三井住友建設株式会社 経営企画本部広報室
〒104-0051 東京都中央区佃二丁目1番6号
Tel: 03-4582-3015 Fax: 03-4582-3204
E-mail: information@smcon.co.jp
URL: https://www.smcon.co.jp/
統合報告書Web版 : https://www.smcon.co.jp/investor/integratedreport

三井住友建設

Integrated Report 2024

三井住友建設 統合報告書 2024

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。

お客さまの想い、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 トップメッセージ
8 価値創造の歴史
10 価値創造プロセス
12 事業の成長を支える6つのINPUT(経営資本)
14 2030年の将来像
16 中期経営計画2022-2024
18 中期経営計画の進捗

価値創造の実践

22 事業概況とものづくりの源泉
24 土木事業部門
26 建築事業部門
28 海外事業部門
30 新規・建設周辺事業部門
32 市場環境と技術活用による課題解決
34 ものづくりの源泉／当社の強みを支える保有技術

企業価値向上に向けたサステナビリティ

36 サステナビリティへの取り組み

重要課題への取り組み

38 マテリアリティ1 持続可能な社会の実現
42 マテリアリティ2 安全で快適な社会の実現
44 マテリアリティ3 魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成
51 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

53 建設事業者としての使命である重要課題
54 マテリアリティ・KPI

持続的成長を支えるガバナンス

56 コーポレートガバナンス
62 新任社外取締役・監査役メッセージ
64 コンプライアンス
66 リスクマネジメント
70 役員一覧

データセクション

74 財務情報
78 非財務情報
80 外部評価
81 社会貢献活動
82 グループ企業
84 会社概要
85 株式情報

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。ステークホルダーの皆さまとの対話をさらに強化するべく、この度「統合報告書」として名称を改めました。

報告対象期間 2023年4月1日～2024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)、
価値協創ガイダンス
発行時期 2024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”の実現を目指しています。

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みます

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

鷲見橋(岐阜県)

トップメッセージ



現場に根ざした視点と
未来を見据えた視線を大切にし、
社員と共に
新たな成長を目指します。

代表取締役社長

柴田 敏雄

このたび、社長に就任しました柴田敏雄です。

2023年度の業績は、売上高・利益ともに前期を上回り、3期ぶりの黒字となりました。建築事業において追加の損失を計上した結果、建築の利益は公表値を大きく下回ってしまったものの、土木事業の利益や海外事業の売上高・利益において過去最高を達成するなど、業績の回復に向けて力強い手応えを感じています。

国内土木事業では、国土強靱化や老朽インフラ更新に関連した工事が堅調であり、能登半島地震に関連した復興工事も始まるなど、しばらく業績は順調に推移すると見込んでいます。2023年度は、高速道路橋の大型リニューアル工事をはじめ大規模更新工事の受注が伸びました。一方、技術力を鍛えていくためには新設工事の獲得も重要であり、当社が得意とする橋梁やトンネルなどでの受注に力を注いでいきたいと考えています。また、ECI方式※1をはじめ新しい入札形態にもチャレンジしています。

国内建築事業のうち多額の工事損失が発生した国内大型建築工事に関しては、外部の有識者が参画した調査委員会により原因究明と再発防止策を策定、特別対応チームを組成して全社を挙げて支援しており、施工も順調に進捗、上棟して仕上げ工事の段階にきています。国内建築事業全体では市場は今後も堅調に推移すると見込んでいますが、受注量を抑制して良質な受注環境の維持向上を堅持して利益改善に向けた施策を徹底しているところです。現在は、来期以降の優良工事獲得に向けた受注ポートフォリオの構築を検討しています。

2023年度に売上・利益ともに過去最高を達成した海外事業については、当社の成長ドライブと位置付けています。特にインドでは早くから進出して日系建設企業としてはトップクラスの実績を有しており、今後も日系企業の進出が加速することから、最も力を入れていくつもりです。現在、海外の建築事業では、日系企業の現地工場が主力となっていますが、シンガポールやタイでは日系企業の進出がシュリンクしており、今後は、非日系企業や工場以外の案件もターゲットにして体制強化を図っていきます。一方、土木事業ではODA関連が中心であり、現在はフィリピンやインドネシア、バングラデシュなどで鉄道橋や地下鉄の大型プロジェクトが進行中です。今後は、他のアジアの国々、さらにはアフリカ地域も視野に入れ、さらに脱ODAの一環としてのエネルギー関連などの案件についても、カントリーリスクなども十分に考慮しながら積極的な事業拡大を図っていきます。

※1 Early Contractor Involvement方式。プロジェクトの早い段階から建設会社の技術力を設計内容に反映させる発注方式のこと

人材確保・育成は最優先すべき取り組みテーマ
現場力の回復に向けた支援、強化策を推進

建設市場は、国内・海外ともにしばらくは堅調に推移すると見込んでいます。一方、懸念すべきリスクを挙げるとするならば、やはり少子高齢化による労働力不足でしょう。既に建築分野では設備工事などで顕在化し始めており、今後は工事の需要はあっても労働力不足のために引き受けられないという事態が起こる可能性もあり、これは当社ばかりでなく建設業界全体の課題と捉えています。さらに、高齢化や人口減少とともに中長期的には国内の建設市場は縮小すると予測されており、海外事業の拡大は、当社が持続的な成長を果たすために不可欠な戦略で、現在21.5%(2023年度) である海外売上高比率を近い将来25%、最終的には30%まで高めていきたいと考えています。

特に人材の確保・育成は当社にとっても極めて重要な課題で、最優先で取り組むべきテーマだと考えています。当社の社員構成を見ると、いわゆる中堅となる層が薄いという傾向があり、このような弱みを克服して現場力を強化するために、若手社員の早期育成体制を充実させていきます。また、経験豊富な社員が培ってきた知見をいかに承継するかも忘れてはならない問題です。もはや、私たちが経験してきたような「背中を見て育つ」時代ではありませんので、若い世代にマッチした仕組みづくりを考えていかなければなりません。また、成長が期待される海外事業を拡大していくためには、グローバル人材の確保・育成が鍵を握ります。土木分野においては国内・海外の間で人材の循環がある程度確立されているのですが、建築分野においてはこれからという段階です。当社では、グローバルな人材開発センターであるHDC※2をフィリピン、インド、タイ、インドネシアに展開しており、今後はHDCを拠点としたグローバル人材育成にさらに注力していきます。また、国内大学からの外国籍人材の採用、それに加え最近ではフィリピンやミャンマー、バングラデシュなどの大学からの直接採用も導入しています。このようにして採用が決まった外国籍人材の日本語教育にもHDCを活用しています。

2024年4月から始まった時間外労働の上限規制については、前倒しで施策を進めてきたこともあり、現在のところ順調に対応できています。しかし、当社の最前線となる現場にはさまざまな課題が潜在しており、この規制を前向きに捉えて改革を推し進めています。現場での煩雑な管理業務をアウトソーシングする仕組みを導入し、工期の厳しい現場などに対しては本店・支店の社員がサポートする体制づくりを取り入れています。また、DXの推進も欠かせない戦略であり、BIM／CIM※3の導入をはじめ、タブレット端末を利用した遠隔検査システムの展開などの施工監理のDXも推進しています。

※2 Human Resource Development Center
※3 計画、調査、設計段階から3次元モデルを導入して情報共有を容易にし、効率化・高度化を図る仕組み



新東名高速道路 山北皆瀬川工事

サステナビリティは新たなビジネスチャンス
多様な社員がさまざまな働き方ができる職場に

サステナビリティへの取り組みは、企業価値を高めるばかりでなく、当社が新たな成長を果たしていくためのビジネスチャンスであると捉えています。なかでも私が鍵を握ると考えているのがエネルギー関連のビジネスです。

当社は水上太陽光発電に先駆的に取り組み、独自に開発した太陽光発電用フロートによるため池などでの発電事業を全国8カ所の淡水域で運営しています。さらにその適用水面を広げるために、東京湾において、国内初となる洋上での浮体式太陽光発電の実証実験に取り組んでいます。一方、将来大きなマーケットとなる洋上風力発電については、仏国BW Ideol社が国内で進めるプロジェクトに参加し、当社が得意とするプレキャスト製造技術を活かしたコンクリート製浮体基礎による事業性評価に参画しています。そのほか、次世代エネルギーとして期待される水素についても注視しており、当社のプレキャスト製造工場において水素の製造・貯蔵設備を試験導入しました。また、この水素のキャリアとして当面の間有力視されているアンモニアの貯蔵タンクに関しても検討を行っているところです。このほか、CO_2排出量削減のScope3に寄与する超高耐久のプレキャスト床版（「Dura-Slab®」）や環境配慮型コンクリート（「サスティンクリート®」）など、さまざまなサステナブル技術の開発を進めています。これらの取り組みでは、社会的価値と経済的価値のバランスの見極めが重要になります。絶えず社会の動きに目を配り、機動的な投資を行っていきます。

次に、当社では、2023年に「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）ポリシー」を策定しました。現在、この方針を基軸としてさまざまな施策を展開しています。女性活躍については、採用および管理職登用に力を入れるとともに、現場での環境整備を進めてきたことで、着実に成果に結びつきつつあり、社員たちの意識にも変化が見られます。今後、注力すべき課題として、女性社員がライフイベントの変化に合わせて多様な働き方・職場を選択できる制度づくりが挙げられます。また、親の介護や自身の病気などは女性社員だけに限られるものではありませんし、育休を取得する男性社員も増えてきました。性差や世代、国籍などにかかわらず多様な社員がお互いに尊重し合いながら働き続けられる環境を整えていきます。D&Iを浸透・実践していくためには、管理職層の意識変革も大切な取り組みとなります。ハラスメントなどはけっして起こしてはなりませんが、同時に組織の規律を守って運営していくリーダーシップは必須です。このトレードオフ問題を解決しながら、フラットで風通しのよい組織風土を醸成していきたいと思っています。

サステナビリティ経営を実践していくためには、コーポレートガバナンスの強化も継続して取り組んでいくべき重要なテーマです。2024年6月の株主総会で、取締役2名、社外取締役3名が新たに選任されました。新任の社外取締役は企業経営トップ経験者が2名、女性が1名で、今後の当社の成長に向けた適切なアドバイス、ガバナンスの強化に向けた指導を期待しています。

もう一つ忘れてはならないのが、現場における安全と品質の徹底です。近年、現場での労働災害が増加しており、顕在化していないものを含めるとかなりの案件数にのぼっていると実感しています。その要因の一つとして挙げられるのが、協力会社の作業員の高齢化、多国籍化です。今後は安全管理への意識を徹底する一方で、エイジフレンドリーな防止対策を取り入れ、現場でも多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組みます。また、安全に関わる情報を共有するために、過去の災害事例をデータベース化したAI安全注意喚起システムの運用を促進し、現場での指導や管理に活用していきます。

収益の源泉、「現場」の回復・強化に
全社を挙げて取り組む

私は1985年に入社後、これまで主に土木事業部門でキャリアを重ねてきました。土木の現場勤務は入社後4年程度でしたが、私にとっては原点ともいえる貴重な経験でした。その後、永らく設計業務に携わりました。今振り返ると、転機となったのは2012年から7年間務めた土木技術部長の時代だったと思います。土木のあらゆる案件に深く関わり、公共工事の入札の際に当社が提出する技術提案書を7年間で1,000件近く査読しました。ゼネラリストとしての視点が養われたことに加えて、「大局観」を意識するようになったのも、この頃からだったように思います。この「大局観」は、多少の犠牲は受容して全体を俯瞰して勝つ、という囲碁から学んだ教えで、仕事においても欠かせない視点であり、社長という重責を担うことになった今、あらためてその大切さを意識したいと考えています。いつでも「現場」に軸を置きながら、「大局観」を持って当社の経営に取り組んでいきます。

私が、社長に就いて社員たちにまず最初に語りかけたのは「現場への回帰」です。言うまでもなく、総合建設会社である当社の収益の源泉は「現場」にあります。しかし最近、この現場力が停滞しているように感じています。これまで多くの社員たちが培い受け継いできた現場力を回復・強化させ、その現場を社員みんなでサポートしていく意識をあらためて共有したいと考えています。当社は、もともと建設業界の中でもオープンで自由闊達な雰囲気を特徴とする企業だと私は思っています。今再び新しい風を吹き込み、明るく意欲を持って仕事に取り組んでいける環境を回復させることも、私の大切な役割だと思っています。

私は、社長就任にあたってお客さまをはじめたくさんの企業を訪問しました。その際に数多くの期待と励ましの言葉をかけていただき、当社に対する信頼の厚さと長年の歴史をあらためて実感しました。これからは株主の皆さまをはじめ、ステークホルダーとの会話を積極的に重ね、共に未来へと歩んでいく関係づくりに力を注ぎます。現場を起点にし、そして高い視線で未来を見据え、社員たちと一緒に新たな成長を目指していきたいと思っています。



2024年10月
代表取締役社長　柴田敬雄

価値創造の歴史

当社は、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。

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。

三井住友建設の歩み

2003
三井住友建設株式会社 創立

三井住友建設

業界トップクラスの実績を誇るプレストレストコンクリート橋梁や超高層マンションといった、三井建設と住友建設から引き継いだ強みを活かし、新しい価値を創造します。

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「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**完成

2006
タイとラオスの国境にかかる**第2メコン国際橋**完成

2006
建築環境総合性能評価（CASBEE）Sクラスを取得した商業施設**ららぽーと柏の葉**完成

2008
占冠トンネル、遠心力トンネル吹き抜け工法で施工延長3,000mを達成

2010
「スクライム-H工法」を初適用した**武蔵野タワーズ**完成



2012
SuKKiT採用第1号案件**パークホームズ横濱岸根公園フォレストスクエア**完成

2015
ベトナムの**ニャッタン橋（日越友好橋）**、カンボジアの**ネアックルン橋（つばさ橋）**開通



2016
グローバル人材の育成に向けて**HDC(Human Resource Development Center)**を開設

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



2017
当社水上太陽光発電事業第1号となる**平木尾池水上太陽光発電所**完成

2018
タンザニア初となる立体交差事業、**タザラ交差点改良工事**完成

2018
世界初のバタフライウェブ橋**田久保川橋（寺迫ちょうちょ大橋）**が当社2件目のfib最優秀賞を受賞

2019
インドネシア初の都市高速鉄道**ジャカルタ都市高速鉄道南北線フェーズ1**完成



2019
武庫川橋が日本の高速道路橋として初となるIABSE（国際構造工学会）作品賞優秀賞を受賞

2019
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”を策定

2020
世界初の超高耐久橋梁（Dura-Bridge®）**別笹谷橋**完成



2021
SuKKiTシリーズの超高層住宅**ブリリアタワー有明ミッドクロス**完成

2022
ラムサール条約湿地の環境保全に配慮した**北陸新幹線、深山トンネル他**完成

2022
超高層ZEH-M Orientedを採用した**ブリリアタワー聖蹟桜ヶ丘ブルーミングレジデンス**完成



2023
国内初となる実用化を目指した**洋上浮体式太陽光発電設備**の設置が完了



三井グループ

三井建設

建築に強く、住宅・オフィスの需要に応え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年より三建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
スリランカ国会議事堂完成



1991
日本初の本格的コンクリート構造大川端リバーシティ21A棟完成



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、住友政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
日本初のディビダーク工法によるPC橋 嵐山橋完成



2000
日本初のプレファブ鉄筋を用いたエクストラドーズド橋 保津橋完成



価値創造プロセス

当社グループは、価値創造プロセスを通じて、長期ビジョンに掲げる2030年の将来像の実現に向かって、事業を支える経営資本のすべてを活かし、当社重要課題の解決に取り組んでいます。

INPUT

事業を支える経営資本

人的資本
- 従業員数
  - (連結) 5,522人
  - (個別) 2,963人

製造資本
- 事業所数 (国内) 12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

社会・関係資本
- 真栄会(協力会社) 1,784社
- 三井・住友両グループに属する唯一の総合建設会社

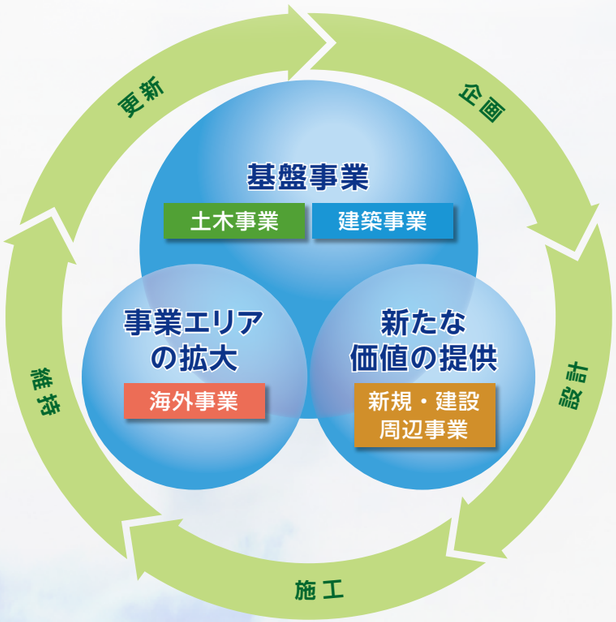
知的資本
- 特許保有件数 463件
- 研究開発費 16.2億円

財務資本
- 総資産 4,116億円
- 純資産額 772億円
- 自己資本比率 17.0%

自然資本
- エネルギー使用量 519,469MWh
- 水使用量
- 太陽光発電
- 建設廃棄物リサイクル率 等

ビジネスモデル

経営理念
三井住友建設グループ企業行動憲章 ➡P.2



中期経営計画2022-2024
新たな成長へ
～サステナブル社会の実現に向けて～ ➡P.16

収益力の向上 | 成長分野への挑戦 | 人材(=人財)基盤の強化

マテリアリティ ➡P.37

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

コーポレートガバナンス

信頼　ブランド

OUTPUT

土木事業部門 ➡P.24



建築事業部門 ➡P.26



海外事業部門 ➡P.28



新規・建設周辺事業部門 ➡P.30



OUTCOME

人材の確保・育成
- 連結従業員数
  2020年度 5,227人　2023年度 5,522人
- 教育機関(HDC数)
  2020年度 3機関　2023年度 5機関

担い手確保
- コンストラクションマイスター認定者数(土木)
  2020年度 123人　2023年度 164人
- コンストラクションマイスター認定者数(建築)
  2020年度 211人　2023年度 224人
- 橋梁マイスター認定者数
  2020年度 31人　2023年度 33人
- 中高生向け企業訪問受入れ件数
  2020年度 中止　2023年度 12件

財務実績
- ROE(目標数値9.0%以上)
  2020年度 8.8%　2023年度 6.0%
- 総還元性向(目標数値50%程度)
  2020年度 43.8%　2023年度 54.7%
- 自己資本比率
  2020年度 27.1%　2023年度 17.0%

非財務実績
- カーボンニュートラル Scope1+2(目標数値20%削減)
  2020年度 -11.0%　2023年度 -23.2%
- Scope3(目標数値10%削減)
  2020年度 -13.1%　2023年度 -6.0%
- 全体に占める女性正社員の割合
  2020年度 13.1%　2023年度 15.7%
- 労働時間の短縮 週休二日(新規着工現場の4週8休以上)(目標数値90%以上)
  2020年度 37.0%　2023年度 77.7%
- 年次有給休暇の平均取得率(目標数値50%以上)
  2020年度 48.3%　2023年度 57.9%

(注)(　)内の目標数値は2024年度の目標

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

➡P.14

創造した価値を資本に

事業の成長を支える6つのINPUT（経営資本）

人的資本

当社グループの価値創造の源泉
である多様な人材（人財）



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。

従業員数　連結 5,522人　個別 2,963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、インドネシア
※2 Human Resource Development Center

知的資本

さまざまな社会課題を解決し
多様化するニーズに応える
高い技術力



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。

これらの資本を活かし、安全・安心なものづくりに「究極品質」を掲げ、社会の信頼とお客さま満足の向上につなげていきます。

特許保有件数 463件　**研究開発費** 16.2億円

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」



当社の最大の製造資本はものづくりの最前線である現場です。この現場力を強化することにより、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。

事業所　国内 12支店　**海外拠点** 8カ所

子会社 23社　**関連会社** 7社　**プレキャスト製造拠点** 7カ所

財務資本

持続的な成長を支える
安定的な財務基盤



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、新規・建設周辺事業）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。

総資産 4,116億円　**純資産額** 772億円

自己資本比率 17.0%

社会・関係資本

建設事業による
ソリューションの提供で
社会とつながるネットワーク



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、社会貢献活動に邁進していきます。

真栄会（協力会社） 1,784社

施工実績　PC橋梁 4,100橋　住宅 27.4万戸

自然資本

地球環境保護と
事業の持続性の両立



人々のく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。

太陽光発電所 8カ所　設備容量 15.9MW

建設廃棄物のリサイクル率　土木 99.3%　建築 98.7%

2030年の将来像

社会の発展とともに当社グループ事業が持続的な成長を実現することを目指し、2019年に「2030年の将来像」を定めています。絶えず変化を続ける社会環境に対応するためには、技術と人材を中心とした事業基盤の強化が必須です。当社グループは、ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みを推進し、サステナブルな技術の提供に注力しながら、グローバルな建設企業を目指します。

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※1」を実現し、生産性を向上

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

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

4 グローバルな人材

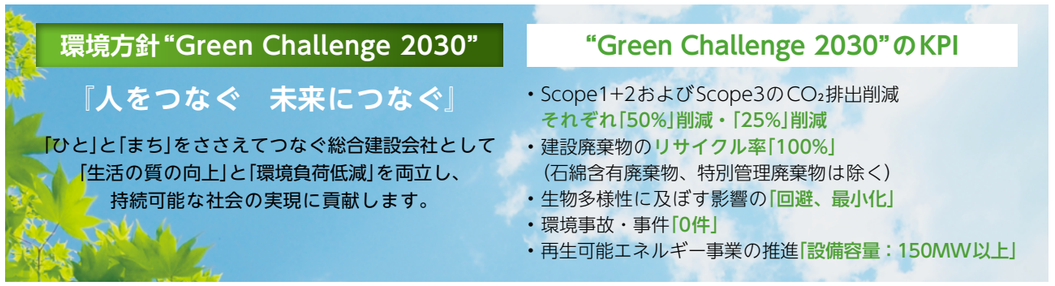
世界中で活躍する多様な人材を育成し、成長ドライブである海外事業の拡大を支える基盤を構築

※1 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

高い生産性	強固な海外事業基盤	事業ポートフォリオ変革	Green Challenge 2030達成
効率的な生産プロセスと働きやすい職場環境	世界に広がるビジネスフィールド（建設・サービス提供）	「ものづくり」から広がる多様なサービス（エネルギー、インフラ運営）	地球環境への貢献
生産性向上 30%	連結海外売上高比率 30%（国内70%）	新規・建設周辺領域※2比率 30%（従来型建築70%）	“Green Challenge 2030” KPIの達成

