

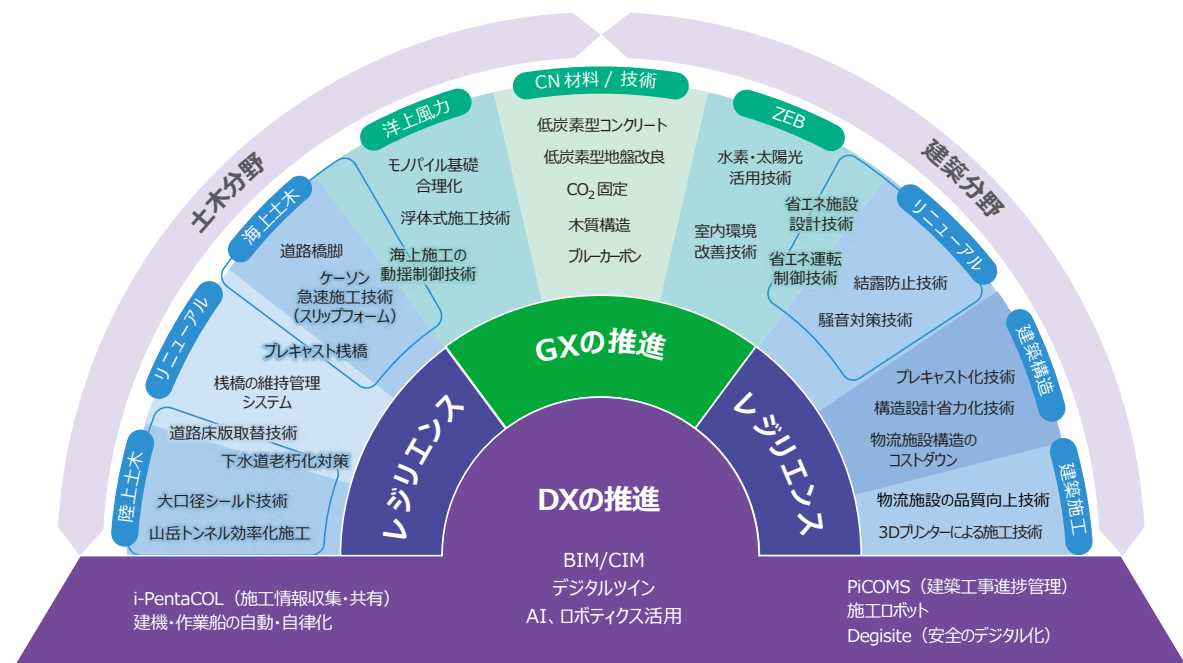
## 技術開発

マテリアリティ  
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（AI、ロボティクス活用）」、「GXの推進」、「インフラのレジリエンス強化」の3分野に注力して技術開発を推進しています。

DX分野では、成長の著しいAIやロボティクスを活用し、10年先を見据えながら、施工・施工管理の自動化などさらなる生産性向上技術の開発を進めます。GX分野では、洋上風力発電の普及、カーボンニュートラル化、建築物のZEB化に資する技術開発に取り組みます。さらに、インフラや建築物の強靱化・老朽化対策といった重要なプロジェクトにターゲットを定め、レジリエンスを高める調査・設計・施工技術の開発にも注力します。

創業時からのDNAである「進取の精神」のもと、競争力の源泉となる新技術の開発を推進するとともに、技術難易度の高い工事にも果敢にチャレンジします。そして、国内土木、国内建築、国際の各部門が垣根を越えて連携して総合力を発揮することで、技術力の強化を図ります。他社と差別化された高い技術力と営業／設計・技術／施工が一体となったフロントローディングとリスクマネジメントを徹底し、事業量の拡大を利益の拡大につなげることを目指します。



### 事例

#### 土木学会技術賞を受賞

当社および株式会社安藤・間による「中央構造線に近接する大土被りトンネル施工技术の確立（三遠南信青崩峠トンネル(仮称)本坑工事）」が、令和6年度土木学会賞において技術賞を受賞しました。中央構造線に近接し、破碎帯と呼ばれる脆弱な岩質の存在と、強大な土圧の作用という極めて困難な施工条件に対し、鋼製支保工と吹付コンクリートの二重の施工による二重支保工を採用しました。支保工の施工方法の最適化と超高強度吹付コンクリートの適用により、安全に工事を完遂しました。



#### 第9回インフラメンテナンス大賞 特別賞を受賞

当社の「球体発射・回収装置による栈橋下面の打音調査システム」(共和技研株式会社、東京都立大学と共同開発)が第9回インフラメンテナンス大賞「特別賞(国土交通省 技術開発部門 港湾・海岸)」を受賞しました。

