

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 2025

三井住友建設 統合報告書 2025



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。

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。

Corporate Principles 経営理念



三井住友建設グループ企業行動憲章

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

CONTENTS

価値創造ストーリー

4 トップメッセージ



14 At a Glance



16 価値創造プロセス



10 価値創造の歴史



18 事業の成長を支える6つのINPUT(経営資本)



価値創造の戦略

- 20 2030年の将来像
- 21 マテリアリティ
- 22 マテリアリティ・KPI
- 24 前中期経営計画の振り返り
- 26 **事業戦略 | コア事業**
国内土木事業



- 28 **事業戦略 | コア事業**
国内建築事業



- 30 **事業戦略 | 成長事業** 海外事業



- 32 **事業戦略 | 成長事業**
新規周辺領域事業



- 34 **基盤戦略 | 人材戦略** 人材戦略
- 36 社内改革タスクフォース



- 38 **基盤戦略 | 人材戦略**
ものづくりの源泉/
当社の強みを支える保有技術

- 40 技術戦略
- 42 **基盤戦略 | サステナビリティ経営の推進**
サステナビリティ経営の推進

- 50 **基盤戦略 | 安全・品質** 安全・品質
- 53 **基盤戦略 | DXの推進** DXの推進

価値創造の基盤

- 54 コーポレートガバナンス
- 60 役員一覧・スキルマトリックス
- 62 コンプライアンス
- 64 リスクマネジメント

データ

- 68 財務情報
- 72 非財務情報
- 74 グループ企業
- 76 会社概要・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」を発行しました。2024年度からは、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、「統合報告書」と名称を改めて発行しています。

報告対象期間
2024年4月1日～2025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2.0

発行時期
2025年9月



コーポレートサイトのご紹介

当社のより詳しい情報はコーポレートサイトをご覧ください。WEB <https://www.smcon.co.jp/>



▶ サステナビリティ
<https://www.smcon.co.jp/csr/>



▶ IR情報
<https://www.smcon.co.jp/investor/>



▶ はしも、まちも、ひとも。(動画で分かる三井住友建設)
<https://www.smcon.co.jp/sp/>

「付加価値」にこだわり、「稼ぐ力」を高めることで 当社の企業価値向上と グループシナジー創出を実現します

代表取締役社長

柴田 敏雄



建設業界の構造的課題が深刻化する中で 2025年3月期決算は若干ながら黒字に転換

2024年度について、まず外部環境としては、建設業が抱える構造的な課題が深刻化した1年でした。建設資材は世界的なエネルギーや資源の価格上昇を受けて高止まりの状態です。労務費を含め建設コストが上昇し、この状況は当面続くと考えられます。

また、労務の需給逼迫の問題も顕在化しています。建設現場で働く技能労働者の高齢化と若手の減少が加速してきました。さらに昨年度は、大都市圏の再開発や地方の半導体工場・データセンターなど大型の建設プロジェクトに技能労働者が集中し、全国的な労務不足に輪をかけました。働き方改革は、国の指導もあってかなり進展してきていますが、その半面、労務費の上昇や人的リソース不足などの問題も深刻化しています。建設業を魅力ある産業として復活させるには、労働条件の改善に加えて実態に合わせた賃金アップが不可欠で、これについては国の施策や民間の発注者の皆さまのご理解に期待するところです。

昨年度の当社の状況に関してですが、まず多額の工事損失が発生した国内大型建築工事については、ステークホルダーの皆さまに大変ご心配をおかけしております。昨年9月に上棟した後、2025年8月の本体工事竣工、10月末引渡しに向けて工程どおりに進捗しています。この工事は、当社が得意とする超高層住宅でのエラーでしたが、体制を立て直して以降、日本一

の高さとなるこの超高層住宅の完成に向け全社を挙げて対応してきました。当社の急速施工技術により最短3日でワンフロアずつ躯体を構築して最後までやり遂げたこと、また工事の過程でさまざまな新技術を開発・実装できたことは、携わった社員にも会社にも大きな財産と自信になりました。今回の教訓を糧に、今後も案件を見極めながら、超高層住宅への取り組みは継続していきたいと考えています。

2025年3月期決算については、中間決算の時点で、上述の国内大型建築工事の損失計上により通期では赤字になるという見通しを発表しましたが、その後の半年間に土木事業と海外事業の業績が大きく好転したことから、建築事業でも他の工事の採算がかなり改善したことから、最終的には若干ながら黒字転換することができました。外的な要因として為替の影響もありますが、内的な要因としては、私が社長になって1年数カ月訴えてきた「現場への回帰」という方針が社内に浸透し、各事業部門が採算を改善してきた結果であると実感しています。国内大型建築工事の損失を受けて、受注プロセス強化、採算重視の営業方針、取り組み段階からのフロントローディングなど、さまざまな対策を行ってきました。今後も業務改善に取り組み、収益力向上等を目指します。

「収益力の向上」「成長分野への挑戦」「人材(=人財)基盤の強化」 それぞれの取り組みが一定の成果を挙げた3年間

2024年度を最終年度とする「中期経営計画2022-2024」では、「収益力の向上」「成長分野への挑戦」「人材(=人財)基盤の強化」という3つのテーマを掲げて取り組んできました。

まず「収益力の向上」については、国内大型建築工事が必要な損失を出したことで全体の数字は目標未達となりましたが、国内の土木事業で強みのPC橋梁・大規模更新工事やトンネルを軸に、2023年度に過去最高益を達成するなど、順調に推移しました。建築事業では、採算を重視した受注と手持ち工事の消化により良質な案件へと手持ち工事の入れ替えが進み、受

注時利益率も、足元の国内大型建築工事を除くと7%を超えるまで改善してきました。

2つ目のテーマである「成長分野への挑戦」は、残念ながら、ここ数年の業績悪化に伴い、技術開発など諸々の成長投資が限定的になってしまいました。一方、成長分野の旗振り役である海外事業は2023年度に事業規模を1,000億円まで拡大でき、成果が挙げたといえます。また、サステナブル社会の実現を目指す水上太陽光発電事業も、まだ小規模ながら着実に進化してきました。現在、発電容量は17.3MWとなっています。



最後に「人材(=人財)基盤の強化」について、まずは「D&Iポリシー」を策定し、その定着に向けた教育・ワークショップ活動を実施しました。また、海外大学出身の外国籍人材を当社正社員として採用したり、グローバルな人材開発センターであるHDC (Human Resources Development Center) を複数のグロー

バル拠点で立ち上げ、教育に取り組んだりしました。残った課題として最も大きいのは、人材の問題です。特に当社では、30代後半から40代前半の人員が非常に少ない、いびつな人員構成になっており、ベテラン社員から若手へとバトンを引き継ぐための時間があまり残されていないことが喫緊の課題です。

直面する諸課題の解決と、毀損した資本の早期回復のため インフロニア・ホールディングスとの経営統合を決断

今回、インフロニア・ホールディングスとの経営統合に至った背景をお伝えします。近年、当社が直面してきた課題として、建設業界に共通する担い手不足、建設資機材価格の高止まり、労務需給の逼迫といった構造的課題に加えて、国内大型建築工事での損失により大きく毀損した資本の早期回復、早期の企業価値向上という当社固有の課題がありました。単独で存続してこれらの課題に取り組むことも検討しましたが、特に毀損した資本の回復には、現状のまま利益が出続けたとしても7~8年はかかってしまう計算になります。そうした点を考慮した結果、インフロニア・ホールディングスとの経営統合によるシナジー効果で中長期的に事業基盤を拡大し、より確実でスピーディーな企業価値向上を図るのが最善であるとの判断に至った

のです。インフロニアグループは現在、「請負」と「脱請負」それぞれの市場でビジネスを展開する「総合インフラサービス企業」を目指すことをグループ戦略としています。「脱請負」というのは、単に何かを作るだけでなく、PPP事業や再生可能エネルギー事業を含めた、投資から運営、EXITまでのプロジェクトの全スコープをカバーすることを意味し、例えば道路・空港などのコンセッションと官民連携、アリーナやスタジアムの運営、発電事業等を指します。国内の公共事業、インフラの維持更新事業など「請負」も堅調に推移しているとはいえ、長期的に見れば人口減少などもあって新規の公共工事への投資はおそらく減少し、競争が激化していくでしょう。その中で勝ち残っていく

ためには、設計から施工管理、安全管理まで全体をマネジメントする「エンジニアリング力」が重要であり、その点で当社のポテンシャルを高く評価していただき、今回、インフロニア・ホールディングスから経営統合のオファーがあったのだと認識しています。当社

としても、その期待に十分応えて力を発揮できると考えています。当社は現状では「請負」がベースになりますが、インフロニアグループの一員として長期的には「脱請負」の分野も担っていくことになると考えています。

統合後も経営方針や成長戦略は継続し、 グループのシナジー効果を活かした成長を加速

インフロニアグループに経営統合した後も、当社単体としての経営方針や成長戦略を大きく転換しようとは考えていません。これまで培ってきた「請負」の領域で、統合のメリットを活かして成長の加速を目指します。

統合によるシナジー効果として最も大きいのは、インフロニアグループの中核企業である前田建設工業と当社を合わせて建設事業の事業規模がこれまでの2倍くらいになる、そのスケールメリットです。スーパーゼネコンに次ぐ規模になりますから、資材調達のコストダウンや協力会社の融通など、現業部門での大きなメリットが期待できます。

事業別でいえば、まず土木事業の面では、当社がPC橋梁や大規模更新工事に強みを持つのに対して、前田建設工業はダムなどの電力土木や防衛などに強みがありますから、全体としては補完性の高い組み合わせといえます。1つの持株会社の傘下に当社規模のゼネコンが2社ぶらさがるという形は、たぶんこれまでに例のない試みですが、そうすることで、トンネル・橋梁・河川・上下水道など土木事業分野に川上から川下までフルラインナップで対応できるようになります。インフロニアグループが推進しているインフラ運営事業も含めると、業界で唯一の立ち位置になると考えています。

建築事業では、受注ポートフォリオに似通った部分もありますが、それぞれ顧客ネットワークを持っていて、すみ分けはなされていると捉えています。超高層住宅は当社も前田建設工業も得意としており、デベロッパーを中心とした発注者は一部重複するものの、現状の旺盛な住宅需要と供給側の逼迫を考えると、あまり競争する環境ではなく、重複によるディスシナジーは限定的と見ています。当社は超高層住宅で豊富な実績を持っており、プレキャスト工法などの技術ノウハウを共有することで、インフロニアグループ全体として圧倒的な業界シェアを確保することも可能です。

海外事業については、前田建設工業が現状ではあまり進出していない一方で、当社は東南アジア・南アジアを中心に、土木ではODAを中心としたインフラ事業、建築では日系企業の工場などを中心に展開しています。経営統合後は、当社のアジアを中心とした業界トップクラスの実績とネットワークに、インフロニアグループのインフラサービスの技術ノウハウを展開することができ、将来的には海外でのPPPやPFIといった事業領域拡大の可能性も十分にあります。当社は海外事業の拡大を目指していますので、今回の経営統合がその加速につながると期待しています。



中長期的な成長に向けた方向性を見極めつつ「付加価値」にこだわり、「稼ぐ力」を高める

当社が中長期的に成長していくために、現在想定している方向性としては、次の5つが挙げられます。

1つ目は国内の公共投資。全体としては将来的に減少が見込まれますが、災害に対する予防保全の観点から国土強靱化の予算は継続的についていくと考えています。

2つ目は安全保障部門です。この先、国内でも防衛予算は増えていくと思われませんが、それとともに米軍関係の工事にも注目しています。米軍がオセアニア地域で防衛拠点のインフラ整備を計画していますが、当社はグアムでの米軍案件の実績もありますので、今後注視していきたいと思えます。

3つ目のカーボンニュートラルについては、先般公表された「第7次エネルギー基本計画」で再生可能エネルギーや原子力などの脱炭素電源の活用が謳われました。トランジション（エネルギー転換）の手段として挙げられる水素やアンモニア対応の設備投資が比較的早い時期に活性化すると見込まれますが、ここでは当社の低温タンクの設計施工の実績を活かせることから、既に営業活動も進めています。また、フランスで実績のある企業と協働でコンクリート製の浮体式洋上風力

発電のフィジビリティスタディも進めています。

以上は主に土木分野ですが、建築分野では4つ目として、AI技術の普及に伴うデータセンターや半導体工場の建設需要が、継続的に増えると想定しています。どちらも特殊性のある建物で、規模もさまざまですから、当社としてどのような領域を狙っていくべきか、社内で議論しているところです。

最後に、海外事業としては、当社が取り組んできた東南アジアを中心とするODAのインフラ事業の需要がまだ5～10年くらいは続くと考えられます。その先については、例えばアジア開発銀行などODA以外の発注者からのインフラ事業や、先ほども述べたPPPやPFIなどの領域にインフロニアグループとして進出するべく、情報収集や研究にも取り組みます。

以上のような方向性を見据えつつ、将来的な成長に向けて、「付加価値」にこだわり、「稼ぐ力」を高めることに注力していきます。そして、そのための重点戦略として、国内の土木・建築を中心とする「コア事業の深耕」と、海外や新規周辺領域を含む「成長事業の拡大」を図るとともに、人材戦略や技術戦略などを通じた「成長を実現する基盤の強化」に取り組んでいく考えです。

人的資本強化を目指し「人材開発本部」を新設 人事制度の抜本的な見直しも

人的資本強化には、先の中長期経営計画で掲げた「人材（＝人財）基盤の強化」に引き続き注力していきます。従来は管理本部の下に人事部があり、採用や評価などを担っていましたが、残念ながら人材戦略といったところまでは手が回っていませんでした。また、人材に関する部署がほかにも社内にも点在していました。そうした状況を改善するため、2025年4月に「人材開発本部」を新設して人事機能を一元化するとともに、事業部門からの人員シフトにより事業戦略と連動した人材戦略の推進体制を強化しました。

人材開発本部の大きなミッションとして、人事制度の抜本的な見直しがあります。1つには、年功序列色の強い人事制度を廃して、責任の重さと権限の大きさに応じた処遇をする制度への転換を準備しており、今

期中には導入する予定です。また、キャリア採用に力を入れる一環として「リファラル採用・アルムナイ採用」を制度化したり、社員の強い意見を受けて人事評価に「360度評価」を導入したりといった施策も、2025年度から行っています。さらに、多様な人材が活躍できる環境の構築を目指して、女性活躍推進にも引き続き力を入れていきます。女性総合職比率や女性管理職比率のKPIを設定して取り組んでいるほか、当社プロパーの女性役員の登用に向けた議論も進めています。

サステナビリティ経営については、お客さまや社員、地域などステークホルダーの皆さまに当社事業に関わり続けたいと思っていただきながら、環境・社会・経済のバランスを保って持続的な発展を図ることが重要と考えています。事業活動の中で特に社会的なイ

ンパクトが大きい課題の解決に向けた全社的な取り組みを継続しており、中でもカーボンニュートラルに関しては、グループ全体で気候変動への取り組みをさらに加速させるため、2021年に策定した「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」を2025年5

月に改訂しました。「ネイチャーポジティブ」「サーキュラーエコノミー」「人権」といった重要な社会課題の解決と合わせて、ガバナンス体制などサステナビリティ経営を推進する基盤の強化も図っています。

社員と向き合い、リテンションを図りながら 経営統合をやりきるのが社長としてのミッション

当社のステークホルダーのうち、お客さまに対しては、経営統合で当社の財務基盤が安定することをご説明し、前向きなご理解をいただいています。また、唯一の株主となるインフロニア・ホールディングスに対しては、業績目標をしっかりと達成することでグループ全体の企業価値向上に努めます。そのように考えていくと、経営統合に向けて今私が重視すべき最大のステークホルダーは社員であり、その社員の不安を払拭して、モチベーション向上を図ることが最優先であると思われれます。今回の統合の件については、私を含めた取締役で手分けして全国の拠点へ説明に赴き、社員と直接話をしました。最初は動揺している人も多かったですし、今もまだ全員が腹落ちしているとは思いませんが、前向きな議論ができる空気になってきた手応えは感じています。これからのインフロニア・ホールディングスとの協議の経過をできるだけ社員に

も共有して、意見を聞き、施策に反映していきたいと考えています。

当社はインフロニアグループの一員となる予定ですが、その後も法人格は維持され、前田建設工業とは兄弟会社として対等の精神で、基本的には単独でこれまでと変わりのない事業を継続していきます。グループ全体のシステムやルールなどは合わせていくことになるものの、当社がこれまでに培ってきた文化や風土までグループに合わせることは特段求められていません。私はむしろ、異文化どうしの接点の中からイノベーションが起こることを期待しています。大きな変化の時ではありますが、社員一人ひとりがやりがいを持って業務に取り組める環境を整えるとともに、グループとしてのシナジーを創出しながら、三井住友建設の企業価値向上を図っていく――。これが私のミッションであると強く認識し、全力で取り組んでいきます。

2025年9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。

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

三井グループ

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。



写真提供:三井文庫

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。

1974

MCS構法初の大型工事日本における高層集合住宅団地の先駆けとなる千葉ガーデンタウンC棟完成



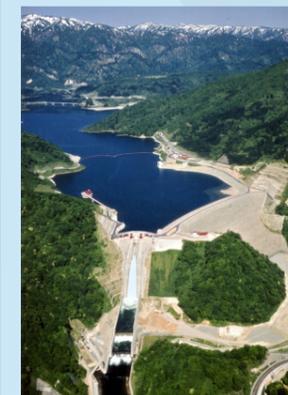
1982

スリランカ国会議事堂完成



1990

東北最大級のダム寒河江ダム完成



1991

日本初の本格的鋼管コンクリート構造大川端リバーシティ21A棟完成



1995

BCS賞受賞相模原市立博物館完成



1998

日本初の50階の超高層マンション晴海ビュータワー完成



1800

1950

1960

1970

1980

1990

2000

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

住友グループ

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



写真提供:住友史料館

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。

1959

日本初のディビダーク工法によるPC橋 嵐山橋完成



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。

1966

山梨文化会館が完成



1969

日本初のPC斜張橋万博東ゲート橋が完成



1980

第1回OCAJI賞受賞ケニアにニューニアリー橋が完成



1982

住友グループが寄贈したコレクションを展示する大阪市立東洋陶磁美術館完成



1993

グアムにレオパレスリゾートが完成



1994

世界初のエクストラロード橋小田原ブルーウェイブリッジが完成



三井住友建設 株式会社 創立

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



- **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



- **2012**
大規模商業施設ダイバーシティ東京プラザ完成



三井住友建設が培ってきた強み

1. PCa技術とシステム化工法…PCa施工におけるスクライム工法やPATRAC等の導入により、短工期・省人化・高品質を実現します。
2. PC橋梁…プレストレストコンクリート技術の導入と普及に注力し、日本初、世界初の技術を開発し適用してきました。
3. 海外案件…1971年にタイに進出し、以来50年以上の歴史があります。橋梁、日系企業の工場案件を中心に、幅広く事業展開をしてきました。

- **2016**
グローバル人材の育成に向けてHDC (Human Resources 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



- **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

はしも、
まちも、
ひとも。

- **2022**
首都圏初の超高層ZEH-M 実証事業に採択された Brillia Tower 聖蹟桜ヶ丘 BLOOMING RESIDENCE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



