

品質マネジメント

マテリアリティ ③良質な社会インフラ・建築物の建設

五洋建設グループは、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムに則り、技術に裏打ちされた確かな品質で、良質な社会インフラ・建築物の建設およびサービスを提供します。

品質活動指針

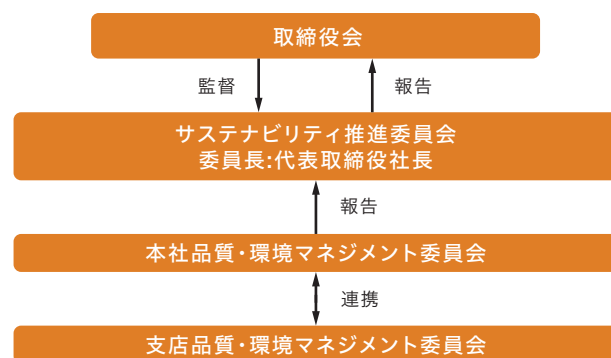
- 1.柔軟な発想で創造力を発揮し、付加価値の高い製品とサービスを提供する
- 2.工事施工に際しては、適切な施工管理体制を確立する
- 3.社員の職務遂行能力の向上を図るとともに、生産性向上技術を磨き、確実な施工と品質の確保に努める



安全衛生・品質・環境方針
はこちら

推進体制／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。2003年11月に全社システムとしてISO9001認証を取得し、継続的なシステムの改善と効率的で効果的な業務を推進するための手段として運用しています。品質マネジメントシステムは、本社・支店の「品質・環境マネジメント委員会」が統制しています。



品質パトロール

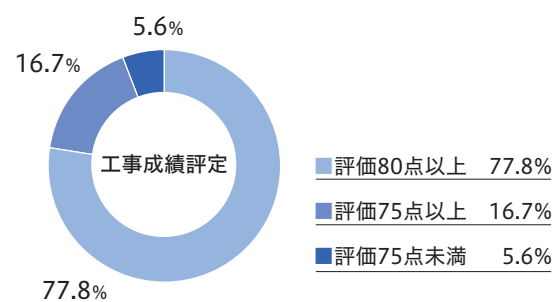
当社は、顧客の要求事項を満たす品質を確保するため、各工事の品質に係る活動を品質計画書に記載し、工事責任者が管理しています。支店の土木部長・建築部長は、品質パトロールにおいて品質計画書に記載された各項目が効果的に実施されていること、不適合の発生防止処置などが有効に機能しているかなどを定期的に確認しています。

顧客満足への取り組み

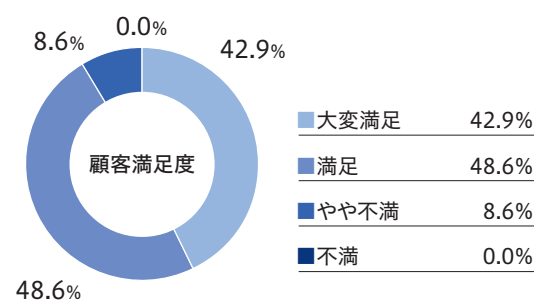
品質マネジメントシステムに即した、顧客満足度調査を毎年実施しています。調査結果および工事成績評定の集計・分析を行い、高評価、低評価の項目等の分析結果を、土木部長会議や所長主任者会議などを通じて各支店、工事事務所に周知しています。特に、低評価だった項目については、その原因と対策を明確にし、全社を挙げて改善できる体制を構築することで、より一層、顧客満足度の向上を目指しています。

2024年度の調査では、公共土木工事において、発注者から非常に高い評価が得られた75点以上の工事の割合が約95%となっており、民間建築工事においては、当社が施工した建物や、工事担当、営業担当社員について、多くのお客様から「大変満足」あるいは「満足」との評価をいただいています。

2024 年度 工事成績評定(公共土木工事)



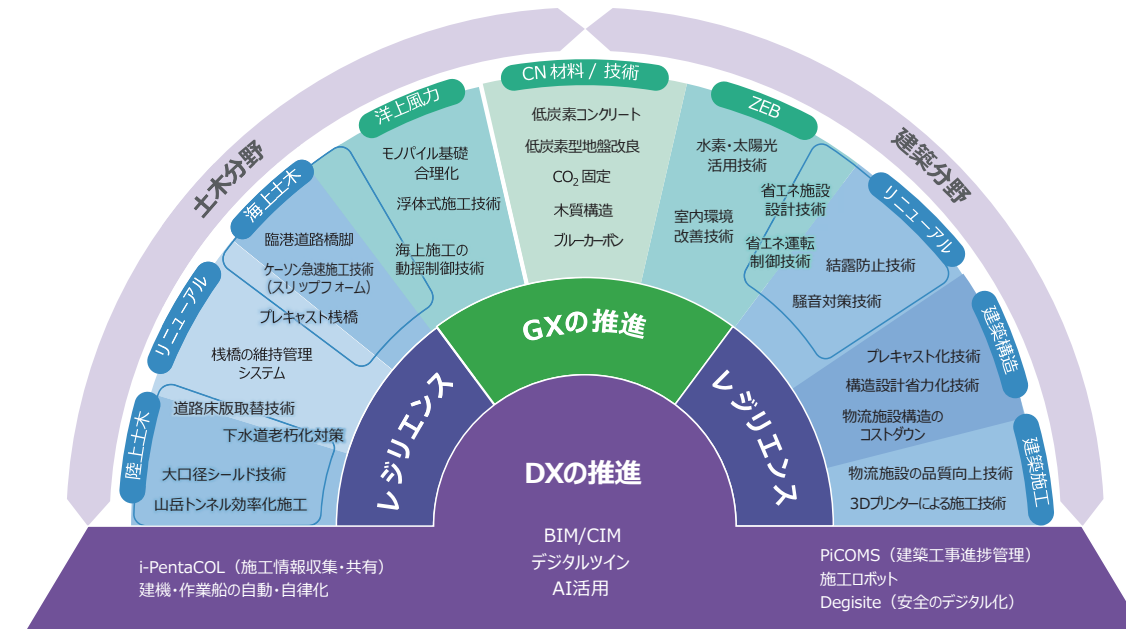
2024年度 引き渡し案件 満足度アンケート調査(民間建築工事)



