

2024

CORPORATE REPORT

コーポレートレポート



五洋建設株式会社

本社 / 〒112-8576 東京都文京区後楽2-2-8 TEL.03-3816-7111 (代表)
<https://www.penta-ocean.co.jp>

当資料の情報は、2024年12月現在のものです。当資料については、無断で複製、転載することを禁じます。

UD FONT by MORISAWA 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。

五洋建設ホームページ



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。



社会との共感

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。

経営理念

進取の精神の実践

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。

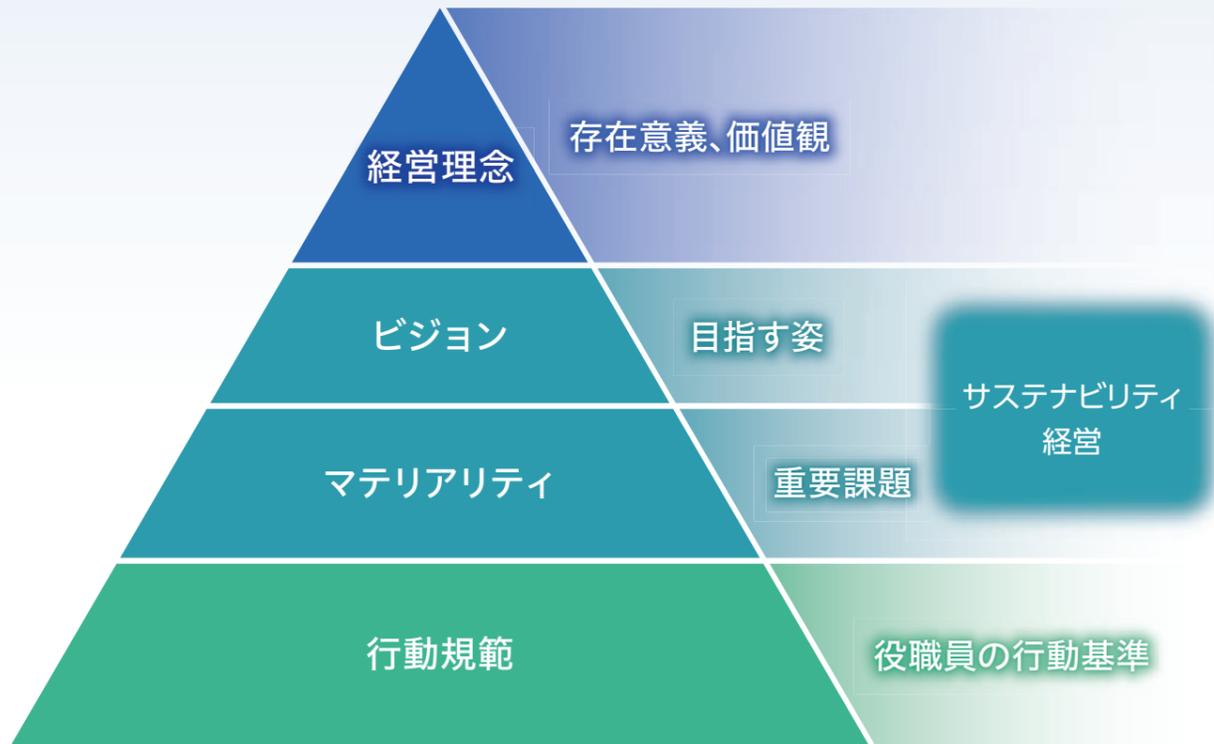
豊かな環境の創造

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。

A Genuine Global General Contractor

Corporate Philosophy Structure

五洋建設グループの理念体系



五洋建設グループ 行動規範

1. 誠実な企業活動

- 1) 法令等の遵守
- 2) 公正な競争と適正な取引
- 3) 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
- 4) 適正な会計処理・納税
- 5) 情報・資産の適切な管理と使用
- 6) 贈収賄・腐敗行為の防止
- 7) 反社会的行為の根絶
- 8) リスクマネジメント

2. 人間尊重、社会・環境との共生

- 1) 人権の尊重
- 2) ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 3) 安全・安心な職場環境づくり
- 4) 良質な社会インフラ・建築物の建設
- 5) 気候変動問題への取り組み
- 6) 環境の保全と創造
- 7) 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
- 8) 地域社会への貢献

全文はこちら



■ 対象期間

2023年度(2023年4月1日~2024年3月31日)を対象としています。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としています。対象範囲が異なる場合にはその旨注記しています。

■ 参考にしたガイドライン

- ・環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ・IFRS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「価値協創ガイダンス」
- ・「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書」

■ その他

会社案内、有価証券報告書などの企業情報は、ホームページでご覧いただけます。

お読みいただくにあたって

コーポレートレポート(統合報告書)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、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

contents 目次

理念とビジョン	
ビジョン	01
経営理念	02
理念体系	03
行動規範	03
編集方針	04
五洋建設128年の歴史	05
トップメッセージ	07
価値創造戦略	
ビジネスモデルと強み	13
価値創造プロセス	15
特集:五洋建設ミュージアム	17
特集:GXの取組み	19
特集:DXの取組み	22
事業戦略	
国内土木部門	23
国内建築部門	25
国際部門	27
サステナブルな経営基盤の構築	
サステナビリティ経営の実践	29
マテリアリティの特定	31
マテリアリティ(具体的取組みと各指標)	33
豊かな環境の創造	
気候変動	35
環境マネジメント	37
生物多様性	38
資源循環	39
社会との共感	
品質	41
外部表彰の受賞	41
人材戦略	42
D&I	43
人材開発	44
働き方改革	45
人権の尊重	47
持続可能なサプライチェーン	49
労働安全衛生	51
実効あるガバナンスの推進	
コーポレート・ガバナンス	53
リスクマネジメント	56
コンプライアンス	57
ステークホルダーとの対話	58
取締役一覧、監査役一覧	59
データセクション	
財務・非財務ハイライト	61
連結財務指標の推移	63
会社情報	65

「進取の精神の実践」 五洋建設128年の歴史

1896年に当社の前身である「水野組」が誕生してから128年。当社は、DNAである進取の精神のもと、国内・海外において、海の土木から、陸の土木、建築へと業容を拡大するとともに、新技術や新分野に挑戦してきました。

第Ⅰ期(1896年～)	第Ⅱ期(1945年～)	第Ⅲ期(1981年～)	第Ⅳ期(1996年～)	第Ⅴ期(2005年～)	第Ⅵ期(2014年～)
「水の土木の水野組」の誕生	進取の精神で事業展開	総合建設業へ	再建	再生	進化
呉を拠点に、海の土木工事を展開	全国、海外へ雄飛	土木、建築、海外の3事業の展開	建設市場縮小への対応、負の遺産からの脱却	臨海部ナンバーワン企業を目指して	臨海部と海外に強みを持つグローバル・ゼネラルコントラクターへ
「水野組」が広島県呉市で誕生。港湾土木工事を手掛け、「水の土木の水野組」として発展	スエズ運河改修工事を機に海外展開。M&Aにより陸上土木強化、北海道進出で全国展開	バランスの取れた総合建設業を目指して、国内外で建築事業を強化	建設市場が縮小する中、財務の健全化と技術力を生かした本業強化を推進	臨海部と海外に強みを持つという特徴を生かして、国内土木、国内建築、国際の3部門体制の確立へ	土木・建築、国内・海外の部門間連携の推進 洋上風力やZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)等、新分野に挑戦
 4代目水野甚次郎水野組創業(1896年)	 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年)	 シンガポール、ジュロン地区トゥース埋立工事受注(1984年)	 世界最大級の自航式浚渫船「クイーン・オブ・ペンタオシャン」(現:アンドロメダV)シンガポール就役(1999年)	 新東名高速道路小河内トンネル完成(2005年)	 自航式ポンプ浚渫船「カシオペアV」完成(2014年)
 創業当時の呉港(1890年)	 スエズ運河改修工事受注(1961年) スエズ運河拡幅増深工事受注(1974年)	 サンプラザビル受注 香港へ進出(1986年)	 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年)	 東京ゲートブリッジ完成(2007年)	 シンガポール、センカン総合病院竣工(2018年)
 万関瀬戸(対馬)の開削工事受注(1900年)	 日本鋼管福山臨海工業用地造成工事受注(1961年)	 ワールド流通センター竣工(1993年)	 中部国際空港完成(2003年)	 九州新幹線玉名津留高架橋完成(2008年)	 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年)
	 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年)	 関西国際空港 第1期空港島、第2期空港島受注(1986年、1999年)	 アーバンビューグランドタワー竣工(2004年)	 MAZDA Zoom-Zoom スタジアム広島竣工(2009年)	 ヨドバシ梅田タワー竣工(2019年)
		 北九州響灘洋上風力発電事業 風車基礎・海洋工事等受注(2022年)			
1896 水野組創業	1964 シンガポール進出	1967 五洋建設(改称)	1986 香港進出	1996 創業100周年	2014 シンガポール進出50周年
					2021 創業125周年

トップメッセージ

サステナブルな建設事業活動を通じて 社会の持続的発展に貢献する

代表取締役社長

清水 琢三

五洋建設は、1896年広島県呉市で水野組として創業し、創業128周年を迎えました。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。

当社グループが目指す姿

～真のグローバル・ゼネラルコントラクター

五洋建設グループは、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」を目指しています。「真のグローバル・ゼネラルコントラクター」とは、土木部門・建築部門・国際部門の部門間の垣根が無く、国籍・性別によらず多様な人材が生き生きと働き続けられる、部門間連携とD&I (Diversity & Inclusion) が当たり前前の会社です。当社グループは、「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(環境、社会、企業統治)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発展に貢献します。

サステナビリティ経営の実践 (誠実な企業活動、人間尊重、社会・環境との共生)

企業が持続的に成長するためには、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。当社グループは、2023年5月に発表した「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・ゼネラルコントラクター」をビジョンに掲げ、マテリアリティの特定、人権の尊重と持続可能なサプライチェーンなどの個別課題への取り組み体制の構築等、サステナビリティ経営の体制・仕組みづくりを推進してまいりました。2024年度は、このサステナビリティ経営を国内外のすべての事業所および現場の隅々まで根付かせることを目指します。

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、役職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。2023年5月、五洋建設グループの役職員一人ひとりが、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り組みを一層深化させます。人権の尊重に関しては、2023年度に人権委員会の設置、人権方針の策定・開示、および五洋建設グループを対象とした人権デューデリジェンスを実施しました。2024年度からは、人権デューデリジェンスを通じて見えてきた課題に対応するための個別施策の実施とモニタリングを行います。持続可能なサプライチェーンの構築に関しては、2023年11月に策定・開示した「持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン」の役職員および取引先への周知を行うとともに、取引先と一体となって持続可能なサプライチェーンを構築するための第一歩として、主要な取引先を対象に自己評価質問表(SAQ)への回答依頼を行いました。協力会社・取引先に対する労務費や資材価格の適正な価格転嫁は我々の責務です。これらの取り組みを通じて、協力

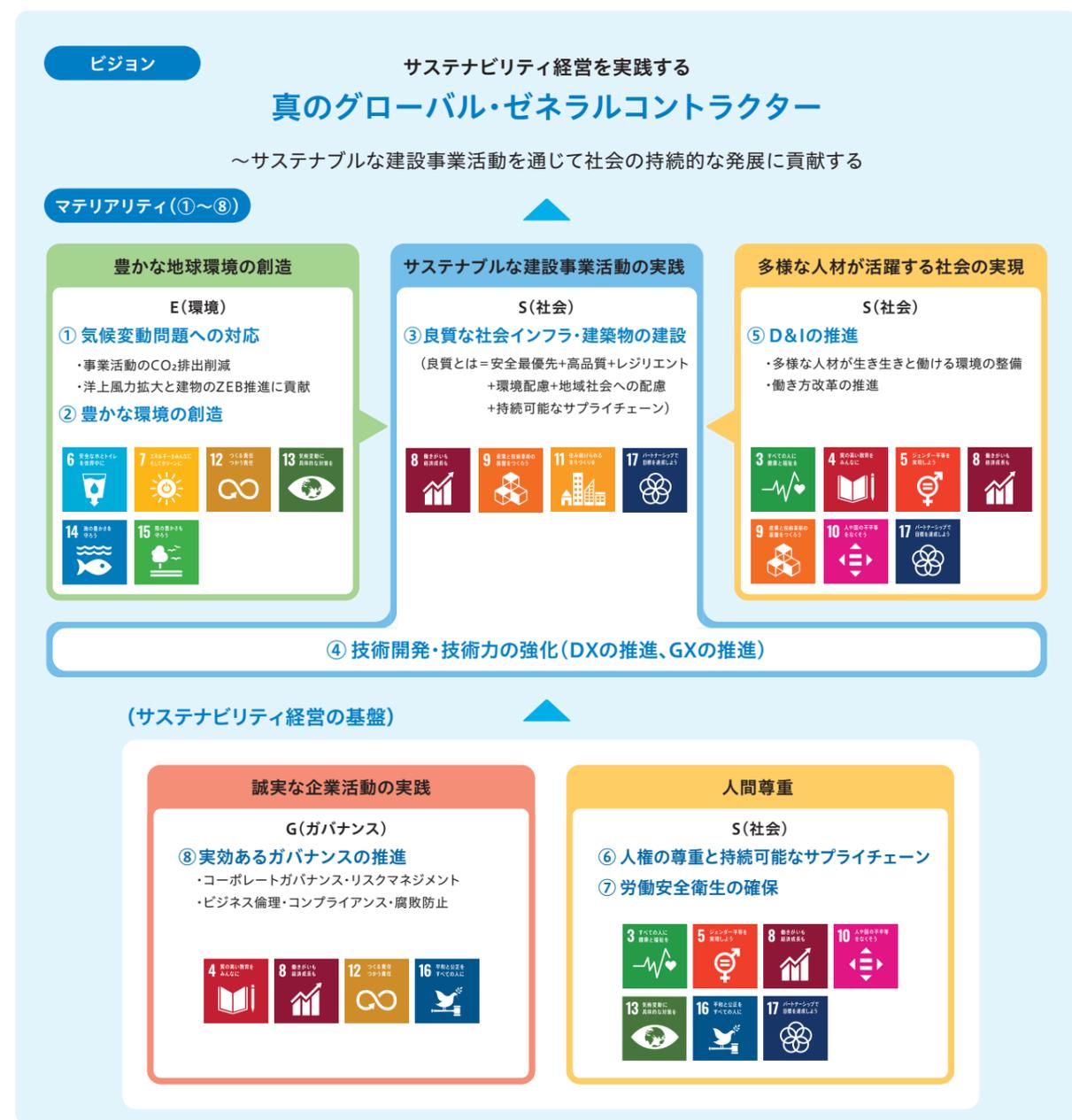
会社・取引先との信頼関係を構築し、サステナブルな建設事業活動を実践します。

また、多様な人材が活躍する社会を実現するため、D&I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。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。また、事業量が拡大する中で、2024年4月から適用された時間外労働の上限規制に確実に対

応できるように、週休二日の確実な取得に加え、隔月45時間以内勤務制を徹底します。そのため交替制の導入、タイムリーな必要人員の配置、現場サポート体制の拡充等、現場任せ、個人任せにしない組織的な取組みを徹底します。

