

Br. Holdings

ビーアールホールディングス 統合報告書 2023



株式会社 ビーアールホールディングス

Br.Holdings

日本の社会インフラを支える

当社は戦後間もない1948年に、鉄道会社に砂利や碎石を供給する鉄道砂利工業株式会社として広島市に設立され、広島の戦後復興を鉄道インフラで支えました。その後、時代とともに社会に求められるインフラは変化してきましたが、「日本の社会インフラを支える」という創業当時のDNAは、現在もリニア中央新幹線プロジェクトに参画するなど脈々と受け継がれています。

Contents

Br.HDについて

- 02 これまでの歩みと培った強み
- 04 つなげる 人を、技術を、未来へ

価値創造の要

- 06 トップメッセージ
- 10 価値創造プロセス
- 12 当社グループの強み

戦略の進捗と課題

- 16 事業戦略
- 18 財務戦略

マテリアリティ

- 20 企業価値向上のためのマテリアリティ
- 22 各マテリアリティの取り組み

コーポレート・ガバナンス

- 40 コーポレート・ガバナンス
- 46 社外取締役鼎談
- 48 役員一覧

基本情報

- 50 財務・非財務データ
- 52 会社概要・株式情報

編集方針

本報告書は、株主・投資家をはじめ、お客さま、取引先、従業員など様々なステークホルダーの皆様へ、当社グループの価値創造の過去、現在、将来の姿を正しくご理解、ご評価いただくためのコミュニケーションツールとして、今回初めて発行しました。

本報告書を活用して皆様と対話し、いただいたご意見を経営に反映し、取り組みの中身と情報開示を改善していくことで、当社の統合思考を進化させていきます。

対象期間：2022年4月～2023年3月（一部例外あり）

対象範囲：ビーアールホールディングスグループ
（対象範囲が一部の会社に限られる場合は、その旨を該当箇所に付記）

発行時期：2024年2月

参照ガイドライン：・IFRS財団

「国際統合報告フレームワーク」
・経済産業省「価値協創ガイダンス」

これまでの歩みと培った強み

売上高の推移 2022(年度)
36,022百万円

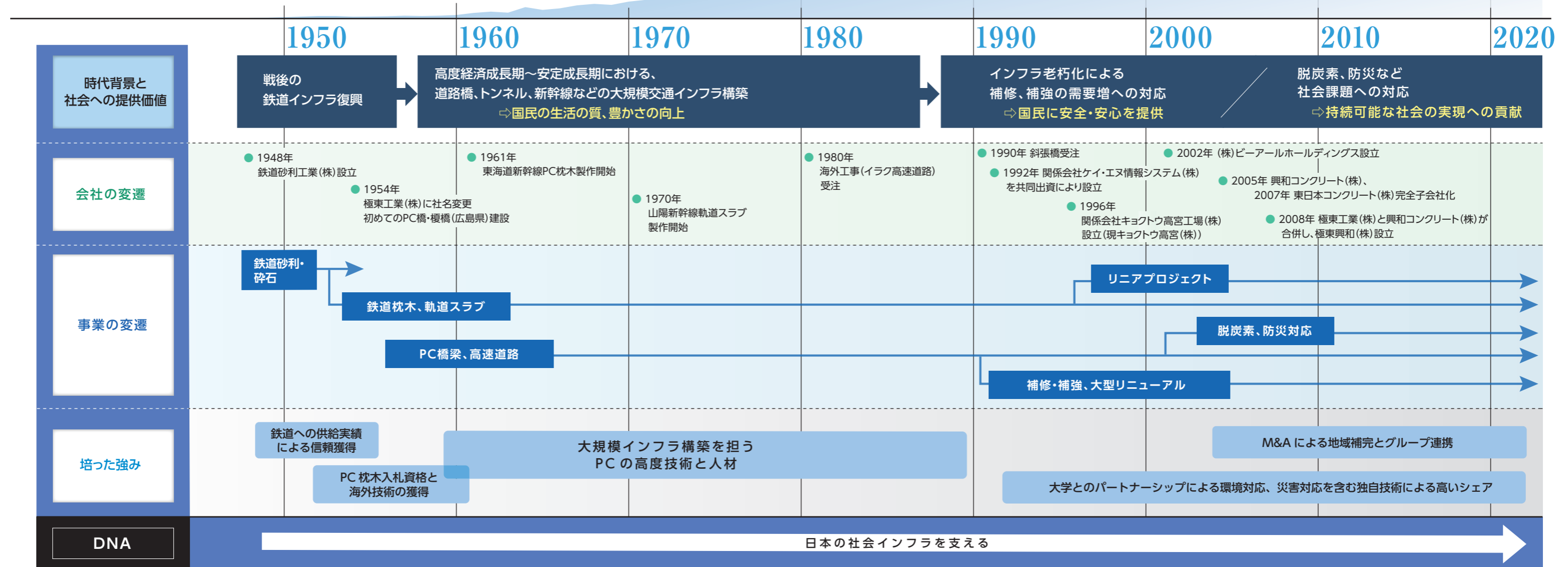
当社グループは、1948年に鉄道砂利工業株式会社として、国鉄への砂利・碎石の供給から事業をスタートしました。その後、軌道工事や枕木の供給に拡大し、荒廃した鉄道インフラの復興に貢献しました。当初木材でつくられていた枕木も鉄筋コンクリートに替わり、その後、さらに強化されたプレストレストコンクリート(PC)が採用され、当社はその技術をいち早く取り入れることで、競争優位性を高めました。現在の事業を支えるプレストレストコンクリート技術を応用したPC橋を建設したのは、わが国で初めてPC橋が完成した1951年から3年後の1954年のことです。

1950年代半ばに日本は高度経済成長期を迎え、道路橋、トンネル、新幹線などの大規模交通インフラの建設が始まりました。その旺盛な需要に当社もPCの技術力によって応え、国鉄のほか、建設省、自治体や日本道路公団などにも事業を拡大し、国民の生活の質、豊かさの向上を支えました。1954年には、社名を鉄道砂利工業株式会社から、極東工業株式会社に変更しました。

その後、構築した大規模インフラも経年による老朽化が始まり、2000年代には補修や補強の需要が高まる一方、新規公共工事の減少に対応する必要があり、西日本を地盤としてきた当社グループは、事業を東日本にも拡大していきました。

2002年に株式会社ビーアールホールディングスとして設立され、持株会社によって事業会社をマネジメントする体制に移行しました。2005年には、関西、中部、関東を地盤とする興和コンクリート株式会社を、2007年には、東北を地盤とする東日本コンクリート株式会社を完全子会社化しました。また、2008年にはグループ全体の経営基盤強化のために、極東工業株式会社と興和コンクリート株式会社が合併し、極東興和株式会社を設立し、グループシナジーを高めています。

現在は、脱炭素や防災など社会課題への対応が、新規工事でも、補修・補強工事でも求められており、施工や製品技術の高度化が必要です。そのために、優秀な人材の確保や、産学協同で培った新たな独自技術を導入しています。ICTの活用によって生産性を高めるとともに、独自技術によって高いシェアを獲得し、国民の豊かな生活を持続可能にするために、人と人、技術と技術をつなぐ社会インフラを構築し続け、安定した収益確保、企業価値の向上を目指しています。



初めてのPC橋・榎橋(広島県)
1954年



ユーフラテス川架橋(イラク)
1984年



大芝大橋(広島県)
1997年



天竜川橋(静岡県)
2012年



上武大橋(埼玉県)
2018年



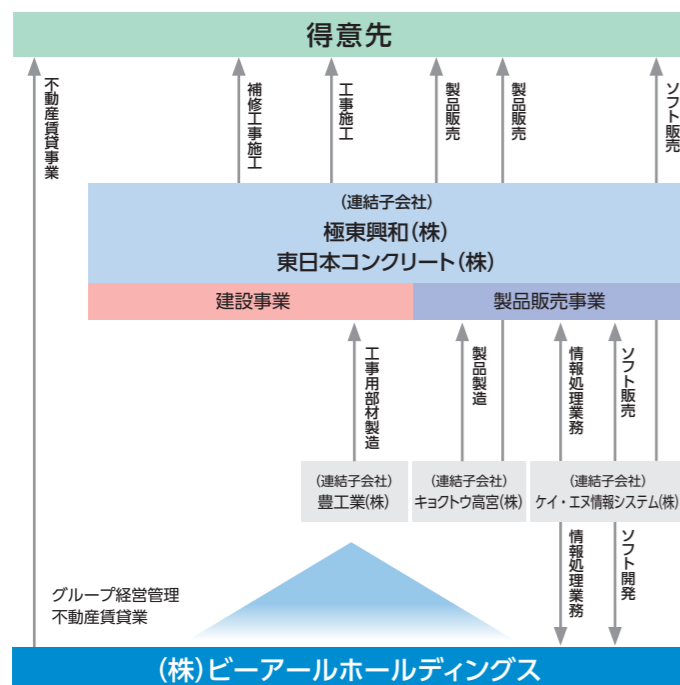
つなげる 人を、技術を、未来へ

当社グループの事業

当社グループは、当社及び子会社5社で構成され、当社は持株会社として、子会社の経営管理と不動産の賃貸管理を担っています。子会社においては、橋梁を中心とするプレストレストコンクリート(PC)工事を専門分野とする建設事業を中心に、コンクリート二次製品の製造販売事業のほか、情報処理・ソフトウェア開発等の情報システム事業を展開しています。

持株会社及び子会社 (本社所在地)	事業セグメントと主な事業	
(株)ビーアールホールディングス (広島市)	以下子会社の経営管理と不動産賃貸管理	
極東興和(株) (広島市)	建設事業及び 製品販売事業	PC技術を応用した橋梁新設事業と構造物の補修・補強事業及び土木・建築製品の製造、販売
東日本コンクリート(株) (仙台市)		
豊工業(株) (大分市)	建設事業	当社グループの土木・建築用プレキャスト(PCa・PC)部材の製造
キョクトウ高宮(株) (広島市)	製品販売事業	コンクリート二次製品の製造、販売
ケイ・エヌ情報システム(株) (広島市)	情報システム事業	当社グループの情報システムの提案・開発・保守及び、グループ外企業様への情報システム開発

当社グループの事業の流れ



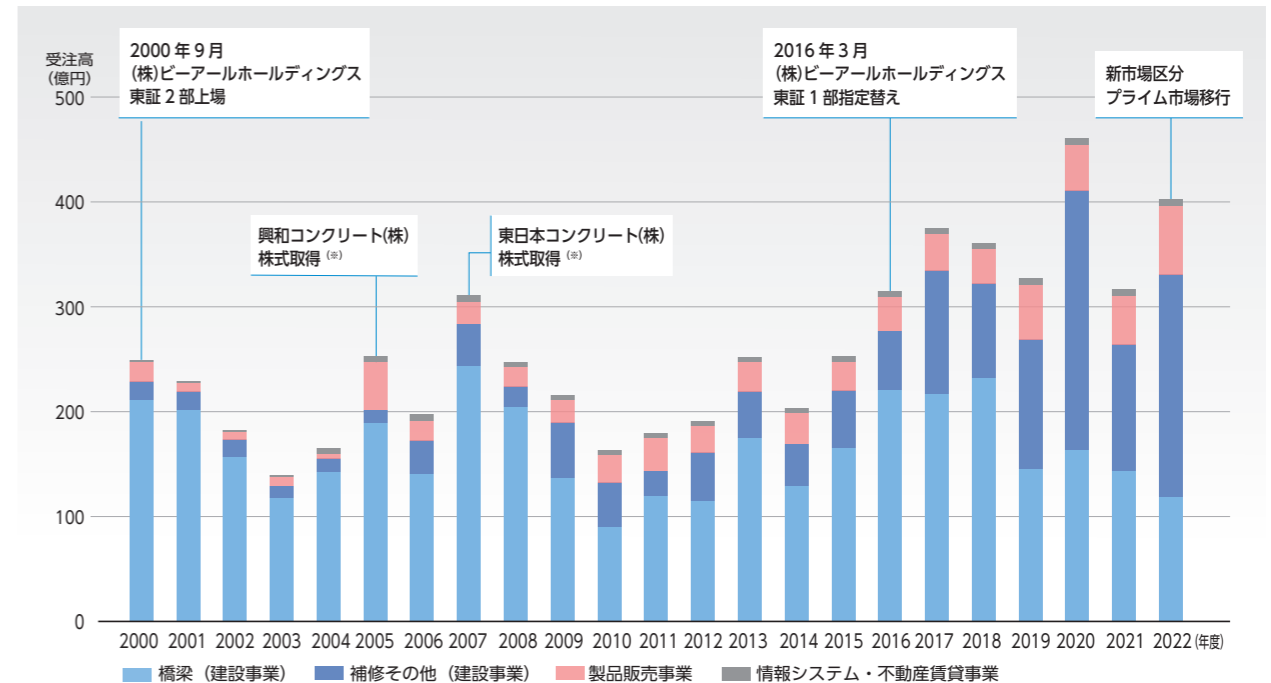
プレストレストコンクリート(PC)とは

ひび割れを発生させない特殊なコンクリートで、橋梁や上下水・ガスの容器構造物(タンク)及び鉄道マクラギなどに用いられています。高強度かつ高耐久なコンクリートを用いることで、鉄筋コンクリートでは実現不可能な構造物の構築や、構造物の長寿命化が図れます。



セグメント別の受注実績の年度推移

新設橋梁は減少傾向にあるも、床版取替事業に代表される補修関係は増加しています。



(※) 2005年度、2007年度における前年度からの受注実績の増加は、それぞれ、興和コンクリート(株)、東日本コンクリート(株)の株式取得によって、各社の受注実績が加算されたことによるものです。

建設事業、製品販売事業の主な実績



トップメッセージ



「つなげる 人を、技術を、未来へ」
を胸に企業価値向上を
追求していきます

代表取締役社長

藤田 公康

「人と人」「技術と技術」の 橋渡しとなるために

このたび当社は、統合報告書を初めて発行しました。2022年4月に東証一部からプライム市場に移行した当社は、資本市場における責任を積極的に果たし、企業価値を高めるため、同年からマテリアリティの特定に着手し、理念体系の策定、統合報告書の発行に至りました。本報告書について、株主・投資家をはじめとした様々なステークホルダーの皆様からご意見をいただき、それを経営に反映することで、経営改善のツールとして活用していきます。

日本の社会インフラを支える

当社のDNAは「日本の社会インフラを支える」ことで社会に貢献することです。当社は、広島県の戦後復興を支える鉄道インフラの構築から始まりました。インフラのニーズは鉄道だけでなく、橋梁や高速道路など時代とともに変わってきましたが、創業当時のDNAは変わらず現在もリアプロジェクトに参画するなど脈々と受け継がれています。

社員にも「当社で働くこと=社会に貢献している」という意識

を持ってもらいたいと考えています。とくに、最近の若手社員の多くは入社動機として、「自社の事業がいかにかに社会に貢献しているか」という要素を大事にしており、そのような会社でない、なかなか人が採れないという状況です。その意味では、現在も若手社員が一定数入社していることから、当社のDNAも認識されているものと実感しています。

企業価値向上に向け、 「つなげる 人を、技術を、未来へ」

2002年に株式会社ビーアールホールディングスを設立しましたが、社名は我々の現場である「橋」に由来しています。英語はBr. Holdings、Br.はBridgeの略語（造語）です。「橋」の語源は端で、橋は端と端をつなぐものです。当社の経営理念「人と人」「技術と技術」の橋渡しは、橋の語源から着想したもので、「橋渡し=つなぐ」ということには様々な思いがあります。ホールディングス化したことで、各事業会社の人材や技術をつないでシナジーを高めること、橋をつなぐことによって地域社会の人の交流が活性化すること、などです。

このような考えを社員全員で共有するために、このたび経営理念についてあらためて議論し、理念体系を策定しました。経営理

念そのものは変わらず、皆が同じ解釈をするように、補足を加え、さらに、2030年のあるべき姿としての「ビジョン」を設定しました。

経営理念

「人と人」「技術と技術」の橋渡し
～つなげる 人を、技術を、未来へ～

私たちは創業以来、人財を育み、技術を培い、交通インフラの建設によって社会に貢献してきました。これからも「人」と「技術」を事業の中核として、より豊かで快適な未来の暮らしの実現に挑戦し続けます。

この背景には、外部環境の大きな変化があります。サステナビリティ、中でもとくに気候変動が我々に与える影響は多大です。当社グループのコアマテリアルであるプレストレストコンクリートも、製造の過程で多くのCO₂を排出します。現在、排出を抑えるコンクリートも出てきていますが、製法・用途及びコストなどの課題から、限られた場所にしか使えない状況です。従来のコンクリートを使い続けながら排出を抑制するために、セメントの使用量を減らす努力をしています。理論上は半減できると考えていますので、その実践を積み重ねること、オフセットなどの施策

によって、2050年カーボンニュートラルの検討を進めています。

もともと当社グループはインフラ整備を通じて社会に貢献している企業ですが、時代の変化とともに貢献のあり方も変わっていきます。よりよい未来社会をつくらせていくために新たな社会課題の解決に貢献していくこと、これを社員全員に浸透したいと考え、「つなげる 人を、技術を、未来へ」を記しました。

M&A 人と人 技術と技術の つながりを求めて

当社グループは前身となる極東工業株式会社は中国地方を中心とした西日本に事業を展開していましたが、同社と同じく橋梁建設を主事業とし関西以東に強みを持つ興和コンクリート株式会社、同様に、東北地方に強みを持つ東日本コンクリート株式会社のM&Aによって全国へと事業を拡げてきました。

興和コンクリート株式会社が持っていた鉄道分野の強みによって、現在の事業の柱の一つである鉄道事業分野において、マクラジ供給だけでなく、新幹線整備事業への需要へと応えることができます。東日本コンクリート株式会社へのM&Aでは、東北地方での需要が増大した際に、グループ内での地域別受注実績が、当時の三年間で1番となるなど、効果的に業績を拡大するこ

トップメッセージ

とができました。

事業領域・エリアの拡大だけでなく、異なる人と人、技術と技術がつながることによるグループシナジーが私たちの成長を支えてきました。2023年以降は北海道で新幹線整備事業を中心とした需要拡大が見込まれます。これからは北海道だけでなく、沖縄も含めた日本全国での需要に応える体制を強化していきます。加えて、橋梁建設・補修以外の建築設計施工や一般土木をはじめとした実績の少ない事業領域への挑戦など、「人と人、技術と技術のつながり」を求めていくことによって、さらに業容拡大を目指し、未来につなげていきます。

－DX、技術の進化によって 社会のニーズに応える

当社グループの強みである高度なプレストレストコンクリート技術の特徴は、自社工場でのプレストレストコンクリート製品を製作し、それを建設工事現場で組み立てるプレキャスト化にあります。昨今の人手不足、働き方改革の状況を踏まえると、プレキャスト化の需要はますます増加するとの見込みから、設備と人の投資を進めています。

その投資の鍵となるのがDXです。国土交通省によって推進されるi-Constructionに沿って、工場や現場のシステムを高度化し、生産性を高め需要増に応えていきます。

また、インフラの長寿化や老朽化したインフラの補修・補強、防災や脱炭素対応など、時代の要請に叶う新たな技術の開発も求められています。

その技術を開発するため、社内外の資本をいかに有効活用するかを追求しており、大学・高等専門学校などとコラボレーションしています。これは、お互いの限りあるリソース不足を補うwin-winの関係として、当社グループ単独では実現困難な技術と、大学・高等専門学校における予算獲得が困難な新たな研究領域をマッチングするものです。当社グループからは資金提供とともに人材を派遣し、現在、20の大学と2つの高等専門学校及び6つの機関で共同研究しています。

