

統合報告書
Integrated Report
2025



私たちの今が、社会の未来を創る



理念体系

経営理念

いつの時代も変わらない普遍的な価値基準

社是・三則・五訓

社是 (経営理念)

高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす

三則 (経営の3つの基本方針)

1. 着実な計画経営により競争に打ち勝つ
2. 誠実な施工で永い信用を築く
3. 個人の能力を伸ばし組織の力を生かす

五訓 (仕事に対する5つの心構え/行動指針)

1. まず、その道のエキスパートを目指せ
2. 仕事のポイント、タイミングを外すな
3. 仕事には日々改善の余地が生ずると思え
4. 常に自分の意見を持て、示せ
5. 議論を尽くせ、結論は責任を持って実行せよ

TOA2030

時代の要請に基づいて取り組む新たな価値基準

社会を支え、
人と世界をつなぎ、
未来を創る

経営理念

TOA 2030 長期ビジョン

Next TOA

中期経営計画

2023~2025

グループ企業行動規範



グループ企業行動規範

<https://www.toa-const.co.jp/esg/kihan.html>

コーポレートメッセージ

私たちの今が、
社会の未来を創る

Create Value,
Build the Future

中期経営計画

長期ビジョンを実現するための
実行計画

参照

中期経営計画
(2023~2025年度) P.33-36

Next TOA

長期ビジョンを達成するための新たな行動指針



しなやかに!

世の中の変化に対して、過去にとらわれない柔軟さを持ち続けます



自分らしく!

自分のなりたい姿を見つけ、実現するため志を持って行動します



俊敏に!

時代の流れに瞬時に反応し、すばやく決断・行動します

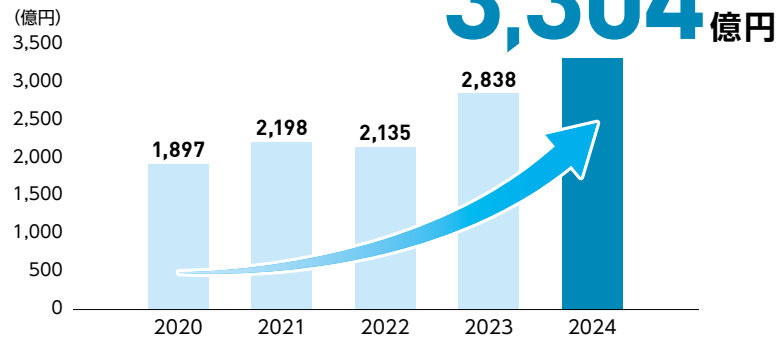


一歩先へ!

今よりも明日をより良いものにするために、日々挑戦し続けます

数字で見る東亜建設工業 (2024年度実績)

売上高(連結)



営業利益(連結)

206 億円

ROE

14.7 %

国内建設業 港湾土木売上高

2 位※1

※1 出典:日経コンストラクション
「建設会社決算ランキング2024」

国内建設業 土木売上高

6 位※1

※1 出典:日経コンストラクション
「建設会社決算ランキング2024」

国内建設業 連結売上高

15 位※2

※2 出典:BuildApp News
ゼネコン売上高ランキング(2025年)

社員数(連結)※3

2,052 名



※3 有価証券報告書に記載の従業員数を掲載しています

創業

117 年
(1908年創業)



工事を手掛けた国数



CDP2024 気候変動分野

A リスト



温室効果ガス削減率

28.4 %
(Scope1・2、2020年度比)



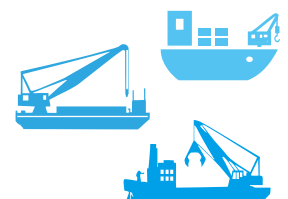
社外取締役比率 (2025年7月1日現在)

55.6 %
(取締役の女性比率22.2%)



保有作業船隻数 (国内・海外)

57 隻



CONTENTS

SECTION 01 イントロダクション

理念体系	01
数字で見る東亜建設工業	02
CONTENTS	03

SECTION 02 トップコミットメント

トップメッセージ	05
----------	----

SECTION 03 価値共創の原動力

価値創造のあゆみ	11
事業の強みとビジネスフィールド	13
価値創造プロセス	15
東亜建設工業のマテリアリティとKPI	17

SECTION 04 ESG経営の深化(価値共創ストーリー)

環境との価値共創	19
社会との価値共創	23
社員との価値共創	26
ガバナンスと価値共創～社外取締役座談会～	29

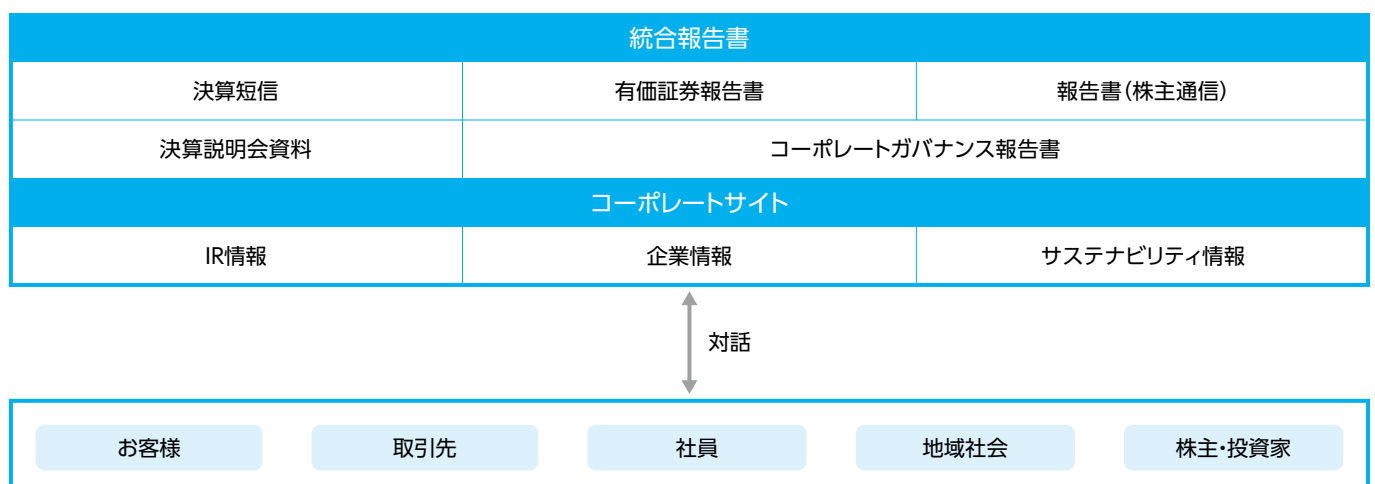
SECTION 05 価値共創を実現するためのビジョン

過去中期経営計画の振り返りと中期経営計画2023～2025年度	33
中期経営計画2023～2025年度の進捗と現状の経営環境	35
財務担当役員メッセージ	37

ツールマップ

財務・事業リスク情報

非財務情報



SECTION 06 価値共創を実行する戦略

● 事業戦略

土木部門	41
建築部門	43
国際事業本部	45
安全環境品質本部	47
経営管理本部	49
技術研究開発	51
当社を支えるグループ会社～年次ハイライト～	53
人材戦略	55
DX戦略	57

SECTION 07 価値共創を支える基盤

コーポレート・ガバナンス	59
取締役一覧	63

SECTION 08 データ

11カ年サマリー	65
財務・非財務ハイライト(連結)	67
会社概要・株式情報	69
信頼回復に向けた再発防止の取組み	70

報告対象

- 対象範囲
東亜建設工業グループの事業活動を対象にしています。
なお掲載データの集計範囲が異なる場合は明示しています。
- 対象年度
2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)および、必要に応じて当該
年度以外の活動内容も一部掲載しています。
- 発行時期
2025年8月

見通しに関する記載

本報告書に掲載されている業績予想、将来の見通し、戦略、目標などは、当社が現時点で入手している情報および合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待、判断を根拠としております。そのため様々な要因の変化により実際の目標値などは記述されている将来の見通しと異なる結果となる可能性がありますのでご承知おきください。

参照ガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 国際標準化機構(ISO26000)「社会的責任に関する手引」
- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

編集方針

本報告書は、当社グループが目指すサステナブルな未来に向けた「価値共創ストーリー」への取組みを財務・非財務の両側面からご理解いただけるよう、実現するためのビジョンや戦略、未来を見据えた現在の取組みなど、その背景や考え方もふまえて、体系的に分かりやすくまとめるように努めました。また、情報ツールのコネクティビティ向上にも注力しました。報告書内のリンクから、当社の様々な開示情報へアクセスできますので、ぜひご活用ください。

トップメッセージ

事業戦略と 人材戦略を軸に 堅実な経営を実践していく

代表取締役社長 早川 毅



長い歴史の中で大切にしてきたこと

今から1世紀以上前、日本とは桁違いに進んだ欧米の港湾施設や港湾運送を目の当たりにした創業者・浅野総一郎は、帰国後の1908年に東亜建設工業を創業し、港湾・工業用地建設用の大規模な埋め立て計画を進めました。日本の近代化に向けて心血を注いだ創業者の「社会を益する」ことへの思いは、以来、110年以上にわたって当社に受け継がれ、今に至っています。

当社は2020年に、2030年のあるべき姿として、長期ビジョン「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」を打ち立て、実現に向け、「事業戦略と人材戦略の融合」を中期経営計画の基本方針に掲げ、現在、各種施策を推し進めています。

私たちの使命は、請け負ったインフラ整備事業や建築工事を事故やトラブルなく、高い品質で決められた工期内に提供すること、受注した工事の管理をしっかりと正しくやること、すなわち、「誠実な施工」です。使命を果たすことは、創業以来大切にしてきた「社会を益する」ことになると同時に、おのずと当社に適正な利益をもたらし、「稼ぐ力」の源泉となっています。

今の当社の事業ポートフォリオは、祖業の港湾工事を中心とした土木工事が売上全体の4割強を占め、残り3割が建築工事、2割が海外工事という売上構成です。国内の総合建設会社の多くが建築工事を主体とする中で、土木の比率が高いことは当社の特徴の一つです。

▶「理念体系」 P.01 ▶「価値創造のあゆみ」 P.11-12

当社の強み・競争優位性

実直なモノづくりを生業として成長してきた当社の最大の強みは、海という自然を相手に、東京湾のほとんどの案件に携わってきた中で得た施工管理の技術・ノウハウです。港湾土木で培ったこの技術・ノウハウを陸上土木や建築分野にも応用し、事業エリアは海外にも広がっています。

また「土木」「建築」「海外」の3事業でバランス良く構成する現在の事業ポートフォリオももう一つの強みです。

▶「事業の強みとビジネスフィールド」 P.13-14

2024年度の総括と 中期経営計画の進捗

2024年度は、過去の受注に支えられ、大変好調な業績結果となり、2期連続で増収増益となりました。

- ①売上高:前期比16.4%増の3,304億円
- ②営業利益:同19.7%増の206億円(前年度の過去最高を更新)
- ③経常利益:同20.7%増の200億円(前年度の過去最高を更新)
- ④親会社株主に帰属する当期純利益:同41.8%増の149億円
- ⑤単体の受注高:同0.3%増の3,537億円(前年度の過去最高を更新)
- ⑥ROE:前期比3.3ポイント増の14.7%

▶「中期経営計画2023～2025年度の進捗と現状の経営環境」 P.35-36
▶「財務担当役員メッセージ」 P.37-40

国内土木事業では、当社の得意とする国土交通省の港湾工事の予算が横ばいで推移する中、大型案件を中心に手持工事が順調に進捗したことで、2024年度の売上高は前期比2.6%増の1,410億円となりました。当社の規模で請け負うことのできる港湾工事の政府予算は、年間約2,600億円規模に上りますが、当社はその1割強となる290～320億円を受注しており、現場管理を着実に進めることで利益を確保しています。また港湾に関連した防衛局案件や民間案件の施工管理にも、引き続き注力しました。

当社の土木事業の売上を支えている官公庁工事は、予算に基づき安定した受注を望める一方で、利益を確保しづらいといった課題もありましたが、今ではかなり改善されています。(一社)日本埋立浚渫協会を通じて、入札・契約上の課題や働き方改革への取組み状況などを国土交通省港湾局や全国の地方整備局に共有する機会が毎年設けられ、不測の気象条件が多い港湾土木事業の適正工期に関しても、適切かつ迅速に契約内容の見直しに応じていただいています。それにより、安定した官公庁工事を通じて適正な利益の確保を実現しています。

▶「事業戦略：土木部門」 P.41-42

国内建築事業は、過年度に受注した大型物流倉庫の案件が順次完成したことで、売上高は前期比31.4%増の1,103億円となりました。私自身は、今の当社の陣容で、誠実な施工を確実にやり切れる水準は950億円前後と見ており、2024年度の売上規模は少し背伸び気味だと捉えています。成長機会を捉えることは重要ですが、人が手薄になればトラブルや事故の発生リスクも高まりますので、建築営業本部を中心に、当社の体制・規模に見合った受注・施工高にコントロールしていきます。また、建築部門はこれまで、東日本と西日本の2つの建築支店体制で営業や施工管理を進めてきました。しかし、特に西日本では、大阪の支店を拠点に名古屋から九州まで幅広いエリアを管轄する体制の中で、現場との物理的な距離が遠いことが、万全な施工管理をする上での不安要素となっていました。そこで、2025年度に西日本建築支店を組織再編し、大阪(四国含む)支店、中国支店、九州支店の、より地域に密着した土建一体型の支店運営に変更しました。また昨年度より基礎地盤対策室を新設し、建築事業の組織の中に、土木事業に強みを持つ人材も配置し、土木の知見やノウハウの融合を図っています。

▶「事業戦略：建築部門」 P.43-44

国際事業では、60年以上前から進出してきて中で、様々なリスクを経験してきました。そこで当社は、国際事業が売上高全体に占める比率を、約2割程度にコントロールする形で運営しています。国内以上に工期の長いプロジェクトが多いため、単年ではなく3年平均で施工高をコントロールしています。2024年度は売上全体が3,000億円の大台に達するため、国際事業の枠もこれまでの400億円から600億円に引き上げました。2024年度の売上は、

アフリカ、東南アジア、南アジアを中心に豊富な手持工事を消化し、前期比35.5%増の657億円となりました。

▶「事業戦略：国際事業本部」 P.45-46

中長期でのリスクと機会

中長期での事業環境を考えると、混沌とした社会情勢に加え、環境変化のスピードも速く、先を見通しづらい状況が続いています。そのような中で我が国が抱えるリスクも顕在化してきており、それに応じて私たち建設業界も影響を受けることになります。当社が対峙していくべきリスクと機会は以下のとおりです。

①地政学リスクの高まりと海外への取組み

中東地域の紛争や開発途上国の政情不安は当該地域で工事を行う場合は直接的に影響を受ける可能性が非常に高いため、それらは回避します。具体的には中東方面の事務所は一時閉鎖状態とし、これまで実績のあるアジアへ集中させます。アジアは人口増が著しく、経済成長が見込める地域が多くあります。ただし、国際事業全体では様々なリスクが存在するため、先のとおり事業規模は全社売上の2割程度までという制限を設け受注管理に努めていきます。

②頻発する自然災害と地球温暖化に伴う海面上昇のリスク

地震災害や台風、ゲリラ豪雨など最近の日本の自然災害は激甚化しており、また地球温暖化に伴う海面上昇も、国内に留まらない世界的に深刻な問題になっていきます。当社はこれまで阪神・淡路大震災や東日本大震災、現在では能登半島地震の復興事業において港湾工事関連を、石川県の七尾港では護岸の耐震強化のための地盤改良工事を行っています。また、海面上昇への対策で重要な防潮堤の嵩上げなどは当社が得意とする港湾工事の実績の中で繰り返し行ってきたものです。国土強靱化の大義のもとこれからも大きく貢献していけるものと確信しています。

③関税の影響とレアアース

米国の関税政策により輸出産業が大きな影響を受けることは必至で、民間の設備投資は手控えられと予想されます。従って内需中心への対応が重要になりますので、当社が得意としてきた官公庁工事への取組みは緩めることなく進めていきます。建築部門についても官公庁工事、特に土木部門との連携が期待できる防衛施設関連の工事に注力していきます。

また、米国と中国の関係ではレアアースも注目されています。中国が世界シェアで大半を占める中、経済安全保障の観点から日本の排他的経済水域(EEZ)内でのレアアースも注目されつつあります。当社は、内閣府の戦略的イノベーション創造プログラム(以下、SIP)第2期の「革新的深海資源調査技術」のもと、国立研究開発法人海洋研究開発機構(以下、JAMSTEC)を中心とした

トップメッセージ

南鳥島EEZのレアアース資源開発の技術開発に協力をしました。SIP第3期の「海洋安全保障プラットフォームの構築」では、JAMSTECによって水深約6,000mからレアアース泥を採掘するという世界初の試みがなされます。特にSIP第2期の中で当社は、レアアース泥の採掘のために重要な「解泥」技術について、2019年度に当社の技術研究開発センターで開発した技術をもとに、千葉県袖ケ浦市の当社ヤードにて2020年7月から8月にかけて1/3スケールの大型実証試験を実施しました。

④労働人口の減少リスク

外部環境の大きなリスクとして、国内の人口減に伴う労働人口の減少があります。人員の数と施工高には高い相関性がありますので、中期経営計画では、事業戦略と並ぶ柱として、人材戦略に注力しています。ここ数年では当社も採用数を順調に伸ばし、2025年度は104名の新入社員を迎えました。離職率も少なくなってきました。2023年度の新入社員は離職ゼロを達成しました。

また、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進め、新たなパートナーシップを構築するための「パートナーシップ構築宣言」を掲げています。具体的には協会社様との適正な請負契約の締結などに一層注力するものです。

労働人口の減少への対策としては生産性の向上も重要であり、建設DXの技術開発(AIの取り込み、自動化など)も鋭意行っていますので、サステナビリティの項目でご紹介します。

▶「価値創造プロセス」 **P.15-16** 「人材戦略」 **P.55-56**

中長期成長に向けた事業戦略

中長期成長に向けては、2030年度に営業利益で135億円の到達を目標に掲げていますが、更なる向上を目指しています。得意分野である港湾土木を中心に、受注・施工高の拡大を通じて利益成長を図りながら、陸上工事など、新たに挑戦する領域を少しずつ肉付けする形で安定成長を目指します。

1.国土強靱化関連事業(国内土木)

国土交通省関連では、現在、「国土強靱化5か年加速化対策」を通じて15兆円規模の予算をほぼ消化しきったステージですが、今年6月には「第1次国土強靱化実施中期計画」案が閣議決定され、2026年からの5年間で20兆円強規模の予算が振り向けられます。国内土木事業の大きな柱でもあり、しっかりと受注につなげます。

2.防衛関連工事(国内土木・建築)

防衛関連工事の受注実績も着実に伸ばし、建設業界の中でも

比較的上位にランクしています。土木事業では、すでに九州沖縄を中心に港湾関連の大型工事を施工中で、その実績をさらに積み上げていきます。今後も全国的に防衛関連事業は拡大が見込めることから、しっかりと取り組んでいきます。

建築事業では、既存の施設は旧耐震基準のまま残っているものが多く、全体の4割が建て替えを必要としています。防衛省の施設強靱化予算も右肩上がりです。良好な市場環境を背景に事業機会が豊富にあります。特に既存駐屯地の最適化事業は数百億円規模であることから、この分野にもしっかりとチャレンジしていきます。

3.大型物流倉庫と得意分野である冷凍冷蔵倉庫(国内建築)

建築部門ではここ数年大型物流倉庫の案件を伸ばし、2024年度は売上1,000億円超えを達成することができました。一部では倉庫案件は頭打ちとの見方もありますが、立地条件の良い案件ではまだまだ伸びが期待できます。また、当社は冷凍冷蔵倉庫の分野でも多くの実績があります。今後、老朽化やフロンガス規制への対応といった建替え需要が見込める分野でもあり、良い品質の冷凍冷蔵倉庫の提供を引き続き行っていきます。さらには国内のみならず海外展開も視野に入れて対応していきます。

4.不動産再開発とリニューアル事業への取り組み(国内建築)

建築部門で不動産の再開発事業に取り組み始めました。またこれを支えるグループ会社として、これまでそれぞれで不動産管理とリニューアル案件を担ってきたグループ会社2社を合併し、「東亜リアテック株式会社」という新会社を2025年7月に発足



させました。再開発案件の中には一定程度リノベーションを主体としたリニューアル案件もあります。昨今の人手不足の影響から新規建築プロジェクトは工期遅れが懸念される傾向から、内装中心のリノベーション案件は増えるものと思われ、この分野にもしっかりと注力していきます。

▶「当社を支えるグループ会社」 P.53-54

5. ODA案件への取組み(海外)

当社のODA案件は現在、インドネシアのパティンバン港、カンボジアのシハヌークビル港、ケニアのモンバサ港でのコンテナターミナルの建設工事(ケニアへは初進出)など、すでに受注した工事では得意分野である港湾工事であることから、これまでの経験を生かし様々なリスク管理を行いながら、着実に工事を進めていきます。

また、新たにバングラデシュでは「マタバリ港開発事業(第一期)パッケージ1港湾建設土木工事」を受注し、さらに同国では初となる免震構造の消防庁舎工事にも着手しました。バングラデシュは政情も若干不安な面はありますが、人口が増え、経済成長も見込めることから、地下鉄建設事業など様々なODA案件があります。港湾以外の案件にもしっかりと取り組んでいきます。

6. ODA案件以外への取組みと現地法人設立による新たな機会への取組み(海外)

当社の海外工事の出発点は、シンガポールでの港湾案件です。1960年代から実績を積み重ね、近年では、シンガポール西側に位置するトゥアス地区にて、当社は長期計画であるコンテナターミナル上部工事を継続受注し施工しています。工事の進行も安定しており、実績と信頼を積み重ね、数多くの設計施工案件を手掛け、技術提案能力などもついてきました。シンガポールにとっては、港の開発維持が国としての重要な政策となっています。特に昨今の気候変動の影響により、将来的な海面上昇への対策を先んじて講じるべく、大規模な先行投資計画も控えていますので、引き続きこうした大型案件を継続的に取り組んでいきます。

自立成長の軌道に乗りつつある国向けのODAは段階的に縮小終了が予定されています。例えばインドネシアでは、当社は現在パティンバン港でODA案件を進めていますが、将来的にODAでの公共整備が縮小すると、民間での整備に移行するまでに多少のタイムラグが生じますが、埋立地のコンテナヤードの対岸のヤードでは物流関係の倉庫団地ゾーンなど、新たな事業機会も出てくると予想します。また、カリマンタン島への首都移転に関しても様々な受注機会があると考えています。ODA以外の現地政府からの工事受注のためには現地法人の設立が必要であり、2023年9月にインドネシアの総合建設会社PT Tunas Jaya Sanurと、インドネシア首都ジャカルタにて、現地法人「PT TOA TUNAS JAYA INDONESIA」を共同設立しました。

ODAの減少はリスクですが、これを機会と捉え、現地法人での受注に力を入れ、事業機会をしっかりと捕捉していきます。

▶「当社を支えるグループ会社」 P.53-54

7. 洋上風力・直流送電事業への取組み(国内土木)

洋上風力については、日本の国土を考えると、着床式に限らず、今後は浮体式も非常に重要になると言われています。当社は、当社が参画するコンソーシアムを通じて、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)が公募したグリーンイノベーション基金事業「浮体式洋上風力実証事業(フェーズ2)」に提案し、採択されました。また、2023年度に自己昇降式作業台船(SEP船)「柏鶴(はっかく)」を建造しており、すでに洋上風力発電所の補修工事などで実績を残しています。日本では15MW級の風車が主流となっていますが、国内のSEP船の数は少なく、1250トンの吊り能力を有する「柏鶴」は、他社の大型船とも共同作業しながら、着床式基礎や付属部材の施工や調査工でのプラットフォームとしての役割を十分果たしうると考えます。

また、直流送電事業は日本海ルートでの直流送電事業に注目していきます。当社は国内の民間工事で海底ケーブル敷設の実績もあることから、これまで培ってきた港湾・海洋での土木工事の知見を生かし、施工者としての営業活動を行っていきます。

▶「洋上風力発電事業」 P.21

8. 成長投資戦略

成長投資に関しては、様々なチャレンジを行いつつも、中期経営計画期間中の2年間で投資実績は計画を下回っています。一方で利益水準が向上したことなどから、キャッシュアロケーションを見直し、中期経営計画での投資枠をこれまでの200億円から300億円へと引き上げました。事業領域の拡大投資や人材開発投資への配分を積み増しています。

SEP船「柏鶴」に対しては近海域仕様へ改造やレグの伸長など、風車の大型化ニーズや多目的船としての適用範囲の拡大を目的とした投資を検討していきます。また、海外建築設備会社のM&Aも検討中です。ASEAN諸国において建築設備会社を買収することにより、当社の海外建築事業を補強し価格競争力を高めシナジーの創出が可能であると考えています。インドネシアの現地法人では当該国向けの作業船の購入なども検討中であり、海外市場での競争力の向上に貢献するものと考えています。

設備だけでなく、人材確保へも投資を行います。例えば、日本国内の慢性的な技術者不足を補うため、外国籍若手エンジニアや高度人材を日本国内工事や当社海外拠点へ段階的に登用する施策を進めていきます。

当社グループ会社の東亜機械工業では冷暖房を完備した新工場の建設を検討中です。当該工場は山口県下関市にあり、日照条件も良いことから主たる電源を太陽光発電とすることで、グリーン電力でつくり出した製品として顧客のScope3に貢献します。

このように、企業価値の向上に資する、経営基盤の足元固めとなる投資を確実に実行しながら、M&Aについても視野に入れ、協業から始めるなど様々な方法とともに慎重に検討します。

トップメッセージ

当社のサステナビリティ

当社のサステナビリティを支えるものとして、ESG経営、人的資本経営、DXが大きな柱です。当社はESG経営の深化を進めており、取組みはすでに複数の外部評価機関から高い評価をいただいており、2025年7月には、多くの投資家にとって重要な投資判断基準となっている「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも初めて選定されました。E、S、Gのそれぞれにはまだ課題も認識していますが、一方で、環境対応へのニーズは非常に旺盛で、そこに新たな事業機会も感じます。ESGの取組みを通じて、既存のお客様だけでなく、新しいお客様とも、関係を強化・構築する機会につながっていきます。

1. ESG経営

環境面に関しては、カーボンニュートラルの実現を重点課題と位置付け、Scope1・2・3のそれぞれで多排出となっているホットスポットを特定し、GHG排出量の削減に努めています。Scope1・2では国内海上土木工事における作業船からの排出が大部分を占めるため、廃食油などのバイオ燃料を試行導入し、次世代のバイオ燃料開発プロジェクトにも参画するなどして対応を進めています。一方、最も大きな排出源であるScope3においても、建築物のZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化や低炭素材料の導入などを鋭意進めながら、さらなる排出削減を企図した研究開発と、サプライチェーンとの対話を深めることで、排出量の低減を図っていきます。

また、港湾工事とともに藻場や干潟の造成にも長く携わってきており、他社に比べても優位性の高い当社の環境インフラ技術にさらに磨きをかけ、「海に恩返しをする」ことを目標として発展させていきます。技術研究開発センターのブルー・グリーンインフラ技術グループを中心に、関連する技術研究開発を積極的に進め、今後もネイチャーポジティブに寄与していきたいと考えます。

▶「環境との価値共創」 P.19 ▶「技術研究開発」 P.51-52

ガバナンスに関しては、2025年6月の株主総会での承認を経て、取締役会の過半数を社外取締役が占める体制へと移行しました。取締役会の独立性や監督機能を発揮する上では、これまでの取締役会の構成に課題を認識していましたので、今回の変更を通じて、より取締役会の実効性が高まると期待しています。定款も一部変更し、取締役会議長は社外取締役が務めることになりました。ガバナンス体制の強化は、サステナブルな企業の土台づくりに不可欠であり、当社グループ全体として、これからも透明性の高い経営執行を目指していきます。

▶「社外取締役座談会」 P.29-32

2. 人的資本経営

私は人的資本経営とはESG経営のSとGに密接に関連していると考えています。特にSはソーシャル(社会)であり、その社会は人がつくり上げるものですので人的資本経営との関連性は非常に大きいと言えますから、まずは人材の量と質の両方の向上を図ることが重要です。

数の拡充に向けては、採用の強化に加え、安心かつ働きがいのある職場づくりを通じて離職の抑制を図っており、2025年3月末の連結従業員数は、中期経営計画で掲げた目標2,000名を1年前倒しで達成しました。一方で課題は質の向上です。当社の現場では、20代の若手社員の比率が4割超に拡大しており、この若手人材をどう早期に育成していくかがカギとなります。当社では若手に対して、技量・スキルをしっかりと継承しつつ、現場の施工管理ができるよう育成しています。施工管理ができる人材に求められる力は思考力と実践力です。この両方を兼ね備える人材を目指し、例えば、作業所長となるための必要スキルを「スキルマップ」として明確にして教育・研修を進めており、35歳以下の若手が作業所長に登用されるケースが飛躍的に伸びてきました。また人事制度上も活躍する若手が適正に評価される仕組みへ整えていきます。

そのほかにも女性の一般職社員の総合職転換への奨励など、一人ひとりの持つ能力を最大限発揮いただきたいと期待しています。さらに今後は、健康でまだまだ働きたいシニア年代の方にも引き続き力を貸していただきたいと考えており、処遇面など制度の改善を進めています。

一方、社員のエンゲージメント向上も重要です。レクリエーション、クラブ活動なども活発に行われるようになってきました。労働組合でも活動を活発化させてきており、会社としても協力していきたいと考えています。2年後には港区高輪に本社を移転しますが、働きやすい職場が社員のエンゲージメントの向上につながることを期待しています。

▶「人材戦略」 P.55-56

3. DXへの取組み

当社のDX(デジタルトランスフォーメーション)戦略は「DXで事業戦略と人材戦略を結び付け、サステナビリティを支え、イノベーションを創造する」という方針を掲げています。DXには大きく二つの役割があると考えています。一つは社内のデータは誰もが便利に使い、日々の業務の生産性を高めるとともに経営戦略に資するものであること。もう一つは当社の建設技術を高め、我々のモノづくりである社会資本整備に貢献し、新たな時代のニーズに応えるイノベーションを創造することです。社長直轄のDX戦略部が今まさに、当社の幹となる部分でどのようにDXをしていくか、その戦略を策定しています。

また、建設DXの分野では主にAIを取り込んだ技術開発を

積極的に行い、既存技術の高度化と自動化・省人化、安全管理の緻密化などに注力しています。さらに今年度より、DX全体としての2035年までのロードマップを掲げ、DXを扱える人材の養成やローコードアプリの普及数などには定量的目標を定めました。全社を挙げてさらなるDXの発展を目指していきます。

▶「DX戦略」 P.57-58

ステークホルダーの皆様に向けて

企業価値の向上に向けて

2025年5月に、「PBR向上に向けたアクションプラン2025」を発表しており、当社ではPBRの改善を経営の重要課題の一つと認識しています。中長期的な成長基盤を支えるためにESG経営を中枢に据えていますが、私は株価や資本コストを意識した経営にも心掛けており、資本市場の皆様との対話も重要だと考えています。

当社は長年、誠実な施工を通じて信頼と信用を積み重ねてきましたが、こうした信頼と信用は一朝一夕に獲得できるものではありません。株主・投資家、お客様、取引先、社員、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆様に対しても、誠実な企業姿勢を貫き続けることで、信頼関係をより強固にしていきたいと考えます。

