

Corporate Report 2023

三井住友建設 コーポレートレポート 2023

はしも、 まちも、 ひとも。

三井住友建設は、安全で快適な社会を実現するために、
「くらしをささえるものづくり」を続ける総合建設会社です。

お客様の想い、くらす人の想い、家族の想い、
私たちの想い、地球の想い。

託された大切な想いひとつひとつをたばね、
いきいきとした明日のくらしにつなげたい。

橋をわたり、街をあるき、大切な人とすごす。

そんな日々のくらしがいつまでも続くよう、豊かな未来に
つながるものづくりに全力で取り組みます。



CONTENTS

価値創造ストーリー

- 2 理念体系
- 4 価値創造の歴史
- 8 価値創造プロセス
- 10 当社経営資本と2030年に向けた取り組み
- 12 外部評価
- 13 2030年の将来像
- 14 中期経営計画2022-2024(2023年5月修正)
- 17 財務戦略
- 18 企業価値向上に向けて
- 19 社長メッセージ

特集

- 24 ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

価値創造の実践

- 26 三井住友建設の事業
- 28 土木事業部門
- 30 建築事業部門
- 32 新規・建設周辺事業部門
- 34 海外事業部門
- 37 フィナンシャルレビュー

重要課題への取り組み

- 40 三井住友建設のSX
- 42 マテリアリティ・KPI
- 44 マテリアリティ1 持続可能な社会の実現
- 47 マテリアリティ2 安全で快適な社会の実現
- 48 マテリアリティ3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成
- 57 マテリアリティ4 経営基盤の強化

事業活動の前提となる重要課題への取り組み

- 59 コーポレートガバナンス
- 64 コンプライアンス・リスクマネジメント
- 70 役員一覧

データセクション

- 72 財務情報
- 76 非財務情報
- 78 グループ企業
- 80 会社概要
- 81 株式情報

コーポレートメッセージ(左記)の写真について

(左): 深山トンネル
(中央): アリアタワー聖蹟桜ヶ丘ブルーミングレジデンス

編集方針 当社は、財務諸表には記載されない非財務系のESG(環境・社会性・ガバナンス)に関する年次の取り組みを広く理解していただくことを目的として2006年度より、CSRレポートを発行してきました。2015年度からは、当社のすべてのステークホルダーとの双方向コミュニケーションツールとして活用することを目的として、従来のCSRレポートに経営成績・経営戦略・事業概況などの財務系情報も加え、当社の企業価値向上に向けた取り組み全般を取りまとめた「コーポレートレポート」を発行しています。

報告対象期間 2022年4月1日～2023年3月31日
(一部対象期間後の報告も含む)
報告対象組織 三井住友建設株式会社および連結子会社
参考にしたガイドライン 国際統合報告フレームワーク(IFRS財団)、
価値協創ガイドランス
発行時期 2023年10月



理念体系

三井住友建設グループは、社会課題の解決に向けて価値創造を推し進め、2030年の将来像“新しい価値で「ひと」と「まち」をささえてつなぐグローバル建設企業”の実現を目指してまいります。

経営理念



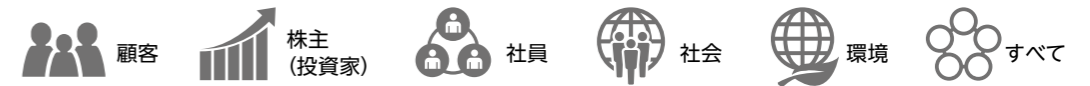
三井住友建設グループ企業行動憲章

- 1 持続可能な経済成長と社会課題の解決**
イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会課題の解決を図ります
- 2 公正な事業慣行**
法令、社会規範、国際ルールならびに企業倫理の遵守への意識を高め、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行います
- 3 公正な情報開示、建設的な対話**
企業情報を積極的、効果的、公正に開示し、幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図ります
- 4 人権の尊重**
人権を尊重し、人を大切にする企業の実現に努めます
- 5 顧客・ユーザーとの信頼関係**
顧客・ユーザーに対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得します
- 6 働き方の改革、職場環境の充実**
従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現するとともに、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します
- 7 環境問題への取り組み**
地球規模での環境への貢献が求められていることを認識し、環境の保全、維持、改善に主体的に取り組めます
- 8 社会参画と発展への貢献**
積極的に社会に参画し、健全で持続的な社会の発展に貢献していきます
- 9 危機管理の徹底**
市民生活や事業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底します
- 10 経営トップの役割**
経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して自社に周知徹底を図るとともに、サプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促します。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします

価値創造の歴史 ~統合までの歩み~

三井住友建設は、三井グループ、住友グループの建設会社として歩んできた三井建設、住友建設の遺伝子を受け継ぎ、2003年に誕生した総合建設会社です。時代とステークホルダーのニーズに対応する事業体制の構築を加速させながら、いつの時代も愛される普遍的価値を生み出しています。

当社グループのステークホルダー



(注) 下記年表に表示したアイコンは、影響のあったステークホルダーを示しています。

三井グループ

三井建設

建築に強く、オフィスの需要に応じてきた三井グループの建設会社

写真提供: 三井文庫

三井の歴史は、延宝元年(1673年)に家祖三井高利が、東京・江戸本町(中央区日本橋本石町)に「三井越後屋呉服店」を、京都に仕入店を設けたのが始まり。家法「宗竺遺書」では「人」に焦点が当てられ、現在の「人の三井」と呼ばれるゆえんでもある。

1887
西本健次郎、和歌山に西本組創業
三井建設のルーツである西本組を継いだ西本健次郎が率いて請け負った京城・義州間の軍用鉄道敷設工事を契機に、西本組は全国的に認知される。

1945
三井不動産株式会社の資本参加に伴い三井建設工業株式会社に改称
三井建設工業の誕生は、四大財閥として初めての建設業進出となった。終戦後の苦難の時代を乗り越え、日本の復興に貢献。

1952
三井建設株式会社へと改称
GHQによる財閥解体指令を免れるため1946年より三井工業へ改称していたが、1952年の政令廃止を受け、三井の社名へと復帰。社員の士気を高め、経営全般に絶大な好影響をもたらした。

1982
寝屋川サンハイツ
労務の平準化と習熟効果が期待できるDOC工法を初採用

1982
スリランカ国会議事堂
スリランカにおける自然環境との調和手法

1987
ベル・パークシティタワーG棟
日本初の高さ100mを超える超高層マンション

1991
大川端リバーシティ21A棟
超高層、高密度、新しい住まいのかたち
超高層住宅のパイオニア

1996
ベイショアコンドミニウム
シンガポールにおける超高層住宅

1999
センチュリーパークタワー
54階建て高さ170mを超える超高層マンション

スリランカ国会議事堂 大川端リバーシティ21

■ 売上高(百万円) ● 従業員数

1962 第33期 2003 第87期

1981 ららぽーと船橋ショッピングセンター(現ららぽーとTOKYO-BAY) 日本最大規模 大型ショッピングセンターの先駆け

1996 ミャンマー セドナホテル 施工当時ヤンゴンを代表する大型高級ホテル

住友グループ

住友建設

土木に強く、インフラ分野で多くの実績を残してきた住友グループの建設会社

写真提供: 住友史料館

住友グループの事業は、400年前の南蛮吹の技術開発に始まり、別子銅山の開坑とともに発展を遂げてきた。一家の行動指針となってきたのが、住友友友が商いの心得として示した「文殊院旨意書」で、住友の事業精神の源として現代にまで伝えられている。

1876
住友別子銅山の土木建築部門をもとに前身となる土木方創立
経営合理化と施設の近代化の一環として創設。発足と同時に別子運輸の主要な幹線として大きく貢献する牛車道の工事に着手。

1950
別子建設株式会社として発足
業界の自由競争激化を乗り切るべく、技術力と社会的信用、全体の一致協力体制の確立を図る。1951年にはいち早くプレストレストコンクリート(PC)技術に着目するなど、工種の多様化に取り組む。

1962
静岡の勝呂組と合併し、住友建設株式会社が発足
建築施工面で大きな実績のある勝呂組と合併し、業容を拡大。安全管理の強化、新技術の開発などに取り組み、企業体質改善に係る多くの課題解決に奔走。

1959
嵐山橋
ドイツ企業により開発されたディビダーク工法を日本初採用

1966
山梨文化会館
丹下健三作品 2016 免震レトロフィット工事による耐震改修

1973
ターチャン橋
タイ初のPC橋

1974
外津橋
世界初のトラス張出し工法によるアーチ橋

1987
オイレス工業TC棟
日本初LRI免震ビル

1989
アサノビルディング
世界初の中間階免震建物

1994
小田原ブルーウェイブリッジ
世界初のエクストラードズド橋

嵐山橋 保津橋

■ 売上高(百万円) ● 従業員数

1962 第27期 2003 第74期

2001 損斐川橋 世界初の複合エクストラードズド橋

2002 ラ・トゥール神楽坂 日本初の本格的な超高層中間階免震建物

合併により一層、技術と経営に優れた企業へ変革

価値創造の歴史 ~統合後の歩み~

三井住友建設は2003年の合併以降、土木事業と建築事業を当社のコアとして、国内外での事業展開のみならず、新たな価値の創造にも取り組んでいます。これからもステークホルダーの期待に応えるべく幅広い視野を持ち、安全で快適な社会の実現に貢献していきます。

当社グループのステークホルダー



顧客



株主 (投資家)



社員



社会

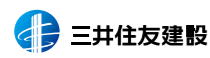


環境



すべて

(注) 下記年表に表示したアイコンは、影響のあったステークホルダーを示しています。



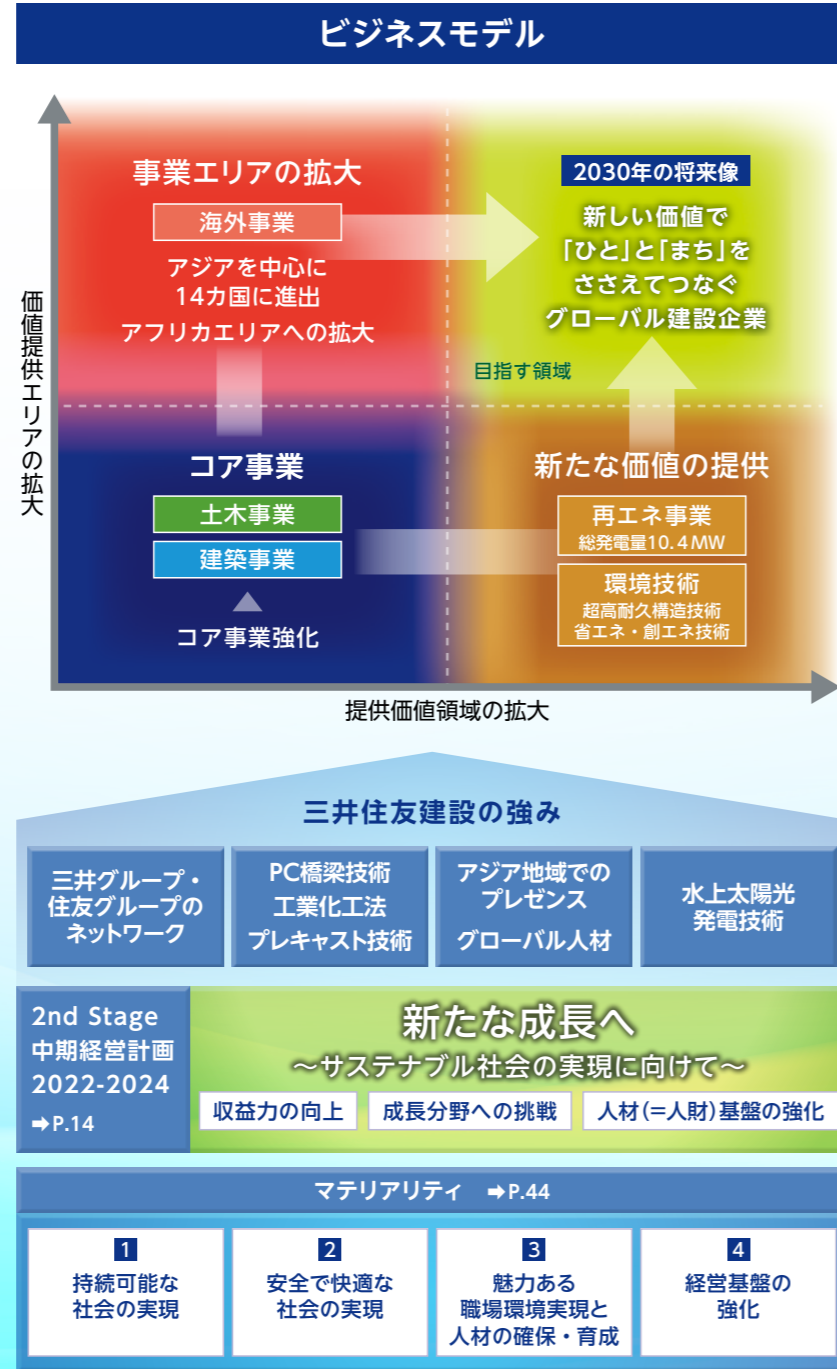
「新しい価値で『ひと』と『まち』をささえてつなぐグローバル建設企業」を目指す

サステナビリティ 関連・その他	2003 三井住友建設株式会社 創立	コーポレートブランドマークの由来 超高層ビルディングとハイウェイを主要なモチーフとして、「技術」「先進」「創造」の企業イメージを洗練性を感じさせるブルーのシンボルカラーで表現しました。	2016 グローバル人材の育成に向けてHDC (Human Resource Development Center)を開設 世界中で活躍する多様な人材を育成	2019 2030年の将来像	2020 グローバル化宣言	2021 サステナビリティ基本方針 人権方針 カーボンニュートラルロードマップ									
	2006-2008 再建の3カ年	2009-2010 構造改革の3カ年 (2009-2011)	2010-2012 競争力強化の3カ年 ※2次中期経営計画の見直し	2013-2015 「挑戦」 ~新たな飛躍へ~	2016-2018 信頼の回復と企業価値の向上	2019-2021 変革の加速 1. 建設生産プロセスの変革 2. 海外事業の強化 3. 事業領域の拡大	2022-2024 新たな成長へ ~サステナブル社会の実現に向けて~ 1. 収益力の向上 2. 成長分野への挑戦 3. 人材(=人財)基盤の強化								
施工実績	2004 日本の橋梁として初めてfib最優秀賞を受賞した青雲橋完成	2005 フルプレキャスト工法となるスクライム(SQRIM)工法を初適用したヨコハマタワーリングスクエア竣工	2006 タイとラオスの国境であるメコン河を跨ぐ第2メコン国際橋完成	2006 ららぽーと柏の葉 建築環境総合性能評価(CASBEE)Sクラスを取得した商業施設	2008 占冠トンネル 遠心カトンネル吹き付け工法で施工延長3,000mを達成	2010 武蔵野タワーズ スクライム-H工法初適用	2012 パークホームズ横浜岸根公園 フォレストスクエア SuKKiT採用第1号案件	2015 ベトナムのニャットン橋(日越友好橋) カンボジアのネアックルン橋(つばさ橋) ニャットン橋:鋼管矢板基礎工法ベトナム初適用 ネアックルン橋:コンクリート斜張橋の支間330m アジア最大級規模	2017 当社水上太陽光発電事業 第1号: 平木尾池水上太陽光発電所竣工	2020 世界初の超耐久橋梁(Dura-Bridge®): 別埜谷橋完成	2018 田久保川橋(寺迫ちようちよ橋) 世界初のパタフライウェブ橋 当社2件目のfib最優秀賞受賞	2021 プリリアタワー有明ミッドクロス SuKKiTシリーズの超高層住宅	2018 タザラ交差点改良工事 タンザニア初となる交差点の立体交差化および道路改良	2022 北陸新幹線、深山トンネル他 ラムサール条約湿地の環境保全に配慮した施工	2022 プリリアタワー聖蹟桜ヶ丘 ブルーミングレジデンス 超高層ZEH-M Oriented



価値創造プロセス

経営理念 三井住友建設グループ企業行動憲章 →P.2,3



当社グループが目指す 2030年の将来像

→P.13

持続可能な仕組み コーポレートガバナンス

ステークホルダーとの関係 信頼 ブランド

三井住友建設グループは、いつの時代にも愛される普遍的価値を生み出しながら、ステークホルダーの皆さまの喜びや幸せを形にするものづくりを大切にしています。

築き上げてきた実績や強みを活かしながらバリューチェーン全体での価値創造を推し進め、社会と当社が共に成長し、共通価値を創出することで、社会課題の解決を図ります。

OUTPUT & OUTCOME

企業の成長 → 新たな成長の姿 → 社会の成長

目指す価値

- 1 事業成長・規模の拡大による経営基盤の強化
- 2 安定的な財務基盤維持
- 3 着実な配当成長の実現

2030年目標

- 連結売上高 5,500~6,500 億円
- 連結営業利益 300~350 億円
- ROE 12%以上

2024年度目標

- 連結売上高 4,670 億円
- 連結営業利益 160 億円
- ROE 9%以上
- 総還元性向 50%程度

目指す価値

- 1 気候変動リスクの軽減
- 2 安全・安心な社会の実現(レジリエンス向上)
- 3 人権の尊重
ダイバーシティ&インクルージョン

2030年目標

- CO₂排出量削減(2020年比)
Scope1+2 ▲50%
Scope3 ▲25%

2024年度目標

安全・品質

- 死亡・重大災害 **ゼロ**
- 度数率 0.5 以下
- 品質不具合 **ゼロ**

生産性向上

- 社員総労働時間当たりの完成工事高(2020年比) 5%向上

カーボンニュートラル

- CO₂排出量削減(2020年比)
Scope1+2 ▲20%
Scope3 ▲10%

人権

- 人権デュー・デリジェンスの定着(人権リスクへの対応)
- 救済メカニズムを運用

D&I

- 女性管理職比率 3.0%以上
- 障がい者雇用率 2.3%以上
- 外国籍社員採用 毎年度 3~5 名採用
- 嘱託再雇用率 毎年度再雇用 90%以上

2030年の将来像

新しい価値で「ひと」と「まち」をささえてつなぐグローバル建設企業

当社経営資本と2030年に向けた取り組み

大きく変化を続ける事業環境に対応していくためには、より強固な事業基盤を構築していくことが三井住友建設グループにとって必須課題です。当社は企業理念に「社員活力の尊重」を掲げており、社員が自らの夢を実現できる会社を理想としています。この人的資本を中心とした経営資本を事業に投入し、事業活動を通じて

2030年に向けた取り組みを推進することで、新たな価値が創出され、再度当社資本として流入し、資本の増大につながっていきます。

経営資本	当社が考える資本の分類および説明	インプット	2030年の将来像実現に向けた取り組み
人的資本 利益の源泉である人材(人財) 	<ul style="list-style-type: none"> 当社の財産は人材であり、「社員の幸福」を「企業の成長」へとつなげることを目指しています。 すべての社員が等しく「成長」や「活躍」の機会が得られ、多様な人材が存分に活躍できる職場環境の構築に注力しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数 連結 5,449人 単体 2,977人 教育関連投資 5.5万円/人 グローバル人材開発センター(HDC)※1,2の運営 ※1 (日本、フィリピン、インド、タイ) (2022年4月) ※2 Human Resource Development Center 「健康経営優良法人2022」認定 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み [P.50~53参照] 在宅勤務の恒久制度化 ・産休産後制度の充実化 グローバル人材の確保・育成 [P.49参照] 外国人採用(海外大学卒業生の採用) 職種および階層別研修体系の構築・実施
製造資本 現場とそれを支える関係会社・工場等による安全・安心な「ものづくり」 	<ul style="list-style-type: none"> 当社最大の製造資本は、ものづくりの最前線である建設作業所(現場)です。 「現場力の強化」によって、工事収益の向上に取り組んでいます。 国内外に有している、各事業所、関係会社、工場等、グループ一体となった現場支援体制の構築に取り組んでいます。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所 国内 12支店、国際支店海外拠点 8カ所 関連会社子会社 23社 関連会社 7社 プレキャスト製造拠点 7カ所 建設作業所 土木竣工案件 105 建築竣工案件 308 海外竣工案件 土木 19、建築 68 	<ul style="list-style-type: none"> 土木 安定的な収益確保と成長分野への挑戦 建築 社会変化に伴う新たなニーズに応え得る価値提供への挑戦 海外 事業規模の拡大に向けた新興国への進出、顧客領域の拡大等 各事業部門 [P.28~36参照] プレキャスト製造拠点のネットワーク強化 関係会社との連携強化によるグループ総合力向上 会社概要 [P.80参照]
社会・関係資本 建設によるソリューション提供で社会とつながるネットワークを構築 	<ul style="list-style-type: none"> 歴史ある三井・住友両グループの一員である当社は、協力会社組織である真栄会と共に、各事業を通じて、社会の幅広いステークホルダーとの幅広いネットワーク・深い信頼関係を構築することで、「社会から必要とされる企業」を目指しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 三井グループ、住友グループに属する唯一の総合建設会社 真栄会(協力会社組織) 1,797社 豊富な実績 PC橋梁 4,100橋、住宅 27.4万戸、海外の進出国 14カ国 地域貢献、レジリエンス、安全・安心 中学生・高校生を対象とした企業訪問受け入れ 5校(2022年度) 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年の将来像 [P.13参照] 安全で快適な社会の実現 [P.47参照] 三井・住友両グループ各社との関係(継続的な取引、共同研究等)
知的資本 安全でさらなる快適性の提供と次につながる成長の基盤となる高い技術力 	<ul style="list-style-type: none"> 当社は「ものづくり」のプロセスを大切にしており、独自の建設技術、特許技術、施工品質に係るノウハウを多数有しています。 製造業の安全品質向上を目指す価値観を、当社では「究極品質」と呼び、社会の信頼とお客さま満足の向上に向けた品質の確保を図っています。 	<ul style="list-style-type: none"> 特許取得件数 474件 研究開発費 21.3億円 「究極品質」への取り組み 建設プロセスにおけるDXの推進 独自の建設技術 SPER工法、SQRIM工法等 環境技術 Duraシリーズ、ZEB/ZEH 再エネ関連技術 Pukatto(水上太陽光フロートシステム) 	<ul style="list-style-type: none"> 「究極品質」に向けた取り組み 建設現場におけるデジタル技術の活用「ラクカメラ®」「Robotaras®II(ロボタラス®II)」 工業化工法、省力化工法のさらなる進化 ライフサイクルに配慮した超高耐久構造物「Dura-Bridge®」の適用推進 「洋上での浮体式太陽光発電」の実用化 [P.32参照] ※「東京ベイESGプロジェクト」に採択
財務資本 安定的な財務基盤の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 株式や借入金などで調達した資金をもとに、各事業(土木事業・建築事業・海外事業)に取り組んでいます。 着実な利益計上により、より充実した株主還元や成長投資などに対応できる財務基盤の健全化を早期に実現していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> 総資産 4,102億円 純資産額 711億円 自己資本比率 15.5% サステナビリティボンドの発行 50億円 	<ul style="list-style-type: none"> 収益力向上推進/政策保有株式の縮減取り組み 財務体質の健全性を維持しつつ株主還元を拡充 成長投資への適切な資本配分 最適な資本構成の追求 フィナンシャルレビュー [P.37~39]、財務情報 [P.72~75参照]
自然資本 事業の持続性向上と地球環境保護 	<ul style="list-style-type: none"> 人々の暮らしと密接した事業を営む当社は、社会との共存共栄を図るべく資源の効率的な活用に努めています。 「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」の実行に加え、循環型社会への貢献として、建設廃棄物のリサイクル率の向上、自然共生社会への貢献として、生物多様性に及ぼす影響の回避、最小化を推進しています。 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用量 217,831MWh 水使用量 372.9km³ 建設資材使用量 462,906kt 太陽光発電所 5カ所 10.4MW 建設廃棄物のリサイクル率 土木 99.3% 建築 97.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動におけるCO₂排出の削減(グリーン電力の採用促進等) CO₂排出量の少ない代替燃料の使用 水上太陽光発電を軸とした再生可能エネルギー発電事業の実施 川下側におけるCO₂削減に向けたZEB/ZEHの適用推進 CO₂排出量の少ない建設資材の開発、使用

外部評価

当社は、マテリアリティとして「品質向上と顧客満足向上」を掲げているとおり、事業活動において高品質なサービスを提供することにより顧客満足の上昇を図っています。その技術力と社会に対する貢献度などから、下記のような評価・賞をいただいています。

社外評価は当社が世の中からの要請に応えてきた証明であると捉え、今後もステークホルダーの皆さまに寄り添った取り組みを推進し、企業の成長を社会の成長へとつなげていきます。

2022年7月1日
「別荘谷橋」がfib(国際コンクリート連合)の「審査員特別賞」を受賞



2022年10月12日
wis works主催の「社内報アワード2022」においてゴールド賞1件&ブロンズ賞2件を受賞



2022年11月9日
アジア・オセアニア地域において、優れたIT技術を提供する企業としてASOCIO*から当社と日立ソリューションズが共同開発した「ラクカメラ®」がアワードを受賞

* Asian-Oceanian Computing Industry Organization: アジア・オセアニアコンピュータ産業機構



2023年1月17日
経済産業省が定める「DX認定取得事業者」に選定



2023年2月1日
海建協表彰2022「第1回OCAJプロジェクト賞」を受賞《ケラニ河新橋》



2023年3月15日
CDP「気候変動レポート2022」で「A-」認定、「サプライヤー・エンゲージメント評価」は2年連続で最高評価を獲得



2023年3月29日
「別荘谷橋」が日本クリエイション大賞2022「インフラ技術賞」を受賞



2023年4月6日
当社社員が海外インフラプロジェクト優秀技術者として表彰



2023年5月31日
「令和4年度 プレストレストコンクリート工学会賞」を受賞《蓼野第二橋下り線》



2030年の将来像

持続可能な社会と当社グループの持続的な成長を実現するため、2019年に「2030年の将来像」を定めました。絶えず変化を続ける事業環境に対応していくには、人材基盤の強化が必要です。当社グループはダイバーシティ&インクルージョンの取り組みに注力し、成長分野であるサステナブルな技術を提供していきます。

三井住友建設グループが目指す「2030年の将来像」

新しい価値で「ひと」と「まち」をささえてつなぐグローバル建設企業

4つの「新しい価値」によって目指す2030年の姿

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に定めている「2030年の将来像」を引き続き踏襲し、業績やサステナビリティに対する目指す姿を具体化しました。

1 建設生産革命の実現
～次世代建設生産システム～



BIM/CIM、自動化技術、データ活用などによって、「SMile生産システム®」を実現し、生産性を向上

3 サステナブルな技術



サステナビリティ基本方針に基づき、気候変動や人権など環境や社会の持続性に寄与する技術を社会に提供

2 建設から広がる多様なサービス



M&Aの活用も視野に、持続可能な社会に寄与するサービスやソリューションの提供を通じて事業領域を拡大

* SMile生産システム: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、次世代の建設生産システム

4 グローバルな人材



世界中で活躍する多様な人材を育成し、成長ドライバーである海外事業の拡大を支える基盤を構築

2030年の将来像の実現に向けて

2022年度を初年度とする「中期経営計画2022-2024」を策定しました。「2030年の将来像」の実現に向けて、「社会の成長」と「企業の成長」とを両立する新たな成長へとつなげていきます。

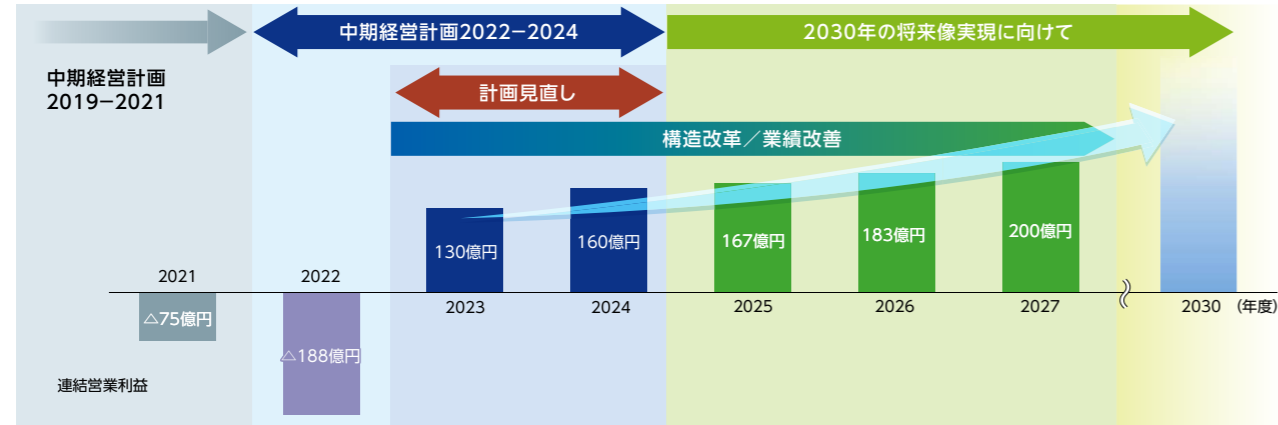
2019-2021	2022-2024	2025-2027	2030年の将来像
中期経営計画	中期経営計画		
変革の加速	新たな成長へ ～サステナブル社会の実現に向けて～		新しい価値で「ひと」と「まち」をささえてつなぐグローバル建設企業
<ul style="list-style-type: none"> 建設生産プロセスの改革 海外事業の強化 事業領域の拡大 連結売上高 4,033 億円 2021年度実績	<ul style="list-style-type: none"> 収益力の向上 成長分野への挑戦 人材(=人財)基盤の強化 連結売上高 4,670 億円 2024年度目標	連結売上高 4,500 億円 2027年度目標	5,500~6,500 億円 2030年度イメージ
SDGs達成への貢献 当社グループの持続的な成長			

中期経営計画2022-2024(2023年5月修正)

中期経営計画修正の背景

当社は2023年3月期に、国内大型建築工事において多額の損失を計上しました。建築事業全般における業績悪化も考慮し、「中期経営計画2022-2024」に業績改善施策を追加策定し、それらを踏まえた2027年度までの経営数値目標の見直しを実施しました。

最優先課題は当該工事におけるさらなる損益悪化の防止、建築事業の業績改善です。また、工事代金の回収促進による資金収支の改善、政策保有株式の縮減を含む資産のスリム化も合わせて、財務体質を改善していきます。



業績悪化の主要因 (見直しの背景)	対策 「収益力の向上」に資する施策の強化および加速	目指す姿
高難度な国内大型建築工事における多額の損失計上	品質の確保、工程管理を徹底し、さらなる損益悪化防止に取り組む	足元の強固な事業基盤構築 + 将来に向けた企業価値の向上
変化する事業環境への対応の遅れによる建築事業全般の業績悪化	建築事業の業績改善に向けた構造改革を実施 (適正な施工体制構築、取り組み案件の絞り込み、利益重視の目標管理)	