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。

》サステナビリティ経営



「目指す姿」に向けた中期経営計画の進捗

2023年度を初年度とする3カ年の「中期経営計画(2023～25年度)」では、前中期経営計画期間中に受注した複数の大型工事が国内外で始動、本格化することから、過去最高の売上高と過去最高益の更新を見込んでいます。

●2023年度の振り返り

2023年度の建設業を取り巻く環境は、国内では、政府による防災・減災、国土強靱化加速化対策等による堅調な公共投資の継続ならびに経済安全保障やカーボンニュートラル(CN)に関連した民間設備投資の増加により、建設投資は官民ともに堅調に推移しました。その一方で建設資材価格の高止まりが続いていることに加えて建設需要が集中する地域においては協力会社の労務逼迫・供給制約、労務費の上昇が生じています。また海外においても当社の主要市場であるシンガポール、香港及び東南アジアの建設投資は堅調でしたが、国内同様、建設資材価格や労務費の高止まりが続きました。

このような事業環境の下、2023年度の連結売上高は6,177億円(前年度比23%増)と過去最高となりました。利益面では前年度に比べて大幅に改善したものの、期初の目標に対する達成率は80%台となりました。営業利益は292億円(前年度比608%増、達成率85.7%)、経常利益は272億円(前年度比1,823%増、達成率85.1%)、親会社株主に帰属する当期純利益は179億円(前年度比2,511%増、達成率81.3%)となりました。国内土木は大型港湾工事の進捗遅れ等、海外は工事の期ずれによる浚渫船不稼働や為替の影響による赤字工事の損失額の増加等によるものです。

受注については、海外は大型工事の期ずれ、国内は2022年度に受注した過去最大規模の大型工事の影響があり、前年度に比べて減少しましたが、国内の土木・建築、官民ともに期初の目標を大幅に上回りました。当社単体の建設受注高は5,922億円(前年度比11.4%減、達成率109.7%)となり、期末の次期繰越工事高は、過去最大となった前期を上回る1兆1,036億円となりました。

●2024年度の見通し

2024年度の国内の建設市場においては、2023年度補正予算と2024年度当初予算を合わせた切れ目のない予算執行により引き続き堅調な公共投資が続きます。海外においても、拠点のシンガポールをはじめ東南アジアでは引き続き堅調な建設需要が見込まれます。

2024年度の連結業績につきましては、国内・海外、土木・建築ともに手持ちの大型工事が進捗することから、売上高は6,550億円と引き続き過去最高を更新する見通しです。利益面では、国内土木で大型港湾工事の進捗や洋上風力建設工事の採算を保守的に見直したこと、また海外の大型港湾工事の着工時期を保守的に見込んだことから、2023年5月に発表した中期経営計画を見直しました。なお、中期経営計画最終年度の2025年度目標に変更はありません。

また、設備投資については、将来の事業の柱の一つとして取り組んでいる洋上風力分野で、年間300億円規模の作業船への戦略的な設備投資を計画しています。2023年に2隻目のSEP船CP-16001が完成し(鹿島建設・寄神建設と共有)、北九州で稼働を開始しました。2025年度には3隻目のSEP船となる「Sea Challenger」の1600t吊への改造が完了し(DEME Offshore社と共有)、26年度から稼働予定です。また、HLV(大型基礎施工船)やCLV(ケーブル敷設船)についても2027年度の完成を目指し検討を進めています。我が国の洋上風力建設は2027年から本格化し、売上貢献する見込みです。

●株主還元

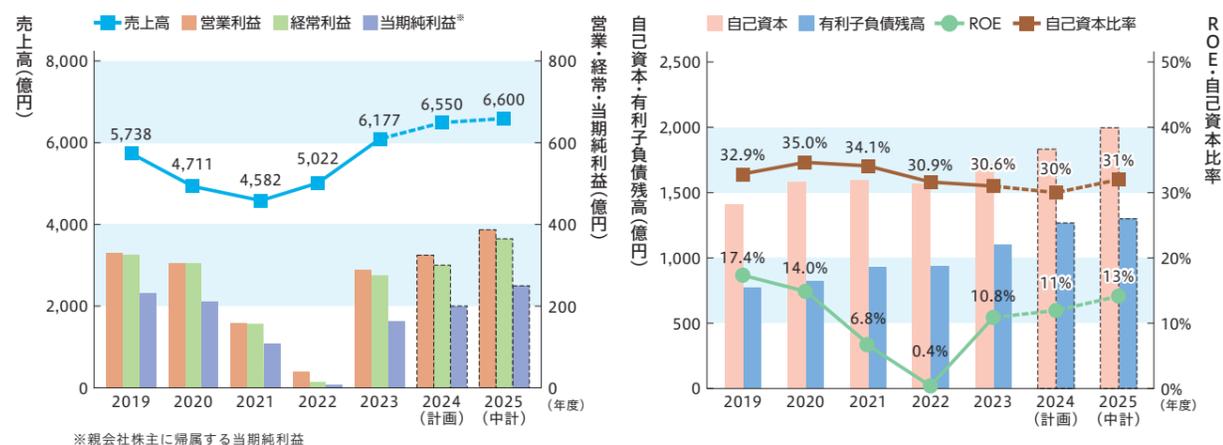
株主還元につきましては、2024年度より、総還元性向(連結)40%以上、配当性向30%以上に見直しました。加えて、2024年6月の定時株主総会において、現在の年1回の期末配当に加えて、会社法第454条5項の規定に基づき、取締役会の決議により剰余金の配当(中間配当)をすることができるように定款の変更を行いました。

》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 (総還元性向)
2023年度実績 6,177億円	2023年度実績 272億円	2023年度実績 179億円	2023年度実績 10.8%	2023年度実績 49.6% (うち、配当性向38.4%)
6,600億円	365億円	250億円	10%以上	40%以上 (うち、配当性向30%以上)

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:1,300億円(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)
<p>技術力で持続的な事業拡大に挑戦</p> <p>2025年度目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ●完成工事高 2,650億円 ●完工総利益率 16.6% ●営業利益 307億円 	<p>持続的な事業拡大を見据えた経営基盤強化</p> <p>2025年度目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ●完成工事高 2,150億円 ●完工総利益率 6.0% ●営業利益 48億円 	<p>国際部門の再生、持続的発展へ</p> <p>2025年度目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ●完成工事高 1,700億円 ●完工総利益率 2.9% ●営業利益 22億円

五洋建設ミュージアム

2021年に創業125周年を迎えたのを機に、「進取の精神の実践による挑戦の歴史とCSR活動の発信拠点」として、栃木県那須塩原市の技術研究所内に五洋建設ミュージアムを開業しました。2024年7月から一般公開を開始しています。当施設は、「挑戦の歴史」、「グローバル」、「技術の創造」の3つのゾーンで構成されています。入口正面には、海外進出の先駆けとなったスエズ運河改修工事で使用された浚渫船のカッターヘッドが当社のDNAである『進取の精神』の象徴とし来館者を迎えます。進取の精神で切り拓いてきた125年の軌跡に加え、未来に向けた新分野・新技術への挑戦についても体験することができます。企業ブランドの発信拠点、企業理念を継承する場として活用します。



紺野美沙子さんとの対談



結びに

五洋建設グループは、サステナビリティ経営の実践を経営の根幹に据え、役職員はもとより協力会社の皆さんと一体となってESGの観点からサステナブルな建設事業活動

を推進してまいります。今後とも一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



Business model and Strengths

ビジネスモデルと強み

当社は長年にわたる歴史の中で、4つの強みを培ってきました。これらの強みのもと、3部門が連携し、「技術開発」「設計・エンジニアリング」「施工」「維持更新」「リサイクル」のバリューチェーンにおいてサステナブルな価値を生み出し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

臨海部ナンバーワン

- ・臨海部の豊富な施工実績(埋立、浚渫、港湾、海底トンネル等の海洋土木から物流施設、クルーズターミナル等の建築まで)
- ・海洋土木分野の卓越したエンジニアリング力、施工力(技術開発から提案、設計、施工、維持補修まで)
- ・海洋環境分野の先進的な取り組み(藻場・干潟の造成、建設発生土・浚渫土リサイクル、ブルーカーボン)



東京港 海の森トンネル



東京国際クルーズターミナル

グローバル展開

- ・1961年スエズ運河改修工事を機に海外に本格進出(当社のDNAである進取の精神の実践の象徴)
- ・2024年シンガポール進出60周年、香港38周年(海洋土木から建築、陸上土木へ、シンガポール国土の約10%の拡張に貢献、シンガポールに本社機能)
- ・質の高いインフラ輸出(ODA)に貢献(東南アジアを中心に、南アジアからアフリカ、大洋州)



By Courtesy of PSA Corporation Ltd

パシルパンジャンコンテナターミナル (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 (シンガポール)

部門間連携

- ・土木・建築、国内・海外の連携、それぞれの強みを活かす
- ・土木・建築の連携(建築の基礎工事を土木が担当; 軟弱地盤克服、地下水制御、インフラとの近接施工等)
- ・国際・国内連携(BIM/CIM先進国シンガポールとの連携、日本の土木技術の海外での活用等)



ヨドバシ梅田タワー



MTR 沙田至中環線1121工区海底トンネル (香港)

進取の精神の実践

- ・洋上風力建設のフロントランナーとしての挑戦(積極的な作業船投資と150名超の人材を投入・育成)
- ・ZEB(ネット・ゼロ・エネルギービル)の積極的な取り組み(実プロジェクトおよび工事事務所のZEB化推進)
- ・室蘭製作所における水素エネルギー利用の試行(太陽光発電から水電解装置による水素製造・貯蔵と燃料電池による発電の利用を試行)

