



# MATERIALITY

## マテリアリティに基づく取り組み

当社グループでは、2050年を見据えたさまざまな社会課題や事業に関連した課題を「事業への影響度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸で評価し、マテリアリティとして特定しました。その具体的な取り組みをご紹介します。

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| 01 豊かな暮らしを支える街づくり | <b>P.52</b> |
| 02 環境と共生したインフラ整備  | <b>P.53</b> |
| 03 脱炭素社会の実現       | <b>P.57</b> |
| 04 技術革新と提供価値の向上   | <b>P.61</b> |
| 05 働く喜びを感じる職場づくり  | <b>P.63</b> |

## マテリアリティ 01

## 豊かな暮らしを支える街づくり

街  
暮らしを彩る街を

当社グループは、レジリエンスの高い建物・街づくりに向け、保有する経験と技術を駆使して建築事業を推進するとともに、そこで生活する人々に寄り添い、文化・芸術振興等、地域の活性化に取り組んでいます。強みである病院・福祉施設分野では、単に建設するにとどまらず、医療・福祉経営のトータルサポーターとして価値あるサービスを提供しています。これらを通じ、安心して暮らせる社会づくりを目指しています。

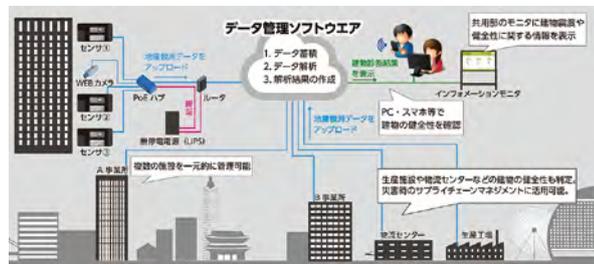
## 都市・建物のレジリエンス向上

## 地震モニタリングシステム「ユレかんち」

当社はオリジナルのセンサーとして「ユレかんち」を2016年に製造し、多くのお客さまの施設に設置しています。「ユレかんち」は建物に設置することにより、地震発生時にその加速度を計測し、インターネットの回線を利用してクラウドにデータを送ります。クラウドのサーバー内では、地震の震度を算出し、過去の被災データとの比較で建物の健全性を判定します。判定の結果はパソコンやスマートフォンで簡単に確認することができます。



「ユレかんち」は全国100以上の施設で24時間地震を観測しています。設置に当たりそのコストも抑えることで、広く活用いただけます。

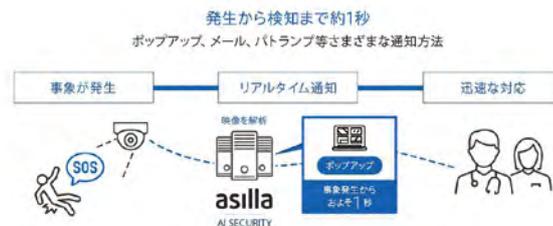


## 医療サービスのさらなる価値向上への貢献

## 職員の業務負担軽減と施設内警備の強化に向けて

当社は精神科病院にて、行動認識AI警備システムを搭載した『AI Security asilla(以下asilla)』を活用した患者見守り等の実証実験を開始いたしました。既存の防犯カメラなどの映像から、人の行動を検知・通知できる『asilla』により患者の異変をいち早く察知し、緊急事態における初動体制の強化を図ることで、患者や職員の安全性を確実に担保できるかについての検証を行います。世界トップクラスの行動認識技術により構築された『asilla』の

活用により、安心安全な病院の施設環境作りのサポートを目指します。



## 地域社会の活性化と賑わい創出

## 「食と農と健康の産業団地」をテーマとした農業6次産業化

当社がPPP事業協力者として参画する「アグリサイエンスバレー常総」は、農業6次産業化を実現した官民連携による地域創生街づくりです。地域の基幹産業である農業の再生・発展を促進するだけでなく、産業と農業の融合や道の駅をはじめとする集客施設設置により、雇用創出や交流人口増加をもたらすなど、複合的な取り組みと効果が評価され、第11回プラチナ大賞で大賞・総務大臣賞を受賞しました。また、当社グループによる集客施設の運営など、2023年5月のまちびらき後も継続して街づくりに参画することで、持続可能な地域社会づくりに貢献しています。



## マテリアリティ 02

## 環境と共生したインフラ整備

社会基盤  
いつでも安心・安全なインフラを

当社グループは、環境と共生したインフラ整備による自然関連の課題解決を目指し、自然の機能を活用するとともに、環境に配慮した設計、施工を通じた自然への影響の軽減、回復に取り組んでいます。また、省資源等の観点も加味したインフラ等の長寿命化に対応する技術開発を推進するとともに、次世代を見据えた防災・減災力の強化や災害復旧・復興支援に資する活動に取り組んでいます。

## TNFD 提言に基づく自然課題に関する情報開示

当社は、ネイチャーポジティブな社会の形成に向け、事業活動における自然関連課題の把握とその対応に努めています。2024年3月にはTNFDフォーラムに参画し、TNFD 提言に基づく適切な情報開示にも順次取り組んでいます。当社の事業活動の内、建築事業、土木事業では掘削、造成、伐採、振動・騒音の発生、構造物の施工等を通じて自然に影響を及ぼしています。さらに工事で使用するコンクリートや鉄骨等のさまざまな建設資材も、その原材料の調達や製造の過程で自然に関わっています。また、現在、長崎県五島市沖で当社を含むコンソーシアムが事業者として建設中の浮体式

洋上風力発電によるウィンドファーム(2.1MW×8基)では、今後も自然への影響を調査していく必要があります。

今回当社では、建築事業と土木事業、そして浮体式洋上風力発電事業を対象として、TNFD 提言を基に事業活動を通じた自然資本の依存と影響の度合いをENCORE<sup>※1</sup>等を用いて試行的に分析した上でリスクと機会に相当する事象を検討し、当社の現状の取り組みについて整理を行いました。今後も、継続的に分析を行い、その結果をネイチャーポジティブな社会の実現に向けた活動に展開していきます。

## TNFD 提言の6つの一般要件と当社の考え方

一般要求事項	当社の情報開示における考え方
マテリアリティの適用	ISSBのIFRSサステナビリティ開示基準 <sup>※2</sup> とTCFD提言に整合したシングルマテリアリティの考え方で評価を実施。
開示の範囲	以下を対象に評価を実施。 ■ 国内建設事業(建築事業および土木事業) ■ 五島市沖洋上風力発電事業
自然関連課題がある地域	■ 都市部、山間部、河川、港湾等(建築事業、土木事業は工事ごとに地域や工種等に固有の自然関連課題を有する) ■ 長崎県五島市沖(浮体式洋上風力発電設備の設置海域)
他のサステナビリティ関連の開示との統合	TCFD 提言に基づく気候変動に関する情報開示との統合を考慮。
考慮された時間軸	■ 短期 ■ 中期(2030年) ■ 長期(2050年)
ステークホルダーとのエンゲージメント	(後述の「ガバナンス/リスクとインパクトの管理」を参照)

※1 Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposureの略。企業活動の自然への依存や影響の大きさを把握することを目的に、「自然資本金同盟(Natural Capital Finance Alliance(NCFA))」および「国連環境計画の世界自然保全モニタリングセンター(UNEP-WCMC)」などが共同で開発したツール。

※2 国際会計基準の策定を担う民間の非営利組織であるIFRS財団傘下の国際サステナビリティ基準審議会(ISSB:International Sustainability Standards Board)が策定するサステナビリティ開示基準。

## ■ ガバナンス/リスクとインパクトの管理

当社では事業活動における自然資本への依存と影響の分析結果を基にリスクと機会の評価、対応に努めています。そのプロセスにおける経営者の役割、取締役会の監督、そしてリスクと機会の管理は、気候変動と同様の体制であり、自然関連の課題に対する具体的な議論は、サステナビリティ戦略委員会の配下に位置する環境エネルギー委員会で行っています(P.57参照)。

自然関連の依存と影響、リスク、機会等は、気候変動と同様にステークホルダーへの影響も考慮した評価を行っています。特に人権に関わる課題は、サステナビリティ

戦略委員会の配下に位置する社会活動委員会で議論され、人権に関わる課題やステークホルダーに関するエンゲージメント活動は、環境エネルギー委員会と社会活動委員会で連携して検討しています。なお、当社では人権方針において、事業活動全体を通じて人権尊重の責任を果たしていくことを定めており、「調達ガイドライン」においてもサプライチェーン全体で人権を尊重することを宣言しています。

■ 戦略

ENCORE等を用いて、事業活動の自然資本への依存と影響を分析した結果、建築事業、土木事業における建設資材の製造段階で「水供給」への依存度が大きい可能性のあることが分かりました。また、コンクリート、セメント、鉄骨等の躯体材料を含むさまざまな建設資材に加え、昨今、建築分野では木造・木質建築が注目されて

いることから、今後は持続可能性に配慮した木質建材調達の重要性も高まると考えています。自然資本への影響という観点では、建築事業、土木事業は陸上生態系、海洋生態系への影響が特に大きく、また、洋上風力発電は海洋生態系へ大きな影響を与える可能性があることも再確認しました。

■ 自然資本への依存度と影響度

とても低い ▼ 低い ▼ 中程度 ■ 高い ▲ とても高い ▲

事業	工程等 <sup>*1</sup>	依存										影響											
		供給サービス		調整・維持サービス								気候変動		土地改変			資源		汚染			その他	
		水供給	繊維等	水流維持	水質	気候調整	洪水緩和	無害化	病気抑制	花粉媒介	土地安定	土壌調整	GHG排出	陸上生態系	淡水生態系	海洋生態系	水利用	その他資源利用	大気汚染	水質汚染	土壌汚染	廃棄物	騒音
建築事業 土木事業	セメント類製造	▲	-	-	▼	-	-	-	-	-	-	▲	▲	▲	▲	▲	-	-	■	■	-	▲	▲
	鉄鋼製造	■	-	■	-	▼	-	-	-	▼	-	▲	-	-	-	▲	-	-	-	-	-	▲	-
	木製品の製造	▲	-	■	-	-	■	-	-	▼	-	▲	▲	-	-	-	-	-	▲	▲	-	-	-
	建築・土木工事	-	-	-	-	-	-	-	-	■	-	▲	▲	▲	▲	▲	-	▲	■	▲	■	▲	▲
建築事業	建物使用	▲	-	-	-	-	▼	-	-	-	▲	▲	-	-	-	-	-	■	■	■	▲	-	
浮体式洋上風力発電事業	風力発電(陸上含む)	-	-	-	-	▲	■	-	-	■	-	※2	※2	▲	-	-	-	-	▼	▼	-	■	

※1 ENCOREによる各工程の評価には、GICS(世界産業分類基準)における以下の産業サブグループを参考とした。セメント類製造:建設資材、鉄鋼製造:鉄鋼、木製品の製造:林産品、建築・土木工事:建設・土木、建物使用:不動産運営会社、風力発電(陸上含む):再生エネルギー系発電事業者  
 ※2 ENCOREでは陸上風力発電による影響として評価

当社では、事業活動の自然資本への依存と影響の分析結果を基に、自然関連のリスクと機会に相当する事象を試行的に評価・特定しました。建築事業、土木事業は自然資本に及ぼす影響が多岐にわたることから、環境配慮設計や施工時の生物多様性保全技術の適用による自然資本への負の影響の軽減が重要だと考えています。

そして建築分野での持続可能な木材の利用拡大は、当社の事業機会になるとともに、健全な森林環境や生態系の維持に正の影響を及ぼすと考えています。また、浮体式洋上風力発電による環境への影響についても、継続的なモニタリング等を通じて知見を蓄積し、自然への負の影響を最大限に軽減していきます。

■ 自然関連のリスクと機会

リスクと機会の分類		リスク・機会		時間軸	備考
		考察	対応策		
移行	技術	■ 生物多様性保全・ミティゲーションに資する技術提案力不足による受注機会の逸失	■ 技術開発の推進と施工実績の蓄積 ■ 「自然共生サイト」の登録によるノウハウの蓄積	短/中/長	
	評判	■ 浮体式洋上風力発電の生態系への影響	■ 五島市沖洋上風力発電事業における継続的なモニタリング	短/中/長	
リスク	慢性	■ 気温上昇による労働生産性の低下および作業者の健康リスク	■ 施工の省力化・無人化の推進 ■ 作業者の健康管理デバイスの導入	中/長	TCFDと共通のリスクとして記載
	急性	■ 保有不動産の水害等による被災	■ 保有不動産および不動産取得時の水害等のリスク評価 ■ 水害対策と適切な保険加入	短/中/長	TCFDと共通のリスクとして記載
機会	市場	■ 環境配慮建築物の需要拡大	■ 設計施工物件すべてを対象としたCASBEE評価 ■ 独自の「地球環境保全チェックシート」を用いた環境配慮設計の推進	短/中/長	
		■ 持続可能な木材による木造・木質建築物の需要拡大	■ 技術開発の推進と施工実績の蓄積 ■ 持続可能な木材調達の推進	中/長	気候関連の機会としても需要拡大
		■ グリーンインフラ技術の需要拡大	■ 技術開発の推進と施工実績の蓄積	中/長	

## 当社の自然関連リスク・機会に対する取り組み

当社では、自然関連のリスク低減や機会の創出についてさまざまな取り組みを行っています。

### ■ 生物多様性保全・ミティゲーションに資する技術開発

当社は自然と調和した建材や工事時の騒音対策、産業廃棄物(汚泥)の削減等、自然に対する正の影響または負の影響の緩和に寄与するさまざまな技術開発を推進しています。

### ■ 環境配慮建築物の設計を推進

当社は設計時に独自の「地球環境保全チェックシート」を運用し、同チェックシートで定めた環境保全80項目の内、各プロジェクトで35項目以上の採用を目標数とした環境配慮設計を推進しています。また、設計を行う全新築プロジェクトにおいて、CASBEE<sup>※</sup>による建築物の環境性能評価も行っています。

※ CASBEE(建築環境総合性能評価システム)は、建築物の環境性能を評価し格付けする手法。

### ■ 中高層の木造・木質建築物の実現・普及に向けた技術開発

木材はCO<sub>2</sub>の固定・貯蔵効果を有することから、建築分野では脱炭素に向けた技術として木造・木質建築物の拡大が注目されています。従来、戸建て住宅で多く採用されてきた木構造ですが、当社では中高層木造建築構法「P&UA構法」の開発等に取り組んでいます。



日本建築センターの個別評定を取得した中高層木造建築構法「P&UA構法」を採用した共同住宅のイメージパース

### グリーンインフラ技術



壁面緑化ユニット

### 施工時の騒音抑制



戸田式アクティブ騒音制御システム「TANC」

### 環境保全項目

分類	検討項目数
地球環境への対応	5項目
親自然化	6項目
省エネ・親エネ対応	21項目
自然エネ活用	5項目
省資源化	6項目
リサイクル促進	10項目
長寿命化	7項目
廃棄物・排出物抑制	14項目
その他(室内環境他)	6項目

### ■ 筑波技術研究所の敷地全体の緑地を自然共生サイトへ登録

当社は2022年7月に環境省の「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画しました。当社の筑波技術研究所の敷地全体の緑地について、令和5年度前期に自然共生サイトの登録を受けています。これらのノウハウも活かして、環境に調和した建物のご提案に取り組んでいきます。



## 当社の優先地域における取り組み

当社は浮体式洋上風力発電の技術開発に取り組んでおり、2016年からハイブリッドスパー型の2MW基の運転を継続してきました。現在は、当社を含む五島フローティングウィンドファーム合同会社が長崎県五島市沖で16.8MWのウィンドファームを建設中であり、脱炭素社会の実現に向けて浮体式洋上風力発電の拡大を目指しています。