無人小型ボートから栈橋の下面に圧縮空気で金属球を発射し、その打音を解析することで既設栈橋のコンクリートの浮きを判定するシステムです。作業員の身体的負担を解消するとともに、調査に伴う危険性を大幅に低減することを可能としました。



web 技術開発

## 品質マネジメント

マテリアリティ  
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

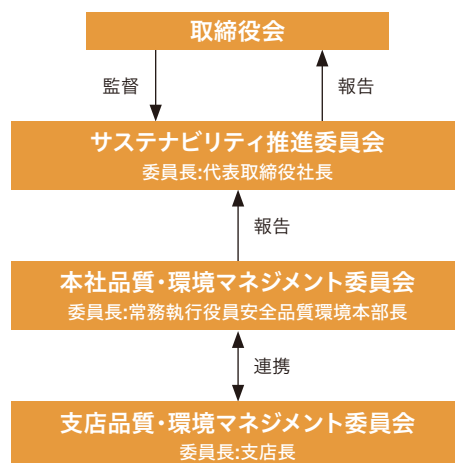
1. 柔軟な発想で創造力を発揮し、付加価値の高い製品とサービスを提供する
2. 工事施工に際しては、適切な施工管理体制を確立する
3. 社員の職務遂行能力の向上を図るとともに、生産性向上を推進し、確実な施工と品質の確保に努める

web 安全衛生・品質・環境方針

### 推進体制

#### 品質・環境マネジメント委員会

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。



### 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。

web ISO等認証取得一覧

### 品質パトロール

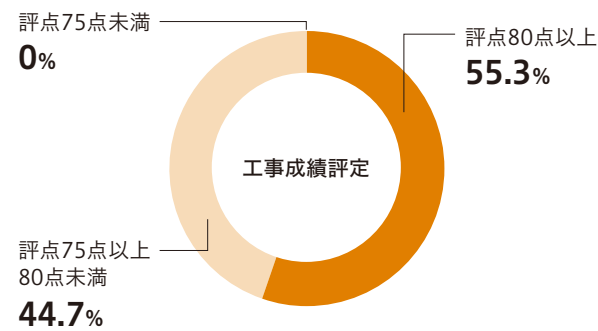
当社は、顧客の要求事項を満たす品質を確保するため、各工事の品質に係る活動を品質計画書に記載し、工事責任者が管理しています。支店の土木部長・建築部長は、品質パトロールにおいて品質計画書に記載された各項目が効果的に実施されていること、不適合の発生防止処置などが有効に機能しているかなどを定期的に確認しています。また、重点現場の本社パトロールも実施しています。

### 顧客満足への取り組み

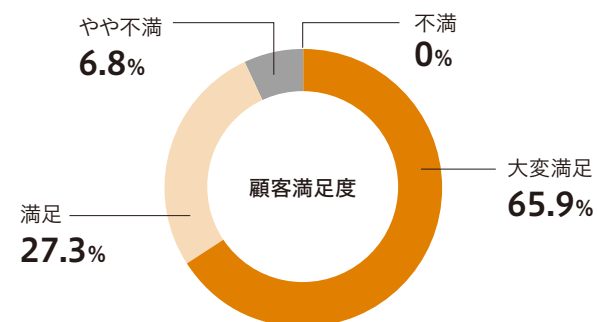
品質マネジメントシステムに即した、顧客満足度調査を毎年実施しています。調査結果および工事成績評価の集計・分析を行い、高評価、低評価の項目等の分析結果を、土木・建築部長会議や工事所長会議などを通じて各支店、工事事務所に周知しています。特に、低評価だった項目については、その原因と対策を明確にし、全社を挙げて改善できる体制を構築することで、より一層、顧客満足度の向上を目指しています。

2025年度の調査(国内)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100%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。