株主の皆様に対する還元につきましては、中期経営計画期間における総還元性向70%程度をお約束しており、これをしっかりと守っていきます。当初は67億円の自己株式取得と初年度配当性向30%、2年目と3年目の配当性向40%、総還元額150億円で総還元性向70%を達成するものと計画していましたが、業績が上がったため、総還元性向70%達成のために新たに自己株式

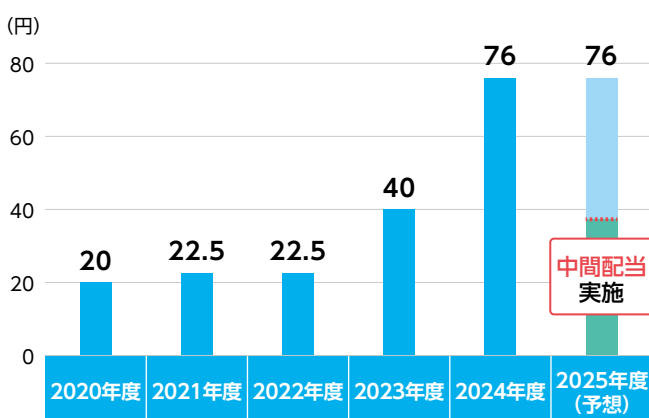
取得40億円を実施することとしました。すなわち総還元額は当初150億円から260億円に増額することになりました。また、今期は中間配当も実施します(76円配当の1/2で38円配当)。

なお、中長期的な利益配分や株主還元の方向性については、次期中期経営計画やその先の長期ビジョンの実現を見据え、取締役会でもまさに今、議論をしている最中です。

当社はこれからも堅実な経営を続けていきます。ステークホルダーの皆様におかれましては、ぜひ、長期的な目線で当社の取組みを見守っていただきながら、変わらぬご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。



● 1株当たり配当金

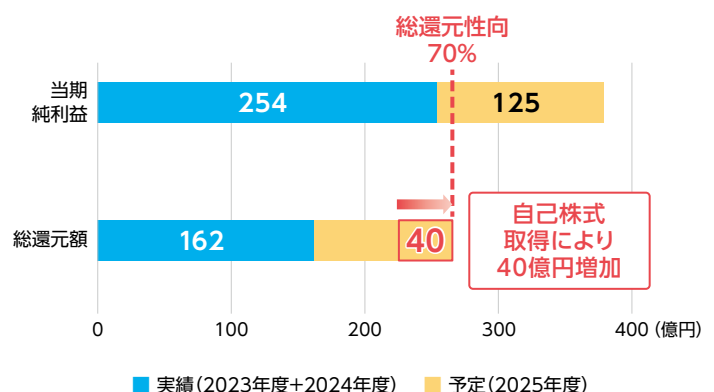


● 配当性向

22.8%	23.5%	40.1%	31.3%	40.4%	40%以上
-------	-------	-------	-------	-------	-------

40億円の自己株式取得による 総還元性向70%程度の着実な達成

● 総還元性向(2023～2025年度の3カ年累計)



※ 2024年4月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っています。上記はすべて当該株式分割の影響を考慮した上での金額を記載しています。

価値創造のあゆみ

海から、未来へ。
暮らしと社会のサステナブルな未来に向けて、
これからも挑戦を続けます

1908年の創業から110年以上、東亜建設工業は、「社会を益する」という
創業者の想いを礎として、時代や環境の変化に応じた社会価値を創造してきました。

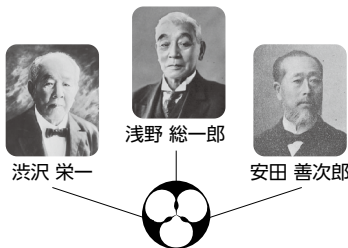
1908年～

1908年、浅野総一郎が港湾・工業用地建設のために大規模な埋立を計画したとき、当社の歴史が始まりました。1913年に鶴見・川崎の埋立工事に着手。計画全地域150万坪の埋立工事が完了したのは1927年のこと。造成した埋立地は後の京浜工業地帯の礎となり、創業者・浅野総一郎が抱いた壮大な夢がここに実現しました。

1912年 浅沢栄一と安田善次郎の協力のもと「鶴見埋立組合」を設立

1914年 「鶴見埋築株式会社」を創立

1920年 「東京湾埋立株式会社」を設立



売上高・
経常利益の推移

(百万円)

400,000

350,000

300,000

250,000

200,000

150,000

100,000

50,000

0

当社の発祥の地・鶴見の「鶴」と浅野総一郎・浅沢栄一・安田善次郎の「三氏」を象徴しデザイン化したものです。



1908年
創業



旧シンボマーク
(三羽の鶴)

1945年～

戦後の羽田飛行場復旧に始まり、高度経済成長期の埋立工事で事業を拡大しました。1963年から海外に進出し、東南アジアでの成功を皮切りに世界市場へと展開していき、国内外での新市場開拓に注力していきました。

土木



▲扇島上空より、川崎市千鳥町、夜光町の埋立地(遠方は羽田飛行場)

海外



▲ジュロン地区浚渫工事(シンガポール)

1973年～

国内外での市場開拓に注力し、国内では、鉄道・新幹線、高速道路、橋梁など陸上土木での実績を重ねました。1973年には留岡組と合併し、総合建設会社「東亜建設工業株式会社」が誕生しました。

土木



▲山陽新幹線西厚狭地区工事

海外



▲スエズ運河浚渫工事(エジプト)

1973年



当社のマスコット
キャラクター
「東亜坊や」誕生

1977年
海に関する専門の
相談室を開設



売上高

1900 1910 1920 1930 1940 1950 1960 1970

1987年～

関西国際空港などの大プロジェクトで技術力を発揮していき、バブル崩壊後、東南アジアを中心に海外事業を拡大していきました。また、葛西臨海水族園工事ではBCS賞を受賞し、阪神・淡路大震災では港湾施設の復旧に貢献しました。

土木



▲関西国際空港第1期工事

建築



▲東京都葛西臨海水族園

建築



▲江戸東京博物館

1991年



シンボルマークが現在のものに

2000年～

21世紀初頭、九州新幹線や羽田空港の再拡張など大型プロジェクトに参画しました。また、2006年には、斎場として全国初のPFI事業※である札幌市山口斎場を省エネ機能などを盛り込んで施工しました。

※公共施設を民間資金によって整備する事業

土木



▲羽田空港再拡張事業

建築



▲札幌市山口斎場

土木



▲気仙大橋仮橋工事

2020年～

2020年に「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」という長期ビジョン〈TOA2030〉を発表し、2021年には「私たちの今が、社会の未来を創る」というコーポレートメッセージを策定しました。創業者・浅野総一郎が掲げた「社会を益する」精神を大切にしながら、新たな価値創出と持続可能な未来への貢献を目指しています。

土木



◀気仙沼湾横断橋

海外

▲アビジャン港穀物パース建設事業
(コートジボワール共和国)

建築

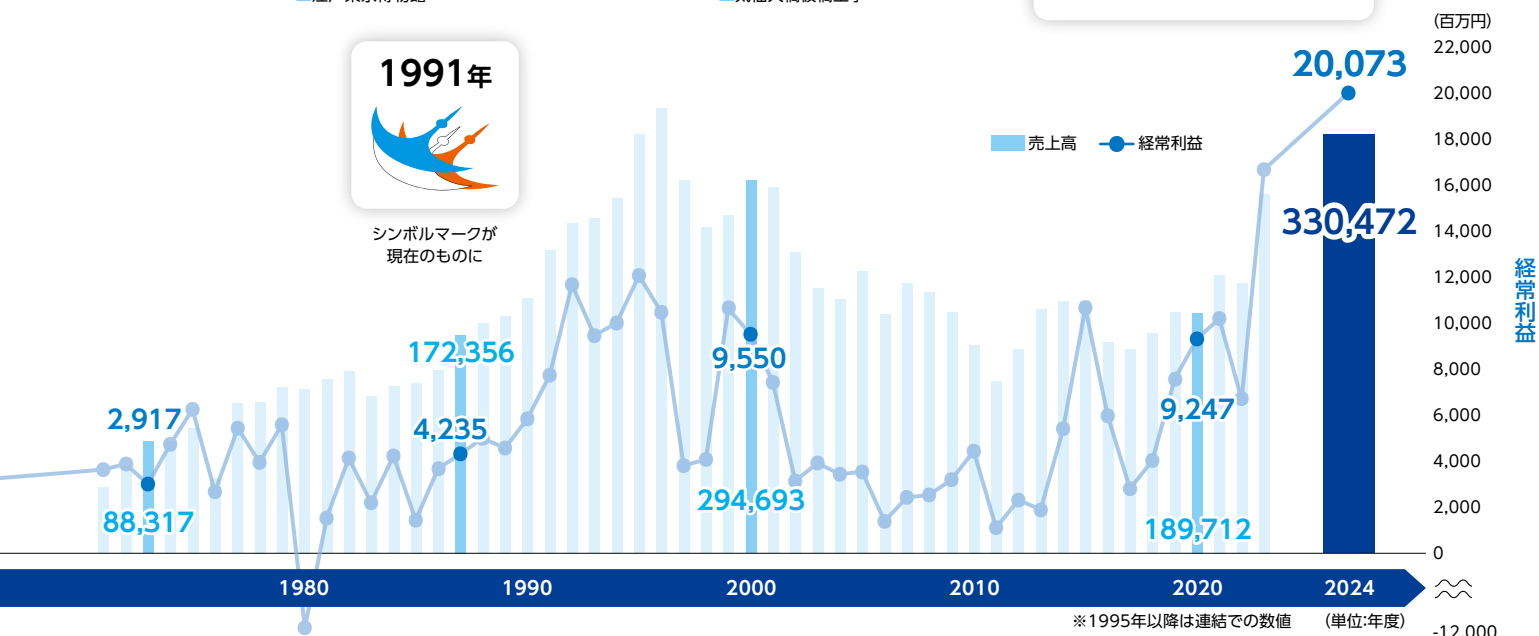


◀松山城東病院

110周年記念動画



<https://www.youtube.com/watch?v=KYern5xAv3M>



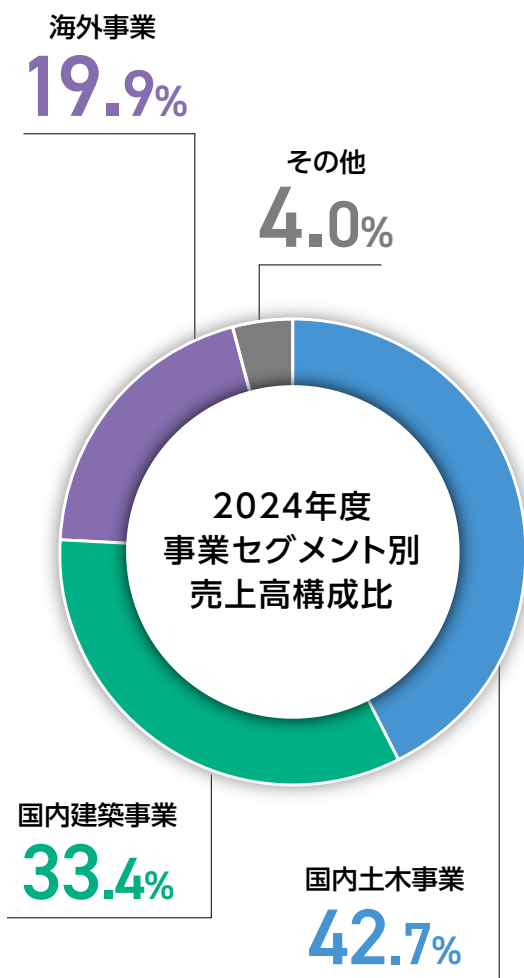
事業の強みとビジネスフィールド

港湾土木を強みとした三本柱

東亜建設工業はマリコン(マリンコントラクター)と呼ばれる、港湾土木を強みにする総合建設会社です。

売上高構成では「国内土木事業」が連結売上高の約4割を占め、港湾工事や道路、トンネル、鉄道、陸上工事などを手掛けています。「国内建築事業」は急速に伸びており約3割を、「海外事業」は大型の港湾工事や陸上工事を含めて約2割を占めており、この三つの事業が当社の主要な柱となっています。

当社が堅実に、そして着実に成長している理由として各事業間の横断的な連携があります。創業以来培った豊富な施工ノウハウと経験、社会課題に対応した高品質な技術を生かし、多角的にアプローチすることで、今後も「国内土木」「国内建築」「海外」の三本の柱でビジネスを進めていきます。



国内土木事業 事業概要と強み

1908年の創業以来、浚渫と埋立事業を中心に成長を続け、昭和から令和にかけて道路、橋梁、沈埋トンネルなどの分野にも進出し、社会インフラの整備に取り組んでいます。豊富な施工経験により、港ごとの気象条件や地盤条件に対応できることが強みで、特にスペシャリストとしての港湾土木技術は、関西国際空港や羽田空港などの大型プロジェクトで生かされています。東京湾の埋立実績は約8割を占め、ポンプ浚渫船や深層混合処理船などの作業船を保有し、波が荒いエリアでも適用可能なSEP*船を大林組と共同保有しています。

*自己昇降式作業台船

国内建築事業 事業概要と強み

1973年より事務所、教育施設、マンションなどで実績を積んできました。近年では臨海部の施工技術を生かした冷凍冷蔵倉庫やマルチテナント型倉庫において高い実績を持ち、ハイブリッド構造を採用した独自工法で優れた競争力を有しています。温度管理が重要な冷蔵倉庫での凍結や結露を防ぐ施工ノウハウが強みで、防熱耐火パネルを使用した大型案件の受注も増えています。また、プレキャスト技術を用いることで、安全性と施工性を両立させています。給食センターや斎場などのPFI事業ではトップレベルの実績を持ち、幅広い分野で事業を展開しています。

海外事業 事業概要と強み

1963年のシンガポール事務所開設以来、東南アジア及び中東を中心に豊富な実績を構築してきました。近年は、東南アジアを基盤としつつ南アジアやアフリカへも事業展開を拡大、得意とする港湾分野のみならず、橋梁や建築案件などの取組みも強化しています。これまでに現地政府案件、日本のODA案件、そして民間案件を含む54カ国587件のプロジェクトに従事しており、これは業界内でも有数の参加国数を誇ります。現在は、シンガポール・トウアス港における世界最大級の次世代港湾開発プロジェクトにも参画しています。

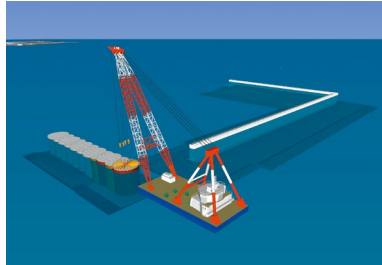
その他 事業概要

東亜建設工業グループは、国内土木事業・国内建築事業・海外事業の建設事業を中核としながらも、船舶の修繕や建造、鋼構造物の製造なども手掛け、さらには海運業や不動産事業、ビル管理業務、建設用資機材の販売なども事業分野に含め、効率的なグループ経営を目指しています。

2024年度に完成した主な工事



▶ 令和5年度 横浜港新本牧地区岸壁
(-18m)(耐震)築造工事(その2)
発注者 国土交通省関東地方整備局



▶ ICTを活用した鋼板セル据付施工管理画面

横浜港の国際海上コンテナターミナル再編整備事業の一環として、新本牧ふ頭の整備工事を実施しています。コンテナ船の大型化や貨物量の増加に対応するため、大水深・高規格コンテナターミナルと、高度な流通加工機能を有するロジスティクス施設を一体的に配置した最新鋭の物流拠点を形成することを目的としています。現在、海上地盤改良、岸壁および護岸の築造工事を進めています。発注者が求める品質を確実に確保するため、多様な施工管理技術を導入するとともに、デジタル技術の積極的な活用により、生産性の向上を図っています。

2024年度に完成した主な工事



▶ (仮称)GLP神戸住吉浜プロジェクト
発注者 GLP神戸住吉浜特定目的会社



▶ 全館可変温度(-25℃~+10℃)
利用可能なマルチテナント型物流施設

GLP神戸住吉浜は、分割利用や可変温度運用など多様なニーズに対応可能な国内最大級の新世代賃貸型冷凍冷蔵倉庫です。各区画では海上コンテナの荷受検疫ができ、1階と3階にランウェイを設けることで効率的な搬入出を実現しています。断熱材もノンフロン素材のみ採用し、建設時のCO₂削減にも配慮した施工を行っています。

また、最新の環境性能で持続可能な物流を支えるため、太陽光発電を併用しながら高効率自然冷媒冷凍機を採用し、電力消費削減にも貢献しています。

2024年度に完成した主な工事

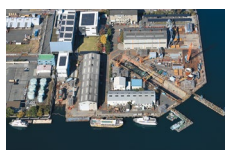


▶ ジャムナ 鉄道橋建設工事
東工区 パッケージWD1※
発注者 バングラデシュ人民共和国鉄道省
※ 従前より工事名が変更されました。
旧工事名:バンガバンドゥ シェイク ムジブ鉄道橋
建設工事 東工区 パッケージ WD1

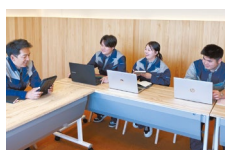


▶ シンガーバングラデシュ
家電工場建設工事(Package-2)
発注者 Singer Bangladesh Limited

ジャムナ鉄道橋建設工事は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大による制約下において、徹底した感染防止対策を講じてプロジェクトを推進し、超長尺鋼管矢板井筒基礎などの高難度作業を約定工期内に完成しました。シンガー家電工場建設工事では、施工途中に発注者による生産設備の据付が開始される中、短工期での部分引渡し要求に対応し、延床面積約8万m²の大型工場を完成させました。両工事とも終盤に政権交代につながった反政府デモの暴動が発生する不安定な情勢下でしたが、関係各所と連携し、無事に完工しました。



東亜鉄工株式会社
事業内容: 船舶の修繕・建造、
鋼構造物の製造
▶ <https://www.toatekko.co.jp/>



信幸建設株式会社
事業内容: 海上土木工事、
陸上土木工事、船舶・機材の賃貸借
▶ <https://www.shinko-con.co.jp/>

東亜機械工業株式会社
事業内容: 鋼構造物の製造・修理・販売
▶ <https://www.toaikikai.com/>

東亜海運産業株式会社
事業内容: 一般海運業、船舶の売買
▶ <https://www.toakaiun.co.jp/>

株式会社東亜エージェンシー
事業内容: 保険代理業、商事業、リース業
▶ <https://www.toa-agc.co.jp/outline/>

東亜リアテック株式会社
▶ <https://www.toa-reatec.co.jp/>

▶ 詳細はP.53へ

PT TOA TUNAS JAYA INDONESIA
▶ <https://www.toa-tji.co.id/>

▶ 詳細はP.54へ

価値創造プロセス

社会からの要請 (外部環境)

人材・働き方

人手不足
価値観の多様化

社会環境

安全保障問題
インフラの老朽化
防災・減災・応災

自然環境

気候変動
生物多様性の損失
資源・エネルギー問題

建設業界

資材・燃料の高騰
作業員の高齢化
技術継承不足



インプット

2024年度

財務資本

総資産 2,989億円
自己資本 1,065億円

製造資本

保有作業船(国内) 35隻
保有作業船(海外) 22隻

知的資本

特許登録件数
(国内・海外) 336件

人的資本

連結従業員数 2,052名
博士号 14名
一級建築士 112名
技術士 154名
一級土木施工管理技士 867名
一級建築施工管理技士 309名

社会・関係資本

連結子会社 9社
(2025年7月1日現在)

ビジネスモデル

経営理念

- 長期ビジョン〈TOA2030〉
- Next TOA

▶ 理念体系 P.01

中期経営計画2023~2025
事業戦略と人材戦略の融合

ESG経営、人的資本経営、DX

培ってきた強み

▶ トップコミットメント P.05-10

▶ 事業の強みとビジネスフィールド P.13-14

国内建築
事業

▶ P.43-44

国内土木
事業

▶ P.41-42

海外事業

▶ P.45-46

マテリアリティ(E、S、G)

▶ マテリアリティとKPI P.17-18

E	S		
地球環境 保全への貢献	技術の向上による インフラ整備への貢献	労働安全・ 品質の確保	多様な人材の 育成と活躍推進

サプライチェーン全体

企業風土

▶ 価値創造のあゆみ P.11-12

サステナビリティ

▶ 中期経営計画
P.33-36

G

コンプライアンス
ガバナンスの強化

▶ サプライチェーン・
マネジメント P.25

アウトプット

環境との価値共創

持続可能な
自然環境のために
環境負荷を低減する

「温室効果ガス排出量
(Scope1・2、Scope3)を
25%以上削減(2020年度比)」

▶ P.19

社会との価値共創

高度な技術により人々の
「安心な生活」を支える

「防災・減災・快適生活に
資する技術レベルの向上」

▶ P.23

社員との価値共創

社会、社員との
信頼を守る企業で
あり続ける

「ステークホルダーからの
評価向上」

▶ P.26

2030年 目指すべき姿

● 営業利益 ●

135 億円

更なる向上を目指す

● グループ全体 社員数 ●

2,210 名以上

社会への価値創造 (アウトカム)

私たちが創る サステナブルな未来

Blue
・
Green

青い海と青い空、
そして
緑あふれる街

Resilience
・
Smart

安全・安心な街、
そして快適な
都市環境を整備

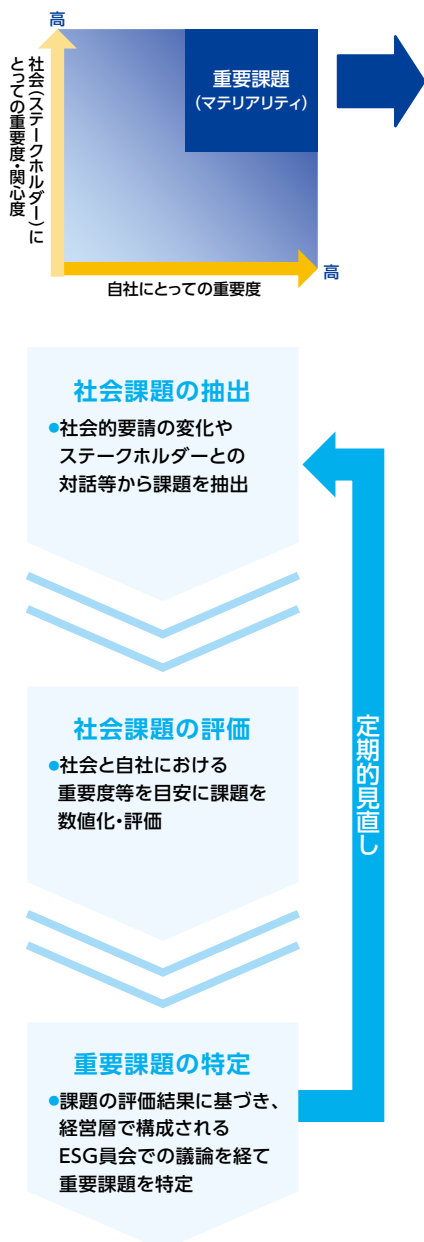
Well-being
・
Social-Responsibility

社会から信頼され、
社員からも
愛される企業へ

東亜建設工業のマテリアリティとKPI

重要課題の特定プロセス

東亜建設工業は、ISO26000などの国際基準やSDGs、ESG社外評価機関の調査やステークホルダーとのコミュニケーションなどを参考に社会課題を抽出し、社会（ステークホルダー）にとって重要度・関心度が高く、当社にとっても重要度が高い課題のうち、特に優先して取り組むべき5項目を重要課題（マテリアリティ）として特定しました。また、社会環境の動向に伴うリスクや機会の変化に対応するため、重要課題の年1回見直しを行っています。



2024年度 重要指標(KPI)に対する結果

ESG	重要課題	アクションプラン
E	地球環境保全への貢献	- 脱炭素技術および生物多様性の保全・創出技術の開発を推進する。 - 建築営業本部内に環境プロジェクト室を設置し、カーボンニュートラルのさらなる推進に向けて検討を実施する。 - 建設現場における3R（リデュース、リユース、リサイクル）に取り組み、ゼロエミッション化を推進する。 - 低炭素型の建設機械・工法・エネルギーを採用する。 - 環境マネジメントシステムの実効性向上を図る。 - 協力的会社やサプライヤーとの連携強化により、カーボンニュートラルを推進する。
	技術の向上によるインフラ整備への貢献	- 激甚化する自然災害から暮らしと社会を守るため、国土強靱化への取り組みや、老朽化した港湾インフラの維持・更新などに積極的に関与し、恒久的、持続可能性の高いインフラ整備へ貢献する。 - 高度な建設技術、リニューアブル技術により快適な都市環境の整備に貢献する。 - 開発途上国の生活向上のためのインフラ開発・整備へ貢献する。
	労働安全・品質の確保	- ICTや新技術の活用による施工および施工管理の高度化を推進する。 - 品質マネジメントシステムの実効性向上を図る。 - 国内の土木・建築部門と国際部門が連携し、不適合製品発生防止の取組みを強化する。 - 工事仕様書や顧客要求事項を的確に把握のうえ、現場と管理部門が認識を統一して施工に取り組み、要求に応じた良質の製品を提供する。 - 工事竣工後、顧客の評価を回収・分析し、次現場へフィードバックする。 - DX生産設計課にてBIMをプラットフォームとして活用し生産性向上を図る。 - 労働安全衛生マネジメントシステムの実効性向上を図る。 - 安全をすべてに優先することによる労働災害・公衆災害を撲滅する。
S	多様な人材の育成と活躍推進	- ダイバーシティ&インクルージョンを実現するため、人材戦略課が中心となり、具体的な施策立案を行い、意識改革を推進する。 「人材育成基本方針」に基づく多様な人材を確保し、育成する。 - 各事業部門の責任において、人材の採用や、育成に必要なカリキュラムの整備を実行する。 - DXの推進により、高度人材の育成や基礎的スキルの底上げを行い、生産性の向上や新しい働き方につなげ、社会へ貢献する企業を目指す。 - 福利厚生や教育面の充実、より一層の働き方改革の推進に向けた業務改善に取り組む。 - 海外および国内において、協力的会社の理解を得ながらサプライチェーン全体での人権リスクの防止・低減に取り組む。 - 社員提案制度を通じて、社員の自発能動的な発信と実行をさせる仕組みづくり、風通しの良い組織づくりを目指す。
	コンプライアンスガバナンスの強化	- 企業価値向上に向けてコーポレート・ガバナンス体制を構築する。 - 不祥事の再発防止のため東亜建設工業グループの内部統制の有効性維持および向上を図る。 - リスク発生の可能性を認識し、発生の予防および発生した場合の対応に万全を期す。 - BCM（事業継続マネジメント）を充実させる。 - 情報セキュリティ管理を徹底する。 - コンプライアンス教育を充実・強化する。 - 施工不良問題に対する社員の意識の風化防止を図る。

※1 地域限定総合職を含む
 ※2 支社保有する連結子会社については支社についても別途年1回支社モニタリングを実施
 ※3 国内連結子会社を含む

重要指標 (KPI)		2024年度 (以降) 達成目標	2024年度実績	SDGs
環境負荷低減に資する研究開発の実施件数	建築：『ZEB』提案件数	10件以上	7件	7 2030年・2050年 もくろみにつなぐ 9 産業・技術革新の 基盤をつくろう 11 持続可能な まちづくりを 13 気候変動に 適応する 14 海の豊かさ を守ろう
	建築：受注金額10億円以上の設計施工案件に対するZEBシリーズの割合	5件以上	5件	
	循環型社会実現に資する研究開発の実施件数	50%以上	50%	
	建設廃棄物の最終処分率	3件以上	3件	
		3%以下	2.8%	
温室効果ガス排出量 (Scope1・2) の削減率 (2020年度比)		10%以上	28.4%	11 持続可能な まちづくりを 13 気候変動に 適応する 14 海の豊かさ を守ろう
		25%以上 (2030年度)		
		実質100% (2050年度)		
温室効果ガス排出量 (Scope3) の削減率 (2020年度比)		10%以上	-18.2%	13 気候変動に 適応する 14 海の豊かさ を守ろう
		25%以上 (2030年度)		
重大な環境事故の発生件数		0件	0件	
防災・減災に資する研究開発の実施件数		7件以上	6件	4 質の高い教育を みんなに 5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 9 産業・技術革新の 基盤をつくろう 11 持続可能な まちづくりを
	快適な都市基盤・環境整備に資する研究開発の実施件数	15件以上	15件	
	開発途上国におけるインフラ整備プロジェクトの施工件数	3件以上	7件	
	損失500万円以上の品質不適合件数 (国内土木)	3件以下	2件	
	損失500万円以上の品質不適合件数 (国内建築)	3件以下	1件	
損失1,000万円以上の品質不適合件数 (海外)		3件以下	1件	
	顧客満足度評価 (官公庁、社内指標)	80点以上	81.6点	
	顧客満足度評価 (民間、社内指標)	B以上	B以上	
	お客様満足度アンケート調査回収率	90%以上	94.9%	
	重大災害の発生件数	0件	2件	
重大公衆災害の発生件数		0件	0件	
	災害度数率 (休業4日以上・国内)	0.70以下	0.77	
	災害度数率 (休業4日以上・海外)	0.20以下	0.31	
	障がい者雇用率	2.5%以上	2.85%	
	女性総合職従業員数 ^{*1}	200名以上 (2030年度)	178名	
外国籍総合職従業員数		40名以上 (2030年度)	32名	
	女性準幹部職・幹部職者数	20名以上 (2030年度)	11名	
	外国籍準幹部職・幹部職者数	10名以上 (2030年度)	2名	
全社員のコンプライアンス意識調査における「従業員満足度」に関する28項目の平均スコア		前年度スコアを 上回ること	-0.01	
第三者による取締役会の実効性評価の実施回数		中期経営計画期間中に 1回	1回	8 働きがいも 経済成長も 16 平和と公正を すべての人に
	国内連結子会社のガバナンスのモニタリング回数 ^{*2}	各社年1回	各社年1回以上実施	
	重大な情報セキュリティ事故発生件数	0件	0件	
	BCP全社一斉訓練実施回数	年1回	1回	
	安否確認訓練24時間応答率	100%	89.2%	
	重大な法令違反行為の発生件数	0件	0件	
	コンプライアンスに関するeラーニング受講率 ^{*3}	100%	98.2%	
	全社員のコンプライアンス意識調査における「コンプライアンス」に関する18項目の平均スコア	前年度スコアを上回ること	-0.03	

環境との価値共創

基本的な考え方

気候変動対策や資源循環、自然資本および生態系の保全や回復などの環境課題に、社会全体が連携しながら取り組むことが強く求められています。東亜建設工業グループは、環境行動規範を策定し、脱炭素社会や循環型社会、自然共生社会など持続可能な社会の実現に貢献する取組みをサプライチェーン全体で推進していきます。

三つの環境課題と取組み

●脱炭素社会の実現

港湾や産業の脱炭素化・競争力強化に向け、カーボンニュートラルポート(CNP)の形成推進や建設施工に係る脱炭素化が促進されています。当社グループは、2050年度までにカーボンニュートラル達成という目標を掲げ、ロードマップを公開し、取組みを推進しています。GXリーグ*の一員として、多様なインフラを活用した再生可能エネルギーの導入促進やエネルギー消費量の削減に資する技術やサービスの開発に一層取り組んでいきます。

*脱炭素と成長の両立を目指す企業連携プラットフォーム

カーボンニュートラルへの取組み(気候関連の情報開示) ▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/tcfd.html>

●循環型社会の形成

資源制約という世界的な危機が高まっており、建設リサイクルの推進がこれまで以上に求められています。社会全体で材料や資源の効率化を高め、結果的に温室効果ガス排出量の削減を促進するサーキュラーエコノミーを目指して、当社グループは建設現場などにおける3R(リデュース、リユース、リサイクル)への取組みを強化し、ゼロエミッション化を推進しています。

