

114

since 1910

FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

Sustainability Report 2024

サステナビリティ レポート

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

<https://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印刷されています。



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





since 1910

FUKADA SALVAGE & MARINE WORKS CO.,LTD.

編集方針

当社は、2020年からCSR(企業の社会的責任)に関する活動を「CSRレポート」として毎年報告してまいりましたが、2024年の報告より、従来のCSR活動に加え、「持続可能な社会の実現」に向けた当社の活動を報告するため、「サステナビリティレポート」と改称しました。ESGマテリアリティとSDGsへの貢献を整理し、当社のサステナビリティに対する考え方や取り組みを広くご理解いただくことを目的に編集しています。

発行時期

これまで毎年12月に発行してまいりましたが、本年より発行時期を早め毎年10月発行を予定しています。

免責について

本レポートに記載されている内容は、発行時点において入手できた情報に基づき記載しています。

諸条件の変化により、将来の事業活動の結果や施策の実現が予想と異なる可能性があることをご理解いただきますようお願いいたします。

関連情報

深田サルベージ建設株式会社 ホームページ
<https://www.fukasal.co.jp/>



サステナビリティサイト
<https://www.fukasal.co.jp/sustainability.html>



報告対象期間は、原則として決算期(2023年4月~2024年3月)ですが、一部暦年(2023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。

CONTENTS

- 1 深田サルベージ建設の経営理念
- 2 本レポートについて/INDEX
 - 01 価値創造に向けて
- 3 TOP MESSAGE
- 5 社是・経営理念・ビジョン・行動指針
- 6 深田サルベージ建設のCSR・サステナビリティ
- 7 深田サルベージ建設の価値創造の歴史
- 9 事業紹介
- 11 2030年に向けた中長期計画
 - 02 ESG・SDGsへの取り組み
- 13 当社が認識する6つの社会課題
- 19 ESGマテリアリティとSDGsへの貢献
 - E(環境)課題への取り組み
- 21 気候変動に関する活動
- 22 自然共生への活動
 - S(社会)課題への取り組み
- 23 海難事故・遭難への活動
- 24 持続可能な社会基盤の構築
- 25 安全・環境活動
- 27 働き方改革とライフワークバランスの実現
- 29 社会との絆
- 31 人材育成
 - G(ガバナンス)課題への取り組み
- 32 コーポレート・ガバナンス
 - 03 特集THEME1
- 33 連綿と受け継がれる深田スピリッツ
- 34 深田スピリッツを未来へ繋ぐ
 - 社内対談:専務取締役×次世代社員
- 37 社内対談:トップ×起重機船「富士」乗組員
 - 04 特集THEME2
- 39 有識者対談:檜山和司氏×代表取締役社長
- 43 財務・非財務ハイライト
- 45 新役員体制/第三者意見
- 46 CSR推進室より

For the future of the sea and people

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。

TOP MESSAGE



代表取締役社長

山本 寿生

令和6年1月1日、まさに元日のその日、石川県能登半島で最大震度7の令和6年能登半島地震が起こり、建物が倒壊するなどして多くの方が犠牲となられ甚大な被害をもたらしました。この地震でお亡くなりになられた方々に謹んで哀悼の意を表します。そして、今なお避難生活を余儀なくされておられる多くの方々が一日も早く平安な日々を取り戻せますよう心より祈っております。

この甚大な被害となった令和6年能登半島地震の発生間隔は、数千年に1回の規模であるとされています。これほどの規模の地震をだれもが想像さえし得なかったことでしょう。それに比べて、超広域にわたり強い揺れと巨大な津波が発生するとされる南海トラフ巨大地震は、30年以内に70-80%、50年以内には90%の確率で発生すると言われ切迫の度合いが高まっています。

人命を守り、社会の機能を維持、発展させていくために、国や企業、そして私たち一人ひとりがいまますべきことをなしていかなければなりません。安心・安全で持続可能な社会を構築するために、私たち深田サルベージ建設がこれから世の中で果たすべき役割があることを年初より強く実感しています。

社会の持続的発展に向け 「社会に必要とされる会社」として あり続けます

サステナビリティ経営

当社は、明治43（1910）年の創業以来、114年の長きにわたり「海」から社会課題に対峙してまいりました。創業以来のサルベージ事業に、鉄構工事事業、海洋土木事業、重量物輸送・曳航事業、海洋開発事業に洋上風力関連事業を加え、総合海事企業として成長してその時代の社会が要請する課題や期待に応え、安心・安全で豊かな社会の実現と発展に貢献を続けています。

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。

我が国においても、気候変動や環境破壊の影響が進むとともに、自然災害の激甚化、社会資本の老朽化、人口減少と高齢化社会などの独自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。私たちは、地球規模の課題とともに眼前にあるこれらの課題に積極的に取り組んでいかなければなりません。

当社はその時代の社会が要請するこれらの課題に取り組んでいくため、事業活動により解決する6つの社会課題を特定し、そ

の解決に向け積極的な取り組みを進めています。また、ESGの観点で解決すべき社会課題とSDGsへの貢献を整理し、当社の果たすべき役割を明確にして前進しています。（P13-18参照）

持続的な成長に向けて

2021年に策定した2030年に向けた中長期計画も3年目を迎えました。（P11-12参照）

2023年度は、複数の大型工事完工や救助部門で大幅な伸長があり、成長分野である洋上風力発電関連事業と海洋開発事業の伸長とあわせて、売上高、純利益とも過去最高を記録し収益力や経済性基盤が着実に高まっています。

また、社会性基盤であるESGマテリアリティについても積極的に取り組み、サステナビリティ課題を中心に着実な実績と進歩を収めました。（P19-32参照）

未来に向け事業活動を持続可能にするこの両基盤を基に、成長事業への投資や最先端機材や技術開発を進め、当社の「あるべき姿・ありたい姿」へ向け積極的に事業展開を進めてまいります。

そして、本年度のレポートより、これまでのCSRとしての取り組みに「サステナビリティ」と「経営基盤」の強化の視点から、「サステナビリティレポート」としてご報告することとしました。

私たち深田サルベージ建設は、「持続可能な社会」、「安心・安全な社会」の実現に向けて、これからも「社会に必要とされる会社」としてあり続けられるよう、かけがえのない「海」の環境を守りながら未来に向けて成長と挑戦を続けてまいります。

社是 Company Creed

- 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

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

行動指針 Guidelines For Action

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。
- 私たちは「人と社会を大切に」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。

深田サルベージ建設人権方針

深田サルベージ建設は、経営理念である「海と人の未来のために」を実現するための自らの企業活動において、関係するすべてのステークホルダーの人権を尊重します。

【基本的な考え方】

深田サルベージ建設は、関係法令はもとより、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本として、国連の「国際人権章典」、国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の国際規範を支持し、尊重します。

詳しくは、
ホームページを
ご参照ください。



サステナビリティ基本方針

深田サルベージ建設は、経営理念である「海と人の未来のために」に基づき、関係するすべてのステークホルダーと社会との信頼関係を高め、事業の持続的成長と企業価値の向上を目指すとともに、「持続可能な社会」の実現に努めます。

そのため、変化する社会課題に対して事業活動と事業活動に関連した社会への貢献活動を通じて、その解決にむけた ESG を重視した事業運営を行い「社会に必要とされる会社」としてあり続けることを目指します。

詳しくは、
ホームページを
ご参照ください。



生物多様性に関する基本方針

深田サルベージ建設の事業活動は、多様な生物を育み大きなめぐみを与えてくれる「海」とともにあります。この海のもたらすめぐみに感謝し、きれいな海を未来に持続可能な形でつなげていくことが事業の存続と発展の基盤です。

当社は事業活動全体における、生態系への影響を把握し、お客さまや行政機関、NGO団体などの関係するステークホルダーの皆さまと連携しながら、その影響の低減と保全活動を積極的に推進し、ネイチャーポジティブな経営を推進します。

詳しくは、
ホームページを
ご参照ください。



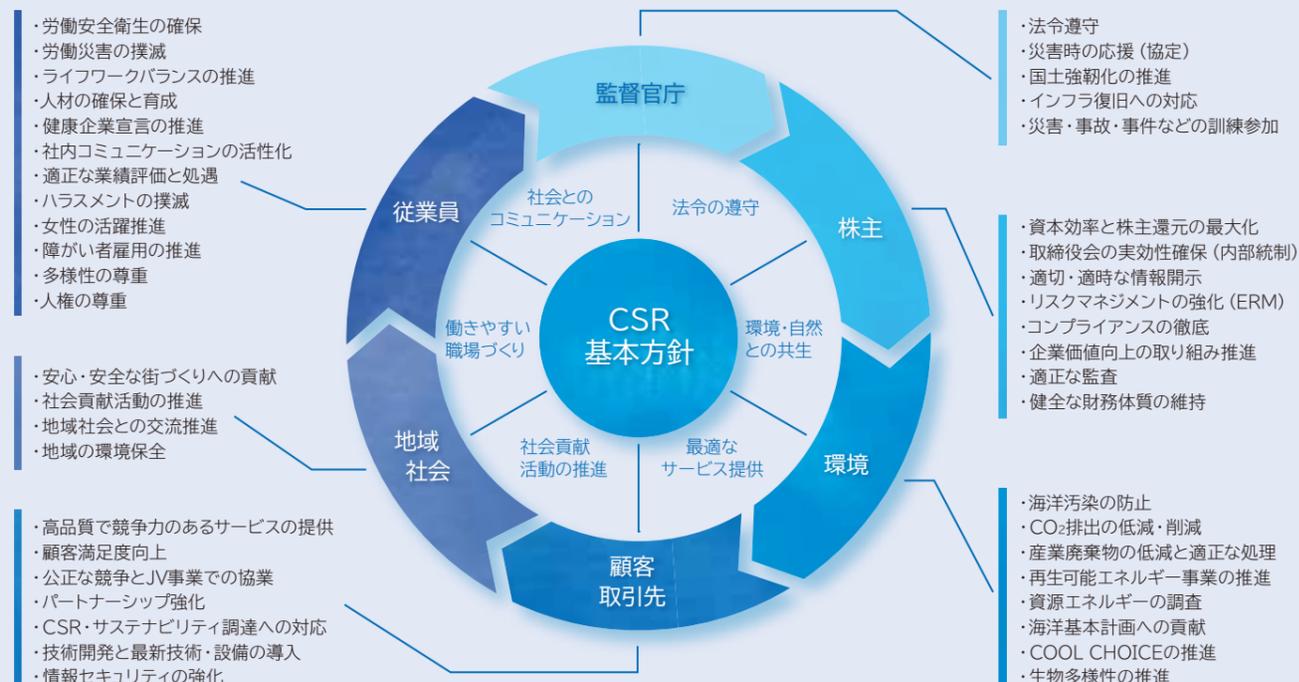
深田サルベージ建設のCSR・サステナビリティ

「持続可能な社会の実現」に向け、CSR・サステナビリティ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。

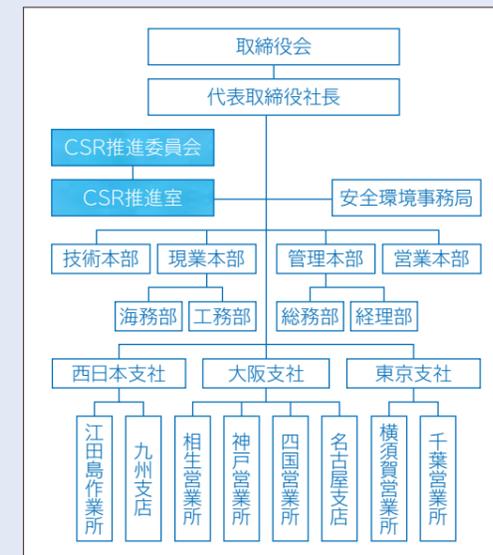
CSR推進体制

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、企業の目指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(明治43)年に創業した当社は、114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。

