

▶ 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に拡大するなどの取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り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クア体制の整備など、従業員の心と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ない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>

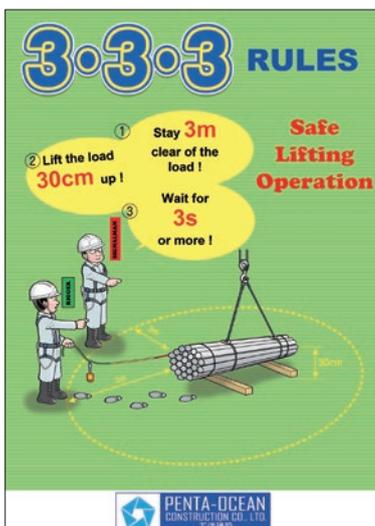
- 特別安全日(3/30)、安全大会の実施(毎月1日)、安全週間(準備期間:6/1~30、本週間:7/1~7)
- 五洋建設自主規制、災害防止活動(3・3・3運動 等)



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。

安全成績

<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

協力会社と一体になった安全・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、日額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、日額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。



土木賞



BCS賞

▶ 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、継続的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。

