

2025

CORPORATE REPORT

コーポレートレポート



五洋建設株式会社 コーポレート・コミュニケーション部

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、2025年10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 ▶



 **五洋建設株式会社**

ビジョン

サステナビリティ経営を実践する

“真のグローバル・ゼネラルコントラクター”

サステナブルな建設事業活動を通じて

社会の持続的な発展に貢献する

五洋建設グループは、

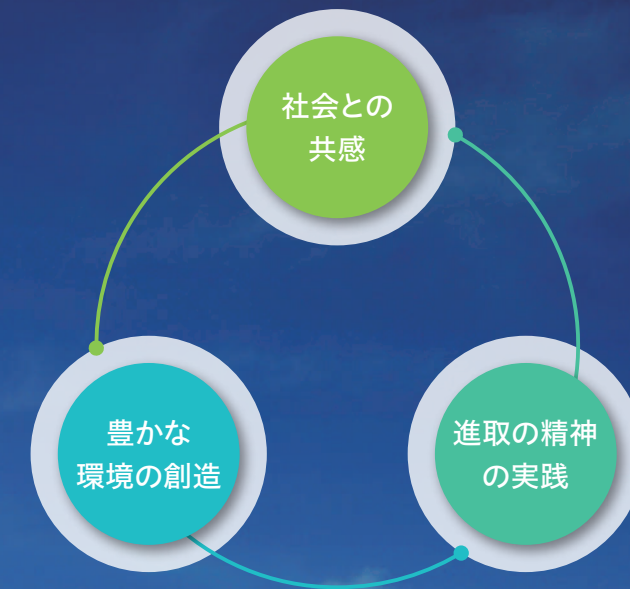
「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、建設事業活動を行います。

事業活動において、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、

ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、

臨海部と海外に強みを持つ真のグローバル・ゼネラルコントラクターとして社会の持続的発展に貢献します。

経営理念



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。

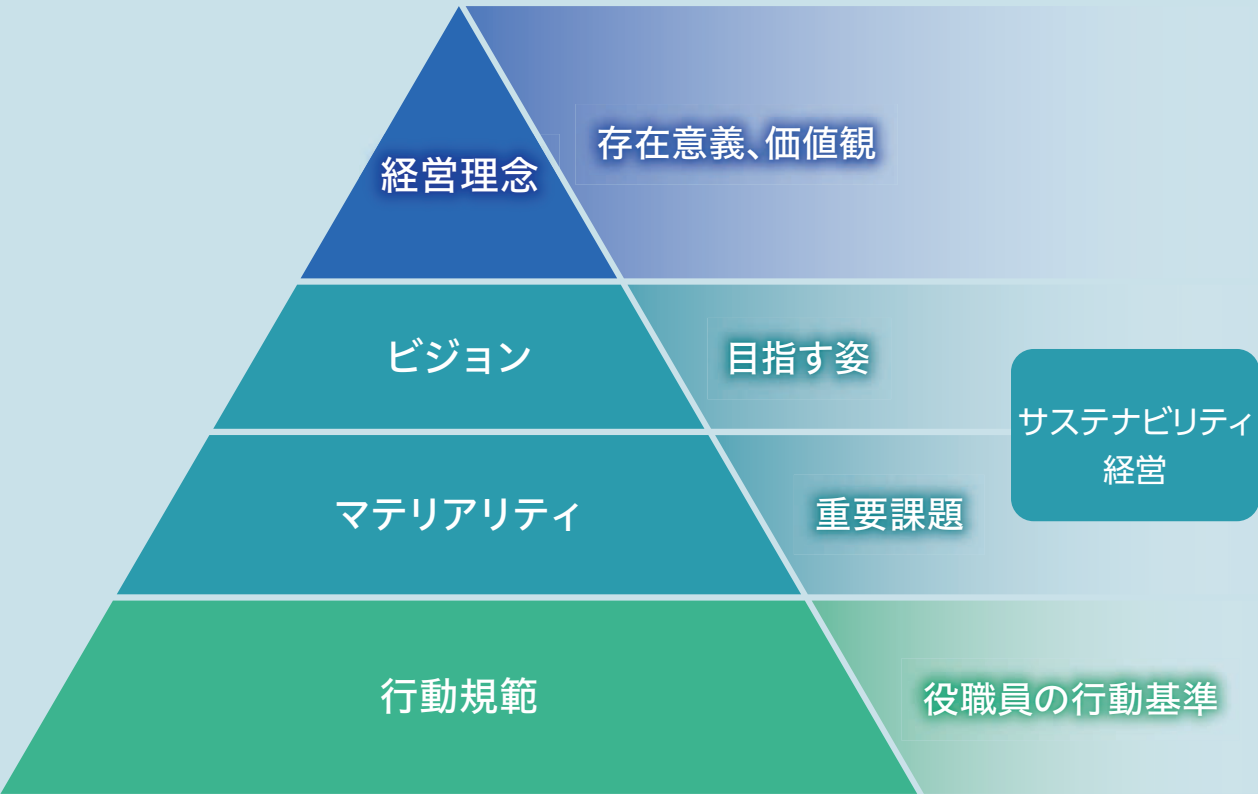
豊かな環境の創造

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。

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。

五洋建設グループの理念体系



経営理念:P2 ビジョン:P1 マテリアリティ:P32をご覧ください

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) DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&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

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)を対象にしています。ただし当該年度以外の内容も一部掲載しています。

■ 対象範囲

原則として、当社グループを対象にしています。対象範囲が異なる場合にはその旨注記しています。

■ 参考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・レポーティング・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」
- ・SASB(Sustainability Accounting Standards Board)スタンダード

■ 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。

■ 発行時期

2025年10月

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り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、当社ホームページでは、より詳細なサステナビリティの取り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129年の歴史	05

価値創造戦略

トップメッセージ	07
価値創造プロセス	13
ビジネスモデルと強み	15
特集:洋上風力への取り組み	17
特集:ZEBへの取り組み	19
特集:ICTの活用、生産性向上への取り組み	20
特集:シンガポール進出60周年	21

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

サステナビリティ経営の実践	29
マテリアリティ(重要課題)	31
マテリアリティ(具体的取組みと各指標)	33

環境

豊かな地球環境の創造	35
環境マネジメント	36
気候変動問題への対応	37
生物多様性、水域環境	39
資源循環	41

社会

品質マネジメント	43
技術開発	44
人財戦略	45
ウェルビーイングの向上	46
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)	47
人材の確保と育成	49
人権の尊重	51
持続可能なサプライチェーン	53
労働安全衛生	55

ガバナンス

コーポレートガバナンス	57
リスクマネジメント	60
コンプライアンス、腐敗防止	61
ステークホルダーとのコミュニケーション	62
取締役一覧・監査役一覧	63

データセクション

財務・非財務ハイライト	65
連結財務指標の推移	67
会社情報	69
株式情報	70

「進取の精神の実践」 五洋建設129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129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 「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  4代目水野基次郎水野組創業 (1896年)  創業当時の呉港(1890年)  万関瀬戸(対馬)の開削工事受注 (1900年)	全国、海外へ雄飛 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  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)  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)  日本鋼管福山臨海工業用地造成工事受注(1961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)	土木、建築、海外の 3事業の展開 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  シンガポール、ジュロン地区トゥース埋立工事受注(1984年)  サンブラザビル受注 香港へ進出(1986年)  ワールド流通センター竣工(1993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)	建設市場縮小への対応、 負の遺産からの脱却 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  世界最大級の自航式浚渫船「クイーン・オブ・ペンタオーション」(現:アンドロメダV)シンガポール就役(1999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)  中部国際空港完成(2003年)  アーバンビューグランドタワー竣工(2004年)	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  新東名高速道路小河内トンネル完成(2005年)  東京ゲートブリッジ完成(2007年)  九州新幹線玉名津留高架橋完成(2008年)  MAZDA Zoom-Zoom スタジアム広島竣工(2009年)  東京国際空港D滑走路供用開始(2010年)  シンガポール、IONオーチャード・ジ オーチャードレジデンス竣工(2010年)  カイトッククルーズターミナル完成(2013年)	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 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  自航式ポンプ浚渫船「カシオペアV」完成(2014年)  シンガポール、センカン総合病院竣工(2018年)  ヨドバシ梅田タワー竣工(2019年)  久光製薬ミュージアム竣工(2019年)  東京港海の森トンネル完成(2020年)  東京国際クルーズターミナル完成(2020年)  響灘洋上風力建設完成予定(2025年)



トップメッセージ

「サステナビリティの取組みは現場から」を
スローガンにサステナブルな建設事業活動を推進

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129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。過去4年間は国際部門の工事損失によって利益面では低迷しましたが、国内土木と国内建築の大幅な事業量増加によって2024年度には連結売上高が過去最高の7,000億円を超えました。中期経営計画最終年度の2025年度は、当初計画通り過去最高益を更新する見込みです。

三部門がバランスよく利益貢献する会社へとさらなる成長を目指します。

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、専門分野を問わず、多様な人材が公平に活躍し、そして成長を実感できる、部門間連携とDE&I (Diversity, Equity & Inclusion) が当たり前の会社です。

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）

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、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んでいます。協力会社や取引先と一体となってサステナブルな建設事業活動を実践することで、当社グループの持続的かつ安定的な成長につなげたいと考えています。そのため、ESGの観点から8つのマテリアリティを特定し、サステナビリティ経営を推進するための体制・仕組みづくりを構築してきました。2024年度から、「サステナビリティの取組みは現場から」をスローガンに、サステナビリティ経営を国内外の事業所および現場の隅々に根付かせる取組みを推進しています。

サステナビリティ経営の基盤は誠実な企業活動であり、役員には高い倫理観とコンプライアンス精神が求められます。法令遵守はもとより、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。サステナビリティ経営を当社グループのみならず、協力会社、取引先に浸透させるため、国内外の事業所に理念体系（経営理念、ビジョン、マテリアリティ、行動規範）を掲示しています。さらに、2024年度から、グループ会社を含む国内の現場の朝礼で、毎週1回

サステナビリティ経営の具体的な取組みを紹介するサステナビリティ朝礼を、また海外では、シンガポールでサステナビリティの取組みを表彰する「サステナビリティ・アワード」を始めました。2025年度はサステナビリティ朝礼とサステナビリティ・アワードを国内外で展開します。

また、サステナビリティ経営のもう一つの基盤が人間尊重です。安全最優先の労働安全衛生の確保にこれまで以上に努めるとともに、マテリアリティの一つに掲げた「人権の尊重と持続可能なサプライチェーン」についても具体的な取組みを一層深化させます。人権の尊重に関しては、2024年度は人権モニタリング結果に基づいた改善計画の検討や、人権ダイアログ等を実施、さらには自社グループを対象としていた人権DD（デューデリジェンス）を取引先へと拡大しました。2025年度からは、拡大した人権DD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、定期的な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、主要な取引先を対象に自己評価質問表（SAQ）への回答依頼や、結果に基づく取引先訪問を行いました。また、持続可能なサプライチェーンを構築するためには、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、事業量の拡大を支える人財戦略として、多様な人材を確保・育成するとともに、国籍、性別、専門分野などを問わず、公平に活躍できる職場環境を整えるため、DE&Iを推進しています。職員が計画的に休暇をとって働けるよう、週休二日の確実な取得と、隔月45時間以内勤務制の徹底による時間外労働の上限規制遵守を徹底します。BIM/CIMやAI等の活用によるDXの推進、建機・作業船の自動・自律化、プレキャストコンクリートの



サステナビリティ朝礼

活用によって、さらなる生産性向上、省人化を図るとともに、現場サポート体制の拡充等を継続します。

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・アワード(シンガポール)

「目指す姿」に向けた中期経営計画の進捗

2024年度は国内の事業量が土木、建築ともに大幅に増加し、売上高が初めて7,000億円を超えました。中期経営計画最終年度である2025年度は、事業量の拡大を利益の拡大ならびに企業価値の増大につなげる事業戦略を推進することにより、当初計画通り、過去最高益の更新を見込んでいます。

2024年度の振り返り

建設業を取り巻く環境は、国内では政府による2023年度補正予算と2024年度当初予算が切れ目なく執行され、防災・減災、国土強靱化5か年加速化対策に加え、防衛関係のインフラ整備等による堅調な公共投資が継続しました。また、経済安全保障やカーボンニュートラル推進の観点からの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。一方で、建設資材価格の高止まりに加え、建設需要が集中する地域において特に設備関連工事会社の労務逼迫が生じました。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、香港および東南アジアの建設投資は堅調でしたが、国内同様、建設資材価格の高止まりや労務費の上昇が続きました。このような事業環境の下、2024年度の連結売上高は、7,275億円(前年度比17.8%増)と過去最高となりました。利益面で

は、営業利益217億円(前年度比25.6%減)、経常利益188億円(前年度比30.8%減)、親会社株主に帰属する当期純利益125億円(前年度比30.3%減)となりました。国内土木と国内建築が大型工事を含む手持工事の順調な進捗により増収増益となったものの、海外がシンガポールおよび香港の土木工事で約160億円の追加工事損失を計上したことにより、前年度から大幅減益となりました。

受注については、国内土木は前年度に大型工事の追加工事を受注した影響で減少しましたが、国内建築ではデータセンターや防衛施設等の大型工事を、海外ではシンガポールの大型建築工事およびバングラデシュの大型港湾工事を受注したことにより、当社個別の建設受注高は6,670億円(前年度比12.6%増)となりました。

2025年度の見通し

2025年度の建設業を取り巻く環境は、国内においては2024年度補正予算と2025年度当初予算を合わせた切れ目のない予算執行により国土強靱化対策等、堅調な公共投資が続きます。防衛力強化のための土木、建築工事も増加します。民間も、物流やデータセンター、都市再開発に加え、経済安全保障の観点からサプライチェーン強靱化やCN推進に関する設備投資の増加が見込まれます。海外も、拠点のシンガポールをはじめ、香港や東南アジアでは引き続き建設投資は旺盛です。

国内外ともに、建設資材価格の高騰および供給制約、地域や業種によっては技能者の確保等に課題がありますが、「サステナビリティの取組みは現場から」をスローガンに、協力会社や取引先と一体になってサステナブルな建設事業活動を推進し、技術に裏打ちされたターゲットを明確にした営業戦略とフロントローディングの取組みにより、事業量の拡大を利益の拡大につなげてまいります。

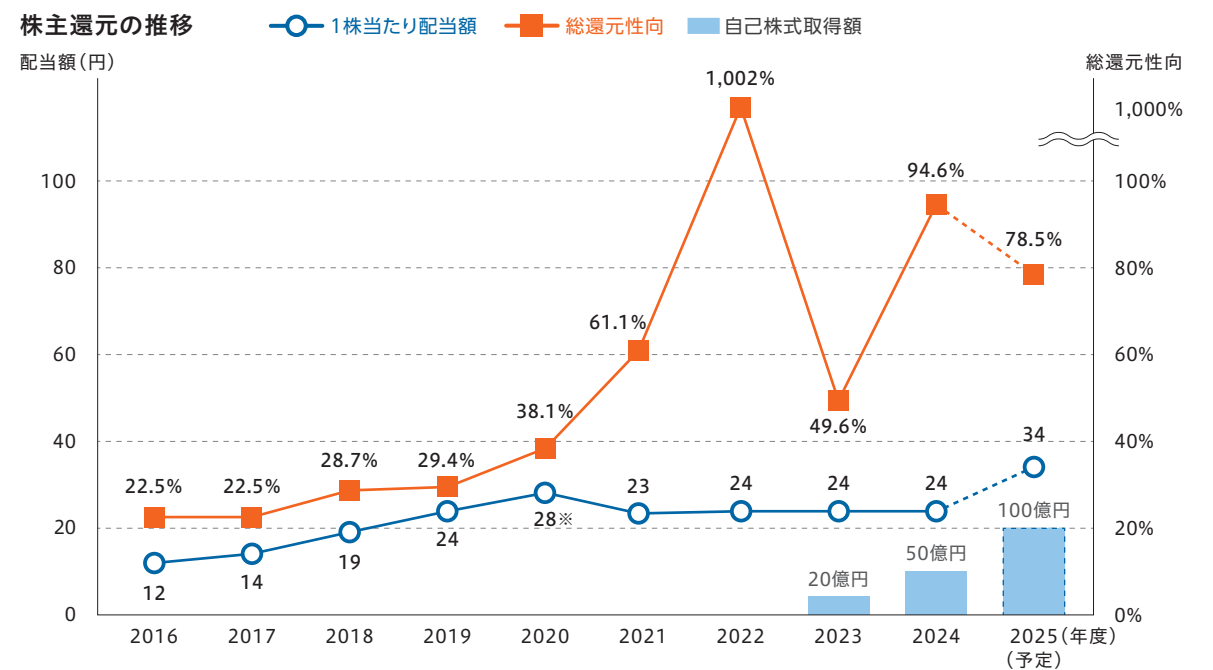
株主還元

当社は、「中期経営計画(2023~2025年度)」において、「連結配当性向30%以上」に「自己株式取得による還元性向約10%」を加え「連結総還元性向40%以上」を株主還元の目標としていました。今年度より、資本コストや株価を意識した経営を実践するため、2025年度から3年間を企業価値向上の促進期間と位置づけ、積極的な株主還元を実施します。新たな株主還元の目標は、①連結配当性向35%以上、②自己株式取得約300億円(2025年度

中期経営計画の最終年度となる2025年度の連結業績については、国内、海外ともに手持ちの大型工事が進捗することから、売上高は前年度並みの7,270億円となる見込みです。また利益面では、国内土木、国内建築の工事採算の向上と海外の営業利益の黒字転換により、親会社株主に帰属する当期純利益は250億円と、中期経営計画の目標通り、過去最高益の達成を見込んでいます。

また、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の設備投資として、2024年度にHLV(大型基礎施工船)とCLV(ケーブル敷設船)の建造に着手しました。北九州響灘洋上風力建設工事では2024年度までに基礎工事を完了し、2025年度は上半期で25基の風車の据付とケーブル敷設を完了することができました。2027年度から本格化する国内の洋上風力建設に向けて、「洋上風力建設のフロントランナー」として作業船ラインアップの拡充やノウハウの蓄積、技術力の強化を着々と進めています。

から3年間)です。毎年度、中間期(下期)と決算期(翌年度上期)に、それぞれ約50億円、年間約100億円の自己株式取得を行う予定です。これは2025年度業績目標である当期純利益250億円の40%に相当します(連結還元性向40%)。なお、2028年度以降も、工事資金需要と洋上風力等への成長投資のニーズ等を勘案の上、自己株式取得を継続的に実施します。したがって、①と②を合わせた総還元性向は75%以上となります。