業績および目標

2023年3月期の通期業績は、188億円の営業損失となり、2期連続の赤字決算となりました。今期は国内建築事業の立て直しを最優先に取り組み、強固な経営基盤を再構築していきます。

土木事業は、過去最高の利益水準を確保しました。今期は施工体制の確保を優先し、量より質を重視した取り組みを進めます。

建築事業は、手持ち工事の消化を優先し、受注を抑制します。採算重視の方針を徹底し、施工体制の逼迫を少しずつ解消させていくことで、体制の強化を図っていきます。

海外事業はフィリピンの大型工事をはじめ堅調に推移しており、引き続き当社の成長ドライブとして、リスク管理を徹底しながら、着実な事業基盤の強化・規模の拡大を目指していきます。

業績目標

	2021	中期経営計画 2022-2024					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
連結売上高	4,033	4,586	4,630	4,670	4,360	4,400	4,500
国内土木(当社)	910	1,041	1,050	1,010	950	950	950
国内建築(当社)	1,680	1,822	1,730	1,690	1,430	1,400	1,460
海外	691	927	970	1,020	1,050	1,100	1,140
国内グループ会社等	752	796	880	950	930	950	950
連結営業利益(利益率)	△75 △1.8%	△188 △4.1%	130 2.8%	160 3.4%	167 3.8%	183 4.2%	200 4.4%

財務KPI

	2021年度	中期経営計画 2022-2024		
		2022年度	2024年度	2027年度
ROE	△7.2%	△33.2%	9%以上	10%以上
総還元性向	-	-	50%程度	50%程度

3つの基本方針と施策

建築事業の業績悪化を受け、基本方針1「収益力の向上」において、具体施策として「国内建築事業の業績改善」を新たに追加しました。

1 収益力の向上	2 成長分野への挑戦	3 人材(=人財)基盤の強化
施策 ① 受注力の強化 ② 現場力の強化 ③ 国内建築事業の業績改善 追加	施策 ① サステナブル社会に向けた取り組みの強化 ② 海外事業の拡大 ~拠点の自立とネットワーク強化~ ③ 建設生産システムの深化	施策 ① ダイバーシティ&インクルージョンの実現 ② エンゲージメントの向上 ③ 人材の育成

基本方針 1 収益力の向上

施策① 受注力の強化

事業ごとに良質な受注環境の維持向上を図り、競争優位性を創出していきます。

土木事業 優位技術であるPC橋梁を軸に、市場が大きいトンネルや成長分野のエネルギー関連施設に注力します。

建築事業 業績改善に向けて、競争優位性の高い分野を軸に良質な案件受注に注力します。

海外事業 国内優位技術の積極的な展開などにより、当社の成長ドライブとして受注規模を拡大していきます。

これらの受注戦略を、デジタル活用的高度化や原価力強化などで支えていきます。

施策② 現場力の強化

現場がコア業務に集中できる体制を構築します。安全・品質・工程・原価管理という「現場力の強化」によって工事リスクの最小化を図り、安定的な工事収益を確保します。BIM/CIMによる仮想竣工などデジタル化を推進し、現場力を支えていきます。

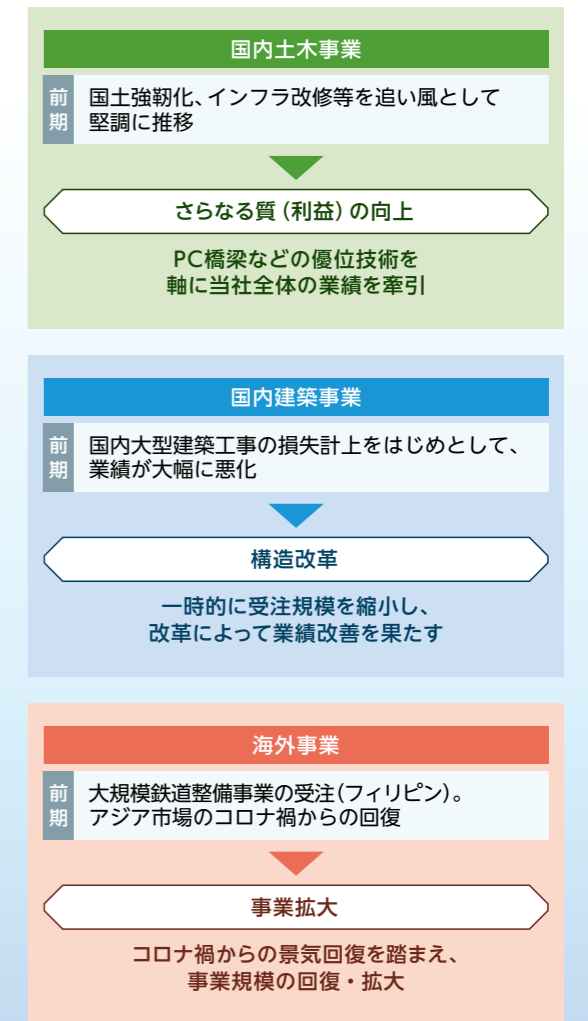
施策③ 国内建築事業の業績改善

利益率改善に向け、国内大型建築工事において下記の施策を実施します。早期の業績改善を実現すべく、グループの総力を挙げ各施策の実行・運用を徹底していきます。

1. 施工プロセスにおける「施工体制逼迫の改善・現場支援体制の再構築」
2. 受注プロセスにおける「ガバナンス強化・最適なポートフォリオ構築」
3. 受注から竣工の各段階における「利益額・利益率を最優先とした目標管理の徹底」

[P.30~31 建築事業部門]

基本方針における2022年3月期状況と今後の方向性



中期経営計画2022-2024(2023年5月修正)

基本方針 2 成長分野への挑戦

施策① サステナブル社会に向けた取り組みの強化

再生可能エネルギー発電や低炭素素材の使用など、芽が出始めた分野を中心に投資を行います。これらを、サステナブル技術で選ばれる建設会社としての成長につなげていきます。

施策② 海外事業の拡大

引き続き事業基盤を強化しつつ地域と共に成長を図り、2030年には2,000億円規模への事業拡大を目指します。

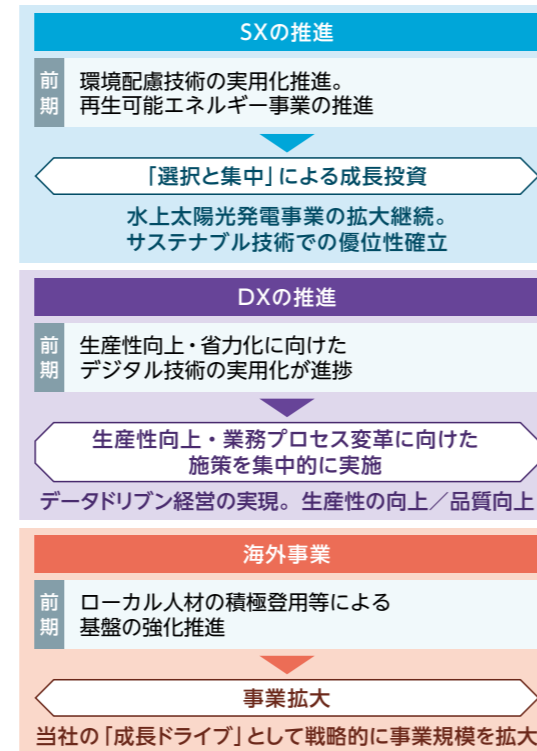
2022年に当社グループに加わったAntara Koh社もPMIが順調に進捗しており、さらなる当社とのシナジー創出に努めていきます。

施策③ 建設生産システムの深化

現場の工業化・自動化を推進することにより、提供価値を追求します。SMile生産システムの実現に向けた取り組みを継続し、生産性の向上・ゼロ災害の実現・品質の確保につなげていきます。また、ロボットの活用による製造の自動化、水素の活用による部材製造におけるCO₂削減が着実に進捗しています。

全国に製造拠点を有するなどの独自性を活かし、プレキャスト技術を起点としたさらなる優位性を創出していきます。

基本方針における2022年3月期状況と今後の方向性



基本方針 3 人材(=人財)基盤の強化

施策① ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の実現

すべての社員がやりがい・働きやすさ・成長を実感でき、幸福度を高められる職場環境を実現します。多様な人材が多様な働き方で多様なキャリアを形成でき、そこから生まれる多様な価値観・スキルを企業が活用することで、人材と企業のパフォーマンスを最大化できる好循環を目指します。

施策② エンゲージメントの向上

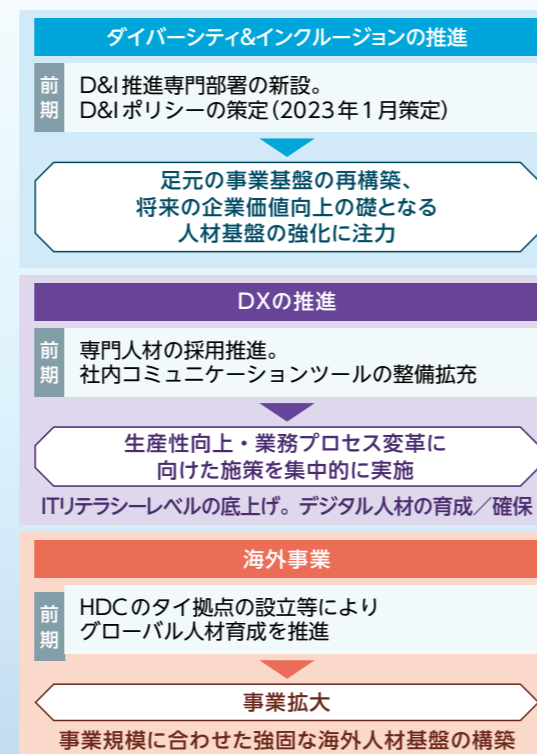
定期的な社員アンケートを実施し、回答を反映したさまざまな取り組みを実践していくことで、持続的なエンゲージメント向上を図ります。

企業が成長すれば社員の幸福度も高まり、エンゲージメントはさらに向上します。当社は、企業が重要な課題に直面している時こそエンゲージメントはより大きな推進力になるとの認識を持ち、これに注力しています。

施策③ 人材の育成

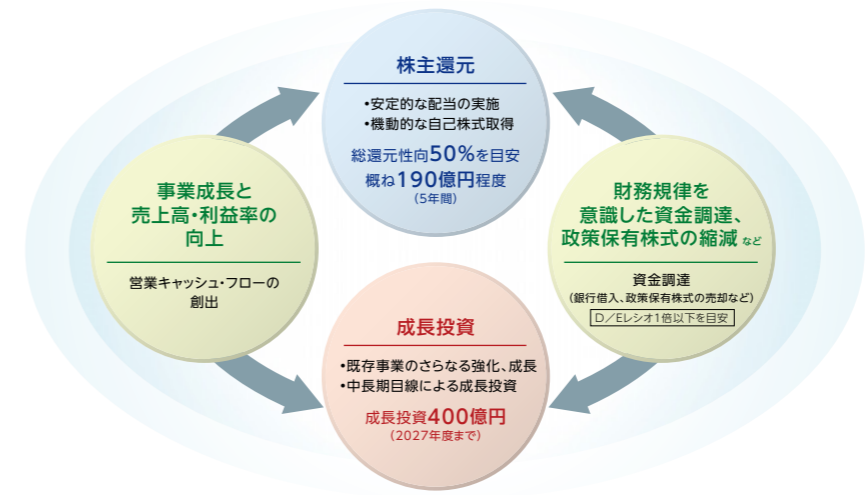
デジタル人材やグローバル人材の育成を推進します。「新たな成長」の実現を牽引する人材の育成・確保は、足元の業績改善・将来の成長の源泉になると認識し、一層注力していきます。

基本方針における2022年3月期状況と今後の方向性



財務戦略

創出されるキャッシュ・フローと資金調達による最適な資本構成(成長投資と株主還元)



財務計画

2023年から2027年の5年間で、着実な利益計上および工事代金の回収により営業キャッシュ・フローを積み上げ、有利子負債の縮減に努めます。成長投資や事業環境の変化に対応できる、財務基盤の健全化を早期に実現します。

そのための施策として、①キャッシュコンバージョンサイクルの短縮、②継続的な成長投資、③D/Eレシオ1倍以下を意識しつつも柔軟な資金調達、という3点を実施していきます。

財務計画(キャッシュフロー見直し(概要))

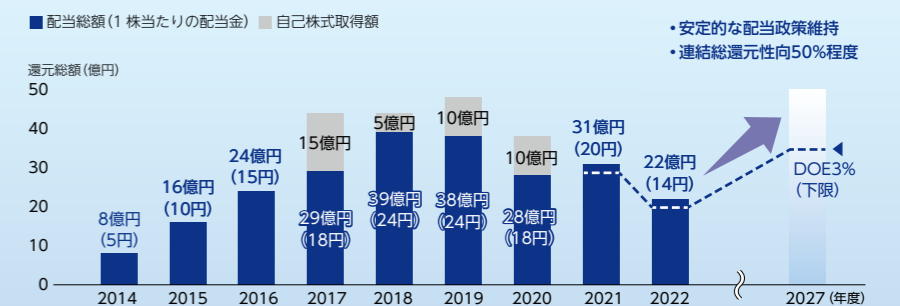
	2021	2022	2023-2027(5年合計)
営業CF	100	△161	1,200程度
投資CF	△130	△35	△250程度
財務CF	△21	142	△760程度
有利子負債残高	648	843	270程度(2027年度末)

株主還元

当社は、安定的な配当政策の維持を基本としています。企業体質の強化および事業展開に備えて内部留保の充実を図りつつ、業績と今後の経営環境を総合的に勘案して利益配分を決定します。

中期経営計画2022-2024の株主還元は、総還元性向50%を目安に、自己資本配当率(DOE)3%を下限値として、安定した株主還元を実施していきます。

株主還元の推移



※2016年度以前の1株当たり配当金については、2017年10月に実施した株式併合を考慮

投資計画

現在の手持ち工事の資金需要などを鑑み、計画を2027年度までの5カ年で総額400億円規模に修正しました。投資内容に大きな変更はありませんが、効果がより見込まれる分野については、集中的な投資を行っていく計画です。

2023年度~2027年度までの5年間で
 投資規模(総額) 400億円

1. 建設事業強化のための投資 200億円

- SMile生産システムの実現(建設DXの推進)
- 競争力向上のための技術開発
- 事業基盤の強化、事業規模の拡大

2. 新規・周辺領域事業推進のための投資 100億円

- 脱炭素社会に寄与する事業
- 社会インフラの強靱化や長寿命化に寄与する事業
- 建設事業の成長に寄与する建設周辺領域事業

3. 基盤強化のための投資 100億円

- 人材関連(グローバル人材、DX人材の教育・確保等)
- 情報化、情報セキュリティ強化
- その他 設備投資等

企業価値向上に向けて

経営環境が大きく変化する中で、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するには、収益性の向上と資本効率向上への取り組みがより重要になると考えています。

認識する課題と優先すべき経営課題

経営課題 1

株価がPBR1倍を割れる状況が継続しており、企業価値を毀損している状態

経営課題 2

当社のROE水準は市場の求める株主資本コスト(当社自己認識6~7%)を大きく下回っている

優先すべき経営課題

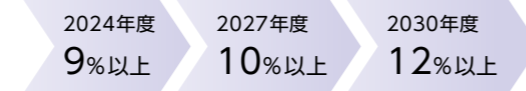
- 収益力の向上
- 資本効率向上

→ ROEの向上を目標に掲げ、企業価値の向上を目指す

取り組み事項

- 企業価値を最大化するための資本コストを意識した経営
- 株主資本コストを上回るROE水準の早期実現
- 株主との対話推進と実施状況の開示

ROE水準目標



ROE(自己資本利益率)向上のための3つの基本方針

1 収益力の向上

- 事業領域毎の施策の実行
 - ① 受注力の強化
 - ② 現場力の強化
 - ③ 国内建築事業の業績改善
- 市場ニーズが高まるサステナビリティ関連等への成長投資の継続
- 必要性を見極めた一般管理費の削減

2 資産のスリム化

- 政策保有株式を2024年度までに50%まで縮減(2022年度比)
- CCC(キャッシュコンバージョンサイクル)の短縮による資金収支の改善
- 資本コストを意識した資産効率化の推進
 - 投資の「選択と集中」など

3 最適な資本構成

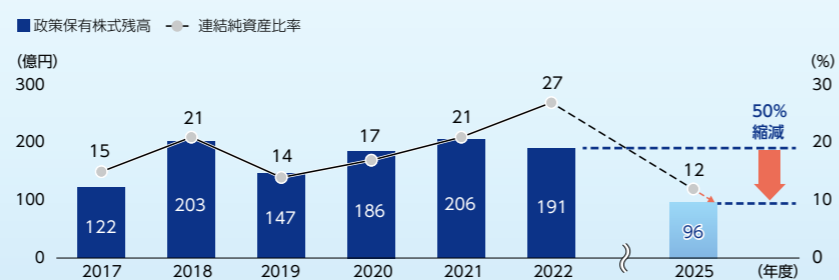
- 財務規律(D/Eレシオ1倍以下)を意識した最適資本構成への改善
- 成長投資とリスクに備えた自己資本(=株主資本)水準を確保

コーポレートガバナンスのさらなる強化

政策保有株式の縮減

- 政策保有株式の残高を2024年度までに2022年度比50%まで縮減
- 早期に連結純資産比率を20%以内とするとともに、将来的には10%以内を目指す

政策保有株式の残高および連結純資産比率の推移



取締役会の監督機能の強化

- 監督と執行、および取締役間の相互牽制機能強化

現状(2023年9月時点)	社内取締役	社外取締役	社外取締役比率
	4名	5名	56%

過半数の選任(50%超)を実施

国内大型建築工事における損失発生の原因究明および再発防止

- 調査委員会により原因究明および再発防止策を策定

社長メッセージ

信頼の回復と、次なる成長を目指し、全社的な改革を推進していきます。

はじめに

2022年度における当社グループの業績は、現在施工中の国内大型建築工事において多額の工事損失を追加計上したことなどにより、2期連続の赤字決算となりました。株主の皆さまをはじめ、多くのステークホルダーの皆さまに多大なるご心配とご迷惑をおかけすることになりましたことを深くお詫びいたします。

さて、当社は、事業環境の急激な変化や戦略の進捗状況を踏まえ、2023年5月に建築部門の大幅な業績悪化を受けた追加施策を策定し、これらを反映させて「中期経営計画2022-2024」の見直しを行いました。

新たに策定した方針として、国内建築事業においては、受注量を大幅に抑制し、高水準で推移している手持ち工事の消化を進め、適切な施工体制の確立に取り組む一方、堅調に推移している国内土木事業および海外事業については、引き続き着実な展開を図ります。そして、中期経営計画の最終年度となる2024年度と、さらに3年後の2027年度の連結売上高水準を同程度と設定し、この間に安定的な収益を創出できる事業体制の再構築を進めていきます。

2023年度の業績は、売上高は概ね前期並みとし、営業利益は黒字へと転換する見込みです。財務面では、資金収支の改善、政策保有株式の縮減などによる資産のスリム化を進めることで、健全な財務体質の早期構築を目指し、業績回復に向けた経営基盤の強化を図っていきます。

代表取締役社長
近藤 重敏



業績回復に向けた新たな方針

最優先課題として、国内建築事業の立て直しに注力

業績回復に向けて、最優先課題として国内建築事業の立て直しに最注力します。

損益悪化の主要因となっている国内大型建築工事については、本店を中心とした特別対応チームを設置し、施工全般に対する支援や技術的な指導を実施しています。毎週、現場・特別対応チーム・支店・本店をつなぐ定例会議を行っており、継続的課題の対応フォローや、新たに発生する問題についても早期に解決できる体制を整えているほか、私自身も毎月現場に足を運んで状況を確認しています。今般、外部の有識者に参画していただき、新たに調査委員会を設置して、客観的な立場からの助言などを得ることにより、原因究明と再発防止策をより確実なものとし、さらなる損失発生を防止していきます。

国内建築事業全体の利益改善に向けた改革としては、逼迫する施工体制を改善するための施策を進めるとともに、本支店によるバックアップなど、現場支援体制を

再構築していきます。また、今回の業績悪化の要因の一つには、受注量の確保を優先するあまり、受注時における見積りや設計、施工の検討が十分に徹底されていなかったことが挙げられます。こうした問題を改善するために、厳格な受注審査を行うための判定会を新設し、受注プロセスにおけるガバナンスの強化を図っています。さらに、受注から竣工までの各段階において、採算性を最優先とした目標管理を徹底していきます。

ここしばらく、国内建築事業においては、利益改善が何よりも重要なテーマとなります。利益改善に向けた改革にリソースを集中させるため、一時的に受注量を大幅に抑制し、手持ち工事を着実に進行させていきます。一方、市場に目を向けると、老朽化などにより建て替え時期を迎える建物も多く、企業の設備投資も復調傾向にあるなど、足元の事業環境は堅調であると感じています。今回の業績悪化を機に抜本的な改革を進め、収益力向上のための体制を再構築していきます。

過去最高益を達成し、好調に推移する国内土木事業

国内土木事業については、2022年度に過去最高益を達成するなど、堅調に推移しています。国内トップクラスのシェアを持つPC橋梁をはじめ、高速道路橋の大型リニューアル工事である床版取替工事において超高耐久床版^{*1}を開発するなど、業界屈指の技術力は高く評価されています。今後も競争力を維持して優位性を

さらに強化するとともに、トンネルやシールドなどの利益生産性の高い分野にも注力します。当社の成長を支えるコア事業として、「さらなる質の向上」を目指して着実な事業展開を進めていきます。

※1 PC鋼材の代替としてアラミド繊維を束ねた材料を使用し、超高耐久を実現したプレキャスト床版(Dura-Slab®)

成長ドライブとして位置付ける海外事業における展開

当社の成長ドライブとして位置付ける海外事業についてはコロナ禍による影響からの回復が鮮明で、2022年度の海外事業は大幅な増収増益を果たし、売上高は過去最高の水準を確保しました。現在、アジアを中心に14カ国^{*2}で事業を展開しており、国内外4拠点にHDC（グローバル人材開発センター）を開設してローカルコア社員や経営幹部の育成に力を入れるなど、中長期的な視点に立ったグローバル戦略を進めています。2022年度からは、シンガポール現法の社長にローカル幹部を登用しています。

国内の土木系エンジニアをアジアの国々に直接派遣

するなど、プレキャストを中心とした技術の海外展開にも積極的に取り組んでいます。国内で培った技術や経験を強みに、世界の国々でも高品質な工事を追求し、競争優位性を高めていきます。また、2022年2月に子会社化したシンガポールの海洋土木系会社、Antara Koh社との連携を深め、大型橋梁工事における競争力の強化や受注機会の拡大、さらには海洋土木市場への参入などの取り組みを進めていきます。

海外事業は、2024年度に連結売上高1,000億円を目標としており、さらに2030年には2,000億円を目指しています。

※2 2022年度現在

中長期的な成長を見据えて

「社員が当社で働くことの幸せを実感できる会社」を目指して

私たち建設会社にとって、「人」こそが最大の財産であることは言うまでもありません。私の理想とする企業像は「社員が当社で働くことの幸せを実感できる会社」「会社は社員や関係者が幸せになるために存在している」と考え、社員一人ひとりの想いを理解するために、2021年4月の社長就任以来、多くの支店や現場に足を運び、社員の生の声に耳を傾け、経営に反映するという姿勢で取り組んできました。

このような対話を重ねる中で、私なりに感じたことがいくつかあります。その一つは、多くの社員は当社で働くことにプライドと自信を抱いていること。これは当社

の長い歴史の中で培われてきた実績や伝統によるものだと思います。しかしその一方で、社員が自らの夢を実現することや、そのために行っている一つ一つの仕事に対しては、必ずしもやりがいを感じているとは言い切れない状況がしばしばあることにも気づかされてきました。その要因の一つが、建設業ならではの、強い統制を利かせながら、上意下達で業務をこなしていく仕事のやり方であると感じています。業績回復に向けて新たな一歩を踏み出そうとしている今、こうした仕事のスタイルを変えていく絶好の機会であると考えています。

そうした背景から、今年6月に、「全社員が存分に『活

躍し、『効率的』な働き方で、より良い『結果』を出すK³な企業』を目指すことをコンセプトとした、組織横断的な業務改革プロジェクトである「K³プロジェクト」を立ち上げました。全社的な課題(業務効率化、働き方改革、フラットな企業風土づくりなど)に対し、全社から意見、

改革案を収集して、改革計画を策定し、短期間で実行することにより、社員一人ひとりが自らの発想で、これまでになかったアイデアや業務の進め方に、果敢に、しかもスピード感をもって主体的にチャレンジできる環境を整えていきたいと考えています。

最前線の現場を起点に、働き方改革と業務改革の二つの改革を推進

「働き方改革」においては、福利厚生制度の充実や多様な働き方のための制度づくりなど、さまざまな施策を進めています。なかでも早急に取り組むべき課題と考えているのが、最前線である現場での改革です。現場の社員たちが安全や品質、工程、原価の管理といったコア業務に集中できるように、本支店によるサポートなどの施策を進めています。

しかし、これらの課題は逼迫する業務の一部を内勤に

移管すれば解決できるというものではないと思います。先程の業務改革プロジェクト「K³プロジェクト」などを通じて、業務の在り方を根本から改革していくために議論を重ね、それを踏まえたくてDXを推進することで、改革を加速させていこうと考えています。2024年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。すべての社員が、ワークライフバランスを実感できるよう、仕事に取り組める環境づくりに注力していきます。

多様な人材がやりがいをもって活躍できる風通しのよいフラットな企業風土づくり

「人材の育成」については、多様な人材が活躍できる環境づくりに引き続き力を注いでいきます。人材の確保では、国内における外国籍人材の採用に加えて、海外大学からの直接採用などにも取り組んでいます。課題となっている女性活躍の推進では、女性管理職を育成するためのプログラムを立ち上げました。このようなダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に係る取り組みを幅広く展開していくために、2022年度にD&I推進部を新設しています。若手の育成に関しては、自発的・主体的に考え社内外に発信し行動して自ら結果につなげる力を向上させることを目的に「コア人材育成研修」を導入しました。また、社員が意欲を持って働ける環境を整えるために、処遇改善についても継続して実施しています。

人材基盤を継続的に強化していくためには、「社員エンゲージメントの向上」も重要な課題です。社員がやりがいをもって仕事に取り組めるように、一昨年度から「社内公募」による人事異動制度を始めています。今年度からは、新事業のアイデアを広く社内から募集する

「社内アイデア公募制度『Plus One Challenge』」をスタートさせ、新規事業のシーズとしてこれから育てていきます。また、風通しのよい風土づくりの一環として、社長の私に直接意見を伝えられる仕組み「オピニオンルーム」^{*3}も導入しています。

多様な価値観を持つ社員一人ひとりがやりがいをもって多様な働き方をしていくためには、風通しのよいフラットな企業風土づくりが欠かせません。社長としてその先頭に立ち、今こそ改革を推進していきたいと考えています。

*3 社内ネットワーク上に設置した社長への意見箱。2021年10月の設置以来、100を超える意見が寄せられています



社会と共に持続的な成長を遂げていくために

サステナビリティを新たなビジネスチャンスへ、新規事業の展開

当社が社会と共に歩み持続的な成長を遂げていくためには、サステナビリティへの取り組みがとて重要な経営テーマとなります。特に建設業ではビジネスプロセスの多くの場面で環境課題と密接に関わります。設計や施工はもちろん、環境負荷の少ないサステンクリート^{*4}などの原材料から、ZEB/ZEH^{*5}といった施設の運営まで、多様なプロセスにおいてサステナビリティへの取り組みを進めています。

また、サステナビリティをビジネスチャンスと捉えた新規事業も積極的に展開しています。なかでも新たなビジネスとして芽吹きつつあるのが水上太陽光発電事業です。当社では、水上設置型の太陽光発電用フロートを独自に開発し、既に全国6カ所で自社運営しています。2022年11月には、当社としては初となるオフサイトコーポレートPPA事業^{*6}を、大阪府泉佐野市の農業用た

め池で開始しました。さらに東京湾で、国内初となる洋上太陽光発電の実証実験も予定しています。

このほか再生可能エネルギー分野では、浮体式の洋上風力発電にも取り組んでいます。仏国BW Ideol社が国内で進める事業性評価プロジェクトに参加し、コンクリート製浮体基礎の建造において、市場の期待に応える経済性および工期の実現が可能であることを確認しました。

これら新規事業の創出は、当社が中長期的な成長を果たしていくために欠かすことのできない事業戦略です。今後も、資本効率を意識しながら、成長が見込める分野については集中的に投資を行っていきます。

*4 材料由来するCO₂排出量を40%~最大90%削減する環境配慮型コンクリート
*5 Net Zero Energy Building (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) / Net Zero Energy House (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス) の略称。消費する一次エネルギーをゼロにすることを目指した建物
*6 発電した電気を送電ネットワーク経由で電力需要施設に送る電力購入契約

ステークホルダーの皆さまの信頼に応えるために

当社は、国内建築事業における多額の工事損失によって業績悪化に陥りましたが、国内土木事業および海外事業は順調に推移しており、サステナビリティ関連の新規事業についても積極的な展開を図っています。

また、ガバナンス強化の観点から、取締役会については、今年度から過半数の社外取締役を選任しており、取締役間の相互牽制機能を強化しました。加えて、経営会議についても、報告主体ではなく、議論中心に運営することで、活性化を図り、担当部門外の役員からの質問件数も増えるなど、自由闊達な議論の場になってきています。

今回、見直した「中期経営計画2022-2024」の基本方針は、次期中期経営計画においても踏襲していきつつ、業績回復や業務改革の進展度合いを見ながら次な

る成長を見据えた、より積極的な施策も打ち出していきたいと考えています。

先ほど企業風土のことにふれましたが、今回の業績悪化の遠因の一つに風通しのよくない組織体制面の影響などもあったのではないかと感じています。その意味でも、今こそが全社的な改革に踏み出していく時期であると考えています。「社員が当社で働くことの幸せを実感できる会社」。この理想の姿に向かって、社員の気持ちを一つにして改革を推進していきます。それが1日でも早い業績回復につながり、ステークホルダーの皆さまの期待にお応えすることだと信じています。皆さまには大変ご心配をお掛けしていますが、これからも厚いご支援を賜りたいと願っています。

2023年10月
代表取締役社長

近藤重敏

特集 **ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて**

当社の社員であることに安心感を与え、社員が自らの夢を実現できる会社に

執行役員 経営企画本部 副本部長 **清水 修**

これまでの取り組み

当社は2014年12月に「ダイバーシティ推進委員会」を発足し(2022年4月に「D&I推進委員会」に改組)、女性・シニア・外国籍・障がい者などの積極的な登用を図るとともに、多様な人材が活躍できる企業風土づくりに取り組んできました。