1910ー

1910 深田海事工業所の創業

1910(明治43)年7月、潜水士だった深田和三郎が総勢5名で本店を呉と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ます。いまから114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、昭和にかけて和三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。



創業者 深田和三郎



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。(深田和三郎も参加)

1945ー

1949 深田サルベージ(株)の設立 海洋工事業の拡大

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三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ましたが、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。



設立当初のメンバー
下段中央が創業者深田和三郎



1963年(昭和38年) 羽田モノレール工事



1966年(昭和41年) 航空機墜落事故機体回収

1970ー

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パ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けましたが、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。



1973年(昭和48年)
第1次オイルショックを伝える毎日新聞

危機を乗り越えて

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。

1985ー

1988 深田サルベージ建設(株)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ました。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。



1999年(平成11年) 来島海峡第一大橋



1995年(平成7年) 阪神淡路大震災 復旧・復興工事

2000ー

2010 創業100年 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。



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



2011年(平成23年)
東日本大震災 救援・復興支援工事

ー2030

2030 「持続可能な社会」の 実現に向けて

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。

2010(平成22)年に導入したROV「はくよう3000」を皮切りに、3000m級AUV「Deep1」、また3000m級海底着座式ボーリング機「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の海底から連続的な揚鉱に世界で初めて成功しました。

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積デッキパージ「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、国内外で工事を行っています。

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。



114
since 1910
FUKUDA SALVAGE & MARINE WORKS CO., LTD.

詳しくは、ホームページの「実績・沿革」をご参照ください。→

事業紹介

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。



工事実績については、こちらをご参照ください。



Illustrated by Aihara Kaori

※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)の構造物を海底に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

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。

事業拠点



- 1 千葉営業所
- 2 横須賀田浦基地／横須賀営業所
- 3 横須賀新港基地
- 4 神戸営業所
- 5 相生営業所
- 6 四国営業所
- 7 大阪倉庫
- 8 江田島作業所

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

デッキパー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。

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。



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

As-is

社会課題の認識

気候変動による自然災害の激甚化



海難事故・遭難



エネルギー・鉱物資源の枯渇



海洋環境の変化と汚染



人口減少・高齢化社会



社会資本の老朽化



Backcasting



経営理念の実現

海と人の未来のために

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

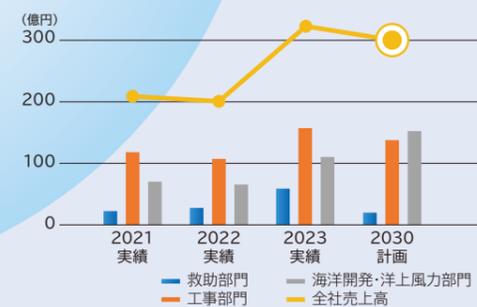
サルベージ事業	鉄構工事業	海洋土木事業
洋上風力関連事業	海洋開発事業	輸送・曳船事業

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
--	--	--	---

2030年売上高計画

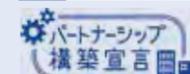


基本戦略

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



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。



2023年度の概況

2023年度における国内経済は、2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行され行動制限が徐々に緩和される中、インバウンド需要の回復などを背景に企業業績が総じて好調に推移しました。一方、海外ではロシア・ウクライナ戦争の長期化や欧州経済の低迷、イスラエル・ハマスの紛争などの想定外の要因から先行きも不透明な状況にあります。建設業界では、官民建設投資はともに堅調な見通しではあるものの、働き方改革関連法による建設業の2024年問題への対応を迫られるなど就労人員の不足が一層顕著になりつつあります。また、大幅な円安の進行で資材は高騰が続いており、今後の影響が懸念される状況になっております。

このような状況の中、当社の事業活動については、サルベージ事業の大型船撤去作業の受注や洋上風力関連の海洋工事業業および海洋土木事業が売上を伸ばし、全体では前期を大きく上回り、売上高は329億円(前期比64.3%増)を計上するに至りました。部門別では、救助部門は前期比117.7%増、工

事部門では同50.8%増、海洋開発・洋上風力部門では同63.9%増となりました。

今後の中長期計画の推進につきましては、新成長ドライバーである洋上風力関連事業や海洋開発事業への挑戦を加速させ、サルベージ事業や鉄構工事、海洋土木事業などの中核事業の一層の強化と深化を図り、各事業領域での持続的な成長を目指してまいります。また、社会とともに持続し成長していくために、社会課題の解決やESG課題にもさらなる取り組みを進め、当社の「あるべき姿・ありたい姿」の未来に向けて積極的な事業運営を行ってまいります。



代表取締役社長 山本 寿生

「持続可能な社会」を実現するために

社会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、114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会社」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



気候変動による自然災害の激甚化

例) ・海面水位上昇による高潮被害
・集中豪雨や巨大台風など自然災害の増加と激甚化
・海難事故/遭難の増加

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



海難事故・遭難

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
・マリレジャーの事故/遭難の増加

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



エネルギー・鉱物資源の枯渇

例) ・電力不足 ・資源エネルギーの高騰
・資源獲得競争の激化 ・領土問題の勃発
・エネルギー転換

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



海洋環境の変化と汚染

例) ・海水温・海面水位の上昇 ・海洋生物の生息域の変化と食害
・海洋生物の絶滅 ・漁獲量の減少 ・事故による油の流出
・海洋酸性化の進行 ・海洋プラスチック問題

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。藻場再生やビーチクリーン活動などに参加し、海洋環境や生物多様性課題への取り組みと啓発活動を行います。

05



人口減少・高齢化社会

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

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



社会資本の老朽化

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

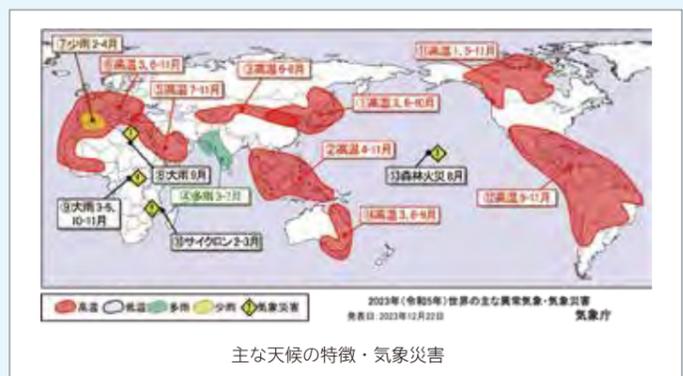
橋梁・揚重機などの大型構造物・重量物輸送や設置などを行い、安心・安全・便利に暮らせる社会インフラ整備に貢献します。津波や高潮に備えた護岸整備や海底トンネルの沈埋函輸送や据付を行い、インフラ整備や防災で社会に貢献します。

当社が認識する6つの社会課題

01 気候変動による自然災害の激甚化

近年、世界中で気象災害が頻発しています。我が国でも、2017(平成29)年7月九州北部豪雨をはじめ、2018(平成30)年9月に台風21号の暴風により関西国際空港連絡橋にタンカーが走錨、衝突し大きな損傷を与えた事故、2019(令和元)年9月に台風15号が東京湾を直撃し、走錨した貨物船が南本牧はま道路へ衝突する事故など、台風による災害をはじめとする豪雨災害により、甚大な被害が発生しました。今後、地球温暖化などの気候変動により、世界的に異常気象がさらに増加する可能性も指摘されています。

路へ衝突する事故など、台風による災害をはじめとする豪雨災害により、甚大な被害が発生しました。今後、地球温暖化などの気候変動により、世界的に異常気象がさらに増加する可能性も指摘されています。



出典: IPCC AR5 WG2 政策決定者向け要約 Table1参考 深田サルベージ建設株式会社 作成

2023年(令和5年)世界の主な異常気象・気象災害 発表日: 2024年1月18日 気象庁

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 海難事故・遭難

日本は、国土面積約38万平方km(世界第60位)に対し、その領

海や排他的経済水域は約447万平方km(世界第6位)を占める海洋大国です。この広大な海域に多くの船舶が往来し、世界でも有数の海難発生海域と言われています。我が国の周辺海域では、海運、漁業、マリレジャーなど幅広い分野にわたり船舶により多種多様な活動が行われています。特に近年の国民の余暇志向の高まりに伴い、マリレジャーが急速かつ広範に普及し海難事故が絶えません。



海や排他的経済水域は約447万平方km(世界第6位)を占める海洋大国です。この広大な海域に多くの船舶が往来し、世界でも有数の海難発生海域と言われています。我が国の周辺海域では、海運、漁業、マリレジャーなど幅広い分野にわたり船舶により多種多様な活動が行われています。特に近年の国民の余暇志向の高まりに伴い、マリレジャーが急速かつ広範に普及し海難事故が絶えません。

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。



当社は、ISU(国際救助業者連盟)の日本メンバーとして世界各国のサルベージ会社とも連携を保っており、国外のサルベージや多国間に跨る大規模油濁防除などに対応しています。世界に繋がる海において、船や海の安全を守るために日夜錬磨を積み活動しております。

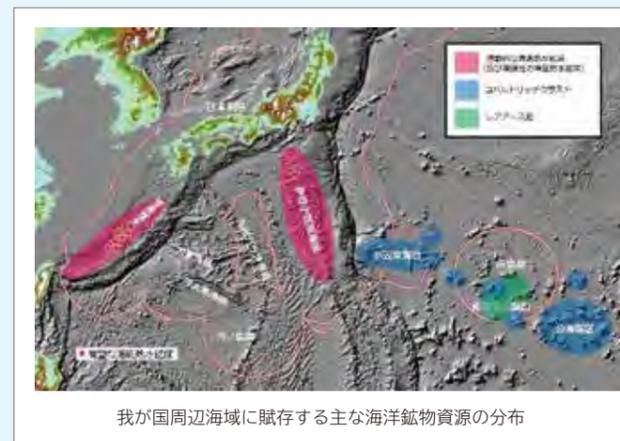
03 エネルギー・鉱物資源の枯渇

我が国は、鉱物資源、エネルギー資源ともに乏しく、そのほとんどを輸入に頼る資源小国です。また、これらの資源は枯渇性資源であり、世界的人口の増加や新興国の経済発展による需要増、ロシア・ウクライナ侵攻などの影響による供給不安により、今後世界でさらなる資源獲得競争が行われるものと考えられ、資源確保は我が国にとって喫緊の課題といえます。

鉱物資源については、当社は我が国が持つ領域および排他的経済水域(EEZ)を含めた世界第6位の海洋面積において豊富に存在する各資源の賦存状況調査・海底環境調査を行っています。将来の資源商業化においてはさらなる有望海域の発見や遠方・大水深部での調査が必要であり、資源の揚収・運搬作業などについても、技術面・コスト面において

官民一体となった研究・開発・実験が行われています。

また、エネルギー資源についても同じく化石燃料の利用が増え、世界のエネルギー需要量は2040年には2014年の約1.3倍にもなると言われています。化石燃料の消費は豊かな生活を得られる一方、地球温暖化の原因となる温室効果ガスが排出され、生成物としてのプラスチックは海洋における大きな問題となっています。その中、地球にやさしい再生可能エネルギーとして太陽光発電、バイオマス発電、そして風力発電などが注目されています。特に高効率で電気エネルギーに変換でき、経済性を確保できる可能性から洋上風力発電に大きな期待がもたれています。



