3名) |
| 取締役会の開催回数(2018年度) | 15回 |
| (社外取締役の平均出席率) | (96.7%) |
| (社外監査役の平均出席率) | (100%) |
| 監査役会の開催回数(2018年度) | 14回 |
| (社外監査役の平均出席率) | (100%) |
| 取締役の任期 | 1年 |
| 執行役員制度の採用 | 有 |

※2019年6月末時点

コーポレート・ガバナンス体制図(2019年6月末時点)



※その他委員会：技術委員会、サステナビリティ推進委員会、海外安全対策委員会、事業投資審査委員会、ダイバーシティ推進委員会、生産システム改善委員会

取締役会の実効性の評価の概要

当社は、コーポレートガバナンス・コード(補充原則4-11③)に基づき、取締役および監査役に取締役会の実効性に関する現況評価、さらなる改善に向けた助言・意見を求め、その結果の概要を開示し、取締役会の実効性の向上に資するように努めています。

2018年度の実効性評価の分析・評価および今後の対応方針等の概要は以下のとおりです。

1. 2018年度の分析・評価の方法・内容等

2018年度の分析・評価にあたっては、全取締役および監査役に対し、無記名アンケート(各設問に対する評価点の記入と、自由意見記入欄に対する意見の記入)を実施し回答を得ました。また、評価にあたっては、昨年度に引き続き第三者の視点から客観的に当社の位置付けを認識することを目的として設問の設定・集計を外部機関に委託し、その結果を取締役に報告の上、分析・評価いたしました。

< アンケートにおける回答項目(概要) >

- ①取締役会の構成
- ②取締役会の運営
- ③取締役会の支援体制
- ④役員自身の取り組み
- ⑤指名・報酬諮問委員会
- ⑥株主(投資家)との対話の取締役会へのフィードバック

2. 2018年度の分析・評価結果の概要

(1)全般
アンケートの回答結果からは、全般的に概ね肯定的な評価が得られており、取締役会全体としての実効性については確保されていると認識しています。

(2) 前回評価時点との比較

以下の項目については、前回評価時点よりも評価点が改善し、改善に努めた結果が回答結果から得られました。

- ①取締役会における内部統制やリスク管理体制の適切な構築・その運用の監督が十分である。
- ②取締役会における審議項目数は適切である。
- ③取締役会における審議に必要な時間が十分に確保されている。
- ④議案の審議に必要な情報の提供に努めている。

(3) 今後の改善に向けた意見等

一方、以下の項目については、引き続き改善の余地があるものとして、取締役会機能の更なる向上、議論の活性化に向けた課題について共有いたしました。

- ①投資家との対話状況について取締役会で報告されているが、報告内容・情報量を更に充実させる必要がある。
- ②役員に求められているトレーニングについては、ガバナンスコードの変更、政策保有株式の保有に対する考え方など、取締役・監査役の職務執行に係る法令・ガイドライン等の変更について、タイムリーに情報共有する機会を増やすべきである。

役員報酬

取締役会の諮問機関として、代表取締役および非常勤の社外役員を構成員とする指名・報酬諮問委員会を設置し、当社の役員報酬体系についての経営案につき、独立性・客観性の観点から慎重に検討の上、適切な助言・意見陳述を行い、取締役会は同委員会の助言・意見を参考に個別の報酬を決定しています。

なお、取締役の報酬限度額は、以下のとおりです。

(1) 2019年6月27日 定時株主総会決議

・金銭報酬 年額総額450百万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与を含む)

(2) 2018年6月28日 定時株主総会決議

・上記(1)の報酬の別枠として、譲渡制限付株式に関する報酬として支給する金銭報酬債権 年額総額60百万円以内

役員報酬の内訳(2018年度)

| 役員区分 | 員数(名) | 総額 | 報酬等(百万円) | | |
|---------------|-------|-----|----------|-----------|--------|
| | | | 固定報酬 | | 業績連動報酬 |
| | | | 基本報酬 | 譲渡制限付株式報酬 | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 9 | 254 | 234 | 19 | — |
| 監査役(社外監査役を除く) | 3 | 33 | 33 | — | — |
| 社外役員 | 6 | 55 | 55 | — | — |