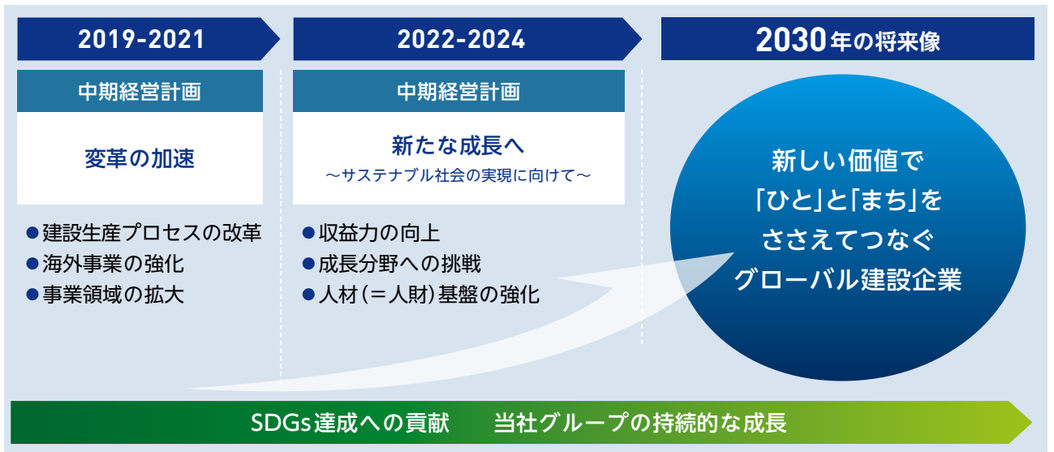
※2 単純請負によらない領域（国内・海外）



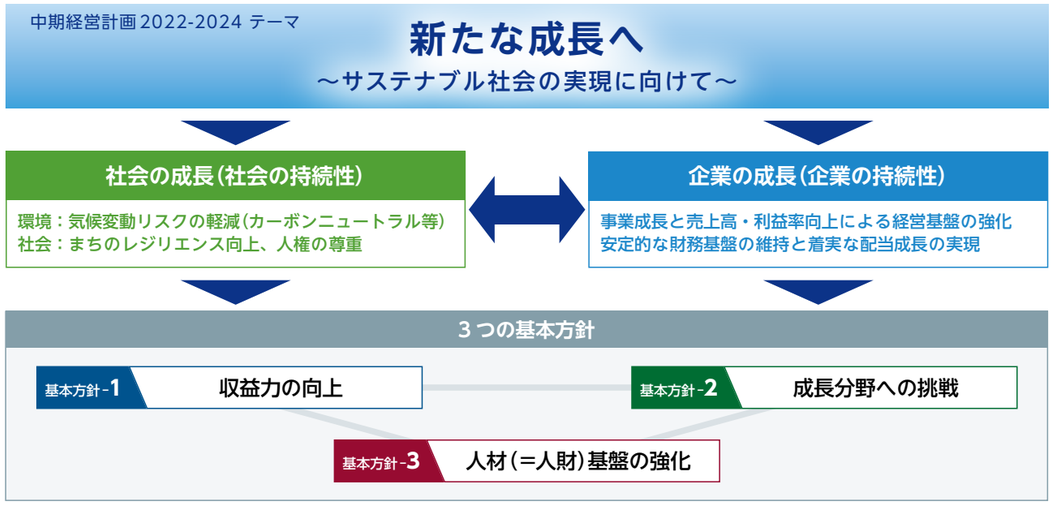


2030年の将来像の実現に向けて

「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。



中期経営計画 2022-2024



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。

▶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。

▶施策③　国内建築事業の業績改善

建築事業における利益率改善に向けた3つの施策を実施します。

1.「施工体制逼迫の改善と現場支援体制の再構築」
2. 受注プロセスにおける「ガバナンス体制の強化・最適なポートフォリオ構築」
3.「利益を重視した目標管理の徹底」

国内土木事業

前期　手持ち工事は工種バランス内容ともに良い状態・業績を牽引

→ さらなる質（利益）の向上

PC橋梁などの優位技術を軸に、高い水準を維持しながら、良質な橋梁・トンネルにも継続的に取り組む

国内建築事業

前期　国内大型建築工事への対応
国内建築事業の改善

→ 構造改革

国内大型建築工事へ総力を挙げ対応するとともに手持ち工事の着実な消化と採算を確保した新規工事への入れ替えを進める

海外事業

前期　ODAを中心とした大型工事の取り組みを継続
インドを筆頭に日系企業生産施設への取り組み

→ 事業拡大

当社の成長ドライブとして着実な拡大を図る

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社とは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・品質の向上につなげていきます。

サステナブル社会の実現に向けて

前期　環境配慮技術の実用化推進
再生可能エネルギー事業の推進

→「選択と集中」による成長投資

脱炭素社会に貢献する技術開発や取り組みを推進
水上太陽光発電を軸に裾野拡大を図る

海外事業の拡大

前期　目標としていた事業規模1,000億円は達成
ローカル人材の積極登用等による基盤強化継続

→ 事業拡大

当社の「成長ドライブ」として戦略的に事業規模を拡大

建設生産システムの深化

前期　生産性向上 省力化に向けた技術の実用化を推進

→ 生産性向上・業務プロセス変革に向けた施策を集中的に実施

データドリブン経営の実現。生産性の向上／品質向上

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。

▶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。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

前期　D&Iポリシーの浸透
社員が最大限に能力を発揮できる環境整備

→ 将来の企業価値向上の礎となる人材基盤強化に注力

多様な人材が活躍できる企業風土の確立へ
人的資本価値のさらなる強化

エンゲージメントの向上

前期　「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を高め合う関係性を構築

→ 社員のエンゲージメント向上を継続推進

エンゲージメント向上に向けたD&Iポリシーに基づく具体的な行動を行う

人材の育成

前期　デジタルシステムの改善や海外人材育成(HDC)等を推進

→ デジタル人材・グローバル人材育成等基盤を整備

「新たな成長」を実現するためのデータ基盤改善や海外人材基盤のさらなる強化、新たな人材確保に注力

中期経営計画の進捗

業績目標

2023年度の建設投資は、公共・民間投資とも底堅く推移した一方で、資機材価格の高騰や、労務需給の逼迫などが影響し、厳しい事業環境が続きました。こうした環境下、当社の連結業績は売上高・利益ともに前期比で増加し、3期ぶりの黒字回復となりました。

事業別では、土木事業の利益、海外事業の売上高・利益は過去最高水準となりましたが、建築事業では、国内の大型工事2件において、追加の損失を計上することとなり、この影響によって営業利益は公表値を大きく下回る結果となりました。

一般管理費の削減、営業外損益の改善、特別損益の計上などにより、当期純利益は公表値並みの水準を確保することができました。結果として2023年度連結決算において、売上高は4,795億円、連結営業利益は85億円、当期純利益は40億円となりました。

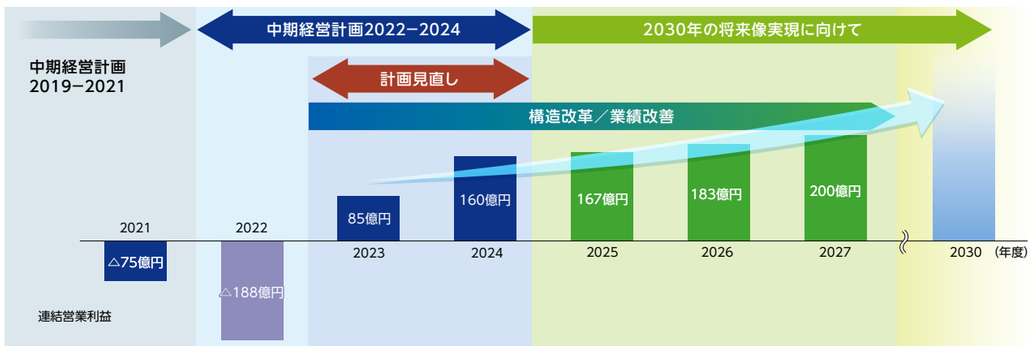
業績目標

(億円)

	中期経営計画2022-2024						
	2022	2023	2023(実績)	2024	2025	2026	2027
連結売上高	4,586	4,630	4,795	4,670	4,360	4,400	4,500
国内土木(当社)	1,041	1,050	1,074	1,010	950	950	950
国内建築(当社)	1,822	1,730	1,857	1,690	1,430	1,400	1,460
海外	927	970	1,030	1,020	1,050	1,100	1,140
国内グループ会社等	796	880	834	950	930	950	950
連結営業利益 (利益率)	△188 △4.1%	130 2.8%	85 1.8%	160 3.4%	167 3.8%	183 4.2%	200 4.4%

財務KPI

	中期経営計画2022-2024			
	2022年度	2023年度	2024年度	2027年度
ROE	△33.2%	6.0%	9%以上	10%以上
総還元性向	−	54.7%	50%程度	50%程度



財務戦略

▶財務状態

連結貸借対照表概略

2023年度の資産合計は4,116億円、負債合計は3,344億円、純資産は772億円となっています。うち自己資本は698億円、連結自己資本比率は17.0%となりました。





▶キャッシュ・フロー管理の強化

営業キャッシュ・フローは、利益計上や、工事代金の回収が進んだことなどにより、215億円のプラス、投資キャッシュ・フローは政策保有株式の売却などにより、135億円のプラス、財務キャッシュ・フローは借入金の減少などにより、75億円のマイナスとなりました。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を図るなど、キャッシュ・フロー管理の強化を徹底していきます。

財務計画 (キャッシュ・フロー見通し)

(億円)

	2022	2023	2023-2027 (5年合計)
営業CF	△161	215	1,200 程度
投資CF	△35	135	△250 程度
財務CF	142	△75	△760 程度
有利子負債残高	843	802	270 程度 (2027年度末)

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、収益力の向上と資本効率の向上への取り組みが重要になると考えています。

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　●資本効率の向上
  ➡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

2024年度	2027年度	2030年度
9%以上	10%以上	12%以上

▶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

- 事業領域ごとの施策の実行
  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

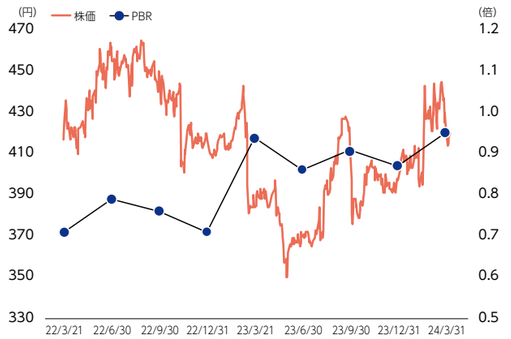
3 最適な資本構成

- 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

収益力の向上

下のグラフは株価の推移とPBRを示しており、現状もPBR1倍を割れる状況が継続しています。事業領域ごとの施策の実行、特に国内建築事業の業績改善を進めることで、ROEの向上に向けてさらなる改善を図ります。

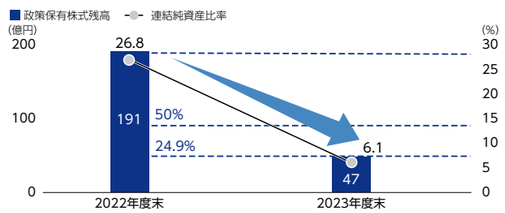
株価と PBR



政策保有株式の縮減

政策保有株式については、2024年度までに2022年度比で50%まで縮減する目標でしたが、2023年度末時点で24.9%となり、前倒しで目標を達成しました。これにより連結純資産比率は6.1%となりました。

政策保有株式の縮減

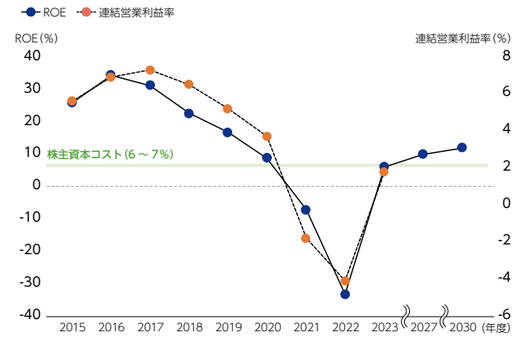


政策保有株式残高を2024年度までに50%まで縮減※ ▶ 目標を前倒しで達成（2023年度末時点で24.9%※）

▶最適な資本構成

中期経営計画2022-2024（2023年5月修正）においては、2024年度のROE目標を9%以上、2027年度は10%以上と設定しており、当期は8%程度となる見込みです。現時点では建築事業の業績回復が遅れていることもあり、計画目標を下回る水準ですが、全社を挙げて業績改善とROE向上を目指していきます。

ROE と連結営業利益



▶コーポレートガバナンスのさらなる強化

取締役会の監督機能強化については、さらなるガバナンスの強化として、6月の株主総会にて、社内取締役の4名中2名、社外取締役の5名中3名が入れ替わり、体制刷新を図りました。新たな3名の社外取締役は、大企業トップ経験者を2名、女性を1名選任しています。ステークホルダーの皆さまからはさまざまなご意見をいただいており、ご意見を真摯に受け止め、今後もガバナンス強化に向けた取り組みを継続していきます。

過半数が社外取締役を占める体制

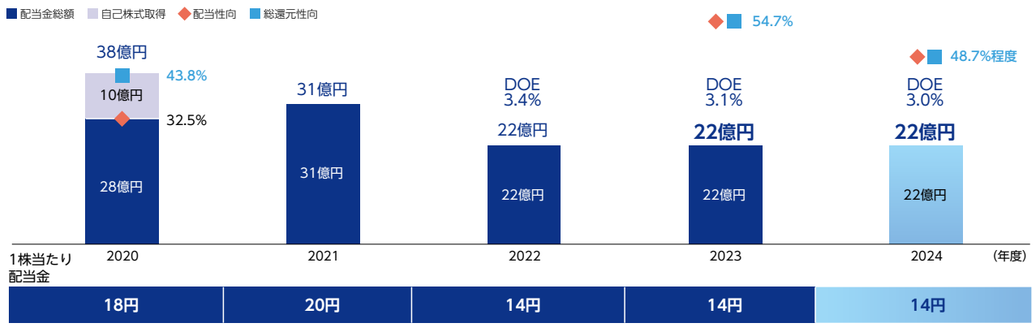
社内取締役（4名）		社外取締役（5名）		監査役（5名）	
新任2名	退任2名	新任3名	退任3名	新任2名	退任2名

▶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。この株主還元方針に基づき、2024年3月期の配当は、期首の予想どおり14円としました。この時の連結配当性向は54.7%、DOEは3.1%となっています。2025年3月期の配当についても同額の14円を見込んでいます。

また、今後も株主還元の充実、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より一層充実させ、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。

配当性向と総還元性向の推移



事業概況とものづくりの源泉

三井住友建設の事業／事業ポートフォリオ

当社グループは、時代とともに変化する多様なニーズに応える建設企業として、2つのセグメントである土木分野および建築分野において、これまでに培った技術力、ものづくりのノウハウを活かし、地域のくらしを支える基盤整備を使命に、そのフィールドを世界に広げながら事業を展開しています。

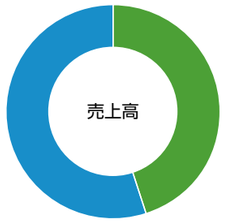
建設事業の中心にある「現場」において、安全や品質への管理に妥協なく、さらにデジタル化による生産性向上や競争力の強化に寄与する技術開発を続けながら、将来期待される新たな市場の開拓等に向け、4つの領域を事業の柱としています。展開する事業領域では、PC橋梁などの優位技術を軸とした国内土木事業と、コロナ禍からの回復を追い風とした海外事業、国内建築事業における業績改革のほか、脱炭素社会に寄与する再生可能エネルギー事業の拡大などに取り組んでいます。

これらの事業における力の源泉は、ものづくりをささえる技術とそれを継承する人材が基本であり、変化する市場のニーズに応えるためには、社内外のネットワークを活かしながら、培ってきた技術により一層の磨きをかけています。

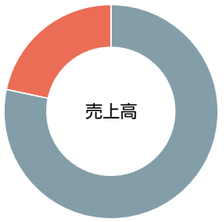
2030年にあるべき将来像の実現に向けて、ステークホルダーの皆さまの信頼に応えながら、新たな社会のニーズにあった価値をものづくりの力で提供できるよう、持続的に成長する事業を展開します。

▶事業ポートフォリオ

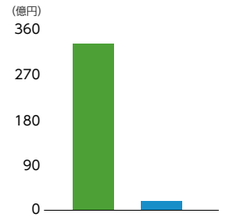
2023年度セグメント別業績（連結）



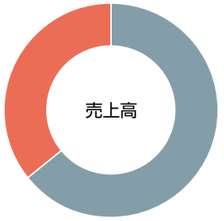
2023年度国内・海外別業績（連結）



売上総利益



売上総利益



▶4つの事業分野

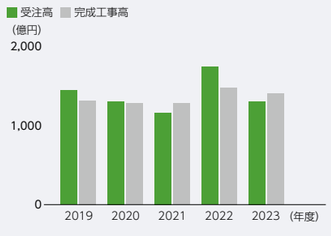
土木事業部門

業界屈指の技術・実績を有するPC橋梁を主軸に、インフラ大規模更新事業やカーボンニュートラル関連事業に注力

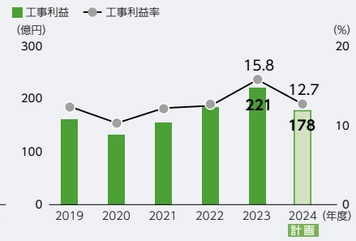


宮崎218号童里トンネル新設工事（宮崎県）

受注高／完成工事高（個別）



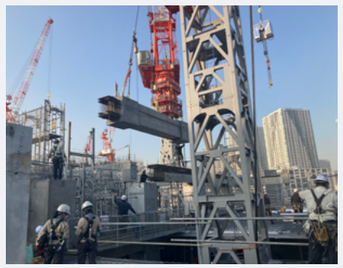
工事利益／工事利益率



（注）土木建築の海外事業部門の受注高、売上高を含みます。

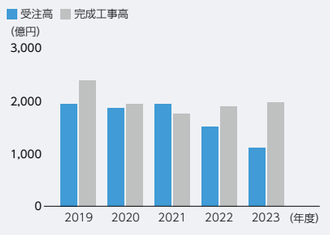
建築事業部門

PCa技術の進化・拡大に注力するとともに、安定した利益を創出できる体制を構築し、顧客のニーズに応える

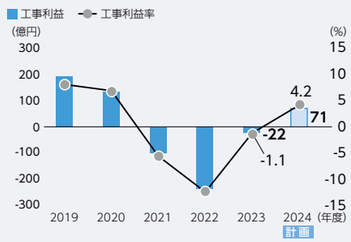


晴海五丁目西地区第一種市街地再開発事業
5-6街区タワー棟

受注高／完成工事高（個別）



工事利益／工事利益率



（注）土木建築の海外事業部門の受注高、売上高を含みます。

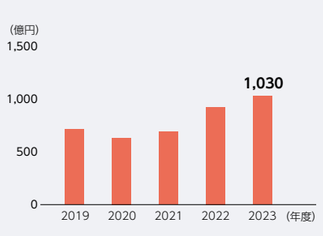
海外事業部門

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

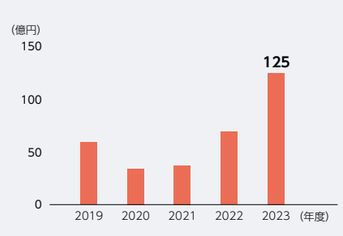


南北通勤線（フィリピン）

売上高



工事利益



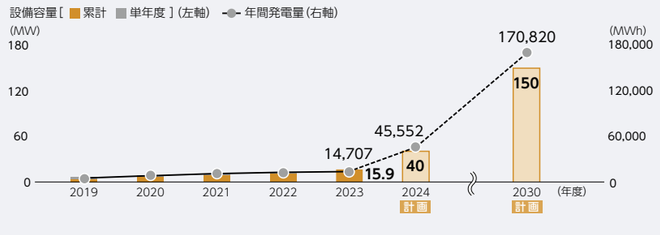
新規・建設周辺事業部門

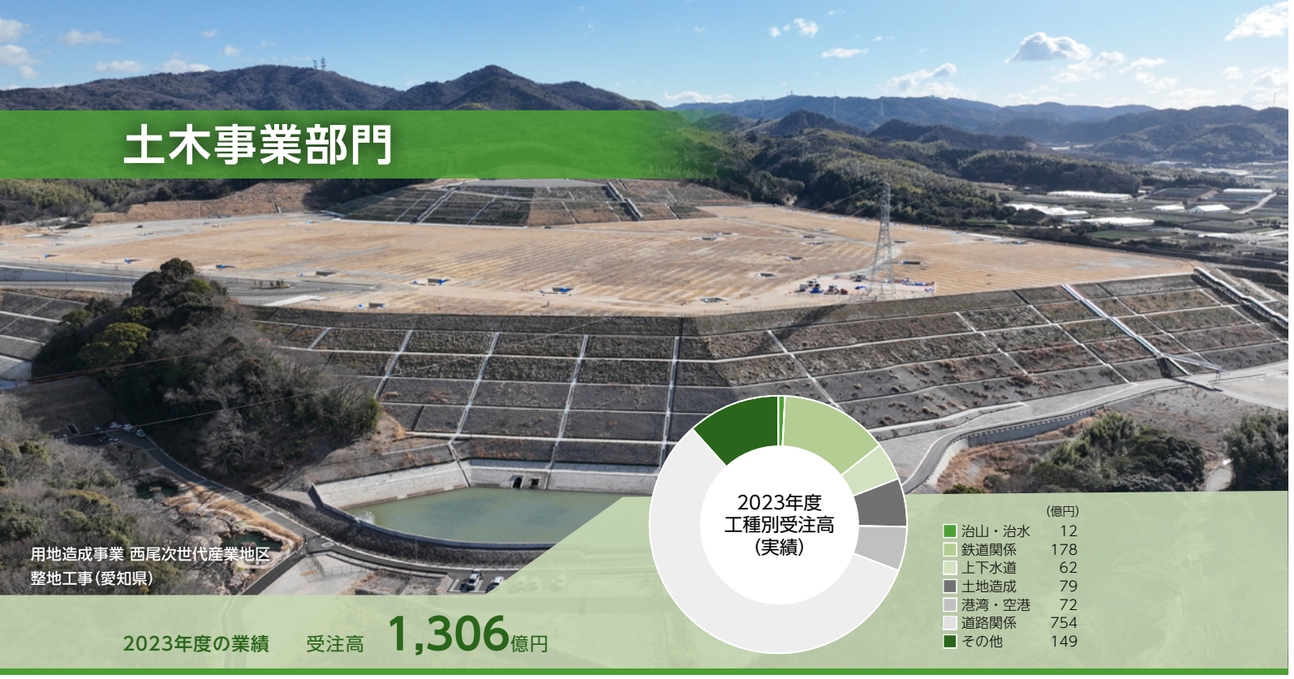
水上太陽光発電を中心とした再生可能エネルギー事業の拡大
地産地消型のオンサイト／オフサイトPPA事業の推進



泉佐野市長滝 第1／第2水上太陽光発電所
（大阪府）

再生可能エネルギー事業　設備容量と発電実績





事業概況

2023年度の実績と中長期方針

国内市場では防災・減災、国土強靭化関連工事、インフラの更新工事などの発注が堅調であり、当社国内土木事業の受注高は順調に推移し、継続的に優良な手持ち工事を確保しています。また、複数の大型工事が順調に進捗したことなどから、売上高、利益については共に過去最高であった前期をさらに上回る結果となりました。2024年度の受注戦略においては、総合評価方式入札における技術提案で好成績を維持し、生産性、利益率の高い案件の受注を目指します。また、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ます。

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。PC（プレストレストコンクリート）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PCa（プレキャスト）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。

国内では大規模更新（床版取替など）や新設トンネルなどに注力し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。

