

社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る



統合報告書 2026



目次

イントロダクション

- 01 理念体系
- 02 価値創造のあゆみ
- 04 数字で見る東亜建設工業（2025年度実績）
- 05 事業の強みとビジネスフィールド
- 06 価値創造プロセス

戦略

- 07 トップメッセージ
- 13 前中期経営計画の振り返り
- 14 中期経営計画〈2026-2028〉
- 15 事業戦略
- 16 国内土木事業
- 18 国内建築事業
- 20 海外事業
- 22 財務担当役員メッセージ
- 26 人材戦略
- 28 DX戦略
- 30 労働安全衛生
- 31 品質の確保

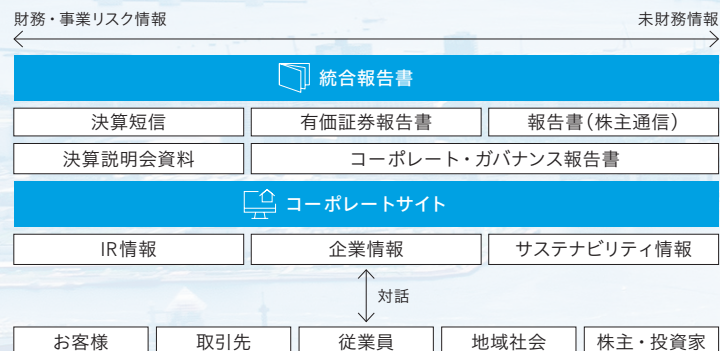
価値共創

- 32 サステナビリティ経営
- 34 環境との価値共創
- 40 社会との価値共創
- 46 ステークホルダーエンゲージメント
- 50 技術研究開発
- 54 コーポレート・ガバナンス
- 60 取締役一覧
- 61 取締役会議長メッセージ

データ

- 63 当社を支えるグループ会社
- 64 財務データ
- 65 未財務ハイライト
- 66 会社概要／株式情報
- 67 信頼回復に向けた再発防止の取組み

ツールマップ



報告対象

- 対象範囲
東亜建設工業株式会社および連結子会社（以下、当社グループ）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
2025年度（2025年4月1日～2026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 2026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・レポート・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

本報告書では、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について、財務・未財務の両面から分かりやすくお伝えすることを目指しました。実現に向けたビジョンや戦略、現在の取組みとその背景・考え方を体系的に整理しています。また、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。

※本報告書では、環境・社会・ガバナンスの取組みを将来の企業価値につながる要素と捉え、「未財務」と表記しています。

INTRODUCTION

理念体系



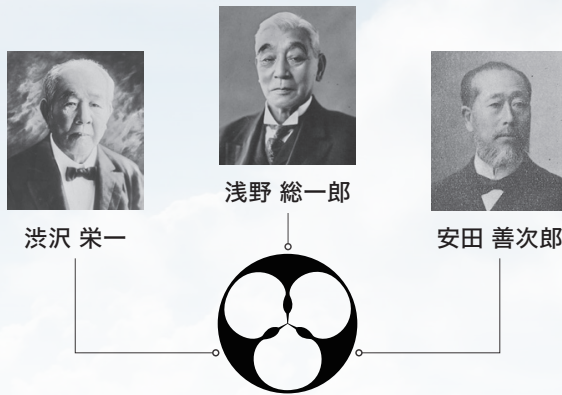
INTRODUCTION

価値創造のあゆみ

1908～1944

近代化と産業基盤形成の時代

産業化と都市化の進展により、電力・鉄鋼・輸送など基幹産業が発展し、インフラ整備が経済成長の基盤となりました。



当社の発祥の地・鶴見の「鶴」と浅野総一郎・渋沢栄一・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、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。

1908年～

1945～1972

戦後復興と高度経済成長の時代

戦後の復興期を経て、1950年代半ば以降は高度経済成長が進み、設備投資と産業発展が拡大し、インフラ需要が大きく増加しました。

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。



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）

ジュロン地区浚渫工事（シンガポール）

1945年～

1973～1986

石油危機と経済構造転換の時代

石油危機によりインフレと景気後退が発生し、資源制約や環境問題の顕在化を背景に経済成長の見直しと構造転換が進められました。

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。



山陽新幹線西厚狭地区工事

スエズ運河浚渫工事（エジプト）

1973年～



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

INTRODUCTION

価値創造のあゆみ



関西国際空港第1期工事

東京都葛西臨海水族園



1991年
シンボルマークが
現在のものに

1987年～

グローバル化とバブル経済の時代

国際化の進展、バブル経済の発生と崩壊を経て、長期停滞と構造調整が課題となり、社会基盤の高度化への対応が進みました。

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。

2000～2019

デジタル化と経済構造変化の時代

ICTの発展によりデジタル経済が進展し、産業構造や国際競争環境が大きく変化し、成長力の回復や生産性向上が課題となりました。

2000年～



羽田空港再拡張事業



札幌市山口斎場

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

2020年～



気仙沼湾横断橋



アビジャン港穀物バース建設事業
(コートジボワール共和国)



松山城東病院

人口減少と持続可能性への対応の時代

少子高齢化・人口減少の進展により、労働力不足や経済規模の縮小などの課題が顕在化し、持続可能な社会の構築が求められています。

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、2026年3月には〈TOA2035〉へと発展させました。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。

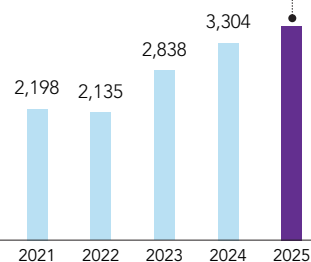
INTRODUCTION

数字で見る東亜建設工業(2025年度実績)

売上高(連結)

(億円)

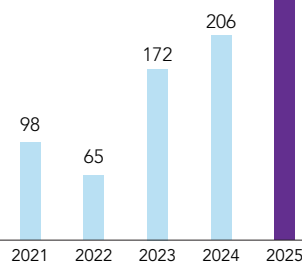
3,586 億円



営業利益(連結)

(億円)

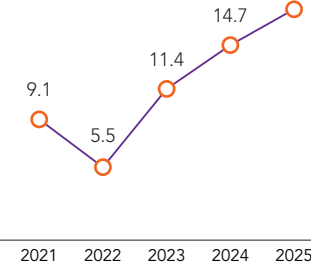
241 億円



ROE(連結)

(%)

17.4%



創業

118 年

保有作業船隻数(国内・海外)

57 隻
(国内35、海外22)

IR対話実施回数

131 回

海外施工実績(累計)

54 力国
589 件

CDP2025 気候変動分野

A リスト

温室効果ガス削減率

(Scope1 + 2、2020年度比)

28.7 %

社外取締役比率 (2026年7月1日現在)

55.6 %

従業員数(連結) (2026年3月31日時点)

2,145 名※

※有価証券報告書の従業員数を掲載

INTRODUCTION

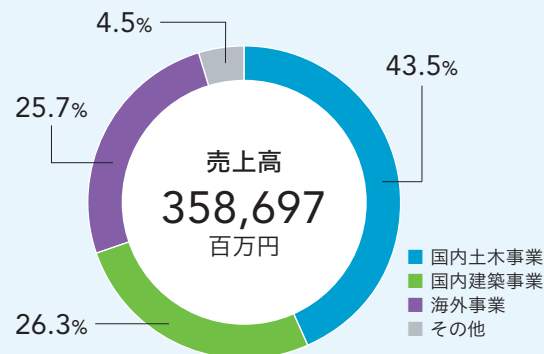
事業の強みとビジネスフィールド

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」は約1/4を、「海外事業」は大型の港湾工事や陸上工事を含めて約1/4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。

売上高構成比率



国内土木事業



1908年の創業以来、港湾工事を中心に成長を続け、昭和から令和にかけて高速道路、新幹線、トンネル、河川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、地域ごとの様々な条件に対応できることを強みとし、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、現在も全国の港湾工事において、ポンプ浚渫船や深層混合処理船などの自社保有作業船も活用しています。また、波浪条件の厳しい海域にも対応可能なSEP船*を大林組と共同保有し、洋上風力発電事業の一翼を担うことで、脱炭素社会の実現に向け貢献していきます。

※自己昇降式作業台船

P.16 国内土木事業

国内建築事業



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凍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。給食センターや畜場などの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。

P.18 国内建築事業

海外事業



1963年のシンガポール事務所開設以来、東南アジアおよ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め54カ国589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。2025年度には、バングラデシュ人民共和国において同国初となる免震構造の消防庁舎建設工事を、また、東ティモール民主共和国において空港ターミナル建設工事をそれぞれ受注するなど、新たな分野においても着実に事業を展開しています。

P.20 海外事業

2025年度に完成した主な工事



R5久慈川右岸河床北地区整備工事(茨城県)
発注者 国土交通省 関東地方整備局



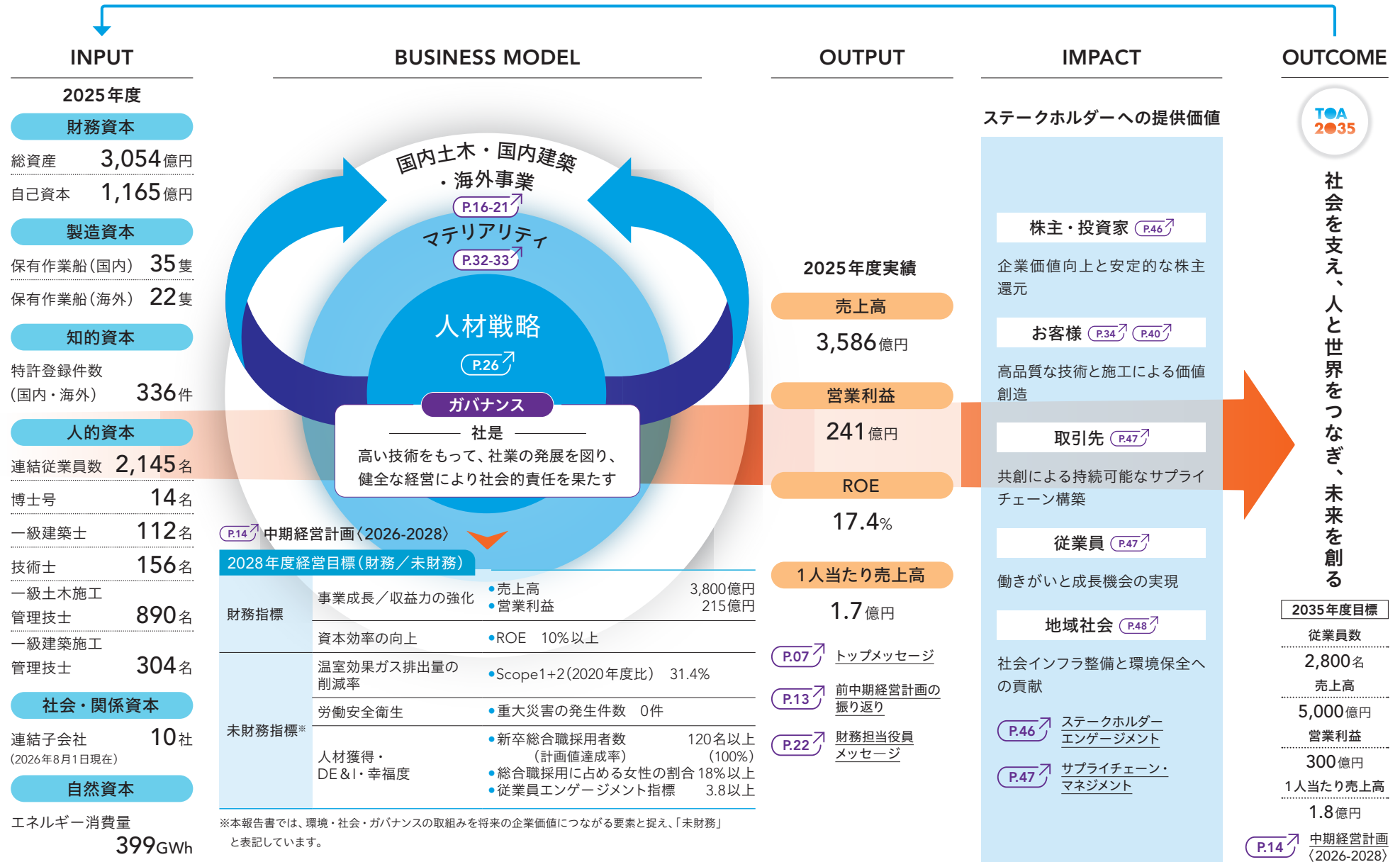
(仮称)CPD西宮北物流施設1新築工事(兵庫県)
発注者 神戸ロジスティクス特定目的会社



ナミベ港コンテナターミナル拡張事業(アンゴラ共和国)
発注者 アンゴラ共和国 運輸省

INTRODUCTION

価値創造プロセス



トップメッセージ



社会の要請に応える人材と 事業の成長を目指して

全員が主役となって、現状打破で
2035年への成長軌道を描く

代表取締役社長

早川 毅

はじめに

2026年4月7日、当社が元請として施工中のアンローダー・クレーン解体工事現場において4名の方がお亡くなりになり、2名の方が負傷される重大災害を発生させてしまいました。亡くなられた方々に謹んで哀悼の意を表しますとともに、ご遺族の皆様にご心よりお悔やみ申し上げます。また、負傷された方にご心よりお見舞い申し上げ、一日も早いご回復をお祈り申し上げます。関係者の皆様には、多大なご迷惑とご心配をおかけしていることを深くお詫び申し上げます。

本災害は人命を預かる建設事業者としてあってはならないものと重く受け止めており、二度と同様の災害を発生させないという強い決意のもと再発防止策を策定いたしました。

全従業員が「安全をすべてに優先させる」という原点に立ち返り、再発防止策を着実に実行し、安全管理体制を強化するとともに、一人ひとりの意識を抜本的に変革する企業改革を進めてまいります。

STRATEGY

トップメッセージ

前中期経営計画の振り返り

過去最高業績の達成と「稼ぐ力」への収益構造の転換

当社はこれまで、社会資本の整備を通じて社会課題の解決に取り組みながら、持続的な成長を遂げてきました。2025年度においては、連結売上高および各段階利益が過去最高を更新するなど、前中期経営計画における取組みが着実に成果として現れ、新たな成長局面に入ったと認識しています。

もっとも、私たちが目指すのは、単純な事業規模の拡大ではありません。前中期経営計画では、採算性を重視した受注の徹底、競争優位性の高い領域への経営資源の集中、そして事業ポートフォリオの見直しを通じて、収益構造そのものの質を高めることに取り組んできました。

その成果の本質は、利益水準の向上のみにとどまらず、「収益構造改革から投資構造改革への転換」にあります。これま



での3カ年では、港湾土木を基盤としながら、国内建築事業および海外事業を成長ドライバーとして位置付け、事業ポートフォリオの多様化と収益基盤の強化を進めてきました。

その結果として、過去最高業績を実現するとともに、将来の成長投資に充当するための財務基盤を強化することができました。今後は利益を、人的資本、DX関連、技術研究開発、設備、サステナビリティ戦略、国内外の成長市場へ計画的に再配分し、企業価値の持続的な向上につなげる局面です。前中期経営計画で築いた土台は、まさに次の10年への“投資原資”となります。

[P.13](#) 前中期経営計画の振り返り [P.22](#) 財務担当役員メッセージ

2035年を見据えた企業価値向上ストーリー

人的資本と事業成長を両輪とする長期ビジョン〈TOA2035〉

中期経営計画〈2026-2028〉は、2035年のありたい姿を実現するための第一ステージとして位置付けています。5年、10年先の外部環境を正確に予測することは容易ではありません。だからこそ、到達すべき姿を明確に定め、そこから逆算して今なすべきことを決める——このバックキャストの姿勢を、経営の意志として貫きます。

当社は2035年度に向けて、連結従業員数を現在の2,145名から2,800名へ、連結売上高を3,586億円から5,000億円へ拡大することを目指しています。当社が目指すのは、「人を増やすことで売上を増やす会社」ではなく、「人材への投資と生産性向上を組み合わせることで、より高い付加価値を生み出す会社」です。

2035年度に向けた売上高の成長率は従業員数の増加率を上回る計画であり、最も端的に示されるのが1人当たり売上高です。約1.7億円から約1.8億円への引き上げを、DX、業務改革、技術力向上、組織体制の最適化によって生み出していきます。

当社は、人材を単なるコストではなく、将来の利益創出力を高めるための資本と捉えています。これこそが、2035年度に向けた持続的な成長と資本効率の向上を実現する道であると私は確信しています。

[P.14](#) 中期経営計画〈2026-2028〉

国家政策と整合した成長戦略投資

成長戦略投資と危機管理投資の双方を取り込む事業構造

現在の建設市場は、政府が推進するGX（グリーントランスフォーメーション）、DX、インフラ高度化、防災・減災、国土強靱化、安全保障の強化といった政策の影響を強く受けています。当社の主要事業領域である港湾・海洋インフラ、物流施設、エネルギー関連施設、防衛関連施設、海外インフラは、これらの国家政策と高い親和性を有しています。

こうした環境下での投資戦略として、攻めの成長戦略投資と、守りの危機管理投資を明確に区分しつつ、両者を相互に補完し合うものとして位置付けています。

成長戦略投資の対象となるのは、国内建築事業、港湾・海洋インフラ、防衛関連事業、海外事業、DX、技術研究開発、そして人的資本です。特に人的資本は、これらすべての成長領域を実行するための基盤であり、当社にとって最も重要な“成長戦略”であると同時に、最大の“成長機会”でもあります。

STRATEGY

トップメッセージ

一方、危機管理投資は、経営基盤の強化とリスク対応を目的とするものです。具体的には、技術承継、労働力不足への対応、協力会社を含めたサプライチェーンの強化、サイバーセキュリティ、BCP、設備更新、組織体制の強化などが含まれます。

当社の事業構造の特徴は、国土強靱化、防衛力強化、重要港湾整備、エネルギー安全保障など、政府にとっての危機管理投資の対象となる分野が、そのまま当社の将来の収益基盤を形成する成長市場でもある点にあります。この構造を最大限に生かし、社会課題の解決と企業価値向上を同時に実現していきます。

[P.16-21](#) 国内土木事業、国内建築事業、海外事業

[P.26](#) 人材戦略 [P.28](#) DX戦略

人的資本は最大の成長投資

人材不足への対応ではなく、 将来需要を取り込むための先行投資

当社では、人的資本投資を最重要の成長戦略投資と位置付けています。

建設業において、人的資本は生産能力そのものです。どれほど成長市場が拡大しても、それを受注し、施工し、品質と安全を確保し、収益に結び付ける人材がいなければ、成長機会を取り込むことはできません。防衛力強化、国土強靱化、港湾機能強化、物流施設、海外インフラといった市場では中長期的な需要が見込まれますが、その需要を利益成長へ転換するためには、人材の確保と育成が不可欠です。

当社は、成長市場に対応できる受注能力と施工能力を拡

充し、また、DX投資、業務改革、技術力向上、組織体制の最適化を組み合わせることで1人当たりの生産性を高め、売上高5,000億円規模の企業へと進化するための人的資本投資を計画しています。具体的な施策は次の通りです。

第一に、成長市場を取り込むための人材投資です。国内建築事業、防衛関連事業、港湾・海洋インフラ、海外事業などの成長領域に必要な人材を確保・育成します。

第二に、生産性を高めるための人材投資です。DX、BIM/CIM、AI、データ活用、ICT施工などを担う人材を育成し、業務効率を高めます。

第三に、技術承継と次世代リーダー育成のための人材投資です。20代・30代の若手人材に早い段階から責任ある仕事やマネジメントを任せ、次世代の中核人材を育成していきます。

このように当社は人的資本投資を、将来の費用ではなく利益創出に向けた投資として捉えています。人材の確保と育成によって事業規模を拡大し、DXと業務改革によって生産性を高め、利益の総額を拡大することで、資本コストを上回るROEを継続的に創出していきます。

[P.22](#) 財務担当役員メッセージ [P.26](#) 人材戦略

[P.28](#) DX戦略

成長戦略投資の領域

当社の成長戦略投資は、主に次の5つの領域で構成されています。

第一に、国内建築事業の拡大です。土木偏重の収益構造を是正し、建築事業を第二の柱へと成長させます。物流施設や高付加価値マンションの建設需要が旺盛な反面、人手不足に



より利益率の良い工事を選別受注できる好機になっています。建築事業はここ数年で受注規模も急拡大しており、2035年度には土木事業と並び売上高2,000億円を目指します。

第二に、港湾・海洋インフラの高度化です。エネルギー分野(GX・カーボンニュートラル)の需要を取り込み、高付加価値案件への選別投資を徹底していきます。官公庁案件では国土強靱化関連案件を中心に、これまでの受注シェアを維持・拡大し、既存インフラの維持・改良事業の分野においても技術を生かし、さらなる生産性向上と付加価値創出に取り組んでいきます。

第三に、防衛関連事業の拡大です。防衛機能強化は国家にとっては危機管理投資ですが、当社にとっては将来の収益基盤を形成する重要な成長戦略投資であると位置付けています。防衛関連予算の拡大を背景に、これまで強みとしてきた港湾関連施設に加え、陸上・建築分野にも積極的に取り組みます。

STRATEGY

トップメッセージ

第四に、海外事業の領域拡大です。シンガポールを中心とする大型案件を軸に、新たな展開先として東ティモールの建築工事の受注やフィリピンでの現地法人設立など新たな市場への展開を進め、収益基盤を強化していきます。

第五に、DX投資による生産性向上です。BIM/CIMやAI技術に加え、ドローンやロボットの活用も着実に進めています。DX推進体制を本格化させるために30億円、大型システム投資やデジタル人材の採用などとして20億円の投資を予定しており、業務効率化と競争優位性を確立していきます。

P.16-21 国内土木事業、国内建築事業、海外事業

危機管理投資による経営基盤の強化

持続的成長を支える守りの投資

当社の成長戦略を支える土台として、危機管理投資は極めて重要な役割を担っています。成長市場を取り込むためには、積極的な投資が必要ですが、その前提として、事業継続性、品質、安全、サプライチェーン、情報セキュリティ、技術承継といった経営基盤が強固でなければなりません。

危機管理投資は、成長を持続可能なものにするための基盤投資であり、当社では、危機管理投資を、経営基盤の強化とリスクマネジメントの二つの観点から推進しています。重点的に取り組むべきテーマは、次の四つです。

第一に、技術承継と人材構成の健全化です。若手人材の早期育成、キャリアロードマップ制度の整備、研修制度の見直しを通じて、技術承継を体系化していきます。

第二に、サプライチェーンの強化です。適正な取引慣行の徹底、見積条件の尊重、適正な契約運用、技能向上支援を

通じて、協力会社との共存共栄を目指します。

第三に、組織体制の最適化です。国内建築事業の拡大に向けて、全国に広がる土木支店のネットワークを活用し、建築機能を融合・内包する「土建一体化」の組織改革を進めています。これにより、建築需要の捕捉と土木事業と建築事業の連携強化を図ります。

第四に、サイバーセキュリティを含むリスクマネジメントの強化です。当社は、脅威の監視、インシデント対応、サプライチェーンリスク管理を統合的に実施し、事業継続性を高めます。

P.26 人材戦略 **P.28** DX戦略

キャピタルアロケーション

拡大した資本を将来の利益創出へ再配分する

当社は、収益力向上により財務基盤を強化してきました。今後の重要な経営課題は、蓄積された利益と純資産をどのように活用し、将来の利益成長と企業価値向上へ結び付けるかにあります。

当社は、拡大した資本を、人的資本、DX関連、技術研究開発、設備投資、サステナビリティ戦略、成長市場への投資に再配分し、利益成長と資本効率向上を両立していきます。

当社のキャピタルアロケーションの基本方針は、以下の通りです。

区分	位置付け	目的	投資額
人的資本投資	成長戦略投資・危機管理投資・基盤強化投資	施工能力・受注能力の拡大、技術承継	80億円
設備投資	成長戦略投資・基盤強化投資	作業船・施工設備・拠点機能の強化	170億円
不動産開発投資	成長戦略投資	建築事業の領域拡大との連携強化	100億円
DX関連投資	成長戦略投資	生産性向上、業務効率化、競争優位の確立	50億円
技術研究開発投資	成長戦略投資	港湾・海洋・環境分野における技術優位の確立	50億円
サステナビリティ戦略投資	成長戦略投資・危機管理投資	脱炭素対応、環境規制対応、競争力維持	50億円
株主還元	資本政策	配当性向40%以上を目標とする安定的な還元	—

(投資額は中期経営計画(2026-2028)期間)

STRATEGY

トップメッセージ

私は、成長投資と株主還元は対立するものとは考えていません。持続的な還元のためには利益の総額拡大が不可欠であり、短期的な株主還元に加え、これらへの投資を通じて、中長期的な利益成長を実現し、その成果を株主の皆様へ還元していきます。