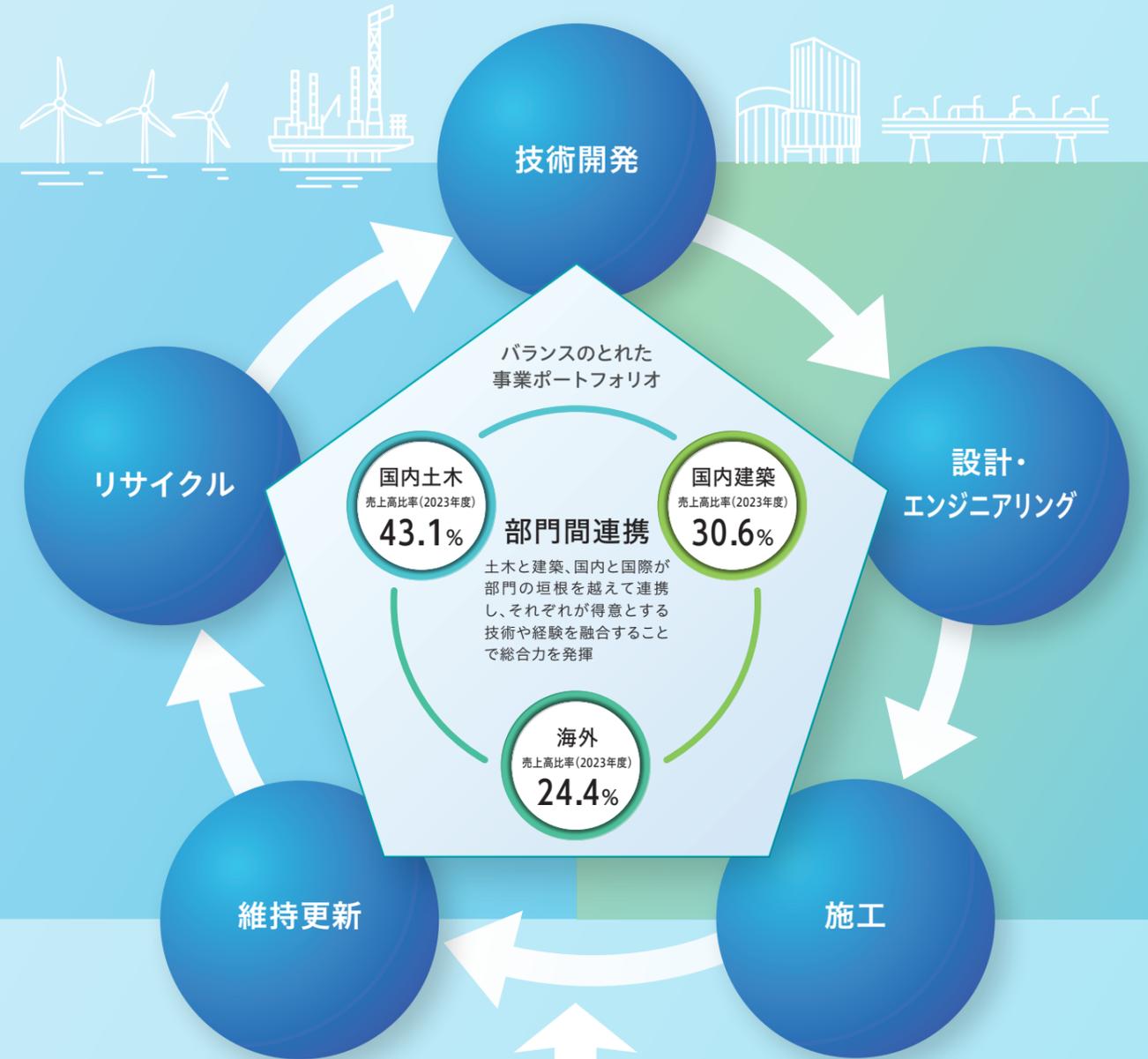


北九州響灘洋上風力発電事業風車基礎・海洋工事等



久光製薬ミュージアム

五洋建設グループのバリューチェーン



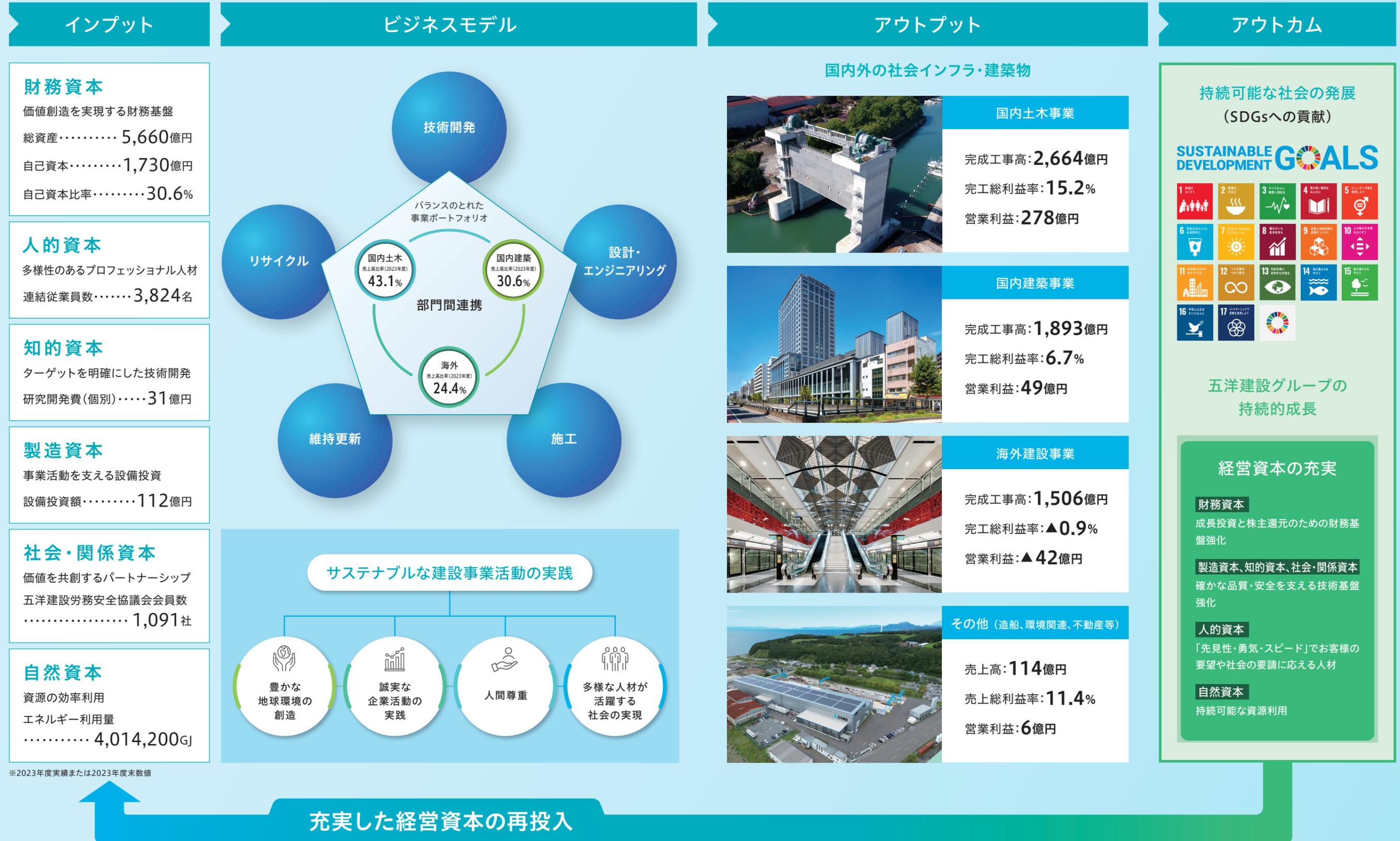
事業活動を支える多様な人材

- ・Diversity&Inclusionを推進し、女性社員(総合職222名)や外国人社員(海外採用1,472名、国内採用33名)が活躍
- ・ICTを活用した生産性向上やWeb会議システムの利用などにより、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場環境を整備
- ・毎年200名規模の新卒採用を行うとともに、様々な教育制度により早期に戦力化した若手社員が、組織の活性化・変革に貢献

Value creation process

五洋建設グループは、企業の中長期の成長と、社会の持続的な発展の両立を目指し、本業の成長戦略とESG重視のサステナビリティ経営を経営の両輪として推進しています。

価値創造プロセス



※2023年度実績または2023年度末数値

新たな挑戦が始まる 歩んだ軌跡が未来をつくる

当社は、創業125周年を記念し、

「進取の精神の実践による挑戦の歴史」と「未来への新たな挑戦」の発信拠点として、

五洋建設ミュージアムをオープンしました。

展示エリアは、「挑戦の歴史」「グローバル」「技術の創造」の3つのゾーンで構成しています。

ミュージアムを訪れた皆様には、当社が歩んだ軌跡を一緒に辿り、

これからつくる未来をともに感じていただきたいと思います。



1 グローバルゾーン(スエズ)

当社のDNAである「進取の精神」の象徴

海外進出の先駆けとなったスエズ運河改修プロジェクトで使用された浚渫船のカッターヘッドを展示。当社のDNAである『進取の精神』の象徴として紹介しています。



2 挑戦の歴史ゾーン

125年の歩んだ軌跡

1896年広島県呉市で水野組として創業し、海の土木から陸の土木、建築へ、国内から海外へと業容を拡大してきた当社の挑戦の歴史を紹介。技術力を磨き、進取の精神で切り拓いてきた軌跡を辿ることができます。



3 グローバルゾーン(シンガポール)

シンガポールでの実績と信頼

シンガポールにおける半世紀以上にわたる挑戦の軌跡を紹介。海上土木、陸上土木、建築の記憶に残る代表的なプロジェクトを紹介しています。



4 技術の創造ゾーン

未来を創造する最新技術

当社の強みである土木・建築、国内・海外の部門間連携、DX(デジタルトランスフォーメーション)、洋上風力やZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)などの未来へのイノベーション、技術革新を体験できます。

Floor Map



住所
栃木県那須塩原市四区町1534-1
(五洋建設株式会社 技術研究所内)

見学のお申込
五洋建設ミュージアムの見学をご希望の方は、下記Webサイトよりお申込みください。



特集:GXの取組み

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)の建設工事が本格化

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工事②O&M^{※1}拠点港の建設工事)のEPCI^{※2}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 O&M: Operation & Maintenance(運転・保守) ※2 設計(Engineering)、調達(Procurement)、建造(Construction)、据付(Installation)の略



【事業実施予定区域図】

風車設置予定エリア

海域事業面積 約2,700ha

洋上風力発電公募対象水域

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工事を担当
施工者
五洋建設・日鉄エンジニアリングJV

② O&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

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)



》日本の洋上風力建設のフロントランナー

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「洋上風力建設のフロントランナー」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・寄神建設との合併会社)
- 3隻目のSEP船(1,600t吊)(2026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
- 洋上風力関連作業船の検討
 - ・大型基礎施工船HLV^{※1}(自航式、5,000t吊) ※2027年度完成予定
 - ・ケーブル敷設船CLV^{※2}(自航式、ケーブル9,000t) ※2027年度完成予定
 - ・風車部材運搬船、作業支援船SOV^{※3}(検討中)
 ※1 Heavy Lift Vessel ※2 Cable Laying Vessel ※3 Service Operation Vessel
- 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」

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併会社

出資比率

五洋建設	51%
DEME Offshore	49%



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等での協業の検討

浮体式洋上風力発電への取組み

- 専門部署の設置
2023年4月に浮体式洋上風力の合理的かつ効率的な施工方法の検討などの建設技術の調査研究や、浮体式洋上風力プロジェクトの技術営業等を目的として、洋上風力事業本部内に浮体プロジェクト部を設置。
- 海上プラットフォーム(沖合風車組立基地)の提案
(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。

特集:GXの取組み

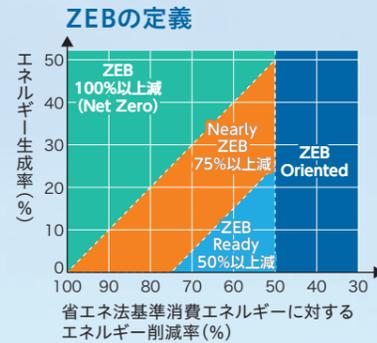
ZEBへの取組み

》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。

当社の主な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%
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 Ready	GLP沖縄浦添あしん総合流通センター(2022)	51%	0%	51%
ZEB Ready	Landport福岡久山I(2023)	50%	0%	50%
ZEB	ヒューリックロジスティクス柏(2023)	64%	105%	169%



(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



Landport福岡久山I

五洋建設室蘭製作所

ZEB

2022年に完成した室蘭製作所新工場は、事務所をZEB化するとともに工場を含む全電力を再生エネ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、当社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)

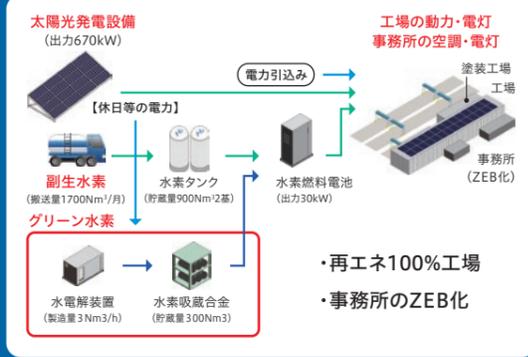
年間を通じて多くの発電量を確保

▶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

特集:DXの取組み

港湾構造物の維持管理トータルシステム

》3D画像処理およびAIを活用した港湾構造物の維持管理トータルシステムを開発

当社は、持続可能で魅力的・強靱な国土づくりへの貢献に向けて、港湾構造物の老朽化に対し、DXの活用を推進しています。この度、国立大学法人東京工業大学との共同開発により、新たな維持管理トータルシステムを開発しました。当技術は、令和4年度国土技術開発賞 優秀賞を受賞しています。

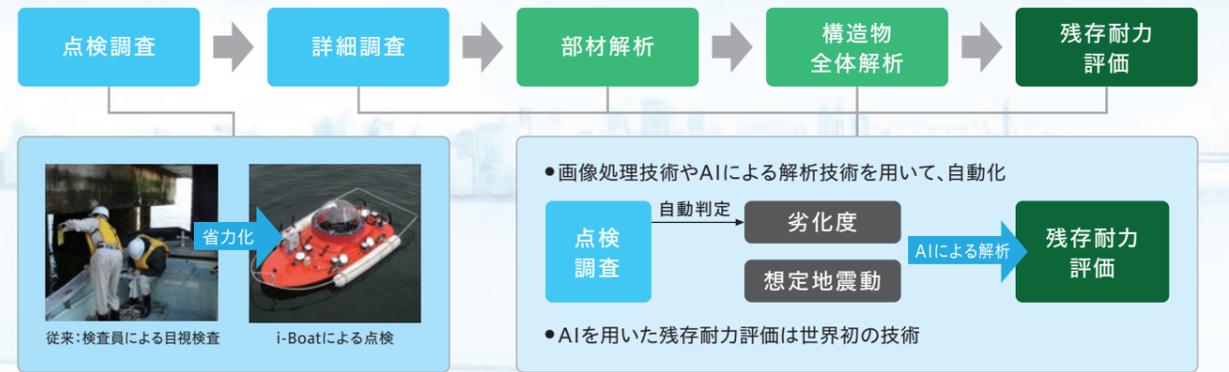
技術の概要

●5つの技術を組み合わせ、港湾構造物の維持管理トータルシステムを構成

- ① 橋上部工のコンクリート下面の連続写真から、対象構造物の形状を忠実に3Dモデル化する技術
- ② 撮影画像からAIによりひび割れや錆を自動的に抽出し、表示する画像処理技術
- ③ 「港湾の施設の点検診断ガイドライン(国土交通省)」に準拠した劣化度を部材ごとにAIで自動判定する技術
- ④ 地震発生時に、劣化が進んだ橋上部工のコンクリートのどこが、どのように損傷するかをAI判定して表示する技術
- ⑤ 5年後、10年後などの将来の経年劣化を予測する技術

●点検調査から残存耐力評価までを一貫して、自動化・省力化

⇒従来技術より時間とコストを約90%削減
⇒地震発生時の橋梁の損傷程度、補修・補強範囲や時期などを判断するための合理的指標を提供することにより、施設管理者の計画的なメンテナンスに貢献



今後の展開

●戦略的イノベーション創造プログラム 第3期SIP※参画(第3期SIP スマートインフラマネジメントシステムの構築)

耐力評価AIモデルの精度向上、適用範囲の拡充を図り、今後の日本全国の港湾管理者の維持管理技術として展開していきます。

※Cross-ministerial Strategic Innovation Promotion Program. 総合科学技術・イノベーション会議(CSTI)が司令塔機能を発揮して、府省の枠や旧来の分野を超えたマネジメントにより、科学技術イノベーション実現のために創設した内閣府が主導する国家プロジェクト

国内土木部門

》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

》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等の公共投資に加え、民間設備投資も堅調です。2023年度は、前年度に受注した国内最大規模の自衛隊の基地建設に伴う大型港湾工事や北九州響灘の洋上風力建設工事等、豊富な手持工事が進捗したことにより、連結売上高2,664億円、営業利益278億円と大幅に増加しました。

今後も国土強靱化等に加え、防衛力強化のための公共事業や2027年度以降一般海域の洋上風力建設が本格化することから、2,500億円を超える高水準の事業量が安定的に見込まれます。

当社事業の中核である国内土木部門の経営基盤を確固たるものにするため、土木分野のリーディング企業として、DX・GXの推進、ターゲットを明確にした技術開発・技術力の強化を推進します。また新たに改訂した行動規範に則り、人権方針や持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン、パートナーシップ構築宣言などを確実に実行することでサステナブルな建設業の発展に貢献してまいります。

》事業の強み・機会・リスクへの対応

強み(内的なプラス要因)

- ▶ 臨海部で培ってきた高度な海洋土木技術
- ▶ 多様な工事に対応できる作業船の保有
- ▶ 部門間連携による課題解決力

機会(外的なプラス要因)

- ▶ 国土強靱化等に加え、防衛関連の公共事業の増加
- ▶ 臨海部の製造拠点の再編やCN関連の民間投資の拡大
- ▶ 洋上風力等の再生可能エネルギー市場の拡大

リスク

- ▶ 担い手(技術者、技能者)の確保・育成
- ▶ 洋上風車の大型化への対応
- ▶ 建設事業活動のCN化、特に作業船のCO₂排出削減

リスクへの対応

- ▶ 多様な人材の確保・育成とDXの推進(生産性向上)
- ▶ 風車大型化に対応できる作業船の建造、作業船団の拡充
- ▶ 作業船のクレーン作業の効率化(ICT・AI活用、電動化)及び燃費低減剤やバイオ燃料の活用による低炭素化

》具体的な施策

① フロントローディングによる総合力の発揮

- ▶ 総合力を活かした海上大型プロジェクトへの取組み強化
- ▶ 戦略的取組みによる陸上土木の強化・拡大

③ GXの推進

- ▶ 建設事業活動のCN化(クレーン作業のICT・AI活用、電動化による効率化、燃費低減剤やバイオ燃料の活用による低炭素化)
- ▶ 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等)

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
- ▶ プレキャスト化の推進(海上、陸上工事ともに)

④ 人材の育成

- ▶ 事業拡大に見合った人材の確保・育成
- ▶ 働き方改革、D&Iの推進に相応しい職場環境の整備

売上高比率(2023年度)



》中期経営計画(2023～25年度)

最終年度目標 完成工事高:2,650億円 完工総利益率:16.6% 営業利益:307億円



》2023年度の主な竣工工事

新仁賀保高原風力発電所(秋田県)



当工事は、2001年に運転開始した仁賀保高原風力発電所の15基の風車(出力1,650kW)を、陸上風力発電では国内最大級の風車(出力4,300kW)6基に建て替える工事です。全長約60mのブレード輸送では牽引式起立式台車(FTV)を使用する等の様々な工夫を取り入れ、秋田港から現地までの78kmにおよぶ距離を移動させました。

三ツ子島埠頭 第三棧橋(広島県)



当工事は、国内最大の原塩ターミナルである三ツ子島埠頭において、既存施設を供用しながら大規模棧橋(水深18m、延長240m)を建設する工事です。棧橋上部工を前例のない大型プレキャスト部材(1,600t/基×12基)で架設することにより、棧橋施工の急速化と経済性を両立しました。当棧橋構築技術は「令和5年度土木学会賞 技術賞」および「日建連表彰2024 第5回土木賞」を受賞しました。

