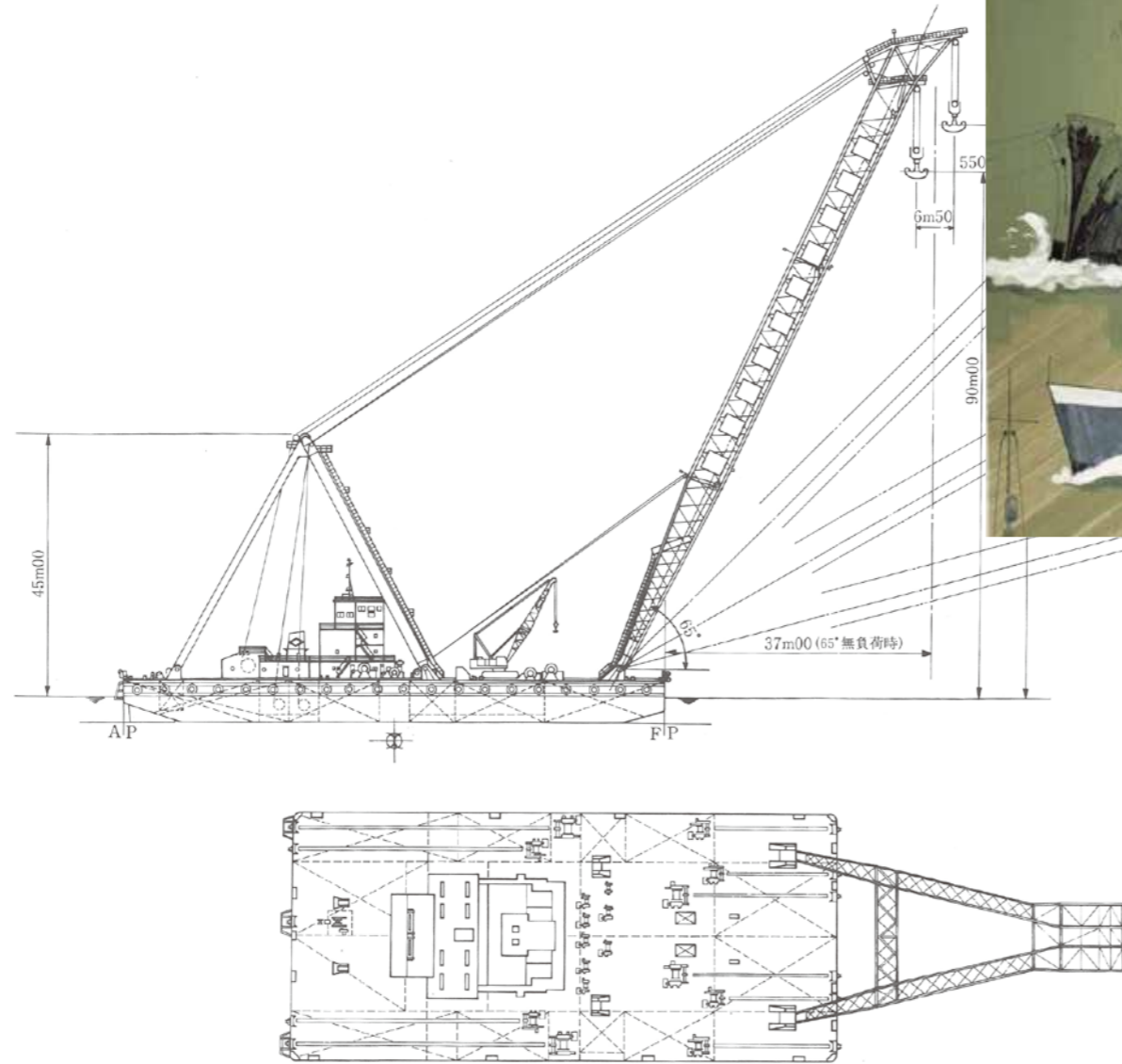


111

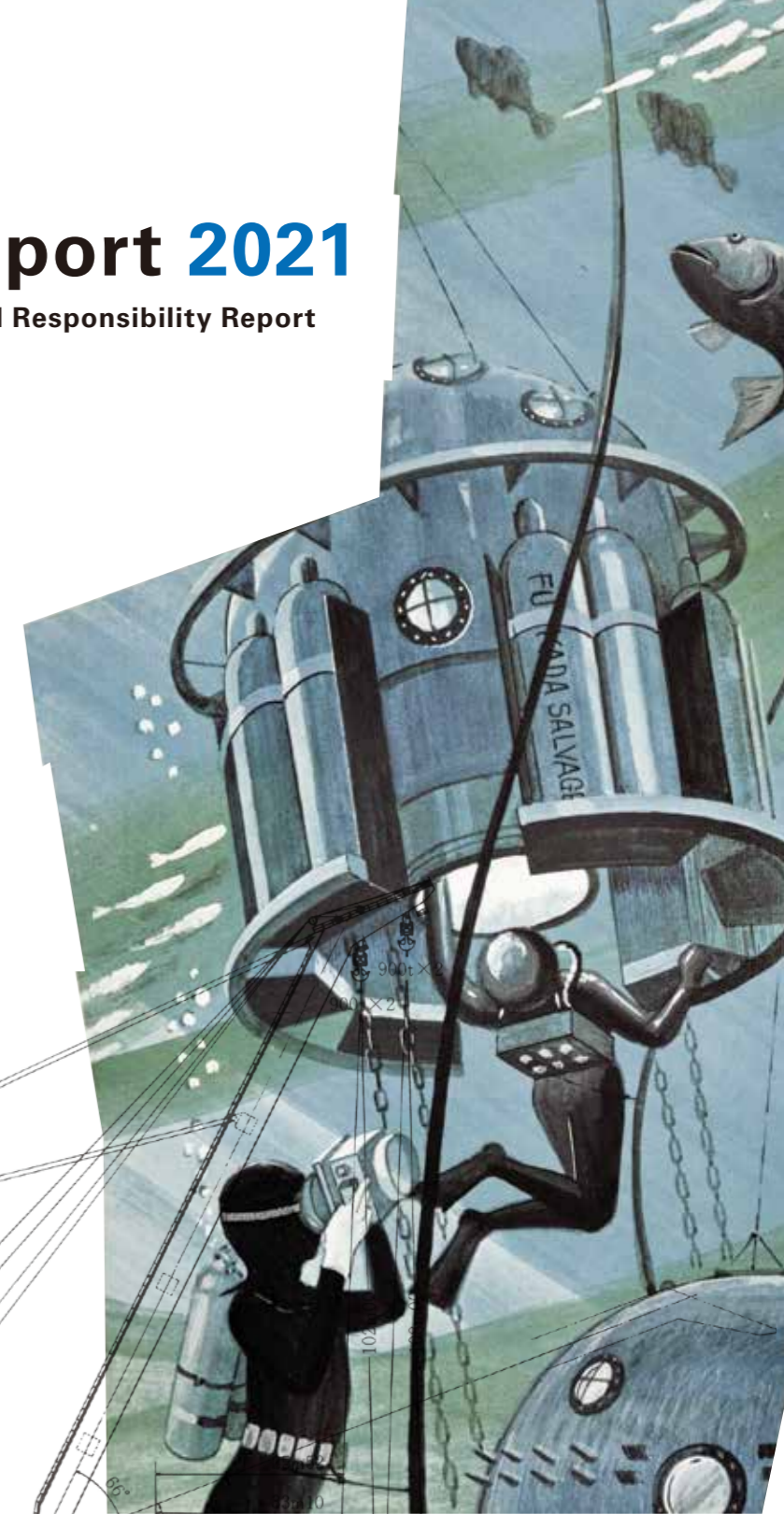
since 1910

FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.
おかげさまで111周年を迎えました。



CSR Report 2021

Corporate Social Responsibility Report



商号 深田サルベージ建設株式会社
FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

本社所在地 大阪市港区築港4丁目1番地1号 辰巳商会ビル6階

設立年月日 昭和24年7月23日／創業明治43年

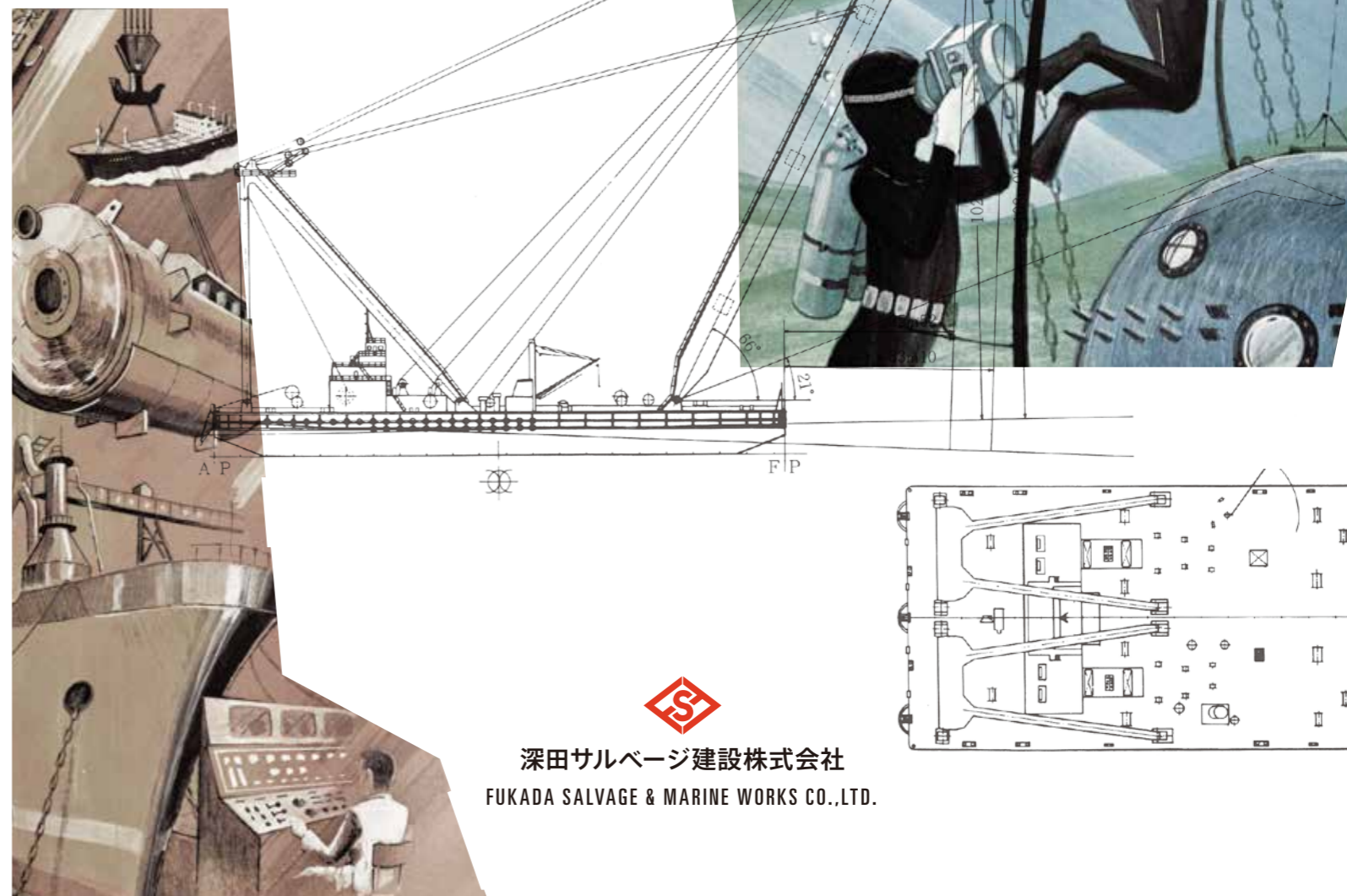
資本金 6億5,000万円

営業種目 海洋土木工事、海洋開発関連事業及び海洋資源調査
海難船舶及び貨物の調査、救助、撤去、曳航
海洋汚染防除
海上運送事業及び重量物品の荷役、輸送
建設工事の企画、設計、積算及び施工
建設機械、船用機器の貸渡ならびに売買
船舶・鉄構等構造物の解体ならびに売買
損害保険代理業務
一般廃棄物及び産業廃棄物の収集ならびに運搬業務
船舶代理店業務
前記各号に付帯関連する一切の事業

<http://www.fukasal.co.jp/>



このレポートに対するご意見・お問い合わせ
深田サルベージ建設株式会社 CSR推進室
大阪市港区築港4丁目1番地1号 辰巳商会ビル6階 TEL.06-6576-1871 FAX.06-6577-2111



深田サルベージ建設株式会社
FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

111

since 1910

FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

INDEX	1
社長ご挨拶	2
社是・経営理念・ビジョン	3
深田サルベージ建設のCSRマネジメント	5
新任役員のCSRコミットメント	6
111年の軌跡	7
事業紹介	11
会社創立記念行事	13
2020年度 工事実績	15
新造船紹介	16
起重機船×CSR	17
トップ対談	19
安全環境活動	23
働き方改革とライフワークバランスの実現	25
人材育成	27
コーポレート・ガバナンス	28
COVID-19への取り組み	29
CSR推進室より	30