技術開発

マテリアリティ ④技術開発・技術力の強化

当社は、良質な社会インフラと建築物の提供により社会に貢献することを目指して、DXの推進、GXの推進、レジリエンス(国土強靱化)の3領域を中心に技術開発を行っています。DXを生産性向上等技術革新のための基盤と捉え、GXの領域では、持続可能な社会の実現に資する技術の開発、レジリエンスの領域では、防災技術、老朽化対策技術、施工技術の高度化等の開発に取り組んでいます。技術の深化を図るとともに、各部門の強みを活かす部門間連携やオープンイノベーションの推進により、新たな価値創出も目指しています。



外部表彰の受賞

● 土木学会賞 技術賞、日建連表彰 土木賞をダブル受賞

「三ツ子島埠頭 第三栈橋新設工事」が、令和5年度土木学会賞において技術賞を、日建連表彰2024において土木賞を受賞しました。

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、産官学が協働で、国内初となる大型ブロックによるプレキャスト栈橋構築技術を開発・実用化することで急速施工と経済性を両立したものです。



● 海外建設協会OCAJIプロジェクト賞を受賞

一般社団法人海外建設協会による2024年度OCAJIプロジェクト賞において、当社の、オフショアマリンセンター2(シンガポール)およびナカラ港開発Ⅰ・Ⅱ期工事(モザンビーク)の2つのプロジェクトが受賞しました。

