

Br. Holdings

つなげる 人を、技術を、 未来へ

当社は戦後間もない1948年に、
鉄道会社に砂利や碎石を供給する
鉄道砂利工業株式会社として
広島市に設立され、広島の戦後復興を
鉄道インフラの整備で支えました。
その後、時代とともに社会に求められる
インフラは変化してきましたが、
「日本の社会インフラを支える」という
創業当時の当社のDNAは、
現在もリニア中央新幹線プロジェクトに
参画するなど脈々と受け継がれています。



CONTENTS

- Br.HDについて
- 02 トップメッセージ
- 06 これまでの歩み
- 08 事業紹介

- 価値創造の要
- 10 当社グループの強み
- 12 価値創造プロセス
- 14 中期経営計画2030

- マテリアリティ
- 24 人材確保の推進と育成の強化
- 26 技術開発によるサステナブルな社会への貢献
- 28 国土強靱化・インフラ長期保全等への貢献を通じた成長
- 29 安全で働きやすい環境の構築
- 30 安定した高品質の確保
- 31 サプライチェーン・マネジメント
- 32 事業の継続を通じた社会への貢献
- 33 地域社会への貢献
- 34 環境配慮型社会実現への貢献

- コーポレート・ガバナンス
- 36 コーポレート・ガバナンス
- 42 社外取締役鼎談
- 44 役員一覧

- 基本情報
- 46 財務・非財務データ
- 48 会社概要・株式情報

編集方針
本報告書は、株主・投資家をはじめ、お客さま、取引先、従業員など様々なステークホルダーの皆様へ、当社グループの価値創造の過去、現在、将来の姿を正しくご理解、ご評価いただくためのコミュニケーションツールとして、発行しました。本報告書を活用して皆様と対話し、いただいたご意見を経営に反映し、取り組みの中身と情報開示を改善していくことで、当社の統合思考を進化させていきます。

●対象期間
2023年4月～2024年3月（一部例外あり）

●対象範囲
ピーアールホールディングスグループ
（対象範囲が一部の会社に限定される場合は、その旨を該当箇所に付記）

●発行時期
2024年12月

●参照ガイドライン
IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
経済産業省「価値協創ガイダンス」

トップメッセージ

挑戦する人材とともに Br.VISION 2030を実現

代表取締役社長

藤田 公康

統合報告書を初めて発行して

2023年度、初めて統合報告書を発行しました。私が特に活用したのはIR*の場面です。業績や直近の取り組みなどを更新しながら、1年間活用しました。株主総会のプレゼンテーション資料をつくる際にも、この報告書が非常に役立ちました。総会当日にご来場いただきました株主の皆様にもこの報告書を配布しましたので、会社の成り立ちから直近の取り組み、将来の方向性まで、一連の流れを理解していただくための最適な資料となったと思います。

社内での浸透については、事業所や現場視察の際に社員に読むように指導していますが、まだまだ全員に広まっているとは言い難い状況です。何度か足を運ぶ現場は、その度に指導しましたので、大分浸透してきました。とはいえ、全体への浸透には時間がかかりますので、2年目、3年目、・・・と回を重ね、ゆくゆくは、

社員が何か判断に迷ったときにこれを見て当社の原理原則に立ち返るもの、という存在にしていきたいと考えます。

(※Investor Relations：投資家向け広報)

2023年度の業績と中長期の課題

2023年度の業績を振り返ると、受注の減少はあったものの、売上高は過去最高の402億円に達しました。その要因は、大型工事の順調な進捗や、進行中の案件の設計変更に伴う契約の増額によるものです。営業利益も20億円と前期から26%増加し、過去最高には届きませんでしたが、まずまずの結果でした。

しかしながらマクロの視点では、日本は人口減少が大きな課題です。特に建設業界は人口の増加に伴って発展するため、今後見込まれる人口減少は直接的に当社の事業に影響を与えます。プレ

ストレスコンクリート建設関連について、新設橋梁の大幅な発注額増額は見込めませんが、人的リソースや技術提案など競争力を強化して、シェア拡大を目指してまいります。

このように当業界を取り巻く事業環境は楽観視できない状況ではあるものの、当社は長期ビジョン:Br.VISION2030として、「インフラ整備を通じて社会に貢献し、持続的に成長する企業グループ」を掲げています。持続的に成長することは本当にチャレンジングなことですが、この難題に立ち向かい、一步一步着実に乗り越えていきます。

このBr.VISION2030を実現するための具体的な戦略という位置づけで、このたび中期経営計画を策定し、公表しました。これまでも中期経営計画は作成していましたが、公表は今回が初めてです。その理由は、株主や投資家への説明責任を果たすためです。また、社員に対しても、会社の方向性を明確に示すことだけでなく、社外に公表することで、社会にコミットしていることを意識

してもらふ意図もあります。

一般的に私どもの事業は公共事業への依存度が高く、受注の多寡もいわゆる外部経済に左右される場合が多いため、中長期の計画を立てても、公共事業の発注の変化に影響されやすいのが実情です。しかし、そのような状況に甘んじることは、特に資本市場において許されない時代となっており、先々までの当社自身の意思を明確に示す必要があるという認識から、今回の公表に至りました。

その中期経営計画では、Br.VISION2030までのマイルストーンとして、2024～2027年度を第1次「持続的成長実現のための経営基盤整備」、2028～2030年度を第2次「Br.VISION2030実現に向けた新たな事業領域拡大への挑戦」と位置づけました。その中身は、「国土強靱化政策に対応する組織体制と競争力の確保」や、「社会の変化に対応した柔軟な経営システムの構築」、「環境・社会課題に関わる課題解決」を重点分野としています。

トップメッセージ

挑戦する人をいかに育てるか

この計画の実行において最重点項目は、やはり人材です。人材の質と量は、施工能力に直結します。当社の使命は、優秀な技術者を揃えて、高度な品質管理のもと、安全なインフラを一つ一つつくっていくことに尽きます。コンクリートをつくる基本的な技術は、エジプトのピラミッドの時代からほとんど変わっていません。工夫レベルの技術の進歩はこれまでも、これからもありますが、世の中が大きく変わるような技術革新はこれまで起きませんでした。つまり、大規模な投資を行って全く新たな技術を生み出すという動きが社会にない中、一番の投資対象は何かと問われると、それは人なのです。

また当社グループにとって、工事が大規模化、長期化、高難度化していくなかで、それらに対応する技術は簡単に開発できるものではありませんので、粘り強く挑戦する人材が必要となってきます。そのため、今回の中期経営計画では、人材戦略として「すべての社員に活躍の機会を」を掲げました。

具体的には、挑戦する場を提供することです。資格取得や国内外の留学でも挑戦したいことがあればその場を提供し、全面的に応援します。他社との差別化を図るためにも、人を育てるための投資は惜しみません。

また、制度面の充実だけでなく、楽しく挑戦できることが肝要です。例えば、海外に留学しても英語で挫折し、帰ってくる社員もいます。しかし、その失敗を責めるのではなく容認し、挑戦を

称えることにしています。そのようなマインドセット、カルチャーを醸成することも心掛け、挑戦する人材を増やそうとしています。

しかし、制度を整え、カルチャーを醸成しても、物理的な移動を伴うようなケースにおいては、家族の状況などによって、挑戦しやすさに個人差が出るのが実情です。例えば、北海道新幹線の建設に挑戦してもらいたいけれど、親の介護や子育てで北海道に転動できない、というケースがあります。こうした状況にどのように対応し、社員が挑戦しやすい環境を整えるかは、会社としての課題の一つです。

持続的な成長に向けた新たな打ち手

最近はじめた3つの取り組みを説明します。

一つ目は技術研究施設の建設です。新たな研究施設では、プレキャスト製品やPC技術に関する合理化構造の開発、コンクリート補修技術の拡張・改良、CO₂吸収・固定に関する技術の開発など、研究開発の高度化と迅速化を図ります。2025年3月の完成を目指していますので、2025年度から大学との共同研究の場としても新施設を積極的に活用し、社会インフラの役に立つ新たな技術創出を一段と加速していきます。

当社グループにはこれまで研究開発の専用施設がなく、研究開発のための実験は材料供給や試験装置の整っているキョクトウ高宮(株)(広島県)で行っていました。主に屋外で実験を行ってい

たため、気候や天候によっては作業環境も厳しく、必ずしも研究開発に適した環境とは言えませんでした。そこで、技術者の労働環境を改善し、作業を快適に効率よく進めてもらうべく、新たに研究開発のための施設を建設することとしました。

二つ目は、名古屋支店の事業部への格上げです。現在、全国には事業部単位としては4つの営業拠点があり、名古屋支店は現在そのうちの大阪支店の下部組織と位置づけられています。名古屋支店の事業部化は、中部・東海エリアの旺盛な需要に対応するための施策です。同エリアは、リニア中央新幹線や高速道路のミッシングリンク解消など、今後も安定的な建設需要が見込まれるため、名古屋支店を事業部化することで競争力を強化し、収益基盤の拡充を目指します。さらに、中部・東海エリアでの採用活動を強化するとともに、優秀な人材を育てていきます。

三つ目は北海道エリアのシェア拡大です。同エリアでは、2023年度に大規模な受注をしたこともあり、2024年度も積極的にアプローチしています。ただ、地場企業との競争が激しく、一筋縄ではいかない状況です。しかし、北海道新幹線札幌延伸の橋梁工事や軌道スラブ、優先交渉権のある高速道路リニューアル工事などを積極的に獲得し、同エリアの取引先との連携を強化しつつ、将来は北海道にも新たな拠点をつくりたいと考えています。

自然災害と当社の事業

2024年8月に南海トラフ地震のアラートが初めて出ました。2024年はほかに、能登半島地震や豪雨災害など、様々な自然災害のリスクが顕在化しました。これらの災害は、社会インフラを支える当社の事業に直接影響を与えるものです。災害が発生し、交通インフラが使えなくなった際には、それを復旧する責任があります。そのため、グループ企業の極東興和(株)および東日本コンクリート(株)は地方自治体や国土交通省などと協定を結んでおり、災害援助のために迅速に対応しています。また、私たちが携わったプレストレストコンクリートの橋は、地震に強い構造をしており、東日本大震災の時もほとんど壊れませんでした。能登半島に建設した橋梁も然りです。このように当社の事業は強靱な社会インフラづくりに貢献しており、今回の中期経営計画でも、防災分野への参入など、あらためて防災・減災に向き合い、災害リスクが高まる日本において、社会インフラを支える技術集団の役割を果たしていきたいと考えています。

社内オペレーションとしては、BCP(事業継続計画)を徹底的に整備し、備えを万全にしていきます。支店ごとにBCPを作成し、事業活動を継続するための体制を整えていますので、有事の際にはその計画に沿って着実に行動します。

カーボンニュートラルの課題

その自然災害も昨今は気候変動による影響が大きいと感じている中、このたび当社は2050年にカーボンニュートラルを達成する目標を掲げました。その中間目標として、2030年度に2021年度比で31%の削減を目指します。その方法としては、再生可能エネルギーの活用、省エネの推進、燃料の転換、業務効率化などを考えています。

しかし、現状の対策としては、あくまでScope 1とScope 2についてです。われわれの業界における最大の課題は、Scope 1とScope 2とを比較して10倍の排出量があるScope 3です。その中でも特にセメントの製造が占める割合が大きいのですが、建設事業においてはセメントを使わないわけにはいきませんので、これは業界全体で取り組むべき課題と考えています。将来的には工夫次第でセメントの使用量を半減させることは可能かもしれませんが、ゼロにすることは難しいと思います。今までにない全く新しい素材が発明されれば別ですが、現状ではなんらかの方法でオフセットするしか方法はないのではないのでしょうか。この課題解決のためには、業界、政府などの枠組みで議論を進めていくことが必要です。

Br.VISION2030の実現も多様な人材の活躍があってこそ

人口減少が進む日本では、人材の獲得・育成において、海外からの人材にいかにか活躍してもらうかが必須と考えています。将来の構想ですが、例えば留学生を招聘したり、東南アジアの大学に当社が開設した講座の修了生が日本に来て、当社で活躍してもらうということを考えています。移民の受け入れがなかなか進まない日本では、様々な困難が生じることは予想されますが、もはや日本人のみで建設業を支えるには限界を迎えており、海外の人にかに日本で満足して働いてもらい、充実した生活を送ってもらうかを考えるべき時が来ています。

2030年を見据えると、このような視点での人材の確保と育成の強化が重要と考えており、インフラ整備を通じて社会に貢献し、持続的に成長するために、多様な人が挑戦できる場を惜しみなく提供するつもりです。まずは中期経営計画の各ステージに沿って、人材を獲得、育成し、定着させるサイクルを実行していくことで、すべての社員が活躍できる企業を目指し、Br.VISION2030を実現します。



これまでの歩み

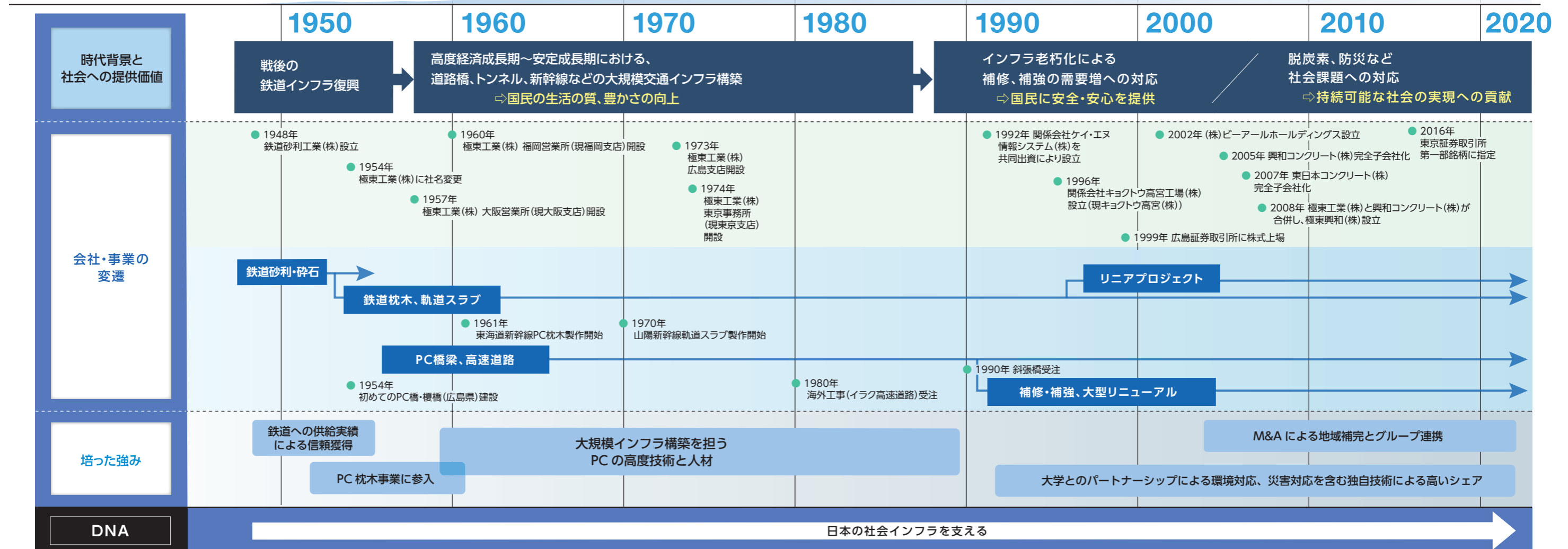
売上高の推移
2023(年度)
40,259百万円

当社グループの事業は、1948年に鉄道砂利工業株式会社として、国鉄への砂利・碎石の供給から始まりました。その後、軌道工事や枕木の供給に拡大し、鉄道インフラの復興に貢献しました。当初木材でつくられていた枕木は技術の進歩とともに、より強固な鉄筋コンクリートに、さらにプレストレストコンクリート（PC）へと移行していきました。現在の事業の核となるプレストレストコンクリート技術に応用したPC橋の建設にも取り組み、国内初のPC橋完成から3年後の1954年には当社初となるPC橋（広島県安芸郡府中町：榎橋）を施工しました。

1950年代は日本の高度経済成長期に伴い、道路橋や新幹線などの交通インフラ建設が始まりました。当社はPC技術を活用し、国鉄、建設省、自治体などに事業を拡大。社名を極東工業株式会社に変更したのも1954年のことです。

2002年に株式会社ビーアールホールディングスを設立し、持株会社によって事業会社をマネジメントする体制に移行しました。2005年には、関西、中部、関東を地盤とする興和コンクリート株式会社を、2007年には、東北を地盤とする東日本コンクリート株式会社を完全子会社化しました。また、2008年にはグループ全体の経営基盤強化のために、極東工業株式会社と興和コンクリート株式会社が合併し、極東興和株式会社を設立し、グループシナジーを高めています。

