

内部統制

内部統制システム

業務の執行が適正かつ健全に行われるため、実効性のある内部統制システムの維持・更新と法令遵守体制の維持に務めています。

社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、取引関係その他一切の関係を遮断し、毅然とした態度で適切かつ組織的に対応します。

損失の危険の管理に関しては、危機管理委員会を設置するとともに、リスク管理および法令遵守の徹底の担当部署としてリスク統括部を置き、リスク管理規程に基づいて未然のリスクも含め、リスクが顕在化することを防止するとともに、リスクの軽減を図ります。

内部統制監査

財務報告の信頼性を確保し、会社の健全性を維持するために、内部統制監査チームによる内部統制監査を実施することで、内部統制の有効性を継続的に監視し、評価・改善をはかっています。また、監査を通じて、業務効率の課題や問題点を洗い出し、プロセスオーナー（本社各部）との協議を行い、業務改革を計画的に図っています。

コンプライアンス体制

当社グループの役職員は、建設業に携わる者としての社会的使命・役割を強く認識するとともに、独占禁止法等、建設業法などの法令を遵守し、一人ひとりが常に高い倫理観を保持して、信頼される会社であり続けるよう、企業行動規範に基づいた企業行動の実践に努めています。当社におけるコンプライアンスの取組みについては、危機管理室が主幹部署として、コンプライアンス推進を行っています。

内部通報制度

当社では、全ての役職員が、法令、社内規程、社会倫理その他の規範を遵守することが求められています。

それらを遵守していない事象を発見した場合やコンプライアンスに関連する事象、パワハラをはじめハラスメントなどが生じている場合に、社内には設置する通報窓口のほかに、社外にも通報窓口（弁護士事務所）を設置しており、気軽に相談できる仕組みを構築しています。

またその教育も実施し、全役職員への意識向上をはかっています。

サステナビリティ

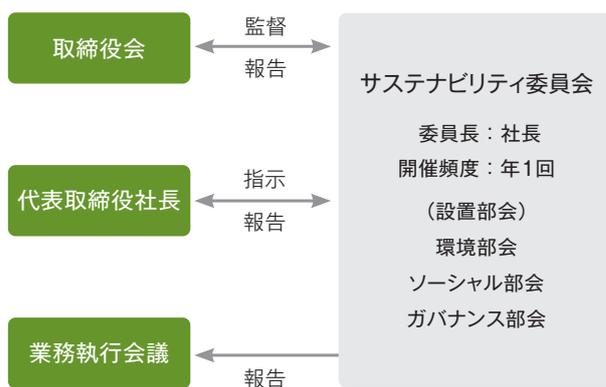
TCFD提言による情報開示

TCFD提言への賛同表明

当社は、持続可能な開発目標(SDGs)に賛同し、よりよい国際社会の実現に貢献するため、積極的に取り組みを進めています。中でも、地球温暖化や気象災害の激甚化をはじめとする気候変動課題は喫緊の社会課題の一つと捉え、温室効果ガス排出量の削減や海洋環境の維持をはじめとする環境保全に配慮した活動を積極的に推進しています。また、サステナビリティ経営において、当社は2021年6月にTCFD提言に賛同し、TCFDフレームワークにもとづき情報開示を進めると共に、シナリオ分析を通じた経営の強靱化と持続可能な国際社会の実現に貢献してまいります。

ガバナンス

気候変動をはじめとするサステナビリティに関連する重要事項は、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会にて審議検討を行っております。また、委員会下に専門部会を設置し、各マテリアリティについての取り組み進捗を管理しております。サステナビリティ委員会における決議事項は、取締役会へ報告しております。また、取締役会は当社の環境課題への対応方針および実行計画等についての論議・監督を実施し、その決定事項は各部門の担当執行役員で構成される業務執行会議へ指示・報告することで、環境課題への審議・決議内容の全社的な経営戦略への統合を図っております。