	①海底熱水鉱床	②コバルトリッチクラスト	③マンガン団塊	④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積してできたもの【沖縄、伊豆・小笠原海域(EEZ)】	海底の岩石を皮殻状に覆う、厚さ数mm~10数cmのマンガン酸化物【南鳥島海域等(EEZ、公海)】	直径2~15cmの楕円体のマンガン酸化物で、海底面上に分布【太平洋(公海)】	海底下に粘土状の堆積物として広く分布【南鳥島海域(EEZ)】
含有する金属	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、コバルト、マンガンなど	レアアース(重希土を含む)
分布する水深	700m~2,000m	800m~2,400m	4,000m~6,000m	5,000m~6,000m

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) 深田サルベージ建設株式会社 作成

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。

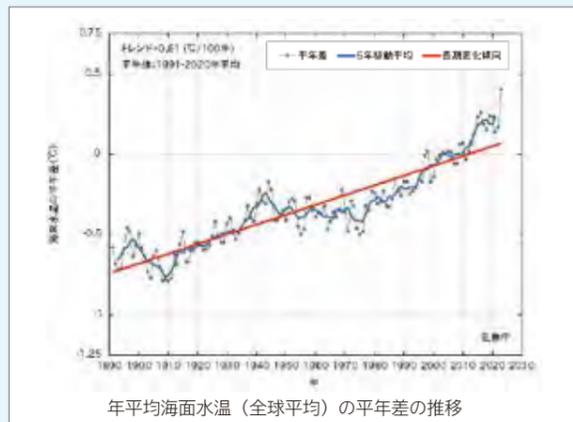


当社が認識する6つの社会課題

04 海洋環境の変化と汚染

■海洋環境の変化

島国である我が国を取り巻く海洋環境は大きく変化しています。地球温暖化による海水温・海面水位の上昇や酸性化の進行、生態系の変化、生物の生息域の変化や食害、砂浜の減少や島嶼の沈下による領土の縮小などその影響は複合して様々な影響を私たちに与えています。特に、人類の社会活動によって排出された温室効果ガスによる海水温の上昇などは生物史上の数百年～数千年スケールの気候変動と違う「人為的気候変動」であり、気候が変動する「速さ」がこれまでより速いことから、緩やかな気候の変化ならば適応できてきた生物もこの人為的気候変動の速さについてこれなくなり始めています。



各年の値を黒い実線、5年移動平均値を青い実線、長期変化傾向を赤い実線で示します。平年値は1991～2020年の30年平均値です。
出典：気象庁ウェブサイト「海面水温の長期変化傾向（全球平均）令和6年2月15日発表」

■海洋汚染

地球温暖化や森林破壊と並んで海洋汚染は大きな社会課題です。海洋汚染の中でも、船舶や陸上施設からの油の流出事故は大規模な海洋汚染に繋がり、生物や環境に大きな影響を与えるだけでなく、私たちの健康や生活に直結する影響を及ぼします。

海上保安庁によると、我が国周辺海域における海洋汚染の令和5年1月～令和5年12月の発生件数は、397件で令和4年の468件よりは減少しているものの、いまだ多くの事故が確認されています。そのうち、油によるものが259件と65%を占め、排出源別では、船舶からの油排出が146件と最も多くな



出典：海上保安庁 警備救難部 環境防災課 海洋汚染の現状より
深田サルベージ建設株式会社 作成



ています。排出原因が判明しているものは194件であり、排出原因別では、取扱不注意が78件と最も多く、次いで送油管やホース等の破損が47件、船舶海難が34件、故意が18件の順となっています。船舶海難による海洋汚染は原因のひとつですが、船舶が座礁し油が大量に流れ出すと海中から油を除去することは難しく、大きな環境問題に発展します。

また、世界的な大きな問題となっている海洋プラスチックごみは、世界の海洋に約1億5000万トンが漂流しており、毎年少なくとも800万トンもの新たなプラスチックごみが海洋に流出していると言われています。我が国からも毎年2～6万トンものプラスチックごみが海に流出していると推計されています。これらの問題には、国や企業・団体が取り組むだけでなく、私たち一人ひとりが海洋環境に目を向け、環境問題への意識を高めていく必要があります。

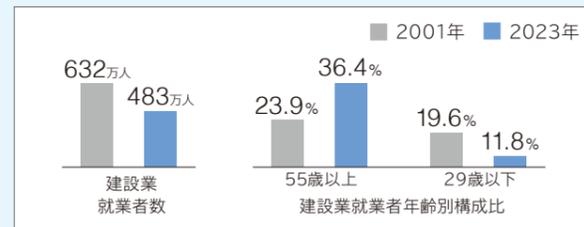
社会課題への貢献方針

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。
藻場再生やビーチクリーン活動などに参加し、
海洋環境や生物多様性課題への取り組みと啓発活動を行います。



05 人口減少・高齢化社会

我が国の総人口は、2008(平成20)年の1億2,808万人をピークに減少傾向にあり、2050(令和32)年には約9,515万人にまで減少する見込みで、今後急激な人口減少が予想されます。また、高齢化率は40%に上昇するとされています。



出典：総務省「労働力調査」より 深田サルベージ建設株式会社 作成

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 社会資本の老朽化

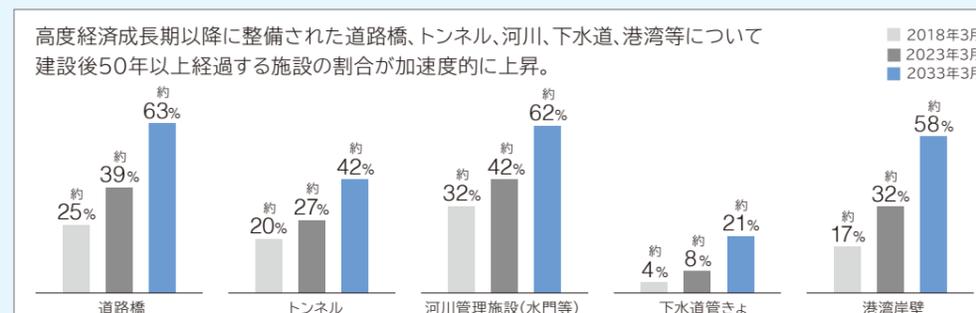
我が国では、1964年(昭和39)の東京オリンピックの頃に整備された首都高速1号線をはじめ、高度成長期以降に整備されたインフラが急速に老朽化し、今後、建設後50年以上経過する社会資本の割合が加速度的に高くなる見込みです。コンクリートにも寿命があるように、整備されたインフラには寿命があり、その効果が永続的に発揮されるわけではありません。これまでに整備してきた社会インフラを適切に維持管理することで

その機能を適切に発揮させるとともに、必要な社会インフラについては防災・減災の面からもさらなる充実を図ることが重要です。

港湾施設のように、補修・修繕が必要となるインフラの大部分が水中に存在しているものや、大きな橋梁などの維持管理が必要な箇所が高所に存在するものもあり、そのようなインフラの維持管理は厳しい作業環境で行うことを余儀なくされます。

国土交通省は、社会資本を維持していくのに必要な将来費用を試算。不具合が生じる

前に対策を行う「予防保全」を基本とする場合、2048年度までの30年間に掛かる維持管理・更新費は合計で最大約195兆円と試算しています。



出典：国土交通省「社会資本の老朽化対策情報ポータルサイト インフラメンテナンス情報」より 深田サルベージ建設株式会社 作成

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	2023年度の具体的な取り組み例	指標	目標	2023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	流出等事故件数	0件	0件		P15 P23 P25-26	
			化学物質、産業廃棄物の適正管理	不適切な管理、事故件数	0件	0件			
			海難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	防油対応を含む海難事故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 削減率昨年比	削減率5%	昨年比: +2.4% 2018年比: △11.0%			P43
	再生可能エネルギーの普及と海洋資源開発	再生可能エネルギー事業の推進	清水建設様SEP船(BLUE WIND)の運航継続	洋上風力における建設関連への取り組み	実工事経験での運航業務の技量向上	国内2工事 台湾2工事		P21	
			洋上風力専任化のPOSEIDON-1の運航継続	洋上風力事業の拡大への貢献	地盤(CPT)調査実施	秋田八峰沖、秋田潟上沖、九十九里沖			
		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、MH、CRC調査への参画	9件		P16	
			CCS(二酸化炭素回収・貯留)関連事業への新規参画	カーボンニュートラル実現のためのCO ² 海底貯留への貢献	CCS海底地盤調査、サイトサーベイ	1件			
	自然との共生	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		P29-30	
			沖縄さんご再生への取り組み	さんご養殖施設への寄付	1件以上	1件(継続)			
生物多様性への取り組み		ブルーカーボン課題への取り組み	省庁など取り組みへの参加	1件以上	2件 大阪府MOBA参加 環境省30by30登録		P22		
		推進団体などへの参画	1件以上	ワカメ養殖関係団体協働					
Social 	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	気候変動による自然災害激化への取り組み	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	発生なし		P15/P24 P18/P24 P15/P23	
		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	新規ケーソン掘削、港湾整備および橋梁架設など20件			
		海難事故・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	20件以上	45件			
	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	8.90%		P5/P27-28 P44 P25-26 P28/P31 P44	
				新卒採用者女性比率(陸上職員)	15%以上	18%			
				男性の育休取得件数	2件以上	4件			
				物損事故発生件数	0件	0件			
		安全の確保への取り組み	安全管理水準の維持・向上	人身事故発生件数	0件	1件			
				油流出事故発生件数	0件	0件			
中間採用者数				5名以上	9名				
技術講習受講延べ人数				200名以上	99名				
人財確保と育成への取り組み	採用の推進と技術伝承	障がい者雇用率	2.3%以上	1.1%					
		有給休暇取得率向上	10%以上	10.9%					
		短時間勤務制度利用者	2名以上	3名					
		健康診断の一次/二次検診受診率	100%	100%/46.6%					
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	2件		P29-30		
			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	1件				
			寄付・贈呈 他	2件以上	8件				
ガバナンス	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		P26 P32		
			BCP見直し	年度内	完了(12月)				
			ERMの検討	役員によるリスク評価	完了(3月)				
	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底	安否訓練応答率	95%以上	89.2%				
			法令違反件数	0件	0件				
			行動指針、安全作業ポケットブック作成	年度内	完了(3月)				

Environment

気候変動に関する活動

自然共生への活動

再生可能エネルギーへの取り組み

2023(令和5)年1月、清水建設株式会社様所有の世界最大級の作業性能を備えたSEP※船「BLUE WIND」(長さ:142m、幅:50m、総トン数:23,539トン、最大揚重能力:2,500トン)の引き受け、習熟訓練を経て運航管理業務を開始して1年が経ちました。この1年の運航管理業務において、砂層と粘土層の互層のある地盤でのジャッキング作業の課題や自然事象(厳しい気象・海象、地震、落雷など)の洗礼を受

けたものの安定した作業環境の確保および計画的かつ効率的な運航ができ、各工事を遅延することなく終わりました。当社は、これまで培った経験と技術を基に、北海道石狩新港のジャケット式基礎工(8MW×14基)の起重機船での据付工事にも従事しており、今後の国内外の再生可能エネルギーの普及の実現と発展に積極的に貢献してまいります。

※SEP=Self-Elevating Platformの略で、自己昇降式作業船といい4本の脚をジャッキアップし、船体を海面から切り離し、波浪影響のない作業環境を確保する。

