

多様な人材が活躍する社会の実現

～多様な人材確保・育成なくして成長なし



現場での若手技術者の活躍

当社グループは、「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、人材の確保・育成を行っています。人材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（エンゲージメント）向上を図ることで、人材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。

多様な人材の確保と育成

当社グループは、サステナビリティ経営を進化させ、「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」という使命を果たすとともに、事業量の拡大を利益の拡大に繋げるという基本戦略を掲げています。そのためには、「フロントローディング×技術力×リスクマネジメント力×部門間連携×進取の精神」という、当社の姿勢、行動、強みを掛け合わせることが競争力の源泉であり、他社との差別化につながると考えています。

この戦略を支えるために、競争力のある処遇と働きやすい環境整備によって多様な人材を獲得し、活力ある組織を創り出すことで、「人的資本」の最大化に向けた人材育成を推進していきます。

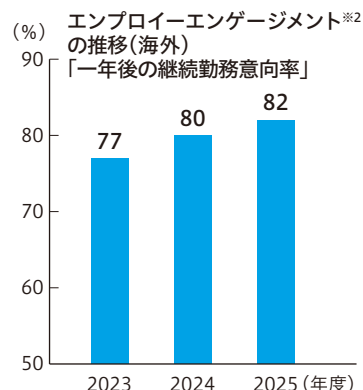
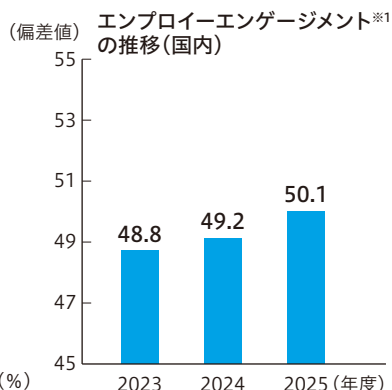
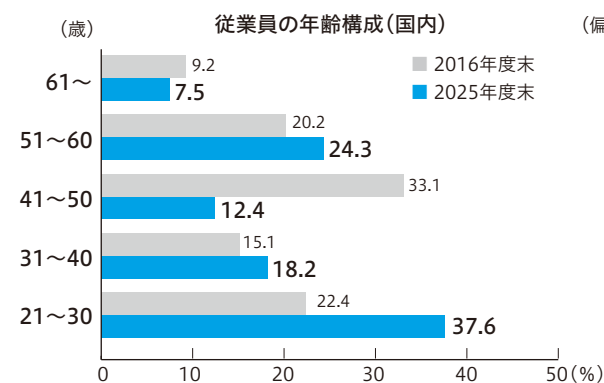
多様な人材については、事業拡大を見据え、早期から新卒採用の強化を進めた結果、ピラミッド型人員構成に転換を遂げています。事業拡大に向けて、新卒・キャリア採用強化を今後も継続していきます。

エンゲージメントの向上

当社グループは、中期的な組織力の向上や、働きがいを感じられる職場環境の改善支援のため、定期的にエンゲージメント調査を実施しています。国内職員を対象とした、エンプロイーエンゲージメント（組織に対する一体感・愛着感）の2025年度調査結果は、前年度からさらに改善し、同業種と比べても良好な水準となっています。

海外のナショナルスタッフを対象としたエンゲージメント調査でも、「一年後に五洋建設で働きたいか」という設問に対して、2025年度は8割強が「働きたい」と回答しており、毎年その割合が上昇しています。「企業理念・ビジョンへの共感」「仕事に対するフィードバック」といった、会社や現場における、上司と部下の相互理解が高まる取組みの推進により「会社との適合感」が一層向上したことを反映しています。

また、エンゲージメント向上の施策の一環として、従業員向け株式給付信託（J-ESOP）の導入、従業員持株会のインセンティブ強化、各種研修の充実などに取り組んでいます。



※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