報告対象期間は、原則として決算期(2020年4月~2021年3月)ですが、一部暦年(2020年1月~12月)及び、重要な報告、活動については当該期間外のものを含みます。

海と人の未来のために

For the future of the sea and people

かけがえのない海と限りある資源エネルギーを大切に

私たちはこれからも海難救助をはじめとする諸事業を通じて、

豊かな未来につながる海洋環境づくりに貢献します。

はじめに、新型コロナウイルス感染症でお亡くなりになった方々とご遺族に対し謹んで哀悼の意を表します。また、新型コロナウイルスに罹患された方々の一日も早いご回復を心よりお祈りします。そして、命の危険と隣り合わせで懸命に働く医療従事者をはじめとする社会を支えていただいているすべての皆様に対し、深く敬意と感謝を表します。

一刻も早く、この感染症に対し人類が一丸となって安心・安全な社会を取り戻せることを痛切に願います。

2020年はこの新型コロナウイルスが世の中に大きな変化をもたらしましたが、新型コロナウイルス感染症以外にも地震や台風などの自然災害の頻発や甚大化、少子高齢化に伴う人口動態の変化、テクノロジーの目覚ましい進化により、人々の価値観や行動様式、企業活動のあり方や働き方も、これまでの連続した延長線上にあるのではないことを社会はパラダイムシフトとして認識するに至りました。

こうした激しい環境変化の中で、私たち深田サルベージ建設は、変化し続ける社会課題や要請に積極的に取り組み、これからも社会に必要とされる会社として挑戦し続けていきたいと考えます。

そのため、創業111年となる本年、これから当社の進むべき道を明確にするため、2030年に想定する未来からバックキャストして中長期経営計画を作成し、「海と人の未来のために」新たな挑戦を開始しました。

この実現に向け、役員、従業員一人ひとりが事業活動を通じて主体的に取り組んでまいります。

今後とも、皆様のご理解と変わらぬご支援、ご愛顧を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

代表取締役社長 **山本 寿生**



社是・経営理念・ビジョン

社是 company policy

- 一、安全はすべてに優先する
- 一、勤勉にして節約
- 一、顧客に報恩
- 一、地域に貢献
- 一、社員の福利厚生の充実

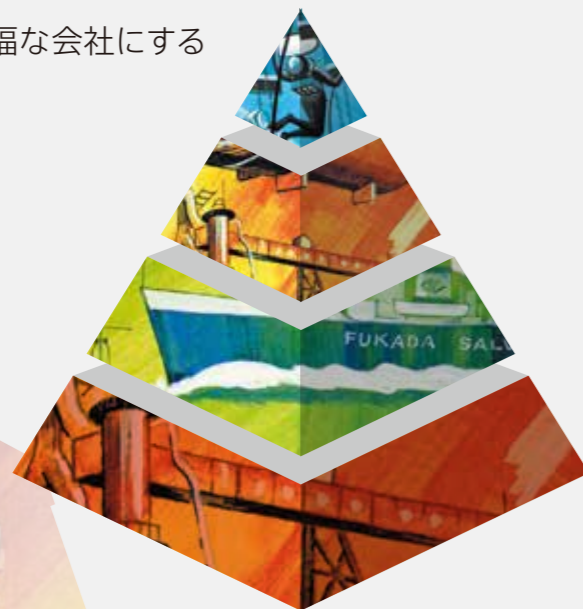
経営理念 management philosophy

海と人の未来のために

かけがえのない海と限りある資源エネルギーを大切に
 私たちはこれからも海難救助をはじめとする諸事業を通じて
 豊かな未来につながる海洋環境づくりに貢献します。

ビジョン vision

人を育てる
 技術を磨き、繋ぐ
 幸福な会社にする



- **社是**
わたしたちの羅針盤
- **経営理念**
わたしたちのめざす姿
- **ビジョン**
わたしたちが実現させたいもの
- **2030年に向けた
中長期計画**

Towards our future in 2030

2030年の将来像実現に向けて

当社は創業111年を迎えるにあたり、創業120年となる2030年をめざしその姿を描きました。
 企業としての社会的使命を果たし、いつの世も「社会に必要とされる会社」であり続けることに
 努力を惜しむことなく突き進んでいく姿勢を明確にするため、これまでの経営理念などを見直しました。

また、新たに2030年にむけたビジョンを定めました。「人を育てる」、「技術を磨き、繋ぐ」
 これは、社員個々の能力や組織全体の能力、そして企業としての文化を高めていこうという経営トップの「思い」を言葉にしたものです。
 「幸福な会社にする」は社員だけのものではありません。
 ステークホルダーはもちろんのこと、社会課題を解決することで世の中すべての人の期待に応えることを意味しています。
 「社会に必要とされる会社」であり続けようというトップメッセージでもあります。

このメッセージは、社長自らの声ですべての社員に向け発信されました。



社長によるビデオメッセージの様子(2021.7.1)

2030年に向けた中長期計画 骨子

当社が認識する社会課題

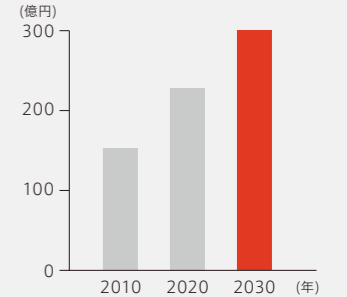
社会課題	SDGsへの貢献
気候変動による自然災害の激甚化	9 11 13
海洋事故・遭難	16 17
資源エネルギーの枯渇と地球温暖化	7 9 11
海洋汚染	13 14
人口減少・高齢化社会	5 8
社会資本の老朽化	9 11 17

基本戦略

- 01 社会課題視点での事業展開
- 02 社内外での事業ネットワーク構築と連携
- 03 人材確保と育成/技術伝承
- 04 グローバル事業への展開
- 05 海外先端技術・機材の導入
- 06 保有船舶の最適化と新造船の導入
- 07 CSR推進の強化



2030年売上高計画



※ 6…ジェンダー平等を実現しよう / 7…エネルギーをみんなにそしてクリーンに / 8…働きがいも経済成長も / 9…産業と技術革新の基盤を作ろう / 10…住み続けられるまちづくりを / 13…気候変動に具体的な対策を / 14…海の豊かさを守ろう / 16…平和と公正をすべての人に / 17…パートナーシップで目標を達成しよう

深田サルベージ建設のCSRマネジメント

CSR

当社は、CSR活動を事業活動そのものと位置付けています。すなわち、企業としてさまざまな社会課題の解決に向けた取り組みを行い、社会の一員としての責任を果たして「社会に必要とされる会社」であることをめざしています。当社は、社会課題とともに自己変革を行ってきたからこそ、時代を超えてこられたと考えています。

CSRに関する基本方針

当社は、CSR活動における基本方針として以下の6項目を掲げています。

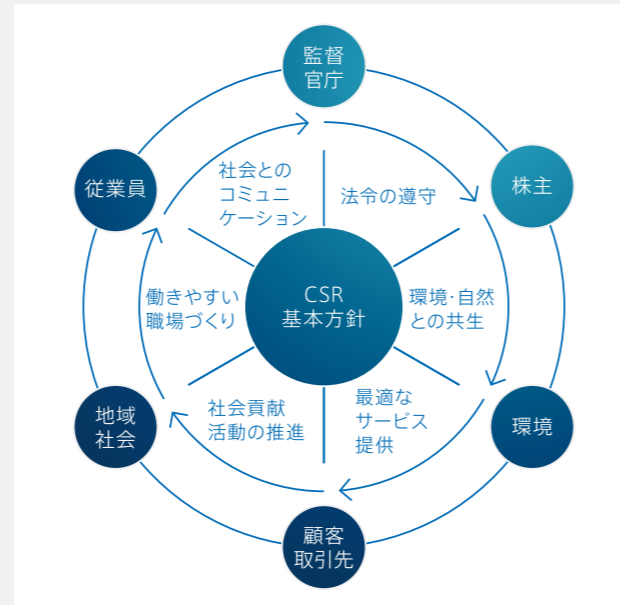
- 1.法令の遵守
- 2.環境・自然との共生
- 3.最適なサービス提供
- 4.社会貢献活動の推進
- 5.働きやすい職場づくり
- 6.社会とのコミュニケーション

CSR推進とは

当社における「CSR推進」とは、企業が社会におけるよき企業市民として、経済的・環境的・社会的な各側面に配慮して事業活動を行い、さまざまなステークホルダーとより良い信頼関係を構築し、社会及び企業の持続可能な発展を追求することをいいます。

CSR推進体制

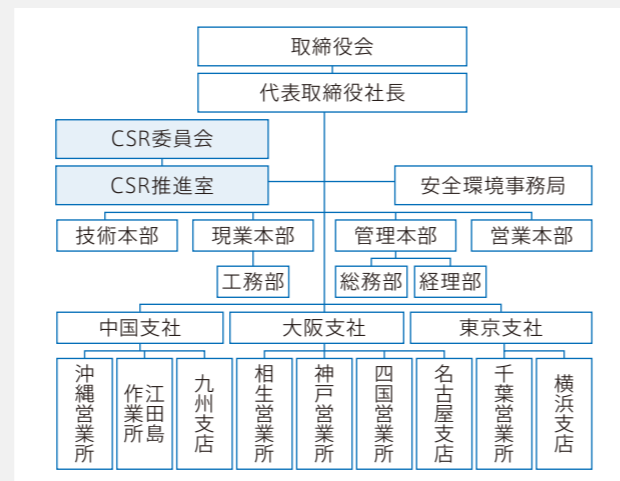
当社におけるCSR推進体制は、CSR推進委員長である社長のもと、CSR委員長の指名する副委員長と各役員を中心とする委員により構成するCSR委員会を最高機関として推進しています。



CSR基本方針



CSR社内浸透に向けたポスター（全拠点・船舶に掲示）



会社組織図

新任役員のCSRコミットメント

ビジョンの実現をめざして「働き方改革」を加速



新型コロナウイルスは、世界中の多くの人々の生活や健康を奪い大惨禍を巻き起こしましたが、多くの日本企業が取り組んできた「働き方改革」を加速させる要因にもなりました。当社においても労基法等の改正に対応すべく、これまで労働環境の改善や諸規則の見直しを行ってきましたが、コロナ禍という現実の危機に社員が晒され「働き方改革」の目的と意義が、「社員一人ひとりを尊重しながら安心安全に働ける環境を整え、社員が持てる能力を発揮し成長できる場を築く」ことだと一層強く感じています。

経営理念である「海と人の未来のために」を掲げて当社の社会的責任を果たすべく現場でがんばる社員を支えるため、法令遵守に留まらず「人を育てる」「技術を磨き、繋ぐ」「幸福な会社にする」というビジョン実現のため、これからも「働き方改革」を推進します。



取締役 総務部長
角田 晋司

人々の安心・安全を叶える街づくりを



当社における海洋土木事業は公共性の高いものが多く、近年、激甚化する風水害や巨大地震への備えや、建設後50年を経過する護岸や海岸防波堤の老朽化対策などを通じて、人々の安心・安全を叶える街づくりをめざしています。

海という特殊な環境下における事業活動は、海象・気象などの影響を受けやすく、安全対策もさることながら、油の一滴も海に落とせぬという細心の注意と配慮が必要です。

我々は海を舞台に、これからも圧倒的な技術力と経験で美しい海を保ちながら、人々が幸せに暮らせるように社会に貢献してまいります。



取締役 営業本部副本部長
海洋土木担当 水谷 有利

さらなる挑戦へ



我が国は陸域でのエネルギー・鉱物資源が乏しいため、その需要量を主に海外からの輸入に頼っており、常に供給不安が課題であり続けています。この課題の克服に我が国周辺海域に広がる海洋エネルギー・鉱物資源を活用していくため深海部の資源賦存状況・海底部の環境調査が必須で当社の海洋開発部門は、3,000m級AUV(自律式無人潜水機)・ROV(有索式無人潜水機)・SFD(海底着座式ローリング機)等の各種調査機器及び同機器を搭載する調査船にて、国の海洋エネルギー資源開発計画の礎となる海洋調査を行っております。海洋資源調査はさらなる大水深部の開発を進めるため、当社は調査機器・調査方法の更新・改善を進めて、我が国の海洋立国実現に寄与していきたいと考えます。



取締役 東京支社副支社長
海洋開発部門担当 岡本 貢一

豊かな海と人をサルベージ事業を通じて守ります



当社は明治43年に広島県呉市で創業以来、海難に遭遇した船舶の救助作業や、沈没した船舶の引き揚げを行っています。サルベージ作業の特徴は、同じ現場は一度もなく、船舶が遭難している状況、地理的要因、海象・気象などの状況全てが異なるため、常に状況に合わせた対応を行っています。