TCFD提言による情報開示 ▶



人的資本の充実



働きやすい職場環境

いきいき職場の創造

社員の健康と安全を重視し、「働き方改革」を進めていくことで、働きやすく働きがいのある職場環境の実現を目指し、会社・労働組合・健康保険組合が協調して活動しています。具体的には、育児・介護のための休業制度や、有給休暇取得の積極的促進、社員の心身の健康サポートなど、ワークライフバランスを向上させ、健康経営の促進に取り組んでいます。

また、新入社員の集合教育や階層別の研修制度、OJT制度、公的資格取得奨励の実施、働きたい部署や個人的な事情などを会社に申告できる自己申告制度、社員ひとりひとりの適性や家族の事情に配慮し、安心して、意欲を持って仕事に取り組める仕組みを整備しています。

本年6月に工事現場に従事する社員の作業服をリニューアルしました。耐久性と機能性のバランスを考慮した仕様の主な特徴は、①通年用は高い伸縮性を持たせた素材、夏用は高伸縮性と高通気性を兼ね備えたハイブリッド素材を採用、②半永久的に持続する汗の臭いなどを消臭する機能、③各ポケットの使いやすさを追求、④男女ともスタイリッシュでスマートなシルエット等になります。



若築建設奨学金制度

若築建設奨学金制度は、海洋国の礎を築く人材を育成するため、海洋利用開発に高い志を持つ高等専門学校生を対象として、奨学金の給付を行っています。「ものづくり」を通じて、「やりがい」や「達成感」が得られる建設会社において、活躍したいと考えている学生を応援します。

65歳定年制の導入

当社は、働き方改革の一環として、2020年4月1日から65歳定年制を導入しました。65歳定年制の導入により、長年培ってきた豊富な経験や高いスキル、様々な専門知識を持ったベテラン社員の更なる活躍を期待し、60歳以降も安心して働ける環境の提供を図っています。

当社では今後も働き方改革を進め、ベテラン社員・若手社員にかかわらず、多様な人材が安心して働き、活躍できるダイバーシティを推進することで、企業を持続的に成長させ、社会からの期待に応えます。

障がい者の雇用と活躍

障がいを持つ方が、障がいのない方と同じ職場で、その能力と適性に応じて活躍できることをめざし、働きやすい環境を整え、障がい者の雇用促進をはかっています。

2024年6月時点で、障がい者雇用率は2.65%（法定雇用率2.3%）です。

わかちく社員教育プロジェクト『はぐくみ』

個々の社員が日々目標を持って業務に従事し、成長しながらキャリアを築いていけるよう、わかちく社員教育プロジェクト『はぐくみ』を立ち上げました。効果的な社員教育による若手社員の持続的な成長のため、以下の項目を実施しています。

1. 明確なキャリアプランの提示

従来、現場技術者に対してのみ設定していた階層別の必要スキルを、職種別で明確にしています。あわせて会社が期待するキャリアパスも提示することで、スキルアップへの意欲を高め自律的な成長を促します。

2. 階層別研修、部門別研修の充実

若手社員の前向きな意欲に応えられるよう、キャリアパスを踏まえた体系的かつ効率的な階層別研修を計画し、研修ロードマップを示します。働き方が急速に多様化していることを踏まえ、様々なキャリアに対応した部門別研修も実施しています。

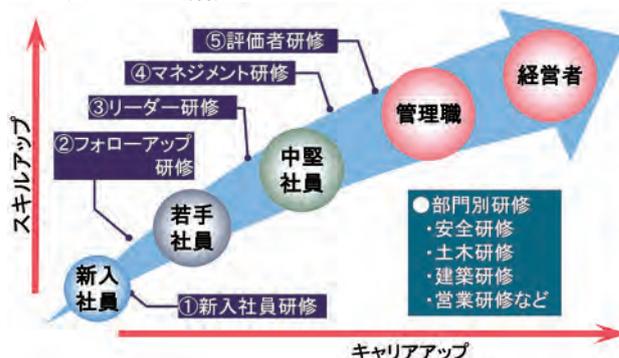
3. クラウド型教育システムの導入

全国各地の現場職員に効率的な教育が実施できるよう、クラウドシステムを利用した教育システムを導入しています。これにより、一級土木施工管理技士試験の合格率が向上するなどの成果が上がっています。