女性人材に関しては、新卒採用・キャリア採用とも、女性総合職の採用比率20%超がほぼ恒常化、女性部長・女性グループ長の登用や一般職から総合職への登用を積極的に進めており、当社の企業活動を力強く支える基幹的な人材層となっています。

シニア人材に関しては、モチベーションの維持向上に配慮した処遇改善が奏功し、定年再雇用比率90%超がほぼ恒常化、多くのシニア人材が定年前の現役クラスを凌ぐパフォーマンスを発揮し、業績に貢献しています。

外国籍人材に関しては、海外の複数の大学と提携し、毎年10名前後を採用できる仕組みを構築しきめ細かな

定着支援策を展開しながら、当社のグローバル経営をしっかりと下支えています。

障がい者人材に関しては、各種支援機関と連携し、人材の受け入れ・定着支援を進めています。特定のスキルに極めて高い能力を発揮する人材などが活躍しており、貴重な戦力であると同時に「助け合い文化」の醸成に大いに寄与しています。

役員・社員のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に対する意識を高める取り組みも積極的に進めています。2022年度は社員向けの各種研修を実施するとともに、D&Iに取り組む意義を明文化した「D&Iポリシー」の策定・社内周知を行いました。なお、2022年度の男性社員の育児休業取得率は118%*と、建設業界の中でもトップクラスの水準を達成しており、役員・社員の意識の高まりの表われです。

* 前年度に配偶者が出産した男性労働者が今年度に育児休業などを取得した場合、企業の公表義務に基づく計算では100%を超える場合があります。

今後の課題

現状、表層的な多様性の確保や定着支援についてはPDCAサイクルが順調に軌道に乗り、「担い手確保」の観点では着実に前進していますが、個々の多様な価値観・能力や既存概念にとらわれない自由な発想などの潜在的な多様性を引き出し、新たな価値の創造に確実につなげるためには、今一步の努力が必要です。インフォーマルなコミュニケーション機会の創出や、職場における「心理的安全性」を醸成するためのスキルを有するインクルーシブ・リーダーの育成を進めていきます。他方、多

様な価値観・能力・発想を引き出すためには、働く側にも自発的・能動的な姿勢が必要であり、社員一人ひとりが自律的に行動できるよう社員のキャリアオーナーシップを育てていきます。

また、関係会社を含めた当社グループ全体のD&I推進体制の構築も、今後の課題です。関係会社各社の取り組み度合いにレベル差があることは否めず、引き続き関係会社各社への支援などを通じ、グループ全体の推進体制構築とレベルアップを図っていきます。

D&Iの先にあるもの

D&Iの実現を通じて、社員の幸福度の向上を企業の成長につなげることが最終ゴールです。KPIの設定とその達成、施策の策定・展開は、最終ゴールに向かうための

手段にすぎません。世界的に見ればジェンダー・ギャップ指数の極めて低い国の1企業であることを真摯に、謙虚に受け止め、これからも不断の努力を続けていきます。

三井住友建設グループ D&I ポリシー

私たちは、社員一人ひとりが個々の違いを尊重し受け入れ、能力を十分に発揮できるような、働きやすい職場づくりに取り組み、やりがい、成長ならびに働くことの幸せを実感できる企業グループを目指します。

D&Iを実践するための3つの指針

- 1. 多様な人材と相互理解**
多様な人材を受け入れるとともに、社員の多様性(性別、人種、宗教、年齢、障がい、性的指向、経験、価値観など)への理解を深め、尊重します。
- 2. 多様な人材が活躍できる職場づくり**
社員一人ひとりのライフステージや価値観などに応じた働き方ができ、社員間に思いやりと信頼感、協力関係が生まれ、心理的安全性の確保された職場づくりに取り組みます。
- 3. やりがいと成長を実感できる企業グループへ**
多様なキャリア形成を可能とするために社員の自律を促進し、チャレンジする機会が公平に与えられ、適切に評価され、やりがいと成長を実感できる仕組みを構築します。社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、エンゲージメントの向上につなげます。

2023年1月25日制定

D&Iの実現に向けた主要施策と目指す姿



実現のための主要施策

人材の確保	成長機会の拡大	働き方の変革	働きがいの向上
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 多様な人材の採用 ▶ 定着支援のための環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 若手早期役職登用の推進 ▶ チャレンジしやすい企業文化の醸成 ▶ グローバル人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ DXによる労働時間の削減 ▶ テレワークの促進による柔軟な働き方の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ウェルビーイング経営の推進 ▶ キャリアパスの多様化 ▶ タレントマネジメントによる最適配置

社員の幸福

すべての社員が実感できる

- やりがい
- 働きやすさ
- 成長

企業の成長

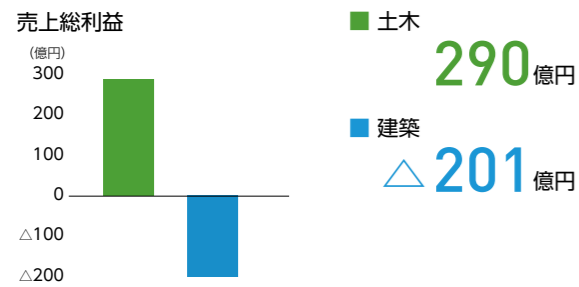
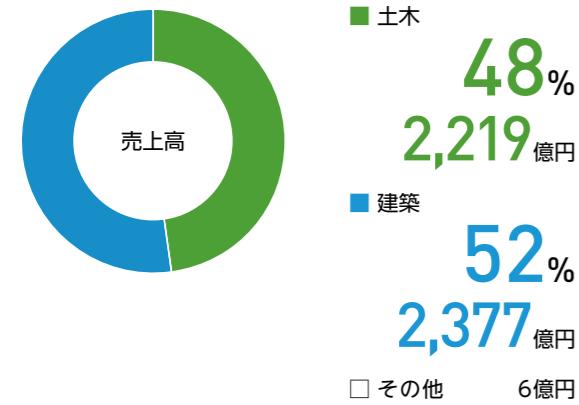
- 多様な価値観やスキルの活用
- 社員パフォーマンスの最大化

三井住友建設の事業

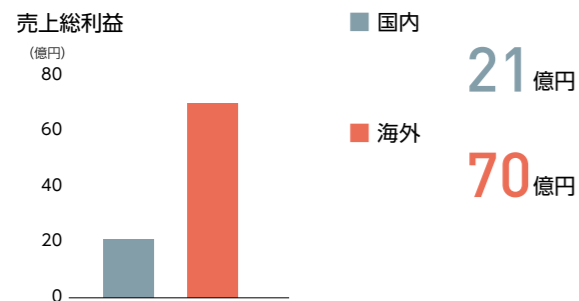
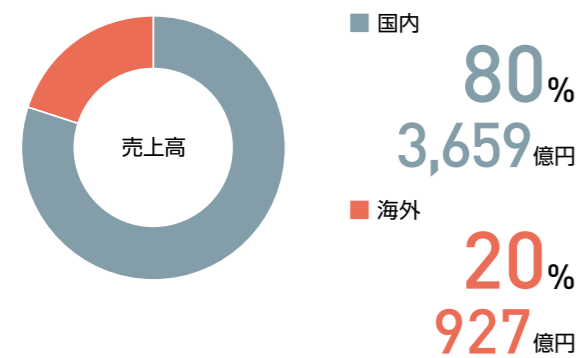
三井住友建設グループは、時代とともに変化する多様なニーズに応える企業として、土木分野および建築分野において培った技術力、ものづくりのノウハウを活かし、地域の発展を支える社会基盤の整備など、そのフィールドを世界に広げる事業を展開しています。

お客さまの信頼を第一に、事業を通して時代が求める価値を提供する企業を目指します。

2022年度セグメント別業績(連結)



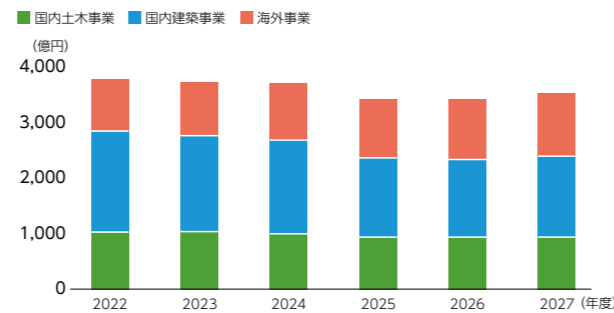
2022年度国内・海外別業績(連結)



事業ポートフォリオイメージ

下記事業領域ごとの方向性を踏まえ、事業ポートフォリオについては、好調な国内土木事業と海外事業が国内建築事業の業績改善を支えるかたちで、5年をかけ2027年度までに徐々に組み換えを行っていきます。また、「選択と集中」による成長投資を継続していきます。具体的には、脱炭素社会に寄与する再生可能エネルギー事業の拡大と、サステナビリティの社会ニーズに応じた技術開発、事業創出を図っていきます。

各事業別の売上高推移



※ 個別売上高(但し海外事業のみ現地法人含む)

事業領域ごとの方向性

- 国内土木事業** **さらなる質の向上**
- PC橋梁などの優位技術を軸とした受注戦略の維持
 - 優位性をさらに高め、利益生産性の向上を目指す

国内建築事業 構造改革

- 利益率の改善が最優先事項
- 一時的に受注規模を縮小し、業務改革、組織改革を実行

海外事業 事業拡大

- コロナ禍からの回復を追い風に、当社の成長ドライブとして、さらなる事業拡大を目指す
- 事業拡大に合わせ、人材等の事業基盤の強化を実施

土木事業部門

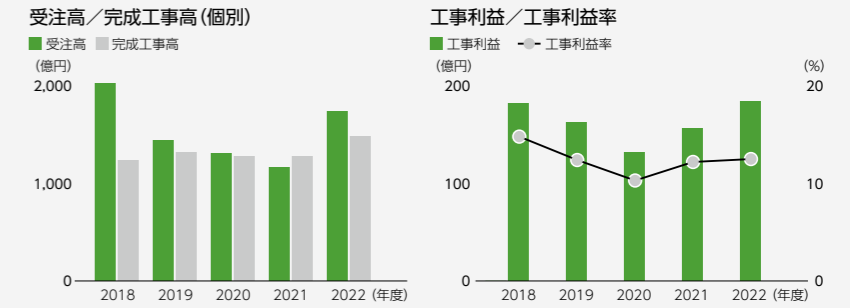


事業領域

- ・ 橋梁・PC構造物
- ・ トンネル・シールド
- ・ RC構造物(土木)
- ・ 貯蔵施設
- ・ 地盤・基礎 など

優位技術(PC橋梁)を軸に、市場が大きいトンネルや成長分野のエネルギー関連施設に注力

注力分野



建築事業部門

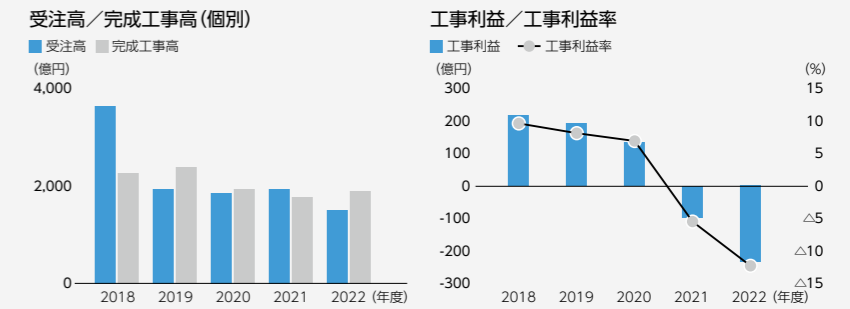


事業領域

- ・ 住宅・宿泊施設
- ・ 商業施設
- ・ オフィスビル
- ・ 物流倉庫施設
- ・ 医療福祉施設
- ・ 生産・研究施設 など

需要の拡大が見込まれる物流や環境、医薬関連分野に注力

注力分野



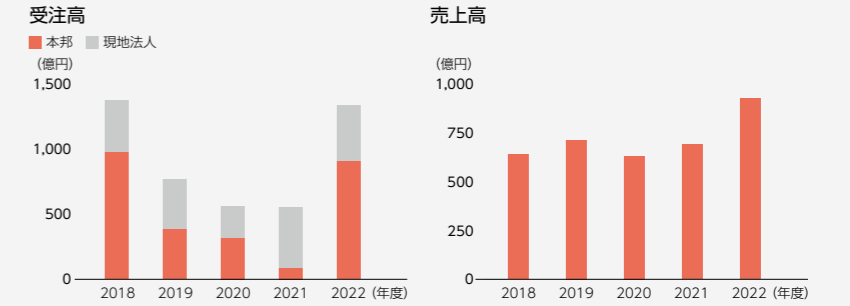
海外事業部門



事業領域

- ・ 橋梁・PC構造物
- ・ 都市土木
- ・ 生産・研究施設
- ・ 宿泊施設
- ・ 教育施設 など

国内優位技術の積極的な海外展開等により、当社成長ドライブとして受注規模を拡大



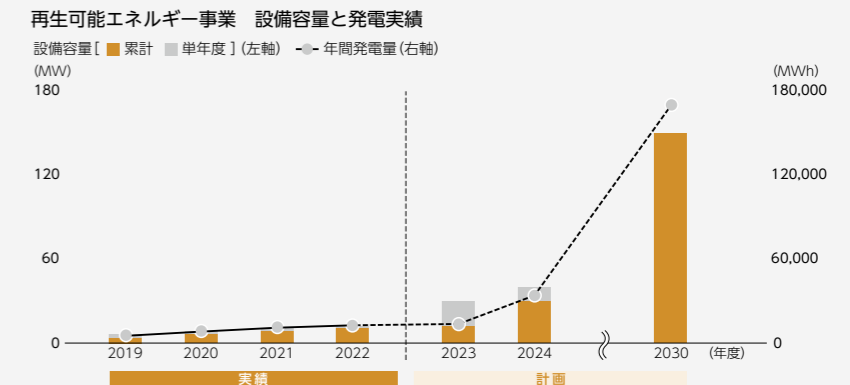
新規・建設周辺事業部門



事業領域

- ・ 再生可能エネルギー事業
- ・ 水上太陽光発電フロート製造販売事業
- ・ PPP/PFI事業 など

カーボンニュートラルロードマップの達成に向けて水上太陽光発電を中心とした再エネ事業を拡大



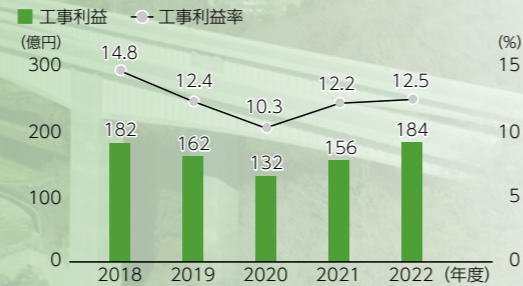
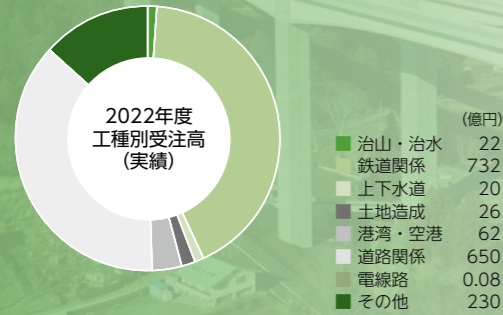
土木事業部門

2022年度の業績

受注高 **1,742** 億円

完成工事高 **1,480** 億円

繰越工事高 **3,465** 億円



事業概況

事業環境の認識と2022年度の取り組み

国内市場では、防災・減災、国土強靱化関連工事、老朽インフラの更新工事などの発注が堅調であり、当面は一定の発注量が期待可能と見込んでいます。当社の土木事業も高速道路の大規模更新事業やトンネルなどの受注により順調に推移しました。

2022年度の実績は、海外大型工事を受注したこともあり、個別受注高は1,742億円となり、目標の1,550億円を大幅に過達しました。また、生産性向上に向けた取り組みへの注力により、売上高、利益ともに前期を上回り過去最高の利益水準を確保しました。

事業の特徴と強み

橋梁やトンネル、河川改修、土地造成、上下水道施設など社会基盤を支える土木構造物の新設や維持・更新に際し、豊富な実績をもとに最適な設計・施工技術を提供します。

プレストレストコンクリート(PC)橋梁分野では業界屈指の設計・施工実績を誇り、新たな構造形式やプレキャスト(PCa)化による工期短縮・省力化施工などの技術開発を推進し、高品質で耐久性に優れ、維持管理がしやすい橋梁を提供しています。

国内では引き続きPC橋梁等の優位技術を軸としながら、床版取替などの大規模更新や新設トンネルなどに注力していきます。加えて、サステナブル社会の実現に

向け、洋上風力発電やアンモニア貯蔵施設などの脱炭素関連分野にも、当社が培ってきた技術を活かし戦略的に取り組みます。海外では地下鉄や高速鉄道などの大型工事の実績を着実に重ね、優位性を確立しています。海外事業は当社の成長エンジンと捉え、さらなる受注の拡大を目指しつつ国内事業とのバランスを考慮し、最先端の施工技術を海外に展開していく好サイクルを構築し、国内、海外ともに土木事業として発展させていきます。

2023年度の方針

2022年度の手持ち工事量が過去最大の3,400億円超であったことを考慮し、2023年度は受注目標を900億円、売上高目標を1,400億円と設定し、質の向上を目指した受注戦略としています。総合評価方式入札における技術提案において好成績を維持し、生産性、利益率の高い案件の受注を目指します。

また、さらなる生産性、利益率の向上に向け、技術開発、DX推進を継続するとともに、本支店連携による作業所支援により現場の負荷を軽減し、働き方改革を実現します。社員一人ひとりが活躍できる基盤を整えることで、事業の着実な成長を目指します。

リスクと機会

リスク	機会	リスクと機会への対応
① 人材不足と時間外労働規制への対応	① 生産性向上に資するPCaニーズの高まり	①②×① ●自動化技術(ロボタラス®II)、DX、次世代建設システム構築 SPER工法、急速施工、省力化技術の拡大
② 少子高齢化による建設技能労働者の不足	② 老朽化インフラの増加に伴う維持・更新市場の拡大	③×② ●インフラ更新事業等工種バリエーション増強に向けた技術開発
③ 国土交通省・地方自治体のインフラ新設大型案件の減少	③ メンテナンスに関する省力化技術、メンテナンスフリー技術への需要の高まり	③×③ ●Dura-Slab®により、高速道路の大規模改修工事などにおいてメンテナンスフリー技術の活用を図る
④ 炭素税、カーボンプライシング等の導入による事業への影響	④ カーボンニュートラル政策推進に伴う再生可能エネルギー市場・脱炭素関連需要の拡大	④×④ ●サスティンクリート®など、低炭素・高強度素材の開発、適応拡大、浮体式洋上風力基礎など ●カーボンニュートラルへの取り組み

技術の強化 サステナブル社会の実現に向けて

DX 技術

鉄筋組立の自動化技術 ロボタラス®II



PC床版の鉄筋組立作業の様子(能登川工場)

▶ 確実性の向上

本システムでは配筋作業や結束作業を機械で行うため、人為的誤差を排除でき、作業の確実性が向上

▶ 生産性の向上

鉄筋総重量の約85%が自動組立作業化され、従来6人で2枚/日の組立作業を2人で行えるようになり、省人化による3倍の生産性向上を実現

▶ 安全性の確保

システム稼働時に人やものが安全柵内に入ると、装置が自動停止するよう設定されているため、安全性を確保

建設生産プロセス変革

PC床版製作に鉄筋組立自動化システム「Robotaras®II」を導入

サステナブル社会の実現に向けた技術

浮体式洋上風力発電プロジェクトの事業性評価への参加



BW Ideolの実証機 (写真出典: BW Ideol / V. Joncheray)

▶ 成長分野への挑戦

浮体式洋上風力発電事業が将来の土木事業の一翼を担う成長分野と位置付け、今回の事業性評価に参加

▶ プレキャスト製造技術の活用

大量かつ短工期でのコンクリート部材の製造技術・ノウハウを活用し、大型風車を用いた日本国内の大規模商用ファーム向けコンクリート製浮体基礎の建造に関する部分を担当

持続可能な社会の実現 地球環境への貢献

浮体式洋上風力発電プロジェクトの事業性評価への参加とその成果について

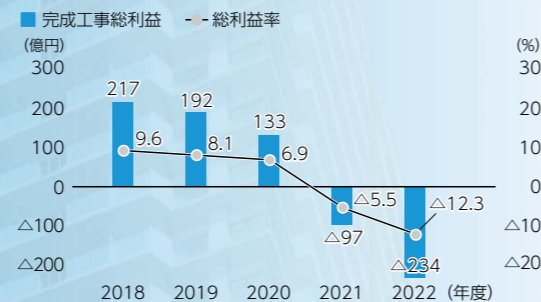
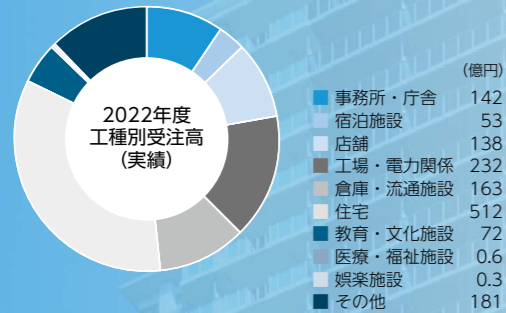
建築事業部門

2022年度の業績

受注高 **1,507** 億円

完成工事高 **1,893** 億円

繰越工事高 **3,480** 億円



事業概況

事業環境の認識

建設投資の状況は、堅調な公共事業投資を背景に、緩やかな右肩上がりとなっており、特に民間の設備投資はコロナ禍後における国内景気の持ち直しにより、首都圏を中心とする再開発案件、物流施設、工場等の生産施設への投資が伸びています。

その一方で、ここ数年の世界的な資源・エネルギー価格の上昇の影響で、鋼材・石油製品・木材等の建設資材価格が高騰し、さらに供給面での制約、労務需給の逼迫などの要因により建設コストの著しい上昇を招き、競争環境は厳しい状況が続いています。

員体制、労務状況、資金収支等を精査検討の上、取り組み可否を厳格に判断します。特に技術者育成や資金効率向上を目的に、中規模工事を中心とする受注戦略により、さまざまな課題解決とリスクの低減を講じていきます。さらに、利益の安定的な創出に向け、生産施設の国内回帰など顧客企業の設備投資状況や社会環境の変化に伴う新たな市場ニーズを的確に捉え、地域特性に応じた工事規模・顧客・用途等と継続性を鑑みた受注方針と併せて、その運用を徹底していきます。

国内大型建築工事の損失再発防止策および国内建築事業の業績改善施策について

「国内大型建築工事の損益悪化とその対策」に関しては、多額の工事損失を計上する結果となった事象への対策に加え、今後のさらなる損益悪化防止に向け本店を中心とした特別対応チームを組成し、施工全般に対する支援と技術的な指導を実施しています。

また、調査委員会により損失発生の原因究明と再発防止策を策定し、加えて外部有識者から客観的な立場での助言をいただき、実効性をより確実なものとしさらなる損失発生を防止します。

さらに、一部の国内建築工事において工事採算が大きく低下したことを受け、今般、建築事業における業績改善に向けた4つの施策を策定し強力に推し進めていきます。

2023年度の方針

新規受注量を大幅に抑制、採算重視の取り組みを徹底

国内建築は手持ち工事の消化を優先し、受注予想を1,100億円の水準に抑制します。新規の取り組みは、採算重視の方針を徹底します。

現状、手持ち工事量が多く、当面は高い水準の完成工事高で推移しますが、施工体制の逼迫を解消することで、体制の強化を図ります。

2023年度受注戦略

工事受注について、適正な施工体制と時間外労働時間の上限規制を考慮の上採算重視を最優先とし、取り組み初期段階において、工事の規模・難度に応じた人

国内建築事業の業績改善施策

1 施工体制逼迫の改善と現場支援体制の再構築

短期的な施策としては、受注量を縮小させ、新規着工工事を抑制し、施工体制確保を前提とした受注方針を堅持します。これにより、手持ち工事を着実に消化し、施工体制逼迫を解消することで事前検討・現場支援体制の強化を図ります。

2 受注プロセスにおけるガバナンス強化と最適な受注ポートフォリオの構築

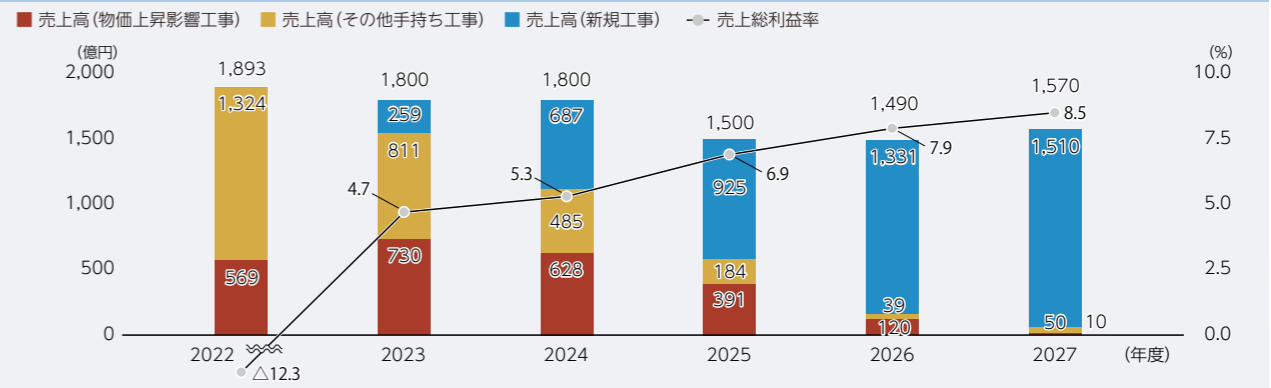
案件取り組みの初期段階において、案件内容を審査する判定会を新設するとともに、受注審査の厳格な運用と、受注プロセスにおけるガバナンス強化により、低採算案件の回避・損益悪化リスクの排除を徹底します。また、顧客、工事規模、用途、地域特性などを鑑みた受注方針を再設定し、運用を徹底することでリスク分散と受注機会を拡大を図ることにより、安定的な収益を創出します。

3 採算性を重視した目標管理の徹底

案件ごとの利益の最大化を図るべく、利益確保を最重要指標と位置付け、受注から竣工までの各段階において採算性を最優先とした目標管理を徹底します。現状、物価上昇等の影響を受けた低採算の工事が一定割合ありますが、今後、採算性を重視した受注にシフトしていくことで、良質な案件への入れ替えを進め、2027年度には売上総利益率を8.5%まで改善させる計画です。

上記の各施策を確実に実施することにより、足元の事業基盤を強固なものとしたうえで、将来に向けた企業価値の向上を目指していきます。

リスク対策を実施した工事への入れ替えを進め利益率を向上



4 国内大型建築工事のさらなる損益悪化防止に向けた対策

- (1) 本店を中心とした特別対応チームを組成し、施工全般に対する支援や技術的な指導を実施
- (2) 調査委員会による原因究明と再発防止策の策定・外部有識者による助言

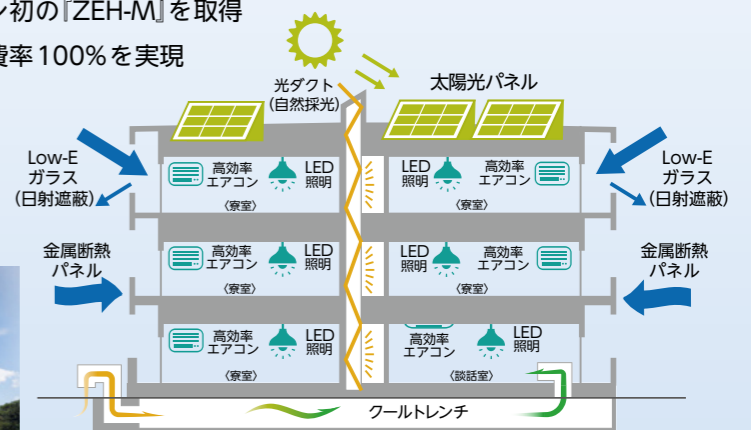
技術の強化 サステナブル社会の実現に向けて

サステナブル社会の実現に向けた技術

- ✓ 環境配慮に重点を置いた寮施設としてゼネコン初の『ZEH-M』を取得
- ✓ 効率の良い蓄電と蓄熱により再エネの自家消費率100%を実現
- ✓ 省エネ設備の運用状況の見える化管理によりランニングコストを削減
- ✓ 太陽光・蓄電池・コネクティッドEVによりレジリエンスを向上



本社施設「大志寮」



「大志寮」施設内「環境配慮設備」

新規・建設周辺事業部門

事業概況

2022年度の振り返りおよび 今期の取り組み方針など

2022年度は、①新規・周辺領域事業の創出、②再エネ事業の拡大、③脱炭素関連技術・サービスの開発、④次世代生産システムの導入に取り組んできました。

特に、新規・周辺事業領域における、バイオトイレの製造販売事業等への取り組みや、全社員を対象とした「社内アイデア公募制度」の構築に注力し、また、再エネ事業では、太陽光発電所5カ所の稼働により、約3億円の売上を計上するとともに、新たな水上太陽光発電事業として、当社初のオフサイトPPA案件となる泉佐野市長滝第1、第2水上太陽光発電所を2023年6月に完成させ、発電を開始しています。このように新規・建設周辺事業の創出や再エネ事業を主として、着実に成果を上げています。

2023年度は、再エネ発電事業において、急速にニーズが高まってきている農業用ため池でのPPA案件への積極的な取り組みや、ダム湖および海洋を利用した水上太陽光発電の取り組みに向けた実証試験を進め、水上太陽光発電の裾野拡大を図り、2030年カーボンニュートラルロードマップに目標として掲げた2024年度40MW、2030年度150MWの発電規模を目指します。また、再エネ発電以外の取り組みでは、バイオトイレの製造販売事業の2023年度中での事業化を目指しており、その他サステナブル社会に貢献する新規事業開発にも引き続き取り組んでいきます。

水上太陽光の事業拡大ストーリー

水上太陽光発電事業は、盛土・切土などの造成や森林伐採を伴わない環境改変の小さな発電施設であり、補助金や設計・施工ガイドライン（NEDO）および設置に関する手引き（農林水産省）等により設置を推進する国の支援が充実しています。

大型太陽光において、従前のFIT制度の適用を終了

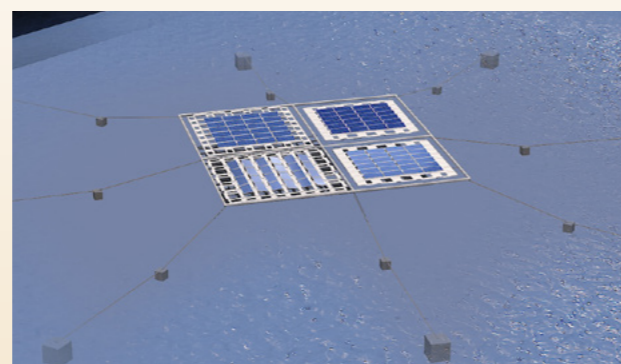
し、今後は相対で売電をするオフサイトおよびオンサイトPPAに事業環境が変わってきています。

