

環境



Environment

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

環境への取り組みについて

「人と地球に優しい環境の創造と保全」を基本として、環境汚染の予防、環境負荷の低減および環境の保全に努めていくために、CO₂排出量の削減、建設廃棄物の発生抑制および再生利用の促進、生物多様性の保全等を中核課題と捉え、取り組みを進めていきます。

環境自主行動計画

経営理念、企業行動規範や社長方針に基づき、環境面の全社計画として「奥村組環境自主行動計画」を策定し、役職員に展開してその計画達成に向け取り組んでいます。

奥村組環境自主行動計画

基本理念

奥村組は「環境創造産業」である建設業の一員として、サステナブルな環境構築に向けた環境関連技術の研究・開発、環境リスク低減活動を通じて、「人と地球に優しい環境の創造と保全」を目指す。

行動指針

- 1. 法規制等の順守、適正管理、緊急事態への対応を行い、環境リスクを低減する。
- 2. 環境保全への取り組みを情報公開するとともに、利害関係者との環境コミュニケーションを図る。
- 3. 環境への社会貢献意識を高め、環境関連技術の研究・開発、環境活動等に積極的に活動・参加・協力する。
- 4. マネジメントシステムを継続的に改善し効果的、効率的に運用する。
- 5. 環境汚染の予防、環境負荷の低減、環境の保全活動を推進する。
 - ①地球温暖化対策 ②建設副産物対策 ③生物多様性の保全 ④環境配慮設計の推進、環境配慮・保全技術の提案 ⑤グリーン調達の促進

環境計画2025

取り組み事項			2025年度実績	2025年度目標	2026年度目標	2027年度目標	
1	地球温暖化対策	CO ₂ 総排出量の削減	施工段階・オフィス CO ₂ 排出量 49,578t-CO ₂	施工段階・オフィス CO ₂ 排出量 5.6万t-CO ₂ 以下	施工段階・オフィス CO ₂ 排出量 5.2万t-CO ₂ 以下	施工段階・オフィス CO ₂ 排出量 4.8万t-CO ₂ 以下	
		施工段階における CO ₂ の排出抑制	全体15.19t-CO ₂ /億円	全体19.69t-CO ₂ /億円	全体17.31t-CO ₂ /億円	全体15.18t-CO ₂ /億円	
		オフィスにおける CO ₂ の排出抑制	CO ₂ 排出量 1,861t-CO ₂	CO ₂ 排出量 1,850t-CO ₂ 以下	CO ₂ 排出量 1,800t-CO ₂ 以下	CO ₂ 排出量 1,700t-CO ₂ 以下	
2	建設副産物対策	建設廃棄物の対策	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	
		建設汚泥	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	
		建設混合廃棄物	建築の新築工事 延べ床面積あたりの 排出原単位 1.5kg/m ²	建築の新築工事 延べ床面積あたりの 排出原単位 3kg/m ² 以下	建築の新築工事 延べ床面積あたりの 排出原単位 3kg/m ² 以下	建築の新築工事 延べ床面積あたりの 排出原単位 3kg/m ² 以下	
		建設発生土の対策	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	
		有害廃棄物等の対策 (石綿、PCB、フロン等)	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	
3	生物多様性の保全	建設工事における生物多様性の保全	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	
4	環境配慮設計の推進、 環境配慮・保全技術 の提案	土木物件	環境配慮設計の促進、 環境配慮・保全技術の 提案	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進
		建築物件	環境配慮設計の 促進	—	CASBEE評価 Aランク以上	CASBEE評価 Aランク以上	CASBEE評価 Aランク以上
				ZEB提案 33%	—	ZEB提案 50%以上	ZEB提案 50%以上
5	グリーン調達の促進	グリーン調達品目の設定と 調達の促進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	施策の推進	

Director's Voice

2025年度はオフィスにおけるCO₂排出量においては、目標値をわずかに超過しましたが、施工段階では省燃費運転やアイドルングストップ、計画的な重機の配置などの各種取り組みにより、概ね目標を達成しました。2025年度より施工部門へ導入を強化した再生可能エネルギー由来の電力について、今後は自社保有ビル等へも検討を進めていく予定です。

建設副産物対策に関しては、建設業において比較的リサイクル率が低い「混合廃棄物」に焦点を当て、排出現場での分別強化等の取り組みを継続していきます。これからも、当社の方針である「人と地球にやさしい環境の創造と保全」を基本に、気候変動対策、環境保全、ネイチャーポジティブといった課題の解決に向けて取り組んでいきます。

安全品質環境本部長
川中 伸彦





TCFDの枠組みに基づく気候関連の情報開示

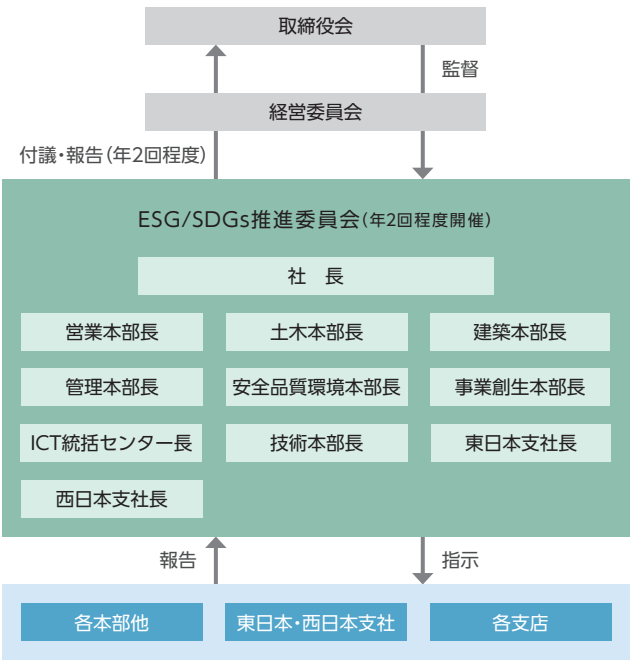
当社グループは、「人と地球に優しい環境の創造と保全」を基本理念に掲げ、環境汚染の予防、環境負荷の低減および環境の保全に努めています。気候変動を含むサステナビリティ課題への対応について、重要な経営課題であるという認識のもと、「持続可能な社会の実現」に向けた取り組みを進めています。

2022年4月にTCFD提言への賛同を表明し、TCFDが推奨している「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの枠組みに基づいて、気候変動に関わる情報を開示しています。

ガバナンス

取締役会の監督のもと、気候関連の方針、リスクおよび機会の評価・管理をはじめ、ESG/SDGsに関連する課題等について審議し、戦略的な取り組みを推進する組織として、ESG/SDGs推進委員会を設置しています。同委員会は、代表取締役社長を委員長、各本部組織の長および東日本・西日本支社長を委員として構成し、その審議結果等について、必要に応じて取締役会に付議・報告するなど、取締役会による監視が適切に図られる体制としています。

ESG/SDGs推進委員体制図



戦略

「2℃以下シナリオ」および「4℃シナリオ」に基づく検討(シナリオ分析)により、気候関連のリスクおよび機会が組織に及ぼす影響を分析しており、ESG/SDGsに関わる当社グループの課題のうち、気候変動に関連した課題は、下記表のとおりです。

2℃以下シナリオ	世界の平均気温の上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準を保ち、1.5℃に抑える努力を継続することを想定したシナリオ
4℃シナリオ	世界の平均気温が産業革命前より4℃程度上昇することを想定したシナリオ

同分析の結果や課題等を踏まえ、中期経営計画(2025～2027年度)においては、気候変動に係る非財務目標として、「施工段階・オフィスにおけるCO₂排出量」や「建設混合廃棄物の建築新築工事延床面積あたりの排出原単位」、「建築事業における設計施工案件のZEB提案率」を指標として設定しています。これら目標達成に向けて、省エネルギー性に配慮した工法および建設機械・車両の採用、施工の効率化に資する技術開発に加え、再生可能エネルギー由来電力の使用や環境配慮型燃料の活用等を推進することで、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

なお、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを強化するため、中期経営計画とあわせて環境計画を策定しており、環境計画で定める一部目標を中期経営計画における非財務目標と一致させることで、環境に配慮した事業活動を推進する体制としています。

 P.17 中期経営計画

※下記表はESG/SDGsに関わる当社グループの課題のうち気候変動に関連した課題のみを抽出しています

ESG/SDGsに関わるリスクと機会		リスクと機会が顕在化した場合のインパクト※1	2℃以下シナリオ重要性※2	4℃シナリオ重要性※2	リスクと機会のタイプ	ESG/SDGsに関わる当社グループの課題※3
リスク	気候変動にともなう気温上昇や環境に配慮しない開発による自然環境の破壊	生態系の破壊や水源の汚染、企業評価の悪化による受注の減少	5	5	物理的リスク(急性・慢性)/移行リスク(法規制・評判)	環境に配慮した事業の推進
	気候変動にともなう炭素税(カーボンプライシング)の導入による材料・外注費の高騰	建設コストの増額にともなう収益力の低下	4	3	移行リスク(法規制・市場)	脱炭素化の推進
	気候変動にともなう気温上昇による労働環境の悪化	熱中症リスクの増大、労働生産性の低下にともなう建設コストの増額	3	4	物理的リスク(慢性)/移行リスク(市場)	機械化・省力化・効率化の推進
機会	気候変動への対策となる建築物の省エネルギー化需要の増加	建築物の省エネルギー化の進展	4	3	製品とサービス、市場	建築物の省エネルギー設計
	気候変動への対策となるクリーンエネルギー需要の高まり	CO ₂ 排出量の少ない発電方式の普及	4	3	製品とサービス、エネルギー源、市場	再生可能エネルギー事業の推進

※1 リスクに関しては負のインパクト、機会に関しては正のインパクトを記載しています
※2 「2℃以下シナリオ」および「4℃シナリオ」に基づく検討(シナリオ分析)により、気候関連のリスクおよび機会が組織に及ぼす影響を分析し、発生可能性と影響度の2軸で重要度を評価しました
※3 ESG/SDGsに関わる当社グループのマテリアリティ(重要課題)は、**赤字文字**で示しています

INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

環境

Environment



リスク管理

当社グループでは、ESG/SDGs推進委員会において、ESG/SDGsに関する課題等の分析・識別・評価を行い、事業環境の変化に合わせてマテリアリティ等を適宜見直すなど、関連するリスクを総合的に管理しています。

指標と目標

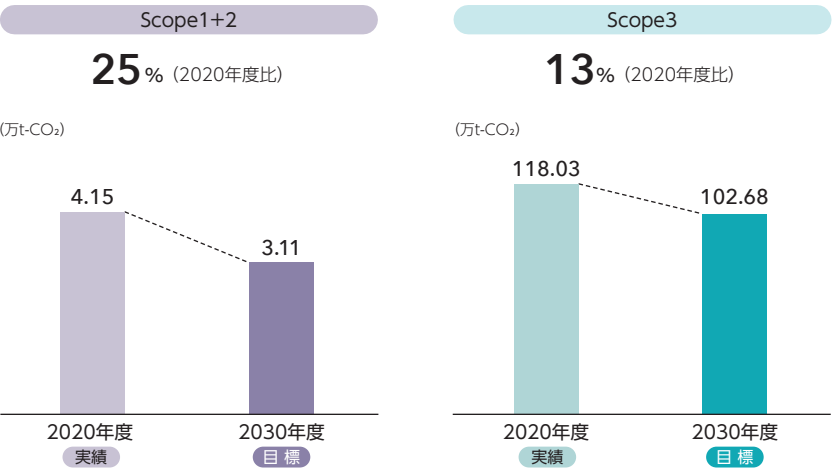
当社グループでは、気候変動に関連するリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する長期的な指標と目標として、温室効果ガス（GHG）排出削減目標を次のとおり設定しています。なお、同目標は2023年1月にSBT*認定を取得しています。

さらに、深刻化する気候変動への対応を加速させ、脱炭素社会の実現に一段と貢献するため、2050年までに自社およびバリューチェーン全体における温室効果ガス排出量（Scope1,2,3）を実質ゼロとする『2050年ネットゼロ』を新たな長期目標として掲げるとともに、本目標の達成に向け、中間目標についても従来の『WB2°C水準』から、より野心的な『1.5°C水準』へと引き上げ、現在SBTiによる認定取得に向けた手続きを進めています。



※SBT (Science Based Targets):
パリ協定(世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準を保ち、1.5℃に抑える努力を継続するもの)が要求する水準と整合した、5～15年先を目標年として企業が設定する「温室効果ガス排出削減目標」のこと。

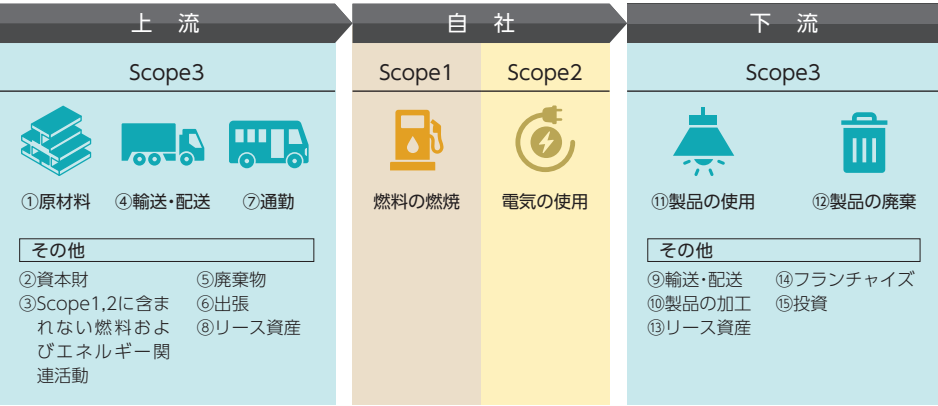
2030年度目標削減率(排出総量)



サプライチェーン排出量

GHGプロトコル(国際基準)でScope1、Scope2、Scope3に区分されます。Scope3は、以下の15のカテゴリに分類されます。

Scope1	事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
Scope2	他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出
Scope3	Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)



○の数字は Scope3 のカテゴリ

2025年度GHG排出実績

区分・分類	排出量 (t-CO ₂)	
Scope1	29,073	
Scope2	14,053	
Scope1+2 合計	43,127	
Scope3	① 330,243	⑦ 3,677
	② 15,977	⑨ 39
	③ 3,298	⑪ 762,316
	④ 10,814	⑫ 8,899
	⑤ 66,757	⑬ 10,080
	⑥ 1,899	⑮ 42,150
1,256,149		

※カテゴリ⑧、⑩、⑭は事業に関与しないため未記載

INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

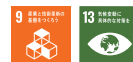
環 境

Environment



地球温暖化対策

環境配慮型吹付けコンクリートの開発

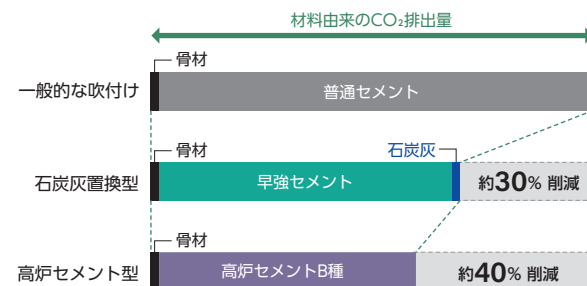


山岳トンネルでは、掘削直後の地山を支えるために大量の吹付けコンクリートを使用します。一方で、コンクリートの主要材料であるセメントは製造時に多くのCO₂を排出するため、セメント使用量の削減が脱炭素化に向けた課題となっています。セメントの一部を、火力発電で発生する石灰灰や、製鉄所の副産物である高炉スラグ微粉末に置き換えることで、セメント由来のCO₂排出量を抑制する「環境配慮型吹付けコンクリート」の開発を進めています。また近年は、粉じんや吹付け時のコンクリートのはね返り量の低減など作業環境改善の観点から吹付けコンクリートに使用する材料が変化しています。こうした社会背景に対応しながら技術開発を進め、実機試験や現場での試験施工を通じて、環境性能と施工性を確認してきました。