国内建築部門

》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

》基本戦略

国内建築部門は、建設資材価格の高騰や供給制約がありますが、旺盛な物流や都市再開発に加え、経済安全保障の観点から製造業の国内回帰や国内の工場再編等、国内の建築需要は旺盛です。加えて、防衛力強化のための自衛隊施設の強靱化等、公共投資の増加も見込まれます。このような中、2023年度は、前年度に受注した国内最大規模の大型再開発工事をはじめ、複数の大型物流工事の本格化により連結売上高1,893億円、営業利益49億円と中期経営計画を上回る増加となりました。

今後も、物流、ゴミ処理施設、再開発に加え、データセンター、商業施設、さらには防衛関連の大型プロジェクトが旺盛であることから、2,200億円を超える高水準の事業量が安定的に見込まれます。

国内建築部門の持続的な事業拡大を確固たるものにするため、部門間連携と外部連携によるフロントローディングの取組みを推進するとともに、DX・GXを推進し、技術に裏打ちされた提案力、施工力を強化します。また新たに改訂した行動規範に則り、人権方針や持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン、パートナーシップ構築宣言などを確実に実行することでサステナブルな建設業の発展に貢献してまいります。

》事業の強み・機会・リスクへの対応

強み(内的なプラス要因)

- ▶ 物流施設等の豊富な設計施工実績
- ▶ 土木部門との連携による臨海部・都市部の地下工事、大規模造成への対応
- ▶ 海外の建築実績(病院、高層建築等)と国際部門との連携によるBIMの推進
- ▶ ZEB等CN関連技術への早期の取組みと設計施工実績

機会(外的なプラス要因)

- ▶ 物流施設、再開発等に加え、データセンター等の旺盛な需要
- ▶ 防衛力強化のための自衛隊施設の強靱化等
- ▶ ZEB等、環境配慮型技術の導入拡大

リスク

- ▶ 建設資材価格の高騰、供給制約等による建築費の高騰
- ▶ 担い手(技術者、技能者)の確保・育成

リスクへの対応

- ▶ フロントローディングによる工事への取組み、省力化・省人化・ユニット化による生産性向上、取引先との持続可能なサプライチェーン構築
- ▶ 現場ICTツールの活用と柔軟な働き方ができる職場環境の整備

》具体的な施策

① フロントローディングによる総合力の発揮

- ▶ 営業・設計・技術・工事一体となったフロントローディングの取組み
- ▶ 大型法定再開発・民間再開発への取組み強化と早期事業化

③ GXの推進

- ▶ 設計施工案件のZEB、ZEH-Mの推進
- ▶ 環境配慮型コンクリートの適用拡大

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
- ▶ 現場ICTツールの標準化
- ▶ 省力化・省人化・ユニット化技術の積極的な現場導入

④ 人材の育成

- ▶ 事業拡大に見合った人材確保・育成
- ▶ タスクサポートセンターによる入社8年間の実践的な育成
- ▶ 働き方改革、D&Iの推進に相応しい職場環境の整備

売上高比率(2023年度)



》中期経営計画(2023～25年度)

最終年度目標 完成工事高:2,150億円 完工総利益率:6.0% 営業利益:48億円



》2023年度の主な竣工工事

豊洲 千客万来(東京都)



当施設は、豊洲市場と連携し、豊洲ならではの活気や賑わいを生み出す施設として誕生しました。東京湾を一望できる露天風呂と箱根・湯河原から運ばれる名湯を満喫できる温浴棟「東京豊洲 万葉倶楽部」と、江戸の街並みを現代によみがえらせた飲食街や物販店が入居する食楽棟「豊洲場外 江戸前市場」で構成されています。「食」と「癒し」のスポットとして、名前の通り千客万来な施設として多くのお客様に愛されることが期待されています。

西濃厚生病院(岐阜県)



当工事は、JA岐阜厚生連が揖斐厚生病院と西美濃厚生病院の病床を再編して、400床の西濃厚生病院を新築する工事です。地域の医療サービスを向上させるために最新の医療機器を導入し、最先端の治療を提供するとともに、大規模災害時でも医療拠点として救急医療を継続できる体制を備えています。地域医療の中核施設として、多くの人々に貢献することが期待されています。

国際部門

》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

》基本戦略

国際部門は、2007年度から2020年度まで14期連続で営業利益の黒字化を継続してきましたが、2021年度以降3期連続で営業赤字となりました。コロナ禍による工事進捗の遅れや資材価格の高騰、ワーカー不足と労務費の高騰等により、シンガポール、香港、アフリカの土木工事で大きな工事損失を計上しました。このような中、2023年度は、工事損失を計上した工事も含め、手持ち工事が進捗したことにより連結売上高は1,506億円と増加しましたが、船舶の不稼働、為替の影響等で42億円の営業損失となりました。

しかしながら、今後も当社の主要拠点のシンガポール、香港をはじめ、東南アジアでは引き続き堅調な建設需要が見込まれます。

当社の特徴である国際部門の再生を果たすため、入札段階からフロントローディングの取組みで、技術的課題や為替、資材調達、地政学的リスク等のリスクを把握し、利益重視で取り組みます。DX・GXを推進するとともに、新たに改訂した行動規範に則り、人権方針や持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン、パートナーシップ構築宣言などを確実に実行することで、海外においてもサステナブルな建設事業活動を推進してまいります。

》事業の強み・機会・リスクへの対応

強み(内的なプラス要因)

- ▶シンガポール、香港等での長年の実績と信頼関係(ローカル化)
- ▶国内土木、国内建築との緊密な部門間連携
- ▶グローバルに稼働できる自社作業船団

機会(外的なプラス要因)

- ▶シンガポール、香港、東南アジア等の旺盛な建設需要
- ▶日本政府による質の高いインフラ輸出

リスク

- ▶地政学リスクや新規進出国のカントリーリスク
- ▶現地社員の幹部候補の確保・育成
- ▶自社作業船団の維持と稼働

リスクへの対応

- ▶早期の情報共有による技術的課題や各種リスクの把握と組織的かつ迅速な対応
- ▶さらなる現地化、グローバル化の推進
- ▶自社船団稼働のための営業強化

》具体的な施策

① フロントローディングによる総合力の発揮

- ▶技術的課題やリスクの抽出と早期対応、案件選別
- ▶国内との部門間連携による技術力の発揮、品質、安全確保の徹底
- ▶シンガポールグループ会社との協業による営業力、コスト競争力、施工力の強化
UG M&E社：設備系子会社(100%保有)
KBE社：土木系持分法適用会社(28.74%保有)

③ GXの推進

- ▶グリーン関連技術・資機材、バイオ燃料の導入と効果の検証
- ▶教育によるGXマインドの形成、GXリテラシーの向上

② DXの推進、生産性向上の推進

- ▶統合プラットフォームによる情報共有・工事進捗の可視化
- ▶先進技術、DfMA、MiC、PCaなどのモジュール化施工、施工ロボットの導入
DfMA：Design for Manufacturing and Assembly
MiC：Modular Integrated Construction
PCa：Precast Concrete

④ 人材の育成

- ▶各国でのサステナビリティ経営の浸透
- ▶現地社員の幹部候補の育成と登用
- ▶グローバルに勤務できる職員の戦略的な育成

売上高比率(2023年度)



》中期経営計画(2023~25年度)

最終年度目標 完成工事高:1,700億円 完工総利益率:2.9% 営業利益:22億円



》2023年度の主な竣工工事

Contract for Construction of Port Facilities for Nacala Port Development Project Phase I & II (モザンビーク)



当工事は、モザンビーク政府発注の有償円借款プロジェクトで、既存のナカラ港を増深、埋立により拡張し、コンテナ船専用ふ頭を含む既設港湾施設を再整備する工事です。
ナカラ港はナカラ回廊とよばれるモザンビーク北部から近隣の内陸諸国を結ぶ国際物流ルートの玄関口となっており、当工事による同港の輸送能力の強化が、ナカラ回廊地域各国のより一層の発展と活性化に貢献することが期待されています。

Creative Humanities Hub(The Hang Seng University of Hong Kong)(香港)



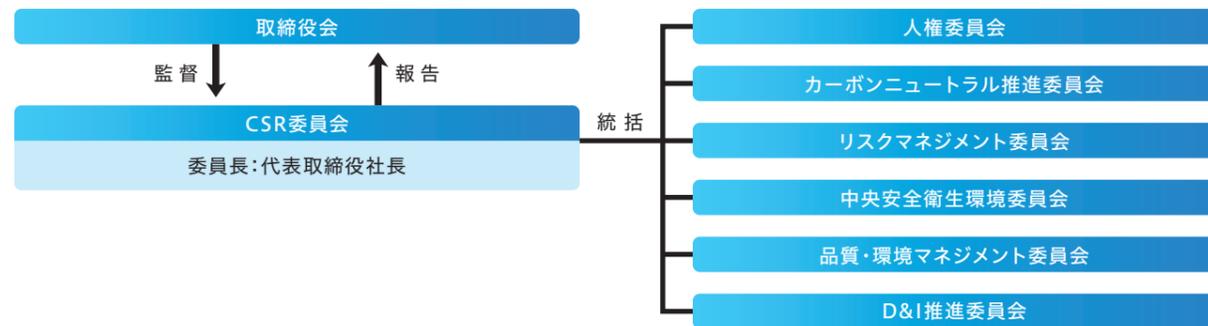
当工事は香港恒生(ハンセン)大学のキャンパス拡張に伴い校舎を新築する工事です。供用するキャンパス内での施工のため、安全の確保には特に配慮しました。また、BIMを積極的に活用し、工程と仕上がりのイメージを関係者と共有することで工事を円滑に進めることができました。
最先端の音響や照明設備を備えた講堂と研究室等の新設により、幅広い教育と研究活動が可能になります。

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・建築物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委員会の下に、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、D&I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.31

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.3

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み、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.3

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。

》重要課題への取組み推進 ▶ マテリアリティへの具体的取組みと各指標については、p.33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」に関しては、重点的に取組みを推進しています。

	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 	<ul style="list-style-type: none"> ●23年5月 行動規範の改訂 ●23年10月 理念体系の改定 国連グローバル・コンパクトへの賛同・署名 	(年月の記載が無いものは実施予定であることを示す)
	マテリアリティの特定	●22年10月 マテリアリティの	<ul style="list-style-type: none"> 特定プロジェクト開始 ●23年5月 マテリアリティの特定・開示 	●マテリアリティに基づく活動の強化とモニタリング
重要課題への取組み推進	人権の尊重 ▶ p.47	<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 ●23年8月 人権相談窓口の設置 ●23年9月～人権DDモニタリング調査(社内+協力会社+調達先) ●23年11月 人権方針案の検討開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●24年5月～人権モニタリング結果に基づく改善計画の検討 ●人権DD進捗状況の開示
	持続可能なサプライチェーン(SSC) ▶ p.49	●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 ●23年11月～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方針、SSCガイドラインの策定・公開 ●24年7月～自己評価質問表(SAQ)回答依頼開始(段階的) ●モニタリングの実施

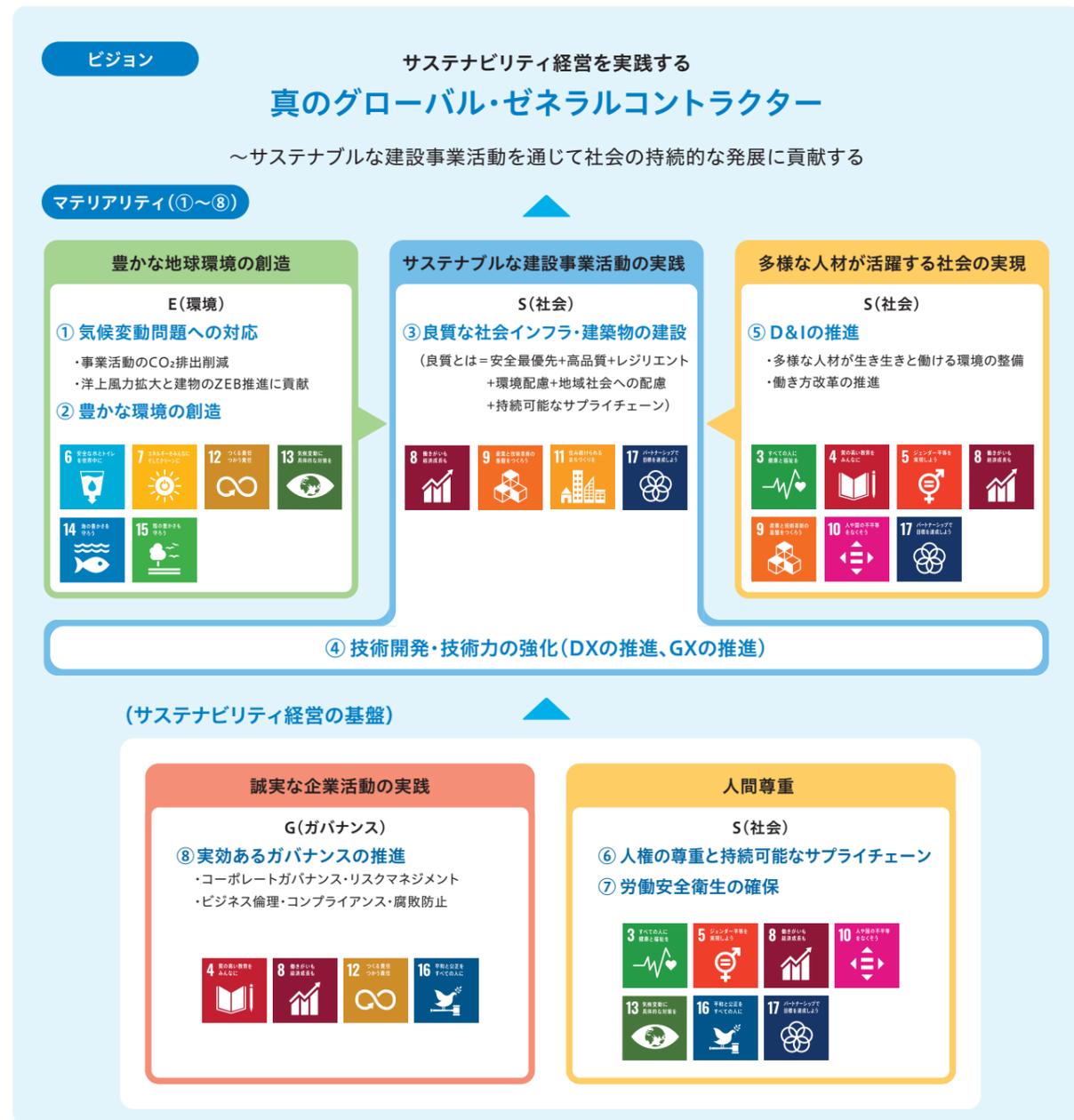
マテリアリティの特定

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」を目指す姿勢とし、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な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。

