



大成建設グループ

For a Lively World

[お問い合わせ先]

大成建設株式会社
サステナビリティ経営推進本部
サステナビリティ企画部企画室

URL : <https://www.taisei.co.jp>



23.10.11000.S.T



For a Lively World

鉄骨建方等精度不良事案及び 工程遅延事案に関するご報告

「統合レポート2023」の発行にあたり、先般発生しました標記両事案についてご報告申し上げます。

まず、2023年3月に適時開示しましたとおり、昨年度、当社札幌支店が施工中の(仮称)札幌北1西5計画において鉄骨建方等の精度不良が発覚し、施工済みの地上部分の全て及び地下部の是正対象部分を撤去した上で再構築することとなりました。発注者様をはじめとするご関係の皆様にご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、改めてお詫び申し上げます。

このような事態は、建設業を中核とした事業活動を通じて社会資本づくりを担う企業として決してあってはならないことであり、慙愧に堪えません。本事案につきましては、外部有識者が参画するコンプライアンス特別委員会において、原因究明及び再発防止策の策定を実施致しました。さらに、技術的知見を持つ第三者を委員とする技術検証委員会を設置し、品質管理プロセスの検証を実施しております。現在、全社をあげて、コンプライアンスの再徹底及び品質管理プロセスを確実に機能させる仕組みの強化等の再発防止策に取り組み、適正な品質管理の徹底に努めております。

また、本年5月に、当社東京支店が施工中の世田谷区本庁舎等整備工事において作業所における詳細工程の検証不足から工程が遅延し、発注者様に工期延伸を申し入れる事態が発生しました。発注者様をはじめとするご関係の皆様にご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、重ねてお詫び申し上げます。

本事案につきましては、組織体制及び人員配置を見直した上で、本社・支店によるバックアップ体制を強化し、全社をあげて事業完遂に努めてまいります。

それぞれの事案につきましては、当社の信頼を揺るがす重大な事案として厳粛に受け止めております。今後二度と同様の事態を起さぬよう、全ての役職員が「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する」という当社グループの使命を再認識し、社会資本づくりを担う企業の一員としての誇りを持ち、誠実に業務に取り組んでいく所存です。私はその先頭に立って、お客様をはじめとするご関係の皆様からの信頼の回復に全力を尽くしてまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

大成建設株式会社
代表取締役社長

あい かわ よし ろう
相川善郎

Contents

大成建設グループについて

- 05 About This Report
- 07 価値創造ストーリー
- 09 社長メッセージ
- 17 大成建設グループの歩み
- 20 大成建設グループの今
- 21 財務・非財務ハイライト

大成建設グループの成長戦略

- 23 財務責任者メッセージ
- 27 中長期の外部環境認識
TAISEI VISION 2030
- 29 中期経営計画(2021-2023)
 - ・重点課題
 - ・数値目標と進捗
- 31 マテリアリティ(取り組むべき重要課題)
- 35 事業関連
 - ・グループ国内建築事業
 - ・グループ国内土木事業
 - ・グループ海外建設事業
 - ・グループ開発事業
 - ・グループエンジニアリング事業
- 45 サステナビリティ関連
 - ・技術開発/DX
 - ・TOPICS:
 - 1. 社会のサステナビリティ課題解決
 - 2. 人的資本に関するマネジメント
 - 3. 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

サステナビリティセクション

- 57 特集:SDGs対談
 - ・MURCフェロー吉高まり氏×CSO谷山二郎
- 61 社外取締役メッセージ
- 63 サステナビリティ経営
- 65 マテリアリティ
 - ・環境
 - 1. 持続可能な環境配慮型社会の実現
 - 75 ・社会
 - 2. 品質の確保と技術の向上
 - 3. 持続可能な社会の実現に向けた技術開発
 - 4. サプライチェーン・マネジメントの推進
 - 5. 労働安全衛生管理の徹底
 - 6. 技術者の育成・担い手の確保
 - 7. 働きがいのある魅力的な職場環境の実現
 - 81 ・ガバナンス
 - 8. コンプライアンスの徹底
 - グループガバナンス体制の再構築

ガバナンスセクション

- 82 取締役会議長メッセージ
- 83 社外監査役メッセージ
- 85 コーポレート・ガバナンス
- 93 コンプライアンス
- 96 リスクマネジメント
- 99 役員一覧

データセクション

- 101 主要財務データ・業績の歩み
- 103 連結財務諸表
- 107 ESGデータ
- 111 会社情報・株式情報
- 112 用語集

グループ理念

人がいきいきとする環境を創造する

グループ理念「人がいきいきとする環境を創造する」は、グループとして追求し続ける目指す姿です。わたしたちは、自然との調和の中で、安全・安心で魅力ある空間と豊かな価値を生み出し、次世代のための夢と希望に溢れた地球社会づくりに取り組んでいきます。

地球規模の環境問題の高まりを受け、企業として大切にすべき価値観と到達すべき未来の姿を明らかにしたものです。当社グループはこの理念のもと、変化する社会ニーズや課題の解決に取り組み、良質な社会資本づくりを通じたサステナブルな社会への貢献を進めています。

中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】

人々が豊かで文化的に暮らせる
レジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ

進化し続ける The CDE³(キューブ) カンパニー

Construction, Development, Engineering, Energy, Environment

2021年、中長期の外部環境・構造変化を踏まえ、グループ理念、大成スピリットに基づいて当社グループが目指す10年後の姿【TAISEI VISION 2030】を策定しました。
変革の大きなうねりに先駆的に対応し、「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する」という使命を果たしてまいります。

大成スピリット

自由闊達

多様性を尊重し、組織内外の活発なコミュニケーションやネットワーク形成を通じて、役職員全員の能力が活かせる風通しが良く活力ある企業風土を醸成します。

価値創造

広く社会を知った上で、お客様の立場に立ち、技術・ノウハウを結集するとともに、さらなる技術革新と創意工夫にチャレンジし続け、お客様に感動していただけるような価値の創出を追求します。

伝統進化

ものづくりの伝統を継承しつつ、先進的な課題に挑戦することにより付加価値を生み出しながら、健全な企業グループとして永続的に進化・発展します。

わたしたちは、明るく、熱意と誠意、そして企業人としての規律を持ったプロフェッショナルの集団として、企業活動に取り組みます。

Corporate Emblem & Group Slogan シンボルマーク・グループスローガンについて



シンボルマークは、大成建設グループの経営理念を表したものです。かけがえない地球における大地や海、あるいは太陽といった自然環境と、それとの均衡を図りながら、より高く、より深く、より広く活動を続ける人間として当社グループを、力強いエネルギーとダイナミックさを込めてブルー、グリーン、オレンジの3色で表現しています。

また、グループスローガン (For a Lively World) は、当社グループの理念を端的に社会に伝えるメッセージです。グループ理念を集約し、親しみやすくかつ覚えやすく表現したものです。

コミュニケーションの全体像

	株主・投資家向け情報	ESG・サステナビリティ情報
報告書	<p>統合レポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有価証券報告書 ・事業報告書 ・たいせいサークル(株主通信) ・コーポレート・ガバナンス報告書 	<p>環境・社会・ガバナンス報告書</p>
Web	<p>株主・投資家情報</p> <p>https://www.taisei.co.jp/ir/</p> 	<p>サステナビリティ</p> <p>https://www.taisei-sx.jp/</p> 
対話	<ul style="list-style-type: none"> ・機関投資家・アナリスト向け決算説明会 ・個別ミーティング ・海外 IR ・証券会社主催 国内カンファレンス ・株主総会 	<p>ステークホルダー・ダイアログ</p>

概要

編集方針:	グループ理念の実現に向けた経営戦略、及び成長の基盤となるESG情報、財務情報などを盛り込み、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに大成建設グループの持続的な企業価値向上に向けた取り組みの全体像をわかりやすくお伝えすることを目的に発行しています。
報告対象範囲:	2023年3月31日時点の当社と当社グループ各社(連結子会社) (上記対象範囲と異なる場合は、注釈に明記しています。)
報告対象期間:	2023年3月期(2022年4月1日～2023年3月31日) (一部、この期間の前後の実績や活動内容も含まれています。) 公開時期: 2023年9月
第三者保証:	P.103-106 有限責任あずさ監査法人による財務情報に関する第三者保証 P.107(環境データ) EY新日本有限責任監査法人による環境情報に関する第三者保証

レポートのフレームワーク

統合レポート及びサステナビリティ報告(Webサステナビリティ)は、以下のフレームワーク等に準拠しています。

- GRIスタンダード
- SASBスタンダード
- 価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス(経済産業省)
- 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
- 環境報告ガイドライン(2018年版)(環境省)
- ISO 26000(組織の社会的責任のガイダンス規格)

● 統合レポート ● サステナビリティ報告(Webサステナビリティ)

主な外部評価



FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

※MSCI指数への大成建設(株)の組み入れ、本レポートにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCI及び関係会社による当社の後援、推奨あるいは広告宣伝ではございません。MSCI指数はMSCIの独占的財産、MSCI及びMSCI指数の名称とロゴは、MSCI及び関係会社の商標もしくはサービスマークです。

主なステークホルダー

大成建設グループは、ESGやSDGsの考え方を踏まえ、株主・投資家、お客様、地域社会、従業員、取引先、その他の様々なステークホルダーに支えられていることを十分に認識した上で、自らが担う社会的な責任を果たし、価値創造に向けた皆様との協働に取り組んでまいります。

ステークホルダー	行動指針等
 <p>株主・投資家</p>	株主の権利を尊重し、その実質的な平等性を確保し、権利行使に係る適切な環境整備を行います。株主・投資家の皆様との建設的な対話・面談の充実を図るとともに、そのための正確な情報の提供等に努めます。
 <p>お客様</p>	広く社会を知った上で、お客様の立場に立ち、技術・ノウハウを結集するとともに、さらなる技術革新と創意工夫にチャレンジし続けることにより、お客様のニーズと予算に見合う最適な建設生産物・サービスを提供し、お客様からの期待と信頼に応えます。
 <p>地域社会・NPO・NGO</p>	地域社会との良好な関係を構築し、良き企業市民として社会との対話と協調を図るとともに、社会の発展に貢献するよう努めます。
 <p>従業員</p>	多様性を尊重し、組織内外の活発なコミュニケーションやネットワーク形成を通じて、役職員全員の能力が活かせる風通しが良く活力ある企業風土を醸成し、将来の人財*確保に向けた育成と従業員のエンゲージメント向上を図ります。
 <p>取引先</p>	相互の役割と責任を明確にし、公正で信頼し合える関係を築きます。パートナーシップ構築宣言に基づき、サプライチェーン全体での共存共栄・付加価値向上に努めます。

*人材をかけがえのない存在と考え、統合レポートにおいては「人材」を「人財」と表記しています。

大成建設グループは、グループ理念「人がいきいきとする環境を創造する」のもと、人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに取り組んでいます。事業活動を通じて良質な社会資本をつくり出し、お客様と社会の課題解決に貢献することにより、企業価値と社会価値の向上の循環を実現し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

グループ理念
人がいきいきとする環境を創造する

グループ長期環境目標
TAISEI Green Target 2050
持続可能な環境配慮型社会の実現

中長期の外部環境・構造変化



中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】

進化し続ける
The CDE³ COMPANY
人々が豊かで文化的に暮らせる
レジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ

経営資本
(数値は2022年度)

人的資本
高い専門性を活かし、お客様が求める以上の価値を創造する感性豊かな人材

連結従業員数(就業人員数)	14,466名
一級建築士(単体)	2,557名
一級土木施工管理技士(単体)	1,921名
一人当たり研修時間(単体)	65時間
総研修金額(単体)	406百万円

財務資本
健全な財務基盤と安定した資金調達

総資産	20,167億円
自己資本	8,291億円
自己資本比率	41.1%

知的資本
成長が期待される産業分野に貢献する技術開発競争力を支える技術力・現場力・提案力

技術開発投資	256億円
うち環境関連投資	223億円
DX関連投資	92億円

社会関係資本
創業150年で培ったお客様からの信頼・ブランド力
強固なサプライチェーン

倉友会*会員数	617社
安全衛生環境協会*会員数(会員数は2023年3月1日時点)	7,930社

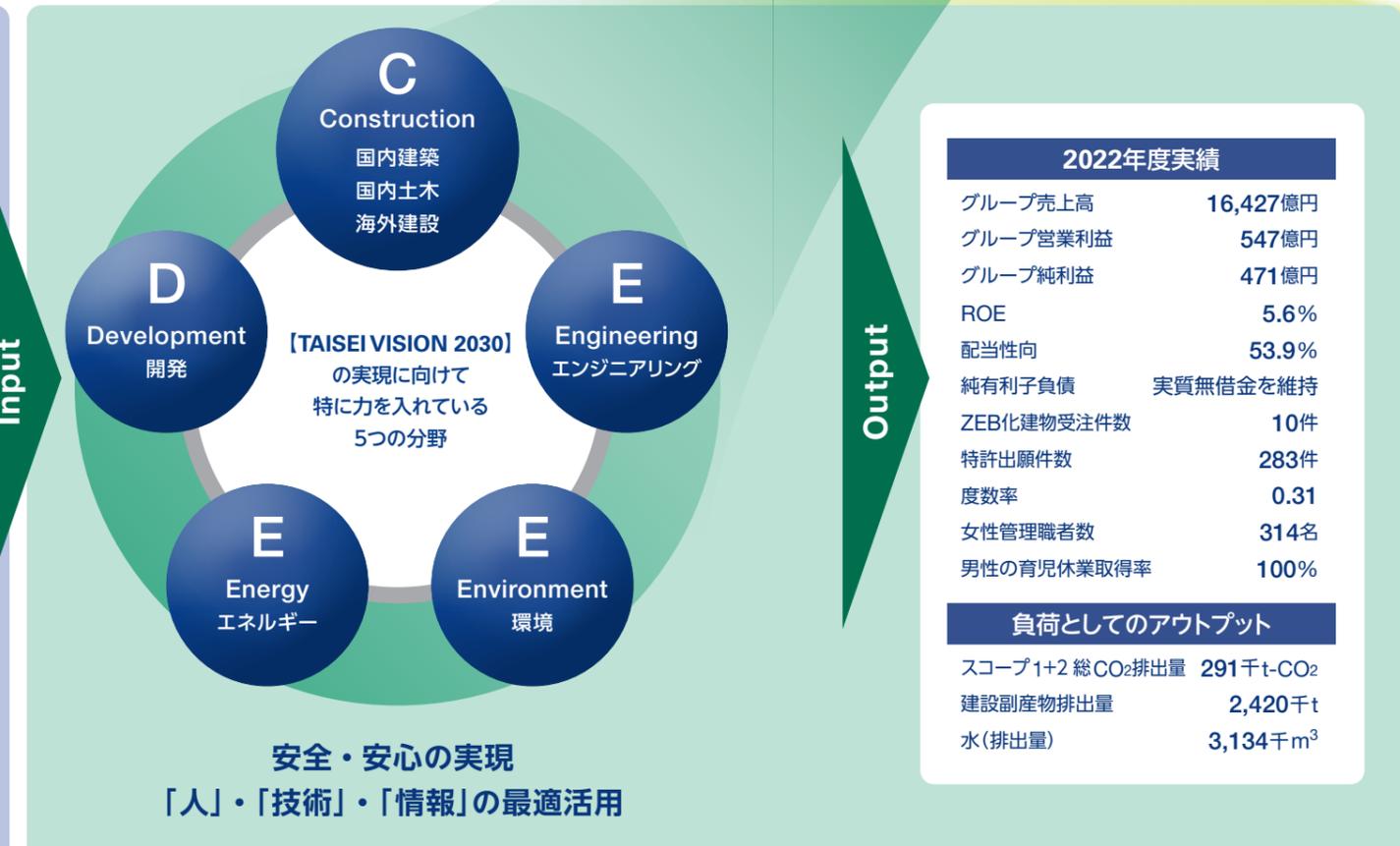
製造資本
世界に広がる拠点及び建設工事作業所
デジタル技術やデータを活用した効率的な生産プロセス

支店数	15支店
恒常的な海外拠点数	9拠点
グループ会社数	27社
設備投資額	183億円

自然資本
自然環境や生物多様性に配慮した事業活動

主な化石燃料使用量	78.3千kL
電力使用量	167百万kWh
水(使用量)	2,390千m ³

* 倉友会、安全衛生環境協会についてはP.112用語集参照



2022年度実績

グループ売上高	16,427億円
グループ営業利益	547億円
グループ純利益	471億円
ROE	5.6%
配当性向	53.9%
純有利子負債	実質無借金を維持
ZEB化建物受注件数	10件
特許出願件数	283件
度数率	0.31
女性管理職者数	314名
男性の育児休業取得率	100%

負荷としてのアウトプット

スコープ1+2 総CO ₂ 排出量	291千t-CO ₂
建設副産物排出量	2,420千t
水(排出量)	3,134千m ³

業績数値イメージ

グループ売上高	2.5兆円程度
グループ純利益	1,500億円程度
ROE	10%程度

ステークホルダーへの還元

顧客・サプライヤー・社会： CDE³を通じた還元

株主： 配当性向25～30%

社員： ダイバーシティ&インクルージョンを進め、多様な能力を最大限発揮できる働きやすい環境や人事・給与制度を実現

TAISEI Green Targetにおける2030年目標

脱炭素社会	売上高あたりCO ₂ 排出量(2019年度比) スコープ1+2▲50%、スコープ3▲32%
循環型社会	グリーン調達の推進 建設廃棄物の最終処分率3.0%以下
自然共生社会	ネイチャーポジティブに貢献する提案・工事の実施



企業価値向上と持続的成長に向けて、 「人々が豊かで文化的に暮らせる レジリエントな社会づくりに貢献する」という使命を 果たしてまいります。

代表取締役社長

あい かわ よし ろう
相川善郎

はじめに

当レポートの巻頭でご報告しましたとおり、先般、当社が施工中の工事において鉄骨建方等の精度不良事案及び工程遅延事案を発生させてしまいましたことを、改めてお詫び申し上げます。それぞれの事案により失った信頼を取り戻すためには、並々ならぬ努力が必要であり、大変厳しい道のりになると考えております。

この難局を乗り越え、新たな成長につなげるためには、「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する」という当社グループの使命のもとに全役職員が志を一つにし、品質・工程・安全という基本を大切に、誠実に日々の業務に取り組まなければなりません。そして、お客様の期待と想像を超える価値と満足と感動を提供し続け、企業活動を通じて社会課題を解決していくことが重要となります。

私は社長としてその先頭に立ち、信頼の回復に全力を尽くしてまいります。

中期経営計画(2021-2023)の進捗状況

建設投資は、底堅い公共投資とコロナ後を見据えた製造業を中心とした旺盛な民間設備投資に牽引され、コロナ前を上回る水準まで持ち直しつつあります。しかしながら、建設資材価格が幅広い品目で高騰したことが工事の損益に甚大な影響をもたらしており、当社グループを取り巻く経営環境は非常に厳しい状況となっております。

このような状況のもと、中期経営計画(2021-2023)の2年目にあたる2022年度業績は、期首手持工事残高が順調に進捗したこと等から、グループ売上高は増収となりましたが、損益に関しましては、前述の鉄骨建方等の精度不良に対する是正工事関連費用の計上や建設資材価格の高騰の影響を受けた建築事業の利益率低下により、営業利益をはじめとする各段階利益は前年度実績を下回る結果となりました。

中期経営計画最終年度である2023年度の業績見通しにつきましては、グループ売上高、営業利益、純利益共に中期経営計画に対して未達となる見通しです。

営業利益の未達要因としては、主に次の3点です。初めに「生産体制の整備の遅れ」です。現中期経営計画は、一定の利益が確保できることを前提に事業量の拡大による利益額の積み増しを目論んでおりましたが、期待した生産性の向上と要員の確保ができませんでした。次に「複数の低採算大型工事の影響」です。案件の大型化に伴い競争が激化したことにより低採算で受注した複数の案件が利益を押し下げました。最後に「高騰した建設資材価格に対する価格転嫁の遅れ」です。施工者選定から着工までに時間を要する設計施工案件での資材価格高騰分及び一部グループ会社での原油価格高騰分の価格転嫁が進まず、利益率が低下しました。

これらの未達要因を踏まえ、次期中期経営計画に先立ち、今年度より次の施策に取り組んでおります。初めに「適正な事業量の確保と生産体制の立て直し」です。社員の労働環境を踏まえ、施工量と利益のバランスを見極めながら事業を進めていきます。次に、東京オリンピック後の競争激化による採算低下を踏まえ、「利益重視主義」を再徹底し、受注時審査の厳格適用、重点分野への要員配置などを行います。最後に、物価高騰分の価格転嫁交渉を粘り強く継続し、利益回復を図ってまいります。

企業価値向上と持続的成長に向けて

当社グループは、これまでに幾度も困難な状況を経験してきましたが、その度に、役職員が一丸となり力を結集して困難を乗り越え、次の成長につなげてきました。大変厳しい状況に置かれている今こそ、先人から受け継いだ「困難をチャンスに変えるDNA」を活かして、失敗を糧に将来の成長につながる挑戦をしなければなりません。私は、率先して行動するとともに、役職員が安心してチャレンジできる環境を整えていきます。

当社グループのさらなる成長に向けて、建設事業における大切な土台は「品質・工程・安全」であり、重要な課題は「持続的成長に向けた事業基盤の構築」と「人的資本の充実」であると考えています。以下、その詳細についてご説明します。



1. 品質・工程・安全 ～技術者としての矜持を持ち誠実に取り組む～

建設業を中核とした事業活動を通じて社会資本づくりを担っている当社グループにとって、品質・工程・安全は基本であり、成長の土台となるものです。

当社グループが手掛けるプロジェクトは、人々の生活を支える重要な社会インフラであり、多くの人に信頼されて初めてビジネスが成り立ちます。建設工事に携わる全ての役職員が、ものづくりの伝統を継承しながら社会に貢献する技術者として、基本の重要性を再確認し、矜持を持って誠実に業務に取り組まなければなりません。そして、それを一つずつ着実に積み重ねていくことにより、お客様と社会からの信頼につなげ、成長のための土台をより強固なものにしていきたいと考えております。

品質につきましては、現在、全社をあげて、コンプライアンスの再徹底及び品質管理プロセスを確実に機能させる仕組みの強化等に取り組んでいます。全役職員が、もう一度「TAISEI QUALITY ～品質は私たちのプライド～」という原点に立ち返り、適正な品質管理を実施してまいります。

工程につきましては、各工事の進捗状況及び課題を本社・支店・作業所で共有し、作業所へのバックアップ体制を万全にして、確実な工程管理を行ってまいります。

安全につきましては、「安全第一主義」のもと、中期経営計画(2021-2023)の重点課題の一つに「死亡災害ゼロ、重大災害ゼロ」を掲げ、当社グループの事業に携わる全ての人々が安心して働くことができる作業環境を築くために、安全衛生管理の向上に努めています。2022年の当社単体の度数率(災害発生の頻度を表す数値)は0.31となり、ここ10年で半分以下に改善されています。今後も、気を緩めることなく真摯に安全衛生管理に向き合い、安全第一主義を徹底してまいります。

2. 持続的成長に向けた事業基盤の構築 ～お客様の期待と想像を超える～

1 レジリエントな社会づくりに貢献する事業の推進

当社グループがさらなる成長に向けて進むべき道は、CDE³(建設、開発、エンジニアリング、エネルギー、環境)の各分野において、中長期的な視点を持ってリソースを投入し、技術や事業に磨きをかけ、お客様の期待と想像を超える価値と満足と感動を提供し続けることです。そして、さらに多くのステークホルダーの幸福の増大に寄与することによって、社会貢献を果たしていくことです。これらを追求し続けることが、当社グループの企業価値の向上と持続的成長につながると考えています。

CDE³のうち、当社グループの核となる建築・土木の建設事業については、いかなる工事においても、お客様の満足と感動はもとより社会への貢献という熱い使命感を持って取り組んでいくことが重要です。品質・工程・安全という基本を徹底しつつ、DXによる生産システムの変革を進めるとともに、環境・社会課題の解決に向けた革新的な技術開発を進めて、競争優位性を高めていきます。併せて、お客様の期待と想像を超える提案をするために、設計力及び提案力の向上にも取り組んでまいります。海外建設事業については、重点国・地域において、現地に根差して確実に利益を上げる体制の構築に努めています。

開発事業とエンジニアリング事業については、当社グループの成長エンジンと位置付けています。開発事業については、不動産ポートフォリオの最適化と投資効率の追求による安定的な収益基盤の構築、エンジニアリング事業については、医薬品分野や食品分野等で培った強みを生かし、事業領域の拡大に向けた取り組みを進めています。いずれの分野においても、当社グループの総合力を最大限に生かして、成長を加速させたいと考えています。

エネルギーと環境については、環境分野のフロントランナーを目指し、カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミー・ネイチャーポジティブや再生可能エネルギー等について、組織を整備して取り組みを進めています。

全ての分野において、レジリエントな社会づくりに貢献するために重要となる考え方が、CSV(Creating Shared Value: 共通価値の創造)、すなわち企業活動を通じて社会課題を解決することです。社会価値と企業価値の両立という観点においては、当社グループは、社会インフラの構築を通じて深く社会に貢献することができます。私たちが提供する社会インフラは50年、100年という長い時間を生き続けます。今後は、時代の先を見据えて、創り出す構造物に社会価値を付加し、事業化していくことによりCSVを実践してまいります。

2 持続可能な環境配慮型社会の実現と地域連携の推進

社会課題の解決への貢献において、特に重要となる分野は「持続可能な環境配慮型社会の実現」及び「地域連携の推進」であると考えています。

当社グループは、本年3月に環境方針及びグループ長期環境目標を改定し、持続可能な環境配慮型社会の実現に向けて、カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブをキーワードとして、それぞれの実現・深化を目標に掲げ、事業を通じて社会に貢献することを目指しています。

特に、カーボンニュートラルに関しては、スコープ1・2に加えて、スコープ3（サプライチェーン）のCO₂排出量ゼロを2050年目標としており、幅の広いZEB技術（新築ZEB、グリーン・リニューアルZEB、ZEF、ZEH、ZEH-M）をはじめ、環境配慮コンクリート「T-eConcrete®」やCO₂排出量を削減した鋼材などの開発・普及に一層注力していきます。また、建築物のライフサイクルのCO₂排出量実質ゼロを目指す「T-ZCB（ゼロカーボンビル）」についても実証を開始しており、今後、調達フェーズにおける「ゼロカーボン・デザイン」、施工フェーズにおける「ゼロカーボン・コンストラクション」、運用フェーズにおける「ゼロカーボン・オペレーション」という、それぞれの段階における脱炭素技術に磨きをかけていきます。

地域連携については、人口の減少と超高齢化社会の到来という課題に直面する中、国・地方自治体は各地域が特徴を活かして自律的で持続可能な社会を創生できるよう様々な取り組みを進めており、企業としても、地域と連携して課題を解決し、地域活性化に貢献することは重要な責務となります。建設事業を礎として、エンジニアリング技術や環境関連技術等の当社グループの総合力を活かし、中長期的な視点を持って地域に寄り添い、協働して課題解決に取り組んでいきたいと考えています。

社会に対してインパクトのある貢献をしながら利益を出すことは容易なことではありません。しかし、難しいからこそ、実現できれば、簡単には真似のできない強みとなり、当社グループの競争優位にもつながります。本年4月に地域連携のための新たな社内推進体制を始動させており、今後、異業種との連携も図りながら注力してまいります。

3 オープンイノベーションの加速

当社グループの競争優位の源泉は技術力です。世の中の技術の進歩は、私たちの想像よりも早く、かつ非連続的に変化しており、前例主義・自前主義で取り組んでいては、この変化のスピードに対応できません。同業や周辺業種だけでなく、むしろ異業種と当社の知恵を掛け合わせて融合させることでイノベーションが生まれます。

長年に渡るものづくりの伝承の中で培われてきた建設生産プロセス、ファシリティマネジメント、脱炭素等に関する幅広い技術・ノウハウを絶えずブラッシュアップし、より高みを目指す当社グループ社員のマインドは業界随一だと自負しています。優れた技術・ノウハウと熱いマインドを両輪に社会に向き合い、多くの人気づいていない潜在的なニーズを捉え、志を共有できる異業種のパートナーと協働してオープンイノベーションを加速させ、お客様に満足と感動をしていただける新たな価値を創造してまいります。

4 サプライチェーン全体での取り組み

当社グループにとって、専門工事業者及びサプライヤーは、お客様の期待と想像を超える仕事を成し遂げるための大切なパートナーであり、事業を通じて社会課題を解決しながら共存共栄していく仲間です。基幹協力会社の集まりである倉友会及び全ての協力会社が参加する安全衛生環境協力会との連携を強化し、「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する」という当社グループの使命への共感を深めていただき、サプライチェーン全体での取り組みを進めてまいります。

今、建設業界は、「担い手不足と就業者の高齢化」及び「2024年4月からの時間外労働上限規制適用」という大きな課題に直面しています。日本建設業連合会の一員として業界全体での取り組みを強力に押し進めつつ、倉友会及び安全衛生環境協力会と協働して知恵を出し合い、長時間労働の是正と休日の作業所閉所はもとより、建設技能労働者の処遇改善等に努め、魅力的な労働環境を提供してまいります。



3. 人的資本の充実 ～当社グループの未来へ投資する～

1 社員の働きがいとエンゲージメントの向上

当社グループの使命を果たすためには、まずは当社グループで働く社員とその家族が十分に幸福であることが絶対条件となります。社員とその家族が幸福であるためには、会社が社員一人ひとりを理解し、各々が個性や強みを最大限に発揮できる場を提供することにより、社員一人ひとりが会社を信頼して、目指す姿の達成に向けて自発的・主体的に貢献する意欲を持つことが重要となります。

会社と社員が強いエンゲージメントで結ばれているからこそ、社員が持てる力を存分に発揮して、お客様の期待と想像を超える価値をお届けすることができます。この意味において、社員はまさに「人財」であり、当社グループの企業価値を向上させるエンジンは社員一人ひとりの「働きがい」にあると言えます。そして、全ての社員がいざいざと働くことができる環境を構築することは、社長である私の最も重要な使命の一つであります。

昨年度、当社及び主要グループ会社の社員を対象に、外部コンサルタントによるエンゲージメント調査を初めて実施しました。調査結果を真摯に受け止め、あるべき姿とのギャップを分析し、年齢・役職・組織など属性別に社員の働きがい向上につながる取り組みを進めています。

今後も、定期的に社員のエンゲージメントの状況を把握し、さらなる改善に努めていきます。そして、職場の心理的安全性を高め、社員が会社と仕事に誇りを持ち、ワクワクとしながら質の高い仕事による社会貢献ができる環境を創出してまいります。

2 女性活躍推進及び人財の多様性確保

当社グループでは、かねてより専門組織を設けて、多様な人財が力を発揮することができる環境の整備に取り組み、特に女性活躍推進に力を入れてきました。女性技術者も増え、職位者として活躍する女性社員も少しずつ増えてきていますが、他業種と比べて、まだまだ改善の余地があります。社会が激しく変化しながら複雑化し、価値観が多様化している中、「日本人・男性・新卒（転職経験なし）」という同質的な集団であり続けることは、潜在的なリスクを抱えているといえます。この変化に対応しながらビジネスチャンスを探り、持続的成長につなげるためにも、女性社員の活躍を一層推進するとともに、キャリア採用の充実、外国人材の登用等にも力を入れていきます。

また、当社は、女性活躍推進の環境づくりにもつなげる取り組みとして、男性社員の育児休業取得に注力してきました。会社をあげて取り組んだ結果、対象となる男性社員の取得率は2017年度以降連続して100%となっており、平均取得日数は11.6日(2023年3月現在)となっています。今後は、100%取得を継続するとともに平均取得日数の増加に取り組んでいきます。

私は、「社員が安心して結婚・出産・子育てできる会社」を目指しています。これを実現し、多様な人財がいきいきと働いて、多角的な視点で社会とお客様のニーズを捉え、質の高い仕事を成し遂げられるよう環境整備に取り組んでまいります。

3 人材育成の推進

人材育成については、当社グループの未来への投資であると捉えています。社員の育成にあたっては、単に技術力のみならず、全人格的な育成が為されるように力を注いでいく方針です。変化が激しく、不確実性と複雑性が増して将来の予測が困難である今の時代においてビジネスを成功させるためには、論理性に加えて、豊かな感性と構想力・創造性が必要です。それを磨くためには、リベラルアーツの習得が欠かせません。また、正解のない世の中においては、ビジネスの大前提となる「フェアプレーの精神」が一層重要になります。社員が自分の業務だけでなく、様々な知識とリベラルアーツを習得しながら自らを磨き品格を高めて、より誠実に質の高い仕事ができるよう、そして、より豊かな人生を謳歌できるよう後押ししてまいります。

また、優れた成果をあげた事業等を対象とした社内表彰制度を設けていますが、これに加えて、一昨年より「TAISEI VISION 2030賞」を創設し、当社が目指す姿を実現するための優れた行動(たとえ目立たなくとも会社に大きく貢献する事業、果敢なリスクチャレンジや創意工夫の意識を持った業務遂行、会社の信頼構築に寄与する社会貢献活動など)に対し、その頑張りをタイムリーに表彰するよう努めています。この制度により、社員のエンゲージメントやモチベーションが高まり、自らを磨きながらより質の高い仕事にチャレンジする、という好循環が生まれることを期待しています。

さらに、昨年、若手・中堅社員による「TAISEI 次世代VISION 提案ワーキンググループ」を立ち上げ、【TAISEI VISION 2030】の達成に向けて当社グループが取り組むべき事項を提言してもらいました。若い世代の感性と率直な意見を経営に活かすとともに、今後も、引き続きマテリアリティの改定や次期中期経営計画の策定にも関わってもらうなど、次世代を担う人材の育成と意識向上にも力を入れていきたいと考えています。

将来の経営者候補の育成については、選抜した社員が経営会議にオブザーバー参加し、経営判断に関する生の議論を共有するとともに、社外取締役との意見交換会を実施する等により、当社の各事業の状況、経営戦略、及びコーポレートガバナンス等に関する見識を高める取り組みを始めました。さらに、対象者には、より高い意識を持ってリベラルアーツ習得に励み、真・善・美に関する感性を磨いていくことも求めています。今後は、当社グループの持続的成長に向けて、次世代の経営人材の育成を計画的に実施してまいります。

結びに

～創業150周年をさらなる飛躍へのスタートの年に～

今年、当社グループは創業150周年の節目を迎えました。これは、ひとえに先人たちの弛まぬ努力を、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様へ評価していただき、当社グループに信頼を寄せていただいた賜物であると、心から感謝申し上げます。これからも皆様との対話を重視しながら、持続的成長に向けた取り組みを進めてまいります。

創業者である大倉喜八郎は「時流を読む洞察力」「熟慮の上での勇気ある冒険心」「前例のないことに挑むパイオニア精神」を持ち合わせた人物でした。明治から昭和に至る激動の時代に先を見通して事業の道を歩み、前例のないことに果敢にチャレンジして、当社グループをはじめとする多彩な企業の実立・経営に携わり、事業を通じて近代日本の発展に大きく貢献しました。私たちは、この創業者の精神を受け継ぎ、「自由闊達」「価値創造」「伝統進化」という大成スピリットを大切にしています。

当社グループが大変厳しい局面にある今こそ、この大成スピリットを再確認して、150周年という節目の年が次の50年、100年先の未来に向けて飛躍するスタートの年となるよう、果敢にチャレンジすることが必要です。私たちが置かれている状況について正しい危機意識を持ち、「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する」という使命のもとに役職員一同全力を尽くして、“人がいきいきとする環境を創造する”というグループ理念を実現してまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続き変わらぬご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。





大成建設グループは、 2023年、創業150周年を 迎えました。

大成建設グループの歴史は、大倉喜八郎が1873年(明治6年)に「大倉組商会」を設立したことから始まります。以来、建設業に求められる使命を真摯に捉え、事業を通じて社会の発展に貢献してきました。人々が豊かで文化的に暮らせる社会の実現を目指して歩んできた、当社グループ150年の歴史をたどります。

時代を超えて受け継がれる **パイオニアスピリット**

創業者 大倉喜八郎

1873年、大倉喜八郎は、当社のルーツとなる「大倉組商会」を設立し、鹿鳴館建設などを手掛けると、1887年に日本初の法人建設会社である、有限責任日本土木会社を興します。合理的な経営を実践した同社には、新進気鋭の技術者が集まり、以来、東海道線、琵琶湖疏水などのプロジェクトを成功させ、明治の近代化に大きな功績を残しました。

日本の近代化を支えた建設事業

- 1873 大倉喜八郎、大倉組商会を設立 創業
- 1883 鹿鳴館
- 1887 有限責任日本土木会社を設立(初の建設業法人)
- 1890 琵琶湖疏水閘門
- 1917 株式会社大倉土木部を設立(初の建設業株式会社)
- 1927 東京地下鉄道(上野-浅草間)
- 1933 名古屋市庁舎



琵琶湖疏水閘門



東京地下鉄道
(上野-浅草間)



名古屋市庁舎



鹿鳴館

1873~ Foundation

経営の沿革

1873年
創業者、大倉喜八郎は、銀座に「大倉組商会」を設立。貿易、商業、建築土木など幅広い事業を担い、次々と先駆的プロジェクトを完遂しました。

1946~ Challenge

経営の沿革

1956年
建設業界で初めて
東京店頭市場に株式を公開

戦後の経済復興に伴う工事の大規模化や機械化による資金調達必要性から、建設業界初となる株式公開を行いました。



法務庁庁舎(復旧)



旧国立競技場



関西電力黒部川第4発電所
(第5工区)



ホテルインドネシア



ホテルニューオータニ本館
(現 ザ・メイン)

戦後復興から高度経済成長へ

- 1946 大成建設株式会社と改称
- 1947 社員投票により藤田武雄社長と役員を選出
- 1949 社員株主制度が実現、非同族会社となる
法務庁庁舎(復旧)
- 1956 株式を東京店頭市場に公開(建設業界初)
- 1958 銀座大成ビル竣工 本社を移転
旧国立競技場
- 1960 技術研究所を江東区豊洲に開設
- 1961 関西電力黒部川第4発電所(第5工区)
- 1962 ホテルインドネシア(インドネシア共和国)
- 1964 ホテルニューオータニ本館(現 ザ・メイン)
富士山測候所レーダー基地



富士山測候所レーダー基地

1973~ Growing

経営の沿革

1990年
経営理念と行動指針・
シンボルマークを制定

グループ経営理念「人がいきいきとする環境を創造する」を制定。事業を通じた価値創造により、夢と希望に溢れた地球社会づくりに取り組むことを決めました。



上越新幹線大清水トンネル



新宿センタービル



南北備讃瀬戸大橋
(下部工、北工区)



青函トンネル
(吉岡工区)

技術革新と国家的プロジェクトの遂行

- 1978 上越新幹線大清水トンネル
- 1979 新宿センタービル竣工 本社を移転
技術研究所を横浜市戸塚区に移転
- 1985 南北備讃瀬戸大橋(下部工、北工区)
- 1987 青函トンネル(吉岡工区)
- 1988 チラタ水力発電所(インドネシア共和国)



チラタ水力発電所

大成建設グループについて

大成建設グループの歩み

1991~ Flying

経営陣の活躍

1997年

国内の建設業として初めて環境専門部署を設置し、環境課題に取り組む体制を整備しました。



東京都第一本庁舎



神戸淡路鳴門自動車道 明石海峡大橋3P (下部工その2)

新たな価値を生む、建設空間への挑戦

- 1991 東京都第一本庁舎
- 1992 神戸淡路鳴門自動車道 明石海峡大橋3P(下部工その2)
- 1996 東京国際フォーラム ホール棟
- 1997 東京湾アクアライン「風の塔」
- 2000 さいたまスーパーアリーナ
- 2005 中部国際空港旅客ターミナルビル



中部国際空港旅客ターミナルビル ©中部国際空港提供



東京国際フォーラム ホール棟



東京湾アクアライン「風の塔」



さいたまスーパーアリーナ

2010~ Evolving

経営陣の活躍

2015年

コーポレートガバナンス体制を整備
コーポレートガバナンス基本方針の制定などにより、持続的な成長と企業価値の向上を目指す体制を整備しました。

2021年

【TAISEI VISION 2030】を策定
「進化し続けるThe CDEカンパニー」として、「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ」を目指しています。

2022年

サステナビリティ総本部を設立
組織体制の一元化及び戦略機能と事業推進機能の明確化により、グループのサステナビリティ経営の取り組みを加速させています。

サステナブルな社会の実現に向けて

- 2010 東京国際空港D滑走路
- 2012 JPタワー
- 2013 ポスプラス海峡横断鉄道トンネル(トルコ共和国)
- 2014 ノイバイ国際空港 第2旅客ターミナル(ベトナム社会主義共和国)
- 2019 The Okura Tokyo 国立競技場
- 2021 国道325号 新阿蘇大橋



東京国際空港D滑走路



JPタワー



ポスプラス海峡横断鉄道トンネル



ノイバイ国際空港 第2旅客ターミナル



The Okura Tokyo



国立競技場



国道325号 新阿蘇大橋

大成建設グループの今

グループ国内建築事業

売上高比率 売上高 **9,918**億円



オフィス・商業施設・工場・学校・病院等の建築工事



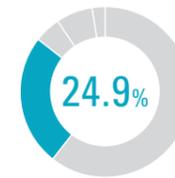
福岡空港国際線ターミナルビル等増改築工事 (福岡県福岡市) 発注者：福岡国際空港(株)



西新宿五丁目北地区防災街区整備事業に係る施設建築物新築工事(東京都新宿区) 発注者：西新宿五丁目北地区防災街区整備事業組合

グループ国内土木事業

売上高比率 売上高 **4,085**億円



トンネル・橋梁・ダム・鉄道・高速道路等の建設工事



西谷浄水場再整備事業(浄水処理施設)に係る整備工事(神奈川県横浜市) 発注者：横浜市水道局



武豊火力発電所5号機 土木建築工事(愛知県知多郡) 発注者：JERA/パワー武豊合同会社

グループ海外建設事業

売上高比率 売上高 **820**億円



台湾・ベトナム・シンガポール・フィリピン等の海外における土木・建築工事



クロスアイランド線-ブンゴル分岐線P103工区(シンガポール共和国) 発注者：シンガポール政府・陸上交通庁(LTA)