2003



三井住友建設

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。

2005

- **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



2010

- **2015**
第43回日本銅センター賞を受賞あかがねミュージアム完成



- **2015**
ベトナムのニャットン橋 (日越友好橋)、カンボジアの紙幣に描かれたネアックルン橋 (つばさ橋) 完成



2015

- **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



2020

- **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



- **2020**
世界初の超高耐久橋梁 (Dura-Bridge®) 別荘谷橋完成



2025

- **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



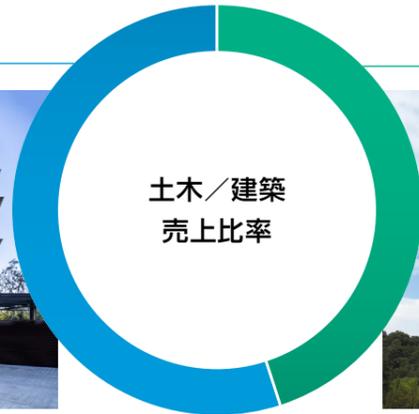
- **2024**
2025年日本国際博覧会 (大阪・関西万博) 住友館の完成



At a Glance

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会社として、これまで培った技術力、ものづくりのノウハウを活かし、地域の暮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きます。

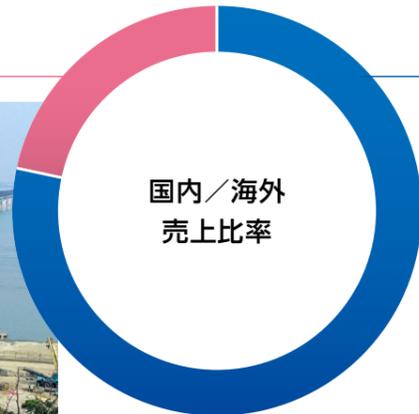
建築 **53.9%**



土木 **46.1%**



海外 **20.6%**



国内 **79.4%**

2024年度売上高
4,630億円

総資産額 3,935億円	純資産額 773億円	従業員数(連結) 5,392人	海外総従業員数 2,918人 <small>※2025年3月31日時点</small>
保有特許件数 462件	国内 12支店	プレキャスト製造拠点 7カ所	ローカルスタッフ (現地雇用日本人含む) 2,665人 <small>※2025年3月31日時点</small>

PC橋梁の数
約**4,100**橋



プレストレストコンクリート橋梁分野において業界屈指の設計・施工実績を誇ります。

住宅の数
約**278,000**戸



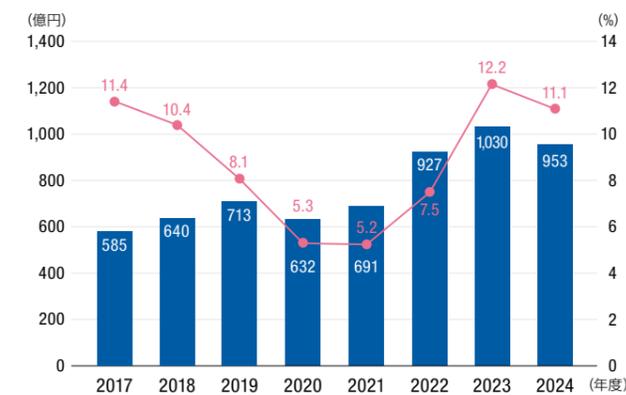
高品質・短工期を実現する当社独自技術のスクライム工法を活かした超高層住宅で豊富な実績を持っています。

水上太陽光発電設置数
7カ所

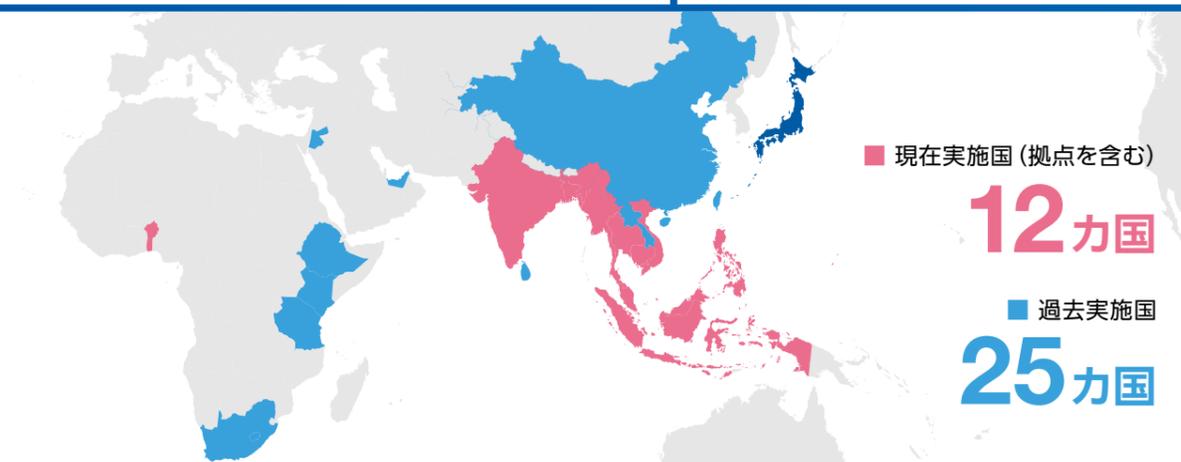
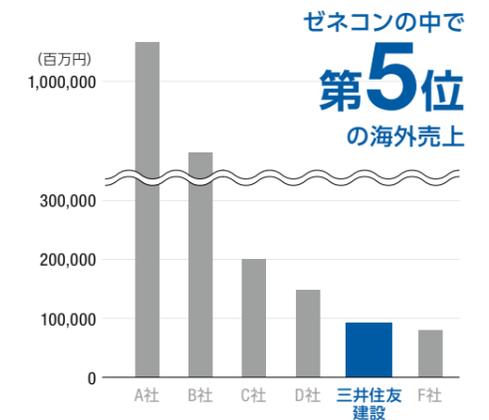


自社開発したフロートシステムを強みとした水上太陽光発電の事業が拡大しています。

海外売上高推移 ■売上高 ■利益率



ゼネコンの海外売上高



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まいりました。今後はインフロニアグループの経営資源やノウハウを共有することにより、より確実・スピーディーな企業価値向上を図ってまいります。



事業の成長を支える6つのINPUT (経営資本)



人的資本

従業員数

連結 **5,392**人

個別 **2,903**人

教育関連投資

1.75 億円/年

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」の機会を得られ、多様な人材が十分に活躍できる職場環境の構築に注力しています。

資本の強化に向けた取り組み

海外大学からの新卒採用への取り組み

当社では人材採用チャネルの一つとして、海外の大学に直接アプローチし、新卒採用を行っております。入社後も万全なフォロー体制を整え、多様な人材が活躍できる魅力ある組織づくりを目指しています。



製造資本

事業所 国内 **12**支店

海外拠点 **8**カ所

子会社 **21**社

関連会社 **8**社

プレキャスト製造拠点 **7**カ所

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。

資本の強化に向けた取り組み

プレキャスト活用における生産システムのDX化

PCa部材の一元管理や工場・現場間の情報共有、そしてPCaの制作における自動化システムによりトータルの施工効率を向上させています。



社会・関係資本

真栄会(協力会社)

1,785社

施工実績

PC橋梁 約**4,100**橋

住宅 約**27.8**万戸

協力会社組織である真栄会とともに、各事業を通じて、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。

資本の強化に向けた取り組み

フィリピン共和国において献血活動が表彰

フィリピン子供医療センター(以下PCMC)が取り組む献血活動への当社の協力が評価され、PCMCにて慈善賞を受賞しました。



知的資本

特許保有件数

462件

研究開発費

17.3 億円/年

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、社会からの信頼とお客さま満足の向上につなげていきます。

資本の強化に向けた取り組み

知財戦略の推進

これまでの保有技術の有効活用やさらなる開発の可能性を検討し、技術開発における効率の向上を目指します。

当社の特許公開・登録件数推移



財務資本

総資産額 **3,935** 億円

純資産額 **773** 億円

自己資本比率 **17.8%**

株式や借入金などで調達した資金をもとに、各事業(国内土木事業、国内建築事業、海外事業、新規周辺領域事業)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。

資本の強化に向けた取り組み

- ▶ キャッシュコンバージョンサイクル(CCC)の短縮によるネットキャッシュの増加
- ▶ 協力会社との関係強化に向けた仕入債務回転率の向上
- ▶ グループ内資産有効活用による資金効率の最大化
- ▶ 多様な調達方法が選択可能なバンクフォーメーションの確立



自然資本

太陽光発電所 **8**カ所

設備容量 **15.9** MW

建設廃棄物のリサイクル率

土木 **99.1%**

建築 **97.1%**

人々の暮らしと密接した事業を営む当社は、社会との共存共栄を図るべく資源の効率的な活用に努めています。「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」の実行に加え、循環型社会への貢献として、建設廃棄物のリサイクル率向上、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。

資本の強化に向けた取り組み

TNFDによる生物多様性の開示

自然共生社会に向けた具体的な目標設定を行うことを目指し、「LEAPアプローチ」に基づく検討を行い、生物多様性に関する依存と影響、リスクと機会の分析を行いました。

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。

三井住友建設グループが目指す「2030年の将来像」

4つの「新しい価値」	目標
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	高い生産性 効率的な生産プロセスと働きやすい職場環境 生産性向上 30%
2 建設から広がる多様なサービス M&Aの活用も視野に、持続可能な社会に寄与するサービスやソリューションの提供を通じて事業領域を拡大	強固な海外事業基盤 世界に広がるビジネスフィールド(建設・サービス提供) 連結海外売上高比率 30% (国内70%)
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	事業ポートフォリオ変革 「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) 新規・建設周辺領域※2比率 30% (従来型建築70%)
4 グローバルな人材 世界中で活躍する多様な人材を育成し、成長ドライバーである海外事業の拡大を支える基盤を構築	Green Challenge 2030達成 地球環境への貢献 “Green Challenge 2030” KPIの達成 WEB https://www.smcon.co.jp/csr/environment/green-challenge.html

※1 3次元の設計・施工計画とIoT、AI、ロボットなどのICTを突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。中期経営計画2019-2021で策定
 ※2 単純請負によらない領域(国内・海外)

2030年の将来像の実現とその先に向けて

価値ある「ひと」と「技術」による建設サービスを顧客へ提供し、すべてのステークホルダーとともに持続可能な社会をささえ合う「**社会から選ばれる企業**」を目指します

リスクと機会(外部環境)

- 建設業の担い手減少
- デジタル社会への変革
- 地政学リスクの高まり
- 働き手の価値観、働き方の変化
- サステナビリティ意識と潮流の加速

中期経営計画
2022-2024

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

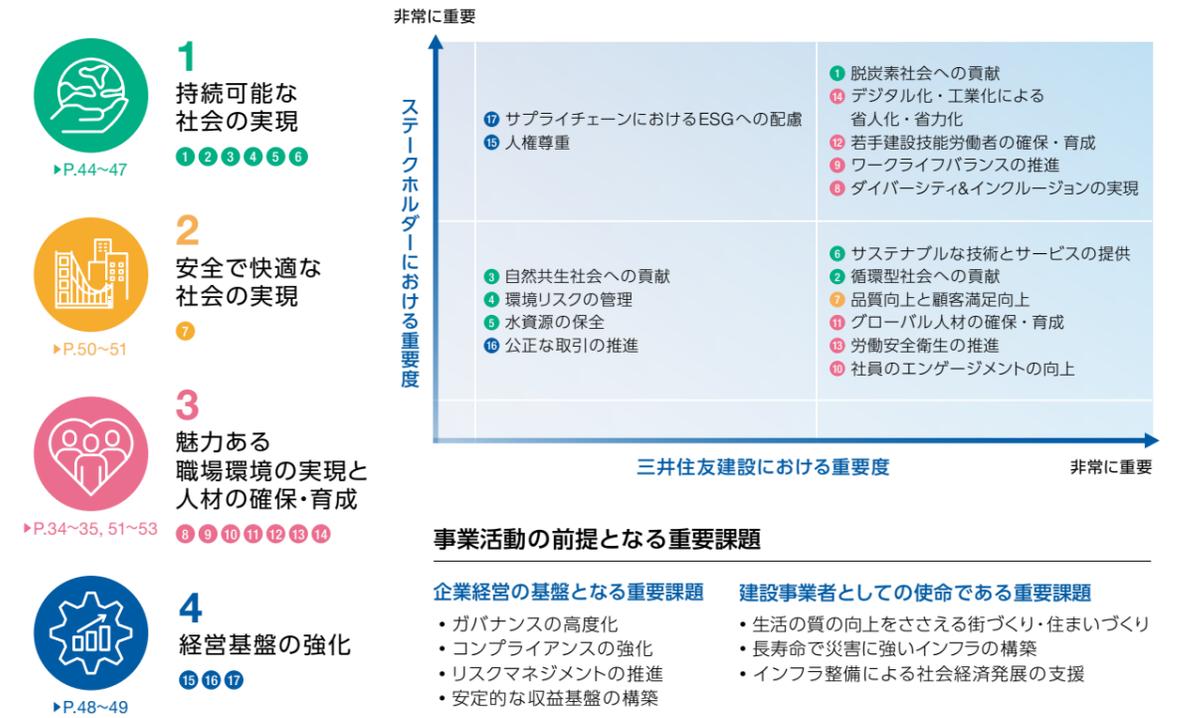
- 建設生産革命の実現 ～次世代建設生産システム～
- 建設から広がる多様なサービス
- サステナブルな技術
- グローバルな人材

社会から
選ばれる
企業へ

マテリアリティ

マテリアリティ・マトリックス

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。



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

マテリアリティの特定プロセス

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ト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 <https://www.smcon.co.jp/investor/materiality/>

マテリアリティ・KPI

マテリアリティ関連KPI

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

マテリアリティ	KPI	2022年度		2023年度		2024年度			
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	達成評価	
1 持続可能な社会の実現									
1 脱炭素社会への貢献	CO ₂ 排出量削減 (Scope1+2) (t-CO ₂) ※基準年(2020年)との比較	△10%	4.4%	△15%	△26.3%	△20%	△43.1%	S	
	CO ₂ 排出量削減 (Scope3) (t-CO ₂) ※基準年(2020年)との比較	△5%	△9.3%	△7.5%	△7.7%	△10%	0.3%	E	
	発電能力(発電事業)	12MW	10.4MW	30MW	15.9MW	40MW	15.9MW	E	
2 循環型社会への貢献	建設廃棄物リサイクル率	土木	99.2%以上	99.3%	99.3%以上	99.3%	99.4%以上	99.1%	B
		建築	98.8%以上	97.8%	99.0%以上	98.7%	99.2%以上	97.1%	B
3 自然共生社会への貢献	生物多様性保全活動割合(%) ※生物多様性保全活動実施作業所数/ 生物多様性に関する保全活動が必要な作業所数	100%	100%	100%	100%	100%	100%	A	
4 環境リスクの管理	重大な環境関連法規制等の違反 (罰金/制裁措置)	0件	0件	0件	0件	0件	3件	E	
5 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%	100%	100%	A	
6 サステナブルな技術とサービスの提供	SX関連技術開発関連予算の比率 (①、②、③、④、⑤ 関連技術の強化)	30%	47%	32%	68%	35%	53%	S	
2 安全で快適な社会の実現									
7 品質向上と顧客満足向上	社内基準によるパトロール平均点	土木	77点以上	78.4点	77点以上	80.1点	78点以上	80.9点	A
		建築	77点以上	78.1点	77.7点	78点以上	79.6点	A	
	(土木) 工事成績評定対象年度平均点	80点以上	83.3点	80点以上	82.2点	80点以上	82.0点	A	
	(建築) お客様満足度アンケート	80点以上	83.0点	80点以上	73.0点	85点以上	74.9点	B	
3 魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成									
8 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%	5.0%以上	1.90%	E	
	女性管理職比率	2.6%以上	2.6%	2.8%以上	2.72%	3.0%以上	2.99%	B	
	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%	20%以上	28.41%	A	
	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%	20%以上	21.21%	A	
	障がい者雇用率	2.3%以上	2.4%	2.3%以上	2.2%	2.3%以上	2.57%	A	
	定年再雇用率・継続雇用率	90%以上	91.9%	90%以上	90.1%	90%以上	88.70%	B	
9 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	45時間未満	17時間	S	
	年次有給休暇の平均取得率	50%以上	55%	50%以上	58%	50%以上	51%	A	
	男性社員の育児休業の取得率	100%	118%	100%	101.7%	100%	100%	A	
10 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	4.0以上	未実施 (2025年6月実施予定)	E	

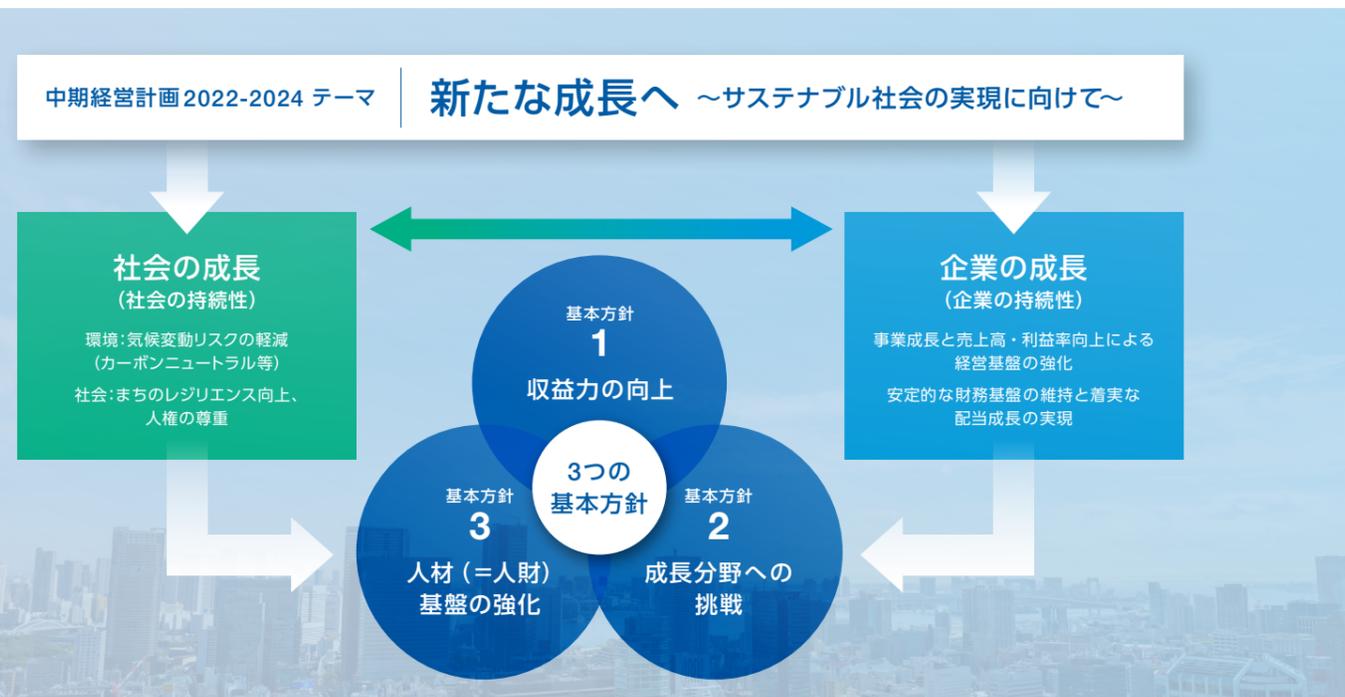
マテリアリティ	KPI	2022年度		2023年度		2024年度			
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	達成評価	
11 グローバル人材の確保・育成	海外大学生採用/海外留学生採用(定期採用補助)	3~5名	3名	3~5名	5名	3~5名	1名	E	
	クロスファンクショナルチーム採用	25名	12名	30名	3名	30名	0名	E	
	日本人海外要員採用(国内エージェンシー)	5名	12名	5名	0名	5名	2名	D	
	海外ローカル採用(海外エージェンシー)	5名	0名	5名	6名	5名	4名	B	
	一般教育(階層別教育等)	350名	364名	350名	694名	350名	761名	S	
	語学教育(英語/日本語)	500名	463名	500名	515名	500名	143名	E	
	グローバルトレーニング	200名	184名	200名	269名	200名	168名	B	
	グローバル検定	500名	1,104名	500名	967名	500名	647名	A	
	国内→海外(GHR制度)	0名	0名	5名	2名	5名	5名	A	
	海外→国内(留学制度)	5名	0名	5名	1名	5名	4名	B	
海外→海外(拠点間異動)	5名	7名	5名	6名	5名	6名	A		
12 若手建設技能労働者の確保・育成	週休二日(4週8休)の推進	土木	80%	88.6%	90%	92.6%	100%	97.3%	B
		建築	80%	58.8%	90%	66.2%	100%	87.6%	B
	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%	100%	95.5%	B
		建築	100%	85.0%	100%	88.7%	100%	89.7%	B
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%	100%	92.5%	B	
	建築	80%	81.0%	100%	81.6%	100%	89.0%	B	
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%	100%	92.2%	B	
	建築	80%	73.0%	100%	79.4%	100%	87.8%	B	
13 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	0件	1件	E	
	度数率	0.5以下	0.51	0.5以下	0.68	0.5以下	0.7	B	
14 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%	5.0%	8.7%	S	
4 経営基盤の強化									
15 人権尊重	人権教育受講率	100%	70%	100%	70%	100%	100%	A	
	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	人権DDの実施	人権DDの実施	A	
16 公正な取引の推進	談合排除誓約書徴収率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	A	
17 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%	100%	100%	A	