#### 2025年度 工事成績評価(国内公共土木工事)



#### 2025年度 引き渡し案件 満足度アンケート調査 (国内民間建築工事)



web 品質マネジメント

# DE&Iの推進

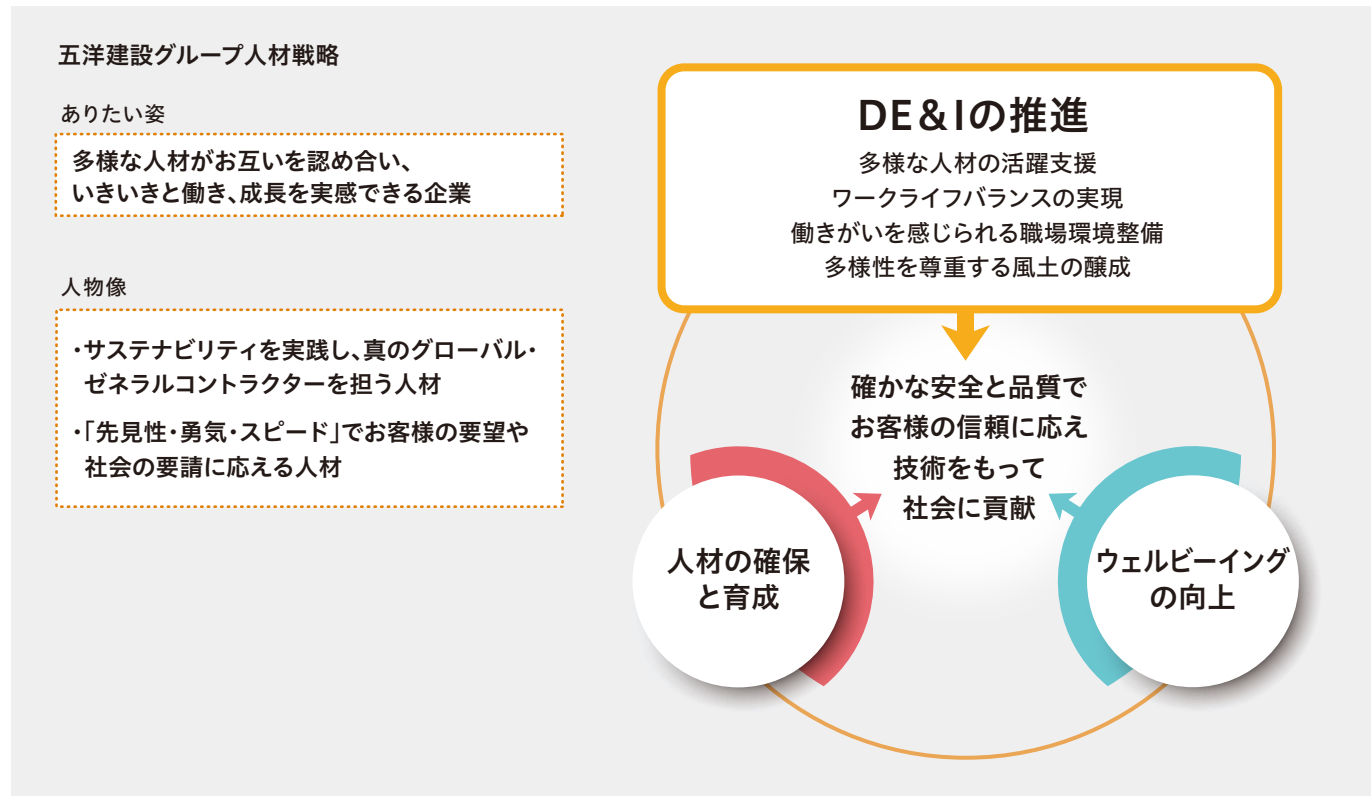
マテリアリティ  
DE&Iの推進

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)推進方針に基づき、多様な人材が活躍するとともに、ワークライフバランスの推進により働きやすく働きがいのある職場環境の整備、多様性を尊重する風土の醸成を進めています。

## 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。

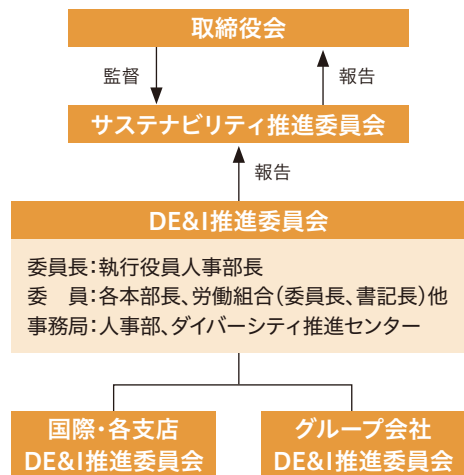
[web](#) DE&I推進方針



## 推進体制

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」を定期的の実施することで、実情を把握し、個々の課題の解決策を検討しています。



DE&I推進委員会による巡回(南九州建設事業所)

[web](#) DE&Iの推進

# 多様な人材の確保と育成

マテリアリティ  
DE&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、その力を結集して総合力を高めることを目指して、人材の確保・育成に取り組んでいます。

## 人材の確保

### 多様な人材の採用と定着

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・育成を経営の重要課題と位置付けています。事業の拡大と時間外労働の削減を両立させるために、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。新卒採用をはじめ、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等を通じて、多様な人材が活躍できる職場を目指しています。

離職防止策として、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う他、当社を退職した元社員のジョブリターン制度を導入しています。

また、キャリア採用を推進するとともに、職場や業務への早期適応や定着を支援するオンボーディング研修を実施しています。属性別採用等の目標や実績は下表の通りです。



グローバル社員の活躍

| 採用等の目標と実績<br>(個別、国内) | 2024年度<br>実績 | 2025年度<br>実績 | 2026年度<br>目標 |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| インターンシップ受入数          | 243名         | 379名         | 482名(実績)     |
| 新卒採用数                | 165名         | 202名         | 230名(実績)     |
| キャリア採用数              | 43名          | 39名          | 約50名         |
| グローバル総合職採用数          | 8名           | 3名           | 約5名          |
| 入社3年以内離職率            | 14.9%        | 11.2%        | 5%以下         |