今後は、実施工への適用拡大を進めるとともに、CO₂削減効果を定量的に示し、その効果を適切に評価・活用することで、持続的な企業価値の向上と脱炭素社会の実現に貢献します。



環境配慮型吹付けコンクリート施工状況

CO₂排出量削減のイメージ

ペロブスカイト太陽電池を用いた発電機能を有する防災シートの実証試験



日本では2050年カーボンニュートラルの実現に向け、太陽光発電の導入拡大が急務とされています。一方、国内では年間約1,200件もの斜面災害が発生しており、降雨浸透による地盤強度の低下への対策も喫緊の社会課題です。

当社は、岩手大学理工学部・大河原文教授と共同で、この2つの課題を同時に解決する「太陽電池防災シート」の研究開発に取り組んでいます。本技術は、再生可能エネルギーを創出する「発電機能」と、雨水の地中浸透を防ぐ「遮水機能」を一体化した遮水シートであり、これまで太陽電池の設置が困難とされてきた道路法面・盛土斜面・未利用傾斜地などを発電フィールドとして有効活用できる点が最大の特長です。

2025年12月より、当社技術研究所(茨城県つくば市)内に造成した試験用盛土斜面において実証試験を開始しました。シートには次世代太陽電池として注目されるフィルム状の「ペロブスカイト太陽電池」と、シリコン系の「ローラブル太陽電池」の2種類を適用し、斜面設置時の発電効率、施工方法の合理化、自然環境下での耐久性、ならびに雨水浸透抑制による防災効果を多角的に検証しています。

太陽電池の設置に適した平坦地が少ない日本の地形的特性を逆に取り、斜面という「未活用資源」を再生創出の場へと転換するこの発想は、国内の太陽光発電ポテンシャルを大幅に拡大し、化石燃料依存からの脱却とCO₂排出量削減に直接貢献するものです。防災インフラの強化と脱炭素化を同時に実現する本技術は、建設業が担うべき社会的使命を体現した取り組みといえます。



当社技術研究所(つくば市)での実証試験

Employee Voices

吹付けコンクリートは、掘削直後の地山を支え、山岳トンネル施工の安全性を確保するうえで重要な支保材料の一つです。当社では従来から、副産物を活用した吹付けコンクリートの研究開発を継続しており、多くの知見と技術を蓄積してきました。

これまで培ってきた知見を活かしつつ、施工に求められる品質や安全性を確保しながら、低炭素化技術として発展させ、持続可能な施工に貢献していきたいと考えます。

技術本部
技術研究所
土木研究グループ
御器谷 直子



Employee Voices

気候変動対策と防災対策は、本来切り離せない課題です。「太陽電池防災シート」は、斜面という既存インフラそのものを再生電力の供給源に変えることで、新たな土地を切り開くことなくCO₂削減に貢献できる技術だと考えています。まずは実証を通じて性能と施工性を確立し、将来的には全国の斜面・法面への展開を視野に入れています。建設会社だからこそ実現できる脱炭素ソリューションとして、社会実装に向けた取り組みを加速していきます。

事業創生本部
事業開発1部
新事業開発課
大矢 好洋



INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉SECTION 02
価値創造を実現する戦略SECTION 03
価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

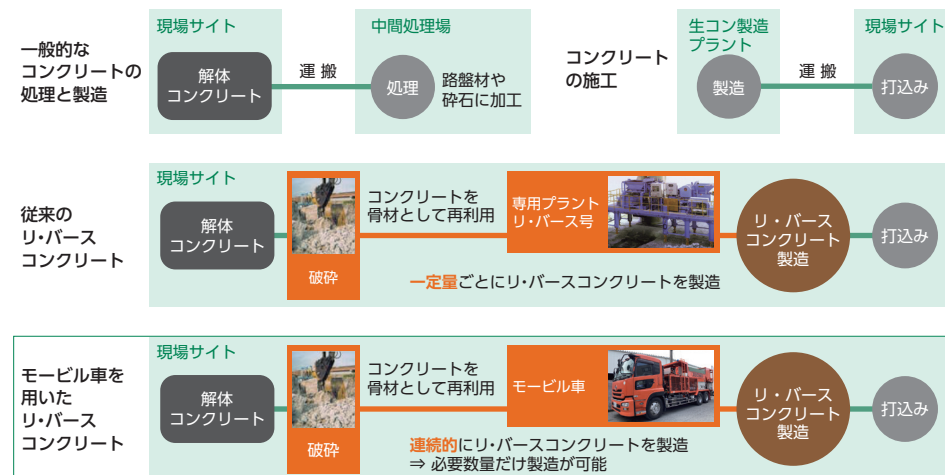


建設副産物対策・資源循環

コンクリートがらを100%利用する再生コンクリート
「リ・パースコンクリート」を移動式プラントで製造



コンクリートの再資源化率は99%以上に達し、その多くは再生砕石として利用されています。一方、都市部では再生砕石の供給と需要のバランスの不安定化が課題となっており、再生資源のさらなる有効活用が求められています。リ・パースコンクリートは、解体現場で発生するコンクリートがらを破碎し、表面洗浄などの二次処理を行わず、全量を骨材として使用する再生コンクリートです。産業廃棄物の削減に加え、天然骨材の使用量削減にも貢献します。今回、連続式ミキサを搭載した車載型プラント「モービル車」を適用し、従来と同等の品質を確保しました。省スペースでの製造や必要量のみの生産による材料ロス削減を実現し、資源循環型社会の形成に貢献します。



災害廃棄物処理機械の選定・配置システムの開発



大規模災害時には、木くず、可燃物、不燃物、金属くず、コンクリートがらなど、多様な廃棄物が短期間に大量に発生します。この災害廃棄物は、平時に発生する廃棄物とは異なり、発生場所や混合状態、性状、品質のばらつきが大きく、早期復旧・復興に向けて迅速かつ適正な分別・処理が求められます。また、適切に分別・処理し、再資源化を図ることは、災害対応にとどまらず、迅速な復旧に加え、レジリエントな社会形成やサーキュラーエコノミーの実現につながります。

当社が開発した「災害廃棄物の処理機械の選定・配置システム」は、災害廃棄物の発生量や種類、処理対象物の性状、処理条件を入力することで、処理工程ごとに必要となる機械を抽出し、機種・台数の組み合わせを自動で検討するものです。具体的には、破碎、選別、運搬などの処理工程に応じて必要な処理機械を選定し、各機械の処理能力を踏まえて、処理期間や必要台数を算定します。さらに、「処理期間」「処理費用」「CO₂排出量」を同時に算出・比較することで、処理効率、経済性、環境負荷の観点から複数の処理計画を評価できます。加えて、仮置場の敷地条件を考慮した機械配置の検討にも活用できるため、限られた空間のなかで実効性のある処理計画の立案を支援します。これまで担当者の経験や裁量に依存していた計画策定をシステム化することで、資源循環の最適化、技術・ノウハウの継承、災害発生時の初動対応の迅速化・適正化に寄与します。



Employee Voices

限られた資源を当たり前のように循環させ利活用しなければならない未来が近くまで来ています。本技術では、コンクリートがらの多岐にわたる活用手段の提供だけでなく、セメントの代わりに高炉スラグ微粉末の使用や、細骨材の代わりに銅スラグ細骨材の使用等、産業副産物を活用する検討を進めています。建設業の一人として、従来の考え方にとらわれず、施工から供用後の再資源化と利活用までを踏まえた広い視点を持って、社会に貢献する技術開発に取り組んでいきます。

技術本部
技術研究所
土木研究グループ
松本 隆太郎



Employee Voices

大規模災害時の現場では、平時とは異なる迅速かつ的確な判断が求められます。だからこそ、平時のうちから、災害時に効果を発揮できる処理計画や分別・再資源化の仕組みを整えておくことが重要です。これまで先輩方が現場で培ってきた災害廃棄物処理や、建設副産物対策の知見をシステムに承継し、地域社会の安心と資源循環型社会の実現に寄与できるよう、強い使命感を持って取り組んでいきます。

技術本部
環境ソリューション部
環境企画課
羽瀨 博臣



INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

[トップメッセージ](#)

[2030年に向けたビジョン](#)

[中期経営計画](#)

[社外取締役メッセージ](#)



汚染防止・水質保全

相模原市との包括連携協定におけるPFAS対策実証試験



近年はテレビニュースでもPFAS(有機フッ素化合物の総称の一つ)問題が取り上げられる機会が増えており、社会的関心の高さがうかがえます。なかでもPFASの一種であるPFOSおよびPFOAは、半導体製造や泡消火薬剤など幅広い用途で使用されてきた物質です。一方で、難分解性、高蓄積性、長距離移動性を有し、人の健康等に影響を及ぼす可能性があることから、現在では化審法に基づき製造・輸入等が原則禁止されています。また、2026年4月からはPFOS・PFOAが水道水の水質基準項目に追加され、規制強化の動きも進んでいます。

当社が2024年8月に環境保全などに関する包括連携協定を締結した相模原市の道保川公園では、汲み上げて利用している地下水中において、PFOS・PFOAの公共用水域等における指針値(2物質の合計で50ng/L)の超過が確認されています(200ng/L程度)。これを受け、当社は同公園内の環境水を対象に、PFOS・PFOA等の吸着除去に関する実証試験を実施しました。

試験では、公園内の狭小箇所にも設置可能で、周辺環境への負荷が小さい吸着除去技術を採用しました。吸着除去技術は活性炭やイオン交換樹脂などを用いて、水中のPFOS・PFOAを吸着させて取り除く技術です。水質条件に応じて前処理や装置設計の検討が必要となる一方、汎用性が高く適用範囲が広いことが特長です。

本実証により、当該サイトでの適用性や本格浄化に向けた処理条件に関するデータを取得し、PFOS・PFOAを安定的に除去できること、また公園内水域の水質に悪影響を及ぼさないことを確認しました。



実証試験の様子(相模原市中央区)

環境省公募事業におけるPFAS対策実証試験



環境中に高濃度で検出されたPFOS・PFOAについて、濃度低減のための効果的な対策技術に関する知見を充実させることを目的として、環境省より「PFOS等の濃度低減のための対策技術の実証事業」の公募が2025年4月にありました。当社では、「PFAS除去用イオン交換樹脂を用いた処理実証」という名称で提案し、現場での実証試験として採択されました。

試験対象となったのは、安定型最終処分場(がれきやガラスなどを埋め立てる施設)に浸透した雨水等を集水し、排水された水(以下、浸透水)です。浸透水中のPFOS・PFOA濃度は指針値の54倍(2,700ng/L)で、うちPFOAが9割以上となっています。そのほか、イオン交換樹脂の吸着を阻害する可能性があるPFOS・PFOA以外のPFASについても濃度測定を行った結果、合計約46,000ng/LのPFASが含まれていました。

本実証試験では、PFAS除去に適したイオン交換樹脂を充填した処理装置に浸透水を通水し、PFOS・PFOAを含む計21項目のPFASについて吸着・除去性能を確認しました。その結果、PFOS等を安定的に低減できることを確認し、高濃度のPFASを含む浸透水に対しても本技術が有効である見通しを得ました。一方で、長期運転時の吸着性能の変化、樹脂交換のタイミング、処理水量に応じた装置構成など、実用化に向けて検討すべき課題も明らかとなりました。

今年度(2026年)も環境省から公募された実証事業に採択され、昨年の実証試験で見出した課題の解決、実用化に向け取り組んでいます。



実証試験の様子(熊本市)

Employee Voices

包括連携協定の取り組みとして、相模原市の環境改善に資する実証に携われたことを大変うれしく思います。PFOS・PFOAは全国的に顕在化し、発生源や水質条件に応じた対策が求められると考えます。今後も現場の水質や空間条件に応じ、既存技術の検証と研究開発を重ね、柔軟で実効性の高い水質浄化技術の提案に取り組んでいきます。

社長室
経営企画部
サステナビリティ推進課
鈴木 奨士



Employee Voices

当社の研究開発では、上記のような吸着材を使ったPFAS対策技術以外にも触媒による分解処理や植物を活用した除去技術など、複数の技術の適用に向けて取り組んでいます。

引き続きPFAS対策に取り組み、工場や処分場からの排水にとどまらず、地下水といった環境水等のさまざまな対象物に適用可能な技術を開発したいと考えています。

技術本部
環境ソリューション部
環境技術課
清水 祐也



INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

[トップメッセージ](#)
[2030年に向けたビジョン](#)
[中期経営計画](#)
[社外取締役メッセージ](#)

環境

Environment



生物多様性の保全

技術研究所ビオトープ、「自然共生サイト」に認定

15

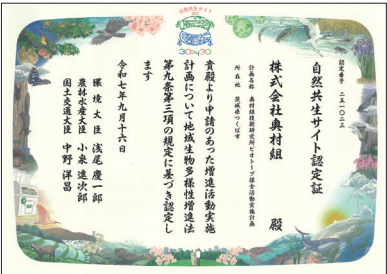
17

当社は、生物多様性保全に資する技術開発の一環として、技術研究所内にビオトープを整備し、水辺環境における希少植物の生息域外保全や生息環境の再現・維持に関する研究を推進しています。同施設では、植生管理、水環境制御、生物の生息状況に関する長期モニタリングを通じて、保全・再生に関する技術的知見を蓄積してきました。これらの成果は、建設事業による環境への影響を緩和するための措置の一つとしての生息地の創出・再生への応用が期待されており、開発と自然環境の両立に資する基盤技術となっています。



ビオトープの全景(奥村組 技術研究所内)

2025年9月、本ビオトープは、地域の生物多様性保全や希少な動植物の生息の場であることが評価され、環境省の「自然共生サイト」に認定されました。また、2030年までに陸域・海域の30%以上の保全を目指す国際目標「30by30」の達成に向けた「30by30アライアンス」にも参画しており、積極的に生物多様性保全に取り組んでいます。今後も、地域連携の強化や技術の社会実装を通じて、持続可能な社会の実現と生態系保全の両立に貢献していきます。



自然共生サイトの認定証

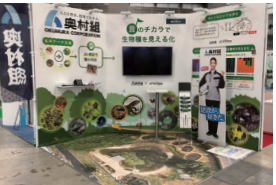
生物音声識別AIを用いたモニタリング(グリーンインフラ産業展2026)

15

17

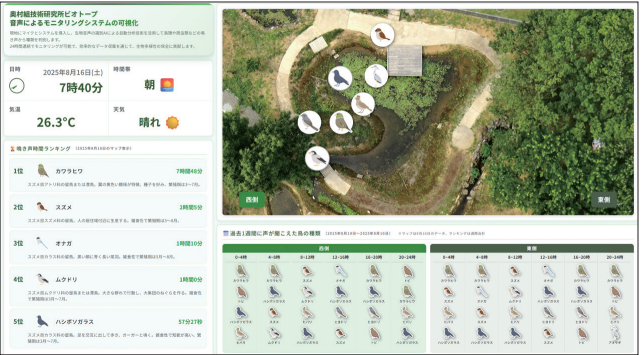
近年、生物モニタリングでは、カメラや環境DNAに加え、鳥類や哺乳類等の鳴き声・音声データを活用する取り組みも広がっています。一方で、生物調査を担う技術者の減少も課題となっており、AIなどの技術により専門技術者の判断を支援しながら、調査作業の効率化・省力化を図ることが重要です。