前中期経営計画の振り返り

中期経営計画2022-2024

概要

中期経営計画2022-2024では、「新たな成長へ～サステナブル社会の実現に向けて～」をテーマに掲げ、2030年の将来像に向けて一歩ずつ歩みを進めてきました。この計画は「社会の成長」を「企業の成長」につなげる「新たな成長」を目指し、「収益力の向上」「成長分野への挑戦」「人材(=人財)基盤の強化」という3つの基本方針に基づき、多岐にわたる施策を展開することで持続可能な社会の実現を目指してきました。



成果と課題

業績面では、国内大型建築工事における多額の損失計上を主要因とし、期間を通じて、当初計画には届かない結果となりました。一方で、強みである海外事業の拡大や、プレキャスト部材一元管理システム等による建設生産システムの深化、サステナビリティ社会の実現に向けた水上太陽光発電事業の拡大など、一定の成果を得られました。ほかにも担い手不足、人口減少や働き手の価値観の変化といった外部環境の変化に対応すべく、D&Iポリシーの策定や人事制度の見直しなど、多様な人材が活躍できる職場環境の醸成に向け取り組みを行いました。今後は早期に安定的な収益を確保する基盤を構築するとともに、最大の財産である人材への投資が重要と考えています。

業績目標と実績 (億円)

	中期経営計画 2022-2024			
	実績		目標	実績
	2022	2023	2024	2024
連結売上高	4,586	4,795	4,670	4,630
国内土木(当社)	1,041	1,074	1,010	1,052
国内建築(当社)	1,822	1,857	1,690	1,748
海外	927	1,030	1,020	953
新規周辺領域	-	-	-	3
国内グループ会社等	796	834	950	874
連結営業利益(利益率)	△188	85	160	76
	△4.1%	1.8%	3.4%	1.6%

財務KPI (億円)

	中期経営計画 2022-2024			
	実績		目標	実績
	2022	2023	2024	2024
ROE	△33.2%	6.0%	9%以上	1.2%
総還元性向	-	54.7%	50%程度	256.5%

経営統合について

概要と目的

9月18日にTOBが成立し三井住友建設はインフロニア・ホールディングスの一員となりました。本経営統合を通じて資本関係を構築することにより、両社がこれまで築いてきた成長市場への事業接点、事業基盤、および顧客接点を最大限活かすことで、激しい変化が予想される建設業界においても、両社の強みである官公庁、民間事業者、新興国でのインフラ案件の受注を着実に獲得することを目指します。

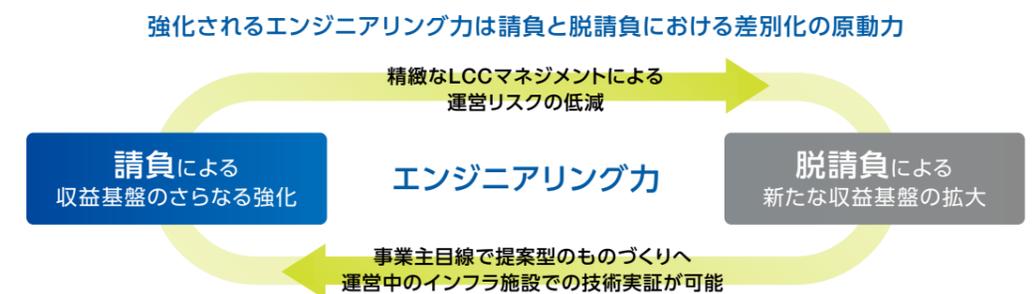
両社合わせての建設事業の年間売上高だけでも単純計算で1兆円規模となり、インフラ運営事業も含めるとフルラインナップで川上から川下まで対応可能となり、業界で唯一無二の立ち位置の企業体となることを見込んでおります。当社としても、インフロニア・ホールディングスとの経営統合により、単独で存続する場合と比較して遥かに大きいシナジーを実現でき、より確実かつスピーディーな企業価値向上につながると考えています。



インフロニアグループのエンジニアリング力強化へ

建設市場は新規事業から維持管理へとシフトし、財源不足や担い手不足といった課題により業界の優勝劣敗が進む中、差別化が不可欠となっています。その核となるのが「エンジニアリング力」であり、これは設計・計画から施工管理まで技術的知識とスキルを活かして効率的かつ安全にプロジェクトを進める能力を指します。

今回の経営統合により、エンジニアリング力をさらに強化することで、インフロニア・ホールディングスは請負と脱請負を融合させた「総合インフラサービス企業」として、独自のモデルを構築し、さらなる進化を目指します。



国内土木事業

土木業績(個別)



2024年度施工実績

新名神高速道路 大戸川橋他2橋 (PC上部工工事)

本橋は、新名神高速道路大津JCT(仮称)の一部を担い、橋長1,300mを超える上下線と分合流するランプ橋と併せて4橋で構成されています。片側3車線に対応した非対称断面の主桁を、プレキャスト部材を活用し合理的に施工しました。



事業の特徴と強み

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

中長期方針

国内市場では防災・減災、国土強靱化関連工事、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、利益についてはともに順調に推移する結果となりました。

2025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。

2024年度の主な取り組み

DX開発技術による現場技術者の省力化・省人化の推進

現場の省力化・省人化対策は急務であり、そのためのDX技術の開発を推進しています。昨年度は2件のDX技術をニュースリリースし、現場へ積極的な展開を図っています。具体的には、リアルタイム鉄筋出来形自動検出システム「ラクカメラ®」は、新たにAI(人工知能)を搭載し計測精度と作業効率を大幅に向上させ、省人化に大きく寄与しました。「ワンマンレベル測量システム」は、レベル測量を1人で行うことができる装置・システムとして開発し、従来の測量作業と比較して作業員が2人から1人となる省人化を実現しました。その他、多数のDX技術を開発中であり、国土交通省が提唱する新たな建設現場の生産性向上(省人化)の取り組み「i-Construction2.0」の実現に貢献すべく、開発を加速してまいります。



ワンマンレベル測量システム

AIを活用した新技術の開発

トンネル施工の生産性を向上させる SMC-Tunneling シリーズの新技術として、AIを活用して発破パターンを自動で選定する「AI de 先ヤマ(発破編)」を開発しました。AIにより熟練工の暗黙知を取り入れることで、担い手不足の解消、発破作業の効率化および安全性の向上を実現します。また、リアルタイム鉄筋出来形自動検出システム「ラクカメラ」に新たにAIを搭載したことにより、鉄筋の認識を自動化するとともに、直射日光下や逆光という悪条件下での計測も可能としました。



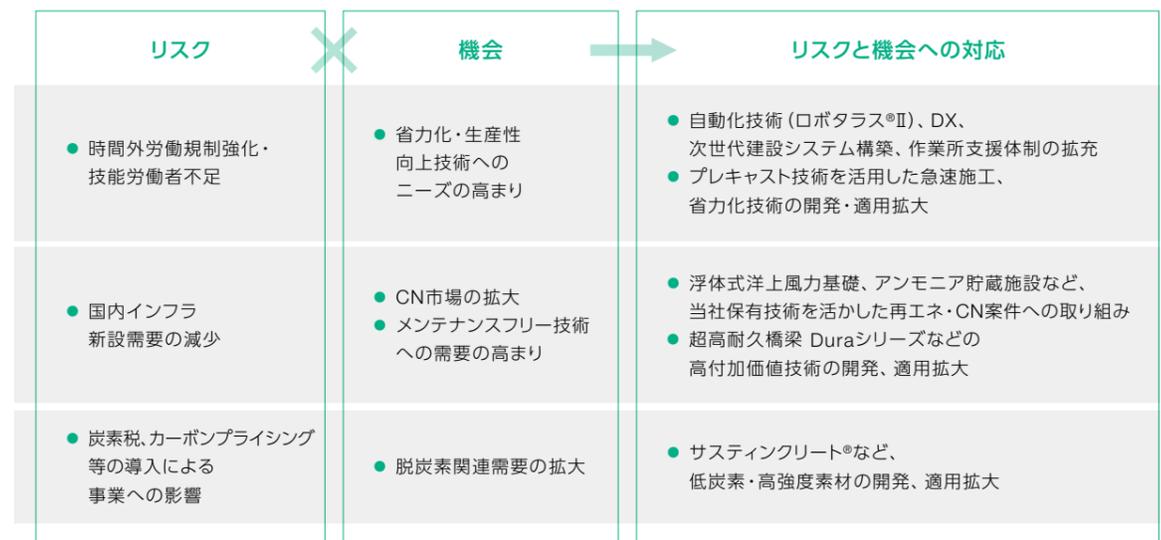
AI de 先ヤマ(発破編)

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、自分たちの手で構造物の製作を行っています。これにより、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年度より本店内に作業所支援グループを立ち上げ、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っています。



新入社員教育：実技合宿



国内建築事業

建築業績(個別)



2024年度施工実績

プラウド神宮前

明治神宮の社を望む隈研吾氏デザイン監修の全76戸の高級レジデンス。当社設計施工です。

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。自社グループにプレキャスト工場を持ち、最短で1フロアを3日で構築する高速施工を可能とする技術は当社の強みとなっており、施工の効率化・生産性向上に向けてさらなる強化を推進しています。

また、物流倉庫、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の低減や大きな荷重への対応が可能な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。

中長期方針

国内建築市場は、旺盛な需要により底堅い投資が継続しています。一方で時間外労働の上限規制により、供給面での制約が高まっています。

このため、建設需要に対してゼネコン各社の供給力が追い付いておらず、さらに設備工事会社においてはこの状況が顕著であり、この需給バランスは当面継続すると予想されます。

当社においては、手持ち工事の消化を優先し新規受注を抑制してきましたが、手持ち工事の消化が順調に進んでいることから、施工体制の再構築を図り、採算重視の取り組みを徹底しつつ、新たな工事獲得に向けた営業活動を展開して利益水準の向上を図っていきます。

2024年度の主な取り組み

建築事業、再始動と次の成長へ

国内大型建築工事は、これまでの失敗を踏まえた徹底した再発防止策と全社的な支援体制のもと無事に完成し、また各地では当社の技術力を象徴する建物が相次いで完成しました。これを機に、建築部門は「確実性」と「速さ」を両立する効率的な体制の構築に向けて再始動し、顧客対応から施工までの全プロセスの質を

高めてまいります。

また、採算重視の取り組みの徹底、施工体制の強化、目標管理の徹底を通じて、建築事業全体の収益基盤をより強固なものとしていきます。今後も、人員減少時代に対応した高い生産性の確保と、技術開発・戦略的投資の推進により、建築事業のさらなる成長を目指してまいります。



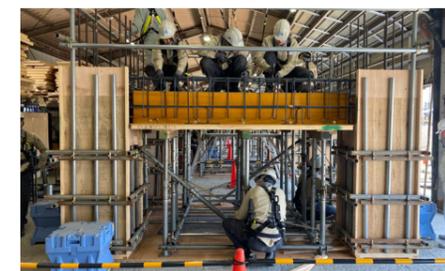
左/日本一の高さを誇るタワーマンション(地上263m)
中上/日本一の店舗数のアウトレットモール
中下/九州最大の物流センター
右/北海道旭川市初のタワーマンション(日本最北端)

海外を含めた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、全店的な施工技術者の適正配置を実施しています。また、海外事業のさらなる拡大を目指し、国内から海外への計画的な技術者のシフトを進めています。

人員構成上の課題である、「中堅層」の不足を補うため、年次教育と併せて若手技術者の早期育成を進めています。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。

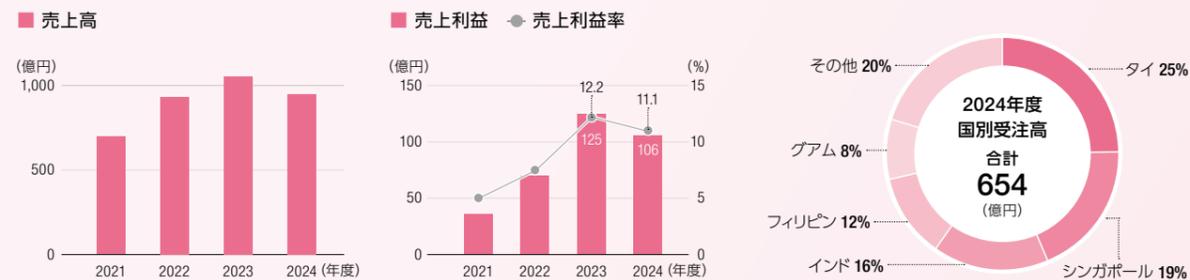


新入社員研修

リスク	機会	リスクと機会への対応
<ul style="list-style-type: none"> 技術者・技能労働者の減少、労務需給の逼迫 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 建築事業に対する脱炭素要請の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> 発注者・ユーザーサイドにおける脱炭素ニーズの高まり 	<ul style="list-style-type: none"> ZEB/ZEHの技術開発と商品化
<ul style="list-style-type: none"> 建設資材価格の上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

海外事業

海外業績(連結)



2024年度施工実績

バングラデシュ・ジャムナ鉄道専用橋建設事業WD2工事

施工場所のジャムナ川は川幅4.8kmの大河川であり、近隣地域を結ぶ重要な鉄道輸送網を形成する大規模鉄道橋です。



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。

中長期方針

2024年度は、バングラデシュでの大型橋梁案件やベトナムでの地下鉄案件など、日本ODAによる複数の交通インフラ案件が完成し、世界各国で地域社会の発展へ貢献を果たすことができました。

一方、建設業における担い手の確保は、日本国内と同様に避けて通ることができない課題です。当社では、日本や海外拠点における外国籍社員の採用活動に加え、日本の技術やノウハウを中心とする世界横断的な人材教育に継続して取り組んでおり、各拠点の自立と持続的成長を図る「ローライゼーション」を推進することにより、目まぐるしく変動する海外事業の経営環境に対し、適切に対応する組織体制を充実させる計画としています。

2024年度の主な取り組み

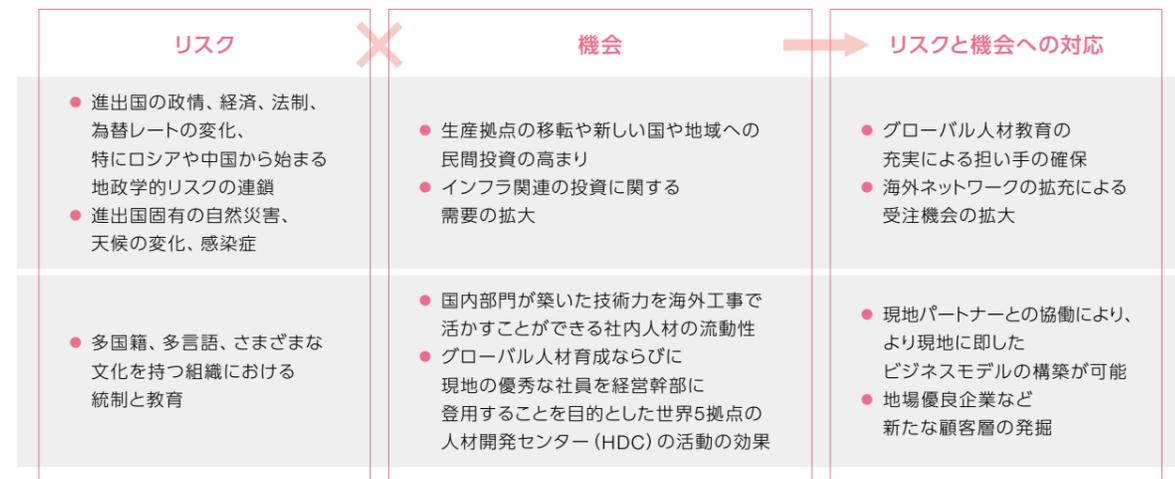
新たな成長領域への挑戦

当社の海外事業において、海洋土木の分野で新たな強みをもたらしたAntara Koh社は、40年以上にわたり培ってきた豊富な海洋建設のノウハウをもとに、シンガポールやASEAN地域でトップクラスの実績を持ちます。その原動力となっているのは「多様性」であり、約10カ国の国籍の社員で構成される多様性豊かな組織構造となっております。

これにより、多様な視点からプロジェクトや課題を分析するとともに、新たな改革やイノベーションを積極的に推進する企業風土が生まれ出され、海洋土木という分野の高い補完性によるシナジー効果のみならず、適応力と柔軟性を兼ね備えた豊富な人材が新たな市場への進出における重要な推進力となっております。

グローバル人材の育成と登用

当社は、海外事業における人材育成を重視し、各拠点の自立とネットワークの強化に取り組んでおります。まず、海外事業の担い手となるグローバル人材の育成を目的としてHDCグローバル研修を実施しており、全拠点から参加者を募り、国際交流やネットワークを深めつつさまざまなテーマの研修を行っています。また、各拠点の総合力強化のために、より実務的な内容となるHDCローカル研修も実施しており、現在5カ国でHDC (Human resources Development Center) を設立し教育を展開しています。さらに、優秀な人材の最適配置と強固なネットワーク構築のため、現地社員の中から管理職にふさわしい人材を「Management Member (MM)」として認定し、各海外拠点においても積極的に登用しております。このほか、MMを支援する役割として「Operation Member (OM)」の認定も行っており、これらのメンバーは、全拠点の現地社員が参加するHDCグローバル研修において講師を務めるなど、リーダーシップを発揮しています。これらの活動を通じて、各海外拠点間のネットワークをさらに強化するとともに、海外事業の要となる人材の育成と担い手の確保を推進していきます。



マレーシア・ジョホール港 石油輸送用棧橋建設プロジェクト (New Liquid Jetties Project)



グローバル教育

新規周辺領域事業

売上高



総利益



Plus One Challenge 応募数



事業の特徴と強み

新規周辺領域事業は、「新たな収益源創出」、「サステナブル社会への貢献」を目的として、新たな事業の創生に取り組んでいます。再生可能エネルギー事業では、自社開発したフロートシステムを強みとした水上太陽光発電事業の事業拡大が進んでおります。その他事業としてバイオトイレ製造販売事業や樹木維持管理支援事業では、建設事業で蓄積された技術や営業ネットワークなどを活用した事業展開を進めています。加えて、事業アイデア創出の取り組みとして、2023年度から事業アイデア公募制度「Plus One Challenge」を実施しています。