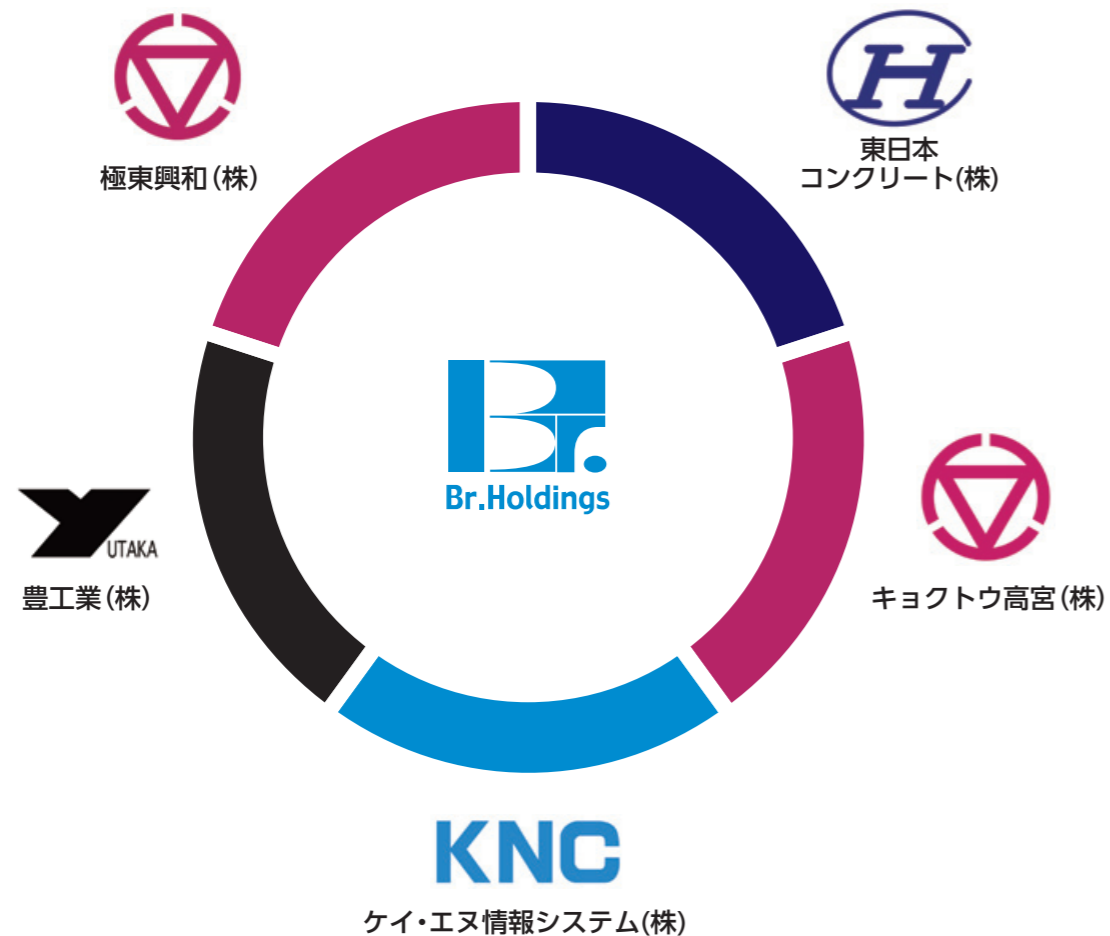
現在は、脱炭素や防災など社会課題への対応が、新規工事でも、補修・補強工事でも求められており、施工や製品技術の高度化が必要です。そのために、優秀な人材の確保や、産学連携で培った新たな独自技術を導入しています。ICTの活用によって生産性を高めるとともに、独自技術によって高いシェアを獲得し、国民の豊かな生活を持続可能にするために、人と人、技術と技術をつなぐ社会インフラを構築し続け、安定した収益確保、企業価値の向上を目指しています。



事業紹介

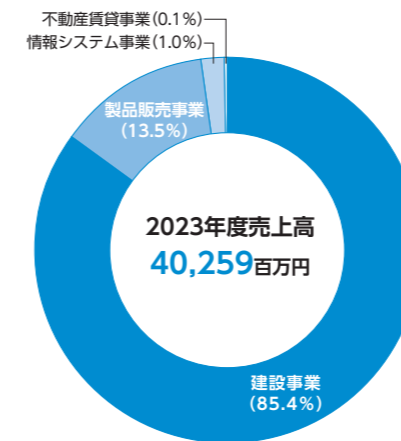
当社グループの事業

当社グループは、当社および子会社5社で構成され、当社は持株会社として、子会社の経営管理と不動産の賃貸管理を担っています。子会社においては、橋梁を中心とするプレストレストコンクリート（PC）工事を専門分野とする建設事業を中心に、コンクリート二次製品の製造販売事業のほか、情報処理・ソフトウェア開発等の情報システム事業を展開しています。



持株会社および子会社 (本社所在地)	事業セグメントと主な事業	
(株)ピーアールホールディングス (広島市)	子会社の経営管理と不動産賃貸管理	
極東興和(株) (広島市)	建設事業および 製品販売事業	PC技術を応用した橋梁新設事業と 構造物の補修・補強事業および土木・建築製品の製造、販売
東日本コンクリート(株) (仙台市)		
豊工業(株) (大分市)	建設事業	当社グループの土木・建築用プレキャスト部材の製造
キョクトウ高宮(株) (広島市)	製品販売事業	プレキャスト部材の製造
ケイ・エヌ情報システム(株) (広島市)	情報システム事業	情報システムの提案・開発・保守

事業規模について



従業員数



拠点数



プロジェクト実績 PC橋梁事業 - 大芝大橋

広島県東広島市安芸津町にある本州と大芝島を結ぶ橋梁。

1997年に開通しており、当社グループの得意とするプレキャストセグメント工法を用いています。この工法のPC橋梁としては当時日本最長の支間長を誇っていました。1997年土木学会田中賞作品部門を受賞するなど、PC橋梁における技術的向上に貢献しており、この技術はいまも受け継がれ磨き続けています。

VOICE 当時の現場担当者：永田浩一郎（現：東日本コンクリート（株）技術本部長）

測量を終えた夕暮れ時に救急車のサイレンが近づいてきて眼下のレストラン横に停車した。すると暗闇の中、島の方から自家用の小型船がライトをつけてゆっくり本土に向かってきた。救急隊員の待つ小さい船着き場に到着すると救急車に運ばれて病院へ向かって行った。離島の生活は大変で、架橋は島民の悲願であることを実感した。

基礎杭、下部工、主塔、セグメント桁製作・架設、斜材架設・張力調整など様々な問題を克服しながら工事を進め、着工から4年かけて完成した。

開通式では当時の藤田広島県知事をはじめとする方々によるテープカット。ドーン、ドン、ドンという音花火。この日のために創作されたという大芝島音頭を島民がそろいの浴衣姿で踊りながら渡り初めをした。踊りをとめて「ありがとうね」と涙ながらに握手を求められた。頑張ったあとでだけ見ることのできるこの景色を、次世代を担う職員の皆さんにたくさん経験して見てもらいたい。



※本統合報告書表紙の写真は大芝大橋を本土側上空より撮影

当社グループの強み

受け継がれる技術力

最初のPC橋から70年

日本で初めてPC橋が作られたのは1951年、その3年後の1954年、当社グループの前身となる極東工業（株）が初めてPC橋の施工をしました。当時の技術は今と比べて未熟でしたが、様々な困難を乗り越え、見事に完成。その後も試行錯誤を重ね、70年以上にわたる経験と技術の蓄積が、現在の施工技術につながっています。



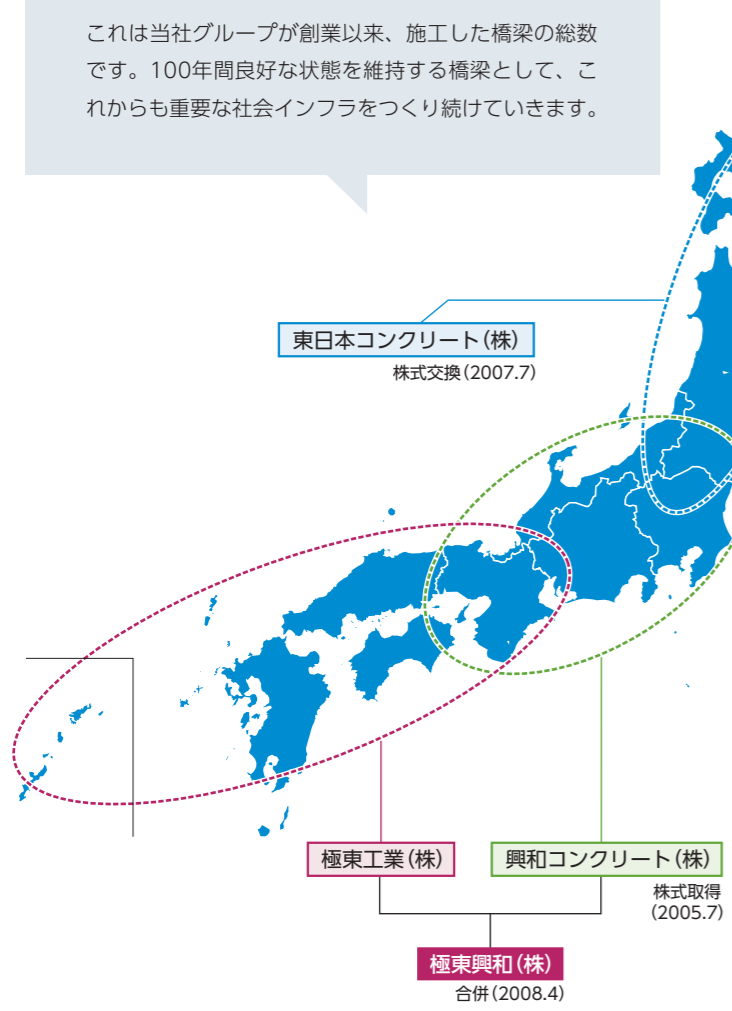
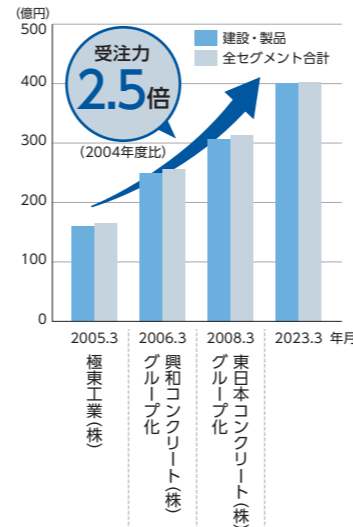
初めてのPC橋「櫻橋」(広島県安芸郡府中町)
(写真上) 2024年現在
(写真右) 1960年代

積み上げてきた実績

これまで携わった橋の数18,000橋以上

これは当社グループが創業以来、施工した橋梁の総数です。100年間良好な状態を維持する橋梁として、これからも重要な社会インフラをつくり続けていきます。

【建設・製品】・全セグメント受注高変化



グループ連携による業容拡大

当社グループは、これまで積極的にM&Aを実施し、事業領域を拡大してきました。地域ごとのニーズや各企業が持つ技術・ノウハウを組み合わせることで、グループ全体のシナジーを生み出し、業績を着実に成長させています。今後も、建築設計や施工の専門企業との協働などを行い、さらなる事業領域拡大を図ってまいります。

高度な独自技術

K-LIP工法 - ASR補修分野 シェア60%

当社グループは、“コンクリートの癌”と呼ばれるアルカリ骨材反応（ASR）の進行を根本的に抑制する世界唯一の工法を有しています。当工法は、ASRによる膨張やひび割れの再劣化を防ぎ、塩害や中性化などのASR以外のコンクリート劣化など広範囲に効果を発揮します。今後も、構造物の長寿命化を図り、補修・補強事業の適用範囲の拡大を目指していきます。



藤島由良線油戸第一シェルター補修工事 (山形県)



広島高速道路 法道寺橋 (広島県)

先見性

高速道路修繕工事のパイオニア

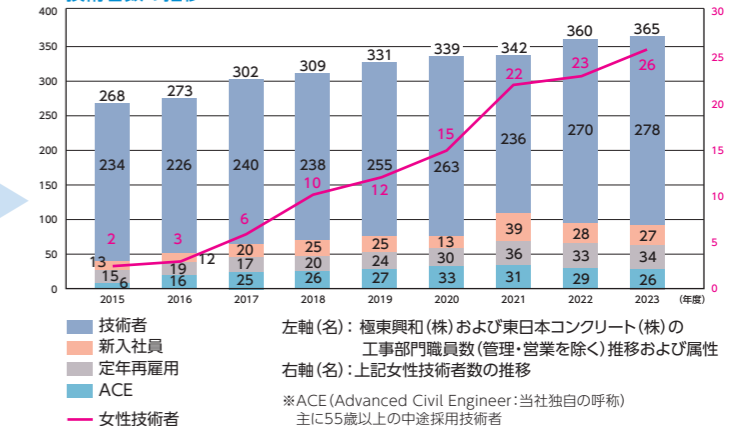
当社グループは、NEXCO大規模更新事業が始まった当初から参画しています。その挑戦は、幾多の試練を乗り越え、地道な努力を続けた結果、今では事業の柱となっています。当時の決断と熱意が未来を見据えた当社グループの礎となり、培った技術力と信頼は、今後のさらなる成長と新たな挑戦へとつなげていきます。

高度な技術人材

専門人材の確かな技術力

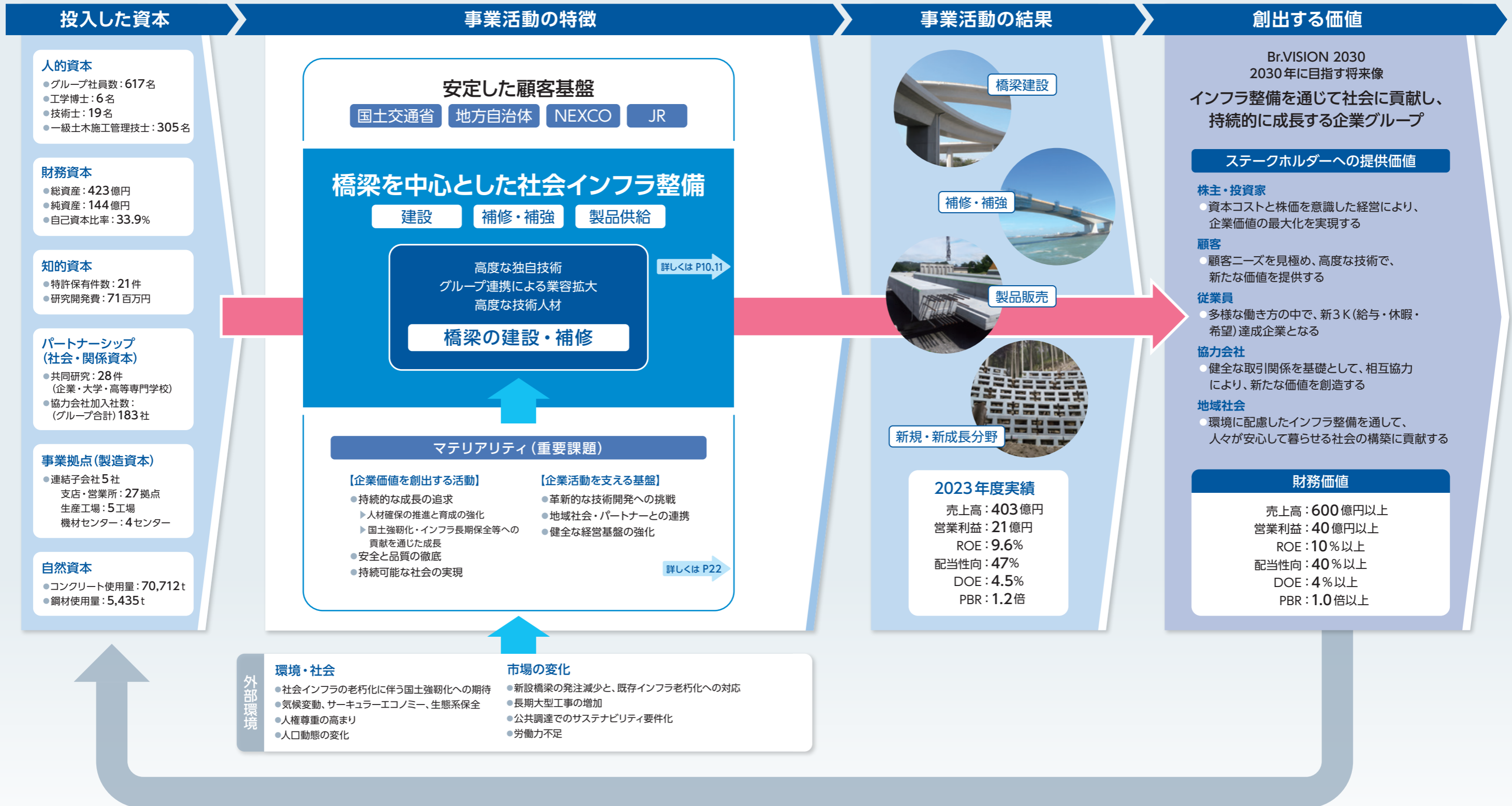
当社グループは、専門人材を擁し、確かな技術力を持っています。大学や高専との共同研究を通じた、技術開発を行っています。また、広島県のイノベーション人材事業を活用した海外留学や博士号の取得、技術資格取得の奨励など、人材育成にも力をいれています。今後もさらに技術力を向上させ、地域社会の発展に寄与することを目指しています。

技術者数の推移



価値創造プロセス

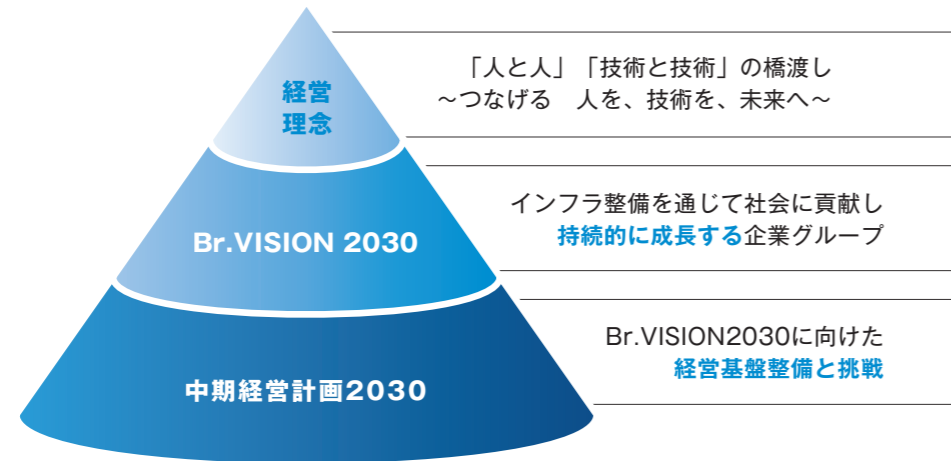
当社グループは「橋梁の建設・補修」を核とした、「高度な独自技術」「グループ連携による業容拡大」「高度な技術人材」の強みを源泉に、主な事業である橋梁、高速道路、鉄道の建設、補修・補強、製品供給によって、安定した顧客基盤を構築しています。2023年、外的環境の変化への対応と当社自身の変革の観点から、マテリアリティを特定し、6つのテーマに分類しました。(P22参照) 持続的な社会の実現に向け、事業を通じた継続的な社会への価値提供と当社グループの企業価値の向上を目指します。



中期経営計画

理念体系

当社グループの経営の根幹を成す理念体系を整備しました。半永久的に追及する経営理念、2030年のあるべき姿となるBr.VISION 2030、それを実現するための戦略としての中期経営計画から構成されています。