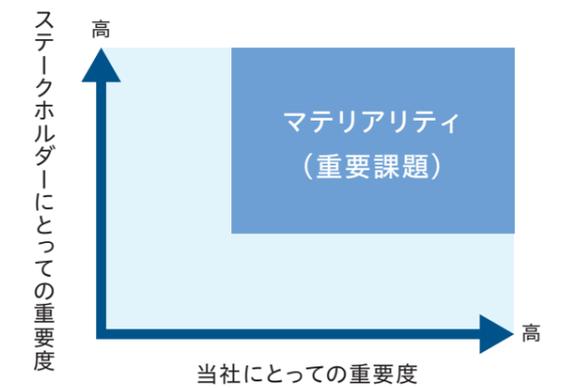
》五洋建設グループのマテリアリティ(重要課題)



》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
- 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)の発表に合わせて公表



》マテリアリティに対する取組みの進捗状況のモニタリング

マテリアリティへの取組みの進捗状況は、定期的にCSR委員会において報告・審議されています。方針、体制、戦略などの観点から取組みの過不足をレビューし、取組みの改善につなげています。モニタリング結果は取締役会に報告され、サステナビリティの取組みが、中長期的な企業価値向上につながるよう議論が行われています。

マテリアリティ(具体的取組みと各指標)

ESGに関するその他の指標は、ESGデータシートをご覧ください。



	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)	2023年度実績
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 	・CO ₂ 排出量(Scope1、2):50%削減(2030年度、2019年度比)	288千t-CO ₂ (35%削減)
				・CO ₂ 排出量(Scope3):30%削減(2030年度、2019年度比)	2,952千t-CO ₂ (32%削減)
				・燃費向上剤導入率:100%(2030年度)	14%
		②豊かな環境の創造 ・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、カルシア改質材(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ア改質土によるCO₂固定 藻場・干潟の造成・保全、カルシア改質土(浚渫土)の活用等 	・環境配慮型建機導入率:100%(2030年度)	2%
				・ZEB建物の受注件数	8件
				・建設した洋上風力発電の出力	0MW
S (社会)	サステナブルな建設事業活動の実践	③良質な社会インフラ・建築物の建設 ・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) 	・表彰件数(大臣表彰、局長表彰、日建連表彰、土木学会賞)	25件
				・国発注工事の工事成績:平均80点以上	81.6点
				・民間顧客満足度調査「満足」以上*:95%以上	土木:98.3/建築:100(%)
				・不適合製品処置発生件数*	国内:27/海外:0(件)
	多様な人材が活躍する社会の実現	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 	・研究開発費	3,142百万円
				・対外発表件数(論文、プレスリリース)	174件
				・特許、実用新案等保有件数	685件
				・新卒入社女性総合職比率:25%以上	20.2%
				・女性管理職比率:15%以上(2035年度)	5.0%
				・入社3年以内離職率:5%以下	12.7%
				・障がい者雇用率:2.7%以上(2025年度)	2.76%
				・4週8閉所の定着状況(完全閉所基準/休工基準)	57.0%/64.1%
人間尊重	⑤D&Iの推進 ・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) 	・建設キャリアアップシステム加入率 事業者登録:1次100% 2次90%(2025年度)	一次:98.9%/二次:72.5%	
			・建設キャリアアップシステム加入率 技能者登録:1次100% 2次90%(2025年度)	一次:89.7%/二次:78.7%	
			・ハラスメント相談窓口相談件数	国内:21/海外:0(件)	
			⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン	・人権研修受講率:100%	100%
誠実な企業活動の実践	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 	・人権相談窓口受付件数	国内:1/海外:0(件)	
			・度数率	国内:0.97/海外:0.20	
			・強度率	国内:0.06/海外:0.22	
			・死亡災害発生件数(国内+海外):ゼロ	1件(国内:0/海外:1)	
G (ガバナンス)	⑧実効あるガバナンスの推進 ・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 	・サステナビリティ研修受講率:100%	100%	
			・重大な法令違反件数:ゼロ	0件	
			・コンプライアンス研修受講率:100%	100%	
			・コンプライアンス相談窓口受付件数	国内:24/海外:58(件)	
			・情報セキュリティ研修受講率:100%	100%	
			・重大な情報事故件数:ゼロ	0件	
・役職員のBCP訓練参加率:100%	100%				

※品質マネジメントシステム

気候変動



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。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

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CN推進室が中心となり、温室効果ガスの削減に向けた取組みを進めています。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、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、洋上風力建設のフロント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るとともに、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、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。

カーボンニュートラル・ロードマップ(Scope1・2)

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年度削減目標
△50%
(2019年度比)

2030年度

〈短期的取組み〉低炭素化

● リスクと機会

種類	環境変化	事業への影響	影響度	
			1.5°C	4°C
移行リスクと機会	CO ₂ 排出量の削減等の政策・規制の強化	・建設工事等の事業活動の気候変動対応コストの増加(特に、建機、作業船のCO ₂ 排出量削減への対応コスト) ・製造時にCO ₂ 排出量の多い建設資材(セメント、鉄)の調達コストの増加 ・炭素税の導入による気候変動対応コストと建設コストのさらなる増加 ・省エネ法強化やZEBの義務化等による建築コストの増加	大	小
		再エネ、省エネ関連の建設需要の拡大	・洋上風力発電の建設需要の増加 ・建物のZEB化の建設需要の増加	大
物理的リスクと機会	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) 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 気温上昇による夏季の施工生産性の低下	・工事中の被災による工期の延伸、建設コストの増加 ・建設資機材等のサプライチェーン寸断による供給制約	中	大
		・特に海上土木工事において、稼働率低下による工程遅延、建設コスト増加のリスクが高まる ・建設現場の熱中症の発症リスクが高まる ・熱中症対策で休憩時間の増加による施工生産性の低下	中	大
	国土強靱化の建設需要の増加	・防災・減災、国土強靱化のための建設需要の増加 ・災害復旧工事の増加	大	大

● 対応策

種類	環境変化	対応策
移行リスクと機会	CO ₂ 排出量の削減等の政策・規制の強化	・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)
物理的リスクと機会	再エネ、省エネ関連の建設需要の拡大	・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
		・BCP体制の構築と定期的な訓練(BCP・津波)
	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 気温上昇による夏季の施工生産性の低下	・気象・海象予測システムの高度化 ・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

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ています。2030年度の削減目標は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。

CO ₂ 排出量削減目標	(単位:千t-CO ₂)		
	2019年度実績	2030年度	2050年度
Scope1+2	446	223 (50%削減)	カーボンニュートラル
Scope3	4,370	3,060 (30%削減)	

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(プログラム開発～現場実装)

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

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活用(陸上からの電力供給・グリーン水素活用)

2050年度削減目標
△100%
(2019年度比)

2050年度

〈中期的取組み〉低炭素化～脱炭素化

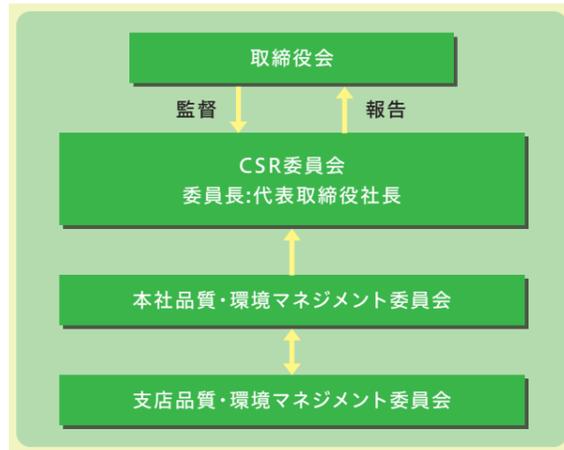
〈長期的取組み〉脱炭素化

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

地球温暖化防止、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。

》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。2023年度の環境専門教育受講者は662人でした。昨年度に引き続き2023年度は、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目的とした環境教育を本社設計・営業職に加え支店営業・設計職員を対象に行い、132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▶



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3,000m³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プ、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。

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



オーシャン3号(カルシア落下混合船)

》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還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。

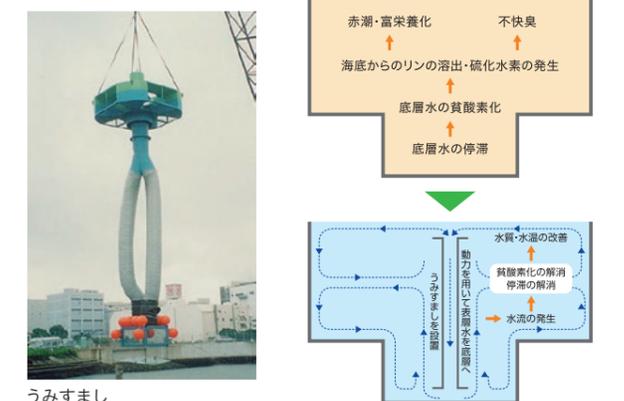


浅場・干潟造成状況 (カルシア改質土の投入)

浅場・干潟造成状況 (アママモの繁茂状況)

》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

資源循環

工事に伴って発生する建設発生土や浚渫土、廃棄物等を資源として活用し、その循環利用や付加価値の創出を事業化し、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・名古屋土壤再利用センター

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・積出を行う土壤再利用センター(市川市・横浜市・名古屋市)を運営する事業です。

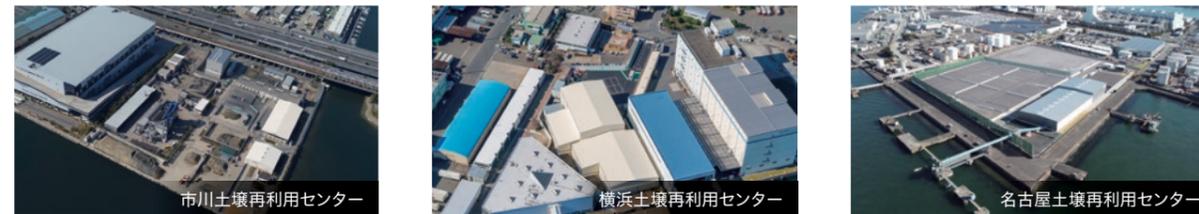
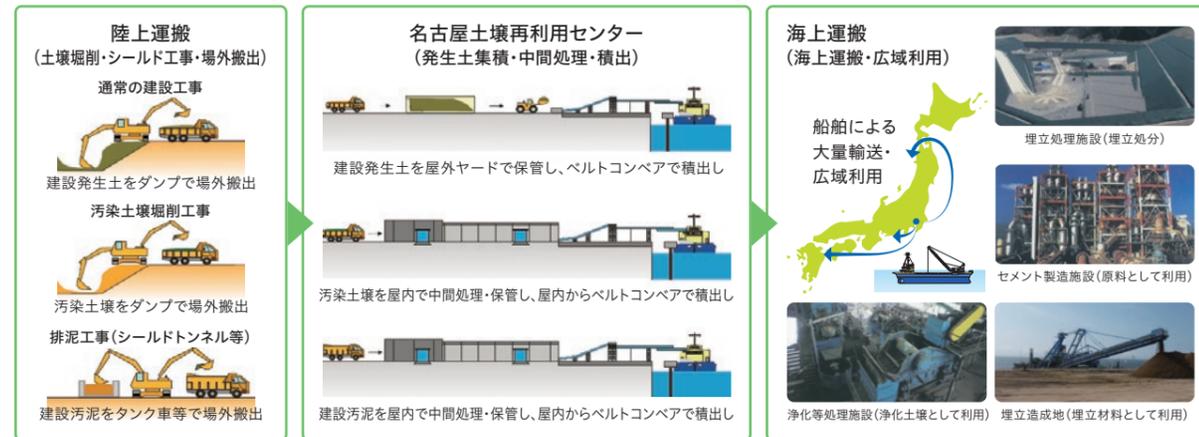
事業の特長

- 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

全国で展開するリサイクル事業ネットワーク



建設発生土広域利用のイメージ



※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「シマルッサ」(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
- 「シマルッサ」(再生砂)は土木資材として十分な強度を持つ



※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す。吸水による物理的改質(瞬時の改良効果)に加え、時間経過とともに化学的改質(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、陸上の掘削工事と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



※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

- 受け入れた食品廃棄物を自動攪拌機(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
- 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
- NPO法人日本パーク堆肥協会の品質基準を満たし、一般的な堆肥を上回る性能を有し、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



※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

品質

品質マネジメントシステム

当社は、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムを運用しています。品質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。

顧客満足度調査

品質マネジメントシステムに則した顧客満足度向上への取組みとして、顧客満足度調査結果および工事成績

評定を集計・分析し、高評価、低評価の項目を把握しています。取りまとめられた分析結果は、各支店、工事事務所へ土木部長会議や所長主任者会議を通じて周知しています。特に、調査の中で低評価だった項目については、その原因と対策を明確にした資料を作成するとともに、全社を挙げて改善できる体制を構築し、より一層、顧客満足度の向上を目指しています。

品質パトロール

当社は、顧客の要求事項を満たす品質を確保するため、各工事の品質に係る活動を品質計画書に記載し、工事責任者が管理しています。支店の土木部長・建築部長は、品質パトロールにおいて品質計画書に記載された各項目が効果的に実施されていること、不適合の発生防止処置等が有効に機能しているかなどを確認しています。

外部表彰の受賞

第7回インフラメンテナンス大賞 総務大臣賞を受賞

第7回インフラメンテナンス大賞において、「3D画像処理およびAIを活用した港湾構造物の維持管理トータルシステム」が情報通信技術の優れた活用に関する総務大臣賞（技術開発部門）を受賞しました。インフラメンテナンス大賞は、日本国内のインフラのメンテナンスに係る優れた取組みや技術開発を表彰し、インフラメンテナンスに関わる事業者、団体、研究者等の取組みを促進し、メンテナンス産業の活性化を図るとともに、インフラメンテナンスの理念の普及を図ることを目的としています。（技術の概要は、p.22をご覧ください。）



