

人的資源の充実



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。

えるばし認定

当社では女性にとっても働きやすい環境の整備や男女間の格差をなくすための様々な施策の検討・充実を進めています。その結果、女性の活躍推進に関する状況が優良であると認められ、「えるばし認定（2段階目）」を取得しました。えるばし認定2段階目を取得するには、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースの5つの評価項目のうち、3項目または4項目を満たす必要があり、より高い水準での女性活躍推進が求められます。

今後も男女ともに活躍できる企業を目指して取り組みを続けていきます。



若築建設奨学金制度

若築建設は、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。

2025年6月時点で、障がい者雇用率は2.64%（法定雇用率2.5%）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

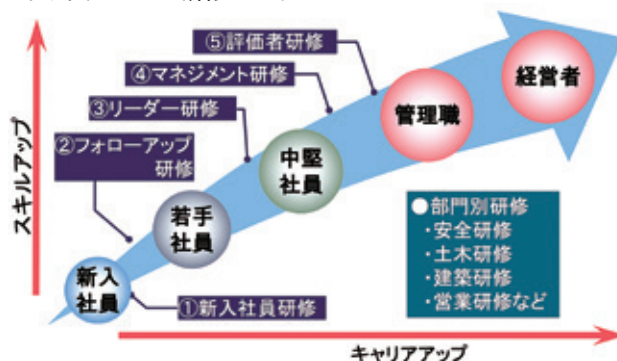
若手社員の前向きな意欲に応えられるよう、キャリアパスを踏まえた体系的かつ効率的な階層別研修を計画し、研修ロードマップを示します。働き方が急速に多様化していることを踏まえ、様々なキャリアに対応した部門別研修も実施しています。

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。



キャリアパスと研修ロードマップ



健康経営の増進

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、2024年度は被保険者本人および被扶養配偶者160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(フランス)

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しては、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。

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。



若築けんぽ 2025年5月

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が力の源～】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組合員交流活発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

建設業をもっと身近に



SIMULATOR

『グラブ浚渫船「若鷺丸」浚渫シミュレーター』 をリリース



当社は、実践的な体験を可能にするシミュレーターゲーム『グラブ浚渫船「若鷺丸」浚渫シミュレーター』をリリースしました。このゲームは、実際の「浚渫作業」、すなわち、海底土砂の掘削と積込作業を再現し、ユーザーが自身のパソコン上で体験することが可能です。当社公式HP上や技術展示会などにおいて、海洋土木の世界を身近に感じてもらうことを目的に開発しました。

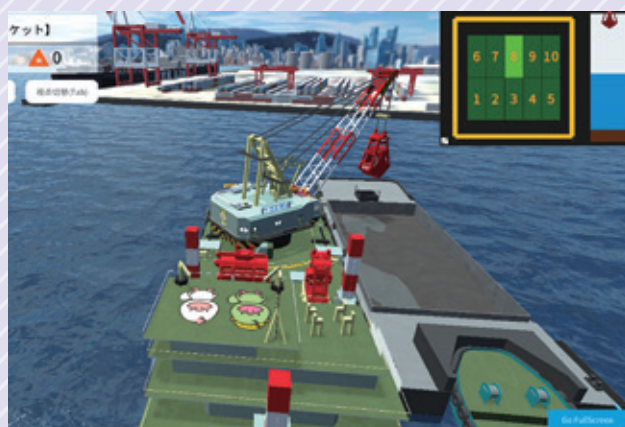
このシミュレーターゲームでは、リアルに近い重機操作感を体験することができ、あたかも運転席に乗り込み、自分で海底を掘削するかのような感覚を味わうことができます。具体的には、大型クレーンと大きなグラブバケットを備えたグラブ浚渫船を操作し、海底の土砂を掘削し、土運船に積み込むという作業を再現しています。地盤の硬さや土質、仕上げ方に応じて、3種類のグラブバケットを選択することが可能で、さまざまな環境下での作業を体験することができます。さらに、「カウントダウンステージ」と「タイムアタックステージ」の2つのモードを用意しています。



ゲームスタート画面



オペレーター席からの視点



土運船への積込状況

『Webメタバース「ケンセツたんけん」』 をリリース



当社は、建設業の知識を身につけるためのブラウザベースの仮想空間（メタバース）ゲーム『Webメタバース「ケンセツたんけん」』をリリースしました。このゲームは、Webメタバース内でクイズに挑戦したり、動画を視聴したりすることで、建設に関する知識を楽しみながら学ぶことができます。弊社ホームページ上や技術展示会などにおいて、建設や土木の世界を身近に感じてもらうことを目的に開発しました。

