



環境保全への取り組み

当社は、事業活動が地域社会や地球環境と深く関わっていることを認識し、環境負荷の低減と自然資源の持続可能な利用を重要な責務と捉えるとともに、気候変動や資源循環、生物多様性の保全等の環境課題に対し、主体的かつ継続的に取り組んでいます。

こうした認識のもと、環境保全を経営の重要課題の一つに位置付け、事業活動のあらゆる場面で環境への配慮を徹底しています。資源利用の最適化、社員の環境意識向上、温室効果ガス排出量の削減、自然環境の保全・再生等を通じて、環境価値の向上に努めています。

特に、サーキュラーエコノミーの推進、カーボンニュートラル2030プロジェクト、「緑の水田」「緑の森林」等の地域環境プロジェクトを通じて、事業活動と環境保全の調和を図りながら、地域社会とともに新たな価値の創出を進めています。また、多様なステークホルダーとの連携を深め、環境課題の解決に向けた協働を推進しています。

今後も、豊かな自然環境を次世代へ引き継ぐことを企業の使命とし、法令や社会的要請を遵守するとともに、環境マネジメントの継続的な改善と先進的活動を通じて、持続可能な地域社会の発展と企業価値の向上を目指してまいります。

サーキュラーエコノミー（循環経済） 廃棄物は適正処理から循環資源への転換

これまで建設業界では、Reduce（発生抑制）、Reuse（再使用）、Recycle（再資源化）の3R活動を推進し、建設副産物の削減等を通じて循環型社会の形成に一定の成果を上げてきました。しかし、資源制約や気候変動が深刻化する現代においては、従来の枠組みだけでは十分とは言えません。

今後は、廃棄物を適切に処理するという発想から一歩進み、資源の価値を可能な限り長く維持し続ける「サーキュラーエコノミー（経済循環）」への転換が不可欠です。

この新たな視点のもと、当社では建築物を貴重な社会資産と捉え、建物の長寿命化やリノベーション、再生材の活用等を通じて資源の循環利用の最大化に取り組めます。さらに、設計段階から将来の解体や再利用を見据えた「循環型設計」を取り入れることで、資源消費とCO₂排出のさらなる削減を目指します。

建設業は社会インフラや建築ストックを支える重要な産業です。私たちは、これまで培ってきた活動の基盤を生かしながら、「スクラップ・アンド・ビルド」の発想から「維持し、生かし、再生する」へと視点を広げることで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上の両立を目指します。

全社サステナビリティ研修実施

当社では、毎年サステナビリティレポートを活用し、SDGsに関する教育・研修活動を実施しています。

2025（令和7）年度は、廃棄物中間処理業者の担当者を講師としてお招きするにあたり、事前に当社建設現場を視察いただきました。その上で、廃棄物の適正な分別方法や建設混合廃棄物の削減に向けた取り組みについてご講話をいただきました。

研修では、建設混合廃棄物が適切に分別されない場合、リサイクル率の低下を招き、資源の有効活用を妨げる要因となることを学びました。また分別の徹底が再資源化率の向上に大きく寄与することへの理解を深め、循環型社会の実現に向けた現場での取り組みの重要性を改めて再認識する機会となりました。





カーボンニュートラル2030プロジェクト

近年、世界的に気候変動問題への対応が重要性を増す中、企業に対しても温室効果ガス排出削減への責任ある取り組みが求められています。当社はこうした社会的要請を踏まえ、持続可能な社会の実現に貢献するため、「カーボンニュートラル2030プロジェクト」を立ち上げ、全社的な推進体制のもとで取り組みを進めています。