リスク	機会	リスクと機会への対応
●時間外労働規制強化・技能労働者不足	●省力化・生産性向上技術へのニーズの高まり	●自動化技術（ロボタラス®Ⅱ）、DX、次世代建設システム構築、作業所支援体制の拡充 ●プレキャスト技術を活用した急速施工、省力化技術の開発・適用拡大
●国内インフラ新設需要の減少	●再エネ市場の拡大 ●メンテナンスフリー技術への需要の高まり	●浮体式洋上風力基礎、アンモニア貯蔵施設など、当社保有技術を活かした再エネ・CN案件への取り組み ●超高耐久橋梁 Duraシリーズなどの高付加価値技術の開発、適用拡大
●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	●脱炭素関連需要の拡大	●サスティンクリート®など、低炭素・高強度素材の開発、適用拡大

成長市場の技術力強化とデジタル化の推進


クイックreインバート工法（メッセルシールド機使用）

今後の需要が見込まれるリニューアル工事への対応として、トンネルインバートの急速補強工法「クイックreインバート工法」を開発し、今般、供用中の高速道路に初適用しました。本工法は従来の土留め工法を必要としないことから、最も危険を伴う供用車線に近接した土留め杭打ち作業が解消でき、車線規制を伴うインバート補強工事の安全性向上と大幅な工程短縮が可能となります。

また、現場管理の省力化と生産性の向上のため、トンネル坑内に通信環境を整備し、大型サイネージを用いた安全注意喚起や、Webカメラを用いた監視体制の強化のほか、働き方改革への対応として、自社開発のロックボルト出来形検測システムを導入しています。

新たな成長領域への挑戦

当社は、BW Ideol社（フランス）が日本国内で実施した浮体式洋上風力発電の大規模商用ファームの事業性評価に参加し、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旨を確認しました。また、燃焼時にCO_2を排出しない燃料として期待されるアンモニアの貯蔵タンクの建設などの分野においても参画に向けた検討、技術開発などを進めています。

新たな担い手となる若手人材の育成

土木事業部門においては、35～45歳の人員が少ない一方若手が多い構成であることから、若手の早期育成が喫緊の課題となっています。2017年度より新入社員教育において実施している実技合宿ではグループに分かれ、構造物の製作を行うことにより、計画から施工まで自分たちで考える力を養っています。また、2024年度より本店内に立ち上げた現場支援グループは、主に全国の繁忙現場の支援を通じ、現場業務の平準化を図るとともに、現場勤務の社員がコア業務に専念し、自らのスキルを高められる環境づくりを担います。


新入社員教育：実技合宿

2030年の将来像に向けた取り組み

人口減少社会が到来する中ではあるものの、国内公共投資、海外建設投資はともに堅調な推移が見込まれます。土木事業部門は引き続き当社の業績を牽引する部門として、優位性を保有する分野で良質な受注を重ね、高い現場力で安定的な収益を確保しつつ、カーボンニュートラル関連事業など市場の拡大に期待が可能な分野で新たな柱を構築していきます。

一方、施工体制の逼迫、技術者の高齢化と若手社員の増加による二極化の進行など、人材の確保、技術の伝承は大きな課題となっています。現場支援体制の強化などを通じて社員が持てる力を発揮できる職場づくりを進めるとともに、他社とのアライアンスやM&Aなど、外部リソースも積極的に活用し事業拡大に向けた基盤を構築します。



事業概況

2023年度の実績と中長期方針

建築投資の状況は、製造業における設備投資が旺盛であり、今後も継続が見込まれます。住宅関連についても首都圏を中心とした再開発が全国へ広がっており、底堅い投資が継続しています。一方、今年度から建設業界においても時間外労働の上限規制が適用され、供給面での制約が高まっています。

国内建築においては、手持ち工事の消化を優先するために新規受注を抑制しています。一方で、採算重視の取り組みを徹底したことにより、2023年度の受注時採算は大幅に改善しました。今後もこの方針を堅持しつつ、施工体制の再構築を図り、手持ち工事の消化進捗に合わせた工事獲得に向け受注活動を展開し、利益水準の向上を図っていきます。また、時間外労働の上限規制に確実に対応するため、現場管理業務の内勤部門における集中支援の取り組みを推進していきます。

事業の特徴と強み

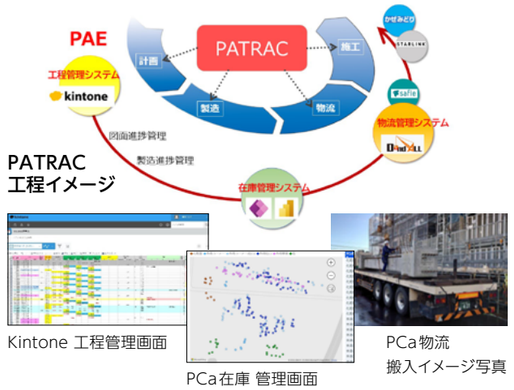
住宅分野では、高品質・短工期を実現する当社独自技術のスクライム工法を活かした超高層住宅で豊富な実績を持っています。現在施工中の超高層住宅においても、自社グループ工場における部材の製造から保管、現場への搬送、取り付けまでを一元的に管理するPCa（プレキャスト）技術を構築・適用しており、現場作業の省人化を実現しています。

また、倉庫、データセンター、大型工場等において、当社では鉄骨と鉄筋コンクリートのハイブリッド構法であるMIC構法を活用し、大空間を実現しつつ振動にも強い建物を提供しています。

さらに、カーボンニュートラルの実現に向けてZEB／ZEH建築にも力を入れており、自社単身寮においては、ZEH-Mを取得し、エネルギー収支ゼロで運用しています。

リスク	機会	リスクと機会への対応
●技術者・技能労働者の減少、労務需給の逼迫	●レジリエンス強化投資、脱炭素投資等の旺盛な設備投資、市街地再開発需要の継続 ●AIの普及等、DX・RXのさらなる進展	●高品質・短工期・省人化を可能にするプレキャスト技術の適用拡大 ●PCa部材製造の自動化に向けた検討・投資 ●DX・RX技術を活用した生産性向上
●建築事業に対する脱炭素要請の高まり	●発注者・ユーザーサイドにおける脱炭素ニーズの高まり	●ZEB／ZEHの技術開発と商品化
●建設資材価格の上昇	●サプライチェーン全体での価格転嫁の進展による建設業界の魅力向上	●価格変動に柔軟に対応できる契約条件の設定 ●ショートタームでのコスト管理の徹底

主力となる技術領域のデジタル化の推進



PATRAC
工程イメージ

Kintone 工程管理画面

PCa在庫 管理画面

PCa物流
搬入イメージ写真

PCaを採用した現場施工の効率的な一元管理を目的に、汎用のICTクラウドサービスと自社開発機能を組み合わせた、統合進捗管理システムを実物件へ導入し、約20,000ピースのPCa製品の管理を実施しました。

PCa工事の作図・製造・施工の管理情報をクラウド上で連携し、躯体工事の工程表、製品図の承認状況、製造状態、製品の位置座標、運搬予約など、これまで個別に行われてきた業務を統合管理することが可能となり、ICTを活用した「人をつなぐシステム」で効率的な施工管理を実現しています。（建築生産システムPAE）

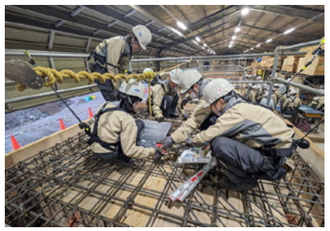
収益力向上とリスク管理の強化

建築事業の業績改善に向けて、新規受注工事においては、採算重視の取り組みを徹底しています。協力会社も含めた施工体制の確保を前提とした受注活動と、取り組みの初期段階における取り組み審査とリスク管理を厳格に実施しており、2023年度は受注時採算が大幅に改善しました。

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、今後も完工能力に応じた採算重視の受注活動により、良質な案件への入れ替えを進めていきます。

適正な人員配置と若手育成への取り組み

施工体制逼迫解消後の計画的な人員配置を可能にするため、施工技術者の配置状況をシステム化した「施工技術者配置システム」を稼働させ、全店的な施工技術者の適正配置を実施しています。また、不足している中間層社員を補える若手技術者を早期育成するため、年次教育と併せて若手技術者の計画的な育成を図っていきます。設計技術者についても、従来のOJTを中心とした教育から、1年次からの集中的な教育に転換し、早期育成を進めるとともに独立した工事監理者の育成に向けたローテーションによる教育を進めています。


新入社員研修

2030年の将来像に向けた取り組み

2023年度に開発・適用したPCa部材の統合進捗管理システムにより施工の効率化を図っていきます。また、将来的なPCa部材の製造の自動化を目指した研究・開発に注力し、一層の効率化と省人化により競争力を高めていくとともに、多用途展開、海外展開を進めます。

さらに、協力会社組織である真栄会各社の技術者育成支援等、連携の強化を推進します。また、グリーン電力の利用等による施工時の脱炭素はもとより、設計施工建物の運用時におけるCO_2排出量削減に向け、当社独自の住宅商品である「SuKKiT（スキット）」シリーズのZEH化など、脱炭素の取り組みを推進していきます。



事業概況

2023年度の実績と中長期方針

2023年度、円安と物価上昇によりコスト増加が発生し、これが事業環境を不安定化させ、当社の海外事業に大きな影響を与えました。限られたリソースを効率的に運用するために「選択と集中」が必要であり、今後の計画では、多様な外国籍社員や現地スタッフの採用・教育を強化し、施工体制を充実させる計画としています。また、ODA案件やアフリカでの新規プロジェクト、日本国内での米軍発注工事、風力発電プロジェクトにも挑戦し、さらなる成長を目指します。

当社は「安全・究極品質」と「グローバルアイデンティティ」を基盤に海外展開を進め、各拠点の自立と持続的成長を図る「ローカライゼーション」を融合させ、変動する海外事業環境に適切に対応します。

事業の特徴と強み

当社の海外建設事業は、1971年のタイでの橋梁案件から始まり、50年以上の歴史があります。この期間に日本のODA案件で実績を重ね、各国の慣習や風土を学びつつ、日本の先進技術を展開し、組織体制を確立してきました。現在、フィリピンでは超大型鉄道案件に取り組み、日本の高品質な技術を用いて直営施工を行っています。また、インドでは多くの民間顧客に対して最適な設計・工法を提案し、さまざまな施工を実施しています。東南アジアや南アジアで、多国籍の社員が参加し、技術の深化と伝承が行われています。

今後も日本の技術を提供し、グローバルな視点で人材育成を進めるとともに、多様なバックグラウンドを持つ社員が活躍できる環境を整えます。

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、特にロシアや中国から始まる地政学的リスクの連鎖 ●進出国固有の自然災害、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、現地法人の実績と経験	●進出各国におけるビジネス理解度の深化。より良いサービスの提供が可能
●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	●国内部門が築いた技術力を海外工事で活かすことができる社内人材の流動性 ●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5拠点の人材開発センター(HDC)の活動の効果	●現地パートナーとの協働により、より現地に即したビジネスモデルの構築が可能

リスクと機会に対応した営業展開

1970年代からアジア地域で現地法人のネットワークと実績を築いてきた当社は、その情報を活用して受注を増やしています。2022年3月にAntara Koh社を買収し、同社の市場と技術を共有して複数の工事を進行中です。今後も買収シナジーを高める協働案件に取り組み、事業領域を拡大します。また、HDC日本を軸にアジア各国でD&I活動を推進し、合理的な施工体制を確立して目標達成を目指します。

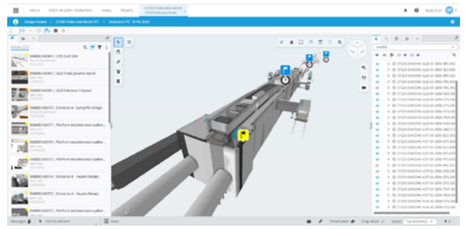
事業のグローバル化を支える外国籍社員の活躍


HDCフィリピン教育風景

当社は成長加速のため、海外事業で働く人材育成を重視し、各拠点の自立とネットワーク強化を図っています。優秀な人材の最適配置と強固なネットワーク構築が、グローバル化成功の鍵となります。グローバル人材の育成として、外国籍ローカル社員の中から管理職にふさわしい人材を「Management Member(MM)」として認定・登用。また、管理職をサポートする「Operation Member(OM)」や国際的に活躍できる「International Member(IM)」も育成しています。これらのメンバーはリーダーシップを発揮し、当社のビジョンを現地で実現する重要な役割を担います。MM、OM、IMが協力して拠点間ネットワークを強化し、グローバル展開をさらに推進します。

ODAインフラ整備工事におけるBIMへの取り組み

インドネシアのジャカルタCP203工区の地下鉄駅舎およびシールドトンネル工事では、BIMの導入が必須条件となっています。BIMの運用により、3Dモデルを用いて設計から維持管理までのプロセスを一元化し、全関係者で共有しています。設計段階では2D図面の出力や干渉チェックが可能となり、施工段階では4Dシミュレーションや安全管理が行えます。維持管理段階では問題点の提示と解決が追跡できます。このBIM運用実績により、外国籍BIMオペレーターを日本のプロジェクトにリモートで活用することも検討しています。


3Dモデル ダンプトラックの手配の様子

2030年の将来像に向けた取り組み

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「ローカライゼーション」をさらに融和させ、各国における組織の強化を行い、昨今の急な変化に適時、適切に対応していきます。現在、東南アジア、南アジア地域を中心に事業展開していますが、急速な規模の拡大は行わず、当社が強みを活かせる国においてはさらなる発展を目指し、体制整備に努めます。また、日本人社員、外国籍社員の教育体系を充実させ、誇りをもって業務遂行できるよう当社の保有する知識、技術の継承を確実に行い、強靭な組織体制を構築していきます。

新規・建設周辺事業部門



水循環式バイオトイレ「SMilet™」

Plus One Challenge
未来へ踏み出す第一歩

エントリー件数

2023年度
92件

2024年度
67件

事業概況

2023年度の実績と中長期方針

2023年度は、①新規・建設周辺事業の創出、②再生可能エネルギー(再エネ) 事業の拡大、③脱炭素関連技術・サービスの開発、に取り組んできました。

新規・建設周辺事業の創出では、バイオトイレの製造販売事業等の取り組みにおいて一般販売に先駆け、市場でのモニター機の販売を行い、事業化の第一歩を踏み出しました。また、全社員を対象とした社内アイデア公募制度「Plus One Challenge」による公募案件の中から2案件を採択し、事業化への取り組みをスタートさせています。加えて、再エネ事業では、太陽光発電所8カ所の稼働により、約3.1億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、当社初のオンサイトPPA案件となる工場内の調整池を活用した水上太陽光発電所を2024年3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。

2024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いる農業用ため池のPPA案件への積極的な取り組みや、適地拡大を目的に大深度ダム・強風・洋上向けの新型浮体・係留システムの開発・実証および豪雪仕様のフロート開発を進めてきました。今後は、水上太陽光発電の裾野拡大を図り、2050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40MW、2030年度150MWの発電規模を目指します。

また、バイオトイレの製造販売事業では、2024年度中での一般販売開始を目指しており、その他の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。

リスク	×	機会	➡	リスクと機会への対応
●売買価格の低下による事業性の悪化 ●補助金等導入支援の減少 ●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		●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対応 ●自治体や企業の未活用地での再エネ推進(地産地消)		●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

新たな事業の創出

社内アイデア公募制度「Plus One Challenge」を実施

中期経営計画2022-2024の基本方針の一つに掲げる「成長分野への挑戦」の具体的な施策として、新たな収益源の創出に向けた事業アイデアを多産的に創出する社内公募制度「Plus One Challenge」を、昨年度よりスタートさせました。当社の事業成長に向けた「新たな挑戦」を促す企業文化の構築を目的としており、今年度も第2回目の公募を実施しています。

なお、昨年度に提案された新規事業アイデアの中から2件のアイデアが最終選考を通過し、今期より事業創生本部にて具体的な事業化検討が進められています。本制度の取り組みを通じて、社会課題の解決に寄与する新たな事業の創出を目指します。

水循環式バイオトイレ「SMilet(スマイレット)™」を開発

当社が開発した水循環式バイオトイレ「SMilet(スマイレット)」は、上下水道への接続やバキュームカーによる汲み取りの不要な水洗トイレです。災害時や自然公園、建設現場など、上下水インフラが整っていない場面でも電源さえあれば、『いつでも、どこでも、快適な』トイレ環境を実現することができます。また、水洗トイレと汚水処理槽・貯水槽・蒸発処理槽で構成された設置も移動も簡単な水循環式バイオトイレであり、国土交通省の「快適トイレ」の標準仕様も満たしています。

「SMilet」の展開を通じて、災害時における生活環境やダイバーシティ化が進む建設現場においても、人々の『Smile』に寄与していきます。

再生可能エネルギー事業

当社は、土地造成や森林伐採を必要としない環境負荷の少ない水上太陽光発電と河川と既存のダムを利用する小水力発電に注力しています。当社が所有する水上太陽光発電所は、既に電力固定買取制度 (FIT) にて稼働を開始している発電所に加え、昨年度、オフサイトPPA(2件)、オンサイトPPA(1件)にて新たに発電を開始した水上太陽光発電所が現在順調に稼働中です。小水力発電事業についても、稼働を開始した発電所はまだありませんが、予備設計、流量測定等順調に進んでいる案件を保有しており、事業開始が待たれます。


オンサイトPPAモデル(工場内の調整池における水上太陽光発電事業)

2030年の将来像に向けた取り組み

以下の取り組みを実施し、周辺領域事業から新たな収益源を創出することにより、事業ポートフォリオの変革を実現していきます。

①再エネ発電事業(水上太陽光、小水力、バイオガス)のアセット(太陽光換算で150MW)を積み上げ収益構造の重層化を実現
②当社のコア・コンピタンスや経営資源を活用した周辺領域事業を拡大(サスティンクリート®製品販売、バイオトイレ販売事業他)
③脱炭素新規事業の創出(アライアンスを利用した早期参入の実現)
④イノベーション創出や新技術の社会実装が絶え間なく生み出される人材の確保とエコシステムの構築

市場環境と技術活用による課題解決

土木分野における技術の活用

▶市場環境認識

高速道路の更新工事は社会インフラの喫緊の課題となっています。更新工事には時間やエリアの制約等があり、難しい工事が求められます。当社はこれまで東名高速道路、名神高速道路、中国自動車道等の主要路線をはじめ全国各地で床版取替大規模更新工事を行ってきました。これらの実績・経験を活かし、より安全に効率よく工事を行うことが求められています。

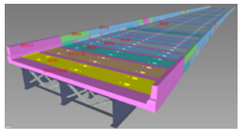
▶当社技術の活用事例

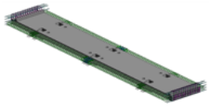
ロボタラス® Ⅱ



鉄筋組立自動化システム「Robotaras®」を実運用しています。鉄筋総重量の約85%を自動化することで、3倍の生産性向上を実現しています。システム稼働時に人やものが安全柵内に入ると、装置が自動停止します。

SMC-Slab





汎用表計算ソフトに入力した各種情報をCADソフトに取り込むだけで、自動的に構造寸法図が作成できます。これにより、図面の修正や微調整、繰り返し行う検討作業は、従前の作成時間と比べて3分の1に短縮できています。

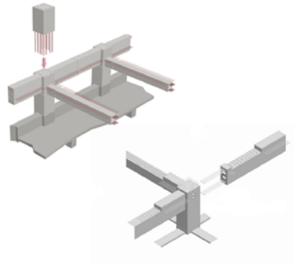
建築分野における技術の活用

▶市場環境認識

日建連会員企業の2023年度国内建築受注が好調を維持する一方、建設資材の価格上昇や技能労働者の減少、労務費の高騰が続いており、供給面のリスクや制約が高まっています。2024年4月からは時間外労働の上限規制に対応した適正工期設定により工期の長期化も見込まれます。現場内作業だけに頼らない高生産の施工体制確立が求められています。

▶当社技術の活用事例

スクライム工法／スクライム-H工法



構造躯体を工場でプレキャスト（PCa）化し、現場で組み立てる工法は、天候や周辺環境の影響を受けにくく、高度な品質管理に適しています。柱・梁部材をすべてPCa化し、現地で打設するコンクリートを最小限にすることで、高い品質と施工スピードを両立することができます。

DOC工法／Hi-DOC工法



システム施工法であるHi-DOC工法は、スクライム工法と組み合わせることで、短工期・量産化を実現します。施工階を複数工区に分割し、同じプロセスを工区ごと1日で完了させることで、1フロア3日サイクルで施工します。

脱炭素技術の活用

▶市場環境認識

脱炭素社会の実現に向けて、建設で使用する材料や燃料等に加え、建物の運用段階で使用されるエネルギーの削減も配慮する必要があります。脱炭素に寄与する効果的な材料としては、低炭素型のコンクリートや炭素を貯蔵する木材などがあります。

当社では、建物の省エネ・創エネ技術を積極的に導入しZEB／ZEHを推進するほか、既存の水面を利用して電力をつくる水上太陽光発電に取り組んでいます。国内のため池などでの発電ポテンシャルは高く、特に農業用ため池では水温上昇や蒸発防止、藻類発生抑制効果も期待されます。また、設置後は監視カメラによる常時遠隔監視や水位計、風速計の設置により、災害時のレジリエンス向上にも貢献しています。

太陽光以外の創エネ技術では、国内で年間約1,300万tが排出される「鶏ふん」のバイオガス化発電に注目し、国内初の実用化に向けて取り組んでいます。

▶当社技術の活用事例

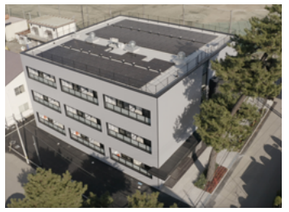
屋根トラス木質化構造



NX武道館（東京都）

炭素を貯蔵する木材を積極的に利用し、脱炭素化を推進しています。建物の屋根を支える構造体には、国産の木材を用いた木造立体格子による大スパン架構を採用しました。日本の伝統的表現でもある組子のような繊細さと温かみのあるデザインを演出しました。

単身者ZEHマンション



大志寮（愛媛県）

当社四国支店「大志寮」は、環境配慮に重点を置いた寮施設として、ゼネコン初の年間エネルギー収支ゼロの『ZEH-M』を実現させました。効率の良い蓄電と蓄熱によりランニングコストの削減が可能で、実際の使用により15年で回収できる予定です。

洋上浮体式太陽光発電



洋上浮体式太陽光発電施設（東京都）

当社は独自の水上太陽光発電用フロートシステムを開発し、洋上や大深度ダム湖にも対応可能な新システムを開発中です。2022年度東京都の東京ベイeSGプロジェクトに採択され、実証事業に参画、現在は浮体施設と係留施設の設計・施工を完了し、2024年4月から各種計測と実証を開始しました。

鶏ふんバイオガス化技術



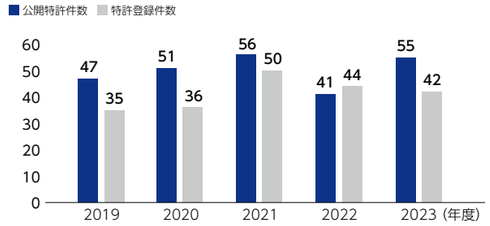
鶏ふんバイオガス化技術実証プラント（栃木県）

環境省「地域共創・セクター横断型カーボンニュートラル技術開発・実証」への採択を受け、「採卵鶏ふんを単一原料としたエネルギー回収技術の開発」をテーマに提携養鶏事業者への実証プラント建設を継続中で、2025年度の技術確立を目指します。

