

2023

CORPORATE REPORT

コーポレートレポート

五洋建設株式会社
コーポレートレポート
2023



FSC®認証紙の使用

適切に管理された森林の木材を原料にしている紙を使用しています。



グリーン電力

このコーポレートレポート2023を印刷した工場の消費電力の一部はCO₂を排出しないグリーン電力を使用しています。



水なし印刷

有機物質を含んだ廃液が少ない、水なし印刷方式で印刷しています。



Non-VOC インキの使用

VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの環境に配慮した100%食物油インキを使用しています。



見やすいユニバーサルデザインフォントを使用しています。

経営理念

<p>社会との共感</p> <p>高い品質の建設サービスを通じ、顧客や取引先、株主や地域社会に貢献し、信頼されることで持続的に発展し続ける企業を目指します。</p>	<p>豊かな環境の創造</p> <p>豊かな自然環境を後世に伝えていくことは社会生活、経済活動の礎であることを強く認識し、地球環境に配慮したモノづくりを通じて、安全で快適な生活空間と豊かな社会環境を創造します。</p>	<p>進取の精神の実践</p> <p>顧客や社会のニーズに対し、実直に応えるとともに、企業を取り巻く社会の変化に対して常に進取の気概を持って挑戦します。</p>
---	--	---

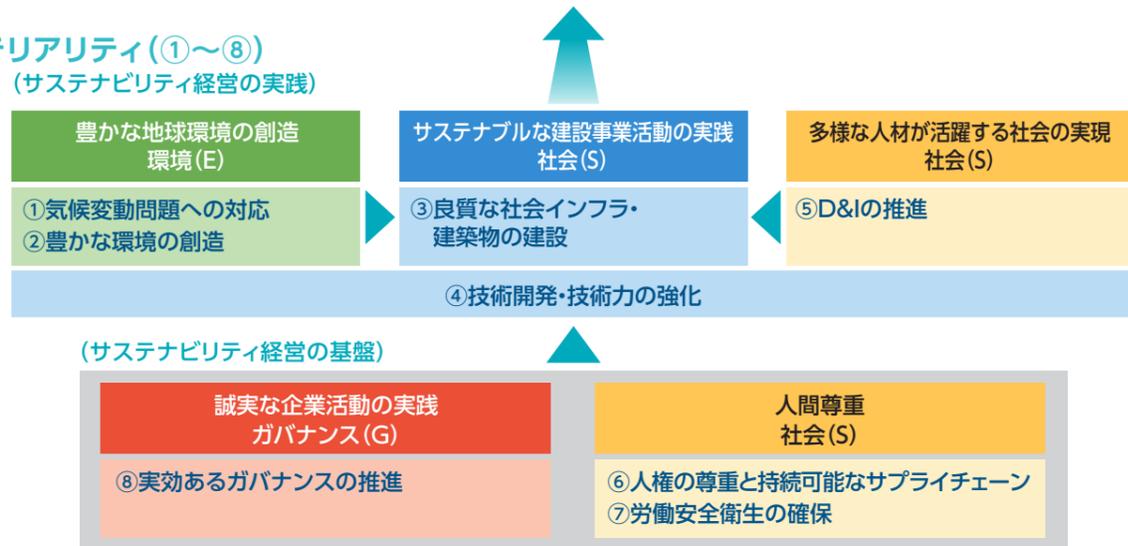
サステナビリティ経営

○ビジョン

サステナビリティ経営を実践する“真のグローバル・ゼネラルコントラクター”
サステナブルな建設事業活動を通じて社会の持続的な発展に貢献する

五洋建設グループは、「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、建設事業活動を行います。事業活動において、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、臨海部と海外に強みを持つ真のグローバル・ゼネラルコントラクターとして社会の持続的な発展に貢献します。

○マテリアリティ(①~⑧)
(サステナビリティ経営の実践)



五洋建設グループ 行動規範

- | | |
|---|---|
| <p>1. 誠実な企業活動</p> <ol style="list-style-type: none"> 法令等の遵守 公正な競争と適正な取引 取引先とのパートナーシップ推進と持続可能なサプライチェーンの構築 適正な会計処理・納税 情報・資産の適切な管理と使用 贈収賄・腐敗行為の防止 反社会的行為の根絶 リスクマネジメント | <p>2. 人間尊重、社会・環境との共生</p> <ol style="list-style-type: none"> 人権の尊重 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 安全・安心な職場環境づくり 良質な社会インフラ・建築物の建設 気候変動問題への取り組み 環境の保全と創造 ステークホルダーとのコミュニケーション、会社情報の適切な開示 地域社会への貢献 |
|---|---|



全文はこちら

理念体系



CONTENTS

<p>経営理念とビジョン</p> <p>経営理念 01</p> <p>ビジョン 01</p> <p>マテリアリティ 01</p> <p>行動規範 01</p> <p>五洋建設グループのあゆみ 03</p> <p>トップメッセージ 05</p>	<p>豊かな環境の創造 (E)</p> <p>環境マネジメント 31</p> <p>生物多様性 32</p> <p>気候変動 33</p> <p>資源循環 35</p>
<p>価値創造戦略</p> <p>価値創造プロセス 09</p> <p>マテリアリティ 11</p> <p>サステナビリティ経営の実践 15</p> <p>中期経営計画 17</p> <p>土木部門(国内土木) 19</p> <p>建築部門(国内建築) 21</p> <p>国際部門(海外) 23</p>	<p>社会との共感 (S)</p> <p>人権・D&I 37</p> <p>安全・品質 41</p> <p>持続可能なサプライチェーン 43</p> <p>地域社会との共存 44</p> <p>外部表彰の受賞 44</p>
<p>特集</p> <p>GXの取組み 25</p> <p>DXの取組み 29</p>	<p>実効あるガバナンスの推進 (G)</p> <p>コーポレート・ガバナンス 45</p> <p>リスクマネジメント 48</p> <p>コンプライアンス 49</p> <p>ステークホルダーとの対話 50</p>
	<p>データセクション</p> <p>財務・非財務ハイライト、他 51</p> <p>会社情報 57</p>

お読みいただくにあたって

コーポレートレポートは、投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆様との総合的コミュニケーションツールとして、当社の理念、戦略、事業活動、サステナビリティの取組みを掲載しています。本レポートを通じて、当社グループに対するご理解を一層深めていただければ幸いです。また、当社ウェブサイトでは、情報開示・説明責任のためのツールとして、より詳細なサステナビリティの取組みに関する情報を網羅的に掲載しています。ぜひご覧ください。



トップページ▶サステナビリティの取組み
<https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/index.html>

対象期間：2022年度(2022年4月1日~2023年3月31日)を対象にしています。ただし当該年度以外の内容も一部掲載しています。
対象範囲：原則として、当社グループを対象にしています。対象範囲が異なる場合にはその旨注記しています。
参考ガイドライン：環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」、IFRS5財団「国際統合報告フレームワーク」、GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」、経済産業省「価値協創ガイドライン」、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書」

五洋建設グループのあゆみ

創業100年のあゆみ(1896-1996)

1896 — 1950 — 1960 — 1970 — 1980 — 1990 — 1996

第1期 創業から発展へ

1896年
広島県呉市で水野組として創業
「水の土木の水野組」の評価高まる

第2期 復興から海外・陸上へ

1945年～
戦後、臨海部の埋立工事に注力
1961年、スエズ運河改修工事を機に海外へ本格的に進出^{※1}
1968-70年、M&Aにより陸上土木分野進出、全国展開を果たす^{※2}



戦後初めての大型岸壁工事・大分県津久見港の産業施設整備工事受注(1948)



4代目水野基次郎水野組創立(1896)



スエズ運河改修工事受注(1961)
スエズ運河拡幅増深工事受注(1974)



日本鋼管福山臨海工業用地造成工事受注(1961)



ジュロン造船所ドック岸壁工事受注
シンガポールへ進出(1964)



社名を「五洋建設株式会社」

英文社名を「PENTA-OCEAN CONSTRUCTION CO., LTD.」と定める(1967)

第3期 建築強化、3部門体制へ

1970年代後半～
建築部門を強化し国内土木・国内建築・国際の3部門体制の礎を築く
1994年、那須に技術研究所を移転し、技術開発を一層強化



シンガポール、ジュロン地区トゥラス埋立工事受注(1984)



ワールド流通センター竣工(1993)



関西国際空港 第1期空港島、第2期空港島受注(1986,1999)



サンプラザビル受注
香港へ進出(1986)

最近のあゆみ(1996-)

2000 — 2010 — 2023

第1期 再建

1997年-2004年
負の遺産からの脱却、建設市場縮小への対応



世界最大級の自航式浚渫船「クイーン・オブ・ペンタオーション」(現:アンドロメダV)シンガポール就役(1999)



シンガポール、エスプラネードシアターズオンザベイ竣工(2002)



新東名高速道路小河内トンネル完成(2005)



九州新幹線玉名津留高架橋完成(2008)



東京国際空港D滑走路供用開始(2010)



カイトッククルーズターミナル完成(2013)

シンガポール、アイオン・オーチャード・ザオーチャードレジデンス竣工(2010)



自航式ポンプ浚渫船「カシオペアV」完成(2014)

ヨドバシ梅田タワー竣工(2019)

東京港海の森トンネル完成(2020)

MAZDA Zoom-Zoom スタジアム広島竣工(2009)

呉市新庁舎竣工(2015)

シンガポール、センカン総合病院竣工(2018)

みらい造船完成(2019)

SEP型多目的起重機船「CP-8001」完成(2018)

第3期 進化

2014年-2022年
臨海部と海外に強みを持つ真のグローバル・ゼネラルコントラクターとして飛躍



呉市新庁舎竣工(2015)



シンガポール、センカン総合病院竣工(2018)



ヨドバシ梅田タワー竣工(2019)



ヨドバシ梅田タワー竣工(2019)



SEP型多目的起重機船「CP-8001」完成(2018)



シンガポール、センカン総合病院竣工(2018)



ヨドバシ梅田タワー竣工(2019)



東京港海の森トンネル完成(2020)

※1 1961年には、エジプトの国家プロジェクトであるスエズ運河改修工事を受注。悪条件の中、難題に挑戦する姿は、当社のDNAである「進取の精神」として現在に引き継がれている
※2 1968年酒井建設工業(陸上強化)、1969年日本土地開発(浚渫船能力強化)、1970年神工業(北海道進出)を吸収合併

サステナビリティ経営の実践

～サステナブルな建設事業活動を通じて社会の持続的な発展に貢献する



代表取締役社長 清水 琢三

五洋建設は、創業127周年を迎えました。1896年広島県呉市で水野組として創業し、海の土木から始まり、陸の土木、建築へと業容を拡大してきました。海外においても、1961年のスエズ運河改修工事を嚆矢として、1964年に進出したシンガポールを拠点に、数多くの記憶に残るプロジェクトを手がけてきました。現在では、国内土木、国内建築、国際の三部門の売上高がほぼ同じで、三部門がバランスよく利益貢献する会社へと成長しました。

建設事業を取り巻く事業環境は、国内にあっては引き続き国土強靱化等の堅調な公共投資と、物流や都市再開発、経済安全保障の観点からの設備投資等の堅調な民間投資が見込まれます。海外においても、当社の拠点であるシンガポールや東南アジアのインフラ需要は堅調です。しかしながら、建設資材価格の高止まりや不安定な世界情勢、金融市場の動向等について、引き続き注視する必要があります。

先の「中期経営計画(2020～22年度)」においては、海外工事において多額の工事損失を計上したことにより業績目標は未達に終わりました。しかしながら、国内土木及び国内建築で過去最大規模の大型工事を受注したことにより、2023年度期初の手持ち工事高は1兆円を超えました。2023年度を初年度とする「中期経営計画(2023～25年度)」では、複数の大型工事が国内外で本格化することから、本計画期間中に過去最高の売上高と過去最高益の更新が見込まれます。

企業が持続的に成長するためには、何よりもまず、あらゆる事業活動、企業行動においてグローバルな視点から「サステナビリティ」の課題に真摯に取り組むことが求められます。新中期経営計画では、これまでのESG重視のCSR経営を進化させ、「サステナビリティ経営を実践する真のグローバル・ゼネラルコントラクター」を目指すことを経営ビジョンとして掲げました。それを実現するため、重点的に取り組む課題として、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)に関する8項目をマテリアリティとして特定しました。①気候変動問題への対応(E)、②豊かな環境の創造(E)、③良質な社会インフラ・建築物の建設(S)、④技術開発・技術力の強化(S)、⑤D&Iの推進(S)、⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン(S)、⑦労働安全衛生の確保(S)、⑧実効あるガバナンスの推進(G)です。

サステナビリティ経営の基盤となるのが誠実な企業活動であり、役員には高い倫理観とコンプライアンス精神が求められます。五洋建設グループの役員一人ひとりが、社会の一員としていかに行動し、何を遵守すべきかの拠り所となる行動規範を2023年5月に改訂し、公表しました。法令遵守、競争性や透明性、アカウンタビリティの確保に一層取り組み、公正で誠実な企業活動を徹底してまいります。また、サステナビリティ経営のもう一つの基盤が人間尊重です。安全最優先の労働安全衛生の確保にこれまで以上に努めるとともに、マテリアリティの一つに掲げた「人権の尊重と持続可能なサプライチェーン」についても具体的な取組みを開始しました。5月には人権委員会を設置、6月には人権方針を策定・開示し、まず五洋建設グループを対象に人権デューデリジェンスの取組みを始めました。11月には「持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン」を策定・開示しました。

また多様な人材が活躍する社会を実現するため、D&I(Diversity & Inclusion)を推進しています。性別・国籍を問わず多様な人材がお互いを認め合って生き生きと働ける職場環境を整備するとともに、働き方改革を推進しています。事業量が拡大する中で、2024年4月から適用される時間外労働の上限規制にも確実に対応できるよう取り組んでいます。働き方改革を実現するためには生産性向上が不可欠であり、DX(デジタルトランスフォーメーション)による技術革新、経営改革を推進します。

さらには気候変動問題への対応として、当社のDNAである進取の精神でGX(グリーントランスフォーメーション)を推進しています。建設事業活動におけるCO₂削減の取組みはもとより、洋上風力発電の建設やZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の建築を通じてカーボンニュートラルの実現に貢献します。

当社グループは、建設事業活動において技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで社会の持続的な発展に貢献し、企業の持続的な成長ならびに企業価値の向上につなげて参ります。今後とも皆さま方のご指導、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

サステナビリティ経営の実践

▶【E:環境】

気候変動問題への取組み

当社グループは、地球規模の気候変動問題への対応を最も重要な経営課題の一つと捉え、建設事業活動におけるCO₂排出削減の取組みを推進するとともに、洋上風力発電の建設やZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の建築等、本業を通じて2050年カーボンニュートラルの実現に貢献すべく取り組んでいます。

建設業は、建設工事に起因するCO₂排出量は他産業に比べて少ないものの、当社が強みを持つ海洋土木工事では作業船を使用するため他の建設工事に比べてCO₂の排出量が多いという特徴があります。また建設工事では、サプライチェーン全体をみると、鋼材やセメント等製造段階で多くのCO₂排出を伴う材料を使用すること、また完成後も建物やインフラ構造物の耐用年数が長く、運用段階でCO₂排出量が多いという特性があります。

当社は2021年7月、CSR委員会の下に、代表取締役社長を委員長とするカーボンニュートラル推進委員会を、推進部署としてCN推進室を新設しました。2022年5月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同を表明し、2019年度を基準年度としたCO₂排出量の削減目標(SCOPE1+2:2030年度50%削減、2050年度100%削減)を設定し、サプライチェーンと協働しCO₂排出量の削減に取り組んでいます。2030年度目標は2022年12月にSBTi(Science Based Targets initiative)より、「1.5°C水準」の認定を取得しています。

洋上風力建設への取組み

海洋土木技術に強みを持つ当社は、洋上風力建設のトップランナーとして、我が国の再生可能エネルギーの供給拡大に貢献すべく進取の精神で取り組んでいます。2018年には着床式洋上風車の据付に不可欠な800t吊の大型クレーンを搭載したSEP船「CP-8001」を我が国で初めて建造しました。また、風車の大型化に対応した2隻目の1,600t吊SEP船「CP-16001」(鹿島建設、寄神建設と共同保有)が2023年11月に稼働しました。さらに3隻目として欧州の洋上風力建設のトップランナーであるベルギーのDEME Offshore社が保有するSEP船「Sea Challenger」を1,600t吊に改造・日本船籍化して、両社の合併日本法人であるジャパンオフショアマリン(JOM)で保有し、2027年に稼働予定です。その他、海底電力ケーブル敷設船、大型基礎工事船、資材運搬船等、洋上風力建設に必要な作業船等の設備投資を今後も継続します。

2023年には当社にとって初めての本格的な洋上風力建設工事が、北九州港響灘地区で始まりました。これまで培った海洋土木技術やSEP船の運航等の経験を生かして、安全で確実な施工で期待に応えてまいります。さらに、浮体式洋上風力発電の建設についても、建設技術の合理化、コスト低減に向けた技術

開発に取り組んでいます。

ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)建築への取組み

当社は、建築分野のカーボンニュートラルに資する取組みとして、ZEBの建築に取り組んでいます。ZEBとは、建物の省エネによって使うエネルギーを減らすとともに、それを太陽光発電等の再エネによる創エネでまかなうことで、エネルギー消費量をネット・ゼロにすることです。

2019年久光製薬ミュージアムでBELS(建築物省エネルギー性能表示制度)の最高ランクのZEB認証を取得したのを皮切りに、建物のZEB化を提案し、実現してまいりました。また、2022年からは工事事務所のZEB化にも取り組み、複数の工事事務所で「ZEB」の認証を取得しました。今後は仮設建物のレンタル・リース会社と協働し、普及を推進します。

さらに、橋梁や洋上風力関連の仮設鋼構造物を製作する当社室蘭製作所新工場では、工場と事務所で使う電力を全て再生可能エネルギーでまかなう「再エネ100%工場」を実現しました。太陽光発電を主力に、燃料電池を用いて水素発電を行います。水素は副生水素に加え、太陽光発電の電力から水電解装置を用いて製造したグリーン水素も利用しています。事務所棟は、断熱性を高めるなど省エネ性能を高めるとともに、使用電力を全て再エネでまかなうことでBELSの最高ランクのZEB認証を取得しました。

今後ともあらゆる建物の省エネ化と再エネ利用を推進し、ZEB化に取り組んでまいります。



▶【S:社会】

D&Iの推進(職場環境の整備、働き方改革の推進)

社会(S)への取組みとして、経営理念に「社会との共感」を掲げ、本業を通じた社会貢献を実践するとともに、現場生産性を向上するDX先進企業、多様な人材が活躍するD&I先進企業を目指した様々な取組みを行っています。

D&I推進については、国内外で性別や国籍を問わず、多様な人材の確保・育成に取り組んでいます。例えば、女性の活躍推進のため、ライフイベントをむかえても働きやすい環境を整備しています。また海外の現地採用の従業員を対象に、目標管理型の人事評価、報酬制度であるグローバル人事制度を導入するとともに、外国人留学生向けにグローバル総合職を新設して定期的な採用等を行っています。また当社グループの喫緊の課題は、事業量が拡大する中で、2024年4月に迫った改正労働基準法の適用による時間外労働の上限規制の遵守に確実に対応することです。そのためには現場生産性の向上が不可欠であり、ICTおよびBIM/CIMの活用による施工管理の効率化・高度化、建設機械の自動自律化等によってDXを推進するとともに、コンクリート工のプレキャスト化等の現場作業の省力化、省人化を推進しています。加えて、協力会社に対して、工事代金の全額現金払い、社会保険や建設キャリアアップシステムへの加入促進、優良職長制度の導入、休日取得目標達成時の労務費の増額変更など働き方改革の支援を行い、担い手確保にも取り組んでいます。

人間尊重(人権の尊重、労働安全衛生の確保)

人権の尊重については、2023年5月に代表取締役社長を委員長とする人権委員会を設置し、6月には「五洋建設グループ人権方針」を定めました。人権方針に基づき人権デューデリジェンスを実施し、人権相談窓口を通じた負の影響の是正・救済を行うなど、人権を尊重する企業の責任を果たしていきます。また11月には「持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン」を策定・開示しました。

また、人間尊重を基本姿勢として、安全最優先の施工と協力会社と一体となった労働災害防止活動を推進しています。国内では建設業労働災害防止協会から「コスモス(COHSMS)認定」を取得(2008年)し、3年ごとに審査を受けて更新しています。海外では、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である「ISO45001」を取得して運用するとともに、国内で培った五洋スタンダードを展開する取組みを行っています。

国内では、毎年7月第1週に実施される全国安全週間に合わせて、その準備月間の6月に全国で安全衛生環境推進大会を実施しています。海外の現場においても国内に倣って同様の取組みを行っています。また定期的に本社・支店・協力

会社一体となった安全パトロールを実施するとともに、社長パトロールも年2回実施しています。その他、協力会社の職長等に対する教育・研修等、労働安全に関する知識と技能の向上と、意識の高揚を図っています。