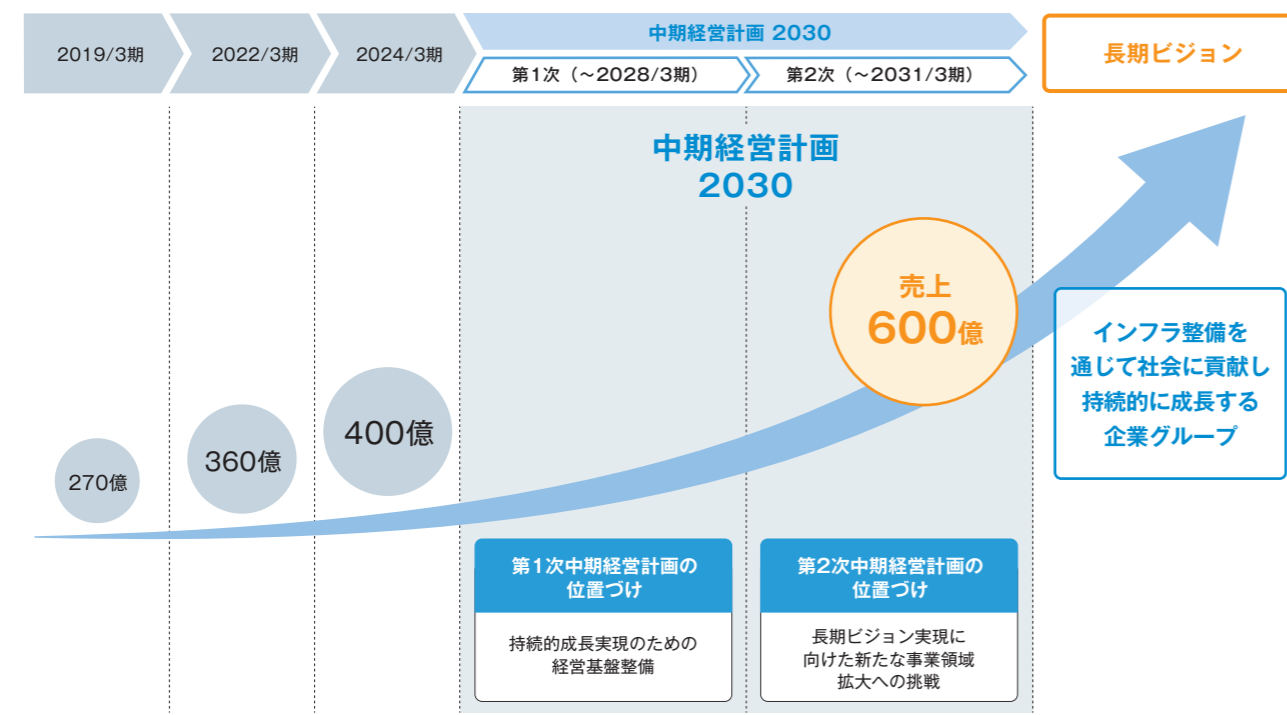
Br.VISION 2030の実現のための中期経営計画を策定

当社グループは2024年度(2025/3期)を初年度とする中期経営計画を策定いたしました。今般策定した計画は、当社グループが目指す長期ビジョン「インフラ整備を通じて社会に貢献し、持続的に成長する企業グループ」の実現に向けた方向性を示しています。この長期ビジョンに基づき、2030年に向けて2段階の中期経営計画を策定いたしました。

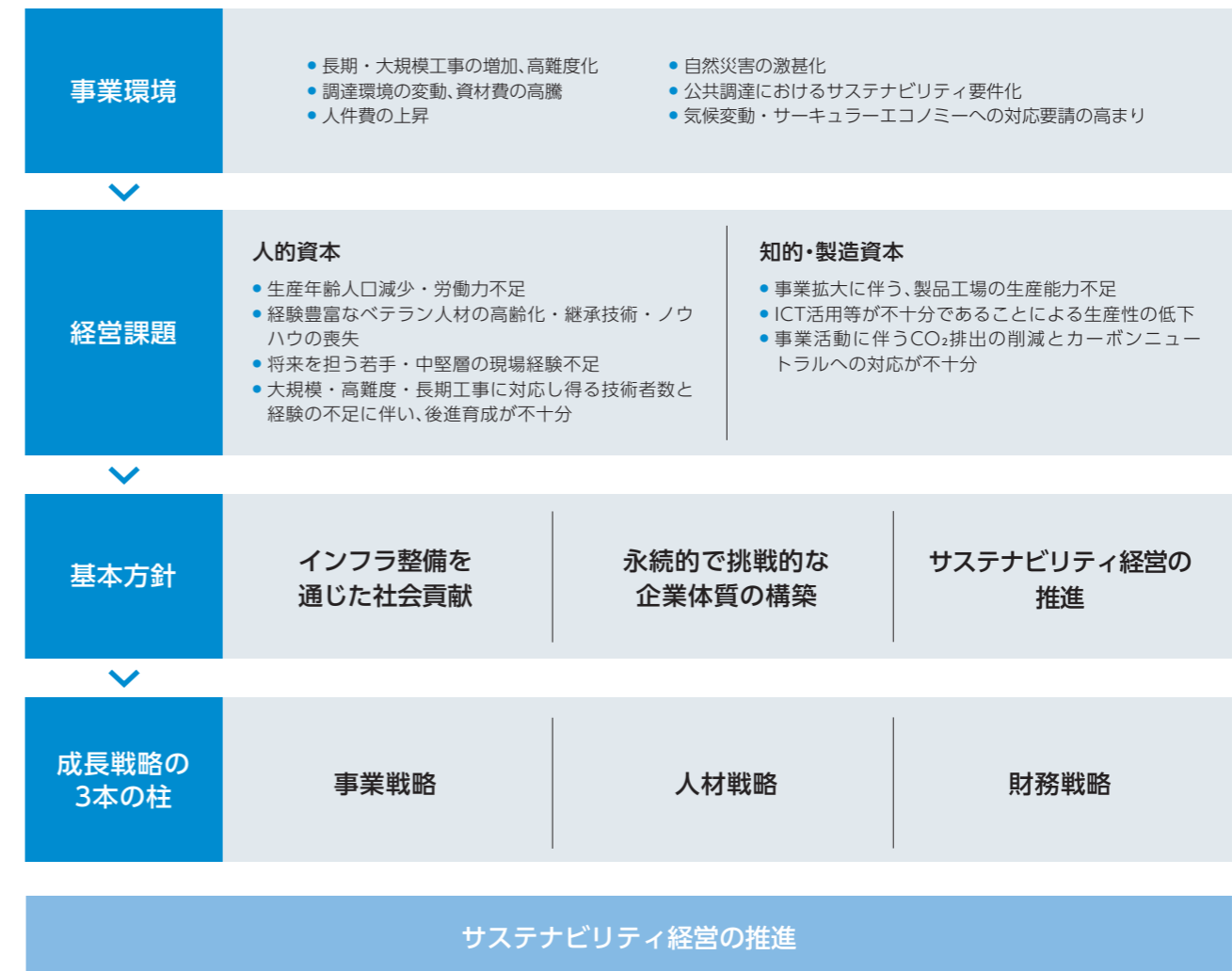
第1次中期経営計画（2024～2027年度）では持続的成長実現のための経営基盤を整備し、

第2次中期経営計画（2028～2030年度）では長期ビジョン実現に向けた新たな事業領域の拡大に挑戦します。

当社グループのDNAである「日本の社会インフラを支える」ことで社会に貢献するためには、「人」が最も重要な要素であると捉えております。その中で、挑戦を続ける人材が活躍できる企業へ変革することが、長期ビジョンの実現につながると考えています。



中期経営計画全体像

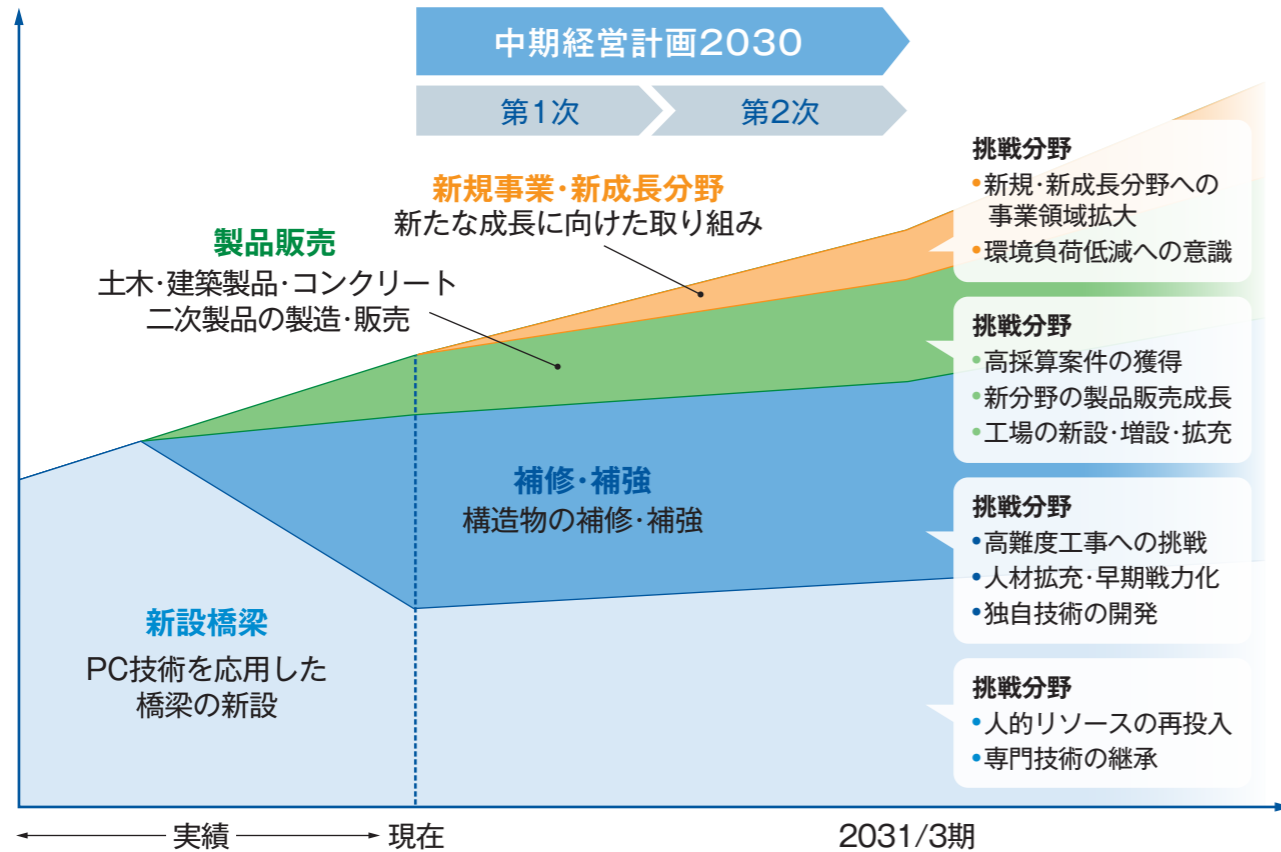


目標値

	24/3期 実績	サステナビリティ経営の推進	
		28/3期 (第1次)	31/3期 (第2次)
売上高	403億円	500億円	600億円
営業利益	21億円	30億円	40億円
営業利益率	5.1%	6.0%	6.7%
ROE	9.6%	10%以上	
PBR	1.2倍	1.0倍以上	
DOE	4.5%	4%以上	

事業戦略

新設橋梁事業の再成長と補修・補強事業のさらなる強化、製品販売の事業領域拡大を軸に、新たな成長に向けた取り組みとして、一般土木・建築・防災分野等の新規領域へも挑戦します。



新設橋梁事業

事業戦略
人的リソースの再投入と受注力強化による、新設橋梁分野のシェア向上

事業の戦術

人材確保を推進し、育成・早期戦力化を通じて、不足していた新設橋梁への人材投入を拡充

- 従来、補修・補強事業へ優先投入していた人材の再配置
- 教育機関との共同研究を通じた新卒採用強化、ベテラン技術者の積極採用・アルムナイ採用推進
- 早期戦力化に向けて、橋梁に求められる知識・技術を体系化した社内アカデミーによる育成促進

新設橋梁分野で培ってきた高い技術力と実績を背景とした、受注力のさらなる強化

- 高い工事成績評定点を獲得してきた技術力を強みとした、新技術提案力の強化に伴う受注獲得
- 当社グループの得意領域である鉄道関連の橋梁における、新設案件を着実に獲得（主な鉄道関連の新設案件：リニア中央新幹線・北海道新幹線等）



新設橋梁工事例：矢田橋（兵庫県）

補修・補強事業

事業戦略
豊富な実績により増加する大規模インフラ更新・修繕需要の拡大に応え、収益基盤を構築

事業の戦術

他社に先駆けて社会インフラの老朽化対策に取り組んできた、豊富な実績による受注拡大

- 都市部狭隘地域等のより高難度の床版取替工事へより積極的に挑戦し、受注ボリュームを増大
- 工事の大規模化・長期化に対応しうる、社内体制の再構築と人的リソースの適正配置

培ってきた独自技術（マイクロパイル・K-LIP等）と新技術（K-SLASH・ELSS Joint工法等）の活用

大学等の研究機関との連携による新技術の研究開発



高速道路床版取替工事例：赤山橋（山口県）

製品販売事業

事業戦略
旺盛な土木・建築製品の需要を背景とした、高採算受注の獲得

事業の戦術

新設橋梁事業、補修・補強事業の成長に伴う、自社製品使用・生産量の拡大
建設業の担い手不足対策として需要が拡大している、プレキャスト製品の受注拡大

全国で増加する高層ビル・物流倉庫・スタジアム等の大型建築案件の獲得

- 設計能力を向上させ、自社提案・受注が可能な事業体制を構築

自社製造工場の新設・増設・拡充



製品販売事業の大型建築事例：エディオンピースウイング広島

新規事業・新成長分野

事業戦略
既存事業からの派生技術を活かした、新規・成長分野への事業領域拡大と環境負荷低減に向けた事業活動推進

事業の戦術

非橋梁分野（一般土木、建築、防災関連、トンネル関連工事
その他未開拓領域）への進出

- 新設橋梁分野で育成した高度専門人材の配置
- ロックフレーム工法（S型）・ブランチブロック工法による自然災害への対応・販路拡大

環境負荷低減を意識した、既存事業からの派生技術を活かした事業展開

- 従来の緊張材をアラミドロープに変えた新しいIPC版を使用することによる構造物の長寿命化・カーボンニュートラルへの貢献
- 低炭素コンクリートを使用したプレキャスト製品の展開
- 交通規制を伴わないRC床版の塩害対策に向けたK-LIP工法の適用



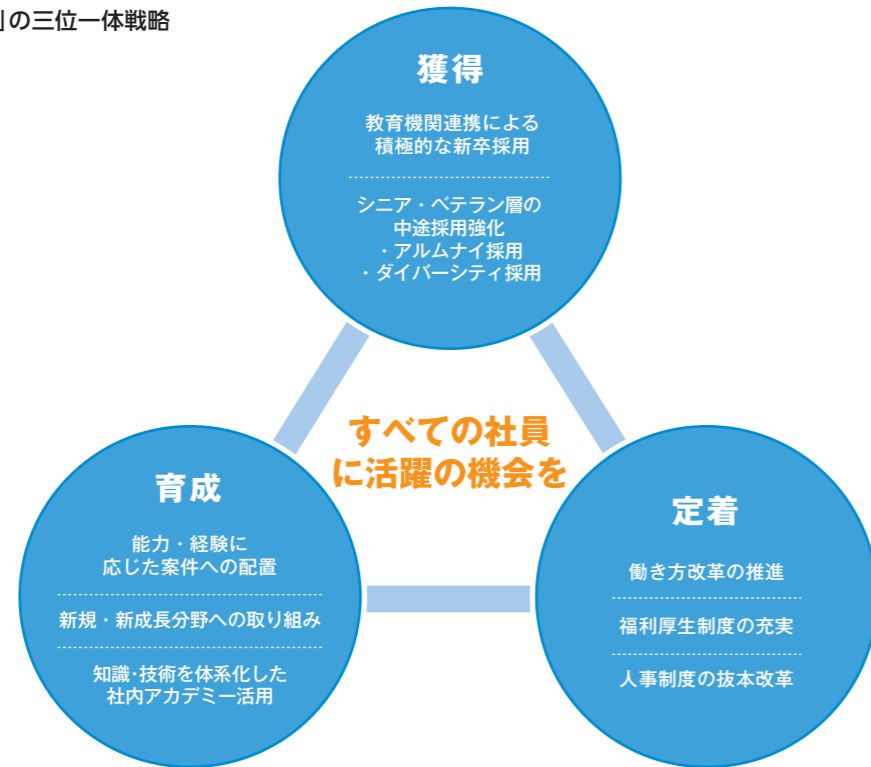
ロックフレーム工法による自然災害への対応事例

交通規制を伴わないK-LIP工法による床版補修への対応事例

人材戦略～すべての社員に活躍の機会を

大規模・長期化し、高難度化していく工事に応えていくためには、挑戦し続ける技術者人材の充実が不可欠です。当社グループは、優秀な人材獲得を推進するとともに、育成・定着のための環境整備を通じて、すべての社員が活躍できる企業を目指します。

