Asanuma

INTEGRATED REPORT 2026

淺沼組 統合報告書



創業理念・長期ビジョン

創業理念

和の精神　誠意・熱意・創意

長期ビジョン

顧客・協力会社、株主、社員の満足度の向上、および地球環境・社会への貢献に邁進する企業

創業140年（2032年1月）時点でのありたい姿
（2024年4月、中期3ヵ年計画スタートのタイミングで、長期ビジョンを「創業140年時点でありたい姿」と定義付けをし内容を変更）

淺沼組は、あらゆる方々に支えられて事業を営んでいます。仕事を任せてくださるお客さま、現場の施工をともに担う協力会社さま、当社を応援してくださっている株主さま、そして会社を動かす社員。これら全てのステークホルダーに満足していただき、「淺沼組で良かった」と思っていただける事業活動を行う会社でありたいと考えます。また同時に、地球の一員として、社会の一員として、地球環境と社会のより良い未来を創る企業を目指しております。

経営方針

「仕事が仕事を生む」の信念の下、誠実なモノづくりに専心します。

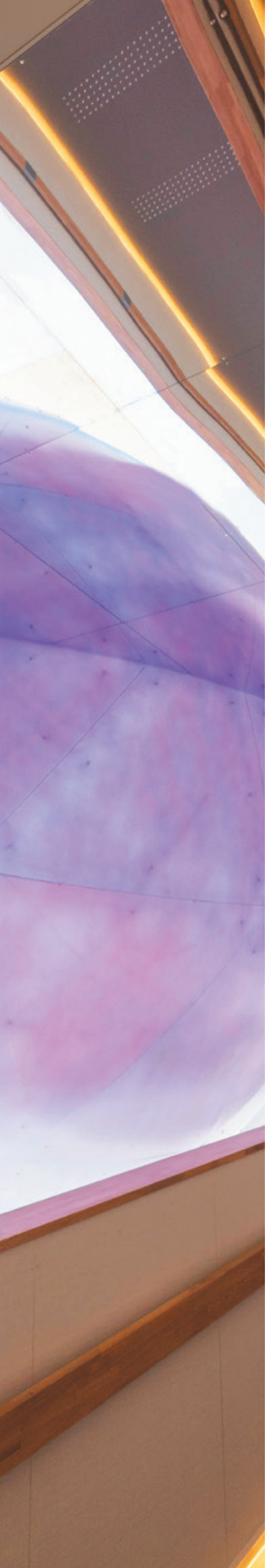
- 社会の安全・安心・快適の増進に貢献します。
- 技術力・知力・感性を磨きます。
- 現場・現物・現人主義を貫きます。
- 堅実経営に徹します。

中期3ヵ年計画

2024～2026年度の計画

詳細はP.15を参照

1. 国内コア事業の強化
2. リニューアル事業の強化
3. 人材の獲得・確保・育成
4. DX推進
5. ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化
6. 環境・社会への貢献



[編集方針]

淺沼組では、これまで発行してきた「CSR報告書」を廃止し、2024年度より「統合報告書」を発行いたしました。本報告書は、当社および当社グループの経営戦略、財務情報、ESGの取り組みなどについて統合的にお伝えするとともに、ステークホルダーの皆さまに、当社グループに対する理解をより深めていただくことを目的としています。

[報告対象範囲]

- **対象範囲**：株式会社淺沼組および連結子会社
- **対象期間**：2025年4月1日～2026年3月31日（一部対象期間前後の情報を含めています。）

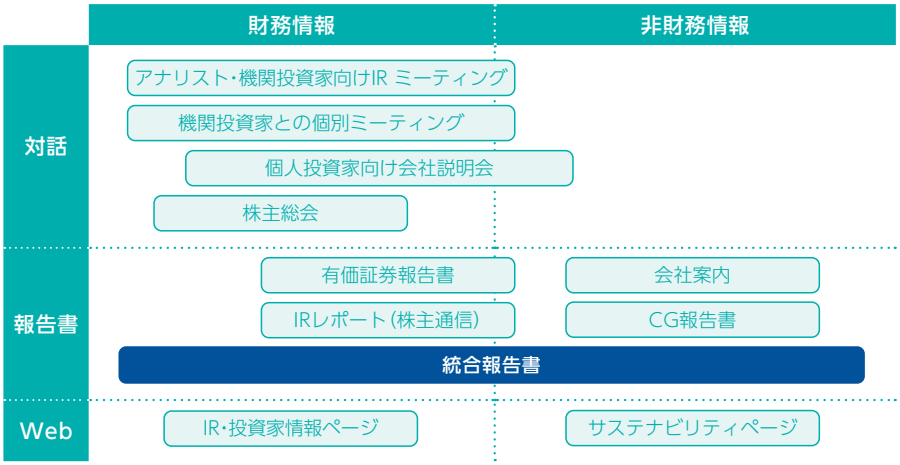
[免責（将来の見通しに関する注意事項）]

本報告書に掲載しております計画、予測または見通しなど将来に関する事項は、本報告書発行日現在における当社の戦略、目標、前提または仮定に基づいており、実際の業績は、さまざまな要素により記載の計画、予測または見通しなどと異なる結果となる可能性があります。

[参考ガイドライン]

- 環境省　環境報告ガイドライン
- 経済産業省　価値協創ガイダンス
- IFRS財団　国際統合報告フレームワーク
- GRI　サステナビリティ・レポーティング・スタンダード

[情報開示体系]



[その他（発行年など）]　発行年：2026年10月発行

Contents

イントロダクション

1 創業理念・長期ビジョン
3 At a glance
5 淺沼組の歴史
7 淺沼組の特徴・強み

価値創造プロセス

9 トップメッセージ
15 中期3ヵ年計画
21 価値創造プロセス
23 6つの資本
25 マテリアリティ
26 海外展開50周年

成長戦略

31 建築事業
36 土木事業
38 海外事業
39 技術開発

サステナビリティ経営

43 サステナビリティ関連担当役員メッセージ
44 サステナビリティ推進委員会の取り組み
45 GOOD CYCLE PROJECT

E 環境

47 環境方針・温室効果ガス削減目標
48 ZEB・ZEHへの取り組み
49 環境マネジメントシステム
50 CDP気候変動質問書 2025年度の主な環境目標と実績
51 投入資源と副産物実績
52 TCFD提言への賛同

S 社会

53 人材戦略－働き方改革の推進
54 ダイバーシティの推進 障がい者雇用の推進
55 人材育成
56 安全衛生
57 協力会社とのパートナーシップ
58 社会貢献活動

G ガバナンス

61 コーポレート・ガバナンス
62 役員一覧
63 スキル・マトリックス 役員報酬制度
64 取締役会実効性評価
65 社外取締役対談
67 株主・機関投資家とのコミュニケーション
68 リスクマネジメント
69 コンプライアンス
70 情報マネジメント

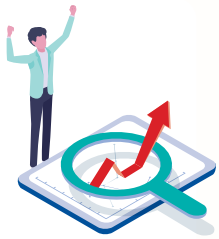
財務セクション・会社概要

71 財務データ
73 非財務データ
74 会社概要

At a glance

データで見る 浅沼組

（2026年3月31日現在）



ROE

10.9%

自己資本比率

42.1%



営業利益

7,211 百万円

売上高

1,752億



94百万円

平均勤続年数

（単体）



21.8年

創業

134年





関連会社数

（非連結含む）

11社



従業員数

営業拠点

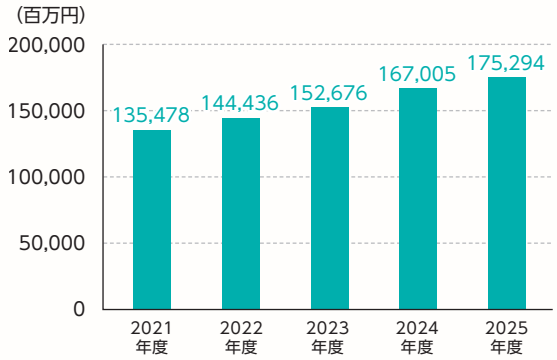


22箇所

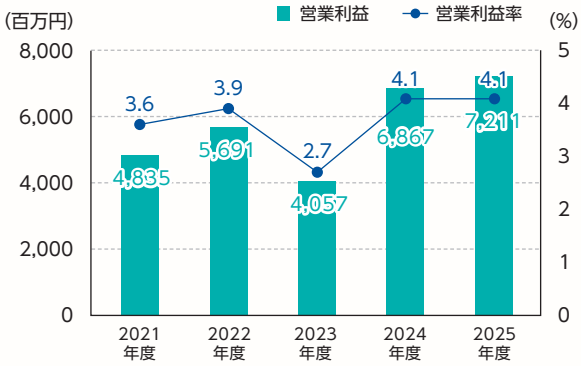
（内、グアム1箇所）

1,806名

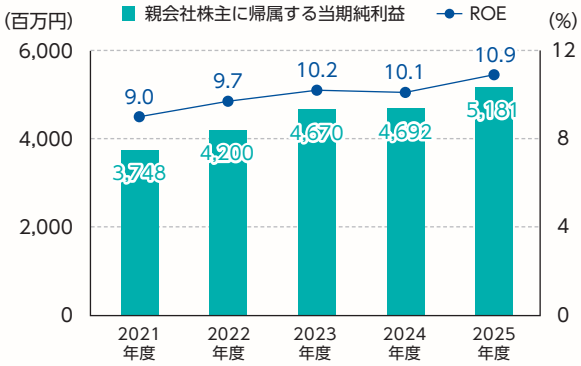
売上高



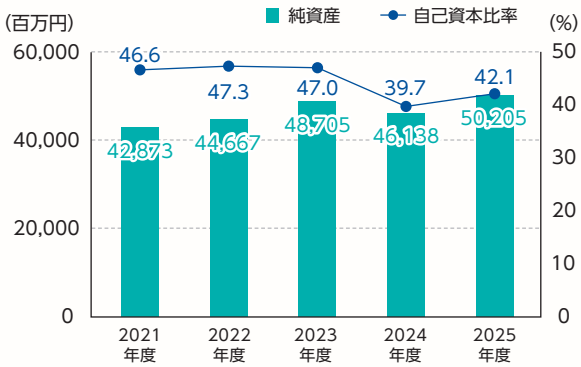
営業利益(額・率)



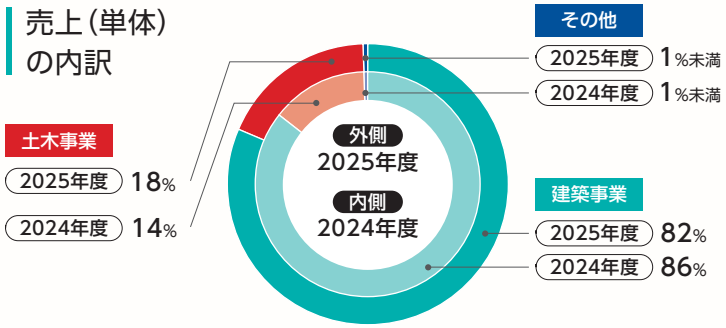
親会社株主に帰属する当期純利益・ROE



純資産・自己資本比率



売上(単体)の内訳

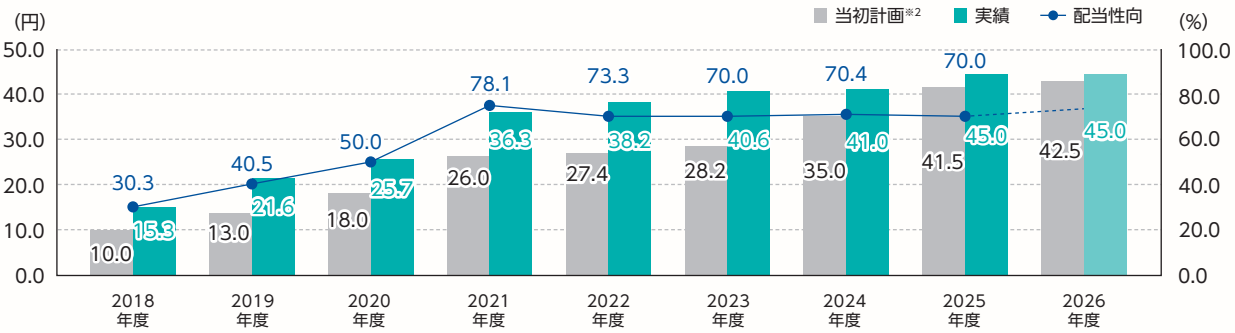


事業別売上高

(百万円)

	2024年度	2025年度
建築事業	134,318	130,144
土木事業	20,957	27,964
その他	445	488
合計	155,720	158,596

配当金額・配当性向



※1 2018/10/1株式併合(10株→1株)、2022/8/1株式分割(2分割)、2024/8/1株式分割(5分割)を実施しているため、記載金額は割合調整を実施
※2 2018年度、2021年度、2024年度を初年度とした各中期3ヵ年計画にて開示した当初の計画。但し、2025年度の配当金額は中期3ヵ年計画にて開示していないため、2025/5/14付の決算短信にて開示した予想金額を記載

淺沼組の歴史

当社は創業以来130年以上にわたり、変わらぬ「ものづくりへの情熱」と「創業理念」を胸に、人々の想いに真摯に向き合い、磨き続けてきた技術力を通じて、お客さまや社会と信頼関係を築きながら歩んできました。
これからもその姿勢は変わらず、社会の安全・安心・快適を支える存在として社会の発展に貢献してまいります。

起源～

淺沼組創業

淺沼組の起源は大和国郡山藩の藩主、柳澤家の普請方として仕えた淺沼家に由来します。
明治に入り、1892年（明治25年）大工棟梁に転身した淺沼幸吉が現在の奈良県大和郡山市に建設請負業淺沼組を開業しました。
1901年に継承した初代淺沼猪之吉は宮大工として社寺建築で活躍。また、上市町立尋常高等小学校建設で大きな評価を得たことで、「学校の淺沼」が諸官庁の間で認識され、その後も多くの学校建設に携わりました。

創業者 淺沼幸吉




淺沼組本店（大和郡山市今井町）


奈良県立畝傍中学校

1927年～

会社設立と飛躍的な成長

1934年（昭和9年）に2代目淺沼猪之吉が継承、1937年に株式会社淺沼組を設立し、拠点を大阪に移しました。
学校建築の受注が相次いだほか、大阪市立桃山病院や大阪市の市営住宅など大規模工事を完遂。常に新しい建築技術を模索し鉄筋コンクリート造など近代建設時代の要望に応えました。
業務拡張に伴って東京・名古屋へ進出した後も飛躍的な成長を遂げ1940年の決算では受注高が1,000万円を突破しました。

設立時の社章


大阪市立桃山病院

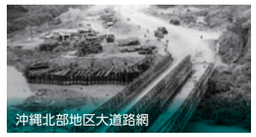

下寺町集合住宅

1945年～

戦後復興期の業容拡大

終戦後の復興と急速な経済発展に伴い建設需要が増大しました。当社は建設技術の高度化や機械化投資により、工期の短縮と工事の大型化を実現。多岐にわたるプロジェクトを手がけ、営業網を全国に拡大しました。
土木分野では国内に前例のない仕様であった沖縄の北部地区大道路網を完成させました。当社の本格的な土木部門のスタートであり、この経験が後の重機土木に強みを持つ淺沼組につながりました。


大阪統制無線中継所


沖縄北部地区大道路網

1969年～

東証一部上場と海外展開、技術研究所の発足

総合建設会社としての基盤を確立した当社は1969年（昭和44年）に東証一部上場を果たしました。
当社にとっての３大工事であった、筑波大学・研究施設など建設工事、沖縄各所の通信網整備工事、奈良の市庁舎・県立病院建設工事を完遂。海外ではグアムを拠点にサイパンでの工事を受注するなど海外事業の礎を築きました。土木では初の本格海上工事として関西国際空港の連絡橋建設を担いました。
1987年には技術研究所を設立し、現在まで経験と実績を積み重ねています。


関西国際空港連絡橋


筑波大学学生宿舎


奈良市庁舎

1989年～

試練の時代と技術開発

バブル崩壊の影響や建設投資の大幅な減少などで業績が落ち込み、建設業界全体が試練の時代を迎えましたが、当社は徹底した経営改革で危機を乗り越えました。
またさまざまな技術開発により、多様化する建設ニーズに対応。淺沼組超高層RC工法を開発し、2003年（平成15年）には当時西日本一の高さを誇る51階建集合住宅（シティタワー大阪）を設計施工しました。さらに阪神・淡路大震災を受けて高まった免震・制振構造の要請にも技術で応えました。


シティタワー大阪


京都大学稲盛財団記念館

現代

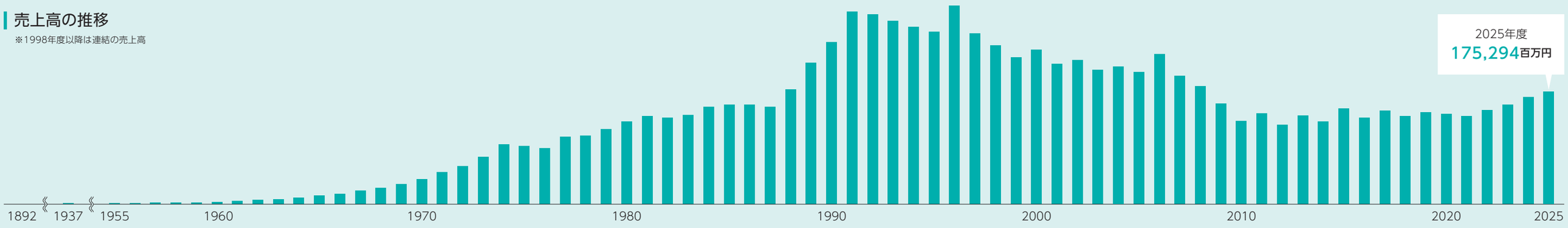
建設業の未来を見つめて


2025年日本国際博覧会
オランダパビリオン（大阪府）

事業地域の多角化を目的とした海外子会社のM&Aや、2021年（令和3年）に発表したリニューアルブランド「ReQuality」の推進など、持続可能な経営を目指した取り組みを行っています。
さらに2024年には創業140年（2032年）時点でのありたい姿として長期ビジョンを設定し、「中期３ヵ年計画（2024年度～2026年度）」を策定しました。
2025年には、大阪・関西万博においてオランダパビリオンの施工を担当するなど、プロジェクトを通じて存在感を高めています。
淺沼組は全てのステークホルダーに満足していただける事業活動を行う会社であると同時に、地球環境と社会のより良い未来を創る企業を目指してまいります。

売上高の推移

※1998年度以降は連結の売上高



淺沼組の特徴・強み

1 堅実経営、リスクを極小化したバランス型経営

■ 経営方針通りの堅実経営

無理な受注をせず、受注時利益率の確保や施工体制の確保など、さまざまな視点で戦略的な受注の獲得に努める「選別受注」を徹底

▶ 利益率や品質の確保に寄与

■ 特に建築において、多様な工種・案件をバランス良く獲得

▶ リスク分散および多様な工種の実績の積み上げを実現

過去の厳しい経営環境においても、これらの堅実経営こそが当社の持続性と成長の原動力となってきたもの

(参考)「選別受注」とは

1. 諸条件を多角的にチェックする受注(以下、例)
・受注時利益率(工事種類などに応じてハードルが異なる) ・4週8閉所での工程 ・社員・協力会社の配置確保
・案件ごとに顧客との適切な支払条件を設定、立替金額の管理・キャッシュフローの維持 ・その他、施工の難易度など

2. バランス型ポートフォリオを意識した受注(以下、例)
・工事種類などに応じた上限値・目標値を設定 ・建築官庁比率の目標設定

2 ノウハウ・対応力による高品質な施工とサービスが生んだ、130年超の歴史と信頼

■ 顧客の要望に真摯かつきめ細やかに対応

・日本国内ゼネコンの売上高では上位20位前後を推移する中堅ゼネコンであり、意思決定において小回りが利きやすい組織特性
・創業者の信念「仕事が仕事を生む」の文化が根付いており、顧客の要望に真摯に向き合い、きめ細やかに対応する企業風土

■ 「現場力」=現場社員の問題解決力・顧客折衝力の高さへの自負

・案件規模は大手に比べ小さいため、現場社員は着工前～竣工まで、施工の全てのフェーズを経験するとともに、多様な工種に携わり経験を蓄積
・上記により、現場社員には総合的なノウハウ・アイディアがあり、高い問題解決力・顧客折衝力を有すると自負する

■ ネガティブ事象に対する徹底した原因追及と知見の蓄積

・施工不具合などといったネガティブ事象に対して、誠実に向き合い、原因追及を徹底する仕組みができており、改善策などを会社全体の知見・ノウハウとして蓄積。新たな現場が開始される際には、「図面検討会」や「施工検討会」において、品質に関するノウハウを有する専門部署も参画し、案件の点検を行うことで、高品質な施工を提供

3 先進的な視点を持ち、早くから挑戦する精神

■ 環境配慮の取り組み、環境配慮型ビジネスに早期着手

・2010年～「エコフレンドリーASANUMA21」、2021年～「GOOD CYCLE PROJECT」を立ち上げ、名古屋支店改修PJは、業界内でも注目を浴び、国内外から18個の受賞、顧客を中心に延べ2,000人超が見学に来訪するほどの反響多数

■ リニューアルを成長戦略の柱に

・いち早く「受け身のリニューアル」から「攻めのリニューアル」に転じ、中長期戦略の柱の一つとして強化ブランド「ReQuality」を展開

■ ガバナンス・資本効率を意識した経営に積極対応

・中堅ゼネコンの中で早い段階から取り組み、現在も株主還元や資本効率経営・IR活動も積極的に実施

4 建設好きや会社に愛着を持つ社員が多い

■ 仕事に誇りを持ち、人を大切にし、会社に愛着を持つ社員

当社には、ものづくりへの情熱と仕事への誇りを持ち、お客さまや仲間、そして会社を大切に思う社員が数多くいる。建物の細部にまでこだわり、自ら携わった現場に愛着を持ち、子どもや孫にも入社を勧める。こうした社員一人ひとりの想いこそが、創業130年を超えて培ってきた信頼の礎となっている。

淺沼組の強みの結晶

名古屋支店改修PJ

■ 「循環型建築」×「リニューアル」という、先進的な視点

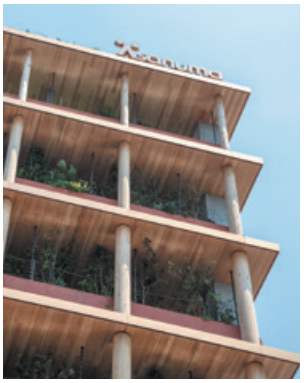
■ 技術力・知恵・経験値の集大成

■ 建築への情熱とこだわり

■ プロジェクト決行を見定める経営層の意思決定の力、中堅ならではの思い切った判断

① 国内外で認証取得・18個の賞を獲得
② 顧客を中心に延べ670社・2,000人超が名古屋支店見学、高い評価
③ 名古屋支店を見て優秀な社員が入社







オランダパビリオン

■ 建築人としての誇りと情熱

■ 顧客要望へのきめ細やかで粘り強い対応

■ 技術力・知恵・経験値の集大成

① オランダ王国とのご縁、総領事から寄せられた評価
② 現代建築の「移築」という史上初の循環型建築への挑戦
③ 多大な広報効果、地上波の番組にも登場
④ 万博をきっかけに循環型建築推進者などのさまざまなつながりや人脈



総領事からのコメント

大阪・関西万博への参加にあたり、私たちオランダは「地球規模の課題を共に解決し、次世代に希望とひらめきを伝える」というビジョンを掲げました。未来を担う世代に、地球規模の課題と向き合うインスピレーションを与えたい。その思いを「新たな幕開け」として形にすることを目指しました。その象徴となるオランダパビリオンを現実のものにしてくださったのが淺沼組です。1970年の大阪万博で大きな貢献を果たした淺沼組が、今回私たちにとって最も信頼できるパートナーでした。数多くの壁を乗り越え、あらゆる局面で共に尽力してくださったことに心から感謝を申し上げます。その姿勢はまさに「星5つ」に値すべきものであり、皆さんが成し遂げた仕事を大いに誇りに思っていただきたいと思います。

Top Message

現場を起点に、信頼を積み重ねる。140年企業へ向けた堅実な経営を貫き持続可能な社会と企業の未来を築く。

代表取締役社長　浅沼 誠

変化する市場環境を冷静に見据え 堅実な事業運営で社会の期待に応える

市場を取り巻く環境は、目まぐるしい変化の只中にあります。不安定な国際情勢を背景に、資材価格の高騰や納期の長期化などが生じており、今後も慎重な見極めが求められる局面が続くものと認識しています。こうした環境が経営におよぼす影響を懸念していましたが、2025年度の売上高は1,752億円（前年比＋5%）となり、堅調な業績を維持。現時点では受注環境にも大きなマイナス影響は表れておらず、引き続き多くのお客さまからお声がけをいただいています。

資材価格の高騰は今後も続くことが予想されるため、お客さまの側にも「さらに価格が上昇する前に計画を進めたい」という意向が見られ、受注機会の増加につながっています。一方で、この先の市場を冷静に見据えれば、手放しで楽観することはできません。資材価格の上昇がさらに加速すれば、いずれは新築案件への投資意欲が冷え込む可能性もあります。

そうした市場の波があっても、建設業が果たすべき使命が揺らぐことはありません。2026年は熊本をはじめ各地で大きな自然災害が発生しました。我々建設業には地域のインフラを守り、人々の安全・安心な暮らしを支えるという普遍的な使命があります。国家戦略である「令和の国土強靭化対策」にも示されている通り、防災・減災に向けた社会的な投資は今後さらに加速していくでしょう。当社としても時代のニーズと社会の要請を的確に捉え、堅実な事業運営を継続してまいります。



深刻化する人材不足に向き合い 持続可能な建設業への変革に挑む

今後の経営を考える上で、私が最も強い危機感を抱いているのが「人材」、とりわけ実際に現場でものづくりを行う職人の不足と高齢化です。多くの案件を確保できていたとしても、実際に建物をつくる「手」が不足していれば、事業を成り立たせることはできません。

現在、協力会社の皆さまには多大なご尽力をいただき、必要な人員を計画通り確保できています。しかし、実態としては外国人労働力への依存度が高まっており、若い世代の新規入職者が極めて少ないという切実な声も聞いています。また、業界全体で生産性向上が求められる中、建物の構造も従来のRC造（鉄筋コンクリート造）から、工場生産の比重が高いS造（鉄骨造）やPC（プレキャストコンクリート）工法へとシフトしています。その結果、特定の職種に仕事が集中し、限られた職人を取り合う状況も生まれています。

職人の技術は一朝一夕で身につくものではありません。「手が空いているから別の作業を」と簡単に人を融通できる世界でもありません。だからこそ当社は、単なる発注者と受注者という関係を超え、協力会社の皆さまとともに建設業の将来を考え、行動していく必要があります。建設業を若い世代が希望を持てる産業へと変えていくため、抜本的な構造改革に正面から取り組んでまいります。

大阪・関西万博で示した技術力と挑戦心
建物に新たな価値を吹き込む、次世代の建設業を拓く

2025年度の当社の大きな成果の一つが、大阪・関西万博におけるオランダパビリオンの施工です。資金や工期、施工の特殊性など、非常にハードルの高いプロジェクトであり、当初は社内でも「本当にやり遂げられるのか」と尻込みする空気があったことは事実です。しかし、「やるからには全社一丸となってやり遂げよう」と決断し、現場と内勤部門が総力を結集して困難に立ち向かいました。結果として、オランダパビリオンの関係者から高い評価をいただいたほか、マスコミなどからも大きな反響が寄せられ、当社の技術力や環境対応力を広く社会に発信する絶好の機会となりました。何より、困難なプロジェクトをやり遂げた社員一人ひとりの大きな自信と誇り、そしてモチベーションの向上につながったことは、当社にとっても大きな財産です。オランダパビリオンは「循環型建築」をコンセプトに、万博閉幕後の解体・移築を前提として設計しました。移築プロジェクトも着実に前進しています。