オフショアマリンセンター2では、デジタル技術活用(建設DX)が、ナカラ港開発ではナカラ回廊地域各国の発展と活性化への貢献が評価されました。

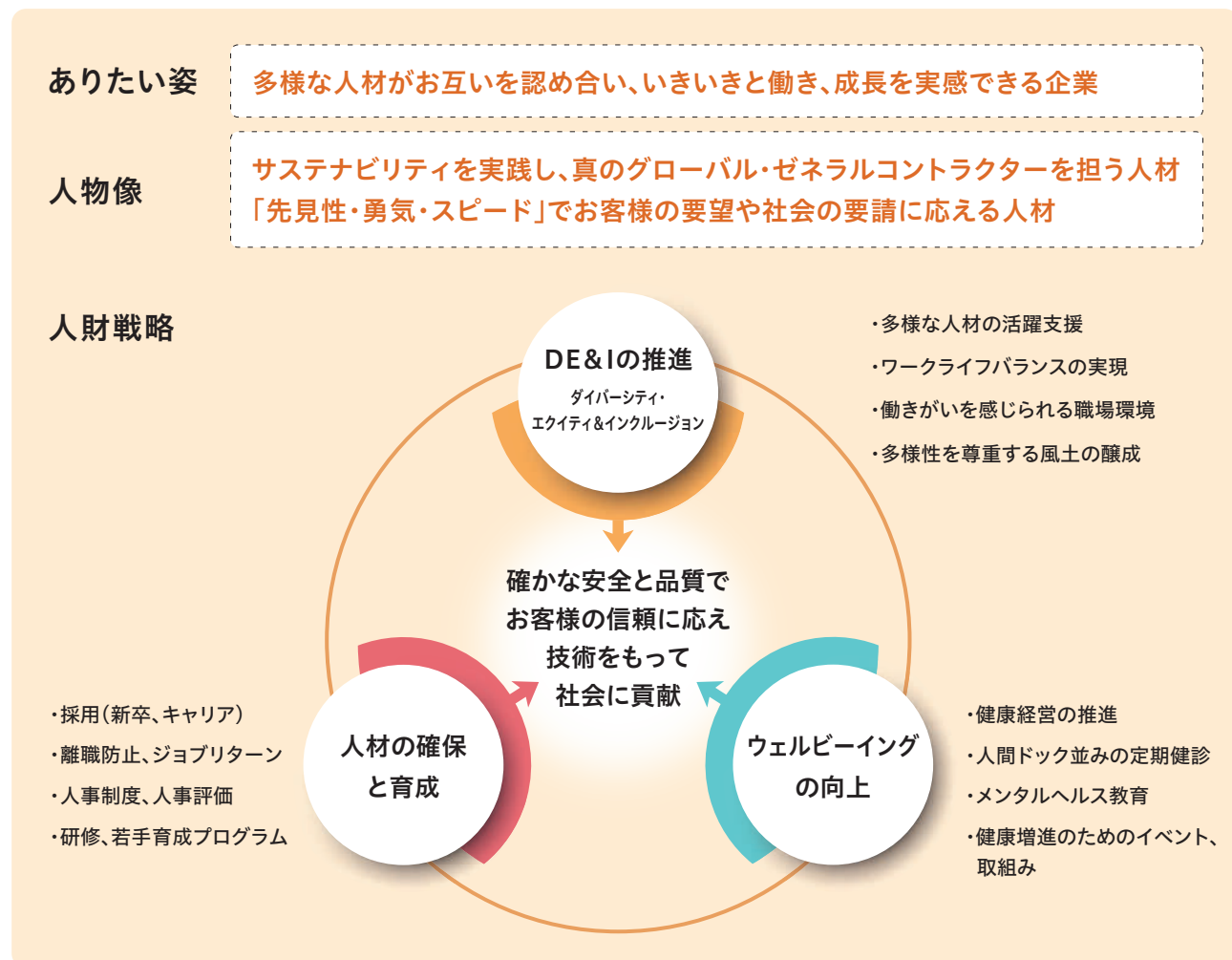


人財戦略

マテリアリティ ⑤DE&Iの推進

当社は、「多様な人材がお互いを認め合い、いきいきと働き、成長を実感できる企業」を目指し、「サステナビリティを実践し、真のグローバル・ゼネラルコントラクターを担う人材」や『「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ています。

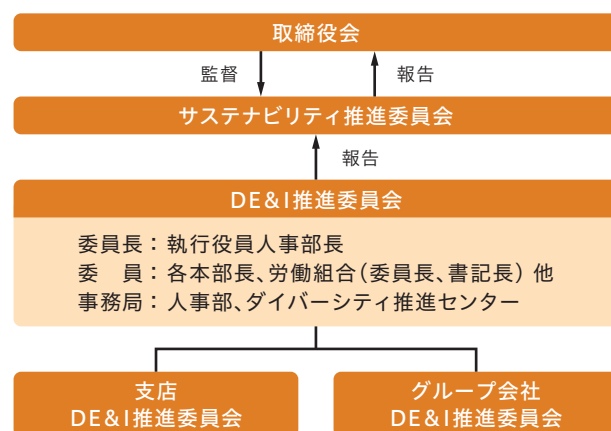
人財戦略に基づく施策を通じて、当社が掲げるサステナビリティ経営へ貢献し、働き手の満足度（従業員エンゲージメント）向上を図ることで、人財の価値を最大に引き出し、当社の中長期的な企業価値向上につなげていきます。



推進体制

サステナビリティ推進委員会の下に、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進委員会を設置しています。DE&I推進委員会は、関連部署と労使が一体となり、連携しながら課題解決に向けた施策の立案、実施状況の確認などを行うため、本社、支店、国際部門、およびグループ会社に設置しています。

また、本社委員による「支店・グループ会社巡回」を定期的を実施することで、実情を把握し、個々の課題の解決策を検討しています。



ウェルビーイングの向上

マテリアリティ ⑤DE&Iの推進

サステナブルな建設事業活動の実践により社会の持続的な発展に貢献するには、役職員のウェルビーイングの向上が不可欠であると考え、役職員の心と体の健康づくりを推進しています。

健康経営の推進方針／体制

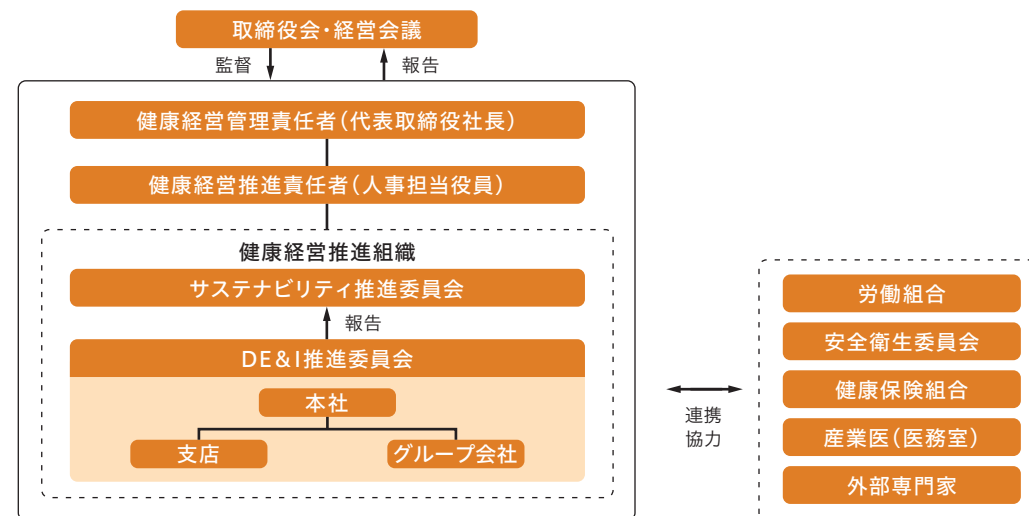
ウェルビーイング向上に向けた取組み姿勢を明確にするため、2024年に「五洋建設グループ健康経営宣言」を策定しました。