本技術では、生物音声識別AIを用いることで、保全活動により誘致を図る種の来訪確認、モニタリング対象種の継続把握、外来種の侵入検知、開発事業にともなう経時的な生物相の変化の把握などに活用でき、調査作業の省力化が期待されます。また、モニタリング結果や保全活動の成果をダッシュボードで分かりやすく示すことで、顧客をはじめ、地域の方々、保全団体、行政機関等、生物多様性保全に関わる多様な関係者との対話促進や社会的価値の共有にも寄与します。



グリーンインフラ産業展2026の当社ブース

当社は、グリーンインフラ産業展2026において、これらの音声AIを活用した生物モニタリング技術と、その結果を可視化するダッシュボードを中心に展示しました。展示会を通じて、当社の生物多様性保全への取り組みを社外の方々に知っていただく機会となりました。



生物音声識別AIによるモニタリングデータのダッシュボード表示

Employee Voices

生物多様性の保全は、建設事業の推進にあたっては欠かせない存在となりつつあります。私たちは、生物多様性保全に資する技術を実フィールドで検証しており、特に、種の保全にあたっては、地域のステークホルダーとの連携と、モニタリングや生息環境の創出・管理に関する知見が重要であると考えて、取り組みを進めています。

今後、多様な関係者との連携を深めながら、持続可能な社会の実現に貢献できる技術の確立と社会実装を目指して取り組んでいます。

技術本部
環境ソリューション部
環境技術課
長 千佳

Employee Voices

生物多様性保全を進めるには、基礎的なデータを継続的に収集し、その結果を計画や維持管理に反映することが不可欠です。音声利用に加え、カメラ、環境DNA、衛星データ、ロボット、IoTセンサー等の技術も組み合わせ、現場で得られる情報をより有効に活用していきます。本技術に加え遺伝子解析技術やグリーンインフラにおける多面的価値の評価なども通じて、今後も人と自然が共生するネイチャーポジティブな社会と持続可能なまちづくりの実現に貢献していきたいです。

技術本部
環境ソリューション部
環境企画課
山下 大佑

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

人材戦略

「人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業」へ



Social

◀ CONTENTS

INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

人材戦略の全体像

経営戦略と人材戦略の連動

当社グループは、「堅実経営と誠実施工を信条に、社会から必要とされ続ける企業として、社業の発展を通じ広く社会に貢献する」という経営理念のもと、全社員が共有する道標である『2030年に向けたビジョン』において、「人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業」をありたい姿として掲げています。

建設業界を取り巻く環境が変化するなか、多くの社会課題に対応し企業価値を継続的に向上させていくうえで、最も重要な経営資源は社員であると認識しています。そのため、『中期経営計画(2025～2027年度)』においても、事業戦略の3つの基本方針の一つに「人的資源の活用」を掲げ、人材戦略を経営戦略と一体的に推進しています。

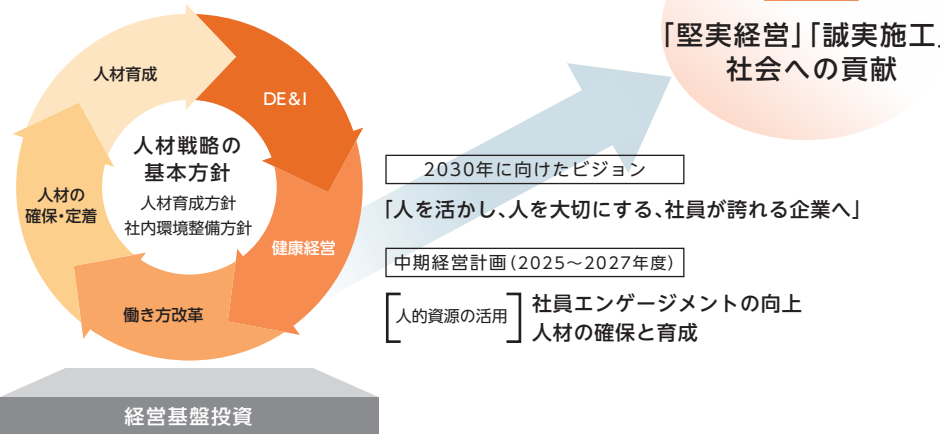
人材戦略の基本方針

全てのステークホルダーに価値を提供し続けるために、経営理念を体現し「変わらない信念」と「変えていく勇氣」を併せ持つ社員を育成するとともに、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、全ての社員が生き生きと活躍できる環境を整備する

この基本方針のもと、以下の2つを人材戦略推進の中核的な方針として位置づけています。

方 針	内 容
人材育成方針	当社の高い現場力と信頼を継承し、堅実・誠実に、主体的に行動できる成長意欲にあふれた人材を育成する
社内環境整備方針	社員のエンゲージメントを高め、安全で働きがいのある環境を確保し、女性をはじめとする多様な人材が生き生きと活躍できる職場を実現する

人材戦略の全体像



社員エンゲージメントの向上

社員のエンゲージメントは、定着・生産性向上・企業の持続的成長に直結する重要指標と認識しており、当社では、中期経営計画(2025～2027年度)における重要課題の一つとして「社員エンゲージメントの向上」を掲げています。2025年度から全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施し、組織課題を把握したうえで、改善策を立案・実行するPDCAサイクルを着実に回す取り組みを推進しています。

エンゲージメントサーベイの調査結果

KPI	2025年度 実績	2026年度 目標
エンゲージメントスコア※	69.5	前年度以上

※ 当スコアは組織の状態を示す指標であり、12の領域(業務内容、協働関係、目標設定、評価報酬、キャリア、能力開発、職の魅力、人の魅力、労働条件、各種制度、企業理念、組織風土)に関する設問について、社員の期待値と実感値、およびそのギャップをもとに算出しています。期待値と実感値がともに高く、かつギャップが小さいほどスコアは高くなり、最大値は100となります(調査は株式会社HRBrainのサービスを利用)。
【参考スコア】株式会社HRBrainのサービスを利用したスコアの他社平均:69.0

分析結果と今後の取り組み

2025年度のエンゲージメントサーベイでは、「協働関係」や「能力開発」において、周囲と協力しながら業務を進める風土や、業務を通じた成長実感が一定程度確認された一方で、「キャリア」や「企業理念」に関しては、期待と実感の差が相対的に大きく、社員一人ひとりが自らの将来像を描き、会社の方針や目指す姿を自分ごととして捉えるための取り組みの一層の強化が課題として明らかになりました。

また、中堅層を中心に、業務負荷や労働条件に関する実感が相対的に低い傾向が見られ、次世代の中核人材が高い意欲を持って活躍し続けられる環境づくりが重要な課題であると認識しています。

これらの結果を踏まえ、全社共通の取り組みとして、経営方針の浸透、キャリア形成支援、働き方改革の推進、業務プロセスの見直し等を進めるとともに、各部門においては、部門長と部署長による対話を通じた課題の深掘りを行い、職場の実態に即したアクションプランを策定・実行しています。2026年度は部門長の目標管理において、「働きがいのある職場環境づくりを推進し、自部門のエンゲージメントスコアを前年度実績以上とする」ことを達成基準として設定し、エンゲージメント向上を各部門が主体的に取り組む経営課題として位置づけています。

今後も、サーベイ結果を起点とした分析・対話・実行・検証のサイクルを着実に定着させることで、社員が働きがいと成長実感を持って活躍できる組織づくりを推進し、人的資本の価値最大化と企業価値の持続的向上につなげていきます。

人材戦略



人材の確保と定着

人材確保の基本方針および採用活動の強化

当社が将来にわたり事業を推進していくうえで欠かせない経営資源は「人材」です。中期経営計画(2025～2027年度)では、「人材の確保と育成」を事業戦略の基本方針として掲げ、少子化の進行により人材獲得競争が激化するなかでも安定的に人材を確保するため、新卒およびキャリア採用を積極的に推進しています。さらに、異なる経験や専門性、価値観を持つ多様な人材の確保を進めることで、組織の競争力強化と持続的成長を目指しています。

新卒採用

当社の一番の魅力は「人」であると考えているため、採用活動においては、当社の社員を直接知ってもらう機会を重視しています。長期インターンシップの受入や対面形式の現場見学会を毎月開催するほか、大学ごとにリクルーターを選任し、学校訪問やOB・OG面談も積極的に行っています。

入社後のミスマッチを防ぐため、現場見学会では職場環境や業務内容の理解を深めてもらうとともに、社員との座談会の時間を設け、職場の雰囲気を感じていただいています。

また、多様な人材が活躍できるよう、職場環境や社内制度の構築に取り組むとともに、多様性の確保に向けた採用を強化しています。その一環として技術職を志向する女子学生向けに意見交流会を開催し、入社後の働き方や福利厚生制度について理解を深めていただく機会を提供しています。

キャリア採用

組織の持続的な成長を実現するため、将来の人材不足に備えてキャリア採用を積極的に推進しています。事業戦略に基づき、多様な業種・経験・専門性を持つ人材の確保に努め、近年は毎年約40名が入社しており、現在、キャリア採用者は全社員の約19%を占めています。

キャリア採用者のなかには工事所長等の重要な役割を担う人材も増加しており、それぞれの知見や経験を活かして、当社の中核人材として活躍しています。

タレントマネジメントの推進

社員のスキルや経験、キャリア志向、エンゲージメントサーベイ結果等の人材データを一元管理し、個々の特性を「見える化」するタレントマネジメントシステムの構築を進めています。これにより、各ポストに求められる人材要件と社員のスキル・経験を照合し、適材適所の人員配置を推進することで、配置ミスマッチの低減を図ります。あわせて、エンゲージメントサーベイ結果や労働実態に関するデータを活用し、離職リスクの早期把握にも取り組んでいきます。

また、人材データに基づき、社員一人ひとりの成長段階や志向に応じた育成機会を提供することで、自律的なキャリア形成を支援していきます。さらに、将来の経営人材の計画的な育成に向け、スキルや経験の蓄積状況に基づくサクセッションプランの設計・運用への活用を進めていきます。

処遇・評価制度の整備

社員の能力・成果・貢献が適切に処遇へ反映される公正かつ合理的な制度の整備・運用を進めています。

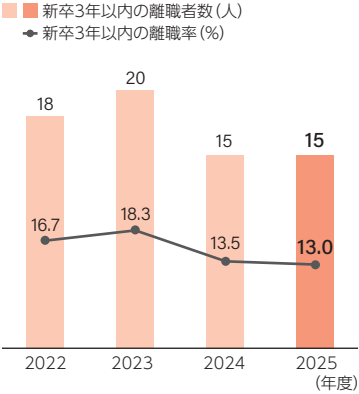
項目	内容
給与制度	能力・個人評価・職務の内容および責任の程度等を処遇に適切に反映。初任給引き上げ・ベースアップを実施し、人材の定着を図る
賞与	会社業績および個人評価に基づき支給し、個々の貢献を適切に反映
退職金	勤続年数および資格等級を基準とする退職金制度を設置
株式給付信託	個人評価を基準とする社員向け株式給付信託制度を運用。中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高める仕組みを整備

新卒3年以内の離職者数・離職率 ー社員エンゲージメントの向上・離職率の低減を図るー

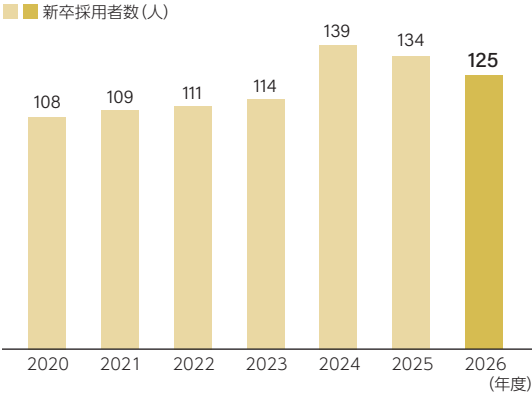
当社グループでは、中長期的な企業価値の向上・業績拡大を図っており、それらを牽引する人材の確保・育成が重要となっているなか、社員(特に若手社員)の離職防止が喫緊の課題となっています。社員エンゲージメント調査により抽出された課題を社員の処遇改善等に反映するなど社員エンゲージメントを高め、離職率の低減等を図ります。

中期経営計画の主要目標	2024年度 実績	2025年度 実績	2027年度 目標
新卒3年以内の離職率	13.5%	13.0%	10%未満

新卒3年以内の離職者数・離職率



新卒採用者数(参考)



学生向け見学会



女子学生との意見交流

INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

人材戦略



人材育成

育成方針

当社が培ってきた高い現場力と社会からの信頼を継承し、堅実かつ誠実に課題に向き合い、主体的に行動できる成長意欲にあふれた人材を育成することを方針として掲げています。

教育体系

職務遂行能力に応じて実施する階層別研修や、職種ごとに求められる専門的知識の習得を目的とした職種別研修、安全衛生管理に関する研修など、体系的な教育を定期的に実施しています。さらに、DXリテラシー向上教育やコンプライアンス研修等を随時実施し、人材育成を計画的に推進しています。また、社員が自らテーマを選択して学ぶことができるオンライン学習プログラムの提供や資格取得費用の助成等を通じて、自発的なスキルアップを積極的に支援しています。

階層別研修

入社から管理職まで、各キャリア段階や役割に求められる能力の習得を目的とした研修を実施しています。

キャリア	20代 若手層		30代 中堅層	40代以降 管理職層
	新入社員研修	2・3・4年目研修	階層別研修	
内 容	●ビジネスマナー ●コミュニケーション ●テーマ学習発表 ●ICT教育 ●安全、マネジメントシステム	●ロジカルコミュニケーション ●職務遂行スキル ●指導員研修	●目標管理制度 ●人材育成スキル ●マネジメントスキル	●経営戦略 ●リーダーシップ ●マネジメントスキル

自律的な学びの支援

施 策	内 容
オンライン学習プログラム	自身でテーマを選び自律的に学ぶことができる環境を提供
資格取得費用の助成	業務に関連する資格取得を積極的に支援
社内起業制度	主体的に考え挑戦できる社員を育成・支援

Topics

社内起業制度

社員一人ひとりの自発的な挑戦を起点に新たな価値創出を図る取り組みとして、2026年4月より社内起業制度を開始しました。当社グループの全社員から広くアイデアを募集し、社内の人材や知見を活用した検討・実証を通じて事業性を評価します。外部企業や団体とも連携しながら事業化を推進し、新規事業の創出と将来的な収益基盤の多様化を目指します。

本制度では、社員が自ら課題を設定し、仮説検証を繰り返す過程を通じて、論理的思考力や実行力、リスクに向き合う姿勢を身につけます。また、社内の部門を横断した連携や外部との協働を経験することで、視野の拡大やコミュニケーション力の向上にもつながります。こうした取り組みにより、通常業務では得難い成長機会を創出し、自律的に価値を創出できる人材の育成を後押しします。

職種別研修(土木・建築)

技術社員の教育はOJTを基本としつつ、現場状況に応じてOFF-JTも強化しています。そのなかでも新入社員に対しては、ビジネスマナーや施工管理に必要な知識の研修に加え、実技訓練を通じた施工管理能力の向上など、重点的な教育を行っています。また、先輩社員による指導員制度やメンター制度、エンゲージメント調査を通じて、新入社員の成長と定着を支援しています。