こうした環境への配慮や資源の有効活用は、これからの時代における重要なニーズであり、企業価値を高める力にもなると考えています。

当社は以前より、既存建物の長寿命化や付加価値向上を図るリニューアル事業「ReQuality」や、人間にも地球にもよい循環をもたらす「GOOD CYCLE PROJECT」に注力してきました。当社名古屋支店の改修プロジェクトはその代表例であり、お客さまからも大きな反響をいただいています。これからは、単に古くなった建物を綺麗にするだけでなく、環境負荷の低減や人々のウェルビーイングの向上にもつながる提案が必要です。これまで培ってきた技術力を結集し、建物に新たな価値を吹き込むことで、お客さまや社会の期待に応えていきます。

一方で、建設業を志す若い技術者の多くは、街のシンボルとなるような大規模な新築建物を、ゼロから自分の手でつくり上げたいという熱い夢を抱いて入社してきます。これからは新築だけでなく、建物を生まれ変わらせるリニューアルにも光を当て、その魅力を積極的に発信していくことが重要です。リニューアルを若い技術者から羨望されるような仕事へと社内の意識を変え、一人ひとりの意識とモチベーションを高めていくことも、今後の経営課題の一つだと認識しています。





140年企業を見据えた事業ポートフォリオの最適化と次世代を担う人材の育成

当社がこれから140年というさらなる歴史を刻み、持続的に成長していくためには、目先の業績だけを見るのではなく、事業ポートフォリオのバランスを戦略的にコントロールし、次世代を担う人材を継続的に育成していくことが不可欠です。現在は大型案件が積み上がり、業績としては非常に良い形になっています。一方で、仕事の大型化やS造への偏りが進むと、若手社員が現場監督や所長として全体をマネジメントする経験を積む機会が減少し、技術やノウハウの継承が限られてしまいます。現役世代が引退した後、現場を任せられる中間層が育っていないという深刻な事態を招きかねません。若手が早く一人前になるためには、小～中規模の案件で、自ら考え、判断し、周囲を動かしながら現場をつくり上げていく経験が必要です。そのために、仕事の量だけでなく、質やバランスを考え、将来の人材育成まで見据えた選別受注を行っていきます。

また、新卒採用では、大卒初任給の引き上げや奨学金返還支援制度の導入など、若い世代が安心して働ける環境の整備を強化。2026年は70名の新入社員を迎えました。入社後の研修も充実させ、資格取得に向けた教育を集中的に行っています。採用した人材を一日も早く一人前として育て上げ、それぞれの現場で活躍できるようにすることは、会社の責任でもあります。人を採用するだけで終わらせず、育て、成長する機会をつくり、その成長を会社の力へとつなげていく。こうした「人への投資」をこれからも続けてまいります。

さらに、国内市場の景気変動に左右されにくい収益基盤を構築するためには、海外事業を含めた事業ポートフォリオの強化も重要です。海外事業については、今年で進出50周年を迎えるグアム営業所が教育関連の大型案件を受注し、次のステップにむけた足場を固めてくれました。先日M&Aを実施したシンガポールの塗装会社にも大きな期待を寄せています。現地では法規制に基づき一定周期で塗装の塗り替えが必要となることから、安定したリニューアル需要が見込めます。国内で培ってきた知見と海外事業を組み合わせることで、新たな事業の柱へと育てていきたいと考えています。

建築、土木、リニューアル、海外……それぞれの事業が持つ強みを活かし、互いに補完し合うことで、景気の波に左右されない強靭な収益基盤を構築していきます。そして、こうした事業の成長を支えるのは、最終的には「人」です。140年企業を見据え、事業と人の両面から、持続的に成長できる会社のかたちをつくってまいります。



ガバナンスとDX推進によって、信頼と人にしか生み出せない価値を守る

企業が持続的に成長するための大前提は、ガバナンスとコンプライアンスの徹底です。これまでさまざまな取り組みを進めてきましたが、ハラスメントやコンプライアンスに関する問題が起こっていることも現実です。日々の何気ない判断や行動が、会社の信用を左右することもあります。特に現在は、メールやデジタルツールを通じて情報を簡単にやり取りできる一方で、知らないうちに重要な情報を扱うリスクも高まっています。だからこそ、社員一人ひとりの意識を高め、慢心しない企業文化をつくっていかなければなりません。今一度、私自身を含めて全社の意識を引き締め、自らの行動を振り返る必要があると強く感じています。

また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進にも注力しています。機械化やシステム化によって現場の生産性を高め、社員の負担を減らせる部分は、スピード感を持って変えていくべきです。現場がより働きやすく、より良い仕事ができる環境をつくることが、DXの基本的な目的だと考えています。一方、何もかもAIやデジタルに頼れば良いというわけではありません。人が担うべきことと、機械やAIに任せることを明確に見極める必要があります。AIは膨大な情報をもとに瞬時に答えを示してくれますが、それだけに頼ってしまえば、自分なりの答えを導き出す力が失われてしまう懸念があります。私たちの仕事は、ただ図面通りに建物を建てることではありません。お客さまが何を求めているのか、言葉にならない想いや背景を汲み取り、それを形にしていく仕事です。そこには、データだけでは捉えきれない感情があり、人と人とのコミュニケーションによって初めて生まれる価値があります。お客さまに寄り添い、対話を通じて信頼を築くという「人にしかできない価値」を見失ってしまえば、私たちの仕事は単なる工場製品の組み立てと変わらなくなってしまいます。効率化できるところは徹底的に効率化する一方で、人にしかできない判断や対話、創意工夫を大切にし、DXを人がより人らしく、より価値の高い仕事に力を注ぐための手段として活用していきます。これからも当社ならではの価値を磨き、お客さまから選ばれ続ける企業を目指します。





一つひとつの仕事に誠実に向き合い、社員と社会に選ばれ続ける企業を目指す

創業者である淺沼幸吉は、「仕事が仕事を生む」という信念を大切にしていました。これは、立派な仕事をすることで会社の信用が生まれ、その信用こそが次の仕事をいただく最大の資本になる、という考え方です。当社はこの信念を受け継ぎ、現場を第一に考えた企業経営を実践しています。一つひとつの現場に真摯に向き合い、お客さまから「淺沼組に頼んで良かった」と言っていただける最高の仕事を提供し続けることが次の受注へとつながる最大の営業戦略に他なりません。

その中で、私は売上高や企業規模をむやみに追い求めるつもりはありません。大切なのは、社員が健康でいきいきと働き、その家族や協力会社の皆さまの生活を支え、そして株主の皆さまにも安定的に利益を還元できる、持続可能な経営基盤を維持することです。「汗は流してもいいが、冷や汗は流したくない」というのが、私の偽らざる本音。無理な規模拡大によって過度なリスクを抱えるのではなく、現在のポジションを活かしながら、他社にはないキラリと光る独自の技術力と人間力を持ち合わせた「唯一無二のゼネコン」でありたいと願っています。

これからも、ステークホルダーの皆さま全員が“ハッピーになれる未来”を目指し、堅実かつ誠実に歩みを進めてまいります。今後とも変わらぬご支援とご期待を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

中期3ヵ年計画（2024～2026年度）

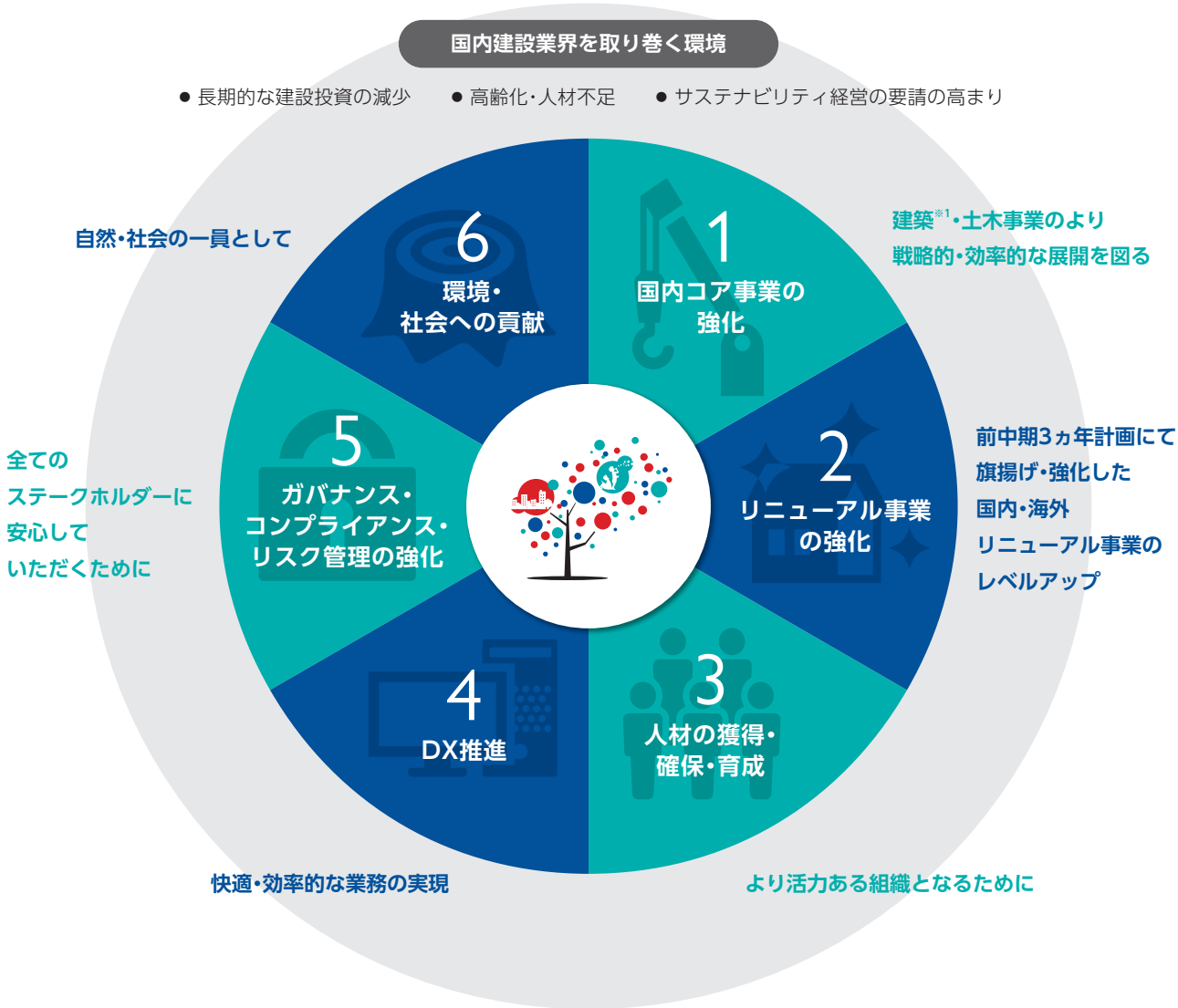
浅沼組は2024年度を初年度とする「中期3ヵ年計画（2024～2026年度）」を策定しており、スタートしてから2年が経過しました。

現中期3ヵ年計画においても、建設投資は引き続き底堅く推移するものと予想されるものの、建設 資材価格の高止まりや慢性的な労務需給の逼迫に加え、中東情勢の緊迫化も加わり、諸情勢の動向に一層の注視が必要です。

これを踏まえ、前掲「長期ビジョン」のもとに、3ヵ年で注力する「6つのテーマ」を掲げており、目下、これらの施策は順調に走り出しています。

残りの1年間で計画を確実に達成できるよう、引き続き全社一丸となって計画を着実に実行、達成する所存です。

3ヵ年で注力することとして、6つのテーマを選定



長期ビジョン※2
「顧客・協力会社、株主、社員の満足度の向上、および地球環境・社会への貢献に邁進する企業」

創業理念
「和の精神」「誠意・熱意・創意」

※1 主に建築（新築）を指す
※2 創業140年時点（2031年度（2032年1月20日））でありたい姿。2024年4月より長期ビジョン・理念・方針などを修正

6つのテーマの主な施策

6つのテーマの主な施策は以下の通り。また、6つのテーマを完遂すべくKPIを設定

中期3ヵ年計画の6つのテーマ	主な施策	KPI	算出方法	2024年度実績	2025年度実績	マテリアリティ 詳細はP.25
1 国内コア事業の強化	● 受注と施工のバランス確保 ● 作業所業務支援体制の強化 ● 協力会社との協働強化	顧客満足度スコア 80点以上※1 (直近2期平均)	竣工時に受領する顧客満足度アンケートの回答および工事成績評定を点数化	79.9点 ※2023・2024年度平均 ※3月末時点受領分より算出	80.6点 ※2024・2025年度平均 ※3月末時点受領分より算出	❶❷❸❺❻
2 リニューアル事業の強化	● リニューアル事業ブランド「ReQuality」の強化 ● リニューアル関連技術の実用化・促進 ● ASEAN地域のリニューアル事業の強化	連結営業利益におけるリニューアル営業利益 40%以上	リニューアル営業利益(国内・国外)÷連結営業利益※2	45.3%	49.2%	❶❷❺❻
3 人材の獲得・確保・育成	● 採用施策の強化 ● 休暇取得・残業縮減の推進 ● 作業所の労働環境の改善、閉所の推進 ● 研修内容の見直し、強化	エンゲージメントスコア 70点以上※3	ストレスチェック(全社員対象)において、エンゲージメントに関わる4項目の設問を点数化	69.6点	72.8点	❶❷❸
4 DX推進	● DX推進体制の強化 ● 施工・品質・安全管理・管理業務などにおけるDX推進	労働1時間あたりの売上総利益 6,000円以上	売上総利益(連結)÷全社員の労働時間(個別)	6,722円 /労働時間(h)	7,287円 /労働時間(h)	❶❸
5 ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化	● ガバナンスのさらなる強化(海外子会社ガバナンス含む) ● コンプライアンスへの対応、意識の向上 ● 情報セキュリティの体制・システムの強化、意識の向上 ● 安全対策の強化(高年齢労働者)、意識の向上	重大な法令違反件数 0件 死亡災害 0件	**重大な法令違反:** 法的定義がないため事案ごと判断 **死亡災害:** 1回の災害で複数名亡くなれば、その人数を件数とみなす	重大な法令違反 0件 死亡災害 0件	重大な法令違反 0件 死亡災害 1件	❷❸❹
6 環境・社会への貢献	● 環境配慮などの高付加価値な設計・資材などの提案 ● SBT認証の取得 ● 建築技術における健康科学の検証と展開	**CO_2排出量総量削減率** **Scope1+2** ▲15.8% (2023年度対比) **Scope3** ▲9.4% (2023年度対比)	従前より設定していた2030年度・2050年度目標より逆算し、2026年度目標を設定	**Scope1+2 (SBT認定)** ▲13.6% **Scope3 (SBT認定)** ▲26.2%	**Scope1+2 (SBT認定)** ▲17.4% **Scope3 (SBT認定)** ▲4.6%	❺❻

❶ イノベーションの創出と品質の向上　❷ ステークホルダーとの連携強化　❸ 人材の確保と安全かつ働きがいのある職場環境作り　❹ コンプライアンスの徹底　❺ 環境に配慮した事業の推進　❻ 安心で快適な社会構築への貢献

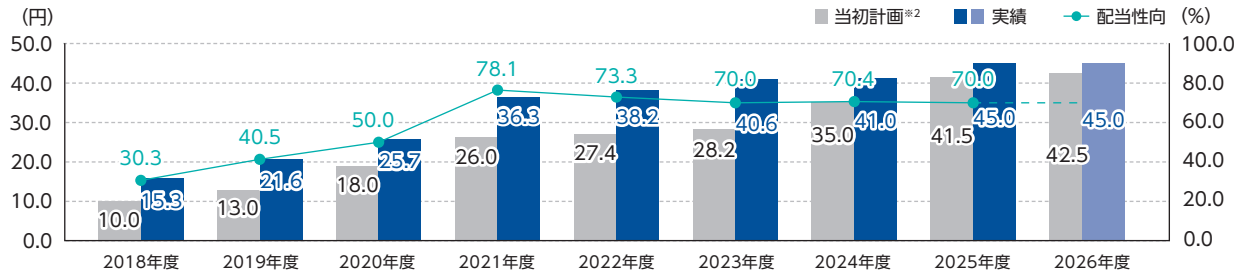
※1 過去実績の変動幅を鑑みると大幅な増加が見込まれないこと、現時点ですでに不悪な水準であることにより、「現状程度を維持する」という意図で引き続き「80点以上」をKPIとして設定　※2 海外リニューアル営業利益については、のれん金額をマイナス　※3 直近3期70点未満であることから、引き続き「70点以上」をKPIとして設定

株主還元

配当は、2026年度に向け9期連続で当初計画比増配予定、結果的に累進配当となる予定

現中期3ヵ年計画の株主還元計画は、「配当性向70%以上の維持」。さらに、株式を分割と中間配当制度を導入

配当金額・配当性向推移



※1 2018/10/1株式併合(10株→1株)、2022/8/1株式分割(2分割)、2024/8/1株式分割(5分割)を実施しているため、記載金額は割合調整を実施　※2 2018年度、2021年度、2024年度を初年度とした各中期3ヵ年計画にて開示した当初の計画。但し、2025年度の配当金額は中期3ヵ年計画にて開示していないため、2025/5/14付の決算短信にて開示した予想金額を記載

中期3ヵ年計画

方針	効果的な投資への資金を確保しつつ、前中期3ヵ年計画での配当基準である「配当性向70%以上」を維持
配当基準	基準:配当性向70%以上
配当額(円)	最終年度45.0円(2026年5月13日公表)
その他	● 株式を分割(5分割)(効力発生日:2024年8月1日) ● 中間配当制度を導入(2024年度より導入)

業績・キャッシュアロケーション

中期3ヵ年計画の3年間において生み出されるキャッシュ
約180～200億円については、投資・株主還元に配分

Cash In（2024～2026年度）	Cash Out（2024～2026年度）	詳細
事業上生み出されるキャッシュ 180～200億円（当初計画）	投資 63億円程度	投資
	株主還元 117億円程度	株主還元

投資

- 現中期3ヵ年計画の投資は70億円を計画していたが、2026年5月19日開示のM&Aの金額が固まったことにより3年間の投資額は63億円へと変更見込み
- 主な投資領域はリニューアル事業、DX、技術の強化

投資計画（2024～2026年度）（単位：億円）		2024実績	2025実績	2026計画
投資内容	63	30	3	30
❶リニューアル事業の強化	54	27	1	25
国内リニューアルブランド「ReQuality」の推進	12	0	1	11
ASEAN地域でのリニューアル事業の強化	42	28	0	14
❷DX推進・システム基盤強化	8	2	2	4
❸技術の増強（技術研究所改築、技術開発）	1	-	0	1

株主還元

- 中期3ヵ年計画の株主還元方針である配当性向70%以上を維持し、配当額は当初計画より増配

	2024実績	2025実績	2026計画
1株当たり配当（単位：円）	41.0	45.0	45.0
中間	15.0	16.0	17.0
期末	26.0	29.0	28.0
配当総額（単位：億円）	45	34	37

2026年度計画は、2025年度比 受注は減少なるも、売上・利益・配当は概ね横ばい。2023年度比では増収・増益・増配の計画
引き続き資本効率を意識した経営を行い、PBRは1倍以上を維持

（百万円）		2023年度実績 前中期3ヵ年計画 最終年度	2024年度実績 中期3ヵ年計画 1年目	2025年度実績 中期3ヵ年計画 2年目	2026年度計画 中期3ヵ年計画 3年目	2026年度計画の補足（2025年度比）
連結	受注高	177,366	180,624	217,155	**165,400**	● 一層の「選別受注」を推進。また景気の不透明感やIR（統合型リゾート）などの大型案件の剥落も加味し減少
連結	売上高	152,676	167,005	175,294	**175,500**	● 豊富な繰越工事の着実な進捗により、前年度並みを維持
連結	売上総利益	14,149	17,991	19,592	**20,260**	● 引き続き「選別受注」の徹底、リニューアル事業などの利益率の高い事業の強化、DX推進などによる業務効率化により、売上総利益率増加（+0.3P） ● ベアなどによる人件費増加も加味するも、販管費は前年度比同水準であり、営業利益率も増加する計画（+0.3P） ● 2025年度は税効果会計を享受、2026年度は税率増にて、当期純利益ベースでは2025年度比同水準
連結	同率	9.3%	10.8%	11.2%	**11.5%**	
連結	営業利益	4,057	6,867	7,211	**7,780**	
連結	同率	2.7%	4.1%	4.1%	**4.4%**	
連結	親会社株主に帰属する当期純利益	4,670	4,692	5,181	**5,180**	
連結	純資産※1	47,622	45,708	49,759	**51,200**	● 利益により着実に積み上げ
ROE		10.2%	10.1%	10.9%	**10.3%**	● ROE・ROIC共に株主資本コスト5.1%・WACC4.5%※2以上を維持、資本効率を意識した経営を継続
ROIC		4.5%	7.1%	7.8%	**8.0%**	
配当性向		70.0%	70.4%	70.0%	**70.1%**	● 配当性向は前中期計画に引き続き70%を維持 ● 配当額については、2026年度に向け9期連続で当初計画比増配予定、結果的に累進配当となる予定
年間配当（額）		40.6円（203.0円）※3	41.0円	45.0円	**45.0円**	

※1 非支配株主持分除く ※2 2026年3月31日基準。CAPMにて算出 ※3 株式分割前の金額

テーマごとの取り組み

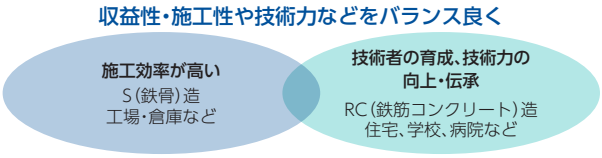
1. 国内コア事業の強化

主な取り組み

建築事業　戦略的受注活動および現場の生産性向上強化に資する取り組みの実施

● 「選別受注」の高度化・強化

受注時利益率や作業所の4週8閉所の実現、施工体制の確保などの諸条件を加味した案件に限定。また、受注工事種別や官庁/民間比率などの目標ポートフォリオを設定することで、収益性と事業の安定性を両立した受注活動を展開



● 建物ライフサイクルに沿った提案力の強化

竣工後の建物管理・アフターメンテナンス機能の強化を目的とした組織再編を実施し、「GOOD CYCLE SERVICE部」を新設。建物劣化診断を起点とした提案により、大手メーカーさまなどとの新規取引・受注につながるパイプラインを構築

● 協力会社を含めた現場の生産性向上に資するDX施策の推進 [建築・土木横断]

現場社員および協力会社が利用する複数のシステム（労務安全管理・入門管理・作業日誌・作業間調整など）を一つのプラットフォーム（「建設サイト・シリーズ」）に集約するプロジェクトを推進しており、2026年度上期に移行完了予定。当該基盤へのAI活用も視野に入れ、段階的な現場DXを推進中

→ 協力会社との連携のさらなる強化へ

土木事業　組織改編・組織風土改革も含めた抜本的改革の実施

● 受注力強化を目的とした組織改編・人員強化

技術設計および工務（積算部署）の全国統括部署を設置し、全国の情報を一元化

総合評価案件情報を集約し提案を作成する部署を新設

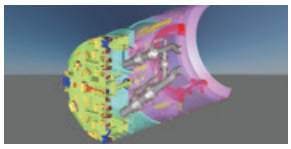
● 受注増を見越し、土木部門独自にリクルーター機能を強化

新卒採用に加え、中途採用および離職率低減に向けた施策も強化。結果、採用人数も大幅増

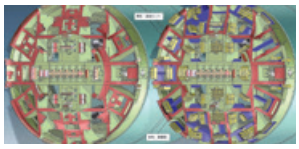
● 作業所支援体制拡充によるDX技術の向上

作業所支援部署の人員を増強し、まずは3D技術の現場への導入を主軸に技術支援を推進。今後は3D技術に留まらず、現場負担軽減と施工の高度化に資する支援を実施予定



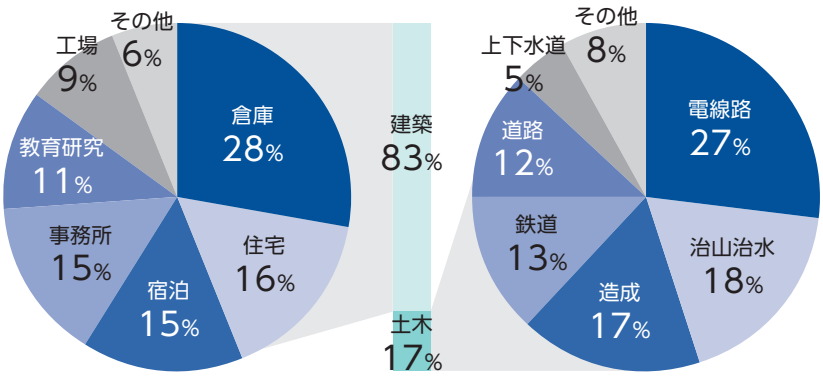


地中の可視化



シールドマシンカッターヘッド補修

2025年度 実績ー受注の内訳（単体）～用途別（建築・土木）



主な受注工事		
建築事業	倉庫	（仮称）DPLつくば中央Ⅱ 新築工事
	宿泊	（仮称）大阪IRプロジェクト ブロックB本体建物工事
土木事業	電線路	日高市上鹿山地内 供給管路工事
	治山治水	令和7-11年度山鳥坂ダム 本体建設工事（第1期）工事

テーマごとの取り組み

2. リニューアル事業の強化

主な取り組み

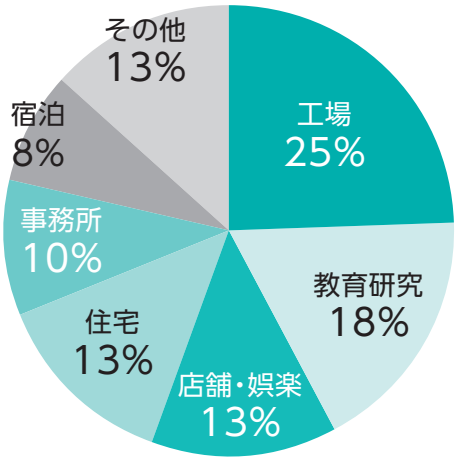
国内リニューアル

（百万円）

	2023年度	2024年度	2025年度	
	実績	実績	実績	前期比
受注高	34,743	17,285	27,403	+10,118
売上高	19,887	24,193	20,953	▲3,239
完成工事利益	2,312	3,763	3,618	▲84
率（%）	11.6	15.3	17.3	+2.0P
営業利益	1,115	2,311	2,265	▲46

受注は大口案件もあり堅調推移。2024年度受注が2023年度比減少した影響により、2025年度の売上が2024年度比減少したが、複数大型工事の竣工により利益率は上昇

● 国内リニューアル 完工高 ポートフォリオ



海外リニューアル（リニューアル子会社2社業績）

（百万円）

	2023年度	2024年度	2025年度	
	実績	実績	実績	前期比
受注高	9,344	11,290	8,958	▲2,332
売上高	9,785	9,679	11,559	+1,879
完成工事利益	2,607	2,020	2,439	+418
率（%）	26.6	20.9	21.1	+0.2P
営業利益※	1,683	798	1,285	+486