▶【G:企業統治】

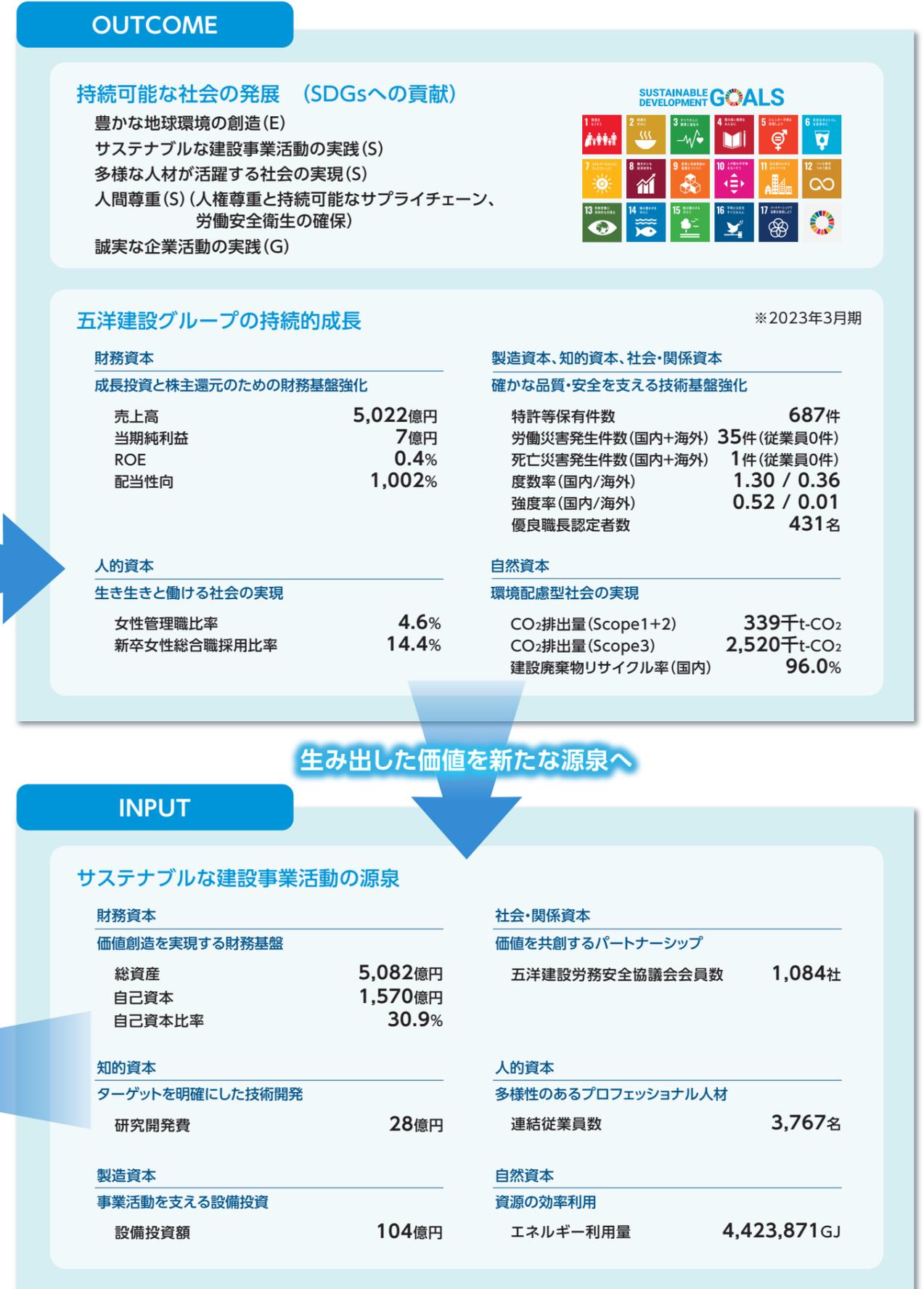
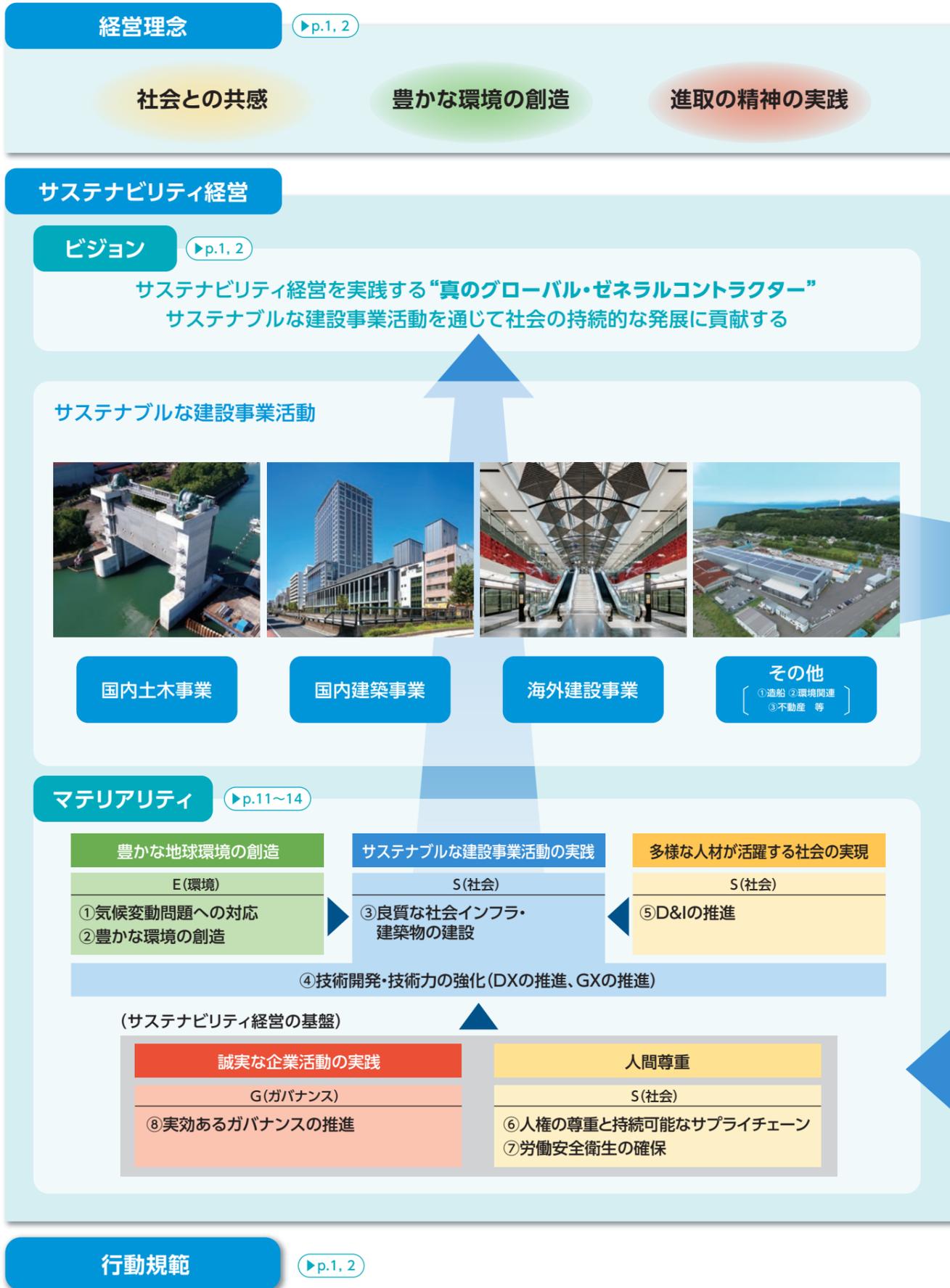
実効あるガバナンスの推進

企業統治(G)については、ステークホルダー重視の事業活動を展開することを基本とし、公正で透明性の高い経営を実践しています。当社は、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題と位置づけ、基本的な考え方、運営指針となる「五洋建設コーポレートガバナンスガイドライン」を制定しています。本ガイドラインに則り、毎年取締役会で内部統制システムの構築状況について確認するとともに、取締役会の実効性についても自己評価を行い、コーポレートガバナンスの持続的改善に取り組んでいます。またリスクマネジメントを徹底するとともに、国内外で実例に基づく実践的なコンプライアンス研修を実施しています。

株主・投資家の皆様との関わりでは、企業の姿勢・方向性を理解していただくため、適時、適切な情報開示に努めるとともに、国内外において、積極的な広報・IR活動を行っています。

企業の持続的成長の根幹は、高い倫理観とコンプライアンス精神です。社会の持続的発展に資する事業活動、企業行動の実践によって、企業の社会的責任を果たすため、役職員が遵守すべき「行動規範」を2023年5月に改訂・公開しました。確かな安全と品質でお客様の信頼に応え、技術をもって社会に貢献できるように、技術を大事にする風通しの良い企業風土を築き、全役職員でサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

価値創造プロセス



マテリアリティ

五洋建設グループは、2023年5月に公表した中期経営計画(2023~25年度)において、「サステナビリティ経営を実践する真のグローバル・ゼネコントラクター ~サステナブルな建設事業活動を通じて社会の持続的な発展に貢献する」を目指す姿とし、本業の成長戦略とESG(環境、社会、企業統治)重視のサステナビリティ経営を、経営の両輪として実行しています。

サステナビリティ経営の推進にあたっては、企業の中長期の成長と社会の持続的発展の両立を目指し、経営の重要課題として取り組むべき課題をマテリアリティ(重要課題)として特定しました。

具体的には、①気候変動問題への対応、②豊かな環境の創造、③良質な社会インフラ・建築物の建設、④技術開発・技術力の強化、⑤D&Iの推進、⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン、⑦労働安全衛生の確保、⑧実効あるガバナンスの推進の8つをマテリアリティとして特定しました。それぞれに関して、具体的な方針、体制、指標を定めて進捗を管理しています。

五洋建設グループのマテリアリティ(重要課題)

環境(E)

- ① 気候変動問題への対応
- ② 豊かな環境の創造

社会(S)

- ③ 良質な社会インフラ・建築物の建設
- ④ 技術開発・技術力の強化
- ⑤ D&Iの推進
- ⑥ 人権の尊重と持続可能なサプライチェーン
- ⑦ 労働安全衛生の確保

ガバナンス(G)

- ⑧ 実効あるガバナンスの推進

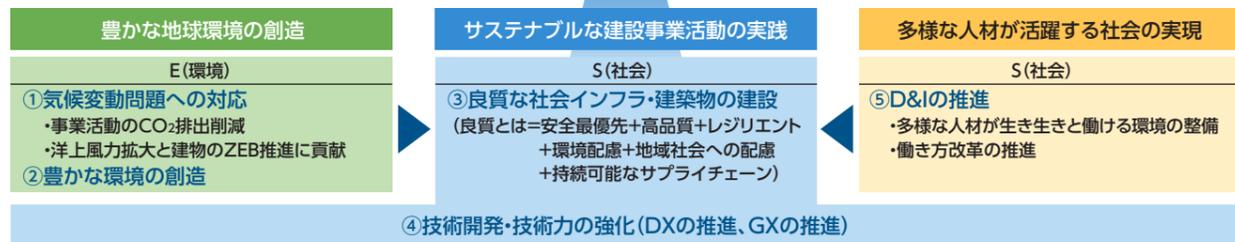
目指す姿(ビジョン)

サステナビリティ経営を実践する
真のグローバル・ゼネコントラクター
~サステナブルな建設事業活動を通じて社会の持続的な発展に貢献する

五洋建設グループは「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、建設事業活動を行います。事業活動において、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、臨海部と海外に強みを持つ真のグローバル・ゼネコントラクターとして社会の持続的発展に貢献します。

(サステナビリティ経営の実践)

※マテリアリティ ①~⑧



(サステナビリティ経営の基盤)



マテリアリティ特定のプロセス



Step1 検討課題の選定(2022年10月~11月)

SASB、GRIスタンダードなどのグローバルなESG基準や、国内外の建設各社が重視している項目などを分析し、検討すべき23の社会課題を選定

Step2 課題の評価(2022年11月~2023年3月)

① ステークホルダーにとっての重要性評価

お客様から受領するアンケート、外部調査機関、国際機関やNGOの各種レポートなど各種情報から、当社に関わるステークホルダーがどの課題に関心が高いかを分析し、総合的にステークホルダーにとっての重要性評価を実施

② 当社にとっての重要性評価

土木、建築、国際、事務、支店、及び課題関連部署から選出されたメンバーが参加。Step1で選定した23課題について、外部有識者による説明会を開催するなど、各課題についての理解を深めた上で、中長期の視点から当社が認識すべきリスクと機会、当社にとっての重要性を検討



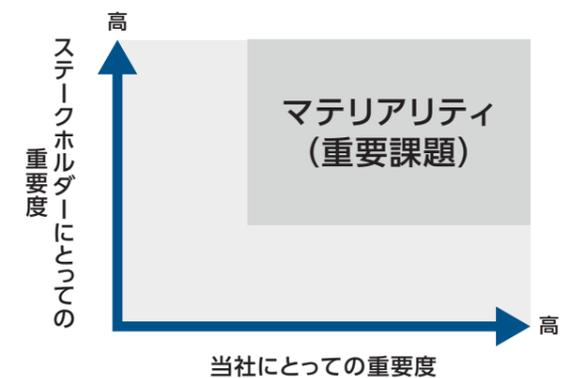
外部有識者による説明会の様子

Step3 マテリアリティの特定(2023年3月~4月)

Step2の結果をもとに、ステークホルダーにとっての重要度と、当社にとっての重要度の2軸から、マテリアリティ(重要課題)を特定

Step4 経営決定、公表(2023年5月)

- 経営層のレビューを経て、2023年5月のCSR委員会で8つのマテリアリティとその位置づけについて報告、審議
- 取締役会の承認を経て、中期経営計画(2023~25年度)の中で公表



マテリアリティ(指標及び目標)

五洋建設グループのマテリアリティと関連する課題、具体的取組み例、主な指標及び目標(KPI)、SDGsとの関係は以下の

とおりです。実績は、p.54 データセクション ESGデータをご参照ください。

目指す姿	マテリアリティ	具体的取組み例	主な指標及び目標(KPI)	SDGsとの関係
E(環境) 豊かな地球環境の創造	①気候変動問題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 建設事業活動における温室効果ガスの削減 Scope1:燃料の低炭素化(燃費改善)、施工の効率化 Scope2:現場事務所のZEB化(省エネ化、再エネ利用) Scope3:低炭素コンクリートの活用、施工建物のZEB化、沿岸域のブルーカーボン等によるCO₂固定化等 建物のZEB化推進(省エネ化、再エネ利用)に貢献 洋上風力建設による再エネ供給拡大に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量(Scope1、2) :50%削減(2030年度、2019年度比) CO₂排出量(Scope3) :30%削減(2030年度、2019年度比) 燃費向上剤導入率 :100%(2030年度) 環境配慮型建機導入率 :100%(2030年度) ZEB建物の受注件数 建設した洋上風力発電の出力 	
	②豊かな環境の創造 <ul style="list-style-type: none"> 水域環境の創造 資源循環の推進 環境汚染の防止 生物多様性の保全 水資源の有効活用 	<ul style="list-style-type: none"> 資源循環の推進 建設発生土・建設汚泥リサイクル、カルシウム改質材(製鋼スラグ)及び泥土改質材ワトル(製紙汚泥焼却灰)による浚渫土等の改良 食品リサイクル事業(食品廃棄物の堆肥化) 沿岸域のブルーカーボン及びカルシウム改質土によるCO₂固定 藻場・干潟の造成・保全、カルシウム改質土(浚渫土)の活用等 	<ul style="list-style-type: none"> 資源循環事業の売上高 建設廃棄物のリサイクル率 :95%以上 環境関連法令違反件数 :ゼロ ブルーカーボン関連技術開発 :CO₂固定効果確認(2025年度)、実用化(2030年度) 	
S(社会) 多様な人材が活躍する社会の実現	③良質な社会インフラ・建築物の建設 <ul style="list-style-type: none"> 品質の確保 地域社会との共存 	<ul style="list-style-type: none"> 技術に裏打ちされた確かな安全と品質で顧客の信頼獲得 部門間連携&フロントローディングの取組みで総合力を発揮 国内外で外部連携(アライアンス)により競争力を強化 サステナブルな建設(安全最優先、高品質、レジリエント、環境配慮、地域社会への配慮、持続可能なサプライチェーン) 	<ul style="list-style-type: none"> 表彰件数(大臣表彰、局長表彰、日建連表彰、土木学会賞) 国発注工事の工事成績 :平均80点以上 民間顧客満足度調査「満足」以上※ :95%以上 不適合製品処置発生件数※ ※品質マネジメントシステム 	
	④技術開発・技術力の強化(DX、GXの推進)	<ul style="list-style-type: none"> 競争力の源泉、注力3分野(DX、GX、レジリエンス) DXの推進(設計・施工・管理の効率化、発注者・協力会社等との情報共有) GXの推進(CN実現に資する技術の開発と実装) 多様なニーズ・大型プロジェクトを見据えた技術開発 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発費と対外発表件数(論文、プレスリリース) 全体及び注力分野別(DX、GX、レジリエンス) 特許、実用新案等保有件数 	
	⑤D&Iの推進 <ul style="list-style-type: none"> 人材開発 働き方改革、担い手確保 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材(女性、外国人等)の確保・育成、活躍推進 垣根のない職場環境整備、組織運営 教育・研修の充実 働き方改革の推進(時間外労働の上限規制の遵守) ライフイベントへの環境整備(柔軟な働き方とキャリアプラン) 協力会社に対する働き方改革・担い手確保の支援 ハラスメント相談窓口の設置(国内外、社内外) 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒入社女性総合職比率 :25%以上 女性管理職比率 :15%以上(2025年度) 入社3年以内離職率 :5%以下 障がい者雇用率 :2.7%以上(2025年度) 働き方改革の進捗(4週8閉所、4週8休、時間外労働規制遵守) 育児休業取得率(男性) 優良職長認定者数 建設キャリアアップシステム 協力会社・技能者の加入率 1次下請、2次下請:100%、90%(2025年度) ハラスメント相談窓口相談件数 	
	⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針の策定、研修実施(2023年度~) 人権デューデリジェンス(人権DD)の実施(2023年度~) 持続可能なサプライチェーン(SSC)方針の策定、研修実施(2024年度~) 人権相談窓口の設置(国内外、社内外) 	<ul style="list-style-type: none"> 人権研修受講率(2023年度~) :100% 人権DDの進捗:2023年度グループ全体(国内外) 2024年度~ 協力会社等へ拡大 SSC研修受講率(2024年度~) :100% 取引先のSSC適合率(2024年度~) 人権相談窓口受付件数 	
人間尊重	⑦労働安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"> 協力会社と一体となった労働災害防止活動 国内外で五洋スタンダード(安全品質最優先)の展開 安全品質教育センター(シニア社員)によるマンツーマン教育等 	<ul style="list-style-type: none"> 国内(度数率、強度率) 海外(度数率、強度率) 死亡災害発生件数(国内+海外) :ゼロ 	
G(ガバナンス) 誠実な企業活動の実践	⑧実効あるガバナンスの推進 <ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス リスクマネジメント ビジネス倫理・コンプライアンス、腐敗防止 情報セキュリティと個人情報保護 税務ガバナンス 透明性の高い情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティに関する教育・啓発 コーポレートガバナンスの継続的改善(取締役による内部統制システム評価、取締役会の実効性評価) コンプライアンス研修の実施(国内外) コンプライアンス相談窓口の設置(国内外、社内外) 情報セキュリティ研修の実施(国内外) 事業継続計画(BCP)の策定と防災訓練の実施(大地震、津波) 適時適切な開示、機関投資家向けIR、個人株主向け現場見学会等 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ研修受講率 :100% 重大な法令違反件数 :ゼロ コンプライアンス研修受講率 :100% コンプライアンス相談窓口受付件数 情報セキュリティ研修受講率 :100% 重大な情報事故件数 :ゼロ 役職員のBCP訓練参加率 :100% IR実施状況(決算説明会、One on One Meeting、見学会等) 	

サステナビリティ経営の実践

五洋建設グループは、「良質な社会インフラの建設こそが最大の社会貢献」と考え、ESG重視のサステナビリティ経営を実践しています。安全、環境への配慮と技術に裏打ちされた確かな品質の提供を通じて、株主、顧客、取引先、従業員のみなならず、地域社会にとって魅力ある企業を目指します。

▶ サステナビリティ経営のガバナンス体制

当社は、サステナビリティに関わる課題への適切な対応が、リスクの減少のみならず収益機会の増大につながる重要な経営課題であると認識し、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下、人権委員会、カーボンニュートラル推進委員会、リスクマネジメント委員会、中央安全衛生環境委員会、品質・環境マネジメント委員会、働き方改革推進委員会を設置し、ESG重視のサステナビリティ経営を推進しています。取締役会においても、その活動を定期的に共有するとともに、中長期的な企業活動につながるよう議論を深めています。

▶ サステナビリティ経営を深化させるための仕組みづくり

国連グローバル・コンパクトへの賛同・署名

2022年12月、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に賛同を表明する署名を行い、参加企業として登録されました。



マテリアリティの特定 [▶ p.11](#)

2023年5月、サステナビリティ経営の深化にあたって、企業の中長期の成長と社会の持続的発展の両立を目指し、経営の重要課題として取り組むべき課題をマテリアリティ(重要課題)として特定しました。

行動規範の改訂 [▶ p.1](#)

2023年5月、経営理念に基づき、企業活動においてサステナビリティの課題に真摯に取り組む、社会的責任を果たすため、役職員の行動基準として「五洋建設グループ行動規範」を改訂しました。

理念体系の改定 [▶ p.1](#)

2023年10月、サステナビリティ経営の深化に向けた取組みの一環として、五洋建設グループの理念体系の見直しを行いました。五洋建設グループの全ての事業活動、企業活動のよりどころとなるものとして定め、「経営理念」、サステナビリティ経営の「ビジョン」および「マテリアリティ」、そして「行動規範」から構成されています。

		2022年度以前	2023年度	2024年度以降
サステナビリティ経営を 深化させるための 仕組みづくり	体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 22年7月 CSR推進室の体制強化 ● 22年7月～ 各種研修でのサステナビリティ研修の実施 ● 22年12月 国連 	<ul style="list-style-type: none"> ● 23年5月 行動規範の改訂 ● 23年5月 マテリアリティの特定・開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 23年10月 理念体系の改定 <small>(年月の記載が無いものは実施予定であることを示す)</small>
	マテリアリティの特定	<ul style="list-style-type: none"> ● 22年10月 マテリアリティの 	<ul style="list-style-type: none"> ● 23年5月 マテリアリティの特定・開示 	
重要課題への取組み推進	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ● 22年10月 人権リスク分析・ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 23年5月 人権委員会の設置 ● 23年6月 人権方針の策定・公開 ● 23年8月 人権相談窓口の設置 ● 23年7月～ 人権DD(社内ヒアリング、人権専門家との対話、人権教育)の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権DDモニタリング調査(社内+協力会社+調達先) ● 人権DD進捗状況の開示
	持続可能なサプライチェーン(SSC)	<ul style="list-style-type: none"> ● 20年11月 パートナーシップ構築宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ● 23年5月 マルチステークホルダー方針の開示 ● 23年11月 SSC方針、SSCガイドラインの策定・公開 ● SSC教育の実施(社内からサプライチェーンへ対象を順次拡大) 	<ul style="list-style-type: none"> ● SSCセルフチェック実施(段階的) ● モニタリングの実施

▶ 重要課題への取組み推進 [▶ マテリアリティへの具体的な取組みと各指標については、p.13をご覧ください](#)

五洋建設グループは、マテリアリティに特定した各課題への具体的な取組みの実践と成果のモニタリングを行います。マテリアリティ特定において特に注力すべき課題として把握された「人権の尊重」及び「持続可能なサプライチェーン」に関する今後の取組み計画は以下の通りです。

人権の尊重

2023年6月に策定した「五洋建設グループ人権方針」に基づき、人権を尊重する企業の責任を果たしていくための取組みを行います。

人権委員会の設置 [▶ p.37](#)

人権方針の策定 [▶ p.37](#)

人権相談窓口の設置

2023年8月、人権への負の影響の早期発見と是正を図り、当社グループの企業活動の影響を受ける全ての人々の人権尊重に資することを目的として人権相談窓口を設置しました。

人権デューデリジェンス(DD)の実施

人権DDを段階的に実施しています。2023年度は、五洋建設グループの人権リスクの特定・評価及び、リスクの予防・是正のための体制構築を中心に取組みを行っています。2024年度以降は、人権DDの対象範囲を協力会社・資材調達先に拡大するとともに、モニタリング、情報開示の取組みの充実を図ります。

持続可能なサプライチェーン(SSC) [▶ p.43](#)

持続可能なサプライチェーンを構築し、協力会社と一体となってサステナブルな建設事業活動を実践するための取組みを行います。

SSC方針、SSCガイドラインの策定・公開

五洋建設グループ行動規範に則した、SSC方針、SSCガイドラインを策定、公開します。

SSC教育の実施

SSC方針、SSCガイドラインに基づく事業活動の浸透を目的として、サプライチェーン全体を対象としたSSC教育を実施します。

中期経営計画(2023~25年度)