P.14 中期経営計画(2026-2028)

ROE・PBR向上への考え方

人的資本投資を企業価値向上につなげる

本中期経営計画において、資本コストを安定的に上回るROEの実現を重要な経営目標として掲げています。ROE10%以上を継続的に創出する経営を目指し、利益成長と資本効率の向上に取り組んでいきます。

当社にとって重要なのは、利益を蓄積するだけでなく、蓄積した資本を将来の利益創出に結び付け、資本市場から成長期待を得ることです。そのために、当社は下の図のような循環を経営の骨格とします。

この循環の起点は、常に人的資本投資です。これにより当社は、成長市場の需要を確実に取り込み、利益の総額を拡大していきます。

繰り返しになりますが、人的資本投資はコストではなく、企業価値向上のための投資です。成長市場の需要を確実に取り込むためには、人材こそが最大の成長戦略であり、最大の成長機会だからです。2035年度に向けた人員拡充と生産性向上を通じて、売上高5,000億円規模の企業へ成長し、持続的な利益成長と株主価値向上を実現します。

P.22 財務担当役員メッセージ

技術力で社会課題解決に挑戦する

臨海を軸とした総合力で、日本のインフラを支える

四方を海に囲まれた日本にとって、港湾は輸出入の大部分を支える重要な社会インフラです。自然災害により港湾機能が失われれば、社会・経済に大きな影響を及ぼします。また、人口減少が進展する中では、新設だけでなく既存インフラの維持・改良も重要な課題となります。当社は港湾・海洋分野で培った技術力を生かし、日本が抱える社会課題の解決に貢献していきます。

加えて、国家のエネルギー安全保障に関わる海底資源開発についても、海で培ってきた技術を生かして関わっていきたくと考えています。

P.50 技術研究開発

中長期的な視点でカーボンニュートラルを目指す

当社グループは、2030年度までにScope1+2のGHG排出量を44%削減する目標を掲げています。特に大型作業船の燃料使用に伴うCO₂排出量の削減は重要な経営課題であり、その解決に向け、バイオ燃料などの次世代燃料の導入や運航効率の改善に取り組んでいます。

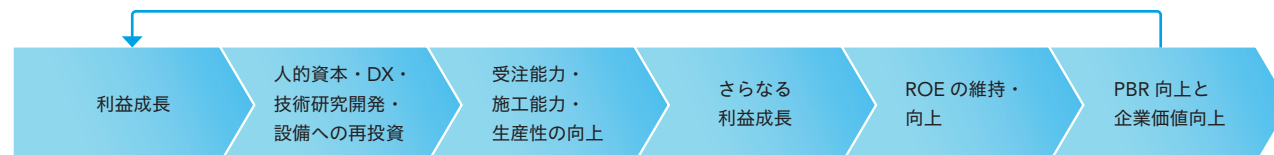
また、建築部門におけるZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)対応能力の強化、グループ会社における再生可能エネルギー活用型工場の整備などを通じて、社会全体の脱炭素化にも貢献していきます。

洋上風力発電については、中長期的な市場拡大を見据えながら、当社の強みを生かせる分野に着実に取り組んでいます。

P.34 脱炭素社会の実現に向けて

ブルー・グリーンインフラ技術による貢献

東亜建設工業は海に育てられた会社です。だからこそ今



STRATEGY

トップメッセージ



度は私たちが「海への恩返し」をしていかなければなりません。その具体的なアクションが、港湾設備に藻場や干潟などの自然の仕組みを融合させる「ブルー・グリーンインフラ」の推進と、それによって海底や深海に蓄積される炭素・ブルーカーボン吸収源の創出です。

技術研究開発センターのブルー・グリーンインフラ技術開発グループが、藻場の再生や人工の護岸でも海藻が育ち、生物が繁殖できる技術の開発を進めています。この取り組みは、環境保全とインフラ機能を両立させるものであり、持続可能社会の実現に貢献する技術です。

P.38 循環型社会・ブルーカーボンの創出

ガバナンスと安全管理の重要性

これまで述べてきたように、当社は投資を起点とした成長ステージに進もうとしています。このような状況で、

コーポレート・ガバナンスは欠くことのできない観点です。

当社は、2018年に監査等委員会設置会社に移行して以降、継続的にガバナンス体制の強化を進めてきました。2025年度には取締役会の過半数が社外取締役となり、株主や投資家の視点をより意識した経営体制となりました。リスク管理の観点からもサステナビリティ委員会での活発な議論を行うなどの対応も進めています。今後、より積極的な投資を検討していく中で、リスクマネジメントの観点はさらに重要になると考えています。

また、当社は2026年4月7日に重大災害を発生させ、現在、再発防止の取り組みを進めています。安全管理はガバナンスの重要な課題の一つであり、「安全をすべてに優先させる」という基本方針の周知と徹底を、経営の責務として進めていきます。

P.30 労働安全衛生 **P.54** コーポレート・ガバナンス
P.61 取締役会議長メッセージ



ステークホルダーの皆様に向けて

現状打破と人的資本による成長

当社の出発点は、社会資本整備、すなわちインフラづくりにあります。創業者である浅野総一郎が、京浜工業地帯の礎となる埋立事業を構想し、その実現に挑戦したことが、当社の創業の原点です。

この創業の精神は、時代を超えて現在の当社にも受け継がれています。社会の要請は時代とともに変化し、国土強靱化、防衛力強化、エネルギー安全保障、物流機能の高度化、脱炭素、海外インフラ整備など、当社が果たすべき役割は、これまで以上に広がっています。

こうした社会の要請に応え続けるために、私は「現状打破」を全従業員に呼びかけています。現状打破とは、単に売上や利益を伸ばすことではありません。これまでの仕組みや考え方にとどまることなく、人的資本、技術、DX、組織のあり方を変革し、次の成長にふさわしい会社へ進化することです。

人的資本への投資は、将来の利益成長を支える最も重要な投資です。従業員一人ひとりが成長し、挑戦し、現状を打破することで、当社は社会の要請に応え続ける企業であり続けます。

すべての従業員が「現状打破」の主役となり、創業の志を受け継ぎながら、次の10年、そしてその先の未来に向けて挑戦を続けてまいります。

東亜建設工業のこれからの挑戦にご期待いただき、変わらぬご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

STRATEGY

前中期経営計画の振り返り

中期経営計画〈2023-2025〉の業績・財務KPI

連結	目標	実績		
	2025年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	2,000名	1,945名	2,052名	2,145名
売上高	2,670億円	2,838億円	3,304億円	3,586億円
営業利益	120億円	172億円	206億円	241億円
当期純利益	80億円	105億円	149億円	193億円
ROE	中長期的に8%以上	11.4%	14.7%	17.4%
配当性向	40%以上	31.3%	40.4%	40.3%

基本方針



既存事業の高度化



事業領域拡大の加速



経営基盤の強化

部門間の連携強化により組織力の最大化を図る

新規事業を含め新たなビジネスモデルに果敢に挑戦

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

成果と課題

☑ 成果

- すべてのセグメントで売上高・利益ともに目標達成
- 人材の獲得も進展し、従業員数も目標達成
- サステナビリティ関連の取組みの順調な進捗とKPIの目標達成(温室効果ガス排出量(Scope1+2))など

🔗 課題(成長戦略)

- 得意分野の拡大と競争優位性確立
- 社会課題に対応した新たな事業領域へのチャレンジ
- 事業規模拡大に伴う人材の確保と若手社員の早期育成
- 従業員エンゲージメントの向上と企業価値向上
- DXによる現場改革と生産性向上
- 資本コストや株価を意識した経営の実現

中期経営計画〈2023-2025〉未財務KPIの推移

重要指標(KPI)	2025年度 達成目標	2023年度	2024年度	2025年度
温室効果ガス排出量(Scope1+2)の削減率(2020年度比)	12.5%以上	8.3%	28.4%	28.7%
重大な品質不適合件数※	土木・建築: 損失500万円以上・3件以下 国際: 損失1,000万円以上・3件以下	-	土木:2件 建築:1件 国際:1件	土木:0件 建築:1件 国際:0件
顧客満足度評価(官公庁)	80点以上	80点以上	80点以上	80点以上
重大災害の発生件数	0件	2件	2件	1件
女性準幹部職・幹部職者数	30名以上 (2030年度)	10名	11名	15名
重大な情報セキュリティ事故発生件数	0件	0件	0件	0件
重大な法令違反行為の発生件数	0件	2件	0件	0件

※2024年度からの指標

投資実績

投資計画	当初予定額 (3年累計)	2025.5.13変更	投資実績
技術開発	40億円	40億円	41億円
事業領域拡大	50億円	100億円	17億円
人材開発	30億円	70億円	72億円
設備投資	80億円	90億円	88億円
合計	200億円	300億円	218億円

中期経営計画〈2026-2028〉

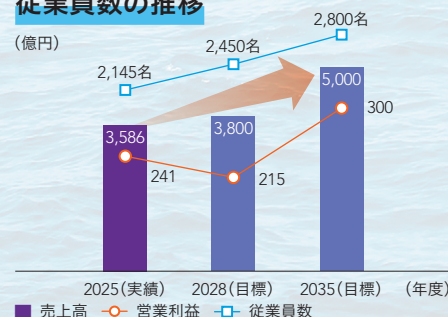
社会の要請に応える人材と事業の成長

- インフラ整備や防衛などの社会ニーズに応えるために、生産性の向上と人材育成・確保を進めながら、事業規模を着実に拡大し、2035年度 売上高5,000億円・営業利益300億円を目指します。
- 事業戦略とサステナビリティ戦略を融合させながら、外部環境の変化をビジネスチャンス拡大に結び付けるだけでなく、リスクの防止・低減に努めながら社会とともに持続的に成長を続けていきます。
- 人的資本投資や作業船など当社の強みへの設備投資による経営基盤の強化を図るとともに、不動産開発投資のほか、DXや技術研究開発、カーボンニュートラルなどのサステナビリティ戦略に資する成長投資にも注力します。

主要財務目標

2025年度 (実績)		2028年度財務KPI		2035年度 業績目標		
売上高	3,586 億円	3,800 億円	ROE	10%以上	売上高	5,000 億円
国内土木	1,560 億円	1,600 億円	配当性向	40%以上	国内土木	2,000 億円
国内建築	942 億円	1,300 億円			国内建築	2,000 億円
海外	923 億円	750 億円	自己資本比率	35%程度	海外	800 億円
連結子会社 ほか	161 億円	150 億円			連結子会社 ほか	200 億円
営業利益	241 億円	215 億円	D/Eレシオ	0.7 以下(目安)	営業利益	300 億円
当期純利益	193 億円	140 億円			当期純利益	200 億円

売上高および営業利益、従業員数の推移



投資計画

人的資本投資※1	80億円
設備投資(基盤維持・機能増強)	170億円
不動産開発投資	100億円
DX関連投資	50億円
技術研究開発投資	50億円
サステナビリティ戦略投資等	50億円
合計	500億円 +M&A(別枠)
うち、期間費用※2	170億円
合計(期間費用除く)	330億円

※1 処遇改善や要員増による人件費増加分(前中計最終年度比)のほか、採用関係費や教育研修費の増加分(前中計最終年度比)等を含む

※2 販売費及び一般管理費等、営業CFIに既に反映されている費用



社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る

事業戦略

国内土木事業



国内建築事業



海外事業



サステナビリティ戦略

カーボンニュートラル

DX戦略

安全・品質の確保

人材戦略

サプライチェーン・
マネジメントの強化

リスクマネジメントの強化

重要指標(KPI)

2028年度
達成目標

温室効果ガス排出量(Scope1+2)の削減率(2020年度比)	31.4%
DX推進人材の育成	60名以上
重大な品質不適合件数	0件
顧客満足度評価(官公庁、民間)	80点以上、B以上
重大災害の発生件数	0件
総合職採用に占める女性の割合	18%以上
従業員エンゲージメント指標	3.8以上
協力会社への社会課題取組み実態アンケート調査回収率	72%以上
重大な情報セキュリティ事故発生件数	0件
重大な法令違反行為の発生件数	0件
IR・SR個別面談実施件数	150件以上

STRATEGY

事業戦略

当社は、長期ビジョン〈TOA2035〉の実現に向け、中期経営計画〈2026-2028〉のもと、国内土木事業・国内建築事業・海外事業を成長の柱とする事業戦略を推進しています。各事業では、これまで培ってきた強みを基盤に、成長市場の需要を的確に捉え、収益基盤の拡充と事業領域の拡大に取り組み、持続的な成長とさらなる企業価値の向上を目指します。



取締役
執行役員専務
国際事業本部長

木村 克尚

グローバル市場での持続的成長を目指し、土木・建築両分野で現地法人の事業基盤強化や現地パートナー企業との連携を進め、多様なプロジェクトに挑戦します。また、DX推進やAI活用により業務効率化を進めます。さらに、国際人材の採用・育成を加速し、日本人・外国人がともに活躍できる基盤を築きます。こうした取り組みにより、変化する外部環境にも柔軟に対応しながら、海外事業のさらなる拡大と企業価値向上に貢献していきます。

P.20 海外事業

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

祖業である港湾・海洋分野では、トップランナーの地位を堅持し、港湾インフラの維持更新需要を取り込むことで緩やかな拡大を目指します。また、防衛・米軍施設などの成長分野を第二の柱として強化するとともに、震災復興関連を含む陸上分野での受注拡大を通じて事業ポートフォリオの多様化、収益基盤のさらなる拡充に努めます。さらに、新エネルギー分野やCCS*関連、洋上風力事業など、脱炭素社会の実現に資する新規分野への参画を積極的に進めていきます。

*火力発電所や工場などから排出される二酸化炭素を分離・回収し、地中深くに圧入・貯留する事業

P.16 国内土木事業

執行役員専務
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

得意分野である物流施設、住宅施設およびPFI事業を基盤としつつ、防衛省を中心とする官庁工事や医療福祉分野などの社会公共分野、さらには開発事業にも果敢にチャレンジしていくことで、事業領域の拡大を図ってまいります。また、これらの事業を支える人材の確保と戦略的な人材育成を推進し、持続可能な組織としての成長を目指します。さらに、サプライチェーンとの協働関係を再構築し、建設会社としての社会的責任を果たし、持続的な社会に貢献していきます。

P.18 国内建築事業

2025年度の概況

2025年度の売上高は、大型港湾工事を中心に手持工事が順調に進捗したことにより1,560億円(前年度比10.6%増)となりました。セグメント利益については、重大災害などに関する工事損失引当金繰入があったものの、売上高の増加、設計変更獲得による利益改善などにより137億円(前年度比4.0%増)となりました。

一方、受注においては、国土強靱化施策、防衛費の増強およびカーボンニュートラル関連投資などを背景とした堅調な市場環境のもと、得意分野である港湾工事を中心に新

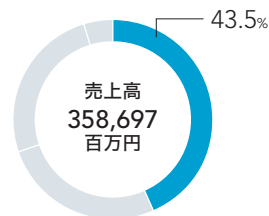
規受注を順調に積み上げるとともに、大型港湾工事の設計変更を獲得したことなどにより1,575億円(前年度比14.8%増)となりました。この結果、手持工事高は1,974億円(前年度比3.2%増)となり、引き続き豊富な繰越工事量を確保することができました。

また、DX技術の活用により生産性向上や施工管理の高度化を推進するとともに、作業船へのバイオ燃料の導入など、カーボンニュートラル実現に向けた脱炭素への取り組みを着実に進めました。

基本方針

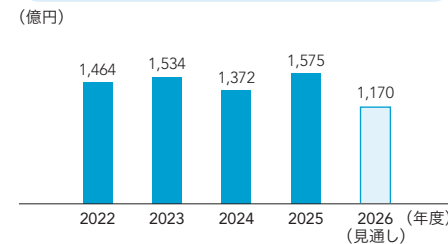
- 1 港湾・海洋分野でのトップランナーとしての地位堅持
- 2 将来を見据えた戦略的取組みによる陸上分野の拡大
- 3 企業価値向上を念頭に置いた事業領域多様化への取組み強化
- 4 DXによる生産性・安全性向上への取組み推進
- 5 カーボンニュートラル実現への取組み推進
- 6 多様な人材の確保・育成
- 7 コンプライアンス教育による重大な法令違反ゼロおよびパワーハラスメントゼロの実現

売上高構成比率(連結)



実績と目標

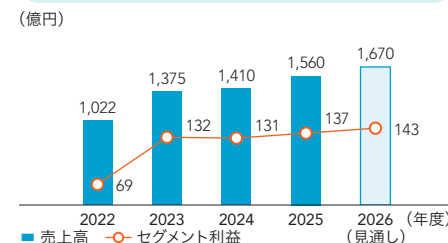
受注高(単体)



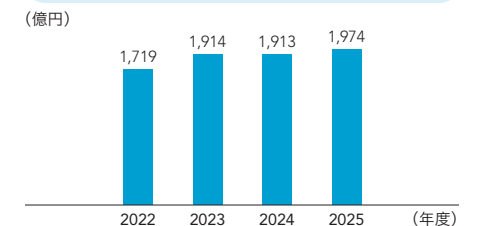
事業分野別受注実績(単体)

●工種別		●官民別	
2025年度	(億円)	2025年度	(億円)
港湾土木	1,198	官公庁	1,087
陸上土木	377	民間	487
計	1,575	計	1,575

売上高・セグメント利益(連結)



期末手持高(単体)



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

- 第1次国土強靱化実施中期計画に基づく防災・減災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
- 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
- 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

STRATEGY

国内土木事業

■ 今後の成長戦略と注力領域

海上土木分野における高い技術力と豊富な施工実績を基盤として、「第1次国土強靱化実施中期計画」に基づく防災・減災対策や、防衛力強化に伴う安全保障関連インフラ整備など、今後も需要拡大が見込まれる分野への取組みを強化していきます。

また、道路・橋梁・造成工事などの陸上土木分野においても受注拡大を図り、事業ポートフォリオの多様化を進めることで、収益基盤のさらなる拡充に努めます。加えて、カーボンニュートラルの実現に向けた新エネルギー分野やCCS(CO₂回収・貯留)関連事業、洋上風力事業など、脱炭素社会の実現に資する成長分野への参画を積極的に進めるとともに、港湾インフラの高度化や維持更新需要への対応を通じて、社会課題の解決と事業領域の拡大を目指します。

これらの成長戦略を支える経営基盤の強化に向けては、人材の確保・育成を最重要課題と位置付け、その取組みを着実に推進するとともに、BIM/CIM、施工自動化・遠隔化技術などのデジタル技術を積極的に活用し、建設生産プロセスの変革に取り組みます。さらに施工データやAIの活用により、迅速な意思決定や施工管理の精度向上を図るとともに、効率的な現場運営の実現を図り、生産性の向上と収益力の強化につなげていきます。

こうした取組みを通じて、安全と品質の確保を大前提に事業競争力の向上を図るとともに、変化する事業環境に柔軟に対応できる強固な経営基盤と持続可能な組織体制の構築を進め、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長の実現を目指します。

■ 人材戦略

土木部門では、特に将来の事業拡大や技術者不足への対応を見据え、「早期育成・早期登用」を人材戦略の中核に据え、次世代を担う技術者の育成を推進しています。若手従業員には早期から現場運営やマネジメント業務を経験できる機会を提供し、資格取得支援や体系的な研修制度の充実を通じて、専門技術力と経営感覚を兼ね備えた人材育成を進めています。30代前半で作業所長として現場を統括できる人材の育成を目標に、工程・品質・安全・原価管理など現場経営に必要な能力を計画的に習得できる環境を整備しています。

また、豊富な経験を有するベテラン従業員の知見を重要な経営資産と捉え、ベテラン従業員が持つ施工ノウハウや課題解決事例、現場での判断経験を形式知化し、DXやAIを活用して蓄積・共有することで、これまで個人に依存していた知識を組織全体の資産として活用できる仕組みづくりを進めています。この仕組みにより、若手技術者は必要な知見を迅速に学び、実践に生かすことができ、人材育成の加速と技術力向上につながっています。

今後も、挑戦する若手と支えるベテラン、そしてDX・AIの活用を通じた知識継承と能力開発を推進し、持続的な成長を実現する人的資本基盤の強化に取り組んでまいります。

TOPICS

測量技術のリスキリング研修

測量技術の学び直し(リスキリング)、測量作業におけるミスの撲滅、さらには、最新の測量技術の習得を図ることを目的に、富士教育訓練センターで4泊5日にわたる研修を開催しました。対象は入社3年目の従業員41名で、10月20日～24日、11月17日～21日の計2回に分けて開催しました。参加者の中には、丁張の設置経験がない者や、杭ナビを初めて使用する者もあり、測量ノウハウを幅広く学ぶ機会となりました。参加した従業員からは、「まだまだ自分の測量スキルが未熟で、よい学び直しの機会になった」「これだけ密に測量スキルを磨けて、今後の自信になる!」といった声が多く寄せられました。今後は、当社従業員に加え協力会社従業員も含めた受講体制の構築を進め、技能の底上げとサプライチェーン全体の強化につなげていく方針です。



屋外での測量実習

東亜のサステナビリティの取組み <https://www.toa-const.co.jp/esg/effort.html>

2025年度の概況

前中期経営計画の最終年度である2025年度は、売上高は大型案件が一巡した影響により942億円(前年度比14.6%減)となりましたが、中期経営計画目標720億円は大幅に上回る結果を収めることができました。受注高は、大型案件を含む複数の物流施設や、事務所・PFI・防衛関連施設の受注を順調に積み上げ、1,014億円(前年度比11.7%増)、セグメント利益は、受注時採算の改善に取り組んだ結果、81億円(前年度比27.2%増)と良好な結果となりました。

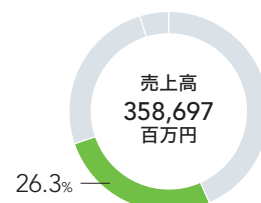
環境面では、CO₂排出量原単位6.3トン/億円と目標を達

成し、ZEB提案や省エネ施工の推進により、脱炭素への取り組みを着実に進展させました。安全面では、重大災害1件を含む労働災害が発生したことを重く受け止め、同種の災害を二度と発生させないという強い決意で、管理体制の一層の強化と現場の意識改革に取り組んでいます。品質面では、施工トラブルの発生を踏まえ、再発防止策の徹底と水平展開を推進しました。人材面では若手社員の増加を背景に教育・技術継承を強化し、中長期的な競争力向上を図っています。今後もサステナビリティ経営を基軸に、持続的成長と企業価値の向上に取り組んでいきます。

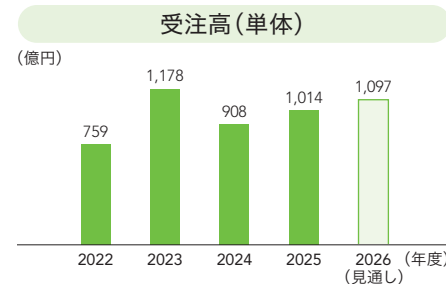
基本方針

- 1 冷凍冷蔵倉庫をはじめとする得意分野の高度化と技術継承により競争優位性を確立
- 2 社会公共営業部を中心に官公庁・PFI/PPP・医療福祉分野の受注基盤を強化
- 3 土木・建築の連携強化により湾岸地区を中心とした新規顧客開拓を推進
- 4 関係会社と連携し、不動産開発・リニューアル・建物管理分野への事業領域を拡大
- 5 建築人材戦略部を新設し、人材確保・育成と技術継承を強化
- 6 BIM・DX活用と施工プロセスの効率化により生産性向上を実現

売上高構成比率(連結)

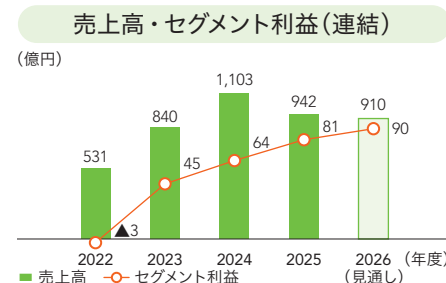


実績と目標



事業分野別受注実績(単体)

●工種別		●官民別	
2025年度	(億円)	2025年度	(億円)
倉庫・物流施設	614	官公庁	126
住宅	81	民間	888
その他	317	計	1,014
計	1,014		



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・斎場など)をもとに、ほかの用途の社会公共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・工場などに応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
- 防衛力強化など公共投資増加に伴い、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・エネルギーなどの物価上昇による建設コスト増加