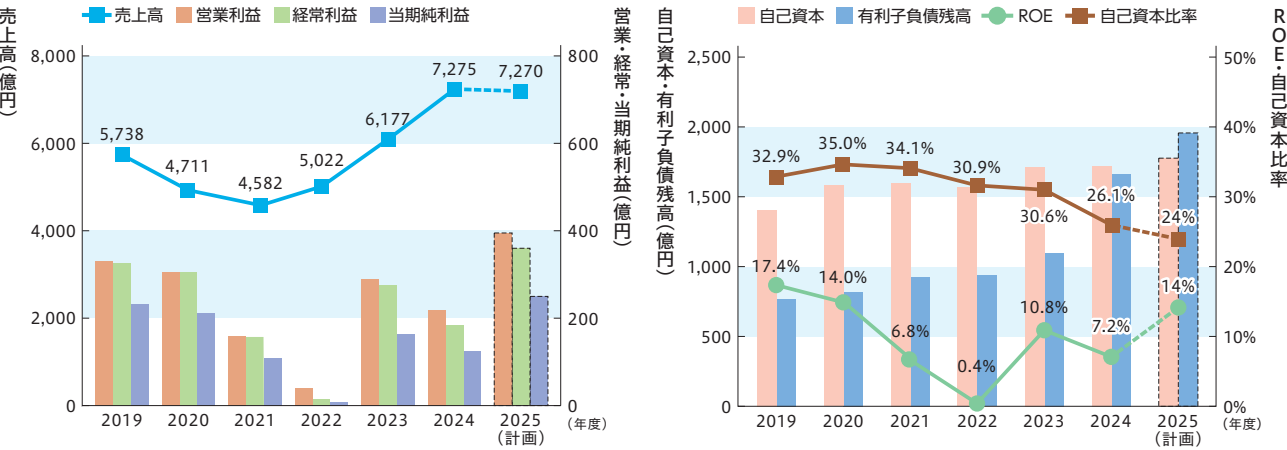


主要経営目標(連結)

主要連結数値目標(2025年度)

売上高	営業利益	当期純利益	ROE (自己資本利益率)	株主還元 (総還元性向)
2024年度実績 7,275億円	2024年度実績 217億円	2024年度実績 125億円	2024年度実績 7.2%	2024年度実績 94.6% (うち配当性向54.5%)
7,270億円	395億円	250億円	10%以上	78.5% (うち配当性向38.5%)
当初 6,600億円	当初 385億円	当初 250億円	当初 10%以上	当初 総還元性向40%

主要数値の推移(連結)



当期純利益：親会社株主に帰属する当期純利益
当初：2023年5月中期経営計画策定時

シンガポール進出60周年記念

2024年12月6日に、当社のシンガポール進出60周年を祝う記念式典を開催し、総勢900名を超える多数の関係者(現地採用社員約600名をはじめ、発注者、取引先、協力会社等)が出席し、節目を祝いました。式典では、60年の実績を紹介する動画上映や鏡割り、ドラゴンダンス等の催し物があり、関係者とのパートナーシップを強化する場となりました。当社は、競争の激しいシンガポールの建

設市場で、技術難易度の高い工事に挑戦し、安全に、かつ高品質で完成させることで、当社の技術力が高く評価されてきました。これからもこのような技術的挑戦を続けることで、そしてサステナブルな建設事業活動を推進することで発注者やビジネスパートナーの信頼を獲得し、シンガポールでのビジネスを持続的に発展させていきます。



シンガポール記念式典

結びに

五洋建設グループは、「サステナビリティの取組みは現場から」をスローガンに、協力会社や取引先と一体になってESG(環境、社会、企業統治)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。



投資計画・財務計画(連結)

投資計画	財務計画
○設備投資：約1,000億円／3年間 ●3隻目のSEP船、大型基礎施工船(HLV)、ケーブル敷設船(CLV) ●作業船のDX、GXへの対応 ○研究開発投資・約30億円／年 ●DX、GXの推進に向けた技術開発の強化	○有利子負債残高：1,965億円(2025年度) ○事業量増加による工事資金需要増大 ●工事代金の回収期に入り、営業CF改善 ○洋上風力作業船建造の資金需要は今期が最大 ●芙蓉総合リースとの共同保有や財投融資活用により資金調達の多様化

部門別目標と基本戦略(連結)

土木部門(国内土木)	建築部門(国内建築)	国際部門(海外)
技術力で持続的な事業拡大に挑戦 2025年度目標 ●完成工事高 2,850億円 ●完工総利益率 14.6% ●営業利益 265億円	持続的な事業拡大を見据えた経営基盤強化 2025年度目標 ●完成工事高 2,600億円 ●完工総利益率 7.3% ●営業利益 100億円	国際部門の再生、持続的発展へ 2025年度目標 ●完成工事高 1,670億円 ●完工総利益率 2.7% ●営業利益 20億円

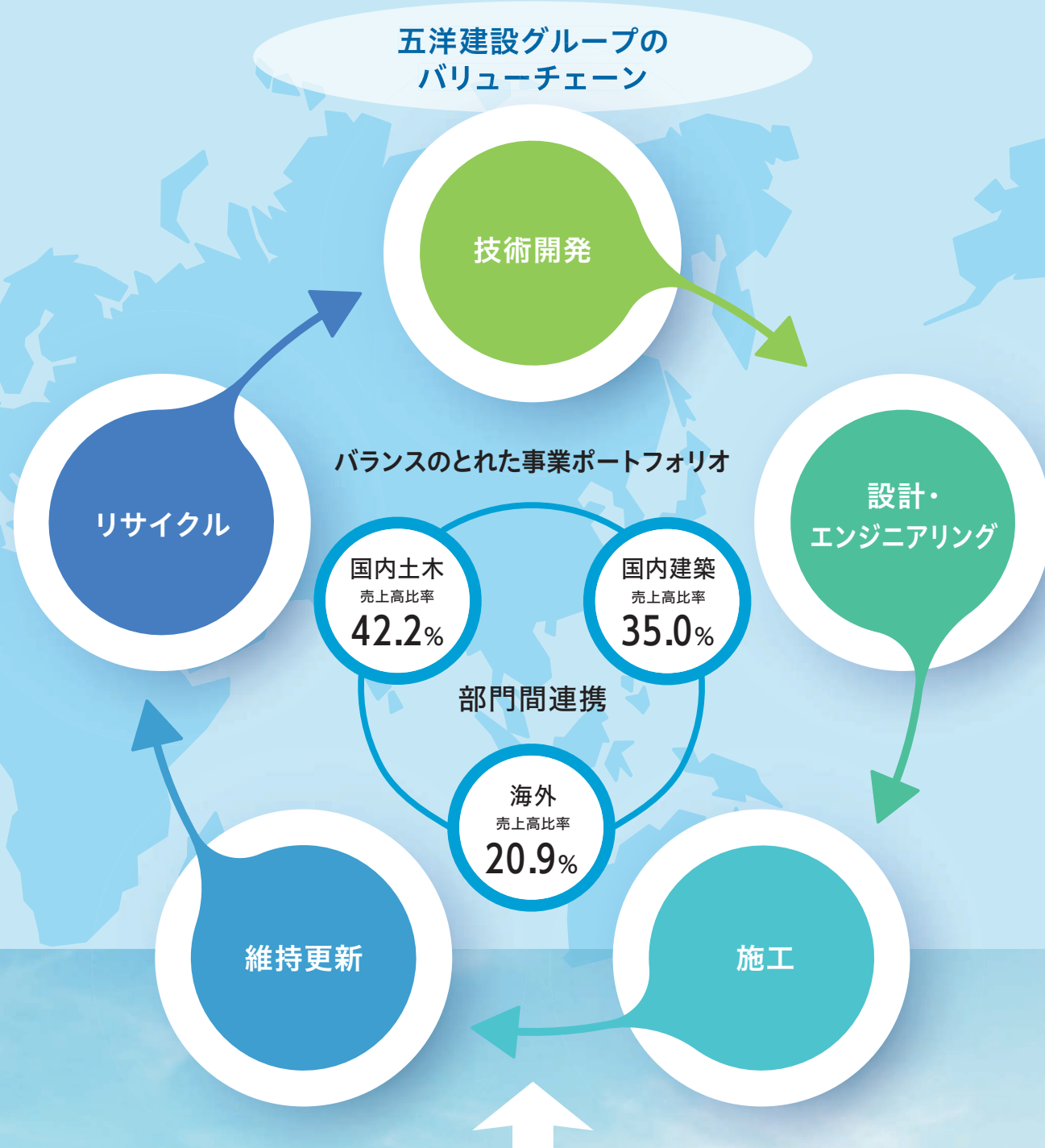
価値創造プロセス

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。



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。



DE&Iの推進により、多様な人材が支える事業活動

- ・女性、キャリア、外国籍、障がい者などの積極的な採用やシニア社員の活躍推進など、多様な人材が活躍できる職場環境を構築
- ・毎年200名規模の新卒採用を行うとともに、様々な教育・研修制度により若手社員を早期に戦力化
- ・すべての社員が、働きがいを感じながら事業に貢献できるように、家庭（育児、介護）と仕事の両立など、ワークライフバランス向上に資する積極的な取り組みや職場環境の整備

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や物流施設、クルーズターミナル等の建築など）
- ・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、香港進出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

パシフィック・コンテナターミナル（シンガポール）



ION オーチャード・ジョ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1121E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

特集:GXの取り組み

洋上風力への取り組み

北九州響灘洋上風力発電事業(港湾区域)の風車据付が完了

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、ケーブル敷設などの海洋土木工事 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)。2025年8月31日、25基目の風車据付が完了しました。

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



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。

大型洋上風力作業船の建造(HLV、CLV)、作業船ラインアップの拡充

大型基礎施工船 (HLV: Heavy Lift Vessel)

風車の大型化に伴い基礎のモノパイル重量が増加し、SEP船(風車据付船)では基礎の施工が困難になることが見込まれます。そこで15MW～20MWクラスの風車の大型基礎(モノパイル)を安全かつ効率的に施工するため、全旋回式5,000t吊クレーンを搭載した世界最大級かつ新しいコンセプトの自航式の大型基礎施工船(HLV)を建造しています。



■ HLV概要

主 要 寸 法 : 長さ 218.4m、幅 57.4m
基 本 設 計 : Ulstein Design & Solution(オランダ)
船 体 建 造 : Seatrium Group(シンガポール)
クレーン 他 : Huisman Equipment(オランダ)
保 有 体 制 : 当社 50%、芙蓉総合リース(株) 50%
建 造 費 : 1,200億円(当社負担 600億円)
完成引渡し : 2028年5月予定

ケーブル敷設船 (CLV: Cable Laying Vessel)

風車建設工事から電力ケーブル敷設工事への事業拡大、また、将来のEEZにおける洋上風力建設を見据えて、世界最大級かつ最新鋭の自航式大型ケーブル敷設船(CLV)を建造しています。本CLVは、5,000t×2基のカレーセル(ケーブルタンク)と最新型のトレンチャー(埋設機)およびワークROVを搭載し、着床式のみならず、浮体式洋上風力、さらには海底直流送電の電力ケーブルの敷設工事に利用することができます。



■ CLV概要

主 要 寸 法 : 長さ 150m、幅 32.2m
基 本 設 計 : Salt Ship Design(ノルウェー)
船 体 建 造 : PaxOcean Group(シンガポール)
保 有 体 制 : 当社 50%、芙蓉総合リース(株) 50%
建 造 費 : 310億円(当社負担 155億円)
完成引渡し : 2028年2月予定

■ トレンチャーおよびワークROV 概要

調 達 先 : SMD(イギリス)
保 有 体 制 : 当社 65%、(株)小島組 35%
建 造 費 : 55億円(当社負担 35億円)

風車据付船			洗掘防止・作業支援船
CP-8001	CP-16001	Sea Challenger	CP-5001
			
2018年完成	2023年完成	2026年改造完了予定	2012年完成
非自航(800t吊)／五洋所有	非自航(1,600t吊)／PKY※3所有	自航(1,600t吊)／JOM※4所有	自航(500t吊)／五洋所有

※3: PKYマリン(五洋建設、鹿島建設、寄神建設の合併会社) ※4: ジャパンオフショアマリン(五洋建設、DEME Offshoreの合併会社)

特集:GXの取り組み

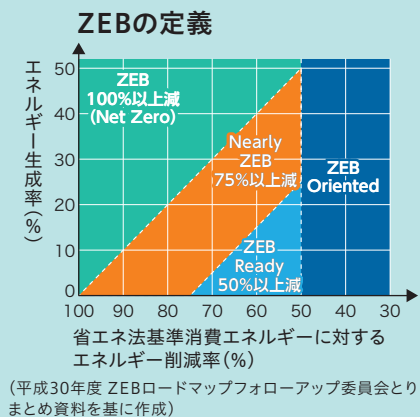
ZEBへの取り組み

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も、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%
ZEB	シーピー化成株式会社首都圏成型工場(2024)	80%	20%	100%



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

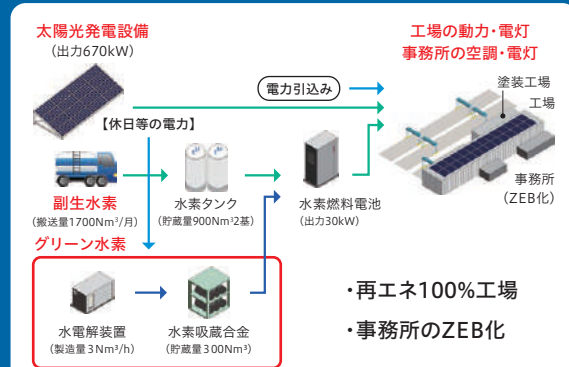
- ・グリーン水素と副生水素の2種類の水素を活用

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の取り組み

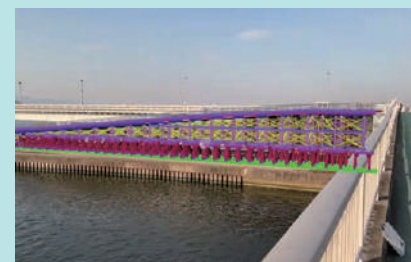
ICTの活用、生産性向上への取り組み

国内土木:AR、VR、ICTの活用(淀川大堰閘門整備工事)

当工事は、最新のデジタル技術を用いた「施工DXを推進、実践する事業」としてスタートし、AR(拡張現実)やVR(仮想現実)技術をフル活用した施工DXを実践し、様々なシーンでDXの活用を推進しました。また、発注者(近畿地方整備局)と共同して、DX、ICT活用事例をまとめたPR動画を作成し、社会に向けて建設業の魅力を発信しました。



参考リンク
近畿地方整備局
Youtube動画



【活用事例①】

当初計画の河川からのアプローチを陸上からのアプローチに変更するため、スロープ設置を発注者と協議する際に、AR技術により円滑にイメージを共有し合意形成までの時間を短縮



【活用事例②】

出水期の河川内での施工において、台風・大雨時の資機材退避計画策定の際に、4Dモデル上で車両の動きをシミュレーションし資機材の退避計画策定や情報共有を効率化



【活用事例③】

資機材配置を反映したBIM/CIMモデルをVR化し、オペレータや作業員がクレーン作業の接触災害等を疑似体験することで、危険予知活動を高度化し災害発生防止に貢献

国内建築:PCa化の推進等による施工生産性向上(月島三丁目再開発)

国内建築最大規模となる当工事では、高層棟周囲の1階床を作業ヤードとして利用しながら地下施工を行うセミトップダウン工法、柱と梁の接合部までPCa(プレキャスト)化し接合部の現場打ちコンクリートを設けないフルPCa工法のSQRIM/LVR工法※1を採用することで、大幅な工期短縮を実現しました(高層棟1フロア4日サイクルの実現)。また、様々なDXやICTツールの活用により施工管理業務を省力化し働き方改革を実現したことで、2024年度は4週8閉所を達成しました。※1:三井住友建設と大林組の特許工法



60 Years of Business in SINGAPORE

シンガポールの発展に寄与する五洋建設の軌跡



エスプラネード・シアターズ・オン・ザ・ベイ 1998年
『ドリアン』と呼ばれる、コンサートホール、
劇場を備えた多目的芸術センター



アートサイエンス・ミュージアム 2007年
蓮の花をモチーフにして建設された
マリナーベイのランドマーク



ION オーチャード・ジ オーチャードレジデンス
2006年
MRT駅舎の上に建設した、
当社施工最高高さ218mの複合施設



シム・リム・スクエアビル
1983年
シンガポールで受注した
初の大型商業施設



Wheelock Place
1991年
黒川紀章氏設計の複合施設



VIVO CITY
2003年
伊東豊雄氏設計の複合商業施設



マウント・エリザベス・ノベナ病院
2010年
シンガポールで受注した初の
大型医療施設



センカン総合病院
2014年
当社過去最大受注額の建築工事



ジュロン造船所ドックおよび岸壁
1964年
シンガポールでの最初の
プロジェクト



チャンギ国際空港用地埋立
1976年
当時東南アジア最大の埋立工事



トゥアス埋立
1984年
約700億円の世界最大規模の
埋立工事



ジュロン第2期・トゥアス埋立 1996年
ジュロン第3期3B埋立 1998年
ジュロン第4期・トゥアス埋立 2000年
超大型埋立を連続受注



パシルパンジャン コンテナターミナル3・4期埋立 2007年
1期工事に続き受注した
コンテナターミナル建設工事



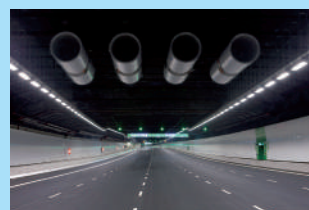
トゥアスフィンガーワン埋立
2014年
次世代コンテナターミナル開発に
向けた最初の大規模港湾埋立工事



MRT ユーティー駅、克蘭ジ駅
1993年
シンガポールで受注した
初の鉄道工事



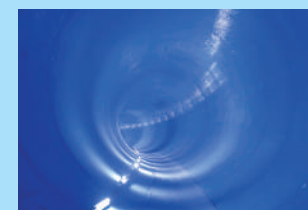
大深度下水道トンネル(DTSS)
1999年
海外で初めての
長距離シールド工事



マリナー地区高速道路485工区
2008年
ベイエリア中央に位置する
シンガポール初の海底トンネル



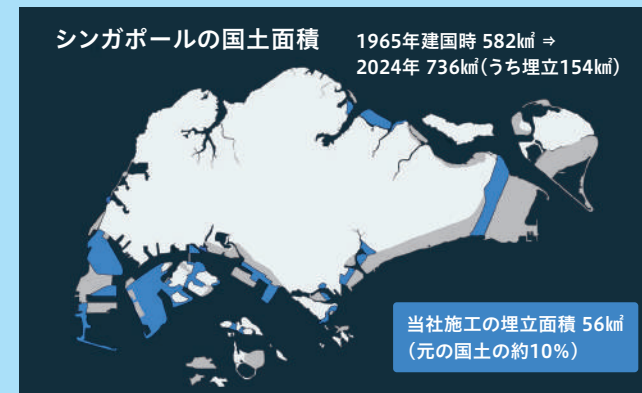
トムソン・イーストコースト線
地下鉄T219工区 2014年
オーチャード駅と隣接したトンネル、
待機所、地下鉄連絡通路等工事



大深度下水道トンネル2期
(DTSS2期) 2017年
二次覆工に当社開発の100年耐用
の耐硫酸性コンクリートを使用した
シールド工事



テコン島A・C地区干拓地造成
2018年
シンガポールで初めて発注された
約810haの干拓工事



自航式浚渫船アンドロメダV(1999年稼働開始)