▶ 目指す姿

サステナビリティ経営を実践する“真のグローバル・ゼネラルコントラクター”
 ~サステナブルな建設事業活動を通じて社会の持続的な発展に貢献する



良質な社会インフラ・建築物を提供する企業

- 良質な社会インフラ・建築物の建設(サステナブルな建設)
- 技術に裏打ちされた競争力の強化、総合力の発揮



現場生産性向上を推進するDX先進企業

- DXの推進
- 設計・施工・管理の効率化
- 現場書類のデータ化、情報共有
- 現場遠隔支援体制の拡充



豊かな地球環境を創造するGX先進企業

- 進取の精神でGXに挑戦
- 建設事業活動のCN化
- 本業によるCN実現への貢献
- 豊かな環境の創造



多様な人材が活躍するD&I先進企業

- 多様な人材の確保・育成
- D&Iの進化~女性、外国人の活躍推進
- 働き方改革の加速



サステナビリティ経営の実践

- サステナビリティ経営の推進
- 人間尊重 ~人権の尊重、労働安全衛生の確保
- 実効あるガバナンスの推進

▶ 中期経営計画(2023~25年度)達成に向けて

当社グループはこのたび、2023年度を初年度とする3カ年の「中期経営計画(2023~25年度)」を策定しました。先の「中期経営計画(2020~22年度)」においては、海外工事において多額の工事損失を計上したことから業績目標は未達に終わりました。しかしながら、国内土木及び国内建築で過去最大規模の大型工事を受注したことにより、2023年度期初の手持ち工事高は1兆円を超えました。今回策定した「中期経営計画(2023~25年度)」では、複数の大型工事が国内外で始動、本格化することから、本計画期間中に過去最高の売上高と過去最高益の更新が見込まれます。

新中期経営計画では、サステナビリティ経営を実践する“真のグローバル・ゼネラルコントラクター”を目指します。それを実現するため、ESGに関する重要課題として、①気候変動問題への対応、②豊かな環境の創造、③良質な社会インフラ・建築物の建設、④技術開発・技術力の強化、⑤D&Iの推進、⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン、⑦労働安全衛生の確保、⑧実効あるガバナンスの推進の8項目のマテリアリティを特定しました。

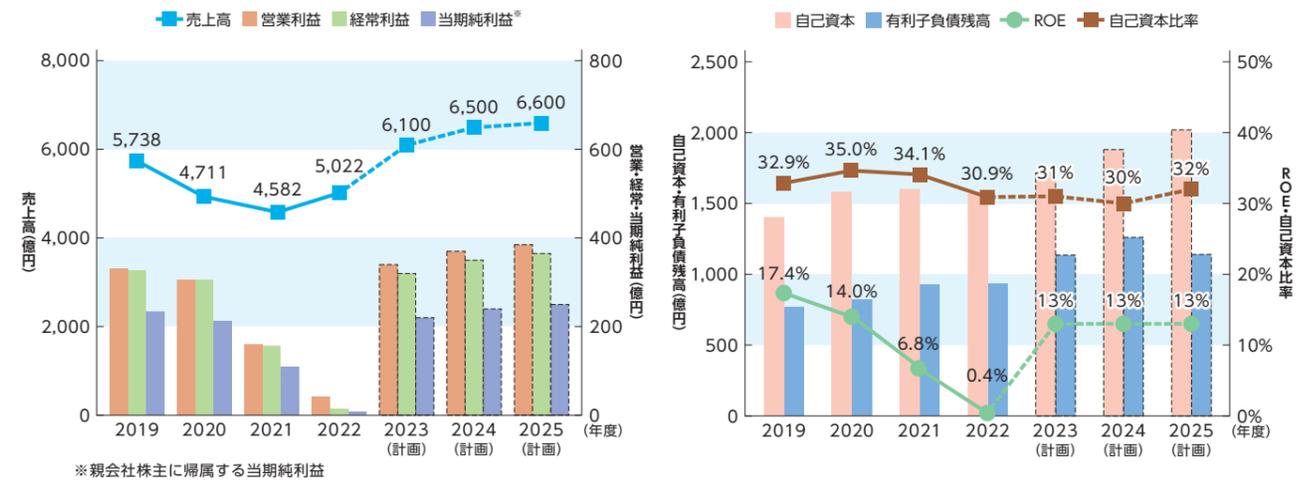
当社グループは、建設事業活動において技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで社会の持続的な発展に貢献し、企業の持続的な成長ならびに企業価値の向上につなげてまいります。

▶ 主要経営目標(連結)

主要連結数値目標(2025年度)

売上高	経常利益	当期純利益	ROE (自己資本利益率)	株主還元
2022年度実績 5,022億円	2022年度実績 14億円	2022年度実績 7億円	2022年度実績 0.4%	2022年度実績 配当性向: 1,002.0%
6,600億円	365億円	250億円	10%以上	総還元性向: 40%

主要数値の推移(連結)



▶ 投資計画・財務計画(連結)

投資計画	財務計画
<ul style="list-style-type: none"> ○設備投資:約300億円/年 <ul style="list-style-type: none"> ●洋上風力建設に用いる大型作業船の建造 ●作業船のDX、GXへの対応 ○研究開発投資:約30億円/年 <ul style="list-style-type: none"> ●DX、GXの推進に向けた技術開発の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ○有利子負債残高:1,140億円(2025年度) ○事業量拡大に対応した資金調達 <ul style="list-style-type: none"> ●洋上風力建設拡大に向けた設備投資への対応 ●事業量拡大による運転資金需要への対応 ○為替リスクへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ●外貨建て債権債務のバランス均衡に向けた取組みの強化 ●費用対効果を考慮した為替ヘッジの実行(外貨借入の活用)

▶ 部門別目標と基本戦略(連結)

土木部門(国内土木)	建築部門(国内建築)	国際部門(海外)
技術力で持続的な事業拡大に挑戦 2025年度目標 ●完成工事高 2,650億円 ●完工総利益率 16.6% ●営業利益 307億円	持続的な事業拡大を見据えた経営基盤強化 2025年度目標 ●完成工事高 2,150億円 ●完工総利益率 6.0% ●営業利益 48億円	国際部門の再生、持続的な発展へ 2025年度目標 ●完成工事高 1,700億円 ●完工総利益率 2.9% ●営業利益 22億円

土木部門(国内土木)

▶ 目指す姿

技術力で持続的な事業拡大に挑戦

～国土強靱化、防衛力強化、臨海部再編・再生、洋上風力

▶ 中期経営計画(2023～25年度)最終年度目標(連結)



▶ 基本戦略

国内土木部門は、国土強靱化対策や港湾空港の国際競争力強化、及び防衛力強化等の堅調な公共投資に加え、経済安全保障の観点からの民間投資も堅調です。さらには再エネ需要も旺盛で洋上風力発電も一般海域の工事が始まる2027年度以降本格化するものと見込まれます。2022年度は、国内最大規模の大型港湾工事、洋上風力建設工事等を獲得するなど好調で、次期繰越工事高は大幅に増加し、新中期経営計画における事業規模の拡大は確かなものとなりました。

今年度から始まる新中期経営計画では、豊富な手持工事を安全かつ着実に施工することで大幅な増収を目指します。また、2026年度以降の持続的な事業拡大に挑戦するため、DX、GX、国土強靱化、防衛力強化、臨海部再編・再生、洋上風力など、ターゲットを明確にした技術開発・技術力の強化を推進するとともに、それを支える人材の確保・育成に取り組めます。

1. フロントローディングによる総合力の発揮

～社内外の技術力と人材の結集

- 総合力を活かした海上大型プロジェクトへの取組強化
 - ターゲットを明確にした技術開発・技術力の強化 (DX・AI活用、PCa化等による生産性向上等)
 - 臨海部の再編・再生 (CNポート、CNコンビナート) (港湾施設のリニューアル、CN関連施設への転換)
- 戦略的取組による陸上土木の強化・拡大
 - 山岳トンネル、シールドトンネル、高架橋・橋梁リニューアルに注力
- 洋上風力建設のトップランナーとしての取組推進
 - 国内外の技術力、協業先の結集と協業体制の構築
 - 作業船団の拡充と運航体制の確立、着床式+浮体式も
- 海域環境分野の取組推進 (環境子会社との連携)
 - 資源循環：建設発生土・浚渫土リサイクル等 (カルシア改質材、泥土改質材ワトルの利用)
 - ブルーカーボンやカルシア改質土等によるCO₂固定化

2. DXの推進、生産性向上の推進

- BIM/CIM、AIの活用による施工管理の効率化・高度化
 - LiDAR(光による検知と測距)等による施工状況の可視化
 - デジタルツイン活用による機械操作の自動・自律化
- 現場書類のデジタル化・アプリ化、職長iPadの拡大
- PCa化の推進: 橋梁上部工等のPCa化技術の普及拡大

3. GXの推進

- 建設事業活動のCN化 (特に作業船の燃料の低炭素化、クレーン作業の電動化、ICT、AI活用)
- 低炭素資材の活用：低炭素/カーボンネガティブコンクリート
- 沿岸域でブルーカーボン等によるCO₂固定化

4. 人材の育成

- 事業拡大に見合った人材の確保・育成
- 大規模PJの計画や現場をマネジメントできる人材の育成
- 若手の早期戦力化と中堅ベテランの意識改革・リスクリリング
- 時間外労働上限規制対応: 個人任せにしない組織的な取組

▶ 2022年度の主な竣工工事

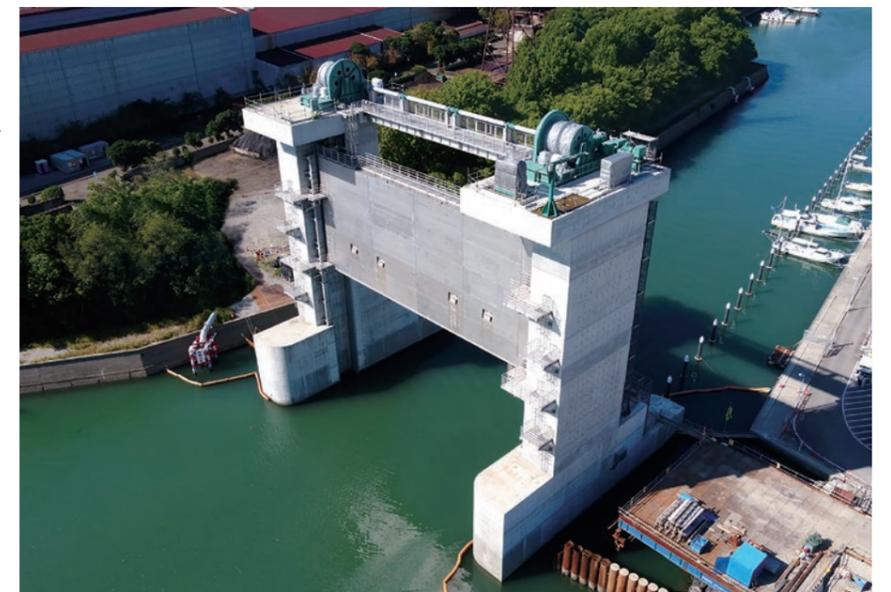
大谷漁港海岸保全施設整備事業防潮堤整備工事[宮城県]

気仙沼市の大谷漁港とその周辺地域を津波から守るため、新規に防潮堤(計画高T.P.+10.04m)を構築しました。加えて、BRT(バス・ラピッド・トランジット: バス高速輸送システム)整備に伴い、国道45号線から大谷漁港への市道の嵩上げを行いました。



和歌山下津港海岸(海南地区)日方水門築造工事[和歌山県]

海南地区は、南海トラフ地震の発生に伴い想定される甚大な津波災害を軽減するため、護岸の耐震化・高上げ、水門と津波防波堤の設置を組み合わせた対策が進められています。その一環として築造された日方水門は、ローラーゲート式構造を採用した日本最大級の水門です。



建築部門(国内建築)

▶ 目指す姿

持続的な事業拡大を見据えた経営基盤強化
～技術力に裏打ちされた提案力、施工力の強化

▶ 中期経営計画(2023～25年度)最終年度目標(連結)



▶ 基本戦略

建築工事を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症拡大の長期化や円安、ロシアによるウクライナ侵攻に起因する資材価格の高騰などにより、工事原価の急激な上昇、高止まりに直面し、利益面で厳しい状況が続いています。そのような中、国内建築部門は旺盛な物流需要やポストコロナに向けた民間設備投資など堅調な受注環境のもと、国内最大規模の大型再開発工事をはじめ、物流・環境関連の大型工事を複数受注したことで、次期繰越工事高は大幅に増加しました。

今年度から始まる新中期経営計画では、豊富な手持工事を背景に大きく事業量が増加する見通しです。従来からの重点分野(物流・医療福祉・住宅・環境)に加え、成長・有望分野(データセンター・商業施設・防衛関係)への取組みを強化し、持続的な事業拡大を目指すとともに、経営基盤の強化に向け、技術力に裏打ちされたフロントローディングの取組みで提案力、施工力の強化を図ります。

1.フロントローディングによる総合力の発揮

～部門間連携と外部連携で技術力と人材を結集

- 重点分野の更なる強化と成長、有望分野の拡大
 - 重点分野(物流、医療福祉、住宅、環境)
 - 成長・有望分野(データセンター、商業施設、防衛関係)
- 営業・設計・技術・工事一体のフロントローディングの取組
 - 技術に裏打ちされた提案力と稼ぐ力(コスト競争力)の強化
 - DX(生産性向上)とGX(ZEB等)を織り込んだ提案
 - 難易度の高い基礎工事、大規模造成：国内土木との連携
 - 医療、生産施設等：専門特化型設計事務所との連携
 - データセンター等：設備専門会社との協働
 - 調達力強化：協力会社、サプライヤーと密な情報共有
- 施工力の強化：プロジェクト工事責任者の早期関与
- 大型法定再開発・民間再開発への取組強化と早期事業化
 - PFI/PPP案件の取組(土木部門との連携、臨海部案件)

2.DXの推進、生産性向上の推進

- BIMを用いたデジタルツインの活用推進
 - 提案訴求力の向上、工事進捗管理情報の共有
- 現場ICTツールの標準化・アプリ化、職長iPadの拡大
- 省力化、省人化、ユニット化技術の積極的な現場導入

3.GXの推進

- 設計・施工案件のZEB、ZEH-Mの推進
 - 省エネ及び創エネ技術の導入、効果予測手法の確立
- 環境配慮型(低炭素)コンクリート[CELBIIC]の適用拡大
 - カーボネガティブコンクリートの技術開発、木質構造・材料の利用
- グリーン水素のエネルギー利用(室蘭新工場のモニタリング)

4.人材の育成

- 事業拡大に見合った人材確保・育成(新卒、キャリア)
- タスクサポートセンターによる実践的な若手育成(入社後8年間)
- 時間外労働上限規制対応：個人任せにしない組織的な取組
 - 外注を活用した書類作成等の現場支援体制の構築

▶ 2022年度の主な竣工工事

ヒルトン広島[広島県]

中国・四国地方初のヒルトンホテルである「ヒルトン広島」が2022年10月にグランドオープンしました。当ホテルは、客室数420室を有し、国際会議等のMICEにも対応する大規模なボールルームを備えたフルサービスホテルです。豊かな観光資源を有する広島の新たなランドマークとして、地域経済のさらなる発展の一翼を担う施設となることが期待されています。



GLP沖縄浦添あんしん総合流通センター[沖縄県]

当施設は、日本GLP株式会社が沖縄県で初めて開発した県内最大規模のマルチテナント倉庫で、株式会社あんしんと協働で開発されました。海に面した立地であることから土木部門と連携して塩害や強風、越波への対策を行いました。エントランスには新垣光雄氏の工房で制作されたシーサーが設置されています。



国際部門(海外)

▶ 目指す姿

国際部門の再生、持続的発展へ
～ターゲットを明確にした利益重視の取組み

▶ 中期経営計画(2023～25年度)最終年度目標(連結)



▶ 基本戦略

国際部門は、新型コロナウイルス感染症拡大によるロックダウンや、資材・労務費高騰の影響などにより、シンガポールの干拓工事や香港の大型土木・建築工事、アフリカのODA港湾工事等で2021、2022年度の2年間で約250億円の工事損失を計上しました。一方で、堅調な建設投資を背景に、シンガポールでマレーシアとの国境鉄道施設や地下鉄、大型病院、インドネシアのODAの大型港湾工事を受注するなど、次期繰越工事高は増加しました。

今年度から始まる新中期経営計画では、豊富な手持工事を背景に事業量は増加する見通しです。昨年度までに工事損失を計上した工事の売上高に占める割合が高く、利益水準の回復は緩やかとなる見込みですが、ターゲットを明確にし、利益を重視した案件の選別を徹底することで、3本柱の一つである国際部門の再生、持続的発展につなげます。

1.フロントローディングによる総合力の発揮

～部門間連携と外部連携で技術力と人材を結集

- 技術に裏打ちされた利益重視の営業戦略
地域毎にターゲット(規模、用途)を明確にした取組
技術課題やリスクの事前把握、適正工事原価の把握
部門内・部門間連携でリスクへの対応策を事前検討
自社船稼働のための戦略的マーケティングの推進
- シンガポール本社主導の組織的な工事管理
フロントローディングでリスク回避、タイムリーな対応
契約、現場管理能力の底上げ(失敗事例の水平展開等)
- シンガポールでの競争力強化
KBE社(土木系持分法適用関連会社)、UG M&E(設備子会社)との協業による営業力、コスト競争力、施工力強化
- 大型ODA案件、日系建築案件の国内との部門間連携
- 安全・品質の五洋スタンダードの展開

2.DXの推進、生産性向上の推進

- ICT活用による省力化・安全品質管理の向上
- BIMを用いたデジタルツインの活用推進
- IDD^{※1}推進による情報共有、工事進捗管理
- DfMA^{※2}、MiC^{※3}(PPVC^{※4})、PCa化等による生産性向上
※1 IDD: Integrated Digital Delivery
※2 DfMA: Design for Manufacturing and Assembly
※3 MiC: Modular Integrated Construction
※4 PPVC: Prefabricated Prefinished Volumetric Construction

3.GXの推進

- 工事におけるCN化の取組推進
作業船の燃費向上等による低炭素化、低炭素資材利用
工事事務所の再エネ利用(太陽光発電設置)
- 省エネルギービル案件の取組強化

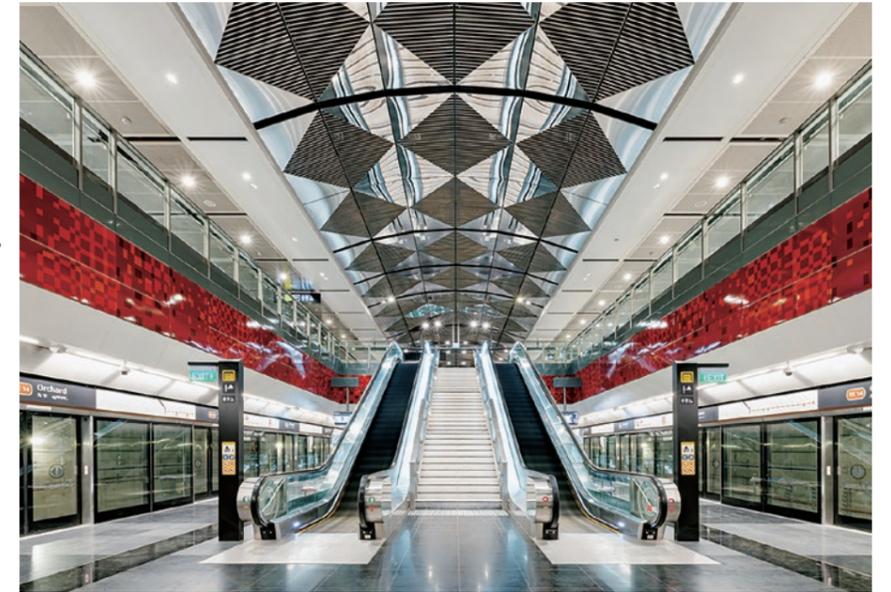
4.人材の育成

- 外国人職員の幹部への積極登用
- グローバルに活躍する第三人の戦略的な配置
- グローバル総合職(日本・ASEAN留学生)の活躍推進
- DX、GXに関する教育・リスクリテラシー
- 現場の働き方改革の推進

▶ 2022年度の主な竣工工事

トムソン・イーストコースト線地下鉄T219[シンガポール]

当工事では、シンガポールの6番目の地下鉄であるトムソン・イーストコースト線のオーチャード駅及び隣接したトンネル、待避所、地下連絡路等を施工しました。当社施工の超高層ビル「IONオーチャード」及び既存駅との地下連絡路の建設には、BIM/CIMを活用し、パイプルーフ工法とアンダーピニング工法を採用しました。



ヘブンオブホープ病院拡張工事[香港]

九龍地区東部チュンカンオーに位置するヘブンオブホープ病院に160床とリハビリテーションセンター、介護サポートセンターを増設しました。既存病院が稼働する中、振動や騒音、安全面に配慮した施工を行いました。拡張された当病院が香港医療の充実・発展に寄与することが期待されています。



洋上風力への取組み

▶ 北九州響灘洋上風力発電事業(港湾区域)で、EPCI※1契約を締結、工事に着手

北九州響灘洋上ウインドファーム建設工事は、北九州響灘地区の港湾区域内約2,700haに、風車25基(9.6MW級)を設置し、約220MWの発電を行う大規模洋上ウインドファームの建設工事です。当社は、海洋工事等(①風車の基礎工事、風車の据付、ケーブル敷設等の海洋土木工事②O&M※2拠点港の建設工事)のEPCI契約を締結し、2023年3月に工事に着手しました。(事業者:ひびきウインドエナジー株式会社)

※1 設計(Engineering)、調達(Procurement)、建造(Construction)、据付(Installation)の略
 ※2 O&M: Operation & Maintenance(運転・保守)



計画の概要図(出典:ひびきウインドエナジー株式会社ホームページ)

①風車基礎・海洋工事

着床式風車25基の基礎、風車据付など海洋土木工事を担当
 施工者:五洋建設・日鉄エンジニアリングJV

②O&M 拠点港工事

本ウインドファームの運転・保守の拠点港を整備
 施工者:五洋建設・若築建設JV



CP-16001
2隻目の大型SEP船(1,600t吊)



CP-8001
わが国初のSEP船(800t吊)



CP-5001
多目的自航式起重機船



ZEB認証を取得した
工事事務所

▶ 日本の洋上風力建設のトップランナー

我が国では、2050年カーボンニュートラル実現のため、洋上風力発電について2030年までに10GW、2040年までに30~45GWの案件形成を目指すという政府目標が設定されました。再生可能エネルギーの主力として洋上風力発電の供給拡大が期待されており、洋上風力建設の動きが全国で本格化しています。

このような事業環境の中、当社は「洋上風力建設のトップランナー」を目指し、本格化する洋上風力発電施設の建設需要を見据えた体制整備に積極的に取り組んでいます。

設備投資

- ~建造中を含め3隻のSEP船を保有予定、他社との連携
- [CP-8001] (800t吊) (2019年3月稼働)
船舶所有者: 五洋建設株式会社
港湾工事、洋上風車撤去(北九州響灘)、海底地盤調査等で実績を積み重ね、他社に先行してSEP船の運航ノウハウを蓄積
- [CP-16001] (1,600t吊) (2023年11月稼働)
船舶所有者: PKYマリン株式会社
(当社・鹿島建設・寄神建設との合弁会社)
- 3隻目のSEP船(1,600t吊) (2027年稼働予定)
外国船籍のSEP船を1,600t吊に改造し、日本船籍化
船舶所有者: ジャパンオフショアマリン株式会社

ジャパンオフショアマリン株式会社

日本の洋上風力プロジェクトにおいて、五洋建設とDEME Offshore社(ベルギー)が連携して、風車の基礎工事、風車の据付工事及び海底ケーブルの敷設工事等の施工を行う日本法人の合弁会社

- ・出資比率:
五洋建設 51%
DEME Offshore 49%



洋上風力作業船の建造(検討中)

ケーブル敷設船、大型基礎施工船(5,000t吊クラス)、資材運搬船の建造を検討中

室蘭製作所 新工場建設

- ・洋上風力建設に必要な仮設鋼構造物を製作
- ・工場全体の電力を全て再生可能エネルギーでまかなう「再エネ100%工場」

アライアンス

DEME Offshore社との協働

欧州の洋上風力建設分野で有数の実績・技術・ノウハウを有するDEME Offshore社と、我が国の厳しい気象海象条件下で豊富な海洋土木工事の経験と技術ノウハウを有する当社とが協働することで、日本特有の厳しい施工条件を克服し、安全・確実な施工を実現

