

## 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する事業者、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。）



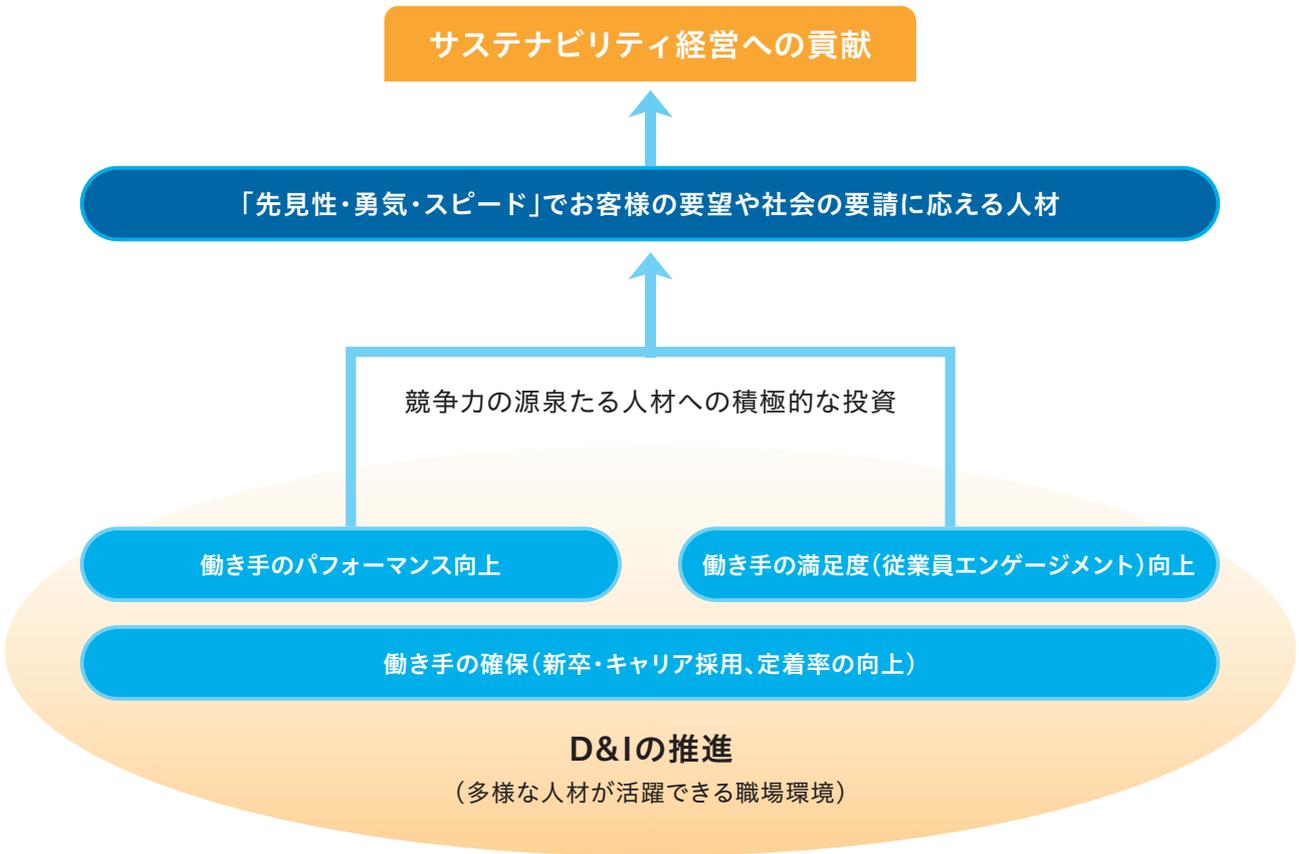
### 日建連表彰2023土木賞を受賞

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)

未経験職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



初めて経験する職種を、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。

## 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

### 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。

### 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。

### 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。

### 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。

## 》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、育休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、男性育休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ますと考えています。