カタール ハマド国際空港旅客ターミナル拡張工事(カタール国) 発注者：カタール空港運営管理会社(MATAR)

グループ開発事業

売上高比率 売上高 **1,153**億円



再開発事業・PPP/PFI・プロパティマネジメント、自社開発・マンション分譲等



等々力緑地再編整備・運営等事業(神奈川県川崎市) 発注者：川崎とどろきパーク(株)



(仮称)本町四丁目プロジェクト(大阪府大阪市) 発注者：大成建設、(学)法人相愛学園 ※共同開発事業

グループエンジニアリング事業

売上高比率 売上高 **394**億円



医薬品分野、物流分野等の生産施設及び、開発施設のエンジニアリング等



東京エレクトロン宮城株式会社第3開発棟(宮城県黒川郡大和町) 発注者：東京エレクトロン宮城(株)

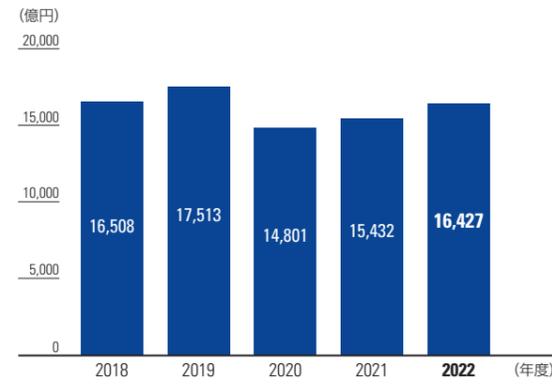


株式会社高砂ケミカル iFactory建設工事(静岡県掛川市) 発注者：(株)高砂ケミカル

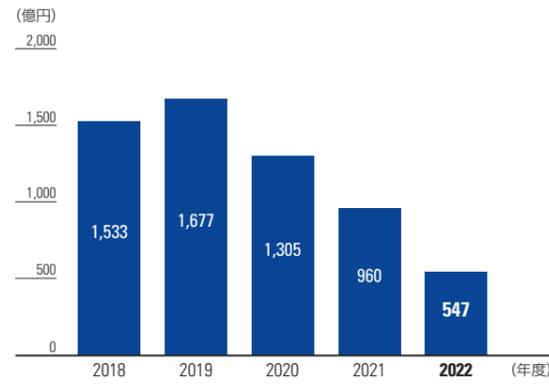
*上記以外のその他事業(付帯等)の売上高は57億円(比率0.3%)となっています

財務ハイライト

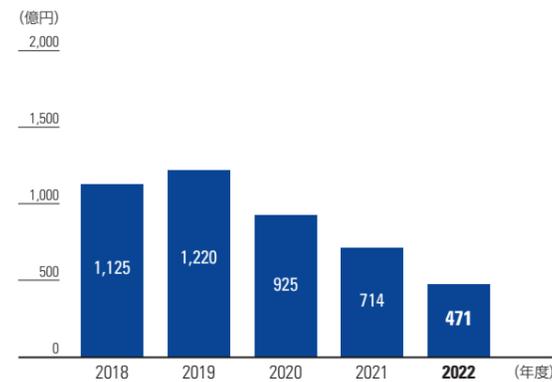
売上高



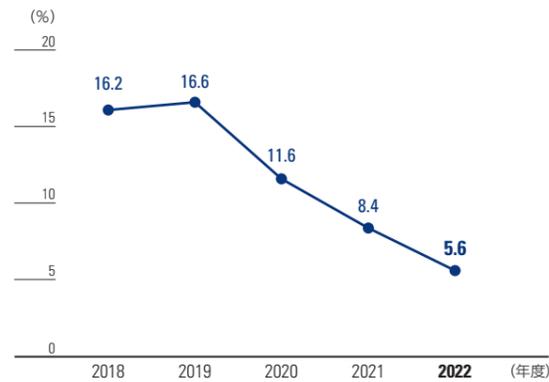
営業利益



親会社株主に帰属する当期純利益



自己資本利益率 (ROE)



一株当たりの配当金 / 配当性向

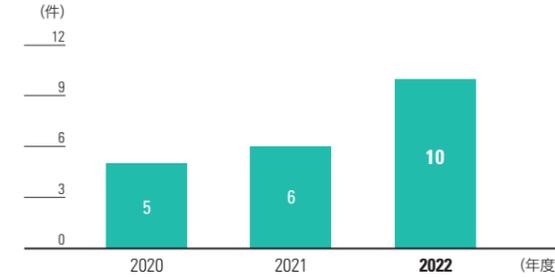


有利子負債 / D/Eレシオ

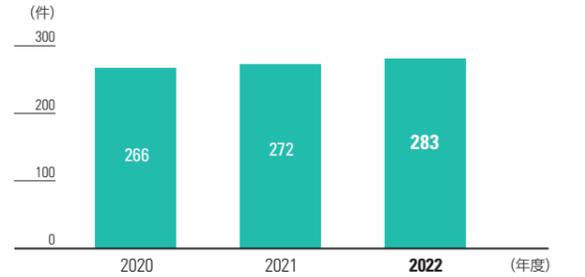


非財務ハイライト

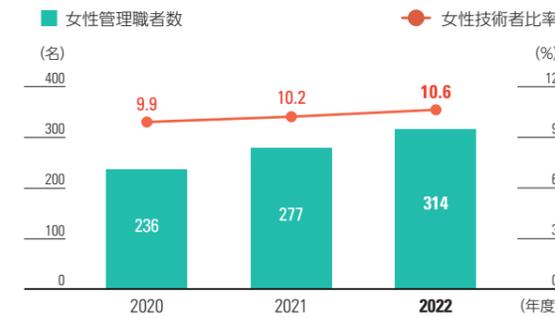
KPI ZEB化建物受注件数



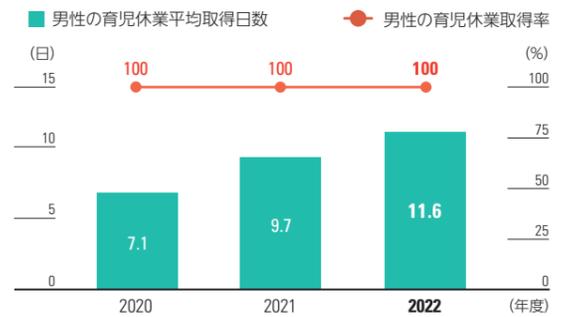
KPI 特許出願件数



KPI 女性管理職者数 / 女性技術者比率



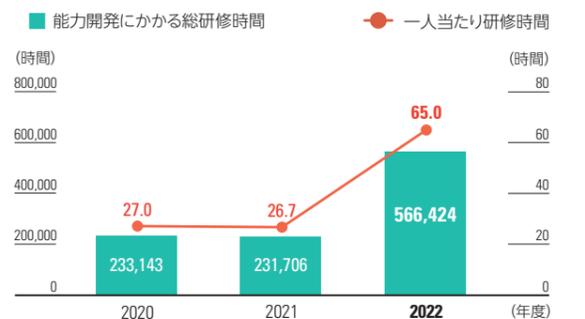
KPI 男性の育児休業平均取得日数 / 男性の育児休業取得率



度数率 / 全産業度数率 / 建設業度数率

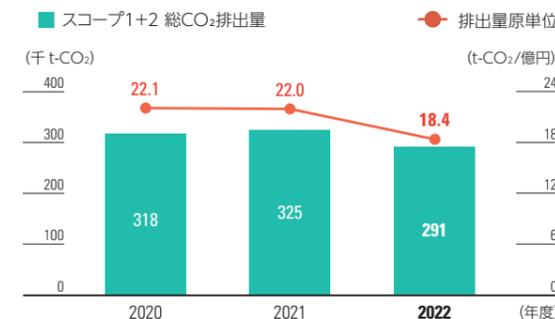


能力開発にかかる総研修時間 / 一人当たり研修時間

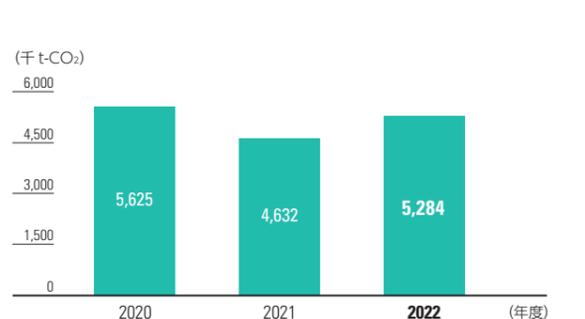


*度数率: 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、災害発生の頻度を表したもの
*全産業、建設業は休業1日以上(暦年集計)、当社は休業4日以上(年度集計)

スコープ1+2 売上高あたりのCO₂排出量 / 総CO₂排出量(グループ)



スコープ3 総CO₂排出量(グループ)



*2021年3月期までは、本社主催研修のデータを集計しています。
*2022年3月期より、支店主催研修及び全社e-Learning受講実績等も集計対象としています。

中長期的な外部環境・構造変化へ対応した 財務戦略の推進と強固な財務基盤の 維持・向上に向けて

代表取締役
専務執行役員
管理本部長兼新事業企画担当
岡田 正彦



2022年度の振り返り

2023年4月に管理本部長に就任しました、岡田正彦です。財務責任者の立場から、大成建設グループが「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する」ための取り組みを支えてまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、ご支援ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

日本経済は、社会経済活動正常化の進展により、総じて緩やかな回復基調を維持しておりますが、世界的なインフレに伴う先進国の金融引き締めと米国発の金融不安に起因する海外経済の減速懸念から、不透明感が高まる状況にあります。

国内建設市場につきましては、民間建設投資が持ち直し、また、公共投資も底堅さを維持するものと見込まれますが、幅広い品目にわたる建設資材価格の高止まりが、工事の損益に甚大な影響をもたらしており、当社グループを取り巻く経営環境は非常に厳しい状況となっております。

こうした状況のもと、中期経営計画（2021-2023）の2年目にあたる2022年度（2023年3月期）業績は、期首手持工事残高が増加し、また、工程も順調に進捗した国内建築事業の増収を主因として、売上高は、前年度実績を上回る結果となりました。

しかしながら、損益に関しましては、札幌支店にて施工中の（仮称）札幌北1西5計画において発生しました鉄骨建方等の精度不良に対する是正工事関連費用の計上や建設資材価格高騰の影響を受けた建築事業の利益率低下により、営業利益をはじめとする各段階利益は前年度実績を下回る結果となりました。

また、減益を要因として、ROEは5.6%と前年度実績から2.8%の低下となりましたが、財務状況については「実質無借金」を継続するとともに、自己資本比率は41.1%（対前年度3.3%低下）と健全な水準を維持しております。

営業キャッシュ・フローにつきましては、税金等調整前

当期純利益の減益に加え、事業量の拡大に伴い当社の工事立替金が増加したことから、前年度を下回る結果となりました。

一方、かかる状況下においても、これまでに構築した強固な財務基盤に支えられ、中期経営計画で策定した投資の実行に加え、過去最大規模となる500億円の自己株式を取得しております。

今後共、事業活動継続のために必要な手元流動性を確保しつつ、企業価値向上に資する成長投資、株主の皆様に対する還元を継続してまいります。

なお、投資、株主の皆様へ還元する資金につきましては、

営業キャッシュ・フロー及び手元資金で賄うことを基本としておりますが、M&A等の大型投資に関しては、金融・資本市場からの調達も選択肢の一つとしております。

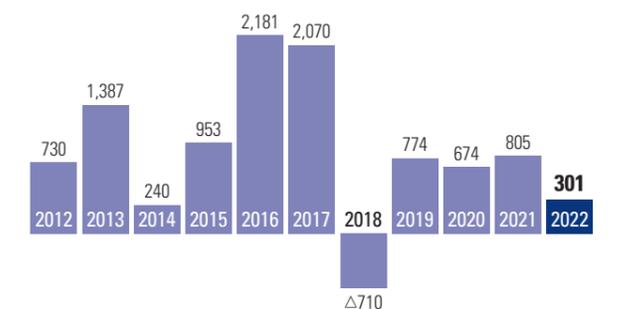
現在取り組んでおります中期経営計画（2021-2023）につきましては、生産体制整備の遅れや外部環境の変化等により、誠に遺憾ながら、最終年度となる2023年度の数値目標が未達となる見通しであります。

2023年度は、中期経営計画未達の原因分析を行い、2024年度から始まる次期中期経営計画に向けて資本コスト・資本収益性を踏まえた財務戦略を策定し、ステークホルダーの皆様への期待に応えてまいります。

売上高・営業利益及び営業キャッシュ・フローの推移



営業キャッシュ・フロー(億円)



中期経営計画における投資計画及び進捗状況

当社グループでは、中期経営計画（2021-2023）を【TAISEI VISION 2030】達成に向けた第一段階と位置付け、3年間で集中的に取り組むべきことを重点課題とした上で、投資計画を策定しております。

投資額は、当初計画どおりの3か年累計で2,500億円を予定しており、2022年度末では概ね50%の進捗となっております。

主な項目としては、「国内外のオフィスビル等の不動産取得を中心とした開発事業投資」、「当社グループが保有する施設のリニューアルZEB化、グループ次世代研究施設の新設、洋上風力発電関連の施工技術開発等の新たな事業分野に対応するための投資」、また、「施工の自動化・省

力化技術の開発、BIM活用の促進等の生産性向上に資する投資」が挙げられます。

各投資項目に含まれる環境関連の投資については、3か年で630億円(対計画比30億円増加)を予定しており、2022年度までに約380億円を実行しました。環境関連の技術開発投資の他、自社で使用する電力を賄うための再生可能エネルギー電源の取得に向けた事業投資も進めております。

投資の進捗管理とともに、事業関連投資における案件ごとのリターンの状況や技術開発投資・情報投資における成果の見通しについて、定期的にモニタリングし、課題がある場合には、タイムリーに対策を講じております。

投資計画

単位：億円

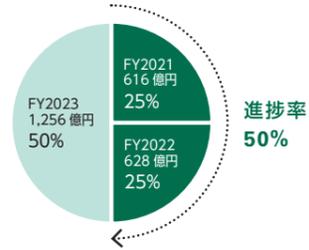
分野	FY2021 実績	FY2022 実績	FY2023 実施予定	3カ年 実施予定	中計策定時 3カ年
1. 技術開発投資	204	256	260	720	600
2. 情報投資	151	182	257	590	600
3. 設備・人材関連投資	47	47	56	150	150
4. 事業関連投資	232	168	700	1,100	1,250
技術開発投資と情報投資の重複	△ 18	△ 25	△ 17	△ 60	△ 100
投資額計	616	628	1,256	2,500	2,500

上記のうち環境関連投資

経済と環境の好循環により成長が期待される産業分野に貢献する技術開発	123	223	194	540	420
再生可能エネルギー事業への出資	9	24	58	90	180
投資額	132	247	252	630	600

投資実績及び予定

- FY2022** 技術開発投資： 横浜支店、関西支店、大成ユーレックリニューアルZEB化(T-Green Multi Solar等)
 情報投資： データ統合プラットフォームの開発
 事業関連投資： 都心大型オフィスビルの信託受益権取得((仮称)三田ビル等)
- FY2023** 技術開発投資： グループ次世代研究所新設
 情報投資： 調達業務管理システムの開発・導入
 事業関連投資： 都心大型オフィスビル、海外案件への継続投資



株主還元方針

当社は、長期的な安定配当を基本方針として、将来の事業展開に備えるために内部留保の充実を図りながら、業績に応じて株主の皆様へ利益の還元を行うこととしております。

当年度の年間配当金は、足元の業績状況及び今後の経営環境等を総合的に勘案し、前年度と同額の1株当たり130円(連結配当性向53.9%)とさせていただきます。

また、2023年5月15日～2024年3月31日の期間に

おきまして、発行済株式数の3.19%に相当する6,000千株(200億円)を上限とする自己株式の取得を実施しております。

当社は、2016年度より毎年度継続して総額で2,000億円規模の自己株式の取得・消却を進め、株主の皆様への還元の充実と資本効率の改善に取り組んでまいりました。今後も株主の皆様のご期待に沿うべく業績と配当水準及び株式価値の向上に努めてまいります。

一株当たりの配当金※1



自己株式取得額※2



※1 2016年度、2017年度の1株当たりの配当金については、2017年10月1日付の株式併合(当社株式5株につき1株の割合)後の水準に換算した金額を記載しております。
 ※2 前年度の利益に対応した総還元性向を記載しております。

政策保有株式の保有方針

当社は、重要な取引先との長期的・安定的な相互協力関係を構築・強化し、当社の競争力・収益力の向上を図ることを目的として、政策保有株式を保有しております。

これらの株式のうち全ての上場銘柄及び継続的に検証が必要と判断した非上場銘柄について、取締役会において、取得価額と事業上のリターンとを、資本コストを尺度として比較考量し、個別銘柄毎に継続保有の是非を決定しております。

また、定量的な検証に加え、将来の工事受注が期待される等、定性的な情報も判断材料としております。

この結果、中長期的な経済合理性・将来見通しが認められず、政策保有に関する目的と整合しないと判断された株式については、適宜・適切に売却する方針としております。

なお、2022年度においては、上場銘柄のうち11銘柄(36億円)、非上場銘柄のうち9銘柄(1億円)を売却致しました(一部売却を含む)。

今後は、売却目標を明確にするべく、2026年度末までに連結純資産額の30%未満、2030年度末までに20%未満とすることを目指して、政策保有株式の段階的縮減を進めてまいります。

今後の成長に向けて

当社グループは、バブル経済の崩壊やリーマンショック等により大きく毀損した財務基盤を改善・強化することに主眼をおいた財務施策を推進してまいりました。

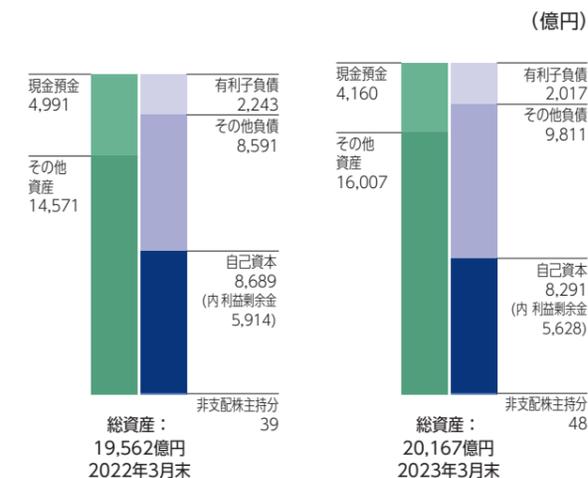
この結果、2013年度より実質無借金を継続し、2018年度より自己資本比率が概ね40%程度で推移する等、財務の健全性には一定の目的がたつたと考えております。

建設事業は資金収支の変動が激しいという特徴がありますが、最近では工事の大型化に伴い、この傾向は一層強くなっております。

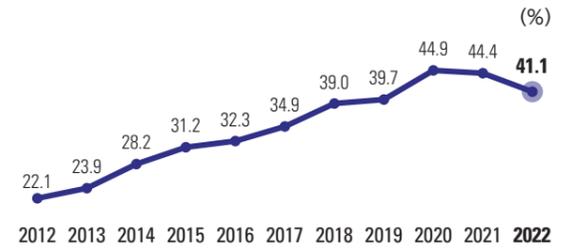
また、足元の経営環境は、世界的なインフレ影響の顕在化・ウクライナ情勢・先進国の金融引き締め等を受けた海外経済の減速等、先行き不透明感が高まる状況にあります。

このような経営環境下にあっても、強固な財務基盤を背景として、[TAISEI VISION 2030]において当社グループが中長期的に目指す姿と定めた「進化し続けるThe CDE³カンパニー」の体現に向け、本業である建設事業で創出する資金を適切に配分し、持続可能な安定した企業経営、中長期的な企業価値向上の実現、財務基盤並びに資本効率のさらなる向上を目指してまいります。

バランスシート



自己資本比率(通期)



ROE(通期)



中長期の外部環境認識

I 外部環境認識

大成建設グループでは、コロナ危機により顕在化した課題を「3つのX(Xは変革、トランスフォーメーション)」として特定し、これらが絡み合いながら変革の大きなうねりとなると認識しております。それぞれのXに対する専門部門を設置し、部門横断的な施策や投資を実施しております。

IX

業界再編圧力の高まり

- 中長期の建設マーケットの見通しは減少傾向が見込まれ、**厳しい競争環境により業界が疲弊**
- 中長期的には少子高齢化により、建設業の**担い手確保問題が顕在化**
- 大成建設や大手5社のマーケットシェアは、他産業に比べかなり小さく、当社グループにとって**成長分野・劣後分野ともに拡大の余地**

インダストリー・トランスフォーメーション

SX

環境・社会課題を事業を通じて解決する方向へ

- 日本政府の2050年の**カーボンニュートラル**宣言により、「経済と環境の好循環」を通じ、新たな成長産業・分野の創出へ
- そのためには、**オープンイノベーション**を通じた革新的な技術開発が必要
- **ダイバーシティ**等、新しい時代のニーズに合った雇用形態に向けた変革が必要

サステナビリティ・トランスフォーメーション

DX

DXが競争力を左右する時代へ

- BIM/CIMや無人化施工等、生産プロセスにおいても**デジタル技術が進化**
- 大成建設及び**建設業におけるデジタル技術とデータ活用は発展途上**
- これを建設ビジネス全体に適用することができれば、生産プロセスにおける飛躍的な生産性の向上、経営上の意思決定のスピードアップ、新たなサービスを創出することが可能に

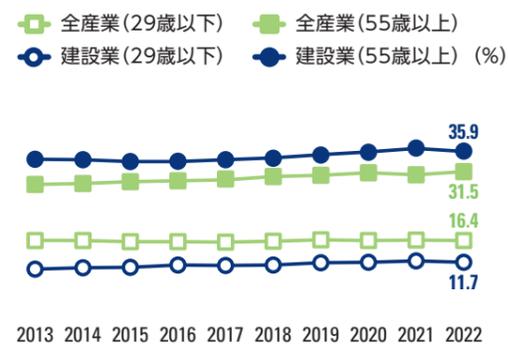
デジタル・トランスフォーメーション

建設投資額に占める大手建設会社の受注シェアの推移



※ 資料出所: 国土交通省「建設工事受注動態統計調査」、日建連「受注実績調査」

建設業就業者の高齢化



※ 資料出所: 総務省「労働力調査」

TAISEI VISION 2030

3つのXを踏まえ、グループ理念、大成スピリットに基づいて中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】を策定し、役員一丸となって取り組んでおります。

進化し続ける The CDE³(キューブ) カンパニー

Construction, Development, Engineering, Energy, Environment

人々が豊かで文化的に暮らせる
レジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ

基本姿勢	安全・安心の実現、「人」と「技術」と「情報」の最適活用		
業績数値イメージ	グループ売上高 2.5兆円程度	グループ純利益 1,500億円程度	ROE 10%程度
ステークホルダーへの還元	顧客・サプライヤー・社会	CDE ³ を通じた還元	
	株主	配当性向25~30%	
	社員	ダイバーシティ & インクルージョンを進め、多様な能力を最大限発揮できる働きやすい環境や人事・給与制度を実現	

変革の
大きなうねりに
先駆的に対応

- IX

業界再編圧力の高まり

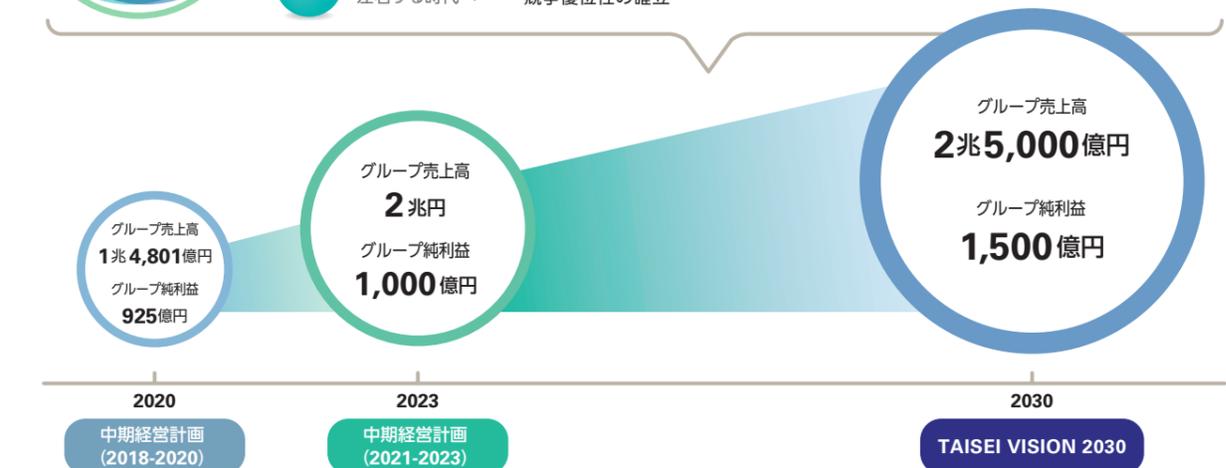
 - M&Aの活用等による事業領域の拡大
- SX

環境・社会課題を事業を通じて解決する方向へ

 - 環境分野のフロントランナーを目指してカーボンニュートラルに向けた取り組みを加速
 - ダイバーシティ&インクルージョンを進め、多様な能力を最大限発揮できる働きやすい環境や人事・給与制度を実現
- DX

DXが競争力を左右する時代へ

 - 生産性の向上、意思決定のスピードアップ、新たなサービスの創出による競争優位性の確立

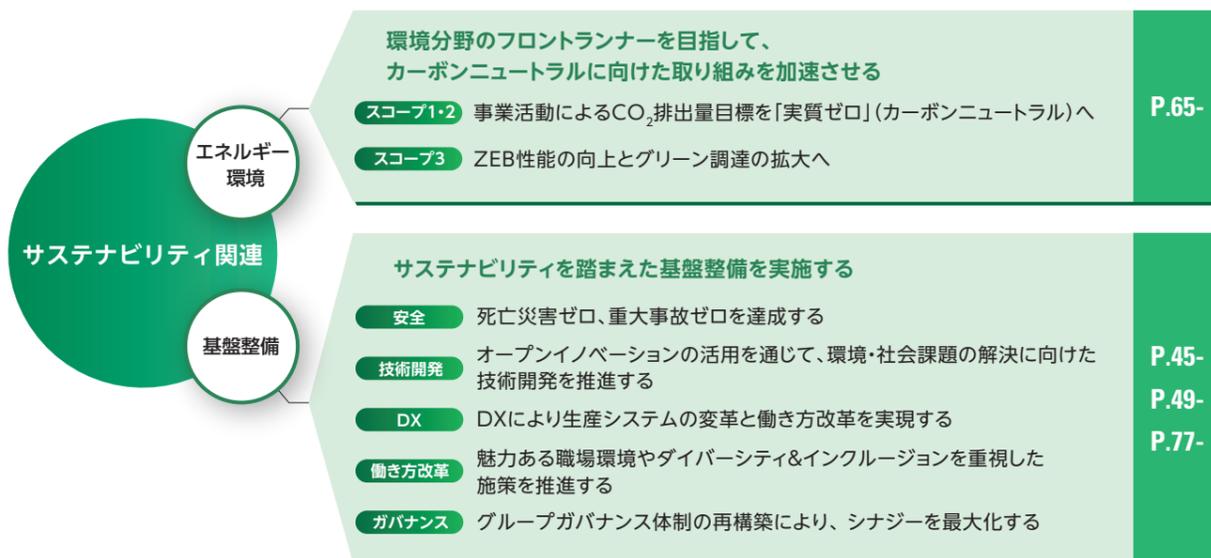
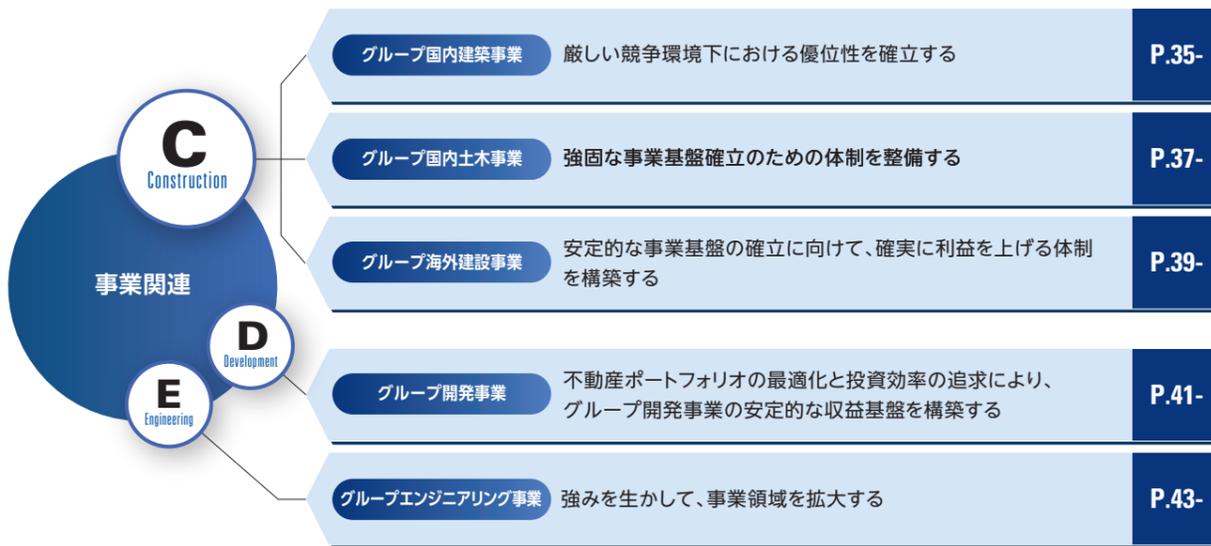


中期経営計画(2021-2023)

中期経営計画(2021-2023)の重点課題

重点課題

- 【TAISEI VISION 2030】の実現に向けて足元の事業環境を考慮しながら、**3年間で集中的に取り組むことを重点課題として整理**しました。
- 既存事業に対する取り組みに加えて、**M&Aの活用による事業領域の拡大**に向けた取り組みを実施します。



中期経営計画(2021-2023)の数値目標と進捗

2023年度数値目標

ROE	10%程度	配当性向	25%程度	純有利子負債	実質無借金の維持
	グループ売上高 2兆円		グループ営業利益 1,400億円		グループ純利益 1,000億円

2022年度実績

ROE	5.6%	配当性向	53.9%	純有利子負債*	△2,143億円
	グループ売上高 1.64兆円		グループ営業利益 547億円		グループ純利益 471億円

Page P.23 財務責任者メッセージ
大成建設グループの成長戦略

*純有利子負債=有利子負債-現金預金
(2022年度末△2,143億円=2,017億円-4,160億円)

建設投資は、新型コロナウイルス感染症の流行により、中長期的に縮小することも想定されましたが、大きく縮小することはなく、底堅い公共投資と、コロナ後を見据えた製造業を中心とした旺盛な民間設備投資に牽引され、コロナ前を上回る水準まで持ち直しつつあります。

しかしながら、建設資材価格が幅広い品目で高騰したことが工事の損益に甚大な影響をもたらしており、当社グループを取り巻く経営環境は非常に厳しい状況となっております。

このような状況の下、2023年度を最終年度とする「中期経営計画(2021-2023)」に取り組んでおりますが、事業量拡大に向けた生産体制整備の遅れや、高騰した建設資材価格の価格転嫁が進まなかったこと、厳しい競争の中で複数の大型工事を低い利益率で受注したこと等の影響を受け、2023年度の業績予想は、中期経営計画最終年度の数値目標を下回る見通しとなっております。

2023年度は、中期経営計画未達の原因分析を行い、2024年度から始まる次期中期経営計画を策定してまいります。

中期経営計画(2021-2023)の最終年度(2023年度)における数値目標(連結)

	中期経営計画(2021-2023)最終年度(2023年度)		
	数値目標	業績予想	差額
売上高	20,000億円	17,600億円	△2,400億円
営業利益	1,400億円	640億円	△760億円
当期純利益	1,000億円	450億円	△550億円
ROE	10%程度	5.4%	—
配当性向	25%程度	53.7%	—
純有利子負債	実質無借金の維持	—	—

今年度及び次期中期経営計画に向けて、以下の施策に取り組んでまいります。

- 1 適正な事業量の確保と生産体制の立て直し
- 2 「利益重視主義」の再徹底
- 3 全社一体となった価格転嫁交渉の継続

マテリアリティ(取り組むべき重要課題)

大成建設グループのマテリアリティ

大成建設グループは、中長期的に目指す姿である【TAISEI VISION 2030】及び中期経営計画(2021-2023)の策定に合わせて、社会・ステークホルダーの関心や社会課題の重要性を認識するとともに、当社グループの理念や各種方針との整合性を整理し、経営への影響(インパクト)を評価の上、マテリアリティを特定しています。なお、2024年度からはじまる次期中期経営計画策定にあたり、現在、当社グループのマテリアリティの見直しを行っています。

マテリアリティ特定のプロセス

重要課題の特定にあたっては、抽出したサステナビリティ課題の中から、社内外の多様な意見を踏まえ、経営レベルで検討し、議論を重ねました。中期経営計画(2021-2023)においては、特定したマテリアリティに結びつけた重点施策を設定の上、サステナビリティ施策を進めています。各マテリアリティのKPIsの進捗状況については、サステナビリティ委員会で確認・審議を行うことにより、施策の実効性を高めています。

Step 1	<p>サステナビリティ課題の抽出</p> <p>SDGs、GRI、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、SASB、ESG社外評価項目及び当社グループの中長期的な経営戦略等から重視すべきサステナビリティ課題を抽出</p>
Step 2	<p>社内外にヒアリング</p> <p>社内外にヒアリングし、意見を踏まえて、経営企画部門とサステナビリティ部門共同で素案を作成</p>
Step 3	<p>社内での議論</p> <p>素案をもとに、中長期的な経営戦略及び中期経営計画の策定とともに、経営会議・CSR委員会(現サステナビリティ委員会)で事前審議の上、取締役会で審議して決定</p>
Step 4	<p>社内への展開</p> <p>中期経営計画において、マテリアリティに結びつけた重点施策を設定の上、KPI・アクションプランを策定。 定期的にサステナビリティ経営推進本部がKPIの進捗状況を取りまとめの上、サステナビリティ委員会に報告。 PDCAサイクルを回すことにより、継続的な改善を実施</p>

マテリアリティと取り組みの方向性

		マテリアリティ	取り組みの方向性
E	①	持続可能な環境配慮型社会の実現	事業活動が環境に及ぼす影響と環境から受ける影響を十分に認識し、グループ長期環境目標「TAISEI Green Target 2050」に定める「3つの社会(脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会)」の実現と、「2つの個別課題(森林資源・森林環境、水資源・水環境)」の解決を目指します。
	②	品質の確保と技術の向上	先進的で社会のニーズを先取りした技術の研究・開発を推進するとともに、品質マネジメントシステムを改善・向上することにより、顧客や社会に対し、高品質の建設生産物・関連サービスを効率的かつ継続的に提供します。
	③	持続可能な社会の実現に向けた技術開発	サステナビリティの観点から社会課題の解決につながる技術や、イノベーションを追求して新しい事業や市場を創出するための技術、品質・生産性・安全性の向上に寄与する技術等を継続的に開発し、持続可能な社会の実現に貢献します。
	④	サプライチェーン・マネジメントの推進	全ての取引先を重要なビジネスパートナーと認識し、サプライチェーン全体で事業を通じた環境課題・社会課題の解決への取り組みを推進することにより、取引先との共存共栄を構築し、社会に貢献し、信頼される企業グループを目指します。
S	⑤	労働安全衛生管理の徹底	「安全第一主義」の下、グループ及び取引先が培った管理技術と安全に対する熱意を結集し、働く人々が安心できる安全衛生環境の向上と整備に努め、社会から信頼と共感をもって受け入れられる企業グループを目指します。
	⑥	技術者の育成・担い手の確保	「人財」を最大の経営資源と捉え、多様な人財の採用と計画的な育成・配置により、各分野においてプロフェッショナルな人財の能力・成長の最大化を目指します。また、取引先に対する労働環境・待遇の改善や支援の拡充により、将来の建設業を支える建設技能労働者等の育成・確保を図ります。
	⑦	働きがいのある魅力的な職場環境の実現	ダイバーシティ経営の実現に向けて、多様な人財がその能力を最大限発揮できる職場環境を整備するとともに、多様な働き方を尊重し、生産性向上を図ることにより、ワーク・ライフ・ハーモニー(仕事と生活の調和)の実現を目指します。
G	⑧	コンプライアンスの徹底 グループガバナンス体制の再構築	法令等を遵守し、社会的良識をもって行動することにより、社会的責任を遂行します。【TAISEI VISION 2030】の実現に向けて、グループ一体で取り組む体制を整備し、シナジー最大化によるグループ全体の企業価値向上、持続的成長を目指します。

大成建設グループの成長戦略 | マテリアリティ(取り組むべき重要課題)

Ⅰ マテリアリティと中期経営計画の取り組み

各マテリアリティに関する「リスクと機会」については、サステナビリティセクション | マテリアリティ(P.65-81)において個別に記載しています。下記の中期経営計画重点施策により、リスクを予防・低減するとともに、事業機会につなげてまいります。

マテリアリティ (関連するISO26000)	中期経営計画重点施策	SDGs等との関係
E ① 持続可能な環境配慮型社会の実現(環境)	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動によるCO₂排出量目標を「実質ゼロ」(カーボンニュートラル)へ(スコープ1・2) ● ZEB性能の向上とグリーン調達拡大(スコープ3) ● グループ環境目標管理制度の確立 ● 環境事故撲滅に向けた環境パトロール教育の実施 	 エネルギー  気候変動
	<ul style="list-style-type: none"> ● 競争優位性のある技術開発 ● BIM/CIMの設計・施工クラウド連携によるデジタルツイン構築 ● 最先端のデジタル技術による生産プロセスの見える化と効率化 	 インフラ  持続可能な都市
	<ul style="list-style-type: none"> ● 次世代高機能ZEBの開発・実用化、カーボンリサイクル・コンクリートの開発・利用 ● 経済と環境の好循環により成長が期待される産業分野に貢献する技術開発 ● O&M領域の事業化 ● データを基に最適なタイミングで提案する営業スタイルへの変革 	 雇用  エネルギー
S ② 品質の確保と技術の向上(消費者課題)	<ul style="list-style-type: none"> ● 競争優位性のある技術開発 ● BIM/CIMの設計・施工クラウド連携によるデジタルツイン構築 ● 最先端のデジタル技術による生産プロセスの見える化と効率化 	 インフラ  持続可能な都市
	<ul style="list-style-type: none"> ● 次世代高機能ZEBの開発・実用化、カーボンリサイクル・コンクリートの開発・利用 ● 経済と環境の好循環により成長が期待される産業分野に貢献する技術開発 ● O&M領域の事業化 ● データを基に最適なタイミングで提案する営業スタイルへの変革 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・社会課題の解決に向けたサプライチェーン・マネジメントの推進 ● サプライチェーン全体で「サステナブル調達ガイドライン」に則った調達の推進 ● 「パートナーシップ構築宣言」に則った取引先との連携 ● 調達関連情報提供システムの改善 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定災害の防止に向けた当社及び安全衛生環境協会役員等によるパトロールの拡充と教育の徹底 ● デジタル技術等の活用による安全衛生・環境管理の推進 	 雇用  エネルギー
S ③ 持続可能な社会の実現に向けた技術開発(環境・消費者課題・コミュニティ参画)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「長時間労働是正」に向けた2024年度までのロードマップの推進 ● 倉友会会員各社への支援の拡充 ● 倉友会鴻巣研修センターでの研修の拡充・継続 ● 建設キャリアアップシステム登録・運用支援 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材が活躍できる働き方、職場環境の整備 ● キャリア採用の拡充と処遇の検討・実施 ● 女性社員や高齢社員他が活躍できる働き方施策の検討・実施 ● デジタル人材の確保とローテーション制度確立 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ本社機能の明確化 ● 実効的なグループ会社管理体制の確立 ● 統合プラットフォームの構築 	 雇用  エネルギー
G ④ サプライチェーン・マネジメントの推進(公正な事業慣行・人権)	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・社会課題の解決に向けたサプライチェーン・マネジメントの推進 ● サプライチェーン全体で「サステナブル調達ガイドライン」に則った調達の推進 ● 「パートナーシップ構築宣言」に則った取引先との連携 ● 調達関連情報提供システムの改善 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定災害の防止に向けた当社及び安全衛生環境協会役員等によるパトロールの拡充と教育の徹底 ● デジタル技術等の活用による安全衛生・環境管理の推進 	 雇用  エネルギー
S ⑤ 労働安全衛生管理の徹底(労働慣行)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「長時間労働是正」に向けた2024年度までのロードマップの推進 ● 倉友会会員各社への支援の拡充 ● 倉友会鴻巣研修センターでの研修の拡充・継続 ● 建設キャリアアップシステム登録・運用支援 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材が活躍できる働き方、職場環境の整備 ● キャリア採用の拡充と処遇の検討・実施 ● 女性社員や高齢社員他が活躍できる働き方施策の検討・実施 ● デジタル人材の確保とローテーション制度確立 	 雇用  エネルギー
G ⑥ 技術者の育成・担い手の確保(人権・労働慣行・消費者課題)	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・社会課題の解決に向けたサプライチェーン・マネジメントの推進 ● サプライチェーン全体で「サステナブル調達ガイドライン」に則った調達の推進 ● 「パートナーシップ構築宣言」に則った取引先との連携 ● 調達関連情報提供システムの改善 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定災害の防止に向けた当社及び安全衛生環境協会役員等によるパトロールの拡充と教育の徹底 ● デジタル技術等の活用による安全衛生・環境管理の推進 	 雇用  エネルギー
G ⑦ 働きがいのある魅力的な職場環境の実現(人権・労働慣行)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「長時間労働是正」に向けた2024年度までのロードマップの推進 ● 倉友会会員各社への支援の拡充 ● 倉友会鴻巣研修センターでの研修の拡充・継続 ● 建設キャリアアップシステム登録・運用支援 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材が活躍できる働き方、職場環境の整備 ● キャリア採用の拡充と処遇の検討・実施 ● 女性社員や高齢社員他が活躍できる働き方施策の検討・実施 ● デジタル人材の確保とローテーション制度確立 	 雇用  エネルギー
G ⑧ コンプライアンスの徹底(組織統治・公正な事業慣行)	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・社会課題の解決に向けたサプライチェーン・マネジメントの推進 ● サプライチェーン全体で「サステナブル調達ガイドライン」に則った調達の推進 ● 「パートナーシップ構築宣言」に則った取引先との連携 ● 調達関連情報提供システムの改善 	 雇用  エネルギー
	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定災害の防止に向けた当社及び安全衛生環境協会役員等によるパトロールの拡充と教育の徹底 ● デジタル技術等の活用による安全衛生・環境管理の推進 	 雇用  エネルギー

