

113

since 1910

FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

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1号 辰巳商会ビル

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、海洋開発関連事業および海洋資源調査
海難船舶および貨物の調査、救助、撤去、曳航
海洋汚染防除
海上運送事業および重量物品の荷役、輸送
建設工事の企画、設計、積算および施工
建設機械、船用機器の貸渡ならびに売買
船舶・鉄構等建造物の解体ならびに売買
損害保険代理業務
一般廃棄物および産業廃棄物の収集ならびに運搬業務
船舶代理店業務
農産物の生産、水産物の採捕、加工ならびに販売
前記各号に付帯関連する一切の事業

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



この印刷物は環境に配慮した植物性インキで、FSC®認証紙にカーボンゼロプリント工場です印刷されています。



CSR Report 2023

Corporate Social Responsibility Report



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



113

since 1910

FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

INDEX	1
トップメッセージ	2
社是・経営理念・ビジョン	3
深田サルベージ建設のCSR	4
深田サルベージ建設の価値創造の歴史	5
2030年に向けた中長期計画	7
事業紹介	9
「持続可能な社会」を実現するために	11
当社が認識する6つの社会課題	12
深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献	13
社会課題の解決に向けて	15
社内表彰制度	23
新技術のご紹介	25
座談会	27
有識者対談	29
女性社員座談会	33
働き方改革とライフワークバランスの実現	35
安全環境活動	37
人材育成	39
コーポレート・ガバナンス	40
社会との絆	41
財務・非財務ハイライト	43
新役員体制	45
CSR/SDGsの浸透に向けて	46
CSRレポート編集後記	46

報告対象期間は、原則として決算期(2022年4月~2023年3月)ですが、一部暦年(2022年1月~12月)および、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

当社は、明治43(1910)年の創業以来、「海」から「社会課題」に対峙し総合海事企業として成長してまいりました。この113年の歴史の中、幾多の困難なサルベージを成し遂げ、本州四国連絡橋をはじめとする長大橋架橋工事や国内外の海底沈埋トンネル築造工事、海底石油生産システム研究開発実験、マンガン団塊採取など先駆的な大型海洋プロジェクトや海洋開発事業などに数多く参画し、人々にとって安心・安全で快適な社会の実現と発展に向けて取り組んでまいりました。

いま世界は人類の発展の一方、気候変動、資源の枯渇、自然環境や生態系の破壊、人口の増加、貧困や飢餓、国家間の紛争などの直面する様々な課題が相互に関連しながら深刻化する現状があります。そして、これらの問題を解決するために、国連はSDGs(持続可能な開発目標)を定め、人類の「発展」と「持続可能性」の両立をめぐる課題解決に向け、革新的な技術や先端材料の創出を通じて17の目標に取り組み2030年までに達成することとしました。我が国においては、自然災害の激甚化、人口減少と高齢化社会、社会資本の老朽化などの社会課題が大きくクローズアップされ、企業活動においてもサステナブルな視点を欠かすことはできません。

当社は、2021(令和3)年に、SDGsの最終年となる2030年に向けた中長期計画を策定しました。この計画は、持続可能な社会の実現をめざすグローバルな共通目標であるSDGsに対して、当社も事業を通じて貢献することを示しています。当社が従来の主たる事業とするサルベージや長大橋架橋工事、港湾インフラの整備などに加え、再生エネルギーとして期待される洋上風力発電設備の建設や新たな資源としてのメタンハイドレート、熱水鉱床などの海底資源の調査事業などのサステナブルな目標の追及に対して、これまで培った技術と経験に新たな技術開発と最新設備への積極的な投資を行い貢献してまいります。

そして、この中長期的目標の実現の主体は「人材」であることは言うまでもありません。国内建設業界における人材不足の中、

人材の確保、培ってきた技術の伝承と育成、働き方改革の推進、女性の活躍推進やダイバーシティの推進は、当社の企業価値と競争力に直結する最重要課題のひとつであり、より働きやすい環境づくりとレジリエントな組織の構築に力を注いでいます。社員一人ひとりがEQ[®]を高め、多様な人材が活躍する社内環境下でこそ新たな発想が生まれ、当社の未来への挑戦が続けられると考えています。

本レポートでは、社会全体の課題に向き合い、当社経営理念である「海と人の未来のために」を実現するための取り組みと挑戦について発信しています。ステークホルダーの皆様へ当社理念の実現に向けた歩みをご理解いただければと考えています。

これからも、かけがえのない「海」の環境を守りながら、その舞台で「持続可能な社会の実現」に向けて社会課題の解決に取り組み、社会の期待と要請に応え、「社会に必要とされる会社」として一意専心に未来に向けて成長と挑戦を続けてまいります。ステークホルダーの皆様には変わらぬご支援をいただきますようお願い申し上げます。

※EQ(Emotional Intelligence Quotient)とは、「心の知能指数」を測る指標のこと。感情をコントロールして応用できる能力をめざし、ビジネスシーンにおける対人関係、対人能力を良好に発展させる基礎能力とされています。

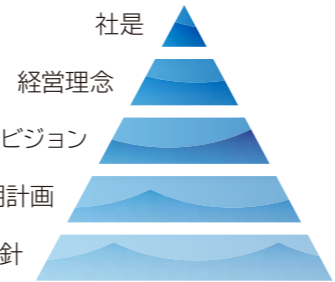


代表取締役社長 山本 寿生

社是・経営理念・ビジョン

社是 company policy 経営理念 management philosophy ビジョン vision

- 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、社員の福利厚生充実
- 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。
- 人を育てる
 - 技術を磨き、繋ぐ
 - 幸福な会社にする



行動指針

P.7~8 2030年に向けた中長期計画

2022年4月「深田サルベージ建設行動指針」を定めました。法令と社内規則を遵守するとともに、本指針を行動の羅針盤として全ての役員・従業員が次の通り行動します。

私たちは社会からの信頼に対し「誠実に行動」します。

- 法令遵守 いかなる利益の追求よりも、法令・ルールの遵守を優先し、高い倫理観をもって企業活動を行います。
- ハラスメント・差別の禁止 性別・人種・国籍・年齢・宗教・障害などに基づく一切のハラスメントや差別を容認しません。
- 反社会的勢力への対応 社会秩序を乱し脅威を与える勢力に対し、断固たる行動をとり、一切の関係を遮断します。
- 公正・公平 公正・公平な競争・取引を徹底します。
- 透明性 良い情報、悪い情報の区別なく、スピーディーに正しく報告します。
- 情報の管理 お客様やお取引先からお預かりした情報資産や個人情報大切に扱い、不正な開示や使用を行いません。

私たちは「人と社会を大切に」します。

- 安全第一 安全はすべてに優先することを、心に刻んで行動します。
- 地球環境への貢献 きれいな海を守り、限りある資源を大切に持続可能な社会を次世代に繋げます。
- お客様の満足 常に技術の開発に努め、顧客満足と品質第一に最良のサービスを提供します。
- 地域への貢献 良き企業市民として積極的に地域社会との交流や社会貢献活動に取り組みます。
- 健康増進 健康増進と活気ある働きやすい職場づくりに取り組みます。
- 多様性の尊重 互いの人格や多様な個性や考えを認め合い尊重します。

私たちは「プロフェッショナルとしての誇りをもって挑戦」し続けます。

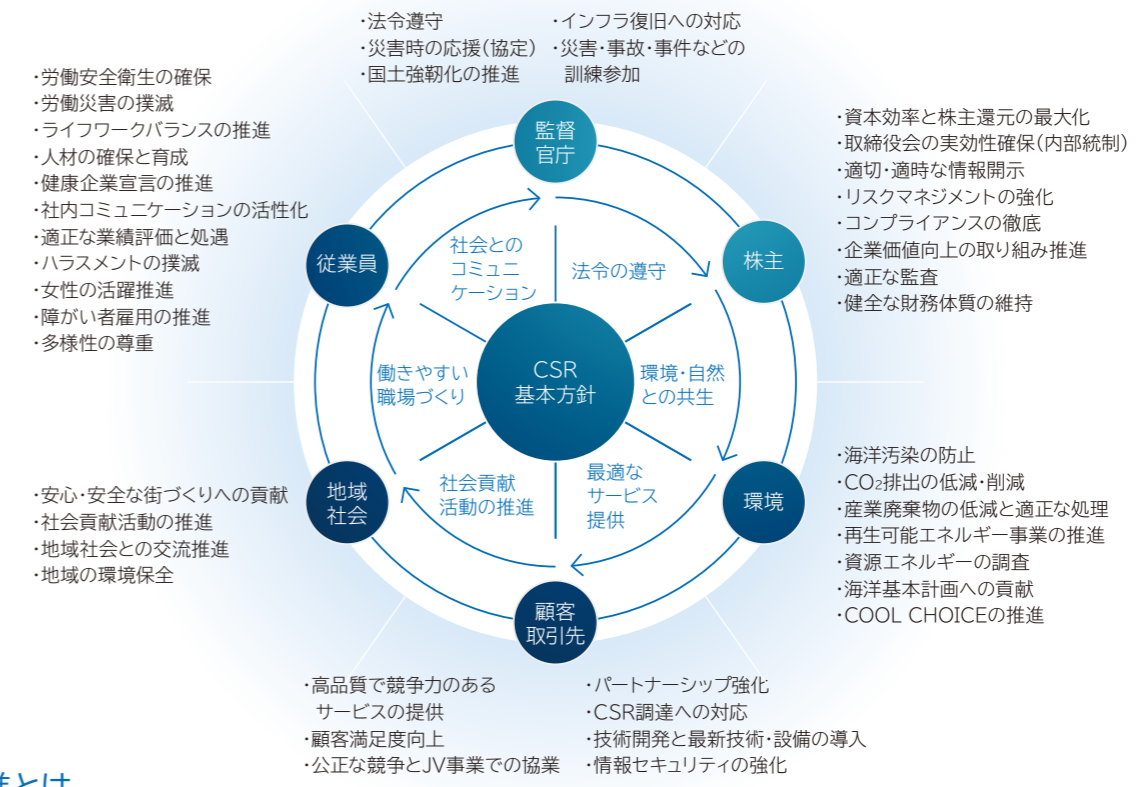
- チャレンジ精神 自らの可能性を信じ、失敗を恐れず、果敢な挑戦をします。
- 創造性 感性を豊かにし、新たな価値を創造します。
- 三現主義 現場、現物、現実を自分の目で見て確かめて、原理、原則で問題を明確化します。
- 自己研鑽 現状に満足することなく、常に学び、自らを磨き成長させます。
- 技術伝承 培った経験や技術を伝承し、次世代の人材育成に努めます。
- One-team 互いに支えあい、力を引き出しあうことでチームとして成長します。
- 時間の管理 時間の使い方を常に考え、時間を大切にします。

深田サルベージ建設のCSR

「持続可能な社会の実現」に向け、CSR活動を事業活動そのものと位置づけて社会課題の解決に向けて取り組んでいます。そして、その実現を可能とする事業基盤の強化と社会の一員として求められる要請に対して責任を果たし、「社会に必要とされる会社」としてあり続けていきたいと考えています。

CSR基本方針とミッション

- 当社は、CSR活動における基本方針として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、良き企業市民として、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、様々なステークホルダーとより良い信頼関係を構築し、社会と当社の持続可能な発展を追求することをいいます。

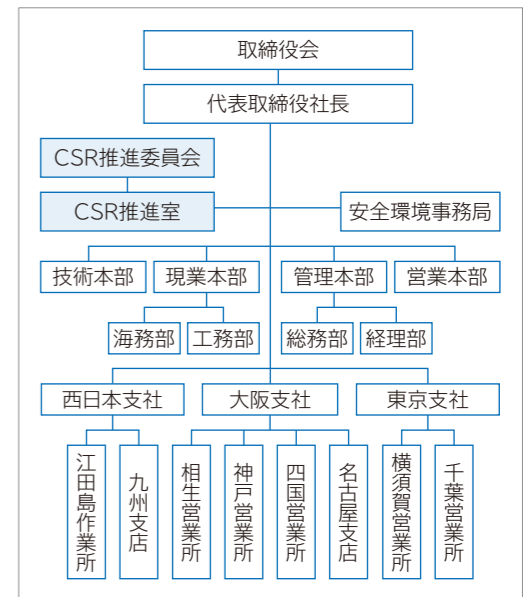
CSR推進体制

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推進委員長の指名する副委員長と各役員を中心とする推進委員により構成するCSR推進委員会を最高機関として推進しています。

CSR課題の決定プロセス

CSR課題(マテリアリティ)は、CSR推進委員会にて年度毎に議論され決定されます。2030年に向けた中長期計画のKGI※に対し、変化する社会からの要請を反映して策定されます。

※KGI(Key Goal Indicator):「重要目標達成指標」と呼び、企業のめざす最終的な定量目標(=数値目標)のこと



会社組織図

深田サルベージ建設の価値創造の歴史

1910年に創業した当社は、113年の歴史とともに技術と経験を培い安心・安全な社会の構築と社会課題の解決に取り組んでまいりました。これからも、持続可能な社会の実現に向け、社会の一員として求められる要請に対して責任を果たし、「社会に必要とされる会社」としてあり続けていきたいと考えています。