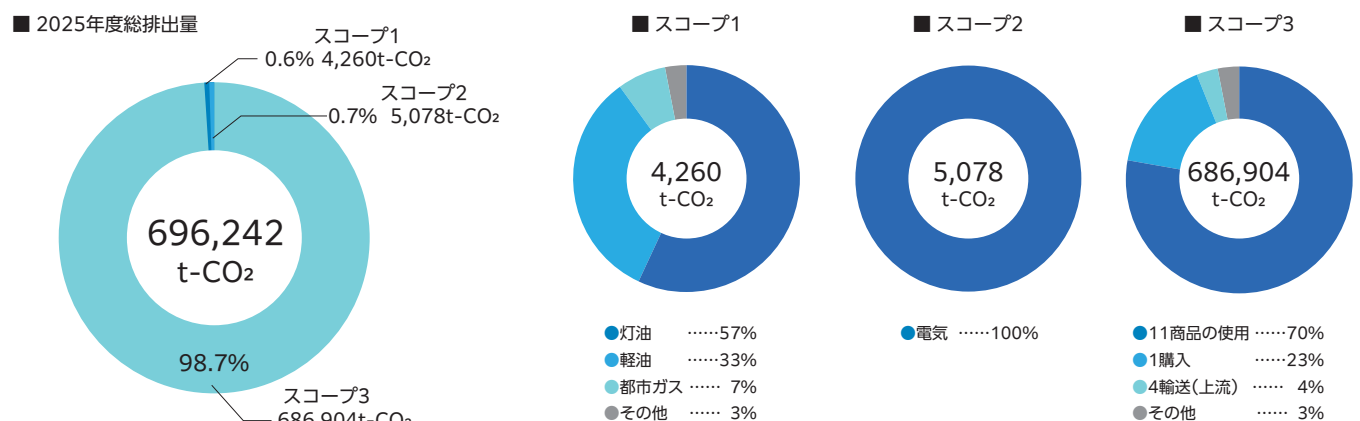
2023年度には、温室効果ガス排出量の実態把握を目的として、スコープ1・スコープ2・スコープ3を含むフルスコープでのCO₂排出量算定を開始しました。同時に、自社の排出削減に向けた施策検討に加え、サプライチェーン全体での環境負荷低減を目指し、協力企業との連携強化にも取り組んできました。2024年度には、より精緻に排出量を把握し、その結果を踏まえて実効性のある削減活動の検討をしました。そして、2025年度

から中期経営計画Phase II 内にCO₂排出量削減目標を設定し、排出削減活動を本格的に開始しました。省エネルギー・再生可能エネルギーの活用拡大、業務プロセスの見直し等、多面的な施策を展開するとともに、サプライチェーンを含めた排出削減に取り組むこととしました。

2026年度には、排出量および削減量の開示を実施することで透明性の向上を図るとともに、国際的な枠組みであるSBT (Science Based Targets) 認定の取得を目指し、2030年度に向けた削減目標の実効性と信頼性を高めていく方針です。

今後も当社は、2050年にカーボンニュートラルの実現を目指し、まずは2030年度の目標達成に向けて継続的な改善と取り組みの高度化を図り、環境と事業成長の両立を実現していきます。

CO₂排出量実績



区 分	算定内容／範囲	基準年				t-CO ₂ /年
		2023年度	2024年度	2025年度	2025年度削減率	
スコープ1	自社が直接購入したガソリン・軽油・灯油・都市ガスなどから直接排出されたCO ₂ 排出量	4,115	5,228	4,260	-	
スコープ2	自社が購入する熱・電気などから間接的に排出されたCO ₂ 排出量	5,819	5,750	5,078	-	
自社排出量計		9,934	10,978	9,338	-6.0%	
区 分	算定内容／範囲	2023年度	2024年度	2025年度	削減率	
スコープ3	自社製品を製造するために購入した主要資材7品目(※1)の資源採取から製造段階までのCO ₂ 排出量と自社活動の下流側で購入したガソリン・軽油・灯油などから排出されたCO ₂ 排出量	148,279	258,008	156,970	-	
カテゴリ1	自社資本財の製造に伴うCO ₂ 排出量	450	391	365	-	
カテゴリ2	自社が直接購入したエネルギー(スコープ1・2)の製造過程における上流側のCO ₂ 排出量	2,393	3,138	2,659	-	
カテゴリ3	自社が購入した主要資材の輸送(上流)に伴うCO ₂ 排出量	29,968	38,842	29,640	-	
カテゴリ4	自社の事業活動から発生する廃棄物の自社以外での廃棄と処理、輸送に伴うCO ₂ 排出量	14,689	15,734	16,230	-	
カテゴリ5	社員が出張・業務移動で使用した交通機関・車両・宿泊に伴うCO ₂ 排出量	551	651	461	-	
カテゴリ6	社員が通勤時で使用した交通機関・車両に伴うCO ₂ 排出量	504	599	564	-	
カテゴリ7	自社が施工した建築物の使用に伴うCO ₂ 排出量(※2)	365,132	337,464	477,193	-	
カテゴリ8	自社が施工した建築物の(将来)廃棄に伴うCO ₂ 排出量	2,920	3,451	2,822	-	
他社排出量計		564,886	658,278	686,904	+21.6%	
総排出量合計		574,820	669,256	696,242	+21.1%	