1964年 シンガポール進出、1965年 シンガポール建国

黎明期 (首相:リー・クアンユー 1959年~1990年)

- ・公共住宅(HDB)の大規模供給
- ・港湾の整備、チャンギ国際空港の建設推進
- ・水資源の確保

成長期 (首相:ゴー・チョクトン 1990年~2004年)

- ・芸術・スポーツ振興
- ・質の高い住環境の整備、余暇活動の充実
- ・産業用地の確保、交通・通信基盤の整備

発展期 (首相:リー・シェンロン 2004年~2024年)

- ・高齢化社会への対応
- ・スマートシティ加速(公共交通の利便性向上)
- ・空港・港湾の拡張

現在 (首相:ローレンス・ウォン 2024年~)

- ・新規住宅地の供給と既存住宅地の活性化
- ・緑地インフラの拡大と気候変動に配慮した都市設計
- ・鉄道網の拡張と統合コミュニティハブの開発

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、国土強靱化や港湾空港の国際競争力強化などの公共投資に加え、民間設備投資の増加により需要は堅調です。2024年度は、国内最大規模の自衛隊施設整備にともなう大型港湾工事や北九州響灘の洋上風力建設工事などの豊富な手持工事が順調に進捗したことにより、連結売上高は3,073億円と前期から大幅に増加し、営業利益は前期並みの278億円となりました。

今後も国土強靱化などに加え、防衛力強化のための公共投資や2027年度以降に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カンパニーとして、DX・GXの推進、ターゲットを明確にした技術開発や技術力の強化を推進します。また五洋建設グループ行動規範に則り、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し、サステナブルな建設業の発展に貢献していきます。

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カーボンニュートラル関連の民間設備投資の拡大
- ▶ 洋上風力などの再生可能エネルギー市場の拡大

リスク

- ▶ 担い手(技術者、技能労働者)の確保・育成
- ▶ 洋上風車の大型化への対応
- ▶ 建設事業活動のカーボンニュートラル化、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)・GXの推進
- ▶ 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)および燃費改善添加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り組み強化
- ▶ 戦略的取り組みによる陸上土木の強化・拡大

③ GXの推進

- ▶ 建設事業活動のカーボンニュートラル化(クレーン作業のICT・AI活用、電動化による効率化、燃費改善添加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など)

② DXの推進、生産性向上の推進

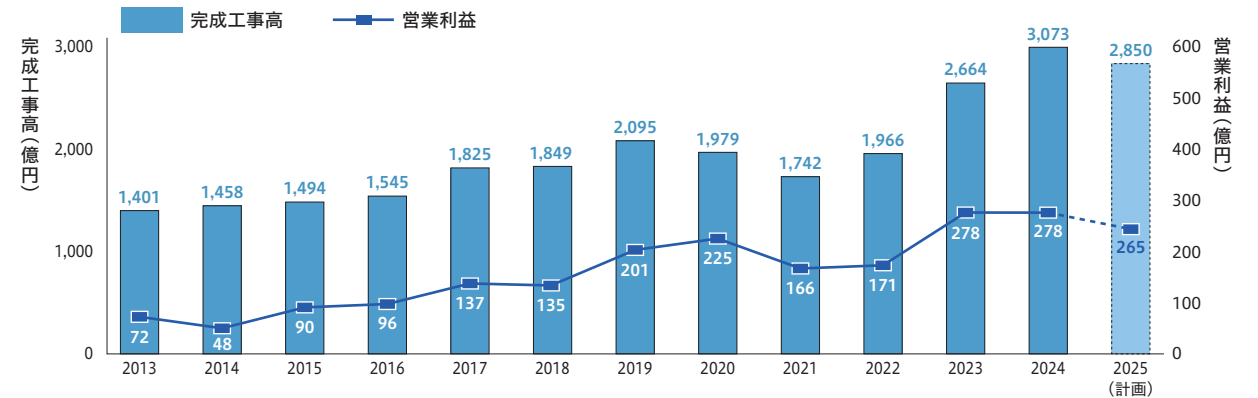
- ▶ BIM/CIM、AIの活用による施工管理の効率化・高度化
- ▶ プレキャスト化の推進(海上、陸上工事ともに)

④ 人材の育成

- ▶ サステナビリティ経営の浸透
- ▶ 事業拡大に向けた人材の確保・育成
- ▶ 働き方改革、DE&Iの推進に相応しい職場環境の整備

中期経営計画(2023～25年度)

最終年度目標 完成工事高:2,850億円 完工総利益率:14.6% 営業利益:265億円



2024年度の主な竣工工事

青宙橋(あおぞらばし) [東京都]



当工事は、羽田エリアの産業拠点「HANEDA インダストリアルパーク」と、海老取川を挟んで対岸にある東京モノレールの「整備場駅」をつなぐ人道橋を建設する工事です。兩岸および水域に大型クレーンが配置できないという制約の下、上部工の架設は台船架設工法の採用により実現しました。

地元自治体や住民の念願であった対岸へのアクセス向上と災害時の新たな避難経路の確保が実現し、地域のさらなる活性化が期待されています。

小名浜道路山田工事、小名浜道路いわき南工事 [福島県]



当工事は、ふくしま復興道路の路線の一つとして小名浜港と常磐自動車道を結ぶ「小名浜道路」のうち延長約3kmの範囲において、小名浜道路本線およびいわき小名浜インターチェンジ、いわき添野インターチェンジを新設する工事です。東亜建設工業とJVで建設しました。

小名浜道路の開通により物流・産業・観光の面からの地域の活性化とともに、大規模災害時の円滑な緊急輸送路の確保や小名浜港周辺の車両混雑緩和などの効果が期待されています。

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、一時期の建設資材価格の高騰は落ち着きつつありますが、供給制約は依然として続いています。その一方で、物流施設やデータセンターの需要増や、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など、民間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など、公共投資の増加も見込まれます。このような事業環境の中、2024年度は、一連のデータセンター建設工事や複数の大型物流施設工事が竣工を迎えたことで、連結売上高は2,545億円、営業利益は90億円と前期から大幅な増収増益となりました。

今後も、物流施設、データセンター、ゴミ処理施設、都市再開発に加え、防衛関連の大型プロジェクトなど、建築需要が旺盛であることから、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。

拡大する事業量を完遂する体制を構築し、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。また五洋建設グループ行動規範に則り、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し、サステナブルな建設業の発展に貢献していきます。

■ 事業の強み・機会・リスクへの対応

強み(内的なプラス要因)

- ▶ 物流施設など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、大規模造成工事への対応
- ▶ ZEBなどのカーボンニュートラル関連技術への早期取組みと豊富な設計施工実績

機会(外的なプラス要因)

- ▶ 物流施設、都市再開発などに加え、データセンターなどの旺盛な民間需要
- ▶ 防衛力強化のための自衛隊施設の強靱化、ゴミ処理施設などの公共工事の増加
- ▶ ZEB、ZEHの推進、カーボンニュートラル関連の設備投資拡大

リスク

- ▶ 建設資材価格の高止まり、労務費を含む設備工事費の上昇および供給制約などによる建設工事費の高騰
- ▶ 設備工事協会社を確保できないことによる受注機会損失
- ▶ 担い手(技術者、技能労働者)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案件への取組み、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
- ▶ 社員の計画的な配置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
- ▶ 超大型工事および高難易度工事への人員の適正配置

③ GXの推進

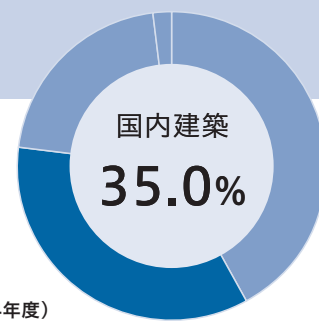
- ▶ 設計施工案件のZEB、ZEH-Mの推進
- ▶ 環境配慮型コンクリートの適用拡大

② DXの推進、生産性向上の推進

- ▶ BIM活用による作業効率化とデジタルツインの積極展開
- ▶ 各種ICTツールの現場展開
- ▶ DXを活用した省力化・省人化、プレキャスト化・ユニット化技術の積極的な現場導入

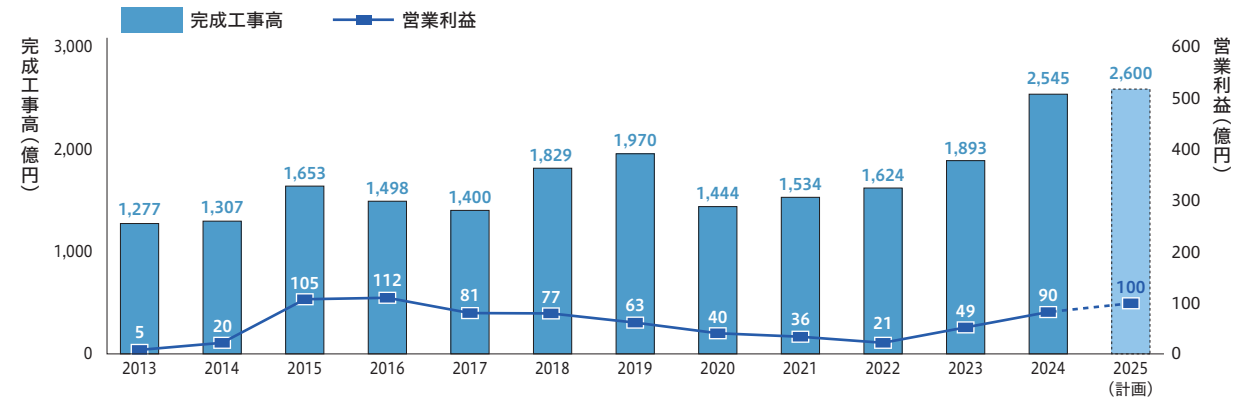
④ 人材の育成

- ▶ サステナビリティ経営の浸透
- ▶ 事業拡大に向けた多様な人材の確保・育成
- ▶ タスクサポートセンターによる、入社8年目までを対象とした実践的な人材育成
- ▶ 働き方改革、DE&Iの推進に相応しい職場環境の整備



■ 中期経営計画(2023～25年度)

最終年度目標 完成工事高:2,600億円 完工総利益率:7.3% 営業利益:100億円



■ 2024年度の主な竣工工事

Landport横浜杉田 [神奈川県]



当建物は、IHI建機株式会社横浜工場跡地に建てられた物流センターです。株式会社IHI、野村不動産株式会社を発注者とし、野村不動産株式会社の物流施設のなかでも国内最大の施設となります。近隣住民にも開放された広場やカフェテラスなどを備え、免震構造により横浜市金沢区から津波避難施設に登録されています。地域の産業発展、防災、環境保全の向上などにも連携協力する「地域に開かれた物流施設」です。

ラ・トゥール御殿山 [東京都]



当建物は、城南五山の一つである「御殿山」に建設された共同住宅です。建設地は「原美術館」の跡地で閑静な住宅街です。43戸全ての部屋から「御殿山庭園」の景観を楽しめます。また、居住者の快適な暮らしをサポートするため、パーティールーム、フィットネスルーム、キッズルーム、ゴルフレンジ等の設備を備え、居室は全戸150m²超えとラグジュアリーな住まいを求める方向けの賃貸住宅です。

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り組み

基本戦略

国際部門は、2007年度から2020年度まで14期連続で営業黒字を継続してきましたが、2021年度以降4期連続で営業赤字となりました。2024年度は、手持ち工事の進捗により連結売上高は1,518億円と前期に比べ微増となりましたが、シンガポールと香港の工事で追加損失を計上したことや作業船の不稼働などにより、156億円の営業損失となりました。

今後も当社の主要拠点のシンガポール、香港をはじめ、東南アジア各国において堅調な建設需要が見込まれることに加え、損失リスクのある工事に一定の目途が付いたことから、2025年度以降については営業黒字を見込んでいます。

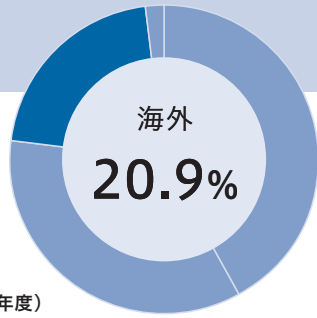
当社の特徴である国際部門の再生を果たすため、これまでの成功と失敗事例をふまえ、入札段階からフロントローディングの取り組みで、技術的課題や資材調達、為替、地政学的リスクなどのリスク管理を徹底し、利益重視で取り組みます。またDX・GXを推進するとともに、五洋建設グループ行動規範に則り、人権方針や持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン、パートナーシップ構築宣言などを確実に実行し、海外においてもサステナブルな建設業の発展に貢献していきます。

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、東南アジア各国における長年の実績とステークホルダーとの信頼関係(2024年にシンガポール進出60周年) ▶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	リスク ▶地政学的リスクや米国の関税強化などによる世界経済の先行き不透明感 ▶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
機会(外的なプラス要因) ▶シンガポール、香港、東南アジア各国における堅調な建設需要 ▶日本政府による質の高いインフラ輸出	リスクへの対応 ▶技術的課題や各種リスクへの組織的かつ迅速な対応、ターゲットを明確にした利益重視の取り組み ▶さらなるローカル化、グローバル化の推進 ▶自社作業船団稼働のための営業強化

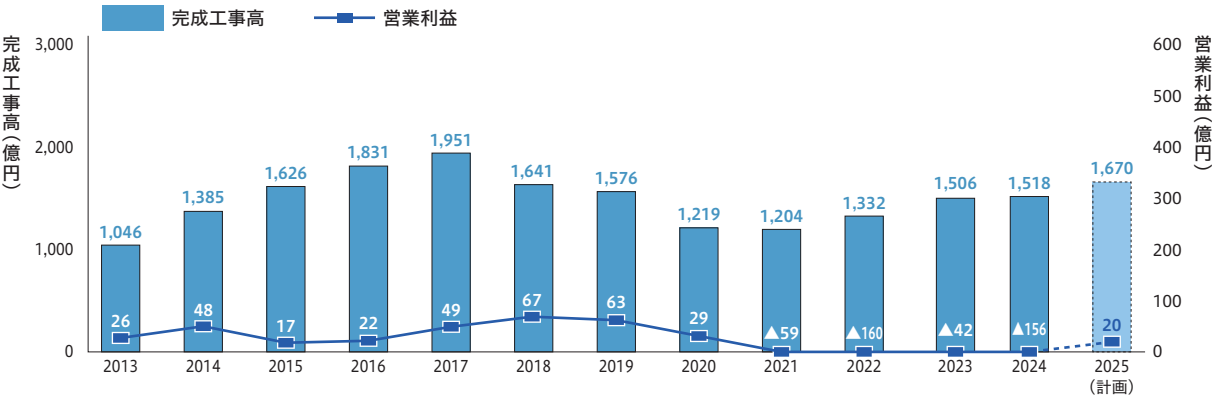
具体的な施策

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(28.7%保有)	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
③ GXの推進 ▶グリーン関連技術・資機材、燃費改善添加剤、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	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社員の戦略的な育成



中期経営計画(2023～25年度)

最終年度目標 完成工事高:1,670億円 完工総利益率:2.7% 営業利益:20億円



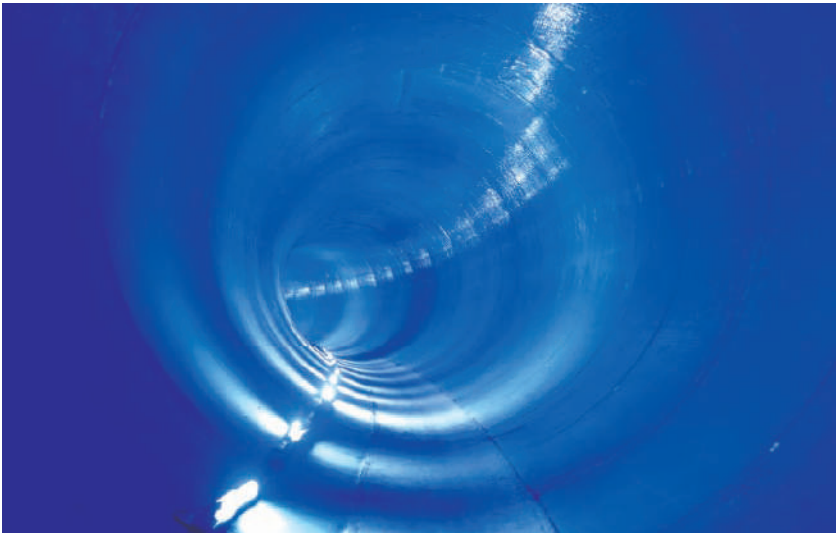
2024年度の主な竣工工事

マタバリ超々臨界圧石炭火力発電所港湾工事 [バングラデシュ]



当工事は、近年増大するバングラデシュの電力需要に対応するため、同国南部マタバリ地区で行う同国最大級の発電所港湾工事で、日本の政府開発援助(ODA)により実施されました。航路浚渫、土砂の流入を防ぐ防砂堤の建設および発電所用地の埋立・地盤改良を行いました。本工事により、大型石炭船が入港できる同国初の深海港が完成しました。マタバリ地区は、発電エネルギーや物流、工業団地など、臨海総合開発の拠点として発展することが期待されます。

大深度下水道トンネルDTSS 2期事業T-08工区 [シンガポール]



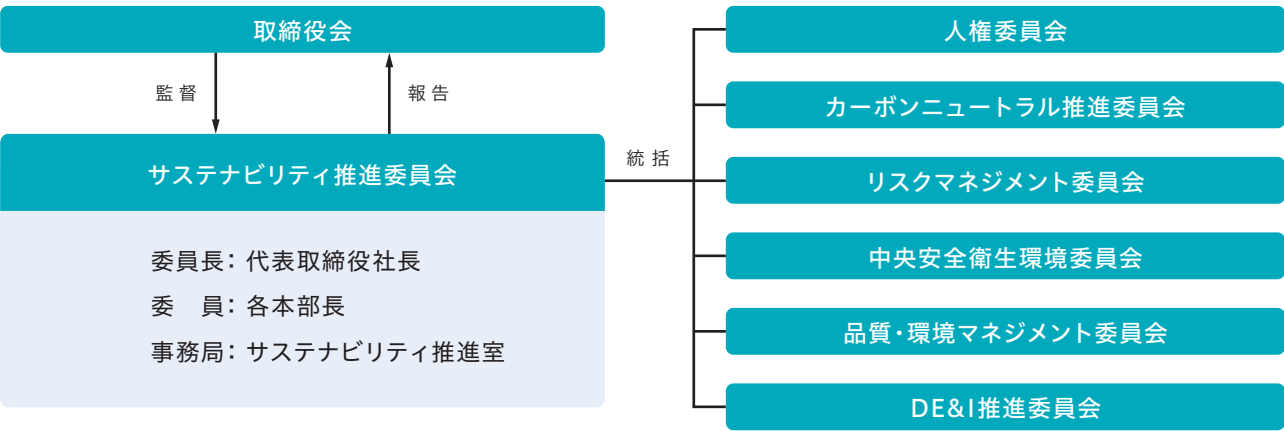
当工事は、当社が資本提携するシンガポールのKoh Brothers Eco Engineering社の子会社とJVで取り組みました。2本の海底横断部を含む総延長約10kmの大深度下水道トンネルを4台のシールドマシンで掘削しました。トンネル内の二次覆工では、下水道トンネルで発生する硫化ガスに耐性を持つ耐硫酸性コンクリート(100年耐用)を開発し、シンガポールで初めて実用化しました。