受注はEvergreenの2024年度超大口受注の剥落により前期比減。Evergreenの業績が牽引し増収増益

● 「T3 International Pte. Ltd.」子会社化

「ASEAN地域におけるリニューアル事業の強化」施策の一つとして、シンガポールで建物の外壁・内壁など塗装事業を展開しているT3社の株式を取得、子会社化

T3 International Pte. Ltd. 建物の外壁・内壁など塗装事業（資本金：50万SGD）			
（損益）	2022/12期	2023/12期	2024/12期
	実績	実績	実績
売上高	1,699	1,586	1,767
営業利益	303	191	126
当期純利益	276	166	108
（貸借）	2022/12期	2023/12期	2024/12期
	実績	実績	実績
総資産	713	848	984
純資産	556	714	761

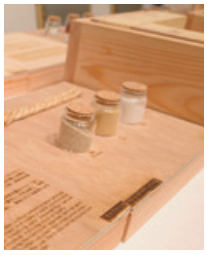
参考：換算レート　1SGD＝123.74円（2026年3月末レート）

※ のれんを差し引いた金額。KPIの値の構成要素としての海外リニューアル営業利益は、のれんを差し引いた数値を用いているため

2025年度 受賞実績

● 「還土ブロック」が土EXPO2025 OSAKAで「土とみどりのイノベーションアワード」資源循環部門を受賞






● 「立体木摺土壁」を取り入れた店舗が「2025年グッドデザイン賞」を受賞。「立体木摺土壁」がJID AWARD 2025のNEXTAGE部門において金賞を受賞





3. 人材の獲得・確保・育成 詳細はP.53へ

主な取り組み

平均勤続年数21.8年　主要ゼネコン22社中の平均勤続年数で第1位（2026年3月31日時点）

【獲得】
・初任給を30万円に引き上げ
・各種福利厚生（奨学金返還支援制度の導入など）の充実化

【確保】
・離職予防ツール（HR OnBoard）を導入

【育成】
・研修の充実化
・新入社員研修の長期化・充実化
・キャリア形成を促す研修の新設

4. DX推進 詳細はP.44へ

主な取り組み

・全社員を対象としたDX研修を実施
DX推進人材を育成し、社内変革の基盤を構築

・経済産業省が定める「DX認定事業者」※1の認定を取得

DX認定

5. ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化 詳細はP.61へ

主な取り組み

【ガバナンスの強化】
・政策保有株式の銘柄数減少（1銘柄削減）
・上場株式の純資産比率14.0%

【コンプライアンスの強化】
・全役職員を対象にコンプライアンス・ITセキュリティ研修をeラーニングも用いて実施

【リスク管理の強化】
・実効性のあるBCP（事業継続計画）運用
・情報セキュリティ体制の強化
・人権デュー・ディリジェンス実施準備
・外国人労働者の安全教育対策

6. 環境・社会への貢献 詳細はP.47へ

主な取り組み

・SBT※2認定の取得に向け、第三者保証を取得
・淺沼組の温室効果ガス削減目標がSBT認定を取得

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

・作業所仮設電気・自社ビル3拠点(技術研究所、名古屋支店、東北支店)に「再生可能エネルギー100%電力」を導入

※1 DX認定事業者とは、デジタル技術による社会変革に対して経営者に求められる事項をとりまとめた「デジタルガバナンス・コード」に対応し、DX推進体制が整備されている企業を国が認定する制度。2025年3月1日付けで取得
※2 SBTとは「Science Based Targets」の略であり、パリ協定が求める水準と整合した、5年～10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（出展：環境省HP）。外部機関による認証を取得(2025/11/24)

価値創造プロセス

当社は、価値創造プロセスを通じてサステナビリティ経営を推進し、
長期ビジョンである創業140年時点でのありたい姿を目指します。

淺沼組が目指す姿（創業140年時点）

顧客・協力会社、株主、社員の満足度の向上、
および地球環境・社会への貢献に邁進する企業



取り巻く事業環境・外部環境

- インフラの老朽化
- 自然災害の激甚化・頻発化
- 気候変動
- デジタル化
- 資材・労務価格の高騰
- 働き方改革推進
- 長期的な建設投資の減少
- 少子高齢化・人材不足
- サステナビリティ経営の重要度の高まり

INPUT

人的資本※

連結従業員数	1,806名
一級建築士	162名
一級施工管理技士（建築・土木）	648名

財務資本

自己資本	502億円
総資産	1,181億円
自己資本比率	42.1%

製造資本

本支店・営業所数（国内・海外）	22箇所
グループ会社数	9社
作業所数（2026年3月末時点）	277箇所

知的資本

1892年の創業以来培った知識、ノウハウ、技術力

研究開発費	4.4億円
デジタル開発費（2024年度～2026年度）	8億円

社会・関係資本

弥生会会員数	575会員

1892年の創業以来培ったお客さまの信用

自然資本

総エネルギー投入量	315千GJ

※資格保有者数は延人数でカウント

BUSINESS

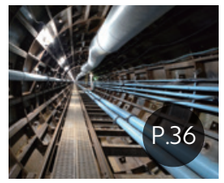


OUTPUT

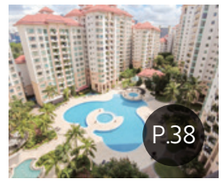
建築事業



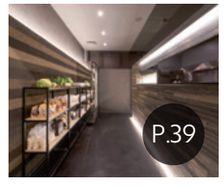
土木事業



海外事業



技術開発



OUTCOME

ステークホルダーに提供する価値

お客さま・地域社会
安全・安心・快適の増進
＋αの価値

協力会社・取引先
共存共栄

株主・投資家
安定的な株主還元

社員
働きやすい職場環境と
安定的な処遇

地球環境・社会
人間にも地球にも
よい循環の実現

6つの資本

当社は、社会インフラの整備を通じて持続可能な社会の実現に貢献する建設会社として、「人的資本」「財務資本」「製造資本」「知的資本」「社会・関係資本」「自然資本」の6つの資本を価値創造の基盤と位置付けています。これらの資本を有機的に結び付け、事業活動を通じて社会課題の解決と企業価値の向上を実現していきます。

人的資本

連結従業員数
1,806名

一級建築士
162名

一級施工管理技士（建築・土木）
648名

従業員の心身の充実とウェルビーイングの向上を目指し、柔軟な勤務形態の導入や健康経営の推進を通じて、健康支援体制の強化と快適な職場環境の整備に取り組んでいます。また、人材を価値創造の重要な経営資源と位置付け、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備するとともに、人間力の向上に向けた継続的な投資を実行しています。

社会・関係資本

1892年の創業以来培ったお客さまの信用

弥生会会員数
575会員

社会基盤整備などを担うにあたり、協力会社や地域との連携・信頼関係の構築を重視し、ステークホルダーとの積極的かつ建設的な対話を推進しています。また、社会貢献活動を通じて社会とのコミュニケーションを図るとともに、次世代育成に向けて、技術支援や企業訪問の受け入れなど教育機会の提供にも取り組んでいます。



自然資本

総エネルギー投入量
315千GJ

社会や環境に配慮した事業活動を通じて持続可能な社会の発展に貢献するため、「サステナビリティ推進委員会」を設置し、取り組みを強化しています。気候変動対策をはじめとする重要課題を的確に認識し、同委員会において各種施策の検討・実行を進めることで、持続可能な成長と企業価値の向上を実現していきます。また、地球環境への配慮を経営の重要な柱と位置付け、脱炭素・循環・自然共生社会の実現を目指しています。これらの取り組みを通じて、社会と企業の双方にとって価値ある未来の創出に取り組んでいます。

製造資本

本支店・営業所数（国内・海外）
22箇所

グループ会社数
9社

作業所数（2026年3月末時点）
277箇所

建設事業の基盤を強化し、多様な工種・案件をバランス良く獲得することで、収益力の向上と収益機会の継続的な確保につなげています。また、建設事業の生産性向上に努め、社会のニーズや課題に対してソリューションを提供していきます。

知的資本

1892年の創業以来培った知識、ノウハウ、技術力

研究開発費
4.4億円

デジタル開発費（2024年度～2026年度）
8億円

これまで培ってきたものづくりの技術を価値創造の源泉として、生産性向上や競争優位性の確立に向け、DXおよび技術関連への投資を積極的に行っています。併せて、新たな技術や最適な施工方法の開発・検証を通じて付加価値の創出を図るとともに、社外の優れた技術も積極的に取り入れるため、先端技術の探索や協業、他社との連携による技術開発を推進しています。

財務資本

自己資本
502億円

総資産
1,181億円

自己資本比率
42.1%

安定的な営業キャッシュ・フローの創出を優先し、事業に必要な資金の確保と流動性の維持、並びに健全な財務状態の維持を重視しています。これにより、強固な財務体質を背景として、継続的な成長を支える資金調達環境を整備し、株主価値の向上を図ります。さらに、成長機会に対する積極的な投資と戦略的な株主還元を通じて、資本効率を重視した経営を推進していきます。

マテリアリティ

当社は、従前より持続可能なビジネスを目指し、SDGsやESGを意識した経営を行ってまいりましたが、この度、社会課題の解決と当社の持続的な成長を両立させることを目的に、社会・自社双方にとっての重要な課題を整理・明確化し、当社にとっての重要課題として「マテリアリティ」を特定しました。

これらのマテリアリティに沿った事業活動を行うことで、さらなるサステナビリティ経営を目指します。

マテリアリティとは　当社がサステナビリティ経営を行うにあたり、自社にとっても重要であり、社会にも影響のある重要課題。

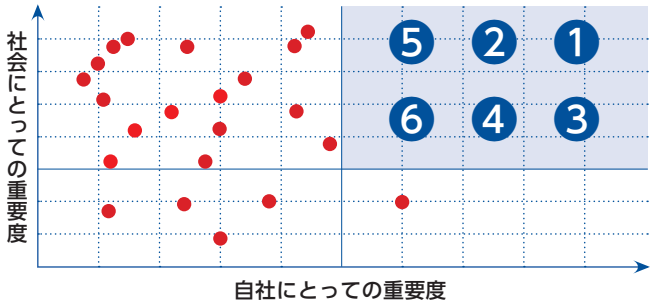
マテリアリティ特定プロセス

課題の洗い出し

- SDGsやGRIスタンダード・SASBなどの国際的なガイドラインや当社の中期3ヵ年計画などから、259の課題を洗い出し

課題の優先付け

- 259の課題を39に集約
- 「社会にとっての重要度」と「自社にとっての重要度」の2軸でマッピングし、社会・自社双方にとって重要な課題16項目を特定



マテリアリティの特定

- 16の課題に対し、当社の長期ビジョン・経営理念などの理念体系や当社の中期3ヵ年計画の内容などを加味し、6つに再整理し、マテリアリティとして特定
- サステナビリティ推進委員会・経営会議にて協議の上、確定

マテリアリティ	ESG	SDGs
❶ イノベーションの創出と品質の向上	S	8 9 11 12
❷ ステークホルダーとの連携強化	S G	3 8 12 16 17
❸ 人材の確保と安全かつ働きがいのある職場環境作り	S	3 4 5 8 10 16
❹ コンプライアンスの徹底	G	16
❺ 環境に配慮した事業の推進	E	7 12 13 14 15
❻ 安心で快適な社会構築への貢献	S	3 9 11

淺沼組海外事業の歩み





淺沼組の海外との関わりは、戦前にまでさかのぼります。当時、建設業は国防上重要な産業と位置付けられており、1938年には朝鮮・京城（現在のソウル）において、当社初の海外工事となる大日本紡績京城工場の建設を手掛けました。さらに1942年にはフィリピン・マニラに出張所を開設し、飛行場や軍関連施設など数多くの工事に従事しました。

戦後は沖縄において米軍基地建設や道路整備などの工事を通じて技術力を磨き、沖縄復帰後も公共インフラ整備に深く関わりました。そうした実績を背景に、1976年10月にはアメリカ領グアム島に現地法人 ASANUMA CONSTRUCTION LTD., INTERNATIONAL を設立しました。これは当社初の海外現地法人であり、海外事業展開の重要な拠点となりました。

その後、パラオで下水道・道路などの大型工事を受注したことを契機に、国際化の進展を見据えた海外事業体制の強化を進め、1982年4月には本社に海外事業部を新設しました。

1980年代後半からは、グアムを拠点にパラオやサイパンへと事業エリアを拡大し、道路、上下水道、病院、空港関連施設などの社会インフラ整備に加え、住宅、リゾートコンドミニアム、商業施設などの建設にも取り組みました。これにより、西太平洋ミクロネシア地域における事業基盤を確立しました。

さらに1990年には、韓国の大手建設会社と業務提携を締結し、技術交流や人材交流、第三国での共同事業展開を視野に入れた協力体制を構築しました。これにより、単独施工中心の海外展開から、海外パートナーとのアライアンスを活用した事業展開へと発展していきました。

2018年には、「ASEANリニューアル事業の強化」との方針のもと、シンガポールの塗装や修繕を行う会社であるSingapore Paints & Contractor Pte. Ltd.（SPC）をグループ化し、海外事業として初めて本格的なM&Aを実施。さらに2022年には、電気設備工事、建築改修工事およびビルメンテナンス事業を手掛けるEvergreen Engineering & Construction Pte. Ltd.（EVG）をグループ化。また2026年6月には、シンガポールの塗装会社であるT3 International Pte. Ltd.（T3）もグループに加わりました。T3はシンガポールの再塗装分野において豊富な実績を有しており、これにより淺沼組グループはシンガポールにおいてSPC、EVG、T3の3社体制を構築しました。

1976年のグアム進出以来、淺沼組の海外事業は、グアムを拠点とした建設事業からスタートし、ミクロネシア地域における社会インフラ整備事業やリゾート開発事業へと発展。その後はASEAN地域へ事業領域を広げるとともに、M&Aを活用した事業基盤の強化を進め、現在では建築、修繕、塗装、設備、ビルメンテナンスまでを手掛ける事業ポートフォリオを構築しています。海外事業開始から50周年の節目を迎えた現在、当社の海外事業はシンガポールとグアムを主要拠点とする体制へと発展しており、今後も当社の持続的な成長を支える重要な柱となることを目指しています。

海外事業の沿革

1976年	アメリカ領グアム島に現地法人ASANUMA CONSTRUCTION LTD., INTERNATIONALを設立
1977年	先代社長の淺沼健一氏が現地責任者に就任し海外事業の基盤を構築
1984年	パラオ・ペリリュー島「西部太平洋戦没者の碑（ペリリュー平和公園慰霊碑）」※を建設
2013年	カンボジア営業所を開設（2021年閉所）
2018年	Singapore Paints & Contractor（SPC）をグループ化
2021年	Thai Asanumaを設立（2026年事業終了）
2022年	Evergreen Engineering &Construction（EVG）をグループ化
2026年	T3 International（T3）をグループ化
2026年	グアムにてチャータースクール整備事業を受注

※2015年：天皇皇后両陛下（現上皇・上皇后両陛下）が戦後70年の慰霊訪問の際に同碑をご訪問

海外子会社の紹介



SPECIAL FEATURE

T3 × SPC × 淺沼組 座談会



信頼を礎に、三社とのシナジーでさらなる成長を目指す

左から）　T3 取締役 Mr. Tan Woon Szu / T3 社長 Mr. Choy Wai Kong / SPC 創業者 Mr. Lee Chin Ann / 淺沼組 戦略企画本部 海外事業部長 上條 真吾

シンガポールにおける経営基盤を強化

上條　淺沼組の海外事業は、1976年にグアム営業所を設立して以来、今年で50周年を迎えます。2018年にSPC、2022年にEVG、2026年にT3をグループ化し、シンガポールに3つの事業基盤を構築することができました。今後は、三社がそれぞれの強みを活かしながら自律的に成長するとともに、互いに知見や人材を共有し、グループとしての競争力を高めていくことを期待しています。

Lee　SPCとして、上場企業である淺沼組グループの一員となれたことを誇りに思っています。大きな信用力につながるだけでなく、社員にとってもさらなる成長に向けた自信になっています。淺沼組との連携を深め、さらに事業の可能性を広げていきたいと考えています。

Choy　T3も同じ考えです。私たちは創業以来、「Trustworthy（信頼）」「Teamwork（団結心）」「Timely（工期の厳守）」という「3つのT」を大切にしてきました。淺沼組グループへの参画は、当社にとって大きな節目となる出来事です。経営・管理面の知見や技術、ノウハウを淺沼組から学び、経営基盤の強化と事業成長につなげていきたいですね。

上條　ありがとうございます。それぞれの近年の事業環境や今後の成長についてお聞かせください。





Tan　T3にとって、コロナ禍は最大の試練でした。工事が止まり、収入が減少する中、政府の支援と社員の協力によって事業を継続することができました。現在は、資材費や人件費、燃料費など、シンガポールで事業を行うためのコストが上昇しています。人材の確保も容易ではありません。こうした環境だからこそ、社員を大切にしながら業務の効率化・生産性の向上を進め、安定した施工体制を維持していくことが重要だと考えています。

Choy　シンガポールでは公営住宅や空港、地下鉄など、大規模な建設プロジェクトが今後も見込まれています。こうした需要を着実に取り込みながら、施工量と利益率のバランスを適切に管理し、持続的な成長を目指します。また、淺沼組のネットワークを活かし、シンガポールに進出している日系ゼネコンへのアプローチも強化していきたいです。SPCはいかがですか？

Lee　SPCの今後の目標の一つは、土木部門のライセンス格付けを現在のC1ランクからB2ランクへ引き上げることです。B2ランクになると最大1,600万シンガポールドルまでの公的セクターの案件に入札することができます。より大規模な案件に参加できれば、収益性の向上や新たな顧客との関係構築など、さらなる事業機会の創出につながるでしょう。

自律性を尊重し、グループ全体の力を高める

上條　他社からもさまざまな引き合いがあったかと思いますが、その中でなぜ淺沼組を選んでくださったのですか？

Lee　淺沼組の方々と初めてお会いした時、とても親しみやすい印象を受けました。直感的に良いパートナーになれると感じたことが大きかったですね。

Choy　以前からSPCと良好な関係性を築いていたことに加え、T3がさらに成長していくためには、大手企業によるバックアップが必要だと感じていたからです。

Lee　SPCにとっても、T3の参画は大変喜ばしいことです。三社の連携によって、さまざまな相乗効果が期待できます。例えば、繁忙期と閑散期で人員需要が変動する中、グループ内で人材を柔軟に補完できれば、各社の経営資源をより効率的に活用できます。また、市場情報の共有や、資材の共同購買など、グループとしての規模を活かした取り組みにも可能性が広がります。もちろん、同じ案件で競合するケースも想定されますが、それぞれが独立した企業として公正に競争しつつ、互いに有益な情報や知見を共有することは、各社の競争力を高め、結果としてグループ全体の成長につながると考えています。

上條　私がT3のグループ参画を強く推したのも、SPCとT3がともに成長できる可能性を感じたからです。同じ業界に属する両社ですが、事業や顧客基盤には異なる強みがあります。だからこそ、単純に事業を統合するのではなく、それぞれの自律性を尊重しながら、強みを活かして協力することが、グループ全体の企業価値向上につながると考えています。一方で、上場企業グループとして、ガバナンスや管理体制を適切に整備することも重要です。これまで築いてきた事業や企業文化を尊重しながらも、グループとして必要な管理水準の確保を図っていきます。





Tan　T3は、淺沼組からすでに管理面で多くのことを学んでいます。以前は月次レポートや定期的な進捗会議の仕組みが十分ではありませんでしたが、現在はプロジェクトごとの原価や採算を細かく管理する体制が整ってきました。事業をより体系的に把握できるようになり、経営管理のレベルも向上しています。

上條　管理体制の向上に貢献できていることをうれしく思います。淺沼組は現在、国内市場における人口減少や高齢化、人材不足といった構造的な課題に直面しています。2032年には創業140年を迎えますが、その先も持続的に企業価値を高めていくためには、国内に加えて、海外でも安定的に事業を展開できる企業へと進化していくことが不可欠です。そのためにも、まずはシンガポールにおける三社の事業基盤を強固なものにしていきます。シンガポールとグアムという二つの海外拠点を、淺沼組の持続的な成長を支える事業の柱へと育てていくことが、現在の海外事業における重要なテーマです。

Lee　私たちは今、「One Family」として新たな段階に入っています。淺沼組グループの一員として、これからもコミュニケーションを深め、協力関係を強化していきたいと思います。

Choy　淺沼組からはこれからもいろいろなことを学んでいきたいですね。一つのグループとして、ともに成長していくことを期待しています。

上條　親会社として各社の成長を支えながら、これまで築いてきた信頼をもとに、グループとしての成長も両立させていきたいと思います。本日はありがとうございました。



Skywaters Residences at 8 Shenton
塗装工事



ダウンタウン・コア計画地区における複合用途開発計画【T3請負内容】内部ソフィット・天井・壁の塗装および床のPU塗装の供給・施工工事

会社概要

T3 International Pte. Ltd.

2010年に設立。シンガポールを拠点に、建物の外壁・内壁などの塗装事業を展開しています。従業員は111名。売上は2,032百万円。2026年に淺沼組が発行済株式の80％を取得し、子会社となりました。

※2025年12月31日現在（決算レート1S$=120.77円）の売上高を記載



誠意を胸に歩んだ道のり。次の世代へ成長のバトンを託す

SPC 創業者 Lee Chin Ann

2005年、SPCは小さな塗装会社としてスタートしました。創業以来、私が大切にしてきたのは「誠意」です。お客さま、ビジネスパートナー、そして従業員に対して、常に誠実に向き合うことが会社の長期的な発展につながると信じてきました。

創業当初は決して順風満帆ではありませんでした。取引先のゼネコンが施工後に事業を停止し、工事代金を回収できなくなったこともありましたが、誰一人会社を離れることなく、皆が一緒に困難を乗り越えてくれました。私が社員に誠意を持って接してきたからこそ、彼らも会社を信じ、支えてくれたのだと思います。

SPCに大きな転機が訪れたのが2018年です。淺沼組が当社のパートナーとなることを決断してくれました。私の引退後も社員の雇用や生活を守っていくためには信頼できるパートナーが必要だと考え、淺沼組への株式譲渡を決意しました。小さな会社から始まったSPCが、淺沼組のグループ会社にまで成長できたことを、私は誇りに思っています。

そして現在、次世代へとバトンを渡す時を迎えています。次の経営を担うEricとNicholasの二人には、これまでのやり方に固執することなく、時代の変化に合わせて新しいSPCをつくってほしいと思っています。従業員やお客さま、ビジネスパートナーに対する誠意だけはこれからも決して忘れず、その上で自由に会社を発展させていってほしいですね。私は喜んで、その機会を彼らに託したいと思います。

会社概要



Costa Rhu 外壁再塗装工事

Singapore Paints & Contractor Pte. Ltd.

2005年に設立。シンガポールを拠点に、建物の外壁塗装や修繕工事を展開しています。従業員は218名。売上は2,850百万円。2018年に淺沼組が海外事業として初のM&Aを実施し、子会社となりました。

※2025年12月31日現在（決算レート1S$=120.77円）の売上高を記載



誠実というレガシーとガバナンスを原動力にSPCを進化させる

取締役 塗装部門 部門長
Cheng Yew Wei（Eric）

SPCの経営を引き継ぐにあたり、私はこれを会社がさらに進化していくための機会だと捉えています。Mr. Leeが大切にしてきた誠実さは、これからも大切な価値として受け継いでいきます。一方で、新たな組織づくりにも注力。ベテランから若い世代への世代交代が進む中で、社員や現場リーダーに積極的に権限を与え、一人ひとりが主体性を持って仕事に取り組める環境も整えます。また、私が担当する塗装部門でも新たなソリューションを開発し、SPCの事業を次のステージへ進化させていきます。



受け継いだ信頼と新規事業への挑戦で新たなSPCをつくる

取締役 土木部門 部門長
Choo Chiang Fatt（Nicholas）

Mr. Leeから受け継いだのは、お客さまや社員と築いてきた「信頼の文化」です。社員を信頼し仕事を任せることで、一人ひとりが責任と誇りを持って成長できる環境を守っていきたいと考えています。その上で、今後はSPCの強みである土木部門をさらに拡大していきます。ライセンス格付けの引き上げのほか、自社ブランドのフロアコーティング事業の立ち上げなど、新たな事業にも挑戦します。確かな品質と誠実な仕事を積み重ね、SPCを業界のトップランナーへと成長させていきたいと思います。



EVGと淺沼組、互いの強みを掛け合わせることで新たな可能性を拓く

EVG 社長 Lee Li Heng

EVGの事業は大きく「M&E（機械・電気設備）」「メンテナンス」「建築関連」の3つに分かれ、M&Eが58%、メンテナンスが27%、建築関連が15%（直近3期平均）を占めています。建物の改修から設備の設置、メンテナンスまで、施設に関する幅広いニーズに一貫して対応できることが、私たちの強みです。創業以来、迅速な対応と質の高い施工、そしてプロジェクトをスケジュール通りに完遂する姿勢を大切にしてきました。これら一つひとつの積み重ねが、長年にわたる信頼につながっています。評判は一朝一夕で築けるものではないからこそ、これからも大切にしたいと思っています。

そして、私たちの事業を支えているのが「チームワーク」です。建設でもメンテナンスでも、プロジェクトを成功させるには、社員同士の連携が欠かせません。私は日頃から、エンジニアやプロジェクトマネージャーなど、一人ひとりの強みや弱みをできるだけ把握するようにしています。それぞれの強みを活かし、組み合わせることで、より強いチームをつくることができると考えています。その根底にあるのが、「人を大切にする」という企業文化です。会社が社員を大切にすれば、社員もまた会社のために力を尽くしてくれる。私は互いに支え合う関係を大切にしています。給与や福利厚生だけでなく、社内イベントなども含め、社員が「この会社で働いて良かった」と思える環境をつくることを心掛けています。

一方で、人材の確保は、私がEVGに入社した2008年から現在まで、一貫して大きな課題です。シンガポールでは建設業界を志望する若い人が減っており、エンジニアや技術者を確保する競争も非常に激しくなっています。昔は「仕事があれば何でもやる」という考え方でしたが、今の若い世代は、自分がやりたいことや働く環境を重視します。だからこそ、社員を大切にし、働きやすく、やりがいを感じられる会社であることが、これまで以上に重要になっています。

2022年に淺沼組グループに加わってからは、多くのことを学んできました。報告の仕組みや組織構造、ガバナンスなど、これまで十分に持っていなかった仕組みを学び、会社としての基盤を強化するきっかけになっています。一方で、シンガポールで培ってきた私たちの文化や仕事の進め方も大切にしています。異なる国、異なる文化だからこそ違いはありますが、大きな壁を感じたことはありません。同じ建設業界に属し、共通する目標を持っているからです。

今後は、淺沼組との技術や人材の交流をさらに深めていきたいと考えています。日本の建設現場を訪れる中で、安全管理や整理整頓、施工品質の高さなど、学ぶべき点を数多く見てきました。一方、私たちが培ってきたM&Eやメンテナンスの知見も含め、お互いの強みを活かせる余地はまだまだあります。特に、脱炭素や省エネルギーなど、サステナビリティの分野では、両社の知見を掛け合わせることで新しい可能性が生まれると期待しています。

私が目指しているのは、EVGをより強固な会社へと成長させることです。そのためには、社員を大切にする文化を守りながら、組織としての力も高め、新しいことにも挑戦していかなければなりません。淺沼組とも、お互いの強みを活かしながら、信頼関係をさらに深めていきたいと思っています。

会社概要



ST Logistic社 Existing warehouse upgrade works 大型倉庫改修工事

Evergreen Engineering & Construction Pte. Ltd.