(注) 使用人兼務取締役(3名)の使用人給与相当額は左表支給額とは別枠で25百万円

コーポレート・ガバナンス

■ 後継者育成

後継者人事に関しては、後継者要件・選定プロセス・育成計画等を明確にした「後継者承継プラン」を独自に定めており、社長作成の後継者人事の原案については、同プランに照らし、指名・報酬諮問委員会において、選定に係る透明性・公正性・適時性を確認の上、妥当性・合理性を評価します。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の評価を参考にして、後継者人事を決議します。

■ 役員の選任・解任

社長作成の役員人事の原案については、独自に定めた「役員選任基準」に照らし、指名・報酬諮問委員会において、選任に係る透明性・公正性・適時性を確認の上、妥当性・合理性を評価しています。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の評価を参考にして、役員人事を決議しています。

また、経営陣幹部を任期途中で解任する場合は、独自に定めた「最高経営責任者等解任基準」もしくは「役員解任基準」に照らし、指名・報酬諮問委員会において、客観性・適時性・透明性を確認の上、妥当性・合理性を協議します。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の協議結果を参考にして、解任を決議します。

内部統制・コンプライアンス・リスクマネジメント

■ 内部統制システム

「内部統制システムに係る基本方針」については、多年度にわたる継続的取り組みと捉え、毎事業年度に見直しを行っています。また、四半期ごとに内部統制委員会を開催し、その進捗状況および内部統制システムの運用上見いだされた問題点等の是正・改善状況ならびに必要な応じて講じられた再発防止策への取り組み状況を報告し、運用状況についてモニタリングを行っています。その結果を取締役会へ報告することにより、適切な内部統制システムの構築・運用に努めています。

■ 政策保有株式

事業戦略、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、投資先企業との取引関係の維持・強化により中長期的に企業価値の向上を図るという視点に立ち、政策保有株式を保有しています。取締役会は、個別の政策保有株式について、保有の目的、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を含む経済合理性ならびに将来の見通し等を検証し、その結果、保有の意義が薄れた株式については売却により縮減する方針としています。

政策保有株式の議決権行使については、議案の内容が投資先企業の中長期的な企業価値向上に反するものでないか、投資先企業にコーポレート・ガバナンス上の重大な問題が生じていないか等を勘案し、賛否を判断します。

■ コンプライアンス教育

法令遵守の周知徹底と意識向上を図るため、毎年コンプライアンス年度教育計画を策定し、法務部が中心となり、役員・社員を対象にコンプライアンス教育を実施しています。テーマとしては、建設業法や独占禁止法を中心としつつ、各職種・階層または各部署のニーズを踏まえ、瑕疵問題、下請法、倒産法制、贈収賄、GDPR等、広範なテーマを取り上げ、各種会議、職種・階層別教育、新入社員研修、キャリア採用時研修等の場やeラーニングを利用して、教育を実施しています。

また、グループ会社については、経営幹部等に対するコンプライアンス教育を実施し、各社内で教育内容の周知展開により、企業倫理とコンプライアンス経営の理解・浸透を図っています。

■ 談合排除プログラム

「談合排除プログラム」を制定し、「談合行為の完全排除・禁止」を全役員・社員に周知徹底しています。

このプログラムは、「談合行為の完全排除・禁止」のために、①経営トップの明確かつ揺るぎのない「完全排除・禁止」姿勢、②社内遵守・監視体制の構築、③役員・社員の理解と高い遵守意識とが、三位一体として維持されることが肝要であると位置付け、これらを明文化したものです。

当社役員・社員は、このプログラムに基づき、「談合を行

わない・談合に関与しない」旨を誓い、毎年4月に誓約書を会社宛に提出しています。また、グループ会社においても、各社での「談合排除プログラム」を制定し、各社内で周知徹底を図っています。