その成果として、例えば、当社グループが保有している補修技術であるK-LIP工法は京都大学との共同研究によって発展し、現在では一部の顧客において、標準工法の一つとして認められるまでに至っています。

－技術者の育成と専門技術伝承に注力

当社グループのメイン業務は建設工事となりますので、どれだけ優秀な人材、とくに技術者を確保できるかが今後の成長を大きく左右します。極東興和株式会社と東日本コンクリート株式会

社の社員の9割は技術者となりますので、技術者をいかに採用し、育成していくかに腐心しています。

大学との共同研究における当社グループ技術者の派遣のほか、広島県の「イノベーション人材育成事業補助金制度」を積極的に活用させていただいています。そのお陰で、当社グループの社員が博士号取得や留学をしています。新卒採用においては、事業会社社長が自ら母校に赴いて自身の技術資格取得や海外留学の経験を語り、若手を惹きつけるよう努め、社員獲得に効果をあげています。当社グループでは様々な挑戦をさせてくれる、成長機会があるということ、身をもって示すことで、当社グループの魅力ややりがいを感じてもらうことは有効なアプローチです。

育成において最も重要な手法は、現場でのOJTです。ベテラン社員が持っている技術をいかに効果的に若手に伝承できるかが持続的な成長の鍵を握っています。プロジェクトによっては、同じ場所で数年間社員がともに仕事し、生活するような状況となります。こうした工事現場では、ベテランや中堅社員が、指導者であり先輩として、若手社員に技術や技能だけでなく、仕事の基本等についても教えています。このような生活を含めたコミュニケーションの場によって、お互いの信頼関係が高められ、現場をより安全にしていくことにもつながっています。この伝承を絶やさないために、ベテラン技術者が70歳を超えても雇用延長できる制度を2014年に定め、高齢化がさらに進んでも技術を継承できる体制としました。

－多様性と挑戦で「人をつなぐ」大切さ

社会インフラによる持続可能な社会の実現が当社グループ事業における重要な課題であることから、その課題解決に貢献することで企業価値を高め、当社グループ自身も持続的に成長するために、マテリアリティを特定しました（P20、21参照）。特定においては、社外取締役を含め役員で議論しましたが、優先順位のトップに「人財」があがりました。当社グループにおいても「人が最も重要な資本」であり、企業価値に直結する大きな要因です。その資本を高めるためには、多様性と各人の挑戦がとくに重要と、わたしは考えています。

当社グループの現場では協力会社の方々も含めると、外国からの方々が多数在籍し、主にアジアからの若手と日本のベテラン社員がともに働いている職場もあります。このような職場では多様性や受容性の大切さを痛感します。国籍も母国語も違う人たちが、安全で生産性高く協働していかなければなりません。当然、人権尊重の観点も必要です。また、このような異なる人たちが共存する場では、新たなものが生まれ、それが成長につながっていきます。

また、わたしは社員にはどんどん挑戦してほしいと考えていま

す。挑戦しなければならぬことは多々ありますが、まずは困難な仕事を進んで引き受ける挑戦が大事です。例えば、条件が異なる2件の発注を受ける場合、どうしても楽な方を受注したくなりますが、それでは人は成長しません。困難を乗り越えてこそ道は開けますので、日ごろ社員には敢えて挑戦するように伝えていきます。自己研鑽の場はできる限り提供しています。留学制度など使えるだけ使ってもらいたい。とくに新入社員には、自分の人生を活かすための勉強に励み、自らを高めてほしい、その機会はいくらでもある、ということはずばず伝えていきます。

当社グループでは、辞めていく社員には「いつでも戻っておいで」と送り出しています。それが奏功してか、辞めても戻ってくる社員が少なからずいます。戻ってきやすい社風の醸成も「人をつなぐ」ということにおいて大切であると実感するところです。

－2030年に「つなぐ」こと

当社グループを取り巻く我が国の課題となる分野は大きく3つあると考えています。「経済」「モビリティ」「人口動態」です。

公共事業の増減とGDPの成長率は比例関係にある、というデータがあります。日本の公共事業は、近年こそ国土強靱化政策によって増加傾向にありますが、2000年前後を境に半分程度に削減されました。言うまでもなく日本の経済成長は停滞しました。産業の基盤となるインフラ構築が減ったために、いわゆるミッシングリンクが多数存在し、モビリティの一つの指標である「都市間連絡速度」がG7の中で最も遅いのが日本です。さらに、2車線の高速道路が少なからず存在するのは日本だけで、他国は4車線以上が基本です。2車



線では、交通安全課題がある他、メンテナンス作業や大規模な修繕工事の度に通行止めが発生するからです。このようなインフラの基本構造も大きな課題です。また、人材については、日本人だけでは人口が減っていく一方という状況において、働き手としてだけでなく消費者としての外国人をどのように受け入れていくかは、人口動態を考えるうえで重要なことです。

このような認識の下、当社グループとしてどのように成長し、企業価値を高めていくべきかを考えなければなりません。先にあげた3つの分野は、国連が提唱するSDGsにも通じるところがありますので、それを念頭に、2030年のビジョンを策定しました。

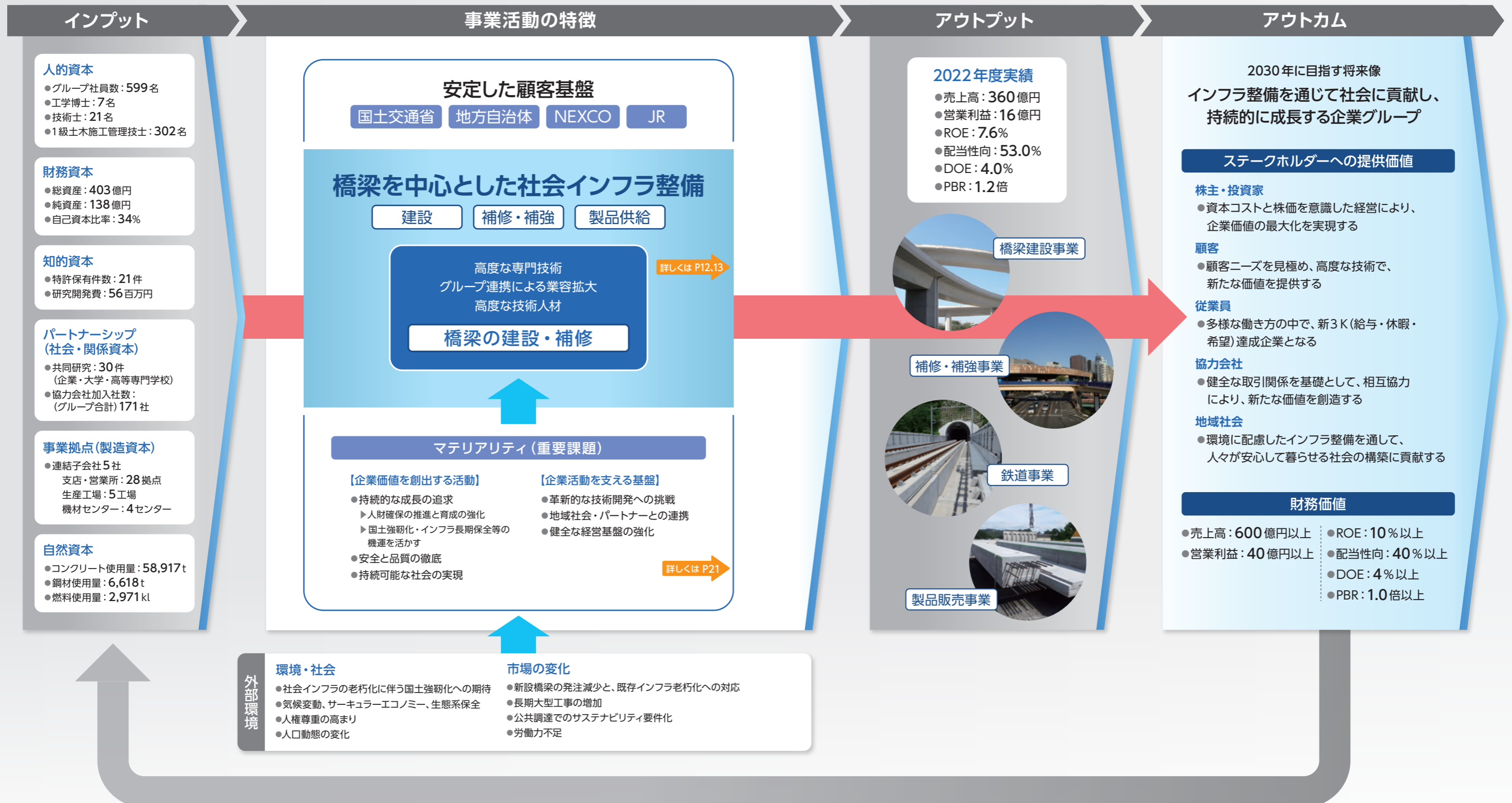
Br.HD VISION2030 「インフラ整備を通じて社会に貢献し、 持続的に成長する企業グループ」

これは、当社グループがどのような社会インフラをつくり、将来世代につないでいくことで課題解決に貢献するか、そのありたい姿を示したものです。具体的な施策については、中期経営計画において現在検討しているところですので発表をお待ちいただければと思います。

2030年といえども、DNAである「日本の社会インフラを支える」は変わりません。2030年までに社会がどのように変化していくかを見据え、その社会における貢献とは何かをしっかりと考え、当社グループが持続可能な成長を歩んでいけるよう経営の舵をとっていきます。

価値創造プロセス

当社グループは「橋梁の建設・補修」を核とした、「高度な専門技術」「グループ連携による業容拡大」「高度な技術人材」の強みを源泉に、主な事業である橋梁、高速道路、鉄道の建設、補修・補強、製品供給によって、安定した顧客基盤を構築しています。2023年、外的環境の変化への対応と当社自身の変革の観点から、マテリアリティを特定し、6つのテーマに分類しました。(P21参照) 持続的な社会の実現に向け、事業を通じた継続的な社会への価値提供と当社グループの企業価値の向上を目指します。



当社グループの強み

当社グループの価値創造の源泉である4つの特徴的な強み「橋梁の建設・補修」「高度な専門技術」「グループ連携による業容拡大」「高度な技術人材」について、その詳細を報告します。



橋梁の建設・補修

創業から6年後の1954年、広島市の榎橋を皮切りに、プレストレストコンクリート(PC)の技術を活用した橋梁の新設工事を展開してきました。

近年では、新設工事から、PCのコア技術を応用した高速道路の床版取替工事等、大規模修繕工事に注力しています。

橋梁の建設

新設橋梁においては、これまでも安全性や性能を求められてきましたが、平成後期以降、技術的な革新、ライフサイクルコストの削減を図るために適切な維持管理によって100年間良好な状態を維持することが期待されています。

当社グループでは創業以来、国土交通省、地方自治体、NEXCO、JR等より受注施工した橋梁の総数は1万8千橋を超えています。これからも私たちは、確かな技術で橋梁の建設を通じた社会貢献に取り組んでいきます。



浦添北道路 港川高架橋 (沖縄県)

橋梁の補修

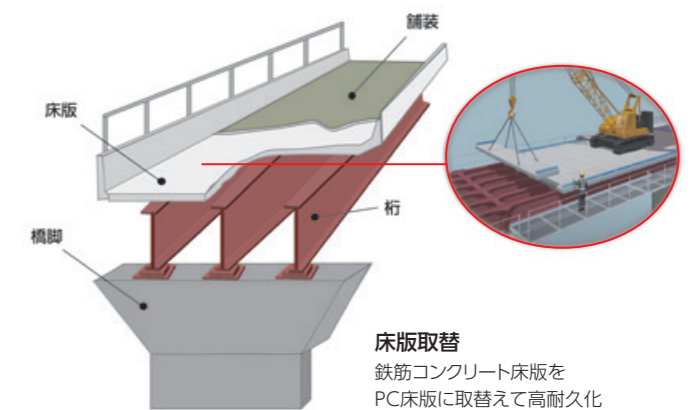
高度経済成長期に大量に建設された高速道路は建設後50年近く経過し、老朽化が進行しています。

社会インフラの長寿命化に向け、高速道路の本体構造物を最新の技術で再施工することにより、現在の新設構造物と同等の性能を確保することを目的として全国でプロジェクトが進んでおります。

当社グループではこれに対し、床版取替工事のノウハウを蓄積、新技術の活用 (K-SLASH、ELSS Jointなど) による生産性、品質向上に加えて更なる技術開発に取り組んでいきます。



中国自動車道 山田橋床版取替工事 (山口県)



工場でのプレキャスト(PCa・PC)製品の製造

一般の建設会社は工場を保有していないところ、当社グループはプレキャスト製品を自前設備で製作できる設備と高度な技術を保有していることが強みです。

NEXCO3社による、2015年高速道路リニューアルプロジェクト開始を受け、2016年公募増資を行い、極東興和株式会社が所有する大分、静岡及び江津工場におけるPC床版製造ラインの増設等を実施しました。また2021年の公募増資によってキョクトウ高宮株式会社の工場ライン増設と極東興和株式会社における新機材センター開設を行っております。

これら工場への設備投資は昨今の働き方改革、人手不足の打開策にもつながり、製品のプレキャスト化は必然と捉え、今後も当社グループは、工場への積極的な設備投資と優秀な人材を投入していきます。



極東興和(株) 静岡工場 全景 (静岡県)



広島機材センター (広島県)

高度な専門技術

当社グループが高い競争優位性を誇る独自技術についてはP33に一覧しています。その中から以下に、当社グループが高いシェアを誇る「マイクロパイル工法」と「K-LIP工法」について、詳細を説明します。

なお、「ELSS Joint工法」、「K-SLASH工法」、「K-PREX工法」、「ロックフレーム工法」については、知財・技術の開発と業界貢献（P34、35）にて紹介します。

大型重機が入れない場所での杭打設が可能な工法

マイクロパイル工法

マイクロパイルとは、杭径が300mm以下の小口径杭の総称であり、世界各地でマイクロパイル、ルートパイル、ミニパイル、ニードルパイルなどの名称で様々な用途に活用されてきました。

日本では、1995年に発生した阪神淡路大震災における地震及び液状化によって、橋梁等にも大きな被害が発生し、これを契機に耐震設計が見直され、既設橋梁の耐震補強が必要となってきました。しかし、既設構造物の基礎を補強する場合、十分な施工空間を確保できない厳しい現場条件での作業を要求されることが多く、一般的な既製杭や場所打ち杭では施工が困難で工費・工期とも膨大となる傾向があることが課題となっていました。

そこで1999年から2001年にかけて、独立行政法人土木研究所と民間業者との共同研究によって小口径鋼管を用いたマイクロパイル工法が開発され、当社グループは、当工法において43%のシェアを獲得しています。

マイクロパイルの特徴

厳しい制約条件に対応可能な小口径杭工法



屋内での杭打ち作業

マイクロパイル工法の優位性

	通常工法	マイクロパイル工法
狭隘作業（施工スペース）	広：200～300m ²	狭：70m ²
低空頭作業（上空高）	高：10～20m	低：4.0m
運搬条件の柔軟性（車両）	重：30t級トレーラー	軽：15t車
硬質地盤（玉石や岩盤）対応	工法は限定的	標準的な施工

ASR進行を根本的に抑制できる世界唯一の工法

K-LIP工法

K-LIP工法は、コンクリートがアルカリ骨材反応（ASR）によって、膨張ひび割れが起きてしまう現象に対応できる工法です。コンクリートにφ20mmの孔を空けて、そこから圧力をかけて亜硝酸リチウムを強制的に構造物全体に浸透させます。当工法はASR劣化の進行を根本的に抑制するため、補修後の再劣化が生じない補修工法です。また、ASR対策以外にも塩害・中性化といったコンクリートの劣化に対しても有効であり、広範囲に活用されています。

この工法の特徴の一つは、通行止め等を行わずに、補修ができることです。

2012年に発生した笹子トンネルの天井板落下事故を契機として、2014年よりトンネルや道路橋などの構造物について、5年に1回近接目視による点検が義務付けられました。

点検により「要対策」と判定された構造物は、計画的な補修・補強が必要となりますが、現在供用されている社会インフラの多くは高度経済成長期に建設され、構造物の老朽化が進んでいるため、当工法のような補修工法の需要がさらに拡大するものと思われます。