詳しくは、ホームページの「実績・沿革」をご参照ください。



113
since 1910
FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

1910— 1910	1945— 1949	1970—	1985— 1988	2000— 2010	—2030 2030
<p>深田海事工業所の創業</p> <p>1910(明治43)年7月、潜水士だった深田和郎が総勢5名で本店を興し深田海事工業所を創業し、主に日露戦争で沈んだ旅順港周辺の沈没船引き揚げや解撤を請け負ったことにはじまり、いまから113年前の夏でした。日露戦争後の復興景気を追い風に、創業から10年、20年と経るなかで、事業を拡大するとともに、サルベージ技術を磨き上げていきました。のちに、「技術の深田」と呼ばれるように、明治末から大正、昭和にかけて和郎たちが様々な経験を積み上げて築いたものといえます。</p>  <p>創業者 深田和郎</p>  <p>1905年(明治38年)日露戦争後、佐世保港内で沈没した戦艦三笠を引き揚げのために全国から集まった潜水工。(深田和郎も参加)</p>	<p>深田サルベージ(株)の設立 海洋工事業の拡大</p> <p>太平洋戦争後の1949(昭和24)年7月、旅順を拠点に活動していた深田和郎は戦争ですべてを失い、日本に戻り深田サルベージ(株)を設立しました。設立後は瀬戸内海を中心に戦時中に沈んだ船舶の引き揚げをしばらくは行っていたが、戦争によって破壊された護岸の改修や建設、架橋の修復、灯台の設置などに参入し、1960年代に入ると高度成長期を迎え、港湾増築や架橋などの工事が一気に拡大し、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て、これに伴った積極経営を進めていきました。</p>  <p>設立当初のメンバー 下段中央が社長深田和郎</p>  <p>1963年(昭和38年) 羽田モノレール工事</p>  <p>1966年(昭和41年) 航空機墜落事故機体回収</p>	<p>拡大から苦難の時代</p> <p>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に巨費を投入しました。そこに、1973(昭和48)年10月、第4次中東戦争が勃発し、日本列島をオイルショックが直撃しました。政府は総需要抑制政策を行い、物価上昇を抑えにかかりましたが、産業界には不況の波が押し寄せることになりました。結果、本四事業の凍結や金融引き締めにより当社に大きな危機が訪れます。</p>  <p>1973年(昭和48年) 第1次オイルショックを伝える毎日新聞</p> <p>危機を乗り越えて</p> <p>当社の経営再建に、海運・倉庫業大手の辰巳商會が「人は出すが資金は出さない」ことを条件に引き受けた結果、大口債権者である三井物産、三井造船、石川島播磨重工業、トーメンの4社も支援を決め、新生深田サルベージはスタートしました。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の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きました。1975(昭和50)年になると本四事業の凍結が一部解除され、その後は配船調整に苦慮するほどの多忙な日々がやってきました。</p>	<p>深田サルベージ建設(株)誕生</p> <p>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た。低金利政策や公共事業の拡大により日本はいわゆるバブル景気に突入しました。これにより、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きました。そのため、1988(昭和63)年、鉄構土木工事の受注を一層促進するために、社名を「深田サルベージ建設(株)」としました。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ルートの建設などでより売り上げは急速に伸びていきました。そんな中、1995(平成7)年、阪神・淡路大震災が発生し、被災した橋梁や港湾施設、護岸などの復旧工事に取り組み、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りました。</p>  <p>1985年(昭和60年)関西国際空港建設工事着工</p>  <p>1995年(平成7年)阪神淡路大震災 復旧・復興工事</p>	<p>創業100年 積み上げた実績と技術力の結実</p> <p>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ました。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1988(平成20)年からの20年間で公共事業の発注量は半分以下となりました。そのような情勢にあって、当社の売り上げが半減しなかったのは、本四事業で実証した技術力を生かし、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を有していたからに他なりません。このような環境下、2011(平成23)年3月に東日本大震災が発生しました。この未曾有の災害への救援や復興支援は、再び当社の企業使命を想起させ、社をあげて取り組みました。一方、新たな事業分野への挑戦がスタートしました。海洋資源の調査・開発と洋上風力発電への取り組みです。</p>  <p>2000年(平成12年) 夢舞大橋(浮体式旋回可動橋)曳航・係留架設工事</p>  <p>2011年(平成23年) 東日本大震災 救援・復興支援工事</p>	<p>「持続可能な社会」の 実現に向けて</p> <p>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ト、海底熱水鉱床などの資源調査に対応すべく船舶・設備の投資を行って、国内民間企業としては先駆的な位置を占めて多くの実績をあげてきました。</p> <p>2010年に導入したROV「はくよう3000」を皮切りに、3000m級AUV「Deep1」、また3000m級海底着座式ローリング機「Unicorn-1」を導入・運用してきました。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、「日本近海でのMH掘削調査」を皮切りに、JOGMECによる「海底熱水鉱床採掘・揚鉤パイロット試験」では揚鉤母船として起用され、水深約1,600mの海底から連続的な揚鉤に世界で初めて成功しました。</p> <p>2020(令和2)年には、24,000t積半潜水式台船「オーシャンシールII」、2021(令和3)年には、6500t積デッキバージ「深令6500」も加わりました。そして、2023(令和5)年には、世の中の大きな注目を集める洋上風力発電に特化した清水建設株式会社様のSEP船「BLUE WIND」の運航管理業務を開始しました。</p> <p>当社はこれからも長い歴史で培われてきた技術と経験に最先端の設備と機材で「海」を舞台に社会課題に取り組みます。創業120年となる2030年に向けた中長期計画を策定し、新たな挑戦を続けていきます。</p>

- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記

2030年に向けた中長期計画

Towards our future in 2030(2021-2030)

社会課題を解決し持続可能な社会の構築に必要とされる会社であり続ける

2030年の当社の「あるべき姿・ありたい姿」を、これまでの延長線ではなくバックキャストして描きました。2021年に策定したこの中長期計画では、当社が認識する社会課題の解決に対し、7つの基本戦略を定めその実現に向けてレジリエンスの向上を行い取り組んでいます。

As-is

社会課題の認識

気候変動による自然災害の激甚化

- 9 気候変動による自然災害の激甚化
- 13 気候変動による自然災害の激甚化

海洋事故・遭難

- 16 船舶と沿岸を結ぶ海上交通の安全確保
- 17 パートナリシップで目標を達成しよう

資源エネルギーの枯渇と地球温暖化

- 7 エネルギーを効率的に利用しよう
- 9 気候変動による自然災害の激甚化
- 11 気候変動による自然災害の激甚化

海洋汚染

- 13 気候変動による自然災害の激甚化
- 14 気候変動による自然災害の激甚化

人口減少・高齢化社会

- 5 ジンダリティ平等を推進しよう
- 8 働きがいも健康増進も実現しよう

社会資本の老朽化

- 9 気候変動による自然災害の激甚化
- 11 気候変動による自然災害の激甚化
- 17 パートナリシップで目標を達成しよう

Backcasting

To-be

中長期計画

海と人の未来のために

For the future of the sea and people
持続可能な社会、安心・安全な社会の実現

海と人の未来のために
For the future of the sea and people
持続可能な社会、安心・安全な社会の実現

企業価値の向上

社会的価値向上(非財務) 経済的価値向上(財務)

レジリエンスの向上

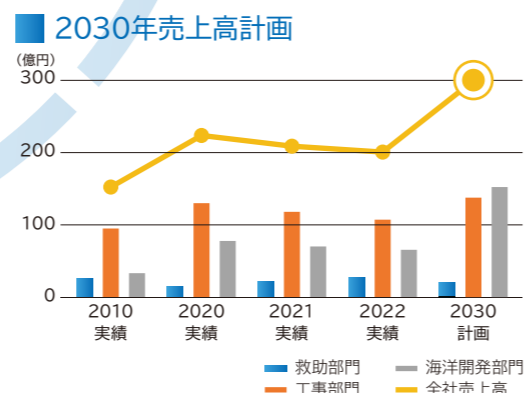
社会課題の解決に積極的に貢献する6つの事業活動

サルベージ事業	鉄構工事事業	海洋土木事業
洋上風力関連事業	海洋開発事業	輸送・曳航事業

事業活動を持続可能にする経済性基盤

事業活動を持続可能にする4つの社会性基盤

人 担い手の確保 働き方改革 人材育成 労働災害の撲滅	技 技術開発 技術伝承 技能伝承 新規技術導入	守 ガバナンス 法令 情報 環境 健康 BCP	共 地域社会 お客さま 監督官庁 パートナー会社
--	--	--	---



- #### 基本戦略
- 社会課題を解決し持続可能な社会の構築に必要とされる会社であり続ける
- STRATEGY
- 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
 - 07 CSR推進の強化
- ※ 17 パートナリシップで目標を達成しよう
- ※ パートナリシップ構築宣言
- ※ 当社は、内閣府・中小企業庁などが推進する「パートナーシップ構築宣言」を行い専用サイトに登録・公表しています。

2022年度の概況

2022年度の国内経済は、新型コロナウイルス感染症の影響が依然続いたものの、各種感染症対策や行動制限の緩和により、社会経済活動の正常化が進み、緩やかな持ち直しの動きが見られました。一方で、ウクライナ情勢の長期化による資源価格や原材料価格の高騰に加え、欧米の金利政策などにより一時1ドル150円台となる約32年ぶりの円安になったことによる物価の上昇や未だ新型コロナウイルス感染症の感染再拡大が懸念される中、アフターコロナ期へ移行後の国内景気や企業収益、個人消費に与える影響については、引き続き予断を許さない状況になっています。

このような状況の中、当社の事業につきましては、サルベージ事業及び洋上風力関連事業が増収となったものの、一部大型工事が未成工事となった他、海洋開発部門が減収となり、当事業年度の売上高は200億円(前期比3.2%減)、経常利益は17.6億円(前期比4.9%減)を計上するに至りました。

部門別では、救助部門は前期比30.2%増、工事部門では前期比7.7%減、海洋開発部門では前期比5.9%減となりましたが、海洋開発部門における洋上風力関連事業が伸長し、新成長ドライバーとして2030年に向けた中長期計画の実現に向けて進ん

でいます。

今後の見通しにつきましては、洋上風力発電の地盤調査に加え、次期フェーズである建設関連工事の受注を推し進めるとともに、サルベージ事業および海洋土木事業の大型プロジェクト工事の施工を、既存設備の見直しも含めて、積極的な事業運営をしてまいります。

2023年9月





Illustrated by Aihara Kaori

事業紹介

工事実績については、こちらをご参照ください。→



A. 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。

B. 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^{※1}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。

C. 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)^{※2}、PS検層^{※3}といった測定や土・岩盤などの試料採取も行います。

D. 深海資源開発

「海洋基本計画」や「海洋エネルギー・鉱物資源開発計画」に基づく政策として、我が国が権益を有するEEZ内外の海底熱水鉱床、コバルトリッチクラスト、マンガン団塊などの海底鉱物資源、非在来型エネルギー資源であるメタンハイドレートを深海ロボットAUV・ROVなどを用いて調査します。

E. 鉱物資源コアリング・地盤調査

水深3,000mまで潜航可能な海底着座型ドリルロボットを用い、海底熱水鉱床のコアサンプル採取や、脚を替えてCPT(コーン貫入試験)ツールによる洋上風力地盤調査にも活躍します。

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関連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. 海底精密地形調査

海底3,000mまで潜航可能かつ様々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。

H. 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。

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 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
 ※2 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
 ※3 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波速度を求めるとの調査方法
 ※4 O&M Operation & Maintenanceの略で、設備の設置後にその運用と保守を行うこと

事業拠点



社会課題の解決に積極的に貢献する当社の事業活動

サルベージ事業

国内外を問わず座礁・沈没した船舶の救助や積荷の回収を行い社会に貢献します。流出した油などを回収し海洋環境を守ります。

鉄構工事事業

橋梁・揚重機などの大型構造物・重量物輸送や設置などを行い社会インフラ整備に貢献します。

海洋土木事業

津波や高潮に備えた護岸整備や海底トンネルの沈埋函輸送や据付を行い、インフラ整備や防災で社会に貢献します。

洋上風力関連事業

風車本体・基礎構造物の輸送や設置工事からO&Mまでを行い、再生可能エネルギーの普及で社会に貢献します。

海洋開発事業

海洋基本計画などの政策やプロジェクトに基づき、エネルギー資源開発や海底精密地形調査などに最新技術と装備で社会に貢献します。

輸送・曳航事業

デッキバジでの重量物や特殊浮体構造物のウェット輸送を国内外で行います。

- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記


「持続可能な社会」を実現するために

社会基盤に対する
リスクに立ち向かいます

私たちにしかできない未来を創る


深田サルベージ建設は、「海と人の未来のために」を経営理念とし、その時代の社会が要請する課題に真摯に向き合い、113年の長きにわたりその歴史を刻んでまいりました。当社は、これからも真に「社会に必要とされる企業」であり続けるために、当社の視点から6つの社会課題を特定し、安心・安全なより良い社会の実現に向けて取り組んでいきます。

当社が認識する6つの社会課題

01  例) ・高潮被害 ・集中豪雨や巨大台風など自然災害の増加と激甚化
・海洋事故/遭難の増加


気候変動による自然災害の激甚化

社会課題への
貢献方針 災害に対して、インフラの復旧工事を優先して行います。
防災・減災となる社会インフラの構築を行い社会に貢献します。

02  例) ・世界でも有数の海難発生海域 ・船舶の老朽化 ・漁業の遠洋化
・マリナーの事故/遭難の増加


海洋事故・遭難

社会課題への
貢献方針 国内外を問わず座礁・沈没した船舶の救助や積荷の回収を行い社会に貢献します。
流出した油などを回収し海洋環境を守ります。

03  例) ・電力不足 ・資源エネルギーの高騰 ・沿岸の海面水位上昇
・海水温の上昇で生態系の変化 ・熱中症・皮膚がんなど健康被害の増加
・砂浜の消滅 ・島嶼の沈下による領土の縮小


資源エネルギーの枯渇と地球温暖化による気候変動

社会課題への
貢献方針 深海域における海底資源調査などを通じて、我が国の海洋資源開発に貢献します。
風車本体・基礎構造物の輸送や設置工事からO&Mまでを行い、再生可能エネルギーの普及で社会に貢献します。

04  例) ・事故による油の流出 ・海洋酸性化の進行 ・海洋生物への影響・絶滅
・漁獲量の減少 ・砂浜の減少


海洋汚染

社会課題への
貢献方針 船舶事故での油回収や防除に努め、きれいな海を守ります。
ビーチクリーン活動などに参加し、環境問題への啓発活動を行います。

05  例) ・建設業離れのさらなる進行 ・経験不足による労働災害の増加
・技術伝承の阻害 ・生産性・品質の低下

人口減少・高齢化社会

社会課題への
貢献方針 技術の伝承や人材育成に努め、建設業に従事する人材の確保、育成を行います。
また、働き方改革や女性の活躍を推進し、働きやすい環境づくりに貢献して建設業を魅力あるものにしていくよう努めます。

06  例) ・防災・減災機能の不全や長期の機能停止 ・突発的な事故の増加
・潜在的な危険因子に対する点検・修繕の増加

社会資本の老朽化

社会課題への
貢献方針 橋梁・揚重機などの大型構造物・重量物輸送や設置などを行い
安心・安全・便利に暮らせる社会インフラ整備に貢献します。
津波や高潮に備えた護岸整備や海底トンネルの沈埋函輸送や据付を行い、
インフラ整備や防災で社会に貢献します。

深田サルベージ建設の ESGマテリアリティとSDGsへの貢献



当社は、「みなとSDGsパートナー登録制度」に登録しています。

「みなとSDGsパートナー登録制度」とは、国土交通省港湾局がSDGs達成に向けた取組を積極的に行う港湾関係企業などを「みなとSDGsパートナー」として登録し、その取組を広く周知することにより、SDGs達成のための取組を行う企業の増加を図るとともに、SDGs達成に向けた港湾関係企業などが果たす役割の重要性について広く国民に周知し、我が国港湾および港湾関係産業の魅力向上と将来にわたる持続的な発展に資することを目的とした制度。

	当社の取り組むべき課題	重要課題	2022年度の具体的な取り組み例	指標	目標	2022年度実績	関連するSDGs	関連ページ	
Environment 	環境保全	海洋汚染の防止	施工に伴う海洋汚染の防止	流出など事故件数	0件	0件		P12 P37-38	
			化学物質の適正管理	流出など事故件数	0件	0件			
			海洋事故での油流出事故対応	発生により対応	発生により対応	海難事故での防油対応5件			
		温室効果ガスの削減	CO ² 排出量の把握と削減検討	CO ² 削減量昨年比	削減率5%	削減率 9.1%			
			GTL燃料など代替燃料の調査	実効性の検証	現状可能性把握	一次調査終了			
			ハイブリッド車、EV自動車調査	CO ² 削減可能性調査	現状調査完了	調査終了			
	再生可能エネルギーの 海洋資源開発	再生可能エネルギー事業の推進	清水建設(株)様SEP船(BLUE WIND)運航開始	JMU呉にて引渡し後即座に運航開始	当社船員による習熟訓練開始	23年より運航開始		P19-20 P21-22	
			Poseidon-1の洋上風力専任化	地盤掘削リグの交換(Gaia-1へ)	リグ交換後CPT調査実施	23年2月九十九里沖調査実施			
		海洋資源開発の推進	海底鉱物資源調査事業への参画	日本のEEZにて国が推進する調査事業への貢献	海底熱水鉱床、CRC、メタハイ調査への参画	10件以上実施			
			きれいな海を未来へ	ビーチクリーンプロジェクトなどへの協賛、参加	協賛、参加件数	2件以上			3件
				生物多様性への取り組み	沖縄サンゴ再生への取り組み	サンゴ養殖施設への寄付			1件以上
			自然との共生	気候変動による 自然災害激甚化への取り組み	災害でのインフラ復旧の優先	自治体との応援協定			発生により対応
防災・減災インフラの構築	工事件数	3件以上			水門堰柱の耐震補強工事など3件				
社会資本の老朽化 安心・安全かつ 持続可能な社会基盤の構築	社会資本老朽化への取り組み	港湾インフラ整備、国土強靱化	工事件数	5件以上	新規ケーソン据付、港湾整備および橋梁架設など 23件				
		海洋事故・遭難への取り組み	海難事故・遭難への迅速な対応	発生により対応	10件以上	23件			
	施工品質の確保・向上と 顧客満足度の向上	顧客満足の追求	不適合施工発生件数	0件	0件				
			客先からの表彰・受賞など	1件以上	3件				
Social 	人口減少と高齢化社会 安全で生き生きとした 働きやすい職場づくり	人権とジェンダーへの取り組み	ダイバーシティの推進	女性役職者比率(主任以上/陸上職員)	10%以上	8.4%			
			新卒採用者女性比率(陸上職員)	15%以上	33%				
			男性の育休取得件数	2件以上	4件				
		安全の確保への取り組み	安全管理水準の維持・向上	物損事故発生件数	0件	0件			
				人身事故発生件数	0件	0件			
				油流出事故発生件数	0件	0件			
	人財確保と育成への取り組み	採用の推進と技術伝承	中間採用者数	5名以上	11名				
			技術講習受講延べ人数	200名以上	221名				
			障がい者雇用率	2.3%以上	1.12%				
	ライフワークバランス への取り組み	働き方改革の推進	有給休暇取得率向上	10%以上	△ 4.9%				
			短時間勤務制度利用者	2名以上	4名				
			一次/二次検診受診率	100%	100% / 48.4%				
社会との絆	地域社会とのコミュニケーション	社会への発信	メディアへの協力	2件以上	3件				
		関係官庁への協力	2件以上	2件					
	社会貢献活動	地域社会との共生	スポーツを応援	2件以上	3件				
		寄付・贈呈 他	2件以上	6件					
		Governance 	リスクマネジメント	リスクマネジメント強化	情報セキュリティ事故件数	0件	0件		
				BCP見直し	年度内	未完了			
安否訓練応答率	95%以上			87.3%					
ガバナンス	コンプライアンス	法令違反件数	0件	0件					
		ガイドブックの作成と配布	年度内/全役職員	完了(10月)/全役職員					
		ガイドブックの講習会開催	全拠点	全拠点(144名参加)					

- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記

社会課題の解決に向けて

海と人の未来のために

安全と環境保全を第一に 最前線で社会課題を解決

現業本部

専務取締役
現業本部長・全社総括安全衛生管理者
本澤 和光



私が統括する現業本部の「現業」とは、当社において実際の工事現場や作業船・基地で行う業務・労務全般の事を指します。当本部の組織は、事業全般に至る安全かつ確実な工事遂行を図るために保有船舶・設備・機器の保守管理を監督・指導する「工務部」と、船舶・設備・機器を実際に操船・コントロールする海上職員の採用活動から労働条件の維持・改善・合理化や教育訓練までの労務全般を統括管理する「海務部」という二つの組織により構成、運営しています。

そして、その組織の最前線で活躍する現業の部門は、海上や水中で重量物を扱っている事から常に危険と隣り合わせであると言えます。そのため、私たちは海で働くプロとして、

- ①安全をすべてに優先させる
- ②海と人の未来のため、持続可能な環境保全を行う

を基本方針としてゼロ災をめざし、安全環境管理を第一に日々業務を行っています。

当社の強みは、1910年に日露戦争の旅順港口封鎖作戦(1904年)で沈められた沈没船の引揚げ、解撤作業を行ったことにはじまり、110年以上に渡って培われたサルベージ水中作業のノウハウや起重機船の高度な操船技術が、鉄構・土木・海洋開発・洋上風力分野へとすべての事業に活かされていることです。

「海と人の未来のために」を経営理念として「海」を舞台に高品質な施工サービスや特殊技術を提供し、顧客の信頼のみならず社会の期待にも応え続けるためには、物的資源の的確な保守管理はもちろん、現在180名を超える重要な人的資源である海上職員を育て、技術を磨き上げていかなければなりません。

しかしながら、近年、設備の保全、技術の伝承、担い手育成が建設業離れのさらなる進行により困難になりつつあることに危機感を抱いております。これからは物的資源に関して、カーボンニュートラル実現に向けたGX(グリーントランスフォーメーション)に特化した次世代の作業船なども維持・運航していく必要があり、人的資源に関して、建設業従事者の高齢化と若手離職率増大による深刻な人材不足に直面しながら、当社の現業部門は海上船内宿泊という特殊な勤務形態であるため、労働基準法改正により時間外労働の罰則付上限規制が適用される「建設業の2024年問題」に対応できる職場環境を早急に整備しなければなりません。

幸福な会社をめざし、また社会から必要とされる会社であり続けるために、法令に則りながらこれらの難題を乗り越え、次世代に向けた人材の確保と育成環境の整備を行い、業績の維持・改善・向上に向け、的確なマネジメント力を発揮して適切な意思決定と説明責任を果たしていきます。

私の好きな言葉

私の好きな言葉に、パナソニック創業者の松下幸之助さんの言葉で「無いものを嘆くな、あるものを活かせ」があります。物に関しては発想の転換で代替利用の可能性がある事、人に関しては自分の持っているものを最大限に活かす努力に繋がること。私にとっては実際の業務上でも頻繁に考えさせられる言葉となっています。

社会課題の解決に向けた 経営リソースの拡充

技術本部

専務取締役
技術本部長
木村 秀雄

現在の我が国が抱える課題は、外交・安全保障・環境・資源・エネルギー・労働・教育など多岐にわたりますが、中でも当社に関しては所謂「働き方改革」が進む中、「少子高齢化に伴う人材不足・後継者不足・長時間労働への対処」が喫緊の、そして「脱炭素への実現可能な具体的対応」が中長期的な重要課題です。

前者に対しては、現場の生産性の向上を図る取り組みは欠かせず、業務の省力化・効率化を実現する新技術の導入、特にICT (Information and Communication Technology) の活用などの施策の導入が考えられます。当社としては今後ともこれらに積極的に取り組んでいかねばならない「今、そこにある危機」です。

また、後者は当社だけでは解決できる術もなく、関係先のメーカー・ベンダーにとどまらず、当社が利用する社会インフラの整備まで巻き込んだ対応が必要となります。当社の競争力の源泉である各種キアセットは老朽化・陳腐化が目立ち、更新時期にあるところで、これらへの「脱炭素」の対応は欠かせません。「社会に必要とされる会社」であり続けるためには、GX (Green Transformation) の新技術の動向に注目し、有望な設備や技術は率先して導入するなど、不断の努力無くしては、市場から退場を命じられかねないからです。

私の 好きな言葉

暗き道に迷い込みし進路定まらぬ若き頃に「事物の儚さについて大騒ぎをし、そして現世の虚しさの考察に耽っている人たちは私は気の毒に思う。我々がこの世で生きているのは、実に儚きものを不滅なものに成すためではあるまいか。(ゲーテ)」に出会い、その後不必要に思い悩むことが少なくなり、約半世紀を過ごしました。座右と云えば座右の言葉であったかと。

経営とCSRを統合し 社会課題の解決に貢献する

営業本部

専務取締役
営業本部長 CSR担当役員
中尾 準男

当社は海難救助を主な事業として発足しましたが、国の発展に伴い様々な分野への挑戦を続けています。現在では、海難救助をはじめ鉄構工事事業、海洋土木事業、重量物輸送・曳航事業、海洋開発事業に加えて洋上風力関連事業にも参入しているところです。創業時の生業である海難救助作業において様々な海洋作業に対応できる現場力を培ってきた当社だからこそ、この様な事業展開を図ることができたものと自負しております。まさに、この現場力・技術力こそが当社の最大の強みであり、一方でこの現場力・技術力の研鑽と継承が最大の課題でもあります。技術本部では社内研修の充実を計っていますし、現業本部においては、特に若い海上職員の方々が定着しやすいような職場環境にすべく取り組みを始めています。そして、我々営業本部は、当社の強みである現場力・技術力を活かし、海を舞台にして、当社の社員が輝き誇りを持てるような事業を推進することによって、現場力・技術力の研鑽と継承という課題に向き合っていきます。私の考える各事業の取り組むべき課題は以下の通りです。

海難救助事業

海難事故は年々減少傾向にあるものの、船舶の大型化や特殊化により海難対応が非常に複雑化しています。その様な中でも安全に作業を遂行するためには、従来の作業方法に捉われず、新しい技術・資機材の導入は不可欠です。また、ゼロエミッション船化が進めば、アンモニアや水素燃料漏洩への対応など海洋環境保全への取り組みが、さらに大きな課題になります。

鉄構・海洋土木事業

当社が得意とする橋梁架設や港湾・空港整備工事などコアな事業を大事にしつつ、近年頻発している大規模災害への対応が、今後大きな課題になるはずです。

海洋開発事業

第4期海洋基本計画が今年の4月に閣議決定されました。

今後、国により推進される海洋事業にマッチした提案をすべく、新規機材の投入も含めた検討が急務です。また、当社の誇るROVオペレーターの高い技術力のより一層の活用を図らねばなりません。

洋上風力関連事業

地盤調査を始め、建設、O&M、役目を終えた風車の撤去まで、洋上風車のすべてのライフステージにおけるサービスの提供をめざします。

以上の課題は当社の課題であるだけでなく社会全体の課題でもあり、これらを解決していくことで社会貢献を推進できるものと考えています。さらに、当社が今まで歩んできたように当社の現場力・技術力を活かし、時代のニーズに適合した新たな事業展開をはかることで、日本の海事業界において唯一無二の存在になること、そこにこそ、当社の未来があると確信しています。営業本部はその推進役になるとともに、深田ファンを増やす活動を主導します。具体的には2021年に策定した中長期経営計画の達成をめざします。

当社の経営理念である「海と人の未来のために」を実現するための様々な取り組みやCSR活動を通じ社会的役割を果たすとともに、「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」という当社ビジョンの実践により、当社自身が、「社員が自分の仕事に誇りが持てる会社」、「事故のない安全な会社」、「社会に貢献できる会社」、「全てのステークホルダーに喜んでいただける会社」、「全ての社員が幸せを感じる会社」、そして「人と海にやさしい会社」になりたいと思います。会社の事業は今後も変化していかねばなりません。海のプロフェッショナルとしての矜持を忘れることなく、後の世代・世代へと深田スピリットのバトンを繋いでいく、その一翼を営業本部が担っていくことをコミットいたします。

社会課題の解決に向けた 新事業への挑戦

専務取締役
洋上風力・海洋開発担当
坂本 隆



「海洋再生可能エネルギーと海洋資源開発の推進」に向けた意見

平成19年に海洋基本計画が成立し、翌年第1期海洋基本計画が策定され、今年第4期海洋基本計画が内閣府総合海洋政策本部により策定される年です。令和5年4月28日に第4期海洋基本計画は閣議決定され、これから海洋関連省庁では海洋関連施策の見直しが進められていきます。我々に最も影響がある経済産業省の海洋エネルギー・鉱物資源開発計画についても専門家による議論が始まり、令和6年2月頃には新たな開発計画が示される予定です。

第4期海洋基本計画の中には、基本的な方針として2つの柱が示されています。総合的な海洋の安全保障と持続可能な海洋の構築です。総合的な海洋の安全保障とは、領海やEEZを守るという視点での海上保安庁や自衛隊の話だけではなく、経済安全保障としての海洋資源開発の推進も安全保障の強化に貢献する施策として

示されています。また、持続可能な海洋の構築の最初に示されている取り組みは、洋上風力発電のような海洋由来のエネルギーの利用拡大やCO₂回収・貯留(CCS: Carbon dioxide Capture and Storage)の推進といったカーボンニュートラルへの貢献です。

当社の「海洋再生可能エネルギーと海洋開発の推進」については、上記の国策を十分考慮し、当社として貢献できる事業を中心に推進する必要があります。これまで推進してきた洋上風力の地盤調査や建設支援、海洋資源開発に関連した資源量調査や環境調査といった事業に加え、新たにチャレンジする事業として何を打ち出すのか、これからの1年程度で見定めていきたいと思えます。ステークホルダーの皆様とともに。

Focus 洋上風力関連事業

清水建設株式会社様所有 SEP船“BLUE WIND” 運航管理業務開始

かねてより建造が進められていた清水建設株式会社様のSEP船“BLUE WIND”が竣工し、2023年より当社にて運航管理業務を開始いたしました。

“BLUE WIND”は、同社が洋上風力発電拡大に貢献するためにジャパンマリンユナイテッド(JMU)呉事業所にて建造した、超大型洋上風車の建設に対応できる世界最大級の搭載能力およびクレーン能力を備えた高効率の自航式SEP船となります。

SEP船(Self-Elevating Platformの略)は自己昇降式作業船と言われるもので、概要としては、全幅50m、全長142m、総トン数 約23,500t、クレーンの最大揚重能力は2,500t、最高揚重高さは158mで、14~15MW級の大型風車建設にも対応できる世界最大級の作業性能を備えています。水深10~65mの海域での作業に対応でき、作業時には4本の脚を海底に着床させ、船体をジャッキアップさせることで海面から切り離し、波浪に左右されない作業条件を確保することができます。

本年度は広島県江田島沖での習熟訓練を経て、富山県入善町沖、北海道石狩湾での洋上風力発電建設工事が施工されます。これまで培った起重機船やSEP船を含めた特殊作業船の経験を通じ、安全かつ効率の良い運航管理業務を行いながら、再生可能エネルギー事業の発展に積極的に寄与してまいります。



写真：船体をジャッキアップさせた“BLUE WIND”

洋上風車建設のための地盤調査

調査船(POSEIDON-1)リグ載せ替え

調査船(POSEIDON-1)は2015年6月に建造し、当初は主に深海資源の調査に使用していました。2016年には日本海沖メタンハイドレート調査、2017年には熱水鉱床パイロット試験など様々なプロジェクトで活躍し、大きな成果を収めています。

2018年から本格的に、洋上風車建設のための地盤調査業務に参入し、国内外27の海域で400地点以上の調査を行っています。建造当初は深海資源用の大型のリグを搭載していましたが、2022年末に洋上風力に特化した小型のリグに載せ替え、2022年度末から調査を再開しております。

POSEIDON-1は、海底地盤においてCPT(Cone Penetration Testing)調査の他、粘土・砂などのサンプリングや岩盤のコアサンプリング、PS検層などを行い、海底の土質データや試料を採取することができます。近年、洋上風車は大型化が進み、超高層構造物へと変化していることから、基礎構造の設計が特に重要視され、地盤調査は不可欠なものとなっています。当社は、創業当初から行っているサルベージ(海難救助)や深海資源調査で培った外洋での作業技術と経験を生かして、厳しい環境下においても地盤調査を行うことができます。



熱水鉱床パイロット試験の様子



POSEIDON-1に搭載された洋上風力地盤調査用の小型リグ

Focus

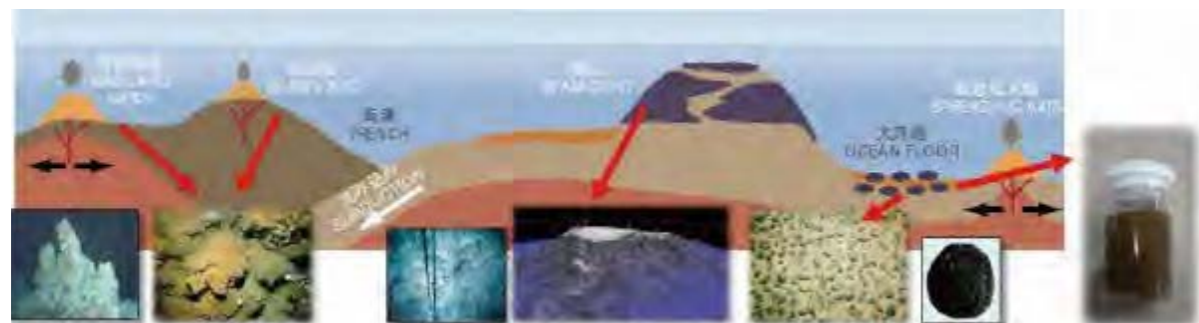
海洋開発事業

水中ロボットの活躍

当社海洋開発部の発展は海底熱水鉱床開発の歴史と大きく関わってきました。そこで今回は海底熱水鉱床に焦点を当ててご紹介させていただきます。

海底熱水鉱床とは海底下のマグマによって熱せられた

海水が、海底から熱水として噴出し冷却される過程で銅・鉛・亜鉛などの金属が沈殿して鉱床として形成されたもので一般的に700m~2,000mの水深に存在(図-1参照)しています。



