

地盤改良工事の施工不良等の問題を踏まえた
再発防止策実行計画の進捗状況について

(対象期間：2020年4月1日～2020年12月31日)

2021年4月8日

東亜建設工業株式会社

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
1. 経営陣や役員・社員の意識改革(社会的責任を最優先に考える)		
(1) 経営陣自身の意識改革、並びに役員・社員による意識改革の推進		
① 経営理念の浸透 i) フォア・フロント・ミーティング ・ フォア・フロント・ミーティング(経営陣と現場社員の懇談会)を行うことで、経営陣と現場社員のコミュニケーションを密にし、経営理念を浸透させる。 ・ 経営陣が現場社員の意見を直接聞き入れて、それを施策に反映させる。	i) フォア・フロント・ミーティング ・ 2015年度以前は、社長・副社長しか参加していなかったが、取締役も参加することとし、年間20回開催する。	i) フォア・フロント・ミーティングの実施状況 ・ 2020年10月21日から2020年12月10日にかけて20カ所を実施した。 ・ 代表取締役3名と取締役4名が参加した。
ii) 創立記念日の取り組み ・ 経営理念が役員・社員の意識から薄れることを防止する。	ii) 創立記念日の取り組み ・ 毎年、創立記念日(3月4日)の前日(2020年度は2021年3月3日)に社長が経営理念の浸透に向けたメッセージを発信し、それを踏まえて役員・社員が懇談会の場で議論する。	ii) 創立記念日の取り組みの実施状況 ・ 2020年度の取り組みを準備中。
iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知 ・ 経営理念である社是三則 及び 2018年4月に改定した企業行動規範の再浸透を徹底する。	iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知 ・ 経営理念である社是三則と2018年4月に改定した企業行動規範の再浸透を徹底するために、毎年、全社員・役員にe-learningを実施する。 ・ 2020年度は7月までに実施する。	iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知の実施状況 ・ 社是三則及び企業行動規範の内容を盛り込んだ e-learning『再発防止策実行計画 第5版改訂のポイント』を実施した。 完了 2020年7月22日～2020年9月30日
iv) 経営理念に則った中期経営計画 ・ 経営理念、特に三則の「誠実な施工で永い信用を築く」を中期経営計画に反映させる。	iv) 経営理念に則った中期経営計画 ・ 2020年度を初年度とする中期経営計画については、特に三則の「誠実な施工で永い信用を築く」を重視し、施工要員数を踏まえて、誠実な施工を実現可能とする適切な施工高を想定し、それに基づいて受注高の計画値を設定すると共に、キックオフ・ミーティングにおいて全役員・社員に周知し、年3回実施する事業計画会議において進捗を確認する。	iv) 経営理念に則った中期経営計画の実施状況 ・ 中期経営計画(2020年度～2022年度)については、2020年5月14日に策定し、公開した。受注高の計画値については、施工要員数を踏まえた適切な施工高を想定し、設定した。 ・ 2020年5月15日に全社キックオフ・ミーティングを、2020年6月2日から2020年6月17日にかけて14カ所で支店キックオフ・ミーティングを実施し、それらを通じて、全役員・社員に中期経営計画の内容を周知した。 ・ 2020年8月7日に第1回事業計画会議、2020年11月11日に第2回事業計画会議を実施し、進捗を確認した。

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
1. 経営陣や役員・社員の意識改革(社会的責任を最優先に考える)		
(1) 経営陣自身の意識改革、並びに役員・社員による意識改革の推進		
<p>② 経営陣と役員・社員のコンプライアンス意識の測定</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営陣と役員・社員のコンプライアンス意識を定量評価するために、外部調査会社に委託してコンプライアンス意識調査を毎年実施する。他社や前年の結果と比較することで課題を抽出し、担当部門が必要な対応策を講じる。 	<p>i) コンプライアンス意識調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎年1月にコンプライアンス意識調査を実施する。 各担当部門は、調査結果から、当年度の施策の効果の検証、課題の抽出、改善策の検討を実施し、「再発防止策モニタリング委員会」は、毎年3月にその対応策を検証する。 その検証結果も踏まえ、調査結果を社内ホームページに公表し、次回の再発防止策実行計画に改善策を織り込む。 <p>ii) 2019年度の調査結果に関する対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年1月の調査の結果、役員・社員の2.8%からパワーハラスメントに遭遇したことがあるとの回答があったことから、ハラスメントの撲滅が最も大きなコンプライアンス上の課題であると捉え、パワーハラスメント・ゼロの実現に向けた取り組みを推進する。 	<p>i) コンプライアンス意識調査の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年度コンプライアンス意識調査実施の準備を進めている。 2019年度の調査結果を踏まえた対応策については、下記 ii)を参照。 2020年5月11日に検証結果を踏まえた調査結果を社内ホームページに公表し、2020年7月20日に公表した再発防止策実行計画(第5版)に改善策を織り込んだ。 <p>ii) 2019年度の調査結果に関する対応の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 「1.(4) パワーハラスメント・ゼロの実現に向けた施策の徹底」を参照。
<p>③ 経営陣と役員・社員の意識の風化防止</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営陣と役員・社員の意識の風化を防止し、「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も継承させるために、「風化防止・記憶継承室」を活用する。 	<p>i) 「風化防止・記憶継承室」の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入社員研修や中途社員フォローアップ研修等の社内研修に、「風化防止・記憶継承室」における研修を適宜組み込む。 <p>ii) 「風化防止・記憶継承室」の内容の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 「風化防止・記憶継承室」の内容を全社員に更に浸透させるため、2019年4月に配信した展示パネルと動画のデータを各支店の会議等を活用して周知を図る。 	<p>i) 「風化防止・記憶継承室」の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年4月 土木事業本部 2020年6月 CSR推進部 2020年7月 人事部等 他1回 2020年9月 東京支店 他1回 2020年10月 新入社員等 <p>ii) 「風化防止・記憶継承室」の内容の周知の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年10月から12月にかけて 3回分けて実施した新任幹部職研修の中で内容を周知した。 1回目:2020年10月16日 2回目:2020年10月30日 3回目:2020年12月11日 2020年12月3日に実施した建築四・五年次研修の中で内容を周知した。

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
1. 経営陣や役員・社員の意識改革(社会的責任を最優先に考える)		
(2)意識改革を目的とした制度・運用の改定		
<p>① トータル人事制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期的な成果への偏重等が、コンプライアンスよりも内部(社内・関係者等)の評価を優先する価値基準を生み出し、それが不祥事につながった。については、成果主義に偏重した目標管理制度を含む人事制度全般を見直し、価値基準の改善を図る。 外部専門家の助言を受けながら、人事制度全般の改定を検討中であり、2020年度下半期中に一部改定を予定している。 	<p>○ トータル人事制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> TOAダイアログ(対話制度)(2018年4月に導入済)について、2019年5月に実施したアンケート調査の検証結果を踏まえ、2020年度より運用方法や書式を一部変更する。今後も必要に応じて適宜対応する。 人事部において、新人事制度の運用開始に向けて、制度詳細の検討を進めており、2020年度下半期中に、現行の職能等級資格制度およびこれに連動する賃金制度の改定を予定している。また、職能等級資格制度の改定に伴い、評価制度の見直しを実施し、2021年度より運用開始を予定している。 既に一部改定を行った職責規程(職務権限規程)についても、引き続き見直しを行う。 	<p>○ トータル人事制度の見直しの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年5月29日にTOAダイアログの運用方法と書式を一部変更した。 人事部において、新人事制度の運用開始に向けて、制度詳細の検討を進めている。
<p>② 適切な人事異動</p> <ul style="list-style-type: none"> 不祥事の原因となった特定職員による情報占有を防止する。 	<p>○ 適切な人事異動</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 原則として、長期在籍を認めないこととする。 ii) 直ちに異動させることができない場合は、情報共有等の対応策が十分か個別に検証する。人事部長は対応策について、各部署責任者にヒアリングを実施する。 iii) 人事部長はヒアリング結果を各事業本部長に報告する。各事業本部長は必要に応じて適宜対応措置を取り、最終結果を管理本部長に報告する。 iv) 管理本部長は、各事業本部の検証結果を経営陣(社長)に報告し、これを基に定時異動の最終決裁を行う。 v) 毎年、「再発防止策モニタリング委員会」が定時異動の結果を検証し、実施手順に問題があれば、翌年の定時異動の手順を改定する。 	<p>○ 適切な人事異動の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 2017年4月1日付の定時異動より、方針を打ち出した。 ii) 2020年10月から2020年12月にかけて、人事部長が各部署の責任者に対して2021年4月の定時異動におけるヒアリングを実施した。 iii) 2020年12月に人事部長が各事業本部長にヒアリング結果を報告した。 v) 2020年4月1日付の定時異動について、2020年4月22日に開催した委員会で検証を行ったところ、問題点の指摘は無かった。