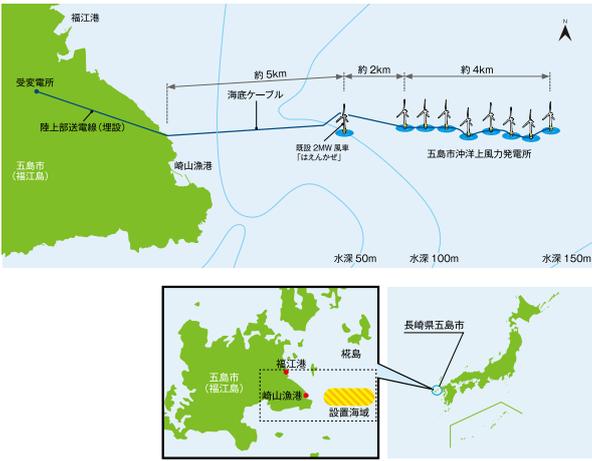
本事業では、環境影響評価法に基づく環境アセスメント<sup>※</sup>を実施しており、発電所の稼働にともなう騒音、超低周波音、鳥類や海域に生育する動植物、そして景観等の項目について環境保全措置を講じた上での評価を行い、その影響が実行可能な限り低減されていることを確認しているとともに、本事業では、漁業従事者へのヒアリングや漁業影響調査等を

実施して、地域や漁業との共存を目指しています。今後その環境影響に注視し、十分な事後調査等にも取り組んでいきます。また、工事中についても浮体部建造の陸上ヤードは既存ヤードを利用することで新たな土地造成・改変等を不要とする等、さまざまな環境保全のための措置を講じています。

※ 環境アセスメントは、現状の計画(16.8MW)ではなく、2018年当時の22MW(2.1MW×8基+5.2MW×1期)の計画で評価を実施した。



完成予想図



設置海域における風車の配置図

環境調査の概要

	主な調査項目	事前調査 (実施済)	工事中	運転開始後 環境調査
アセスメント	騒音・超低周波音	○	○	○
	水の濁り	-	○	-
	鳥類、コウモリ類	○	○	○
	海棲哺乳類、魚類等 (水産生物)	○	○	○
	藻場、サンゴ群集	○	-	○
漁業影響	試験操業	※	○	○
	漁業者ヒアリング	※	○	○
	データの収集整理 (各種統計)	○	○	○
	データの収集整理 (漁協提供)	-	○	○

※ 事前調査においても同様な調査を実施  
出典 長崎県五島市沖 第5回法定協議会資料、2023年12月

指標と目標

当社では温室効果ガス排出量をはじめ、建設廃棄物量やNOx、SOx等の排出量、そして取水・消費・排水量等、事業活動が環境へ負荷を及ぼす可能性があるさま

ざまな指標のデータを収集・管理しています。今後もこれらのデータを定量的に把握、分析し、追加して管理すべき指標や目標設定について検討していきます。

対象	指標	基準年	報告年 実績 (2023年度)	目標
温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)		(P.58、TCFD提言に基づく気候変動に関する情報開示「指標と目標」参照)		
エコ・ファーストの約束	建設副産物(個別)	-	1.3%	2030年度:3%以下 2050年度:0%
廃プラスチック対策(個別)	排出抑制	2019~2021年度の3ヵ年平均	▲2.5%(6,393t)	2030年度:▲4.5%
	再資源化等率	-	60.8%	2035年度:100%
生物多様性に配慮した技術提案件数(個別)		-	22件	毎年20件以上
	NOx排出量	-	358t-NO <sub>2</sub>	-
	SOx排出量	-	88t-SO <sub>2</sub>	-

自然環境と共生する持続可能な未来

道北風力川南ウィンドファーム建設工事

本工事は、北海道北部の恵まれた再生可能エネルギー資源である風を最大限に活用した風力発電所の建設工事です。地域の特性に配慮した丁寧な設計、安全を優先した建設工事を通して地域の経済・社会の発展に貢献してまいりました。これからも、地域の皆さまのご理解のもと、再生可能エネルギーと自然環境が共生する持続可能な未来を描いていきます。



インフラの維持・更新および長寿命化

道央自動車道夕張川橋(上り線)床版取替工事

本工事は、道央自動車道 江別東IC～岩見沢IC間に位置する夕張川橋(上り線)において、老朽化した既設床版を撤去し、新たにプレキャストPC床版の設置を行う工事です。当社開発のモルタル充填形式によるPC床版継手構造「すいすいC&T工法®」を初適用しました。床版架設日数の短縮に貢献しています。



## マテリアリティ 03

## 脱炭素社会の実現

脱炭素  
カーボンニュートラルな社会を

当社グループは、脱炭素社会の実現を目指して

サプライチェーンも含めた事業活動の温室効果ガス削減に取り組んでいます。

当社では温室効果ガスの削減策として、低炭素建材の利用、施工時の省エネ・再エネの活用、ZEBの設計等、建物や土木構造物のライフサイクル全体に対する対策を推進しています

## TCFD 提言に基づく気候変動に関する情報開示

当社は気候変動に関連する物理的リスク、移行リスクを適切に把握、対処して企業としてのレジリエンスを高めていく一方、取り組むべき事業機会を特定し、計画的・戦略的に取り組んでいきます。

当社は2019年5月にTCFD<sup>※1</sup>への賛同を表明し、TCFD提言に基づく気候変動に関する財務情報開示を積極的に進めています。当社では2020年に初めてシナリオ分析<sup>※2</sup>を行って以来、毎年シナリオ分析の見直しを実施し、1.5°C目標の達成に向けた社会変化が当社の事業運営に統合されるよう努めています。

## ■ ガバナンス／リスク管理

当社は気候変動に関連するリスクと機会の特定・評価・管理体制を「気候変動リスクマネジメント規程」に定めています。これらのリスクと機会は「戦略的影響度<sup>※3</sup>」および「財務的影響度<sup>※4</sup>」から評価され、その重要度（優先順位）

は前述の2つの影響度から設定しています。

当社の重要リスクは、これらのリスクと機会の中から、環境エネルギー委員会での議論を経て特定され、サステナビリティ戦略委員会に報告されます。そしてこれらの重要リスクは、リスク管理部門、財務部門、経営企画部門、広報部門と連携され、当社の経営戦略等に統合されます。

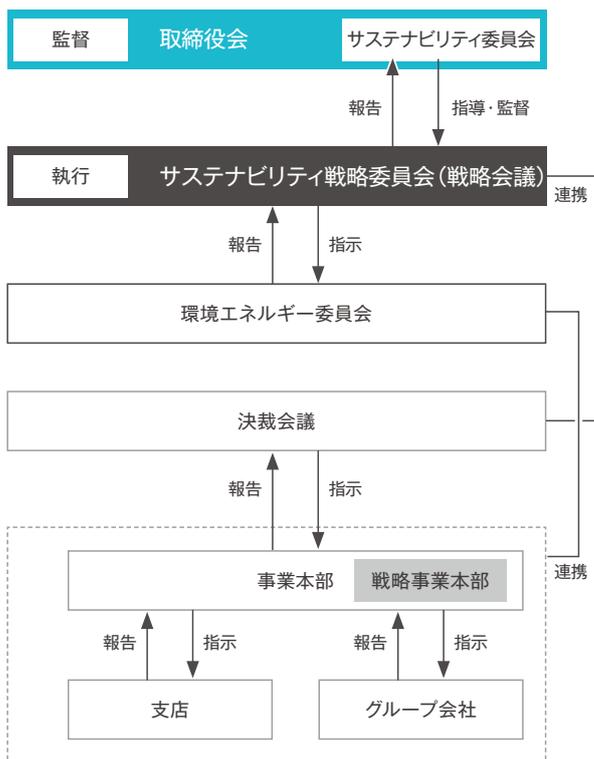
取締役会はサステナビリティ戦略委員会から気候変動関連の事項について報告を受け、必要に応じてサステナビリティ委員会にて議論を行い、気候変動関連の課題への取り組み状況の監督を行っています。

## ■ 戦略

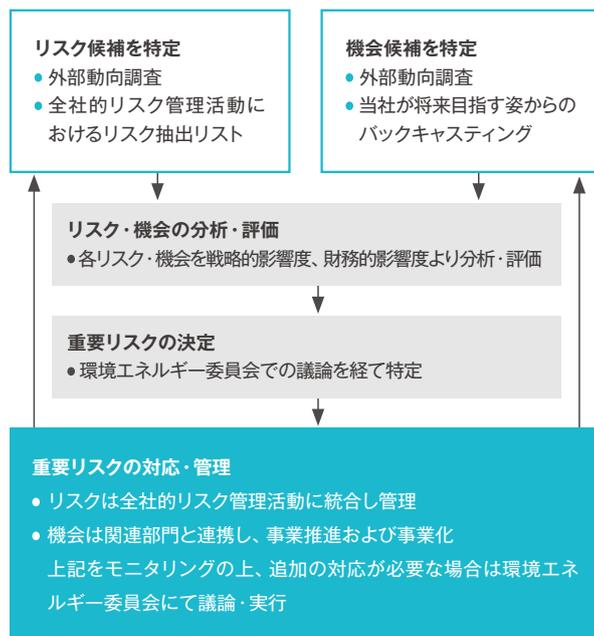
当社では、気候変動関連のリスクと機会を短期（3年以下）、中期（3～10年）、長期（10年以上）の時間軸により、特定、分析、評価しています。

これらのリスクへの対応、機会の実現に向けた戦略や財務

## 気候変動に関連する課題への取り組み体制



## 気候変動によるリスクと機会の管理プロセス



※1 金融安定理事会 (FSB) の気候関連財務情報開示タスクフォース

※2 4°Cシナリオ (RCP8.5シナリオ等)、2°C未満 (1.5°C) シナリオ (NZEシナリオ等) を使用

※3 リスクと機会の「影響度 (5段階での評価に加え、ステークホルダーへの影響も併せて評価)」と「発生可能性 (4段階)」より評価

※4 リスクと機会の「収益、費用、資産と負債、その他」においてそれぞれ設定した金額の閾値より評価

計画は、当社の「中期経営計画 2024 ローリングプラン」を含む事業戦略に適切に組み込まれています。

さらに当社では、事業活動と温室効果ガス削減目標達成の両立を目指し、2022年に策定した「カーボンニュートラル実現に向けた行動計画」に則った活動を推進しています。

## ■ 指標と目標

当社の温室効果ガス削減目標はSBT認定<sup>※1</sup>を取得しています。「中期経営計画2024 ローリングプラン」では、SBTに則り、2024年度を目標年とした削減目標を設定して削減活動に取り組んでいます<sup>※2</sup>。

### 温室効果ガス削減目標

	対象		単位	基準年実績 <sup>※3</sup>	報告年実績		目標年度	
				(2020年度)	(2023年度)	2024年度	2030年度	
				排出量	進捗率	排出量		
中期経営計画2024 ローリングプラン	スコープ1+2	総排出量	t-CO <sub>2</sub>	93.6千	▲29.9%	65.6千	▲16.8%	—
	スコープ1+2 (建設工事のみ対象)	原単位	t-CO <sub>2</sub> /億円 <sup>※4</sup>	16.5	—	11.7	11.2以下	—
	スコープ3	総排出量	t-CO <sub>2</sub> e	6.81百万	▲11.0%	6.07百万	▲10%	—
	カテゴリ1	原単位	t-CO <sub>2</sub> e/億円 <sup>※5</sup>	649.9	—	614.2	540.7以下	—
	カテゴリ11		t-CO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> <sup>※6</sup>	4.1	—	2.7	3.5以下	—
SBT/ エコ・ファーストの約束	スコープ1+2	総排出量	t-CO <sub>2</sub>	93.6千	▲29.9%	65.6千	—	▲42%
	スコープ3		t-CO <sub>2</sub> e	6.81百万	▲11.0%	6.07百万	—	▲25%

### 再エネ電力利用目標

	対象	単位	報告年実績	目標年度	
				(2023年度)	2040年度
RE100	再エネ電力利用率	%	72.4	50	100

※1 Science Based Targetsの略。パリ協定が求める水準と整合した、企業の温室効果ガス削減目標のこと。

※2 当社では、温室効果ガス削減目標の達成状況が役員報酬に連動する仕組みを取り入れている。(P.70~71参照)

※3 海外工事の集計項目、集計範囲の見直しにより、2023年度実績の算出時に基準年(2020年度)以降のスコープ3を遡及修正した。

※4 完工高1億円当たりの排出量

※5 建設資材の取引金額当たりの排出量

※6 竣工延床面積1m<sup>2</sup>当たりの排出量

## ■ 気候関連の重要リスクと対応策

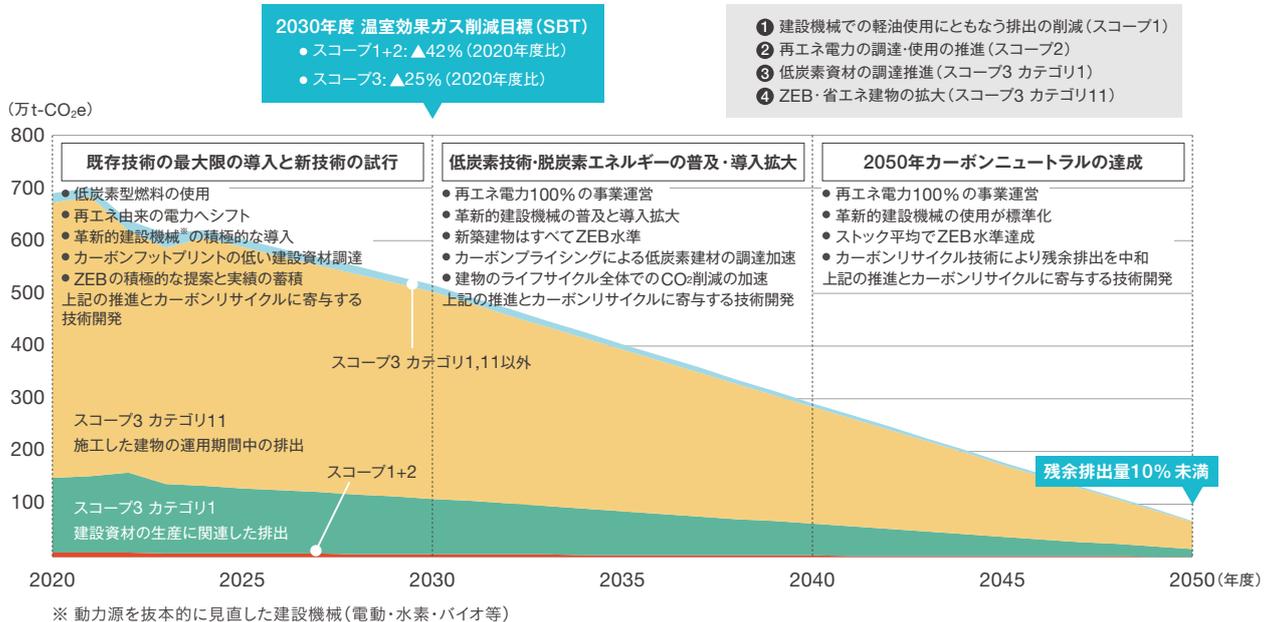
当社は特定した重要リスクについて、対応策を検討し取り組んでいます。

リスクと機会の分類	重要項目	時間軸	リスク・機会の考察	リスク・機会に対する対応策	
リスク	慢性	気温上昇	中/長	● 気温上昇による労働生産性の低下および作業者の健康リスク	● 施工の省力化・無人化の推進 ● 作業者の健康管理デバイスの導入
	急性	水害等リスク	短/中/長	● 保有不動産の水害等による被災	● 保有不動産および不動産取得時の水害等のリスク評価 ● 水害対策と適切な保険加入
	新たな規制	発注者ニーズの変化	短/中/長	● 低炭素設計・施工の技術提案力不足にともなう受注機会逸失リスク	● 低炭素製品の特定と調達への推進 ● 低炭素建材の研究開発と適用拡大
		炭素価格	中/長	● 炭素価格増による建設コスト増加と建設投資の縮小	● TO-MINICAによる低炭素施工の推進
機会	製品/サービス	省エネ建築	短/中/長	● ZEBの普及にともなう売上高の増加	● 技術開発の推進と施工実績の蓄積 ● カーボンマイナス建築実現に向けた研究開発
	市場	エネルギーミックス変化	短/中/長	● 太陽光・陸上風力発電所等への建設投資の増加	● 再エネ発電所建設および再エネ事業への資源集中
			中/長	● 洋上風力発電所の拡大	● 浮体式洋上風力による発電実績の蓄積と商用化 ● 洋上風力発電への資源集中と施工技術開発
		水害対策工事	中/長	● 水害対策に関連したインフラ投資の増加	● 防災・減災工事への資源集中