	海底熱水鉱床	コバルトリッチクラスト	マンガン団塊	レアアース泥
特徴	海底から噴出する熱水に含まれる金属成分が沈殿してきたもの	海山斜面から山頂部の岩盤を皮殻状に覆う厚さ数cm~10数cmの鉄・マンガンの酸化	直径2~15cmの楕円体の鉄・マンガンの酸化で、海底面上に分布	海底下に粘土状の堆積物として広く分布
賦存海域	沖縄、伊豆・小笠原(EEZ)	南鳥島など(EEZ、公海)	太平洋(公海)	南鳥島など(EEZ)
含有金属	銅、鉛、亜鉛など(金、銀も含む)	コバルト、ニッケル、銅、白金、マンガンなど	銅、ニッケル、マンガンなど	レアアース(重希土を含む)
開発対象の水深	700~2,000m	800~2,400m	4,000~6,000m	5,000~6,000m

図-1 海洋鉱物資源の種類
出典:経済産業省海洋エネルギー・鉱物資源開発計画(平成31年2月15日)

これまでの海底熱水鉱床開発の大きな流れは、平成20年に「海洋基本法」に基づいた「海洋基本計画」が閣議決定され、経済産業省の「海洋エネルギー・鉱物資源開発計画」の中で海底熱水鉱床の開発に向けて資源量評価、環境影響評価、採鉱・揚鉱などの調査がJOGMEC(独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構)の熱水鉱床開発戦略に沿って具体的に進められています。

第一に、有望な海底熱水鉱床がどこに存在するのかを絞り込むことから始められます。そこで中心となって活躍しているのが当社保有の水中ロボットたちです。まず船上広域調査でおおよそのあたりをつけ、その後当社が所有する自律型無人潜水機と呼ばれるAUV(Autonomous Underwater Vehicle)「Deep1」で精密地形調査(海底面のマッピング、海底下の地下構造など)により有望海域が選定されます(図-2参照)。

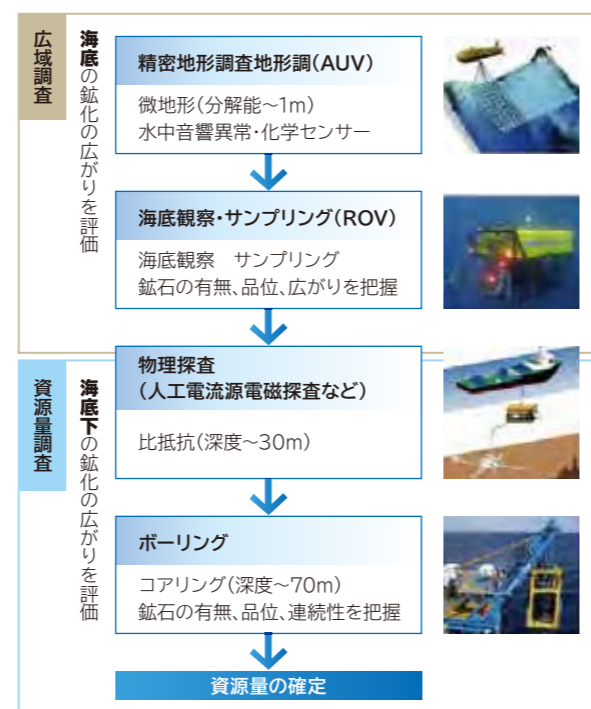


図-2 資源量調査の流れ(当社ロボットを使用したケース)

第二に、AUVで発見した海底熱水鉱床がどのくらいの規模かを特定する資源量評価が重要です。そこで利用されているのが当社保有の遠隔操作無人探査機と呼ばれるROV(Remotely Operated Vehicle)「はくよう3000」や「はくよう」であり、ハイビジョンカメラによる海底観察やマニピュレーターと呼ばれる7つの関節をもった2本の手を駆使して海底の岩石などを採取します。

また、特に有望な海域ではROVに電磁探査機器を装着し、海底下の比抵抗構造を計測、或いはAUVに電磁探査と呼ばれるCSEM(Controlled Source Electro Magnetics)で海底下の物理探査

次なるビジネスモデルの確立をめざして

前述の通り、当社の海洋開発の発展は海底熱水鉱床の開発に伴ってまいりました。今後も新たな「第4期海洋基本計画」の基、海底熱水鉱床調査はさらなる鉱床発見、資源量評価の貢献に努めるとともに次なるステージ、より深海の海底資源調査へと取り組んでいく所存です。

その取り組みの一つとして水深800m~2,400mに賦存しているコバルトリッチクラストにも集中的に経営資源を投入してまいります。AUV「Deep1」を利用した精密地形調査と搭載されているカメラシステム(図-3参照)を駆使して3D画像マッピングなどにも対応し、また従来のAUV調査のみならず、AUVとROVを融合させた新しい複合調査の取り組みも検討してまいります。

また、現状の当社水中ロボットたちの仕様はほぼ3,000mが最大水深となっておりますが、さらなる深海をめざして大水深化

を実施しています。

また、当社所有の海底着座型ボーリングロボットと呼ばれるSFD(Sea Floor Drill)「Unicorn-1」にて海底下70mまでのコアを採取して海底下の鉱石の広がりや品位を調査し、発見した海底熱水鉱床が有望であるという証明の一環として使用されています。

これらの当社水中ロボットたちはこれまでに、沖縄海域だけでも「野甫サイト」「ごんどうサイト」「田名サイト」「比嘉サイト」「球美サイト」「銀水サイト」などの新鉱床の発見と資源量評価に貢献させていただいております。

の検討により深海の海底鉱物資源であるマンガン団塊やレアアース泥調査にも積極的に取り組んでいきます。

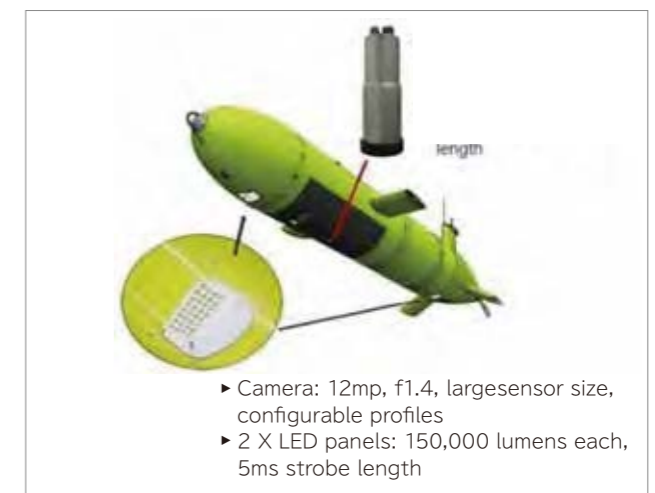


図-3 Deep1カメラシステム

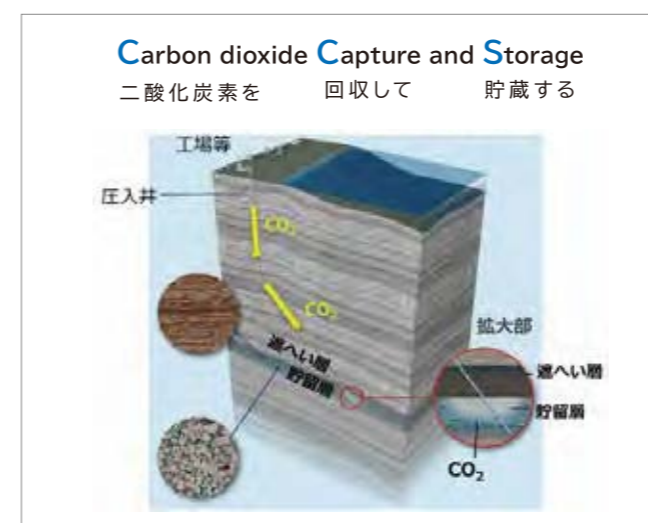


図-4 CCS概念図
出典:経済産業省CCS政策の現状と今後について(令和4年11月30日)

新たな取り組みとしてのCCS
(Carbon dioxide Capture and Storage)

CO₂をはじめとする温室効果ガスの排出量増大による地球温暖化に伴い、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みが喫緊の課題とされています。新たな海洋計画基本法の中でも「持続可能な海洋の構築」をめざしており、CO₂の排出を抑制するための観点からCCS(二酸化炭素回収・貯留)の適地開発や環境調査について当社の海中ロボットたちを活用できる場を模索していく所存です(図-4参照)。

社内表彰制度

技術表彰 独自の技術で社会課題に立ち向かう

当社が誇る高い技術力と経験を失うことなく次世代に繋ぐことは、「技術の深田」とよばれ「社会に必要とされる会社」として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。ここに紹介するのは、社内技術表彰とし表彰された特に優れた4件です。

杭頭水中測量システムの精度検証

基礎杭の水中出来形測量は、従来は測量槽からヤットコや延伸した杭を気中にて測量することで精度確保に問題があった。また、気中での測量は水深の増加に伴い、鋼重増によるコストと工期への影響が懸念された。この課題に対し、高精度杭頭水中測量システムの構築をめざし、以下の検証を行なった。

- ①多機能型トランスポンダーを用いた平面座標の精度
- ②水圧計を用いた鉛直座標の精度を検証

その実証実験において有効性を確認した。当技術は、NEDO委員会においてもその優位性が認められており、将来的に幅広い分野での応用が期待される。

ロータリー式パイルトップドリリングの実用化

洋上風力発電基礎施工での硬質地盤海域における掘削作業では、既存のオールケーシング工法では掘削が困難であることが予想されているため、新たな施工方法としてロータリー式パイルトップドリリングによる実用化に向けた実証試験を行った。同時に、施工時に発生する掘削水を適正に処理するための循環システムを考案するなどの対策も実施した実証試験の結果、本工法の有効性が確認された。また、NEDO委員会でも本工法の有効性が確認されており、今後の工事における利用も期待される。

石基礎の構築方法

洋上風力発電建設工事におけるモノパイル基礎の洗掘防止工として、DP台船上の石材をトレミー管を通じて直接海底面に設置する工法を考案し、新工法として特許を取得した。



洋上風力発電打設坑内清掃装置および落とし蓋設置装置の開発

洋上風力発電新設工事において打設されたジャケット部基礎杭の内部と外面(一部)を清掃し、杭内部にグラウト流出防止の落とし蓋を設置する工事において新技術を開発し実施した。

永年勤続表彰

会社の繁栄・発展のために長年貢献した従業員への感謝として永年勤続を表彰しています。

勤続満10年以上の従業員を5年刻みで表彰しており、2022年度における満10年から満50年の永年勤続表彰該当者は54名でした。創業記念式典において、会社の繁栄・発展のために長年貢献した従業員へ、社長より感謝のしるしとして表彰状と記念の品が授与されました。



安全表彰

「安全はすべてに優先する」は、社是として最初に掲げられており、安全は当社が事業を行う上で何よりも優先されなければなりません。すべての従業員の安全と健康を確保し快適な職場づくりを行うことは、会社として、また従業員一人ひとりが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て15年間無事故無災害の「武蔵」をはじめ7船2拠点と工事特別表彰8件が表彰されました。

無事故無災害表彰

- 15年 「武蔵」
- 10年 「新潮丸」、「新世丸」、「新日丸」、「第82たけ丸」
- 5年 「横須賀新港基地」
- 3年 「駿河」、「鳳翔丸」、「大阪倉庫」

工事特別表彰(工事名称など一部略)

- 東京支社 ・Stanford Hobby 北海道石狩・秋田地盤調査
・新世丸/はくよう3000 CRC南鳥島沖ROV環境調査
・新本牧地区護岸壁工事3工区
・石狩湾新港洋上風力関連事業
- 大阪支社 ・高知沖中層浮漁礁改修作業
・清水建設様SEP建造支援(レク建起し搭載作業)
- 西日本支社 ・鹿児島谷山二区ケーソン据付
・SEP船「BLUE WIND」建造支援

工事報告会

当社の重点課題である「技術伝承」の一環として、本年度の技術表彰対象工事および工事特別表彰の中から選抜された案件についての内容を、「工事報告会」として開催して全社で共有しています。Web会議としての開催でしたが、質疑はチャットで行われましたが多くの質疑が活発に行われました。(下は発表資料の一部)



FC誘導システムによる新本牧工区内係留支援について

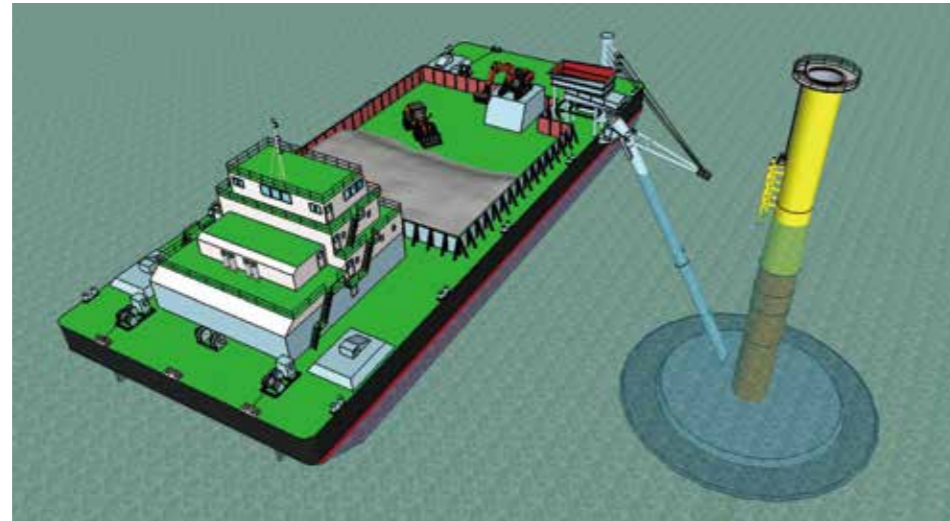
ROVIによる高知沖中層漁礁回収作業

新技術のご紹介

独自の技術で社会課題に立ち向かう

石基礎の構築方法 特許第7204575号

洋上風力発電建設工事におけるモノパイル基礎の洗掘防止工として、DP台船上の石材をトレミー管を通じて直接海底面に設置する工法を考案し、新工法として特許を取得した。



本発明の目的

使用する作業船をアンカー係留できない作業条件下でも、水底の所定範囲に所定形状の石基礎を精度よく安全かつ効率的に構築できる石基礎の構築方法を提供することにある。

課題解決の手段

上記目的を達成するため本発明の石基礎の構築方法は、作業船からトレミー管を通じて石を順次投入して水底の所定範囲に堆積させることにより、所定形状の石基礎を構築する石基礎の構築方法であって、前記作業船の複数箇所にスラスターを配置し、前記作業船に設置したGPS装置を用いて前記トレミー管の下端出口の位置を逐次把握し、この把握した前記下端出口の位置データに基づいて前記スラスターを制御することにより、前記作業船とともに前記下端出口を前記所定範囲の上方近傍領域で移動させながら、かつ前記下端出口の移動位置に応じて前記石の投入量を調整して、前記石を順次投入し、投入した前記石が堆積した範囲の形状をソナーによって逐次検知することを特徴とする。