土木:教育体系										
入社年次	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年
実務学習	工事担当者				工事主任～監理技術者			現場代理人		
集合研修	フレッシュ コース			ベーシック コース		ヤング コース		ミドル コース		マスター コース
1級士施工 試験対策				講習他						
e-ラーニング	コンクリート、土構造物、CAD他			マネジメント システム				原価管理		原価管理

1～4 年目 工事担当者として担当工種の工事管理ができる技能の習得
5～7 年目 工事主任・監理技術者として全般的に工事管理ができる技能の習得
8～10年目 現場代理人として発注者の要求性能を十分理解し、総合的に現場を管理・運営する能力の習得

建築:教育体系																	
1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
OJT期間				所長教育期間(自己研鑽)													
年次別集合研修/年次別施工図研修																	
若手勉強会																	
e-ラーニング																	
←新入社員研修 ←施工実務研修 ←指導員研修 コーチング研修1 →				←コーチング研修2				←交渉力研修				←コスト管理研修					
支社店の工事所勤務				工事所の次席経験				小規模工事所の所長経験				中規模工事所の所長経験					

1～4 年目 工事担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力を養成
5～8 年目 工事所の中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力を養成
9～18年目 工事所の責任者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決などを行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力を養成

富士教育訓練センターでの入社時研修による実践技術の獲得

新入社員研修では、技術職を対象に、建設技能者の育成施設である三田建設技能研修センターや富士教育訓練センターにおいて、測量や仮設材の組み立てなどを自ら体験する施工実務研修を実施し、安全、品質、工程管理等の施工管理能力の向上を図っています。



INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

人材戦略



DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、全ての社員が生き生きと働ける職場の実現は、当社が持続的に成長するための重要な要素です。個性や創造性を尊重する企業風土を醸成し、性別・年齢・国籍・経験・障がいの有無などにかかわらず、あらゆる人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

女性活躍推進への取り組み

「えるぼし認定」の最高位(3段階目)を取得

2021年3月に女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」の最高位である3段階目を取得しました。今後も、性別を問わず多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境整備を進め、人的資源の強化につなげていきます。



女性の管理職登用

中期経営計画において、2027年度までに「管理職に占める女性労働者の割合を6%以上」とする目標を掲げています。女性の積極的な採用に加え、キャリア支援やマネジメント研修の充実、仕事と育児の両立支援の強化を通じて、管理職として活躍できる人材の育成および職場環境の整備を進めています。

主要目標	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2027年度 目標
管理職に占める女性比率※	3.9%	4.2%	4.5%	5.1%	6%以上

※該当事業年度末日の翌日(4月1日)時点



けんせつ小町活動への取り組み



「けんせつ小町」とは、建設業で働く全ての女性の愛称です。一般社団法人日本建設業連合会(日建連)が中心となり、女性の活躍推進と働きやすい環境づくりを目指して活動を展開しています。

2025年5月、当社代表取締役社長の奥村太加典が、日建連の「けんせつ小町委員会」委員長に就任しました。翌2026年3月に開催された「けんせつ小町フォーラム2026」では、委員長として登壇し、「けんせつ小町活躍推進計画(2025～2029年度)」の方向性を示すとともに、DE&Iの実現に向けた業界全体の意識醸成および職場環境整備の重要性について発信しました。

当社は、経営トップ主導のもと、こうした業界横断の取り組みを積極的に推進し、建設業で働く女性のさらなる活躍を支援するとともに、多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境づくりに取り組んでいます。

両立支援への取り組み

「くるみん認定(2025年度基準)」を取得

2025年8月に次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定(2025年度基準)」を取得しました。今後も、社員一人ひとりがライフステージに応じて安心して働けるよう、柔軟な働き方の推進、育児支援制度の拡充など、職場環境のさらなる整備に努め、企業としての社会的責任を果たしていきます。



育児・介護に関するハンドブックの作成と周知

社員が仕事と育児・介護を両立しながら安心して働き続けられるよう、各種両立支援制度や相談窓口を分かりやすくまとめたハンドブックを作成・周知し、社員一人ひとりのライフステージに応じた柔軟な働き方を支援しています。

男性育児休業取得率

中期経営計画において、毎年度「男性育児休業取得率100%継続」を目標に掲げ、育児休業を取得しやすい職場風土の醸成に取り組んでいます。社内啓発や制度周知、経営層との対話機会の創出などの施策を実施した結果、近年では取得率が大幅に向上しています。今後も社員の意識改革と職場風土の醸成を図り、仕事と育児の両立を支える基盤の強化を進めていきます。

主要目標	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績
男性育児休業取得率※	8.1%	11.3%	93.8%	96.9%	105.1%	102.8%

※取得率算出方法:該当事業年度に育児休業等を取得した男性労働者数÷該当事業年度に配偶者が出産した男性労働者数

多様な働き方の実現

仕事と育児・介護の両立支援を推進するため、法定基準を上回る制度に加え、当社独自の支援制度を整備し、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを推進しています。

制度・取り組み	内 容
復帰後の柔軟な勤務形態の整備	「所定労働時間の短縮」「始業時刻の変更」「育児のためのフレックスタイム制度の活用」など、柔軟な働き方を実現するための措置について、法定基準を上回る小学校6年生までの子を養育する社員へ対象を拡充しています。
男性社員の育児休業取得の促進	失効した直近5年間の年次有給休暇(特例年休)を、出生時育児休業(産後パパ育休)に充当できる制度を整備しています。
看護・家族休暇制度の整備	「子の看護等休暇」について、法定基準を上回る小学校6年生までの子を養育する社員に対象を拡充するとともに、当社独自の施策として「家族休暇」を整備し、いずれも15分単位での取得を可能としています。
ベビーシッター等サービスの利用支援	2025年度より本制度を導入し、小学校3年生までの子をもつ「共働き家庭」や「ひとり親家庭」の社員を対象に、育児と就労の両立を支援しています。
介護との両立支援の推進	要介護状態にある家族の介護や世話に利用できる「介護休暇」を、法定基準を上回る対象者1人につき年間7日付与し、15分単位で取得を可能としています。ほかにも、「介護に関するハンドブック」の整備や「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催し、仕事と介護の両立を支援しています。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

人材戦略



DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

人権への取り組み

当社は、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向け、人権の保護・促進を重要な要素と位置づけています。性別、年齢、国籍、人種、宗教、性的指向、性自認、性表現、出身地、障がいの有無などを理由とした差別や職場におけるハラスメントなど、人権を侵害する行為を禁止しています。また、当社グループの事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重することを表明するため、「奥村組グループの人権方針」を定め、人権尊重への取り組みを推進しています。

さらに、人権問題等が発生した際には迅速な是正および救済を図るため、社内外に通報・相談窓口を設置し、適切に対応する体制を整備しています。

LGBTQ+

LGBTQ+などの性的マイノリティへの理解促進に向け、社内ガイドブックの発行や全役職員を対象としたeラーニングを実施しています。さらに、アライ活動(LGBTQ+を理解し支援する活動)の一環として、社員が安心して支援の意思を表明できるよう、アライステッカーの配布を行い、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進しています。これらの取り組みが評価され「PRIDE指標2025」において2年連続でシルバー認定を取得しました。



外国籍人材の採用

持続的な成長および事業領域の拡大に向け、国籍にとらわれることなく、グローバルに活躍できる人材の採用を推進しています。

International Employee Voice

対話と多様性が支える価値創出

私は現在、建設現場や各職場における、デジタル技術を活用した業務プロセスの高度化や生産性向上に関する業務に従事しています。

入社後、まず印象深かったのは、率直な意見交換がしやすい企業風土が根付いていることです。業務で得た気づきや課題を共有すると、職場のメンバーは積極的に耳を傾け、建設的な議論へと発展させてくれます。国籍に関わらず、個々の社員の意見が公平に受け止められる環境が整っていることは、安心して働き続けるうえで、重要な要素となっています。

DXをはじめとする技術の進展にともない、業務のルールや仕組みが整備されていくことは、企業成長において自然なプロセスです。同時に、多様な背景を持つ人材の視点をいかに取り入れ、柔軟な価値創出につなげていくかは、今後ますます重要性が高まるテーマであると考えています。

このような環境のもと、自身の役割を着実に果たしながら、新たな価値創出に貢献していきたいと考えています。



ICT統括センター
イノベーション部
DX推進課
陳 庭松

働き方改革

建設業における時間外労働の上限規制の適用を受けて、当社では単なる労働時間削減にとどまらず、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの充実を両立させる「質の高い働き方」への転換を図っています。「働き方改革推進事務局」を中心に、全社一丸となって工事所(外勤)と内勤の業務バランスの適正化に取り組んでいます。

働き方改革の主な取り組み

工事所支援による業務効率化

工事所社員をノンコア業務から解放し、コア業務に注力できる環境を整備するため、支援部署やBPOを積極的に活用し、工事所業務の負担軽減を図っています。

ICT・DXの活用による生産性向上

ICT統括センター主導のもと、施工管理のデジタル化や効率化ツールの導入を進め、工事所における作業効率の向上を図っています。

休日・休暇の確実な確保

年次有給休暇の取得を推進し、半日・時間単位での柔軟な取得制度の整備や計画的な取得の促進に取り組んでいます。これにより、社員のウェルビーイング向上と生産性向上の両立を目指しています。

4週8閉所に向けた進捗と課題

工事所における4週8閉所の実現に向けて目標値を設定し、進捗管理を行っています。土木分野では目標に達していないものの、全社的には改善傾向が見られます。

4週8閉所の実現に向けては、業務プロセスの見直し、支援部署・BPOの活用、ICT等のデジタル技術の導入などにより、業務効率化を推進しています。また、協力会社を含めた適正な工期設定にも取り組み、働き方改革の実効性を高めています。

今後もこれらの施策を着実に進めることで、生産性向上と働き方の質的向上の両立を図り、目標達成を目指していきます。

主要目標	2025年度		2026年度	2027年度
	目標	実績	目標	目標
工事所4週8閉所実施率(土木)	80%以上	72.3%	85%以上	90%以上
工事所4週8閉所実施率(建築)	50%以上	59.0%	60%以上	70%以上

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

人材戦略

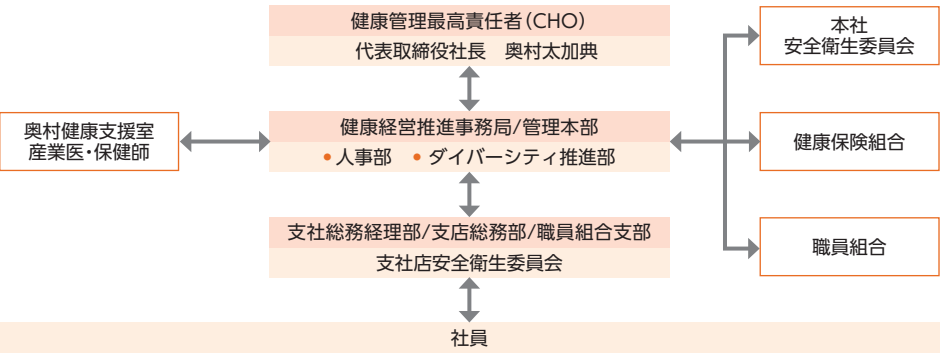


健康経営

当社は、「2030年に向けたビジョン」で掲げる「人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業へ」の実現に向けて、社員が心身ともに健康で生き生きと活躍できる職場環境づくりが企業の持続的成長につながると考え、各種取り組みを推進しています。

健康経営推進体制

社長が健康管理最高責任者(CHO)となり、健康経営推進事務局である人事部およびダイバーシティ推進部を中心に、関連部署と連携しながらさまざまな施策を実施しています。



健康経営推進への取り組み

からだの健康づくり

- 定期健康診断の受診にあわせた生活習慣病健診の実施
- 脳ドックをはじめとする人間ドックのオプション検査項目の充実
- 健康アプリの導入による自発的な健康行動の促進と、それに対する健康ポイント(インセンティブ)の付与
- 健康管理システムの導入による各種健診結果の一元管理
- 全社員を対象とした女性特有の健康課題に関するeラーニング研修を実施(2025年度テーマ:「プレコンセプションケア」)
- ウォーキングイベントや生活習慣病改善に向けた健康増進イベントの開催



奥村健康増進セミナー



健康増進イベント「大人のバランスのよい食事の選び方」

こころの健康づくり

- 全社員を対象とした「セルフケア」「ラインケア」に関するeラーニング研修の実施
- 階層別研修におけるメンタルヘルス全般に関する研修の実施
- 産業医・保健師が常駐する「奥村健康支援室」を設置し、社員からの健康相談に対応するほか、外部機関による相談窓口を設置し、いつでも健康相談が受けられる体制を構築
- 毎年1回「ストレスチェック」を実施し、高ストレス者や高リスク職場に対しては、産業医や保健師との個別面談により、職場の環境改善や個別のフォローを実施



保健師による健康相談

禁煙施策

- 社長による「禁煙宣言」を発信し、就業時間中の禁煙と全常設事業所の喫煙所を廃止
- 協力会社従業員も含めた工事所合同禁煙セミナーの開催
- 社内禁煙プログラムの実施
- 毎月1回、禁煙に関する情報を発信



工事所合同禁煙セミナー

外部からの評価

健康経営優良法人大規模法人部門(ホワイト500)

当社の健康経営に関する取り組みが高く評価され、経済産業省および日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人大規模法人部門(ホワイト500)」に4年連続で認定されました。今後も、社員の健康づくりを積極的に支援し、社員一人ひとりのウェルビーイング実現に向けた取り組みを一層推進していきます。



健康経営優良法人大規模法人部門(ホワイト500)認定証

スポーツエールカンパニー2026(ブロンズ)

健康増進および運動習慣の定着に向けた積極的な取り組みが評価され、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2026」のブロンズ認定を受けました。



INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

安全衛生

Social



労働安全衛生

安全衛生方針

安全衛生方針に基づき、安全衛生水準を向上させ、全事業場における労働災害の潜在的危険性を低減するとともに、全社員・協力会社の健康増進、快適な職場環境形成を図るため、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)を維持、改善し、安全衛生管理活動を継続しています。

— 安全衛生方針 —

奥村組は、「進捗第一」になりかねない施工を排して、「真の安全第一」を追求し、労働災害の撲滅を図るとともに、安全で快適な職場環境を形成する。

- 1 人命尊重・安全最優先に徹する。
- 2 全職員・協力会社が一体となって、主体的、計画的に安全衛生活動を推進する。
- 3 労働安全衛生法その他の関係法令および当社の規程を順守する。
- 4 労働安全衛生マネジメントシステムを適切に運用する。

安全衛生パトロール

現場での安全衛生管理状況の把握と指導のため、本社および支店による安全衛生パトロールを実施しています。さらに全国安全週間中には、社長による現場安全衛生パトロールを実施しています。現場への指導等をはじめ、意見交換を行い工事所社員の声を吸い上げ施策の検討・展開に反映しています。



社長による安全衛生パトロール

社員に対する安全衛生教育

建設業では一つの事業場内で多くの協力会社が施工に携わることから、統括的な管理が求められます。また、災害防止のためには作業間の連絡・調整が非常に重要で、その責務を果たすためには、安全衛生管理に関する知識はもちろん、判断力・指導力が求められます。そこで、当社では「職員安全衛生教育ガイドライン」を定め、若手からベテランまで幅広い層の社員に対する体系的な安全衛生教育によるレベルアップを図り、安全衛生水準の向上に努めています。近年では、VR(バーチャルリアリティ)を使用した安全教育を実施し、疑似的に労働災害を体験することで危険感受性を高める取り組みも行っています。