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サステナビリティ推進委員会の下に、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、DE&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。サステナビリティ推進委員会では、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っています。サステナビリティに関する戦略や進捗状況については、取締役会へ定期的に報告し、中長期的な企業価値向上の観点から監督を受けています。



各委員会の活動概要(2024年度)

名称 (委員長)	目的	2024年度 開催回数
サステナビリティ推進委員会 (代表取締役社長)	グループ全体のサステナビリティ経営の方針、戦略、活動計画の策定および推進	4回
人権委員会 (代表取締役社長)	人権方針の策定、人権リスクの把握、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	4回
カーボンニュートラル推進委員会 (代表取締役社長)	カーボンニュートラル推進に関する基本方針の策定、施策の推進	2回
リスクマネジメント委員会 (代表取締役副社長)	リスクマネジメントの基本方針策定、リスクマネジメントシステムの構築および改善、コンプライアンスに関わる諸施策の推進	11回
中央安全衛生環境委員会 (執行役員安全品質環境本部長)	災害防止、安全衛生の確保、快適な職場環境づくりに向けた、安全衛生環境活動の基本方針策定および施策の推進	12回
品質・環境マネジメント委員会 (執行役員安全品質環境本部長)	品質および環境マネジメントシステムに関する業務執行上の重要事項を審議、決定、評価、統制指導	2回
DE&I推進委員会 (執行役員人事部長)	多様な人材が活躍する、働きやすく、働きがいのある職場環境の実現に向けたDE&I推進に関する方針、施策の推進	8回

サステナビリティ経営を深化させる仕組みづくり

2023年に特定したマテリアリティ(重要課題)に基づき、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を進めています。また、特に注力すべき課題として把握された「人権の尊重」および「持続可能なサプライチェーン(SSC)」に関しては、重点的に取組みを推進しています。

グループ全役職員を対象とした、サステナビリティ研修をグローバルで毎年実施(2024年度:受講率100%)するほか、階層別研修、部門主催の研修会等で、サステナビリティをテーマとした講義を行っています。

	～2023年度	2024年度
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) ・マテリアリティの特定・開示(5月) ・行動規範の改定(5月) ・理念体系の改定(10月)	・マテリアリティに基づく活動の推進とモニタリング(4月～) ・建設現場で「サステナビリティ朝礼」を毎週実施(9月～) ・「第1回サステナビリティ・アワード」をシンガポールで開催(12月)
重要課題への取組み	人権の尊重	・人権モニタリング結果に基づく改善計画の検討・実施(5月～) ・人権ダイアログの実施(UNDP)(6月) ・人権DD(協力会社等対象モニタリング)(7月～)
	持続可能なサプライチェーン(SSC)	・マルチステークホルダー方針の開示(5月) ・SSC※方針、SSCガイドラインの策定・開示(11月) ・SSCガイドラインの説明会(自社グループ、協力会社等)実施(11月～)

※SSC：持続可能なサプライチェーン(Sustainable Supply Chain)

サステナビリティ朝礼

2024年9月から、サステナビリティ経営の取組みを、自社グループだけでなく現場で働く協力会社の方々とも共有するために、マテリアリティの各テーマを題材とした「サステナビリティ朝礼」を毎週1回実施しています。

サステナビリティ表彰

シンガポール進出60周年を記念して「第1回サステナビリティ・アワード」を2024年12月に開催し、現場におけるESGの取組み事例を表彰・共有しました。2025年度には、サステナビリティ表彰を日本、香港でも実施予定です。



サステナビリティ朝礼



シンガポール「第1回サステナビリティ・アワード」

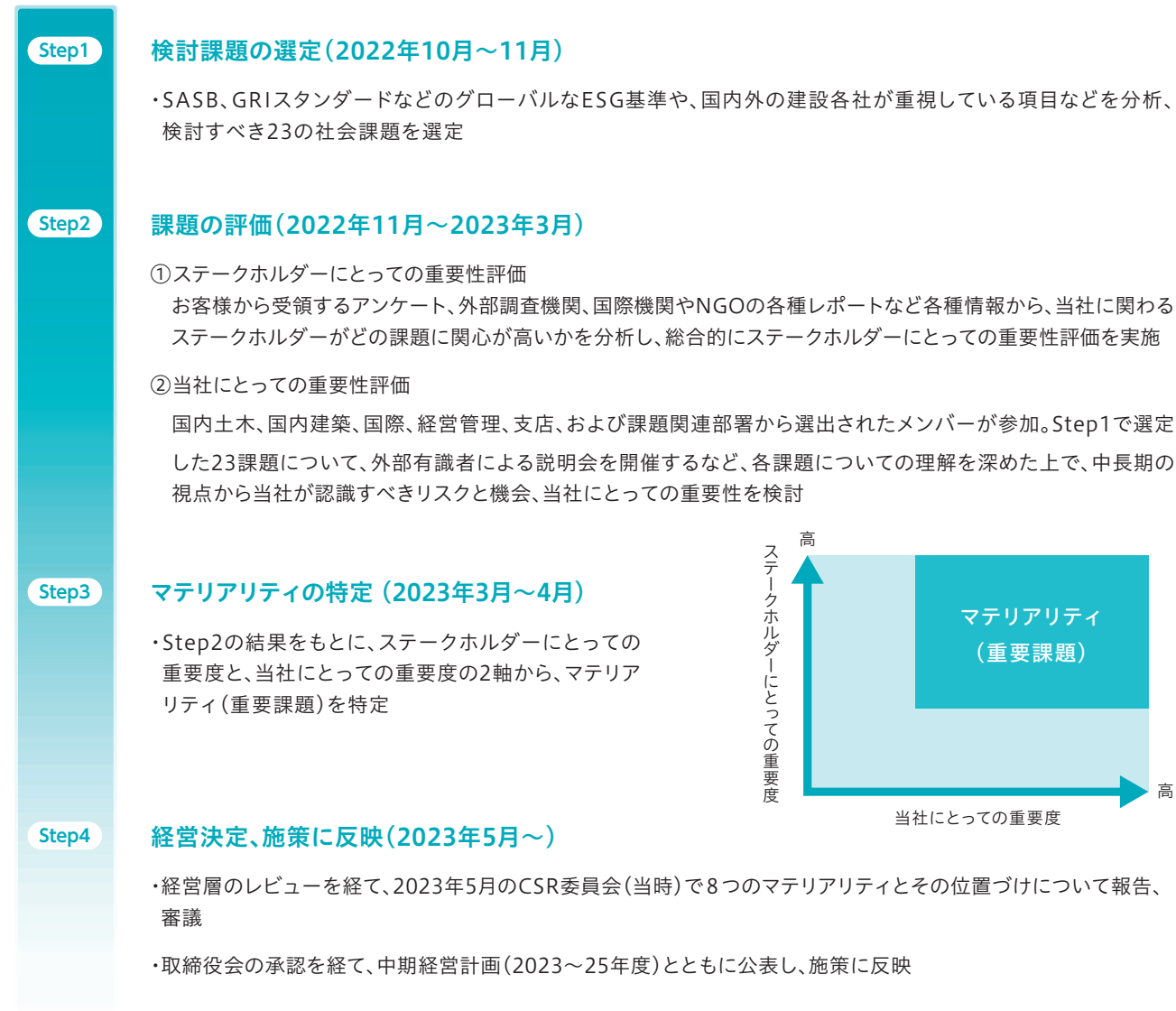
マテリアリティ(重要課題)

当社グループは、2023年5月に公表した中期経営計画(2023～2025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」を目指す姿としています。

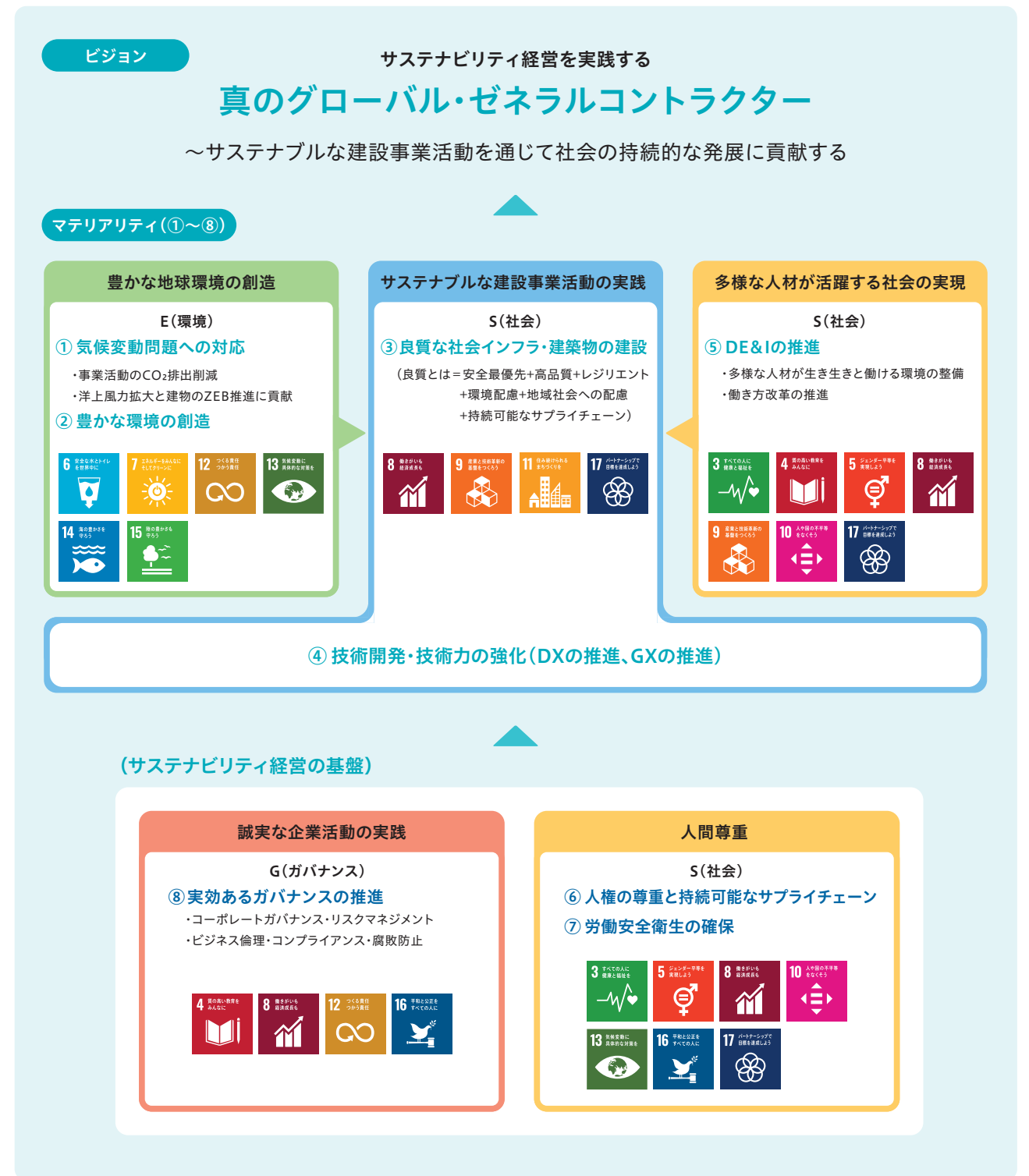
サステナビリティ経営の推進に当たっては、企業の中長期の成長と、社会の持続可能性の両立を目指し、最優先でリソースを投入すべき課題をマテリアリティ(重要課題)として特定しました。

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、⑤DE&Iの推進、⑥人権の尊重と持続可能なサプライチェーン、⑦労働安全衛生の確保、⑧実効あるガバナンスの推進の8項目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。マテリアリティの見直しは、2026年度に実施予定です。

マテリアリティ特定のプロセス



五洋建設グループのマテリアリティ(重要課題)



リスクと機会

マテリアリティ特定のプロセスを通じて、SASB、GRIスタンダードなどのグローバルなESG基準、規制などの動向やステークホルダーの要望などを分析し、重要課題に関連した中長期のリスクと機会を把握しています。

主要なリスクに関しては、サステナビリティ推進委員会でモニタリングを行い、結果を取締役に報告しています。同時に、個別リスクに関しては、サステナビリティ推進委員会傘下の各委員会などで進捗管理を行います。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、改善につなげています。

特に経営への影響が大きく、全社的な対応が必要なリスクに関しては、全社のリスクマネジメント委員会で管理を行います。

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	主な指標および目標(KPI)	2023年度実績	2024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	・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CO ₂ 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 (35.4%削減)	269千t-CO ₂ (39.7%削減)
				・CO ₂ 排出量(Scope3):30%削減(2030年度、2019年度比)	2,952千t-CO ₂ (32.5%削減)	2,133千t-CO ₂ (51.2%削減)
				・燃費向上剤等導入率:100%(2030年度)	13.9%	43.2%
				・環境配慮型建機導入率:100%(2030年度)	2.2%	2.3%
				・ZEB等認証の取得件数	8件	6件
				・建設した洋上風力発電の出力	0MW	0MW
				・資源循環事業の売上高	6,967百万円	9,074百万円
		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	・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)および 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およびカルシア改質土によるCO ₂ 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	・建設廃棄物のリサイクル率:95%以上 ・環境関連法令違反件数(国内):ゼロ ・ブルーカーボン関連技術開発:CO ₂ 固定効果確認(2025年度)、実用化(2030年度)	97.6% 0件 CO ₂ 固定技術関連対外発表10件	98.5% 0件 CO ₂ 固定技術関連対外発表9件
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	・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	19件
				・国発注工事(土木)の工事成績:平均80点以上	81.6点	81.0点
				・民間顧客満足度調査「満足」以上※1(土木/建築):95%以上	土木:98.3/建築:100(%)	土木:100/建築:91.4(%)
				・不適合製品処置件数※1(国内/海外)	国内:27/海外:ー	国内:13/海外:46(件)
		④技術開発・技術力の強化 (DX、GXの推進)	・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	3,262百万円
				・対外発表件数(論文、プレスリリース)	174件	165件
	多様な人材が 活躍する 社会の実現	⑤DE&Iの推進 ・人材開発 ・働き方改革、担い手確保	・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)	・特許、実用新案等保有件数	685件	648件
				・新卒入社女性総合職比率:25%以上	20.0%	17.1%
				・女性管理職比率:15%以上(2035年度)	5.0%	4.8%
				・入社3年以内離職率:5%以下	12.7%	14.9%
				・障がい者雇用率:2.7%以上(2025年度)	2.76%	2.91%
				・4週8閉所の定着状況(休工基準/完全閉所基準)	64.1%/57.0%	72.0%/66.2%
				・4週8休の定着状況(外勤者)	92.6%	95.5%
				・時間外労働規制遵守状況(2024年度～)	ー	99.9%
				・育児休業取得率(女性)(厚生労働省基準/五洋独自基準※2)	86.7%/100%	125.0%/100%
				・育児休業取得率(男性)(厚生労働省基準/五洋独自基準※2)	99.0%/100%	112.0%/100%
				・優良職長認定者数	461人	521人
				・建設キャリアアップシステム加入率		
				事業者登録率:1次:100%/2次:90%以上(2025年度)	1次:98.9%/2次:72.5%	1次:98.7%/2次:75.6%
				技能者登録率:1次:100%/2次:90%以上(2025年度)	1次:89.7%/2次:78.7%	1次:89.5%/2次:83.1%
				・ハラスメント相談窓口相談件数(国内/海外)※3	国内:21/海外:0(件)	国内:37/海外:4(件)
	人間尊重	⑥人権の尊重と持続可能な サプライチェーン	・人権方針の策定、研修実施(2023年度～) ・人権デューデリジェンス(人権DD)の実施(2023年度～) ・持続可能なサプライチェーン(SSC)方針の策定、研修実施(2024年度～) ・人権相談窓口の設置(国内外、社内外)	・人権研修受講率:100%	100%	100%
				・人権DDの進捗状況(自社グループ・協力会社モニタリング)	本社および10支店、 海外9拠点、グループ会社10社	協力会社229社 (国内159社、海外70社)
				・SSC研修受講率(2024年度～):100%	ー	100%
				・協力会社のSSC適合率※4(2024年度～)(国内/海外)	ー	国内:95.7% / 海外:98.7%
				・人権相談窓口受付件数(国内/海外)※3	国内:1/海外:0(件)	国内:0/海外:0(件)
		⑦労働安全衛生の確保	・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	・度数率(国内/海外)	国内:0.97/海外:0.20	国内:1.00/海外:0.32
				・強度率(国内/海外)	国内:0.06/海外:0.22	国内:0.07/海外:0.48
				・死亡災害発生件数(国内+海外):ゼロ	1件(国内:0/海外:1)	2件(国内:0/海外:2)
G (ガバナンス)	誠実な 企業活動の実践	⑧実効あるガバナンスの推進 ・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	・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) ・コンプライアンス相談窓口の設置(国内外、社内外) ・コンプライアンス研修の実施(国内外) ・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の実施	・サステナビリティ研修受講率:100%	100%	100%
				・重大な法令違反件数:ゼロ	0件	0件
				・コンプライアンス研修受講率:100%	100%	100%
				・コンプライアンス相談窓口受付件数(国内/海外)	国内:24/海外:58(件)	国内:14/海外:4(件)
				・情報セキュリティ研修受講率:100%	100%	100%
				・重大な情報事故件数:ゼロ	0件	0件
				・役職員のBCP訓練参加率:100%	100%	100%
				・IR実施状況(One on One ミーティング参加者数)	260人	407人

※1:品質マネジメントシステム(海外は2024年度から国内と報告基準を統一した) ※2:育休等の取得期限を迎えた社員数のうち、育休等を取得した社員の割合
※3:相談内容ベースに各窓口にカウント ※4:協力会社等を対象とした自己評価質問表で「適合」となった評価項目の割合

