

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：2019年4月1日～2020年3月31日)

2020年7月20日

東亜建設工業株式会社

施策とその趣旨	実行計画(第4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>① 経営理念の浸透</p> <p>i) フォア・フロント・ミーティング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>i) フォア・フロント・ミーティング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間20回実施 ※2015年度以前は年12回程度 ・ 社長、副社長を含めて、参加する経営陣を増やす ※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する 	<p>i) フォア・フロント・ミーティングの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年度は、2019年10月2日から2019年12月9日迄に20回開催した ・ 2019年度は、代表取締役3名と取締役4名が参加した ・ 2019年度は、パワーハラスメントの撲滅に向けたメッセージも発信した
<p>ii) 創立記念日の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営理念が役員・社員の意識から薄れることを防止する。 	<p>ii) 創立記念日の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 創立記念日の前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 ※創立記念日は3月4日 	<p>ii) 創立記念日の取り組みの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2017年度は、阪神淡路大震災時の対応を紹介した ・ 2018年度は、海外の発展途上国に対する社会貢献の実績を紹介した ・ 2019年度は、2020年3月3日に国内の建築事業を通じた社会貢献の実績を紹介した。 2019年度は、新型コロナウイルス感染防止のため、懇談会を開催せず、全社員に社長メッセージの動画を配信するとともに、各所属長が社長メッセージを代読し、社会貢献の重要性を強調した
<p>iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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ために、毎年、全社員・役員にe-learningを実施する ・ 2019年度は7月迄に実施する 	<p>iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社是三則 及び 2018年4月に改定した企業行動規範の解説を盛り込んだ e-learning『再発防止策実行計画第4版改訂のポイント』を実施した ・ 完了 2019年7月22日～2019年8月23日
<p>iv) 経営理念に則った中期経営計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>iv) 経営理念に則った中期経営計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 次期中期経営計画(2020年度～2022年度)及び単年度の業績目標については、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 	<p>iv) 経営理念に則った中期経営計画の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、次期中期経営計画(2020年度～2022年度)の策定、公開に向けて検討を進めている

施策とその趣旨	実行計画(第4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"> 2019年度以降、毎年1月に実施する 各担当部門は、調査結果から抽出された課題について、対応策を検討し、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、次の再発防止策実行計画に改善策を織り込む <p>ii) 2018年度の調査結果に関する対応①</p> <ul style="list-style-type: none"> 2018年度の調査の結果、社員の経営理念と再発防止策実行計画の理解度が、2017年度よりも低下していることが判明し、社員の意識の風化が懸念される。社員の意識の風化防止に向け、「風化防止・記憶継承室」を活用する。 <p>iii) 2018年度の調査結果に関する対応②</p> <ul style="list-style-type: none"> 2018年度の調査の結果、パワーハラスメントに遭遇したことがあると認識している社員の割合が、2017年度よりも増加していることが判明した。その対応策として、2019年7月迄に本調査に寄せられた自由記述の記載事例等を事例集にまとめ、それを全社員に通知して注意喚起を行う。 	<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1月にコンプライアンス意識調査を実施した 2020年3月に調査結果から抽出された課題について対応策を検討し、再発防止策モニタリング委員会は、同月に対応策の検証を行った 社内ホームページへの公表に向けて準備を進めている <p>ii) 2018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"> p3「1.(1)③ 経営陣や役員・社員の意識の風化防止」を参照 <p>iii) 2018年度の調査結果に関する対応②の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年7月30日にパワーハラスメントの事例集を全社員に周知し、パワーハラスメントと認定される可能性がある言動を教育した <hr/> <p>1) コンプライアンス教育の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年7月から2020年3月末迄にセクシャルハラスメントとパワーハラスメントに関する研修を30回実施した 2020年2月28日に一般的な事例を掲載したパワーハラスメント事例集を全社員に周知した <p>2) 経営トップのメッセージを発信</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年10月28日に全社緊急集會を開催し、パワーハラスメント撲滅に向けた社長メッセージを発信した。全社緊急集會には、作業所長以上の幹部を中心に参加した 2019年12月にパワーハラスメント撲滅に向けたポスターを全ての執務室に掲示した