環境行動規範 ▶ https://www.toa-const.co.jp/esg/env_standard.html

●自然共生社会の実現

資源の枯渇や自然災害のリスク増加など、生物多様性の損失が経済活動における大きな危機となっています。当社グループの事業活動は、生物多様性を基盤とする国内外の生態系サービスに依存し、また生態系に様々な影響を及ぼしています。このため、経営を支える資本の一つとして自然環境を捉え、適切に評価・管理し、またネイチャーポジティブ(自然再興)の実現に貢献できる技術の開発に取り組むことが重要であると考えています。

当社グループは「自然関連財務情報開示タスクフォース(以下、TNFD)」の理念に賛同し、2025年1月にTNFDフォーラムに参画して、TNFDの情報開示フレームワークに基づいた情報開示を進めています。

生物多様性(自然関連の情報開示) ▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/biodiversity.html>



当社グループの環境課題におけるリスクと機会

当社グループの環境課題におけるリスクと機会を下表のように特定しています。環境デュー・ディリジェンスの構築により、ESG委員会がリスク対応結果などを踏まえて、年1回環境リスクを含むリスク一覧や対応を見直し、環境リスクの軽減と機会の活用に継続的に取り組んでいきます。

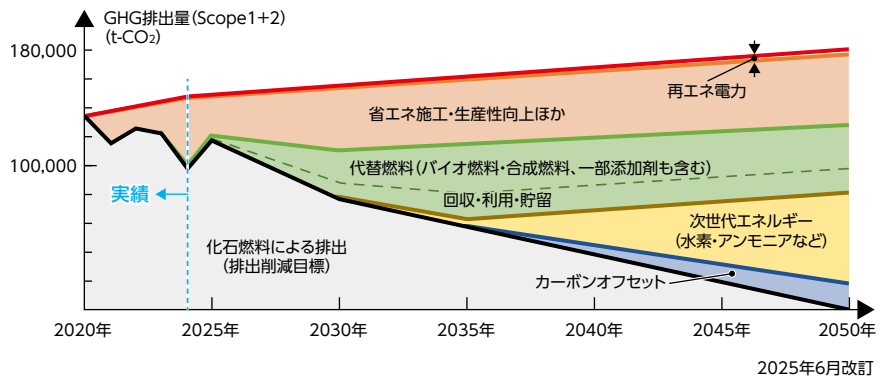
当社グループの環境課題における主なリスク・機会・対応策

環境課題	リスク	機会	対応策
脱炭素	●炭素税導入や脱炭素に向けた規制強化および平均気温上昇など	●環境配慮型建物やカーボンニュートラル関連施設、ブルー・カーボン創出、海面上昇に伴う工事の需要拡大および気候変動に伴う市場変化など	●施工段階でのCO ₂ 排出量低減、建築物のZEB/ZEH化の推進、洋上風力発電事業への参画に向けた取組み、インフラの防災・減災やリニューアブル、ブルー・カーボン創出に資する技術の開発
資源循環	●資源枯渇や資源循環に関する規制強化による調達コストの増加、資源循環への対応不足による企業評価の低下など	●資源利用の効率化による事業活動のコスト削減や資源循環促進技術の提供による受注機会の増加および資源循環への積極的な取組みによる企業イメージの向上	●建設現場における3R(リデュース、リユース、リサイクル)への取組みやゼロエミッション化の推進および3Rに資する研究開発の推進
生物多様性	●自然災害の増加に伴う対応コストの増加、生態系サービスの低下による資材調達・施工におけるコスト増など	●ブルー・グリーンインフラ需要による市場の拡大や、環境に配慮した施工法の開発による競争力の向上、生態系保全・再生技術の提供による企業評価の向上など	●BCM(事業継続マネジメント)の実効性向上や、代替材料の活用・開発、環境配慮型工法、ブルー・グリーンインフラおよびネイチャーポジティブに資する技術の開発による地域課題解決への貢献

脱炭素社会の実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けた取組み

当社グループでは、長期ビジョン〈TOA2030〉実現に向けた中期経営計画の中で2050年のカーボンニュートラルを目指すロードマップを定め、さらに温室効果ガス（GHG）排出量のScope1・2の削減目標を達成するための移行計画を策定しています（右図）。今後は短期目標の1.5℃目標（世界の気温上昇を産業革命前より1.5℃に抑える水準）への切替えを見据え、これを達成するためにバイオ燃料を製造・販売する共同事業の検討を開始するなど、カーボンニュートラル達成に向けた取組みを加速していきます。



TCFD提言に基づく気候関連の情報開示(TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース)

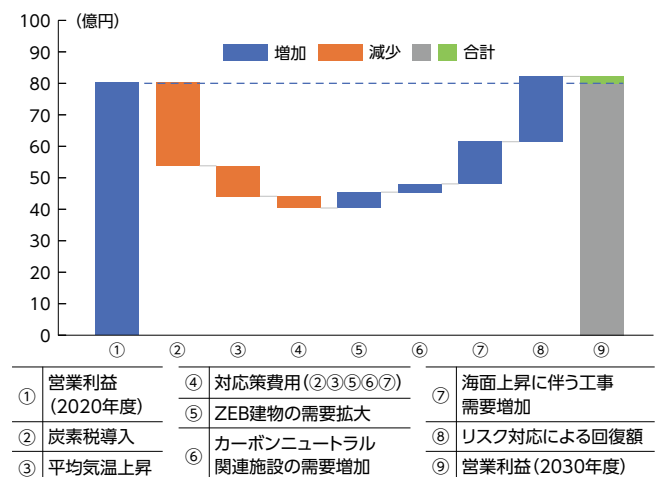
当社グループは2021年12月にTCFDの最終提言への賛同を表明し、気候関連の情報開示を推進しています。気候関連のリスクおよび機会を特定・評価し、シナリオ分析によってその影響度を

把握、さらに予防的対応策も検討した上で、設定した目標の達成のためのロードマップおよび移行計画を策定し、気候変動への緩和と適応に向けた取組みを経営戦略に統合しています。

気候関連のリスク・機会が財務に及ぼす影響の評価

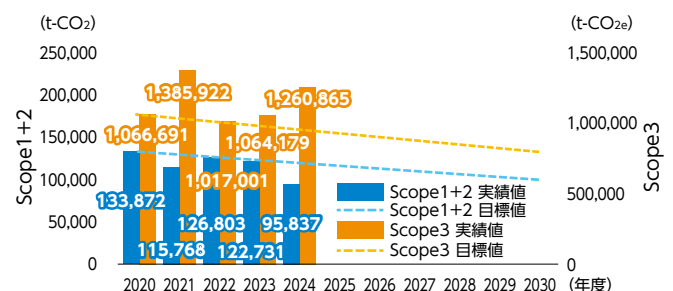
気候変動の当社の事業への影響は、1.5℃の世界に移行するシナリオにおける2030年時点への財務影響が大きいと考え、この条件での財務影響評価を行いました。

その結果、将来予測の不確実性はあるものの、リスク対応による利益回復だけでなく、積極的な機会拡大を図ることで、2020年度と比較して利益が増加することが見込まれました（右図）。これにより、当社のリスクと機会への対応策を着実に実施することで、2030年時点において気候変動に対する一定のレジリエンスを有することが確認されました。このうち機会獲得に関しては、すでにカーボンニュートラル関連施設の整備工事を受注するなど、対応策への取組みが成果につながりつつあります。



温室効果ガス（GHG）排出量の実績

当社グループのGHG排出量実績（右図）では、2024年度、Scope1+2は基準年（2020年）から10%削減の目標（SBTイニシアチブから認定されたWB2℃目標に整合）に対して28.4%削減と大きく目標を上回ることができました。一方、Scope3は事業量の増加の影響により18.2%増加する結果となりましたが、サプライチェーンとの対話と連携をさらに進め、より一層建築物のZEB化や低炭素材料の導入などの取組みに注力していきます。



カーボンニュートラルへの取組み (気候関連の情報開示) ▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/tcfcd.html>

環境との価値共創～地球環境保全への貢献～



洋上風力発電事業

洋上風力発電は、調査開始から風車製造、設置、運用とサプライチェーンのすそ野が広く、大量導入のポテンシャルも大きいことから、経済波及効果が見込まれ、再生可能エネルギーの主力電源化に向けた切り札とされています。

特に対象海域が排他的経済水域（EEZ）まで拡張されたことで、浮体式洋上風力発電事業のさらなる導入拡大が期待されています。

東亜建設工業は、これまで培ってきた港湾土木工事に関する知見・経験を生かし、日本国内における浮体式洋上風力発電の着実な導入と普及拡大を推進していきます。

● 促進区域での洋上風力発電事業状況

再エネ海域利用法に基づくラウンド1～3事業では10海域（約4.6GW）で事業者が決定しました。2030年10GW、2040年30～45GWの案件形成が進行しています。

● 着床式洋上風力発電への取り組み

調査・設計、建設、メンテナンスの各フェーズで様々な工事・作業があり、これら各フェーズへ参画を目指します。

SEP船「柏鶴（はっかく）」（1,250トン吊）は、モノパイル基礎や風車搭載に加え、地盤調査やジャケット基礎施工のほかにも上空制限があるエリアでの補助作業、基礎付属設備の設置など幅広く活用が可能です。

事業が活性化する2027年以降では作業船不足が顕著となることが想定されています。加えて、運転基数の増加に伴いブレード交換などを含む揚重作業を要する作業が増加することから、これらメンテナンス作業への参画にも取り組んでいきます。さらに2023年よりNEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）助成事業「着床式基礎における洗掘防止工の低コスト構造および施工方法の技術開発」において、着床式基礎の洗掘防止工に着目した先進的工法を確立し、工程短縮、低コスト化に寄与する技術開発を進めています。

また、SEP船は室蘭港を拠点として当港の持つアクセス性の高さ、周辺社会基盤の利便性や機動性を生かして事業促進や拡大へ貢献します。

● 浮体式洋上風力発電への事業拡大

NEDO グリーンイノベーション基金事業「洋上風力発電の低コスト化」におけるフェーズ2「浮体式洋上風力実証事業」に参画（2024年6月採択：9社コンソーシアム）し、浮体基礎への風車搭載技術の研究開発を進めるとともに、実海域での実証により社会実装の促進や国際展開に取り組めます。

また、「浮体式洋上風力建設システム技術研究組合（FLOWCON）」（当社は理事会）では、大量急速施工と合理的な建設システムに関する研究及び技術開発を進め、国土交通省の「浮体式洋上風力発電の海上施工等に関する官民WG」や、発電事業者が主体の「浮体式洋上風力技術研究組合（FLOWRA）」とも連携し浮体式洋上風力発電の着実な導入と普及拡大に貢献します。それらを通じてセミサブ型の浮体式洋上風力発電施設建設のトップランナーを目指します。

今後、浮体式洋上風力発電はEEZまで拡大され飛躍的な規模の増大が見込まれています。積み上げてきた海上工事の経験や技術力、ステークホルダーとの信頼関係を最大限に生かし、洋上風力発電所建設事業を通じて地球温暖化防止に向けたカーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

浮体式洋上風力建設システム技術研究組合（FLOWCON）

▶ <https://flowcon.or.jp/>

NEDO グリーンイノベーション基金事業 洋上風力発電の低コスト化

▶ <https://green-innovation.nedo.go.jp/project/offshore-wind-power-generation/>

グリーンイノベーション基金事業／洋上風力発電の低コスト化／

浮体式洋上風力実証事業（フェーズ2） 秋田県南部沖浮体式洋上風力実証事業

▶ <https://gi-f2-akita.co.jp/projects/>

脱炭素・自然共生への取組み

ZEB化による環境負荷低減の取組み

ニトリ仙台DCは広域拠点の物流施設で、デザイン性に優れた金属製断熱サンドイッチパネルや省エネ設備を採用し、環境に配慮した設計を行うことで環境認証制度のBELS6星、CASBEE評価認証Aランクを取得しています。竣工後には太陽光パネルが設置され、最も基準の厳しい『ZEB』※1対応施設となっています。当社はZEBプランナーおよびZEBリーディング・オーナーに登録※2しており、今後もZEBの普及促進に向けたプランニングやコンサルティングなどの活動を積極的に行っていきます。

また、ニトリ仙台DCは敷地内にかつて物流拠点として船着場が存在していたことから、施設内に発掘された埋蔵文化財の展示スペースを計画・設置し、地域の歴史文化を後世に伝える施設として地域貢献も果たしています。

※1 年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物

※2 (一社)環境共創イニシアチブが定める登録制度

ZEB/ZEHの取り組みを知りたい▶<http://toa-const.co.jp/tech/needs/zeb/>



「ZEB」化されたニトリ仙台DC

カーボנקレジット創出の取組み

当社ではこれまで培ってきた海域における自然環境の再生・創出技術をさらに向上させ、ブルーカーボン生態系の創出に生かすとともに、森林整備を通じてグリーンカーボン生態系の創出を促進しています。異業種との連携として、株式会社フジトランス コーポレーションと共同で伊勢湾内におけるアマモ(海草)場の造成事業を推進しています。また、中国木材株式会社と共同で「森林由来Jカーボクレジット」発行のための調査、モニタリングを実施し、創出された森林クレジットの一部を森林整備促進やカーボン・オフセットに活用する共同事業を実施しています。



アマモ(海草)



モニタリング調査の様子

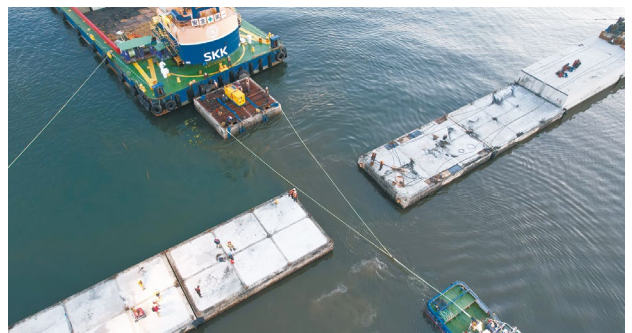
グリーンインフラの取組み

フィリピン共和国カビテ州産業地域洪水管理計画(パッケージ1)が実施されるカビテ州では、サンファン川の下流域の洪水流出能力が低く、頻繁に洪水による浸水被害が発生し、生活や経済に影響を与えています。この工事では、分水路の建設および排水路・河川改修を行い、洪水被害の軽減と地域の持続的な経済発展を目的としています。また、工事対象区域にはマングローブ林が分布しており、工事による影響を受ける部分については適切な移植を実施し、生態系への影響を最小限に抑え、沿岸域の防災機能や生物多様性の保全を図る計画です。これらの環境配慮型措置の施工にあたっては、国際的な環境保全基準を踏まえた対応が求められます。当社では、移植から工事完了まで生育状況のモニタリングを実施し、必要に応じた補植を行い、ネイチャーポジティブへの責任ある取組みを継続していきます。

地域を支えるサーキュラーエコノミー

浚渫土砂のリサイクル～八戸築造工事～

青森県八戸港では、航路・泊地の埋没対策として維持浚渫工事が毎年実施され、その浚渫土砂は用地造成に有効活用されています。本工事では、5函のケーソン(鉄筋コンクリート製の箱状構造物)を据付け、今後用地造成される水域の最終締切りを行いました。同水域は今後浚渫土砂等が投入され、新たな貨物需要に対応する公共埠頭および工業用地に造成され、地域経済を支えます。



ケーソン据付け作業の様子

東亜のESGの取組み▶<https://www.toa-const.co.jp/esg/effort.html>

社会との価値共創

基本的な考え方

創業者浅野総一郎の「社会を益する」精神を引き継ぎ、自然災害から暮らしと社会を守ります。品質や生産性を向上させ、顧客満足を追求します。労働安全衛生および品質マネジメントの実効性を向上させ、また人権などの社会課題や環境課題に取り組み、企業価値を向上させていきます。

インフラ整備を通じた社会への貢献と共生

大型船舶が入港できる国際バルク港の整備

徳山下松港・宇部港は効率的な石炭輸送ネットワークを形成するため、2011年5月に国際バルク戦略港湾に選定されました。このプロジェクトにより、海外から大型船舶の入港が可能となります。

大型船舶が入港できる港湾を拠点的に整備し、企業間連携による大型船を活用した共同輸送を促進することで大量一括輸送ができ、物流コスト削減につながります。東亜建設工業は、このプロジェクトのうち、栈橋本体工事、係留ドルフィン工事などに携わり、物資の安定的かつ安価な輸送を実現し、我が国産業の国際競争力の強化、雇用の創出に寄与しています。



プレキャスト上部工据付状況



徳山下松港下松地区栈橋(-19m)完成

緊急避難港のインフラ整備

北海道松前町の本土から約50km離れた大島において、インフラ整備を継続して行っています。これまで松前大島周辺の海域は海象条件が厳しく、かつ急変する海域のため海難事故が多発しており、船舶の緊急避難場所の確保を求められていました。またマグロ・イカなどの好漁場であるが、本土から約3時間を要することから、漁場開発が進まない海域でもありました。そこで大島に緊急避難場所を確保するため、防波堤や岸壁の構築などの様々なインフラ整備を行うこととなりました。インフラ整備を行うことで、①海難事故の減少②漁獲高の増加(イカ、ウニ、アワビ、コンブ)③江良漁港における水揚量の増加(イカ、ウニ、アワビ、コンブ)の3つの成果が見られました。

当社は、北海道開発局が実施する沖合操業の安全を支える避難拠点港の整備事業に貢献しています。



避難拠点港として整備を進める大島漁港

冷蔵倉庫の相談室



冷蔵倉庫新築・改修における結露・結氷や防熱不良を防止する計画段階の相談や、既存冷蔵倉庫における同様の不具合を改善する技術的な相談を幅広く受け、お客様の冷蔵倉庫に関する様々な課題にお応えします。



冷蔵倉庫の相談室

https://www.toa-const.co.jp/tech/refriger_sodan/

激甚化する自然災害から暮らしと社会を守る

三重防護方式による南海トラフ巨大地震・津波への対策実施

高知港では、今後30年以内の発生確率が80%程度とされる南海トラフ巨大地震・津波に備え、高知県全体の約47%の人口が集中する高知市の安全・安心の確保のため、3つの防護ライン(第1ライン:沖合防波堤、第2ライン:津波防波堤・防潮堤、第3ライン:内部護岸)からなる三重防護による対策が進められています。このうち当社は、第1ラインと第2ラインの各々で防波堤築造工事を受注し、大型起重機船を使用したケーソン据付やミキサー船によるコンクリート打設等を実施しています。特に津波防波堤築造工事では、地元関係者に安全連絡協議会などを通じて、本事業・工事に対するご理解をいただきながら円滑に工事を進め、発注者からも高い評価をいただきました。



高知港の防波堤築造工事

品質および生産性向上の取組み

「OpenSpace」を活用した施工管理

シンガポールのコンテナターミナル建設工事では、360度カメラとAIを活用した「OpenSpace」プラットフォームを使用しています。これにより施工現場の時系列記録が可能となり、また、近傍をどの角度からも確認することができるため、進捗状況や不可視部分の記録保存などに活用しています。事前に作成したBIMモデルと連携し、現場事務所で記録を確認しながら問題箇所の是正指示を行うことで、効率的な施工管理を実現しています。

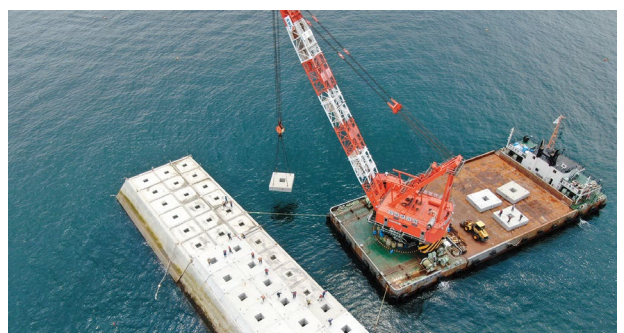


360度カメラとAIを活用したDX施工管理ツールの採用

プレキャスト工法による施工の効率化と品質向上

久慈港湾口地区防波堤(北堤)築造工事は、非常に厳しい海象条件の中で基礎工・本体工・被覆根固工・上部工を施工します。上部工施工において現場打ち施工の場合、海上作業が12日必要でしたが、上部工をプレキャスト化することにより海上作業を2日に短縮することができました。

当海域での防波堤築造工事にはプレキャスト化が有効であることが認められ、蓋コンクリートと上部工のプレキャスト化が継続的に採用されています。

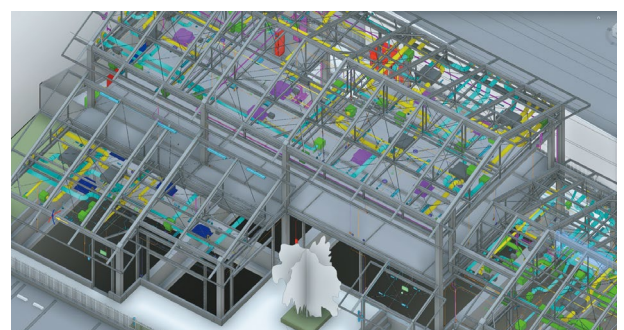


プレキャスト上部工据付状況

BIM活用によるさらなる生産性向上を目指して

建築本部設計部署では設計BIMの利用を推進しています。昨年度は実施設計2案件で意匠・構造・設備をBIM化し、干渉チェックなどを行いました。

また、協会社とともに建築BIM加速化事業補助金を利用し、定期的な研修でスキルの向上を図りました。今年度は実施設計3案件でBIMによる一般図作成を行うとともに、BIMマネージャーの育成を進めています。DX生産設計課では設計BIMを利用した仮設計画や部材等の数量チェックを行い、生産性向上を目指します。



BIM化による干渉確認

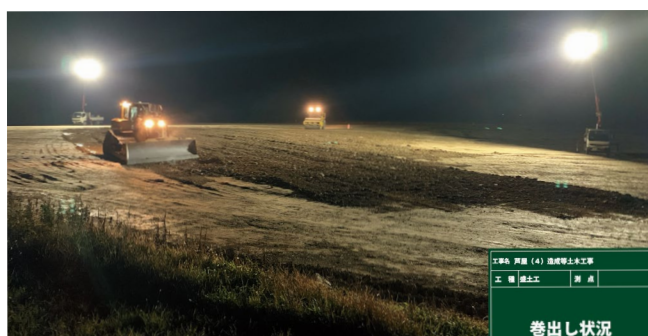
社会との価値共創

品質および生産性向上の取組み

滑走路造成工事におけるICT機器活用による生産性向上

航空自衛隊芦屋基地滑走路延長に伴う造成工事では、施工機械(バックホウ、ブルドーザ、振動ローラ)にICT機器(3Dマシンガイダンスシステム・GNSS転圧回数管理システム)を導入し、施工範囲が広い盛土工(約11万m³)での生産性を向上させました。

三次元設計データを取り込んだ機械の位置情報を操作室モニターに表示することで、オペレーターがリアルタイムに施工機械の位置や高さなど、作業情報を確認しながら操作できるため、丁張設置作業が無くなり、省人・省力化を達成するとともに、高精度な施工管理を可能としました。



ICT施工による土砂敷き均し状況



ICTブルドーザ搭載の3Dマシンガイダンス画面

地域社会との共生

企業価値向上施策(ごっこランド)

2024年7月より、当社の認知度を上げる目的で、子供向け会社体験アプリ「ごっこランド」に出店しています。このアプリは多くの様々な業種から出店がありますが、子供たちが建設業に興味を持ち、将来なりたい職業の一つとなることを期待して、当社は出店しています。当社コンテンツのダウンロード数は600万回を超え、ユーザー数は32万名(2025年5月現在)となっています。今年夏から開催される「ごっこランドEXPO※1」にも参加し、当社の認知度がさらに向上することを期待しています。

※1 「ごっこランドEXPO」:大型ショッピングモールで開催する「ごっこランド」の世界観を表現し、出展企業のワークショップを通して、リアルに企業と接することができるイベント



ごっこランド「わくわく!うみのけんせつ」
▶ <https://www.youtube.com/watch?v=vWFSPVgRySI>



「ごっこランドEXPO」

海の相談室



「海の相談室」は1977年4月に開設され48年となります。当社が長年、海で培ってきた豊富なノウハウを基に、お客様の事業展開に関する法令相談や環境分野の様々な課題などに、迅速かつ的確な提案を行っています。



海の相談室

<https://www.toa-const.co.jp/tech/umiso/>

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン全体で社会的に責任を果たすため、2023年にサプライチェーン行動基本方針および行動指針を策定し、周知するとともに、協力会社を中心に実態把握のアンケート調査を実施しました。2024年度は約66%の協力会社から回答があり、その結果を踏まえて、事業者研修などを行いました。協力会社各社の取組みを推進するとともに、コミュニケーションを図り、継続的な改善に努めていきます。

サプライチェーン・マネジメント

▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/supplychain.html>

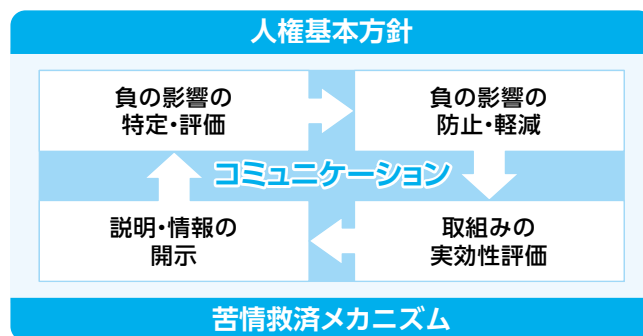
社員との価値共創

基本的な考え方

東亜建設工業では、会社の成長とともに社員一人ひとりが活躍の場を広げ、自己成長を遂げることが重要であると考えています。多様な人材の育成と活躍を推進し、全社員が働きやすい環境を整備して社員の幸福度を高めるとともに、人権や環境問題に取り組み、社員との価値共創を実現し、ともに成長する企業文化を築いていきます。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、東亜建設工業グループ人権基本方針を公開し、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に運用を続けています。事業における人権への影響を特定し、社員を対象に人権教育としてeラーニングや各種研修を実施し、また人権に関する通報・相談窓口を社内外に設け、周知しています。さらに、サプライチェーン全体で人権尊重を推進するため、協力会社を対象に人権に関する研修を実施しています。



健康経営

当社は健康経営宣言のもと、健康経営戦略マップに沿って、社員とその家族の健康維持・増進を図っています。健康経営推進委員会を中心に、支店や健康保険組合、労働組合などと連携しながら、特定保健指導該当者率の減少などの目標達成に向けて取り組んでいます。

健康経営 ▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/health-management.html>

働き方改革

当社は働き方改革の一環として、社内における心理的安全性の浸透を目指し、「職場懇談会」の充実や「カエル会議」という手法の全国展開を図っています。また、働き方改革や業務効率化に寄与した好事例を表彰する「TOA SMART WORK STYLE AWARD」という表彰制度を設けています。受賞者は年に1度開催される「働き方改革発表会」で全社に向けて事例を紹介し、取組みの水平展開を図っています。

東亜の「働き方改革」 ▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/workstyle.html>



東京支店 新砂水門作業所での「カエル会議」

ESG発表会

当社グループ全体でESG経営を浸透させるため、ESG発表会を開催し、本社や支店、グループ会社のESG活動を相互に報告しています。本社からは外部環境の情報提供とその対応、支店やグループ会社からは、それぞれの特徴を生かした脱炭素化や働きやすさの向上、多様な人材の活躍推進、コンプライアンスの強化などの発表があり、リスクと機会の両面からESG経営への理解を深め、取組みを推進しています。



2024年度 ESG発表会

人材戦略への取組みはこちら

人材戦略への取組みについては「人材戦略」のページをご参照ください。

P.55-56参照

社員との価値共創 ～一人ひとりの未来像～

当社を支える社員が感じている「仕事を通じて達成したいこと」や「思い描く未来像」に向けて、日々どのように取り組んでいるのか紹介します。

仕事を通じて達成したいこと



港湾関係に特化した会社なので、専門知識を深めていきたい。そして「この人がいれば安心だ」と思われるような存在になりたいです

20代 土木職

島国である我が国において、当社が行う事業は災害対策・国防・貿易といった観点で国土強靱化に直接的に関与するものです。豊かで平和な日本を守るための一端を担うことができればと思っています

20代 土木事務職

所長として自分の現場を持つこと

20代 建築職

様々な分野の建物を経験し、技術力を深め、現場代理人として顧客に満足してもらえる建物をつくりたい

20代 建築職

災害に強いまちづくり、国づくりに貢献したい

20代 土木職

海外プロジェクトにおける円滑な業務運営を通じて、東亜建設工業のグローバルな信頼性とブランド価値の向上に貢献すること

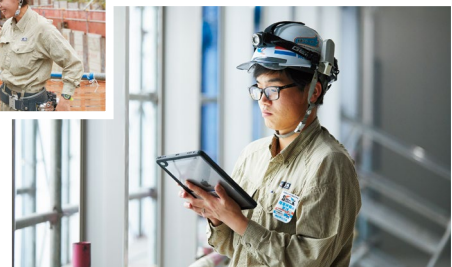
20代 海外・事務職

「社会を益する」。これに尽きるとしています

40代 事務職

マリコンという強みを生かし、建築でも沿岸部を活性化できるように建物をつくり上げたい

20代 建築職



仕事ではたくさんの達成感や充実感を得て、私生活では不自由なくやりたいことができ、東亜建設工業で働く人たちが豊かな人生を送ることができる組織をつくりたい

30代 事務職

建設業が楽しい業界であることを多くの方に知っていただきたい

20代 土木職

インフラ整備事業に携わることで、仕事のやりがいである社会貢献を体現化したい

20代 土木職



10年後、こんな会社になってほしい

この会社で働いているからこそできる経験、
なれる気持ち、達成できる結果、貢献できる何か、が
ある場所であり続けてほしい。
対価を得ること以外に働く理由がある場所であることが、
これからの近い将来に必要なだと考えるから

20代 事務職

いつまでも人々の生活を陰ながら
支えるような企業であってほしいです

20代 土木職

世の中の変化やニーズに対応して
柔軟に行動していくことが求められる中で、
働きやすい環境づくりが進み、
社員一人ひとりの幸福度が高まってほしい

20代 建築職



長期ビジョン〈TOA2030〉に向けて
全社的に事業の拡大化を図っているが、
今後も今までのように、社員同士が思いやりを持って
接し合うことができる家族的な企業であってほしい

20代 事務職



「柔軟さ」と「俊敏さ」を武器に、
誰よりも早く「一歩先へ」挑戦する
東亜建設工業でありたい

20代 土木職



社会インフラの整備において当社でないと
提供できない絶対的な価値を提供し、
すべてのステークホルダーから愛され尊敬される
会社となっていること

50代 事務職

メジャーな企業になってほしいです。
また当社ならではの社風を継承し、
社員の仲が良く温かい企業で
あり続けてほしいです

20代 土木事務職



ガバナンスと価値共創～社外取締役座談会～

社外取締役(監査等委員)

岡村 真彦

社外取締役

国谷 史朗

社外取締役(監査等委員)

玉井 哲史

社外取締役

関根 嘉奈子

社外取締役(監査等委員)

佐々野 未知

東亜建設工業の取締役会は独立社外取締役が過半数を占める構成で、議長や監査等委員会委員長、指名・報酬委員会の委員長も独立社外取締役が務めています。これにより、経営の透明性・健全性を確保し、中長期的な企業価値の向上を図っています。多様な視点を持つ社外取締役の皆様に、外部から見た当社の課題・強み、中長期的な成長要素、監督機能のさらなる強化についてなど、自由な立場で意見交換を行っていただきました。