2000年に設立。シンガポールを拠点に、電気・機械設備工事、ビルメンテナンス、建築工事などを展開しています。従業員は320名。売上は12,861百万円。2024年に淺沼組が発行済株式の100%を取得し、子会社となりました。

※2025年12月31日現在（決算レート1S$=120.77円）の売上高を記載

Construction business

事業の概況 建築事業



取締役 専務執行役員 建築事業本部長 **藤沢 正宏**

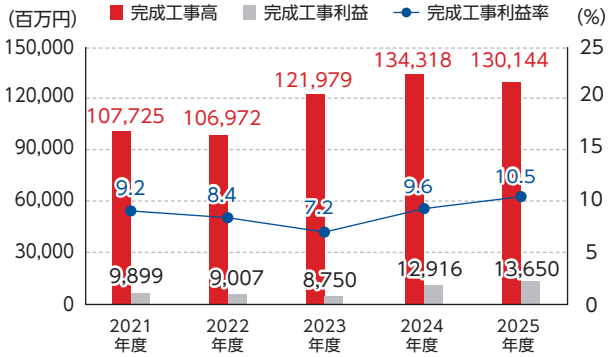
建築部門においては、中期３ヵ年計画に基づき、受注プロセスの強化を目指し、受注と施工のバランス確保に向けた施策の実行と提案力、競争力のさらなる強化に努めています。DXの推進による生産性の向上として生成AI、BIM、経費や請求書関連そして労務安全業務のシステムを導入し、作業所における働き方改革を進め、作業所4週8閉所を実行いたします。また、淺沼組で働く社員が自らのキャリア形成に資する教育制度の充実を図り、活力ある職場環境の醸成にも取り組んでいます。

お客さまの顧客満足度の向上には、ASANUMA品質の確保およびさらなる向上が必要であり、さまざまな施策を実践し、品質確保強化に取り組んでいきます。また、注力事業としているリニューアル事業では淺沼組のオリジナルブランド「ReQuality」を推進し、さまざまな環境技術の開発やブラッシュアップにより環境施策であるエコフレンドリーASANUMA21の推進に貢献していきます。

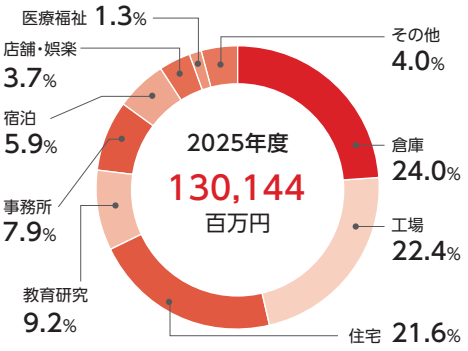
事業概要

倉庫・物流施設、工場、医療・福祉施設、住宅、教育機関、事務所・庁舎、店舗、宿泊・娯楽施設などさまざまな新築工事をはじめ、リニューアル「ReQuality」事業に取り組み、耐震や免震といった防災技術やZEB/ZEHなどの省エネルギー関連技術を含めた環境配慮技術や建物の寿命を伸ばす長寿命化技術などの提案・採用を推進しています。また、昨年設置したGOOD CYCLE SERVICE部を中心に調査・診断、維持管理を行い、建物ライフサイクル全般にわたってお客さまに寄り添ったさまざまなサービスを提供しています。

● 完成工事高・完成工事利益（率）（単体）



● 完成工事高 用途別内訳（単体）



中期3ヵ年計画の主な施策

国内コア事業の強化
- 受注と施工のバランス確保
- フロントローディングの実施
- 注力得意分野の追求と開拓
- 協力会社との協働強化
- 顧客満足度向上に向けたASANUMA品質の確保・向上
- 作業所支援体制のさらなる強化

リニューアル事業の強化
- 「ReQuality」の受注確保
- GOOD CYCLE BUILDINGの推進
- GOOD CYCLE SERVICEの拡充

人材の獲得・確保・育成
- キャリア形成に資する教育の実施
- 働きやすい職場環境の構築

DX推進
- ICT関連システムの活用と導入推進

環境・社会への貢献
- エコフレンドリーASANUMA21の推進



リニューアルブランド「ReQuality」 ～環境に、人に、経済に。よい循環を生むASANUMAリニューアル～

2021年に当社のリニューアル事業のコンセプトを表す総称（ブランド）として「ReQuality」を立ち上げました。主たる事業である国内建設市場の中長期的な見通しは、人口減少が続き建設投資の拡大は見込めない状況です。しかし、そのようななかでも近年、ストックの増加を背景とした維持修繕需要は堅調に推移しており、国内建設投資に占める割合は今後も拡大すると見込まれ、リニューアル事業の強化は重要な課題と考えます。

建物の寿命を延ばす長寿命化技術から、快適性を維持しながらランニングコストを抑える省エネ技術、認証取得につながる空間ヘルスケア技術や、時代が求める脱炭素やサステナビリティに対応する技術まで、さまざまな技術を活かしながら建物の価値を高めるリニューアルが、淺沼組の「ReQuality」です。

環境に、人に、経済に。私たちは、よい循環を生み出します。

当社名古屋支店改修プロジェクト







なぜリニューアル事業に注力するのか

1 環境配慮・モノへの愛着に対する社会的意識の高まりに応える

新築に建て替える場合は建物の躯体を含めてすべて壊し、新たに建物を建てます。一方、リニューアルは躯体を残したままそれを活かして建築を行うという観点から、CO_2削減などの環境保全に寄与しています。また、省エネ・脱炭素社会への対応として、断熱性能の向上や再生可能エネルギーの導入が企業にも求められており、通常の外壁改修だけではなく、その分野での提案も今後は求められてくるものと考えます。そして、近年はモノを長く使い続けることの価値やモノへの愛着の機運が高まっており、こうした意識の高まりに応える施策とも捉えています。

2 中長期的な人口減少による需要の確保

中長期的に人口が減少していく国内市場においては、新たに建物を建築するよりも、元ある建物を活かし使い続けるリニューアルの需要が確実に高まっております。また、昨今の物価上昇の影響もあり、建物を解体・新築するよりもコスト抑制が可能なリニューアルにおける需要が高まっており、その需要を確保したいと考えています。

3 収益性の確保

リニューアル工事は新築と比べ短工期である中、お客さまの要望に応じて建物の利用を継続しながら工事を進捗させるなどの施工には高い難易度が伴います。また、施工途中に生じる仕様変更などにも柔軟に対応すべくさまざまな技術や提案によりコスト削減にも貢献できるため、新築物件に比べ収益性が高い傾向にあります。さらには、環境配慮型技術の提案など、付加価値の高いリニューアル提案も収益性向上に寄与しております。

当社の優位性 1 案件サイズ

当社が主に取り組むリニューアル工事の規模は、大手が扱わない手頃なサイズの案件が多く、中堅ゼネコンとして柔軟な対応力を持つ当社にとっては、受注機会の広がりにつながる領域であると考えています。

当社の優位性 2 技術力・対応力

●技術研究所を保有

リニューアルに資する多様な技術力を背景とした対応が可能です。

●高い現場力（判断力と、状況に応じた柔軟な対応力）

既存建物や仕上げ材などを撤去・解体していく過程では、図面や事前調査では把握しきれない想定外の状況が発生することも少なくありません。そのため、現場の状況を的確に見極める判断力と、状況に応じた柔軟な対応力が求められます。当社はリニューアル専業会社ではなく総合建設業である強みを活かし、仕上げに限らず構造に関する知見も踏まえた総合的な視点から最適な対応を行うことが可能です。これにより、確実性の高い施工を実現しています。

●特有の技術やノウハウの蓄積

リニューアルは建物利用者が建物を利用しながら施工をする“居ながら工事”となるケースも多いため、特有の技術やノウハウが求められる場面が多々あります。例えば、建物外周部のみから補強を行う構法の採用や、建物利用者に合わせた工程の細分化、さらには騒音・粉塵対策など、利用者への影響を最小限に抑えた施工を実現しています。

当社の優位性 3 付加価値の高い提案

●安全・安心技術で建物を長寿命化

淺沼組独自の調査・診断技術で建物の寿命や耐震性を分析。そのデータをもとにリニューアルを計画することで、建物の安全性を高め、寿命を延長し、資産価値を高めます。

●空間ヘルスケア技術で生産性を高める

当社がコーディネートする空間ヘルスケア技術を活用することで、建物で過ごす人々の快適性を高め生産性や創造性の向上が期待できます。また、これらの取り組みにより、WELLなどの認証を取得することで、建物の価値向上のみでなく、企業イメージの向上にもつながります。

●脱炭素・循環型技術で価値向上

自然素材の活用や、環境に配慮した資材を活用するなど、「よい循環」を生み出すリニューアルを提案します。リニューアルを通してSDGsや脱炭素のみならず、ESG経営や健康経営にも貢献し、企業価値の向上にも寄与します。

●お客さまに寄り添うパートナーへ

当社が総合建設会社として培ってきた技術やノウハウを活かし、調査・診断、企画・設計、施工、維持管理まで建物ライフサイクルに寄り添ったトータルなサポートを提供し、建物の価値を守り、高めます。

日本一の富士山の麓で、日本一の図書館を創る

御殿場市立図書館　[静岡県御殿場市]

御殿場市の旧図書館はここ最近では施設の老朽化、蔵書・資料の増大によるスペースの不足、利用者の図書館ニーズの多様化への対応が強く求められるようになってきました。そこで「郷土を知り、学びを育み、相互に繋がる図書館」として、郷土資料館を複合化した魅力あふれる新図書館が整備されることになりました。設計基本コンセプトは、風土と共にあった御殿場の伝統的な古民家の特徴を取り入れ、訪れるすべての人をやさしく包み、知り・学び・つながる場としています。外部屋根フォルムは御殿場市誕生の旧6町村を象徴とした六角形の箱棟デザインで、かつ、富士山の稜線になじむ緩やかなものになっており、景観との調和に配慮されています。内部空間は自然採光を取り入れた明るく開放的な大空間の下に、すのこ天井、羽目板壁などの御殿場の特徴を取り入れた「コマ」を点在させており、多様な活動の場を設けることができるものになっています。

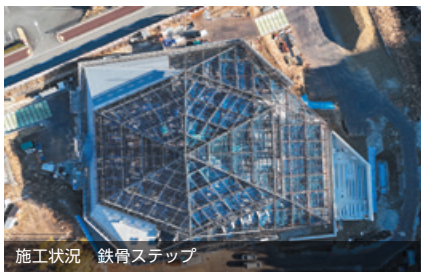
建物概要

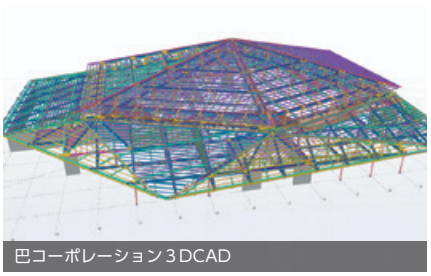
発注者	：御殿場市
設計	：久米・蒼設計共同企業体
施工地	：静岡県御殿場市萩原957番地の1
構造／規模	：混構造（RC＋S造）／地上２階建
延床面積	：4,298.12m^2
最高高さ	：17.07m
最大スパン長さ	：60.4m（束材間）


東面上空より外観


一般開架


2階公開書庫より1階を望む


施工状況　鉄骨ステップ


巴コーポレーション３DCAD


スーパーアンカーフレームと名付けたアンカー施工状況

所長からのコメント


石川 学

今回において一般建物と比較し難易度が高い工事は、鉄骨工事、屋根工事、木工事でありました。特に鉄骨工事はまずコンクリート壁の天端に非常に細かい間隔で多数のアンカーボルトを先行して仕込む設計であり、饅頭シロもゼロミリを要求されているものでした。関係者全員で頭をひねり検討した結果、壁躯体内部に鉄骨で仮設の柱を埋め込み、アンカーボルトを先行して上から吊り下げる手法しかないと考えました。そして施工誤差ゼロに近いアンカーセットを成功することができました。次に大空間の鉄骨製作では、Sグレード工場である鉄骨業者による3DCADを利用して屋根、内装、電気設備、機械設備含む全ての納まりを事前に検討し、対応しました。鉄骨自体も一本一本トラスの角度が異なり束材も複雑でありましたが、データの三次元モデルをそのまま活用して原寸大の模型をつくり、丁寧に製作していきました。大空間の建て方も一苦労でして、ベントと言われる仮設柱を組み立てつつ、それを支えに慎重に建方を行っていきました。細かな工程を各ステップに分けて日時を計画通り厳守しながら、屋根部材全てが六角形に閉じるのを待ってようやく箱棟全体を支えるベントを解体することができるものでした。また、構造設計者含む鉄骨関係者と分科会を通して検証している施工時キャンバーという沈み値（むくり）も計算に近い結果の数字となり、良い仕事とすることができました。

当社の竣工引渡し後、別途外構工事、旧図書館からの図書の引越しなどを経て、令和8年7月19日（日曜日）開館となりました。

最後に今回竣工の仕事は御殿場市さま、設計監理者さま含め多くの方が、完成した屋根の形状や開放的な内部空間などを見て喜んでくれています。この建物が御殿場市民をはじめ多くの利用者さまに明るく楽しくつながる場として使っていただけることを心より願っています。

過去実績を最大限活かした設計施工大型物流倉庫

DPL千葉レールゲート ［ 千葉県 ］

本施設は東京都心から約30km圏内に位置し、複数の幹線道路へのアクセスに優れた立地にあります。耐震鉄骨造地上4階建てで、各階接車が可能な2ランプ方式を採用しています。また、CASBEE建築Aランク、BELS評価☆☆☆☆☆、ZEB認証を取得した環境配慮型のマルチテナント倉庫であります。

施工条件としては、JR京葉線に隣接し、桁行方向345m（30スパン、梁間方向87m）という長大な建物でありながら、工期19ヶ月という短工期のプロジェクトでした。

工期内完成の重要ポイントとして、以下の2点を掲げ、施工計画の立案から実施工まで一貫して取り組みました。

①桁行345mを2分割工区とし主要協力会社を2社以上選定。2工区同時進捗する施工体制を確立。受注段階でマスター工程を作成し、協力会社の山積みをヒアリングしたうえで早期内定を図り、労務および資材の確保に努めました。また、搬入出車両の錯綜を防ぐため、着工前より行政との協議を行い、前面道路からの進入口を計5カ所設けることで施工動線を確保しました。

②ランプウェイを先行施工し、各階への資機材搬送効率を向上。躯体工事から仕上工事に至るまで各工程での動線を確保し、荷さばきの省力化を図りました。本体鉄骨建方中の床コンクリート打設時には、ポンプ車や生コン車を各階に接車配置でき、施工ヤードの有効活用にも寄与しました。

さらに、工期厳守に不可欠な各種製作図の承認においては、過去のDPL物件の図面データ（協力会社との検討資料を含む）を活用し、承認遅延の防止に努めました。

また「長大建物における温度変化に配慮した品質確保」を重点管理項目とし、設計施工の特性を活かして設計部・建築部・品質管理室・技術研究所が連携し、各種検証を実施しました。

具体的には、コンクリートの長さ変化試験に基づく床収縮帯の設定、1階土間床へのCCB工法（クラックコントロールバー工法）の採用、外気温中立期での鉄骨本ボルト締付施工、屋根および最上階外壁へのエキスパンションジョイント採用などを実施しました。

その他の施工上の工夫として、基礎型枠への鋼製型枠の採用による省力化、および重機動線（クローラーなど）を考慮した鉄骨建方の逃げ順序計画と、それに伴う基礎梁配置の最適化（後施工基礎梁の最小化）などが挙げられます。

建物概要

発注者　：千葉貨物施設開発特定目的会社
施工地　：千葉県千葉市美浜区
構造／規模：耐震鉄骨造／地上4階建
敷地面積　：48,539.02m^2
建築面積　：29,118.64m^2
延床面積　：113,831.83m^2



外観北西面



カフェテリア



車路

所長からのコメント

当該物件は桁行長さが345m、梁間長さ87mという長大な倉庫で、この物件規模を19ヶ月の工期内に竣工させることができるか正直不安もありました。しかし345mの桁行方向を2分割し主要協力会社を2社以上選定したのですが、各社の協力を得て両工区とも躯体、仕上げとも遅延なくほぼ工程通りに進捗し、無事に竣工を迎えることができました。また設計施工物件である強みを最大限に活用し、営業部、設計部、建築部、技術研究所と連携し1階土間CCB工法をはじめとして多くの技術提案をし、品質確保、および出来栄えでも施主からも高い評価を受けることができました。改めて関係各位には感謝いたします。



中田 哲也

事業の概況 土木事業

取締役 常務執行役員 土木事業本部長 **寺井 到**



中期3ヵ年計画(2024-2026)の2年目にあたる2025年度は、特に「創業140年(2032.1.20)の土木事業本部のありたい姿検討委員会」を毎月開催し、各部門長たちがさまざまな課題解決に向けた活発な議論を展開しました。結果、そこから生まれた対策案はすぐさま中期3ヵ年計画の新たな具体的な取り組みとして追加し実行に移すとともに、効果も確認する事ができました。なかでも土木独自のリクルート活動である「新卒採用」「キャリア採用」「離職防止」については、大きく前進する事となりました。

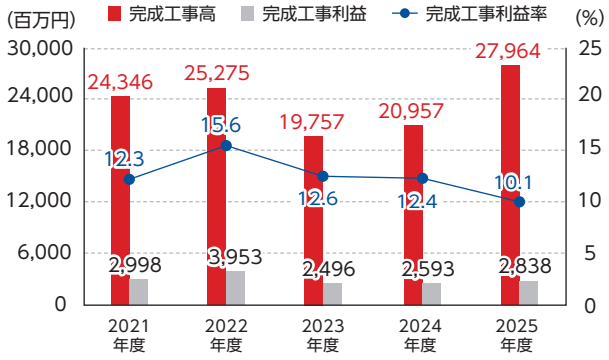
土木事業本部部門が担うべき役割である良質なインフラを提供し、国民の安全、安心な暮らしを実現する事をしっかりと果たし、全てのステークホルダーから信頼信用される会社であり続ける事を目指してまいります。

事業概要

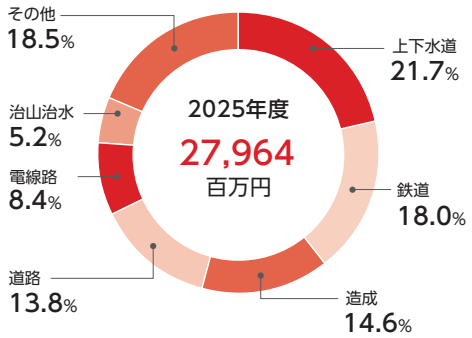
近年、自然災害の激甚化・頻発化およびインフラ老朽化への対応が全国的な課題となる中、国土強靭化、防災・減災、インフラメンテナンスに向けて、河川・道路・上下水道などの持続可能な社会基盤の整備に取り組んでいます。また、2011年東日本大震災および2024年能登半島地震での被災地支援に取り組み、除染事業の継続並びに復興関連事業への参画など、地域の早期復旧・復興に貢献しています。災害対応で培った技術力と機動力を活かし、将来発生が懸念される大規模自然災害に備えた強靭な国土づくりに貢献していきます。

民間においては、鉄道高架橋の耐震補強、連続立体交差化などの整備事業、電力エネルギー分野における管路整備事業、土地の有効利用を目的とした新規開発事業を積極的に推進しています。

● 完成工事高・完成工事利益(率)(単体)



● 完成工事高 用途別内訳(単体)



中期3ヵ年計画の主な施策

国内コア事業の強化

- 施工と受注のバランスを見据えた受注戦略
- 技術提案力・積算力の強化
- 作業所支援体制の強化
- 次の受注につながる工事成績評定点の向上

人材の獲得・確保・育成

- 土木独自のリクルート活動(新卒採用・キャリア採用・離職防止)の強化推進
- 若手・中堅技術者の積極的な育成と抜擢
- 作業所4週8閉所の定着

DX推進

- DXおよび新技術を活用した技術力の強化
- 技術研究所土木技術研究Gと連携した技術開発の強化推進

環境・社会への貢献

- 脱炭素化技術の積極的な活用推進
- 森林破壊ゼロに向けた取り組みの推進

新しい街づくりの基盤となる造成工事

八幡インター南土地区画整理事業および京田辺松井インター西土地区画整理事業にかかる造成工事

当プロジェクトは、第2京阪道路と建設中の新名神高速道路が交差する八幡京田辺ジャンクションの南西隣接地という立地環境において、広域幹線道路の結節点となる立地特性を活かした新たな都市機能を創出する街づくりを目標とし施工した土地区画整理事業です。また、八幡市区域9.9haと京田辺市区域2.5haの二市にまたがる全国的にも例の少ない事業でした。

当社は2013年準備組合設立時より土地区画整理事業の共同業務代行者（京阪電鉄不動産（株）・（株）オオバ・（株）淺沼組）として参画し、土地区画整理組合さま、共同業務代行者さまと共に、関係官庁、近隣関係者との調整を行いながら造成工事を施工しました。事業としては13年の期間を要し、2022年4月工事着工、2024年7月工事竣工、2025年組合解散認可、2026年清算結了報告を経て終結しました。

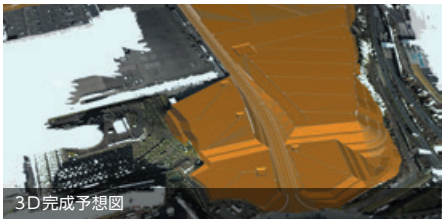
工事内容としては、切盛土工事、地盤改良工事、雨水排水工事、汚水排水工事、道路工事、調整池工事、公園工事など、多岐にわたる工事でした。なかでも既設雨水管へ接合する推進工事では、隣接する大型ホームセンターに出入りする関係者やお客さまの車両および歩行の通行に影響をおよぼす恐れがあったため、当初は閉店後の夜間工事で計画されていました。しかし、夜間工事の場合、コストアップや生産性の低下、施工管理者の増員などの課題が表面化しました。そこで、ホームセンターへの迂回路を区画整理区域内に設け昼間施工を可能とさせました。また、土工事においてはICT施工を全面的に活用し、測量および手待ちを減少させ生産性向上を図りました。

事業関係者が一体となり、近隣の大型商業施設、病院、近隣住民への配慮を最優先で心がけ工期内に無事故で竣工を迎えることができました。この造成工事で築いた基盤が地域の発展と新しい街づくりを力強く支えていくことを期待しています。

工事概要

発注者　：八幡インター南土地区画整理組合および
　　京田辺松井インター西土地区画整理組合
施工地　：京都府八幡市および京田辺市
施工面積：12.4 ha




3D完成予想図


工事状況


工事着手前

所長からのコメント

本工事は、土地区画整理組合さまおよび共同業務代行者であった京阪電鉄不動産さま・オオバさまのご協力により、無事故で竣工することができ工事を通して信頼関係を一層深めることができました。

また、八幡市と京田辺市の二市にまたがる事業のため関係諸官庁との調整において苦労しましたが、関係者皆さまから多大なるご協力をいただきましたことに感謝いたします。なお、区画整理事業ということもあり、工事途中でさまざまな変更も生じましたが、業務代行者内で議論を重ね工期内で竣工しました。これも作業所職員と協力会社が一体となって取り組んだ結果であると感じております。若手職員には、このような大規模な造成工事で培った経験を今後の業務に活かしてほしいと願います。



永井 庸之

事業の概況 海外事業

戦略企画本部 海外事業部長 **上條 真吾**



海外事業50周年という大きな節目を迎えた今、私たちはこれまで培ってきた技術力と信頼を礎に、グアム事業の安定的な発展とシンガポール事業のさらなる成長を追求してまいります。2026年に受注したグアムのチャータースクール整備事業については、地域社会に貢献する良質な教育施設として確実に完成・引渡しを行うとともに、シンガポールにおいては3社体制の総合力を発揮し、確固たる収益基盤の構築を進めてまいります。また、海外子会社で働くローカル社員一人ひとりの幸福とウェルビーイングの向上を大切にし、多様な人材が活躍できる組織づくりにも取り組んでまいります。そして、変化する市場環境に柔軟に対応しながら、海外事業を淺沼組グループの持続的な成長を支える重要な柱として発展させるべく、全員一丸となって挑戦を続けてまいります。

事業紹介

名称	所在国	形態	事業	従業員	売上（百万円）
Asanuma Corporation グアム営業所	アメリカ領 グアム島	営業所 (1976年)	建築土木請負	7名	217
Singapore Paints & Contractor Pte. Ltd. (SPC)	シンガポール	子会社 (2018年)	外壁再塗装工事・公団修繕工事 他	218名	2,896
Evergreen Engineering & Construction Pte. Ltd. (EVG)	シンガポール	子会社 (2022年)	電気・機械設備工事、建築工事、ビルメンテナンス	316名	12,969
T3 International Pte. Ltd. (T3)	シンガポール	子会社 (2026年)	外壁再塗装工事・新築内装塗装工事 他	126名	2,033

上記数値はシンガポールは2025年12月末時点、グアムは2025年3月31日時点



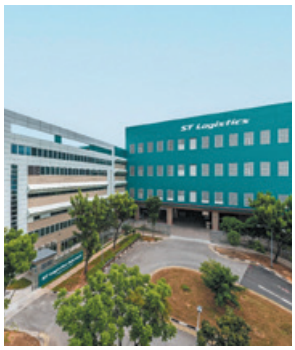
EVG 2025集合写真



グアム営業所写真

主な実績

EVG社完成工事



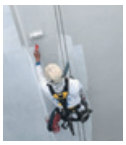
工事概要

ST Logistic社
Existing warehouse upgrade works
大型倉庫改修工事

主たる改修：受電設備、消防設備、内外装建築
施工面積：35,500m²(RC5階建)

SPC社完成工事





工事概要

Thomson Three
再塗装工事

工期：2025年5月～2025年10月

中期3ヵ年計画の主な施策

リニューアル事業の強化
- ASEAN地域のリニューアル事業の強化

人材の獲得・確保・育成
- 海外勤務要員の確保および育成

ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化
- 海外子会社・拠点の業績および資金管理

Technology Development

事業の概況 技術開発



戦略企画本部 技術研究所長 **山崎 順二**

2026年度までの中期3ヵ年計画の注力テーマに基づき、コスト競争力強化や合理化につながる技術開発として、建築分野では、鉄骨構造物の合理化設計手法および制振技術の開発、建物振動特性の実測把握手法とモニタリング技術の開発、作業所での省力化・安全性向上と環境配慮に資する施工技術に関する実験研究、土木分野では施工省力化や品質管理のためのDX技術について研究開発を推進しています。

さらに、リニューアル(ReQuality)強化に資する技術として、RC建物の劣化診断技術の高度化研究、温熱・騒音など環境シミュレーション技術開発、建設発生土の活用に関する研究開発、低炭素化および省エネ化に貢献できる技術など、カーボンニュートラルに資する技術開発にも継続的に取り組んでいます。加えて、アップフロントカーボンの低減を意図した改修時のデザイン提案、素材のリユース・リサイクルなど環境配慮に資する技術開発、ZEB化技術、空間改善効果の定量的な検証に関する研究開発を推進しています。

技術研究所では、創業理念である『和の精神』『誠意・熱意・創意』のもと、誠実なモノづくりに専心し、社会の安全・安心・快適の増進に寄与することを基本理念として、変化する社会や顧客ニーズに対応できる満足度の高い技術開発を継続的に推進していく所存です。

技術研究所概要

技術研究所は、総合建設業のなかでも関西圏に拠点を置く数少ない存在であり、主として施工時の低炭素化および資源循環に資する技術開発を推進し、建設構造物の付加価値を創出するとともに、安全・安心かつ脱炭素化による持続可能な未来社会の実現に貢献しています。