安全成績

全社安全衛生目標として、死亡災害「ゼロ」、度数率「0.50以下」を掲げ、安全衛生活動に取り組んでいます。2025年度の安全成績は、死亡災害が「ゼロ」を達成し、度数率も0.37となり、良好な安全成績を収めることができました。

一方で2024年度と比較すると、休業4日以上の災害は5件減少し7件となったものの、不休災害は2割以上増加しています。小さな災害やヒヤリ・ハットの増加は、重大災害の発生につながる可能性がありますので、2026年度は一人ひとりが気を引き締め直し、労働災害の撲滅に取り組んでいます。

安全表彰制度

各支店で行われる安全大会などにおいて、労働災害の防止に努め優秀な成績を挙げた事業場、当社社員および協力会社とその従業員を対象に表彰することで、安全衛生意識の高揚とモチベーションアップを図っています。



社長事業場賞

優良職長制度

当社では2013年4月から、現場運営のリーダーとして活躍し、その要となる協力会社の職長のなかから、ものづくりの実績・貢献度・人格等が特に優秀な職長を、「奥村組優良職長(マイスター)」に認定しています。マイスターには、「施工の達人」として培った貴重な経験と技能を伝承するとともに、現場運営や安全衛生活動を励行するリーダーとして他の模範・目標となるよう活躍していただきます。



2025年度撮影



2026年度撮影

Director's Voice

建設現場において何より優先すべきは「安全」であり、労働災害により尊い命が失われるといったことは、絶対にあってはなりません。

当社の業務に関わる全ての役職員、協力会社が安全ルールの徹底は言うまでもなく常に「安全最優先」の意識を持ち、労働災害の撲滅に向けて全社一丸で安全衛生管理活動に取り組み、安全で快適な職場環境の形成に努めます。

さらに、建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及促進や、外国人労働者の雇用等、建設業を取り巻く環境の変化にも的確に対応していきます。

安全品質環境本部長
川中 伸彦

INDEX

Introduction

[SECTION 01](#)
[価値創造の源泉](#)
[SECTION 02](#)
[価値創造を実現する戦略](#)
[SECTION 03](#)
[価値創造を支える基盤](#)
[環境](#)
[人材戦略](#)
[安全衛生](#)
[人権・サプライチェーンマネジメント](#)
[社会との関わり方](#)
[コーポレート・ガバナンス](#)
[コンプライアンス](#)
[リスクマネジメント](#)
[社外取締役メッセージ](#)
[SECTION 04](#)
[価値創造の成果](#)

PICK UP

[トップメッセージ](#)
[2030年に向けたビジョン](#)
[中期経営計画](#)
[社外取締役メッセージ](#)

人権・サプライチェーンマネジメント



人権

人権方針

奥村組のシンボルマークは「人」を象徴したものです。これは“人と自然を大切にし、未来づくりに貢献するヒューマン・コンストラクター”をめざすという私たちのことを表現しています。また、企業行動規範において「人の尊重」を掲げ、安全で働きがいのある環境を確保し、個性・創造性を大切に作る企業風土を醸成することを明示しています。

このような理念のもと奥村組グループは、持続可能な開発目標(SDGs)の達成にあたり、人権の保護・促進を重要な要素と位置づけており、社員一人ひとりを公正に扱い、性別、年齢、国籍、人種、宗教、性的指向、性自認、出身地、障がいの有無などを理由とした差別、職場におけるハラスメントなど人権を侵害する行為を禁止することはもとより、当社グループの事業活動に関わる全ての人びとの人権を尊重することを表明するため、「奥村組グループの人権方針」をここに定め、人権尊重への取り組みを推進していきます。

- 1. 適用範囲**

本方針は奥村組グループの全役職員(契約・派遣社員等含む)に対して適用されます。また、奥村組グループの事業に関連する協力会社、調達先等のビジネスパートナーに対して本方針への支持、遵守を期待します。
- 2. 人権尊重に関する国際規範の支持・尊重**

奥村組グループは、国際人権章典、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、国際的な人権規範を支持、尊重します。
- 3. 事業活動における人権尊重の責任**

奥村組グループは、事業活動において他者の人権を侵害しないことに努めるとともに、人権への負の影響が生じた場合には適切に対処することにより人権尊重の責任を果たしていきます。
- 4. 人権に関するガバナンス体制**

奥村組グループの人権に関する各種取り組みについては、奥村組の取締役会の監督のもと設置された「ESG/SDGs推進委員会」が本方針に基づき推進していきます。
- 5. 人権デュー・ディリジェンス**

奥村組グループは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施していきます。なお人権デュー・ディリジェンスはその実効性を高めるため必要に応じて見直しを行います。
- 6. 是正・救済**

奥村組グループは、人権に関する様々な相談を受け付ける守秘義務の守られた通報窓口を社内外に設置しており、奥村組グループが人権に対する負の影響を引き起こしている、または助長していることが明らかになった場合には、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。
- 7. 教育**

奥村組グループは、本方針が理解され、事業活動全体に反映されるよう、全役職員に対して教育・研修を実施します。
- 8. ステークホルダーとの対話・協議**

奥村組グループは、人権への潜在のおよび実際の負の影響に対応するため、関連するステークホルダーと対話や協議を行います。
- 9. 情報開示**

奥村組グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、ウェブサイトなどにより報告していきます。

サプライチェーンマネジメント

パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築をするため、重点的に取り組みを推進しています。

直接の取引先だけでなくサプライチェーンの深い層の取引先に働きかけることにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。

手形払および保留金の廃止

協力会社の皆さまに対する支払条件について、2026年9月請求分(支払日:10月15日)より、手形払(債務引受方式を含む)および保留金の運用を廃止し、「全額現金払」とすることにしました。協力会社の資金繰りを改善し、より安定的なパートナーシップを構築することで、サプライチェーン全体の関係強化を図っていきます。

 「協力会社の皆さまに対する支払い条件の見直し」については、[こちらをご参照ください](#)。

「労務費見積り尊重宣言」への取り組み

一般社団法人日本建設業連合会(日建連)より発表されている「労務費見積り尊重宣言」に基づき、国が定めた公共工事設計労務単価を参考に協力会社との契約金額を定め、建設技能者へ適切な賃金が支払われるよう指導を進めています。

 「労務費見積もり尊重宣言」については、[こちらをご参照ください](#)。

建設技能者を大切にする企業の自主宣言 《愛称:職人いきいき宣言》

当制度は、技能者を大切に、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者がその旨を内外に宣言することにより、技能者・エンドユーザーに至るまでのサプライチェーンの中で当該事業者が適切に評価され、ひいては受注機会が確保されることや、就業者に選ばれる事などにより処遇改善の取組が持続的に行われることとなる枠組みを作ることが目的としています。

当社は、建設産業の担い手確保のため、本宣言の主旨に賛同し、宣言を行い、建設技能者の処遇改善に向けて取り組みを開始しています。

 「建設技能者を大切にする企業の自主宣言(奥村組自主宣言)」については、[こちらをご参照ください](#)。



INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

社会との関わり方

Social



当社は、お客さま、協力的会、地域社会との双方向のコミュニケーションを通じて信頼関係を構築し、安全かつ高品質な建設サービスの提供を通じて持続可能な社会の実現に貢献しています。



お客さまとの関わり

対話を重視した信頼関係の構築

ニーズに基づく最適な提案と、安全かつ高品質な建設サービスの提供

お客さまの声を踏まえた継続的改善による顧客満足度を向上

技術セミナー

お客さまとの対話および知見共有の場として、技術セミナーを開催しています。本セミナーは1988年の初回開催以来、2025年度までに計36回を重ねてきました。2025年12月12日に京王プラザホテル新宿（東京都新宿区）で開催した「第36回技術セミナー」では、顧客を中心に約370名の方々にご参加いただきました。「持続可能なまちづくり」をテーマに、社会インフラの老朽化や人口減少などの課題を踏まえた地域づくりのあり方について、基調講演や産官学の専門家によるパネルディスカッションを通じて、多角的な視点から知見を共有しました。



パネルディスカッション

アフターケア

竣工後の定期点検やメンテナンスを担うアフターケア窓口を設置し、建物の不具合に迅速に対応できる体制を整えています。また、竣工した建物ごとに「建物カルテ（修繕・改修記録等を含む）」を作成し、竣工後も、建物の運用状況の変化に応じた設備更新など、担当者を選任してお客さまの多様なニーズに対応しています。

お客さまアンケート

工事完成時および定期点検時にお客さまアンケートを実施し、営業・設計・施工・品質・安全など各項目における評価やご意見を収集しています。アンケート結果を分析し、各項目の評価傾向や課題の把握を行うとともに、特に評価が低い項目については、原因と対応策を整理し、必要な処置を講じることで、顧客満足度の向上と信頼関係の強化に継続的に取り組んでいます。



協力的会との関わり

安全衛生協会の活動を通じた現場力の向上

優良職長制度によるモチベーションの向上・人材等の確保

CCUS活用により技能者の見える化と人材育成を推進

奥村組協力的会

支社店ごとに安全衛生協力的会を組織し、協力的会独自の活動や各種会議体による意見交換、ホームページでの情報発信等を通じてコミュニケーションを図っています。当社と協力的会との緊密な相互連携を深めることで、生産技術の向上、労務管理の改善、安全管理レベルの向上、経営の合理化および良質な資材の調達を推進し、相互扶助の精神に基づき協力的会の労働福祉の向上および当社と協力的会の事業発展に寄与することを目的として活動しています。

スーパーマイスターの認定

優良職長制度の最上位である「スーパーマイスター」に認定された場合、その年に開催する安全大会で認定証が授与されます。「スーパーマイスター」のモチベーション向上、そして優秀な人材と協力的会の確保に向けた取り組みとして行っています。



安全大会における表彰式

建設キャリアアップシステム (CCUS)

「CCUS」を、業界全体で技能者一人ひとりの「技能」や「経験」をしっかりと「認め」「育てる」仕組みとして、現場で働く技能者の皆さまの処遇改善、将来のキャリアの見える化につながる画期的なインフラと考え、積極的に導入し運用しています。当システムの運用にあたり、取引先企業の皆さまには「事業者登録」および労働者一人ひとりの「技能者登録」を進めていただいています。



現場に設置されたCCUSカードリーダー



地域社会との関わり

地域との交流を通じた建設業の理解促進と信頼関係の構築

インフラ整備・災害対応による安全・安心な地域づくりへの貢献

奥村記念館

当社にとってゆかりの深い奈良の地に、地域の皆さまへの感謝の気持ちを込めて、創業100周年の節目に建設した「奥村記念館」を無料開放しています。当社の得意技術である免震を採用した建物で、実際に設置された免震装置を間近でご覧いただける点が特長です。建物内には、休憩スペースとともに、地震の揺れと免震効果を体感できる「地震・免震体験装置」、免震装置の有無による建物の揺れの違いを視覚的に示す「免震比較模型」、「シールドマシン模型」などを展示しています。また、当社の歴史を紹介するスペースも設けて、来館者の皆さまに建設技術や当社への理解を深めていただく機会を提供しています。さらに、アマチュア音楽家の方々に発表の場を提供し、来館者にも楽しんでいただけるよう、コンサートを定期的に開催しています。



奥村記念館 外観



コンサートの様子

現場見学会/体験学習会

建設工事への理解を深めていただくため、現場見学会や体験学習会を実施しています。



地元幼稚園対象の現場見学会



地元小学生対象の体験学習会

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

[トップメッセージ](#)

[2030年に向けたビジョン](#)

[中期経営計画](#)

[社外取締役メッセージ](#)

コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

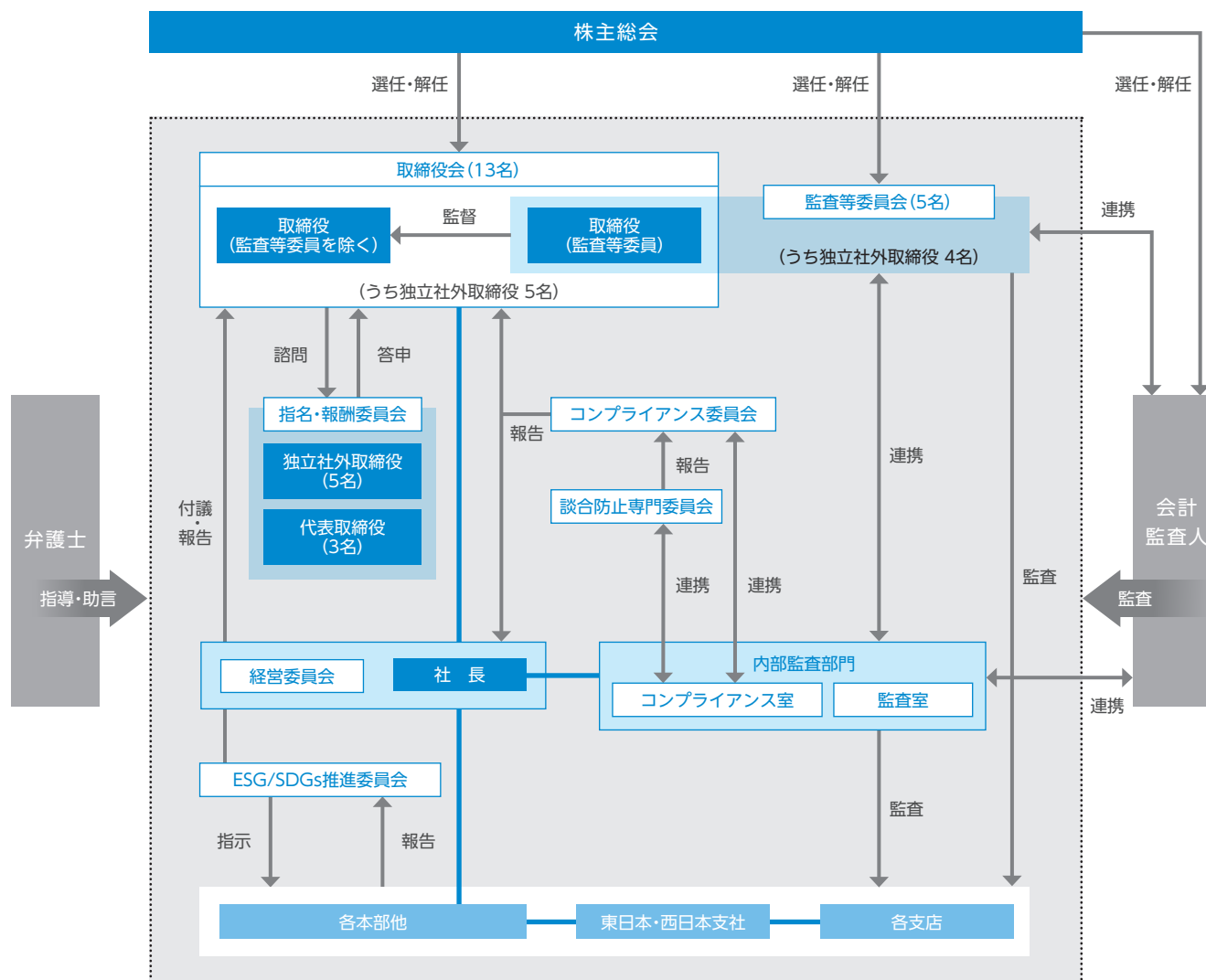
「社会から必要とされ続ける企業」であることを目指し、経営の公正性・透明性の確保と企業価値の向上のために、企業行動規範に則り、アカウンタビリティを最重視した取締役会の意思決定、監査等委員会のモニタリングを通じてコーポレート・ガバナンスの充実を図ることとしています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社では、独立社外取締役の比率を3分の1以上とする中で、コーポレート・ガバナンス体制をより一層強化するとともに、経営の意思決定を迅速化することによって、さらなる企業価値向上を図ることを目的として、監査等委員会設置会社制度を採用しています。