## カーボンニュートラル実現に向けた行動計画

### ■ 行動計画の概要

当社は2050年度までに事業活動におけるカーボンニュートラル達成を目指し、下記ロードマップおよび4つの活動を柱に、温室効果ガスの削減活動に取り組んでいます。



### ZEBの費用対効果

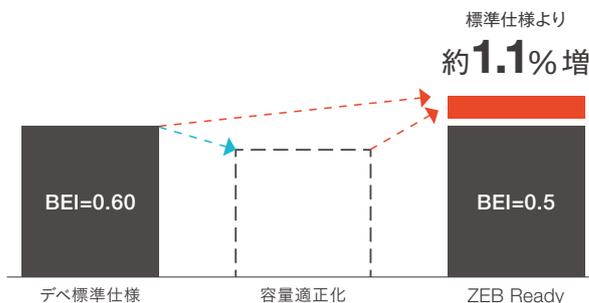
ZEBでは建物の断熱性を高め、省エネ・再生技術を採用することで、建物の一次エネルギー消費量を削減する設計を行います。より高スペックな建材・機器を採用することになるため、お客さまからはZEBによる全体工事費の増加に関するご質問を受ける機会が多くあります。

当社では、デベロッパーの標準的な仕様の事務所ビルについて、これまでのZEB実績から独自の試算を行ってZEB設計の費用対効果を算出し、お客さまに対してZEBによるコストメリットも合わせたご提案に努めています。

#### イニシャルコスト試算条件

- 首都圏の標準的な事務所(テナント)ビル(延6,000m<sup>2</sup>程度)
- 比較元の設備スペックはデベロッパーの標準的な仕様(BEI=0.60 (BEIm=0.77相当))
- 設備工事費率を全体工事費の25%と設定

#### イニシャルコスト(全体工事費)の増加率



当社がデベロッパーの標準的な仕様の事務所ビルをZEB Ready仕様とする場合、その全体工事費の増加率は1.1%程度であると考えています。これは主に建築への影響の小さい設備的な手法(省エネ機器の採用等)を用いています。この1.1%増には設備コスト、設計料の増加<sup>※1</sup>のほか、機器の適正容量化(ダウンサイジング)も含まれています。

この結果、年間12%程度のランニングコスト(光熱費等)の低減効果が得られ、イニシャルコストの回収に要する期間は10年程度であることも分かりました<sup>※2</sup>。

※1 補助金申請業務は含まない ※2 当社実績より試算(2022年6月時点)

#### ランニングコストの低減効果



#### 投資回収年数



▶ ZEBの費用対効果に関する詳細

## ZEB 設計の推進

当社はこれまでのZEB実績から設計ノウハウを蓄積し、当社独自の「ZEB設計ガイドライン」を策定しています。当社では当ガイドラインを活用して、そのノウハウの全社的な水平展開、そして効率的なZEB設計を通じたお客さまへの積極的なZEBのご提案に取り組んでいます。



ZEB設計ガイドライン  
(左:新築、右:リニューアル)

## 建設廃棄物の有効活用

### ■ 廃プラスチック問題への取り組み

プラスチックは、その有用性から幅広い製品に利用され、多量に廃棄されていることなどから資源循環の促進等の重要性が高まっています。建設業においても、建設資材や梱包材等で幅広くプラスチックが利用され、混合状態(混合廃棄物)で排出されたプラスチック廃棄物(廃プラスチック類)は、中間処理施設における選別が困難となり、埋立処分される量が多くなるといった課題があります。

当社では廃プラスチック類の発生量・排出量の削減、および再資源化の推進のための高度な分別の実施に取り組んでいます。首都圏の作業所では、特定の廃プラスチック類を作業所で分別して有価売却することで廃棄物の排出量の削減に取り組むとともに、RPF<sup>※</sup>原料の品質基準に則した分別を作業所にて行うことで再資源化率の向上を図っています。他方、中間処理施設や再資源化施設が充実していない地域では、首都圏のような取り組みができないため、

エコバッグや通い箱の採用により使い捨てとなる土嚢袋の削減や、圧縮袋を用いた軟質プラスチックの減容化等の基本に立ち返った活動に取り組んでいます。

その他、産廃処理業者との意見交換や、廃プラスチック類の分別講習会を現場で開催する等、作業所の職員だけでなく、協力会社の意識向上を図り、関係者一丸となり廃プラスチック類の排出量の削減、再資源化の推進に努めています。



作業所分別ヤード



RPF燃料

※ RPF (Refuse derived Paper and Plastics densified Fuel): マテリアルリサイクルが困難な古紙および廃プラスチック類を主原料とした高品位の固形燃料。石炭やコークス等の化石燃料の代替として利用され、安定した品質、高カロリー、熱量のコントロールが可能等といった特長がある。

## 温室効果ガス削減活動

### ■ 次世代燃料の活用に向けて

当社は作業所で排出されるCO<sub>2</sub>を削減するため軽油の代替燃料を活用しています。バイオディーゼル燃料を軽油に30%混合した燃料(B30燃料)の実証実験を九州、関西にて行い、関東までその利用エリアを拡大しました。

バイオディーゼル燃料は、天ぷら油などの植物性廃食用油を原料としているため、バイオディーゼル燃料100%(B100燃料)はCO<sub>2</sub>の排出が実質ゼロとカウントされます。ただしB100燃料については建設機械での利用が想定されていないため、その普及が進んでいません。

当社はバイオディーゼル燃料を軽油に30%混合することで機械への負担を軽減し、その利用範囲を広げていく予定です。埼玉県内工事で生コンクリート打設用バイブレーターを稼働するための発電機(45KVA)3台にてB30燃料を利用し、続けて成田空港内での施設建設の作業所でも発電機に利用しています。また作業所以外にも当社検台工作所でフォークリフトの稼働に採用しました。

今後も作業所でB30燃料の利用を推進していきます。



作業所の発電機への給油状況



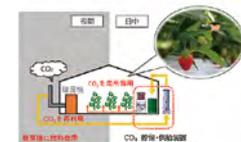
工作所のフォークリフトに利用

### ■ 農業におけるカーボンニュートラルと生産性向上の両立を実現

当社は北海道下川町で運営中の夏秋イチゴ生産ハウスにて、フタバ産業(株)と共同でハウス用暖房機から発生するCO<sub>2</sub>を植物の生育に利用する「agleaf<sup>®</sup>(以下、アグリーフ)」の試験導入を開始しました。

近年、農林水産分野から排出される温室効果ガスの排出量増加が問題となっており、特に園芸施設で化石燃料を使用する暖房機から排出された温室効果ガスの削減が課題となっています。そこで、CO<sub>2</sub>貯留・供給装置であるアグリーフを利用し、夜間に稼働する暖房機の排気ガスに含まれるCO<sub>2</sub>をタンクに貯留し、日中、作物の光合成が活発な時間に貯めたCO<sub>2</sub>を施用することで暖房機から排出されたCO<sub>2</sub>を有効活用することができます。さらに、ハウス内における植物近傍のCO<sub>2</sub>濃度を適切に管理することで、作物の収穫量や糖度の向上を図ることができます。

当社は、農業分野で排出されるCO<sub>2</sub>を有効活用し、カーボンニュートラル農業の実現を目指していきます。



システムイメージ



アグリーフ本体の設置の様子

## マテリアリティ 04

## 技術革新と提供価値の向上

価値  
未来を切り拓く提供価値を



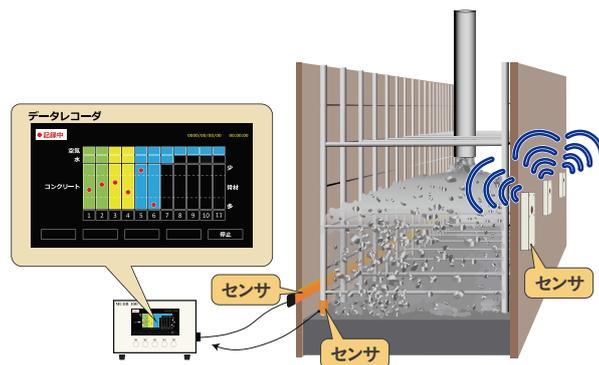
戸田建設グループは、建物・インフラ・サービスの品質確保はもちろんのこと、建物の計画から運用段階までのデータを蓄積・活用することで、より高い付加価値のある建物づくりに取り組んでいます。

また、あらゆる業務のデジタル化を推進し、事業全体の効率化と提供価値の向上を目指しています。

さらに、これらイノベーションの達成に向けて、さまざまな事業パートナーとの価値共創に取り組んでいます。

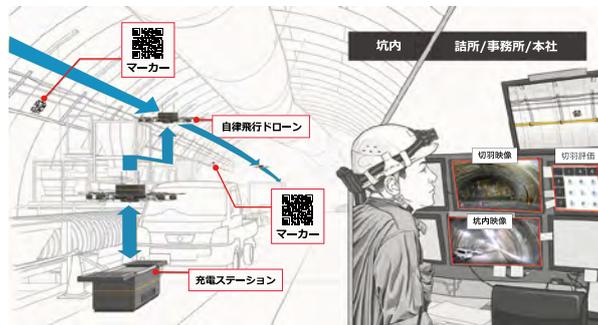
## 材料分離評価手法

圧送中や打ち込み中といったコンクリート施工中の材料分離程度（粗骨材分布）をセンサでリアルタイムに評価します。評価結果はデータレコーダのモニタに誰でも直感的に粗骨材の動きを認識できるように表示します。これまで熟練技術者の経験に頼る部分が大きかったコンクリートの施工に新たな品質管理方法を加え、より適切な施工管理を実現します。



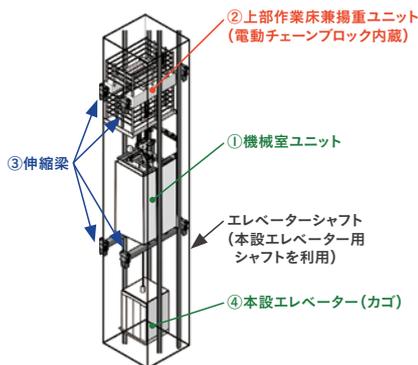
## ドローン自律飛行システム

山岳トンネルのようなGNSSが利用できない環境において、飛行誘導マーカーを利用してドローンの自律飛行を可能とするシステムです。人の目だけでは確認が難しいトンネル内の画像情報等をリアルタイムかつ高精度で取得することで、坑内監視や各種管理の省力化に貢献していきます。



## 本設エレベーターの仮設利用技術

本設エレベーターの仮設利用技術は、本設エレベーターの機械室を移設可能な仮設のユニットとして、建物の工事の進捗に合わせて上階に移設していく技術で、本設エレベーターを工事用として、低層階の施工段階から利用することができます。その結果、低層階の仕上げ工事への貢献、加えて一般的に工事用に別途設けられる工事用エレベーターを減らし、本来は必要な工事用エレベーターの解体作業や、その後のレール取り付け等の後工事を削減することで、エレベーター関連工事の短縮、さらには本設エレベーターの早期稼働が可能となります。



本設エレベーターの工事中利用技術の構成

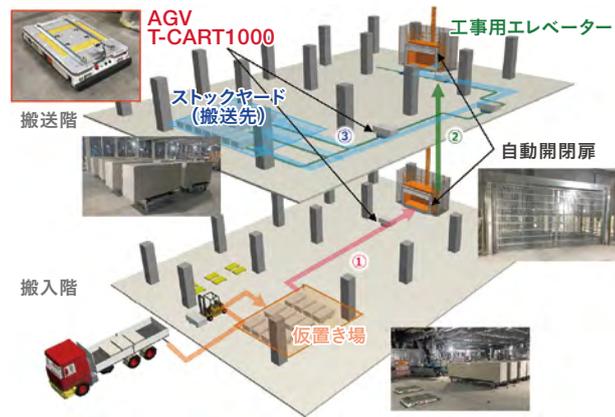


作業床兼重ユニット

## 垂直・水平自動搬送システム

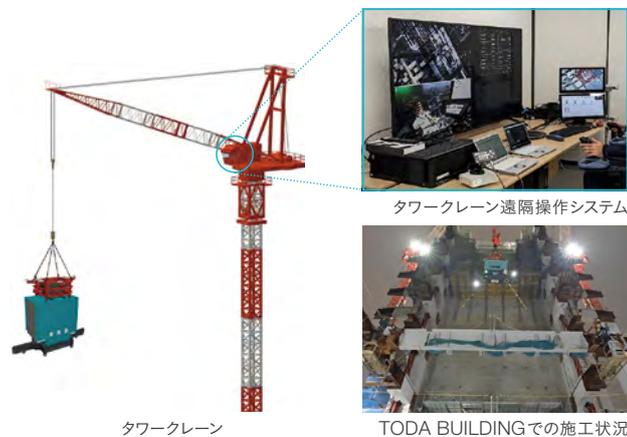
垂直・水平自動搬送システムは、工事用エレベーターとAGV※「T-CART 1000」を連動させ、搬入階の仮置き場に配置された資機材を搬送階のストックヤードまで自動で搬送するシステムです。これにより、建設現場での揚重・運搬作業が省力化され、安全性の向上も期待できます。

※ AGV:Automated Guided Vehicleの略称。コンピュータ制御により無人で走行し、搬送や荷役を行う車両のこと。



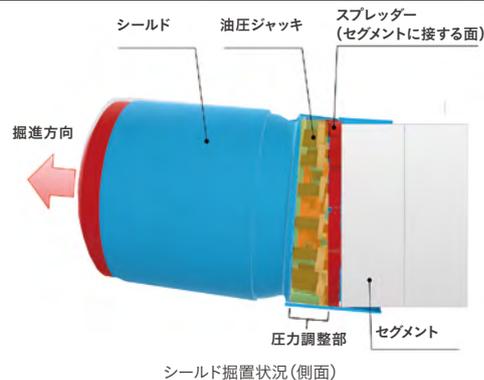
## タワークレーン3次元自動誘導システム

タワークレーン3次元自動誘導システムは、従来オペレーターが手動で行っていたさまざまな操作を、モニターの画面をタッチするだけで自動で行うことができるシステムです。タワークレーンで吊り上げた吊荷の状態をセンシング・制御することで、操作スキルにかかわらず安全かつ効率的な方法で、吊荷を指定の位置に自動的に誘導します。



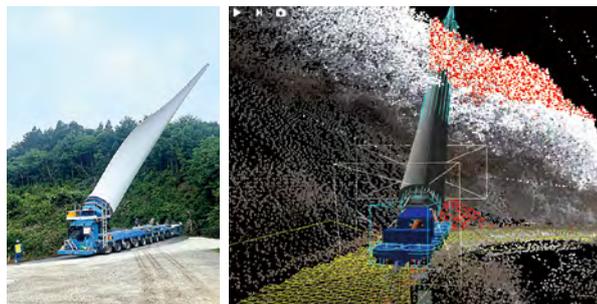
## Best Fit Jack®

シールド工事では、複数の油圧ジャッキの圧力バランスによって、シールドの掘進方向や姿勢を制御して掘削を行います。Best Fit Jack®は、油圧ジャッキの圧力を個々に自動調整することができるシステムです。自動連続測定の結果から、AIシステムがシールドの最適な掘進方向やそれを実現する圧力の大きさ等を算定します。その算定値を受け、総合圧力制御を行い、すべての油圧ジャッキの圧力を調整して、シールド機を掘進します。



## 陸上風力発電部材輸送シミュレーションシステム

陸上風力発電におけるブレードやタワーなどの部材輸送経路を3次元モデル上で検討するシミュレーションシステムです。これまで2次元の図面で検討されていた輸送経路の計画が3次元ビューアで検討できるようになり、検討結果を動画で確認することで、より確実に安全な輸送計画の作成が可能となりました。さらに、経路生成や軌跡図作成を自動化することで、検討作業の大幅な削減が図れます。



山間部での輸送状況のシミュレーション結果の例

## マテリアリティ 05

## 働く喜びを感じる職場づくり

ひと  
活き活きとした職場を

## 安全性ナンバーワン企業への取り組み

## 安全衛生方針

労働災害・事故および公衆災害の防止は、当社の存続と発展にとって絶対条件です。人命尊重の基本理念に基づき、すべての活動において「安全は中心となる価値である」と捉え、安全で働き甲斐のある労働環境の形成に努めています。



