

成長を支える基盤

技術戦略

技術研究開発の動向と中長期戦略

国内・海外の市場構造の大きな変化に柔軟に対応し、社会の期待に確実に応えられる企業であり続けるため、技術戦略の立案や技術開発の実施において土木・建築技術のコラボレーションを推進する技術本部を2015年4月に設置しました。

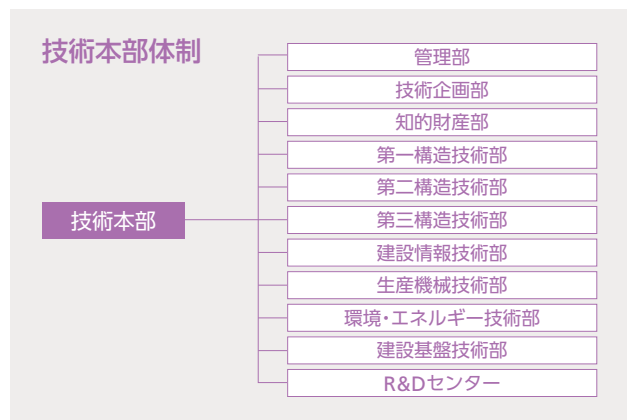
「中期経営計画2019-2021」の技術戦略において、「次世代建設生産システムとその周辺サービスを実現する技術力の強化」を基本方針とし、技術開発の「改革」「進化」「挑戦」を加速していくため、2020年4月に技術本部内を改編しました。土木・建築にまたがる分野の融合的な技術開発テーマに取り組むことを通じ、革新的な建設技術の開発を進めてまいります。

さらに、当社が得意とするPC橋梁や高層住宅においてプレキャスト技術を適用し、生産性向上に取り組んでいます。

■ 2019年度技術研究開発の主な実績

- ・鉄筋組立自動化システム「Robotaras™(ロボタラス)」
- ・リアルタイム鉄筋出来形自動検測システム
- ・覆工コンクリート自動打設システム「自動 de 覆工」
- ・トンネル掘削における適正火薬量システム「きれい ni 発破」
- ・鋼材腐食による劣化と決別した超高耐久壁高欄「Dura-Barrier」
- ・高性能コンクリート「サスティンクリート®」を用いたPC構造物
- ・多層階の揺れを一括して制御「揺動制震システム」
- ・RC造建築物の解体・リユース技術「スクライム-サット・サーブ工法」
- ・施工管理システム「SMileSite」
- ・IoTを活用した製造管理システム「PATRAC-PM」

AI、IoTなどの情報化技術を活用した機械化・自動化により、さらなる生産性向上に注力してまいります。



■ 2020年度技術研究開発の主な計画

- ・ICTを応用した施工管理・品質管理技術
- ・トンネル施工の省力化技術
- ・PC橋、PC床版の高性能化・合理化技術
- ・プレキャスト工法の高性能化・自動化技術
- ・建築物のサステナビリティ向上技術
- ・鉄骨構造の合理化技術
- ・構造物のヘルスマonitoring技術
- ・新素材の価値創造に関する技術
- ・環境エネルギー利用技術
- ・環境負荷低減技術

SMC-Tunnelingシリーズ「自動 de 覆工」 覆工コンクリート打設作業の自動化で作業人員削減と作業時間を短縮

本システムは、トンネルにおける覆工コンクリートのセントル（移動式型枠）に打設中のコンクリートの高さを検知するセンサを設置し、あらかじめ設定した高さに到達すると情報が制御盤に伝達され、所定の位置に設置されたコンクリート圧送配管に自動で切り替わります。打設位置ごとの情報（打設高さ、圧送速度）はリアルタイムにタブレットに表示され、圧送位置の変更や異常時の圧送停止などの指示をタブレットで一元管理するもので、作業人員削減と作業時間短縮を実現します。

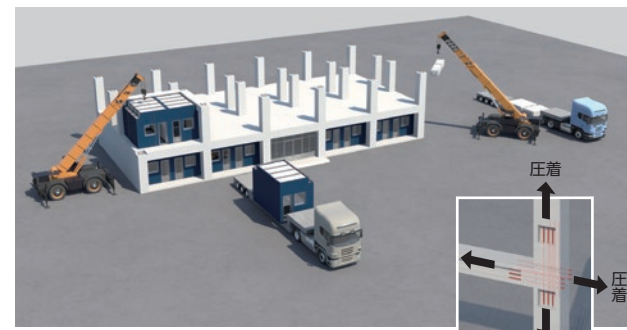


安定収益・差別化価値の獲得に向けた取り組み

当社では、「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」の基本方針により、(1)SMile生産シ

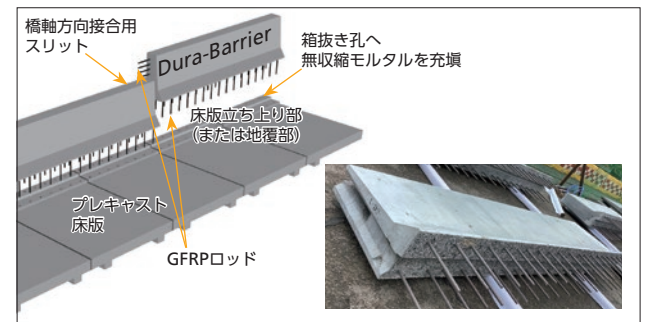
ステムの実現に向けた技術開発、(2)サステナブルな独自技術・サービスの開発による取り組みを進めています。

(1) SMile生産システムの実現に向けた技術開発事例



【スクライム-サット・サーブ工法】

RC造建築物における柱・梁部材に用いるプレキャストコンクリート(PCa)部材の接合にPC鋼材を用いてアンボンド圧着させることで建築物を急速施工、圧着力を開放するだけで部材ごとに解体とリユースが容易に可能

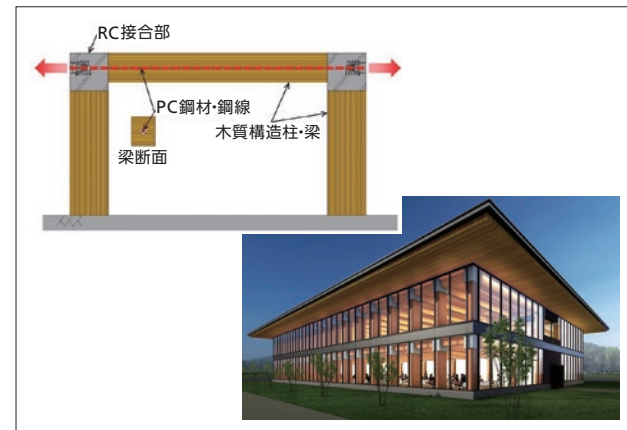


【Dura-Barrier】

腐食しない材料のGFRP(Glass Fiber Reinforced Plastics)ロッドを補強材および接合材に使用した超高耐久壁高欄

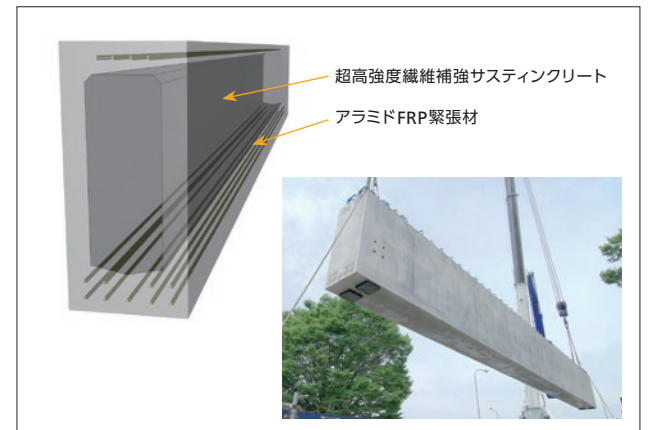
※西日本高速道路株式会社の徳島自動車道別墅谷橋に採用

(2) サステナブルな独自技術・サービスの開発事例



【プレストレスト木質構造】

木質構造建築物における梁にPC鋼材を組み込み、プレストレスを導入して柱に接合することで、優れた耐震性を有し、大スパンで自由度の高い大空間と外周部に壁のない開放的な構造が可能