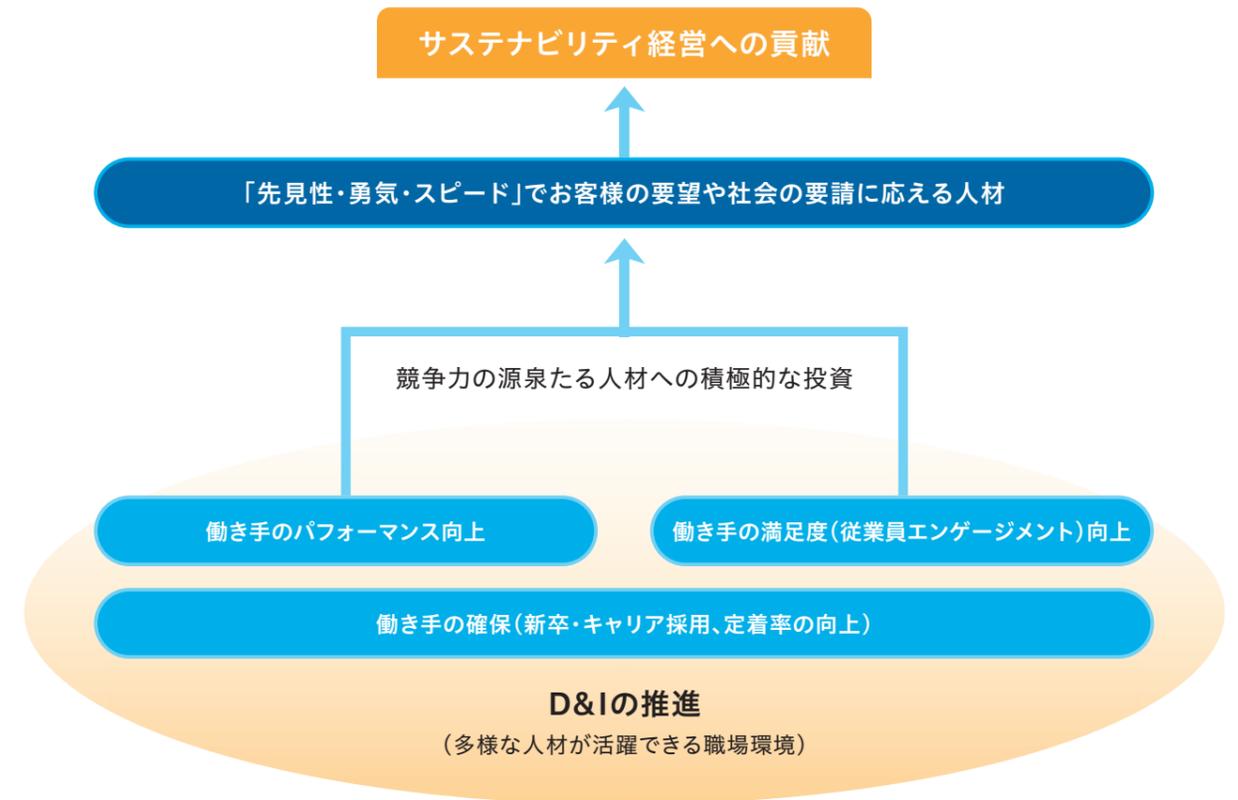
日建連表彰2023土木賞を受賞

日建連表彰2023において、多摩川スカイブリッジが土木賞を受賞しました。この表彰は、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。当工事は、羽田空港近傍の多摩川河口部の両岸を繋ぐ橋梁及び道路を整備する工事で、空港空域制限や船舶航行空間の確保などの制約下での自然環境や景観との調和が求められ、構造の工夫や様々な架設工法の併用により、複合ラーメン構造の橋としては、国内最大の中央支間長（240m）を有するスレンダーな橋梁の設置を実現しました。多様な関係者と連携しながら実施した、環境や景観に配慮した施工プロセスが高く評価されました。



人材戦略

「先見性・勇気・スピード」でお客様の要望や社会の要請に応える人材の確保・育成を基本方針とし多様な人材が活躍する社会の実現のためにD&Iを推進しています。人材戦略を通じて当社が掲げるサステナビリティ経営へ貢献することを目指します。



》働き手のパフォーマンス向上

- ・人材育成（教育・環境づくりを通じた人的資本（資質・能力）の向上）
- ・健康（ウェルビーイング）の向上
- ・D&Iの推進（発想力の向上、組織力の強化）

》働き手の満足度（従業員のエンゲージメント）向上

- ・人事制度（公正な評価制度の担保、それに伴う報酬体系の整備）
- ・ワークライフバランスの推進（福利厚生制度の拡充、育児・介護休業等を含む）
- ・職場環境の整備（ハラスメントへの適正な対処・未然防止への環境整備、風通しの良い職場環境の構築等で組織への信頼性向上）

》働き手の確保（新卒・キャリア採用、定着率の向上）

- ・新卒は年200名規模の採用を継続、学部卒初任給28万円（24年4月入社実績）
- ・キャリアは土木・建築のみならず、洋上風力、ICTなど多様なバックボーンの人材を採用
- ・人材開発・教育・自己啓発支援等（p.44）の推進、社員の適性把握・意欲向上・公正な処遇などを目的とした人事制度の整備・運用などにより定着率向上

D&I

》多様な人材が活躍できる仕組みづくり

当社は、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）推進のために、性別や国籍を問わない多様な人材の確保・育成に取り組んでいます。また、女性活躍推進や全ての役職員のワークライフバランス向上のため、ライフイベントを迎えても働きやすい環境を整備しています。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尊重し、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年度に女性管理職比率15%以上を目指しています。

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、女性が配属された工事事務所では、チェックリストを用いた職場環境（更衣室・休憩室・快適トイレ等）の確認を実施するとともに、現場職員や協力業者を対象としたハラスメント研修を実施しています。

先輩女性職員が中心となり、定期的に若手女性職員へのヒアリング（女性特有の悩みやキャリアに関する相談）や若手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に関する情報を提供しています。



海外の現場で活躍する女性社員

外国人社員の活躍推進

日本語を母国語としない優秀な外国人留学生（日本・ASEANの大学及び大学院）を毎年採用し、入社後に日本語教育や外国籍社員向け研修を実施することで国内・海外問わず活躍できる人材として育成する「グローバル総合職」制度を導入しています。現場の課題解決ができるエンジニアとして、日本人と現地スタッフとの橋渡し役を担い、将来的には、マネジメント人材と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おり、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おり、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、外国人職員の目標達成に対するエンゲージメントを高めることができます。



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

高年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

「障害者雇用促進法」の立法趣旨に則り、サテライトオフィスを利用した障がい者雇用の拡大などの取り組みを行っています。現在は東京（新宿・三鷹）と神奈川（横浜）に作業室を設置しており、障がい者の方にも働きやすい環境づくりを行っています。

人材開発

真のグローバル・ゼネラルコントラクターとしての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・考え方など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。

安全品質教育センター

安全品質教育センターでは、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。

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奨励しており、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。そのほかに、2023年度新設の自己啓発支援金制度での自己啓発に対する支援や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など、各種の学びの場や機会を提供しています。

働き方改革

当社は、働き方改革・生産性向上の先進企業を目指し、全社的な取組みを加速しています。2024年7月、働き方改革をより一層推進するとともに、多様な人材が活躍できるD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を推進するため、従来の働き方改革推進委員会をD&I推進委員会に改組しました。多様な人材が心身ともに充実した状態で活躍でき、それぞれの職務に対する意欲と能力を最大限に発揮できる、働きやすく働きがいのある職場環境の実現に向けて、労使が一体となって、働き方改革の一層の推進も含めて、D&Iの推進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
- ・快適な職場環境を作り、担い手を確保する
- ・技術に裏打ちされた生産性の向上を推進する

五洋建設グループ目標

1. (閉所) 4週8閉所の定着、土日閉所の定着
(やむを得ない現場でも4週8休の定着)
(休日) 4週8休の定着、週休二日(土日休)の定着
(時間外) 所定時間外 720時間/年以下
時間外労働の上限規制遵守
2. 省力化・効率化の推進
3. 柔軟な働き方の推進
4. 入社後3年以内若年離職率5%以下
5. 技能労働者の働き方改革の支援

		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

D&I推進委員会

労使で構成されるD&I推進委員会を、本社、支店、国際部門、及び関係会社に設置しています。関係会社を含め全社的に取り組む必要のある働き方改革を含めたD&I推進のための施策や方針等の策定、施策の実施状況のモニタリング、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」を実施することで実情を把握し、労使が一体となって個々の事例の解決策を検討しています。

ノー残業デー

D&I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。

柔軟な働き方の実現

柔軟な働き方を実現するため、内勤部署は原則的にフレックスタイム制を導入しています。また、工事事務所では事前承認制での時差勤務や朝礼の交代制など、社員が柔軟に勤務時間を選択できる環境整備に取り組んでいます。さらに、2024年度からは、工事事務所においてもフレックスタイム制を取り入れ、より柔軟な勤務時間の設定を推進しています。加えて、2020年度に制度化し、コロナ禍に定着したテレワークを今後も継続することで、さらなる働き方の多様性を推進しています。

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クア体制の整備など、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。

》ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と私生活(育児・介護等)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カ年計画で取組みを行っています。

具体的な取組みとして、育児と仕事、介護と仕事の両立支援ハンドブックを作成し、性別に関わらず育児休業や介護休業、子の看護休暇や介護休暇を取得しやすい環境づくり、育児取得者面談シートを活用し、会社や上司と復職後の働き方やキャリアについて相互理解を深める取組みを行っています。

2022年には育児と仕事の両立のための制度を拡充するとともに、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)やテレワーク制度を通じた多様な働き方を推進しています。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。

また、役職員向けにダイバーシティ講演会を毎年開催し、仕事と私生活の調和のための意識醸成を図っています。

2024年度には、我が国における少子化対策の一環として、信頼できる企業で働く独身者専用の縁結びアプリの社員への提供を開始しました。さらに、不妊治療を行う際の休暇制度や、治療に要する費用支援についても検討しています。

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。2022年度より出生時育児休業中の就業を認めることで、男性の育児休業取得を推進しています。また、男性育児に関するアンケートを行い、男性が育児休業を取得しやすい環境整備を行っています。

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(最大子が小学校を修了するまで)を用意し、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。

年次有給休暇の取得推進

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ています。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が可能となり、ワーク・ライフ・バランスの推進に資することができると考えています。

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。

人権の尊重

当社は、「国連グローバル・コンパクト」署名企業として、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの人権に関する国際規範を支持、尊重するとともに、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」のフレームワークに沿って人権の尊重に関する取組みを行っています。



》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。当方針は、社外の専門家からの助言を得て作成し、取締役会決議を経て策定しました。

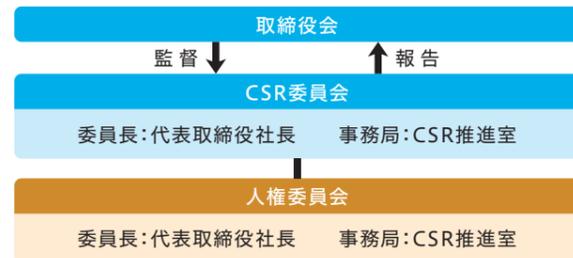
自社グループ役職員の行動基準である「五洋建設グループ行動規範」、取引先を対象とした「持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン」においても人権の尊重を遵守項目とし、取組みへの協力を求めています。

五洋建設グループ人権方針はこちら▶



▶ 推進体制

当社は、代表取締役社長を委員長とする人権委員会を2023年5月に新設し、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などを担っています。



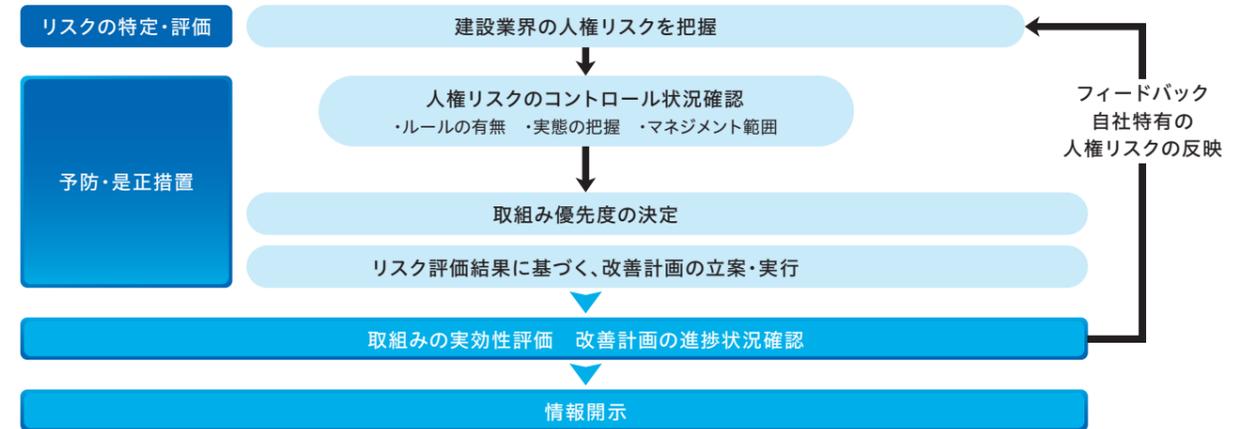
》ステークホルダーとの対話

ビジネスと人権の取組みの実効性を確保するため、2024年は、責任ある外国人労働者受入プラットフォーム(JP-Mirai)の有識者と外国人労働者の人権に関する意見交換を行いました。また、UNDP(国連開発計画)ビジネスと人権アカデミーの個別ガイダンスセッションに参加し、当社のビジネスと人権の取組みに対して有識者から助言をいただきました。

》人権デューデリジェンス

当社は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンスを実施しています。

2023年度は、自社グループの人権リスクの特定・評価及び、リスクの予防・是正策の検討や体制構築を中心に実施しました。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、講じた措置の実効性評価、情報開示の充実を図ります。



▶ 人権リスクの特定・評価、予防・是正措置

【2022年度】建設業界の人権リスクを把握

- 国際機関、業界団体、NGO等が発行するレポートや人権侵害事例などから建設業界の人権リスクを特定しました。
- 想定される人権リスクごとに、バリューチェーン上で影響を受ける可能性があるステークホルダーをマッピングしました。

【2023年度】五洋建設グループの人権リスクコントロール状況を把握

- 特定した人権リスクについて、関係者の理解促進のために社内説明会を開催しました。また、ヒアリングやモニタリング調査を通じて、当社の支店、海外拠点、グループ会社などを対象に、「ルールの有無」「実態の把握状況」等を確認しました。
- 優先的に取り組むべき予防、是正措置について、人権委員会で対応策を審議し、進捗状況を継続的にフォローします。

【2024年度～】取引先への展開拡大

主要な協力会社・資材調達先を対象にモニタリング調査を実施し、持続可能なサプライチェーンガイドラインに基づくセルフアセスメント質問表(SAQ)により、人権尊重の取組みを確認します。

人権リスクマップ	優先的に検討すべき課題	負の影響を受けるステークホルダーのうち、特に注意が必要な対象			
		自社従業員	協力会社従業員	資材調達先労働者(現場/工場)	地域住民
苦情処理メカニズムの機能不全			●	●	
労働安全衛生	●	●	●	●	
差別の禁止		●	●	●	
非人道的な取り扱い・ハラスメント	●	●	●	●	
労働時間	●	●	●	●	
賃金・労働条件	●	●	●	●	
強制労働	●		●	●	
児童労働			●	●	
結社の自由・団体交渉権			●	●	
外国人労働者(外国人技能実習生等)に対する人権侵害	●	●	●	●	
先住民・地域住民の権利					●

▶ 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ることを目的に、当社グループの企業活動の影響を受ける全ての人々を対象とした人権相談窓口を設置しました。人権相談窓口での相談受付件数は、ESGデータシートで開示しています。



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。

》持続可能なサプライチェーン(SSC)方針・ガイドライン

「五洋建設グループ行動規範」においては、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を構築することを定めており、取引先の皆様とともに、社会の持続的な発展に貢献し、成長し続けていきたいと考えてい

ます。この考えを取引先の皆様とともに推進するため、2023年11月21日の取締役会決議を経て、「持続可能なサプライチェーン方針」と「持続可能なサプライチェーンガイドライン」を策定・開示しました。

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▶



》推進体制

2023年5月から持続可能なサプライチェーンに関する戦略の策定と推進をCSR委員会(委員長:代表取締役社長)の新たな任務として追加し、取組み体制を明確にしました。



》説明会、SAQの実施

方針・ガイドラインの取引先への展開に先立ち、全役職員を対象にeラーニングを実施したほか、国内支店、海外拠点、グループ会社を対象とした説明会を2023年12月から2024年6月までに計19回開催しました。取引先に向けては、本方針・ガイドラインを全取引先に書面等で送付するとともに、2024年2月から主要な取引先を対象とした説明会を計12回開催し、取組みの背景の解説やガイドライン解説資料を用いた取組み事例の紹介などを行いました。