## 安全性向上に向けた取り組み

## ■ 安全文化の定着

戸田建設グループは、「Safety is not just a priority but a CORE VALUE (安全は単なる優先順位ではなく中心となる価値である)」という考え方に基づき、川上にあたる営業や設計活動といった初期段階から、安全を中心に据えた取り組みを実践することにより、労働環境整備のフロントロディングを推進し、労働災害の撲滅に取り組んでいます。

## ■ 取締役会による安全衛生の監督体制

当社では、社長が戸田建設労働安全衛生マネジメントシステムの総責任者であり、全社的な安全衛生管理を総括しています。

## ■ 安全ポータルへの運用

当社では、2018年から「災害・事故情報共有システム」(安全ポータル)を運用しています。このシステムは、これまで電話やメールで報告していた、作業所で発生した災害等の報告を、Web画面から所定の項目を入力し、事前登録した関係者へ瞬時にメールで情報伝達しています。災害情報のデータベース化で、災害分析を可能にし、類似災害防止対策の立案、年度計画の立案等に役立っています。報告書作成等にかかる時間を大幅に短縮することが可能で、作業所・安全管理部門の働き方改革につながっています。

## ■ ヒヤリポの運用

当社は、安全性ナンバーワン企業を目指す活動の一環として、現場でのヒヤリハット事例に着目しています。これまでヒヤリハットの報告および集計は、KY記録表(紙)に記入・報告する方式を採用しており、報告の確認やその後の集計にも時間を要すこと、記入するタイミングが遅れてしまうことから、正確性が落ちてしまう状況が見受けられました。そこで、報告手段を作業員のスマートフォンから実施できるようにすることで、よりタイムリーで正確な情報収集を実現したアプリケーション「ヒヤリポ」を開発し、運用しています。



ヒヤリハット報告の例



管理画面のイメージ

# 建設業の魅力化・憧れの建設業の実現に取り組む

## 建設産業の担い手確保への取り組み

建設業は、安心・安全な暮らしや企業の活動に必要な基盤をつくる重要な役割を担っています。ところが、高齢化が進む建設技能者は、2025年までに120万人減少する（（一社）日本建設業連合会が2015年に試算）とされており、将来

の担い手不足という懸念が生じています。当社は、この解消のため生産性の向上や労働環境の整備などを通じた建設業の魅力化とともに、若手建設技能者の育成・採用支援や外国人技能実習生等への支援を積極的に行っています。

## 建設キャリアアップシステムへの取り組み

当社作業所では、現状「顔認証カメラ+カードリーダー」でCCUS就業履歴蓄積を行っています。2025年度から原則「顔認証カメラ」のみでの運用を検討しています。

上記運用のため、2024年度は「CCUS問合せ窓口開設、CCUS連携の業務サポート、CCUS職種登録フォロー、作業員顔写真登録サポート」等を実施していきます。

2024年3月末時点で、当社において「CCUS事業者登録81%、CCUS技能者登録84%」となっており、2024年度末までにCCUS登録率100%を達成できる

よう、協力会社との連携強化に引き続き努めていきます。

### 建設キャリアアップシステム登録率

	2021年 3月時点	2022年 3月時点	2023年 3月時点	2024年 3月時点	2024年 3月時点目標
事業者登録	58%	73%	77%	81%	100%
技能者登録	58%	77%	81%	84%	100%

※ 建設キャリアアップシステム (Construction Career Up System、略称CCUS)：技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保することを目的とした、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組みで、国交省が利用促進を推進している。

## リクルート活動支援

当社の協力会社組織である「全国連合利友会」と連携し、協力会社の新卒採用活動を、全国で積極的に支援しています。具体的な支援活動としては、学生・保護者・先生方を対象に現場見学会・出前授業・学校訪問の支援、利友会オフィシャルサイト・リーフレットの作成支援を行っています。また「戸田みらい基金」の「教育振興助成事業」にて、建設に関する教育振興活動を行っている高校に対しての助成も行っています。



利友会オフィシャルサイト

## 戸田みらい基金での取り組み

当社は2016年10月に（一財）戸田みらい基金を設立しました。当財団は、協力会社・団体の若手技能者の採用・育成などへの助成事業を通じて、将来の担い手不足という課題に取り組み、建設産業全体の発展に寄与することを目的としてさまざまな取り組みを行っています。



若手技能者に対する助成事業  
(技能五輪国際大会への参加)



第4回日本語スピーチコンテスト

### 1. 若手技能者の採用や育成に資する活動に対する助成事業

1～15回 2017年2月～2024年3月 123件(61団体・62企業)

### 2. 若手技能者の採用や育成に資する活動に対するステップアップ助成事業

1～5回 2020年2月～2024年3月 16件(5団体・11企業)

### 3. 建設に関する教育振興に係る助成事業

1～6回 2019年5月～2024年5月 187件  
(助成A:20団体 助成B:167校)

### 4. 女性技能者の就労促進に係る事業

1・2回 2017年5月～2020年5月 39名(7職種)

### 5. 外国人技能実習生の受け入れに係る助成事業

1～3回 2018年2月～2020年2月 26社・50名

### 6. 建設業の外国人技能実習生による日本語スピーチコンテスト(予選:作文一次審査)

1～4回 2020年12月、2021年11月、  
2022年12月、2023年12月 予選参加者計:229名  
本選出場者計:40名

# 従業員のQOL向上と働き甲斐・働きやすさの追求

## 従業員の挑戦を促す取り組み

当社では、事業創出と人財育成を目的として、2022年度に社内ベンチャー制度(プログラム名称“GATE”)を導入しました。GATEは、従業員が新規事業を会社に提案し認められた場合に、そのプロジェクトに対するバックアップや予算、施設の提供など、会社が一定の援助を行い、事業化あるいは会社設立を目指すプログラムです。採択された従業員はプログラムへの参加を通して、新規事業に明るい外部パートナーによる研修やメンタリングのサポートを受けることができます。新規事業への情熱を持ち続けられるように会社が伴走支援する点が特徴です。

導入初年度は書類審査を通過した15名(うち社外からの参加者1名)のうち、5名(うち社外からの参加者1名)が最終審査を通過し、事業化に向けて取り組んでいます。今年度は11名(うち社外からの参加者3名)が書類審査を通過し、GATEに参加しています。

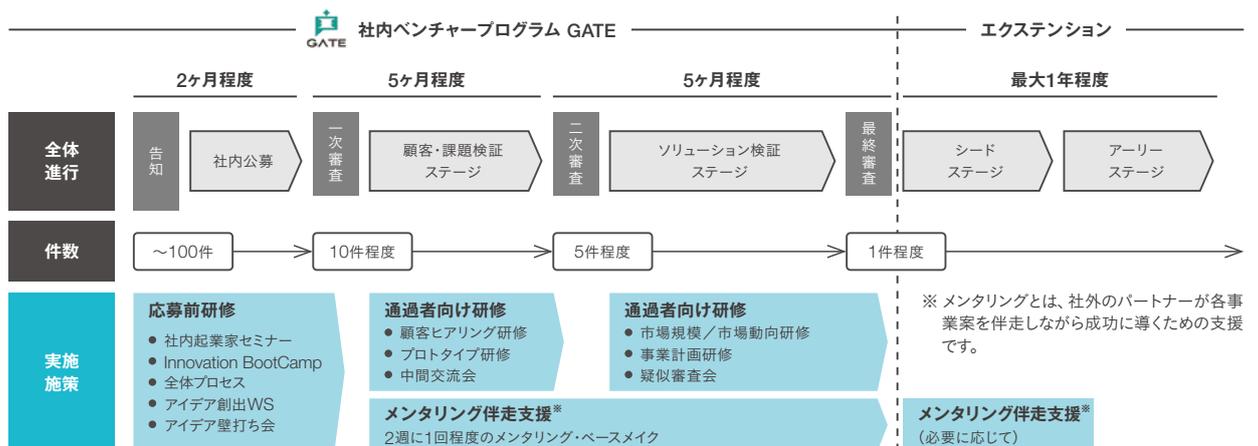
従業員の思い入れの強いアイデアをもとにしたボトムアップ型の制度であり、会社が従業員に伴走支援することにより、従業員の新たな領域へのチャレンジを促して、いきいきと活気ある社風の形成や、経営者目線を備えたイノベティブな人財の育成などを企図しています。

今後も、従業員にとって、大きなやりがいや達成感、成長を実感できる機会を創出して、働き甲斐の向上に向けた取り組みを推進していきます。



最終審査の様子

## プログラムの全体イメージ



## 社外からの評価

### 健康経営優良法人2024ホワイト500

健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議<sup>\*1</sup>が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。

当社は経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2024ホワイト500」に5回目の認定を受けました。



<sup>\*1</sup> 国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体

### えるぼし認定

えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画(事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るため、雇用環境の整備などを具体的に定める計画)の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良であるなど、一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準のすべての基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表した結果、最上位の3つ星の認定を受けました。



## 人権尊重への取り組み

人権尊重はすべての企業に求められるグローバルな行動基準と捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な人権規範を支持、尊重するとともに、「国連グローバル・コンパクト」署名企業として人権をはじめとする10の原則を遵守し、ESGに配慮した経営の推進のため、人権尊重への取り組みを進めています。

### 人権方針

私たち戸田建設グループは、グローバルビジョン「“喜び”を実現する企業グループ」を掲げ、お客さま、社員、協力会社、ひいては社会全体の“喜び”をつくり出し、それを自信と誇りに変えて成長を続けていく企業を目指しています。さらにその実現に向けてブランドスローガン「Build the

Culture. 人がつくる。人でつくる。」を策定し「人」を中心に据えた企業姿勢を大切にしようとの想いを共有しています。これら当社グループの企業理念のもと、人権尊重は、すべての企業に求められるグローバル行動基準と捉え、本方針にその考え方や責任を明確に定めるものです。

- |                              |                               |                            |
|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| <b>1</b> 人権尊重に関連した国際規範や法令の遵守 | <b>2</b> 適用範囲                 | <b>3</b> 事業活動全体を通じた人権尊重の責任 |
| <b>4</b> 人権に関するガバナンスおよび推進体制  | <b>5</b> 人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施 | <b>6</b> 是正・救済             |
| <b>7</b> ステークホルダーとの対話・協議     | <b>8</b> 教育・研修                | <b>9</b> 情報開示              |

人権方針 <https://www.toda.co.jp/sustainability/social/human-rights.html>

### 人権デュー・ディリジェンスの仕組みと構築と継続的な実施

戸田建設グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスのプロセス構築を行いその取り組みを進めています。これは、戸田建設グループ人権方針(2022年7月策定)に基づき、当社グループのバリューチェーンにおける人権課題の特定

から、是正取り組みの計画と実行、モニタリング、情報開示を経て、外部ステークホルダーとのコミュニケーションに至る継続的なプロセスです。この一連のプロセスをサイクルとして回していき、人権の尊重と持続可能な事業の実現に向けて取り組んでいきます。

#### ■ 役員向けの人権研修の実施

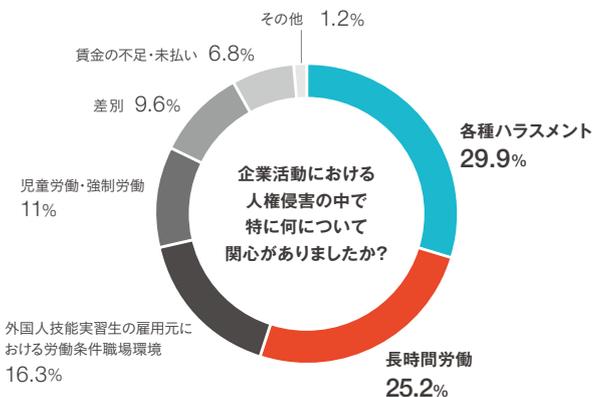
2023年度の活動としては8月に外部講師を招き、役員および支店長向けに「ビジネスと人権」研修を実施しました。また9月～12月にかけてグループ会社を含む全従業員(出向・派遣社員などを含む)を対象に人権リスクの軽減と人権マネジメント力の向上を目的として研修を実施しています。また研修後のアンケート回答では「各種ハラスメント」「長時間労働」への注目が昨年同様高く、これらの結果をもとに今後も継続的な人権教育を行っていきます。

#### ■ サプライチェーンの人権尊重と社会的責任の履行

グループ会社および取引先企業とともに、サステナビリティ活動を推進し、サプライチェーン全体で社会課題を解決、実践するため、2023年4月1日に調達方針を改訂し、またガイドラインを新たに制定しています。調達方針およびガイドラインはオフィシャルサイトにて公開しており、パンフレットのデータ版と合わせてダウンロードできる環境を整備しています。当社の協力会社組織である「全国連合利友会」会員に対しては、全国利友会総会や幹部会などで当社の取り組みについて説明を行い、周知を図っています。

また取引先とより一層の信頼関係を構築していくため、「サプライチェーン満足度調査」を8月23日～9月8日にかけて利友会会員会社および過去3年以内のその他の取引先企業4,952社を対象に実施しています。調査内容は「取引先満足度に関する調査」と「サステナビリティの取り組みに関する調査」を実施し、当社の人権方針の理解度や外国人技能実習生の受け入れ状況について確認を行っています。その調査結果についても「人権デュー・ディリジェンス」実施状況の一環としてオフィシャルサイトにて公開しており、調査結果を受け、是正改善を実施してまいります。

今後も、当社グループ全体のバリューチェーンにおける人権問題につながるリスクの有無を確認し、人権の尊重に取り組み、その責任を果たしてまいります。



# コーポレート・ガバナンス

当社グループは、コーポレート・ガバナンスへの積極的な取り組みを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を果たすことが経営上の重要課題であると認識し、効率的な業務執行および監督体制の構築、経営の透明性・健全性の確保、コンプライアンスの強化に向けて、経営上の組織・仕組みを整備し、その実効性を高めるために必要な施策を実施しています。

## 「コーポレートガバナンス基本方針」の制定

当社は、経営の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を有効に活用し、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考え、その充実に取り組みます。このような当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、

およびそれを支える枠組みとして、取締役会等の責務、株主の権利・平等性の確保、ステークホルダーとの協働、株主等との対話の各項目についての考え方を「コーポレートガバナンス基本方針」として2015年8月に制定いたしました。その後も随時取締役会決議をもって改定・更新しています。

## 取締役会および業務執行体制

当社は、会社法上の機関設計のうち監査役会設置会社を採用し、取締役会にて経営上の重要事項の意思決定と執行役員らによる業務執行状況の監督を行い、監査役および監査役会により取締役等の職務執行の監督を実施しています。また、取締役会で選任する執行役員に法律上許容される範囲での意思決定を適切に委譲することに

より、経営の意思決定の迅速化と効率化を図っています。

取締役会を構成する取締役は、2022年の株主総会以降減員し、2024年7月1日現在、6名（社内取締役3名、独立社外取締役3名）で構成され、半数が社外取締役となっています。

## 取締役会の活動状況

### 開催状況および出席状況

当社取締役会は、原則、月1回と四半期決算ごとに開催し、経営の重要事項の決定および業務執行状況の監督を行っています。2023年度は18回開催し、合計130件の議題（うち決議事項70件、報告事項60件）を審議しました。いずれの取締役も18回すべての取締役会に出席しています。

### 取締役会での主な審議事項

取締役会では、当社グループの経営上の重要事項の意思決定と、執行役員らによる業務執行状況の監督を行っています。2023年度は、経営上の重要事項の意思決定として、通常的な会社法上の取締役会専決事項のほか、主として戦略事業における一定規模以上の投資や資産の譲渡、子会社の設立や再編等につき審議の上、決議いたしました。

投資案件の審査にあたっては、資本コストや資本収益性を重視した経営を推進すべく、リスクを加味したハードルレートと内部収益率（IRR）により評価し、その投資の是非を判断しています。さらに、全社的な投資効率を上げるために、事業セグメントごとの投下資本利益率（ROIC）が資金調達コスト（WACC）を上回っているかを検証しています。加えて、定性的な評価として、全体の事業ポートフォリオの中での取り組み意義についても厳格に議論した上で決議しています。

具体的な案件としては、4月にブラジルの建設事業子会社の株式譲渡、7月にアジア・オセアニア地域統轄を担う子会社設立、12月にニュージーランドにおけるホテル事業会社の子会社化（当社の孫会社）、1月に国内連結子会社3社の合併、2月に私募リート事業にともなう資産運用会社の設立等について活発な議論による審議を経て、承認