はぐくみ

キャリアパスと研修ロードマップ



健康経営の推進

社員とその家族の幸せと、活力ある職場づくりには、心身ともに健康であることが重要です。当社は、若築建設健康保険組合と協力して、様々な健康増進策に取り組んでいます。

若築建設健康保険組合では、病気の早期発見・早期治療に役立つ特定健診や健康増進に役立つ特定保健指導を実施し、人間ドック補助金支給などを行っています。また、積極的な健康増進のために毎年実施しているウォーキング大会では、2023年度は被保険者本人及び被扶養配偶者175名が参加し、2か月間で50万歩を目指しました。他にも体育奨励事業があり、社員とその家族の様々な健康づくりを支援しています。



ウォーキング大会ルートマップ

健康相談窓口として、健康に関する不安や心配に電話でお応えする「ファミリー健康相談」、メンタルヘルスにつきまちは、臨床心理士のカウンセラーとの電話および面接による「メンタルヘルス・カウンセリング事業」を提供し、社員とその家族の心身の健康増進と、問題への早期対応に努めています。



若築けんぽ

万一、社員やその家族が対象疾患と診断されたときには、専門医同士の相互評価に基づいて選出された優秀な専門医をご案内し、またはセカンドオピニオン取得をお手伝いする「ベストドクターズ®・サービス」を行っています。

当社で公開している個人向けの健康ポータルサイト「PepUp (ペップアップ)」では、自身の医療費データや健診情報等が閲覧できます。健康状態に合わせ、様々な情報配信を行い、生活習慣の見直しや、健康リテラシー向上に役立てています。

さらに医療費や健診情報等を科学的に分析し、保健事業を効率的・効果的に実施するためのデータヘルス計画を推進しています。

季節性インフルエンザの感染者が出た場合に業務に支障をきたす恐れがあるため、2020年度よりインフルエンザ予防接種の費用を会社が全額負担し、予防に努めています。



PepUpの画面

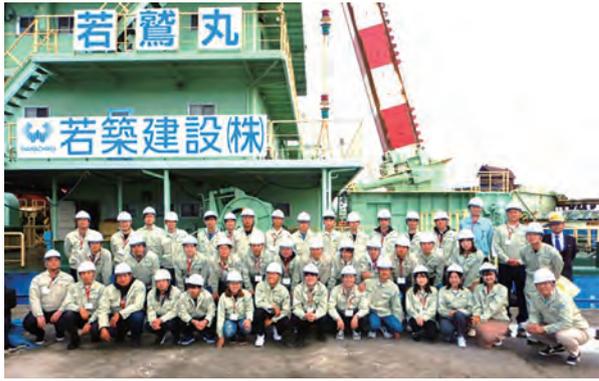
若築建設労働組合

若築建設労働組合は、スローガン【チャレンジと向上～「より魅力的な会社へ」、組合員一人一人の思いと声の力が源～】を掲げて活動しています。より魅力的な会社へと労使で歩みを進めていくために、まずは組合員一人一人が考えを声に出し、組合員同士で活発的な議論・情報共有ができる、対面での会議や交流の機会・環境づくりに努めました。

毎年の活動方針は【1.労働条件の改善】【2.コミュニケーションの充実】の2本柱です。主な活動内容は、①生活の安定向上に向けて会社側との賃金交渉 ②会社側と意見交換・情報伝達の機会を増やすことで現状の相互理解・把握に努めると共に、制度や待遇改善に向けた積極的な提案を実施 ③仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を実現するため、休暇取得や時短等の促進と、同業他社労働組合との労働条件改善に向けた情報交換 ④組合員交流活性化のために対面形式での執行委員会・職場集会の開催、レクリエーション活動や組合研修の開催等です。