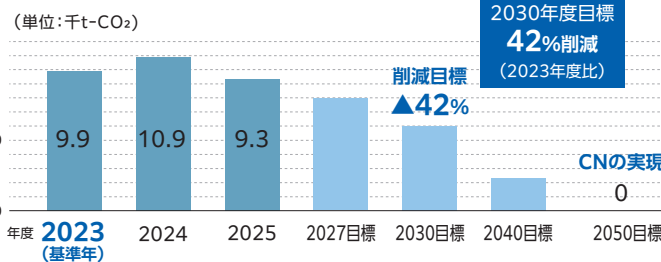
【CO₂排出量算定方針】

- GHGプロトコル(国際的な基準)に基づき算定
- 算定に使用する排出原単位は、環境省データベース・日本建築学会(LCA指針)・日本ビルエネルギー総合管理技術協会消費量調査報告書などを利用
- 建築業特有の考え方、解釈は、日建連ガイドラインを参照
- 自社の単独案件、JVの当社メイン案件の実量データをもとに全体売上高に反映
- カテゴリ11・12に関しては、当該年度に完成した案件が対象、使用期間は60年間

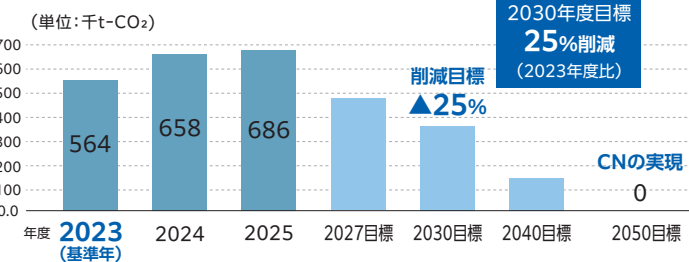
■スコープ3のカテゴリ8・9・10・13・14・15は当事業活動に該当なし
※1 主要資材7品目:セメント・生コンクリート・鉄筋・鉄骨・コンクリート二次製品・砂利砕石・アスファルト舗装材 ※2 建築物エネルギー消費量調査47報により推計

目標設定と実績

スコープ1+2(自社排出量)



スコープ3(サプライチェーン排出量)



戦略との連動

〈スコープ1+2〉

	2023	2030	2040	2050
1 軽油代替燃料の採用(B5等)	供給先調査/試行		BDF100実用化	
2 再エネ電力契約/非化石証書購入	本社ビルから各作業所へ拡大展開			
3 省エネの推進			建物(仮設プレハブ含む)の省エネ/ZEB化	

〈スコープ3〉

4 低炭素型資材の調達・活用		低炭素型素材の実用化		
5 低炭素型機械の導入		高性能電動機械の実用化		
6 建築物のZEB化推進		ZEB化建築物の標準化		
7 廃棄物削減・リサイクル推進				

〈次世代燃料等の開発〉

再生エネルギー・グリーン水素・アンモニア	
合成燃料・バイオ燃料	

【考察と今後に向けて】

スコープ1+2(自社排出量)は、削減目標6.0%=実績6.0%であり、目標を達成できた。

スコープ3(サプライチェーン排出量)は、大型施設の完成が多かった年であったため、大幅に増加した。

当社の排出量の大半(約98%)は、資材の調達や協力会社の活動、建築物を使用する発注者が排出するものなどのスコープ3(サプライチェーン全体)が占める。だからこそ、自社だけでなく、発注者・資材メーカー・協力企業まで含めた“みんなの取り組み”を推進していかなければならない。



緑の水田プロジェクト

当社は、地域環境の保全と地域産業の活性化に貢献する社会貢献活動として、2014(平成26)年から北海道岩見沢市毛陽町において「緑の水田プロジェクト」を継続しています。