ものづくりの源泉／当社の強みを支える保有技術

当社は、人々のくらしを支える橋、道路、トンネルなどの土木構造物、そして、豊かなくらしを支えるビルやマンション、商業施設などの建築構造物を通して、まちづくりに参加しています。創業以来、今も引き継がれているのは、前例のないものづくりに果敢に挑戦する心です。これからも「日本初」「世界初」の技術に挑戦し、「新しい価値」の提供に取り組んでいきます。

当社の保有特許件数推移



▶当社の主な保有技術

土木	大規模更新（床版取替）	精密衝撃破砕工法「SMartD®」 プレキャスト床版の接合工法「サスティンジョイント®」 床版取替工事設計支援プログラム「SMC-Slab」
	建設現場の生産性向上	柱頭部の超急速施工「柱頭部SPER工法」 片持ち架設用移動作業車「ガーダー式コンパクトワーゲン」 橋梁の出来形検測システム「SMC-スマートメジャー®」 SMC-Tunnelingシリーズ「クイックreインバート」
	長寿命・高耐久化	超高耐久橋梁「Dura-Bridge®」
建築	脱炭素社会実現（省エネ技術）	ZEH-M
	地震防災技術	揺動制震システム スクライム－H（SQRIM-Horizontal）工法
土木・建築共通	脱炭素社会実現（Scope3削減）	環境配慮型コンクリート「サスティンクリート®」 サステナブルな地盤改良材「サスティンGeo™」
	建設現場の生産性向上	プレキャスト（PCa）技術全般 鉄筋組立自動化システム「ロボタラス®Ⅱ」 PCa次世代生産管理システム「PATRAC®」 リアルタイム鉄筋出来形自動検測システム「ラクカメラ®」 ロックボルト配置間隔計測システム
新規・建設周辺	再エネ利用	浮体式太陽光発電 PCa製作時における養生作業での水素蒸気ボイラーの活用 水循環式バイオトイレ「SMilet™」

▶お客さまの期待に応え、社会課題の解決を図る直近の技術開発

柱頭部SPER工法

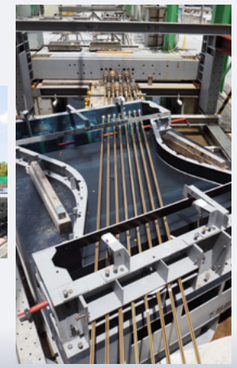
橋脚（下部工）と同寸法で中空形状のPCa部材を橋脚上に重ねて設置し、鉄筋・PC組立後にコンクリートを打ち込んで柱頭部を構築します。これにより、従来工法のような大型ブラケットが不要となり、鉄筋を埋設したPCa部材を用いることで現場での配筋作業および型枠作業も低減できるため、省力化と生産性向上に加えて高所作業も低減でき、安全性も向上します。



Dura-Bridge®

橋梁の構造物のメンテナンスフリーを目指して開発した超高耐久橋梁（Dura-Bridge®）は、鉄筋やPC鋼材に替わり、腐食しない材料であるアラミドFRPロッドを用いることで従来のPC橋を大幅に上回る耐久性を実現しています。2020年には徳島自動車道別埜谷橋に、高速道路の本線橋として初めて採用しました。ライフサイクルCO_2排出量は従来のコンクリート橋から55%削減が可能であり、脱炭素技術の一つとして今後も適用が見込まれます。更新床版（Dura-Slab®）や壁高欄（Dura-Barrier®）の高耐久化も実構造物に適用されており、さらなる普及が期待されます。

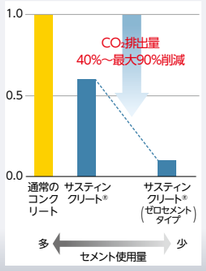




サスティンクリート®

CO_2排出量を40%から最大90%削減する環境配慮型コンクリート「サスティンクリート®」を開発し、適用を進めています。プレキャストPC床版の接合工法「サスティンジョイント工法」や非構造部材「サスティンWALLゼロ®」などに適用済です。今後も適用範囲拡大の開発を進めるとともに、当社グループ会社のプレキャスト（PCa）工場で製作するPCa部材への採用も進めていきます。

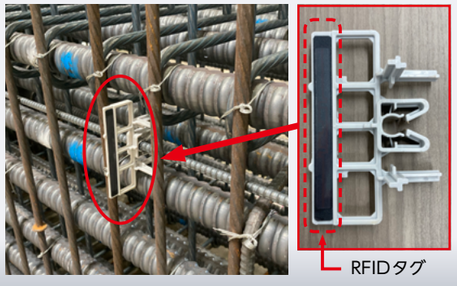
CO_2 排出量の割合





RFID タグ一体型スペーサ

RFID機能を付加したタグ一体型のスペーサをPCa製品に埋込んだ状態で固有番号の情報読み取りが可能となります。タグはUHF帯域でチューニングを施し2m程度の距離まで交信が可能、スペーサも感度を維持可能な独自形状にしています。本技術をPCa次世代生産管理システム「PATRAC®」へ導入することで、製造から現場までの生産管理の一元化が可能となり、情報の即時共有・誤配送の防止・管理の省力化に寄与します。



サステナビリティへの取り組み

サステナビリティに対する考え方

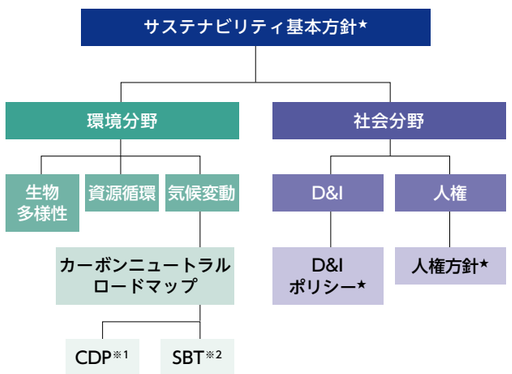
持続可能な社会の実現を目指す当社では、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティに関する取り組みの基本的な方針として、2021年12月に「サステナビリティ基本方針」を策定し、2024年2月には対象範囲を当社グループ各社に広げ、展開しています。

三井住友建設グループサステナビリティ基本方針

私たちは、持続可能な社会を実現するために、グローバルな事業活動を通じて社会課題の解決に取り組みます。

1. **事業がライフサイクルを通じて社会に与える影響を考慮し、持続可能な地球環境の構築に貢献します。**
2. **すべての事業において人権を尊重し、一人ひとりが参加できる社会の実現を目指します。**
3. **公正な事業の実施とステークホルダーとの対話を通じて、適正なガバナンスを構築します。**

サステナビリティ基本方針



★グループ共有
※1 2020年から回答
※2 2023年取得

これまでの取り組み

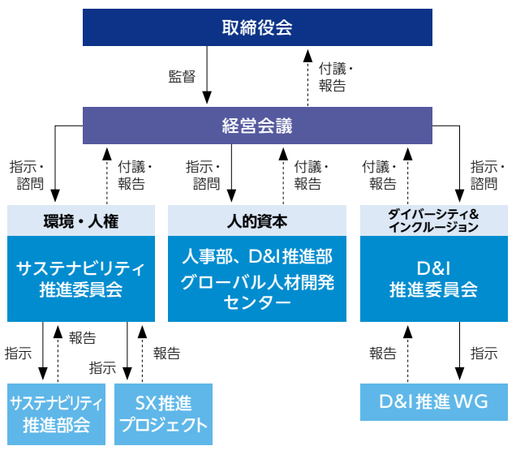
2019年に「環境方針“Green Challenge 2030”」、2021年に「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」を策定しました。2020年よりCDPの質問書の回答を開始し、2023年にSBT認定を取得しました。

	会社方針	主な取り組み
2019年以前	●環境方針策定 ●品質方針制定	
2020年		●CDP回答開始
2021年	●サステナビリティ基本方針策定 ●2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ策定 ●人権方針制定	●TCFD賛同
2022年		●国連グローバル・コンパクト署名
2023年	●D&Iポリシー制定	●SBT認定
2024年	●サステナビリティ基本方針を三井住友建設グループに改訂 ●人権方針を三井住友建設グループに改訂	

サステナビリティ推進体制

気候変動、人権などのサステナビリティ施策は、取締役会による監督のもと、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会で審議し、重要な事項は経営会議での審議を経て、取締役会で決議します。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ（重要課題）の特定とそのプロセス

2019年に「2030年の将来像」を設定し、中期経営計画によりその実現を目指しています。また2020年度にはバックキャスティング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。

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

マテリアリティ候補を、「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。

3. マテリアリティの特定

①持続可能な社会の実現 ②安全で快適な社会の実現 ③魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成 ④経営基盤の強化 の4つに分類しました。「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。

WEB マテリアリティ

マテリアリティ・マトリックスによる重要度の認識

特定された当社のマテリアリティは、ステークホルダーと当社の双方にとっての重要度によって認識し、サステナブルな社会と当社の持続的な成長を目指して、関係会社、協力業者と連携し、課題に取り組みます。

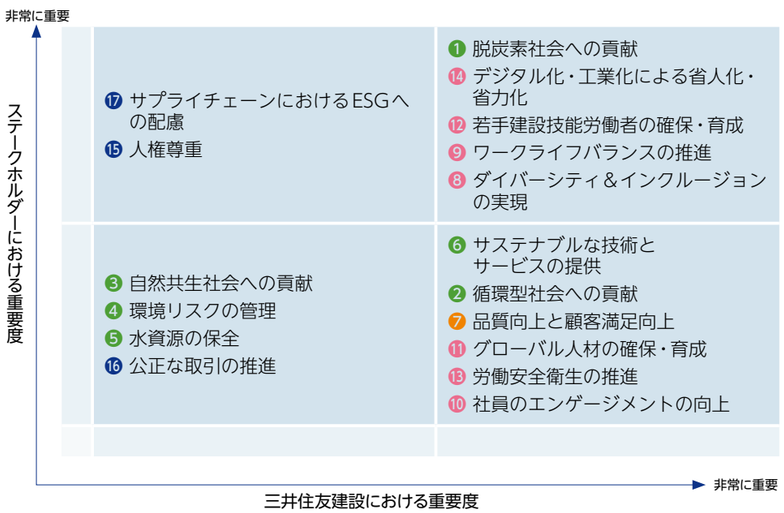
1 持続可能な社会の実現	2 安全で快適な社会の実現	3 魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成	4 経営基盤の強化
P.38 ❶❷❸❹❺❻	P.42 ❼	P.44 ❽❾❿⓫⓬⓭⓮	P.51 ⓯⓰⓱

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
- 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

建設事業者としての使命である重要課題
- 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

➡P.53



重要課題への取り組み

マテリアリティ1 持続可能な社会の実現

当社は、「地球環境への貢献」を経営理念の一つとして掲げ、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んでいます。

❶脱炭素社会への貢献

▶環境方針 “Green Challenge 2030”

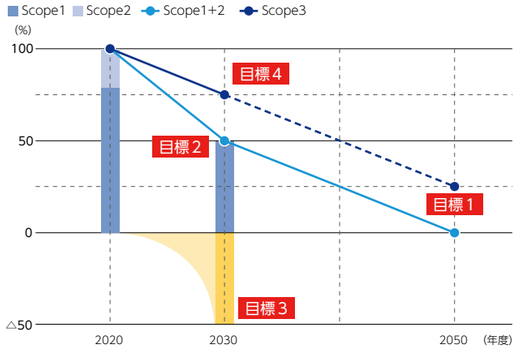


▶2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ

SBTi※3 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（CO_2排出量削減の実績はP.54参照）。2023年度は連結のScope1+2および単体のScope3カテゴリ1および11のCO_2排出量について、第三者保証を取得しました。

※3 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

CO_2排出量削減目標（2020年度のCO_2排出量を100とした場合）



	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

▶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んでいます。また、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。当社能登川工場では、水素ボイラー、水素製造装置、貯蔵設備を導入し、プレキャストコンクリート（PCa）部材製造時のCO_2排出量の削減に取り組んでいます。

▶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ていきます。

▶Scope3の削減施策

省CO_2コンクリートの開発など、建設材料の省CO_2化に取り組んでいます。（カテゴリ1）

また、ZEB／ZEHの建物の建設を推進し、ZEBプランナー、ZEHデベロッパーへの登録、更新を行っています。2023年度は、ZEBシリーズ3件が竣工しました。（カテゴリ11）

ZEB PLANNER ZEB2022P-00191

ZEH developer ZM2022-00185-C



ららテラス TOKYO-BAY
発注者：三井不動産株式会社
用　途：商業施設
HARUMI FLAG内の複合施設。
ZEB-Oriented



DPL岡山玉島
発注者：大和ハウス工業株式会社 岡山支店
用　途：物流倉庫施設
ネット・エネルギー・ゼロ『ZEB』

▶CO_2排出量データ取得の精度向上、労務軽減策

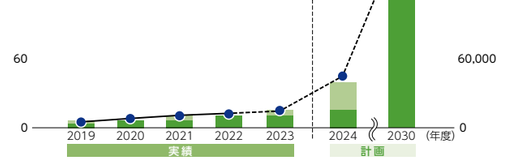
燃料会社と連携し軽油購買伝票の自動取得を可能とするシステム導入に取り組みます。また、海外工事を対象に活動量登録およびCO_2排出量算定システムの導入に取り組みます。

▶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、売電事業を推進しています。

2023年度はオフサイトコーポレートPPA事業の「泉佐野市長滝第1／第2水上太陽光発電所」「泉佐野市郷之池水上太陽光発電所」、オンサイトPPA事業の「本田技研工業株式会社熊本製作所第1水上太陽光発電所」が完成し、発電事業を開始しました。これにより、累積設備容量は、15.9（MW）、年間発電量は、14,707（MWh）となりました。この発電量によるCO_2削減効果は、6,442（t-CO_2）と推定されます。

再生可能エネルギー事業　設備容量と発電実績



▶ICPの設定

気候変動対策のための投資枠を設定し、投資案件の評価にICPを導入しています。IEA World Energy Outlookの値に基づいてICP※4を設定しています。2023年度のICPは95.0$、前年度決算為替レート1$＝151.41円を採用し、14,384円／t-CO_2としています。

※4 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

▶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使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。調達金額は発行諸費用を除き49.65億円で2022年度に全額充当済です。

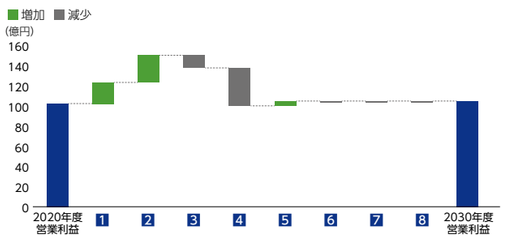
サステナビリティボンドの概要

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））		

▶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



財務影響項目

1 ZEB建築の利益増加
2 ZEH建築の利益増加
3 炭素税の負担増加
4 建設資材の価格変動
5 再エネ事業の利益増加
6 技術開発費の増加
7 生産性低下へのコスト増加
8 保険金支払いのコスト増加

▶CDPの評価結果

「CDP※1気候変動レポート2023」および「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において、「A-」に認定されました。当社は引き続き、当社のサプライチェーン全体におけるGHG排出量の削減に向けての取り組みを進め、気候変動対策においてさらなる貢献ができるよう努めていきます。過去の評価は、以下のとおりです。

評価項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
気候変動	B-	B	A-	A-
サプライヤーエンゲージメント	C-	A	A	A-

※1 CDPは世界の機関投資家が企業に対し、環境戦略や温室効果ガス対策などに関する開示を求めるイニシアチブです

▶SBT認定の取得

当社グループの2030年温室効果ガス削減目標（1.5℃水準）について、2023年にSBTイニシアチブ※2（Science Based Targets Initiative）からSBT（Science Based Targets）の認定を取得しました。

当社は引き続き、当社グループにおけるSBTの達成に向けた温室効果ガス排出量の削減に向けての取り組みを進め、気候変動対策においてさらなる貢献ができるよう努めていきます。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

※2 SBTイニシアチブは、環境情報開示に関する国際NGOであるCDP、国連グローバル・コンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）によって2015年に設立された国際的な気候変動イニシアチブで、パリ協定の目標達成に向け、世界の各企業に対し、科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標（SBT：Science Based Targets）の設定を働きかけています

❷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.54参照)

「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。

❸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」するため、工事現場では繁殖地の保護、移動・保全、環境保全を行っています。また、「生態系モニタリング成果を生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



生態系保全のための侵入外来植物駆除活動

福井県敦賀市のラムサール条約湿地「中池見湿地」を貫通するトンネル工事を施工するにあたり、地元の自然保護NPOと連携して着工前からの生態系モニタリングを継続的に実施し、その成果を現場施工と工事関係者の生態系保全教育にフィードバックする取り組みを実施しました。

❹環境リスクの管理

2020年度から運用を開始した「環境管理システム」によって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。

❺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。また、作業所を対象とした環境パトロールを実施しています。

❻サステナブルな技術とサービスの提供

▶自社PCa工場のカーボンニュートラル実現に向けた水素製造装置の導入

プレキャストコンクリート（PCa）部材を製造する能登川工場（滋賀県東近江市）でのカーボンニュートラル（CN）実現に向けた取り組みとして、水素製造装置・貯蔵設備を新たに導入しました。既に導入済の水素蒸気ボイラーと、同工場で購入する全電力の実質再エネ100%電力への切り替えにより、グリーン水素を燃料とする蒸気ボイラーの稼働を開始しました。



水素製造装置を導入した能登川工場

▶精密衝撃破砕工法「SMartD®」を床版取替工事で初適用

精密衝撃破砕工法「SMartD®」※3を名神高速道路長良川橋床版取替工事で初めて適用しました。「SMartD®」は、コンクリート構造物を効率的に解体できる位置と方向に破砕面（ひび割れ）が形成されるよう装薬配置等を設計し、その装薬箇所に小規模な衝撃を与え構造物を破砕する精密衝撃破砕工法です。施工効率がよく、水を使わず汚濁水を発生させない環境配慮型技術として、本工法のさらなる現場適用を進めていきます。

※3 SMartD：Sumitomo-Mitsui Advanced shock wave Reflecting Technique for Demolitionの略



重要課題への取り組み

マテリアリティ2 安全で快適な社会の実現

当社は、「顧客満足の追求」「社会性の重視」を経営理念として掲げ、イノベーションを通じて社会に有用で安全な技術・ソリューションを開発・提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。また、社会貢献活動の推進に努め、社会と調和する企業の実現を図っています。

❼品質向上と顧客満足向上

当社は、「顧客満足の追求」を経営理念に掲げ、技術力・創造力の向上に努めるとともに、ISO9001を取得し、社会の信頼とお客さまの満足を得る品質管理活動を展開しています。また、独自に掲げる「究極品質」は、施行プロセスの優先順位として、安全・品質第一、コスト第二を認識し実践する品質管理活動であり、企業文化として浸透させていきます。

今後も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い、全役職員が粘り強く細心の注意力をもって現場の安全と品質を磨き続けていきます。

▶品質向上

品質向上に向けて、スローガンや年度ごとの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設定し、生産システム改善委員会で決定しています。「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、すべての協力会社に周知徹底を図っています。

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。

2024年度スローガン

全員参加「5Sの徹底」、
未来へ継承「究極品質」!!

2024年度生産管理計画基本方針
新たな成長へ向けて、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。

2024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。「5Sの徹底」の繰り返し教育を行うとともに、「凡事徹底」「覿（てき）面注意」の浸透を図っています。

▶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もとに、きめ細かな点検、注意喚起、是正指示を繰り返すことで、労働災害と品質不具合の未然防止に努めています。パトロール、監査で蓄積された指摘事項・不具合は、QSAミーティングで情報共有され、所長会議、真栄会の説明会、主任・係員会議などで周知しています。

※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

2023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	22回	39回	761件
本部パトロール※2	3回	30回	299件
安全品質監査※3	86回	60回	1,725件
QSA監査	812回	977回	9,062件

※2 2023年度の評価平均点は82.6点
※3 2023年度はコロナ禍の影響により約半数をリモートで実施

2023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	975名	1,181名
主任・係員会議	23名	241名
真栄会（協力会社）説明会	673社	1,102社
作業員への訓話	1,065名	3,348名

▶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。

▶顧客満足の向上

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。（実績は下枠内参照）

▶緊急災害時の復旧対応

2024年能登半島地震の発生により、石川県内では能登半島を中心に地割れ、道路の大規模な崩落、トンネルや橋梁など構造物の損傷等が複数箇所で発生しています。1978年に当社が施工した能登大橋も甚大な被害を受け、現在、緊急復旧工事を行っています。

災害協定に基づき、国土交通省北陸地方整備局が要請する災害対策応急業務の実施企業として、被害の拡大防止や被災施設の早期復旧を図るため、緊急的に調査設計等の応急対策業務を実施しています。


大規模地震災害の影響による緊急復旧工事（能登大橋）

土木　工事成績の確認・指導

年度目標を定める工事成績評定点は、基本的には加点方式となっていますが、災害やトラブルの発生が大きな減点となるため、まずは適正な施工体制で工期内に高品質なものを無事故無災害でつくり続けることが基本です。

このため、当社では支店と連携して、安全品質監査、QSA監査を通じて未然に災害や品質トラブルを防止するための指導を実施しています。また、新技術の採用、創意工夫、地元貢献などは評価点の加点要素となることから、過去の事例等を参考にしながら個々の現場に合った創意工夫をこらした情報を共有し、お客さまからの高評価獲得のための指導・支援を行っています。

（土木）工事成績評定点対象年度平均点

2022年度の実績	2023年度の実績	2024年度の目標
83.3点	82.2点	80.0点以上

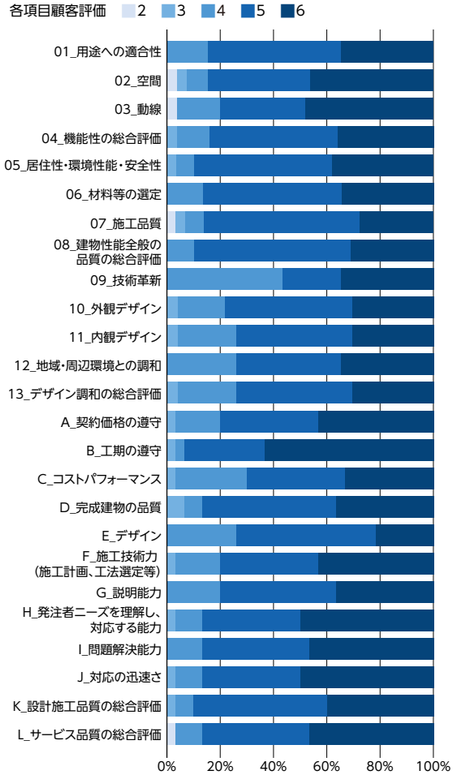
建築　プロジェクト評価システムの運用

長期的な顧客満足と競争力強化のため、建築部門では「プロジェクト評価システム」を構築し、2021年度に竣工したプロジェクトから顧客評価データを蓄積し、継続的に分析を開始しています。プロジェクトは、「リードタイム」（設計期間や工期）、「生産性」（技術者、技能者の投入労務量や損益など）、「総合商品力」（顧客の評価やプロジェクトの特徴を捉えるために設定した指標）の3つの点に基づいて分析され、評価します。これまで蓄積したデータからは受注プロジェクトの構成変化や、当社の得意不得意、大規模プロジェクトの課題などが見えており、これら課題抽出とフィードバックを継続することにより、顧客満足の向上につなげます。