労使懇談会



労働組合若手研修会

「国際インターンシップ産学官コンソーシアム関西」への参加



「国際インターンシップ産学官コンソーシアム関西」は、主として近畿管内の企業と学校(京都大学を幹事校とする近畿管内とASEAN地域の大学等および近畿地方とその周辺地域の高等専門学校)、公共機関が有機的に連携し、ASEAN地域等の大学(院)生(留学生を含む)を対象とする日本企業でのインターンシップの効率的かつ円滑な実施を支援、推進することにより、次代を担う優秀な国際人材の確保、育成、海外大学とのネットワークの構築、産学協同研究の発展および日本企業の国際競争力強化に資することを目的に活動しています。

当社大阪支店は、このコンソーシアムの趣旨に賛同し、入会しています。

2024年度は、京都大学大学院工学研究科の講義科目「都市基盤マネジメント論」に組み込まれた、企業ガイダンス、企業インターンシップおよび成果報告会が実施され、44名の学生(うち、留学生24名)が参加しました。当社の企業ガイダンスは7月2日に京都大学内にて行われ、企業インターンシップは8月2日に5名の学生(うち、留学生4名)に参加してもらい実施しました。



インターンシップ・講義1



インターンシップ・講義2

インターンシップは、関西国際空港近くのホテルにおいて2時間の講義の後、関西国際空港の見学が行われ、場所を大阪港南港に移動し、船に乗り、現在整備中の大阪港フェニックス事業を見学しました。2時間の講義では、「マリコンとは?」「現場施工におけるDX技術導入」の説明および質疑応答が行われ、バスによる約1時間の関西国際空港見学では、保安区域内を含む空港島内に入り、当社が施工した場所も見学してもらいました。また、大阪港南港より船に乗り、大阪港フェニックス事業が整備中の人工島へ上陸し、整備状況を見学してもらいました。



企業ガイダンス



当社のインターンシップに参加した学生からの感想を以下に記載します。

- ① 御社のインターンシップでは自分も驚くほど自然体でいることができ、純粋に楽しかったと思えました。
- ② 私たちを他人とは思わず、若築家の一員として接してくれたことに感謝します。
- ③ このインターンシップに参加できてよかったです。
- ④ 御社は私たちが疎外感なく、会社で働く一員として扱ってくれました。本当にありがとうございました。
- ⑤ 素晴らしい時間を過ごすことができ、参加できたことに感謝しています。

- ① During my internship at your company, I found myself surprisingly spontaneous and genuinely enjoyed myself.
- ② Thank you for treating us as a member or a part of the Wakachiku Family, you did not regard us as strangers.
- ③ Thank you again for hosting us at Wakachiku company. It was a pleasure to attend this internship.
- ④ Your company treated us as members working at the company without any alienated.
- ⑤ I had a great time and appreciated the opportunity to participate.

8月9日開催された成果報告会における実際のスピーチでも、印象的なイベントとして当社をあげていただきました。



集合写真



関西国際空港・見学



大阪港フェニックス事業・見学

健康経営優良法人2024の認定



健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。当社は2021年11月11日に健康経営宣言を行い、推進計画と数値目標を設定し、取り組みを積極的に進めてきました。

主な取り組みとしては、50歳以上の社員または社員の配偶者を対象に、尿検査によりがんを早期発見する線虫検査(N-NOSE)を導入し、その費用を会社が補助しています。また、社員の健康保持・増進のため、スポーツジムと法人契約を結び、1回500円で利用できるワンコインプランを導入しました。その他、ヘルスケア研修の実施やクラブ活動の奨励、禁煙タイムの導入などがあります。