清水建設株式会社様が受注し、当社が実施した「BLUE WIND」での工事

- 富山県/入善町沖 : 3MW×3基 (MP基礎工+風車工) …2023/3-6月
- 北海道/石狩湾新港 : 8MW×14基 (風車工) …2023/7-9月
- 台湾/Greater Changhua : 8MW×10基 (風車工) …2023/9-11月
- 台湾/Yunlin : 8MW×15基 (MP基礎工) …2023/2月から継続中



「金剛」によるジャケット基礎据付け【石狩】
(その後、ジャケット基礎上にBWで風車設置)



MP基礎+風車据付け【入善】

大阪市グリーンボンドへの投資

2024(令和6)年2月、当社は、大阪市が発行するグリーンボンド(大阪市第2回公募債)へ投資しました。本債権の調達資金は、SDGsの実現に向けて、CO₂排出量削減や気候変動による自然災害の影響を軽減・回避する適応策である大阪市の6つのプロジェクトに充当されます。

当社は、地域社会や環境との共生、経済・企業との安定的な成長共有の観点から、ESG投融資をはじめとした環境・社会・経済の課題解決に取り組み、持続可能な社会への実現に貢献してまいります。

「大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス(MOBA)」への参加

2024年(令和6)年、大阪府と兵庫県では2025年大阪・関西万博を契機として、ブルーカーボン生態系の一つである藻場の保全・再生・創出の取り組みを推進しており、大阪湾をブルーカーボン生態系(藻場・干潟等)の回廊でつなぐ「大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス(MOBA)」を設立しました。当社もこの構想に賛同し会員として参加しています。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kankyohozen/osakawan/mobaalliance.html>

環境省「30by30アライアンス」への参加

環境省「30by30アライアンス」(サーティ・バイ・サーティ)とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる(ネイチャーポジティブ)というゴールに向け、陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標です。2030年までの目標達成に向け、G7各国が自国の少なくとも同じ割合を保全・保護することについて約束しています。当社は、アライアンス会員として本目標に対し積極的に取り組んでまいります。

<https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/>



「全国アマモサミット 2023 in ふくおか」への協賛

2023(令和5)年10月に福岡県で開催された「全国アマモサミット 2023 in ふくおか」に協賛し、「全国アマモサミット2023 in 福岡宣言」へ署名いたしました。「全国アマモサミット」とは、「アマモ」と「アマモ場」を象徴的なキーワードとして、海の自然再生・保全を目指して毎年開催されている会議です。

<https://www.amamo-fukuoka.com/>

「大阪から明るい水産業を創る会」への参加

「大阪から明るい水産業を創る会」の活動に賛同し、その活動に協賛・参加しています。同会では、大阪府泉南市岡田浦漁協でのワカメ養殖の種付け、収穫体験や食育を行い、身近な海(大阪湾)で行われている水産業を通して「海と人の共生」、「海洋環境の大切さ」について学ぶ機会を提供しています。ワカメは炭素貯留能力に優れており、ブルーカーボンとしても注目されています。



ESG課題への取り組み

Social

海難事故・遭難への活動

Initiatives for ESG

持続可能な社会基盤の構築

■ 海難事故対応

日本の領海や排他的経済水域は、面積で世界第6位を占めており、この広大な海域に多くの船舶が往来して海難事故が絶えません。また、近年では気候変動の影響から、巨大台風や異常気象を原因とする海難事故や激甚災害が数多く発生しています。時には、地震国として津波による大災害も発生しています。これらの事故や災害が発生すると、事故船舶からの油や有害物質の流出による海洋汚染や船舶の航行障害と

なり社会に大きな影響を与えます。そのため、一刻を争い対処する必要があり、当社はISUメンバーとして24時間365日の対応体制を多くの海難救助船を配して対応しています。特に、困難を極める深海からの沈没船の引揚げや積荷の回収において、当社はROV(有索無人潜水探査機)やAUV(自立式無人潜水機)などの最新設備と運用技術を保有しており、国内サルベージ事業の雄として存在感を示しています。

■ 工事実績

2011(平成23)年3月11日に発生した東日本大地震により、東北地方から関東地方の河川堤防が広範囲にわたって甚大な被害を受けたことにより、水門・樋門および堰の耐震化が図られることになりました。今後も東海地震、南海地震、日向地震などの同規模の地震が発生することが予想され、発生した場合に水門・樋門および堰が被害を受けると、人命に関わる大規模な被害が発生することが考えられます。当社は、水門・樋門および堰の被害を抑えるために行われる耐震補強工事に求められる高い品質を確保するため、止水性に優れたドライ工法を提案し、愛知県で施工された水門耐震補

強工事で高い評価を受けております。近年は、築造から50年余り経つダムのゲート取替えや造船所のドックゲート戸当たり部補修に使用が検討されています。今後も様々なインフラ施設の老朽化対策に役立てるよう邁進してまいります。



2023(令和5)年 愛知県田原市古田町郷中による耐震補強工事

2023年1月-2023年12月の実績



救助曳航、海難対応



潜水調査、防水対応

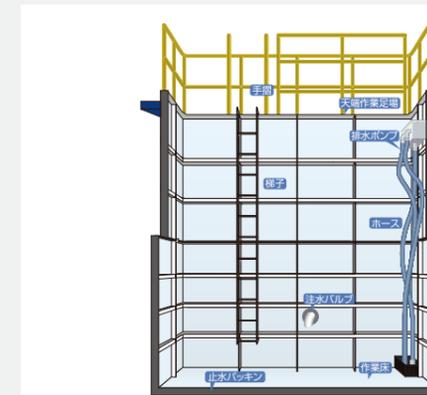


曳航兼海難救助船「新潮丸」

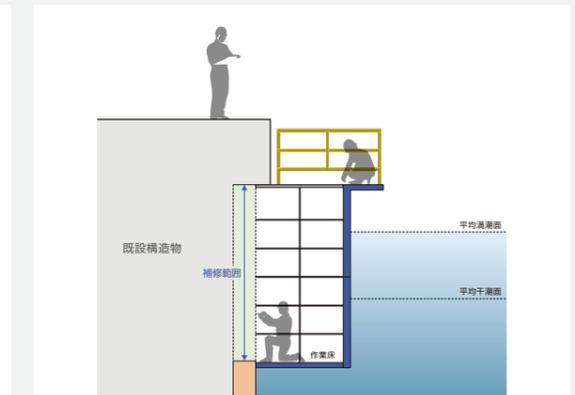


自律式無人潜水機「Deep1」

ドライ工法



ドライ工法で使用するドライボックス (標準タイプ)



ドライボックス取付断面図



ドライボックス取付状況



耐震補強施工状況

NETIS:KKK170001-A
東京都港湾局新材料・新工法
登録番号:29004

ドライ工法



ESG課題への取り組み

Social

安全・環境活動

Initiatives for ESG

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。

当社の安全環境活動

当社の事業活動は、海という自然環境の厳しい海上での超重力物を扱う大型クレーン作業がメインですので、通常の陸上作業と比べると労働災害に繋がりがやすい高所作業や潜水作業などの潜在的な危険性や有害性要因が数多く隠れています。そのため、現場の最前線で作業に従事する作業員の安全を確保し、可能な限り危険性因子を排除するため、作業前にはあらゆる潜在リスクの抽出を行って、リスクアセスメントや4R危険予知活動、ヒヤリハット・気がかり運動などを行い労働災害の防止に努めています。

また、私たち経営トップは、当社ビジョンである「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」のもと、安全に対するその思いを伝えるため自ら現場に足を運び、会社全体の安全意識の啓発と維持に努めて安全文化を構築しています。

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



これらの活動により、すべての役職員が「安全はすべてに優先する」を実践して安全を確保しています。しかしながら、当社が企業活動を行う限り、この活動にゴールはありません。これからも、安全環境マネジメントシステムのPDCAサイクルをしっかりと回し続け、海で働くプロフェッショナルとして、社会から信頼、必要とされる会社としてあり続けられるよう邁進してまいります。

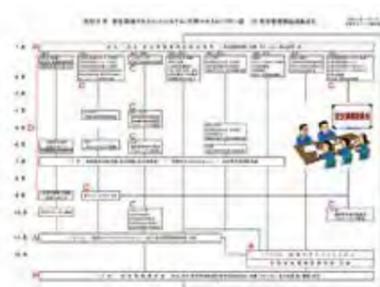
安全環境基本方針

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



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。

工事計画書事前審査(TV審査会)の実施

工事担当者から工事説明を受け、工事計画の事前審査を行っています。工事における安全作業や法令に関するポイントについて確認をし、工事担当者の計画力、説明力のアップを図っています。

総合訓練

本社と大阪支社合同で当社所有の起重機船の衝突事故を想定した陸海合同操練を行いました。



ヒヤリハット・気がかり報告書

ヒヤリハット・気がかり報告書はKY4ラウンド法※にて各職場ごとに分析して、事案を用いて教育し、事故防止に繋がっています。昨年度は、「危険の感受性を(さらに)磨く」ことを目的として、海上職員だけでなく、陸上職員に対しても「危険予知活動(KYK)」の活性化を目指し、全社で取り組みを始めました。

※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

SAFEコンソーシアムアワード「近畿ブロック賞」を受賞

厚生労働省のSAFEコンソーシアムアワードにて、当社が従来から重点的に取り組みを実施している転倒災害防止活動が、労働災害防止に向けた優れた取り組みとして表彰する「近畿ブロック賞」を受賞しました。



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。



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。

安全環境実績



物損事故 0件
人身事故 1件

油流出事故 0件

※吊钩ガイドからワイヤーの取外し作業をしている時に、被災者がガイドピンを持ったまま、吊钩とワイヤーの間に挟まれ、左側鎖骨と肋骨を骨折した。

安全スローガン



応募人数 384名
応募総数 1,031件

ヒヤリハット・気がかり報告件数



1,634件
UP 413件(2013年)

【主な内訳】 転倒 262件 墮落転落 132件
激突され 175件 海中転落 128件
挟まれ巻き込まれ 150件 飛来落下 121件 など

ESG課題への取り組み

Social

働き方改革とライフワークバランスの実現

Initiatives for ESG

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、

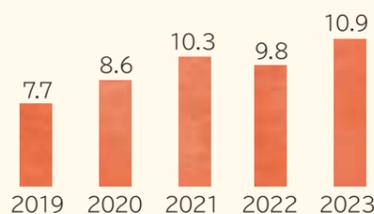
育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限、ならびに育児・介護短時間労働などの制度を導入しています。柔軟な働き方、魅力ある職場環境の実現と人材の確保・育成に向け、従業員一人ひとりが失敗を恐れず果敢に挑戦する気概を促し、やりがい、働き甲斐が感じられる企業風土を醸成するとともに組織力の一層の強化・活性化に繋がるライフワークバランスの実現を目指しています。

■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。



年次有給休暇取得日数(社員平均)

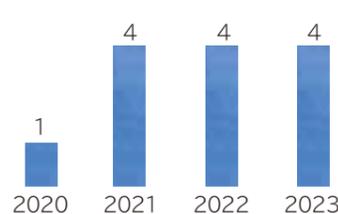


■男性の育児休暇取得の促進

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います。上司や同僚の理解も進み、社内での男性社員の育児休業制度が浸透しつつあります。



男性の育児休暇取得者数



■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。



■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。



■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。



■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。



■健康診断再検査受診率100%を目指します。

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%を目指しています。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。(2023年度実績:46.6%)



■メンタルヘルス対策

すべての人が生き生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。



■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目指しています。



■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。



■シフト勤務制^{※1}の導入

2019年の改正労基法における時間外労働の上限について、猶予期間が設けられていた建設業も2024年から規制対象となり、従業員の労働時間抑制に対応するために1月よりシフト勤務制を導入しました。