本活動は、休耕田の再生を通じて生物多様性の保全を図るとともに、地域農業の維持・発展および日本酒文化の継承に寄与することを目的とし、有限会社毛陽農産様・いわみざわ農業協同組合様・小林酒造株式会社様の協力のもと、現在は約2,000㎡(0.2ha)の水田において酒造好適米を栽培し、収穫した酒米を原料とした日本酒づくりを行っています。

休耕田を再び水田として活用することで、水生生物や昆虫等多様な生き物が生息できる環境を維持し、地域の生態系保全に貢献するとともに、水稲作付面積の減少が続く中、酒米栽培による耕作地の有効活用は、地域農業の持続性向上や

農地保全にもつながっています。

さらに、北海道産酒米を活用した日本酒づくりを通じて、日本酒文化の継承とその需要拡大を支援してまいりました。完成した日本酒は贈答品や社内行事で活用され、地域の魅力発信や文化継承の一助となっています。

本プロジェクトには社員とその家族が参加し、田植えや稲刈りなどの農業体験を通じて地域産業への理解を深めています。こうした体験は、地域とのつながりを育むとともに、社会貢献意識の向上や社内コミュニケーションの活性化にも寄与しています。

今後も地域との連携を深め、生物多様性の保全と地域活性化を通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



緑の森林プロジェクト

当社は、地球温暖化の防止と生物多様性の保全、さらには地域社会の持続的な発展に貢献する社会貢献活動として、創業100周年を迎えた2022(令和4)年から「緑の森林プロジェクト」を推進しています。

本プロジェクトは、自然の豊かな恵みを未来の子どもたちへ引き継ぐことを目的に、北海道岩見沢市(朝日町・上志文町・清水町)および浦河町荻伏町において、計画的な森林整備と道産木材の利用促進に取り組む活動です。

森林は、二酸化炭素の吸収による地球温暖化の防止をはじめ、生物多様性の保全、水源涵養、土砂災害の防止等、多様な公益的機能を担っています。本プロジェクトでは、「植える」「育てる」「伐って使う」、そして再び「植える」という森林資源の循環を大切にしながら、植樹や間伐等の森林整備を継続的に実施し、健全な森林づくりを推進しています。

また、間伐したトドマツ材を活用した「しおり」や「うちわ」などのノベルティを製作し、道産木材の利用促進と森林資源の循環利用の重要性を発信しています。さらに、岩見沢市内の里山では、ミズナラやアオダモ、クリなどの広葉樹を植樹し、



間伐材を使って
作成した「しおり」

多様な生物が生息できる豊かな森林環境の創出に取り組んでいます。加えて、旧朝日炭鉱跡地の見学環境整備を進めるなど、地域資源の活用を通じた新たな価値創出にも力を注いでいます。

本プロジェクトには社員やその家族も参加しており、植樹や森林整備活動を通じて環境保全への理解を深めるとともに、地域とのつながりを育んでいます。

今後も地域との連携をさらに深めながら、森林のもつ豊かな恵みと多面的機能を未来へ継承し、脱炭素社会の実現、生物多様性の保全、地域活性化に貢献する持続可能な社会貢献活動として発展させてまいります。



人と地域をつなぐ 安心と信頼の企業を目指して

建設業は、人々の暮らしを支える社会基盤の形成に不可欠な産業です。当社はその一翼を担う企業として、地域社会の安全・安心と持続的な発展に貢献する使命を担っています。人口減少や担い手不足、技術継承、自然災害リスクの増大等、社会環境が大きく変化する中、企業には社会的要請に応えながら持続的な価値を創出することが求められています。

こうした認識のもと、高品質な施工と確かな技術力を基盤に、社員が誇りと働きがいをもてる職場づくりと、地域との共生による持続可能な社会の実現を目指しています。

その実現に向け、「現場力の強化」「働きがいのある職場環境の実現」「豊かな暮らしを支えるまちづくり」を重要課題と位置付け、品質・生産性の向上、社員の成長と健康、地域との連携による地域づくりを推進しています。また、ICTやDXの活用、協力会社との連携、人材育成、防災・減災への取り組みを通じて、社会的価値の創出に努めています。さらに、事業活動で培った技術力や人材を生かし、地域課題の解決と次世代人材の育成を進めるとともに、多様なステークホルダーとの協働を深め、活力ある地域づくりに貢献しています。