* 倉友会、安全衛生環境協会についてはP.112用語集参照

Ⅰ マテリアリティとKPIs

KPIsについては、サステナビリティ委員会の事前審議を経て取締役会において定期的に進捗状況および達成度のモニタリングを行い、必要に応じた対策を実施しています。

また、KPIsの進捗状況・達成度等については、株主・投資家との対話に活用しています。

マテリアリティ	KPI	2022年度		2023年度	ページ	
		指標	目標	実績		目標
E ①	スコープ1+2 売上高あたりのCO ₂ 排出量削減率 2019年度比	総CO ₂ 排出量削減率 2019年度比	—	▲13.8%	▲15%	P.65
		売上高あたりのCO ₂ 排出量削減率 1990年度比*	▲38%	▲47.5%	▲41%	
	施工段階 総CO ₂ 排出量削減率 1990年度比*	設計施工案件のCO ₂ 予測排出量削減率 1990年度比*	▲51%	▲60.5%	▲46%	
		運用段階	▲42%	▲49.8%	▲43%	
S ②	お客様満足度(土木)*	お客様満足度(建築)*	100%	95.8%	100%	P.75
		生産性(一人当たり売上高)	0.77億円	0.67億円	0.83億円	
	③	特許出願件数*	280件	283件	280件	P.77
		ZEB化建物受注件数*	5件/年	10件/年	8件/年	
	④	サプライヤーのサステナブル調達評価項目適合率	100%	91.3%	100%	P.78
		死亡災害件数	0件	0件	0件	
	⑥	建設キャリアアップシステム現場登録率*	100%	100%	100%	P.80
健康管理残業時間*		年720時間超過者ゼロ	年720時間超過者 18.2%	年720時間超過者ゼロ		
作業所の4週8閉所実施率(土木)*		100%	52.2%	100%		
⑦	作業所の4週8閉所実施率(建築)*	100%	27.8%	100%	P.51-54, P.81	
	女性管理職者数*	310名	314名	330名		
G ⑧	重大な情報セキュリティ事故件数	0件	0件	0件	P.81, P.93-98	
	腐敗防止等を含むコンプライアンス研修受講率*	100%	100%	100%		

* は単体



グループ国内 建築事業

取締役 常務執行役員
建築総本部長兼建築本部長

山浦 真幸

所管する主なグループ会社
大成ユーレック(株)
大成設備(株)
大成建設ハウジング(株)

脱炭素化への対応は大きなビジネス機会

社会の脱炭素化への流れに伴うZEB(ゼロ・エネルギー・ビルディング)のニーズの高まりは、当社グループの建築事業のさらなる拡大につながる絶好の機会です。特に、今後本格化する既存建物のZEB化は、大きなマーケットになると考えています。また、都市開発事業、デジタル化社会を支えるデータセンターや半導体関連施設などの建設需要も増加しており、ビジネスチャンスと捉えています。

一方で、少子高齢化・労働人口減少に伴う建設技能労働者不足の深刻化は、大きなリスクであると認識しています。さらに2024年より建設業でも時間外労働上限規制が適用されるため、施工能力の維持・向上に向けて早急な対策が必要です。溶接ロボットをはじめとする施工の機械化やプレキャスト化、デジタル活用により業務効率を高めて作業所の負担軽減を図り、社員と作業員の適正な生産性を確保する体制を築くことが必要不可欠となります。

技術力と総合力で競争優位性を高める

当社の建築事業の強みとして、最先端のZEB関連技術があります。新築工事のZEB対応はもとより、リニューアル工事においても、昨年度、当社グループ所有建物3棟を改修してZEB化し、お客様に実物を見ていただいた上で「既存建物のZEB化」という付加価値を提供できる体制を整えています。再開発事業や大型物流施設等についても、社内専門部署と連携して、これまでに培った技術力とノウハウを活かしてお客様の期待と想像を超える提案をする、という総合力を強みに競争優位性につなげていきたいと考えています。

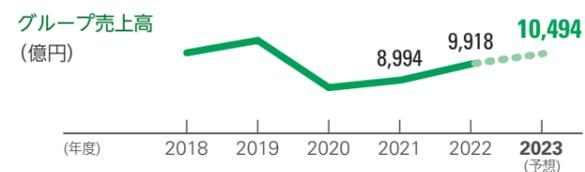
人財を活かしてお客様からの信頼につなげる

当面の課題としては、まず何よりも先に、先般発生した鉄骨建方等精度不良事案及び工程遅延事案により失われた信頼の回復に全力で取り組まなければなりません。お客様からの信頼がなければ、当社グループの事業は成り立ちません。信頼回復のために最も重要となる経営資源は「人財」です。丁寧な仕事をして、お客様の期待を超える価値を提供し、信頼につなげる、その主体となるのは工事を担当する社員です。仕事量に見合った適正な人員配置や品質管理プロセスを確実に機能させる仕組みの強化等、社員が安心して力を発揮できる環境を整え、お客様から信頼していただける体制の再構築を進めていきます。

また、「適正な利益の確保」も喫緊の課題です。現行の中期経営計画策定時には想定できなかったコロナ禍の長期化と地政学リスクの顕在化に伴うエネルギーや建設資材の高騰により、建築コストとお客様の予算に乖離が生じている厳しい状況が続いています。重点施策である「組織再編によるリニューアル分野の拡大」及び「デジタル技術の活用や業務の集約化等による生産性の向上」の取り組みが実を結びつつあるので、さらに加速させ、適正な利益を確保するための基盤を強化していきます。

セグメントの概況

売上高は、当社及び連結子会社の増加により、前期比10.3%増の9,918億円となりました。



中期経営計画 2021-2023重点施策

- 新築案件の受注競争力向上のための体制整備
- 組織再編によるリニューアル分野の拡大
- デジタル技術の活用や業務の集約化等による生産性の向上
- M&Aの活用等による事業領域の拡大

TOPICS



西新宿五丁目北地区防災街区整備事業に係る施設建築物等新築工事の竣工

2006年、同地区有志による「西新宿五丁目北地区街づくり研究会」の設立から始まった再開発事業です。火災危険度の高かった古い街区を再開発して不燃化し、超高層化による空地の確保で、神田川の景観を活かした親水公園や水と緑の潤いある回遊空間を創出しています。作業所の創意工夫に加え、建築部門のバックアップ、護岸工事では土木部門の支援など、当社の総合力を発揮し、コロナ禍により直面した人員や資機材不足を乗り越えて、長年の地域の夢を形にしました。



ゼロカーボンビルの実現に向けて、グループ次世代技術研究所の建設に着手

当社と大成ロテック(株)は、カーボンニュートラルの実現に貢献する様々な技術開発や実証試験などに取り組むため、埼玉県幸手市においてグループ次世代技術研究所の建設に着手しました。2024年10月末までに各施設を完成させて順次運用を開始するとともに、新設の研究管理施設で国内初となる「ゼロカーボンビル」の実現を目指します。



福岡空港事務所新庁舎・管制塔新築工事で、施工におけるCO₂排出量を実質ゼロにする取り組みを開始

仮設事務所の「Nearly ZEB」認証を取得。太陽光パネルはリユース製品を活用し循環型社会の実現も目指します。電力は自社保有発電所由来のトラッキング付き非化石証書などで実質再エネ化し、燃料も福岡市営林オプセット・クレジットを含むクレジットなどを活用することで、施工におけるCO₂排出量を実質ゼロにします。また、建物の基礎部分に当社が開発した環境配慮コンクリートを使用し、材料調達段階でのCO₂排出量削減も実現します。



脱炭素社会の実現に向けて、グループ保有施設のグリーン・リニューアル®ZEB化工事が完了

当社の関西支店ビル、横浜支店ビル(上記写真)及び大成ユーレック(株)川越工場のグリーン・リニューアル®ZEB化工事が完了しました。

リニューアルZEB等の取り組みについての詳細はこちらをご覧ください。
Page P.69-70 「大成建設グループのZEB」
サステナビリティセクション

2022年度の進捗・成果

- 本部に設置したデジタルプロダクトセンター、作業所業務推進センターの支援体制を拡充し、作業所業務の分業化と効率化を推進
- リニューアル工事の積算業務を支店リニューアル室に集約(積算業務集約率 2022年度当初36.7%⇒期末65.3%)
- 設計標準図の再整備や作業所入場時の顔認証システムの展開等、業務内容やフローを根本から見直す業務改善を実施
- BIMスタンダードモデルの整備を推進
- 設備本部及び支店設備室のバックオフィス化推進

今後の施策

- 設計部門との協働による客先要望事項の具現化を推進し、提案内容をさらに拡充する
- 関西支店、横浜支店、大成ユーレック(株)川越工場をショールーム化して積極的に活用し、グリーン・リニューアル®ZEB化工事の受注を拡大する
- 2024年の時間外労働時間の上限規制適用を見据え、生産性向上と並行して業務量と人員の適正化を推進する
- 「意匠・構造・設備」を統合させたBIMモデル「DXスタートモデル」の試行を開始し、フロントローディング*の拡充を図る

*フロントローディング: 工程上、前倒し可能な工程を初期段階で進行すること



グループ国内 土木事業

常務執行役員
土木本部長
白川 賢志

所管する主なグループ会社

大成ロテック(株)
成和リニューアルワークス(株)
(株)ジェイファスト

国土強靱化とカーボンニュートラルによる成長機会

気候変動に伴う自然災害の激甚化や大規模地震の発生、インフラ設備の老朽化などへの対応が喫緊の課題となっています。国土強靱化対策やカーボンニュートラルへの流れは、高速道路等のリニューアル、再生可能エネルギー関連の施設工事といった土木工事需要の拡大をもたらす、中長期的な事業成長への追い風として見込まれます。

一方、少子高齢化に伴う労働力不足の問題は、専門工事業者を含め、状況が深刻化しています。2024年度より建設業でも時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、長時間労働の是正を進めつつ、施工力をいかに維持していくかが課題となっています。加えて、今後は脱炭素化に向けた環境規制強化にも適切に対応していく必要があります。

環境配慮やレジリエンス向上に資する技術を活用

私たちの強みは、豊富な施工実績とブランド力、技術開発力、そしてあらゆる要望に応える設計・施工能力にあります。特に技術面では、トンネルの自動化・機械化施工、シールドの合理化・自動化技術、橋梁のICT施工技術など、工種ごとの先進的な開発・導入により他社との差別化を図っています。また、CO₂排出量を大幅に削減する「T-eConcrete®」、CO₂を回収・貯留する技術「CCS」、高速道路の床版取替工の施工性を高める「床版取替機(半断面施工)」や「Head-bar ジョイント」など、環境配慮やインフラのレジリエンス向上に資する新技術を積極的に活用しています。

将来を見据えた受注強化

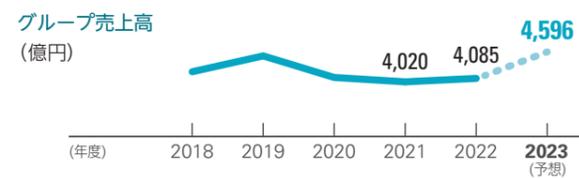
現行の中期経営計画においては、「受注競争力向上のための体制整備」に注力し、当社グループの総合力が活かせるECI(設計段階から施工者が関与する方式)案件の掘り起こしを図り、同時に応札組織体制の拡充として、各部門の要員を増員しています。また、風力発電分野においては、浮体式洋上風力発電所の将来的な拡大を見据え、いち早く研究開発に着手しました。引き続き受注競争力を強化するとともに、生産性を向上させ、消化体制を構築していく必要があります。

現場第一主義を徹底し、持続的成長を目指す

【TAISEI VISION 2030】における中核事業として、国内土木事業部門は利益を創出し、成長を維持する役割を担っており、その源泉は土木工事の現場に他なりません。私たちは、常に現場第一主義を徹底し、プライドと責任をもって品質・安全の確保に努めるとともに、業務効率化と生産性向上を追求することで、様々な制約を克服し、利益の最大化を図っていきます。そして盤石な事業基盤を築き上げるとともに、持続可能でレジリエントな社会を実現するため、新規事業にも積極的に取り組んでいきます。

セグメントの概況

売上高は、グループ会社の大成ロテック(株)で原材料価格高騰の影響を受けましたが、前年度比1.6%増の4,085億円となりました。



中期経営計画2021-2023重点施策

- 受注競争力向上のための体制整備
 - ・総合力が生かせるECI(設計段階から施工者が関与する方式)案件等の掘り起こしと、応札組織体制の整備
 - ・随意契約及び設計変更を獲得するための、全社的なバックアップ体制の整備
- 成長が見込まれる劣後分野に対する応札組織等の拡充
 - ・ダム、風力発電、高速道路リニューアル分野の対応組織と要員を拡充
- M&Aの活用等による事業領域の拡大
 - ・得意分野の拡充や劣後分野の克服
 - ・グループ力を生かしたPPP事業への参画

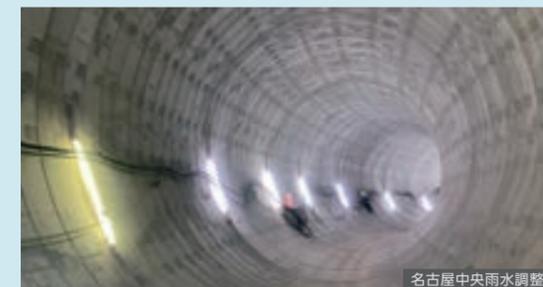
TOPICS



新設砂防堰堤全景

熱海土石流から2年、逢初川水系応急対策工事の竣工

2021年7月の大雨により土石流が発生した、静岡県熱海市の被災地での二次災害防止と速やかな復旧を目指して行った緊急砂防工事が竣工しました。二次災害の防止や下流での捜索活動や地元住民に対する安全確保のためにICT・DX技術の導入、ヘリコプターによる土砂搬出、無人化施工の採用、仮設堰堤の施工等様々な工夫を行い、被災地の早期復旧・復興に向けた迅速な計画・施工を実践し、無事に新設砂防堰堤を完成することができました。



名古屋中央雨水調整池

名古屋駅周辺の浸水対策に貢献する名古屋中央雨水調整池の竣工

名古屋駅の東側を南北に縦断する主要幹線道路下において、内径5.75m、深さ約50m、延長約5,000mの雨水貯留管が完成しました。名古屋市では過去の豪雨による浸水被害を受け、1時間約100mmの降雨に対して床上浸水の概ね解消を目指し、雨水対策を進めています。名古屋中央雨水調整池は、大深度・高水圧・長距離という困難な条件を新技術で克服し、工程短縮や無事故無災害を達成することができました。



武豊火力発電所

地域の安定的・効率的電力に貢献する武豊火力発電所更新工事の竣工

愛知県知多郡にある武豊火力発電所で、木質バイオマス混焼を行うことにより環境に配慮した石炭火力発電所とするためのリプレース工事が完成しました。東日本大震災後の電力需要の逼迫、電力コスト増を背景に地域の安定的かつ効率的な電力の供給を目的に早期の運転再開が望まれていました。本工事は海上・陸上工事ともにプレキャスト化施工を積極的に取り入れること等により、工程短縮をはじめとした様々な効果を実現することができました。



木から作る舗装(リグニン)施工例

大成ロテック(株)の取り組み

大成ロテック(株)では脱炭素社会に向けた施策の一つとして「木から作る舗装」に取り組んでいます。木の成分の3割を占めるリグニンはバイオマス発電燃料として多くの利用実績を有するものであり、これを舗装に用いることで石油アスファルトの使用量を削減することが可能となり、合材製造時のCO₂排出量を2~3割削減することが可能となります。

2022年度の進捗・成果

- 受注力の強化
 - ・応札組織体制の整備により対応案件が増加
 - ・NEXCO発注の高速道路関連案件の受注が好調
- 生産能力の向上
 - ・TiDigital Field(デジタルデータを活用した施工管理支援システム)の進化と適用拡大による生産性向上
 - ・無人化・省人化技術の現場試行・連携検証を実施中
 - ・作業所業務の集約・効率化をさらに推進
- 成長が見込まれる分野に対する応札組織等の拡充
 - ・ダム、風力発電他に対する対応組織の要員を拡充
 - ・グループ力を活かした差別化技術の開発により、多くの床版更新、耐震補強案件を受注

今後の施策

- グループ会社の事業拡大
 - ・グループ会社等と協働した技術開発を継続し、差別化技術を確立していく
 - ・応札組織体制をさらに充実させ、官庁案件の受注拡大を目指す
- 成長が見込まれる分野に対する取り組み促進
 - ・近年の水害の激甚化・頻発化を踏まえて国が新たに取り組む「ハイブリッドダム(仮称)」への積極的な関与
 - ・着床式風力発電案件の獲得、浮体式風力発電案件の設計・施工に関する技術開発の加速
- 事業領域の拡大
 - ・グループ力を活かしたPPP/PFI事業、コンセッションへの参画
 - ・脱炭素社会に向けた基盤整備への参画のため、再生可能エネルギー分野の受注を拡大、CCS(二酸化炭素回収・貯留技術)関連分野への事業参入を加速



グループ 海外建設事業

常務執行役員
国際支店長
菅原 達也

新興国の発展とインフラ需要を捉え、リスクに対応

大成建設グループにとってアジア新興国の経済成長は、事業拡大につながる機会であり、インフラ需要の高まりは、大きな追い風になっています。また中間層の拡大が進みつつある国や、外資誘致に積極的な国における設備投資の増加も事業成長の機会となります。

一方で、海外ではリスクをマネジメントしながら利益を上げていくことが非常に重要です。経済基盤が脆弱なODA供与対象国の財政破綻リスクや、ウクライナ危機に見られる地政学リスク、急激な為替変動に伴うリスクなど、様々な要素や状況を的確に把握・評価し、対応することが求められます。

技術力と品質、安全面の強みで評価を獲得

受注競争における私たちの競合相手は、多くの場合、現地の建設会社です。従来は、価格重視で熾烈な競争が行われてきましたが、経済成長が進んできた国や地域では、価格だけでなく技術評価の重要性も高まりつつあります。その中で私たちは、国内外で培ってきた高度な技術力と品質、工程管理や安全管理などの強みを競争優位性として活かして評価につなげており、空港やシールドトンネル工事で多くの実績を上げています。今後に向けた課題は、施工能力の強化及びエンジニアの育成です。本社から要員を送り込むだけでなく、現地の優秀な人材を獲得し、育てながら定着率を高めていく必要があります。当社グループで働く意義や魅力が感じられ、帰属意識を醸成できるよう取り組んでいきます。

現地化・拠点化を推進し、バランスのとれた受注規模を確保する体制へ

以前の海外建設事業は、国内事業の繁閑による影響を受け、不安定な経営が続いていました。そのため、現行の中期経営計画では、注力施策として現地化・拠点化を推進しつつ、アライアンスパートナーのリソースやサプライチェーンを活用し協働を図ることで、安定的な事業基盤の確立を進めています。

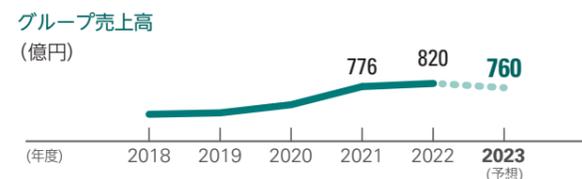
中期経営計画が2年経過しましたが、コロナ禍の影響とミャンマーやウクライナにおける地政学リスクの顕在化を受け、まだ十分な成果が出ていません。引き続き受注確保に向けて価格競争力を高め、施工能力を強化すべく、人材の確保・育成及びアライアンスパートナーとの協働を推進します。

事業の魅力とやりがいを共有し、大きな価値の創出へ

海外建設事業は苦労を重ねることもありますが、現地の社会や生活の基盤を整備し、国の発展に貢献することができる魅力ある事業であると同時に、大成建設グループの未来の事業の柱として、大きな価値の創出が期待できるビジネスです。そうした想いを若い社員と共有しながら、次の時代への飛躍にチャレンジしていきたいと考えています。

セグメントの概況

売上高は、手持工事の消化が順調に進捗したこと等により、前年度比5.7%増の820億円となりました。



中期経営計画2021-2023重点施策

《建築・土木共通》

- 現地化・拠点化の推進やアライアンスパートナーとの協働による、大規模プロジェクト偏重の受注体制からプロジェクト規模の適正ミックスを図る体制への転換

《建築》

- 現地営業社員の若返り及び増強によるローカルネットワークの構築
- 国際競争力の高い空港分野に対する重点的な人材投入

《土木》

- アライアンスパートナーのリソースやサプライチェーンの活用によるコスト低減

TOPICS

中東のハブ空港として世界の架け橋へ、カタール ハマド国際空港拡張工事の竣工



工事概要

所在地	カタール
発注者	カタール空港運営管理会社 (MATAR)
施工者	Midmac社、TAV社、大成建設 JV
工期	2019年11月～2022年12月
工事概要	中央コンコース増築：延床面積 122,135m ² エプロン舗装、既存コンコース改修、ユーティリティ設備など

本工事は、2013年に竣工したハマド国際空港旅客ターミナルビルに隣接して、年々増加する旅客数に対応するため中央コンコースを増築するもので、2022年開催のFIFAワールドカップカタール大会に合わせ、同年10月から供用を開始しました。施設内にはオーチャードと呼ばれる巨大な温室庭園が設置され、緑豊かな施設になっています。2014年に正式開港したハマド国際空港は、中央コンコースの増築により、既存の年間旅客数3,800万人から5,800万人に対応できる規模となり、中東のハブ空港としての地位を確固たるものとし、カタールの経済発展に大きく寄与することが期待されています。



カタール ハマド国際空港

シンガポール地下鉄・クロスアイランド線-プンゴル分岐線P103工区 リビエラ駅関連建設工事の受注

昨年9月、中国建築股份有限公司と共同で、都市鉄道MRTクロスアイランド線のうち、プンゴル分岐線P103工区のリビエラ駅関連建設工事(駅舎及びトンネル工事、延長約4.3 km)を受注しました。トンネル工事においては、直径約12mの大断面の土圧バランス型(EPB)シールド掘削機を使用し、全長4.3kmのトンネルを構築し、中に2つの軌道が敷設されます。施工するリビエラ駅は、プンゴル東地区とプンゴル中央地区沿いに設置されるため、近郊住民の交通アクセス改善が期待されます。また、クロスアイランド線-プンゴル分岐線は、プンゴル、リビエラ、エリアス、パシール・リスの4つの駅で構成される7.3kmの区間であり、完成すれば近郊に住む4万世帯以上の人々の鉄道利用の利便性が高まります。



IID(インドタイセイ・インダ・ディベロップメント)におけるCSR活動



インドネシアの持分法適用関連会社であるIIDで、カモジン地区において、パートナー会社とテナント会社と共同で浄水タンクの設置を行いました(2022年8月)。



チアンジュール地区において、IIDのテナント会社と共同で地震被災者へスクールバッグや文房具、飲料水・牛乳、寝具マットを提供するなどの支援活動を行いました(2022年12月)。

今後の施策

中期経営計画の重点施策に加えて、以下の施策に注力していきます。

- 施工能力の増強に向けた人材の確保・育成
- 施工能力の増強及び価格競争力の強化に向けたアライアンスパートナーとのさらなる連携強化
- 事業領域と顧客層の拡大による事業機会の拡大

《非請負》

- 欧米のグローバルコントラクターの事業形態を踏まえた建設事業以外のビジネスモデル構築に向けた人材投入

2022年度の進捗・成果

- シンガポールにおいてグローバルパートナーと協働により地下鉄クロスアイランド線-プンゴル分岐線P103工区リビエラ駅関連建設工事を受注
- 非請負分野の先進企業への社員派遣

グループ 開発事業

執行役員
都市開発本部長

山崎 貴士

所管する主なグループ会社

大成有楽不動産(株)

変化の激しい市場環境を捉える

近年、首都圏エリアでは、施設・建物の老朽化や、市街地の周辺環境の変化に伴う機能のミスマッチなどを背景に、建て替えや新たな街づくりの需要が高まり、大型の不動産投資物件が増加しています。一方で、海外投資家の旺盛な需要は首都圏のコアな部分に集中しており、希少価値の高い案件への参画について競争が激しくなっていることに加え、工事費など事業コストの上昇と比較して住宅や事務所の賃料はそこまで上昇していないため、収益性の面からも事業環境は厳しくなっています。

ゼネコンの基盤を都市開発に活用し、強みを発揮

大成建設グループは、設計・施工やエンジニアリング、脱炭素などの先進的な技術を数多く有しており、こうしたゼネコンの営業基盤を都市開発に活用できることが私たち開発担当の大きな強みになっています。また、設計・施工から引渡後の維持管理・運営まで、グループ内で全体のコーディネートが可能であることも私たちの優位性を高めています。さらに、ゼネコンの基盤を活かした初期段階からの対応に加え、開発提案とプロジェクトの推進を一貫通貫で担える開発推進力を活かし、自らも共同事業者として参画することで、優良な開発物件の獲得につなげています。国内外での投資開発事業では、社外のパートナーの期待に応じ、技術供与から設計・施工まで、多様な形で当社の基盤を活かした対応を行っています。

投資残高を積み増し、不動産ポートフォリオを最適化

中期経営計画の重点施策に基づき、市街地再開発や大型開発案件の川上段階からの事業コントロールを通じて、優良不動産を取得し、投資残高の積み増しを進めながら、不動産ポートフォリオの最適化を図り、安定的な開発利益の確保につなげていきます。

ポートフォリオの最適化は、物件売却によるフロービジネスと、賃貸オフィスや物流施設など継続収益をもたらすストックビジネスのバランスや、エリア、用途、事業の仕組みを組み合わせることで、早期の実現を図っていきます。

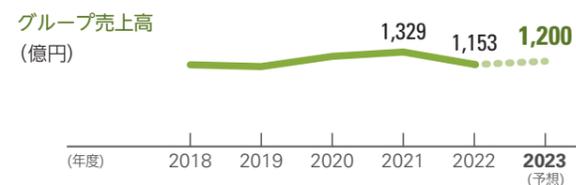
また、収益源の多様化に向けて、新規分野として今後の拡大が見込まれるPPP事業や運営型ビジネス等の取り組みを強化していく考えです。こうしたノウハウの早期の確立により、建築事業・土木事業の顧客への、より差別化された資産活用提案を進めるとともに、グループ会社との連携を強め、案件情報の共有・相互提供を行うことで、投資機会の拡大を図ります。

CDE³の「D」を担い、夢を形にしていこう集団へ

私たちは、【TAISEI VISION 2030】で掲げる「進化し続けるThe CDE³(キューブ)カンパニー」における「D=Development」を担っていく組織です。豊かな未来を支える都市のインフラや施設・建物を土木・建築事業で整備していくための組み立てを、私たちが率先して実現し、社会の持続的成長につながる価値を生み出し続けていきます。

セグメントの概況

売上高は、前期に当社において大型不動産の売却があった反動等により、前年度比13.2%減の1,153億円となりました。



中期経営計画 2021-2023重点施策

- 不動産：不動産市況を踏まえた適切なポートフォリオの構築と安定的な開発利益を確保するための体制整備
 - ・市街地再開発事業や大型開発案件における川上段階からの事業コントロールによる優良不動産の取得
 - ・エリアや用途、資産効率と安定収益のバランスを踏まえた不動産ポートフォリオの最適化
 - ・分譲マンション「オーベル」、賃貸マンション「テラス」の認知度・ブランド力向上
- 施設管理：顧客ニーズにマッチした企画提案による施設管理物件の確保
 - ・建物施工から施設管理までの一貫した顧客サポート体制の確立
- PPP等：収益源の多様化に向けたPPP事業等への参画
 - ・空港コンセッション事業における運営体制の確立と新たなインフラ運営ビジネスへの挑戦

TOPICS



「なんばパークス サウス」の開発にあわせて、センタラグランドホテル大阪、ホテル京阪 なんば グランデがグランドオープン

当社は、大阪なんばエリアにて、2023年3月に一部開業、7月にグランドオープンした新街区「なんばパークス サウス」の開発を推進するとともに、次の2物件に開発投資を行いました。

●センタラグランドホテル大阪

主要用途: ホテル 所在地: 大阪府大阪市

本物件は、日本初進出となるセンタラ ホテルズ&リゾーツ(本社:タイ バンコク)が運営するホテルです。「タイと日本の美と文化の融合」をコンセプトとし、515室の客室の他、本格的なタイ式のスパ、最上階には大阪の絶景が見渡せるルーフトップレストランなどを備えています。当社は、他社と共同で設立した特定目的会社への出資を通して、本物件に開発投資を行いました。

●ホテル京阪 なんば グランデ

主要用途: ホテル 所在地: 大阪府大阪市

本物件は、(株)ホテル京阪が運営するホテルです。「緑の丘にたたずむ Garden」をデザインコンセプトとし、客室数227室とレストランなどを備えています。当社は、他社と共同で本物件に開発投資を行いました。



大成有楽不動産(株)の取り組み

●テラス上石神井ウエスト

主要用途: 共同住宅 所在地: 東京都練馬区

本物件は大成有楽不動産(株)として初の「ZEH-M Oriented」を取得した新築賃貸マンション開発事業で、大成コーレック(株)(設計・施工)とのグループ連携プロジェクトです。都心へのアクセスが良好な西武新宿線「上石神井」駅から徒歩9分に立地し、駅周辺にはスーパーや飲食店が揃い生活利便性が高く、東京23区にありながら自然豊かで閑静な住環境です。広めの間取りと省エネ性能が評価され、全49戸が満室稼働しています。(2023年4月現在)



博多イーストテラスの竣工

主要用途: オフィス 所在地: 福岡県福岡市

本物件は、九州の陸の玄関口である博多駅に近接し、高い交通利便性を持つ博多駅筑紫口エリアに位置しています。博多エリア最大級のオフィスフロアや、多様化する働き方に対応するサポート機能を備えたワークスペースのほか、緑があふれ、賑わいや日常的な憩いの場として機能する広場空間を有する新たなビジネス・賑わいの拠点となっています。当社は、他社と共同で本物件の開発を推進するとともに、開発投資を行いました。

オフィスビル、(仮称)三田ビルの取得

主要用途: オフィス 所在地: 東京都港区

本物件は、都営地下鉄浅草線「泉岳寺」駅から徒歩3分に立地し、交通利便性が高く、また第一京浜沿いにあり視認性に優れた場所に位置しております。広い共用部やビル内立体駐車場を有しており、エリアの中でも競争力の高いオフィスビルです。当社は、他社と共同で設立した特別目的会社への出資を通して本物件に開発投資を行いました。

今後、さらにリーシング力が高まるようリニューアルを実施し、本物件のさらなる価値向上を図ります。

2022年度の進捗・成果

- 目標ポートフォリオ構築に向けて「センタラグランドホテル大阪」「ホテル京阪 なんば グランデ」「博多イーストテラス」「(仮称)三田ビル」等の好立地優良物件に590億円投資。併せてバリューアップ型投資やセットアップオフィスなどの新たな投資分野へ事業参画
- 米国カリフォルニア州ロサンゼルス市において、既存オフィスビルの一部を賃貸住宅にコンバージョンする賃貸住宅開発事業へ参画
- 私募リート of 2023年度運用開始へ向けて、投資運用会社「大成不動産投資顧問(株)」を設立
- 「等々力緑地再編整備・運営等事業」において公共施設及び民間施設の整備・運営維持管理事業に参画開始

今後の施策

2022年度に引き続き、中期経営計画の重点施策に加えて、以下の施策に注力していきます。

- グループ開発事業の安定的収益基盤構築のため、中期経営計画に沿って引き続き投資を実施(2023年度投資予定 1,180億円)
- 海外は、不動産マーケットの安定性が高い米国、成長性の高いベトナム、台湾等を中心に投資を実施
- 2023年度私募リーートの運用開始(当初の資産規模は約150億円を予定)
- PFI・PPP分野においては、「等々力緑地再編整備・運営等事業」の施設整備・運営を推進
- 施設管理事業においては、設計段階からの関与に加え、AI/IoT技術の採用などグループ力を最大限発揮し、O&M事業を拡大

技術開発

大成建設グループは、中期経営計画(2021-2023)の重点課題として、「オープンイノベーションの活用を通じて、環境・社会課題の解決に向けた技術開発を推進する」ことを定め、「経済と環境の好循環により成長が期待される産業分野に貢献する技術開発」及び「競争優位性のある技術開発」を重点施策として、経営資源を戦略的に投入しています。

Page P.49 「社会のサステナビリティ課題解決」
大成建設グループの成長戦略

Page P.77 「持続可能な社会の実現に向けた技術開発」
サステナビリティセクション

Web Q 「有価証券報告書【研究開発活動】」

DX

1. ビジョン(2030年のありたい姿)

2030年には、社内外のつながりを強化・拡大することで高品質かつ高効率な建設を実現するとともに、都市・街レベルのスマートシティ事業の運営などの社会全体に寄与するような新たな価値創造の結実を目指します。

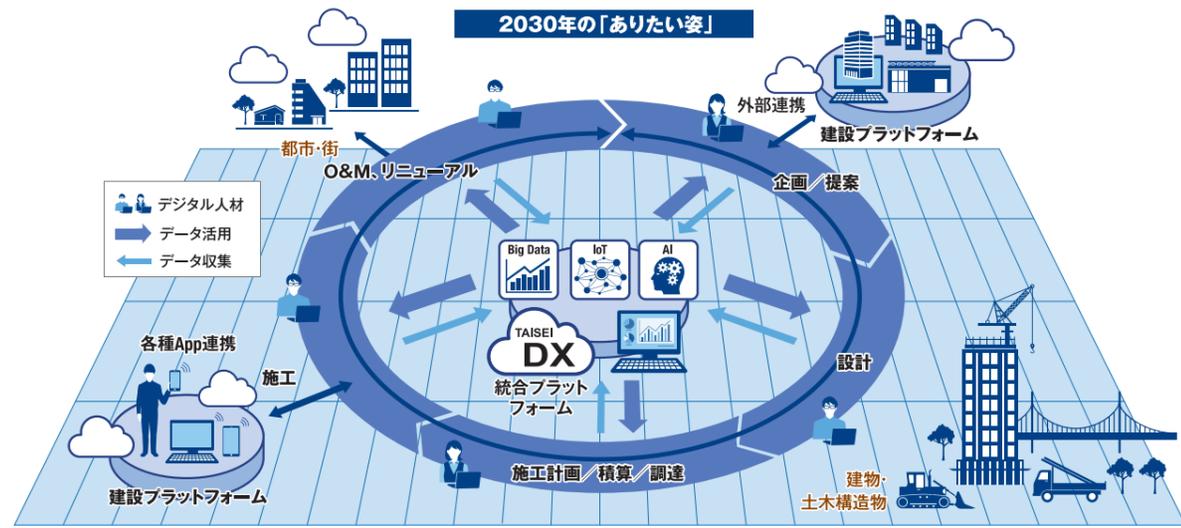


illustration by Hideki Tanaka

大成建設グループのDXは「社会」「顧客」「従業員」の抱える課題の解決を通じ、企業価値向上と社会貢献を実現する

社会	顧客	従業員
自然環境や生活のあり方など多方面でサステナブルかつ最適な都市・建物を実現 ✓ 環境負荷の低い施工や運用管理の実現 ✓ 地域自治体と連携したサステナビリティ課題の解決と事業の創出	常に満足いただけるサポートを提供し、建物・土木構造物の安全・安心を実現 ✓ 引渡後もビルオーナーやテナント、利用者に対して幅広い価値を提供 ✓ 顧客とつながり続けられる営業やサポート基盤の構築	多様な人材が「ものづくり」で活躍できる働きがいのある魅力的な職場環境の提供 ✓ 「遠隔巡視」を活用した現場QCDS E(品質・コスト・工期・安全・環境)支援 ✓ 統合プラットフォームを介した、本支店、現場間の情報一元化による管理の効率化

2. 推進体制

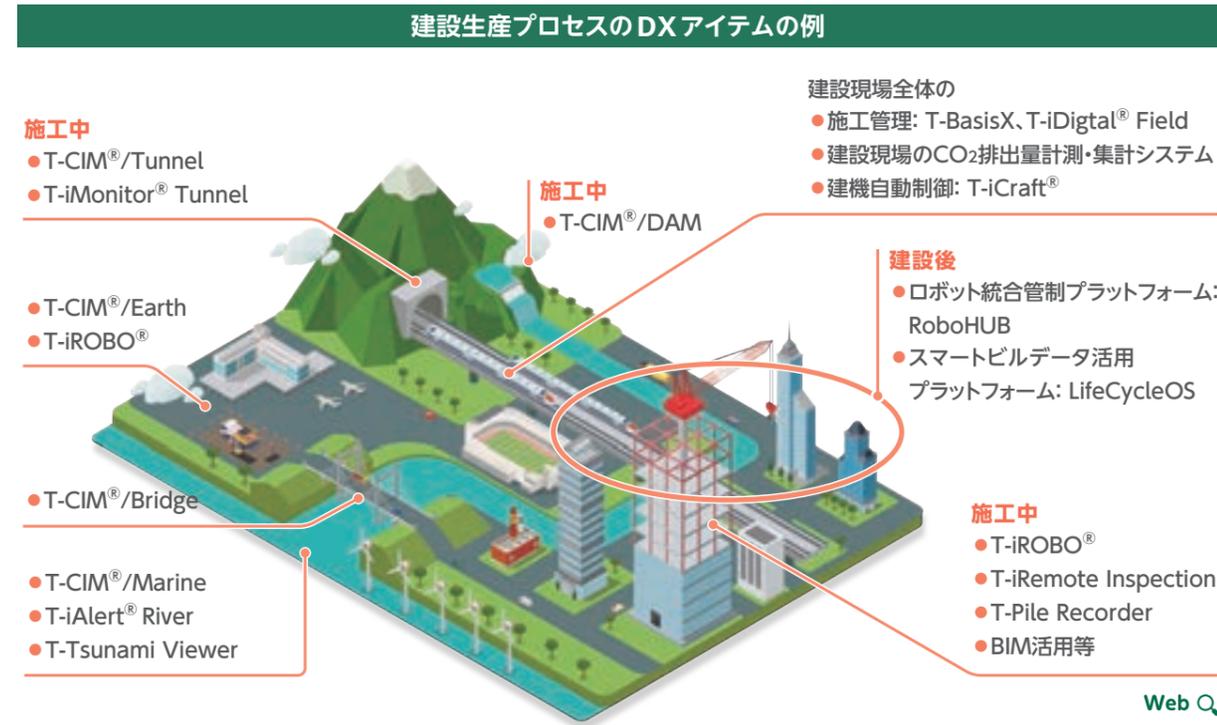
大成建設グループは、2020年に経済産業省のデジタル・ガバナンス・コードに準拠する形でDX基本方針及びDX戦略を策定の上、全社横断的な組織「DX推進委員会」を設置し、建設業界では初めて最高デジタル責任者(CDO)を任命しました。「DX推進委員会」ではDX推進のための施策の検討・立案や実施状況のフォローを行い、委員会傘下の分科会に各部門のIT担当責任者をはじめ、外部人材を登用して課題解決に取り組んでいます。2022年度より、社長室に「DX戦略室」を設置して推進体制を拡充し、DX実現に向けた各種施策の加速とモニタリング、組織間連携、CDO支援を強化しました。



3. 取り組みと進捗状況

重点課題 DXにより生産システムの変革と働き方改革を実現する	
DX関連重点施策	進捗状況
生産プロセスのDX 1 BIM/CIMの設計・施工クラウド連携によるデジタルツイン構築 2 調達関連情報提供システムの改善 3 最先端のデジタル技術による生産プロセスの見える化と効率化	生産性や安全性向上の仕組み(効率化、省人化)及び品質向上に向けたデジタルソリューションを順次展開 ● CO ₂ 排出量の把握などの取り組みも推進
経営基盤のDX 4 統合プラットフォームの構築 5 デジタル人材の確保とローテーション制度確立	社内の各部門、作業所が随時データを取り出して活用できる「統合プラットフォーム」の仕組みにより、データを活用した経営・業務の高度化を進展。全社リテラシーや専門人材の育成も推進 ● 社内の各種システムに格納されているデータの利活用を可能にする統合プラットフォーム提供開始 ● 経営判断におけるデータ活用の迅速化(経営指標閲覧用ビジネスインテリジェンスツールの展開) ● DXアカデミア本格展開(デジタルに長け、かつ各部門のDX業務に精通している人材専門のリテラシー教育を開始。全社員を対象とした教育も展開予定) ● 自律的な学びを支えるデジタルの仕組みも提供予定
サービス・ソリューションのDX 6 O&M領域の事業化 7 データを基に最適なタイミングで提案する営業スタイルへの変革	『建物のかかりつけ医』として、顧客と建物ライフサイクルに寄り添い続ける『DFM(デジタルファシリティー・マネジメント)』事業の展開 ● スマートビルにおけるデータ活用のプラットフォームである『LifecycleOS』の開発 ● 建物に係る全てのステークホルダーのニーズに応えるデジタルサービスソリューションの開発・実装・運用