取締役会は、取締役13名（社外取締役5名含む）で組織し、経営に関する重要事項の意思決定および業務執行の監督を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



INDEX

Introduction

SECTION 01 価値創造の源泉

SECTION 02 価値創造を実現する戦略

SECTION 03 価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04 価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance



取締役会		
経営監督機能の強化を図るため、独立社外取締役5名を選任しています。月に1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営に関する重要事項の意思決定および業務執行の監督を行っています。		
構成員		
13名	取締役(監査等委員を除く) 8名	奥村 太加典、金重 昌宏、小西 邦武、榎木 正成、中谷 泰之、松島 弘幸、木村 真也、上田 理恵子
	取締役(監査等委員) 5名	前田 栄治、佐々木 晃、廣瀬 恭子、小椋 栄里、古宮 久枝
議長		奥村 太加典
開催頻度		月に1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催
2025年度の具体的な検討・審議内容		主に経営方針・戦略、株主総会議案、決算・財務、役員人事・役員報酬、各事業の進捗状況等について審議・決定および報告したほか、中期経営計画(2025～2027年度)の策定等の重要事項について審議等を行いました。

指名・報酬委員会		
取締役会の任意の諮問機関として、取締役等の指名・報酬に関する重要事項を審議する指名・報酬委員会を設置しています。同委員会は、独立社外取締役を委員長とし、構成員の過半数を独立社外取締役とすることで、その独立性を確保しており、取締役の指名・報酬などの決定プロセスの客観性・透明性の向上を図っています。		
構成員		
8名	独立社外取締役 5名	前田 栄治、廣瀬 恭子、小椋 栄里、古宮 久枝、上田 理恵子
	代表取締役 3名	奥村 太加典、金重 昌宏、松島 弘幸
委員長		前田 栄治
開催頻度		必要に応じて開催
検討・審議内容		主に株主総会に付議する取締役の選任議案や取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について審議しています。

監査等委員会		
監査等委員会設置会社制度を採用しており、監査の実効性を担保するため、常勤の監査等委員を選任しています。常勤の監査等委員が行う経営全般にわたる監査状況については、監査等委員会において毎月報告がなされ、各監査等委員が確認・審査する体制を採っています。		
監査等委員会は、監査の方針、職務の分担等に従い、会社の内部監査部門と連携のうえ、重要な会議への出席、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人等からその職務の執行状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧ならびに代表取締役との面談を通じ意見表明を行い、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査し、必要に応じグループ会社に対しても事業の報告を求めることとしています。		
構成員		
5名	独立社外取締役 4名	前田 栄治、廣瀬 恭子、小椋 栄里、古宮 久枝
	常勤 1名	佐々木 晃
委員長		前田 栄治
開催頻度		原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて開催
検討・審議内容		監査方針、監査計画の策定や監査報告書の作成、会計監査人の評価および再任の適否の審議、監査結果の報告等

経営委員会		
取締役会の専決事項以外の業務執行に関する重要事項、ならびに取締役会に対する付議事項について審議、決定する機関として経営委員会を設置しており、原則として毎月開催するほか、必要に応じて開催することとしています。また、同委員会は委員に独立社外取締役を加えることで、業務執行の適法性・適正性および経営判断の妥当性の確保につなげています。		
構成員		
6名	取締役(監査等委員を除く) 5名	代表取締役社長 奥村 太加典、営業本部長 金重 昌宏、土木本部長 中谷 泰之、建築本部長 木村 真也、管理本部長 松島 弘幸
	独立社外取締役 1名	監査等委員会委員長 前田 栄治
議長		奥村 太加典
開催頻度		原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて開催
検討・審議内容		取締役会の専決事項以外の業務執行に関する重要事項、ならびに取締役会に対する付議事項

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance



役員一覧 (2026年6月26日現在)

おくむら たかのり
奥村 太加典
代表取締役社長



かねしげ まさひろ
金重 昌宏
代表取締役



こにし くにたけ
小西 邦武
取締役



かしき まさなり
樫木 正成
取締役



なかたに やすゆき
中谷 泰之
取締役



まつしま ひろゆき
松島 弘幸
代表取締役



きむら しんや
木村 真也
取締役



うえだ りえこ
上田 理恵子
取締役※



まえだ えいじ
前田 栄治
取締役
(監査等委員)※



ささき あきら
佐々木 晃
取締役
(常勤監査等委員)



ひろせ きょうこ
廣瀬 恭子
取締役
(監査等委員)※



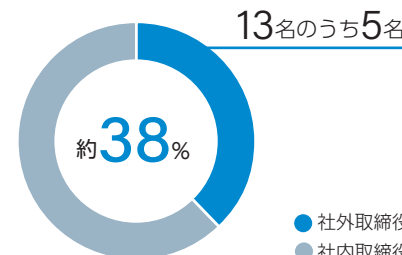
おぐら えり
小椋 栄里
取締役
(監査等委員)※



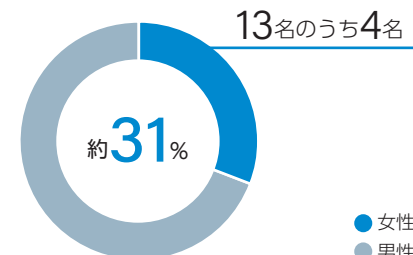
こみや ひさえ
古宮 久枝
取締役
(監査等委員)※



社外取締役比率



女性取締役比率



※会社法2条第15号に規定する社外取締役

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉SECTION 02
価値創造を実現する戦略SECTION 03
価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance



スキル・マトリックス

当社の取締役会の構成ならびに各取締役が有する専門性・経験は次のとおりです。

氏名			地位	在任 期間 (年)	委員会構成員		各取締役が有する専門性・経験						
			担当		指名・報酬 委員会	ESG/SDGs 推進委員会	企業経営	財務 会計 ファイナンス	法務 リスク管理 コンプライアンス	営業 マーケティング	建設技術	海外事業	人事 ダイバーシティ
奥村 太加典	男性		代表取締役 社長	32	○	◎	●			●	●		●
金重 昌宏	男性		代表取締役 専務執行役員	6	○	○	●			●	●		
			営業本部長										
小西 邦武	男性		取締役 常務執行役員	2		○	●			●	●	●	
			西日本支社長										
檉木 正成	男性		取締役 常務執行役員	2		○	●			●	●		
			東日本支社長										
中谷 泰之	男性		取締役 常務執行役員	3		○	●			●	●	●	
			土木本部長										
松島 弘幸	男性		代表取締役 常務執行役員	2	○	○	●	●	●				●
			管理本部長										
木村 真也	男性		取締役 執行役員	1		○	●				●		
			建築本部長										
上田 理恵子	女性	社外 独立	取締役	4	○		●			●			●
前田 栄治	男性	社外 独立	取締役(監査等委員)	4	◎		●	●		●		●	
			監査等委員会委員長										
佐々木 晃	男性		取締役(常勤監査等委員)	2				●	●				●
廣瀬 恭子	女性	社外 独立	取締役(監査等委員)	2	○		●			●		●	●
小椋 栄里	女性	社外 独立	取締役(監査等委員)	0	○			●	●			●	
古宮 久枝	女性	社外 独立	取締役(監査等委員)	0	○				●				●

(注) 1 上記は、各取締役が有する専門性・経験の全てを表すものではありません。
2 指名・報酬委員会およびESG/SDGs推進委員会における「◎」は委員長を、「○」は委員を示しています。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ



取締役会の構成に関する考え方

当社は2019年4月に策定しました「2030年に向けたビジョン」の実現を見据え、「企業価値の向上」、「事業領域の拡大」および「人的資源の活用」を事業戦略の基本方針とする中期経営計画を推進しています。同事業戦略を踏まえ、取締役会として備えるべき主なスキル等を特定し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性等を勘案のうえ適切な構成となるよう努めています。

なお、「企業価値の向上」に資する取り組みとして、ICTの活用による生産性の向上を担うICT統括センター、技術開発の推進等による技術優位性の向上を担う技術本部、「事業領域の拡大」に向けた新規事業の推進を担う事業創生本部、「人的資源の活用」を図るうえで大前提となる安全管理のほか、品質環境管理を担う安全品質環境本部の各本部組織の長には、それぞれ執行役員等を選任しており、取締役会への陪席などを通じて、各分野の推進状況等を共有することで取締役会の実効性の向上を図っています。

社外取締役の選任理由等

氏名	選任理由および期待される役割の概要
取締役 上田 理恵子	ワーキングマザーを総合的に支援する会社を設立し、その経営に携わってこられるなど、ダイバーシティならびに女性活躍に関する豊富な知識と経営に関する高い見識を有しており、当社における経営判断の妥当性確保のために有益であると判断し、選任しています。 また、主に創業者および企業経営者としての視点に基づく助言等をいただくとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員として、独立した客観的な立場から、経営の監督機能を果たしていただくことを期待しています。
取締役 (監査等委員) 前田 栄治	日本銀行の要職を歴任されたほか、金融経済調査や経営コンサルティングなどを手掛ける企業の経営に携わってこられるなど、金融および経済に関する豊富な知識と経営に関する高い見識を有しており、当社における経営判断の妥当性確保のために有益であると判断し、選任しています。 また、主に企業経営者としての視点に基づく助言等をいただくとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員長として、独立した客観的な立場から、経営の監督機能を果たしていただくことを期待しています。
取締役 (監査等委員) 廣瀬 恭子	工業用ミシン部品の製造・販売を手掛ける企業の経営に携わってこられるほか、大阪商工会議所の要職を務め、女性の活躍支援に注力するなど、ダイバーシティならびに女性活躍に関する豊富な知識と経営に関する高い見識を有しており、当社における経営判断の妥当性確保のために有益であると判断し、選任しています。 また、主に企業経営者としての視点に基づく助言等をいただくとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員として、独立した客観的な立場から、経営の監督機能を果たしていただくことを期待しています。
取締役 (監査等委員) 小椋 栄里	公認会計士として企業会計の実務に携わってこられるなど、特に高度な会計知識と経営に関する高い見識を有しており、当社における業務執行の適正性および経営判断の妥当性確保のために有益であると判断し、選任しています。 また、主に公認会計士としての専門的見地から助言等をいただくとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員として、独立した客観的な立場から、経営の監督機能を果たしていただくことを期待しています。
取締役 (監査等委員) 古宮 久枝	検察官および弁護士として企業に関わる法務の実務に携わってこられたほか、法務省の要職を歴任されるなど、特に高度な法的知識と組織マネジメントに関する業務の豊富な経験を有していることから、当社における業務執行の適法性および経営判断の妥当性確保のために有益であると判断し、選任しています。 また、主に弁護士としての専門的見地から助言等をいただくとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員として、独立した客観的な立場から、経営の監督機能を果たしていただくことを期待しています。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ



取締役の報酬等

取締役 監査等委員である 取締役を除く	■ 方針 取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）の報酬は、職責等を踏まえた適正な水準とすること、業績および企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとなること、ならびに株主との価値共有に資することを基本方針とし、金銭報酬としての定額報酬および業績連動報酬（賞与）、非金銭報酬としての株式報酬により構成することとしています。 社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、独立的な立場から経営監督機能を果たすことや、職務が直接業績と連動しないことを踏まえ、定額報酬のみとしています。 また、報酬の決定プロセスは、客観性と透明性が担保されたものとしています。 ■ 定額報酬、業績連動報酬および非金銭報酬の割合 定額報酬、業績連動報酬（賞与）および非金銭報酬（株式報酬）の割合については、業績指標の目標値を達成した場合に概ね63%、25%、12%となるように設定しています。 なお、当社は2026年5月15日開催の取締役会において同年7月1日付で取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬制度を改定することについて決議しており、改定後においては上記の割合が概ね58%、25%、17%となるように設定しています。 ■ 手続き 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬額については、定額報酬に係る報酬テーブルおよび同テーブルに基づく個人別の支給額、業績連動報酬に係る算定基準および同基準に基づき事業年度終了後に算定する個人別の支給額、ならびに非金銭報酬に係る役位に応じた個人別の譲渡制限付株式基準額を、指名・報酬委員会が取締役会の諮問を受けて審議し、その答申を得たうえで取締役会の決議により決定することとしています。
	監査等委員である 取締役 監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しており、独立的な立場から経営監督機能を果たすことや、職務が直接業績と連動しないことを踏まえ、定額報酬のみとしています。

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			支給人員 (名)
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 (監査等委員を除く) (社外取締役を除く)	251	167	51	31	8
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	18	18	—	—	1
社外取締役	37	37	—	—	5

(注) 1 上記には、2025年6月27日開催の第88回定株主総会終結の時をもって退任した取締役に対する報酬等を含んでいます。
2 非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬として2025年度に費用計上した額です。

定額報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬のうち、定額報酬については、身分および役位ごとにその責任や役割等に応じた報酬テーブルを策定し、同テーブルに基づいて支給額を決定のうえ毎月支給することとしています。

業績連動報酬

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）の個人別の報酬のうち、業績連動報酬（賞与）については、算定基準等を定めた規程を策定し、一定の支給条件を満たした場合に、当該事業年度の業績を表す指標として最も重視している「連結営業利益」の実績額と連動させて支給額を決定のうえ毎年7月に支給することとしています。

非金銭報酬

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）の個人別の報酬のうち、非金銭報酬については、譲渡制限付株式を割当てることとし、同株式および同株式の払込のための出資の目的とされる金銭報酬債権の取扱いを定めた規程を策定し、役位に応じた基準額に基づき、取締役会の決議により割当株式数を決定のうえ同取締役会の決議により定められた日に割当てることとしています。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance



取締役会の実効性の分析・評価、その結果の概要

当社は年に1回、取締役会議長を実施責任者として、各取締役から取締役会の運営等に関する評価・意見を確認するなどして、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の機能向上に活用することとしています。

2025年度においては、取締役会評価の結果、当社の取締役会は引き続き適切に機能しており、取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認しています。

一方で、取締役会のさらなる実効性向上に向けて取り組むべき課題も抽出されており、今後改善に努めていくとともに、取締役会評価を毎年実施していくことで、取締役会の実効性を継続的に高めていくこととしています。

評価プロセス

	実施概要
評価実施	全取締役を対象とした 自己評価アンケートを実施・集計
取締役会で 評価結果を報告	ディスカッションを通じた課題の抽出
	改善方針の検討・決定
次年度	改善方針を踏まえた取り組みの実施

前年度抽出した課題に対する取り組み

1. 女性の経営幹部登用を見据えた環境整備

女性の経営幹部登用を見据えた環境整備の一環として、管理職への積極的な登用、女性の採用者の一定数確保に努め、候補者人材の裾野拡大を進めました。

2. 社外取締役への研究開発動向の情報提供の充実

取締役会開催前に、研究開発をテーマとした社員プレゼンテーションを実施し、社外取締役の理解を深めました。

今年度抽出した課題

- ・女性の経営幹部登用を見据えた環境整備の継続
- ・取締役会における説明内容のさらなる充実(特に投資案件に関するコスト・リスクの説明の充実)
- ・取締役会における議題の選別(重要議題への時間配分の最適化)