STRATEGY

国内建築事業

■ 今後の成長戦略と注力領域

2026年度よりスタートした中期経営計画の達成と2035年度における売上高2,000億円の事業規模の実現に向けた戦略として、①本業の深掘りおよび高度化、②土木・建築連携の確立、③事業開発分野への領域拡大、④サステナビリティを推進していきます。また、「冷蔵倉庫技術支援室」創設による技術のさらなる高度化、「社会公共営業部」創設による専門的営業体制の構築などにより、受注の拡大を目指していくとともに、土木・建築部門の相互情報共有による連携アプローチを強化し、建築取引の裾野拡大を図っていきます。新規分野である事業開発分野では、不動産を軸に、デベロッパーやグループ会社と協業し、新規収益機会の創出を図っていきます。また、建物リニューアルへの取組みを強化し、グループ会社と協業のうえ、建物の収益価値・環境価値の向上に努めます。

目標の実現に向けた主要KPIとして、受注高・売上高の着実な拡大に加え、安定的な利益率の確保、ZEB提案・適用比率の向上、安全指標の継続的改善、人材確保数の達成を掲げます。加えて、DX・BIM活用による生産性向上、CO₂排出原単位の低減、重大災害ゼロの継続を重要指標として位置付け、安全・品質・環境価値の向上を図ります。これらの取組みを支えるため、計画的な新卒・キャリア採用および若手育成、シニア人材の活用を通じた人材基盤の強化を進め、変化する事業環境に対応可能な強固な経営基盤の確立を目指します。

■ 人材戦略

建築部門において、冷凍冷蔵倉庫をはじめとする得意分野を強化するとともに、社会公共インフラ部門にも注力し、2035年度に売上高2,000億円を目指しています。冷凍冷蔵倉庫をはじめとする大規模工事を拡大し遂行するうえで、中核的な役割を果たす社員の拡充が不可欠です。即戦力キャリア採用の強化と、シニア社員の活躍、若手社員の早期戦力化により、計画的に作業所長およびその補佐をする次席の職責を担える人材を育成し、バランスの取れた要員構成に基づく現場管理体制を構築していきます。また、階層別研修プログラムの再構築を進めることで、早期に作業所長・次席クラスへの抜擢を目指すとともに、技術継承も進めていきます。

シニア社員の活躍においては、特に若手作業所長への技術指導、若手社員とのOJTを通じて、成功体験を早期に積ませることで、プロフェッショナルとしての自覚と誇りを醸成します。多様な世代が互いの強みを尊重し、補完し合う「技術のタスキ」をつなぐ組織文化を醸成することで、変化の激しい建設業界において、確かな品質と新たな価値を創造し続けていきます。

2026年度より建築本部に設置した建築人材戦略部が中心となり、事業戦略に即したこれらの人材戦略への取組みを推進していきます。

TOPICS

学びと現場をつなぐ―担い手不足時代に応える人材育成の取組み

当社では、将来の人材確保に向け、教育機関との連携を軸とした多面的な取組みを推進しています。神奈川県立横須賀工業高校で開催した出張授業には、2022年に新設された建設科の第2学年32名が参加しました。授業では、建設プロジェクトの全体像や、発注者・設計者・施工者の関係、ゼネコンが工事全体を統括する役割を丁寧に説明し、施工管理業務が「安全・品質・工程・原価」といった複数の管理によって成り立っていることを具体例を交えて紹介しました。さらに、若手従業員の一日の業務の流れや現場での判断・調整業務の紹介を通じて、「現場を動かすマネジメントの魅力」も実感していただきました。参加した学生の建設業への理解は深まった様子で、「仕事の具体像を把握できた」「将来像を描きやすくなった」といった声が寄せられました。



横須賀工業高校での出張授業の様子

東亜のサステナビリティの取組み <https://www.toa-const.co.jp/esg/effort.html>

海外事業

2025年度の概況

受注高は前年度と比較して減少したものの、引き続き700億円台という高い水準を維持しており、受注環境の底堅さが確認されました。この背景には、既存の工事に対する設計変更を着実に獲得したことに加え、建築分野における新規案件の受注が一定程度進展したことが寄与しています。

一方、売上高については、東南アジアにおける既存の大型案件が計画通り順調に進捗したことにより、大幅な増収を達成しました。

収益面においては、設計変更の獲得による採算改善が大きく寄与したことに加え、完成期を迎えた大型工事においても損益の改善が進んだことから、全体として大幅な増益を実現しています。また、個別案件ごとの収益管理の強化やコストコントロールの徹底も、利益改善に貢献しました。

総じて、受注面では一時的な減少が見られたものの、施工中案件の着実な進展と利益率の改善が相乗的に作用し、売上・利益の双方において堅調な成長を実現した年度であったと評価できます。

基本方針

- 1 土木事業は海洋工事を軸に受注、施工高、益額の確保、および新規分野の開拓
- 2 建築事業は人材の増強と教育、および現地法人との協業を軸に重点国へのリソース集中による採算性の強化
- 3 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による収益力の向上と積算力強化による不採算工事の撲滅
- 4 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、DE&Iの推進
- 5 技術／ノウハウの継承と教育とともにDXによる業務の効率化推進
- 6 収益性の高い新たなビジネスモデル、新規事業の発掘
- 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



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

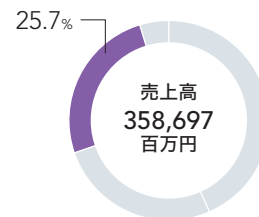
- 引き続きアジアやアフリカを中心とした旺盛なインフラ需要
- 2023年に現地ローカルパートナーと設立したインドネシア現地法人での新規民間案件への取組みのほか、他国においてもローカルパートナーと協働した民間案件への取組み
- 世界各国でのカーボンニュートラルに関連する事業および自社海外現場でのCO₂排出量の削減
- 国内建築部門と連携した日系企業の海外進出サポートと受注



リスク

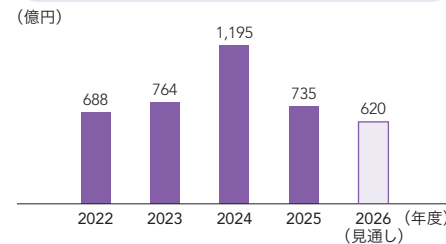
- 不透明な世界情勢の中、地政学的リスクの増大、資源や原材料価格、輸送費用の高騰
- 進出国における政情変化、法令・規制の変更、急激な為替変動、各国の税務リスク・徴税強化の流れ
- 短期的な経済混乱と中長期的な世界経済の構造変化
- 海外人材のノウハウ・経験・技術の次世代への継承、日本雇用・海外現地雇用職員を含めた多国籍化に向けたガバナンス、教育と啓蒙

売上高構成比率(連結)

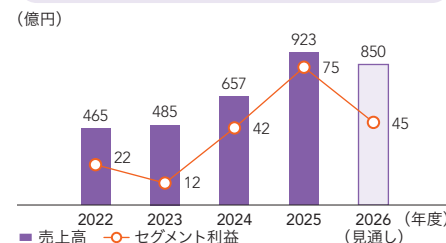


実績と目標

受注高(単体)



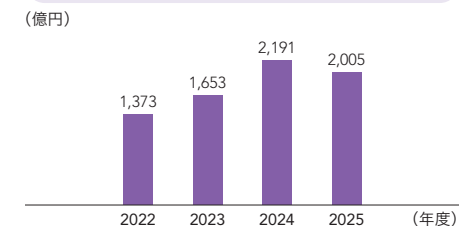
売上高・セグメント利益(連結)



事業分野別受注実績(単体)

2025年度		(億円)
・工種別	土木	623
	建築	112
	東南アジア	620
・地域別	南アジア	66
	アフリカ	47
	その他	0
	海外事業 計	735

期末手持高(単体)



STRATEGY

海外事業

■ 今後の成長戦略と注力領域

国際事業の方針として、適正な事業規模を維持しつつ、各工事における着実な施工の遂行と収益性の向上および安定化を目指していきます。あわせて、現地社会への貢献と持続可能な事業運営の観点から、現地雇用の創出や人材育成にも取り組み、地域とともに成長する事業基盤の確立を目指します。

土木分野においては、得意とする港湾案件に引き続き注力するとともに、多工種化を図りながら、民間案件や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。建築分野においては、海外建設会社とのパートナーシップに重点を置きつつ、着実な拡大を進めていきます。

シンガポールにおいては、1963年の事務所開設以来、港湾土木分野において着実に実績を積み重ねてきました。これらの経験、ノウハウおよび技術力を基盤として、新たな事業機会の創出に取り組み、当社の国際競争力の一層の強化につなげていきます。

インドネシアおよびフィリピンでは、これまで実績を重ねてきたODA案件に加え民間土建案件の取組みを進めるため、現地法人を軸とした組織体制および事業基盤の整備を推進し、中長期的な事業展開を図ります。

■ 人材戦略

当社の海外事業は、近年、売上・受注ともに高い水準で推移し、事業規模を拡大しています。今後も持続的な成長を実現していくためには、人材基盤の強化が不可欠です。2025年度には国際事業本部に人材開発課を新設し、事業戦略と連動した人材戦略を推進する体制の整備を進めています。

海外事業においては、プロジェクトの大型化・高度化が進む中で、これに対応できる人材の確保・育成が重要な経営課題となっています。当社は、日本人社員、国際人材、現地人材がそれぞれの強みを生かしながら協働できる体制の構築を目指すとともに、「採用・育成・定着」を一体で強化し、組織基盤の整備を進めています。

具体的には、海外プロジェクトを担う人材の確保や、将来の海外工事所長候補の育成に取り組んでいます。加えて、

若手社員を対象とした海外トレーニー制度を活用し、海外業務に対する心理的ハードルの低減と将来の担い手の裾野拡大につなげています。海外プロジェクトで採用した国際人材についても、育成・登用や長期雇用化を通じて中長期的な戦力化を図っています。

さらに、現地人材については、長期雇用化やマネジメント層への登用を通じて、各地域・拠点における自律的な事業運営体制の強化を目指しています。あわせて、AIの活用などによる生産性向上に向けた検討も進めており、将来の競争力強化につなげていきます。多様な人材が能力を最大限発揮できる体制を整備し、海外事業の持続的な成長と収益力向上を目指します。

TOPICS

東ティモール民主共和国について

東ティモール民主共和国は2002年の独立後、国家基盤整備を進め、ASEAN加盟を経て2029年の議長国就任を目指し発展を加速させています。その中で当社が国際空港ターミナル建設を担うことは、同国の玄関口機能を高め、国際的な信頼向上に寄与する重要な使命だと認識しています。現場では技術者不足や資材供給の不安定さなど課題もありますが、確実な施工管理により安全で高品質な施設を提供していきます。また、現地人材の育成や技術移転にも取り組み、持続的な産業基盤の強化に貢献します。空港機能の向上は観光・物流の活性化を促し、同国の経済成長に寄与すると考えています。



国際空港ターミナル完成イメージ(2028年12月竣工予定)



東亜のサステナビリティの取組み <https://www.toa-const.co.jp/esg/effort.html>

財務担当役員メッセージ



人的資本への積極投資で 持続的な成長軌道を描く

代表取締役 兼 執行役員専務
経営管理本部長 内部監査室・秘書室統括

中尾 剛

業績の振り返りと2026年度見通し

売上・純利益ともに過去最高を記録

2025年度の連結売上高は3,586億円となり、過去最高を更新しました。1996年度に一時的に3,500億円規模の売上高を記録して以降、建設市場の縮小などに伴い長らく低迷期を経験してきましたが、近年の成長軌道を経て、記録を塗り替えることができました。何より意義深いのは、その「中身」にあります。1996年度当時は3,300名を超える従業員が在籍していましたが、現在は約2,100名体制です。すなわち、一人ひとりの業務効率化と生産性向上が着実に実を結んだ結果の、過去最高売上高であると考えています。

また利益面でも、過去最高となる連結純利益193億円を達成しました。2007年度に記録した従来 of 最高益(152億円)は本社ビル売却という一過性の特別利益が寄与したもので、本業のみでは超え難い壁となっていました。2025

年度は本業の成長によってこれを大きく更新いたしました。

好業績の要因は、国内土木、国内建築、海外の3セグメントが揃って高いパフォーマンスを発揮したことにあります。これまでは、特定のセグメントで原価上昇による利益低減や、コロナ禍による市場停滞などに苦戦してきましたが、2025年度は3セグメントが足並みを揃えて良好な結果を残すことができました。さらに、適切な価格転嫁を進められたことも、全体の利益率向上に寄与しています。

2026年度の業績見通し

2026年度の通期見通しについては、手持工事高が5,000億円水準と豊富な工事量を確保しているものの、売上高は微増にとどまり、いわゆる“踊り場”になると予測しています。手持工事高は高い水準で推移していますが、建設業は

工事を管理する人材が足りないと十分な工事量をこなせません。近年は毎年約100名ずつ要員を増やすとともに生産性を高めてきましたが、2026年度については手持工事を着実に進めていく計画です。

また利益面では、売上総利益が406億円と前年度並みを維持する一方、連結営業利益は人材への投資やDX投資を積極的に実施することから、211億円と減益となる見込みです。原材料や人件費単価が上昇傾向にありますが、価格転嫁交渉や設計変更により、利益の確保、さらなる向上に取り組んでいきます。

中東情勢の不安定化による原油価格の今後の影響など、先行きの不透明な市場環境を注視しつつ、中期経営計画〈2026-2028〉の最終年度目標である売上高3,800億円の達成に向けて、さらなる生産性向上を追求していきます。

STRATEGY

財務担当役員メッセージ

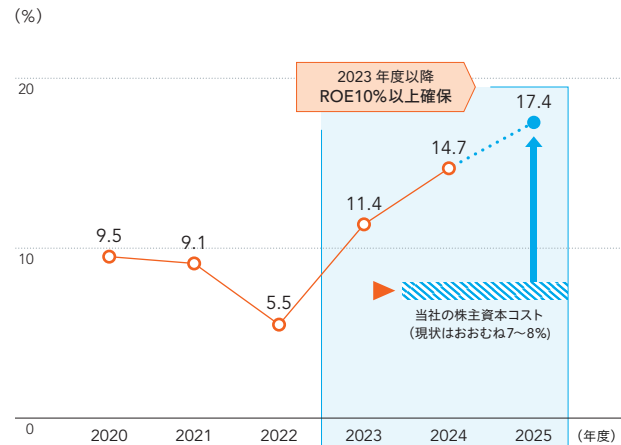
財務の基本方針について

資本コストを意識し、今期はROE約12%が目標

2025年度のROEは17.4%と、業界内でも極めて高い水準を達成しました。これは3セグメントすべてが高い利益水準を確保できた結果であり、率直に申し上げれば、ややできすぎの感もあります。2026年度は純利益145億円、ROEは約12%を計画しています。

当社では、株主資本コスト(7~8%)を安定的に上回るための最終的な下限ラインを「ROE10%」と考えています。今期計画の12%はこれを上回る水準ですが、発注者との丁寧な設計変更交渉などを積み重ねることで、さらなる利益率向上を目指していきます。

● ROEの推移



成長のために資金を積極的に活用

当社事業は、大型プロジェクトの進捗や作業船投資など、「工事原価などの支払いが先行する」というビジネス特性があります。特に近年は、物流センター建設のように100~300億円規模の大型案件が増加しており、資金需要が高まりやすい傾向です。一方で、過剰に現預金を確保することも効率性の観点からは問題であり、財務規律として、「手元現金は月商の1.5カ月分まで」をルール化し、キャッシュに余裕が生じれば有利子負債の返済に回すという姿勢を遵守してきました。

2025年度は、工事代金の回収期であったことから、キャッシュ・インが潤沢となり、有利子負債が大きく減少し、D/Eレシオは0.3以下という低水準(高い借入余力)となりました。そのため、単に従来のルールを遵守するだけでは、資本市場から「効率的な資金の活用がなされていないのではないか」という指摘を受けかねない状況にあるとも感じています。

今後は、この高い財務健全性を維持しながら、成長投資のための前向きなデット(負債)を適正に活用する経営を進めていきたいと考えています。また、格付けを維持することで信用力を担保し、社債発行や借入れなどの調達手法を多角化しつつ、自己資本比率35%程度およびD/Eレシオ0.7以下を目安に、財務の安定性と効率性を高次元で両立させていく方針です。

総額500億円の投資計画

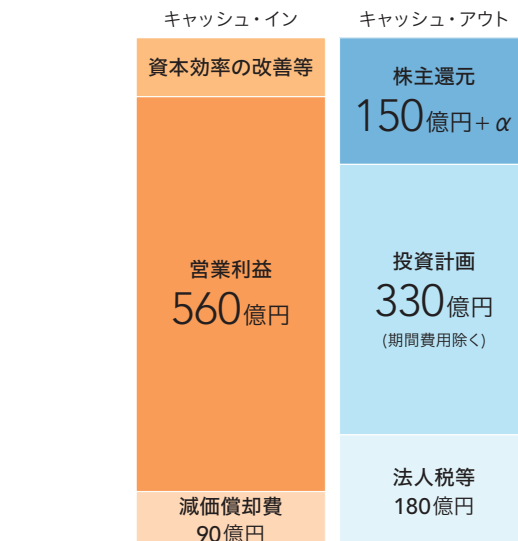
2026年度からスタートした中期経営計画(2026-2028)で

は、3年間で総額500億円(M&Aを除く)の積極的な投資計画を掲げています。内訳としては、将来の成長に向けた強固な土台を作る「経営基盤強化」に250億円、新しい事業へのチャレンジのための「成長投資(不動産開発投資・DX関連投資・技術研究開発投資・サステナビリティ戦略投資等)」に250億円をバランスよく配分します。

経営基盤強化の250億円のうち、中核となる「人的資本投資」には80億円を計画しています。建設業は、施工管理を担う「人」こそが原動力となるビジネスであり、現在は毎年100名規模の要員増強を進めています。また、当社の強みである「作業船の維持・強化などの設備投資」に170億円を投入します。

● キャッシュアロケーション

中期経営計画(2026-2028)3年累計



STRATEGY

財務担当役員メッセージ

規律ある資金調達を通じてこれらの投資を確実に実行し、中長期的な競争優位性を確立していきます。

政策保有株式の縮減、ROIC経営について

かねてより縮減の方針を掲げていた政策保有株式については、中期経営計画〈2026-2028〉期間内に、対連結純資産の10%未満に引き下げよう削減を進めています。前期は11銘柄を完全に売却し、3銘柄を部分的に売却するなど、株式数ベースでの削減は着実に進んでいます。政策保有株式の縮減は、資本効率を改善するとともに、単なる資金確保の手段というよりも、企業間の持ち合いを解消し、健全な投資を呼び込むという投資家目線のガバナンス強化を主眼として、引き続き強い意志で取り組んでいきます。

また、昨今、資本効率の改善指標としてROIC経営が注目

されており、業界にも経営指標としての採用例が出始めています。当社では、社内でROIC経営の勉強会を立ち上げ、自社のビジネスモデルに即した目標設定や評価基準の検討を進めています。

成長の基盤となる人材戦略

地道に人を育てることが人材戦略の根幹

建設業界は、社員が現場で工事を管理することで売上・利益を積み上げるビジネスですから、優秀な人材をいかに確保するかが事業成長に直結します。昨今の労働力不足への対応として、M&Aによる人員獲得も選択肢の一つではありますが、当社がステークホルダーの皆様から評価いただいている「誠実さ」や「信頼」といった強みは、長い歴史の中で

つくりあげてきた当社の社風の中でこそ培われるものです。M&Aを検討しつつも、新卒・キャリア採用の人材に丁寧な教育を施し、地道に人を育てることこそが、結果として当社の強みを最も確実に維持・発展させる道だと考えています。

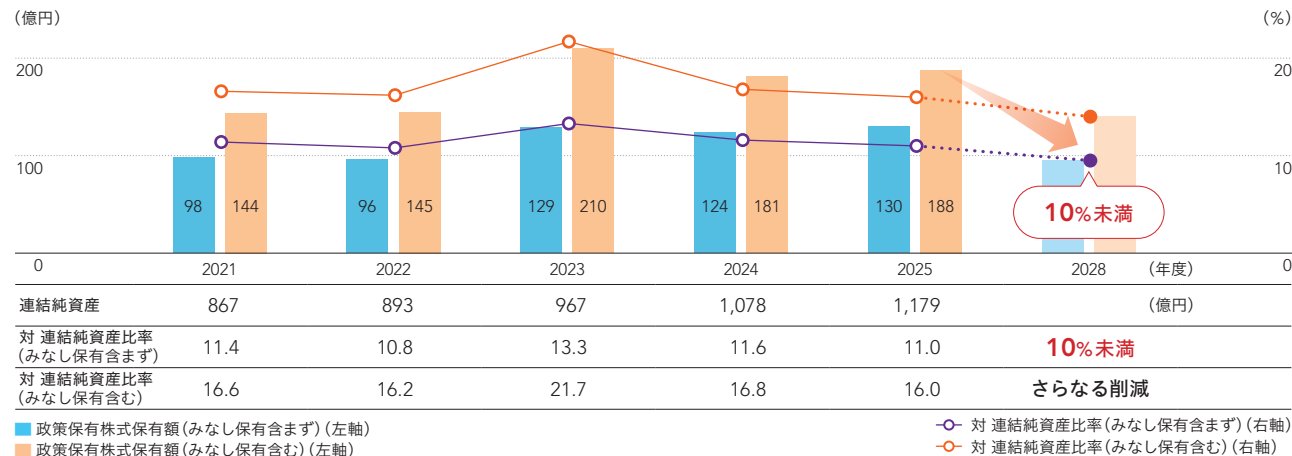
また、当社が求める人材には事業分野ごとの特性があります。官公庁工事が多く中小規模案件が多数を占める国内土木では、若くして現場を任せられる作業所長を数多く育成する必要があります。一方で、大型物流倉庫等を得意とする国内建築では、200～300億円規模の巨大プロジェクトをマネジメントできる、段階的に経験を積んだ熟練の作業所長が求められます。海外事業においては、異文化環境でのプロジェクトマネジメント能力や高度な交渉力・語学力を備え、現地のローカルスタッフを牽引できるグローバル人材の育成・確保が急務です。

これらに対応するため、従業員個々人の育成に着眼した「キャリアロードマップ制度(スキルマップ)」の導入を進めています。50代以上のベテラン層が長く活躍できる環境整備も含め、中長期的な現場施工能力の底上げを図っていきます。私たちは、この地道かつ強固な人材育成基盤を大前提としたうえで、10年後の目標達成に向け、戦略的なアライアンスやM&Aを柔軟に組み合わせ、確実な成長軌道を描いていく方針です。

パートナーとの協力関係

当社の施工力を支えるのは自社社員だけでなく、パートナーである協力会社との緊密な施工体制(サプライチェーン)の構築が必要不可欠です。パートナー各社との長期的パートナーシップのもと、技術者を共同で育成するといった協力体

● 政策保有株式の状況



STRATEGY

財務担当役員メッセージ

制により、施工体制をより強固なものにしていきます。

また、パートナー支援の一環として、2026年度より外注契約における手形支払いを廃止して現金による支払いに切り替え、パートナー各社の経営安定化を後押ししていきます。

企業価値のさらなる向上に向けて

専門人材によるIR活動強化

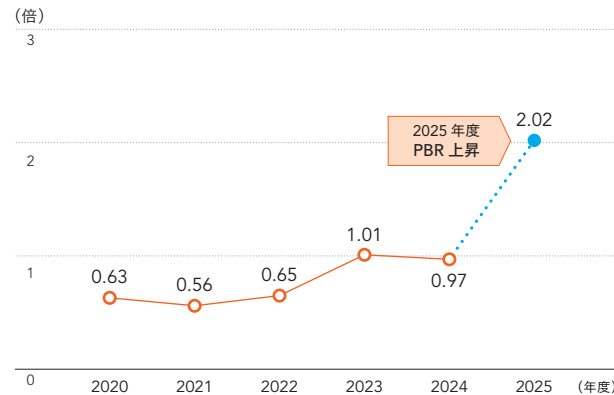
2025年度に「コーポレートコミュニケーション部」を新設してから1年、専門人材を含めた増員、英語が堪能なキャリア人材の確保といった体制強化を行い、当社のIR活動は体制・実績ともに大きく前進いたしました。3年前は年間40回に満たなかった個別IR・SRミーティングですが、昨年度は年間131回の対話を実施しました。丁寧な情報開示や投資家の声を経営へフィードバックする姿勢は、東京証券取引所から好事例として紹介されるなど、一定の評価をいただいています。

対話の積み重ねによる企業価値向上

当社が本格的なIR活動を開始した当時、PBR約0.4倍という厳しい市場評価からの出発でした。「市場との対話」において後発ではありましたが、持続的な利益成長と情報発信に地道に取り組んだ結果、2025年度以降はPBRが1倍を上回る水準で推移しており、市場評価の改善へとつながった手応えを感じています。