社外取締役から見た当社の印象

岡村：私は2014年から当社の社外取締役を務めてきました。当社は「社是・三則」をそのまま体現した会社という印象です。真面目かつ誠実で、「社是・三則」の標語は当社を表現するのにぴったり合致していると思います。生業として、人々の生活に直結する社会インフラを担っていますし、インフラは時に人の生命にも関わるといって、しっかりしたモノをつくらなければならないということを仕事を通じて切実に感じているからこそ、誠実で真摯な姿勢がある企業だと感じています。

玉井：創業から110年以上の長い歴史・伝統に裏打ちされた高い技術力やノウハウを有する企業だと認識しています。その事業フィールドは国内にとどまらずアジアを中心とする海外にも広がる国内有数の総合建設会社であるという印象です。一方で、建設業

という業種の特性上仕方のないことかもしれませんが、一般の方からはなかなか目に触れる機会が少なく、認知度はそれほど高くないのかもしれません。

関根：私は社外取締役に就任してまだ1年しか経っていませんが、当社はとても地道に仕事に取り組んでいるという印象があります。「企業文化は企業戦略を朝飯にする」と言われるように、その時々企業戦略以上に企業文化は重要ですが、当社の企業文化は、真摯・誠実・地道という言葉で表せる、非常にしっかりした風土のある企業だと思っています。

佐々野：ええ。港湾土木を軸に社会インフラを長年支える中で、専門性の高い技術・工事のノウハウが一つ一つ積み上がってきたのが今の当社です。建設業は何よりも安全性を第一に考えて取り組まなければならないと思いますが、その価値観が会社の中で、風土としてしっかり根付いていると感じます。長い伝統がありながらも、

土木だけではなく、建築、海外の3事業で、当社を支えていて、建築事業はここ数年、当社の冷凍冷蔵倉庫の技術が広く認められ、時流にも乗って成長してきているのはすごいですよね。

国谷：確かに。発注者から当社をご指名で案件が来るケースも増えてきていますね。土木事業で長年の基盤があり、建築事業も着実に進展している。地に足がついたしっかりとした事業会社です。

岡村：そうですね。国内事業だけでなく、海外事業もかなりチャレンジしていて立派だと思います。そこにはやはり、創業者・浅野総一郎のチャレンジ精神に通じるものを感じます。新しい分野に挑戦してきた実績は、当社の立派な業績だと評価しています。

国谷：世界の資金が集まるシンガポールでの事業展開も立派ですが、私は昨年8月に政変が起きたバングラデシュでも、しっかりと堅実に事業を推進されていることに、感心しています。政変が起きたときは大丈夫かなと心配しましたが、国際事業の本部長は「現場は大丈夫ですよ」とすぐに言われました。しっかり状況を把握されていると思いました。

岡村：ええ。私たち社外が感じる危険と、現地で事業を進めながら感じる危険とはだいぶ異なるのだと思いますよ。やはり当社は、現地に進出する前段階で、当地でしかるべきことが起きたときに、そのリスクをマネージし、それに対して手が打てるかどうか、客観・主観の両面からかなり綿密に調査し、その上で判断して進出しています。有事の際に、当社は何かができるのか、それは現地パートナーの力や場合によっては日本政府の力など、かなり総合的に判断した上で、これは行けると踏んだエリアに進出しています。相応の段取りを踏んだ上での進出なんだと捉えています。

玉井：会計士の世界では、会社の経営をよくクルマの運転にたとえます。タイヤやエンジンなど、支える組織機能がしっかりして初めて運転ができる。運転するのが経営陣を含めたマネジメントであり、そこに乗っている同乗者とともに、周囲の環境やクルマそのものにも目配せをして前に進めている。そう考えると、急ブレーキや急ハンドルは経営においてもとてもマイナスだ、と。

関根：興味深いですね。組織がしっかりしていなければ運転もままならないのは理解できます。一方で、社会情勢や市場環境など道路状況がアップデートされれば、クルマである組織も次々と更新していかなければ状況に合わなくなっていく。例えるならソフトウェアの更新のようなイメージでしょうか。会社経営に求められることも増えてきていますから、そろそろアップデートした方が良い



のではないかと指摘・助言することは私たち社外取締役の役目でもありますよね。

国谷：玉井さんは新任取締役として、まず当社の何に注目したいとお考えですか。

玉井：やはり、マネジメントが周囲の状況に目配せをしながら、情報をいかに収集しているのか。それは社風や企業文化にも表れるところだと思いますので、自由闊達な議論や意見を止めない雰囲気、企業文化として根付いているかどうかを、肌身で感じながら着目したいと思います。



社外取締役が過半数を占める 取締役会への移行について

佐々野：2025年は取締役会の在り方が大きく変わる年です。これまでの取締役会でも活発な議論ができていたとは思っています。一方で、今年から社内取締役の数も減るという中で、これまでとおり社内の情報をキャッチできるのか、少し不安を感じています。特に私自身は、社外取締役であると同時に監査等委員でもありますので、監査等委員会の活動の在り方も含めて、これまで以上に能動的なアクションをしていかないと、社内の情報を十分収集できないのではないかと感じています。執行側とより一層対話を深めながら、私達の考える“Need to know (知る必要があること)”が何かを常に発信する、その責任が私たちにはあると思います。

岡村：社外取締役の立場での難しさはあると思いますが、そこはやはり、取締役会としてしっかりモニタリングしているんだよということをメッセージとして発信し、会社の内部にも「自分たちは見られている」と、私たちの目があることを意識してもらえるようにすることが、ガバナンス上最も大事だと思います。

国谷：監査では、ハイリスクのところからサンプリングするのが有効だと言われますが、当社グループにおいて、一番、目をつけなければいけないポイントはどこだと認識されていますか。

佐々野：監査等委員会では毎年、各事業本部長と面談し、各支店や気になる現場にも毎年実査しており、その中で気になる論点を深掘りしています。

国谷：早川社長は、現場を熟知して、慎重に見えながらも、結構

ガバナンスと価値共創～社外取締役座談会～

大胆なところもあると感じています。

岡村：そうですね。早川社長は決断力があります。焦点を見定め、なおかつ、しっかり決断をされます。例えば今回、西日本エリアの各支店を土建一体型支店に組織変更しました。きつというろと反対する声もあったと思いますが、今は土建一体によるメリットを先行して優先されました。社長は柔軟なお考えを持っていらっしゃるの、状況に合わせて変えた方が良いときには元に戻すご判断もされるでしょう。その時々状況判断で方針を変更することは自然ですし、大胆な発想と大胆な決断をできる方だと私は評価しています。

成長戦略と人材戦略

国谷：2024年度の取締役会を振り返ると、私が一番印象に残ったのは、史上最高益となり積み上がったキャッシュを、どう配分していくかという議論でした。岡村さんが口火を切る形で、人的投資を強調されましたね。

岡村：実は人的投資については、4、5年前から利益が大きく伸び始めたので、3年前の現中期経営計画策定の頃から強調しています。社員に課題を感じているからではありません。創出した利益をどこに投資するか、という視点で考えると、一番重要なのは人材だからです。もちろん、株主還元も重要ですが、当社の企業価値を高めていくためには、企業価値の源泉はやはり人材ですから、人材への投資は、当社を長く支えてくださる株主の皆様にも資するものだと考えます。

国谷：理想的な人材として、意欲と持続力があって前向き思考の人には、大きなポテンシャルがあると私は感じています。給与水準を上げると、優秀な人が集まってきますね。人的投資を通じて人の層を厚くした上で、中核を担う人を選んでいくのが組織論としては良いと思います。もう一つ、海外にも優秀な人材がいると思います。中核人材を海外からも採用できると、組織のダイバーシティの点でも良いと思います。

技術の継承に関しては、デジタル化やAI化でカバーできる事例も出てきています。例えば、見積もりや入札準備も大変ですが、パターン化しているとも言えますので、テクノロジーの活用で効率化できる部分もあると思います。



佐々野：技術の継承以外にも、国谷さんが触れられたダイバーシティについて言いますと、やはり当社は、100年の歴史がある伝統的な会社で、経営層や管理職クラスの方々も、何十年も当社で働いてこられた人が多いんですね。そうすると、会社の文化・風土としては割と単一的になります。それは心を一つにして目標に向かう強さにはなる一方で、他社とは違うことをやろうといった革新が滞ることが懸念としてあります。他社とは違う新しい領域を目指すのであれば、これまでの会社のカルチャーとは違った、独立マインドのある自立した人材を受け入れる体制をつくらなければなりません。



岡村：好奇心が旺盛で、いろいろなことにチャレンジされる人が多い母集団から、当社に入社する人材を選んでいけば、ダイバーシティの面でも充足でき、私たちが期待する人材も来てくれると思いますが、会社の仕組みとして、そういう人たちを大事にしていくという受け入れ態勢を、待遇や育成機会を含め制度として持っていなければなりません。人材の確保と、入った人材の育成の両面で人的投資が必要ですし、新しい人材を活用するために、企業文化についても変えていくことは避けて通れませんので、少しずつ手を打っていくことが大事だと思います。

佐々野：一方で、当社の場合、M&Aに対する考え方も、基本的には同業を対象に人材の確保もしていこうという意味合いで検討することが多いですね。そこは当社の特徴的な部分で、人への投資が成長投資でもある、ということですよ。

関根：私は金融の世界で長く経験を積んできましたが、金融とゼネコンが似ていると感じるのは、会社の資産は人材が生み出している点です。人に投資しなければ、競合には勝てません。これから先、経験豊富なエンジニアがどんどんリタイアし、少なくなっていく中で、どのようにサバイブするかが各社とも死活問題です。

玉井：会計士は、それぞれの業種にフォーカスして仕事をするのですが、中でも建設業界はとても特殊な業界だと感じています。まず、圧倒的に労働集約型ですので、人的投資をしなければならない。M&Aに関しても、労働集約型であるが故に、サービス業やメーカーとは違って、投資先の労働力を買うようなM&Aにならざるを得ない。一方で、社会インフラを担う使命を考えると、このままの労働集約型で良いのかという問題があります。長いスパン

で見ると、この業界でもロボットなどの新技術を活用して労働集約の部分を変えていくことが起きてもおかしくないですし、建設業界が目指していける新しい領域なのかなと思います。

佐々野：確かに。当社は今、効率化・省力化の視点でDXを進めていますが、玉井さんがおっしゃったような、もっとドラスティックに人に代わるようなDXやIT活用までにはまだ至っていませんよね。

関根：業界全体としては、人手不足が深刻でかなり切羽詰まっている状態ですから、ソリューションとしてはそういう方向しかない感じがします。人的投資についても、今は経験豊富なエンジニアを拡充することが中心ですが、裾野が広い仕事の中で、より広い範囲の業務や専門性にどう対処していくかは、日本国全体の問題ですよ。当社の社外取締役になって、これまでの施設などを見学する中で、110年以上ある当社の立派な歴史については非常に素晴らしいなと思っているのですが、次の100年、あるいは10年後や20年後の立ち位置についてはこれから議論が必要だと感じています。

当社への期待と社外取締役が担う役割

玉井：今のような好業績のときは大きなチャンスです。これをチャンスだと思って、人的投資を含め様々な打ち手を出せるかどうか、今後を左右します。業績が悪くなると不満分子も出てガタガタになりやすくなりますから、皆で力を合わせワンチームで前進できる最大のチャンスにあるということをぜひ意識して、各種施策に取り組んでいただきたいと思います。

また、私は公認会計士ですので、専門家としての知見のフィードバックが期待されると思います。特に昨今株式市場から強く求められるPBRの向上などの課題に対するコーポレートファイナンスの観点からの議論については、常に意識をしながら社外取締役としての任を果たしていきたいと思っています。

国谷：この分野では絶対に負けないという強いこだわりを持つことも当社には必要でしょう。私としては、プロジェクトマネジメント、M&A・投資、海外事業、研究開発、知的財産、リスク管理・不祥事への対応、紛争解決などについての経験も生かしながら、積極的に議論に参加し、監督責任を果たしていきたいと思っています。

佐々野：会社が成長するときというのは、売上が先に伸びて少し後から組織が追いついてくるのが常です。今はまだ組織体制の面でも売上の伸びに対して若干追いついていない部分があり

ますので、ボラティリティが高まる中で転ぶリスクも高まっていると認識し、うまく乗り切って、次のステージに進めるよう舵取りしてほしいと思います。

私は、公認会計士・税理士としての専門性に加え、経営者としての実務経験と内部統制・ガバナンス領域の知見を生かすことはもちろんのこと、社外取締役の立場だからこそ、内部からは見えない「市場の目」や「社会の期待」を橋渡しする存在として、社内外との対話を促進し、企業の信頼性向上にも貢献したいと考えています。

岡村：当社の人材構成には、30～40代世代が足りないという特徴があり、現場の作業所長にも若い人を抜擢しないと回らない状況になっています。これは、若い人達には大きなチャンスですから、好奇心を膨らませ、ぜひチャレンジしていただきたいですね。そして、当社の現実の力量は市場による評価、即ち、現在の株価以上であると思っています。しかし株価には現実の力量に加えて、将来の期待値が含まれることから、市場に当社の将来に対する期待を持ってもらう必要がある。そのためには、成長の道筋を示さねばなりません。その第一が、次第に増えてきた利益の使い道です。新しい使い道を積極的に提案するようencourage(奨励)すること、また、提案の中身を見定めること、これが私の第一の役目だと考えています。



関根：リスクと機会とは表裏一体ですから、業績が上がっているからこそ、しっかりとリスク・リワードを計算し、色々なシナリオを十分理解した上で、今より果敢にリスクを取れ、と伝えたいですね。当社のようなその道の専門家集団は、現状維持には頼りになるが内向きなので他社と違うことをするという発想は出にくいかもしれません。慎重かつ地道にやる、を基調にしてきた会社なので大胆な決断が迫られた際に建設的にサポートしていきたいですね。



過去中期経営計画の振り返りと中期経営計画

2016年に発覚した地盤改良などの不祥事を受け、信頼回復を最優先に取り組み続けてきました。中期経営計画2020～2022年度までは売上高2,000億円前後の事業規模でしたが、中期経営計画2023～2025年度では事業戦略と人材戦略を融合しながらさらなる成長を図ることを目指し、2025年度に従業員数2,000名、売上高2,670億円、営業利益120億円(いずれも連結)を達成することを目標としました。

中期経営計画2017～2019年度

技術と品質でお客様の信頼にお応えする「新生 東亜建設工業」へ

- **信頼を回復するための「変化」**
当社は、信頼を回復するために具体的に変化することを約束します
- **技術と品質を生かした基盤づくりからの「成長」**
東亜建設工業は高い「技術」と「品質」を基礎とする会社であり、お客様にご満足いただける仕事を世界各地で展開することで、成長・発展します

単位:億円

	中期経営計画2017～2019年度期間中	
	目 標	2019年度実績
売上高	1,840	1,902
営業利益	60	79
当期純利益※	—	50
ROE(単体)	5%	7.2%

振り返り

※親会社株主に帰属する当期純利益

信頼を回復するための「変化」	● 役員・社員の意識改革 ● 内部統制の改善
技術と品質を生かした基盤づくりからの「成長」	● 国内土木：修補工事を最優先にしながら受注と利益を確保 ● 国内建築：技術とノウハウを生かして収益性を改善 ● 国際(海外)：東南アジア・アフリカを中心に着実に事業基盤を構築

中期経営計画2020～2022年度

長期ビジョン〈TOA2030〉の実現に向けた事業構造の変革

長期ビジョンの実現に向けた、事業構造の変革

- 既存事業の高度化**
競争力が高い事業領域の成長加速
- 事業領域拡大の加速**
継続的な事業拡大に向けた事業領域の多様化
- 経営基盤の強化**
事業戦略を支える実行体制の強化
および生産性の向上

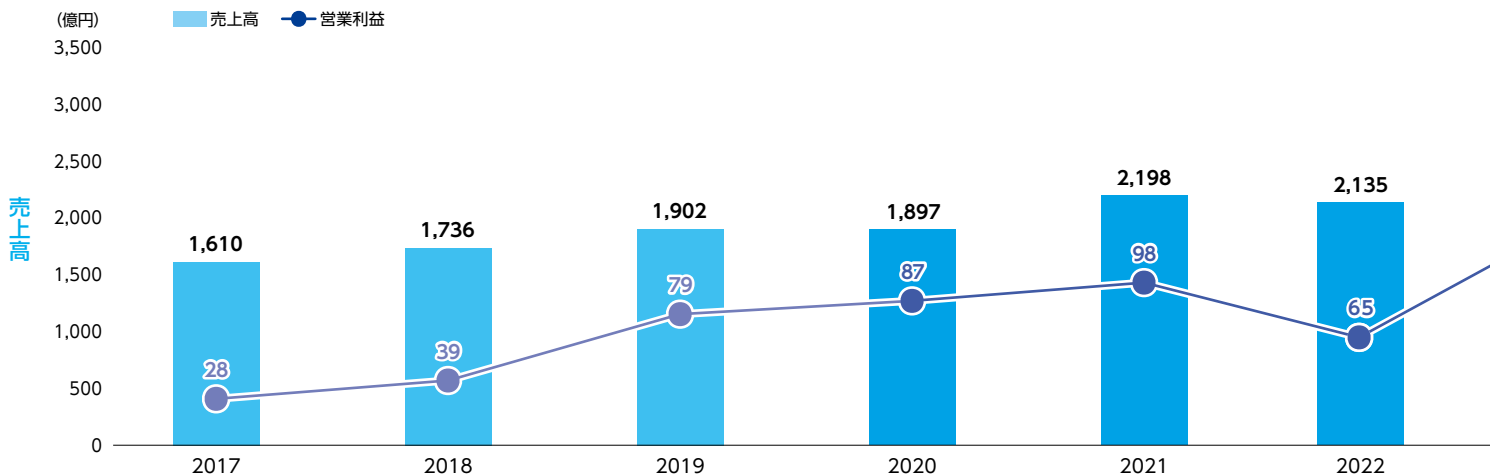
単位:億円

	中期経営計画2020～2022年度期間中	
	目 標	2022年度実績
売上高	2,340	2,135
営業利益	102	65
当期純利益	65	48
ROE	8%以上(単体)	5.5%(連結)
配当性向	20～30%(単体)	40.1%(連結)

振り返り

既存事業の高度化	● 防衛省・米軍などの港湾工事の拡大 ● 建築案件の大型化と技術開発の推進など
事業領域拡大の加速	● 建築での医療分野、PFI事業の拡大 ● バングラデシュ・アフリカでの事業拡大など
経営基盤の強化	● 経営企画本部(ESG・DX・CN推進部)の発足 ● 働き方改革の事例収集と水平展開など

売上高・営業利益の推移



2023～2025年度

TOA
2030

中期経営計画2023～2025年度

長期ビジョン〈TOA2030〉 実現に向けた具体的行動計画

長期ビジョン実現に向けた事業戦略

既存事業の高度化

部門間の連携強化により
組織力の最大化を図る

事業領域拡大の加速

新規事業を含め
新たなビジネスモデルに
果敢に挑戦

経営基盤の強化

幸福度の高い社員による企業価値を持続的に
向上させるサイクルの構築

単位:億円

	中期経営計画2023～2025年度期間中		2030年度
	目 標	2025年度見通し	目 標
売上高	2,670	3,350	2,800
国内土木	1,240	1,540	1,300
国内建築	720	865	820
海外	590	730	600
営業利益	120	180	135
当期純利益	80	125	—
ROE	8%以上	10%以上	8%以上堅持
配当性向	2023年度	30%以上	—
	2024・2025年度	40%以上	
48.2%			
グループ社員数	2,000名	2,052名以上	2,210名以上

社会を支え、
人と世界をつなぎ、
未来を創る

Build a prosperous society
and connect all the people
over the world
for the better future.

産業基盤の構築

港湾土木をはじめとした国内外の
インフラ建設を通じて、世界の経済発展と
産業基盤の構築に貢献します

持続可能な社会の実現

環境負荷低減や社会課題の解決により、
人々が安心して暮らせる、
持続可能な社会の実現に貢献します

多様な人材の育成

人材こそが社会や企業の礎と考え、
人材への投資を強化し、
多様な人材を育成します

ビジョンを実現するため、
私たちは事業を通じて
以下の3点を体現します

多様性 Inclusive

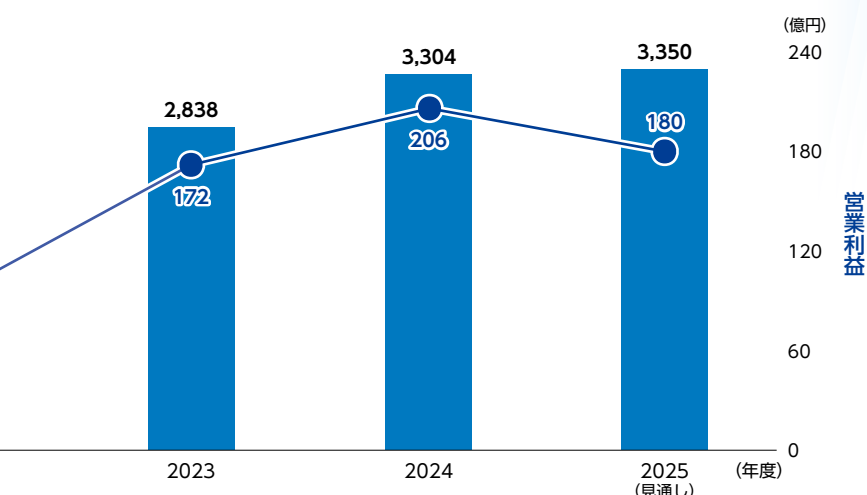
社会全体の働き方の
変化に対応して、
多様な人材が輝く環境を
提供しつづけます

先進性 Advanced

時代の潮流に合わせて、
先進的な技術、
考え方、価値観を
取り入れ
革新を続けます

社会性 Social

積極的に社会問題の
解決に取り組んでいくと
ともに、企業としての
社会的責任を
果たしていきます



中期経営計画2023～2025年度の進捗と

目指す姿・戦略の概要

既存事業の高度化を図るとともに、長期ビジョンの実現に向けて事業領域の拡大を加速する
また、事業戦略を支える経営基盤の強化を図る



長期ビジョン

社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る

- 産業基盤の構築
- 持続可能な社会の実現
- 多様な人材

中期経営計画基本方針

長期ビジョンを実現する事業戦略と人材戦略の融合

長期ビジョン実現に向けた事業戦略と人材戦略の融合

既存事業の高度化

部門間の連携強化により組織力の最大化を図る

- 国内土木・建築部門に営業本部を設置
営業情報の連携強化により顧客を拡大
- 得意分野の強化に向け、
組織横断的に研究開発を実施

事業領域拡大の加速

新規事業を含め新たなビジネスモデルに果敢に挑戦

- 防衛・米軍の港湾施設整備、国土強靱化へ関与
- 「オフィス」「医療福祉」の分野を狙う
- 海外での多工種化と現地法人設立を促進

経営基盤の強化

幸福度の高い社員による企業価値を持続的に向上させるサイクルの構築

- 安心して働ける、働き甲斐がある職場づくり
- 人材戦略課を設置しダイバーシティを推進
- 各事業部門に採用と育成の権限を強化

財務目標と実績

当初、中期経営計画期間は事業規模を2,700億円程度と想定していましたが、想定以上に経営環境が良好であり、2024年度は売上高が3,000億円を超え、2025年度も3,000億円を超える水準となっており、営業利益も2024年度206億円と目標を大きく上回る結果となりました。

連結	中期経営計画(2023～2025年度)							
	2023年度		2024年度		2025年度		財務KPI	
	当初計画	実績	当初計画	実績	当初計画	見通し	ROE	配当性向
売上高	2,530	2,838	2,650	3,304	2,670	3,350	8%以上を 持続的に堅持	2023年度
国内土木	1,270	1,375	1,230	1,410	1,240	1,540		30%以上
国内建築	700	840	710	1,103	720	865		2024・2025年度
海外	450	485	590	657	590	730		
営業利益	97	172	112	206	120	180		40%以上
当期純利益※	66	105	75	149	80	125		

※親会社株主に帰属する当期純利益

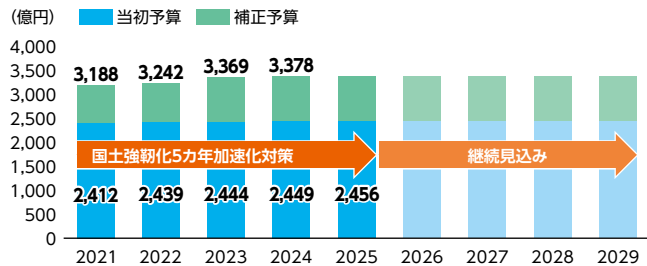
単位(億円)

現状の経営環境

良好な市場環境

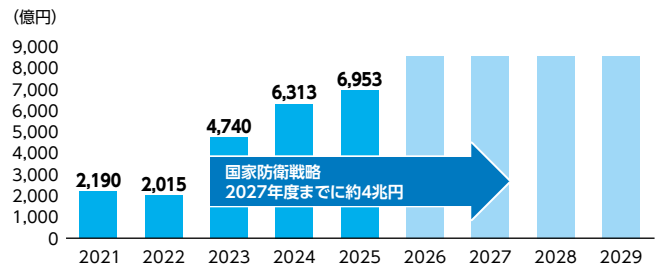
国土強靱化や防衛予算の増加などにより政府の投資額が高水準となっています。また、物流分野でマルチテナントタイプの大型倉庫に対するニーズが高まっただけでなく、海外でもシンガポールやODAなどで大型案件が豊富にあり、中期経営計画策定時に想定できなかったほど良好な市場環境が続いています。

国土交通省港湾整備事業費の推移



「国土交通省港湾局予算関係概要」港湾整備事業国費より推計

防衛省施設強靱化予算の推移



2021年度・2022年度「我が国の防衛と予算」施設整備費等（歳出化経費＋一般物件費）
2023年度以降「防衛力抜本的強化の進捗と予算」施設の強靱化より推計

生産性の高い大型案件を各部門が連携しながら着実に施工

良好な市場環境において各部門とも数百億円規模の大型案件を受注することができました。ただし、大型案件は施工面でのリスクを伴い、トラブルなく着実に施工をしないと、経営に大きな影響を与える損失を計上することになりかねません。当社としてはそういったトラブルを起こさずに着実に施工をすることを最優先に考えています。

例えば、国内建築で手掛けるようになった数百億円規模の大型物流倉庫の基礎の部分でトラブルを起こさないように、建築本部内に土木の専門家を配置し、その専門家が支援をすることで地盤のトラブルを防止するなどの取組みをしています。

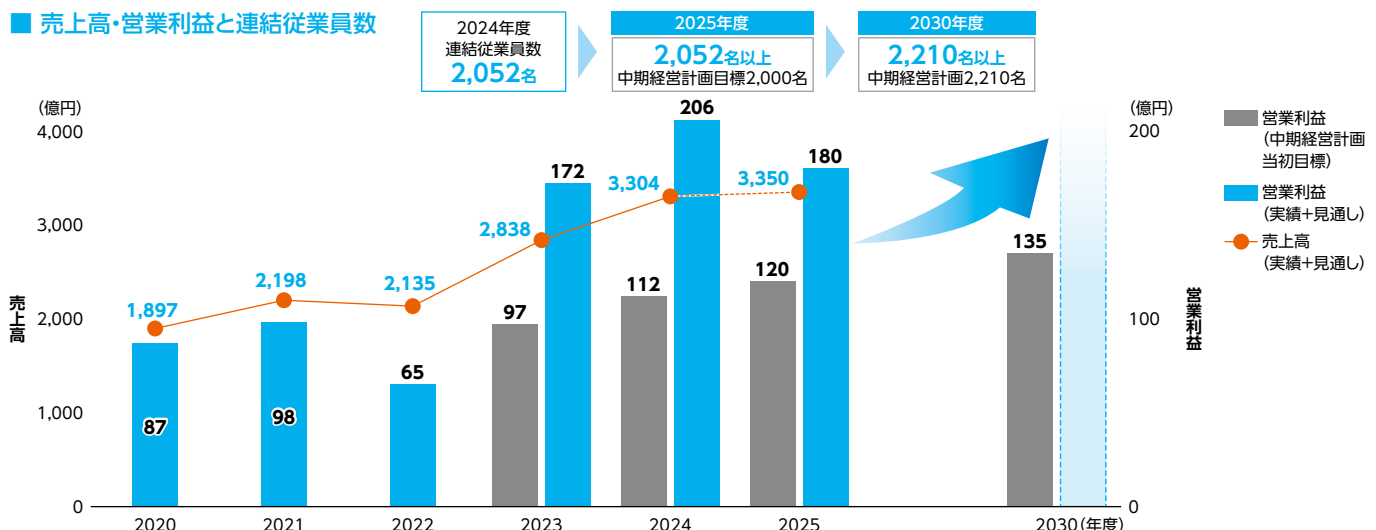
計画を超える従業員数の増加

市場環境が良好な中で生産性の高い大型案件を受注できるようになっただけでなく、計画を上回る従業員数を達成できていることも売上高・営業利益の増加に寄与しています。

中期経営計画策定当初は2025年度末に連結従業員数を2,000名とすることを目標としていましたが、2024年度末現在で2,052名と大きく目標を上回っています。

良好な市場環境が続く中、当社はDXなどを活用しながらさらに生産性を高めていくとともに、人材の量・質をさらに向上させることで、営業利益の向上に努めていきます。

■ 売上高・営業利益と連結従業員数



財務担当役員メッセージ



企業価値のさらなる 向上に向けて資本市場との エンゲージメントを強化していく

代表取締役 兼 執行役員専務
経営管理本部長 DX 戦略部・内部監査室・秘書室統括

中尾 剛

業績の振り返りと見通し

2024年度の総括

2024年度は好業績で終わることができました。私は当期の業績を、2つの点で意味があると思っています。

一つは売上高の水準です。売上高は長く2,000億円台で推移し、ここ5年ほどは、少しずつ上昇基調を続けてきましたが、前期の2,838億円に対し当期は3,304億円と、売上水準が3,000億円のしきい値を超えました。3,000億円の売上規模になると、建設業界の中でのポジションも、準大手の入り口に立ったと言えますので、意味のある前進だと感じています。遡ると東亜建設工業は1996年度に、阪神・淡路大震災の復興需要などの影響により、3,513億円の売上高を計上していますので、当期の売上高は過去最高ではありません。当時とは、時代も事業環境も大きく異なりますので単純な比較はできませんが、当時の従業員数が約3,400名だったのに対し、当期は2,052名ですから、着実に売上成長しながらも、生産性という点でも一段と高まっていることが実感できます。

もう一つは利益水準です。ここ数年、利益の面でも増益基調を続けてきましたが、当期は営業利益、経常利益ともに過去最高を更新しました。セグメント別に見ても、国内土木、国内建築、海外の全セグメントが揃って増益を果たしており、この点で非常に力強い決算だったと評価しています。

好業績を支えた要因

好業績を支えた要因を分析すると、外部要因として良好な受注環境に恵まれたこと、大型で高い収益性のプロジェクトによる利益向上などがあります。また、内部要因を突き詰めると、一人ひとりの人材の力によるものが大きかったと評価しています。

例えば営業人材は、工事開始後に発生しうる資材価格などの変動も織り込んだ適正原価をベースに、発注者との交渉に当たってくれています。官公庁工事は、工事が始まった後の追加コストにも柔軟に対応していただけますが、民間工事においては受注時

に契約した金額を後から変更できるケースはほとんどありません。ウクライナ紛争などを原因として資材価格などが急騰した2022年度には、当社は民間工事で手痛い経験をしており、以来、営業人材は収益性にも目配せをしながら、交渉してくれています。