### 取締役会への出席状況

役職	氏名	出席回数	出席率	担当委員会
取締役会長 （代表取締役）	今井 雅則	18/18	100%	人事・報酬委員会 サステナビリティ委員会委員長
取締役執行役員社長 （代表取締役）	大谷 清介	18/18	100%	
取締役執行役員 副社長	山崎 俊博	18/18	100%	
社外取締役	網谷 駿介	18/18	100%	人事・報酬委員会委員長 サステナビリティ委員会
社外取締役	伊丹 俊彦	18/18	100%	人事・報酬委員会 サステナビリティ委員会
社外取締役	荒金 久美	18/18	100%	人事・報酬委員会 サステナビリティ委員会
社外取締役	室井 雅博	18/18	100%	人事・報酬委員会 サステナビリティ委員会

いたしました。

2023年度の定時株主総会においては、大規模買付行為に対する対応策の一部変更および継続を付議しご承認いただきましたが、それに先立ち取締役会において複数回、買収への対応方針の内容、合理性について審議いたしました。また、同定時株主総会では、海外機関投資家株主から株主提案を受領したため、取締役会にてその内容を検討した上で反対意見を決議しています。さらに、11月に

## 人事・報酬委員会

当社では、重要な役職(取締役、監査役、執行役員、支店長等)候補者に関する適格性の審査、および役員等報酬額の妥当性を審査し、その結果を取締役に報告する目的で、社外取締役4名を含む取締役5名で構成された人事・報酬委員会を設置しています(2024年6月26日以降は社外取締役3名を含む取締役4名)。当委員会ではそ

は資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について取締役会にて審議の上、当社の考え方を開示するとともに、自己株式の取得、従業員持株会向け事後交付型株式付与制度導入の決定も行いました。一方、当社の重点管理事業として特定した新TODAビル事業、海外事業、再エネ事業の3つ、および機関投資家との対話については、頻度高く取締役会で進捗状況の報告を受け、社外取締役を中心に有意義な意見を述べています。

のほかに経営者後継者育成計画を執行役員社長より聴取し、必要に応じて取締役会に答申する役割を担っています。

2023年度は5回開催し、役員の業績連動型株式報酬制度の更新、役員の基本報酬、業績連動報酬等の妥当性、執行役員および支店長候補者の適格性、次世代経営人材育成計画等について議論、審議等を行いました。

## 取締役会の実効性評価

当社では「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、毎年取締役の自己評価に基づいた取締役会の実効性分析・評価を実施してきました。

2023年度(2023年4月—2024年3月)の取締役会実効性評価は、以下のとおり実施しました。

- 1 目的:取締役会全体の実効性の分析・評価および次年度の取り組みへの反映
- 2 実施時期:2024年4月~5月中旬
- 3 手法:①アンケート(取締役全7名、監査役全5名対象)、②社外取締役全員の個別ヒアリング、③第三者(弁護士)レビュー
- 4 結果報告:5月の取締役会にて実効性評価結果の報告と議論を実施

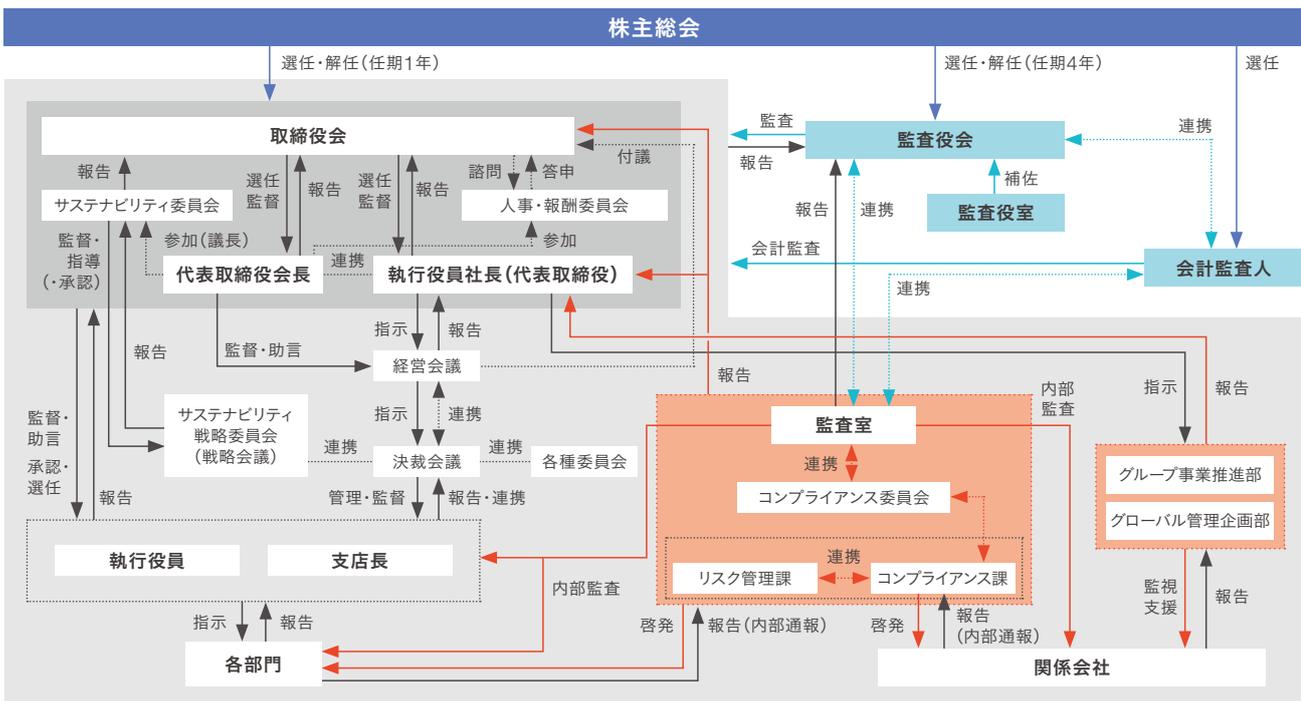
### ■ アンケート内容

- 1 取締役会の実効性全般
- 2 取締役会の構成
- 3 取締役会の運営・支援
- 4 取締役会の審議
- 5 役員の貢献
- 6 執行の監督
- 7 人事・報酬委員会
- 8 前年度の課題への対応の8分野につき各数回ずつ

### ■ アンケート結果(全体)

● 達成度を5段階評価する質問全43項目のうち、34項目で平均が4点以上の高評価となりました。特に、「実効性全般」、「取締役会の経営貢献」、「取締役会における建設的議論」の3項目は4.6~4.7の高得点でした。一方、3点台は9項目で、3.6得点の「子会社の管理・監督」が最低点でした。

## コーポレート・ガバナンス体制 (2023年9月1日付)



「コーポレートガバナンス基本方針」および「社外取締役の独立性に関する判断基準」はオフィシャルサイトに掲載しています。

マテリアリティに基づく取り組み  
コーポレートガバナンス

- 前年と比べ、評点が上がったものは10項目、下がったものが16項目、同点が6項目でしたが、上下したものはいずれも0.4ポイント以内の差でした。評価が上がった項目の主なものは、「資料事前配布」、「議案の選定」、一方下がった項目の主なものは「取締役への知識習得機会・支援」、「監査役の実効性評価」でした。
- 社外取締役と社内取締役の間で評価差がある1.2以上のものは、「後継者計画の監督が適切に行われているか」等でした。

### ■ アンケート結果 (前年度実効性評価結果による課題への取り組み)

- 1 重要アジェンダ議論の充実: 4.2ポイント**  
〔中長期戦略につき、多様・柔軟な議論をするために非公式な場(取締役懇談会)を設定し、オープンな議論を年間通してタイムリーに行いました。〕
- 2 社外取締役と執行役員とのコミュニケーション補完: 3.8ポイント**  
〔執行案件の説明・報告における執行役員の取締役会やその事前説明への出席、社外取締役の執行側の支店長会議や技術研究発表会などへの適宜参加などの場を提供しました。〕
- 3 機関設計の在り方の継続議論: 3.9ポイント**  
〔前述の取締役懇談会においてガバナンス体制について議論を重ねました。2023年度は12月と2024年2月の2回実施しました。〕
- 4 後継者育成計画の監督の実質化: 3.7ポイント**  
〔次世代経営者育成計画を社長より定期的(年1回以上)に人事・報酬委員会に報告することを目標とし、2023年度は8月と2月の2回実施しました。〕
- 5 取締役会運営方針の浸透・運営: 4.3ポイント**  
〔前年度の実効性評価報告を踏まえて取締役が課題を議論し、重点アジェンダを決定の上、取締役会運営方針を策定し、取締役会にて議長より報告しました。〕

### ■ アンケート結果 討議内容(重要度と議論量)

2023年度の実効性評価報告を踏まえて取締役が課題を議論し、重点アジェンダを決定の上、取締役会運営方針を策定し、取締役会にて議長より報告しました。

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| <b>1</b> サステナビリティ | <b>4</b> 技術戦略    |
| <b>2</b> 中長期事業戦略  | <b>5</b> 財務・投資戦略 |
| <b>3</b> 人財戦略     | <b>6</b> ガバナンス体制 |

その結果、討議内容6項目の評価では、重要度はいずれも8.3-9.6と高い一方、議論量については、昨年よりも改善されましたが依然6.7~7.9となっています。特にギャップが大きいのは、「人財戦略」、「技術戦略」の2項目。特に「技術戦略」については昨年より改善したものの議論量について取締役の評価が厳しいものでした。2024年度は、引き続きこれらの議論の充実が必要であり、執行側での準備が課題となります。

### ■ 第三者レビュー

第三者評価として、当社が行ったアンケートとヒアリング

の結果をコーポレート・ガバナンスに詳しい外部の弁護士に提示し、実効性評価の方法および評価結果から導かれる課題についてレビューをしていただきました。

取締役会実効性評価については以下の評価をいただきました。

- 2022年度に引き続き、各取締役および各監査役に対して質問項目への評点および自由記載による回答を求めるアンケートに加え、社外取締役に対してヒアリングを実施し、有効な手法を採用している。
  - また、内部統制システムの構築・運用の監督状況や子会社の管理・監督状況に関する質問が追加されるなど、2022年度からの改善点も見られ、取締役会実効性評価の手法としての実効性がより確保されている。
- 本年度の課題としては、主に「取締役会の指摘事項に関する事後報告・レビュー」、「社外役員と執行役員とのコミュニケーションの在り方」、「後継者計画に関する事項」、「取締役会の重要な議題に関する議論」などがあげられました。

### ■ 結果総括

- 2023年度、当社取締役会は、社外取締役過半数の構成下で2年目を迎えましたが、取締役会全体の実効性が確保されているとの評価でありました。
- 2023年度の取り組みとして、議論すべき重点アジェンダを事前に計画的に設定するなど取締役懇談会の充実等を通して建設的な議論が促進されたことへの評価が高く、また、取締役会の運営の適切性が向上したとの意見が多くありました。
- 一方、経営戦略の策定およびその議論は道半ばであり、2024年度はさらなる経営戦略議論のコンセンサスの形成が求められるとの意見が複数ありました。
- 取締役会における指摘事項へのフォローや、付議案件の進捗報告・レビューが十分ではない、子会社の管理・監督については見直し・強化を要するとの意見が複数ありました。
- 社長後継者計画に関する取り組みが引き続き必要との声が複数ありました。

### ■ 今後の課題

当社が持続的成長と中長期的な企業価値向上を実現する上で、その監督を担う取締役会の実効性向上は、極めて重要であり、2024年度は現中計の最終年度であり、取締役会としては中計完遂を目指す執行の検証とともに、次期中計策定を監督・議論する年度となります。これらを踏まえ以下3つの課題への対応が必要と結論づけました。

- 1 経営戦略のコンセンサス形成から新中計のあり方検討**
- 2 取締役会付議案件の事後報告・レビューの仕組み改善**
- 3 人事報酬委員会における社長後継者計画の議論の継続**

### ■ 取締役会運営方針への反映

上記実効性評価結果を踏まえた3つの課題に対応することを、2024年度の実効性評価報告に盛り込みました。

## 取締役会サポート体制

プライム市場上場企業としてコーポレート・ガバナンスの充実が求められる中、取締役会の運営を支えるため、取締役会室が専任の室員により取締役会事務局業務を担い、取締役会の実効性向上に資する施策を主体的に推進して

います。社外取締役に対しては、取締役会会議資料の事前配布・説明の機会を充実させ、タイムリーな情報提供を行っています。加えて、前述の取締役懇談会の計画的運営や、人事・報酬委員会の事務局業務も担っています。

## 監査体制の充実

当社では監査役制度を採用しており、5名の監査役（うち社外監査役4名）は取締役会への出席や現業部門への往査などを通して、取締役の職務の執行状況の監査を行っています。また、代表取締役・会計監査人との定期的な経営情報の共有や各種会議への出席機会を設け、監査の実効性を確保しています。

なお、監査役の職務を補助する部門である監査役室の

人事、組織変更については、あらかじめ監査役会または監査役会が指名する監査役の意見を求めることを規定しており、取締役および執行部門からの独立性を確保しています。（2023年度の人事・報酬委員会の出席状況、各取締役の取締役会出席状況、各監査役の監査役会出席状況の詳細は「役員紹介」P.79～80を参照）

## 内部統制の充実

当社では全社のリスクに対する意識・風土改革、管理の高度化を目的として2014年3月に設立したリスクマネジメント担当部門により、内部統制および危機管理体制の再整備などを推進しています。また、内部監査部門として監査室を設置し、定期的に社内各部門の業務状況の監査を実施しています。監査結果は取締役会および社長へ報告するほか、監査役会にも報告し、会計監査人とも内部監査のあり方などについて定期的に意見交換を実施するなど、相互連携を図っています。なお、グループ

会社に対する内部監査についても関係会社管理規程に基づき、適宜実施しています。

また、2006年3月に会社法における「内部統制システム構築の基本方針」について取締役会決議を行い、これに基づき経営基盤のさらなる強化に取り組んでいます。2010年度には海外現地法人を含むグループ会社における整備・改善にも取り組み、2015年5月および2023年5月には上記基本方針を改定し、当社グループ全体の内部統制の充実を図りました。

## 役員報酬

取締役および執行役員の報酬に関しては、社外取締役を中心に構成される人事・報酬委員会における審査を経た上で、取締役会において決定しています。

2022年度より、役員の責務や期待される役割等を踏まえ、報酬水準・構成割合を見直すとともに、年次賞与および株式報酬において適切なインセンティブを付与することを中心とした改定を行いました。制度改定の全体像は以下のとおりです。

### (参考) 取締役および監査役の報酬額の総額（2023年度実績）

役員区分	報酬額の総額
取締役(7名)	209百万円(うち社外4名 48百万円)
監査役(5名)	73百万円(うち社外4名 51百万円)

(注) 上記には、取締役(社外取締役を除く)に対する株式報酬の費用計上限57百万円が含まれています。

### ■ 報酬水準・構成割合

日本における同規模の上場企業との比較において競争力のある水準に設定します。報酬は、基本報酬、年次賞与、株式報

酬で構成し、構成割合は、役位に応じたものとし、うち株式報酬は、3分の2を業績連動分、3分の1を非業績連動分とします。

### 報酬構成一覧

		改定後(2022年度以降)			
		基本報酬	年次賞与	株式報酬	
				業績連動	非業績連動
社内取締役	執行役員を兼務	○	○	○	○
	執行役員を非兼務	○	—	—	○
社外取締役		○	—	—	○
監査役		○	—	—	—

### 制度改定の全体像

#### 基本的な考え方

- 戸田建設グループ・グローバルビジョン「“喜び”を実現する企業グループ」のもと、さまざまなステークホルダーと向き合い、中長期にわたる持続的成長に資する報酬制度とする。
- 会社全体の価値を最大化させるため、全体最適の視点を持ち、各事業の適切な成長を牽引する意欲を高める報酬体系とする。
- 透明性の高い決定プロセスを確保し、合理性を備えた報酬設計とする。