今後は、海外機関投資家への直接訪問(海外ロードショー)も具体的に検討し、より多様な投資家層との対話を深めていく計画です。

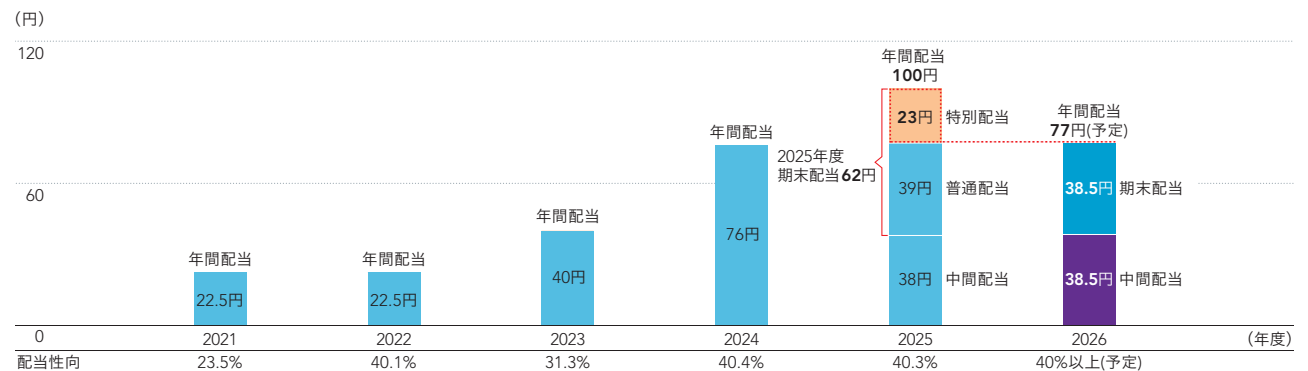
● PBRの推移



株主還元について

株主還元については、安定的な配当を確保するため配当性向40%以上とし、利益向上により、さらに充実した株主還元の実施を目指していきます。また、自己株式取得については、今後の事業環境や財務状況を踏まえ、株主還元の

● 1株当たり配当金および配当性向



※ 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うえでの金額を記載しています。

一環として、機動的に実施を検討していきたいと考えています。2026年度の配当については、中間配当38.5円、期末配当38.5円を合わせて、1株あたり年間77円の配当を予定しています。

成長へのコミットメント

2026年度からスタートした中期経営計画(2026-2028)は、10年後の未来を見据えた重要なマイルストーンです。当社はこれまで「成長」という言葉を前面に押し出してきましたが、10年後に「売上高5,000億円・営業利益300億円」という高い目標に到達するため、力強い成長軌道を描くことを経営の最重要課題と位置付けています。

私は財務担当役員として、適切にリスクコントロールと確実な成長を両立させる「規律ある財務戦略」の遂行を通じ、持続的な企業価値向上に取り組んでまいります。引き続き、当社の挑戦をご支援いただけますようお願い申し上げます。



中期経営計画の基本方針「社会の要請に応える人材と事業の成長」を実現させるためには、人材の獲得・育成が重要です。各事業部門の特性を踏まえ、若手からシニアまで、それぞれの年代に応じた育成とキャリア形成を支援し、従業員一人ひとりの挑戦と成長を後押ししていきます。あわせて、環境変化に即した人事制度の整備とDE&Iの推進により、多様な人材が互いを尊重し、安心して力を発揮できる職場づくりを進め、持続的な企業価値の向上につなげます。

執行役員 経営管理本部副本部長 兼 人事部長

広瀬 祐子

「各事業人材戦略」と「全社人材戦略」の協働

当社の人材戦略は、国内土木事業、国内建築事業、海外事業それぞれの特性に基づく「各事業人材戦略」と、各事業人材戦略の基盤となり加速させる「全社人材戦略」の両輪で取り組んでいます。

また、当社の人材戦略の課題として、作業所長をはじめとする中核人材の多くが50代以上に偏っているため、後継者となる社員の採用と育成の強化が急務であることが挙げられます。しかしながら、建設業は経験工学の側面が強いいため、採用人数を増やすだけではなく、長期的かつ計画的な人材育成体制の再構築が不可欠です。その一環として、人材戦略に即した従業員の自律的成長を後押しするキャリアアロードマップ制度の導入を検討しており、各事業部門と社長室・経営管理本部が一体となって取り組んでいます。



ESGデータ

https://www.toa-const.co.jp/esg/esg_data.html

経営管理本部 人材戦略部門

- 経営戦略に沿った全社的な人材戦略の立案・企画
- 企業理念を実行できる組織づくりや研修の設計
- 各事業部門の人材戦略策定・組織設計のパートナー

企業理念・
行動規範の実現

幸福度
(従業員エンゲージメント)

人材の獲得

DE&I

育成プログラム構築
人材データ活用

人材戦略に関する相談・提案

↓ ↑
各部門

社内情報の収集・整理

- 事業戦略に合わせた人材戦略・採用計画の策定
- 若手・シニア社員の育成

国内土木部門

P.16-17 国内土木事業

国内建築部門

P.18-19 国内建築事業

海外部門

P.20-21 海外事業

DX部門

P.28-29 DX戦略

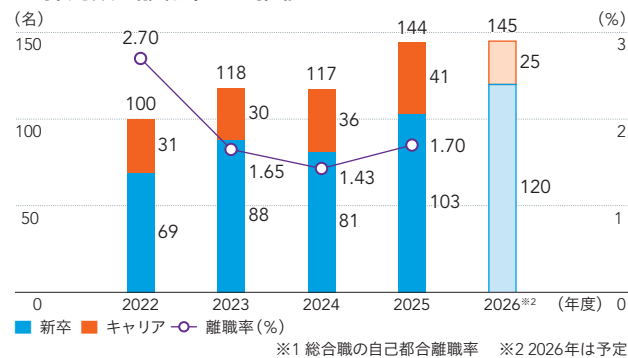
STRATEGY

人材戦略

全社人材戦略

人材の獲得

各事業の人材戦略の基盤となる人材を確保するために、全社的に採用強化に取り組んでいます。全従業員リクルーター制度およびインターンシップの強化、退職後に得た知見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」の拡充などを通じて、新卒採用とキャリア採用を計画的に進めています。

● 採用数と離職率^{※1}の推移

女性活躍推進

DE&Iの推進により、従来の男性中心の同質性の高い組織構成から脱却し、多様な人材の知識や経験を掛け合わせたイノベーションが創出できる組織を目指しています。

その中でも、女性活躍推進においては、2030年度に女性管理職数を25名とすることを目指し、地域限定総合職制度の導入や研修制度の充実などに取り組んできました。中堅層を対象に、職域の拡大や将来のリーダーとしてのマイン

ドを醸成することを目的としたリーダーシップ研修のほか、近年中に管理職への任用が期待される従業員[※]に対しては、実践的なリーダー育成研修を実施しました。これらの取組みもあり、本年度、新たに4名が課長に昇進し、当社の女性管理職数は12名(2026年8月1日現在)となりました。

※主に準幹部職(課長級以上に任用資格を有する職階)より選抜

従業員エンゲージメントの向上

当社では、社内における心理的安全性の浸透を目指した「カエル会議[®](チームで目指す『ありたい姿』を設定し、達成に向けた課題を抽出し、改善案を策定・実行する会議)」という取組みに特に力を入れています。作業所を中心に、カエル会議[®]の参加者を年々増加させており、従業員同士のオープンなコミュニケーションを通じて、安心して働ける環境整備を促進しています。

P.46 ステークホルダーエンゲージメント



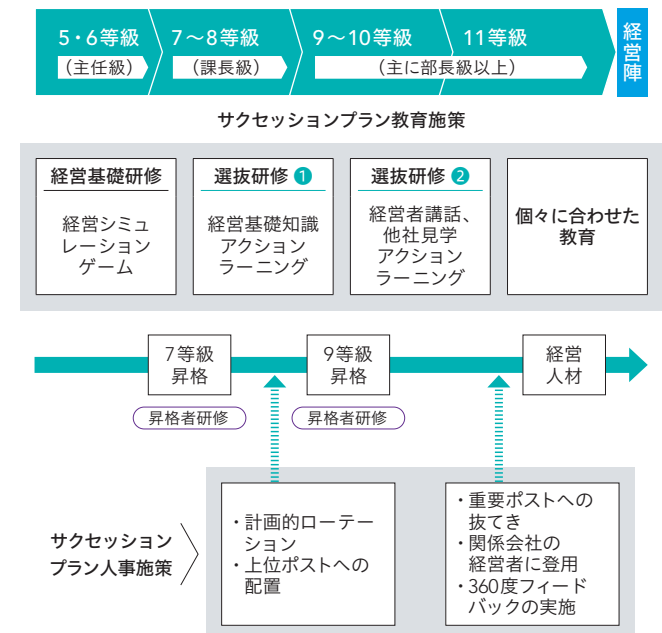
作業所におけるカエル会議[®]

経営人材の育成

経営人材育成計画(サクセッションプラン)は、当社の持続的な成長と新たな価値創造のために重要なテーマです。

当社では、第一段階として20代後半から30代前半の総合職全員を対象に、経営人材基礎研修を実施し、早期から経営に対する意識づけを促進しています。第二段階として、準幹部職(課長級以上の任用資格を有する職階)からの選抜者を対象に、経営参画に必要な知識やマインドを習得するための研修を実施しています。第三段階として、幹部職(主に部長級以上の任用資格を有する職階)からの選抜者に対して、より発展的な内容の研修を実施しています。これらの取組みを通じて、将来の経営を担う人材の育成を計画的に進めています。

● 経営人材育成の体系図





DX戦略概要

当社のDX戦略は、デジタル技術とデータを経営資源として活用し、業務変革と企業価値向上を実現することを目的とします。全社でデジタル活用を推進し、部門ごとに蓄積されたナレッジや情報を共有・活用できる環境を整備するとともに、迅速かつ的確な意思決定を支えるデータ基盤の構築を目指します。また、従業員一人ひとりのデジタルリテラシー向上や変革マインドの醸成を通じて、継続的に改革を生み出す組織への転換を図り、企業の持続的な成長と競争力強化につなげる方針です。

2025年度の重点施策

当社は、DX戦略ロードマップに基づき、攻めのDX（建設DX・データ活用・働き方DX）と守りのDX（人材育成・情報セキュリティ）の両輪で、全社的なデジタル変革を推進しています。2025年度は、建設DXによる生産性向上、データ基盤整備、業務プロセスのデジタル化を進めるとともに、AI活用の推進により業務効率化と技術継承を後押ししました。あわせて、デジタル人材育成やゼロトラスト化、情報保護体制の整備などガバナンス強化にも取り組み、安全かつ持続的なDX推進基盤の構築を進めました。



DX戦略に関するロードマップ

<https://www.toa-const.co.jp/esg/esg-pdf/dx-strategy.pdf>



AI活用ポリシー

https://www.toa-const.co.jp/esg/ai_policy/index.html

DX戦略カテゴリー

建設DX

- 作業船自動・自律化
- ロボティクス
- 施工管理の高度化
- BIM/CIM、BIM活用
- デジタルツインの活用

データ活用

- データドリブンの実践
- エージェント型AI活用によるイノベーションの創出
- ベテラン社員のナレッジ継承

働き方DX

- 多様な働き方の定着
- 業務効率化の高度化

人材

- DX推進人材の育成と活用
- AIガバナンスを遵守した社員デジタルリテラシー向上
- ICTコンシェルジュの採用支援

情報セキュリティ

- ITインフラの整備
- 重要文書管理の強化
- 情報セキュリティ教育
- AIガバナンスの整備

TOPICS

「建設DX」の取り組み

次世代ロボティクスの実現を目指して

当社は、中期経営計画で掲げる「DXによる現場改革」の実現に向け、ロボティクスとAIを活用した建設現場の変革を目指しています。その取り組みとして、秋田県の鳥海ダムトンネルの現場に四足歩行ロボットを導入しました。トンネル内部は冬季休止期間中に有毒ガスが滞留している懸念があったため、ロボットにガス検知器、LiDAR※、カメラを搭載するとともに、坑内の確実な通信確保のため、光ファイバーケーブルによる遠隔操作方式を採用しました。これにより、有毒ガス点検、坑内空計測、映像による状況確認ができました。さらに、ロボットが取得した映像を生成AIで解析し、災害リスク、不安全行動などを自動検知・通知する取り組みも実施しました。将来的な自律巡回やフィジカルAIの活用を視野に入れ、持続的な企業価値向上と次世代ロボティクスの実現を目指しています。なお、2026年7月29日に執り行われた鳥海ダム市道付替百宅線1号トンネル工事貫通式には、四足歩行ロボットを再度持ち込み、早川社長同席のもと、発注者をはじめ地元関係者の方々に技術のデモンストレーションを実施しました。

※レーザー光を照射し、その反射光の情報をもとに対象物までの距離や形状を計測する技術



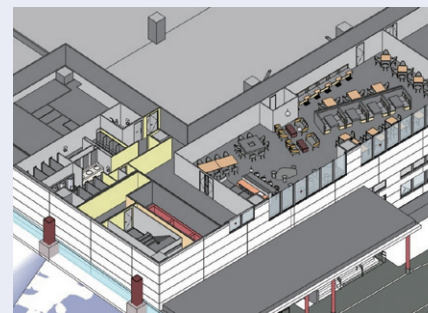
貫通確認へ向かう四足歩行ロボット



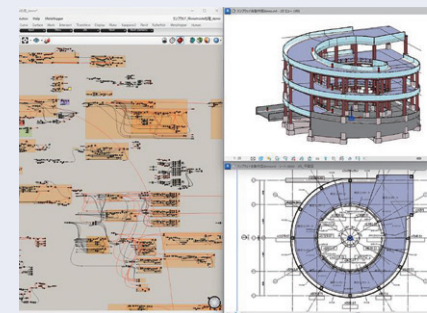
貫通式

BIM活用による設計・施工の効率化と高度化

当社は2026年度より建築本部第一設計部にBIM設計課を新設し、BIMを活用した設計図書作成を推進しています。BIM (Building Information Modeling)は、建物の形状や仕様、設備情報などを三次元モデル上で一元管理する手法であり、関係者間で情報を共有しながら設計を進めることで、設計品質の向上や業務効率化、手戻りの削減などの効果が期待されています。物流施設の一部案件では、基本計画段階から意匠・構造・設備を三次元モデル上で統合的に検討することで、関係者間の調整効率を高めるとともに、整合性の高い基本設計図書の作成を実現しました。今後はこの取り組みを事務所案件にも展開していきます。また、工事支援部BIM支援課と連携し、施工段階における仮設計画の検討や部材数量の確認などにもBIMを活用することで、設計から施工までの業務効率化と品質向上を図っています。さらに、物流施設に特化した自動設計システムの開発を進め、基本計画段階におけるBIMデータ作成の効率化にも取り組んでいます。



BIMによる三次元モデル



物流施設における自動設計

STRATEGY

労働安全衛生

重大災害に関する再発防止策について

2026年4月7日、当社が元請として施工中のアンローダークレーン解体工事現場において発生した重大災害は、人命を預かる建設事業者としてあってはならないものであり、当社はその責任を厳粛に受け止めています。全従業員が、二度と同様の災害を発生させないという強い決意のもと、「安全をすべてに優先させる」という原点に立ち返ります。安全管理体制の強化とともに、一人ひとりの意識を抜本的に変革し、再発防止策の確実な実行と意識改革を進めていきます。

■ 再発防止策

(1) 現場における対策

高所などの目視確認が困難な作業について、現場の状況把握の手法を強化するとともに、協力会社を含めた現場体制の維持・強化を図ります。

(2) 本社および支店の間接部門における対策

未経験かつ特殊な要件の工事については、当社が受注前の段階から把握・確認ができるようにしたうえで、本社技術部門の支援を強化します。

(3) 従業員の安全意識の向上に向けた対策

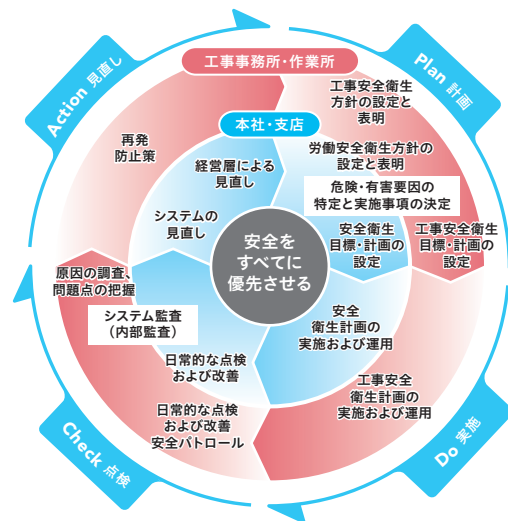
未経験で難易度の高い工事については、従来からの安全管理活動に加えたさらなる改善として、協力会社からの報告内容を自ら検証するなど、協力会社任せにせず、作業に潜むリスクを見極める意識を強化する取組を実施してまいります。社長メッセージ、行動指針、社内通達等を通じて、「安全をすべてに優先させる」という基本方針に従業員に再徹底するとともに、単なる周知にとどまらず、従業員一人ひとりの行動・判断に具体的に反映される仕組みとして定着を図ってまいります。

労働安全衛生方針

「安全をすべてに優先させる」の基本方針の下、一人ひとりが「現場を統率して工事関係者を労働災害から守る役目を担っている」という自覚と誇りを持ち、着実に継続的な安全活動を積極的に展開して重大災害ゼロ、重大公衆災害ゼロを目指します。

労働安全衛生マネジメントシステム

「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」を運用し、事前に危険・有害要因を排除するためにリスクアセスメントを行い、PDCAサイクルを繰り返す労働安全衛生管理プロセスを実行しています。



PDCA サイクル

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見の蓄積・深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まいります。
- 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まいります。

● 2022～2025年度/安全衛生研修

2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
参加者 延べ人数	1人当たり 研修時間	参加者 延べ人数	1人当たり 研修時間	参加者 延べ人数	1人当たり 研修時間	参加者 延べ人数	1人当たり 研修時間
229	10.4	237	9.9	283	10.6	379	16.4

ICTの活用により類似災害を防止

- 社内の災害事例を取り入れた『AIによる災害検索システム（ハカルスKY）』を社内展開しました。災害事例を活用し、類似災害の撲滅を目指します。



労働安全衛生

https://www.toa-const.co.jp/esg/msa_safety.html

STRATEGY

品質の確保

品質方針

決定したプロセスを遵守し、PDCAサイクルの特にC（照合・検証・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。

品質の取組みと今後の方針

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。2025年のサーベイランス審査で認証を維持更新し、2026年は3年に一度の再認証審査を受審予定です。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、現場の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

2025年度は、国内で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74件実施しました。2026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、2025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、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。

品質向上
https://www.toa-const.co.jp/esg/quality_management.html

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ぐため、抜き打ち品質監査を年間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。地盤改良など不可視部のある工事や品質上課題がある工事を監査対象とし、品質確保のうえで適したタイミングで実施します。監査ではマネジメントシステムに則って管理されているか確認し、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。

品質確保に向けた人材育成

品質確保の重要性や品質方針の理解を深めるうえで、新入社員研修をはじめとした階層別教育にてマネジメントシステム教育を実施しています。また内部監査員養成研修を計画的に開催し、マネジメントシステムの継続的な運用に欠かせない内部監査員の確保に努めています。現場施工の品質確保向上に向けては、蓄積したノウハウを詰め込んだ独自の教育プログラムを土木部門・建築部門でそれぞれ展開しています。



建築4・5年次研修

パートナーシップ構築宣言の実践

当社は、持続的な成長と社会課題の解決を実現するためには、取引先を含むサプライチェーン全体との共存共栄が不可欠であると考えています。

「パートナーシップ構築宣言」のもと、安全性の向上や品質確保に加え、生産性の向上や人材育成の推進、ICT施工やBIM/CIMの活用などサプライチェーンと一体となったDXを推進しています。また、省エネルギー施工や低炭素型資材の活用などを通じて施工の脱炭素化を進めるとともに、健康経営やBCP策定支援など、パートナー企業の持続的な発展にも貢献しています。さらに、適正な取引や公正な価格決定、知的財産の保護などに積極的に取り組むことで、相互の信頼関係を強化しています。

今後も取引先との対話を重ねながら、サプライチェーン全体の価値向上と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

P.47 協力会社との連携



定期的に協力会社への説明会を実施

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営

当社グループは、社会の持続的な発展と企業価値向上を両立させるため、2035年のありたい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」を掲げています。

本ビジョンの実現に向けては、事業戦略とサステナビリティ戦略を一体的に推進し、環境・社会変化に伴うリスクの低減と、社会課題の解決を成長機会へ転換する経営基盤の

強化に取り組んでいます。特に、サプライチェーン全体を視野に入れた取組みにより、持続可能性と収益性を両立するビジネスモデルへの展開を図っています。

気候変動をはじめとする地球環境問題、人権の尊重、労働安全衛生、公正な取引および腐敗防止、品質・安全性の確保、情報セキュリティ、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、経営層で構成されるサステナビリティ委員会を設置し、リスクと機会の両面から取組み方針を検討し、施策の進捗を評価して、継続的な

改善を推進しています。また、取締役会は同委員会からの報告を受け、中長期的な企業価値向上の観点から対応の高度化を図っています。

当社グループ全体へ持続的な価値創出を実現する「サステナビリティ経営」の浸透を図ることで、ステークホルダーとの信頼関係を深化させ、社会とともに持続的に成長していきます。

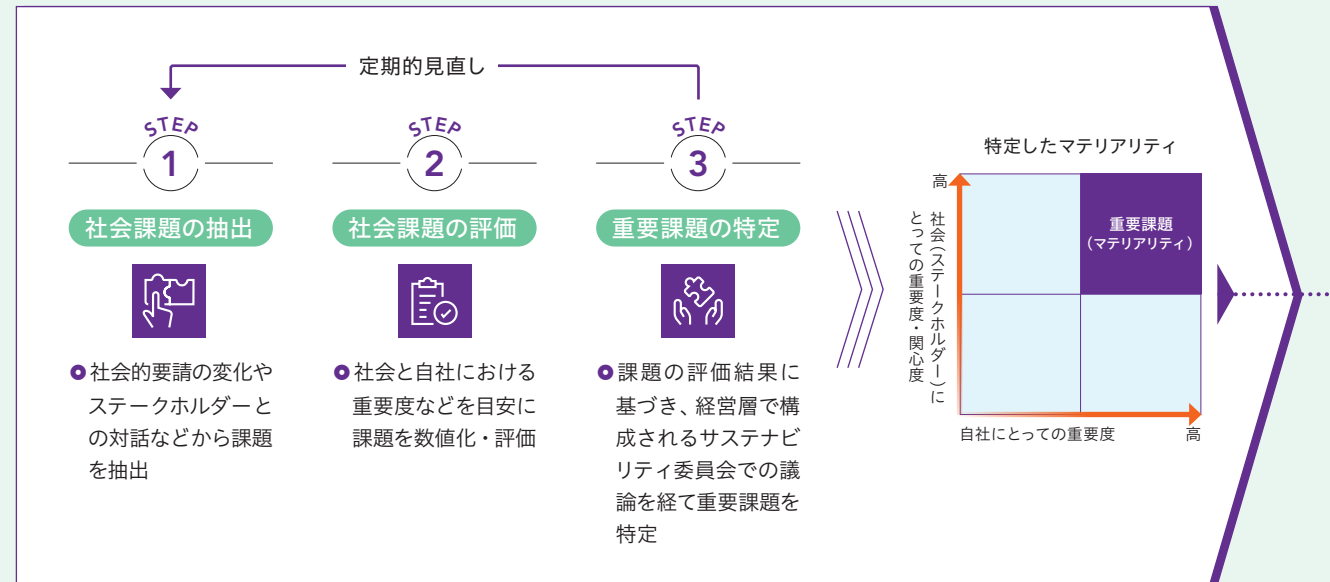


サステナビリティ経営

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

マテリアリティ

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、顧客、株主・投資家、従業員など様々なステークホルダーとの対話をもと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回の見直しを行っています。