中長期方針

「社会に新しい価値を提供し、その対価を通じて当社の持続的成長に寄与する」ことを目的として、社会課題解決に向けた新規周辺領域事業の推進のために、3つの注力分野を中心に事業展開を図る方針です。1つ目は「クリーンエネルギー分野」で、水上太陽光発電のさらなる事業拡大を軸に小水力発電やバイオガス発電の事業化を推進します。2つ目は「インフラ維持/防災・減災分野」で、バイオトイレ製造販売事業を軸に防災・減災事業を拡大、また樹木維持管理支援事業など広義でのインフラ維持管理事業の展開を目指します。3つ目は「業界課題の解決分野」で、担い手不足など、当社も含め建設業界が抱える課題に関するソリューション事業を目指します。

	リスク	機会	リスクと機会への対応
再生可能エネルギー事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 売価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 	<ul style="list-style-type: none"> ● PPA等の補助金の充実 ● 環境負荷の小さい水上太陽光発電への積極対応 ● 自治体や企業の未活用地での再エネ推進 (地産地消) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極的な補助金活用による事業性確保 ● 自治体や企業の所有している水面活用による地産地消の再エネ事業の実現
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 競合製品・サービスの出現 ● 技術開発、システム開発の失敗 ● 先行企業の出現による事業化断念 (事業化スピードが遅い) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たなニーズや市場の出現 ● 事業アイデア公募などによるアイデア創出 ● 技術やサービスを有するスタートアップの出現 	<ul style="list-style-type: none"> ● 改良や新市場進出による競争力強化 ● アイデアの多産多死による事業化確度の向上 ● 積極的な協業 (オープンイノベーション) 推進による事業化スピード向上、事業リスクの低減

2024年度 Plus One Challenge 最終選考会

エントリーされた67件のアイデアから選出された5チームが、これまで練り上げてきた事業アイデアのプレゼンテーションを実施。柴田社長をはじめ、担当役員、各本部長で構成された選考会での厳正な審査の結果、2チームが最終選考を通過し、事業創生本部にて具体的な事業化検討を進めています。



2024年度の主な取り組み

事業アイデア公募制度「Plus One Challenge」

第2回となる2024年度は、募集テーマを「当社事業の周辺領域における新たな事業アイデア」として実施しました。全社から67件の事業アイデアがエントリーされ、10月の中間選考を経て、2月の最終選考会では日常の業務の中から生まれたアイデアなど2件が選定されました。当事業アイデアは、現在事業創生本部にて具体的な事業化検討を進めています。

バイオトイレ製造販売事業 SMilet®

災害時におけるトイレ環境改善に寄与する水循環式バイオトイレSMiletは、モニター機にて動作確認を実施後、製造販売体制を構築し2024年12月より一般販売を開始しました。2024年度の実績として、国土交通省が推進する防災用コンテナトイレの配備事業において6台を受注しました。



SMilet® 外観

樹木維持管理支援事業 tree AI™

近年増加している街路樹等の倒木事故撲滅に向けて、樹木維持管理支援の事業化に取り組んでいます。当社で開発中のAI (人工知能) を活用した診断システムによって樹木診断が大幅に効率化し、より多くの樹木の初期診断が実施可能となることが期待できます。2026年度からの一部事業化を目指して取り組みを進めています。



tree AI™ 診断状況 (イメージ)

再生可能エネルギー事業

再生可能エネルギー分野の取り組みについては、環境負荷の少ない水上太陽光発電と、河川と既存ダムを利用する小水力発電に注力しています。2024年度は、兵庫県加東市の平池・新池(農業用ため池)で建設を進めてきた、当社初となるFIP制度活用型PPAモデル事業の水上太陽光発電所(1.6MW)が3月31日に完成し運転を開始しています。

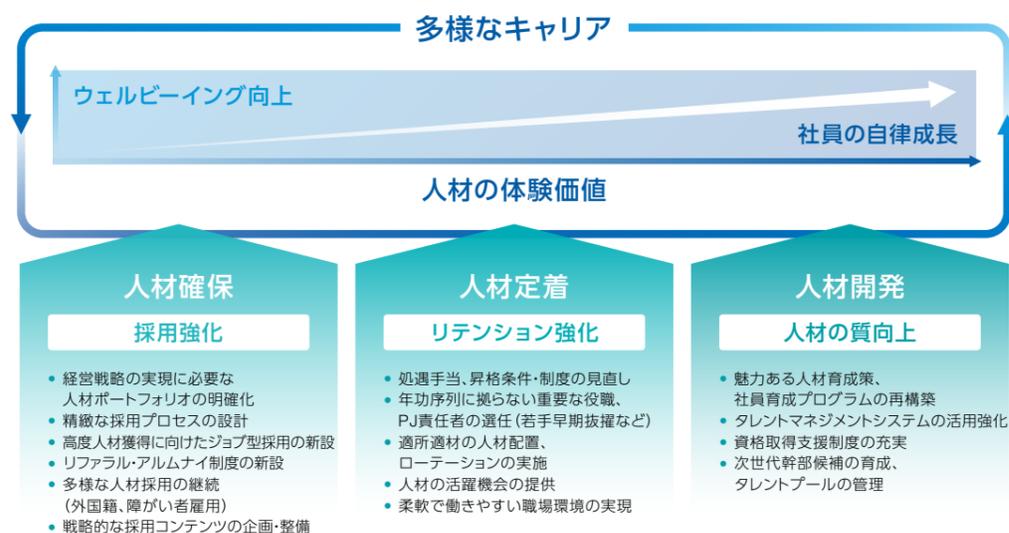


加東市 (平池・新池) 水上太陽光発電所

人材戦略

基本的な考え方

社員が、「期待し、満足し、誇りを持って働く」ことができる企業になるため、「採用強化」「リテンション強化」「人材の質向上」を人材戦略の三本柱とし、「適正な人材の獲得・配置」と「能力開発」の具体化を起点に、多様な職場環境において「成長が実感できるキャリア形成」を実現することにより、「個人の意欲」を高め、社員のエンゲージメント向上と、企業価値向上を実現していきます。



採用強化

▶ 取り組んでいる内容

採用プロセスの最適化と体制強化により、計画的かつ効果的な新卒・中途採用を推進しています。リクルーターの育成やインターンシップ強化に加え、社員紹介によるリファラル採用や退職者の再雇用を目指すアルムナイ制度を導入しています。採用活動の「見える化」や定期レビューを通じて改善を重ねるほか、採用コンテンツや企業の魅力発信を強化。採用管理のデジタル化や職種・採用母集団の拡大により、全社的な採用力の底上げを図っています。



内々定者ガイダンス

▶ 多様な人材の採用

- ⑧ ダイバーシティ&インクルージョンの実現
- ⑪ グローバル人材の確保・育成

事業開発や営業など新たな領域への採用を強化するとともに、継続して外国籍人材の登用にも注力しています。性別・国籍・職種にとらわれず、多様な人材の採用を推進しています。海外大学との連携を通じてグローバル人材の確保を進め、日本語教育や受け入れ体制の整備にも取り組んでいます。多様性を活かした組織づくりにより、企業全体の成長と変革を目指します。



海外内定式

リテンションの強化

▶ 公正妥当な評価・処遇の実現

年齢等に関わらず意欲的で優秀な社員が高い評価を受け、新しいステージにて活躍できるよう、現状の等級制度を基本とした年功序列型の給与体系を抜本的に見直し、2026年4月から新体系の運用開始を目指しています。

人事評価は、現行制度のメリハリのある運用による公正妥当な評価を徹底しています。また、役職者に対する360度評価を試験的に導入し、上司の気付きを促し、行動改善・マネジメント力の向上を図っています。

▶ 柔軟で働きやすい職場の実現

- ⑨ ワークライフバランスの推進

社員一人ひとりのライフステージや価値観に応じた働き方ができるように、時間外労働の削減、タスクの共有化による属人化の防止などを推し進め、すべての社員が仕事とプライベートを充実させ、ワークライフバランスを実現します。サポートの必要なライフステージを迎える社員へは、リモートワークやサテライトオフィスの利用による柔軟な働き方を提供しています。

育児中の社員に対しては、取得者、所属部門とも納得のうえ育児休業を迎えられるよう制度運用を行い、さらに男女ともに必要な期間休業できる環境を整備しています。なお、家族の介護中の社員に対しては、両立支援制度活用や情報提供を含め、相談窓口の活用を推進しています。

D&Iに関わる内容の問題を抱える社員に対しては、匿名可とした相談窓口を積極的に利用してもらうことにより、必要な支援を実施しています。

また、心理的安全性やアンコンシャスバイアスなどについての継続的な教育を通して、社員が安心して能力を発揮できる職場環境を目指し、互いに理解し、尊重し合うことで組織力を上げ、すべての社員が当社で働く幸せを実感できる企業を目指しています。

人材の質向上

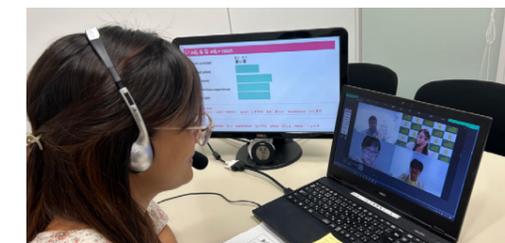
▶ 教育・研修の充実

- ⑩ 若手建設技能労働者の確保・育成

社員が職務に必要な知識やスキルを計画的に習得できるよう、階層別・職種別教育をはじめ、ダイバーシティ教育やグローバル教育など多様な研修を実施しています。技術力やマネジメント力の向上に資するプログラムを整備し、実務と連動した学びの場を提供しているほか、履修履歴や公的資格等の取得状況を把握し、昇格・評価と連動させる仕組みの構築も進めています。さらに、選抜型の研修や役員研修、OJTが難しい現場への教育支援体制の見直しを行い、継続的な人材育成に取り組んでいます。



各拠点HDCメンバー



オンライン日本語教育



新入社員研修

▶ 資格取得支援制度の充実

技術士や一級建築士、一級土木・建築施工管理技士、建設業経理士など、業務に必要な資格取得を支援しています。試験対策講座や製図・実地対策講座を通じて、実務と連動した学習機会を提供し、社員の専門性向上とキャリア形成を促進します。社員若手を含む幅広い層への取得支援も強化しています。

「社内改革タスクフォース」における取り組み

2024年10月に発足した社内改革タスクフォースでは、12人のさまざまな属性の社員が半年間にわたり議論を重ねてきました。社員一人ひとりの力で誇りを持って働ける職場をつくり、それぞれが持つ能力を最大限に発揮することによって、さらなる企業価値の向上を目指していきます。

人事制度 改革



社員の声を経営層へ届け、継続的な改革に

東京土木支店 山北皆瀬川橋作業所(当時)
高橋 貴人

大型案件での損失計上により厳しい事業環境に直面する中、業績回復と企業価値向上に向けた改革が社内改革タスクフォースの使命でした。中でも人事制度改革は重要かつ大きなテーマであり、評価制度の運用改善や各種手当の見直し、キャリアパスの策定支援など多岐にわたる課題について検討を行いました。アンケートで寄せられた社員の声をもとに課題を整理し、経営層に提言。抜本的な制度改定に向け、現行制度の課題についての深掘りなどに時間をかけつつ、作業所手当の改善などの施策については迅速に対応を進めました。社員の声を継続的に拾い上げる仕組みの重要性を強く実感しています。

内外勤の 業務の再定義・ 再分配



課題認識の共有を起点とした業務改革

東京建築支店 小岩駅北口再開発作業所
曽根 敬寛

担い手不足や時間外労働規制の適用開始に加え、当社においては案件の大型化や社員の年齢構成の二極化が進行しており、現場マネジメントの維持や次世代人材の育成が困難になるのではないかと強い危機感を抱いていました。このような課題意識のもと、タスクフォースのメンバーが各支店を訪問し、部長やグループ長クラスの社員との意見交換を重ねた結果、課題認識が全社的に共有されていることを確認しました。今後は、既存の外勤部門および内勤部門の役割を見直し、再定義・再分配することで、支店間の垣根を越えた連携体制を構築し、ノウハウの共有や業務の効率化を図るとともに、次世代人材の育成を推進していきたいと考えています。

とより良い職場の実現に向けて

国外 勤務者の 処遇改善



強みである海外事業のさらなる強化に向けて

国際事業本部 マニラ首都圏地下鉄作業所
小此木 悠

海外事業は当社における成長ドライバーとして位置付けられ、同業他社の中でも一目置かれる存在となっていることを誇りに思います。一方で、海外特有のハードシブや、海外勤務の実情が見えにくいことに社員が不安を感じ、海外勤務希望者の数が伸び悩んでいることに懸念を抱いていました。今回、タスクフォースのメンバーとして同じ国外勤務の社員から集めた意見を踏まえ、より現地の実情に応じたハードシブ手当増額、福利厚生拡充を提案・実現するとともに、海外勤務の実情を多くの社員に知ってもらうためのコンテンツを制作し、全社員に向けて公開しました。1人でも多くの社員が当社の海外事業に魅力を感じ、力を合わせて当社の発展に貢献できることを期待しています。

業務プロセスの 見直しと 標準化



小さな改善を、大きな変革を生む原動力に

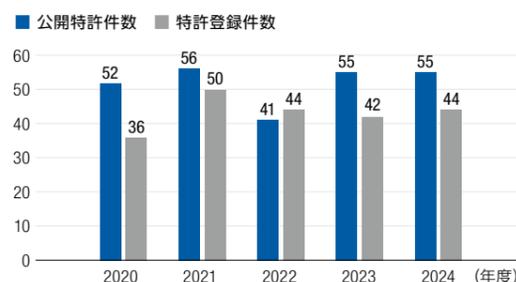
東京建築支店 工事管理部
三浦 香織

日々の業務において、新たな規則や制度が導入されるたびに決裁手続が増え、申請側・承認側の双方にとって大きな負担となる場面を多く目にしてきました。さらに、規則の運用が進む中で部門ごとに手続の内容にばらつきが生じ、異動してきたメンバーが戸惑うケースも見受けられます。こうした課題に対し、タスクフォースの活動を通じて改善を実現できた規則・制度は決して多くはなく、道半ばではありますが、一つひとつの見直しが業務効率の向上や組織間の壁を取り除くことにつながると実感しています。常に課題意識を持ち、柔軟に制度や業務のあり方を見直していく姿勢こそが、持続的な改革への第一歩だと考えています。

ものづくりの源泉／当社の強みを支える保有技術

当社は、人々の暮らしを支える橋、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。

■ 当社の特許公開・登録件数推移



■ 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」 ■ 主桁ウェブ構造の合理化「バタフライウェブ橋」 ■
	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 ZEViewer™
	地震防災技術	揺動制震システム スクライム-H工法(米国の技術認証取得)
	エンジニアリング	SuKKiT(集合住宅設計システム)
土木・建築 共通	脱炭素社会実現 (Scope3への対応)	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
新規周辺領域	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 水循環式パイオトイレ「SMilet®」

お客様の期待に応え、社会課題の解決を図る直近の技術開発

■ クイックreインバート工法

本工法は、国立研究開発法人土木研究所と共同開発したもので、供用中のトンネルにおけるインバートの更新または追加施工において、従来の土留め工に用いられる親杭横矢板工法に替えて、オープンピット工法による連続したU型土留めを設置する工法です。これにより、土留め作業に要する時間の短縮(従来比約35%削減)と交通災害のリスク低減が可能となります。



■ 主桁ウェブ構造の合理化(バタフライウェブ橋)

高い桁高に対応し、桁高を変化させることで長支間長が可能となる「大型バタフライウェブ」を開発しました。これは、工場で3分割にて製作されたバタフライウェブを別々に運搬し、現地で一体化・架設する「分割型バタフライウェブ」を採用することにより実現されたものです。

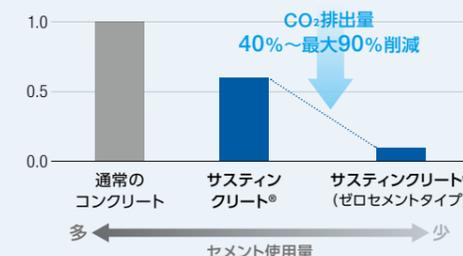
分割型バタフライウェブの採用により、従来の一体型バタフライウェブと比較し、ウェブ高・重量など運搬上の制限が緩和され、適用可能となる支間長が拡大します。

今後、軽量で耐久性に優れたバタフライウェブ橋のさらなる普及が期待できます。



■ サスティンクリート®

CO₂排出量を削減する建設材料として、環境配慮型コンクリート「サスティンクリート®」を開発し、土木・建築工事への適用を進めています。ゼロセメントタイプのサスティンクリートを使用した人工石材「さすたまぶる®」は、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)の住友館の屋外通路の床材に適用されました。ゼロセメント型プレキャストプレストレストコンクリート床版は、環境認証ラベル(EPD)を取得しました。



■ RFタグ埋込型コンクリートスペーサー

コンクリートに埋め込んだRFタグを活用して、PCa工場での製造進捗管理およびストック管理を実施するシステムです。RFタグは1m以上離れても読み取り可能で、ストック時や出荷時に読み取りが容易となり、進捗登録等とともに位置情報を取得することで、部材位置のMAP表示やMAPからのストック位置の検索ができます。これら製造管理の見える化によりPCa生産管理のDX化に寄与します。



市場環境と技術活用による課題解決

当社は、土木の橋梁分野では新たな構造形式などによる工期短縮・省力化施工等の技術開発を推進し、高品質な橋梁を提供してきました。また建築分野の超高層住宅では豊富な実績を築いているとともに、幅広いプレキャスト技術を保有しています。人手不足であり労務費が高騰している建設業界においてさらなる生産性向上を目指し、当社の強みを拡大するために技術の開発・活用に取り組んでいきます。

土木分野

▶ 市場環境とリスク・機会

近年、気象災害の激甚化・頻発化や大規模地震の発生、またインフラの老朽化が深刻な課題となっています。建設業界を取り巻く環境も踏まえ、生産性向上を視野に、急速施工、更新事業における供用路線規制期間の短縮などの技術的取り組みを推進し、災害復旧・復興への迅速な対応や、持続可能で強靱な社会インフラの構築と地域の安全・安心の確保に向け貢献してまいります。

維持修繕工事の推移



▶ 当社の技術面での対応

高速道路の供用車線を確保したリニューアル工事 (名神高速道路長良川橋等)

高速道路のリニューアル工事では供用車線の確保、規制期間の短縮が求められます。橋梁工事では、上下線の間にある中央分離帯の空間を活用し、プレキャスト床版を分割することで、上下4車線を確保しながら床版取替工事を行っています。トンネル工事では、1車線分の供用車線を確保しながらインバートを急速施工する「クイックreインバート」を展開しています。



能登の復旧・復興 (能登大橋等)

令和6年能登半島地震で被災した能登大橋および中能登農道橋 (ツインブリッジのと) について、当社でこれまでに培った橋梁の補修・補強技術を活用して、橋脚のコンクリート巻立て、橋桁のジャッキアップ、支承等の橋梁付属物の補修、橋台背面の盛土擁壁などの応急復旧工事を実施しました。また、能登大橋の本復旧工事である「R6能越道穴水越の原橋梁復旧その1工事」を受注しており、当社独自の橋脚急速施工工法も取り入れて、一刻も早い復興を目指します。



建築分野

▶ 市場環境とリスク・機会

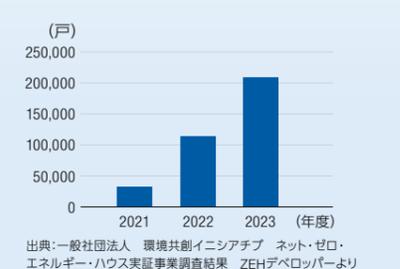
国内建築市場は、豊富な建設需要に対して、施工供給力が追い付かない状況が続いています。当社が得意とする超高層住宅分野においても、都心部、さらには地方中核市においても再開発プロジェクトが多く控え、需要が続いています。一方で、人口減少時代を迎え、建設会社における人材獲得難、建設業従事者の高齢化と入職者の減少が顕著であり、施工の効率化による生産性向上は喫緊の課題です。