【サスティンクリートを実証橋へ適用】

超低収縮・低環境負荷のサスティンクリート（ゼロセメント）と繊維補強コンクリート技術、腐食しないアラミドFRP緊張材を組み合わせた超高耐久プレテンション桁を製作し、実証橋を架設

施工管理システム「SMileSite」 スマートデバイスの活用で配筋検査業務の作業時間が半減

本システムは、スマートデバイス(iPadまたはiPhone)※を活用して建築現場での配筋検査業務を省力化します。検査結果の入力や写真撮影後はデータをサーバーに転送するだけで検査帳票や写真台帳などが自動作成され、導入前と比べて配筋検査に関わる作業時間が半減します。また、鉄筋継手、鉄骨、プレキャスト、住戸内仕上げなどの検査機能を備えており、建物の構造や用途に応じた使用で、業務の効率化とICTによる生産性向上を実現します。

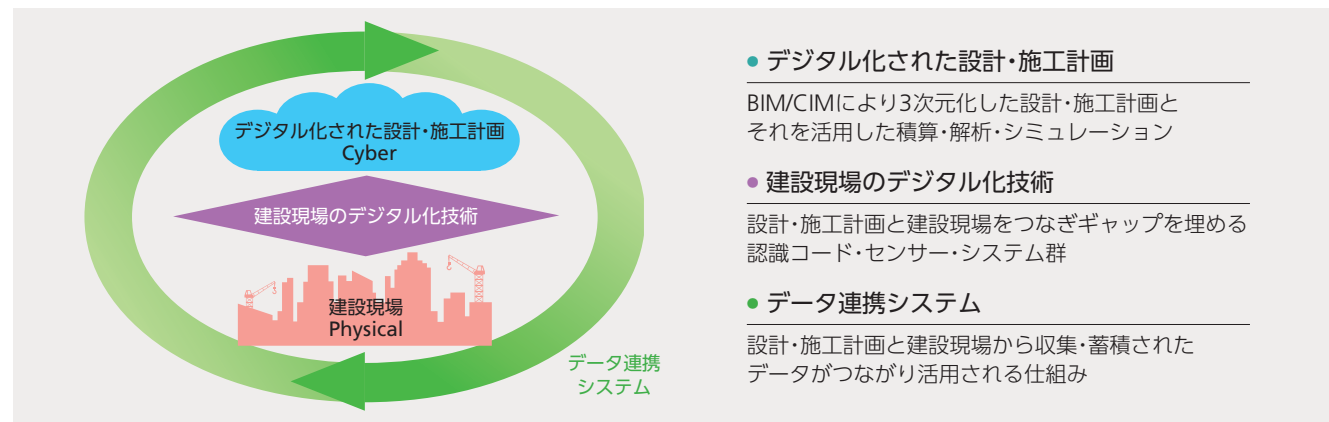
※iPadおよびiPhoneは、米国のApple inc. の商標登録です



先進デジタル技術による建築生産革命

Vision 2030

CyberとPhysicalをつなぐ次世代建設生産システムへ

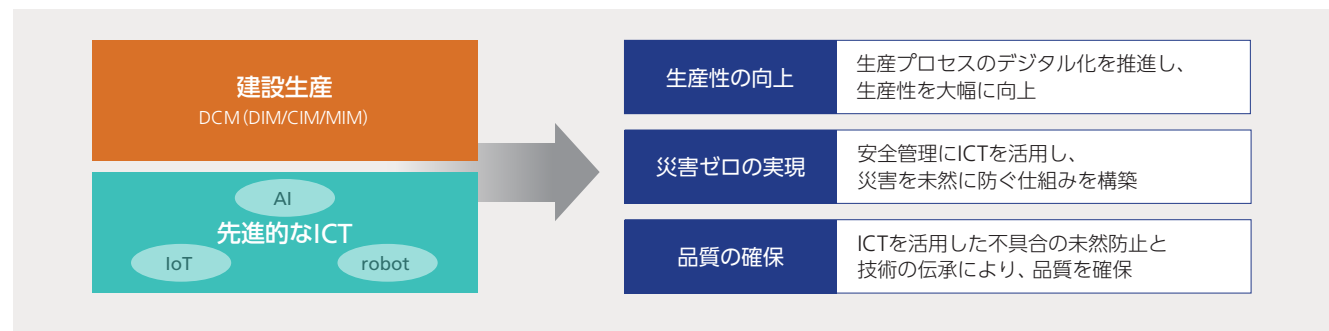


「SMile生産システム」

～すべての建設現場を笑顔に～

SMile : Sumitomo Mitsui ICT Leads to Evolution

3次元の設計・施工計画と、IoT、AI、ロボットなどのICTの実装によりデジタル化された建設現場が連携する、次世代の建設生産システム



情報セキュリティ

企業における情報通信技術 (ICT) の利活用が進む中、今後は先進デジタル技術を活用したビジネスや社会の変革 (デジタルトランスフォーメーション)、さらにはワークスタイルまでも大きく変化する時代を迎えています。その一方で、年々巧妙化する政府や企業をターゲットにした「標的型サイバー攻撃」などにより今後も多様化・複雑化する情報セキュリティの

脅威に対し、継続的な対策強化は避けられません。当社ではISO27001 (ISMS) の外部認証を継続取得し、要求事項に準じ対策を講じています。今後は、全社ITを組織横断的に俯瞰し、経営戦略と連動した全体最適化と機動的展開を実現するための体制を強化し、従来の「守りのIT」に加え「攻めのIT」への取り組みを推進します。

SMile生産システムの構築 ～BIM/CIM+ICT 融合～

当社が目指す「2030年の将来像」を見据えて土木・建築共通のトータル建設マネジメントシステムDCM (DIM/CIM/MIM)^{®※}を進化させた次世代建設生産システム「SMile生産システム」の構築に取り組んでいます。3次元の設計・施工計画とIoT、AI、ロボットなどのICTを実装してデジタル化された建設現場が連携する、この次世代建設生産システムの基軸は「BIM/CIM」であり、これなくして設計・施工の効率化、生産性の向上は望めません。

ICTと連携したBIM/CIMを用いることで、生産性や安全性、品質の向上が図れるほか、BIMモデルの可視化効果によるお客さまとの迅速な合意形成や、プロジェクトの早い段階における施工中や竣工状態の確認などにより、お客さまも大きなメリットを享受できます。当社は国内外、土木・建築を通じてBIM/CIM活用を積極的に推進していきます。

※ DCM (DIM/CIM/MIM)[®]: Design Information Management/Construction Information Management/Maintenance Information Managementの略

