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

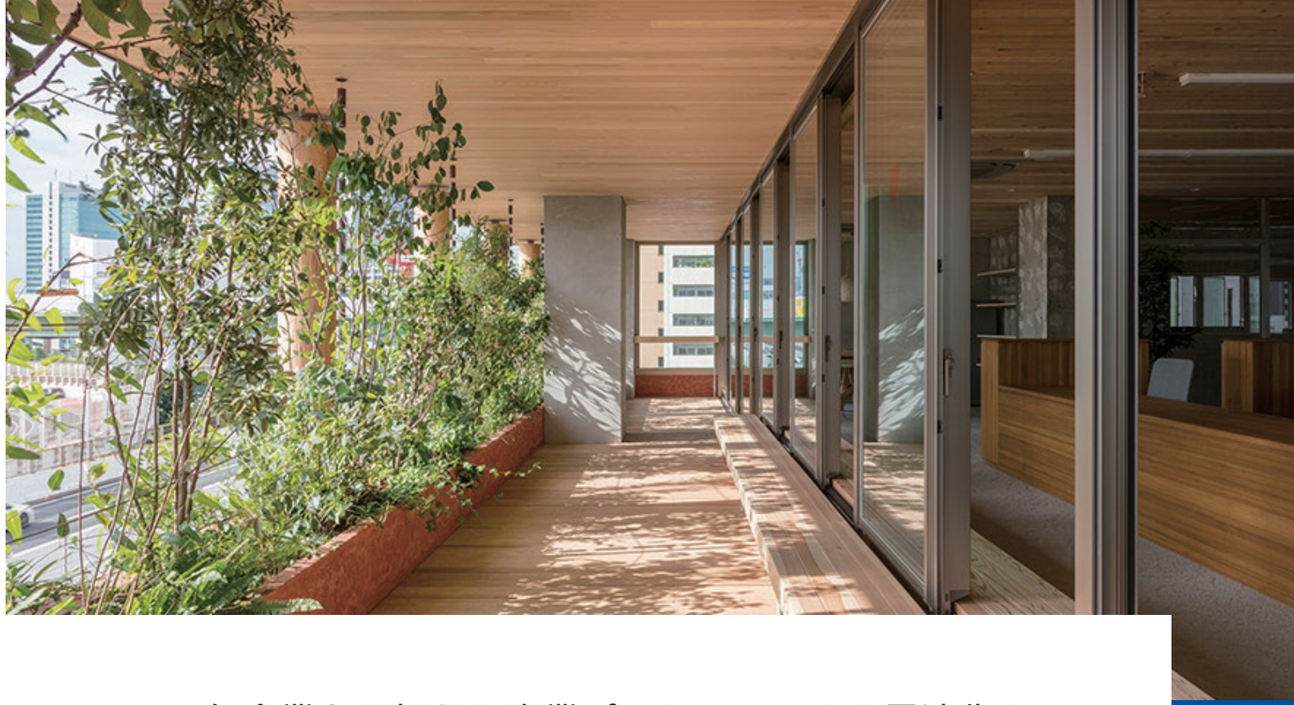
2025年度の当社の大きな成果の一つが、大阪・関西万博におけるオランダパビリオンの施工です。資金や工期、施工の特殊性など、非常にハードルの高いプロジェクトであり、当初は社内でも「本当にやり遂げられるのか」と尻込みする空気があったことは事実です。しかし、「やるからには全社一丸となってやり遂げよう」と決断し、現場と内勤部門が総力を結集して困難に立ち向かいました。結果として、オランダパビリオンの関係者から高い評価をいただいたほか、マスコミなどからも大きな反響が寄せられ、当社の技術力や環境対応力を広く社会に発信する絶好の機会となりました。何より、困難なプロジェクトをやり遂げた社員一人ひとりの大きな自信と誇り、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)