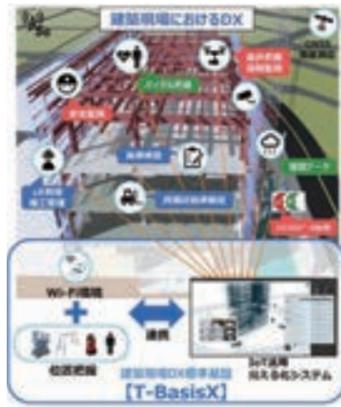
4. 取り組みの詳細



建築

Wi-Fi環境とAI・IoTを一体化したDX標準基盤「T-BasisX」。様々なDXシステムとの連携強化で生産プロセス変革を推進

着工～竣工の現場内の各種データの収集・分析や遠隔操作ロボットの稼働を可能にしました。今後も遠隔巡回システム「T-iRemote Inspection」などと連携してさらなる工事進捗や施工管理の省力化・効率化を実現していきます。



提供価値

- ✓ 現場でのデジタル技術活用基礎となるインターネット環境を簡単・網羅的に敷設
- ✓ リアルタイムに収集される各種センサーデータやロボット活用による現場業務の省人化・自動化

[Web Q](#)

建設現場で発生するCO₂排出量計測管理サービスの開発に着手。建設業界での普及展開を目指す

独自の建設現場のCO₂排出量計測・集計システムを開発。画像認識による作業所に入場する重機・車両情報や燃料供給業者から提供される給油情報等を活用し、CO₂排出量の自動計測・集計を可能にしました。今後もユーザー負担を低減し、誰もが利用可能なサービスとして、建設業界での普及展開を目指します。



提供価値

- ✓ 建設機械や搬出入車両の台数、燃料や電気等の各種情報を入力する手間や時間を大幅に削減

[Web Q](#)

生産プロセスのDX

土木
生産プロセスのDX

データ活用による現場管理システム「T-iDigital® Field」搭載アプリケーションで品質を確保し、生産性・安全性を向上

土木DXのプラットフォームとして、様々な工種の約30工事で展開しています。



提供価値

- ✓ 施工のQCDS (品質・コスト・工期・安全・環境) 管理を支援し、生産性や安全性を向上させながら、CO₂削減に貢献
- ✓ 様々な工種のデータを蓄積し、形式知化することで、技術を継承し、AIによる施工管理や施工の自動化を進展

[Web Q](#)

建設機械の協調運転制御システム「T-iCraft®」。ダム建設現場でも実用化し、無人化・省人化を拡大

様々な機種・制御方式及び複数台の自動運転建設機械の協調運転を制御するシステム「T-iCraft®」。建設機械「T-iROBO®シリーズ」を協調運転することで生産性のさらなる向上を実現しました。2022年には、南摩ダム本体建設工事で実用化しました。



- 様々な機種の自動建機の協調運転を制御
- 適用可能な建設機械の自由度が高いPFを実現
- HOGシステムを活用し有人建機と協調可能

提供価値

- ✓ 人と建機やロボットとの協働による生産性・品質向上
- ✓ 無人化施工による現場の安全性向上

[Web Q](#)

スマートビルのデータ活用プラットフォーム「LifeCycleOS」。データに基づく高度なファシリティマネジメントへの変革を支援

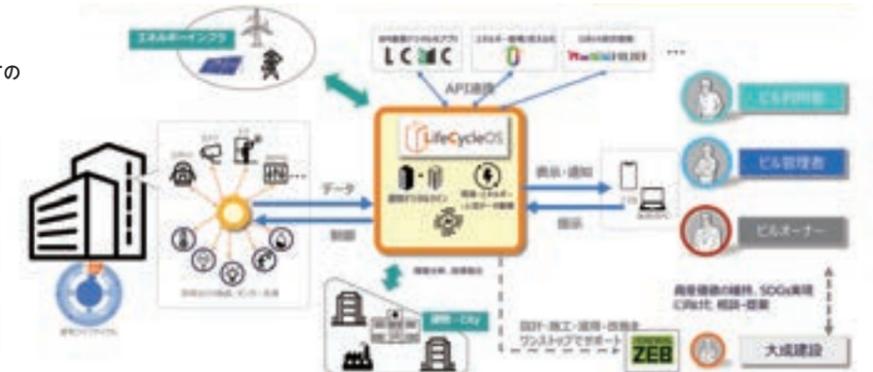
施設・利用者・エネルギー等のあらゆるデータを集積し、データの利活用や分析が可能となります。2023年7月現在、大成建設の技術センター、関西支店、横浜支店、大成ユーレック川越工場に導入しています。用途ごとに開発したソリューションサービスと相まって『進化し続けるスマートビル』を目指した『DFM』(デジタルファシリティマネジメント)を提供していきます。

サービスソリューションのDX

LifeCycleOS

建物データの活用基盤としての建物データプラットフォーム

- ① フレキシブル 簡単につながる
- ② サステナブル 進化し続ける
- ③ ヒューマンセントリック 人が使いやすい



提供価値

- ✓ 施設の運用段階において、あらゆるステークホルダーに対し、様々な価値を提供
 - ・お客様: 施設資産価値の向上
 - ・管理者: 維持管理費やエネルギー消費量の削減、カーボンニュートラルへの寄与
 - ・利用者: 安全・安心の提供、利便性の向上

[Web Q](#)

大成建設グループの成長戦略 **Topic1** 社会のサステナビリティ課題解決

大成建設グループのソリューション技術

大成建設グループは、これまで様々な社会課題解決につながる数多くのソリューション技術を生み出してきました。このページではその一部をご紹介します。

脱炭素社会

ZEBとZEBを支える技術

- [T-ZCB(ゼロカーボンビル)] 国内初のゼロカーボンビル実現を目指す次世代技術研究所の建設に着手
- グループ保有3施設のグリーン・リニューアル[®]ZEB化
- [ZEF]工場全体(生産設備を除く)を対象にエネルギー収支を評価
- 大規模商業施設におけるZEB Oriented認証取得
- 「地域循環型共生圏」の構築に向けたリニューアルZEBモデルの実証事業: 環境省「令和4年度地域共創・セクター横断型カーボンニュートラル技術開発・実証事業」に採択
- パルコニー用[T-Green[®] Multi Solar] ガラス手摺と一体化した多機能太陽光発電システム
- [T-Green[®] Multi Solar] 都有施設における再生可能エネルギー見える化モデル事業の取り組み

クリーンエネルギーの推進

- 太陽光発電所: 営業運転開始(三重県度会町)
- 木質専焼バイオマス発電所: 開発開始(北海道石狩市)
- 水素サプライチェーンを構築する実証事業開始(北海道室蘭市)
- P2Gシステムによる建設部材工場の脱炭素化等に係る基本合意書の締結(山梨県)
- 再生可能エネルギーの貯蔵・利用が可能な電力供給システムの開発・実証
- 燃料物質である“油”を細胞外に生産する微細藻類の作製に成功: 藻類バイオ燃料の普及拡大に貢献
- [T-iPower Road] 高速道路に実装可能な無線給電道路

材料や施工段階におけるCO₂削減

- [T-CARBON[®] Navios] 建材製造及び施工段階のCO₂排出量予測システム
- 「ゼロカーボン・コンストラクション」工事施工中のCO₂排出量実質ゼロへの取り組み
- [T-CARBON[®] E-Site] 電力由来のCO₂排出量をリアルタイムに集計・把握
- [T-CARBON[®] SoilReme] 土壌浄化工法に応じてCO₂排出量を算出・提示
- [T-Carbon[®] Mixing] コンクリート練混ぜ時にCO₂を噴霧し固定させる技術
- [T-eConcrete[®]/Carbon-Recycle] をお客様の構造物に適用
- T-eConcrete[®]の活用に向け伊藤忠商事(株)・Mineral Carbonation International社と協業
- T-eConcrete[®]を適用した[T-EAGLE[®]杭工法] 技術認証取得
- 『カーボンリサイクル・コンクリートを用いた根固めブロック』の現場実証
- 建設用3Dプリンティングに適用可能な環境配慮コンクリート
- グリーンイノベーション基金の活用: 炭酸塩化技術でセメント原料となる人工石灰石製造

サーキュラーエコノミーの推進

- 「ゼロウォータービル」人と空間のラボ(ZEB実証棟)で技術実証 ● 「建設副産物巡回回収システム」
- 「ゼロカーボンスチール・イニシアティブ」鋼材の脱炭素と資源循環への取り組み

持続可能な木材利用の推進

- 「埼玉県森林(もり)づくり協定」締結: 建物使用木材の伐採地で植林活動
- 木材のみで耐火被覆する準耐火構造の鉄骨柱部材
- 木材関連技術: [T-WOOD[®] TAIKA]「難燃WOOD塗るだけ」[T-WOOD[®] Silent Wall]

環境再生技術

- [T-SoilReme HeatBio] 地盤加熱型の微生物浄化技術 ● [T-SoilReme-Biobarrier] VOCs汚染地下水の拡散防止
- [T-クイック土ライ] 土壌水分を素早く吸収する分別促進材 ● 高活性光触媒: 空気中の様々な化学物質を高速分解・除去

循環型社会



PDF版では各項目が当社Webサイトのリリースにリンクしており、詳細についてご確認いただけます。

ファシリティマネジメントのデジタル化

- [LifeCycleOS] BIMと建物の運用管理データを統合管理
- [LCMC] サブスクリプションによる建物ライフサイクル管理サービス

高い生産効率の実現

- [RoboHUB] 各種ロボットと建物設備を連携する統合管制プラットフォーム
- 放射型植物栽培ユニット[T-GreenVegeunit] 室内生産植物の品質向上・効率化
- 月面適応のためのSLAM自動運転技術の開発:国土交通省「宇宙無人建設革新技術開発推進事業」に採択

快適さと心の豊かさの追求

- [T-Optimus[®] Noise] AIを用いた設備機器の最適静音設計システム
- [T-Optimus[®] TMD] AIを用いた床振動制振装置設計システム
- [T-Optimus[®] Control System] クリーンルームの室温変化に対応した最適空調制御システム
- [T-Clean Skylight] クリーンルーム用青空照明
- [T-Silent[®] Wind Noise] 風による振動音低減部材
- [T-Silent[®] CFRP Frame] 防振遮音構造フレーム
- 建物内の磁場分布を利用した屋内位置測位システム:建物利用者の利便性・安全性を向上

工事の安全性向上

- 遠隔安全管理アプリケーション[KIZUKIAI]: 遠隔地から建設現場の安全を確認・検証・改善
- [T-iSafety[®] Truck] AIを用いた車両と作業員の接触防止システム
- トンネル切羽関連技術: [T-KIRIHA VR] [TN-Monitor[®]] [T-クイックショット] [T-iROBO[®] Remote Shotcreting]
- [T-iAlert[®] River] 河川工事の出水警報システムの機能拡張:AIを活用して24時間先までの河川水位を予測

建物利用者の安全性向上

- [TASSラック[®]-パレット] 平置きパレット専用の簡易免震システム
- [T-Flexible Cleanroom Membrane] 布製ダクトによるクリーンルームシステム
- 高温排気ガスの拡散状況予測技術

“エコ”と“コミュニティ”の共創共生

- 観光活性化・防災力向上のための包括的連携(長崎県雲仙市)
- 魅力的なまちづくり推進のための包括連携協定(愛知県岡崎市)
- 新しい資源循環を実現するまち[Vortex City](神奈川県鎌倉市)
- カーボンニュートラル実現のための包括的な連携(北海道室蘭市)

生物多様性の向上

- [T-GI rain garden] 雨水浸透性と貯留性を併せ持つ植栽基盤材による外構創出技術
- 環境DNA分析技術を用いた希少両生類の水中生息状況把握
- 希少植物キンランの新たな保全手法の開発
- 「水辺コンシェルジュ」希少動植物の保全計画ツール
- 「いきものコンシェルジュ」生物多様性簡易評価ツール
- 「森コンシェルジュ」地域性に配慮した緑地計画を実現

生産性・快適性

安全・防災

地域連携

自然共生社会

Page **P.69** 大成建設グループのZEB サステナビリティセクション

グリーン・リニューアルZEB、ZEFの取り組みについてはこちらをご覧ください。

Web Q テクノロジー&ソリューション

大成建設グループのソリューション技術についてはWebサイト「テクノロジー&ソリューション」で詳しくご紹介しています。

Web Q TAISEI Green Target

お客様の環境課題解決に向けた様々な取り組みについてまとめた「TAISEI Green Target(2023年度版)」環境パンフレットを作成しています。

大成建設グループの成長戦略 Topic2 人的資本に関するマネジメント

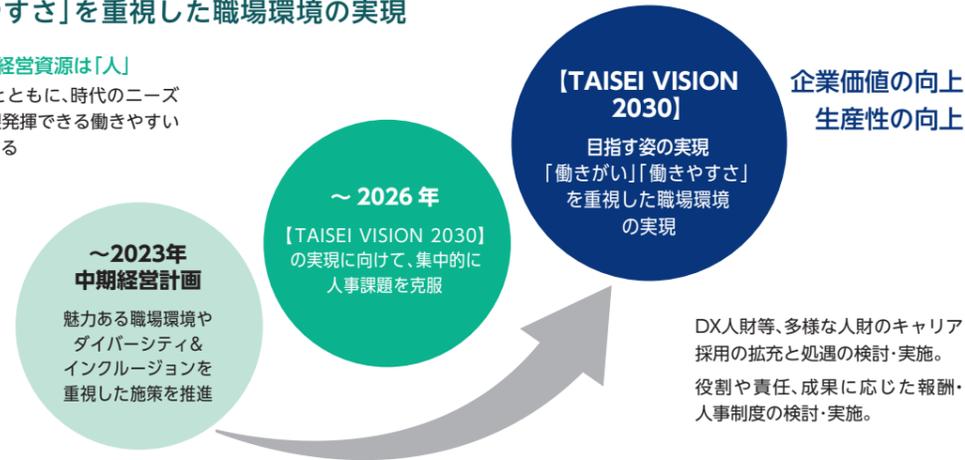
人財・人的資本に関する考え方

大成建設グループは、中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】において、ダイバーシティ&インクルージョンを進め、魅力ある職場環境などを実現することを重点課題の一つとしています。

多様な人財の能力を最大限に引き出し、社員一人ひとりが「働きがい」「働きやすさ」を感じながら活躍できる働き方、職場環境を整備することで、生産性の向上を目指し、企業価値の向上につなげていきます。

「働きがい」「働きやすさ」を重視した職場環境の実現

大成建設グループの最大の経営資源は「人」
多様な人財を確保・育成するとともに、時代のニーズに合った、自らの能力を最大限発揮できる働きやすい環境や人事・給与制度を整備する



【人事政策】

基本方針 企業価値の創造と持続的成長に資する人事政策

目指す組織像

「働きがい」「働きやすさ」を重視したエンゲージメントの高い組織

目指す人財像

明るく、熱意と誠意、企業人としての規律を持ったプロフェッショナル

【中長期の外部環境・構造変化】

- IX 業界再編圧力の高まり
- SX 環境・社会課題を事業を通じて解決する方向へ
- DX DXが競争力を左右する時代へ

【中長期の人事課題】

- 人財の採用と育成
 - 土木・建築を志す人財の採用強化
 - 新事業領域の拡大を促す人財の採用と新しい人事制度構築
 - 人財育成の強化
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
 - 多様な価値観を持つ人財が活躍するための環境整備
- 働き方改革
 - 働く場所と勤務時間に制約のある建設業の特性を踏まえた柔軟性のある働き方の推進

働きがい

- 多様な人財の採用強化
 - ・既存領域人財の安定的な人数の採用とともにプロフェッショナル人財、新領域人財の採用を強化(通年採用、中途退職者復職推進「ジョブリターン」)
- 人財の育成と計画的配置
 - ・育成制度の整備と計画的配置により能力と成長の最大化を図る
- やる気と働きがいを引き出す人事評価の強化
 - ・【TAISEI VISION 2030】に基づく社員一人ひとりの目標の明確化と、成果を上げた社員に報いる運用を強化
 - ・【TAISEI VISION 2030】の実現に寄与した大成建設グループの社員及び事業場の褒賞を実施



働きやすさ

- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの浸透
 - ・女性社員や高齢社員、外国籍社員の人財等、多様な人財がライフステージの変化に応じて活躍できる柔軟な働き方の整備
- 働き方改革の実現
 - ・建設業の特性を踏まえた柔軟な働き方の導入(時差出勤、育児フレックス、労働時間見える化システム導入)
- 健康経営の推進
 - ・「こころ」と「からだ」のコンディションを整える予防措置、情報提供を継続する(Femtech推進、婦人科系がん検診費用の補助、不妊治療支援の拡大、プレコンセプションケア、メンタルヘルス対策等)
- ライフプランの支援
 - ・資産形成セミナー、セカンドライフセミナー等の継続実施

人財育成に向けた取り組み

■ 「人間力」と「専門性」の向上

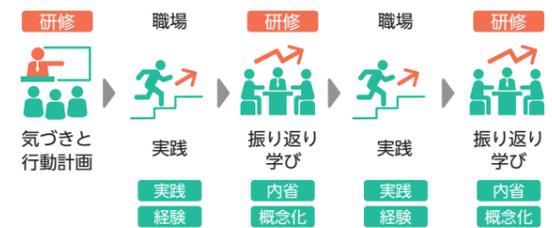
自立した一人の人間として活躍するための総合力、すなわち心・技・体をバランス良く高め、広い視野と教養を身に付ける「人間力」研修を推進し、高い専門性を持ったプロフェッショナル人財の育成を目指したカリキュラムを構築しています。

■ オンライン研修やオンデマンド型講義の導入による生産性向上

各部門研修やキャリア入社の導入研修ではオンライン研修や、社員が都合の良いタイミングで受講できるオンデマンド型の研修を導入しています。

■ アクションラーニングの推進

研修で習得した知識を職場にて実践し、経験学習サイクル(経験・内省・概念化・実践)を回すことで、学びを「行動変容」につなげる取り組みを推進しています。



■ 「DXアカデミア」によるデジタル人財の育成

デジタル技術・データを武器に生産性向上や新価値創出を進める人財の育成を目指したデジタル活用教育を「DXアカデミア」として体系化しています。全社員対象のリテラシー向上からDX推進人財の育成まで網羅的に学習環境を提供していきます。



■ 人材研修センターの「ウェルネス化」

研修空間にバイオフィリック(自然や生命を感じる環境)を取り入れ、自然と触れ合うことでストレスが軽減され、集中力が高まり、心身が癒される効果を創出する施設を導入しています。



会場:T-Light Blindの採用で明るい室内環境を実現
談話スペース:木材と植物を取り入れたデザインを採用

■ 資格取得支援

専門性の高い社員を育成するため、一級建築士や一級土木施工管理技士等の資格取得を支援し、社員のスキルアップを図っています。業務遂行に必要な資格について、取得費用等を会社が助成しているほか、報奨金を支給しています。

■ 幹部社員による社員面談の実施

遠隔地の作業所に勤務する社員のケア、社員と幹部社員との交流、社員のモチベーション向上等を目的として、幹部社員による社員面談を実施しています。

■ マイスター制度

社員への技術の伝承を目的として、豊富な経験や技術力に裏打ちされた指導力を有する者を「マイスター」に任命し、作業所等の実践の場を通じたコーチングを実施しています。

Web Q
「ものづくりを支える若手技術者、女性技術者支援」

Column 1

SDGsに対する理解促進

2023年6月に、大成建設社員を対象として、損害保険ジャパン(株)が開発した「The Action! ～SDGsカードゲーム～」の体験会を開催しました。参加者全員が一つの地域で暮らしているという設定で、チームにわかれてスタートし、配布されたカード(時間・お金・プロジェクト)を用いて、協力し合いながらチームで決めたSDGsゴールを目指すゲームです。SDGsについての理解を深め、一人ひとりがアクションを起こすことの大切さを学びました。



Column 2

サステナビリティに関するリテラシー向上

サステナビリティが企業活動の基本となる意識をグループ役職員全員で共有し、各自の行動につなげるため、2022年8月に「TAISEI Sustainability Handbook」を作成しました。これを基に、30余りの本部・支店・グループ会社をサステナビリティ総本部の幹部が個別に訪問して、「サステナビリティ経営説明会」を2回開催しました。第1回説明会(2022年9月～10月)では、サステナビリティの基本的な考え方や社会動向などを中心に、第2回(2023年2月～3月)では、役職員が実施する具体的な取り組みに重点を置いて説明し、意見交換を行いました。なお、「TAISEI Sustainability Handbook」は適宜改定し、今年度以降も新入社員研修等で利用していきます。

大成建設グループの成長戦略 Topic2 人的資本に関するマネジメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

「人がいきいきとする環境を創造する」という大成建設のグループ理念の実現には、前提として社員誰もがいきいきと働く環境の整備が不可欠です。その目的の達成とともに、人口減少社会の到来や新たな価値創造を見据えて、2006年に他社に先駆けてダイバーシティ推進への取り組みを始めました。常に課題を検証しながら取り組みを進めてきた結果、ダイバーシティ推進は、「働きがい」と「働きやすさ」の実現をより意識したダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進へ進化するとともに、その動きを加速させるために男性が多数を占める建設業の特性を考慮した「男性を巻き込む」施策に注力して取り組んでいます。

【男性の育児取得100%】～2017年度以降継続中～

全員が安心して取得できるように、休業日の有給化、対象者とその上司へ取得促進メールの配信と取得者事例の紹介等に取り組み、これまでの累計取得者は1,550人を超え、男性の5人に1人が取得するまでになりました(2023年3月現在)。今後は誰もが14日以上取得ができるように、一層の環境整備に取り組んでいきます。

【男性管理職研修】～D&IからDEIBへ

誰もが持ち味(D:ダイバーシティ)を發揮して活躍するためには、公平性(E:エクイティ)、受容と尊重(I:インクルージョン)、帰属意識(B:ビロンギング)をもてる、心理的安全性が確保された職場づくりが不可欠です。男性管理職を中心に、そうした職場づくりにつながる意識啓発とマネジメントの在り方を学ぶ研修を実施しています。

【育児とキャリアの両立支援】～共に考える機会の提供～

パートナーが共に子育てもキャリアも充実したウェルビーイングな状態になるには、互いの理解と協力が不可欠です。そのために日常の育児・家事の分担の見直しや、仕事の意義も含めて中長期的なキャリアビジョンを共有するなど、仕事における成長の機会を逸さないサポート体制作りを支援する「夫婦で参加する両立支援セミナー」を実施しています。

中長期目標

【採用】

01 新卒採用に占める女性の割合を「2024年までに25%以上、2030年までに30%以上」
2023年度は22%(2022年度21%)でした。

【女性活躍推進】

02 女性管理職を「2025年までに2015年度比で10倍以上」
2015年度の39名から、2022年度は314名となり約8倍となっています。(2023年度目標は330名)

03 女性技術系社員の割合を「2030年までに15%以上」
2022年度は809名で10.6%でした(2021年度は767名で10.2%)。このうち作業所で働く女性社員は2015年度の110名から2022年度の170名と増加しています。

【男性の育児支援】

04 男性の育児休業取得率100%
2017年度以降連続して100%を達成しています。

05 男性の育児休業日数(平均)を14日以上
2022年度は11.6日でした。

健康経営の推進

大成建設は、「社員の健康が、活気ある職場の実現だけでなく、社員と家族の幸せな生活のために重要な課題である」と認識し、社員の心身に関するサポートを行っています。特に健康診断結果に基づく事後措置や心身の疲労度に応じた面談指導などに注力し、健康障害の削減に努めています。また、育英年金給付制度を導入し、社員が在籍中に死亡若しくは負傷・疾病により労働不能となり退職した場合の家族への就学支援も行っています。

心の健康については、社員が気軽に相談できるEAP相談室を設置し、外部機関のカウンセラーとの面談や、社員と家族が利用できる電話やメールでの相談サービスを展開しています。特に若年社員には健康意識アンケートを定期的に行い、不安やストレスを抱えている時にはカウンセラーとの面談を推奨する等の取り組みを実施しています。今後も若者への働きかけやメンタルヘルスの啓発、治療と就業の両立支援など、健康経営を推進していきます。

エンゲージメントの向上

【TAISEI VISION 2030】の実現には、さらなる生産性の向上が不可欠です。そのためには、社員の心理的安全性を確保した上で、一人ひとりが高い「エンゲージメント」を保持することが重要であると考えています。

2022年度に大成建設及び主要グループ会社の社員を対象に、エンゲージメントサーベイ(株)リンクアンドモチベーションが提供するモチベーションクラウド)を実施しました。発見された課題をもとに、改善の施策を順次実施しています。また、「TAISEI 次世代VISION提案ワーキンググループ」を立上げ、喫緊の課題とその解決策、中長期的に取り組むべき事項について検討を行っています。

2023年度からはエンゲージメントサーベイの実施回数を年2回に増やし、その改善状況について定期的に観測しながら、様々な経営施策へと反映させ、継続的にスコアの改善を目指していきます。

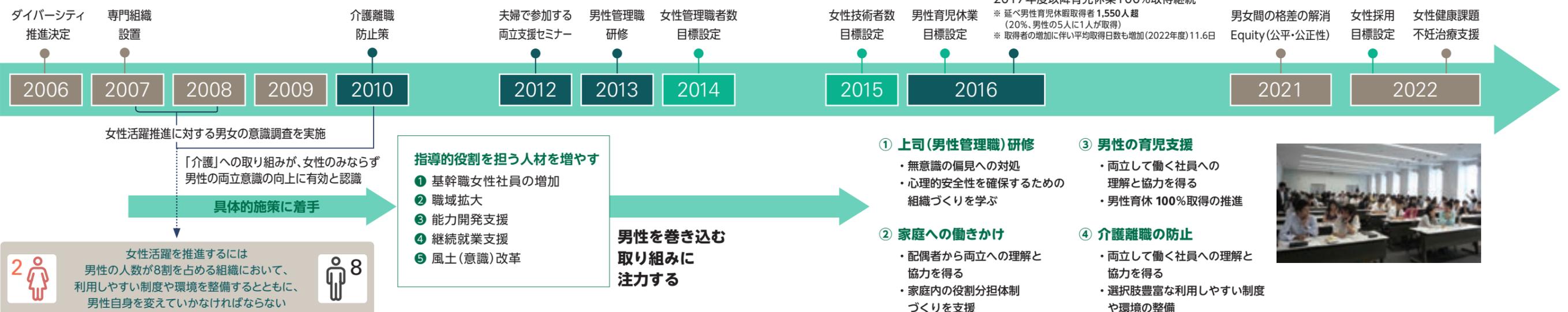


TAISEI 次世代VISION提案ワーキンググループ会議の様子

Page P.81 **マテリアリティ⑦ 「働きがいのある魅力的な職場環境の実現」**
サステナビリティセクション

大成建設のDE&Iに関する取り組みについて

● 男性を巻き込む取り組み ● 数値目標 ● その他の施策



大成建設グループの成長戦略 Topic3 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

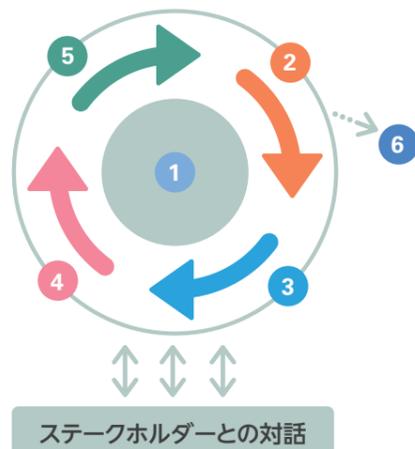
人権尊重に関する考え方

大成建設グループは、事業活動に関連して、人権への負の影響を生じさせないよう、自主的・積極的・能動的に企業としての責任を果たすことにより、包摂的な社会の実現に貢献することを人権尊重に対する基本姿勢としています。人権尊重は、社会の持続可能性と企業の持続可能性の両立を追求するサステナビリティ経営の根本であるという認識のもとに、人権デュー・ディリジェンスをはじめとする人権尊重の取り組みを推進して、良き企業市民としての役割を果たしていきます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

事業活動による人権への負の影響を予防・軽減するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」)等に基づき人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施しています。運用にあたっては、適宜見直し・改善を図り、人権尊重のための取り組みの深化に努めています。

人権デュー・ディリジェンスの実施フロー



- 1 指導原則 16 人権尊重責任に関するコミットメント
- 2 指導原則 18 人権への負の影響の特定・評価
- 3 指導原則 19 負の影響の防止・軽減
- 4 指導原則 20 取り組みの実効性の評価
- 5 指導原則 21 説明・情報開示
- 6 指導原則 22 救済

1 人権尊重責任に関するコミットメント

2022年4月に人権方針を改定し、人権尊重の責任を果たすという当社グループの姿勢を社内外に明確にコミットし、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始しました。

Web Q
「人権方針」

2 人権への負の影響の特定・評価

外部専門家である㈱SOMPOリスクマネジメントの指導・助言のもと、人権に関する国際的ガイドランス(国連環境計画・金融イニシアチブのHuman Rights Guidance Tool)に基づき、当社グループの事業に関連する人権リスクを抽出しました。抽出した人権リスクについて、「人権への影響(深尺度、影響の受ける人数、救済可能性、発生可能性)」及び「自社とのつながり」という2つの側面から定量的に分析・評価して、サステナビリティ委員会及び取締役会での審議を経て、「優先的に対応する人権課題」を特定しました。

Web Q
「人権リスクマップ」

3 負の影響の防止・軽減

特定した「優先的に対応する人権課題」について、各課題を主管する本部が中心となり様々な対策を実施することにより負の影響の防止・軽減に努めています。

Web Q
「負の影響の防止・軽減」

4 取り組みの実効性の評価

負の影響の防止・軽減のための各取り組みの実効性について定期的に評価を実施しており、必要に応じて改善を図っています。特に、サプライチェーンにおける人権尊重については、以下のとおり取り組みに注力しています。

Web Q
「サプライチェーン
マネジメント
リスク管理・評価」

優先的に対応する人権課題と主な対応(専門工事業者及びサプライヤー)

	P 優先対応人権課題 →	D 主な防止・軽減策 →	C 主な取り組みの実効性評価
専門工事業者の労働者	健康と安全(労災事故)	●安全管理の徹底	●災害統計分析
	労働条件(賃金・長時間労働)		
	差別・ハラスメント		
	移民労働(外国人労働者)		
	強制労働【海外】		
サプライヤーの労働者	移民労働(外国人労働者)	●適正金額、適正工期、納期での発注	●サステナブル調達アンケート及びヒアリングの実施
	労働条件(賃金・長時間労働)		
	強制労働【海外】		
	児童労働【海外】		
		●サステナブル調達ガイドラインの浸透	●外国人技能実習生雇用者アンケートの実施
		●各種教育、研修の実施	●外国人技能実習生インタビューの実施
			●海外サプライヤー訪問調査の実施

5 説明・情報開示

人権デュー・ディリジェンスの実施状況については、経営会議・サステナビリティ委員会・取締役会へ定期的に報告するとともに、Webサイト等で適時適切に開示します。

Web Q
「人権デュー・ディリジェンス」

6 救済

人権侵害に関する各種相談窓口を設け、外国人労働者を含む社内外の全てのステークホルダーからの相談に対応しています。万一、大成建設グループが人権への負の影響の原因となった、あるいは助長したことが判明した場合は、人権方針に則り、適切な手段により速やかにその救済と是正に取組みます。

Web Q
「人権デュー・ディリジェンス
救済窓口一覧」

ステークホルダーとの対話

人権尊重の取り組みを推進するためには、ステークホルダーとの対話が重要であるという認識から、ステークホルダーとの対話・協議を適宜実施しています。2022年度は、外部有識者とCSOとの対談、国内外の専門工事業者・サプライヤーとの面談、外国人技能実習生のインタビューなどを実施しました。対話・協議から得られた気づきを今後の人権尊重活動に活かしていきます。



CSO(写真左)と外部有識者・大村弁護士(写真右)とのSDGs×人権対談



フィリピン南北通勤鉄道プロジェクトの取引先向け説明会



外国人技能実習生のインタビュー

サステナビリティ経営の実践を通じて、 選ばれリードしていく企業となるために

CSO 専務執行役員
サステナビリティ総本部長兼
クリーンエネルギー・環境事業推進本部長

谷山 二郎

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
フェロー(サステナビリティ)

吉高 まり氏

CSO × 有識者 SDGs 対談



大成建設グループは、環境分野のフロントランナーを目指してカーボンニュートラルに向けた取り組みを加速し、事業を通じて環境・社会課題を解決することにより、企業価値の向上、持続的な成長を目指しています。今般、環境ビジネスの先駆者である環境金融コンサルタントの吉高まり氏をお招きし、谷山二郎 CSO サステナビリティ総本部長との対談を実施しました。いま、サステナビリティ経営において当社グループに期待される役割、そして可能性を展望しました。

脱炭素をめぐる世界の動向について

吉高： 政府は2022年7月から内閣総理大臣を議長とするGX実行会議を開催しており、2023年2月に「GX実現に向けた基本方針」が閣議決定されました。気候変動対応やエネルギーの安定供給を確保すると同時に、経済成長を実現するために、脱炭素の取り組み推進や、「成長志向型カーボンプライシング構想」を実現・実行することが掲げられています。今後10年間で150兆円超の官民GX投資を行う方針が明らかになるなど、GXに向けた取り組みが加

速しています。

20年以上前の話ですが、私は排出権取引といった、環境経済や経営についてアメリカで学んでいました。まだまだ今のように、環境経営の重要性が認識されていなかった時代でしたが、今やTCFD提言に沿った気候変動対応などサステナビリティに関して有価証券報告書の記載事項となるなど、環境ビジネスに関する景色がこの20年で一変しました。企業にとって気候変動対応は当然として、その先の企業価値向上につながる積極的な取り組みと情報開示が必須となっています。

三菱UFJフィナンシャル・グループにおいてもサステナブルビジネスの専門部署を作り、企業とエンゲージメントを重ねながら投融資先の評価やビジネスの拡大を図っているところですが、大成建設グループのサステナビリティに関する取り組みと将来性について大いに興味があるところです。

谷山： 150兆円のGX投資という国の方針については、我々としても是非ビジネスチャンス拡大につなげていきたいと考えています。吉高さんは、2022年11月にエジプトで開催された国連気候変動枠組条約第27回締約国会議(COP27)に参加されたとのことでしたが、現地の様子はいかがでしたか。

吉高： 今回のCOP27では気候変動の影響を受けた開発途上国の「損失と損害」への対応を支援するための専用基金の設置が決定されるなど、一定の成果はありましたが、先進国と開発途上国、または先進国間での対立など、まだまだ今後議論を続けていくべき課題も多く残されたと感じています。

谷山： 当社もジャパンパビリオンに初めて出展し、「T-Green® Multi Solar」と「T-eConcrete®」を展示しました。会期中に多くの見学者がお越し下さって盛況だったと聞いています。



吉高： 私は現地で参加しましたが好評でしたね。開発途上国の皆さんは「T-eConcrete®」のような、コンクリートでCO₂を吸収する「技術」に関心が高いと感じました。日本では「化石燃料への公的資金拠出が多いことを理由に、日本が化石賞を受賞した」というネガティブな報道もありましたが、日本の環境関連技術は世界では高く評価されています。大成建設ももっとそういった技術を積極的にアピールしてもよいのではないのでしょうか。

カーボンニュートラルを目指す上での課題

吉高： 2020年10月、政府は2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、すなわち2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指すことを宣言しました。こういった目標を達成するには、民間企業のさらなる取り組みの進化が不可欠ですが、企業にとっても様々な課題があると思っています。

まずはサプライチェーンでの取り組みについてお聞きします。建設業は裾野の広い業界であり、御社のようなスーパーゼネコンから、地方の中小建設会社までその規模・業種も多岐に渡ると伺っています。御社でいえばスコップ3の上流にあたるこれらの企業を巻き込んで、サプライチェーン全体でどのようにカーボンニュートラルを実現していくお考えでしょうか。以前、別の建設会社の経営層と話したときに、サプライチェーンが課題であり、自社は頑張れるがサプライチェーンの末端にまで意識を浸透させるのは非常に難しい、と話されていました。

谷山： 一般的な製造業と違い、建設業は固定的な生産設備もなく、受注した工事によって構成されるサプライチェーンも千差万別です。上場企業もあれば家族経営の

企業もあり、そういった企業全てに当社のサステナビリティを一律に浸透させるのは至難の業ですが、元請企業の責務として、説明会やアンケート調査、ヒアリングなど地道な活動を継続していくことが重要だと考えています。

吉高： サプライチェーンの事業活動にまでどこまで強制力をもって踏み込めるか、元請企業が指示できるか、優越的地位の濫用にならないか、という日常行動にも慎重さが必要かもしれません。

次に伺いたいのはコストの課題です。先ほどの「T-eConcrete®」など画期的な技術は、普及して初めて社会課題の解決に貢献します。いまだに「環境はコストだ」という考えから逃れられない企業も多く、「T-eConcrete®」などの環境関連技術を普及させ、大成建設グループのビジネスにつなげていくにはコスト面で課題があると思います。

谷山： おっしゃるとおりです。コスト面ではまだ従来の工法・材料よりも割高になるのが現状です。我々としてはお客様のスコップ3の脱炭素の取り組みの一環として理解を求めていく努力が必要です。実証実験や問題の抽出・検証等を継続し、様々な企業と連携しながらコストの削減につなげていくことが普及のカギになると考えています。

カーボンニュートラルと地域連携

吉高： カーボンニュートラルは企業だけで解決できる問題ではなく、当然ながら国の支援や地方公共団体との共創活動が必要になってきます。環境省では、地方自治体を中心に地元企業・金融機関を巻き込んだ「脱炭素先行地域」を選定し、地域特性等に応じた取り組みにより地域課題を解決し、住民の暮らしの質の向上を実現しながら脱炭素に向かう方向性を示すことにしています。私はこの「脱炭素先行地域」の評価委員ですが、様々な地域で非常に面白い取り組みが始まっています。このような取り組みはまさしく国内外のあらゆる場所が事業活動のフィールドとなる建設会社にとって、企業価値向上と課題解決を両立できるビジネスチャンスだと思います。

谷山： 同感です。当社では、本年4月にサステナビリティ総本部に地域連携に対応する専門部署を立ち上げて、全社的に強化しようと動き出しています。地方自治体から様々な依頼、問い合わせがあり、カーボンニュートラル実現に向けた当社の様々な先進技術を活かした提案をさせていただいており、実際に動き出している事案もあります。2021年に策定した中長期的に目指す姿【TAISEI VISION

2030】で、「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ」を目指す掲げていますが、事業を通じて地域活性化・地方創生に貢献することは当社の重要な責務だと考えています。

吉高： 「気候変動対策=脱炭素」という認識が強く、グリーンエネルギーへの関心が先行しますが、世界的には「気候変動への適応」も重要な課題です。カーボンニュートラルの実現は2030年、2050年と将来のことですが、気候変動による自然災害は現在進行形で起こっており、防災や災害復旧への取り組みとのバランスが必要です。

再生可能エネルギーへの取り組み一つとっても、各自治体は電力コストの削減だけでなく、BCPとして災害時のインフラとなることを求めています。エネルギーに限らず、自然災害を見越した都市計画全般で、建設会社の知見が求められていると思います。

先に述べた自治体の「脱炭素先行地域」の選考基準でも、既存施設にいかに省エネ・創エネを取り入れて進化させるかを重視しています。御社の「リニューアブルZEB」をはじめとする環境技術は、改めてカーボンニュートラルの観点でも、災害時のBCPの観点でも、自治体にとって価値あるソリューションになると思います。

環境デュー・ディリジェンスの取り組み

吉高： カーボンニュートラルから環境全般に話を移しますが、大成建設では環境デュー・ディリジェンスの検討を開始しているそうですね。

谷山： 2023年3月に環境方針を改定し、「環境デュー・ディリジェンスの継続的な実施」を掲げました。環境マネジメントシステム(EMS)や大成建設グループサステナブル調達ガイドラインの制定など、これまで環境面におけるリスク対策は実施してきましたが、改めて環境リスクの特定・評

価から予防・軽減策の実施、実効性の検証、情報開示にいたるPDCAサイクルを体系づけて行うということで、現在は環境リスクの特定作業を行っているところです。

吉高： 特に日本では環境法令を守っていれば問題ないという考え方がありましたが、ESGの観点からは、環境法令を守るというのはGに当たります。将来に向けてより上の高みを目指すというのがEなので、環境デュー・ディリジェンスの仕組みを構築していくのは素晴らしいと思います。是非、御社の先進的な取り組みを今後も注目させていただきたいと思います。

サステナビリティ経営が人財を集める

吉高： 私はいくつかの大学で講師もしていますが、学生たちに話を聞くと、大企業への就職よりITや環境領域での就職や起業に関心を持っており、「新しいことができる」「自分の能力を発揮できる」「社会に貢献できる」という期待感が高い傾向が伺えます。私が一番懸念しているのは、彼ら

のようなサステナビリティ・ネイティブと我々の世代の価値観のギャップです。昔ながらの価値観にとらわれて企業経営を進めていくと、やがて学生たちの興味を失い、人財の確保が難しくなる時代が到来すると思います。

谷山： 私も同様の懸念をしています。先ほどお話しした【TAISEI VISION 2030】には、当時、社長室長として策定に深く関与しましたが、ポイントは事業を通じてサステナビ

リティ課題を解決することであり、長期的・継続的に大成建設グループの成長原資を生み出す力にどのようにつなげるかについて、よく議論しました。売上高・利益といった業績=企業価値という考えも重要ですが、そういった短期的な企業価値だけではなく、もっと長い時間軸で見て、将来のあるべき姿からバックキャストして様々な取り組みを進めていかないと、吉高さんがおっしゃったような、サステナビリティ・ネイティブの若手が当社グループに入社しなくなります。事業課題とサステナビリティを両方真剣にやるんだと、それが一つの大きな課題だということで具体化したものが【TAISEI VISION 2030】です。

また、当社が「人がいきいきとする環境を創造する」というグループ理念を制定したのは1990年です。このグループ理念は制定から30年以上経過しましたが、現在の当社グループのサステナビリティ経営が目指すべき道標であり、存在意義ともいえるものだと思います。