2019年に既存本館棟の全面改修を行うとともにANNEX棟を新設し、先進的な研究開発や社員の研修施設として活用しています。2021年4月、リニューアル事業の旗印として「ReQuality」ブランドを立ち上げ、技術研究所が独自開発した各種技術を名古屋支店改修工事にて実装しました。現場発生土や木々など自然素材を活用することで、他に類を見ない先進的な環境配慮型および空間改善型のリニューアルの手法を提案しています。



技術研究所　全景


展示室


研究室

中期3ヵ年計画の主な施策

国内コア事業の強化
- コスト競争力強化に基づく合理的設計手法の開発と実装
- 施工品質向上に資する技術支援および技術開発

リニューアル事業の強化
- ReQuality推進のためのGOOD CYCLE DESIGN提案と実装
- ADVANCE技術など自然素材活用技術の整備と低コスト化検証
- 独自技術である高度な劣化診断システムによる建物調査実施と高度化
- 健康科学技術（音・自然素材が人体におよぼす影響）の検証

DX推進
- 施工管理合理化のためのITツールの実装
- 省力化施工技術の展開

人材の獲得・確保・育成
- 高度な構造設計手法の社内展開と技術伝承
- コンテンツを利用した社員教育と継続研修の実施

環境・社会への貢献
- 環境配慮技術の継続開発と実装
- 環境配慮型コンクリートや自然素材を用いた建築材料の開発と活用
- 現場発生土や構造部材のリユースおよびアップサイクル技術の開発
- 環境現場事務所（Wellness Container®）の全店展開

技術紹介

● 建物長寿命化技術

免震・制振

免震構造や制振構造など、各種のデバイスを活用することによって効果的に地震・強風に耐える建物の研究を進めるとともに、地震直後に建物の状態を把握する地震モニタリングシステムを開発しています。


制振ダンパー



地震モニタリングシステム

調査診断技術

建物の改修計画時や火災などの後には、建物の健全性の調査・寿命予測が必要となります。コア採取など建物に大きなキズをつけず、コンクリートの部位・部材ごとに劣化の程度を調査します。この迅速かつ詳細な調査により構造体の耐用年数を推定し、ReQuality ADVANCE技術の適用とともに、所有者が想定する供用期間に応じたムダのない改修工法を提案しています。


ダブルチャンバー法での測定状況

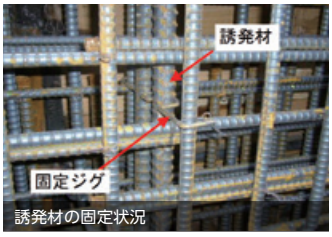

ドリル削孔法での測定状況

CCB工法

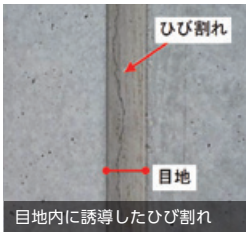
CCB（Crack Control Bar）工法とは、鉄筋コンクリート壁および床の収縮ひび割れ発生位置を制御する工法で、確実に誘発目地内へひび割れを誘導させると同時に、目地部以外のひび割れをほとんど発生させないことを可能とするものです。本工法の特長は、目地位置でのコンクリート比率を減らす手段として、目地に沿って太径異形鉄筋のひび割れ誘発材と壁鉄筋または床鉄筋を、専用の固定ジグを用いて一直線上に配置することで目地部へのひび割れ誘導率を飛躍的に高める点にあります。2025年度に技術審査証明を取得し、物流倉庫の床コンクリートのひび割れを制御し、建物の耐久性と美観性の向上にも貢献しています。



平面図



誘発材の固定状況



目地内に誘導したひび割れ

環境配慮技術

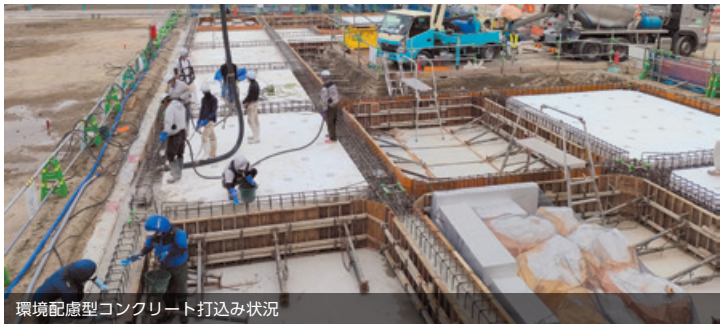
自然素材の活用

土や木材などの自然素材を積極的に現代の建築に取り入れていくことで、脱炭素、SDGsへの貢献を図るだけでなく、デザイン性や付加価値を向上できるよう、デザインのみならずプロダクトを含めた研究開発を推進しています。名古屋支店で実装した建設発生土を活用した「還土(かんつち)ブロック:特許第7676190」の実装以降、土と木を複合させた「立体木摺土壁:特許第7723873」を開発し店舗内装に展開するなど、独自性を有する技術開発を推進しています。


立体木摺土壁

環境配慮型コンクリート

低炭素化や資源循環に貢献する環境配慮型コンクリートについて、例えば、他産業の副産物である高炉スラグ微粉末やフライアッシュを有効利用し、CO_2排出量を40～60％削減できる環境配慮型コンクリートを、建築作業所および土木作業所にて実装し、ライフサイクルCO_2の低減に貢献しています。さらに、二酸化炭素を吸収するコンクリートの研究開発(CPコンクリート:NEDO GI基金事業)を共同開発により推進しています。


環境配慮型コンクリート打込み状況

特許紹介

2025年度における特許の出願数は8件(内、分割出願1件)、取得数は6件です。

上記を合わせ、2026年3月末時点までに保有している特許数は28件です。また、商標・意匠の保有数は23件あります。これらのなかでも、名古屋支店にて展開・実装した「土」関連技術では、以下の5件の特許を取得しています。さらにその後に開発した「立体木摺土壁」では2件の特許を取得しています。

立体木摺土壁®(特許第7723873)について

立体木摺土壁®は、日本古来の伝統家屋の木摺壁を立体的に配置して土と木を積層した土壁であり、乾式施工を可能としました。土の吸放湿性により屋内の空気環境を調えること、また、内装材としての不燃性を有していることを確認しました。

土活用技術に関する主な特許

特許番号	名称	特許の概要	登録日
特許第 7676190	版築ブロック	還土ブロックの作成方法。材料、配合、型枠、補強材など	2025/5/2
特許第 7856813			2026/4/27
特許第 7676191	版築壁およびその施工方法	還土ブロック(イモ目地)と内部補強鉄骨を用いた壁の作成方法など	2025/5/2
特許第 7741678	版築構造物	アンカーピンを内蔵した薄型の版築構造物の構成方法	2025/9/9
特許第 7839624	免震壁構造物	建物内の土壁仕上げ部の免震化構法	2026/3/25
特許第 7723873	立体木摺土壁	土と木を積層した土壁(立体木摺土壁)の製造方法、不燃化手法など	2025/8/5

2025年度のトピックス

リニューアルブランド「ReQuality」のADVANCE技術

広島支店、北海道支店のエントランスを、独自のリニューアルブランド「ReQuality」のADVANCE技術を用いて改修しました。2026年度は東北・九州の両支店のエントランスなどの改修を予定しています。

より詳しい内容は45ページのGOOD CYCLE PROJECT内をご覧ください。


北海道支店エントランス


広島支店エントランス

健康現場事務所「Wellness Container®」を展開しています

工事現場の事務所として設置するコンテナハウスの内装に、自然素材や自然音などを手軽に取り入れ、温かみのある心地良い空間へと生まれ変わらせる「Wellness Container®」を展開しています。自然素材（土・木・植物）を用いた内装は、現場職員や事業主さまにもご参加いただけるワークショップを通じて創出しています。2026年度は健康現場事務所での抗疲労効果や健康増進効果に関する定量的な評価を実施します。


執務室


打合せ・会議室

技術フォーラム

建設技術の向上と人材育成、および施工現場の生産性向上を目的に実施していた「技術発表会」と「協力会社協働 生産性向上策発表会」を2025年度から統合し、「技術フォーラム」と改名しました。技術フォーラムは、大阪・東京両本店を拠点とし、全国の本支店をWebハイブリッド形式で接続した同時開催としました。2部門の発表総数は、技術レポート部門5件、協力会社協働 創意工夫部門9件の計14件で、優れた発表者（上位3件）には「特別賞（優秀発表賞）」を授与するなど、技術者のプレゼンテーション力強化の推進を図っています。

第1回 技術フォーラム2025

【技術レポート 部門】

- 鉄骨建て方クレーン走路のあと施工基礎の鋼製型枠化（優秀発表賞）
- シールド機カッターヘッド補修
- 予定価格が超過する工事の積算および見積の考え方
- BIMを活用した擁壁の影響範囲と地盤改良杭の干渉に対する変更提案
- Power Automate for Desktopを使用した業務自動化（優秀発表賞）

【協力会社協働 創意工夫 部門】

- デジタルサイネージによる業務効率化
- 置き構台の活用
- 狭隘地におけるリフトローラー工法を用いたPC擁壁の施工（優秀発表賞）
- 点群測定による既設建物の測量・作図
- BIMを活用した天井内メンテルートの検証・説明
- QRコードによる匿名意見収集
- ARツールを活用した杭頭補強筋墨出し
- 移動昇降式足場（リフトクライマー）
- シールド工法2次履工スチールフォーム2基施工への取り組み


技術フォーラム2025の様子

サステナビリティ経営

サステナビリティ関連担当役員メッセージ



代表取締役 専務執行役員 戦略企画本部長

豊田 彰啓

当社は、建設業として社会基盤の整備を担う立場から、事業を通じた社会価値の創出を重要な使命と認識し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

近年、自然災害の激甚化や人手不足、環境問題の深刻化など、当社を取り巻く経営環境は大きく変化しています。こうした変化に対応しながら社会課題の解決に貢献するとともに、企業価値の向上を図ることこそが、当社の目指す「サステナビリティ経営」であると考えています。

持続可能な社会の実現に向けた重要な取り組みの一つであるDX推進については、データとデジタル技術の活用により業務効率化や生産性向上、意思決定の高度化を図っています。これらの施策を各部門でさらに深化させるとともに、2025年度は、全社員を対象としたDXリテラシー研修を実施し、全社的な基盤強化と意識の底上げを推進しました。(「DX認定事業者」の認定を取得)

また、協力会社との連携を通じてサプライチェーン全体での価値向上に取り組むとともに、IR活動における積極的な情報発信や建設的な対話を通じ、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の構築に努めています。さらに、現場見学会や障がい者スポーツ支援などの社会貢献活動も継続的に実施しています。

今後も、ステークホルダーとの対話を重視し、誠実な事業活動を通じて企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



取締役 常務執行役員 管理本部長

八木 良道

当社は、サステナビリティ基本方針のもと、サステナビリティに関連する課題について、サステナビリティ推進委員会にて検討し、随時経営サイドに連携することにより、サステナビリティの視点を取り入れた経営を実践しております。

2024年度からスタートしました中期3ヵ年計画においては、「人材の獲得・確保・育成」並びに「ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化」もテーマとして掲げております。

企業が持続的に成長していく根源は人材であり、人材を獲得すること、その人材が成長し、活躍できる環境を整備していくことは最重要課題の一つであります。そのためには外部から評価される企業となること、社員の満足度を総合的に高めていくことが必要と考えます。

また、スピーディーに変化していく社会、環境、価値観に機動的に対応していくことが求められており、その変化に即したガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化を常に図っていく必要があります。

これらの課題に果敢に取り組んでいくことで、企業としての持続的な成長と持続可能な社会の実現を目指してまいります。



常務執行役員 安全品質環境本部長

中村 大作

安全品質環境本部では、安全安心な作業所環境づくりを継続し、働く仲間の健康と安全確保を目指す「安全」、お客さまの要望に応え、満足していただけるものづくりを目指す「品質」、自然環境との調和を目指す「環境」の3つの分野に取り組んでいます。先ず安全においては、「死亡(重篤)・重大災害ゼロ」はもとより、「安全は全員で守るもの」という原点を共有し、「安全最優先」に取り組んでいます。

また、深刻化する環境問題の解決のため以下の3つの基本方針を掲げて「エコフレンドリーASANUMA21」を推進しています。

①「脱炭素化の推進」では再エネ電力の導入やZEB/ZEH取得推進を柱とする建物運用時エネルギーの削減、環境負荷低減に資する資材・技術・工法の活用と開発に取り組んでいます。

②「資源の循環」としては「人間にも地球にもよい循環」を目指した当社独自ブランド『ReQuality』において建物の長寿命化やアップサイクル技術を推進しています。

③「自然・社会との共生」では生物多様性の保全への取り組み、木材調達における森林破壊ゼロへの取り組みの継続、自然、社会、環境に配慮した当社保有技術の活用の取り組みを継続しています。

当本部では、「安全」、「品質」、「環境」の企業経営の根幹を支える３つの側面にフォーカスし、その取り組みを充実させることで「サステナビリティ経営」の実現に貢献していきます。

サステナビリティ基本方針

浅沼組は、創業理念である「和の精神」「誠意・熱意・創意」の下、経営方針である「『仕事が仕事を生む』の信念の下、誠実なモノづくりに専心します。」に沿って、環境と社会のさまざまな課題の解決に向けて取り組むことにより、持続可能な社会の実現と持続的な企業の成長を目指してまいります。

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

サステナビリティ推進委員会の取り組み

当社では経営の基本方針のもと、環境と社会のさまざまな課題の解決に向け、持続可能な社会の実現と当社の持続的な成長を目指して取り組んできました。企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、サステナビリティ課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として、2021年11月、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、課題の検討、取り組みの推進、方針の策定などを行っています。


サステナビリティ推進委員会

Q サステナビリティ推進委員会の役割

- 当社のサステナビリティ推進に関する方針・戦略・計画・施策の審議および答申
- 機関決定されたサステナビリティ推進に関する施策などの社内通知
- 当社におけるサステナビリティ推進の実績評価および報告
- その他サステナビリティ推進に関する重要事項の検討



サステナビリティ推進委員会の位置付け

主な取り組み

環境経営推進に向けた取り組み

環境経営検討委員会を設置し、環境問題に積極的に取り組み、環境負荷を低下させることで企業の社会的責任を果たす経営手法を検討しています。その一つに、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）宣言への賛同と気候変動関連情報の開示を行っています。

- ガバナンス、リスク管理（4℃と1.5℃のシナリオ分析）、戦略、指標と目標を当社ホームページに開示

気候変動関連の中長期的目標策定
- Scope1,2 ――― 原単位と総量の目標
- Scope3カテゴリ11 ― 総量目標（2023年度より対応）

DX推進に向けた取り組み

淺沼組のDX推進

データやデジタル技術を活用し、会社としてより良い状態に変革すること

～「より良い状態」とは、

- 限られたリソースの中で最大のパフォーマンスをあげること［業務効率化・生産性向上］
- スピーディーかつ高度な分析を実現し、客観的かつ迅速な判断を行うこと［意思決定の高度化］
- イノベーティブなアイディアを創出し、付加価値の高いサービスを顧客に提供すること［イノベーションの促進と顧客価値の向上］
- 社員にとって働きやすく、モチベーション高く仕事に取り組める職場環境であること［職場環境の改善］
- 環境負荷の低減、ガバナンスを強化し、持続可能な経営基盤を構築すること［持続可能な経営基盤］

主なDX施策

DX推進委員会を設置し、各部門のDX施策の一元管理に加え、全社横断のDX施策にも取り組んでおります。2025年3月に経済産業省が定める「DX認定事業者*」の認定を取得し、DX推進に一層注力してまいります。

施策		2024年度	2025年度	2026年度
［全社］人材育成	DX人材育成のための研修	検討・準備	実施	
［全社］インフラ整備	業務用スマホの全社導入	検討・準備	運用	
［全社］文書管理	文書管理システムの開発・導入	検討・準備	運用	
［全社］事務効率化	経費管理システムの導入	検討・準備		運用
［全社］事務効率化	請求書システムの導入	検討・準備		運用
［作業所］業務効率化	作業所用チャットツールの導入	運用		
［作業所］業務効率化	作業所原価管理システムの刷新	検討・準備	運用	
AI	AI搭載システムの活用（技術提案・設計など）	検討・準備	試行運用	

*DX認定事業者とは、デジタル技術による社会変革に対して経営者に求められる事項をとりまとめた「デジタルガバナンス・コード」に対応し、DX推進体制が整備されている企業を国が認定する制度

DXリテラシー研修について

建設業は、担い手不足や生産性向上への対応に加え、デジタル化への適応が求められています。当社はDXを重要な経営課題と捉え、その基盤となる全社員のDXリテラシー向上に取り組みました。本研修は、データとデジタル技術を活用し、業務効率化や意思決定の高度化を担う人材育成を目的に実施しました。

研修はアセスメントとeラーニングを組み合わせ、DXの背景（Why）、データ・技術（What）、活用（How）、マインドに加え、生成AIの基礎を体系的に学ぶ内容としました。受講前後のテストにより理解度を可視化し、段階的な学習を促進しました。

2025年7月から12月に全社員を対象に実施し、高い受講率を達成しました。平均スコアは586点から796点へ向上し、全社的なリテラシー向上が確認されています。

今後も継続的な教育を通じ、DX人材の育成を加速し、企業価値向上につなげてまいります。

受講率	アセスメント
89.3%	【初回平均】586点 ► 【最高平均】796点

GOOD CYCLE PROJECT

Q GOOD CYCLE PROJECTとは

人間の環境を整備することは、地球環境に手を加えることでもあります。人間にも地球にも、よい循環を建設できなければ、建設業の未来はないと考える淺沼組は、2021年より「GOOD CYCLE PROJECT」を立ち上げました。「人間にも地球にもよい循環」をテーマに、環境配慮や人の健康などに関する淺沼組全社の取り組みです。環境配慮や人の健康に資する技術や工法の開発や、これらを使用した建設を行っています。

公式ウェブサイト　https://www.goodcycle.pro/ ►

GOOD CYCLE BUILDING

GOOD CYCLE PROJECTの一つとして、環境配慮や人の健康・快適性に資する技術や知見を活かした建物を「GOOD CYCLE BUILDING」としております。建物建設時に、以下の技術やサービスの活用を提案しております。

1.環境配慮技術によるGOOD CYCLE

環境シミュレーションによる省エネ提案	設計段階で建物内の温度・湿度・気流などの環境を精緻にシミュレーションすることで、エネルギー効率の高い最適な設備計画が提案できます。
自然素材の活用による環境負荷低減・健康増進	現場発生土などの土をリユースした「立体木摺土壁」・「還土ブロック」（いずれも特許取得済み）、木質系材料など、屋内空間に自然素材を活用することで、建設時のみならず建物解体時にも環境負荷を低減できます。加えて、建物利用者の快適性や健康増進に効果があります。
素材のアップサイクルによる廃棄物抑制	改修時に発生する建材、建設発生土、廃プラスチックなどの素材を有価物として適切な手法によりアップサイクルし再利用することで、廃棄物が最小限に抑えられます。
環境配慮型材料による脱炭素化と資源循環	環境配慮型コンクリートの利用推進、他産業から生じる副産物の利用など、環境配慮に資する材料を活用することで、脱炭素化と資源循環を推進します。
建物のZEB化による省エネ改修	高断熱性材料の活用や空調・照明設備を刷新もしくは更新することなどで、建物のZEB化による省エネルギー改修が提案できます。

2.健康科学によるGOOD CYCLE

ヘルスケアな改修	自然素材を用いた室内空間の温湿度・粉塵・空気質などを調査し、科学的な視点から分析することで、人間の健康や抗疲労につながる空間改善の手法を提案します。

3.安全・安心技術によるGOOD CYCLE

調査・診断	建物の寿命予測や耐久性評価などにより、既存建物の性能や品質を評価することで、建物所有者の意向に応じたリノベーションを提案します。
地震への対策	地震時の振動解析や地震のモニタリング技術により建物の構造安全性を評価することで、適切な耐震・免震・制振補強工事を提案します。建物を供用しながらの耐震改修工事も実施します。

エントランスデザインプロジェクト

「GOOD CYCLE PROJECT」に資するさまざまな技術を、実際に目で見て、感じていただくために、当社広島支店、および北海道支店のエントランスをアップデートいたしました。土や木の温かみ、自然素材ならではの心地良い匂いなどを直接感じることができ、ご検討いただく際の参考となる場を設けました。


広島支店エントランス


それぞれの打合せスペースに異なる自然素材を展示

広島支店（広島市南区）

空間のレイアウトは維持しつつ、仕上げ材の更新を中心に構成することで、廃棄物の発生を最小限に抑え、環境への負荷を低減。また、淺沼組の技術研究所が開発した、自然素材を用いた建材の展示をはじめ、通常は活用が難しく廃棄されていた端材や、広島県内の土を内装材として活用するなど、地球環境に配慮したさまざまな取り組みを空間全体に取り入れています。

詳しくはこちら
https://www.goodcycle.pro/topics/924/

北海道支店（札幌市中央区）

北海道支店では、この場所にあることの意味を意識し、風土の表現を試みました。素材や技術の背景をふまえ、「その土地だからこそ生まれる場」をかたちにしていくことで、人や環境にとって良い循環を生み出し、さらに地域にも応えるオフィス空間のあり方を進化させていきたいと考えています。

詳しくはこちら
https://www.goodcycle.pro/topics/945/



北海道支店エントランス


土の打合せ室


土の打合せ室に使用した「立体木摺土壁」


木の打合せ室　北海道の森や木々の立ち並ぶ風景をイメージ



E 環境
Environment

環境方針

浅沼組は、「脱炭素化の推進」「資源の循環」「自然・社会との共生」を3つの基本方針として掲げ、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に取り組んでいます。近年の環境課題の高度化を踏まえ、Scope1・2に加えScope3を含む温室効果ガス排出量の把握・管理を行うとともに、第三者検証の取得およびSBT認定に基づく削減目標のもと、脱炭素化を推進しています。また、環境情報の開示充実と自然資本への対応の強化にも取り組んでいます。当社は、これらの取り組みを通じて、顧客・社会全体の環境価値の向上に貢献し、持続的な企業価値の向上を目指します。

温室効果ガス削減目標

浅沼組グループは、環境情報の透明性と信頼性の向上を図るため、GHG排出量に対する第三者検証を実施するとともに、パリ協定が求める水準に整合した温室効果ガス削減目標としてSBT認定を取得しました。また、これまで設定していた建設工事におけるScope1・2およびScope3カテゴリ11の削減目標についても、SBT水準との整合を図るため基準年度および削減率の見直しを実施しました。今後も脱炭素経営を推進し、持続可能な企業価値の向上に取り組んでまいります。

SBT認定取得に伴うGHG排出削減目標の見直し

対象	単位		基準年度		目標年度	
			年度	排出量	2035	削減率
Scope1+2	総排出量(SBT認定)	t-CO_2	2023	25,017	9,256	▲63%
Scope1+2 (建設工事のみ対象)	総排出量	t-CO_2	2023	22,205	8,216	▲63%
	原単位	t-CO_2/億円	2023	15.7	5.8	▲63%
Scope3	総排出量(SBT認定)	t-CO_2	2023	999,942	624,964	▲37.5%
Scope3カテゴリ11 (自社設計+他社設計)	総排出量	t-CO_2	2023	641,933	401,208	▲37.5%



ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者保証報告書(2025年度GHG算定結果)

Scope 1・2の排出量削減の取り組み

従来から実施している建設機械の省燃費運転やICT建機の活用による効率化に加え、2025年度からはバイオ燃料(B5軽油)の使用を開始し、13,500ℓを使用しました。2026年度は、全店で50,000ℓの使用を計画しています。また、建設現場における仮設電力の再生可能エネルギー化に加え、建物の本設受電から引渡しまでの使用電力についても再生可能エネルギー由来電力への切り替えに取り組みます。これらの施策の推進により、2025年度のScope1・2排出量削減目標を達成しました。

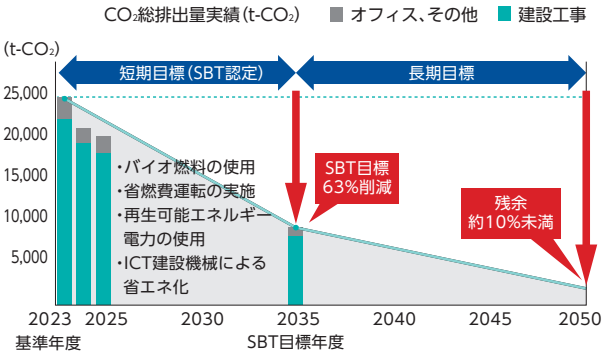


ICT建設機械



バイオ燃料(B5軽油)

Scope 1＋2のSBT認定目標と実績



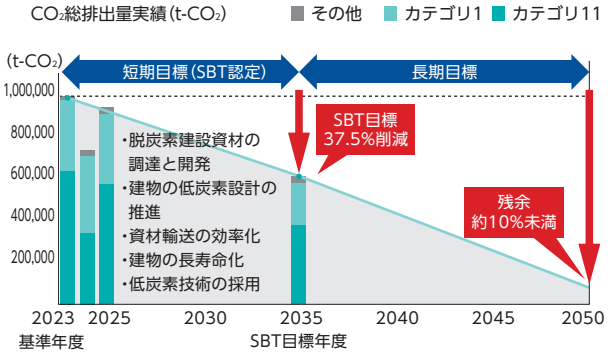
※2050年目標は、SBTiの「Corporate Net-Zero Standard」に基づき、2023年度(基準年度)比で残余排出量を10%未満とし、当該残余排出量については炭素除去などによる中和を行います。Scope3についても同様の考え方に基づき設定しています。

Scope3の排出量削減の取り組み

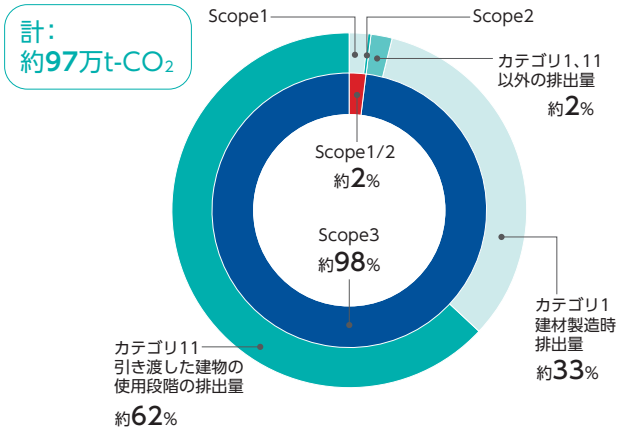
最も排出量の多い建物運用時CO_2（カテゴリ11）については、ZEB/ZEH化の提案に加え、2024年度から自社設計物件を対象に、設計者の創意工夫や省エネ設計の成果を反映する指標としてBEI※値に着目し、平均BEI値目標を設定することで建物の脱炭素化を推進しています。しかし、2025年度は竣工物件の増加に伴い、目標を達成できませんでした。建材製造時CO_2（カテゴリ1）については、低炭素建材の開発・採用を推進しており、使用量の多いコンクリートと鉄骨の2025年度における低炭素建材使用比率は、それぞれ約20%、約31%となりました。一方、Scope3全体では、2025年度実績がSBT目標値を約2%上回り、目標を達成することができませんでした。今後は、当社独自の長寿命化技術（ADVANCE技術）の活用推進を含め、Scope3排出量の削減に取り組んでいきます。

※BEI（Building Energy Index）とは建築物について、国が定めるエネルギー消費量の基準値を1とした際に、当該建築物のエネルギー消費量がいくつになるかを示したもの。