設計・施工・維持管理一貫利用とフロントローディング

BIMを設計・施工・維持管理で一貫利用し、フロントローディングによるプロジェクト関係者間の意思疎通を行い、生産性の向上、品質の確保を図ります。

製造工程の自動化

BIMデータを利用したPCa製造工程の自動化やロボット利用、製造工場やメーカーとのデータ連携などを行い、生産性の向上、品質の確保を図ります。

施工の自動化・効率化

BIMデータを使用した建設機械の自動化、各種ICTと連携した検査や管理の効率化を推進し、生産性の向上、ゼロ災の実現、品質の確保を図ります。

全社の業務効率化

既存の業務プロセスに先進デジタル技術 (RPA、AIなど) を積極的に導入・展開することで、セキュアにスマートワークを実現する環境の構築による働き方改革と全社の業務効率化を推進しています。

具体的には、中長期的なIT計画を前提とした基幹システム

■ RPA導入による業務効率化

情報システム部門内にRPA推進チームを構築し、2019年度には20体のロボットで約3,500時間の労働を賄いました。これによって労働時間の削減のみならず、定型作業から解放されることによる精神的な負担の軽減、情報のリアルタイムの取得や、これまで人では実施が難しかった大量データの処理業務も実施可能となるなどさまざまな効果がありました。今後は、全社グループへの展開を図るとともに、ロボット開発者の育成などに取り組み、2020年度中に労働時間1万時間の削減達成を目指します。

の更新、次世代システムへの移行を実施し、次世代標準機、シンクライアント、モバイル端末の戦略的な導入により、安全に多様な働き方ができる環境を構築します。また、海外拠点のインフラ整備と業務系システムの改善、グローバルネットワークの高度化を図ります。

■ コミュニケーションツールの活用

チャット機能を使ったコミュニケーションツールを導入することにより、建設現場の現地調査などで撮影した写真の即時確認や状況報告において効果を得ました。また、台風19号をはじめとする2019年夏の自然災害では、現場だけでなく内勤者も含めて安否確認や状況確認時に活用し、連絡体制が円滑に構築できました。また、緊急対応では、電話に出られない場合でも事件・事故報告などの連絡、周知確認で活用しています。

新型コロナウイルス感染症の拡大予防では、本支店の内勤者のうち、最大8割が在宅勤務や、やむを得ない出勤の際の時差出勤などを行いましたが、チャット機能を活用することでコミュニケーションを円滑にすることができました。

今後は、チャット機能の活用範囲を協賛会社まで拡張することで、現場での情報の迅速な共有・伝達を図るとともに、業務の効率化に向けた機能改善に取り組めます。



成長を支える基盤

人材(=人財)戦略

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」などによる働き方改革の早期実現

〈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、創造性あふ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「職場づくり」と「意識改革」を進めます。

●**職場づくり**：“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

「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います。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ツールの導入・活用、書類の削減・Web化および業務分担の見直しなどを実施し、効果的な施策から全店展開しています。

(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。

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、本支店の内勤者については可能な限りの在宅勤務を進めてまいりました。今後ますます世の中の働き方やライフスタイルが大きく変わっていく中で、時勢に即したより柔軟な勤務体系の構築と体制の整備に努めてまいります。

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などの施策を続け

計画期間中の時短目標		2019年度実績
・全社員の時間外・休日労働時間	年間720時間以下(2021年度)	達成率 76.1%
・全社員の年次有給休暇取得率	平均50%以上	平均 41.3%
・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)	実施率 53.4%
・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)	—

■主なサポート制度

- ・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
- ・内勤者に加え、外勤者のフレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務時間の実現を推進
- ・時間単位年次有給休暇、半日単位年次有給休暇の積極的な活用を推進し、年次有給休暇をより取得しやすい職場へ
- ・嘱託社員給与制度を見直し、シニア社員のモチベーション維持を図る

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。

KPIs	2019年度		2020年度
	目標	実績	目標
女性管理職比率	2.0%以上	1.96%	2.2%
定期採用における女性総合職比率	20%以上	16.2%	20%以上
中途採用における女性比率	10%以上	18.2%	10%以上
定期採用における外国人採用数	3～5人	4人	3～5人
育児休業取得率	男性8%以上	男性 7.8%	男女とも100%
	女性100%	女性100%	
障がい者雇用率	2.2%	2.06%	2.3%
定年再雇用率・継続雇用率	90%以上	96.4%	90%以上

■ダイバーシティ研修／ダイバーシティ推進体制

研修	管理職のためのダイバーシティ研修
	女性リーダー候補者のためのキャリア研修
	女性社員を部下にもつマネージャーのための研修
	外国籍社員・外国人内定者向けビジネス日本語研修
体制	女性が働きやすい現場環境の再整備
	キャリア相談窓口を女性社員を対象に設置予定
	外国籍社員・家族向けの相談窓口の活用

(2)女性活躍の推進

当社では、これまでの建設業界のイメージを払拭し、女性が積極的にこの業界へ進出できるよう、ワークライフバランスの実現や、女性はもとよりすべての社員が能力を充分発揮できるような働きやすい労働環境の整備に積極的に取り組ん

健康経営の推進

2019年度は「健康で快適な職場づくり」を方針として掲げ、これまで取り組んできた健康経営のさらなる強化のため、外部コンサルタント会社を活用し、当社における健康経営のコンセプトの明確化および、全店保健師のネットワークづくりなど、産業保健体制の構築を行いました。

また、健康管理システムを導入し、健康保険組合とのコラボヘルスとして健康診断結果データの共同利用を行い、産業医・保健師面談への活用を開始しました。さらに、健康診断結果に基づく社員の健康状態および生活習慣病リスクに関する分析をもとに、健康課題の可視化を行い、健診項目の改善目標を設定、社員の健康づくりのための施策を実施することで、

でいます。日本建設業連合会（以下、日建連）主催の、「第5回けんせつ小町活躍推進表彰（2019年度実施）」では、当社はクロスファンクショナルチーム（P.30参照）の取り組みで特別賞（グローバル賞）を受賞しました。

当社ではダイバーシティ推進委員会を設置し、その傘下に女性活躍推進部会を設けています。この活動の一環として、当社女性社員間で意見交換を行う場を設けるなどの活動を行っています。

2020年1月に中部支店で行われた意見交換会には、細川取締役も参加しました。細川取締役は、日建連のけんせつ小町委員会で部会長として委員会の活動をリードするとともに、有識者としての立場から、当社の女性活躍推進活動をサポートいただいています。懇談会では、現場事情（トイレや更衣室、昼休みの過ごし方）、上司・職人とのコミュニケーション、ライフイベントと仕事の両立ができる職場環境などについて意見交換しました。

(3)人材への投資

当社が2030年の将来像として掲げるグローバル建設企業の実現に向け、若手社員の早期育成に向けた教育・施策を充実させてまいります。

■若手社員の早期育成に向けた教育・施策

- ・年度教育計画に基づく教育の確実な実施
- ・若手社員の定着・成長のためのメンター制度の開始
- ・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

健康経営に係るPDCAサイクルを展開していきます。

2019年度は、ご家族や同僚とチームを組み、イベント期間中のチームの平均歩数を競う「みんなで歩活（あるかつ）」（全国土木建築国民健康保険組合主催）に春と秋の2回参加しました。2回目の秋は当社から110チーム614名が参加し、平均9,549歩と目標の8,000歩を大幅に上回る結果となりました。



「みんなで歩活（あるかつ）」で上位入賞を果たしたチーム「河井塾」の皆さん



安全文化の構築と究極品質の実現

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。

- 1.労働安全衛生に関する法令および当社の安全衛生規定を守り、各職場のルールを確立し、災害の絶滅を目指す。
- 2.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。
- 3.「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

- (1)公衆災害の絶滅(第三者災害、物損事故、公共施設障害)
- (2)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