当社は、泉佐野市でオフサイトPPAを事業化し、民間会社でのオンサイトPPAの事業化に向け検討中です。

今まで対象としてきた水面の多くは農業用ため池で、河川の流入がないことや水深が浅く底面が平滑である等水上太陽光が設置しやすい環境でした。一方、国内のダムや湖沼の水面面積は当社調べで農業用ため池の10倍以上あり、この水面が活用できれば太陽光発電の大きな導入ポテンシャルとなります。

大水深のダムや海洋では、ため池にない大きな水位変動や波浪や潮流等の影響を考慮する必要があります。この課題を解決できる新しい浮体と係留のシステムを開発しました。本技術は、東京ベイeSGプロジェクトの先行プロジェクトに採択され、今後実証試験を行う予定です。

当社は、これまで農業用ため池を対象として取り組んできた水上太陽光発電を引き続き核とし、急速にニーズの高まりをみせているオンサイト・オフサイトPPA案件の取り組みを強化することに加え、大水深のダムや洋上まで適地拡大を図り、再エネ発電事業を大きく拡大していく計画です。



新型浮体・係留システム

リスクと機会

リスク	×	機会	➡	リスクと機会への対応
<ul style="list-style-type: none"> ● 売電価格の低下による事業性の悪化 ● 補助金等の導入支援の減少 ● 周辺住民反対や自治体の立地規制の拡大 ● 事業開発人材の確保、育成 		<ul style="list-style-type: none"> ● PPA等の補助金の充実 ● 環境負荷の小さい水上太陽光発電の積極採用 ● 自治体や企業の未活用地での再エネ推進（地産地消） 		<ul style="list-style-type: none"> ● 積極的な補助金活用による事業性確保 ● 自治体や企業の所有している水面活用による地産地消の再エネ事業の実現

Topics

新規事業の社内アイデア公募制度を創設

個別プロジェクトの事業化に向けた活動と並行し、事業アイデア創出を継続的、かつ多産的に行うために「社内アイデア公募制度（通称：Plus One Challenge）」を創設し、2023年度より本格的な活動を開始しました。



バイオトイレ製造販売の事業化に向けて

上下水道インフラの有無によらず、衛生的でメンテナンス負担の少ない水洗トイレが提供可能な「トイレ洗浄用再生水利用型バイオトイレ」の製品開発を進めています。今後、自社作業所における試作機の実運転試験を経て、2023年度中の販売開始を目指します。

バイオトイレ処理システムのイメージ



鶏ふんバイオガス化発電技術の実証を開始

脱炭素社会の実現と新たな事業の創出の両立を目指し、環境省委託事業として「鶏ふんを原料としたエネルギー回収技術の開発」に着手しました。2025年の実用化を目指し、実証プラントにて課題解決に取り組みます。

ゼロカーボンバイオ産業創出への挑戦

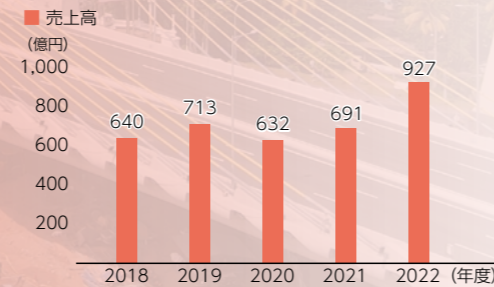
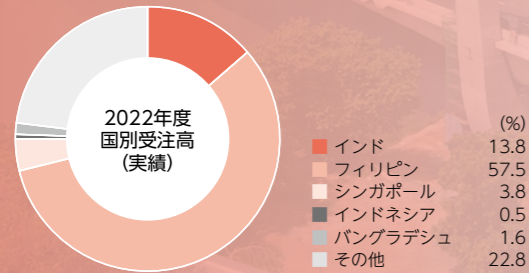
光合成細菌によるCO₂固定化をコア技術とした共同研究プロジェクトに参画し、京大大学桂キャンパス内に設置したデモプラントにて培養実験を開始しています。なお、本取り組みは、科学技術振興機構（JST）の共創の場形成支援プログラム（COI-NEXT）にも採択されており、地域共創による産業創出と研究開発を両立していきます。

海外事業部門

2022年度の業績

受注高 **1,339** 億円

売上高 **927** 億円



事業概況

事業環境の認識と2022年度の取り組み

為替変動、物価上昇とともに、一部進出国のコントロールリスクが顕在化し、当社の海外事業環境を不安定化する要因が生じています。一方、コロナ規制は世界的に緩和され、国境を越えた人やものの往来が回復し、ODA、日系・外資系民間投資が、当社の進出国、特にインド、フィリピン、グアムで非常に活発になっています。

海外事業規模を維持し、中期経営計画に沿った着実な成長を進めるため、リスクの評価を合理的に実施していきます。既に取り組みを始めている多様な外国籍社員・現地スタッフの採用・教育・受け入れを加速することで、目に見える形で施工体制と施工管理能力を強化していきます。また、中期的目標として、事業領域をタンザニアなどアフリカ地域へも展開していきます。

海外のコロナ規制は日本に先立ち緩和され、2022年度の海外受注高は1,300億円(本邦+現法)を超え、前年度比で大きく増加しています。その中でも警戒を怠ることなく、緊張感を持って海外駐在員の安全確保を目指していきます。

事業の特徴と強み

当社は、国内部門が築いた技術力を背景に、海外工事で優良な実績を積み重ね、発注者や現地JVパート

ナー、協力会社の信頼を獲得してきました。土木においては、親会社直轄の施工部隊が案件ごとに現地で施工体制を組み、継続して大型橋梁、道路、鉄道・地下鉄などの交通インフラを開発途上国に建設し、国際協力と社会貢献を果たしています。建築においては、7カ国で設立済の子会社、現地法人が、日本を代表する製造、運輸企業による工場や倉庫、事務所の建設計画をフォローし、多くの優良な日系企業の現地進出をお手伝いしています。また、当社が積み重ねた現地での建築実績をご覧になった新たなお客さまに、お声がけいただき営業の幅が広がっております。

2023年度の方針

当社の成長ドライブである海外事業部門のゆるやかな拡大を実現するため、まずは営業、工事でそれぞれ目標とされた今年度計画予算の達成を総力を挙げて目指します。当社が海外分野で目指す安全・究極品質および企業統治方針である「グローバルアイデンティティ」と、各拠点、現場が自立して持続的に成長していくための「ローライゼーション」とを融合させ、激しく変化する海外事業環境に適切に、また機敏に対応します。計画的に採用する日本人社員、外国籍社員の教育と会社への帰属意識の強化に努めます。BIMやさまざまなツールを作業所単位で継続して取り入れ、生産性向上、働き方改革を目指します。

また、海外組織における外国人との共存、相互理解と国際的価値観の共有実績を、国内部門にもフィードバックし、D&I活動を積極的に実施していきます。

Antara Koh社(2022年3月に買収)が独自に保有し

ていた市場、技術を共有し、同社と協働して獲得した複数の工事が進行中です。今後も買収のシナジー効果をもとめ、協働案件に取り組み事業領域を着実に拡大していきます。

リスクと機会

リスク



機会



リスクと機会への対応

- 進出国の政情・経済・法制・為替レートの変化、特にロシア、中国からはじまる地政学的リスクの連鎖
- 進出国に固有の自然災害・天候の変化、感染症
- 多国籍、多言語、さまざまな文化を持つ組織における統制と教育

- 各進出国における拠点、子会社、現地法人での実績と経験
- 国内部門が築いた技術力を海外工事で活かすことのできる社内人材の流動性
- 三井・住友グループ各社からの海外受注、現地活動支援
- グローバル人材育成ならびに現地の優秀な社員を経営幹部に登用することを目的とした世界3拠点で展開する人材開発センター(HDC)の活動効果

- 感染症や治安リスクに対する駐在員への安全対策
 - 海外危機管理マニュアル、海外安全対策マニュアルを策定
 - リスクコンサルタントや外部専門家を活用し、テロも含めた危険の発生を想定した国外退避や指定医療機関の確保
 - 現地官公庁、外務省、日本大使館、JICAとの情報共有
- 機会を営業成績につなげるための方策
 - 業界の先駆けとして1970年代からアジア地域を中心とした現地法人のネットワークと実績を足掛かりに、収集した情報を受注につなげる
 - Antara Koh社の強みを尊重し、協働案件に取り組み事業領域を着実に拡大
 - HDCを最大限に活用し、外国籍社員と目標や価値観を共有し、多様な人材を確保すべくD&I活動を推進

2022年度の主な海外主要プロジェクト



工事名 南北通勤鉄道事業(マロロスーツパン)CP02工区
所在地 フィリピン共和国
発注者 フィリピン共和国運輸省(DOTr)
工期 2019年7月~施工中
概要 高架橋 延長 14km
高架駅舎 3駅



工事名 グレザ二道路拡幅計画(Phase1&2)
所在地 タンザニア連合共和国
発注者 タンザニア道路公社
竣工 2023年1月
概要 跨線橋(合成床版橋) 1橋
橋梁附帯工 1式



工事名 Neste Singapore Expansion Project
所在地 シンガポール共和国
発注者 施主 Neste Singapore Pte Ltd
元請EPC Technip Energies
竣工 2022年12月
概要 持続可能な航空燃料製造プラントに係る土工事、敷地面積252,000㎡。建屋10棟、プラント配管基礎等の土建構造物、緑地・植樹。

海外事業部門

Topics 海外大型案件の受注



工事名称 マニラ首都圏地下鉄事業(フェーズ1)CP103工区
発注者 フィリピン共和国 運輸省
設計 オリエンタルコンサルタンツグローバルJV
施工 三井住友建設株式会社
契約金額 約657億円(日本円換算)
工事期間 着工から290週(約66.7カ月)
工事概要 工事延長約6.5kmの土木・建築、設備一式工事。
 2つの駅舎工事(アノナス駅253m、キャンブアギナルド
 駅277m)を含み、4つの各駅舎間を結ぶ上下線シールド
 トンネル区間総延長11.97km、内径6.1m。

当社初の現地法人社長紹介



リチャード ベルガラ (Richard Balingit Vergara) SMCC オーバーシーズシンガポール社長
 私はエンジニアとして1994年に当社シンガポール事務所で勤務を開始しました。以来、メーカー・石油化学・製薬関連の工場・プラント案件を専門にさまざまなプロジェクトで実績を積み重ねてきました。2022年4月、SMCC オーバーシーズシンガポール社の社長を拝命しました。多角化、設計・施工案件のさらなる獲得、次世代リーダーの育成、デジタル化の推進、持続可能性の原則の維持などの戦略を通じて、売り上げを2008年から2014年の水準(1億シンガポールドル)にまで再び引き上げるべく日々尽力しています。

社外取締役メッセージ



川田 司
社外取締役

外務省在職期間中、各国大使などの要職を歴任。国際分野に関する高度な専門知識と経験を当社の海外事業部門の強化やグローバル化の推進など当社経営に活かしている。

積み上げた実績と信頼で海外事業のポテンシャルを活かす

現在当社の業績は大変厳しい状況にありますが、海外事業は好調を保っています。2022年度実績で、受注高1,339億円、売上総利益70億円を上げています。特に同年度は、マニラに建設されるフィリピン初の地下鉄の工事*を受注しました。

当社の将来は海外事業にかかっていると断言していいと思います。国内の市場に限られる中で、グローバルサウスと呼ばれる国々、特にアジア・アフリカの諸国は、発展のポテンシャルが高く、まだまだインフラ需要が旺盛です。これらの国々においては、日本の建築土木技術に対する評価が高く、就中、これまで実績を積み上げてきた当社に対する信頼はゆるぎないものがあります。当社は、単に受注工事を完成させるだけでなく、同時に、現地企業と組んで当社の技術を現地に伝えることも使命と考えています。このような当社の姿勢が高い評価につながっているものと確信しています。

また海外の人材も当社の将来を担っていくと見ています。現在、現地で働くローカル社員数は3,000人に上り、親会社の社員数に匹敵する人数です。昨年来シンガポール支店長は、シンガポール国籍の方が務めています。建築業界の労働市場が逼迫する中で、外国籍人材の活用は、当社の将来にとって不可欠です。これからもグローバル人材開発センターが中心となって、外国籍社員の積極的な養成に努めていく必要があります。10年後の当社の姿を考えると、SMCC インターナショナルと名前を変えているかも知れません。

* マニラ首都圏地下鉄事業(フェーズ1) CP103工区

フィナンシャルレビュー

業績の回復と財務体質の健全化を早期に実現し、企業価値向上に取り組みます

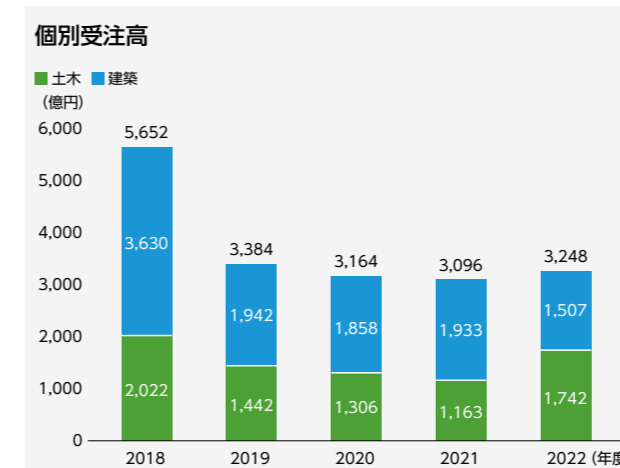
2022年度の振り返り

2022年度の国内建設市場は、公共事業投資は堅調に推移し、民間設備投資も持ち直しの動きが見られ、また、海外建設市場に関しても、当社グループが進出している各国における建設投資は回復基調となりました。一方、建設資材の価格高騰や労務需給の逼迫等の影響もあり、競争環境は厳しい状況におかれまして。

このような状況のもと、当社グループにおいては、2022年度を初年度とする「中期経営計画2022-2024」のテーマを「新たな成長へ～サステナブル社会の実現に向けて～」と設定しており、その基本方針である「収益力の向上」「成長分野への挑戦」「人材(=人財)基盤の強化」に取り組みました。

しかしながら、現在施工中の国内大型建築工事において多額の工事損失を追加計上し、これに加え、一部の国内建築工事において建設資材の価格高騰等の影響を受け、工事採算が大きく低下したことおよび繰延税金資産の一部を取り崩し、法人税等調整額に計上したことなどにより、業績は大幅に悪化しました。この結果、2022年度連結決算は、売上高は4,586億円、営業損失188億円、親会社株主に帰属する当期純損失257億円となりました。

当社グループとしては、「中期経営計画2022-2024」に掲げる具体施策を着実に実行し、業績の早期回復と企業価値向上に取り組んでいきます。



キャッシュ・フロー管理の強化

2022年度の営業キャッシュ・フローは工事関係の支出が先行したことなどにより161億円の資金減少、投資キャッシュ・フローは固定資産の取得などにより35億円の資金減少、フリー・キャッシュ・フローは196億円の支出超過となりました。また、財務キャッシュ・フローは借入金の増加などにより142億円の資金増加となりました。

2023年度も手持ち工事の資金需要の増加により、有利子負債は高水準で推移する見通しです。引き続き、キャッシュコンバージョンサイクル(CCC)の短縮による資金収支の改善、政策保有株式の縮減を含む資産のスリム化など、キャッシュ・フロー管理の強化を徹底し、キャッシュ・フローの改善に向けて全社を挙げて取り組んでいきます。

財務規律を意識した資金調達

資金調達においては、シンジケートローンなどの金融機関からの借り入れを基本とし、機動的かつ安定的に必要な資金を調達しています。2022年6月には、資金調達の多様化の一環として、環境や社会課題の解決につながる事業に資金使途を限定するサステナビリティボンド(第2回無担保社債)を50億円発行しました。

2022年度は工事関係の支出が先行し、資金需要が増加したことを受け、2023年3月末の有利子負債残高は前期末比195億円増の843億円となり、2023年3月末のD/Eレシオは1.2倍となりました。

当社グループとしては、財務規律を意識した資金調達を徹底し、変化する事業環境に対応可能な財務体質の健全化を早期に実現してまいります。

なお、2022年度決算において2期連続して当期純損失を計上した結果、複数の金融機関と締結している一部のシンジケートローン契約などに付されている財務制限条項に抵触しましたが、取引先金融機関より当該抵触を理由とする期限の利益喪失請求は行わないことについて承諾を得ています。

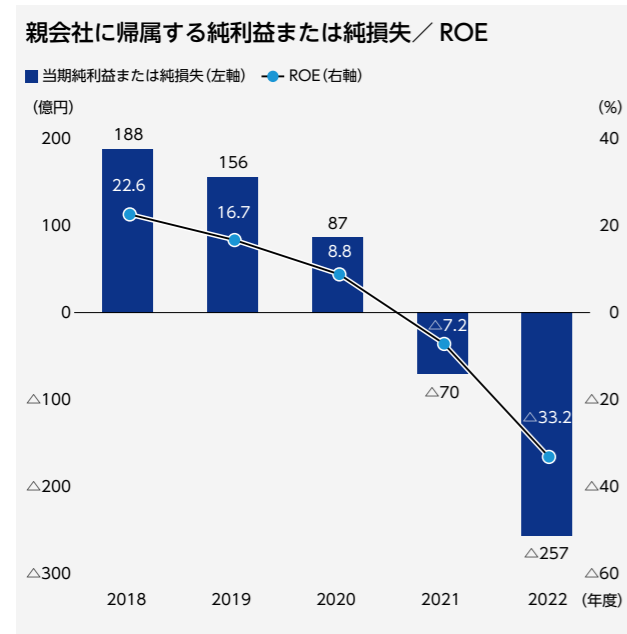
フィナンシャルレビュー

「中期経営計画 2022-2024」の経営数値目標の修正

当社グループは事業環境の大幅な変化や戦略の進捗状況を踏まえ、2023年5月に建築部門の大幅な業績悪化を受けた各種の追加施策を策定し、これらを反映させた「中期経営計画 2022-2024」の経営数値目標の修正を行いました。これと合わせ、当該施策の効果が発現すると見込まれる2027年度までの向こう5カ年の経営数値目標を設定しました。

具体的な方針は、国内建築事業における受注量を大幅に抑制し、適切な施工体制の確保を図りつつ、堅調に推移している国内土木事業および海外事業においては引き続き着実な業績の確保を目指すものです。そして、本計画の最終年度である2024年度とさらに3年後となる2027年度の連結売上高水準を同程度と設定しつつ、その間に安定的に利益を創出できる事業基盤の再構築を図っていきます。

「中期経営計画 2022-2024」の経営数値目標修正の詳細は、P.14～16「価値創造ストーリー」をご参照ください。



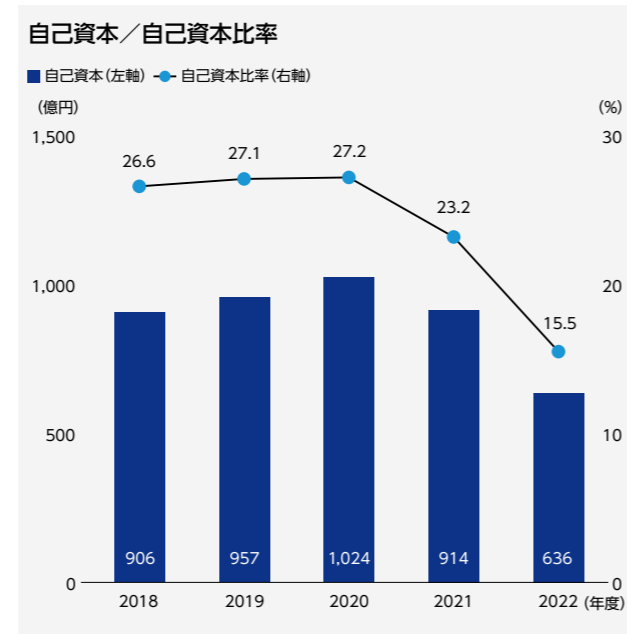
企業価値向上に向けて

2023年5月に修正した「中期経営計画 2022-2024」において、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みの方向性を決めました。

市場からの評価に関しては、株価がPBR1倍を割れる状況が続いていること、当社のROE水準が市場の求める株主資本コストを大きく下回っていることを経営課題として再認識し、ROEおよび株主資本コストを重要指標と位置付け、企業価値向上を目指すこととしました。

ROE向上のための基本方針として、①収益力の向上、②資産のスリム化、③最適な資本構成を掲げました。これらを三位一体で取り組むことにより着実なROE向上を実現し、結果としてPBRの向上へとつなげていきます。

さらに、コーポレートガバナンスのさらなる強化を図り、長期的な企業価値向上に取り組んでいきます。

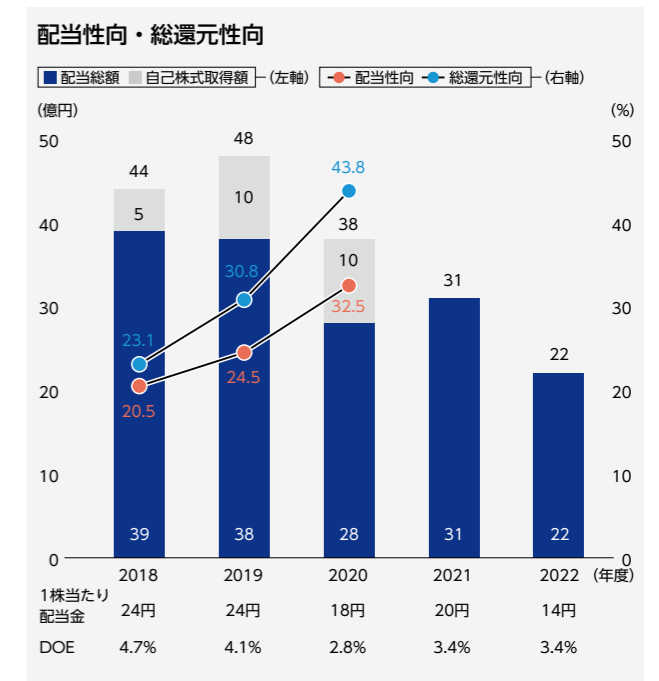


安定した株主還元の実施と株主との対話の推進

株主還元については、企業体質の強化および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、業績推移と今後の経営環境を総合的に勘案して利益配分を決定することとしています。また「中期経営計画 2022-2024」においては、総還元性向50%を目安に、自己資本配当率(DOE)3%を下限値として、安定した株主還元を実施する方針としています。

2022年度は、業績および今後の経営環境を総合的に勘案し、誠に遺憾ではございますが、前期に比べ1株につき6円減配の1株当たり年14円の配当を実施することとしました。

株主還元の充実・企業価値向上を図っていくとともに、株主の皆さまとの対話を一層充実させ、当社への理解と信頼を深めていただけるよう努めていきます。



社外取締役メッセージ



杉江 潤
社外取締役

財務省での勤務で培った会計・税務分野における高度な専門知識、ならびに経営に関する幅広い経験と見識を当社の経営に活かしている。

事業基盤を再構築し、安定した利益を継続的に創出

現在、当社は業績の大幅な悪化により、極めて厳しい財務状況に直面しています。そのような状況に対応するため、「中期経営計画 2022-2024」の経営数値目標を修正し、新たな成長に向けて安定的に利益を創出できる事業基盤の再構築を図っています。

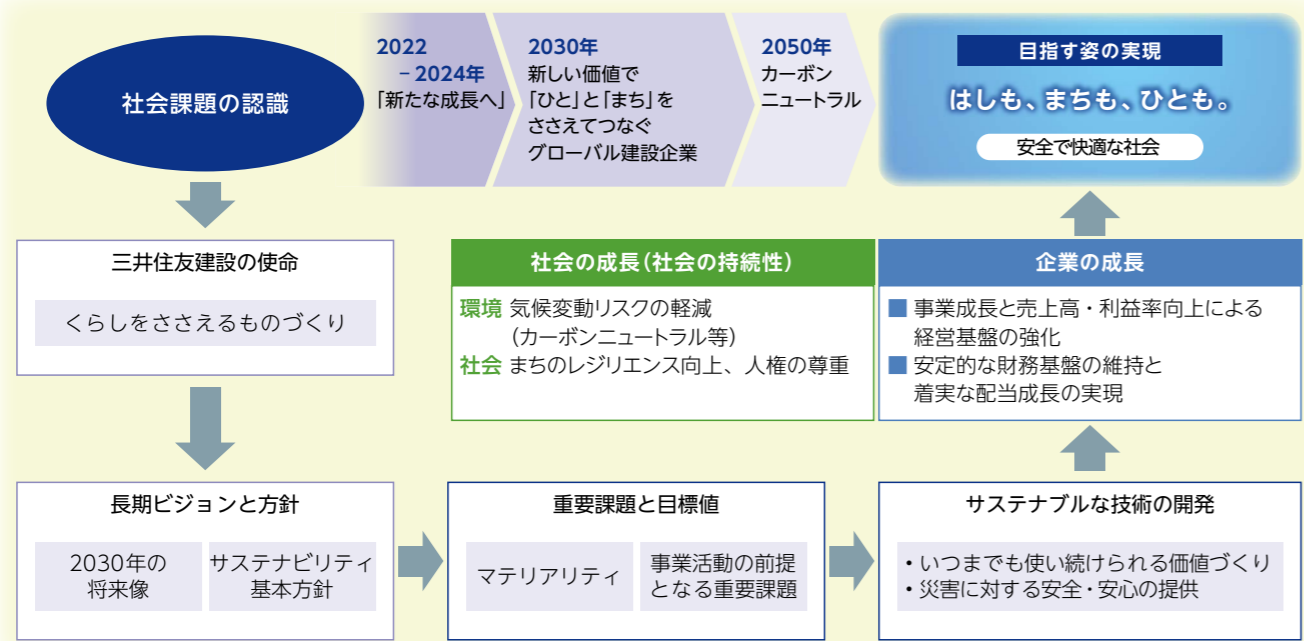
私は、大蔵省・財務省で30数年勤務した経験を踏まえ、社外取締役として独立した客観的立場から当社経営上有益な指摘や意見を述べてきました。

例えば、株主還元については、企業体質の強化および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するよう主張しました。また、政策保有株式の縮減については、資本効率向上、キャッシュ・フロー改善の観点から、見直しを主張し、政策保有株式残高を2024年度までに50%まで縮減することになりました。

今後の当社の経営については、中期経営計画の基本方針である「収益力の向上」「成長分野への挑戦」「人材基盤の強化」を着実に進めるとともに、安定した利益を継続的に創出するための各種施策を迅速かつ確実に実行することにより、新たな成長とともにサステナブル社会の実現へつなげていくことが必要です。そのために、重要な経営判断を要する事項について取締役会で充実した審議をすることにより、コーポレートガバナンスを強化していくことが重要であると考えています。

三井住友建設のSX

SX 推進の全体像



2021年3月の取締役会でマテリアリティ(重要課題)を決議し、「中期経営計画2022-2024」の策定に合わせてマテリアリティおよびKPIを一部見直しました。KPIの目標値および2022年度実績はP.42~43のとおりです。

気候変動、資源循環、生物多様性、水資源の保全への取り組みは、環境面の持続可能性に貢献することで当社の事業機会を拡大し、企業価値向上を実現します。

品質マネジメントシステムの構築、運用、継続的改善により、品質の確保と顧客満足の上昇を図り、顧客の獲得と継続的な取引関係の維持を実現します。

事業活動を担う人材の確保・育成を実現するため、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進やワークライフバランスの向上、グローバル人材の確保・育成に取り組めます。デジタル化・工業化による省人化・省力化に取り組む、人材確保と社員エンゲージメントの向上を実現します。人権保護の観点から労働安全衛生に取り組めます。

当社が目指すサステナビリティ・トランスフォーメーション

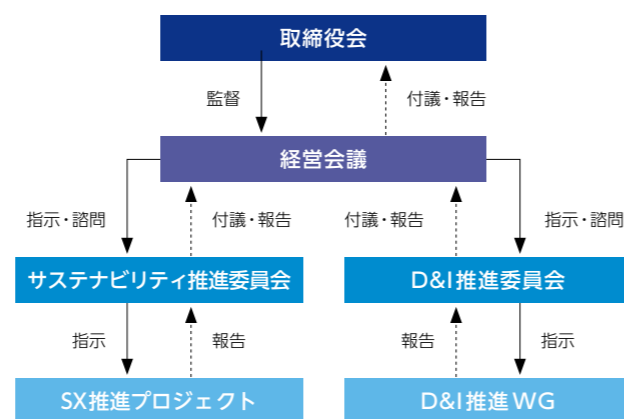
当社が目指すサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)とは「事業活動を持続可能性の観点から見直し、ビジネスモデルを造り変える」ことです。

- ・気候変動：材料の製造や輸送、作業所での施工、引き

渡し後の施設の運用・維持・改修、解体に至るライフサイクル全体で使用するエネルギーの削減とグリーン化に取り組む、CO₂を排出しないビジネスモデルを構築します。

- ・資源循環：解体構造物で使用されていた部材から、新築構造物で使用される部材を再生したり、木材の利用を推進します。
- ・生物多様性：建設中から運用期間まで、地域の生態系の維持に取り組めます。
- ・社会面：サプライチェーン全体での人権リスクの低減や、D&Iの推進などに取り組めます。契約により「三井住友建設CSR調達方針」の遵守を協力会社に求めます。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ(重要課題)の特定とKPI、目標値の設定および実績

気候変動による影響の深刻化や新型コロナウイルスの感染拡大、人権侵害被害者の増加など、多くの社会課題が顕在化しています。建設業界においては国内建設需要の縮小や、建設技能労働者不足の深刻化、脱炭素化やデジタル化への対応など、急速な変化への対応が求められています。

そこで当社は2019年に「2030年の将来像」を設定し

て事業活動の方向性を社内外に示し、中期経営計画によりその実現を目指しています。また2020年度にはバックカastingによりマテリアリティを特定し、KPIと目標値を設定しました。

2022年3月には、「中期経営計画2022-2024」の策定に伴い、マテリアリティ、KPIおよび目標値を見直しました。

マテリアリティ特定プロセス

1. 課題の整理

国際的な行動規範や枠組み(SDGs、ISO26000等)、サステナビリティ評価機関の評価項目(SASBスタンダード等)、建設業界が抱える課題、リスク・機会の認識等を踏まえ、2030年までに予想される社会課題や社会変化に関するキーワードを洗い出しました。そのうえで、当社の経営理念や「2030年の将来像」等を踏まえ、マテリアリティの候補を選定しました。