本発明による課題解決

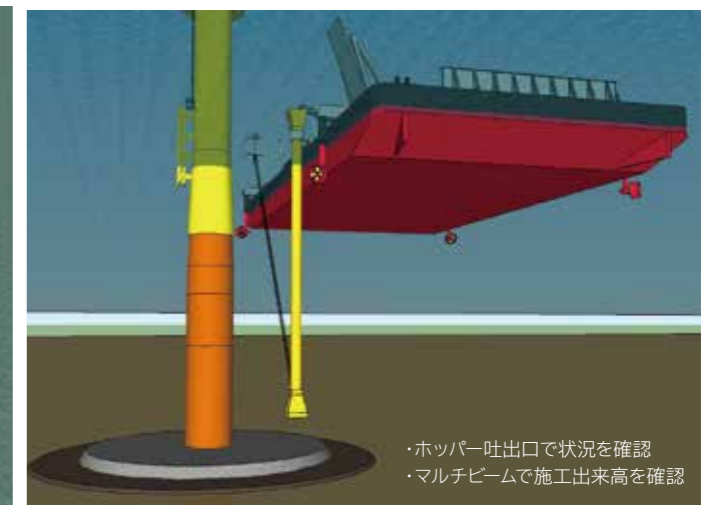
上記手段により、作業船をアンカー係留することなく、この下端出口を所望の位置に精度よく位置決めできる。そのため、所定範囲に投入した石を精度よく堆積させることができる。そして、投入した石が堆積した範囲の形状をソナーによって逐次検知することで、構築中の石基礎の形状を実質的にリアルタイムで確認できるので、オートレッドにより水深を測定して行う方法より、精度よく所定形状の石基礎を構築するには有利になる。

所定範囲に投入した石を精度よく堆積させることで、潜水士による作業を不要にすることもできるので、作業の効率性および安全性が向上する。また、作業船をアンカー係留する必要がないので、例えば、作業領域に水中ケーブルや構造物などが存在していてもこれらの損傷を防止できるので、この観点からも本発明は高い安全性を有している。

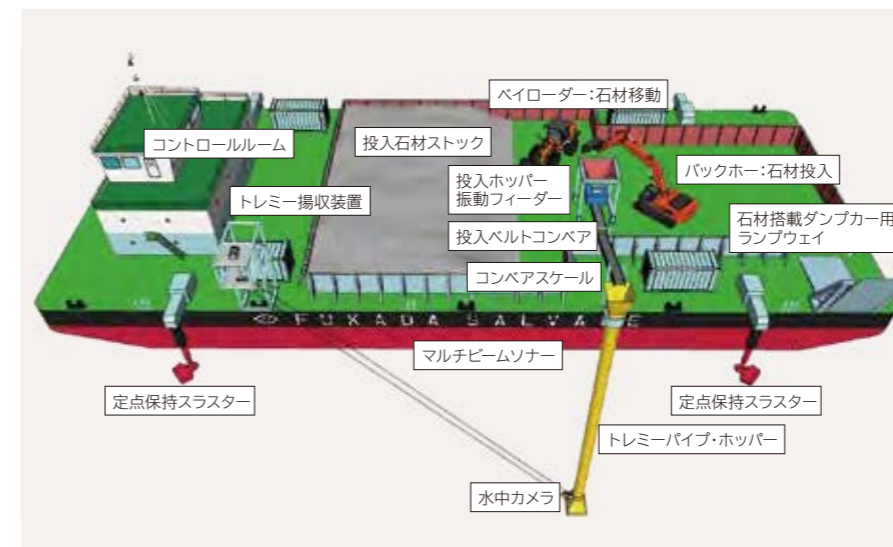
洗掘防止工の施工 専用船による安全で高品質な施工を提供します



・DPシステムで自動位置保持
・移動量に応じて石材を投入



・ホッパー吐出口で状況を確認
・マルチビームで施工出来高を確認



安全性

- ・アンカー係留を行わないため電力ケーブルや海底面に損傷を与えません
- ・潜水士による均し作業を行う必要がありません
- ・海底面近くで投入するための海面汚濁がありません

施工品質

- ・従来の掴み船での投入に比べ過度率が向上します
- ・機械化によりデータでの管理施工が可能です
- ・投入位置・敷設を高精度で施工できます

施工専用船の概要

- ・船体寸法 長さ76m 幅32m
- ・定点保持システム コングスバーク社製 DPS(K-POS1)
- ・スラスター能力 750kw × 4基
- ・施工深度 10~50m(パイプ変更)
- ・石材搭載量 約1,500m³
- ・石材投入機器 振動フィーダー、ベルトコンベア、トレミーホッパーなど
- ・施工管理機器 マルチビームソナー、位置管理誘導システム、投入量管理積算システム、計測カメラなど

当社技術開発および特許一覧



Topics

LEGO®の起重機船ができました！

当社で活躍する起重機船「武蔵」と「富士」をモデルに、工務部部長の子原 守氏がLEGO®で作成しました。設計図の作成からすべてオリジナルの作品です。もちろんジブやウインチ、滑車なども本物の起重機船のようにリモコンで稼働します。この作品は当社の展示会などで活躍しています。



座談会

トップ × 起重機船「駿河」乗組員

当社の中で「駿河」(長さ90m、幅41m、深さ7m、定格荷重2,200t)は、「武蔵」、「富士」に次いで大きな起重機船です。「駿河」は西日本支社に所属しており、主に瀬戸内海で活躍しています。令和5年1月に益田船長が就任し、乗組員の平均年齢が33歳と、当社の起重機船の中では一番若いメンバーで構成されています。今回は、「駿河」の乗組員にスポットを当て、トップとの座談会を開催しました。



チームワークについて

山本社長 船の雰囲気やチームワークはどうですか？

益田船長 私と乗組員との年

齢も近いので、同じ目線に立つことができ、仕事とプライベートのメリハリをつけて楽しくやっています。



野口甲板長 若いメンバーが多いので、短期決戦の力仕事は任せてください。(笑)

山本社長 若い力が活躍しているというのは、これからの当社を支える上で素晴らしいことですね。他の皆さんはどうですか？



久田着火長 「駿河」はとても働きやすく、良い船だと感じたので、中学の同級生を「一緒に働こう」と誘いました。

山本社長 本当に良い職場だと思えないと、友人を自分の職場に紹介することはしないですからね。そう思ってもらえることは、とても嬉しいことです。

「さん付けで呼ぼう運動」

山本社長 「さん付けで呼ぼう運動」を今年度より開始しました。海上職員の皆さんは「船長」や「ボースン」と呼ぶことが多いと思いますが、「さん付け」で呼ぶことに違和感はないですか？

野口甲板長 益田船長とは高校からの付き合いなので、「益田さん」と呼んでいます。

益田船長 船長になる前は「益田さん」と呼ばれていたのですが、逆に「船長」と呼ばれることに違和感がありますね。

山本社長 私が入社した頃は、山本が3~4人いたので、



下の名前の「寿生」や「寿生さん」と呼ばれてました。なので、「さん付けで呼ぼう運動」に何の違和感もないんです。「山本社長」と呼ばれると、ちょっと構えてしまいます。「山本さん」とか「寿生さん」と呼ばれた方が雰囲気の良い感じがします。社内メールも以前までは「〇〇様」と、かしこまった宛名で送信していたんですけど、最近は「〇〇さん」に変えています。社内に浸透するように役員はすでに始めています。

仲間を守る

山本社長 安全環境については、安全環境事務局がパトロールや監査を行っていますので、しっかりと取り組んでいただいていると思います。それ以外で自身や仲間に対して気を配っていることはありますか？

小林運転士 益田船長や野口

甲板長には普段からよく声を掛けてもらっています。危険が伴うので「危ないぞ！」とか「そこに行くなよ！」と注意喚起をしてくれます。当たり前になり、気を抜いている場合もあるので、声を掛けてもらうと、グッと気が引き締まります。

山本社長 時には叱ることもありますか？

野口甲板長 あります。危ないと感じた時は、反射的に大きな声で注意します。

山本社長 その一瞬で命に関わることもありますから



ね。反射的に声を荒げてしまうことがあっても仕方ないと思います。大事なのはその後のフォローですね。



野口甲板長 はい、おっしゃる通りです。「何がダメだったのか」、「どうすれば良かったのか」、「そのままにしていたら、どのような結果になっていたのか」まで伝えるようにして、フォローしています。

一人ひとりの成長が会社の成長に

山本社長 当社のVISIONに「技術を磨き、繋ぐ」とあり、「技術の深田」、「深田の技術は日本一」と言ってもらえることがあります。その技術はどこにあるのかと考えたら、それは海上職員の皆さんです。「技術を磨き、つなぐ」には、どうしているのですか？

益田船長 「見て覚える」ですね。

山本社長 テキストとかマニュアルはないですよね？

野口甲板長 テキストもマニュアルもないです。現場に行き、見て、盗んで、先輩方が話しているのを聞き、知識として取り入れたりしています。現場毎に作業内容も変わり、気象・海象によっても変わってくるので、マニュアルを作成することは難しいですね。

山本社長 技術を教える側も教わる側も、人間的に成長してもらいたいですね。仕事ができても、傲慢で周りを気にせず、好き勝手に行動されたら困ります。チームワークが大事なので、「駿河」に代々伝わる「目くばり、気くばり、素直な行動」が、皆さんが気持ちよく働ける職場を作っていると思います。私の若い頃、オフィス内で部下を自分の机の横に立たせて、怒っている上司を見たことがあります。無意味な伝え方だと思っていました。怒られている部下は、直立不動で緊張して、話をほとんど聞いてなくて「早く終わらないかな」と思っているだろうし、全く効果はなく、むしろ逆効果だと思います。聞く側もリラックスできるような伝え方をする方が、お互いにとっても良いと思います。

阿部機械長 後進には、私の全ての技

術を伝えた上で、創意工夫し、さらに上の技術を身に付け「阿部さんがいなくても大丈夫ですよ」と言われるぐらい、私を越えていってほしいです。そうやって人も会社も成長していくのだと思います。

山本社長 以前の全社業務会の冒頭挨拶で伝えた内容なのですが、「EQ」という心の知能指数を表すものがあります。「IQ」という知能指数は耳にしたことがあると思いますが、「EQ」は他人の感情を感じ取る能力と、自分の感情をうまくコントロールし、利用する能力とされています。「EQ」の指数が高い人が多い会社



が成長すると思っています。人の気持ちがわからず、利益優先で何をしても良いから稼ぐ、数字だけを重視する、となると当社だけでなく、社会にも否定的な影響を与えてしまいます。お互いを尊重しながら一人ひとりが成長して、良い社内風土が醸成されると、社会からも信頼されてより良い会社へと成長すると思います。

海を守る

山本社長 船内での出るゴミや、船舶に引っ掛かるゴミはどうしていますか？

益田船長 全て呉基地に陸揚げしています。船舶に引っ掛かるゴミも引き揚げ、産業廃棄物として処理しています。西日本支社で行っているペットボトルのエコキャップ回収やアルミ缶回収も一緒に取り組んでいます。

山本社長 お酒のアルミ缶が多いのではないですか。(笑) 皆さんお酒は飲まれますか？

益田船長 お酒は飲みますよ。アルミ缶も出ますが、焼酎の瓶も出ますね。夕食後に個人的に飲んだり、数人で集まって飲んだりもしますが、休んでいる人もいるので、騒がしくならないように短時間で切り上げることが多いですね。先日、マグロを釣り上げた時は、皆で宴会をしました。

山本社長 今度、大きなマグロを釣り上げた時は、私も宴会に呼んでください。(笑)

VISIONの実現のために

山本社長 今日は「駿河」に訪船して皆さんとお話ができて本当に良かったです。当社の最前線で働く皆さんの生の声を聞くことで、自分の机に座っているだけではわからないことを知ることができました。当社の発展において、私は、「人材」が最も重要だと思っています。ですから当社のVISIONを「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」としました。座談会の中でもありましたが、深田の技術は皆さん自身です。そして、会社を成長させます。本当に皆さんに感謝しています。ありがとうございました。



- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記

有識者対談

露の団六氏 × 山本 寿生
落語家 深田サルベージ建設株式会社 代表取締役社長



笑門来福 笑うて怒るやつなんて どこにもおらへん

露の団六(つゆのだんろく)
1958年(昭和33年)、神戸市生まれ。2歳年上のダウン症の兄・典夫氏とともに育つ。神戸大学教育学部在籍中に、露の五郎氏の落語を聞いて感動し、弟子入り。以後、落語の他、ラジオ関西「露の団六のニュース大通り」でパーソナリティを14年に渡ってつとめるなど、時事問題も語れるインテリ噺家として活躍中。



アホやけど、ノリオーダウン症のアニキをもって
「BOOK」データベースより
こんなやつ、おってもええ!上方落語家が軽妙に語る重度のダウン症の兄との半生。毎日新聞連載「兄貴は楽しい?ダウン症」著者による単行本。

出会い

露の団六 中学校の頃は山本君の存在は知っていたけど特に親しい関係ではなかったね。同じ高校に進学して山本君は野球部に入ったよね。僕は野球部の連中と仲が良かったので、野球部の連中とよく遊んでいるうちに山本君と仲良くなりましたね。
山本 あの頃は楽しかったな。卒業アルバムには自分の

好きな写真を載せることもできたので団六さんも含めて仲のいいメンバー7~8人で一緒に撮った写真を載せましたよね。

人前で話す仕事

山本 私はインドネシアで5年勤務して2001年に帰国した頃、精神的に辛い時期があって、ある日、会社の朝礼でスピーチをする機会があったんですけど、みんなの前に出ようとしても足が動かないんですよ。心臓がドキドキして汗がプワーっと出てきて、業務内容や営業報告をしようと思うけど喋れないんですよ。この症状を克服するためにスピーチ教室に通いましたが、そこに落語コースがあって団六さんのことを思い出しました。人前に立つ時は緊張なんてすることありますか?何度も寄席に行かせてもらってますけど堂々とされていて落語家さんってすごいなと思います。
露の団六 全然すごくないですよ。僕も緊張しますよ。僕だけではなく、ある師匠は手のひらに「人」の漢字を3回書いて飲み込んでから高座に上がる人もいます。緊張

しない状態っていうのは逆にお客さんに失礼やと思っています。
山本 頭の中が真っ白になることはないですか?どうやって克服するんですか?
露の団六 緊張はするけどそれが仕事やと思っています。しょっちゅうやってるネタやったら客層に合わせてリラックスして反応見ながら変えてみたりできるけど、初めてのネタをやる時は、客層がどうだろうが覚えたとおりにやります。そこでお客さんの反応が悪くて絶句する時があります。それが一番怖いです。でも、やらなあかんねん。ウケるかな、シラけるかなっていう緊張感は常にありますよ。

技術を自分のものにする

山本 落語はどうやって覚えるんですか?口伝え?録音したものを聞いて覚える?また、弟子や後輩にどのように教えるのですか?
露の団六 師匠によって教え方は様々ですけど、うちの師匠は録音禁止でした。例えば20分のネタを1回やって見せてくれる。そこで言葉を大体覚えます。2回目でたばこを吸ったり、食事したりなどのしぐさをやって見せてくれます。見せてくれるのはこの2回だけです。それでなんとか覚えて師匠に見せます。そこで「こうやん、こうやん」って教えてもらってOK出るまで何度でもやります。ある程度できるようになったら舞台上がってお客さんに披露します。出来栄を報告して終わりです。
山本 書いたものはないんですか?
露の団六 上方落語は古本屋に行っても書籍なんてないんです。東京の落語家さんの書籍はいっぱいあるんやけど上方落語の書籍はないんですわ。誰かが寄席でこっそり書いた速記本があるだけです。でも速記本には世間話もアドリブも全部入ってるしね。