（建築）顧客満足を含むプロジェクト評価システムの運用

2022年度の実績	2023年度の実績	2024年度の目標
83.0点	75.9点	80.0点以上

「プロジェクト評価システム」のアウトプットイメージ



重要課題への取り組み

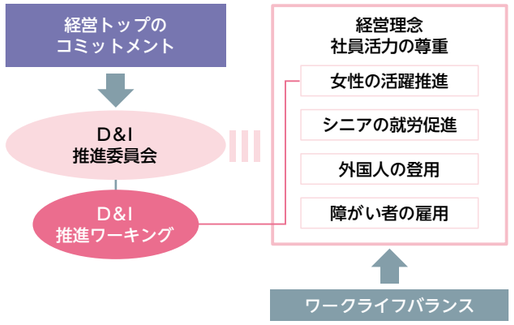
マテリアリティ3 魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成

魅力ある職場環境の実現を目指し、D&I ポリシーを基軸とした施策を展開しています。
多様な人材が活躍できるよう、教育や施策を通じて社員の意識変革と新しい組織風土の醸成に努めています。

⑧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

企業を取り巻く環境は複雑に変化しており、多様な人材の活躍は重要な課題となっています。2014年12月に「ダイバーシティ推進委員会」を設立し、2022年4月には「D&I推進委員会」へ改組しました。代表取締役社長を委員長とすることで、経営トップの強いコミットメントと社員の意識改革のもと、女性、外国人、シニア、障がい者などの積極的な登用を図るとともに、LGBTQ+の理解と配慮を含め、多様な人材が活躍できる企業風土づくりの実現に取り組んでいます。



▶D&Iポリシーの制定

2023年1月25日に三井住友建設グループD&Iポリシーを制定しました。これは当社グループが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の判断の拠り所となるものです。

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ワークショップの開催・取り組み好事例の社内表彰

D&Iポリシー制定の翌年度となる2023年度は、D&Iポリシーの周知と理解を目的としたD&Iワークショップを開催し、274名が参加しました。開催後、参加者が自部署でD&Iポリシーを実現できる取り組みや施策を検討・実施し、取り組み好事例の社内表彰と社内公表を行いました。

▶教育

D&Iの実現に向け、役職員のさらなる意識改革や啓蒙のために、以下の各種研修を行っています。

D&I教育
- LGBTQ+研修
- アンコンシャスバイアス研修
- 女性部下を持つマネージャーのための研修
- 心理的安全性のつくり方研修
- 障がい者雇用セミナー
- 育児休業取得推進研修
- 両立支援制度研修
- 仕事と介護の両立セミナー

▶女性の採用

総合職の新卒採用者に占める女性比率20%以上（土木職15%、建築職20%、事務職40%）を目標としており、2024年度（2024年4月1日時点）は28%を達成しました。女性リクルーターを増員しD&Iの取り組み内容を伝えるなどして、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、2023年度は33%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、2023年度末の女性管理職比率は2.7%となりました。

一般職の中で自らのキャリアチェンジ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、2023年度は31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。候補者ごとに作成した育成プランに基づき実施、候補者の中から部長職が2名、グループ長職が3名登用されています。

今後は部長職をゴールとして捉えず、いずれは部長職から役員への登用ができるような育成プランを策定のうえ実行していきます。

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、各種交流会を開催しています。

2023年度の開催実績
- 土木職・各支店 女性技術者意見交換会
- ロールモデル交流会（第1回：営業職、第2回：区分変更経験者、第3回：仕事と育児の両立経験者）

▶女性を仲間として迎える環境整備としてのハラスメントの対策

女性の定着支援という考え方から一歩進め、女性を仲間として迎える意識という観点に立ち、現場の環境整備を推進する必要性の認識を全社員に浸透させていきます。女性が快適に使用できるトイレや更衣室の設置はもとより、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、誰もが働きやすい職場環境となるよう建設業界全体へも貢献しています。女性技術者が配属された10現場から「けんせつ小町工事チーム」を登録し、女性の視点を活かした活動を展開しています。



けんせつ小町工事チームPhilinhinyera☆Taganito Project(フィリピン)

▶シニアの就労促進

定年退職後の再雇用率90%以上を目標とし、シニアが末永く活躍できる環境整備に取り組んでいます。モチベーション高く活躍してもらうため、短日・短時間勤務など、体調やライフスタイルに合わせた勤務体系を選択できるようにしています。

▶外国籍人材の採用・定着支援

担い手の確保と人材の多様化のため、外国人留学生を積極的に採用しています。2022年度より海外大学からの新卒採用を始めています。

社内規則をはじめとする資料の英訳や「外国籍社員採用・雇用定着のための支援ガイドブック」を制定し、日本人社員との良好な関係の構築、当社で働くことへの満足度と幸福感を充足できるように努めています。入社1年目の海外大学出身社員への定期面談の実施、宗教上の配慮としての祈祷室の設置等、さまざまな定着支援策を実施しています。2022年度より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を行っています。新規採用の障がい者には、D&I推進部または人事部で基礎的な業務経験を積んだうえで他部署に配置する運用を開始しています。定着支援策として、2023年度に障がい者の談話会、支援者交流会、障がい者雇用セミナーを開催しました。

今後とも障がい者の採用に一層注力し、障がい者の定着支援に向けた体制整備を進めていきます。

▶LGBTQ+当事者への理解と配慮

LGBTQ+当事者への理解と配慮について、社内の啓蒙活動としてe-ラーニングによる全社員教育と、当事者の講話による対面形式の研修を開催しました。参加者からは理解の声が多くあがり、今後もさらなる啓蒙活動と、制度や施策の充実化を図っていきます。

⑨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と休暇・休業取得推進

「多様な人材が活躍できる職場づくり」において、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る職場づくりに取り組んでいます。

両立支援制度を法定以上に拡充し、仕事と育児・介護・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、イントラネットへの掲載、説明会を通して、知らない・使えないことがないように努めています。

育児休業に関しては、「育休復帰支援プログラム」で育休後のスムーズな職場復帰を目指し、産休前（女性社員のみ）・休業前・休業中・復帰前・復帰後に上司との面談の場を設け、コミュニケーションを図っています。特に、男性の育児休業取得を推進するにあたり、希望する取得時期の8カ月前を目安に職場側に伝えてもらうなど、早めに準備を開始することで、希望する期間を取得できるようにしています。2020年度から男性の育児休業取得率100%という目標を掲げ、2023年度は101.7%となりました。

年次有給休暇については全社員の平均取得率の目標を50%以上とし、2023年度は58%となっています。

2024年からは時間外労働上限規制を遵守することが必須となります。D&Iを進めるうえで時間外労働の削減は前提条件です。個人や組織の業務量の偏りを、個人の思いやりや組織的なバックオフィス化で調整していく体制を整えています。

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

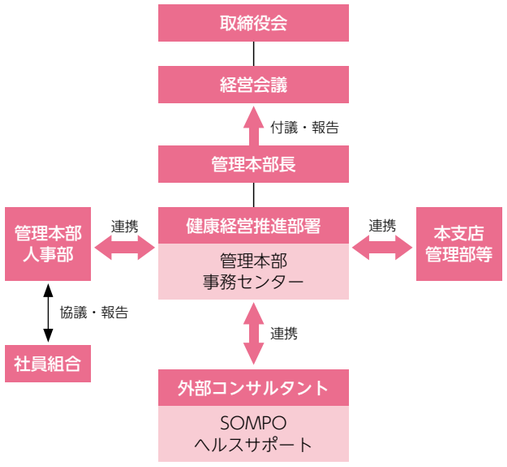
計画期間：2023年4月1日～2025年3月31日（2年間）

- 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年間における月平均の時間外労働時間数を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

▶ウェルビーイング経営の推進

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、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、これまでの健康経営をさらに先に進め、ウェルビーイング経営を推進しています。

健康経営推進体制



▶女性特有の健康課題に注力

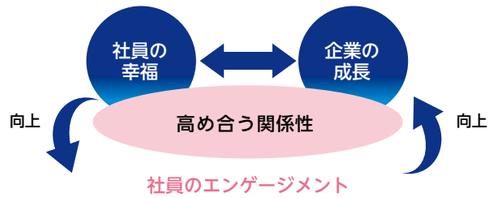
ライフステージに合わせた女性特有の健康課題への支援や、社員が自身の健康について考える機会や具体的な知識を積極的に提供することで、辛い状況を我慢せずに働くことができるようサポートしています。

また、管理職に対しても女性特有の健康について教育の機会を設け、マネジメントに活かしてもらうようにしています。

- 「女性の健康相談窓口」の設置
- 希望者に対し、女性に多い「隠れ貧血」を発見する検査（フェリチン・TIBC）を健康診断に追加
- 「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

⑩社員のエンゲージメントの向上

D&Iポリシーは、指針1、2、3、の3段階になっており、段階が進むにつれて社員の幸福が増幅し、企業の成長につながるような関係性を構築しています。意見交換会や社内SNSを通じて社員同士のコミュニケーションを図るとともに、定期的なアンケート調査により社員のD&Iの認識を確認し、その結果に応じた施策を実施することで社員と会社とのコミュニケーションにつなげています。



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	**目標設定プロセスの改善** ・社長・本部・部署の方針を落とし込んだ目標設定 ・本部会議の開催によるベクトル合わせ
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	**キャリア自律の促進** ・キャリア+相談室 ・新規事業開発のための社内アイデア公募制度
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	**社内コミュニケーションの充実** ・意見交換会・座談会などのネットワーキング ・社内SNSを通じたコミュニケーションの活性化
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	**人材育成とエンゲージメント** ・女性リーダー研修 ・コア人材育成研修 ・階層別教育

⓫グローバル人材の確保・育成

▶グローバル人材の考え方

2030年の将来像では、「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」することを掲げています。当社グループの全社員が多様な国籍、民族、宗教、価値観を理解して共存することがグローバル化の実現につながると考え、2020年にグローバル化宣言を行いました。全社員がグローバル人材として、当社グループの成長を牽引する原動力となることを目指します。

▶グローバル人材の確保(国内採用)

「国内大学からの採用」「海外大学からの採用」「海外エージェンシーを利用した海外からの経験者採用」そして「派遣会社からの採用 (CFT※1に登録)」を通して、外国籍社員の積極的な採用を実施しています。2022年度よりミャンマー、バングラデシュ、フィリピンから新卒採用を実施しています。

※1 CFT:クロスファンクショナルチーム、外国籍の技術者による工事における各種検査、写真整理等々を専門とした現場横断型チームの名称

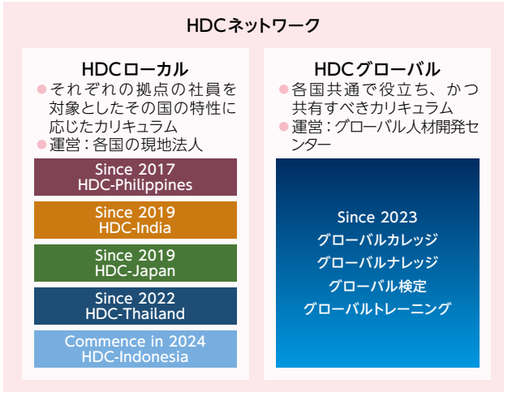
▶グローバル人材の確保(海外採用)

海外の各拠点、現地法人、本邦事務所およびプロジェクト事務所では、現在、約3,000名の現地社員が活躍し、全拠点合計で毎年400名程の社員を継続的に採用しています。ローカライゼーションを牽引するグローバル人材の育成および将来の経営幹部登用に資する人材の育成を各拠点と本社一体で進めています。

▶グローバル人材の育成(教育)

国内社員向け、外国籍社員向けそれぞれの語学教育プログラムのほか、HDC※2グローバルによる当社グループ全拠点社員を対象に国際ビジネス業務の理解を目的とした各種教育プログラムを実施しています。各国独自の特性に応じた教育も現地ローカル社員を対象に展開しています。また、定期的に各拠点のHDC事務局が集まる連絡会を開き、教育受講者、講師陣などによる情報共有のもと、内容の改善や課題解決を行っています。

※2 HDC:Human Resources Development Centerの略称



▶グローバル人材の活躍

現在、当社グループでは約40名がIM (International Member) として国境を越えて活躍しています。日本国内の労働力不足を考慮し、日本人の採用のみにこだわることなく、外国籍社員を積極的に確保し、当社グループが今まで培ってきた技術力やノウハウを伝承していくことで、グローバル人材の充実化、各拠点の自立とネットワークの強化を図り、さらなる海外事業の発展を目指しています。



レスティ ヴィレナ
(Restituto V. Villena)
SMCCフィリピンズ
建築部PMSグループ　技術職(QS)

当社の教育プログラムを通じて、私は日本語教育、各種の国際ビジネス業務、当社の技術や各業務に関する講義やケーススタディ等を受講しました。充実した教育プログラムで、私たち社員一人ひとりの成長につながり、会社の業務にも役立っています。また、グローバル検定では、グローバル知識の理解度を測定することができ、どの分野をより向上させる必要があるかを判断することができました。こうした教育プログラムやこれまでの業務経験を活かしながら、「究極品質」とゼロ災害達成のため、各拠点すべてのプロジェクトをサポートしています。今では、安全と品質についての社内講師を務めており、後進の育成にも尽力しています。

⓬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(CCUS)の登録推進

若い世代の技能者がキャリアパスや処遇の見通しが持て、技能・経験に応じた給与が受け取れるよう、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ながらCCUSの普及・促進に取り組んでいます。当社では、顔認証システムの導入やサポートセンターの設置により運用支援を強化しています。

▶協力会社との連携

これからを担う世代の人たちに建設業のものづくりに興味を持ってもらえるよう、協力会社組織である「真栄会」と協働しながら、地元工業高等学校の学生を対象とした現場見学会を開催しています。

⓭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。

1. 労働安全衛生に関する法令および当社の安全衛生規定を守り、職場のルールを確立し、災害絶滅を目指す。
2. 立案から完成までの各施工プロセスにおいて、「計画・実行・確認・改善」を確実に繰り返し、作業の安全化を図る。
3. 「三井住友建設労働安全衛生マネジメントシステム」を安全衛生管理の基本に、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。

2024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

当社は安全衛生管理規則のもと、社員の自主的な活動および真栄会の協力によって、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っています。運用では、安全衛生目標を設定し、リスクアセスメントの実施と結果に基づく安全衛生計画のPDCAサイクルを実行することで、安全衛生水準の向上につなげています。

▶安全パトロールの実施

現場社員による安全管理に加えて、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くことにより災害の撲滅を図っています。

▶2023年度の安全成績

災害発生件数(休業4日以上)は17件で、内訳は墜落・転落9件、挟まれ・巻き込まれ5件、飛来・落下、激突、交通事故(道路)各1件でした。

度数率※3

2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標
0.5以下	0.68	0.5以下

強度率※4

2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標
0.02以下	0.51	0.02以下

※3 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
※4 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

▶2024年度の重点施策と今後の取り組み

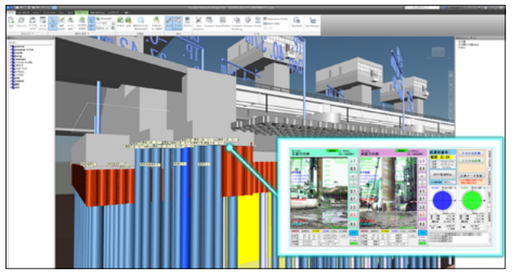
①墜落転落災害防止として、「安全帯使用訓練」の実施と安全帯使用ルールの厳格運用
②挟まれ巻き込まれ災害防止として、「安全ひと声」「指差呼称」運動の通年展開
③繰り返し型災害防止として、「安全・注意喚起AI」の朝礼等での活用促進
④労働時間管理による長時間労働に起因する疾病の防止(時間外上限規制への対応)等

⑭デジタル化・工業化による省人化・省力化

▶建設生産プロセスにおけるデジタル化の推進

公共工事では2023年度からBIM／CIM※が原則導入となりましたが、計画段階からのBIMモデル作成の体制はまだ十分に整わず、まずは施工段階での活用を進めています。数年後には発注者側も含めて本格的な体制が整い、計画から施工につながるBIM／CIM活用が進むことが想定され、それに備えた職員への啓蒙や3D CAD操作の教育を実施しています。また、自社開発の「SMileSite」や「遠検®」、「ラクカメラ®」の活用を推進するほか、市販システム「eYACHO」や「CheX」等も併用することで、施工管理のICT化を進め、業務プロセスの省力化を推進していきます。

※ BIM：Building Information Modelingの略。CIM：Construction Information Modelingの略



BIM／CIMの画面イメージ

▶デジタルトランスフォーメーション(DX)人材の育成

全社員のITリテラシーの現状調査を実施し、特定層への対面研修によるリテラシー向上の教育を実施しました。現在、日常業務で扱うデジタルツールの刷新を図りながら、社員間で自発的に情報共有できる社内SNSの導入など、DX推進に資する環境を整備しています。

また、当社では、業種ごとにDX推進に必要な体制を整備しており、今後は個々の業務においてDX推進の要となるコア人材の育成を進めていきます。

▶コミュニケーションツールの浸透

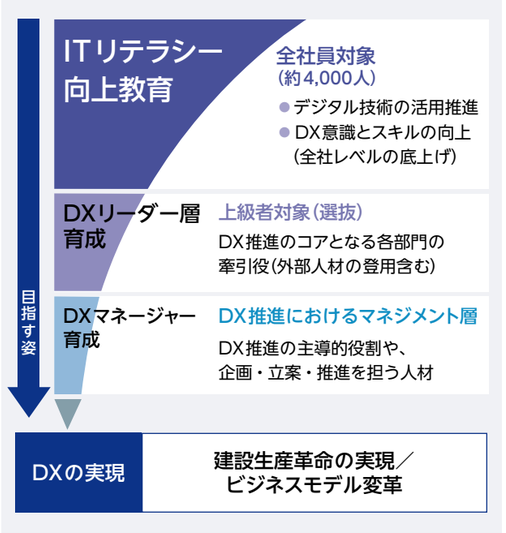
業務の中心にあるグループウェア機能を柔軟なプラットフォームに刷新し、シームレスに情報伝達できる環境構築を進めています。昨年度、Microsoft365と連携した社内ツールの次世代化を視野に電子メーラーOutlookの全社運用を本格的に開始しました。また、社内SNS Microsoft Viva Engageによりフラットな情報共有が定着し始め、Microsoft TeamsやBox、Zoom等による情報共有スピードや利便性向上が実現しており、セキュアに管理されたコミュニケーション環境の高度化を図っています。今後スケジュール機能も共通基盤に一本化し、その他業務システムも含めた利便性やセキュリティ向上、グローバル対応等により、新しい働き方の実現を目指します。

▶文書・情報管理の電子化環境の整備

業務で扱う電子文書を適切に管理するため、文書管理規則等を大幅に改定しました。その中で社内の電子データを扱う情報共有基盤の利用ルールを明確に定め、情報共有の確実性や高速化、効率化を実現しています。Box上の電子情報はマルチデバイス利用が可能なため、場所や端末を選ばずセキュアでシームレスな情報共有が可能です。また、集積したこれらのデータをAIや分析ツールに活用し、新たな業務価値の創造や働き方の実現を目指します。

DX意識とスキルの向上

全社を挙げてDXに取り組むべく、人材の育成を推進



重要課題への取り組み

マテリアリティ4 経営基盤の強化

当社は、グループ会社、サプライチェーン全体で、社会と共存共栄を図る事業活動を展開するため、人権リスクの回避・軽減および公正な取引、パートナーシップの構築を推進しています。

⑮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います。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。また、2024年2月に「三井住友建設グループ人権方針」に改訂しました。

WEB 人権方針

▶人権デュー・デリジェンスの実施

「人権方針」に基づき、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

Step1 Step2

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。

Step3 Step4

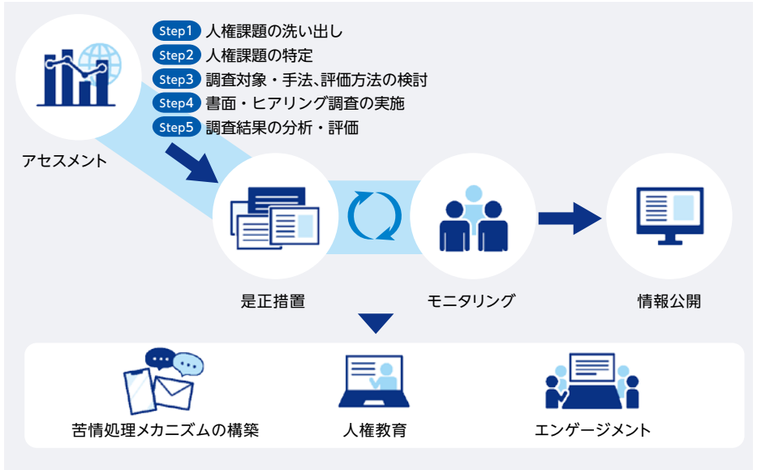
調査対象を国内本支店・作業所、国際部門・関係会社に分けて順次実施しました。2024年7月より、協力会社を対象にアンケート調査を実施しています。

実施済の調査結果の評価方法は、「影響深刻度」(範囲、規模、救済可能性)と「発生可能性」(頻度、地域・事業性等)にスコアリングし、ヒートマップによるマトリクス分析(P.52参照)と「管理体制・予防是正措置の脆弱性」の評価を行いました。

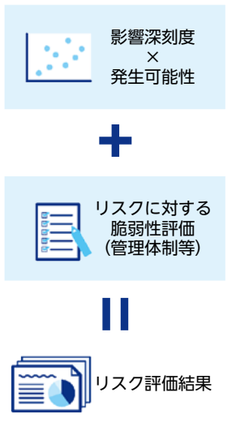
Step5

実施済の調査結果をもとに、高リスクとなる5つの人権課題(先住民族・地域住民の権利、労働安全衛生、消費者利益、労働時間、ハラスメントと虐待)を特定しました。

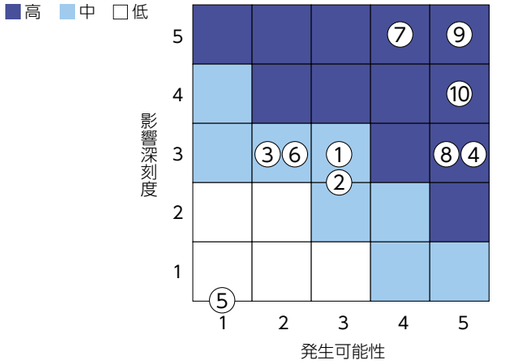
人権デュー・デリジェンスの流れ



リスクの評価方法（実施済）



ヒートマップによるマトリクス分析結果



No.	人権課題
①	法令遵守、賄賂・腐敗防止
②	差別の禁止と法の下の平等「女性の権利」の一部も含む
③	調達慣行（取引先管理）の徹底
④	ハラスメントと虐待
⑤	児童労働（教育を受ける権利の尊重）
⑥	強制労働
⑦	労働安全衛生 「適切な労働環境」の一部も含む
⑧	労働時間（休憩・休日の権利）
⑨	先住民族・地域住民の権利
⑩	消費者利益（消費者の安全・知る権利）「消費者の個人情報管理」の一部も含む

▶是正措置とモニタリング

2024年度はサプライチェーンの人権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るなど、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ています。

▶情報公開

当社における人権尊重への取り組み状況を、当社Webサイト等を通じて開示し、ステークホルダーとの対話や協議に取り組みます。

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と当社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 人権お問い合わせ

▶人権教育

人権尊重に対する理解を深めるため、「ビジネスと人権」をテーマにすべての役職員、海外ローカルスタッフ向けに教育を実施しています。また、新入社員を対象とした人権啓発教育や全社員を対象としたコンプライアンス教育、ハラスメント教育を定期的に実施しています。