施策とその趣旨	実行計画(第4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>③ 経営陣や役員・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"> 2019年4月以降の新入社員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」の内容を全社員に早期に浸透させるために、2019年4月に展示パネルと動画のデータを全社に配信し、各支店の作業所長会議等を活用して周知する 	<p>i) 「風化防止・記憶継承室」の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年4月 新入社員研修 他 1回 2019年5月 本社土木事業本部設計部 2019年6月 本社土木事業本部技術部 等 2019年8月 本社土木事業本部購買部 他 1回 2019年9月 本社土木事業本部設計部 等 2019年10月 横浜支店 他 1回 2019年11月 技術研究開発センター 他 2回 2019年12月 本社土木事業本部機電部 等 2020年1月 中途社員フォローアップ研修 等 2020年2月 九州支店土木部 等 2020年3月 本社土木事業本部 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"> 2019年4月に展示パネルと動画の音声データを全社に配信し、支店作業所長会議で活用している 2019年7月から9月にかけて4回に分けて実施した新任幹部職研修の中で周知した 2019年12月から2020年1月迄に、全国12支店で作業所長を対象に社内研修を実施した

施策とその趣旨	実行計画(第4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"> 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。2018年4月に、トータル人事制度の一部であり、業績評価・人事考課の基本となる目標管理制度等を改定しTOAダイアログを導入した。TOAダイアログは、上司と部下による対話(オープンなコミュニケーション)を繰り返すことにより、上司部下の意思疎通の活性化を促進するとともに、部下が自ら考え、気づき、自主的に行動できるようになることで、本質・正道を見極めた判断が養われ、不正を根源的に防止することも目的としている。 人事制度全般の見直しを検討する委員会で議論を重ね、外部専門家の助言を受けながら、人事制度全般について改定を検討する。 	<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年度上半期に社員向けにアンケート調査を行い、実施状況や社員の評価を検証する。その検証結果を踏まえ、必要に応じて適宜対応する。 人事制度改定に向けて、引き続き委員会で検討を進める <hr/> <p>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>	<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"> 2019年6月に社員向けのアンケートを実施した 2019年7月にアンケート結果の検証を開始した 2019年9月9日に分析結果を経営会議に報告した 外部専門家の助言を受けながら、委員会で検討を行い、検討過程を経営陣に適宜報告した 2019年度の委員会開催実績(2020年3月末迄) <ul style="list-style-type: none"> 4月18日、4月26日、5月17日、5月22日、5月30日、6月18日、7月4日、7月9日、7月22日、7月30日、8月2日、8月8日、8月9日、8月20日、8月28日、10月15日、10月29日、11月7日、11月13日) 委員会での検討を終え、現在は人事部が運用開始に向けての検討を進めている 委員会での検討を終え、現在は人事部が運用開始に向けて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、長期在籍は認めない 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) 2019年11月から2019年12月迄に、人事部長が各部署の責任者から2020年4月の定時異動におけるヒアリングを実施した iii) 人事部長が各事業本部長にヒアリング結果を報告した iv) 2020年2月25日に管理本部長が検証結果を報告し、定時異動の最終決裁を行った v) 2019年4月1日付の定時異動について、2019年4月5日に開催した再発防止策モニタリング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4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>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実施する(適正人数で実施できるよう2019年度は4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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員研修(2019年4月) ・ 土木四年次研修(2019年5月) ・ 二年次研修(2019年7月) 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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「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 ・ 新入社員研修(2019年4月) ・ 新任幹部職研修(2019年7月から9月にかけて4回に分けて実施) ・ 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>i) 新任役員に対する研修の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年6月に新任役員研修を実施した <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"> ・ 2019年7月から2019年9月迄に、4回に分けて実施した <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(2019年4月4日) ・ 土木四年次研修(2019年5月21日) ・ 二年次研修(2019年7月29日) ・ 営業力向上研修(2019年11月8日) ・ 建築職4・5年次研修(2019年12月5日) ・ 機電部研修会(2019年12月20日) ・ 中途社員フォローアップ研修(2020年1月16日) <p>iv) 「風化防止・記憶継承室」の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の社内研修で、「風化防止・記憶継承室」の資料等を活用した教育等を取り入れた ・ 新入社員研修(2019年4月4日に実施済) ・ 新任幹部職研修(2019年7月19日、2019年8月23日、2019年9月13日、2019年9月20日に実施済) ・ 支店作業所長研修(2019年12月2日、2019年12月10日(2ヶ所)、2019年12月11日、2019年12月12日(2ヶ所)、2019年12月13日(3ヶ所)、2019年12月16日、2019年12月18日、2020年1月24日) ・ 機電部研修会(2019年12月20日) ・ 中途採用研修(2020年1月16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"> ・ 2019年度は、2020年3月迄に外部講座を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"> ・ CSR関連講座(2019年度上半期予定) ・ 再発防止策関連講座(2019年度上半期予定)(経営理念の再浸透を含む) ・ 内部統制関連講座(2019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(2019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』完了 2020年2月3日～2020年3月31日 <p>ii) 自社e-learningの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 『ISOの基本原則と外部審査』完了 2019年11月7日～2020年2月10日 ・ 『再発防止策実行計画第4版改訂のポイント』完了 2019年7月22日～2019年8月23日 ・ 『内部統制その役割～日常業務と内部統制』実施 2020年3月17日～2020年4月30日 ・ 『再発防止策の追加施策について(適正な報告とパワーハラスメントの撲滅について)』完了 2019年11月26日～2019年12月31日 <p>iii) 座学研修の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年12月5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『パワーハラスメント』