山本 数回の稽古ですぐに覚えられるものなの?
露の団六 覚えるよ。覚えなお金もらわれへんもん(笑)
山本 当社では技術の伝承に力を入れています。今も「やって見せる」が主流なんですけど2年ほど前から社内で技術資料を集めてテキストを作って、ウェブで講義して離れた拠点の人も学べるようにしています。今も録音はあかんの?
露の団六 あかんことはないよ。毎月数人に稽古をつけてるけど、ほぼ100%みんな「録音していいですか?」って聞いてくるね。録音をすると完全コピーになるので教える側が言い間違いしたり、話を飛ばしたり、舌噛んだり、舌噛んだりはずすがに真似できひんけど、話が前後あっちゃこっちゃなったりする時があるけど、そのまま覚えてしまっている子がいますねん。「そんなことぐらいわかるやろ?」って思うけどそこが伝える側としては難しい

ところですよね。
法令を犯すとか人命に関わる仕事では絶対にミスがあつてはいけないけども、私たち落語家は言葉が生き物だからシドロモドロになろうが何になろうが、ウケりゃ勝ちなんですよ。骨となるストーリーは教えられるけど肉までは教えられない。落語家は間違いも笑いになるし、その人の味が出る。その場でお客さんの反応を見ながら対応できるスキルも身につけていってほしいと思います。
山本 当社の仕事は1つとして同じ現場はないので、気象・海象によって臨機応変に対応しなければいけないことがたくさんあります。当社の社員にも基礎を身につけた上で団六さんがおっしゃるようにその場その場での対応力も磨いて成長してもらいたいと思います。

ジェンダーレスの落語家さん

山本 最近は、女性の落語家さんも増えていますよね。大阪の繁昌亭※1にも結構たくさん出演していますよね。
露の団六 女性落語家の第1号は僕の姉弟子の露の都でね、僕より5~6年先輩ですわ。その次が桂あやめさん、このあたりから東京にも増えていって、今はうちの都さんが4~5人弟子を取っているけど全員女性。あやめさんも女性の弟子を1人取っています。東京にも女性の落語家さんが増えました。LGBTQの落語家さんもあります。だからと言って接し方を急に意識することもないですし、一人の人として接しています。稽古をつけたこともあるけど「教えるのは俺のやり方で教えるで。言葉遣いとかは自分なりに変えてな」と言うようにしています。



※1 繁昌亭
天満天神繁昌亭(てんまてんじんはんじょうてい)は、大阪府大阪市北区天神橋二丁目にある寄席。上方落語の定席の一つで、落語を中心に、漫才、俗曲などの色物芸の興行が連日執り行われている。通称「繁昌亭」。

- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記



落語は元々は男がやる文化だったので、女性の落語家さんが女のセリフを言うと変に色気が出過ぎたりとかがあって「女には落語できひん」って未だに言う人もいます。けど、時代は変わってきていると思いますし、見慣れないから違和感を抱くだけで、女性が増えてきたらそれが普通になって違和感もなくなります。みんなが意識を変えていかないといけないと思います。

🎋 できることは嬉しい

山本 SNSに義理のお母さんに対しての看病や介護のことをよく上げているのを見てると物凄く愛情の深さを感じます。

露の団六 書いてるだけで俺は悪の塊や(笑)

山本 いやいや、実際ちゃんと行動してるもんね。

露の団六 つい先日、嫁はんのおかんが、階段から落ちて血まみれになったんですよ。去年の10月に脳梗塞で救急車で運ばれたんですけど、手術できへん部位やから右半身が不随になってしまってリハビリしてたんです。一人暮らしは不安なので「うちの家で一緒に住もうや」って言うんですけど聞き入れないんですよ。ただ、無理だと思っていた一人暮らしも、最初は何もできへんねんけど、1人で便所に行けるようになり、杖を使って歩けるようになり、冷蔵庫を開けに行くことができるようになり、缶ビールの蓋を左手で開けられるようになり、まだ箸は使えないけど先が割れたスプーンで左手を使ってこぼさないで食べられるようになりました。できることが1つ増えると2つ目をめざすようになる。本能のかな。それはとても

いいことなんですけどね。ほんで2つできたら3つ目、3つできたら4つ目、でも2階上がったのはいいけど降りられんようになって、階段を上ったところに杖を置いたまんま頭から転げ落ちて救急車で運ばれたんですよ。後から聞いたら、おかんは株の売買をやってるんやけど買いたい株があったらしくて、証券会社の電話番号を書いたメモが2階に置いてあったみたいですね。それで2階に上がったと言っていました。やっぱりお金の力は怖いね(笑)

山本 階段から落ちたのは心配やし気の毒やけど、少しずつできることが増えていくというのは嬉しいやろね。心配になるから声を掛けたり、過度に干渉したり、手を差し伸べたくなりそうやけど、一方で本人のためには見守る姿勢も大事ということですね。

🎋 笑門来福

山本 笑うことの大切さについて教えてください。プロの落語家さんが考える笑いについて聞かせてください。

露の団六 講演会の中でよく言うんですけど、人間には



喜怒哀楽があって「今から30分の時間をあげます。笑うか、怒るか、人殴るか、喧嘩するか、何してもいいです」って言うたら笑うでしょ？笑ろて怒るやつおれへん、泣いたら心配される、殴ったら殴り返される、4つのうちどれか取れて言うたら笑うでしょ。笑ろてる人間を怒るやつおらん。笑いは生活の必需品やと思てます。これを取り上げられるということは死ぬということに等しいんちゃうかぐらいに思います。歩けんようになるのも利き腕でメシ食えんようになるのも、風呂に入れんようになるのも

老化でできへんようになるけど、笑うだけは衰えへん。

うちの兄貴はノリオって言うんですけどダウン症で今は寝たきりで施設に入所しています。施設の職員さんが何をやってもノリオは返事しないんです。声も出ないし、酸素吸入しているのもう寝がえりが1人で打てないような状態なんやけど、僕と息子が面会に行ったら頬つべた触って「ノリオー、来たでー」って言ったら笑うたような気がします。まず、僕のことを目で追いかけて「来やがったな弟」みたいな感じで柔らかな表情を見せる。息子が「ノリちゃん、ノリちゃん」と言うと息子の方を見て柔らかな表情になる。本当のところはどう感じているのかわからないけど、僕は笑っているような気がしています。

🎋 障がい者が働くこと

山本 障がい者の雇用について当社でも取り組んでいますが、まだまだ取り組むべき課題があります。障がい者の方が働くことについてどう思いますか。

露の団六 障がい者と言うと何もできないと思っている人がいます。単に目が見えないだけで頭脳明晰で何でも完璧にこなす人もいます。健常者の我々が掃除をするより完璧に掃除する人も



います。「青の容器は洗剤で、赤の容器は消毒液で」って教えたらきちんとかやる。だけどもある日これの置き場所が変わっていたらパニックになる。人によるけど条件さえ整えたら、俺らより完璧にやる人がいます。歩かれへんから車椅子を使わないといけないうけど「なんでそないできるねん」っていう人もいます。決められたことをきっちりこなすという面では健常者より優れている人がたくさんいます。単純なことですけどフロアの段差を無くして移動しやすくするとか、2階建てであってもエレベーターを設置するとか、受け入れる側の環境と条件を整えることで雇用できる



ようになる部分もあると思います。

山本 今までの固定概念を捨てて新しい視点で当社ができることを考えてみます。

🎋 一人ひとりが存在している意味

露の団六 街中でダウン症の方を見かける機会があると思います。そんな時にその子が「へへへ」っていう顔をしたら手ぐらい振ってあげてください。挨拶しなかったり無視されるのが一番つらいです。存在している意義があると思えることが本人にとってもご家族にとっても喜びです。僕は会社組織のことはよくわからないけど、山本君には従業員の皆さんを大事にしてほしいと思います。重要度の低いと言ったら変ですけど、大きな役割ではない仕事をしている人も会社にとって欠かせない人材だと思うんです。従業員が400人近くいますから、全員にというのは難しいと思いますが、普段接することがない人にこそ機会があれば社長自らが声をかけて一人ひとりが存在している意味がある、組織の一員である、と感じてもらえることが大切ではないかなと思います。

山本 本当におっしゃる通りです。私は普段本社にいますが、できるだけ現場にも出て社員たちと直接話す機会を作りたいと考えています。今日は普段あまり意識していない何気ないけど大事なことを改めて意識させられるとでもいい機会になりました。団六さんに来てもらえて本当に良かったです。お互いこれからも身体に気をつけてがんばりましょう。団六さんの活躍が私の励みにもなります。

露の団六 私も山本社長のさらなるご活躍を期待しています。



Myじんけん宣言を行いました

「Myじんけん宣言」とは、企業、団体及び個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現をめざす取り組みです。

- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記

女性社員座談会

深田サルベージ建設では、「女性活躍推進法」に則り、女性採用・管理職育成による多様性促進、継続的キャリア形成などの課題に取り組んでいます。働く場面で活躍したい女性とその個性と能力を十分に発揮できるよう、公平に機会・教育の場を提供し、女性技術者や管理職、役職者の登用はもとより、社員活力、エンゲージメントの向上に繋げ、女性従業員がより一層活躍できるよう取り組みを進めています。本ダイアログでは4名の女性社員に集ってもらい、当社の女性社員が今後さらに活躍するために、それぞれが感じていることを率直に語っていただきました。



村上 優子
東京支社 洋上風力プロジェクト部
R4年7月1日入社

住野美香
西日本支社 総経課
H6年4月1日入社

西尾 那奈
本社 海務部
H18年4月1日入社

中村 優里
四国営業所
H29年5月1日入社



当社に入社したきっかけを教えてください。

西尾 学校の先生から「女性が働きやすい会社だよ」と薦められたのがきっかけです。今振り返ると当社に対して先生がそのような認識を持っていたことが嬉しいです。

住野 私の学生時代は超就職氷河期だったので、当社に応募したらすぐに面接日の連絡がありました。面接には大阪の本社から総務部長が呉まで来られていたので驚きました。その場で採用と言われ、超氷河期にも関わらず地元ですぐに採用が決まって嬉しかったのを覚えています。

村上 前職は船舶の保険会社に勤務していました。

そのとき担当していた中に当社があり、興味を持っていました。当社の保険担当の窓口の人に退職を検討していることを伝えたら、後日声をかけていただいて転職に至りました。

中村 事務の仕事を経験でも始められるということだったので、派遣社員として当社で働き始めました。正社員として働きたいなと思っていたら、会社からも声をかけていただき正社員登用していただくことになりました。

世の中では今後さらに女性の活躍が期待されています。当社でも女性の現場従事者が増えるなど、経験やキャリアを積む機会が増えてきた点についてはどう思われますか？



西尾 本社にいと経験やキャリアを積む機会が広がっていると感じることはあまりないのですが、最近は総合職採用の女性職員が増えてきたので、仕事に対する認識が私が入社した頃とは変わってきているのかなと思います。

住野 西日本支社では、作業課の女性職員が現場パトロールなどに同行しています。以前はこのようにことはなかったですし、会議に女性も参加して話を聞いてもらえる機会は増えたと思います。

村上 東京支社では船舶に乗船して現場に従事している女性職員もいます。しかし、船舶のトイレやお風呂などの設備が男女別れていないので、現場の方々が工夫して使い分けをしているようです。ハード面が整うと、女性だけでなく男性も仕事がしやすくなると思います。

中村 建設業界において現場=男性のイメージが根深くあると思うのですが、女性ならではの視点で気づくことも多くあると思います。男性目線だけでは趣向が偏ってしまったり、見落としになっていた部分などに女性の意見を反映させることで作業効率化などの効果を生み出すことができるのではないかと思います。

当社の社内制度、福利厚生で役に立っているものはありますか？また、どのような制度があれば今後さらに女性社員の活躍が進みやすくなると思いますか？

西尾 子どもの学校行事が私の幼少期と比べると多くなっています。授業参観や運動会以外にも行事で保護者が学校に行く機会が増えていて、その都度、有給休暇を消化するので、学校行事で使える休暇制度が別であれば良いと思います。1つの学期中に行事が複数回あったり、子供が2人、3人となれば2倍、3倍になります。最近は父親の学校行事への参加も目立ちますので、男性職員も休みをより取得しやすくなる環境を整えたいと思います。

住野 会社が実施する健康診断の検査項目が増えたので、健康意識も高まり安心して働くことができそうです。また、フレックスタイム制度、在宅勤務*ができると、育児・介護中の方々が仕事とプライベートを両立できるのではないかと思います。社内システム内で様々な社内研修が紹介されていますが、管理部門向けの研修機会も増やしてもらえたらと思います。もしくは

は外部・オンライン講習などを気軽に利用できるようなればいいなと思います。

村上 当日の体調の変化で通勤するのは辛いけど、自宅であれば業務できる状態の時があります。その時の選択肢として在宅勤務ができるといいなと思います。今の制度では在宅勤務*を行える条件が限られているので、柔軟な働き方ができるような制度になればいいなと思います。

中村 半日有休制度はととてもいいと思います。午前中に通院したり、平日にしかできない用事を済ませることに活用できます。また、フレックスタイム制や時差出勤制度があれば仕事の前後のプライベートが充実すると思いますし、通勤ラッシュを避けることもできるのではないかと思います。

住野 私が出産した頃は、産休や育児に対する制度がまだ浸透していなかったのが、出産を機に退職する人がほとんどでしたが、私はできるところまでがんばってみようと思って出産後に職場復帰しました。当時の上司や先輩、同僚のサポートもあり、退職せずに勤務し続けられたと思っています。今は制度も充実して理解も進んだと感じます。

※在宅勤務制度:感染症対策としての在宅勤務制度は令和5年5月7日で終了し、特定の条件下でのみ制度を継続しています。

仕事とプライベートのバランスをどのように取っていますか？

西尾 普段から計画的に仕事を進めて、残業しないように心がけています。手を抜けない性格なので仕事もプライベートも全力でこなしています。

住野 今は子育てを終えて自分の時間が取れるので、休日は旅行に出掛けたりしてリフレッシュしています。

村上 なるべく定時で退社できるように、毎朝、勤務開始前に1日の業務の計画を立てています。退社後は仕事のことを考えないようにしていて、好きなドラマを見たりヨガしたりしています。

中村 私は休みの日でも仕事のことを考えてしまうので、好きな映画を観たり、旅行に出掛けたりして、リフレッシュする時間をつくり、新たな気持ちで月曜日を迎えるようにしています。

CSR推進室 本日は貴重なお話を聞くことができました。ありがとうございました。



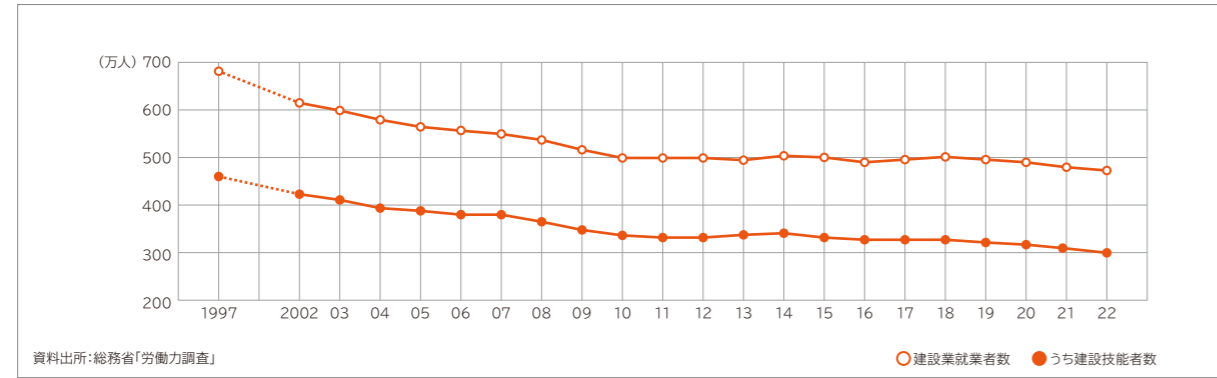
- INDEX
- トップメッセージ
- 社是・経営理念・ビジョン
- 深田サルベージ建設のCSR
- 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 2030年に向けた中長期計画
- 事業紹介
- 「持続可能な社会」を実現するために
- 当社が認識する6つの社会課題
- 深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献
- 社会課題の解決に向けて
- 社内表彰制度
- 新技術のご紹介
- 座談会
- 有識者対談
- 女性社員座談会
- 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 安全環境活動
- 人材育成
- コーポレート・ガバナンス
- 社会との絆
- 財務・非財務ハイライト
- 新役員体制
- CSR/SDGsの浸透に向けて
- CSRレポート編集後記