VALUE CO-CREATION

サステナビリティ経営

2025年度重要課題およびKPI

重要課題		アクションプラン	重要指標 (KPI)	2025年度 達成目標	2025年度 期末実績	
E	地球環境保全への 貢献	気候変動 ■低炭素型の建設機械・工法・エネルギーを採用する。 ■脱炭素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推進に向けて検討を実施する。 ■協力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。	温室効果ガス排出量 (Scope1+2) の削減率 (2020年度比)	12.5%以上 25%以上 (2030年度)	28.7%	7 気候変動 9 産業と資源効率 11 気候変動 13 気候変動 14 海の豊かさ
			温室効果ガス排出量 (Scope3) の削減率 (2020年度比)	12.5%以上 25%以上 (2030年度)	-48.5%	
			建築：『ZEB』提案件数	5件以上	5件	
			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	50%以上	67%	
S	労働安全・品質の 確保	生物多様性 ■ネイチャーポジティブの推進。 ■環境マネジメントシステムの実効性向上を図る。 資源循環 ■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。 ■サーキュラーエコノミーの推進。	脱炭素に資する研究開発の実施件数	5件以上	8件	4 働きがいと 5 働きがいと 8 働きがいと 9 働きがいと 11 気候変動 13 気候変動 14 海の豊かさ
			生物多様性に資する研究開発の実施件数	3件以上	5件	
			重大な環境事故の発生件数	0件	0件	
			3Rに資する研究開発の実施件数	3件以上	3件	
			建設廃棄物の最終処分率	3%以下	3.0%	
			防災・減災に資する研究開発の実施件数	2件以上	3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	5件	
			損失500万円以上の品質不適合件数(土木)	3件以下	0件	
			損失500万円以上の品質不適合件数(建築)	3件以下	1件	
			損失1,000万円以上の品質不適合件数(国際)	3件以下	0件	
			顧客満足度評価(官庁、社内指標)	80点以上	80.9点	
			顧客満足度評価(民間、社内指標)	B以上	C1件	
G	多様な人材の 育成と活躍推進	■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。 ■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。 ■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適確に把握のうえ、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。	お客様満足度アンケート調査回収率	90%以上	92.4%	4 働きがいと 5 働きがいと 8 働きがいと 9 働きがいと 11 気候変動 13 気候変動 14 海の豊かさ
			重大災害の発生件数	0件	1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	0.93	
			災害度数率(休業4日以上・国際)	0.20以下	0.41	
			障がい者雇用率	2.5%以上	3.1%	
			女性総合職従業員数※1	250名以上 (2030年度)	205名	
			外国籍総合職従業員数	40名以上 (2030年度)	36名	
			女性準幹部職・幹部職者数	30名以上 (2030年度)	15名	
			外国籍準幹部職・幹部職者数	10名以上 (2030年度)	3名	
			生産性向上に資する研究開発の実施件数	6件以上	11件	
			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	
G	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。	第三者による取締役会の実効性評価の実施回数	中計期間中に 1回	1回	8 働きがいと 16 働きがいと
			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1回実施	
			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回実施	
			安否確認訓練24時間応答率	100%	89.8%	
			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%	97.2%	
			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	

※1 地域限定総合職を含む ※2 2支社を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 当社だけでなく国内連結子会社を含む

VALUE CO-CREATION

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



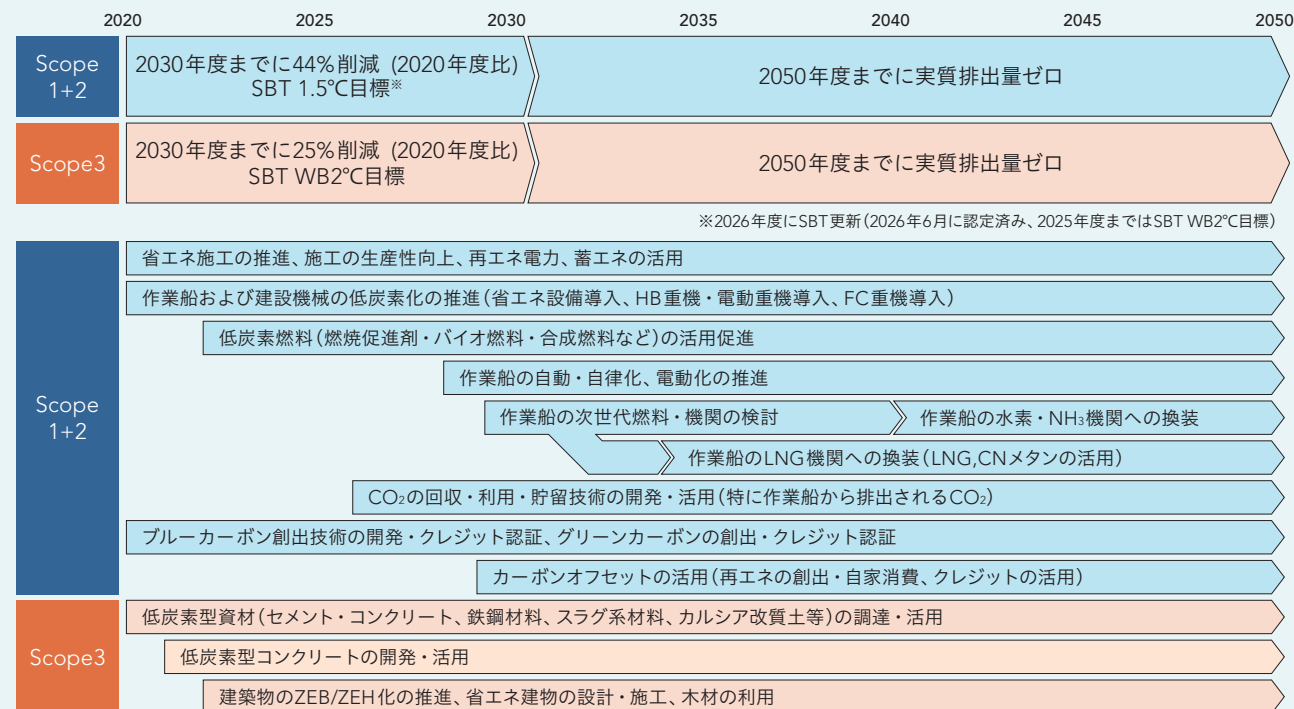
■ 脱炭素社会の実現に向けて

1.5°C目標と2050年ネットゼロを掲げ、脱炭素への取組みに邁進

当社グループでは、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、2026年3月にScope3を含むバリューチェーン全体で2050年度ネットゼロを目指すロードマップに改定しました(下図)。さらに、Scope1+2の削減目標を2030年度までに

44%削減(2020年度比)とし、WB2°C目標から1.5°C目標(世界の気温上昇を産業革命前より1.5°Cに抑える水準)に見直しました。なお、Scope3は2030年度までに25%削減(2020年度比)としたWB2°C目標としています。これらの2030年目標はすべてSBT認定を取得しており、目標達成のため、ロードマップに掲げる主要課題に積極的に取り組んでいきます。

● カーボンニュートラルロードマップ



※2025年までは実績を表示 2026年6月作成版

VALUE CO-CREATION

環境との価値共創

■ 移行計画を見直し、具体的な取組み目標を見える化

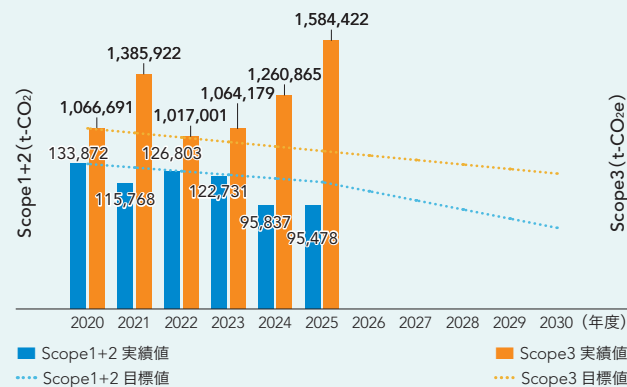
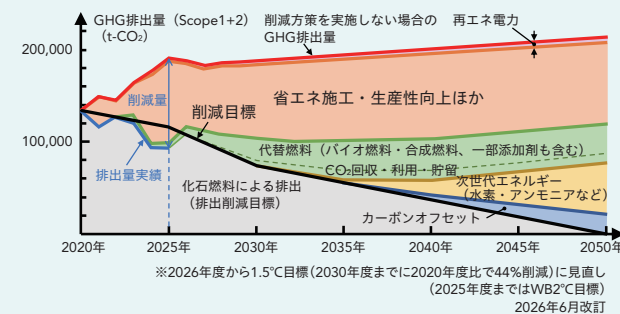
2050年ネットゼロを実現するため、今後の事業量増加によるCO₂排出増の見込みを踏まえて、移行計画(Scope1+2)を見直しました。建設事業の施工段階において、省エネ施工・生産性向上、代替燃料や次世代エネルギーの活用、CO₂回収・利用・貯留の取組み、およびカーボンオフセットの利用を推進していきます。特に港湾工事の脱炭素化に向けた重要な取組みとして、既に作業船へのバイオ燃料の積極導入を進めています。また、CO₂回収技術の開発やブルー・グリーンカーボン創出の取組みなどにも注力しています。当社グループでは、事業戦略と整合させつつ、この移行計画を実現させるための実行計画を検討し、取り組んでいます。

■ 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)は、2025年度、Scope1+2は基準年の2020年度比12.5%削減の目標に対して28.7%削減と大きく目標を上回ることができました。一方、Scope3は事業量拡大の影響により48.5%増加する結果となりました。

今期からScope1+2は1.5°C目標に切り替えており、さらに高い目標を達成するため、移行計画に従って取組みを推進します。また、Scope3は、建築物のZEB化や低炭素材料の導入などに注力し、サプライチェーンとの対話と連携をさらに進めていきます。

● 当社グループの移行計画(Scope1+2)



カーボンニュートラルへの取組み

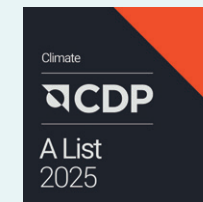
<https://www.toa-const.co.jp/esg/carbon-neutral/>

■ 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うえで、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。

■ CDP Aリストに2年連続選定

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、2025年度も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2年連続で選定されました。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3年連続で選定されています。



洋上風力発電事業

洋上風力発電は、調査から製造・設置・運用とサプライチェーンの裾野が広く、経済波及効果が期待され、大量導入のポテンシャルも高いことから、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。当社は2023年度にSEP船(自己昇降式作業台船)「柏鶴(はっかく)」を建造しており、港湾土木の知見を生かし、国内での普及と実装を推進していきます。



柏鶴(はっかく)

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



室蘭港に停泊するSEP船「柏鶴」

近年の主な取組み

▶ 促進区域での洋上風力発電事業状況

「再エネ海域利用法」に基づき13海域が促進区域に指定され、7海域で事業者が決定しました。2030年に10GW、2040年に30～45GWの導入目標に向けて、案件形成が進められています。

▶ 着床式洋上風力発電への取組み

調査、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」(1,250トン吊)は、地盤調査、モノパイルやジャケット基礎の施工、基礎付属設備の設置、風車搭載と幅広く活用が可能です。

▶ 浮体式洋上風力発電への事業拡大

EEZ(排他的経済水域)まで対象海域が拡張されたことで浮体式の導入拡大が期待されています。当社では現在、様々な実証事業への参画や他業種との連携などの取組みを積極的に行っています。積み重ね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、洋上風力発電施設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/>

VALUE CO-CREATION

環境との価値共創

■ 環境技術・GXへの取組み

ポンプ浚渫船にバイオ燃料を初導入

2025年12月、大阪港の航路の増深・拡幅を図る浚渫工事で使用する当社保有のポンプ浚渫船「第三亜細亜丸」に、廃食油由来の国産バイオ燃料(FAME)を初めて導入しました。使用したバイオ燃料は、三和エナジー株式会社の新狭山バイオプラントで製造され、同社岸和田バイオプラントでA重油と混合後、給油船による海上輸送で供給されました。FAMEを5%および24%混合した燃料を導入し、従来燃料(A重油)との比較検証を実施した結果、燃費や機関性能への顕著な影響は確認されず、既存設備での運用が可能であることを確認しました。当社は三和エナジー株式会社と連携し、海上へのバイオ燃料供給の事業化に向けた検討を進めています。今後は、作業船への導入拡大と供給体制の確立を通じて、港湾工事の脱炭素化を一層推進していきます。



バイオ燃料を給油する「第三亜細亜丸」

測量業務でEV船を活用

京浜運河内に所在する大型のタンカーバース解体撤去工事において、京浜運河を横断している海底配管を撤去後、海底地盤の不陸確認をするため、EV船(電気推進船)を使用して深浅測量を行いました。エンジン駆動の船舶に比べ非常に静音であり振動も少なく、また測量データは問題なく取得することができました。EV船の充電は、神奈川県横浜市内に所在するシェル ルブリカンツ ジャパン株式会社の横浜事業所で活用されている太陽光発電の余剰電力を使用し、充電完了から5時間程度の運航が可能です。エンジン駆動による燃焼ガス排出のないEV船を使用することで、CO₂排出量削減に寄与することができ、土木工事分野での環境負荷低減を図っています。



EV船での深浅測量

ZEB設計による環境負荷低減の取組み

当社では、環境負荷低減を重要課題と捉え設計段階からお客様へのZEB提案を推進しています。仙台泉物流センターでは、外皮性能^{※1}の向上と高効率設備の採用により省エネルギー化を実現し、太陽光発電設備の導入による再生可能エネルギーを活用しました。その結果、CASBEE評価認証Aランクおよび『ZEB』^{※2}を取得しています。加えて、エントランス内装に地元産の木材や石材を採用し、地域性にも配慮した建築としています。また、新たな取組みとしてLCCO₂(ライフサイクルCO₂)算定にも注力しています。建設・運用・廃棄までを通じたCO₂排出量を可視化し、建物のライフサイクル全体でのさらなる環境負荷低減と環境配慮型建築の推進に努めています。

※1 屋根・外壁・窓など外気に接する部分の断熱などの性能

※2 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



ZEB/ZEHの取組みを知りたい

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



『ZEB』施設の仙台泉物流センター

■ 循環型社会・ブルーカーボンの創出

浚渫土砂の有効活用を支える基盤整備

船舶の大型化による物流の効率化、海上交通の安全性向上などのために実施している浚渫工事において、浚渫土砂を受け入れるための処分場整備が求められています。九州では関門航路、北九州港の新門司航路および苅田港の本航路の浚渫土砂の受け入れ先整備として、新門司沖土砂処分場Ⅱ期事業における南護岸整備(延長150m)を行いました。完成後の処分場は、関門航路約1,600万m³、新門司航路約800万m³、苅田港本航路約800万m³の浚渫土砂受け入れ能力を有し、受け入れた浚渫土砂は将来的な土地利用に生かされます。当社は今後も港湾物流を支える航路浚渫の継続的な実施に不可欠な基盤整備を行い、浚渫土砂の有効活用を通じて、循環型社会の形成に貢献していきます。



浚渫土砂の受け入れ先として整備された南護岸

資源循環

気候変動の進行や資源価格の高騰、天然資源の枯渇、生物多様性の損失などを背景に、資源循環の重要性は世界的に高まっています。一方で、原材料の供給不足や調達難に伴う資材購入費の上昇、循環型社会に向けた制度・基準強化に伴う対応費用の拡大、廃材の再資源化や適正処理に要する費用の増大に加え、循環型経営への取組みが遅れることによる社会的評価の低下は、事業上の重要なリスクとなっています。

当社は、環境に配慮した資材調達や3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進、建設副産物の有効活用、再生資材の利用拡大、資源循環技術の開発・提供を進めています。これらの取組みにより、資材活用の最適化による事業運営費の低減や、循環型ソリューションの展開による事業機会の拡大を図るとともに、企業価値の向上とサーキュラーエコノミーへの移行に貢献していきます。



環境行動規範

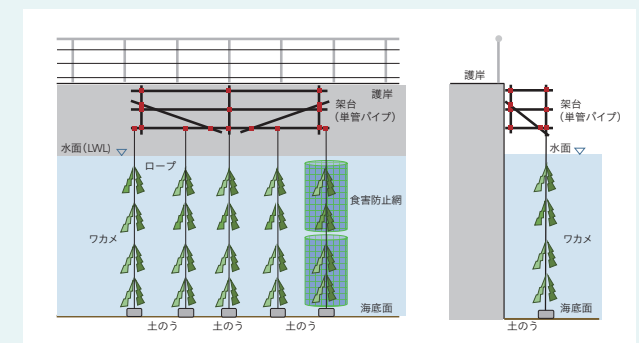
https://www.toa-const.co.jp/esg/env_standard.html

	リスク	機会
資源循環	● 資源枯渇・制約による資材調達コストの増加 ● 資源循環に関する規制強化によるコストの増加 ● 使用済み資材の再利用・処理コストの増加 ● 資源循環への対応不足による企業評価の低下	● 資源利用の効率化による事業活動のコスト削減 ● 資源循環促進技術の提供による受注機会の増加 ● 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

ワカメ・コンブの種付け、収穫体験を開催

当社は、横浜ベイサイドマリーナ株式会社、八千代エンジニアリング株式会社、横浜港の港湾管理者である横浜市港湾局と連携し、港湾の脱炭素化に向け、直立護岸を活用したCO₂吸収源「ブルーカーボン」となる海藻を繁茂させるブルーカーボン創出プロジェクトを推進しています。

プロジェクトの一環として、次世代を担う子どもたちの海洋環境への関心を高め、脱炭素社会への理解を深めることを目的に、2026年1月に環境学習イベントを開催しました。イベントでは、ブルーカーボンや海洋ごみ問題に関する講義のほか、ワカメ・コンブの種付け体験を実施しました。さらに同年4月には、成長したワカメ・コンブの収穫見学や生物観察に加え、藻場に生息する海洋生物に触れられるタッチプール体験や試食を通じた食育体験を実施しました。参加者からは「成長したワカメ・コンブを見ることができてうれしかった」「楽しく学ぶことができた」といった声が寄せられました。



直立護岸へのワカメ・コンブの設置イメージ

VALUE CO-CREATION

環境との価値共創

TNFD 提言に基づく情報開示

今、企業には気候変動や自然関連の様々なリスクに備え、レジリエンスを高めることが求められています。

当社は、2010年に生物多様性行動指針を策定し、地域の生物多様性に配慮した調達や設計・施工、生物多様性の向上に資する研究開発などに取り組んできました。自然資本を守り生かす持続可能な社会の実現に貢献できるよう、当社の事業活動における自然関連の依存、影響、リスク、機会を把握し、各対応策に取り組むとともに、TNFDの提言に沿った情報開示を進めていきます。



生物多様性(自然関連の情報開示)

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

● 当社の事業活動における自然関連のリスクと機会

組織にとっての事業リスクおよび機会		組織の事業への影響	影響度	対応策	時間軸
移行 シナリオ	法・規制リスク	●(上流)鉄鉱石や石灰石などの原料調達に關係する生物多様性等の規制強化による原材料調達コストの増加	中	●サプライチェーン全体に係わる法・規制リスクの管理強化や調達体制の最適化 ●代替材料の利用や開発	中期
		●(上流)木材調達に關する生物多様性等の規制強化や合法性確保による木材調達コストの増加	中	●代替材料の利用や開発 ●サプライチェーン全体の見直しや森林保全などによる持続可能な利用の強化	中期
		●(直接操業)生物多様性に關する規制の強化等による施工時の周辺環境への影響の回避・最小化に伴う施工費の増加	中	●環境配慮型工法の開発推進 ●環境監視技術の向上および低コスト化	中期
		●(下流)サーキュラーエコノミー推進に伴う既存規制の強化や新たな法整備などにより解体作業に伴う廃棄物の発生抑制やリサイクルの強化によるコストの増加	中	●解体時の廃棄物発生量を抑える工法の開発やリサイクルメニューの充実化 ●解体時の廃棄物発生量の最小化を考慮した設計・施工の開発	中期
	市場リスク	●生態系サービス(降雨パターン調整等)の低下や市場価格の変動による資材調達・施工コストの増加	中	●市場リスク管理の強化 ●調達体制の柔軟化 ●代替材料の開発	中期
	テクノロジーリスク	●環境負荷低減技術の開発・導入コストの増加	中	●環境配慮型技術の開発・導入に關する協働の推進	中期
物理 シナリオ	レピュテーションリスク	●生物多様性への対応不足等に起因する株式や企業価値の下落	中	●環境課題リスクへの対応および情報開示の強化	中期
	(急性)自然災害の発生	●自然災害の増加に伴う対応コストの増加	大	●自然災害リスク回避・軽減に資する技術の開発 ●事業継続管理の強化	短～中期
	(慢性)生態系サービスの低下	●生態系サービス(調整サービス等)の低下による資材調達・施工コストの増加、自然災害の大規模化による被害増	大	●サプライチェーン全体におけるBCM(事業継続マネジメント)の実効性向上 ●代替材料の開発	中期
機会	(慢性)水ストレスエリアの増加	●水ストレスの高い地域における施工コストの増加や現場事務所における水使用の制限	中	●水使用量を最小化する工法の開発や建設現場における水リサイクルの推進	中期
	製品・サービス	●ブルー・グリーンインフラ需要による市場の拡大 ●環境配慮した施工法の開発による競争力の向上	中	●ブルー・グリーンインフラに關するイノベーションの推進 ●環境配慮型工法の開発による提案力の向上	中～長期
	生物多様性保全	●生態系保全・再生技術の提供による企業評価の向上 ●生物多様性の保全・向上に貢献する新ビジネス創出の機会増	中	●生物多様性の保全・向上に關する技術開発の推進 ●ネイチャーポジティブに資する技術開発による地域課題解決への貢献	中～長期

Locate

●事業活動の特性と自然との接点により、分析範囲を設定

Evaluate

●Encore(評価ツール)により事業活動の自然関連への依存や影響を特定

Assess

●事業活動における自然関連のリスクや機会を特定

Prepare

●指標と目標による管理および公表

ここでは特に、当社の事業活動における自然関連のリスクと機会の影響度とその対応策、管理指標と実績についてご報告します。

● 自然関連の依存、影響、リスク・機会を管理するための測定指標

	指標	達成目標	2025年度実績
指標に対する目標 (2025年度)	●生物多様性に資する研究開発の実施件数	3件以上	5件
	●脱炭素に資する研究開発の実施件数	5件以上	8件
	●防災・減災に資する研究開発の実施件数	2件以上	3件
	●3Rに資する研究開発の実施件数	3件以上	3件
	●建設廃棄物の最終処分率	3%以下	3.00%
	●BCP訓練回数	年1回	1回実施
	●重大な環境事故	0件	0件
	●温室効果ガス排出量(Scope1+2)の削減率(2020年度比)	12.5%以上	28.7%
	●温室効果ガス排出量(Scope3)の削減率(2020年度比)	12.5%以上	-48.5%

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価値の創出

鉄道インフラ整備でまちづくりを支える

2006年より工事を開始した新潟駅付近連続立体交差事業は、JR新潟駅周辺の都市整備事業として進められ、2022年6月に在来線全線の高架化が完了しました。2024年3月には、駅高架下のパスターミナルが開通し、新潟駅周辺における歩行者の南北分断が解消されたことで、北の繁華街「古町」から南の「鳥屋野潟」付近アミューズメント施設までの移動利便性が向上しました。また、駅構内では新幹線と在来線の同一ホーム化が実現し、乗り換えの利便性が高まることで、首都圏と山形・秋田方面とのアクセス向上にも寄与しています。さらに高架化に伴い、駅商業施設「CoCoLo新潟」のリニューアルが行われ、新たな賑わいも創出されました。

今後も、駅前広場の整備や旧ホーム跡地の再開発を通じて駅周辺の都市機能の再構築が計画されており、当社は工事開始以来の長期にわたり本事業に携わりながら、地域の発展と魅力あるまちづくりを支えています。



高架化した新潟駅と万代広場ペデストリアンデッキ

コンテナ貨物船の大型化に向けた整備

三重県四日市港では、近年のコンテナ貨物の増加やコンテナ船の大型化により、水深14m岸壁を有する北ふ頭の利用が増加しています。今後も貨物の取扱量は増加する見込みであり、コンテナ機能の集約により効率的な荷役を図るため、港湾機能の強化を目的とした四日市港霞ヶ浦地区国際物流ターミナル整備事業が進められています。本事業は、2021年度の地盤改良工から始まり、床掘工、本体杭打設、基礎工、土留（ケーソン）製作・設置工、栈橋上部工と進捗しています。当社では、2025年度に基礎工事、土留本体据付工事を施工しました。今後もインフラ整備を通して、幅広い産業の国際競争力の向上や地域産業の振興などに貢献していきます。



土留（ケーソン）据付け状況

VALUE CO-CREATION

社会との価値共創

いのちと暮らしを支える医療インフラの整備

大分記念病院移転新築計画工事は、「患者中心の医療」と地域との連携を軸に、病院の基本理念である「優しい病院」「優しさと心のこもった医療と介護」の実現を図り、安心・安全な医療の提供、チーム医療の推進、地域に貢献する持続的な医療提供体制の構築を通じ、安心して暮らせる社会基盤の強化を目指す医療インフラ整備です。新病院では、非常用電源の多重化や3日分の備蓄、井戸水を活用した施設計画など、災害に強いレジリエントな施設整備に取り組んでいます。また、省エネルギー設備やZEBを見据えた設計により環境負荷低減を図るとともに、病院と介護施設を一体的に整備し、地域医療・介護の連携を推進しています。

さらに、多目的室を健康セミナーや地域交流、災害時の避難拠点として活用し、平時・有事を通じた地域貢献を実現しています。今後もインフラ整備を通じ、社会課題の解決と持続可能な地域社会の形成に貢献していきます。