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
1. 経営陣や役員・社員の意識改革(社会的責任を最優先に考える)		
(3)コンプライアンス教育の徹底		
<p>① 経営陣や役員・幹部職を対象とする研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当社の研修は中堅・若年社員を対象とするものが大半であり、役員・幹部に対する研修を実施していなかったが、今後は役員・幹部に対する研修を行う。 ・ 既存の各研修カリキュラムにもコンプライアンス教育を組み込み、役員・幹部職のコンプライアンス意識の向上を図るとともに、「風化防止・記憶継承室」を活用し、意識の風化防止にも努める。 	<p>※ 下記 i)～iv)に関し、新型コロナ感染防止対策として、開始時期が変更になったり、完了が来年度になる可能性がある。</p> <p>i) 新任役員に対する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、新任役員を対象に研修を実施する。 <p>ii) 新任幹部職員に対する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、新任幹部職を対象に研修を実施する。(適正人数で実施できるよう2020年度は3回に分けて実施する) <p>iii) コンプライアンス講座の各研修への組み込み</p> <p>○ 階層別の集合研修等の場を活用してコンプライアンスに関する講座を開催し、役員・社員にコンプライアンス意識を徹底させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員研修(2020年8月に実施予定) ・ 土木四年次研修(2020年10月に実施予定) ・ 二年次研修(2020年11月実施予定) ・ 中途社員フォローアップ研修(2021年1月に実施予定) 以下は次回開催時に実施 ・ 土木作業所長研修 ・ 土木特別作業所長研修 ・ 機電部中堅社員研修 ・ 営業力向上研修 ・ 営業担当者会議 以下は各支店開催時に実施 ・ 支店作業所長研修 <p>iv) 「風化防止・記憶継承室」の活用</p> <p>○ 「風化防止・記憶継承室」の資料等を活用した教育等を研修に取り入れる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員研修(2020年8月に実施予定) ・ 新任幹部職研修(2020年10月から12月に3回に分けて実施予定) ・ 中途社員フォローアップ研修(2021年1月に実施予定) ・ 支店作業所長研修(各支店の状況に応じて実施) ・ その他必要に応じて適宜実施 	<p>※ 社内研修におけるコンプライアンス教育等は、原則Webを活用して実施している。</p> <p>i) 新任役員に対する研修の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年10月6日から研修を開始した。 <p>ii) 新任幹部職員に対する研修の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年10月から12月にかけて3回に分けて実施した。 1回目:2020年10月16日 2回目:2020年10月30日 3回目:2020年12月11日 <p>iii) コンプライアンス講座の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員研修(2020年10月21日) ・ 土木四年次研修(2020年10月21日) ・ 二年次研修(2020年10月21日) ・ 建築四・五年次研修(2020年12月3日) <p>iv) 「風化防止・記憶継承室」の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員研修(2020年10月21日) ・ 新任幹部職研修(1回目:2020年10月16日) (2回目:2020年10月30日) (3回目:2020年12月11日) ・ 土木四年次研修(2020年10月21日) ・ 建築四・五年次研修(2020年12月3日)
<p>② e-learning 並びに座学研修によるコンプライアンス教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員・社員のコンプライアンス意識を向上させるために、コンプライアンス全般について外部e-learningを導入する。 ・ コンプライアンスに関する座学研修を年1回実施する。 	<p>i) 外部e-learning</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年度は、2021年3月までに外部講座を1件実施する。 <p>ii) 当社専門部署によるe-learningによるコンプライアンス教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 再発防止策関連講座(2020年度上半期予定) (経営理念の再浸透を含む) ・ CSR関連講座(2020年度下半期予定) ・ 内部統制関連講座(2020年度下半期予定) ・ その他必要に応じて適宜実施 <p>iii) 座学研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧問弁護士によるコンプライアンス座学研修(2020年度下半期予定) 	<p>i) 外部e-learningの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 『イラスト&ケーススタディー 実践コンプライアンス(その2)』 完了 2020年10月2日～2020年11月30日 <p>ii) 自社e-learningの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 『再発防止策実行計画第5版改訂のポイント』 完了 2020年7月22日～2020年9月30日 ・ 『e-learningを活用したMS(マネージメントシステム)の教育』 完了 2020年11月9日～2020年11月30日 ・ 内部統制関連講座については現在計画中。 <p>iii) 座学研修の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年12月14日に顧問弁護士によるコンプライアンス座学研修を実施した。 ・ テーマ:『独占禁止法』及び『営業秘密の保護』