Scope３のSBT認定目標と実績



2025年度 Scope1～3実績



ZEB・ZEHへの取り組み

当社は、脱炭素社会の実現に向けた取り組みの一つとして、新築のみならずリニューアルにおいても、企画・設計段階から適用可能な省エネ技術の提案・採用に力を入れ、ZEB・ZEH化の推進に努めています。

2025年度はZEB認証5件を取得しました。当社が設計施工の「ロジクロス大阪大正」（大阪府）では、高断熱の屋根材・外壁を採用し、設備では共用部に人感センサーとタイマーを設置して、省エネ効果とメンテナンスコスト負担を低減。さらに太陽光発電設備による再生可能エネルギーを導入して外部からの自立性を高め、1次エネルギー消費量の収支をゼロとするZEBの認証を取得しました。今後においてもZEBプランナー、ZEHデベロッパーとしてのノウハウを活かし、お客さまの要望に応え、建物用途や特性に応じた提案を推進していきます。

Q 「ZEB（ゼブ：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）」「ZEH（ゼッチ：ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）」とは

省エネや再生可能エネルギーを利用し、快適な室内環境を保ちながら、建物で消費するエネルギー収支をゼロにすることを目指した建物・住宅のこと。



外観北西

建物概要

発注者	：大正デベロップメント特定目的会社
構造／規模	：鉄骨造／地上4階建
延床面積	：21,419.96m^2

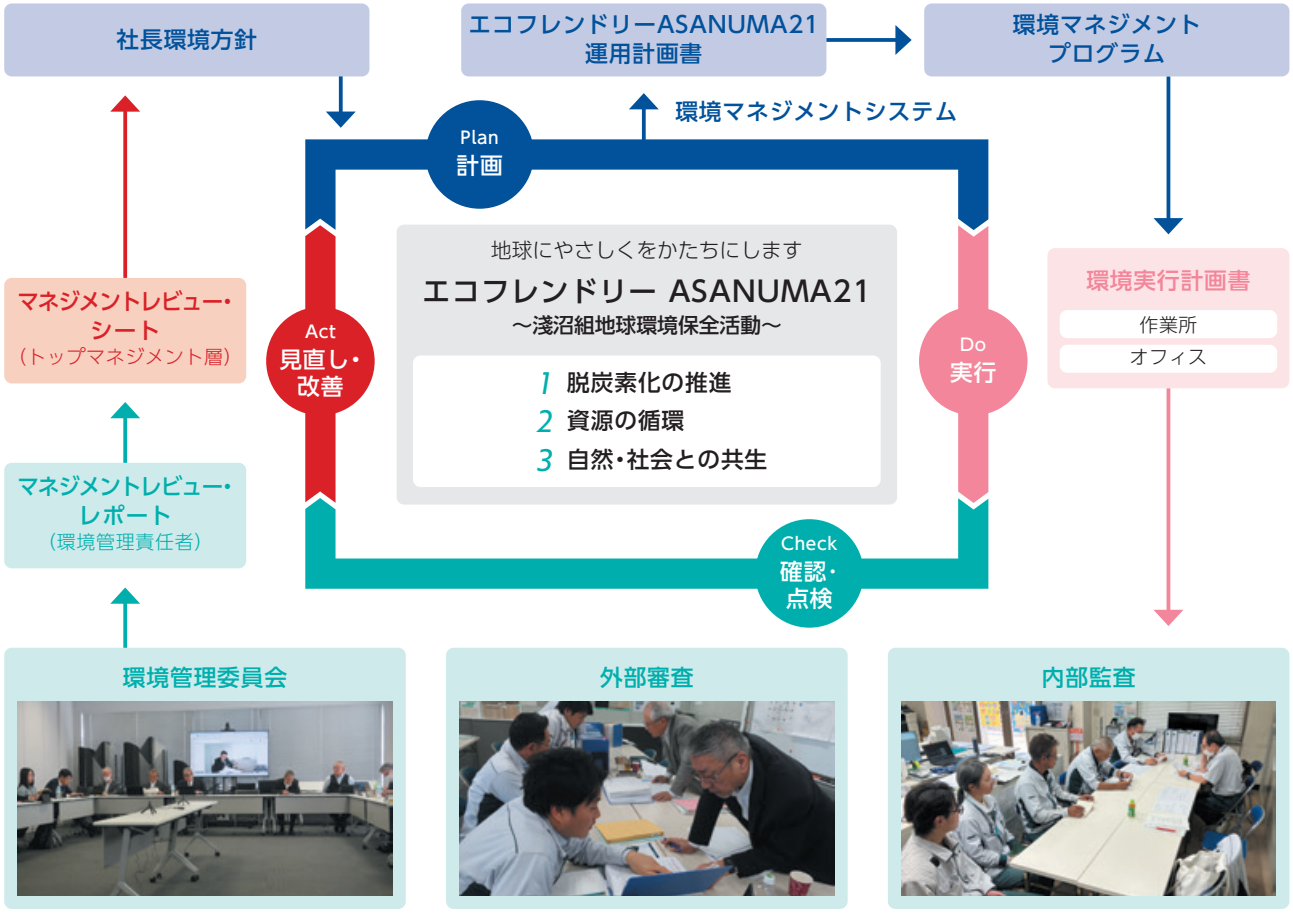
環境マネジメントシステム

浅沼組では、2001年より国際規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを運用しています。環境保全に関する社会的要請は年々高まっており、新たな取り組みの必要性や、実施した取り組みの成果などについては、月1回開催されるサステナビリティ推進委員会において議論しています。また、浅沼組の教育・研修制度には、年代別に「環境実務教育」を組み込んでおり、その中でタイムリーな取り組みに関する情報を提供し、それらに的確に対応できるよう教育を実施しています。さらに、全店的にも毎年、環境管理責任者のもとに各店の環境担当者が集まり、情報共有を行っています。2026年3月には大阪本店において全店環境担当者会議を開催し、環境問題について議論しました。


環境実務教育


全店環境担当者会議

エコフレンドリーASANUMA21と環境マネジメントシステム概念図



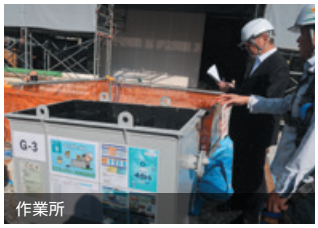
外部審査を受審：ISO14001

2025年11月12日のオープニング会議を皮切りに、概ね1週間にわたり、本支店において環境マネジメントシステム（ISO14001）の第8-1回外部審査が実施されました。

今回の審査では、大阪本店および東京本店をはじめ、技術研究所、名古屋支店、九州支店に対する審査が行われ、それぞれの分野における環境マネジメントシステムの運用の適切性および有効性について評価を受けました。最終日（11月19日）のクロージング会議においてご指摘いただいた事項につきましては、真摯に受け止め、是正および改善に継続して取り組んでおります。


オープニング会議


技術研究所


作業所


クロージング会議

CDP気候変動質問書

CDPとは、2000年にイギリスで設立された国際的な環境非営利団体（NGO）です。企業や国家、地域、都市に対して環境に関する情報開示を促し、CDPが集めた情報は、世界中の投資家や企業、政策決定者などの意思決定に影響を与えています。

当社は、2022年度よりCDPの環境情報プラットフォームの提供を受け、気候変動質問書への回答を始めました。気候変動質問書には、企業のガバナンスやリスク・機会、事業戦略、目標と実績、CO_2排出量の算定方法、カーボンプライシングなどの項目があります。

評価結果として、2025年度は前年度に引き続き「B」の評価を受けました。今後もCDP気候変動質問書への回答を通じ、環境に関する企業活動の改善に努めてまいります。



2025年度の主な環境目標と実績

	取り組み項目	指標（KPI）/2025年度目標数値	2025年度実績	達成状況
脱炭素化の推進	淺沼組のリニューアル『ReQuality』の柱となるADVANCE技術の採用 ＊長寿命化による脱炭素化関連技術	●高度なRC診断技術 ●既存躯体あらわし工法 ●フィルフレーム工法 ●天井耐震工法 ●スムース・スーパーフィルクリート ●地震モニタリングシステム ●CCB工法 ●既存不適格建物の診断・補強 ●環境配慮型コンクリート ●床振動抑制技術 ●免震・制振レトロフィット ●安震ブロック 16件	27件	☺
	ZEB/ZEH認証の取得	6件	5件 ZEB：5件 ZEH：0件	😖
	環境配慮設計の推進	設計施工案件の設計時BEI　平均BEI 0.7%以下	0.55%	☺
	GHG排出量データの高度化と科学的根拠に基づいた削減目標の設定	2024年度GHG排出量算定結果について第三者検証を受検	第三者保証報告書受領	☺
		SBT認定の取得	SBT認定取得	☺
資源の循環	廃棄物の分別を推進しリサイクルの促進に寄与する	新築工事（建築）に関する混合廃棄物の排出目標 排出量(kg)/延べ床面積(㎡)　14kg/㎡以下	7.4kg/㎡	☺
		廃プラスチックの分別の徹底 廃プラの分別総量/混合廃棄物総量　55%以上	47%	😖
	環境に配慮した技術提案の推進 ＊総合評価方式技術提案中の環境配慮型提案件数目標	建築工事　12件以上/年	4件	😖
		土木工事　4件以上/年	4件	😐
自然・社会との共生	淺沼組のリニューアル『ReQuality』の柱となるADVANCE技術の採用 ＊自然素材を活かした空間ヘルスケア関連技術	●温湿度/風環境/音響シミュレーション技術 ●還土ブロック ●版築壁構築システム ●土壁/土間左官工法 ●室内空間の健康診断 ●ヘルスケアな（ベランダ・ラウンジ）改修 ●廃プラスチック/木の端材/廃石材のアップサイクル 5件	21件	☺
	自然環境と生物多様性の保全	生物多様性簡易評価ツール「いきものプラス」の活用 2件以上/年	2件	😐
	日本ブラインドテニス連盟への協賛	ブラインドテニスの活性化、発展に貢献する （ブラインドテニス大会への積極的な参加）	全ての大会に出席し障がい者補助のボランティア活動を実施	☺

投入資源と副産物実績(Reduce Reuse Recycle)

建設業では多くの資材やエネルギーを使用し、また、同時に多くの環境負荷が発生しています。当社では、持続可能な循環型社会の形成のために、これらのマテリアルバランスをできるだけ定量的に把握し、資材・エネルギーともに天然資源の使用を抑え、再生資源の有効利用を推進しています。副産物についても発生抑制やリサイクルによる再資源化に努めています。

INPUT

エネルギー		
オフィス	電力	123.7万kWh
施工	電力	425.1万kWh
	軽油	688.2万ℓ
	灯油	4.6万ℓ
	水道水	14.7万m^3

資材(再生資材を含む)	
コンクリート	21.0万m^3
セメント	3.0万t
砕石	9.4万m^3
アスファルト	3.2万t
鉄骨	2.3万t
鉄筋	5.1万t
型枠	43.5万m^2
木材	0.5万m^3
土砂	10.1万m^3

主な再生資材の有効利用量	
再生砕石	4.5万m^3
再生アスファルト	2.8万t
代替型枠	7.1万m^2
土砂(再生材など)	5.3万m^3
電炉鋼材(鉄筋)	5.1万t
電炉鋼材(鉄骨)	0.7万t
再生生コン	4.2万m^3
再生セメント	1.0万t
再生木材	0.2万m^3

環境保全活動

解体工事の粉じん対策



工事車両の粉じん対策



ポンプ車の騒音対策



廃棄物の分別



作業所の排水管理



空ふかし抑制によるCO_2削減

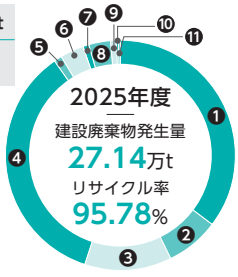


OUTPUT

建設副産物		
オフィス	CO_2排出量	482t-CO_2
施工	CO_2排出量	1.87万t-CO_2
	CO_2排出量(原単位)	11.8t-CO_2/億円
	建設廃棄物	27.14万t
	建築廃棄物リサイクル量	26.00万t
	建設発生土	50.0万m^3
	建設発生土有効利用量	43.27万m^3

最終処分量	建設廃棄物	1.02万t
	建設廃棄物(原単位)	6.5t/億円
有害物質の回収・処分量	アスベスト含有建材	
	・特別管理型(レベル1,2)	53t
	・石綿含有産廃(レベル3)	2,800t
	フロン・ハロン	23kg
	水銀使用製品(蛍光管など)	6.5t
	汚染土	18,270t

❶コンクリート塊	9.58万t	リサイクル率 100% 占有率 35.3%
❷アスファルト・コンクリート塊	2.03万t	リサイクル率 99.6% 占有率 7.5%
❸木くず	3.36万t	リサイクル率 99.7% 占有率 12.4%
❹汚泥	9.57万t	リサイクル率 98.5% 占有率 35.3%
❺石綿	0.29万t	リサイクル率 0% 占有率 1.1%
❻管理型混合廃棄物	0.95万t	リサイクル率 72.9% 占有率 3.5%
❼廃石膏ボード	0.19万t	リサイクル率 92.9% 占有率 0.7%
❽がれき類	0.83万t	リサイクル率 61.1% 占有率 3.1%
❾廃プラスチック類	0.26万t	リサイクル率 63.7% 占有率 1.0%
❿紙くず	0.05万t	リサイクル率 81.1% 占有率 0.2%
⓫金属くず	0.03万t	リサイクル率 97.9% 占有率 0.1%



※各項目の総量の算定について(施工分野):集計結果から本・支店別の原単位を算出し、それに本・支店の施工高を乗じて合算して総量を求めました。

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同

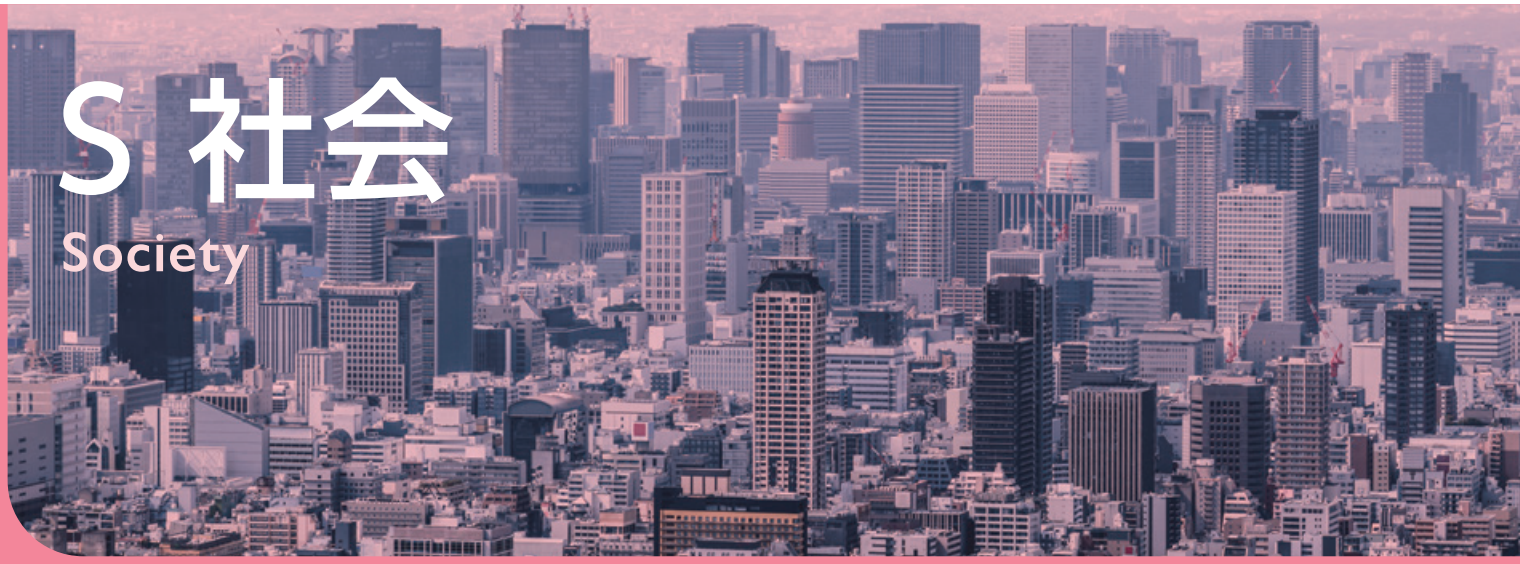
当社は、気候変動を含む環境問題を重要な経営課題と捉え「エコフレンドリーASANUMA21」のなかでもその対策に取り組んでいます。また、ESG経営の観点からも気候変動の情報開示が必要不可欠と考え、2021年11月にTCFD提言への賛同を表明し、この提言に沿った気候関連の情報を開示しています。

ガバナンス	浅沼組は経営の基本方針のもと、持続可能な社会の実現と持続的な企業の成長を目指し、環境や社会のさまざまな課題に取り組んでいます。企業を取り巻く環境の変化を的確に捉え、サステナビリティ関連の課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として、「サステナビリティ推進委員会」を2021年11月に設置しました。 「サステナビリティ推進委員会」は、代表取締役社長を委員長とし、建築事業本部建築企画部長、土木事業本部土木企画部長、安全品質環境本部品質環境部長、および主要管理部門長による構成とし、原則月1回開催し、次の事項を審議または決議し、事案によって経営会議に答申しています。①当社のサステナビリティ推進に関する方針・戦略・計画・施策、②機関決定されたサステナビリティ推進に関する施策などの社内通知、③当社におけるサステナビリティ推進の実績評価および報告、④その他サステナビリティ推進に関する重要事項の検討。
戦略	浅沼組は、2010年度より地球温暖化防止対策活動として「エコフレンドリーASANUMA21」を推進しており、2021年度には、日本政府による「2050年までにカーボンニュートラル達成」の宣言に賛同し、「エコフレンドリーASANUMA21」を改定しました。また、2024年度を初年度とする「中期3ヵ年計画」においては、注力する６つのテーマとして①国内コア事業の強化　②リニューアル事業の強化　③人材の獲得・確保・育成　④DX推進　⑤ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理の強化　⑥環境・社会への貢献　を掲げ、さまざまな施策に取り組んでいます。TCFD提言への賛同を機に気候変動による事業活動への影響について、TCFDの提言に基づき、リスクおよび機会を特定し評価の上、中長期的な視点でシナリオ分析を実施しました。
リスク管理	サステナビリティ推進委員会にて事業における気候変動関連リスクおよび機会の特定および評価を行っています。また、各事案については経営会議にて審議し、重要課題を特定の上、社内へリスクおよび機会の浸透を図っています。 シナリオ分析については、2100年時点において、産業革命時期比の気温上昇が1.5℃程度に抑制されるシナリオと4℃程度に気温が上昇するシナリオを採用し、2030年における国内建設事業への影響を試算しています。各シナリオでは、政策や市場動向および技術関連を移行リスクとして特定し、異常気象による影響や災害などを物理リスクとして特定しました。
指標と目標	浅沼組は、脱炭素社会の実現に向けた取り組みをさらに加速するため、概ね全ての排出量（Scope1+2+3）を網羅した従来よりも厳格なGHG排出量削減目標を設定し、SBT認定を取得しました。併せて、従来のGHG排出量削減目標についてもSBT認定水準へ見直し、より高い目標へと引き上げています。さらに、これらの目標の信頼性を確保するため、GHG排出量の算定結果については、2024年度排出量を対象として第三者検証を導入し、以降継続して実施しています。

リスクと機会、対応策

＋：損益計算書への正の影響　－：損益計算書への負の影響

分類		リスク／機会　項目	シナリオ 4℃	シナリオ 1.5℃	浅沼組の対応
移行リスク	政策	炭素税の導入		－－－	エコフレンドリーASANUMA21 ①脱炭素化の推進（第三者検証によるGHG排出量算定精度UP、SBT認定によるGHG削減目標の信頼性UP） ②資源の循環、③自然と社会との共生
		炭素単価の上昇		－－－	
		GHG排出目標の厳格化		－－	
	市場	省エネ・脱炭素化技術の需要拡大	－	－－	①「ReQuality」の一環でのZEB・ZEH認証の取得 ②ESG・SDGs活動の取り組みと広報の強化 ③長寿命化技術の開発
		ＥＳＧ・ＳＤＧｓ活動の要求増加	－	－－	
		長寿命化の需要の拡大	＋	＋＋	
物理リスク	慢性	平均気温の上昇による労働条件への影響	－－	－	①DX推進による生産性向上などへの取り組み推進 ②「ReQuality」技術：室内環境シミュレーションの活用 ③「ReQuality」技術：地震モニタリングシステムの活用
		室内環境の快適性に関する需要増加	＋	＋＋	
		降雨・強風などによる建設工期の遅延	－－	－	
	急性	異常気象の激甚化	－－	－	①耐震・免震・制振技術の高度化 ②防災・減災、国土強靭化事業への取り組みの強化
		防災、国土強靭化建設需要の増加	＋＋	＋	



S 社会
Society

人材戦略



人事部長　田中 靖人

企業経営における重要な要素の一つであるサステナビリティ経営の推進として、これまでにも採用の強化、多様な人財の確保、総労働時間の縮減、社員研修の見直しと強化、社員のエンゲージメント向上に向けた人事諸制度の見直しなど、さまざまな施策に取り組んでまいりました。

2026年度も中期経営計画における施策に基づき、会社全体を横断的な目線で見据えながら、目まぐるしく変化する社会環境に対してスピード感を持ち、また、柔軟に対応できるよう、社員一人ひとりが専門分野における能力をさらに高めるとともに、多様な考え方を持ち、それらに対応できる積極性を推し進めることができる環境を醸成する取り組みを目指してまいります。

● 働き方改革の推進

働き方改革のさらなる推進、また、個々のワークライフバランスの適応に向けて、従前よりテレワーク制度、時差出勤制度、フレックスタイム制度など、さまざまな制度を導入しております。そのうち、テレワーク勤務については実施要件の拡大、時差出勤については出退勤時間の選択肢の拡大を行ってまいりました。

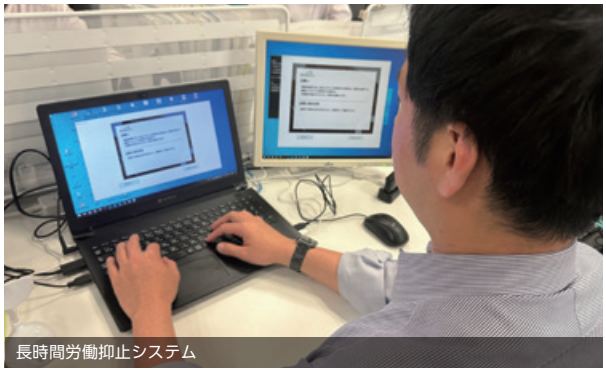
今後も働き方改革のさらなる推進に向けて社内制度の導入、整備に取り組んでまいります。

● 労働時間の縮減に向けて

総労働時間を短縮しつつ、業務の成果をこれまで通り、もしくはこれまで以上に生み出すという大きな課題に向けて、一定期間における業務の内容を見据えた上で計画的な労働時間の管理に取り組んでいます。

2023年度に設立しました時間外労働削減対策室会議を定期的に開催し、月の途中での時間外労働時間、対象事業所における時間外労働や休日労働に関する協定の特別条項適用回数を把握し、個別に適切な施策を実施し対応しております。

また、上長が日々の勤怠状況を「見える化」できるよう導入しました勤怠管理システムの運用も定着しております。



長時間労働抑止システム

ダイバーシティの推進

多様な価値観や能力を持った人材を採用することによって、一層の組織の活性化を図るため、女性総合職、外国人総合職の採用を積極的に行っております。

また、柔軟な働き方を可能とする制度の導入や、働きやすい環境づくりに向けて意見を聞き取るための意見交換会や面談を実施するなどの取り組みを行っております。

その結果、総合職全体に占める割合は女性総合職が9.1％、外国人総合職が2.3％となりました。なお、2026年度新入社員における女性の割合は12.9％、外国人の割合は8.6％となっております。

今後も多様性に対する取り組みを進める採用を行ってまいります。


女性職員懇談会

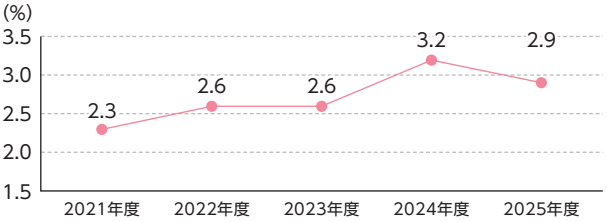
障がい者雇用の推進

障がいの状態に配慮した職場環境づくり、雇用条件にも柔軟に対応するなどにより雇用の定着を図り、障がい者雇用の促進に努めています。

その結果、障がい者雇用率は2021年度の2.3％から2025年度は2.9％となりました。

今後も障がい者雇用の推進に向けた取り組みを進めてまいります。

障がい者雇用率の推移



エンゲージメント

社員のエンゲージメント向上のため、さまざまな制度を設けております。入社前に奨学金を受けていた社員に対しての奨学金返還支援制度、入社後、１級建築士取得のために資格学校に通う際の受講料に対する補助制度、また、資格試験に合格した際には受験料の負担や報奨金の支給、取得した資格に対して資格手当を毎月支給しています。

また、ベースアップは2022年度から毎年実施しています。 今後も社員のエンゲージメント意識を高めることができるよう、制度の創設並びに見直しを推進いたします。

淺沼組職員組合

当社では、企業の繁栄と労働条件の維持向上を図るため、相協力して会社と職員組合との間で労働協約を締結しています。また、原則として新入社員から職員組合に加入するユニオンショップ制を採用しています。職員組合の目的である職員の地位向上と共同福祉の増進のため、組合員の声を届けるべく、定期的に開催される労使協議により、お互いの立場を尊重し協力して諸問題などを改善し、より良い開かれた会社への発展を目指しています。

2025年度は活動スローガンを『仕事と仕事の最適化』としました。時間外労働の上限規制の適用や不安定な社会情勢を受け、労働環境が大きく変化しています。この時代に対応するため、さまざまな人がそれぞれに見合った「働き方の最適化」を図り、魅力ある職場環境の構築を目指します。


労使協議会の様子


新入社員研修会の様子

人材育成

入社後直ぐの新入社員研修、年次別による技術別研修、安全衛生研修並びに事務研修、職務遂行能力の成長に応じた階層別研修、また、働きやすさ、働きがいのある職場環境づくりに向けて、人権コンプライアンス・ハラスメント・メンタルヘルスなどの各種研修などを入社時から継続的、体系的に社員研修として実施しています。

また、新入社員研修に関しましては、2025年度から資格取得に向けた講義などを取り入れるなど、内容の充実を図るとともに研修期間もこれまでより延長して実施しています。

このように、研修を継続的、体系的に実施するとともに、今後は、キャリアプラン研修やDX推進の人材育成に向けた研修の導入、自らの能力の向上や高い知識を身につけようとする意欲を持つ社員に対しては積極性を促す仕組みを構築しながら、多様な人材を確保、多様な働き方を支えるという観点からも研修の強化に取り組んでまいります。