当社グループは、全国各地の大学との共同研究を推進しており、信頼性向上や適用の拡大が図れるという強みを有しており、当工法において60%のシェアを獲得しています。



既設橋を供用している状態での補修作業

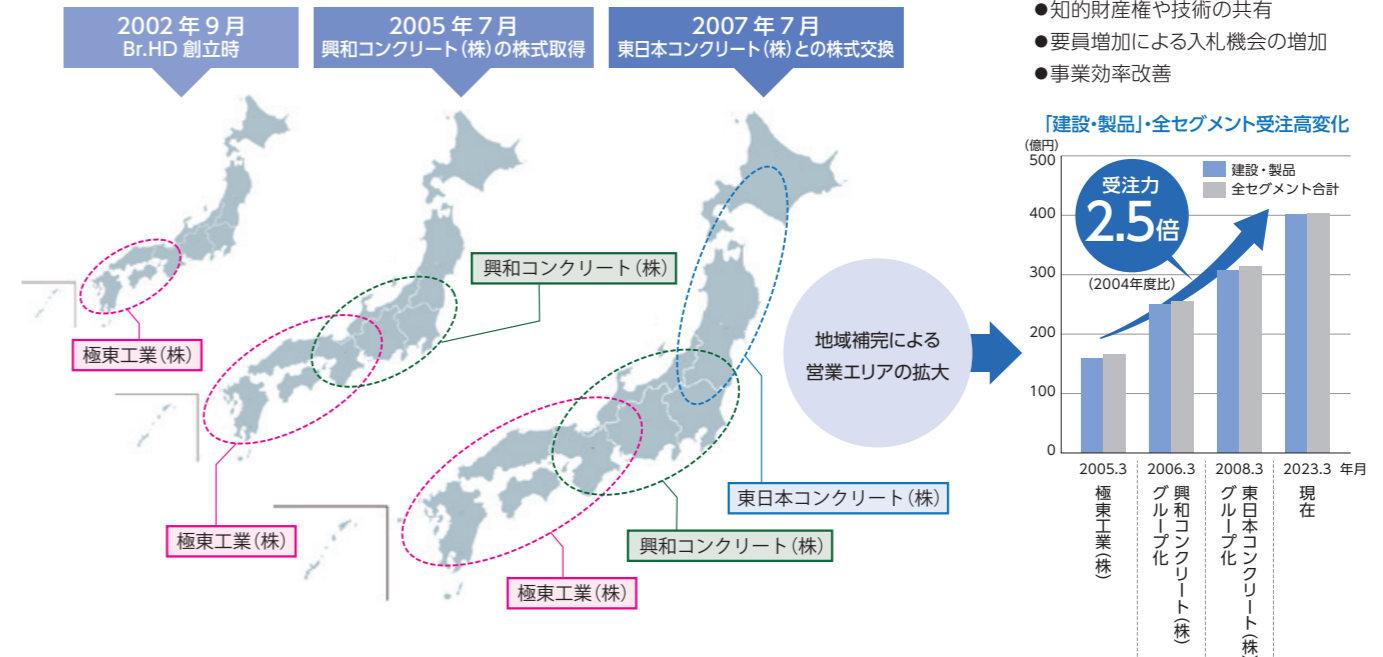
グループ連携による業容拡大

当社グループは、積極的M&Aによるグループ規模の拡大を図っており、地域や所有技術の相互補完によりシナジー効果が発揮できる企業集団を目指しています。

●グループ規模拡大基本方針

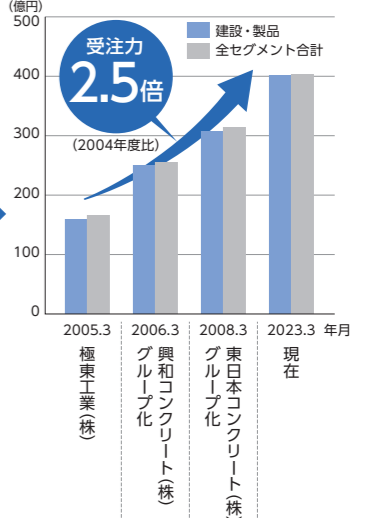


共通インフラと経営資源の相互活用



- 戦略拠点増加による受注力強化
- 知的財産権や技術の共有
- 要員増加による入札機会の増加
- 事業効率改善

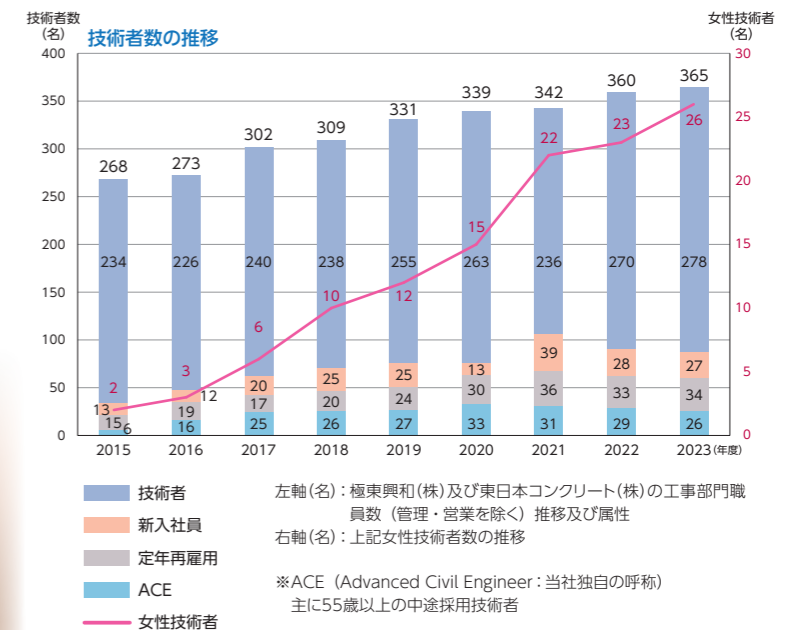
「建設・製品」全セグメント受注高変化



高度な技術人材

当社グループは、前頁にある高度な専門技術を開発、運用し、競争優位を保つことができる、高度な技術人材を擁しています。ダイバーシティ観点からの女性技術職の増強、グローバル技術人材の増員、共同研究を進める大学からの新卒者推薦や、ベテラン技術者の雇用延長（～70歳）、他社を定年退職した技術者を「Advanced Civil Engineer (ACE)」として中途採用するなど、積極的に技術職採用をすすめています。

その技術職員の中でも、工学博士は7名、専門の技術士有資格者は21名(2022年度)を数え、高度な技術人材の中核を担っています。



左軸(名): 極東興和(株)及び東日本コンクリート(株)の工事部門職員数(管理・営業を除く)推移及び属性
右軸(名): 上記女性技術者数の推移

※ACE (Advanced Civil Engineer: 当社独自の呼称) 主に55歳以上の中途採用技術者

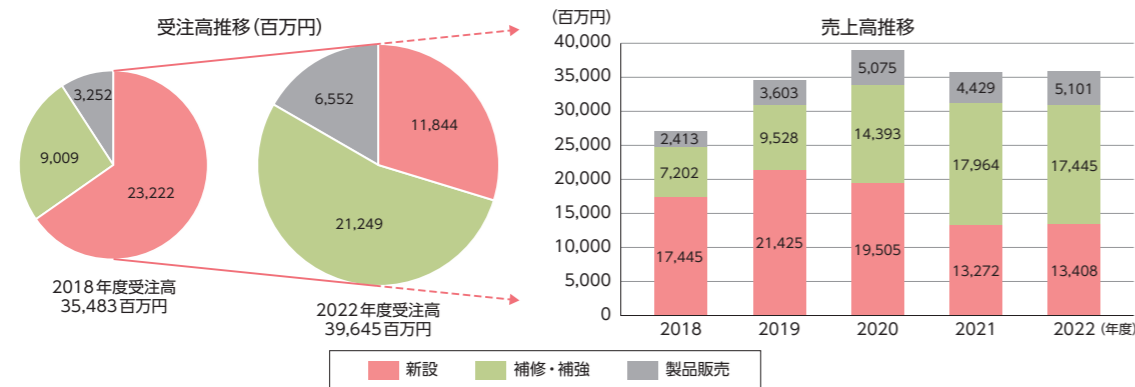
戦略の進捗と課題

「インフラ整備を通じて社会に貢献し、持続的に成長する企業グループを目指します。このBr.HD VISION2023を実現するための事業戦略、財務戦略を報告します。」

事業戦略

当社グループの事業は、以下の1～3の現在の基幹事業と、4のこれから本格的に取り組む事業から構成されています。

1. 新設橋梁事業：新規に橋梁を建設する従来からの基幹事業です。既設インフラの充実によって、発注量は相対的に減少しているものの、今後も一定量の発注が見込まれることから、当社グループのシェア拡大を図っていきます。
2. 補修・補強事業：老朽化がすすむインフラを補修、補強する事業として、これからも旺盛な需要が見込まれ、業容拡大を目指します。
3. 製品販売事業：建設業の人手不足によって、工場製品(プレキャスト部材)の需要が高まっています。工場の設備、体制を強化して、事業量と利益の拡大・創出を図っていきます。
4. 新たな成長分野への取り組み：気候変動や防災など、社会のニーズの変化に対応する新事業領域に挑み、新たな成長への足掛かりとしていきます。



1. 新設橋梁事業

目標：新設橋梁分野におけるシェア拡大

事業概況：社会インフラの整備が概ね進み、計画路線の逐次完成に伴う新設PC橋梁の発注は減少が予測される一方、高速道路のミッシングリンク解消や4車線化計画等も進捗することから一定の発注量を想定しています。



2022年度完成 矢田橋(兵庫県)

前年度業績：新設PC橋梁の2022年度の受注高は、大規模な床版取替工事の受注が増加したため、相対的に減少し、11,844百万円(前期比17.6%減)となりました。売上高は13,408百万円(同1.0%増)と前期並みですが、前期に大幅な設計変更獲得による多額な利益計上を行った工事があったことによる反動等によって、粗利益は1,618百万円(同31.8%減)となりました。

事業の戦術：当社のマテリアリティのうち、最重要課題と位置付けているのは、「人材確保の推進と育成の強化」です。活発な求人活動と大学等教育機関との共同研究を通して優秀な人材を確保し、若手技術者の早期育成や実績付与、ベテラン技術者の力量アップ、サプライヤーの確保に取り組みます。その上で、競合他社との競争に打ち勝つために、高い工事成績評定点を獲得してきた技術力を強みとして、営業・設計・施工組織の連携による技術提案力の強化によって継続的な受注獲得に努め、品質確保とコスト低減を両立していきます。

2. 補修・補強事業

目標：安定した収益基盤の構築

事業概況：既存の社会インフラの老朽化による補修や、国土強靱化政策に伴い各高速道路会社が進める「高速道路リニューアルプロジェクト」による補修・補強工事の需要が増えています。当社グループでは、他社に先駆けて、高速道路の床版取替工事で使用する部材の製造設備を自社工場に整備、社会の要請に応じています。



2022年度完成 赤山橋(山口県)

前年度業績：中国自動車道及び小田原厚木道路の床版取替工事の大型受注等によって、2022年度の受注高は21,249百万円(前期比76.4%増)となりました。売上高は17,445百万円(同2.9%減)となり、粗利益は2,528百万円(同1.7%増)となりました。

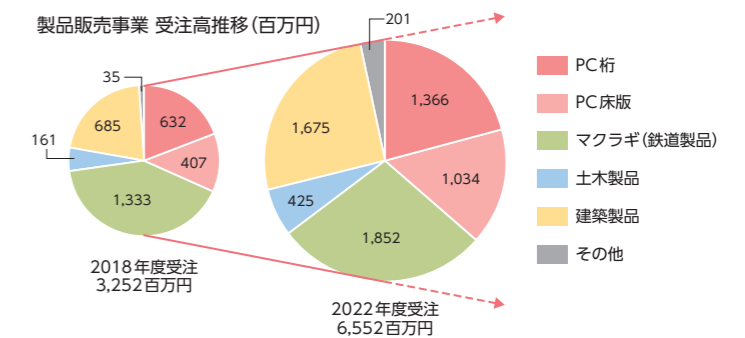
事業の戦術：高速道路リニューアルプロジェクトによる大規模更新・修繕事業は引き続き、継続されると見込んでいます。そのノウハウの蓄積と、工事の大規模化や長期化に対応する社内体制の再構築を図り、技術者の増強による施工体制の確保とDX推進による生産性の向上及び、資本コストを意識した経営を行い、業容拡大につなげていきます。今後は、都市部での狭隘で難易度の高い床版取替工事に積極的に挑戦し、事業量と利益の拡大を目指します。

また、当社グループ独自の高度な技術(マイクロパイル・K-LIP・ELSS Joint工法等)をさらに磨き、多角的な営業展開を図っていきます。

3. 製品販売事業

目標：生産効率を改善し、好業績・成長事業へ

事業概況：各高速道路会社の大規模修繕事業(橋梁・トンネル)及びその他発注者の補修事業も拡大を予想し、建築製品については、全国でスタジアムや物流倉庫等の建設が進められ、旺盛な需要を見込んでおります。



前年度業績：2022年度の受注高は床版製作及びPC桁製作の大型受注によって6,552百万円(前期比39.8%増)、売上高は5,101百万円(同15.2%増)となりましたが、採算性の良い製品販売物件が減少し、セグメント利益は89百万円(同57.3%減)となりました。

事業の戦術：旺盛な土木製品・建築製品の需要を背景に、働き方改革や人手不足の影響を克服するためにも、工場に経営資源をさらに投入していきます。その上で、組織としての着想力の強化と、顧客の問題解決につながる独自技術や製品を提供していくことで、事業の拡大を目指します。営業面では、取締役自らの営業の他大規模なプレキャスト(PCa・PC)建築製品受注拡大に注力し、業容拡大を図ります。

4. 新たな成長分野への取り組み

目標：社会が要請する成長分野への領域拡大

事業概況：防災関連を含む土木製品、トンネル補修等拡大が見込まれる分野において、機会を逸失することなく、新たに挑戦する事業領域として将来の成長に向けて拡大を図っていきます。

事業の戦術：PC技術を基盤とした構造物の建設や、補修・補強工事から派生した技術を活かし、社会が要請する成長分野への事業領域を拡大していきます。

防災事業に注力し、地域に密着した防災関連土木分野への参入やトンネル補修等の受注獲得を積極的に推進していきます。さらに、環境負荷を低減するための低炭素PCa製品やコンクリート構造物の予防保全に関する開発に取り組みます。

財務戦略

2022年度業績振り返りと中期目標(2023年度～2025年度)

2022年度におけるわが国経済は、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する状況のなか、行動制限が緩和され経済活動は回復傾向となりました。しかしながら地政学リスクによる原材料価格の高騰や金融資本市場の変動による国内での急速な円安の進行等、依然として先行きは不透明な状況です。

建設事業（橋梁の建設・補強）の売上高は、当期の期首手持工事高減少による影響等により30,853百万円と前期比で382百万円減少しました。製品販売事業の売上高は、床版製作及びPC桁製作の大型受注により外部売上高は4,797百万円と前期比で432百万円増加しました。結果、売上高は36,022百万円と前期比で122百万円増加しました。

売上高は増加したものの、当事業年度は竣工する工事が少なく、通常工事終盤に確定する設計変更による利益獲得が減少したことなどにより、営業利益は前期と比較して653百万円減の1,636百万円となりました。

今後も外的環境の変化に柔軟に対応しつつ、新たな事業領域拡大と組織力強化に向けた経営資源の適切な配分に取り組み、「高速道路大規模更新」「整備新幹線」「リニア中央新幹線プロジェクト」など大規模プロジェクトの旺盛な需要を取り込むことで、以下の中期目標（2023年度～2025年度）の達成を目指します。

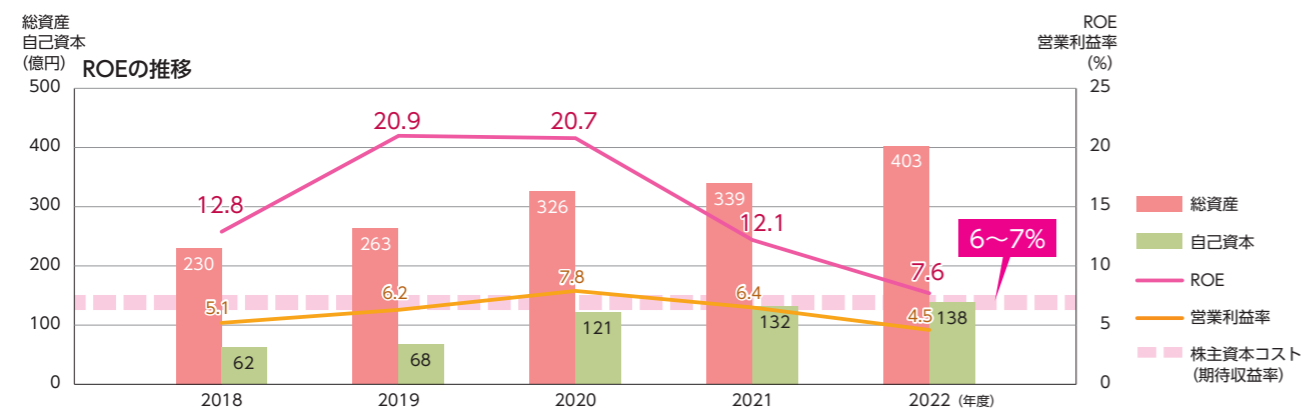
業績目標 (連結 単位:百万円)	2022年度 実績	2023年度 目標	2025年度 目標
売上高	36,022	42,000	47,000
営業利益	1,636	2,050	3,000
営業利益率	4.5%	4.9%	6.4%

財務 KPI	2022年度 実績	2023年度 目標	2025年度 目標
ROE	7.6%	9%以上	10%以上
連結配当性向	53.0%	40%以上	40%以上
DOE	4.0%	4%程度	4%以上

資本コストと株価を意識した経営

1. 自己資本利益率(ROE)の改善に向けて

当社の株主資本コスト（期待収益率）は6～7%程度と認識しており、2022年度のROE7.6%は投資家の皆様の期待に十分に反映されていないと認識しています。次頁に記載したROEを要素分解した結果分析に基づく中長期の改善に向けた取り組みによって、2025年度にはROE10%以上を目指します。

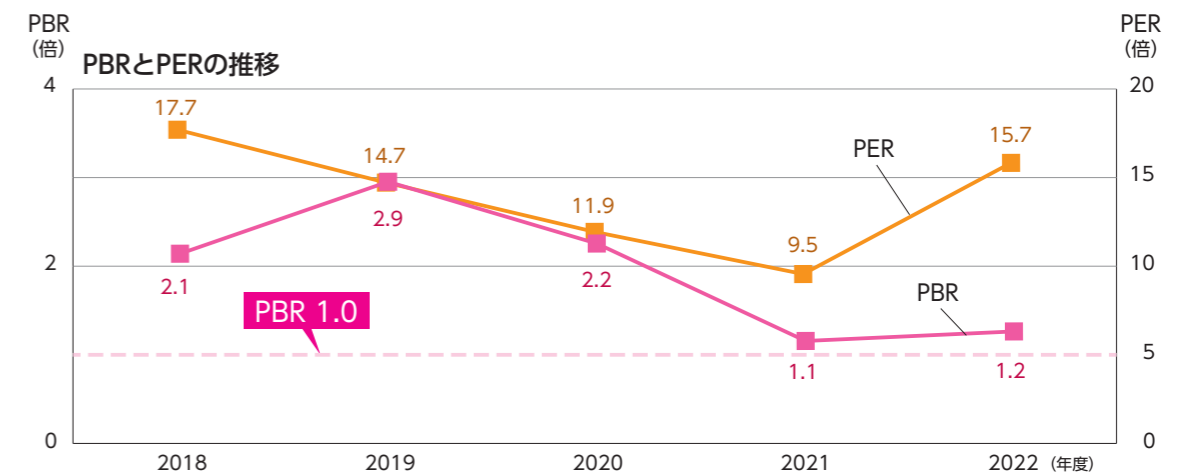


要素	結果分析	改善に向けた取り組み (中長期)
収益性	利益率低下の要因 ・手持ち工事高の急速な増加による施工体制の逼迫（技術者不足の顕在化） ・大型工事案件の設計変更における新単価協議遅延による利益の繰延べ ・鋼材を中心とした資材価格等の高騰、下請労務の需給逼迫による労務費の高騰	・生産性向上に向けた働き方改革3本柱（社風改革・業務改革・教育改革）の確実な実行 ・PC橋梁・床版取替事業などの優位技術を軸とする安定した収益基盤の構築 ・既存事業の減少を見据えた成長分野への領域拡大
資産効率性	総資産回転率低下の要因 ・大型工事案件の設計変更における新単価協議遅延による立替金の増加（借入金の増加） ・出来高に見合った工事代金回収の遅延（売上債権の増加） ・JVサブ工場のプール方式による未収入金の増加（未収入金の増加）	・売上債権回転期間の短縮による資金収支の改善 ・持続的な成長に向けた、収益力・成長分野・人材基盤の強化への経営資源の適切な配分
財務レバレッジ	大型工事案件の設計変更における新単価協議遅延による立替金の増加（借入金の増加）	・財務規律を意識した柔軟な資金調達 ・成長投資と健全性を備えた最適な自己資本水準の確保

2. 株価純資産倍率(PBR)の向上

PBRを市場評価の指標と認識しており、これまでの実績推移による評価は以下のとおりです。

2022年度のPBRは1.2倍と継続して1.0倍以上を維持しているものの、株価の低迷に伴い減少傾向となっており、ROEの改善と資本効率を意識した株主還元の実施等により、今後継続して1.0倍以上を維持していく必要があります。なお、株価収益率（PER）は15.7倍と、純利益の減少に伴い大きく割高感が増しました（プライム市場建設業平均10.8倍）。



※PBR = 株価 ÷ 1株当たりの純資産 (BPS)
 ※PER = 株価 ÷ 1株当たり当期純利益 (EPS)

PBRの向上に向けた取り組みは以下のとおりです。

自己株式の取得	方針：株主還元及び資本政策の一環として、市場環境と資本の状況を見ながら、機動的かつ弾力的に自己株式取得を実施する
株主還元方針の見直し	・株主優待制度の廃止 ・配当政策の見直し - 連結配当性向40%以上、DOE(株主資本配当率)4%以上