- (1)「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
- (2)災害事例を活用し、ルールの遵守による「繰り返し型災害」の防止
- (3)現場関連法令の遵守
- (4)安全衛生管理水準の向上
- (5)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

- (1)職業性疾病的防止
- (2)心身両面にわたる健康づくり
- (3)魅力的な職場の形成
- (4)CCUS(建設キャリアアップシステム)*登録推進

*CCUS：建設業に従事する技能者の育成や技能の研鑽と、技能者が適正な評価や処遇を享受できるよう環境改善を目的とした官民一体の取り組み

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.新型コロナウイルス感染症対策

重点施策

- (1)緊急事態宣言に基づく実効性のある措置
- (2)従業員、家族、関係者の命と健康を守る
- (3)感染拡大の防止と事業継続

2.品質トラブルの未然防止

重点施策

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

3.業務の効率化と現場負荷の低減

重点施策

- (1)社員の時短推進
- (2)ICTによる作業所業務の効率化
- (3)「週休二日実現行動計画」(日建連)の推進
- (4)ナレッジマネジメントの推進

4.法令の遵守

重点施策

- (1)建設業法および関係法令の遵守
- (2)社会保険未加入企業への指導強化

安全品質向上への取り組み

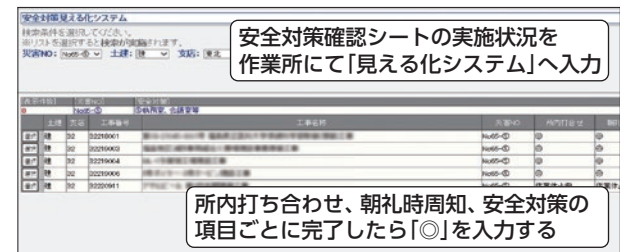
類似災害防止のため、災害発生時には安全対策確認シートを作成し、国内すべての作業所での注意喚起および安全対策実施を求めています。作業所では安全対策の実施状況を「安全対策見える化システム」へ登録することで、本店への報告や



所長会議での教育



遠隔会議システムによる教育



安全対策見える化システム

安全環境生産管理本部長パトロール、本部パトロール、安全品質監査、QSA^{*}監査を実施し、過去の災害事例や品質不具合をベースとしたきめ細やかな点検、注意喚起、是正指示を繰り返すことにより、労働災害と品質不具合を未然に防止します。そしてパトロール、監査で蓄積された施工プロセスにおける指摘事項・不具合は、QSA^{*}ミーティングで情報共有さ

2019年度のパトロール・監査などの実施状況

	土木	建築	指摘件数
安全環境生産管理本部長パトロール	44回	78回	1,082件
本部パトロール	—	104回	745件
安全品質監査	100回	103回	2,536件
QSA監査	973回	1,447回	7,119件

国際支店担当QSAを稼働

海外における工事増加に伴い、国内での生産管理の取り組みを国外に展開するため、2019年度より国際支店担当QSAを稼働しました。2020年度は、重点品質管理項目を定め、各国の実情に合わせた建築品質管理書式の改定を順次進めてい



現地での「究極品質」説明会(インド・デリー) — 2020年2月—

本店での確認を容易にし、省力化に役立てています。また、社員に対し全店安全衛生教育を実施し、社員の安全衛生管理水準の向上を継続的に進めています。

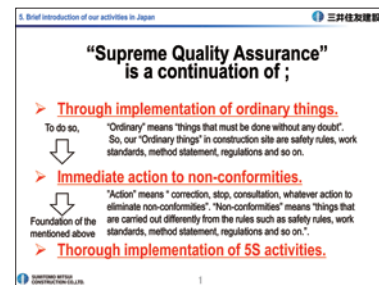
れ、さらに所長会議、協力会社で組成した真栄会の説明会、主任・係員会議などにおいて繰り返し周知しています。

当社と協力会社は共に同じ意識・目線で、一体感を持って安全品質向上に取り組んでいます。

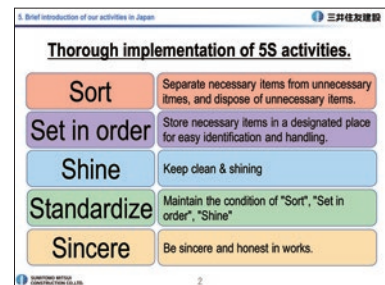
*QSA(Quality Safety Auditor 安全品質監査員)
作業所が製品要求事項を満たすために行う安全品質管理活動を適宜確認・監査し、工事期間中ならびに完成後の将来にわたって、災害や品質のトラブルを未然に防止することを主要な職務とする

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
所長会議	761名	1,189名
主任・係員会議	212名	394名
真栄会(協力会社)説明会	1,454社 1,514名	
作業員への訓話	延べ26,831名	



「究極品質」「凡事徹底」「観(てき)面注意」「5Sの徹底」



理念教育資料より抜粋

成長を支える基盤

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・補強など、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



代表取締役社長

門出 英揮

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。

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



代表取締役社長

雨宮 幸藏

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



代表取締役社長

菅原 徹

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。

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



代表取締役社長

多田 耕二

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。

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



代表取締役社長

田中 久也

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。

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

設立年月：1986年7月

事業内容：シールド・トンネル・PC工事および建設用機械・資材のリースなど



代表取締役社長

大槻 恒久

< その他事業会社 >

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)

海外グループ会社

SMCC Philippines, Inc. (フィリピン)

設立年月／1995年9月

SMCC (Thailand) Co., Ltd. (タイ)

設立年月／1972年8月

SMCC Malaysia Sdn. Bhd. (マレーシア)

設立年月／2014年4月

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

設立年月／2012年8月

ファイベックス株式会社

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。

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



代表取締役社長

近藤 真一

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。

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

設立年月：1948年2月

東京証券取引所市場第二部上場

事業内容：舗装、道路、造園、一般土木工事など



代表取締役社長

松井 隆幸

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

役員一覧 (2020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)、
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

事業開発推進本部・国際本部管掌、
監査部・秘書室担当役員、管理本部長

1979年 4月 住友建設株式会社入社
2011年 4月 当社執行役員
2012年 4月 当社秘書室担当役員(現任)
2013年 4月 当社常務執行役員、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)、
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)
2019年10月 当社管理本部長(現任)

取締役



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
2008年 4月 同社専務執行役員
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
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 ジャーナリスト(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
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)



取締役 専務執行役員
近藤 重敏

経営企画本部長

1988年 4月 株式会社住友銀行入行
2015年 4月 株式会社三井住友銀行
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 当社専務執行役員(現任)
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、
建設ITデザイン室副担当役員
2019年 6月 当社取締役(現任)
2020年 4月 当社経営企画本部長(現任)



取締役 常務執行役員
柴田 敏雄

土木本部長

1985年 4月 三井建設株式会社入社
2012年 4月 当社土木本部土木技術部長
2018年 4月 当社執行役員
2019年 4月 当社東京土木支店長
2020年 4月 当社常務執行役員(現任)、
土木本部長(現任)
2020年 6月 当社取締役(現任)

監査役



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 同社監査部長
2018年 6月 当社常勤監査役(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
徳永 尚登

1980年 4月 三井建設株式会社入社
2001年 6月 同社財務統括部
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)
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)



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 同社リスク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
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

2019年度の取り組み

2019年度の取締役会では、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえて、役員の選解任や株主還元施策、政策保有株式に関する方針などの審議をはじめ、IR活動で得られた投資家の意見やサステナビリティ推進施策、グローバル化宣言の策定などの諸施策について、議論・検討を重ね、取締役会