これからも地域とともに未来を築き、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。

健康経営宣言・健康事業所宣言

当社では、社員一人一人が心身ともに健やかであることが、安心して豊かな環境づくりに貢献する企業にとっての活力の源であると考えています。

健康経営の推進を通じて、互いを認め合い、個性や能力を発揮できる、チャレンジ精神と創造性に満ちた社内風土を育み、社員の働きがいを高めることで、企業としての持続可能性を発揮し、社会的責任を果たしてまいります。

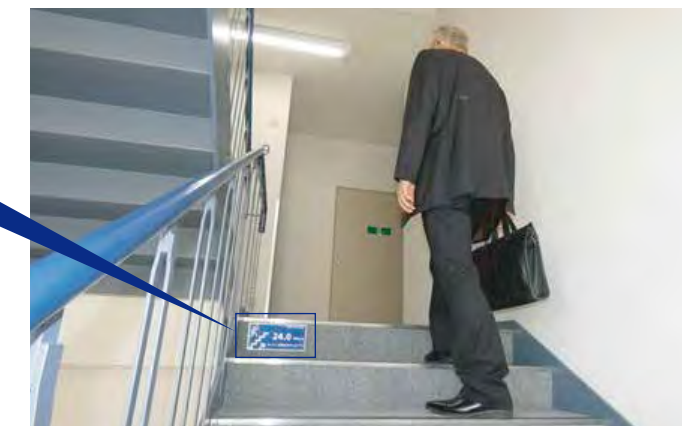
健康づくりの取り組みには、社員一人一人の自律的な努

力に加え、企業による継続的な支援と、心身の健やかさを育む職場環境の整備が不可欠です。

当社は、健康を「個人の課題」としてではなく、「組織全体で支えるべき価値」として位置付け、産業医等の専門職をはじめ、健康保険組合、安全衛生委員会、人事部が一体となり、誰もが安心して働き、成長できるよう、社員の健康の保持・増進に向けた施策を継続的に実施してまいります。



各フロアの階段に、上るごとに消費カロリーを表示し、社員の健康増進を促しています。



会長自らが階段の利用を日常的な習慣として実践し、健康づくりに取り組む姿勢を示すことで、社員全体の健康意識の向上につなげています。



健康経営優良法人2026

日本健康会議が共同で、優れた健康経営を実践する法人を認定する「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に選ばれました。

この認定制度は、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活動をもとに、“社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人”の中でも、特に優れた健康経営を実践している企業を顕彰するものです。

健やかに働くための健康保持・増進への取り組み

社員の生活習慣病予防と健康意識の向上を目指し、日々の生活の中で自発的に取り組める環境を整えています。

食生活の面では、食堂でのカロリー表示や野菜摂取度を測る「ベジチェック」を導入。運動面では、毎朝のラジオ体操に加え、札幌市のシェアサイクル「ポロクル」の利用促進や、スポーツイベントへの参加助成を行っています。身近なところから始められる社員の健康増進を後押ししています。



朝礼でのラジオ体操



スポーツイベントへの参加促進



社員食堂での「野菜促進週間」



ベジチェックの様子

デジタルを活用した健康サポート「健康管理システム」の導入

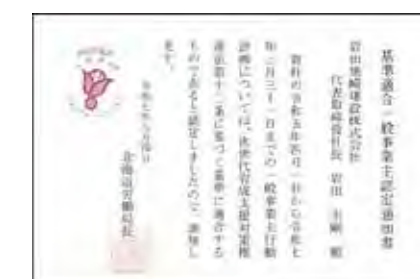
2024(令和6)年4月より、社員の健康情報を一元管理するクラウドシステムを導入しました。データに基づく迅速なケアで一人ひとりの健康課題の改善につなげるとともに、体制を効率化することで、より質の高い「健康経営優良法人」の継続取得に向けた取り組みを推進しています。



子育てサポート企業として「くるみん」認定を取得しました

当社は、子育てと仕事の両立支援に積極的に取り組む企業として、2025(令和7)年8月4日付で北海道労働局長より「くるみん認定」を受けました。

今後も、一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりを目指し、子育て支援に積極的に取り組んでまいります。