## 人材の育成

### 研修プログラムの全体像

全役職員に対して、職種・階層等に応じた必要な教育を行っています。

|       | 新入社員                                                               | 20代     | 30～40代           | 50代～            |
|-------|--------------------------------------------------------------------|---------|------------------|-----------------|
| 階層別研修 | 新入社員研修<br>フォローアップ研修                                                | 階層別研修   |                  |                 |
|       |                                                                    | OJT研修   |                  | 新任執行役員研修        |
|       |                                                                    | 新任評価者研修 |                  | 新任ライン部長研修       |
|       |                                                                    |         |                  |                 |
| 職種別研修 | グローバル総合職研修                                                         |         | 若手技術者<br>育成プログラム |                 |
|       | ナナイチ計画(土木)                                                         |         |                  |                 |
|       | タスクサポートセンター(建築)                                                    |         |                  |                 |
|       | その他職種研修(設備、機電、設計)                                                  |         |                  |                 |
|       | 事務職集中研修                                                            |         |                  |                 |
|       | 営業職研修                                                              |         |                  |                 |
|       | 女性総合職交流会(職種別)                                                      |         |                  |                 |
|       | 安全品質教育センター研修(初めてシリーズ教育、マンツーマン教育)                                   |         |                  |                 |
| 全体研修  | 担当職研修(初級、中級、上級)                                                    |         |                  |                 |
|       | e-ラーニング(サステナビリティ研修、コンプライアンス研修、ハラスメント防止研修、情報セキュリティ教育、疑似詐欺メール訓練etc.) |         |                  |                 |
|       | 語学研修                                                               |         |                  |                 |
|       | オンボーディング研修(キャリア採用者)                                                |         |                  |                 |
|       | リクルーター研修／面接官研修                                                     |         |                  |                 |
|       | コミュニケーション研修(若手)                                                    |         |                  | コミュニケーション研修(所長) |
| 自己啓発  | 自己啓発支援制度                                                           |         |                  |                 |
|       | 日本語研修(グローバル総合職)                                                    |         |                  |                 |

### 若手技術者育成プログラム

若手職員に必要な技術力を早期に身に付ける育成プログラムを部門別に確立しています。

#### ・土木部門:「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2019年から実施しています。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。一部講座は英語版も用意しており、グローバル総合職などの外国籍社員も利用できます。

#### ・建築部門:「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。

[web](#) 多様な人材の確保と育成

# 働きやすく働きがいのある職場環境の整備

マテリアリティ  
DE&Iの推進

育児や介護をはじめとする多様なライフイベントに直面しても、社員が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各種施策の推進や制度構築に積極的に取り組んでいます。また、働きがいのある職場環境づくりのための、さまざまな取り組みを行っています。

| 多様な人材の活動支援 | ワークライフバランスの実現 | 働きがいを感じられる職場環境整備 |
|------------|---------------|------------------|
| ジェンダー平等    | 育 児           | 働き方改革の深化         |
| 障がい者雇用     | 介 護           | 協会の働き方改革支援       |
| 外国籍社員      | 出生支援          | 健康経営             |
| LGBTQ+理解促進 | 単身赴任支援        | 家族参観等            |

## 2025年度の主な取り組み

### ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

#### ・単身赴任者特別有給休暇の新設

従業員の多様な働き方を支援するため、単身赴任者を対象とした特別有給休暇制度を新設しました。年間最大24日間の休暇を帰省時に活用することで、家族との絆を深める時間を創出し、心身ともに健康で充実して働ける環境づくりを推進しています。

#### ・配偶者転勤同行勤務地変更制度の新設

配偶者の転勤に同行する従業員が、キャリアを断念することなく働き続けられる環境を目指し、勤務地変更制度を新設しました。家族との同居を維持しながら、これまでに培った能力を社内で活かし続けられる仕組みを構築。ライフステージの変化に寄り添い、従業員の多様な働き方を全力でサポートします。

#### ・出生支援(不妊治療)制度の新設

子どもを希望し、不妊治療に取り組む従業員が、キャリアを断念することなく働き続けられる環境を目指し、支援制度を新設しました。年最大12日の休暇や最大365日(3分割可)の休職、無利子給付制度により、仕事と治療の両立に伴う不安や負担を軽減。従業員の望む選択に寄り添い、安心して活躍できる職場をつくります。

### 働きがいのある職場環境への取り組み

#### ・障がいを持つ社員の現場見学会の開催

本社・東京建築支店の障がいを持つ社員向けの見学会を開催しました。事務等で社内を支える15名が参加し、最前線の現場を体感することで、会社の一員としての繋がりや一体感を深めることができました。参加者からは「現場を肌で感じて貢献意欲が高まった」「温かい雰囲気だった」と嬉しい声が寄せられました。

web DE&Iの推進

#### ・家族参観の開催

次世代育成の一環として、3支店で「家族参観日」を開催し、17家族51名が参加しました。家族に職場の魅力を知ってもらうとともに、社員のモチベーションを高める試みです。当日は名刺交換や工作、現場見学などを実施。子どもたちからは「生活を支える仕事だと知った」、社員からは「職場を紹介できる良い機会になった」などの前向きな声が寄せられました。