五洋建設グループ
健康経営宣言はこちら

健康経営の推進体制

代表取締役社長が健康経営管理責任者、人事担当役員が推進責任者となり、サステナビリティ推進委員会の下、DE&I推進委員会が健康経営を推進します。推進にあたっては、労働組合・健康保険組合・専門家など社内外の組織と連携・協力しています。



体の健康

疾病の早期発見、重症化予防のため、人間ドック並みの定期健診を実施するほか、子宮がん、乳がんなど女性特有の健康リスクについても、検診受診費用補助を実施するなどの取組みを行っています。

心の健康（メンタルヘルス）

若手社員対象のセルフケア研修および新任管理職対象のラインケア研修を実施し、メンタルヘルス維持に努めています。また、社外委託のカウンセリング窓口を複数設置し、心と体の健康に関する相談をしやすい環境を整えています。毎年ストレスチェックを実施し、組織ごとの分析結果をもとに、健康リスクの高い職場の改善支援を実施しています。

健康に関する教育

社員の健康意識を高め、メンタルヘルス不調や疾病を予防し、健康的な生活の確立を目的として、健康に関する冊子を毎年配布しています。また、ラインケアやセルフケア研修、女性の健康課題や、不妊治療などに関する研修を実施しています。

健康増進のための取組み

健康増進を目的とした、ウォーキングイベント開催、禁煙プログラムの提供などの様々な取組みを行っています。



DE&Iの推進（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

マテリアリティ ⑤DE&Iの推進

当社は、五洋建設グループのDE&I推進方針に基づき、女性活躍推進はもちろんのこと、性別を問わず、育児や介護など様々なライフイベントを迎えても安心して働き続けられるよう、ワークライフバランスの向上に資する取組みを積極的に行っています。人種、性別、国籍、宗教、障がい、年齢、性的指向・性自認等を問わず、多様な人材がお互いを認め合い、公平に活躍できる環境と制度を整えています。

■ DE&I推進方針

五洋建設グループは、多様な人材が公平に活躍し、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる働きがいのある会社を目指します。

多様性を尊重し、個々の能力を最大限に生かすことで、社会の課題や変化に柔軟に対応し、新たな価値を生み続けることができるとの考えのもと、五洋建設グループは、DE&I推進方針を2025年8月に策定しました。



五洋建設グループ
DE&I推進方針はこちら

■ 多様な人材の活躍支援

●女性の活躍推進

女性が働きやすい職場環境に向けた制度充実や、施策の検討など様々な取組みを推進し、女性が活躍できる社会を目指しています。特に、子育てなどのライフイベントを迎えても、現場で働き続けられるような環境整備やキャリア支援を行っています。2023年7月には、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定（2段階目）を取得しました。



●外国籍社員の活躍推進

様々な国籍の社員が活躍できるように、言葉の壁を軽減するための日本語研修や、礼拝室（prayer room）の設置などによる宗教への配慮を行っています。外国籍社員のための新入社員研修、フォローアップ研修も行っています。



外国籍社員向けの研修の実施

●シニアの活躍推進

60歳の定年到達後も継続勤務を希望する社員を対象に、豊富な経験を活かして働くことができる活躍の場を提供しています。安全品質教育センターでの若手のマンツーマン教育の講師や、各職場での若手の育成、技術の継承などの活躍の場の創出を行っています。

●障がい者の活躍支援

障がいを持った社員に対して、障がい特性に合わせた必要な配慮を行い、能力を十分に発揮し活躍できるよう支援を行っています。また、東京（新宿・三鷹）と神奈川（横浜2カ所）のサテライトオフィス（作業室）で、定期面談やメンタルサポート体制が整った環境を障がいを持った社員に提供しています。

●男性の育児休業の推進

男性の育児休業取得推進により、男性社員の育児への参画を支援しています。育児休業を取得しやすい環境を整備するために、男性の育児休業取得対象者へのアンケートや座談会を実施しています。近年、育児休業等の取得率は100%となっています。



育休を取得したパパ社員の座談会を開催

■ ワークライフバランスの実現に向けた取組み

●育児と仕事の両立支援

出産・育児などのライフイベントを迎えた社員が、働きやすくキャリアを継続できるよう、さまざまな制度や支援を用意しています。育休中や復職後の社員の意見交換会の実施、子の看護等での有給休暇付与日数を子の人数によらず年12日とし、取得事由も法定より拡大するなど、育児中の社員の支援を充実させています。



育休復職者意見交換会

●介護と仕事の両立支援

介護に直面した社員が仕事を継続できるように、介護と仕事を両立しやすい環境を整えています。介護を対象とした有給休暇付与日数を介護家族の人数によらず年12日とし、ハンドブックやリーフレットで介護に必要な情報提供を行うことで、介護中の社員を支援しています。

●不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療と仕事の両立支援のため、出生支援として年12日の有給休暇を付与し、従業員が安心して不妊治療に取り組めるように配慮しています。また、退職や特別融資の制度も整備しています。