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
1. 経営陣や役員・社員の意識改革(社会的責任を最優先に考える)		
(4) パワーハラスメント・ゼロの実現に向けた施策の徹底		
<p>① 上司のマネジメント行動の低下</p> <p>2020年1月に実施したコンプライアンス意識調査の結果から、「上司に報告・連絡・相談しにくい雰囲気」や「業務面接において時間をかけて話し合ってくれない」など、マネジメント行動や対話手法に課題がある上司が一部に存在することが見受けられた。</p> <p>i) 上司のマネジメント行動や対話手法等に問題があることが、パワハラが発生に繋がっており、パワハラ対策も含め上司のマネジメント行動について管理職にあらためて教育が必要と再認識した。特に当社においては上司と部下のコミュニケーションの向上に向けてTOAダイアログ(対話制度)を導入しており、その基礎となるコーチングやアンガーマネジメント、フィードバック手法などを改めて学び、より効果的に対話を行う必要がある。</p> <p>ii) 上司に限らず、一般職である先輩社員からの指導がパワハラ行為になっている可能性もあり、パワハラに対する適切な知識、およびそれに基づく適切な指導方法の取得は、管理職層だけでなく、一般職向けにも必要である。</p> <p>iii) 会社としてパワハラ対策に取り組む中で、適切に知識を保有し、かつそれをもとに部署内でマネジメントできる能力を評価するという姿勢を明確に打ち出す。</p> <p>iv) パワハラに対し、適切な知識を保有しておらず、それに基づく指導ができていない管理職がいることがパワハラに結びついている。特に高い比率を占めたパワハラ行為をなくすことに重点をおいて教育を行う。</p>	<p>① 上司のマネジメント行動の低下への対応</p> <p>i) 2020年9月以降全幹部職・作業所長(約600名)を対象に外部講師を招き、マネジメント能力を向上させるための社内研修を、パワハラ防止の内容も追加して実施する。TOAダイアログを積極的に活用するなどして、上司と部下の対話を促進させることも研修内容に含める。</p> <p>ii) 2020年9月以降2021年3月までに一般社員を対象にパワハラ防止研修を実施する。</p> <p>iii) 2020年度以降の人事評価項目にパワハラに関する内容を追加する。</p> <p>iv) 2020年5月にパワハラ事例に関するe-learningを実施する。</p> <p>※ 新型コロナ感染防止対策として、i)、ii)については開始時期が変更になったり、研修完了が来年度になる可能性がある。</p>	<p>① 上司のマネジメント行動の低下への対応実施状況</p> <p>i) 2020年10月28日から2020年12月17日にかけて、パワハラ防止の内容も追加した「管理職マネジメントスキルアップ研修」を実施した。(18回実施)</p> <p>ii) 2020年10月14日から2020年11月20日にかけて、「ハラスメント防止対策研修(一般職)」を実施した。(12回実施)</p> <p>iii) 2020年4月に人事評価項目にパワハラに関する内容を追加した。</p> <p>iv) 『パワーハラスメントの事例について』完了 2020年5月12日～2020年6月30日</p>
<p>② パワハラ撲滅に関する経営方針の浸透不足</p> <p>パワハラに対する知識の不足だけでなく、パワハラゼロを目指す会社の方針が、十分に全社に浸透していないことが、パワハラが発生に繋がっている。組織全体にあらためて経営のゆるぎない意志を浸透させる。</p>	<p>② パワハラ撲滅に関する経営方針の浸透不足への対応</p> <p>i) 2020年5月～6月に社長と役員・支店長のダイレクトミーティングを実施し、コンプライアンス意識調査の結果を踏まえて、パワハラ対策の趣旨をあらためて説明し、各部署で徹底させる。</p>	<p>② パワハラ撲滅に関する経営方針の浸透不足への対応の実施状況</p> <p>i) 2020年5月～6月にかけて、社長が役員12名及び支店長14名に対して個別にダイレクトミーティングを実施し、パワハラ対策の趣旨をあらためて説明し、各部署で徹底させている。</p> <p>・ 2020年10月～12月にかけて、社長が支店長14名に対して個別にダイレクトミーティングを実施し、パワハラ対策の実施状況を確認した。</p>
<p>③ 相談・通報制度に関する課題</p> <p>現実に発生したパワハラに対しては、ハラスメント専門の社外相談窓口等を活用し、相談しやすい体制を整える。また、相談・通報制度において「相談しても変わらない」「相談すると不利益を被る」と考える社員の意識を変えていく必要もあるが、パワハラ以外の不正防止にも有効な対策であり、別途「2.(3)v) 内部通報・相談の浸透・定着に向けた活動」で述べる。</p>	<p>③ 相談・通報制度に関する課題への対応</p> <p>i) 2020年4月1日よりハラスメント専門の社外相談窓口を設置する。従来の社内相談窓口と併せ、社員が利用しやすい窓口を選択できるようにすると共に、匿名で専門家によるカウンセリングを受けられるようにすることで、社員の心身を守る。</p>	<p>③ 相談・通報制度に関する課題への対応の実施状況</p> <p>i) 2020年4月1日にハラスメント専門の社外相談窓口を設置し、全社員に周知した。匿名で専門家によるカウンセリングも受けられるようにした。</p> <p>・ 2020年度は12月末までに21件のカウンセリング利用実績があった。但し、通報・相談の実績は無い。</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(1) 品質マネジメントシステムの見直し		
<ul style="list-style-type: none"> ・品質マネジメントシステム(以下「MS」)の業務フロー及び運用に不備(不適合)があったため、施工管理要領や開発技術審査の業務フローをはじめ、MS全般を経営陣主導で見直す。 ・MSの見直しを進めていくなかで、システムの改善や体制の強化等の施策も重要であるが、経営陣が不祥事の責任を重く受け止めて内部統制を適切に行っていくことも重要であると認識した。 ・抜き打ち品質監査も継続して実施し、不正行為を未然に防止する。 	<p>○ MSの見直し</p> <p>i) 課題が判明した場合、MSの改定を随時行う。</p> <p>ii) 年50～60回実施するMS内部監査の内30回程度を品質監査を兼ねた内部監査とし、内部監査員だけではなくCSR推進部員も立ち会う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年30回程度の抜き打ち品質監査を実施する。 <p>iii) 内部監査員資格保有者の不足が顕在化してきている支店を中心に、内部監査員の養成研修を適宜実施する。</p> <p>iv) ISO9001、ISO14001、ISO45001の3つのMSを統合的に運用し、マネジメントシステムの効率性と有効性を高めていく。</p> <p>v) 年60回程度実施する品質監査の結果については毎月経営陣に報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CSR推進部長は品質監査の結果を年4回取締役会に報告する。 <p>vi) 監査の結果、不正行為あるいは不正の疑いがある行為を発見した場合、取締役会と経営会議に報告するとともに、必要に応じて弁護士と連携して適切に対応する。</p> <p>vii) 工事規模の大小や配置要員の多少に関わらず、品質監査を実施する。</p> <p>viii) CSR推進部長は、新工法・新技術の開発に関する審査において、審査プロセスの妥当性を評価した上で、技術研究開発センター長に結果を報告する。</p> <p>ix) 品質監査時に「他の現場の施工トラブル事例が活用されているか」の確認を行う。</p>	<p>○ MSの見直しの実施状況</p> <p>i) 現時点で課題は判明していない。</p> <p>ii) 2020年度は12月末迄に51回のMS内部監査を実施した。内、22回を品質監査を兼ねた内部監査とし、内部監査員だけではなくCSR推進部員も立ち会った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年度は12月末迄に16回の抜き打ち品質監査を実施した。(土木10回、建築6回) <p>iii) 2020年11月27日に中国支店で実施した。2020年12月22日に千葉支店で実施した。</p> <p>iv) 2020年10月にMS外部審査を受審し、MSの効率性と有効性を検証した。</p> <p>v) 実施状況を毎月社長に報告している。(4月6日、5月11日、6月1日、7月6日、8月3日、9月7日、10月5日、11月2日、12月7日)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施状況を取締役に報告している。(5月14日、8月7日、11月11日) <p>vi) 該当事案なし。</p> <p>vii) 工事規模の大小や配置要員の多少に関わらず品質監査を実施する基準としている。</p> <p>viii) 「4. 開発技術に対する審査の強化」を参照。</p> <p>2020年度は12月末迄に2件の審査プロセス監査を実施した(7月20日、12月21日)</p> <p>ix) 品質監査時に施工トラブル事例の水平展開の状況を確認している。</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(2) 情報収集(共有)に関する制度・手段等の改善		
<p>① 問題発生時の報告の速報化</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場で問題が発生した時に、速やかに経営陣へ情報を共有できるよう、施工トラブルの速報化を徹底する。 	<p>i) 問題発生時の報告の速報化</p> <ul style="list-style-type: none"> 2017年6月に開始した「施工トラブル報告制度」を2020年度も引き続き運用する。 <p>※施工トラブル報告制度: 施工トラブルの発生から20分以内に電話で本社に報告を行い、概ね24時間以内に施工トラブル報告書を提出することを定めている。</p> <p>ii) マトリクス整理による施工トラブル事例の水平展開</p> <ul style="list-style-type: none"> 施工トラブル事例をマトリクスに整理して水平展開しており、これを2020年度も引き続き実施する。 <p>iii) 誓約書の提出</p> <ul style="list-style-type: none"> 全社員が業務上の報告を確実にするため、入社時に社内諸規程と報告義務を遵守する旨の誓約書を提出させる。(既存社員に対しては実行済み) 	<p>i) 問題発生時の報告の速報化の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての施工トラブルの発生から20分以内に電話で本社に報告されており、24時間以内に施工トラブル報告書が提出されている。 <p>ii) マトリクス整理による施工トラブル事例の水平展開</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告された施工トラブル事例をマトリクスに反映させている。 <p>iii) 誓約書の提出の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年度は12月末迄に入社した社員84名全員が誓約書を提出した。
<p>② 社長の本社内各部門との定期ミーティング</p> <ul style="list-style-type: none"> 社長が本社内の各部門(土木部、機電部、技術研究開発センター)と定期的にミーティングを実施し、難易度の高い工事の現況や技術開発の進捗を確認する。 	<p>○ 社長の本社内各部門との定期ミーティング</p> <p>i) 土木部長、機電部長とのミーティングを2か月に1回の頻度で実施する。</p> <p>ii) 技術研究開発センター長とのミーティングは、技術研究開発の進捗状況を把握しやすいタイミングに合わせ、3か月に1回の頻度で実施する。</p>	<p>○ 本社内各部門との定期ミーティングの実施状況</p> <p>2020年度の実施実績(2020年12月末迄)</p> <p>i) 土木部長 4回(5月29日、7月20日、9月24日、11月25日)</p> <ul style="list-style-type: none"> 機電部長 6回(4月7日、6月22日、7月17日、9月18日、11月12日、12月16日) <p>ii) 技術研究開発センター長 3回(6月19日、9月25日、12月4日)</p>
※ ③～⑦は「3. 施工管理・施工支援に関する改善策」で後述		