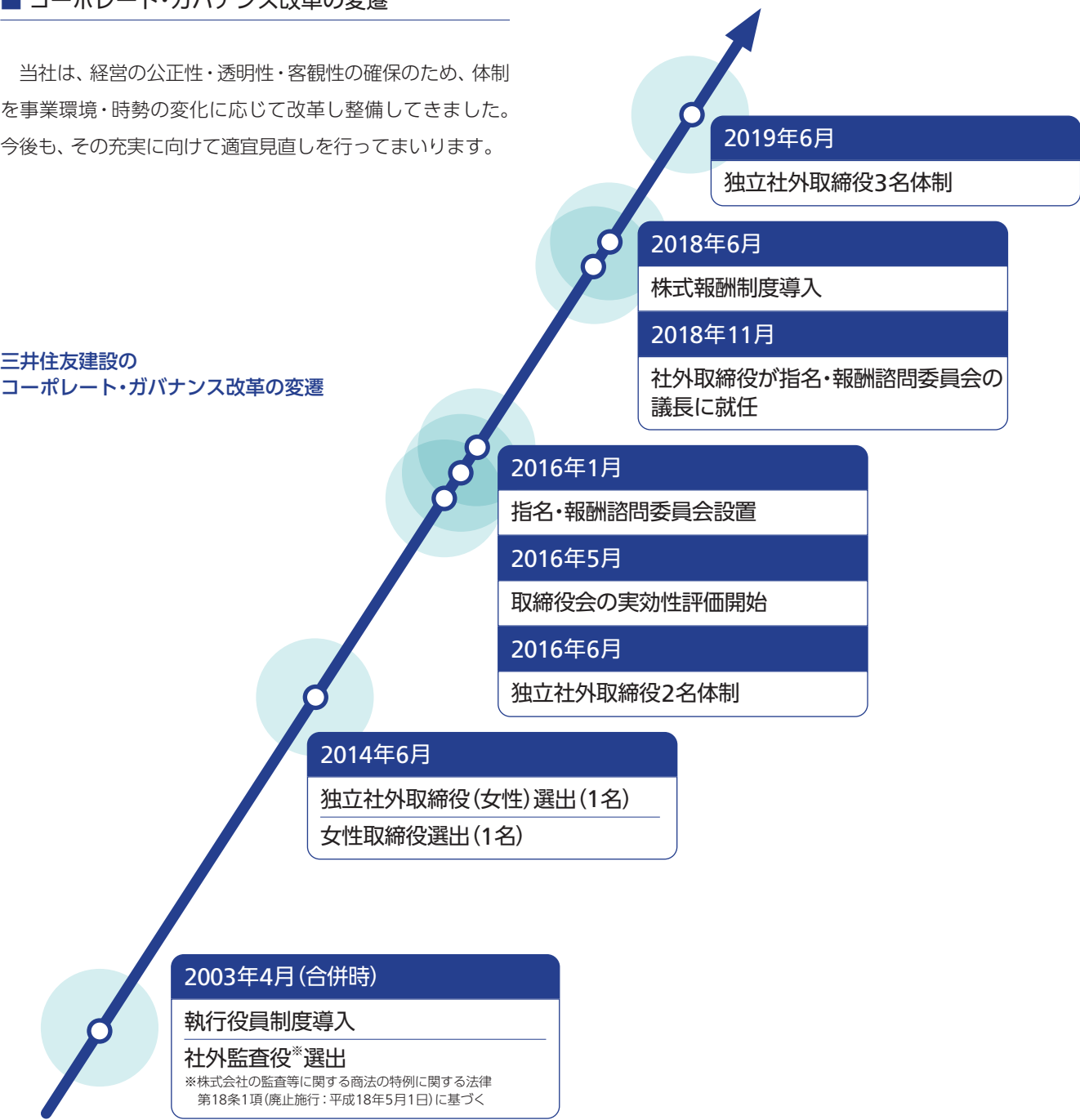
の実効性の確保・改善についても継続して議論を深めてまいりました。

当社グループでは、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」を設定しており、この将来像の実現に向けて、引き続き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。

コーポレート・ガバナンス改革の変遷

当社は、経営の公正性・透明性・客観性の確保のため、体制を事業環境・時勢の変化に応じて改革し整備してきました。今後も、その充実に向けて適宜見直しを行ってまいります。

三井住友建設の
コーポレート・ガバナンス改革の変遷



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(2019年度)	16回
(社外取締役の平均出席率)	(100%)
(社外監査役の平均出席率)	(100%)
監査役会の開催回数(2019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

※2020年6月末時点

役員の選任・解任

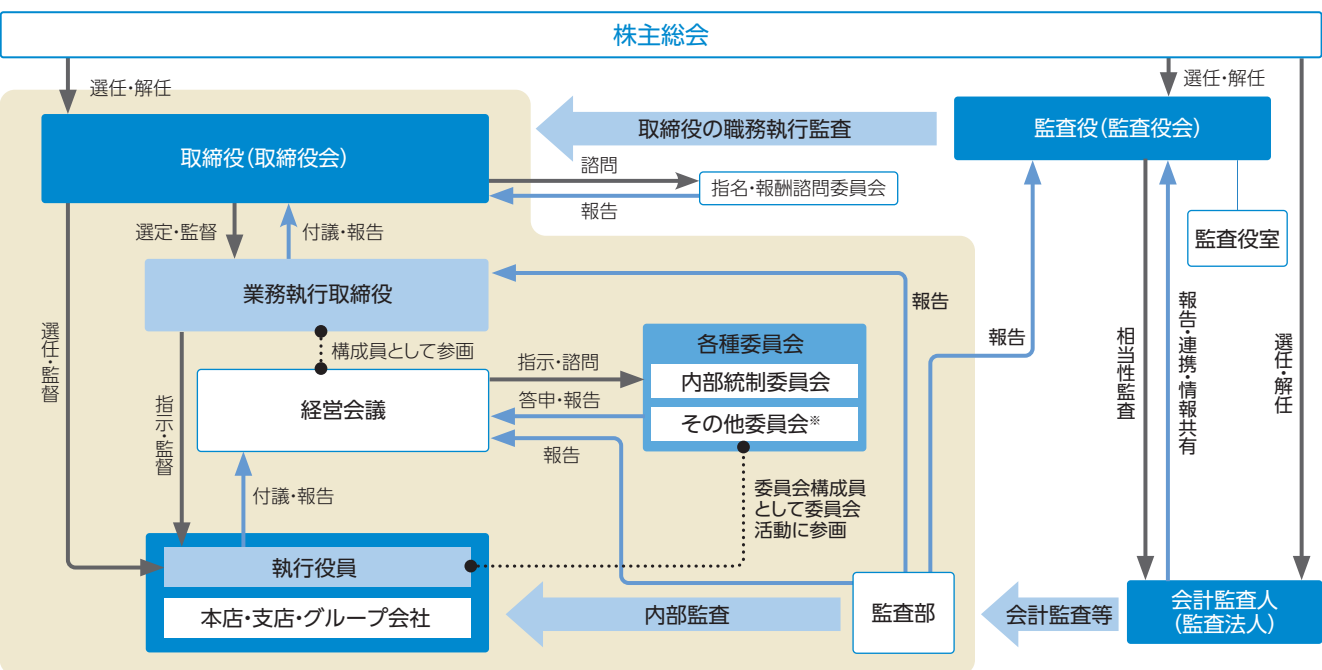
社長作成の役員人事の原案については、独自に定めた「役員選任基準」に照らし、指名・報酬諮問委員会において、選任に係る透明性・公正性・適時性を確認の上、妥当性・合理性を協議しています。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の評価を参考にして、役員人事を決議しています。