※1 シフト勤務制とは、業務の繁閑や特殊性に応じて、所定労働時間は変更せず始業・終業時刻を繰上げ、または繰下げて勤務することで労働時間の短縮を図ろうとするもの。

■中途採用者の雇用

変化の激しい市場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。2023年度の採用数全体に対する中途採用の比率は38%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であると考えています。

社員の声

「育児休暇と周りのサポート」 本社 経理部 課長代理 谷崎 佑樹

私は、約1か月の育児休業を取得しました。当社ではここ数年、男性職員の育児休暇取得が増えていることもあり、私も同じように取得出来たらと考えていました。そんな時に後輩より、「ぜひ育児休暇を取得してください」という言葉をもらい、上司にも意向を理解いただき育児休暇を取得できました。自部署の業務体制に関しては、通常業務であれば休暇を取得しても問題ないと考えましたが、イレギュラーな業務が発生すると影響が出るため、取得する数か月前から業務調整や引継ぎを行なって対応を取れるようにして取得しました。私にとって初めての育児で妻とともに不安なことが多かった中、また息子も生後3か月でこれからさらに育児が大変になる時期に休暇を取得できたので、日々の育児の大変さをより知ることや、保育園の見学や子どもを連れて長めの帰省ができました。業務に復帰した今も育児は続いているが、休暇中に長く一緒に過ごせたことは本当にありがたいと感じています。今後、私の周りでも同様なことがあれば、育児休暇の取得を推奨し取得に向けてサポートできるようにしていきたいと思っています。



人権研修会を開催しました。

2023年11月、大阪法務局より講師をお招きして、人権に対する取り組みの社内へのさらなる浸透と意識向上を目的として、人権研修を開催しました。

■参加者81名
(対面:35名、オンライン46名)



Social

社会との絆

当社は、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目指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

本 社

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、「BLUE 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いただきました。



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。

若者たちに健全な未来を

東京支社

学生向け船舶・機材見学会

2024年4月19日、東海大学海洋学部海洋地球科学科の皆さんを対象に、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。



九州支店

「北九州ゆめみらいワーク」へ出展

2023年12月、北九州市産業経済局雇用政策課が主催する中学生、高校生などを対象に、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ことで学生の職業観の醸成と将来の地元就職に繋げることを目的とした「北九州ゆめみらいワーク」に出展しました。



本 社

「南部もぐり養成プロジェクト」への支援

岩手県洋野町が行っている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。

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。

海の安全と平和のために

西日本支社

海上自衛隊幹部皆様のご来訪

2023年10月、海上自衛隊呉地方総監部より呉地方総監様をはじめとする幹部皆様のご来訪をいただき、当社の起重機船「武蔵」、海難救助船「鳳翔丸」を見学いただきました。海の安全と人々の平和を守る役割を互いに確認し合う良い機会となりました。



エコとリサイクル

東京支社

古着deワクチン

不要になった衣類や服飾雑貨を専用回収袋に詰めて送ることで、「認定法人世界の子どもにワクチンを日本委員会」を通じて、発展途上国の子どもたちにワクチンを届けられる「古着deワクチン」を行っています。社員の不要な衣服や本社からは廃棄予定だった女性社員の制服などを、回収袋の上限まで詰めて寄付しました。



本 社

使用済み切手の収集

使用済み切手を「公益社団法人日本キリスト教海外医療協力会」に寄付する取り組みを行っています。寄付した使用済み切手は整理、換金され、保健医療活動を支える貴重な資金になります。



本社・大阪支社・西日本支社

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104,975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663.1kg抑制することができました。回収したエコキャップは、医療支援や障がい者支援、子どもたちへの環境教育などの活動に充てられます。



本社・東京支社・西日本支社

NPO法人へのカレンダー贈呈

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、子ども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。

Social

人材育成

Initiatives for ESG

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。業務に関す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。

社内研修実績 対象：2023/4/1～2024/3/31

●資格保有者リスト (2024.3.31現在)

資格名	2024年 3月末	2023年度 新規取得者数
技術士(建設)	2名	0名
1級土木施工管理技士	56名	3名
2級土木施工管理技士	37名	5名
登録海上起重機技能者	51名	10名
海上起重管理技士	74名	1名
第3種電気主任技術者	2名	0名
第1種・第2種電気工事士	5名	1名
鋼橋架設等作業主任者	47名	0名
コンクリート橋架設等作業主任者	15名	0名
測量士	4名	0名
危険物取扱者(甲・乙・丙種)	56名	3名
防錆管理士	17名	1名
海技士(航海)	29名	0名
海技士(機関)	23名	1名
海技士(通信士)	3名	0名
潜水士	79名	2名
移動式クレーン運転士	112名	2名
第1種酸素欠乏危険作業主任者	2名	0名
第2種酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	194名	1名
高圧ガス製造保安責任者	16名	1名
足場の組立て等作業主任者	95名	3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・安全衛生責任者能力向上教育	1回	7名
職長・安全衛生責任者教育	4回	25名
合計	5回	32名

●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	5回	36名
クレーン運転の業務	2回	21名
第二種酸素欠乏危険作業	4回	42名
電気取扱業務(低圧)	4回	32名
巻上げ機の運転の業務	7回	38名
足場の組立等の業務	2回	21名
フルハーネス型安全帯使用作業	8回	39名
アーク溶接等の業務	3回	33名
揚貨装置の運転の業務	1回	18名
合計	36回	280名

●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	4回	14名

●集合研修(階層別) 主催：総務部

研修名	回数	人数
新入社員研修(フォローアップ)	1回	11名
入社2年目研修	1回	5名
若手社員研修(入社3年～4年)	1回	6名
主任研修	1回	8名
課長職研修	4回	43名
管理職研修	4回	34名
合計	12回	107名

●技術講習 主催：技術本部

講習名	回数	人数
気象及び海象	1回	5名
海事関連情報の見方	1回	6名
港湾・海運	1回	6名
船舶知識(船舶用語)	1回	8名
船舶知識(船体関係図面)	1回	5名
船舶知識(船体抵抗)	2回	7名
海上輸送と曳航	2回	7名
潜水作業	1回	2名
材料力学基礎・演習(1～3)	4回	8名
接合の基礎(溶接・高力ボルト)	1回	2名
サルベージ入門	1回	5名
鉄構・土木入門	2回	9名
海洋開発入門	1回	6名
計画時のガイドライン(FC作業一般)	1回	6名
計画時のガイドライン(橋梁架設)	1回	3名
計画時ガイドライン(台船輸送)	1回	1名
計画時ガイドライン(潜水計画実務)	1回	2名
ケーソン工	1回	2名
浚渫入門	1回	2名
沈埋トンネル工法	1回	1名
吊り上げ計算演習(その1)	1回	6名
合計	27回	99名

●工事報告会 主催：技術本部

当社の重点課題である「技術伝承」の一環として、前年度に対する社内技術表彰全3件および工事特別表彰全6件の中から選抜された2件と共に、「工事報告会」を開催し全社で共有しています。

●技術表彰 主催：技術本部

- 🌟 超大深水域作業への海洋観測ウィンチの導入と実用化
受賞者：東京支社 海洋開発部 部長代理 石田 和利
- 🌟 ジャケット海上据付工管理システムの実用化
受賞者：西日本支社 工事課 主任 服部 直人
- 🌟 ケーソン台座移動時のFD(フローティングドック)バラスト管理
受賞者：九州支店 工事課 課長代理 富繁 祐也

Governance

ガバナンス

Initiatives for ESG

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目指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、自社だけでなく協力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年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。

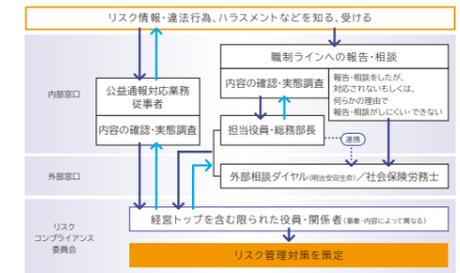
■コンプライアンス

●2023年度の違反事例

2023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

コンプライアンスガイドブックを全社員に配布しています。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。



連綿と受け継がれる深田スピリッツ

飲水思源(いんすいしげん)は、中国の故事成句の一つ。「水を飲む者は、その源に思いを致せ」という意味。広く解釈して、「井戸を掘った人の苦勞を思え」という意味で使われる。当社で最初に井戸を掘ったのは創業者の深田和二郎である。1910(明治43)年7月、深田和二郎は、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。今から114年前の夏のことであった。



創業者 深田和二郎

先達の声

長年にわたり「深田の井戸」を掘り進め、水を湛え続けた一人でもある花戸忠明氏に、当社とともに歩んだ64年と現役社員に伝えたいことを伺った。



花戸 忠明氏 (元当社西日本支社長補佐)

1940(昭和15)年生まれ。1958(昭和33)年11月入社、呉支店配属(現西日本支社)。2022(令和4)年4月退社。64年の長きにわたり当社とその人生をともにし、戦艦陸奥の解体・引き揚げや戦艦大和の調査に携わるなど深田における「生き字引」と称された。

現在は呉市の史談会での活動や水交會会員として海上自衛隊の海軍祭・水交神社祭・講演会・関連行事に参加する。また、戦艦大和会の副会長として追悼式・海軍基地清掃活動などにも参加する一方、週末は呉アマチュアマジシャンクラブの一員として老人ホームなどを慰問する社会貢献活動を行っている。

深田とともに歩んだ64年

私は海が好きで深田に入社しました。入社後すぐに作業船に乗り込み、サルベージ現場にて忙しく救助作業などを行いました。次から次へと仕事が途切れず、この頃は会社も忙しい時期でした。毎日が必死で何も考える余裕がありませんでした。私が入社した当時は高度経済成長期のはじまりで、会社として初めての仕事や、受注する案件も大型化し、全てチャレンジ精神で取り組みました。

1970年代に入るとさらなる大型工事の受注を目指し、作業船や大型起重機船の建造が始まりました。ところが、そんな時オイルショックが起こり、その影響を受けて業績が急激に悪化して給料が半年以上も遅配したこともありました。



戦艦大和会講演会にて講師を務める花戸氏

そのような中でも、ただひらすら仕事一筋で頑張ってきました。なぜなら、日本が未来に向けて変わっていている時代で、会社がその未来に向けて取り組んでいる、そしてその仕事に自分自身が携わっているという誇りが我々を突き動かしていました。辛い時期も経験しましたが、私は深田での仕事が好きで在籍した64年間、一度も会社を辞めたいと思ったことはありませんでした。

また、1970(昭和45)年に戦艦陸奥の解体・引き揚げに携わり、2002(平成14)年には北朝鮮の不審船引き揚げに調査段階から責任者として従事し、2016(平成28)年には戦艦大和の調査に携わりました。これらの仕事を通じて、戦争と平和、我が国の歴史など多くのことを学びました。そして、それは深田を退職した後も水交會会員としての活動や戦艦大和会の副会長としての活動に繋がっています。

先達の声

現役社員の皆さんへ

海と会社を好きになること。仕事に誇りを持つこと。感謝の気持ちを忘れないこと。嫌な仕事から逃げないこと。そして、人との出会いを大切にすること。これらをお伝えしたいです。

岡本 洋三郎氏 (元当社専務取締役)

1942(昭和17)年生まれ、1961(昭和36)年3月入社、呉支店配属(現西日本支社)、2009(平成21)年6月退社。長年にわたりサルベージ業務の陣頭指揮をとり、「ミスター・サルベージ」と称された。現在は、健康維持のために散歩したり、奥様と買い物に出掛けるなどしてお元気に過ごされている。