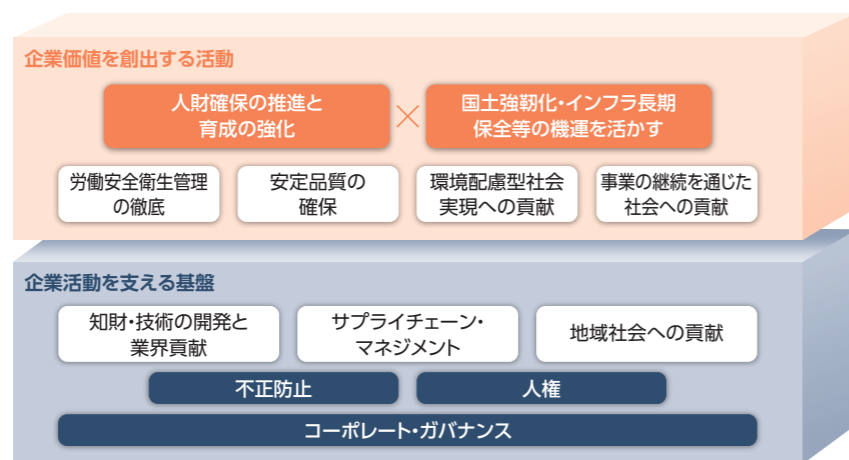
企業価値向上のためのマテリアリティ

当社グループは、人々が世代間の垣根を越えて、安心して暮らせる社会インフラを提供しています。持続的な社会の実現へ向けた変革の中で、事業を通じた継続的な社会貢献を目指すとともに、当社グループの企業価値の向上を目指すための重要課題(マテリアリティ)を、2023年に特定しました。

Br.HD VISION2030 (目指す姿)

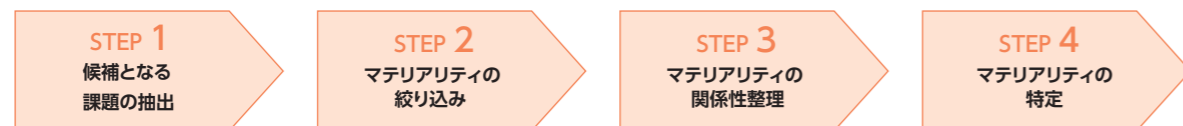
“インフラ整備を通じて社会に貢献し、持続的に成長する企業グループ”

当社グループが目指す姿に向けて、「企業価値を創出する活動」と「企業活動を支える基盤」の2つの側面よりマテリアリティを以下に整理しました。これらマテリアリティについて具体的な目標を設定し、中長期の視点で、当社グループの経営を転換する起点として取り組んでいきます。各マテリアリティの詳細は次頁に報告します。



マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティ特定のプロセスは、以下のステップです。詳しくは以下ホームページをご覧ください。

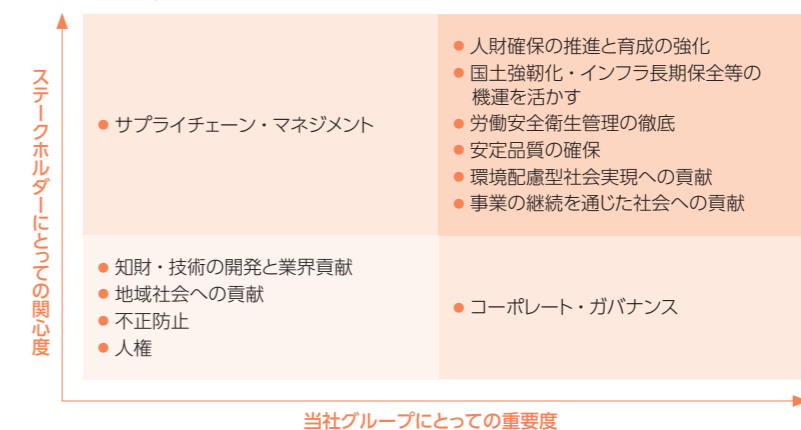


詳しくはこちら ▶ <https://www.brhd.co.jp/ja/Sustainability/materiality.html>

マテリアリティ評価結果

持続可能な開発目標 (SDGs)、ESG評価基準や格付け基準、SASB (サステナビリティ会計基準審議会) を参照して抽出した社会課題を、「当社グループにとっての重要度」及び「ステークホルダーにとっての関心度」の2つの観点で評価しました。

マテリアリティマップ



特定したマテリアリティ

特定したマテリアリティは、事業活動及び社会課題との関係性から12のマテリアリティを6つのテーマに分類しました。また、持続可能な開発目標 (SDGs) と関連付けています。

企業価値を創出する活動	主な取り組み	主に貢献するSDGs
1. 持続的な成長の追求		
人財確保の推進と育成の強化	現場を統括・管理できるノウハウ・経験を備えた人財の確保・育成及び魅力的な就業環境を構築し、持続的な業容拡大に資する体制を目指す	4, 8
国土強靱化・インフラ長期保全等の機運を活かす	異なる事業特性を要する企業群を築き、バリューチェーン全般を通じた途切れ無いサービス提供と工事対象地域の拡大を促進	11, 12
2. 安全と品質の徹底		
労働安全衛生管理の徹底	安全な作業現場、健全な労働環境を整備し、優秀な人材を惹きつけ、従業員のパフォーマンスを促進	3, 8
安定品質の確保	不正を許さない文化の醸成など品質確保に拘り、高品質・高耐久なもののづくりを徹底、発注元の信頼に応え、よりよい関係を築く	11, 12
3. 持続可能な社会の実現		
環境配慮型社会実現への貢献	事業活動の効率化、クリーンエネルギーの活用、原材料の調達に伴うCO ₂ 削減、オフセット活用など様々な手段でCO ₂ 削減に貢献 廃棄物の削減、リサイクル資材の活用、セメント代替として副産物の活用など、中長期的な目標でも資源の再循環に挑戦	7, 13, 14, 15
事業の継続を通じた社会への貢献	バリューチェーン全体でBCP対応を徹底、災害など様々な社会のリスクにも屈しない持続的かつ強靱な社会の実現に貢献	9, 11, 13
企業活動を支える基盤		
4. 革新的な技術開発への挑戦		
知財・技術の開発と業界貢献	産学連携で地域固有の課題解決に資する技術開発に取り組み、業界として知財を蓄積、新たな収益機会の創出に貢献	9, 13, 14, 15
5. 地域社会・パートナーとの連携		
サプライチェーン・マネジメント	関連企業との健全な取引関係を基盤とした中長期的に安定的な連携体制の整え、一気通貫の強靱なサプライチェーンを構築	11, 17
地域社会への貢献	地域インフラ整備や災害対策を通じ、地域社会を安心して暮らすことができる環境整備に尽力	11
6. 健全な経営基盤の強化		
コーポレート・ガバナンス	中長期的な企業価値創出に向け、あらゆるステークホルダーにとって健全性・透明性の高い経営を徹底	8, 9
不正防止	不公正な企業活動は自社存続の根幹にかかわるリスクであることを強く認識し、健全な企業体質を築き企業統治と内部統制を徹底	10
人権	多様な人材との関わりが不可避な事業環境の中で、人の権利を尊重し、差別やハラスメントのない関係を構築・維持	5, 10

1 持続的な成長の追求

人財確保の推進と育成の強化

課題認識と企業価値への影響

橋梁、道路などの社会インフラはリニューアルの時期を迎えた補修と中長期的な災害対応による需要の増加、地球環境問題や強靱化対応のための技術の高度化が求められ、競争も激しさを増しています。

このように社会インフラへの要請が高まっている中、それを支えることができる高度な技術人材が求められています。一方では、建設業界における就業については従来の3Kを払拭し、「給与がいい」「休暇がとれる」「希望が持てる」の新3Kを実現し、人材の層を厚くすることで業界全体の魅力を高める必要があります。

当社グループにおいても、新3Kを実現し、優秀な人材を獲得、育成し、働き甲斐のある環境を整備していくことが、強靱で良質な社会インフラを世の中に提供し、事業を拡大していくためには必要不可欠であり、当社グループの企業価値の源泉と考えています。

基本方針

「優秀な人材の獲得・定着・育成」の基本方針のもと、「社員教育改革」「働き方改革」「人事制度改革」の3つの改革を進め、高度な社会インフラを支える人材を育成し、社員と会社の健全な未来を実現します。

推進体制(極東興和(株))

2022年度、社長を委員長として発足した「業務改善委員会」において、人事制度や人材育成、生産性向上などをテーマに、新3Kを目指した取り組みを推進しています。

指標、目標、前年度の実績

重点項目	指標	目標	2022年度実績
優秀な人材の獲得・定着・育成	・女性技術者比率	8.0%以上	6.4%
	・障害者雇用率(主要2社) ^{※1}	2.5%以上維持	3.0%
働き方改革	・時間外労働の月35時間以下達成率	100%	70.4%
	・男性育児休暇取得率	100%	27.3%
	・有給取得率	70%以上	62%
人事制度改革	ワークエンゲージメントスコア ^{※2}	8.0	5.1

※1 主要2社とは、極東興和(株)と東日本コンクリート(株)です。

※2 ワークエンゲージメントスコア：新職業性ストレス簡易調査票を用い、2項目にて測定。最低2点～最高8点で高得点なほど良好な状態を示す。

藤田社長から 学生へメッセージ

当社グループには技術資格や博士号の取得、海外留学など建設業界で活躍することができる環境があります。あらゆることに挑戦できるこの環境を活かすことができるかどうかは自分次第です。ぜひ、当社グループでの業務・挑戦を通じて自身の人生を豊かなものにしてもらいたいです。

人材の獲得

▶ 求人活動

優秀な技術者を獲得するため、関連する大学や高等専門学校との連携を深めています。例えば、教育機関との共同研究で協働した学生のリクルートや、定期的なインターンシップの受け入れ(2023年度約100名)を積極的にはかり、学生の採用をすすめています。ほか、若手技術者の育成、シニア社員の活躍も重視して、ベテラン技術者の雇用の70歳までの延長や、他社の定年退職者を「Advanced Civil Engineer (ACE)」として中途採用する取り組みも行っています。

人材の定着

▶ 時間外労働削減による働き方改革 -フレックスタイム制の導入(極東興和(株))

2024年4月から施行される時間外労働上限規制への対応と、ワークライフバランスの向上、業務の効率化のために、2023年度中にフレックスタイム制を試行導入し、人材の定着を図っていきます。

2023年6月から一部の部門に試行導入した結果、各人のライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境と時間外勤務削減が確認できた一方、個人の自覚と管理職の能力強化という課題が見えてきました。

今後は、建設現場や工場にも導入し、2024年4月の完全導入をすすめています。

▶ DXによる働き方改革 -クラウド型ウェアラブルカメラの導入-

現場サポートの一環として、現場と各事業部をウェブカメラでつなぎ、緊急的な問題の解決や的確なアドバイスが可能となるシステムを2023年に導入しました。

同年5月に、広島高速道路の床版取替工事の足場組立作業において試験的に導入した結果、労災事故につながる指摘をタイムリーに現場に伝え、若手職員を指導することができました。今後はNEXCOの作業所に配置し、DX推進による現場の業務効率化をすすめていきます。



ウェアラブルカメラの映像

▶ 人事制度改革によるエンゲージメント向上

2022年度に実施した社員のワークエンゲージメント調査の結果、長時間労働含む業務実態や成果と処遇のアンバランスを改善する声が高まっていました。この結果を踏まえ、制度を改め、社員の公平感・幸福感を高める必要があると判断し、業務改善委員会の人事制度改革小委員会において、各種人事制度の改革をすすめています。

そのため昇給・昇格、賃金体系、人事考課、福利厚生などについて、2023年度に制度設計を完了し、2024年度から新制度を試行していきます。これによって、現在5.1であるワークエンゲージメントスコアを8.0に改善し、社員のエンゲージメント向上による人材の定着を目指します。

人材の育成

▶ 社内アカデミーによる人材育成 -極東興和アカデミーを開校-

2023年5月、極東興和株式会社にて、現場実習、対面勉強会、eラーニングから構成される「極東興和アカデミー」を開校しました。「施工管理」「設計」「積算」「営業」「一般教養」について、入社1年目～5年目を対象としたカリキュラムを先行して展開しました。今後、全社員に対応したより高度な内容も展開していきます。

当アカデミーは、社会に通用する高度な技術人材を育成し、事業の需要増と高度化に対応することを目指し、全グループを対象としたアカデミーとして進めていきます。

▶ 優秀な技術者を育成するために

高度な技術を有する人材を育成するため、様々な施策を行っています。技術資格取得の奨励や、大学との共同研究における技術者の博士号の取得、行政の「イノベーション人材育成事業補助金制度」を活用した海外留学などによって、高度な技術人材の育成をすすめています。

国土強靱化・インフラ長期保全等の機運を活かす

課題認識と企業価値への影響

社会インフラの長寿命化志向の高まりや国土強靱化関連法案の成立に伴う受注増加に加え、高速道路のリニューアルプロジェクト（高速道路の大規模な更新・修繕事業）、JR東海のリニア中央新幹線や北海道新幹線、北陸新幹線の延伸など、大規模プロジェクトの継続が見込まれます。

これらの社会インフラを高い品質で構築し続けることは、当社グループのミッションそのものであり、持続的な企業価値向上に向けた業容拡大への挑戦として、今後も強みを発揮していくところです。

一方、将来は橋梁や床版取替など既存事業の減少も予想される中、社会の要請に独自の技術で応える成長分野の拡大も着実にすすめていきます。

基本方針

国土強靱化に資する、高速道路の4車線化、大規模更新、整備新幹線、リニアプロジェクトに注力していきます。また、独自技術を活かし、防災や環境対応などの成長分野拡大により事業成長を図り、持続可能な社会的価値を創出していきます。

取り組み事例

▶ 4車線化事業（新設橋梁）

高速道路の4車線化によって、車両逸脱による交通事故の発生割合の減少や通行車両の利便性を向上させ、災害発生時の避難や物資輸送の役割の強化が期待されています。

2022年に開始した大分県宇佐市の東九州自動車道の香下大橋での4車線化工事によって、交通容量の充実、重大事故発生率の減少、災害時の早期の交通機能確保が可能となり、地域経済の発展にも貢献しています。

これらの新たなインフラを構築していくことは、国土強靱化・地方創生、経済への好循環をもたらす効果があると考えています。私たちの培ってきたプレストレストコンクリート（PC）技術を活かして社会の要請に応えていきます。



東九州自動車道 香下大橋（大分県）

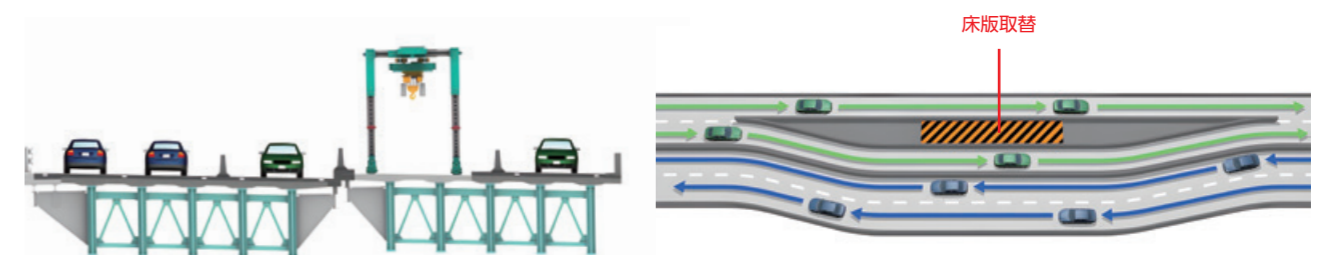
▶ 高速道路リニューアルプロジェクト（大規模更新）

国内の主要な高速道路は供用開始から50年以上を経た現在、老朽化とともに長い期間厳しい環境下にさらされたことで、床版（橋の床部分）が劣化しています。これらをプレキャストPC床版に取り替えて床版の耐久性を向上させ、橋梁の長寿命化を図る床版取替工事を実施しています。これによって、高速道路ネットワーク機能を長期にわたり健全に保たせることで、物流の大動脈として、人々の暮らしと社会経済活動を続ける効果が見込まれます。

床版取替工事は、通常は車線数を減少させる交通規制を行うため工事渋滞が発生していました。2023年の長野自動車道での鎖川床版取替工事では、走行車線側及び追い越し車線側の内側へ仮橋を設置して道路幅を拡幅して現状の4車線（上下線とも2車線）を確保し、1車線分のスペースで施工する半断面床版取替工法の採用によって、工事渋滞の抑制を可能にしています。



長野自動車道 鎖川床版取替工事（長野県）



工事中も現状の車線数を確保している様子（イメージ図）

▶ 鉄道事業

整備新幹線は、地域間の移動時間を大幅に短縮し、ビジネス・観光の交流を促進することで、地域の産業や社会の発展に大きな効果をもたらします。また、CO₂排出量も飛行機の約1/5と、環境にも優しい交通です。

2021年の九州新幹線（西九州ルート）大村・長崎間軌道スラブ製作運搬工事では、長崎県大村市から長崎市に使用する軌道スラブ約15,000枚を福岡県大牟田市で製作し、大村市・諫早市・長崎市の各軌道基地へ運搬しました。

スラブ版を使用した軌道は一般的なマクラギを使用した軌道に比べて保守管理の手間が大幅に低減することができます。また全体の重量も軽くなることから高架橋への負荷も軽減できるので鉄道などの高架橋に広く採用されています。

リニアプロジェクトは、東海道新幹線の経年劣化や巨大地震の備えのために大動脈の二重系化、東京・名古屋・大阪が1時間圏内となりひとつの巨大都市圏が誕生、一人当たりのCO₂排出量が航空機の1/3程度、などの効果が見込まれます。当社グループが参画しているリニアプロジェクトでは、長野県飯田市にて天竜川に架ける橋梁工事と、リニアモーターカーが走行するためのガイドウェイと呼ばれるコンクリート製の側壁を製作しています。



西九州新幹線 大村・長崎間軌道スラブ（長崎県）

2 安全と品質の徹底

労働安全衛生管理の徹底

課題認識と企業価値への影響

橋梁、高速道路などの建設現場は、高所での作業や大型の機器を取り扱うため、作業員の安全管理を徹底することは、何事においても優先すべきことであり、安全な職場が優秀な人材を惹きつけ、作業の生産性を高めるものと考えています。

同様に、全ての社員が心と体を健やかに保ち、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備にも組織全体で取り組んでいます。

基本方針

安全と健康をすべてに優先し、快適な職場環境を形成します。重点施策は右の4項目です。

1. 安全設備の充実と安全行動によるリスク低減
2. 現場条件を踏まえた作業計画の立案と実施
3. 危険予知訓練と安全教育の充実
4. 健康で働きやすい職場環境の整備

推進体制(極東興和(株))

労使から構成される中央安全衛生委員会と各拠点の安全衛生委員会が中心となり、安全衛生に係る取り組みの計画、実施、評価、改善を担っています。中央安全衛生委員会には、産業医も委員として参加しています。

安全衛生協議会は、作業所長を協議会長として、協力会社の安全担当者や職長がメンバーとなり、現場での事故防止を目的に、場内の安全と衛生についての対策を協議、実施しています。



また、労働災害、公衆災害、火災、爆発、自然災害、環境被害などの緊急事態については、可能性の特定と発生した場合の対応体制の準備のほか、規模に応じた対策本部設置などの基準を設けています。

指標、目標、前年度の実績

重点項目	指標	目標	2022年度実績
労働災害の防止	度数率	0.0	0.40
	死亡災害発件数	0件	0件
健康で働きやすい職場環境の整備	作業所の4週8開所実施率	100%	51.5%
	健康診断再検査受診率	100%	77.3%