「獲得」「育成」「定着」の三位一体戦略



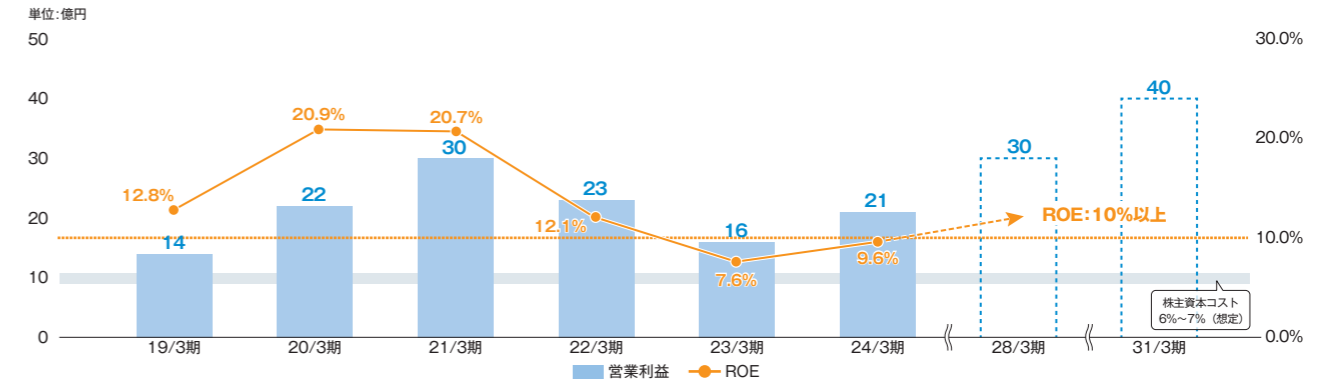
主な取り組みと指標・目標

人材獲得	<p>新卒・ベテラン層・シニア人材の全年代採用につながる活動強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育機関との連携強化を通じた新卒採用 中途採用による中堅ベテラン層の採用強化、アルムナイ採用の促進 他社を定年退職した経験人材の積極的獲得
人材育成	<p>優秀な技術者育成の拡充: Br. Institute of Technology構想</p> <ul style="list-style-type: none"> 大規模・高難度化する工事に必要な知識・技術の体系化と習得のための社内アカデミー 若手人材に現場責任者への就任機会を積極的に提供し、習得した知識を経験へと昇華 技術資格取得の奨励、大学共同研究を通じた技術者の博士号取得支援 行政連携の活発化・補助金制度の活用を通じた、国内・海外留学の推奨・支援
人材定着	<ul style="list-style-type: none"> 人事制度改革によるワークエンゲージメントスコアの向上、挑戦する人材を育てる評価制度の制定 DX活用による生産性の向上、働き方改革の促進 メンター制度実施による社内コミュニケーションの活発化 持株会制度拡充や確定拠出年金(DC)、職場つみたてNISAの取り扱いによる福利厚生制度の充実と従業員の資産形成支援
指標・目標値(第1次)	<ol style="list-style-type: none"> 従業員数(617名)……………700名 女性技術者比率(7.1%)……………8% 時間外労働の月35時間以下達成率(88%)……………95% 従業員満足度(3.67)……………4.00 <p>従業員満足度：当社が実施する従業員満足度調査の数値を5段階評価で加重平均した値 ()内は2024.3期末現在実績値 2.~4.は主要2社(極東興和(株)と東日本コンクリート(株))の目標値</p>

財務戦略

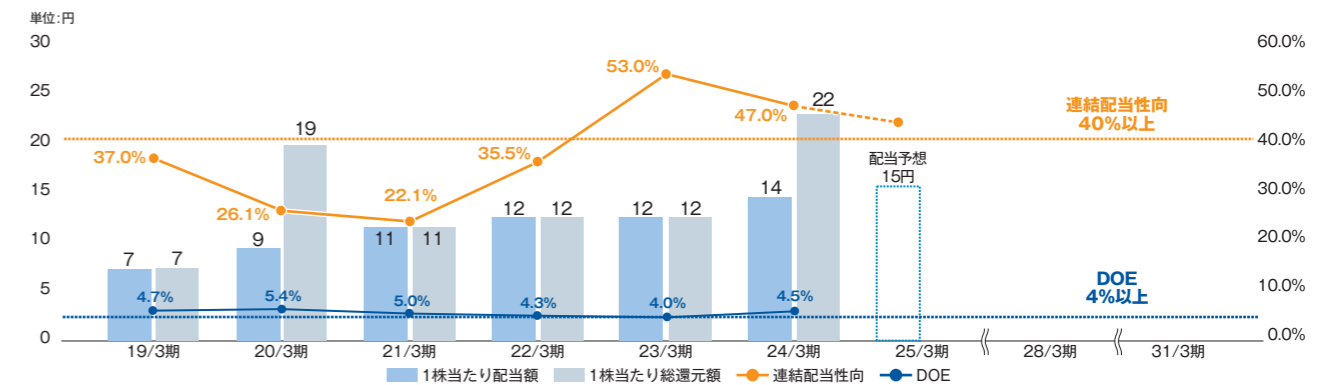
資本コストと株価を意識した経営

収益力向上と資本コストを意識した経営を行い、ROEは10%以上と株主資本コストを上回るリターンを目指します。



株主還元方針

連結配当性向40%以上・株主資本配当率(DOE)4%以上を目標とし、資本効率を意識した株主還元を継続的に実施することで、企業価値の向上を図ります。

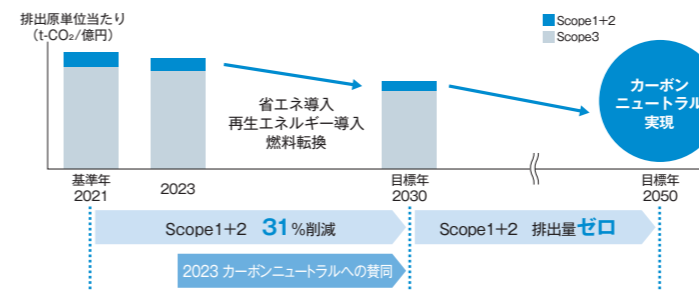


サステナビリティ経営の推進

Environment ~環境課題への取り組み~

当社事業はコアマテリアルであるプレストレストコンクリートをはじめ、CO₂排出を伴うセメント・鋼材を多く利用することから、グループ全体のCO₂排出量削減を環境課題の中心に据え、2050年カーボンニュートラルに向けて、材料・施工・技術開発におけるCO₂排出量削減に取り組みます。

- 省エネ、再生エネ導入・燃料転換等への取り組み
- グループにおけるCO₂排出量を、2030年度までに31%削減 (Scope1-2:2021年度比)



Social ~社会課題への取り組み~

- ダイバーシティ・インクルージョンの推進
- 年次有給休暇の取得日数増加・男性労働者の育児休業取得率向上
- 地域インフラ整備や災害対策を通じ、地域社会の環境整備に貢献

Governance ~ガバナンス機能の維持・強化~

- コーポレート・ガバナンスの強化
- 倫理委員会の設置・社内通報システムの健全な運用徹底による不正防止
- 積極的な情報開示
- ステークホルダーとの対話促進

マテリアリティ



当社グループは、人々が世代間の垣根を越えて、安心して暮らせる社会インフラを提供しています。持続的な社会の実現へ向けた変革の中で、事業を通じた継続的な社会貢献を目指すとともに、当社グループの企業価値の向上に向けて重要課題（マテリアリティ）を、2023年に特定しました。

- P24 人材確保の推進と育成の強化
- P26 技術開発によるサステナブルな社会への貢献
- P28 国土強靱化・インフラ長期保全等への貢献を通じた成長
- P29 安全で働きやすい環境の構築
- P30 安定した高品質の確保
- P31 サプライチェーン・マネジメント

- P32 事業の継続を通じた社会への貢献
- P33 地域社会への貢献
- P34 環境配慮型社会実現への貢献

マテリアリティ

当社グループは、“人々が世代間の垣根を越えて、安心して暮らせる社会インフラ”を提供してまいりました。持続的な社会の実現へ向けた変革の中で、事業を通じた継続的な社会貢献を目指すとともに、当社グループの企業価値の向上に向けて重要課題（マテリアリティ）を特定しました。

マテリアリティ特定プロセス

1 マテリアリティ候補となる社会課題の抽出

ESG評価および格付基準、SASB等を参照し、事業特性を考慮して環境・社会・ガバナンスの重要課題を抽出しました。

2 マテリアリティの絞り込み

ステークホルダーと取締役へのインタビューを行い、“どのテーマが企業価値に重大な影響を及ぼすか”の観点より課題ごとの重要性を評価しました。

3 マテリアリティの関係性整理

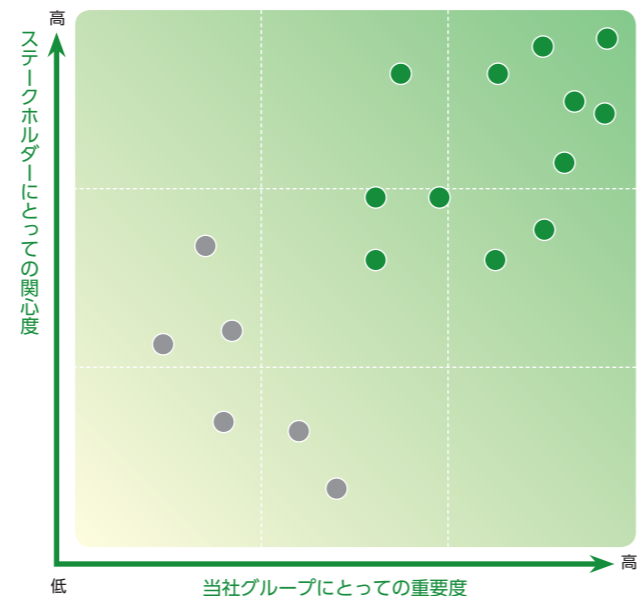
絞り込んだマテリアリティを当社グループが目指す“インフラ整備を通じて社会に貢献し持続的に成長する企業グループ”との関係性を整理しました。

4 マテリアリティの特定

取締役会における議論を通じ、当社グループビジョンや経営戦略との関連性を評価し、取締役会決議を経て優先的に取り組むべきマテリアリティを特定しました。

マテリアリティマップ

課題の選定基準として、「課題に対処しなければ企業価値を棄損するの否（リスク）」と「課題に取り組むことで企業価値創出を期待することができるの否（機会）」としています。マテリアリティマップ上、「ステークホルダーにとっての関心度」を縦軸に、「当社グループにとっての重要度」を横軸とし、取り組むべきマテリアリティを特定しています。



特定したマテリアリティ

特定したマテリアリティは、事業活動および社会課題との関係性から12のマテリアリティを6つのテーマに分類しました。また、持続可能な開発目標（SDGs）と関連付けています。

6つのテーマ	マテリアリティ	取り組み方針	関連するSDGs
持続的な成長の追求	人材確保の推進と育成の強化	<ul style="list-style-type: none"> ノウハウ・経験を備えた人材の確保・育成 魅力的な職場環境の整備 業容拡大に資する体制の構築 	 
	国土強靱化・インフラ長期保全等への貢献を通じた成長	<ul style="list-style-type: none"> 高難易度工事への挑戦 工事対象地域の拡大 	 
安全と品質の徹底	安全で働きやすい環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> 安全な作業現場の整備 健全な労働環境を整備 	 
	安定した高品質の確保	<ul style="list-style-type: none"> 不正を許さない企業文化による品質確保 高品質・高耐久なものづくりの徹底 	 
持続可能な社会の実現	環境配慮型社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> クリーンエネルギーの活用推進 環境に配慮した原材料調達 	   
	事業の継続を通じた社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の削減 リサイクル資材の活用 産業副産物の有効活用 	  
革新的な技術開発への挑戦	技術開発によるサステナブルな社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 産学連携で地域固有の課題解決に資する技術開発 	   
地域社会・パートナーとの連携	サプライチェーン・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 連携体制の強化 強靱なサプライチェーンの構築 	 
	地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動を通じた社会貢献の推進 災害復興・復旧に資する体制の強化 	
健全な経営基盤の強化	コーポレート・ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 健全性・透明性の高い経営の徹底 	 
	不正防止	<ul style="list-style-type: none"> 健全な企業体質の保持 企業統治と内部統制の徹底 	
	人権	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 差別やハラスメントのない関係の構築・維持 	 

人材確保の推進と育成の強化

橋梁、道路などの社会インフラはリニューアルの時期を迎えた補修工事や中長期的な災害対応による需要の増加、国土強靱化対応のための技術の高度化が求められ、業界内での競争も激しさを増しています。

このような情勢のなか、社会インフラを支え、事業を支える、優秀な人材の獲得・定着・育成は事業活動において最も重要な課題であると認識しています。

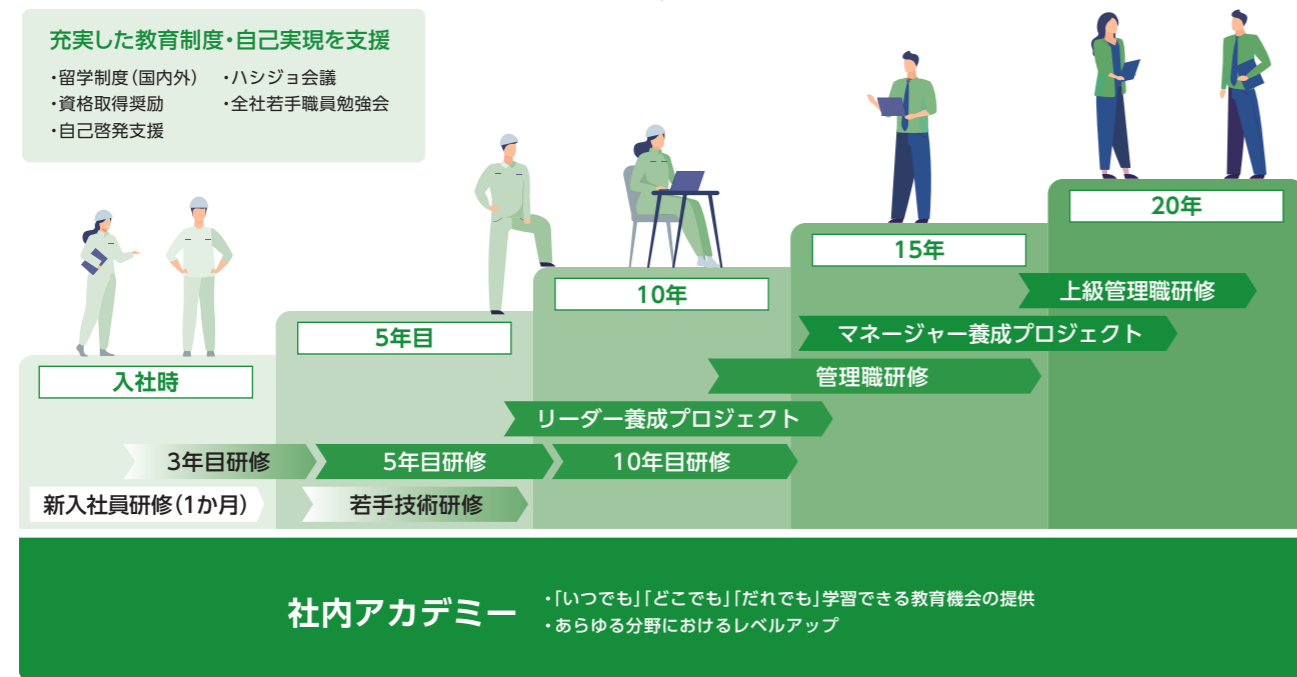
当社グループでは、3つの改革、「働き方改革」、「社員教育改革」、「人事制度改革」を進め、建設業界における新3K「給与がいい」、「休暇がとれる」、「希望が持てる」の実現、優秀な人材が育ち活躍できる環境を醸成し、日本の社会インフラを支え続けていきます。

求人活動

優秀な技術者を獲得するため、関連する大学や高等専門学校との連携を深めています。例えば、教育機関との共同研究で協働した学生のリクルートや、定期的なインターンシップの受け入れ（2023年度約100名）を積極的にはかり、学生の採用をすすめています。ほか、若手技術者の育成、シニア社員の活躍も重視して、ベテラン技術者の雇用延長（70歳まで）や、他社のシニア人材退職者を「Advanced Civil Engineer（ACE）」として中途採用する取り組みも行っています。

人材育成

優秀な技術者育成拡充: Br. Institute of Technology 構想



社内アカデミー

・「いつでも」「どこでも」「だれでも」学習できる教育機会の提供
・あらゆる分野におけるレベルアップ

社内アカデミーについて

社会ニーズの変化に伴い事業内容も変革が必要となります。また、当社グループの人員構成は、業界傾向と変わらず中堅層が少なく若手が多い状況です。そのため、従来型OJTのみでの教育は非効率となります。このような課題に対して、教育環境や風土の改善を図るべく社内アカデミーを開校しました。本アカデミーは、「全社員を対象とした、あらゆる分野におけるレベルアップ」をビジョンとして、各専門分野および全社員共通の一般教養分野に関する教育コンテンツを取り揃えています。教育内容については、今後の環境の変化や技術の進歩等に伴うブラッシュアップを随時行い進化させていく計画です。本アカデミーの活用により、社員育成の早期化・高度化を図ります。



谷 慎太郎
極東興和(株) 技術本部長

〈様々な学習機会の提供〉

全社若手職員勉強会-極東興和(株)

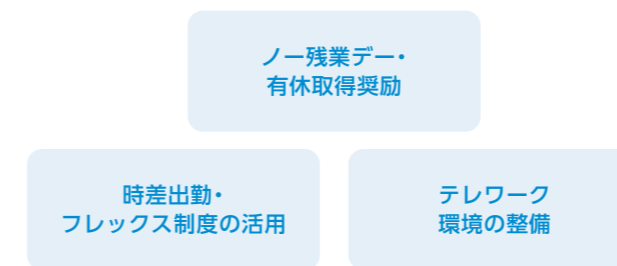
若手技術者育成の一環として、年間あたり6回の講座と3回の現場見学をカリキュラムとした全社統一若手職員勉強会を行っています。

社会人の入口の段階から、若手職員が学び、自体と対話ができるような環境と雰囲気をつくり、講座と実践を関連付けて学ぶことで、将来、応用力をもって何事にも挑戦できるようになるための土台づくりに取り組むこと、それが当社の全社若手職員勉強会の位置づけです。育成は人だけでなく教材自体も進化させ続けており、若手の成長のサポートを充実させ続けます。