## 報酬構成割合:代表取締役社長報酬の例

改定前 (2021 年度)	基本報酬 (1.0) 70%	年次賞与 (0.38) 27%	株式報酬 (0.05) 3%
改定後 (2022 年度)	基本報酬 (1.0) 53%	年次賞与 (0.45) 24%	株式報酬 (0.45) 24%
		業績 連動 (0.3) 16%	非業績 連動 (0.15) 8%

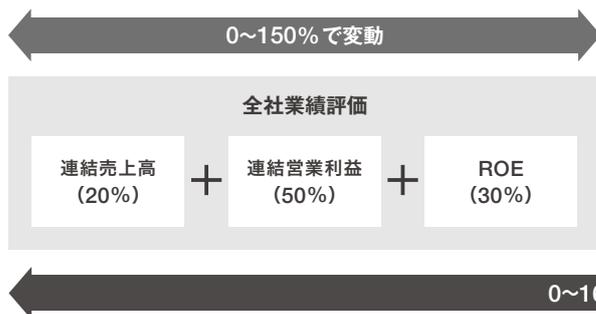
## ■ 年次賞与

毎事業年度の業績向上への意識を高めるために支給します。業績評価期間は1年間とし、毎年一定の時期に支給します。

業績評価は、代表取締役社長は全社業績評価のみとし、代表取締役社長以外は全社業績評価(ウエイト70%)および個人業績評価(同30%)とします。

全社業績指標は、営業利益(ウエイト50%)、労働生産性(同30%)、売上高(同20%)とします。これら指標の目標達成状況に応じて、支給額は標準額の0~200%の範囲で変動します。

## 株式報酬(業績連動)における全社業績評価およびESG評価



個人業績評価は、担当業務の財務業績を中心に評価する担当業績評価、および当期の財務業績には直接的には反映されないものの持続的な成長に向けた重要な取り

## ■ 株式報酬

2016年度から、中長期的な業績向上や企業価値の増大、株主重視の経営意識を高めることを目的に、業績連動型株式報酬制度を導入しました。また、付与する当社株式数を算定する基準として、業績連動係数に加え、2019年度よりCO<sub>2</sub>の排出量の前年度実績からの改善度合いに応じた非財務連動係数を新たに取り入れました。

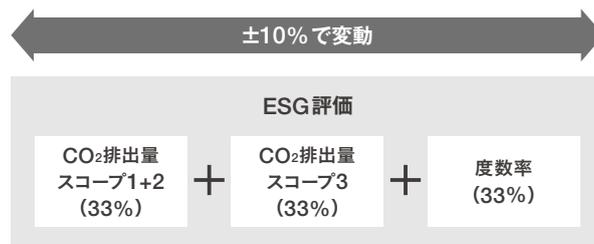
2022年度より、中期の業績向上に向けた意識を高めることを目的とした業績連動分に加え、長期的な企業価値向上に向けた意識を高めることを目的とした非業績連動分の2種類としています。

業績連動分は、毎年一定の時期にポイントを付与し、ポイント付与から3年間の業績達成状況に応じて交付株式数が0~165%(目標達成時の交付率を100%とした場合)の範囲で変動する仕組みとし、ポイント付与から3年後に株式が交付されます。業績評価は全社業績評価およびESG評価とします。

## 報酬構成割合:年次賞与および株式報酬(業績連動)の支給率が100%(標準額)の場合

	基本報酬	年次賞与	株式報酬 (業績連動/非業績連動)
代表取締役社長	1.0	0.45	0.45 (0.3/0.15)
上記以外	1.0	0.35~ 0.4	0.35~0.4 (0.23~0.27/0.12~0.13)

## 年次賞与における全社業績評価



組みを中心に評価する定性評価(ESGに関する取り組みを含む)で構成します。

全社業績指標は、中期の事業計画において重視している連結営業利益(ウエイト50%)、ROE(同30%)、連結売上高(同20%)とします。ポイント付与時(各業績評価期間の開始時)に設定した目標値の達成状況に応じて、交付株式数は0~150%(目標達成時の交付率を100%とした場合)の範囲で変動します。

ESG評価は、企業価値向上に向けたESG経営の実践において重視している、CO<sub>2</sub>排出量スコープ1+2(ウエイト33%)、CO<sub>2</sub>排出量スコープ3(同33%)および度数率(同33%)とします。ポイント付与時(各業績評価期間の開始時)に設定した目標値の達成状況に応じて、上記の全社業績により算出された交付株式数を±10%の範囲で変動させます。

非業績連動分は、毎年一定の時期にポイントを付与し、退任時に付与ポイント分の株式が交付されます。

## 不正腐敗防止のマネジメント

### ■ 体制

当社グループの不正腐敗防止の取り組みはコーポレート・ガバナンス体制およびコンプライアンス体制の中でマネジメントを実施しており、2015年にコンプライアンスを念頭に置いた業務遂行および監視体制を構築するとともに、啓蒙・教育の推進を図るため、本社に「企業倫理委員会」を改称した「本社コンプライアンス委員会」を、全支店に「支店コンプライアンス委員会」を設置し、本支店間の緊密な連携を取りつつ現在に至っています。

社長を委員長とする「本社コンプライアンス委員会」は毎年、不正腐敗防止を含むコンプライアンス徹底への活動や違反事例等を取締役に報告し、監督を受けています。当社グループでは社外取締役を含む取締役会への報告を行うことで、社外の視点を踏まえた実効的な監督を受けられる体制にしています。

### ■ リスク評価と管理

当社グループでは受注活動プロセスにおけるコンプライアンス違反を重要なリスク事象と捉えています。コンプライアンス事項の確認およびその可視化を図るため「コンプライアンス確認書」を制定し、個別営業案件単位で担

当者が不正腐敗に関する事項をチェックし、コンプライアンス委員会事務局へ提出させることで、法令・社内規程を遵守しながら営業活動を実施する仕組みを取っています。

また2023年度より、リスク管理体制の見直しを行い、期初に全社的観点でのリスクを抽出、各部門・作業所が実施する「リスク管理活動」両面のリスク情報から、会社として積極的に管理すべきと特定したリスクについて組織全体で共有する体制に改めました。不正腐敗にかかわるリスクもその中で抽出・対策実施・点検評価されるとともに、本社主管部門や経営層にフィードバックして、コンプライアンスにつなげていくことにしています。

### ■ 高リスク地域における対応

当社グループが進出している東南アジア地区や西アフリカ地区は世界的に見ても不正腐敗リスクが高い国、地域と捉えており、通常不正腐敗防止マネジメント、リスク評価に加えて、海外赴任をする前の駐在員に対して贈収賄を含む不正腐敗リスクに関する説明等を海外赴任時研修の一環として行っています。

## 全役職員への教育

本社コンプライアンス担当部門では、不正腐敗防止（贈収賄、入札談合、優越的地位の濫用等）を含むコンプライアンス意識の向上や業務にかかわる法令などの知識の向上を目的とした各種教育を実施しています。2023年度も、全支店、グループ会社を対象とした対面研修、部門からの依頼による各種研修の中で、不正腐敗防止を含むコンプライアンスに関する最近の課題、コンプライアンス体制

についての周知を実施しました。

また、e-ラーニングシステムを活用し、全役員・社員を対象としたコンプライアンスに関する研修を年2回、新たに採用した社員（派遣含む）を対象とした研修を実施しています。また、2016年度からは、グループ会社役職員を対象としたe-ラーニングを実施しています。

## コンプライアンスの徹底

社長を委員長とする本社コンプライアンス委員会が主導し、「戸田建設グループ行動規範」をはじめとした関連規程の整備、報告・相談窓口（企業倫理ヘルプライン）の設置・運用、教育啓発活動（e-ラーニング、各集合研修など）を継続的に実施しています。

また、コンプライアンスの諸施策・活動に関して、その効果を客観的に確認しさらなる改善を図るためにグループ会社全社に対してコンプライアンス意識調査を実施するなど、各社および協力会社から意見を聴取し、理解度を確認しました。

## 株主との建設的な対話の促進

当社は、株主との建設的な対話を促進するため基本方針を定め、これに基づき、体制を整備して取り組んでいます。IR活動で得られた株主・投資家からの意見や質疑応答内容などについては、当社経営に資すると判断されるものはすべて取締役会や経営幹部が参加する定例会議において、フィードバックを適切に実施しています。

個別面談以外の対話の手段として、投資家・アナリスト向けに年2回決算説明会を実施するほか、必要に応じて個人向けの説明会を開催しています。また年1回、株主

アンケートを実施して、主に個人株主の意見の把握に努めています。

### IR活動実績

	2023年度
決算説明会	2回
機関投資家向け現場見学会	1回
個別ミーティングその他	76回



D I A L O G U E

## 取締役会が支えてきた持続的成長への道筋

当社は、2012年度の大幅な赤字決算を契機として、成長に向けたさまざまな取り組みを行ってきました。その流れを取締役会の視点を踏まえて振り返り、今後に向けた経営のあり方を対談を通じて明らかにしていきます。

取締役会議長  
代表取締役会長

今井 雅則

社外取締役\*

網谷 駿介

※役職は2024年5月当時のものです。

### 体質改善と成長基盤強化へ

——社長就任後、まず赤字経営の回復に取り組まれたと思いますが、どのような変革を実施されたのでしょうか。

**今井** 私が社長に就任したのは2013年6月です。当時は前々年度から2期連続の赤字であり、これを黒字化して信頼を回復せよという使命を与えられました。私自身も大阪支店長としてなかなか数字が上がらず、何かを変えなければ

と思いながらの日々を送っていました。

いざ社長に就任して赤字の原因究明にあたりましたが、その理由は自社にあったのです。一番の問題は不採算受注でした。当時は工事採算の精査・管理が徹底されていなかったのです。そこで受注決裁や価格決定のプロセス、決裁判断レビューの「見える化」を推進し、透明性を確保していく改革を実施しました。経営自体にも透明性を保ち、考え方や価値観を従業員の皆さんと共有していく方向性で新体制がスタートしました。

どうしても請負案件がメインだと競争原理に巻き込まれ、価格と工期での受注競争になります。仮に価格と工期で競争しても超大手または無理をしてくる会社には勝てず、そこに“明るい未来”はありません。実際、ある現場で工程がひっ迫すると、それを助けるために他から応援を出し、結果そのしわ寄せで他の現場がひっ迫する、という“負の連鎖”が頻発していました。こうした悲惨な状況下で、やりがいを持たず、従業員間の尊敬や尊重が足りず、それぞれが見ているベクトルがバラバラになるという危機的な状態に社内は陥っていたのです。

そこでまず私たちが目指したのは、「価値ある戸田建設」です。お客さまに価値を認めてもらえば収益につながり、社会や協力会社にとっても価値のある会社となります。具体的には不採算受注を止め、モニタリングを徹底し、戦力を見直し、お客さまを起点とした組織づくりを推進しました。その結果、2013年度に黒字化を達成することができました。しかし、それだけで満足するわけにはいきません。既成概念の「破壊」と、新しい考え方や価値観の創造をしていくには社内の力だけでは限界があります。そこで、翌年6月に社外取締役を2名招聘することにしたのです。外部からの貴重な視点や考え方が取締役に会に取り入れられることになり、当社のガバナンスが明らかに改善されていくのをひしひしと実感しました。

**網谷** さりとお話をされていますが、就任時は大変なご苦労があったと思います。長らくオーナー経営が続いてきた当社においていきなり社長に抜擢され、周りからも半信半疑の目で見られたのではないのでしょうか。私が社外取締役に就任した当初から、今井さんは透明性や公平性を大切に、バラバラだった人々の心をまとめることに尽力し、負の連鎖反応を止めるため、非常に的確な手を打っていました。改善施策は真っ当であり、経営戦略ロードマップも策定し始め、健全なコーポレート・ガバナンスへの第一歩を踏み出していたように思います。私はとても新鮮な気持ちで、戸田建設が未来のための確固たる基盤を構築していくためのお手伝いができることに意義深さを感じました。しかし、しばらくは試運転のような期間があり、成長基盤強化のための次のステップへと進むタイミングで、私たちが意気投合できたように感じます。

## 経営改革、経営強靱化に向けた取り組み

——黒字化達成後の取り組みについて、お伺いします。

**今井** 目下の使命であった黒字化を達成したことで信頼を回復した私たちは、次は将来へと目を向けました。まず「2050年の戸田建設はどんな会社になっているか」という“ゴール”を描いたのです。そこへ到達するために、営業利益ベースによる受注決裁の導入、支店の統廃合、本社社屋

の建て替え計画の発表、新規事業への取り組み強化など、さまざまな改革と組織改編をスタートさせました。また、それまでは「投資」というと建設を受注する目的で種地へ投資するという事しかありませんでしたが、新たに浮体式洋上風力発電の実用化といった新たな領域への投資を行うようになりました。それが企業として正しいことだと背中を押してくださったのも、社外取締役の方々です。

**網谷** まずは赤字体質から堅実な黒字体制へと推移するために、経営基盤の確立が最重要課題でした。世の中の期待に応えられる今日の戸田建設があるのは、成長基盤を強化し、持続的成長に向けた収益・財務基盤を構築してきた努力の賜物であることを忘れてはなりません。2015年度からの数年間は、「未来」や「成長」というキーワードが出はじめて、新しい組織を作り、内外に意思を明確に示し、最適な人員を配置して、海外事業や不動産事業、環境関連事業などを展開してきました。また、本社社屋の建て替え計画は、戸田建設が次のステップへ進むために欠かせないプロジェクトとなりましたね。

**今井** 京橋は、戸田建設が創業初期の頃から根付いている大切な場所です。当時は建物が築60年近くと古く、すでに限界に近い状態でした。東京駅から程近いこの一等地は、資産として有効活用をしたほうが経営的にもプラスになります。こうして建て替え計画はスタートしました。

**網谷** 資産として有効活用するための計画は当社にとって一大プロジェクトになるため、東京支店のリソースがこの内部プロジェクトに割かれてしまいます。そのため外部の受注キャパシティがひっ迫されるぶん、一時的には業績が下がります。ですが、これは単なる本社建て替えレベルの話ではありません。TODA BUILDINGが戸田建設の“シンボルタワー”として、江戸時代から文化や芸術の根付く京橋の地でそのセンター、発信基地になれば、付加価値は大きくなるでしょう。

## 支店回りによって見えてきたもの

——ポイントとなった取り組みについて教えてください。

**今井** 社長就任の前段階として副社長に就任した頃からすぐに始めたことは、新年度の方針が本当に実現できるのか、どこに問題があるのかを知ることでした。そのために行ったのが年2回(春・秋)の支店回りです。ただ、当時は各支店が各々数字を算出してきており、正確にいま何が問題なのかを把握することが難しい状況でした。正確な数字が動いていなかったために、これまで問題が起こっていたのですからね。それがリアルタイムでデータベース化し、操作の入る余地のない正確な数字ではじめて、それをちゃんと検証していくということが可能になります。このような経験を経て原価管理システムなどを構築することもでき、業務改善を推進することができました。



また、当時は建築と土木がまるで別会社のように分断されていました。そこで2014年に私が人財戦略室長となって、建築と土木の枠組みを超えたソリューションを提供すべく注力しました。管理職向けに研修を実施し、各個人の能力を活かした人事体制に改善しました。各支店で「支店同士の競争は止めよう」「価値を認めてもらおう」「私たちが求めているのは自律的な人財である」というメッセージを伝え続けることで、少しずつ考え方や価値観を変えていきました。若い人たちの力というのはものすごく大切です。また、全社員のベクトルを合わせるために2015年1月に「“喜び”を実現する企業グループ」というグローバルビジョンを策定しましたが、これは年代別のチームでアイデアを出し合った結果、30代のチームのものが採用されました。ただ、若手はなかなか最初の一步を踏み出せないこともあるでしょうから、私もできるだけ多くの支店を回り、できるだけ多くの人と話しながら、若い人たちが活躍しやすいように心理的安全性を提供したいと考えていました。

**網谷** 戸田建設の場合は、各支店の位置付けがものすごく重要だと感じています。単なる“現場”ではなく、ストラテジックな“ユニット”ですから、支店が活性化するかどうかがキーなんです。トップ自らが各支店の人を知り、悩みを聞き、モチベーションを高め、奔走されたことで色々な問題点が見えてきたり、新たな発見があるんです。近年、海外で風力発電の大きなプロジェクトを成功させつつありますが、そこに手を挙げて少人数で事業を立ち上げたプロジェクトリーダーも、その活動の影響を受けて育った自律型の人財です。  
**今井** 支店の皆さんというのは、戸田建設の本当に最前線で活躍されている方々ですからね。