マネジメントシステム(極東興和(株))

2009年より労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001(2019年にOHSAS18001から移行)の認証を継続しています。安全で健康的な職場の提供や働く人々の負傷や疾病を防止するために、労働安全衛生的な改善を図っています。マネジメントシステムが適切に運用されているか内部監査での有効性判定を、年1回実施しています。

パトロールの実施

▶安全パトロール

中央安全衛生委員会、各拠点の安全衛生委員会によって、現場毎に月1回以上実施しています。点検表を基に、是正指示、指摘、要望を伝え、安全確保に努めています。

▶レディースパトロール

建設現場の安全性や作業環境の向上を図るため、女性の視点で現場の確認・点検を実施しています。現場に慣れている職員では見落としがちな部分に対し、女性ならではの視点でチェックすることで、現場の安全性や衛生面の向上を促進させ、現場の意識向上につなげています。



安全パトロール



レディースパトロール

健康経営の推進

社員一人ひとりが心と体を健やかに保ち、その能力を十分に発揮・向上できる職場環境の整備に取り組んでいます。

具体的には、健康診断再受診率100%を目指した有所見者受診勧奨や、生活習慣改善支援、喫煙率の低下、ストレスチェック集団分析結果の活動などです。2023年度も健康経営優良法人に認定されています。



健康経営優良法人2023認定証(大規模法人部門)

安定品質の確保

課題認識と企業価値

国民の生活を支える社会インフラの整備において、利用者の安全・安心の確保や、その利便性を末永く維持することは、社会全体の発展において必須であり、インフラの品質低下は、大事故の原因になることもあります。安定した品質を確保することは社会と当社グループ共通の課題であり、顧客の信頼を左右する企業価値に直結するテーマと考えます。

基本方針

顧客や社会の期待に応え、より高い品質の構築物を提供するため、継続的な改善を推進します。重点施策は右の2項目です。

1. 品質問題の発生を防止する
2. 新技術・新工法を積極的に活用し、更なる品質向上に努める

推進体制(極東興和株)

大型工事では、工事着手前に工事本部・技術本部、所轄事業支店が連携して「設計・施工検討会」を開催し、あらゆる側面から問題点を抽出し、その解決策を協議しています。

その他の工事では、所轄事業支店において、技術部(設計・工事)、営業部、担当作業所による「キックオフ会議(事前検討会)」を実施し、品質向上、工事成績点向上の具体策について検討しています。

モニタリング

工事現場や各工場の品質パトロールを定期的実施しています。本パトロールでは、更なる品質向上を目指し、抽出された重要事項をもとに作成されたチェックリストを用いて、「品質」「出来形」「出来栄」「創意工夫」などの観点で評価を行い、フィードバックすることで、品質の確保や作業の改善を図っています。

これら実施の上で、重大事案が発生した場合には、事案別に調査検討委員会を開催しています。本委員会は社長と本社本部長で構成され、事故などの事案発生の原因追究とともに発生事案を個人の成長と組織改革の機会と捉え、その真因を追求し改善を図ります。

指標、目標、前年度の実績

重点項目	指標	目標	2022年度実績
品質問題の発生を防止	品質不適合件数	0件	3件
	品質基準目標達成現場率	100%	着手
工事成績点の向上	工事成績点目標達成現場率	100%	64%

取り組み事例

▶ プレキャスト(PCa・PC) 製品による品質向上

製品をあらかじめ工場で製造を行うことによって、現場でコンクリート打設を行って建設する場合に比べて、天候を問わず計画的に製造を行うことができます。現場での製造よりも施工人員を減らし、管理を行いやすくできるほか、品質の安定化を図ることができます。また、工場では高流動コンクリートを使用することで、コンクリートを部材の隅々まで確実に充填し、コンクリート製品の品質確保につながっています。



工場でのプレキャスト製品製造状況

▶ 水中養生によるコンクリートの高耐久化

高速道路リニューアル工事の床版取替工事に使用するセメントの一部に産業副産物である高炉スラグ微粉末に置換したコンクリートを使用しています。コンクリート硬化後に水中養生を行う(製品を水中に浸漬させる)ことで、強度発現の確実性と劣化に対する抵抗性を高めています(2015年開始)。

このような材料の使用と製造方法の工夫により、製品の高耐久化を図り、かつCO₂の削減や道路構造物の長寿命化に寄与しています。

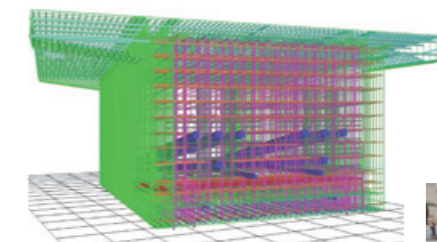


水中養生(プレキャスト製品 道路橋床版)

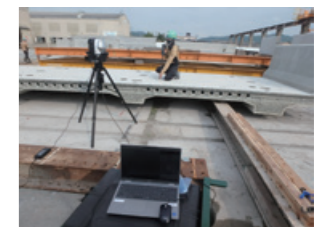
▶ 新技術による品質の向上・確保

CIMモデル(3次元)を活用することによって、施工状況の確認や施工手順を分かりやすく現場で共有できるため、施工ミスを防ぐことにつながりました。

レーザートラッカー等の活用にも取り組んでおり、製品上の複数のポイントを高精度で計測し、デジタル化することで現場での精密な位置合わせや測定をしています。新技術導入によって、現場での品質管理を高度化し、安定した品質の確保を図っています。



CIMモデル(3次元)の活用



レーザートラッカーの活用

▶ 品質パトロール

工事現場・工場では、月1回以上の頻度で品質パトロールを実施しています。パトロールは本社及び事業支店の工事生産部門の幹部が担当し、安定品質の維持向上に加え、各現場・各工場間の技術レベルの標準化と底上げを目的としています。



品質パトロール

3 持続可能な社会の実現

環境配慮型社会実現への貢献

課題認識と企業価値への影響

地球環境を巡る課題の中でも、とくに気候変動と資源循環は、建設業界にとって最も重要な取り組むべき課題と認識しています。リスクと機会の観点から、当社グループの事業活動による負荷の削減と、当社グループ独自の環境負荷削減技術による社会の負荷低減によって、企業価値を高めていきます。

気候変動への対応

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に沿って、以下の2つの観点で、2050年カーボンニュートラルに向けた施策をすすめていきます。

- 当社グループの活動に伴って排出されるCO₂の削減
- 排出削減効果の高い建設技術やメンテナンス技術を開発し、気候変動緩和に貢献

ガバナンス

当社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、気候変動リスクを含む、全てのサステナビリティ経営の基本方針及び推進活動の基本計画の決定、取り組み課題の検討及び審議をしています。サステナビリティ推進委員会にて審議された事項は、取締役会に付議・報告され、取締役会による監督が適切に図られる体制となっています。

なお、サステナビリティ推進の専任組織であるサステナビリティ推進室を中心として、グループ横断的にサステナビリティの取り組みの立案・展開を行うため、各子会社へのワーキンググループの設置を予定しています。

戦略

当社グループは、大規模交通インフラ構築を主とする土木建設事業、補修事業、及びコンクリート製品販売事業を主な事業としています。これらの事業には温室効果ガス(GHG)の排出を伴うセメント・鉄などを利用するため、炭素価格や炭素排出量に係る政策などの「移行リスク」、工事現場の温暖化による労働環境の変化、自然災害の甚大化における被害の増大などの「物理リスク」について「2℃シナリオ」「4℃シナリオ」の2つのシナリオに基づき分析を行い、短期、中期、長期の時間軸により、リスクと機会を下記の通りに特定しました。

分類	リスク・機会	事業及び財務への影響		
移行リスク・機会	炭素価格の導入、CO ₂ 排出量制限による建設コストの増加	リスク	購入資材のCO ₂ 排出及び施工時のCO ₂ 排出への炭素税の適用による建設費用の増加及び排出量目標達成のための排出権購入や証書の購入コストの増加	中
	政府による炭素排出削減目標達成のための投資抑制	リスク	炭素排出削減目標達成を目的とした公共事業の発注量の減少	小
	低炭素製品需要の増加	機会	CO ₂ 排出量を削減した低炭素製品への需要の増加	中
	低炭素技術の開発	機会	環境保全対策に関連する技術提案の強化による受注機会の増加	中
	クリーンエネルギーへの転換	リスク	クリーンエネルギーの活用によるエネルギー関連コストの増加	小
物理リスク・機会		機会	エネルギー関連施設の工事需要の増加	中
	気温上昇による労働環境への影響	リスク	ヒートストレスによる健康被害や労働可能な時間帯の減少による生産力低下	大
		機会	プレキャスト製品を活用した省力化施工技術の需要増加	中
	自然災害の激甚化	リスク	防災・減災への自社設備への投資の増加	大
	機会	防災・減災を目的とした設備投資、補修・補強需要の増加	大	

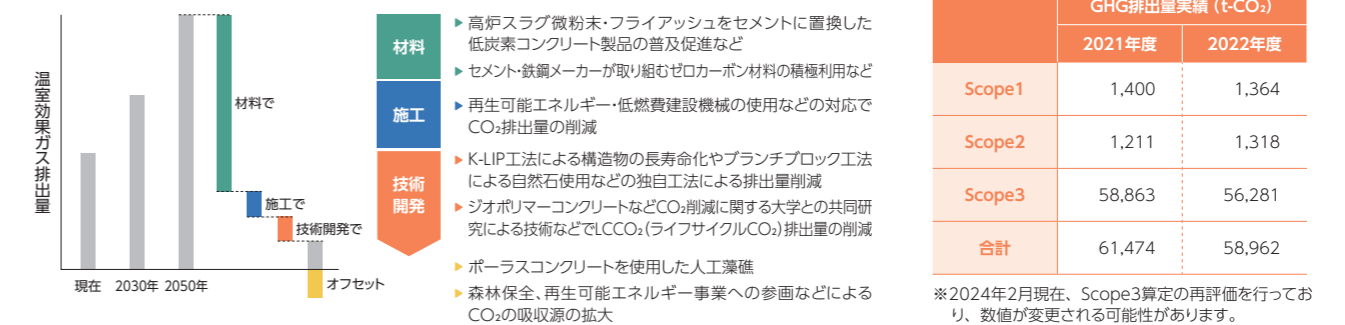
リスクマネジメント

当社グループは、取り組むべき重要課題の一つとして、環境配慮型社会実現への貢献を認識しています。気候変動を含む環境リスク・機会は、サステナビリティ推進室にて、国際的な気候変動への動向、官公庁による規制の動向や、気象条件などの変化に基づき、定期的な分析、検討を行い、サステナビリティ推進委員会で審議・識別され、当社グループの事業戦略へ反映されます。

目標と指標

当社グループは、日本政府の掲げる2050年のカーボンニュートラル目標に賛同し、カーボンニュートラルに向けて、材料・施工・技術開発における温室効果ガスの排出量の削減へ向けに取り組んでいます。当社グループは、2021年からGHG排出量を算出しています。現在、2050年カーボンニュートラルに向けて検討しており、2024年度には具体的な目標を設定する予定です。

2050年カーボンニュートラルの実現に向けた考え方



オフセット事例

▶ ポーラスコンクリートを使用した人工藻礁

呉工業高等専門学校（広島県呉市）と共同で、ブルーカーボン関連製品の開発に着手しています。これは海中のCO₂濃度を下げるための活動で、広島県で大量に発生する牡蠣殻を粗骨材として有効活用し、海藻を増やすための場とするものです。

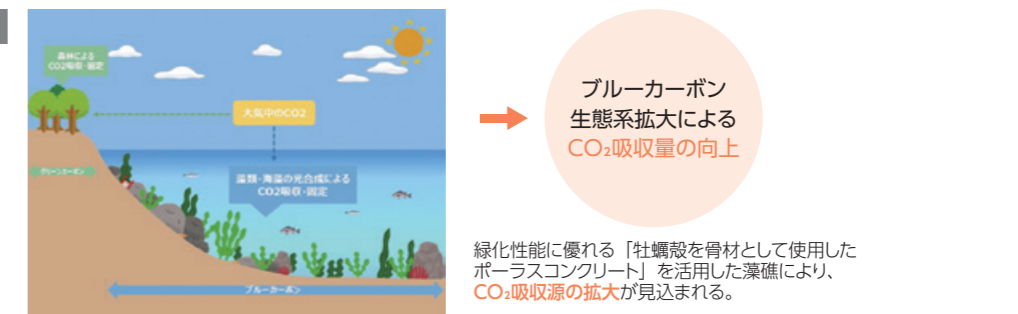
人工藻礁に使うポーラスコンクリートに、保水性が高い牡蠣殻を使うことで、植物を生育する土台となります。実際に海岸に沈めて、2、3カ月で藻の付着が確認できました。

今後は、強度を出すための加工や、魚の寄り付きが増え、藻の光合成を促進する研究をさらにすすめていきます。

将来的には、瀬戸内海での実用化、全国展開を目指していきます。



効果 ブルーカーボン生態系



事業の継続を通じた社会への貢献

課題認識と企業価値への影響

社会インフラを担う当社グループには、ひとたび災害が発生し、交通が寸断した場合などはその復旧に全力で対処する必要があるため、自社の施設や従業員に被害があった場合でも、事業を継続できる体制を構築する責任があります。

また、自然災害だけでなく、感染症などのリスクが高まった場合の事業継続も考慮し、社員一人ひとりが日々対策を行う必要があります。

取り組み

当社グループ傘下の複数拠点は、国土交通省の関東地方整備局、近畿地方整備局、中国地方整備局から「災害時の基礎的事業継続力」の認定を受けています。この認定は、災害の発生によって交通が寸断するなどの被害があった場合に、その復旧に対応可能な体制を持つ建設事業者が受けるものです。事業継続を可能にする体制を構築し、有事の際は、被災地における一日でも早い交通インフラの復旧に全力で努め、地域の交通を支える建設事業者として、地域社会で生活する人々に貢献していきます。



本社での社員教育

社内においては、2018年から避難訓練を年1回、安否確認を年1回、2019年から社員教育を年1回開催し、社員に対する有事への対応を準備しています。

さらに、2022年には、災害時における事業体制の強靱化、復旧対応の迅速化を目指し、地震工学の専門家である三浦氏を社外取締役を迎えました。有事の際の、被災地域の復旧を支えるためには、自社グループ社員及び家族の安全、自社設備の保全が必須であることを踏まえた、実現性、実効性のある事業継続計画（BCP）の策定に努めています。将来、西日本を中心に甚大な被害が予想される、南海トラフ巨大地震に係るBCPを2024年2月に策定しました。

ほか、「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」によって感染症対策を適切にすすめています。

三浦社外取締役メッセージ

南海トラフ巨大地震、首都直下地震は近い将来必ず起こります。現在も甚大な風水害が多発しています。このような災害に対して、実効性のあるBCPを策定し、いざというときに迅速な対応が取れる体制を整えておくことは、社会インフラを担う当社グループにとって、極めて重要です。

BCPに実効性を持たせるためには、脅威のイメージを明確にしたうえで策定することが必要です。地震被害想定や各種ハザードマップの結果だけでなく、その前提もしっかりと理解したうえで策定することが重要です。

4回の山口県地震被害想定、各種ハザードマップ検討委員会委員長としてのこれまでの経験を、当社グループのBCP、危機管理に活かしていきます。



三浦房紀 社外取締役
山口大学工学部
名誉教授

4 革新的な技術開発への挑戦

知財・技術の開発と業界貢献

課題認識と企業価値への影響

インフラの老朽化による需要増加への対応、防災・減災、国土強靱化への対応、脱炭素社会実現への貢献など、現在の社会インフラに係る技術を巡る課題は、難易度がますます高くなっています。

さらに、業界内での競争も一層厳しさを増している状況の下、産学連携によって、当社グループ独自のイノベーションを生み出していくとともに、知的財産を蓄積し、新たな収益機会を創出する必要があります。

基本方針

社会インフラの長寿命化、補修、災害対応、気候変動対応に係る技術や、建設工事における生産性向上技術の研究開発に注力し、その権利やノウハウ、知的財産の保護・確保に努めます。

推進体制

当社グループにおいてはコンクリート製品や補修工法に関わる技術の研究開発（下表）を行っています。当社グループ内での研究開発だけでなく、各教育機関との共同研究も進めています。

高度な独自技術

当社グループの建設工事における独自技術は、分類すると以下のように整理され、それぞれ高い優位性を保持しています。

目的	独自技術	工事内容	特徴	連携外部組織	上市時期	優位性
コンクリート構造物の長寿命化	K-LIP工法	構造物補修	コンクリートの骨材膨張を亜硝酸リチウムによって抑制	京都大学	2003年	ASR進行を根本的に抑制できる世界唯一の工法
既存構造物の補強	K-PREX工法	施工条件が厳しい場所での構造物補強	既存構造物の内部の緊張材にプレストレスを与えることで、補強部材外周に補強材設置の必要がない	山口大学	2016年	経済性向上約11% 工程短縮約28%
	マイクロパイル工法		上空制限のある場所や狭い空間で既存構造物基礎の補強が可能		2001年	多くの実績を持つパイオニア
老朽化した橋梁床版の更新	ELSS Joint工法	橋梁床版取替	プレキャスト床版間に低鋼性の専用材料を充填するだけで結合する世界初の工法	日鉄エンジニアリング(株)	2021年	生産性約14%向上 工事期間約10%短縮
	K-SLASH工法		コンクリートカッター使用による施工合理化	—	2024年予定	工事期間約20%削減
コンクリート二次製品を活用した防災・災害復旧	ロックフレーム工法(S型)	道路改良、造成、災害復旧、砂防	技能者の減少が著しい、石積み等特殊技能を必要とせず、排水性に優れ、施工も簡易	キッコウ・ジャパン(株)	2018年	施工性約41%向上 CO ₂ 約54%削減 工事期間約40%短縮

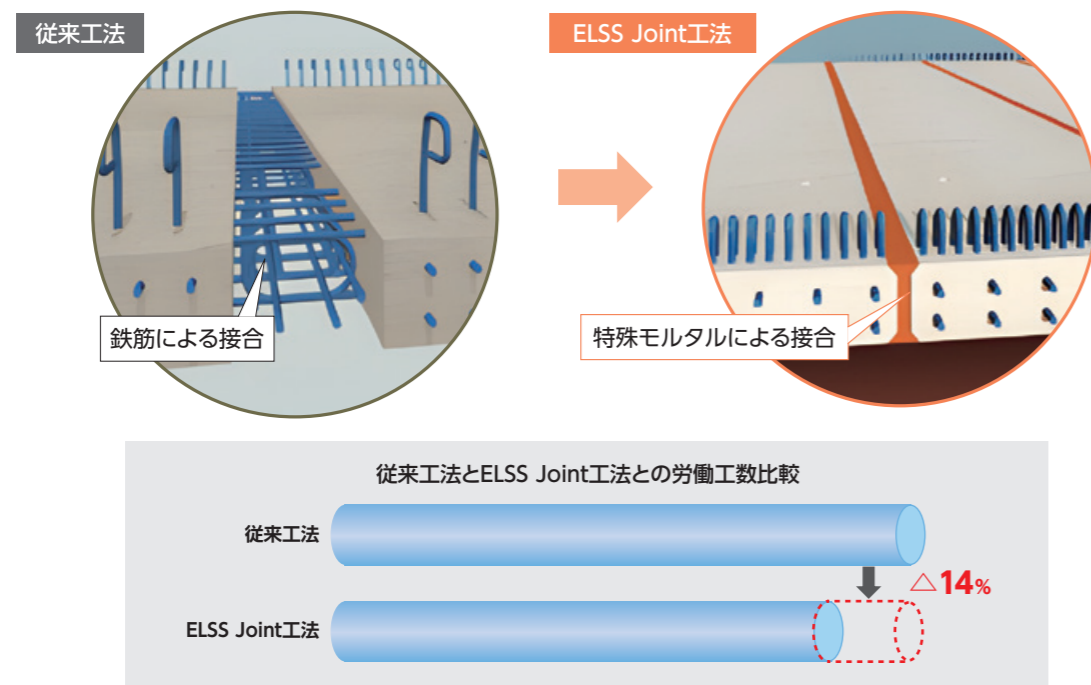
知財・技術の開発と業界貢献

● 高速道路リニューアル工事の床版取替を合理化する新工法

1. ELSS Joint工法

高速道路等のリニューアル工事に用いられる更新用プレキャスト床版の接合を省力化するELSS Jointを実用化しました。従来工法と比較して接合部の施工を大幅に簡素化することができ、労働力の削減(約14%)による生産性向上と現場工程短縮による交通規制期間の短縮(約10%)を実現できます。