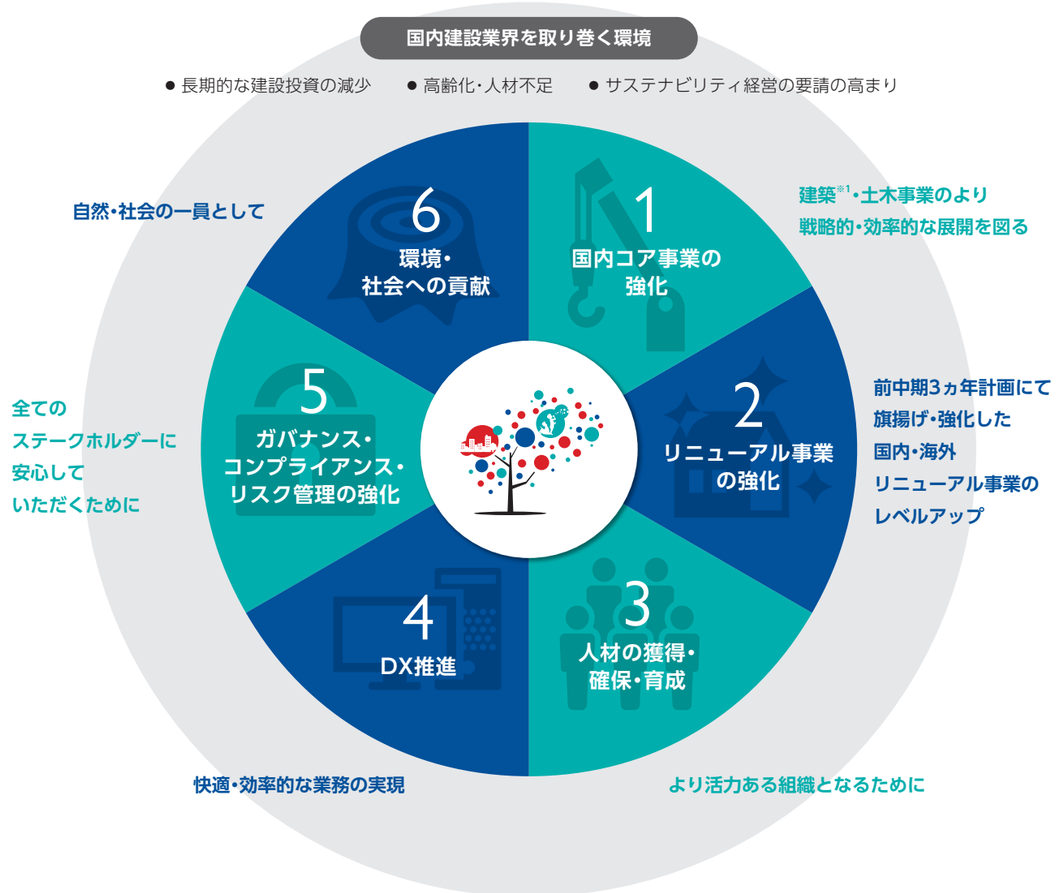
浅沼組は2024年度を初年度とする「中期3ヵ年計画(2024〜2026年度)」を策定しており、スタートしてから2年が経過しました。

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	**CO₂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

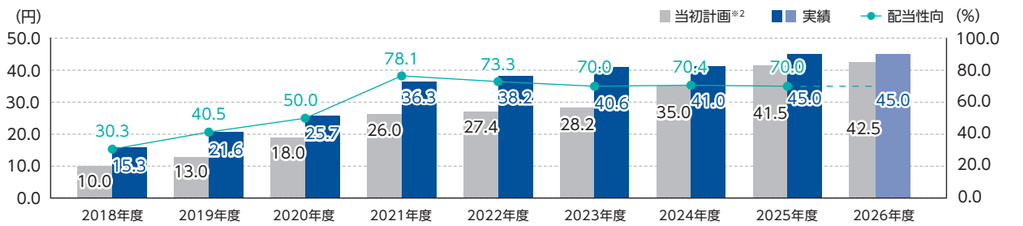
※1 過去実績の変動幅を鑑みると大幅な増加が見込まれないこと、現時点ですでに不悪な水準であることにより、「現状程度を維持する」という意図で引き続き「80点以上」をKPIとして設定 ※2 海外リニューアル営業利益については、のれん金額をマイナス ※3 直近3期70点未満であることから、引き続き「70点以上」をKPIとして設定

