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。

えるぼし認定

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、「えるぼし認定（2段階目）」を取得しました。えるぼし認定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。



スポーツエールカンパニー2026認定

当社はスポーツ庁より、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業として「スポーツエールカンパニー」に2年連続認定されました。

スポーツエールカンパニー制度とは、スポーツ庁が創設した認定制度です。従業員がスポーツに親しめる環境づくりを進める企業の社会的評価を向上させることで、「働き盛り世代」をはじめとした、国民全体のスポーツ実施率の向上を目指しています。

当社では、ウォーキング大会（健康保険組合主催）や、クラブ活動、スポーツジムの法人契約など、運動習慣定着に向けた支援を行っています。今後も、健康経営宣言のもと健康増進のために積極的にスポーツ活動を促進します。

休暇制度の拡充について

当社では従業員のワークライフバランス向上を目的として、ウェルネス休暇、配偶者出産休暇を新設しました。ウェルネス休暇とは生理だけでなく、更年期障害・不妊治療・健康診断再受診の際に利用可能です。配偶者出産休暇とは配偶者の産前から産後にかけて取得できる休暇であり、育児と仕事の両立を支援するためのものです。

社員の休暇取得率向上を目指し、既存の休暇制度に加え、有給休暇の付与日数を増やす取り組みを実施しました。

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、1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。

わかちく社員教育プロジェクト
はぐくみ

キャリアパスと研修ロードマップ

職種	20代	30代	40代	50代
共通	○新入社員研修（1年目） ○フォローアップ研修（1年目） ○3年目研修	リーダー研修 マネジメント・考課者研修		
土木	1級土木施工管理技士 資格取得講習	技術士 資格取得講習	技術の伝承研修会	
建築	技術系職種共通 ○職種別研修（1年目） ○若手研修会 ○施工管理システム研修 ○K3実務講習会　など	技術系職種共通 ○原価管理システム研修 ○積算講習会　など	技術系職種共通 ○施工事例研究会 ○変更事例研修　など	
	1級建築施工管理技士 資格取得講習	一級建築士 資格取得講習	建築設備研修会	
事務	建設業経理士2級 資格取得講習	建設業経理士1級 資格取得講習	管理部門全体講習	
	事務系実務研修会	事務系若手研修会		

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、2025年度は被保険者本人および被扶養配偶者約200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（北陸3県）

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。



若築けんぽ 2026年5月

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。

社員の健康を支える福利厚生の一環として、健康に配慮した食品提供を試験的に導入し、本社・支店にてグルテンフリーのパンを設置・販売しています。導入の経緯としては、朝食欠食率の改善をはじめとした健康づくりの一環として、規則正しい食生活の維持・改善を目的としています。



若築建設労働組合

若築建設労働組合は、スローガン【多様な意見で新しい風を～「風通しの良い会社」変化を歓迎し、働きやすい職場を～】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。今年の活動方針は【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

DX認定の取得について

当社は、2026年3月1日付でDX認定を取得しました。

DX認定とは、企業のDX推進状況を国が認定する制度で、経済産業省の指針に基づき、DX推進の戦略やITシステム、セキュリティ対策などの整備状況等に関する申請書を提出し、審査され認定される制度です。認定後は、2年ごとに推進状況が確認され、更新されます。

DX認定取得の目的

当社では、DX認定取得を通じて、以下の目的を掲げています。

- **公的認定による信頼性とブランド力の向上**
- **DX人材教育への支援策の活用**
- **経営戦略・組織体制の明確化**
- **従業員との共通認識の醸成**
- **人材育成と情報セキュリティの強化**