豊かな地球環境の創造

マテリアリティ ①気候変動問題への対応 ②豊かな環境の創造

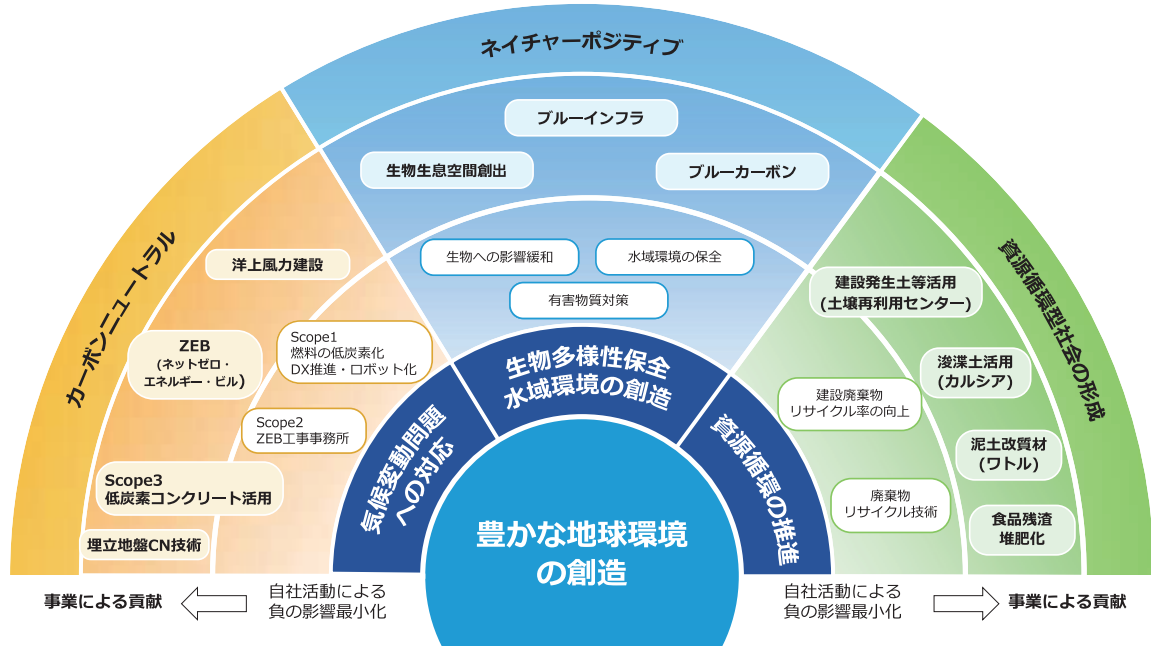
五洋建設グループは、豊かな自然環境を後世に伝えていくことを企業活動の礎と強く認識し、地球環境に配慮したモノづくりを行っています。

2023年5月に発表した「中期経営計画」において、重要課題(マテリアリティ)として「気候変動問題への対応」「豊かな環境の創造」を特定しました。それぞれの課題に対して、当社グループ事業を通じた社会への貢献と、当社グループの活動による環境影響の最小化を目指した取組みを行っています。

気候変動問題への対応においては、自社の建設事業活動によるCO₂削減の取組みを行うとともに、洋上風力建設、建物のZEB化、低炭素コンクリート活用などの事業による貢献を推進し、カーボンニュートラルを目指しています。

また、生物多様性保全、水域環境の創造の分野では、工事にともなう環境負荷の低減や、海域生物への影響緩和技術の開発を行うとともに、ブルーカーボンの適用拡大やブルーインフラ技術開発、生物生息空間の創出など、事業化に向けた取組みを展開しています。

資源循環の分野では、自社活動の建設廃棄物リサイクル率の向上だけでなく、汚染土壌処理事業や、建設発生土、建設汚泥、浚渫土、製紙灰、食品残渣などのリサイクル事業を推進しています。



マテリアリティ(具体的取組み)

	目指す姿	マテリアリティ	具体的取組み例
E (環境)	豊かな地球環境の創造	①気候変動問題への対応	・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CO ₂ 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
		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	・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)およ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およびカルシア改質土によるCO ₂ 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

環境マネジメント

マテリアリティ ①気候変動問題への対応 ②豊かな環境の創造

五洋建設グループは、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムに則り、環境に十分配慮した建設事業活動を推進しています。

環境活動指針

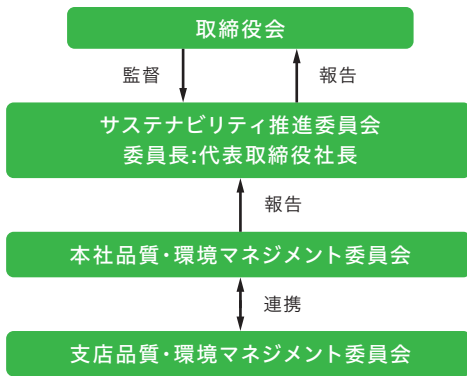
- 1.建設事業活動で発生するCO₂排出量の削減(作業船・建機等のCO₂排出削減、ICT活用、電動化、自動・自律化による生産性向上、低炭素材料の利用等)に加え、工事事務所のZEB化(省エネ、創エネ)を推進し、カーボンニュートラルの実現に貢献する
- 2.地域社会とのコミュニケーションを図り、環境関連技術の開発や環境に配慮した設計、施工を通じて、カーボンニュートラルの実現、循環型社会の形成、環境の創造・保全・修復に努める
- 3.当社および協力会社の社員に環境保全活動の重要性を継続的に教育し、環境事故等の防止に努める



▲
安全衛生・品質・環境方針
はこちら

推進体制／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。2002年11月に全社システムとしてISO14001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。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サステナビリティ推進委員会の下に設置された本社・支店の「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(建設生産活動およ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。



環境法令の遵守

地球温暖化防止、廃棄物の適正処理など、あらゆる面で環境に配慮した事業活動を行うために、環境関連法令の遵守状況を定期的に確認しています。環境関連法令の改正に対しても速やかに対応し、環境関連法令違反を予防しています。2024年度における重大な環境法令違反は、ゼロ件でした。

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・悪臭などの環境汚損の防止と環境関連法令違反ゼロを目指すとともに、環境に関する苦情につながる事象を極力防止するために、各支店の建設現場において環境パトロールを実施しています。

教育・啓発

●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、当社社員が定期的(3年に1回)に受講しています。2024年度の環境専門教育受講者は677人でした。

●工事着手前の環境勉強会

現場社員の環境知識の確認と向上を目的に、工事着手前に安全品質環境部社員による環境勉強会を実施しています。本教育を通じて、環境汚損の予防措置および環境法令遵守を徹底しており、2024年度は141現場で開催しました。

気候変動問題への対応

マテリアリティ ①気候変動問題への対応

TCFD提言に基づいた情報開示

当社は、気候変動問題への対応を最も重要な経営課題の一つと捉え、国内外で温室効果ガスの削減に向けた取組みを強化しています。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、当社のサステナビリティ推進委員会（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。その審議結果はサステナビリティ推進委員会に報告・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、全社の年度計画およ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、サステナビリティ推進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すべ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・改善につなげていきます。

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と考えています。土木分野では洋上風力発電建設の推進が、建築分野ではZEBの推進が挙げられます。特に、海洋土木技術に強みを持つ当社は、洋上風力建設の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、サステナビリティ推進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、サステナビリティ推進委員会で報告・審議されます。サステナビリティ推進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。



● リスクと機会

種類		環境変化	事業への影響	影響度	
				1.5℃	4℃
移行リスクと機会	リスク	CO ₂ 排出量の削減等の政策・規制の強化	・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	大	小
	機会	再エネ、省エネ関連の建設需要の拡大	・省エネ法強化やZEBの義務化等による建築コストの増加 ・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	中	小
物理的リスクと機会	リスク	自然災害の激甚化・頻発化（台風や前線を伴って発達する低気圧による高波・高潮・豪雨）	・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
	リスク	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	・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	中	大
	リスク	気温上昇による夏季の施工生産性の低下	・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
	機会	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	リスク	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）
	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
物理的リスクと機会	リスク	自然災害の激甚化・頻発化	・BCP体制の構築と定期的な訓練（BCP・津波）
	リスク	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	・気象・海象予測システムの高度化
	リスク	気温上昇による夏季の施工生産性の低下	・現場の省力化による生産性向上（CO ₂ 削減にも寄与） コンクリート工のPCa化や建設DX（デジタル化）の推進
	機会	国土強靱化の建設需要の増加	・国土強靱化に資する技術の開発と実用化

4. 指標と目標

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℃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)		

■ カーボンニュートラル・ロードマップ（Scope1・2）



生物多様性、水域環境

マテリアリティ ②豊かな環境の創造

五洋建設グループは、豊かな環境の創造を経営理念の一つとして、生物多様性の保全や水域環境の創造、ネイチャーポジティブに向けた取組みを行っています。今後、TNFD提言に沿った情報開示を行う予定です。

■ 生物多様性に関する行動指針

当社グループは、環境に配慮したサステナブルな建設事業活動を通じて、生物多様性の保全・創出に取り組み、社会の持続的発展に貢献するため、事業活動の基盤となる生物多様性についての行動指針を2025年8月に策定しました。



生物多様性に関する
行動指針はこちら

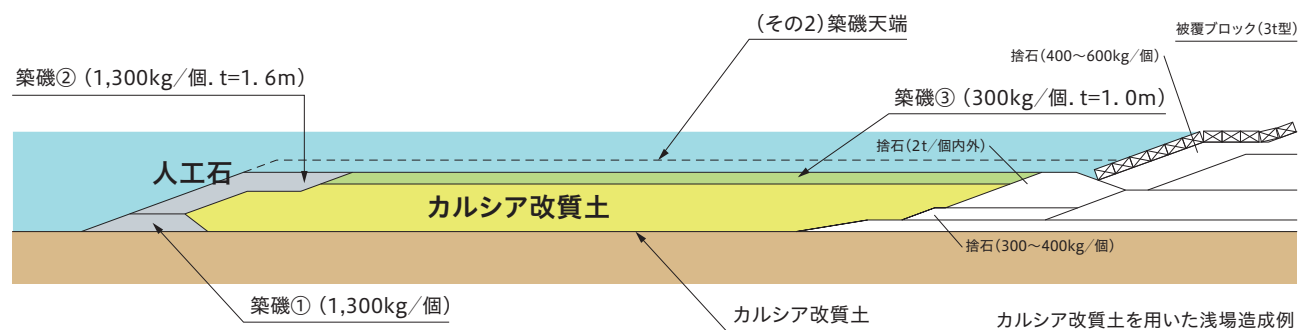
■ 推進体制

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で、生物多様性に関する全社方針、戦略、活動計画等を策定し、推進しています。

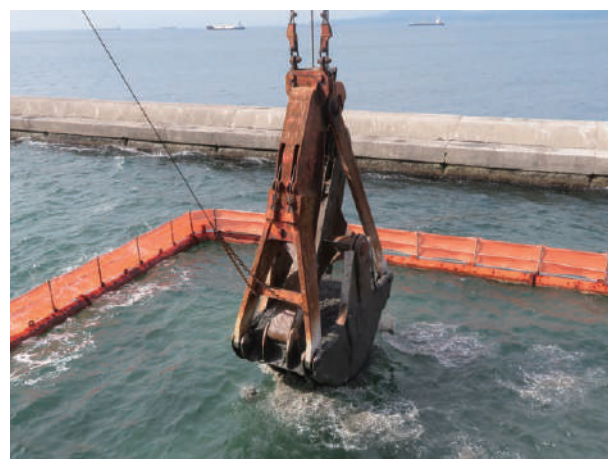
■ 水域環境の創出・維持の取組み

● 浅場造成などへのカルシア技術の適用

浅場や干潟は、多くの生物の生息空間となります。生物多様性の保全に向けて、浚渫土やカルシア改質土、カルシア人工石（浚渫土と製鋼スラグ、高炉スラグ微粉末等を混合して作成した人工石）を用いた浅場・干潟などのブルーインフラ整備に取り組んでいます。



バックホウでの浚渫土とカルシア改質材の混合



カルシア改質土の投入

■ ブルーカーボン生態系の形成・藻場造成

● ブルーカーボンなどでのCO₂固定

カルシア改質土などを用いて造成した浅場では、海藻や海草の生育により、大気中のCO₂をブルーカーボンとして固定し、地球温暖化対策に貢献することができるとともに、ブルーカーボン生態系による豊かな海の実現が期待できます。兵庫県姫路市網干地区に造成した浅場において海藻の生育状況の調査、ブルーカーボンとしての固定量評価を行い、Jブルークレジット®としての登録・販売を実施しました。また、浅場でのかご網漁などの漁獲量調査の結果から、カサゴやナマコ等が増加していることを確認しました。



海藻の生育状況調査



かご網漁の漁獲量調査

● 海藻の生育基盤の開発

浅場に海藻が生育するためには、着生基盤となる石材やブロックが必要となります。コンクリートと比較して低炭素型の材料であるカルシア人工石を浅場に設置したり、カルシア人工石にCO₂を固定することにより、施工時のCO₂排出量の低減を図ることが可能です。また、コンクリートと比較して海藻の着生・生長が良好なカルシア人工石の開発も行っています。

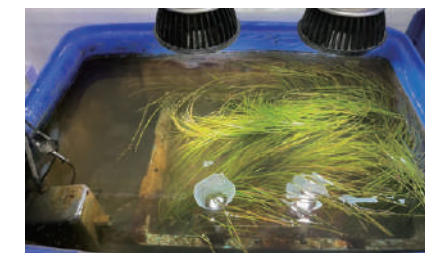
現在、海藻に発信機を取り付けて、海藻の生長状況をリアルタイムで確認可能な海藻生長モニタリングシステムの開発を行っています。



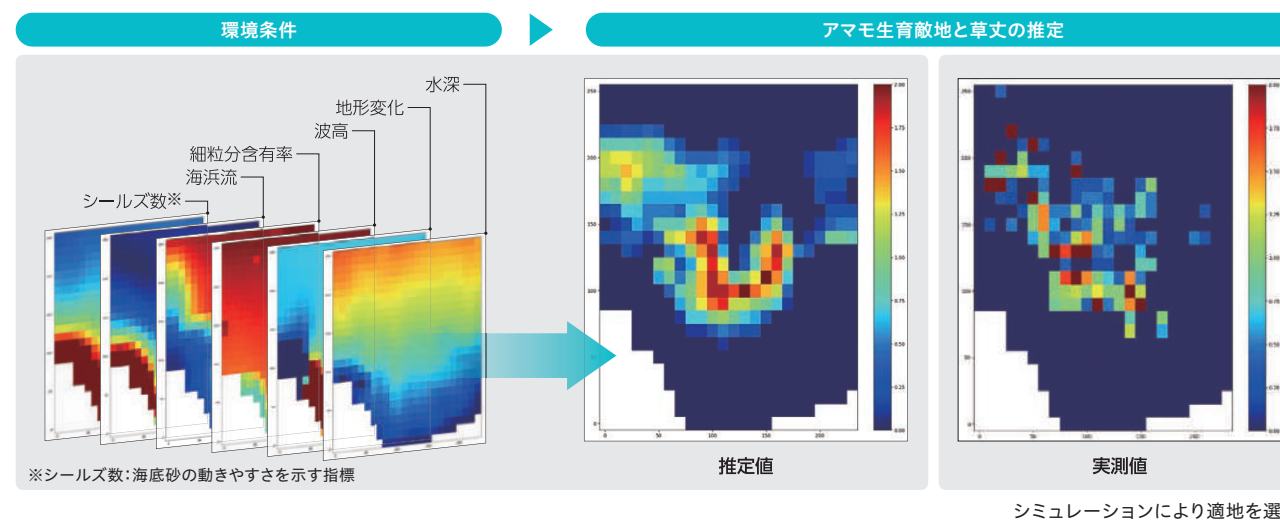
海藻生育基盤の開発

● 工事に伴うサンゴ・藻場の移植・造成

藻場やサンゴ生育場の造成には、生育に適した環境条件の把握や適地の選定、移植技術などが必要となります。以前からアマモ場の造成に取り組んでいますが、遺伝的アルゴリズムを用いた計算により、適地選定の精度向上を図っています。また、東京湾の運河域等においてブルーカーボンに活用可能な海草であるコアマモを対象として、水槽での生育試験や実海域への移植実験を実施しています。



コアマモ生育試験



※シールズ数：海底砂の動きやすさを示す指標

推定値

実測値

シミュレーションにより適地を選定

資源循環

マテリアリティ ②豊かな環境の創造

五洋建設グループでは、工事などに伴って発生する建設発生土や浚渫土、廃棄物など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。また、建設現場では、最終処分量の減量化を目指して、2006年度より全社でゼロエミッション活動を推進するとともに、発生抑制を基本とした3R(リデュース・リユース・リサイクル)推進活動を全員参加で実施しています。

■ 軟弱浚渫土の有効活用

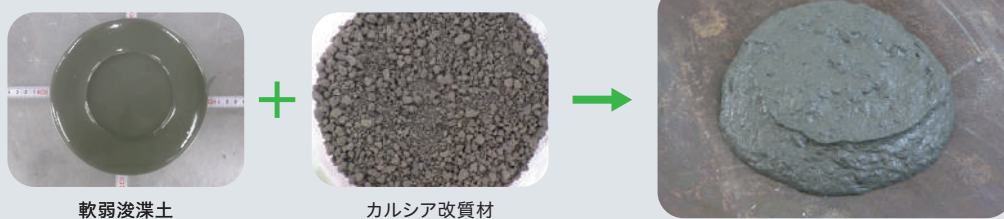
● カルシア改質技術

カルシア改質技術とは、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)を混合することで、浚渫土の物理的・化学的性状を改善させる技術です。

カルシア改質技術によって作られたカルシア改質土は、埋立材や中仕切り堤材、護岸裏埋材、航路埋没対策の潜堤材など港湾工事で広く適用が可能であり、工期の短縮とコストの縮減が期待できます。

当社では、浚渫土の有効活用技術として以前からカルシア改質技術に注目しており、2024年度末までに200万m³以上の施工実績があります。また、大規模施工技術の開発や、カルシア落下混合船の建造や、効率的な施工技術の開発、短繊維や泥土改良材を添加した高機能カルシア改質技術など新たな材料の開発にも取り組んでいます。

カルシア改質技術の概要図



カルシア改質土の用途



適用場所の例



カルシア落下混合船
オーシャン3号

■ リサイクル事業

建設発生土の循環利用は建設産業の重要な課題です。当社は海運拠点を整備して広域ネットワークを構築し、土砂の資源活用を進めています。また、鉄鋼産業と協働して環境配慮型の新しい浚渫土活用技術(カルシア改質技術)を開発し、浚渫土の建設資材としての活用範囲を広げる取り組みを行っています。

● 建設発生土・建設汚泥リサイクル事業

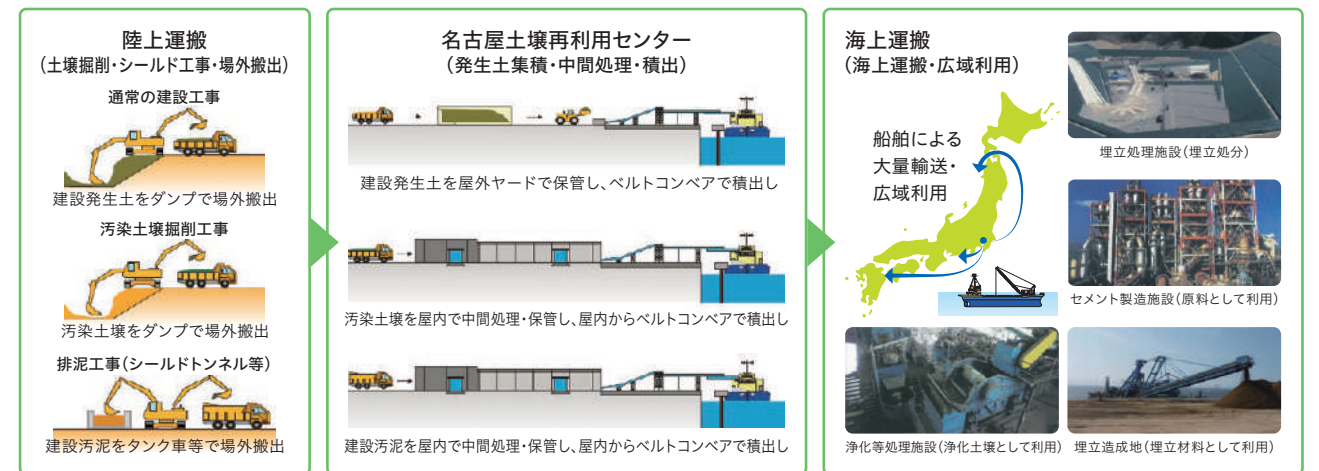
当社は、建設発生土の海上輸送・埋立用材利用を行ってきた千葉県市川市の事業所を2014年に拡充し、建設発生土と汚染土壌の受入施設となる市川土壤再利用センターを開設しました。受け入れた汚染土壌は、適正に処理した上でセメント原料化などにより循環利用を図っています。2017年に横浜(2024年まで)、2018年に名古屋にも土壤再利用センターを開設しました。2021年には名古屋で建設汚泥の受入れを開始し、2022年には市川で流動化処理土の製造販売(建設汚泥リサイクル事業)を開始するなど、関東圏・中京圏に拠点を置いた総合的な発生土の適正処理・広域循環利用の取り組みを進めています。