また、サステナビリティに対する社会的要請は高まり続け、建設工事発注者においても、脱炭素を含むサステナビリティに対する意識が高まっており、建築物のZEB/ZEH化をはじめとした環境負荷低減のニーズが高まっています。

建設業就業者数の推移



集合住宅ZEH-M (戸数)

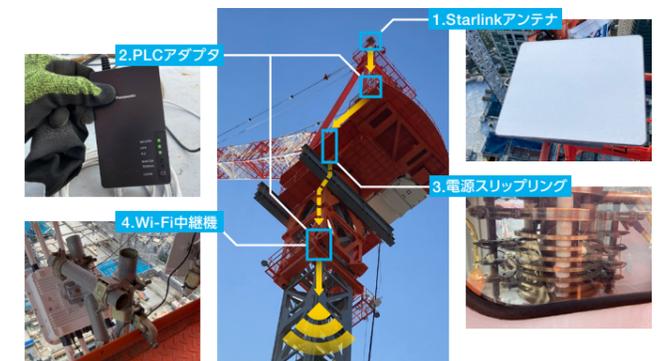


▶ 当社の技術面での対応

高層施工の通信環境の構築

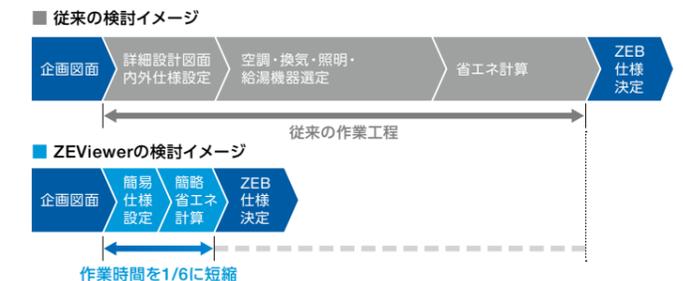
超高層建物の施工階において、衛星インターネット通信を活用し、通信環境を容易に構築する手法を開発・適用しました。これにより高層施工階においても情報の共有・進捗管理が効率化され、約30%の省人化が実現しました。

プレキャスト施工の一元管理システムである「プレキャスト進捗管理統合システム PAE」に組み込んで適用し、施工管理の効率化を実現してまいります。



ZEViewer™

ZEB取得ニーズの高まりを受け、省エネレベル (BEI) を短期間で判定可能な簡易評価システム「ZEViewer™」を開発し運用しています。省エネレベルの判定に必要な時間を従来の1/6に短縮し、計画・設計段階の迅速な提案でお客さまのニーズとサステナビリティに対する社会的要請に応えてまいります。



サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ経営に対する考え方 -Sustainability Transformation-

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。

環境分野

地球環境の保全・回復は社会・経済活動の前提であり、企業には気候変動、生物多様性、資源循環に配慮した企業活動への転換 (Transformation) が求められています。

建設事業を営む当社は、建設材料の調達、施工、施設運用段階でのエネルギー消費、解体・廃棄のライフサイクル全体で環境負荷の低減に取り組む必要があります。

そこで環境マネジメントシステムの構築・運用・維持・改善を通じて、持続可能な事業活動を追求してい

ます。コアビジネスである建設事業では建造物の長寿命化やZEB/ZEHの設計・施工、低炭素コンクリートの技術開発や水上太陽光発電などの新規事業開発を通じて、環境負荷の低減と事業機会の拡大の両立を図っています。

社会分野

人権尊重も社会・経済活動の前提であり、企業には人権に配慮した企業活動の推進が求められています。

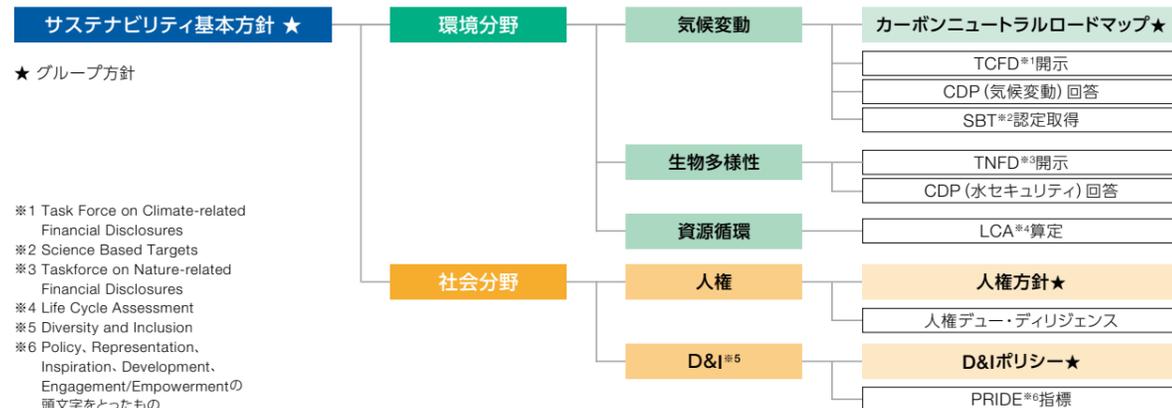
建設事業を営む当社は、労働環境の改善や労働安全衛生への取り組み、労働時間の短縮や児童労働・強制労働の排除などの人権課題に対し、サプライチェーン全体で取り組む必要があります。海外での事業拡大を目指すうえでは、宗教や法令、慣習や社会規範の違いにも配慮する必要があります。

女性や外国籍社員の増加に対応した労働環境を整備することは、人材の確保や多様性の拡大を可能にし、持続的な事業活動を可能にします。AIの活用やリモートワークの導入は、ワークライフバランスを改善する手段として有効ですが、ネット上での誹謗・中傷や個人情報漏洩などの新たな課題への対応も必要です。

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。



これまでの取り組み

環境分野

▶ 気候変動

カーボンニュートラルロードマップを策定し、2030年および2050年の削減目標を設定しています。2020年からCDP (気候変動) への回答を開始し、2023年にはSBT認定を取得しました。2022年からCO₂排出量の第三者検証を受けています。当社の取り組みに対する評価を受け、EMSの中で改善施策に取り組んでいます。2021年には気候変動によるリスクと機会を特定し、事業活動に及ぼす財務影響を算定し、TCFDガイドラインに沿った開示を行っています。

▶ 生物多様性

2024年からCDP (水セキュリティ) への回答を開始しました。生物多様性に関する依存と影響、リスクと機会を特定し、TNFDガイドラインに沿った開示を行っています。

▶ 資源循環

リサイクル率やグリーン調達に関する目標を定め、EMSで展開しています。LCAによる環境負荷の定量化に取り組み、2024年は建造物の長寿命化によるCO₂削減効果を算定しました。

社会分野

▶ 人権尊重の取り組み

2021年に人権方針を定め、2024年には対象範囲をグループ各社に拡大しました。2022年から人権デュー・ディリジェンスに取り組み、これまでに当社、国内外関係会社、国内一次サプライヤーにまで対象範囲を拡大しました。発生可能性と影響深刻度によるヒートマップを作成し、管理の脆弱性評価を行いました。また、社内外から人権侵害を受け付ける窓口を設置し、役職員に対する人権教育に取り組んでいます。

▶ D&I (Diversity & Inclusion)

2023年にグループD&Iポリシーを制定しました。女性活躍推進法に基づく女性の採用、育成、登用に取り組み、作業所環境整備、けんせつ小町[※]の活動、ワークライフバランス、男性社員の育休取得、労働時間の短縮、有給休暇の取得促進、シニア・外国人・障がい者の雇用、LGBTQ+への理解と配慮等に取り組んでいます。2024年にはPRIDE指標の最高位であるゴールド認定を取得しました。

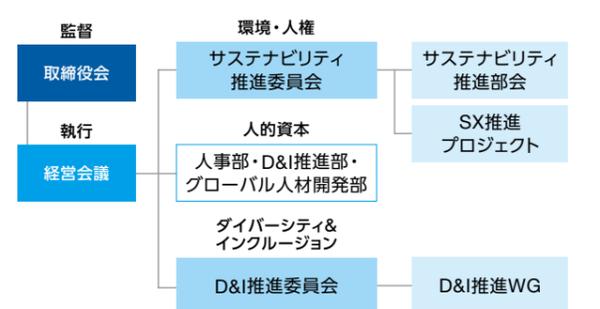
※ けんせつ小町: 日本建設業連合が建設業界の女性活躍推進のために制定した建設業で働くすべての女性の愛称

サステナビリティ推進体制

環境・人権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。

人的資本については、人事部、D&I推進部、グローバル人材開発部が必要な施策を展開します。

D&Iについては、代表取締役社長が委員長を務めるD&I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。



会議体	議長・委員長	事務局	機能・役割
取締役会	社長	取締役会・指名報酬諮問委員会事務局	サステナビリティ、人的資本、D&I推進に関する施策の審議、監督
経営会議	社長	企画部	サステナビリティ、人的資本、D&I推進に関する施策の審議、執行
サステナビリティ推進委員会	社長	サステナビリティ推進部	サステナビリティ推進施策の審議
D&I推進委員会	社長	D&I推進部	D&I推進施策の審議
PJ・WG	部長・リーダー	事務局	機能・役割
サステナビリティ推進部会	経営企画本部長	サステナビリティ推進部	サステナビリティ推進施策の検討
SX推進プロジェクト	経営企画本部長	サステナビリティ推進部	実務レベルでのサステナビリティ推進施策の検討、実施
D&I推進WG	D&I推進部長	D&I推進部	実務レベルでのD&I推進施策の検討、実施

カーボンニュートラルの実現

カーボンニュートラルロードマップ

① 脱炭素社会への貢献

2021年に策定した「2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ」(以下、カーボンニュートラルロードマップ)を改訂しました。2023年12月に取得したScience Based Targets (SBT) 認定は、新たな目標に基づいて再取得する予定です。

WEB <https://www.smcon.co.jp/csr/carbon-neutral/>

カーボンニュートラルロードマップ(改訂後)	
【目標1】	Scope1+2+3のCO ₂ 排出量について、2050年までに90%削減
【目標2】	Scope1+2+3のCO ₂ 排出量について、2050年までに炭素除去によりカーボンニュートラル化を実現
【目標3】	Scope1+2のCO ₂ 排出量を2030年までに42%削減
【目標4】	Scope3のCO ₂ 排出量を2030年までに25%削減

(注) 基準年はいずれも2023年とします

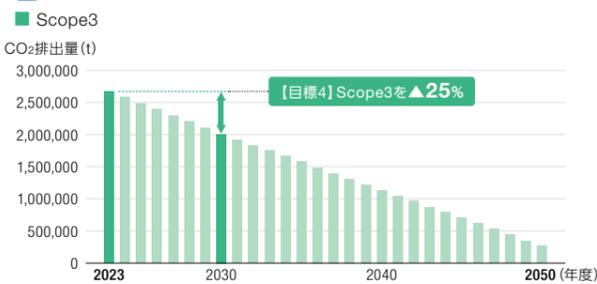
② カーボンニュートラルロードマップ(目標1・2)



③ カーボンニュートラルロードマップ(目標3)



④ カーボンニュートラルロードマップ(目標4)



■ Scope1の削減施策

燃料:GTL、バイオディーゼル燃料(B5/30/100)、e-fuel等の利用推進

⑤ 2024年度B5使用実績とCO₂削減効果

	作業所数	B5使用量(L)	CO ₂ 削減量(kg-CO ₂)
土木	2	2,523	▲331
建築	1	1,507	▲197
合計	3	4,030	▲528

機械:CO₂排出量が少ない機械の利用推進

計画:CO₂排出量が少ない施工計画の検討

■ Scope2の削減施策

グリーン電力の調達推進

⑥ 2024年度グリーン電力使用実績とCO₂削減効果

	電力使用量(kWh)	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	CO ₂ 削減量(t-CO ₂)
通常電力	12,746,315	6,981	0
グリーン電力	17,467,856	0	▲7,371
合計	30,214,171	6,981	▲7,371

グリーン電力割合(%) 57.8%

■ Scope3の削減施策

Category 1: 低炭素排出量材料の採用、研究・開発再生建材の採用/木造化の推進

Category 11: ZEB/ZEH案件の提案・受注

⑦ 2024年度ZEB/ZEH実績とCO₂削減効果

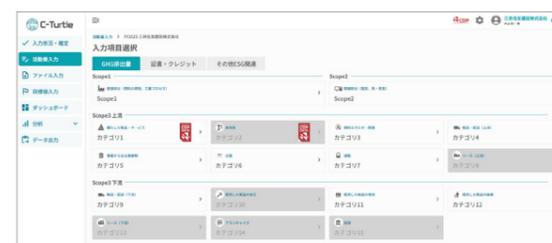
	件数(件)	延床面積計(m ²)	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	CO ₂ 削減量(t-CO ₂)
ZEB	5	70,384	245,678	▲127,221
ZEH	7	83,377	113,145	▲58,146
合計	12	153,761	358,823	▲185,367



住友電設株式会社
東京工事センター
建替計画

▶ CO₂排出量データ把握の精度&スピード向上

燃料会社と連携し、軽油購買伝票のデータを自動取得する実証実験に取り組んでいます。また、海外工事を対象に活動量登録およびCO₂排出量算定システムを導入しました。



▶ サステナビリティボンドによる環境改善効果

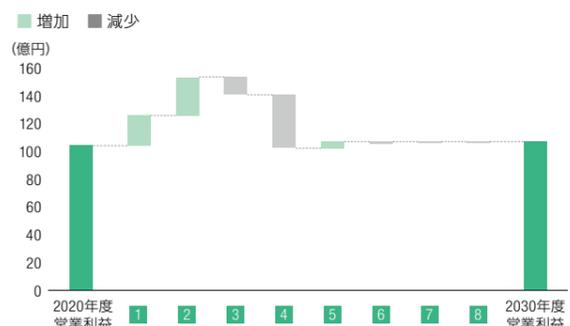
2022年に発行したサステナビリティボンドにより調達した資金のうち、再生可能エネルギー事業に投入した資金により2022、2023年度に合計24,113MWhの電力を発電しました。これは10,452t-CO₂の削減に相当します。

WEB <https://www.smcon.co.jp/topics/2024/06241300/>

▶ 気候変動による財務影響の定量化(TCFD開示)

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。

⑧ 2030年の営業利益に与える影響評価結果(1.5℃シナリオ)



- 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評価

CDP*1において、2024年は、気候変動はB、水セキュリティはB、サプライヤーエンゲージメント評価(SEA)はA-となりました。

気候変動は16分野中8分野がA、3分野がA-となりましたが、2分野がB、1分野がB-、2分野がCとなりました。

評価が低かった(C評価)のはScope1&2の検証および目標の分野です。

水セキュリティは11分野中1分野がA、1分野がA-、5分野がB、2分野がB-、1分野がC、1分野がC-となりました。評価が低かった(C、C-評価)のは水会計、機会の開示分野です。

引き続き、気候変動をはじめとした環境課題の解決に向けてさらなる貢献ができるよう、当社のサプライチェーン全体におけるGHG排出量の削減や、水資源の保全のための取り組み推進に努めていきます。これまでの評価は、以下のとおりです。

評価項目	回答年度				
	2020	2021	2022	2023	2024
気候変動	B-	B	A-	A-	B
サプライヤーエンゲージメント	C-	A	A	A-	A-
水セキュリティ					B

*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。



*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

ネイチャーポジティブ

TNFDへの対応 ③ 自然共生社会への貢献

▶ 戦略 (LEAPアプローチ)

当社のビジネスと自然との関わりを把握し、自然共生社会に向けた具体的な目標設定を行うことを目指し、「LEAPアプローチ」に基づく検討を行いました。

要注意地域の特定 (Locate) については、PC工場3カ所と技術研究所の合計4拠点を対象としました。依存・影響の特定 (Evaluate) では、バリューチェーンの上流 (物流除く)・直接操業・下流を分析対象範囲としました。

リスク・機会の特定 (Assess) については、依存と影響が比較的大きいと想定される上流と直接操業を対象とし、下流は対象外としました。バリューチェーン上流は、当社事業の主要な材料であり、SBTNのHigh Impact Commodity List (HICL) にも記載のあるセメントを原料とする、生コンクリートを対象としています。

自然資本への依存	バリューチェーン		
	上流	直接操業	下流
水の浄化	◎		
降雨パターンの調節	◎	◎	◎
土壌および堆積物の保持	○	○	
洪水制御	○	○	
地球規模の気候調節	○		
水の供給	○		
水流の調整	○		
教育、科学、研究サービス		◎	
暴風対策		○	
固体廃棄物の浄化			◎
景観提供サービス			◎

自然資本への影響	バリューチェーン		
	上流	直接操業	下流
その他の無生物資源の抽出	◎		
有害な土壌および水の汚染物質の排出	◎	◎	○
固形廃棄物の生成と放出	◎		
淡水利用面積	○	◎	
妨害 (騒音、光等)	○	◎	◎
温室効果ガスの排出	○	○	○
海底利用面積	○		
非温室効果ガスの大気汚染物質の排出	○	○	
土地利用面積	○	○	
栄養素の土壌および水の汚染物質の排出			○

◎:非常に高い、○:高い

※複数の事業プロセスのうち、影響の大きい方を優先して記載しました。詳細はHPを参照して下さい。

▶ リスクと機会の特定

ENCOREにて、バリューチェーン上流と直接操業を対象に、依存・影響ヒートマップでHigh以上の項目を特定しました。バリューチェーン下流については、依存と影響が比較的小さいことや、分析における情報の入手可能性を鑑み、今回は評価対象外としています。

その結果をベースに、TNFDより公表されている建材および建設のセクターガイダンスに記載のあるリスク・機会を参照し、特に当社に関連すると考えられるリスクと機会を抽出しました。

リスク・機会の概要	分類	バリューチェーン		
		上流	直接操業	下流
物理リスク	水資源不足や水質汚染の悪化		○	○
	異常気象の激甚化		○	○
	土壌の劣化			○
移行リスク	法規制や認証制度の強化			○
	環境負荷の低い技術への移行要請の高まり			○
	投資家・顧客からの自然に関する要請の高まり			○
	影響を受けるステークホルダーからの訴訟等の増加			○
機会	生産プロセスの効率化			○
	サステナブルな製品に対する消費者需要の増加			○
	環境負荷低減に伴う評判の向上			○

WEB <https://www.smcon.co.jp/csr/biodiversity/>

サーキュラーエコノミーの実現

LCAの実施 ② 循環型社会への貢献

LCA (Life Cycle Assessment) とは、製品またはサービスがライフサイクル全体において、どのような環境負荷を生じさせているかを定量的に評価する手法です。

2024年度は「建造物の長寿命化によるCO₂排出量削減効果の定量化」を目的として、鉄筋やPC鋼材の代わりにアラミドFRPロッドを補強材に用いた超高耐久橋梁 (Dura-Bridge®) と、従来橋梁のライフサイクルにおけるCO₂排出量 (CFP) を算定し、比較を行いました (評価期間は200年、下部工を除いた部分を算定対象)。

Dura-Bridge®の実施例として徳島自動車道別荘谷橋を、従来橋梁は同規模、かつ従来の材料を使用することを想定した橋梁を想定し、維持管理として表面被覆と電気防食の2パターンを想定しました。