特に、海洋環境を守るための海難に遭遇した船舶からの燃料油など有害危険物質の回収、海上に流出した油の回収など、一昔前と比べるとサルベージ作業における要求や作業の前提条件・優先順位などの課題や果たすべき社会的意義も大きく変わりました。

私は、当社のサルベージ事業を統括し、SDGsの目標に示されるよう海の豊かさを守りながら、当社のコア事業であるサルベージ事業を通じて今後も社会に貢献し続けます。



取締役 サルベージ担当
全社サルベージ統括部長 木田 聡範

草創の時代

日本のサルベージの夜明け

我が国で、サルベージ業が本格的に始まるのは、明治時代中期以降のこと。しかし、それより1世紀も前、江戸時代に大がかりな沈没船の引き揚げが行われたという記録が残っている。鎖国の時代にみごとなサルベージ技術で外国船を引き揚げたのは、周防の国(現・山口県徳山市)の交易商、村井 喜右衛門である。



村井 喜右衛門の肖像画

江戸時代、徳川幕府は外国との交易を禁じていたが、オランダ船だけは長崎への出入りを認められていた。1798(寛政10)年7月、長崎港を出港しようとしたオランダ船「エリザ号」が、折からの暴風雨のため長崎湾の入り口で座礁。銅や樟脳を積み込んだまま沈没した。長崎奉行は地元民に船の引き揚げを命じたが、長さ23間(約42m)、幅6間(約11m)という大型船のため、当時の技術では引き揚げが困難であった。せめて積み荷だけでもと試みたが、ことごとく失敗した。

この時、名乗りを上げたのが村井 喜右衛門であった。長崎港湾内の香焼島を拠点に海産物の交易をしていた喜右衛門は、作業が難渋していることを聞き、誰も手を出さないこの大仕事を引き受けた。「もし不成功に終われば、自分一人の恥辱のみならず、遠く西洋まで日本の不名誉をさらすことになる」との悲壮な決意だったという。

引揚作業の準備は、1799(寛政11)年1月半ばから行われた。喜右衛門は、潮力と風力を巧みに利用する技術を考案。沈没船に大ロープ3本を掛け、ここからクモの巣のように規則正しく小ロープの枝を出して76隻の漁船につないだ。干潮時緩んだロープを固縛、潮位の上昇で漁船が引き込まれる力を沈没船を引き揚げる浮力として利用することとした。さらに、漁船には白帆を用意して曳航できるようにした。

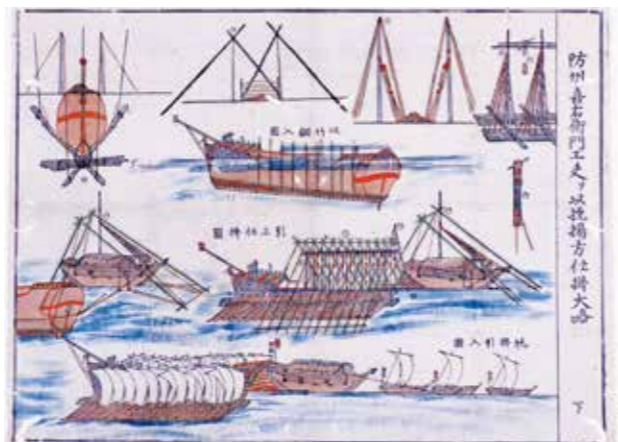
これらの準備に20日間を要し、2月8日の朝、潮が高くなるとともに「エリザ号」はみごと離礁、76隻の漁船が一斉に帆を上

げて満潮時の浅瀬に曳航して運んだ。引き揚げは成功したのである。

この事業に喜右衛門は、金500両を投じたが、オランダ商館や長崎奉行が支払おうとした補償金は一切受け取らず、長崎奉行から銀30枚、幕府の感謝状、オランダ商館からは白砂糖20俵と洋酒(ジン)などが贈られた。



[作品番号] KCM000603
[作品名] 長崎蘭船挽揚図解○寛政十年戊午十月阿蘭陀船於唐人瀬沈船同十一年己未正月防莚喜右衛門挽揚絵図 上
[所蔵先名] 神戸市立博物館
Photo: Kobe City Museum / DNPartcom



[作品番号] KCM000604
[作品名] 長崎蘭船挽揚図解○防州喜右衛門工夫ヲ以挽揚方仕掛大略 下
[所蔵先名] 神戸市立博物館
Photo: Kobe City Museum / DNPartcom

この快挙は、国内はもとよりはるか欧米諸国にも伝えられ、村井喜右衛門の名声は広く知れ渡ったという。船のことを知りつくした交易商ならではの引揚技術とあえて難業に取り組んだチャレンジ精神。彼こそ日本のサルベージ業の先駆者といえる。

江戸後期から明治期のサルベージ業

鎖国政策がとられていた江戸時代、我が国では商船で外洋を航海し外国に出向いて交易することを禁止していた。そのため船は竜骨を用いない木造船で、櫓も1本に限られた200石積(約30G/T)から2,000石積(約300G/T)の船が用いられた。積み荷は穀物、果物、昆布、繊維製品、樽酒、醤油などを運んだ。

これらの船は、遭難するとほとんどが沈没前に大破して流され、海岸に漂着した。また、船が損傷して浸水した場合には、他船の船頭たちによって簡単な救助が行われるくらいで、救助を専門にした業者は現れていない。

明治という新しい時代を迎え、日本は近代化の道をひた走ることになる。

1895(明治28)年、日清戦争に勝利すると我が国の海運業は急速に発展。海難の発生件数も増加し、その事故処理が事業として成り立つようになった。1897(明治30)年、伊予長浜沖で海軍の扶桑が松島や厳島と接触し大破沈没した。呉造船廠(後の呉工廠造船部)は横須賀造船廠の応援のもと、翌年6月5日に浮揚させ、6月10日には呉港に引き入れた。また、1910(明治43)年4月15日、第6潜水艇が岩国新湊沖で沈没、これを呉鎮守府が引き揚げた。さらに、1905(明治38)年の日露戦争後は、戦争で沈められた船の引き揚げが盛んになり、サルベージ業も活況を迎える。激戦地となった旅順港ではロシアの軍艦の他日本の閉塞船十数隻が引き揚げられた。

旅順港周辺の閉塞船引き揚げには、当社創業者である深田和三郎も参加。これが人生の転機となり、サルベージ業で身を立てることを決意するのである。

深田海事工業所の創業

1910(明治43)年7月、深田和三郎は、総勢5名の深田海事工業所を創業。本店所在地を呉とし、主に旅順港周辺の沈没船引き揚げや解撤を請け負った。和三郎29歳、いまから111年前の夏のことであった。

資金もなく裸一貫からのスタートではあったが、日露戦争後の復興景気を追い風に事業



創業者 深田 和三郎

は順調に進んだ。当初は呉から同行した5名だけであったが、仕事の依頼が多くなり現地で従業員を増やしていった。

事業を広げるため、旅順と海峡を隔てた山東半島東端の威海衛(現・山東省威海市)にも支店を出した。創業から10年、20年と経るなかで、深田海事は事業を拡大するとともに、サルベージ技術を磨き上げた。のちに、「技術の深田」と呼ばれるようになるが、それは明治末から大正、昭和にかけて和三郎たちがさまざまな経験を積み上げ築いてきたものといえる。

深田サルベージ株式会社の設立

1945(昭和20)年8月、長い太平洋戦争がようやく終結した。人々は焼け野原となった国土の復興に力を注ぎ、新しい国づくりをはじめた。

1949(昭和24)年7月23日、こうした状況の中、深田サルベージ株式会社が設立された。旅順を拠点に沈没船の引き揚げを行っていた社長の深田 和三郎は、太平洋戦争ですべてを失い、1944年頃に日本に里帰りし、息子や知人を集めて法人組織を立ち上げた。資本金は120万円で、本社を広島県呉市海岸通4丁目54番地に置き再起を図ったのである。社員は9名で、総勢15名でのスタートとなった。

設立後しばらくは、瀬戸内海を中心に戦時中に沈没した船舶の引き揚げを行った。戦争によって破壊された建物や公共設備などの復旧工事が日本各地で進められ、海洋関係では、護岸の改修や建設、架橋の修復、灯台の設置などが行われていた。

創業以来、海難救助を中心に行ってきた当社であったが、海洋工事に参入するため、官公庁の情報を入手しやすい東京に本社を移転した。会社設立から半年後、1950(昭和25)年のことである。戦後しばらくは、財閥解体などの影響もあり大手有力企業が疲弊しており、当社のような小規模の企業でも工事を受注することができたが、大手企業が体勢を立て直し本来の業務を行うようになると、当社の受注件数はしだいに減っていった。

1955(昭和30)年1月、官公庁から受注する公共工事が減少して東京に本社を置く必要のなくなったこと、平和条約の発効で海上及び海中作業にGHQの許可が不要になったこと、大阪には船舶・積荷の損害保険会社が多いこと、また、作業基地である呉市との連携が取りやすいことなどから、本社を東京から大阪に移転する。

1950—

海洋工事業の拡大

太平洋戦争後、1956(昭和31)年度の経済白書は「もはや戦後ではない」と、日本は高度経済成長への道を歩みだそうとしていた。当社も、海難救助事業と海洋工事業を二本柱として事業を拡大した。このころ、伊勢湾台風(1959(昭和34)年9月)による大きな海難事故があった。被害にあった船舶は7,500隻以上にのぼった。当社は被害にあった乗り上げ船の引き降しなどを行い「深田サルベージ」の名が新聞に大きく掲載されることとなった。1960年代、日本が高度成長の時代に突入すると、港湾築造や架橋などの工事が一挙に増え、当社でも1967(昭和42)年以降は鉄構工事業の受注額が海難救助事業を上回った。営業収益は右肩上がりとなり、これに伴い積極経営が行われた。

1970—

拡大から苦難の時代

本州四国連絡橋事業への参入を決め、大型起重機船やデッキバージなどの建造に100億円近い巨費を投資した。これが、当社の経営に大きな打撃をあたえることになるのである。オイルショックである。1973(昭和48)年10月、第4次中東戦争が勃発し、原油価格が3倍にはね上がり、日本列島を直撃、トイレッ

トペーパーや洗濯用洗剤などを買い占める主婦がスーパーなどに殺到。政府は総需要抑制政策により物価の上昇を抑えたが、産業界には不況の波が押し寄せた。その結果が本四連絡橋の着工凍結である。

数年前から急速な設備投資を進めていた当社は、こうした経済環境のなかで業績も大幅に悪化して、会社存亡の危機に見舞われる。本四連絡橋の着工凍結や金融引き締めにより行き詰った当社は、海運・倉庫業の大手である辰巳商會に再建を依頼することとなる。

危機を乗り越えて

「人は出すが資金は出さない」ことを条件に経営再建を辰巳商會が引き受けた結果、大口債権者である三井物産、三井造船、石川島播磨重工業、トーマスの4社も支援を決定した。こうして新生深田サルベージはスタートし、タリフの改定、原価の切り下げによる収益改善、起重機船などの作業船売却整理などを行い体質強化に努め、あわせて営業努力も重ねていった。

1975(昭和50)年本四事業の凍結が一部解除され、Dルートが着工された。経営再建の途上にあった当社は、同事業の凍結中も調査や実験工事に携わっており、武蔵や長門、のちに加わる金剛もその能力発揮の場を得て配船調整に苦慮するほど多忙な日々を迎えた。

この本四事業が当社の核となり、鋼製橋脚ケーソンの曳航や設置、仮栈橋や主塔の据付、橋脚ブロック架設から資機材運搬に至るまで幅広く請け負い、経験と実績を積み上げていった。

1988—

深田サルベージ建設誕生

1985(昭和60)年のプラザ合意によって円高が急速に進行し、政府は景気の安定を図るため内需拡大策に乗り出し、低金利政策や公共事業の拡大などを実施した。これにより株価や地価が高騰し、日本はバブル景気に突入する。これにより、当社では、本四事業や民間投資の拡大により鉄構工事の受注が増加していった。

1988(昭和63)年、鉄構土木関連の受注を一層促進するため社名を「深田サルベージ建設株式会社」とした。

1990年代になると、港湾整備や京浜・阪神の湾岸道路の建設、関西空港の建設、本四連絡橋A・Eルートの建設など売り上げは急速に伸びていった。

1995(平成7)年、阪神・淡路大震災が発生、被災した橋梁や港湾施設、護岸などの復旧工事を行い当社の社会的な存在意義と役割、そして責任を強く認識することになる。

2000—

積み上げた実績と技術力の結実

本四事業が終わった2000年代前半は、当社の売り上げも必然的に減少した。政府は2001(平成13)年の「経済政策に関する基本方針」で公共事業の抑制を打ち出し、公共事業は年々減少して1998(平成10)年からの20年間で公共事業の発注量は半分以上となった。そのような情勢にあって当社の売上高が半減しなかったのは、本四事業で実証した技術力と信頼を活かし、その後の沈埋トンネル工事や夢舞大橋のような浮体物曳航作業、長大橋などに強い存在感と競争力を有していたからに他ならない。