2. 重要度の評価

選定したマテリアリティ候補は、「自社における重要度」「ステークホルダーにおける重要度」の2軸で評価しました。「自社における重要度」については、部門長等を対象にしたアンケート調査を行って評価し、「ステークホルダーにおける重要度」については、ESGに関する外部有識者からのご意見を踏まえ、評価しました。

3. マテリアリティの特定

重要度を評価しまとめたマテリアリティについては、取締役会での決議を経て、当社のマテリアリティとして特定しました。一方、「企業経営の基盤」に関する項目や「建設事業者としての使命」に関する項目は、当社の「事業活動の前提となる重要課題」として別途位置付けました。

4. KPIの設定

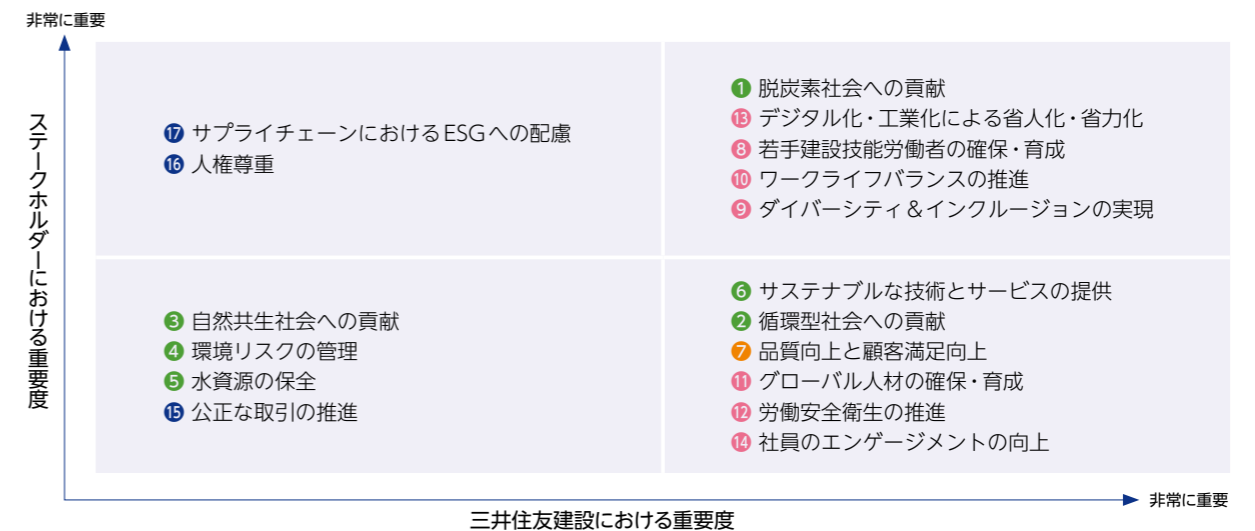
特定したマテリアリティについてKPIを設定し、具体的な目標値および目標年度を設定しました。

マテリアリティ特定プロセスの詳細はWebサイトをご参照ください。



マテリアリティ・マトリックス

- 1 持続可能な社会の実現
- 2 安全で快適な社会の実現
- 3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成
- 4 経営基盤の強化



事業活動の前提となる重要課題	企業経営の基盤となる重要課題	建設事業者としての使命である重要課題
	<ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンスの高度化 ・コンプライアンスの強化 ・リスクマネジメントの推進 ・安定的な収益基盤の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活の質の向上をささえる街づくり・住まいづくり ・長寿命で災害に強いインフラの構築 ・インフラ整備による社会経済発展の支援

マテリアリティ・KPI

マテリアリティ関連KPI

マテリアリティ	KPI	2022年度			2023年度	2024年度	SDGs	
		目標	実績	達成評価	目標	目標		
1 持続可能な社会の実現								
① 脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量削減(Scope1+2) (t-CO ₂)	△10%	10.6%	E	△15%	△20%		
	CO ₂ 排出量削減(Scope3) (t-CO ₂)	△5%	△33.4%	A	△7.5%	△10%		
	発電能力(発電事業)	12MW	10.4MW	B	30MW	40MW		
② 循環型社会への貢献	建設廃棄物リサイクル率	土木	99.2%以上	99.3%	A	99.3%以上	99.4%以上	
		建築	98.8%以上	97.8%	B	99.0%以上	99.2%以上	
③ 自然共生社会への貢献	生物多様性保全活動割合(%) = 生物多様性保全活動実施作業所数 / 生物多様性に関する保全活動が必要な作業所数	100%	100%	A	100%	100%		
④ 環境リスクの管理	重大な環境関連法規制等の違反(罰金/制裁措置)	0件	0件	A	0件	0件		
⑤ 水資源の保全	排水の水質管理実施作業所割合(%)	100%	99.8%	B	100%	100%		
⑥ サステナブルな技術とサービスの提供	SX関連技術開発関連予算の比率(①②③④⑤関連技術の強化)	30%	47%	S	32%	35%		
2 安全で快適な社会の実現								
⑦ 品質向上と顧客満足向上	社内基準によるパトロール平均点	土木	77点以上	78.4点	A	77点以上	78点以上	
		建築	77点以上	78.1点	A	77点以上	78点以上	
	(土木)工事成績評定対象年度平均点		80点以上	83.3点	A	80点以上	80点以上	
	(建築)お客さま満足度アンケート		80点以上	83.0点	A	80点以上	85点以上	
3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成								
⑧ 若手建設技能労働者の確保・育成	週休二日(作業所4週8休)の推進	土木	80%	88.6%	A	90%	100%	
		建築	80%	58.8%	D	90%	100%	
	建設キャリアアップシステム登録推進(一次業者)	土木	100%	93.8%	B	100%	100%	
		建築	100%	85.0%	B	100%	100%	
	建設キャリアアップシステム登録推進(二次業者)	土木	80%	83.0%	A	100%	100%	
		建築	80%	81.0%	A	100%	100%	
建設キャリアアップシステム登録推進(三次業者)	土木	80%	70.8%	C	100%	100%		
	建築	80%	73.0%	C	100%	100%		
⑨ ダイバーシティ&インクルージョンの実現	女性部長職比率	1.5%以上	1.6%	A	2.0%以上	5.0%以上		
	女性管理職比率	2.6%以上	2.6%	A	2.8%以上	3.0%以上		
	定期採用における女性総合職比率	20%以上	27.0%	A	20%以上	20%以上		
	中途採用における女性総合職比率	20%以上	29.0%	A	20%以上	20%以上		
	障がい者雇用率	2.3%以上	2.4%	A	2.3%以上	2.3%以上		
	定年再雇用率・継続雇用率	90%以上	91.9%	A	90%以上	90%以上		

マテリアリティ	KPI	2022年度			2023年度	2024年度	SDGs
		目標	実績	達成評価	目標	目標	
⑩ ワークライフバランスの推進	社員(管理監督者除く)の1年間における月平均の規定時間外・休日労働時間数	45時間未満	22時間	A	45時間未満	45時間未満	
	年次有給休暇の平均取得率	50%以上	55%	A	50%以上	50%以上	
	男性社員の育児休業の取得率	100%	118%	A	100%	100%	
⑪ グローバル人材の確保・育成	海外大学生採用/海外留学生採用(定期採用補助)	3~5名	3名	A	3~5名	3~5名	
	クロスファンクショナルチーム採用	25名	12名	D	30名	30名	
	日本人海外要員採用(国内エージェンシー)	5名	12名	S	5名	5名	
	海外ローカル採用(海外エージェンシー)	5名	0名	E	5名	5名	
	一般教育(階層別教育等)	350名	364名	A	350名	350名	
	語学教育(英語/日本語)	500名	463名	B	500名	500名	
	グローバルトレーニング	200名	184名	B	200名	200名	
	グローバル検定	500名	1,104名	S	500名	500名	
	国内→海外(GHR制度)	0名	0名	-	5名	5名	
	海外→国内(留学制度)	5名	0名	E	5名	5名	
⑫ 労働安全衛生の推進	海外→海外(拠点間異動)	5名	7名	S	5名	5名	
	死亡・重大災害の発生件数	0件	0件	A	0件	0件	
⑬ デジタル化・工業化による省人化・省力化	度数率	0.5以下	0.51	B	0.5以下	0.5以下	
	完工生産性(国内)=完工高/国内有報人員総労働時間	1.0%	△3.0%	E	3.0%	5.0%	
⑭ 社員のエンゲージメントの向上	エンゲージメントサーベイにおけるワークエンゲージメント指標の値(5点満点の平均)	3.8以上	3.6	B	3.9以上	4.0以上	
4 経営基盤の強化							
⑮ 公正な取引の推進	談合排除誓約書提出率	100%	100%	A	100%	100%	
⑯ 人権尊重	人権教育受講率	100%	70%	C	100%	100%	
	人権デュー・デリジェンス(人権DD)等の推進	人権DDの実施	自社国内終了 自社海外・関係会社実施中	A	人権DDの実施・救済メカニズムの運用開始	人権DDの実施	
⑰ サプライチェーンにおけるESGへの配慮	協力的社評価時のCSR調達方針(遵守事項)への配慮状況確認	100%	100%	A	100%	100%	

WEB マテリアリティ関連KPI (2020年度策定) 2022年度実績

マテリアリティ 1 持続可能な社会の実現

三井住友建設は、「地球環境への貢献」を経営理念として掲げ、人と地球に優しい建設企業の在り方を常に求め、生活環境と自然の調和を大切に考えています。また、地球規模での環境への貢献が求められていることを認識し、環境の保全、維持、改善に積極的に取り組んでいます。

環境方針 “Green Challenge 2030”

「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^{※1}の推進

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

“Green Challenge 2030”のKPI

① Scope1+2のCO₂排出量の削減 (排出量を2020年比で50%削減)

② 再生可能エネルギー事業の推進 [設備容量: 150MW以上]^{※2}

※2 設備容量の150MWは、太陽光/小水力/風力などの発電事業の設備容量

③ Scope3のCO₂排出量の削減 (排出量を2020年比で25%削減)

④ 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)

⑤ 生物多様性に及ぼす影響の「回避、最小化」

⑥ 環境事故・事件「0件」

環境マネジメントシステム(EMS)

1999年からISO14001に基づいた環境マネジメントシステム(EMS)を構築、運用、維持、改善しています。2021年11月に策定した「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」との整合を図るため、脱炭素社会への貢献に関するKPIをこれまでの原単位目標から総量目標に更新しました。

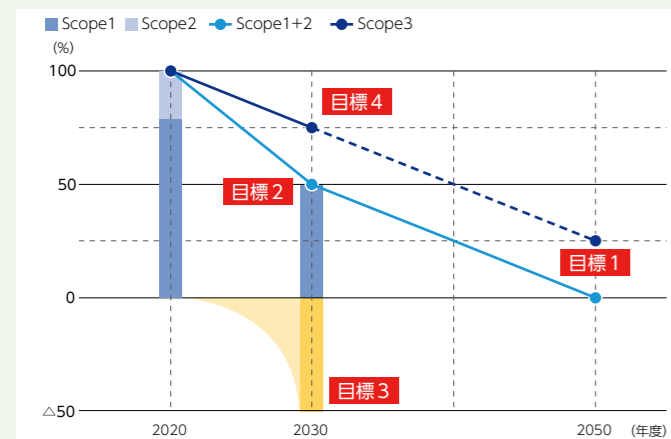
① 脱炭素社会への貢献

SBTi^{※1}1.5℃基準を参考に「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」(ロードマップ)を策定しました(CO₂排出量の実績はP.77参照)。

2022年度は連結のScope1+2および単体のScope3カテゴリ11のCO₂排出量について、第三者保証を取得しました。

※1 パリ協定が求める水準と整合し、5年~15年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標のこと。Science Based Targets Initiativeの略称

CO₂排出量削減目標 (2020年度のCO₂排出量を100とした場合)



目標	目標内容
目標1	Scope1+2のCO ₂ 排出量について、2050年までにカーボンニュートラルを実現
目標2	Scope1+2のCO ₂ 排出量を2030年までに50%削減(基準年は2020年)
目標3	Scope1+2のCO ₂ 排出量に相当する削減貢献の取り組みを実施し、2030年までに実質的にカーボンニュートラルを実現
目標4	Scope3のCO ₂ 排出量を2030年までに25%削減(基準年は2020年)

Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
 Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出で、15のカテゴリに分類(事業者の活動に関連する他社の排出)

目標設定の背景

- 日本政府の目標 2030年に△46%(基準年は2013年) さらに△50%の高みを目指す
- 政府目標と同等以上の目標設定が求められる
- SBTi1.5℃基準(中期目標) Scope1+2については4.2%/年 Scope3については2.5%/年

1. Scope1の削減施策

- GTL燃料など、建設機械で使用する燃料面の対策に取り組めます。

GTL使用実績

年度	2021	2022	計
GTL燃料使用量(L)	8,195	75,849	84,044
CO ₂ 削減量 ^{※2} (kg-CO ₂)	△1,803	△16,687	△18,490

※2 CO₂削減量は同量の軽油を使用した場合を基準とした削減量

- 国土交通省の「低炭素型建設機械認定制度」「燃費基準達成建設機械認定制度」により認定された建設機械や、今後開発が期待される電動の建設機械を採用します。

2. Scope2の削減施策

- 当社や関係会社の作業所および常設事業所(本支店オフィス、PC工場等)の電力を2025年度までにグリーン電力に切り替えます。
- 自家使用を目的とした再生可能エネルギー発電所を建設します。

グリーン電力使用実績

年度	2021	2022	計
土木作業所(MWh)	151	2,237	2,388
建築作業所(MWh)	713	1,779	2,492
常設事業所(MWh)	509	906	1,415
計(MWh)	1,373	4,922	6,295
排出係数	0.439	0.434	
CO ₂ 削減量(t-CO ₂)	603	2,136	2,739

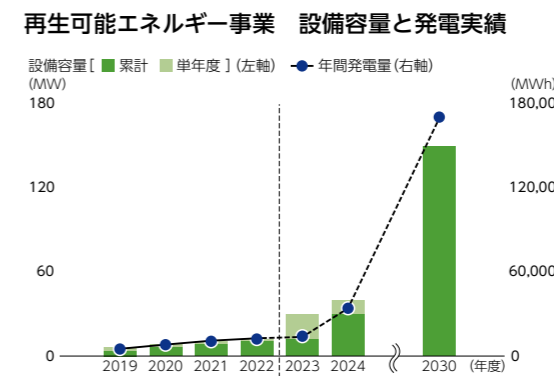
3. Scope3の削減施策

- 省CO₂型コンクリートの開発など、建設材料の省CO₂化に取り組めます(カテゴリ1)。
- ZEB/ZEHの提案力を強化するため、ZEBプランナー、ZEHデベロッパーに登録しました(カテゴリ11)。



4. 削減貢献への取り組み

- 再生可能エネルギー発電事業に取り組み、売電事業を推進します。
- 顧客や自治体のカーボンニュートラルへの取り組みを推進する事業への参画を目指します。(P.32の泉佐野市長滝第1/第2水上太陽光発電所参照)



5. ICPの設定

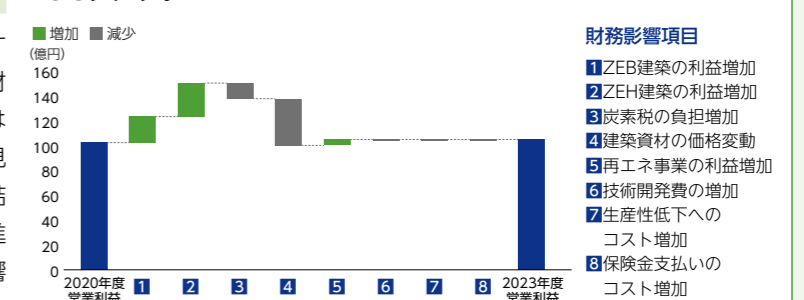
- IEA World Energy Outlookの値に基づいてICP^{※3}を設定しています。2023年度のICPは87.5\$、前年度決算為替レート1\$=133.53円を採用し、11,684円/t-CO₂としています。

※3 低炭素投資・対策推進に向けて、企業内部で独自に設定して使用する炭素価格。Internal Carbon Pricingの略称

6. 気候変動による財務影響の定量化

- シナリオ分析に基づき、重要な気候変動に関するリスクと機会の要因、そこから想定される財務的影響を定量化しました。1.5℃シナリオではZEB/ZEH建築の普及等による利益増加が見込めることから、営業利益が増加するという結果になりました。4℃シナリオでは、現在既に進めている対応策を踏まえると、大きな財務影響は見られないと評価しました。

1.5℃シナリオ



7. サステナビリティボンドの発行

- 気候変動をはじめとする環境問題への対応、少子高齢化や深刻な建設技能労働者不足などの社会課題を解決するための事業に要する資金およびリファイナンスを用途とするサステナビリティボンドを2022年6月に発行しました。

サステナビリティボンドの概要

名称	三井住友建設株式会社第2回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティボンド)		
条件決定日	2022年6月8日	発行日	2022年6月14日
発行金額	50億円	発行年限	5年
発行利率	年0.520%		
資金使途	(1)陸上・水上太陽光発電設備の建設資金のリファイナンスに充当 (2)ZEH-Mに該当する社員寮建設資金に充当 (3)工場プレファブ生産(プレキャストコンクリート)の自動化推進に係る設備・施設の増設に伴う資金およびリファイナンスに充当		
取得格付	A-(株式会社日本格付研究所(JCR))		

8. CDP(気候変動)の評価結果

- 2020年からCDP(気候変動)に回答しています。2022年度の評価結果は「A-」、サプライヤーエンゲージメントの評価結果は「A」となりました。

2 循環型社会への貢献

2030年までに建設廃棄物のリサイクル率を100%とします(石綿含有廃棄物、特別管理廃棄物は除く)。(建設廃棄物のリサイクル率の実績はP.77参照)

「資源有効利用促進法」の改正に対応した建設副産物の発生抑制と再利用を促進するため、支店および作業所への周知を行っています。

3 自然共生社会への貢献

生物多様性に及ぼす影響を「回避、最小化」します。「生態系モニタリング成果を活かした建設現場の施工と保全教育」が日本自然保護大賞2022(令和3年度)に入選しました。

WEB 日本自然保護大賞2022(令和3年度)で当社の活動が入選

WEB 鹿の革を使ったESD(持続可能な開発のための教育)を開催

6 サステナブルな技術とサービスの提供

グリーン水素活用に向けた水素蒸気ボイラーを建設業界で初めて導入しました。

WEB ゼロカーボンバイオ産業創出の基盤となるデモプラントの完成

WEB 中高層木造建築構法[P&UA構法]が日本建築センターの個別評定を取得

WEB 置換空調方式による工場冷房をラインアップに追加

WEB 国内初となる実用化を目指した洋上での浮体式太陽光発電の技術実証

WEB 浮体式洋上風力発電プロジェクトの事業性評価に参加

WEB 年間エネルギー収支ゼロ「ZEH-M」を実現した社員寮(大志寮)を建設

4 環境リスクの管理

環境事故・事件の発生を防ぎ「0件」とします。

2022年度から運用を開始した「環境管理システム」により、各作業所に適用される法令、条例等を特定し、環境事故・事件の発生を防止しています。

5 水資源の保全

コンクリート使用に伴う強アルカリ排水を適正処理し、土壌や地下水を保全しています。

作業所を対象とした環境パトロールを実施しています。

マテリアリティ 2 安全で快適な社会の実現

7 品質向上と顧客満足向上

当社は、「顧客満足の追求」を経営理念として掲げ、技術力と創造力の向上に努めるとともに、社会の信頼とお客さまの満足を得る品質を提供するため、ISO9001を取得し、品質管理活動を展開しています。また、当社独自の品質管理活動として「究極品質」を掲げ、従来の建設業の安全・品質ではなく、製造業レベルの安全・品質を目指し管理活動を展開しています。これは、決められた作業標準で作業・安全品質検査・記録・確認など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を持ち、現場の安全と品質を磨き続ける管理活動です。

▶ 品質向上

品質向上に向けて、スローガン、生産管理計画基本方針、生産管理基本目標、生産管理基本計画を年度ごとに設定し、生産システム改善委員会を経て決定しています。究極品質の実現から浸透へ、全役職員と関係会社および協力会社の組織である「真栄会」を通じて、全協力会社に周知徹底を図り活動を推進しています。

日々の施工管理業務において、品質不具合が発生した場合は、リアルタイムで不具合速報を配信し、全職員で情報共有するとともに、要因分析と再発防止対策を策定し、所長会議や品質会議等で情報展開し、再発防止の徹底に努めています。

2023年度スローガン 全員参加「5Sの徹底」、未来へ継承「究極品質」!!

2023年度生産管理計画基本方針

新たな成長へ向け、施工プロセスを重視した「究極品質」の浸透と安全品質文化を継承する。

2023年度生産管理基本目標

- 品質不具合“ゼロ”
- 究極品質の浸透

▶ 5Sの徹底

作業標準の基本中の基本である「5S(整理・整頓・清掃・清潔・誠実)の徹底」は、組織内緊張を保つマネジメント手法であり、仕事に潜む改善点を見つけやすくし、安全・品質管理面や生産性向上に大きく寄与する当社の“ものづくり”の根底をなすものです。すべての基本、「5Sの徹底」について繰り返し教育を行うとともに、「凡事徹底」「靚(てき)面注意」の浸透を図っています。

▶ 工事監理

当社設計の国内建築工事案件について、設計意図に沿った正しい機能を有する建築物の完成と工事の円滑化を図ることを目的として、本店の建築設計部門に設計工事監理部を設置し、工事監理業務とその支援および監査を行っています。

▶ パトロール

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*1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し、さらに所長会議、協力会社組織である真栄会への説明会、主任・係員会議などにおいて繰り返し周知しています。

*1 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

2022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	20回	62回	676件
本部パトロール*2	37回	74回	1,309件
安全品質監査*3	85回	72回	2,080件
QSA監査	809回	1,396回	12,387件

*2 2022年度の評価平均点は77.2点

*3 2022年度はコロナ禍の影響により約半数をリモートで実施

2022年度の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	991名	1,292名
主任・係員会議	24名	484名
真栄会(協力会社)説明会	1,307社	1,400社
作業員への訓話	延べ5,177名	

▶ 顧客満足向上

安全品質監査、QSA監査において顧客満足度を向上させるため、創意工夫・技術提案項目履行の確認、指導を行っています。

(土木)工事成績評定対象年度平均点

2021年度の実績	2022年度の実績	2023年度の目標
81.6点	83.3点	80点以上

(建築)顧客満足を含むプロジェクト評価システムの運用

2021年度の実績	2022年度の実績	2023年度の目標
運用開始	83.0点	80点以上

マテリアリティ 3 魅力ある職場環境実現と人材の確保・育成

8 若手建設技能労働者の確保・育成

▶建設キャリアアップシステム登録推進

若い世代の技能者の方がキャリアパスや処遇の見直しをもてる、技能・経験に応じて給与を上げる、技能者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業を目指し、国土交

通省や一般社団法人日本建設業連合会等と連携し、普及・利用促進に取り組んでいます。CCUSサポート窓口の設置や顔認証システムの導入等により、運用支援を実施していきます。

12 労働安全衛生の推進

▶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および当社の安全衛生規定を守り、職場のルールを確立し、災害絶滅を目指す。
- 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。

2023年度安全衛生スローガン
リスクの先取り危険予知、
作業手順決めて守って「ゼロ災害」!!

▶労働安全衛生マネジメントシステム

当社の安全衛生管理規則の定めるところにより、社員および真実会の協力のもと、継続的・継続的に展開することで自主的な安全衛生活動を推進し、危険または有害要因の除去・低減や働く者の健康増進および快適な職場環境の形成を図り、安全衛生管理水準の向上を目指しています。運用にあたって、安全衛生基本方針のもと安全衛生目標を設定し、リスクアセスメントの実施とその結果に基づく安全衛生計画のPDCAサイクルを実行し、安全衛生水準の向上につなげています。

▶安全パトロール

現場社員による徹底した安全管理が実行されていても、見過ごしによる不安全設備・不安全行動による災害が発生します。本店、支店および協力会社が計画的に安全パトロールを実施し、見過ごされた危険因子を取り除き災害の撲滅を図っています。また、社長が率先して参加することで、

経営トップの安全に対する姿勢をすべての作業員まで伝え、安全意識の高揚に努めています。

▶2022年度の安全実績

災害発生件数（休業4日以上）は13件で、内訳は墜落・転落7件、崩壊・倒壊3件、挟まれ・巻き込まれ、切れこすれ、転倒各1件でした。

度数率*1

2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
0.5以下	0.51	0.5以下

強度率*2

2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
0.02以下	0.03	0.02以下

*1 度数率:100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの

*2 強度率:1,000延労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表すもの

▶2023年度の重点施策と今後の取り組み

「危険ゼロによる災害の絶滅」「健康で快適な職場環境の形成」を基本計画の重点施策に掲げ、職場環境の改善を進めていきます。また、「働き方改革」を踏まえた労働時間管理による過重労働防止やメンタルヘルスケアの実施、ダイバーシティ推進のための快適な職場の形成、ICTを活用した災害データプラットフォーム、災害の未然防止「スマート Safety & Quality」の活用により、発注者や関係諸団体と連携し新しい時代の安全衛生管理に取り組んでいきます。

2023年度安全衛生基本目標

死亡・重篤・重大災害“ゼロ” 度数率0.5以下 強度率0.02以下

- 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)
- 健康で快適な職場環境の形成

11 グローバル人材の確保・育成

▶グローバル人材の考え方

当社2030年の将来像に掲げる4つの「新しい価値」の1つである「グローバルな人材」について、「世界中で活躍する多様な人材を育成し、成長ドライブである海外事業の拡大を支える基盤を構築」が、さまざまな取り組みの指針となっています。「グローバルな人材」の確保・育成・流動化をさせる3つの方針で日々の業務を展開しています。

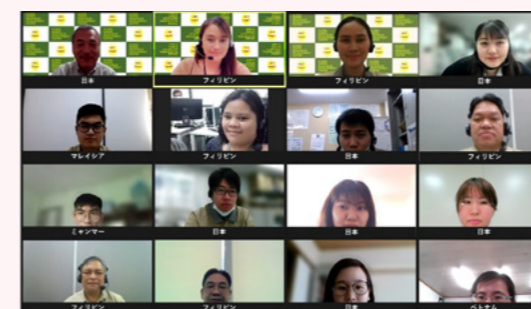
1. グローバル人材の確保

海外で活躍できる優秀な人材の確保は喫緊の課題となっています。2019年に竣工したミャンマーにおけるODA無償案件工事であるヤンゴン工科大学校舎建設工事をきっかけに、海外の大学から新卒社員の採用を開始しました。現在は、バングラデシュ工科大学の新卒採用を行っており、優秀な外国籍エンジニアの採用に取り組んでいます。今後も東南アジアを中心に各国の名門大学への新卒採用プログラムの展開を計画しています。新入社員における外国籍社員比率を引き上げることが、当社グループのグローバル化を牽引し、海外事業の拡大を図るうえでも重要なミッションの一つといえます。

海外の名門大学からの新卒採用では、当社の魅力を伝えるだけでなく、その国の文化、言葉、慣習、そして宗教に対する理解が重要であり、応募者の人柄や意欲も重要です。採用過程では書類選考および筆記試験を行い、面接でも十分にコミュニケーションを取ったうえで内定者を決定しています。内定後は日本語能力を日常会話程度まで到達させることを条件に採用し、将来的に海外の現場で活躍することも見据えた育成プログラムを実施しています。

2. グローバル人材の教育

グローバルな人材を開発していくために各種の教育プログラムを提供しています。国内社員向け英語教育、外国籍社員向け日本語教育の語学教育プログラム、グローバルトレーニングをはじめとするグローバル検定、グローバルナレッジ等の国際ビジネス業務への理解を目的とする人材開発プログラムを実施しています。また、現地ローカル社員にも研修を通して教育プログラムを展開しています。



2022年度にリモートで実施したグローバルトレーニング

グローバルトレーニングでは、国内・海外の各拠点から社員が参加し、職種・年齢・国籍に関係なくチームに分かれて受講し、最終日にはプレゼン発表による国際対応力を養うトレーニングを実施しています。毎年国内と海外拠点から200名程の社員が参加する総合的な社内教育プログラムの一つです。

3. グローバル人材の流動化

当社の成長ドライブである海外事業を拡大していくため、拠点の自立とネットワーク強化が必要となります。そのために、優秀な人材が当社グループ内でさらに活躍、最適な配置ができる仕組み、また、拠点間にまたがるネットワークを構築し、グローバルに活躍することが重要となります。当社グループでは、海外事務所・現地法人に勤務する外国籍ローカル社員の中で、現地法人の役員や部長、プロジェクトマネージャー(作業所長)などの管理職に相応しい優秀な人材を「Management Member (MM)」管理職をサポートする相当の知識と能力を有する人材を「Operating Member (OM)」に認定、そして国境を越え国際的に活躍できる優秀な人材を「International Member (IM)」と称し、グローバルに活躍できる人材の発掘・育成に努めています。

認定者数の当面の目標は、当社グループ全体で100名程度としており、2023年3月末時点で認定者は25名となっています。

▶外国籍人材の定着支援

人材の多様化を推し進めるため、外国籍人材に対し、入社前と入社後に各人のレベルに応じた「ビジネス日本語研修」を提供しています。新入社員研修では英語版の研修資料を作成し、英語対応ができる講師を配置しています。そして、宗教上の配慮として祈祷室の設置等定着支援策も実施しています。また、職場環境になじみやすいように、海外勤務経験者がいる職場へ配置を行うなどの配慮も行っています。

こういった対応のほか、2022年度は外国籍社員の交流会を開催し、外国籍社員同士の交流を深めるとともに、意見や要望を集め、今後の施策に活かしていく取り組みをスタートさせました。今後は外国籍社員の役職者登用に向けても取り組んでいきます。

外国籍総合社員の紹介

当社では、協力し合い、絶え間なく革新するチャンスがあります。私は古い枠組みにとらわれず、新技術の開発に情熱を注いでいます。革新的なアイデアを実現し、社会の未来を創り上げることにやりがいを感じています。



ガルグ ラフル
(Garg Rahul)
土木本部
土木DX推進部

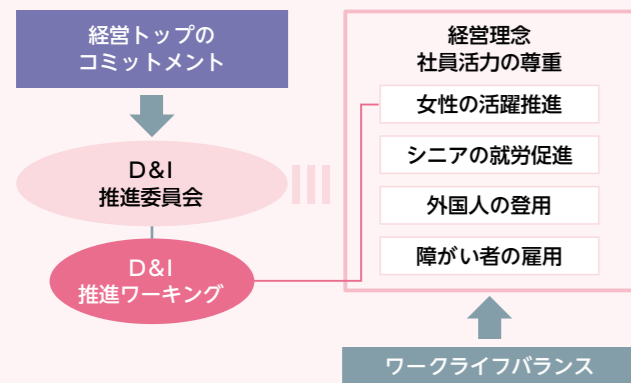
9 ダイバーシティ&インクルージョンの実現

▶ 多様な人材が活躍できる企業風土の醸成

当社は経営理念の一つに「社員活力の尊重」を掲げています。また、中期経営計画2022-2024において、「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の実現による社員の幸福と企業の成長」にコミットしています。