このWebメタバースゲームは、4つのワールドやルームで構成され、それぞれが建設業界の魅力を感じられるようになっています。「クイズワールド」では、クイズ形式で楽しみながら施設、建設機械、建設全般についての知識を深めることができます。「ガイダンスルーム」では、建設業界の基本情報について、「ナビルーム」では、具体的な構造物の建設方法について、「プロジェクトルーム」では、実際の工事を通じて完成した建設プロジェクトを見て学ぶことが可能です。各ワールドやルームは自由に行き来することができ、クイズには何度でも挑戦することが可能となっており、ユーザーは自分のペースで学びを深めることができます。



「ガイダンスルーム」画面



「クイズワールド」画面



「プロジェクトルーム」画面

健康経営優良法人2025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ました。

これまでの主な取り組みとしては、仕事と育児・介護の両立支援を目的に、保育園を検索できるサービスや、介護に関する相談窓口を新設しました。その他、線虫検査の費用補助、スポーツジムを1回500円で利用できるワンコインプランの導入、ヘルスケア研修の実施、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2025の認定を受けることができました。



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門



線虫検査(N-NOSE)



クラブ活動

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
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

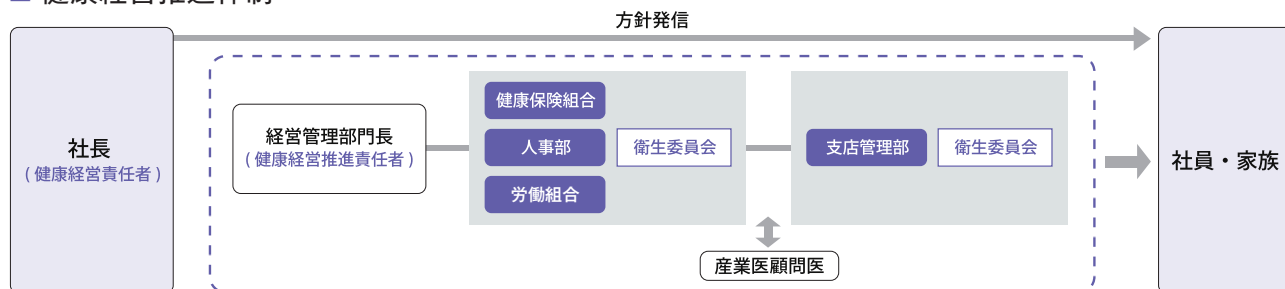
社員、家族、地域社会の健康を守ることが、結果として企業価値を向上させ、持続可能な会社経営につながると考えています。

社員・家族の健康
地域社会の健康

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	・40歳から74歳の被保険者(社員)及び被扶養者(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)及び被扶養者(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	・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	・社内イントラにて登録を促進。
④ 喫煙率	・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	・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

コーポレート・ガバナンス

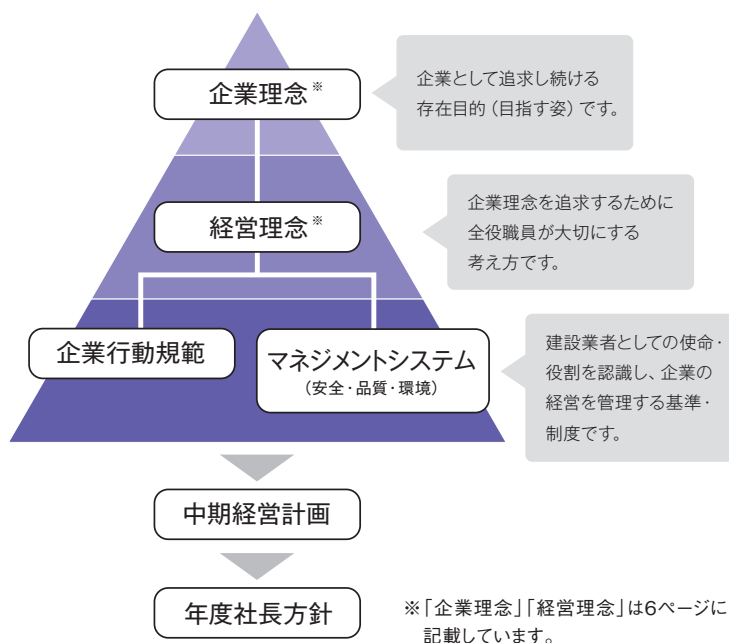


経営方針

当社は、恒久的な「企業理念」、「経営理念」のもと、経営の透明性・効率性を向上させ、持続的な企業価値の向上を図ることを基本方針として、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの円滑な関係構築を実現するため、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