⑯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「CSR調達方針」を制定し、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。本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、作業所は本方針を考慮し取引先を選定し、安全衛生協議会等で本方針の周知を図っています。また、取引先からの見積提出では本方針への賛同を条件として契約し、新規取引先に対しては本方針への配慮を求め、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、中小企業の事業継続と取引適正化を推進する制度です。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、「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

事業活動の前提となる重要課題

建設事業者としての使命である重要課題

生活の質の向上をささえる街づくり・住まいづくり



JR小岩駅北口地区 第一種市街地再開発事業
施設建築物 新築工事（東京都）

当社は現在、首都圏において複数の再開発事業に携わっています。その中の一つに、特定業務代行者として取り組んでいるJR小岩駅北口地区再開発事業があります。

駅北の顔となる拠点街区の整備等が期待されている一方、駅前広場の不足、駅へ通ずる道路基盤が十分でないことや建物老朽化の進行により防災面に課題を抱えていました。このため、建物の不燃化や耐震化を図り、安全・安心な歩行空間を整備することで、活気とにぎわいのあふれる市街地形成等を図っています。

約8,675㎡の敷地に、高層部には約730戸の住宅、低層部には駅前の商業拠点として店舗等を建設します。駅前に面し、地下には公共駐輪場を有する交通広場、敷地の南北には区画道路を設け、交通基盤の整備と歩車分離による安全・安心な歩行者ネットワークを形成します。建設会社として、施工管理・施工技術の提供、コスト管理・設計との調整、地域の方々との調整などの役割を担い、安全で高品質な建物やインフラを提供することで、地域の活性化に貢献します。

長寿命で災害に強いインフラの構築



蓼野第二橋他3橋床版取替工事（島根県）

高速道路は我々の社会にとって重要なインフラで、高度経済成長期以降に急激に整備が進みました。しかし、供用開始から数十年が経過し、老朽化により大規模な補修や更新が必要となっています。

当社は1990年代から高耐久化技術の開発に取り組んできました。その成果として、超高耐久床版「Dura-Slab®」を開発し、中国自動車道蓼野第二橋（下り線）の床版取替工事に適用しました。Dura-Slab®は、コンクリートの補強材として使われる鉄筋やPC鋼材の代わりに、腐食しないアラミド繊維（FRPロッド）を使用しています。これにより、凍結防止剤や沿岸部からの塩分による鉄筋の腐食という問題を根本的に解決しています。

新たに整備する社会インフラは、耐久性を高くし、将来の負担を最小限に抑えることが重要です。Dura-Slab®の適用により、床版の寿命を延ばし、高耐久性を実現しました。

今後も、当社は高耐久化技術を活用した構造物の普及に努め、より良い社会インフラの実現に貢献していきます。

マテリアリティ・KPI

WEB マテリアリティ関連KPI（2020年度策定）2023年度実績

マテリアリティ関連KPI

達成評価　S：S≧150%、A：A≧100%、B：B≧80%、C：C≧60%、D：D≧40%、E：E＜40%

マテリアリティ	KPI		2022年度 目標	2022年度 実績	2023年度 目標	2023年度 実績	2023年度 達成評価	2024年度 目標
1 持続可能な社会の実現								
❶脱炭素社会への貢献	CO_2排出量削減（Scope1+2）（t-CO_2）		△10%	4.4%	△15%	△23.2%	S	△20%
	CO_2排出量削減（Scope3）（t-CO_2）		△5%	△9.7%	△7.5%	△6.0%	B	△10%
	発電能力（発電事業）		12MW	10.4MW	30MW	15.9MW	D	40MW
❷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%	99.3%以上	99.3%	A	99.4%以上
		建築	98.8%以上	97.8%	99.0%以上	98.7%	B	99.2%以上
❸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%	100%	100%	A	100%
❹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	0件	0件	A	0件
❺水資源の保全	排水の水質管理実施作業所割合（%）		100%	99.8%	100%	100%	A	100%
❻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（❶❷❸❹❺関連技術の強化）		30%	47%	32%	68%	S	35%
2 安全で快適な社会の実現								
❼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	77点以上	80.1点	A	78点以上
		建築	77点以上	78.1点	77点以上	77.7点	A	78点以上
	（土木）工事成績評定点対象年度平均点		80点以上	83.3点	80点以上	82.2点	A	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	80点以上	73.0点	B	85点以上
3 魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成								
❽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%	2.0%以上	1.88%	B	5.0%以上
	女性管理職比率		2.6%以上	2.6%	2.8%以上	2.72%	B	3.0%以上
	定期採用における女性総合職比率		20%以上	27.0%	20%以上	28.7%	A	20%以上
	中途採用における女性総合職比率		20%以上	29.0%	20%以上	33.3%	S	20%以上
	障がい者雇用率		2.3%以上	2.4%	2.3%以上	2.2%	B	2.5%以上
	定年再雇用率・継続雇用率		90%以上	91.9%	90%以上	90.1%	A	90%以上
❾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法定時間外・休日労働時間数		45時間未満	22時間	45時間未満	19時間	A	45時間未満
	年次有給休暇の平均取得率		50%以上	55%	50%以上	58%	A	50%以上
	男性社員の育児休業の取得率		100%	118%	100%	101.7%	A	100%
❿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	3.9以上	3.6	B	4.0以上
⓫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	3～5名	5名	A	3～5名
	クロスファンクショナルチーム採用		25名	12名	30名	3名	E	30名
	日本人海外要員採用（国内エージェンシー）		5名	12名	5名	0名	E	5名
	海外ローカル採用（海外エージェンシー）		5名	0名	5名	6名	A	5名
	一般教育（階層別教育等）		350名	364名	350名	694名	S	350名
	語学教育（英語／日本語）		500名	463名	500名	515名	A	500名
	グローバルトレーニング		200名	184名	200名	269名	A	200名
	グローバル検定		500名	1,104名	500名	967名	S	500名
	国内→海外（GHR制度）		0名	0名	5名	2名	D	5名
	海外→国内（留学制度）		5名	0名	5名	1名	E	5名
	海外→海外（拠点間異動）		5名	7名	5名	6名	A	5名
⓬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%	90%	92.6%	A	100%
		建築	80%	58.8%	90%	66.2%	C	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%	100%	98.7%	B	100%
		建築	100%	85.0%	100%	88.7%	B	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%	100%	92.8%	B	100%
		建築	80%	81.0%	100%	81.6%	B	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%	100%	87.0%	B	100%
		建築	80%	73.0%	100%	79.4%	C	100%
⓭労働安全衛生の推進	死亡・重大災害の発生件数		0件	0件	0件	0件	A	0件
	度数率		0.5以下	0.51	0.5以下	0.68	C	0.5以下
⓮デジタル化・工業化による省人化・省力化	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%	3.0%	0.4%	E	5.0%
4 経営基盤の強化								
⓯人権尊重	人権教育受講率		100%	70%	100%	70%	C	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	人権DDの実施・救済メカニズムの運用開始	人権DDの実施・救済メカニズムの運用開始	A	人権DDの実施
⓰公正な取引の推進	談合排除誓約書徴収率		100%	100%	100%	100%	A	100%
⓱サプライチェーンにおけるESGへの配慮	協力会社評価時のCSR調達方針（遵守事項）への配慮状況確認		100%	100%	100%	100%	A	100%

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、役職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・果断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、2023年6月から独立社外取締役過半数体制としています。

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.59「当社取締役会の実効性に関する評価について」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ました。

三井住友建設のコーポレートガバナンス改革の変遷

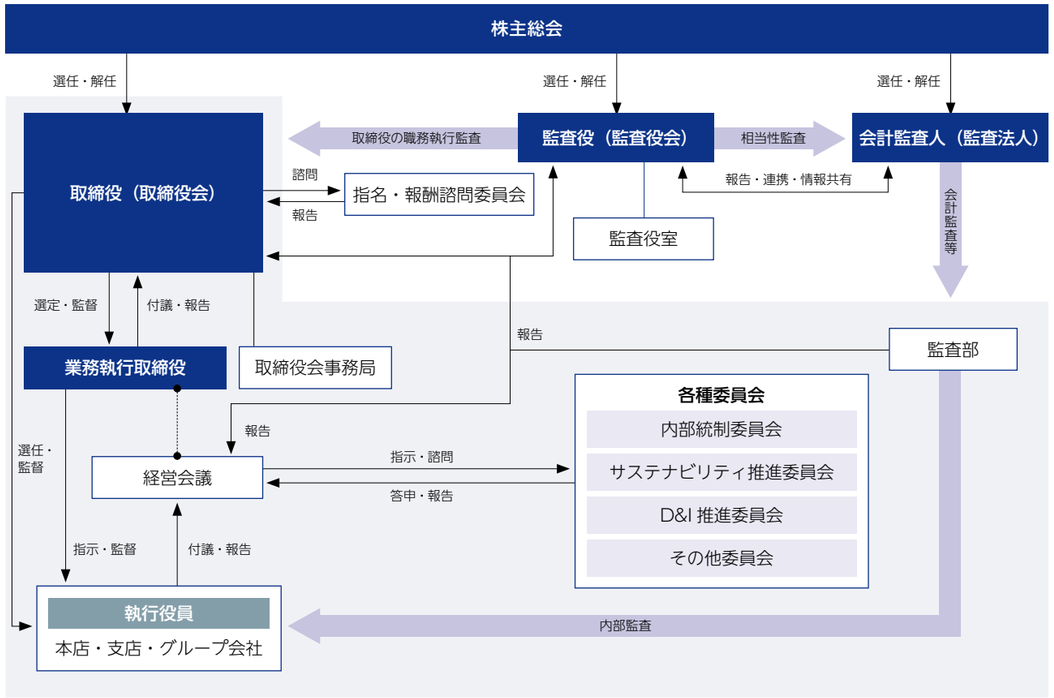
		2003年	2014年	2016年	2018年	2019年	2021年	2022年	2023年
取締役※1	取締役総数	14名	9名	9名	10名	9名	9名	9名	9名
	うち、独立社外取締役		1名	2名		3名	4名		5名
	(女性取締役)		(1名)						
実効性評価				5月　取締役会の実効性評価開始					
監督と執行の分離		4月(合併時)　執行役員制度導入			11月　社外取締役が指名・報酬諮問委員会の議長に就任				
社外監査役		4月(合併時)　3名※2							
役員報酬					6月　株式報酬制度導入			4月 業績連動報酬(金銭)導入	
委員会				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 株式会社の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」、監査役会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、公正性を高めるため、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独立社外取締役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



▶監査役、会計監査人、監査部による監査

当社は、当社グループの企業価値を高めるため、ステークホルダーならびに社会に向けての適正な情報開示により、透明性の高い企業集団を形成していきます。当社は、その信頼性に応えるべく、監査役および会計監査人がそれぞれ独立した立場から監査を行うとともに、監査役は会計監査人とも情報交換を行っています。また、監査部は年度の監査計画に基づき法令・規則等の遵守状況および各部門の業務執行状況等の監査を行っており、定期的に監査役会に監査状況を直接報告する体制も整備していきます。

▶取締役会　2023年度19回開催

取締役会は、原則として毎月1回、また必要に応じ随時開催しています。

取締役会では、当社の経営方針およびその他重要事項の審議・決定、報告などを行っており、2023年度は、中期経営計画の見直し、株主総会関連、役員人事、役員報酬、取締役会実効性評価、政策保有株式の縮減、内部統制システムの基本方針・運用状況、各本部の業務執行状況、D&I施策の進捗状況、サステナビリティ施策の進捗状況、重要工事の進捗状況、リスク事案にかかる対策等について、審議・決定、報告などを行いました。

取締役会の活動状況

取締役会の主な活動※		取締役会以外の主な活動
	2023	
●新年度 内部統制システム基本方針	4	
●役員人事 ●通期決算 ●修正中期経営計画の公表 ●株主総会関連 ●D&I施策進捗状況	5	
●役員人事、役員報酬 ●取締役会実効性評価開示	6	
●譲渡制限付株式報酬関連	7	
●第1四半期決算 ●第1四半期内部統制システム運用状況	8	
●役員報酬	9	◆社外取締役・監査役情報交換会
●D&I施策進捗状況	10	
●第2四半期決算 ●第2四半期内部統制システム運用状況 ●政策保有株式の検証	11	◆社外取締役　支店訪問
	12	◆社外取締役・監査役情報交換会
	2024	
	1	
●役員人事 ●第3四半期決算 ●第3四半期内部統制システム運用状況	2	
●役員人事、役員報酬 ●次年度予算	3	◆社外取締役　支店訪問

※ そのほか、業務執行状況、重要工事の進捗、リスク事案にかかる対策、サステナビリティ施策などを審議

▶監査役会　2023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　2023年度12回開催

当社は、役員人事・役員報酬についての透明性・公平性・適時性を確保し、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、社長、社外取締役および非常勤の社外監査役を構成員とする、指名・報酬諮問委員会を設置しています。

指名・報酬諮問委員会においては、取締役・監査役・執行役員および子会社社長の選解任に関する事項、社長の後継者承継プランに関する事項、役員報酬体系および報酬水準に関する事項などについて協議を行っています。なお、委員会議長は社外取締役を選任しています。

後継者の育成

社長の後継者人事に関しては、後継者要件、選定プロセス等を明確にした「後継者承継プラン」を定めており、後継者候補ごとに作成した育成計画について、指名・報酬諮問委員会で議論しています。また、後継者人事の原案を作成する際は、複数候補者を挙げるように努め、指名・報酬諮問委員会において選定の経緯・理由等の検討結果を示すこととしており、各委員は、独立性・客観性の観点から、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。

当社取締役会の実効性に関する評価について

当社は、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・意見を求めるとともに、これらの評価プロセスにおいて抽出された課題の改善に向けて取り組み、取締役会の実効性の向上に資するように努めています。

▶1. 2022年度の実効性評価において抽出された課題に対する2023年度の取り組み

2023年度は、2022年度の実効性評価における以下の課題を取締役会で共有し、改善策等について協議のうえ、取り組みを進めてきました。

①取締役会の構成について、当社の経営戦略に照らして議論する。

➡社内・社外取締役の人数比等について、指名・報酬諮問委員会および取締役会で議論を実施し、取締役候補者人事に反映。

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、モニタリングする。

➡関係会社を含めた品質管理等のリスク管理体制を含む見直しを取締役会で報告し、協議を実施。また、顕在化したリスク事象に対し、再発防止策を策定し、取締役会に定期的に報告し、モニタリングを実施。

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さらなる改善に努める。

➡取締役会資料などの情報提供方法の見直し、課題の軽重に応じた取締役会の運営の工夫などを実施。また、トレーニングの一環として、各種セミナー情報の紹介をはじめ社外取締役向けの支店訪問の機会を提供。

▶2．2023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

2023年度の分析・評価にあたっては、第三者の視点から客観的に当社の位置付けを認識することを目的として、第三者機関に対し、以下の事項の無記名アンケート（各設問に対する評価点の記入と、自由意見記入欄に対する意見の記入）の設問の設定・集計および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
- 指名・報酬諮問委員会の運営等

(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・評価しました。

▶3．2023年度の分析・評価結果の概要

2023年度における実効性の評価においては、上記1.の課題について引き続きさらなる改善に努めるとともに、以下の事項については、当社の経営状況に照らして取締役会のみならず、指名・報酬諮問委員会、意見交換会などの機会を通じて、改善に努めていくことを共有しました。

①当社グループの経営戦略策定にあたり、収益力・資本効率等を踏まえた議論を行う。

②取締役会のモニタリング機能強化に向け、情報提供等の支援体制についてさらなる充実を図るとともに、運営面の改善を図る。

③取締役会の構成（員数、社内外比率、多様性等）、指名・報酬諮問委員会の構成・運営等について、当社の経営戦略および役割・目的等に照らして議論していく。

④社内役員と社外役員とのコミュニケーション・連携をさらに深める。

社外役員のサポート体制

当社では取締役会の運営を支援する取締役会直轄の組織として、取締役会事務局を設置しています。取締役会事務局は、取締役会の運営全般に関する業務を担当するとともに、社外取締役への取締役会議案事前説明、社外取締役・監査役への各種委員会・会議へのオブザーバー参加の案内、特定のテーマに関する情報共有会（取締役・監査役が参加）を実施しています。加えて、取締役会の実効性評価のプロセスにおいて抽出された課題の改善に向けた取り組みを主体的に推進し、取締役会の実効性および機能の向上をサポートしています。また、取締役の指名と報酬は、取締役会の監督機能の重要な要素であることから、取締役会事務局が指名・報酬諮問委員会にオブザーバーとして参加しています。

役員報酬

取締役の報酬は、独立社外取締役が構成員の過半数を占める指名・報酬諮問委員会の協議および決議を経て、取締役会の決議により決定し、監査役の報酬は、監査役の協議により決定しています。

また、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、業績連動報酬としての金銭報酬、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。基本報酬としての金銭報酬は、役位ごとの役割のほか、経営環境、業績、関連する業界の他社の報酬水準、従業員に対する処遇との整合性を考慮して適切な水準を定めることを基本としています。業績連動報酬としての金銭報酬は、評価指標の達成度合いに応じ決定することとしており、「平均連結営業利益」「ESGに関する社外評価」「人事関連指標」「個人業績」を評価指標としています。

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・監督機能を有効に機能させること等を考慮し、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対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）	5	146	79	22	44
監査役（社外監査役を除く）	3	37	37	—	—
社外役員	8	92	92	—	—

（注1）使用人兼務取締役（1名）の使用人給与相当額は上表の支給額とは別枠であり、その支給総額は9百万円です。
（注2）非金銭報酬として、社外取締役を除く取締役に対し、譲渡制限付株式報酬を支払っています。
（注3）期末現在の取締役（社外取締役を除く）は4名、監査役（社外監査役を除く）は2名です。上表には2023年6月29日開催の第20期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および監査役1名を含んでいます。
（注4）2023年3月期の業績悪化を踏まえ、経営責任を明確にするため、取締役（社外取締役を除く）の報酬を、2023年4月から2024年3月までの期間において以下の減額を実施して支給しました。上表には減額後の全額を記載しています。
2023年4月～2023年9月：取締役会長および代表取締役社長　月額報酬の50%、上記以外の取締役（社外取締役除く）月額報酬の40%
2023年10月～2024年3月：取締役会長および代表取締役社長　月額報酬の25%、上記以外の取締役（社外取締役除く）月額報酬の20%

役員の選任・解任

当社では、「役員選任基準」「役員解任基準」「最高経営責任者等解任基準」を設けています。優れた人格・倫理観や経営分析・判断能力、コーポレートガバナンスや危機対応ならびに役員の責務・役割への十分な理解、職務を執行するために必要な時間を確保できること等を「役員選任基準」としており、新任の取締役候補を選任する際は、指名・報酬諮問委員会において、「役員選任基準」の適合性について評価のうえ協議および決議を行います。また、重任の取締役候補を選任する際は、指名・報酬諮問委員会において、「役員選任基準」の適合性に加え、重任を阻害する事実関係の有無について評価のうえ、協議および決議を行います。取締役会は指名・報酬諮問委員会の協議および決議の結果を踏まえ、取締役候補選任を決定します。また、公序良俗に反する行為を行った場合や健康上の理由で職務継続が困難になった場合、職務懈怠により著しく企業価値を棄損させた場合等を「役員解任基準」「最高経営責任者等解任基準」としており、取締役を解任する場合は「役員解任基準」の適合性、代表取締役社長を解任する場合は「最高経営責任者等解任基準」の適合性について、指名・報酬諮問委員会において評価のうえ、協議および決議を行います。取締役会は指名・報酬諮問委員会の協議および決議の結果を踏まえ、取締役の場合は解任を決議し株主総会に付議することとし、最高経営責任者等の場合は解任を決定します。

内部統制システム

当社および当社グループは企業集団としての価値を高めるため、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リスクに対し、迅速かつ的確な対応を図り、ステークホルダーならびに社会に向けて適正な情報開示を行い、透明性の高い企業集団を形成することを内部統制システムに関する基本方針としています。

なお、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、四半期ごとに内部統制委員会で進捗状況および運用上の問題点の是正・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。2023年度の運用状況については、第21期事業報告の「6. 業務の適正を確保するための体制及び当該体制の運用状況」を、「内部統制システムに係る2024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。

WEB 内部統制システムに係る2024年度基本方針

政策保有株式

当社は、個別の政策保有株式について、保有の目的、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を含む経済合理性ならびに将来の見通し等を検証し、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。

また、2023年5月10日に公表した「中期経営計画2022-2024〈2023年5月修正〉」においては、資本効率向上、キャッシュ・フロー改善の観点から、政策保有株式残高を2025年3月末までに、2023年3月末比50%まで縮減し、早期に連結純資産比率を20%以内にするとともに、将来的には10%以内とする目標を掲げています。

この方針に基づき、2023年度においては、政策保有株式の売却を実施し、上記目標を前倒しで達成しています。今後も政策保有株式の縮減に取り組んでいきます。

新任社外取締役・監査役メッセージ

2024年6月の株主総会において、新任の社外取締役3名、新任の社外監査役2名が選任されました。企業価値向上およびコーポレートガバナンスの強化に向け、会社経営から独立した立場で、多種多様な経歴・スキル・知見に基づき、経営課題の解決や取締役会の機能・実効性向上に資する適時適切な助言をいただけることを、多いに期待しています。

社外取締役
川橋 信夫



近年世界は、変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の高まりから将来の見通しが困難になり、このような状況下で企業は、未知への恐怖心から行動が委縮し思い切った施策を打ち出せず、「変化」に対応ができない企業の淘汰が起こりつつあります。当社はこれらの変化に対応するため、社内外のネットワークを駆使し、いかに的確な「将来の洞察」を行い、リスクを把握し、低減を徹底するかが重要と考えます。「個」を認め合い、尊重し合う環境を整備し、全社員の能力を最大限に発揮できる社内風土も、より一層構築していく必要があります。多様な変化にさらされ、構造改革を続けてきた半導体企業での経営経験を活かし、DXも積極的に取り入れ、変化に強い、当社のより良き将来のために、適切なガバナンス下での企業価値向上の一翼を担っていきたいと考えています。

社外監査役
日野 義英



近年に大きな損失を計上した当社として、収益力向上が最重要課題であることは言うまでもありません。渋沢栄一氏の「一個人の利益になる仕事よりも、多くの人や社会全体の利益になる仕事をすべきだ」という思想が、現在策定中の中期経営計画においても活かされることを期待します。当社では、経営資本のうち「人的資本」を一番目に掲げ、D&Iの推進に取り組んでいます。また、「時間外労働の上限規制」の課題に対する取り組みが今後着実に実施されていくことを注視していきたいと思います。何より社員のエンゲージメントが大事であり、「社員が仕事に誇りを持てる会社」にすることが必要です。弁護士として企業法務や他社における社外取締役監査等委員、国土交通省や弁護士会の住宅紛争関係委員、人権擁護委員として活動してきた経験を活かし、当社の企業価値、株主価値の持続的な向上に貢献し、役立ちたいと考えています。

社外取締役
丹生谷 晋



当社は、国内を基盤とした土木・建築両事業、海外事業、新規・建設周辺事業の4本柱を展開しています。国内建設需要は、防災インフラの整備、大規模建築プロジェクト等により堅調な伸びが見込まれており、当社の経営課題である国内大型建築工事における教訓を活かした諸対策を着実に実行していけば安定的な収益が期待できます。海外、新規・建設周辺事業が次の柱として育つまでの間、土木・建築両コア事業がしっかりと実績を残し、市場の信認を得ることが極めて重要です。今年度は次期中期経営計画を策定します。事業戦略、人財戦略、その基盤となるガバナンス・DXの強化について幅広く討議に参加していきたいと考えています。