施策とその趣旨	実行計画(第4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」という)全般を経営陣主導で見直し、内部統制システムを改善する。 問題情報の早期共有や開発技術審査の強化等をMSに含めることで、内部統制システムを改善する。 	<p>○ MSの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 課題が判明した場合、MSの改定を随時行う ii) 再発防止に向け、継続的に毎年50~60ヶ所でMS内部監査を実施する iii) 内部監査員の資格保有者の不足が顕在化している支店について、内部監査員の養成研修を適宜行う 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>○ MSの見直しの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 2019年9月2日から2019年9月10日にかけてMS外部審査を受審した ii) 2019年度は3月末迄までに61ヶ所で実施した iii) 2019年度は3月末迄までに東北支店で2回実施した(2020年1月22日、2020年1月29日) iv) 3つのMSを統合的に運用することで、効率性と有効性を高めている
(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2019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2019年度も引き続き実施する 	<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 1) 2019年11月に業務上の報告を適切に実施することを全社員に誓約させた 2) 本社の幹部が各支店をまわり、適切な報告を行うよう作業所長以上に徹底すべく周知会・研修会を以下の時期に実施した <ul style="list-style-type: none"> ・周知会:2019年10月15日~2019年11月13日 ・研修会:2019年12月2日~2020年1月24日 3) 2019年10月28日に適切な報告を行うよう徹底するため、作業所長以上を対象に全社でTV会議を開催し、社長メッセージを発信した。作業所長以上が作業所内にそのメッセージを伝達することで全社員に徹底した 4) 2019年11月6日に所属長が当事者になった場合の報告方法の見直しにつき社内規定を改訂した <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>② 社長の本社内各部門との定時ミーティング</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時ミーティング</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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>○ 本社内各部門との定時ミーティングの実施状況</p> <p>2019年度の実施実績(2020年3月末迄)</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 土木部 6回(4月5日、6月4日、8月29日、11月27日、1月27日、3月18日) 機電部 8回(4月4日、5月22日、7月2日、8月8日、9月17日、11月25日、2月12日、3月16日) ii) 技術研究開発センター 4回(6月14日、9月24日、12月5日、2月26日)
※ 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4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 コンプライアンス違反に該当しない軽微な事案であっても、本社へ対応結果を報告することを義務化する 	<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>-----</p> <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>-----</p> <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>-----</p> <p>iv) 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による周知を実施する。2019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 	<p>○ 内部通報・相談制度の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 通報・相談件数について、2019年度は3月末迄に6件の相談・通報があった(2018年度は通期で8件であった) 2019年11月7日に社内相談窓口の相談先(担当者)に課長クラスを追加して、より相談しやすい体制を整えた 通知文書による周知: 2019年4月に実施済 e-learningによる周知: 2019年7月に実施済 2020年1月にコンプライアンス意識調査を実施した 2019年10月28日に国土交通省の「公益通報等窓口」を通知文書で全社員に周知した
(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・社外監査役*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。 <p>* 社外監査役は、監査等委員会設置会社への移行に伴い退任</p>	<p>○ 取締役会の活性化</p> <p>i) 取締役会の実効性の分析・評価アンケートの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>-----</p> <p>ii) 監査等委員会設置会社への移行</p> <ul style="list-style-type: none"> 監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行し、より「外部の視点」を経営に反映させやすくする 監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与すること等により、取締役会の監査・監督機能を一層強化する 	<p>○ 取締役会の活性化の実施状況</p> <p>i) 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、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・評価を実施中</p> <p>-----</p> <p>ii)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年6月27日に開催した株主総会の承認を経て、監査等委員会設置会社へ移行した 監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与すること等により、取締役会の監査・監督機能を一層強化した