当社では「人材」の多様性のみならず、「働き方」の多様性や「キャリア形成」の多様性を確保し定着させることが「D&Iの実現」と捉えており、その実現のために「人材の確保」「働き方の変革」「成長機会の拡大」「働きがいの向上」の4点を主要施策に取り組んでいます。

また2022年4月より社長を委員長とする「D&I推進委員会」を発足し、社員の持つ多様性を尊重し、ワークライフバランスの実現や働きやすい労働環境の整備に努め、すべての社員が働く幸せを実感し、最大限の能力を発揮できる企業を目指し、D&I活動を積極的に推進しています。



▶ D&Iポリシーの策定について

当社は2023年1月に「D&Iポリシー」を策定しました。この「D&Iポリシー」はD&I推進に取り組む意義や目指すべき方向性を明確にし、D&I戦略・施策を検討するにあたって判断の拠り所とするものです。今後は、「D&Iポリシー」を基軸として、D&I施策・数値目標等を策定し展開していきます。

また、時代の急速な変化に伴い、気候変動や人権問題など、企業が新しい課題への対応を求められる中、持続的な企業経営を行うためには多様な考え方や価値観を反映させることが必須と考えます。D&Iの推進により、グローバルな事業活動や社会課題の解決に取り組むための事業基盤を強化するとともに、事業環境に柔軟に対応できる企業体質の改善を促し、企業の成長と価値向上につなげていきます。

▶ 教育

D&Iの実現のために、役員・社員の意識改革、新しい企業風土の醸成が必要です。当社では、これらを目的とした次の、各種研修を行っています。

2022年度に実施したD&I関連の研修

研修名	対象者
アンコンシャスバイアス研修	経営層・全社員
LGBTQ+研修	経営層・全社員
育児休業・産後パパ育休研修	全社員、育児休業取得対象者社員とその上長、希望者
仕事と介護の両立セミナー	希望者
障がい者雇用セミナー	全社員
女性部下を持つマネージャーのための研修	新入社員配属予定部署の所属長、管理部長

▶ 女性の採用

女性活躍推進法に基づく行動計画において、総合職の定期採用者に占める女性比率を20%以上（土木職15%、建築職20%、事務職40%）とすることを目標としており、2022年度は27%を達成しました。女性リクレーターを増やし女性の働きぶりを伝えるなどして、女子学生に向けて当社の魅力をアピールしています。

キャリア採用においても女性比率20%を目標とし、2022年度は29%を達成しました。これまで当社で少ない年齢層や職種を中心に、積極的に採用しています。

▶ 女性の登用

当社では2024年度末までに女性管理職比率を3.0%にすることを目標としており、女性社員の上位職登用を積極的に進めた結果、2022年度末の女性管理職比率は2.6%となりました。従来、一般職の中で自らのキャリアアップに意欲がある女性社員の総合職への登用を積極的に行っており、女性一般職の30名を総合職に登用しました。

また、将来確実に女性経営幹部を輩出することを目的として、女性経営幹部候補育成プログラムを2021年度からスタートしました。2022年度は候補者15名の中から部長職を1名、副部長職を1名それぞれ登用しました。

女性経営幹部候補者に対する育成研修も毎年度行っており、加えて、女性経営幹部候補者以外にも、次世代の女性リーダー育成のため、組織内で活躍するマインドの醸成や、自身のキャリアへの考察を促す研修を実施しました。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間：2022年4月1日～2025年3月31日(3年間)

- 目標1 採用における女性総合職比率を定期採用および中途採用で20%以上とする
- 目標2 2024年度末までに女性管理職比率を3.0%以上に引き上げる
- 目標3 各年度の毎月の総合職（非管理監督）の平均法定時間外・休日労働時間を45時間未満にする
- 目標4 各年度の男性社員の育児休業取得率を100%とする

▶ 女性のネットワーク形成

女性社員同士のコミュニケーション促進と女性自身のキャリアを見つめる機会を目的として、女性技術者や女性総合社員の意見交換会を開催しています。

また、社内SNSを活用し、女性社員同士での情報交換やアイデアの共有を行い、相互のつながりを深める機会を創出しています。



Webによる開催状況

2022年度の開催実績

- 土木職 女性技術者意見交換会 6月、11月 計2回
- 各本・支店での女性意見交換会

▶ 働きやすい環境整備

誰もが安心して働けるよう、作業所のトイレ・更衣室の整備や機械・IT機器を活用した省力化といったハード面と、ワークライフバランスの実現や両立支援制度の整備・使いやすさといったソフト面との双方から環境整備に取り組んでいます。2020年に策定の「女性が働きやすい現場環境整備マニュアル」に基づいた女性専用トイレ・更衣室設置率は2021年度末には少額工事の現場を除き100%を達成しました。引き続き、女性技術者意見交換会などで寄せられた意見に基づき、改善に努めていきます。

▶ けんせつ小町活動

当社は一般社団法人日本建設業連合会（日建連）が主催している「けんせつ小町活動」を通じて、誰もが働きやすい建設業となるよう貢献しています。女性技術者が配属された8作業所を「けんせつ小町工事チーム」として登録し、女性の視点を活かした活動を展開しています。2023年2月にオンラインで開催された「けんせつ小町サミット2023」に積極的に参加し、好事例の情報収集などを行っています。

2022年度登録チーム



けんせつ小町工事チーム（建築）：つなぐっと!☆はるみフラワー



けんせつ小町工事チーム（土木）：SHIZUKU小町

▶ ハラスメント対策

現場で働く女性社員の要望から、ハラスメントの周知教育やポスターを掲示するなど、当社のみならず協力会社に向けた教育も導入しました。

定期的なフォローアップやハラスメント対策の評価を行い、組織内の意識を持続して高められるようハラスメントの重要性について引き続き教育を行います。

▶ ワークライフバランスの推進と育児休業取得推進

当社は、女性意見交換会などで出された要望に基づき、法定以上に手厚い制度を導入するなど、両立支援制度を拡充してきました。仕事と育児、介護や病気との両立支援制度を分かりやすくまとめたハンドブックを作成して配布するとともに、イントラネットに掲載しています。

育児休業に関しては、2022年度から「育休復帰支援プログラム」を開始し、育休後のスムーズな職場復帰のため、産休前（女性社員のみ）・休業前・休業中・復帰前・復帰後に上司とのコミュニケーションの場を設け、育児休業を取得する側と職場側の双方が互いにより良い対応ができるような取り組みも始めました。

また、男性の育児休業取得にも力を入れています。2020年度から、男性の育児休業取得率100%という目標を掲げ、2022年度は118%となりました。両立支援制度の積極的な利用を促進します。

さらに、2023年4月から本社に搾乳室を設置し、育児休業から復帰した女性社員が働きやすい職場環境として整備しました。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間：2023年4月1日～2025年3月31日(2年間)

- 目標1 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性社員：計画期間中に100%取得すること
- 目標2 社員（管理監督者除く）の1年間に於ける月平均の時間外労働時間を60時間未満とする
- 目標3 全社員の年次有給休暇の平均取得率を50%以上とする

▶シニアの就労促進

60歳の定年退職後は再雇用制度があり、すべての社員に再雇用を希望してもらえるよう再雇用率90%以上を目標とし、評価制度の導入や処遇改善に取り組んできました。今後は、モチベーション高く活躍してもらうため、シニアの複数のキャリアの検討や、諸制度を見直すなどして、65歳まで働き続けられるような仕組みづくりを進めていきます。

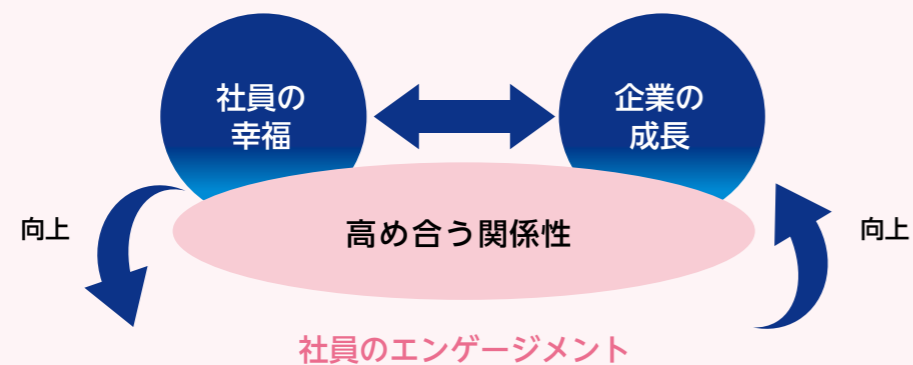
▶障がい者の採用・定着支援

法定雇用率の達成・維持を最低ラインとして、積極的に採用を行うとともに、障がいに配慮した配属・支援を行っています。2022年度も全管理職を対象に「障がい者雇用セミナー」や、「視覚障がいについての勉強会」を実施し、IT機器や職場環境を整備するとともに、役員・社員に対しイントラネットを通じて視覚障がいについての啓蒙を図りました。また、2022年は視覚障がい者のバリアフリー対策や施設整備を実施しました。

14社員のエンゲージメントの向上

▶エンゲージメントの向上

「社員の幸福」「企業の成長」と、社員のエンゲージメントとがお互いに高め合う関係性を構築しています。そのために、社内コミュニケーションの充実や適切な人事評価、そしてキャリア自律の促進を図り、エンゲージメント向上のための施策を実施しています。また、定期的なアンケートにより状況を確認、結果に応じた対策を講じることでエンゲージメントの向上を図っています。



ビジョンや方針への共感

会社の進む方向性、ビジョンを具体的に理解し、達成しようとする姿勢を有すること

自律的な行動

一人ひとりが会社のビジョンを自分ごととして落とし込み、行動を起こそうとする意欲を有すること

社員間の信頼関係

ビジョンに共感し、会社や同僚に対して仲間意識を持ち、お互いが愛着や誇りを持って協力し合うこと

組織に対する貢献意欲

ビジョンを共有している仲間と共に、組織に貢献する意欲を有し、また貢献していることを実感できること

社内コミュニケーションの充実

- “会社の成長につながる”というポジティブな意見を社長に直接伝えるための仕組み「オピニオンルーム」を開設
- サステナビリティ推進活動「緑のカーテンフォトコンテスト」表彰の実施
- 新しく導入した社内SNSをおとしたコミュニケーションの活性化

適切な人事評価

- 社長賞(環境部門)表彰制度
- 人を育て適性を評価する新しい人事評価システムの稼働

キャリア自律の促進

- 社内公募制度 実施2年目、実績異動数6件
- 新規事業開発のための社内アイデア公募制度のスタート

女性活躍

- 採用 総合職の女性比率20%以上を達成
- 登用 女性経営幹部候補者を選出し、育成プランを実施
- ネットワーク形成 女性技術者や女性総合社員の意見交換会を開催(女性社員同士のコミュニケーション促進と自身のキャリアを見つめる機会を目的とした)

▶D&Iを推進するための取り組み(社外活動)

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会/内閣府 男女共同参画局

2022年9月に同会に参画し、11月に開催されたリーダーミーティングに近藤社長が参加しました。意見交換を通じて、ネットワークづくりや他社事例を知る機会となり、近藤社長自身もジェンダー平等と女性活躍を推進する「行動宣言」を行いました。

国際女性会議 WAW!(WAW! 2022)/外務省

国際女性会議(World Assembly for Women)が2022年12月に日本で開催され、細川社外取締役が分科会(テーマ「男性の関心・関与の拡大」)に登壇しました。世界のさまざまな地域、国際機関で活躍するトップ・リーダーとの意見交換を通じて、世界で女性が活躍している様子や、日本のジェンダーギャップの現状を認識することができました。

けんせつ小町委員会/一般社団法人 日本建設業連合会

2015年に発足した建設業における女性活躍を推進する「けんせつ小町委員会」の委員長を近藤社長が、部会長を細川社外取締役が務めています。現在は、女性のみならず、性別や年齢に関係なくすべての人が働きやすい建設業の実現に取り組んでいます。

男女共同参画会議/内閣府

政府の重要政策に関する会議の一つで、内閣官房長官を議長とし、各省大臣等12名および民間議員12名の総計25名で構成されています。細川社外取締役が同会議民間議員に任命されています(2021年4月より、現在2期目)。

経団連女性エグゼクティブ・ネットワーク/一般社団法人 日本経済団体連合会

2015年に同連合会会員企業各社の女性役員のためのさらなる活躍支援の取り組みとして発足しました。2020年度より細川社外取締役が参加しています。

社外取締役メッセージ



細川 珠生
社外取締役

ジャーナリストとしての客観的な視点および幅広い見識を当社の経営に活かしている。また、当社の女性活躍推進およびダイバーシティ&インクルージョンの推進に関し助言を行っている。

真のD&Iの実現に向けた全社意識の高まり

当社は、中期経営計画の基本方針の一つに「人材基盤の強化」が掲げられ、2022年4月に「D&I推進部」が新設され1年が経ちました。一朝一夕で成果が出るものではありませんが、近藤社長自らコミットメントし、まずは色々な

課題について整理することができたと思います。取締役会においても、各部門からD&Iの取り組みの進捗状況が定期的に報告されるようになり、全社的に意識が高まっていると感じています。D&Iの取り組みは、それ自体が目的ではなく、多様性を活かした経営によって会社の発展につなげていくためのものという認識に立つ必要があります。

近年、女性の採用人数は着実に増えていますが、女性管理職比率の引き上げの取り組みに対しては、女性社員にためらいや戸惑いがあるような意見を耳にします。従来の管理職像では、ワークライフバランスを取ることが難しいのではという不安があるなど、女性だけの問題ではなく、全社的な問題として認識することが必要です。また多様性を活かしていくためには、出る杭は打たれる、与えられた仕事だけこなしていく、そういった仕事への取り組み方も見直す必要があると考えています。真のD&Iの実現には、社員同士が尊重(respect)し感謝(appreciation)し受容(accept)する、そういった意識改革が必要不可欠だと思います。

当社は、2023年1月に「三井住友建設グループD&Iポリシー」を制定しました。これからも当社においてD&Iの実現に向けた取り組みが推進されることを期待しています。

13 デジタル化・工業化による省人化・省力化

第7次中期経営計画の初年度となる2022年度は、掲げたテーマ「新たな成長へ～サステナブル社会の実現に向けて～」のもとデジタル化による建設生産プロセス変革を推進するとともに、その他さまざまな業務プロセスにおいても新たな働き方を実現するためのアプローチとして引き続きデジタル化の推進に取り組んでいます。旧来の業務プロセスにおいては、職種ごとあるいは機能や目的ごとに最適化された情報あるいはシステムが個別に運用されていますが、それらのシステムやそこに蓄積された情報を連携することにより、生産性向上に資するデータ利活用が図られ、新しい価値を生み出す取り組みにつながっていくことが期待されています。



▶ スマートワークの実現、デジタル化による新しい働き方を展開

全社スマートワークの実現に向けて導入するiPhoneやMicrosoft365などのITツールは、各種業務において利用が浸透はじめており、職種や働く場所などの条件に縛られることなく、効率よく働ける環境づくりに貢献しています。内勤部門を中心にテレワークや在宅勤務が一定の割合で定着し、また現場業務においても移動を必要としない遠隔業務などを可能にしています。特に、iPhoneやiPadなどのモバイルツール上で利用する各種アプリの中には、ク

ラウドサービスによる業務データの共有・連携によって、これまで自席のパソコンでしか行えなかった報告や確認などの作業も現場内や出張先から行うことが可能になりました。土木事業においてタブレット端末を用いた遠隔検査システムの「遠検[®]」は、こうした環境によってお客さまが現場に移動することなく事務所で映像、音声、調書を共有しながら検査を実施することが可能となり、各所での展開が期待されます。こうした環境整備によって実現が可能となっており、各所での展開が加速しています。

また、こうしたサービスやシステムの導入と併せて、各種ID・パスワードをひとつにまとめて自動ログイン（SSO：シングルサインオン）する環境を整備しています。セキュリティ管理面での信頼性を高めながら、それぞれの環境においてアクセスしやすさなどの利便性に配慮しながら効率的な運用を実現しています。

▶ エンゲージメント向上、ビジネスチャットでは社外パートナーの利用を開始

電話やメールに代わる社内の日常のコミュニケーションツールのひとつとして、2019年からビジネスチャット「WowTalk」を導入しています。2022年には、現場内における電話連絡や簡易な少人数の打ち合わせに代わる機動的なコミュニケーションの手段となることを期待し、利用範囲に社外パートナー（例えば関係会社、協力会社や設計事務所、JVパートナーなどの社員または個人事業者の方など）を加え、コミュニケーションのデジタル化を拡大しているところ です。

また、社内専用のコミュニケーションにおいては、全従業員が利用可能なSNSツール「Yammer」「Viva Engage」の利用を開始し、部支店や現場などの所属組織を越えた社内交流、情報共有を図っています。対外リリースのお知らせや子育て、リスクリングといった注目の話題、ITツールの活用法に関する情報などのほか、オフの過ごし方や社内活動のお知らせなど多様なコミュニティが立ち上がり、組織を越えた社内交流が始まっています。

▶ ITリテラシー向上、DX人材育成

2021年度よりスタートしたDX推進プロジェクトにおいて、全社員を対象にITリテラシーレベルのアセスメントを実施し、その結果の分析から一定のスキル層を対象にした外部の専門講師による基礎教育を実施しています。各拠点の対象者は、実際に業務で利用するWordやExcelなどのOfficeソフトやteamsといったコミュニケーションツールの操作に関する学習のほか、日常において操作上の不明点を自分で検索、調査して解決する方法を身につけるなど、ITリテラシーを底上げする教育を全拠点で全15回、延べ約100名を対象に実施しました。受講者からは、6段階評

価の回答で4以上が92%、5以上が72%、6が35%、各自の知識・スキルが向上したと回答しており、これまで行き届いていなかったITツールまわりの理解が深まりました。

▶ DX認定申請

当社におけるDX推進の状況は、経済産業省が事業者を認定するDX認定制度への申請を経て、認定を受けることができました（認定日：2023年1月1日 手続き番号：DX-2023-01-0004-01）。

DX認定の基準となる方針や方策の決定、体制や環境の整備などの実施は引き続き継続しながら、ビジョンに掲げる建設生産革命の実現に向けて、施工の自動化、施工管理の自動化、BIM/CIMの活用など、建設生産システムの深化と人材育成を含む広範なDX戦略の取り組みを加速させていきます。

▶ 建設現場におけるデジタル化技術の進展

当社が土木・建築に共通して構築を行っている次世代建設生産システム「SMile生産システム」は、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とにより、これまでにない設計・施工の効率化、生産性向上の実現を目指すものです。この導入により、生産性や安全性、品質の向上が図れるほか、3次元データを基本に4次（工程）・5次（コスト）・6次元（環境）の世界を可視化することができ、関係者間での迅速な合意形成などが実現することとなり、お客さまへ大きなメリットを提供することが可能となります。

また、こうしたデジタル技術を活用し、現場で毎日行われる危険予知活動に実際の災害データを活用することでより有効なものとする、「安全・注意喚起AI」システムを開発しており全店で運用を開始しています。このシステムは「職種」と「作業内容」を入力することで、過去に同様の作業で発生した災害事例を自然言語処理AIが抽出するもので、作業に即した効果的な危険予知活動を可能とするシステムです。

▶ 土木 施工の自動化に向けたDXの取り組み

配筋検査を省力化するリアルタイム鉄筋出来形自動検測システム「ラクカメラ[®]」を開発し現場導入しました。本開発により当社はASOCIO*1が開催する「2022 ASOCIO Tech Excellence Award」において、優れたIT技術を提供する企業として「Outstanding Tech Company Award」を受賞しました。また、本システムを発展させ、ロックボルトの配置間隔を計測するシステムの開発を行うなど、担い手不足の解消と作業負担の軽減、生産性向上を目的に、独自システムの適用拡大とさらなる開発を進めています。継続して自動化技術による生産性の向上を幅広く展開していきます。

*1 Asian-Oceanian Computing Industry Organization：アジア・オセアニアコンピュータ産業機構



Outstanding Tech Company Award受賞 ロックボルト配置間隔計測システム

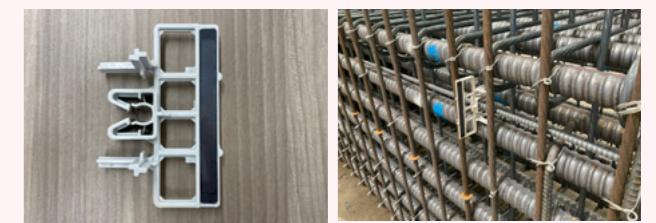
▶ 建築 建築生産プロセスの最適化に向けた取り組み

当社グループのPCa工場*2では、IoTを活用した次世代PCa生産管理システム「PATRAC」を開発・導入しています。計画から製造、現場への納品、施工後の維持管理に至るまで、PCa部材の一元管理を目指すこのシステムに、新たなIoT部品として「RFIDタグ一体型スパーサ」を開発しました。これまではPCa部材に貼り付けていたRFIDタグを専用の鉄筋スパーサと一体化し、部材内に埋め込むことで、鉄筋組立後から現場搬入時の受入検査、さらにタグの剥離リスクがないことから建物の維持管理段階までを視野に入れた一貫したトレーサビリティを実現します。

また顧客満足の向上や、作業所の労働時間削減、社員のウェルビーイングのため、建築生産プロセスの最適化を目指したフロントローディング体制の構築に取り組んでいます。これは2022年度よりJKK（住宅高品質・高機能化委員会）において検討を開始したもので、設計段階から生産の情報を取り入れ、従来着工後に行っていた作業や手戻りを削減し、品質・コスト・工期・安全すべてに効果が期待できるフロントローディングの導入を図るものです。2023年度は実際のプロジェクトを対象に、BIMも活用しつつ具体化を進めていきます。

その他、日常業務で負担となっている書類作成工数の削減や作業所担当者の業務時間短縮に役立つICTツールの使いこなしに関するセミナー開催など、生産性およびリテラシーの向上に向けた取り組みを行っています。

*2 SMCプレコンクリート株式会社茨城工場



RFIDタグ一体型スパーサ RFIDタグ一体型スパーサを鉄筋に取り付けた状況

10 ワークライフバランスの推進

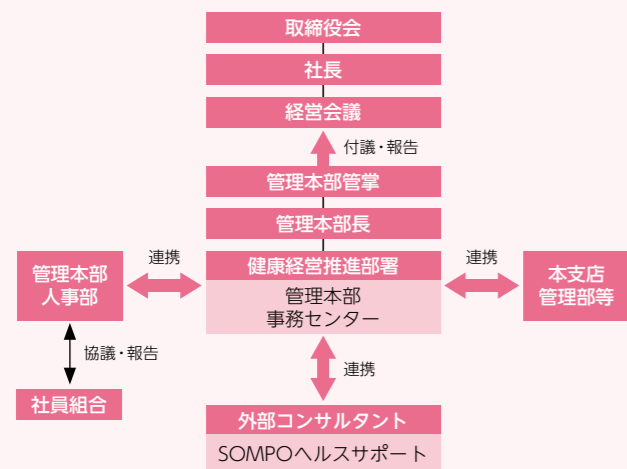
▶ワークライフバランスの推進

当社では2022年度からスタートした「中期経営計画2022-2024」において、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の実現を通じ社員の幸福度の向上を会社の成長につなげるべく、ウェルビーイング経営を推進しています。

ウェルビーイング経営の推進には、経営層のリーダーシップとコミットメントが重要となります。当社では、経営陣が社員の健康と幸福を優先する姿勢を示し、ウェルビーイング経営が組織文化となるよう「健康経営推進体制」^{※1}を整えています。

※1「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

健康経営推進体制



▶当社の健康課題

2022年度に外部コンサルタント会社に委託して行った2019~2021年度の健康データ分析レポートによると、これまでの取り組みの成果により、喫煙・睡眠など生活習慣の改善が見られた一方で、30歳以下の朝食の欠食、40歳以下の遅い夕食、50歳以上の飲酒の増加が見られました。また、生活習慣病リスク保有率は全般的に良好でしたが、服薬者の増加および男性は50歳以上で血糖・血圧リスク、女性は50歳以上で血圧・脂質リスクが高まっているなど、今後取り組むべき課題が明らかになりました。

▶ウェルビーイング経営の主な取り組み

健康経営戦略マップ^{※2}に基づき、以下の健康経営の取り組みを強化する一方、D&I実現のための他の施策と一体的に取り組むことにより、「社員の幸福」「企業の成長」と「社員のエンゲージメント向上」がお互いに高め合う関係性の構築を目指しています。

※2 健康経営戦略マップ

コミュニケーションの活性化

・健康保険者主催のウォーキングイベント参加者数
(2022年春…1,408名(41.8%)、秋…1,695名(50.3%))

メンタルヘルス・労働環境の改善

・健康管理システム導入に伴う産業医などによる面接指導強化
・労働機能障害評価プログラムWFun^{※3}を導入
・本店に精神科産業医を設置、本店保健師の増員など

※3「企業の「健康経営」ガイドブック(経済産業省)」および「健康経営度調査票」において、推奨されているSOMPOヘルスサポート株式会社より提供されたブレゼンティイイズム測定ツール

特定保健指導の社内実施の強化

生活習慣病予防のための施策である特定保健指導^{※4}について、これまで実施主体である健康保険組合を中心に展開していましたが、実際に指導を受けられる社員の数は多くなく、その増加が課題となっていました。2022年度より本店保健師が中心となり、社内で特定保健指導を受けられる環境を整備・強化しました。個々の生活スタイルに合わせた指導を提供し、継続的なサポートの実践を通じて、社員の健康的な生活習慣獲得を目指しています。

※4 特定健康診査の結果、生活習慣病の発症リスクが高い人に対して、医師や保健師などが行う保健指導。メタボリックシンドロームの予防や解消を目的としています

実施数比較表

	特定保健指導		
	対象者数	終了者数	実施率
2021年度(本社管轄)	283	12	4.2%
2022年度(本社管轄・2023年6月末時点)	260	49	18.8%

Topics 女性特有の健康課題に注力

ライフステージに合わせた女性特有の健康課題への支援や、社員が自身の健康について考える機会や具体的な知識を積極的に提供することで、疾病予防につなげています。

- 「女性の健康相談窓口」の設置
- レディースドック・レディースがん検診費用補助の実施
- 希望者に対し、女性に多い隠れ貧血検査(フェリチン・TIBC)を会社負担で実施
- 「女性とホルモン」に関する管理職・女性社員向け教育の実施

引き続き、女性社員が健康に関する情報を正確に理解し、自身の健康管理に活かせるようなセミナーを計画していきます。

健康経営の取り組み

マテリアリティ 4 経営基盤の強化

16 人権尊重

▶人権方針の策定

企業活動が社会に与える影響が増大したことにより、人権保障の主体として企業の役割が期待されるようになってきました。そこで当社は2021年11月に「ビジネスと人権に関する指導原則」および「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」に対応した「人権方針」を策定しました。

人権方針

人権尊重への取り組み



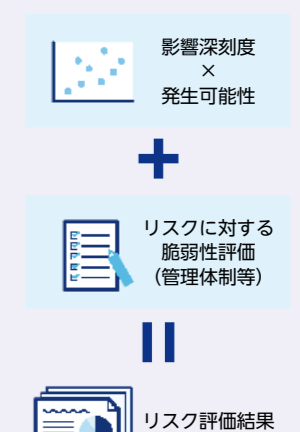
▶人権デュー・デリジェンスの実施

事業活動における人権への負の影響を特定・評価し、リスクの回避・軽減に向けた対策を講じるため、人権デュー・デリジェンスを実施しています。

人権デュー・デリジェンスの流れ



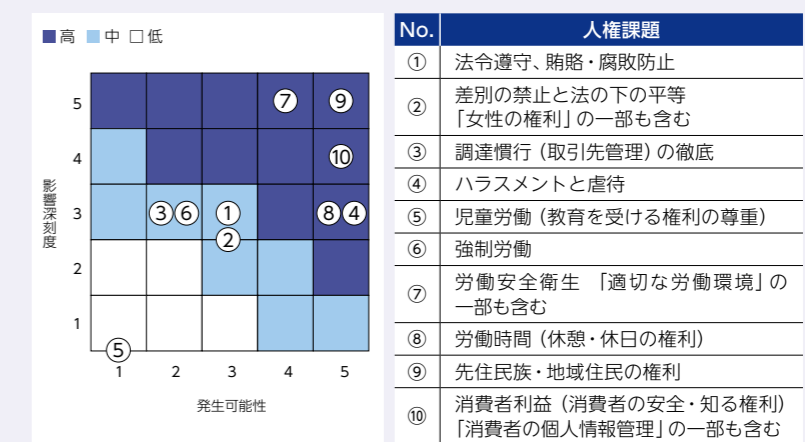
リスクの評価方法



①国際規範やガイドライン、評価機関、業界特性、他社事例等を踏まえ、ロングリストに整理した23個の人権課題の中から、当社にとって重要と考えられる人権課題10個に絞り込みました。

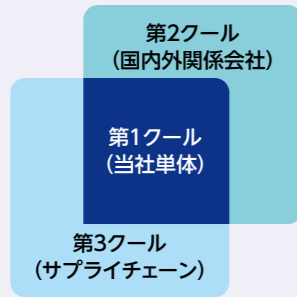
②調査表によるアンケートとヒアリング結果から、「影響深刻度」と「発生可能性」を数値化し、ヒートマップによるマトリクス分析を行いました。また「管理体制・予防是正措置の脆弱性」を評価しました。これらの結果から、高リスクとなる5個の人権課題(先住民族・地域住民の権利、労働安全衛生、消費者利益、ハラスメントと虐待、労働時

ヒートマップによるマトリクス分析



間)を特定しました。

③人権デュー・デリジェンスは第1ルールにて当社単体、第2ルールにて国内外関係会社をそれぞれ対象として実施しました。今後、協力会社にまで対象範囲を拡大し、サプライチェーン全体の人権侵害リスクを特定するとともに、調査結果を分析し、当社にとって重要な人権課題から優先順位を付けて是正措置を講じます。



④人権教育を含む人権への取り組みをマネジメントシステムとして構築します。

⑤当社における人権尊重の取り組み状況を、当社Webサイト等を通じて開示し、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進します。

WEB 人権尊重への取り組み

▶苦情処理メカニズムの構築

国連指導原則が定める苦情処理メカニズムの有効性を確保するための8要件に基づき当社の既存メカニズムを見直し、当社Webサイトからの救済窓口へのアクセス方法を見直しました。