このような環境下、2011(平成23)年3月に発生した東日本大

震災の救援や復興支援は、当社の企業使命を再び想起させた。一方、新たな事業分野への挑戦がスタートした。海洋資源の調査・開発と洋上風力発電への取り組みである。

2021—

未来にむけて

かけがえない海と限りある資源エネルギーを大切に私たちはこれからも海難救助をはじめとする諸事業を通じて豊かな未来につながる海洋環境作りに貢献します。

当社は、救助、鉄構、土木に海洋開発事業及び洋上風力発電関連事業を加えた5つの事業を柱とし総合海事業者としてさらなる飛躍をめざす。2007(平成19)年に制定された海洋基本法に基づく「海洋基本計画」、「海洋エネルギー・鉱物資源開発計画」でのメタンハイドレード、海底熱水鉱床等の資源調査に対応すべく船舶・設備に投資を行ってきた。国内民間企業としては先駆的位置を占め、すでに多くの実績をあげている。2010年に導入したROV「はくよう3000」を皮切りに、3,000m級AUV「Deep1」、また3,000m級海底着座式ローリング機「Unicorn-1」を導入・運用してきた。2015(平成27)年には当社の海洋開発事業の旗艦船「POSEIDON-1」を就航させ、海面下3,000mまで掘削可能なGMTR150を搭載し、「日本海でのMH掘削調査」を皮切りに、JOGMECによる「海底熱水鉱床 採鉱・揚鉱パイロット試験」では揚鉱母船として起用され、水深約1,600mの海底からの連続的な揚鉱に世界で初めて成功した。2020(令和2)年には、半潜式台船「オーシャンシールI」に続いて24,000t積半潜式台船「オーシャンシールII」も新たに加わった。

当社はこれからも長い歴史の中で培われてきた技術と経験と最先端の設備と機器を備えて、お客様の求めるサービスを提供し、「海」を舞台に「世の中に必要とされる会社」であり続ける努力を惜しまない。





Illustrated by Aihara Kaori

事業紹介 工事実績については、
ホームページの「主な実績」をご参照ください。



A. 橋梁架設・港湾荷役機械設置

工場にて製作された橋梁ブロックを起重機船を使用して台船に積み込み、現地まで輸送して架設します。工場や港湾施設にもジブクレーンやコンテナクレーンを設置したり、古くなったクレーンなどの撤去を行います。

B. 海底地盤調査

洋上風力発電設備を計画している海域において海底地盤状況を把握するための調査を行います。調査手法としてはCPT(コーン貫入試験)^{※1}、PS検層^{※2}といった測定や土・岩盤等の試料採取も行います。

C. 海難救助・重量物輸送、曳航

座礁・沈没した船舶の救助や積荷の回収などを行います。流出した油などの回収も実施し環境に配慮します。撤去した船舶は大型台船を使用して運搬も行います。

D. 深海資源開発

国家プロジェクトである「海洋基本計画」に基づく政策などにより、領海内深海に眠る熱水鉱床、コバルトリッチクラストなどの鉱物、メタンハイドレード等のサンプルエネルギー資源を深海ロボットROVを用いて調査・観察やサンプル採取を行います。

E. ケーソン据付など港湾インフラ整備

岸壁や防波堤の基礎となるケーソンを製作し、起重機船を使用して据付します。海底トンネルでは沈埋函^{※3}の輸送や据付を行います。港湾のインフラ整備や防災対策に貢献しています。

F. 洋上風車曳航・設置・サプライ

浮体式風車曳航実績をベースとして、風車本体・基礎構造物の輸送や設置工事を行います。また当社の総合力を生かしてO&M^{※4}や将来役目を終えた設備の撤去まで洋上風力発電事業全体のライフサイクルを見据えたシームレスなサービスを提供します。

G. 資源コアサンプル回収

海底3,000mまで潜航可能な着座型ドリルマシーンを、熱水鉱床コアサンプル採取や洋上風力地盤調査のため、CPT(コーン貫入試験)も行います。

H. 海底精密地形調査

海底3,000mまで潜航可能かつさまざまな計測機器を搭載したAUV(自律式無人潜水機)を用い、精密な地形調査、データを提供します。海底に沈んだ船舶、航空機などを探索する海難救助時にも活躍します。

I. ダイバーによる水中作業

ダイバー(潜水士)により海中での溶接や切断、固縛、解絡作業、船底の調査などを行います。

※1 CPT Corn Penetration Test 地盤強度や土質分類情報を得るための試験方法

※2 PS検層 ボーリング孔を用いて地盤中を伝播する弾性波動の伝播時間を測定して、地盤のP波・S波速度を求める調査方法

※3 沈埋函 沈埋函と呼ばれるボックスカルバート状(箱型のコンクリート)の構造物を海底で繋げることでトンネルを建設する技術

※4 O&M Operation(オペレーション) & Maintenance(メンテナンス)の略で、設備の設置後にその運用と保守を行うこと

会社創立記念行事

当社は、1910(明治43)年に創業し、1949(昭和20)年に株式会社(深田サルベージ株式会社)として設立した7月23日を創立記念日として、毎年記念式典を行っています。

今年は、7月21日(水曜日)に本社にて記念行事を開催し、永年

表彰制度

企業価値向上と組織の活性化や従業員のモチベーション向上及びエンゲージメントの向上を図るため社内表彰制度を設けており、永年勤続と安全に工事の成果を収めた個人ならびに船舶・拠点、部門等を表彰する安全表彰を設けています。

勤続表彰、安全表彰、技術表彰を行いました。

また、例年同日には当社物故者を祀る京都大谷本廟に会社トップが参拝し、物故者の慰霊の法要を行っています。

特に本年より、2030年に向けたビジョン「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」実現のため、技術表彰を新設しました。



永年勤続表彰

従業員が働きやすい職場を整え、長く働ける会社をめざしています。

例年、勤続満10年以上の従業員を5年刻みで表彰しており、本年における満10年から満45年の永年勤続表彰該当者は50名でした。

新型コロナウイルスの感染予防のため全該当者の出席は叶いませんでしたが、感染対策を徹底した中、社長より代表者に対し、長年にわたる会社への貢献に対し敬意を表し表彰状と記念の品を授与しました。

安全表彰

社是の1番目に掲げられる「安全はすべてに優先する」を実行し、安全と健康を確保し快適な職場づくりを進めることは、当社とその従業員にとって重要な責務であり、最優先に取り組むべき課題です。

特に、当社が事業活動を行う海という特殊な環境下において、一つとして同じ現場や作業は無く、一日においても、海象、気象、潮汐などの多くの変化があり、安全の確保に定常作業や王道は

無く、むしろ絶対な安全は無いというくらいの気持ちが必要です。

それを愚直に実践した15年間無事故無災害の「新竜丸」を含め、2船1部門を無事故無災害表彰とし、工事特別表彰は9件の工事案件に対して表彰を行いました。



新竜丸

無事故無災害表彰

- ・新竜丸
- ・神宝
- ・横須賀新港基地

工事特別表彰

- ・秋田由利本荘地盤調査
- ・沖縄AUV海底調査
- ・閉伊川水門輸送・据付工事
- ・姫路、播磨、神戸、尼崎及び津名基地廃棄物海上輸送
- ・新町川橋上部工事
- ・黒崎内湾線(旧戸馳大橋)補助金(撤去)工事
- 他3件

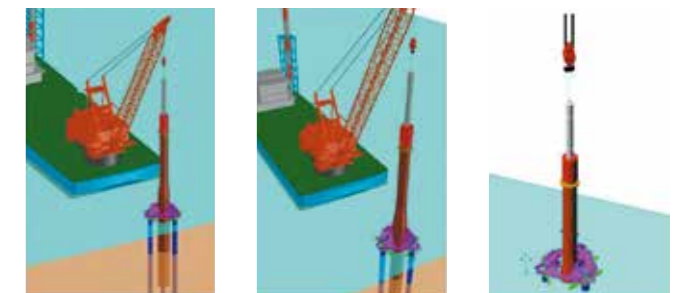
技術表彰

当社が誇る高い技術力と経験を失うことなく次世代へ繋ぐことは、いつの世にも「社会に必要とされる会社」であり続けるための最重要課題のひとつです。

そしてその技術をさらに磨き、新たな技術を開発し、海と人の未来のために社会課題に立ち向かいます。ここにご紹介するのは、本年度に確立された新たな技術のうち、特に優れた3件です。

大口径杭の打設技術の確立

国内最大クラスの大口径杭の打設工事に関して、杭打撃解析プログラムを導入し、綿密な施工検討を行った結果、洋上観測塔設置工事の主要部分を確実に施工することができ、大きな成果を上げた。また、解析結果と施工中に取得した打撃実績値との比較により、問題点の抽出なども行い、今後の洋上風車の基礎工事に対し、核心となる有用な技術を確立した。



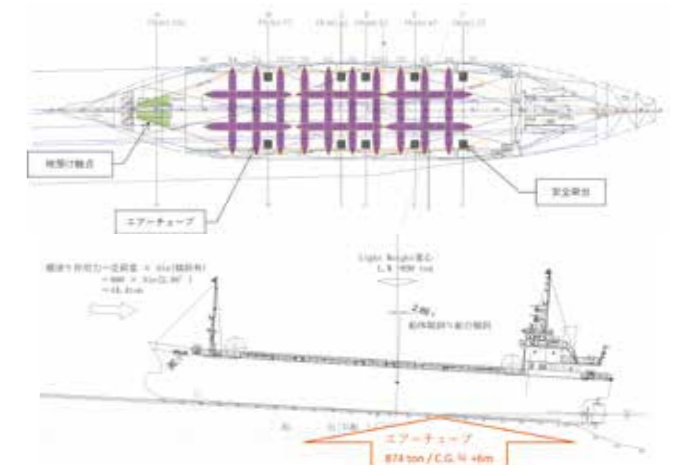
コロナ禍におけるAUV「Deep1」日本人チームによる運航のためのリモートサポートネットワークの構築

OFG社(Ocean Floor Geophysics社)の通信技術を導入すると同時に、母船へのV-SAT(通信衛星を介した双方向通信システムのひとつ)搭載により、全世界からのオペレーション参加を可能にした。国内では他社に先駆けて導入・運用し、コロナ禍による外国人の入国制限下で一旦は断念した海洋調査を完遂することができた。また、他機器への応用など、汎用性も高いと考えられ今後の展開も期待される。



エアチューブを使用した進水技術

エアチューブ工法(船底にエアチューブを配置し、エアチューブの反発力と曳船の曳船力にて船体を進水させる工法)は東日本大震災復旧時から導入されている工法であったが、今回は当工法を船台から滑落した船体の進水に使用した。難易度の高い工事となったが、船体をほぼ無傷で進水させることができ、工事記録としても貴重な案件となった。



2020年度 工事実績

徳島県 新町川大ブロック橋梁架設工事

1. 工事内容

工 事 名:	平成30～32年度 新町川橋上部工事
発 注 者:	国土交通省 四国地方整備局 徳島河川国道事務所
工 事 場 所:	自)徳島東IC～至)津田ICまでのうち、新町川河川上
架設作業期:	2020年9月23日～2020年12月5日
請 負 形 態:	元請)川田・横河・MMB特定建設工事共同企業体 一次)深田サルベージ建設株式会社
橋 桁 詳 細:	鋼3径間連続鋼床版箱桁橋
全長=	500m(各支間長 123.5m+250m+123.5m)
【左岸小ブロック】L	13.1m × B 28.64m × H 4.0m W= 250t
【左岸大ブロック】L	156.2m × B 28.64m × H 7.0m W= 3,419t
【右岸大ブロック】L	169.1m × B 28.64m × H 7.0m W= 3,259t
【中央大ブロック】L	160.9m × B 28.64m × H 6.0m W= 3,463t

2. 工事概要

本工事は、交通が集中する徳島中心部からの慢性的な渋滞緩和を目的として実施されました。四国横断自動車道のうち、津田IC～徳島東ICまでの新町川河口の河川上にかかる橋梁架設を当社最大の起重機船「武蔵」を使用して、大ブロック架設工法で行う工事です。工事の特性として、箱桁としては国内最大級で幅28.64m・桁高最大7mと断面が大きく、総延長500mと類をみない規模の橋梁工事です。

各工場より大型台船「深洋」などへ搭載して海上輸送後に徳島港内にて吊り揚げ、架設現場まで港内移動し架設する作業を計4回実施しました。

徳島港は、東向きに湾口が向いていることと、準備地と新町川河口の架設現場が外洋に面していることにより、春から秋口にかけては太平洋からの南東系の長いうねりが到達し、作業船を使用する際には大きく動揺する難条件であるため、海象や気象に細心の注意を払い現地の作業を極力減らすように計画し施工をしました。