〈働きやすい環境の整備〉

制度



〈女性活躍推進〉

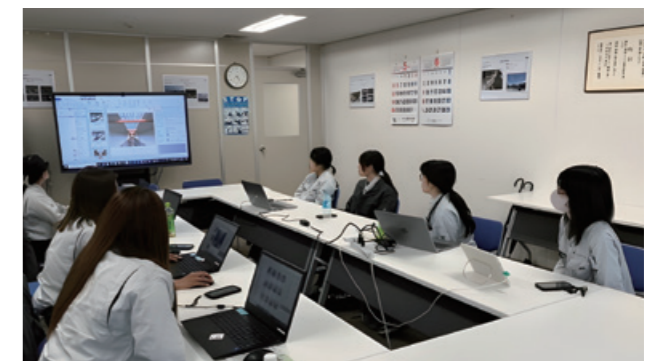
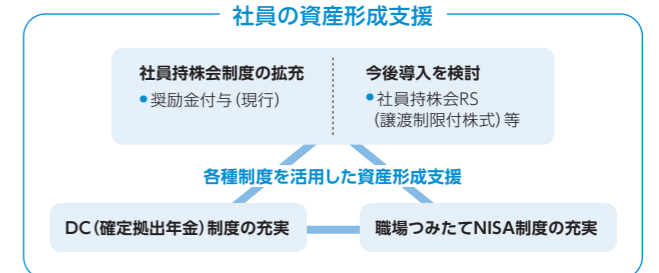
ハシジョ会議-東日本コンクリート(株)

働く女性の活躍を後押しする取り組みの一環として、女性技術者(橋をつくる女子)で形成するハシジョ会議を定期的に行っています。

入社間もない女性技術者へのスキルアップサポートや、女性社員を迎えるための体制づくりについて話し合うなど、女性同士の親睦を深めています。

また、女性ならではの視点で職場に関する意見を出し合い、反映することで、誰もが働きやすい職場環境の構築にも取り組んでいます。

社員の資産形成支援



指標と目標、2023年度実績

指標	目標(2027年度)	2023年度実績
従業員数	700名	617名
女性技術者比率	8.0%	7.1%
時間外労働の月35時間以下達成率	95.0%	88.0%
従業員満足度※	4.00	3.67

※従業員満足度:当社が実施する従業員満足度調査の数値を5段階評価で加重平均した値

技術開発によるサステナブルな社会への貢献

インフラの老朽化への対処、防災・減災、国土強靱化への対応、脱炭素社会実現への貢献など、現在の社会インフラに関する需要は旺盛であり、かつ求められる技術的難易度は増えています。業界内での競争も一層激しくなる中で、産学連携や技術研究所を活用した技術開発により、当社グループのイノベーションで競争力の高い独自技術・工法を創造する必要があると認識しています。

当社グループは、社会インフラの長寿命化、災害対応、気候変動対応に係る技術や建設工事における生産性向上技術の研究開発に注力し、持続可能な社会の構築に貢献します。



高度な独自技術

当社グループの建設工事における独自技術は、分類すると以下のように整理され、それぞれ高い優位性を保持しています。

独自技術名	目的	特徴・優位性
K-LIP工法	コンクリート構造物の長寿命化	コンクリートのASR進行を根本的に抑制できる世界唯一の工法。構造物の長寿命化に伴う炭素排出量を抑制する。
マイクロパイル工法	既存構造物の補強	施工条件が厳しい環境での既存構造物基礎の補強が可能な工法。
ELSS Joint工法	老朽化した橋梁床版の更新	床版の接合部に専用材料を充填するだけで接合できる世界初の工法。
K-SLASH工法	老朽化した橋梁床版の更新	床版の撤去作業を合理化し、工事期間を20%短縮可能な工法。
K-PREX工法	既存構造物の補強	既設のコンクリート構造物を効率的に補強でき、工事期間を28%短縮可能な工法。
ロックフレーム工法	コンクリート二次製品を活用した防災・災害復旧	コンクリート二次製品を活用するため、石積みの特長を必要とせず、工事期間を40%短縮可能な工法。コンクリート使用量の削減に伴う炭素排出量を抑制する。

マイクロパイル工法



K-LIP工法



高速道路リニューアル工事への「ELSS Joint」工法の適用

開発担当者の声

極東興和(株) 技術企画部長 三本 竜彦

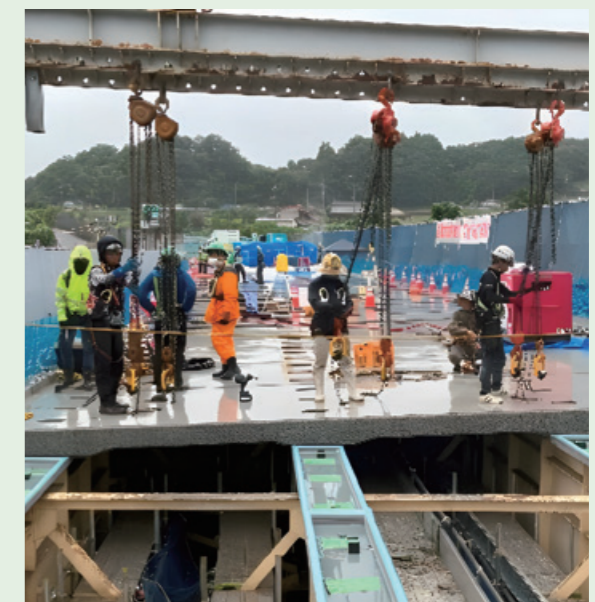
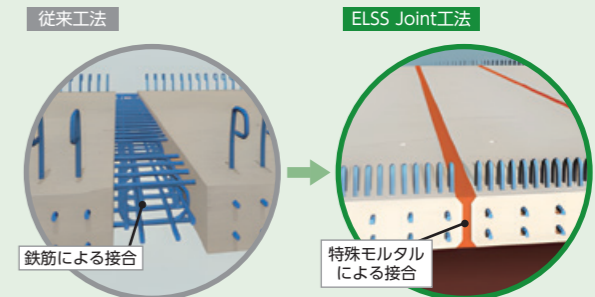
高速道路で架けられている橋梁の補修工事では、近年、直接車両を支持する部材である道路橋床版（橋の床部分）の劣化が顕在化し、全国各地の高速道路橋において耐荷性および耐久性に優れた工場製PC床版へ交換して長寿命化する更新工事が行われています。工場製PC床版は幅2.5m以下のパネルに分割した状態で製作し、それを陸上輸送して桁の上に並べた後、現地で相互につないで一体化します。

ELSS Jointは、プレキャストPC床版間の隙間に低剛性の専用材料を充填するだけで床版をつなぐという、他に類を見ないユニークなコンセプトを具現化した新しい床版接合構造です。従来のように接合部に鉄筋を使用することなく非常に簡単な方法で接合できるため、床版更新時の現地施工を大幅に効率化でき、交通規制期間を短縮（約11%削減）できる利点があります。

ELSS Jointの開発では多くの構造実験や材料実験を実施してその性能を明らかにしました。特に床版は大型車など車両通行の繰返し作用の影響を強く受ける部材であり、疲労に対する耐久性の確保が重要な課題です。そこで、実物大の試験体に100年間の車両通行に相当する作用を繰返し与えることができる大掛かりな輪荷重走行試験により、ELSS Jointの疲労耐久性を検証しました。試験を終え高速道路橋に求められる耐久性を有することが証明できた時は、胸を撫で下ろしたことを今でも覚えています。

ELSS Jointは現在7橋の施工を終え、今後2橋の採用が決まっています。

ELSS Jointのさらなる普及が、社会の安全・安心につながるリニューアル工事を推進する一助となれば嬉しい限りです。



吉野川橋 施工状況（岡山県）

現場担当者の声

中国自動車道（特定更新等）吉野川橋他1橋床版取替工事
極東興和(株) 監理技術者 福本 寛

中国自動車道（特定更新等）吉野川橋他1橋床版取替工事（工期：2022年5月～2026年6月）は院庄IC～作東IC間にある鋼橋の床版取替工事を含む高速道路橋の更新工事であり、詳細設計付き工事として発注されました。床版取替を行う吉野川橋（上下線）と広戸川橋（上下線）の詳細設計において床版接合工法の比較検討を行った結果、経済性に優れ工事期間の規制期間短縮が見込めるELSS Jointを高速道路の更新工事で初採用することとなりました。

私自身、ELSS Jointの施工は初めての経験でしたが、これまでの鉄筋を組んでコンクリートを打込む一般的な床版継手工法に比べて、接合に要する労務工数や施工時間を大幅に削減でき、省力化の効果を実感することができました。

建設業の抱える問題として労働者不足がありますが、ELSS Jointはその解決につながる技術の一つになる可能性を秘めていると考えています。



広戸川橋の床版更新現場にて
開発担当：三本 技術企画部長（写真左側）
現場担当：福本 監理技術者（写真右側）

国土強靱化・インフラ長期保全等への貢献を通じた成長

社会インフラの長寿命化志向の高まりや国土強靱化関連法案の成立に伴う受注増加に加え、高速道路のリニューアルプロジェクト（高速道路の大規模な更新・修繕事業）、JR東海のリニア中央新幹線や北海道新幹線、北陸新幹線の延伸など、大規模プロジェクトの継続が見込まれます。これらの社会インフラを高い品質で構築し続けることは、当社グループのミッションそのものであり、今後も強みを発揮していくところです。



北陸自動車道高瀬橋
(新潟県)



既設床版の取替施工状況

高速道路リニューアルプロジェクト(大規模更新)

国内の主要な高速道路の橋梁は供用開始から50年以上を経た現在、老朽化とともに長い期間厳しい環境下にさらされたことで、床版が劣化しています。これらをプレキャストPC床版に取り替えて床版の耐久性を向上させ、橋梁の長寿命化を図る床版取替工事を実施しています。これによって、高速道路ネットワーク機能を長期にわたり健全に保たせることで、物流の大動脈として、人々の暮らしと社会経済活動を続ける効果が見込まれます。

床版取替工事は、通常は車線数を減少させる交通規制を行うため工事渋滞が発生していました。2022年より施工している北陸自動車道高瀬橋（下り線）床版取替工事では、走行車線側および追い越し車線側の内側へ仮橋を設置して道路幅を拡幅して現状の4車線（上下線とも2車線）を確保し、1車線分のスペースで施工する半断面床版取替工法の採用によって、工事渋滞の抑制を可能にしています。



東海環状自動車道早野高架橋（岐阜県）



プレガーダー

新設橋梁の施工状況

高規格道路事業(新設橋梁)

東海環状自動車道早野高架橋では、プレガーダーと呼ばれる仮設の支保工を設置し、その上で型枠や鉄筋を組み立て、コンクリートを打設することで橋を施工していきます。

今回の工事では、供用中の市道や河川をまたぐため、30メートル以上の桁下開口部を確保する必要があります。そのため、長い支間に対応できるプレガーダーを採用しました。

なお、この工事は、橋梁の上部工施工においてプレガーダーを初めて使用した事例となります。

東海環状自動車道概要図 東海環状自動車道



安全で働きやすい環境の構築

橋梁や高速道路などの建設現場では、高所作業や大型機器の取り扱いが伴うため、作業員の安全管理を最優先事項として徹底することが不可欠です。安全で働きやすい健康的な職場環境の確保とその充実が、優秀な人材を引き付け、生産性を向上させる重要な要素であると認識しています。

当社グループは、安全設備の充実、安全教育の徹底などの安全衛生活動によって、安全で快適な職場環境の形成に努めます。

指標と目標、前年度の実績(2023年度)

指標	目標(2027年度)	2023年度実績
死亡災害発生件数	0件	0件
度数率※	0.00	1.59
作業所の4週8閉所実施率	100%	57.4%
健康診断再検査受診率	100%	73.0%

※度数率: 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す

安全に向けた取り組み

安全パトロール

安全衛生委員会によって、現場毎に月1回以上の安全パトロールを計画的に実施しています。

「労働災害ゼロ」の職場環境を目指し、若手現場職員への直接指導や内勤職員の安全パトロールへの参加等の安全教育に注力し、安全意識の向上と体制づくりに努めています。

また、女性社員のみのレディースパトロールを編成し、女性ならではの視点で快適な職場環境の実現や労働災害の防止を推進しています。



健康経営

社員1人ひとりが心と身体を健やかに保ち、その能力を十分に発揮・向上できる職場環境づくりに取り組んでいます。

具体的には、生活習慣改善支援、健康診断再検査受診率向上などの健康促進に関する活動をしています。

他にも、野球大会の開催や果物狩り、山登りなどのレクリエーションを通じて、社内コミュニケーションの活性化を図る活動も行っています。2024年度も引き続き、健康経営優良法人に認定されています。



安定した高品質の確保

社会インフラの整備においては、利用者の安全・安心を確保し、その利便性を永続的に維持することが社会全体の発展において不可欠です。インフラの品質低下は重大事故を引き起こす可能性もあるため、安定した高品質の確保は、社会と当社グループがともに直面する重要な課題であると認識しています。

今後も、顧客の信頼を確保し、高品質な構築物を提供することを目指し、継続的な品質向上に取り組んでまいります。

推進体制(極東興和(株))

大型工事では、工事着手前に工事本部・技術本部、所轄事業支店が連携して「設計・施工検討会」を開催し、あらゆる側面から問題点を抽出し、その解決策を協議しています。

その他の工事では、所轄事業支店において、技術部(設計・工事)、営業部、担当作業所による「キックオフ会議(事前検討会)」を実施し、品質向上、工事成績点向上の具体策について検討しています。

指標と目標、前年度の実績(2023年度)

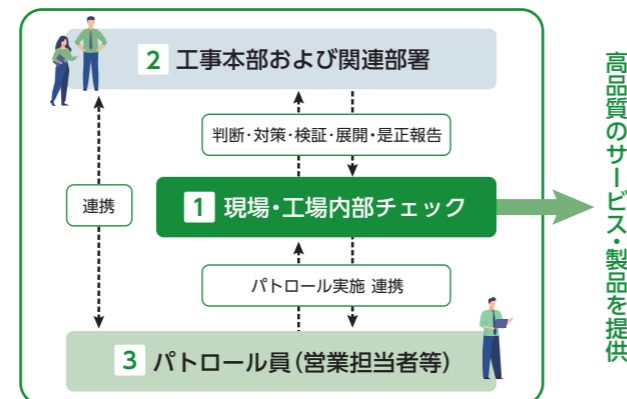
指標	目標(2027年度)	2023年度実績
品質不適合件数	0件	2件

品質パトロールの実施

工事現場においては、作業所長による日常的パトロールと本社および管轄支店による定期的なパトロールを実施しています。現場の品質管理が強化され、問題の早期発見が可能となります。

工場では、本社パトロール、工場間相互パトロールに加え、営業部門によるパトロールも実施しています。顧客目線を加えた多様な視点からの意見を改善点と捉え、更なる品質向上を目指しています。

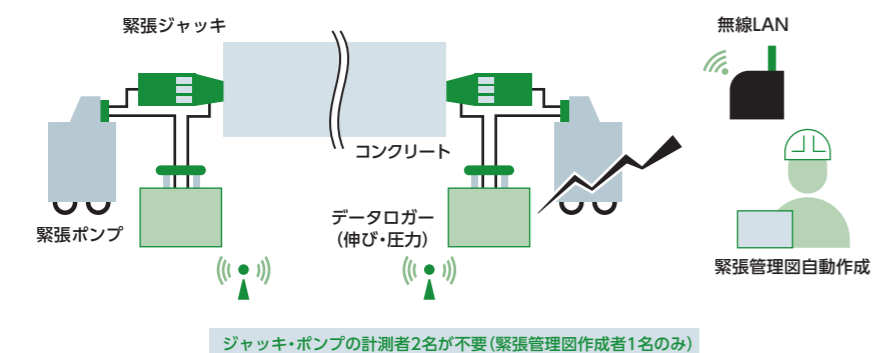
工事現場、工場とも安定した高品質維持向上のため、全社的な体制でパトロールを実施しています。



DXによる安定品質

自動緊張システム

コンクリートを強くするために、特殊な鋼材に引張力を与える緊張作業において、その管理手法を自動化しました。緊張管理の安定化と手動計測する必要がないので、作業員の安全を確保できます。



サプライチェーン・マネジメント

昨今の社会情勢において、サプライチェーンの分断リスクが高まっているため、持続可能で強靱なサプライチェーンの構築は、事業継続に多大な影響を与えるものと認識しています。

事業活動は当社グループだけで成し得るものではなく、数多くの取引先との協業によって成立するものです。「ビーアールホールディングスグループ調達基本方針」の策定や取引先との活発なコミュニケーションを取り、働きやすい環境の実現、相互に利点のある協力関係の構築を進め、サプライチェーン全体のさらなる発展を目指しています。

調達基本方針

2023年当社は、当社グループおよび取引先の皆様とともに持続可能な社会を実現するために「ビーアールホールディングスグループ調達基本方針」を制定しました。本方針は、取引先の皆様および取引先様のサプライチェーンの皆様にもご理解とご協力をお願いするものです。今後は本方針のもと、具体的な取り組みを進めています。

ビーアールホールディングスグループ調達基本方針

<https://www.brhd.co.jp/ja/news/release/release4944434330341181360/main/0/link/procurement.pdf>



取引先とのパートナーシップ

東友会は、極東興和株式会社の取引先を中心とした159社および東日本コンクリート株式会社の取引先を中心とした24社（いずれも2024年4月1日現在）から成る、「安全・衛生」「労務改善」「技術の改善・向上」を目的とした協力会社組織です。

当社グループの中核事業である建設事業において、強固なパートナーシップを構築しており、2023年6月から月1回の定例会を開催しています。東友会では、工事現場での安全パトロールの実施や、現場環境での労務改善を目的とした定期的な協議を行うなど、建設現場における課題をともに解決することにより、円滑かつ安全な現場運営の実現を推進しています。



建設キャリアアップシステムの普及・促進

国土交通省と建設業団体が普及を進めている「建設キャリアアップシステム(CCUS)」は、技能者の資格や就業履歴を登録・評価し、技能や経験に応じた適切な処遇を目指す仕組みです。

建設キャリアアップシステム事業者登録率100%(一次下請業者)を目標とし、2023年9月時点の実績は、技能者登録数1,362名、事業者登録率98.2%となっています。

東友会 竹岡会長メッセージ(株式会社 北部組)

極東興和株式会社とは、橋梁工事を中心に約50年にわたり協力関係を築いてきました。私は東友会の会長を18年間務め、持続可能な協力体制の構築に努めています。東友会ではビーアールホールディングスグループとともに徹底した安全管理と高品質な施工で、発注者の信頼に応え、社会インフラを支える一翼として貢献し続けてきたと自負しております。

建設業界では、工事業者の不足や従業員の高齢化、担い手不足が深刻な問題となっています。これに対応するため、安全性や品質、生産性の向上に加え、現場全体での「指導・教育」にも力を入れています。また、魅力的な現場運営を実現するためには、活発なコミュニケーションが不可欠だと考えています。中国地方では名門とされる同社のブランドを崩さず、多様な人々や企業がつながり、互いに学び合い、切磋琢磨することで、さらなる活性化を実現させることができると信じています。今後も東友会として、ビーアールホールディングスグループとともに成長し続ける関係を築いていきたいと考えています。