社外取締役
山下 真実



当社は、橋や道路の建設、街づくりなど公共性の高い事業を行うことからも、ビジネスから生まれる経済的価値とその結果生み出される社会的価値を切り離さず、一体的に考えてきたはずです。「企業の社会的責任」という言葉の意味が変化し、社会の中で企業はポジティブな価値を生み出す主体となるべき時代にあり、当社のこれまでの経験は強みになると期待しています。一方、コーポレートガバナンス上で求められる水準は継続して高まっており、当社でも重要課題と認識しています。他業種での社外取締役経験なども活かしつつ、当社のガバナンス強化と企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

社外監査役
楓 孝史



今まで信託銀行において法人営業、現場マネジメント、人材開発に携わってきました。当社は、三井の「奉仕開拓」、住友の「信義誠実」という崇高な理念のもとで始まった歴史と伝統のある企業グループに属しつつも、日本初の超高層マンションや世界初のエクストラドーズド橋を完成させた高い技術力と挑戦心を併せ持つ会社であると感じています。当社の経営戦略である「人材（＝人財）基盤の強化」については、D&Iの実現のため、多様な経歴や価値観を持った方が活躍できるような採用・人事制度の改革、シニアの持つ匠の技を組織として取り入れる仕組みの導入が必要と考えています。

コンプライアンス

コンプライアンスの基本的な考え方

当社グループが、幅広いステークホルダーから信頼を得て、持続的に成長、発展するためには、「コンプライアンス」が不可欠であり、経営の根幹であると認識しています。

コンプライアンスを企業風土として当社グループに確実に定着させるべく、経営トップからコンプライアンスに関するメッセージを継続的に発信しています。加えて、本支店各部署への法令遵守に関する責任者の配置、コンプライアンス意識・知識の向上を目的とするコンプライアンス教育の継続実施、コンプライアンス違反の未然防止、早期発見・是正を目的とするi-メッセージ※の積極的な活用等、さまざまな施策を推進し、コンプライアンス意識の醸成を図るとともに、コンプライアンスに関するアンケート実施により役員・社員のコンプライアンス意識や課題について確認のうえ、さらなる強化に取り組んでいます。

※ 内部通報制度とハラスメント相談窓口制度の総称

推進活動

▶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、コンプライアンスブックとして、企業行動憲章付属「法令等詳説」を制定し、また、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。具体的には、建設業法や独占禁止法（競争法）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、贈収賄（腐敗防止）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。

関係会社については、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

当社グループにおいては、公正な取引を推進するため「談合排除プログラム」を制定しており、「談合行為の完全排除・禁止」のみならず、腐敗行為（贈収賄や倫理規定違反となる行為）の禁止も全役員・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ない「完全排除・禁止」の姿勢、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。また、腐敗行為についても、当社グループが事業を行ううえで、許認可の取得・維持や建設工事の契約・履行などの場面において公務員等と接触する必要がある際、公務員等との関係について疑いを招くような行為を厳に慎むことが求められていることを背景にこれを明文化したものです。

談合排除誓約書徴収率

2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標	2023年度の実績
100%	100%	100%	100%

▶税の透明性、税務方針・税務コンプライアンス

当社グループは、税の透明性を高めるために税務コンプライアンス教育を社員、関係会社に対して各階層別に実施しています。税務コンプライアンスは社員一人ひとりが会計・税務に対する理解を深めることを目的とし、法令遵守の意識を高めることにより、高い納税意識のもと法律に定められた納税義務を自発的に、かつ、適正に履行する税務方針です。

税制度の改正に伴い、当社グループの取引が建設業法、独占禁止法、下請法に影響を及ぼす可能性がある場合、別途、教育を実施しています。

▶ハラスメント対策

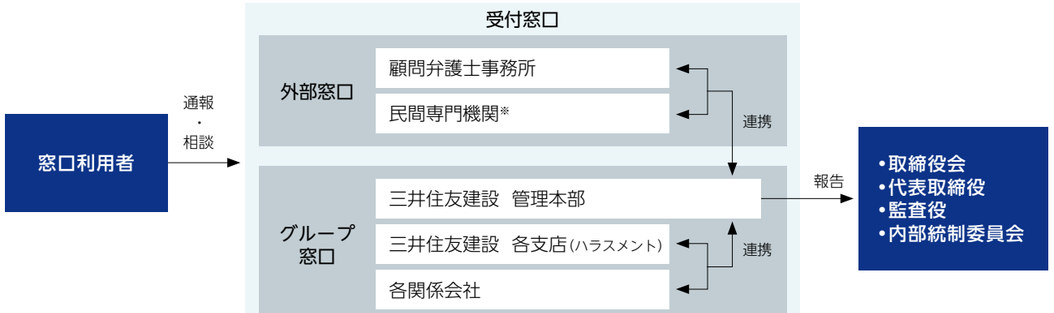
当社グループのハラスメントの定義等を「ハラスメント防止規則」として制定周知し、相談体制を構築するとともに、相談があった際は、相談者等のプライバシーに最大限配慮し、事実関係の調査ののち、適切な処分、再発防止を行っています。また、毎年、全社員を対象としたハラスメント防止教育を実施しており、ハラスメントの発生を抑止しています。

▶内部通報制度

当社グループでは、「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。

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。

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）



※一部、英語での通報にも対応

▶建設業法遵守の取り組み

当社施工の横浜市所在マンションの事案に関連して、2016年1月に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、各支店において管轄する現場を対象とした「建設業法パトロール」を継続的に実施しています。パトロールでは、施工体制台帳の整備や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是正・指導を行っており、パトロールの結果や課題などを内部統制委員会にてモニタリングし、継続的に改善を図っています。

▶時間外労働問題への対応

労働時間の短縮を目的として、当社の働き方改革の方向性を「働き方改革社長方針」として明示し、「時短実現プログラム」を展開しています。作業所を含めた各組織ごとに「時短方針書」を策定し、生産性向上、労働時間短縮に努め、長時間労働による健康障害を防止しています。

また、労働時間の適正管理における教育を上司・社員双方に実施し、労働法制に関する知見を向上させるとともに、ダイバーシティの観点から社員全員が働きやすい職場環境づくりに努めています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの基本的な考え方

リスクマネジメントは企業の成長と安定を支える重要な要素であり、当社グループは、「リスク」を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・運用を行っています。継続的な改善からリスク管理の実効性を高め、事業運営に対するリスクの低減を徹底しています。

▶リスク管理体制

当社は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ライン）において、リスク管理責任者がリスク管理の運用・有効性を評価し、リスク評価報告書をリスク管理統括責任者に提出することで、全社のリスク管理状況を把握します。リスク管理統括責任者は、リスク管理体制の有効性評価および全社のリスクアセスメント結果に基づき、今後の対応策を策定しています。

▶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、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。第1ラインの各部門で対応すべきリスクが選定され、第2ラインでは具体的なリスクシナリオを想定した基本対策案を立案します。また、監査部（第3ライン）が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、各部門のリスクアセスメント結果・各部門のリスクマップ等を参考に、全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仕組みを構築・運用しています。

▶クライシスマネジメント

人的・物的損害または社会的信用の失墜など、当社の経営に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合、経営者へ迅速に危機情報が伝達されるよう、報告すべき危機の種類、危機情報の報告先・方法などを「危機管理規則」に定めています。また、報告を受けた場合は、危機レベルを判定したうえで危機管理体制を構築し、適切に対応します。

▶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・支援活動のためBCPを策定しています。

2023年度は、首都圏での大規模地震の発生を想定し、中央対策本部事務局および各対策部会（経営管理部門、土木部門、建築部門）が初動対応のTo-Doを実践し、BCPの実効性の検証と課題の洗い出しを行いました。

リスクマネジメント体制

単位	役割	リスクマネジメント体制図
最終意思決定機関	方針、優先順位決定	経営者層
③ 監査部（第３ライン）	支援・監督	監査部（独立的立場からリスクマネジメントを支援・監督）
内部統制委員会		内部統制委員会 ／ 緊急対策本部／危機管理事務局
リスク管理統括部署	全社リスクマップ作成	リスク管理統括責任者（企画部）
② 個別リスクの所管部署（第２ライン）	リスク評価 基礎対策策定	個別リスクの所管部署（本部）（専門的立場からリスク対応主体を支援・監督）
① リスク対応主体（第１ライン）	リスク対応計画	本部 ／ 支店
リスク管理担当者	リスク発見	部・室 ／ 部・室
従業員	リスク発見・報告	従業員

▶情報セキュリティにおける取り組み

スマートワークの推進やクラウドサービスの普及に伴い、サイバー攻撃リスクや情報漏洩事故に対応したセキュリティ対策を強化しています。

パソコン、サーバに対しては、EDR※1を起点として不審な挙動の検知から封じ込め、隔離までの24時間監視を実施しています。テレワーク等の社外環境からでも社内と同じセキュリティ水準の通信環境を実現し、Webサイトのアクセスを管理するクラウドプロキシを導入しています。また、インシデント発生に備え、迅速かつ適正な対応による被害最小化に向けた緊急対応体制としてCSIRT※2を立ち上げ、活動しています。

※1 EDR：Endpoint Detection and Responseの略
※2 CSIRT：Computer Security Incident Response Teamの略
コンピュータに関する情報セキュリティインシデントに対応するチームを指す

▶情報セキュリティマネジメントシステム

当社はISO27001（ISMS）による外部認証を取得しており、継続的な維持・改善に取り組み、その有効性評価としてトップマネジメントに対して年2回のレビューを実施しています。また、情報セキュリティの取り組み状況および課題、ISMSマネジメントレビューの結果等を四半期ごとに内部統制委員会を通じて取締役会へ報告し、適切な監督を受けています。

▶個人情報保護の考え方、管理体制

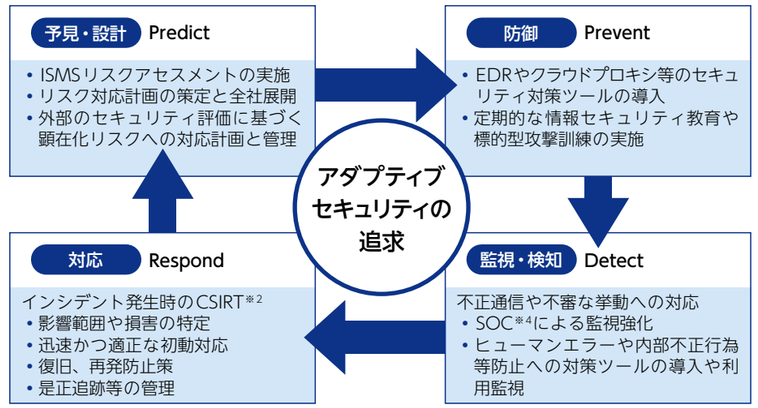
個人情報保護法、および海外拠点を除く当社関係会社各社が定める社内規則等に従い、当社関係会社各社は個人情報を適切に取り扱います。万一、当社関係会社各社の取り扱う個人データについて、不正アクセス、紛失、破壊、改ざん、漏洩等の事態が生じた場合、法令の定めに従い、個人情報保護委員会への報告や本人への通知等の適切な対応をとります。

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	対面（ZOOM会議）　受講率100％
● 海外拠点ISMS運用規定教育	e-ラーニング　受講率100％
● 海外事務職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）

▶アダプティブセキュリティの追求

2021年4月「情報セキュリティ管理室」を設置し、「アダプティブセキュリティ※3」の実現に向け、4つの要素「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。



※3 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
※4 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

海外事業における安全およびセキュリティへの対策

▶安全対策

当社は、本支店および海外拠点向けに「海外危機管理マニュアル」、さらに海外勤務者（帯同家族を含む）や出張者向けに「海外安全対策マニュアル」を策定・展開し、全社員が安全に業務を遂行できる環境整備に努めています。

リスク管理の一環として、リスクコンサルタントや海外医療補助専門会社などの外部専門家を積極的に活用し、安全に関する最新情報の交換や相談が行えるようにしています。また、年に一度、外部専門家を講師に招き、社員の安全意識と対策スキルの向上に努めています。現地関係当局のほか、外務省、日本国大使館、現地に駐在する日系企業などからも情報収集を行い、最新の安全情報の把握に努め、社員の安全確保に活用しています。今後も積極的にリスク対応に努め、社員の安全を最優先にさらなる成長と成功を目指します。

▶情報セキュリティにおける取り組み

海外における情報セキュリティでは、情報セキュリティ管理室と国際部門が連携し、定期的なセキュリティ対策状況の追跡や課題改善の取り組みを通じて、情報セキュリティの品質向上に全力を注いでいます。

2023年4月には、海外向けにInformation Security Management System（ISMS）規則類を日本語および英語で整備し、当社グループ全員に情報セキュリティの重要性について周知しました。また、使用するPCは、日本と同レベルのセキュリティ対策を施しています。

今後も、新たなセキュリティリスクに対応しながら、最先端の技術を活用して情報セキュリティの強化を一層推進し、グローバルな事業展開を支える基盤を強固にしていきます。

グループ（海外・国内関係会社）の安全対策

▶安全対策（国内関係会社）

当社関係会社各社において、リスク事象が顕在化した場合、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、当社内関係部署と協働のうえ、当社関係会社各社への指導および支援等に適時対応します。

リスク事象が発生した場合は、報告を受けた所管部署が速やかに代表取締役・監査役への報告を行うとともに、対応についての指示事項を当社関係会社へ伝達し、対応策を検討、実施しています。また、再発防止の観点から、内容・対応策についてはコンプライアンス教育時に当社関係会社へ水平展開しています。

▶安全対策（海外関係会社）

管理本部長を委員長とする「海外安全対策委員会」は、海外事務所、海外関係会社および海外作業所で働くすべての役職員が安心して業務に従事できる環境を提供するために施策の検討、立案、推進を行っています。

万一、有事が発生した場合は、海外安全対策委員会と国際部門が緊密に連携をとり、すべての役職員の安全確保を最優先に対応します。

具体的な取り組み

1. **リスク評価・分析**
   進出地域における海外要員の安全確保に関するリスクを評価・分析します。
2. **施策の検討・立案**
   上記リスク評価に基づき、具体的安全対策を検討・立案します。
3. **安全対策教育**
   海外要員に対する安全対策の教育を実施し、全員が最新の安全情報と対策を理解できるようにします。
4. **危機対応体制**
   危機発生時には、迅速に対策本部を設置し、適切に対応します。

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。
レピュテーションリスク 最重要	レピュテーションリスクは、各種リスクとの連鎖性を有しており、顕在化した場合には、信用の失墜、株価の下落、取引先の減少、ブランドの毀損等、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。
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、品質不具合を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	サイバー攻撃等やコンピュータウイルス感染等の外部脅威や従業員の情報資産（パソコン、スマートデバイス等）の紛失・盗難や誤操作、不正使用等の内部脅威により、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や長期間にわたるシステムダウンが発生した場合は、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。自己資本との借入契約に付されている財務制限条項に抵触し、期限の利益を喪失することとなった場合には、業績と財務状態に悪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。

役員一覧

（2024年6月30日現在）



写真は後列左より、内野 崇、山下 真実、笹本 前雄、
丹生谷 晋、川橋 信夫、原田 道男、野澤 和史、
黒川 晴正、楓 孝史、日野 義英
前列左より、平 喜彦、柴田 敏雄、相良 毅、由井 孝

取締役会出席状況　指名・報酬諮問委員会出席状況

取締役

柴田 敏雄
19回／19回
1962年12月8日生
代表取締役社長
執行役員社長
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
2020年6月 当社取締役
2022年4月 当社代表取締役、専務執行役員
2024年4月 当社代表取締役社長（現任）、執行役員社長（現任）

相良 毅
19回／19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役員
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）

平 喜彦
新任※
1965年9月13日生
取締役
常務執行役員
土木本部長
1988年4月 住友建設株式会社入社
2005年6月 当社土木本部PC設計部 設計技術グループ長
2012年4月 当社土木本部土木設計部長
2016年3月 当社東北支店土木作業所長
2019年4月 当社四国支店長
2021年4月 当社執行役員
2022年4月 当社常務執行役員（現任）、土木本部副本部長（PC営業担当）兼 設計部門統括
2023年4月 当社土木本部副本部長 兼 営業部門統括（PC営業担当）兼 設計部門統括
2024年4月 当社土木本部長（現任）
2024年6月 当社取締役（現任）

由井 孝
新任※
1967年9月28日生
取締役
常務執行役員
経営企画本部長
DX推進担当
1990年4月 三井建設株式会社入社
2005年6月 当社東京支店購買部 土木外注グループ長
2006年4月 当社東京支店購買部 資材グループ長
2016年7月 当社土木本部 土木営業管理部長
2019年4月 当社企画部長
2021年4月 当社経営企画本部 本部次長 兼 企画部長
2022年4月 当社執行役員、当社経営企画本部副本部長（企画部・関連事業部担当）兼 企画部長
2023年4月 当社経営企画本部長（現任）、DX推進担当（現任）
2024年4月 当社常務執行役員（現任）
2024年6月 当社取締役（現任）

内野 崇
14回／15回
9回／9回
1951年11月17日生
取締役（社外取締役）
1982年 4月 学習院大学経済学部 経営学科専任講師
1989年 4月 学習院大学経済学部 経営学科助教授
1990年 4月 学習院大学経済学部 経営学科教授
1992年 4月 学校法人学習院企画部長
2013年 6月 株式会社関電工社外取締役
2013年10月 一般社団法人経営研究所 代表理事（現任）
2019年 4月 学習院大学名誉教授（現任）
2023年 6月 当社取締役（現任）

川橋 信夫
新任※
1956年7月23日生
取締役（社外取締役）
1981年4月 日本合成ゴム株式会社入社
2008年6月 JSR株式会社執行役員 ディスプレイ材料事業部長
2009年6月 同社執行役員 電子材料事業部長
2010年1月 同社執行役員 JSR Micro Korea Co.,Ltd.取締役社長
2011年6月 同社上席執行役員 JSR Micro Korea Co.,Ltd. 取締役社長
2014年4月 同社上席執行役員 研究開発部長
2016年6月 同社取締役常務執行役員
2017年6月 同社取締役専務執行役員
2019年6月 同社代表取締役社長 兼 COO 兼 CTO
2020年6月 同社代表取締役社長 兼 COO
2023年6月 同社エグゼクティブ・アドバイザー
2024年6月 当社取締役（現任）

丹生谷 晋
新任※
1959年11月22日生
取締役（社外取締役）
1982年4月 出光興産株式会社入社
2008年6月 出光エンジニアリング株式会社常務取締役
2011年6月 出光興産株式会社内部監査室長
2013年4月 同社執行役員経営企画部長
2015年6月 同社取締役 兼 経営企画部長
2017年6月 同社常務取締役
2019年4月 同社副社長執行役員
2020年6月 同社代表取締役副社長 副社長執行役員 兼 COO
2022年6月 同社代表取締役副社長 副社長執行役員 兼 COO
2024年6月 同社エグゼクティブ・フェロー（現任） 当社取締役（現任）

監査役

笹本 前雄
18回／19回
12回／12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）

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）

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）

楓 孝史
新任※
1964年5月21日生
監査役（社外監査役）
1988年 4月 住友信託銀行株式会社入社
2011年 4月 同社港南台支店長
2012年 6月 三井住友信託銀行株式会社 横須賀支店長
2013年11月 同社梅田支店副支店長 兼 阪急梅田支店副支店長
2015年 4月 同社新宿西口支店長
2015年10月 同社新宿西口支店長 兼 新宿支店長
2018年 4月 同社仙台支店長
2018年10月 同社理事仙台支店長
2020年 4月 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社特別理事人事部主管、三井住友信託銀行株式会社特別理事人事部主管
2024年6月 当社監査役（現任）

黒川 晴正
11回／12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 金属事業本部副本部長
2013年 6月 同社執行役員 技術本部副本部長
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
2019年 4月 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
2019年 6月 同社顧問（現任）
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）

日野 義英
新任※
1962年8月2日生
監査役（社外監査役）
1990年 4月 弁護士登録
2000年 4月 東京八丁堀法律事務所 パートナー（現任）
2013年10月 東京地方裁判所 非常勤裁判官（民事調停官）
2016年 4月 東京簡易裁判所調停委員（現任）
2017年 4月 第二東京弁護士会住宅紛争審査会運営委員会委員長
2018年 4月 日本弁護士連合会住宅紛争処理機関検討委員会委員
2020年 1月 法務省人権擁護委員（現任）
2020年 6月 日本ピストンリング株式会社 社外監査役
2021年 6月 日本ピストンリング株式会社 社外取締役監査等委員
2021年 6月 日本弁護士連合会住宅紛争処理機関検討委員会委員長
2022年11月 国土交通省中央建設工事紛争審査会特別委員（現任）
2024年 4月 第二東京弁護士会監事（現任）
2024年 6月 当社監査役（現任）

※2024年6月就任

スキルマトリックス

期待するスキル	取締役						監査役							
	 柴田 敏雄 代表取締役社長 執行役員社長	 相良 毅 取締役 専務執行役員	 平 喜彦 取締役 常務執行役員	 由井 孝 取締役 常務執行役員	 笹本 前雄 取締役	 内野 崇 取締役	 川橋 信夫 取締役	 丹生谷 晋 取締役	 山下 真実 取締役	 原田 道男 監査役	 野澤 和史 監査役	 楓 孝史 監査役	 黒川 晴正 監査役	 日野 義英 監査役
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・人財開発				●	●	●		●	●			●		●

スキルの定義について

上記一覧表は、期待するスキルを最大4項目まで記載したものであり、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

上記一覧表のうち、「グローバル」「サステナビリティ」「D&I推進・人財開発」に関するスキルは下記のとおり定義しています。

- **「グローバル」**… 海外事業戦略の立案や実施に必要な知見・スキル、グローバル特有なリスク管理の実施に必要な知見・スキル
- **「サステナビリティ」**… SDGsやESGなど、社会の持続性に関する諸問題(環境、生物多様性、人権など)への対応を企業経営に反映させるための知見・スキル
- **「D&I推進・人財開発」**… 今後の経営・事業において重要であるD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を推進し得る知見・スキル、人財の育成や開発を実行し得る知見・スキル

社外取締役の選任理由

取締役

笹本 前雄　在任年数：8年

経営に関する豊富な経験を当社の経営に引き続き活かしていただくべく、社外取締役として選任しています。また、社外取締役としての在任期間中、当社の取締役としての職責を十分に果たしており、当事業年度においても職責を全うしていることから、社外取締役としての職責を適切に遂行していただけるものと判断しています。

内野 崇　在任年数：1年

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ただくべく、社外取締役として選任しています。また、社外取締役としての在任期間中、当社の取締役としての職責を十分に果たしており、当事業年度においても職責を全うしていることから、社外取締役としての職責を適切に遂行していただけるものと判断しています。

川橋 信夫　新任

豊富な経営者としての経験、経営、技術分野および国際分野に関する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ただくべく、社外取締役として選任しています。

丹生谷 晋　新任

経営に関する幅広い見識やD&I推進に関する知見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ただくべく、社外取締役として選任しています。

山下 真実　新任

起業や経営に関する豊富な知識と経験を有しており、新規事業やリスク管理、サステナビリティ、D&I推進に関する幅広い見識を、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ただくべく、社外取締役として選任しています。