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(3) 内部通報・相談等に関する制度の充実		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員が気軽に相談しやすく、利用しやすい内部通報・相談窓口を新設し、情報収集に関する制度を充実させる。 ・ 2020年1月に実施したコンプライアンス意識調査では、通報・相談制度について、「相談しても変わらない」「相談すると不利益を被る」と考える社員がいることが判明したことから、通報・相談制度の利便性を高めるとともに、通報・相談制度に対する社員の不信感の払拭を図るものとする。 	<p>○ 内部通報・相談等に関する制度の継続実施</p> <p>i) 公益通報制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2016年6月に拡充した公益通報制度を継続して運用する。(顧問弁護士事務所にも窓口を設置し、社外からの通報にも対応可能にした) <p>ii) 社内相談窓口</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員が利用しやすい「しくみ」にすることを最優先とし、本社及び各支店が社内ホームページに設置している社内相談窓口(2017年4月開設)を継続して運用する。 <p>iii) 外部相談窓口(英語にも対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2017年7月に導入した社外の企業(コンサルタント会社)が運営する通報・相談対応の制度を継続して運用する。この制度では、情報が経営陣に報告されなかったという問題の再発を防止するために、運営会社が経営陣に直接報告を行う。 ・ 当社は海外でも施工を行っていることから、英語での通報・相談にも対応する。 <p>iv) ハラスメント専門の社外相談窓口(2020年4月に設置)</p> <p>「1.(4)③ 相談・通報・制度に関する課題への対応」を参照。</p> <p>v) 内部通報・相談の浸透・定着に向けた活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、全社員に向けた通知文書及びe-learningによる周知を行う。周知にあたっては、国土交通省の「公益通報等窓口」も紹介する。2020年度は、4月迄に通知文書による周知を、7月迄にe-learningによる周知を実施する。 ・ 毎年1月に実施するコンプライアンス意識調査で、実際に認知度が改善されているかどうかを確認する。 ・ 社内処分事例の公表、相談者への適切なフィードバックを継続して行うことで、内部通報・相談制度への不信感の払拭を図る。 	<p>○ 内部通報・相談制度の利用状況等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年度は12月末迄に2件の通報・相談があった。(2019年度は通期で6件) <p>iv) 2020年度は12月末までに21件のカウンセリング利用実績があった。但し、通報・相談の実績は無い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年4月に通知文書による周知を実施した。 ・ 2020年7月にe-learningによる周知を実施した。 ・ 2021年1月のコンプライアンス意識調査実施に向けて準備を進めている。 ・ 2020年度は12月末時点で、内部通報・相談等により発覚した不正等に対する社内処分の実績はない。
(4) 取締役会の活性化(外部役員の活用)		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社外取締役という「外部の視点」を経営の意思決定に十分に反映させ、また、経営の監督においても活用することで、取締役会の実効性を高め、内部統制を充実させる。 ・ 2019年6月に監査役設置会社から監査等委員会設置会社へ移行し、監査等委員である社外取締役にも取締役会における議決権を付与することで、監査・監督機能の一層の強化を図った。 	<p>○ 取締役会の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会の実効性の分析・評価アンケートの実施 社外取締役及び社外監査役を含む全取締役・監査役を対象に、取締役会の実効性の分析・評価アンケートを実施し、概要を開示する。 取締役会がその役割や責務を果たしているかどうかの自己評価を行い、課題を抽出・分析し、取締役会の実効性を高める改善計画を検討するための取組みを継続的に実施する。 	<p>○ 取締役会の活性化の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年2月に取締役会の実効性の分析・評価を行うための自己評価アンケートを実施した。 ・ 2020年3月30日から取締役会で、アンケートの結果を踏まえて分析・評価を実施した。 ・ 2020年5月25日に当社ホームページに評価結果の概要を開示した。

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(5) CSR推進部の活動強化		
<p>① CSR委員会の活動</p> <p>・企業のあらゆる業務を執行するにあたり、企業倫理を含む広義のコンプライアンスと、経営層の指示命令を組織全体に浸透させるガバナンス体制を構築していることが、リスクマネジメントの最重要課題となっている。このため、支店と事業部を含めた組織全体にCSRに対する意識を浸透させてCSR活動を強化させる。</p>	<p>① CSR委員会の活動</p> <p>i) 2017年度より、CSR委員会でコンプライアンスとガバナンスを総合的に審議する体制としたが、2020年度も同じ体制で運用する。</p> <p>・ 課題のうち、特定かつ重要なものについてのみ専門部会を設けて審議する。</p> <p>ii) 支店組織全体にCSR活動を浸透させるために、2017年度より、全支店の支店長がオブザーバーとしてではなく、正式な委員としてCSR委員会に参加する体制としたが、2020年度も同じ体制で運用する。</p> <p>iii) CSR推進部が主幹部署及び各支店のCSR委員会から提出された年度計画と達成結果を取り纏め、全社CSR委員会で経営陣に報告する。</p>	<p>① CSR委員会の実施状況</p> <p>i) 2020年度もCSR委員会を2回実施した。(2020年5月28日、2020年11月11日)</p> <p>・ 専門の部会を設置した実績はない。</p> <p>ii) 2017年6月より、全支店の支店長が委員としてCSR委員会に参加している。</p> <p>iii) 2020年5月28日、2020年11月11日に全社CSR委員会を開催し、2020年度CSR行動計画が計画通りに進捗していることを確認した。</p>
<p>② グループCSR委員会の新設</p> <p>・子会社も含めて東亜グループのCSR体制を強化する。</p>	<p>② グループCSR委員会の新設</p> <p>・ グループ会社の役員・社員のCSRに対する意識を高め、東亜グループ全体としてのCSR活動(コンプライアンスとガバナンスを含む)を強化するために、2017年度に設置した「東亜グループCSR委員会」を継続的に開催する。</p> <p>・ 2017年度から実施しているグループ会社のCSR内部監査を2020年度も継続して実施し、課題に対する指導・支援を強化する。</p>	<p>② グループCSR委員会の実施状況</p> <p>・ 2020年6月1日に東亜グループCSR委員会を開催した。グループ各社の2019年度CSR行動計画の実施結果を踏まえて、グループ各社の2020年度CSR行動計画を策定した。</p> <p>・ 2020年7月から11月にかけて、グループ会社7社に対してグループ会社CSR内部監査を実施した。</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(6) 内部統制に関するシステムの見直し		
<p>① 受注時審査の厳格化</p> <ul style="list-style-type: none"> 本社が支店と情報を共有して審査することで、全社の施工能力を超える受注を防止する。 	<p>i) 受注時審査の厳格化</p> <p>a) 一定規模以上の案件に応募する場合に、事前に本社の了解を得る。</p> <p>b) 新工法・新技術のように特殊な工法を使用する案件に応募する場合、事前に本社の了解を得る。</p> <p>c) 半年に一度、各事業本部長は運用状況を確認し、必要に応じて適宜運用を改善する。</p> <p>ii) 一定規模以上の案件への応募の可否判断</p> <p>ア) 支店における応募の可否判断</p> <ul style="list-style-type: none"> 工事案件の応募前に支店の営業部・土木(建築)部が協議する。 当社及び協力会社の施工能力を確認する。 <p>イ) 本社における応募の可否判断</p> <ul style="list-style-type: none"> 本社の営業部・土木(建築)部等が協議し、上記の ア) の内容を検証する。 当社及び協力会社の施工能力について全社的な観点から特に留意する。 本社は応募の可否を判断し、支店に結果を通知する。 <p>iii) 新工法・新技術等の特殊な工法を使用する工事への応募の可否判断</p> <p>ア) 支店における応募の可否判断</p> <ul style="list-style-type: none"> 金額規模に関わらず、本社から事前に了解を得る。 当該工法等の設計・施工マニュアルで示された適用範囲を確認し、当該工事に採用可能か確認する。 当社及び協力会社の施工能力を確認する。 <p>イ) 本社における応募の可否判断</p> <ul style="list-style-type: none"> 本社の営業部・土木(建築)部・技術研究開発センターが協議し、上記の ア) の内容を検証する。 当社及び協力会社の施工能力について全社的な観点から特に留意する。 本社は応募の可否を判断し、支店に結果を通知する。 	<p>i) 職務権限規程、決裁基準の改定の実施状況</p> <p>a) 2017年4月に改訂し運用中。 運用手順の詳細については、下記の ii) を参照。</p> <p>b) 2017年4月に改訂し運用中。 運用手順の詳細については、下記の ii) を参照。</p> <p>c) 2020年9月に土木・建築事業本部長が運用状況を確認した。</p> <p>ア) 運用手順に変更はない。</p> <p>イ) 運用手順に変更はない。</p> <p>ア) 運用手順に変更はない。</p> <p>イ) 運用手順に変更はない。</p>
<p>② 工事原価管理システムの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 今回の不祥事において、原価管理(管理部門)の側面から内部牽制あるいは問題情報を把握することができなかったことを反省し、2019年4月に内部牽制・不正防止機能を備えた新原価管理システムの運用を開始した。 今後も継続的に新システムの効果を検証し改善を図る。 	<p>○ 工事原価管理システムの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後も継続的に新システムの効果を検証し改善を図る。 	<p>○ 工事原価管理システムの見直しの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 新システムの運用を続けながら効果の検証を行っている。