施策とその趣旨	実行計画(第4版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(5) 品質監査室による監査		
<ul style="list-style-type: none"> ・建設工事における不正行為等を未然に防止するために「品質監査室」(社長直属の独立組織)を新設する。 ・品質監査室は現場監査を実施し、必要に応じて是正及び改善の指示を行う。 	<p>○ 品質監査室による監査</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 現場監査を実施し、毎月監査結果を経営陣に報告する <ul style="list-style-type: none"> ・ 1年間に4回取締役会に報告する ii) 不正を発見した場合、適宜対応する iii) 全工種を選定の対象とし、毎年80~90件の品質監査を実施する(前年度実績: 86件) iv) 抜き打ち監査の実施件数を前年度よりも増やす(前年度実績: 30件、不調3件) v) 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 vi) 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担当事業本部長に報告する vii) 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>○ 品質監査室による監査の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 実施状況を毎月社長に報告している(4月1日、5月7日、6月3日、7月1日、8月5日、9月2日、10月7日、11月5日、12月2日、1月20日、2月3日、3月2日) <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施状況を取締役に報告している(5月15日、8月7日、11月11日、2月7日) ii) 該当事案なし iii) 2019年度は3月末迄に104件の監査を実施した iv) 2019年度は3月末迄に95件の抜き打ち監査を実施した(土木48件、建築47件、不調5回) v) 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している vi) 「4. 開発技術に対する審査の強化」を参照 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年度は3月末迄に5件の審査プロセス監査を行った vii) 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」の確認をしている
(6) CSR推進部の活動強化		
<p>① CSR委員会の活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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活動を強化させるために、CSR委員会の組織を見直す。 コンプライアンス・内部統制の強化並びにリスクマネジメントの強化を目的として、社長直属の独立組織として「CSR推進部」を新設する。(2016年7月に完了) 	<p>① CSR委員会の活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、2019年度も同じ体制で運用する <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 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、2019年度も同じ体制で運用する iii) CSR推進部が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>① CSR委員会の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 2019年度もCSR委員会を2回実施した(2019年5月13日、2019年11月11日) <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門の部会を設置した実績はない ii) 2017年6月より参加している iii) 2019年5月13日、2019年11月11日に全社CSR委員会を開催し、2019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>② グループCSR委員会の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子会社も含めて東亜グループのCSR体制を強化する。 	<p>② グループCSR委員会の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・グループ会社に対してCSR内部監査を実施し、課題に対する指導・支援を強化する 	<p>② グループCSR委員会の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年5月24日に東亜グループCSR委員会を開催。グループ各社の2018年度CSR行動計画が計画通り進捗したことを確認し、グループ各社の2019年度CSR行動計画を策定した ・2020年2月から2020年3月迄に、グループ会社に対してCSR内部監査を実施した