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1997年の685万人をピークに減少が続いており、2022年は479万人(ピーク時の69.9%)まで減少しています。2022年の建設業の就業者数は労働人口全体の7.1%にあたります。

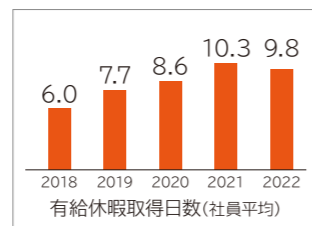


社員が生活と仕事の両方に充実感や満足感を得て活力を持って仕事に取り組めるよう、ライフワークバランスの充実に力を入れています。育児・介護休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限、ならびに育児・介護短時間労働などの制度を導入しています。

柔軟な働き方、魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成に向け、従業員一人ひとりが失敗を恐れず果敢に挑戦する気概を促し、やりがい、働き甲斐が感じられる企業風土を醸成するとともに組織力の一層の強化・活性化に繋がるライフワークバランスの実現をめざしています。

■ 年次有給休暇の取得促進

従業員が有給休暇を取得しやすい環境を整え、ライフワークバランスを充実させることを目的として年末年始やGW期間に有給休暇奨励日を設けています。



■ 介護休業制度

介護が必要な家族がいる社員に対して、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度を整備しています。

■ 感染症拡大防止対策

2022年度も新型コロナウイルス感染症対策としてテレワーク勤務を実施。また、インフルエンザの予防接種を希望者に会社負担で実施しています。



■ メンタルヘルス対策

すべての人が生き活きと健康に働ける職場環境を整備するため、毎年全社員を対象にストレスチェック(回答率:100%)を実施しています。健全な職場生活・家庭生活を送っていただくために衛生管理者が内容を把握し、アフターケアを実施しています。

■ 中途採用者の雇用

変化の激しい環境に対応し企業として成長するため、様々な価値観や経験を持つ人材の雇用を進めています。2022年度の採用数全体に対する中途採用の比率は44%となりました。



■ 定年後の再雇用者の活躍

「技術・技能」の伝承に努めています。定年後も豊富な経験やノウハウを活かせる就業環境を整備し、ベテラン社員の活躍により建設業で課題になっている次世代への技術継承の解決に貢献しています。技術・技能の伝承は企業経営における重要課題のひとつと考えています。

■ 労使関係

建設的な労使の対話を行うために、組合員代表を含む複数の従業員と人事部門が対話する場を開催しており、人事制度改正や労働時間・休暇取得状況などの勤務状況、職場環境など労働安全衛生に関する定期的な意見交換を行っています。



■ 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

「カエル!ジャパン」キャンペーンとは、企業や働く方、各種団体、国・地方公共団体はもちろんのこと、老若男女すべての皆さんの参加により、社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組んでいくものです。



■ 週休二日制度

完全週休2日制を確保できない建設業への就職は敬遠されがちです。このため若年者の入社・定着の観点から週休2日制度を2018年から導入しています。



■ ノー残業デーの実施

当社では毎週水曜日に「ノー残業デー」を実施し、長時間労働を抑制しています。



■ 健康診断再検査受診率100%をめざす

健診後に産業医による面談を実施し、社員への健康指導を行っています。再検査が必要な有所見者に対しては、衛生管理者より再検査を勧奨し、二次健診受診率100%をめざしています。会社と社員がしっかりと健康管理を行うことに努めています。(2022年度実績:48.4%)



■ 健康宣言

当社は、2021年1月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ています。



■ 男性の育児休暇取得の促進

当社では仕事と子育てを両立できる環境づくりを進めており、2020年に男性社員で初となる育児休暇の取得がありました。そして2021年は4名、2022年にも4名(継続取得者を含む)の男性社員が育児休暇を取得しました。上司や同僚の理解も進み、男性社員の育児休業制度が浸透しつつあります。

■ 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。



社員の声 | 二人三脚で子育て中 大阪支社サルベージ課 課長代理 小室 竜也

会社の育児休業制度を利用して育児休暇を取得しました。会社の制度としてあることは知っていましたが、取得するまでは上司や同僚の理解が得られて本当にこの制度を利用できるか不安でしたが、皆から快く理解を得られてこの制度を利用できました。取得に当たっては業務の調整を行い、できるだけ周囲に迷惑の掛からぬように努めました。

初めての育児であることから妻の不安が大きく、また自分自身もどうしてよいか分からないこともいろいろあった中、夫婦で話し合って育児をスタートすることができました。時には妻と意見が違ったりして妻をイライラさせることもあったと思いますが、育児の大変さを知ったことで、少しは妻の支えになれたかと思

います。そして我が子の可愛さをたくさん知ることができました。育児はこれからも続きます。大変なこともあると思いますが、特別可愛い我が子のことを思うと仕事も育児も両立しながらがんばっていかうと思います。



安全環境活動



INDEX

トップメッセージ

社是・経営理念・ビジョン

深田サルベージ建設のCSR

深田サルベージ建設の価値創造の歴史

2030年に向けた中長期計画

事業紹介

「持続可能な社会」を実現するために

当社が認識する6つの社会課題

深田サルベージ建設のESGマテリアリティとSDGsへの貢献

社会課題の解決に向けて

社内表彰制度

新技術のご紹介

座談会

有識者対談

女性社員座談会

働き方改革とライフワークバランスの実現

安全環境活動

人材育成

コーポレート・ガバナンス

社会との絆

財務・非財務ハイライト

新役員体制

CSR/SDGsの浸透に向けて

CSRレポート編集後記

当社は、事業活動を行う上で人命尊重を最優先とし、高い水準で安全環境管理を行い、労働災害の防止、健全な職場環境の構築、従業員の健康管理に努めています。「安全環境基本方針」のもと、前年の活動状況を踏まえて、年ごとに活動目標を定めた「安全環境管理計画」を策定し、全社一丸となって安全環境活動を推進しています。

2022年は、社内公募で選ばれた年間安全衛生スローガン「怖いのは したはず 見たはず 言ったはず 恥ずかしがらずに再確認!!」のもと、事故0をめざしました。

安全環境基本方針

私たちは海で働くプロとして

1. 安全をすべてに優先させる。
2. 海と人の未来のため、持続可能な環境保全を行う。

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(右図)を基に毎年安全環境管理計画を策定し、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を行い、活動の振り返りと次年にに向けた計画策定(見直し・改善)を行っています。



安全環境マネジメントシステム(一部抜粋)

安全環境管理計画



労働安全衛生法に関わる法令遵守状況

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。

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。

安全スローガン

応募人数 393名 / 応募総数 1,047件

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、毎月の安全ポスターなどに掲示しています。令和4年のスローガン募集には1,000件を超える応募があり厳正に審査が行われました。



安全環境実績

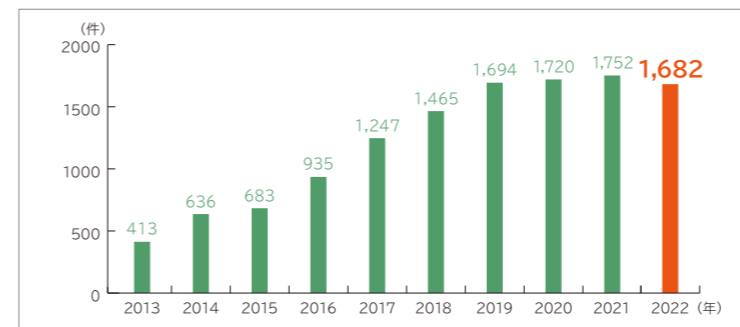
安全成績	(年)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
		物損事故 (件)	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0
人身事故 (件)	2	2	1	2	0	2	0	1	2	1	1	0	

環境成績	(年)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
		油流出事故 (件)	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0

ヒヤリハット・気がかり報告書

年々増加しているヒヤリハット・気がかり報告書は基本4ラウンド法※にて各職場ごとに分析して、事故防止に繋がっています。

※会議などで時間をとり全員で話し合い、どんな危険があるのかを考え、洗い出し、危険予知の意識を高めるために行う



安全環境管理計画は毎年DVDを作成していますが、ヒヤリハット・気がかり報告などからもその都度多い事案をDVDにして教育しています。

報告件数 1,682件/年

事例別	件数
転倒	260 (15.5%)
激突され	213 (12.7%)
飛来落下	158 (9.4%)
海中転落	155 (8.0%)
挟まれ巻き込まれ	132 (7.8%)

工事計画書事前審査(TV審査会)の実施

工事担当者から本社へ工事説明を受け、ポイントについて確認またはアドバイスを計画力、説明力のアップを図っています。

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。(詳細は23-24頁参照)

SAFEコンソーシアムに加盟しました。

SAFEコンソーシアムは、厚生労働省、スポーツ庁、経団連、連合、日本商工会議所、中災防が推進幹事会として、労働災害を改めて社会問題としてとらえ、顧客も含めたステークホルダー全員で解決策を考え、取り組んでいくため、趣旨に賛同した企業、団体にコンソーシアムを構成し労働災害問題の協議や、加盟者間の取組の共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをめざしています。

社長・全社総括安全パトロール

トップ自ら現場パトロールを実施してします。



監査

全拠点、全船に対し、最低年2回は業務監査および内部監査などを実施しています。

海上保安部や警察との訓練に参加しています

令和4年11月、令和5年に開催されるG7広島サミットに向けた保安対策訓練に参加しました。



外部表彰

船員災害防止協会より優良会員として認定されました。



「思い」を伝えて安全文化の醸成を！

安全環境事務局 課長代理 仲谷 知佐子



私は、安全環境事務局に所属し、当社の事業活動の存続と発展に関わる事故や労働災害、海洋汚染の防止という大変重要な課題に取り組んでいます。その実際は、事務局の運営から現場に赴いての安全監査やパトロールまで多岐にわたります。これらの職務はどれも重要であり大きな責任感を感じるとともに、「誰もが今日も安全であって欲しい」、「きれいな海が守られますように」との「思い」

を持って取り組んでいます。しかしながら、それでも時として事故が起こることもあります。そんな時、いつも私の「思い」が足りなかった、伝わらなかったと落ち込みます。安全はあって当たり前ではなく、一人ひとりが勝ち取るものです。常に現場と向き合い、「思い」を伝えて安全文化を醸成させるための地道な活動を今日も続けています。

人材育成 信頼される企業基盤の構築—従業員の成長と活躍



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最重要課題として取り組んでいます。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検料や登録費用、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。

社内研修 実績 対象:2022/4/1~2023/3/31(第75期)

資格保有者リスト(2023(R5).3.31現在)

資格名	2022(R4)年 3月末	2023(R5)年 3月末	前年 比較
技術士(建設)	2名	2名	0名
1級土木施工管理技士	55名	55名	0名
2級土木施工管理技士	30名	34名	4名
登録海上起重基幹技能者	37名	41名	4名
海上起重管理技士	80名	83名	3名
第3種電気主任技術者	2名	2名	0名
第1種・第2種電気工事士	4名	4名	0名
鋼橋架設等作業主任者	48名	50名	2名
コンクリート橋架設等作業主任者	16名	16名	0名
測量士	4名	4名	0名
危険物取扱者(甲・乙・丙種)	55名	56名	1名
防錆管理士	17名	17名	0名
海技士(航海)	31名	32名	1名
海技士(機関)	22名	22名	0名
海技士(通信士)	3名	3名	0名
潜水士	82名	83名	1名
移動式クレーン運転士	109名	110名	1名
第1種酸素欠乏危険作業主任者	2名	2名	0名
第2種酸素欠乏・ 硫化水素危険作業主任者	190名	200名	10名
高圧ガス製造保安責任者	12名	14名	2名
足場の組立て等作業主任者	90名	94名	4名

安全衛生教育(社内・社外職員) 主催:安全環境事務局

資格名	回数	人数
職長・安全衛生責任者教育	2	15
騒音作業従事者労働衛生教育	1	3
安全管理者選任時講習	1	11
合計	4	29

特別教育(社内・社外職員) 主催:安全環境事務局

資格名	回数	人数
研削といしの取替え等の業務	3	27
クレーン運転の業務	3	28
第二種酸素欠乏危険作業	3	25
電気取扱業務(低圧)	4	31
巻上げ機の運転の業務	6	37
足場の組立等の業務	3	29
フルハーネス型安全帯使用作業	4	41
アーク溶接等の業務	2	12
潜水作業者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	1	4
合計	29	234

船員特別教育(社内・社外職員) 主催:安全環境事務局

研修名	回数	人数
墜落制止用器具に関する特別教育	1	14
酸素欠乏危険作業+CO中毒	1	4
低圧電気の危険	1	4
クレーンの運転、玉掛、力学	1	4
ウインチの操作(ロープの取り扱いを含む)	1	4
研削といし(有機溶剤の爆発危険を含む)	1	4
合計	6	34

集合研修(階層役職別) 主催:総務部

研修名	回数	参加人数 (延べ)
新入社員研修 ビジネスマナー、社会人の基礎知識、キャリアデザイン	1回	6名
若手社員研修(入社3年~4年) ビジネスコミュニケーション、キャリアプラン、メンタルヘルス	1回	10名
課長職研修 労働時間管理・会議進行のポイント・業績マネジメント	4回	36名
課長職対象 集中型研修 全5回(マネジメント・業績管理・コミュニケーション・財務知識・ハラスメント)	5回	32名
管理職対象 集中型研修 全5回(マネジメント・契約法・法令遵守/企業倫理・財務知識・ハラスメント)	5回	28名
全社員対象 ハラスメント研修 講師:顧問 特定社会保険労務士(パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント)	5回	247名
合計	21回	359名

技術講習 主催:技術本部

講習名	回数	参加人数 (延べ)
気象および海象	1	2
海事関連情報の見方	1	5
港湾・海運	1	2
船舶知識(船舶用語)	1	5
船舶知識(船体関係図面)	1	2
船舶知識(船舶算法と復原性)	4	16
船舶知識(船体抵抗)	1	1
船舶知識(船体運動)	3	10
鉄構・土木入門	1	5
サルベージ入門(その1)	3	22
サルベージ入門(その2)	3	17
海洋開発入門	3	13
潜水作業	1	2
計画時のガイドライン(潜水計画実務)	1	1
計画時のガイドライン(FC作業一般)	1	7
吊上げ計算演習(その1)	2	4
吊上げ計算演習(その2)	2	4
吊上げ計算演習(その3)	4	10
ケーソン工	4	21
浚渫入門	1	4
沈埋トンネル工法	1	5
計画時のガイドライン(橋梁架設)	4	14
海上輸送と曳航	1	2
計画時のガイドライン(台船輸送)	1	3
接合の基礎	1	7
材料力学基礎	1	4
材料力学演習(その1)	3	13
材料力学演習(その2)	2	3
材料力学演習(その3)	1	1
FUC Towプログラムの解説	2	15
H800吊天秤利用の手引き	1	1
合計	57	221