発注者と交渉できるのも、お客様から信頼していただけているからです。当社は、東京湾を発祥として港湾土木で実績を積み重ね、技術的ノウハウを継承し、土木・建築事業両面でお客様との信頼関係を構築してきました。こうした信用力を生み出したのは、技術面・品質面での人材の努力にほかなりません。また、工事が始まってからは、現場を預かる人材がトラブルのない施工を行うことが、不要なコストの発生の抑止につながっており、業績を支えてくれています。

こうした一人ひとりの人材の努力が集まることで、2024年度の好業績につながったと捉えています。

2025年度の見通し

2025年度は、売上高は3,350億円、営業利益は180億円、経常利益は175億円、親会社株主に帰属する当期純利益は125億円と増収減益を見込んでいます。期首時点で立てたこの計画は、当社がきちんとやりきれる水準をベースにしていますので、ある意味、達成がマストの目標数値です。

国内土木事業の官公庁工事で、適正利益を得るために働きかける設計変更(契約の見直し)は織り込んでいませんので、そこは上振れ要因となります。一方で、工事において発生しうるトラブルや環境変化も計画には織り込んでいませんので、そうした下振れ要因を発生させないよう、安定した施工管理を行っていくことも計画達成には重要になります。

財務の基本方針

資金調達

建設工事は一般的に、先に工事原価が資金として流出し、後から工事代金を受け入れます。資金の先行支出が大きいと

いう財務特性があるため、近年の当社のように、売上拡大基調が続くと、それに伴い資金需要も高い状態が続きます。運転資金の需要増から、おのずと借入れが増え、2024年度には社債も発行するなどして、有利子負債が膨らんできました。しかしやみくもに借入れを増やしては、金利負担の増加といった負の側面も出てきます。そこで当社では、過度に余剰資金を抱えすぎないための財務規律として、現預金の保有高を月商の1.5倍以内に抑えるようコントロールしています。現預金をある程度コントロールできると、有利子負債も抑えられます。2025年度は、D/Eレシオを0.6倍以下に抑えることを目安に対応しています。

また工事代金については、その早期回収を意識して進めています。同一顧客に対しては支払い条件を変えることなく取引を継続することが多いのですが、営業部門ではここ2年ほど、キャッシュ・コンバージョン・サイクルを意識した交渉を進めており、前払い金の早期確保や、中間でお支払いいただく工事代金の比率拡大などを発注者様にお願いしています。

当社は約2年前に格付けを取得しましたが、金融機関からの借入れだけでなく、コマーシャルペーパーや社債発行など、調達方法の多様化も進めています。工事の運転資金だけでなく、場合によっては大きな設備投資やM&Aを行う時でも対応できるよう、資金調達方法を多様化することで準備しています。

財務戦略の過去と未来

10年ほど前に遡ると、自己資本をより厚くし、借入れは少なくすることが、日本企業の良いバランスシートのつくり方でした。しかし今は、資本効率の観点から、デット(負債)をうまく活用してレバレッジを効かせることが資本市場からは求められています。一方で、社債発行時に重要となる格付けの視点では、自己資本が高いことで財務安定性の面で評価されるなど、効率性と安定性の両面を備える財務バランスを考えていく必要があります。

そのような中、当社は売上規模が伸び総資産も拡大しており、最適な資本構成について常に意識しています。当社の2025年

3月末現在の自己資本比率は35.6%となっており、基本的にはこの水準は、現状の格付け「A-(シングルAマイナス)」を維持する上では、バランスが取れている状態と認識しています。さらなる格上げも視野に入れると、効率性を過度に求めて自己資本比率を下げることは得策ではありません。現預金を長く持ち続けず、政策保有株式の縮減を進めることで、総資産の圧縮を図っています。

今後の財務戦略を考えると、投資効果や、資本効率性は今後も重視され続けると考えます。効率性を高める手法の一つとして、自己株式の取得も有効だと思いますが、中長期視点で投資効果を意識した経営を推し進める上では、ROIC指標の導入などを検討していくことも大事なテーマの一つだと考えています。

キャッシュアロケーションと成長投資

キャッシュアロケーションに関しては、2024年度に利益水準が大幅に伸長したことで、成長投資と株主還元をそれぞれ増やす方向で見直しを図りました。2023年度から2025年度の3年間で、成長投資の枠を100億円増額の300億円とし、株主還元についても当初予定から110億円積み増し、約260億円としました。

具体的な成長投資として間違いなく重要なのが、作業船などの設備投資です。作業船を使った海洋工事で高い収益を上げることは、当社の重要なビジネスモデルですので、適切かつ継続的な更新投資は事業のベースでもあります。また将来に向けた研究・技術開発も、金額的には大きくないものの、建設技術売り物とする当社の重要なベースです。また近年、特に意識しているのが人的資本投資で、中期経営計画期間中の3年間で70億円の投資を予定しています。採用投資、人材の能力開発のための研修や、人材の定着やモチベーションにつながる賃上げも意識的に行っており、人件費の増加はコスト増ではなく投資の一つと捉えています。

事業領域拡大のためのM&Aについては、当初の中期経営計画期間中の50億円の枠を今年5月に100億円に増額しました。現状の実績はインドネシアの現地法人設立のための出資しかありませんが、M&Aのスタディは常に行っています。要員の増加のための建設

キャッシュアロケーション(2023～2025年度 累計額)

中期経営計画 策定当初				現時点 (2025年度の予想数値含む)			
キャッシュ イン		キャッシュ アウト		キャッシュ イン		キャッシュ アウト	
営業利益 329億円	投資計画 (技術開発・事業領域 拡大・人材開発・ 設備投資) 200億円±α	株主還元 (配当金・自己株式取得) 約150億円	法人税等 約100億円	営業利益 558億円	減価償却費 約95億円	政策保有株式 売却高 約40億円	投資計画 (技術開発・事業領域 拡大・人材開発・ 設備投資) 300億円±α
減価償却費 約105億円	営業利益 増 政策 保有株式 売却高 増	株主還元 約260億円	法人税等 約170億円	その他資産売却高 (土地・建物・ 資機材等) 約5億円	投資計画のうち 一般管理費に 含むもの 70億円±α	資金過不足	資金過不足
政策保有株式 売却高 約10億円							
投資計画のうち 一般管理費に 含むもの 70億円±α							
資金過不足							
資金過不足							

財務担当役員メッセージ

会社の買収、技術や施工能力の機能強化、垂直統合的なM&Aなどを考えていきたいと思っています。

株主還元と政策保有株式縮減

株主還元については、2025年度は配当性向40%以上を確保するとともに、2023年度から2025年度までの3カ年累計で、総還元性向70%程度を着実に達成していく方針です。

2025年度は1株当たり76円の配当を予定しており、株主の皆様への利益還元機会を充実させるために中間配当を導入しました。さらに、より一層の株主還元の充実を図るために40億円の自己株式の取得を決議しました。また、政策保有株式の縮減にも取り組んでおり、2025年度末現在で、みなし保有を含まない政策保有株式の保有額を連結純資産の10%未満とする計画を策定し、実行していきます。

人材戦略

中期経営計画では、「事業戦略と人材戦略の融合」を基本方針としています。売上・利益は順調に拡大していますが、これを今後も継続し、成長につなげていくために重要になるのが人的資本投資です。

当社の年齢別人員構成を見ると、50代のバブル期に入社した層と、20～30代の若手層の2つの山があります。過去に、経営状況から採用人数を絞った時期があり、40代が少なくなっています。現在の3,000億円台の売上は、実力のある50代の活躍が牽引していますが、今後5年、10年経つと、この層が退職していきます。そこへの備えとして、若手を早期に一人前の作業所長に育てられるよう、スキルマップの策定など教育制度の整備を進める一方で、

50代に対しては、50代前半からセカンドキャリアを考える機会となる研修を昨年度から始めています。ほかにも、計画的な経営人材の育成を目的に、35歳や45歳時の階層別研修に、経営的な視点を養う要素を入れていきます。

事業戦略と人材戦略の融合で最も大事なポイントは、義務的ではなく、自ら前向きに仕事に取り組んでいるかどうかということだと私は思います。そこで2024年度から、社員の幸福度を測り、それを向上させていくための取組みに着手しています。幸福の要素には、賃上げ、ワークライフバランス、仕事のやりがい、作業所長などへの昇進など、様々な要素があると思います。人的資本へ投資した結果として、社員がより幸福感を感じながら仕事ができるようになれば、組織としての生産性もさらに高まっていくものと考えています。

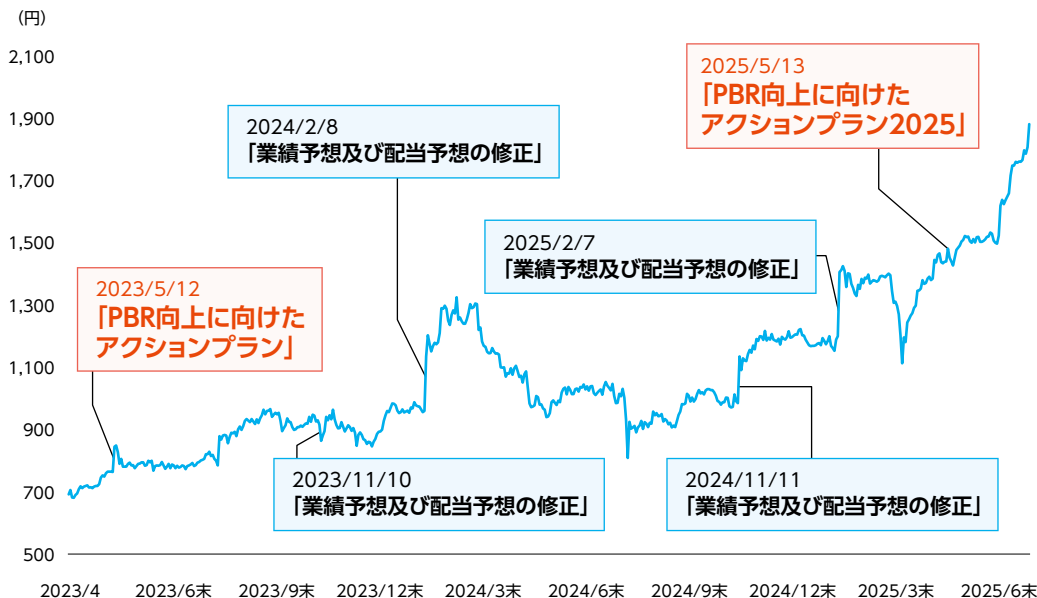
企業価値のさらなる向上に向けて

資本市場とのエンゲージメント

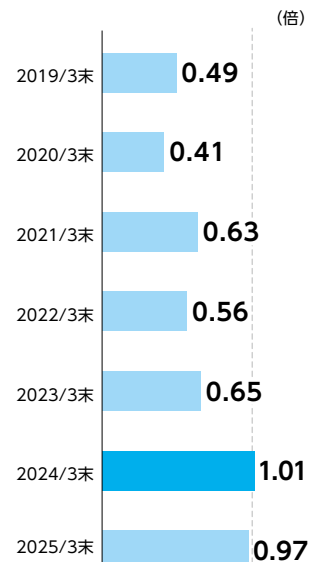
2024年度の決算については、多くの投資家の方々から、良いご評価をいただきました。その一方で、今のこの好業績をどのようにして継続していくのか、長期的にどのような成長戦略を描いているのか、とのご質問を多くいただいています。

現在、建設市場の環境は良好に移移すると考えています。国内土木事業の官公庁工事については国土強靱化関連の予算措置があり、防衛関連の予算措置も中長期で増えていく見通しです。国内建築事業についても、物流倉庫の需要はさらなる拡大が見込まれ、冷凍冷蔵倉庫に限ると、旺盛な建て替え需要が今後もあると言われています。海外事業については、世界が相手になりますので、その潜在的な市場の大きさは言うまでもありません。

株価の推移



PBRの推移



直近の7年間、当社は売上・利益ともに上昇基調で伸びてきていますから、資本市場の皆様からも、これまでの延長線を超えるような売上・利益を伸ばしていくことが求められていると認識しています。人材を増やしていくことで施工能力を上げ、売上成長と、それに伴う利益成長を期待できます。ただし、あらゆる産業で人材が不足する環境であり、継続的に売上、利益を伸ばしていくことは簡単なことではありません。当社としては、さらに人材の採用と育成に力を入れ、安全と品質に目を配りながら、皆様の期待にそえるように尽力していきたいと考えています。

PBRの向上に向けて

PBRの向上に向けては、2023年に「PBR向上に向けたアクションプラン」を発表しました。その後、2024年3月末時点でPBRは1倍を超えたものの、2025年3月末は市場全体の株価が下落した影響などもあり、わずかに1倍を下回る結果となりました。2025年4月以降は再びPBRは1倍を超える水準となっていますが、これに甘んじることなく、今後も、さらなるPBR向上に取り組む必要があると考えています。2025年5月にはアクションプランをブラッシュアップした「PBR向上に向けたアクションプラン2025」を開示しました。

アクションプラン2025で現状認識として触れていますが、当社の株主資本コストについては概ね7%程度と認識しています。7%では低いのではないかとというご意見もあるかと思いますが、CAPM(資本資産価格モデル)などの一般的に妥当とされている計算方法も認識しつつ、資本市場関係者が算出した当社の株主資本コストを参考に、その計算結果よりも高い、概ね7%程度を当社が認識すべき水準と考えました。

そして、株主資本コストを安定的に上回るROEの水準の維持・向上が必要と考えています。当社のROEは2019年度に7%を超えて以来、2022年度を除いて株主資本コストを超えるROEを継続しています。2025年3月末のROEは前期末比3.3ポイント上昇の14.7%となりました。今後も持続的な利益成長を図りながら、資本市場の皆様との対話を深めていくことで、PER、PBRのより一層の向上につなげていきたいと考えています。そのために3つの施策を実施します。

1つ目の施策は、人材の量・質を充実させながら着実に営業利益を向上させることです。これはROE向上のためのベースとなる施策です。2つ目は、株主還元の実施や、政策保有株式の縮減を通じてバランスシートの見直しを図ることです。株主還元については、前述のように中期経営計画では3年間での総還元性向を70%程度としています。安定的かつ充実した株主還元が当社の基本的な考えですが、成長投資との関係から、次期中期経営計画における株主還元方針は改めて検討すべきテーマであるとも認識しています。政策保有株式についても、当面は対純資産の比率を10%未満(みなし保有を含まない)と目標を置いていますが、より縮減方向に進めていくことが必要になると考えています。そして3つ目の施策が、IR活動の一層の強化です。

「PBR向上に向けたアクションプラン2025」の策定について
▶ <https://www.toa-const.co.jp/ir/plan/>

IR活動の一層の強化

当社のPERが十分に高まらない背景には、将来の成長戦略についての疑問だけでなく、国内外投資家からの認知度の低さなども影響していると考えています。そこで、2025年度からは、PERの改善に向けて、IR活動をより一層強化していきます。

体制面としては、2025年度から、コーポレートコミュニケーション部を新設し、投資家の皆様からのご意見などに関するレポートラインを一本化しました。コーポレートコミュニケーション部では、IRやSRの経験者や英文開示に対応できる要員を集約・増員し、セルサイドアナリストや国内機関投資家だけでなく、個人投資家、海外投資家も視野に入れたIR活動の強化に取り組みます。

株主・投資家とのIRミーティングについては2022年度に年間で37回だったのに対し、2024年度には年77回対話を実施しました。年77回は、想定よりも少なかったのですが、それは人員を十分確保できていなかったことが要因となっています。2025年度は、コーポレートコミュニケーション部の人員を増強しており、まずは100回を目標に増やしていきたいと考えています。

また、可能な限り、海外機関投資家へのアプローチも進めていきたいと考えています。当社株式の外国籍保有比率は低い方ではありませんが、今後は海外機関投資家訪問も検討しながら、直接的な対話の機会を増やしていきたいと思います。

同時に、認知度を向上させるために、決算説明会の早期化や、決算説明会の書き起こし配信の実施、スポンサードリサーチの導入も含めた英文開示の充実、個人投資家向け説明会の充実に取り組み、資本市場全体における認知度向上に努めていきます。

ステークホルダーへのメッセージ

当社は今年の3月に創立111年を迎えましたが、私は当社を、まだまだ発展途上にある会社だと捉えています。当社には優秀で質の高い人材が多く働いています。事業としても、まだまだ伸びていくポテンシャルがあります。そして企業として世の中に提供できる価値も多いものと私は信じています。一人ひとりの人材が成長することで、会社としても成長していく。今、私たちは時代の分岐点に立っています。これからも長く生き残っていく会社でありたい。企業価値を持続的に成長させていける会社にしていかなければなりません。そのために私に何ができるのか、財務担当役員としての立場として、役職員とともに成長していける会社づくりに寄与していきます。



土木部門

防災・減災・国土強靱化を中心に、
幅広い社会課題に対応し、
安全・快適な社会資本整備に貢献します。

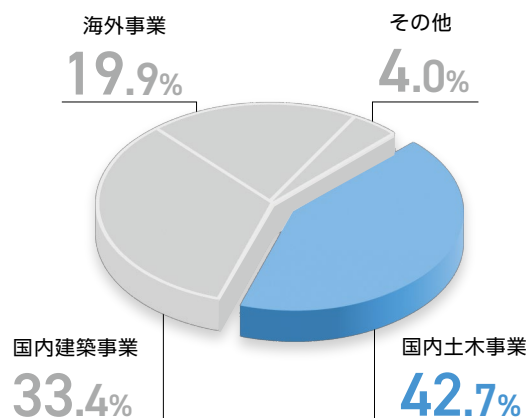
執行役員専務
土木部門(土木営業本部・土木本部)統括
土木本部長 **木下 正暢**



土木部門方針

- 1 港湾・海洋分野でのトップランナーとしての地位堅持
- 2 将来を見据えた戦略的取組みによる陸上分野の拡大
- 3 企業価値向上を念頭に置いた事業領域多様化への取組み強化
- 4 DXによる生産性・安全性向上への取組み推進
- 5 カーボンニュートラル実現への取組み推進
- 6 多様な人材の確保・育成
- 7 働き方改革の取組み推進
- 8 コンプライアンス教育による法令違反ゼロおよびパワーハラスメントゼロの実現

2024年度 事業別売上高構成比(連結)



強 み

- 110年以上にわたって培った港湾・海洋分野における技術と経験
- 港湾インフラ整備に係る専門作業船の保有
- 本社・支店・作業所が一体となった品質確保への取組み体制

機 会

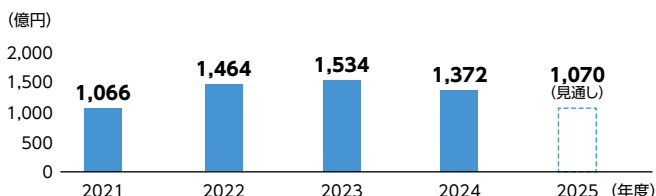
- 防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策や防衛力強化に伴う安全保障関係のインフラ整備など公共投資の底堅い推移
- 環境、新エネルギー関連事業の需要拡大
- 高度成長期に整備されたインフラ施設の維持・更新工事の増加

リスク

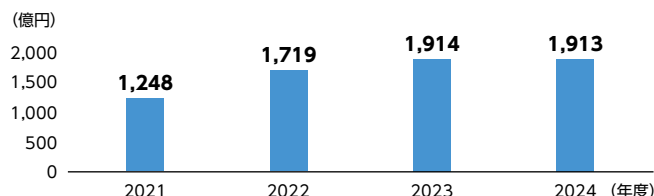
- 建設従事者(社員)や建設技能者不足による労働者の確保と技術の継承
- 労務・資材、エネルギーなどの高騰による原価増
- 気候変動がもたらす労働・作業環境への悪影響
- 人口減少や景気後退による公共工事および民間設備投資の予算縮減

実績と目標(単体)

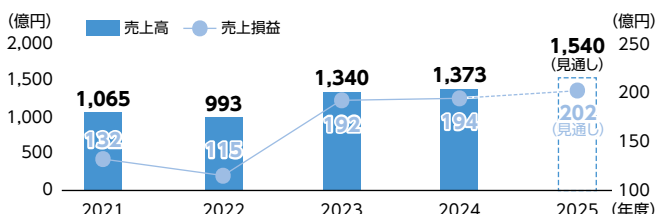
受注高



期末手持高



売上高・売上損益



事業分野別受注実績

工種別	2024年度		官民別	2024年度	
	(億円)			(億円)	
港湾土木	959		官公庁	1,017	
陸上土木	412		民間	354	
計	1,372		計	1,372	

中期経営計画2023～2025年度の総括

営業分野においては、「国土強靱化への取組み」「防衛・米軍案件の事業量拡大」を中心に重点施策への取組みを着実に進め、得意分野である港湾土木工事の受注を積み上げるとともに、陸上工事や多様な入札制度への対応力強化に取り組みました。結果として、土木部門の売上高は、2023年度1,340億円(目標1,270億円)、2024年度1,373億円(目標1,230億円)と中期経営計画の目標値を上回る実績を計上することができました。2025年度におきましても、高水準で維持してきた受注実績により積み上げた豊富な手持工事を順調に消化することで、1,540億円と目標値である1,240億円を大幅に上回る見通しをたてています。なお、損益面

におきましても、売上高の増加および適正な施工の確保による収益力の維持・向上などにより、目標達成につながる安定利益を確保しました。

また、現場へのデジタル・遠隔技術の導入、タスクフォースチームの活動強化等によるリスクの発見と早期対応、および事業情報の集約や省力化・省人化による保有作業船の有効活用を進め、生産性の向上と品質の確保に努めてきました。

環境に配慮した施工への取組みとしては、CO₂排出量を的確に管理するとともに、作業船の一部電動化や排ガス回収方法の検討・開発を行うなど、脱炭素への取組みを推進しています。

今後の成長戦略と注力領域

防災・減災対策、および防衛力強化に伴う安全保障関係のインフラ整備等は、引き続き強化が必要とされる分野であり、政府建設投資の増加が見込まれています。また、民間設備投資においては、物価上昇などによる投資見直しの動きに留意を必要としますが、大きな市場環境の変化は生じないものと認識しています。このように市場環境は極めて良好であるものの、今年度においては豊富な手持工事の消化を優先し、港湾・海洋分野のトップランナーとしての地位を堅持しつつ、陸上分野、防衛・米軍案件、電力・ガス関連、および脱炭素を含めた新エネルギー・カーボンニュートラル

分野などへの戦略的かつ生産性を重視した選別受注を推進していきます。

また、AI等を活用し蓄積された工事データの有効活用による技術の継承と成長戦略につながる技術開発の促進により、さらなる施工品質の向上、業務効率化を図るとともに、BIM/CIMと3Dデータを活用した情報化・ICT施工への対応、船舶機械の自動自律化、および部門間連携の強化などにより、現場の生産性および安全性の向上に努めていきます。

TOPICS

能登半島地震復興への取組み

2024年1月1日に発生した能登半島地震により被災した七尾港大田岸壁にて、災害復旧工事に取り組んでいます。

当岸壁は七尾港の中央やや東にあり、物専岸壁(-10m)185m、2号岸壁(-10m)185mおよび3号岸壁(-13m)290mで構成されています。岸壁は、ベニヤ板製造のための木材、製鋼スラグ製品および肥料の荷役に使用されていました。

物専岸壁では、地震により鋼矢板式岸壁の鋼矢板が変形し、岸壁法線が海側に最大で1.7mはらみ出すなどの甚大な被害を受けました。

工事内容は変形した鋼矢板181mを打ち替え、地盤改良による疑似重力式構造(固化工50,276m³、締固工1666本)の岸壁を築造するものです。

施工にあたっては、一日も早い復旧のため工期短縮が求められており、通常の陸上工事に加え作業船舶を活用し海上からも同時施工する予定です。さらにプレキャスト床版の使用を提案し、さらなる早期復旧を目指し工事を進めています。



七尾港大田岸壁の災害復旧工事の様子

建築部門

物流倉庫、住宅などの得意分野をさらに強化すると同時に新規事業分野への拡大を目指します。時代の要請であるカーボンニュートラル対応も推進します。

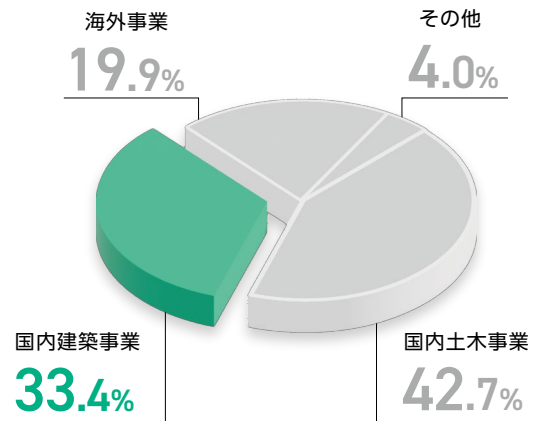
執行役員常務
建築部門（建築営業本部・建築本部）統括
建築本部長 麥田 和義



建築部門方針

- 得意分野（物流倉庫、住宅、福祉施設、官公庁施設、PFI）の強化と優良顧客の継続維持
- 建築営業本部を設置し、臨海部に強みを持つ土木の顧客情報を生かし、工場などで能力発揮
- DX生産設計課にてBIMをプラットフォームとして活用した生産性向上
- オフィス、医療福祉分野の取組み強化
- 地方都市部の再開発、PPP・PFI事業への土建協業
- 環境プロジェクト室を創設し、カーボンニュートラルの推進に向けた提案営業への取組み強化

2024年度 事業別売上高構成比（連結）



強み

- 物流倉庫、特に冷凍冷蔵倉庫の実績による競争優位性
- 土木で培った臨海部企業との良好な関係の活用
- 多数のPFI事業の実績（給食センター・斎場等）を基に、他の用途の公民連携事業へもチャレンジ

機会

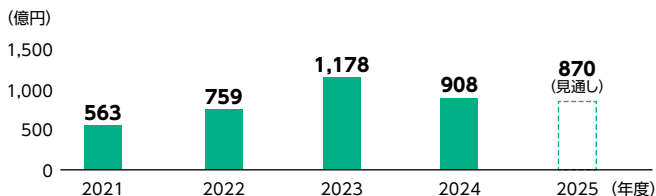
- 物流施設・冷凍冷蔵倉庫の豊富な実績・知見を武器に、今後需要が見込まれるデータセンター・工場等に適用し新規事業分野を拡大
- 国内での実績を海外進出企業へ売り込み、海外建築案件への波及効果を追求
- 防衛力強化等公共投資増に伴い、官公庁工事への取組みを強化

リスク

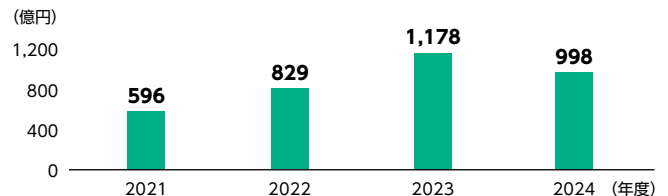
- 需要拡大による施工管理要員の不足、特に大型工事に対応できる作業所長クラスの不足
- 慢性的な建設作業員不足、入職者不足による労務確保の困難さ
- 資機材・労務・エネルギー等の物価上昇による建設コスト増

実績と目標（単体）

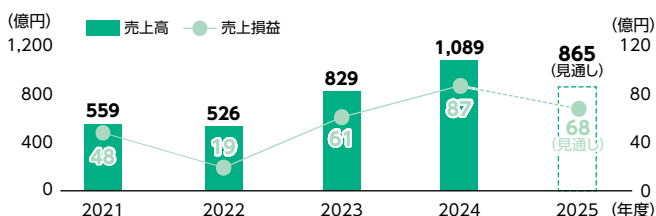
受注高



期末手持高



売上高・売上損益



事業分野別受注実績

工種別	2024年度		官民別	2024年度	
	（億円）			（億円）	
倉庫・物流施設	414		官公庁	169	
住宅	218		民間	739	
その他	275		計	908	
計	908				

中期経営計画2023～2025年度の総括

営業分野においては、中期経営計画に掲げた「得意分野の強化」と「注力分野への取組み強化」を着実に進め、得意分野である物流倉庫や住宅での受注を積み上げるとともに、注力分野である病院・福祉施設の受注を獲得する等、受注の増大と用途の多様化を実現いたしました。合わせて、PFI案件や防衛関連案件などの官公庁案件へも積極的に取り組むことにより、案件の多様化と受注高の増加へつなげています。結果として、建築部門売上高は、2023年度829億円、2024年度1,089億円と中期経営計画の目標を大幅に上回る実績を計上することができました。2025年度も受注の

積み上がりによる繰越工事が豊富であり、中期経営計画の売上高目標は達成が見込まれます。

生産性向上施策としては、BIM活用による施工支援に注力し、一部の設計施工案件において、意匠・構造・設備図を一貫してBIMで作成し、成果物を施工図などに活用しました。

環境分野においては、2024年度に環境プロジェクト室を設置し、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)提案による温室効果ガス(GHG)排出量削減への取組みの推進や勉強会開催などにより、建築部門全体での環境意識の向上に努めています。

今後の成長戦略と注力領域

得意分野である物流倉庫・住宅で受注を着実に獲得し、注力分野である医療福祉施設や事務所、官公庁案件など、他用途での受注を積み上げることで、安定した受注の獲得と分野の多様化を推進していきます。

官・民営業体制、土木部門との連携体制の確立により営業戦略を強化し、マーケット優位性・収益性の高い案件に取り組み、案件の質を高めていきます。また、開発分野や環境分野における付加価値提案などの新規分野への取組みも推進し、事業領域の拡大を図っていきます。

合わせて、今後の懸念事項である人材不足や技術継承における課題対応を考慮し、働き方改革を促進させ、若手社員が自らの成長を実感できる施策に注力し、かつ不均等な社員の年齢構成を穴埋めすべくシニア世代の協力を得ながら、営業・工事一体となった案件取組み体制をより継続的に強化することで安定した受注体制と施工体制の維持・向上に努めていきます。

また、設計施工案件においては、BIMをプラットフォームとして、施工生産性向上のみならずBIMモデルから部材数量などを抽出することで積算の効率化を目指します。

TOPICS

建設業の魅力発信 ～将来の担い手確保に向けて～

建設業の担い手確保は、現在、非常に厳しい状況にあり、業界全体の重要課題となっています。建設業への関心が低く、労働力不足が深刻化する中、一刻も早い対策が求められています。当社も建設業界の一員として、将来の担い手確保に向けた取組みを積極的に行っています。

～大学・高校との連携強化 学校近くの当社施工現場で見学会を開催～

現場見学を通して、専門学科に関する知識や技術の総合的・発展的な学習と、さらに、望ましい勤労観・職業観を身につけ、技術者、技能者としての自覚・態度等、勉学の励みとしていただきました(工業高校の学生39名参加)。



出張講義の様子

～地域との連携強化

滋賀県湖南市の取組みに賛同(参考 湖南市Webサイト)～

湖南市では、地域未来のロールモデルとなる若者が主体的に継続してまちづくりに参画できる仕組みづくりを目指し、「こなんSDGsカレッジ」を毎年開催しています。

当社が湖南市内で施工中の現場にて、小学生から高校生まで幅広い参加者を対象に見学会を行い、現場におけるSDGsに対する取組みを紹介し、ものづくりの楽しさを実感してもらうことができました。