障がいを持つ社員の現場見学会



北陸支店 家族参観

### 協会の働き方改革支援

週休2日達成に向けて、技能者の休日取得に対するインセンティブ付与を実施するなど、協会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、協会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

web 持続可能なサプライチェーン

# ウェルビーイングの向上

マテリアリティ  
DE&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。

## 心と体の健康に向けた主な取り組み

### 健康経営宣言

2024年11月に「健康経営宣言」を策定しました。

web 健康経営宣言

### 法定基準を上回る健康診断・専門検診と健康リスクへの早期対応

労働安全衛生法に基づく定期健康診断に、人間ドック相当の検査項目を付加した独自の定期健診を全社員に実施しています。また、疾病を早期に発見・治療できるよう、脳ドックや女性特有のがん(子宮がん・乳がん)、前立腺がんなどの専門検診に対しても費用補助を行っています。加えて、生活習慣病予防の観点から、メタボリックシンドローム対策に取り組んでいます。

法定対象年齢(40歳以上)を前倒しして、35歳以上の社員を指導対象にしています。

| (個別、国内)     | 2024年度実績 | 2025年度実績 | 2026年度目標 |
|-------------|----------|----------|----------|
| 一般定期健康診断受診率 | 99.8%    | 99.9%    | 100%     |
| 精密検査受診率     | 27.3%    | 68.6%    | 80%      |
| 特定保健指導受診率   | 37.2%    | —        | 70%      |

### ストレス状態とエンゲージメントの一体把握・改善支援

法定義務の範囲にとどまらず、全社員を対象にストレスチェックとエンゲージメントサーベイを毎年実施しています。メンタルヘルス不調の早期発見(ストレスチェック)と、仕事に対する活力や熱意、組織に対する一体感・愛着感の把握(エンゲージメント)を同時に行うことで、多角的な視点から社員の状態を把握しています。また、サーベイによる組織分析の結果を各職場にフィードバックし、健康リスクの高い職場の改善や、エンゲージメントを高めるためのサポートを行い、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、活力ある組織づくりを推進しています。エンプロイエンゲージメントは、国内、海外ともに年々上昇しています。

| (個別)                            | 2024年度実績 | 2025年度実績 | 2026年度目標 |
|---------------------------------|----------|----------|----------|
| ストレスチェック受診率(国内)                 | 99.8%    | 99.8%    | 100%     |
| エンプロイエンゲージメント※1(国内、偏差値)         | 49.2     | 50.1     | —        |
| エンプロイエンゲージメント※2(海外) 一年後の継続勤務意欲率 | 80%      | 82%      | —        |

※1 株式会社アドバンテッジリスクマネジメントによる調査

※2 自社による調査

### ヘルスケアアプリ「QOLism」を活用した包括的セルフケアの推進

デジタル技術を活用し、運動・食事・心の健康を統合的に自己管理できる環境を整えています。また、ウォーキングイベント等による運動の習慣化に加え、アプリによる食事のカロリー計算や体重管理、さらには「声」による手軽なストレス度チェック機能を活用することで、役職員一人ひとりの自律的なコンディショニングと健康意識の向上を支えています。



### サプライチェーンを含めた健康施策の実践

当社は2026年3月31日に改定した「パートナーシップ構築宣言」において、サプライチェーン全体に健康経営の取り組みを波及させることを定めています。工事現場における健康面での環境整備(熱中症予防対策、受動喫煙対策 等)に取り組んでいます。

## 外部からの評価

ウェルビーイングの向上に向けた取り組みが認められ、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。(通算6回目)