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。

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・育成計画などを明確にした「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。

コーポレート・ガバナンス体制図(2020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など、11委員会を設置

取締役会の実効性の評価の概要

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。

2019年度の実効性評価の分析・評価および今後の対応方針などの概要は以下のとおりです。

1. 2019年度の分析・評価の方法

(1) 第三者機関によるアンケートおよびインタビューの実施

2019年度の分析・評価にあたっては、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、第三者機関に対し以下の事項の無記名アンケート（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）の設問の設定・集計、および社外役員に対する個別インタビューを実施し、それらを総合的に分析したレポートの作成を委託しました。

〈アンケートにおける回答項目(概要)〉

- ・取締役会の構成・取締役会の運営・取締役会の議論
- ・取締役会のモニタリング機能
- ・社内取締役のパフォーマンス
- ・取締役・監査役に対する支援体制・トレーニング
- ・株主（投資家）との対話・自身の取り組み など

(2) 取締役会における評価

評価にあたっては、第三者機関の分析レポートを参考に、取締役会において、分析・評価いたしました。

2. 2019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) 肯定的な評価が得られた項目

引き続き肯定的な評価結果となった項目、および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た項目は以下のとおりです。

- ①取締役会の員数および社内取締役と独立社外取締役の人数比が適切である。
- ②取締役会の開催頻度は適切である。
- ③取締役会において自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされている。
- ④取締役・監査役活動を支援する人員の体制は十分整えられている。
- ⑤株主（投資家）との対話の状況について、取締役会へのフィードバックがなされ、かつ活用されている。

(3) 今後の改善に向けた意見など

一方、以下の事項については、改善の余地があるものとして、取締役会機能のさらなる向上、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グループ全体の内部統制システムに対する監督・監視について、取締役会として、さらに主体的に実効性を向上させるために関与を深めていく。
- ②社外取締役の当社事業へのより一層の適宜・的確な理解を図るために、計画的に事業部門（工事現場）の視察や関係会社ヒアリングなどを実施する。
- ③経営戦略や経営計画の実行の過程で生じることが予想される潜在的なリスクとその対処方法や、海外、新技術分野、新規事業開拓などの中長期的な戦略について議論する時間を十分に確保する必要がある。

役員報酬

取締役の報酬体系・水準などに関する事項については、取締役会の諮問機関であり、委員の過半数を社外役員で構成する「指名・報酬諮問委員会」において、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、同委員会の協議を経た上で取締役会に付議することを条件としています。取締役会では、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。

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬としての金銭報酬と、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲をより一層高めるための中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬により構成されています。金銭報酬と譲渡制限付株式報酬は、役位ごとの役割のほか、経営環境、業績、関連する業界の他社

の報酬水準、従業員に対する処遇との整合性を考慮して適切な水準を定めることを基本としています。

また、社外取締役については、独立性を担保するなどの観点から基本報酬としての金銭報酬のみとし、優秀な人材の確保ならびに独立役員としての監視・監督および監査機能を有効に機能させることなどを考慮して相当な水準を定めることを基本としています。

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（うち社外取締役80百万円以内、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、社外取締役を除く取締役に對し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（2019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)	8	269	243	26	—
監査役(社外監査役を除く)	3	37	37	—	—
社外役員	7	69	69	—	—

(注) 使用人兼務取締役(2名)の使用人給与相当額は左表支給額とは別枠で16百万円

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

かなどを含む経済合理性ならびに将来の見通しなどを検証し、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などを勘案し、賛否を判断します。

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などの是正・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。

「内部統制システムに係る令和2年度(2020年度)基本方針」については、2020年4月22日開催の取締役会にて決議しています。2020年度において注力する実施事項は以下のとおりです。

- ①働き方改革の推進と長時間労働の削減
- ②コンプライアンス経営の推進と「i-メッセージ」の信頼性・実効性の向上
- ③国内・海外事業における安全文化の構築と究極品質の実現

- ④三井住友建設グループ各社のガバナンス体制と内部統制の強化
- ⑤新型コロナウイルス感染症など事業継続に影響を与える事態に即応できる体制の整備

建設業法パトロール

2016年1月に当社施工の横浜市所在マンションの事案に関連して、国土交通省関東地方整備局から建設業法に基づく指示処分を受けたことを踏まえ、工事作業所における建設業法の遵守状況を確認するため、当該作業所を管轄する支店において、「建設業法パトロール」の計画を立て、継続的にパトロールを実施しています。パトロールでは、技術者の配置などについて、下請業者も含めた建設業法の遵守状況の確認や指導を行うとともに、パトロールの結果や課題などを全店で情報共有し、「生産システム改善委員会」の下部組織である「施工体制改善小委員会」において、必要な諸施策の検討・立案・推進などを行っています。

■ 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、改正民法、契約不適合問題、下請法、倒産法制、贈収賄など、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などの場や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、経営幹部など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。

また、当社「i-メッセージ(内部通報制度)」は、2019年11月1日付で、消費者庁所管の内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)にゼネコンとして初めて登録されています。



■ 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。ハラスメント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、2019年度は最近の動向などを盛り込んだハラスメント防止教育を関係会社を含めて実施するとともに、就業規則を改定し、禁止行為や懲戒事項の明確化を図りました。

■ リスク管理体制

当社グループは、“リスク”を最終的に損益悪化によって組織目標の達成を阻害する要因と捉え、「リスク管理規則」に基づくリスク管理体制の構築・運用とその改善を継続することによりリスク管理の実効性を高め、当社グループの事業運営に影響を及ぼす恐れのあるリスクの低減を徹底しています。

また、全社的な視点でリスク管理を統括・推進し、各部門各部署において主体的なリスク対応を促進するための体制および仕組みづくりに努めています。

そして、人的・物的損害あるいは社会的信用の失墜などにより、当社の経営または事業活動に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合、もしくは顕在化する可能性がある場合には、「危機管理規則」に基づき、適切に対応策を展開します。

■ 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深く認識し、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を策定しています。当社では「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(2019年11月に認証を更新)しており、訓練などを通じ対応力の向上を図っています。