また、架設現場付近はフェリーが運航中であり、フェリー会社と綿密な打合せを行って、運航時間帯に影響が出ないように合間をぬっての工事移動を行いました。中央は08:00のフェリー出港後に航路を全面封鎖し現場へ移動、13時間封鎖して21:35のフェリー入港までの間で架設を行いました。

施工時期が台風シーズンとなり、工程通りに進行するかが課題でしたが、最終併合桁である中央径間は予定通り12月5日の架設となり、計画通りの工程で作業を終了することができました。

この工事は、2020年度社内工事特別表彰を受賞いたしました。



架設工事場所図



架設工事動画はこちらから [▶](#)



14,500t積台船「深洋」による大ブロック輸送作業
川田工業(株)多度津工場より徳島県新町川



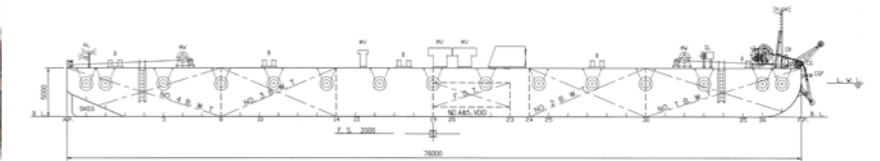
3,700t吊起重機船「武蔵」による大ブロック架設作業
徳島県新町川左岸ブロック架設

新造船紹介

6,500t 積みデッキバージ「深令6500」



長さ(型):	76m
幅(型):	32.5m
深さ(型):	5.0m
満載喫水:	約3.2m
総t数(JG):	約3,170t
ウィンドラス:	15t×1台
ワイヤードラム:	15t×2台
係留ウインチ:	10t×4台
バラストポンプ:	300m ³ ×4台
発電機:	300kVA×2台 25kVA×1台
デッキロード:	15t/m ²
載貨重量:	約6,500t



「深令6500」(以下「本船」と称する)は、今後見込まれる洋上風力発電などの大型部材の海上輸送を視野に設計され、令和元年10月に兵庫県相市市のJMUアムテックと契約、令和2年6月には起工式が執り行われ、建造工事が始まりました。船殻工事が完了した同年10月の進水式では、令和を代表する当社船舶として「深令6500」と命名されました。進水後、艀装工事や各機器の作動試験を終え、令和3年2月5日に引渡を受け、同年2月15日に中国支社への配備が完了しました。

本船は、全長76m、幅32.5m、深さ5m、載貨重量6,500tと大型バージに比べコンパクトな寸法で狭小海域作業や曳航面に有効な船型となっています。一方、甲板強度は大型バージ並みの15t/m²としており、さらに甲板上の艀装品の殆どがボルトアップ方式で容易に取り外しができるようになっているため、搭載物の形状に合わせた効率的な艀装が行える汎用性の高いバージです。係留設備には、15tのウィンドラス1台と10tの係留ウインチ4台を備え、多様な海域での係留が可能になっている他、300m³/時間のバラストポンプ4台により12区画あるバラストタンクへの注排水やタンク間シフトが可能です。また、バラスト作業は同ポンプと電動バルブを集中制御しタッチパ

ネルでの遠隔操作が可能で、作業時や回航時の吃水調整やRoll-on・Roll-off方式の荷役にも対応しています。動力源となる発電機は排出ガス対策2次規制に対応した大型ポータブル発電機(300kVA)2台と、小型ポータブル発電機(25kVA)1台の計3台を装備し、作業内容に合わせて単独や並列など運転台数を切り替え、最適な電力を供給することができます。また、ポータブル発電機を採用したことにより機関士の負担も大幅に軽減されています。

このように設計から建造、運用に至るまで当社のノウハウを詰め込んだ本船は全ての面において高効率化を実現しています。

今回「深令6500」が新たに当社輸送船団に加わり、14,500tと3,000tの間に6,500tクラスの新しいカテゴリーが誕生しました。これにより各輸送品に合わせた最適な配船が可能となり、さまざまなニーズやご要望にお応えできるとともに社会貢献や環境対策にも寄与するものと確信しています。

(工務部記)

※新しい輸送船団構成: シールII (24,000t)、深洋(14,500t)、深令6500(6500t)、釣島他3隻(3,000t)

起重機船「金剛」船長インタビュー



「金剛」船長
東 政行

H08.03.28入社
「金剛」甲板員
H15.08.21～
「金剛」甲板長代理
H17.06.21～
「金剛」甲板長
R02.04.01～現在
「金剛」船長



船長になって思うこと

自分が船長になった時は、入社当時にお世話になった船の船長に真っ先に報告しました。その船長の指導の影響を強く受けたからです。今の自分は、船の動かし方や合図の仕方などもその船長に似ているかもしれません。今度は自分が船長となり、その船長のやり方に自分の描くやり方を合わせて、理想の船に近づけたらいいなと思っています。そして、後輩たちに自分も影響を与えられるよう日々がんばっています。

部下の育成

コミュニケーションを取りやすい環境を作るようにしています。その意味で船長だからといって話づらい存在になんたくないと思っています。

船長になる前の甲板長の後任者には、それぞれのやり方や考え方を尊重しています。やらなければならないこと、守らなければならないことが遵守されていれば、過程はその人次第だと思っています。作業効率や改善は実際にやってみて「こうすればよかった、次はこうしよう」と自分で考えていくことが大事なので、口は出さないようにしています。作業可否の判断は甲板長自

身に任せ、権限も与えています。それと甲板長は「金剛」としてお客様や社外の人と話す立場にあります。岸壁着船時には釣り人や起重機船を見に来た人たちに岸壁から離れてもらうように声をかけをすることもありますが、いろいろな場面でコミュニケーションをとることも大事な仕事のひとつとして願っています。

乗組員が失敗した時の対応

若手乗組員に自分の若手時代の感覚で注意すると、頭が真っ白になってしまうと思うので、手探りで指導しています。若手乗組員は自分の子どもと同世代なので、子どもたちの考え方を聞いたりもします。ただし、ルールを守らないことで他人がけがをするなどの危険もあるので、集団生活において最低限のルールは守るように言っています。直接指導することあれば、甲板長に注意するように言うこともあります。甲板長は安全責任者だという認識を持たせるようにしています。

前に失敗をして指導した部下も、褒めるところがあれば褒めるように常に心がけています。最近、皆の溶接技術が上がってきていると感じたので、安心して任せられると伝えました。

チームワークに必要なことは

相手に対して思いやりを持つこと。自分の行動、発言で相手がどう思うか、感じるかを考えること。自分のことだけでなく、周りのことも考えられるとチームワークはうまくいくと思うので、自分も心がけ、乗組員に対してもそうあるように伝えています。

起重機船の安全・環境対策について

操練などを日頃から行い、油を流さない、けがをさせない、物を壊さないということは、作業中や停泊中でも常に



意識しています。乗組員が分からないことやブリッジ(船橋)から作業を見て気づいたことはその都度指摘するようにしています。

アンカーワイヤーを巻き上げていると海中からロープやブルーシートと一緒に上がることがあり、放置するとペラに巻きついて事故につながる可能性もあります。自分たちに直接関係ないから知らないではなく、きれいな海を守るために見つけたら引き揚げて回収するようにしています。甲板長時代も着火船で現場に向かう途中でゴミを見つけたら回収していました。

「金剛」にしかできない良さ、自慢

他の起重機船の4フックが羨ましいと思うこともありますが、1フックで重たいものを吊るとなったら「金剛」にしかできないな、と思ったりもします。

悪天候の中、精度を求められる難しい仕事を正確に仕上げ、お客様に感謝されると嬉しくて自慢できます。

「CSR」について思うこと

CSRに取り組むことは当然の責務だと思います。そこに独自の考え方も反映させていけたらいいだろうと考えています。CSR教育についても書類などで配布するだけでなく、研修で説明してもらう機会があったことで、身近に捉えられることができよかったです。

縁の下の力持ち 「金剛」機械長インタビュー



「金剛」機械長
城山 浩

H23.01.24入社
「鳴門丸」二機士
H25.05～現在
「金剛」機械長

主な仕事と大変なところ、やりがい

主な仕事はディーゼルエンジンを使った油圧ポンプの運転、クレーンやウインチの動力源となる油圧を発生させる作業と機械の保守点検などです。大変なところは、油を流出させないこと。特に、デッキの鉄パイプは腐食が起これば油の漏洩に繋がりがちなので、常に点検しています。また、高圧になるため、定期的にドックで業者にしっかりチェックしてもらっています。神

経を使う機関場の仕事に最初は苦労しました。

高価な吊物作業をする乗組員はその作業時に緊張感がありますが、機械士は自分で操作するわけではないので、吊作業が無事に終わるのを願いながらウインチが動くのを見て、壊れないように、油を流さないように調整しています。裏方のような存在ですが、一つの現場が終わった時に一体となって完遂したやりがいを感じます。



クレーンが動いているとき

機械に何もトラブルが起こらないのが一番良い状態なのですが、万が一何か起こった時に備えて待機しています。万が一の事態が起こらないためにも、常に油漏れが無いかなど巡回し、チェックしています。その都度何かをするということはないので、機械を一度作動させたら無事作業が終わるのを祈り待つのみです。

油流出が船と会社に対して最大リスクで、責任重大ですが、その管理は

「金剛」の作動油は10KL程度、燃料のA重油は最高で80KL、最低でも20KL積、その他に潤滑油なども積んでいます。それらをすべて管理しています。油漏れで気を付けなければならないのは、特にウインチ関係です。それ以外は機関室にあり外に漏れ出すことはありません。管理方法の一つとして油関係には多くのチェックシートがあり、各項目に従って常に点検を行っています。油流出や事故無く一日の作業を終え、テレビを見る瞬間がホッとします。

今後の楽しみ

無事に最後まで勤め上げること。心身ともに健康なので、このまま維持したいと願っています。仕事においては、機械士の若手を育てるのが大事で技術を繋いでくれるのが楽しみです。若手との入れ替わりも考え後進を育てていきたいです。



機関場作業風景

トップ対談

萩本 光威 氏 × 山本 寿生

元ラグビー日本代表監督
関西ラグビーフットボール協会会長

深田サルベージ建設株式会社 代表取締役社長



萩本 光威(はぎもと・みつたけ)

1959年、和歌山県生まれ。報徳学園高校、同志社大学を経て1982年に神戸製鋼所入社。日本選手権7連覇(88年～)を成し遂げた同社ラグビー部黄金期メンバー。1987年、第1回ラグビーワールドカップ日本代表。1996年に現役を引退。1998～2003年神戸製鋼所ラグビー部ヘッドコーチ。同部にて1999・2000年度に全国社会人大会・日本選手権2連覇。2002年女子日本代表監督。2004～05年日本代表監督。

その後、U-19日本代表監督、NTTドコモ関西監督を経て、2009年に女子日本代表監督に再任。2019年中華台北ラグビーフットボール協会ハイパフォーマンスディレクターを務める。2020年4月に関西ラグビーフットボール協会会長に就任。



幸福な会社にする

人を育てる 技術を磨き、繋ぐ

DNAを知る

山本 萩本さんには、2019年2月に「ラグビーコーチングから得た強い組織の作り方」という演題で特別講演を当社で行っていただき大変感銘を受けました。その講演の中で、当時所属されていた神戸製鋼ラグビー部のヘッドコーチがサラマンダー^{※1}という高炉のレンガをラグビー部のグラウンドに据えたというお話が今も心に残っています。

萩本 その当時から、社会人ラグビーであったラグビーチームは外国から来た選手が増え、また、プロ化によっていろんなチームを渡り歩く選手も多くなりました。そのため、自分のチームの生い立ちや歴史を知らない、ましてや会社のことも知らず、ただラグビーだけやっていたら良いというふうにもなっていました。

そこで、神戸製鋼の本業である製鉄高炉のサラマンダーを以って、企業にラグビーチームがある意味や、なぜ自分たちがここでプレーできているのか、そして、ラグビー部を支えてきた先輩たちや会社のことを知り思いをはせるという大きな意味を示したのです。

山本 私は4年前に深田サルベージ建設に転籍しましたが、当時、会社の歴史もなにも分らなかったもので、過去の資料やOBの方々からお話を伺ったりして、創業の意義について考えました。

※1 サラマンダー 溶鉱炉の底に溜まった、鉄、炭素、硫化物など比重の高い混合物のこと。火を操る(サラマンダー)の意味もあり、高炉の火の妖精としてSteelersのシンボルマークとしています。



萩本 ラグビーでも昔を知り、神戸製鋼のラグビースタイルの変遷を知ることによってチームとして残すべきもの、絶対に変えてはいけないもの、逆に今の時代には変えていかなければならないことを知ることができたのではと思います。

柱として絶対に残すもの、大切にすることをはっきりと区別していかないと、その時代その時代で終わってしまいます。その意味で、歴史を知ることが大切だと思います。

リーダーシップ

山本 私は社長就任後すぐに「当社の社員は良く言うと、まじめで職人気質で誇りを持った人が多く、悪く言うと個人商店でチームがない。チームとしてリーダーシップをとるという感覚が乏しい。良いところは残しつつ、マネージメントができる人材を育てたい。」と思いました。