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
3. 施工管理・施工支援に関する改善策		
(1)現場の見える化の推進		
<p>・地盤改良工事などでは、地下での作業があるため施工状況を把握することが難しい。今後は、不可視部分が多いトレーサビリティが重要な工種を対象に、Webカメラ等を活用して“見える化”を推進して施工品質を高めるとともに、関係者が“見える化”したデータ等を共有する。</p> <p>発注者ともデータを共有することで、施工トラブルが発生した時の発注者への説明の信憑性を担保し、間接的に不正防止につなげる。 また、間接部門もデータを共有することで、施工トラブルの早期発見に結び付ける。</p> <p>・2016年度以降、現場の見える化の試行運用を重ねてきた結果を踏まえ、2018年8月に定めた運用方針に基づき、地盤改良工事などトレーサビリティが重要な工種及び施工時に不可視部分がある工種を見える化の対象とすることとした。</p>	<p>○ 現場の見える化の推進</p> <p>i) 選定基準 2018年8月に策定した“見える化運用方針”に基づき、対象工種を選定する。選定基準は以下の通り。 ア) 地盤改良工事などのトレーサビリティが重要な工種、施工時に不可視部分がある工種 イ) 発注者や請負金額を基準とした選定は行わずに、地方整備局(港湾、陸上)、自治体、民間など、上記ア)に該当するすべての工種 ウ) 発注者の許可が得られない等、個別の事由がある場合については、本社土木部長と支店で協議し、対象とするか否かを決定</p> <p>ii) 実施項目と実施グレードの選定 ア) 試行運用の結果を踏まえて、2019年3月に取り纏めた「東亜標準ICT(見える化)」を基に、見える化実施項目と実施グレード(高規格・標準・簡易)の選定を行う。 イ) 以下に例示するツール等を使用する。 Webカメラ(気中部)、水中カメラ、AR技術を適用した画面、施工管理システム画面のキャプチャー、土質調査結果と施工管理システム情報の一体化表示(土中部)</p> <p>iii) 土木事業本部長は、土木部の活動状況を定期的にヒアリングする中で、“見える化”の進捗状況を確認する。</p> <p>iv) 本運用にあたって課題が判明した場合、適宜対応する。</p>	<p>○ 現場の見える化の実施状況</p> <p>i) 2020年度実施実績(2020年12月末時点) ・地盤改良工事 (1) 修補工事(全工事で実施した) (2) 一般工事(選定基準に該当する工事は全て対象工事となっている)完了3件、実施中4件、計画中7件</p> <p>ii) 「東亜標準ICT(見える化)」を基に、見える化実施項目と実施グレード(高規格・標準・簡易)の選定を行っている。 左記に例示したツールを使用して「見える化」を行っている。</p> <p>iii) 土木事業本部長のヒアリング実績は以下の通り。 ・第1回 2020年6月9日 ・第2回 2020年10月30日</p> <p>iv) 現在のところ、課題は判明していない。</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
3. 施工管理・施工支援に関する改善策		
(2) 現場情報の共有の取り組み		
<p>「専門部会」による現場情報の共有</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場情報を専門部会に集約することで特定社員による技術やノウハウ、施工に関する情報等の専有を防ぎ、社員の技術力の向上につなげる。 	<p>○ 現場情報の共有の取り組み</p> <p>i) 全社内の専門家及び経験者15～20名程度から構成される以下の5専門部会を設置し、2ヶ月に1度の目安で意見交換等を実施して現場情報を集約する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 海上施工専門部会 (海上施工技術の集約と継承) 基礎工専門部会 (杭打ち地盤改良技術の集約と継承) トンネル専門部会 (山岳トンネル及びシールドトンネル技術の集約と継承) コンクリート専門部会 (コンクリート工に関する技術力向上) リニューアル専門部会 (土木施設の維持管理・改修更新に関する情報収集) <p>ii) 対象工種を含む新たな工事に着手する時に、専門部会が支店土木部と現場に技術情報を提供し、全体の技術力向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 年3回開催する技術委員会(各専門部会を統括する委員会組織)で専門部会の活動内容を報告する。 <p>iii) 専門部会のメンバーがTFT活動報告会に参加し、TFTとの連携と情報共有を強化する。</p> <p>iv) 各専門部会の活動記録や収集した技術情報を社内ホームページに掲載する。</p> <p>v) 土木事業本部長は技術委員会(年3回)等を通じて定期的に各専門部会の活動状況をヒアリングする。</p>	<p>○ 現場情報の共有の取り組みの実施状況</p> <p>i) 2020年度の活動回数は以下の通り。 (2020年12月末迄)</p> <ul style="list-style-type: none"> 海上施工専門部会 32回 基礎工専門部会 22回 トンネル専門部会 31回 コンクリート専門部会 28回 リニューアル専門部会 14回 <p>ii) 新規工事に着手するにあたり、専門部会が支店土木部と現場に技術情報を提供している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術委員会の開催実績は以下の通り。 ・第1回 2020年6月9日 ・第2回 2020年10月30日 <p>iii) 専門部会のメンバーがTFT活動報告会に参加している。</p> <p>iv) 2020年度の活動記録も社内ホームページに掲載している。</p> <p>v) 土木事業本部長のヒアリング実績は以下の通り。 ・第1回 2020年6月9日 ・第2回 2020年10月30日</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
3. 施工管理・施工支援に関する改善策		
(3)現場と支店の情報共有		
<p>① 複数現場を統括する社員に支店の役職兼務を発令</p> <ul style="list-style-type: none"> 支店は現場を統括する役職兼務社員を活用して現場との情報交換を密にし、問題情報の早期共有化を図る。 	<p>○ 複数現場を統括する社員の役職兼務を発令</p> <p>i) 複数現場を統括する立場の社員に支店役職との兼務を発令する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発令を受けた社員は、現場と支店のコミュニケーションの向上に努め、現場の意見を取り入れやすい環境を構築する。 <p>ii) 役職兼務者は、人事異動や新規工事を受注した際に行う配置転換の度に適宜見直しを行う。</p> <p>iii) 本社土木部は、「工事文書管理・情報共有システム」で各支店の活動実績を確認する。</p>	<p>○ 役職兼務の発令の実施状況</p> <p>i) 2017年4月より運用を開始した。</p> <p>ii) 2020年4月の定時異動に伴い見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 常駐義務のある現場配属等の人事異動に応じ役職兼務者を適宜見直ししている。 <p>iii) 本社土木部が活動実績を毎月確認している。</p>
<p>② 支店と現場が協働で施工計画書を作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 主に不可視部分が多い工種等について、支店の土木課長と現場社員・技術系専門部署の社員が、協働で施工計画書を作成する。 <p>複数の視点から管理ポイントやリスクを抽出し、現場力の向上を図るとともに、事前に現場と支店が課題について共通認識を持つことで、支店の現場支援の有効性を高める。</p> <p>また、協働で施工計画書を作成することにより支店が当該工事への理解度を深めることで、支店による施工パトロールの効果を高める。さらに、現場と支店が課題について認識を共有することで、問題発生時における支店のクイック・レスポンスを向上させる。</p>	<p>○ 支店と現場が協働で施工計画書を作成</p> <p>i) 支店の土木課長と現場社員・技術系専門部署の社員が、協働で施工計画書を作成する。</p> <p>ii) 新規工事を中心に対象案件を選定する。対象案件は工事の難易度や施設の重要度等に応じ、支店土木部長が指定する。地盤改良工事など不可視部分が多い工種や、既存施設の近接施工、公衆災害が懸念される工種等は原則対象とする。</p> <p>iii) 本社土木部は、「工事文書管理・情報共有システム」で各支店の活動実績を確認する。</p>	<p>○ 施工計画書の作成を確認</p> <p>i) 2016年12月より実施している。</p> <p>ii) 2016年12月より実施している。</p> <p>iii) 本社土木部が活動実績を毎月確認している。</p>
<p>③ 「1サイクル立会い」の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 主に不可視部分が多い工種等に関し、施工計画会議で整理された課題について、現場と支店が情報を共有し、コミュニケーションを向上させ、支店による現場支援をより有効にするため、課題については、該当工種の立ち上がり時に「1サイクル立会い」を実施する。 <p>例) 数十本の杭打ち工事の内、最初の1本目は打設開始から完了迄立ち会う。</p>	<p>○ 「1サイクル立会い」の実施</p> <p>i) 施工計画会議で整理された課題については、「1サイクル立会い」を実施する。</p> <p>ii) 地盤改良工事など不可視部分が多い工種は、原則として全て1サイクル立会いの対象。その他の工種については、工事内容を踏まえて支店土木部長が指定する。実施にあたっては技術継承を主眼としたベテラン社員による中堅・若手への指導機会としての活用も検討する。</p> <p>iii) 本社土木部は、「工事文書管理・情報共有システム」で各支店の活動実績を確認する。</p>	<p>○ 「1サイクル立会い」の実施を確認</p> <p>i) 2016年12月より実施している。</p> <p>ii) 2016年12月より実施している。</p> <p>iii) 本社土木部が活動実績を毎月確認している。</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
3. 施工管理・施工支援に関する改善策		
(4) TFT活動の強化		
<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルを未然に防止し、さらに発生した問題が重大化するのを防止するため、専門性の高い工事に対してもTFT活動の対象とし、現場支援や現場管理を行う。 <p>* TFT(Task Force Team): 特定課題に取り組むために、本社技術部門の組織を横断的に編成した特別チーム</p>	<p>○ TFT活動の強化</p> <p>i) 毎月TFT活動報告会を開催して施工状況を確認するとともに、TFT活動の対象とする工事案件を検討する。</p> <p>ii) 選定基準を改定し、専門性の高い工事も含め全工種を選定の対象とし、土木事業本部については、対象工事数を年間30件以上にする。</p> <p>iii) 5専門部会がTFT活動に参加する。</p> <p>iv) 活動状況については定期的(2ヶ月に1回程度)に社長に報告し、情報を共有する。</p> <p>v) 当初はTFT活動の対象外であっても、必要に応じて工事の途中にTFT活動の対象に指定する。</p> <p>vi) 建築事業本部においてもTFT活動を実施する。(2017年度より開始) 2020年度からは難易度が高い工事等を選定の対象として実施する。</p>	<p>○ TFT活動の実施状況</p> <p>i) 活動報告会を毎月開催している。(4月13日、5月7日、6月25日、7月16日、8月20日、9月18日、10月16日、11月12日、12月10日)</p> <p>ii) 土木:2020年12月末時点で 24件を対象工事にした。</p> <p>iii) 5専門部会がTFT活動に参加している。</p> <p>iv) 定期的に社長に報告している。(5月29日、7月20日、9月24日、11月25日)</p> <p>v) 2018年度TFT活動方針で左記を明記した。(2018年4月24日通達発信)</p> <p>vi) 建築:2020年12月末時点で 4件を対象工事にした。</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
4. 開発技術に対する審査の強化		
<p>・ 新工法・新技術の開発に関する審査を強化し、厳格に運用する。</p> <p>※ 開発技術審査フローについて</p> <p>例えば、当社が要素実験から研究開発を行う品質・出来形に関わる技術については「Ⅰ型」、確立された既存技術を組み合わせた技術については「Ⅱ型」で審査することを想定している。</p>	<p>○ 開発技術審査の強化</p> <p>i) 開発技術審査フローの決定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 技術研究開発センター内部で新工法・新技術の熟度・完成度を評価する。 ・ 技術研究開発センター長は、新工法・新技術について、一定の熟度・完成度に達したと判断した際に、土木事業本部工事統括(建築部長)と協議して、「Ⅰ型」で審査するか、「Ⅱ型」で審査するかを判定し、「Ⅱ型」と判定した場合は、判定理由を所見に残す。 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ii) 「Ⅰ型」における審査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「Ⅰ型」で審査することになった場合、技術研究開発センター長は技術検討会を開催する。 ・ 技術検討会では、チェックリストによる定量評価を実施する。 ・ チェックリストは、審査対象工法・技術ごとに品質や出来形に対する重要度に応じて審査項目の重み付けを行い、評価する。特に実証実験については、当該工法・技術を現場に適用する最終段階であることを踏まえ、重点審査項目として取り扱う。 ・ 対象工法・技術に関する審査項目の重み付けも、技術検討会における審議事項とする。 ・ 合格した新工法・新技術について、本社土木部長若しくは本社建築部長と協議の上、開発技術審査チームを編成し、開発技術審査会を開催する。 ・ 開発技術審査会において、チェックリストにより審査し、合格した案件の審査結果については技術研究開発センター統括役員に報告する。 ・ 審査結果が技術研究開発センター統括役員に承認された場合、技術研究開発センター長は、CSR推進部長に報告する。 ・ CSR推進部長は、独立した立場で審査プロセスの妥当性を審査し、技術研究開発センター長に審査結果を報告する。 ・ 技術研究開発センター長は、CSR推進部長が是認した新工法・新技術を経営会議に付議する。CSR推進部長が否認した場合は技術研究開発センター長に差し戻す。 ・ 経営会議において、新工法・新技術を「保有工法」として登録することの可否を判断する。 <p>経営会議で承認された新工法・新技術については、技術研究開発センター統括役員が取締役会に報告する。</p>	<p>○ 開発技術審査の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 改定後の開発技術審査フローで審査を実施している。