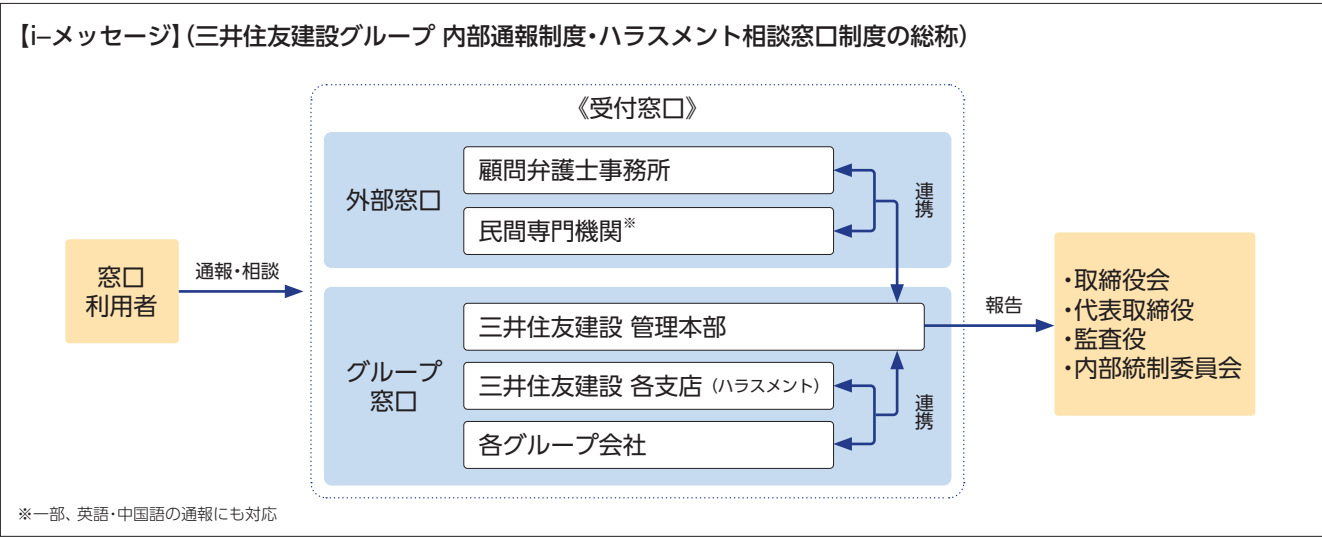
■ 海外における安全対策

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、テロ事案への対応など、必要に応じ随時開催しています。なお、テロ事案などへの対応については、専門の危機管理コンサルタント会社と危機管理に関する契約を締結し、危機管理体制のさらなる強化を図っています。

■ 重大なリスク事象

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響による世界経済の急速な悪化が製造業などの企業業績に大きな影響を与え、建設需要の縮小が懸念されます。国内におきましては、感染者数の増加や影響の深刻化に鑑み、全国に「緊急事態宣言」が出されるなど、国内外で経済影響の長期化が懸念されます。建設業は裾野が広く、新型コロナウイルス禍にあっても公共インフラなど社会資本の適確な維持管理・更新を担っており、雇用をはじめ広い範囲に影響を及ぼす可能性がありますので、引き続き関係先および社員の安全、健康を最優先に、日本政府および進出各国の方針や行動計画に基づいた対応を実施してまいります(具体的な取り組みはP.57)。

(2) 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、本件マンションの発注者の1社が提起した、本件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などを、当社ならびに杭施工会社2社に対し求償する訴訟につきましては、本訴訟に係る請求は、根拠、理由を欠くものであると考えており、引き続き裁判において、当社の主張を適切に展開してまいります。



新型コロナウイルス感染症への対応

当社は、人的・物的損害あるいは社会的信用などにより、当社の経営または事業活動に重大な影響を与える、または与える可能性のあるリスクの顕在化に対応するため、「危機管理規則」を定め、適切な対応を図ることとしています。今回の新型コロナウイルス感染症は、当社グループの経営全般に重大な悪影響を及ぼす可能性がある危機として、3段階レベルのうち最大のレベル3として位置付け、社長を責任者とする緊急対策本部を設置し、対応してまいりました。

3密の回避、飛沫飛散抑制、消毒や手洗いなどの基本的措

置とともに、体温測定実施と発熱者の事業エリアへの立ち入り禁止、保健師による健康相談などの対策を実施し、インフラ整備を担う事業者として事業継続を図ってきました。

7月時点では、第2波、第3波に備え、時差出勤、出勤率50%以下の確保、WEB会議を原則とした会議体の実施、在宅勤務における環境整備強化など、対策を継続しています。引き続き、状況に応じた対策事項の周知・徹底により、現場を止めることなく、事業活動の継続を図ってまいります。

(注) 記載内容は2020年7月末時点における対策内容です

三井住友建設グループの基本方針

役職員、家族、関係者の命と暮らしを守ることを前提として、
感染拡大の防止に向け、取り得る施策を最大限実施し、事業を継続する
「コロナ感染、みんなで守りガマンで乗り切ろう!」

緊急対策本部を設置

本支店内勤部門の
在宅勤務の推進

内外勤問わず
時差出勤の徹底

出勤時のマスク着用、
2m離隔確保の徹底

その他、移動制限、体温測定、発熱時フローなどの対応を徹底

作業所におけるコロナ対策

◎ 手洗い・洗顔

消毒液の使用、石けんによる手洗いや洗顔の励行、体温測定などによる健康管理と作業・打ち合わせ時のマスク着用などの対策の徹底とともに、作業所の「3つの密」回避などに向けて、さまざまな取り組み・工夫を行っています。



流水と石けんによる
手洗い・洗顔の励行



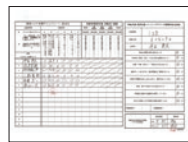
製氷機使用時のアルコール
消毒および手袋の使用

◎ 検温

- 発熱 (37度以上。女性は平熱+1度以上) の場合は自宅待機
- KY (危険予知) 用紙に各自が検温結果を記入
- 過去1週間以内に発熱があった場合も申告



朝礼時の体温測定など
(非接触体温計の活用など)



毎日の体温・体調を
KY用紙に記載・確認

◎ 日常的な注意喚起

当社基幹業務システムログイン時に注意喚起画面を表示



◎ 換気

- 換気できないところでは作業しない
- 通勤用車両・作業箇所・喫煙所・執務室・詰め所 (食事・休憩時)



車中による食事・休憩の励行。
窓を開け換気



休憩室の窓の常時開放。
お互いに距離をとって食事

◎ マスクの着用・2m離隔

- 作業所内 (作業時を含む)、詰め所 (食事・休憩時)、入退場時 (出入り口から100m以内を含む)



朝礼時の配列間隔の確保
および参加人数の縮小



WEB会議を活用して2会場に分け、
工程打ち合わせを実施

◎ 対策実施報告

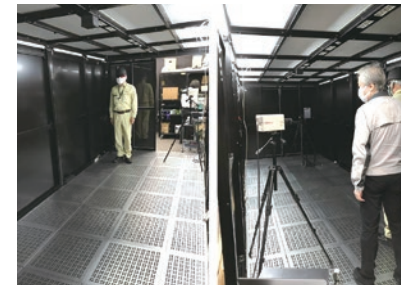
安全対策の実施状況チェック用のシステムを活用した定期報告による全店現場の一元管理

■ 熱中症リスクを低減し、飛沫飛散を効果的に抑制できるフェイスカバリングを全現場に導入

2020年5月4日に厚生労働省が公表した「新しい生活様式」においてマスク着用が推奨され、業務中は飛沫抑制に優れた不織布マスクの着用を義務付けていますが、夏季における屋外作業でのマスク着用は熱中症の発生リスクを伴います。そこで、新日本空調株式会社の協力のもと、身近な材料を用い



フェイスカバリング



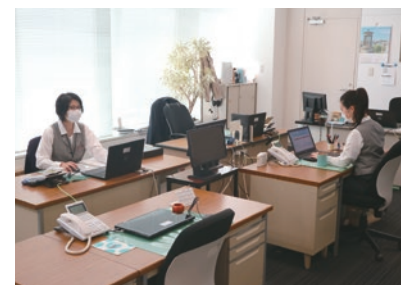
微粒子可視化システム (VIEST) を用いた実証実験の様子



■ その他の対応

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年3月より本店オフィス内でリモートワークの試験的運用を開始しました。日本国政府による緊急事態宣言が出された2020年4月7日以降、基本方針に基づき、①本支店内勤部門において在宅勤務の推進、②出勤の場合の時差出退勤の徹底、③出勤時のマスクの着用および2m以上の離隔措置 (執務場所の離隔) の徹底などを図りました。