創業以来、その時代が求める社会のニーズに応え、社会の発展と国民生活の向上に寄与すべく企業活動を行ってきました。これからも当社は、建設業者としての社会的使命・役割を果たしていきます。

理念体系



企業行動規範

第1 建設業者としての社会的使命・役割の遂行

1. 健全な企業体質の確立
2. 顧客の満足と信頼の獲得
3. 品質の確保と建設技術の向上
4. 適正な協力関係の構築
5. 公衆災害防止の徹底
6. 自然災害への対応

第2 公正で誠実な企業活動の実践

1. 公正な営業活動の実施
2. 適正な生産体制の構築
3. 反社会的勢力の排除
4. 知的財産権等の保護
5. 適正な財務処理等の実行
6. 政治・行政との適正な関係の保持

第3 人を大切にする企業の実現

1. 魅力ある労働環境の創出
2. 安全衛生対策の強化・充実
3. 差別や不当な取り扱いの禁止
4. 多様な個性や能力を尊重した人事処遇、人材育成の推進

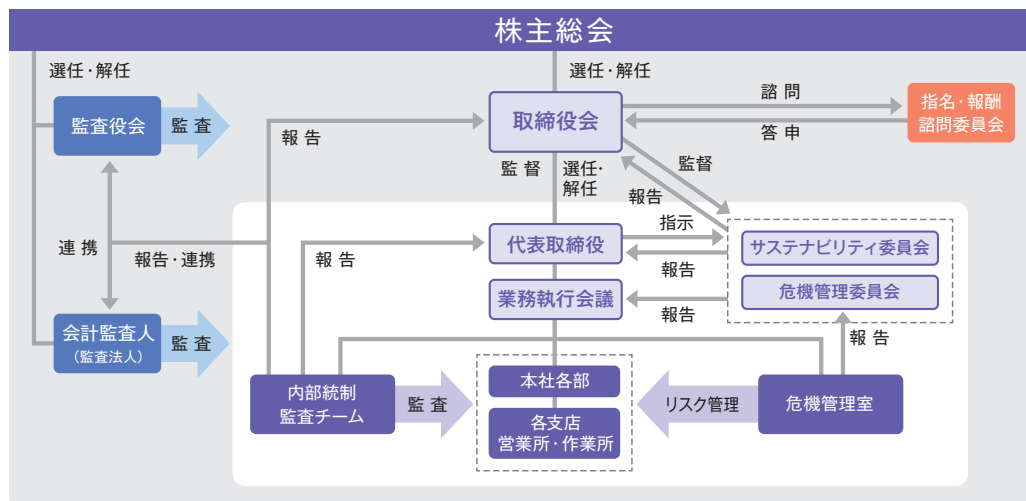
第4 社会との共生

1. 社会との広範なコミュニケーションの実施
2. 社会貢献活動の積極的な展開
3. 環境保全等への取り組み
4. 国際活動における各国・地域への貢献

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、経営責任と執行責任を明確にした経営体制を確立し、経営の透明性を高めるとともに、実効性のある内部統制システムの構築・強化および法令遵守体制の確立に努めています。

金融商品取引法をはじめとする関係諸法令および証券取引所の諸規則を遵守し、重要な会社情報を正確かつ公平に開示するための社内体制の充実に努めています。



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努めています。

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、リスク統括部を中心とした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、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、リスク統括部が主幹部署としてリスク統括部長をコンプライアンス推進責任者とし、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。

リスク管理

危機管理委員会

当社では、全社的なリスクを適切に監視・管理するため、危機管理委員会を設置しています。この委員会は、全取締役で構成し、不測の事態を未然に防ぐとともに、万が一発生した場合には迅速かつ適切に対応することを目的としています。また、当社の「企業行動規範」に則り、公正で適切な企業活動の推進にも取り組んでいます。

危機管理委員会の事務局を危機管理室とし、危機管理室を中心に本社の各部署から業務経験豊富なメンバーを選抜して、当社の全支店を対象に毎年各職場のヒアリングおよび指導を実施し、業務に係る法令改正等の周知徹底を図るとともに、各メンバーの経験に基づき業務改善の提案を行っています。