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、株式を購入しやすい環境とすべく、株式の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

収益性・施工性や技術力などをバランス良く



● 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

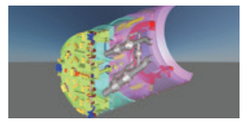
新卒採用に加え、中途採用および離職率低減に向けた施策も強化。結果、採用人数も大幅増

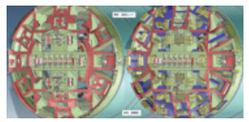
● 作業所支援体制拡充によるDX技術の向上

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



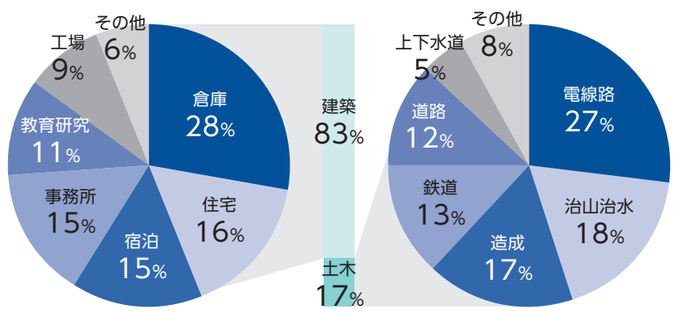
地中の可視化





シールドマシンカッターヘッド補修

2025年度 実績一受注の内訳（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
建築事業	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
土木事業	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

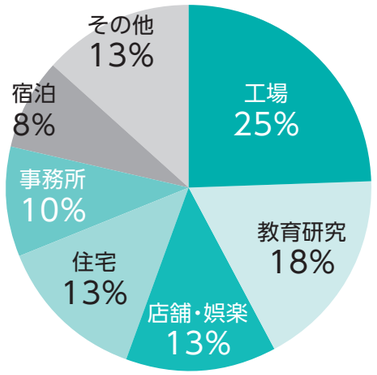
国内リニューアル

（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

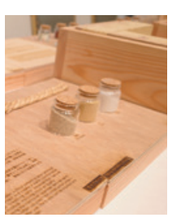
T3 International Pte. Ltd. 建物の外壁・内壁など塗装事業（資本金：50万SGD）			
（損益）	2022/12期	2023/12期	2024/12期
	実績	実績	実績
売上高	1,699	1,586	1,767
営業利益	303	191	126
当期純利益	276	166	108
（貸借）	2022/12期	2023/12期	2024/12期
	実績	実績	実績
総資産	713	848	984
純資産	556	714	761

参考：換算レート　1SGD＝123.74円（2026年3月末レート）

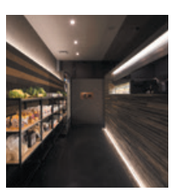
※ のれんを差し引いた金額。KPIの値の構成要素としての海外リニューアル営業利益は、のれんを差し引いた数値を用いているため

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

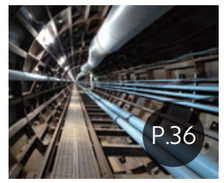


OUTPUT

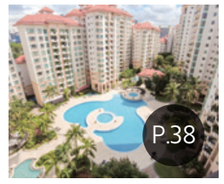
建築事業



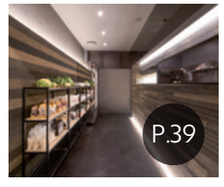
土木事業



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。

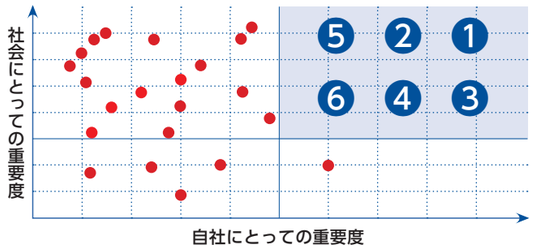
マテリアリティ特定プロセス

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