算定対象範囲は下部工を除く舗装、セグメント、壁高欄、伸縮装置、支承としました。

▶ 算定結果

• Dura-Bridge®

最も排出量の多いプロセスは「A1.原材料の製造段階」で、全体の排出量の約30%を占めていました。

• 従来橋梁

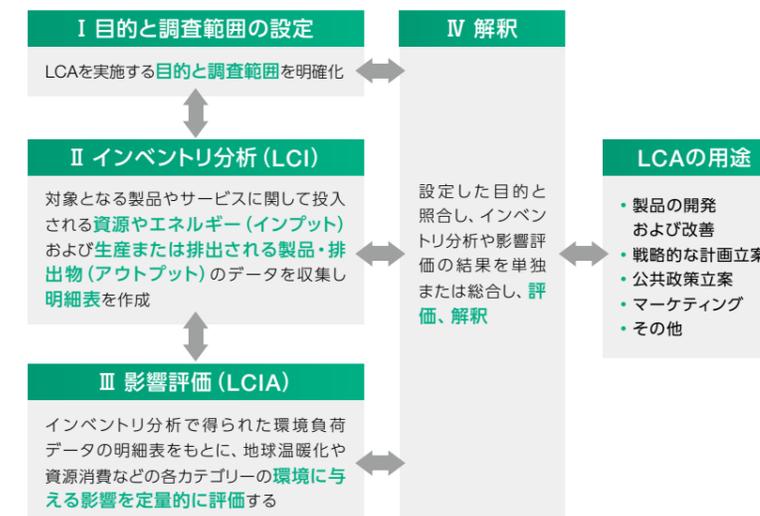
最も排出量の多いプロセスは「A3.建設資材の製造段階」で、全体の排出量の約13%を占めていました。

▶ 参照規格

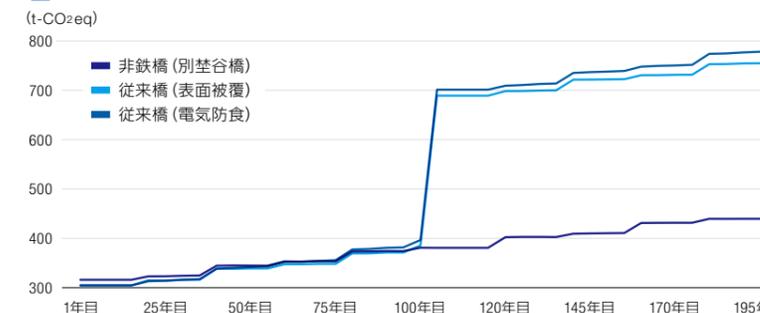
算定にあたり参照した主な規格は以下のとおりです。

- EPD, C-PCR-022 ROAD INFRASTRUCTURE, 2024
- EPD, PCR 2019:14 CONSTRUCTION PRODUCTS, 2024
- EUROPEAN STANDARD, DS/EN 15804 :2012+A2:2019, 2019
- ISO 14040:環境マネジメントーライフサイクルアセスメントー原則及び枠組み
- ISO 14044:環境マネジメントーライフサイクルアセスメントー要求事項及び指針
- SuMPO環境ラベルプログラム 製品カテゴリールール (PCR) 策定ガイド

ISO14040:2006が定めるLCAの実施手順



RSPが200年の場合のCO₂排出量の変化



RSP (基準期間) を200年とした場合、100年目までは両者に大きな差はありませんが、従来橋梁は100年目に架け替えが発生するため、101年目以降はDura-Bridge®の方がLCCO₂を低く抑えられる結果となりました。

人権方針の策定 15 人権尊重

企業活動が社会に与える影響が増大したことにより、人権保障の主体として企業の役割が期待されるようになってきました。そこで当社は2021年11月に国際連合の

「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)をはじめとした国際規範に対応した「人権方針」を策定しました。また、2024年2月には「三井住友建設グループ人権方針」に改訂し、グループ会社にも適用しています。

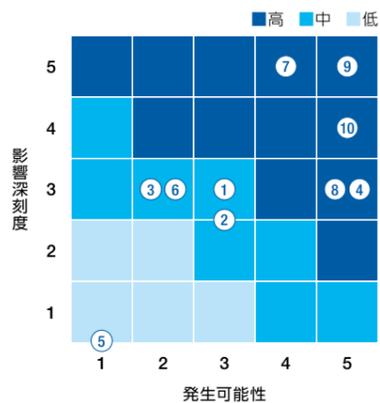
人権尊重への主な取り組み	2021年度				2022年度				2023年度				2024年度			
	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月
人権方針			▲ 制定													
人権方針 連結												▲ グループ共有化				
第1クール(当社)																
人権DD 第2クール(国内外関係会社)																
第3クール(国内協力会社)																
苦情処理メカニズムの整備・構築																
e-ラーニング																
人権教育 集合教育																

WEB <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/human-rights-policy/>

人権デュー・ディリジェンスの実施

「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・ディリジェンスを実施しています。

2022年2～10月に当社単体を対象とした第1クールを、2022年11月～2023年6月に国内外関係会社を対象とした第2クールを、2024年7～12月に国内一次協力会社を対象とした第3クールを、それぞれ実施しました。



▶ ヒートマップの作成

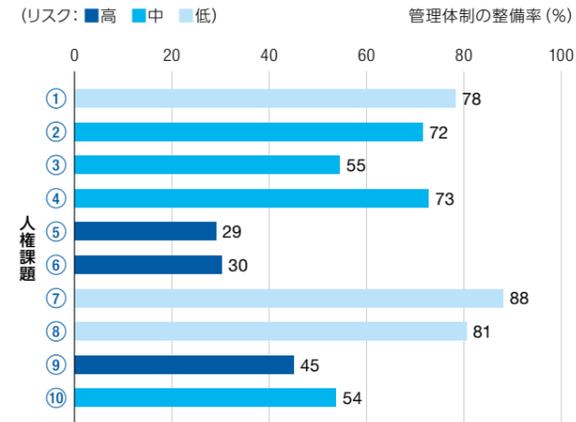
人権リスクを発生可能性と影響深刻度によるヒートマップにプロットした結果、⑨先住民族・地域住民の権利、⑦労働安全衛生、⑩消費者利益、⑧労働時間、④ハラスメントと虐待、が高リスクと評価されました。

▶ 管理体制等の脆弱性評価

管理体制等の脆弱性評価では、⑤児童労働(教育を受ける権利の尊重)、⑥強制労働、⑨先住民族・地域住民の権利、の3項目が高リスクと評価されました。

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での平等(「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、「個人情報管理」の一部も含む)

管理体制等の脆弱性評価



▶ 苦情処理の仕組みの構築

苦情処理の仕組み(グリーンズメカニズム)の構築として、ホームページに人権に関するご相談や苦情などを受け付ける窓口を設置し、当社グループの役員・従業員、お客さま、サプライチェーンで働く方、地域コミュニティの方など、あらゆるステークホルダーの方からのご意見を受け付けています。寄せられたご意見等は、皆さまの匿名性や保護に配慮し、適切かつ必要な対応を行います。また、当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした、あるいはこれに助長や加担したことが明らかになった場合には、社内外の手続きを通じてその是正や救済に努めます。



▶ 社員教育

役員・従業員の人権尊重に対する理解を深めるための教育を行っています。「ビジネスと人権」をテーマに、すべての役員と従業員向けにe-ラーニングによる教育を行うとともに、同コンテンツを英文に翻訳し、海外ローカルスタッフ向けにも教材として提供しています。そのほか、入社年次ごとの集合教育、全社員を対象としたコンプライアンス教育やハラスメント教育を定期的に行っています。今後はグループ会社にも展開し、継続的な教育と啓発を通して、人権方針や人権尊重の考え方を当社グループに浸透させていきます。

公正な取引の推進 / サプライチェーンにおけるESGへの配慮

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月に「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て取引先を選定し、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時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 <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/procurement-policy/>

▶ 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・系列等を超えた新たな連携、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、③サプライチェーン全体の取引価格の適正化を意識した価格転嫁に係る交渉、を含む「パートナーシップ構築宣言」を「代表権のある者の名前」で行います。

当社は「三井住友建設CSR調達方針」に基づき、2025年1月に社長名で「パートナーシップ構築宣言」を行っており、本宣言は、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ています。

WEB <https://www.smcon.co.jp/torihikisaki/assets/uploads/partnership-building-declaration.pdf>

▶ セルフアセスメント調査(SAQ)

一次協力会社のサステナビリティに関する取り組み状況を把握するため、セルフアセスメント調査(Self-Assessment Questionnaire)を実施しました。調査項目は①ガバナンス、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な企業行動、⑥品質・安全性、⑦情報セキュリティ、の7分野です。

調査結果は、当社から一次協力会社に対する支援内容やその優先順位を検討する際の参考にしてまいります。



安全・品質

基本的な考え方

安全・品質を第一に現場の品質を磨き続け、顧客満足と信頼向上を図ります。当社の財産である人のコミュニケーション充実とデジタル技術の積極活用により、安全・品質に関する情報共有の透明性・迅速性を向上させます。

品質向上と顧客満足向上

7 品質向上と顧客満足向上

当社は、「顧客満足の追求」を経営理念に掲げ、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、施工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、企業文化として醸成させていきます。

全役職員が現場の安全と品質を磨き続けていくことで、「人材×テクノロジー×エンゲージメント」を軸とする次世代の安全品質文化を構築します。

▶ 品質向上

品質向上に向けて、年度ごとの生産管理計画を設定し、「究極品質」の実現から醸成へ、全役職員と関係会社および協力会社を通じて、周知徹底を図っていきます。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、全社で情報共有します。要因分析と再発防止対策を策定し、所長会議や社員教育等で水平展開し、再発防止の徹底に努めていきます。

2025年度スローガン

ものづくりの基本「5Sの徹底」、次世代へ繋ぐ「究極品質」!!

2025年度生産管理基本方針

「ひと」と「技術」の力で、施工プロセスを重視した「究極品質」の醸成と安全・品質文化を継承する

2025年度生産管理基本目標

- ・ 品質不具合“ゼロ”
- ・ 究極品質の醸成

▶ 顧客満足と品質向上に向けた取り組み

品質トラブル防止のための重点施策

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

品質トラブル防止のための重点実施事項

共通

- ① 5S (整理・整頓・清掃・清潔・誠実)の徹底
- ② 施工プロセスのルールの徹底とQSAとの協働による現場力の向上
- ③ SMCグループ一体となった「究極品質」の醸成
- ④ 将来世代への安全・品質文化およびナレッジの継承
- ⑤ リモート&ハイブリッド監査・パトロールの実施
- ⑥ 品質確保の重要性にかかる教育の実施

土木

- ① 安全品質監査による施工プロセスの妥当性確認と継続的改善を行う
- ② 「プレリスク工程表」の活用によるリスクの“見える化”を図る
- ③ 「品質トラブルの真の要因分析」講習会を活性化させて、活用を促進する
- ④ 品質に対するリスクアセスメントを強化し、工事リスク対応力(検知、対策)の構築を図る
- ⑤ 往査とリモート監査を併用し、QSA/安全品質監査の実効性向上、情報の共有化やナレッジの継承を図る
- ⑥ 工事検討会での指摘・指導事項への対応状況をQSA/安全品質監査で確認し、トラブルを未然防止する

建築

- ① 重大品質管理項目、ならびに「施工品質計画書」について、プロセスを重点管理する
- ② 「施工管理基準」「施工品質管理表」「作業所検査チェックシート」に準拠した、施工プロセス管理を徹底する
- ③ 工事監理者は、施工管理計画書確認会に出席し監理業務の徹底を図る。設計工事監理部は、工事監理パトロールを実施する
- ④ 本部およびQSAによる作業所「監査」において、災害、品質トラブルの未然防止に努める
- ⑤ QSA監査にて工事着手前に若手社員に対する各工種のチェックポイントの指導を強化し、品質不具合を未然防止する

海外工事の安全・環境および品質

7 品質向上と顧客満足向上 8 労働安全衛生の推進

▶ Project Management System (PMS)

PMSは当社独自の取り組みで、海外工事の安全・環境・品質を確保するための統合的なシステムです。各国拠点事務所や作業所にはPMSチームが配置され活動を行っています。



PMSロゴマークは海外工事に対して展開している品質、安全衛生、環境管理を行う工事管理システム、PMSのブランドマークであり、建設物の品質確保、工事従事者の安全確保および環境保全、また、継続的な改善を実施するという固い決意の象徴です。

▶ PMS Manual

PMSを運用するためのガイドラインで、海外工事の開始～完了までのさまざまな段階で安全・環境・品質を確保するためのプロセスが規定されています。本ガイドラインと工事仕様書をもとに、全作業所にて個別に詳細プランを作成し工事の安全・環境・品質の確保に努めています。

▶ Education & Training (安全教育・訓練)

各国PMSメンバーおよび作業所の安全担当者のスキルアップと平準化を目的とし、月ごとにテーマを決め、Webでの教育訓練を実施しています。また、各国の選抜社員が集合して行う、安全・環境・品質を含む海外共通の知識を職種別に学ぶ対面形式の研修により、優秀な人材の育成および会社への帰属意識を高める取り組みをしています。

海外工事 安全成績

2024年度 海外工事 重大災害“ゼロ”達成
総労働時間数 35,166,975時間

	度数率 (Frequency Rate)		強度率 (Severity Rate)	
	2024年度	2025年度	2024年度	2025年度
目標	0.2以下	0.2以下	0.02以下	0.02以下
実績	0.0	-	0.00	-

▶ PMS Audit (PMS監査)

各国PMSメンバーによる海外全作業所での月例監査に加え、日本をはじめ他国の監査員によるPMS国際監査(現場往査、書類監査、安全教育指導、顧客訪問等)を各国年2回実施しています。指摘改善事項、好事例やユニークな活動紹介など、同日の監査会議の様子はWebにて配信されるとともに、PMS月例国際会議などを通じて各国に水平展開しています。また、お客さまに直接インタビューを行い現場員にフィードバックする取り組みを行っています。



PMS国際監査(現場往査)

STAFF COMMENTS

Rogie L. Vergara
(ロジー ベルガラ)

SMCC Overseas Singapore Pte. Ltd.
(SMCCオーバークシズシンガポール株式会社)
PMS MR (PMS代表リーダー)



PMSはプロジェクトの成功の鍵であると認識しています。安全文化や品質の重要性の理解が進んでいない海外現場で高いレベルの平準化のため、教育ビデオや二次元コードを使ったオンラインツール作成など工夫をしながら「究極品質」の実現を目指し活動しています。現場監査では、PMSの運用状況確認やプロジェクトスタッフに対するトレーニングも行っています。

PMSは安全で高品質なプロジェクトを提供するための信頼できるブランドです。

労働安全衛生の推進

労働安全衛生の推進

安全衛生基本方針

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

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

2025年度スローガン

**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協力会社の協力によって、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。運用においては、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。

2024年度の安全実績

災害発生件数は(休業4日以上)は15件で、内訳は転倒4件、墜落転落4件、はさまれ巻き込まれ3件、崩壊倒壊1件、激突され1件、切れこすれ1件、動作の反動無理な動作1件です。

度数率^{※1}

2024年度の目標	2024年度の実績	2025年度の目標
0.5以下	0.59	0.5以下

強度率^{※2}

2024年度の目標	2024年度の実績	2025年度の目標
0.02以下	0.31	0.02以下

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

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

2025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 はさまれ・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^{※3}」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

※3 安全・注意喚起AI:現場作業前、簡単な作業内容の入力により過去に発生した災害事例から起こり得る事例をAIにより抽出し提示するシステム

協力会社とのパートナーシップ強化

「パートナーシップ構築宣言」(2025年1月改定)に基づく施策を推進してまいります。継続的に協力会社組織(真栄会)との連携強化を図り、競争優位性を高めます。現場見学会の共同開催等により、協力会社の採用・定着支援を実施します。技能労働者の労働条件・処遇の改善、多様な人材が活躍できる快適職場の実現を目指します。



真栄会
ホームページ

DXの推進

14 デジタル化・工業化による省人化・省力化

前中期経営計画の振り返り

DX推進に向け、経営ダッシュボードの構築とデータ可視化を進め、経営判断の迅速化・精度向上を実現しました。一方、業務プロセス改革やデータ整備の課題を認識。全社員のITリテラシー向上施策を実施し、基盤構築を推進しました。

今後の方向性

今後は、社内データの利活用を促進するデジタル基盤を拡充し、データドリブン経営の実現を推進します。データ分析とシステム検証を通じ、業務の生産性向上と経営判断の精度向上を図るほか、デジタル人材を育成。さらに、認証基盤の最新化によるセキュアな環境整備、現場業務の効率化を進め、当社技術者の育成と企業価値の向上を目指します。

経営基盤(業務プロセス)DX

- 1 データマネジメントのためのデジタル基盤拡充
- 2 社内外のデータとの連携による分析・利活用促進
- 3 経営上の意思決定につながるデータアクセス環境の構築
- 4 情報セキュリティの深化による脅威への即時対応

具体的な取り組み

全社横断的な経営ダッシュボードを導入し、経営の可視化と意思決定プロセスの改善に着手しました。従来は部門ごとに管理されていたデータを統合し、主要KPIをリアルタイムで把握できる環境の構築を進め、現時点では、業績や会計データの連携により、経営判断の迅速化を実現し、一定の成果が見られています。

今後は、残された部門データの統合を加速させるとともに、分析精度の向上に注力します。また、データドリブン文化の定着に向けた教育・啓発活動を継続し、DXの重要な一歩として、着実に前進していきます。また、情報共有ツールとして、メールとスケジュールをMicrosoft365へ移行完了し、特定ユーザー向けに、生成AIツールのCopilotの導入や業務特化のAI導入検討による業務の生産性向上を進めていく予定です。

DX認定

当社は、2023年1月に「DX認定取得事業者」に選定されました。DX認定とは、DX推進の準備が整っていることを国が認定したものです。「デジタルを活用して自社ビジネスを変革する準備が整った企業」として評価されます。また、税制や融資の面で優遇されるメリットがあります。



▶ 取締役会 2024年度24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、2024年度は、中期経営計画、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、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、資本政策等について、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*	2024	取締役会以外の主な活動
<ul style="list-style-type: none"> ● 新年度内部統制システム基本方針 ● 役員人事 	4	
<ul style="list-style-type: none"> ● 通期決算 ● 株主総会関連 	5	◆ 代表取締役社長・監査役意見交換会
<ul style="list-style-type: none"> ● 役員人事、役員報酬 ● 取締役会実効性評価開示 	6	
<ul style="list-style-type: none"> ● 譲渡制限付株式報酬関連 	7	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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	
	9	◆ 社内取締役・監査役意見交換会 ◆ 社外取締役・監査役情報交換会
	10	◆ 社外取締役支店(工事作業所)訪問
<ul style="list-style-type: none"> ● 第2四半期決算 ● 役員報酬 ● 第2四半期内部統制システム運用状況 	11	
<ul style="list-style-type: none"> ● 政策保有株式の検証 ● 中期経営計画 	12	
	2025	
<ul style="list-style-type: none"> ● 資本政策 ● 中期経営計画 	1	◆ 代表取締役社長・監査役意見交換会 ◆ 社外取締役・監査役情報交換会
<ul style="list-style-type: none"> ● 役員人事 ● 資本政策 ● 中期経営計画 ● 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	
<ul style="list-style-type: none"> ● 役員人事、役員報酬 ● 次年度予算 ● 資本政策 ● 中期経営計画 	3	

* 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 2024年度15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。

▶ 指名報酬諮問委員会 2024年度13回開催

取締役会の諮問機関として、社長、人事部門掌取締役および社外取締役を委員とし、非常勤の社外監査役をオブザーバーとする指名報酬諮問委員会を設置しています。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、委員会議長には社外取締役を選任しています。