●配偶者転勤同行勤務地変更制度

勤務地域が限定されている社員の配偶者が転勤した際、同行を希望する場合に勤務地変更の申請を可能とすることで、キャリアを継続できる取組を行っています。

●家族参観

社員の家族を対象とした職場見学会を実施し、子供の学びの場を提供するとともに、家族に職場や仕事への理解を深めていただくことにより、社員のモチベーションアップ、育児中社員への職場の支援促進につながっています。2024年度は東京土木・東京建築支店、大阪支店で家族参観を開催しました。



東京土木・東京建築支店 家族参観

■ 働きがいを感じられる職場環境づくり

●週休二日の定着／時間外労働の削減

五洋建設グループは、「4週8休の定着、週休二日（土日休）の定着」、「4週8閉所の定着」を目標に取り組んでいます。また、隔月45時間以内勤務制の徹底により、時間外労働の削減に取り組んでいます。

●年次有給休暇の取得推進

半日単位、時間単位の有給休暇取得を可能とし、休暇取得の推進により社員のプライベートの充実を支援しています。また、社員に年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。

●特別休職制度

ボランティアや配偶者の転勤同行など個人的な事情で長期間仕事から離れることを希望する社員が、休職できる制度を整備しています。

●柔軟な働き方の推進

・フレックスタイム制・朝礼交代制

2024年から内勤部署に加え、現場事務所においてもフレックスタイム制を導入するとともに、朝礼交代制を実施することで、勤務時間の柔軟な設定を推進しています。

・テレワーク勤務制度

2020年度に制度化し、コロナ禍に定着したテレワークを継続し多様な働き方を推進しています。

■ 多様性を尊重する風土の醸成

●DE&I推進のための教育

ダイバーシティに関するテーマの講演会を毎年実施するほか、女性配属工事現場におけるハラスメント防止研修、ダイバーシティ推進担当者研修など、各種研修を実施しています。

●相談窓口の設置

当社グループの企業活動の影響を受ける社内外の関係者が、当社の人権方針に抵触するようなハラスメントや人権侵害などの様々な問題を相談できるように、相談窓口を設置し、全事業所、工事事務所、寮などにポスターを掲示して周知しています。

人材の確保と育成

マテリアリティ ⑤DE&Iの推進

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、一人ひとりの力を伸ばすとともに、部門間連携などにより、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。

■ 人材の確保

当社は、持続的な成長、グローバル化の推進、そして洋上風力事業などの新分野への挑戦のため、人材の確保を重要視しています。事業を拡大する一方で、時間外労働の削減にも対応するために、計画的な採用活動に加え、現場の交代要員やバックオフィスの充実を図っています。新卒採用はもちろんのこと、キャリア採用、外国籍社員の採用、60歳以上のシニア社員の活躍推進を通じて、多様な人材が活躍できる職場を目指しています。

●新卒採用

新卒採用においては、「人物本位」「学歴不問」「国籍不問」を基本に掲げ、完全オープンエントリー制を取り入れ、学生の皆さんとの対話を重視した採用活動を展開しています。毎年200名程度の採用を目標としています。

●キャリア採用

社外での様々なキャリアに裏打ちされたスキルを活かし、当社の組織力を向上させるために、積極的なキャリア採用を推進しています。毎年20名程度の採用を目標としています。

●グローバル採用

日本語を母国語としない優秀な外国人留学生（日本・ASEANの大学および大学院）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しています。



グローバル社員の活躍

●インターンシップ

学生の業界への理解向上と、将来の進路決定に必要な就業体験の機会を提供するために、毎年度、インターンシップ生を200～300名程度受け入れています。



インターンシップ参加にあたっての概要説明

●離職防止（リテンション）

採用活動に際して当社の魅力・現状を正しく伝達することで、新入社員やキャリア社員の入社後のミスマッチを防ぐとともに、OJT、メンター制度を通じ、入社後の若手社員の不安解消と相談しやすい環境づくりを行っています。また、若手の社員同士のつながりを目的とした意見交換会（研修と懇親会）を本社・支店ごとに開催するなど、離職防止とともにエンゲージメント向上にも取り組んでいます。

●復職（ジョブリターン）の推進

転職や家庭の事情などで退職した社員に、ジョブリターン制度により再び五洋建設で働く機会を提供しています。より多くの元社員が即戦力として再び活躍できるように、2025年度からは、育児・介護、配偶者の転勤などに限定していた対象者の退職事由を撤廃しています。

■ 人材の育成

●人事制度

当社の人事制度は、社員に目指すべき人材像を明確に示し、常に一段階高いレベルの役割と行動を志向することにより、プロフェッショナル人材を継続的に創出し、その結果、業績の向上と社員の自己実現を両立させることを目指しています。

●人事評価、評価者の育成、公正な処遇

社員の自己実現と業績向上の両立に向け、目標設定とそのフォローに力を入れています。

当社では人事評価の目的を社員に周知するとともに、評価スキルのばらつきをなくすために、新任評価者を対象とした研修を毎年継続的に実施しています。さらに、評価者と被評価者が年数回の面談を行い相互コミュニケーションを図っています。社員に公開されている当社の人事評価基準に従ってそれぞれの評価を行い、給与や賞与、昇級という処遇に繋げていきます。