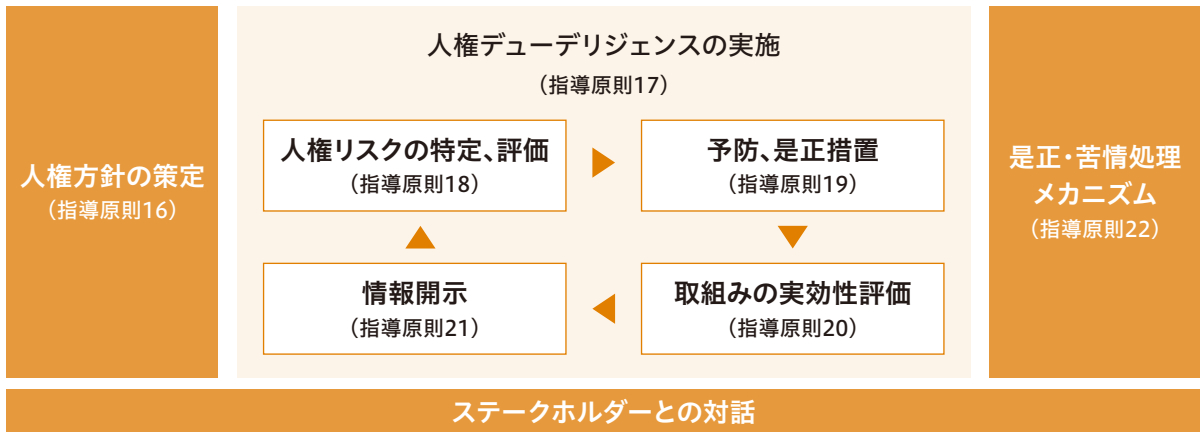


web ウェルビーイングの向上

# 人権の尊重

マテリアリティ  
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、「人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則」を尊重するとともに「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、尊重し、「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

## 人権方針

人権を尊重する企業の責任を果たしていくために人権方針を策定し、本方針に基づいた企業活動を実践しています。本方針は、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。

web 人権方針

## 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、人権デューデリジェンスの推進等を行っています。重要な事項は取締役会に報告しています。

サステナビリティ経営のガバナンス体制 ▶P33

## 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。2025年度の両窓口への相談受付件数（国内、海外）は合計37件（ハラスメント相談：37件、人権相談：0件）※でした。また、重大な人権侵害発生件数は0件でした。

※相談内容に基づき、該当する各窓口の件数として計上

web 人権、ハラスメント相談窓口

## ステークホルダーとの対話

2024年6月から、UNDP（国連開発計画）主催の、「ビジネスと人権アカデミー」に参加し、人権専門家による講義や、参加企業とのディスカッション等を通じて、ビジネスと人権に関する課題への理解を深め、自社の取組みの改善につなげています。

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。

## 教育・啓発

人権に関する研修を、グループ全役職員を対象にグローバルで毎年実施しているほか、経営層・管理職向けにも毎年「人権啓発トップ層研修会」を開催しています。2026年2月には「建設業界における人権デューデリジェンスの実践」をテーマに、外部講師による講演会を実施しました。また、社員とその家族を対象とした人権啓発標語募集、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。主要な取引先に対しても、「持続可能なサプライチェーンガイドライン」の説明などの中で、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。

## 人権デューデリジェンス（人権DD）

### 人権モニタリングの実施

2022年度に社外の専門家の助言を得て特定した、建設業界における人権リスクと優先課題に基づき、モニタリングを実施しています。

安全、人事、総務など、主管部署が具体的施策の実施状況をモニタリングし、定期的に人権委員会で報告しています。2025年度は、自社の国内10支店、グループ会社9社、海外7か国・地域の営業所を対象に、人権モニタリングを実施しました。各拠点に対して人権課題に関する説明を行った上でセルフチェックを依頼し、結果の確認を行いました。

主要な協力会社・資材納入会社に対しても、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）の中で、

2025年度は人権モニタリングを1,075社（国内外）を対象に実施しました。改善が必要な項目に関しては対応を行い、実施結果を人権委員会で報告しています。

持続可能なサプライチェーンガイドラインに基づくモニタリング ▶P54



シンガポールでの人権課題説明会

### 建設業界の主な人権リスクと優先課題

| 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               |             |                                |         |                 | ●    |

## 五洋建設グループの主な取組み

|                      | 2022年度                                    | 2023年度                      | 2024年度                   | 2025年度                      |
|----------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 人権委員会                |                                           | 委員会設置(5月)                   | 定期開催(年4回)                |                             |
| 人権方針                 |                                           | 方針の策定・公開(6月)                |                          |                             |
| 人権相談窓口               |                                           | 相談窓口の設置(8月)                 | 運用                       |                             |
| 人権リスク                | リスクの特定                                    |                             |                          | リスクのレビュー(～2026年度)           |
| 人権モニタリング、<br>予防、是正措置 |                                           | 自社グループ:<br>教育・モニタリング(9～12月) | 取引先:<br>説明会・モニタリング(6～3月) | 自社グループ:<br>説明会・モニタリング(9～1月) |
|                      |                                           |                             |                          | 取引先:<br>説明会・モニタリング(6～3月)    |
| ステークホルダー<br>との対話     |                                           | 人権ダイアログ(JP-Mirai)           | UNDP ビジネスと人権アカデミー参加      |                             |
|                      |                                           | GCNJ 人権関連分科会参加              |                          |                             |
| 教育と啓発                | 全役職員への社内研修(eラーニング)、経営層・管理職向けトップ層研修会(毎年実施) |                             |                          |                             |
|                      |                                           | 取引先への啓発                     |                          |                             |

web 人権の尊重

# 持続可能なサプライチェーン

マテリアリティ  
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等の遵守、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。