現場見学会の様子

国際事業本部

持続可能な国際事業本部の発展を追求し、土木事業に加え、建築事業を通して、進出国や事業を着実に拡大しながら、世界各地の未来を創造します。

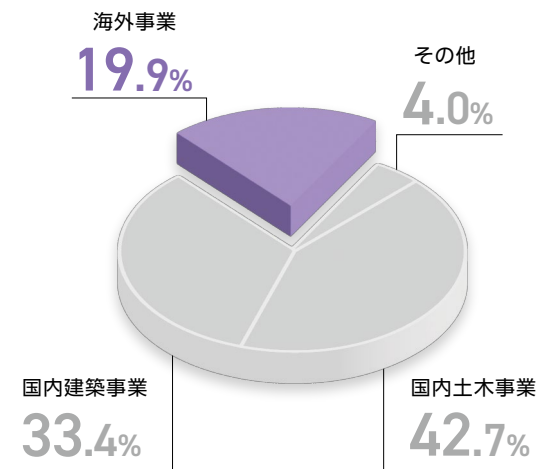
取締役 執行役員専務 国際事業本部長
木村 克尚



国際事業本部方針

- ① 土木事業は得意分野と新規分野のバランス重視、建築事業は着実な拡大
- ② 在外事務所・建築事業のローカル化、現地・日系企業とのアライアンス、現地法人の発展
- ③ 収益性の高い新たなビジネスモデル、新規事業の発掘
- ④ 損益・キャッシュフロー・リスク管理、顧客視点での設計変更提案、積算力強化による収益力の向上
- ⑤ 持続可能かつ骨太な組織の構築に向け、若手社員、外国人職員の上位職への配置、シニア社員の有効な支援とエンゲージメント高揚、ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ⑥ 技術/ノウハウの継承と教育、業務の効率化推進
- ⑦ 安全の最優先とコンプライアンス・リスクマネジメント・ガバナンスの徹底

2024年度
事業別売上高構成比(連結)



強み

- 1963年の海外進出より世界54カ国以上で培った海外での豊富な実績により蓄積された経験、技術と信頼
- シンガポールを中心とした多数の設計施工案件で培った技術営業・提案力
- 大型浚渫船、大型杭打船および地盤改良船などの特殊作業船舶の保有
- 海外工事に精通する多数の日本人職員と国際部門の約15%を占めるまで増強してきた外国籍従業員、さらに各国の現地で雇用したナショナルスタッフの成長からなる多様な人材

機会

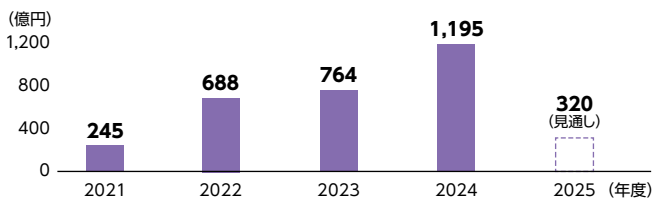
- 引き続きアジアやアフリカを中心とした旺盛なインフラ需要
- 2023年に現地ローカルパートナーと設立したインドネシア現地法人での新規民間案件への取組みのほか、他国においてもローカルパートナーと協働した民間案件への取組み
- 世界各国でのカーボンニュートラルに関連する事業および自社海外現場でのCO₂排出量の削減
- 国内建築部門と連携した日系企業の海外進出サポートと受注

リスク

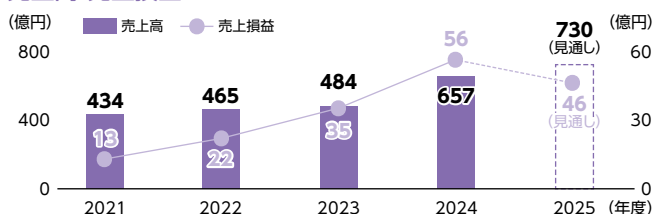
- 不透明な世界情勢の中、地政学的リスクの増大、資源や原材料価格、輸送費用の高騰
- 進出国における政情変化、法令・規制の変更、急激な為替変動、各国の税務リスク・徴税強化の流れ
- 短期的な経済混乱と中長期的な世界経済の構造変化
- 海外人材のノウハウ・経験・技術の次世代への継承、日本雇用・海外現地雇用職員を含めた他国籍化に向けたガバナンス、教育と啓蒙

実績と目標(単体)

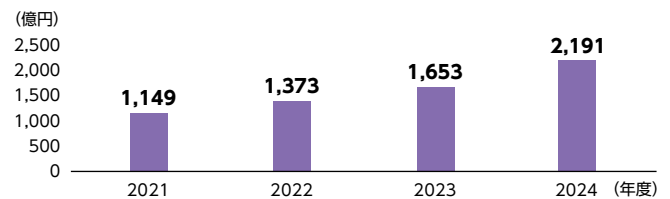
受注高



売上高・売上損益



期末手持高



地域別受注実績

地域別	2024年度 (億円)
東南アジア	872
南アジア	267
中東	▲1
アフリカ	56
その他	-
計	1,195

中期経営計画2023～2025年度の総括

2023年度から2025年度にかけての3カ年中期経営計画では、事業領域の拡大と現地建設会社との協業強化を掲げ、積極的な受注活動を展開しました。その結果、受注高は計画目標の1,340億円を2年間で大幅に上回る1,961億円となりました。当社の最重要拠点であるシンガポールでの大型案件を複数受注、さらには新規進出国であるカンボジア、ケニアでも大型港湾工事を受注しました。

売上高は計画目標の1,630億円に対し、2年間で1,142億円と

なり、こちらも計画比を上回る売上をあげています。

利益面では、物価上昇や為替変動の影響を受けつつも、完成工事の変更契約獲得などにより利益を押し上げることができました。これにより、売上損益は計画を上回る結果となりました。

前期末の手持工事高は2,191億円と過去最高クラスの数値を記録し、今後の事業展開においても安定した成長が見込まれます。

今後の成長戦略と注力領域

今後の国際事業の方針として、現状の豊富な手持工事高を鑑み、適正な事業規模を保ちつつ各工事における着実な施工と収益性の向上と安定化を目指していきます。それらを達成するためには各個人の成長が必須であり、特に若手社員に向けたOJT、Off-JTの教育に力を入れていきます。また要員確保に関して、引き続き外国籍社員、キャリア社員の採用に注力し、多様な人材が活躍できる組織への変革を進めていきます。

事業領域では、得意とする港湾案件は引き続き注力していき、多工種化とともに民間案件、新たなビジネスモデル・新規事業への

取組みを強化していきます。建築分野は引き続き海外建設会社らとのパートナーシップに重点を置きつつ、取組みを着実に拡大していきます。

注力エリアとして、フィリピンではODA案件だけでなく民間土建案件も多く見込めることから現地法人を設立、活用しながら同国に注力していきます。またインドネシアでは現地パートナーとともに設立した現地法人の運営をすでに始めており、今後も経済成長が高く見込まれる同国において、現地法人による組織体制・基盤を整え、長期的な視点で今後展開をしていく考えです。

TOPICS

シンガポールにおけるEVボート※の活用

シンガポールでは2030年以降、すべての新規港湾船舶は、完全電気化、100%バイオ燃料(B100燃料)駆動、または水素などのネットゼロ(温室効果ガス排出量が実質的にゼロ)燃料を使用することが義務付けられます。それらを背景に、現在当社が施工しているシンガポールの工事において、EVボートを導入・活用することといたしました。シンガポールの建設現場にEVボートが導入されるのは、今回の当社の取組みが初めてのものとなります。

※電動式でCO₂排出を抑え、環境負荷低減を図る次世代船舶



シンガポールの建設現場では初導入のEVボート

バングラデシュで民間家電工場が竣工

バングラデシュ・ダッカ近郊で当社が造成したバングラデシュ経済特区において、第一号の建設案件であるシンガーバングラデシュ社(SBL)の家電工場が竣工いたしました。同経済特区はバングラデシュの産業多角化、外資誘致および経済発展を目的に、日本とバングラデシュの官民連携で整備が進められてきました。今後、同工場の稼働によるこれらへの貢献が期待されています。また、同工場はLEED認証※のGoldを申請・取得中であり、世界標準の環境配慮型生産施設となっています。

※米国グリーンビルディング協会が開発・運用を行っている、世界で最も広く利用されている建築物(およびその敷地利用)の環境性能評価システム



当社施工のシンガーバングラデシュ社・環境配慮型生産施設

安全環境品質本部

安全・環境・品質の確保は健全な経営の大前提です。
これらを一体で管理・支援を行い、
相乗効果を発揮することで、
企業としての社会的責任を果たします。

執行役員専務 安全環境品質本部長

馬越 成之



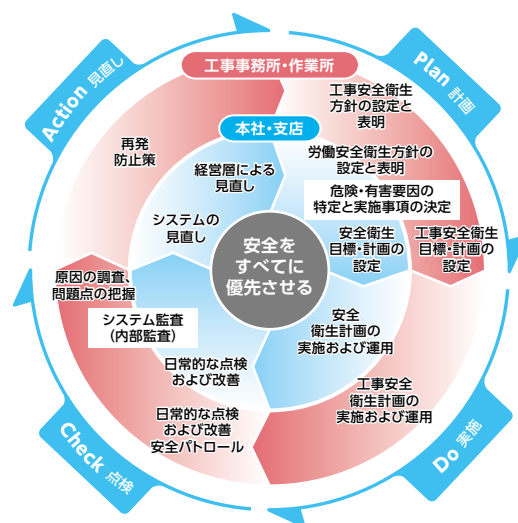
安全環境品質本部方針

- 安全** 「安全を全てに優先させる」の基本方針の下、トップマネジメントにより、社員全員が「絶対に労働災害を発生させない」という強い意志を持ち、積極的なコミュニケーションで、重大災害ゼロ、重大公衆災害ゼロを目指します。
- 環境** 徹底した環境法令遵守、温室効果ガス及び廃棄物の削減、環境リスクに対する予防措置の実践により、重大環境事故ゼロ及び地球環境負荷の低減を目指します。
- 品質** 決定したプロセスを遵守し、PDCAの特にC(確認・照合・評価)の有効性に重点を置いてサイクルを確実に回し、顧客要求事項を満足した建設物と技術サービスを提供します。

重点施策

下記の重点施策に取り組み、安全確保と健康増進が達成された快適な職場を形成するとともに、環境・品質に配慮した施工を行い社会に貢献します。

- ① 「安全を全てに優先させる」をトップから現場の隅々まで浸透させる
- ② 安全文化の定着に向け継続して教育、安全活動を実施する
- ③ 働き方改革を進め快適な職場環境を形成する
- ④ 環境法令遵守と3Rに対する意識を職場の隅々まで浸透させる
- ⑤ 品質マネジメントシステムのスパイラルアップを図る



PDCAサイクル

安全の取組みの進捗と今後の方針

確実な現場確認体制の確立

- 本社と支店の合同パトロールを積極的に実施し、全社が一丸となって労働災害の撲滅に取り組む姿勢を現場に示すとともに、様々な視点で現場を点検することで潜在リスクの早期発見に努めていきます。
- 海外工事のWEB/パトロールに参加するとともに、現地パトロールへの同行を年間1回程度実施し、各国の現場環境に関する知識の深淵化を図っていきます。

安全教育体制の充実

- 社員には6段階の安全階層別教育に加え、中途採用者に対する教育や中堅～ベテラン社員を対象とした作業所長教育を継続実施していきます。
- 安全階層別教育の講師に支店の安全スタッフを登用して“教え方”のスキルを向上させ、全社安全教育体制の充実と均一化を図っていきます。

ICTの活用により類似災害を防止

- DX戦略部と連携して開発した『(仮称)AIによる災害検索システム(ハカルスKY)』を社内展開します。災害事例を活用し、類似災害の撲滅を目指します。

環境の取組みの進捗と今後の方針

建設副産物の削減・再利用

- 循環型社会の実現に向け、建設発生土の工事間利用、再生資材の活用、コンクリート塊など建設副産物の再利用を推進し、建設現場のゼロエミッション(最終処分をゼロに近づける)を目指しています。また、環境マネジメントシステム(EMS)による現場・支店・本社ごとの目標管理と自社環境管理システムによる建設副産物管理を徹底し、さらなる3Rの推進に努めていきます。

品質の取組みの進捗と今後の方針

ISO認証

- 業務執行の質向上と社会からの信頼や評価を得るため、ISO(9001品質、14001環境、45001労働安全衛生)の認証を取得しています。2024年にMSAによるサーベイランス審査を受審し、認証を維持更新しています。品質、環境、労働安全衛生の3つを統合マニュアルにまとめて運用しており、現場における各計画書も一つにまとめるなど、管理面の煩雑さを解消しています。

MS(マネジメントシステム)内部監査

- 2024年度は、国内では本支店の内部監査員による監査、品質管理部主導による監査を合わせて72件実施しました。2025年度は、監査内容のさらなる充実とレベルアップを図りながら、前年度と同様にMS内部監査を実施します。監査結果のフォローアップ、

2024年度 建設廃棄物量実績(国内・単体)

区分	目標値	実績値
最終処分率 (対排出量※汚泥を除く)	3%以下	2.8%

内部監査員の養成にも注力していくことで、マネジメントシステムの実効性をより高めていきます。

品質不適合製品の発生防止、品質管理の向上

- 品質不適合製品の発生を防止するため、抜き打ちによる品質監査を年間30件実施し、不正行為の未然防止や、品質確保に向けた指導を行っています。監査の対象は、地盤改良など不可視部のある工事や、品質面で課題がある工事とし、品質確保の上で重要な施工段階にて実施します。この監査によりマネジメントシステムに則った管理が実施されていることを確認するとともに、品質確保の重要性を周知し、当該工種での管理ポイントの説明や、不適合製品発生防止に向けた指導を行います。

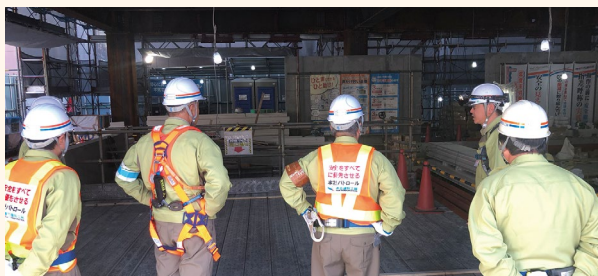
TOPICS

本社・支店の合同パトロール

全社を挙げて労働災害撲滅に取り組んでいます。



▶現場での合同パトロール



▶早川社長(中央右)によるパトロール

全社一丸となった安全教育体制

安全教育体制の充実と均一化を図っていきます。



▶早川社長による安全講話



▶社内講師による安全階層別教育

経営管理本部

経営企画本部と管理本部を統合し、
財務・非財務情報の管理・企画機能の連携を
強化することで、企業価値向上に一層寄与する
組織体制を構築していきます。

代表取締役 兼 執行役員専務
経営管理本部長
DX 戦略部・内部監査室・秘書室統括
中尾 剛



経営管理本部方針

- ① 変化する資本市場への対応の強化(企業価値向上、社外コミュニケーション向上)
- ② ガバナンスの強化(コンプライアンス、リスクマネジメント強化等)
- ③ 次代を担う人材の確保・育成
- ④ 財務戦略・政策の高度化(FP&A*機能向上に資する財務会計戦略)
- ⑤ 各種エンゲージメント施策の一体運用(働き方改革、幸福度向上等)

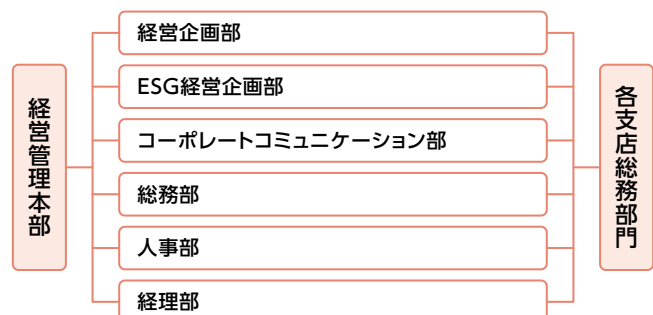
※FP&A(Financial Planning & Analysis):企業の財務計画と分析を行い、経営戦略に貢献する財務部門

新体制と目指す姿

時代の変化と企業経営に求められること

企業経営は新たな潮流に直面しています。近年ではエクイティガバナンスと呼ばれる、株主による経営監督が強化されてきています。また、その他のステークホルダーとの関わりもこれまで以上に広がっており、社内と社外とのボーダーレス化が進んでいます。これまでの管理部門は社内に向けた業務を担っていましたが、財務管理も含め、企業経営は社内の人間だけが理解していればよかった時代から変わりつつあります。企業は資本市場に対してより透明性を持ち、また長期的な視点で新しいテーマに取り組んでいくことが求められています。

このような時代の変化に対応するため、2025年4月に経営企画本部と管理本部を統合し、新たに経営管理本部を設立しました。経営管理本部の新設により、従来のような伝統的な業務だけをこなす縦割り組織ではなく、①財務情報と非財務情報の統合管理を強化し、②効率性の向上、③イノベーションの促進、そして④市場競争力の強化といった企業価値の向上に一層寄与する体制を目指します。



経営管理本部の役割と機能

経営管理本部の役割は多岐で広範囲に及びます。限りなくCFOに近い役割を持つ組織として資本市場に向き合い、財務管理、対外広報、企業戦略の策定を担い、加えて企業をいかに健全に運営していくか、そのための体制づくりや考え方の整備、それらの社員への理解促進・浸透を行うことが最も重要な役割です。

さらに下に示すとおり、各部門が担う新たな役割に取り組むことで、管理部門として「守り」だけでなく「攻め」の部分も強化し、企業競争力の向上につなげていきます。

<各部門が新たに担う役割>

- **経営企画部**
経営管理本部の取りまとめ役
- **ESG経営企画部**
リスク管理、ガバナンス教育などの司令塔
- **コーポレートコミュニケーション部**
SR(株主)・IR(投資家)・PR(社内外広報)といった総合的な対外対応
- **総務部**
経営会議・取締役会(事務局)、ガバナンス体制の要石
- **人事部**
人的資本経営の企画と情報発信
- **経理部**
資本政策などへの積極的関与
FP&A

今後の課題と注力領域

経営管理本部では、重点目標として財務目標とESG目標を掲げています。財務目標としては財務管理だけでなく、企業の財務健全性が向上することを目的とし、「PBR向上に向けた具体的なアクションプラン」などの企業戦略を策定し、実行しています。

一方、ESG目標としては、当社の特徴であるESG経営の推進、特にガバナンス体制の強化や次代を担う人材の確保・育成など

に注力しています。

さらに社外への情報発信を強く意識しており、従来の部門に加えて新たに設置したコーポレートコミュニケーション部では投資家とのIRコミュニケーションの強化を、人事部においては採用活動に向けて全部門で自社のPR活動に取り組むことで、社内外へのブランド価値や信頼性を高めていきます。

TOPICS

日本テレビの番組『ウミコイー今 海に出来ることー』へ協賛

『ウミコイー今 海に出来ることー』は、日本全国の“海に恋する仲間”を紹介しながらブルーカーボンの重要性を発信している番組です。当社は、港湾土木工事を得意とする建設会社の立場から、これまで培ってきた技術・知見を生かし、ブルーカーボン生態系の創出に早くから取り組んできました。番組協賛を通じて、生物多様性や自然共生社会の実現などの社会価値創造に向けたブルーインフラ・ブルーカーボン生態系への取組みを前進させていきます。

番組情報はこちら ▶ <https://www.ntv.co.jp/bluecarbon/>



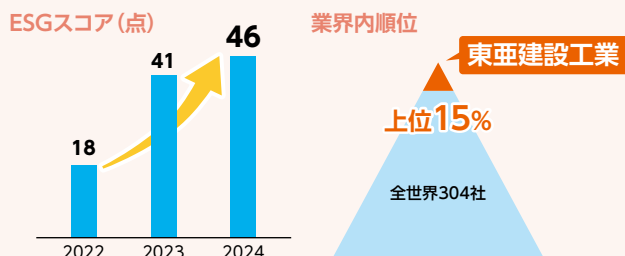
X公式アカウントの運用を開始

情報の即時発信が重要な現代において、当社はXの即時性と拡散力に着目し、公式アカウントの運用を開始しました。Xは、短文で簡潔な情報発信が可能のほか、ユーザー層が多岐にわたる点から、当社の情報をより幅広い層へ届けるための新たな手法となることが期待できます。また、当社マスコットキャラクターの「東亜坊や」を活用することで、ソフトで親しみやすい印象を与えながら、当社の各種情報を網羅的かつタイムリーに届けることができます。今後もXを通じて当社の情報発信を強化していきます。



初投稿 (2025年2月) ※画像は「東亜坊や」

S&PグローバルによるESG評価



外部のESG評価機関であるS&Pグローバルの2024年度ESGスコアにおいて46点を獲得し、相対的な位置付けとして、世界の建設業界およびエンジニアリング企業304社の上位15%に入る高評価となりました。

CDP2024による気候変動対応への評価

世界有数の環境情報開示プラットフォームを運営するCDPにおいて、当社の気候変動に対する



取組みや情報開示が認められ、2024年度は気候変動分野で最高評価となる「Aリスト」(リーダーシップレベル)に選定されました。また、「サプライヤーエンゲージメント評価」においても、最高評価である「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に2年連続で選定されました。

カーボンニュートラルへの取組み (気候関連の情報開示)
▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/tcdf.html>

技術研究開発

知的財産基本方針の策定

東亜建設工業グループは、日々の業務や研究開発などから生まれる当社の知的財産を企業価値に資する無形資産と捉えており、この資産を適切に保護・活用し、またリスクの予防・軽減することを目的として「知的財産基本方針」を策定しました。

知的財産基本方針

基本方針

東亜建設工業株式会社は社は「高い技術をもって社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす」に基づき、より良い社会への貢献を目指しています。

そのために、建設現場・設計・研究開発など、あらゆる業務領域で生まれるアイデアや技術を知的財産化し、積極的に保護・活用していくとともに、知的財産に関するリスクの予防・軽減に努めます。

これら知的財産活動により、当社グループの競争優位性の確保、事業拡大、そして企業価値の向上を図りつつ、社会的責任を果たしていきます。

行動指針

1. 戦略的な知的財産活動の推進
2. 知的財産に関するリスク管理
3. 知的財産に関わる人材育成

研究開発における「4つのマテリアリティ」

近年では、カーボンニュートラルの実現や防災・減災・強靱化が大きな社会課題となっています。特に巨大地震や気候変動による大規模災害への対応は喫緊の課題となっています。その他インフラの老朽化対策などへの取組みも求められています。当社では

これらのニーズに対応すべく、4つのマテリアリティを定め、研究開発テーマを設定し、スピード感を持った対応をするとともに、企業成長につなげていきます。

Blue・Green ブルー・グリーン	地球温暖化対策・ 低炭素社会の構築 自然環境の保全・再生・創出 環境負荷低減	Life - cycle ライフサイクル	維持・長寿命化 3Rの実践	Digital・Smart デジタル・スマート	品質、安全、生産性の向上 ウェルネスの向上	Resilience レジリエンス	防災・減災、強靱化 安心・安全の提供
------------------------	---	-------------------------	------------------	----------------------------	--------------------------	----------------------	-----------------------

海底鉱物資源開発の取組み

Blue・Green

Digital・Smart

Life - cycle

近年、レアアースやコバルト、ニッケルなどのバッテリー金属に対する需要が、世界的に高まりを見せています。これらの金属資源の安定供給は、我が国にとってカーボンニュートラル社会の実現や経済安全保障の観点から、極めて重要な課題です。

これらの有用金属を含む海底鉱物資源が、日本の排他的経済水域に賦存していることが明らかとなり、将来の有望なビジネス分野として注目を集めています。また、環境破壊や人権問題などの課題が指摘される陸上資源開発に代わる手段としても、海底資源開発は注目されており、厳格な管理と高度な技術力を前提とすることで、持続可能かつ倫理的な資源供給の実現が期待されています。

こうした背景を踏まえ、当社はマリコンとして長年にわたり

培ってきた港湾土木技術を生かし、新たな価値創出に取り組んでいます。これまでも海底鉱物資源の開発分野において、SIP(戦略的イノベーション創造プログラム)などの国家プロジェクトに対し、技術的な支援・協力をを行い、技術開発の進展に貢献してきました。これらの取組みは、当社の技術的優位性を示すとともに、将来的な事業機会の創出にもつながるものと考えています。

こうした活動が近年、テレビ番組や新聞などのメディアでも紹介されており、社会的関心の高まりとともに、当社の技術力と社会的責任への姿勢が広く認知されつつあります。今後も当社は、海洋資源の持続可能な開発を通じて、社会課題の解決と企業価値の向上を両立させ、未来を創る企業としての責任を果たしていきます。

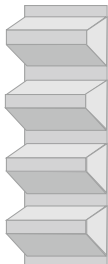
研究開発グループの紹介はこちら

▶ <https://www.toa-const.co.jp/trdc/field/>

ブルーカーボン・ネイチャーポジティブの取組み

脱炭素の推進がますます叫ばれる中、地球温暖化対策としてブルーカーボン生態系を活用したCO₂吸収源の拡大を目指し、藻場拡大の検討や取組みが進められています。また、生物多様性国家戦略が2023年に採択され、2030年までにネイチャーポジティブを実現させることが目標として示されました。このような背景を踏まえ、当社ではブルーカーボン生態系の拡大および生物多様性の向上に資する技術の開発を行っています。

関連技術の一つとして、直立港湾構造物に三角突起状の生物生育基盤(三角突起基盤)を設置し、藻類などの着生・生育効果を検証しています。関東地方整備局の実海域実験場提供システムを活用し、横浜港南本牧ふ頭の直立港湾構造物において実施した



三角突起基盤



三角突起基盤で観察されたイシガニ

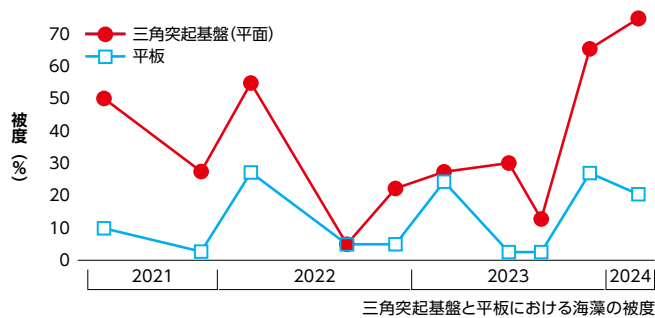
Blue・Green

Life - cycle

実海域実験では、三角突起基盤(平面)の角部にアオサ属などの緑藻類が着生しました。三角突起基盤(平面)では平板(対照区)と比べて、海藻の被度*が高い傾向であり、三角突起基盤の海藻着生の有効性を確認できました。

三角突起基盤は護岸に三次元的な構造の変化を与えることで、平面部に付着植物、斜面部に付着動物の着生を促すほか、イシガニやアイナメなどの生息が確認でき、生物多様性の創出効果が期待できます。現在、横須賀市内の当社追浜ヤード、横浜市内の金沢漁港の護岸に三角突起基盤などを設置して、生物着生・生育効果を検証中です。

※海藻が表面を覆う割合



プレキャスト上部工の新しい杭頭接合技術の技術評価証を取得

「プレキャスト上部工の鉄骨差込み接合法～SFIジョイント工法」を開発し、(一財)沿岸技術研究センターの「港湾関連民間技術の確認審査・評価証」を取得しました。

本工法は、海上杭式構造物(栈橋など)の上部工構築において、杭と上部工の接合に「鉄骨差込み接合方式」を採用し、上部工をプレキャスト化することにより、工程短縮が期待できることに加え、海上作業の省人化・省力化、安全性の向上にもつながります。

Digital・Smart

Resilience



評価証の授与式

技術研究開発センター長メッセージ

技術研究開発センターは、東亜建設工業の未来を切り拓く技術革新の拠点です。

私たちは、土木・建築分野における高度な技術力をさらに磨き上げ、社会課題の解決に資する研究開発を加速させるとともに、現場との連携を強化し、実用性の高い技術の創出と実装に取り組んでいます。

近年の気候変動やそれに伴う災害の激甚化に対しては、カーボンニュートラルの実現、防災・減災・強靱化に向けた技術開発を推進しています。また、インフラの老朽化や労働人口の減少に関しては、デジタル技術を活用した省力化・省人化の技術に取り組んでいます。

様々な社会課題の解決に対して、社員一人ひとりの創造力と挑戦心を尊重し、柔軟で開かれた研究環境を通じて、次世代の価値を創出する技術を社会へ届けていきます。



技術研究開発センター長

山根 信幸

当社を支えるグループ会社～年次ハイライト～



役員一同 本社新オフィスにて

東亜リアテック株式会社

東亜グループの力を生かした
技術と経験で、顧客の想い・期待を形にし、
社会の未来を創造する

● 合併の目的と目指す姿

2025年7月1日に、東亜建設工業の連結子会社である東亜リアルエステートおよび東亜ビルテックを合併し、「東亜リアテック株式会社」を誕生させました。東亜グループ全体が保有する不動産関連の専門知識と、建物メンテナンスやリニューアル関連の技術力を結集し、より高品質なサービスを提供し、土地開発～建物建設～維持・管理～修繕・改修まで、建物のライフサイクル全体で顧客サービスを行う「循環型のリノベーション事業」を目指していきます。

● 事業概要と実績

当社は東亜建設工業グループの一員として、不動産の専門知識と建物メンテナンス・リニューアル技術を融合させ、土地や建物の価値を最大限に引き出す高品質なサービスを提供していきます。

事業概要

リノベーション

- 一般改修、修理 (内装、外装、塗装、防水)
- リニューアル (設備更新、店舗改装)
- リフォーム (レイアウト変更、バリアフリー化)
- 冷蔵倉庫等の耐震補強 (制震、免震)
- マンション大規模修繕
- コンバージョン

賃貸・売買・仲介

- 不動産の賃貸 (貸地、貸室、駐車場など)
- 不動産の売買・仲介・調査・コンサルティング
- プロパティマネジメント

建物総合管理

- 清掃 (日常、定期)
- 設備保全管理 (防災、電気、機械、エレベーター)
- 環境衛生管理 (空気環境測定、水質検査、害虫・鼠駆除)
- 警備 (有人、機械)

不動産開発

- 不動産開発のための調査・企画・マネジメント
- 不動産投資



東亜リアテック新オフィス改修事例



大学校舎改修事例

● 新会社への想い

私たち東亜リアテックは、総合建設会社・東亜建設工業の100%子会社であり、グループ唯一の建築系子会社として、リノベーション事業、不動産事業、ビル管理事業の3事業を通じて、東亜建設工業グループ全体の発展に寄与していきたいと考えています。どこまでも顧客本位で寄り添うパートナーとして、顧客の大切な資産である土地の有効活用、環境性能を高める建物価値の向上という顧客の想いを、東亜建設工業グループの総合力を発揮して形にし、未永くお客様の期待にお応えしたいと考えます。



代表取締役社長 本多 将人

会社概要

商号 東亜リアテック株式会社 TOA REATEC Co., Ltd.
本社 〒163-1030 東京都新宿区西新宿3-7-1 新宿パークタワー S棟30階
TEL 03-5207-3321 (代表) FAX 03-5207-3322
横浜事業所 〒230-0062 神奈川県横浜市鶴見区豊岡町18-1 ミナールビル6階
TEL 045-571-5351 FAX 045-571-0418

東亜リアテックWebサイト ▶ <https://www.toa-reatec.co.jp/>

資本金 2,000万円 (東亜建設工業株式会社100%出資)
代表者 代表取締役社長 本多 将人
設立 2025年7月1日
登録許可 ・宅地建物取引業免許 (東京都知事) ・建設業許可 (東京都知事)
・マンション管理業登録 (国土交通大臣) ・電気工事業者登録 (東京都知事)
・建築物環境衛生総合管理業登録 (東京都知事) ・警備業認定 (神奈川県公安委員会)
・一級建築士事務所 (東京都知事)



現法設立協定書の調印式

PT TOA TUNAS JAYA INDONESIA (TTJI)