後継者の育成

当社では、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協議しています。

【後継者選定のプロセス】

- 会長及び社長は、後継者候補の選抜に際し、社内人材の資質・能力の把握・評価を行う。
- 会長及び社長は、中長期的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者としての職責を担う資質・能力を有する者を後継者候補者として選抜する。
(社内候補者は、交代時期に応じ、1-2年後、3-4年後、5-6年後に分けて複数名選抜)
- 指名報酬諮問委員会における協議等
 - ①本委員会にて、役員選任を協議する際、後継者候補の選抜・育成状況を併せて説明。
 - ②後継者を選定する際、会長及び社長は、本プランに則って原案を策定し、本委員会へ提案。
 - ③本委員会にて、上記提案内容を協議。各委員は、本プランに照らし、提案内容の妥当性・合理性を評価。
 - ④上記の協議を経て、取締役会にて後継者の選定を付議。

当社取締役会の実効性に関する評価

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. 2023年度の実効性評価において抽出された課題に対する2024年度の取り組み

2024年度は、2023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。

2023年度の課題	2024年度の取り組み
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。	企業価値の向上に向けて、資本政策や中期経営計画のほか、経営組織のスリム化、効率化などのガバナンス改革、人事制度改革、意思決定の迅速化、社内規律改革などの議論を実施。
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。	当社事業への理解を深めるため、新任社外役員に対する各事業部説明会、取締役会議案の事前説明の充実、その他会議体への参加機会の提供など、議論の活性化に向けた取り組みを実施。
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。	取締役会および指名報酬諮問委員会に関する諸課題をテーマに、取締役会、指名報酬諮問委員会にて複数回議論を重ね、取締役候補者人事に反映するとともに、委員会規則を改定し、委員会の構成と運営の見直しを実施。
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。	取締役会外において、社内取締役と社外取締役との意見交換、情報共有の機会を適宜設けるとともに、取締役と監査役との意見交換会・情報交換会を実施。

▶ 2. 2024年度の分析・評価

分析・評価手法

第三者機関によるアンケート実施

第三者機関に対し、無記名アンケート(各設問に対する評価点の記入と、自由意見記入欄に対する意見の記入)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

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

取締役会における評価

分析レポートを参考に、取締役会において分析・評価

評価結果

2024年度における実効性の評価においては、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適切な審議項目数とすべく議案の整理を行い、運営の効率化を図る。
- ②重要議案の十分な審議時間を確保するための運営の見直しを行う。
- ③非財務情報(サステナビリティ関連)を含む、中長期的な経営課題に関する議論の充実を図る。
- ④役員に期待される役割・機能を果たすための研修・トレーニングの充実を図る。

役員報酬

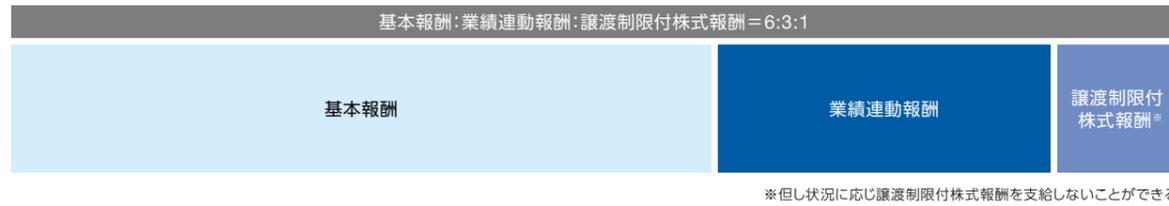
取締役の報酬は、指名報酬諮問委員会の協議を経て、取締役会の決議により決定し、監査役の報酬は、監査役の協議により決定しています。

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。

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。

取締役の報酬等の額の割合



業績連動報酬等の額または数の算定方法

指標	算定方法
平均連結営業利益	評価基準年度の連結営業利益平均により評価する。評価により「標準支給額」を±30%の範囲で増減させる。
ESGIに関する社外評価	前年度のCDP(気候変動)の評価結果により評価(A~Cの3段階評価)する。評価により連結営業利益の「標準支給額」を±5%の範囲で増減させる。
人事関連指標	前年度の当社社員の「平均月時間外・休日労働時間」「年間平均有給休暇の取得率」により評価(AA~CCの5段階評価)する。評価により連結営業利益の「標準支給額」を±5%の範囲で増減させる。

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

取締役および監査役の報酬等の総額等

役員区分	員数(名)	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	非金銭報酬	業績連動報酬
取締役(社外取締役を除く)	6	137	75	18	44
監査役(社外監査役を除く)	2	38	38	—	—

(注1) 株主総会決議による報酬限度額は、取締役年額総額450百万円以内(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)、この報酬の別枠として、譲渡制限付株式に関する報酬として支給する金銭報酬債権年額総額60百万円以内(社外取締役を除く)です。また、監査役年額総額108百万円以内です。

(注2) 非金銭報酬として、社外取締役を除く取締役に対し、譲渡制限付株式報酬を支払っております。

(注3) 使用人兼務取締役(3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24百万円です。

(注4) 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2024年6月27日開催の第21期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。

(注5) 2025年3月期第2四半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、2024年12月から2025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。上表には減額後の金額を記載しております。

2024年12月~2025年3月	代表取締役社長	月額報酬の30%
	その他の取締役(社外取締役を除く)	月額報酬の20%

社外役員の報酬等の総額等

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
社外役員	13	96	96	—	—

(注1) 株主総会決議による報酬限度額は、上記の取締役及び監査役の報酬等の総額等の(注1)に記載のとおりです。

(注2) 期末現在の社外取締役は5名、社外監査役は3名です。上表には2024年6月27日開催の第21期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役3名および社外監査役2名を含んでおります。

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・指名報酬諮問委員会事務局を設置しています。同事務局は、取締役会の運営全般に関する業務を担当するとともに、社外取締役および社外監査役への取締役会議案事前説明をはじめ、特定のテーマに関する情報共有を行うなど、社外役員の機能発揮に資する情報等を適時提供しています。

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」への適合性について評価のうえ協議します。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」への適合性に加え、重任を阻害する事実関係の有無について評価のうえ、協議します。取締役会は指名報酬諮問委員会の協議の結果を踏まえ、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毀損させた場合等を「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」への適合性、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」への適合性について、指名報酬諮問委員会において評価のうえ、協議します。取締役会は指名報酬諮問委員会の協議の結果を踏まえ、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。

[WEB 内部統制システムに係る2024年度基本方針](https://www.smcon.co.jp/investor/assets/uploads/corporate-governance/CG20240919.pdf)

<https://www.smcon.co.jp/investor/assets/uploads/corporate-governance/CG20240919.pdf>

政策保有株式

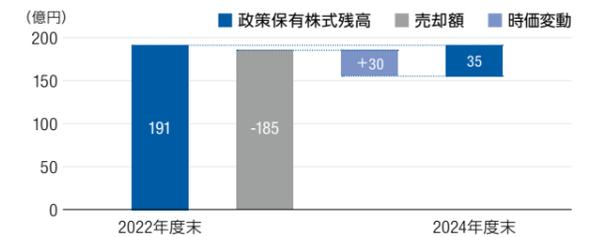
当社は、個別の政策保有株式について、保有の目的、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を含む経済合理性ならびに将来の見通し等を検証し、保有の意義が薄れた株式については売却により縮減する方針としています。

また、2023年5月10日に公表しました「中期経営計画2022-2024<2023年5月修正>」におきましては、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%以内とするとともに、将来的には10%以内とする目標を掲げており、以下のとおり達成いたしました。なお、みなし保有株式に該当する株式は保有しておりません。

政策保有株式残高と連結純資産に占める割合



政策保有株増減の内訳



2024年度取締役会出席状況 2024年度指名報酬諮問委員会出席状況*

*1 指名報酬諮問委員会に、社外監査役(非常勤)はオブザーバーとして出席しています。

取締役

柴田 敏雄
 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
 2024年4月 当社代表取締役社長(現任)
 執行役員社長(現任)
 24回/24回 13回/13回

川橋 信夫
 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
 2023年6月 JSR株式会社
 エグゼクティブ・アドバイザー
 2024年6月 当社取締役(現任)
 18回/18回 9回/9回

平 喜彦
 1965年9月13日生
 取締役
 常務執行役員
 1988年4月 住友建設株式会社入社
 2024年6月 当社取締役(現任)
 18回/18回

丹生谷 晋
 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
 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)
 16回/18回 8回/9回

由井 孝
 1967年9月28日生
 取締役
 常務執行役員
 1990年4月 三井建設株式会社入社
 2024年6月 当社取締役(現任)
 18回/18回

山下 真実
 1978年5月23日生
 取締役(社外取締役)
 2001年4月 日本電気株式会社入社
 2013年12月 株式会社こころく代表取締役(現任)
 2022年5月 株式会社イオンファンタジー
 社外取締役(現任)
 2024年6月 株式会社ナック社外取締役(現任)
 当社取締役(現任)
 17回/18回 8回/9回

十河 亮介 新任*
 1965年1月25日生
 取締役
 常務執行役員
 1988年4月 株式会社住友銀行入行
 2025年6月 当社取締役(現任)

監査役

原田 道男
 1958年11月25日生
 常勤監査役
 1981年4月 住友建設株式会社入社
 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
 2023年6月 当社常勤監査役(現任)

楓 孝史
 1964年5月21日生
 常勤監査役(社外監査役)
 1988年4月 住友信託銀行株式会社入社
 2024年6月 当社常勤監査役(現任)

黒川 晴正
 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
 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)
 11回/13回

日野 義英
 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)
 2024年6月 当社監査役(現任)
 8回/9回

スキルマトリックス

スキルの定義

下記一覧表のうち、「グローバル」「サステナビリティ」「D&I推進・人材開発」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・人材開発**… 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、人材の育成や開発を実行し得る知見・スキル

期待するスキル	企業経営	営業・マーケティング	技術・IT	財務・会計	コンプライアンス・監査	リスマネジメント	グローバル	サステナビリティ	D & I 推進・人材開発
柴田 敏雄	●	●	●					●	
平 喜彦		●	●				●		
由井 孝	●		●	●					●
十河 亮介	●	●		●	●				
川橋 信夫	●	●	●				●		
丹生谷 晋	●			●			●		●
山下 真実	●						●	●	●
原田 道男				●	●				
野澤 和史				●	●				
楓 孝史				●	●				●
黒川 晴正	●	●	●		●				
日野 義英					●			●	●

(注) 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。

*2 2025年6月就任

コンプライアンス

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確たる風土として定着させるため、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することに加え、本支店各部署への法令遵守責任者の配置、コンプライアンス教育の継続実施等を行い、社員の成長に資する前向きなコンプライアンス意識の浸透に努めています。また、i-メッセージ*の利用環境を整備し、コンプライアンス違反の予防および早期発見・是正を図ることとしています。

*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

当社独自のコンプライアンス・ハンドブックとして、企業行動憲章付属「法令等詳説」を発行しています。また、関係会社を含めた役員・社員（出向受入・派遣社員等を含む）に対し、社内外のリスク事例を周知して当事者意識の向上に努めるとともに、建設業法、独占禁止法（競争法）、贈収賄（腐敗）防止規制、労働法、その他の業務に係る法令・規則や社会的規範等について、各種会議、職種・階層別教育、e-ラーニング等のさまざまな機会を利用して、コンプライアンス教育を実施しています。

▶ 公正な取引の推進

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、関係会社を含めた役員・社員（出向受入・派遣社員等を含む）に周知徹底しています。具体的には、「談合行為の完全排除・禁止」のため、①経営トップの明確かつ揺るぎのない「完全排除・禁止」姿勢、②社内の遵守・監視体制の構築、③役員・社員の理解と高い遵守意識を三位一体として維持するとともに、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・履行等の場面において公務員等と接触する必要があるところでは、贈収賄（腐敗）防止のため、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としています。

目録 談合排除誓約書徴収率

2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標	2024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、下請法の影響を受ける可能性がある場合、別途、教育を実施しています。

目録 主要国における納付税額

(2023年度: 国別報告事項ベース) (百万円)

国	納付税額
日本	540
インドネシア	265
ベトナム	208
インド	94
フィリピン	43
その他	35
合計	1,185

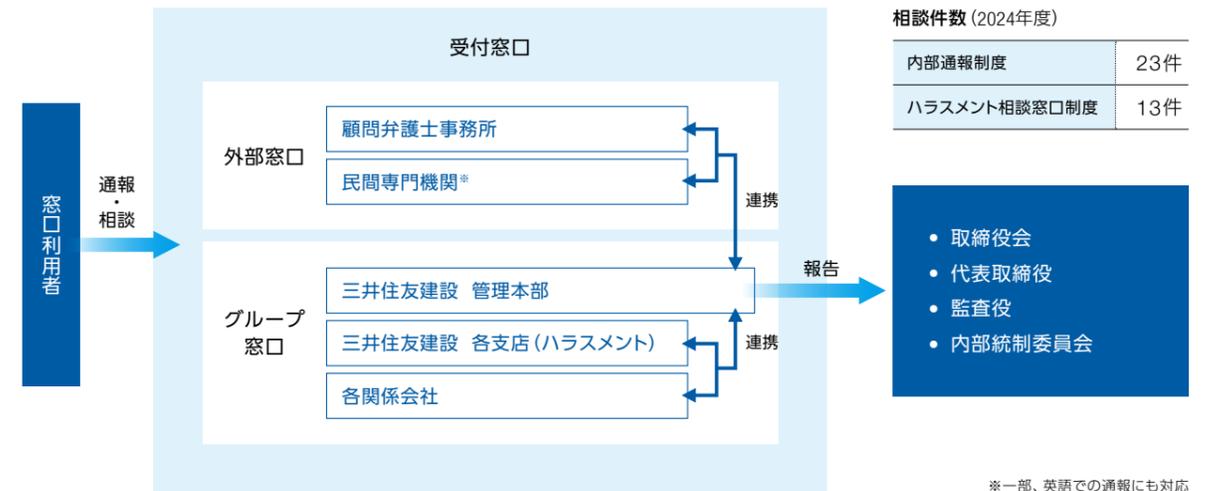
▶ ハラスメント対策

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制しています。

▶ 内部通報制度

当社グループでは、i-メッセージ（内部通報制度）を運用しており、その信頼性・実効性のさらなる向上のため、公益通報者保護法に則り利用環境を整備しています。通報に対しては、通報者や調査協力者の不利益防止等に配慮したうえで、適切かつ必要な調査を適時行い、問題点が発見された場合には、必要な是正措置や再発防止策を講じ、関係者に対し必要な措置を講じます。

目録 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）



▶ 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ついての教育を上司・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

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。まず、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を把握、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、経営者層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、災害発生時には事業活動の重要な機能の維持・継続に努め、被災地および社会資本の復旧・支援活動を行うためBCPを策定しています。

2024年度は、社長をはじめとする経営者層を対象に、首都直下型大地震を想定したBCP訓練を実施しました。本訓練では、ワーストシナリオを想定しながら状況に応じた判断・意思決定に取り組み、中央対策本部の危機対応力の向上を図りました。

▶ 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。

目 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
内部統制委員会		内部統制委員会
リスク管理統括部署(企画部)	全社リスクマップ作成	リスク管理統括責任者(経営企画本部長)
② 個別リスクの所管部署 (第2ライン)	リスク評価 基本対策策定	個別リスクの所管部署(本部)
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

パソコン、サーバに対して、EDR*1で検知した不審な挙動に対し、2024年度に運用開始したMDR*2による封じ込め、隔離、対処までの一連の対応を24時間監視体制で実行しています。また、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。なお、これら一連の対策は、海外拠点を含む当社グループ全体にも展開しています。

一方、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*3を立ち上げ、インシデント対応訓練の実施など平時より活動しています。

*1 EDR: Endpoint Detection and Responseの略
*2 MDR: Managed Detection and Responseの略
*3 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「情報セキュリティ基本方針（個人情報の取り扱い含む）」に基づき、事業活動における情報の適切な取り扱いに向け、ISO27001 (ISMS) による外部認証を取得し、継続的な維持・改善を実施しています。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するとともに、情報セキュリティの取り組み状況および課題、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。

▶ 当社グループのモニタリング活動

2021年4月に「情報セキュリティ管理室」を設置し、海外拠点を含む当社グループ全体を範囲とした情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

グループ各社に対し、セキュリティ対策状況の点検を目的とした年1回のヒアリングを実施し、継続的なセキュリティ水準の維持・向上を図っています。海外拠点に対し、セキュリティチェックシートによる年1回の評価、さらに本邦と現地法人に対し、海外共通ISMS規則を制定し、規則の定着に向け、周知教育を段階的に実施しています。

▶ 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。

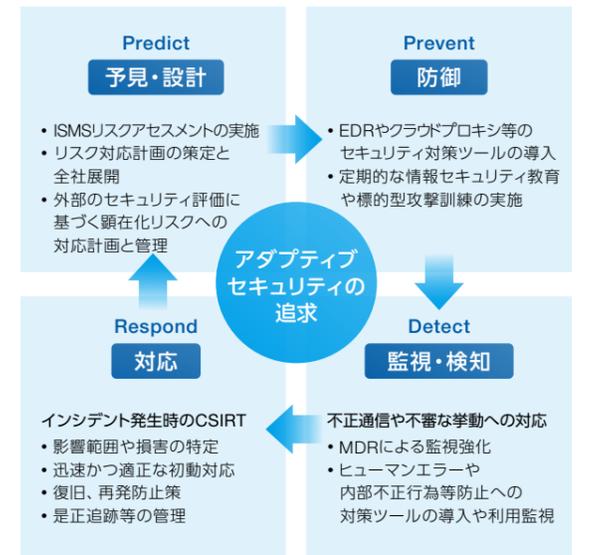
目 情報セキュリティに関する教育

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
文書管理関連	
・文書管理の適正運用に向けた研修	e-ラーニング 受講率100%
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	対面集合教育 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%
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

「アダプティブセキュリティ*4」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。

目 アダプティブセキュリティの追求



*4 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、目的と状況に応じて柔軟に対処するセキュリティフレームワーク

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。

▶ 為替変動に対する取り組み

海外事業においては、地政学リスクや進出国の政治経済の情勢を適時に把握・共有し分析することが重要性を増しています。また、海外事業規模の拡大に伴い外貨建ての債権額が増加傾向となることが予想されます。このため、外貨建ての債権に関する管理の強化に取り組むことにより資金化・流動化の促進に努めています。また、海外事業の運営に必要な支出通貨の総量と支出時期については、海外事業を通じた収入通貨の回収に関するタイミングの同期と量的なバランスをとることにより、一時的な外貨資産の増加が為替リスクに晒されないよう管理に努めております。

これに加え、万一、日本円や世界基軸通貨以外のマイナー通貨で一時的な資金需要が発生した場合は、両替を伴う為替コストとの比較検証を行ったうえで、経済合理性が見込まれる場合には進出国で直接外貨建ての資金調達を行うことや、金利水準の急激な上昇または為替相場の大幅な変動による業績への影響を回避するため、金利スワップ取引や為替予約などを必要に応じて行うことにより、金利変動リスク・為替変動リスクの低減および為替コストの圧縮に努めています。

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。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、多数の法規制の適用を受けています。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との誤りや、施工条件の変化・変更等により、受注工事が不採算となった場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。施工時において予算外の原価負担により利益率が低下した場合には、工事利益の大幅な下振れが発生し、業績に影響を及ぼす可能性があります。
情報セキュリティリスク 重要	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。自己資本の毀損により、金融機関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。