くるみん認定とは？

厚生労働省が実施する「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育て支援に積極的に取り組む企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。企業が策定した「一般事業主行動計画」に基づき、育児休業制度の整備や取得促進、所定外労働の削減、柔軟な働き方の導入など、子育てと仕事の両立を支援する取り組みを実施し、一定の基準を満たした場合に認定されます。



「現場力を育む」階層別OJT教育の推進

建設業界では、中間層の不足や技術・技能の継承が重要な課題となっています。

当社では、これらの課題に対応するため、技術研修や専門教育の充実に加え、人材育成の中核となるOJT(職場内教育)の推進に取り組んでいます。

上司と部下の対話を重視し、目標設定や振り返りを通じて一人ひとりの成長を支援するとともに、技術・技能の着実な継承につなげています。

今後も、次世代を担う人材の育成と組織全体の技術力向上に努め、持続可能な事業基盤の強化を進めてまいります。



「働きがい」を可視化する エンゲージメントサーベイの実施

建設現場で働く社員に求められる役割は、社会環境や事業環境の変化に伴い、これまで以上に多様化・高度化しています。

当社では、社員一人ひとりがもてる能力を最大限に発揮し、働きがいを実感しながら活躍できる職場環境の実現を目指して、定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。

サーベイを通じて、職場環境や組織風土、人材育成、コミュニケーションに関する課題を把握するとともに、社員自身も気付いていない潜在的な課題を可視化し、改善活動につなげています。

また、調査結果に基づく具体的な施策の実施により、社員エンゲージメントの向上を図るとともに、組織の活性化や生産性向上を促進し、持続的な成長を支える企業風土の醸成に取り組んでいます。

現場での取り組み

現場事務所の一角では季節の野菜を育てており、社員が交代で水やりや手入れを行っています。収穫の喜びを共有することで、健康意識の向上やコミュニケーションの活性化につながっています。夏季には、グリーンカーテンを設置し、植物のもつ遮熱効果を活用した暑さ対策にも取り組んでいます。

自然の力を生かした快適な職場環境づくりを通じて、社員の健康増進を推進しています。



職場の活性化

コミュニケーション促進を目的に、本店および支店での親睦会や家族・友人も参加できるバスツアーを開催しています。また、同好会や部活動への支援を通じて部署や世代の垣根を越えた横のつながりを創出。日々の業務でも相談や発言がしやすい職場環境作りを後押ししています。

ワークライフバランスセミナーの開催

GWやお盆休暇と合わせた連続休暇の取得を奨励し、外部講師を招いたセミナーも開催しています。また、毎週水曜日を「ノー残業デー」と定め、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



野球部

フットサル同好会



未来の担い手を育む地域へのアプローチ「子どもたちへ伝える建設業の魅力」

少子高齢化・若年層の入職者減少等による「担い手不足」は、建設業界全体の持続可能な成長に向けて解決すべき、大きな社会課題です。当社ではこの課題への対応として、未来の担い手育成を目的とした子ども向けの取り組みを推進しています。「出張お仕事体験会」や「現場見学ツアー」などの体験型イベントを通じて、建設業の魅力や社会的役割・重要性を次世代へと発信するとともに、柔軟な感性をもつ成長期の子もたちが建設の仕事に親しみ、興味や関心をもつきっかけづくりに取り組んでいます。

これらの活動を通じて、持続可能な産業の未来と地域の発展を支えてまいります。

出張お仕事体験会に出展

2025(令和7)年10月27日・28日の2日間、札幌市「つどーむ」で開催された中学生向けの『出張お仕事体験会』に出展しました。

本イベントは、中学生をはじめ保護者や教職員に建設業界への理解を深めていただくことを目的として開催されたものです。

当社は、①VRによる施工、②災害復旧工事体験、③ARによる構造物表示、④犬型ロボットの歩行実演の4つのブースを設け、最新のデジタル技術を駆使した建設業の魅力を発信しました。

生徒の皆さんは興味深そうに各ブースを巡りながら体験を楽しみ、建設業における先進技術の可能性やものづくりの面白さに触れていました。当社にとっても、次世代を担う若い世代へ建設業の魅力を伝える貴重な機会となりました。