施策とその趣旨	実行計画(第4版)	実施状況
2. 経営陣による内部統制の改善		
(7) 内部統制に関するシステムの見直し		
<p>① 職務権限規程、決裁基準の改定</p> <p>・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>	<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 ・ 工事案件の応募前に支店の営業部・土木(建築)部がチェックリストと評価表により、新工法・新技術の適用の可否を判断する ・ 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 <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) 2019年9月と2020年3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> <p>・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、内部牽制・不正防止機能を備えた工事原価管理システムにリニューアルする。</p>	<p>○ 工事原価管理システムの見直し</p> <p>i) 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する</p> <p>ii) 導入後の効果を検証した上で、必要に応じて適宜見直しを実施する</p>	<p>○ 工事原価管理システムの見直しの実施状況</p> <p>i) 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</p> <p>ii) 社内の既存システムとの連携について、適宜改良を進めている</p>

施策とその趣旨	実行計画(第4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、対象工事を選定する。選定基準は以下の通り。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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、i-Construction専門部会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) 2019年度実施実績(2020年3月末時点)</p> <p>・地盤改良工事 (1) 修補工事(全工事で実施) 実施中1件(福岡空港) 完了3件(羽田空港2件、松山空港)</p> <p>(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11件、実施中2件、計画中4件</p> <p>ii)</p> <p>ア) 「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</p> <p>イ) 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) 2019年度の土木事業本部長のヒアリング実績 ・第1回 2019年5月23日 ・第2回 2019年10月23日 ・第3回 2020年3月17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4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6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) 山岳トンネル専門部会 (山岳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) i-Construction専門部会 (CIM・見える化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) 2019年度の活動回数は以下の通り(2020年3月末迄)</p> <ul style="list-style-type: none"> 海上施工専門部会 46回 基礎工専門部会 26回 山岳トンネル専門部会 49回 コンクリート専門部会 33回 i-Construction専門部会 26回 リニューアル専門部会 22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 <ul style="list-style-type: none"> 第1回 2019年5月23日 第2回 2019年10月23日 第3回 2020年3月17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) 2017年8月から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 <ul style="list-style-type: none"> 第1回 2019年5月23日 第2回 2019年10月23日 第3回 2020年3月17日 </p>

施策とその趣旨	実行計画(第4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。 個別工事に関する情報は、各現場及び支店の社内サーバーに保管・管理した上で、「現行の情報共有システム」において一部を共有しているが、扱える情報量に制約があることや、閲覧権限に応じた情報の管理が困難であることから、施工計画書や事故報告、施工トラブル、あるいは工事のノウハウ等を含めた「現場情報・データ」の一元化が可能で、且つ支店・本社の上位職位が、適切な権限が設定されたクラウド環境下で確認できる新システムを導入する。 	<p>○ 複数現場を統括する社員の役職兼務を発令</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <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 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 iii) 「現場情報・データ」の一元化に向けた新しいシステムを2019年度下半期に導入する iv) 本社土木部は、現行の情報共有システムで各支店の活動実績を確認し、新システムの導入後は、新システムで各支店の活動実績を確認する 	<p>○ 役職兼務の発令の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 2017年4月より運用を開始した ii) 2019年4月の定時異動に伴い見直しを行った <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 iii) 2020年2月に一部で運用を開始し、新システムを「工事文書管理・情報共有システム」と命名した iv) 本社土木部が活動実績を毎月確認している <ul style="list-style-type: none"> 活動実績の記録を「工事文書管理・情報共有システム」に移行した
<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> <ul style="list-style-type: none"> 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 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。 iii) 本社土木部は、現行の情報共有システムで各支店の活動実績を確認し、新システムの導入後は、新システムで各支店の活動実績を確認する 	<p>○ 施工計画書の作成を確認</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 2016年12月より実施している ii) 2016年12月より実施している iii) 本社土木部が活動実績を毎月確認している <ul style="list-style-type: none"> 活動実績の記録を「工事文書管理・情報共有システム」に移行した
<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> <ul style="list-style-type: none"> 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 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。 iii) 本社土木部は、現行の情報共有システムで各支店の活動実績を確認し、新システムの導入後は、新システムで各支店の活動実績を確認する 	<p>○ 「1サイクル立会い」の実施を確認</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 2016年12月より実施している ii) 2016年12月より実施している iii) 本社土木部が活動実績を毎月確認している <ul style="list-style-type: none"> 活動実績の記録を「工事文書管理・情報共有システム」に移行した