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)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
経営成績										
受注高 (個別:参考)	351,997	330,555	351,172	565,165	338,448	316,397	309,569	324,843	240,672	209,798
売上高	414,958	403,908	417,310	448,758	472,402	421,619	403,275	458,622	479,488	462,982
営業利益 (損失△)	23,364	27,941	30,584	29,217	24,765	15,584	△7,459	△18,759	8,500	7,587
経常利益 (損失△)	21,801	26,174	28,463	28,862	23,884	13,063	△8,340	△18,483	6,291	3,725
親会社株主に帰属する当期純利益 (損失△)	9,902	17,035	20,723	18,828	15,550	8,743	△7,022	△25,702	4,006	855
1株当たり当期純利益 (損失△) (円)	12.18	20.96	127.48	117.03	97.89	55.33	△44.93	△164.32	25.58	5.46
株価純資産倍率 (PBR) (倍)	1.95	1.73	1.35	1.37	0.79	0.77	0.71	0.94	0.97	0.93
自己資本当期純利益率 (%)	25.9	34.4	31.2	22.6	16.7	8.8	△7.2	△33.2	6.0	1.2
総資産経常利益率 (ROA) (%)	7.6	8.8	9.2	8.8	6.9	3.6	△2.2	△4.6	1.5	0.9
売上高営業利益率 (ROE) (%)	5.6	6.9	7.3	6.5	5.2	3.7	△1.8	△4.1	1.8	1.6
財政状況										
総資産	293,663	302,152	317,688	340,851	353,410	376,826	394,073	410,153	411,601	393,474
純資産	48,136	63,242	82,852	97,953	102,443	110,308	99,701	71,137	77,165	77,315
有利子負債	23,390	33,841	24,123	31,620	39,842	63,180	64,794	84,256	80,216	76,962
自己資本比率 (%)	14.3	18.8	23.9	26.6	27.1	27.2	23.2	15.5	17.0	17.8
1株当たり純資産 (円)	51.75	70.06	467.65*	564.19	605.63	651.59	584.73	406.53	445.33	446,89
CF										
営業キャッシュ・フロー	10,742	△3,882	28,279	△1,021	△18,005	16,723	9,996	△16,123	21,452	△16,707
投資キャッシュ・フロー	805	△1,648	△4,241	△6,400	△3,416	△2,681	△12,980	△3,512	13,465	2,634
財務キャッシュ・フロー	2,168	7,792	△12,576	2,719	837	9,713	△2,148	14,200	△7,510	△6,916

*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
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
2024年度 (自2024年4月1日 至2025年3月31日)	土木工事	336,908	99,417	436,325	134,191	302,133
	建築工事	261,381	110,381	371,762	185,543	186,219
	計	598,289	209,798	808,087	319,735	488,352

(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)	2023	2024	(年度)	2023	2024
資産の部			負債の部		
流動資産			流動負債		
現金預金	96,677	72,668	支払手形・工事未払金等	89,203	82,370
受取手形・完成工事未収入金等	192,691	179,578	電子記録債務	39,119	29,339
未成工事支出金等	37,098	42,093	短期借入金	21,221	31,530
その他	29,529	44,632	1年内償還予定の社債	—	5,000
貸倒引当金	△2,619	△1,449	リース債務	685	655
流動資産合計	353,377	337,524	未払費用	6,863	6,878
固定資産			未払法人税等		
有形固定資産			未成工事受入金		
建物・構築物	19,410	19,549	完成工事補償引当金	463	401
機械、運搬具及び工具器具備品	43,136	44,453	工事損失引当金	30,040	13,020
土地	16,095	16,195	偶発損失引当金	2,159	2,159
建設仮勘定	1,806	1,215	その他	27,830	20,377
減価償却累計額	△43,633	△44,791	流動負債合計	254,365	254,940
有形固定資産合計	36,815	36,622	固定負債		
無形固定資産			社債		
投資その他の資産	5,945	4,945	長期借入金	48,995	35,432
投資有価証券	5,486	3,749	リース債務	1,635	1,377
繰延税金資産	5,032	4,947	再評価に係る繰延税金負債	574	583
退職給付に係る資産	34	26	株式報酬引当金	55	67
その他	5,739	6,553	長期未払法人税等	—	490
貸倒引当金	△830	△895	退職給付に係る負債	17,678	16,989
投資その他の資産合計	15,463	14,382	その他	1,131	1,278
固定資産合計	58,224	55,950	固定負債合計	80,070	61,219
資産合計	411,601	393,474	負債合計	334,435	316,159
純資産の部			純資産の部		
株主資本			株主資本		
資本金	12,003	12,003	資本金	12,003	12,003
資本剰余金	568	525	資本剰余金	568	525
利益剰余金	58,701	57,363	利益剰余金	58,701	57,363
自己株式	△3,647	△3,540	自己株式	△3,647	△3,540
株主資本合計	67,626	66,351	株主資本合計	67,626	66,351
その他の包括利益累計額			その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	618	366	その他有価証券評価差額金	618	366
繰延ヘッジ損益	△1	40	繰延ヘッジ損益	△1	40
土地再評価差額金	70	66	土地再評価差額金	70	66
為替換算調整勘定	2,085	3,585	為替換算調整勘定	2,085	3,585
退職給付に係る調整累計額	△611	△299	退職給付に係る調整累計額	△611	△299
その他の包括利益累計額合計	2,161	3,759	その他の包括利益累計額合計	2,161	3,759
非支配株主持分	7,377	7,204	非支配株主持分	7,377	7,204
純資産合計	77,165	77,315	純資産合計	77,165	77,315
負債純資産合計	411,601	393,474	負債純資産合計	411,601	393,474

財務情報

連結損益計算書

(百万円)

	2023年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)	2024年度 (自2024年4月1日 至2025年3月31日)
売上高	479,488	462,982
売上原価	444,392	429,770
売上総利益	35,095	33,211
販売費及び一般管理費	26,595	25,624
営業利益	8,500	7,587
営業外収益		
受取利息	1,239	1,669
受取配当金	213	125
為替差益	993	-
受取補償金	-	739
その他	512	407
営業外収益合計	2,959	2,942
営業外費用		
支払利息	1,662	3,401
為替差損	-	477
コミットメントライン手数料	1,172	1,688
その他	2,334	1,236
営業外費用合計	5,169	6,804
経常利益	6,291	3,725
特別利益		
固定資産売却益	178	266
関係会社株式売却益	-	1,560
その他	2,244	17
特別利益合計	2,422	1,844
特別損失		
減損損失	47	5
固定資産処分損	196	77
投資有価証券評価損	0	912
その他	1,011	24
特別損失合計	1,256	1,019
税金等調整前当期純利益	7,457	4,550
法人税、住民税及び事業税	2,966	3,224
法人税等調整額	538	141
法人税等合計	3,505	3,365
当期純利益	3,951	1,185
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(△)	△54	329
親会社株主に帰属する当期純利益	4,006	855

連結包括利益計算書

(百万円)

	2023年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)	2024年度 (自2024年4月1日 至2025年3月31日)
当期純利益	3,951	1,185
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	2,799	△251
繰延ヘッジ損益	38	42
土地再評価差額金	-	△8
為替換算調整勘定	1,342	1,528
退職給付に係る調整額	166	362
その他の包括利益合計	4,346	1,672
包括利益	8,298	2,858
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	8,297	2,453
非支配株主に係る包括利益	1	404

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	2023年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)	2024年度 (自2024年4月1日 至2025年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー	21,452	△16,707
投資活動によるキャッシュ・フロー	13,465	2,634
財務活動によるキャッシュ・フロー	△7,510	△6,916
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,388	285
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	28,796	△20,703
現金及び現金同等物の期首残高	60,828	89,625
現金及び現金同等物の期末残高	89,625	68,921

連結株主資本等変動計算書

(百万円)

2024年度(自2024年4月1日 至2025年3月31日)	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	568	58,701	△3,647	67,626
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		△5			△5
剰余金の配当			△2,193		△2,193
親会社株主に帰属する当期純利益			855		855
自己株式の取得				△1	△1
自己株式の処分		△37		107	69
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	-	△43	△1,338	106	△1,274
当期末残高	12,003	525	57,363	△3,540	66,351

(百万円)

	その他の包括利益累計額							
	その他有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	非支配株主持分	純資産合計
当期首残高	618	△1	70	2,085	△611	2,161	7,377	77,165
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								△5
剰余金の配当								△2,193
親会社株主に帰属する当期純利益								855
自己株式の取得								△1
自己株式の処分								69
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△251	42	△4	1,499	311	1,597	△173	1,424
当期変動額合計	△251	42	△4	1,499	311	1,597	△173	149
当期末残高	366	40	66	3,585	△299	3,759	7,204	77,315

非財務情報

人材関連

社員の状況

項目	(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
社員数(連結)(人)		5,227	5,420	5,449	5,522	5,392
社員数(個別)(人)		2,910	2,954	2,977	2,963	2,903
女性社員比率(個別)(%)		13.43	13.54	14.58	15.73	16.78
新規採用者数(個別)(人)		138	136	118	114	87

2024年度 平均年齢／平均勤続年数

(参考/2023年度)

項目	全体	男性	女性	全体	男性	女性
平均年齢(歳)	46.22	47.72	38.77	46.1	47.5	38.5
平均勤続年数(年)	21.01	22.51	13.56	20.9	22.3	13.4

労働時間の短縮

項目	目標値	(年度)	2021	2022	2023	2024
全社員の時間外・休日労働時間*(%)	年間720時間以内	達成率	86.8	達成率 96.5	達成率 96.5	達成率 99.0
全社員の年次有給休暇取得率(%)	平均50%以上	平均	50.7	平均 55.2	平均 57.9	平均 51.3
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 43.0	達成率 54.0	達成率 64.4

* 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)	2021	2022	2023	2024
女性管理職比率(%)	実績	2.4	2.60	2.72	2.99
定期採用における女性総合職比率(%)		18.3	27.0	28.7	28.4
中途採用における女性比率(%)		22.20	29.1	33.3	23.0
定期採用における外国人採用数(人)		2	13	12	9
育児休業取得率(%)	男性	89.4	男性 118.3	男性 101.7	男性 107.6
	女性	100	女性 100	女性 100	女性 100
障がい者雇用率(%)		2.32	2.41	2.20	2.57
定年再雇用率・継続雇用率(%)		88.70	91.9	90.1	88.7

技術職員数

項目	(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
経営事項審査制度評価対象の土木系資格保有者数(人)		775	771	757	747	741
経営事項審査制度評価対象の建築系資格保有者数(人)		936	941	933	921	870

安全関連

災害発件数と度数率

項目	(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
災害発件数(休業4日以上)(件)		14	20	13	17	15
度数率		0.54	0.85	0.51	0.68	0.59

環境関連

CO2排出量

項目	(年度)	2021	2022	2023	2024
Scope1、2(連結)					(t-CO ₂)
Scope1 ^{*1}		140,666	147,973	114,925	93,491
Scope2 ^{*1}		17,157	21,104	15,815	11,799
合計		157,823	169,077	130,740	105,290

*1 2022、2023、2024年度のScope1、2の連結CO₂排出量について第三者検証を受けています

Scope3^{*2}(連結)

(t-CO₂)

カテゴリ	(年度)	2021	2022	2023	2024
1 購入した製品・サービス		259,594	390,962	1,239,530	663,859
2 資本財		44,984	11,998	9,257	4,941
3 Scope1、2に含まれない燃料等		19,304	27,406	20,490	15,834
4 輸送、配送(上流)		16,942	15,495	21,681	277,642
5 建設産業廃棄物		32,455	50,194	43,554	24,557
6 出張		3,207	4,540	6,520	5,737
7 雇用者の通勤		629	1,257	2,053	1,489
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)		846	1,585	1,310	1,064
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		1,045,835	1,262,858	1,312,103	2,672,054
12 販売した製品の廃棄		8,437	22,482	23,813	18,462
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		1,432,233	1,788,777	2,680,310	3,685,639

*2 2022年度のScope3カテゴリ11、2023、2024年度のScope3カテゴリ1、11の単体CO₂排出量について第三者検証を受けています

建設廃棄物排出量^{*3}

(千t)

項目	(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
全体(個別)		408	431	551	452	223

*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)	2020	2021	2022	2023	2024
国内土木施工部門		99.7	99.1	99.3	99.3	99.1
国内建築施工部門		98.9	98.6	97.8	98.7	97.1

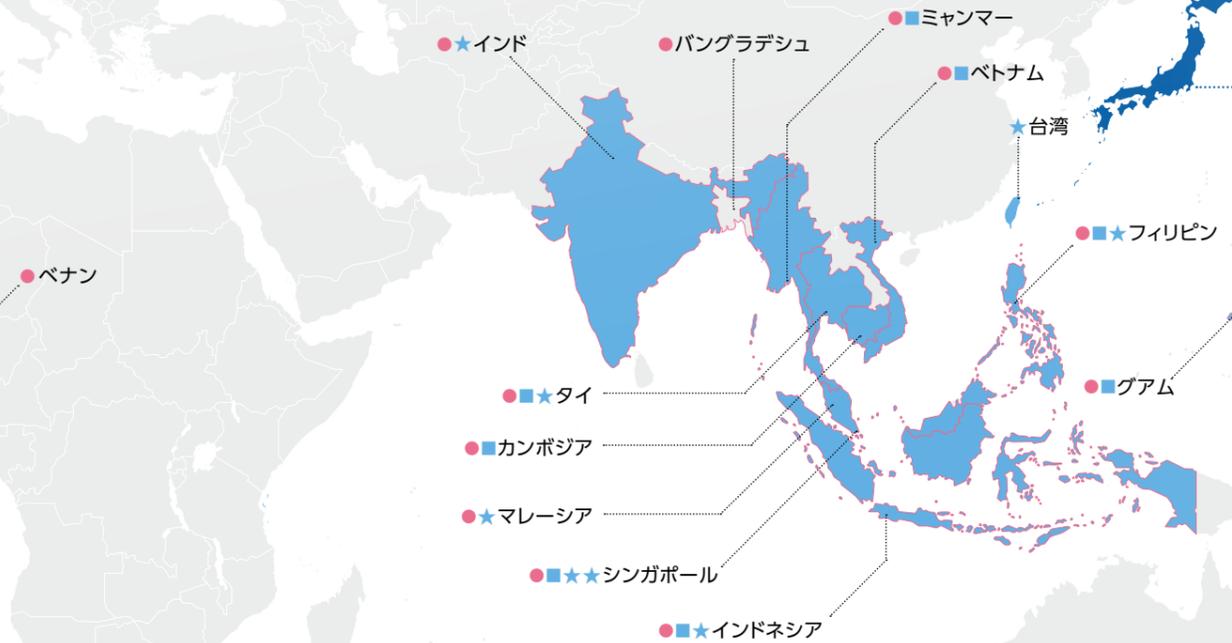
*4 有害廃棄物などの中間処理ができない廃棄物を除く

WEB 環境経営活動データ

<https://www.smcon.co.jp/csr-environment/katsudou-data.html>

グループ企業

当社グループは、当社、子会社21社および関連会社8社で構成され、土木工事および建築工事を主な事業の内容としています。
 当社、子会社の三井住建道路株式会社他が国内および海外で、土木工事の設計、施工ならびにこれらに関する事業を行っています。
 また、当社、子会社の株式会社SMCR他が国内および海外で、建築工事の設計、施工ならびにこれらに関する事業を行っています。



■ 海外ネットワーク ★ 現地法人

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

● 現在プロジェクト実施国 (拠点を含む)

- グアム
- ベトナム
- フィリピン
- ミャンマー
- カンボジア
- インドネシア
- バングラデシュ
- インド
- シンガポール
- タイ
- マレーシア
- ベナン

日本

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 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

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 (事業部) 神奈川 (技術研究所) 千葉
 設立年月 1948年2月 【事業内容】 舗装、道路、造園、一般土木工事など

SMCシビルテクノス株式会社

所在地 (本社) 東京都中央区 (支店) 愛知、大阪、愛媛 【設立年月】 1927年3月
 事業内容 橋梁リニューアル、河川土木、橋梁下部、PC橋上部、建築外構など

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 一般建築、建物・設備リニューアルの企画・設計・施工

SMCテック株式会社

所在地 (本社) 千葉県流山市 (工場) 千葉、埼玉 【設立年月】 1986年7月
 事業内容 橋梁架設機器、タワークレーン、工用エレベータ、鋼製仮設資材、トンネル施工機械等のリース、土木工事請負、計測工事請負

SMC商事株式会社

所在地 (本社) 東京都中央区 (支店) 北海道、宮城、愛知、大阪、広島、愛媛、福岡 【設立年月】 1973年3月
 事業内容 建設用資材、事務用品、安全用品販売、生命保険・損害保険代理業

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、茨城 【設立年月】 1982年7月
 事業内容 セメン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設計ほか

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、愛媛、大分 【設立年月】 1974年2月
 事業内容 鋼製橋梁の設計・製作・架設・保全工事、浮橋、ケーソン、ジャケット、沈埋函等の設計・製作・据付

株式会社西和工務店

所在地 (本社) 神奈川県相模原市 【設立年月】 1962年1月
 事業内容 一般土木工事の施工請負、プレストレストコンクリート橋梁工事

ASC ドーピー建設工業株式会社

所在地 (本社) 北海道札幌市 (東京本社) 東京都中央区 (支店) 北海道、宮城、東京、愛知 (工場) 北海道、静岡 【設立年月】 1956年9月
 事業内容 プレストレストコンクリート工事、鋼構造工事、その他一般土木建築工事、セメント二次製品の設計・製造・販売

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 (2025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場の設計・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:5,392名 単体:2,903名 (2025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) 技術研究所(千葉県流山市)	【支店】 北海道支店(札幌市中央区) 静岡支店(静岡市葵区) 東北支店(仙台市青葉区) 中部支店(名古屋市中区) 東関東支店(千葉市美浜区) 大阪支店(大阪府中央区) 東京土木支店(東京都中央区) 広島支店(広島市中区) 東京建築支店(東京都中央区) 四国支店(愛媛県新居浜市) 横浜支店(横浜市神奈川区) 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 (2025年5月15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、客観的な第三者の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)	ポジティブ

社債発行情報

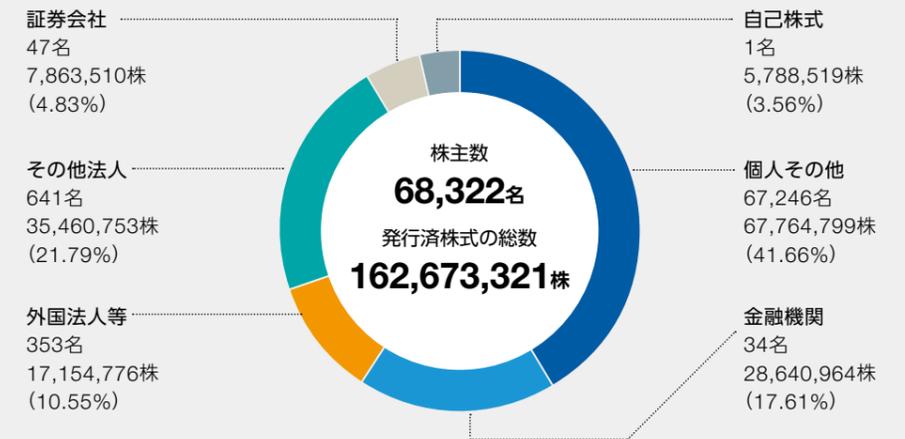
銘柄	発行年月日	発行総額	利率	償還期限
第2回無担保社債 (サステナビリティボンド)	2022年6月14日	50億円	0.520%	2027年6月14日
第1回無担保社債	2020年10月22日	50億円	0.300%	2025年10月22日

株式情報 (2025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	68,322名

株主構成



大株主の状況

氏名または名称	所有株式数 (千株)	発行済株式(自己株式を除く)の総数に対する所有株式数の割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	20,484	13.05%
株式会社南青山不動産	15,043	9.58%
野村 絢	14,776	9.41%
株式会社レノ	14,550	9.27%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,005	3.19%
三井住友建設取引先持株会	2,611	1.66%
野村証券株式会社	2,344	1.49%
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	2,292	1.46%
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	2,284	1.45%
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,020	1.28%