大分記念病院 完成イメージ

PFIによる地域の生活インフラの高度化

岡山県の児島学校給食共同調理場は、1日約6,000食^{※1}の調理能力を備え、徹底した衛生管理と効率的な調理・配送体制により、地域の児童・生徒の食の安全と安定供給を支えています。この事業では、当社が強みとするPFI手法^{※2}を活用し、特別目的会社（SPC）を中心とする事業スキームのもと、多様な企業が連携して設計・建設から維持管理・運営までを一体的に推進し、公共サービスの品質確保と効率化を実現しています。さらに、市内企業への発注や雇用創出を通じて地域経済の活性化に寄与するとともに、食育や職場体験の受入れ、地域イベントや防災訓練への協力、廃棄物リサイクルの推進などにも取り組んでいます。また、高効率・省エネ型設備の導入によりLCCの低減と環境負荷の軽減を図っています。今後も多様な事業手法を通じて、インフラ整備の高度化と社会価値の創出を推進していきます。

※1 アレルギー対応食を含む

※2 民間資金等を活用して公共施設を整備・運営する手法



児島学校給食共同調理場（岡山県）

インフラ整備を通じた地域発展への寄与

シハヌークビル港は、日本政府および独立行政法人国際協力機構（JICA）が約30年にわたり支援してきた、カンボジアの国際物流を支える戦略的拠点です。当社は、港湾インフラの高度化を通じて、物流効率の最適化や産業基盤の強化を図り、同国の持続的成長を支えています。

また、環境負荷の低減や安全対策、地域住民との対話を通じて社会との共生を実現するとともに、現地雇用の創出や技術移転による人材育成を推進し、地域の自立的発展にも寄与しています。今後も、日本とカンボジアの協力関係のもと、社会価値と経済価値の創出を両立していきます。



カンボジア シハヌークビル港

■安全・安心な社会の実現（防災・減災）

高潮災害から地域を守る防災インフラ整備

下関港海岸は、過去に度重なる台風による高潮被害に見舞われており、特に1999年の台風18号では、高波・高潮による越波や越流が発生し、護岸の損壊、幹線交通の遮断、家屋や事業所の浸水など、地域社会に深刻な被害をもたらしました。このため、高潮による浸水被害を防止することを目的とした社会基盤整備事業が進められており、これにより地域住民の安全・安心の確保、背後地域の経済活動の維持など、多面的な社会的価値の創出が期待されています。当社は、「令和7年度 下関港海岸（山陽地区）護岸（改良）工事（宮崎水門）」において、既設護岸の改良および河口部における水門新設工事を担当し、自然災害リスクの高まりに対応する強靱な社会インフラ整備に貢献しました。今後も、防災・減災を通じて地域社会の安全で持続可能な暮らしを支え、災害に強いまちづくりの実現に取り組んでいきます。



護岸改良工事の状況

海岸保全機能の強化を通じた安全な暮らしへの貢献

千葉港海岸船橋地区では、高潮や地震に伴う津波による被害から背後地域を守り、地域住民の安全・安心の確保や経済活動の維持を図るため、海岸保全施設の機能強化が進められています。当社は本事業の一環として「千葉港高潮対策工事（栄高潮護岸地盤改良工その8）」において、高潮護岸前面の地耐力強化を目的として、高圧噴射攪拌工法による海上地盤改良を実施しました。施工にあたっては、事前の土質試験や試験施工を通じて改良地盤の品質を確認し、所定の品質を確保しながら安全かつ円滑に工事を進めました。当社は今後も、激甚化する自然災害に備えた社会基盤整備を通じて、地域社会の安全・安心を支え、持続可能なまちづくりの実現に取り組んでいきます。



高圧噴射攪拌工法による海上地盤改良状況

安全教育および安全表彰

当社では、協力会社と一体となって安全で安心な施工体制の構築を推進しています。

各支店では、安全大会や安全パトロール、熱中症対策をはじめとする安全教育を定期的実施し、現場で働くすべての作業員の安全意識向上と災害防止に努めています。また、優れた安全活動や無事故・無災害の継続、創意工夫による安全改善などに取り組んだ協力会社を対象に安全表彰を実施し、その成果を広く共有しています。表彰制度は、協力会社の皆様のモチベーション向上や自主的な安全活動の促進につながるとともに、優良事例の横展開を通じて現場全体の安全水準向上に寄与しています。

今後も協力会社とのパートナーシップを深化させながら、安全文化の醸成と労働災害ゼロの実現を目指し、サプライチェーン全体で安全への取組みを強化していきます。



表彰式の様子

VALUE CO-CREATION

社会との価値共創

■ ウェルビーイングの推進

従業員の幸福度向上による従業員と企業価値の向上

幸せな人（Well-Beingの高い人）は、創造性・生産性が高く、自己肯定感が高く、やる気に溢れ、仲間に恵まれ、健康・長寿であることが知られています。このように、従業員の幸福度は個人のパフォーマンスのみならず、組織全体の成果にも大きく影響を与える重要な要素です。そのため、当社は、従業員個人の幸福度と会社の成長が相互に高め合う

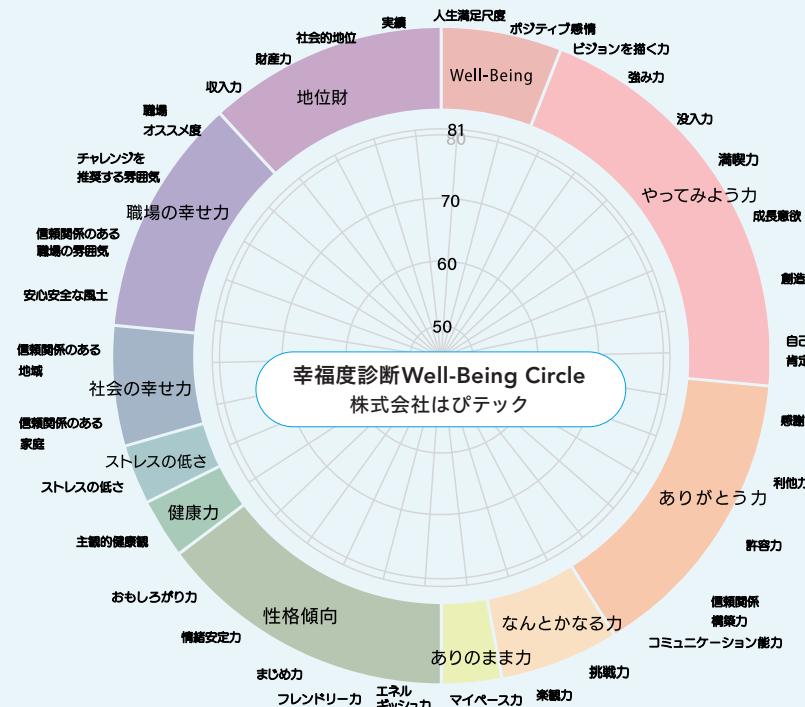
関係を構築し、ともに発展していく仕組みを整えることが、組織力の強化および企業価値の向上につながると考えています。こうした認識のもと、当社は幸福度の向上を重要な経営戦略の一つと位置付け、34項目にわたる幸福度調査を実施し、その結果に基づいた施策を推進することで、従業員の幸福度向上を継続的に支援しています。

さらに当社では、①仕事上の期待、②得意を生かす機会、③適正な評価、④職場への信頼、⑤成長支援、⑥心理的安全性、⑦ビジョンの理解、⑧成長意欲の8項目について、従

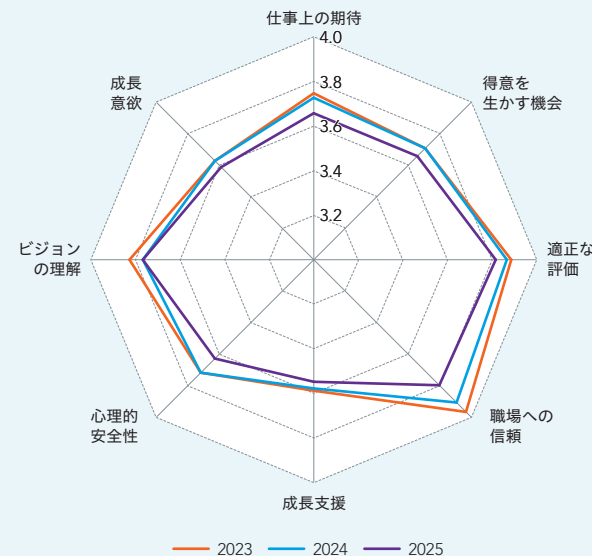
業員に充足度を5点満点で評価してもらい、その平均スコアを従業員エンゲージメント指標として採用しています。これにより、従業員の状態を多面的に把握し、重点的に取り組むべきテーマを明確化しています。

このような分析結果を踏まえ、当社は従業員の幸福の向上や働きがいの創出、成長機会の提供、風通しの良い組織風土の醸成、公正な評価・処遇の実現を推進し、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を整備し、人的資本の価値を最大化することで、持続的な企業価値の向上を目指していきます。

● 従業員幸福度の調査項目



● 従業員エンゲージメント指標



指標	2023年	2024年	2025年
従業員エンゲージメント指標	3.8	3.7	3.7

スコア	評価目安
4.00以上	非常に良好
3.50～3.99	良好
3.30～3.49	まあ良好
3.00～3.29	やや問題
2.5～2.99	問題
2.50未満	非常に問題

VALUE CO-CREATION

社会との価値共創

健康経営

健康経営の推進

当社は、従業員の健康を企業価値向上の基盤と位置付け、健康宣言のもと健康経営を推進しています。2025年度は健康保険組合や産業医などと連携し、特定保健指導や内臓脂肪型肥満リスク低減、メンタルヘルス対策、多様な働き方への健康支援を実施しました。

これらの取組みが評価され、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に2度目の認定を受けました。

今後も健康で活き活きと働ける職場づくりを進めていきます。



肩こり・腰痛解消の身体ケアストレッチ
講演(東北支店)



海の相談室

「海の相談室」は1977年4月に開設され49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もとに、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/>

知と経験を広げ、社会を支える力に

組織の力を育む、多様な発表・共有活動

当社では、従業員一人ひとりが日々の業務や研究開発、現場で培った知識・経験を持ち寄り、組織全体で共有する場づくりを進めています。

「技術研究開発センター報告会」や「土木部門技術発表会」、「建築技術発表会」では、研究成果や施工ノウハウを共有しています。また、「DX推進成果発表会」や「事務スキル発表会」では、デジタルツールの活用や業務改善の工夫を学び合うほか、「サステナビリティ発表会」ではその年の特徴

的なサステナビリティ活動を共有しています。

発表だけでなく、「TOA SMART WORK STYLE AWARD」「チャレンジNext」、「安全推進大会・安全表彰」といった表彰制度も設けています。このように各支店の取組みや従業員の創意工夫・改善事例を共有することで、一人ひとりの挑戦や現場の気づきを全社へ広げています。こうした知と経験の循環を、技術力・生産性・安全品質の向上につなげ、社会インフラを支える力として高めていきます。

● 主な発表会や共有会テーマ

テーマ	概要
土木部門技術発表会	各現場の技術課題や施工ノウハウを論文・発表形式で共有する発表会
建築技術発表会	建築現場の新技術や改善事例を共有する発表会
技術研究開発センター報告会	GX、防災、水圏環境、新材料、建築技術などの研究成果を全社共有する報告会
サステナビリティ発表会	支店・部門のサステナビリティ活動や地域貢献、脱炭素の取組みを共有する場
事務スキル発表会	事務職の知識・経験・工夫を共有する場
TOA SMART WORK STYLE AWARD	働き方改革や業務改善の優良事例を表彰する制度
チャレンジNext	従業員からの新分野や業務改善のアイデアを募集する制度
安全推進大会・安全表彰	安全活動や協力会社との取組みを共有する場
カエル会議®	現場の工夫や改善事例を蓄積・共有する取組み

VALUE CO-CREATION

社会との価値共創

■ 人権への取組み

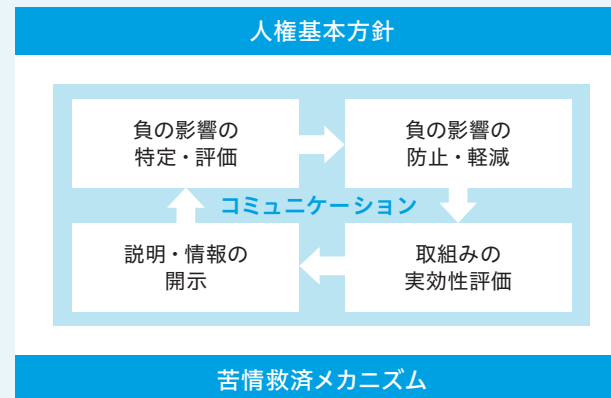
人権デュー・ディリジェンス

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。昨今の多様化する人権リスクを踏まえ、事業における人権への影響を特定し、従業員を対象に人権教育として各種研修を実施し、また人権に関する通報・相談窓口を社内外に設け、通報者の匿名性を保証し、速やかな救済に努めています。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、協力会社を対象にハラスメントなど人権に関する研修を実施しています。

● 当社が配慮する主要な人権リスク

1 賃金の不足・未払、生活賃金	10 居住移転の自由	19 表現の自由
2 過剰・不当な労働時間	11 結社の自由・団体交渉権	20 先住民・地域住民の権利
3 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）	12 外国人労働者の権利	21 環境・気候変動に関する人権問題
4 社会保障を受ける権利	13 児童労働・こどもの権利	22 知的財産権
5 パワーハラスメント（パワハラ）	14 テクノロジー・AIに関する人権問題	23 賄賂・腐敗
6 セクシュアルハラスメント（セクハラ）	15 プライバシーの権利	24 サプライチェーン上の人権問題
7 マタニティハラスメント（マタハラ）／ パタニティハラスメント（パタハラ）	16 消費者の安全と知る権利	25 紛争等の影響を受ける地域における人権問題
8 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）	17 差別	26 救済へアクセスする権利
9 強制労働	18 ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題	

出典：法務省人権擁護局、公益財団法人人権教育啓発推進センター『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版』（令和6年3月改訂）をもとに当社作成



東亜建設工業グループ 人権基本方針
https://www.toa-const.co.jp/esg/human_right.html

海外現地スタッフへの人権調査とデュー・ディリジェンス

当社では、海外事業における人権尊重の取組みの一環として、海外拠点で直接雇用している現地スタッフを対象に、人権に関するアンケート調査を実施しました。本調査は、各国・地域の法令や社会的背景の違いを踏まえつつ、従業員の労働環境や人権に関する認識・実態を把握し、事業活動に伴う潜在的な人権リスクを早期に把握することを目的としています。

調査は匿名形式で実施しており、従業員が安心して意見を表明できる環境を確保することで、より実態に即した情報の収集に努めています。得られた結果については、国・地域ごとの傾向を分析し、人権デュー・ディリジェンスの一環として管理体制の見直しや施策検討に活用しています。

● 調査概要

項目	内容
対象者	海外事務所・現場の直接雇用スタッフ
調査方法	匿名アンケート(オンライン)
回答規模	約300名
対象拠点	8カ国
実施目的	人権リスクの把握および改善施策への反映

● 主な調査項目

本調査内容は、国際人権規約やILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクトの10原則、OECD多国籍企業行動指針など、人権に関する主要な国際ルールやフレームワーク、ガイドラインを参照して構成しています。賃金や労働時間、労働安全衛生、ハラスメント、差別、賄賂・腐敗、救済へのアクセス権利などの観点から従業員の認識や職場環境の状況を確認しています。

今後の取組み

本調査を通じて把握した人権リスクを踏まえ、海外拠点における人権尊重の取組みを強化しています。海外拠点における人権意識の向上や、相談・通報体制の整備、人権教育の推進など、継続的な改善活動へと反映しています。今後も定期的なモニタリングを通じて、海外事業における人権尊重の取組みを強化し、多様な人材が安心して働ける環境の整備を推進していきます。

VALUE CO-CREATION

ステークホルダー
エンゲージメント

基本的な考え方

当社は、株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会など多様なステークホルダーとの対話を重視しています。事業活動に対する期待や要請、社会からの評価を把握し、その声を経営や事業活動へ反映することで、社会課題の解決と価値創出につながる取組みを推進しています。

■ 株主・投資家(IR・SR)との対話

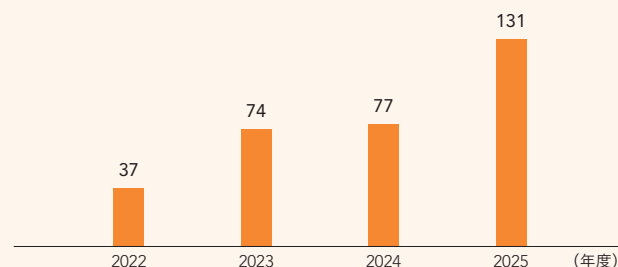
資本市場との対話を企業価値向上へ

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、株主・投資家の皆様との建設的な対話を重要な経営プロセスの一つと位置付けています。社会インフラを支える企業として、事業環境の変化、成長戦略、資本政策、サステナビリティへの対応などについて、資本市場の視点を真摯に受け止め、経営の高度化と情報開示の充実につなげています。

● 2025年度の株主・投資家との対話実績

活動内容	実績
決算説明会(オンライン)	2回(2Q・4Q)
中期経営計画説明会(オンライン)	1回
個別面談	120回
SR面談	10回
サステナビリティ面談	1回
スモールミーティング(オンライン)	3回
機関投資家協働対話フォーラム	1回
個人投資家説明会	2回

● IR・SR個別面談の実施回数



対話内容の経営へのフィードバック

株主・投資家との対話の内容については、主管部署であるコーポレートコミュニケーション部が、四半期ごとに取締役会・経営会議において株主・投資家の関心事項、意見、要望などをフィードバックしています。また、対話を通じて得られた意見は経営施策に反映させ企業価値の向上に努めています。



実施年度	対話内容を反映した主な施策
2023年度	・株主還元の考え方の見直し ・IRコミュニケーション室設置
2024年度	・株式分割の実施・自己株式の償却
2025年度	・中間配当制度の導入・機動的な自己株式取得の実施 ・想定資本コストの開示・コーポレートコミュニケーション部設置・AIポリシー制定

株主・投資家との対話状況(2025年度)
<https://www.toa-const.co.jp/ir/governance/dialogue/pdf/2DkZ.pdf>

■従業員とのコミュニケーション

職場懇談会とフォアフロントミーティング

当社では、従業員との双方向コミュニケーションを重視し、「職場懇談会」と「フォアフロントミーティング」を継続的に実施しています。職場懇談会では、経営方針や全社目標を共有するとともに、各職場で働く従業員の意見・要望を対話形式で拾い上げ、経営層や関係部門へ届けています。テーマは、働き方、人材育成、職場環境、業務改善など多岐にわたり、寄せられた声は課題の可視化や改善施策の検討に活用しています。また、フォアフロントミーティングでは、経営陣が全国各地の現場を訪問し、最前線で働く従業員と直接対話することで、経営と現場の距離を縮めています。これらの場で寄せられた声が、実際に具体的な施策へ反映された例も多くあります。従業員からは「自分たちの声が会社に届いていると感じられる」といった声もあり、今後も従業員エンゲージメントの向上と、より働きがいのある組織づくりにつなげていきます。



フォアフロントミーティング

サステナビリティ発表会

当社グループ全体でのサステナビリティ経営を浸透させるため、サステナビリティ発表会を開催し、本社や支店、グループ会社のサステナビリティ活動を相互に報告しています。

2025年度はサステナビリティを軸に、人的資本経営やDX戦略など、本社各部門や支店、グループ会社の多岐にわたる取組みを共有しました。パネルディスカッションでは「人と環境のためのDX」をテーマに、働く従業員一人ひとりの成長や働きがいを企業価値向上に結び付ける視点についてなどを議論しました。こうした対話と共有を通じ、多様な知見を全社で学び合うことで、サステナビリティへの理解をさらに深め、グループ全体で価値共創を着実に推進する機会となりました。



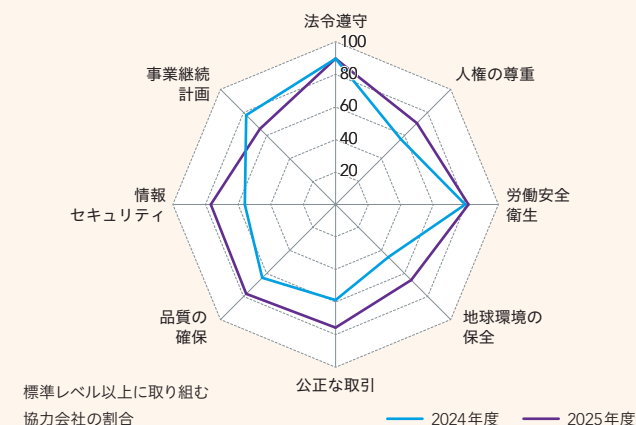
サステナビリティ発表会

■協力会社との連携

協力会社へのアンケート調査を実施

社会課題への対応がサプライチェーン全体で求められる中、当社は「サプライチェーン行動基本方針」を策定し、法令遵守や人権尊重、環境配慮、公正取引といった基本事項について、毎年協力会社の取組み状況をアンケート調査により把握しています。各事項に関する責任者や取組み方針の有無、取引先への働きかけなど6段階で取組み状況を評価するものです。2025年度のアンケート回収率は8割以上に達し、グラフに示すように、当社が望ましいとする標準レベル以上に取り組んでいる協力会社の割合が、前年度よりも増える傾向にありました。また、調査結果を踏まえた研修などを通じて、社会課題への理解を促進しています。

今後も協力会社との対話を重視し、信頼関係を強化しながら、サプライチェーン全体での価値創出と企業価値の向上を目指します。



VALUE CO-CREATION

ステークホルダーエンゲージメント

■ 地域社会との共創

ケニアでのストリートチルドレン支援

モンバサ工事事務所では、現地に拠点を置く非営利団体 Wema Centre への継続的な寄付を通じ、路上生活に関わる子どもたちの保護および自立支援に取り組んでいます。また、毎年11月に開催されるチャリティー・ガラディナーにも参加し、活動への理解促進と支援の拡充に努めています。同団体は、小学校から中等教育、さらには大学・専門学校に至るまで幅広い就学支援を提供し、これまでに3,000人以上の子どもたちに教育機会を創出しています。これらの活動を通じて、地域社会の持続的発展と次世代の人材育成に貢献しています。



ケニアの子どもたちと

砂像に込めた能登半島復興への想い

能登半島地震の復興工事を担当社の七尾大田作業所と他の工事事業者が協力し、地域のイメージアップを目的として和倉温泉観光協会と、近隣で営業を再開した宿泊施設を含む6社に「砂像」と「復興工事の紹介看板」を製作・贈呈しました。和倉温泉のPRキャラクター「わくたまくん」と和倉温泉復興応援団「純烈」をモデルとして、砂像クリエイターを中心に各社の若手職員が協力して製作したものです。砂像は完成同日にお披露目を開催し、招待した地元の園児たちによるミニ砂像づくり体験が行われました。これからも当社は能登半島復興への活動を地域社会とともに進めていきます。



完成した砂像

長年の継続的な取り組みで表彰を受賞

横浜支店ではボランティア活動「みなとみどりサポーター」として、新港地区周辺の緑地において定期的な清掃や除草、緑化活動などを行っています。その一環として、長年にわたり象の鼻パーク(横浜市中区)の清掃活動を実施してきました。

その継続的な取り組みが評価され、国土交通省関東地方整備局より表彰されました。社会貢献活動への取り組みは清掃美化活動だけでなく、2025年3月に発生した大雪の際には除雪作業などの災害対応に尽力した企業として、横浜国道事務所にて感謝状が贈呈されました。今後も地域社会の一員として、環境保全活動や災害対応などを通じて地域への貢献を続けていきます。



令和7年「海の日」海事関係功労者表彰式

VALUE CO-CREATION

ステークホルダーエンゲージメント

■多様なステークホルダーとの対話と協働

アマモ場再生活動

当社は、地域の海洋環境の保全と再生に向け、アマモ場再生活動に継続的に取り組んでいます。

2025年5月には、アマモ造成発祥の地である岡山県備前市日生町においてアマモの種子選別(種とり)を実施しました(主催：日生町漁協、おかやまコープ、おかやま環境ネットワーク)。また、同年9月にはアマモの種まきを行い、当社の部門・部署の垣根を越えて多くの従業員が参加しました。

さらに、当社も加盟する里海づくり研究会および胸上漁業協同組合と合同で、岡山県玉野市胸上においてアマモ場再生実証試験を実施しました。当日はアマモ場再生の第一歩として、アマモ種子を混ぜたベンリーゼ団子(泥団子)約2,000個を作成し、潜水土により海中の実証試験区へ設置しました。今後は、その経過を継続的に観察しながら、地域の海洋環境の保全と再生に向けた活動に取り組んでいきます。