社外取締役へのサポート体制

社外取締役に対し、取締役会の開催に際しては、代表取締役または社長室等が必要に応じ、議事内容に関する事前説明を実施しています。また、監査等委員に対しては、監査等委員会のスタッフ機能を有する監査室が監査の状況ならびに会社の現況について適時報告しています。

取締役に対するトレーニング方針

当社は、取締役が期待される役割と責務を適切に果たせるよう、次のとおり必要な知識の習得や更新の機会を提供し、その費用面も含めて支援することとしています。

社外取締役については、高度な専門知識または他社での経営経験を有する人物を選任しており、招聘時に当社の組織や制度をはじめ事業内容等について説明する機会を設け、就任後も取締役会や監査等委員会等を通じた当社事業に係る最新情報の提供のほか、工事所の視察、役職員との意見交換など、当社事業への理解を深めるための機会を設けています。

社内取締役については、当社事業に精通した人物を選任しており、就任時には役員の法的責任やコーポレート・ガバナンスに関する書籍等を通じて、就任後には集合研修やeラーニング等を通じて、経営の監督に必要な知識を得る機会を設けています。さらに常勤の監査等委員には、継続的に外部のセミナーや研修会等を通じて、監査に必要な知識の習得や更新を図る機会を設けています。

2025年度は外部講師を招き「資本市場の近時動向と企業価値経営のあり方」をテーマとした勉強会を行ったほか、工事所見学会を実施しました。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance



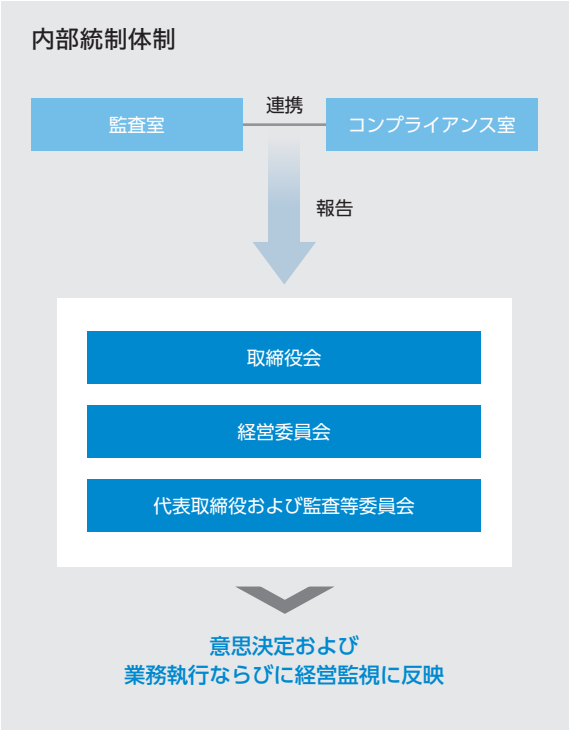
執行役員 (2026年9月1日現在)

※取締役兼務者

副社長執行役員	社長補佐営業担当 兼 ダイバーシティ担当 小坂 肇			
専務執行役員	営業本部長 金重 昌宏 ※	営業本部技術担当 大西 亘	営業本部技術担当 湯山 和利	
常務執行役員	営業本部営業担当 林 孝憲	西日本支社長 小西 邦武 ※	営業本部技術担当 中田 峰示	東日本支社長 樫木 正成 ※
	土木本部長 中谷 泰之 ※	管理本部長 松島 弘幸 ※	クロスアイ統括本部長 兼 事業創生本部長 大熊 一由	
執行役員	東日本支社 名古屋支店長 町田 博紀	西日本支社 関西支店長 堀 順一	西日本支社国際支店長 兼 国際工事部長 山本 祐司	
	東日本支社副支社長 土木事業担当 梅沢 雄一	建築本部長 木村 真也 ※	東日本支社副支社長 建築事業担当 北野 孝之	東日本支社 東京支店長 安井 啓祐
	西日本支社副支社長 建築事業担当 中山 秀樹	安全品質環境本部長 川中 伸彦	技術本部長 岡村 正典	西日本支社副支社長 土木事業担当 下部 裕司
	営業本部技術担当 佐藤 彰芳	管理本部副本部長 兼 人財戦略部長 藤本 義浩	東日本支社 東北支店長 野崎 文隆	西日本支社 九州支店長 町田 義文
	西日本支社 広島支店長 三村 仁士	営業本部副本部長 兼 公共営業推進部長 兼 民間営業推進部長 久野 和敬	西日本支社 四国支店長 太田 潤	東日本支社 札幌支店長 加藤 雅一
	東日本支社 中央新幹線神奈川県駅 統括工事所長 大川 俊紀			

内部統制システム

絶えず変動する経営環境のなかで、企業として社会的責任を果たしつつ、事業にともなうリスクを管理し収益を上げていくため、内部統制システムの適切な整備、運用を図っています。内部統制機能の強化および運用状況の検証を図るため、会計監査を担当する監査室とその他業務執行全般の監査を担当するコンプライアンス室が連携して内部監査に当たる体制を採っており、その監査結果については、適時、取締役会、経営委員会、代表取締役および監査等委員会に報告され、意思決定および業務執行ならびに経営監視に反映するようにしています。また、財務報告に係る内部統制が有効に機能することを確保するため、「財務報告の基本方針」に則り、システムの継続的な見直しを行っています。



INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

コンプライアンス

Corporate Governance



コンプライアンスに関する教育等の継続的な取り組みとともに、法令はもとより企業倫理に則った事業活動を展開しています。

経営理念・企業行動規範

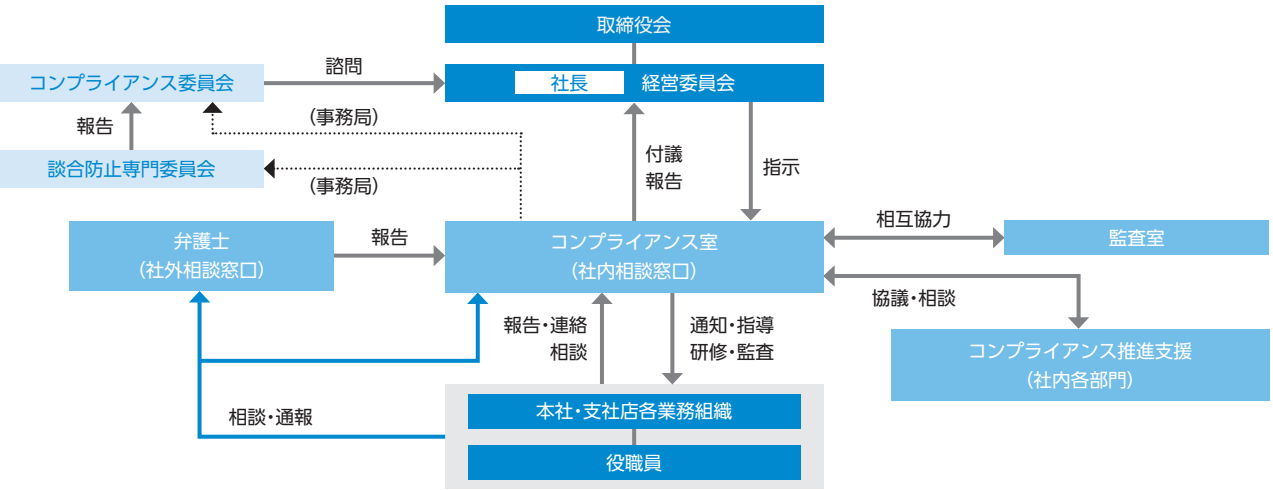
当社は、コンプライアンスを経営上の重要課題として位置づけており、あわせて「コンプライアンスとは、経営理念および企業行動規範を踏まえた法令、社内規則および企業倫理の遵守をいう」と定義しています。この経営理念および企業行動規範を中心に据えて日常業務を遂行するため、重要な業務分野における方針、計画、日常業務を支える規程およびマニュアルを策定しています。

ハラスメントの防止

当社は、企業行動規範のもと、コンプライアンス行動基準を定め、その一つとして「人権の尊重と差別的取扱いの禁止」を規定し、ハラスメントの防止に取り組んでいます。具体的には、各種ハラスメントに該当する行為を説明・例示した「ハラスメント防止マニュアル」を制定し、これを周知するなどしてハラスメント行為の防止に努めています。

コンプライアンス体制

コンプライアンスの浸透、定着と諸施策の審議を目的として、独立社外取締役、営業、土木、建築、管理の各本部長、弁護士などで構成されるコンプライアンス委員会のほか、独占禁止法の遵守徹底を図るため、社外有識者を招聘した談合防止専門委員会を設置しています。また、コンプライアンス室では、関連規程の整備や内部監査、研修を実施し、コンプライアンスの継続的な定着を図っています。



相談・通報窓口

「社内通報規程」を制定し、コンプライアンス違反行為などの未然防止および早期発見、早期解決を図るため、本来の業務ラインとは別に、コンプライアンスに関するさまざまな相談を受け付ける通報窓口を社内、社外(弁護士事務所)に設置しています。同規程においては、窓口に通報があった場合に通報者および通報内容の機密保持、通報者への不利益な取り扱いの禁止についても規定しています。

社内教育・研修

代表取締役は、コンプライアンスの徹底を図るため、社内における教育、啓蒙活動に注力しています。なお、2025年度は、「入札等における不正防止」、「外国公務員贈賄規制」および「施工体制適正化」をテーマとした研修を実施しています。

コンプライアンス強化の取り組み

コンプライアンス室長以下、コンプライアンス担当者がその職務を遂行するにあたり、常に心懸けるべき事項を「コンプライアンス担当者行動規範」として定め、コンプライアンス活動のレベルアップを図っています。

反社会的勢力の排除

当社は、企業行動規範において「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関係をもたない」との基本方針を定めています。

管理本部総務部を対応統括部署とし、それぞれの支社店に不当要求防止責任者を設置するとともに、所轄警察署や顧問弁護士とも連携をとりながら対応する体制を構築しています。

また、外部団体を通じて反社会的勢力に関する情報収集に努めているほか、「暴力団等対応マニュアル」などを整備しコンプライアンス教育を通じて研修活動を実施するとともに、取引業者との工事下請負契約約款等に暴力団排除条項を導入しています。

反競争的行為の禁止

独占禁止法の遵守徹底を図るため、社外有識者(弁護士)を招聘した談合防止専門委員会をコンプライアンス委員会のもとに設置しています。同専門委員会は、コンプライアンス担当部長およびコンプライアンス室が任用する担当者が実施する内部監査の結果を踏まえ、同法違反防止策の立案ならびにその妥当性および有効性の検証ないし確保等を審議し、その審議結果および活動状況等についてコンプライアンス委員会に報告することをその任務としています。

また、「入札談合防止マニュアル」を整備し、役職員に周知徹底しています。

INDEX

Introduction

SECTION 01

価値創造の源泉

SECTION 02

価値創造を実現する戦略

SECTION 03

価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04

価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

リスクマネジメント

Corporate Governance



情報セキュリティガバナンス施策

顧客情報や会社の情報資産をサイバー攻撃等の脅威から守るために、情報セキュリティ体制を構築し、情報セキュリティポリシーに準じて対策を実施しています。

ポリシー・規程

情報セキュリティポリシーの社長宣言を基に、情報セキュリティ規程等を整備しています。

体制

重大インシデント発生時には緊急対策本部を設置し、各部門が発注者と連携して対応します。

リスク管理

リスク分析を踏まえ、奥村組CSIRTにてリスク対応計画を実行しています。

モニタリング・監査

SOC・セキュリティコンサルタントと連携し、モニタリング・監査を実施しています。

教育・訓練

各部門およびサプライチェーンに対して、情報セキュリティ教育を定期的に実施しています。

法令遵守

個人情報保護法等、関連する法令を遵守し、コンプライアンス教育を徹底しています。

事業継続計画(BCP)

大地震などの自然災害が発生した場合や感染症が流行している場合においても事業活動を継続ないしは速やかに復旧し、社会の期待に応えるべく必要な体制を迅速に構築します。

当社は、これまでに培ってきた災害対応のノウハウや感染症への対応実績をもとに事業継続計画(BCP)を構築しており、甚大な被害が想定されている首都直下地震や南海トラフ地震にも備えるため、BCPの継続的な見直しと定期的な訓練・検証により実効性の強化を図っています。

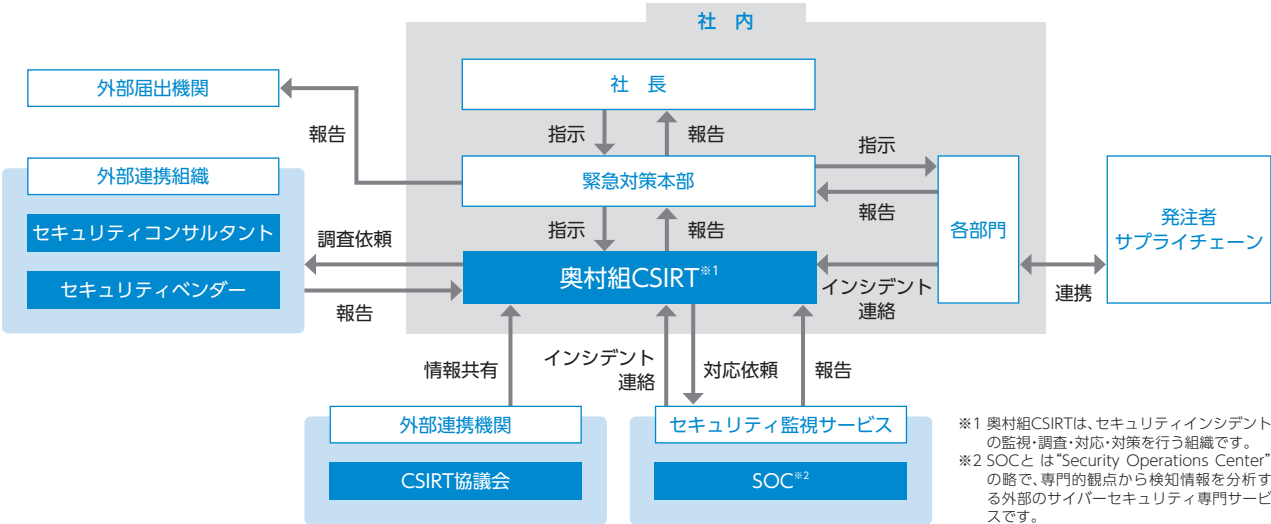
事業継続計画(BCP)の基本方針

企業活動に大きな被害を及ぼすおそれのある自然災害が発生した場合等においても、事業活動を継続ないしは速やかに復旧し、経営理念に掲げる「社会から必要とされ続ける企業」として、社会の期待に応えるべく、そのために必要な体制を構築します。有事の際には、まず従業員およびその家族の安否確認と安全の確保に加え、事業活動を展開できる体制を早急に整え、事業の停止にともなう企業価値の損失を最小限に抑制する一方、顧客等の支援や建設業の社会的使命ともいうべきインフラおよび地域の生活基盤の復旧に努めます。また、平時の取り組みとして、自社および顧客の施設に対し当社の有する防災・減災の技術を駆使して、有事の際の被害軽減や経済的な損失の回避を図るとともに、BCPの継続的な改善に取り組みます。