ケイライン・ウインド・サービス株式会社(KWS)との協働

- ・当社子会社JOMが所有予定の外国船籍SEP船の日本船籍への変更等の業務とその後の運航・保守・船員の管理業務
- ・KWS保有のオフショア支援船の活用
「かいこう」をCP-8001等の曳船として活用
「あかつき」等の他船舶の活用
- ・運転開始後の保守に必要なSOV※3等での協業の検討

※3 作業支援船

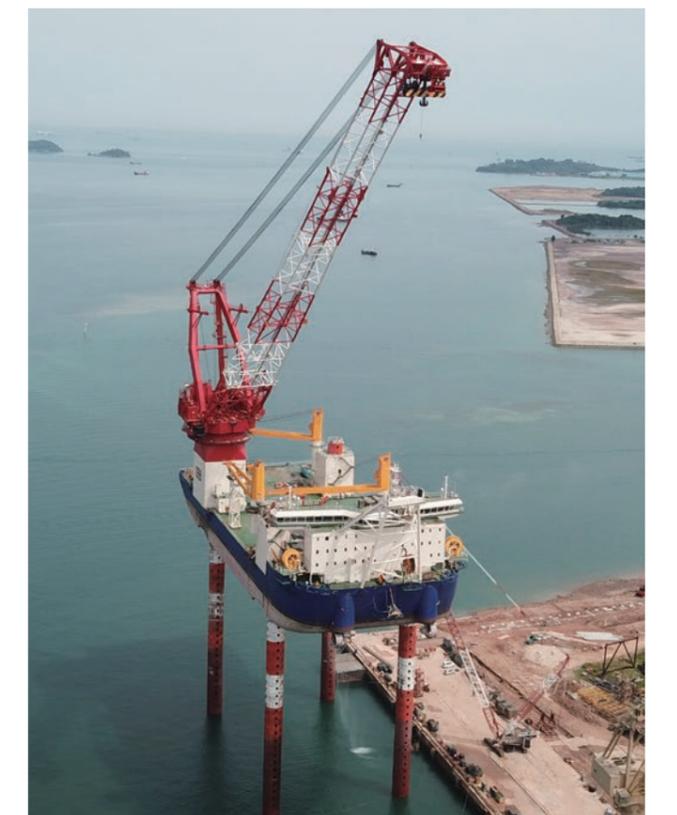
SEP型多目的起重機船「CP-16001」完成

五洋建設、鹿島建設、寄神建設が共同で建造を進めていた1,600t吊クレーンを搭載した最新鋭のSEP型多目的起重機船「CP-16001」が完成しました。

2023年11月より北九州響灘洋上ウインドファーム建設工事で稼働を開始し、2027年以降本格化すると予想される一般海域の洋上風力発電プロジェクトにおいて、日本の洋上風力発電の拡大に貢献します。

<特徴>

- ・全長123m、全幅45m、最大搭載人員100人
- ・15MWクラスの風車を洋上で効率的に建設することが可能



「CP-16001」完成写真

浮体式洋上風力発電への取組み

(一社)日本埋立浚渫協会として、浮体式洋上風力発電施設建設の施工能力を大幅に高める作業基地(海上プラットフォーム)を政府に提案するなど、浮体式洋上風力の普及に向けて関係省庁・民間企業などと協働して研究開発を推進しています。

ZEBへの取組み

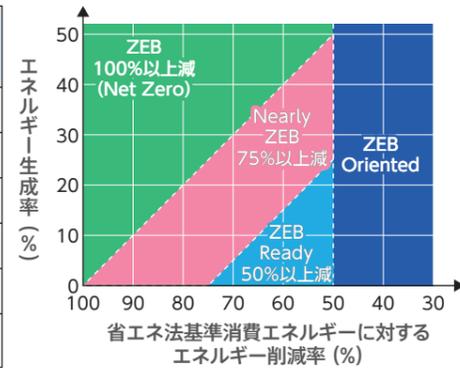
▶ ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)実績

当社は、技術研究所においてZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化に向けた省エネ技術開発を継続しています。省エネ技術を適用した竣工後の建物でのエネルギーモニタリングによって、ZEB化達成が確認されるなど、その効果が証明されています。

当社のZEB建築実績

ZEBランク	案件名	省エネ率	創エネ率	エネルギー削減率
ZEB	久光製薬ミュージアム(2019)	65%	38%	103%
ZEB Ready相当	五洋建設技術研究所展示実験棟(2019)	72%	0%	72%
Nearly ZEB相当	東京都公文書館(2020)	54%	37%	91%
Nearly ZEB	エクシオグループ株式会社南関東支店(2021)	50%	25%	75%
ZEB	五洋建設室蘭製作所(2022)	65%	360%	425%
ZEB	日本ポート産業株式会社 神戸住吉冷蔵倉庫(2022)	66%	34%	100%

ZEBの定義



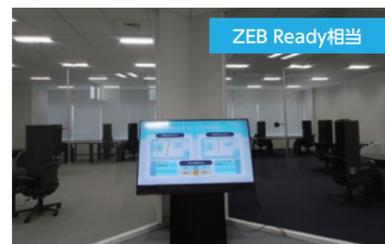
(平成30年度 ZEBロードマップフォローアップ委員会とりまとめ資料を基に作成)



久光製薬ミュージアム



エクシオグループ株式会社南関東支店



五洋建設技術研究所展示実験棟

▶ 室蘭製作所新工場(2022)

ZEB

2022年に完成した室蘭製作所新工場は、事務所のZEB化と工場を含む全電力を再生エネルギーでまかなっています。橋梁等の鋼構造物の製作を行う既存事業に加えて、今後需要が見込まれる洋上風力建設関連の仮設鋼構造物の製作を担い、さらなる発展を目指します。

100%再生エネルギー利用の新工場では、副生水素の利用や太陽光発電の電力によるグリーン水素の製造・利用などを通じて水素エネルギー利用に関する知見を蓄積し、当事業に生かしてまいります。

新工場の事務所に適用した省エネ技術

- 樹脂サッシの採用による断熱性の向上
- 採光フィルムによる照明負荷の低減
- 寒冷地用の高効率空調機器等の導入
- 人感センサー制御等による空調制御

高い消費エネルギー削減効果
消費エネルギー削減率:65%

新工場に適用した創エネルギー装置

- 太陽光発電設備(出力670kW)
- 水素燃料電池(出力30kW)

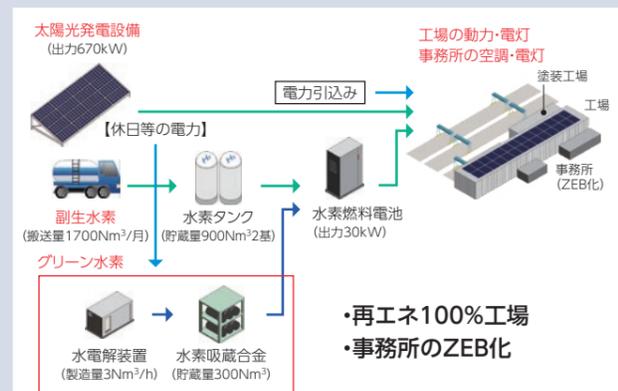
年間を通じて多くの発電量を確保

水素エネルギーの利用・実証

- グリーン水素と副生水素の2種類の水素を活用
- グリーン水素:太陽光発電の電力を活用して水電解装置で製造し、水素吸蔵合金に貯蔵して、燃料電池により発電
- 副生水素:道内工場で副次的に製造された水素を水素タンクに貯蔵し、燃料電池により発電



室蘭製作所



新工場でのエネルギー利用のイメージ図

・再生100%工場
・事務所のZEB化

カーボンニュートラル・ロードマップ

▶ 2050年カーボンニュートラル(CN)実現に向けたロードマップ(Scope1・Scope2)

短期的取組み
低炭素化

燃費改善(Scope1)

- アイドリングストップ・省エネ研修・主要船舶機械の適正整備の徹底
- K-S1等の燃費改善添加剤の現場導入拡大

施工効率化(Scope1)

- 陸上建機・作業船のICT技術の活用による施工効率化、作業船設備のエネルギー利用の効率化の推進
- 電動化陸上建機の市場動向把握～現場導入拡大
- 作業船のクレーンやウィンチ等の電動化 及び大型蓄電池や燃料電池の活用に向けた検討を推進

新エネルギー(Scope1)

- 新エネルギー導入のためのエンジン開発等の技術動向の把握
- 新エネルギーの輸入・貯蔵基地としてのカーボンニュートラルポート(CNP)への貢献の検討

省エネ・創エネ(Scope2)

- 工事事務所等のZEB化推進 等

2030年

2030年削減目標 △50%(2019年度比)

中期的取組み
低炭素化・脱炭素化

燃費改善(Scope1)

- 燃料混合エンジン等の導入に向けた検討(研究開発～現場実装)

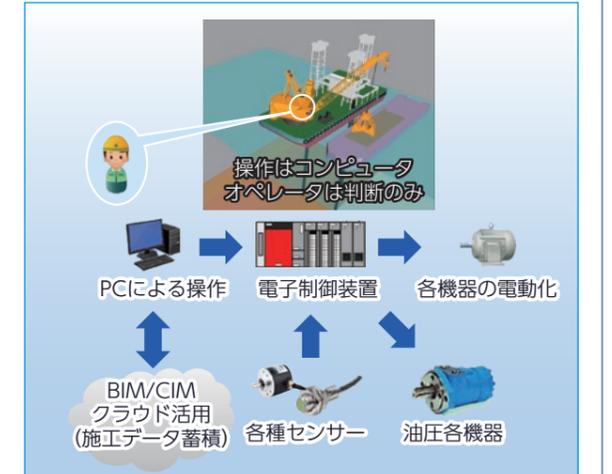
施工効率化(Scope1)

- 作業船の電動化による自動自律化 [図A]

新エネルギー(Scope1)

- BDF(バイオディーゼル燃料)やGTL(Gas to Liquids)等の代替燃料の活用
- 陸上からの電力供給(作業船)
- 副生水素・アンモニアの活用、グリーン水素の利用試行

[図A] クレーンの電動化・電子制御による自動自律化運転の概念

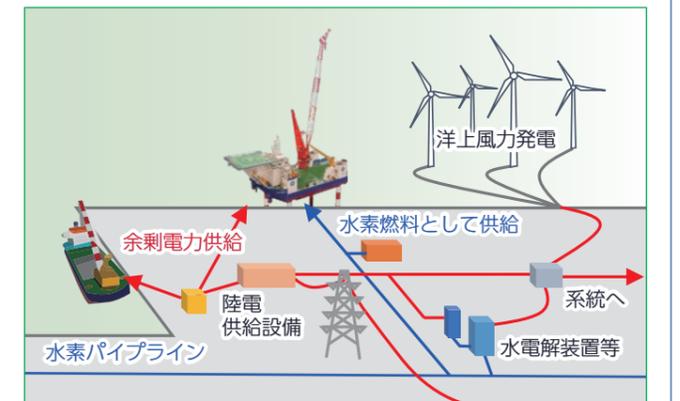


長期的取組み
脱炭素化

新エネルギー(Scope1)

- 新エネルギー仕様の作業船・陸上建機の導入
- グリーン水素・アンモニアの活用
- 洋上風力発電の余剰電力利活用 [図B]

[図B] 洋上風力発電の余剰電力利活用イメージ



2050年

2050年目標 カーボンニュートラルの実現

土木部門でのDXの取組み

土木工事でのDXの取組みがPRISMに選定

熊本57号笹原トンネル

国土交通省の2022年度『建設現場の生産性を飛躍的に向上するための革新的技術の導入・活用に関するプロジェクト』(PRISM※1)に当社を代表者とするコンソーシアムが選定されました。

- ・データを活用した「分野I.施工の労働生産性の向上を図る技術」「分野II.施工の品質管理の高度化等を図る技術」を提案
- ・コンソーシアム：分野I.五洋建設(株)、国立大学法人大阪大学、(株)ショーゴ、NSW(株)、(株)ネクストスケープ
分野II.五洋建設(株)、国立大学法人大阪大学、(株)ネクストスケープ

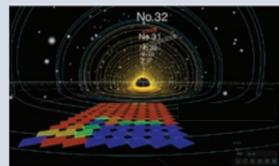
※1 Public/Private R&D investment Strategic Expansion Program(官民研究開発投資拡大プログラム)

分野I：労働生産性の向上

- ・AI搭載のデジタルツインによる施工情報の集約・VR遠隔臨場
効率的な施工管理と円滑なコミュニケーションを実現
- ・デジタルツインに集約した現場情報をもとに自動運転をコントロール(建機のデジタルツインコントロール)



建機の自動運転



デジタルツイン上の現場情報



無人の運転席

分野II：品質管理の高度化等

- ・自動巡回ロボット※2による覆工コンクリート形状の面的計測
- ・計測結果を自動計算し、コンクリートの厚さを可視化
- 出来形管理の自動化による省力化
- 「抜き取り検査」を「全量化」して不良の見逃しを防止

※2 3次元レーザースキャナを搭載



自律四足歩行ロボット



自律四足歩行ロボットによって収集された覆工面の点群データ

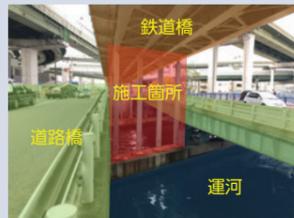
3Dモデルの活用で現場の課題を解決

高速電気鉄道第4号線千船橋梁及び木津川橋梁耐震補強工事

BIM/CIMモデル(3Dモデル)を活用して、施工計画を「見える化」及び施工シミュレーションの実施

工事の特徴

- ・施工時間の制約(鉄道送電停止時間帯のみ作業可能)
- ・鉄道橋、道路橋、運河に囲まれた狭隘な施工空間
- ・鉄道軌道に影響を与えない施工を要する効率的な施工方法の検討、作業手順の習熟と安全・確実な施工の実施



施工前



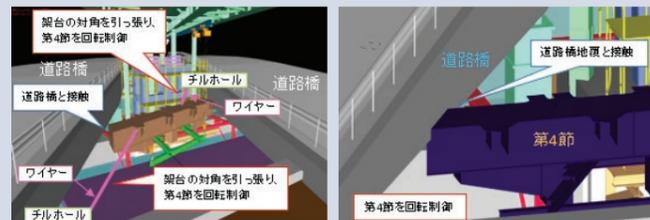
施工後

①BIM/CIMモデルによる施工方法・手順の検討

- ・施工計画をBIM/CIMモデル(3Dモデル)を活用して「見える化」
- ・発注者・協力会社と共通認識のもとで、施工シミュレーションを実施
- ・3者で協力して最適な施工方法・手順を決定
- イメージ共有による思い込みの排除と議論の活性化
- 認識を共有したうえで、施工習熟訓練の実施

②橋脚挙動のリアルタイム監視

- 全工程で許容値内で作業完了



BIM/CIMモデル(3Dモデル)で課題を共有

建築部門でのDXの取組み

大規模建築工事でのDXを活用した省力化

月島三丁目北地区第一種市街地再開発事業

国内過去最大規模となる大型再開発事業(地下2階、地上58階、高さ約198m、ZEH-M Oriented(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)認証取得)を受注しました。ICT活用、省力化工法の採用等で、短工期の実現及びカーボンニュートラルの実現に貢献します。



【プロジェクト概要】

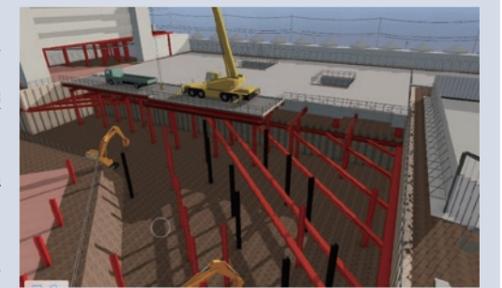
- ・建築主：月島三丁目北地区市街地再開発組合
- ・用途：共同住宅、商業、公益施設他
- ・階数：地下2階、地上58階、高さ198m
- ・構造：鉄筋コンクリート造(一部鉄骨)
- ・延床：149,450㎡
- ・工期：2022年10月20日～2026年6月30日

【建物特徴】

- CO₂削減等の環境配慮と巨大地震への対策
- ・ZEH-M Oriented認証取得
- ・120Nクラス超高強度コンクリートの採用
- 地下階～10階柱へ適用
- ・200mクラスの建物の重量を支える柱に適用
- ・粘弾性ダンパー(制振装置)の採用
- ・長周期地震動への対策

DXの推進：ICT活用で生産性向上

- ・PiCOMS(五洋建設統合施工管理システム)導入
- 工事進捗状況の「見える化」と情報共有による工事管理の効率化
- ・デジタルツインによる施工検討の効率化
- VR/AR技術を活用し、仮想空間内での施工検討と情報共有を促進
- ・現場状況の「見える化」による効率化
- 現場内の映像やデータを工事事務所で表示し一元管理



VRを用いた施工検討

ヒルトン広島

国際平和都市広島に国際的MICE※3へ対応可能なフルサービスホテル(420客室)が誕生しました。DXの取組みで、工期短縮と人的負荷の低減を両立しました。

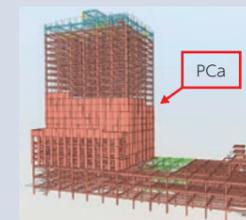
※3 多くの集客交流が見込まれるビジネスイベントなどの総称(Meeting、Incentive Travel、Convention、Exhibition/Event)



鉄骨工事施工管理PiCOMS※4-Sに外装PCa管理を機能追加

- ・鉄骨建方後半から外装PCaの工程が加わったためPiCOMS-Sのシステムをバージョンアップし、PCa工事の施工管理機能を追加
- 鉄骨工事の進捗と外装PCaの進捗を一元的に可視化
- 進捗データの属人化の防止、リアルタイムで情報共有

※4 Penta-ocean Integrated Construction Management System



確認画面

- 青:図面承認済
- 緑:作図提出済
- 赤:作図遅延
- 橙:施工済

施工BIM※5の活用

- ・施工BIMから躯体図、平面詳細図の図面化を実践
- ・内・外装パースを活用した発注者や設計者との迅速な合意形成
- ・干渉部位の事前把握により検討作業を効率化
- ・仮設計画や施工検討を3Dモデルで可視化
- ・BIMデータはいつでもiPadで閲覧可能、現場でモデルの確認を実施

※5 設計段階のみならず施工段階でもBIM活用、及びBIM施工図の作成

先進的な取組みの実践で、工期短縮と人的負荷の低減を両立

- 工事期間の大半で新型コロナウイルス感染症拡大が続く中、
- ・職長にiPadを貸与、非接触型でリアルタイムに多様な情報共有を実施
- ・BIMのパースを活用した、発注者や設計者との仕上げ材等の早期合意形成
- ・アプリを活用した検査システムにより、ペーパーレス化と省力化を達成
- 短工期と職員の4週8休を実現

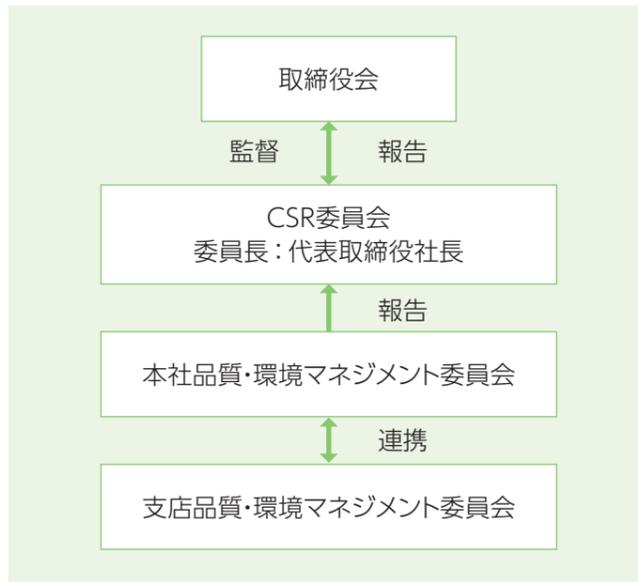
環境マネジメント

五洋建設グループは、「豊かな環境の創造」を経営理念に掲げ、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムに則り、環境保全に十分配慮した建設活動を推進しています。

▶ 環境マネジメントシステム

当社は、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを運用しています。環境マネジメントシステムは、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下に設置された「品質・環境マネジメント委員会」が統制しており、当社が行う事業活動（建設生産活動及びオフィス内の活動）全般に適用されます。

当社では、認証を受けた環境マネジメントシステムと品質マネジメントシステムに沿った組織運営を行うための規定・手順を定めた「統合マニュアル」を作成し、運用しています。また、若年層向けのマネジメントシステム教育などを通して、社員への継続的な周知・教育活動を行っています。



▶ 環境パトロール

当社は、大気汚染・水質汚濁・土壌汚染・騒音・振動・地盤沈下・悪臭等の環境事故の防止と環境関連法令違反ゼロを目的に、また環境に関する苦情の発生を極力防止するために、各支店の建設現場において着工後、できるだけ早期に環境パトロールを実施しています。

▶ 環境法令の遵守状況

地球温暖化、廃棄物管理など、あらゆる面で環境に配慮した事業活動が求められており、環境関連法令遵守状況を把握する必要があります。直近の環境関連法令の改正に対しては速やかに対応し、常に環境関連法令違反の防止に心がけています。

2022年度の環境法令違反はありませんでした。

▶ 環境教育

環境専門教育

建設現場における環境管理全般に関する必要な知識や法改正のポイントを確認するために環境専門教育を実施しています。環境専門教育は毎年、本・支店ごとに開催され、当社職員は定期的（3年に1回）に受講しています。2022年度の環境専門教育受講者は619人でした。2022年度には、新たに顧客への対応時に覚えておくべき環境法令に関する知識向上を図ることを目的とした環境教育を本社営業・設計職員を対象に行い、233人の職員が受講しました。

環境専門特別教育

支店安全品質環境部職員を対象により専門的な知識の習得を目的とし、環境専門特別教育を実施しました。本教育を通じて、支店パトロール時における視点力強化と施工職員に対するより一層の教育の充実を図ります。



環境活動指針はこちら
https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/management/environment_m.html



生物多様性

当社は、沿岸や海洋における豊富な土木工事の経験とそこから得た知見を生かし、生物多様性の保全と気候変動対策としての水域環境の創出・維持に取り組んでいます。

▶ カルシア改質土

カルシア改質土とは、港湾で発生する軟弱な浚渫土にカルシア改質材（製鋼過程で発生する転炉系製鋼スラグを成分管理・粒度調整した材料）等を混合することで浚渫土の物理的・化学的性状を改善した土です。カルシア改質土は、軟弱浚渫土の強度を改善し長期耐久性を確保するほか、有害物質の溶出や汚濁発生を防止・抑制するという特徴があります。このような特徴を生かして、埋立材や護岸裏込め材、航路埋没対策の潜堤材などとして活用されています。

また、カルシア改質土にはコンクリートよりも生物が定着しやすいため、漁礁・藻礁としても活用されています。

カルシア改質技術の概要図



埋立材や腹付材、築堤材や中詰材等に広く利用が可能。

<カルシア改質土の用途>



カルシア落下混合船

落下混合工法は、ベルトコンベアの乗継部等での材料落下時の混合作用を利用し、浚渫土とカルシア改質材を混合しカルシア改質土を作る工法です。1日当たり3,000m²以上の大規模施工に適しています。