コーポレート・ガバナンス 信頼される企業基盤の構築—公正で健全な経営



ガバナンス

当社は、持続的な成長と企業価値向上を図り、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を確保し、コーポレート・ガバナンスを強化することが経営上の最重要課題であると認識しています。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、および独立監査法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実施しています。また、事業活動から生じるリスクをコントロールすることが経営にとって不可欠であると考えており、「リスク管理規則」を定め、ビジネスリスクに対応する管理意識の浸透、リスクの早期発見およびリスク顕在化の未然防止に力を入れています。リスク・コンプライアンス委員会(年2回)では、報告されたリスク情報と想定されるリスクから年度ごとの全社リスク管理に関する方針・戦略・計画の立案を行っています。

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に重きを置いています。リスク情報・違法行為、ハラスメントに対しては、社内の窓口と合わせ外部相談ダイヤル(明治安田生命)、および社会保険労務士などの窓口を設けています。また、公益通報対応業務従事者を選任しています。

リスクマネジメント

情報セキュリティの強化

IPA((独)情報処理推進機構)の情報セキュリティ対策自己宣言普及賛同企業に登録され、自社だけでなく協会社などの関係先に情報セキュリティ対策としての「SECURITY ACTION」制度の推進・普及に積極的な取り組みを実施しています。

BCP(事業継続計画)

危急な災害リスクに対しては、従業員の安全を確保しつつ事業の継続と早期復旧を図るため、BCPを策定して各拠点において訓練を実施しています。災害時における従業員の安全確認は、安否確認サービスを利用し回数回の訓練を行っています。また、自治体とは災害時応援協定を結び、人命救助や応急対策業務、救援物資の輸送と提供などを行います。

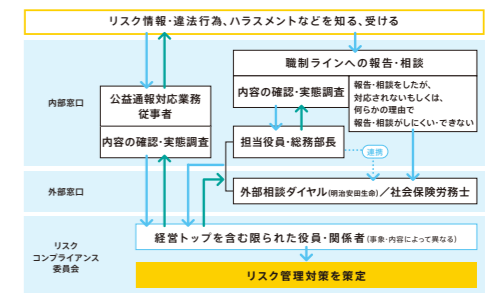
コンプライアンス

2022年度の違反事例

2022年度における重大な法令違反は0件でした。

コンプライアンスガイドブック

2022年10月、コンプライアンスガイドブックを作成し全社員に配布しました。このガイドブックでは、法令遵守はもとより社会道徳や規範にも触れ、企業人として倫理観を持って行動することを具体的な事例をもとに解説しています。各職場や会議などで本ガイドブックの読み合わせを行い、社会に対して常に正しい行動がとれているか自問するように促しています。



社会との絆

地域社会の持続的な発展に寄与します



良き企業市民として地域社会とのコミュニケーションを大切にしながら、地域社会との共生をめざした活動や社会貢献活動を積極的に行っています。

きれいな海を未来へ

NPO法人日本ビーチ文化振興協会への協賛

PROJECT PARTNER IN 関西としてBULE BEACH PROJECTに協賛しています。同協会開催のビーチバレー大会やビーチのクリーンアップに参加しています。同協会より感謝状を頂きました。



名古屋支店 名古屋港ポートアイランドクリーンアップ作戦

名古屋港ポートアイランドクリーンアップ作戦と題した人工島の清掃ボランティアに参加しています。毎年、河川から流出したゴミが名古屋港の高潮防波堤などに漂着し、そのゴミが台風などで伊勢湾へ流れ出ます。そして、漁業や様々な動植物、親しみのある海岸に悪影響を与えています。こうしたゴミを取り除く清掃ボランティアとして活動に参加しています。

生物多様性の保全

本社 サンゴ養殖施設『さんご畑』への協賛

スペシャルサポーターとして、陸上でサンゴの養殖を行って毎年約1万本を沖縄の海へ移植放流して、沖縄のサンゴを次世代へ残したいという『さんご畑』の活動の趣旨に賛同し、その活動を支援しています。

エコリサイクル

本社 NPO法人エコキャップ回収運動

NPO法人エコキャップ推進協会のエコキャップ回収運動に参加し、累計51,740個エコキャップの回収を行いました。これにより、ゴミとして焼却した場合のCO₂発生を308.7kg抑制する事ができました。回収したエコキャップは、医療支援や障がい者支援、子供たちへの環境教育などの活動に充てられます。

東京支社 NPO法人へのカレンダー贈呈

東京支社では、年末に社内に残ったカレンダーを「広島ケナフの会」に寄贈し、同会が主催するチャリティーカレンダー展で販売、収益金を一般財団法人あしなが育英会と公益財団法人ヤマト福祉財団に寄付し、子供への奨学金や教育支援、障がいのある方々への自立支援、その他福祉活動に役立ててもらっています。

スポーツを応援

本社 第31回六甲シティマラソン大会への協賛

公益財団法人神戸市スポーツ協会の「六甲シティマラソン大会」に協賛しています。この大会は、六甲アイランドの街びらき間もない平成2年に始まったファミリーマラソン大会で、今回で31回目を数えます。2023年1月29日、晴れやかな冬空のもと、2300名の方が健脚を競われました。

西日本支社 第19回FINA世界水泳選手権2022福岡大会への協賛

福岡県福岡市に対して、2022年に開催される「世界水泳選手権福岡大会開催など準備事業」への寄付を行いました。

※新型コロナウイルスにより本選手権は2023年7月に開催。



子どもたちに健全な未来を

東京支社 公益財団法人海難遺児育英会への寄付

漁業従事中に海難などの事故で、死亡・行方不明になられた方々の遺された子どもたちの育英を応援しています。

東京支社 災害備蓄品(非常食)寄贈について

東京支社では、フードドライブ(家庭や企業などで使いきれない食品を寄付、必要とされている方へ届ける活動)に参画、災害時に備え保存している非常食サバイバルパン80箱を「認定NPO法人グッドネーバース・ジャパン」に寄贈しました。同団体を通じ生活に困窮しているひとり親家庭などに届けられます。



東京支社 学生向け船舶・機材見学会

2023年3月、早稲田大学環境資源工学科、同大学院の皆さん、同月17日、東京理科大学大学院土木工学専攻の皆さん、また、同月28日、東京工業大学土木・環境工学科、同大学院の皆さんを対象に、地盤調査用掘削装置「GAIA-1」とこれを機装する母船「POSEIDON-1」の見学会を開催いたしました。



本社 「南部もぐり養成プロジェクト」への支援

岩手県洋野町が将来を担う潜水士の育成・確保の取り組みに賛同して寄付を行っています。

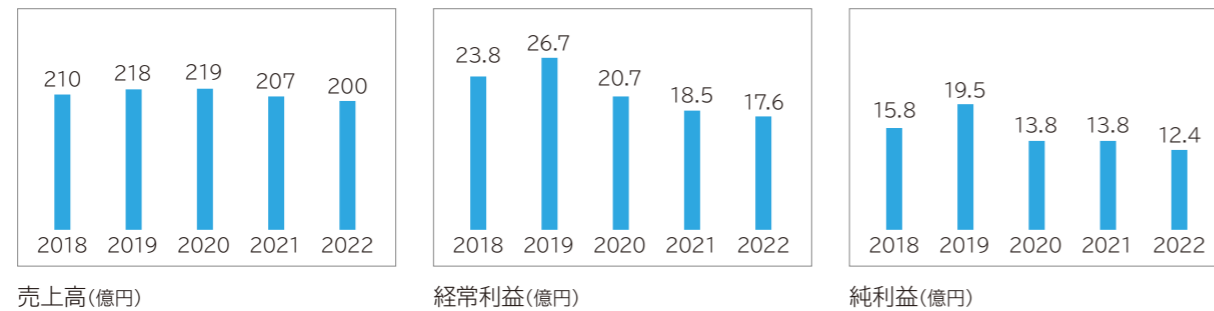
九州支店 北九州ゆめ未来ワークへ出展

2022年11月、北九州市産業経済局雇用政策課が主催する高校生、中学生などを対象に、地元企業の仕事内容や市内大学の研究などについて、直接話を聞き、体験できるイベントを開催し、地元企業と市の魅力などを伝える事で、学生の職業観の醸成と将来の地元就職につなげる事を目的とした「北九州ゆめみらいワーク」に出展しました。



財務・非財務ハイライト

経営指標

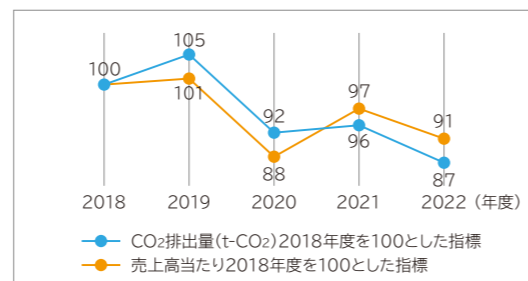


環境

CO2排出量

	2018	2019	2020	2021	2022
CO2総排出量※1 (t-CO2)	38,540	40,453	35,404	36,840	33,498
Scope-1※2 (t-CO2)	38,282	40,191	35,149	36,596	33,213
Scope-2※3 (t-CO2)	258	262	255	244	285
事業活動によるCO2排出量 (t-CO2)	38,256	40,169	35,131	36,581	33,205
オフィス・拠点でのCO2排出量 (t-CO2)	284	284	273	259	293

※1 CO2総排出量 scope1+2関連指標(各項目について見直しと再計算を実施しています)
 ※2 Scope1 自社の事業所・倉庫・基地・船舶・車両で使用する燃料が対象
 ※3 Scope2 自社の事業所・倉庫・基地で使用する電気が対象



CO2排出量2022年度内訳

CO2総排出量 (前年比 90.9%)
 A重油使用量 (前期比 90.7%)
 社用車燃料使用量 (前期比 105.0%)
 オフィス電気使用量 (前期比 116.9%)

環境に関する違反/事故

	2018	2019	2020	2021	2022
環境に関する法令違反 (件)	0	0	0	0	0
海洋汚染法令違反/事故 (件)	0	1(流出事故)	0	0	0

環境省「COOL CHOICE」へ賛同

CO2などの温室効果ガスの排出削減のために、日々の生活の中で、あらゆる「賢い選択」をしていく取り組みを推進しています。



ペーパーレス化の推進 オフィス紙使用量 (前期比 82.7%)

会議体でのタブレットを利用したオフィス紙使用量を削減する取り組みを行っています。この取り組みにより、CO2の排出を削減することはもとより、コストの削減、紙廃棄物の削減、情報の機密性の向上、会議資料準備の低減、資料の見やすさなど多くのメリットが生まれています。



社会

	2018	2019	2020	2021	2022
従業員数(全体) (人)	340	356	369	368	364
男性 (人)	313	328	338	337	330
女性 (人)	27	28	31	31	34
平均年齢(全体) (歳)	45.3	40.8	40.4	40.7	40.8
男性 (歳)	46.0	41.2	40.6	40.8	41.2
女性 (歳)	37.9	37.9	38.5	38.6	37.6
平均勤続年数 (年)	13.3	13.1	13.5	13.7	13.9
障がい者雇用率 (%)	0.93	0.89	0.80	1.12	1.12
60歳定年者数 (人)	3	4	8	4	3
再雇用者数 (人)	3	3	6	3	3
60歳定年再雇用率 (%)	100	75	75	75	100
女性役職者比率(主任以上)/陸上職員 (%)	5.6	5.8	6.5	7.0	8.4
育児休暇取得者数(女性)* (人)	2	3	3	3	1
育児休暇取得者数(男性)* (人)	0	0	1	4	4
育児休暇からの復職率 (%)	100	100	100	100	100
短時間勤務制度利用者* (人)	0	1	2	3	4
介護休業利用者* (人)	0	0	0	0	0
新卒採用者総数 (人)	13	23	13	15	14
陸上職員(男性) (人)	7	11	7	7	6
陸上職員(女性) (人)	1	1	2	0	3
海上職員 (人)	5	11	4	8	5
中途採用者数 (人)	12	14	21	14	11
陸上職員 (人)	3	8	10	7	6
海上職員 (人)	9	6	11	7	5
労働災害件数(休業4日以上) (件)	1	2	1	1	0
有給休暇平均取得日数 (日)	6.0	7.7	8.6	10.3	9.8
階層役職者別研修受講延べ人数 (人)	23	67	82	91	67
特別教育受講延べ人数 (人)	486	208	168	266	198
技術講習受講延べ人数 (人)	-	-	-	442	221

※継続取得者を含む

ガバナンス

	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会開催回数 (回)	13	13	13	13	13
取締役会出席率 (%)	100	100	100	100	100
重大なコンプライアンス違反 (件)	0	0	0	0	0
重大な情報セキュリティ事故 (件)	0	0	0	0	0

新役員体制

海と人の未来のために For the future of the sea and people

経営理念のもと、社会課題の解決に取り組み、「持続可能な社会の実現」に貢献します。
令和5年6月26日、当社定時株主総会におきまして役員が選任され就任いたしました。
各役員の担務と委嘱は以下の通りです。



小曳 広邦 木田聡範 水谷 有利 岡本 貢一 角田 晋司 金澤 一郎
坂井 達郎 坂本 隆 中尾 準男 山本 寿生 本澤 和光 木村 秀雄 葛間 義博 三崎 幸三

代表取締役社長	全般統理・管理本部長	山本 寿生
専務取締役	現業本部長・全社総括安全衛生管理者	本澤 和光
専務取締役	営業本部長	中尾 準男
専務取締役	技術本部長	木村 秀雄
専務取締役	洋上風力・海洋開発担当	坂本 隆
常務取締役	西日本支社長・鉄構工事担当	葛間 義博
取締役	営業本部副本部長・海洋土木担当	水谷 有利
取締役	東京支社長	岡本 貢一
取締役	東京支社副支社長・サルベージ担当	木田 聡範
取締役	東京支社副支社長・船舶管理部長	角田 晋司
取締役	管理本部総務部長	小曳 広邦
取締役	海洋工事プロジェクト担当	金澤 一郎
常勤監査役		坂井 達郎
常勤監査役		三崎 幸三

2022年度 取締役会 開催回数：13回、出席率：100%

CSR/SDGsの浸透に向けて

CSR/SDGsを社内に浸透していくためには、社員一人ひとりがその理念や意義を理解して取り進める必要があります。そのため、さらなる社内浸透に向けてCSR推進室が中心となり、全国の拠点でCSR/SDGsの講習会を行いました。また、当社のCSR推進委員会は経営層を中心に構成されていますが、役職員全体がCSR

／SDGsに対する共感と一体感を醸成することが必要と考えています。その意味で、本レポートも、CSR/SDGsを自分ごととして捉えることのできる身近なロールモデルとして、さらなる活動に繋がる重要な役割を果たしていると考えています。

CSR推進室



編集後記

CSR推進副委員長
出口 文也



「CSRレポート2023」をお読みいただきありがとうございます。本レポートは、「海と人の未来のために」という当社経営理念のもと、「持続可能な社会の実現」に向けた当社の果たすべき役割と社会的責任、そして、その取り組みについてご報告しています。当社は、CSR活動を事業活動そのものと位置づけて社会課題の解決に向け取り組んでいます。その取り組みと人類の共通目標である「持続可能な開発目標(SDGs)」との関連を整理し示しました。

記事にあたっては、よりご理解いただけるよう図や写真をできるだけ多用しました。また、多様な思いや声を直に発信できるようダイアログなどを増やし工夫をしました。「社会に必要とされる会社」としてあり続けるため、めざす姿へ直に歩を進めていることをステークホルダーの皆様にご理解いただければと考えます。本レポートの作成にあたり多くの方々にご協力をいただき、この場をお借りして心より厚く御礼申し上げます。



表紙のデザイン

本レポートの表紙は、当社社員が17匹の海の仲間たちがきれいな海で仲良く暮らす姿を描いたものです。そして、この17匹の仲間たちをSDGsの17の目標に例えています。この海の仲間たちとともに「持続可能な社会」を実現しようとの思いがこのイラストに込められています。

デザイン：安全環境事務局 課長代理 仲谷 知佐子