吉高： ESG投資という言葉が国連で出たのは2006年です。それ以前も金融機関は社会に対してネガティブなインパクトを与えないためのスクリーニングはしていましたが、それを経済成長に結び付けないといけなくなるようになったのが、リーマンショック後の2010年から15年の間です。つまり、御社ではそのような考え方が世界の主流になる前からサステナビリティを経営に反映させていたということですね。そういった企業だからこそ、今年創業150周年を迎えることにつながったのだと思います。

ダイバーシティに関する取り組みはいかがでしょうか。私は今、気候変動の対策、TCFD開示などが進んでいる企業と、ジェンダーギャップの解消に取り組んでいる企業の相関関係について調査しています。海外では相関性がある



という報告もされていますが、経営への女性参加が増えダイバーシティが進むと、気候変動に対する対応や技術でもイノベーションが起こりやすいというデータもあります。

谷山： 私どもは女性が活躍するためには、まず男性の意識をいかに変えていくかということが一つの大きなポイントになると考えており、配偶者の出産に伴う育児休暇も必ず取得させるようにしています。

吉高： 女性活躍という言葉は、女性に「もっと働きなさい」と言っていると誤解されることも多いのですが、働くのは当然として、おっしゃるとおり男性が分担してくれないと、なかなか女性がその能力を最大限に発揮することが難しいのが現状です。大事なのはジェンダーギャップの解消だと言われる。一見関係ないようにも見えますが、「男性社会」というイメージの強い建設業においては、そういったダイバーシティに関する取り組みが環境課題の解決にもつながってくる可能性もあるのではないかと思います。

大成建設グループの課題と期待

吉高： 御社のESGの取り組みは同業他社のそれとどう違うのでしょうか。建設業のマテリアリティはどれも似通っており、個性があまり感じられません。会社名をマスクしたときに、これは大成建設グループのものだとすぐ分かるような強み、独自性があることが投資家としては評価する点であり、そういった取り組みや情報開示を大成建設グループに期待するところです。また、現状の取り組みだけではなく、さらに進化させて、次はこうして、その次はこうする、といったロードマップと将来の目指す姿を示すことも重要です。気候変動や地政学的リスクといった様々なサステナビリティ課題が複雑に絡み合う中で、経済産業省はサス

テナビリティ課題や社会のニーズをうまく経営に取り込んで自社の企業価値向上につなげていける企業をサステナビリティ・トランスフォーメーション銘柄(SX銘柄)として選定・表彰する仕組みを立ち上げました。私もその評価委員ですが、大成建設グループにはサステナビリティ経営をさらに進化させ、そうした評価企業に名を連ねるとともに、この国の環境・社会課題の解決、ひいてはこの国のサステナビリティを牽引していけるポテンシャルが十分あると思います。今後の大成建設グループの取り組みに大いに期待しています。

谷山： 貴重なご指摘をいただきました。本日はありがとうございました。

環境・社会課題の解決による発展に期待



社外取締役 **西村 篤子**
2017年 就任

事業を通じた環境・社会課題への取り組みに関する評価が企業価値向上や持続的成長に直結する時代となる中、大成建設グループが果たすべき役割は大きく、その取り組みをリードしていく責務があります。また、この分野における先駆的な取り組みは、様々な成長機会の獲得につながる重要なものです。

当社は、方針の策定や組織の一元化、課題の中期経営計画への反映等により、サステナビリティ経営重視の姿勢を明確にし、具体的な目標や取り組みを強化してきています。

一方、環境・社会課題は幅広く相互に関連し、取り組みの効果の把握が容易でなく、情報開示や評価基準の動向も変化しています。取り組みの実効性評価と課題の分析、情報開示の適切性に注意を払い、対応をアップデートしながら、技術・サービスの競争力、優位性を高め、持続可能な未来を切り開く企業としてさらに発展していくことを期待しています。

視野を拡げ、全体感を捉えて課題を解決



社外取締役 **國分 文也**
2019年 就任

近年、SDGs達成を目指す流れの中で、サステナビリティへの対応が企業に求められています。大成建設は創業以来、常に社会課題に向き合って価値を提供し、事業を拡大してきた会社です。もとよりサステナビリティにつながる取り組みが事業の根幹にあると言えます。顧客のニーズと社会的要請に広く応えながら、自社の企業価値を高めていく、その優れたバランスが150年にわたる会社の存続を可能にしてきたのでしょう。

サステナビリティのテーマは、脱炭素化が注目されがちですが、他にも人権、貧困、食料危機など多くの課題が顕在化しています。大成建設グループに今後期待することは、より視野を拡げ、全体感を捉えたソリューションで解決を導くというリーディングカンパニーとしての役割です。

私自身もサステナビリティ委員会の委員長を務める立場から、その取り組みをサポートしていきます。

現場目線のサステナビリティ対応を評価



社外取締役 **大塚 紀男**
2019年 就任

サステナビリティについては、従来、主に気候変動や人権に関心を集めてきましたが、最近では生物多様性など、課題がより幅広くなり、また解決の緊急度も高まっています。そのため、企業における対応は、事業規模が大きいほど負担が増していると言えます。

大成建設のサステナビリティへの対応は、多くの施工現場を抱え、専門工事業者との重層な請負体制においても、現場を強く意識した実効的な取り組みを行っており、真面目で誠実さが感じられます。SXの実現に向け、環境・社会課題に対する現実的な数値目標を掲げ、その達成に向けて正面から取り組んでいる姿勢は評価できます。

今後、サステナビリティへの対応をさらに高めていくためには、新たな課題についても本社だけの問題と捉えるのではなく、現場で取り組む意義を十分に理解してもらいながら、地道な取り組みを継続していくことが重要だと考えます。

新任社外取締役 持続可能性を意識し、企業価値向上に貢献



社外取締役 **上條 努**
2023年 就任

酒類、食品・飲料を中心とした食のメーカーの経営者として、世界中の消費者に豊かな時間と場を提供し、幅広いステークホルダーとともに持続可能な社会づくりへの貢献を目指してきました。大成建設グループにおいても、地域社会とのつながりを大切に、対話を重ね、人々が豊かに暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献するという点は共通しており、これまでの経験を活かしていきたいと考えています。

150周年の節目を迎えた大成建設の社外取締役に就任するにあたり、取締役会の実効性を高めるべく、経営陣とコミュニケーションを図り信頼関係を築きながら、忌憚のない意見・見解を伝え、経営の「攻め」と「守り」の監督の役割を適切に果たしていくことが責務と考えています。

大成建設グループの将来を見据え、グローバルな潮流を踏まえた持続可能性を意識して、成長戦略の加速、実現を支援し、【TAISEI VISION 2030】の達成、大成建設グループの企業価値向上に貢献していく所存です。

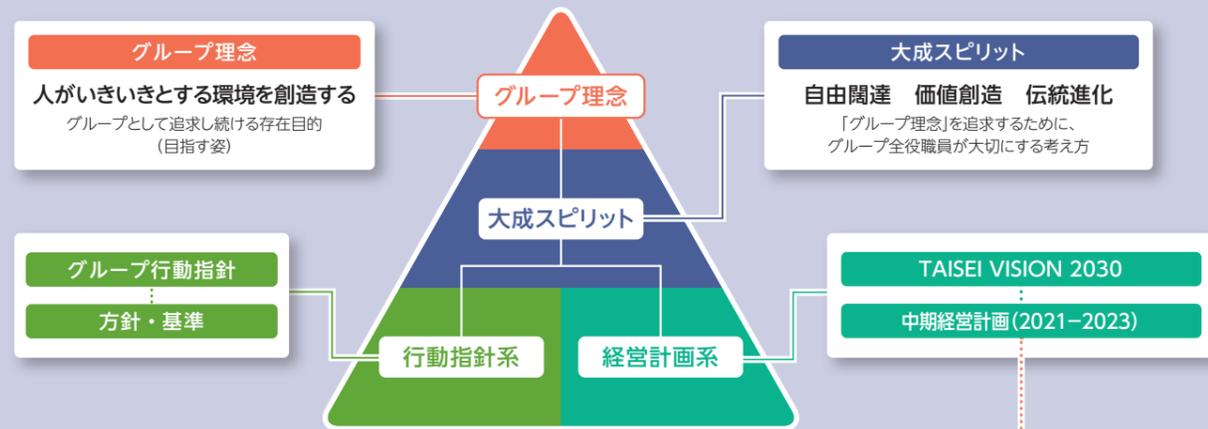
サステナビリティ経営

理念体系とサステナビリティ基本方針

大成建設グループは、「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」、及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、建設業を中核とした事業を通じてサステナビリティ課題の解決を図るというサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)を実現し、人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献することをサステナビリティの基本方針としています。

事業活動を通じて良質な社会資本をつくり出し、お客様と社会の課題解決に貢献することにより、企業価値と社会価値の向上の循環を実現し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。

理念体系



サステナビリティに関連する方針・基準

Environment 環境	サステナビリティ基本方針	● 環境方針 ● 大成建設グループ生物多様性宣言
Social 社会		● マルチステークホルダー方針 ● 品質方針 ● 安全衛生方針 ● 調達方針 ● 人権方針 ● デジタルトランスフォーメーション(DX)方針 ● 技術開発方針 ● 人材活用方針(ダイバーシティ&インクルージョン方針)
Governance ガバナンス		● リスクマネジメント方針 ● 災害時における事業継続に関する方針 ● 業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針 ● 情報開示方針 ● 知的財産に関する方針 ● 個人情報の保護に関する方針 ● ソーシャルメディアの利用に関する行動基準 ● コーポレートガバナンス基本方針 ● IR方針 ● 税務方針 ● パートナーシップ構築宣言

マテリアリティ

- 持続可能な環境配慮型社会の実現
- 品質の確保と技術の向上
- 持続可能な社会の実現に向けた技術開発
- サプライチェーン・マネジメントの推進
- 労働安全衛生管理の徹底
- 技術者の育成・担い手の確保
- 働きがいのある魅力的な職場環境の実現
- コンプライアンスの徹底
グループガバナンス体制の再構築

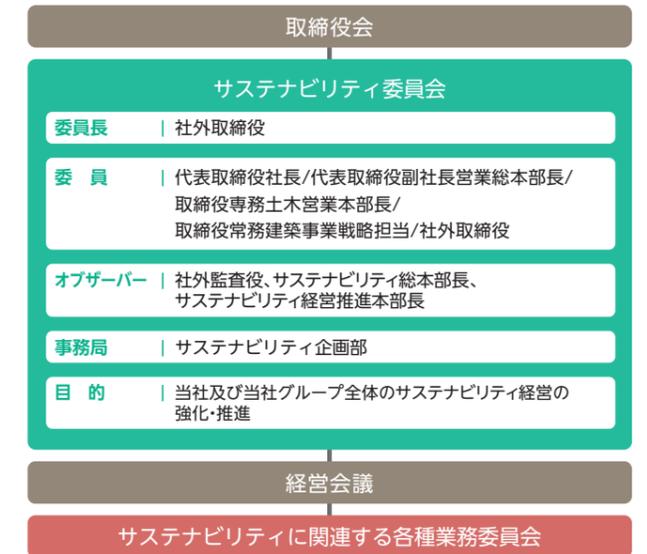
サステナビリティ経営推進体制

グループ全体のサステナビリティ経営を強化するために取締役会委員会として「サステナビリティ委員会」を設置しており、サステナビリティ課題に対する重要な方針や具体的施策について審議し、取り組みの向上につなげています。また、業務委員会として、経営会議のもとにサステナビリティ推進委員会や人事委員会などサステナビリティに関連する重要な事項を審議するための各種委員会を設置しており、タイムリーかつ十分な議論に努めています。

サステナビリティ課題への対応を一元化するために、2022年4月にサステナビリティ総本部を設置するとともに、同総本部長を当社グループの最高サステナビリティ責任者(CSO)に選任して、課題への取り組みを加速させています。

サステナビリティ経営推進体制図

(2023年7月1日現在)



Page P.86 「コーポレート・ガバナンス体制図」ガバナンスセクション

サステナビリティ関連会議体の概要

サステナビリティ、企業倫理、技術戦略などの重要な事項については、個別委員会にて方針・戦略などを策定し、それぞれの取り組みを推進しています。サステナビリティに関連する各種委員会の概要をご紹介します。

名称	目的	委員長	開催頻度(2022年度)
〈取締役会委員会〉 ● サステナビリティ委員会	当社及び当社グループ全体のサステナビリティ経営の強化・推進	社外取締役	2回/年
〈経営会議〉	取締役会付議事項の事前審議及び取締役会から委託された業務執行の決定	議長：社長	1回/週
〈特別委員会〉 ● コンプライアンス委員会	コンプライアンス推進状況の報告を受け、法令等遵守体制の課題の指摘、法令等違反行為の再発防止策を含む体制強化のための方策の提言を実施	社外有識者(弁護士)	1回/年
〈業務委員会〉 ● 技術委員会	革新的な技術開発を推進するために、諸施策の検討・立案及び実施状況のフォロー等を実施	社長	8回/年
● 中央安全委員会	会社の安全管理・環境事故防止及び専門工事業者の安全・衛生・環境管理についての指導に関する事項の審議、推進	副社長	5回/年
● サステナビリティ推進委員会	重要な環境・社会課題を審議し、サステナビリティ経営への取り組みに関する情報の共有、経営会議への提言を実施	社長	4回/年*
● リスクマネジメント委員会	全社的に重要なリスクの選定、審議並びに全社重要リスク及び本部として管理すべきリスクマネジメント実施状況の確認	管理本部長(CRO)	1回/年
● 中央労務委員会	専門工事業者の労務問題に関する会社の基本方針等の審議及び各諸施策の推進	社長	2回/年
● デジタルトランスフォーメーション(DX)推進委員会	DX推進のための施策の検討・立案及び実施状況のフォロー等の実施	社長室長(CDO)	5回/年
● 人事委員会	人事諸施策に関する審議及び実施状況フォロー、モニタリング等の実施	副社長	12回/年

*旧環境委員会(現サステナビリティ推進委員会)の開催回数

マテリアリティと中期経営計画

当社グループでは、中長期の外部環境・構造変化として3つのX(IX,SX,DX)を特定しており、そのうちのSXについては、「環境・社会課題を事業を通じて解決する方向へ」としています。この認識のもと、中期経営計画(2021-2023)において、マテリアリティとして特定したサステナビリティ課題に結びつけた重点施策を設定して、事業戦略との一体化を図っています。

Page P.33 「マテリアリティと中期経営計画の取り組み」大成建設グループの成長戦略

Web Q 「理念体系」
Web Q 「会社の方針」

サステナビリティセクション | マテリアリティ 環境

マテリアリティ 1

持続可能な環境配慮型社会の実現

関連する SDGs

方針・基本的な考え方

大成建設グループはグループ理念「人がいきいきとする環境を創造する」及びサステナビリティ基本方針のもと、自然との調和の中で、建設事業を中核とした企業活動を通じて良質な社会資本の形成に取り組んでいます。環境課題を重要なサステナビリティ課題と捉え、建設業を中核とした企業グループとして、事業活動が環境に及ぼす影響と事業活動が環境から受ける影響を十分に認識し、「持続可能な環境配慮型社会の実現」を目指します。

「責務」と「事業を通じた貢献」

環境関連法令等を遵守し、グループ長期環境目標を達成することは当社グループの責務であると考えています。あわせて、気候変動をはじめとする環境関連の「リスクと機会」を的確に抽出し、環境関連技術・サービスの開発と普及を進め、脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会の実現に事業を通じて貢献します。

環境経営

当社グループは、グループ理念を環境面で実現するための企業活動を「環境経営」と位置付けています。環境経営の基本スタンスである「環境方針」、グループ長期環境目標である「TAISEI Green Target 2050」及び「年度環境目標」達成のための「環境行動」をそれぞれ設定しています。また、国際規格ISO14001に準拠した環境マネジメントシステム(EMS)のPDCAサイクルにより、環境経営を推進しています。昨今、地球規模で生じている気候変動、天然資源の減少、生物多様性の損失など環境問題はますます深刻化しており、長期的かつ抜本的な対策及びサプライチェーン全体での取り組みが求められています。当社グループは、このような社会的要請に応えるため、2023年に「環境方針」、「長期環境目標(TAISEI Green Target 2050)」及び「大成建設グループ生物多様性宣言」を改訂し、対応を強化しています。

[Web Q 「環境経営」](#)



環境マネジメントシステム(EMS)

国際規格ISO14001に準拠した環境マネジメントシステム(以下 EMS)を大成建設本社及び国内外の全支店(認証取得率100%)で運用しており、EMSのトップマネジメントを「サステナビリティ推進委員会」・「社長」・「サステナビリティ経営推進本部長」としています。トップマネジメントのもと、各本部・支店のEMS事務局と各部門の環境担当者が環境活動の推進及びモニタリングを実施し、次年度の環境目標に反映させる一連のPDCAに取り組んでいます。

環境デュー・ディリジェンス

基本的な考え方に示す「持続可能な環境配慮型社会の実現」に向けて、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に則り、環境デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施しています。

サプライヤーとの協働

当社グループは「大成建設グループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、サプライヤー全体と協働して「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に向けた取り組みを行っています。

[Web Q 「サプライチェーン\(環境\)」](#)

持続可能な環境配慮型社会の実現

TAISEI Green Target 2050

グループ長期環境目標

大成建設グループは、環境方針の基本的な考え方に示す「持続可能な環境配慮型社会の実現」に向けて、グループ長期環境目標「TAISEI Green Target 2050」を策定し、「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の3つの社会、及び「森林資源・森林環境」「水資源・水環境」の2つの個別課題に対する「責務」「事業を通じた貢献」「取り組み」を定めています。グループ長期環境目標の達成を責務として、サプライチェーン全体でステークホルダーと共に取り組みを進めています。

●「3つの社会」の実現に向けた目標

	脱炭素社会	循環型社会	自然共生社会
	省エネルギー、脱炭素建材、再生可能エネルギーなどに関連する技術・サービスの開発・普及により、「カーボンニュートラル」の実現に貢献	建材資材等のグリーン調達を増やし、建設副産物のリサイクルを進めることにより、「サーキュラーエコノミー」の実現に貢献	自然環境の保全・創出や生物多様性の向上などに関連する技術・サービスの開発・普及により、「ネイチャーポジティブ」の実現に貢献
2050年目標	カーボンニュートラルの実現・深化 <ul style="list-style-type: none"> スコープ1+2 CO₂排出量 0 スコープ3 サプライチェーンCO₂排出量 0 	サーキュラーエコノミーの実現・深化 <ul style="list-style-type: none"> グリーン調達率100% 建設副産物の最終処分率0% 	ネイチャーポジティブの実現・深化 <ul style="list-style-type: none"> 建設事業に伴う負の影響の最小化 自然と共生する事業による正の影響の最大化
2030年目標	2019年度比 CO ₂ 排出量	グリーン調達の推進 建設廃棄物の最終処分率3.0%以下	ネイチャーポジティブに貢献する提案・工事の実施
※原単位：売上高あたりCO ₂ 排出量	スコープ	原単位	総排出量
	1+2	▲50%	▲40%
	3	▲32%	▲20%

●「2つの個別課題」の解決に向けた取り組み目標

森林資源・森林環境	水資源・水環境
<ul style="list-style-type: none"> 森林破壊ゼロを前提とした木材調達により森林資源・森林環境への負の影響を最小化 保全と再生に取り組み、森林資源・森林環境への正の影響を最大化 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な管理の徹底と使用量の削減により水資源・水環境への負の影響を最小化 保全と再生に取り組み、水資源・水環境への正の影響を最大化

環境法令等の遵守

グループ全体で環境関連法令を遵守することに加え、作業所においては安全本部が定める「作業所の重点管理事項」等に基づき「環境事故ゼロ」の達成を目指しています。

[Web Q 「環境関連法令遵守」](#)

環境負荷低減活動 TSA: TAISEI Sustainable Action®

当社グループは、グループ環境目標達成のためにグループ全社員が参加する環境負荷低減活動TSA:TAISEI Sustainable Action®に取り組んでいます。2011年に始まった作業所の基本的な取り組みである「CO₂ゼロアクション」に加えて、2018年に環境負荷低減に効果のある技術や活動など具体的な取り組みをまとめた「TSAアクションリスト」を作成しました。2020年から活動効果を見える化・定量評価する「TSAポイントシステム」を導入し、社員の意識改革と行動変容につなげています。また、TSAの普及促進と具体的な活動の水平展開を目的として「TSA通信」を四半期ごとに全役職員に配信しています。

[Web Q 「環境負荷低減活動」](#)

持続可能な環境配慮型社会の実現

脱炭素社会の実現に向けて

責務

大成建設グループは、建設業を中核とした企業グループとして、事業活動が脱炭素社会への移行に及ぼす影響と脱炭素社会への移行から受ける影響を十分に認識し、事業活動及び事業活動に関連するCO₂排出量を2050年までに0にすることを責務としています。

事業を通じた貢献

当社グループは、脱炭素社会の実現に向けた「リスクと機会」を的確に抽出し、省エネルギー、脱炭素建材、再生可能エネルギーなどに関連する技術・サービスの開発・普及及び再生可能エネルギー電源の保有の推進により、「脱炭素社会」の実現に貢献します。

リスクと機会

気候変動に関するリスクと機会については、当社Webサイト「TCFDに基づく情報開示」に記載しています。

Page P.74 「TCFDに基づく情報開示」サステナビリティセクション

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：環境の保全と創造への取り組み
- 環境方針 ●TAISEI Green Target 2050：脱炭素社会の実現
- エコ・ファーストの約束 ●大成建設グループサステナブル調達ガイドライン
- 大成建設グリーン調達ガイドライン ●グリーン購入標準ガイドライン
- 中期経営計画(2021-2023)：環境分野のフロントランナーを目指して、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速させる

イニシアチブ

- TCFD ●SBT
- GXリーグ
- 国連グローバル・コンパクト「環境」
- チャレンジゼロ((一社)日本経済団体連合会)
- 建設業の環境自主行動計画((一社)日本建設業連合会)

取り組み

削減に向けた取り組み

●事業活動によるCO₂

スコープ1 | 重機の省エネ運転、ハイブリッド型建機、代替燃料の導入を推進しています。水素・アンモニアなどの新エネルギーの活用も検討しています。
スコープ2 | グループの電力消費量を賅うことを目的に、再エネ電源の保有を進めています。

●事業活動に関連するCO₂

スコープ3 上流 | 鉄鋼、セメント、化学など異業種の企業と協業し、CO₂負荷の少ない建材の開発を進めています。
スコープ3 下流 | ZEB技術の開発と普及を進めています。

●CO₂排出削減貢献

スコープ1,2,3で評価できない、既存建物のリニューアルZEB化によるCO₂削減貢献量を示し、グリーン・リニューアブルZEBの普及を進めます。

2023 KPI

スコープ1+2 売上高あたりCO ₂ 排出量削減率	グループ・目標値	▲15% (2019年度比)
スコープ1+2 総CO ₂ 排出量削減率	グループ・目標値	▲6% (2019年度比)
施工段階 売上高あたりCO ₂ 排出量削減率	単体・目標値	▲41% (1990年度比)
施工段階 総CO ₂ 排出量削減率	単体・目標値	▲46% (1990年度比)
運用段階 設計施工案件のCO ₂ 予測排出量削減率	単体・目標値	▲43% (1990年度比)

建設の各フェーズに対応した脱炭素技術

当社グループは、建設の様々なフェーズにおいて、脱炭素に向けた取り組みを行っています。

建築物ライフサイクルのCO₂ゼロを目指すT-ZCB(ゼロカーボンビル)

建築物のライフサイクルにおけるCO₂排出量を実質ゼロにするゼロカーボンビルの建設を推進するため、初期計画段階で建築物のライフサイクルCO₂排出量及びCO₂削減技術の効果を可視化し、建築物の脱炭素化を体系的に評価するシステム「T-ZCB(ゼロカーボンビル)」を構築しました。

Web Q 「T-ZCB(ゼロカーボンビル)を構築」

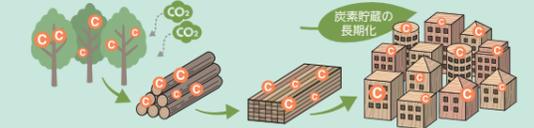
建築物のライフサイクルにおけるCO₂排出量のイメージ



I ゼロカーボン・デザイン(調達フェーズにおけるCO₂削減)

●CO₂排出量を大幅削減する環境配慮コンクリート「T-eConcrete®」

Page P.77 「T-eConcrete®」サステナビリティセクション



●CO₂を固定化した木質材料の利用

木材の利用促進はCO₂の固定化による地球温暖化抑制につながります。また木質空間は健全な心身の維持に寄与します。成長過程で大気中のCO₂を吸収・固定する木材や集成材などの木質材料を利用した木質化建築を推進しています。

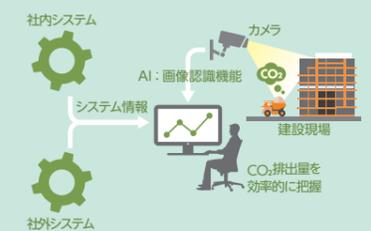
II ゼロカーボン・コンストラクション(施工フェーズにおけるCO₂削減)

●環境負荷低減活動TSA: TAISEI Sustainable Action®の取り組み

●建設現場のCO₂排出量計測・集計

施工現場に設置したカメラとAIの画像認識機能の活用、電気使用量や電子マニュアルなどの外部システム情報、燃料購入などの社内システム情報から作業所におけるスコープ1,2を効率的に集計・把握し、見える化する「建設現場のCO₂排出量計測・集計システム」の開発・運用を進めています。

CO₂排出量集計システム概念図



III ゼロカーボン・オペレーション(運用フェーズにおけるCO₂削減)

●ZEBをトータルマネジメント

建築的な技術で建物の負荷を抑制し、エネルギー需要そのものを減らすとともに、大成建設独自の省エネ・創エネの環境配慮技術を活用した高効率な設備計画により、ZEBを実現します。

TAISEI Green Target 2050 持続可能な環境配慮型社会へのロードマップ

	2023年	2030年	2050年
脱炭素社会 CNカーボンニュートラル		スコープ1+2: 総排出量 ▲40% スコープ3: 総排出量 ▲20%	スコープ1+2: CO ₂ 排出量 0 スコープ3: サプライチェーン CO ₂ 排出量 0
スコープ1	建機・車両等 新エネルギー(水素・アンモニア)	●ハイブリッド型建機、省エネ型建機、GTL導入、革新的建機導入(電動、水素等)	
スコープ2	再エネ電源保有 ゼロカーボンビル(T-ZCB)	●発電設備の保有推進 ●T-ZCBの開発・実証	●新エネルギーの活用 ●保有拡大と供給によるゼロエミ化の貢献 ●T-ZCBの普及拡大
スコープ3	脱炭素貢献建材 新築ZEB	●環境配慮コンクリートの開発・普及促進 ●「T-Green® Multi Solar」の開発・普及促進 ●新築ZEBの開発・普及促進	●脱炭素貢献建材の普及拡大・事業化 ●ZEB性能の圧倒的な向上
削減貢献	グリーン・リニューアブルZEB CCUS* 地域連携	●グリーン・リニューアブルZEBの開発・普及促進 ●CCUSの技術開発 ●地域資源の活用等、脱炭素に向けた共創活動の展開	●グリーンリニューアブルZEBの普及拡大 ●CCUSの事業化

*CCUS (Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage) : 火力発電所やセメント工場などから排出されるCO₂を回収、有効利用または貯留する技術

脱炭素社会の実現 大成建設グループのZEB

新築ZEB 多種多様な建物における 新築ZEBの実績

大成建設グループでは、事務所ビルだけでなく、多種多様な建物での豊富なZEB化実績を活かし、建物の周辺環境、お客様のニーズに合わせた最適なZEBを提案・提供します。



グリーン・リニューアルZEB 当社グループ保有3施設のグリーン・リニューアル® ZEB化工事が完了

大成建設グループでは、既存建物のZEB化を推進することを「リニューアルZEB」と称し、「省エネ」「創エネ」「脱炭素」「ウェルネス」「スマート」「安心」の6つのキーワードを掲げ、人と建物も地球も健康になる取り組みを実施しています。

<p>関西支店</p> <p>(ZEB Ready) BEI=0.93⇒0.37</p>	<p>多様な顧客ニーズに応える先進 + 汎用ZEB化技術の実践</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> <p>ZEB化技術ファサード 外装発電・Line Cell・日射抑制・緑化</p> </div> <div> <p>バイオフィリックデザイン 自然とのつながり・ウェルネス・ABW</p> </div> <div> <p>放射空調と明るさ感制御 快適性と省エネ性を両立</p> </div> </div>
<p>横浜支店</p> <p>(ZEB Ready) BEI=0.70⇒0.39</p>	<p>中規模ストックオフィスの汎用ZEB技術の実践</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> <p>ZEBファサード 外壁/窓発電・断熱強化・汎用設備ZEB</p> </div> <div> <p>ウェルネス 内装木質化・バイオフィリックデザイン</p> </div> <div> <p>ニューノーマル オフィス・研修所の感染症対策他</p> </div> </div>
<p>大成ユーレック(株)川越工場</p> <p>(「ZEB」(事務所棟))BEI=0.47⇒-0.09</p>	<p>メガソーラーによるカーボンニュートラルファクトリー</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> <p>屋根上太陽光発電 工場の大屋根を有効活用</p> </div> <div> <p>低CO2材料 カーボンリサイクルコンクリート・CLT</p> </div> <div> <p>「ZEB」化 事務所棟の100%ZEBの実現</p> </div> </div>

※ BELS (建築物省エネルギー性能表示制度)
国土交通省が主導する建築物の省エネルギー性能に特化した、第三者による認証制度。国が定める計算方法に則りBEI(省エネルギー性能指標)値を算出し、その値によって5段階で☆の数が決まり、最高ランクの☆5の中でもさらに省エネルギー性能に優れた建物がZEBとして認証される。

Web Q 「ZEB」
テクノロジー&ソリューション内「ZEB」では、ZEBロードマップや、新築ZEBの事例紹介等をご紹介します。

Web Q 「グリーン・リニューアルZEB」
テクノロジー&ソリューション内「グリーン・リニューアルZEB」では、上記以外の詳細情報及び動画も紹介しています。

ZEBとは、「ネット・ゼロ・エネルギー・ビル」の略称で、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間一次エネルギー収支をゼロにすることを目指した建物です。大成建設グループでは、これまでにオフィスビル、公共研究施設、リニューアル等において認証を取得しており、環境配慮や不動産価値の向上につながるソリューションとしてお客様に提案を行うことにより、様々な施設におけるZEBの普及・展開に取り組んでいます。

新築ZEB 生産施設におけるゼロエネルギーの独自指標「ZEF」

大成建設は、従来ZEB評価対象外であった工場内の生産エリアにおける空調・換気・照明・給湯・昇降機等を評価対象に加えて、工場内で消費されるエネルギーを適正に評価し、省エネ・創エネによって生産工場に必要な年間の一次エネルギー収支をゼロにすることを旨とした工場、「ZEF」(ゼフ。Net Zero Energy Factoryの略)を定義しました。「OKI本庄工場H1棟」において、「建築物省エネルギー性能表示制度(BELS※)」で、5段階評価の最高ランクを獲得すると同時に、大規模生産施設で国内初となるZEB認証を取得しています。



新築ZEB ZEH 環境と家計に優しい家づくり SMART Palcon「ZEH」

コンクリート住宅を展開する大成建設ハウジング(株)では、ZEH(ゼッチ。Zero Energy Houseの略)の推進に取り組んでいます。災害に強く耐久性に優れたプレキャストコンクリート工法を採用した住宅「Palcon(パルコン)」の安全・快適な住空間にさらにZEH仕様による環境にも家計にも優しい住まいを提供します。



新築ZEB ZEH-M 集合住宅におけるZEH化の推進「ZEH-M」

集合住宅建設事業を展開する大成ユーレック(株)では、(一社)環境共創イニシアチブにZEHデベロッパー登録(C登録:建築請負会社)をし、ZEH-M(ゼッチ・マンション)の施工を推進しています。大成有楽不動産(株)では、マンションにおけるZEH化に取り組んでいます。ZEH-M Orientedのマンションは、同社が発注者となり、大成ユーレック(株)が施工したグループ会社で連携した事例です。



Web Q 「ZEF」
「ZEF」の取り組みについては、テクノロジー&ソリューションで詳しく紹介しています。

Web Q SMART Palcon「ZEH」
「ZEH」の取り組みについては、大成建設ハウジング(株)のWebサイトをご覧ください。

Web Q 「ZEH-M」
「ZEH-M」の取り組みについては、大成ユーレック(株)のWebサイトをご覧ください。

持続可能な環境配慮型社会の実現

循環型社会の実現に向けて

責務

大成建設グループは、建設業を中核とした企業グループとして、事業活動が循環型社会への移行に及ぼす影響と循環型社会への移行から受ける影響を十分に認識し、グリーン調達率の向上と建設副産物の最終処分率の低減を進め、サーキュラーエコノミーを実現することを責務としています。

事業を通じた貢献

当社グループは、循環型社会の実現に向けた「リスクと機会」を的確に抽出し、土壌・地下水汚染対策や廃棄物・最終処分場などに関連する技術・サービスの開発・普及及び産業副産物の再資源化の推進により、「循環型社会」の実現に貢献します。

リスクと機会

サーキュラーエコノミーへの移行が世界的な重要課題となっており、企業にも省資源、再生可能な資材の利用、プラスチックによる自然環境汚染への対応等、サプライチェーンも含めた持続可能な調達への取り組みが求められています。

循環型社会への移行が滞り、大量廃棄経済が継続する場合、資源不足による資材価格の上昇や、廃棄物の処分費用の上昇によるコスト増等のリスクが当社グループに及ぶことが想定されます。また、当社グループの取り組みが十分でない場合には、ステークホルダーからの評価が低下し、受注機会が減少する等のリスクが想定されます。

一方で、循環型社会への移行に伴い、当社グループにおいてはサーキュラーエコノミー実現に貢献する処分場建設や土壌・地下水浄化事業等の受注機会の増加が見込まれます。また、当社グループが進めている資源・建設資材等を有効活用するシステム・製品・技術の開発及び社会実装の促進は、競争優位性の確保・向上に寄与します。当社グループにとって、循環型社会への移行は企業価値向上やステークホルダーからの評価向上につながる機会であると考えています。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：環境の保全と創造への取り組み
- 環境方針 ●TAISEI Green Target 2050：循環型社会の実現
- エコ・ファーストの約束 ●大成建設グループサステナブル調達ガイドライン
- 大成建設グリーン調達ガイドライン ●グリーン購入標準ガイドライン
- 建設副産物処理要領書

イニシアチブ

- 国連グローバル・コンパクト「環境」
- プラスチック・スマート（環境省）
- ウォーター・プロジェクト（環境省）
- 循環経済パートナーシップ（J4CE）
（環境省、経済産業省、日本経済団体連合会）

取り組み

●資源を有効活用する取り組み

巡回回収システムによる建材資源循環の促進

- 大成建設では「広域認定制度*」を利用するとともに、利用時の運搬効率向上のため、建材メーカー各社の端材運搬ルールを共通化し、複数現場を同一車両で巡回する「建設副産物巡回回収システム」を展開しています。
- 都内作業所ではプラスチックごみを含む多品目の建設端材や有価物を対象に建材資源の循環など、建設業界のサーキュラーエコノミー推進に貢献しています。

*広域認定制度：建材メーカー等が環境大臣の認定を受けて自社製品が廃棄物となったもの（製品端材等）を広域的に回収し、製品原料等にリサイクルまたは適正処理する制度

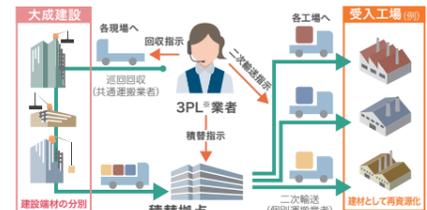
「T-ニアゼロスチール」による鋼材の資源循環を推進

- 東京製鉄(株)と連携し、鉄スクラップを原料とした鋼材「T-ニアゼロスチール」を活用します。鋼材の資源循環を推進することで、新たに投入される天然資源の削減に寄与します。
- 電炉鋼材を用いて製造工程で使われる電力にグリーン電力を採用することで、CO₂排出量の削減にも貢献します。

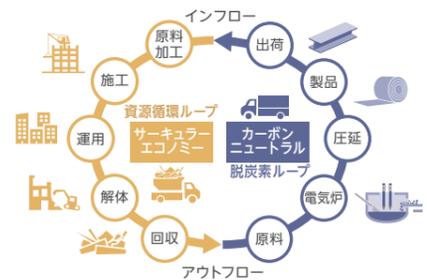
Column

作業所で「文房具×SDGs」

大成建設では、作業所でのSDGsの取り組みの一環として、不要になったチューブファイルなどの事務用品を回収し、希望する部署へ配布・再利用する取り組みを行っています。この取り組みは障がいのある社員の活躍の場を広げることに役立っています。2022年度は約12,600冊のチューブファイルをリユースしました。



巡回回収システムによる資源循環と運搬の効率化



循環型社会ロードマップ Web Q「循環型社会」

持続可能な環境配慮型社会の実現

自然共生社会の実現に向けて

責務

大成建設グループは、建設業を中核とした企業グループとして、事業活動が自然共生社会への移行に及ぼす影響と自然共生社会への移行から受ける影響を十分に認識し、「大成建設グループ生物多様性宣言」を遵守して、建設事業に伴う自然環境及び生物多様性への負の影響を最小化することを責務としています。

事業を通じた貢献

当社グループは、自然共生社会の実現に向けた「リスクと機会」を的確に抽出し、自然環境の保全・創出や生物多様性の向上などに関連する技術・サービスの開発・普及により自然と共生する事業を推進し、自然環境及び生物多様性への正の影響を最大化することで、「自然共生社会」の実現に貢献します。

リスクと機会

地球の持続可能性の土台かつ人間の安全保障の根幹である自然資本や生物多様性を守り活かすために、ネイチャーポジティブの実現が世界的な重要課題となっており、企業にもネイチャーポジティブ実現に寄与する取り組みが求められています。

自然共生社会への移行が滞り、自然資本の減少が継続する場合、資源不足による資材価格の上昇や、自然環境対策賦課金の増額によるコスト増等のリスクが当社グループに及ぶことが想定されます。また、当社グループの取り組みが十分でない場合には、ステークホルダーからの評価が低下し、受注機会が減少する等のリスクが想定されます。

一方で、自然共生社会への移行に伴い、当社グループにおいてはネイチャーポジティブ実現に貢献する豊かな自然環境の保全・創出やグリーンインフラの整備に関連する受注機会の増加が見込まれます。また、当社グループが進めている技術・サービスの開発及び社会実装の促進は、競争優位性の確保・向上に寄与します。

当社グループにとって、自然共生社会への移行は企業価値向上やステークホルダーからの評価向上につながる機会であると考えています。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：環境の保全と創造への取り組み
- 環境方針 ●TAISEI Green Target 2050：自然共生社会の実現
- エコ・ファーストの約束 ●大成建設グループ生物多様性宣言
- 大成建設生物多様性保全ガイドライン
- 大成建設グループサステナブル調達ガイドライン
- 大成建設グリーン調達ガイドライン ●グリーン購入標準ガイドライン

イニシアチブ

- 国連グローバル・コンパクト「環境」
- 経団連生物多様性宣言イニシアチブ（日本経済団体連合会、経団連自然保護協議会）
- （一社）企業と生物多様性イニシアチブ（JBIB）
- 生物多様性のための30by30アライアンス（環境省）
- TNFD フォーラム

取り組み

●良質な自然環境を保全する技術

自然の森に做った苗木からの森づくり

富士山南陵工業団地の開発では、地域の環境に適した樹木を用いて自然の森に做った「10年の森づくり」を実施しました。樹木を互いに競わせながら森を育む「自然配植緑化」の手法を用いて植樹祭で苗木を植栽し、植栽から10年後には、周囲に残された森よりも生物多様性に富む森が形成されていることが確認されています。



植樹祭により植栽実施



植栽から5年後



植栽から10年後

●緑地・水辺づくりをサポートする様々な技術

生物多様性コンシェルジュシリーズ

生物多様性に配慮した計画の実現を支援する対話型のアプリです。アプローチの異なる「いきもの」「森」「水辺」の3つのコンシェルジュで構成されています。



自然共生社会ロードマップ

Web Q「自然共生社会」

群集マット

計画地の環境に適した林床や草地の地被類がセットになったマットです。置くだけで在来種の草地・林床が創出でき、健全な生育が期待できます。



持続可能な環境配慮型社会の実現

森林資源・森林環境の課題解決に向けて

- | | | |
|---|--|--|
| <p>持続可能な木材利用</p> <p>適切な木材調達</p> <ul style="list-style-type: none"> ●木材調達の実態調査 ●持続可能な木材調達 <p>木質木造建築の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ●地域材の利用促進 ●再利用・リサイクルの促進 ●炭素の固定貯蔵 | <p>森林資源の再生</p> <p>人工林の持続的利用</p> <ul style="list-style-type: none"> ●木造・木質建築推進 ●持続的な林業経営の支援 <p>人工林の自然林化</p> <ul style="list-style-type: none"> ●人工林の自然林化によるグリーンインフラとして機能する森林の創出 | <p>良質な森林の保全</p> <p>森林の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ●森林の多面的機能の可視化 <p>保全活動の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ●企業や地域と連携した森林の保全活動の実施 |
|---|--|--|



※ 責務、事業を通じた貢献、各種取り組みについては、当社Webサイト「森林環境・森林資源」をご覧ください。

[Web Q 「森林資源・森林環境」](#)