札幌市主催「夏休み親子土木見学ツアー」に協力

札幌市が主催する小学生向け職業体験イベントにおいて、当社の橋梁施工現場で見学会を開催しました。

当日は多数の親子が参加し、大型クレーンやトレーラーの見学、高所作業車への試乗や橋梁AR体験等、4つのプログラムを通じて土木の仕事の魅力を体感していただきました。

子どもたちは重機の迫力や高所からの眺望に目を輝かせながら参加し、土木の仕事や社会インフラを支える役割への理解と関心を深めていました。



「ミニさっぽろ」(お仕事体験)イベントに出展

2025(令和7)年10月4日・5日の2日間、アクセスサッポロで開催された小学生向け職業体験イベント『ミニさっぽろ2025』の建設ゾーンに『ミニさっぽろ作業所』を出展しました。

今回は『建設ICT』をテーマに、ドローンやバックホウのシミュレーター操縦体験、街並みを彩るぬりえブースなどを設け、楽しみながら建設業への理解を深めていただきました。

子どもたちに建設業への関心や興味を育む機会となり、将来この業界を目指すきっかけとなることを期待しています。



イベントへの参画を通じた地域連携活動

地域コミュニティの希薄化や伝統行事の担い手不足が課題となる中、当社は地域行事への積極的な参加を通じて、地域文化の継承とコミュニティの活性化に取り組んでいます。

北海道神宮例祭(札幌まつり)は、1872(明治5)年から続く札幌を代表する伝統行事であり、多くの市民や観光客に親しまれています。当社では毎年30名近い役職員が神輿渡御に参加し、地域の伝統文化を支える活動を継続しています。

神輿渡御は、1968(昭和43)年に当時の岩田建設が建立・寄進した第一鳥居(札幌市中央区北1条西25丁目)を出発点としており、参加者は平安時代の装束に身を包み、約12.5キロの行程を巡ります。

沿道から寄せられる温かい声援は参加者の励みとなるだけでなく、地域住民との交流を深める貴重な機会となっています。また、本活動は世代を超えたつながりや地域への愛着の醸成、地域社会の一体感の向上にも寄与しています。

当社は今後も地域社会との共生を大切にしながら、伝統文化の継承と地域コミュニティの活性化を支え、持続可能で活力ある地域社会の実現に貢献してまいります。





公正性と透明性を備えた 健全な経営と組織運営

公共性の高い建設事業を担う企業として、当社は「透明性・公正性・説明責任」を基盤としたガバナンスの強化を経営の重要課題と位置付けています。社会インフラの整備に携わる企業には、公共工事の適正な遂行、安全リスク・品質リスクの管理、協力会社との公正な取引等、事業特性に応じた高度な統治機能が求められます。

こうした認識のもと、内部統制の強化とリスクマネジメントの高度化、腐敗防止と公正取引の徹底、経営の透明性向上に継続して取り組んでいます。

特に、現場における安全・品質に関する情報を迅速かつ的確に把握し、適時に経営判断へ反映する体制の整備を進めるとともに、コンプライアンス教育の充実、公共工事における透明性の確保、協力会社との持続可能な取引関係の構築等、社会からの信頼に直結する取り組みを強化しています。また、サステナビリティ委員会を中心とした推進体制の充実を図り、ステークホルダーとの対話を深化させ、説明責任を果たしながら、より開かれたガバナンス体制の構築を推進しています。

当社は、健全で実効性の高いガバナンス体制こそが、持続的な企業価値の向上と社会的使命の達成を支える基盤であると考えています。今後も透明性と公正性を経営の根幹に据え、社会から信頼される建設企業としての責務を果たすとともに、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。

健全な経営を支え、 地域の信頼に応える「ガバナンス体制」

当社は、企業の持続的な成長と社会からの信頼確保に向けて、ガバナンスの強化が重要な経営課題の一つと位置付けています。

特に建設業は、多くの協力会社や地域社会との関わりの中で事業を展開していることから、公正性・透明性の高い経営が求められています。

そのため当社では、経営方針や重要事項の決定における透明性を高めるため、適切なガバナンス体制の整備を進めています。経営会議や各種委員会による審議・検討体制を構築するとともに、意思決定の過程や判断基準を明確化し、社内外のステークホルダーに対して適切な情報開示に努めています。