山本 萩本さんは神戸製鋼で全国社会人大会と日本選手権7連覇(1988-1994)^{※2}された後チームは少し低迷されましたよね。そして、1999年に当時の監督の平尾さん^{※3}にヘッドコーチ就任を依頼されました。チームはその後、1999年、2000年と日本選手権で2連覇をされました。

その当時、ヘッドコーチとしてどのような取り組みをされたのかお聞かせ願いたいと思います。

萩本 7連覇の後、神戸製鋼のラグビーは国内リーグで1番先を行っていると思っていたんです。そのため、他のライバルチームはもっと先のラグビーを考え、新しいラグビーに取り組んでいたということに気づいていなかったんです。

神戸製鋼は独自のキャプテン制^{※4}で強くなり7連覇しました。そのキャプテン制とは、選手一人ひとりに自主性と考える力を養わせて、キャプテンが練習方法や試合の戦略、さらに試合に出場するメンバーを選出するというものです。しかし、そのキャプテン制が段々機能しなくなっていたんです。自主性を重んじた結果、外からの目がないため、しんどい練習や激しいタックルなどもなくなり、自分で考えることさえもなくなっていたんです。

私はチームを立て直すため、とんでもなくしんどい練習を選手全員に課しました。ラグビーは15人と15人が激しくぶつかり合うスポーツですから、個々の選手の技術もさることながら自

※2 7連覇 1988年度から1994年度にかけて全国社会人大会と日本選手権の2冠を7連覇した

※3 平尾さん 平尾 誠二(ひらお せいじ、1963年1月21日-2016年10月20日)は、日本のラグビー選手。日本代表選手であった他、日本代表監督、神戸製鋼コベルコスティーラーズ総監督兼任ゼネラルマネージャーなどを歴任し、ミスター・ラグビーと呼ばれた。

※4 キャプテン制 萩本 光威が1998年に当チームのヘッドコーチに就任するまで、主将が事実上の監督の代行を務めるといったシステムを踏襲した。



己犠牲や相互の信頼というものが重要で、しんどい時こそそれを感じられるんです。

錆が付いていたんですね。錆が取れると、元々皆優秀な選手たちですから、ある時期から急激な変化を遂げ良いチームに変貌していきました。

山本 何年か前に萩本さんよりお聞きしたお話ですごく印象に残っていることがあります。「お前らプレーヤー着てラグビーやってるんか」と叱ったお話です。

私たちの会社においても同じで、スーツを着て仕事をしている陸上職員もいますが、海という特殊な環境下において、起重機船に乗って体を張って仕事をしてきている海上職員たちが絆を以って、安全に計画通りの仕事をしてくれないと会社は成り立たないんです。ですから、私はできるだけ現場に赴き話を聞いたり、声をかけたりして意思疎通を図らなければとつくづく思っています。

萩本 ラグビーも監督はグラウンドに出て一緒に動いてなんぼ、監督もプレーヤー着て立ってるんじゃないそのチームは強くなりません。現場、現物、現実主義でないとスポーツでも事業でも、監督は務まらないと思います。

山本 萩本さんはそうやって鬼みたいになってきつい練習を課されました。選手とのコミュニケーションはどのようにされたんですか?

萩本 グラウンドでは鬼を徹底しました。しかし、グラウンドを離れるとプレーヤーも着て付き合いましたが、選手たちはどう思っていたでしょうね。まあ、それでも元々一緒にプレーしていた仲間なので気心は知れています。それでも、最初はキャプテンと殴り合いになるのではと周りが思うほど顔を寄せてやりあいました。でも、選手たちはそのうち分かりだすんですね。なんでこんな練習をしているのか、やらされてるのかを。

そうすると、きつい練習に取り組む姿勢も変わってくるし、言うことも変わってくるし、生活の主軸もラグビー中心に変わってきました。また、チームにはマネージャーがいます。どうしても選手のガス抜きしなければならないときは、その場を作ってくれました。

ただ、ここで甘えさせてはいけないと思うときは、自分は直接出でいかずマネージャーに話を聞いてもらったりしていました。マネージャーのような存在も大切だと思います。

山本 ラグビーのようにたくさんのメンバーがいると自分の方を向いてくれる人も反発する人もいますよね。

萩本 マネージすることは大事です。自分の方を向いてくれる人だけでなく、そうでない人にもちゃんと目を向けるには第三者的な人が機能することが必要ですね。

大事なものは人間力

山本 以前当社でご講演いただいたとき、当時の監督がラグビー力より人間力で選手を選ぶとお話されました。これは結構難しいですか？

萩本 ラグビーの技術がある人間と信頼できる人間。仕事でも同じですけど、ここ一番というときに信頼できる人間、そういう人間と一緒にやりたい、これが人間力といえるんじゃないでしょうか。

現在の神戸製鋼総監督 ウェイン・スミスがオールブラックスのコーチであったとき、プレーが良い選手を優先して試合に出していました。ところが、そういう選手だけ選ぶとチームをバラバラにしてしまいます。プレーはいいけれど練習はいい加減、試合の中で自分の好きなプレーしかしないとか、チームは悪い方へしか行かない。ウェイン・スミスは、人間性も重視した代表選考を提案しました。そして、人間力を重視してチーム作りをする、チームとして良い方向に膨らんでいきました。

人間力のある選手はいろんな面で自分なりにも努力するので、個々のプレーもよくなり、結果としてチームも強くなります。ですから、人間力は大事なんです。

山本 ほんとうにその通りだと思います。

名言「自立せい！」

山本 ラグビーは基本からの積み上げ方式とおっしゃっていましたがお聞かせ願えますでしょうか？

萩本 ラグビーのA、B、Cとして、Aが基本、Bが基本+α、Cが応用とすると、Aができていなければ当然BもCもできません。応用ができないということですね。その時は、ひとつ前の段階、もしくは基本に戻ることが重要です。基本は

すべてのプレーの土台ですから、試合で勝負を決する時にはその精度が高いほど勝率が上がります。それだけに基本プレーは時間をかけて体に覚えこませ、頭でもどのプレーに繋がっていくのかということを理解させるのが大切です。

山本 現在、当社では、昇給とか昇格とか異動について新たな仕組みづくりを検討しています。

職能ステップに対する明確な仕組みができれば自己の上位に対する目標ができますが、企業の場合、一度次のステップへいくと役職が付いたり立場やプライドから、なかなかラグビーのように基本に戻るといのがやりにくいところですね。

萩本 ラグビーでも昔は「先輩のプレーを見て盗め」なんてやっていました。しかし、今では外国のラグビー強豪チームの練習などを取り入れることによって、試合の中のプレーに結び付けた練習、要するに試合に則した練習をするようになりました。そうすることによって選手は考えるようになり、練習をやらされているという感覚はなくなりました。人のプレーを盗んで自分なりに解釈できる人間は成長しますが、ただ言われたことをやっている選手はそこまで終わってしまいます。

山本 萩本さんの名言「自立せい！」ですね。自立して、自走して、自分で考えてやる、と思ってくれる人がいっぱいいたら、もっと良いチームにも会社にもなるでしょうね。

ルールを理解することはラグビーを理解すること

山本 さて、ラグビーにおいてこれだけはやってはいけないこと、ルール違反ってなんでしょか？

萩本 安全を無視したプレーや人を傷つけるようなプレーをすることです。具体的には反則を平気でする。ペナルティを犯すことはチームメイトを裏切ること、すなわち負けに繋がることになり。また、ルールそのものを分かっていたらプレーもできません。なぜこういうルールになっているのかという原理とか原則があるわけで、それを理解することがラグビーを理解することなんです。

ルールをいい加減にしか理解できていないと、いい加減なプレーに繋がりがイエローカードをもらったり、最終的には人を殴ったり、審判に暴言を吐いたりしてレッドカードをもらったり、となってしまう。そうなるとチームにとってマイナスでしかありません。

これは社会においても同じです。プロのスポーツ選手はグラウンドだけのルールではなく、社会全体のルールの中に置かれていますから、普段の生活における研修や飲酒についてのプログラムなどもあります。

Man of the match^{※5}

山本 話は変わりますが、ニュージーランドでの試合で選手として活躍されておられた時、“Man of the match”に選ばれましたね。その時、試合が終わりロッカールームに戻ったとき、自分のユニフォームが全然汚れておらず、周りの選手のユニフォームが足で踏まれた跡や傷だらけなのを見て自分は何もしてなかった、周りに支えられていると思ったそうですね。たしか大学5年生のときでしたね。(笑)

萩本 あれはねー、自分で今日の試合はいいプレーをしてたなあと思って悦んで入ってたんなんです。そして、「今日は俺が“Man of the match”に選ばれるやろう」なんて思ってたんです。その通りになりましたが、ロッカールームで周りの選手の様子を見てハッとしました。いいパス投げた、いいランした、だけどタックルしたかなあ、「痛い」こと何もしてないやないかと。他の選手が下敷きになって敵から守ってくれたからこそ良いプレーができたのであって、そんなことを思っていた自分がホントに恥ずかしくなりました。小学生からやってきたラグビーですが、反省とともにラグビーの素晴らしさも再認識した一件です。

山本 私は、現場で海上職員たちの汚れた作業着やヘルメットを見るとこの話を思い出して、それぞれに「ありがとう」という言葉が浮かびます。

CSR活動の具現化

山本 さて、ラグビーの話は尽きませんが、当社は昨年、CSR推進室を設置し、CSR活動を本格的にスタートしました。そして「CSRレポート2020」を初めて作成しました。ご感想やご指導をいただけますと幸いです。

萩本 貴社のSDGsやCSRへの取り組みについて、トップや役員がはっきりコミットされておりましたね。これは大変素晴らしいことですが、「後は社員がやれ」ではダメです。トップも役員もグラウンドに出て、そのコミットメントを社員のみならずどのように具現化していくかを考え行動しなければと思います。

その意味では、自社のCSRとしてこういう課題に取り組みたいから、これに力を入れたいから、とそれぞれの要素に細分化して目標や課題を立てていくと分りやすく取り組みやすくなると思います。まずは小さな取り組みからでも良いと思います。

山本 そういえば、私自身も何か小さくてもいいからできない

※5 man of the match 最優秀選手、最高殊勲選手

※6 神戸製鋼コベルコスティーラーズ
コベルコ神戸スティーラーズ(英:Kobelco Kobe Steelers)現:神戸製鋼コベルコスティーラーズ(2022年新リーグより上記チーム名に)
1928年神戸製鋼ラグビー部として創設され、兵庫県神戸市をホストタウンとしてJAPAN RUGBY LEAGUE ONEに所属しているラグビーチーム

かと思い、日課になっている早朝の散歩がてら、土曜日の朝に海辺のゴミを拾っています。「海と人の未来のために」という思いで始めたことですが、会社としてのCSRへの取り組みとあわせ、社員一人ひとりがSDGsなども理解して自発的に何かに取り組んでくれたらうれしいと思います。

萩本 現在神戸製鋼コベルコスティーラーズ^{※6}でチームディレクターとして活躍されている福本さんがちっちゃな社会貢献をしようと会社の周りのゴミ拾いを始めたんです。その活動を自分の周りの人に声かけしたところ、神戸製鋼の本社やグループ会社にも広がり、大きな活動となっています。

はじめは小さなことでも、一人からでも、いつかは大きな流れとなっていきますね。

未来に向けて

山本 私は今年の創業111年にあたり、これから当社の進むべき道を明確にするため、当社の経営理念を見直し、これまでの経営理念はすべての判断の羅針盤として社是としました。社会に必要とされる会社として存続していくためにはこれからも社会課題にチャレンジしていかなければなりません。そのためには、社員全員がめざす目標が必要です。

そこで、2030年に向けた中長期経営計画を作成し、実現に向けたビジョンとスローガンを掲げ、全社員に対し創立記念日に向けて7月1日にビデオレターとして自らの声で発表しました。

萩本 貴社は、常に社会に必要とされる会社として歩んで来られました。その始まりは111年前のサルベージでありましたが、海洋資源開発や洋上風力発電など未来に向けて着実な舵取りをされています。まさしく、プロフェッショナルとして「海と人の未来のために」社会の期待に応えておられると思います。


山本 萩本さんの考えるプロフェッショナルとは？

萩本 社会の一員としての自覚があること。会社やチームを愛していること。そして、新たな価値を創造できる会社や人、ではないかと思っています。それは、先にも申し上げた人間力に結び付いてくると思います。

山本 私が創業111年を機に掲げたビジョン「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」の具現化には人間力は大きな意味を持つと思います。