持続可能な環境配慮型社会の実現

水資源・水環境の課題解決に向けて

- | | | |
|--|---|--|
| <p>持続可能な水資源の活用</p> <p>有効利用と使用量の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ●TSAによる水資源の有効利用と節水への取り組み ●再生水、中水、雨水の利用促進(水の3R) ●使用量、排水量データの収集・管理 <p>水インフラ施設整備への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ダム等のインフラ整備、遊水地等のグリーンインフラの建設 <p>水ストレスが高い地域での事業活動</p> | <p>水資源の再生</p> <p>技術・サービスの開発・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Zero Water Building等の実現への取り組み ●屋上緑化・壁面緑化、都市の森等による蒸発散機能の付与 <p>水域環境の再生</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ピオトープ技術等の研究開発と工事への適用 <p>汚染土壌・地下水の浄化</p> <ul style="list-style-type: none"> ●低負荷浄化技術の開発と工事への適用 | <p>水資源の保全</p> <p>水環境負荷の低減</p> <ul style="list-style-type: none"> ●工事中の水質汚濁の防止 ●水質環境モニタリング技術の開発・適用 <p>地下水の保全</p> <ul style="list-style-type: none"> ●森林の水涵養機能の確保 ●地下水の保全施工技術の開発と工事への適用 <p>水害防止・復旧等への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ●災害復旧への迅速な対応 ●水害予測・評価及び対策技術の開発と活用 |
|--|---|--|



※ 責務、事業を通じた貢献、各種取り組みについては、当社Webサイト「水資源・水環境」をご覧ください。

[Web Q 「水資源・水環境」](#)

TCFDに基づく情報開示

大成建設グループは、気候変動による事業への影響を重要な経営課題の一つと捉え、2020年7月にTCFD提言に賛同し、2021年5月からTCFDに則った情報を開示しています。詳細については、サステナビリティサイトをご覧ください。

[Web Q 「TCFDに基づく情報開示」](#)

ガバナンス

気候変動に関する議案を審議する会議体として、「サステナビリティ委員会」と「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。

Page P.64 「サステナビリティ経営推進体制」サステナビリティセクション

戦略

気候変動に伴うリスクと機会には、気温上昇を最低限に抑えるための規制の強化や市場の変化といった「移行」に起因するものと、気温上昇の結果生じる急激な異常気象といった「物理的」変化に起因するものが考えられます。気候変動に柔軟に対応した事業戦略を立案するため、複数のシナリオを用いてリスクと機会を抽出して事業への影響評価を行い、事業戦略を策定、中期経営計画等に反映しています。

気候変動に関する主なリスクと機会

分類	リスク/機会	内容	影響度
移行	炭素価格導入、CO ₂ 排出規制強化による市場縮小と建設コスト増加	●炭素価格導入、CO ₂ 排出規制強化による民間建設投資、設備投資減少 ●建材や電力料金の高騰による建設コスト増加	中
	リニューアル需要の増加	●既存施設のエネルギー効率向上に向けたリニューアル需要増加	中
物理的	省エネ・再エネ関連需要の増加	●ZEB、スマートシティ関連の需要増加 ●洋上風力等の再生可能エネルギー関連工事の需要拡大	中
	夏季の平均気温上昇	●建設技能労働者の健康被害(熱中症等)の増加や酷暑時間帯回避による生産性低下 ●労働環境悪化から建設業入職者が減少し担い手不足がさらに加速	中
	自然災害の甚大化・頻発化	●建設作業所等の被災による作業停止、工程遅延、人件費・仮設費の増加 ●取引先の被災による調達コストの増加や工程遅延	大
	海面上昇	●災害激甚化に備えた設備・インフラの強靱化需要増加 ●災害が危惧される地域からの移転需要の拡大による新設・移設工事の増加	大
	海面上昇	●浸水リスク地域の強靱化設備投資、浸水リスク地域からの移転需要増加	大

気候変動の対応策

炭素価格導入や法規制強化に伴う、市場の縮小と建設コストの増加への対応	●大成建設グループの電力消費量を削減することを目的とする再生可能エネルギー電源の保有 ●建設作業所での燃料改善策(バイオディーゼル燃料・燃料添加剤)の検討と導入 ●カーボンリサイクル・コンクリートの開発・利用など、グリーン調達の拡大
リニューアル、省エネ・再エネ関連需要増加への対応	●リニューアル専門組織の設置・風力発電関連工事への対応組織の拡充 ●次世代高機能ZEBの開発・実用化とエネルギーサポートサービスの展開 ●経済と環境の好循環により成長が期待される産業に貢献する技術開発
異常気象による建設作業所の生産性低下への対応	●ウェルネス作業所の全国推進による健康被害の低減や酷暑時間帯の作業環境整備 ●作業所業務の一部をデジタルプロダクトセンター等の専門組織に集約化 ●無人化施工技術、ロボット施工技術等の開発・展開等により作業所の生産プロセスを変革
異常気象と災害の激甚化、頻発化、海面上昇への対応	●国土強靱化に向けたインフラ整備技術の開発と提案力の向上 ●豪雨等のリアルタイム浸水危険予測シミュレーション等の開発 ●発注者や取引先と一体となったBCP体制構築と定期訓練実施により事業継続体制を確保

リスク管理/指標と目標

リスク管理/指標と目標のほか、ガバナンスの詳細については、Webサイトを参照ください。

[Web Q 「リスク管理/指標と目標」](#)

マテリアリティ 2

品質の確保と技術の向上

方針・基本的な考え方



大成建設は、「品質方針」において、顧客や社会に対し、高品質の建設生産物・関連サービスを効率的かつ継続的に提供することを重要な使命と定めており、各部門(建築部門・土木部門・設計部門・エンジニアリング部門・原子力部門)では個別方針を定め、生産活動を効率的に推進しています。各部門やグループ会社ごとに、ISO9001の認証を受け、品質マネジメントを実施し、土木部門・建築部門等それぞれでマニュアルや実施要領を作成しています。関係各部門とも連携して適正な品質管理を徹底し、品質に起因する不具合撲滅に努め、引き渡し後にお客様満足度調査を実施し、お客様とのより良い関係づくりに注力しています。

関係各部門の品質方針

建築部門

ISO9001・2015年版の改定を機に、『建築業務標準』を品質管理マニュアルに相当するものと位置付け、それに沿った業務フローを実施することによる品質管理を推進しています。部門の品質方針において、顧客や社会の要求に合致した「高品質の建設生産物・関連サービス」を継続的に提供し、顧客の満足と信頼を得ると定め、お客様とのより良い関係づくりに注力しています。

土木部門

お客様のニーズに基づき優れた品質の土木構造物を提供するため、総合建設業としての知恵と組織力を結集し、工事関係者全員の誠実かつ迅速な協働により、お客様に満足していただける品質とサービスを追求しています。さらなる「お客様満足の向上」のため、品質マネジメントシステムについても有効性を継続的に改善し、より効果的な運用を目指します。

エンジニアリング部門

顧客満足の実現に向け、当社の品質方針のもと、「拡大するエンジニアリング事業領域において次世代の先進的なサービスを通じて『TAISEI QUALITY』を提供する」を部門の品質方針として掲げ、以下の具体的な品質活動に取り組んでいます。

- ①顧客要求事項を的確に捉え解決する
- ②先進的なサービスを提供できる人財を育成する
- ③法令・規制などを遵守する
- ④品質マネジメントシステムを適切に運用し、継続的に維持・管理する

リスクと機会

品質確保への取り組みが十分でない場合、品質不良・不具合発生による顧客の健康・安全の侵害や資産価値の毀損といったリスクが生じ、また、手戻りや手直しに伴うコスト増加・生産性低下リスクが生じます。さらに、少子高齢化に伴う熟練技術者の減少や労働人口の減少によって要員不足となり品質管理が行き届かなくなるリスク等があります。一方で、自動化やロボットの活用等の新たな技術開発やデジタル技術の活用による品質管理能力と生産性の向上は、グループの競争優位性を確保し、企業価値向上やステークホルダーからの評価向上に寄与します。

設計部門

ISO9001を設計本部と支店設計部(8支店)一体で取得し、全国どの部署においても高い設計品質を確保する仕組みを運用しています。また、2016年に大成建設工事監理一級建築士事務所を開設し、独立した権限を持って工事監理を行っています。昨今ICT化が急速に進み働き方も変わってきており、それに伴う新たなリスクに対応したシステムの見直しも必要になっています。設計部門は2002年に建設業界で世界初の情報セキュリティマネジメントシステム認証(当時BS7799、現在ISO27001)を取得しており、品質・環境・情報セキュリティのISOの活動を通じて総合的に品質向上に取り組んでいます。

原子力部門

当社の品質方針のもとに、原子力関連施設の設計、調査・研究開発、実証試験及び技術支援を通じて、お客様満足の向上を図るとともに、原子力関連施設の安全性、信頼性及び環境保全に資することを部門の品質方針としています。必要に応じて「原子力安全のためのマネジメントシステム規程JEC4111」[(一社)日本電気協会]、「原子力施設における許認可申請等に係る解析業務の品質向上ガイドライン」[(一社)原子力安全推進協会]、「原子力施設のための品質保証要求事項NQA-1」[ASME:米国機械学会]等にも対応し、電力会社をはじめとするお客様個別の品質保証要求に対応しています。

Web Q

[ISO14001/ISO9001/ISO45001]

実効性のある体制へ

昨年度発生しました鉄骨建方等の精度不良を踏まえ、二度と同様の事態を起こさないよう、全社をあげて品質管理プロセスを確実に機能させる仕組みの強化等の再発防止策に取り組んでいます。役職員全員が「TAISEI QUALITY～品質は私たちのプライド～」という原点に立ち返り、基本を徹底してまいります。

そのための施策の一つとして、建築事業に関する品質管理プロセスを徹底するため、建築部門から独立した社長直轄の品質管理本部を新設しました。同本部は、品質管理の統括や指導に特化して、施工時の品質トラブルを予防し、顧客の要求や契約に合致した円滑な施工につなげる役割を担っており、施工時や、竣工後に品質上の問題があった場合、同本部が専門組織として統括・指導を行います。

具体的には、本品質管理パトロール及び中間・完成検査において「建築業務標準」に則り品質管理プロセスの実施状況を第三者の視点で判断します。品質管理プロセスに合致しない施工や現地での指摘事項に対しては、作業所長に期限を明確に定めて修正・是正を指示し、その確認を実施するほか、修正・是正がなされていない場合は、支店に工事停止を命じ修正・是正を確実に実施します。さらに、支店技術部・室の業務内容について定期的に審査を行い、品質管理プロセスの有効性維持について支援・指導をするとともに、作業所及び支店品質管理専任者に対する支援・指導も実施します。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：お客様満足の追求、安全性・品質の確保と向上
- 品質方針
- 中期経営計画(2021-2023)：DXにより生産システムの変革と働き方改革を実現する

取り組み

●お客様満足度：建築部門

アンケート形式で実施しており、出来栄えや使い勝手・施工中の作業所運営の評価など、5段階評価となっています。2022年度の満足度は、85.9%となりました。評価の低い項目については、要因を分析し、対策を立て工事反省会等で共有し、改善に努め、お客様とのより良い関係づくりに注力していきます。

●お客様満足度：土木部門

発注者の工事評定点を基に算出しており、2022年度の満足度は、95.8%となりました。これに加えてCSインタビューも実施しており、各支店は結果を工事反省会で共有し、改善に努め、今後も、本社・支店が一体となり、さらなるお客様満足度向上を目指していきます。

●生産性向上

技術の向上の成果を図る指標の一つとして、一人当たり生産性(売上高/従業員数)をKPIとしています。成果を見える化し、従業員一人ひとりの「生産性」に関する意識の向上を図ることで、グループ会社一体となって業務プロセスを見直し、生産性の向上に努めています。2022年度の実績は、0.67億円となりました。

TAISEI QUALITY

品質は、私たちのプライド。



イニシアチブ

- ISO9001

2023 KPI

●お客様満足度

単体・目標値 **100%**

●生産性(一人当たり売上高)

グループ・目標値 **0.83億円**



「お客様満足度」
「生産性(一人当たり売上高)」
マテリアリティとKPIs

マテリアリティ 3

持続可能な社会の実現に向けた技術開発

方針・基本的な考え方



大成建設グループは、技術開発方針において、中期経営計画の重点課題や事業戦略及び中長期的に目指す姿を踏まえて技術開発を実施することを基本方針としています。中期経営計画(2021-2023)においては、「オープンイノベーションの活用を通じて、環境・社会課題の解決に向けた技術開発を推進する」ことを重点課題としており、次世代高機能ZEBの開発・実用化、カーボンリサイクル・コンクリートの開発・利用、経済と環境の好循環により成長が期待される産業分野に貢献する技術開発等に取り組んでいます。

リスクと機会

持続可能な社会の実現に向けた技術開発への取り組みが十分でない場合、顧客のニーズを満たす高品質で性能に優れた建設生産物や関連サービスを提供できなくなるリスクが生じます。

一方で、イノベーションを追求して新しい事業や市場を創出するための技術や、様々なサステナビリティ課題の解決につながる技術、品質・生産性・安全性の向上に資する技術の開発及び社会実装の促進は、グループの競争優位性を確保し、企業価値向上やステークホルダーからの評価向上に寄与します。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：価値創造への挑戦、社会的責任の遂行
- 知的財産に関する方針 ●技術開発方針
- 中期経営計画(2021-2023)：オープンイノベーションの活用を通じて、環境・社会課題の解決に向けた技術開発を推進する

イニシアチブ

- (一社)日本知的財産協会

取り組み

●知的財産戦略に基づき積極的な権利化・活用を行うことにより、当社の特許査定率は87.7%となっており、全業種特許査定率(特許行政年次報告書2022年版における過去3年間の平均値)74.7%に対して、高い数値となっています。

●お客様に自然エネルギーなど脱炭素の取り組みについてご理解いただき、2022年度のZEB化建物受注件数は、10件となりました。

2023 KPI

●特許出願件数	単体・目標値	280件
●ZEB化建物受注件数	単体・目標値	8件

Page P.69 「大成建設グループのZEB」サステナビリティセクション

技術トピック

自動運転建機 「TiROBO® Bulldozer」



当社は2013年より遠隔操作や自動・自律で運転する建設機械「TiROBOシリーズ」の開発を進めており、土砂山を検出し押し経路を自ら決定する自律制御型ブルドーザーを開発・適用を実現しました。

CO₂排出量収支を大幅に削減する環境配慮コンクリートの実用化が進む 「T-eConcrete® シリーズ」



門扉 SMC機 下妻第2工場

セメント・ゼロ型



歩床ブロック インパットブロック
千葉県印西エリア洞道新設工事(その2)
発注者: 東京電力パワーグリッド㈱

カーボンリサイクル



根固めブロック
荒川右岸堤防
国土交通省関東地方整備局

2050年カーボンニュートラルの実現に向け、CO₂排出量収支がマイナスとなる「T-eConcrete®/Carbon-Recycle」をはじめ、様々なタイプの「T-eConcrete®」の実装を進めています。

「T-eConcrete®/Carbon-Recycle」のCO₂吸収(固定)量



CO₂原単位=排出量-吸収量=55-171=▲116kg/m³
CO₂削減率=普通コンクリート原単位-カーボンリサイクル・コンクリート原単位 274-▲116=390kg/m³

マテリアリティ 4

サプライチェーン・マネジメントの推進

方針・基本的な考え方



大成建設グループにとって、専門事業者やサプライヤーなどの取引先は、環境課題や人権問題をはじめとする社会課題を解決していく上で鍵となる重要なビジネスパートナーです。グループ行動指針において「取引業者とのパートナーシップの推進」を掲げ、公正で信頼し合える関係の構築に努めるとともに、2020年に宣言した「パートナーシップ構築宣言」に沿って、サプライチェーン全体での付加価値向上と共存共栄を目指しています。

具体的には、事業を通じて社会のサステナビリティ課題の解決に貢献するために当社グループと取引先が協働して実施する事項をまとめた「大成建設グループ サステナブル調達ガイドライン」の浸透を図る等により、ガイドラインに基づいたサステナビリティ活動の実施を推進しています。

リスクと機会

サステナビリティ課題解決に向けた取り組みについては、自社グループだけでなく、サプライチェーン全体で推進することが求められています。この取り組みが十分でない場合、サプライチェーンにおける環境破壊や人権侵害の発生リスクにより、当社グループの事業活動がステークホルダーに負の影響を与えるリスク、及びそれに伴い企業価値の毀損やステークホルダーからの評価が低下する等のリスクが生じます。

一方で、サプライチェーン全体でのサステナビリティ課題の解決に向けた取り組みは、取引先との共存共栄を実現し、当社グループの生産性・競争力の維持・向上に寄与します。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：取引業者とのパートナーシップの推進、公正な取引の確保
- 調達方針 ●人権方針
- 大成建設グループ サステナブル調達ガイドライン
- グリーン調達ガイドライン
- 中期経営計画(2021-2023)：環境・社会課題の解決に向けたサプライチェーン・マネジメントの推進

イニシアチブ

- 国連グローバル・コンパクト「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」
- サプライチェーン分科会(GCNJ)
- HRDD分科会(GCNJ)
- Japan Business Initiative for Biodiversity (JBIB)
- EcoVadis

取り組み

●基幹協力会社の組織である倉友会では、全国及び支店において、当社との協議会を複数設置し、定期的に意見交換や研修を実施しています。意見交換では、協力会社の後継者育成や待遇改善に向けた取り組みを協議しており、結果を各種施策に反映しています。また、支店倉友会の下部組織として、「青年経営研究会」を設け、経営者及び倉友会幹部としての資質向上に向けた勉強会や交流会を実施しています。さらに、社会課題に関する研修として、安全徹底大会等の場を活用したサステナビリティ研修や、大成建設グループ サステナブル調達ガイドライン等に関するeラーニングを実施しています。

●新規取引先に対して、取引開始時に各種方針・ガイドラインを周知するとともに、取り組み状況をセルフアセスメント形式で確認し、必要に応じてヒアリング調査や改善に向けた意見交換を実施しています。2022年度第4四半期においては、新規取引先50社を対象にセルフアセスメントを実施しました。

- サステナビリティ活動に関する取引先向け研修実施支店数：2023年1月 国内全12支店において実施
- サステナブル調達に関するeラーニング受講者・企業数：2023年1～2月 2,579名 1,142社
2022年1～2月 7,391名 3,200社

2023 KPI

●サプライヤーのサステナブル調達 評価項目適合率	グループ・目標値	100%
-----------------------------	----------	------

Page P.34 「サプライヤーのサステナブル調達評価項目適合率」マテリアリティとKPIs



取引先訪問・サプライヤーとの面談

マテリアリティ 5

労働安全衛生管理の徹底

方針・基本的な考え方



大成建設グループは、グループ行動指針において、安全で衛生的な職場環境を維持し、労働災害の防止に努めること、特に、工事の施工にあたっては、法令、社内基準、安全計画等を遵守し、工事関係者の安全を確保するとともに、第三者災害の防止等、地域社会の安全の確保を最優先に考えて行動することを定め、グループ役職員による遵守と徹底を図っています。

また、中期経営計画(2021-2023)においては、サステナビリティ関連の重点課題として「死亡災害ゼロ、重大事故ゼロを達成する」掲げるとともに、安全衛生方針において、体系的・組織的に実施する労働安全衛生マネジメントシステム(TAISEI OHSMS)を安全衛生管理の基本とすることを定め、グループ役職員及び専門工事業者が協働して達成に向けた取り組みを実施しています。さらに、ICT・AI技術の活用による安全管理・監視システム等の開発・導入を積極的に推進し、専門工事業者と共に「責任と権限」を明確にした安全衛生管理体制の構築、働く人々が安心できる安全衛生環境の向上と整備に努め、地域社会からも信頼と共感をもって受け入れられる企業を目指しています。

リスクと機会

建設技能労働者の高齢化、外国人労働者の増加、自然災害の増加、酷暑の常態化等により高いレベルで労働安全衛生管理を実施することが求められています。労働安全衛生管理への取り組みが十分でない場合、労働災害や法令違反事案の発生につながり、企業価値の毀損やステークホルダーからの評価が低下する等のリスクが生じます。

一方で、取引先を含めた労働安全衛生管理レベル向上への取り組みは、優良な取引先、優秀な人財の確保につながります。さらに、危険作業のロボット化やデジタル技術の活用等、労働安全衛生向上のための新たな取り組みは、当社グループの生産性・競争力の維持・向上に寄与します。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：働きやすい職場の確保、取引業者とのパートナーシップの推進
- 安全衛生方針
- 中期経営計画(2021-2023)：死亡災害ゼロ、重大事故ゼロを達成する

イニシアチブ

- 国連グローバル・コンパクト「人権」「労働」
- ISO45001

取り組み

- 2022年1～12月に発生した大成建設単体の休業災害は35件(2021年46件)、発生度数率は0.31(2021年0.44)、死亡災害0件でした。昨年に比べ労働延時間数が約10%増加しましたが、休業災害件数は前年より減少し、度数率が改善されました。
- 2022年の災害を分析すると、休業災害では「機械関連」が最も多く、次いで「墜落」となっています。発生した災害について本質的な原因を徹底的に究明し、正しい改善と再発防止策を実施することで、類似の事故・災害の撲滅に取り組んでいます。リスクを低減するために、労働安全衛生マネジメントシステム(TAISEI OHSMS)に基づくリスクアセスメントを適切に実施するとともに、各種作業所パトロールや社員・作業員等の作業所関係者に対する安全衛生教育を徹底しています。2022年の現場作業にあたる社員に対する各種安全研修参加人数は、1,298名となりました。
- 事故・災害の防止、安全衛生意識の向上、安全に関する法令などの理解を深めるため、社員研修に取り組んでいます。入社年次、職能等に応じて、業務上必要な知識習得のため、階層別の教育を行っています。また、毎月「事故・災害報告書」をイントラネットで発信し、災害分析や災害事例やその防止策などを情報共有しています。

2023 KPI

●死亡災害件数
グループ・目標値 **0件**

Page **P.21-22** 「度数率」
財務・非財務ハイライト

教育の種類	人数
本社内勤者送り出し教育	458名
基礎・中級・統括管理コース	599名
統責・統管・元管者研修	160名
作業所長研修	46名
新任パトロール者研修	35名
合計	1,298名

マテリアリティ 6

技術者の育成・担い手の確保

方針・基本的な考え方



大成建設グループは、人財活用方針(ダイバーシティ&インクルージョン方針)において、多様な人財を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげることをダイバーシティ経営と定義しています。その実現に向けて、多様な能力を有する人財を採用し、能力が最大限に発揮できる環境を整備するとともに、多様な人財がライフステージや能力、意欲に応じた活躍ができるように、キャリア形成やスキルアップ、スキルシフトを後押しする仕組みを構築することにより、次世代を担う技術者の育成に努めています。

また、取引先とは「パートナーシップ構築宣言」に沿って、サプライチェーン全体での付加価値向上と共存共栄を目指しており、倉友会や安全衛生協力会と協働して、建設技能労働者の確保と育成に努めています。

リスクと機会

技術者の育成や担い手の確保への取り組みが十分でない場合、顧客のニーズを満たす高品質で性能に優れた建設生産物の施工や関連サービスの提供を行うための生産体制を構築できなくなるリスクが生じます。

一方で、技術者の育成や担い手の確保への取り組みは、優秀な人財と優良な取引先の確保につながります。また、要員不足を補うための新たな工法や技術開発への取り組み促進は、当社グループの生産性・競争力の維持・向上に寄与します。

ポリシー / コミットメント

- グループ行動指針：取引業者とのパートナーシップの推進、働きやすい職場の確保
- 人財活用方針
- パートナーシップ構築宣言
- 中期経営計画(2021-2023)：倉友会会員各社への支援拡充

イニシアチブ

- 国連グローバル・コンパクト「労働」

取り組み

- 2021年5月に、日建連の新目標に沿って「CCUS普及・推進ロードマップ(2021～2023年度)」を策定し、年度ごとの目標に対し順調に推移してきました。最終年度となる今年度は、3指標(事業者登録率・技能者登録率・就業履歴蓄積率)とも100%を目指します。2023年3月の調査では、事業者登録率：95%、技能者登録率：88%、就業履歴蓄積率：87%となっています。
- 大成建設の基幹業者で組織する「倉友会」会員企業は、当社と共存共栄を目指す重要なパートナーであり、定期的な意見交換を継続しながら様々な課題解決に向け、支援に注力しています。
 - ・担い手確保については、会員が受け入れているインターンの大成建設作業所での受け入れ、会員後継者の大成建設への出向受け入れなどを行っています。
 - ・人財育成については、新人向けの技能講習から経営層向けの研修まで、様々な研修を開催し、会員社員の人財育成と定着を図っています。また、各社の次世代幹部養成のため、下部組織として「青年経営研究会」を設置し、会社幹部との交流や、勉強会を開催して、活性化を図っています。
 - ・大成建設において、会員の建設技能者の処遇改善に向けた認定制度を導入しています。土木部門では、品質、安全、技術などを含めた総合力の向上を目指し、大成建設の現場施工に貢献する優秀な技能者に対する土木優良技能者報奨制度を導入しています。建築部門では、職長の施工管理能力のさらなる向上を目指し、1995年より「一級職長制度」、2015年よりものづくりのプロとして技術の伝承や人財の育成も担う「特級職長制度」を運用しています。

制度名		支給額(日額)	累計者数(認定回数)	制度開始時期
土木	土木優良技術者報酬制度(BMT制度*)	2,000円	1,274(年1回)	資格保有などの一定の要件を満たす建設技能者 / 全国展開
	一級職長制度(一部改定)	2,000円	833(年1回)	1995年4月
建築	特級職長制度	4,000円	100(年1回)	2015年9月

*2023年3月時点

2023 KPI

●CCUS現場登録率
単体・目標値 **100%**

Page **P.34** 「健康管理残業時間」
「作業所の4週8閉所実施率」
マテリアリティとKPIs

マテリアリティ7

働きがいのある魅力的な職場環境の実現

方針・基本的な考え方



大成建設グループは、グループ行動指針において働きやすい職場の確保と多様性の尊重を定め、その浸透に努めています。また、人財活用方針（ダイバーシティ&インクルージョン方針）を策定し、多様性を尊重し、役職員一人ひとりが高いエンゲージメントを保持して活躍できる環境を整備するために様々な取り組みを進めています。同方針や【TAISEI VISION 2030】及び中期経営計画に基づいて人財活用の自主管理目標を設定し、その実施状況を取締役会でモニタリングするとともに、ステークホルダーに対して適時適切に開示してまいります。

リスクと機会

女性社員、高齢社員、外国籍社員の人財等、多様な属性の人財・能力を経営に活かすための取り組みが十分でない場合、優秀な人財を確保できず、イノベーションなど企業価値向上のための取り組みが停滞し、ステークホルダーからの評価が低下する等のリスクが生じます。一方で、働きがいのある魅力的な職場環境を実現するためのダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み等の促進は、優秀な人財の確保、役職員のエンゲージメントの向上と組織の活性化につながります。

取り組み & 2023 KPI

Page P.34 「女性管理職者数」
「男性の育児休業取得率」
マテリアリティとKPIs

Page P.51 「人的資本に関するマネジメント」
大成建設グループの成長戦略

マテリアリティ8

コンプライアンスの徹底 グループガバナンス体制の再構築

方針・基本的な考え方



大成建設グループは、グループ行動指針において、法令等（法令、条例、行政指導、慣習等の社会的ルール、及び会社諸規程等の社内ルール）を遵守するとともに、社会的良識をもって行動すること、及び、業務を遂行するにあたっては、自らの言動がお客様のため、会社のため、株主のため、取引先のため、そして社会のために役に立つものであるかを常に意識し実践することを定め、その徹底に努めています。

また、企業としての持続的な発展を図り社会からの信頼を獲得するため、経営における意思決定の迅速性、的確性、公正性及び透明性を確保することを、コーポレートガバナンスの基本的な考え方としています。グループ人事交流制度の新設やグループ会議体の見直しなど、グループガバナンス体制の枠組みの見直しを実施することにより、グループシナジーの最大化に努めています。

リスクと機会

コンプライアンスの確立は経営の根幹であり、そのための取り組みが十分でない場合、社会的信用の失墜や営業活動の制限等により、企業価値の毀損やステークホルダーからの評価が低下する等のリスクが生じます。

また、グループガバナンス強化の取り組みが十分でない場合には、個社最適を追求することにより、グループとして適切な意思決定がなされないリスクが生じます。

一方で、グループガバナンスを構築し強化することは、グループ全体での透明性の高い迅速な意思決定と適切なリスクテイクを可能とし、シナジー最大化によるグループ力向上につながります。

取り組み & 2023 KPI

Page P.34 「重大な情報セキュリティ事故件数」
「腐敗防止等を含むコンプライアンス研修受講率」
マテリアリティとKPIs

Page P.85 「コーポレート・ガバナンス」
ガバナンスセクション

Page P.93 「コンプライアンス」
ガバナンスセクション

執行と監督との間の信頼感を高め、 当社グループの企業価値向上に 貢献していきます。

取締役会議長
代表取締役会長
田中 茂義



就任にあたって

2023年4月より、山内名誉顧問から引き継ぎ、取締役会議長に就任しました。創業150周年の節目に重責を担うこととなり、身の引き締まる思いであります。

当社においては、2020年4月に取締役会の監督機能の強化と審議の活性化、業務執行の意思決定の迅速化を目的とした見直しを実施し、ガバナンスの強化を図ってきました。私の責務は、これまでの路線を継承して、当社グループのガバナンス体制をさらに高度化させることであると考えています。

社外役員と社内役員とのコミュニケーションを深めるとともに、当社グループの事業や現場に精通している強みを活かし、議長として取締役会の実効性向上に努め、企業価値の向上を目指してまいります。

取締役会議長の役割について

現在の当社の取締役会構成は、取締役12名のうち4名が社外取締役であり、社内の取締役及び執行役員が議案に対する説明責任を果たすとともに、専門性と経験を持った社外取締役や社外監査役の意見を尊重することにより、客観性・透明性の高い審議を行っております。その中で、議長である私の役割は、適切な議案選定を行った上で、建設的な議論・意見交換の場となるよう議論を整理して、多様な意見を引き出し、議論の質を高めていくことです。

取締役会に諮る議案については、毎年の取締役会議題分析等に基づき、執行側への権限移譲を進めていますが、改善の余地があると考えています。取締役会にお

いては監督機能に軸足を置き、「当社グループのあるべき姿」や「中長期的な企業価値の向上」といった会社の大きな方向性に関する議論の一層の充実化に向けて、適宜見直しを進めてまいります。

また、社外取締役と社内の取締役とのより深い意識の共有を目的として、定期的にと取締役意見交換会や取締役会自由討議を行っていますが、今後、これらの機会を増やす等により、取締役会における議論のさらなる活性化を図っていきたく考えております。

さらに、当社グループの持続的成長に向けて、中長期的に目指す姿である「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ」の実現に資する知見や専門知識、経験を有する多様な人財を、取締役として確保していくことも重要な役割となります。将来の企業像を見据えて、社内外、ジェンダー等の多様性を考慮しながら、取締役会の構成を検討してまいります。

今年度の取り組みについて

今年度は、当社グループにとってステークホルダーの皆様からの信頼・信用を回復させるための重要な一年になります。お客様の期待を超える価値を提供できるように業務執行に対する実効的なモニタリングを進めつつ、執行と監督との間の信頼感を高め、執行サイドが成長に向け適切にリスクテイクができるよう支援することを通じて、当社グループの企業価値向上に貢献してまいります。

監査の観点から会社の成長を支える役割



社外監査役 **佐藤 康博**
2020年 就任

監査役の役割は、一時代前に比べてかなり広範になり、取締役の職務執行に対する従来の監査に加え、経営そのものに対する意見の具申が求められています。言い換えれば、監査の観点から会社の将来的な成長をサポートすることが新しい役割であり、私もそうした認識のもと、建設業における大成建設の位置付けを頭に描きながら、個別案件の議論に加わり、率直な意見を述べています。

これまでの大成建設のガバナンス改革は、取締役会の運営改善や議論の活性化をもたらしており、正しい方向感で進んできています。しかし、執行側が社外役員の問題意識を取り込んでいくことに慣れていないという一面も見受けられるので、外部の目線で課題を捉える社外役員の知見を、もっと積極的に経営に活用して欲しいと感じています。

ガバナンスと成長戦略は表裏一体であり、会社の未来を支える新しいガバナンスに寄与したいと考えています。

さらなる飛躍に向けた多様性に期待



社外監査役 **大原 慶子**
2020年 就任

監査役の仕事について特に意識していることが二つあります。一つは、監査役の独任制、つまり執行サイドは勿論のこと、他の監査役に対しても自らの職責をどう果たすか常に自身に問わなければならないということです。もう一つは、大成建設をよく知ること。事業だけでなく企業風土についても理解を深めることで、当社に適したガバナンスを推進することができます。この点で社内と社外の監査役のシナジーは極めて重要です。

取締役会において、監査役は発言機会も多く、合議体の一部として積極的に関与していると認識しています。各種委員会でも社内及び社外監査役をオブザーバーとして加えるなど、監査役を積極的に活用したガバナンス強化を模索している状況だと思っています。一方で、取締役や執行役員のジェンダーや国際性などの多様性はまだ不十分だと感じています。全社で人材の多様性を推し進め様々な能力・発想を受入れ伸ばすことが大成建設グループの今後の飛躍につながると期待しています。

外部視点から監査の実効性を高める



社外監査役 **田代 政司**
2020年 就任

監査役及び監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえて取締役の職務執行を監査し、経営の健全性と企業価値の向上に資する行動により、社会的信頼に応える責務があります。その中で社外監査役は、常勤監査役、内部監査部門、会計監査人と連携しつつ、外部視点から意見聴取や指摘を行うことで監査の実効性を高める役割を負っています。

私が社外監査役に就任して3年経ちましたが、就任当初に比べ、取締役会の議題の選定や実質的な審議時間の確保に改善が見られ、議論の活性化によりガバナンスの向上が図られています。監査役会では、取締役会の開催前に議題に関して検討し、開催後に議論の適切性を確認する意見交換を行っています。

引き続き社外監査役として、お客様、株主の皆様、社員、そして社会全体に至るまで、あらゆるステークホルダーの喜びにつながる貢献を果たしてまいります。

公正な立場から正しい判断を追求



社外監査役 **三浦 正充**
2021年 就任

社外監査役は、会社から独立した公正な立場を強く求められる存在です。取締役の職務執行を監査する際は、その点を常に意識し、内部統制体制が適切に機能しているかどうかを十分に確認しています。そして不適正な事案が発生した場合は、対応や再発防止策について会社側と意思疎通を図りながら、徹底的な議論を行います。また監査役として正しい判断ができるように、監査役会への適時適切な報告が行われているか、常に注意する必要があると考えます。

取締役会では、今後さらに、社内役員の実務経験と社外役員の見識・視野に基づく有意義な議論が交わされ、そのシナジーがさらなる企業価値の拡大につながることを期待しています。

現在、労働時間規制に対応した仕事の合理化・効率化や適正な人員配置が課題となっています。社員がやりがいを感じて仕事に打ち込める環境づくりに向けて、私も微力を尽くす所存です。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

大成建設グループは、企業としての持続的な発展を図り社会からの信頼を獲得するため、経営における意思決定の迅速性、的確性、公正性及び透明性を確保することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。

Web Q

「コーポレート・ガバナンス/内部統制」[コーポレートガバナンス基本方針]

当社のガバナンスの変遷



コーポレート・ガバナンス体制の概要

大成建設は、監査役会設置会社を選択しています。

取締役会は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、(i)企業戦略等の大きな方向性を示すこと、(ii)経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと、(iii)独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主な役割・責務とし、監督機能に軸足を置いた体制としています。12名の取締役(社内取締役8名、社外取締役4名)で構成されており、社外取締役(男性3名、女性1名)は、自らの知見に基づいた客観的な視点に立ち、取締役会における審議に多様性をもたらすと同時に、経営に対する監督機能の強化に貢献しています。

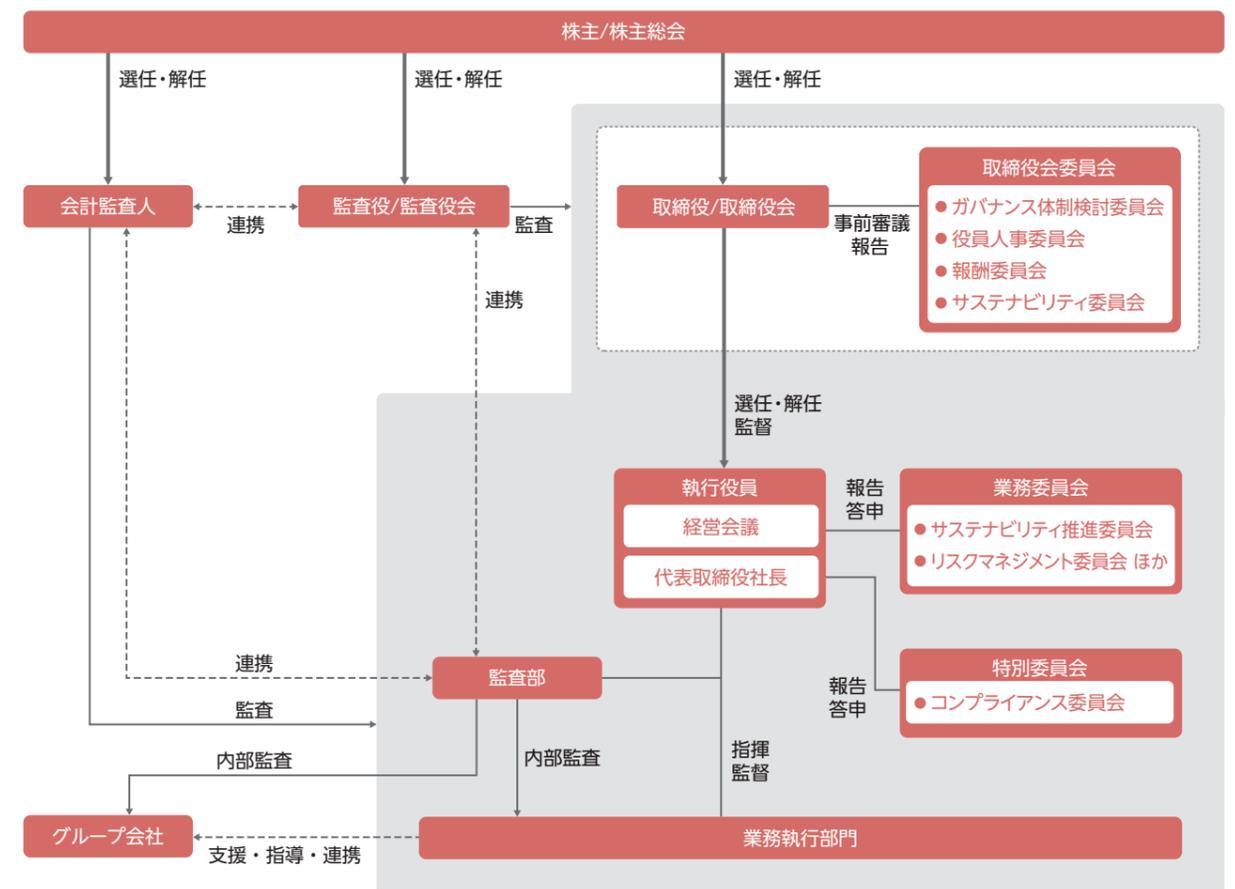
取締役会の活性化を図るため、取締役会内に、取締役会委員会として、ガバナンス体制検討委員会、役員人事委員会、報酬委員会、サステナビリティ委員会を設置しています。

経営会議は、執行サイドの最上位決議機関として、取締役会から権限委譲された業務執行案件について審議・決議を行っています。議長を社長とし、委員は取締役会が選定する委員11名で構成しています。

また、経営会議及び社長の諮問に係る業務について審議等を行う業務委員会として、サステナビリティ推進委員会、リスクマネジメント委員会等を設置するとともに、コンプライアンスの徹底を図るため、社長の諮問に答える特別委員会として、社外有識者を委員長としたコンプライアンス委員会を設置しています。

監査役会は、各監査役から監査の実施状況及び結果について報告を受けるほか、法定の事項や監査役の職務執行に関する事項について、協議・決議を行っています。また、監査部及び会計監査人より、監査計画・監査結果について随時報告を受けています。6名の監査役(社内監査役2名、社外監査役4名)で構成されており、専門的知見を有し独立性の高い社外監査役による中立的・客観的な監視体制を確保しています。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年7月1日現在)



取締役会委員会 (2023年7月1日現在)

名称	目的	構成員	オブザーバー	凡例
ガバナンス体制検討委員会	当社及びグループ全体のガバナンス機能を強化・拡充するため	委員長 委員	委員	社外取締役
役員人事委員会	役員指名に係る独立性・客観性・透明性を確保するため	委員長 委員	委員	社外監査役
報酬委員会	役員報酬に係る独立性・客観性・透明性を確保するため	委員長 委員	委員	取締役(社内)
サステナビリティ委員会	当社及びグループ全体のサステナビリティ経営を強化・推進するため	委員長 委員	委員	常勤監査役

■ スキルマトリックス

●取締役及び監査役に期待する専門性及び経験

		企業経営	法務・リスク マネジメント	財務・会計	グローバル	サステナ ビリティ	営業	技術
取締役	田中 茂義	●			●	●	●	●
	相川 善郎	●				●	●	●
	土屋 弘志	●				●	●	●
	岡田 正彦	●	●	●		●		
	木村 普	●				●	●	●
	山浦 真幸	●				●		●
	吉野 雄一郎	●				●		●
	辻 利之	●				●	●	
社外取締役	西村 篤子		●		●	●		
	大塚 紀男	●		●	●	●		
	國分 文也	●			●	●		
	上條 努	●			●	●		
監査役	社外監査役	林 隆	●		●	●		
		奥田 秀一			●		●	
		佐藤 康博	●		●		●	
		田代 政司			●	●	●	
		大原 慶子		●		●	●	
三浦 正充		●		●	●			

※上記は取締役及び監査役に対して特に期待するスキルを表しており、取締役及び監査役が持つ全てのスキルを表すものではありません。

●上記「専門性及び経験」の考え方

経営一般に関するスキル	●企業経営 企業等の最高経営責任者としての経験、または当社事業に関する実践的な見識
	●法務・リスクマネジメント 法務・リスクマネジメントに関する知見、または弁護士資格
	●財務・会計 財務・会計の知見、または金融機関の経営経験、若しくは公認会計士・税理士資格
	●グローバル 海外事業の経験、またはグローバル経営に関する知見、若しくは国際情勢に関する幅広い見識
	●サステナビリティ 再生可能エネルギー・環境分野・人育成・ダイバーシティ・社会貢献・コーポレートガバナンス等の専門性に関する知見・経験
当該の事業に関するスキル	●営業 当社事業に関する営業・マーケティングについての知見・経験
	●技術 当社事業に関わる技術についての知見・経験