なお、当工法は一般財団法人エンジニアリング協会より、2023年7月にエンジニアリング功労者賞を受賞しております。

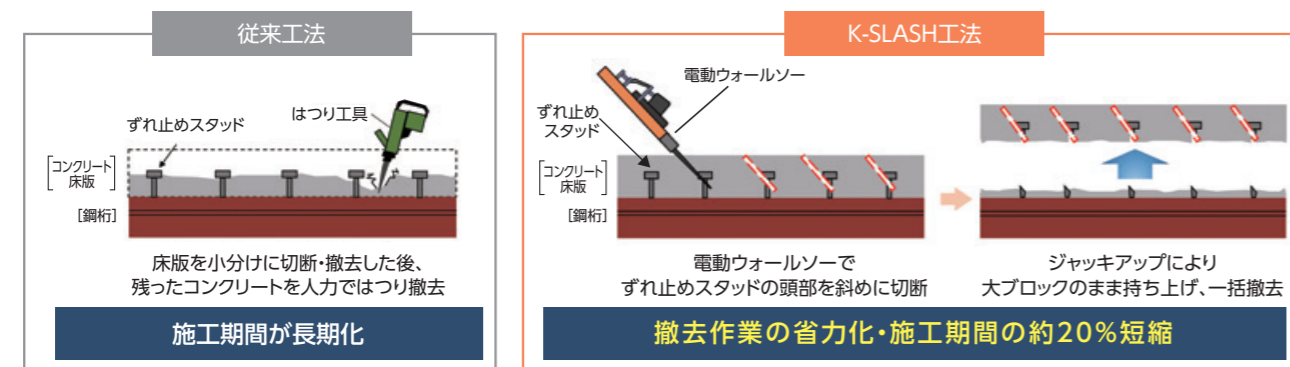


2. K-SLASH工法

ずれ止めが多数配置された鋼合成桁橋の床版更新工事におけるコンクリート床版の撤去作業を合理化するK-SLASH工法の開発を進めています。

従来工法と比較して撤去作業の省力化や床版取替期間の短縮(約20%)といった生産性向上に加え、騒音・振動など周辺環境への負荷の改善も見込めます。

現在は、実用化に向けて、現場での施工性の検証や工法改良に取り組んでいます。

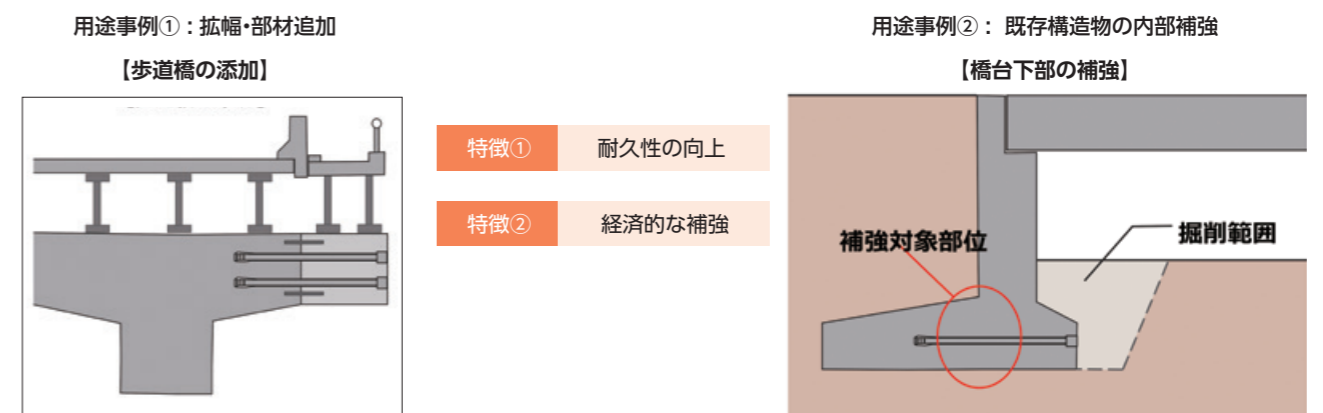


● 既設のコンクリート構造物を効率的に補強できる工法

3. K-PREX工法

既設コンクリート構造物の外観を変えることなく内部にプレストレスを導入し部材を補強・拡幅するK-PREX工法を実用化しました。K-PREX工法は、コンクリートのひび割れを抑制できるため、構造物の耐久性を向上できます。また、K-PREX工法を適用することで、従来の補強工法の課題である既設部材の増厚・重量増加や土中構造物での大規模な掘削を最小化でき、経済性向上(約11%)や工程短縮(約28%)が見込めます。

今後、非鉄補強材の活用や薄肉部材への適用等、工法ラインナップの拡充を図り、工法普及を推進していきます。

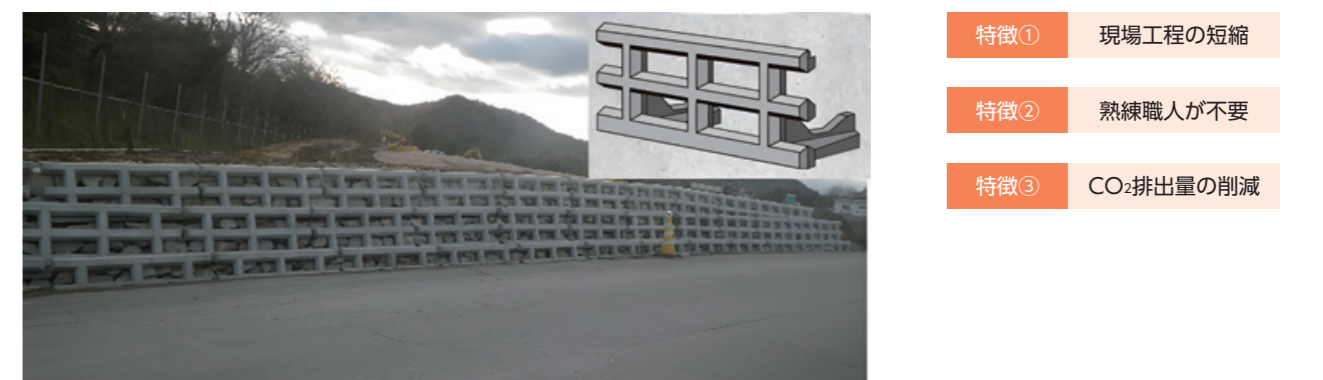


● 土砂崩れから人々の生活を守る環境にやさしい擁壁工法

4. ロックフレーム工法(S型)

ロックフレーム工法(S型)は工場製品(グリパック枠)を縦横に積み上げ、内部に石材を並べ置くだけで擁壁を構築することから、現場でのコンクリート施工が不要となります。生コンクリートを不要とすることで、山間部の現場でも擁壁の構築が可能となります。従来技術と比べて現場工程の短縮(約40%)に加えて、コンクリート使用量が少なくなることから、CO₂削減(約54%)にも貢献します。

今後、大型擁壁への適用を目指した製品ラインナップの拡充を図り、適用拡大・工法普及を推進していきます。



5 地域社会・パートナーとの連携

サプライチェーン・マネジメント

課題認識と企業価値への影響

社会インフラの構築は、当社グループだけで成し得るものではなく、数多くの取引先との協業によって成立するものです。昨今の社会情勢においては、サプライチェーンの分断リスクが高まっている中、持続可能で強靱なサプライチェーンの構築は、事業継続のみならず、社会の安全・安心に多大な影響を与えるものと認識しています。

調達基本方針

2023年当社は、当社グループ及び取引先の皆様とともに持続可能な社会を実現するために「ビーアールホールディングスグループ調達基本方針」を制定しました。本方針は、取引先の皆様及び取引先様のサプライチェーンの皆様にもご理解とご協力をお願いするものです。今後は本方針のもと、具体的な取り組みを進めてまいります。

- ビーアールホールディングスグループ調達基本方針

<https://www.brhd.co.jp/ja/news/release/release4944434330341181360/main/0/link/procurement.pdf>



取引先とのパートナーシップ

東友会は、極東興和株式会社を中心とした148社（2023年4月1日現在）及び東日本コンクリート株式会社を中心とした23社（2023年4月1日現在）の協会社から成る、「安全・衛生」「労務改善」「技術の改善・向上」を目的とした協会社組織です。当社グループの中核事業である建設事業において、強固なパートナーシップを構築しており、2023年6月から月1回の定例会を開催し、円滑なコミュニケーションによる目的の達成を図っています。

東友会では、工事現場での、安全パトロールの実施や、現場環境での労務改善を目的とした定期的な協議を行うなど、建設現場における細やかな課題を共に解決することにより、円滑かつ安全な現場運営の実現を推進しています。

また、昨今、建設業界全体の課題となっている、「担い手確保・育成」「DXによる生産性の向上」に対し、積極的な「建設キャリアアップシステム」の浸透や、IT技術を活用した新たな施策をすすめています。働きやすい環境の実現、相互に利点のある協力関係の構築によって、パートナーシップのさらなる発展を目指しています。

建設キャリアアップシステム登録率を指標としており、目標100%のところ、2023年9月時点の実績は、事業者登録率98.2%（一次下請業者）、技能者登録数1,362人となっています。



2022年10月、山口県遠根川橋における東友会安全パトロール

地域社会への貢献

課題認識と企業価値への影響

広島県の戦後復興を支える鉄道インフラの構築から始まった当社グループにとって、地域社会を支え、貢献するインフラ事業は欠くことのできない生業となっています。近年は自然災害の多発から、とりわけ災害発生後の復旧、復興に貢献することが当社グループの重大な使命と認識しています。また、ハード面だけでなく、将来の人材育成や地域住民とのコミュニケーションなどソフト面での貢献も地域社会を支える重要な要素と考えています。



取り組み事例

- 災害復旧・復興支援

当社グループは、国土交通省、地方整備局や地方自治体と災害協定を結び、東日本大震災、熊本地震、平成30年7月豪雨等、災害発生時には常に復旧・復興に貢献することとしています。以下に近年の事例を報告します。

時期	工事場所	内容
2023年2月	中国自動車道 山口県岩国市、島根県鹿足郡	大型車横転事故対応
2022年12月～ 2023年2月	島根県東伯郡	豪雪への応急対策
2022年12月	中国自動車道 広島県三次市、安芸高田市	大雪による滞留者の乗員保護支援
2022年9月	東名高速道 静岡県富士市、静岡市	台風15号による土砂の撤去、生活用水の供給
2021年8月	中国自動車道 山口県岩国市、島根県鹿足郡	豪雨災害からの復旧対応



平成30年7月豪雨 復旧・復興支援

2024年1月に令和6年能登半島地震が発生しました。お亡くなりになられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被災された皆様に謹んでお見舞い申し上げます。当社グループは関係業界団体を通して、災害支援に協力するとともに、義援金による支援を行います。被災地の一日も早い復旧・復興を心より願っています。

地域住民への工事現場見学会

2025年度利用開始予定の、広島県の府中南北道路の新扇橋建設において、2022年3月、地域住民への工事現場見学会を行いました。工事の安全性や期間、新扇橋の利便性などについてご理解をいただくとともに、意見交換、コミュニケーションの機会となりました。



グリーンボンドへの投資

2023年2月、以下を用途とする広島県が発行する50億円のグリーンボンド（10年）に投資しました。

- 瀬戸内海の良好な漁場環境の創出（藻場造成）
- 脱炭素化に向けたサステナブルな都市再生（省エネルギーに配慮した再開発ビル整備に対する支援）
- エネルギー高効率な県有施設の整備（県庁舎及び県有施設の照明のLED化等）
- 気候変動に対応するための河川改修等

6 健全な経営基盤の強化

コーポレート・ガバナンス >>> P40参照

不正防止

課題認識と企業価値への影響

公共事業を担う当社グループにおいては、不正な企業活動は自社存続の根幹に関わるリスクであることを強く認識しています。不正を許さないガバナンス体制、健全な企業文化を構築し、株主をはじめとするステークホルダーの信頼獲得に努めます。

基本方針

2021年4月に改訂した「Br.HD企業行動基準」を、役員・従業員の行動規範として、法令遵守、社会規範の尊重のほか、ステークホルダーとの関係に係る事項を取り決め、その実践を徹底します。

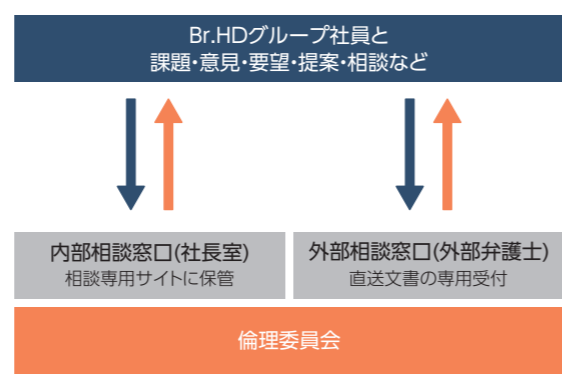
Br.HD企業行動基準
<https://www.brhd.co.jp/ja/company/criterion.html>



推進体制

社長を委員長とした「倫理委員会」において、企業倫理や法令遵守のための行動の徹底を図るための重要方針の審議、立案、推進を行っています。委員長のほか、管理本部長、営業本部長、技術本部長、社長室長、内部監査室長が委員として委員会を構成しています。開催頻度は、随時開催及び定例年2回です。

また、倫理委員会は、社内通報システムによって受け付けたグループ社員からの相談への対応も行っています。相談は「内部相談窓口」と「外部相談窓口」の2種類の窓口にて受け付けており、通報者が不利益を被らない仕組みとしています。2022年度は4件の通報がありました。



指標、目標、前年度の実績

重点項目	指標	目標	2022年度実績
企業倫理・コンプライアンス意識の浸透 法令遵守	重大な法令違反件数	0件	0件
	コンプライアンス研修受講率	100%	94%
	重大な情報セキュリティ事故件数	0件	0件

人権


課題認識と企業価値への影響

当社は「人と人」「技術と技術」の橋渡しを経営理念とし、人々が世代間の垣根を越えて、安心して暮らせる社会インフラを提供することで社会的責任を果たしてきました。人権尊重は企業の経営基盤の一つであると考えており、国際的に認められた人権を理解・尊重し、人権への負の影響を防止・軽減・是正することで持続可能な社会の実現に向け貢献し続けていきます。

人権方針

2023年、当社は取締役会の決議を経て、国際行動規範に沿った「ビーアールホールディングスグループ人権方針」を策定しました。本方針は当社グループのみならず、サプライチェーンを含めたすべてのステークホルダーへの期待を示しており、今後具体的な取り組みとして、人権デューデリジェンスや救済措置の仕組みづくりなどをすすめていきます。

● ビーアールホールディングスグループ人権方針
<https://www.brhd.co.jp/ja/news/release/release-4859503206702004738/main/0/link/jinken.pdf>



ハラスメント研修

ハラスメントへの対応として、グループ全社員を対象として、定期的（年1回を目安）にeラーニングによるハラスメント研修を実施しています。2023年1月には、役員を含むグループ全管理職を対象とした顧問弁護士による対面研修（及びWEB配信）を実施し、対象者の100%が参加しました。翌2月には非管理職を対象にeラーニング研修を実施し、対象者の94%が受講しました。

今後とも、時代とともに変化する各種ハラスメントに対する社員一人ひとりの意識と知識を共有し、さらに働きやすい環境を目指します。



2023年1月、顧問弁護士による研修

被害者の損失	加害者の損失	会社の損失
身体的・心身のダメージ	同僚や家族からの孤立	職場の混乱
職場での働きづらさ	職場での信用失墜	人材の流出
退職による経済的ダメージ	退職による経済的ダメージ	企業イメージダウン
		取引先からの取引停止

eラーニング教材

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、業績目標の達成と強固な企業体質による企業価値の継続的発展を目指し、経営の意思決定と執行における透明性の確保、コンプライアンスの徹底に向けた監視、監督機能の強化等を図るため、株主重視の公正な経営体制、経営システムを整備し、必要な施策を実施していくことをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

体制

当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置しています。

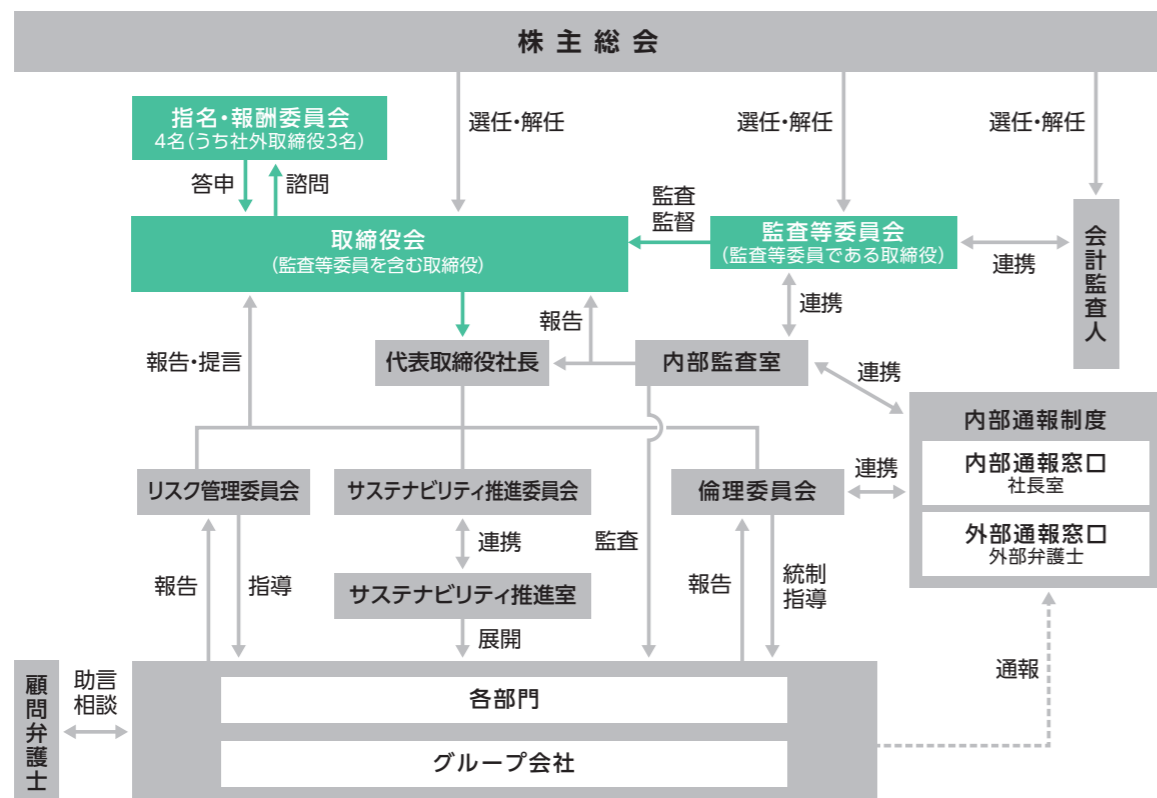
取締役会は、定例取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、出席取締役において議論をつくして経営上の意思決定を行っています。