アマモ場再生実証試験



日生アマモ種とり・まき



久慈川での鮎の放流体験

鮎の放流体験を通じた地域との共創

2025年6月に茨城県大子町の久慈川において、地元の小学生および特別支援学校の児童生徒約110人を対象に、鮎の放流体験イベントを開催しました。本活動は、当社が施工する「R5久慈川右岸頃藤北地区整備工事」の一環として、地域貢献と建設業のイメージ向上を目的に実施されたものです。当日は、久慈川の自然や治水対策工事の意義について説明が行われ、その後、児童生徒がバケツに入った鮎を川へ放流しました。

会場では建設機械の展示や搭乗体験も実施され、普段触れる機会の少ない重機に、児童生徒たちは興味を示していました。また、車いすの児童も参加できるよう動線を確保するなど配慮がなされ、環境学習と地域交流の機会として有意義な取り組みとなりました。

「教員の民間企業研修」活動への協力

東京都の小・中学校の教員の皆様8名を対象に、「教員の民間企業研修」を2日間にわたって実施しました。本研修の受け入れは今回で3年目となり、建設業への理解促進と次世代人材の育成への貢献を目的に継続しています。研修では、座学での当社の事業概要やサステナビリティ経営、カーボンニュートラル、DX、人的資本経営などの取組みを紹介のほか、建築工事現場や技術研究開発施設の見学、現場職員との意見交換を通じて、建設業の仕事や技術を実際に体感していただきました。参加した教員の皆様からは、インフラ整備の重要性に加え、CO₂排出削減やAI・DXを活用した技術革新にも高い関心が寄せられました。今後も教育機関との交流を通じて、建設業の魅力と社会的価値を発信していきます。



工事現場の見学の様子



技術研究開発

研究開発の4つのマテリアリティ

近年、カーボンニュートラルの実現やネイチャーポジティブの達成、防災・減災・国土強靱化の推進は、社会全体における重要課題となっています。とりわけ、巨大地震や気候変動に起因する大規模災害への対応は喫緊の課題であり、これに加えて、インフラの老朽化対策への着実な取組みも強く求められています。当社は、こうした社会的要請に的確に応えるため、4つのマテリアリティを特定し、それぞれに対応した研究開発テーマを設定しております。これらの研究開発を機動的かつ横断的に展開し、技術の社会実装を加速することで、社会課題の解決に貢献するとともに、持続的な企業価値の向上と成長の実現を目指していきます。



研究開発におけるマテリアリティ

海洋資源開発の取組み

基本方針

当社は、資源・エネルギーの安定確保および経済安全保障への貢献を目的に、海洋資源開発分野を中長期の成長領域と位置付け、継続的な技術開発と事業化検討を推進しています。特に、日本近海に賦存するレアアース泥やメタンハイドレートなどの海底資源に着目し、海洋土木で培った技術力を活かした新たな事業機会の創出を目指しています。

技術開発の取組み

当社は、海底地盤評価、浚渫、埋立造成などの基盤技術を活用し、採泥・揚泥から処理・利用に至る一連の技術領域の高度化に取り組んでいます。また、異業種・研究機関との共同研究や国の研究開発プロジェクトへの参画を通じて、基礎検討から実証段階への移行を見据えた技術の蓄積を推進しています。これにより、単なる要素技術開発にとどまらず、将来的な事業化に必要な実装力の強化と、バリューチェーンにおける役割確立を図っています。

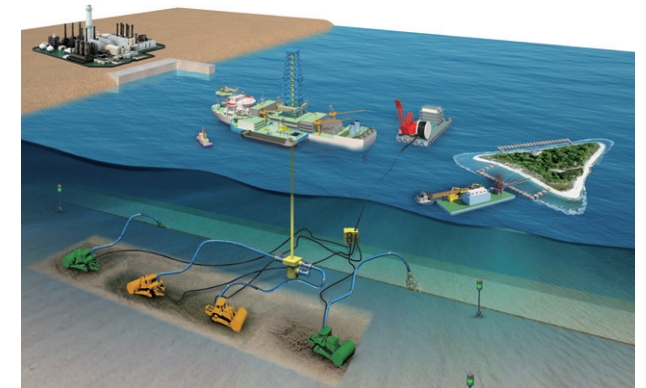
 **技術研究開発センター**
<https://www.toa-const.co.jp/trdc/>

事業化に向けたポジション

海洋資源開発は、調査・採取・輸送・処理・利用に至る多段階のプロセスで構成され、これらの統合が商業化の鍵となります。当社は資源開発のプロセスに応用が可能な土砂の取扱い・減容化・有効利用といった基盤技術領域に強みを持ちます。それらを活かして、将来の商業フェーズにおける安定的な価値提供を可能とするポジションの確立を目指しています。

今後の展望

当社は、基礎検討から実証、事業化へと至る各段階の進展を可視化し、着実な価値創出につなげていきます。海洋土木分野で培った技術力を核として新たな収益機会の創出を図るとともに、持続可能な資源供給と社会課題の解決に貢献していきます。



海洋資源の開発イメージ

VALUE CO-CREATION

技術研究開発

令和8年度日本港湾協会論文賞を受賞

当社の技術顧問である間瀬肇(京都大学名誉教授)氏を筆頭著者とし、当社の武田将英および原知聡が共著した論文が、「令和8年度日本港湾協会論文賞」を受賞しました。本論文は、波の打ち上げによって陸地に流れ込む海水量(越波流量)を求める新しい計算手法を提案したものです。

近年、地球温暖化の影響により、海面上昇や高潮・高波の増大が懸念されています。しかし、これに対応する策を検討するうえで必要となる消波護岸の越波流量算定には課題がありました。

本手法は、追加の実験を行わずに複雑な断面にも対応でき、波の打ち上げ高さや越波流量を簡便かつ高い精度で算定できる点に特長があります。今後も検討を重ね、設計の効率化と信頼性の向上に貢献していきます。



表彰式

浮遊ケーソンの動揺低減技術

減揺タンク工法を初めて現場導入

当社は、国立研究開発法人 海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所の革新的社会資本整備研究開発推進事業を通じて、浮遊ケーソン^{※1}の動揺低減技術「減揺タンク^{※2}工法」を開発し、2025年10月に国土交通省北陸地方整備局管轄の伏木富山港富山地区岸壁工事で初めて現場に導入しました。この工事では、浮遊時の動揺低減効果と施工省力化・安全性向上について実証しています。

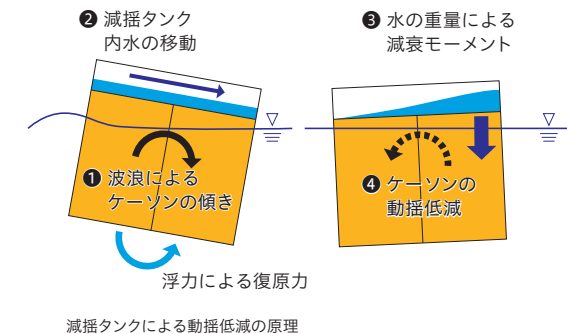
※1 ケーソン：防波堤などの水中構造物として用いられる主に鉄筋コンクリート製の大型の箱
 ※2 減揺タンク：ケーソンの揺れを減らすための装置。本工法では、内部に適量の水を入れた水槽



伏木富山港富山地区岸壁工事での本技術導入状況

防波堤などで用いられるケーソンは、海に浮かべてえい航・据付けを行うため、波の影響を大きく受けます。特に外洋では、海に浮遊した状態のケーソン(浮遊ケーソン)は波によって大きく動揺する問題がありました。

本工法は、動力を必要とせず、ケーソン上に搭載した減揺タンク内の水の動きを利用して、えい航中などにおける浮遊ケーソンの動揺を低減させます。これにより、工事の安全性や施工性の向上に貢献します。また、ケーソンを据え付ける数量が多い工事や長距離のえい航が伴う工事において、工期短縮に寄与します。今後は、技術提案や受注工事などでの活用を通じて実績を積み重ね、本工法のさらなる発展を目指していきます。



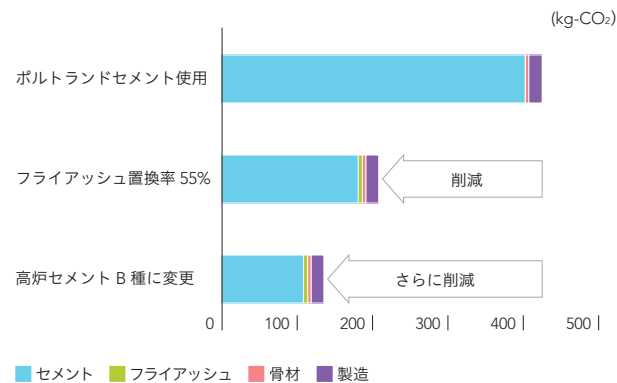
VALUE CO-CREATION

技術研究開発

脱炭素技術

フライアッシュ高置換コンクリート

近年、ポルトランドセメントを産業副産物で置換した低炭素型コンクリートの現場適用が進められています。中でも、高炉スラグ微粉末を活用した高炉セメントや高炉スラグを高含有したコンクリートは、脱炭素技術として広く普及しています。一方で、産業副産物の有効活用の選択肢を広げるため、当社は、中部電力(株)(中部電力への研究委託元：(株)JERA)と共同で、セメントの一部(30～70%)をフライアッシュで置換するフライアッシュ高置換コンクリートを開発しました。このコンクリートは、水中コンクリート(水中不分離性コンクリートを含む)や高流動コンクリートとして使われます。当社は、本コンクリートの活用を通じて脱炭素社会の実現に貢献していきます。

● 製造段階のCO₂排出量

制振技術

折返しプレート式座屈拘束ブレース

物流倉庫の建設では、構造形式をブレース付きラーメン構造^{※1}とすることが最もコストが低減できるため、当社では圧縮・引張ともに性能が安定した座屈拘束ブレースを多く採用しています。座屈拘束ブレースは、芯材や拘束材の形状・材質・製法など様々な種類が実用化されていますが、当社はさらにコストを低減した新たな制振ブレース「折返しプレート式座屈拘束ブレース(FP-BRB[®])」を開発^{※2}し、日本ERI(株)の構造性能評価(ERI-K25001)を取得しました。

FP-BRB[®]は、並列に配置した複数の鋼板を一筆書きの要領で端部を接合した折返し機構によって、圧縮材となる鋼板が座屈しようとする力を、隣り合う鋼板(引張材)が押し返す力によって拘束する“座屈拘束効果”を有する制振ブレースです。

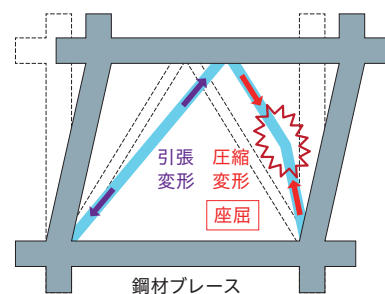
なお、本ブレースは、鋼材のみで構成され、特殊な加工や溶接を必要としないため、鉄骨ファブリケーターでの製作が可能です。このため、同等の性能を有する従来の座屈拘束ブレースと比較して、コストを低減することが可能となりました。

また、本ブレースは物流倉庫に限らず、商業施設や事務所ビル等にも採用することが可能です。今後は、本ブレースの実物件への適用を推進し、幅広い建築物への活用を目指します。あわせて技術の高度化を図ることで、耐震・制振技術の普及と建設コストの低減による事業継続性の向上に貢献していきます。

※1 柱と梁の骨組み(ラーメン構造)に斜めの部材(ブレース)を入れて建物の強度を確保する構造

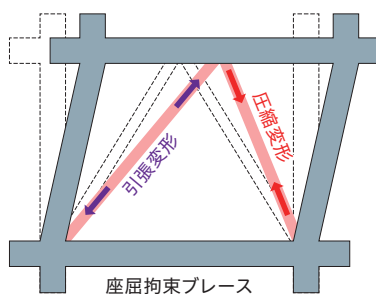
※2 青木あすなる建設(株)、(株)名構設計との共同開発

大きな圧縮変形を受けると座屈する

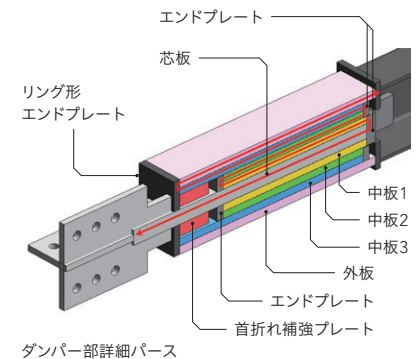


ブレース付きラーメン構造概要

引張・圧縮変形が同等の性能を発揮する



軸力の伝達経路



ダンパー部詳細バース

VALUE CO-CREATION

技術研究開発

自動化技術

作業船の自動化への取り組み

護岸基礎の築造や漁場の海域環境を改善するため、砂撒船を用いて海底に土砂を撒く作業や、窪地の埋め戻し作業を行います。この作業は、砂撒船に接舷された土運船から土砂を掘削して砂撒船のホッパーに投入し、海底に土砂を投入する流れとなりますが、土砂の掘削から投入までを砂撒船に搭載したバックホウによって行います。

当社保有の砂撒船「サンライズ」は、2台のバックホウを搭載しており、バックホウ同士が接触しないよう、それぞれのオペレーターが互いにタイミングを合わせて作業を行います。このとき、海底に均一な厚さで土砂を撒くためには、一定量の土砂をホッパーへ連続的に投入する必要がありますが、作業時間と精度はオペレーターの技能や経験に依存していました。

また、少子高齢化に伴う担い手不足により、熟練のオペレーターが減少していることから、自動運転による省人化・省力化が望まれていました。そこで当社は、将来の砂撒船の完全自動化を見据えた「遠隔操縦／自動運転システム」の構築に取り組んでいます。2025年度は、本システムを砂撒船「サンライズ」に適用し、波浪により砂撒船が動揺する難度の高い実際の海上工事に国内で初めて導入しました。

なお、実施工を通じて、1名のオペレーターが2台のバックホウを遠隔で同時に操縦できること、掘削後の土砂を自動運転により砂撒船のホッパーに投入できることを確認しました。また、1台のバックホウを遠隔操縦して土砂を掘削している間に、自動運転によってもう1台のバックホウがホッパーへの土砂投入を完了できること、投入が完了したバックホウが自動運転で掘削位置へ戻ったことを検知した後、掘削が完了し待機していたバックホウの旋回を自動で開始できることを確認しました。

現在は、旋回から投入までの自動運転を、熟練のオペレーターのサイクルタイムに近づけるような最適化を行っています。合わせて、遠隔操縦時に支障となる映像遅延の対策にも取り組んでいます。今後は、完全自動化の実現に向けて、取り組みを推進していきます。



遠隔操縦／自動運転システムによる施工状況

海上工事の安全サポート技術

現場ハザードウォッチャー

海上工事は気象・海象の影響を受けやすいため、安全性を確保するためには最新の気象情報を作業員へ迅速に伝達することが重要です。当社では、音と振動により情報を伝達できる腕時計型端末を運用してきましたが、今回、「現場ハザードウォッチャー」へ更新しました。

現場ハザードウォッチャーは、これまでの通信距離の課題を改善し、緊急性の高い警報などの情報をリアルタイムにウェアラブルデバイスにて通知することが可能です。また、任意のテキストメッセージなども通知することができます。これにより、作業中止や避難などの早期の判断・対応を支援します。また、着信時の振動や情報の送信回数・緊急度を任意に設定できるため、見逃しを防止するとともに、重要度に応じた適切な注意喚起を行うことが可能になりました。



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

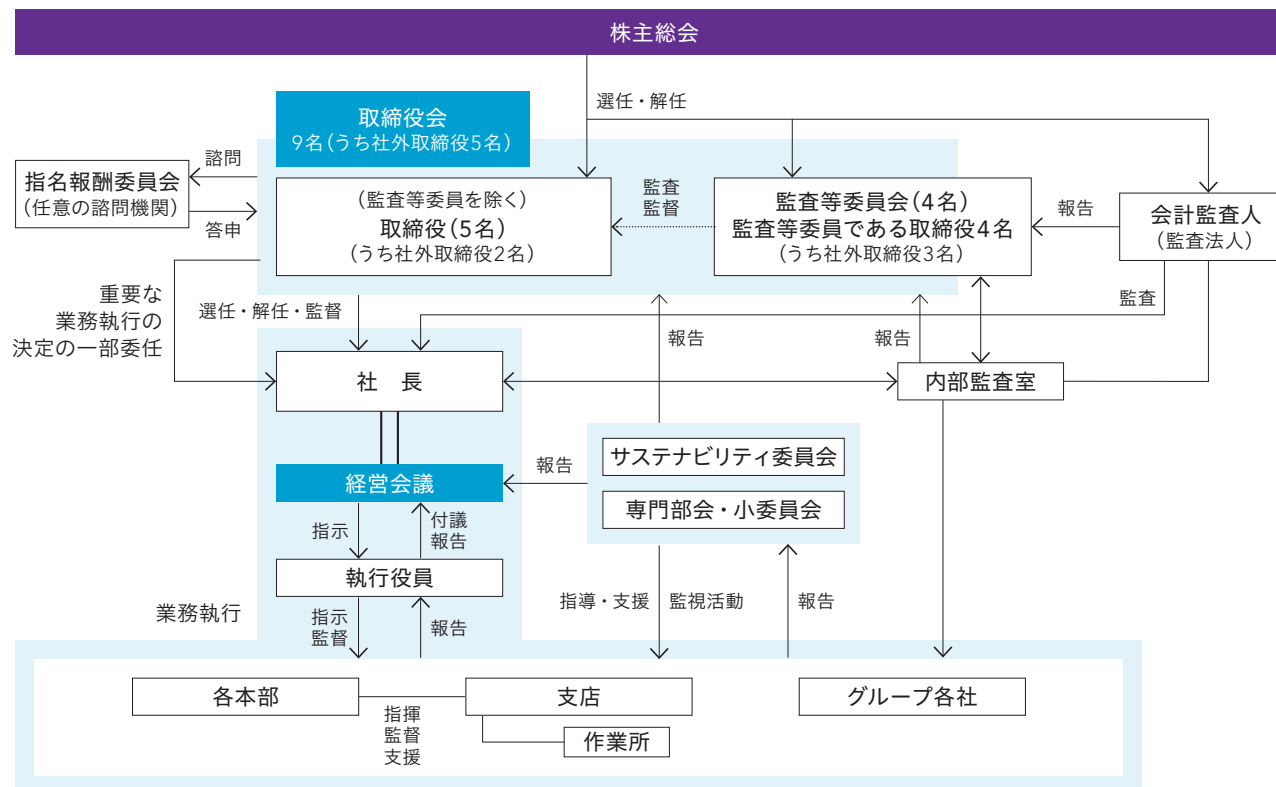
東亜建設工業グループは、「高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす」という社是のもと、長期ビジョン〈TOA2035〉ありたい姿「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」を掲げ、国内土木事業・

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、サステナビリティ経営を推進し、持続可能な社会の実現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(2026年7月1日現在)



● コーポレート・ガバナンス体制の概要

	2025年度 開催回数	2026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 (2025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 (2025年度：18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 (2025年度：5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 (2025年度：47回開催)	常勤の取締役および執行役員等で構成 執行役員等11名 (社内11名)
サステナビリティ委員会	年に2回必要に応じて開催 (2025年度：3回開催)	委員構成15名 (社内13名、社外2名)



コーポレートガバナンス

<https://www.toa-const.co.jp/ir/company/cg/>

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中長期的な企業価値の向上を実現するため、取締役会の実効性を重要な経営課題の一つと位置付けており、当社取締役会は、その役割・責務の遂行状況を継続的に点検・改善することを目的として、毎年度、取締役会の実効性評価を実施しています。

このたび、2025年度に開催された取締役会について実効性の評価を実施し、その結果を取締役会において報告・審議いたしましたので、その概要について、右欄の「2025年度の分析・評価結果の概要」でご説明いたします。

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 대해서는、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。

2025年度の分析・評価結果の概要

アンケート形式による5段階評価のポイントは前年度より向上しており、分析の結果、当社取締役会は、運営面および監督機能においておおむね適切に機能し、一定の実効性は確保されていると評価しました。特に、取締役会の運営方

法や社外取締役を含めた自由闊達な議論、情報提供の充実については、前年度から顕著な改善が確認されました。一方で、リスク管理や重大リスク案件に対する監督機能については、モニタリングボードとしてのさらなる高度化の必要性を認識しました。

評価対象	2025年4月から2026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5回)
評価者	すべての取締役(計9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
評価項目	● 構成・運営 ● 経営戦略・経営計画 ● リスク管理 ● 指名・報酬 ● 株主等との対話 ● 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

● 確認された主な課題

項目	今後の課題および取組み
取締役会の人数・構成および機能・役割	● モニタリング型取締役会としての機能の定着と、さらに実効性を高める為の長期的な取締役会の方向性などに関する議論の充実
取締役会における審議事項	● 執行部門からの戦略の審議に必要な情報提供 ● 中長期的な経営戦略・資本配分・資本コストに関する議論のさらなる充実、深化
社外取締役への情報提供	● 執行部門からの経営環境等に関する定期的な情報提供 ● 資料早期配布の継続的实施
リスク管理体制に係る監督	● 全社的リスク管理に関する俯瞰的・定期的な議論の深化 ● 重大リスク案件に関する取締役会への報告・モニタリングの在り方についてのさらなる議論の深化
指名・報酬に関する事項	● 経営トップを含む後継者計画に関する議論、監督のさらなる充実

VALUE CO-CREATION

コーポレート・ガバナンス

今後の取組み

当社は、本実効性評価の結果を踏まえ、抽出された課題に継続的に取り組むことで、取締役会の監督機能と実効性を一層高めていきます。

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で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。

● 前回の取締役会の実効性評価結果および2025年度の対応

前回評価に基づく課題	改善の具体例
- 社内取締役が多数であることにより、独立性・監督機能が十分に発揮されにくい - 社外取締役を過半数とする体制への移行	- 監査等委員以外5名（うち社外2名）と監査等委員4名（うち社外3名）の、社外役員が過半数を占めるモニタリング型へ移行 - 社外取締役が取締役会議長を務める体制への移行により、重要テーマに重点を置いた議論の充実が図られた
- 中長期的な経営戦略に関する議論の不足 - 付議基準の金額引上げによる権限委譲の促進 - 次期中期経営計画に向けた計画的な議論の場の設定	- 取締役会規程の改訂により、重要な業務執行の委任に関する一部の金額基準の引き上げ（委任範囲の拡大） - 中期経営計画策定を軸とした議論の充実
- 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 - 事前説明・情報提供の場の設定	- 監査等委員でない社外取締役への事前説明会の実施 「社外取締役への情報提供」、「取締役会の年間スケジュール」が高評価に
- リスク管理に関する体系的説明や全体俯瞰の議論の不足 - リスクマネジメントの体制整備	- サステナビリティ委員会を中心とした体制整備・横断的審議の充実（リスクマネジメント小委員会の設置） - 重点リスクの把握・議論の深化が改善テーマとして残る
- 後継者育成計画（サクセッションプラン）の議論・体系化の不足 - 指名報酬委員会の議論内容の取締役会への報告不足 - 取締役会での定期的議論機会の設定	- 指名報酬委員会と取締役会との連携強化（議論内容の共有）により、指名・報酬の大項目は改善し、評価も高まる - 一方で「後継者計画のモニタリング」に関する評価が低水準にとどまる

● 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2025年度）

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）	295 (19)	67 (19)	87 (-)	28 (-)	111 (-)	8 (2)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	48 (31)	48 (31)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4)

VALUE CO-CREATION

コーポレート・ガバナンス

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

● スキルマトリックス

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	サステナ ビリティ委員
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	●				●		●		●	◎	◎		●
半田 未知 (佐々野 未知) 社 独	●		●			●	●	●	●	●	●		
木村 徹也			●			●			●	●		●	●
玉井 哲史 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)「◎」委員長または議長 ※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

社：社外取締役 独：独立役員

VALUE CO-CREATION

コーポレート・ガバナンス

● 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。

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。



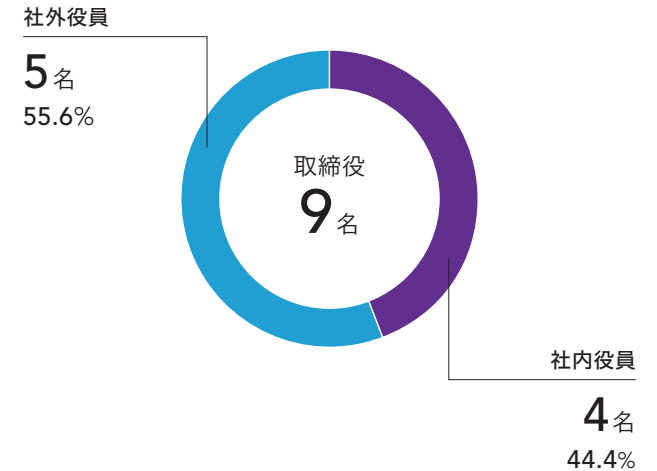
内部統制システムの整備

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

サステナビリティ経営の浸透を図るため、各支店とグループ会社がサステナビリティ活動を共有する場として「サステナビリティ発表会」を年に1回開催しています。2025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。