DX推進基本計画

当社は、DX推進基本方針およびDX推進基本計画に基づき、以下の項目を中心に具体的な取り組みを進めてまいります。

1. DX推進体制の整備
専門部署の設置や役割分担を明確化し、全社的な推進体制を構築します。

2. 基幹システムの刷新
老朽化したシステムを最新の技術で刷新し、業務効率化を図ります。

3. データドリブン経営の実現
データの活用を通じて、意思決定を迅速かつ正確に行える仕組みを構築します。

4. 新技術活用による生産性向上
AIやIoTなどの先端技術を活用し、生産性の向上を目指します。

5. 電子契約やクラウド活用
業務の効率化と環境負荷軽減のため、クラウド技術や電子契約を積極的に導入します。

6. DX推進人材の育成
DXを推進するための専門知識を持つ人材を育成します。

7. 情報セキュリティの強化
サイバーセキュリティ対策を強化し、企業の信頼性を支えます。

8. 目標達成度の評価と改善
DX推進状況を定期的に評価し、計画の改善を行います。

当社は、中期経営計画（2024年度ー2026年度）で掲げる目標達成に向けて、DX推進を重要な柱と位置づけています。現場作業所を含む本社・支店全体でDX推進基本方針および基本計画を共有し、具体的な施策を遂行してまいります。



健康経営優良法人2026の認定

健康経営優良法人認定制度とは、日本健康会議が推進する健康増進施策をもとに、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月に健康経営宣言を行い、健康経営推進体制の構築と数値目標の設定を通じて、継続的な健康経営に取り組んできました。

2025年度は3年前に設定した数値目標の結果を確認し、全国各地で働く従業員が心身ともに健康に働き続けられるよう、新たに健康課題の改善やワークライフバランスの向上に向けた重点課題と数値目標を設定しました。また、人間ドック・線虫検査の費用補助、禁煙タイムの実施、スポーツジム利用支援やクラブ活動の奨励、ウォーキング大会の開催、育児・介護支援制度の拡充、ヘルスケア研修の実施など、多面的な施策を展開しています。

これらの取組が評価され、このたび「健康経営優良法人2026」に認定されました。

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門



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 → 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。

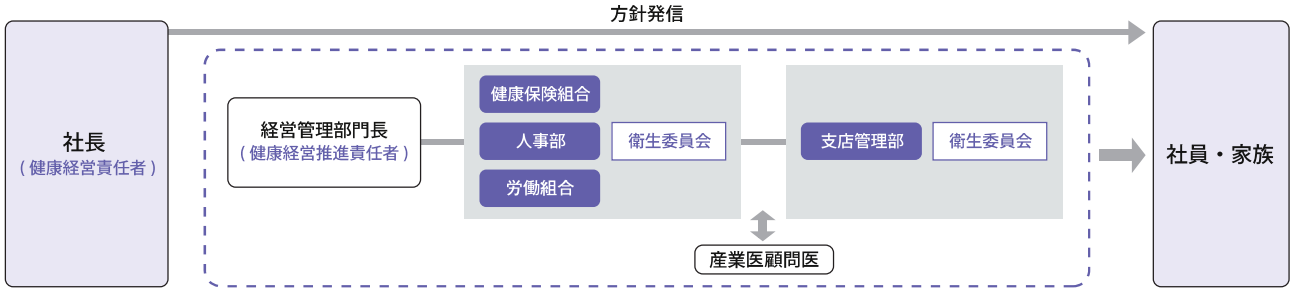
3つの目標

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



■ 2025年度に設定した数値目標

	課　題	設定の背景
1	定期健康診断の要再検査受診率向上	単身赴任者や一人暮らしの社員の健康リスク低減に向け、要再検査者のさらなる受診率向上を目指す。
2	喫煙率改善	喫煙率が全国平均を上回っており、疾病予防の観点から喫煙率の低減が課題となっている。
3	BMI適正者率向上	運動習慣の定着に加え、食生活改善など生活習慣全体を支援し、BMI適正者率のさらなる向上を目指す。
4	朝食欠食率低減	朝食欠食率が全国平均を上回っており、規則正しい食習慣の定着による生活習慣改善が課題となっている。
5	男性育休取得率向上	男性育休取得率は全国平均を上回る一方、更なる取得促進に向けて制度周知や利用しやすい環境整備が必要である。
6	有給休暇取得率向上	ワークライフバランス向上のため取得促進が課題となっている。