WEB 総合お問い合わせ

▶人権教育

当社では従業員の人権尊重に対する理解を深めるために継続的に人権教育を行っています。

「ビジネスと人権」をテーマに、すべての役員と従業員向けにe-ラーニングによる教育を行うとともに、同コンテンツを英文に翻訳し、海外ローカルスタッフ向けにも教材として提供しています。

その他、新入社員を対象とした人権啓発教育、全社員を対象としたコンプライアンス教育やハラスメント教育を定期的実施しています。今後も継続的な教育と啓発を通して、人権方針や人権尊重の考え方を当社に浸透させていきます。



人権教育テキスト

15 公正な取引の推進 / 17 サプライチェーンにおけるESGへの配慮

▶CSR調達方針の展開

企業行動憲章を調達業務において展開するための基本方針として2020年4月に「CSR調達方針」を制定しました。「CSR調達方針」では当社が調達業務において実践する事項、および対等なパートナーである取引先に求める事項を定めています。当社を含むサプライチェーン全体が調達業務において公正な事業活動を遂行することは、当社の事業活動に関係するすべてのステークホルダーからの要請でもあります。

「CSR調達方針」を展開するため、マネジメントシステム文書として「調達管理規定」を定めています。作業所では「CSR調達方針」への対応状況を考慮して取引先を選定し、安全衛生協議会等で「CSR調達方針」の周知を図っています。また取引先からの見積提出には「CSR調達方針」への賛同を条件とし、契約約款にも「CSR調達方針を遵守する」ことを明記しています。新規取引先に対しては「CSR調達方針」に配慮することを求め、同意を得た場合に取引を開始しています。

WEB CSR調達方針

▶パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は、内閣府と中小企業庁が主体となり、中小企業の事業継続と取引適正化を推進するために2020年5月に導入された制度です。企業は①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守、を含む「パートナーシップ構築宣言」を行い、公益財団法人全国中小企業振興機関協会のポータルサイトで公表されます。

当社は2022年3月に「三井住友建設CSR調達方針に基づき、サプライチェーン全体で社会との共存共栄を図る事業活動を展開」することを含む「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

WEB パートナーシップ構築宣言

コーポレートガバナンス

WEB コーポレートガバナンス報告書

基本的な考え方

当社グループは、効率的で公正な経営体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上により、株主の皆さまならびにお客さま、地域社会、従業員等すべてのステークホルダーとの親密な関係を維持し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、以下の5点をコーポレートガバナンスの基本方針としています。

この基本方針のもと、企業集団としての適切な内部統制システムを構築・運用し、継続的にコンプライアンス体制の整備・強化に取り組み、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対し、迅速かつ的確な対応を行っています。

1. 迅速な経営意思決定
2. 戦略性の高い組織設計
3. 企業行動の透明性、合理性の確保
4. 適切な内部統制システムの整備
5. 適正なディスクロージャーによるアカウンタビリティの履行

コーポレートガバナンス強化のための取り組み

コーポレートガバナンス・コードの改訂、東京証券取引所の市場再編など、コーポレートガバナンスを取り巻く環境が大きく変化する中で、当社の取締役会は、2021年6月から独立社外取締役を4名体制とし、取締役会に占める独立社外取締役比率を3分の1以上としています。また、コーポレートガバナンスの強化に向けて、取締役会の機能強化・実効性の向上を図るための諸施策について、取締役会で議論を重ね、実行に移

しています(P.61「取締役会の実効性評価の概要」参照)。

国内の大型建築工事の度重なる損失発生を受け、2023年5月に中期経営計画2022-2024の見直しを行いました。加えて、中長期的な企業価値向上に向け、コーポレートガバナンスのさらなる強化を図るべく、政策保有株式の縮減、取締役会の監督機能の強化、外部有識者による調査委員会の開催を実施していくこととしました(P.18「企業価値向上に向けて」参照)。

三井住友建設のコーポレートガバナンス改革の変遷

	2003年	2014年	2016年	2018年	2019年	2021年	2022年
取締役総数	14名	9名	9名	10名	9名	9名	9名
取締役*1		1名	2名		3名	4名	
(女性取締役)		(1名)					
実効性評価			5月	取締役会の実効性評価開始			
監督と執行の分離	4月(合併時) 執行役員制度導入			11月 社外取締役が指名・報酬諮問委員会の議長に就任			
社外監査役	4月(合併時) 3名*2						
役員報酬				6月 株式報酬制度導入			4月 業績連動報酬(金銭)導入
委員会			1月 指名・報酬諮問委員会設置				
株式上場市場			東証一部 大証一部(～2008年5月まで)				4月 プライム市場へ移行

*1 各年6月の定時株主総会終了時点

*2 株式会社監査等に関する商法の特例に関する法律第18条1項(廃止施行:2006年5月1日)に基づく

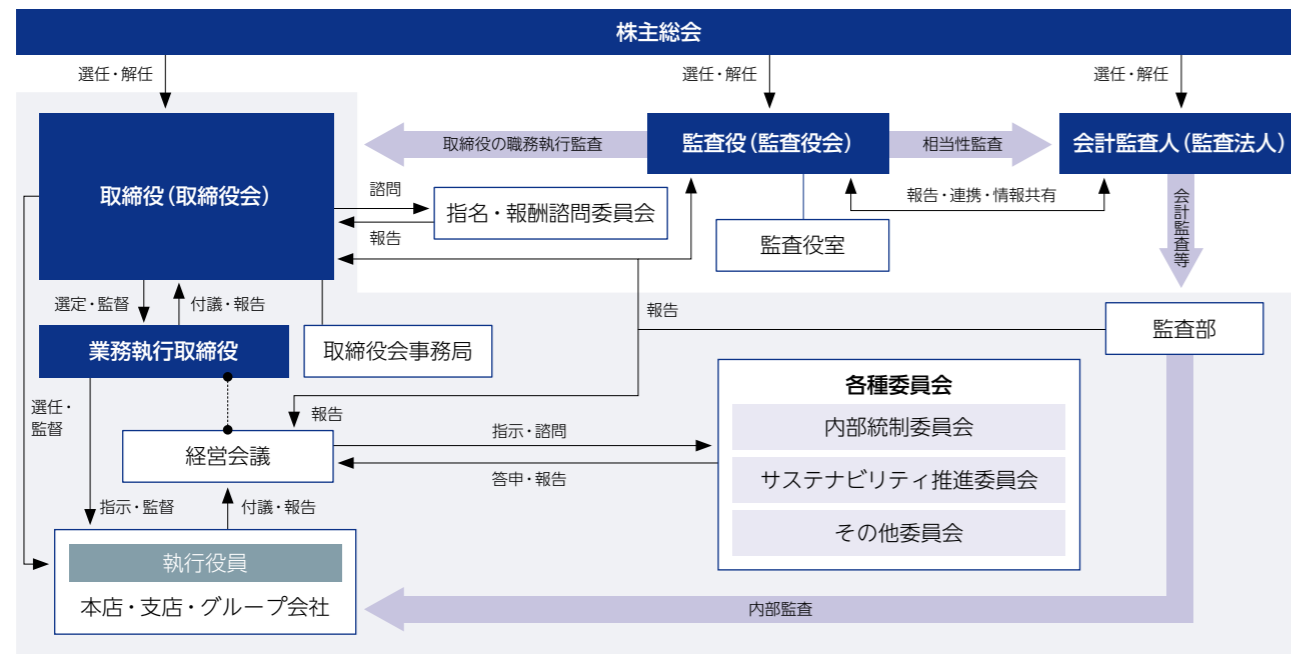
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制(機関設計)

当社は、業務執行とこれに対する監視・監督のそれぞれの機能が十分に発揮される制度として、監査役制度および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」、執行役員による「業務執行」、監査役および会計監査人による「監査」の区分による組織体制のもとで運営しています。また、社外監査役に加えて社外取締

役を選任し、取締役会の意思決定機能および監督機能を強化するとともに、企業経営の透明性、公共性を高めるため、監査役会設置会社の監視機能に加え、取締役会の諮問機関として社外役員が構成員の過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置しています。

コーポレートガバナンス体制



取締役会 2022年度17回開催

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、東京証券取引所プライム市場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いきます。

監査役会 2022年度14回開催

監査役会は、すべての監査役により構成され、原則として毎月1回、また必要に応じて随時開催しています。監査の方針、業務および財産の状況の調査方法、その他の監査役の職務の執行に関する事項を決定するとともに、各監査役が実施した監査の状況および結果について報告を受け、監査に関する重要事項の協議・

決議を行っています。

監査役直属の監査役室を設置し、監査役の職務を補助する専属の使用人を2名配置しています。補助使用人に対する指揮命令権は監査役のみが有し、補助使用人はすべての取締役からの独立性が保障されています。

指名・報酬諮問委員会 2022年度9回開催

役員人事・役員報酬についての透明性・公平性を確保し、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会にて、当社の役員報酬体系および役員人事について、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、取締役会にてその助言・意見を参考に、個別の報酬および役員の人事について決定します。

会長、社長、社外取締役および非常勤の社外監査役を構成員としています。

取締役会の実効性評価の概要

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。2022年度の取締役会評価の分析・評価の概要は以下のとおりです。

1 2022年度の分析・評価の方法

(1) 第三者機関によるアンケートの実施

2022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
- ・社外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
- ・自身の取り組み等

(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 2022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、取締役会全体としての実効性については、概ね確保されていると認識しております。

(2) 改善に努めた結果、肯定的な評価が得られた事項

2022年度における取締役会は、臨時を含め、計17回開催いたしました。取締役会の運営や支援体制の改善が進み、取締役会では、自由闊達な議論や意見交換がなされているものと認識しております。

(3) 今後の改善に向けた意見等

一方、以下の事項については、取締役会機能の更なる向上と重要な経営課題の審議の充実を図るため、引き続き改善に努めていくことを共有いたしました。

- ①取締役会の構成については、当社の経営戦略に照らして議論していく。
- ②国内外の関係会社を含む、グループ全体のリスク事象への対処等について、適時の状況把握と十分な議論を行い、モニタリングしていく必要がある。
- ③経営戦略上の重要課題の審議の充実を図るための取締役会の運営や支援体制、役員のトレーニングについて、更なる改善に努める。

コーポレートガバナンス

役員報酬

取締役の報酬等は、指名・報酬諮問委員会における役員報酬体系・水準等の協議を経て、取締役会の決議により決定し、監査役の報酬等は監査役の協議により決定しています。

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。基本報酬（金銭報酬）は月例報酬とし、役位ごとの役割のほか、経営環境、業績、同業他社の報酬水準、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、2022年4月22日開催の取締役会において、取締役（社外取締役を除く）の報酬として、従前の基本報酬としての金銭報酬、および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加えて、2019年6月27日開催の定時株主総会で決議された取締役の報酬限度額の範囲内にて業績連動報酬としての金銭報酬の

導入を決議しました。業績連動金銭報酬は、会社業績を示す指標を基礎として決定します。評価指標は、評価対象期間の平均連結営業利益、ESGに関する社外評価、および人事関連指標の目標への達成度合いをその内容とします。

社外取締役については、独立性を担保する観点から金銭報酬のみとし、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を考慮し、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の割当のための報酬等として支給する金銭報酬債権年額総額60百万円以内

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	員数 (名)	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	非金銭報酬	業績連動報酬
取締役(社外取締役を除く)	6	244	176	26	41
監査役(社外監査役を除く)	2	39	39	—	—
社外役員	8	86	86	—	—

(注1) 期末現在の株主総会決議による報酬限度額は、取締役年額総額450百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含む）および譲渡制限付株式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、監査役年額総額108百万円以内です。

(注2) 非金銭報酬として、社外取締役を除く取締役に對し譲渡制限付株式報酬を支払っています。

(注3) 使用人兼務取締役(2名)の使用人給与相当額は上表支給額とは別枠であり、その額は12百万円です。

(注4) 期末現在の取締役は9名(うち社外取締役4名)、監査役は5名(うち社外監査役3名)です。

役員の選任・解任

社長作成の役員人事の原案は、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、選任に係る透明性等を確認し、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、役員人事を決議します。

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・透明性を確認のうえ、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。

後継者の育成

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・適時性を確認のうえ、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。

政策保有株式

当社グループは、投資先企業との取引関係強化により企業価値の向上を図る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、便益、リスクの資本コスト等を含む経済合理性や将来の見通し等を検証します。

検証の結果、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。2022年度に当社グループ保有の8銘柄(388百万円)を売却しました。

また、2024年度までに政策保有株式残高を2022年度比50%まで縮減し、早期に連結純資産比率を20%以内とし、将来的には10%以内を目指してまいります。なお、みなし保有株式は保有していません。

内部統制システム

当社は、「内部統制システムに係る基本方針」を多年度にわたる継続的取り組みの基本方針と捉え、毎事業年度に見直しています。また、四半期毎に内部統制委員会で進捗状況および運用上の問題点等の是正・改善状況ならびに講じられた再発防止策への取り組み状況を報告し、運用状況をモニタリングしています。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2023年度基本方針」については、コーポレートガバナンス報告書の「Ⅳ内部統制システム等に関する事項」の「1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」をご参照ください。



内部統制システムに係る2023年度基本方針

社外取締役メッセージ



菅本 前雄

社外取締役

総務・法務・人事部門を歴任して培った経営に関する豊富な経験を当社の経営に活かしている。

株主価値を持続的に向上させるべく、ガバナンスを効かせる

株主価値の維持向上に近道はありません。愚直に企業活動に取り組み続けることこそが、株主価値の持続的向上を可能なものにすると考えています。そして、企業行動の規範の一つであるコーポレートガバナンス・コードを、常に照査しながら、前進しなければなりません。一方でコードに絡み取られるのではなく、独立した経営主体として適切・健全に経営を行うことによって、ステークホルダーの付託に応える必要があります。私は、この「適切・健全な経営」を行うことが『ガバナンスを効かせる』ことだと考え、あらゆる局面で、どのような役割を果たすことが可能かを常に意識して取り組んでいます。

ガバナンスに対する無知・無意識が、もし組織の奥底に引き継がれているとしたら、日頃の企業活動は甘えたものとなり、緊急の際に適切な対応の妨げとなってしまいます。また組織内で「温度差」があれば、モチベーションの低下を招くこととなります。表面的なガバナンスだけでは無力であり、機能し得ません。全社員が一体となって「浸透・共有」することが不可欠であり、それぞれの場面で「愚直」にその実現を図るべきと考えています。

当社が直面している課題は容易なものではありません。企業価値・株主価値の維持向上のため、ガバナンスの効いた適切・健全な事業活動の道を一步ずつ進むため、社外取締役としての『役割』を果たさなければいけないと思っています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

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、各支店においては、管轄する作業所を対象とした「建設業法パトロール」を継続しています。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、経営トップより役員・社員に対してコンプライアンスに関するメッセージを発信するとともに、コンプライアンス年度教育計画を毎年策定し、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。内容としては、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、契約不適合問題、下請法、個人情報保護法、

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。

公正な取引の推進

当社は、公正な取引を推進するため「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。

談合排除誓約書徴収率

2021年度の目標	2021年度の実績	2022年度の目標	2022年度の実績
100%	100%	100%	100%

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、

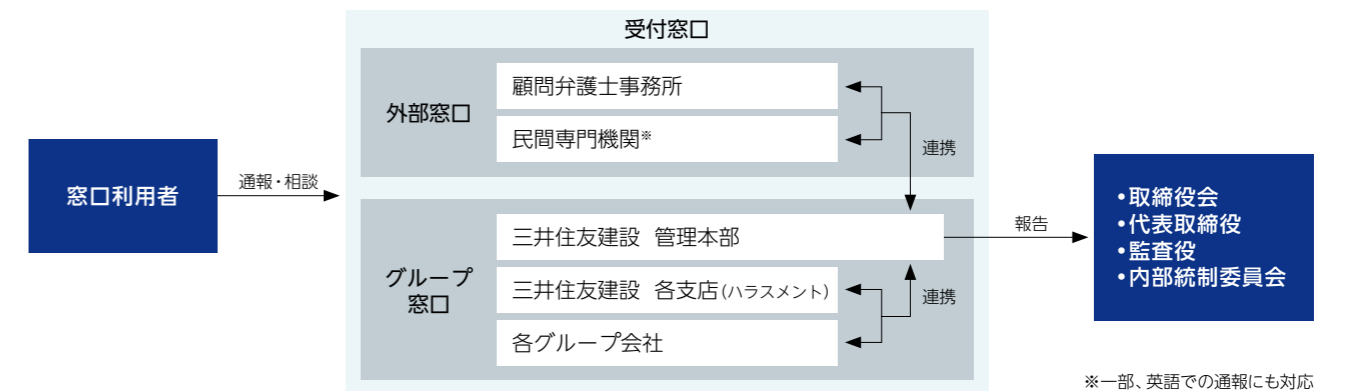
適切かつ必要な対応をタイムリーに行っています。問題点が発見された場合には、是正措置や再発防止策を講じるとともに、社内規則に則り関係者に対し必要な措置を行っています。

人権啓発、ハラスメント対策

新入社員を対象に、人権啓発教育を毎年実施しています。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。

iメッセージ(三井住友建設グループ内部通報制度・ハラスメント相談窓口制度の総称)



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。

①2022年度は、当社各支店の管轄エリアに甚大な被害をもたらす大規模地震の発生を想定したBCP

訓練を実施しました。
②大規模地震発生時に、各支店に設置された現地対策本部、事務局および各班のメンバーが事業継続計画に沿って初動から復旧への対応がとれるよう訓練を実施しました。
③計画や課題の検証および検討と大規模災害への対応力の向上を図りました。

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。

コンプライアンス・リスクマネジメント

リスク管理の体制とプロセス

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。

リスク管理の基本体制として「3ラインモデル」を採用しています。リスクに直接対応する部門（第1ライ

リスクの選定方法

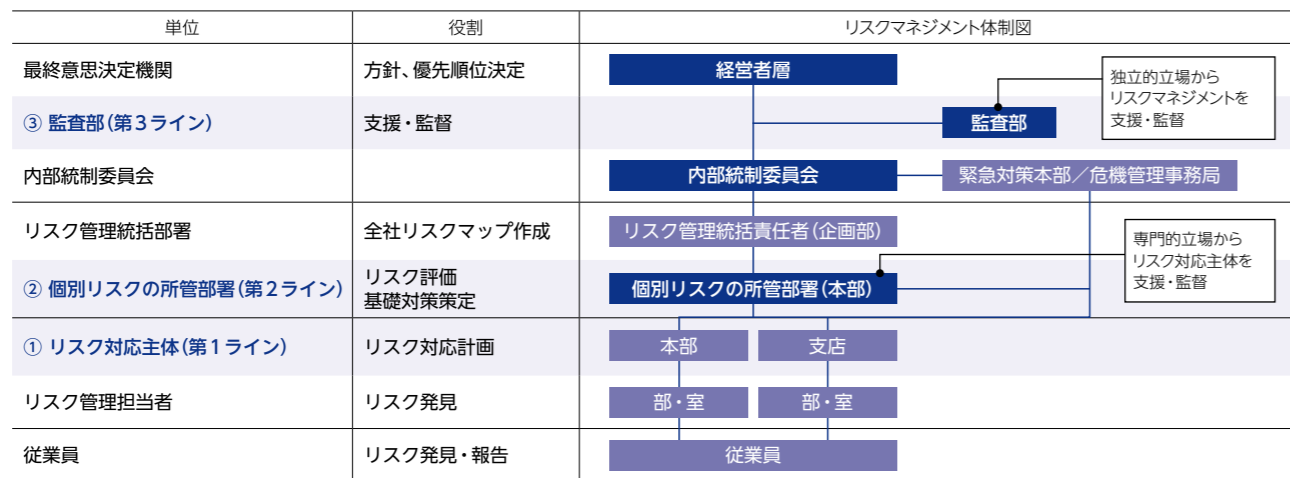
個別リスクの所管部署（第2ライン）は所管するリスク項目に関してリスクに直接対応する部門（第1ライン）に対し、発生頻度、経営への影響度、脆弱度の3つの基準で点数化し、評価しています。この評価に基づき、リスクに直接対応する部門（第1ライン）の各部門において重点的に対応すべきリスクが選定され、個別リスクの所管部署（第2ライン）は選定されたリスクに対して具体的なリスクシナリオを想定し、基本対策案を立案します。また、独立した客観的な立場から、監査部（第

3ライン）において、部門リスク管理責任者がリスク管理の運用・有効性の評価を実施し、リスク評価報告書をリスク管理統括責任者に提出し、本社におけるリスク管理状況を把握します。リスク管理統括責任者は、部門リスク管理責任者によるリスク管理体制の有効性評価および本社における統制環境に関するリスクアセスメント結果に基づき、本社におけるリスク管理体制の問題点を把握し、今後の対応策を策定しています。

3ライン）がこれらのリスクシナリオをチェックし、必要に応じて、修正・追加を実施しています。

リスク管理統括責任者は、各部門の業務プロセスに関するリスクアセスメント結果・各部門のリスクマップ、リスクシナリオ、リスク顕在化事案を参考に、本社ベースのリスクマップを作成し、本社における重要リスクと対策案の把握、リスクへの対応状況をモニタリングするという仕組みを構築・運用しています。

リスクマネジメント体制



対応が必要となる事業等のリスク

2022年度におけるリスクアセスメント結果を踏まえ、当社グループが「2030年の将来像」を目指すにあたり設定している事業戦略と基盤戦略を実行するうえで、対応が必要となるリスクとして17項目を挙げています。

有価証券報告書では、それらのリスク項目を事業環境

と事業基盤のカテゴリーに分け、かつ、各リスク項目に、最重要リスク、重要リスクを記し、各リスクが顕在化した場合に経営成績等の状況に与えるリスク内容、リスクへの対応策、戦略との関係性を記載しています。

次ページにリスク項目とリスク内容について掲載します。

事業環境(外的要因)

リスク項目	リスク内容
自然環境リスク(大災害) 最重要	地震、台風、津波、火山噴火等が発生した場合には、直接的な被害のほか、間接的な被害を受ける可能性があり、業績や財政状況に悪影響を及ぼす可能性があります。
気候変動リスク 最重要	脱炭素社会への移行に向けて、温室効果ガス排出量の上限規制や炭素税が導入された場合、施工量の制限やコスト増等により業績に影響を及ぼす可能性があります。気候変動により自然災害が激甚化傾向にあり、台風や洪水等による施工中工事への被害や施工遅延等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
社会情勢リスク 最重要	戦争、暴動、テロ、その他の要因による社会的混乱が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。新型の感染症等が拡大し、長期的に事業活動の停滞状況が続いた場合、業績に影響を及ぼす可能性があります。
経済リスク(景気・相場変動) 最重要	公共投資、企業の設備投資、民間住宅投資等の建設投資動向に左右され、受注工事が高が増減し、業績に影響を及ぼす可能性があります。建設物の着工から完成までは長期間に及ぶものが多く、工事施工期間中の原材料等コスト変動により業績に影響を及ぼす可能性があります。金利水準の急激な上昇および為替相場の大幅な変動等が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。取引先の信用不安や資産価値の著しい下落等が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
カントリーリスク 重要	海外ではアジア地域を中心に建設工事を行っていますが、その国の政情の変化、経済情勢の変動、現地法規制の不測の変更等によって、業績に影響を及ぼす可能性があります。
リーガルリスク 重要	事業推進にあたり、建設業法、建築基準法、環境関連法規等、多数の法規制を受けています。また、海外においても、各国における事業許可等をはじめとして、国内同様に法規制の適用を受けています。特に、建設工事を行うにあたっては、各種法規制に基づく許認可等の取得が多岐にわたり、これらの法規制が変更され、当社グループの営業活動に大きな制約が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。事業推進にあたり、契約不適合、製造物責任、特許、独占禁止法等に関する訴訟を提起される可能性があり、訴訟の動向によっては業績に影響を及ぼす可能性があります。

事業基盤(内的要因)

リスク項目	リスク内容
現場事故リスク 最重要	建設事業は、作業環境や作業方法の特性から危険を伴うことが多く、他の産業に比べ事故発生率が高くなっています。安全管理を徹底していますが、労働災害事故が発生した場合には、建設業法の監督処分や自治体等各発注機関の指名停止措置の対象となるとともに、損害賠償等により業績に影響を及ぼす可能性があります。
品質リスク 最重要	設計と異なる施工、要求品質に満たない施工、外注する協力業者の施工品質不良、作業所内各種検査や検査書類等の不適切な管理により、品質不具合が発生させることによって、社会的信頼の失墜、工期遅延に伴う追加コストの発生などにより業績に影響を及ぼす可能性があります。
瑕疵リスク 最重要	建設物の施工にあたっては、品質管理を徹底していますが、万一、当社が施工した建設物に大規模な瑕疵が存在した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
不採算工事の発生リスク 最重要	受注時における想定との誤りや、施工条件の変化・変更等により、受注工事が不採算となった場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。施工時において予算外の原価負担により利益率が低下した場合には、工事利益の大幅な下振れが発生し、業績に影響を及ぼす可能性があります。
情報セキュリティリスク 重要	事業上の機密情報や事業の過程で入手した顧客情報を漏洩した場合には、顧客や社会からの信用を失うとともに、取引の停止や損害賠償等により業績に影響を及ぼす可能性があります。
資金管理・調達リスク 重要	受注増加および工事規模の大型化に伴い工事立替資金が増加した場合、多額の資金調達が必要となり、財務状態に影響を及ぼす可能性があります。
労働環境・過重労働リスク 重要	過重労働(長時間労働)や不適切な労務管理によって当社の信用に著しい低下が見られた場合、業績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。
人材確保リスク 重要	採用や外部への人材流出抑制が人員計画どおり進められなかった場合、長期的視点から当社グループの業績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。
人権リスク 最重要	当社グループおよびサプライチェーンにおいて、人権を侵害する行為が発生した場合、社会的信頼を喪失する可能性があります。職場におけるハラスメントや労働衛生環境の悪化が生じた場合、従業員の健康やメンタルヘルスの悪化、離職率の増加に伴う社員活力の低下により、業績に重大な影響を及ぼす可能性があります。
コンプライアンスリスク 重要	法令および社内規定の遵守のためのさまざまな取り組みをもってしても、従業員の不正行為等、その内容次第で当社グループの経営成績や社会的信用に重大な悪影響を及ぼす可能性があります。
関係会社リスク 重要	関係会社におけるリスク管理体制上の不備によりさまざまなリスク事象が発生し、当社グループの経営成績や社会的信用に重大な悪影響を及ぼす可能性があります。

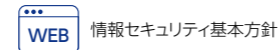
コンプライアンス・リスクマネジメント

情報セキュリティへの取り組み

先進デジタル技術を活用したビジネスや社会の変革(DX)、さらにはワークスタイルまでも大きく変化する時代の中、当社もスマートワーク環境の整備に伴って、サイバー攻撃リスクへの対応や情報漏洩事故防止のために、セキュリティ対策を強化しています。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、パソコンやサーバーにおける不審な挙動を検知し、封じ込め等の迅速な対応を実現するEDR※1による24時間監視を実施しています。

※1 EDR:Endpoint Detection and Responseの略



情報セキュリティに関する教育

人事関連 採用からフォロー

●新入社員と3年次社員へのISMS教育	対面(ZOOM会議) 受講率100%
●キャリア採用社員向けISMS教育	対面(ZOOM会議) 受講率100%
●派遣採用ISMS教育(随時)	法務部主導の各主管部門にて展開

ISMS定期教育

●ISMS上期従業者教育	e-ラーニング 受講率100%
●ISMS下期従業者教育	e-ラーニング 受講率100%
●ISMS情報セキュリティ管理者教育	e-ラーニング 受講率100%

海外含むグループ向け教育

●関係会社ISMS教育 夏・冬	対面(ZOOM会議) 受講率100%
●海外拠点ISMS教育	対面(ZOOM会議) 受講率100%

その他(法務部主催会議への参加)

●法令遵守責任者および担当者向け会議ISMS教育	対面(ZOOM会議)
--------------------------	------------

グループ(海外、関係会社)グローバルなセキュリティシステム統制

海外を含むグループ全体へEDRを導入し、また、モバイル化やテレワークの浸透などに伴い、自宅から外出先等のさまざまな場所からでも、社内と同一のセキュリティ水準の通信環境を実現できるクラウドプロ

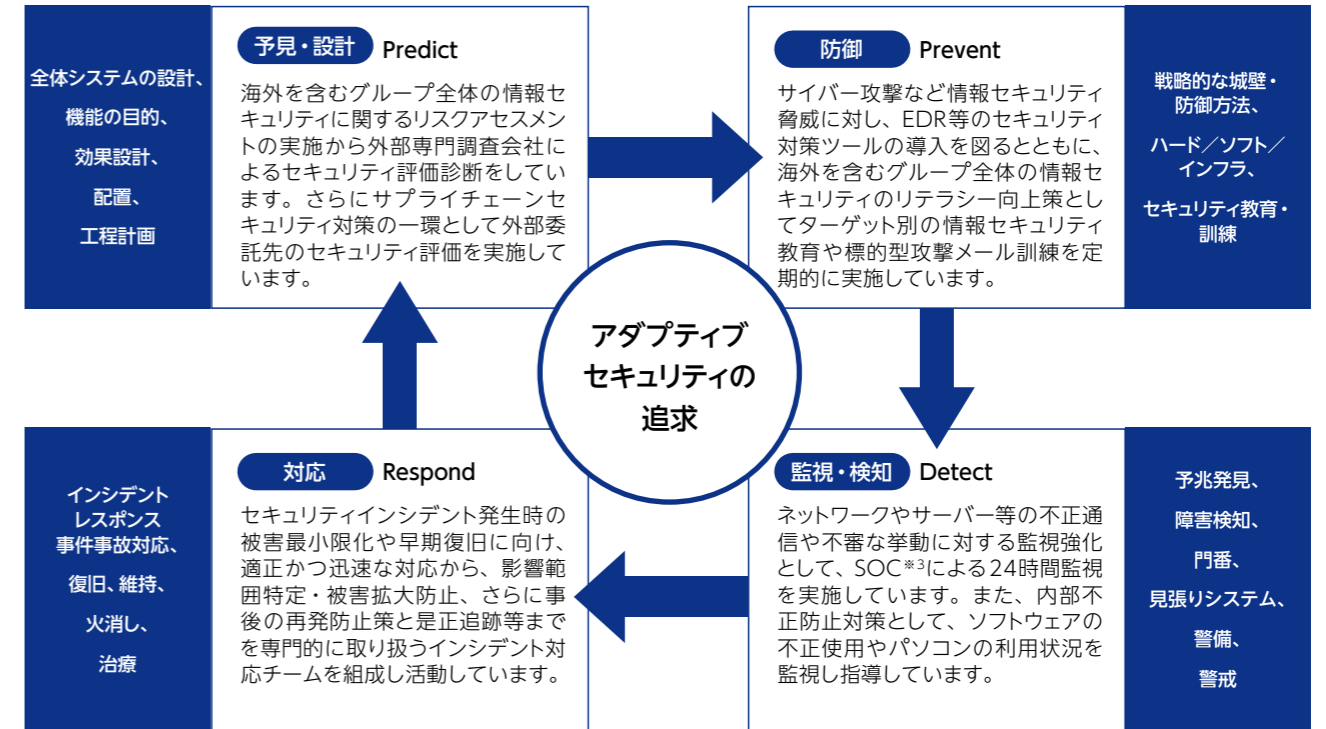
キシの導入によるセキュアなネットワーク環境の構築に注力しています。今後も、アダプティブセキュリティの4要素を軸に、グローバルでのセキュリティレベル向上を継続的に目指します。