監査等委員会は定期的に開催しており、監査等委員は定例の取締役会、取締役全員により構成される経営会議に出席するほか、社内の重要会議にも出席しています。さらに内部監査室と連携することにより、監査の実効性を高めています。各監査等委員は、コーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立機関の構成員であるとの認識のもと、業務執行全般に亘って監査を実施しています。

当社は、独立した内部監査部門を設置し、業務遂行状況等について監査を実施し、各部門のコンプライアンスやリスクに関する管理状況について、諸法令や社内規程等との整合性や有効性を検証し、その状況を取締役会や監査等委員会に報告しています。また監査等委員及び会計監査人との連携を強化し、内部監査部門の充実を図っています。

また、任意の取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性、透明性、客観性の強化に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



各取締役の状況

以下に各取締役のスキルマトリックスと2022年度の取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会の出席状況を報告します。

氏名	地位及び担当	スキル								出席状況		
		企業経営	財務会計	法務リスク管理	人事労務人材開発	サステナビリティ/環境・DX	技術研究開発	安全品質	指名・報酬委員	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会
藤田 公康	代表取締役社長	○	○	○		○			○	16/16	—	5/5
石井 一生	取締役技術本部長	○				○	○	○		16/16	—	—
山根 隆志	取締役営業本部長	○			○	○	○			16/16	—	—
天津 武史	取締役管理本部長	○	○	○	○					16/16	—	—
末竹 一春	取締役	○		○						2023年度~	—	—
山縣 修	取締役監査等委員	○		○					○	16/16	2023年度~	—
小田 清和	取締役監査等委員(独立・社外)			○					○	16/16	16/16	5/5
佐上 芳春	取締役監査等委員(独立・社外)		○						○	15/16	14/16	5/5
三浦 房紀	取締役監査等委員(独立・社外)				○	○	○		○	13/13	13/13	2/2

※当該記載は、各取締役が有する全ての知識・経験・能力を示すものではありません。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上を目指し、2015年度より年1回実効性を評価しています。2022年度の評価方法・評価の結果及び今後の対応については以下のとおりです。

● 評価方法

- 全取締役（監査等委員である取締役を含む）を対象とした、取締役会の構成・運営・議題・サポート体制・総括の5分野に関するアンケート調査
- 提出されたアンケートを集計し、社外取締役による客観的な分析・評価
- アンケートの集計、社外取締役の分析及び評価結果を取締役会で共有のうえ、取締役会の更なる実効性向上のための議論

● 評価結果

当社の取締役会は、取締役各々が業界や経営に関する知識や経験を有し、経営課題に対し多面的な視点で深い議論のもとで意思決定されており、運営面においても適切に実施されていることから、当社の取締役会は全般的に主体的な役割を果たし、実効性を確保しています。

● 今後の対応

企業戦略の方向性、中期経営計画、内部統制及び事業などのリスクについて、継続して議論を行い、さらに充実した運営が行われるよう取り組みを行うことが望ましいとの意見があり、今後取り組むことを取締役会で確認しています。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

当社の役員の報酬等の決定方針は以下のとおりです。

● 基本方針

当社の役員報酬は、持続的な企業価値の向上を図るために、持続的な成長に不可欠な人材を確保・維持し、中長期的な業績向上へのインセンティブとして機能するため、以下の点に基づき、構築・運用しています。

- ①短期及び中長期的の業績と企業価値の向上を促進する報酬制度とする。
- ②持続的な成長に不可欠な人材を確保できる報酬制度とする。
- ③報酬等の決定プロセス及び分配バランスの妥当性・客観性を確保する。

● 基本報酬の個人別の報酬等の額及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

取締役（監査等委員であるものを除く）の基本報酬は、役位、職責、在任年数に応じた金銭による月例の固定報酬とし、業績、同業他社の支給水準、経営環境を考慮し、適宜、見直しを図っています。

監査等委員の基本報酬は、業務執行とは完全に独立した立場でその役割と責任を果たすことを期待されていることから、金銭による固定報酬のみとし、月例及び一部については事業年度終了後3ヶ月以内に支給しています。

● 業績連動報酬に係る業績指標の内容、その額又は算定方法、及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

業績連動報酬として、当社は役員賞与制度を採用しています。取締役（監査等委員であるものを除く）について、各事業年度の業績に対するインセンティブとして、税金等調整前当期純利益の事業計画で定めた目標値の達成率及び対前年増減率に加え、役位、職責、在任年数を考慮し、年1回、事業年度終了後3ヶ月以内に支給しております。

● 株式報酬の内容、その額又は算定方法、及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

当社取締役（社外取締役及び監査等委員であるものを除く）について、当社グループの業績と株式価値との連動性を一層強固なものとし、対象取締役が株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主と共有することで、中長期に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的として、業務執行を担う取締役に対し譲渡制限付株式を、毎年、一定の時期に付与しております。なお、対象取締役が継続して、当社又は当社の子会社の取締役のいずれかの地位にあったことを条件として、本譲渡制限期間の満了をもって譲渡制限を解除しています。付与する株式の個数は役位に応じて決定します。

● 基本報酬の額、業績連動報酬の額、及び株式報酬の額の取締役の個人別の報酬の額に対する割合の決定に関する方針

当社取締役（監査等委員であるものを除く）に支給する役員賞与は、基本報酬の概ね1/3とし、各事業年度の業績に応じ30%以内の範囲で加減算する。なお、譲渡制限付株式報酬については基本報酬に対する割合を一定の水準には固定せず、当社の株価が向上するにつれ役員報酬総額に占める株式報酬の割合が高くなる設計としていますが、報酬総額の50%を超えないよう、随時見直しを行っております。また、当社の役員の報酬のうち、非金銭報酬等の内容は譲渡制限付株式報酬としています。

● 取締役の個人別の報酬等の内容の決定の手続に関する事項

取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬は、株主総会で決議された役員報酬総額の限度内において、取締役会の任意の諮問機関である、指名・報酬委員会が当社の定める取締役の報酬等に係る基本方針と判断基準に基づき審議し、取締役会へ答申書を提出しています。

監査等委員会は、指名・報酬委員会の答申内容を踏まえ、報酬案を検討し、取締役会へ意見書を提出します。取締役会は、指名・報酬委員会の答申書及び監査等委員会の意見書を踏まえ、答申内容の受諾可否に関する判断について、役員評価の最終評価者として経営成果と個人別の役員報酬が整合していることを確認するため、代表取締役に一任する決議としています。代表取締役は指名・報酬委員会の答申受諾に関する最終決定を行います。

監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の限度内において、監査等委員会で決定しています。なお、取締役の株式報酬の個人別の割当て数については、内規に基づき役員毎に定めています。

役員報酬実績(2022年度)

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動 報酬等	譲渡制限付 株式報酬	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	57	31	9	16	16	2
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	12	12	—	—	—	1
社外役員	11	11	—	—	—	3

(注) 1. 取締役の期末現在の人数は9名であります。支給人数との相違は、無報酬の取締役(監査等委員であるものを除く。)3名を除いたことによるものであります。なお、上記のほか、当社子会社からの役員報酬として同額79百万円(固定報酬35百万円、業績連動報酬13百万円、譲渡制限付株式報酬30百万円)を支給しております。
2. 業績連動報酬等は、毎期の業績に対するインセンティブとして役員賞与制度を採用しております。役員賞与の支給額は、税金等調整前当期純利益について事業計画上の達成率及び前年同期比を考慮して支給水準を検討し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で承認しております。役員賞与の額は、当期の修正計画上(2022年11月11日公表)の経常利益から算出した税金等調整前当期純利益1,500百万円(連結)に対し、実績額は1,624百万円(連結)と同水準であったことから、支給倍率は4.0ヶ月(前事業年度は4.0ヶ月)といたしました。
3. 非金銭報酬等の内容は、当社の譲渡制限付株式であり、割当ての際の条件等は、役員報酬に記載のとおりであります。また、2022年度は、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)に対し54,000株を交付しております。

ガバナンス強化の歩み

これまでのガバナンス強化の実績は以下のとおりです。今後もガバナンスを強化し企業価値向上を図ってまいります。

機関設計	年度																						
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020			
取締役総数(名)	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	8	10	9	9	8	8	8	9	9	
取締役(監査等委員を除く)	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	7	6	6	5	5	5	5	5	
うち、独立社外取締役	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
取締役監査等委員														3	3	3	3	3	3	3	4	4	
うち、独立社外取締役														2	2	2	2	2	2	2	3	3	
監査役数(名)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	監査等委員会設置会社へ移行									
うち、社外監査役	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
スキル・マトリックス																					スキル マトリックス 制定		
取締役会の実効性														取締役会の実効性評価開始									
役員報酬														変動型月額報酬(株価変動)			株式報酬型 ストックオプション		譲渡制限付株式報酬				
委員会	報酬委員会設置																			指名・報酬委員会 設置			
	倫理委員会設置 ～現在					リスク管理委員会設置～現在														サステナビリティ 推進委員会			
株式市場	東京証券取引所 市場第二部(2002.9)													東京証券取引所 市場第一部(2016.3)				東京証券取引所 プライム市場 (2022.4)					

リスクマネジメント

基本方針

「リスク管理規程」に則り、当社グループにおいて発生しうるリスクの予防につとめ、リスクが顕在化した場合は、速やかにその評価を行い、各関係部署と連携し改善策を策定するとともに、遅滞なくステークホルダーに開示します。

また、不測の事態が発生した場合には、社長指揮下の対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整えます。

リスク管理規程におけるリスクは、以下の業務遂行を阻害する要因と定義しています。

- コンプライアンス、財務、情報システム、災害等、市場、その他業務

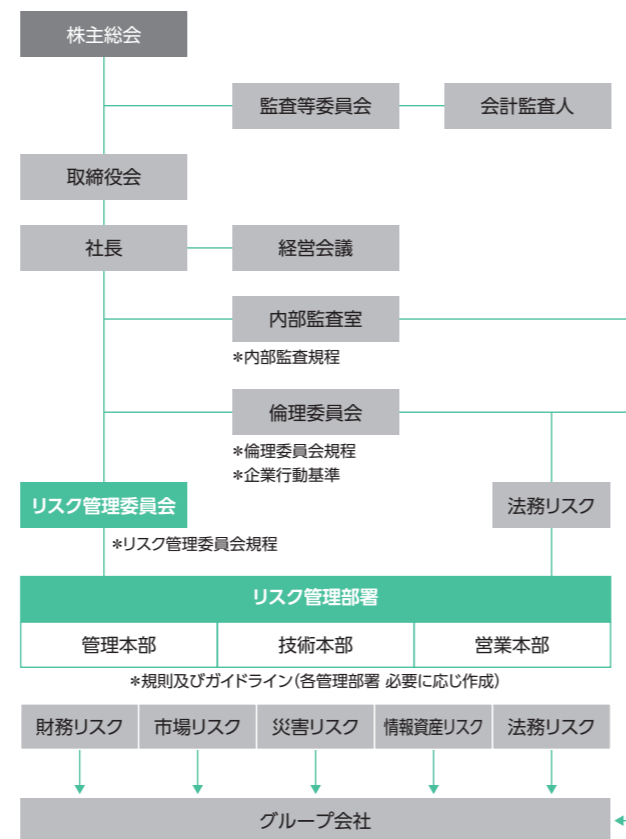
推進体制

当社は、代表取締役社長を委員長として、社長室を事務局とした「リスク管理委員会」を設置し、以下の事項について審議、決定し、取締役会に報告しています。

- 1) 当社グループのリスク管理方針、体制、対策
- 2) 発生しうるリスクの防止に係る啓発
- 3) 部門等のリスクに係る全社調整
- 4) 危機管理（重大性、緊急性）
- 5) その他リスク管理

ほか、右図のとおり、リスク種別毎にリスク管理部門を設定し、該当するリスク管理に係る実務を担います。

リスク管理委員会はこれまで、新型コロナウイルス感染症対策、現場事故対応、購入資材の品質問題、公正な取引などについて審議しました。



指標、目標、前年度の実績

重点項目	指標	目標	2022年度実績
情報セキュリティマネジメント	情報セキュリティ教育 受講率 (eラーニング)	100%	着手
	標準型攻撃メール訓練参加率	100%	着手

サステナビリティ

サステナビリティ基本方針

当社グループは、「世代を超えて、語り継がれてゆくものを。」「人々が行き交い、人々に愛されるものづくり」をコンセプトとして、人々が世代間の垣根を越えて、安心して暮らせる社会インフラを提供してきました。社会インフラである橋・道路の建設、補修を事業の中心とする当社グループにとって、持続可能な社会の実現は、事業の中心的課題として、事業活動の継続、拡大に必要不可欠であり、積極的なサステナビリティ活動の推進及びステークホルダーとのコミュニケーションをすすめていきます。



推進体制

● サステナビリティ推進委員会

2022年6月、サステナビリティ推進委員会を設置しました。当社代表取締役社長を委員長とし、委員長の指名により委員を選定します。また、委員会の事務局はサステナビリティ推進室が担当し、ワーキンググループでは、GHG排出量算出や事業継続等に関して、検討協議を行っています。

当委員会は、当社グループのサステナビリティ経営の基本方針及び推進活動の基本計画の決定や、サステナビリティに関する取り組み課題の検討及び課題改善に関する進捗の管理などを行い、取締役会に上程及び報告しています。2022年度は、「TCFDへの賛同」「株主総会での開示」「TCFDの開示」をテーマに、3回開催しました。

● サステナビリティ推進室

2022年4月、以下を推進する専任部署としてサステナビリティ推進室を設置しました。

主な活動は下記のとおりです。

- (1) サステナビリティ推進施策の計画・立案
- (2) DX推進施策の計画・立案
- (3) 地球環境配慮に関する活動
- (4) 安全や健康に配慮した職場環境、従業員支援活動
- (5) 適切な企業統治と情報開示に関する活動
- (6) その他のサステナビリティ活動



サステナビリティワークショップの様子

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループの事業活動は、様々なステークホルダーとの関わりのもとに成立しています。ステークホルダーとの良好な関係を維持し、より確かな信頼関係を築き上げることが、当社グループの持続的な成長に欠かせないものと考えています。

当社グループは、ステークホルダーとのコミュニケーションを深め、サステナビリティ経営を推進していきます。



社外取締役鼎談

当社グループの企業価値向上に向けた課題や対策について、社外取締役3名が座談会を行いました。



社外取締役
三浦 房紀
山口大学工学部
名誉教授

社外取締役
佐上 芳春
日本公認会計士協会理事
(中国会会長兼任)

社外取締役
小田 清和
弁護士

ビーアールホールディングスの企業価値向上に向けて

—— ビーアールホールディングスの企業文化・印象についてお聞かせください。

小田 私は2006年に社外監査役に就任し、2015年から社外取締役を務めていますが、藤田社長のリーダーシップのもと、ビーアールホールディングスのコーポレート・ガバナンスの進化を感じています。成果だけではなく問題や課題が経営陣まできちんと上がってくる組織の形成に努めてきたことで、修復や改善の能力が高い組織になりました。これは、経営者である社長の考え方や価値観が組織全体に浸透しているからだと考えられます。また、コンプライアンスについては、昔から重要視されているテーマであり、絶え間なく気にかけていると感じています。

佐上 DNAである「日本の社会インフラを支える」ために、組織が一体として成長している印象を得ており、事業活動を通じて社会全体にプラスの影響を与えていかれるのは当社グループの強みと感じています。

三浦 当社グループは技術を非常に大事にしていて、その技術を基に発展している会社だと思います。社会課題解決に向けた技術開発に積極的で、CO₂削減に対する新しい技術にもチャレンジしています。私は社外取締役に就任して2年目ではありますが、極東興和の山根社長とはマイクロパイルの日本への導入、その後の改善や施工に約30年にわたって協力してきました。連携を通じて技術、人材を大事にしていることが伝わってきました。実際、社外取締役に就任して人あつての企業だなということを感じています。

—— 取締役会の様子や変化についてはいかがでしょうか。

小田 運営面においては議論活性化の取り組みが進み、かなり以前は監査役に対しては、取締役会の議案に関する資料の事前配布がほぼありませんでしたが、一部上場以降はそれが改善され、事前送付された資料に目を通して取締役会に臨む流れになっています。ただ、やむを得ない部分はあると思いますが、事案によっては事前送付のタイミングが前日というケースもあり、できればもう少しゆとりをもって事前送付してもらえると助かります。議案に関しては、採算性を重視した受注に関する議論が頻繁に行われており、事業環境の不透明感の高まりからその重要性を理解しています。

佐上 取締役会の議論の様子については、各取締役が率直な意見を言える雰囲気醸成されています。数値の結果やその因果関係の報告だけではなく、企業価値向上のために解決すべき課題への言及もあります。議案に関して中長期的ことをもっと議論したらよいのではないかと、という意見が出て、そのように見直しが行われました。

三浦 取締役会に出席して感じるのは、社長をはじめとする経営陣が株主のことをいつも念頭に置いている、株主を大事にされているということです。取締役会の資料には様々な情報が記載されていますが、一度社長が、「これは株主に開示する際にはこういうふうに分かりやすくしましょう」と、情報開示面についても配慮する発言をされていたのが非常に印象に残っています。

—— 中長期的な成長に向けた課題認識についてお聞かせください。

小田 ここ数年、取締役会評価においても発言し続けていることですが、女性の取締役、幹部社員をどのように育成し、活用の加速を図っていくのかという点です。政府が女性活躍推進を加速化させているため、女性の積極活用・採用は喫緊の課題となっています。

佐上 プライム上場企業としては、女性活躍推進は重要課題ですよね。多様性がビジネスに新たな価値をもたらすので、中長期的な成長のためには男性中心の組織からの脱却を図る必要があります。そのためには、まず女性の管理職登用や採用の数をさらに増やす必要がありますので、キャリア形成しやすい仕組みや働きやすい環境を整備して社内外にアピールしていくのがよいと考えます。

三浦 当業界の発展を支えるためには工学部の女子学生の母数を増やしていく必要があります。そして当社グループの女性社員を増やすためには女子学生に対して、当社グループの魅力や入社後のキャリアパスを伝えて入社してもらうという地に足の付いた行動を、大学と連携して継続的に取り組むことがとても大事なことだと思います。

小田 同感です。それから人口減少の中で、国家予算の状況も考慮すると、新規工事から補修へと傾注していくのが現実視されます。当社グループは高速道路の大規模修繕事業や、メンテナンス分野の独自開発事業などを中心に業務拡大を推進しているものの、資本コストを意識しバランスの良い事業展開を行う必要があります。