■ 取締役会の実効性

取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果を開示しています。

1. 2021年度評価に対する2022年度の取り組み

当社は、2020年3月に、取締役会の監督機能の強化と審議の活性化、業務執行の意思決定の迅速化を目的に、取締役会付議事項の見直しや、それに伴う執行サイドへの権限委譲範囲の拡大など、ガバナンス体制の見直しを行いました。この見直しを踏まえ、2020年度以降、取締役会の実効性の向上に努めてまいりましたが、引き続き、2022年度も2021年度の実効性評価で示された課題に対し、以下の改善に取り組みました。

- 中長期的な視点に基づく取締役会の規模・構成など、ガバナンス体制の在り方に関する討議の充実
役員人事委員会において、継続的な課題として、取締役会の構成等、検討すべきテーマについての議論を行いました。
- 適切な範囲での執行側への一層の権限委譲と重要な経営課題に対するより深化した討議の実施
取締役会議題分析の結果等を踏まえ、報告事項の見直しによる議案数の絞り込みを行うとともに簡潔な資料作成と説明を心掛け、審議時間の確保に努めました。
- 取締役会委員会審議の実効性の向上
議論されるテーマに応じ、十分な審議時間を確保した上で、重要な課題についての審議を深化させることに努めました。
- グループガバナンスの実効性強化に向けた具体的検討
グループガバナンス再構築に向けた、当社・グループ会社間での人事交流の制度化、主要グループ会社における経営会議の設置等の施策を実施しました。

2. 2022年度評価の概要

2022年度の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価方法・プロセス

- 事務局が個別評価アンケート(取締役会評価シート)を作成し、取締役会で承認の上、各取締役及び監査役が個別評価を行いました。
- アンケートの評価項目は次のとおりで、1～5については設問に対する5段階評価と自由記述とし、6については自由記述としました。
《評価項目》
「1. 取締役会構成員としての自己評価」、「2. 取締役会の構成・運営」、「3. 取締役会の実効性」、「4. サポート体制」、「5. 中長期的に目指す姿及び中期経営計画に関する審議・モニタリング」、「6. 取締役会全般」
- 事務局がとりまとめた個別評価結果に対し、社外取締役が全体評価を行いました。
- 並行して、個別評価結果に対し、弁護士による第三者評価を行いました。
- その上で、取締役会にて、全体評価や第三者評価等に基づき、審議を行いました。

(2) 評価結果の概要

- 中長期的な経営課題にまとめた審議時間を割くことができ、全体として、取締役会の機能は向上しているとの評価がなされた一方、取締役会の役割・責務の観点から引き続き改善を要する事項があるとの評価がなされました。なお、取締役会をより実効性のあるものにしていくために、引き続き、以下に取り組んでまいります。
 - 取締役会の規模・構成など、ガバナンス体制の在り方に関する討議の充実
 - 適切な範囲での執行側への一層の権限委譲
 - 中長期的な視点に基づく取締役会の役割・責務を踏まえた審議のさらなる充実

ガバナンスセクション | コーポレート・ガバナンス

財務報告の信頼性確保

金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制については、企業として最も重視すべき課題の一つと認識しており、日常的モニタリングの実施等、外部に公表する財務報告の信頼性を確保するための社内体制を構築しています。

その有効性は、監査部による評価及び有限責任あずさ監査法人による監査によりチェックされ、「内部統制報告書」「内部統制監査報告書」として開示しており、今後とも、この有効性の確保を通じて、企業としての社会的責任を果たしていきます。

なお、財務報告に係る内部統制システムの確実な運用を継続していくため、役職員等に対する社長メッセージの発信や、eラーニングの実施等の啓発活動を行っています。

内部統制の推進

大成建設では、グループとして、業務を適正かつ効率的に執行する体制及び財務報告の信頼性を確保するために、取締役会において2006年5月に「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」を制定し(2022年7月改正)、コンプライアンスやリスクマネジメントのさらなる推進を図っています。また、営業部門の役職員を主な対象として、社外弁護士による独占禁止法遵守研修を実施する等、各種の施策を講じています。

Web Q

「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」

経営陣幹部の選任・解任と育成計画

取締役候補の指名及び執行役員の選任においては、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人材を選任するという観点から、個々の経歴、業績や人間性、知識、経験、能力等の資質及び全体のバランス、並びにジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮しています。

また、取締役会は、中長期的に目指す姿や中期経営計画を達成するために、取締役会が備えるべきスキル等を特定し、これに基づき取締役候補の指名を行います。なお、選任時に期待された資質が認められない場合には、解任の審議を行うことができるものとしています。

経営陣幹部の育成計画については、外部環境に対する幅広い知見や、コーポレートガバナンス・経営戦略等に関するリテラシーを備えた経営人財の確保・育成を進めるため、経営幹部候補者を選抜し、育成プログラムを実施しています。

プログラムでは、経営会議等重要会議へのオブザーバー参加や社外取締役との意見交換会の実施など、早期から経営陣の視点を習得する機会を提供しています。また、社外機関による研修を受講することにより、多種多様な業界のリーダーや経営幹部候補生と交流する機会を設け、幅広い知識と人脈を獲得することを目指すなど、計画的な育成に努めています。

経営トップセミナー

経営層が一堂に会し、外部講師を招いた基調講演や、経営課題についてのディスカッションを行い、組織運営に活かしています。

社外役員サポート体制

社外取締役については秘書部が、社外監査役については監査役業務部がそれぞれの職務執行をサポートしています。毎月1回の取締役会の開催前に資料データを送付し、事前説明会を開催しており、社内の取締役等から議案に関する説明を実施しています。また、役員間での多様な意見交換会や現場見学会も定期的に開催し、情報提供・連携が図られています。

これらサポート体制により、取締役会における審議や意見表明が十分かつ活発に行われています。

株主・投資家との対話

大成建設は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るために、株主・投資家の皆様との建設的な対話を推進するとともに、その前提となる適時適切な情報開示に努めています。

情報開示については、「情報開示方針」及び「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、財務・経営成績、経営戦略・経営課題、リスクとガバナンス、人的資本、知的財産、サステナビリティ課題への取り組み等について、法令及び証券取引所の規則に沿った開示を適切に実施しています。また、必要に応じて、Webサイトや統合レポート等において当社グループの事業活動等に関する最新の情報をステークホルダーの皆様タイムリーに、わかりやすく提供できるよう努めています。

株主・投資家の皆様との対話については、「IR方針」に基づき、面談・IR説明会・株主総会等を通じた建設的な対話の促進を図っています。具体的には、半期毎の決算説明会、国内外の機関投資家等を対象とした個別ミーティング、海外IR等を実施しています。また、株主の皆様が当社の企業活動についての理解を深めていただくために、株主通信「たいせいサークル」を発行し、注力事業やESGに関する取り組み等について報告しています。

社内においては、株主・投資家の皆様との対話・面談の内容等を記載した報告書を作成し、経営幹部に毎月報告するとともに、取締役会に対しては、より詳細なIR活動の実施状況を少なくとも毎年2回報告し、経営力の高度化につなげています。



株主通信「たいせいサークル」

Web Q

「株主通信」/「株主・投資家等との対話の状況」

役員報酬等

①取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針に関する事項

当社は、報酬委員会において審議の上、2021年2月25日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬に係る決定方針を決議しており、その内容は、以下のとおりです。

1. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する基本方針

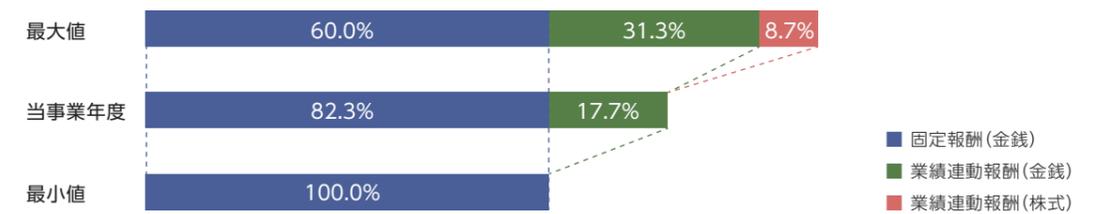
当社における取締役の報酬等は金銭報酬としての固定報酬及び業績連動報酬(金銭報酬)並びに非金銭報酬としての業績連

動報酬(株式報酬)により構成され、当社及び当社グループの事業規模、内容、業績、個々の職務内容や責任などを総合的に考慮してその内容を定めています。

報酬等の内容の決定にあたっては、取締役会の事前審議機関である「報酬委員会」において審議の上、職責及び役位(執行役員を兼務する場合の執行役員の役位を含む。以下同様。)に応じた個人別の報酬等を取締役会において決定します。

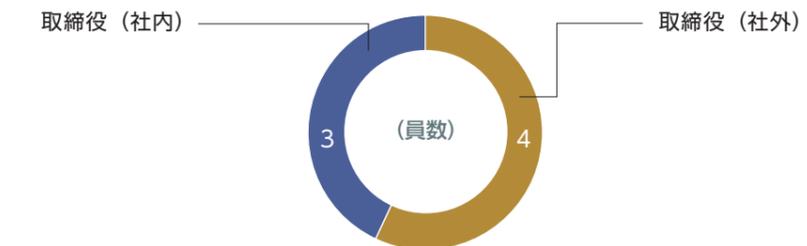
報酬委員会は、委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とし、独立社外監査役をオブザーバーとすることにより報酬等の内容を適正に検討できる体制としています。

当社取締役報酬の模式図



※上記の割合は、例として代表取締役社長の報酬額について算出しています。
※社外取締役は固定報酬のみとし、業績連動報酬の支給対象外としています。

報酬委員会の構成



※オブザーバー1名

2. 固定報酬の額またはその算定方法等の決定に関する方針

固定報酬は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、当社の事業規模、内容、個々の職務内容や責任などを総合的に考慮し、職責に応じて定め、社外取締役以外の取締役については役位に応じて累進するように定めています。

3. 業績連動報酬の業績指標の内容及び額または数の算定方法等・非金銭報酬の内容及び額もしくは数またはその算定方法等の決定に関する方針

業績連動報酬は、各取締役が業績の向上及び企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として設定してい

ます。ただし、社外取締役については業績連動報酬の支給対象外としています。

(ア)業績連動報酬(金銭報酬)

業績連動報酬(金銭報酬)は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、グループ経営に対する取締役の責任と報酬の連動を明確にすることを目的として当社グループの短期業績に連動する内容及び額とするように定めています。業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標である直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用し、役位に応じて累進するように定めています。

ガバナンスセクション | コーポレート・ガバナンス

(イ)業績連動報酬(株式報酬)

業績連動報酬(株式報酬)は、取締役の報酬と当社グループの業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、中長期業績に連動する内容及び額とするように定めています。株式給付信託(=Board Benefit Trust)方式を採用し、定時株主総会開催日を付与日として、取締役会において定めた「役員株式給付規程」に基づき、在任中、毎期ポイントを付与して累積します。取締役が退任し、「役員株式給付規程」に定める受益者要件を満たした場合、所定の受益者確定手続を行うことにより、1ポイント当たり1株として累積ポイント数に相当する当社株式を給付します。なお、当該給付の一部を、当社株式に代えて、当社株式の時価相当の金銭とすることがあります。

業績指標は、業績連動報酬(金銭報酬)と同様に、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しています。

各取締役に付与するポイントは、業績達成状況、職務内容及び責任などを考慮して代表取締役及び取締役役に区分してそれぞれ定めています。

4. 各種別の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業績連動報酬については、金銭報酬及び株式報酬それぞれにおいて基準となる業績値を設定した上で、当該基準と比較して好業績となる場合に業績連動報酬の割合が増加するように定めています。

中長期的観点からは、固定報酬の割合を縮減し、業績連動報酬の割合を高めていくよう見直しを検討していくものとします。ただし、社外取締役の報酬等については、固定報酬のみとします。

②監査役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する事項
監査役報酬等については固定報酬のみで構成されており、各監査役の報酬額は監査役会にて協議の上、決定しています。

③取締役及び監査役の報酬等についての株主総会決議に関する事項

区分	報酬等の種類	報酬限度額	株主総会決議日	決議時点の支給対象役員の員数
取締役	固定報酬	月総額70百万円以内	2006年6月27日 (第146回定時株主総会)	14名 (うち社外取締役2名)
	業績連動報酬(金銭報酬)			12名
	業績連動報酬(株式報酬)	1事業年度当たり 35,000ポイント、1億円以内 (1ポイント=1株)	2020年6月24日 (第160回定時株主総会)	8名
監査役	固定報酬	月総額12百万円以内	1994年6月29日 (第134回定時株主総会)	5名 (うち社外監査役2名)

④取締役及び監査役の報酬等の総額等

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類			対象となる 役員の員数(名)
		金銭報酬		非金銭報酬	
		固定報酬(百万円)	業績連動報酬(百万円)	株式報酬(百万円)	
取締役 (うち社外取締役)	669 (54)	564 (54)	105 (0)	0 (0)	12 (4)
監査役 (うち社外監査役)	124 (57)	124 (57)	— —	— —	6 (4)

注1. 金銭報酬のうち業績連動報酬の業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標であることを理由として、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しており、当連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益は47,124百万円です。
 2. 非金銭報酬である株式報酬は、株式給付信託(=Board Benefit Trust)方式を採用し、定時株主総会開催日を付与日として、取締役会において定めた「役員株式給付規程」に基づき、在任中、毎期ポイントを付与して累積します。取締役が退任し、「役員株式給付規程」に定める受益者要件を満たした場合、所定の受益者確定手続を行うことにより、1ポイント当たり1株として累積ポイント数に相当する当社株式を給付します。なお、当該給付の一部を、当社株式に代えて、当社株式の時価相当の金銭とすることがあります。株式報酬は、業績連動報酬にも該当し、その業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標であることを理由として、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しており、当連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益は47,124百万円です。
 3. 当事業年度に支給した取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内にあり、取締役会において決議された取締役の個人別報酬に係る決定方針に従ったものです。また、取締役会の事前審査機関である報酬委員会において審議の上、取締役会において決議されたものになります。

●2022年度 社外役員の取締役会及び監査役会の活動状況

区分	氏名	主な活動状況
取締役	西村 篤子	外交官としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、取締役会の事前審議機関であるガバナンス体制検討委員会の委員長として、事業環境の変化に合わせたグループガバナンス体制のあり方等について議論を主導しました。
	村上 隆男*	在任中、経営者としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、2022年9月30日の退任まで、取締役会の事前審議機関である役員人事委員会の委員長として取締役者に求めるスキル及び経営層育成プラン等について議論を主導しました。
	大塚 紀男	経営者としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、取締役会の事前審議機関である報酬委員会の委員長として、事業環境の変化に合わせた役員報酬のあり方等について議論を主導するとともに、2022年10月の就任後は、役員人事委員会の委員長として取締役に求めるスキル及び経営層育成プラン等について議論を主導しました。
	國分 文也	経営者としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、取締役会の事前審議機関であるサステナビリティ委員会の委員長として、サステナビリティ経営のあり方等について議論を主導しました。
監査役	佐藤 康博	金融機関の経営者として豊富な経験と幅広い見識、財務・会計に関する豊富な知見に基づき、必要に応じて意見を述べています。
	田代 政司	会計検査院における豊富な経験と幅広い見識、財務・会計及び監査に関する豊富な知見に基づき、必要に応じて意見を述べています。
	大原 慶子	弁護士としての専門的かつ高度な知見や豊富な国際経験、ダイバーシティに関する見識に基づき、必要に応じて意見を述べています。
	三浦 正充	国際捜査を含む警察行政における豊富な経験と高い見識に基づき、必要に応じて意見を述べています。

* 取締役村上隆男氏は、2022年9月30日をもって社外取締役を辞任致しました。
 注 札幌支店で施工中の「(仮称)札幌北1西5計画」において、鉄骨建方等の精度不良が発生しました。社外取締役である西村篤子氏、大塚紀男氏、國分文也氏及び、社外監査役である佐藤康博氏、田代政司氏、大原慶子氏、三浦正充氏は、同事象判明まで当該事実を認識しておりませんが、日頃から当社に対してコンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスの観点から注意喚起を行っておりました。また、当該事象判明後は、再発防止に向けた提言を行うとともに、内部統制の強化の必要性等について意見を述べるなど、適切にその職責を果たしております。

●各取締役及び監査役の取締役会・監査役会及び取締役会委員会の出席状況

役職名	氏名	開催実績及び出席状況					
		取締役会	監査役会	ガバナンス体制 検討委員会	役員人事 委員会	報酬委員会	サステナビリティ 委員会
		全13回	全15回	全4回	全4回	全2回	全2回
代表取締役	山内 隆司	12/13 (92%)	—	—	3 / 4 (75%)	2 / 2 (100%)	—
	相川 善郎	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	桜井 滋之	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	田中 茂義	12/13 (92%)	—	3 / 4 (75%)	3 / 4 (75%)	1 / 2 (50%)	1 / 2 (50%)
	矢口 則彦	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	—	—	—
取締役	木村 普	13/13 (100%)	—	—	—	—	—
	山本 篤	13/13 (100%)	—	—	—	—	—
	寺本 剛啓	12/13 (92%)	—	—	—	—	2 / 2 (100%)
	西村 篤子	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	村上 隆男*	5 / 7 (71%)	—	1 / 2 (50%)	1 / 2 (50%)	2 / 2 (100%)	0 / 1 (0%)
	大塚 紀男	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
常勤監査役	國分 文也	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	3 / 4 (75%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	林 隆	—	15/15 (100%)	4 / 4 (100%)	—	—	—
	野間 昭彦	—	15/15 (100%)	—	—	—	—
監査役	佐藤 康博	—	14/15 (93%)	—	4 / 4 (100%)	—	—
	田代 政司	—	15/15 (100%)	—	—	2 / 2 (100%)	—
	大原 慶子	—	15/15 (100%)	—	—	—	2 / 2 (100%)
	三浦 正充	—	15/15 (100%)	4 / 4 (100%)	—	—	—

* 取締役村上隆男氏は、2022年9月30日をもって社外取締役を辞任致しました。

コンプライアンス

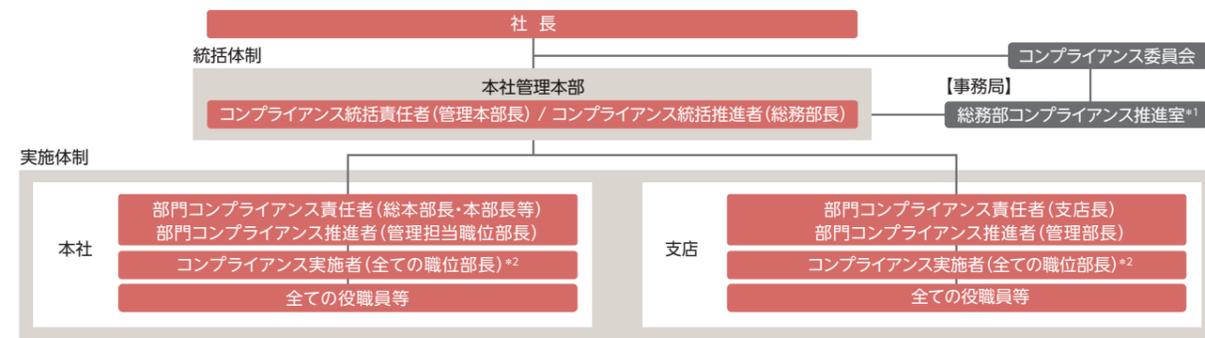
大成建設グループは、組織としての行動の基本原則及び役職員等が積極的に実践すべきまたは厳守すべき行動・判断の基準として「グループ行動指針」を定めています。この行動指針は、当社グループのコンプライアンス遵守の規範であり、「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」において、「取締役は、コンプライアンスの確立が経営の根幹であることを深く自覚し、グループ行動指針をはじめとするコンプライアンスに関する諸規程を率先して誠実に遵守する」ことを定め、国内外を含めたグループ全社に適用しています。

Web Q
「グループ行動指針」

コンプライアンス推進体制

部門毎に責任者・推進者・実施者を配置し、社内のコンプライアンス推進体制を整備するとともに、社長の諮問に答える特別な委員会として、社外有識者(弁護士)を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。法令等違反行為に対する役職員の懲戒等の厳正化・独占禁止法遵守のための体制整備等、コンプライアンス委員会の提言に基づく諸施策や各部門のコンプライアンス教育の実施等により、役職員一人ひとりの意識を高め、コンプライアンスの一層の徹底を図っています。

コンプライアンス推進体制図



*1 コンプライアンス委員会の事務局機能を担うとともに、役職員等のコンプライアンス意識の浸透・定着を推進
*2 全ての職位部長をコンプライアンス実施者に任命し、職位部長が自らの担当部署に所属する全ての役職員等に対してコンプライアンスに関する啓発、教育等を実施

制度と仕組み

コンプライアンス遵守教育・研修

大成建設では、コンプライアンス意識を高めるため、全役職員を対象に毎年コンプライアンス研修を実施しています。また、グループ全体のコンプライアンス強化を図ることを目的として、国内グループ会社との法務業務に関わる課題について情報共有・意見交換を目的とした法務担当者会議や、コンプライアンス推進に関する状況確認・意見交換を目的としたグループ・コンプライアンスヒアリングを実施しており、コンプライアンスの徹底に努め、コミュニケーションを図っています。さらに、協力会社(専門工事業者)の事業主や、倉友会*(大成建設の基幹協力会社組織)の新入社員を対象に、コンプライアンス

研修を毎年実施する等、サプライチェーン全体でのコンプライアンスの推進を図っています。

コンプライアンス・アンケートの実施(年1回)

大成建設グループにおけるコンプライアンスに関する現状と課題の把握、さらなるコンプライアンスの推進を図ることを目的として全役職員に対して「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。アンケート結果については、分析及び対策案を検討し、経営層に報告した上で、「コンプライアンス通信」を通じて全役職員に開示するとともに、関係部署と連携して必要な対策を講じることにより、コンプライアンスの推進に向けて取り組んでいます。

*「倉友会」についてはP.112用語集参照

教育・研修	近年取り上げたテーマ	
コンプライアンス通信の発行(月1回)	<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンスを推進していくために ●建設業法に基づく建設業許可と監督処分について ●コンプライアンス・アンケートの結果について 	<ul style="list-style-type: none"> ●侮辱罪の厳罰化について ●贈収賄について ●営業秘密の取り扱いについて 他
eラーニングによるコンプライアンス研修の実施(年2回)	<ul style="list-style-type: none"> ●パワーハラスメントについて ●同業他社との接触対策・社内リニエンシー制度について ●企業倫理ヘルプライン(内部通報制度)について 他 	<ul style="list-style-type: none"> ●横領・贈収賄・ハラスメントについて

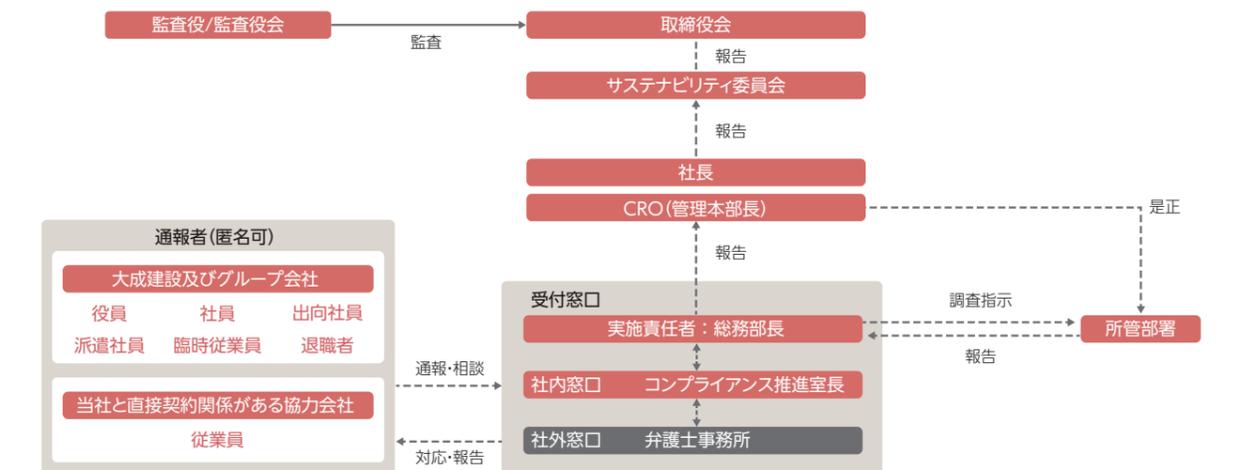
通報・相談制度の運用

大成建設グループでは、公益通報者保護法に基づき、役職員等による贈収賄等の汚職を含む違法行為や「グループ行動指針」に違反する行為(または違反しようとしている行為)について役職員及び社外の関係者(当社と直接の契約関係がある協力会社(一次サプライヤー)等の従業員)が通報・相談できる内部通報制度(企業倫理ヘルプライン・グループヘルプライン・公益通報制度)を整備しており、通報・相談窓口を社内及び社外の外部機関(弁護士事務所)に設置しています。当制度は幅広く違反行為の端緒を掴むために、匿名による通報も受け付けています。また、当制度の実効性を高めるため、全役職員を対象に、当制度の概要をまとめた「ヘルプラインカード」を配布し、eラーニングの実施や「コンプライアンス通信」の配信を通

じて、制度の内容や運用実績を紹介する等、積極的な啓発活動を行っています。寄せられた通報に対しては、事実関係を調査し、必要に応じて是正措置を講じます。その際、通報者情報の秘匿を徹底するとともに、通報を理由とした不利益な取り扱いが通報者に対して行われないよう、社内規程に沿って厳格に運用しています。なお、当社と直接契約関係のない社外のステークホルダーの皆様についても、当社Webサイトのお問い合わせ窓口を通じて、人権・環境問題をはじめとする様々なご相談を受け付けています。

内部通報制度・運用実績	2020年度	28件
	2021年度	30件
	2022年度	73件

ヘルプライン制度に基づく内部通報の流れ



Web Q
「問い合わせ窓口」

Ⅰ 腐敗防止方針

大成建設は、2018年に参画した国連グローバル・コンパクトの原則10「腐敗防止」を支持しています。強要、贈収賄、マネーロンダリング、司法妨害などを含むあらゆる形態の腐敗を防止するために、グループ行動指針において「公正な取引の確保」と「政治及び行政との健全な関係の維持」、「反社会的勢力・団体への対処」を掲げており、発注者や発注者の役職員個人に対して、不正な金品の供与等を行わないこと、政治家・公務員（外国公務員を含む）との関係において、贈賄等刑罰法規に違反する行為や誤解を受ける行為を行わないこと、反社会的勢力・団体からの不当な要求に応じないことを明記しています。また、独占禁止法遵守のための行動規範を定め、役職員に対して入札談合等刑法、独占禁止法等の刑罰法規に違反しないよう責任ある行動を求めて、腐敗防止に努めています。

政治家・公務員（外国公務員を含む）に対する贈賄防止の啓発・教育については、贈収賄や腐敗行為を包括的に取り上げ、談合などの公正競争を阻害する行為を防止するために小冊子「コンプライアンスはやわかり」を作成し、全役職員を対象としたeラーニング等を通じて徹底を図り、役職員の腐敗防止に対する知識・意識を高めています。

特に注意を要する外国公務員等との関係においては、2020年度より外国公務員等に対する贈賄防止のための事前チェック制度を導入し、腐敗行為防止の徹底に努めています。



Web Q

「国連グローバル・コンパクト」

Ⅰ グループ行動指針の遵守レビューと違反時の対応

大成建設グループでは、「グループ行動指針遵守体制整備に関する規程」に、役職員等がグループ行動指針に違反した場合、取締役会または経営会議において事実関係を慎重かつ厳正に審査の上、社内規程に則って懲戒する旨を明記しています。

グループ行動指針違反等重大なコンプライアンス違反事例が発生した場合には、再発防止策の徹底を図り、関係者、事実の経緯、違反の性質・内容、損害額、利害関係人への影響等を調査し正確な事実関係の把握に努めた上で、必要に応じて関係官公庁への報告を実施しており、行為者に対しては、解雇を含む必要な懲戒処分を科しています。

Web Q

「グループ行動指針の遵守レビューと違反時の対応」

Ⅰ 法令等遵守検証・指導

大成建設では、入札業務の適正性の確保のために、入札業務の過程に不適切な行為がないことを支店長が確認し、その記録を作成・保存する社内制度を運用しています。

また、毎年法務部が入札業務の適正性及び建設業法や独占禁止法・下請法の遵守状況の検証を行っています。

Ⅰ 公平・公正な取引

大成建設では、グループ行動指針に「取引業者とのパートナーシップの推進」を掲げ、取引先と公正で信頼し合える関係を築き、対等な立場で取引を行うことを定めています。

2020年8月には、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や、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」を遵守することを盛り込んだ「パートナーシップ構築宣言」を作成し公開しました。また、反社会的勢力排除のために、取引先との専門工事請負基本約定書等において、契約先が反社会的勢力ではないことや反社会的勢力と取引しないことを定め、万一、それに違反した場合には無催告で契約を解除できる条項を定めています。さらに、大成建設グループ サステナブル調達ガイドラインに公平・公正な取引、法令・社会規範の遵守、人権の尊重について明記し、取り組み状況に関するサプライヤーのセルフアセスメント等を毎年実施することにより、反社会的勢力、汚職・腐敗、非人道的労働の実施組織との取引に巻き込まれないようリスクの把握と低減に努めています。



Web Q

「コーポレート・ガバナンス/内部統制」

Ⅰ 独占禁止法遵守のための具体的な取り組み

2018年にリニア中央新幹線建設工事に関して独占禁止法違反の嫌疑を受けたことを真摯に受け止め、社外弁護士を委員長とするコンプライアンス委員会における審議及び取締役会での決議を経て、下記施策を実施しました。

1. 同業他社との接触に関する社内規程を改正しルールを厳格化（2018年9月）
2. 入札業務適正確認手続きの強化（2018年9月）
3. 全役職員を対象としたeラーニングの実施（2018年度から継続して毎年度実施）
4. 営業部門及び受注関連業務を行う技術部門の役職員を対象とした社外弁護士による研修実施（2018年度から継続して毎年度実施）

リスクマネジメント

大成建設グループは、リスクマネジメント方針、リスクマネジメント基本規程のもと、全社的に体系化されたリスクマネジメントシステムを確立し、品質、コンプライアンス、情報、安全、環境等のESGに関する主なリスクにも対応する適切な管理体制を整備しています。

全社的リスクマネジメントを有効に機能させ、業務の適正性を保つために、社内規程やマニュアル等により定められている事前のリスク対策を実行し、万が一、リスクが顕在化した場合には、発生時のリスク対策を適宜実施することで損失を最小限に抑え、事業の継続、社会からの信頼の確保に努めています。

Ⅰ リスクマネジメント推進体制

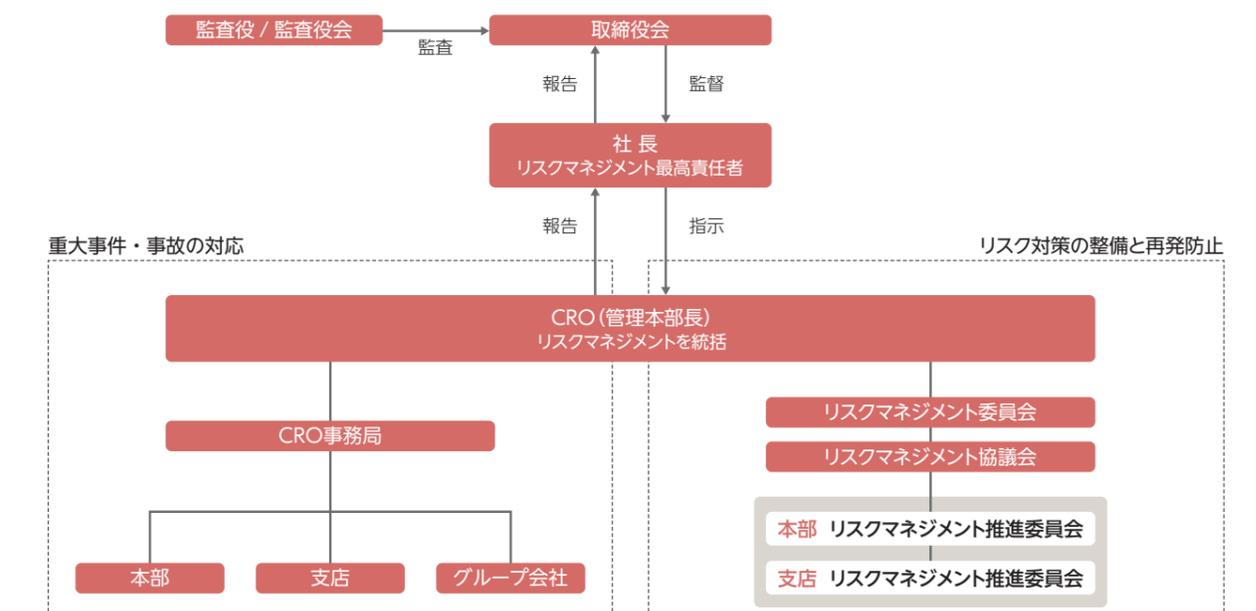
●全社的リスクマネジメントの推進

大成建設は、事業運営に伴うリスクを適切に把握・管理するリスクマネジメント体制の継続的な運用に努めています。社長を「最高責任者」、管理本部長を「CRO（チーフ・リスクマネジメント・オフィサー）」としたリスクマネジメント体制を敷いており、毎年、当該年度に顕在化したリスクを踏まえ、翌年度のリスク管理内容を見直しすることで、PDCAサイクルを運用するとともに、リスクマネジメント体制の有効性を検証しています。

リスクの見直し・選定は、リスクマネジメント基本規程に基づき、

本社の各本部が支店と連携し、所管業務に関するリスクの内容やリスク対策（社内ルール・マニュアル等）を整理・確認して、「本部所管リスク」を選定します。「本部所管リスク」の中から全社部門横断的で経営に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを絞り込み、「全社重要リスク」として選定し、全社的なリスク管理の対象としています。「全社重要リスク」は、CROを委員長とした「リスクマネジメント委員会」で審議された後、CROが決定します。社長及び取締役会はその報告を受けるとともに、リスク管理体制の運用状況及びその実効性を確認・整備しています。

全社的リスクマネジメント推進体制図



Web Q

「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」「リスクマネジメント方針」

●事業等のリスク

企業経営に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクについては、経営会議及び取締役会に報告され、当該リスクへの対処方針を総合的に検討・決定し、有価証券報告書の「事業等のリスク」で報告しています。

(1)市場リスク

- ① 建設市場の動向
- ② 資材価格の変動
- ③ 資産保有リスク
- ④ 退職給付債務
- ⑤ 金利水準の変動
- ⑥ 付帯関連する事業のリスク

(2)土木事業・建築事業に対する法規制違反リスク

- ① 建設業法等違反リスク
- ② 独占禁止法違反リスク

(3)知的財産侵害リスク

(4)不適切な財務報告リスク

(5)反社会的勢力リスク

(6)施工不良による品質リスク

(7)設計不良リスク

(8)工程遅延リスク

(9)事故災害リスク

(10)情報漏洩・システムトラブルリスク

(11)大規模災害リスク

(12)労働環境リスク

(13)環境法規制等違反リスク

(14)気候変動等環境課題に関するリスク

(15)人権課題に関するリスク

(16)与信リスク

(17)契約リスク

(18)感染症流行リスク

(19)カントリーリスク

(20)地政学リスク

以下、2022年度公開版から更新されたリスクを抜粋

(14)気候変動等環境課題に関するリスク

企業には事業を通じて気候変動問題等環境課題の解決に取り組むことが求められており、その取り組みや情報開示が不十分な場合には、企業競争力及びステークホルダーからの評価が低下するリスクが生じます。

このリスクに対応するため、当社グループは、環境方針に掲げる「持続可能な環境配慮型社会の実現」に基づき、グループ長期環境目標(TAISEI Green Target 2050)を定め、3つの社会(脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会)の実現と、2つの個別課題(森林資源・森林環境、水資源・水環境)の解決を目指しております。さらに、環境方針に基づく環境デュー・ディリジェンスを実施し、当社グループの事業活動が環境に及ぼす負の影響、及び当社グループの事業活動が環境から受ける負の影響に対する予防・軽減等を、サプライチェーンも含め進めています。

最大の課題であるカーボンニュートラルの実現に向けては、グループ全体で環境負荷低減活動(TSA:TAISEI Sustainable Action®)に取り組み、スコープ1,2のCO₂排出量削減を進めております。加えて、グリーン調達の推進や環境配慮コンクリート、ZEB技術の開発・普及促進等によりスコープ3のCO₂排出量削減に努め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

これらの環境課題に対する取り組みについては、統合レポートやウェブサイト等で適切に情報開示しております。なお、気候変動についてはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に則り、シナリオ分析に基づく気候変動に係るリスク及び収益機会が事業活動に与える影響について情報開示しています。

Page P.74 「TCFDに基づく情報開示」
サステナビリティセクション

(15)人権課題に関するリスク

企業にはステークホルダーの人権尊重に取り組むことが求められており、その取り組みや情報開示が不十分な場合には、ステークホルダーの人権を侵害してしまうリスクや、企業競争力及びステークホルダーからの評価が低下するリスクが生じます。

このリスクに対応するため、人権方針に基づく人権デュー・ディリジェンスを実施しており、当社グループの事業活動による人権への負の影響に対する予防・軽減、対策の実効性の評価、苦情処理メカニズムの整備及び取り組みに関する情報開示など、サプライチェーンも含めた人権尊重への取り組みを継続的に実施しております。

Page P.55 「人権デュー・ディリジェンスの取り組み」
大成建設グループの成長戦略

(20)地政学リスク

海外の特定地域が抱える政治的・軍事的・社会的な緊張の高まりにより、資材価格が高騰するリスクや物流混乱により納期が遅延するリスクがあります。これらのリスクに対応するため、資材価格の高騰については、メーカーヒアリングや市場調査等により価格動向を早期に把握し、必要に応じて早期調達や代替品への変更等の措置を講じております。また、物流混乱による納期遅延については、製作地や輸送経路の確認を行い、自然条件・社会条件・法的リスク等を検討するとともに、納期遅延を発生させないよう調達業務の進捗管理を行っております。

Web Q

有価証券報告書「事業等のリスク」

I 情報セキュリティ対策

建設業は、施工にあたり発注者や協力会社(専門工事業者等)等多くのステークホルダーとの情報共有が必要であることから、大成建設グループでは、グループ行動指針に『情報・知的財産権の管理』を掲げ、情報セキュリティに関する様々な施策を実施しており、「個人情報保護に関する方針」や「ソーシャルメディアの利用に関する行動基準」を制定しています。

大成建設では、顧客情報に関する管理ルールを定め、電子情報の取り扱いに関して最低限守るべきルールを冊子にまとめ、全ての役職員及び協力会社に対する教育・指導を実施しています。さらに海外の営業所や作業所の情報セキュリティ環境の強化を推進するほか、テレワーク(在宅勤務)に伴う情報漏洩リスク対策の強化に努めています。

また、企業経営に重大な影響を与える権利の侵害や被侵害、技術流出等の知的財産リスクを予防、軽減するために、あらゆるビジネスプロセスにおいてリスクマネジメントを徹底しています。

深刻化しているサイバー攻撃のリスク対応については、2013年に立ち上げた「Taisei-SIRT(Security Incident Response Team)」を中心に、日本シーサート協議会を通して外部機関と連携し、サイバー攻撃に関する最新情報を収集し、攻撃を未然に防ぐための高度な防御策を計画・導入しています。

Web Q

「個人情報保護に関する方針」
「ソーシャルメディアの利用に関する行動基準」

I 感染症及びパンデミック(感染流行)のリスク対応

新型コロナウイルス等の感染症対策として、CRO事務局が中心となり、国内外の事業所における感染状況等の情報を一元化し、当社全体で統合的且つ迅速に危機対応する体制を構築しています。

また、2020年11月には従来の「新型インフルエンザ対応ガイドライン」等を、新型コロナウイルスや今後の新たな感染症についても適応できる内容に再編した「感染症発生時における事業継続計画」を策定しました。

具体的には、役職員及び専門工事業者へ発生時の行動や職場において感染者が発生した場合の対処等について啓発を行うとともに、感染対策用品の備蓄を行っております。

なお、現在、新型コロナウイルス感染症は、感染症法上、5類感染症に移行しましたが、再度、感染が拡大した場合においても、速やかに感染防止対策を実施できる体制を整備しております。

I 事業継続計画(BCP)への取り組み

大規模な災害や事故等が発生した場合でも、役職員とその家族の生命及び身体の安全の確保に加えて、社会経済活動の基盤を支える総合建設会社としての責務を果たすため、2005年に「災害時における事業継続に関する方針」を定めています。この方針に基づいて災害時における事業継続計画を定め、当社、グループ会社の全役職員が参加する災害対策訓練を年に1回以上実施し、その結果等を踏まえて、都度、事業継続計画を全体的に見直し、改善を図っています。

このような継続的、定期的に事業継続の向上に取り組んできたこれまでの活動が評価され、「レジリエンス認証」を取得しています。

また、(一社)日本建設業連合会等との連携訓練を2015年より毎年実施し、支援要請に直ちに対応可能な復旧支援体制を全社で構築しています。

Web Q

「災害時における事業継続に関する方針」

Column

事業継続への積極的な取り組み

ドローンの高度な運転技術を保有する
3団体と防災協定を締結

大成建設は、災害発生時のレジリエンス(復元力)強化の観点から、ドローンの専門的かつ高度な運転技術を保有する3つの団体「(一社)DPCA」、「(一社)地域再生・防災ドローン利活用推進協会」、「(一社)日本UAV利用促進協議会(JUAVAC)」と災害発生時における防災協定を締結しました。