これらの取り組みが認められ、この度、健康経営優良法人2024の認定を受けることができました。



2024
健康経営優良法人
Health and productivity



線虫検査

フットサル部

健康経営宣言

当社は、「内外一致同心協力」という企業理念のもと、**社内外の誰もが健康な生活を送る権利を尊重します。**

企業活動やその発展が、“人々の健康を損なう”ことの上に成り立つようなことがあってはいけません。社員とその家族はもちろん、地球上すべての人が健康にそして安全・安心に暮らせる社会を目指し、3つの目標を掲げて“健康経営”に取り組んでまいります。

1. 心と体の健康を重視した職場環境づくり → 社員・家族の健康
2. 社員個々のヘルスリテラシーの向上
3. 安全と地域環境に配慮した工事の運営 → 地域社会の健康

社員、家族、地域社会の健康を守ることが、結果として企業価値を向上させ、持続可能な会社経営につながると考えています。

3つの目標

1. 心と体の健康を重視した職場環境づくり

- ・ワークライフバランスの重視
- ・長時間労働のないストレスフリーな職場の実現
- ・不調時の相談窓口の充実

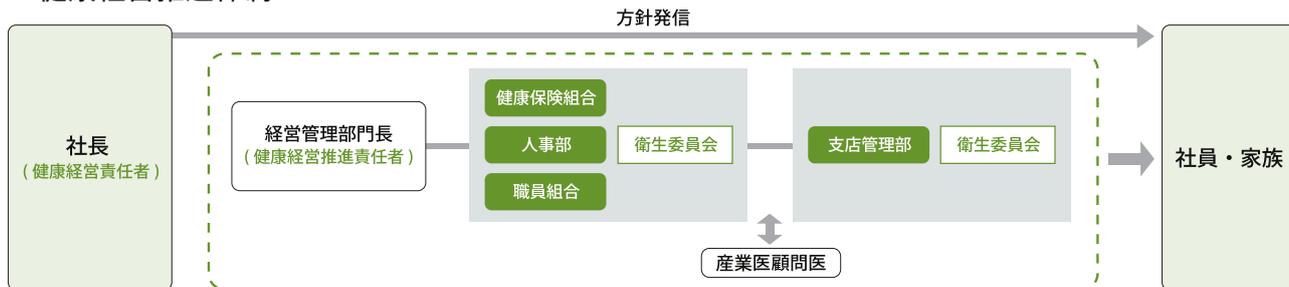
2. 社員個々のヘルスリテラシーの向上

- ・健康第一原則の再認識
- ・健康増進への意識と知識の積み上げ

3. 安全と環境に配慮した建設事業の運営

- ・建設工事における事故災害の防止
- ・環境法令の遵守
- ・交通安全の徹底

健康経営推進体制



2024年度の健康経営推進

課題	対応策
① 定期健康診断の要再検査の受診率	<ul style="list-style-type: none"> ・40歳から74歳の被保険者(社員)および被扶養者(ご家族)を対象に「特定健康診査」を実施。 ・30歳以上の被保険者(社員)および被扶養者(ご家族)に対して、会社が人間ドックの受診費用を補助。 ・50歳以上の社員または社員の配偶者を対象に、尿検査によりがんを早期発見する線虫検査(N-NOSE)を導入し、会社が費用を補助。
② ストレスチェック受検率	<ul style="list-style-type: none"> ・社内イントラにてeラーニングの受講を案内し、定期的実施。
③ ペップアップ(トータルヘルスケア)の登録率	<ul style="list-style-type: none"> ・社内イントラにて登録を促進。
④ 喫煙率	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年9月22日より、現場含む全事業所を対象に13時から15時までの禁煙タイムを導入。 ・希望者への禁煙アプリ(指導員面談・医薬品)の配布を実施。 ・禁煙ポスターのリニューアル
⑤ BMI数値の適性(18.5~25.0)者の比率	<ul style="list-style-type: none"> ・特定検診の結果に基づき保健指導を実施。 ・法人契約したスポーツクラブへの入会、利用促進。 ・ウォーキング大会参加促進