震災訓練の実施

2025年9月4日に、防災意識の向上と災害対応手順の確認を目的とした全社一斉の震災訓練を実施しました。本訓練では、出勤時間帯の震災発生を想定し、全役職員の安否や出勤可否の確認、災害対策本部の立ち上げ、施工中の工事所における被災を想定した模擬対応などを行いました。また、今回は全社的な被災を想定し、通常は大阪に設置する本社災害対策本部を東京にも設置のうえ、支社店からの報告など種々の情報を双方間で共有するとともに、備蓄品の使用方法等の確認、徒歩圏内の社員を中心とした災害対策本部の立ち上げ、被災想定現場付近の勤務者に対する応援要請、安否確認システムを活用した災害対策本部要員の参集要請等といった内容も盛り込み、より実践的な訓練としました。

セキュリティ体制



※1 奥村組CSIRTは、セキュリティインシデントの監視・調査・対応・対策を行う組織です。
※2 SOCとは“Security Operations Center”の略で、専門的観点から検知情報を分析する外部のサイバーセキュリティ専門サービスです。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

リスクマネジメント

Corporate Governance



業績等へ影響を与える可能性がある」と認識している主要なリスクを、次のとおり、有価証券報告書で開示しています。

ステークホルダーの判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事業等のリスクを特定し、それに対する各事業および管理部門の取り組み状況をコンプライアンス室において定期的に確認、検証し、代表取締役 に報告のうえ、留意点を社内に通知することにより、リスクの顕在化防止に努めています。また、損失の危険の管理に資するため、自然災害発生時の対応マニュアルやクライシスコミュニケーションマニュアル等の整備、運用、さらには事業継続計画 (BCP) の継続的な改善に取り組んでいます。

 第89期有価証券報告書

主要なリスク	主な対策
建設投資の動向	事業環境の変化を見据え、事業戦略に基づき事業領域の拡大を目指すなど、強固な収益基盤の構築に努めていますが、事業ポートフォリオに占める建設事業の割合が大きいため、財政政策の変更による公共投資の縮減や国内外の景気後退等による民間設備投資の縮小など、受注環境が著しく悪化し受注競争が激化した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
資材価格および労務費の変動	主要資材価格および労務費の動向を常時監視し、大きな価格変動が見込まれる際には契約時期を調整する等により適正な価格での調達に努めていますが、原材料や原油価格の高騰、建設技能労働者の不足、需給バランスの偏り等により資材価格或いは労務費が高騰し、コスト増加分を請負代金に反映することが困難な場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
契約不適合責任	品質マネジメントシステムの運用により、施工案件の品質管理の徹底に努めており、品質トラブルおよび顧客クレーム発生時には原因調査や是正を迅速に行っていますが、設計、施工等のサイクルにおいて、万一、重大な欠陥が発生した場合には、企業評価の悪化や契約不適合責任に基づく損害賠償金の支払い等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
労働災害等	労働安全衛生マネジメントシステムの運用により、事業所および建設現場において安全衛生パトロールを実施する等、安全衛生管理には万全を期しており、災害発生時には原因調査や是正を迅速に行っていますが、万一、重大事故や労働災害が発生した場合には、企業評価の悪化や関係官庁からの行政処分等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
取引先の信用リスク	顧客および協力会社についての信用調査を慎重かつ徹底的に行いリスク回避に努めていますが、万一、取引先が信用不安に陥った場合には、債権の回収不能や施工遅延による追加費用の発生等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
保有資産の価格、収益性の変動リスク	事業戦略に基づき、事業領域の拡大のため不動産事業の強化を図っており、不動産取得に際しては採算性等に関する十分な検討を行っていますが、国内外の景気動向や金利動向、不動産市況に著しい変化が生じた場合には、保有不動産の時価の著しい低下等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。 また、取引関係の維持・強化等を目的として保有している有価証券等については、保有にともなう便益・リスクや企業価値向上に資するか等を定期的に精査し、縮減する等見直しを行っていますが、時価が著しく下落した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
PFI事業等のリスク	PFI事業等の期間が長期にわたる事業においては、事業内容、採算性等を精査し参入の可否を慎重に判断していますが、経済動向、法的規制の変更、利用者減少等の市況の変化など、事業環境に著しい変化が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
海外事業にともなうリスク	事業戦略に基づき、事業領域の拡大のため海外事業基盤の強化を図っており、海外事業への取り組みに際しては、詳細な現地調査による情報収集に努めるとともに、為替リスクを回避するため、資金需要に応じた調達方法やヘッジ手段を検討していますが、進出国における政治・経済情勢・法制度や為替相場等に著しい変化が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
新規事業展開のリスク	事業戦略に基づき、事業領域の拡大のため新規事業への参入を図っており、再生可能エネルギー事業等の新規事業への取り組みに際しては、事業性、将来性等に関する十分な検討を行っていますが、予期しない政治・経済情勢、為替相場等の市場の急激な変化等により、事業環境に著しい変化が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
法的規制等	コンプライアンスの徹底を経営上の重要課題と位置づけ、役職員へのコンプライアンス教育を実施するほか、コンプライアンス委員会、談合防止専門委員会を設置し、法的規制の遵守徹底を図っていますが、万一、法令違反が発生した場合には、社会的信用を著しく損ねるとともに、関係官庁からの行政処分や公共発注機関からの指名停止処分等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
自然災害・気候変動等	大規模な自然災害等が発生した場合においても、事業活動を継続ないしは速やかに復旧し、必要な体制を構築できるよう事業継続計画 (BCP) を整備していますが、地震、津波、風水害等の大規模自然災害や感染症の世界的流行が発生し、当社グループの社員や保有資産に対する損害のほか、事業環境の悪化或いはその懸念が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。なお、気候変動に関するリスクおよび対応等については、有価証券報告書に記載のとおりです。
情報管理	情報システムの安定稼働のため、システム基盤はクラウド環境を利用し、アクセス制御、バックアップなどの取り組みを行っていますが、不正アクセス等のサイバー攻撃の被害にあった場合には、システム障害が発生し、業績に影響を及ぼす可能性があります。 また、顧客の機密情報および個人情報等を保全するため、情報セキュリティ体制と社内規程を整備し、教育・訓練を通じて役職員のセキュリティ意識を高める取り組みも行っていますが、サイバー攻撃やパソコン・スマートデバイスの紛失・盗難などによる情報漏洩が発生した場合には、顧客や社会からの信用失墜や損害賠償金の支払い等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
人材確保のリスク	計画的な新卒採用と積極的な中途採用により多様な人材を確保するとともに、働き方改革の推進によるワークライフバランスの向上や人事制度の充実による処遇改善等を進めることで社員のエンゲージメントを高め離職防止に努めていますが、社員が計画通りに採用できない若しくは離職が増加することにより人員の確保が計画通りに進まない場合、適切な人員配置ができず、事業規模の拡大を妨げる、または事業規模の縮小を余儀なくされるなど、業績に影響を及ぼす可能性があります。

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

社外取締役メッセージ



社外取締役(監査等委員)
前田 栄治

2026年度より監査等委員会委員長、指名・報酬委員会委員長を務めています。

私は長年、日本銀行で金融経済の分析、金融機関モニタリング、金融為替市場や国際関連の業務に従事しました。現在は、ちばぎん総合研究所の社長として、企業や地方自治体の課題解決に向けた支援を行っています。変化が激しい時代において、これまでの経験を通じて培ってきた金融経済や企業経営に関する専門知識および俯瞰する力を活かす余地は小さくないと考えます。

奥村組は「堅実経営」と「誠実施工」を信条に、社会のインフラを支える企業として発展してきました。建設業界は人手不足、各種のコスト高、気候変動への対応、DX/AXの推進など、多くの課題に直面しています。そのなかで、奥村組が持続的に発展していくためには、伝統や信条をしっかりと守りながら、諸課題の解決に積極的に取り組み、変化を恐れずに挑戦していくことが不可欠です。

特に私が課題として認識し、取り組みたいと考えているのは以下の三点です。

第一に実効あるコーポレート・ガバナンスの推進です。奥村組は監査等委員会設置会社であり、指名・報酬委員会も設置しています。独立社外取締役が両委員会の過半数を占めており、経営および取締役の指名・報酬プロセスにおける透明性・公正性の確保に努めています。私を含めた社外取締役の多様な経験や専門知識を活かし、客観的な視点から取締役の職務執行の適法性、妥当性を厳にチェック

し、実効性の高いガバナンスを推進していきます。

第二に未来に向けた価値創造への貢献です。建設業界は、社会ニーズの変化とともに進化し続ける必要があります。奥村組が掲げる「2030年に向けたビジョン」のもと、DX戦略の推進や新たな技術開発、事業領域の拡大は、持続的な成長のための重要な要素です。経営コンサルの経験を活かし、奥村組が健全に新たな価値を創造し社会に貢献していけるよう、価値創造に向けた戦略の妥当性や実効性を検証していきます。

第三に人を活かす経営への貢献です。日本は人手不足経済に移行しています。こうしたもとは、DX/AXなどで労働生産性を向上させると同時に、働き方改革やダイバーシティの推進、教育研修などを通じて、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる企業文化を醸成していくことが大事です。奥村組の取り組みがより成果を上げることができるよう、私の知見も踏まえながら適切な提言を行っています。

今後とも奥村組が社会から必要とされ続ける企業となるために、役職員と建設的な対話を重ね、奥村組の健全な発展に向けて尽力する所存です。

重要な兼職の状況

株式会社ちばぎん総合研究所 代表取締役社長
千葉県経済同友会 副代表幹事



社外取締役
上田 理恵子

私は長年、企業経営に携わるとともに、仕事と子育ての両立支援事業を通じて、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりに取り組んできました。こうした経験を活かし、社外取締役として独立した立場から奥村組の持続的な成長と企業価値向上に貢献したいと考えています。

奥村組では、技術力の継承や人材確保が重要な経営課題であると認識しています。近年は若手女性技術者の採用が着実に進んでいます。管理職候補となる中堅層の育成や、出産・育児などのライフイベントを経た後の現場復帰、キャリア継続には課題が残っています。私は、女性活躍を特定の人への支援策ではなく、企業の持続的成長を支える経営戦略の一つと捉えています。多様な人材が能力を発揮し、将来にわたって活躍できる環境づくりを進めることが、組織の活性化や価値創造につながります。また、ライフステージの変化にかかわらず能力を発揮できる職場環境を整えることが、企業の持続的な成長を支える基盤になると考えています。

ステークホルダーの皆さまには、奥村組が培ってきた技術力と誠実な企業文化を大切にしながら、多様な人材が活躍できる組織づくりにも取り組んでいることをお伝えしたいと思います。

社外取締役として、多様な視点から経営を監督し、企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

重要な兼職の状況

株式会社マザーネット 代表取締役社長
株式会社西島製作所 社外取締役
追手門学院大学 客員教授
一般社団法人関西経済同友会 常任幹事

INDEX

Introduction

SECTION 01
価値創造の源泉

SECTION 02
価値創造を実現する戦略

SECTION 03
価値創造を支える基盤

- 環境
- 人材戦略
- 安全衛生
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 社会との関わり方
- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 社外取締役メッセージ

SECTION 04
価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ

社外取締役メッセージ



社外取締役(監査等委員)
廣瀬 恭子

私は長年、ものづくり企業の経営に携わるなかで、企業の競争力を支えるのは「人」の力であると実感してきました。奥村組の「人」をモチーフにした社章には、人的資本経営の本質ともいえる、「人」を原点とする経営理念が込められており、「人」を大切にする堅実な会社であると感じています。

現場視察や社長・執行役員との懇談を重ねるなかで、自社グループでシールド機などの機械・設備を開発・製作できる高い技術力、業界をリードする免震技術に加え、技術研究所やクロスアイでの新たな価値創造への挑戦を高く評価しています。こうした競争力を支えるのも「人」であり、今後とも、人材育成、技術継承、多様な人材が活躍できる環境への投資を後押ししていきます。

また、新規事業への挑戦は将来への投資であると同時に、人材を育てる貴重な機会です。人手不足、DX、防災・減災、インフラ老朽化、脱炭素などの社会課題は成長機会でもあります。本業とのシナジーや自社の強みを活かしながら、明確な目標と進捗の検証により、着実に事業を育成することで、人材の成長と企業価値向上の好循環が生まれるよう、必要な助言を行っていきます。

社外取締役として、これまでの経営経験を活かし、「人」を大切にする理念のもと、企業価値の向上に向け、建設的な助言と適切な監督に努めていきます。

重要な兼職の状況

株式会社広瀬製作所 代表取締役社長
株式会社近鉄百貨店 社外取締役
塩野義製薬株式会社 社外取締役
大阪商工会議所 副会頭



社外取締役(監査等委員)
小椋 栄里

2026年度より監査等委員である社外取締役に就任しました。公認会計士として日米を拠点に多様な企業の財務監査や会計支援に長年携わってきました。さまざまな業種を見てきた経験を活かし、経営の健全性や妥当性の確認という役割に加えて取締役会での多角的な議論にも貢献したいと考えています。

昨今の建設業界は人手不足や資材高騰という供給サイドの厳しい制約下にあり、この環境下で奥村組はDXや新領域への投資を進め収益力の向上を目指しています。その成否を見極めるには会社を知らなければなりません。監査を通じて私が学んだのも、的確な判断は対象への深い理解からしか生まれないということでした。まずは奥村組の事業と現場への理解を深めていきます。

そのうえで、成長投資が着実に成果へ結びつき長期的な価値の向上につながっているかを見ていきます。建設業は受注時の判断が数年を経て成果となる時間軸の長い事業です。そのため、結果が数字に表れてから振り返るのでは遅く、数字の背後にある判断の積み重ねの妥当性を確認する必要があります。こうした検討は経営陣との率直な対話があってこそ可能であり、独立した立場から議論を重ね、健全な意思決定を支えることで奥村組の持続的な成長に貢献していきます。

重要な兼職の状況

公認会計士小椋栄里事務所 代表
Ogura Accounting and Consulting Office 代表



社外取締役(監査等委員)
古宮 久枝

弁護士という立場で法務に携わる以前、法務省・検察庁で、司法や行政に関わる公務に従事し、検察官として、また国の利害にかかわる訴訟の代理人として、長く公益の代表としての業務に従事してまいりました。

今日、政府、民間ともに発せられるメッセージは、日本経済を強化すること、そのため日本企業の持続的成長と企業価値の向上を強く期待し、それを促し、要請する内容にあふれています。企業という個々の民間の主体に対してこのような強い期待がされるようになったのも、国内の諸課題や国際社会における日本の状況などを背景にしたものに他なりません。企業の経営の安定という水準にとどまらず、資本を集約し、多数の人員を擁する企業体組織にしかなし得ないような、より明確なインパクトのある中長期的な企業価値の向上が求められており、このことは、株主その他の関係者の利益にとどまらず、社会的、公益的な要請と認識しています。

客観的な立場に立ちつつ、かかる要請に対して貢献できるような、緊張感を持って果たすべき役割を務めたいと考えています。

重要な兼職の状況

森・濱田松本法律事務所外国法共同事業 弁護士

INDEX

Introduction

SECTION 01 価値創造の源泉

SECTION 02 価値創造を実現する戦略

SECTION 03 価値創造を支える基盤

環境
人材戦略
安全衛生
人権・サプライチェーンマネジメント
社会との関わり方
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
社外取締役メッセージ

SECTION 04 価値創造の成果

PICK UP

トップメッセージ

2030年に向けたビジョン

中期経営計画

社外取締役メッセージ