近年発生している国内の自然災害は激甚化しており、これまで以上に迅速な災害状況の把握と災害復旧計画の立案を行うためには、即応性と機動性に優れた技術の活用が必要となります。本協定締結により、災害復旧現場において、ドローンを活用し、即応的な災害状況の把握と災害復旧計画の立案を実現します。

今後も災害時の復旧等にデジタル技術を積極的に活用することで、さらなるレジリエンス強化を図り、社会経済活動の基盤を支える総合建設会社としての責務を果たしていきます。



ドローン操作のイメージ

役員一覧 (2023年7月1日現在)

取締役／監査役



田中 茂義
代表取締役会長
2015年6月 取締役就任



相川 善郎
代表取締役社長
2019年6月 取締役就任



土屋 弘志 新任
代表取締役
2023年6月 取締役就任
営業総本部長兼安全担当



岡田 正彦 新任
代表取締役
2023年6月 取締役就任
管理本部長兼新事業企画担当



木村 普
取締役
2019年6月 就任
営業総本部副本部長(土木営業統括)兼
土木営業本部長



山浦 真幸 新任
取締役
2023年6月 就任
建築総本部長兼建築本部長



吉野 雄一郎 新任
取締役
2023年6月 就任
建築事業戦略担当兼社長室副室長



辻 利之 新任
取締役
2023年6月 就任
営業推進本部長



西村 篤子
取締役^{※1※3}
2017年6月 就任
重要な兼職の状況
(株)INPEX社外取締役



大塚 紀男
取締役^{※1※3}
2019年6月 就任
重要な兼職の状況
双日(株)社外取締役
(株)世界貿易センタービルディング社外取締役



國分 文也
取締役^{※1※3}
2019年6月 就任
重要な兼職の状況
丸紅(株)取締役会長
本田技研工業(株)社外取締役



上條 努 新任
取締役^{※1※3}
2023年6月 就任
重要な兼職の状況
東北電力(株)社外取締役
(株)オカムラ社外取締役



林 隆
常勤監査役
2019年6月 就任



奥田 秀一 新任
常勤監査役
2023年6月 就任



佐藤 康博
監査役^{※2※3}
2020年6月 就任



田代 政司
監査役^{※2※3}
2020年6月 就任



大原 慶子
監査役^{※2※3}
2020年6月 就任
重要な兼職の状況
神谷町法律事務所パートナー
(株)F P G 社外取締役
富士急行(株)社外取締役



三浦 正充
監査役^{※2※3}
2021年6月 就任

※1 会社法第2条第15号の定める社外取締役
※2 会社法第2条第16号の定める社外監査役
※3 ㈱東京証券取引所及び㈱名古屋証券取引所の規定する独立役員

執行役員 (2023年7月1日現在)

役職	氏名	担当業務
社長	相川 善郎	
副社長執行役員	土屋 弘志	営業総本部長兼安全担当
専務執行役員	谷山 二郎	サステナビリティ総本部長兼グリーンエネルギー・環境事業推進本部長
専務執行役員	木村 普	営業総本部副本部長(土木営業統括)兼土木営業本部長
専務執行役員	加賀田 健司	関西支店長
専務執行役員	北野 俊	安全本部長
専務執行役員	小口 新平	西日本営業本部長
専務執行役員	吉川 正夫	営業総本部建築営業担当
専務執行役員	今 憲昭	札幌支店長
専務執行役員	岡田 正彦	管理本部長兼新事業企画担当
常務執行役員	北口 雄一	建築営業本部長(第三)
常務執行役員	鈴木 淳司	中部支店長
常務執行役員	西岡 巖	東北支店長
常務執行役員	中屋 亮	中国支店長
常務執行役員	安部 吉生	土木営業本部副本部長
常務執行役員	江島 明	横浜支店長
常務執行役員	亀澤 靖	土木本部土木設計部長
常務執行役員	澤 新三郎	建築営業本部(第一)副本部長
常務執行役員	池内 義彦	土木営業本部副本部長
常務執行役員	長島 一郎	技術センター長
常務執行役員	白川 賢志	土木本部長
常務執行役員	高浜 信一郎	エンジニアリング本部長
常務執行役員	奥畑 浩一郎	西日本営業本部副本部長(建築)
常務執行役員	越智 繁雄	技術担当
常務執行役員	加藤 美好	グリーンエネルギー・環境事業推進本部副本部長
常務執行役員	植松 徹	リニューアル本部長
常務執行役員	谷川 裕二	設備本部長
常務執行役員	澤田 和宏	技術担当
常務執行役員	高瀬 昭雄	技術担当
常務執行役員	鎌田 優	建築営業本部長(第一)兼まちづくりプロジェクト担当
常務執行役員	井尻 裕二	原子力本部長
常務執行役員	菅原 達也	国際支店長
常務執行役員	笠原 淳一	管理本部副本部長
常務執行役員	松村 正人	設計本部長
常務執行役員	深澤 裕紀	社長室長
常務執行役員	山浦 真幸	建築総本部長兼建築本部長
常務執行役員	吉野 雄一郎	建築事業戦略担当兼社長室副室長
常務執行役員	辻 利之	営業推進本部長
常務執行役員	馬場 正道	国際支店副支店長(建築)兼建築部長
常務執行役員	中村 有孝	東京支店長
常務執行役員	眞武 伸哉	営業総本部建築営業担当
執行役員	北川 克彦	営業総本部建築営業担当
執行役員	山内 泰次	技術担当
執行役員	西山 秀樹	土木本部副本部長兼土木部長
執行役員	山崎 貴士	都市開発本部長
執行役員	羽場 幸男	社長室副室長兼経営企画部長兼新事業企画部長
執行役員	吉田 正大	営業総本部営業担当
執行役員	上田 洋二	技術担当兼エネルギー・環境担当
執行役員	篠崎 洋三	設計本部副本部長(構造)
執行役員	清水 正巳	技術担当兼土木本部土木技術部長
執行役員	波多江 祐輔	ソリューション営業本部長
執行役員	浅田 佳之	関東支店長
執行役員	鈴木 新	建築営業本部長(第二)
執行役員	高瀬 洋一	東京支店副支店長(新宿駅西口開発計画担当)
執行役員	廣瀬 淳一	千葉支店長
執行役員	足立 憲治	関西支店副支店長兼営業部(建築)統括営業部長
執行役員	横田 素之	秘書部長
執行役員	西河 誠	九州支店長
執行役員	森田 浩三	調達本部長
執行役員	網頭 正記	建築営業本部(第二)副本部長
執行役員	小山 重久	建築営業本部(第三)副本部長
執行役員	河合 邦彦	品質管理本部長兼建築品質管理部長

エグゼクティブ・フェロー (役員待遇) (2023年7月1日現在)

役職	氏名	担当業務
エグゼクティブ・フェロー	丸屋 剛	技術センター副技術センター長兼社会基盤技術研究部長
エグゼクティブ・フェロー	富田 朱彦	都市開発本部副本部長
エグゼクティブ・フェロー	船水 富士男	建築本部作業所業務推進センター長
エグゼクティブ・フェロー	廣瀬 淳	建築本部デジタルプロダクトセンター長
エグゼクティブ・フェロー	出野 昭彦	設計本部副本部長(設備)
エグゼクティブ・フェロー	坂本 英俊	土木本部機械部長
エグゼクティブ・フェロー	平井 浩之	設計本部副本部長(建築)兼関西支店設計部長

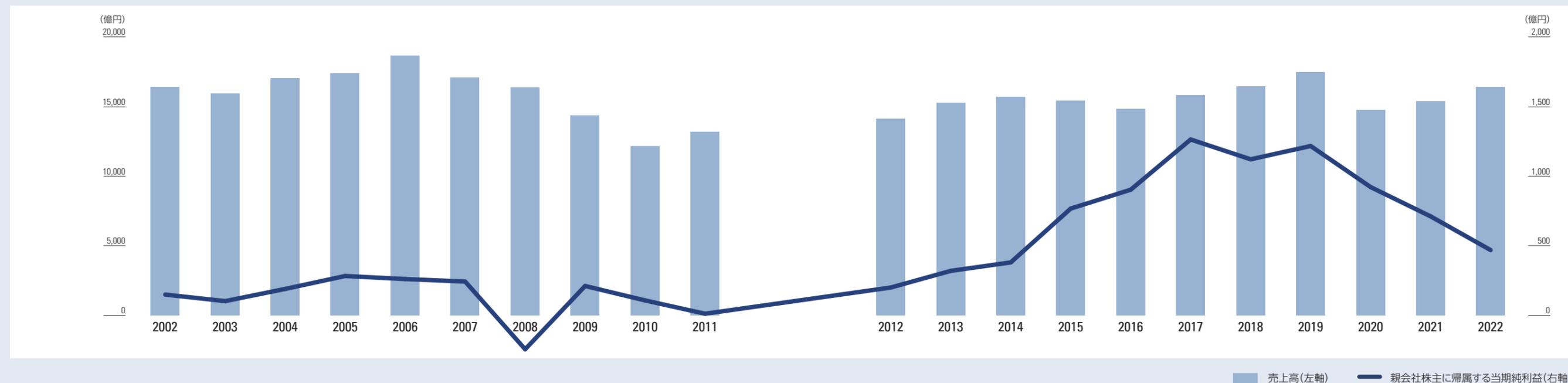
データセクション | 主要財務データ・業績の歩み

主要財務データ(連結)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受注高	(百万円)	1,404,406	1,645,895	1,765,743	1,671,061	1,655,035	1,743,497	1,693,859	1,680,051	1,650,627	1,589,745	1,810,445
売上高	(百万円)	1,416,495	1,533,473	1,573,270	1,545,889	1,487,252	1,585,497	1,650,877	1,751,330	1,480,141	1,543,240	1,642,712
営業利益	(百万円)	35,606	53,773	70,417	117,468	140,822	181,859	153,323	167,755	130,516	96,077	54,740
経常利益	(百万円)	35,063	56,756	74,467	117,703	144,591	185,349	157,936	173,347	135,937	103,247	63,125
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	20,050	32,089	38,177	77,045	90,566	126,788	112,571	122,087	92,554	71,436	47,124
包括利益	(百万円)	56,500	46,612	101,214	37,665	92,788	148,657	119,290	86,343	138,303	74,765	36,600
純資産額	(百万円)	343,300	384,166	492,114	521,277	570,813	669,019	722,390	753,915	844,420	872,835	833,944
総資産額	(百万円)	1,543,094	1,599,065	1,735,248	1,660,821	1,760,078	1,910,597	1,846,176	1,889,995	1,870,622	1,956,200	2,016,717
1株当たり純資産額*	(円)	299.84	335.42	418.61	442.67	2,483.01	2,975.02	3,302.86	3,550.03	4,084.81	4,335.78	4,402.01
1株当たり当期純利益*	(円)	17.60	28.17	33.52	65.85	392.87	561.36	511.90	573.14	442.66	350.88	241.24
自己資本比率	(%)	22.1	23.9	28.2	31.2	32.3	34.9	39.0	39.7	44.9	44.4	41.1
自己資本利益率(ROE)	(%)	6.3	8.9	8.8	15.3	16.7	20.5	16.2	16.6	11.6	8.4	5.6
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	73,081	138,749	24,078	95,360	218,158	207,020	△71,028	77,475	67,494	80,507	30,101
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△4,703	16,028	△13,975	△25,070	6,296	△11,852	△82,288	33,260	△18,683	△37,680	△14,058
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△46,551	△68,826	△30,470	△35,171	△60,061	△41,682	△96,197	△66,647	△37,342	△41,863	△98,668
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	265,772	354,372	337,166	371,730	534,787	687,346	437,584	482,655	494,274	496,760	415,863
有利子負債	(百万円)	379,072	316,493	273,289	254,695	238,145	247,379	217,423	208,146	219,017	224,323	201,700

* 2017年10月1日付で当社株式5株につき1株の割合で株式併合を実施したため、2016年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定して、1株当たり純資産額及び1株当たり当期純利益を算定しています。

業績の歩み(連結)



■ 売上高(左軸) ■ 親会社株主に帰属する当期純利益(右軸)

データセクション | 連結財務諸表

連結貸借対照表

単位:百万円

	2022年3月期	2023年3月期		2022年3月期	2023年3月期
資産の部					
流動資産					
現金預金	499,113	415,950	支払手形・工事未払金等	423,349	476,115
受取手形・完成工事未収入金等	575,600	688,768	短期借入金	97,901	81,965
未成工事支出金	47,443	67,658	ノンリコース短期借入金	15	11
棚卸不動産	117,831	131,439	1年内償還予定の社債	20,000	-
その他の棚卸資産	3,389	4,003	リース債務	318	347
その他	53,079	45,847	未成工事受入金	160,733	181,226
貸倒引当金	△100	△182	預り金	156,315	170,995
			完成工事補償引当金	3,250	3,325
流動資産合計	1,296,356	1,353,485	工事損失引当金	14,163	47,897
			その他	50,317	60,767
固定資産					
有形固定資産					
建物・構築物	153,961	161,554	流動負債合計	926,363	1,022,652
機械・運搬具及び工具器具備品	64,868	68,273	固定負債		
土地	120,914	120,488	社債	40,000	40,000
建設仮勘定	4,068	5,354	長期借入金	66,279	79,606
減価償却累計額	△136,376	△142,320	ノンリコース長期借入金	128	117
有形固定資産合計	207,435	213,349	リース債務	592	716
			繰延税金負債	12,824	1,711
無形固定資産					
投資その他の資産	16,016	17,581	再評価に係る繰延税金負債	3,274	3,274
投資有価証券	380,271	386,906	役員退職慰労引当金	435	508
退職給付に係る資産	23,230	10,875	役員株式給付引当金	48	48
繰延税金資産	3,543	5,918	環境対策引当金	1	-
その他	31,215	30,570	退職給付に係る負債	15,054	15,037
貸倒引当金	△1,869	△1,969	その他	18,363	19,100
投資その他の資産合計	436,391	432,300	固定負債合計	157,002	160,120
固定資産合計	659,844	663,232	負債合計	1,083,365	1,182,773
資産合計	1,956,200	2,016,717	純資産の部		
			株主資本		
			資本金	122,742	122,742
			資本剰余金	30,382	30,382
			利益剰余金	591,383	562,774
			自己株式	△898	△906
			株主資本合計	743,609	714,992
			その他の包括利益累計額		
			その他有価証券評価差額金	97,535	97,090
			繰延ヘッジ損益	△8	△6
			土地再評価差額金	1,223	1,235
			為替換算調整勘定	△1,903	237
			退職給付に係る調整累計額	28,429	15,638
			その他の包括利益累計額合計	125,277	114,194
			非支配株主持分	3,948	4,756
			純資産合計	872,835	833,944
			負債純資産合計	1,956,200	2,016,717

連結損益計算書

単位:百万円

	2022年3月期	2023年3月期
売上高		
完成工事高	1,385,516	1,499,803
開発事業等売上高	157,723	142,909
売上高合計	1,543,240	1,642,712
売上原価		
完成工事原価	1,224,426	1,378,637
開発事業等売上原価	131,077	116,301
売上原価合計	1,355,503	1,494,939
売上総利益		
完成工事総利益	161,090	121,165
開発事業等総利益	26,646	26,607
売上総利益合計	187,736	147,773
販売費及び一般管理費		
販売費	41,666	40,698
一般管理費	49,993	52,333
販売費及び一般管理費合計	91,659	93,032
営業利益		
営業外収益	96,077	54,740
受取利息	1,680	543
受取配当金	4,701	5,366
為替差益	428	1,024
持分法による投資利益	893	2,054
その他	719	721
営業外収益合計	8,423	9,709
営業外費用		
支払利息	910	861
租税公課	120	154
その他	222	309
営業外費用合計	1,253	1,325
経常利益		
特別利益	103,247	63,125
投資有価証券売却益	1,760	2,405
関係会社出資金売却益	-	3,925
その他	17	236
特別利益合計	1,778	6,567
特別損失		
固定資産売却損	128	485
減損損失	843	295
固定資産除却損	130	246
投資有価証券評価損	52	198
和解金	-	203
その他	366	168
特別損失合計	1,522	1,597
税金等調整前当期純利益		
法人税、住民税及び事業税	103,503	68,094
法人税等調整額	34,211	28,369
法人税等調整額	△2,276	△7,630
法人税等合計	31,935	20,738
当期純利益	71,567	47,356
非支配株主に帰属する当期純利益	131	231
親会社株主に帰属する当期純利益	71,436	47,124

連結包括利益計算書

単位:百万円

	2022年3月期	2023年3月期
当期純利益		
その他の包括利益	71,567	47,356
その他有価証券評価差額金	△5,681	△447
繰延ヘッジ損益	△7	△4
為替換算調整勘定	1,581	2,136
退職給付に係る調整額	6,729	△12,776
持分法適用会社に対する持分相当額	575	337
その他の包括利益合計	3,197	△10,755
包括利益	74,765	36,600
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	74,462	36,030
非支配株主に係る包括利益	302	570

データセクション | 連結財務諸表

連結株主資本等変動計算書

2022年3月期 単位:百万円

	株主資本					その他の包括利益累計額						非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	122,742	60,198	621,568	△85,916	718,593	103,215	△15	1,223	△3,847	21,675	122,251	3,575	844,420
会計方針の変更による累積的影響額			178		178								178
会計方針の変更を反映した当期首残高	122,742	60,198	621,747	△85,916	718,772	103,215	△15	1,223	△3,847	21,675	122,251	3,575	844,599
当期変動額													
剰余金の配当			△26,598		△26,598								△26,598
親会社株主に帰属する当期純利益			71,436		71,436								71,436
自己株式の取得				△20,007	△20,007								△20,007
自己株式の処分				6	6								6
自己株式の消却		△105,018		105,018	-								-
利益剰余金から資本剰余金への振替		75,202	△75,202		-								-
土地再評価差額金の取崩			0		0			△0			△0		-
株主資本以外の項目の当期変動額(純額) ^(注)						△5,679	7		1,944	6,754	3,026	372	3,398
当期変動額合計	-	△29,816	△30,364	85,017	24,837	△5,679	7	△0	1,944	6,754	3,026	372	28,236
当期末残高	122,742	30,382	591,383	△898	743,609	97,535	△8	1,223	△1,903	28,429	125,277	3,948	872,835

(注) 土地再評価差額金の取崩による変動額を除いています。

2023年3月期 単位:百万円

	株主資本					その他の包括利益累計額						非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	122,742	30,382	591,383	△898	743,609	97,535	△8	1,223	△1,903	28,429	125,277	3,948	872,835
会計方針の変更による累積的影響額													-
会計方針の変更を反映した当期首残高	122,742	30,382	591,383	△898	743,609	97,535	△8	1,223	△1,903	28,429	125,277	3,948	872,835
当期変動額													
剰余金の配当			△25,722		△25,722								△25,722
親会社株主に帰属する当期純利益			47,124		47,124								47,124
自己株式の取得				△50,007	△50,007								△50,007
自己株式の処分		0		0	0								0
自己株式の消却		△49,999		49,999	-								-
利益剰余金から資本剰余金への振替		49,999	△49,999		-								-
土地再評価差額金の取崩			△11		△11			11			11		-
株主資本以外の項目の当期変動額(純額) ^(注)						△445	1		2,140	△12,791	△11,094	807	△10,286
当期変動額合計	-	-	△28,609	△7	△28,616	△445	1	11	2,140	△12,791	△11,082	807	△38,890
当期末残高	122,742	30,382	562,774	△906	714,992	97,090	△6	1,235	237	15,638	114,194	4,756	833,944

(注) 土地再評価差額金の取崩による変動額を除いています。

連結キャッシュ・フロー計算書

単位:百万円

	2022年3月期	2023年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	103,503	68,094
減価償却費	10,907	11,478
減損損失	843	295
貸倒引当金の増減額(△は減少)	146	183
工事損失引当金の増減額(△は減少)	12,055	33,734
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△2,847	△24
退職給付に係る資産の増減額(△は増加)	△11,559	12,354
受取利息及び受取配当金	△6,382	△5,909
支払利息	910	861
為替差損益(△は益)	△428	△1,024
投資有価証券評価損益(△は益)	52	198
投資有価証券売却損益(△は益)	△1,662	△2,300
関係会社出資金売却損益(△は益)	-	△3,925
固定資産売却損益(△は益)	117	329
固定資産除却損	130	246
持分法による投資損益(△は益)	△893	△2,054
売上債権の増減額(△は増加)	△35,560	△112,919
未成工事支出金の増減額(△は増加)	3,833	△20,206
棚卸不動産の増減額(△は増加)	2,060	△13,761
未収入金の増減額(△は増加)	△19,229	8,562
仕入債務の増減額(△は減少)	46,737	52,384
未成工事受入金の増減額(△は減少)	△12,784	20,312
預り金の増減額(△は減少)	14,453	14,639
その他	6,798	△7,058
小計	111,203	54,491
利息及び配当金の受取額	7,248	8,123
利息の支払額	△915	△879
法人税等の支払額	△37,030	△31,632
営業活動によるキャッシュ・フロー	80,507	30,101
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の増減額(△は増加)	△2,319	2,539
有形及び無形固定資産の取得による支出	△13,230	△16,163
有形及び無形固定資産の売却による収入	263	759
投資有価証券の取得による支出	△25,934	△13,593
投資有価証券の売却及び償還による収入	3,525	12,300
その他	15	99
投資活動によるキャッシュ・フロー	△37,680	△14,058
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の増減額(△は減少)	△3,462	584
長期借入れによる収入	24,200	34,350
長期借入金の返済による支出	△25,417	△37,542
ノンリコース長期借入金の返済による支出	△15	△15
社債の発行による収入	9,942	-
社債の償還による支出	-	△20,000
自己株式の取得による支出	△20,007	△50,007
配当金の支払額	△26,598	△25,722
その他	△505	△315
財務活動によるキャッシュ・フロー	△41,863	△98,668
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,523	1,728
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	2,485	△80,896
現金及び現金同等物の期首残高	494,274	496,760
現金及び現金同等物の期末残高	496,760	415,863

データセクション | ESGデータ

環境データ

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022	
KPI ET	スコープ1+2 売上高あたりのCO ₂ 排出量削減率 ^{*1} (グループ) ^{*4}	—	—	—	3.3	▲13.8	
	スコープ1+2 総CO ₂ 排出量削減率 ^{*1} (グループ) ^{*4}	—	—	—	▲11.8	▲20.9	
	施工段階 売上高あたりCO ₂ 排出量削減率 ^{*2}	%	▲28.9	▲32.0	▲30.3	▲30.1	▲47.5
	施工段階 総CO ₂ 排出量削減率 ^{*2}	%	▲44.7	▲43.7	▲54.5	▲52.7	▲60.5
	運用段階 設計施工案件のCO ₂ 予測排出量削減率 ^{*2 *3}	%	▲40.2	▲39.5	▲41.4	▲44.6	▲49.8
	スコープ1+2 売上高あたりのCO ₂ 排出量(グループ) ^{*4}	t-CO ₂ /億円	—	21.3	22.1	22.0	18.4
スコープ1+2 総CO ₂ 排出量(グループ) ^{*4}	千t-CO ₂	361	368	318	325	291	
スコープ3 総CO ₂ 排出量(グループ) ^{*4}	千t-CO ₂	—	—	5,625	4,632	5,284	
ET	建築設計時のグリーン調達品目の採用	品目	9.7	10.0	11.7	11.7	12.8
	建設廃棄物の最終処分率の低減	%	3.4	3.9	2.7	2.8	2.8
	生物多様性向上に貢献するプロジェクトの推進	プロジェクト	—	52	44	72	50

*1 2019年度比 *2 1990年度比

*3 設計施工案件のCO₂予測排出量(ZEBの普及推進を含む)

*4 対象は当社と主要グループ7社

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

※ET=Annual Environmental Targets(年度環境目標)

年度環境目標(ET)、マテリアルフロー及びCO₂排出量等の
環境データ・指標の算定方法・基準、第三者保証については、
当社Webサイトをご覧ください

Web Q
「環境データ」

社会データ

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
従業員数(連結・就業人員数)	名	14,433	14,562	14,620	14,518	14,466
土木事業(連結)		4,108	4,161	4,257	4,263	4,268
建築事業(連結)		8,123	8,163	8,160	8,103	8,133
開発事業(連結)		2,056	2,074	2,044	1,979	1,898
その他(連結)		146	164	159	173	167
男性(連結)		11,906	11,971	11,959	11,822	11,722
女性(連結)		2,527	2,591	2,661	2,696	2,744
日本国籍社員(連結)		13,615	13,720	13,747	13,645	13,611
外国籍社員(連結)		818	842	873	873	855
従業員数(就業人員数)		8,490	8,507	8,572	8,579	8,613
土木事業		2,298	2,273	2,323	2,324	2,333
建築事業		6,040	6,072	6,084	6,084	6,109
開発事業		152	162	165	171	171
男性		6,949	6,937	6,970	6,955	6,939
女性		1,541	1,570	1,602	1,624	1,674
日本国籍社員		8,439	8,456	8,512	8,514	8,538
外国籍社員 ^{*1}		51	51	60	65	75
20代	%	16.5	17.1	18.0	18.5	18.6
30代		19.0	19.2	19.7	20.4	21.3
40代 ^{*2}		30.1	26.3	22.9	21.0	19.7
50代以上		34.4	37.4	39.4	40.1	40.4
非正社員数 ^{*3}	名	1,134	1,173	1,217	1,173	1,284

*1 2018年度-2021年度の数値を遡及修正。これに伴い、外国籍社員(連結)、日本国籍社員(単体・連結)を遡及修正

*2 2020年度の数値を遡及修正

*3 2020年度、2021年度の数値を遡及修正

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
採用数(新卒)	名	251	264	329	302	276
男性		207	215	270	253	218
女性		44	49	59	49	58
中途採用数		30	27	11	28	69
男性		29	22	11	23	60
女性		1	5	0	5	9
平均年間給与	千円	10,512	10,103	9,850	9,635	9,929

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
平均年齢	才	43.0	43.0	43.0	43.0	43.0
男性		43.3	43.3	43.3	43.3	43.4
女性	才	41.8	41.8	41.6	41.5	41.2
平均勤続年数	年	18.3	18.3	18.3	18.2	18.1
男性		18.6	18.7	18.8	18.8	18.7
女性	年	16.6	16.5	16.2	15.9	15.6
離職率(グループ) ^{*1}	%	—	—	—	2.1	2.3
離職率 ^{*2}		1.1	1.2	1.2	1.5	1.6
離職率(入社3年以内) ^{*2}		5.4	7.4	7.6	8.3	10.0

*1 対象は当社と主要グループ7社 *2 自己都合退職率

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
KPI 女性管理職者数 ^{*1 *2}	名	167	197	236	277	314
AC 女性管理職者比率 ^{*2}	%	3.2	3.8	4.5	5.1	5.9
女性技術者数	名	663	698	738	767	809
AC 女性技術者比率	%	9.1	9.5	9.9	10.2	10.6
障がい者雇用率(グループ ^{*3})	%	—	—	—	2.10	2.15
障がい者雇用率		2.33	2.35	2.20	2.27	2.35
定年後再雇用者数	名	739	800	862	878	905
ジョブ・リターン ^{*4} 数		2	3	3	4	4

*1 2021年度の数値を遡及修正 *2 7月1日現在で集計 *3 対象は当社とグループ7社 *4 「ジョブ・リターン」についてはP.112用語集参照

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

※AC=Action plan女性活躍推進法に基づく行動計画(内閣府)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
育児休業者数	名	285	290	299	281	290
男性		244	241	253	232	248
女性		41	49	46	49	42
育児休業取得率	%	94.9	100	100	100	99.6
KPI 男性の育児休業取得率 ^{*1}	%	94.2	100	100	100	119
AC 男性の育児休業平均取得日数	日	—	—	7.1	9.7	11.6
女性の育児休業取得率	%	100	100	100	100	97.6
育児休業者復職率	%	97.7	99.7	100	99.7	96.6
男性		100	100	100	100	100
女性		97.5	97.9	100	97.9	95.6
育児フレックス勤務者数(累計)	名	12	27	35	45	58
介護休業利用者数	名	0	2	1	1	1
介護休暇取得者数 ^{*2}	名	—	—	—	175	179

*1 2018年度~2021年度については、社内制度に基づく算出方法(子供が生まれた男性従業員の育児休業等取得権利期間中における取得者の割合)により、2022年度は育児・介護休業法に基づく算出方法(分母:従業員のうち2022年度中に子供が生まれた者、分子:2022年度中に育児休業または育児目的の休暇を取得したもの)により算出。2017年度以降に子供が生まれた男性従業員については100%を継続

*2 2021年度の数値を遡及修正

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

※AC=Action plan女性活躍推進法に基づく行動計画(内閣府)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
1か月当たり総労働時間数	時間	192.8	193.9	194.1	190.9	187.5
1か月当たり平均残業時間数	時間	37.8	39.0	39.8	38.5	36.6
KPI 健康管理残業時間 ^{*1}	—	—	—	年720時間 超過者25.8%	年720時間 超過者23.5%	年720時間 超過者18.2%
作業所の4週8閉所実施率(建築)	%	—	—	—	26.6	27.8
作業所の4週8閉所実施率(土木)	%	—	—	—	49.5	52.2
有給休暇取得率	%	47.5	46.2	46.5	49.3	54.5

*1 2020年度、2021年度、2022年度の数値を遡及修正

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

データセクション | ESGデータ

能力開発における研修・キャリアに関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
能力開発にかかる総研修時間	時間	—	261,059	233,143	231,706	566,424*
一人当たり研修時間		36.6	30.5	27.0	26.7	65.0*
総研修金額	千円	—	—	—	298,937	406,078*
総研修受講者人数(年間延べ人数)	名	—	—	—	4,360	76,585*
非正社員から正社員への登用者数	名	45	28	20	38	30
キャリア開発のレビュー実施率	%	87.7	86.5	88.0	89.0	88.2

* 2021年度までは、本社主催研修のデータを集計。2022年度より、支店主催研修及び全社e-Learning受講実績等も集計対象としている

健康・安全に関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
度数率(グループ)*1*2	—	0.58	0.64	0.37	0.56	0.38
度数率*2		0.43	0.62	0.35	0.44	0.31
強度率*2		0.14	0.26	0.34	0.08	0.01
労働災害休業件数(死亡災害件数除く)*2	件	50	74	35	45	35
KPI 死亡災害件数(グループ)*1*2	件	—	—	5	1	0
死亡災害件数*2	件	2	4	5	1	0
社員の死亡者数*2	名	0	0	0	0	0
協力会社の死亡者数*2		2	4	5	1	0
安全衛生研修を受けた社員数		1,025	1,049	1,063	1,200	1,298
ストレスチェック実施率	%	89.8	90.2	91.6	91.0	92.0

*1 対象は当社と主要グループ6社 *2 1月~12月で集計

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

技術開発・知的財産に関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
研究開発費(連結)	億円	124	135	142	152	168
特許権利(登録)件数	件	250	169	202	209	232
KPI 特許出願件数	件	219	188	266	272	283
ZEB化建物受注件数		—	—	5	6	10

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

品質/生産性に関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
KPI お客様満足度(建築)	%	92	88	90.0	90.0	85.9
お客様満足度(土木)		96	98	98.6	97.6	95.8
KPI 建設キャリアアップシステム*1現場登録率	%	—	75	100	100	100
生産性(一人当たり売上高)(グループ)*2	億円	—	—	0.67	0.65	0.67

*1 「建設キャリアアップシステム」についてはP.112用語集参照 *2 対象は当社とグループ19社

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

社会貢献活動支出額に関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
社会貢献活動支出額	百万円	700	838	492	787	673

調達慣行/人権に関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
KPI サプライヤーのサステナブル調達評価項目適合率(グループ)	%	74.2*	—	92.1	—	91.3
人権研修実施率	%	97.9	97.4	99.5	95.3	96.0
先住民族の権利を侵害した事例	件	—	—	—	0	0

* 2018年度数値はサステナビリティ活動平均実施率

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

ステークホルダーエンゲージメントに関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	%	—	90.6	90.8	90.1	89.8
労働組合加入率		100	100	100	100	100
従業員満足度*		—	80.8	—	77.6	—

* 対象は当社の組合員で隔年で実施

男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※男女賃金は、平均年齢の差等により差異が生じているが、制度上の差はない

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
全従業員(就業人員)	%	—	—	—	58.2	59.2
正規雇用		—	—	—	57.4	59.4
総合職		—	—	—	66.0	68.7
専任職		—	—	—	72.1	69.5
担当職		—	—	—	83.3	78.8
非正規雇用		—	—	—	58.3	58.3

管理職に占める女性の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異については、当社Webサイトをご覧ください。

Web Q
「ESGデータ」

ガバナンスデータ

取締役数・監査役数・執行役員数

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
取締役数	名	12	12	12	12	12
男性		11	11	11	11	11
女性		1	1	1	1	1
うち社外取締役		4	4	4	4	4
男性	3	3	3	3	3	
女性	1	1	1	1	1	
監査役数	名	6	6	6	6	6
男性		6	6	5	5	5
女性		0	0	1	1	1
うち社外監査役数		4	4	4	4	4
男性	4	4	3	3	3	
女性	0	0	1	1	1	
執行役員数	名	58	59	58	63	64
男性		58	59	58	63	64
女性		0	0	0	0	0

役員報酬に関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
取締役	百万円	755	741	814	738	669
うち社外取締役		46	58	62	62	54

倫理/政治寄付/情報セキュリティに関するデータ

(年度)

指標	単位	2018	2019	2020	2021	2022
グループ理念体系eラーニング受講率	%	97	94	94	95	97
企業倫理ヘルプライン、グループヘルプライン対応率(グループ)*1	%	100	100	100	100	100
通報制度運用実績(グループ)*1	件	—	24	28	30	73
政治寄付額	百万円	—	18	18	18	18
KPI 腐敗防止等を含むコンプライアンス研修受講率	%	100	100	100	100	100
腐敗行為及び贈収賄に起因する解雇人数	名	—	0	0	0	0
KPI 重大な情報セキュリティ事故件数(グループ)*2	件	0	0	1	0	0
情報セキュリティ教育実施回数	回	19	5	4	3	6

*1 対象は当社とグループ会社21社 *2 対象は当社と主要グループ8社

※KPI=重要業績指数(2021-2023)

データセクション | 会社情報・株式情報 (2023年3月31日現在)

会社情報

商号
大成建設株式会社
(英文名 TAISEI CORPORATION)

設立年月日
1917年(大正6年)12月28日

資本金
122,742,158,842円

従業員数(単体・就業人員数)
8,613名

代表者
代表取締役社長 相川 善郎

主要な拠点(2023年4月1日現在)

●本店
東京都新宿区西新宿一丁目25番1号
TEL. 03(3348)1111(大代表)

●支店
東京支店(東京都新宿区)
関西支店(大阪市)
中部支店(名古屋)
九州支店(福岡市)
札幌支店
東北支店(仙台市)
中国支店(広島市)
横浜支店
北信越支店(新潟市)
四国支店(高松市)
千葉支店
関東支店(さいたま市)
神戸支店
京都支店
国際支店(東京都新宿区)

●海外拠点
台北営業所
フィリピン営業所(マニラ)
シンガポール営業所
クアラルンプール営業所
ジャカルタ営業所
インド営業所(ブルガラム)
中東営業所(ドーハ)
北アフリカ営業所(カイロ)
バングラデシュ営業所(ダッカ)

●技術センター(横浜市)

主要な子会社

●国内
大成口テック(株)(東京都新宿区)
大成有楽不動産(株)(東京都中央区)
大成ユーレック(株)(東京都港区)
大成設備(株)(東京都新宿区)
大成建設ハウジング(株)(東京都新宿区)
成和リニューアールワークス(株)(東京都港区)

●海外
ピナタ・インターナショナル(ベトナム)
大成フィリピン建設(フィリピン)
大成タイランド(タイ)
大成プロインタラ建設(インドネシア)
大成ミャンマー(ミャンマー)

株式情報

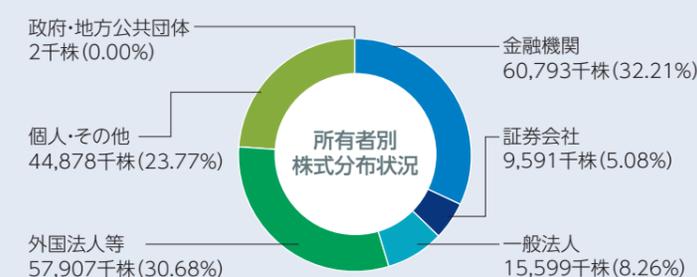
発行可能株式総数
440,000,000株

発行済株式の総数
188,771,572株(自己株式301,634株を含む)

株主数
57,413名

株式分布状況

●所有者別状況



●上場証券取引所
東京・名古屋

●証券コード
1801

●株主名簿管理人
みずほ信託銀行(株)

大株主(上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	31,310	16.61
(株)日本カストディ銀行(信託口)	11,502	6.1
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	6,123	3.25
大成建設取引先持株会	6,049	3.21
みずほ信託退職給付信託 みずほ銀行口	5,857	3.11
大成建設社員持株会	3,757	1.99
ステートストリートバンク ウェストクライアント トリーティー 505234	3,051	1.62
明治安田生命保険相互会社	2,847	1.51
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	2,836	1.51
ステートストリートバンク アンドトラストカンパニー 505103	2,427	1.29

(注)持株比率は自己株式(301,634株)を控除して計算しています。なお、自己株式301,634株には株式給付信託(BBT)が保有する当社株式104,300株は含まれていません。

●グリーンボンド/サステナビリティ・リンク・ローン

大成建設は、環境課題への取り組みについて幅広いステークホルダーの皆様にご認識いただくとともに、脱炭素社会の実現に資することを目的として、グリーンボンドを発行、及びサステナビリティ・リンク・ローンの契約を実施しました。

Web Q

「サステナブルファイナンス」

用語集

大成建設グループの施策や、技術とサービスに関連する独自の用語のほか、建設業界の取り組みについて簡潔に紹介します。

BIM	Building Information Modelingの略で、コンピューター上に構築した3D建物モデルに建築部材や設備機器の仕様や配置、コストなどの属性情報を紐づけた建築情報データベース。
CIM/T-CIM®	情報通信技術CIM(Construction Information Modeling)。T-CIM®はCIMを活用した施工システムと、各工事の3次元モデルに関連する属性情報を紐づけて統合した当社独自のシステム。
CCUS(建設キャリアアップシステム)	協力会社組織との連携強化を図り、建設技能労働者一人ひとりが持つ技能、経験及び資格や社会保険の加入状況などを業界統一ルールの下で登録・見える化するシステム。
DXアカデミア	デジタル技術やデータを武器に、事業/業務/企業文化の変革を牽引するDX人材を育成する教育機関。全社から人材を集め、プロジェクト実践型教育によってDXスキル・マインドを養成。
健康管理残業時間	健康障害防止措置(医師の面接指導等)を講ずるか否かの判断に用いる残業時間。法定時間外労働時間と法定休日労働時間の合計。
ジョブ・リターン	依願退職後、退職した事由の解消・緩和などによって再就職を希望する社員に対して、会社及びグループ会社の求人情報を提供し、職場復帰の機会を提供する制度。
スコープ1, 2, 3	事業活動に関係するあらゆるCO ₂ 排出量を、活動の段階ごとに区分したものを。 スコープ1: 工事施工中の軽油など化石燃料の使用によるもの スコープ2: 本支店や作業所等における電気の使用によるもの スコープ3: 建設資材が製造されるまでに発生するCO ₂ 、引渡後に顧客が建物を使用する際に発生するCO ₂ や建物解体時に発生するCO ₂
倉友会・安全衛生環境協会	倉友会は、当社と会員各社との連携強化を目的とする当社と基幹協力会社の会。2023年3月末現在で、617社が加入。 安全衛生環境協会は、当社と協力して労働災害防止活動、環境保全活動を行うことを目的とする協力会社の会。当社と契約して工事を行う全ての専門工事業者が加入。2023年3月1日現在で7,930社。
大成建設グリーン調達ガイドライン	建築物及び構造物の設計・施工・運用・解体時に環境負荷を低減する資機材及び工法の適用を推進するためのガイドライン。以下の項目を満たす品目を選定する。 1. ライフサイクルCO ₂ *が小さい 2. 省エネルギー・省資源になる 3. 施工・解体時の建設廃棄物の発生量が少ない 4. 再生材料の使用や再生使用に配慮している 5. 有害物質を含まない 6. 生物多様性及び地域環境に配慮している * ライフサイクルCO ₂ : 建設物の建設から廃棄に至る使用期間全体のCO ₂ 生涯排出量
TAISEI Green Target 2050	当社グループが2050年に向けて定めたグループ長期環境目標。脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の「3つの社会」の実現と、森林資源・森林環境、水資源・水環境の「2つの個別課題」の解決を目指している。脱炭素社会においては「カーボンニュートラル」、循環型社会では「サーキュラーエコノミー」、自然共生社会では「ネイチャーポジティブ」の実現・深化に取り組む。 ・カーボンニュートラル: CO ₂ などの温室効果ガスの排出量から、植林や森林管理などによる吸収量を差し引いて合計を実質的にゼロにすること ・サーキュラーエコノミー: 従来の3R(リデュース・リユース・リサイクル)に加え、資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、付加価値を生み出す経済活動のこと ・ネイチャーポジティブ: 自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させること
大成建設グループサステナブル調達ガイドライン	当社グループと取引先が協働して実施する事項をまとめたガイドライン。以下の11項目で構成。 1. 法令・社会規範の遵守 2. 公平・公正な取引 3. 人権の尊重 4. 安全・衛生の推進 5. 環境保全への取り組み 6. 安全性・品質の確保と向上 7. 情報開示 8. 情報セキュリティの徹底 9. 社会貢献活動への取り組み 10. 災害時における事業活動の継続 11. サステナブル調達の推進
TAISEI OHSMS	ILOや厚生労働省のガイドラインを参考に策定した当社独自の労働安全衛生マネジメントシステム。
TAISEI QUALITY®	大成建設グループ全体の品質推進活動を、一言で表したスローガン。当社グループの社員がプライドを持って、品質の確保に努めることで、お客様や社会から信頼を得ることを目指している。