インドネシアを起点とした
地元および社業の発展への貢献

● 設立趣旨とこれまでの実績

ASEAN諸国の中でも経済成長著しいインドネシアにおける需要の取り込みを目的とし、バリに本社を置くTUNAS JAYA SANUR社(以下、TJS社)と合併で現地法人PT TOA TUNAS JAYA INDONESIA(TTJI)設立。両社の強みを発揮し、プロジェクトを誠実かつ着実に遂行することで、インドネシアにおける、より良い暮らしづくりに貢献することを目指しています。

● 今後の成長戦略

東亜建設工業の社是である「高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす。」を念頭に置き、以下3点を中長期計画として掲げています。

成長戦略1：安定した収益基盤の構築(健全な経営)

**成長戦略2：地域ビジネス課題への積極的な取組み
(社会的責任)**

成長戦略3：人材育成・供給の拠点となる(社業の発展)

設立から本年度にかけては、現法で受注した工事での協業以外に、当社の他国案件へのTJS社員の派遣、共同企業体での元請施工、東亜工事へのTJS社下請採用など、できる限り多くの共通体験を重ねる事で、早期における企業風土・文化の融合を試みています。並行して社内制度・組織、人事、財務などのガバナンス体制を構築しながら、効果的な組織運営の促進も進めています。

今後は連携基盤をさらに強化し、地域ビジネス課題に積極的に取り組み、TTJIならではのビジネススキームを形成していきます。

そしてその成長が、東亜建設工業グループ、TJSグループそれぞれの社業の発展に寄与することを目指します。

● ごあいさつ

PT TOA TUNAS JAYA INDONESIA(TTJI)は、東亜建設工業(東亜)とTunas Jaya Sanur(TJS)が合併で設立した建設会社です。TJSは、ホテルや商業ビルなどの建設において多くの経験を持つインドネシアの老舗建設会社です。東亜が67%、TJSが33%を出資しています。各社の持つ強みに加え、東亜の培ってきた日本および国際建設市場での知見とTJSが持つインドネシア特有の文化や商習慣への知見を融合し、その相乗効果により、インドネシア全土に高品質の建設サービスを提供することを目的としています。両者の持つ強みを最大限に発揮し信頼と共に成長していきます。

代表取締役社長 Fahrudin Sokran Daud



会社概要

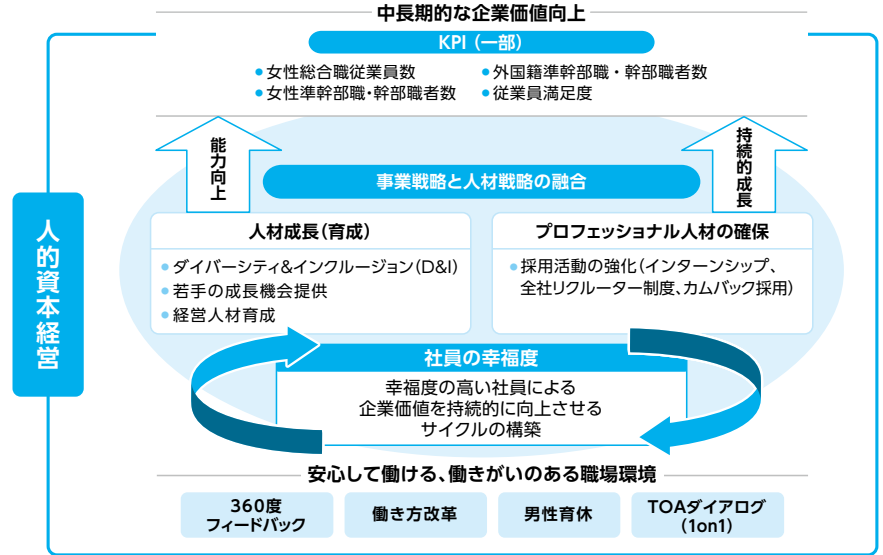
法人名 PT. TOA TUNAS JAYA INDONESIA
所在地 RAJAWALI PLACE, 21st Floor, Jl. HR. Rasuna Said Kav B-4, Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan 12910 Indonesia
代表者 Fahrudin Sokran Daud

業務内容 建築工事、土木工事の施工・補修
資本金 発行株式数80,600株 IDR80,600,000,000
稼働開始 2023年9月

人材戦略

中期経営計画(2023～2025年度) 人材戦略

建設業は人がつくり出す信用が競争力の源泉です。人材を最大限に生かして企業価値の向上につなげるために、人的資本経営の加速が重要であると考えています。新たなビジネスモデルに果敢に挑戦する人材の採用と人材成長の促進により、事業拡大を推進する組織づくりを進めています。またすべての取り組みの基盤には「安心して働ける、働きがいのある職場環境」があり、会社の持続的な成長のためには、社員個人の幸せと会社の幸せが連動していることが重要であると考えています。人的資本経営の推進により「幸福度の高い社員による、企業価値を持続的に向上させるサイクルの構築」を進めています。

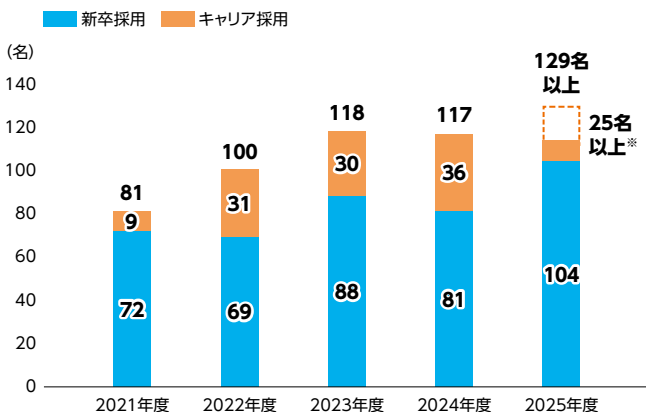


中期経営計画における主要施策

プロフェッショナル人材の確保

長期ビジョン〈TOA2030〉実現のために、2030年度にグループ全体社員数2,210名以上(2024年度末現在で2,052名)という目標を設定しています。全社員が対象のリクルーター制度、インターンシップの強化、退職後に得た知識や経験を生かして再び当社で活躍してもらうための「カムバック採用」などの施策を通じて、人材基盤の確保に努めています。中核事業である土木・建築事業を担う人材はもちろん、キャリア採用を通じてカーボンニュートラル、ESG、ダイバーシティ、知財管理、IRなど専門性の高い人材や当社に不足しているケイパビリティを有する人材など、多様な人材を積極的に採用しています。

総合職(新卒+キャリア)採用者数



知と経験のダイバーシティの推進

様々な属性を持った社員が互いに理解し認め合い、それぞれの知識と経験を掛け合わせることで生まれるイノベーションが企業価値を高めると考えています。そのために多様な人材の活躍を推進しています。

①女性の登用

D&Iのさらなる推進のため、2025年度から総合職採用に占める女性比率の目標を「2030年度までに20%以上(2024年度までの目標は10%以上)」に引きあげました。今後、女性リクルーターの活用などの取り組みに注力していきます。また主に定型的な業務を担う一般職に対し、地域限定総合職制度を2024年度から導入しました。これまでに約9割の一般職が総合職に転換しています。今後、ジョブローテーションや教育の機会を増やし、より高いレベルの業務で活躍できるように支援をしていきます。

現在、当社では2名の女性執行役員が活躍中ですが、後進育成のため、2030年度までに女性の準幹部職および幹部職(課長職以上の役職に就くことのできる職位)に30名以上(2024年度末実績11名)登用することも目標としています。今後は女性向けリーダーシップ研修などの実施により、女性の管理職候補者プールの充足に努めていきます。

②若手社員の登用

若手技術職員にとって一つの目標である作業所長としての業務遂行能力を早期に身につけるため、2024年度からスキルマップを導入しています。作業所長に求められる能力・知識・経験・マインドなどを体系的に整理し、社員が自己評価を行うとともに、上司との

面談を通じて現状の把握と今後の育成方針を明確にする仕組みです。若手社員の早期抜てきも進めており、35歳以下の作業所長数は2021年度の1名から2024年度には11名へと伸びています。

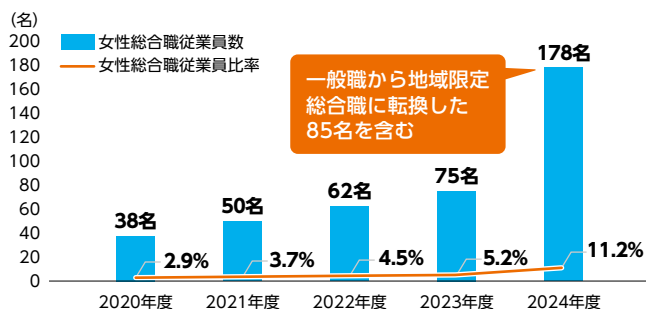
③外国籍社員の登用

2030年度までに外国籍社員の準幹部職および幹部職に10名以上(2024年度末実績2名)を登用することを目指しています。国際事業本部では、日本語能力に関係なく外国籍社員が活躍できるよう、国内の職場でも日本語と英語の併記を標準とするほか、将来的な準幹部職・幹部職への昇進を見据え、日本語教育も提供しています。

④障がい者雇用の推進

2024年6月現在の雇用率は3.0%となっています。障がいを持つアーティストを採用し、社内外で使用する挿絵やデザインの制作を担当してもらうなど、それぞれの才能を生かすことのできる環境整備に注力しています。

総合職に占める女性数と割合



組織の活性化・組織力の向上

多様性のある個々人が能力を発揮するためには、社員が安心して自分の考えを表現できる「心理的安全性」が確保された組織風土の醸成が必要です。上司と部下が定期的にペアで対話する「TOAダイアログ」、カエル会議®(チームで目指す「ありたい姿」を設定し、その達成に向けた課題を抽出し、改善案を策定・実行する会議)などの実施を通し、心理的安全性の浸透に注力しています。

また社員個人の幸せと会社の幸せが連動し、ともに成長する仕組みを構築することが組織力を高め、企業価値の向上につながる。この考えから、社員が職場や身の回りにおいて感じることでできる「幸福度」を測定する「幸福度診断」を2024年度より導入しました。初回の回答率は9割超となり、結果報告イベントやワークショップにも延べ250名を超える社員が参加しました。今後も調査から得たデータの分析・課題をもとに、幸福度向上に向けたイベントや施策を行い、組織の活性化につなげていきます。



幸福度診断後に行ったワークショップの様子

コラム 分身ロボット「OriHime(オリヒメ)」を使用した遠隔講話

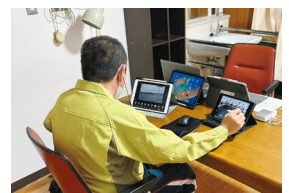
四国支店在籍の所長は、病気による半身まひのため現在高松市でリハビリ中です。株式会社オリイ研究所開発の分身ロボット「OriHime」を使用して、高知市で行われた若手研修会にオンラインで参加し、「東日本大震災」の経験談を講話しました。社員が自宅やリハビリセンターから支障なく業務遂行できるよう、今後も積極的に職場環境を整えていきます。



若手研修会でのオンライン講話



「OriHime」



リハビリセンターより講話を実施

人事担当役員メッセージ

当社は社是において「高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす」と謳っています。その言葉どおり、社員一人ひとりの技術力と相互に教え合う組織風土が110年超の当社の歴史を支えてきました。今後も持続的に当社が発展するために、ベテラン社員が受け継いできた技術を若手社員へ継承する取組みを加速し、「技術の東亜」の矜持を保ち続けていきます。

また、今より明日をより良いものにするために、社員行動指針にも示されているように「一歩先へ!」と挑戦する人材を育成していきたいと考えています。そのためにはすべての社員が安心してそれぞれのポテンシャルを発揮できる環境が不可欠です。引き続き人材戦略の重要課題として心理的安全性の浸透およびダイバーシティ&インクルージョンへの取組みを進めていきます。



執行役員 経営管理本部副本部長
兼 人事部長
広瀬 祐子

DX戦略

DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

DX戦略部では前年度までに、DX(デジタルトランスフォーメーション)を進めるため、社員のデジタルリテラシー向上に注力してきました。今後はさらなるDXの進展を目指し、図に示すロードマップをベースに活動を行います。

DX戦略に関するロードマップ DX戦略(詳細版ロードマップ) ▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/esg-pdf/dx-strategy.pdf>

2025		2035	
建設DX	作業船自動・自律化	作業船の遠隔・自動自律操作の試行と自律化学習	自律化作業船の実用化
	ロボティクス	パイロット現場での実証検証とデータ取得	主要現場への導入・運用ルール整備
	施工管理の高度化	AIを用いた管理の試行	AIを用いた管理の実用化
	BIM/CIM、 BIM活用	フロントローディングへの試行的適用	フロントローディングから維持管理までの活用
	デジタルツインの活用	設計、施工計画への試行的適用	すべての領域への適用拡大と維持管理への活用
データ活用	データドリブンの実践	データ連携基盤整備	経営判断データ活用
	AIエージェント活用によるイノベーションの創出	非構造データの構造化とRAG高度化	複数のAIエージェント連動による業務効率化
働き方DX	多様な働き方の定着	全社員への環境整備と内勤者適用	現場勤務者への適用拡大
	業務効率化の高度化	ローコード開発の教育と普及	全社員の自発的ローコード開発の実践
人材	DX推進人材の育成と活用	システム職社内制度化	システム職の新規採用とDX推進人材(DXを推進する役割を担う人材)の活用拡大
	AIガバナンスを遵守した社員デジタルリテラシー向上	全社員に対するデジタルリテラシー向上のための継続的な教育	
情報セキュリティ	ITインフラの整備	ゼロトラスト化	データバックアップ体制の継続的な強化(クラウド化、BCPを考慮した体制強化)
	重要文書管理の強化	現規定類の見直し・システムの対応強化	継続的な重要文書の管理の実践
		全社員に対する情報セキュリティ意識向上のための継続的な教育	

重機の遠隔操縦・自動運転システムを試験導入 建設DX

当社は、ARAV株式会社(本社:東京都文京区)が開発した重機の遠隔操縦・自動運転システムを、国内で初めて砂搬船のバックホウに適用し、海上工事における土砂投入作業に試験導入しました。このシステムにより、1名のオペレーターが2台のバックホウを操縦することができるため、オペレーターを1名削減できるだけでなく、オペレーターの習熟度に関係なく効率的な施工ができることが改めて検証されました。将来的な「重機の完全自動化」を実現するため、引き続き、実施工を通じて試験・検証を行い、より安全かつ効率的な作業環境の構築を目指していきます。

詳細情報 ▶ <https://www.toa-const.co.jp/company/release/2025/250807.html>



遠隔操縦/自動運転システムによる施工状況

船舶航行監視システム「COS-NAVI」を開発 建設DX

当社はAI画像認識技術を用いて船舶を自動検知する機能を取り入れた船舶運航監視システム「COS-NAVI:Construction On the Sea NAVIgation system」を開発し、国土交通省が提供する新技術情報提供システム(NETIS)に登録されました(登録番号:KTK-240003-A)。本システムを港湾工事へ導入し、検証を行った結果、自船から500m以内の近距離において、90%を超える高い船舶検知率が得られることを確認しました。この技術により、海上作業の安全性と生産性が大幅に向上することが期待されています。

詳細情報 ▶ <https://www.toa-const.co.jp/tech/cos-navi/>

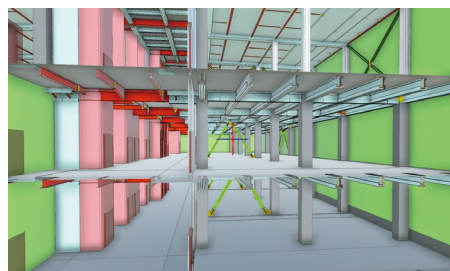


レーダーの苦手領域をAIで感知

BIM活用の推進

建設DX

BIM(Building Information Modeling)は、建設業界におけるデジタル変革の中核を担う技術です。当社ではBIMの導入を積極的に進めており、設計・施工・補修計画までの建設プロセス全体のデジタル一元管理を目指しています。また、ボーリングデータを活用し、BIMで基礎の深さ予測や干渉チェック、施工可能性の確認などを行い、施工の生産性向上にも役立てています。今後は建築物LCA(ライフサイクルアセスメント)制度への対応や全社的なDX推進へと活用範囲を広げ、さらなる効率化と品質向上に取り組んでいきます。



BIMによる断面詳細検討

AIガバナンス

データ活用

当社グループは、AI技術の発展に伴い、これを活用した新たな事業価値の創出やイノベーションの促進を通じ、お客様や経済・社会の課題解決および持続的発展に貢献することを目指しています。

一方で、AIの不適切な利用により、情報の漏洩、偽情報の拡散、誤判断の誘発などのリスクがあることを認識し、これを防止するために、東亜建設工業グループ企業行動規範に基づき「AI活用ポリシー」を策定しました。本ポリシーのもと、AIを安心・安全に活用していきます。

AI活用ポリシー全文はこちら ▶ https://www.toa-const.co.jp/esg/ai_policy/index.html

UNIRITAユーザ会シンポジウムにて 審査員特別賞を受賞

働き方DX

「UNIRITAユーザ会」が主催する『第41回UNIRITAユーザシンポジウム』において、当社DX戦略部員の所属する研究グループが審査員特別賞を受賞しました。今回の研究は、「生成AIの新たな活用法」をテーマに、生成AIを“どう活用したら良いかわからない”という課題に対し、“育てるAI”という視点から1年間にわたり活動を行いました。この研究の独自性と実践的なアプローチが高く評価され、今回の表彰となりました。



左：岡山 健次(当社DX戦略部)、
右：佐伯 寿雅子氏(UNIRITAユーザ会幹事)

業務効率化とデジタル人材の育成(ローコード開発支援)

人材

DX戦略部では、社内各部署からの要請に応じてローコードプログラムによるアプリ開発支援を行っています。これは、業務の効率化とデジタル人材の育成を目的とし、社員が自らアプリ開発のスキルを身につけるよう支援するものです。また、開発成果の共有会を開催し、部署間の知見共有や社内のデジタル文化醸成、さらにアプリを開発する社員のモチベーション向上にも寄与しています。

DX戦略部長メッセージ

2022年度より当社ではDXを推進する部署として「DX推進部」が設置され、各種システムの全社統一化、クラウドストレージの導入、社員のデジタルリテラシー向上のための教育やデータ基盤構築などを実行してきました。

2025年度には、今まで以上にデジタル技術を活用した企業変革を積極的に展開するため、社長直轄組織として、名称も「DX戦略部」に変更しました。

変化が激しい時代、DX戦略部は、デジタルのパワーを使い、当社の成長戦略の実現、社員の幸福度向上を目指していきます。



DX戦略部長
荻野 淳

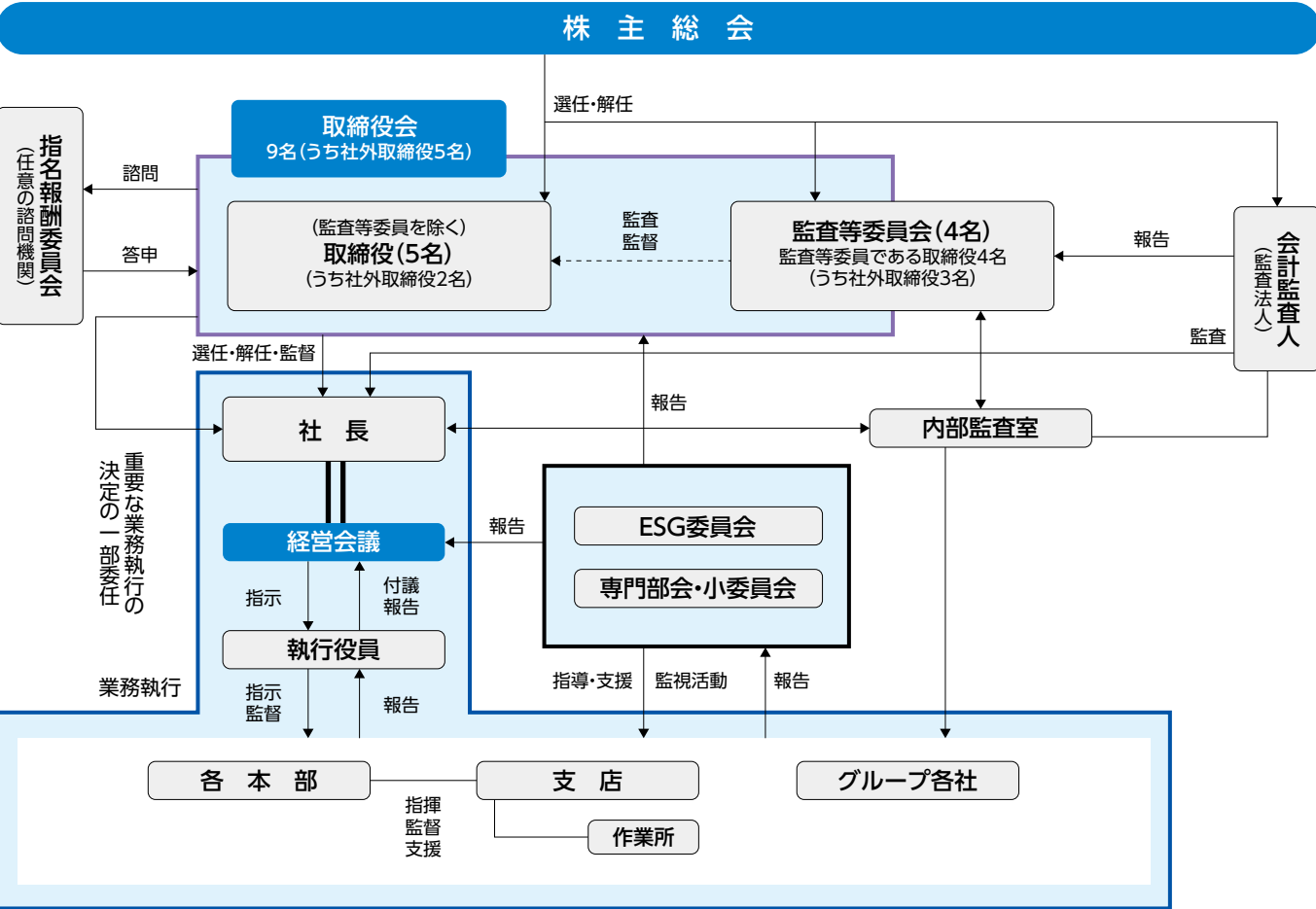
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

東亜建設工業グループは、「高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす。」という経営理念のもと、長期ビジョン〈TOA2030〉「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」を掲げ、国内土木事業・国内建築事業・海外事業をはじめとする各事業の着実な実行により、すべてのステークホルダーから信頼され、期待に応えることができる経営の実現を目指すとともに、持続可能な社会の実現に向けたESG経営を推進し、SDGsの達成に貢献していきます。

また、法令、社会規範、企業倫理などを恒常的に遵守するとともに、迅速かつ柔軟な対応が可能な経営体制とすることにより、企業活動の健全性、透明性を確保し続けることを基本方針としています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2025年7月1日現在)



コーポレート・ガバナンス体制の概要

	2024年度 開催回数	2025年度 構成
取締役会	原則として毎月1回以上必要に応じて臨時に開催 (2024年度:16回開催)	取締役構成9名(社内4名、社外5名) ※議長:社外
監査等委員会	原則として毎月1回以上必要に応じて臨時に開催 (2024年度:16回開催)	委員構成4名(社内1名、社外3名) ※委員長:社外
指名報酬委員会	必要に応じて臨時開催(2024年度:4回開催)	委員構成5名(社内2名、社外3名) ※委員長:社外
経営会議	毎週1回開催(2024年度:47回開催)	常勤の取締役および執行役全般で構成 執行会議10名(社内10名)
ESG委員会	年に2回必要に応じて開催(2024年度:2回開催)	委員構成15名(社内14名、社外1名)

取締役会の実効性評価

当社は、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上、社会価値の継続的な創出のためには、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しています。当社コーポレート・ガバナンス・ガイドラインにおいて、取締役会の役割・責務として、経営全般に対する監督、経営の公正性・透明性の確保、経営陣の指名、評価およびその報酬の決定、重大なリスクの評価および対応策の策定ならびに重要な業務執行の決定などを規定し、その実効性を担保

するために、各取締役への定期的なアンケートなどを踏まえた分析・評価を行っています。取締役会において報告・審議された結果の概要は以下のとおりです。

なお、当年度は評価プロセスの透明性を確保するとともに、当社取締役会の実効性向上に向けた対応として、外部の視点を踏まえて評価することを目的として、第三者機関および外部の専門家を活用し、評価を実施しました。

評価対象	2024年4月から2025年3月までに開催された取締役会(計16回)および指名報酬委員会(計4回)
評価者	すべての取締役(計12名、3月末時点在任) (内、独立社外取締役5名、その内監査等委員である取締役3名)
評価方法	5段階評価および自由記入によるアンケート、その結果を踏まえたインタビュー、 ならびに第三者機関および外部の専門家の作成による報告書を踏まえた意見交換
評価項目	● 構成・運営 ● リスク管理 ● 株主等との対話 ● 経営戦略・経営計画 ● 指名・報酬 ● 取締役個人としての貢献
※ 評価項目には指名報酬委員会に関するものを含む	

2024年度の分析・評価結果の概要

当社取締役会の運営状況、指名報酬委員会の運営などは、おおむね適切であり、取締役会は有効に機能しており、その実効性は確保されていると評価しました。また、株主・投資家とのコミュニケー

ションについてはおおむね肯定的な評価でした。一方で、取締役会の運営・議論の内容について、自由闊達な議論が行われているものの、さらなる改善を検討していくべきとする意見もありました。

確認された主な課題

項目	今回評価に基づく課題および対策
取締役会の人数・構成 および機能・役割	課題 ● 社内取締役が多数を占めており、取締役会の独立性や監督機能が十分に発揮されにくい体制となっている 対策 ● 2025年6月の定時株主総会をもって社外取締役を過半数とする取締役会の体制へ移行済みであり、全取締役はその趣旨を踏まえ、監督機関として、実効的かつ戦略的な取締役会運営に取り組む
取締役会における審議事項	課題 ● リスクの少ない個別案件が多数付議され、その審議に時間が使われているが、中長期的な方向性や経営戦略などについての議論に、より多くの時間を割く必要がある ● 監査等委員である社外取締役と監査等委員でない社外取締役との間の情報量の格差がある 対策 ● 取締役会付議基準の金額を引き上げ、経営会議への権限委譲を促進する ● 次期中期経営計画策定に向けた中長期的な経営方針などについて、取締役会または意見交換会などの場を計画的に設け、充実した議論を行う ● 監査等委員でない社外取締役への取締役会議案の事前説明、情報提供の場を設ける
リスク管理体制に係る監督	課題 ● リスク管理体制について、体系的な説明やビジネス全体を俯瞰した議論を行うことが十分にはできていない。また、執行側において体系的なリスク管理を行うことができていない 対策 ● ESG委員会を中心としたリスク管理体制を整え、取締役会および執行側と連携し、組織横断的・全社的なリスクに関する審議を行い、対応の実効性を高める
指名・報酬に関する事項	課題 ● 社長を含む幹部候補者の後継者育成計画についての十分な議論および体系化ができていない ● 指名報酬委員会の議論内容が取締役会に十分に報告されていない 対応 ● 経営者育成計画について、取締役会において、定期的な議論の機会を設け、体系的な後継者育成計画の構築を目指す ● 指名報酬委員会における議論内容を取締役会に十分に報告し、指名・報酬に関する議論を充実させる

コーポレート・ガバナンス

今後の取組み

今回の実効性評価の結果を受け、上記の課題解決のための施策を講じることで、取締役会の審議の充実、建設的な議論の実現など、さらなる実効性の向上に努めていきます。

前回の取締役会の実効性評価結果および2024年度の対応

前回評価に基づく課題	改善の具体例
議題数増加への対応、重要度に応じた議題の選別による、議論の機会の確保および議論の深化	- 経営会議への委任拡充、適切な権限移譲、意思決定のスピードアップを図るため、取締役会規程を改訂した(2025年4月1日施行) - 独立社外取締役が取締役会議長を務めることができるよう定款規定を整備した(2025年6月の定時株主総会にて定款変更議案が上程・承認済み)
- スキルに関する議論の充実、取締役の知識およびスキルの強化 - 環境、働き方改革、DX、ジェンダーなどの新たなスキルに関する継続的検討 - 企業価値向上に向けた指名報酬委員会での議論	- ESG、カーボンニュートラル、DXなどの新たなスキルに専門的に取り組む執行役員を配置し、取締役会で議論できる体制を整えた - 指名報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役会の構成の見直しに関する議論を行った
- 継続的なPDCAサイクルの実行 - 経営戦略・グループ戦略およびエンゲージメントに係る議論の機会の充実 - 実効性のあるグループガバナンスの強化	- 経営会議での審議経過について、機を逸することなく報告、問題提起した - 昨年の子会社不祥事の反省を踏まえた実効性のあるグループガバナンスの強化策として、子会社へのコンプライアンス意識調査アンケート、ヒアリングを実施した - 公益通報者保護規程を当社グループ会社に準用するように改訂した(2025年4月1日施行)

役員報酬

当社は、個人別の取締役および執行役員の報酬等の決定に関する基本方針を、委員長を独立社外取締役とし、過半数を独立社外取締役に構成する指名報酬委員会における審議を経て、取締役会において決定しています。

当社の取締役の報酬は、金銭報酬および業績に応じて付与ポイントが変動する株式報酬の非金銭報酬で構成されています。ただし、監査等委員である取締役および社外取締役の報酬は、独立性の確保から業績反映による報酬区分は設けず、定額の金銭報酬としています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数 (名)
		金銭報酬			非金銭報酬	
		定額報酬	変動報酬	短期インセンティブ報酬	業績連動型株式報酬	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	261 (12)	87 (12)	112 (-)	21 (-)	40 (-)	9 (2)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	39 (27)	39 (27)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4)

取締役のトレーニング方針

当社は、すべての取締役に対して、それぞれの役割・責務の遂行のために必要なトレーニングやセミナーの案内などを継続的に行っています。加えて、独立社外取締役に対しては、当社グループの事業・財務・組織などに関して必要となる知識・情報などを提供する機会を設けています。

社外取締役選任理由

詳細情報は当社Webサイト掲載の「コーポレートガバナンス報告書」をご参照ください。
▶ https://www.toa-const.co.jp/ir/pdf/corporate_governance_report.pdf

内部統制システム

健全な経営を目指しかつ企業としての社会的責任を果たすため、適正かつ効果的な業務執行体制の構築に加えて、全社的なコンプライアンス意識の浸透、業務執行全般に係るリスクの的確な把握とコントロール、独立性のある内部監査体制の構築などを重視し、それぞれ企画部門、総務部門、内部監査部門を中心に組織横断的な対応を実践し、内部統制システムの実効性の向上を目指しています。