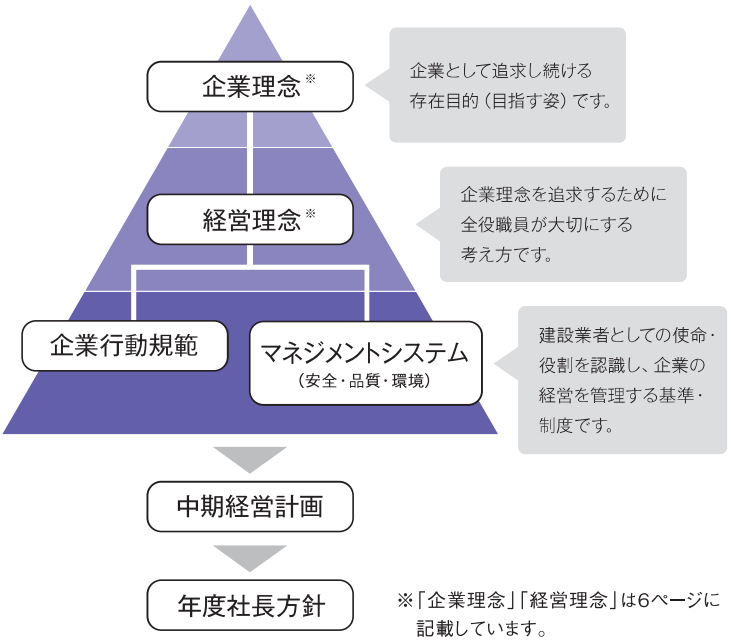
コーポレート・ガバナンス

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



※「企業理念」「経営理念」は6ページに記載しています。

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

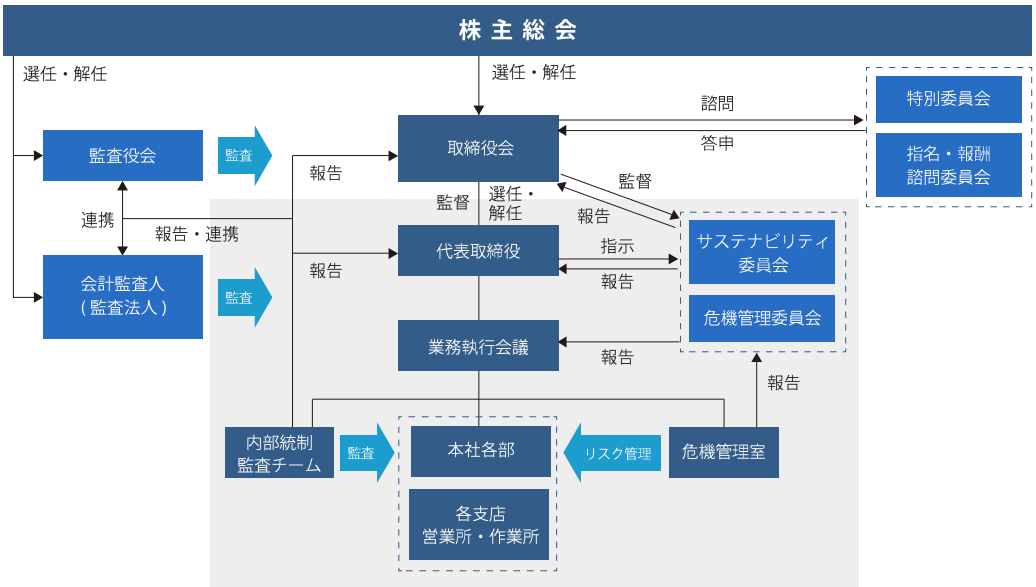
第4　社会との共生

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、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・改善を図っています。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図っています。

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、業務に関係す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

気候変動対応に向けたSBT認定の取得

当社は、気候変動問題への対応を経営の重要課題と位置づけ、パリ協定が目指す「世界の気温上昇を産業革命前と比べて1.5℃に抑える」という目標に基づき、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量削減目標（SBT:Science Based Targets）を設定しました。この取り組みが評価され、2025年11月14日付でSBTイニシアチブ（SBTi）より正式認定を取得しました。今後は、建設現場での省エネルギー化や再生可能エネルギーの導入、環境配慮型資材の調達拡大、サプライチェーン全体での排出量削減などを推進します。これらを通じ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを加速し、ガバナンス強化を図ります。

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。