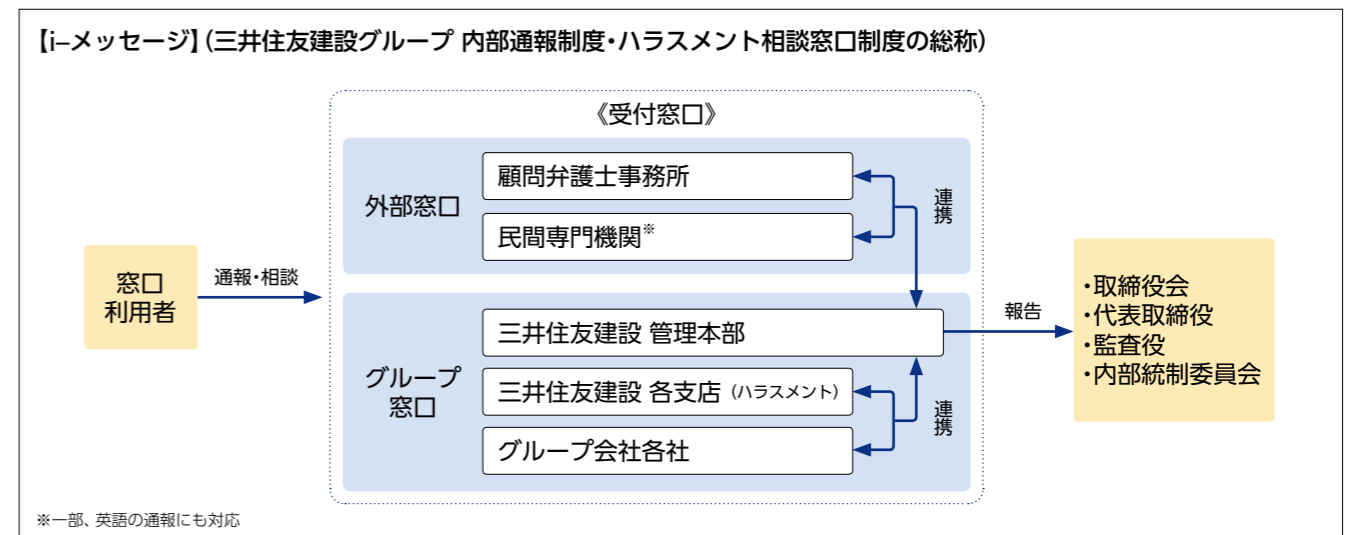
■ i-メッセージ(内部通報制度)

「内部通報者保護規則」に基づき内部通報制度を運用しています(i-メッセージ)とは、内部通報制度とハラスメント相談窓口制度の総称です。

当社グループ会社を含めた通報案件は、通報者の保護に配慮しながら、顧問弁護士とも緊密に連携をとり、適切かつ必要な対応をタイムリーに行っています。問題点が発見された場合には、是正措置や再発防止策を講ずるとともに、社内規則に則り関係者に対し必要な措置を行っています。

■ 人権啓発、ハラスメント対策

全社員を対象に、毎年人権啓発教育を実施しています。相談窓口として本店人事部と各支店管理部に、それぞれ男女1名ずつ以上の担当者を配置し、相談窓口の担当者が変更になった場合には、相談窓口向けの教育を実施しています。ハラスメントの起きない職場づくりに向けて、2018年度はeラーニングにより、Q&A方式の「ハラスメント防止教育」を実施しました。



■ 事業継続計画 (BCP)

建設事業を通じて安全・安心を提供する重要な社会的責務を負っていることを認識し、災害発生時には事業活動の重要な機能の維持・継続に努め、被災地および社会資本の復旧・支援活動を迅速に行うためにBCPを策定するとともに、「国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン」に基づくレジリエンス認証を取得し、訓練等を通じ対応力の向上を図っています。

■ 海外における安全対策

海外勤務者（帯同家族を含む）や出張者の緊急時における安全確保のために、「海外危機管理マニュアル」「海外安全対策マニュアル」を制定しています。また、海外事業に携わるローカルスタッフも含めた安全を確保するための施策の検討・立案・推進および体制の維持を図ることを目的に「海外安全対策委員会」を設置し、テロ事案の発生などに対し、必要に応じ随時開催しています。

社外監査役メッセージ

昨年6月に社外監査役に就任して1年余りが経ちました。初年度はできるだけ往査に参加いたしましたが、社員の皆さんが真摯に業務に取り組んでいる姿や、施工現場のスケールの大きさと技術力の高さが、強く印象に残りました。

私は出身企業で、製造、安全・環境、リスクマネジメント等の業務に携わってまいりましたが、そこで得た経験を監査業務に活かしていきたいと考えております。とくに究極品質の実現に向けた事業活動には注目をしており、「5Sなくして品質なし」の言葉には共感を覚えます。5S（整理・整頓・清掃・清潔・誠実）は安全にとっても基本であり、安全活動ではトップの覚悟が最重要だと考えております。会社のトップは当然ながら社長で、ラインとしては支店長、作業所長がそれぞれの組織のトップです。