東友会 会長
(株)北部組 取締役 副社長
竹岡 光雄

事業の継続を通じた社会への貢献

社会インフラを担う当社グループには、ひとたび災害が発生し、交通が寸断した場合などはその復旧に全力で対処するため、自社の施設や従業員に被害があった場合でも、事業を継続できる体制を構築する責任があります。

当社グループでは全国各地の地理的環境、社会環境を考慮した事業継続計画（BCP）策定を行っており、事業の継続とともに災害等が発生した際に社会の「日常」をより迅速に取り戻すための体制強化に日々努めています。

事業継続計画(Business Continuity Plan)策定・運用

2022年に、災害時における事業体制の強靱化、復旧対応の迅速化を目指し、地震工学の専門家である三浦氏を社外取締役を迎えました。有事の際の、被災地域の復旧を支えるためには、当社グループ社員および家族の安全、自社設備の保全が必須であることを踏まえた、実効性のある事業継続計画（BCP）の策定をしています。将来、西日本を中心に甚大な被害が予想される、南海トラフ巨大地震に係るBCPを2024年2月に策定しました。

また、2024年6月には本社社員を対象とした防災パンフレットを発行し、さらなる社会の防災意識の向上に努めています。



防災パンフレット

BCP対応全体フロー



三浦取締役メッセージ

2024年8月8日、日向灘でマグニチュード7.1の地震が起こり、初めて「南海トラフ地震臨時情報」が出されました。初めてのことで、日本各地で混乱も見られました。

1995年の阪神・淡路大震災以後、熊本地震、能登半島地震、日向灘地震と、立て続けにマグニチュード7クラスの大きな地震が西日本で起こっています。これは西日本に相当地震エネルギーがたまっており、南海トラフの巨大地震が迫っている兆候と考えられます。

ごく最近、地震の直前予測が可能に、という研究成果も発表されています。このような情報も参考に、当社グループの事業継続計画（BCP）、危機管理の一層の充実に少しでもお役に立てればと思っています。



三浦 房紀 社外取締役
山口大学工学部 名誉教授

地域社会への貢献

広島県の戦後復興を支える鉄道インフラの整備から始まった当社グループは災害発生後の復旧・復興をはじめ社会インフラを支えることで、地域社会への貢献を行ってきました。

私たちは地域社会とのコミュニケーション・協働を進めていくため、地域の方々への現場見学会や将来のインフラを支える、小学生や土木・建築学生の学習の場として提供しています。これからも継続的に全国各地の現場を活用したインフラ事業をより身近に感じていただくための活動を幅広く実施し、地域社会の一員として、豊かな地域社会づくりに貢献していきます。



地域社会との交流

小学生への工事現場見学会

島根県浜田市三隅町から益田市遠田町を結ぶ自動車専用道路の施工現場にて、益田市の小学校4校を対象とした山陰道学習啓発活動の一環として、出前講座および現場見学会、橋梁の上面をキャンパスとしたお絵かき大会を行いました。

建設業の魅力や社会的意義について理解を深めていただくとともに、イベントを通じて参加者の楽しむ姿や笑顔が見られ、コミュニケーションの機会となりました。

災害復旧・復興支援

当社グループは、国土交通省、地方整備局や地方自治体と災害協定を結び、東日本大震災、熊本地震、平成30年7月豪雨等、災害発生時には常に復旧・復興に貢献することとしています。以下に近年の事例を報告します。



平成30年7月豪雨復旧・復興支援

時期	工事場所	内容
2023年8月	新名神高速道路 大阪府枚方市	台風7号に伴う復旧の取り組み
2023年5月	新名神高速道路 大阪府高槻市	豪雨への応急対応
2023年2月	中国自動車道 山口県岩国市、島根県鹿足郡	大型車横転事故対応
2022年12月～2023年2月	島根県東伯郡	豪雪への応急対策
2022年12月	中国自動車道 広島県三次市、安芸高田市	大雪による滞留者の乗員保護支援
2022年9月	東名高速道路 静岡県富士市、静岡市	台風15号による土砂の撤去、生活用水の供給

環境配慮型社会実現への貢献

地球環境を巡る課題の中でも、特に気候変動は、建設業界にとって最も重要な取り組むべき課題と認識しています。当社代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、気候変動におけるリスクと機会の試算・検討の他、独自の環境負荷技術の開発や環境負荷低減を考慮した事業活動を行い、環境配慮型社会への貢献を推進していきます。

気候変動への対応

TCFDとは、金融安定理事会（FSB）により、気候関連の情報開示および金融機関の対応を検討する目的で設立された組織「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」です。TCFDでは、事業を行う企業に対し、気候変動関連リスク・機会に関して、「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標と目標」の開示を推奨しており、当社グループは、TCFDに賛同し、推奨される項目に沿って情報を開示しています。



気候変動への対応

<https://www.brhd.co.jp/ja/Sustainability/climate-change.html>

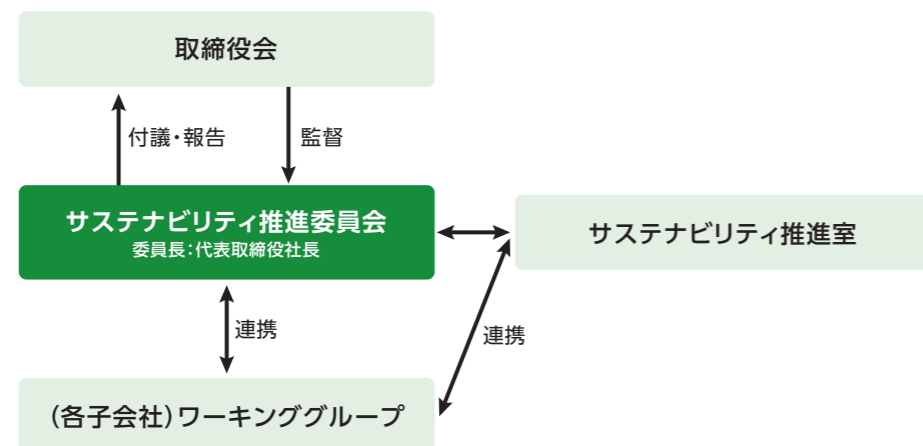


サステナビリティ経営における体制図

当社は代表取締役社長を委員長としたサステナビリティ推進委員会を設置しています。委員長は、気候変動対策業務の指揮・監督を行い、当社グループの気候関連課題への対応に対する責任を担います。

サステナビリティ推進委員会では、気候変動リスクを含む、全てのサステナビリティ経営の基本方針および推進活動の基本計画の決定、取り組む課題を検討・審議をします。

サステナビリティ推進委員会にて審議された事項は、取締役会に付議・報告され、取締役会による監督が適切に図られる体制です。なお、サステナビリティ推進の専任組織であるサステナビリティ推進室を中心として、グループ横断的にサステナビリティの取り組みの立案・展開を行うため、各子会社にワーキンググループを設置しています。



指標と目標

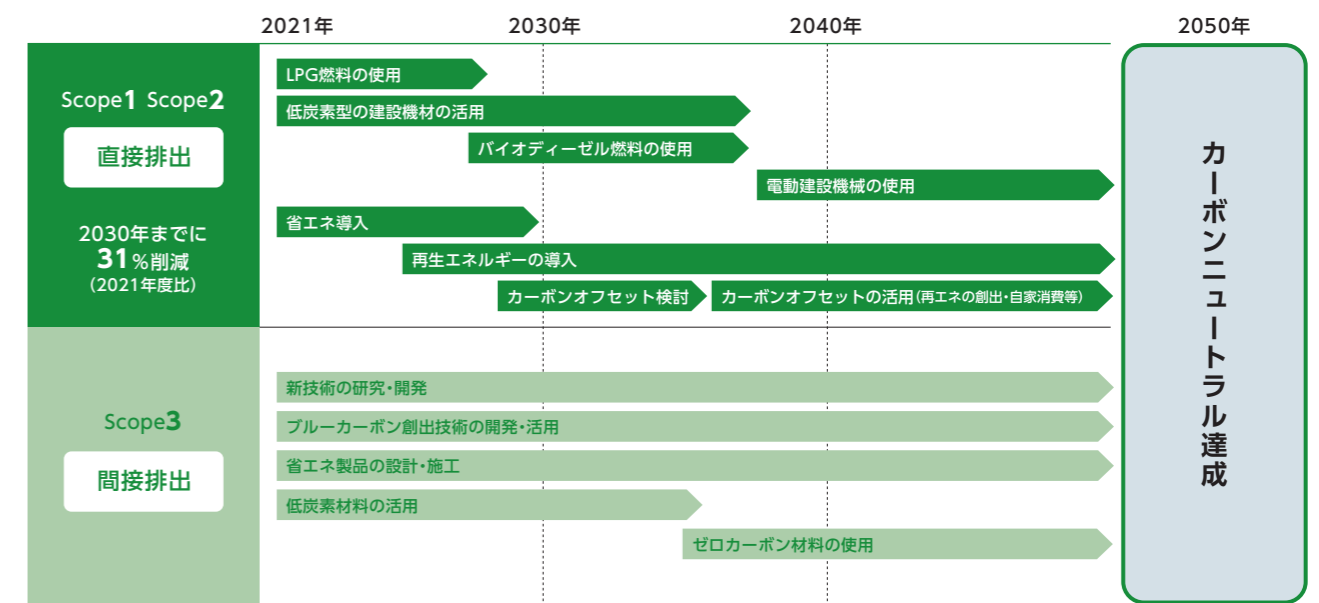
当社グループは、2021年度よりLCIデータベースIDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)に基づいてCO₂排出量を算定しており、Scope1とScope2における中長期的な削減目標を設定しました。

今後は、取引先などと協働し、建設現場・工場の運営、サプライチェーン全体におけるCO₂排出量削減に積極的に取り組んでまいります。

CO₂排出量削減目標

	基準年2021年	2023年度実績	2030年目標	2050年目標
Scope1+2	14.4t-CO ₂ /億円	11.0t-CO ₂ /億円 (2021年度比 23%削減)	2021年度比 31%削減	カーボンニュートラル

カーボンニュートラルロードマップ



2023年度実績

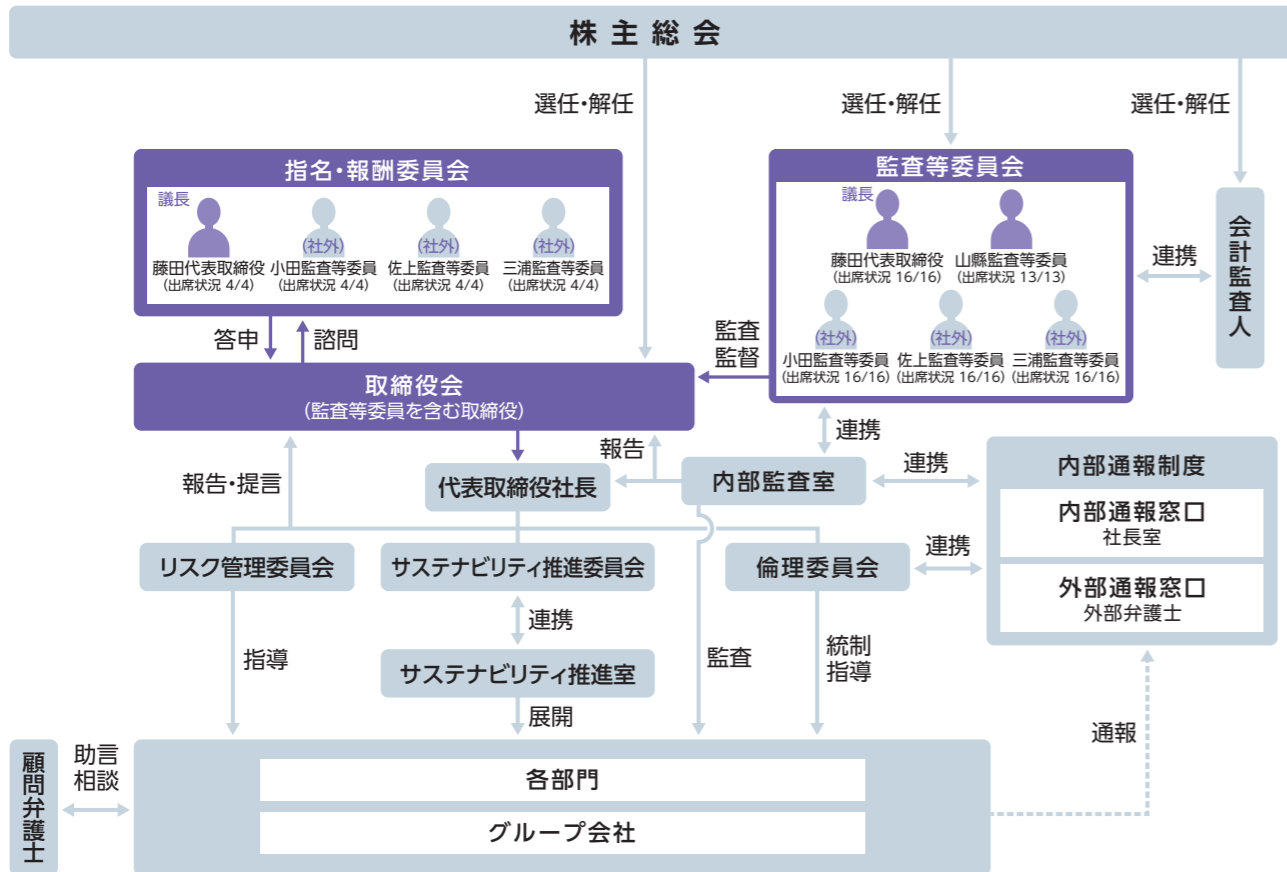
	排出量実績(t-CO ₂)		
	2021	2022	2023
Scope1	3,954	4,031	3,202
Scope2	1,202	1,113	1,227
Scope1+2	5,156	5,144	4,429
Scope3	52,445	50,181	54,212

※Scope3算定の再評価を行っており、数値が変更される可能性があります。

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、業績目標の達成と強固な企業体質による企業価値の継続的発展を目指しています。当社グループのコーポレート・ガバナンスは、経営の意思決定と執行における透明性の確保、コンプライアンスの徹底に向けた監視、監督機能の強化等を図るため、株主重視の公正な経営体制、経営システムを整備し、必要な施策を実施していくことを基本的な方針としています。

コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス強化の歩み

機関設計	年度	2002													2024												
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024			
役員構成	取締役総数	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	8	10	9	9	8	8	8	9	9	9			
	取締役(監査等委員を除く)	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	7	6	6	5	5	5	5	5	5			
	うち、独立社外取締役	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	取締役監査等委員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4			
監査役数	うち、社外監査役	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3				
	スキル・マトリックス	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3				
取締役会の実効性		取締役会の実効性評価開始													スキル・マトリックス制定												
役員報酬		変動型月額報酬(株価変動)													株式報酬型ストックオプション; 譲渡制限付株式報酬												
委員会		報酬委員会設置													指名・報酬委員会設置												
株式市場		東京証券取引所 市場第一部(2002.9)													東京証券取引所 市場第一部(2016.3)												

取締役、監査等委員およびスキル・選任理由

氏名	役職	企業経営	財務会計	法務 リスク管理	人事労務 人材開発	サステナビ リティ/ 環境・DX	技術 研究開発	安全品質	取締役会 出席状況
藤田公康	代表取締役 社長	●	●	●		●			(16/16)
石井一生	取締役 技術本部長	●				●	●	●	(16/16)
山根隆志	取締役 営業本部長	●			●	●	●		(14/16)
天津武史	取締役 管理本部長	●	●	●	●				(16/16)
末竹一春	取締役	●						●	(12/13)
山縣修	取締役 監査等委員	●		●				●	(16/16)
小田清和	取締役 監査等委員 (独立・社外)			●					(16/16)
佐上芳春	取締役 監査等委員 (独立・社外)		●						(16/16)
三浦房紀	取締役 監査等委員 (独立・社外)			●	●	●			(16/16)

経営基盤の強化

取締役会 実施内容 2023年度 実績他

ガバナンス関連

- 取締役会全体の実効性に関する分析および評価

環境関連

- 地球環境、気候変動への対応（TCFD）について
- マテリアリティ特定に関する分析および開示等について

サプライチェーン関連

- サプライチェーンマネジメントについて（調達基本方針の策定）

グループ事業戦略関連

- 2024年度Br.HD事業計画策定基本方針について
- 連結事業計画の策定について
- 中計の策定について

労働環境関連

- 業務環境の改善について（賃上げ・フレックス他）
- 人権に関わる推進および人権方針策定について

財務関連

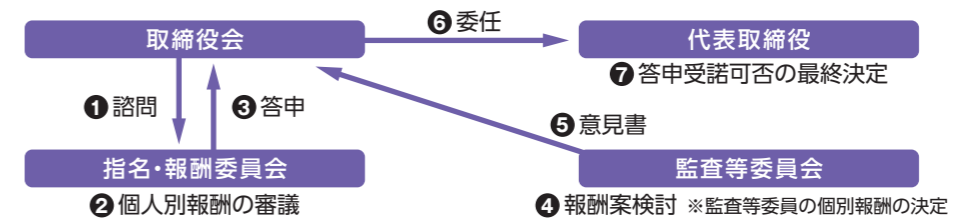
- 機動的かつ安定的な資金調達、企業運営について
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応方針および開示について

役員報酬

当社の役員報酬は、持続的な企業価値の向上を図るために、成長に不可欠な人材を確保・維持し、中長期的な業績向上へのインセンティブとして機能するよう、構築・運用しています。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定の手続

取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬は、株主総会で決議された役員報酬総額の限度内において、取締役会の委任に基づき、指名・報酬委員会の審議・答申や監査等委員会の助言を踏まえ、代表取締役が決定しています。監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された役員報酬総額の限度内において、監査等委員会で決定しています。