施策とその趣旨	実行計画(第4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 * 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>○ TFT活動の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 iii) 6専門部会がTFT活動に参加する 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 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 vi) 建築事業本部においても2017年度より開始する 	<p>○ TFT活動の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 活動報告会を毎月開催している(4月11日、5月14日、6月13日、7月17日、8月8日、9月12日、10月10日、11月14日、12月13日、1月16日、2月13日、3月12日) ii) 土木:2020年3月末時点で18工事で活動中 今期完成工事23件、計41工事 iii) 6専門部会がTFT活動に参加している iv) 定期的に社長に報告している(4月5日、6月4日、8月29日、11月27日、1月27日、3月18日) 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) ※事例はなし vi) 建築:2020年3月末時点で4工事で活動中 今期完成工事 7工事、計11工事

施策とその趣旨	実行計画(第4版)	実施状況												
<p>4. 開発技術に対する審査の強化</p>														
<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>・2016年度以降、不祥事を受けて改定した審査フローの運用が続けてきたが、技術検討会においては、技術研究開発センターの専門性が高い技術者が中心となり、要素実験の手法・内容・結果を議論し、評価しているが、確立された既存技術を組み合わせた新技術・新工法のうち、当社が要素実験に関与していないものについては、主な審査内容は「実証実験の評価」や「開発のテーマ」、「工法の適用範囲」であり、その後に行われる開発技術審査会と審査内容が重複していた。については、審査の重複を解消すると共に、工法の特性を判断し審査の実効性を高めるため、従来の技術検討会・開発技術審査会の双方を実施する審査形式に加え、技術検討会を実施せず、開発技術審査会のみを実施する審査形式を追加する。</p> <p>・技術検討会を実施しない審査形式の場合、技術研究開発センターの専門性が高いメンバーを開発技術審査会メンバーに加えることで専門性を担保する。</p> <p>・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を定める。</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>・Ⅰ型:「技術検討会」で専門性が高い技術者で審査した後で、「開発技術審査会」で総合的に審査</p> <table border="1" data-bbox="69 775 909 874"> <tr> <td style="text-align: center;">技術検討会</td> <td style="text-align: center;">→</td> <td style="text-align: center;">開発技術審査会</td> </tr> <tr> <td style="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></td> <td style="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> <p>○例えば、品質・出来形に関わる技術を想定</p> <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> <table border="1" data-bbox="416 1051 909 1185"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">開発技術審査会</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">専門性が高い 技術者</td> <td style="text-align: center;">本社技術系ライン部長</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">専門性を担保しながら総合的に審査</td> </tr> </table> <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> <p>※ 新工法・新技術の現場への適用の可否の判断</p> <p>・「保有工法」として顧客等(社外)に提案可能な工法と承認を受けた新工法・新技術であっても、無条件で現場に適用することが認められたのではないことに留意する。</p> <p>・実際に当該工法・技術を現場に適用することの可否については、入札案件の応募にあたって、当該工法の適用範囲、適用条件等を満たしているか、また、全社的な見地から施工能力が整っているか否かについて、土木事業本部若しくは建築事業本部が審査を行うこととする。</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	開発技術審査会		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		<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 <p>-----</p> <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 技術検討会において、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・新技術については、土木部長若しくは建築部長に社内審査を申請する 土木部長は、申請内容を土木事業本部工事統括に報告し、審査開始の指示を受け、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 建築部長は、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土木事業本部長若しくは建築事業本部長に報告する 土木事業本部長若しくは建築事業本部長は、審査結果を承認した場合、品質監査室長に報告する 品質監査室長は、独立した立場で審査プロセスの妥当性を審査し、土木事業本部長若しくは建築事業本部長に審査結果を報告する 土木事業本部長若しくは建築事業本部長は、品質監査室長が是認した新工法・新技術について、経営会議に付議するよう開発担当部門に指示し、品質監査室長が否認した場合は、土木事業本部長若しくは建築事業本部長に差し戻す 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、主管事業本部長が取締役会に報告する <p>-----</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土木部長(建築部長)に社内審査を申請する 土木部長は、申請内容を土木事業本部工事統括に報告し、審査開始の指示を受け、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 建築部長は、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土木事業本部長若しくは建築事業本部長に報告する 土木事業本部長若しくは建築事業本部長は、審査結果を承認した場合、品質監査室長に報告する 品質監査室長は、独立した立場で審査プロセスの妥当性を審査し、土木事業本部長若しくは建築事業本部長に審査結果を報告する 土木事業本部長若しくは建築事業本部長は、品質監査室長が是認した新工法・新技術について、経営会議に付議するよう開発担当部門に指示し、品質監査室長が否認した場合は、土木事業本部長若しくは建築事業本部長に差し戻す 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、主管事業本部長が取締役会に報告する 	<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
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												
開発技術審査会														
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4版)	実施状況
4. 開発技術に対する審査の強化		
	<p>iv) 技術検討会の組成 技術検討会は技術研究開発センター内で実施するが、本社技術部門や土木部(建築部)及び同種工事の施工経験者も参加する</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土木部長(建築部長)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 ・ 「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 <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 ・ 本社土木部長は、技術研究開発センター長と土木事業本部工事統括に、追加実験等が必要かどうか検討するように依頼する ・ 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、開発担当部門に状況を連絡するとともに、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 ・ 追加実験等が必要な場合、必要な改善策を実施し、対応結果を土木事業本部長若しくは建築事業本部長に報告する ・ 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。開発技術審査会で承認された場合、土木事業本部長若しくは建築事業本部長に報告する。 ・ 重大な変更があった場合は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>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 土木部長(建築部長)、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 ・ 「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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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> <p>viii)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2019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3月末迄) <p>ix) 2019年度の実施実績(2020年3月末迄) 6月14日、9月24日、12月5日、2月26日</p>