本日は貴重なお話をありがとうございました。

安全環境活動

詳しくは、ホームページの「安全についての取り組み」をご参照ください。 

安全環境方針

1. 人命尊重を基本理念として、安全を全てに優先せよ。
2. 安全管理の責任はラインにある。全ての管理監督者は、部下の安全に責任を持て。
3. PDCA(計画、実施、チェック、見直し)サイクルをまわして、継続的改善をし、安全活動システムを構築せよ。
4. 法令、規程、規則は、守らなければならない最低の基準である。決められたことは実行せよ。
5. 全員で取り組む、心身の健康管理と快適な職場の環境をつくろう。
6. 油・廃棄物の不適正な排出を防止し、青い海を守ろう。



労働安全衛生

当社は安全環境管理規則を定め、安全環境マネジメントシステム(図-1)を基に毎年安全環境管理計画(図-2)を策定し、年間サイクルに従い安全環境活動を推進しています。

また、年2回マネジメントレビュー(中間・経営トップ)を行い、活動の振り返りと次年に向けた計画策定(見直し・改善)を行っています。



安全環境管理計画については毎年DVDを作成して教育を実施しています。

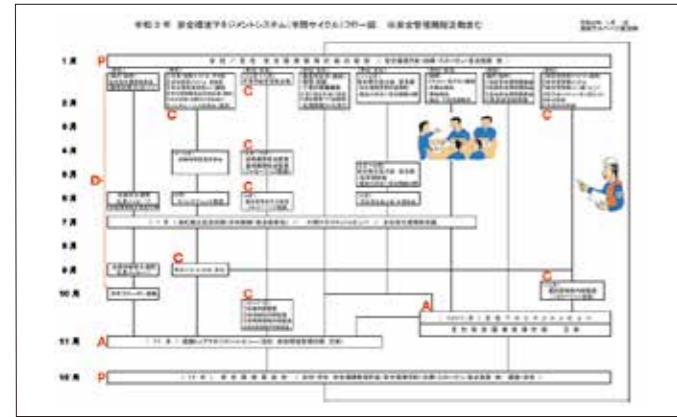


図-1 安全環境マネジメントシステム(一部抜粋)

図-2 安全環境管理 実施計画表(一部抜粋)

労働安全衛生法に関する法令遵守状況

労働安全衛生に関する法規制の違反はありませんでした。

安全環境実績

安全成績

(年)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
物損事故(件)	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0
人身事故(件)	2	2	1	2	0	2	0	1	2	1

環境成績

(年)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
油流出事故(件)	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0

安全スローガン

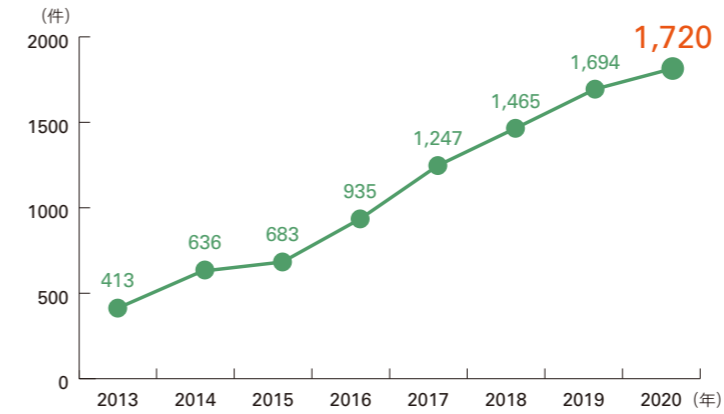
毎年、全社員と協力会社から安全環境スローガンを募集し、年間スローガン1作品、月間スローガン12作品を選定し、全拠点・船舶にて唱和しています。



スローガン作品 ポスター

ヒヤリハット・気がかり報告

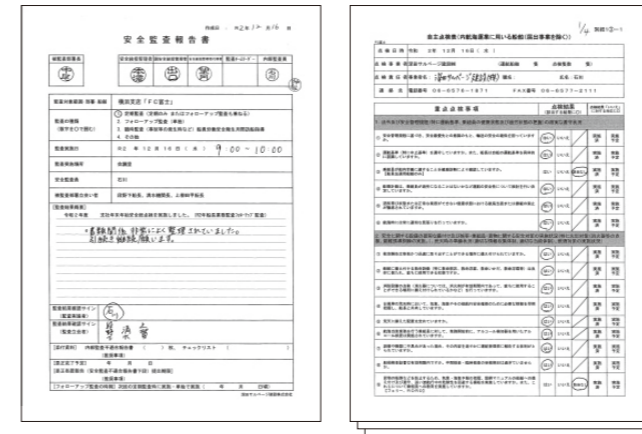
1,720件(2020年・前年対比26件増)



年々提出が増加しているヒヤリハット・気がかり報告書のデータ化をより進めていくために「AI-OCRらくスルー(自動読み取りシステム)」を導入しました。

監査

全拠点、全船舶に対し、最低年2回は業務監査及び内部監査等を実施しています。



社長・全社総括パトロール

トップ自ら現場パトロールを実施しています。



現場パトロールの様子

安全表彰

年1回、安全表彰(工事特別表彰)を行い、社員のモチベーションとエンゲージメントの向上に繋がっています。⇒P13に詳細記事

環境に関わる法令遵守状況

環境に関する法規制の違反はありませんでした。

CO₂排出量に関わるデータ

新型コロナ禍での出張抑制や出張案件の精査により、社用車等の燃料使用が大幅に減少しました。(前年対比23%減)

年度	CO ₂ 排出量(t-CO ₂) Scope1+2*	2018年度を 100とした指数	売上高当たり CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	
			2018年度を 100とした指数	2018年度を 100とした指数
第71期(2018年度)	38,540	100	0.00184	100
第72期(2019年度)	40,464	105	0.00186	101
第73期(2020年度)	35,413	92	0.00162	88

*Scope1は自社の事業所・倉庫・基地・船舶・車両で使用する燃料が対象
Scope2は自社の事業所・倉庫・基地で使用する電気が対象

働き方改革とライフワークバランスの実現



働き方改革

建設業界は少子高齢化で慢性的な人手不足にあります。建設業の就業者数は1990～1997年にかけてピークに達しており、685万人でした。しかし、2020年時点では492万人（産業別人口割合7.4%）とピーク時に比べ28%減少しており、190万人以上もの就業者が減少する深刻な状況にあります。その人手不足からくる過度な長時間労働は従業員の心身を損なわせる直接的な原因にもなり、労働災害の増加にもつながります。

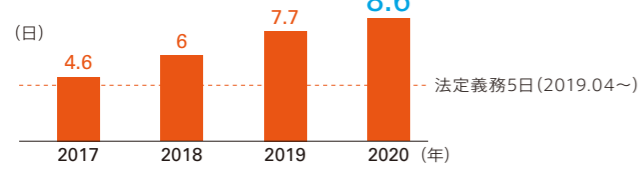
こうした課題に対するには、時間管理に高い意識を持ち、生産性の高い働き方への転換が不可欠と考えています。すなわち、働き方改革のめざすところは、単に働く時間を減らすことではなく、「一人ひとりが限られた時間の中で、働く場所や時間

に縛られない柔軟な働き方」と「多様な社員の能力が最大限に発揮できる環境づくり」と「社内風土の醸成」と考えています。

また、生活と仕事の両方に充実感や満足感を得て活力を持って仕事に取り組めるよう、ライフワークバランスの充実を図り、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、ならびに育児・介護短時間労働などの制度を導入しています。

これからも全従業員が、「業務成果の最大化」と「心身ともに安全かつ健康な職場環境」の両立をめざし、さらなる働き方改革を進め、社会変化と当社の状況をふまえた新たな制度の導入や、組織・マネジメントのあり方の革新を実行していきます。

有給休暇取得日数（社員平均）



健康宣言

当社は、2021年1日1日付で全国健康保険組合大阪支部に「健康宣言」を行い健康宣言の証を受けました。



社員の声

有給取得奨励制度と週休2日制度を活かしリフレッシュ



有給取得奨励と週休2日の制度を活かし、趣味の一つであるバイクに乗る機会が多くなりました。天気の良い日にはバイクにまたがり海岸や山を駆け回っています。ただ乗り回すのではなく、ネットで事前に調べたおいしいご当地グルメを食べたり、絶景スポットを楽しんだり自然を満喫しています。バイクは路面状況に合わせ両手、両足で異なる操作を行いながら全身でバランスを取らなければいけないので五感が

冴え、脳トレ、筋トレにもなり、頭と体に良い刺激を与え、リフレッシュします。日々の工事課での業務から頭を切り替え、趣味に思いっきり没頭できる“play hard”な休日が、私にとって仕事への活力になっています。



大阪支社 工事課 課長 井上 智生

ライフワークバランス

中長期的な会社の発展のためには一人ひとりの従業員が輝き成長できる環境を整備する必要があります。当社は、全従業員が、個々のライフスタイルに応じて、個人の生活(LIFE)と仕事(WORK)を

調和させながら、自分らしく「やりがい」と「充実感」を持って活躍できるように、従業員を支援できる制度と職場環境づくりに取り組んでいます。

社員の声

育児休業制度を活かして男性社員も子育て中

次女が1歳になる直前の約2ヶ月間、育児休業を取得しました。この育休を通じ、育児、家事での体力的な負担の他に、精神的な負担もあることがわかりました。仕事をしていれば家族以外の誰かと話しをする機会がある上、社会的な役割を担っていることで、家庭でのストレスを発散できるのだと思いますが、育児、家事に追われる中でストレスを発散できる環境をつくることは、容易ではないと痛感しました。

次女が1歳を迎え、妻も職場復帰しました。忙しい日々ですが、家族

4人、とても楽しく毎日を過ごしています。私にとって育休は、家族と向き合い、改めて考え直す時間を作ることができた良い機会でした。

今後、仕事や子どもたちの成長により家庭環境も変化していくと思いますが、家庭と仕事のバランスを忘れないでいきたいです。



中国支社 サルベージ課 主任 田中 理誠

ライフワークバランスアンケート（社員の声）

2020年9月に陸上職員を対象にライフワークバランスに関するアンケートを行いました。

当社は、「働き方改革」に関連する長時間労働是正の取り組みとして、日本建設業連合会が取り組んでいる週休2日制度を2018年より導入し、さらに、半日有休制度、テレワーク、時差出勤、

ストレスチェック制度なども導入しています。

健康でやりがいを感じながら、業務効率化や業務改善につなげ、仕事上の責任を果たすとともに、私生活においても充実感が感じられるという好循環を生み出し、会社の発展につながるという環境づくりをめざしています。

年5日の有休取得義務化及び週休2日制への移行を経た中での休日の過ごし方

- ・半日有休を利用し、参観日の出席や子供の習い事への送迎。
- ・半日有休で検診や通院、役所での用事を済ませます。
- ・週休2日になり気持ちの余裕が増えたように感じる。
- ・外出頻度が増えたり、家方家で過ごす時間が増えた。
- ・1日は家で過ごし、1日は外出している。
- ・土曜日出勤して妻に任せて家事を分担。
- ・土日祝日は地域のラグビースクールでコーチとして活動中。

理想の働き方や制度は？

- ・在宅勤務やフレックス制の導入。
- ・働き方改革による残業削減や入社に対する補償制度。
- ・公平な評価が受けられる人事制度。
- ・共働き世帯に寄り添った通勤手当制度。
- ・仕事をがんばった分だけ給与が上がるシステム。
- ・個人に責任が押し付けられることなく、みんなで助け合える働き方。

仕事以外の生活で充実していること

- ・スポーツ、釣り、神社仏閣巡り、音楽。
- ・着付け、アールグェーダ、海外旅行など。
- ・ボランティア活動や地元地域活動への参加。
- ・子供の成長が仕事に対するモチベーションそのもの。
- ・神社仏閣を巡り、まずは西国三十三の所から始めている。
- ・コーヒーをいれ、読書をする時間が最高の充実時間。
- ・忙しないのでこれを見つけた。

労働時間削減のために自身が取り組んでいること

- ・部下が帰宅しやすいよう定時退社。
- ・書類のペーパーレス化。
- ・仕事に優先順位をつける。其期限を把握し計画を立てる。
- ・残業データの削減。
- ・資料やデータはすぐに取り出せるよう整理する。
- ・テレワークの活用。
- ・グダグダと会社に長居せず、区切りのよいタイミングでスッパリ帰宅。
- ・Web会議の促進。
- ・抱えている業務が多いと感じた際は上司に業務分担ができないか相談。

これがあるから仕事をがんばれる

- ・当社の仕事が行われていく、地図に残るから。
- ・家方家を持ち、守るものがあること。
- ・将来の目標を立てる。
- ・家方家、周りの人の支えがあること。
- ・同僚、部下と仕事を無事に完了した時の達成感。
- ・社会への貢献を実感できること。
- ・社員と会社の「Win-Win」な関係性。



内閣府のカエルジャパンキャンペーンに参加しています。

女性の活躍推進

当社は、長らく男性が中心であった建設業界においても、男女の区別なく女性がその希望に応じて能力を発揮し、生き生きと活躍できる職場環境づくりをめざしています。当社で働く女性社員の業務と活躍の状況を把握し、職場における課題を抽出・対応して女性社員の活躍を応援しています。また、働きやすい職場づくりは性別を問わず、誰もが仕事と暮らしのバランスを取り、