人材育成 全体像

集合研修　職場教育　web研修　eラーニング　2025年度新設

	新入社員	担当職層	監督職層	管理職層	経営層
階層別研修	新入社員研修 新入社員フォロー研修	若手社員研修 若手社員フォロー研修	中堅社員研修	管理職研修 ６等級 管理職研修 ７等級 上級管理職研修	新任役員研修 経営幹部研修
	社会人としてのマナーやコミュニケーションなど、組織の一員として必要なスキルを身につける	業務を効率的に行うためのコミュニケーション力や組織貢献を果たすためのスキルを身につける	組織の中核を担うリーダーとしてチームの取りまとめ役や後輩の指導役に必要なスキルを身につける	組織目標を達成する組織運営や部下の育成・指導など、マネジメントの知識やスキルの向上を図る	経営戦略や経営目標を踏まえて自部門方針や計画を立案し、組織をリードするマネジメント力を養う
技術別研修	建築 技術・安全・品質・環境年次研修 土木 技術・安全・品質・環境年次研修 事務職員年次研修	営業職員研修 設計職員研修 一般職・技能職研修	主任現場管理者研修		
	技術別・各担当別に業務に必要な知識やスキルを体系的に身につける				
職場教育 スキルアップ日常業務	建築・設備実務手帳によるＯＪＴ教育 土木ステップアップシートによるＯＪＴ教育 所属部門によるＯＪＴ教育				
	所属する職場において、日常業務をしながら上司や先輩社員の指導を受け、実践的なノウハウや知識を身につける				
社会情勢変化への対応に向けた教育	人権研修 内部統制・ハラスメント研修 メンタルヘルス（セルフケア）研修 情報セキュリティ研修		メンタルヘルス（ラインケア）研修		
	激しく変化し多様化する社会情勢に柔軟に対応できるレジリエントな組織となるための知識を身につける				
新設 個人の価値向上に向けた教育	年代別キャリア支援研修		年代別キャリア支援研修	定年前キャリア開発研修 部下成長サポート研修 ＤＸに関する研修	
	社員個人の価値向上を目指し、サポートする				

安全衛生

労働災害防止に向けた取り組み

労働災害は、いかなる状況においても決して発生させてはならないものであり、「安全・安心」な職場環境の実現は、私たち建設業に課せられた最も重要な責務であると認識しています。

当社は関係協力会社の皆さまと一体となり、「安全最優先」を基本として、「働く仲間を守る危険ゼロの職場環境」の実現に向け、不断の取り組みを推進しております。

その実現にあたっては、安全の基本事項を確実に徹底するとともに、当社の安全衛生スローガンである『しっかり実践 みんなで確認 目指すゴールは危険ゼロ！』を常に念頭に置き、関係者が一丸となって安全確保に取り組んでまいります。

特に、「墜落・転落災害、建設機械・クレーンなど災害、転倒災害の防止」を重点管理項目として位置付け、死亡・重篤災害および重大災害の撲滅を最重点目標とし、「災害ゼロ」はもとより「危険ゼロ」の達成に向け、全力で取り組んでまいります。


教育_職員




教育_職員


教育_協力会社


安全大会 大阪本店




安全大会 東京本店



協力会社とのパートナーシップ

調達方針

経営方針のもと事業展開していますが、この方針実現のためには、協力会社などの調達先とのパートナーシップが必要不可欠と考え、調達方針を策定し、それに基づいた調達を行います。

2022年７月27日制定
2024年6月28日改訂

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

パートナーシップ構築宣言

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を構築するため、重点項目に沿って取り組むことを宣言しています。

2022年10月28日制定
2024年5月30日改定
2025年4月30日改定

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

協力会社との共存共栄に向けた支払条件の改善

当社は、協力会社との持続的なパートナーシップの構築と建設業界の課題である担い手確保への貢献を目的として、2020年1月より協力会社への支払いを100％現金支払いへ移行しました。工事代金の支払いの早期化により、協力会社の資金繰り負担を軽減し、財務基盤の強化を後押ししています。これにより、建設技能者の処遇改善や人材育成の促進につなげるとともに、建設事業を支える重要なパートナーである協力会社の経営安定化を通じて、サプライチェーン全体の健全な発展と生産性向上を目指しています。今後も協力会社との信頼関係を一層強化し、共存共栄の実現に取り組んでまいります。

「特定技能」外国人受け入れ相談窓口および「特定技能」外国人向け相談窓口の設置

人口減少や高齢化に伴う技能者の減少を補うため、一定の専門性・技能を有する外国人の在留資格「特定技能」が2019年度に新設されました。

この資格を持つ特定技能外国人の受け入れを支援するため、協力会社向けの相談窓口および特定技能外国人への相談窓口を設け、支援を行っています。

建設キャリアアップシステム（CCUS）の推進

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、技能労働者の資格や作業所での就労履歴などを登録・蓄積し、技能経験に応じた適切な処遇につなげることを目的に導入されたシステムで、建設業界を挙げて登録や運用の拡大推進に取り組んでいます。

当社は、優良な作業所および協力会社への表彰制度やCCUSの就業履歴を活用した建退共交付、CCUS応援自販機の試行など、CCUS普及促進に向けてさまざまな施策を実施しています。

今後ともCCUSの普及に努め、技能労働者の処遇改善に貢献してまいります。

人権DDへの取り組み

当社は、サプライチェーン全体における人権尊重を重要課題と位置付け、2022年に「人権方針」および「調達方針」を策定しました。人権方針では国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権への負の影響の防止・軽減に取り組むことを明確化し、調達方針においても人権の尊重を掲げています。

協力会社に対しては、年1回の研修を通じて方針の理解と浸透を図っています。加えて、2026年度から、従来の取引基本契約約款を、サステナブル調達方針遵守契約を含む商取引基本契約約款に変更し、当社の各種方針への理解・遵守を求めることで、契約面からも取り組みの実効性を高めています。

人権デューデリジェンスについては、2025年度に検討を進め、2026年度より人権リスク評価および協力会社を対象としたESG調査を実施する予定です。

今後も、協力会社と連携しながら継続的な改善に取り組み、サプライチェーン全体での人権尊重の実現を図ってまいります。

社会貢献活動

社会貢献基本方針

私たちは、社会の一員として社会のあるべきかたちの実現のため、従業員一人一人が社会的責任を自覚し、積極的に社会貢献活動を推進していきます。

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

● 障がい者スポーツ活動支援

当社は、障がい者スポーツの普及やスポーツを通じた共生社会の実現に向けた活動に賛同し、日本身体障害者野球連盟と日本ブラインドテニス連盟に協賛しています。

日本身体障害者野球連盟

日本身体障害者野球連盟は野球を通して身体障がい者の心身の健全な発達に寄与することを目的とする競技団体で全国38チーム、1,000名以上の選手が登録されています。



第5回世界身体障害者野球大会の様子

日本ブラインドテニス連盟

ブラインドテニスとは、視覚障がい者の方がテニスを楽しむことができるようにと生まれた日本発祥のスポーツで、音が出るボールを使い試合を行います。



日本ブラインドテニス大会の様子

● 地域防災協力

AED〔Automated External Defibrillator：自動体外式除細動器（心臓救命装置）〕の設置

当社では、全国の作業所・事業所にAEDを設置しています。地域の方にも使用してもらえるよう作業所の仮囲い（仮設の囲い）や出入り口などに、設置が分かるようシールを貼って周知しており、従業員や協力会社の作業員に向け、AEDが使用できるように訓練を行っています。

● 教育支援

現場見学　世田谷池尻文化財（R7）

令和7年度世田谷区池尻一丁目地区埋蔵文化財発掘調査工事（発注者：東京都埋蔵文化財センター）において一般の方を対象に現場見学会を実施し、当日に1,300人を超える方が来場されました。



現場見学会

現場見学

2027年卒の学生を対象とした5daysインターンシップの一環で、(仮称)神戸市中央区港島南町三丁目計画の作業所見学会を開催しました。


現場見学会

建築学生ワークショップに協賛

大学で建築や環境デザインなどを学ぶ学生が、地域の歴史や環境をモチーフに造形物を製作・発表する地域滞在型ワークショップ(NPO法人AAF:アートアンドアーキテクトフェスタ主催)に協賛しています。2025年度は大阪府の咲洲ATC(アジア太平洋トレードセンター)で開催され、当社従業員が現地にてアドバイザーとして参加しました。


展示作品


公開プレゼンテーション

地域活動支援

コミュニティ放送局 ならどっとFM番組の番組協賛

ならどっとFMは、奈良市のエリア限定のFM局です。地域に密着した放送局であることから、災害時にはきめ細やかな情報発信が可能となり、地域の安全・安心を守る役割を担っています。

当社の協賛番組「岡本彰夫の奈良、奥の奥」は、当社創業の地である奈良の歴史・文化を深く掘り下げて発信しています。

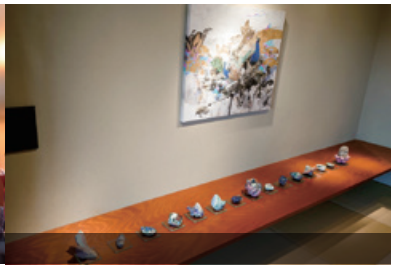

ならどっとFM公開収録



学園前アートフェスタへの会場提供・協賛

「学園前アートフェスタ」は、奈良県学園前南エリアにて開催される周遊型の現代アート展です。文化振興と街の活性化を目的に既設文化施設や空き家住宅を展示会場にして行われ、当社は同地域に位置する「淺沼記念館」を会場の一つとして提供しています(淺沼記念館では1年おきに開催)。


淺沼記念館での展示



「まちFUNまつり」イベントに参加

「まちFUNまつり」は、『地域に開かれた大学』を目指して、毎年関西大学千里山キャンパスで開催されるイベントです。例年5,000人以上の未就学児や小学生を中心とした親子、地域の方々が参加しています。当社も関西大学内での工事関係者として、クレーン車・高所作業車などの試乗体験ブースを設け、地域の方々との交流を深めることができました。


まちFUNまつり

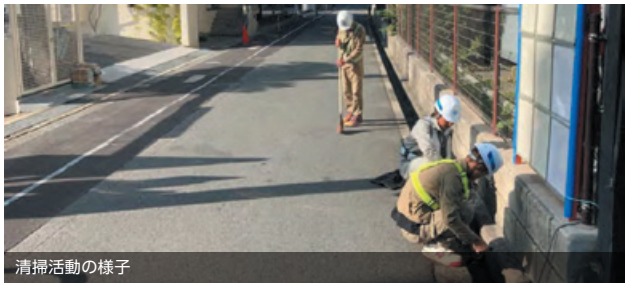
その他実施された主な活動

- 地域清掃活動への参加
- 社屋内での献血実施
- ペットボトルキャップの分別回収（NPO法人エコキャップ推進協会の推進するペットボトルキャップの分別回収を実施）
- 地域防災協力の締結（大規模災害時に名古屋支店社屋1階を避難場所として提供、および支店で備蓄している飲料水、AEDを提供するなどの支援協力）
- 使用済み切手の回収、寄付

清掃活動

西高速名神蔵人高架橋他耐震工事

施工箇所周辺の側溝や側道の清掃活動を定期的に行いました。



清掃活動の様子

その他

大阪府モノレール荒本橋梁下部工事

大阪府が進める「笑働OSAKA」に協賛し作業所内に自動販売機を設置しました。売り上げの一部は府民が参加する美化活動の用具を購入する資金になっています。



設置された自動販売機

ボランティア休暇

当社では、従業員がボランティア活動を通じて社会に貢献することを支援するために、ボランティア休暇制度を導入しています。

SDGs推進に向けた取り組み

当社では、SDGs推進に向けた取り組みの一環として、2024年度に株式会社南都銀行の「SDGs私募債」を発行いたしました。これらは私募債発行額の一定割合に相当する金額を各銀行を通じてSDGs推進関連団体や地方公共団体などへ寄付することで、社会的課題解決へ向けた取り組みを支援するものです。

SDGsとは

「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称です。2015年9月の国連総会で採決され、2030年までに持続可能で多様性のある世界を実現するための国際的な開発目標のことで、17の目標と169のターゲットから構成されています。





G ガバナンス
Governance

コーポレート・ガバナンス

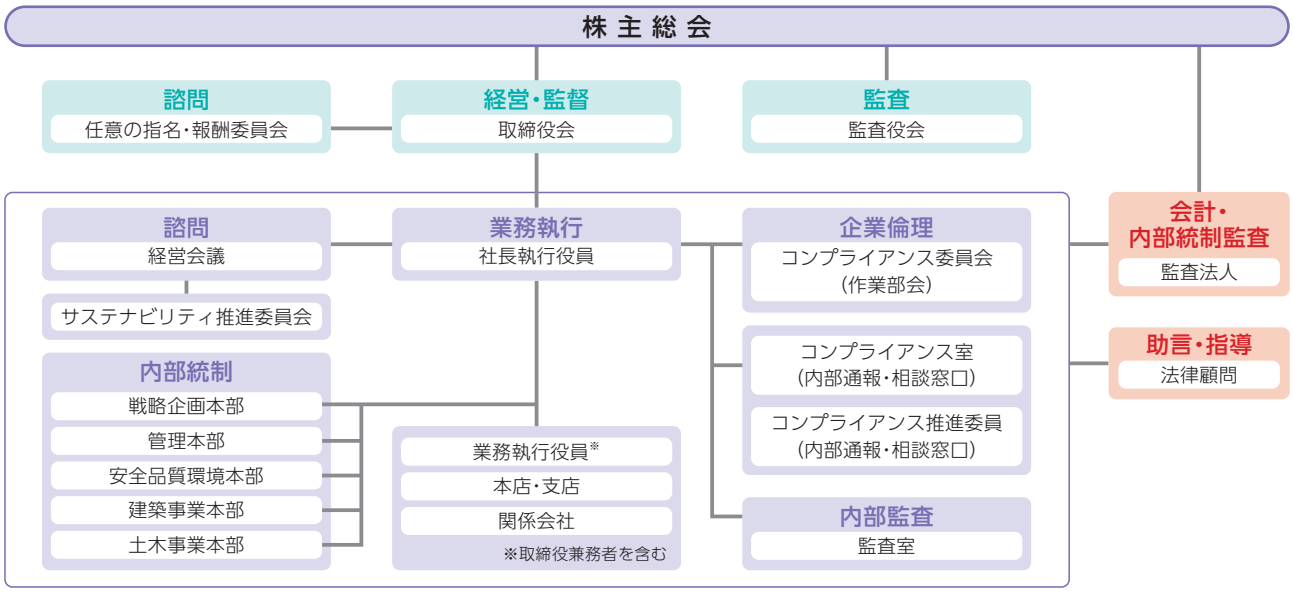
当社は、経営管理組織の充実を経営の最重要項目の一つと認識し、経営上の最高意思決定機関としての取締役会並びに監査機関として監査役会を中心に、経営上の重要事項の迅速かつ的確な判断と厳格な経営監視体制の確立、経営の透明性・公平性の確保などに努めています。

当社は、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公平性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果断な意思決定により企業の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考え、①株主の権利を尊重し、平等性を確保する。②株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。③会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。④透明性・公平性かつ迅速・果断な意思決定を行うために取締役会の役割・責任の適切な遂行に努める。⑤株主との間で建設的な対話を行う。以上の5つの基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことを基本方針としています。

取締役会は7名（うち社外取締役2名）で構成し、経営方針および取締役会規則に規定した決議事項を審議するとともに決議し、その際、積極的に監査役の意見を求め、関係法令などの遵守や運営の透明性を高め、代表取締役の諮問機関として経営会議を組織し、経営に関する重要事項の原案を作成し、社長への提言を行っています。また、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を2018年3月より設置しています。さらに、企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、サステナビリティ課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として「サステナビリティ推進委員会」を2021年11月より設置しています。なお、経営上の意思決定の迅速化と業務執行の明確化を目指して、2004年6月より執行役員制度を導入しています。

監査役会は4名（うち社外監査役3名）で構成され、監査方針や監査計画などの監査に関わる重要事項を審議し、決議を行っています。また、取締役会に出席し取締役の職務執行に関する監査を行うとともに、会計監査人と適時意見交換を行い、監査室、コンプライアンス室から報告を受けるなど、ヒアリングの場を設け監査の効率化を目指しています。また、監査室は企業内活動におけるプロセスの有効性についての評価・検証・是正指導などを行っています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制



役員一覧

取締役および監査役 ※2026年6月25日現在



代表取締役社長 **浅沼 誠**

1996年 4月　当社入社
2015年 4月　執行役員リニューアル統括部長
　　兼東京本店リニューアル営業部長
2016年 4月　執行役員建築事業本部営業推進室長
　　兼リニューアル・不動産担当
2018年 4月　副社長執行役員 建築事業本部長
　　6月　代表取締役社長 社長執行役員(現任)
2021年 5月　ASANUMA CONSTRUCTION LTD.,INTERNATIONAL 取締役社長(現任)
2022年 4月　淺沼建物株式会社 代表取締役会長(現任)



代表取締役 **豊田 彰啓**

1981年 4月　当社入社
2015年 4月　執行役員
　　大阪本店副本店長(営業担当)兼建築事業本部
2019年 4月　常務執行役員
　　大阪本店長兼建築事業本部副本部長
2020年 6月　取締役常務執行役員
2024年 4月　取締役専務執行役員(現任)
　　戦略企画本部長(現任)
　　淺沼建物株式会社 取締役(現任)
　　6月　SINGAPORE PAINTS & CONTRACTOR PTE. LTD. 取締役(現任)
　　EVERGREEN ENGINEERING & CONSTRUCTION PTE. LTD. 取締役(現任)
　　代表取締役(現任)



取締役 **藤沢 正宏**

1982年 4月　当社入社
2016年 4月　執行役員
　　東京本店副本店長(建築営業担当)兼建築事業本部
2018年 4月　建築事業本部副本部長兼建築事業本部営業推進室長
2019年 4月　常務執行役員 東京本店長兼建築事業本部副本部長
　　兼建築事業本部営業推進室長
2020年 6月　取締役常務執行役員
2023年 3月　建築事業本部長(現任)
2024年 4月　取締役専務執行役員(現任)



取締役 **寺井 到**

1982年 4月　当社入社
2020年 4月　執行役員
　　土木事業本部副本部長(東日本担当)
　　兼安全品質環境本部副本部長
2024年 4月　常務執行役員
　　土木事業本部長(現任)
　　6月　取締役常務執行役員(現任)



取締役 **八木 良道**

1984年 4月　当社入社
2018年10月　ASANUMA CONSTRUCTION LTD.,INTERNATIONAL 取締役(現任)
2020年 4月　執行役員
　　社長室次長兼経理部長兼コーポレート・コミュニケーション部長
2023年 4月　執行役員 社長室(東京)次長
2024年 4月　常務執行役員 管理本部長(現任)
　　6月　取締役常務執行役員(現任)
2026年 6月　T3 International Pte.Ltd. 取締役(現任)



取締役(社外) **森川 卓也**

1982年 4月　コクヨ株式会社入社
2005年 6月　同社取締役
　　コクヨS&T株式会社 代表取締役社長
2015年 4月　コクヨ株式会社 グループ上席執行役員
2019年 1月　同社 副社長特命担当
2020年 6月　当社社外取締役(現任)
2022年 6月　伊藤忠エネクス株式会社 社外取締役(現任)
2024年 3月　ネットスクウェア株式会社 代表取締役社長
　　11月　ショウワノート株式会社 取締役執行役員(現任)



取締役(社外) **木下 誠也**

1978年 4月　建設省(現国土交通省)入省
2008年 7月　国土交通省 近畿地方整備局長
2010年11月　愛媛大学防災情報研究センター 教授
2014年 4月　日本大学生産工学部 教授
2016年 4月　日本大学危機管理学部 教授
2024年 4月　一般社団法人社会基盤マネジメント研究所 代表理事(現任)
　　6月　当社社外取締役(現任)
　　10月　東京都市大学 客員教授(現任)



取締役(社外) **里内 友貴子**

2008年12月　弁護士登録
　　白浜法律事務所
　　(現弁護士法人白浜法律事務所) 入所
2016年 7月　里内法律事務所開設(現任)
2019年 4月　京都弁護士会両性の平等に関する委員会副委員長(現任)
2020年10月　京都家庭裁判所家事調停官
2024年 4月　京都市男女共同参画審議会委員(現任)
2025年 6月　当社社外取締役(現任)



監査役(常勤)
佐々木 勇一



監査役(社外)
中川 能亨



監査役(社外)
木村 知子



監査役(社外)
大工舎 宏

執行役員 ※2026年4月1日現在

社長執行役員 **浅沼 誠**	専務執行役員 **豊田 彰啓**	専務執行役員 **藤沢 正宏**	常務執行役員 **中村 大作**	常務執行役員 **寺井 到**	常務執行役員 **八木 良道**	常務執行役員 **長谷川 清**	常務執行役員 **小田嶋 勝利**
執行役員 **松井 健一**	執行役員 **高見 錦一**	執行役員 **荒谷 拓司**	執行役員 **幣守 健**	執行役員 **浅沼 真里香**	執行役員 **小松 敬**	執行役員 **浅井 威臣**	執行役員 **嶋崎 俊一**
執行役員 **福入 信広**	執行役員 **原田 昇**	執行役員 **中西 俊二**	執行役員 **矢野 雅俊**	執行役員 **鵜尾 章吾**	執行役員 **岡本 文尊**	執行役員 **渡邉 直樹**	

● 取締役・監査役に期待する分野（スキル・マトリックス） 2026年6月25日現在

氏名	企業経営 経営戦略	財務・会計 資本政策	法務・コンプライアンス・ リスク管理	サステナビリティ	人事・人材	建築事業	土木事業	海外事業	技術・IT
浅沼 誠	●		●	●	●	●	●		●
豊田 彰啓	●	●		●		●		●	●
藤沢 正宏						●			
寺井 到							●		●
八木 良道		●	●	●	●			●	
森川 卓也	●			●				●	
木下 誠也			●			●	●		●
里内 友貴子			●						
佐々木 勇一			●						●
中川 能亨	●	●			●			●	
木村 知子			●						
大工舎 宏	●	●		●					

※ 当社は、取締役会・監査役会の構成を定めるに当たり、経営環境や事業特性などに応じて取締役・監査役の有するスキルなどを適切な形で組み合わせることとしております。
上記は、当社の経営戦略に照らし、各取締役・監査役が自ら備えるべきスキルなどを特定した上で、その知識・経験・能力などを一覧化したスキル・マトリックスであります。

● 役員報酬制度

企業業績と企業価値の持続的向上に資する、役割・責任に見合う報酬体系

● 基本方針

- 役割と責任に見合う報酬水準・体系とし、各職責を踏まえた適正な水準とする
- 社内取締役には固定金銭報酬・業績連動金銭報酬・業績連動株式報酬の3区分を付与
- 社外取締役は経営の監督機能を担うため固定金銭報酬のみとし、独立性を確保
- 監査役は固定金銭報酬のみ。各監査役の額は監査役の協議により決定

● 報酬決定プロセス（透明性・公正性の確保）

STEP 1
指名・報酬委員会
筆頭独立社外取締役が委員長。
原案の方針整合性を多角的に審議

STEP 2
取締役会 決議
委員会の答申を経て、個人別報酬の
方針・固定/業績連動の額・株式数を決議

STEP 3
代表取締役社長への委任
委員会答申に基づき、各取締役への
配分を代表取締役社長が決定

● 報酬構成イメージ（社内取締役｜業績連動報酬を上限付与時）



短期インセンティブ
（営業利益達成度）

中長期インセンティブ
（ROE/ROIC）

上限設定：業績連動金銭報酬は固定金銭報酬の40%程度、業績連動株式報酬は固定金銭報酬の35%程度を上限

● 業績連動報酬の支給イメージ

当社の役員報酬制度は、企業価値の持続的向上と株主リターンの最大化を目的として設計しており、短期業績と中長期的資本効率の双方に連動させています。特に、短期：収益力（営業利益）、中長期：資本効率（ROE・ROIC）という財務KPIを明確に採用することで、P/LとB/Sの両面から経営成果を定量的に評価する仕組みとしています。

また、株式報酬を通じて経営陣と株主との利害を一致させ、資本市場との整合性を強く意識した設計としています。

短期インセンティブ　賞与（年次業績連動）

前年度の個別営業利益の計画達成状況を指標とし、計画未達成時に未達成割合に応じて減額

第90期営業利益（短期指標）	
計画	5,220百万円
実績	5,933百万円
達成率	113.7%

→ 計画達成により減額なし

中長期インセンティブ　株式報酬（中長期業績連動）

前年度のROE、ROICの目標と実績の乖離から支給率を算定

第90期ROE（中長期指標）	
計画	8.5%
実績	10.1%
達成率	+1.8%

第90期ROIC（中長期指標）	
計画	6.7%
実績	7.1%
達成率	+0.6%

→ 計画達成により110%の支給額

● 第90期 役員報酬などの総額 / 業績指標実績

（単位：百万円）

区分	固定金銭報酬	業績連動金銭報酬	業績連動株式報酬	総額	支給員数
取締役 （うち社外）	131 (25)	38 (—)	23 (—)	193 (25)	9名 (4名)
監査役 （うち社外）	34 (19)	— (—)	— (—)	34 (19)	4名 (3名)

● 取締役会実効性評価

当社は、取締役会の機能を向上させ、ひいては中長期的な企業価値の向上につなげることを目的として、毎年、取締役会の実効性について多面的な分析・評価を実施しております。

評価にあたっては、取締役会の構成、運営、議論の質、情報提供体制および監督機能の発揮状況などの観点から総合的に検証を行っています。

アンケートの実施に際しては、全取締役および監査役を対象とし、匿名性を確保することで率直な意見の収集に努めています。

また、回答の集計および分析については外部専門機関に委託することで、公平性および客観性の高い評価の確保を図っています。

さらに、アンケート結果を踏まえ、外部機関による個別インタビューを実施することで、定量的な評価のみならず、取締役会運営に関する具体的な課題や改善の方向性について、より深度ある意見の把握に努めています。

これにより、実効性評価の実質的な充実を図っています。

取締役会では、これらの分析・評価結果を共有し、抽出された課題について意見交換を重ねつつ、改善に向けた取り組みを進め、ガバナンス機能のさらなる向上に取り組んでまいります。

今後も、実効性評価を活用し、環境変化や経営課題に応じた見直しを行いながら、取締役会の機能強化を図ることで、持続的な企業価値の向上に向けた取り組みを継続的に実施してまいります。

対象者	取締役8名・監査役4名
評価方法	2025年12月アンケート実施　設問ごとに5段階評価、自由記述（全設問40問） 上記アンケート結果に基づき、外部機関によるインタビュー（インタビュー対象者：取締役8名・監査役2名） 外部機関による最終報告の内容を踏まえ、課題や今後の取り組み方針について取締役会にて審議
評価項目	①取締役会の在り方　②取締役会の構成　③取締役会の運営　④取締役会の議論 ⑤取締役会のモニタリング機能　⑥取締役のパフォーマンス　⑦取締役・監査役に対する支援体制 ⑧トレーニング　⑨株主（投資家）との対話について　⑩ご自身の取り組み
評価の総括	当社取締役会の実効性については、構成・運営・議論の各側面において概ね適切に機能しており、全体として実効性は確保されていると認識しております。
評価結果／強み	・適切な審議時間と事前説明により議論基盤が確保されている ・中期経営計画のフォローおよびKPI管理が機能している ・株主・投資家との対話を踏まえた議論が行われている
評価結果／課題・今後の取り組み	・取締役会構成および多様性の最適化に向けた継続的な見直し ・財務・資本政策、ESG、DXなどの重要テーマに関する議論の深化 ・サイバーセキュリティリスクに対する監督体制の強化 ・後継者計画および役員トレーニングの充実 上記課題に対し、十分な検討を行った上で、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に実施してまいります。

対話を重ね、
淺沼組の持続的な企業価値向上を目指す

Message

Satouchi Yukiko 里内 友貴子 × Morikawa Takuya 森川 卓也

急速に変化する事業環境において、ガバナンスの実効性を高める社外取締役への期待はますます高まっています。
淺沼組の現在地と、持続的な企業価値向上に向けた未来への道筋について、
社外取締役2名に語っていただきました。