[web](#) 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

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・共存共栄を進めるために、パートナーシップ構築宣言を公表しています。



[web](#) パートナーシップ構築宣言

## 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）の任務の一つとして明確にし、推進しています。

サステナビリティ経営のガバナンス体制 ▶P33

## 教育・啓発

社内向けには、「持続可能なサプライチェーンガイドライン」に基づく説明会を国内支店、海外拠点、グループ会社を対象に2023年度から実施しています。グループ全役職員を対象とした、持続可能なサプライチェーンに関する研修（eラーニング）をグローバルで毎年実施しています。また、取引先に向けても本方針・ガイドラインの説明や、解説資料を用いた取組事例の紹介などを行っています。

## 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「価格交渉促進月間フォローアップ調査」（2026年3月）では、価格交渉、支払条件が（ア）、価格転嫁が（イ）との評価を受けました（ア：4段階中最上位 イ：上から2番目の評価）。

## 協力会社の働き方改革支援・担い手確保

協力会社や技能労働者の働き方改革の支援、建設キャリアアップシステム（CCUS）の加入促進・加入支援等に加えて、優良職長制度による手当支給（CCUS加入者対象）、協力会社への支払条件改善（手形廃止・現金払い）もを行っています。

協力会社の働き方改革支援 ▶P49



建設キャリアアップシステムの登録推進（顔認証）

## 協力会社と一体となった安全・環境の取組み

協力会社とともに、建設現場での安全確保や環境保全に取り組むとともに、各種教育、研修を通じた知識・技術の向上を行っています。

協力会社と一体となった取組み ▶P56

## 持続可能なサプライチェーンガイドラインに基づくモニタリング

### 取引先モニタリングとフィードバック

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自己評価質問表（SAQ）を用いて、取引先を対象に、取組み状況のモニタリングを行っています。モニタリングにあたっては、安全大会での説明や個別説明会の開催、解説ツールの提供などを行っています。

国内は2024年度に「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社を対象に実施。2025年度は「五洋建設労務安全協議会」会員全社に対象を広げ、主要な協力会社・資材納入会社等995社を対象に実施しました。

海外でも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、2024年度は70社、2025年度は80社にSAQによる調査を実施しました。

2025年度の回答率は国内外平均84%、適合率※は97%と高い結果でしたが、項目別で比較すると、「気候変動対応」「環境保全」が相対的に低い結果となりました。課題への理解を深める資料の提供など、さらなる推進を図っていきます。

※適合率：3（標準的な取組み状況）以上を選択した設問数 / ガイドライン項目の取組み状況を問う設問数

### 取引先モニタリングの実施状況

|        | 項目       | 国内  | 海外    | 計     |
|--------|----------|-----|-------|-------|
| 2024年度 | 説明会開催数   | 9回  | 7回    | 16回   |
|        | SAQ調査    | 対象数 | 159社  | 70社   |
|        |          | 回答数 | 155社  | 56社   |
|        |          | 回答率 | 97.5% | 80.0% |
|        |          | 適合率 | 95.7% | 98.7% |
|        | 訪問ヒアリング数 | 9社  | —     | 9社    |

|        | 項目       | 国内  | 海外    | 計     |
|--------|----------|-----|-------|-------|
| 2025年度 | 説明会開催数   | 10回 | 7回    | 17回   |
|        | SAQ調査    | 対象数 | 995社  | 80社   |
|        |          | 回答数 | 837社  | 61社   |
|        |          | 回答率 | 84.1% | 76.3% |
|        |          | 適合率 | 97.3% | 97.3% |
|        | 訪問ヒアリング数 | 12社 | 16社   | 28社   |

### 取引先訪問・意見交換

回答結果に基づく評価を全社にフィードバックするとともに、2024年度は国内9社、2025年度は国内外28社を訪問し、回答内容のヒアリングと意見交換を行いました。今後も特に確認が必要と考えられる取引先には追加のヒアリングを実施するほか、課題が判明した場合は改善に向けた対応を依頼し、当社グループもその活動を支援します。

なかでも2025年度は、国内全支店の「五洋建設労務安全協議会」会長会社を訪問し、持続可能なサプライチェーンの取組みや今後について、多くのご意見をいただきました。

協力会社や資材納入会社の皆様とともによりよい活動につながるため、改善と好事例の共有を継続して行います。

### いただいたご意見（抜粋）

- ・SSCガイドラインの項目によってはテーマが大きく、具体的な取組みをどこまでやったらいいのか迷う。
- ・会社の規模などによって取組み度に差がある。理解度に応じたわかりやすい解説や、支援ツールなどを充実させてほしい。
- ・目指す姿を共有した上で、毎年1回セルフチェックを行うことは大きな意味がある。
- ・長期的な視点が必要で、事業継続のために重要と感じる。
- ・「協力会社とともに」という、五洋の本気度が伝わってくる。このような活動が現場の雰囲気の良いにつながっていると感じた。