●職場研修（OJT）・集合研修

建設業においては、仕事を通し成長していくこと（OJT＝On the Job Training）が重要であるため、当社では、新入社員一人ひとりに対し、先輩社員がOJT担当者として指導・支援しています。

同時に、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）を行っています。職務遂行能力の成長段階に応じた階層別研修をはじめ、専門知識の習得を目的とした各本部主催の職種別研修、若年層初期には、自律性を育む基礎知識向上と信頼関係を強めるコミュニケーション研修などを実施しています。



オーダーメイドのOJT教育

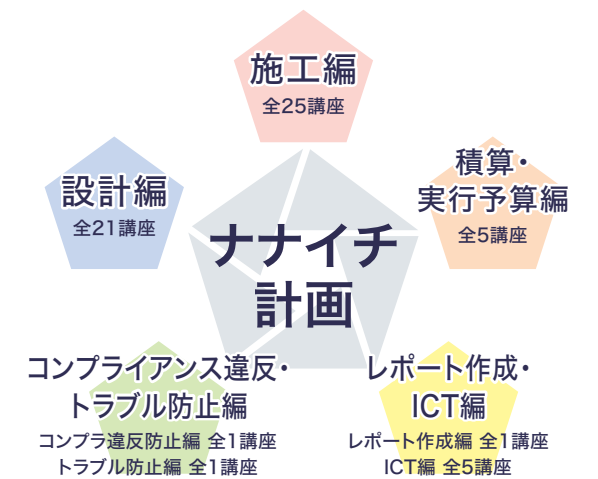
●資格取得支援、自己啓発支援金制度

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奨しており、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、自己啓発援助（SDS＝Self Development System）として、全面的なバックアップを行っています。また、自己研鑽に取り組む社員への支援を目的として、2023年度には自己啓発支援金制度も新設しました。

●職種別若手育成プログラム

「ナナイチ計画」

土木本部では、7年で一通りのことを学ぶ「ナナイチ計画」という若手育成プログラムを実施しています。土木技術者として必要な、施工・設計・積算などの講座を体系的に学ぶことができます。対面講座に加えて、YouTubeやeラーニングでいつでも視聴・利用が可能です。一部講座は英語版も用意しており、グローバル総合職をはじめとした外国籍社員も利用できます。



「タスクサポートセンター」

建築本部では、入社8年目までの施工職を対象とし、専門指導員が現場実務を個々に指導教育する部署として「タスクサポートセンター」を2020年に設け、技術力の底上げと適材適所の配置を実施しています。設備職や設計職についても、それぞれの育成プログラムに基づき、若手社員の技術力向上を図っています。

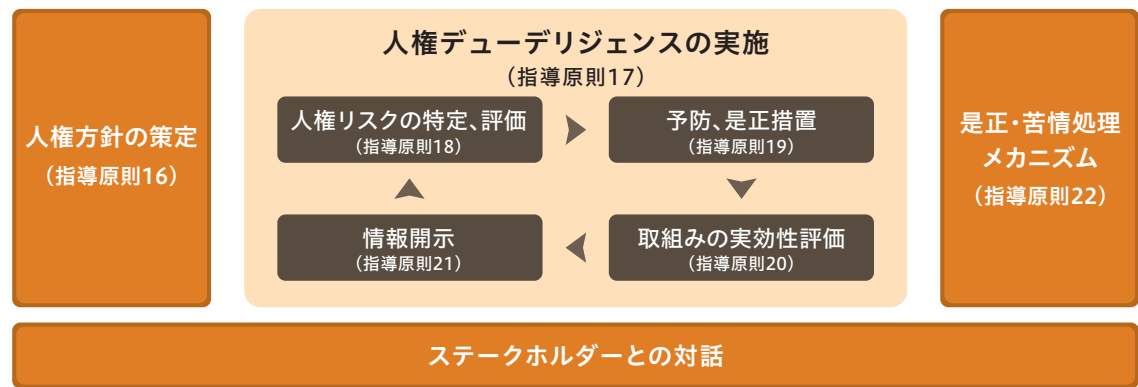


新入社員施工基礎研修

人権の尊重

マテリアリティ ⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン

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。



「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

方針

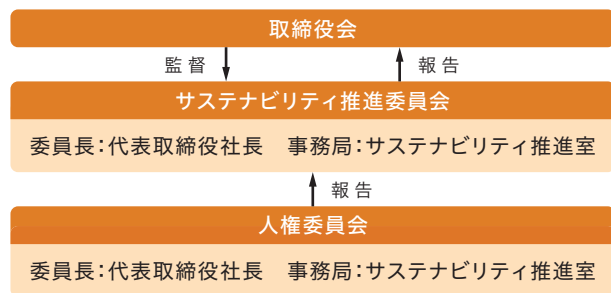
人権を尊重する企業の責任を果たしていくために「五洋建設グループ人権方針」を策定し、本方針に基づいた企業活動を実践しています。当方針は、社外の専門家からの助言を得て作成し、2023年6月27日の取締役会決議を経て策定・開示しました。