市川・名古屋土壤再利用センター

関東および中部地域で発生する建設発生土や汚染土壌、建設汚泥を適正に処理した上で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・名古屋市)を運営しています。

建設発生土広域利用のイメージ



仙台エコランド

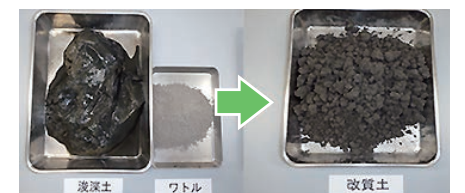
建設工事や掘削工事に伴って発生する無機汚泥※を改良(造粒固化)し、建設資材「シマルッサ」(再生砂)として再生しています。

※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

● 製紙汚泥焼却灰リサイクル事業 吸水性泥土改質材「ワトル」

袖ヶ浦エコランド

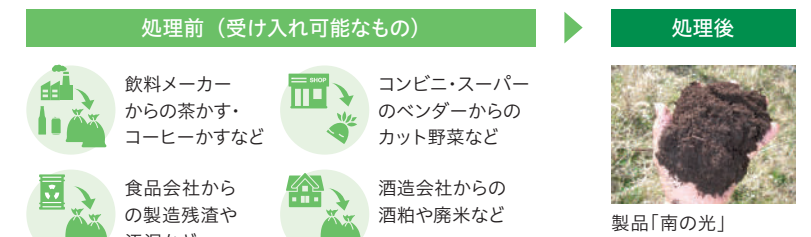
吸水性泥土改質材「ワトル」は、製紙会社から発生する製紙汚泥焼却灰(PS灰)に特殊薬剤を混合し水和処理した製品です。吸水による物理的改質(瞬時の改良効果)に加え、時間経過にともなう化学的改質(緩やかな強度発現)を持ち合わせています。2021年に国土技術開発賞優秀賞を受賞し、高機能な循環資材として高い評価を受けています。



● 食品リサイクル事業

三木堆肥化センター

食品リサイクル事業として、食品関連会社などから排出される有機性廃棄物を原料として、堆肥を製造・販売しています。



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

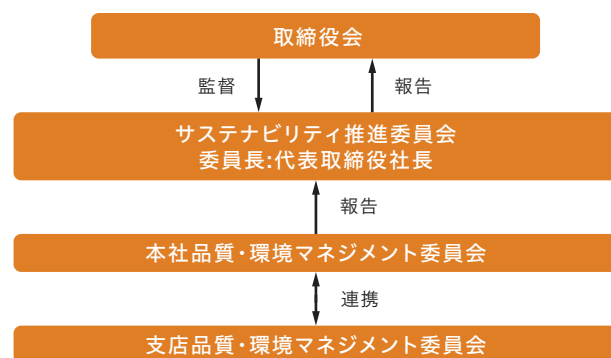
- 1.柔軟な発想で創造力を発揮し、付加価値の高い製品とサービスを提供する
- 2.工事施工に際しては、適切な施工管理体制を確立する
- 3.社員の職務遂行能力の向上を図るとともに、生産性向上技術を磨き、確実な施工と品質の確保に努める



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

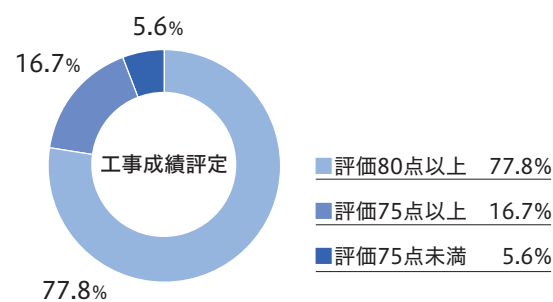
当社は、顧客の要求事項を満たす品質を確保するため、各工事の品質に係る活動を品質計画書に記載し、工事責任者が管理しています。支店の土木部長・建築部長は、品質パトロールにおいて品質計画書に記載された各項目が効果的に実施されていること、不適合の発生防止処置などが有効に機能しているかなどを定期的に確認しています。

顧客満足への取り組み

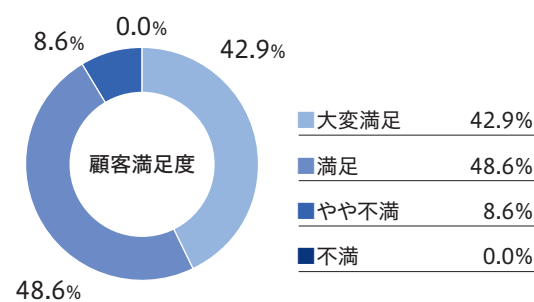
品質マネジメントシステムに即した、顧客満足度調査を毎年実施しています。調査結果および工事成績評定の集計・分析を行い、高評価、低評価の項目等の分析結果を、土木部長会議や所長主任者会議などを通じて各支店、工事事務所に周知しています。特に、低評価だった項目については、その原因と対策を明確にし、全社を挙げて改善できる体制を構築することで、より一層、顧客満足度の向上を目指しています。

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)



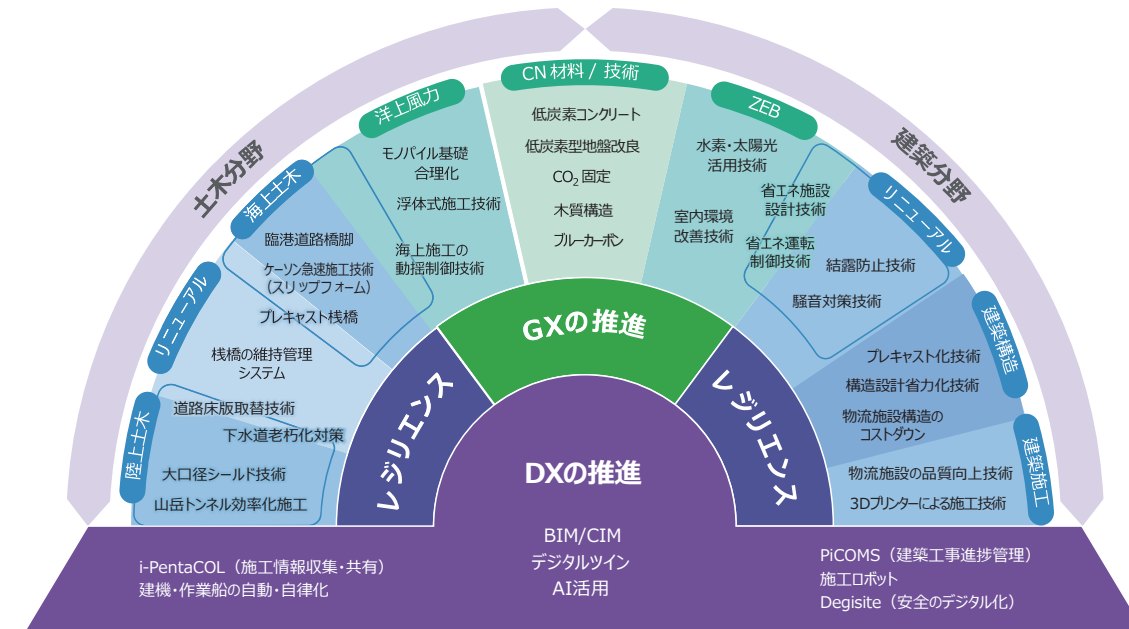
2024年度 引き渡し案件 満足度アンケート調査(民間建築工事)



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。

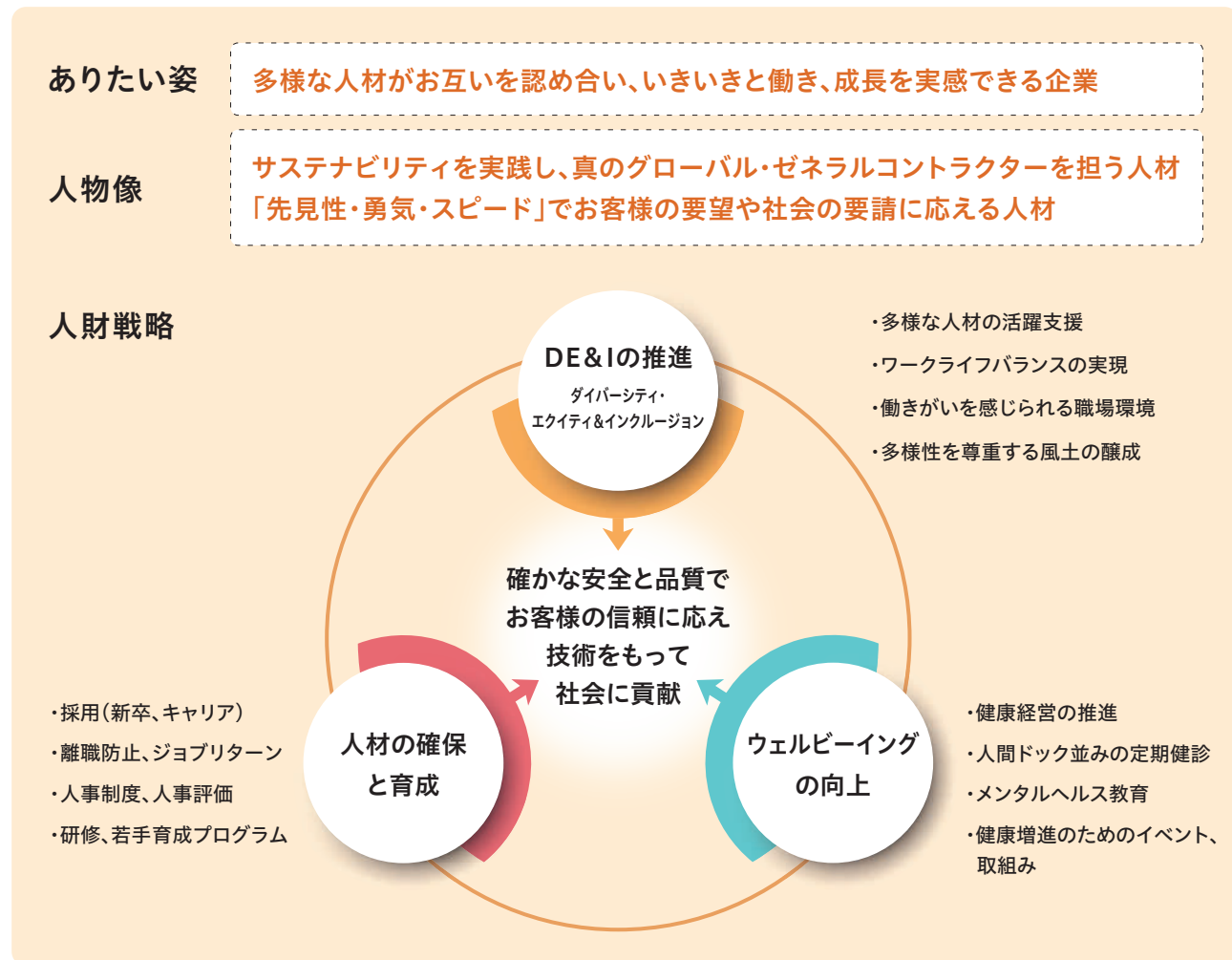


人財戦略

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。

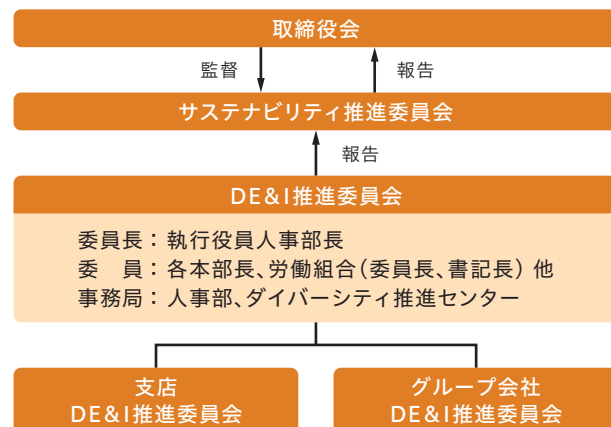
人財戦略に基づく施策を通じて、当社が掲げるサステナビリティ経営へ貢献し、働き手の満足度（従業員エンゲージメント）向上を図ることで、人財の価値を最大に引き出し、当社の中長期的な企業価値向上につなげていきます。



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」を定期的に実施することで、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

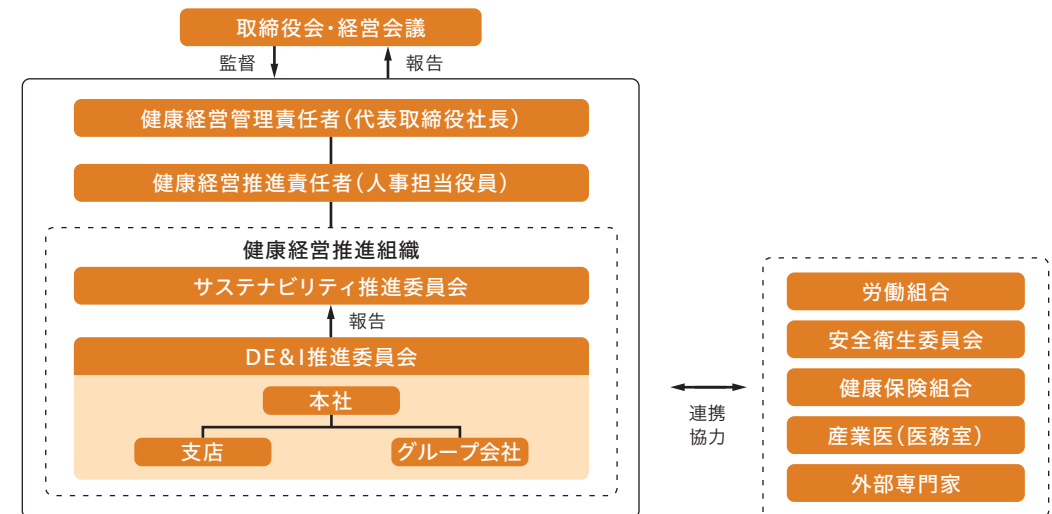
ウェルビーイング向上に向けた取組み姿勢を明確にするため、2024年に「五洋建設グループ健康経営宣言」を策定しました。



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。



育児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、休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

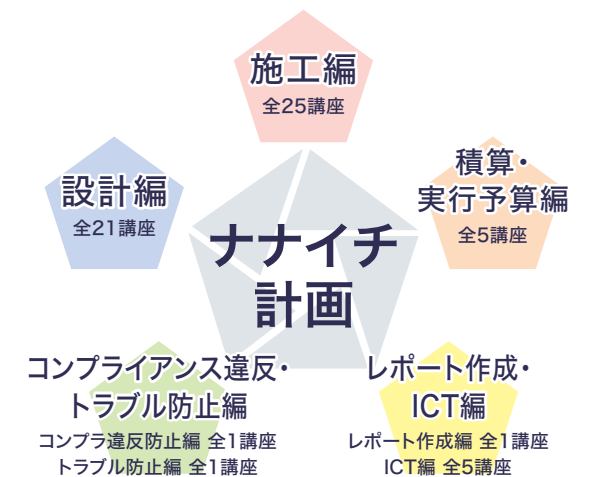
●資格取得支援、自己啓発支援金制度

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。

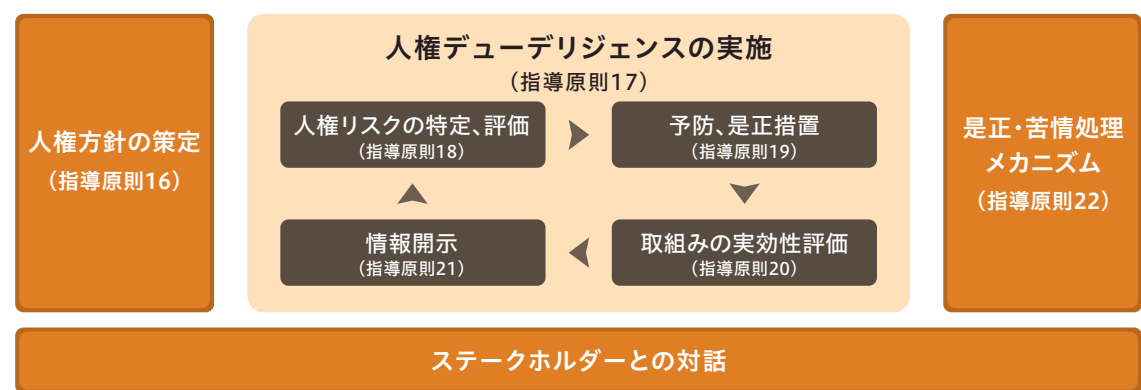


新入社員施工基礎研修

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

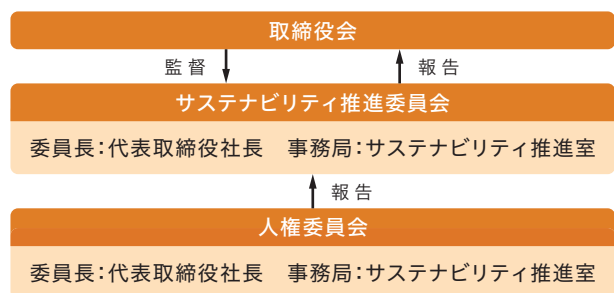
人権を尊重する企業の責任を果たしていくために「五洋建設グループ人権方針」を策定し、本方針に基づいた企業活動を実践しています。当方針は、社外の専門家からの助言を得て作成し、2023年6月27日の取締役会決議を経て策定・開示しました。



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」などを確認
- 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。

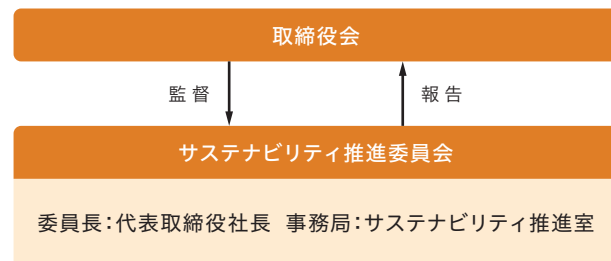
※建設キャリアアップシステム:技能者一人ひとりの就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステム

●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

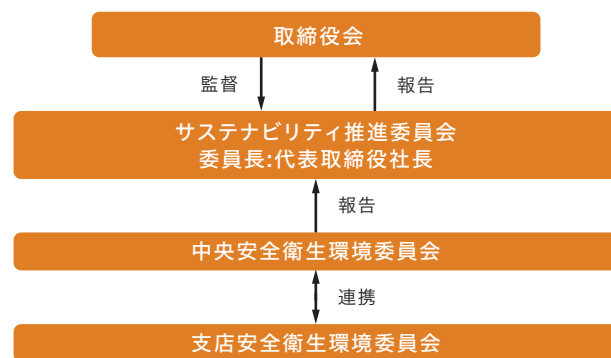


安全衛生・品質・環境方針
はこちら

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

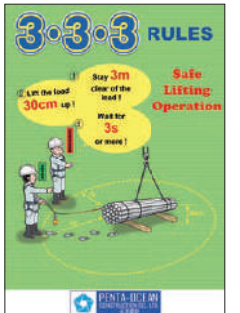
労務安全に関する知識と技能の向上を図り、災害の根絶を目指すため、全社員を対象に入社時から体系的に階層別研修を行うほか、統括安全衛生責任者に対する定期的な教育など、繰り返し教育を実施しています。

●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。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。



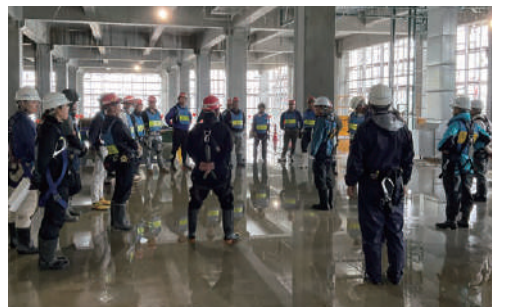
本社安全衛生環境推進大会(2025年6月)

●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

コーポレートガバナンス

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

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

■ コーポレートガバナンス・ガイドライン

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

● 制定の目的

当社グループは、サステナビリティを重視した経営理念を実践し、「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、様々なステークホルダーにとって魅力ある企業として持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。その実現のため、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、経営環境の変化に対して、迅速かつ果断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	年	内 容
2002	取締役を7名に減員し、執行役員制度を導入	2017	社外取締役を3名へ増員
	初の社外取締役を選任		業績連動型株式報酬制度(非金銭)の導入
	社外取締役を含む人事委員会を設置	2021	業績連動型役員報酬制度(金銭)の改定 (短期インセンティブ報酬の導入等)
	業績連動型役員報酬制度(金銭)の導入		
2007	役員退職慰労金制度の廃止	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
2016	社外取締役を2名へ増員	2025	女性取締役を2名選任

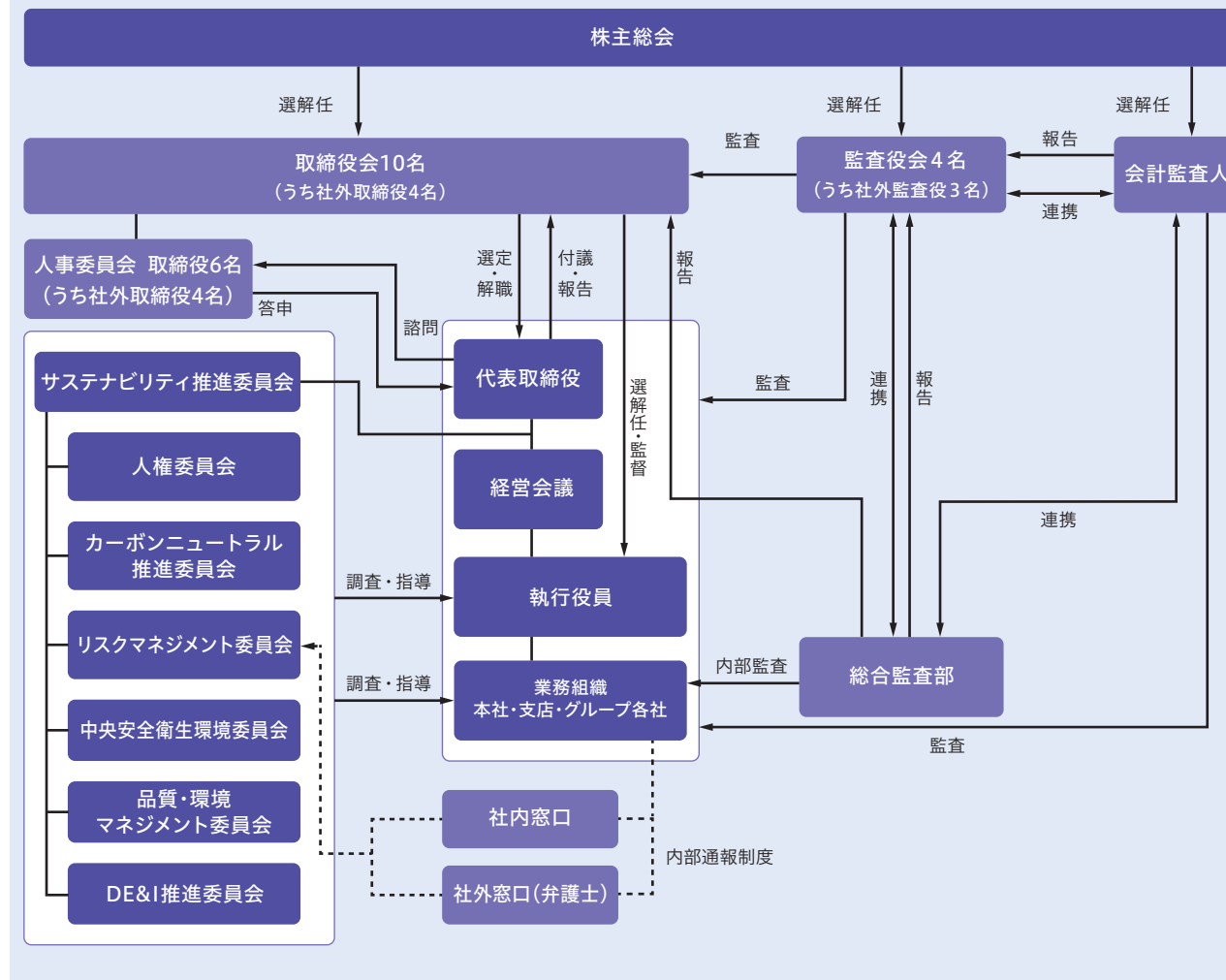
■ コーポレートガバナンスの持続的改善

● 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、定款およ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)およ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(金銭および非金銭)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5～6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、投資先企業との取引・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5～6月、銘柄ごとに投資先企業の財政状態、経営成績、株価および配当の状況並びに過去3年間の取引状況およ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およ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、投資先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。2025年6月に実施した2024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

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

役員報酬

取締役および執行役員（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）および業績連動報酬（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（金銭および非金銭）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およ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・安全への取り組み、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。定性的評価においては、サステナビリティ経営や行動規範を意識した取り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、株式報酬の給付に関し、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。

取締役等の報酬の割合

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	取締役等	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）	●	-	-

2024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）	368	347	21	6
社外取締役	56	56	-	5
監査役（社外監査役除く）	29	29	-	1
社外監査役	45	45	-	5

※株式報酬は、当事業年度中の支給額およ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、給付額は退任事由および給付時の株価によって変動する。

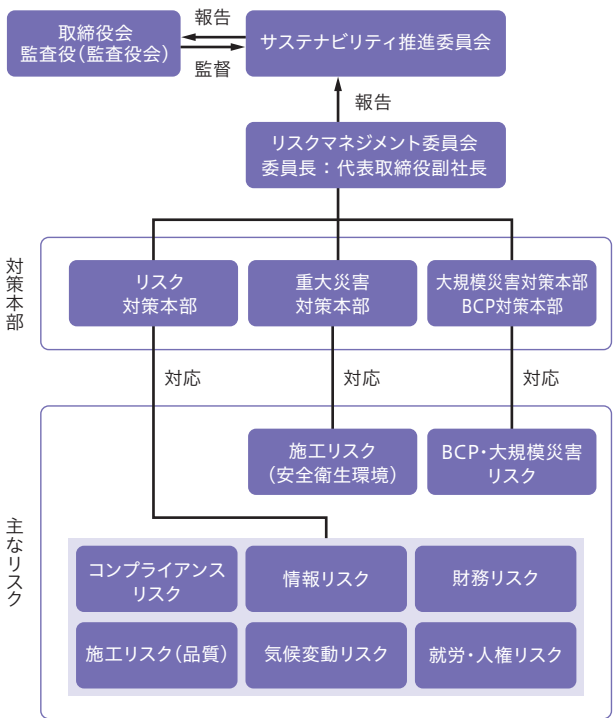
リスクマネジメント

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

五洋建設グループは、事業を継続する上で想定される様々なリスクについて、その発生の防止およ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ています。

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サステナビリティ推進委員会の下に、「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およ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、サステナビリティ推進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できます。また、リスク対応後に振り返りを行うことで、新たなリスク発生の予防に努めています。もし重大なリスクなどが発生した場合は、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処します。なお、2024年度は、重大な法令違反を含む、重大なリスクなどは発生していません。



情報セキュリティマネジメント

近年、サイバー攻撃はますます巧妙化・悪質化しており、個人情報や機密情報などの情報漏えいリスクは、重大な経営課題となっています。お客様や取引先からお預かりした情報をはじめ、当社が保有するすべての情報資産を保護することは、企業が果たすべき極めて重要な社会的責務であり、当社では以下の取り組みを推進し、情報セキュリティ体制の継続的な強化に努めています。

- ・監視専門組織を設置し、迅速な報告体制を構築
- ・従業員の意識向上と実践的な訓練:全役職員対象のeラーニングなどによるセキュリティ教育、標的型攻撃を想定した詐欺メール対応訓練を定期的 to 実施
- ・先進技術である多重防御システムを導入し、24時間365日の常時監視体制を構築

なお、2024年度の重大な情報事故はゼロ件でした。

事業継続計画（BCP）の推進

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が発生した場合を想定し、危機的状況下でも重要な業務を継続するために、首都直下型地震や南海トラフ地震などを対象として、事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を策定しています。毎年9月に大規模なBCP防災訓練、11月には本社および全支店で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の継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役職員とその家族の安否確認および事業所の被災状況確認
- 技術研究所（栃木県那須塩原市）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防災訓練（2024年9月）

コンプライアンス、腐敗防止

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

当社グループでは、「コンプライアンス方針」に基づき、五洋建設および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・倫理に則り、常に誠実な姿勢で行動できるよう取り組んでいます。

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。また、「五洋建設グループ 行動規範」において、「法令等の遵守」として、事業を行うすべての国・地域において、法令や国際ルールの遵守徹底を図り、社会的規範および倫理に則り、高い倫理観で良識ある企業行動を徹底することのほか、「公正な競争と適正な取引」「贈収賄・腐敗行為の防止」などを規定し社内外に周知しています。なお、2024年度は、重大な法令違反は発生していません。

コンプライアンス研修

五洋建設グループでは、法令等を遵守し、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、腐敗防止などを含む各種コンプライアンス研修を実施しています。2024年度において、国内では、当社グループの「行動規範」に沿って、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、下請法、独占禁止法など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、当社が事業を展開するすべての国で、労務管理、競争法、反贈収賄、ハラスメント、情報資産の管理などを扱った研修を実施し、各国の全役職員が受講しました。このほか、若年層を対象とした、独占禁止法などの法令知識やリスクマネジメントなどを学習する階層別研修のほか、管理職を対象に、不正行為や法令などの違反が疑われる事例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。

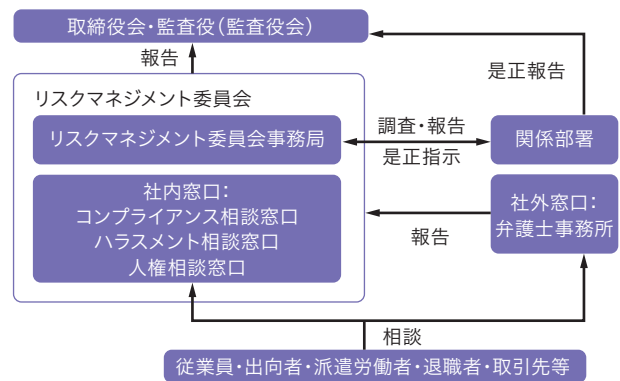
適正入札のための行動指針

当社は2009年3月31日に「談合決別宣言およ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」を定め適時改定しています。この行動指針の中で違法行為などに対して「しない、させない、見過ごさない」という五洋建設グループの基本姿勢を明確にしており、グループ全役職員にイントラネット上で周知しています。また、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。

コンプライアンス相談窓口

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、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、当社グループの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、内部通報者に対する不利益な取扱いを禁止する旨を明確に規定しています。当該窓口の利用方法は、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およびマタニティハラスメントなど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」および「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、事実関係の調査を行った上で、就業規則や会社規則に則り適切に指導・懲戒処分など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（「工事下請契約約款」「物品売買契約約款」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コミュニケーション

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

当社は、株主・投資家をはじめ、お客様、取引先・協力会社、地域社会、外部団体、従業員など、幅広いステークホルダーの皆様に対し、経営の透明性を高め、企業の姿勢・方向性を理解していただくため、適時・適切な情報開示に努め、積極的な対話を行っています。

株主・投資家とのコミュニケーション（主なIR活動）

経営に関する情報は、証券取引所の規定以外の事項でも、株主・投資家の皆様にとって有益な情報と判断されるものについては、積極的に開示しています。

●決算説明会、株主総会

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、6月には株主総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。2025年はパリ、チューリッヒ、ロンドンでIR活動を行いました。

●現場見学会の開催

IR活動の一環として、機関投資家・アナリスト・個人株主を対象に、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。

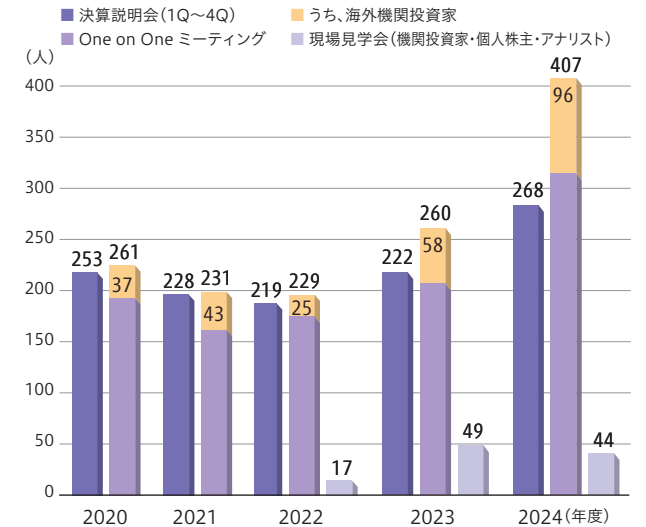
様々なステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダー	主な活動、対話
株主・投資家	株主総会、決算説明会、One on Oneミーティング、現場見学会
お客様	営業活動および施工時を通じたニーズの把握、ご満足いただける価値提供、満足度調査
取引先・協力会社	適正な取引、パートナーシップ構築、持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン説明会、自己評価質問表の実施
地域社会	建設現場の見学会、イベントへの参加、ボランティア活動
外部団体など	有識者との対話、協働による社会貢献
従業員	労働組合との労使協議会、イントラネットを通じた情報共有



決算説明会（2025年5月）

IR活動実績（延べ参加人数）



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



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



菊池 亜紀子

社外取締役 女性

2025年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼務の状況
ノボ ノルディスク ファーマ株式会社
取締役

監査役一覧



北橋 俊次

2025年6月 常勤監査役 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



片岡 麻紀

社外監査役 女性

2025年6月 当社社外監査役 就任
重要な兼職の状況
株式会社芝浦電子 監査役
楽天グループ株式会社 監査役
片岡公認会計士事務所 所長

※取締役 中野北斗、関口美奈、林田博、菊池亜紀子は、会社法第2条15項に規定する社外取締役です。
※監査役 米澤伸明、古賀直人、片岡麻紀は、会社法第2条16項に規定する社外監査役です。

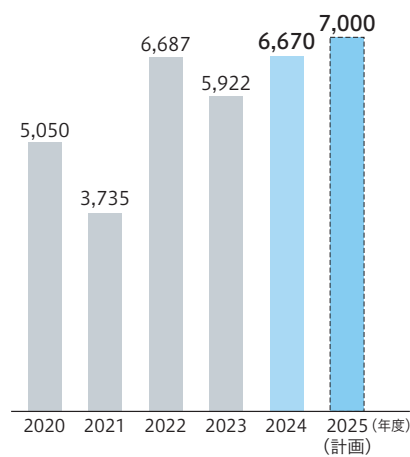
●スキルマトリクス

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		●	●				●
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	●	●					●
菊池 亜紀子	社外取締役	●				●	●	●
北橋 俊次	常勤監査役				●	●		
米澤 伸明	社外監査役(常勤)	●		●	●			
古賀 直人	社外監査役(常勤)	●			●			
片岡 麻紀	社外監査役				●	●	●	●

財務・非財務ハイライト

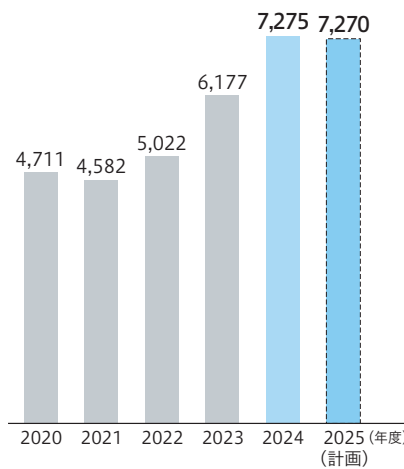
建設受注高(個別)

(億円)

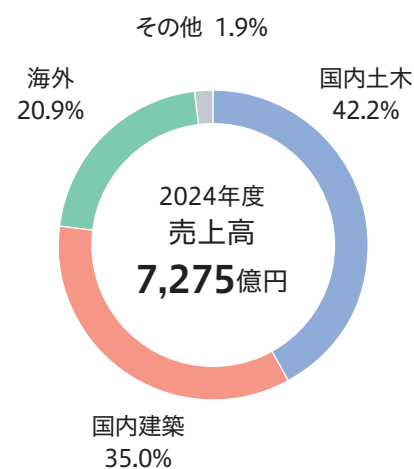


売上高

(億円)