安全大会での協力会社向け説明（2026年6月 日本）



協力会社への説明会（2026年7月 シンガポール）

[web](#) 持続可能なサプライチェーン

# 労働安全衛生

マテリアリティ  
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

- 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
- 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整備する
- 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推進し、水準の向上を目指す

[web](#) 安全衛生・品質・環境方針

## 推進体制

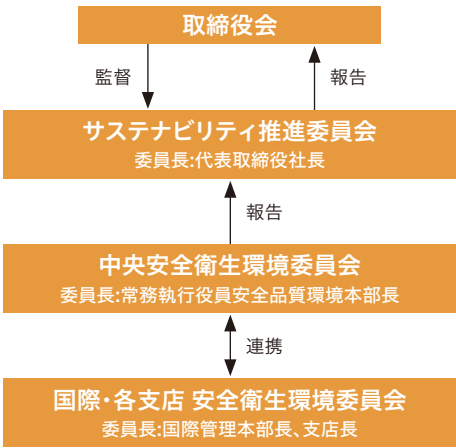
### 安全衛生環境委員会

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。

### 安全衛生パトロール

年間計画に基づき定期的に全支店の現場に対する各種パトロールを実施しています。

- 安全衛生環境委員会(中央・支店)パトロール
- 労務安全協議会(本社・支店)パトロール
- 社長パトロール
- 協力会社の事業主パトロール



## 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、2008年に建設業労働災害防止協会(建災防)より「コスモス(COHSMS※<sup>1</sup>) 認定」を取得し、3年ごとに審査を受けて更新しています。海外でも複数の拠点、事業所が労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格(ISO45001)を取得し、システムの運用を通じて労働安全衛生パフォーマンスの継続的改善に取り組んでいます。

※1:COHSMS (Construction Occupational Health and Safety Management System)

[web](#) ISO等認証取得一覧

## 安全成績

2025年度は、国内、海外合計で25件の休業4日以上の労働災害が発生しました。また、海外で2件の死亡災害が発生しました。安全最優先の意識を一層高め、安全管理を徹底していきます。

安全成績データ(休業4日以上、個別)

|                   | 五洋建設全体(国内・海外計) |            |            |            |            | 国内         |            |            |            |            | 海外         |            |            |            |            |
|-------------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                   | 2021<br>年度     | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
| 災害発生件数            | 18             | 35         | 24         | 31         | 25         | 9          | 23         | 17         | 22         | 18         | 9          | 12         | 7          | 9          | 7          |
| 死亡災害件数            | 3              | 1          | 1          | 2          | 2          | 1          | 1          | 0          | 0          | 0          | 2          | 0          | 1          | 2          | 2          |
| 死亡者数(従業員)         | 0              | 0          | 0          | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 1          |
| 死亡者数(協力会社)        | 3              | 1          | 1          | 2          | 1          | 1          | 1          | 0          | 0          | 0          | 2          | 0          | 1          | 2          | 1          |
| 度数率※ <sup>2</sup> | 0.34           | 0.69       | 0.48       | 0.60       | 0.48       | 0.47       | 1.30       | 0.97       | 1.00       | 0.81       | 0.30       | 0.36       | 0.20       | 0.32       | 0.23       |
| 強度率※ <sup>3</sup> | 0.45           | 0.20       | 0.17       | 0.31       | 0.31       | 0.42       | 0.52       | 0.06       | 0.07       | 0.03       | 0.46       | 0.01       | 0.22       | 0.48       | 0.51       |
| 述べ労働時間(100万時間)    | 52.20          | 50.98      | 53.79      | 53.25      | 52.34      | 19.21      | 17.70      | 19.62      | 22.05      | 22.28      | 33.00      | 33.28      | 34.17      | 31.21      | 30.06      |

※2:度数率 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、災害発生の頻度を表したのもの ※3:強度率 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表したのもの

## 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、労働災害および公衆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。

### 安全を誓う特別日制定

#### ・特別安全日(3月30日)

2014年3月30日に沖ノ鳥島港湾工事で、7名の方がお亡くなりになるという重大災害が発生しました。毎年3月30日には、ご遺族、発注者に参列いただき慰霊式を行っています。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。

### 外国人作業員への安全配慮

外国人作業員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12%を占めています。外国人作業員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。

さらに、AI翻訳ツールを全社で導入し安全教育で活用するなど、外国人作業員とのコミュニケーションの向上を図っています。また一部の現場では、外国人主体の組織をつくり、独自の安全パトロールを毎週実施するなど、言葉の壁を越えたコミュニケーションで労働災害の低減と、現場の生産性向上を目指しています。



AI翻訳ツールを使用した安全教育

事例 サステナビリティ表彰 ▶P34

## 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・支店と五洋建設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。2026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(2026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

[web](#) 労働安全衛生