先達の声

現役社員の皆さんへ

常に新たな事業を想像し、実現に向けて努力すること。会社が永遠に継続すると思って人材を育成すること。コミュニケーションを良くして挑戦すること。働けることに感謝すること。これらをお伝えしたいです。

専務取締役 × 次世代社員

Zadan-kai
座談会

深田スピリッツを未来へ繋ぐ

当社の次世代を担うおおむね入社10年目の社員4名に集ってもらい、10年先、20年先の自分自身と会社の「あるべき姿、ありたい姿」、そして、当社が社会から期待、要請されていることは何かについて、CSR副委員長である中尾専務取締役と語る場を設けました。



蓮澤 豪

大阪支社 工事課 課長代理
2014年入社、名古屋支店配属、外注旋回クレーンを使用した荷役業務、造船所に製作された船体ブロックのドライ曳航や大型ケーソンのウェット曳航を担当。現在は大阪支社にて橋梁架設などの大型案件の検討と工事などを担当。

西森 拓哉

東京支社 洋上風力プロジェクト 主任
2017年入社、横浜支店工事課に配属、東京湾内などの荷役機械の据付作業などの業務を担当。現在は東京支社洋上風力プロジェクトにて洋上風力基礎施工・機装などの施工検討業務を担当。

中尾 準男

専務取締役
(CSR副委員長)

北村 悠真

鹿児島工事事務所 主任
2014年入社、西日本支店配属、海上クレーン船を使用してプラント品の荷役作業や、起重機船による斜張橋の架設などの施工計画・管理を担当。現在は鹿児島県にて大型ケーソンの積み込み・運搬・仮置き作業の施工計画および管理を担当。

本澤 華

大阪支社 総経理 主任
2016年入社、大阪支店配属、総務業務として備品管理、システム管理、社内回覧の発信などを担当。また、経理業務として陸上職員・海上職員の費用の精算、請求書の発行、振り込み、伝票起票などを担当。

先輩から受け継いだこと

蓮澤課長代理 深田の昔からの気質かもしれないですけど、「先輩のやり方を見て覚える」というのは、私には合っていたと思います。1から10まで全て教えてくれる環境だと、1つのやり方しか身に付かなかったように思います。もちろん強度計算などの技術的な部分はきちんと指導してくれました。全て放任するわけではなく、大枠を示してくれるような先輩が多かったので、自分なりに成長できたと思います。

北村主任 工事の図面の作成に関してはたくさん叩き込まれ

たと思います。入社した頃の上司や先輩は人それぞれにカラーがあったので、それぞれの良いところを見て盗んだ記憶があります。その中でも、「先輩を大事にしないで、自分自身が上に立った時に絶対に助けてくれるから」と言われたことは特に印象に残っています。私も困った時に、先輩に支えてもらえるようなリーダーになりたいと思いました。

西森主任 先輩から、「現場に行く際は深田の顔として行くのだからしっかりするように」と常々言われてきました。新入社員の頃は不安がたくさんありましたが、一緒に作業する起重機船の乗組員の皆さんにも助けていただき、自信を持って業務を行



なってきたつもりです。

本澤主任 総経課の先輩方は気遣いできる方が多いので、同じようにどうすれば周りの人が働きやすくなるかを考えて動けるようになったと思います。また、業務でわからないことを聞いても、丁寧に教えてくれるので日々勉強させてもらっています。

中尾専務 私は社会人になって初めての上司や先輩の教えは、後々まで大きな影響があると感じています。残念ながらいい影響を与える上司ばかりではありません。皆さんには上司や先輩方の良いところ取りをして成長してってください。悪いところは反面教師にしてください。少し前まではOJTと言ったら聞こえはいいですけど、現場で先輩の背中を見て勉強しなさいといった風潮がありました。数年前から技術本部が中心となって社内で勉強会を開催するようになったので、体系的に学習できていると思います。そして、その学んだことを自分で考えて自分のものにすることが大切です。

現在の業務でのやりがい

蓮澤課長代理 大阪や名古屋から台船にケーソンや橋梁を積み込んで地方へと輸送する際、出港するまでが一番緊張します。現地まで輸送してしまえば少し気持ちが落ち着きますし、さらに色々な地方へ行くことができ、その土地それぞれの風景を見ると心が安らぎます。それがやりがいかわからないですけど、それらすべて含めてやりがいかなと思います。

北村主任 私は、自分が書いた図面や計算結果で、現場の業務が計画通りに進行して事故なく無事に終わった時にやりがいを感じます。

西森主任 私は、お客様であっても現場の作業員であっても、「あなたの言っていた通りになったね」や「あなたが必要だと言ってくれた道具が役に立ったよ」など段取りの面で上手くいって、

人から褒められた時に役に立ててよかったと思います。

本澤主任 小さいことかもしれないですけど、普段の業務とはまた別の新しい業務を頼まれた時に喜びを感じます。上手くできない時もありますけど、まず私に頼んでもらえることが嬉しいんです。そしてきちんと終えて周囲の役に立てた時にやりがいを感じます。

中尾専務 私はお客様のトップの方と会うことも多いですけど、「さすが深田さんですね」、「深田さんに頼んで良かった」とよく言われます。それは皆さんが頑張ってくれたお陰です。本当に感謝しています。深田ファンを増やすことは大事なことですし、そのためには、まずは自分自身が深田のことが好きで、深田ファンであって欲しいと思います。

当社が社会から期待されていること

蓮澤課長代理 深田は日本一の総合海事業者だと思っています。当社は新しい分野として洋上風力関連事業に参入していますが、マリコンさんのような大企業でも新しい分野の特に実務の部分で悩まれていることも多く、「深田ならできるのではないか」ということで仕事を依頼していただいていると思います。そのような期待をされていることは仕事内容からも感じられるので、海事業の先駆者としてこれからも新しい分野の工事で、「深田に頼もうか」となり続けていくことが社会から求められていることだと思います。

北村主任 深田にしかできない仕事がたくさんあると思っています。橋梁の架設や重量物の吊り作業などの工事業業はどこ現場でもできて当たり前だと認識されていると思います。新たなジャンルの海洋開発、洋上風力関連などの仕事は、その技術と経験があるからこそ、深田にしかできないとされているのではないかと思います。

西森主任 当社はプロフェッショナルな集団だと思っています。お客様と打合せをしても、信頼されていることが伝わってきます。「深田さんが言っているなら間違いない」と受け取ってもらうことが多いので、その期待には応え続けたいと思います。

本澤主任 私は、深田は海事業者として唯一無二の会社だと思っています。絶対に信頼を裏切らない、そして期待を超えてくれる会社だということをお願いされていると思っています。

中尾専務 日本において大型の起重機船を保有していたり、サルベージ事業を行っている会社はほんの数社です。また、海洋調査においても当社は、民間会社としてAUVや船上設置型・海底着座型の掘削機を保有・運行している希な存在です。ただ、これらの資機材や技術も老朽化や陳腐化が進みます。私たちは、幾多の困難なサルベージを成し遂げ、長大橋架設工事や大型海洋プロジェクトに参画してきました。先輩方から受け継いだこれらの経験や技術を活かし、さらなる技術開発と最新設備への積極的な投資を行い、新たな事業へ挑戦していくことで、社会からの要請に応えられる唯一無二の海事会社であり続けることができるとしています。

ありがたい姿、あるべき姿

蓮澤課長代理 現在入社10年です。徐々にお客様や会社の同僚からある程度信頼されていることを実感しています。今以上に頼られる存在になりたいと思います。現状に満足しない人生を歩みたいと思います。

北村主任 10年後は工事課長になって、その先は、支社長クラスを目指せるような人材になりたいと思っています。

西森主任 将来は今検討している新たな仕事が形になっていると思うので、その工事にも携わって、「この仕事の検討段階からやっていたな」と振り返ることができるように今を頑張りたいと思います。

本澤主任 10年先はおそらく子育てをしています(笑)。仕事と子育てを両立して余裕のある人になりたいと思っています。この先ずっとやりたいことにチャレンジして諦めない人になりたいです。

中尾専務 私は正直に言うと、皆さんの年頃は自分の仕事だけで精一杯で、10年先20年先なんて考えたことはなかったです。でも毎日が楽しかった。仕事も自分に合っていて、上司や同僚にも恵まれました。ずっとこのままでいいと思っていましたが、40歳ぐらいの時、「このまま過ごしていいのか」と自問するようになった頃、異動に伴い、新たなことに挑戦するチャンスがいくつかいただき急に前が広がりました。その当時の上司や上層部の方々には本当に感謝しています。本澤さんが言ったよう

に、皆さんには何事も諦めずに新しいことにチャレンジして欲しいと思います。

ビジョンの実現

蓮澤課長代理 建設業の人材不足を心配しています。当社だけではなく、協力会社でも人材不足は深刻な問題になっています。新しい船を作っても人材不足で動かせないといったことがあるようです。深田は起重機船を動かせる技術を持った乗組員がすごいと思っていて、その人たちの将来の離職は深刻な問題だと思います。技術やスキルに関しては人材の成長の部分ですので、一朝一夕に解決することではないと思っています。その解決に向けて、例えばAI技術を導入して無人で船舶を操船する技術開発など、先駆者として色々なことに挑戦して欲しいと思っています。そうすれば本当に唯一無二の会社になれると思っています。

北村主任 蓮澤さんが言ったように、先駆者として新たなものをライバル会社より先に取り入れ続けることができれば、「さすが深田だな」と思ってもらえることも多いと思います。将来的に空洞化する世代が出てこないように、人材の確保、そして定着するような会社にするための人材の更なる投資や当社の魅力をもっと宣伝して欲しいと思います。

西森主任 深田は誰からもプロフェッショナルな集団だと思われると感じています。将来に向けて、この評価を維持し続けること自体大変難しいことですが、更なる上を目指した会社であって欲しいと思います。

本澤主任 働き方改革が進んでいることもあり、今の深田はすごく働きやすくなっていると思います。女性も子育てをしながら働きやすくなっているし、上司や同僚の理解も進んでいると思います。当社のいいところがたくさんあるので、どうすればその魅力が広く伝わるかなとこれから私なりに考えていきたいです。

中尾専務 当社は総合海事業者として、「海事のことなら深田に頼めば何とかできる」というプロ集団であり続けることを目指すべきだと思っています。そのためには皆さんのおっしゃる通り人材の確保と育成が喫緊の課題であり、まさに当社のビジョン「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」そのものです。このビジョンには会社として、ありがたい姿、あるべき姿が描かれています。「幸福な会社」の認識は人それぞれ違うでしょうが、私は、この会社で働いている人たちに幸せを感じてもらうことだと思っています。そのためにもCSR活動をもっと活発に行なって社内に浸透させなければなりません。CSR活動はとて難しいように聞こえますが、要は当たり前前を当たり前にする、会社で取り組んでいることをしっかりと公表する、そして公表することでその取り組みをさらに進めてより良い会社になる、社員が自分の仕事に誇りを持ち、働き甲斐があつて、働きやすく、安全な会社になることだと理解しています。CSR活動を推進していくことで人材の確保や育成に繋がりが、ビジョンに掲げられているような会社にみんなできていけたら良いですね。