また、2024年7月から、主要取引先159社(国内)を対象に、持続可能なサプライチェーンガイドラインに基づく設問で構成された質問表(SAQ)を用いてSSCに関する取組み状況の自己評価を依頼しています。回答結果を分析の上、特に確認が必要と考えられる取引先には、追加のヒアリングを実施するほか、課題が判明した場合は改善に向けた対応を依頼し、当社グループもその活動を支援します。海外拠点においても、主要拠点であるシンガポール、香港から説明会・SAQによる調査を実施します。



安全大会(国内)での説明



シンガポールでの説明会

》協力会社と一体となった安全・品質の取組み

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、1,091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(2023年11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。2023年度安全衛生環境推進大会は、2023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・担い手確保

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日を超えた優良職長には、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。2023年度は新規認定者54名を含む、461名の職長を優良職長として認定しました。

技能者の休日取得に対するインセンティブ付与

当社は、労働日数により給料が変動する技能労働者の収入安定化と技能労働者や協力会社の意識改革を目的に、2019年7月の当社新規受注案件より、現場が設定する閉所目標以上に休日を取得した技能者に対する労務費を割増補正する取組みを行っています。また、2020年7月以降の当社新規受注案件より、補正係数を改訂し、より使いやすく、より充実した内容に改善しました。

協力会社への支払いの現金化

当社は、協力会社の経営基盤強化と社会保険加入促進、現場の働き方改革を後押しするため、協力会社への支払いはすべて現金払いとしています。2017年7月以降の新規契約より協力会社(資材納入会社を含む)への支払いは、従来までの手形支払い(電子記録債権支払、期日支払いを含む)から現金支払いに変更しました。

労働安全衛生

労働安全衛生の取り組みをサステナビリティ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実践しています。

》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。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前で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、安全带)を使用しなければならない場所で安全带の不使用者が発覚した場合は退場を宣告する「安全带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。



安全衛生活動指針はこちら▶

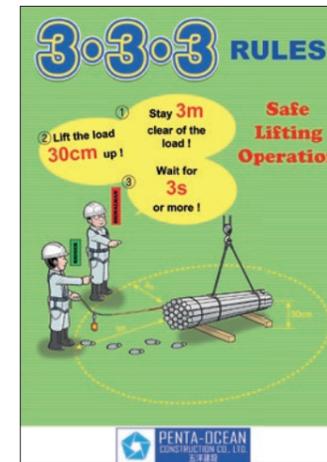


国内外での五洋スタンダードの展開

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)



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日に沖ノ島島港湾工事で、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、重軽症者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。



海外安全パトロール



海外安全週間掲示版

安全成績

<国内 休業4日以上> (単体)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
災害発生件数	19	11	9	23	17
死亡災害件数	1	0	1	1	0
死亡者数(従業員)	0	0	0	0	0
死亡者数(協力会社)	1	0	1	1	0
度数率	0.70	0.59	0.47	1.30	0.97
強度率	0.31	0.03	0.42	0.52	0.06

<海外 休業4日以上> (単体)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
災害発生件数	3	11	9	12	7
死亡災害件数	0	0	2	0	1
死亡者数(従業員)	0	0	0	0	0
死亡者数(協力会社)	0	0	2	0	1
度数率	0.07	0.35	0.30	0.36	0.20
強度率	0.00	0.00	0.46	0.01	0.22

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・透明性及び違法性を確保し、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」
はこちら



コーポレート・ガバナンス体制の変遷

年	内容
2002	取締役を7名に減員し、執行役員制度を導入
2002	初の社外取締役を選任
2002	社外取締役を含む人事委員会を設置
2007	役員退職慰労金制度の廃止
2013	買収防衛策を廃止
2016	社外取締役を2名へ増員
2017	社外取締役を更に3名へ増員
2017	業績連動型株式報酬制度の導入
2022	社外取締役を4名へ増員し、うち女性取締役を1名選任

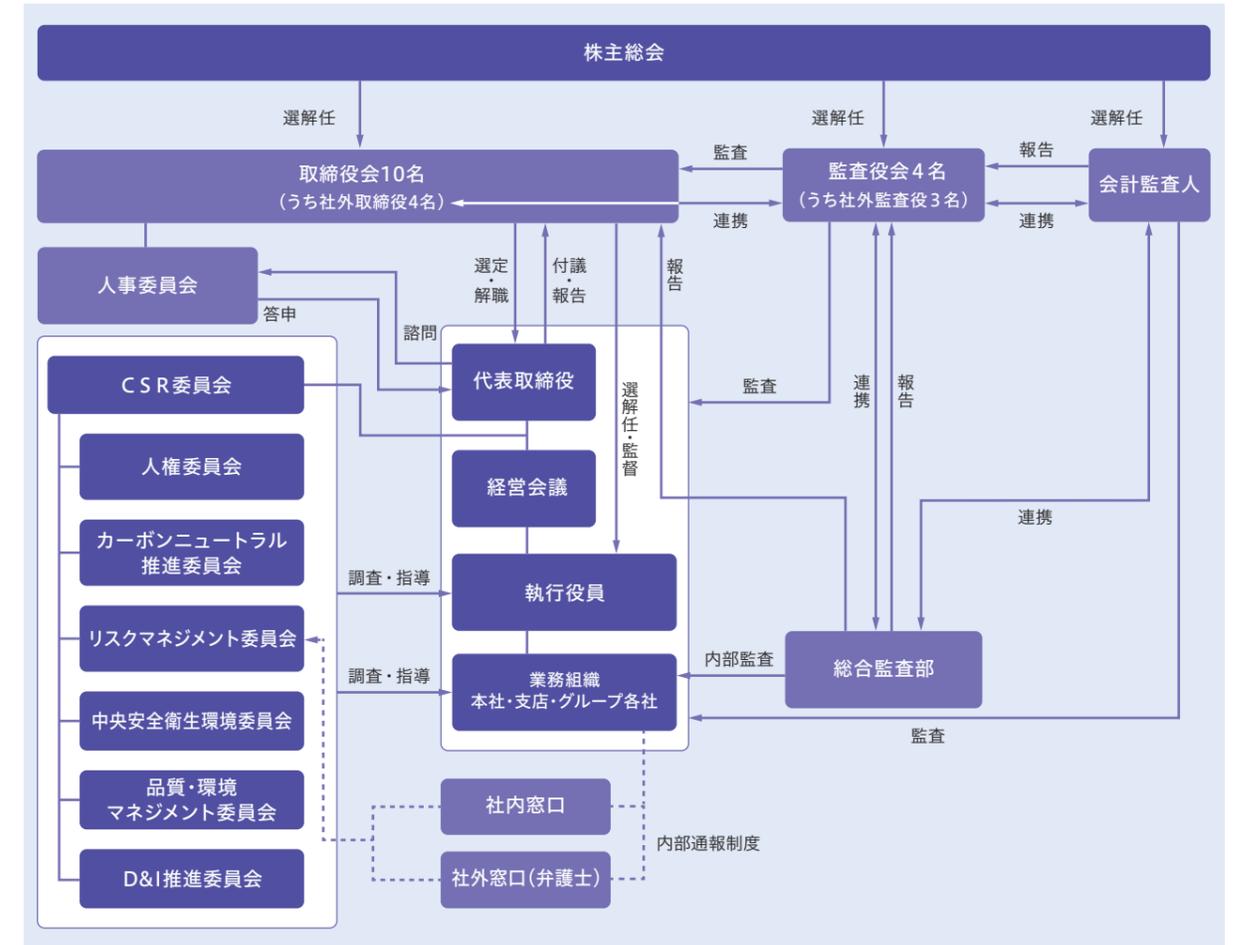
》コーポレート・ガバナンスの持続的改善

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。

コーポレートガバナンス体制図



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。2024年6月に実施した2023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。

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。定性評価においては、サステナビリティ経営や行動規範を意識した取組みも考慮しています。

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

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)	●	-	-

2023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)		対象となる役員の員数(名)
		金銭報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役除く)	274	237	37	6
社外取締役	49	49	-	4
監査役(社外監査役除く)	27	27	-	1
社外監査役	45	45	-	3

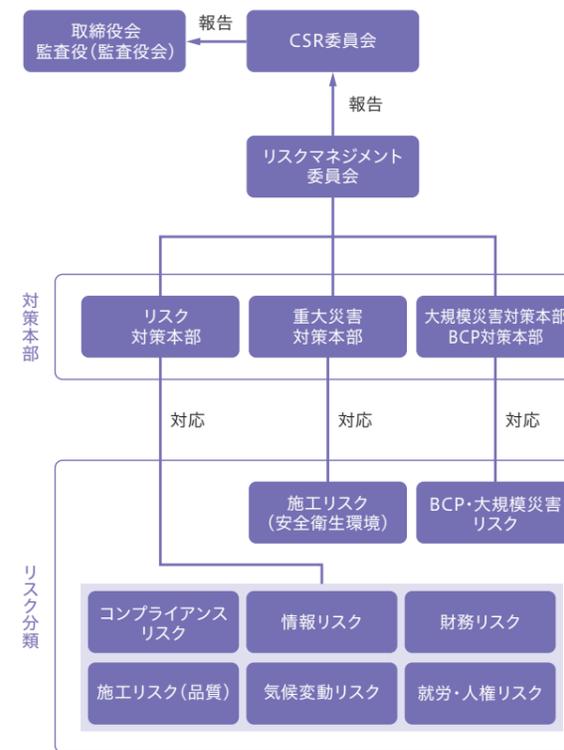
※株式報酬は、当事業年度中の支給額及び役員株式給付引当金の繰入額である。なお、給付時期は取締役または執行役員退任時とし、給付額は退任事由及び給付時の株価によって変動する。

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、取締役会が活動の実効性を監督しています。事前に想定されるリスクを特定し分類しておくことで、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。リスク対応後に振り返りを行うことで、リスクを予見し、万が一リスクが発生しても被害を最小限に抑えることができるように備えています。また、重大なリスク等が発生した場合は、代表取締役社長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応します。



》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洩などの事件・事故が後を絶ちません。情報漏洩は現代社会の重大な課題となり、保有する情報の保全是、企業市民にとって重要な社会的責務の一つと認識しています。当社は2004年に情報管理制度を確立し、以降、定期的にその見直しと強化を行っています。e-ラーニングを用いて全従業員に対するセキュリティ教育を実施し、情報セキュリティ意識の向上を図っています。併せて、全端末・全ネットワークを多重に防御しつつ、常時監視することで、情報インフラの防御力向上に努めています。

》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(2024年9月)

コンプライアンス

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。当社グループの「行動規範」において、「贈収賄・腐敗行為の防止」を定め、政治及び行政をはじめとした他者との関わりについて、各国・地域の関係法令等を遵守して健全で正常な関係を維持すること、贈収賄に該当する行為を含む、あらゆる形態の腐敗行為をしないことを規定し、社内外に周知しています。

》コンプライアンス研修

五洋建設グループでは、法令を遵守し、社会的規範・企業倫理を尊重することはもとより、常に誠実な姿勢で行動するため、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。2023年度、国内では、過去の不祥事に基づく「談合決別およ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、国内グループ全役職員が受講しました。一方、海外では、当社が営業するすべての国で、人権、贈収賄防止、不正競争防止等を扱った研修を実施し、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、若年層を対象とした、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のほか、管理職を対象に、社内外の不正行為や法令等の違反が疑われる事例等をテーマとしたディスカッション形式の研修を実施しました。

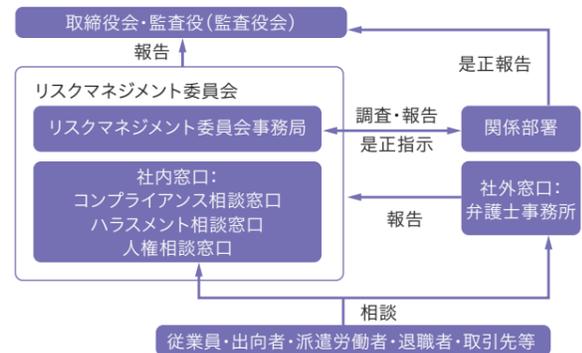
》適正入札のための行動指針

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き、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、グループ全役職員を対象として、毎年コンプライアンス教育を実施し、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。当該窓口は、当社グループ役職員のみならず、当社グループ企業活動の影響を受けるすべての人々が利用可能です。匿名による通報も受け付けており、公益通報者保護法の下、内部通報者に対し不利益な取り扱いをしないよう明確に規定しています。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ポスターを掲示しているほか、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グループ役職員に対する教育を行うなど、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定めています。

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

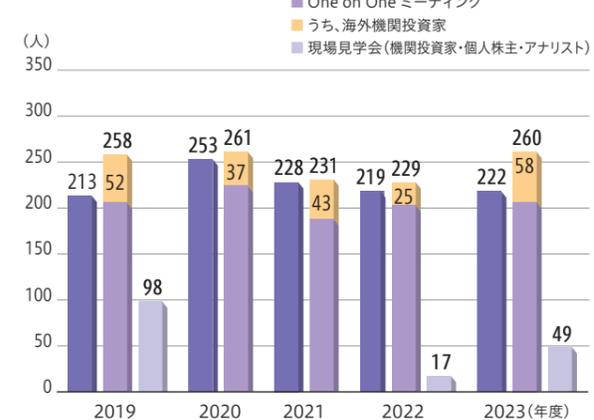
代表取締役社長が海外機関投資家と対面あるいはウェブでOne on Oneミーティングを実施し、経営状況や事業見通しについての対話を行っています。2024年7月にはロンドンで海外IRを行いました。

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(2024年11月)



個人株主様向け現場見学会(建築)(2024年9月)



個人株主様向け現場見学会(土木)(2024年9月)

取締役一覧



清水 琢三

代表取締役社長 兼 執行役員社長
2012年6月 取締役就任



植田 和哉

代表取締役 兼 執行役員副社長
土木部門担当 兼 土木部門土木営業本部長
2014年6月 取締役就任



山下 朋之

代表取締役 兼 執行役員副社長
経営管理本部長
2018年6月 取締役就任



野口 哲史

取締役 兼 専務執行役員
土木部門土木本部長
2014年6月 取締役就任



渡部 浩

取締役 兼 専務執行役員
建築部門建築営業本部長
2017年6月 取締役就任



日高 修

取締役 兼 常務執行役員
国際部門国際土木本部長
2022年6月 取締役就任



高橋 秀法

社外取締役
2017年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼職の状況
株式会社バルカー 社外監査役



中野 北斗

社外取締役
2021年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼職の状況
新日本電工株式会社 社外取締役
(監査等委員)



関口 美奈

社外取締役 **女性**

2022年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼職の状況
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
非常勤監事
YKK AP株式会社 社外監査役