アダプティブセキュリティの追求

当社では、ISO27001(ISMS)の外部認証を継続取得し、要求事項に準じ全社で掲げる情報セキュリティ目標をもとに、情報セキュリティの確保と運用、継続的な改善に取り組んでいます。また、2021年4月に情報セキュリティに関する専門組織「情報セキュリティ管理室」を設置し、急速に進展するデジタル化に対応しながら、

さらなるセキュリティ強化に向け、「アダプティブセキュリティ※2」を採用しました。この実現に必要な4つの要素となる「Predict(予見・設計)、Prevent(防御)、Detect(監視・検知)、Respond(対応)」ごとに強化施策を展開しています。

※2 アダプティブセキュリティ:ガートナー社(IT分野を中心とした調査・助言を行う企業)が提唱する、目的と状況に応じた柔軟に対処するセキュリティ



※3 SOC:Security Operation Center(セキュリティオペレーションセンター)、24時間365日体制でネットワークやデバイスを監視し、サイバー攻撃の検出や分析、対応策のアドバイスを行う外部組織

社外取締役メッセージ



内野 崇
社外取締役

大学教授および経営学の専門家として培ってきた高度な専門知識、ならびに幅広い見識を、当社経営に関する監督機能の強化や経営全般に活かしている。

内外の状況把握力と予見能力に磨きをかける

長く大学※1に籍を置き、経営学を講じる傍ら、企業向けのコンサルティングと企業研修指導に従事し、他社において独立社外取締役を務めてきました。そうした経験を活かし、当社のより良き未来のために、『経営とガバナンス』の一翼を担っていきたくと希求しています。

当社につきましては、中堅のゼネコンながら、他社にはない独自の技術力を有し、三井・住友の2大財閥を始祖とする“建設業界の老舗中の老舗”と認識しています。

国内建築、国内土木、海外事業、新規・建設周辺事業を4本柱として、チャレンジを続けている当社は、気候変動リスク、地政学的リスク、“エネルギー・原材料・人件費等”の高騰リスク、財務リスク、経営を取り巻く想定外のさまざまなリスクに対して、内外の状況把握力と予見能力に磨きをかけ、着実にタイミングよくリスク対応していく必要があるように思います。そのためには、全社を挙げて、より一層のリスクマネジメント体制の強化に取り組むことが、必須の要諦かと存じます。

見通しが困難なVUCA※2の時代において、当社の有する確固たる技術基盤を大前提に、DXを活用しつつ、技術力・現場力・経営力を掛け合わせ、当社の総合力の持続的な向上に心血を注いでいく必要があります。

※1 学習院大学経済学部にて教授を務め、現在は名誉教授

※2 Volatility(変動性)・Uncertainty(不確実性)・Complexity(複雑性)・Ambiguity(曖昧性)の頭文字を取った造語で、社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況のこと

役員一覧

(2023年6月末現在)

取締役会
出席状況

指名・報酬諮問委員会
出席状況

取締役

君島 章兒
17回/17回 9回/9回
1955年7月29日生
取締役会長

1979年 4月 住友建設株式会社入社
1999年 6月 当社管理本部総務部長
2003年 4月 当社国際事業部総務部長
2011年 4月 当社執行役員
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
2016年 4月 当社専務執行役員
2019年 4月 当社代表取締役、執行役員副社長
2019年 10月 当社管理本部長
2023年 4月 当社取締役会長(現任)

近藤 重敏
17回/17回 9回/9回
1965年12月24日生
代表取締役社長
執行役員社長

1988年4月 株式会社住友銀行入社
2010年4月 株式会社三井住友銀行
法人審査第一部上席審査役
2013年4月 同行浅草橋法人営業部副部長
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 当社専務執行役員
2019年6月 当社取締役
2020年4月 当社経営企画本部長
2021年4月 当社代表取締役社長(現任)、
執行役員社長(現任)

柴田 敏雄
17回/17回
1962年12月8日生
代表取締役
専務執行役員
土木本部長

1985年4月 三井建設株式会社入社
2003年4月 当社土木事業本部
土木統括部土木設計第二部
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、
土木本部長(現任)
2020年6月 当社取締役
2022年4月 当社代表取締役(現任)、
専務執行役員(現任)

監査役

原田 道男
1958年11月25日生
常勤監査役

1981年 4月 住友建設株式会社入社
2003年 4月 当社財務統括部経理部集中事務センター
2004年 7月 当社北海道支店総務部経理チームリーダー
2011年 6月 当社監査部長
2018年 6月 当社常勤監査役(現任)

加藤 善行
1959年8月4日生
常勤監査役(社外監査役)

1982年 4月 住友信託銀行株式会社入社
2006年 6月 同社吉祥寺支店長
2008年 2月 同社リテール営業開発部長
2009年 4月 同社営業開発部長
2010年 5月 同社本店支配人 兼 業務監査部副部長
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)
2022年11月 公益社団法人日本監査役協会監事(現任)

野澤 和史
1961年5月13日生
常勤監査役

1984年 4月 三井建設株式会社入社
2012年 4月 当社広島支店管理部長
2014年 3月 当社広島支店管理部長 兼
安全環境部長
2014年11月 当社広島支店管理部長
2018年 4月 当社監査部長
2023年 6月 当社常勤監査役(現任)

相良 毅
17回/17回
1957年9月8日生
取締役
専務執行役員
安全環境生産管理本部担当
建築工事審査担当

1981年4月 三井建設株式会社入社
2003年4月 当社東京建築支店作業所長
2007年7月 当社九州支店建築部長
2012年4月 当社九州支店長
2013年4月 当社執行役員
2015年4月 当社常務執行役員、建築本部工事部門統括
2016年4月 当社生産管理本部長
2019年4月 当社専務執行役員(現任)、
安全環境生産管理本部長
2021年4月 当社安全環境生産管理本部担当役員(現任)
2021年6月 当社取締役(現任)
2023年4月 当社建築工事審査担当(現任)

笹本 前雄
16回/17回 9回/9回
1950年12月24日生
取締役(社外取締役)

1974年 4月 日本鋼管株式会社入社
1999年12月 同社総務、人事部門
土地活用統括グループリーダー
2001年 4月 同社総務、人事部門
法務・総務統括グループリーダー
2003年 4月 JFEホールディングス株式会社
総務・法務部門 理事
2005年 4月 同社常務執行役員 総務・法務部門長
2005年 8月 同社常務執行役員 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)

杉江 潤
17回/17回 9回/9回
1956年6月23日生
取締役(社外取締役)

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ルテック常務取締役
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)

村上 愛三
6回/9回
1948年10月16日生
監査役(社外監査役)

1974年 4月 弁護士登録
2000年 6月 理想科学工業株式会社 社外監査役
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 学校法人芝浦工業大学理事(学外)
2012年 6月 当社監査役(現任)

黒川 晴正
6回/6回
1957年6月5日生
監査役(社外監査役)

1981年 4月 住友金属鉱山株式会社入社
2004年 6月 同社金属事業本部
銅・貴金属事業部東予工場長
2007年 1月 同社金属事業本部ニッケル工場長
2008年 4月 同社金属事業本部事業室長
2011年 6月 同社執行役員 金属事業本部副部長
2013年 6月 同社執行役員 技術本部副部長
2014年 6月 同社常務執行役員 技術本部長
2017年 6月 同社取締役、専務執行役員
材料事業本部長
同社取締役、専務執行役員
電池材料事業本部長 兼 DKP推進室長
同社顧問(現任)
2019年 6月 株式会社エンビプロ・ホールディングス顧問
2020年11月 株式会社エンビプロ・ホールディングス顧問
(現任)
2021年 1月 東京大学生産技術研究所特任教授(現任)
2022年 6月 当社監査役(現任)

スキルについて

当社は、東京証券取引所プライム市場に上場する企業として事業活動を遂行するに相応しい体制を維持する観点から、ジェンダーや国際性の面を含む多様性に考慮して、「企業経営」「営業・マーケティング」「技術・IT」「リスクマネジメント・コンプライアンス・監査」はもろんのこと、「グローバル」「サステナビリティ」「ダイバーシティ推進・人材開発」等のスキルを取締役会構成員で保有することとしています。

スキルマトリックス

氏名	属性	地位	取締役および監査役に期待するスキル							
			企業経営	営業 マーケティング	技術・IT	財務・会計	リスクマネジメント コンプライアンス監査	グローバル	サステナビリティ	D&I推進・ 人材開発
君島 章兒	男性	取締役会長	●	●		●	●	●		●
近藤 重敏	男性	代表取締役社長 執行役員社長	●	●		●	●		●	
柴田 敏雄	男性	代表取締役 専務執行役員	●	●	●		●		●	
相良 毅	男性	取締役 専務執行役員	●	●	●		●			
笹本 前雄	社外/独立役員/ 男性	取締役	●	●			●			●
杉江 潤	社外/独立役員/ 男性	取締役	●	●		●	●	●	●	●
細川 珠生	社外/独立役員/ 女性	取締役		●			●	●	●	●
川田 司	社外/独立役員/ 男性	取締役				●	●	●	●	●
内野 崇	社外/独立役員/ 男性	取締役	●	●	●	●	●		●	●
原田 道男	男性	常勤監査役				●	●			
加藤 善行	社外/独立役員/ 男性	常勤監査役		●		●	●			
野澤 和史	男性	常勤監査役				●	●			
村上 愛三	社外/独立役員/ 男性	監査役	●				●		●	
黒川 晴正	社外/独立役員/ 男性	監査役	●	●	●		●	●	●	

財務情報

10年間の主要財務データ(日本会計基準)

会計期間(年度)	(百万円)									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
経営成績										
受注高(個別:参考)	302,131	356,144	351,997	330,555	351,172	565,165	338,448	316,397	309,569	324,843
売上高	382,724	377,825	414,958	403,908	417,310	448,758	472,402	421,619	403,275	458,622
営業利益(損失△)	7,944	12,265	23,364	27,941	30,584	29,217	24,765	15,584	△7,459	△18,759
経常利益(損失△)	7,989	11,998	21,801	26,174	28,463	28,862	23,884	13,063	△8,340	△18,483
親会社株主に帰属する当期純利益(損失△)	4,201	6,955	9,902	17,035	20,723	18,828	15,550	8,743	△7,022	△25,702
1株当たり当期純利益(損失△)(円)	5.51	8.59	12.18	20.96	127.48	117.03	97.89	55.33	△44.93	△164.32
自己資本当期純利益率(%)	17.9	23.2	25.9	34.4	31.2	22.6	16.7	8.8	△7.2	△33.2
総資産経常利益率(%)	3.4	4.5	7.6	8.8	9.2	8.8	6.9	3.6	△2.2	△4.6
売上高営業利益率(%)	2.1	3.2	5.6	6.9	7.3	6.5	5.2	3.7	△1.8	△4.1
財政状況										
総資産	250,716	279,450	293,663	302,152	317,688	340,851	353,410	376,826	394,073	410,153
純資産	30,074	40,190	48,136	63,242	82,852	97,953	102,443	110,308	99,701	71,137
有利子負債	16,473	19,997	23,390	33,841	24,123	31,620	39,842	63,180	64,794	84,256
自己資本比率(%)	10.1	12.3	14.3	18.8	23.9	26.6	27.1	27.2	23.2	15.5
1株当たり純資産(円)	30.34	42.40	51.75	70.06	467.65*	564.19	605.63	651.59	584.73	406.53
CF										
営業キャッシュ・フロー	△6,575	14,527	10,742	△3,882	28,279	△1,021	△18,005	16,723	9,996	△16,123
投資キャッシュ・フロー	△266	△6,628	805	△1,648	△4,241	△6,400	△3,416	△2,681	△12,980	△3,512
財務キャッシュ・フロー	5,400	3,053	2,168	7,792	△12,576	2,719	837	9,713	△2,148	14,200

* 2017年10月1日付で普通株式5株につき1株の割合で株式の併合を実施しています

〔参考〕建設事業における受注工事高および完成工事高の実績(個別)

期別	区分	(百万円)				
		前期繰越工事高	当期受注工事高	計	当期完成工事高	次期繰越工事高
2021年度 (自2021年4月1日 至2022年3月31日)	土木工事	332,055	116,255	448,310	127,965	320,345
	建築工事	369,333	193,314	562,648	175,999	386,648
	計	701,389	309,569	1,010,958	303,964	706,994
2022年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	土木工事	320,345	174,151	494,497	147,964	346,533
	建築工事	386,648	150,691	537,340	189,334	348,006
	計	706,994	324,843	1,031,837	337,298	694,539

(注1) 前事業年度以前に受注した工事で、契約の変更により請負金額の増減がある場合は、当期受注工事高にその増減額を含みます。したがって、当期完成工事高にもかかる増減額が含まれます。

(注2) 次期繰越工事高は(前期繰越工事高+当期受注工事高-当期完成工事高)です。

連結貸借対照表

(年度)	(百万円)	
	2021	2022
資産の部		
流動資産		
現金預金	70,974	65,142
受取手形・完成工事未収入金等	197,169	215,220
未成工事支出金等	27,882	30,425
その他	19,615	27,917
貸倒引当金	△1	△2,299
流動資産合計	315,640	336,405
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物	17,066	18,971
機械・運搬具及び工具器具備品	39,216	40,847
土地	16,316	16,117
建設仮勘定	370	1,704
減価償却累計額	△38,930	△41,163
有形固定資産合計	34,040	36,476
無形固定資産	6,808	6,523
投資その他の資産		
投資有価証券	21,502	19,858
繰延税金資産	10,601	5,882
退職給付に係る資産	127	88
その他	6,244	5,781
貸倒引当金	△891	△863
投資その他の資産合計	37,584	30,747
固定資産合計	78,433	73,747
資産合計	394,073	410,153

(年度)	(百万円)	
	2021	2022
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	89,634	84,771
電子記録債務	29,347	36,150
短期借入金	1,988	10,812
リース債務	781	749
未払費用	7,435	8,042
未払法人税等	3,110	1,349
未成工事受入金	28,635	35,262
完成工事補償引当金	489	514
工事損失引当金	19,611	38,530
偶発損失引当金	2,159	2,159
その他	24,215	25,683
流動負債合計	207,409	244,027
固定負債		
社債	5,000	10,000
長期借入金	57,806	63,443
リース債務	1,889	1,814
再評価に係る繰延税金負債	574	574
株式報酬引当金	57	73
退職給付に係る負債	18,389	17,971
その他	3,245	1,110
固定負債合計	86,963	94,988
負債合計	294,372	339,015
純資産の部		
株主資本		
資本金	12,003	12,003
資本剰余金	-	641
利益剰余金	85,714	56,886
自己株式	△3,907	△3,782
株主資本合計	93,811	65,748
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	△555	△2,180
繰延ヘッジ損益	△92	△40
土地再評価差額金	70	70
為替換算調整勘定	△1,001	799
退職給付に係る調整累計額	△843	△778
その他の包括利益累計額合計	△2,422	△2,130
非支配株主持分	8,313	7,519
純資産合計	99,701	71,137
負債純資産合計	394,073	410,153

財務情報

連結損益計算書

	(百万円)	
	2021年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)	2022年度 (自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)
売上高	403,275	458,622
売上原価	385,096	449,552
売上総利益	18,178	9,069
販売費及び一般管理費	25,638	27,828
営業損失(△)	△7,459	△18,759
営業外収益		
受取利息	467	674
受取配当金	347	419
保険配当金等	93	91
為替差益	429	1,759
その他	464	449
営業外収益合計	1,801	3,395
営業外費用		
支払利息	987	1,357
融資関連手数料	410	338
コミットメントライン手数料	512	381
訴訟関連費用	185	416
その他	585	625
営業外費用合計	2,682	3,119
経常損失(△)	△8,340	△18,483
特別利益		
固定資産売却益	17	98
投資有価証券売却益	19	187
その他	6	-
特別利益合計	43	286
特別損失		
固定資産処分損	191	43
減損損失	3	62
その他	3	7
特別損失合計	198	113
税金等調整前当期純損失(△)	△8,495	△18,311
法人税、住民税及び事業税	4,083	2,512
法人税等調整額	△6,026	4,480
法人税等合計	△1,942	6,992
当期純損失(△)	△6,552	△25,304
非支配株主に帰属する当期純利益	469	397
親会社株主に帰属する当期純損失(△)	△7,022	△25,702

連結包括利益計算書

	(百万円)	
	2021年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)	2022年度 (自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)
当期純損失(△)	△6,552	△25,304
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△962	△1,625
繰延ヘッジ損益	54	52
為替換算調整勘定	620	1,861
退職給付に係る調整額	△29	72
その他の包括利益合計	△316	360
包括利益	△6,869	△24,943
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	△7,349	△25,409
非支配株主に係る包括利益	480	466

連結キャッシュ・フロー計算書

	(百万円)	
	2021年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)	2022年度 (自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー	9,996	△16,123
投資活動によるキャッシュ・フロー	△12,980	△3,512
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,148	14,200
現金及び現金同等物に係る換算差額	648	1,155
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△4,483	△4,279
現金及び現金同等物の期首残高	69,591	65,108
現金及び現金同等物の期末残高	65,108	60,828

連結株主資本等変動計算書

2022年度(自2022年4月1日至2023年3月31日)

	(百万円)				
	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	12,003	-	85,714	△3,907	93,811
会計方針の変更による累積的影響額					-
会計方針の変更を反映した当期首残高	12,003	-	85,714	△3,907	93,811
当期変動額					
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動		674			674
剰余金の配当			△3,125		△3,125
親会社株主に帰属する当期純損失(△)			△25,702		△25,702
自己株式の取得				△2	△2
自己株式の処分		△33		126	93
土地再評価差額金の取崩					-
利益剰余金から資本剰余金への振替					-
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	-	641	△28,828	124	△28,062
当期末残高	12,003	641	56,886	△3,782	65,748

	(百万円)							
	その他の包括利益累計額							
	その他有価証券 評価差額金	繰延ヘッジ 損益	土地再評価 差額金	為替換算 調整勘定	退職給付に 係る 調整累計額	その他の 包括利益 累計額合計	非支配 株主持分	純資産合計
当期首残高	△555	△92	70	△1,001	△843	△2,422	8,313	99,701
会計方針の変更による累積的影響額								-
会計方針の変更を反映した当期首残高	△555	△92	70	△1,001	△843	△2,422	8,313	99,701
当期変動額								
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動								674
剰余金の配当								△3,125
親会社株主に帰属する当期純損失(△)								△25,702
自己株式の取得								△2
自己株式の処分								93
土地再評価差額金の取崩								-
利益剰余金から資本剰余金への振替								-
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△1,625	52	0	1,800	65	292	△793	△501
当期変動額合計	△1,625	52	0	1,800	65	292	△793	△28,563
当期末残高	△2,180	△40	70	799	△778	△2,130	7,519	71,137

非財務情報

人材関連

社員の状況

項目	(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
社員数(連結)(人)		4,560	4,705	5,227	5,420	5,449
社員数(個別)(人)		2,733	2,798	2,910	2,954	2,977
女性社員比率(個別)(%)		11.40	12.12	13.43	13.54	14.58
新規採用者数(個別)(人)		109	116	138	136	118

2022年度 平均年齢／平均勤続年数

項目				(参考／2021年度)		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
平均年齢(歳)	45.9	47.2	38.4	46.0	47.2	38.7
平均勤続年数(年)	20.8	22.1	13.5	21.0	22.1	13.7

労働時間の短縮

項目	目標値	(年度)	2020	2021	2022
全社員の時間外・休日労働時間*(%)	年間720時間以下		達成率 80.2	達成率 86.8	達成率 96.5
全社員の年次有給休暇取得率(%)	平均50%以上		平均 48.3	平均 50.7	平均 55.2
4週8閉所以上(%)	原則全作業所 土・日曜日閉所		達成率 46.5	達成率 46.5	達成率 43.0

※出向者および海外勤務者除く

ダイバーシティの推進

項目	(年度)	2020	2021	2022
	実績	実績	実績	実績
女性管理職比率(%)		2.19	2.4	2.60
定期採用における女性総合職比率(%)		19.20	18.3	27.0
中途採用における女性比率(%)		18.20	22.20	29.1
定期採用における外国人採用数(人)		4	2	13
育児休業取得率(%)	男性	76.6	89.4	118.3
	女性	100	100	100
障がい者雇用率(%)		2.06	2.32	2.41
定年再雇用率・継続雇用率(%)		91.50	88.70	91.9

技術職員数

項目	(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
経営事項審査制度評価対象の土木系資格保有者数(人)		787	778	775	771	757
経営事項審査制度評価対象の建築系資格保有者数(人)		918	925	936	941	933

安全関連

災害発生件数と度数率

項目	(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
災害発生件数(休業4日以上)(件)		17	17	14	20	13
度数率		0.63	0.57	0.54	0.85	0.51

環境関連

CO₂排出量

Scope1、2(連結)	(年度)	2020	2021	2022 ^{※2}
Scope1 ^{※1、2}		99,154	140,096	147,714
Scope2 ^{※2}		21,405	18,492	21,148
合計		120,559	158,588	168,862

※1 作業所の削減活動を考慮しない排出量

※2 2022年度のScope1、2の連結CO₂排出量について第三者検証を受けています

Scope3(連結)	(年度)	2020	2021	2022
1 購入した製品・サービス		242,618	166,448	283,290
2 資本財		333	44,296	5,545
3 Scope1、2に含まれない燃料等		2,024	1,484	1,537
4 輸送、配送(上流)		1,417	2,420	4,123
5 建設産業廃棄物		36,722	27,740	44,282
6 出張		1,225	1,179	2,239
7 雇用者の通勤		247	235	267
8 リース資産(上流)		非該当	非該当	非該当
9 輸送、配送(下流)		非該当	非該当	非該当
10 販売した製品の加工		非該当	非該当	非該当
11 販売した製品の使用 ^{※3}		1,147,446	1,019,795	954,105
12 販売した製品の廃棄		非該当	非該当	非該当
13 リース資産(下流)		非該当	非該当	非該当
14 フランチャイズ		非該当	非該当	非該当
15 投資		21,662	0	0
合計		1,453,694	1,263,597	1,295,388

※3 2022年度のScope3カテゴリ11の単体CO₂排出量について第三者検証を受けています

建設廃棄物排出量^{※4}

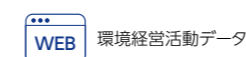
項目	(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
全体(個別)		596	504	408	431	551

※4 主な内訳は、解体工事などに伴うコンクリートがら(がれき類)、建設汚泥(掘削泥土・廃泥水)など

建設廃棄物リサイクル率^{※5}

項目	(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
国内土木施工部門		98.8	98.9	99.7	99.1	99.3
国内建築施工部門		98.0	98.8	98.9	98.6	97.8

※5 有害廃棄物などの中間処理ができない廃棄物を除く



グループ企業 (■ 海外ネットワーク ● 現地法人)

当社グループは、当社、子会社23社および関連会社7社で構成され、土木工事および建築工事を主な事業の内容としています。

当社、子会社の三井住建道路株式会社他が国内および海外で、土木工事の設計、施工ならびにこれらに関する事業を行っています。また、当社、子会社の株式会社SMCR他が国内および海外で、建築工事の設計、施工ならびにこれらに関する事業を行っています。



海外ネットワーク	進出年月	現地法人	進出年月
1 マニラ事務所(フィリピン)	1995年4月	1 SMCC Philippines, Inc.(フィリピン)	1995年9月
2 グアム事務所(アメリカ)	1984年8月	2 Pt. SMCC Utama Indonesia(インドネシア)	1976年6月
3 ハノイ事務所(ベトナム)	1994年7月	3 SMCC (Thailand) Co., Ltd.(タイ)	1972年8月
4 シンガポール事務所(シンガポール)	1977年4月	4 SMCC Construction India Ltd.(インド)	1996年12月
5 ジャカルタ事務所(インドネシア)	1987年6月	5 SMCC Overseas Singapore Pte. Ltd.(シンガポール)	2012年7月
6 バンコク事務所(タイ)	1972年11月	6 SMCC Malaysia Sdn. Bhd.(マレーシア)	2014年4月
7 ヤンゴン事務所(ミャンマー)	2013年7月	7 SMCC Taiwan Co., Ltd.(台湾)	2017年12月
8 プノンペン事務所(カンボジア)	2017年12月	8 Antara Koh Private Limited(シンガポール)	2022年4月
プロジェクト実施国			
バングラデシュ、スリランカ、タンザニア			

三井住友建設

所在地	東京都中央区佃二丁目1番6号
設立年月	1941年10月
事業内容	土木・建築・プレストレストコンクリート工事の設計・施工およびこれらに関する事業

WEB グループ企業一覧

三井住建道路

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
事業内容	舗装、道路、造園、一般土木工事など

SMCシビルテクノス株式会社

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	1927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

株式会社SMCR

所在地	(本社)東京都中央区 (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

SMCテック株式会社

所在地	(本社)千葉県流山市 (工場)千葉県流山市、埼玉県比企郡嵐山町
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

SMC商事株式会社

所在地	東京都中央区
設立年月	1973年3月
事業内容	建材販売、保険代理店など

SMCプレコンクリート株式会社

所在地	(本社)東京都中央区 (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

株式会社 免制震デバイス

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

三井住友建設鉄構エンジニアリング株式会社

所在地	(本社)千葉県千葉市 (事業拠点)千葉、大阪、岡山、香川、大分
設立年月	1974年2月
事業内容	橋梁事業、橋梁保全事業、沿岸事業など

株式会社西和工務店

所在地	神奈川県相模原市
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

ドーピー建設工業株式会社

所在地	(本社)北海道札幌市 (支店)北海道、宮城、東京、静岡 (工場)北海道登別市、静岡県掛川市
設立年月	1956年9月
事業内容	橋梁事業、橋梁保全事業など

ファイベックス株式会社

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

SMCコスモソリューションズ株式会社

所在地	東京都中央区
設立年月	1987年6月
事業内容	コピー・印刷業、情報システム開発、事務機器レンタル・リース、事務業務受託

会社概要 (2023年6月30日現在)

商号	三井住友建設株式会社 (Sumitomo Mitsui Construction Co., Ltd.)
設立	1941年(昭和16年)10月14日
創立	2003年(平成15年)4月1日
資本金	12,003,797,895円
本店所在地	東京都中央区佃二丁目1番6号
代表者	代表取締役社長 近藤 重敏
事業内容	建設事業：土木・建築・プレストレストコンクリート工事の設計・施工およびこれらに関する事業 開発事業：不動産の売買、賃貸および管理に関する事業
社員数	連結：5,449名 単体：2,977名 (2023年3月31日時点)

主な営業所等

新川オフィス(東京都中央区) R&Dセンター(千葉県流山市)	【支店】 北海道支店(札幌市中央区) 東北支店(仙台市青葉区) 東関東支店(千葉市美浜区) 東京土木支店(東京都中央区) 東京建築支店(東京都中央区) 国際支店(東京都中央区) 横浜支店(横浜市神奈川区)	静岡支店(静岡市葵区) 中部支店(名古屋市中区) 大阪支店(大阪市中央区) 広島支店(広島市中区) 四国支店(愛媛県新居浜市) 九州支店(福岡市博多区)	【海外事務所】 マニラ(フィリピン) グアム(アメリカ) ハノイ(ベトナム) シンガポール(シンガポール) ジャカルタ(インドネシア) バンコク(タイ) ヤンゴン(ミャンマー) プノンペン(カンボジア)
-----------------------------------	--	---	--

格付情報 (2023年5月31日現在)

当社は、経営基盤である財務の健全性や経営の透明性を高めるとともに、資金調達手段の多様化・安定化を図るため、客観的な第三者的立場からの評価である格付を取得しています。

格付機関	格付対象	格付	格付の見通し
株式会社日本格付研究所 (JCR)	長期発行体格付	BBB+ (BBB プラス)	ネガティブ

社債発行情報

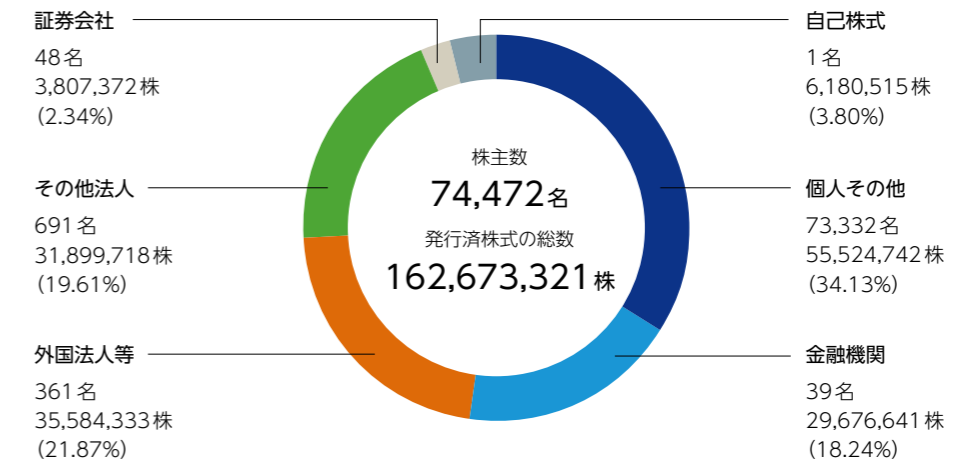
銘柄	発行年月日	発行総額	利率	償還期限
第2回無担保社債 (サステナビリティボンド)	2022年6月14日	50億円	0.520%	2027年6月14日
第1回無担保社債	2020年10月22日	50億円	0.300%	2025年10月22日

株式情報 (2023年3月31日現在)

株式の状況

証券コード	1821
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
単元株式数	100株
発行可能株式総数	533,892,994株
発行済株式の総数(自己株式を含む)	162,673,321株
株主数	74,472名

株主構成



大株主の状況

氏名または名称	所有株式数(千株)	発行済株式(自己株式を除く)の総数に対する所有株式数の割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	20,097	12.84%
株式会社シティインデックスイレブンス	13,411	8.56%
三井不動産株式会社	5,397	3.44%
住友不動産株式会社	5,340	3.41%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,181	3.31%
MSIP CLIENT SECURITIES	3,200	2.04%
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE, LUXEMBOURG RE LUDU RE:UCITS CLIENTS 15.315 PCT NON TREATY ACCOUNT	3,194	2.04%
JUNIPER	2,449	1.56%
NOMURA AYA	2,419	1.54%
三井住友建設取引先持株会	2,234	1.42%