トップ × 起重機船「富士」乗組員

起重機船「富士」(長さ105m、幅46m、深さ8m、主巻定格荷重3,000t)は、東京支社に所属しており主に東日本で活躍しています。東日本大震災の際には、宮城県の気仙沼港に駐留し、陸に打ち上げられた漁船の撤去作業などにも従事しました。2017年にはNHKプロフェッショナル仕事の流儀「男たちは”希望”をかける 巨大クレーン船「富士」乗組員」でも取り上げられ、気仙沼大橋を架設する様子が放映されました。この起重機船「富士」にトップが訪問し、当社の最前線で活躍している乗組員たちと交流しました。

仕事を通して得られるやりがい

山本社長 印象に残っている仕事や仕事のやりがいについて教えてください。

生駒船長 仕事柄、印象に残る仕事ばかりですね。何もなかったところに「富士」が現場を終えた後には形が残っていくので、それを見ながら出港して行く時は、「まず安全に計画通りに進んでよかったな」と思います。

山本社長 仕事を終えてさっと海へと去っていくのはカッコいいですね。

山本社長 先日、「富士」の皆さんが行っていただいた仕事で、お客様のトップの方から私の携帯電話に直接「ありがとうございました」と連絡がありました。私は何もしていないのにね(笑)。皆さんには本当に感謝しています。

仲間を守るために

山本社長 最近は、「怒ったらあかん」、「汚い言葉を発したらあかん」などと言われるけど、人命に関わる場合や怪我をするような場面では、きつく言わないといけないこともあると思います。それ

司や先輩が新入社員や若手社員を腫れ物に触れようにしてコミュニケーションが取れていないように感じます。以前に当社で起きた事故で、お客様から言い方は違いますが、「お前らプロか?」と言われました。大変ショックでした。叱ることができずに起きているミスや事故があるのではと思います。皆さんにも起こりうることで、必要な時はしっかりと言葉で注意してください。そして、後でコミュニケーションをよく取り、フォローしてください。心から皆さんの安全を祈っています。

「深田の技術」を伝える

山本社長 どのように仕事を教えていますか?

生駒船長 教える内容としては自分が経験したことが主になりますが、自分が上手くできなかったことは他のやり方で教えるようにしています。私は「富士」に乗船してまだ2年目ですので、甲板長や運転長、乗組員のやり方を教えてもらいながら仕事をしています。一緒に学んでいると表現した方がいいですね。

上柳田甲板長 まずは自分でやって見せてから、実際にやってもらって、わからないところを聞いてもらうようにしています。自分の当たり前が、他人の当たり前ではないと思うようにしています。

清水機械長 人を育てるのはとても難しいですね。教える側と教わる側の熱量が合っていないと育たないと思っています。まずは

同じ現場はないですし、気象・海象などによっても条件が異なるので、マニュアルを作ることは非常に難しいと思います。しかし、一人ひとりが持っている技術を伝承していくためにぜひとも作成してほしいですね。その準備には富士の皆さんも協力をお願いします。

船内での共同生活

山本社長 起重機船は仕事の間であり、生活の間でもあります。健康に気を付けていることやリフレッシュなどはどのようにしていますか?

生駒船長 沖に停泊して陸に上がれない時や回航の時は、運動不足になりがちです。ストレスが溜まりますが、できるだけ体を動かしてリフレッシュするようにしています。

上柳田甲板長 私も筋トレして体を動かしてリフレッシュしています。それと、毎朝みんなの顔色を見て、元気があるかないかを確認するようにしています。万が一、船内で感染症が発生すると作業が止まってしまうので。

山本社長 若い人は共同生活に慣れていないのではないかと心配しているのですがどうでしょうか。

川戸作業艇長 私は高校時代レスリング部で寮生活をしていたので、共同生活には慣れていました。各自に個室が与えられているのでリフレッシュして快適に過ごしています。

山本社長 私は趣味で朝昼晩1日3回散歩しています。心身ともに



社長
山本 寿生



船長
生駒 武己



機械長
清水 孝志



甲板長
上柳田 進



運転長
田中 慎起



作業艇長
川戸 聖也



生駒船長 後日、仕事で携わった場所にプライベートで遊びに行った際、橋が架かっていたり岸壁ができていたりすると、苦労した思い出や仕事を無事に終えた時の達成感が蘇ってきます。

上柳田甲板長 私は吊荷を無事に降ろして、玉バラシが終わった時にやりがいを感じます。そして船から降りた時にお客さんが待っていて、「ありがとう」と一言掛けられた時にはとても嬉しい気持ちになります。

清水機械長 私のやりがいは、「富士」が現場でトラブルなく稼働できた時に感じます。機関部の仕事は、メンテナンスや点検作業が多くあまり楽しい仕事ではありませんが、やはり無事に現場を終えた時にはこみ上げてくるものがあります。

生駒船長 「富士」は主に東日本の現場に従事していますが、この1年間で様々な現場へ行き、日本を一周しました。「富士」は完成してから約20年なりますけど、初めて日本海へ行きました。私は令和5年1月に「富士」の船長に就任しましたが、「富士」とともに多くの仕事ができたと考えています。

を伝えるにはどのように心がけていますか?

生駒船長 高所作業の際には掲示板に注意書きを常に貼るようにしています。朝のミーティングが終わって現場に向かう時に全員ヘルメットを被っているか、ライフジャケットを着ているか、ハーネスはちゃんとつけているか、当たり前ですけど、必ず私自身の目で見て確認するようにしています。作業をする際は、私は基本的にブリッジにいますので、トランシーバーで指示します。外にいる時は声を大きくしないと届かないので大声を出す場合もあります。普段はきつくなならないような言い方を心がけていますが、危険を伴う時はやむを得ず大声になってしまいます。それと、叱られない子は伸びが遅いように思います。若いうちにある程度は叱られていた方が成長は早くなるように思います。

山本社長 最近では転職が一般的になってきたと感じています。退職する理由として、「会社がホワイトすぎる、誰も何も叱ってくれないしコミュニケーションがないので、自分が成長できない」などがあるようです。すぐに、「パワーハラだ」と言われる時代なので、上

基礎が確実にできるような教えています。その後、実践で活かせるかは、本人次第だと思います。

田中運転長 私自身、運転士としての経験はまだ浅いので、私の知っている範囲のことをまず教えて、わからないことは上の人に聞いて教えています。上手く伝わっていないと感じる時もあるので、皆でしっかり話し合うようにしています。

山本社長 2021年に当社のビジョンを、「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。世間では「技術の深田」と呼ばれています。その技術ってどこにあるのかな?と問うたんです。私の結論は、皆さん一人ひとりが持っている技術が「深田の技術」だということです。その技術を伝えていくために、技術本部が主体となって陸上職員の仕事のマニュアルを作りました。今まで蓄積してきた技術を見る化したことはすごく進歩だと思っています。次は海上職員の仕事も整理するようお願いしています。現場に行って、「俺のやることを見とけ」というのも大事ですけど、例えば動画を作るなどして形に残したいと思っています。私たちの仕事は二度と

健康でいられるようにオフの時はしっかりリフレッシュするように心がけてください。

最後に

山本社長 皆さんは、忙しい日々の業務に黙々と取り組んでいるので、「自分たちが行っている仕事は社会のためになっている」なんて考えながら仕事をする機会はありません。しかし、「富士」の皆さんの仕事はしっかりと安心・安全な社会づくりに貢献しています。そのことを皆さんに改めて感じてもらいたいと思います。これからも、どうぞ健康に気を付けて無事故・無災害で頑張ってくださいと心よりお願いします。本日はありがとうございました。

時を経ていま語らうリーダーとして伝えるもの

ホテル ラ・スイート神戸ハーバーランド総支配人檜山和司氏と当社代表取締役社長山本寿生がリーダーとしてのマインドセット(経験などによって培われた考え方)と人と組織の成長について語り合いました。



ホテル ラ・スイート神戸ハーバーランド
2008(平成20)年11月開業。70室すべてがオーシャンビューテラス付きのスマート・ラグジュアリーホテル。2010年5月にスマート・ラグジュアリー・ホテルズ・オブ・ザ・ワールドに日本のホテルとして初めて加盟。ミシュランガイドにて、6年連続神戸地区で『最上級の快適なホテル』に選ばれるなど数々の受賞歴がある。

[公式]ホテル ラ・スイート神戸ハーバーランド
<https://www.l-s.jp/>

メートル・ド・テル

フランス語で「ホテルの主人」の意味。今は「レストラン支配人」のようなニュアンスで用いられる。給仕係のトップ。日本語でこの表現を用いるのは、おもに高級フランス料理店などである。



檜山 和司(ひやま かずし)
神戸市生まれ。35年を超えるホテル勤務の間に、三ツ星レストラン「アラン・シャペル」「ラ・コート・ドール」に13年間在籍。1996年度第一回日本メートル・ド・テルコンクール優勝。2014年兵庫県技能顕功賞(知事

表彰)受章。2015年「メートル・ド・テル」として初の神戸マイスターに認定。2017年厚生労働省より「平成29年度卓越した技能者(現代の名工)」をメートル・ド・テルとして西日本で初めて受章。2019年春の褒章でレストランサービス業界初の「黄綬褒章」を受章。現在はホテル ラ・スイート神戸ハーバーランドで総支配人をしながら全日本メートル・ド・テル連盟会長を務め後進の指導にあたる。

🌸 出会い

山本 檜山さんとは小学校と高校の同級生ですね。

檜山 中学校は私が引越してエリア外に行ったので別々でしたね。

山本 私は高校を卒業して神戸を離れましたが、檜山さんは調理師の専門学校へ進学されましたね。そこからサービスの道へと進むきっかけは何かあったのですか？

檜山 私が調理師学校を卒業した当時は、普通はサービスの経験を3年ぐらい積まないとフランス料理の厨房には入れませんでした。最初に就職したのは30席ほどの小さなレストランでしたのですぐに厨房に入ることができましたが、料理人がサービスも担当しなくてはいけませんでした。そこで料理人を2チームに分けて3ヶ月交替でサービスを担当していました。その時に私が担当したお客様が、「今日は本当に楽しかった。ありがとう」と言って

くれたんです。本来なら「美味しかった」ですよね。美味しいは味覚ですけど、楽しいは五感です。美味しい食事をしながら、かけがえのない方との思い出に残る素敵な空間を演出できる、そんな仕事があるのかと思い、料理人を辞めてサービスの道に進もうと決心しました。そんな時、日本に初めてフランスで三ツ星を獲得したレストランが神戸にやってくると聞き、そのお店で最高のサービスを学ぼうと思って約9年間修業しました。

🌸 フレンチを身近に

山本 私もラ・スイート神戸ハーバーランド(以下:ラ・スイート神戸)のレストランで食事をさせてもらっていますが、檜山さんの接客は本当に素晴らしいです。それに加えてフレンチは堅苦しいイメージがありましたが、檜山さんがサーブしてくれたら本当に気さくな雰囲気です。

檜山 フレンチがこんなに楽しいんだってわかっていただきたいんです。昨年の夏の話ですが、約25年ぶりにお会いしたお客様がいました。SNSで私がラ・スイート神戸にいることを見つけてくださったみたいで、東京からわざわざ会いに来てくれて、「フランス料理がこんなに楽しいと教えてくれたのは君や、美味しいお店はいっぱいあるけど、本当に楽しませてくれるのは君や」と仰ってくださったんです。ものすごく嬉しかったです。

檜山 和司氏

ホテル ラ・スイート神戸ハーバーランド
総支配人



山本 寿生

深田サルベージ建設株式会社
代表取締役社長



山本 先日、私がイタリアの友人と遊びに来た時にも、写真1枚を撮るだけでも檜山さんはみんなを笑わせてくれました。最高の笑顔を引き出してきて、記憶にも残るので嬉しかったです。ところで、フランスにも何度も行かれていましたね？