### 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。

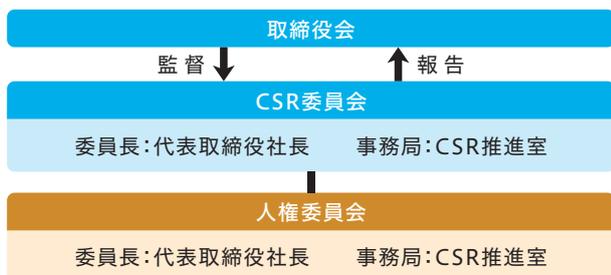
自社グループ役職員の行動基準である「五洋建設グループ行動規範」、取引先を対象とした「持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン」においても人権の尊重を遵守項目とし、取組みへの協力を求めています。

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。



### ▶ 人権を尊重する教育・啓発

人権方針に関しては、2023年10月に全役職員を対象とした社内研修(eラーニング)を実施し、周知、徹底を行いました。主要な取引先に対しても、持続可能なサプライチェーンガイドライン説明会の中で、人権の尊重について具体的な取組みの解説をしています。これ以外にも、毎年、同和問題、ハラスメント、障がい者、メンタルヘルス等をテーマにした研修を階層別研修など各種研修で実施しているほか、経営層・管理職向けには、毎年「人権啓発トップ層研修会」を開催しています。2024年2月には「ビジネスと人権」をテーマに、外部講師による講演会を開催しました。また、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て、社員とその家族による人権啓発標語募集、人権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。

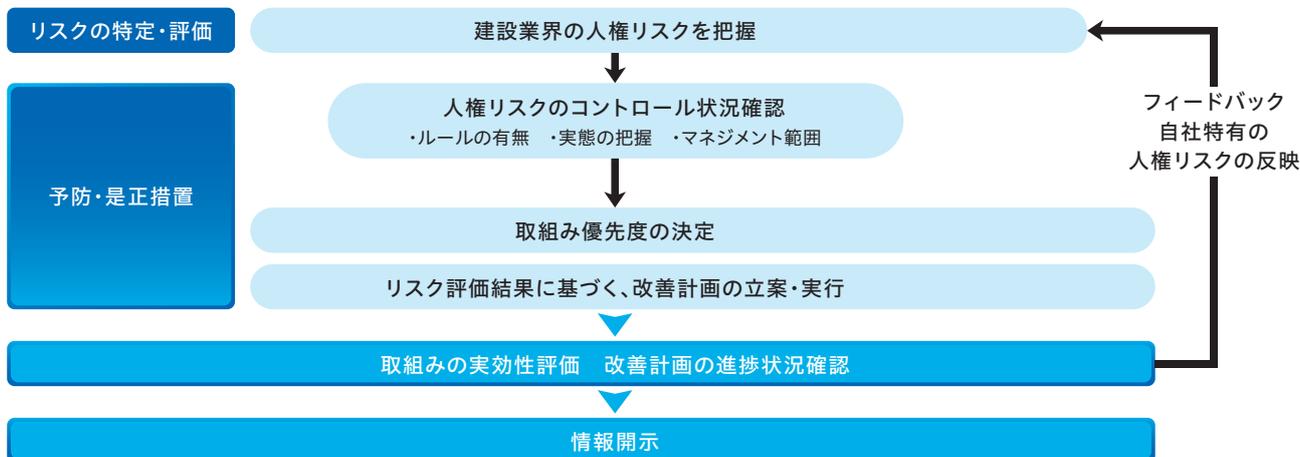
### 》ステークホルダーとの対話

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

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。
- ② 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、1,091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、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日を超えた優良職長には、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。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組み

工事に関係する全員が名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者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▶

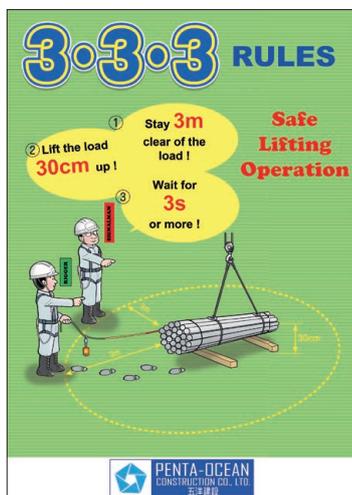


### 国内外での五洋スタンダードの展開

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



海外安全パトロール



海外安全週間掲示板

### 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)

	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