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月に設置しました。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、救済・是正措置の実効性モニタリングなど、人権デューデリジェンスの推進等を行っています。



人権相談窓口、ハラスメント相談窓口の設置

人権への負の影響の早期発見と是正を図るために、当社グループの企業活動の影響を受けるすべての人々が利用可能な人権相談窓口、ハラスメント相談窓口を設置しています。いずれも社内の窓口のほか、外部窓口（弁護士）を設けており、匿名の相談も可能にするとともに、相談者が不利益な取扱いを受けることが一切ないよう徹底しています。2024年度の両窓口への相談受付件数（国内、海外）は合計41件（ハラスメント相談：41件、人権相談：0件）※でした。

※相談内容ベースで各窓口にカウント

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3月に、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、2024年6月には、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。

当社が2022年から加入しているグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）では、人権教育分科会、人権デューデリジェンス分科会に参加し、有識者などから取組み推進のための情報を入手しています。

人権デューデリジェンス（人権DD）

●人権リスクの特定・評価、予防・是正措置

当社は、2022年度に社外の専門家の助言を得て、建設業界における人権リスクと優先的に検討すべき課題を特定しました。これに基づき、2023年度は自社グループ、2024年度は協力会社等を対象にモニタリングを実施しました。社会の要請や企業活動に応じて変化する人権課題に対応していくために、定期的に人権影響評価に基づき、人権リスクの見直しを行っていきます。

【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など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
- ・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

【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。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」を確認
- ・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

【2024年度】人権モニタリング調査結果に基づく施策実施、協力会社等への展開

- ・安全、人事など主管部署による具体的施策の実施、グループ会社への展開
- ・海外では専門家の知見を得て、各国における人権関連法令や社会規範に基づくチェックリストを作成
- ・主要な協力会社等を対象にモニタリング調査を実施（持続可能なサプライチェーン方針・ガイドラインに基づく自己評価質問表（SAQ）によるモニタリング）

【2025年度】人権DDの継続実施

- ・国内、海外における人権モニタリングの実施

人権リスク	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					●

●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）などを実施し、周知、徹底を行っています。主要な協力会社に対しても、持続可能なサプライチェーンガイドライン説明会などの中で、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。さらに毎年、同和問題、ハラスメント、障がい者、メンタルヘルスなどをテーマにした各種研修を実施しているほか、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。2025年2月には「ダイバーシティ」をテーマに、外部講師による講演会とパネルディスカッションを開催しました。また、一人ひとりの人権を尊重し、働きやすく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。

持続可能なサプライチェーン

マテリアリティ ⑥人権の尊重と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などの取引先と、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、環境への配慮などに取り組み、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(SSC)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

■ パートナーシップ構築宣言

五洋建設は、パートナー企業の働き方改革・担い手確保を後押しするため、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで新たなパートナーシップを構築する宣言を公表しています。



▲
パートナーシップ
構築宣言はこちら

■ 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。

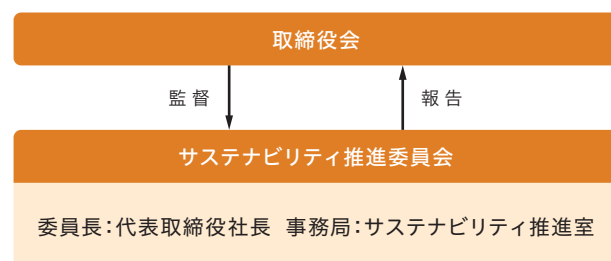
※建設キャリアアップシステム：技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステム

●技能者の休日取得に対するインセンティブ付与

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。

■ 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サステナビリティ推進委員会(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。



●協力会社への支払いの現金化

協力会社の経営基盤の強化による社会保険加入促進、現場の働き方改革などを後押しするため、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、従来までの手形払い(電子記録債権支払、期日支払いを含む)から現金払いに変更しました。2018年度には、現金払いに移行完了しました。

■ 適正取引の推進

五洋建設グループでは、「持続可能なサプライチェーンガイドライン」において、「取引先と対等な立場に立った適正取引を行うこと」、「取引先に対して優越的地位の濫用等の不当な行為は行わない」ことを掲げ、適正取引を推進しています。具体的には、研修を通じて全役職員に適正取引について周知徹底するとともに、取引先を対象とした独自の「適正取引アンケート」を毎年実施し、価格交渉および価格転嫁が適切に実施できているか、不当なしわ寄せ行為を受けていないか検証を行っています。中小企業庁の「価格交渉月間フォローアップ調査」(2025年3月)では、価格交渉、支払条件が(A)、価格転嫁が(I)との評価を受けました(A:4段階中最上位 I:上から2番目の評価)。

■ 持続可能なサプライチェーンガイドラインに基づく説明会、取引先モニタリングの実施

「持続可能なサプライチェーンガイドライン」の項目(法令遵守、適正取引、人権尊重、環境保全等)を具体化した設問から構成された質問表(SAQ)を用いて、2024年度から、取組み状況の自己評価を通じたモニタリングを行っています。

【2023年度】方針・ガイドラインの説明(自社グループ、協力会社等対象)

- ・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12月から2024年6月までに計19回開催
- ・方針・ガイドラインを国内全取引先に書面等で送付するとともに、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実施