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況									
<p>4. 開発技術に対する審査の強化</p>											
	<p>iii) 「II型」における審査</p> <ul style="list-style-type: none"> 「II型」で審査することになった場合、技術研究開発センター長は、本社土木部長若しくは本社建築部長と協議の上、開発技術審査チームを編成し、開発技術審査会を開催する。 開発技術審査会において、チェックリストにより審査し、合格した案件の審査結果については技術研究開発センター統括役員に報告する。 審査結果が技術研究開発センター統括役員に承認された場合、技術研究開発センター長は、CSR推進部長に報告する。 CSR推進部長は、独立した立場で審査プロセスの妥当性を審査し、技術研究開発センター長に審査結果を報告する。 技術研究開発センター長は、CSR推進部長が是認した新工法・新技術を経営会議に付議する。CSR推進部長が否認した場合は技術研究開発センター長に差し戻す。 経営会議において、新工法・新技術を「保有工法」として登録することの可否を判断する。 経営会議で承認された新工法・新技術については、技術研究開発センター統括役員が取締役会に報告する。 	<ul style="list-style-type: none"> 改定後の開発技術審査フローで審査を実施している 									
<p>・ I型: 「技術検討会」で専門性が高い技術者で審査した後、「開発技術審査会」で総合的に審査</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">技術検討会</td> <td style="width: 50px;"></td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">開発技術審査会</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">専門性が高い技術者を 中心に技術研究開発センターで審査</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">➡</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">本社技術系ライン部長 を中心に総合的に審査</td> </tr> </table> </div> <p>(例えば、品質・出来形に関わる技術を想定)</p>	技術検討会		開発技術審査会	専門性が高い技術者を 中心に技術研究開発センターで審査	➡	本社技術系ライン部長 を中心に総合的に審査	<p>iv) 技術検討会の組成</p> <p>技術検討会は、基本的に技術研究開発センター内の専門性が高い技術者を中心に審査を実施するが、必要に応じて本社設計部、機電部等の技術部門や本支店土木部(建築部)及び施工経験者等の施工部門のメンバーも参加し、幅広い知見を結集する。</p> <p>v) 開発技術審査チームの組成</p> <ul style="list-style-type: none"> 開発技術審査チームは、技術研究開発センター長が委員長となり、技術系ライン部長と、対象工法に詳しい技術者等で構成する。 	<p>iv) 本社技術部門、土木部(建築部)及び施工経験者が技術検討会に参加している。</p> <p>v) 技術系ライン部長及び対象工法に詳しい技術者等が開発技術審査に参加している。</p>			
技術検討会		開発技術審査会									
専門性が高い技術者を 中心に技術研究開発センターで審査	➡	本社技術系ライン部長 を中心に総合的に審査									
<p>・ II型: 技術研究開発センター長が指名する専門性が高い技術者を加えた上で、「開発技術審査会」で総合的に審査することで専門性を担保し、一定の審査レベルを維持</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 150px;"></td> <td colspan="2" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">開発技術審査会</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">技術研究開発センター長が指名 →</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">専門性が高い 技術者</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">本社技術系ライン部長</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; color: red;">専門性を担保しながら総合的に審査</td> </tr> </table> </div> <p>(例えば、確立された既存技術を組み合わせた技術を想定)</p>		開発技術審査会		技術研究開発センター長が指名 →	専門性が高い 技術者	本社技術系ライン部長		専門性を担保しながら総合的に審査		<ul style="list-style-type: none"> 「II型」においては、専門性が高い技術者を必ず選定し、専門性を担保することで必要な審査レベルを維持する。 <p>vi) 多様なメンバーの参加による現地実証実験、実物大実験実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 開発段階の技術・工法において、現地実証実験や実物大実験等を実施する場合は、技術研究開発センターや本社技術部門が参加し、妥当な計画であるか等について、予め確認する。 技術検討会や開発技術審査会予定メンバーに現地実証実験や実物大実験等を公開し、結果の評価について幅広く審査する。 <p>vii) 外部有識者からの意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> 開発及び審査段階で外部有識者の助言を適時受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 「II型」においては、専門性が高い技術者を必ず選定している。 <p>vi) 技術研究開発センターや本社技術部門が、現地実証実験や実物大実験等に参加している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術検討会や開発技術審査会予定メンバーに現地実証実験や実物大実験等を公開している。 <p>vii) 確立された技術を組み合わせた技術以外は、共同研究であり開発段階から外部と連携している。</p>
	開発技術審査会										
技術研究開発センター長が指名 →	専門性が高い 技術者	本社技術系ライン部長									
	専門性を担保しながら総合的に審査										