その活動結果と翌年度の活動計画は、危機管理委員会に報告し承認を得ています。

サステナビリティ

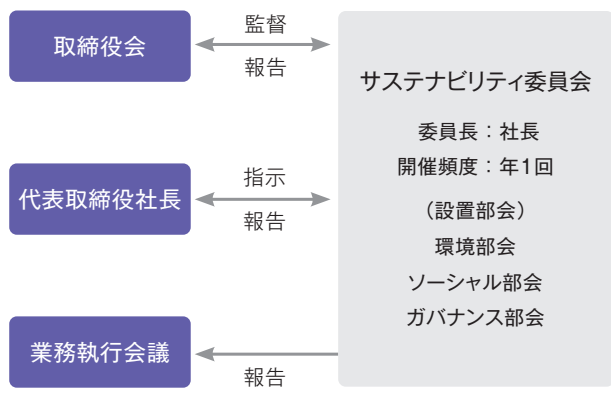
TCFD提言による情報開示

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て経営の強靱化を図り、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 ▶



情報セキュリティ評価

当社は、外部機関による情報セキュリティ評価を実施しました。本評価の目的は以下の3点になります。

- ・ 昨今のサイバー攻撃の高度化や被害状況を踏まえ、想定される脅威に対する技術的対策の充足度を把握し、追加や改善が必要な事項およびその優先度を明確にする。
- ・ 経済産業省が発行した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン Ver3.0」(2023年3月改訂)の要求事項を満たす上で必要な技術的情報セキュリティ対策を洗い出し、早期対応を図る。
- ・ 当社で想定されるサイバー攻撃やその他のインシデントに対応するため、既存の規程類や管理資料を基に、マネジメントの観点からの対策の充足度を評価する。

具体的には、脅威シナリオを設定し、防御、検知、インシデント対応(調査および対処)の観点から、各シナリオにおける充足度を評価しました。

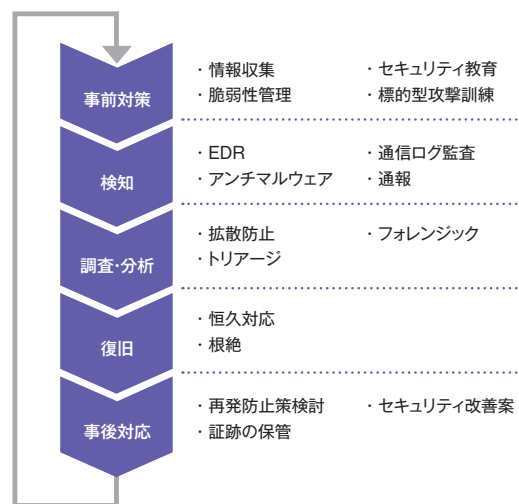
脅威シナリオ	重要度	充足度 ●: 十分 ▲: 一部不足
マルウェア感染による重要システムの利用継続不可への対策	高	●
マルウェアとインターネット上のサーバとの不正な通信への対策	高	●
PCのマルウェア感染対策	高	▲
内部感染拡大対策	高	▲
内部環境への不正接続および機密情報窃取されないための対策	中	▲
内部関係者の機密情報等不正持ち出しへの対策	中	▲
公開Webサーバへの攻撃対策	低	●
スマホ・タブレット端末へのマルウェア感染対策	低	●

評価の結果、概ね一般企業を評価した際の充足度の平均を上回りました。しかし以下については充足度が十分に高いとは言えず、これらの項目に重点を置いて改善を図っていきます。

- ・ PCのマルウェア感染対策
- ・ 内部感染拡大対策
- ・ 内部環境への不正接続および機密情報窃取されないための対策
- ・ 内部関係者の機密情報等不正持ち出しへの対策

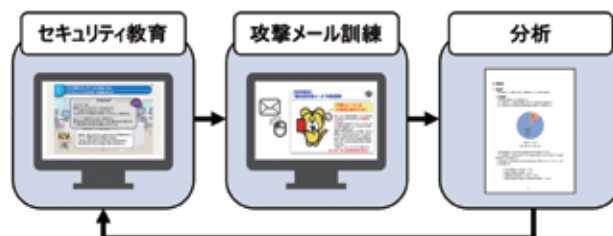
また、情報インシデントに対応する組織体制の強化や情報セキュリティリテラシー向上のための教育を充実させ、継続的に改善を図ります。

①情報インシデントに対応する組織体制の強化



- ・ 迅速に対応可能なリスクマネジメント体制の強化
- ・ インシデントを想定した対応訓練の実施と改善
- ・ 第三者による定期的なセキュリティ体制の評価

②情報セキュリティリテラシー向上のための教育の充実



- ・ 全社員を対象に情報セキュリティに関するeラーニングを定期的実施
- ・ 攻撃メール訓練を定期的実施し、社員の意識向上と問題発生時の対応の徹底を図る