【2024年度】取引先の取組み状況をモニタリング

- ・「五洋建設労務安全協議会」の役員会社や主要な資材納入会社、グループ会社の主要取引先など159社を対象に、自己評価質問表(SAQ)によるモニタリングを実施。回答結果分析の後、9社を訪問し回答内容のヒアリングと意見交換を実施
- ・海外主要拠点であるシンガポール、香港、タイ、インドネシア、ベトナムで説明会を行い、70社にSAQによる調査を実施

【2025年度】対象を拡大して取組み状況モニタリングを継続実施

- ・国内では、「五洋建設労務安全協議会」の会員全社へ対象を拡大し、本社と全支店の安全大会で説明を実施。グループの主要取引先および資材納入会社も含めた995社に自己評価を依頼。海外でも、対象を拡大してモニタリングを実施予定



安全大会(国内)での説明



シンガポールでの説明

労働安全衛生

マテリアリティ

⑦労働安全衛生の確保

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。

安全衛生活動指針

- 1.労働災害の防止はもとより公衆災害を含めたすべての災害防止に努める
- 2.職業性疾病の防止ならびに感染症・私傷病予防に取り組むとともに、心と体の健康づくりを推進し、快適で安心して働ける職場環境を形成する
- 3.風通しの良い職場風土を構築し、社員および協力会社が一体となった安全衛生活動を実施し、水準の向上を目指す

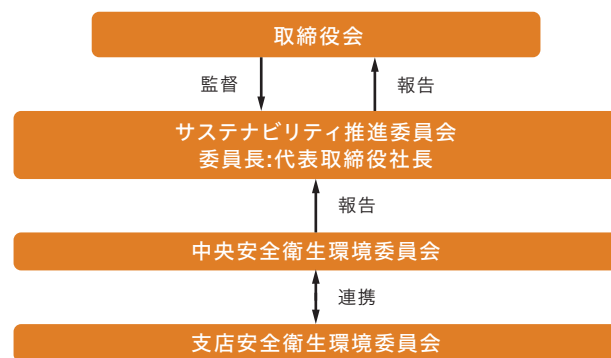


安全衛生・品質・環境方針
はこちら

推進体制

●中央安全衛生環境委員会

安全衛生環境活動を効果的に推進するため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会の下に、安全衛生およ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、基本方針および施策を審議・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、全支店の現場をパトロールしています。



●労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)

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。また、「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形成の促進」および「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（建災防）より「コスモス（COHSMS※）認定」を2008年に取得し、3年ごとに審査を受けて更新しています。

※COHSMS:Construction Occupational Health and Safety Management System

安全成績

国内(休業4日以上)

(個別)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
災害発生件数	11	9	23	17	22
死亡災害件数	0	1	1	0	0
死亡者数(従業員)	0	0	0	0	0
死亡者数(協力会社)	0	1	1	0	0
度数率	0.59	0.47	1.30	0.97	1.00
強度率	0.03	0.42	0.52	0.06	0.07

海外(休業4日以上)

(個別)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
災害発生件数	11	9	12	7	9
死亡災害件数	0	2	0	1	2
死亡者数(従業員)	0	0	0	0	0
死亡者数(協力会社)	0	2	0	1	2
度数率	0.35	0.30	0.36	0.20	0.32
強度率	0.00	0.46	0.01	0.22	0.48

安全最優先に向けた取組み

●教育・啓発

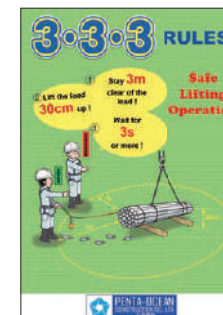
労務安全に関する知識と技能の向上を図り、災害の根絶を目指すため、全社員を対象に入社時から体系的に階層別研修を行うほか、統括安全衛生責任者に対する定期的な教育など、繰り返し教育を実施しています。

●五洋スタンダードのグローバル展開

国内で行われている安全最優先の労働災害防止活動を「五洋スタンダード」と位置付け、グローバルに展開を図り、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。

<取組み例>

- ・特別安全日(3月30日)、火災防止デー(4月20日)の設定
- ・安全大会(毎月1日)、安全週間の実施(準備期間:6月1日～30日、本週間:7月1日～7日)
- ・五洋建設自主規制、災害防止活動(3・3・3運動など)



英語版 3・3・3運動ポスター

●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。また、この災害を改めて肝に銘じるために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。この災害を改めて教訓とするため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。

●外国人労働者への安全配慮

外国人労働者の割合は年々増加しており、当社においては国内の現場入場者数の約10%を占めています。外国人労働者への安全配慮として、母国語である言語(ベトナム語・インドネシア語・英語・中国語など)で安全標識、工事重点実施事項、新規入場時教育・送り出し教育資料などを作成し、教育を行っています。



協力会社と一体となった取組み

●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、支店ごとに安全衛生環境推進大会を実施しています。2025年度の本社における安全衛生環境推進大会は、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。



本社安全衛生環境推進大会(2025年6月)

●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教育・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、複数の協力会社の職長・安全衛生責任者で構成される職長会を組織し、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。



職長会によるパトロール