それぞれの能力を発揮しながら仕事ができることが望ましいと考えています。女性社員の積極的採用、育成を行うとともに、ライフワークバランスの実現をめざし、育児・介護と仕事の両立を支援する制度の充実などを通じて、より一層誰もが生き生きと働き活躍できる職場づくりに取り組んでいます。



社員の声 女性の活躍の場も広がっています

2012年、AUV「Deep1」の導入・立ち上げの時期に入社し今年で10年目になります。AUVに続き海底着座式掘削機「Unicorn-1」の運用開始にも携わり、以降、水中調査機器の後方支援を主な業務としています。未だ女性が少ない業界ですが、前職も含め20年余り、事務所の外の仕事をさせてくれる会社と私を受け入れてくれる現場の環境に身を置く幸運に恵まれ、広く浅く経験してきたことが今の仕事に役立っています。組織の規模や編成が変わる中、今後はあらためて自分の業務範囲を見渡し、足りない能力の強化・習得に意識的に努めることが必要だと考えています。

現在も調査の現場に従事しております。関係者全員が寝食をとると

する船上生活は会社の枠を超えた一体感を生み出してくれる一方で、時としてオン・オフの切り替えを難しくもします。加えて最近ではコロナ感染予防のため寄港中も上陸して息抜きすることができませんが、直近の航海では同僚に感化されて釣りに挑戦し、船上ならではの余暇の楽しみを得ました。現場の実務を学ぶだけでなく、人それぞれ仕事モードのスイッチ入り切りやストレス対処の仕方、共同生活のマナーなど、いろいろなヒントが転がっているのが乗船業務のおもしろいところだと思います。



東京支社 海洋開発部 課長 大辻 由希

人材育成



当社は、「人を育てる」「技術を磨き、繋ぐ」「幸福な会社にする」をビジョンに掲げ、人材(財)育成は企業の持続的かつ長期的発展のための重要課題として取り組んでいます。社員一人ひとりの向上心と成長が会社全体の成長に寄与し、そして社会への貢献にもつながる重要な基盤であるとの認識のもと、業務に関わる推奨資格の取得に際しては、所定の条件を満たすことでその取得にかかる受験料や登録費用、講習会費用、交通費などの全額

を支援する制度を設け、取得者に対しては、資格手当やお祝い金などを支給して、社員の能力向上とモチベーション向上を積極的に応援しています。

社員がやりがいや働きがいを感じ、自己の成長を通じて会社の発展に貢献し、より良い社会の実現に向けて挑戦を続けられる環境を整えてサポートしています。

社内研修 対象期間：2020年4月～2021年3月

■ 集合研修(階層役識別)

名称	回数	参加人数	研修内容
新入社員研修	1回	10名	ビジネスマナー、社会人の基礎知識、キャリアデザイン
若手社員研修(入社3～4年)	2回	11名	ビジネスコミュニケーション、キャリアプラン、案件書類演習ワーク
新任リーダー研修(主任)	1回	7名	コミュニケーション基礎、業務改善の方法/知識
中堅社員研修(課長職クラス)	2回	19名	マネジメント基礎、面接演習、人材育成の手法
管理職研修	4回	35名	部署における目標管理/目標設定、アンガーマネジメント、面接演習、コーチング基礎/実践

■ 実務研修(技術計算/計画)

名称	回数	参加人数	研修内容
吊上げ計算研修	7回	26名	コミュニケーション基礎、業務改善の方法/知識

■ 特別教育

名称	参加人数	研修内容
研削といしの取替え等業務(自由研削用といし)	16名	安衛法第59条第3号に基づく研削といしの取替え時など作業特別教育
クレーン運転の業務	19名	労安則第36条第15号に基づくクレーン運転の業務特別教育
第二種酸素欠乏危険作業	19名	酸素欠乏症等防止規則第12条に基づく酸素欠乏危険作業特別教育
電気取扱業務(低圧)	20名	労安則第36条第4号に基づく低圧電気取扱作業特別教育
巻上げ機の運転の業務	19(5)名	労安則第36条第11号に基づく巻上げ機の運転作業特別教育
足場の組立等の業務	19名	安衛則第36条第39号に基づく足場の組立などの業務特別教育
フルハーネス型安全带使用作業	45(19)名	労安衛則第36条第41号に基づくフルハーネス型安全带使用作業特別教育
アーク溶接等の業務	4名	労安衛則第36条第3号に基づくアーク溶接等の作業特別教育
潜水作業への送気の調節を行うためのバルブ又はコックの操作の業務	13名	高圧則第11条に基づく潜水作業への送気の調節を行うためのバルブ又はコックを操作する業務特別教育
再圧室を操作する業務	13名	高圧則第11条に基づく再圧室を操作する業務特別教育

※()内は協力会社参加人数

■ 資格保有者リスト 2021年3月31日現在

資格名	保有者数
技術士(建設)	2名
1級土木施工管理技士	54名
2級土木施工管理技士	29名
登録海上起重基幹技能者	40名
海上起重管理技士	92名
第1種・第2種電気工事士	4名
鋼橋架設等作業主任者	50名
コンクリート橋架設等作業主任者	16名
測量士	4名
危険物取扱者(甲・乙・丙種)	52名
防錆管理士	17名
海技士(航海)	29名
海技士(機関)	23名
海技士(通信士)	1名
潜水士	81名
移動式クレーン運転士	103名
第1種酸素欠乏危険作業主任者	2名
第2種酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	192名
高圧ガス製造保安責任者	12名
足場の組立て等作業主任者	94名

コーポレート・ガバナンス



ガバナンス

すべてのステークホルダーの信頼に向けて、経営の透明性と健全性を確保し、経営の効率性を向上させ、かつ事業活動から生じるリスクをコントロールすることが重要と考え、コーポレート・ガバナンスに力を入れています。そのため、経営監督機関としての取締役会の他、内部監査部門、及び独立監査人による監査を

実施しています。監査役は取締役会などの経営執行における重要な会議に出席し、取締役会および執行機能の監査を行います。企業活動の根幹であるコンプライアンスの強化に向けては、CSR・コンプライアンス体制の経営上の組織・しくみを整備し、必要な施策を実施しています。

内部統制

企業価値を継続的に高めていくためには、内部統制機能を充実してリスク管理を行っていくことが企業経営にとって不可欠であるとの認識のもと、経営の健全性ならびに透明性の向上をめざして

経営体制の整備などを実施しています。不祥事やリスクに対しては、社内窓口とあわせ外部相談ダイヤル(明治安田生命)、及び社会保険労務士に委託し広く相談しやすい環境を整えています。

2020年度の違反事例

2020年度における重大な法令違反はゼロ件でした。

BCP(事業継続計画)

大規模自然災害や危険な災害リスクに対し、社員及びその家族、顧客、地域住民の安全確保と二次災害の防止に努め、事業の継続と早期復旧を図るため、BCP(事業継続計画)を策定し、各拠点・船

舶において定期的な訓練を実施しています。また、自治体などとの災害時応援協定を結び、人命救助や応急対策業務、救援物資の輸送の提供などを行います。

九州支店 地震・津波訓練

年に1回 南海トラフ地震・津波を想定し、情報収集や総員退船(陸上避難)、避難用品の確認など、いつ起こるかわからない災害に対して訓練を実施しています。

中国支社 テロ対策保安訓練

船舶に不審者が侵入した場合を想定して、発見から不審者への対応の仕方などの訓練を実施しています。

社員の声 会社からのサポートを受け1回で資格取得に成功

2級土木施工管理技士受験時の失敗を活かし、1級土木施工管理技士受験の際には半年前から勉強しました。

入社してからは、土木関係の仕事に従事することが多く、経験した鉄筋・型枠・コンクリート・安全などの分野については知識もあり、内容を理解することは容易でしたが、それ以外の分野については初めて聞く用語や内容であり、なかなか覚えることができなかったため、写真や図、インターネットなどの視覚からイメージして理解するようにしました。

日々の仕事をこなしながらの勉強はとても大変でしたが、会社からのサポートもあり、無事1回で取得することができました。

今後も新たな資格取得に挑戦し、仕事に活かしていけるようがんばってまいります。



四国営業所 課長代理 城石 誠



COVID-19への取り組み

新型コロナウイルス感染症への対応として、3密の回避、飛沫飛散抑制、消毒や手洗い、ビルや事業エリアへの入場者の体温測定、定期的な換気などの基本的な措置と合わせ、緊急事態宣言発出以降、出勤率は(政府及び都道府県などの指導に従い)30%~50%とし、在宅勤務、時差出勤、マイカー通勤などを導入し、それに伴う環境整備を行いました。業務面では会議体(Web会議



を除く)の自粛、都道府県をまたぐ出張の原則禁止、接待での会食自粛などの一時的措置をとりました。

少しでも従業員の感染リスクを減らす取り組みを行い、引き続き状況に応じた対策を実施し、現場を止めることなく、また他者への感染に至らぬよう事業の継続を図っています。

主な取り組み

- テレワークの推奨
- 出張案件の精査
- ネットワーク回線設備の強化
- オンライン会議ツールの導入(Webex / Microsoft Teams)
- パーティション設置・消毒液・うがい薬の配置
- 時差勤務制度の導入
- 全職員のPCをノート型に変更
- クラウドサーバーの導入
- マイカー通勤の許可(必要な交通費の全額補助)
- モバイルWi-Fiの増設
- セキュリティソフトの導入
- 押印見直し(電子申請化の促進)



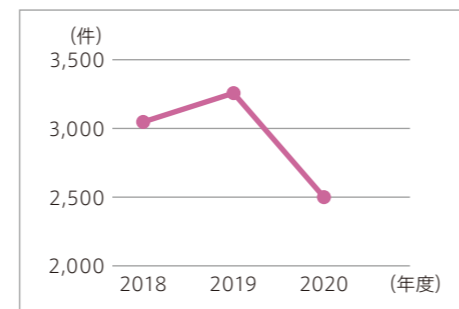
パーティション設置



手洗いの励行とうがい薬の常設



オンライン会議の推奨



出張回数推移(全社)

AUV運航リモートサポートネットワークの構築

コロナ禍による外国人の入国制限下、通信設備の追加によって、全世界からAUV運航オペレーションへの参加を可能にしました。

⇒P14に関連記事

CSR推進室より

「CSRレポート2021」をご覧ください、誠にありがとうございます。

ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールとして本レポートを作成いたしました。また、本レポートは当社従業員のCSR活動への認識を共有するツールでもあります。特に、本年は創業から社会とともに歩んでまいりました111年という歴史を再認識し、先人たちの意志を受け継ぎ、2030年の未来に実現したい姿に向けて新たなスタートを始動するという重要な位置づけの内容となっています。当社の社会での存在意義を明確にし、社会課題の解決と多様な価値創造を通じて持続的に成長する企業であり続けるための活動をご紹介しました。

より多くの皆様に分かりやすくご理解いただけるよう心がけて



編集いたしました。海を舞台に事業活動を行う当社の専門性により、一般には馴染みのない内容や用語がある場合があります。できるだけ写真や図、注釈などを用いて説明しておりますが、ご不明な点などあればご遠慮なくお問い合わせください。

また、本レポートについての忌憚ないご感想やご意見をお寄せいただければ幸いです。

尚、新型コロナウイルスの感染拡大により、地域社会との交流などCSR活動として自粛せざるを得ない活動もありました。この場をお借りしてお詫びとご理解をお願いいたします。

CSR推進室

先人への感謝とその意志を受け継いで

2020年度(創業~2021年7月20日にご逝去された方)の物故者追悼法要が当社創立記念日の令和3年7月21日(水)京都市東山区の大谷本廟にて執り行われ、山本代表取締役社長、三崎取締役相談役他数名が出席し、故人のご冥福をお祈りしました。

当社創業以来の物故者数は、111柱となります。

当社は、毎年の創立記念日に物故者追悼法要を行い、ご遺族に対しご逝去の日から25年間お供え(線香料)を欠かさずお送りして感謝の気持ちを表しています。



表紙やレポート内のイラストは、1973年当時の会社案内に使用されたイラストを編集して使用しています。

左のイラストはSDC※1付DDC※2潜水装置(水中エレベーター付減圧タンク)というもので、人が深海に行き学術的な観測、研究、あるいは海中作業のために、人間が海中に長期間滞在できるようにする装置です。今から50年も前の1971年に科学技術庁が実施した海中居住実験「シートピア計画」や、当社の行った旧海軍戦艦「陸奥」の引き揚げ、本州四国連絡橋の架設などでも活躍しました。「シートピア計画」には、当社海底実験基地「アクアノート」に当社からも4名が参加し、水深30mの海底で5日間実際に生活を行いました。



※1 SDC Submersible Decompression Chamber
※2 DDC Deck Decompression Chamber