● 社内外取締役構成比率（2026年7月1日現在）



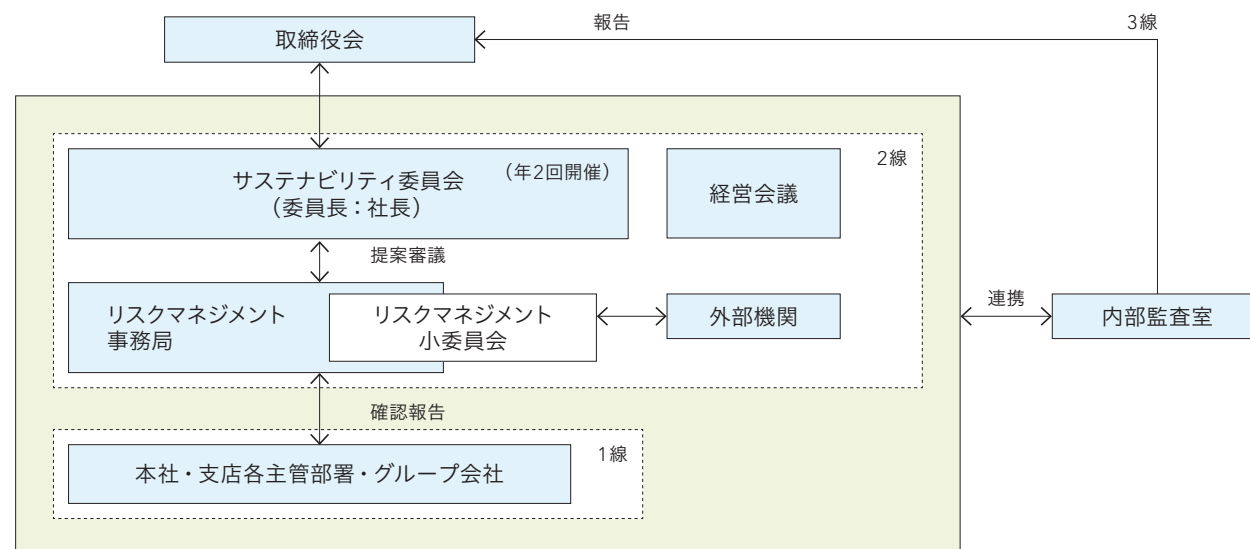
グループ会社による発表

VALUE CO-CREATION

コーポレート・ガバナンス

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、経営層で構成するサステナビリティ委員会が、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※環境を全社展開しました。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。

※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



リスクマネジメント

<https://www.toa-const.co.jp/ir/company/risk/>

コンプライアンス

コンプライアンス教育の徹底

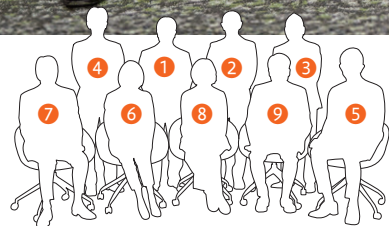
当社グループは、グループ内の役員および従業員が「企業行動規範」を遵守し、これに根差した事業活動を推進することで、「社会的責任を果たす」という経営理念の実現に努めています。新入社員研修時や特定の昇進時、キャリア採用の従業員を対象に、節目となるタイミングや立場、役割に応じて、外部の講師によるコンプライアンス指導を受けられるようにしています。また、集合研修にコンプライアンス教育のカリキュラムを継続的に導入し、執行役員が講師となり、サステナビリティ経営におけるコンプライアンスの重要性や、技術者倫理について実例を用いた教育を行っています。



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>

取締役一覧



※各役員の略歴、選任理由および重要な兼職の状況は、Webサイトをご参照ください。



コーポレート・ガバナンス報告書

https://www.toa-const.co.jp/ir/pdf/corporate_governance_report.pdf



役員一覧

<https://www.toa-const.co.jp/company/executive/>

本社フリースペースエリア「TOA THE PARK」にて撮影

社内取締役

- ① 早川 毅
代表取締役社長
- ② 中尾 剛
代表取締役
経営管理本部長、内部監査室・秘書室統括
- ③ 木村 克尚
取締役
国際事業本部長
- ④ 木村 徹也
取締役 監査等委員

社外取締役

- ⑤ 国谷 史朗
社外取締役・取締役会議長
弁護士(日本・米国ニューヨーク州)
弁護士法人大江橋法律事務所
パートナー
株式会社ネクソン社外取締役
(監査等委員)
株式会社JERA 社外取締役
- ⑥ 関根 嘉奈子
社外取締役
Kyrgyz Investment and Credit Bank
社外取締役
元 欧州復興開発銀行
Managing Director
- ⑦ 岡村 眞彦
社外取締役 監査等委員
元 三井物産株式会社 常務執行役員
関西支社長
- ⑧ 半田(佐々野)未知
社外取締役 監査等委員
公認会計士・税理士
コントロール・リレーションズ株式会社
代表取締役社長
株式会社オークネット 社外取締役
(監査等委員)
- ⑨ 玉井 哲史
社外取締役 監査等委員
公認会計士
玉井哲史公認会計士事務所 代表

取締役会議長メッセージ



執行側との「対話」を尽くし、
持続的な企業価値向上を後押しする

取締役会議長
国谷 史朗

適切なリスクテイクを支えるミッション

取締役会のミッションの一つは、執行側をモニタリング（監督）し、企業価値を高めることです。しかし、単なる傍観者に留まればガバナンスは形骸化し、実効性を失いかねません。私は取締役会議長として、社長をはじめとする執行側の個性や力量、会社の社風・歴史を理解したうえで、取締役会をまとめ、経営陣と向き合うようにしています。同じような事案でも、会社によって「許容してよい」ケースか、「本当に必要かを経営サイドに問いただすべき」ケースかの境界線は異なるからです。

もう一つの役割として、執行側が判断に迷う局面で適切な助言をし、成長を後押しすることもあります。たとえば、近年の好業績を背景とした資金を、M&Aをはじめとする成長投資に振り向ける議論では、取締役会から「予算を設定

し、専門チームを立ち上げてはどうか」と提言しました。執行側はこれを受け、中期経営計画に積極的な成長投資計画と新たな組織体制を盛り込み、迅速な取組みにつなげています。

当然、議論を重ねる中で意見が一致しないこともあり、執行側が「今の当社のリソースではリスクが大きすぎるため、現時点での投資は難しい」と見送りを主張することもあります。この不確実な時代、意思決定においてどちらかが100%正しいケースは稀で、正解も一つとは限りません。

大切なのは、そのリスクが本当に回避すべきものか、それとも次なる成長へのオポチュニティ（機会）なのかを見極めることです。取締役会が客観的な視点から「ここにチャンスがある」と光を当てアプローチを促す、これこそが取締役会の重要な役割だと考えています。

多様性と独立性で実効性ある「問いかけ」を

当社の取締役会は、独立社外取締役が過半数を占め、議長および各委員会の委員長も社外取締役が務めることで、客観的かつ独立性の高いガバナンス体制を敷いています。メンバー構成も特色豊かで、ビジネスの経験を持ち財務会計に精通した半田（佐々野）取締役、玉井取締役に加え、総合商社での豊富なグローバル経験を持つ岡村取締役もいます。岡村さんは「人への投資」を繰り返し提言しています。また、海外のファイナンス分野でキャリアを積まれた関根取締役からは、日本の枠組みにとらわれない視点から新たな気づきが提供されています。

多様な専門性（スキル）を持つプロが集まる中で、私自身も弁護士としてM&A、国際法務、コンプライアンス案件などに深く携わってきた経験から、実効性ある「問いかけ」を心掛けています。リーガル面だけではなく、ビジネスの合理性や選択の背景に踏み込み、執行側が気づいていない死角がないかを検証するよう心掛けています。

幸い、当社の社外取締役には遠慮して発言を控える人はおらず、全員が専門性に基づき活発に意見を交わす雰囲気醸成されています。私が取締役会に加わって以降の議論は年々着実に熱量を増し、審議が数時間となることも珍しくありません。ほかの方の意見や質問を十分に引き出し、議長として議論を集約するプロセスを大切にしています。

持続的成長を支える「未来への投資」のコミット

「人への投資」の議論については、“人はコストではなく投資対象”という思想に基づく提言により、成果が出てきています。従業員の給与引き上げや株式ストックオプション制度の導入に動き、処遇を改善できたことは、エンゲージメント強化の観点からも非常に価値ある一歩でした。

今後はさらなる採用強化やグローバル人材の確保を見据え、専門性が正当に評価され、意欲を持って能力を最大限に発揮できるよう、ジョブディスクリプション(職務記述書)を明確にした人事も提言しています。

研究開発(R&D)の予算についても、継続的に執行側と意見を交換しています。当社のR&D投資はより大手のゼネコンに比べると保守的であり、執行側からは「事業規模の違いから同水準への引上げは難しい」との説明を受けてきました。しかし、生産性向上や人手不足解消といった構造的課題に立ち向かうには、R&D投資は不可欠です。現状打破を促すために「これからの100年同じことを言い続けるのですか?」と、問いかけたこともあります。執行側はこの問題意識を受け止め、未来への投資としてR&D予算の増額を決めました。現在は、現場のDXによる施工の自動化など、次世代技術の開発を加速させています。

今後のR&Dにおいて、当社が得意とする「海」のテーマは有望です。海はすべての生命の源であり、ESGの観点からも関心が高い領域です。社会課題解決への貢献を示せるだけでなく、「この会社で働きたい」という国内外の人材を惹きつける推進力になるはずです。

実効性評価を通じた継続課題の改善

取締役会の活動に対する直近の実効性評価では、運営についておおむね水準をクリアしているとの評価が得られています。社外取締役からも「議論の時間が足りない」といった意見はほとんどなく、適切な意思決定プロセスが機能していると考えています。

一方で、今後の継続課題として挙げられたのが、サクセッションプラン(後継者育成計画)のプロセスです。経営トップを含む後継者の育成計画は会社の未来を左右する重要なテーマであり、現在は指名委員会を中心に、中長期的な視点から有能な次世代人材の育成プロセスのあり方を議論し、実効性のある計画へと落とし込んでいます。

また、取締役会として継続的に取り組んでいる改善目標が、「社外取締役による現場の状況把握」です。社外取締役は経営の実務を行わないからこそ、書面やデータで報告を受けるだけでなく、現場のリアルな感覚を知るための主体的な努力が欠かせません。監査等委員である社外取締役は、監査の過程で国内外の多くの現場に足を運んでいます。私も、シンガポールや横浜の施工現場などへ出向き、関根取締役も北陸や北海道の現場などを視察しています。このように、社外取締役が現場を知っているかどうかは、議論のリアリティや問いかけの質を高めるうえで有効だと実感しています。

ステークホルダーとの対話から長期ビジョン〈TOA2035〉の実現へ

取締役会の実効性を本当の意味で高めるには、社内だけでなく、株主をはじめとするステークホルダーとの真摯な対話が不可欠です。

投資家から資本効率の改善を求める動きが市場で活発化してきていますが、当社は、丁寧かつオープンなIR活動で正面から向き合うようにしています。取締役会では、株主還元の実、資本効率の改善について、継続的に議論を重ねています。取締役会としての「実効性」を明確に示したこのプロセスは、東証からも模範事例として高く評価され、現在の市場との誠実なエンゲージメントの土台となっています。

現在もIRを通じて、投資家の方々から「得意の海洋領域の強化をどう具体化していくのか」「防衛・公共工事の進捗について、情報をオープンにしてほしい」といった声が寄せられており、今後も取締役会の議論に組み込んでいきたいと思っています。特に防衛・公共工事に関する情報開示については、法的枠組みや安全保障上の制約に配慮しつつも、可能な限り透明性を高めるアプローチについて、取締役会で継続して議論していきます。

私は取締役会議長として、中期経営計画および長期ビジョン〈TOA2035〉の実現に向け、取締役会の実効性をさらに高め、東亜建設工業グループの企業価値の最大化に貢献したいと思います。

当社を支えるグループ会社

東亜鉄工株式会社

強みと役割

船舶の修繕・建造および鋼構造物の製造を担い、海洋・建設分野の施工基盤を支える



所在地：神奈川県横浜市
事業内容：船舶の修繕・建造／鋼構造物製作

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

東亜機械工業株式会社

強みと役割

鋼構造物の製作技術を強みに、建設事業を支える供給基盤を担う



所在地：山口県下関市
事業内容：鋼構造物、工用資機材の製作

<https://www.toaikai.com/>

株式会社東亜エージェンシー

強みと役割

商事・保険・リース・業務代行機能を一体で提供し建設事業のサポートとリスクマネジメントを担う



所在地：東京都千代田区
事業内容：保険代理業／商事業／リース業／業務代行業

<https://www.toa-agc.co.jp/>

東亜海運産業株式会社

強みと役割

海上輸送のエキスパートとして、環境と社会に配慮した資材の調達を担う



所在地：東京都千代田区
事業内容：内航海運業／人の運送をする内航不定期航路事業

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

東亜リアテック株式会社

強みと役割

循環型リノベーション事業を通じて、建物の資産価値向上を担う



所在地：東京都新宿区
事業内容：不動産開発・賃貸・売買・仲介／建物総合管理／リニューアル・リノベーション

<https://www.toa-reatec.co.jp/>

信幸建設株式会社

強みと役割

土木・建築工事の施工・補修を担い、グループの高品質な現場力を支える



所在地：東京都千代田区
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/>

PT TOA Tunas Jaya Indonesia

強みと役割

TOAとローカルパートナーの知見を融合し、インドネシアでの持続可能なインフラと豊かな未来の創造を担う



所在地：Jakarta, Indonesia
事業内容：建築工事／土木工事の施工・補修

<https://www.toa-tji.co.id/>

R2TOA CORPORATION

強みと役割

現地対応力を生かし、フィリピン海外事業展開の基盤強化を担う



所在地：Manila, Philippines
事業内容：建築工事／土木工事の施工・補修

準備中

DATA

財務データ

東亜建設工業株式会社および連結子会社
3月31日に終了した会計年度および会計年度末

	(百万円)										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
経営成績											
売上高	200,282	167,200	161,045	173,692	190,278	189,712	219,814	213,569	283,852	330,472	358,697
売上高連単倍率	1.04	1.05	1.06	1.04	1.05	1.05	1.04	1.05	1.05	1.04	1.05
営業利益	11,789	6,196	2,879	3,980	7,957	8,714	9,874	6,555	17,231	20,621	24,199
経常利益	10,606	5,897	2,714	3,943	7,604	9,247	10,138	6,614	16,630	20,073	24,600
親会社株主に帰属する当期純利益	6,038	△ 7,438	1,750	3,072	5,007	6,859	7,385	4,835	10,517	14,908	19,361
財政状態											
総資産	196,491	183,735	190,276	202,514	202,657	204,200	212,916	226,928	272,936	298,939	305,435
自己資本※1	70,684	64,426	67,191	68,216	68,462	75,446	86,028	88,629	95,634	106,546	116,537
純資産	71,143	64,958	67,747	68,845	69,166	76,175	86,725	89,361	96,700	107,873	117,926
有利子負債※2	29,905	29,195	28,632	28,252	34,470	28,740	30,862	47,043	47,703	50,471	25,135
キャッシュ・フロー											
営業キャッシュ・フロー	19,850	△ 8,769	9,928	△ 2,347	11,496	1,471	△ 2,671	△ 13,947	39,350	△ 14,255	48,006
投資キャッシュ・フロー	△ 2,467	△ 1,263	△ 714	△ 1,496	△ 2,851	△ 4,731	△ 2,391	△ 2,578	△ 2,639	93	△ 1,542
財務キャッシュ・フロー	65	△ 1,639	△ 674	△ 1,042	3,373	△ 8,254	4,550	12,723	△ 8,493	△ 1,250	△ 39,122
現金及び現金同等物の期末残高	39,896	28,187	36,652	31,799	43,746	32,310	32,017	28,278	57,044	41,583	49,231
1株当たり情報※3(円)											
1株当たり当期純利益	72.22	△ 88.97	20.93	36.75	61.16	87.66	95.70	56.14	127.73	187.94	248.40
1株当たり純資産額	845.41	770.61	803.72	815.99	873.08	986.53	984.92	1,017.96	1,206.27	1,342.70	1,507.27
1株当たり配当金	10.00	—	5.00	7.50	12.50	20.00	22.50	22.50	40.00	76.00	100.00
主要指標											
ROE(自己資本利益率)※4(%)	8.7	△ 11.0	2.7	4.5	7.3	9.5	9.1	5.5	11.4	14.7	17.4
D/Eレシオ(負債資本倍率)(倍)	0.45	0.50	0.48	0.45	0.53	0.41	0.39	0.57	0.57	0.53	0.25
自己資本比率※5(%)	36.0	35.1	35.3	33.7	33.8	36.9	40.4	39.1	35.0	35.6	38.2

※1 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

※2 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)

※3 当社は、2016年10月1日付で普通株式10株につき1株の割合で株式併合を行っており、また、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。2015年度の期首に当該株式併合および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、1株当たり純資産額および1株当たり配当金を算定しています。

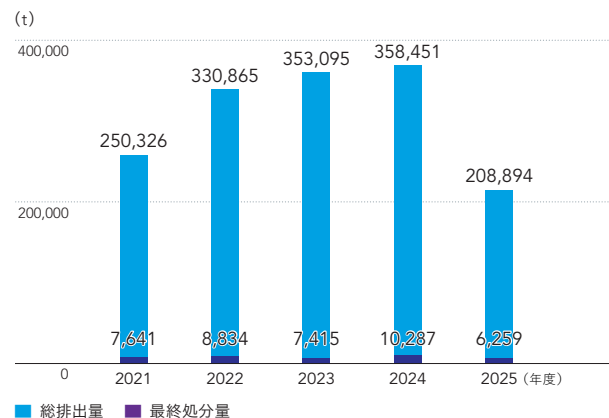
※4 親会社株主に帰属する当期純利益を※1で算出した自己資本の期中平均額で除した額

※5 ※1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

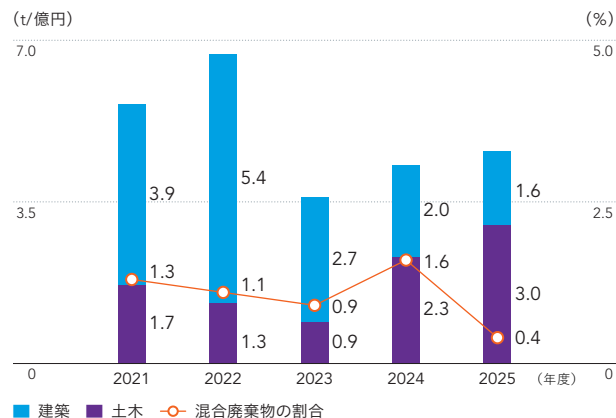
DATA

未財務ハイライト

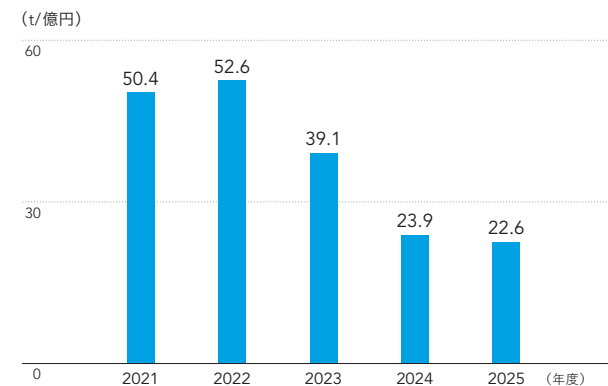
建設廃棄物排出量(単体)



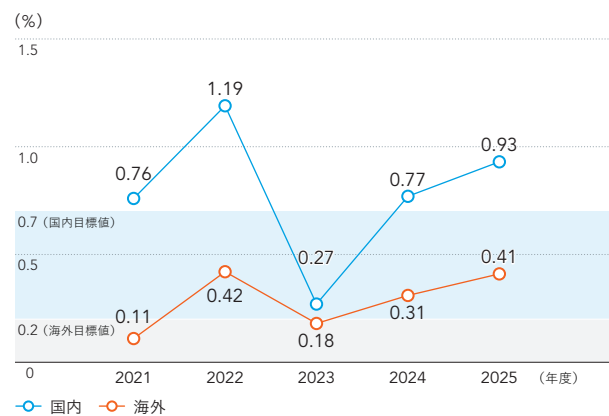
完成工事高1億円当たりの混合廃棄物排出量と建設廃棄物排出量に占める混合廃棄物排出量の割合(単体)



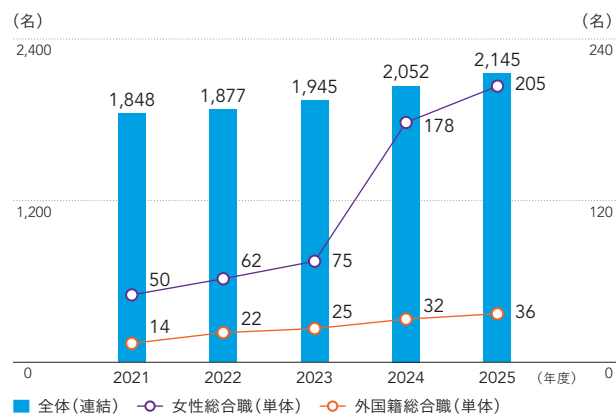
完成工事高1億円当たりのCO₂排出量(単体、国内建設工事)



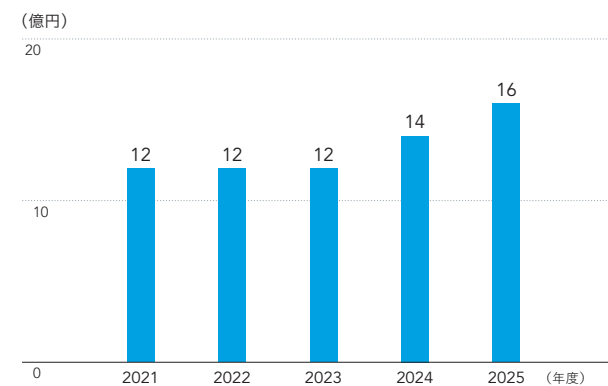
労働災害度数率(単体)



従業員数推移



研究開発費



DATA

会社概要 (2026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	2,145名(連結)
事 業 内 容	総合建設業
主 な 事 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

賛同するイニシアチブと社外からの評価



詳細については当社ウェブサイトをご参照ください。



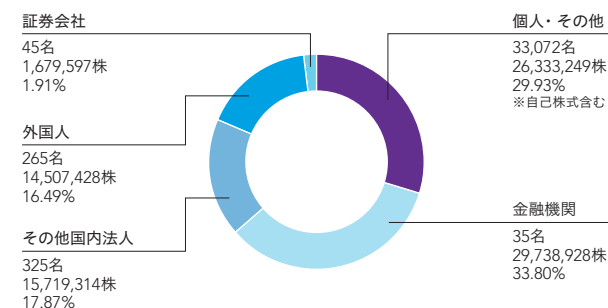
ESGに関する外部評価

https://www.toa-const.co.jp/ir/#external_evaluation

株式情報 (2026年3月31日)

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6,164,556株)
株 主 総 数	33,742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

● 所有者別株式分布状況



● 大株主

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)	9,739	11.90
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	4,497	5.50
太平洋セメント株式会社	4,274	5.22
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,445	4.21
明治安田生命保険相互会社	3,082	3.77
東亜建設工業鶴株会	2,811	3.44
東亜建設工業社員持株会	2,465	3.01
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,698	2.08
野村信託銀行株式会社(信託口2052256)	1,267	1.55
株式会社みずほ銀行	1,039	1.27

※ 持株比率は、自己株式(6,164千株余)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-RS)に係る信託口が保有する当社株式(4,497千株余)を含めていません。

信頼回復に向けた再発防止の取組み

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。2026年4月には、「再発防止策実行計画第11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に行っていきます。

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。

なお、2024年度からは、「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、担当役員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10回開催して184名が参加し、実施後のアンケートでは、「とても満足」「満足」という回答が93%という結果が得られ、2026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。

 <https://www.youtube.com/@toa-corporation>

 https://x.com/toa_corp



表紙作品について ———— 「海とまちと暮らし」

当社で活躍するインクルーシブアーティストによる作品です。海とまち、人々の暮らしが調和する風景を通して、未来へと続く豊かな社会への想いを表現しています。

東亜建設工業株式会社
経営管理本部 経営管理部

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



UD
FONT