当社は、効率的な施工を可能とするために、リクレーマー船（ベルトコンベアにより浚渫土砂などを埋立地へ揚土する作業船）に、カルシア改質材の供給ホッパ、供給コンベア及び落下混合用コンベアを搭載したカルシア落下混合船を建造し、実際の工事に使用しています。



▶ 水域環境の創出・維持の取組み

浅場・干潟における生物多様性の保全に向けては、通常の方法よりも生物が定着しやすいカルシア改質土を用いた浅場・干潟の整備に取り組んでいるほか、工事による干潟の生物への影響を最小限にとどめるために、撤去した土を干潟の復元に再利用するなど、可能な限り工事前の環境に復元する取組みを行っています。

また、気候変動対策としては、造成した浅場におけるブルーカーボンとしての炭素固定量評価を行い、カーボンリサイクルに貢献する浅場の造成・評価に取り組んでいます。



浅場・干潟造成状況(カルシア改質土の投入) 浅場・干潟造成状況(アマモの繁茂状況)



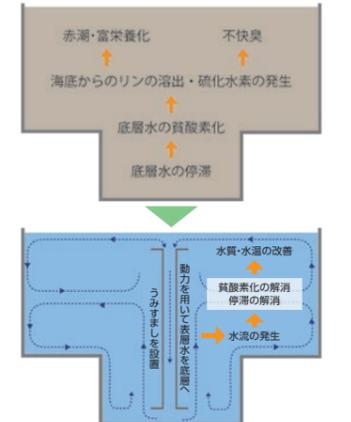
干潟表土の仮置き状況 復元した干潟

▶ 水質の浄化

水質浄化工法「うみすまし」は、動力を用いて水流を発生させることで海底付近の水流の停滞を解消し溶存酸素を回復するとともに、富栄養化の原因となる栄養塩の溶出や底生生物に有害な硫化物を低減します。また、表層水と底層水の混合による熱移動を促し、水温の改善にも効果があります。



うみすまし



▶ 気候変動問題への対応 (TCFD提言に基づいた情報開示)



当社は、気候変動問題への対応を最も重要な経営課題の一つと捉え、国内外で温室効果ガスの削減に向けた取組みを強化しています。

2022年5月、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言への賛同を表明し、関連情報を開示するとともに、CO₂排出量削減目標を設定しました。2030年度のCO₂排出削減目標は2022年12月にSBTi (Science Based Targets initiative) より、「1.5℃水準」の認定を取得しています。

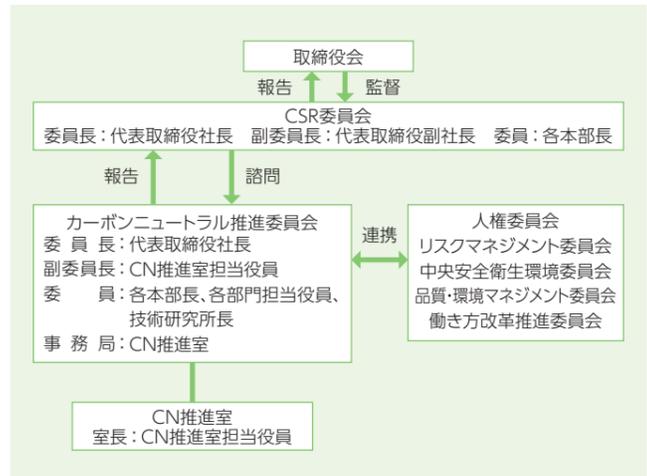
今後も、建設事業活動におけるCO₂排出削減の取組みを推進するとともに、洋上風力発電の建設や建物のZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) 化の推進等、本業を通じて2050年カーボンニュートラルの実現に貢献してまいります。

1. ガバナンス

2021年7月、代表取締役社長を委員長とするカーボンニュートラル推進委員会と推進部署であるCN推進室を新設し、部門を越えて温室効果ガスの削減に向けた取組みを強化しています。

当委員会は、当社のCSR委員会 (委員長: 代表取締役社長) の下部組織として、当社グループの気候変動問題への対応の基本方針、戦略の企画・立案、取組状況のモニタリング結果に基づく対応策等の重要事項の審議を担っています。その審議結果はCSR委員会に報告・審議されます。決定された方針や戦略は各部門の事業計画、全社の年度計画及び中期経営計画に織り込まれ実施されます。さらに取締役会は、CSR委員会からの報告を受け、気候関連問題への対応を含むサステナビリティに関わる全ての課題について監督します。

気候変動問題への対応の実施状況はカーボンニュートラル推進委員会で継続的にモニタリングを行い、取組み方針や戦略の見直し・改善に繋げていきます。



2. 戦略

建設業は、建設工事に起因するCO₂排出量は他産業に比べて少ないものの、当社が強みを持つ海洋土木工事では、作業船を使用するため、建築や陸上の土木工事に比べてCO₂の排出量が多いという特徴があります。

その課題解決の一環として、気候変動問題が当社グループに与えるリスクと機会を特定し、シナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析の結果、気候変動問題への対応として、作業船のカーボンニュートラル化に向けた維持更新、新造等の設備投資の増加が見込まれますが、当社にとっては、それを上回る事業機会が創出されると考えています。土木分野では洋上風力発電建設の推進が、建築分野ではZEBの推進が挙げられます。特に、海洋土木技術に強みを持つ当社は、洋上風力建設のトップランナーとして我が国の再生可能エネルギーの供給拡大に貢献してまいります。

また、今回実施したシナリオ分析により特定されたリスクと機会への対応策は、年度事業計画や中期経営計画 (2023~25年度) に織り込み、着実に実行することで、持続可能な社会の発展に寄与してまいります。

3. リスク管理

当社は、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下に設置されたリスクマネジメント委員会が中心となって、事業活動において想定されるリスクを体系的に分類し、各リスクについてリスク担当部署を設定し、リスクマネジメントを実施しています。

気候変動リスクはCN推進室が担当部署となり、長期的な視点でリスクの識別・評価・対策を行います。カーボンニュートラル推進委員会での審議結果は、CSR委員会に報告・審議されます。CSR委員会の活動状況は取締役会に報告され、取締役会は気候変動のリスクマネジメントの実施状況を監督します。また、気候変動リスク発生時には、経営に与える影響度に応じて決められている報告先 (重大リスクは取締役会報告) へ迅速に報告され、適時適切に対応する体制を整えています。

TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示の詳細はこちら
<https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/environment/tcdf.html>

● リスクと機会

種類	環境変化	事業への影響	影響度	
			1.5℃	4℃
移行リスクと機会	リスク	CO ₂ 排出量の削減等の政策・規制の強化	大	小
	機会	再エネ、省エネ関連の建設需要の拡大	大	小
物理的リスクと機会	リスク	自然災害の激甚化・頻発化 (台風や前線を伴って発達する低気圧による高波・高潮・豪雨)	中	大
		海水温の上昇による気象・海象条件の悪化による施工生産性の低下	中	大
	機会	国土強靱化の建設需要の増加	大	大

● 対応策

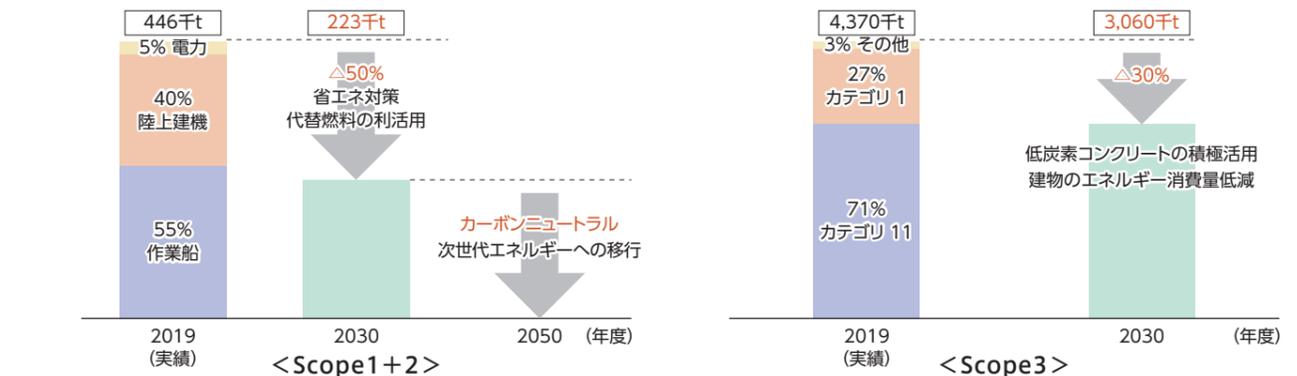
種類	環境変化	対応策	
移行リスクと機会	リスク	・建機・作業船のCO ₂ 排出量の削減 (Scope1) 施工効率化: 電動化やICT活用、自動自律施工の推進 燃料の低炭素化→脱炭素化: (短期的) 燃費改善添加剤の活用 (中期的) 代替燃料 (BDF、GTL)、再エネ電力活用 (陸電供給や蓄電池の活用を含む) (長期的) 水素・アンモニア等次世代エネルギーの導入 ・CO ₂ 排出量の削減 (Scope2、3) 現場事務所等での再エネ電力の利用推進 (Scope2) CO ₂ 吸着材料や低炭素型コンクリート等の導入推進 (Scope3) 浚渫土砂の固化処理によるCO ₂ 固定化 (Scope3)	
	機会	・洋上風力建設の取組み強化 (SEP船等の大型作業船の設備投資等) ・ZEBの提案・設計・施工の推進、自社施設における水素利用の試行 ・設備投資に対するグリーンボンドの活用	
物理的リスクと機会	リスク	自然災害の激甚化・頻発化 海水温の上昇による気象・海象条件の悪化による施工生産性の低下	・BCP体制の構築と定期的な訓練 (BCP・津波) ・気象・海象予測システムの高度化
		気温上昇による夏季の施工生産性の低下	・現場の省力化による生産性向上 (CO ₂ 削減にも寄与) コンクリート工のPCa化や建設DX (デジタル化) の推進
	機会	国土強靱化の建設需要の増加	・国土強靱化に資する技術の開発と実用化

4. 指標と目標

2022年5月、2050年カーボンニュートラル実現を目指して、当社のCO₂排出量の過半を占める海外事業も含め、2019年度を基準年度としてCO₂排出量の削減目標を設定しました。2030年度の削減目標は2022年12月にSBTi (Science Based Targets initiative) より、「1.5℃水準」の認定を取得しています。



当社グループのCO₂の排出量削減目標 (CO₂排出量実績は、p.53に記載しています)



※Scope1: 作業船や重機の燃料使用による直接排出
 ※Scope2: 購入した電気・熱の使用に伴う間接排出
 ※Scope3: サプライチェーンにおける間接排出 (カテゴリ1~15に分類される)
 カテゴリ1 建設資材の製造時の排出
 カテゴリ11 竣工引渡後の建築物の使用時の排出

資源循環

工事に伴って発生する建設発生土や浚渫土、廃棄物等を資源ととらえ、その循環利用や付加価値の創出によって循環型社会の形成に貢献しています。

建設発生土・建設汚泥リサイクル事業

市川・横浜・名古屋土壌再利用センター

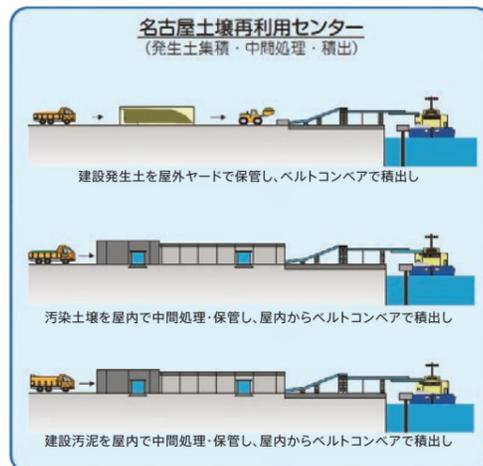
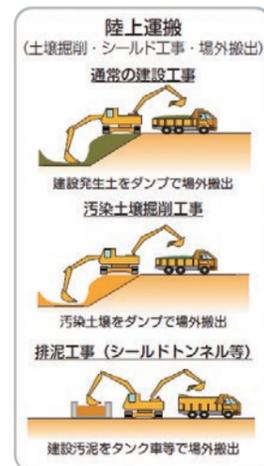
事業の概要

関東及び中部地域で発生する建設発生土や汚染土壌、建設汚泥を広域的に再利用するため、発生土の集積・中間処理・積出を行う土壌再利用センター(市川市・横浜市・名古屋市)を運営する事業です。

事業の特長

- 関東及び中部地域における位置的優位性を生かしたトラック輸送距離の軽減
 - 24時間体制で土砂を受け入れ
 - 大型船舶が着岸可能な岸壁を利用した土砂の大量輸送
- 都市部における大量の発生土の運搬に対し高いコスト競争力

建設発生土広域利用のイメージ



市川土壌再利用センター



横浜土壌再利用センター



名古屋土壌再利用センター

※本事業は株式会社サンドテクノ(100%連結子会社)が実施

仙台エコランド

事業の概要

建設工事や掘削工事に伴って発生する無機汚泥*を改良(造粒固化)し、建設資材「シマルツサ」(再生砂)として再生する事業です。

*セメント・ベントナイト混じりや高含水比の建設系汚泥等で、そのままでは流用できない汚泥

事業の特長

- 高含水比建設汚泥を数分で造粒固化
- 建設汚泥の造粒固化時の脱水や乾燥等の前処理が不要
- 水質汚濁や騒音、振動、粉塵等の発生がない
- 「シマルツサ」(再生砂)は土木資材として十分な強度を持つ

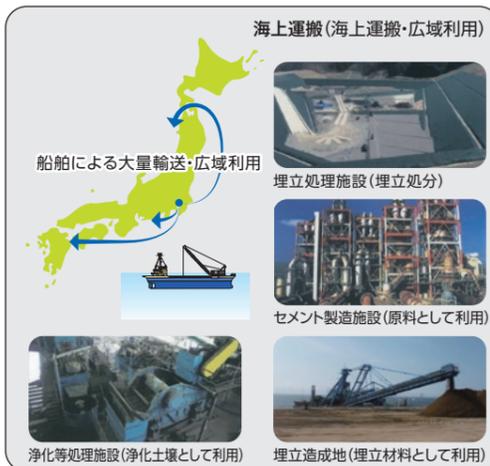


処理前



処理後

※本事業はジャイワット株式会社(100%連結子会社)が実施



製紙汚泥焼却灰リサイクル事業

袖ヶ浦エコランド

事業の概要

製紙会社から排出される製紙汚泥焼却灰を原料とした吸水性の高い泥土改質材「ワトル」を製造し、建設工事などに供給する事業です。

吸水性泥土改質材「ワトル」は、製紙会社から発生する製紙汚泥焼却灰に特殊薬剤を混合し水処理した製品で、吸水による物理的改質(瞬時の改良効果)に加え、時間経過にともなう化学的改質(緩やかな強度発現)を持ち合わせています。

港湾・河川・湖沼での浚渫土処理だけでなく、陸上の掘削工事にもなって発生する泥土や汚泥の処理にも高い能力を発揮します。

泥土の水分(water)を吸収する(とる)ことから製品名を「ワトル」と名づけました。

技術評価・特許
国土交通省NETIS(新技術情報提供システム)登録技術(登録番号TH-160010-A)
2021年 国土技術開発賞(優秀賞)を受賞

「ワトル」の特長

- 高い吸水性: 即効性があり、数日でヘドロを土へ改質
- 消臭効果: 浚渫土の硫化水素臭等の悪臭を速やかに消臭
- 中性固化材: 改質された土は弱アルカリ性で、時間経過とともに中和
- 安全性: 特殊薬剤による化学処理により、有害性なし



施設全景



ワトルによる改質前



ワトルによる改質後

※本事業はジャイワット株式会社(100%連結子会社)が実施

食品リサイクル事業

三木堆肥化センター

事業の概要

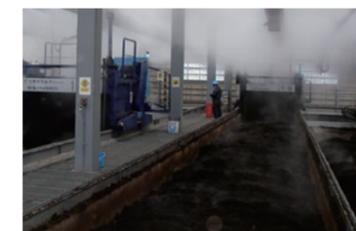
食品関連会社等から排出される有機性廃棄物を原料として、堆肥を製造・販売する事業です。

事業の特長

- 自動攪拌機(スクープ式)と強制送気(エアレーション)により、受け入れた食品廃棄物を約1ヵ月かけて一次発酵させ、その後約3ヵ月間さらなる発酵・熟成を行って良質な堆肥を製造
- 三木堆肥化センターは、多くの食品関連会社が集積する阪神地区の至近に位置し、高速道路のインターチェンジからのアクセスもよいため、廃棄物の運搬コストの削減に貢献

リサイクル製品(堆肥「南の光」)の特長

- 食品廃棄物を原料としているため、自然にやさしい安全な有機性堆肥
- 4ヵ月の発酵・熟成工程を経て完熟しているため、不快臭なし
- NPO法人日本バーク堆肥協会の品質基準を満たし、一般的な堆肥を上まわる性能を有し、本格農業から、造園・緑化事業、家庭菜園まで幅広く利用可能
- リサイクル製品の性能が評価され、製品納入実績を拡大



施設内部



施設全景



製品「南の光」

※本事業は三木バイオテック株式会社(100%連結子会社)が実施

▶ 人権尊重

2023年5月、代表取締役社長を委員長とする人権委員会を新設し、サステナビリティ経営の基盤となる人権の尊重に関する取組みを強化しています。

当委員会は、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下部組織として、当社グループの人権方針の策定、定期的な人権影響評価の実施を通じた重要な人権リスクの把握、人権デューデリジェンスの実施、救済・是正措置の実効性モニタリング等を担っています。

また、CSR推進室内に設置しているダイバーシティ推進センターにて、ダイバーシティ推進の基礎となる一人ひとりの人権を尊重し、働きやすい明るい職場づくりを目指し、人権尊重標語の募集、人権に関するポスターやリーフレットの作成など広く人権への理解向上を図っています。

2022年度は、同和問題・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・障がい者雇用・メンタルヘルス等をテーマに、e-ラーニングを含めて延べ人数9,283名に人権・D&Iに関する研修を実施しました。

人権方針

人権を尊重する企業の責任を果たしていくために「五洋建設グループ人権方針」を策定し、本方針に基づいた企業活動を実践しています。「五洋建設グループ人権方針」は、社外の専門家からの助言を得て作成し、2023年6月27日の取締役会決議を経て策定しました。

五洋建設グループ人権方針の要旨

- 当社グループの企業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、企業活動の影響を受ける全ての人々の人権を尊重するために取り組む
- 本方針については、当社グループのみならず、協力会社をはじめとした取引先、及びその他関係者に対しても取り組みへの協力を求めていく
- 人権への負の影響を評価し、特定した人権課題に積極的に取り組む

五洋建設グループ人権方針はこちら
<https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/society/humanrights.html>



▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と私生活(育児・介護)を柔軟に両立できるようにするため、2022年度に「次世代育成支援に向けた第5次行動計画」を策定し、「男性育児休業等取得率80%以上」、「子育てを行う社員が育児と仕事を両立し活躍できる環境の実現」、「次世代を担う子どもや若者に、就業体験や建設業理解の機会の提供を継続」を目標に、3ヵ年計画で取組みを行っています。

目標達成のため、子の看護休暇制度や介護休暇制度、その他育児支援制度の積極的な利用推進、育児休業取得者同士の意見交換会開催など、育児や介護をしながらでも仕事を継続できる制度を整えているほか、ジョブリターン制度(育児、介護、配偶者の転勤等による既退職者の再雇用推進)も設けています。

また、毎年ダイバーシティ講演会を開催し、経営幹部向けに仕事と私生活の調和のための意識醸成を図っています。

育児休業

出産・育児などのライフイベントを迎えても社員が仕事を継続できるように育児休業制度を設けています。産後パパ育休では育休中の就業を認め、男性育休取得を推進しています。加えて、育児支援制度として短時間勤務や始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度など(子が小学校を修了するまで)を用意し、テレワークを活用しながら、男性・女性を問わず仕事と育児が両立しやすい環境を整えています。

介護休業と介護・看護休暇

家族の介護を行う必要が生じた社員が仕事を継続できるように介護休業制度を設けています。テレワーク制度の活用で、介護と仕事を両立しやすい環境を整備しています。加えて、要介護者または小学校修了前の子どもを持つ社員に、家族の介護や子どもの看護の必要が生じた場合、その社員が年次有給休暇とは別に6日~12日の休暇を取得できる制度を整えています。

年次有給休暇取得率

従業員に年5日の計画的な休暇取得を義務付け、休暇を取得しやすい環境を整備しています。

2022年度の従業員1人当たり平均年次有給休暇取得率は68.0%で平均年次有給休暇取得日数は13.3日です。2017年度から半日単位での有給休暇の取得、2021年度から時間単位での有給休暇取得を可能としました。これにより、例えば単身赴任者は金曜日の昼から月曜日の昼までといった柔軟な休暇取得による帰省が可能となり、さらにテレワークを活用することで、プライベートをより充実させることができます。

▶ D&I(Diversity & Inclusion)の推進

当社はD&Iの先進企業を目指し、女性や外国籍社員などを積極的に採用し、多様な人材が互いを認め合い互いに生き生きと働ける社内環境づくりに取り組んでいます。人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、LGBT、働き方や価値観の多様性を認め、多様な人材が活躍できる環境と制度を整えています。

D&Iに関する具体的な数値目標として、2023年度(2024年新卒採用者)より新卒女性総合職採用比率25%以上、2035年までに女性管理職比率15%以上を目指します。

女性活躍推進

女性が働きやすく活躍できる職場環境を整備するため、女性の技術職員が配属される現場はチェックリストをもとに更衣室や休憩室、トイレ、安全用品などの設置状況を確認するとともに現場職員や協力会社を対象としたハラスメント研修を実施しています。

先輩女性職員が若手女性職員に対して定期的にヒアリングを実施し、現状の確認やキャリア、ライフイベントと仕事の両立などの相談を受けています。

若手の女性総合職研修を実施し、キャリアやロールモデルの共有、会社の制度や育児と仕事の両立の情報を提供しています。



海外の現場で活躍する女性職員

外国人社員の活躍推進

2020年4月、新しく「グローバル総合職」を導入し、外国人社員が活躍しやすい人事制度を整備しました。

外国人留学生(日本・ASEANの大学及び大学院)を毎年5名程度採用し、入社後に日本語教育や外国人社員向け研修を実施することでグローバルに活躍できる人材を育成しています。現場の課題解決ができるエンジニアとして、日本のみならず、海外で語学力を生かして活躍し、将来的にはマネジメント人材になることを期待しています。

グローバル人事制度

2017年度から国際部門の主要拠点であるシンガポールと香港の現地採用の職員を対象とした人事評価制度を導入しています。また、2018年7月からは等級・報酬制度も導入しました。

人事評価制度は、目標達成の動機づけと人材開発の促進、上司・部下のコミュニケーションの促進を目的としています。等級・報酬制度は、業績達成・目標達成に対して適切にインセンティブを持たせ、報酬に国際部門の業績や評価を反映させることで、職員の目標達成に対するエンゲージメントを高めます。