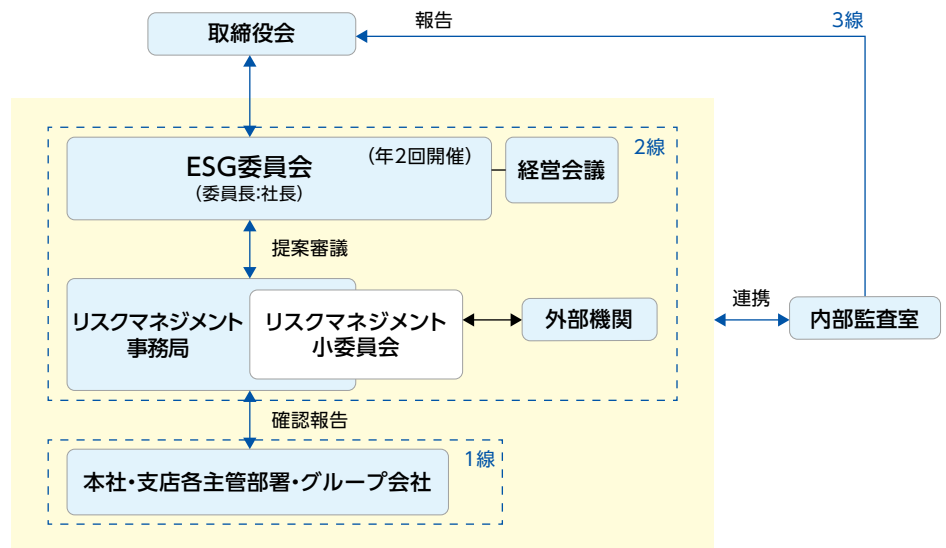
内部統制システムの整備 ▶ https://www.toa-const.co.jp/ir/company/cg_system/

グループガバナンス強化への取組み

ESG経営の浸透を図るため、各支店とグループ会社がESG活動を共有する場として「ESG発表会」を年に1回開催しています。2024年度はグループ全体でのガバナンス強化を目標に、グループ会社のコンプライアンス教育や、支店の心理的安全性向上の取組みなどが報告され、ガバナンスへの意識を高めることができました。

リスクマネジメント

当社グループでは、3つのラインからなるリスク管理体制を構築しています。第1線では、各リスクの主管部署がリスク一覧をもとに、リスク管理を遂行します。第2線では、経営層で構成するESG委員会が、第1線におけるリスク対応状況を把握し、またリスクマネジメント小委員会の提案を受けて、リスク一覧の見直しや対策指示などを行い、その状況を取締役会に報告します。さらに、第3線の内部監査室は、第1線と第2線から独立した立場から、適正なリスク管理が遂行されるよう連携し、取組み状況を取締役に報告しています。



●事業継続計画(BCP)

当社は、大規模災害時における社会インフラ復旧への迅速な対応を重要業務と位置付け、事業継続計画(BCP)を策定しています。BCPは、策定するだけでなく、それを企業内に浸透させ、継続的に改善していくことが重要であることから、毎年BCP訓練を実施しています。

●情報セキュリティ

当社では、さらなるセキュリティ強化を目指し、ゼロトラスト*環境の全社展開を導入しました。これにより、現場事務所からのクラウドなどの利用環境を改善するとともに、情報セキュリティ・レベルを大幅に向上させます。

また、万一の情報漏洩に備え、CSIRT(情報漏洩対策チーム)を組織し、年1回の訓練を実施するとともに、グループ会社を含めた全社員を対象とした迷惑メール訓練とeラーニングを利用したセキュリティ教育を実施しています。

さらに当社グループにおいて、ネットワークやメール環境などのITインフラの統一化、管理の一元化を行い、グループ全体の防御態勢を高めています。

*ゼロトラスト:すべての通信を「信頼しない」という前提で構築するネットワーク環境

コンプライアンス

●コンプライアンス教育の徹底

当社グループは、グループ内の役員および社員が「企業行動規範」を遵守し、これに根差した事業活動を推進することで、「社会的責任を果たす」という経営理念の実現に努めています。コンプライアンスの徹底のための一例として、取締役、執行役員、支店長、関連会社社長を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。また、集合研修にコンプライアンス教育のカリキュラムを継続的に導入し、執行役員が講師となり、ESG経営におけるコンプライアンスの重要性や、技術者倫理について実例を用いた教育を行っています。

東亜建設工業グループ「企業行動規範」▶ <https://www.toa-const.co.jp/esg/kihan.html>



役員向けコンプライアンス研修

取締役一覧

本社所在地
新宿パークタワーにて撮影

左から、木村 徹也、木村 克尚、中尾 剛、早川 毅、

スキルマトリックス

新:新任役員 社:社外取締役 独:独立役員

社内4名・社外5名	企業 経営	安全・ 環境・ 品質	財務 会計	技術	営業※1	法務※2	グローバル	人材 開発※3	取締 役会	監査等 委員	指名・ 報酬 委員	経営 会議	ESG委員
早川 毅	●	●		●	●		●		●		●	◎	◎
中尾 剛	●		●			●		●	●		●	●	●
木村 克尚		●		●	●		●	●	●			●	●
国谷 史朗 社 独	●					●	●		◎				
関根 嘉奈子 社 独	●		●			●	●		●				
岡村 眞彦 社 独	●				●		●		●	◎	◎		●
佐々野 未知 社 独	●		●			●	●	●	●	●	●		
木村 徹也			●			●			●	●		●	●
玉井 哲史 新 社 独			●			●			●	●	●		

(注) チェック項目は取締役のすべての知見や経験を示すものではありません。

(注) 「◎」委員長、議長

※1 営業:営業・マーケティング ※2 法務:法務・リスクマネジメント ※3 人材開発:人材開発・ダイバーシティ



岡村 眞彦、関根 嘉奈子、佐々野 未知、玉井 哲史、国谷 史朗

各スキルに関する定義

スキル	定義
企業経営	社会経済の動向を踏まえ、中長期的な視点で経営方針・経営戦略を構築し、適宜適切な意思決定を行い、会社の事業全般を運営・推進する。
安全・環境・品質	建設現場における労働災害・環境事故の防止に向けた専門的知識と十分な経験を有し、災害の撲滅を推進する。脱炭素等地球環境に対する社会的要請を理解し、それを事業機会の創出につなげる知見を有する。
財務・会計	企業経営を財務面から客観的に分析し、設備投資等の状況を踏まえ必要な資金調達手段を検討するなど財務政策を立案するとともに、外部に対して適切な財務会計情報を提供する。
技術	土木・建築の技術について、高度な専門的知識と十分な経験を有し、デジタル技術等を活用して各事業および研究開発を推進する。
営業・マーケティング	土木・建築・海外の各事業の市場動向に精通し営業戦略を描き推進する。
法務・リスクマネジメント	企業法務に精通し、リスクコントロールにおける重要な判断、経営戦略における法務的評価を担う。 また、健全な倫理観に基づき、コンプライアンス違反を未然に防ぐ。
グローバル	世界的な建設市場やリスクの動向および海外ビジネスに関する豊富な知見・経験を有し、海外事業戦略を推進する。
人材開発・ダイバーシティ	将来にわたって事業継続が可能となるような人材を育成する知識・経験等を有する。 また、女性・外国籍・障がい者等、多様な人材を育成する知識・経験も有する。

社内外取締役構成比率 2025年7月1日現在

社内役員

4名
44.4%



社外役員

5名
55.6%

11年サマリー

主な経営指標等の推移(連結)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
売上高	(百万円)	198,884	200,282	167,200	161,045
売上高連単倍率	(倍)	1.06	1.04	1.05	1.06
営業利益	(百万円)	5,696	11,789	6,196	2,879
経常利益	(百万円)	5,308	10,606	5,897	2,714
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	2,080	6,038	△7,438	1,750
1株当たり当期純利益 ^(※1)	(円)	24.88	72.22	△88.97	20.93
総資産	(百万円)	190,202	196,491	183,735	190,276
自己資本 ^(※2)	(百万円)	68,633	70,684	64,426	67,191
純資産	(百万円)	69,004	71,143	64,958	67,747
有利子負債 ^(※3)	(百万円)	29,281	29,905	29,195	28,632
D/Eレシオ(負債資本倍率)	(倍)	0.48	0.45	0.50	0.48
自己資本比率 ^(※4)	(%)	36.1	36.0	35.1	35.3
ROE(自己資本利益率) ^(※5)	(%)	3.1	8.7	△11.0	2.7
1株当たり純資産額 ^(※1)	(円)	820.87	845.41	770.61	803.72
営業キャッシュ・フロー	(百万円)	△15,419	19,850	△8,769	9,928
投資キャッシュ・フロー	(百万円)	△1,388	△2,467	△1,263	△714
財務キャッシュ・フロー	(百万円)	△3,563	65	△1,639	△674
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	22,909	39,896	28,187	36,652
従業員数	(名)	1,761	1,770	1,739	1,705

(※1) 当社は、2024年4月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っています。2014年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、1株当たり当期純利益および1株当たり純資産額を算定しています。

(※2) 期末の純資産の部合計から非支配株主持分を控除した額。

(※3) 貸借対照表に計上されている負債のうち、短期借入金、コマーシャルペーパー、社債、長期借入金の合計(ゼロ・クーポンの転換社債型新株予約権付社債を含む)。

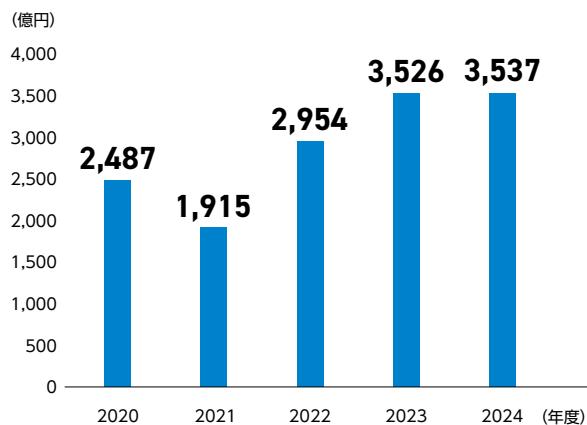
2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
173,692	190,278	189,712	219,814	213,569	283,852	330,472
1.04	1.05	1.05	1.04	1.05	1.05	1.04
3,980	7,957	8,714	9,874	6,555	17,231	20,621
3,943	7,604	9,247	10,138	6,614	16,630	20,073
3,072	5,007	6,859	7,385	4,835	10,517	14,908
36.75	61.16	87.66	95.70	56.14	127.73	187.94
202,514	202,657	204,200	212,916	226,928	272,936	298,939
68,216	68,462	75,446	86,028	88,629	95,634	106,546
68,845	69,166	76,175	86,725	89,361	96,700	107,873
28,252	34,470	28,740	30,862	47,043	47,703	50,471
0.45	0.53	0.41	0.39	0.57	0.57	0.53
33.7	33.8	36.9	40.4	39.1	35.0	35.6
4.5	7.3	9.5	9.1	5.5	11.4	14.7
815.99	873.08	986.53	984.92	1,017.96	1,206.27	1,342.70
△2,347	11,496	1,471	△2,671	△13,947	39,350	△14,255
△1,496	△2,851	△4,731	△2,391	△2,578	△2,639	93
△1,042	3,373	△8,254	4,550	12,723	△8,493	△1,250
31,799	43,746	32,310	32,017	28,278	57,044	41,583
1,737	1,767	1,810	1,848	1,877	1,945	2,052

(※4) (※2)で算出された額を期末の総資産(負債純資産合計)で除した額。

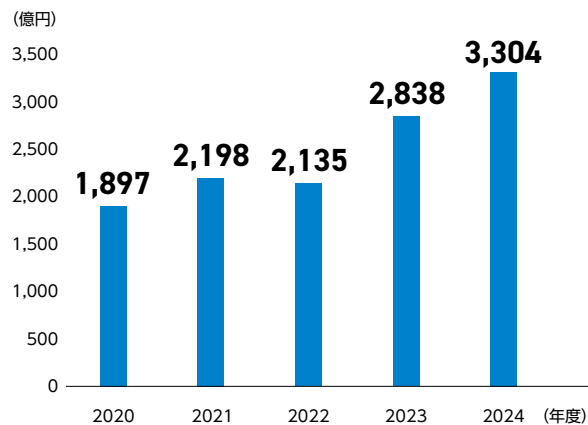
(※5) 親会社株主に帰属する当期純利益を(※2)で算出した自己資本の期中平均額で除した額。

財務・非財務ハイライト(連結)

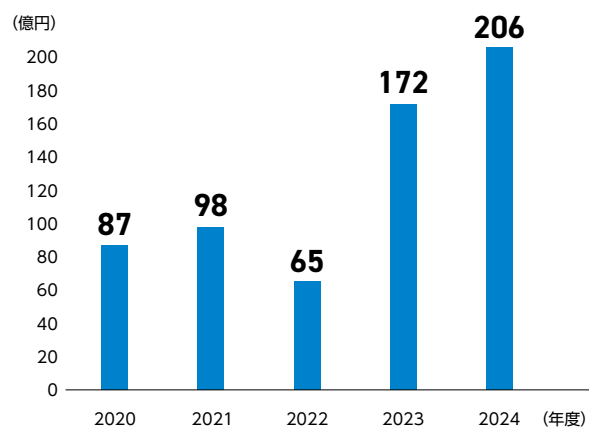
受注高 (単体)



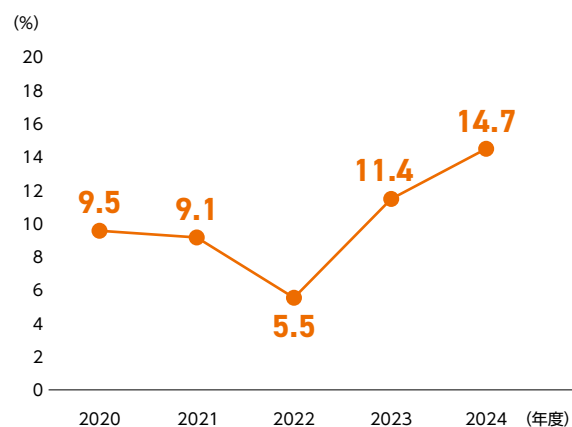
売上高



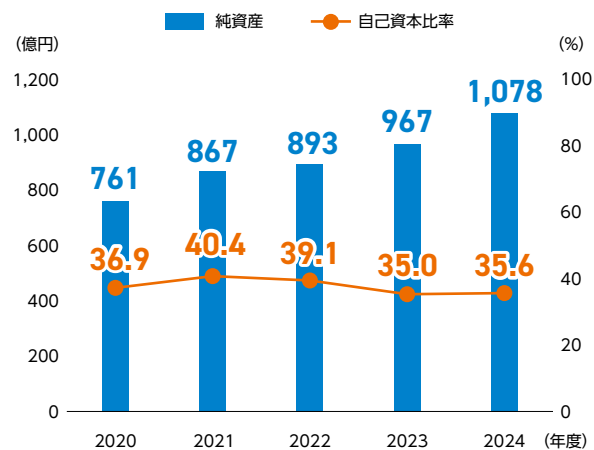
営業利益



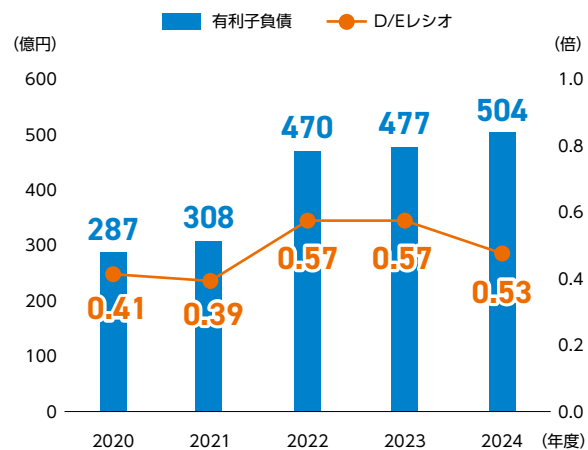
ROE (自己資本利益率)



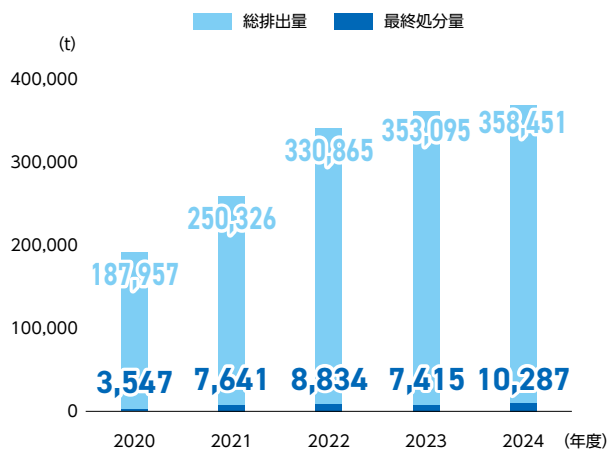
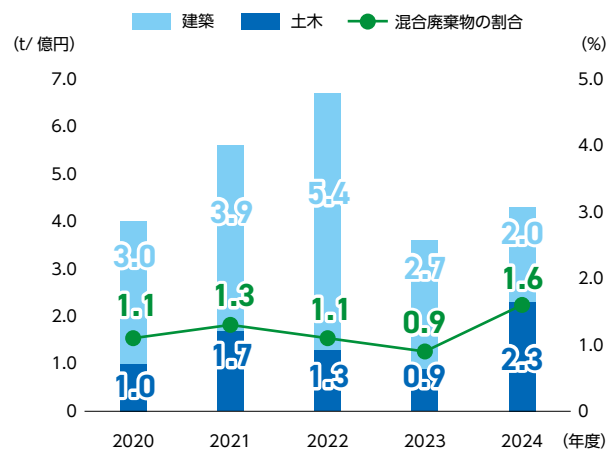
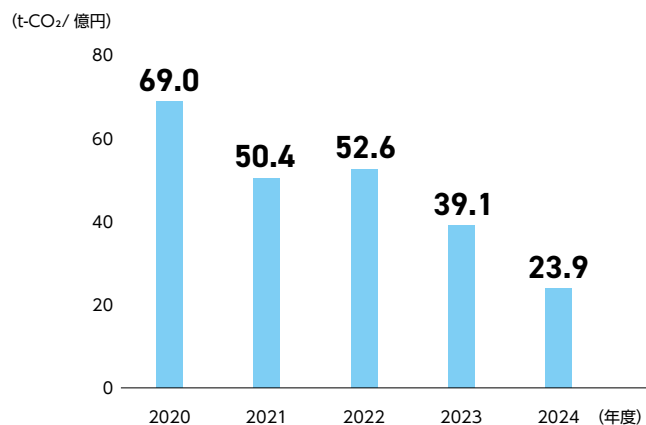
純資産・自己資本比率



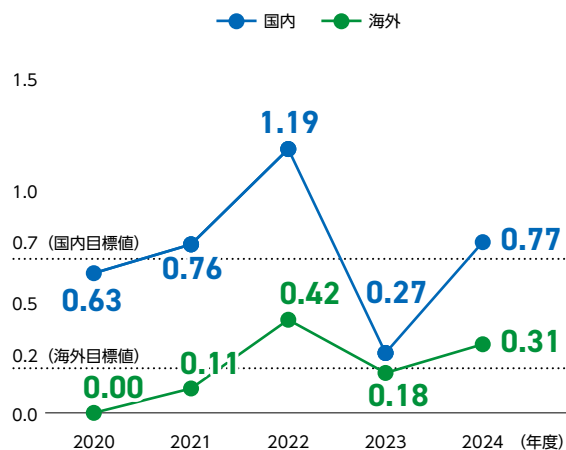
有利子負債・D/Eレシオ



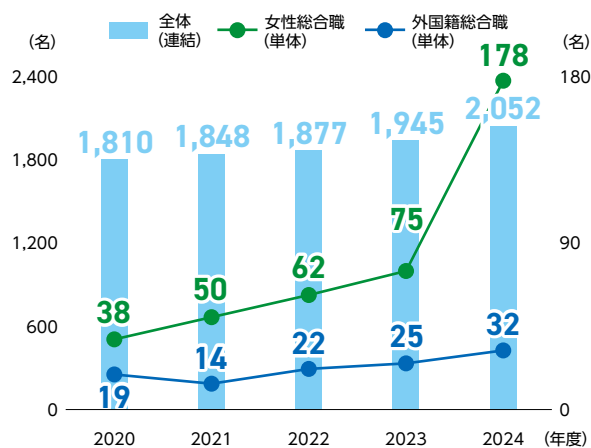
建設廃棄物排出量(単体)

完成工事高1億円当たりの混合廃棄物排出量と
建設廃棄物排出量に占める混合廃棄物排出量の割合(単体)CO₂排出量原単位(単体)

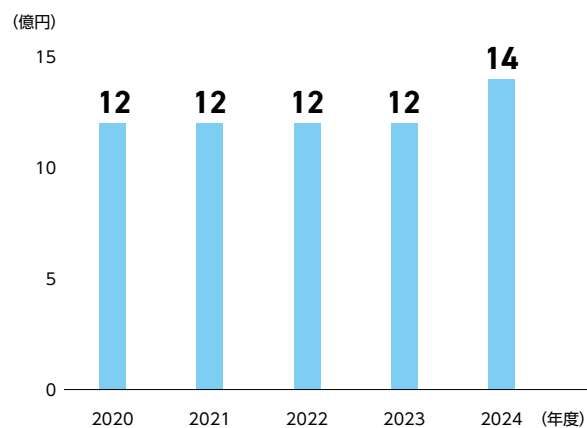
労働災害度数率(単体)



総合職従業員数推移



研究開発費



会社概要・株式情報

会社概要 (2025年3月31日現在)

会社名 東亜建設工業株式会社
本社 163-1031 東京都新宿区西新宿3-7-1新宿パークタワー
創業 明治41年(1908年)
創立 大正3年(1914年)3月4日
設立 大正9年(1920年)1月23日
資本金 18,976,658,924円
代表者 代表取締役社長 早川 毅

従業員数 2,052名(連結)
業 容 総合建設業
主 業 海上土木、陸上土木、浚渫・埋立、建築工事の請負、土地の造成・販売、開発、建設コンサルタントなど
建設業許可 国土交通大臣許可 (特-4)第002429号
一級建築士事務所登録 東京都知事登録 第13191号
宅地建物取引業者免許 国土交通大臣(16) 第475号

国内事業所 (2025年7月1日現在)

本社
東京都新宿区西新宿三丁目7番1号

支店
北海道支店(札幌市) 大阪支店(大阪市)
東北支店(仙台市) 中国支店(広島市)
千葉支店(千葉市) 四国支店(高松市)
東京支店(東京都中央区) 九州支店(福岡市)
横浜支店(横浜市) 東日本建築支店(東京都新宿区)
北陸支店(新潟市) 国際事業本部(東京都新宿区)
名古屋支店(名古屋市)

※2025年4月1日付で、当社建築事業組織の再編により、西日本建築支店を分割再編し土木支店(大阪・中国・九州各支店)との一体体制としました。

研究所
技術研究開発センター(横浜市)

海外事業所 (2025年7月1日現在)

SINGAPORE, Singapore Office
INDONESIA, Indonesia Office
VIETNAM, Hanoi Office
VIETNAM, Ho Chi Minh Office
PHILIPPINES, Philippines Office
BANGLADESH, Bangladesh Office
UNITED ARAB, EMIRATES Dubai Office
KUWAIT, Kuwait Office

主要グループ会社 (2025年7月1日現在)

東亜鉄工株式会社 船舶の修繕・建造、鋼構造物の製造
東亜機械工業株式会社 鋼構造物の製造・修理・販売
株式会社東亜エージェンシー 保険代理業、商事業、リース業
東亜リアテック株式会社 不動産の売買、仲介、管理、賃貸借・建設業・ビル総合管理など
東亜海運産業株式会社 一般海運業、船舶の売買
信幸建設株式会社 海上土木工事、陸上土木工事、船舶・機材の賃貸借
PT TOA TUNAS 建築工事、土木工事の施工・補修
JAYA INDONESIA

役員 (2025年7月1日現在)

取締役
代表取締役社長 早川 毅
代表取締役 中尾 剛
取締役 木村 克尚
社外取締役 国谷 史朗
社外取締役 関根 嘉奈子

執行役員

執行役員社長 早川 毅
執行役員副社長 鈴木 清剛
執行役員副社長 廣瀬 善香
執行役員副社長 小池 徹
執行役員専務 木多 将人
執行役員専務 馬場 隆之
執行役員専務 丸山 隆英
執行役員専務 馬越 成之
執行役員専務 木村 克尚
執行役員専務 木下 正暢
執行役員専務 中尾 剛
執行役員常務 高瀬 和彦
執行役員常務 井山 聡
執行役員常務 石山 明久
執行役員常務 金田 聡
執行役員常務 菱田 和義
執行役員常務 御香 英剛
執行役員常務 瀧野 浩
執行役員常務 北林 勇武
執行役員常務 市毛 史朗
執行役員常務 岡 慎之
執行役員 竹市 卓矢
執行役員 川森 聡
執行役員 中道 正人
執行役員 福地 康幸
執行役員 作井 孝光
執行役員 広瀬 祐子
執行役員 川島 仁
執行役員 森山 健一
執行役員 前田 重利
執行役員 田中ゆう子
執行役員 窪田 利晴
執行役員 安藤 宏一
執行役員 鎌田 隆司
執行役員 岡本 智
執行役員 堀越 研司
執行役員 木村 章

取締役(監査等委員)

社外取締役(監査等委員) 岡村 眞彦
社外取締役(監査等委員) 半田 未知
(佐々野)
取締役(監査等委員) 木村 徹也
社外取締役(監査等委員) 玉井 哲史

事業部門総括
建築部門(西日本地区)担当
建築営業本部長
東亜リアテック株式会社 代表取締役社長
土木営業本部長
土木部門担当
安全環境品質本部長
国際事業本部長
土木部門(土木営業本部・土木本部)統括、土木本部長
経営管理本部長、DX戦略部・内部監査室・秘書室統括
洋上風力推進部長
土木部門担当
土木部門担当
土木営業本部副本部長 兼 米軍工事支援室長
建築部門(建築営業本部・建築本部)統括、建築本部長
信幸建設株式会社 代表取締役社長
プロジェクト担当
東日本建築支店長
土木営業本部副本部長
九州支店長
東北支店長
カーボンニュートラル企画管理部統括、土木本部DX技術支援室長
技術研究開発センター統括
建築本部設計設備統括部長 兼 第一設計部長(働き方改革推進責任者)
大阪支店長
経営管理本部副本部長 兼 人事部長
千葉支店長
国際事業本部副本部長 兼 工事部長
建築営業本部副本部長 兼 土木営業本部米軍工事支援室担当部長
経営管理本部副本部長 兼 ESG経営企画部長 兼 海の相談室長
土木本部工務統括、土木本部土木企画部長 兼 経営管理本部付
土木本部技術統括、技術戦略室長
国際事業本部副本部長 兼 エンジニアリング部長
東京支店長
横浜支店長
経営管理本部副本部長 兼 経営企画部長 兼 再発防止室長

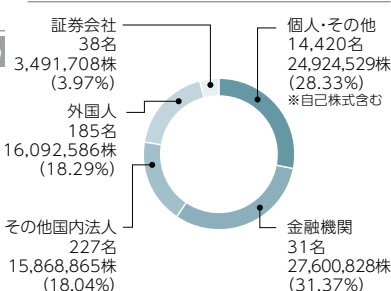
株式情報 (2025年3月31日現在)

発行可能株式総数 240,000,000株
発行済株式総数 87,978,516株
(うち自己株式 5,725,660株)
株主総数 14,901名
株主名簿管理人 みずほ信託銀行株式会社
定時株主総会 毎年6月中
上場証券取引所 東証プライム・札証

大株主 ※ 持株比率は、自己株式(5,725千株余)を控除して計算しています。
なお、自己株式には、株式給付信託(BBT、J-ESOP)に係る信託口が保有する当社株式(2,900千株余)を含めていません。

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式会社(信託口)	8,849	10.76
太平洋セメント株式会社	4,274	5.20
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,711	4.51
明治安田生命保険相互会社	3,082	3.75
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	2,900	3.53
東亜建設工業鶴株会	2,698	3.28
東亜建設工業社員持株会	2,496	3.04
モルガン・スタンレーMUG証券株式会社	1,279	1.56
野村信託銀行株式会社(信託口2052256)	1,267	1.54
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	1,250	1.52

所有者別株式分布状況



信頼回復に向けた再発防止の取り組み

2016年に発生した一連の地盤改良工事における施工不良および虚偽報告の問題につきましては、事実関係の確認と原因究明を行い、その結果に基づいた再発防止策実行計画を策定して役職員全員が真摯な気持ちで実行しています。

東亜建設工業グループは、二度とこのような不祥事を起こさないよう、役職員の意識改革と企業体質の改善に取り組んでいます。

再発防止策実行計画の概要

再発防止策実行計画は、計画の実行性をより一層高めるために、各施策を運用していく中で判明した問題点について改善策を検討し、毎年改訂を重ねてきました。2025年4月には、「再発防止策実行計画第10版」に改訂し、信頼回復に向けて以下の各施策に取り組んでいます。

① 経営陣と役員・社員の意識改革

経営陣や役員・社員が、いかなる場合においても「社会的責任を果たす」ことを最優先に考え判断できるよう、経営陣が先頭に立って経営理念の浸透を徹底していきます。

② 内部統制システムの改善

事業活動全般について、管理監督、指導、判断を適時適切に行うとともに、ガバナンスシステムやマネジメントシステム、社内規程の見直しを継続的に実施し、内部統制システムの改善を行っていきます。

③ 施工管理・施工支援の改善

現場情報を集約し活用することで、社員の技術力の底上げ、施工品質のさらなる向上を図るとともに、難易度の高い現場の施工管理および施工支援を積極的行っていきます。

④ 開発技術審査の強化

開発技術審査手続きを厳格に運用することで、新工法の完成度・信頼度を高め、現場への適用を適切に行っていきます。

⑤ 保有工法の技術的レビュー

保有工法の技術的レビューを毎年実施し、技術的課題を早期に把握することで、施工品質の不具合発生などを未然に防止していきます。

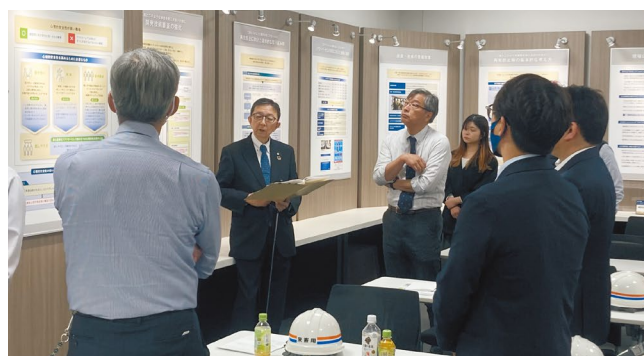
⑥ 再発防止策モニタリング委員会の設置

外部有識者による再発防止策モニタリング委員会を設置し、再発防止策の充実と実効性の向上に努めていきます。

風化防止・記憶継承の取り組み

施工不良および虚偽報告の不祥事に関する記憶が、経営陣と役員・社員の意識から風化することを防止するとともに、『二度とこのような事態を起こさない』という決意を次の世代に継承させるために、2018年10月に風化防止・記憶継承室を技術研究開発センタービルに設置しました。

風化防止・記憶継承室では、不祥事に使用された機材や関連資料、当時の新聞記事などを展示するとともに、不祥事の内容および経緯、不祥事が発生した原因、不祥事により会社が受けた社会的制裁と業績への影響、そして現在および今後の会社の取組みをパネルや動画で詳しく説明しており、各種の社内研修などに活用しています。



担当取締役(当時)による説明

なお、2024年度は、「なぜ不祥事が起こったのか」「その再発防止にどう取り組んでいるか」といった内容のほか、「支援不足で現場を孤立させ、心理的安全性が低くなると過去と同じような不祥事に至るおそれがあり、それは自分の身にも起こり得る」という意識を社員一人ひとりに持たせることに力点を置いた内容を追加し、担当取締役の説明による風化防止・記憶継承室を活用した研修を開催しました。

全8回開催して130名が参加し、実施後のアンケートで回答者全員が「このような取組みを継続すべき」と回答したことから2025年度も継続して実施します。

全役職員が、「二度とこのような不祥事を起こさない」という決意を新たにすよう、引き続き再発防止に取り組んでいきます。