社外監査役の選任理由

監査役

黒川 晴正　在任年数：2年

住友金属鉱山株式会社において製錬事業の主要拠点における工場長や、技術本部長として技術の統括業務を務めるなど、製造、技術分野等における幅広い経験および高い知見に加え、取締役としての経営に関する経験も有しており、当社の監査役監査体制の強化に活かしていただけると判断したため、社外監査役として選任しています。

楓 孝史　新任

三井住友信託銀行株式会社において支店長等を歴任し、組織マネジメントに関する幅広い見識を有しているほか、人事関連業務に関する豊富な業務経験を当社の監査役監査体制の強化に活かしていただけると判断したため、社外監査役として選任しています。また、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

日野 義英　新任

弁護士としての専門的な知識を有しており、建築、不動産関係法令に関する深い知見を活かして公職を歴任した経験を当社の監査役監査体制の強化に活かしていただけると判断したため、社外監査役として選任しています。また、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

財務情報

10年間の主要財務データ（日本会計基準）

（百万円）

会計期間（年度）	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
経営成績										
受注高（個別：参考）	356,144	351,997	330,555	351,172	565,165	338,448	316,397	309,569	324,843	**240,672**
売上高	377,825	414,958	403,908	417,310	448,758	472,402	421,619	403,275	458,622	**479,488**
営業利益（損失△）	12,265	23,364	27,941	30,584	29,217	24,765	15,584	△7,459	△18,759	**8,500**
経常利益（損失△）	11,998	21,801	26,174	28,463	28,862	23,884	13,063	△8,340	△18,483	**6,291**
親会社株主に帰属する当期純利益（損失△）	6,955	9,902	17,035	20,723	18,828	15,550	8,743	△7,022	△25,702	**4,006**
1株当たり当期純利益（損失△）（円）	8.59	12.18	20.96	127.48	117.03	97.89	55.33	△44.93	△164.32	**25.58**
株価純資産倍率（PBR）（倍）	2.5	3.2	0.3	0.3	1.1	1.3	0.7	0.9	1.0	**0.9**
自己資本当期純利益率（%）	23.2	25.9	34.4	31.2	22.6	16.7	8.8	△7.2	△33.2	**6.0**
総資産経常利益率（ROA）（%）	4.5	7.6	8.8	9.2	8.8	6.9	3.6	△2.2	△4.6	**1.5**
売上高営業利益率（ROE）（%）	3.2	5.6	6.9	7.3	6.5	5.2	3.7	△1.8	△4.1	**1.8**
財政状況										
総資産	279,450	293,663	302,152	317,688	340,851	353,410	376,826	394,073	410,153	**411,601**
純資産	40,190	48,136	63,242	82,852	97,953	102,443	110,308	99,701	71,137	**77,165**
有利子負債	19,997	23,390	33,841	24,123	31,620	39,842	63,180	64,794	84,256	**80,216**
自己資本比率（%）	12.3	14.3	18.8	23.9	26.6	27.1	27.2	23.2	15.5	**17.0**
1株当たり純資産（円）	42.40	51.75	70.06	467.65※	564.19	605.63	651.59	584.73	406.53	**445.33**
CF										
営業キャッシュ・フロー	14,527	10,742	△3,882	28,279	△1,021	△18,005	16,723	9,996	△16,123	**21,452**
投資キャッシュ・フロー	△6,628	805	△1,648	△4,241	△6,400	△3,416	△2,681	△12,980	△3,512	**13,465**
財務キャッシュ・フロー	3,053	2,168	7,792	△12,576	2,719	837	9,713	△2,148	14,200	**△7,510**

※ 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）

（百万円）

期別	区分	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
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
2023年度（自2023年4月 1 日 至2024年3月31日）	土木工事	**346,533**	**130,587**	**477,120**	**140,212**	**336,908**
	建築工事	**348,006**	**110,084**	**458,090**	**196,709**	**261,381**
	計	**694,539**	**240,672**	**935,211**	**336,922**	**598,289**

（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

（百万円）

（年度）	2022	2023
資産の部		
流動資産		
現金預金	65,142	**96,677**
受取手形・完成工事未収入金等	215,220	**192,691**
未成工事支出金等	30,425	**37,098**
その他	27,917	**29,529**
貸倒引当金	△2,299	**△2,619**
流動資産合計	336,405	**353,377**
固定資産		
有形固定資産		
建物・構築物	18,971	**19,410**
機械、運搬具及び工具器具備品	40,847	**43,136**
土地	16,117	**16,095**
建設仮勘定	1,704	**1,806**
減価償却累計額	△41,163	**△43,633**
有形固定資産合計	36,476	**36,815**
無形固定資産	6,523	**5,945**
投資その他の資産		
投資有価証券	19,858	**5,486**
繰延税金資産	5,882	**5,032**
退職給付に係る資産	88	**34**
その他	5,781	**5,739**
貸倒引当金	△863	**△830**
投資その他の資産合計	30,747	**15,463**
固定資産合計	73,747	**58,224**
資産合計	410,153	**411,601**

（百万円）

（年度）	2022	2023
負債の部		
流動負債		
支払手形・工事未払金等	84,771	**89,203**
電子記録債務	36,150	**39,119**
短期借入金	10,812	**21,221**
リース債務	749	**685**
未払費用	8,042	**6,863**
未払法人税等	1,349	**929**
未成工事受入金	35,262	**35,847**
完成工事補償引当金	514	**463**
工事損失引当金	38,530	**30,040**
偶発損失引当金	2,159	**2,159**
その他	25,683	**27,830**
流動負債合計	244,027	**254,365**
固定負債		
社債	10,000	**10,000**
長期借入金	63,443	**48,995**
リース債務	1,814	**1,635**
再評価に係る繰延税金負債	574	**574**
株式報酬引当金	73	**55**
退職給付に係る負債	17,971	**17,678**
その他	1,110	**1,131**
固定負債合計	94,988	**80,070**
負債合計	339,015	**334,435**
純資産の部		
株主資本		
資本金	12,003	**12,003**
資本剰余金	641	**568**
利益剰余金	56,886	**58,701**
自己株式	△3,782	**△3,647**
株主資本合計	65,748	**67,626**
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	△2,180	**618**
繰延ヘッジ損益	△40	**△1**
土地再評価差額金	70	**70**
為替換算調整勘定	799	**2,085**
退職給付に係る調整累計額	△778	**△611**
その他の包括利益累計額合計	△2,130	**2,161**
非支配株主持分	7,519	**7,377**
純資産合計	71,137	**77,165**
負債純資産合計	410,153	**411,601**

連結損益計算書

(百万円)

	2022年度 (自 2022年4月 1 日 至 2023年3月31日)	2023年度 (自 2023年4月 1 日 至 2024年3月31日)
売上高	458,622	**479,488**
売上原価	449,552	**444,392**
売上総利益	9,069	**35,095**
販売費及び一般管理費	27,828	**26,595**
営業利益又は営業損失(△)	△18,759	**8,500**
営業外収益		
受取利息	674	**1,239**
受取配当金	419	**213**
保険配当金等	91	**95**
為替差益	1,759	**993**
その他	449	**416**
営業外収益合計	3,395	**2,959**
営業外費用		
支払利息	1,357	**1,662**
融資関連手数料	338	**1,352**
コミットメントライン手数料	381	**1,172**
その他	1,042	**982**
営業外費用合計	3,119	**5,169**
経常利益又は経常損失(△)	△18,483	**6,291**
特別利益		
固定資産売却益	98	**178**
投資有価証券売却益	187	**2,244**
特別利益合計	286	**2,422**
特別損失		
減損損失	62	**47**
固定資産処分損	43	**196**
投資有価証券売却損	6	**933**
その他	1	**79**
特別損失合計	113	**1,256**
税金等調整前当期純利益又は税金等調整前当期純損失(△)	△18,311	**7,457**
法人税、住民税及び事業税	2,512	**2,966**
法人税等調整額	4,480	**538**
法人税等合計	6,992	**3,505**
当期純利益又は当期純損失(△)	△25,304	**3,951**
非支配株主に帰属する当期純利益又は非支配株主に帰属する当期純損失(△)	397	**△54**
親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(△)	△25,702	**4,006**

連結包括利益計算書

(百万円)

	2022年度 (自 2022年4月 1 日 至 2023年3月31日)	2023年度 (自 2023年4月 1 日 至 2024年3月31日)
当期純利益又は当期純損失(△)	△25,304	**3,951**
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△1,625	**2,799**
繰延ヘッジ損益	52	**38**
為替換算調整勘定	1,861	**1,342**
退職給付に係る調整額	72	**166**
その他の包括利益合計	360	**4,346**
包括利益	△24,943	**8,298**
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	△25,409	**8,297**
非支配株主に係る包括利益	466	**1**

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	2022年度 (自 2022年4月 1 日 至 2023年3月31日)	2023年度 (自 2023年4月 1 日 至 2024年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー	△16,123	**21,452**
投資活動によるキャッシュ・フロー	△3,512	**13,465**
財務活動によるキャッシュ・フロー	14,200	**△7,510**
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,155	**1,388**
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△4,279	**28,796**
現金及び現金同等物の期首残高	65,108	**60,828**
現金及び現金同等物の期末残高	60,828	**89,625**

連結株主資本等変動計算書

2023年度(自2023年4月1日 至2024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	641	56,886	△3,782	65,748
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		△18			△18
剰余金の配当			△2,190		△2,190
親会社株主に帰属する当期純利益			4,006		4,006
自己株式の取得				△1	△1
自己株式の処分		△54		136	81
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	–	△72	1,815	134	1,877
当期末残高	12,003	568	58,701	△3,647	67,626

(百万円)

	その他の包括利益累計額						非支配株主持分	純資産合計
	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		
当期首残高	△2,180	△40	70	799	△778	△2,130	7,519	71,137
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								△18
剰余金の配当								△2,190
親会社株主に帰属する当期純利益								4,006
自己株式の取得								△1
自己株式の処分								81
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	2,799	38	0	1,286	167	4,291	△141	4,150
当期変動額合計	2,799	38	0	1,286	167	4,291	△141	6,027
当期末残高	618	△1	70	2,085	△611	2,161	7,377	77,165

非財務情報

人材関連

社員の状況

項目 (年度)	2019	2020	2021	2022	2023
社員数（連結）（人）	4,705	5,227	5,420	5,449	**5,522**
社員数（個別）（人）	2,798	2,910	2,954	2,977	**2,963**
女性社員比率（個別）（%）	12.12	13.43	13.54	14.58	**15.73**
新規採用者数（個別）（人）	116	138	136	118	**114**

2023年度 平均年齢／平均勤続年数

項目	全体	男性	女性	(参考／2022年度) 全体	男性	女性
平均年齢（歳）	46.1	47.5	38.5	45.9	47.2	38.4
平均勤続年数（年）	20.9	22.3	13.4	20.8	22.1	13.5

労働時間の短縮

項目	目標値 (年度)	2020	2021	2022	2023
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	**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	**平均 57.9**
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	**達成率 77.7**

※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	2023
	実績	実績	実績	実績
女性管理職比率（%）	2.19	2.4	2.60	**2.72**
定期採用における女性総合職比率（%）	19.20	18.3	27.0	**28.7**
中途採用における女性比率（%）	18.20	22.20	29.1	**33.3**
定期採用における外国人採用数（人）	4	2	13	**12**
育児休業取得率（%）	男性 76.6	男性 89.4	男性 118.3	**男性 101.7**
	女性　100	女性　100	女性　100	**女性 100**
障がい者雇用率（%）	2.06	2.32	2.41	**2.20**
定年再雇用率・継続雇用率（%）	91.50	88.70	91.9	**90.1**

技術職員数

項目 (年度)	2019	2020	2021	2022	2023
経営事項審査制度評価対象の土木系資格保有者数（人）	778	775	771	757	**747**
経営事項審査制度評価対象の建築系資格保有者数（人）	925	936	941	933	**921**

安全関連

災害発生件数と度数率

項目 (年度)	2019	2020	2021	2022	2023
災害発生件数（休業 4 日以上）（件）	17	14	20	13	**17**
度数率	0.57	0.54	0.85	0.51	**0.68**

環境関連

CO_2排出量

Scope1、2（連結）

(t-CO_2)

(年度)	2020	2021	2022	2023※2
Scope1※1	99,667	140,666	147,973	**114,925**
Scope2※1	21,052	17,157	21,104	**15,815**
合計	120,719	157,823	169,077	**130,740**

※1 2022、2023年度のScope1、2の連結CO_2排出量について第三者検証を受けています

Scope3（連結）

(t-CO_2)

カテゴリ (年度)	2020	2021	2022	2023
1 購入した製品・サービス	361,092	259,594	390,962	**1,239,530**
2 資本財	763	44,984	11,998	**9,257**
3 Scope1、2 に含まれない燃料等	18,558	19,304	27,407	**20.490**
4 輸送、配送（上流）	18,970	16,942	15,495	**21,681**
5 建設産業廃棄物	41,244	32,455	50,197	**43,554**
6 出張	3,163	3,207	4,545	**6,520**
7 雇用者の通勤	593	629	1,012	**2,053**
8 リース資産（上流）	非該当	非該当	非該当	**非該当**
9 輸送、配送（下流）	1,242	846	1,585	**1,310**
10 販売した製品の加工	非該当	非該当	非該当	**非該当**
11 販売した製品の使用※2	1,174,252	1,045,835	1,262,858	**1,312,103**
12 販売した製品の廃棄	11,911	8,437	22,482	**23,813**
13 リース資産（下流）	非該当	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	**非該当**
15 投資	0	0	0	**0**
合計	1,631,788	1,432,233	1,788,541	**2,680,310**

※2 2022年度のScope3カテゴリ11、2023年度のScope3カテゴリ1、11の単体CO_2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※3

(千t)

項目 (年度)	2019	2020	2021	2022	2023
全体（個別）	504	408	431	551	**452**

※3 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※4

(%)

項目 (年度)	2019	2020	2021	2022	2023
国内土木施工部門	98.9	99.7	99.1	99.3	**99.3**
国内建築施工部門	98.8	98.9	98.6	97.8	**98.7**

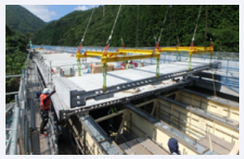
※4 有害廃棄物などの中間処理ができない廃棄物を除く

WEB 環境経営活動データ

外部評価

当社は、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向上を図っており、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。
外部評価は当社が世の中の要請に応えてきた証拠であると捉え、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。

2023年5月26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
「プレストレストコンクリート工学会賞」作品賞を3件受賞しました。この賞は、プレストレストコンクリート技術の発展または普及に顕著な貢献をしたと認められた作品に贈られるものです。


作品賞(改築・改修部門)
蓼野第二橋(下り線)床版取替


作品賞(土木部門)
岩城橋


作品賞(土木部門)
吉野川サンライズ大橋

2023年7月18日
2023年度「エンジニアリング功労者賞」を受賞
当社JVがスリランカで施工した「ケラニ河新橋建設事業パッケージ2 エクストラドーズド橋工区」を含む「ケラニ河新橋プロジェクトチーム」が、一般財団法人エンジニアリング協会の2023年度「エンジニアリング功労者賞」において〈グループ表彰〉(国際貢献)を受賞しました。


ケラニ河新橋建設事業パッケージ2 エクストラドーズド橋工区

2023年9月27日
当社社員が「小沢海外功労賞」を受賞
当社の社員(北田 郁夫/国際支店)が、一般社団法人国際建設技術協会の第42回「小沢海外功労賞」を受賞し表彰されました。約17年間にわたって社会資本整備をはじめとしたODA工事に従事し、現場代理人を務めたカンボジアのネアックルン橋(通称:つばさ橋)は同国の紙幣に描かれるなど、カンボジアの発展に大きく寄与したことが評価されました。


カンボジアのフン・セン前首相(左)より勲章を授与された北田(右)

2023年11月22日
カンボジア王国 国道5号線改修事業で当社社員に勲章の授与
当社の社員(重山 琢治/国際支店)は、カンボジア王国で執り行われた国道5号線改修事業の開通式において、フン・マネット首相より勲章を授与されました。同事業の2つの工区(計約84km)で既存本線道路の改修や拡幅などを行い、カンボジアの基幹道路である国道5号線の輸送能力の増強と輸送効率の向上に貢献しました。


フン・マネット首相(左)と勲章を授与された重山(右)

2023年12月6日
「ウッドデザイン賞2023」優秀賞(林野庁長官賞)を受賞
一般社団法人日本ウッドデザイン協会の「ウッドデザイン賞2023」において、当社施工の「東海大学阿蘇くまもと臨空キャンパス食品加工教育実習棟」が優秀賞(林野庁長官賞/ソーシャルデザイン部門)を受賞しました。この賞は、木でくらしと社会を豊かにするモノ・コトを表彰して国内外に発信する顕彰制度です。


東海大学阿蘇くまもと臨空キャンパス食品加工教育実習棟

2024年1月18日
温室効果ガス排出削減目標のScience Based Targets(SBT)認定を取得
当社グループの2030年温室効果ガス削減目標(1.5℃水準)について、SBTイニシアチブ(Science Based Targets Initiative)からSBT(Science Based Targets)の認定を取得しました。

2024年3月1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
当社の社員(諸田 元孝/国際支店)が、国土交通省の令和5年度「海外インフラプロジェクト優秀技術者 国土交通大臣賞」を受賞し表彰されました。インドネシア共和国でのジャカルタ都市高速鉄道事業・106工区に従事した実績が評価されました。


オンライン形式で開催された表彰式(モニター下段右が当社:諸田)

社会貢献活動

社会とのつながりを重視し、地域社会の一員として企業活動を行うことが私たちの責務だと考えています。さまざまな社会的な課題や要請に応え、企業として社会的責任の実現に取り組んでいます。

中学生・高校生の企業訪問学習の受け入れ
2023年度は、計11校の中学校・高等学校の企業訪問学習を受け入れました。若手社員が講師役を務め会社概要や事業内容について説明し、生徒の皆さまからの当社や社員への質問にも一つ一つ答え、建設業の取り組みや役割について理解を深めていただいています。


若手社員が学生に講習を実施

フィリピン共和国での物資支援活動を実施
2023年7月下旬に発生した台風5号および台風6号によるフィリピンの大規模水害において、南北通勤鉄道事業(マロロス-ツツバン)CP2工区で物資支援を緊急実施しました。当時、水害により一部道路の水没や住居内の浸水被害などが生じ、移動が困難な状況が続いていました。同工区には、全長約14kmにも及ぶ超大規模な工事の施工地や仮設ヤードが5つの市に所在していたことから、各市から支援の要請を受け、食料不足に陥った地域住民のために精米25トンを寄付しました。


5つの市に精米を寄付

現場見学会「けんせつ探検隊2023夏休みシリーズ」
2023年8月22日、「令和3年度 二級河川 馬込川 地震・高潮対策工事(水門本体工)」(静岡県浜松市)で、現場見学会「けんせつ探検隊2023夏休みシリーズ」を開催し、小学生8名とその保護者9名にご参加いただきました。川幅が約200mある馬込川の河口に幅90m、高さ25mの水門をつくっている現場の見学と、VRによる完成した水門の見学体験などを通して、ものづくりの楽しさと建設業の魅力を伝えました。


参加者と当社社員

協力会社と工業高校生向けの現場見学・職業体験会を開催
2023年11月2日、協力会社で構成される三井住友建設東京土木支店真栄会が主催する工業高校生向けの現場見学・職業体験会を開催し、神奈川県立向の岡工業高等学校の学生25名に参加いただきました。高速道路の橋面に上がって工事が進む様子を見学し、鉄筋結束と型枠組立などの職業体験を通して、建設業の仕事を学んでいただきました。


鉄筋結束の作業を体験する様子

フィリピン共和国での継続的な献血活動を実施
2023年11月25日、フィリピン共和国で施工中のマニラ首都圏地下鉄事業(フェーズ1)CP103工区において、フィリピン子供医療センターとのパートナーシップによる献血活動を実施し、同工事に従事する当社の現地社員49名が参加しました。この活動は昨年から継続して実施しており、今回で通算6回目(延べ421名が参加)となります。採血された1名分の血液(450ml)は、最大3名の小児がんの子供たちのために役立てられます。


現場事務所で実施した献血活動の様子

地域の子供たちに向けたESD(持続可能な開発のための教育)を開催
2024年2月21日、中央区立佃児童館にてESD(持続可能な開発のための教育)の一環で、害獣駆除された鹿の革と伐採木を使ったストラップ工作教室を開催し、20名の子供たちに参加いただきました。害獣として駆除された鹿の革と森林整備のために伐採された木材をストラップとして形に残すことで、人間の生活が自然環境にもたらす影響について学び、環境を守ることの重要性を考えていただきました。


環境を守ることの重要性を学ぶ工作教室を開催

グループ企業

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係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係する事業を行っています。



■ 海外ネットワーク ● 現地法人

国名	拠点	進出年月
タイ	■バンコク事務所	1972年11月
	●SMCC (Thailand) Co., Ltd.	1972年 8月
シンガポール	■シンガポール事務所	1977年 4月
	●SMCC Overseas Singapore Pte. Ltd.	2012年 7月
	●Antara Koh Private Limited	2022年 4月
アメリカ	■グアム事務所	1984年 8月
インドネシア	■ジャカルタ事務所	1987年 6月
	●PT.SMCC Utama Indonesia	1976年 6月
ベトナム	■ハノイ事務所	1994年 7月
フィリピン	■マニラ事務所	1995年 4月
	●SMCC Philippines, Inc.	1995年 9月
インド	●SMCC Construction India Ltd.	1996年12月
ミャンマー	■ヤンゴン事務所	2013年 7月
マレーシア	●SMCC Malaysia Sdn. Bhd.	2014年 4月
カンボジア	■プノンペン事務所	2017年12月
台湾	●SMCC Taiwan Co., Ltd.	2017年12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

WEB グループ企業一覧

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

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

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

株式会社 免制震ディバイス

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

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

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

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

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

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

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 (2024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　柴田 敏雄
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:5,522名　単体:2,963名 (2024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 (2024年3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

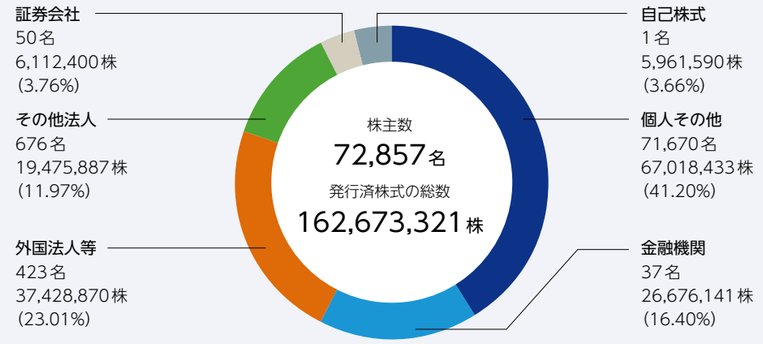
銘柄	発行年月日	発行総額	利率	償還期限
第2回無担保社債(サステナビリティボンド)	2022年6月14日	50億円	0.520%	2027年6月14日
第1回無担保社債	2020年10月22日	50億円	0.300%	2025年10月22日

株式情報 (2024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	72,857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)	18,860	12.03%
野村 絢	8,797	5.61%
株式会社南青山不動産	8,419	5.37%
三井不動産株式会社	5,397	3.44%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,593	2.93%
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE, LUXEMBOURG RE LUDU RE:UCITS CLIENTS 15.315 PCT NON TREATY ACCOUNT	3,418	2.18%
NOMURA AYA	2,419	1.54%
三井住友建設取引先持株会	2,413	1.54%
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	2,249	1.43%
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	2,165	1.38%