シンガポールの事務所における打ち合わせ

シニアの活躍

高齢者雇用安定法改正を受け、定年到達後も継続勤務を希望する総合職、担当職全員に新しい仕事と労働条件を提示しています。

また、豊富な知識・経験を持ったシニア社員が安全品質教育センターで若手社員教育の指導員をするなど、活躍の場の創出も行っています。

障がい者雇用

全社員に占める障がい者雇用率は、2022年6月1日時点で2022年度:2.76%です。障がい者雇用促進法の精神に則り、サテライトオフィスを利用した障がい者雇用を拡大するなど取り組みを行っています。東京(三鷹)と神奈川(横浜)に作業室を設置し、障がい者も働きやすい環境づくりを進めています。

多様な人材が活躍するD&I先進企業を目指し、多様な人材の確保・育成、D&Iの進化、働き方改革の加速に取り組んでいます。

▶ **働き方改革の推進**

当社は、働き方改革・生産性向上の先進企業を目指し、海外も含めた全社的な取組みを加速しています。本社、支店及び国際部門に働き方改革推進委員会を設置し、週休2日を目指した働き方改革とそれを実現するための生産性向上の取組みを展開しています。

労働基準法の改正により、2024年4月から時間外労働の罰則付き上限規制が建設業にも適用されます。当社では、2023年度末までに社員の時間外労働が上限規制に適合するよう、生産性向上による時間外労働の削減に取り組んでいます。

働き方改革推進の目的

- ・ 時間外労働の削減、計画的な休日取得を推進する
- ・ 技術に裏打ちされた生産性の向上を推進する
- ・ 上記により快適な職場環境を作り、担い手を確保する

五洋建設グループ目標

- 2023年度末迄に
[閉所]4週8閉所の定着、土日閉所の徹底
(工期等でやむを得ない現場:4週8休の定着)
[時間外]720時間/年 以下を実現
- 柔軟な働き方制度を定着させる
- 入社後3年以内若年離職率5%以下
- 技能労働者の働き方改革を支援する

		2021	2022	2023	2024 (上限規制)
閉所・休暇	土日閉所	推進	徹底		定着
	4週8閉所*		徹底		定着
	4週8休	徹底			定着
時間外	年間720時間以下		徹底		定着
	年6回以上月45時間以下	推進	徹底		定着
協力会社	週休二日(土日休)	4週7休	4週8休	4週8休	週休二日

*工期等でやむを得ない現場は4週8休

働き方改革推進委員会

会社側の代表者と従業員で構成される働き方改革推進委員会は、従業員が心身ともに充実した状態でそれぞれの職務に対する意欲と能力を発揮できる働きがいのある職場環境の実現に向けて、働き方改革を推進しています。本社及び各支店に共通または関係会社を含め全社的に取組む必要のある働き方改革推進のための施策や方針等を策定し、その遂行のための周知・指導・助言等を行っています。また、定期的に委員による「支店巡回」を実施しながら実情を把握し、労働者・使用者・本支店が一体となって個々の解決策を検討しています。

新しい働き方の実現

2023年度末までに年間の時間外労働を720時間以下とすることを目標に、業務の効率化、業務スケジュールの可視化、生産性向上に取り組んでいます。具体的には、現場業務の省力化のため、ICT活用の推進、発注者へ構築物のPCa化の働きかけ、ウェブ会議の推進、iPadやWIZDOM(施工情報共有システム)等の活用による業務効率化を図っています。また、従業員一人ひとりの意識改革のために、時間外労働を1人1日1時間縮減する運動なども継続的に実施しています。

メンタルヘルス

時間外労働が多い従業員に対する産業医等による面談の実施やメンタルヘルスケア体制の整備など、従業員の心と身体の健康管理にも取り組んでいます。特に、メンタル疾患への対応として、早期発見・早期予防のために従業員のストレスチェックを年1回実施し、また、精神科専門医師による診察や個別指導等も実施しています。

ノー残業デー

働き方改革推進委員会では、毎月給与支給日をノー残業デー、賞与支給日をスーパーノー残業デーと定め、全役職員へ当日にメールを送るなど、時間外労働削減に向けた取組みの浸透を図っています。

▶ **人材育成**

真のグローバル・ゼネラルコントラクターとして総合力を発揮すべく、個々人の力を伸ばすとともに、その力を結集して組織力を高める能力開発を推進しています。

職場教育(OJT=On the Job Training)

建設業においては、仕事を通し、成長していくこと(OJT)が重要であると考え、新入社員一人ひとりに対し、先輩社員をOJTの担当者に選任し、きめ細やかな教育を実施することで、教える方も教わる方もともに育つ「共育風土」の醸成を図っています。

集合研修(Off-JT)

経験だけでは得られない知識や能力、ものの見方・考え方を習得するための集合研修(Off-JT)として、職務遂行能力の成長段階に応じた等級別研修をはじめ、専門知識の習得を目的とした各本部主催の職種別研修を実施しています。

資格取得支援・自己啓発支援金制度

社員には建設業で働く上で必要な公的資格や免許取得を推進しており、社内講習会の実施をはじめ、受験料等の取得費用や資格の重要度に応じた合格報奨金を支給するなど、全面的なバックアップを行っています。その他、社員個人が外部主催研修を選び受講できる選択型研修の推奨や、通信教育等の自己啓発に対する支援など、各種の学びの場や機会を提供するのみならず、自己研鑽やリスキリングのための自己啓発支援金制度も新たに設けました。

安全品質教育センター

2018年4月、安全品質教育センターを設立しました。当センターでは若手職員を対象に「個別教育」と「集合教育」を実施しています。

近年の新卒採用数の増加によって年々増えている若手職員(入社2年目~8年目)に対し、土木・建築・安全・品質・法令に精通したベテラン社員(指導員)が指導にあたっています。ベテラン社員の持つ知識や経験知を若手職員に継承し、若手を育成することを目的としています。

マンツーマン教育(個別教育)

受講生ごとのニーズに合わせたオーダーメイド教育



現場のOJT教育を補う教育として、受講生の現況を見極めながら本人に今必要なオーダーメイド教育を実施し、現状を改善する気づきを促します。その結果を現場上司に説明することにより、現場のOJT教育を促します。

初めてシリーズ(集合教育)

未経験工種などを担当することになった職員がトラブルなく工事に臨めるようにするための教育



初めて経験する工種を、受講生の目線で理解できるように丁寧に指導します。座学中心ではなく、現場を見せる(写真・動画含む)ことを中心とした現場で生かせる実践的な教育を行います。

安全・品質への取り組みをサステナブル経営の基盤と認識し、協力会社と一体となった労働災害防止活動を推進しています。

▶ 安全最優先の施工

当社は、人間尊重を基本姿勢として、安全最優先の施工に努めています。当社は「事業に潜在する災害要因の除去・低減」、「労働者の健康増進と快適職場の形成の促進」及び「企業の安全衛生水準の向上」を図るため、労働安全衛生マネジメントシステムを構築しています。

建設業界の中でも早くから建設業労働災害防止協会より「コスモス(COHSMS)認定」を取得(2008年)し、3年ごとに審査を受けて更新しています。当社は認定を受けた労働安全衛生マネジメントシステムを「ペンタコスモス(PENTA-COHSMS)」と名付け、継続的な安全衛生管理を実施しています。

海外でも複数の拠点事業所が労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格(ISO45001)を取得し、システムの運用を通じて労働安全衛生パフォーマンスの継続的改善に取り組んでいます。

中央安全衛生環境委員会

当社は、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下に、安全衛生及び環境保全活動の中心組織として中央安全衛生環境委員会を置き、安全衛生環境活動を効果的に推進するため、基本方針及び施策を審議・決定しています。また、年間計画に基づき、定期的に中央安全衛生環境委員会パトロールを実施し、全支店をパトロールしています。

コミュニケーションの充実を図る取り組み

工事に関係する全員が名前呼び合うことで仲間意識を深め、一層の人の和をもって、安全で健康な生き生きとした風通しの良い職場風土をつくり、『無事故・無災害・疾病ゼロ』の達成を図るため、1998年より「思いやり声かけ運動」の推進に取り組んでいます。

「特定災害防止」のための取り組み

当社では「特定災害」として「墜落・転落災害」、「重機・クレーン災害」を指定しており、重点的に災害防止に努めています。「墜落・転落災害」防止については、作業員が墜落制止用器具(以下、安全帯)を使用しなければならぬ場所で安全帯の不使用が発覚した場合は退場を宣告する「安全帯不使用者一発退場制度」※1を導入しています。「重機・クレーン災害」防止については、「重機災害ゼロ宣言」として作業半径内立入禁止の再徹底、誘導員の配置を行い、「クレーン災害ゼロ宣言」として「3・3・3運動」※2の実施を指導しています。

※1 退場を宣告された作業員は再度安全教育を行ったのちに現場復帰

※2 「3・3・3運動」:【玉掛したら吊り荷から3m離れ】、【地切りは30cmで一旦停止】、【地切りして3秒後に巻き上げる】(2008年より導入)

作業間連絡調整徹底の取り組み

予定外作業は原則禁止としています。やむを得ず行わなければならない場合は、以下の手順を定め、作業間連絡調整を徹底しています。

- 1.一旦作業を中断し元請に報告
- 2.手順等を見直し「予定外作業打合せ書」作成
- 3.元請の承認を得て作業員へ周知し現地KY実施

また、「予定外作業禁止ポスター」を掲示して注意喚起しています。



安全衛生活動指針・品質活動指針はこちら
https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/management/environment_m.html



国内外での五洋スタンダードの展開

国内で行われている安全・品質最優先の労働災害防止・品質マネジメント活動を「五洋スタンダード」と位置づけ、国内のみならず、海外にも展開を図り、協力会社と一体となった労働災害防止活動を実施しています。

<具体的な取り組み>

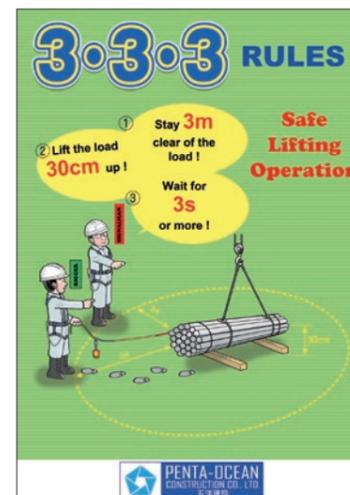
- 特別安全日(3/30)、安全大会の実施(毎月1日)、安全週間(準備期間:6/1~30、本週間:7/1~7)
- 五洋建設自主規制、災害防止活動(3・3・3運動 等)



海外安全パトロール



海外安全週間掲示板



英語版3・3・3運動ポスター

安全を誓う特別日の制定

- 特別安全日(3月30日)

2014年3月30日に沖ノ鳥島港湾工事で、7名の方がお亡くなりになるという重大災害が発生しました。

毎年3月30日には、ご遺族、発注者に参列いただき慰霊式を行っています(2020~2023年は、コロナ禍で発注者のみ参列)。また、この災害を風化させないために3月30日を「特別安全日」と定め、現場一斉点検を実施し安全を再確認する日としています。

- 火災防止デー(4月20日)

1998年4月20日に当社建築現場において、死者1名、重軽傷者16名、全焼1棟という重大な火災災害が発生しました。この災害を教訓として4月20日を「火災防止デー」と定め、火災防止対策を再確認する日としています。

安全実績

<国内 休業4日以上> (単体)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
災害発生件数	21	19	11	9	23
死亡災害件数	1	1	0	1	1
死亡者数(従業員)	0	0	0	0	0
死亡者数(協力会社)	1	1	0	1	1
度数率	0.89	0.70	0.59	0.47	1.30
強度率	0.44	0.31	0.03	0.42	0.52

<海外 休業4日以上> (単体)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
災害発生件数	11	3	11	9	12
死亡災害件数	0	0	0	2	0
死亡者数(従業員)	0	0	0	0	0
死亡者数(協力会社)	0	0	0	2	0
度数率	0.23	0.07	0.35	0.30	0.36
強度率	0.01	0.00	0.00	0.46	0.01

持続可能なサプライチェーン

五洋建設グループは、協力会社や資材納入会社等の取引先と、対等な立場に立った適正取引を行い、連携、共存共栄を図るパートナーシップの構築を推進します。

また、取引先とともに法令の遵守、人権の尊重、環境への配慮等に取り組み、持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。

▶ 協力会社と一体となった安全衛生への取り組み

協力会社と一体となった安全・品質の確保を行うため、「五洋建設労務安全協議会」を組織しており、1,084社が加盟しています。労務安全協議会は、労務安全に関する知識と技能の向上を図り、災害の根絶と会社、協力会社間の円滑な協力基盤づくりのための様々な活動を行っています。

五洋建設労務安全協議会の活動例

- 安全衛生パトロール
年間計画に基づき、定期的には本社・支店・協力会社一体となってパトロールを実施するとともに、年2回社長パトロールを実施しています。



社長パトロール(2022年7月)

- 安全衛生環境推進大会
毎年7月に実施される全国安全週間の準備期間である6月に、本社・支店と労務安全協議会が共催して支店毎に安全衛生環境推進大会を実施しています。
2022年度安全衛生環境推進大会は、2022年6月、本社において労務安全協議会連合会と共同で開催し、代表取締役社長が出席しました。
- 各種教育・研修の実施
職長・安全衛生責任者教育、安全担当者研修、危険感受性教育、労務安全協議会連合会トップセミナー、事業主教育などの各種研修を開催し、会員の知識・技能の向上を図っています。

職長会

現場ごとに職長会(複数の協力会社の職長・安全衛生責任者で構成される組織)を組織し、作業員全員の安全衛生意識の向上を図る活動を行っています。

▶ 協力会社の働き方改革支援

週休2日達成に向けて、技能者の休日取得に対するインセンティブ付与(休日取得目標達成時の労務費の増額変更)を実施するなど、協力会社や技能労働者の働き方改革の支援を行っています。

また、協力会社への支払条件改善(手形廃止・現金払い)、建設キャリアアップシステム(CCUS)*の加入促進・加入支援、優良職長制度による手当支給(CCUS加入者対象)も行っています。

*建設キャリアアップシステム
技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステム

優良職長認定制度の実施

「将来の担い手確保と育成」及び「建設技能者の処遇改善」の推進に向けて、2013年度から優良職長認定制度を導入しています。認定された職長には、当社の現場に従事した日数に応じて、月額2,000円の優良職長手当を支給し、さらに年間従事日数が100日を越えた優良職長には、月額1,000円を追加支給しています。また、手当に対する社会保険料の事業主負担分は別枠で支給しています。2022年度は新規認定者142名を含む、431名の職長を優良職長として認定しました。

▶ 持続可能なサプライチェーンの構築

五洋建設グループは、取引先とパートナーシップの構築を推進するとともに、取引先とともに法令の遵守、人権の尊重、環境への配慮等、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。

- パートナーシップ構築宣言(2020年11月)
- マルチステークホルダー方針の開示(2023年5月)
- 持続可能なサプライチェーン方針・ガイドラインの策定、開示(2023年11月)

持続可能なサプライチェーン方針・ガイドラインはこちら
<https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/society/ssc.html>



地域社会との共存

▶ 「教員の民間企業研修」に協力

2022年8月、東京都町田市より7名の教員を招き「教員の民間企業研修」を実施しました。

当研修は(一財)経済広報センターが主催し、公立の学校に勤務する教員を対象に民間企業で様々な研修を受け入れ、その体験を子どもたちへの教育や学校運営に生かすことを目的に毎年実施されています。当社は今年で28回目の受入れとなり、累計人数は231名となりました。

2日間を通して、土木・建築の国内外の施工実績をはじめ、働き方改革やメンタルヘルスケアへの取り組みの紹介、工事事務所での現場見学を行いました。



▶ 香港の若手エンジニア向けの現場見学を開催

2023年2月、香港の建設業界で働く若手エンジニア向けに、大阪府の夢洲東部造成・C12工事にて現場見学会を開催しました。

香港建設協会から31名が参加し、当工事の概要解説、現場の見学、質疑応答などが行われました。当見学会を通して、日本の建設業及び当社への関心を高めていただくきっかけとなりました。



外部表彰の受賞

▶ 日建連表彰 土木賞・BCS賞をダブル受賞

2022年11月、当社が施工した、「東京港臨港道路南北線沈埋函(4号函・5号函・6号函)製作・築造等工事」が土木賞を受賞し、「東京都公文書館」がBCS賞を受賞しました。

日建連表彰は、良質な社会資本と優秀な建築物、建設に携わった関係者の功績を顕彰し、国民生活や産業基盤の充実、文化の進展、地方創生、地球環境の保全へ寄与することを目的としています。2022年度は、27件の優れたプロジェクトや優良建築物が表彰されました。土木賞を受賞した工事は、今後の沈埋トンネル工法において技術的、施工面で有用であること、BCS賞を受賞した工事は、木調の居心地の良い閲覧室と機能性の高い保管スペースの両立を実現したことなどが評価されました。



▶ 海外建設協会 第1回OCAJIプロジェクト賞を受賞

2023年1月、第1回OCAJIプロジェクト賞の表彰式が開催され、PDT3埋立・棧橋工事(マレーシア)とアウトラム・コミュニティーホスピタル新築工事(シンガポール)が優秀な海外建設プロジェクトとして表彰されました。

本賞は、わが国建設業の海外におけるプレゼンスを高め、継続かつ安定的な海外活動の促進に寄与することを目的として、海外建設協会によって2022年度より新たに設けられたものです。両工事とも品質、工期、安全衛生/保安、環境といった選考基準において、全て「A評価」(A、B、Cの3区分のうち最高評価)を受けての受賞となりました。

今後も実績と技術力を生かし各国での良質な社会インフラの建設に取り組んでまいります。



コーポレート・ガバナンス

五洋建設グループは、経営の健全性・透明性及び遵法性を確保し、会社の持続的な成長・発展のため、経営、業務執行、内部統制、リスク管理等、コーポレート・ガバナンス体制の構築・充実を図っています。

▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方、運営指針となる「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。

制定の目的

当社グループは、サステナビリティを重視した経営理念を実践し、「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、様々なステークホルダーにとって魅力ある企業として持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

その実現のため、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、経営環境の変化に対して、迅速かつ果敢な意思決定ができる体制を構築しています。

「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」の構成

- ・株主の権利・平等性の確保
- ・株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- ・適切な情報開示と透明性の確保
- ・取締役会の責務
- ・株主との対話

「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」の詳細を当社のホームページに掲載しています。
<https://www.penta-ocean.co.jp/company/management/governance/>



▶ コーポレート・ガバナンスの持続的改善

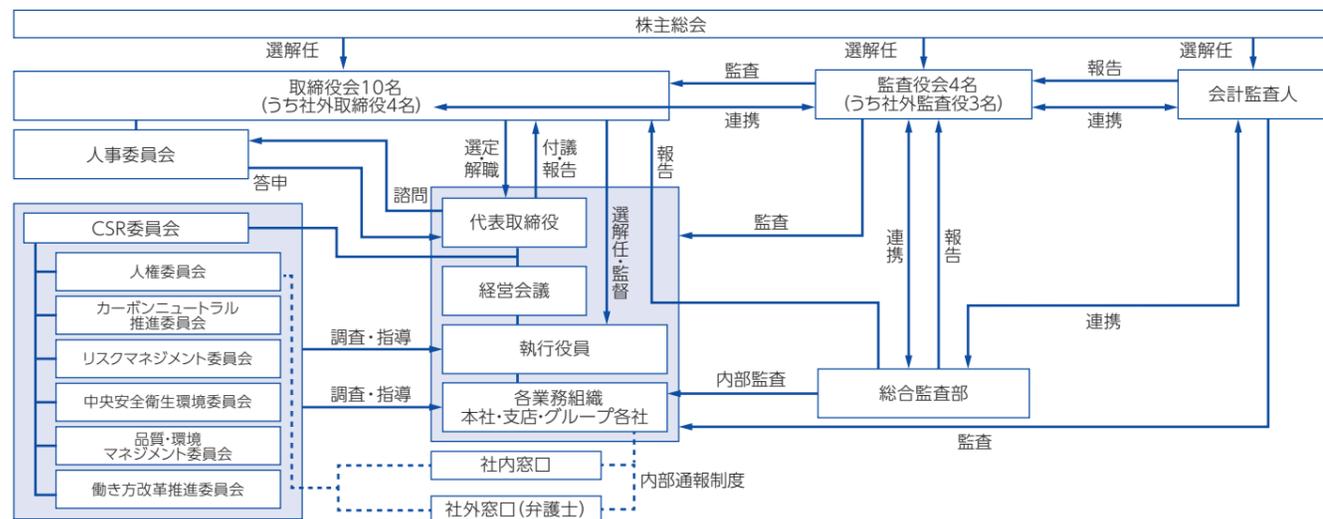
経営・業務執行体制

当社は、社外取締役4名を含む10名の取締役によって取締役会を構成し、法令、定款及び社内規則並びに五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドラインに基づいて運営しています。取締役会は原則月2回開催し、経営に関する重要事項の決定や業務執行状況の監督を行っています。また、業務執行の責任を明確化するため、執行役員制度を導入しています。

役員候補者の選定や役員報酬案については、代表取締役が、社外取締役全員と過半を超えない若干名の社内取締役で構成される社外取締役を委員長とする人事委員会に諮問し、取締役会で決定します。役員報酬は、①基本報酬(金銭による固定報酬)、②個人業績に連動する業績連動報酬(個人業績連動報酬)及び会社業績に連動する業績連動報酬(短期インセンティブ報酬)からなる金銭による業績連動報酬、③株式給付信託による業績連動型株式報酬(非金銭)で構成されます。なお、社外取締役はその職務に鑑み、個人別に設定される基本報酬のみを支給し、業績連動報酬(金銭及び非金銭)の対象外としています。

当社は監査役会設置会社であり、社外監査役3名を含む4名の監査役によって監査役会を構成しています。各監査役は、取締役会をはじめ執行役員会議、グループ経営会議等の重要会議に出席し、取締役の職務執行を監視しています。

こうしたコーポレート・ガバナンス体制を採用することで、公正で透明性の高い経営を行うことができると考えています。



内部統制システム

当社は、リスク管理の徹底、法令遵守、業務の適正かつ効率的な遂行を確保するため、取締役会において内部統制基本方針を策定し、内部統制システムを整備しています。内部統制システム全般の整備・運用状況は、内部監査部門が監査し、継続的な改善と適正な業務の確認を行っており、その結果は、毎年5月、取締役会が評価を行い、内部統制基本方針に基づき内部統制システムが適切に運用されていることを確認しています。

政策保有株式

当社は、発行会社との取引・協業関係の維持・強化を目的として、取締役会の決議を経て長期保有を前提に政策保有株を保有しています。

保有株式については、毎年6月、銘柄ごとに投資先企業の財政状態、経営成績、株価及び配当の状況並びに過去3年間の取引状況及び将来の計画を確認し、保有目的、保有に伴う便益やリスク及び資本コストと見合っているか等について、取締役会にて保有の適否を具体的に検証していますが、保有リスクの抑制や資本の効率性の観点から、取引企業との十分な対話を経た上で、段階的に削減を進めています。

▶ 取締役会の実効性評価

取締役会は、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づき、取締役会の実効性を毎年6月に全取締役が自己評価し、改善しています。2023年6月に実施した2022年度の実効性評価の結果、当社の取締役会は現状において実効性が確保されていることを確認しています。評価を通じて提起された課題については継続的に改善を行い、より一層実効性を高めてまいります。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

取締役・監査役の候補の指名にあたっては、代表取締役が、性別・国籍等にかかわらず、経歴、人格、見識、能力及びそのバランス等を総合的に勘案して選定した候補者を、人事委員会に諮問し取締役会で決定しています。