三浦 橋や道路は日本の高度成長時代に造ったものがどんどん老朽化していっていますので補修工事が増えるのは間違いないでしょう。また、日本の高速道路の中には片側1車線で、対面通行の2車線しかない区間が非常に多くあります。2車線区間には、速度低下や安全性の低下、大規模災害時等の通行止めリスクなど課題があり、国土強靱化等の観点から4車線化を加速させています。政府の取り組みを踏まえても、この業界では仕事はずっとあると思っています。問題は人口が減少して、どうしても女性の力が必要になってくるということです。

—— マテリアリティ推進にあたって考慮すべきポイント等をお聞かせください。

小田 マテリアリティ特定にあたっては、企業価値をステークホルダーにどうアピールしていくのかという視点で議論していきました。その中で、やっぱり企業は人だということに意見が集約されました。その結果、目標においても優秀な人材をどう入れてどう育てていくのかということが最優先課題として挙がりました。私は法律家ですので、人権や労働環境整備が非常に重要だと思っています。2024年には建設業界においても残業上限規制が導入されますので、発注先や関係会社にも労働環境整備の意識を共有することが大事です。

佐上 私は会社にとって一番重要なステークホルダーは従業員だと思っています。ですから、「人財確保の推進と育成の強化」「労働安全衛生管理の徹底」「人権」については特に、取り組みの進捗をフォ

ローアップしていきたいと思っています。また、労働環境を整えたい一方で、企業成長の鍵を握る従業員幸福度の向上を図っていくことも重要だと感じていますので、そのための仕組みづくりをサポートしていければ、と思います。

三浦 マテリアリティを実効性あるものにしていくためには、マテリアリティ推進が当社グループの発展につながることを、従業員にきちんと理解してもらわないといけません。会社が目指す方向性と目的を共有することで、従業員の仕事への誇りややりがい、モチベーションが向上していくものと期待しています。また、事業環境変化や実態に合わせて見直す必要もあるので、フィードバックの仕組みを構築することで、より実効性のあるマテリアリティになっていけばよいと思います。

—— ビーアールホールディングスへの期待についてお聞かせください。

三浦 私は専門分野を活かし、自然災害や事故等の危機管理に貢献したいと考えています。当社グループでもBCPのバージョンアップを図っていますが、南海トラフ巨大地震ならびに首都直下型地震や集中豪雨にも対応できるよう改定のアドバイスをしていくことで、当社がBCPのモデルとなることを期待しています。私自身、全社員の安全確保と、被災地の支援に安心して従事できる環境を構築することに寄与していきたいと思っています。

小田 当社グループはこの10年で売上高2倍に迫る成長をしています。今後も、高い成長目標を掲げながら、進化する姿をステークホルダーに示して行ってほしいです。さらなる発展を遂げていく中で、法令遵守やコンプライアンスは必要不可欠となりますので、社外取締役としてしっかりとモニタリングしていきたいと思っています。

佐上 経営陣が従業員の意思を尊重し、鼓舞していくことで、社会のさらなる発展や課題解決に向け、事業活動を通じて社会全体にさらにプラスの影響を与えて行ってほしいです。そして全国で知れ渡る企業になるような飛躍を期待しています。そのための挑戦を、社外取締役として後押ししてまいります。



役員一覧 (2023年6月16日現在)



社外取締役 佐上 芳春 取締役 山根 隆志 取締役 藤田 公康 社外取締役 小田 清和 社外取締役 三浦 房紀

取締役 山根 隆志 代表取締役 藤田 公康 取締役 石井 一生 取締役 天津 武史

取締役

<p>代表取締役 社長 藤田 公康 1950年9月9日生</p> <p>1976年 8月 大塚製薬(株)入社 企画課長 1981年 9月 極東工業(株)(現 極東興和(株)) 取締役 社長室長 1983年 9月 同社常務取締役管理本部長 1985年 9月 同社代表取締役社長 1993年 9月 同社代表取締役会長 2001年 9月 同社代表取締役社長 2002年 9月 当社取締役 2005年 6月 当社代表取締役社長(現任) 2015年 6月 極東興和(株)代表取締役社長 2022年 6月 同社取締役相談役(現任)</p>	<p>取締役 技術本部長 石井 一生 1959年9月27日生</p> <p>1983年 4月 建設省(現 国土交通省)入省 2015年10月 当社工事本部技術担当顧問 兼 海外事業 担当顧問 2016年 6月 当社取締役技術本部長 2017年10月 極東興和(株)取締役工事本部長 2018年 6月 東日本コンクリート(株)取締役(現任) 2020年 6月 当社常務取締役技術本部長 2020年 6月 極東興和(株)常務取締役工事本部長 2022年 4月 同社代表取締役会長(現任) 2022年 6月 当社取締役技術本部長(現任)</p>	<p>取締役 営業本部長 山根 隆志 1959年5月31日生</p> <p>1980年 4月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社 2015年 6月 同社取締役営業本部長 2015年 6月 当社取締役営業本部長 2015年 6月 東日本コンクリート(株)取締役(現任) 2018年 6月 キョウトウ高宮(株)代表取締役社長(現任) 2020年 6月 当社常務取締役営業本部長 2020年 6月 極東興和(株)常務取締役営業本部長 2022年 4月 極東興和(株)代表取締役社長(現任) 2022年 6月 当社取締役営業本部長(現任)</p>
--	--	---

<p>取締役 管理本部長 天津 武史 1958年2月4日生</p> <p>1981年 4月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社 2007年 6月 東日本コンクリート(株)監査役(現任) 2016年 6月 当社取締役管理本部副本部長 2019年 6月 当社取締役管理本部長(現任) 2019年 6月 極東興和(株)取締役管理本部長(現任)</p>	<p>取締役 末竹 一春 1956年4月8日生</p> <p>1980年 3月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社 2007年10月 同社福岡支店営業部長 2013年 4月 同社営業本部営業部部長 2015年 4月 同社東京支店長 2016年 6月 同社取締役東京支店長 2023年 4月 同社取締役 2023年 4月 東日本コンクリート(株)代表取締役社長(現任) 2023年 6月 当社取締役(現任)</p>
--	--

監査等委員

<p>取締役 山縣 修 1956年2月19日生</p> <p>1978年 4月 極東工業(株)(現 極東興和(株))入社 2010年 4月 同社広島支店長 2010年10月 同社東京支店長 2015年 6月 同社取締役管理本部長 2015年 6月 当社取締役 2019年 6月 東日本コンクリート(株)代表取締役社長 2023年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)</p>	<p>社外取締役 小田 清和 1956年10月20日生</p> <p>1983年 4月 広島弁護士会弁護士登録 1983年 4月 城北法律会計事務所(現 広島総合法律 会計事務所)入所(現任) 2001年11月 (株)アンフィニ広島 社外監査役(現任) 2006年 6月 当社社外監査役 2012年 4月 広島弁護士会会長 2015年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任) 2018年 4月 日本弁護士連合会副会長</p>	<p>社外取締役 佐上 芳春 1949年2月2日生</p> <p>1981年 4月 監査法人朝日会計社 (現 有限責任あずさ監査法人)入所 2003年 4月 広島県包括外部監査人 2010年 7月 佐上公認会計士事務所所長(現任) 2013年 6月 当社社外監査役 2014年 4月 広島市立大学 監事 2015年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任) 2020年 6月 (株)JMS社外監査役 2022年 6月 広島市農業協同組合 代表監事(現任) 2022年 7月 日本公認会計士協会理事(現任) (中国会会長兼任) 2023年 6月 (株)JMS社外取締役(監査等委員)(現任)</p>
---	---	--

社外取締役
三浦 房紀 1950年4月19日生

1992年 6月 山口大学工学部 教授
2006年 4月 山口大学大学院理工学研究科長・工学部長
2010年 5月 インドネシア国立大学ウダヤナ大学客員教授(現任)
2014年 4月 山口大学副学長・国際・地域連携担当
2015年 5月 やまぐちGISひろば(現 (一社)やまぐちGISひろば) 代表理事(現任)
2017年 2月 山口大学応用衛星リモートセンシング研究センター長
2017年10月 宇宙航空研究開発機構(JAXA)第一宇宙技術部門・ 総括研究開発員
2018年 6月 (有)山口ティール・エル・オー 代表取締役(現任)
2019年 8月 (地独)山口県産業技術センター 宇宙データ利用推 進センタープロジェクト・ディレクター(現任)
2020年 4月 山口大学 大学研究推進機構 教授(特命)(現任)
2020年 6月 DMA 代表(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

基本情報

財務データ10年間推移 (対象範囲：連結)

分類	項目	単位	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
業績	受注高	百万円	25,176	20,321	25,277	31,465	37,451	36,032	32,699	46,085	31,739	40,297
	売上高	百万円	19,971	20,629	20,816	24,366	23,669	27,333	34,775	38,797	35,899	36,022
	売上総利益	百万円	2,451	2,662	2,417	3,424	3,880	3,645	4,471	5,582	4,845	4,291
	営業利益	百万円	711	812	508	1,372	1,674	1,386	2,158	3,045	2,289	1,636
	営業利益率	%	3.6	3.9	2.4	5.6	7.1	5.1	6.2	7.8	6.4	4.5
	経常利益	百万円	602	766	455	1,328	1,632	1,415	2,097	2,954	2,296	1,624
	親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	451	468	472	900	1,025	741	1,348	1,948	1,527	1,025
	純資産	百万円	1,734	2,267	2,680	4,714	5,611	6,261	6,871	12,152	13,296	13,842
財務	総資産	百万円	13,739	13,630	14,710	20,657	19,611	23,017	26,398	32,649	33,961	40,355
	1株当たり純資産 (BPS)	円	51.61	67.86	79.08	118.03	140.13	156.24	174.86	267.8	292.06	302.57
	1株当たり当期純利益 (EPS)	円	13.74	14.28	14.37	24.84	26.36	18.94	34.45	49.69	33.85	22.63
	有利子負債	百万円	4,545	4,381	3,769	4,498	4,184	5,427	8,850	9,350	9,250	15,966
	自己資本比率	%	12.3	16.4	17.7	22.2	27.8	26.6	25.6	36.9	38.8	34.0
	自己資本利益率	%	30.2	23.9	19.6	25.0	20.4	12.8	20.9	20.7	12.1	7.6
	配当性向	%	14.6	14.0	13.9	10.1	17.1	31.6	26.1	22.1	35.5	53.0
	株主資本 (純資産) 配当率 (DOE)	%	4.4	3.4	2.7	2.5	3.5	4.0	5.5	4.6	4.3	4.0
	株価純資産倍率 (PBR)	倍	1.3	2.7	2.9	3.8	2.8	2.1	2.9	2.2	1.1	1.2
	株価 (年度末終値)	円	68	181	231	446	389	335	505	591	320	355
	キャッシュ・フロー	営業キャッシュ・フロー	百万円	366	143	1,457	△918	3,422	△1,372	△2,015	△3,224	20
投資キャッシュ・フロー		百万円	△103	△126	△282	△383	△1,036	△1,013	△630	△194	△520	△75
財務キャッシュ・フロー		百万円	△1,046	△259	△684	1,810	△542	1,009	2,725	3,672	△639	6,173
その他	人時売上高 [2]	円/h	24,713	26,338	25,588	27,268	25,337	29,176	35,227	39,451	34,487	34,863
	立替工事費率	%	24.2	25.0	25.7	34.3	21.1	33.0	41.9	55.2	57.5	82.6
	設備投資額	百万円	148	126	328	357	718	966	760	604	422	198
	減価償却費	百万円	244	237	207	232	243	311	342	340	349	363
	研究開発費	百万円	25	32	28	38	36	43	51	52	93	56

非財務データ10年間推移 (対象範囲：[1]連結、[2]極東興和株式会社と東日本コンクリート株式会社)

分類	項目	単位	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
環境	CO ₂ 排出量 [1] ※1 Scope1 [1]	t-CO ₂	-	-	-	-	-	-	-	-	1,400	1,364	
	Scope2 [1]	t-CO ₂	-	-	-	-	-	-	-	-	1,211	1,318	
	Scope3 [1]	t-CO ₂	-	-	-	-	-	-	-	-	58,863	56,281	
	エネルギー使用量 [1]	MWh	-	-	-	-	-	-	-	-	2,670	2,423	
	廃棄物排出量 [1]	t	-	-	-	-	-	-	-	-	33,514	23,408	
	従業員数 [1]	名	453	463	482	508	521	550	568	556	592	599	
	上記のうち [2] の従業員数	名	368	372	384	414	429	453	464	462	496	503	
社会	一級土木施工管理技士 [2]	名	262	259	268	283	286	288	290	289	311	302	
	女性管理職比率 [1]	%	1.0	1.0	1.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.9	1.9	
	女性技術者比率 [2]	%	0.0	0.4	0.7	1.1	2.0	3.2	3.6	4.4	6.4	6.4	
	度数率 [1]	-	0.00	0.18	0.19	0.00	0.28	0.20	0.50	0.09	0.09	0.40	
	強度率 [1]	-	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01	0.03	
	死亡災害発生件数 [1]	件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	離職率 [1]	%	5.1	5.2	4.1	5.5	5.8	6.0	5.3	6.7	6.9	7.5	
	ワークエンゲージメントスコア [2] ※2	点	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.1
	ガバナンス	ホットライン通報件数 [1]	件	0	0	0	1	3	3	4	1	3	4
		コンプライアンス研修受講率 [1]	%	-	-	-	-	-	-	-	-	96.6	94.2
重大な情報セキュリティ事故件数 [1]		件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
重大な法令違反件数 [1]		件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

※1 2024年2月現在、Scope3算定の再評価を行っており、数値が変更される可能性があります。
 ※2 ワークエンゲージメントスコア：新職業性ストレス簡易調査票を用い、2項目にて測定。最低2点～最高8点で高得点ほど良好な状態を示す。

会社概要・株式情報 (2023年9月30日現在)

会社概要

商号	株式会社 ビーアールホールディングス Br.Holdings Corporation
設立	2002年9月27日
本社所在地	広島市東区光町二丁目6番31号
電話番号	082-261-2860 (代表)
資本金	4,813,847,000円
決算期	3月31日
従業員数	12名(連結617名)

株主メモ

事業年度	4月1日～翌年3月31日
期末配当金 受領株主確定日	3月31日
中間配当金 受領株主確定日	9月30日
定時株主総会	毎年6月
株主名簿管理人 特別口座の 口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社
同連絡先	三菱UFJ信託銀行株式会社 大阪証券代行部 〒541-8502 大阪市中央区伏見町三丁目6番3号 TEL 0120-094-777 (通話料無料)
上場証券取引所	東京証券取引所(プライム市場)
公告の方法	電子公告により行う。 当社ホームページ(https://www.brhd.co.jp/ja/ir/announce.html)にて掲載。 (ただし、やむを得ない事由により電子公告によることができない場合は、日本経済新聞に掲載いたします。)

グループの概況



株式の状況

発行可能株式総数	120,000,000 株
発行済株式の総数	45,795,000 株
株主数	59,166 名

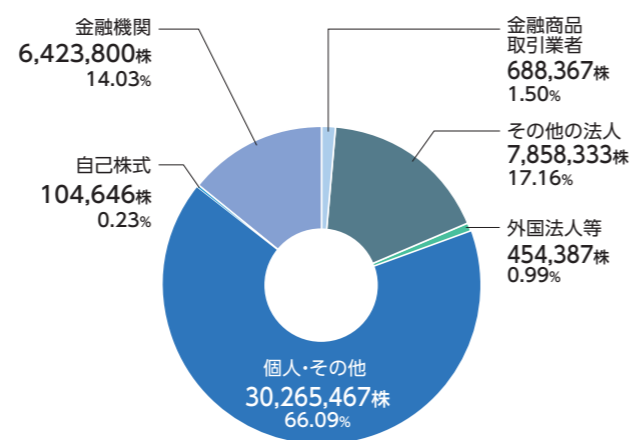
大株主 (上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,127	9.03
トウショウアセットマネジメント株式会社	4,020	8.79
藤田 公康	1,941	4.24
ビーアールグループ取引先持株会広島支部	1,047	2.29
広成建設株式会社	988	2.16
ビーアールグループ社員持株会	969	2.12
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	841	1.84
株式会社三菱UFJ銀行	800	1.75
トウショウ産業株式会社	757	1.65
藤田 衛成	670	1.46

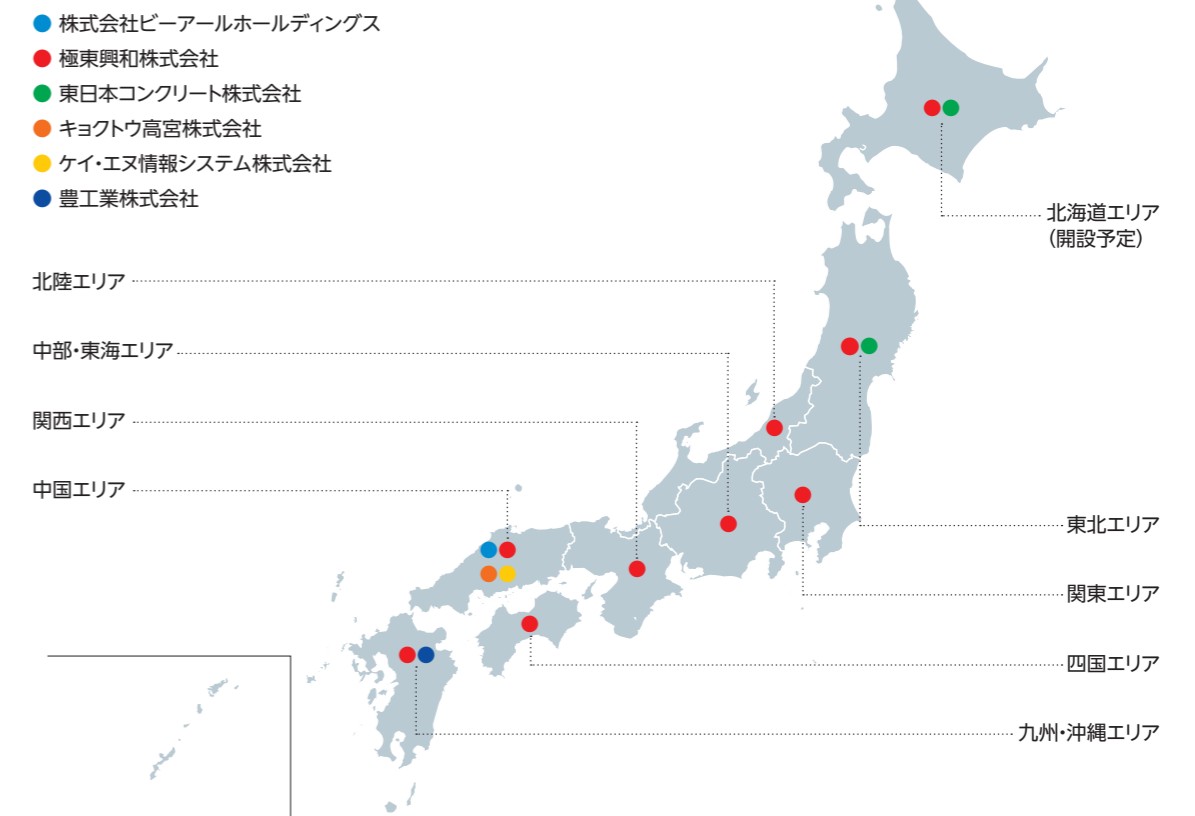
注)持株比率は自己株式(104千株)を控除して計算しております。

株式分布状況

所有者別株式分布状況



事業所一覧





株式会社 ビーアールホールディングス
Br.Holdings Corporation

〒732-0052 広島市東区光町二丁目6番31号
<https://www.brhd.co.jp/>