役員報酬の構成

報酬の種類	支給対象			目的・概要
	取締役 (監査等委員であるものを除く)	社外 取締役	監査等 委員	
[固定] 基本報酬	○	○	○	取締役に期待される役割・責任を反映する報酬 [取締役（監査等委員を除く）] ・役位、職責、在任年数に応じて設定 ・業績、同業他社の支給水準、経営環境を考慮して適宜見直し [監査等委員] ・業務執行から完全に独立した役割・責任のため、金銭による固定報酬のみ
[業績連動] 賞与	○	—	—	各事業年度の業績に対するインセンティブ 税金等調整前当期純利益の目標達成率・対前年増減率に加え、役位、職責、在任年数を考慮して設定
譲渡制限付 株式報酬	○	—	—	中長期に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めるためのインセンティブ 毎年一定の時期に、役位に応じた個数の株式を付与し、譲渡制限期間満了時または退任時に譲渡制限を解除

取締役(社外取締役および監査等委員であるものを除く)の報酬構成イメージ



賞与
基本報酬の概ね1/3とし、各事業年度の業績に応じ30%以内の範囲で加減算

株式報酬
基本報酬に対する割合を固定せず、株価が向上するにつれ報酬額総額に占める株式報酬の割合が高くなる設計とするが、上限を報酬総額の50%とする

中期経営計画に関わる議論

中期経営計画の策定にあたっては、特に外部環境の変化に伴うリスクについて、経営陣による議論を重ねてまいりました。取締役会での審議に至るまでの過程や進捗状況については、社外取締役と随時情報を共有し、中長期的な事業戦略の方向性や開示のあり方についての議論を通じて、今回の中期経営計画の開示に至りました。



天津 武史
取締役 管理本部長

実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上を目指し、2015年度より年1回実効性を評価しています。2023年度の評価方法・評価の結果および今後の対応については以下のとおりです。

評価方法

- 全取締役（監査等委員である取締役を含む）を対象とした、取締役会の構成・運営・議題・サポート体制・総括の5分野に関するアンケート調査
- 提出されたアンケートを集計し、社外取締役による客観的な分析・評価
- アンケートの集計、社外取締役の分析および評価結果を取締役会で共有のうえ、取締役会のさらなる実効性向上のための議論

評価結果

当社の取締役会は、取締役各々が業界や経営に関する知識や経験を有し、経営課題に対し多面的な視点で深い議論のもとで意思決定されており、運営面においても適切に実施されていることから、当社の取締役会は全般的に主体的な役割を果たし、実効性を確保しています。

今後の対応

企業戦略の方向性、中期経営計画、内部統制および事業などのリスクについて、継続して議論を行い、さらに充実した運営が行われるよう取り組みを行うことが望ましいとの意見があり、今後取り組むことを取締役会で確認しています。

役員報酬実績(2023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 役員の数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役(監査等委員を除く) (社外取締役を除く)	64	34	9	20	20	3
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	12	12	—	—	—	2
社外役員	12	12	—	—	—	3

(注) 1. 取締役の期末現在の人数は9名であります。支給人数との相違は、無報酬の取締役(監査等委員であるものを除く)3名を除いたこと等によるものであります。なお、上記のほか、当社子会社からの役員報酬として総額90百万円(固定報酬38百万円、業績連動報酬12百万円、譲渡制限付株式報酬38百万円)を支給しております。
2. 業績連動報酬等は、毎期の業績に対するインセンティブとして役員賞与制度を採用しております。役員賞与の支給額は、税金等調整前当期純利益について事業計画上の達成率および前年同期比を考慮して支給水準を検討し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で承認しております。役員賞与の額は、当期の事業計画上の経常利益から算出した税金等調整前当期純利益2,000百万円(連結)に対し、実績額は2,036百万円(連結)と同水準であったことから、支給倍率は4.0(前事業年度は4.0)といたしました。
3. 非金銭報酬等の内容は、当社の譲渡制限付株式であり、当事業年度は、取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対し54,000株を交付しております。

経営基盤の強化

リスクマネジメント

「リスク管理規程」に基づき、当社グループでは発生しうるリスクの予防に努めています。リスクが顕在化した場合は、リスク管理委員会において迅速にその評価を行い、各関係部署と連携して改善策を策定し、経営に大きく影響を及ぼす恐れがあるものについては遅滞なくステークホルダーに開示します。

また、不測の事態が発生した場合には、代表取締役社長の指揮の下で対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整えます。

リスク管理委員会はこれまで、新型コロナウイルス感染症対策、現場事故対応、購入資材の品質問題、公正な取引などについて審議しました。さらに、これらの経験を活かして今後も継続的にリスク管理の強化を図ります。

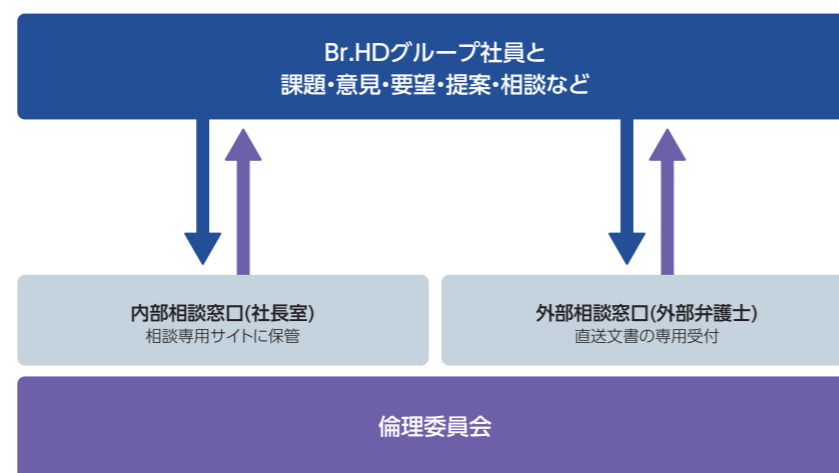
指標	目標(2027年度)	2023年度実績
重大なセキュリティ事故件数	0件	0件

不正防止

代表取締役社長を委員長とした「倫理委員会」において、企業倫理や法令遵守のための行動の徹底を図るための重要方針の審議、立案、推進を行っています。委員長のほか、管理本部長、営業本部長、技術本部長、社長室長、内部監査室長が委員として委員会を構成しています。開催頻度は、随時開催および定例年2回です。

また、倫理委員会は、社内通報システムによって受け付けたグループ社員からの相談への対応も行っています。相談は「内部相談窓口」と「外部相談窓口」の2種類の窓口にて受け付けており、通報者が不利益を被らない仕組みとしています。公共事業を担う当社グループにおいては、不正な企業活動は自社存続の根幹に関わるリスクであることを強く認識しています。

不正を許さないガバナンス体制、健全な企業文化を構築し、株主をはじめとするステークホルダーの信頼獲得に努めます。



指標	目標(2027年度)	2023年度実績
重大な法令違反件数	0件	0件
コンプライアンス研修受講率	100%	90.2%

サステナビリティ

当社グループにとって、持続可能な社会の実現は、事業の重要課題として、事業活動の継続、拡大に必要不可欠と認識しており、積極的なサステナビリティ活動の推進およびその情報開示を進めてまいります。

2022年6月、サステナビリティ推進委員会を設置しました。当社代表取締役社長を委員長とし、委員長の指名により委員を選定します。また、委員会の事務局はサステナビリティ推進室が担当し、ワーキンググループでは、CO₂排出量算出と削減目標の設定や事業継続等に関して、検討協議を行っています。

当委員会は、当社グループのサステナビリティ経営の基本方針および推進活動の基本計画の決定や、サステナビリティに関する取り組み課題の検討および課題改善に関する進捗の管理などを行い、取締役会に付議・報告しています。

サステナビリティ推進室

2022年4月、以下を推進する専任部署としてサステナビリティ推進室を設置しました。主な活動は下記のとおりです。

- 1 サステナビリティ推進施策の計画・立案
- 2 DX推進施策の計画・立案
- 3 地球環境配慮に関する活動
- 4 安全や健康に配慮した職場環境、従業員支援活動
- 5 適切な企業統治と情報開示に関する活動
- 6 その他のサステナビリティ活動



新入社員サステナビリティ研修の様子

人権

当社グループにおいて人権の尊重は法的義務に留まらず、持続可能な経営を支える重要な柱です。全従業員の尊厳と平等を守り、多様性を推進する職場環境を提供していくこと、サプライチェーン全体においても人権侵害がないよう監視し、社会的責任を果たしていきます。

2023年、当社は取締役会の決議を経て、国際行動規範に沿った「ピーアールホールディングスグループ人権方針」を策定しました。本方針は当社グループのみならず、サプライチェーンを含めたすべてのステークホルダーへの期待を示しており、今後具体的な取り組みとして、人権デューデリジェンスや救済措置の仕組みづくりなどをすすめていきます。

ピーアールホールディングスグループ人権方針

<https://www.brhd.co.jp/ja/news/release/release-4859503206702004738/main/0/link/jinken.pdf>



2021年4月に改訂した「Br.HD企業行動基準」を、役員・従業員の行動規範として、法令遵守、社会規範の尊重のほか、ステークホルダーとの関係に係る事項を取り決め、その実践を徹底します。

Br.HD企業行動基準

<https://www.brhd.co.jp/ja/company/criterion.html>



社外取締役鼎談

当社グループの企業価値向上に向けた課題や対策について、社外取締役3名が座談会を行いました。

持続的に成長する 企業グループの 実現に向けて

昨年、初めて統合報告書を発行したことに対する意見をお聞かせください。

小田 統合報告書を発刊したことで、これまで漠然としていた成長の方向性が明確化され、社員間での意思統一が図られるようになったのではないのでしょうか。今後は、この統合報告書を単なる情報発信のツールとして終わらせるのではなく、ステークホルダーとの対話を通じて得られた意見や期待をしっかりと吸い上げ、それらを柔軟かつ迅速に経営に反映させることが重要です。

佐上 経営陣は、統合報告書で掲げた業績目標の実現に全力を尽くす必要があると思います。そのためには、目標を達成するための具体的な計画や取り組みを、全社員にしっかりと伝え浸透させることが重要です。また、こうした取り組みを発信することで、持続的な成長に対する投資家の期待感を高めていけるものと思います。

三浦 統合報告書を通じて、私自身、改めてピーアールホールディングス全体の事業や歴史を俯瞰することができました。1948年の創業から現在、さらには未来の可能性まで、社会の変化とともに会社がどのように成長してきたのか、これからどう発展していこうとしているのかがよくわかります。特に若い社員にとっては、将来のビジョンを描くうえで非常に役立つと思います。ですから、若手社員に積極的に読んでもらう機会をつくらなければならないのでしょうか。

マテリアリティの最重要項目である「人材」について、課題や対応策についてお聞かせください。

小田 今後の発展を支える人材を確保していくうえで、採用面においては橋梁関係に興味を持っている人をどうやって見つけていくのが大きなポイントです。また、在籍する人材の維持・確保という観点では、若い社員に現場経験を積んでもらうために遠方への赴任を打診すると退職するケースが増えている現状があります。人材育成と社員の定着をどう両立させるか、そのバランスをとるための解決策を模索する必要があると感じています。

佐上 人材育成と社員の定着の両立という課題についてですが、当社グループの離職率は業界平均より低い水準にあります。これは、人事制度の充実や働きやすい職場環境の整備に継続的に取り組んできた成果だと考えています。また、喫緊の課題である女性活躍推進においては、女性社員自身のキャリアに対する意向を丁寧に確認しながら、スキルアップのための研修やメンター制度、柔軟な働き方を支える環境整備など、多面的なサポートを通じて昇進を後押ししていくことが大事だと思います。さらに、管理職を目指す女性

にとってロールモデルとなる先輩社員の存在も重要になってくるでしょう。

小田 ロールモデルは「特別なケース」ではなく、中途入社の人でもキャリア形成プロセスがイメージできるケースであるべきですね。そのために例えば、中間層のロールモデルも明確に示し、ステップアップのための具体的な取り組みや成功体験を共有することで、中途入社の人や若手社員に「自分にもできる」という実感を持ってもらうとよいと思います。

三浦 当社グループは技術系の職種が多いので、技術者にも多くの女性が在籍しています。ただ、業務内容によっては必ずしも工学部や建設系の学科を卒業していなくても対応できる場合があります。これは情報系企業から聞いた話ですが、DXの進展によって文系の女性でも、コミュニケーション力があれば情報系の仕事に十分対応できるそうです。ですので、「技術者」「事務職」という固定観念にとらわれず、多様なバックグラウンドを持つ人材を採用し、その人たちが適性に応じて力を発揮できる部署に配属するような柔軟な考え方があってもよいのではないのでしょうか。

小田 技術をどのように獲得していくかという点では、体力面では若い人の方が有利かもしれませんが、技術的なスキルは年齢を重ねても十分に発揮できるものです。だからこそ、定年を迎えても技術を活かせる仕組みを整備しているところで、成果が出ればさらなる定年延長を視野に入れてもよい気がします。

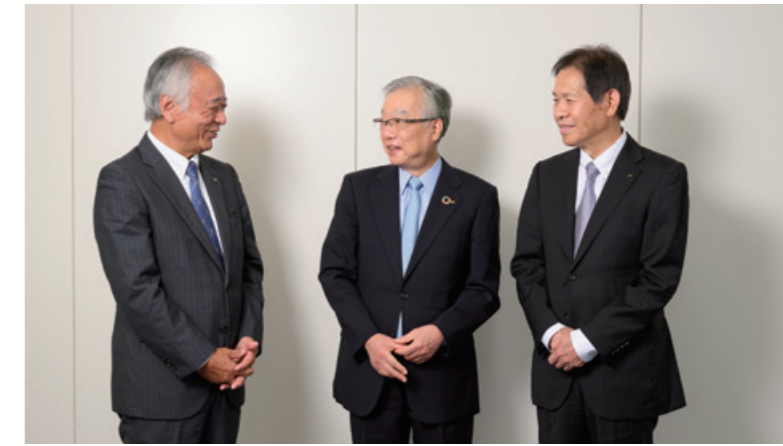
佐上 2024年の働き方改革関連法の全面適用により、残業時間の制限や休日取得の義務化など、限られた人数と時間ですべての業務をこなす必要が出てきてますよね。「残業なし」という方針に対応するためには、業務の効率化や生産性向上をどう実現するか、全員でしっかりと考える必要があります。

三浦 加えて、当社グループのみならず協働会社で働く外国人労働者の安全や働きやすい環境にも十分に配慮する必要がありますよね。そのためには、労働環境の改善に加え、安全教育や研修プログラムの充実が欠かせません。例えば、昨年スタートした社内アカデミーのような教育プログラムを全社的に展開し、次世代を担う若い人材の育成にさらに力を入れるべきだと考えています。

中期経営計画で注力すべきポイントについてお聞かせください。

小田 中期経営計画（以下、中計）の策定段階に関わる中で、2030年度の定量目標を掲げた点は評価できるものの、企業の変革を標榜するからには、もう少し大胆で野心的な目標を設定してもよかったのではないかと感じた次第です。また、新たな成長分野への進出に向けては、現行の事業との関連性をどのように構築していくかといった具体的な戦略を練るため、さらなる議論を重ねる必要があります。その際、多様な視点を取り入れることが重要であり、特に意思決定層における女性幹部の育成は急務だと感じています。

佐上 事業規模の拡大に伴って、借入金が増えている点が気になります。当社グループは長期大型工事においてはサブ会社として共同企業体に参加することが多く、業績に大いに貢献していますが、財務面での健全性に影響を及ぼす可能性があるため、しっかり注視していく必要があります。



加えて、持続的な成長を実現するには、サプライチェーン・マネジメントも不可欠です。これにより、自社のみならず小規模な取引先の競争力も高まり、サプライチェーン全体のレジリエンス強化につながります。

三浦 おっしゃる通りですね。さらに2024年元日には能登半島地震が発生し、また8月8日には南海トラフ地震臨時情報が発表されるなど、自然災害への備えがますます重要となっています。すでに極東興利でBCP（事業継続計画）の見直しに取り組んでいる点は評価できますが、グループ全体で、より実効性のある見直しを進めていく必要があります。特に、災害発生時に迅速かつ確に対応するためのシミュレーション訓練や、サプライチェーン全体を視野に入れたリスク管理体制の強化を促進できるよう、継続的にモニタリングしていきたいと思っています。

さらなる発展に向けた期待やアドバイスをお聞かせください。

三浦 さらなる成長を目指すなかで、海外の高度人材を日本人と同条件で採用することは、優秀な人材の確保につながるだけでなく、母国帰国後の現地での活躍を通じて、場合によっては当社が現地法人を設立する形で連携を深めたりと、双方にとって有益な関係を築ける可能性があります。特に急成長が見込まれる東南アジアは、インフラ整備の需要も高まっています。日本の高度な技術を持つ人材は現地で重宝されるため、こうした人材の採用は未来への投資となります。なかでもインドネシアでは、高度な教育を受けた人材がそのスキルを十分に活かせる環境が整っておらず、海外に活路を求める優秀な若者がたくさんいます。日本がこうした人材を受け入れ、将来的にインドネシアとのパイプを強化することで、ビジネスや技術交流の面で大きなメリットを得られるでしょう。

小田 今回、初の試みとなる長期ビジョンと中計を策定したことは、グループ内の取り組みにおいて極めて重要な意義を持つと考えます。特に中計では、グループ全体の定量目標に加え、事業別方針でも具体的な目標が一つ一つ示されており、現場レベルでの実行力向上にもつながると思います。長期ビジョン達成に向けた変革に期待するとともに、経営基盤整備に貢献していきたいと考えています。

佐上 持続的な成長に必要なのは、昔の近江商人が説いた「三方よし」の考え方だと思います。つまり、自社の利益や従業員のやりがいを高めるだけでなく、取引先や社会も豊かになるビジネスをしましょうということ。SDGsも本質的には同じで、どんなに社会貢献を掲げても、自らが存続できなければ意味がありません。自らが繁栄し、取引先も成長し、社会に貢献する。この三つのバランスを保ってほしいですね。

社外取締役 三浦 房紀

山口大学工学部 名誉教授

社外取締役 佐上 芳春

日本公認会計士協会理事
(中国会会長兼任)

社外取締役 小田 清和

弁護士

役員一覧

(2024年6月18日現在)