各取締役・監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは次の通りです。

	企業経営	技術/IT	営業/事業戦略	財務/会計	法務/リスクマネジメント	CSR/サステナビリティ	グローバル
企業経営	代表取締役、他企業の取締役、監査法人・財団法人等の理事長・理事等の経験者	建設技術やIT等の専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者	営業・事業戦略の担当執行役員・部長等の経験者	財務・会計の専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者	法務・リスクマネジメントの専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者	CSR・サステナビリティの専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者	グローバルビジネスの専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者/海外勤務経験者

氏名	取締役・監査役が有している専門性・経験						
	企業経営	技術/IT	営業/事業戦略	財務/会計	法務/リスクマネジメント	CSR/サステナビリティ	グローバル
清水 琢三 (代表取締役社長 執行役員社長)	●	●	●			●	
植田 和哉 (代表取締役 執行役員副社長 土木営業本部長)	●	●	●				
野口 哲史 (専務執行役員 土木本部長)		●	●				
渡部 浩 (専務執行役員 建築営業本部長)		●	●				●
山下 朋之 (専務執行役員 経営管理本部長)				●	●	●	●
日高 修 (常務執行役員 国際土木本部長)		●	●				●
川嶋 康宏 (社外)	●	●					●
高橋 秀法 (社外)	●			●	●	●	
中野 北斗 (社外)	●		●	●			●
関口 美奈 (社外 女性)	●		●	●	●	●	●
稲富 路生 (社外)				●	●	●	●
倉石 英明 (社外)			●	●			●
菅波 慎 (社外)			●			●	
竹林 久 (社外)	●		●			●	

※CSR/サステナビリティ:ESG、IR/広報、D&I、人権尊重、地球規模の環境問題等を含む

コーポレート・ガバナンス

▶ 役員報酬

取締役及び執行役員(以下、「取締役等」)の報酬の内、固定報酬(金銭)、業績連動報酬(金銭)及び業績連動報酬(非金銭)が占める割合はそれぞれおおむね65%、25%、10%です。

社外取締役はその職務に鑑み個人別に設定される基本報酬(金銭による固定報酬)のみを支給し、業績連動報酬(金銭及び非金銭)の対象外としています。

① 固定報酬(金銭)

執行役員の役位ごとに定めた基本報酬額に、取締役の責任の重さに見合った取締役加算報酬を加えた報酬額としています。

② 業績連動報酬(金銭)

個人業績連動報酬(金銭)

個人が所属する部門あるいは支店の業績等の客観的指標に基づいた評価及び個人の定性的な評価により個人ごとの評価を決定し、固定報酬(金銭)の±10%の変動額を個人業績連動報酬としています。個人業績評価(5段階評価)は、全社業績評価(受注、営業利益、キャッシュ・フロー、品質・安全への取組み、子会社業績)、定性的評価などの項目の評価で判定されます。

$$\text{個人業績連動報酬} = \text{固定報酬} \times \text{個人業績評価に基づく評価係数}$$

短期インセンティブ報酬(金銭)

役位ごとに定めた基準金額に、会社業績評価係数、営業利益係数、ROE係数、配当性向係数を乗じて算出される年次インセンティブ係数を乗じて評価しています。会社業績評価係数は、個人業績連動報酬と同じ方法で会社業績に対して評価した係数を設定し、営業利益係数は連結営業利益の額に応じて算出した係数を用いています。

なお、ROEが5%以下や無配となった場合には短期インセンティブ報酬がゼロとなるように設定されています。

$$\text{短期インセンティブ報酬} = \text{基準金額} \times \text{年次インセンティブ係数}$$

$$\text{年次インセンティブ係数} = \text{会社業績評価係数} \times \text{連結営業利益係数} \times \text{ROE水準係数} \times \text{配当性向水準係数}$$

③ 業績連動報酬(非金銭)

株式給付信託による業績連動型株式報酬です。役位ごとに定めたポイントに、②の個人業績連動報酬と同じ方法で、会社業績に対して評価した全社評価係数、個人の定性的な評価による個人評価係数、3年ごとに見直す基準株価に対する基準株価係数を乗じて、取締役等に付与するポイントを年度ごとに決定しています。なお、株式報酬の給付に際し、1ポイントあたり当社普通株式1株に換算されます。

取締役等が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役等の退任時です。

取締役の報酬の割合

固定報酬(金銭)	業績連動報酬(金銭)	業績連動報酬(非金銭)
約65%	約25%	約10%

役員報酬の内容

報酬の種類	取締役	社外取締役	監査役
固定報酬(金銭)	●	●	●
業績連動報酬(金銭)	●	-	-
業績連動報酬(非金銭)	●	-	-

2022年度の取締役・監査役に対する報酬額

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)		対象となる役員員数(名)
		金銭報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役除く)	242	227	14	7
社外取締役	46	46	-	4
監査役(社外監査役除く)	25	25	-	1
社外監査役	43	43	-	4

※取締役及び監査役の支給人員と支給額には期中に退任した取締役及び監査役を含めている。
 ※株式報酬は、当事業年度中の支給額及び役員株式給付引当金の繰入額である。
 なお、給付時期は取締役または執行役員退任時とし、給付額は退任事由及び給付時の株価によって変動する。

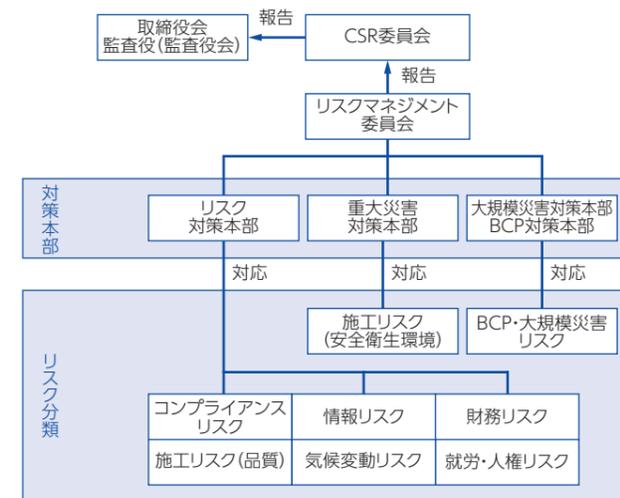
リスクマネジメント

五洋建設グループは、事業を継続する上で想定される種々のリスクについて、その発生の防止及び発生した場合におけるグループ経営全体に影響を及ぼす損失の最小化を図るなど、リスク対応を適宜・適切かつ継続的に実施します。

▶ リスクマネジメント体制

当社では、リスク管理規則に則り、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下に、「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメントシステムの構築及び改善のための審議や、リスク分類に応じて定めた担当部署への指導・監督を行うほか、グループ各社への指導・支援を行うなど、当社グループ全体のリスクマネジメントの推進を図っています。リスクマネジメント委員会の活動状況は、CSR委員会を通じて取締役会へ業務執行報告され、取締役会により実効的に監督されています。事前に想定されるリスクを特定し分類しておくことで、現実的に具体的なリスクが発生した場合、リスクの種類に応じた対策を速やかに講じることが出来ます。リスクへの対処結果について振り返りを実施することで、新たなリスクに対する認識や備えを意識し、仮に想定外のリスクが発生した場合であっても被害を最小限に抑えるべく対応できるようにしています。

また、万が一重大なリスク等が発生した場合は代表取締役を委員長とするリスク対策本部、事業継続に関わる重大な事態が発生した場合はBCP対策本部、重大な労働災害の発生時は重大災害対策本部、自然災害発生時には、大規模災害対策本部を立ち上げ対処します。



▶ 情報セキュリティマネジメント

近年、個人情報をはじめとする機密情報の漏えいなど情報関連の事件・事故が後を絶ちません。事件・事故が発生した場合、企業が被る損害は計り知れず、社会的責任も重大であるため、企業の適切な情報管理が求められています。また現在の情報化社会においては、情報システム環境(電子入札、電子納品、

電子商取引など)に基づいた取り決め・対応が必要です。当社は2004年に情報管理制度を構築したあと、定期的に制度の見直し、拡充を図ってきました。また共通グループウェアを活用し、情報システム機器への物理的対策だけでなくe-ラーニングによる全役職員への情報教育及び職種別研修などで情報管理技術の向上に努めています。

2003	情報システムの取り扱いに関する「情報管理規則」発行
2004	「情報管理制度」導入
2005	「個人情報保護法」の完全施行 事業継続計画(BCP)活動開始 全取引業者との「秘密保持契約」の締結
2006	情報セキュリティに関する内部監査の実施 関連会社6社についてセキュリティポリシー制定
2008	情報セキュリティに関するセルフチェックの実施
2012	スマートデバイス導入とセキュリティポリシー改定
2016	マイナンバー制度への対応に伴う改定 グループウェア切替に伴う情報セキュリティポリシー見直し
2017	関連会社10社についてセキュリティポリシー改定及び制定
2021	外部機関によるセキュリティ診断受診、対策

▶ 事業継続計画(BCP)の策定

自然災害や火災、システム障害などの事業継続に関わる緊急事態に遭遇した場合を想定し、危機的状況下でも重要な業務を継続するために、特に首都直下型地震対策として、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定しています。

毎年9月には大規模なBCP防災訓練、11月には津波避難訓練を実施し、緊急時においてBCPを円滑に発動できる体制の維持とBCPの持続的な改善を図っています。

- 具体的なBCP活動
- 安否確認システムによるグループ内全従業員及びその家族の安否確認と事業所の被災状況確認
 - 技術研究所での情報資源バックアップ対応
 - 本社ビルが被災した場合に備えた代替拠点の整備



BCP訓練(2023年9月)

当社グループでは、「コンプライアンス方針」に基づき、グループ各社にリスクマネジメント委員会を設置し、グループ全社の役職員が法令遵守はもとより、社会的規範・企業倫理を尊重し、常に誠実な姿勢で行動できるよう取り組んでいます。

▶ コンプライアンス方針

五洋建設グループの全役職員は、事業活動においては、法令を遵守し、社会規範・倫理を尊重することはもとより、常に誠実な姿勢で行動します。特に工事入札においては、独占禁止法その他関係法令を遵守し、公正かつ自由な競争を実践します。

当社の「コンプライアンス指針」において、「政治・行政との健全かつ正常な関係」「外国公務員等に対する不正支払の防止」など腐敗防止に関する項目のほか複数の事項を規定し、社内に周知しています。

▶ コンプライアンス研修

五洋建設グループでは、全役職員を対象として、腐敗防止等を含む各種コンプライアンス研修を実施しています。

2022年度、国内では、過去の不祥事に基づく「談合決別及びコンプライアンス宣言」のほか、建設業法、労働安全衛生法等の法令遵守を中心とした研修を実施し、全役職員が受講しました。一方、海外では、当社が操業する全ての国で、贈収賄防止、不正競争防止を中心とした研修を実施し、外国人職員を含む海外全役職員が受講しました。

このほか、若年層を対象に、独占禁止法等の法令知識やリスクマネジメント等を学習する階層別研修を実施するほか、管理職を対象に、コンプライアンスに関する理解と再徹底を目的として、社内外の不正行為事例等をテーマにディスカッションを行う研修を実施しました。

▶ 適正入札のための行動指針

当社は2009年3月31日に「談合決別宣言及びコンプライアンス宣言」を行いました。この宣言を確実に実施するための施策のひとつとして同年6月に五洋建設グループの全役職員が守るべき指針として、「適正入札のための行動指針」を定めています。

この指針は、独占禁止法等関係法令に照らし合わせ、

- 入札業務に係る職務の上で禁止されている行為の類型を示す
- 違反した場合に役職員個人に対して課せられるペナルティや違法行為
- 疑わしいと思われる行為に接した場合に、役職員がとるべき対処方法を具体的に示す

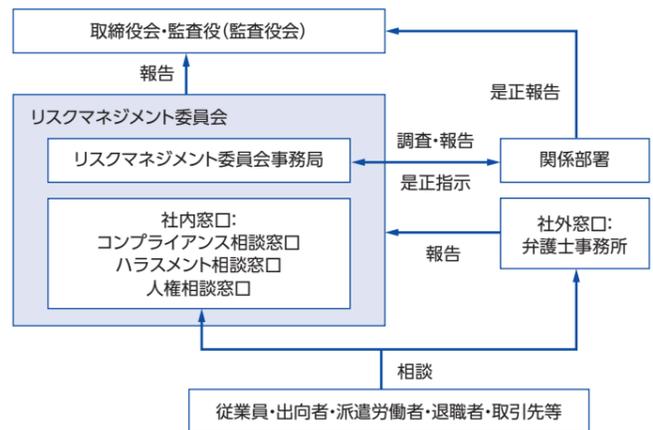
という内容になっています。この行動指針の中で違法行為等に対して「しない、させない、見過ごさない」という五洋建設グループの基本姿勢を明確にしており、グループ全役職員にイントラネット上で周知しています。また、この行動指針に関するコンプライアンス教育を毎年実施し、継続してその周知徹底を図っています。

▶ 内部通報制度

五洋建設グループでは、コンプライアンスの徹底をより一層推進する取組みの一環として、従業員が法令や倫理・会社規則に抵触する恐れのある行動を発見した時、またはコンプライアンスに関する事柄に疑問を感じた時に、社内の窓口のほか、外部窓口（弁護士）へ通報できる「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。公益通報者保護法に基づき、「内部通報者に対する不利益取扱いの禁止」を規定し、匿名による通報も受け付けており、当社グループの役職員のほか、協力会社の方も利用することができます。通報窓口は、社内イントラネット、ホームページに掲載、事業所や工事事務所に掲示しているほか、コンプライアンス研修においても周知しています。また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメント等の様々なハラスメント行為のほか人権全般に関する相談を受け付けるため、「ハラスメント相談窓口」及び「人権相談窓口」を設けています。

寄せられた相談に対しては、リスクマネジメント委員会が事実関係の調査を行い、会社規則に則り適切に指導・懲戒処分等の対応を行っています。

内部通報制度の概略図



▶ 反社会的勢力排除の徹底

当社は、リスクマネジメント委員会において暴力団などの反社会的勢力との関係を完全に遮断する体制を整備するとともに、それらに関するリスクも管理統括し、リスク発生時に即応可能な体制を維持しています。また、各種コンプライアンス研修で社員に対しての教育を行うなど、五洋建設グループの事業活動全体を網羅する取組みを行っています。

取引先との関係では、契約約款（「物品売買契約約款」「工事下請契約約款」等）に反社会的勢力の排除条項を記載し対応しています。

ステークホルダーとの対話

個人株主や機関投資家をはじめとした幅広いステークホルダーに対し、当社の経営理念、経営戦略、経営状況などを理解していただくため、多角的なIR (Investor Relations) 活動を行っています。年4回の機関投資家向け決算説明会の他、年間延べ250名以上の国内外機関投資家とミーティングを実施しています。個人株主向けには、建設業への理解を深めていただくため、当社の施工実績や施工中の現場の内部を見ていただく現場見学会を毎年開催しています。

今後も、適時・適切な情報開示はもちろんのこと、株主の皆様との直接的な対話を大切に、積極的なIR活動を行ってまいります。

▶ 主なIR活動

決算説明会

四半期決算ごとにアナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を開催しています。中間決算、本決算の決算説明会には代表取締役社長が出席し、決算の内容、事業の見通し、注目のトピックスなどを説明しています。

One on Oneミーティング

年間を通じて、海外投資家も含めたアナリスト・機関投資家とのOne on Oneミーティング（個別対話）を実施し、当社の経営・財務状況やESGの取組みなどの非財務情報に関する対話を行っています。

海外でのIR活動

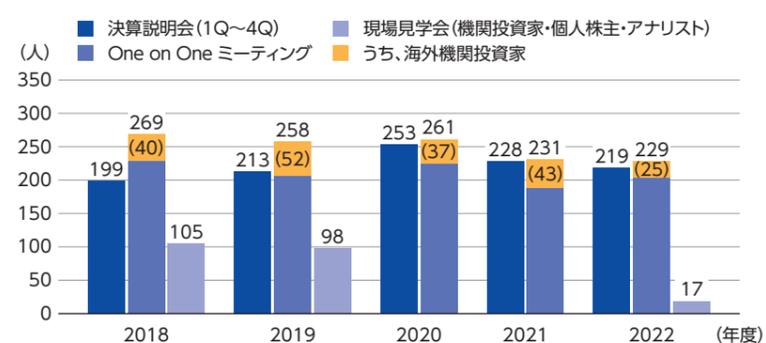
代表取締役社長が海外機関投資家と対面あるいはウェブでOne on Oneミーティングを実施し、経営状況や事業見通しについての対話を行っています。2023年7月には4年ぶりにロンドンで海外IRを行いました。

現場見学会の開催

IR活動の一環として、機関投資家・個人株主・アナリストを対象に、当社の事業内容や施工実績を理解していただくための現場見学会を開催しています。

※2020年度及び2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、海外でのIR活動を含む対面でのIR活動や現場見学会を原則中止、IR活動はWeb会議システム等を活用し継続

IR活動実績（延べ参加人数）



決算説明会（2023年5月）



個人株主様向け現場見学会（建築）（2023年9月）



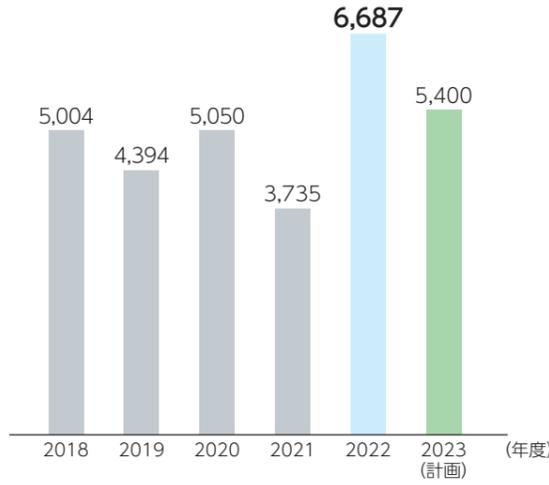
個人株主様向け現場見学会（土木）（2023年9月）

財務・非財務ハイライト

※原則、連結。対象範囲が異なる場合には注記

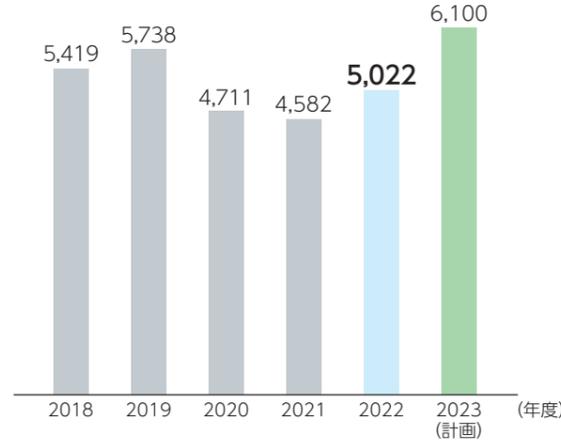
建設受注高(単体)

(億円)



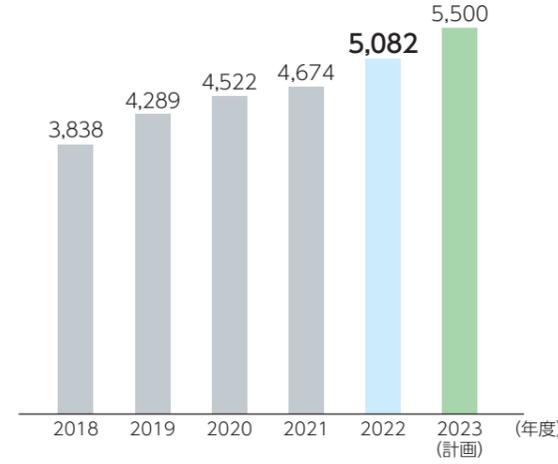
売上高

(億円)



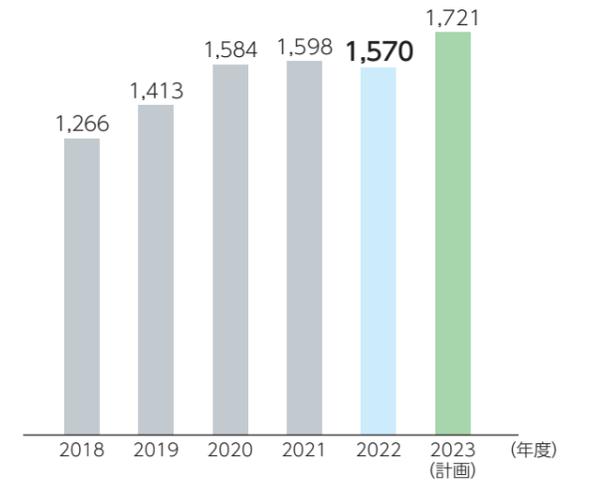
総資産額

(億円)

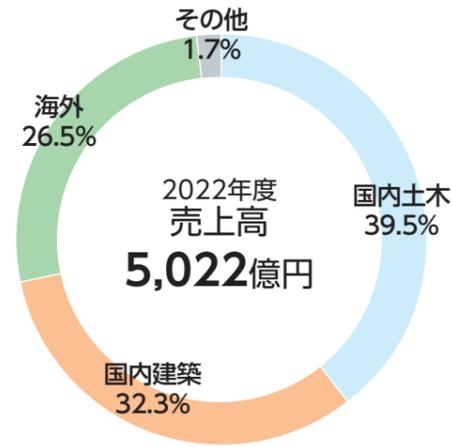


純資産額

(億円)

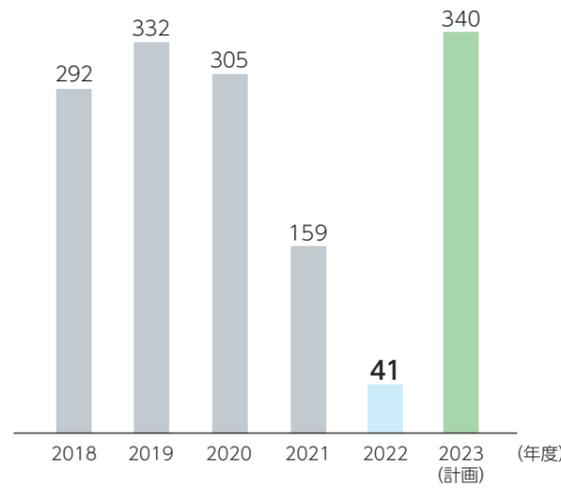


部門別売上高比率



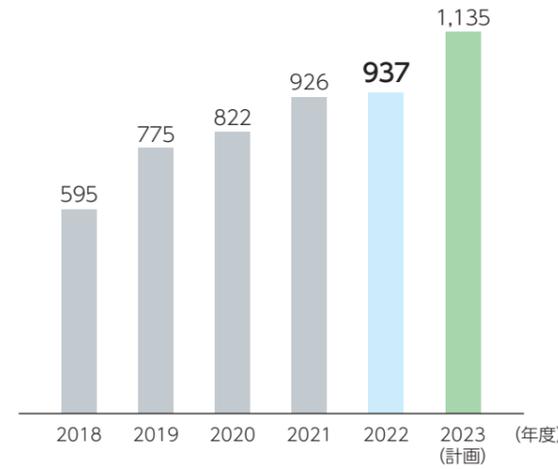
営業利益

(億円)