建設業界では特に「将来の担い手不足」という課題があります。それを解決するため、就労機会の拡大、技術・技能の向上を実現するとともに、産業全体の発展に貢献することを目的として2016年度に設立された「戸田みらい基金」も、

人財育成に役立っています。これは自社だけでなく、建設業界全体の活性化につながる、人を大切にする有意義な取り組みであると認識しています。

## ブランディング活動と経営体制の強化

**網谷** 今井さんが社長の時代に次々に打たれた施策のひとつに、経営方針の改定に続いてロゴマークをはじめとしたCIの制定、「ブランド価値」を確立しようという活動がありました。でもBtoCのメーカーさんでもない、われわれのような建設業が「ブランド価値」といっても、私も最初は疑問を抱きました。しかし、建設業といえども企業というのは営業をし、建築し、竣工して納めて利益を上げて、で終わりではありません。企業として、やはりお客さまや従業員にも共感が得られるような存在価値を追求すること。それがリピートや働き甲斐にもつながります。当社は、「エコ・ファースト企業」に認定されるなど、いち早く環境保全活動に取り組んできましたし、人を大切にして自律型の人財も生み出してきました。新規事業に挑戦し、事業のポートフォリオを堅実な構造に変えてきました。これらすべてが糾合したものがブランドテーマに包含されています。当初は現場の方々もブランドを作ろうよと言っても戸惑っていたのですが、やっていくとみんな考えるようになってきています。「戸田のブランド」というものをどう築こうかということ社員の方々自身が考え始めたというのは、企業としてとても重要なことを発信されてきたのだなと思っています。

**今井** 当社のブランド価値を確立するには社外活動も重要です。業界団体や日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP)などへ顔を出す機会を増やしています。そして、2020年度からは当社の経営計画における変革・成長フェーズへと突入しました。そこで当社は持続的成長をさらに推進するため、会長・社長の連携体制を構築し、経営体制の一層の強化を図ることにしたのです。私としてはベストなタイミングで社長交代ができたと思っています。

**網谷** 後継者の指名と交代が経営における最重要課題のひとつです。結論を言えば、「よくぞ大谷社長を見つけてくださった」と思っています。当社には建築と土木の2本柱があり、さらに支店が中心の経営です。知識、経験、人格などが総合的に求められるため、後継者候補を見つけるのは極めて難しいはずですが、適任者を見つけ出すまでに数年間かけて練り上げたプロセスを今井さんからお聞きして、とても感心しました。近代的経営という観点からすれば、衆知を集め、戦略を練り、合意を取りながら経営を進めていくバランス感覚がガバナンス的にも求められます。また、取締役会における議論は実効性が上がれば上がるほど厳しい内容になっていくので、そこに耐えうる馬力を持った大谷社長はかなりの逸材です。後継者へのバトンタッチは成功

したと言えるのではないのでしょうか。

**今井** 2022年度から社外の取締役が過半数に達したことも功を奏しています。社外からのいろんな考えを発言していただくことで、それを取り入れながらベストな決議をしていくことが重要だと考えています。

**網谷** 社外取締役が過半数というのは世の中的にも先進的です。7分の4(2024年5月時点)がもし反対すれば議案を通すことができないわけですから、改革としてはかなり勇気があることです。さらに2020年6月には荒金取締役が就任されたことで初めて女性が取締役会に入っていたいただき、非常に本質を見極められた的確な意見をいただいています。こういったいろんな考えを持った方々がいることで、取締役会の多様性が確保されています。また、大谷社長が業務執行に注力し今井会長は非業務執行になり、監督の立場に専念されて取締役会議長を務めているのは、ガバナンス上も非常に意義が高いといえます。

## 取締役会の役割とこれからの経営課題

**今井** 2023年度の実績は18回開催され、130件の議題を扱い、70件の決議をし、60件の報告を受けました。2022年度からはインフォーマルなミーティングである取締役懇談会を設けて複数回議論を重ねました。特に人財、技術、財務・投資などの機能戦略とガバナンス体制について語り合い、重点アジェンダの議論を充実させました。私としてはやればやるほど議論が分厚くなっていると感じています。

**網谷** そうですね。経営上の重要課題は取締役会運営方針として年間を通してテーマが決まっています。それを担当執行役員の方々が整理をし、戦略レベルの議論をしようと準備してくれました。当社のドメインやミッションなどを議論し、共有する場があるのは素晴らしいことだと思います。また、こうした取締役会や懇談会の運営支援や社外取締役への情報提供など、取締役会事務局も良い動きをしてくれました。

**今井** これからはますます無形資産のウエイトが大きくなり、そのストックが大事になるでしょう。災害復興支援、脱炭素社会の実現、技術革新と提供価値の向上、働く喜びを感じる職場づくりなど、今までとは異なるフェーズの無形資産を活用しながら事業を発展させていくためには、やはり人財が命です。いろんなことに挑戦し、成功も失敗も無形の資産として糧にできる知恵と胆力がある人財を育成していけるかどうか課題です。それを実現するためにも、心理的安全性は大事だと思います。企業の使命は事業を活性化して利益を上げ、それを将来のために投資する、あるいは社員や社会に還元していくことです。株主を含む多様なステークホルダーとの協働を念頭に、取締役会を通じ、事業の活性化やスピード化を執行側に求めています。

**網谷** コーポレート・ガバナンス上の課題としては、サクセッ



### PROFILE 網谷 駿介

1998年7月 日本電信電話(株) 理事  
1999年7月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株) 取締役  
2002年6月 同社 常務取締役  
2004年6月 エヌ・ティ・ティ・コムウェア(株) 代表取締役副社長  
2008年6月 日本電信電話(株) 常勤監査役  
2012年6月 (社)情報通信設備協会 会長  
2014年6月 当社 社外取締役(～2024年6月)

日本電信電話公社(当時)に入社し、サービス開発、組織改革などの業務に従事。エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)の設立に参画し、同社取締役、常務取締役を経験。企業経営者としての豊富な経験と高い見識を活かし、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場で、当社取締役会における的確な提言・助言を行う。2022年6月より人事・報酬委員会の委員長としてその職責を果たし、2024年6月をもって任期満了に伴い退任。

ションプランの策定が挙げられます。また、これからの成長路線を考慮するにあたり人財は欠かせません。既に技術者などは取り合いになっています。給与などの条件面だけでなく、「面白い」「働き甲斐がある」「自分が成長できる」というように、「人生の重要な期間をこの会社に預けてみる価値はある」と感じてもらえない限り、将来ある人財は入社してくれません。

**今井** 人生100年時代には、働き方が多様化していきます。こうした働き方の受け皿として機能する人事評価システムでないと将来的に通用しないでしょう。他社よりもいかに早く変われるかが生き残る道です。

**網谷** 社長時代に打たれた施策の効果がどんどん出てきています。これからも今井さんには取締役会議長として、遠慮せず監督していただきたいですね。

**今井** 今年2024年6月をもって社外取締役をご勇退されますが、この10年間本当にありがとうございました。当社のミッションは「“喜び”を実現する企業グループ」ですが、社外取締役として“喜び”は感じていただけたのでしょうか？

**網谷** はい、非常に楽しかったですね。皆さんとても良い場づくりをしてくださり、私たちが社外取締役として真の意味で尊重していただきました。今後はステークホルダーのひとりとして、これからの戸田建設をみていくことを楽しみにしています。

今井さんや大谷さんをはじめ戸田建設で素晴らしい方々と出会えたことが、私の喜びにつながっています。

## ステークホルダーとのコミュニケーション

気候変動をはじめ、社会が直面する課題はますます難しくなっています。さまざまな課題解決に事業を通じて貢献することで、戸田建設グループは社員一人ひとりが社会やステークホルダーからの期待や要請をしっかりと理解し、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に努めていきます。

ステークホルダー	考え方	主な活動や対話の機会	課題/説明
 <p>お客さま</p>	<p>お客さまの想いに応える建物を提供するためコミュニケーションを大切にし、お客さまの視点で考え、お客さまの声に応じていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 営業活動</li> <li>■ 統合報告書/オフィシャルサイト</li> <li>■ 「お客様センター」受付・対応</li> <li>■ お客様満足度調査 (2022年度実施)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ お客さまの想いに応える建物の提供</li> <li>■ タイムリーな情報、公平な情報開示</li> </ul>
 <p>株主・投資家</p>	<p>企業情報の公正・公平な開示をはじめ、透明性の高い経営とコミュニケーションを重視し、責任説明を果たし、株主・投資家の皆さまの期待に応じていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 株主総会</li> <li>■ 統合報告書/オフィシャルサイト</li> <li>■ 決算説明会</li> <li>■ 個別ミーティング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 毎年6月に実施/業績に応じた利益還元</li> <li>■ タイムリーな情報、公平な情報開示</li> </ul>
 <p>社員</p>	<p>従業員一人ひとりの持つ資質や個性を尊重し、能力向上に努め、相手の個性を尊重し、お互いを配慮した働き甲斐のある職場環境をつくっていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社内報/オフィシャルサイト</li> <li>■ 労使協議</li> <li>■ 研修、セミナーの実施</li> <li>■ 従業員エンゲージメント調査 (2024年度実施)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 働き甲斐のある職場環境</li> <li>■ 能力開発・適正配置</li> <li>■ 各種制度の改善・充実</li> </ul>
 <p>サプライヤー</p>	<p>誠実な対応、法令遵守、公正・公平な取引を通じて、取引先との信頼関係を構築するとともに、社会的責任を果たしていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全国連合利友会</li> <li>■ パートナーシップ委員会</li> <li>■ 取引先満足度調査 (2023年度実施)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公正な取引関係・共創関係</li> <li>■ 若手技能者育成</li> <li>■ 生産性向上</li> </ul>
 <p>地域社会・外部団体</p>	<p>事業活動を通じて地域社会の発展、豊かな地域社会創造に貢献します。建設産業にとどまらず、NPO・NGOなどとのパートナーシップによって環境への取り組みを推進していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社会貢献活動</li> <li>■ 現場見学会、現場説明会</li> <li>■ 企業訪問受け入れ</li> <li>■ NPO・NGOとの協働活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域のイベント、ボランティア活動への参加</li> <li>■ 情報発信</li> <li>■ 関係官庁・自治体との協働</li> </ul>

# リスクマネジメント

当社グループでは、業務の安全性と効率性を高めるために、事業に関連する社内外のリスクを適切に抽出・評価し、リスク管理を行う体制を取っています。大規模自然災害や感染症パンデミックに対応したBCP（事業継続計画）の整備・運用、気候変動リスクマネジメント体制の整備など今後も適切なリスクマネジメントを継続的に実施していきます。

## リスクマネジメント体制

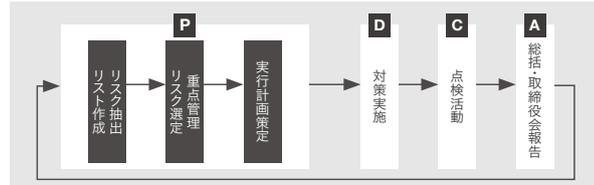
当社ではリスク・危機管理における全社共有の行動指針として「危機管理基本マニュアル」を制定しています。社長を最高責任者とし、全社各部門において経営目標の達成と事業活動に重大な悪影響を及ぼすリスクを把握し、リスク低減策を策定・実行し、万が一リスクが顕在化した場合の被害・損害を小さくするために必要な備えを部門横断的にとることにしています。本社コンプライアンス委員会と連携して、法務・リスク管理部がその整備・運用・推進を担当し、リスク点検活動報告、内部監査を踏まえた総括報告を定期的に取り締役にしています。

取締役会において決議した内部統制システム構築の基本方針にもとづき整備している業務の適正を確保するための体制については、年2回、監査室よりその運用・評価・改善の状況についての報告を受け、取締役会がその実効性を評価・監督しています。本社コンプライアンス委員会が重要方針を決定するコン

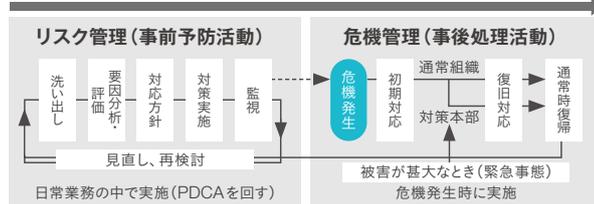
※ リスクマネジメント体制の全体像については、「コーポレート・ガバナンス」P.72参照、気候変動リスクマネジメント体制については、「TCFD提言に基づく気候変動に関する情報開示」P.57参照

プライアンス体制、「危機管理基本マニュアル」にもとづきリスク・危機管理体制についての整備・運用状況もこれに含まれています。

### 全社的リスク管理活動



### リスク管理と危機管理の体系



## BCP（事業継続計画）への取り組み

### ■ 基本的な考え方

現代社会では不確実性が増しており、地震、洪水、火山噴火などの自然災害だけでなく、感染症の世界的拡大など、社会に甚大な影響を及ぼす災害がいつ発生しても不思議ではありません。私たちは自社の事業への影響を最小限に抑え、事業を継続し、社会インフラの復旧を支援するために、事業継続計画を策定しています。毎年の訓練

### ■ リスクの特定と被災想定

本社機能が停止する恐れがある、首都直下型地震等の大規模地震やそのほかの自然災害（大規模風水害、火山噴火な

### ■ 具体的な取り組み事項

#### 全社一斉総合災害訓練の継続実施

19回目となる2023年度の訓練では、過去の災害において発生確率の高い平日深夜23時に各地で想定される最大震度の大規模地震と、その後に津波も発生した過酷事象で起こりうる状況を想定した訓練を実施しました。役員を対象とした災害対策統括本部訓練では、首都直下地震発生時と、富士山噴火警戒時の対応について、起こり得る被害を検証しながら、対策統括本部としての意思決定プロセスの検証・強化を図りました。今後も定期的に訓練を実施し、事業継続能力の維持・改善を図っていきます。



を通じて、災害対応力の実効性を検証し、改善を図り、社員一人ひとりが自律して対応できるよう育成しています。

- 人命を最優先に対応する
- 施工中作業所の安全確保・2次災害防止、お客さま施設の復旧を支援する
- 社会インフラの復旧を支援する
- 地域住民の支援と地域共助に貢献する

ど）、火災等の設備事故、テロ等の人災、世界的な感染症の発生など社会活動に大きな影響を及ぼすリスクを想定しています。

### レジリエンス認証の取得

本制度は、政府の国土強靱化の趣旨に賛同し、事業継続に積極的に取り組んでいる事業者を「国土強靱化貢献団体」として認証して、その取り組みの普及を図ることを目的に、2016年2月にスタートした制度です。内閣官房国土強靱化推進室が所管し、「国土強靱化貢献団体認証に関するガイドライン」に基づき、（一社）レジリエンスジャパン推進協議会が審査・認証を行っています。

当社は2017年11月に国土強靱化貢献団体認証「レジリエンス認証」を取得し、2023年11月に更新取得を行いました。災害時の備えや、継続して実施してきた震災訓練、さらには、改善を重ねてきた当社のBCPへの取り組み姿勢や社会貢献活動が高く評価されました。



# 役員紹介 (2024年7月1日現在)

取締役／監査役 ※取締役会／監査役会出席状況は2023年度実績

	<b>今井 雅則</b> 代表取締役会長	取締役会出席状況 100% (18/18回)
	<b>大谷 清介</b> 代表取締役社長 執行役員社長	取締役会出席状況 100% (18/18回)
	<b>山崎 俊博</b> 取締役 執行役員副社長 コーポレート本部長	取締役会出席状況 100% (18/18回)
	<b>伊丹 俊彦</b> 社外取締役 独立役員	取締役会出席状況 100% (18/18回)
	<b>荒金 久美</b> 社外取締役 独立役員	取締役会出席状況 100% (18/18回)
	<b>室井 雅博</b> 社外取締役 独立役員	取締役会出席状況 100% (18/18回)
	<b>百井 俊次</b> 社外監査役(常勤) 独立役員	監査役会出席状況 100% (19/19回)
	<b>若林 英実</b> 常勤監査役	監査役会出席状況 100% (19/19回)
	<b>西山 潤子</b> 社外監査役 独立役員	監査役会出席状況 89% (17/19回)