■ 重大なリスク事象

当社施工の横浜市所在マンションの事案につきましては、引き続き建替組合さま、売主さまやご関係の皆さまと必要に応じ協議を持ち、適宜適切に対応しています。

なお、2017年11月に、当該マンションの発注者の1社より当該マンション全棟の建替費用、建替工事期間中の仮住まい費用等を、当社ならびに杭施工会社2社に対し求償する訴訟を提起されました。

本訴訟の請求内容は、根拠・理由を欠く不相当なものであると考えており、当社といたしましては、裁判において、当社の主張を適切に展開してまいります。

うれしいことに今年度から本店の安全・環境と品質の主管部署が、安全環境生産管理本部に統合されました。安全文化と究極品質を国内に定着させ海外に展開していくことが、これからの課題だと認識しており、大いに期待しています。

星 幸弘



データセクション
経営成績等の解説と分析

① 2019年3月期の経営成績の概況

売上高は、高水準の手持ち工事が順調に進捗したこと、4,488億円（前年度比315億円増加）となりましたが、資材コストの上昇などにより、売上総利益は510億円（前年度比0億円減少）となりました。

営業利益は、人件費や研究開発費用の増加などの影響により、292億円（前年度比14億円減少）となりました。一方で、営業外費用の減少により、経常利益は289億円（前年度比4億円増加）となり、5期連続で合併後の最高益を更新しました。親会社株主に帰属する当期純利益は、法人税等の負担の増加により、188億円（前年度比19億円減少）となりました。

② 2019年3月期の財政状態の概況

<資産>

受取手形・完成工事未収入金等は前連結会計年度末比で199億円、投資有価証券は新規取得および時価の上昇等により83億円増加しました。以上の結果、当連結会計年度末の資産合計は、前連結会計年度末比で232億円増加し、3,409億円となりました。

<負債>

短期借入金および長期借入金を合計した有利子負債残高は、コミット型シンジケートローン契約の借入実行等により、前連結会計年度末比で75億円の増加となりました。支払手形・工事未払金等および電子記録債務を合計した支払債務は、43億円の増加となりました。以上の結果、当連結会計年度末の負債合計は、前連結会計年度末比で81億円増加し、2,429億円となりました。

<純資産>

株主資本は、親会社株主に帰属する当期純利益の計上188億円、剰余金の配当29億円および自己株式の取得15億円等の結果、前連結会計年度末比で145億円の増加となりました。以上の結果、当連結会計年度末の純資産合計は、前連結会計年度末比で151億円増加し、980億円となりました。なお、自己資本比率は、前連結会計年度末の23.9%比2.7ポイント改善の26.6%となりました。

③ 2019年3月期のキャッシュ・フローの概況

<営業活動によるキャッシュ・フロー>

税金等調整前当期純利益284億円の計上に加え、仕入債務の増加等による資金の増加はあったものの、売上債権およびその他の資産の増加等ならびに未成工事受入金の減少および法人税等の支払等により10億円の資金の減少となりました。

<投資活動によるキャッシュ・フロー>

投資有価証券の取得等により64億円の資金の減少となりました。

<財務活動によるキャッシュ・フロー>

剰余金の配当、長期借入金の返済および自己株式の取得等による資金の減少はあったものの、コミット型シンジケートローン契約の借入実行等により27億円の資金の増加となりました。

以上の結果、現金及び現金同等物の期末残高は664億円となりました。

④ 配当政策

企業体質の強化および将来の事業展開に備えて内部留保の充実を図りつつ、安定的な配当政策を維持することを基本とし、業績の推移と今後の経営環境等を総合的に勘案して利益配分を決定する方針としています。

2019年3月期の配当は、連結業績計画を上回る業績を達成したこと、および以後の経営環境・業績見込み等を総合的に勘案し、1株当たり年24円の配当を実施しています。

2020年3月期の配当は、上記方針を踏まえ、1株当たり年24円の配当を予定しています（2019年5月10日時点）。また、2019年5月10日開催の取締役会において、資本効率の向上および経営環境に対応した機動的な資本政策を遂行するため、800千株（5億円）を上限とする自己株式の取得を決議しています。