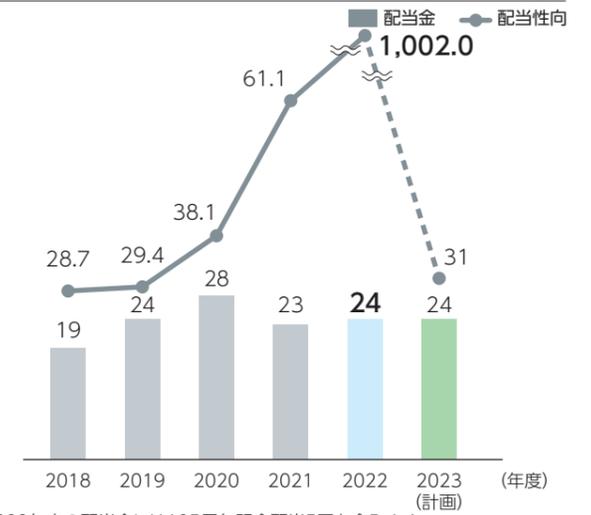
有利子負債残高

(億円)



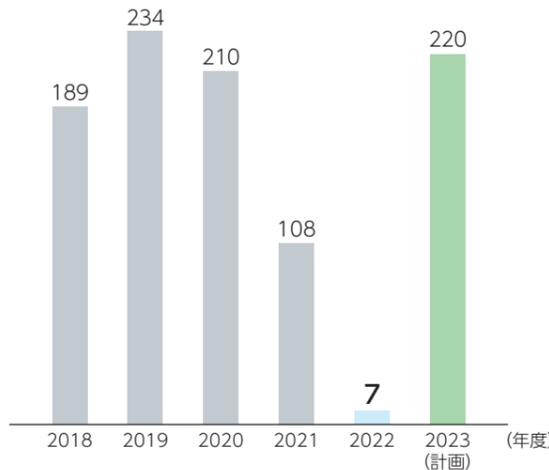
配当金/配当性向

(円/%)



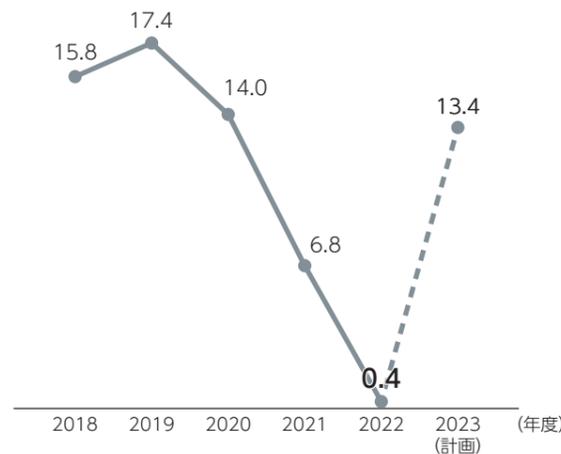
親会社株主に帰属する当期純利益

(億円)



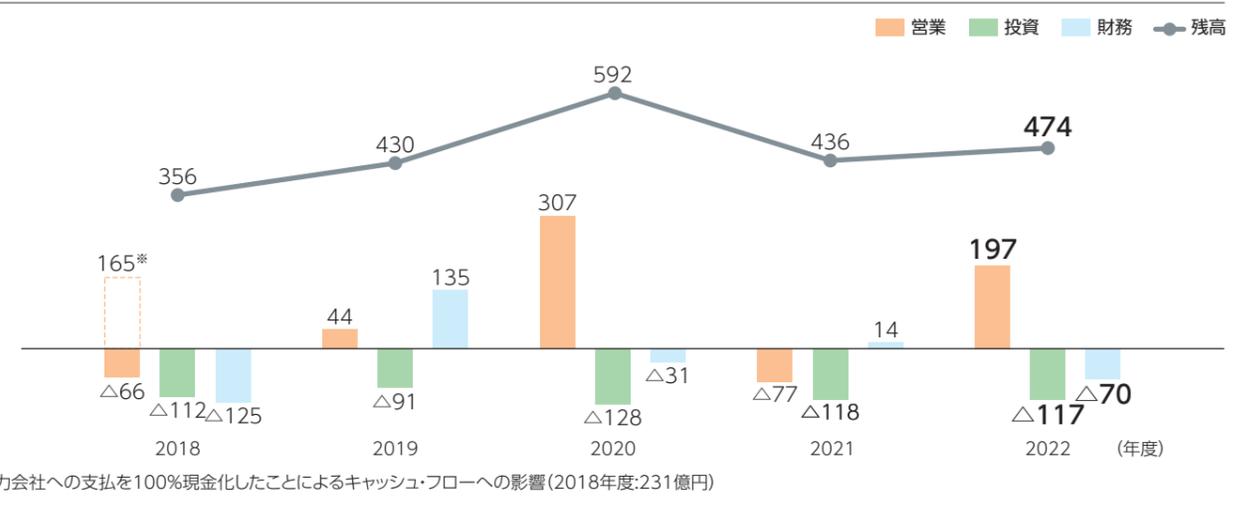
ROE

(%)



営業・投資・財務キャッシュ・フロー/現金及び現金同等物の期末残高

(億円)



経営理念とビジョン

価値創造戦略

豊かな環境の創造

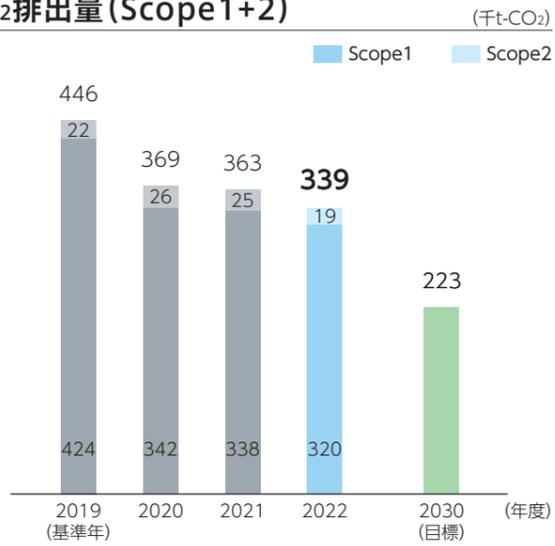
社会との共感

実効あるガバナンスの推進

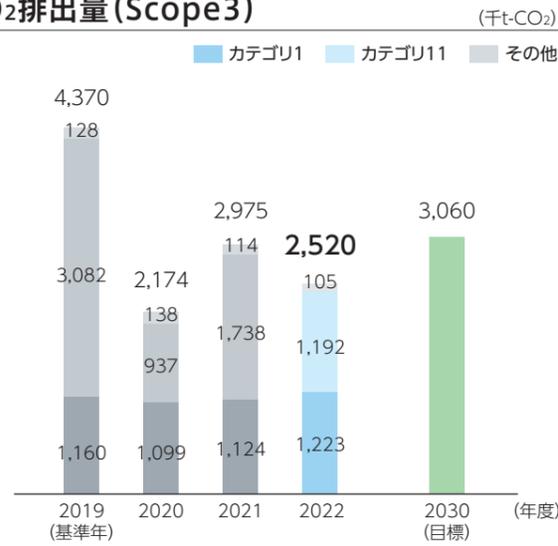
データセクション

財務・非財務ハイライト

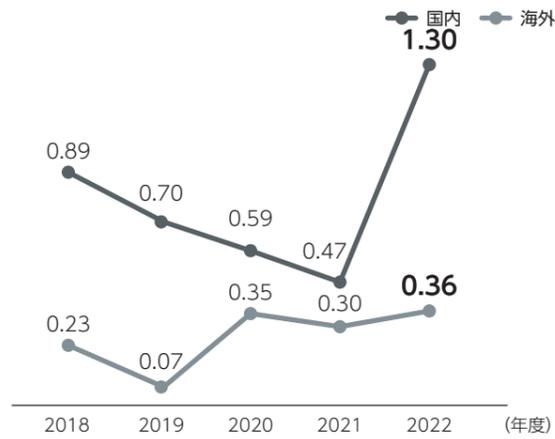
CO₂排出量 (Scope 1+2)



CO₂排出量 (Scope 3)

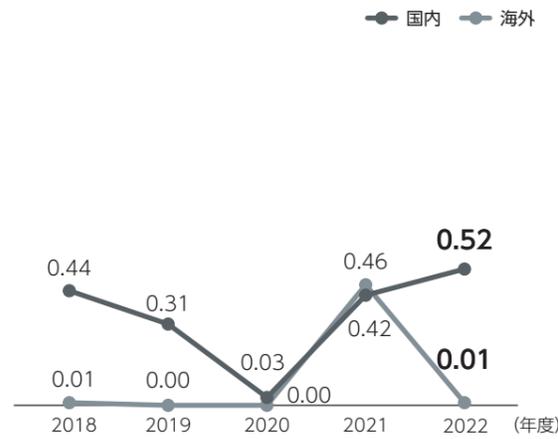


度数率 (単体) (国内・海外)



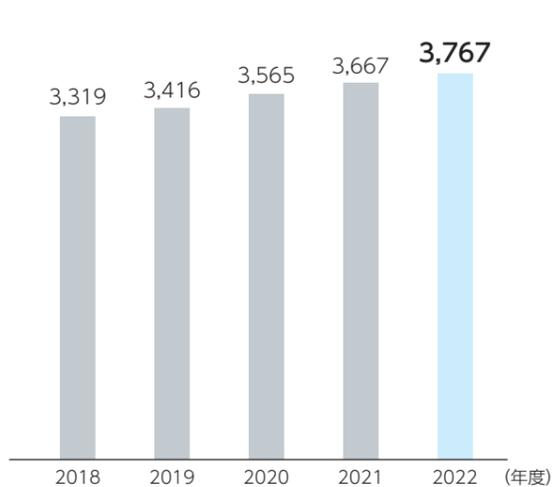
※度数率: 災害発生の頻度を表す。
労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数 × 1,000,000

強度率 (単体) (国内・海外)

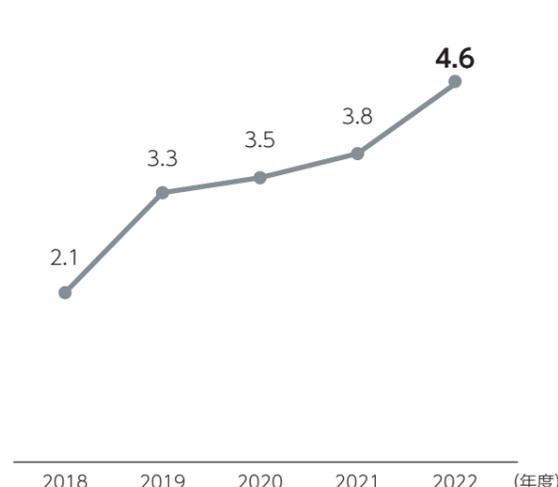


※強度率: 災害の重さの程度を表す。
延労働損失日数 / 延実労働時間数 × 1,000

従業員数



女性管理職比率 (単体)



ESGデータ

※原則、単体

ESG	指標	KPI	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位		
E	CO ₂ 排出量	Scope1排出量 (連結)	✓	424	342	338	320	千t-CO ₂	
		Scope2排出量 (連結)	✓	22	26	25	19		
		Scope3排出量 (連結)	✓	4,370	2,174	2,975	2,520		
		燃費向上剤導入率 (連結)	✓	-	-	-	2%		
		環境配慮型建機導入率 (連結)	✓	-	-	-	2%		
		ZEB等認証の取得件数 (連結)	✓	1	2	3	4		
		建設した洋上風力発電の出力 (累計) (連結)	✓	0	0	0	0		
	環境関連	建設廃棄物リサイクル率 (国内)	✓	97.3%	98.1%	98.5%	96.0%	-	
		建設廃棄物排出量 (国内)	-	442	414	510	571	千t	
		電力使用量	-	44,068	48,068	48,114	37,615	千kWh	
資源循環事業の売上高 (連結)		✓	5,673	6,958	7,055	7,968	百万円		
ブルーカーボン関連技術開発 (技術適用プロジェクト数)		✓	1	2	1	4	件		
重大な環境法令違反件数 (国内)		✓	0	0	0	0	-		
Diversity & Inclusion		従業員数 (期末) (連結)	-	3,416	3,565	3,667	3,767	人	
	従業員数 (期末) (国内+海外)	-	4,493	4,650	4,642	4,763			
	うち女性従業員数	-	667	719	698	741			
	女性管理職数 (国内+海外)	-	47	49	53	65			
	女性管理職比率 (国内+海外)	✓	3.3%	3.5%	3.8%	4.6%			
	新入社員数	-	192	197	197	202			
	(女性総合職数/新入社員数)	✓	(9.4%)	(15.2%)	(13.7%)	(14.4%)			
	入社3年以内離職率	✓	15.9%	16.8%	14.1%	16.2%			
	障がい者雇用率	✓	2.29%	2.69%	2.79%	2.76%			
	4週8休の定着状況 (完全閉所基準)	✓	38.7%	42.9%	50.0%	56.0%			
S	ワーク・ライフ・バランス	4週8休の定着状況	✓	74.5%	78.4%	86.6%	92.1%	-	
		育児休業等取得率 (男性)	✓	48.8%	33.0%	39.8%	114.3%	-	
		安全	災害発生件数 (休業4日以上)	-	19	11	9	23	件
			死亡災害件数 (全体)	✓	1	0	1	1	
			死亡者数 (従業員)	-	0	0	0	0	人
	死亡者数 (協力会社)		-	1	0	1	1		
	度数率		✓	0.70	0.59	0.47	1.30	-	
	海外	災害発生件数 (休業4日以上)	-	3	11	9	12	件	
		死亡災害件数 (全体)	✓	0	0	2	0		
		死亡者数 (従業員)	-	0	0	0	0	人	
死亡者数 (協力会社)		-	0	0	2	0			
度数率		✓	0.07	0.35	0.30	0.36	-		
G	品質	研究開発費	✓	2,435	2,348	2,405	2,786	百万円	
		うちDX関連	✓	1,555	968	1,021	1,129		
		うちGX関連	✓	411	910	1,000	1,261		
		うちレジリエンス関連	✓	469	470	383	396		
		対外発表件数	✓	128	131	135	144		
	社会との共感	全体	✓	24	29	27	36	件	
		うちDX関連	✓	29	26	34	28		
		うちGX関連	✓	75	82	69	93		
		うちレジリエンス関連	✓	591	666	676	687		
		特許・実用新案等保有件数	✓	34	31	23	25		
環境	表彰件数 (大臣表彰、局長表彰、日建連表彰、土木学会賞等)	✓	79.7	81.0	81.1	80.1	点		
	国発注工事 (土木) の工事成績 (平均点)	✓	22	25	18	30	件		
	不適合製品処置発生件数 (国内)	✓	4	7	0	0			
	不適合製品処置発生件数 (海外)	✓	97.7%	100.0%	98.5%	96.7%	-		
	顧客満足度調査「満足」以上 (土木)	✓	91.8%	94.1%	96.0%	93.8%	-		
	顧客満足度調査「満足」以上 (建築)	✓	426	401	402	431	人/年		
	担い手確保	優良職長認定者数	✓	-	93.9%	95.5%	97.3%	-	
		事業者登録率 (1次)	✓	-	52.8%	59.2%	68.7%	-	
		事業者登録率 (2次)	✓	-	71.6%	79.4%	86.4%	-	
		技能者登録率 (1次)	✓	-	52.8%	62.2%	72.3%	-	
技能者登録率 (2次)		✓	98.4%	100%	100%	100%	-		
G	コンプライアンス	コンプライアンス研修受講率 (連結)	✓	11	10	3	17	件	
		コンプライアンス相談窓口件数 (連結)	✓	11	10	11	17		
		ハラスメント相談窓口件数 (連結)	✓	100%	100%	100%	100%		-
	リスクマネジメント	役職員のBCP訓練参加率 (連結)	✓	100%	100%	100%	100%	-	
		サステナビリティ研修受講率 (連結)	✓	98%	-	98%	99%	-	
		情報セキュリティ研修受講率 (連結)	✓	0	0	0	1	件	
	IR活動	重大な法令違反件数	✓	0	0	0	0	回	
		重大な情報事故件数	✓	2	2	3	3		
		決算説明会 (社長出席)	✓	2	2	1	1		
		決算説明会 (テレフォンミーティング)	✓	191	187	167	161		延べ社数
個人株主向け現場見学会参加者数	✓	79	-	-	10	人			

※2022年のマーク(☑)を付した実績値は、EY新日本有限責任監査法人による第三者保証を受けています。
実績値の算定基準及び第三者保証報告書については、当社ウェブサイトをご覧ください。 URL: <https://www.penta-ocean.co.jp/company/csr/esg/index.html>

連結財務指標の推移

業績

(単位:億円)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
国内土木	1,140	1,467	1,891	1,532	1,874	1,668	1,624	1,928	1,857	1,655	3,106
国内建築	1,089	1,451	1,714	1,451	1,762	2,005	1,739	1,651	1,782	1,601	2,217
海外	573	1,549	3,559	1,418	1,002	3,006	1,641	815	1,411	480	1,364
建設受注高(単体)	2,803	4,467	7,165	4,401	4,638	6,679	5,004	4,394	5,050	3,735	6,687
国内土木	1,240	1,401	1,458	1,494	1,545	1,825	1,849	2,095	1,979	1,742	1,966
国内建築	1,115	1,277	1,307	1,653	1,498	1,400	1,829	1,970	1,444	1,534	1,624
海外	1,056	1,046	1,385	1,626	1,831	1,951	1,641	1,576	1,219	1,204	1,332
完成工事高	3,411	3,724	4,149	4,773	4,874	5,177	5,319	5,641	4,642	4,480	4,922
その他	88	88	113	143	130	92	101	97	68	102	100
売上高	3,498	3,812	4,262	4,916	5,003	5,269	5,419	5,738	4,711	4,582	5,022
国内土木	64	72	48	90	96	137	135	202	225	166	171
国内建築	△19	5	20	105	112	81	77	63	40	36	21
海外	28	26	48	17	22	49	67	63	29	△59	△160
その他	△9	△5	7	△6	13	9	13	4	11	15	10
営業利益	65	99	123	206	243	276	292	332	305	159	41
経常利益	66	92	114	194	237	257	266	325	305	157	14
親会社株主に帰属する当期純利益	20	38	62	78	153	178	189	234	210	108	7

※完成工事高、売上高、営業利益は、連結子会社の事業内容を4セグメントに分類しています。
(決算短信・有価証券報告書は会社単位で4セグメントに分類しており、上記の分類方法とは異なります)

財政状態・経営指標

(単位:億円)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
総資産額	2,967	3,016	3,662	3,788	3,723	4,188	3,838	4,289	4,522	4,674	5,082
純資産額	651	675	771	807	964	1,120	1,266	1,413	1,584	1,598	1,570
自己資本比率	21.9%	22.3%	21.0%	21.3%	25.9%	26.7%	33.0%	32.9%	35.0%	34.1%	30.9%
有利子負債残高	709	749	949	742	597	675	595	775	822	926	937
有利子負債比率	23.9%	24.8%	25.9%	19.6%	16.0%	16.1%	15.5%	18.1%	18.2%	19.8%	18.4%
純有利子負債残高	203	423	564	78	△127	18	233	339	224	477	432
D/Eレシオ(ネット)	0.3	0.6	0.7	0.1	△0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3
営業活動によるキャッシュ・フロー	83	△143	△46	552	313	34	△66	44	307	△77	197
投資活動によるキャッシュ・フロー	△105	△73	△91	△47	△91	△131	△112	△91	△128	△118	△117
財務活動によるキャッシュ・フロー	△111	32	191	△207	△155	41	△125	135	△31	14	△70
現金及び現金同等物の期末残高	499	319	379	654	718	651	356	430	592	436	474
自己資本当期純利益率(ROE)	3.2%	5.7%	8.6%	9.9%	17.3%	17.1%	15.8%	17.4%	14.0%	6.8%	0.4%
配当額(円/株)	2	2	4	6	12	14	19	24	28	23	24
配当性向	28.2%	15.2%	18.5%	22.0%	22.5%	22.5%	28.7%	29.4%	38.1%	61.1%	1,002.0%
研究開発費(単体)	15	16	16	17	20	21	23	24	23	24	28
設備投資額	99	85	102	70	95	134	103	103	116	90	104
減価償却費	43	47	53	55	56	68	77	91	74	65	72

会社情報

▶ 会社概要

社名 五洋建設株式会社
 PENTA-OCEAN CONSTRUCTION CO., LTD.
創業 1896年(明治29年)4月
代表者 清水 琢三
資本金 30,449百万円
売上高 502,206百万円(2023年3月期)
従業員数 3,767名(2023年3月31日現在)
主な事業 建設工事の設計及び請負、
 その他関連する一切の事業

URL <https://www.penta-ocean.co.jp/>
本社 〒112-8576 東京都文京区後楽2-2-8



コーポレートロゴ
 “創造する心に国境はない”この信念のもとに、
 世界各地で活動を続ける五洋建設。
 五角形は、太平洋・大西洋・インド洋・南氷洋・
 北氷洋の5大洋を表現しています。

▶ 関係会社一覧

連結子会社

五栄土木株式会社	東京都江東区
洋伸建設株式会社	広島市中区
ペンタビルダーズ株式会社	東京都文京区
警固屋船渠株式会社	広島県呉市
ペンタテクノサービス株式会社	栃木県那須塩原市
ペンタ保険サービス株式会社	東京都千代田区
ジャイワット株式会社	千葉県市川市
株式会社サンドテクノ	千葉県市川市
domi環境株式会社	東京都文京区
三木バイオテック株式会社	兵庫県三木市
PKYマリン株式会社	東京都文京区
ジャパンオフショアマリン株式会社	東京都文京区
ペンタオーシャン・マリン・ ホールディングス社	シンガポール
アンドロメダ・ファイブ社	シンガポール
カシオペア・ファイブ社	シンガポール
マーキュリー・ファイブ社	シンガポール
マーズ・ファイブ社	シンガポール
チェリー・ファイブ社	シンガポール
UG M&E Pte. Ltd.	シンガポール
ペンタオーシャン・マレーシア社	マレーシア
アンカットラウト社	マレーシア
ピーティー・ペンタオーシャン社	インドネシア
サイアム・ゴヨウ社	タイ
タイ・ペンタオーシャン社	タイ
ペンタオーシャン・ホンコン社	香港
ペンタオーシャン・インド社	インド
ペンタオーシャン・ラオス社	ラオス
ペンタオーシャン・ベトナム社	ベトナム
ブリッチウッド社	香港
五洋科技信息咨询(深圳)有限公司	中華人民共和国

持分法適用関連会社

Koh Brothers Eco Engineering Ltd. シンガポール

その他グループ会社

天保山ターミナルサービス株式会社 大阪市北区
 羽田空港国際線エプロンPFI株式会社 東京都新宿区
 宮島アクアパートナーズ株式会社 広島県廿日市市
 松山環境テクノロジー株式会社 愛媛県松山市
 稚内環境テクノロジー株式会社 北海道稚内市
 株式会社善通寺・琴平・多度津 香川県善通寺市
 学校給食サービス

▶ 事業所一覧



国内事業所

- | | |
|--------|--------|
| ① 本社 | 横浜営業支店 |
| 技術研究所 | 名古屋支店 |
| 札幌支店 | 大阪支店 |
| 室蘭製作所 | 中国支店 |
| 東北支店 | 山口営業支店 |
| 北陸支店 | 四国支店 |
| 東京土木支店 | 高松営業支店 |
| 東京建築支店 | 九州支店 |

海外事業所

- ② 国際部門シンガポール本社
- ③ 香港営業所
- ④ ベトナム営業所
- ⑤ インドネシア営業所
- ⑥ マレーシア営業所
- ⑦ エジプト営業所
- ⑧ タイ営業所
- ⑨ 中東営業所
- ⑩ ミャンマー営業所
- ⑪ アフリカ営業所
- ⑫ デリー事務所

▶ 主なイニシアティブへの参画