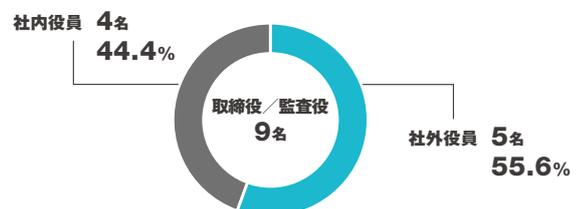
経歴	
2013年6月	当社代表取締役社長 当社執行役員社長
2020年6月	建設業労働災害防止協会会長
2021年4月	当社代表取締役会長(現任)
2021年10月	日本気候リーダーズ・パートナーシップ共同代表
2024年6月	(一社)全国建設業協会会長(現任)
2020年6月	当社取締役
2021年4月	当社代表取締役社長(現任) 当社執行役員社長(現任)
2021年3月	当社管理統轄部副統轄部長
2022年3月	当社コーポレート本部長、投資審査室長(現任)
2022年4月	当社専務執行役員
2022年6月	当社取締役(現任)
2023年4月	当社執行役員副社長(現任)
2018年6月	(株)セブン銀行 社外取締役
2018年6月	当社取締役(現任)
2020年6月	(株)JPホールディングス 社外取締役 監査等委員(現任)
2020年3月	カゴメ(株) 社外取締役(現任)
2020年6月	当社取締役(現任)
2021年3月	(株)クボタ 社外取締役(現任)
2017年6月	(株)丸井グループ独立社外取締役
2018年6月	農林中央金庫 監事(現任)
2022年6月	当社取締役(現任)
2005年5月	EY新日本有限責任監査法人 シニアパートナー
2019年6月	当社監査役
2020年6月	当社常勤監査役(現任)
2022年6月	SBI地銀ホールディングス(株) 監査役(非常勤)(現任)
2019年9月	当社管理本部事務統括室長
2021年4月	当社常勤顧問
2022年6月	当社監査役(現任)
2019年6月	(株)ジャックス 社外取締役
2020年6月	当社監査役(現任)
2024年3月	(株)荏原製作所 社外取締役 監査委員会委員(現任)

## 人事・報酬委員会出席状況(2023年度)

網谷 駿介 <sup>*</sup> 委員長	100% (5回/5回)	今井 雅則 委員	100% (5回/5回)
伊丹 俊彦 委員	100% (5回/5回)	荒金 久美 委員	100% (5回/5回)
室井 雅博 委員	100% (5回/5回)		

※ 網谷駿介は2024年6月26日付で人事・報酬委員会を退任しています。

## 社外役員構成比率(2024年7月1日現在)



取締役・監査役に期待される知識・経験および能力

選任理由	企業経営 経営戦略	財務・会計	人材開発 タイバシテイ	法務 リスク管理	グローバルビジネス	ものづくり技術	ICT・DX	環境・エネルギー	人事・報酬委員
当社グループの企業価値の向上に向け陣頭に立ち、環境問題を含む社会問題の解決に貢献するべく社外活動もっており、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、すべてのステークホルダーを意識した経営の監督、取締役会における意思決定機能の強化を通じて、当社グループの持続的成長への貢献に期待。	●					●		●	●
長年にわたり建築工事部門の責任者を務め、建築分野における豊富な経験と実績に加え、これまで建築の大規模プロジェクトを統括し企業価値向上に貢献。将来に向けた中長期的な成長戦略および企業価値向上への貢献に期待。	●		●			●			
長年にわたり財務部門の責任者を務め、企業経営における財務業務全般に関する豊富な経験と実績に加え、コーポレート本部長として人事・管理・安全・ICT部門等を所管するとともに、投資審査室長として多くの投資開発、戦略事業の推進に取り組み、当社グループのさらなる成長投資と財務戦略強化に期待。		●		●					
大阪高等検察庁検事長などの要職を歴任後、弁護士として企業統治の分野に携わり、豊富な経験と知見を有していることから、客観的な立場で助言をいただけると期待。			●	●					○
薬学博士として企業の研究開発、商品開発、品質保証の責任者や取締役として経営に携わるなど、豊富な見識を有しており、客観的な立場での確かな提言をいただけると期待。			●	●		●			●
大手民間シンクタンクの代表取締役を務め、企業経営に関する豊富な経験と見識、またIT分野に関する高度な専門的知見を有していることから、経営全般を監督、業務効率向上への助言をいただけると期待。	●	●			●		●		●
公認会計士としての専門的な知識と企業監査における豊富な経験を有しており、その知見を活かし、客観的かつ公正な立場で取締役の職務執行を監査していただけるものと判断。		●		●	●				○
総務・経理部門における責任者、および事務統括室長として業務の効率化など豊富な実績を有し、客観的かつ公正な立場で取締役の職務執行を監査していただけるものと判断。		●	●	●					
大手ヘルスケア企業の研究開発、環境推進などの責任者を務め、常勤監査役として監査にも携わるなど豊富な経験を有しており、取締役の職務執行を監査していただけるものと判断。				●		●		●	

※上記 ○ は委員長

執行役員 (2024年7月1日現在)

執行役員社長		執行役員副社長				専務執行役員			
大谷 清介	山崎 俊博	戸田 守道	藤田 謙	曾根原 努	植草 弘	浅野 均	神尾 哲也	白石 一尚	
常務執行役員					執行役員				
舘野 孝信	河野 利幸	中山 悟	永井 睦博	吉岡 耕一郎	木村 幸宏	嶋 義郎	中井 智巳	工藤 真人	畑中 靖博
中原 理揮	菅原 秀一	和久田 吉朗	請川 誠	細川 幸哉	三輪 要	高島 俊典	愛宕 和美	矢吹 清一	小林 修
菅原 千秋	福島 博夫	清原 啓太	佐久間 昭男	瀬尾 暢宏	鴨下 靖弘	野坂 浩司	林 和男		

マテリアリティに基づく取り組み

役員紹介

# 外部評価/ESGインデックスへの組み入れ状況

主な社外表彰等一覧(2023年度) ※一部、2024年度のものを含みます。

名称	主催	受賞作品等
第18回公共建築賞・優秀賞	公共建築協会	梶原町立図書館(雲の上の図書館) 梶原町複合福祉施設(YURURIゆずはら)
第9回ジャパン・レジリエンス・アワード(強靱化大賞)(準グランプリ・金賞)	レジリエンスジャパン推進協議会	宮益坂ビルディング
2022年度土木学会賞 技術賞	土木学会	網島トンネル
This is MECENAT 2023	企業メセナ協議会	現代アート作品公募プロジェクト(新進アーティスト支援)
米国の健康建築性能評価制度「WELL認証」の予備認証	国際WELLビルディング協会(IWBI)	TODA BUILDING
「FTSE Blossom Japan Index」構成銘柄に選定	FTSE Russell(ロンドン)	<b>PICK UP 1</b> 当社
第25回「国土技術開発賞」優秀賞(国交大臣表彰)	国土技術研究センター 沿岸技術研究センター	地下水対応型継ぎ手を用いた外殻先行型トンネル構築工法 (当社社員)
日建連表彰2023 第64回BCS賞	日本建設業連合会	<b>PICK UP 2</b> 早稲田大学本庄高等学院 体育館
東京都水道局優良工事等局長表彰 施行担当部長表彰	東京都水道局	柴崎浄水所2号配水池及びポンプ棟築造工事
「えるぼし」認定 最上位の3つ星	厚生労働省	当社
あいち生物多様性企業認証制度 優良認証企業	愛知県	戸田建設名古屋支店
プラチナ大賞(大賞 総務大臣賞)	プラチナ構想ネットワーク プラチナ大賞運営委員会	アグリサイエンスバレー常総
PRIDE指標2023 シルバー認定	work with Pride	当社
2023年度まちづくりデザイン賞 最優秀賞	帯広市	社会医療法人博愛会(本部・帯広)「介護老人保健施設グイライかいせい」
CDP 2023気候変動Aリスト選定	非営利団体(本部:ロンドン)	当社
第2回「建設人材育成優良企業表彰」(不動産・建設経済局長賞)	国土交通省 建設産業人材確保・育成推進協議会	当社・戸田みらい基金
第4回建設業 若手・女性 活躍大賞	東京都魅力ある建設事業推進協議会(CCI東京)	当社社員
神奈川建築コンクール優秀賞	神奈川県と県内の特定行政庁の12市の共同実施	カリタス幼稚園
第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン	環境省	<b>PICK UP 3</b> 当社
医療福祉建築賞2023	日本医療福祉建築協会	日本赤十字社 東京かつしか赤十字母子医療センター
2023年度 茨城労働局長表彰 優良賞	茨城労働局	常総IC周辺地区土地区画整理事業造成工事
2023年度 千葉労働局長表彰 奨励賞	千葉労働局	鴨川プラント医業用ヒアルロン酸棟建築工事
第60回全国建設業労働災害防止大会 安全衛生表彰	建設業労働災害防止協会	船越南地区海岸災害復旧(23災599号)その2 工事ほか1工事 草加市新庁舎建設工事 明治学院高等学校校舎改築工事 横浜地方合同庁舎(仮称) 整備等事業 当社社員
健康経営優良法人2024(ホワイト500)認定	経済産業省 健康経営優良法人認定制度	当社

## PICK UP 1

### FTSE Blossom Japan Index構成銘柄に3年連続で選定

FTSE Russell(FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)はここに戸田建設が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE Blossom  
Japan

FTSE Blossom Japan Index:  
<https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan>

## PICK UP 2

### 第64回BCS賞受賞

早稲田大学本庄高等学院Ⅲ期整備(体育館)新築工事が、(一社)日本建設業連合会主催の日建連表彰2023 第64回BCS賞を受賞しました。



## PICK UP 3

### 第5回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」[環境サステナブル企業][環境開示プログ्रेस企業]選定

環境省主催の第5回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、「環境サステナブル企業」「環境開示プログ्रेस企業」に選定されました。「環境サステナブル企業」は昨年にも続いての選定となります。

当社は、2021年12月に策定したサステナビリティ基本方針を踏まえ、ESG経営への取り組みを強化しています。2050年を見据えて特定した当社グループの重要課題(マテリアリティ)の解決に向けて、今後も積極的に取り組んでまいります。



# 会社概要 / 主な情報開示 / 株式の状況

## 会社概要 (2024年3月31日現在)

会社名	戸田建設株式会社 (英訳名: TODA CORPORATION)
本社	〒104-0032 東京都中央区八丁堀二丁目8番5号
創業	1881年(明治14年)1月5日
設立	1936年(昭和11年)7月10日
資本金	230億円
従業員数	6,621名(連結)
事業内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 建築一式工事、土木一式工事等に関する調査、企画、設計、監理、施工、その総合的エンジニアリングおよびコンサルティング業務</li> <li>2 地域開発、都市開発等に関する調査、企画、設計、監理、施工、その総合的エンジニアリングおよびコンサルティング業務</li> <li>3 不動産の売買、賃貸、仲介、管理および鑑定</li> <li>4 再生可能エネルギー等による発電事業等</li> </ol>

### 支店(国内)

東京支店(東京都港区)、首都圏土木支店(東京都中央区)、千葉支店、関東支店(さいたま市)、横浜支店、大阪支店、名古屋支店、札幌支店、東北支店(仙台市)、広島支店、四国支店(高松市)、九州支店(福岡市)、筑波技術研究所(つくば市)

※ 2024年秋 東京支店移転(新所在地:東京都中央区)

### 主要国内グループ会社 (2024年4月1日現在)

建設事業・不動産事業	その他の事業
<ul style="list-style-type: none"> <li>戸田ビルパートナーズ株式会社(総合ビル管理業・建設業・不動産業・保険代理業等)</li> <li>戸田道路株式会社(道路舗装工事・土木工事等)</li> <li>株式会社アベックエンジニアリング(空調・衛生設備工事等)</li> <li>オフショアウィンドファームコンストラクション株式会社(洋上風力発電施設等に関する洋上施工)</li> <li>佐藤工業株式会社(総合建設業)</li> <li>ミサワ環境技術株式会社(地中熱利用施設工事)</li> <li>昭和建設株式会社(土木・建築・舗装・アスファルト合材等)</li> <li>TGCゼネラルサービス株式会社(人材派遣・土木建築工事資材販売等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>戸田ファイナンス株式会社(グループ内金融・OA機器リース等)</li> <li>東和観光開発株式会社(マリッサリゾート サザンセット周防大島およびリヴェルト京都鴨川の経営、TSUTAYA BOOKSTORE 常総インターチェンジの運営)</li> <li>五島フローティングウィンドパワー合同会社(発電および売電に関する事業)</li> <li>五島フローティングウィンドファーム合同会社(発電および売電に関する事業)</li> <li>TODA農房合同会社(農産物の生産および農業関連事業・地域開発・地方創生事業)</li> <li>戸田ソーラーエナジー深谷合同会社(太陽光発電による電気の供給)</li> </ul>

### 主要海外拠点

・シンガポール営業所

### 主要海外グループ会社

<ul style="list-style-type: none"> <li>タイ戸田建設株式会社(建築工事等)</li> <li>TOBIC 有限会社(BIM等)</li> <li>戸田グループインドネシア株式会社(不動産業)</li> <li>ベトナム戸田建設有限会社(建築工事等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>戸田アメリカ株式会社(不動産業)</li> <li>戸田インベストメント・ブラジル有限会社(事業持株会社)</li> <li>タタムリア・ヌサンタラ・インダ株式会社(建設事業)</li> </ul>
--	--

## 株式の状況 (2024年3月31日現在)

株主名	所有株式数	持株比率(%)
大一殖産株式会社	42,923千株	13.98
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	36,058千株	11.75
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	9,251千株	3.01
一般社団法人アリー	8,977千株	2.92
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	8,715千株	2.84
株式会社三菱UFJ銀行	6,970千株	2.27
戸田 博子	6,611千株	2.15
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口620090811)	6,002千株	1.95
戸田建設取引先持株会	5,758千株	1.87
株式会社ヤクルト本社	4,955千株	1.61

### 発行可能株式数

759,000,000株

### 発行済株式の総数

322,656,796株

### 株主数

12,747名

(注)

1. 上記のほか当社所有の自己株式15,617千株があります。
2. 持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

## 主な情報開示

### 主なコミュニケーションツールのご紹介



会社案内



会社概要



開発技術紹介



当社公式サイト  
<https://www.toda.co.jp/>



IR情報  
<https://www.toda.co.jp/ir/>



サステナビリティ情報  
<https://www.toda.co.jp/sustainability/>

### 技術・環境に関する公式サイトのご紹介



技術とソリューション  
<https://www.toda.co.jp/solution/>



環境ソリューション  
[https://www.toda.co.jp/solution/ecology\\_arch/](https://www.toda.co.jp/solution/ecology_arch/)

### CM等を活用した新たなコミュニケーションの展開



当社グループは、中長期的な「企業価値向上」に向け、ブランドスローガンを軸に、2023年9月より新たなコミュニケーションをマルチメディアで展開しています。

Build the Culture 特設ページ  
<https://www.toda.co.jp/company/library/buildtheculture/>

 戸田建設株式会社

広報部

東京都中央区八丁堀二丁目8番5号\*

TEL. (03) 3535-1356

<https://www.toda.co.jp/>

※2024年秋移転予定  
(新住所: 東京都中央区京橋一丁目7番1号)



当社は、2024年3月、健康経営優良法人2024 ホワイト500に認定されました。



当社のCO<sub>2</sub>排出削減目標値が、SBT認定を取得しています。



当社は2016年10月に、Japan-CLPメンバー企業に加盟しました。今後も引き続き持続可能な社会の実現に向けて、積極的に取り組んでまいります。



当社は、環境先進企業として、環境省と環境保全の約束をしています。



この冊子を作成した際にかかわったCO<sub>2</sub> 3,153kgは、カーボンコンサルティングを通じてオフセットされ、東日本大震災の被災地から創出された国内クレジットを活用し、被災地を支援しています。



当社は、グリーン購入ネットワークの会員です。



VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの環境に配慮したインキを使用しています。



廃液の出ない「水なし印刷」を採用しています。



この印刷物はFSC® 認証紙を使用しています。