Q 現在の取締役会やガバナンスの実効性について、どのようにお考えですか。

森川 日頃から意識しているのは、ガバナンスとマネジメントは車の両輪であるということです。中期経営計画の策定などを通じて淺沼組のマネジメントレベルが高まり、それに伴ってガバナンスのレベルも向上するという、非常に良い循環が生まれています。取締役会メンバーの多様性も考慮されており、専門的知見に基づく活発な議論がなされ、意思決定の確度も上がっています。執行側が我々の質問に対して真摯に向き合う姿勢も評価しています。

里内 私は社外取締役に就任して2年目になりますが、疑問や懸念を投げかけた際にも、決して形式的に受け流されることなく、率直に意見交換ができる環境が整っていると感じています。必要に応じた情報開示やオフサイトミーティングの設定、現場見学の実施なども非常に丁寧に対応していただいており、そうした取り組みが活発な議論につながっていると思います。

森川 改善点を挙げるとすれば、執行側で月2回行われている経営会議での議論プロセスを共有していただけると良いと思います。取締役会に報告・決議事項として上がってくる段階ではすでに内容が練り込まれているので、そこに至るまでの論点や議論のポイントを開示いただくことで、我々も経営の実態をより多角的に把握でき、実効性の高い助言につなげられると思います。



里内 森川さんのおっしゃる通り、社内でどのような意見が交わされたのか、そのプロセスがもう少し共有されることで、より監督も深めることができると考えています。一方で、現状でも必要な情報や背景は十分に補完していただいているため、さらなる議論の深化に向けたステップとして期待しているところです。

Q 淺沼組の強みや課題についてお聞かせください。

里内 淺沼組の最大の強みは、「人」だと考えています。「仕事が仕事を生む」という創業以来の経営方針が深く浸透しており、顧客の要望に真摯に向き合って一つひとつ課題を解決していく積み重ねが、次の仕事につながっています。また、創業理念の一つである「和の精神」も重要です。淺沼組が健全であり続けるために、単に周囲に同調するのではなく、率直に多様な考えを出し合って、尊重・理解し合う姿勢をこれからも大切に受け継いでもらいたいと思います。

森川 私も里内さんと同意見です。130年以上の歴史の中で培われてきた「誠実な社風」や「現場力」が、確固たる強みであることは間違いありません。しかし、この「現場力」という言葉が、現状ではやや抽象的な概念に留まっている点が課題だと考えています。具体的な中身を掘り下げ、それがビジネス上の競争優位性にどうつながるのかを紐解いていくことが必要です。また、現場力に次ぐ新たな強みを創出していくことも、事業の成長には重要だと思います。

※ 社外取締役 木下誠也氏は2026年9月30日付で取締役を退任いたしました。



里内　人的資本の観点では、整備されている制度をいかに実効性のあるものにしていくかが課題だと感じています。主要ゼネコン23社の中で平均勤続年数第1位を誇るなど、多様な人材が長く活躍するための制度は高い水準で整っています。一方で、現場の声を聞くと、まだ伸びしろがあると感じる部分もあります。ジェンダーや国際性、年齢などを問わず、誰もが能力を十分に発揮できる環境を整備していく段階に入っていると感じています。

森川　DXへの取り組みもさらに強化していく必要があります。過去から長年、暗黙知として点在しているノウハウや経験値、そして大阪・関西万博のオランダパビリオンのような高度なプロジェクトで培われた知見を、AIなどのテクノロジーを活用しながらデータベースとして体系化し、組織全体の資産として蓄積していく仕組みを作ることが、今後の重要な課題です。

Q 持続的な企業価値向上に向けたこれからの展望と、社外取締役としての役割についてお聞かせください。

森川　株価や企業価値を向上させるためには、中長期的に成長していける戦略が重要です。業績が好調な今だからこそ、次期中期経営計画に向けて、3年後の理想像を定量的・定性的に定め、ステークホルダーにとってのメリットを明確にする必要があります。ゼネコン各社を並べた時に「これは淺沼組らしい」と一目で分かるほどの、独自のカラーを打ち出してほしいですね。また、海外事業はM&A効果により連結利益における構成比が年々高まってきており事業ポートフォリオ上も重要な位置付けを占めています。今後はシンガポールでの圧倒的な競争優位の確保と現地で得られたノウハウを、国内や他の海外エリアへ活かす相乗効果を狙っていきたいところです。



里内　成長戦略は、機関投資家や株主の皆さまからも求められています。淺沼組の株式を保有する意味や中長期的な成長の道筋を示し、淺沼組の本質的な価値をいかに分かりやすい形で市場に伝えていくかが、今後の大きなポイントです。淺沼組には「仕事が仕事を生む」という経営方針に基づく確かな実績があり、堅実な戦略をどれだけやり切れるかが、最終的な実力として結果に結びつくと考えています。また、技術研究所改修プロジェクトにおけるZEBの取得など、絶えずチャレンジを続けている点も大きな魅力であり、的確に発信していくことも必要です。

森川　発信という観点では、サステナビリティに配慮しながら経済合理性も追求しているというメッセージも明確に打ち出していくべきです。現代社会では、「どれだけ稼いだか」はもちろん「どのように稼いだか」も問われています。私は社外取締役として、意思決定のプロセスにおいて本質的な問いを投げかけ、議論を深めることで淺沼組の成長を牽引していきます。

里内　私も同じ思いです。私は、コンプライアンスやリスク管理体制を継続的に確認するとともに、一人ひとりが望む活躍ができる環境整備や本質的価値の発信にも目を配り、淺沼組の持続的な企業価値向上を力強く後押ししていきます。

株主・機関投資家とのコミュニケーション

浅沼組は、公正性と健全性の確保を目的として企業情報を積極的にかつ公正に開示することに努め、企業をとりまくさまざまなステークホルダーとの建設的な対話を行うことで企業価値向上を図ることを基本方針としております。会社が決議した決定事実および業務において発生した事実は、法令に則して速やかにTDnet(Timely Disclosure network:適時開示情報伝達システム)に開示し、当社ホームページにも掲載することとしています。

さらに、個人投資家・機関投資家説明会の開催や、株主・投資家との個別面談を行うことで、株主・投資家の皆さまに分かりやすく透明性が高い情報発信と双方向の対話に努めております。

加えて、英語版ホームページの充実を図り、海外のアナリストや機関投資家などに向けた英語による開示資料の拡充にも努めています。

2025年度 主な活動



(2025年度実績)

対象	主なエンゲージメントの機会	頻度	内容
機関投資家・個人投資家	統合報告書の発行	1回/年(11月)	企業紹介・事業戦略・中期3ヵ年計画
	有価証券報告書、半期報告書	2回/年(6月・11月)	
	コーポレート・ガバナンス報告書	随時	
	IRサイトでの情報開示	随時	
	ESG評価機関への情報開示	随時	
機関投資家	決算説明会(動画公開含む)	4回/年(5月・8月・11月・2月)	決算・中期3ヵ年計画
	機関投資家との個別面談	随時	決算・中期3ヵ年計画・中長期計画
個人投資家	個人投資家向け説明会	3回/年(8月・1月・3月)	企業紹介・事業戦略・中期3ヵ年計画
株主	定時株主総会	1回/年(6月)	
	株主通信の発行(WEB公開)	2回/年(6月・12月)	
	株主との個別面談	随時	決算・中期3ヵ年計画

株主・投資家との対話の経営へのフィードバックと対応

株主などとの個別取材における質疑応答や意見・要望などの内容を取締役会において適時報告し、経営活動および事業運営に反映しております。

また、株主などからのヒアリング内容を踏まえ、開示情報の拡充および統合報告書の記載内容の充実を図っています。

これまでの対話を踏まえた対応状況

（2025年度記録）

	内容	対応状況	
1	政策保有株式・ 持合い株式への対応	対応中	株式の持合いについては4社と解消。政策保有株式については1銘柄減少
2	有価証券報告書のさらなる早期開示	対応済	3日前に開示していたところ、7日前に開示へと早期化
3	人権デューデリジェンスへの対応は	対応予定	2022年度に人権方針を策定。2025年度より人権デューデリジェンス実施に向け、情報収集・分析を開始。2026年度には協力会社へのアンケートを実施予定
4	統合報告書のコーポレート・ガバナンス項目拡充	対応済	本統合報告書より開示 取締役会実効性評価の課題とそれに対する取り組み、役員報酬制度の詳細を説明（P.63、P.64を参照）
5	コンプライアンス・ハラスメントへの対応・ 取り組み詳細についての開示	対応済	本統合報告書より開示 コンプライアンスに係る活動および通報件数（および内訳としてハラスメントに係る通報件数）の開示（P.70を参照）
6	「淺沼組らしさ」の表現が十分にできていない	対応済	本統合報告書より開示 「淺沼組の特徴・強み」として説明（P.7、P.8を参照）
7	機関設計の変更の検討	対応済	検討し、現状維持
8	現中期３ヵ年計画のテーマ１「国内コア事業の強化」、テーマ２「リニューアル事業の強化」における具体策の開示	対応済	2026年3月期決算説明会資料にて開示
9	中長期的な展望・戦略の開示	対応予定	次期中期計画にて開示予定

リスクマネジメント

リスクマネジメントとは、企業活動において通常リスク（事故発生の可能性）の恐れがある要素全般を対象として、不測の事態が起きないように事前に行う予防抑止のための活動です。当社では、このような不測事態の発生を未然に防止するとともに、発生時リスクの極小化を図るための対策として、対応の基本ルールを定めた「危機管理の手引き」を作成し、社内イントラネットを通じて全従業員に周知徹底を図っています。

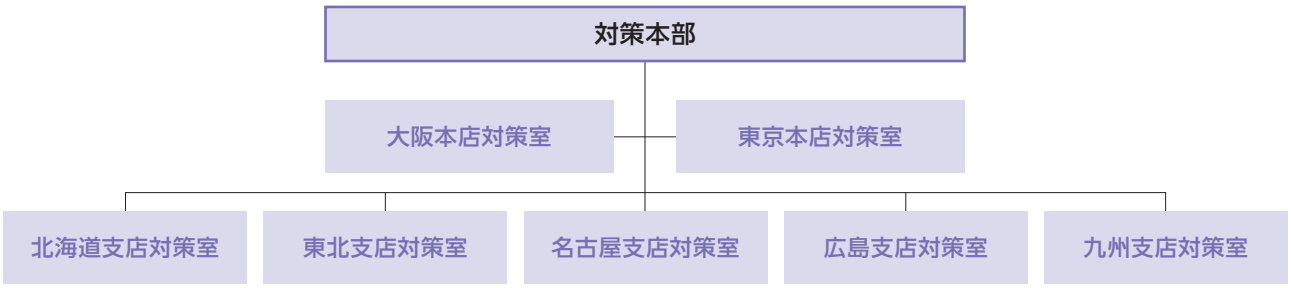
大規模災害時における事業の早期復旧と事業継続による、社会や顧客に対する企業責任の遂行を目指し、「大規模地震発生時における事業継続計画（BCP）」および「震災対策ハンドブック」を作成し、安否確認や災害発生時訓練などを実施するとともに、計画のさらなる充実（災害時代替地の整備など）に継続的に取り組んでいます。また、「災害時建設業事業計画力認定制度」において、国土交通省関東地方整備局・近畿地方整備局から2024年に認定を受けています。

事業継続計画(BCP)への取り組み

基本方針

淺沼組は、事業継続計画（BCP）の継続的な改善を通じて、リスクへの対応力・復旧力の強化に取り組んでいます。平時からの備えに加え、有事の際には迅速な意思決定を行う対策本部および対策室を立ち上げ、全社的な指揮・情報集約・対応を行うことで、災害時においても事業継続を確保します。さらに、建設業として社会インフラの維持・復旧という使命を果たすため、資機材や施工体制を確保し、地域社会と連携した復旧・支援活動に貢献してまいります。

● 緊急時対応体制



● BCP訓練の実施


訓練の実施風景

安否確認訓練実施

全役職員に対して年4回実施

BCP訓練実施

2016年度より、対策本部・対策室の机上訓練を定期的に実施

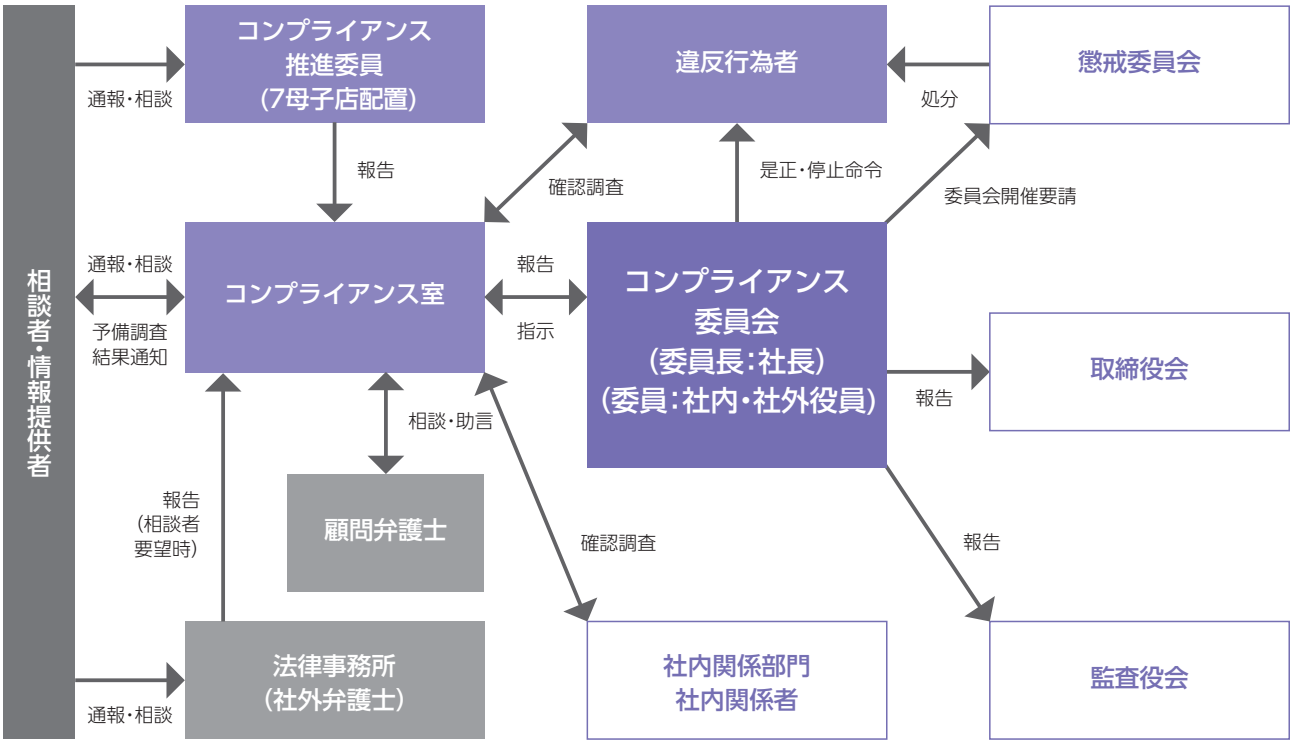
● コンプライアンス

当社は、企業行動規範やコンプライアンス宣言のもと、法令はもとより企業倫理や社会規範を遵守した誠実な事業活動の徹底に努めています。

これらを推進するため、社長直属のコンプライアンス委員会およびコンプライアンス室を設け、コンプライアンスに関する遵守事項の作成と周知、情報の発信、社員研修の実施により意識の浸透、向上を行っています。

また、コンプライアンス違反の早期発見と解決のため、社内はコンプライアンス室に社外は法律事務所に通報相談窓口を設置しています。さらに違反を未然に防ぐための相談窓口として、各本支店にコンプライアンス推進委員を配置しています。

● コンプライアンスに関わる相談・通報のながれ



コンプライアンスに関する遵守事項

- **高品質な仕事の提供**
  建設業法など各種関連業法の遵守・工事請負契約の適正な履行
- **社会との関わり**
  政治家、公務員との適正な関係の維持・反社会的勢力との関係拒絶
- **公正・透明な取引**
  独占禁止法の遵守・公共工事の適切な入札、利益相反行為の禁止
- **安全環境と職場環境**
  労働安全衛生法などの遵守・人権の尊重・ハラスメントの禁止
- **企業情報の管理**
  インサイダー取引の禁止・機密情報の適切な管理
- **企業会計の透明化**
  適切な会計処理

コンプライアンス推進活動

（2025年度実績）

実施者	活動内容	実績
コンプライアンス委員	コンプライアンス委員会の開催 ・内部通報・相談内容の報告と対応　・情報漏えい調査の報告と対応 ・ハラスメントアンケート結果の報告　・コンプライアンス研修の報告 ・関連規程策定の協議　・その他コンプライアンスに関する重要事項の協議	12回
コンプライアンス室	内部通報・相談の受付、調査	12回
	情報漏えい調査	4回
	ハラスメントアンケート	1回
	時間外労働調査	12回
	コンプライアンス研修	9回
	コンプライアンス関連情報の配信（イントラ・メール）	12回
	監査役とのコミュニケーション	12回
	作業所へのコンプライアンス啓蒙活動	12回
	コンプライアンス推進委員会の開催	1回

内容	実績
通報相談	通報件数12件（内ハラスメント関連4件）

情報マネジメント

当社では、主に個人情報保護法に対応した情報セキュリティへの取り組みとして、「プライバシー・ポリシー」に基づく「個人情報取扱規程」を定めています。また、企業としての内部情報管理体制として、「内部情報管理および内部者取引規制に関する規則」を策定し、適切な情報管理を推進しています。

さらに、当社は保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、お客さまおよび社会からの信頼に応えるため、「情報セキュリティポリシー」を構築しています。全ての部門にセキュリティ担当者を配置し、部門内でインシデントが発生した際には迅速に社内連携を行うことで、被害の拡大を抑制する体制を整えています。

また、「標的型サイバー攻撃」への対策として、セキュリティ対策システムの強化に加え、ウイルスメール訓練（年2回）を実施しています。さらに、eラーニングを活用した「標的型攻撃メール対策」コンテンツを継続的に提供し、従業員の意識向上にも努めています。

財務データ

	81期 2016年3月	82期 2017年3月	83期 2018年3月	84期 2019年3月
受注高	139,998	153,096	138,765	153,717
売上高	146,982	132,699	143,434	135,713
営業利益	6,454	6,665	7,953	5,700
経常利益	6,161	6,385	7,609	5,616
親会社株主に帰属する当期純利益	6,728	7,294	5,221	4,178
総資産	106,063	104,395	103,369	102,000
純資産	19,925	30,071	35,223	37,466
自己資本比率(%)	18.7	28.7	34.0	36.6
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,326	14,231	3,140	▲11,419
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲801	547	▲698	▲1,037
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲2,619	▲7,019	▲2,191	▲3,940
現金及び現金同等物の期末残高	32,007	39,720	39,913	23,545
従業員数(連結)(人)	1,222	1,243	1,252	1,427
減価償却費	333	379	405	463
研究開発費	168	250	229	319
有利子負債	23,892	14,841	13,407	11,694
1株当たり配当金(円)	5.00	10.00	16.00	153.00
1株当たり当期純利益(円)	88.44	95.14	62.33	504.87
1株当たり純資産(円)	260.38	357.65	419.10	4,624.16
配当性向(%)	5.7	10.5	25.7	30.3
ROIC(%)	10.3	10.4	11.5	8.1
ROE(自己資本当期純利益率)(%)	40.3	29.3	16.0	11.5
PBR(倍)	1.2	0.9	1.0	0.5
PER(倍)	3.4	3.4	6.4	4.9
D/Eレシオ(倍)	1.3	0.5	0.4	0.3

※1 2018年10月1日付で普通株式10株につき1株の割合で株式併合を実施しています。
※2 2022年8月1日付で普通株式1株につき2株の割合で、2024年8月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を実施しています。

(百万円)

85期 2020年3月	86期 2021年3月	87期 2022年3月	88期 2023年3月	89期 2024年3月	90期 2025年3月	91期 2026年3月
148,280	120,636	136,568	144,743	177,366	180,624	**217,155**
141,472	138,934	135,478	144,436	152,676	167,005	**175,294**
6,601	5,291	4,835	5,691	4,057	6,867	**7,211**
6,509	5,364	4,904	5,918	4,306	6,545	**7,048**
4,300	4,138	3,748	4,200	4,670	4,692	**5,181**
103,044	92,176	90,537	93,034	101,251	115,240	**118,176**
39,313	41,710	42,873	44,667	48,705	46,138	**50,205**
38.0	45.0	46.6	47.3	47.0	39.7	**42.1**
8,228	▲12,902	1,563	1,354	▲3,169	5,184	**18,414**
▲385	815	▲2,264	934	2,649	▲784	**▲799**
▲1,568	▲1,948	▲2,267	▲3,661	1,410	▲913	**▲11,016**
29,777	15,760	12,898	11,796	13,031	16,833	**23,647**
1,452	1,444	1,700	1,795	1,799	1,796	**1,806**
523	598	646	820	794	864	**902**
407	488	574	383	380	371	**444**
11,363	11,026	10,679	10,332	14,984	21,558	**14,221**
216.00	257.00	363.00	191.00	203.00	41.00	**45.00**
533.47	513.55	464.72	260.49	289.81	58.21	**64.24**
4,855.25	5,152.02	5,229.01	2,728.46	2,951.17	567.04	**616.39**
40.5	50.0	78.1	73.3	70.0	70.4	**70.0**
9.2	7.1	6.4	7.3	4.5	7.1	**7.8**
11.3	10.3	9.0	9.7	10.2	10.1	**10.9**
0.8	0.9	1.0	1.1	1.3	1.2	**1.6**
7.1	8.7	10.7	12.0	13.7	12.0	**15.3**
0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.5	**0.3**

非財務データ

	87期 2022年3月	88期 2023年3月	89期 2024年3月	90期 2025年3月	91期 2026年3月
施工によるCO_2排出量原単位(t-CO_2/億円)	17.0	13.4	15.7	12.7	**11.8**
従業員数(単体)(人)	1,273	1,293	1,281	1,261	**1,264**
男性	1,111	1,129	1,118	1,096	**1,094**
女性	162	164	163	165	**170**
うち外国籍	21	22	24	22	**23**
新卒採用人数(人)	67	48	27	50	**70**
男性	58	42	23	35	**61**
女性	9	6	4	15	**9**
技術系	60	43	23	44	**60**
事務系	7	5	4	6	**10**
中途採用人数(人)※1	3	7	4	6	**17**
うち女性	0	1	1	2	**1**
管理職数(専門職以上)(人)	668	638	623	612	**607**
うち女性	4	6	9	14	**15**
女性総合職に占める女性の管理職の割合(%)	3.8	3.7	4.7	8.0	**8.6**
外国人総合職に占める外国人の管理職の割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0**
中途採用者に占める中途採用者の管理職割合(%)	47.6	45.3	46.0	48.3	**46.5**
障がい者雇用率(%)	2.3	2.6	2.6	3.2	**2.9**
再雇用者数(人)	104	136	140	138	**151**
離職率(%)	4.7	4.2	5.0	4.1	**5.1**
入社3年未満離職率(%)	31.5	24.5	15.5	25.4	**31.3**
平均年次有給休暇取得日数(日)	10.1	10.8	10.8	11.4	**11.5**
育児休業、介護・看護休暇取得者数(人)					
育児休業取得者数	11	13	13	20	**15**
男性育児休業取得率(%)※2	32.1	64.5	58.8	76.9	**82.6**
介護・看護休暇取得者	29	35	52	62	**78**
平均年齢(歳)	44.3	44.4	44.5	45.0	**44.9**
男性	45.2	45.3	45.4	45.4	**45.7**
女性	38.0	38.4	38.7	39.0	**39.7**
平均勤続年数(年)	21.6	21.5	21.4	22.0	**21.8**
男性	22.4	22.2	22.4	22.7	**22.5**
女性	16.1	16.2	16.7	17.4	**17.4**

※1 中途採用人数について、昨年度まで開示していた数値に誤りがありました。正しい数値は本紙に記載の通りです。訂正してお詫び申し上げます。
※2 男性労働者の育児休業取得率については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業などおよび育児目的休暇の取得割合を算出したものです。

会社概要

概要

商号	株式会社 淺沼組
英文社名	ASANUMA CORPORATION
代表者名	浅沼 誠
創業	1892年（明治25年）1月20日
会社設立	1937年（昭和12年）6月15日
資本金	96億1,476万円
上場市場	東京証券取引所プライム市場（証券コード：1852）
建設業許可	国土交通大臣許可（特－4）第2438号
宅建業者免許	国土交通大臣免許（14）第1730号
建設コンサルタント	国土交通大臣登録（建－06）第1000号
従業員数（2026年3月31日現在）	連結1,806名　　単体1,264名（技術系992名、事務系272名）
本社および本支店	本社・大阪本店、東京本店、他8支店および技術研究所（在大阪）
関連会社	• 淺沼建物株式会社　• Singapore Paints & Contractor Pte. Ltd. • Evergreen Engineering & Construction Pte. Ltd.　ほか

会社概要・役員一覧
詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

組織図・所在地
詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

本社・大阪本店
〒556-0017
大阪市浪速区湊町一丁目2番3号（マルイト難波ビル）
06-6585-5500

東京本店
〒108-0023
東京都港区芝浦二丁目15番6号（オアーゼ芝浦MJビル）
03-5232-5888

北海道支店
〒060-0042
札幌市中央区大通西六丁目10番地4（エナスクエア大通ビル）
011-842-6131

東北支店
〒980-0011
仙台市青葉区上杉一丁目15番17号
022-221-4501

さいたま支店
〒336-0027
さいたま市南区沼影一丁目10番1号（ラムザタワー）
048-764-8092

横浜支店
〒231-0015
横浜市中区尾上町三丁目39番地（尾上町ビル）
045-671-1870

名古屋支店
〒450-0003
名古屋市中村区名駅南三丁目3番44号
052-571-5571

神戸支店
〒651-0085
神戸市中央区八幡通三丁目1番14号（サンシポートビル）
078-251-0395

広島支店
〒732-0806
広島市南区西荒神町1番8号（テリハ広島）
082-568-8311

九州支店
〒812-0013
福岡市博多区博多駅東三丁目14番1号
(T-Building HAKATA EAST)
092-411-0636

技術研究所
〒569-0034
大阪府高槻市大塚町三丁目24番1号
072-661-1620

他 10国内営業所、1海外営業所

コーポレートマークの意味

ASANUMAの「A」をシンプルに個性化しました。人に共感し、先進的な創造力にあふれ、広い発展性が感じられる、そのような企業でありたいという目標をこのマークに託しています。アサヌマグリーンのエースは、現代性、若々しさ、環境との共生を、アサヌマレッドの円は、積極性と挑戦、人間性、情熱を、アサヌマブルーの正方形は、技術力、企画力、情報力を表現しています。



コーポレートイメージの意味

淺沼組は、1892年の創業以来、「ものづくりへの情熱」と「創業理念」を胸に、長きに亘りお客さまや社会と信頼関係を築きながら着実に歩んできました。そして、これからも伝統を重んじつつ、淺沼組だからこそ創れる未来、人々が安全・安心・快適に暮らせる空間、人・都市（まち）・自然の豊かな調和に向け、常に成長し続ける企業を目指しています。そのような淺沼組のイメージを、大地に根を張って育つ大樹に重ね合わせて表現しています。

株式会社淺沼組 コーポレート・コミュニケーション部

お問い合わせ先 asanuma-csr@asanuma.co.jp
06-6585-5500 FAX 06-6585-5556

個人情報について
お預かりした個人情報につきましては、当社にて厳重に取り扱います。問い合わせの回答、また当社からご連絡をさせていただく場合以外の目的で利用いたしません。詳しくは、当社ホームページの「プライバシーポリシー（個人情報保護方針）」をご覧ください。