取締役
末竹 一春

取締役
天津 武史

取締役
山根 隆志

取締役
石井 一生

代表取締役
藤田 公康

取締役
山縣 修

社外取締役
小田 清和

社外取締役
佐上 芳春

社外取締役
三浦 房紀

取締役

代表取締役 社長
藤田 公康 1950年9月9日生

1976年 8月 大塚製薬(株)入社
1981年 9月 極東工業(株)(現 極東興和(株))取締役
社長室長
1983年 9月 同社常務取締役管理本部長
1985年 9月 同社代表取締役社長
1993年 9月 同社代表取締役会長
2001年 9月 同社代表取締役社長
2002年 9月 当社取締役
2005年 6月 当社代表取締役社長(現任)
2015年 6月 極東興和(株)代表取締役社長
2022年 6月 同社取締役相談役(現任)

取締役 管理本部長
天津 武史 1958年2月4日生

1981年 4月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社
2007年 6月 東日本コンクリート(株)監査役
2016年 6月 当社取締役管理本部副本部長
2019年 6月 当社取締役管理本部長(現任)
2019年 6月 極東興和(株)取締役管理本部長
2024年 4月 同社取締役(現任)

取締役 技術本部長
石井 一生 1959年9月27日生

1983年 4月 建設省(現 国土交通省)入省
2015年10月 当社工事本部技術担当顧問 兼 海外事
業担当顧問
2016年 6月 当社取締役技術本部長
2017年10月 極東興和(株)取締役工事本部長
2018年 6月 東日本コンクリート(株)取締役(現任)
2020年 6月 当社常務取締役技術本部長
2020年 6月 極東興和(株)常務取締役工事本部長
2022年 4月 同社代表取締役会長(現任)
2022年 6月 当社取締役技術本部長(現任)

取締役
末竹 一春 1956年4月8日生

1980年 3月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社
2007年10月 同社福岡支店営業部長
2013年 4月 同社営業本部営業部部長
2015年 4月 同社東京支店長
2016年 6月 同社取締役東京支店長
2023年 4月 同社取締役
2023年 4月 東日本コンクリート(株)代表取締役社長
(現任)
2023年 6月 当社取締役(現任)

取締役 営業本部長
山根 隆志 1959年5月31日生

1980年 4月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社
2015年 6月 同社取締役営業本部長
2015年 6月 当社取締役営業本部長
2015年 6月 東日本コンクリート(株)取締役(現任)
2018年 6月 キョクトウ高宮(株)代表取締役社長(現任)
2020年 6月 当社常務取締役営業本部長
2020年 6月 極東興和(株)常務取締役営業本部長
2022年 4月 同社代表取締役社長(現任)
2022年 6月 当社取締役営業本部長(現任)

取締役
山縣 修 1956年2月19日生

1978年 4月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社
2010年 4月 同社広島支店長
2010年10月 同社東京支店長
2015年 6月 同社取締役管理本部長
2015年 6月 当社取締役
2019年 6月 東日本コンクリート(株)代表取締役社長
2023年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役
三浦 房紀 1950年4月19日生

1992年 6月 山口大学工学部 教授
2006年 4月 山口大学大学院理工学研究科長・工学部長
2010年 5月 インドネシア国立大学ウダヤナ大学客員教授(現任)
2014年 4月 山口大学副学長・国際・地域連携担当
2017年 2月 山口大学応用衛星リモートセンシング研究センター長
2017年10月 宇宙航空研究開発機構(JAXA)第一宇宙技術部門・総括研究開発員
2018年 6月 (有)山口ティール・オー 代表取締役(現任)
2019年 8月 (地独)山口県産業技術センター 宇宙データ利用推進センタープロジェクト・ディレクター(現任)
2020年 4月 山口大学 大学研究推進機構 教授(特命)(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役
小田 清和 1956年10月20日生

1983年 4月 広島弁護士会弁護士登録
1983年 4月 城北法律会計事務所(現 広島総合法律
会計事務所)入所(現任)
2001年11月 (株)アンフィニ広島 社外監査役(現任)
2006年 6月 当社社外監査役
2012年 4月 広島弁護士会会長
2013年 4月から1年間、中国地方弁護士会連合会の理事長
2015年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2018年 4月 日本弁護士連合会副会長

社外取締役
佐上 芳春 1949年2月2日生

1981年 4月 監査法人朝日会計社(現 有限責任あずさ
監査法人)入所
2003年 4月 広島県包括外部監査人
2010年 7月 佐上公認会計士事務所所長(現任)
2013年 6月 当社社外監査役
2014年 4月 広島市立大学 監事
2015年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2020年 6月 (株)JMS社外監査役
2022年 6月 広島市農業協同組合 代表監事(現任)
2022年 7月 日本公認会計士協会理事(中国会会長
兼任)(現任)
2023年 6月 (株)JMS社外取締役(監査等委員)(現任)

基本情報

財務データ10年間推移 (対象範囲：連結)

分類	項目	単位	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
業績	受注高	百万円	20,321	25,277	31,465	37,451	36,032	32,699	46,085	31,739	40,297	35,793
	売上高	百万円	20,629	20,816	24,366	23,669	27,333	34,775	38,797	35,899	36,022	40,259
	売上総利益	百万円	2,662	2,417	3,424	3,880	3,645	4,471	5,582	4,845	4,291	4,970
	営業利益	百万円	812	508	1,372	1,674	1,386	2,158	3,045	2,289	1,636	2,062
	営業利益率	%	3.9	2.4	5.6	7.1	5.1	6.2	7.8	6.4	4.5	5.1
	経常利益	百万円	766	455	1,328	1,632	1,415	2,097	2,954	2,296	1,624	2,036
	親会社株主に帰属する当期純利	百万円	468	472	899	1,025	741	1,348	1,948	1,527	1,025	1,353
	純資産	百万円	2,267	2,680	4,714	5,611	6,261	6,871	12,152	13,296	13,842	14,448
財務	総資産	百万円	13,630	14,710	20,657	19,611	23,017	26,398	32,649	33,961	40,355	42,351
	1株当たり純資産 (BPS)	円	67.86	79.08	118.03	140.13	156.24	174.86	267.80	292.06	302.57	321.35
	1株当たり当期純利益 (EPS)	円	14.28	14.37	24.84	26.36	18.94	34.45	49.69	33.85	22.63	29.81
	有利子負債	百万円	4,381	3,769	4,498	4,184	5,427	8,850	9,350	9,250	15,966	17,086
	自己資本比率	%	16.4	17.7	22.2	27.8	26.6	25.6	36.9	38.8	34.0	33.9
	自己資本利益率 (ROE)	%	23.9	19.6	25.0	20.4	12.8	20.9	20.7	12.1	7.6	9.6
	配当性向	%	14.0	13.9	10.1	17.1	37.0	26.1	22.1	35.5	53.0	47.0
	株主資本 (純資産) 配当率 (DOE)	%	3.4	2.7	2.5	3.5	4.7	5.4	5.0	4.3	4.0	4.5
	株価純資産倍率 (PBR)	倍	2.7	2.9	3.8	2.8	2.1	2.9	2.2	1.1	1.2	1.2
	株価 (年度末終値)	円	181	231	446	389	335	505	591	320	355	377
キャッシュ・フロー	営業キャッシュ・フロー	百万円	143	1,457	△918	3,422	△1,372	△2,015	△3,224	20	△5,703	233
	投資キャッシュ・フロー	百万円	△126	△282	△383	△1,036	△1,013	△630	△194	△520	△75	△424
	財務キャッシュ・フロー	百万円	△259	△684	1,810	△542	1,009	2,725	3,672	△639	6,173	187
その他	労働生産性 [2]	百万円/人	53.6	51.9	56.5	52.2	59.1	72.4	81.7	70.3	70.1	75.5
	立替工事費率	%	25.9	26.0	34.3	21.1	33.0	41.9	55.2	57.5	82.6	81.3
	設備投資額	百万円	126	328	357	719	966	760	604	422	198	406
	減価償却費	百万円	237	207	232	243	311	342	340	349	363	366
	研究開発費	百万円	32	28	38	36	43	51	52	93	56	71

非財務データ10年間推移 (対象範囲：[1]連結、[2]極東興和株式会社と東日本コンクリート株式会社)

分類	項目	単位	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
環境	CO ₂ 排出量 [1] ※1 Scope1 [1]	t-CO ₂	-	-	-	-	-	-	-	3,954	4,031	3,202
	Scope2 [1]	t-CO ₂	-	-	-	-	-	-	-	1,202	1,113	1,227
	Scope3 [1]	t-CO ₂	-	-	-	-	-	-	-	52,445	50,181	54,212
	エネルギー使用量 [1]	MWh	-	-	-	-	-	-	-	2,670	2,423	2,494
	廃棄物排出量 [1]	t	-	-	-	-	-	-	-	33,514	23,408	24,376
	社会	従業員数 [1]	名	463	482	508	521	550	568	556	592	599
上記のうち [2] の従業員数		名	372	384	414	429	453	464	462	496	503	512
女性管理職比率 [1]		%	1.0	1.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.9	1.9	0.9
離職率 [1]		%	4.3	5.8	5.9	6.3	5.5	6.5	7.4	7.6	5.7	5.7
従業員満足度 [2] ※2		点	-	-	-	-	-	-	-	-	3.62	3.67
一級土木施工管理技士 [2]		名	259	268	283	286	288	290	289	311	302	305
女性技術者比率 [2]		%	0.4	0.7	1.1	2.0	3.2	3.6	4.4	6.4	6.4	7.1
度数率 [1] ※3		-	0.55	0.54	0.00	1.50	0.90	1.95	0.38	0.40	1.74	1.59
死亡災害発生件数 [1]		件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ガバナンス		ホットライン通報件数 [1]	件	0	0	1	3	3	4	1	3	4
	コンプライアンス研修受講率 [1]	%	-	-	-	-	-	-	-	96.6	94.2	90.2
	重大な情報セキュリティ事故件数 [1]	件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	重大な法令違反件数 [1]	件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※1 2024年12月現在、Scope3算定の再評価を行っており、数値が変更される可能性があります。
 ※2 従業員満足度：当社が実施する従業員満足度調査の数値を5段階評価で加重平均した値
 ※3 度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

会社概要・株式情報 (2024年3月31日現在)

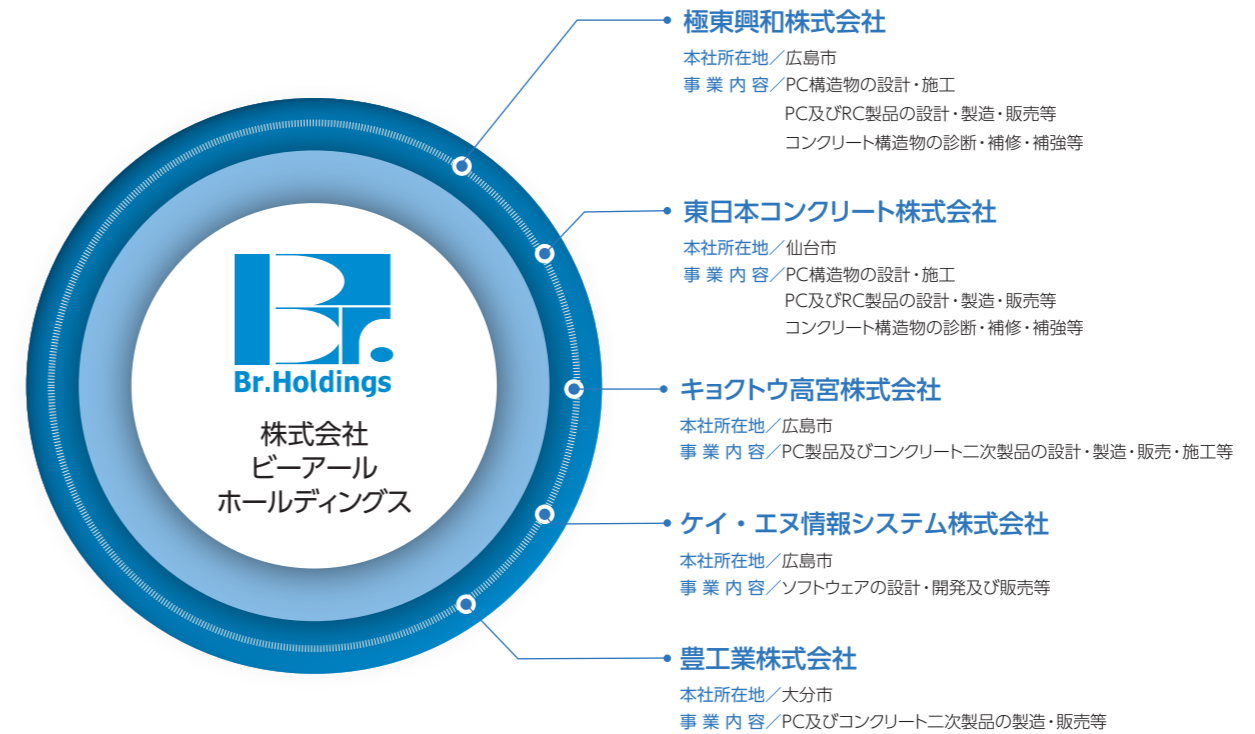
会社概要

商号	株式会社 ビーアールホールディングス Br.Holdings Corporation
設立	2002年9月27日
本社所在地	広島市東区光町二丁目6番31号
電話	082-261-2860 (代表)
資本金	4,813,847,000円
決算期	3月31日
従業員数	12名 (連結617名)

株主メモ

事業年度	4月1日～翌年3月31日
期末配当金 受領株主確定日	3月31日
中間配当金 受領株主確定日	9月30日
定時株主総会	毎年6月
株主名簿管理人 特別口座の 口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社
同連絡先	三菱UFJ信託銀行株式会社 大阪証券代行部 〒541-8502 大阪市中央区伏見町三丁目6番3号 TEL 0120-094-777 (通話料無料)
上場証券取引所	東京証券取引所 (プライム市場)
公告の方法	電子公告により行う。 当社ホームページ(https://www.brhd.co.jp/ja/ir/announce.html)にて掲載。 (ただし、やむを得ない事由により電子公告によることができない場合は、日本経済新聞に掲載いたします。)

グループの概況



株式の状況

発行可能株式総数	120,000,000 株
発行済株式の総数	45,795,000 株
株主数	48,333 名

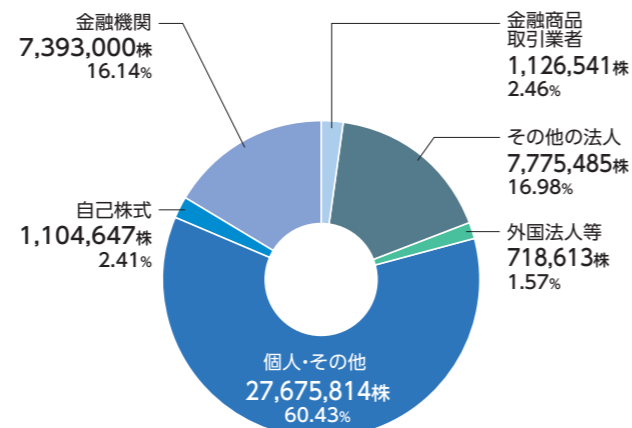
大株主 (上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	4,837	10.82
トウショウアセットマネジメント株式会社	4,020	8.99
藤田公康	1,791	4.00
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,042	2.33
ビーアールグループ社員持株会	1,005	2.25
広成建設株式会社	988	2.21
ビーアールグループ取引先持株会広島支部	920	2.05
株式会社三菱UFJ銀行	800	1.79
トウショウ産業株式会社	690	1.54
ビーアールグループ取引先持株会大阪支部	674	1.50

(注) 持株比率は自己株式(1,104千株)を控除して計算しております。

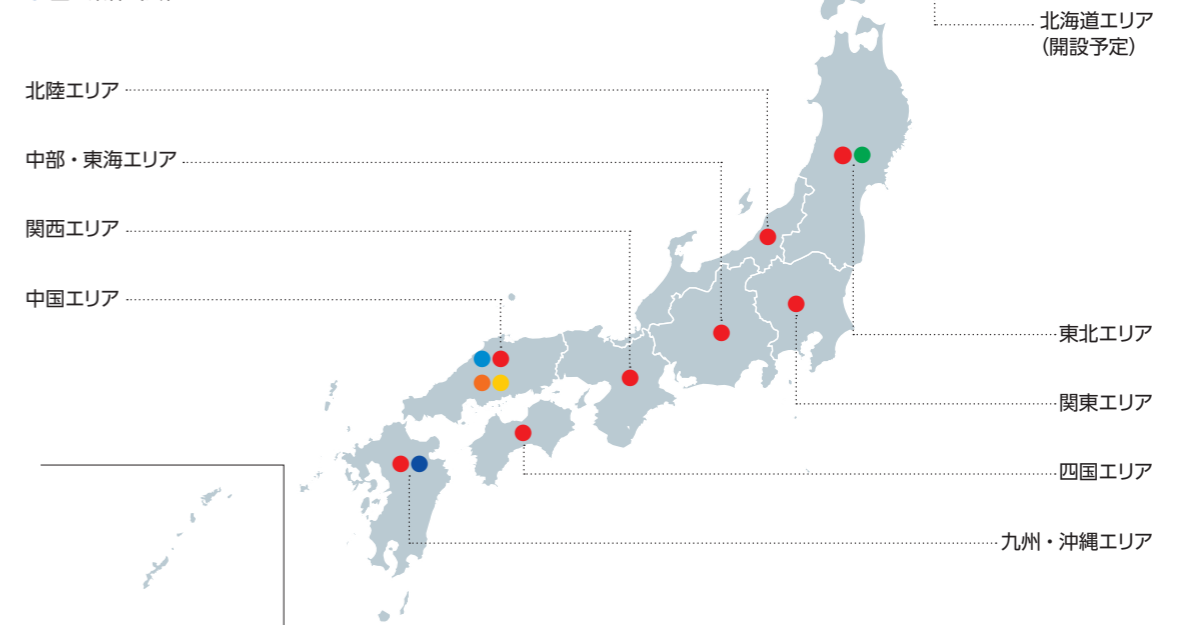
株式分布状況

所有者別株式分布状況



事業所一覧

- 株式会社ビーアールホールディングス
- 極東興和株式会社
- 東日本コンクリート株式会社
- キョクトウ高宮株式会社
- ケイ・エヌ情報システム株式会社
- 豊工業株式会社





株式会社 ビーアールホールディングス

Br.Holdings Corporation

〒732-0052 広島市東区光町二丁目6番31号

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