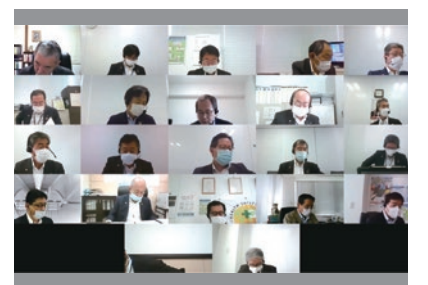
業務面では、出張や業務での都道府県をまたいだ移動の原則禁止、会議体 (WEB会議を除く) の自粛などの一時的措置をとりました。



座席は2m以上の離隔を確保



入社日は本社とテレビ会議 (自宅) に分けて開催



WEB上での経営会議の実施

■ 寄付を実施

社員組合・役員社員有志と連名で、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う医療危機・経済的困難などの社会課題解決に向けた支援として、総額25,835千円の寄付を実施しました。寄付にあたっては、社員から寄付金を募り、会社が資金を上乗せするマッチングギフト[※]方式を採用しました。

寄付先は、SDGsの17の目標の中から「目標1：貧困をなくそう」「目標2：飢餓をゼロに」「目標3：すべての人に健康と

福祉を」「目標4：質の高い教育をみんなに」に関係する分野を中心に抽出しました。具体的な寄付先は、赤い羽根共同募金、国境なき医師団、UNICEF東京事務所、日本財団、あしなが育英会、支店所在地の行政が実施する医療支援に向けた募金です。

[※] マッチングギフト：企業や団体などが社会貢献を目的として寄付や義援金を募る際、寄せられた金額に対して企業側が上乗せし、寄付金額を増やした上で寄付する上乗せ贈与制度

未来につなぐ 持続的な成長の実現に向けて



社外取締役 杉江 潤



社外取締役 笹本 前雄



社外取締役 細川 珠生

当社のイメージについて

笹本：私は日本鋼管（現在のJFEHD）の出身ですが、同じ「ものづくり」にこだわる会社として受け止めています。三井建設・住友建設が併合してから17年が経過しました。私が現役の間、鉄鋼業界は6社から3社に集約されました。今後、建設業界も



同じような流れになるのではないかと思います。それに備えた経営を行っているのかどうかに興味を持っています。

杉江：私の出身である官庁の場合、利益の追求という観点がないため、目標予算の達成など、民間の利益の追求という意識に興味を持っています。

また、就任前はあまり建設業界とは関わりがなく、もっと大雑把で、コンクリートの構造物ばかり造っているのかと思っていました。いざ就任して取締役会に臨むと、SDGsや太陽光発電といった新しい分野や色々な課題についてもきちんと議論がなされていました。2020年1月に当社はグローバル化宣言を行いました。あまりグローバルでもな

いと思っていた業界で、このような宣言を社長自ら行うダイナミズムに感心しています。

笹本：同業他社に先んじて海外に進出し、現地のパートナーとのネットワークを構築してきたのが海外での当社の強みなのでしょう。在任4年目になりますが、ここ2年で海外受注が増え、海外への人員配置も進んできた中でグローバル化宣言。まさにジャストタイミングだと思います。

細川：私はジャーナリストをやりながら、大学や役所とも関わりをもってきましたが、民間企業は他のセクターとは予算や利益の管理という面では全く異なりますね。

笹本：民間企業が存続し、雇用・納税・配当を続けていくためには、ものを作って売って金を回収し、最終的にどれだけ利益を出せるかを考えなければなりません。SDGsの観点もちろん重要ですが、私自身はそこにスポットを当てて臨んでいます。

杉江：安全管理の徹底ぶりにも感心しています。安全環境生産管理本部の本部長自らが現場を回って巡視しています。

細川：ちょっとした気の緩みが命に直結するわけですから、経営者の方々もすごく気にされていますよね。

笹本：鉄鋼業界には重さ、建設業界には高さがあります。い

くら注意していても事故はなくならない。それでも愚直に繰り返し指導を行っていくしかありません。当社では安全文化の確立、究極品質の早期実現を企業文化として根付かせるように努力していますね。

ダイバーシティ、人材育成について

細川：女性が結婚して、子育てをしながらも働ける環境を作っていくことは大事だと思っています。女性には仕事も子育てもバランスよくできたというメンタリティを持ってほしいです。そのためには男性の協力が必要で、コミュニケーションが重要になってきます。それは家庭でも職場でも同じですね。女性だけでなく男性も仕事と家庭が両立していることで相乗効果が生まれることもあると思います。

笹本：これからの時代、会社は仕事と家庭を両立できるような仕組み、選択肢を最低限作らなければいけません。

細川：当社では育児休暇や時短などの制度は充実していますが、使い方が分からないという声をよく聞きます。家庭の状況に合わせて、気兼ねなく使えるような職場の雰囲気づくりは非常に重要です。

杉江：期首に部長職以上が集まる会議がありますが、女性が一人もいません。役所でもこれくらいの会議になれば1割程度は女性がいます。

細川：ポスト（役割）が人を育てることもあります。複数人候補がいれば、そのうち一人はあえて女性にすることも必要ではないでしょうか。

笹本：人材確保のためには、女性に当社に来いと言い切れる魅力をつくっていく必要があると思います。

細川：日本建設連合会の「けんせつ小町」の活動に部会長として参加しています。建設業界では今女性の採用を増やしていますが、増えた結果何がかわるのか、その予想図・将来像を明確にし、結果もしっかり見せる必要があります。今まで男性ばかりの社会であった建設業が、女性が增えることで視野



が広がるし、それによって新たな発想やビジネスの芽生えも期待できます。建設業は生活する空間をつくっているのですから、女性の目線は重要だと思います。杉江：役所でも上司が女性を使えず、女性がなかなか育ってい

ません。男性であればビシビシ鍛えるが、女性に対してはそれができない。今の幹部陣が、女性をどのように育成していくか考えることが課題ですよね。

笹本：女性を計画的に管理職に据えるとしても、本人がどこまで仕事に関わっていきたいかという意欲の問題もあります。本人と面談して目標設定することや、女性を部下に持つ上司の教育も必要だと思います。

人材育成ということであれば、サクセッションプラン（後継者育成計画）も必要とされます。連結経営、グループ・ガバナンスも内部統制上重要視されています。幹部育成のために関係会社で社長を務めさせ、キャリアアップして本体に戻すのも手段の一つだと思います。

杉江：幹部育成のためには、社外の人とのやりとりも含めた人事交流や、海外経験などの勉強の機会を会社が準備することも考えていかなければなりません。



取締役会の役割について

杉江：当社はコーポレート・ガバナンスなどの問題についてよく議論がなされていると思います。

細川：コロナの影響で、世の中の潮流は大きく変わりました。建設業界の将来も真剣に考えていかなければなりません。土木・建築といったコアの事業や、新規事業の中長期の戦略についてコロナをきっかけとして早く議論したほうがよいと思っています。

笹本：明るい前向きな会社になりたいですね。会社の中に夢を追う部門、本来業務とは少し違う業務を行う会社の将来を担っていくフロンティア的な部門があるということが、若い世代の励み、希望となります。土木・建築を磨いていくのは当たり前のことですが、次の課題をぜひ見つけて、会社のターゲットとしてほしいです。経営者の意識としてそういうものを持っておくべきではないかと思っています。

経営統合以降厳しい経営環境が続いていましたが、私の在任の4年間で社員の処遇は大幅に上がりました。そういう中で2030年の将来像はよい目標になったと思います。次の中期経営計画で2030年の将来像に向かってどのように進んでいくのかより具体的に描ければよいと思います。