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
4. 開発技術に対する審査の強化	<p>viii) 新工法・新技術を現場に適用した後、課題を解決しながら確立させていく場合の手順</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新工法・新技術を現場に適用した後、課題を解決しながら確立させていく場合、支店土木部長若しくは支店工事部長は、本社土木部長若しくは本社建築部長に状況を報告する。 ・ 本社土木部長若しくは本社建築部長は、土木事業本部長若しくは建築事業本部長に状況を報告する。 ・ 本社土木部長若しくは本社建築部長は、技術研究開発センター長に追加実験等が必要かどうか検討するように依頼する。 ・ 技術研究開発センター長は、技術研究開発センター統括役員及び開発担当部門に状況を報告、連絡するとともに、土木事業本部工事統括若しくは本社建築部長と具体的な課題の内容及び改善策について協議し、追加実験等が必要か判断する。 ・ 追加実験等が不要な場合、必要な改善策を実施し、対応結果を技術研究開発センター統括役員に報告する。 ・ 追加実験等を実施する必要がある場合は、改善に必要な要素(実証)実験等を実施・評価した上で、再度開発技術審査会で審査する。 ・ 審査結果が技術研究開発センター統括役員に承認された場合、技術研究開発センター長は、CSR推進部長に報告する。 ・ CSR推進部長は、独立した立場で審査プロセスの妥当性を審査し、技術研究開発センター長に審査結果を報告する。 ・ 重要な変更があった場合、技術研究開発センター長は、CSR推進部長が是認した工法・技術を経営会議に付議する。 <p>ix) 部門間連携の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社長は部門間連携に問題がないか技術研究開発センター長にヒアリングを実施する。 	<p>viii)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年度に、技術研究開発センター長が協議した実績はない。(2020年12月末迄) <p>ix) 2020年度の実施実績(2020年12月末迄) 6月19日、9月25日、12月4日</p>

施策とその趣旨	実行計画(第5版)	実施状況
5. 「バルーングラウト工法」及びその他の保有工法の技術的レビュー		
<p>・バルーングラウト工法について、開発時の経緯や過去に施工した地盤の再調査、室内外での各種実験結果から技術的課題を総括した。 その上で、技術的レビュー結果の審議を行い、以下の通り結論づけた。</p> <p>○当社の曲り削孔を行うための装置及び計測システムは、長距離の施工を行う際に、要求される精度を満たすことが難しいレベルであった。 ○細粒分含有率が高い(Fc値40%以上)地盤では、薬液注入の止水機能が低下するため、地盤の改良効果が確保できない工法であった。</p> <p>上記の課題により地盤条件、施工条件によっては工法の確実性を担保することが出来ないため、今後バルーングラウト工法の技術提案と現場適用を行わないこととした。</p>		
<p>・2018年3月にバルーングラウト工法以外の工法についても技術的レビューを実施し、現場適用の際に大きなトラブルが発生していないことを確認した。 今後、保有工法のレビューを毎年実施することとする。</p>	<p>i) 保有工法の技術的レビューを毎年実施し、課題を早期に把握することで不具合の発生等を未然に防止する。</p> <p>また、技術的レビューを行う際は、施工実績から得られる評価を重視する。</p> <p>ii) 技術的レビューで技術的課題が確認された場合、必要な技術については、再度研究開発を行い、開発技術審査フローに従って技術審査を行う。</p>	<p>i) 2020年12月に2020年度の保有工法の技術的レビューが完了した。</p> <p>技術的レビューを行う際は、施工実績から得られる評価を重視した。</p> <p>ii) 技術的課題が確認された技術はなかった。</p>
6. 「再発防止策モニタリング委員会」の設置		
<p>・外部有識者にて組成する「再発防止策モニタリング委員会」を設置し、内部統制を継続的に改善し続け、実効性を高め再発を防止する。</p> <p>(委員:敬称略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毛塚重行 弁護士(加藤・毛塚弁護士事務所) ・小畑明彦 弁護士(麹町パートナーズ法律事務所) ・近藤典夫 日本大学理工学部海洋建築工学科教授 <p>※2020年7月20日に再発防止実行計画を第5版に改訂した。</p>	<p>○「再発防止策モニタリング委員会」の設置</p> <p>i) 2017年6月に、当社と利害関係がない弁護士、技術専門家等の外部有識者を招聘し、設置した委員会が2020年度も継続してモニタリングを実施する。</p> <p>ii) 委員会は再発防止策実行計画全般をモニタリングし、再発防止策の実効性を検証するとともに、再発防止策実行計画の妥当性を検証する。</p> <p>iii) 2020年6月にモニタリング計画書を策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3ヶ月に1回 個別施策に対するモニタリングを実施する。 ・ 3ヶ月に1回 経営者等からのヒアリングを実施する。 ・ モニタリングの結果について、3ヶ月に1回の頻度で報告書を作成し、管理本部長に提出する。 管理本部長は経営会議で報告した後に、取締役会に報告する。 ・ 改善策等の提案や指摘があった場合、経営陣はその提案を施策に反映させる。 	<p>○「再発防止策モニタリング委員会」の実施状況</p> <p>i) 2020年度は12月末までに3回の委員会を開催した。(累計27回開催) 実施日については iii)を参照。</p> <p>ii) 個別施策に対するモニタリング及び経営者等からのヒアリングを実施し、再発防止策の実効性と妥当性を検証している。</p> <p>iii) 2020年5月29日にモニタリング計画書を策定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別施策に対するモニタリング (2020年6月24日、2020年9月29日、2020年12月22日) ・ 経営者等からのヒアリング (2020年6月24日、2020年9月29日、2020年12月22日) ・ 経営会議への報告 (2020年6月1日、2020年8月17日、2020年11月16日) 取締役会への報告 (2020年6月26日、2020年8月24日、2020年11月24日) ・ 改善策等の提案や指摘があった場合、経営陣はその提案を施策に反映させている。 例) 品質監査時に「他の現場の施工トラブル事例が活用されているか」の確認を行うこと。