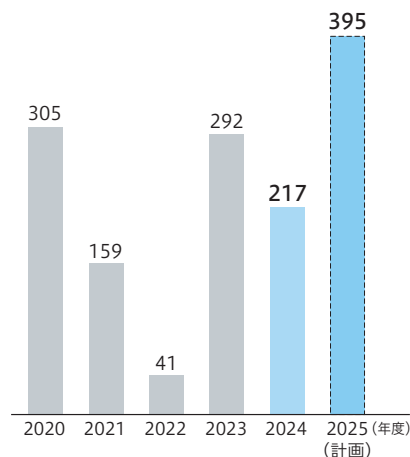


部門別売上高比率



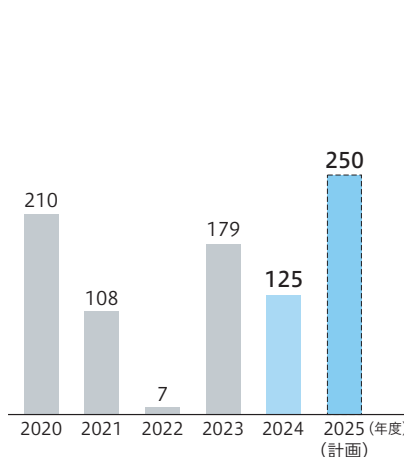
営業利益

(億円)



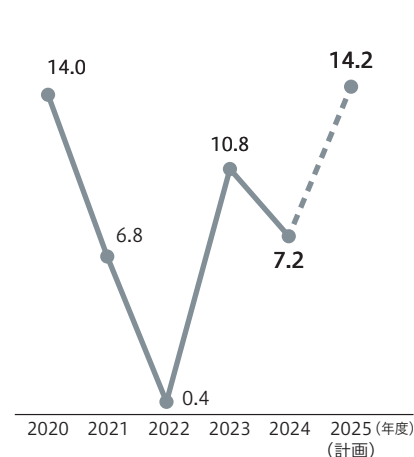
親会社株主に帰属する当期純利益

(億円)



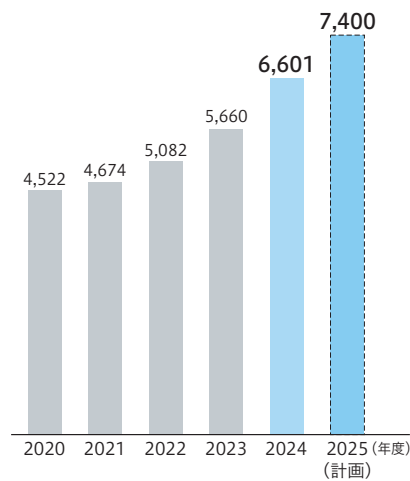
ROE

(%)



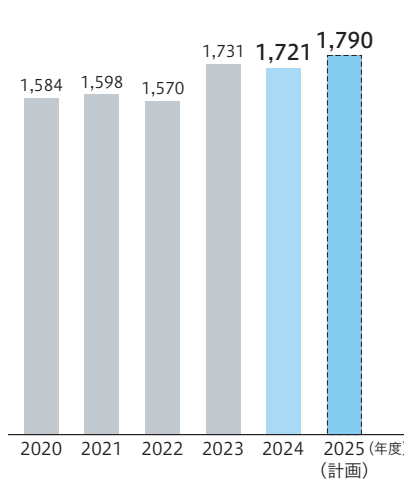
総資産額

(億円)



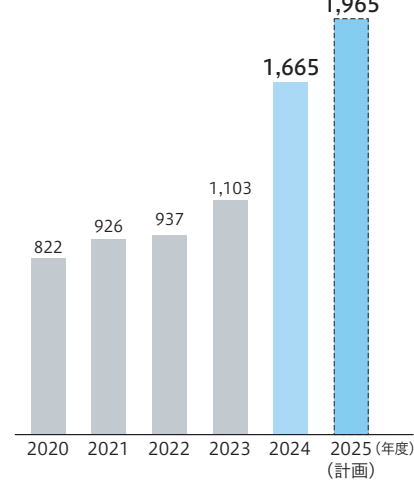
純資産額

(億円)



有利子負債残高

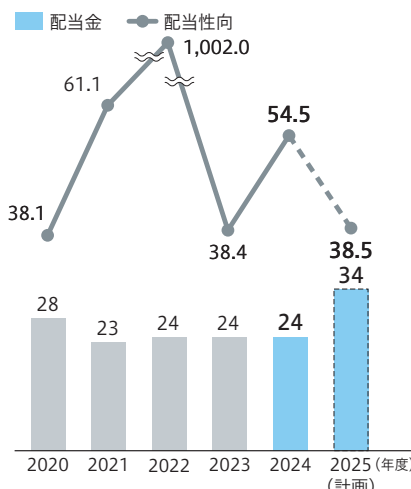
(億円)



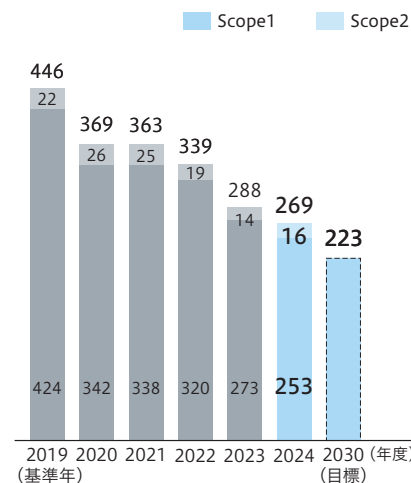
※原則、連結。対象範囲が異なる場合には注記
※2025年度計画値:2025年8月7日時点

配当金／配当性向

(円/%)

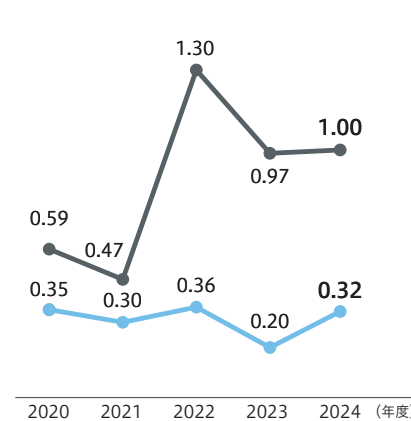


※2020年度の配当金には125周年記念配当5円を含みます。

CO₂排出量 (Scope1+2)(千t-CO₂)

労働災害:度数率(個別)(国内・海外)

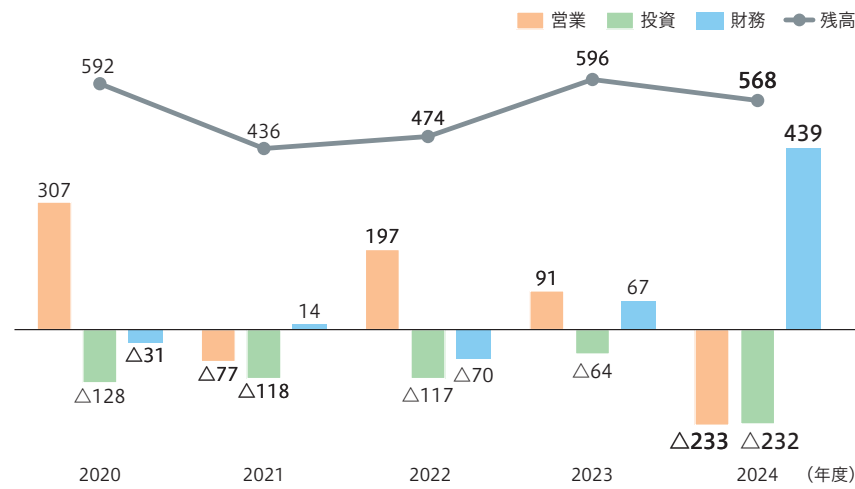
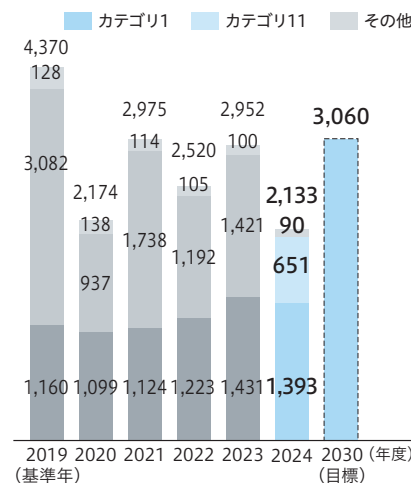
国内 海外



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

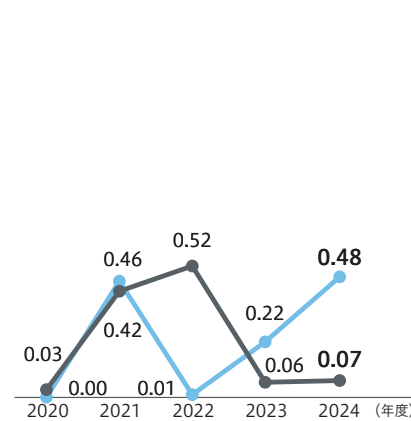
営業・投資・財務キャッシュ・フロー／現金及び現金同等物の期末残高

(億円)

CO₂排出量 (Scope3)(千t-CO₂)

労働災害:強度率(個別)(国内・海外)

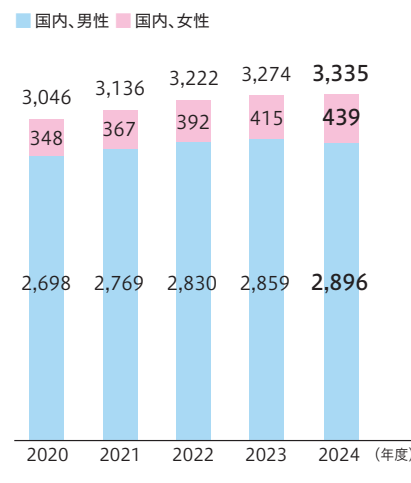
国内 海外



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

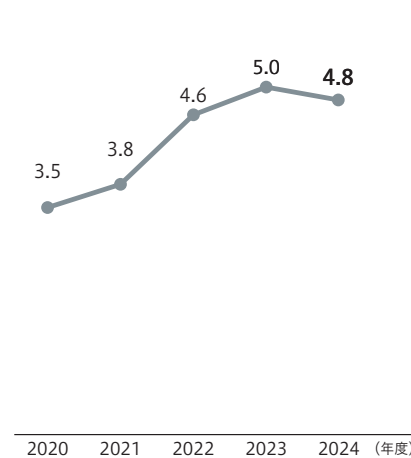
従業員数(個別)

(人)



女性管理職比率(個別)

(%)



連結財務指標の推移

業績 (単位: 億円)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
国内土木	1,891	1,532	1,874	1,668	1,624	1,928	1,857	1,655	3,106	2,736	2,330
国内建築	1,714	1,451	1,762	2,005	1,739	1,651	1,782	1,601	2,217	2,506	3,159
海外	3,559	1,418	1,002	3,006	1,641	815	1,411	480	1,364	680	1,181
建設受注高(個別)	7,165	4,401	4,638	6,679	5,004	4,394	5,050	3,735	6,687	5,922	6,670
国内土木	1,458	1,494	1,545	1,825	1,849	2,095	1,979	1,742	1,966	2,664	3,073
国内建築	1,307	1,653	1,498	1,400	1,829	1,970	1,444	1,534	1,624	1,893	2,545
海外	1,385	1,626	1,831	1,951	1,641	1,576	1,219	1,204	1,332	1,506	1,518
完成工事高	4,149	4,773	4,874	5,177	5,319	5,641	4,642	4,480	4,922	6,064	7,136
その他	113	143	130	92	101	97	68	102	100	114	139
売上高	4,262	4,916	5,003	5,269	5,419	5,738	4,711	4,582	5,022	6,177	7,275
国内土木	48	90	96	137	135	201	225	166	171	278	278
国内建築	20	105	112	81	77	63	40	36	21	49	90
海外	48	17	22	49	67	63	29	△59	△160	△42	△156
その他	7	△6	13	9	13	4	11	15	10	6	5
営業利益	123	206	243	276	292	332	305	159	41	292	217
経常利益	114	194	237	257	266	325	305	157	14	272	188
親会社株主に帰属する当期純利益	62	78	153	178	189	234	210	108	7	179	125

※完成工事高、売上高、営業利益は、2022年度まで連結子会社の事業内容を4セグメントに分類していましたが、2023年度より会社単位で4セグメントに分類し、決算短信・有価証券報告書の分類と合わせています。

財政状態・経営指標 (単位: 億円)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
総資産額	3,662	3,788	3,723	4,188	3,838	4,289	4,522	4,674	5,082	5,660	6,601
純資産額	771	807	964	1,120	1,266	1,413	1,584	1,598	1,570	1,731	1,721
自己資本比率	21.0%	21.3%	25.9%	26.7%	33.0%	32.9%	35.0%	34.1%	30.9%	30.6%	26.1%
有利子負債残高	949	742	597	675	595	775	822	926	937	1,103	1,665
有利子負債比率	25.9%	19.6%	16.0%	16.1%	15.5%	18.1%	18.2%	19.8%	18.4%	19.5%	25.2%
純有利子負債残高	564	78	△127	18	233	339	224	477	432	502	1,092
D/Eレシオ(ネット)	0.7	0.1	△0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.6
営業活動によるキャッシュ・フロー	△46	552	313	34	△66	44	307	△77	197	91	△233
投資活動によるキャッシュ・フロー	△91	△47	△91	△131	△112	△91	△128	△118	△117	△64	△232
財務活動によるキャッシュ・フロー	191	△207	△155	41	△125	135	△31	14	△70	67	439
現金及び現金同等物の期末残高	379	654	718	651	356	430	592	436	474	596	568
自己資本当期純利益率(ROE)	8.6%	9.9%	17.3%	17.1%	15.8%	17.4%	14.0%	6.8%	0.4%	10.8%	7.2%
配当額(円/株)	4	6	12	14	19	24	28	23	24	24	24
配当性向	18.5%	22.0%	22.5%	22.5%	28.7%	29.4%	38.1%	61.1%	1,002.0%	38.4%	54.5%
研究開発費(個別)	16	17	20	21	23	24	23	24	28	31	33
設備投資額	102	70	95	134	103	103	116	90	104	112	502
減価償却費	53	55	56	68	77	91	74	65	72	76	87

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 727,491百万円(2025年3月期 連結)
従 業 員 数 3,888名(2025年3月期 連結)
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

U R L 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	広島県広島市
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
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	千葉県袖ヶ浦市
三木バイオテック株式会社	兵庫県三木市
ペンタ保険サービス株式会社	東京都千代田区
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社	シンガポール
ペンタオーシャン・マレーシア社	マレーシア
アンカットラウト社	マレーシア
ピーティー・ペンタオーシャン社	インドネシア

サイアム・ゴヨウ社	タイ
タイ・ペンタオーシャン社	タイ
ペンタオーシャン・ホンコン社	中華人民共和国 (香港特别行政区)
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
ジャパンオフショアマリンDK社	デンマーク
ブリッチウッド社	中華人民共和国 (香港特别行政区)
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社	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	大阪府大阪市
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
くれみらい特定目的会社	東京都港区

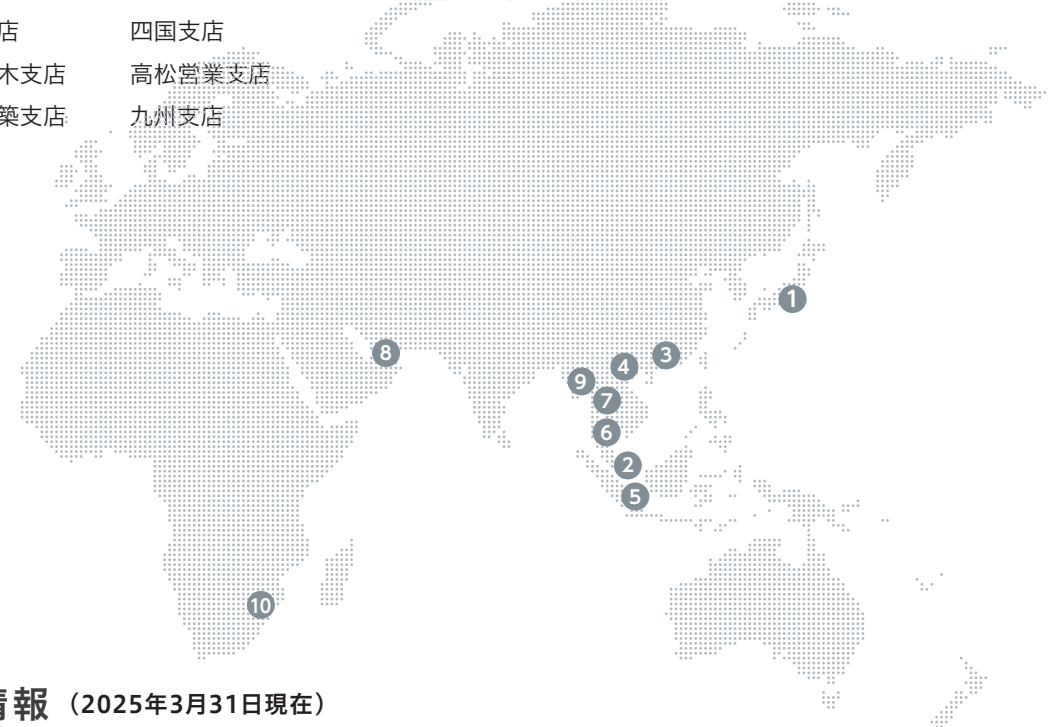
事業所一覧

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	⑦ タイ営業所
③ 香港営業所	⑧ 中東営業所
④ ベトナム営業所	⑨ ミャンマー営業所
⑤ インドネシア営業所	⑩ アフリカ営業所
⑥ マレーシア営業所	

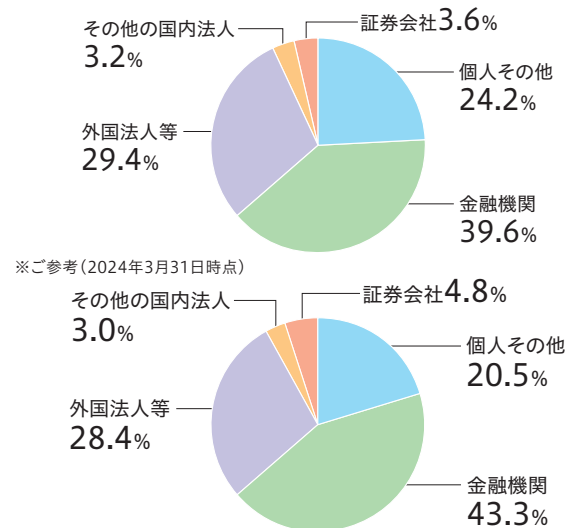


株式情報 (2025年3月31日現在)

株式の状況

発行可能株式総数…………… 599,135,000株
発行済株式の総数……………286,013,910株
株主数……………57,397名

所有者別分布状況(株式数)



大株主の状況

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト 信託銀行株式会社(信託口)	41,420	14.6
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	22,847	8.1
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505001	8,850	3.1
株式会社みずほ銀行	7,059	2.5
明治安田生命保険相互会社	5,990	2.1
ジュニパー	5,494	1.9
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505301	5,195	1.8
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505223	4,771	1.7
東京海上日動火災保険株式会社	4,763	1.7
ゴールドマン・サックス証券株式会社	4,280	1.5

(注) 持株比率は、自己株式(3,277,861株)を控除して計算しています。

主なイニシアティブへの参画



外部からの評価