施策とその趣旨	実行計画(第4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		
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ○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>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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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>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> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> i) 2020年3月に保有工法の技術的レビューを実施した <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ii) 2020年3月に実施した技術的レビューの結果、再度研究開発が必要な保有工法は無かった
6. 再発防止策モニタリング委員会の設置		
<ul style="list-style-type: none"> ・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>(委員:敬称略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・加藤義樹 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>○ 再発防止策モニタリング委員会の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 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2019年度も継続してモニタリングを実施する 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 iii) 2019年6月にモニタリング計画書を策定 <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> <ul style="list-style-type: none"> i) 2017年6月にモニタリング委員会を設置した ※委員会 延22回開催(2020年3月末迄) ii) 2019年7月2日に再発防止策実行計画を第4版に改訂した iii) 2019年5月31日にモニタリング計画書を策定した <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別施策に対するモニタリング(2019年6月28日、2019年9月13日、2019年12月13日、2020年3月6日) ・ 経営者等からのヒアリング(2019年7月26日、2019年10月25日、2019年12月13日、2020年3月6日) ・ 経営会議への報告(2019年5月13日、2019年8月5日、2019年11月5日、2020年2月17日) 取締役会への報告(2019年5月24日、2019年8月6日、2019年11月11日、2020年3月30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

2020年3月31日時点

再発防止策	2016年度	2017年度		2018年度		2019年度				2020年度以降
	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	*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	
iii) 経営理念及び企業行動規範の再周知				*4月4日周知	*11月e-learning実施	*継続して実施				
iv) 経営理念に則った中期経営計画		*5月 公表				*継続して実施				
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	*継続して実施				
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				
(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					
② 適切な人事異動（主に4月の定時異動）	*人事の方針を通過	*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		*新任役員・幹部職研修他実施		*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	*継続的に実施		*継続して実施		*継続して実施				
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				
(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				
② 社長による本社内各部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				
(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				
(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、試用運用、検討中（検討開始期間から含める）

再発防止策	2016年度	2017年度		2018年度		2019年度				2020年度以降
	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				
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				
(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				
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				
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				
(2) 現場情報の共有の取り組み ・ 6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				
(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			* 下半期導入予定	
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				
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				
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				
(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				
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		* 一部規定を改定し運用				
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（詳細は本文12頁参照）						
・ その他の工法に関するレビュー			* レビュー完了	* 定期的実施		* 定期的実施				
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			* 6月以降、3ヶ月に2回開催	* 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28日策定	* 6月16日第2版に改訂		* 6月第3版に改訂		* 7月第4版に改訂 以後、必要に応じて適宜改訂				

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）