■ 再発防止策の工程表 ①

再発防止策	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度				2021年度以降
	下半期		上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	
1. 経営陣と役員・社員の意識改革（社会的責任を最優先に考える）													
（1）経営陣自身の意識改革、並びに役員・社員による意識改革の推進													
① 経営理念の浸透													
社長による社員への社内調査報告書の説明会													
*8月～2月 実施													
クレドカード、ポスターの作成・配布													
*3月クレドカード、ポスターの配布													
i) フォア・フロント・ミーティング													
*回数を19回に増やして開催													
*全国の19カ所で開催													
*全国の20カ所で開催													
*全国の20カ所で開催													
*継続して実施													
ii) 創立記念日の取り組み													
*3月3日 集会・懇談会を実施													
*3月1日実施													
*3月1日実施													
*3月3日実施													
*継続して実施													
iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知													
*7月e-learning実施													
*7月e-learning実施													
*7月e-learning実施													
iv) 経営理念に則った中期経営計画													
*5月公表（2017年度～2019年度版）													
*継続して運用													
*継続して運用													
*5月公表（2020年度～2023年度版）													
② 経営陣と役員・社員のコンプライアンス意識の測定													
*11月調査実施													
*5月分析結果を社内公表													
*9月調査実施													
*3月分析結果を社内公表													
*1月調査実施													
*3月分析実施													
*5月分析結果を社内公表													
③ 経営陣と役員・社員の意識の風化防止													
*10月展示施設新設													
*12月動画制作													
*以降、新入社員研修等に組み込む													
*継続して運用													
（2）意識改革を目的とした制度・運用の改定													
① トータル人事制度の見直し													
*3月委員会立ち上げ													
*一部改定 継続してトータル人事制度・検討													
*下半期一部改定予定													
② 適切な人事異動（主に4月の定時異動）													
*人事が方針を通過													
*4月定時異動													
*4月定時異動													
*4月定時異動													
*4月定時異動													
（3）コンプライアンス教育の再徹底													
① 経営陣と役員・社員を対象とする研修													
*12月実施													
*新任役員・幹部職研修他実施													
*継続して実施													
*継続して実施													
*継続して実施													
② e-learning並びに座学研修によるコンプライアンス教育													
*社外教材導入													
*継続して実施													
*継続して実施													
*継続して実施													
（4）ハラスメントゼロの実現に向けた施策の徹底													
① 上司のマネジメント行動の低下への対応													
i) マネジメント能力向上研修（幹部職・作業所長）													
*10月開始													
*12月完了													
ii) パワハラ防止研修（一般職）													
*10月開始													
*11月完了													
iii) 人事評価項目にパワハラに関する内容追加													
*4月1日運用開始													
*5月～6月実施													
iv) パワハラ事例に関する e-learning													
*5月～6月実施													
② パワハラ撲滅に関する経営方針の浸透不足への対応													
i) 社長と役員・支店長ダイレクトミーティング													
*5月～6月実施													
③ 相談窓口に関する課題への対応													
i) ハラスメント専門の社外相談窓口の設置													
*4月1日設置													
2. 経営陣による内部統制の改善													
（1）品質マネジメントシステムの見直し													
*12月改定版・運用開始（施工管理要領の見直し）													
*2月全支店認証復帰													
*継続して運用													
*継続して運用													
*継続して運用													
（2）情報収集（共有）に関する制度・手段等の改善													
① 問題発生時の報告の速報化													
*6月運用基準を改定													
*継続して運用													
*継続して運用													
*継続して運用													
② 社長による本社内各部署との定期ミーティング													
*3月取り組みを開始													
*継続して実施													
*継続して実施													
*継続して実施													
（3）内部通報・相談等に関する制度の継続実施													
*制度を充実													
*制度を充実													
*継続して運用													
*継続して運用													
*継続して運用													
（4）取締役会の活性化													
*10月付議基準見直し													
*継続して運用													
*継続して運用													
*継続して運用													
（5）品質監査室による監査													
*6月に新設													
*継続して実施													
*継続して実施													
*継続して実施													

引き続き信頼回復に向けた取り組みを継続する。
 経営陣・役職員の意識の風化を防止するため、意識改革関連施策を反復継続する。
 また、情報共有を始めとする内部統制策、施工管理・支援策、開発技術審査等を継続し、品質確保につとめる。

※ 実効性を高めるため、実施事項は追加・修正の可能性があります。

——— : 運用開始後の期間（運用中の施策の検討期間は含まず） - - - - - : 整備中、試行運用、検討中（検討開始期間から含める）

■ 再発防止策の工程表 ②

再発防止策	2016年度	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度				2021年度以降	
	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期		
2. 経営陣による内部統制の改善													
(6) CSR推進部の活動強化													
① CSR委員会の活動		* CSR委員会の見直し		* 継続して活動		* 継続して活動		* 継続して活動		* 継続して活動			
② グループCSR体制の強化		* 新設		* 継続して活動		* 継続して活動		* 継続して活動		* 継続して活動			
(7) 内部統制に関するシステムの見直し													
① 受注時審査の厳格化	* 3月規程改定	* 運用開始		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用			
② 工事原価管理システムの見直し	* 9月委員会立ち上げ	* 7月業者を選定し開発開始				* 4月運用開始		* 継続して運用		* 継続して運用			
3. 施工管理・施工支援に関する改善策													
(1) 現場の見える化の推進	* 試行運用	* 運用手法、工種、件数の見直し			* 8月運用方針策定	* 策定した運用方針に基づき運用		* 継続して運用		* 継続して運用			
(2) 現場情報の共有の取り組み ・ 5専門部会（注1）を設置し、技術情報を共有	* 7月設置	* 継続的に開催（各部会毎）		* 総合評価専門部会を廃止し、リニューアル専門部会を新設		* 継続的に開催		* i-Construction専門部会を廃止、山岳トンネル専門部会を廃止し、トンネル専門部会を新設					
(3) 現場と支店の情報共有 ・ 「現場情報・データ」の一元化に向けた新たなシステムの導入						* 検討開始	* 2月一部運用開始	* 4月本格運用開始					
① 複数現場を統括する社員に支店役職兼務を発令	* 3月発令	* 8月情報共有運用開始 * 運用開始		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用			
② 支店と現場が協働で施工計画書を作成	* 12月運用開始	* 8月情報共有運用開始		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用			
③ 「1サイクル立会い」（注2）の実施	* 12月運用開始	* 8月情報共有運用開始		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用			
(4) 当社TFT（Task Force Team）（注3）活動の強化	* 件数の増加等の見直し	* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用		* 継続して運用			
4. 開発技術に対する審査の強化													
・ 開発技術に対する審査の強化	* 10月規程改定	* 継続して運用		* 継続して運用		* 一部規定を改定		* 組織変更に伴い審査フローを改定					
5. 「バルーングラウト工法」及びその他の保有工法の技術的レビュー													
・ バルーングラウト工法の技術的レビュー		* データ整理等を行い検討	* 1月22日経営会議で当社対応を決定										
・ その他の工法に関するレビュー			* レビュー完了	* 定期的の実施		* 定期的の実施		* 定期的の実施					
6. 再発防止策モニタリング委員会の設置													
・ 再発防止策モニタリング委員会の設置		* 毎月委員会開催 * 6月設置		* モニタリングを継続		* モニタリングを継続		* モニタリングを継続					
再発防止策実行計画の策定、改訂													
・ 再発防止策実行計画の策定、改訂	* 10月策定	* 6月第2版に改訂		* 6月第3版に改訂		* 7月第4版に改訂		* 7月第5版に改訂					
<small>(注1) 5専門部会：海上施工、基礎工、トンネル、コンクリート、リニューアルの各専門部会 (注2) 1サイクル立会い：施工計画会議で整理された課題について、現場の立ち上がり時等に支店土木部長が指名する社員が立ち会い 例) 数十本の杭打ち工事のうち、最初の1本目は打設開始から打設完了まで立ち会う (注3) TFT: (Task Force Team) 特定課題に取り組むために、本社技術部門の組織を横断的に編成した特別チーム</small>													

引き続き信頼回復に向けた取り組みを継続する。
 経営陣・役職員の意識の風化を防止するため、意識改革関連施策を反復継続する。
 また、情報共有を始めとする内部統制策、施工管理・支援策、開発技術審査等を継続し、品質確保につとめる。

※ 実効性を高めるため、実施事項は追加・修正の可能性があります。 ———— : 運用開始後の期間（運用中の施策の検討期間は含まず） - - - - - : 整備中、試行運用、検討中（検討開始期間から含む）