また、コンプライアンスの徹底や内部統制機能の強化を通じて、公正かつ健全な企業運営を実践しています。

これらの取り組みにより、経営の透明性と説明責任の向上を図るとともに、社員一人一人が高い倫理観をもって行動する組織風土を醸成し、社会から信頼される企業づくりを推進しています。

内部統制システム構築に関する基本方針

- 1 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- 2 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 4 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 5 社員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- 6 当社ならびにその親会社および子会社から成る企業集団における業務の適正確保するための体制
- 7 監査役がその職務の補助をすべき社員を置くことを求めた場合における当該社員に関する体制、および当該社員の取締役からの独立性に関する事項
- 8 取締役および社員が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
- 9 その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- 10 財務報告の信頼性を確保するための体制
- 11 反社会的勢力排除に向けた体制



コンプライアンスへの取り組み

国際化や情報化が進展し、ビジネスの迅速な意思決定が求められる中、コンプライアンスが経営に占める重要性はますます高まっています。

当社では、違法行為や不祥事を未然に防止するための体制として、役員等で構成する「コンプライアンス委員会」と、その事務局としてマニュアルの整備や教育計画の策定を担う「コンプライアンス室」を設置しています。また、日常的な相談体制の充実を図るため、本社各部門および全支店に「コンプライアンス推進担当者」と「ハラスメント相談員」を配置しています。

さらに、問題の早期発見・未然防止に向けて、社内外に電子メールや電話で通報・相談窓口を設置し、公益通報者保護法に基づく通報者保護を徹底しています。不正行為に対しては社内規程に則り厳正に対処するとともに、再発防止に向けた取り組みを継続的に実施しています。

また、建設業法や独占禁止法、個人情報保護、反社会的勢力との関係遮断等、事業活動に関わる法令や社会的要請に対応するため、実務に即した各種規程・マニュアルを分かりやすく整備し、周知徹底を図っています。

これらの取り組みを通じて、全役職員が高い法令遵守意識と倫理観をもって行動し、社会から信頼される企業であり続けることを目指しています。

コンプライアンス研修の継続実施

当社では「企業行動規範」を定め、法令遵守はもとより企業倫理の観点も踏まえたコンプライアンス推進体制を構築し、社会から信頼される企業づくりを目指して、健全な経営に取り組んでいます。

2025(令和7)年度も昨年度に引き続きe-ラーニング形式を導入し、「職場のハラスメント防止対策」をテーマに、全役職員(関連会社を含む)を対象とした研修を実施しました。一人ひとりが正しい知識を習得し、適切な対応と行動について理解を深める機会となりました。

今後も、継続的な研修実施を通して、コンプライアンス意識のさらなる浸透を図り、自律的な法令遵守の実践と公正で透明性の高い組織運営の基盤強化につなげていきます。

安全衛生活動の一部を紹介「災害防止独自運動」

安全な現場づくりの基盤として、当社では2015(平成27)年9月より「自分だったら、自分たちならどうするか」を一人ひとりが考え、検証・実践する『たら・なら運動』を推進してきました。

これまでに培ってきた高い安全意識を継承しながら、さらなる迅速な改善・是正や、一歩先を見据えた予防措置の徹底に取り組んでいます。その一環として、現場の安全を即座に確保する『Do it now(今やろう)運動』をはじめとする4つの独自運動を展開し、災害リスクの低減と安全水準の向上に努めています。

これらの取り組みを通じて、安全を最優先とする企業風土の醸成と、無災害の現場づくりを継続的に推進しています。



経営首脳パトロール

災害防止独自運動

① Do it now(今やろう)運動

災害事例を教訓に当事者意識をもち、危険への感受性を高め、スピード感のある改善、是正、先行的予防措置等を実施する運動。

② ヒヤリハット情報共有運動

ヒヤリハット情報をさまざまな機会で工事関係者と共有し、災害防止を図る運動。

③ コミパト運動

職長グループが作業員への声掛けなどのコミュニケーションを図りながら、パトロールを実施し、災害防止を図る運動。

④ 一人KY運動

グループKY終了後、
【職長】“自分の身は、自分で守るために唱和願います。”の後、
【全員】“1.落ちないか、2.挟まれないか、3.倒れないか、4.転ばないか、今日も安全作業でガンバろう！”を唱和し、各人が作業場所で改めて1.~4.の問いかけを行う運動。