林田 博

社外取締役

2024年6月 当社社外取締役 就任

監査役一覧



稲富 路生

2021年6月 常勤監査役 就任



竹林 久

社外監査役

2022年6月 当社社外監査役 就任



米澤 伸明

社外監査役

2024年6月 当社社外監査役 就任



古賀 直人

社外監査役

2024年6月 当社社外監査役 就任

※取締役 高橋秀法、中野北斗、関口美奈、林田博は、会社法第2条15項に規定する社外取締役です。
※監査役 竹林久、米澤伸明、古賀直人は、会社法第2条16項に規定する社外監査役です。

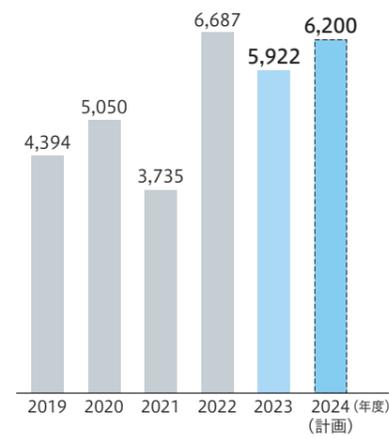
●スキルマトリクス

氏名	役職名	スキル・経験・知識等						
		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	●	●	●				
山下 朋之	代表取締役 執行役員副社長				●	●	●	●
野口 哲史	取締役 専務執行役員		●	●				
渡部 浩	取締役 専務執行役員		●	●				●
日高 修	取締役 常務執行役員		●	●				●
高橋 秀法	社外取締役	●			●	●	●	
中野 北斗	社外取締役	●		●	●			●
関口 美奈	社外取締役	●		●	●		●	●
林田 博	社外取締役	●	●					●
稲富 路生	常勤監査役				●	●	●	●
竹林 久	社外監査役(常勤)	●		●			●	
米澤 伸明	社外監査役(常勤)	●		●	●			
古賀 直人	社外監査役(常勤)	●			●			

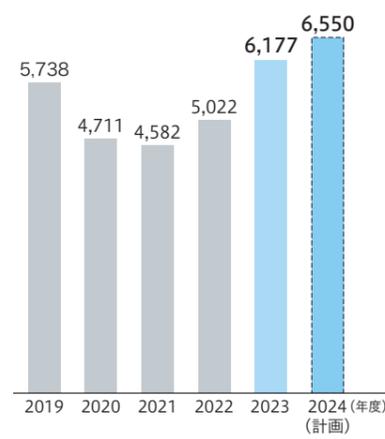
財務・非財務ハイライト

※原則、連結。対象範囲が異なる場合には注記

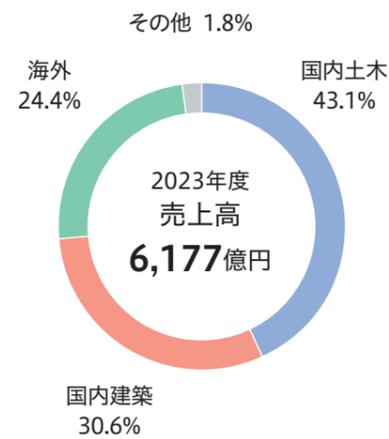
建設受注高(単体) (億円)



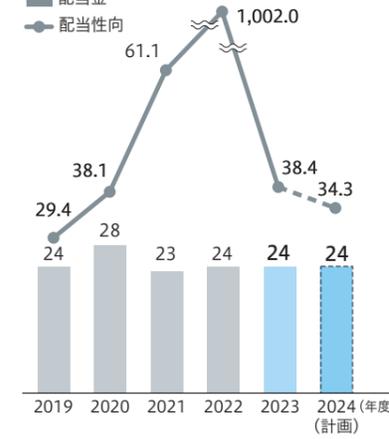
売上高 (億円)



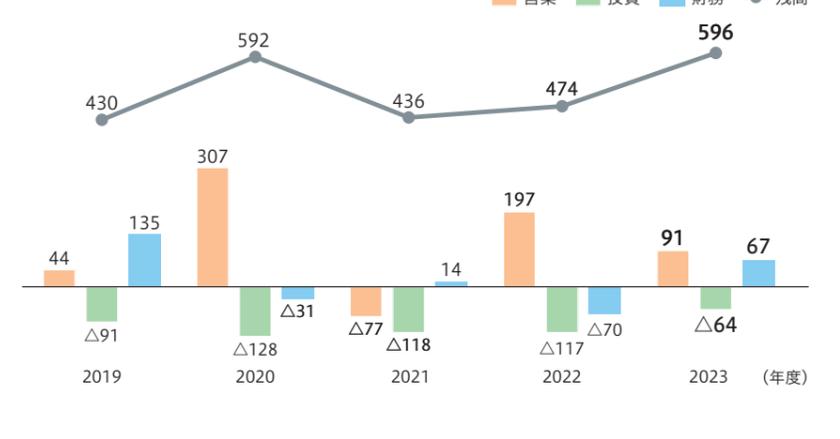
部門別売上高比率



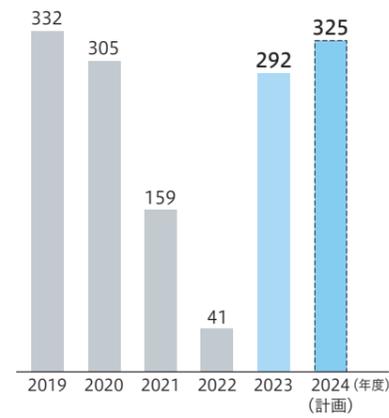
配当金/配当性向 (円/%)



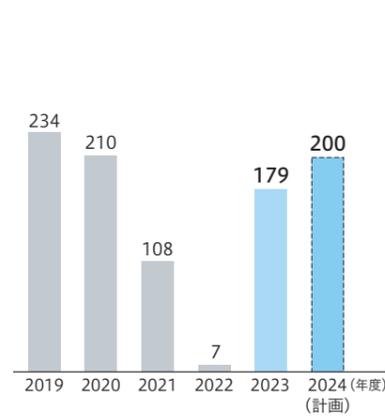
営業・投資・財務キャッシュ・フロー/現金及び現金同等物の期末残高 (億円)



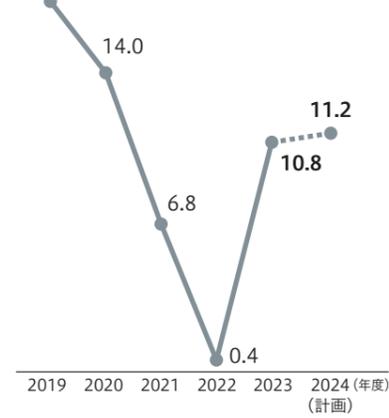
営業利益 (億円)



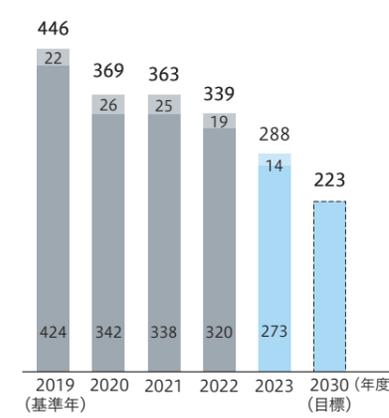
親会社株主に帰属する当期純利益 (億円)



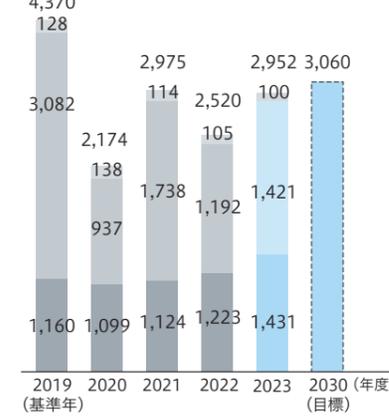
ROE (%)



CO₂排出量(Scope1+2) (千t-CO₂)



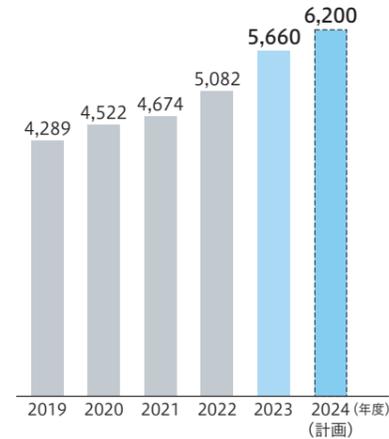
CO₂排出量(Scope3) (千t-CO₂)



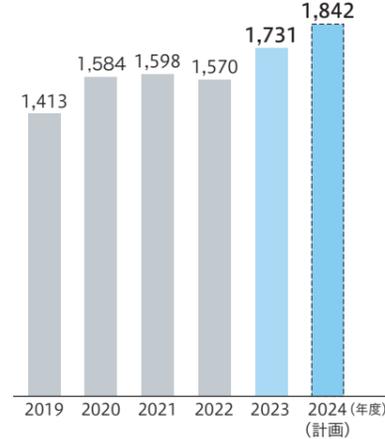
従業員数(単体) (人)



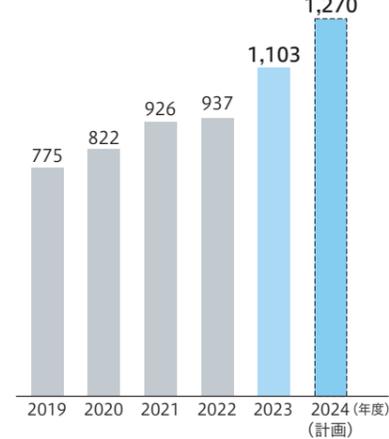
総資産額 (億円)



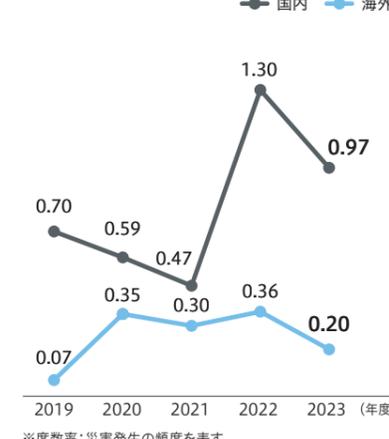
純資産額 (億円)



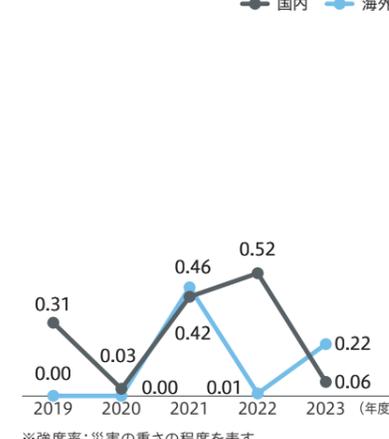
有利子負債残高 (億円)



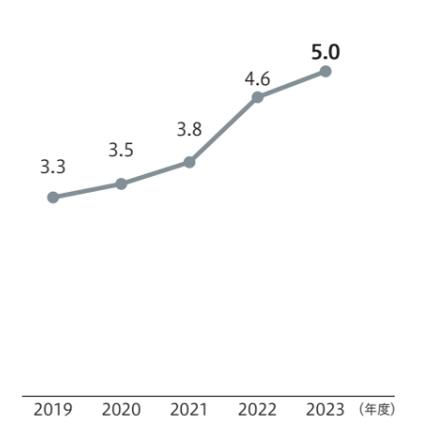
度数率(単体)(国内・海外)



強度率(単体)(国内・海外)



女性管理職比率(単体) (%)



理念とビジョン

価値創造戦略

サステナブルな経営基盤の構築

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

連結財務指標の推移

業績

(単位:億円)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
国内土木	1,467	1,891	1,532	1,874	1,668	1,624	1,928	1,857	1,655	3,106	2,736
国内建築	1,451	1,714	1,451	1,762	2,005	1,739	1,651	1,782	1,601	2,217	2,506
海外	1,549	3,559	1,418	1,002	3,006	1,641	815	1,411	480	1,364	680
建設受注高(単体)	4,467	7,165	4,401	4,638	6,679	5,004	4,394	5,050	3,735	6,687	5,922
国内土木	1,401	1,458	1,494	1,545	1,825	1,849	2,095	1,979	1,742	1,966	2,664
国内建築	1,277	1,307	1,653	1,498	1,400	1,829	1,970	1,444	1,534	1,624	1,893
海外	1,046	1,385	1,626	1,831	1,951	1,641	1,576	1,219	1,204	1,332	1,506
完成工事高	3,724	4,149	4,773	4,874	5,177	5,319	5,641	4,642	4,480	4,922	6,064
その他	88	113	143	130	92	101	97	68	102	100	114
売上高	3,812	4,262	4,916	5,003	5,269	5,419	5,738	4,711	4,582	5,022	6,177
国内土木	72	48	90	96	137	135	202	225	166	171	278
国内建築	5	20	105	112	81	77	63	40	36	21	49
海外	26	48	17	22	49	67	63	29	△59	△160	△42
その他	△5	7	△6	13	9	13	4	11	15	10	6
営業利益	99	123	206	243	276	292	332	305	159	41	292
経常利益	92	114	194	237	257	266	325	305	157	14	272
親会社株主に帰属する当期純利益	38	62	78	153	178	189	234	210	108	7	179

※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)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
総資産額	3,016	3,662	3,788	3,723	4,188	3,838	4,289	4,522	4,674	5,082	5,660
純資産額	675	771	807	964	1,120	1,266	1,413	1,584	1,598	1,570	1,731
自己資本比率	22.3%	21.0%	21.3%	25.9%	26.7%	33.0%	32.9%	35.0%	34.1%	30.9%	30.6%
有利子負債残高	749	949	742	597	675	595	775	822	926	937	1,103
有利子負債比率	24.8%	25.9%	19.6%	16.0%	16.1%	15.5%	18.1%	18.2%	19.8%	18.4%	19.5%
純有利子負債残高	423	564	78	△127	18	233	339	224	477	432	502
D/Eレシオ(ネット)	0.6	0.7	0.1	△0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3
営業活動によるキャッシュ・フロー	△143	△46	552	313	34	△66	44	307	△77	197	91
投資活動によるキャッシュ・フロー	△73	△91	△47	△91	△131	△112	△91	△128	△118	△117	△64
財務活動によるキャッシュ・フロー	32	191	△207	△155	41	△125	135	△31	14	△70	67
現金及び現金同等物の期末残高	319	379	654	718	651	356	430	592	436	474	596
自己資本当期純利益率(ROE)	5.7%	8.6%	9.9%	17.3%	17.1%	15.8%	17.4%	14.0%	6.8%	0.4%	10.8%
配当額(円/株)	2	4	6	12	14	19	24	28	23	24	24
配当性向	15.2%	18.5%	22.0%	22.5%	22.5%	28.7%	29.4%	38.1%	61.1%	1,002.0%	38.4%
研究開発費(単体)	16	16	17	20	21	23	24	23	24	28	31
設備投資額	85	102	70	95	134	103	103	116	90	104	112
減価償却費	47	53	55	56	68	77	91	74	65	72	76

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 617,708百万円(2024年3月期)

従業員数 3,824名(2024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”この信念をもとに、
 世界各地で活動が続ける五洋建設。
 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
ピーティール・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 学校給食サービス	香川県善通寺市

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 タイ営業所
- ⑧ 中東営業所
- ⑨ ミャンマー営業所
- ⑩ アフリカ営業所

主なイニシアティブへの参画