檜山 神戸で修業していた三ツ星レストランに来られるお客様で年に2、3回フランス旅行をされている方がいました。しかし、私は当時まだフランスに行ったことがなかったので、そのお客様とフランスの話題になると会話が続きません。それで、お金を貯めて2年か3年ごとに自腹でフランス中の美味しいものを食べ歩く旅をしていました。その後、会社がフランスのホテルグループと提携して交換留学の制度ができた時に、私が自腹でフランスに行っていることを知っていた人事部から指名されて、海外研修第1号になりました。ただ、旅行で行くのと実際に生活するのは違いましたね。山本さんもお仕事で海外に行かれてましたよね？

山本 インドネシアに行って、新しい会社の立ち上げから携わりました。海外で働くことは苦労も多いのですが、その経験は人生の中での財産です。文化が違う中で、日本にはできない良い経験ができて、考え方が変わったり、視野が広がったりして帰って来られたと思います。若い人にはぜひ海外で働くことを経験してもらいたいと思います。

🌸 ラ・スイート神戸のオープンは大変な中

山本 ラ・スイート神戸のオープンは2008年ですね。2008年と言えばリーマンショックで、外部環境としては大変厳しい中でのスタートで、ご苦労されたのではないかと思います。

檜山 オープンはリーマンショックの2か月後の2008年11月でした。

山本 開業当初のお客様の入りはどうだったのでしょうか？

檜山 宣伝しない口コミ戦略でしたので特に大変でした。開業前に神戸の色々なホテルの総支配人や企業の社長さんたちにホテルの冊子を持ってご挨拶に伺ったのですが、皆さん口を揃えて「こんな時期に大変ですね、1部屋70㎡以上で70ルーム、檜山君スイートルームってね、そんなに簡単に埋まるどころじゃないんだよ」と言われました。一方、大手カード会社の方からは、余裕のある層は国内旅行に6.2回/年ぐらい行っているの、2ヶ月に1回は旅行していると教えてもらいました。もちろん皆さんスイートルームに泊まっていて神戸にも来ているはずなんです。でも、特徴のないホテルやサービスに満足していないからリピート



一人ひとりが
ラ・スイートを
ブランディングするのは

せず、友達にも勧めていないんですよ。富裕層は他の富裕層からの紹介は信用するけど、誰もが知っているところには行かないので、宣伝はしない方がいいともアドバイスをもらいました。キーマンとなる方に喜んでいただいたら必ず紹介が紹介を生むと信じていました。口コミ戦略は時間がかかりますが、目の前のお客様を喜ばすことだけを考えて取り組んだ結果、翌年の夏頃から客室の稼働率が上がっていきました。

山本 環境のせいにしてしまうのは言い訳にしかありませんもんね。檜山さんのことですから逆にその環境に打ち克つために発奮されたのだろうと思いました。当社も新たな事業を進めていますが、きっとその時が来ると信じています。

理想の人材と教育

山本 サービスの世界について伺いたいのですが、スタッフの個性が出るとは思うのですがどのように教育されていますか？

檜山 あえてスタッフそれぞれの個性を出させています。「ラ・スイート神戸に行ったら色々なスタッフが集まっている」と思ってもらえた方が魅力あるじゃないですか。もちろんお客様に不愉快な思いをさせてはいけませんので、一定の基準は設けていますが、型にはめず思いっきり個性を出す方が企業としては魅力があると思っています。人間性が全てです。

山本 ホテル業の企業活動は、人材の活躍に大きく委ねるところがありますよね。特にラグジュアリーであればあるほど、その比重が高くなるのではと感じます。スタッフの気づきや発想のセンスはどうやって磨くのでしょうか？

檜山 ホスピタリティ産業ではお客様を楽しませようという気持ちがあるかどうかです。その気持ちがあれば、私の経験値の中から具体的な話をしあげると、ホテリエとしての意識や考え方を学んで企業人としてのパーソナリティができていきます。そして自ら考えて動いてくれるようになります。

山本 従業員の採用にあたっては最終面接までも檜山さんがされているのですよね？面接時のポイントは何かありますか？

檜山 パッションがあるかどうかです。例えば学生時代に何か一所懸命打ち込んだとか、逆に悔しい思いをしたのでリベンジしたいでもいいですし、チャレンジする精神があってホスピタリティに溢れていれば大丈夫です。その他の教育は後から何とでもできると思っています。

山本 メートル・ド・テルである檜山さんに直々に教えていただけるのは大変光栄なことですね。その意味でもラ・スイート神戸の門を叩く人が多いのでしょうか。



それぞれのゴールに向けて

山本 檜山さんは最優秀メートル・ド・テルや黄綬褒章など様々な賞を受章されていますよね？

檜山 メートル・ド・テルは1996年度の第一回メートル・ド・テルコンクールで優勝して、日本最優秀メートル・ド・テルに選ばれました。黄綬褒章は推薦になるので、自分が手を挙げてもらえるものではないですけど、受賞できたことは良かったと思います。これまでサービスという仕事に対する評価があまりにも低かったので、後進のためにも何とかしたいと常々思っていました。

山本 檜山さんはまさにサービスの道を極めました。自分のためだけではなく、後進のためにサービスという仕事の地位向上を目指して努力されたのですね。私も企業のトップとして、「人を育てる 技術を磨き、繋ぐ 幸福な会社にする」というビジョンを作り取り組んでいます。これからも社員が健康で幸せに働き続けられるように様々な環境整備をし続けたいと思っています。黄綬褒章を受章された際は、同級生たちが集まってパーティーをやりましたね。

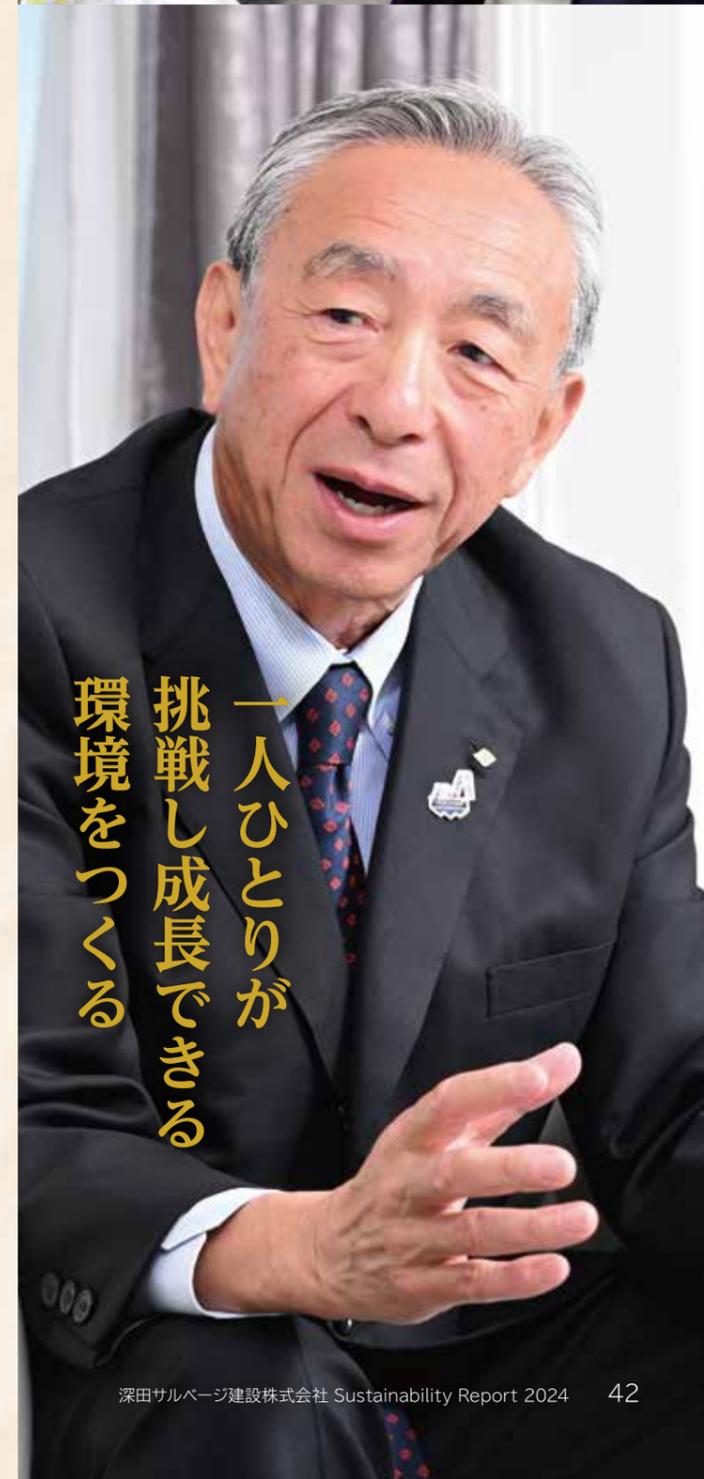
檜山 本当にありがたいです。その他にお客様、取引先、顧客、業界と4回もパーティーをやっていただきました。

山本 業界でのパーティーはすごそうですね。盛大になりましたか？

檜山 業界関係者が遠方からも駆けつけてくれて盛大になりました。私が注目されてサービスの世界が評価されることによって、その道を目指す若い人たちにやりがいや目標を持ってもらえるのが一番嬉しいです。本当に素晴らしい仕事だと伝えていきたいです。また、自分を支えてくれた神戸の街に愛着とこだわりがあるので、地元に戻りたいと思って、神戸マイスターとして市内の中学校にゲストティーチャーとして行って「こんな仕事があるんだよ」と紹介しています。神戸の若い人たちにこの仕事の刺激と魅力を伝えていきたいと思っています。

山本 檜山さんはコンクールで優勝されたり表彰されたり、多くの人の模範となられていますね。私はそのような賞はいただいておりませんが、座右の銘としている、「人として正しい道を正々堂々と誇りを持って生きる」をモットーに、企業のトップとして社員の模範となるように取り組んでいます。そして社員皆が挑戦を続け、人として成長できる環境を作りたいと考えています。社員一人ひとりの成長が、組織全体の成長につながると信じています。常に新たな目標を設定して努力を続けることが大切だと感じています。

本日は貴重なお話を伺うことができました。それぞれのゴールに向けてお互い頑張りましょう。これからも神戸から世界に向けてさらなるご活躍されることを祈念いたします。ありがとうございました。



一人ひとりが
挑戦し成長できる
環境をつくる

財務・非財務ハイライト

■ 経営指標

	2019	2020	2021	2022	2023
売上高	217.8	219.3	206.8	200.2	329.0
救助部門	56.3	13.9	21.1	27.5	59.9
工事部門	95.4	128.7	116.1	107.2	161.7
海洋開発・洋上風力部門	66.1	76.7	69.6	65.5	107.4

(単位:億円)

■ 環境

■ CO₂排出量

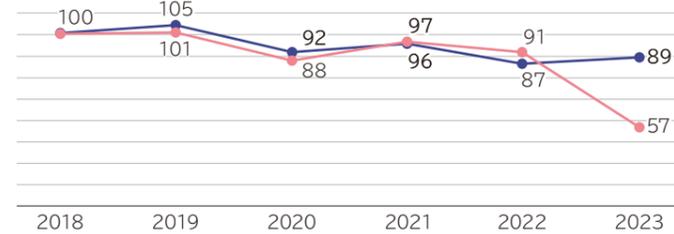
	2019	2020	2021	2022	2023
CO ₂ 総排出量※1	40,453	35,404	36,840	33,498	34,324
Scope-1※2	40,191	35,149	36,596	33,213	34,051
Scope-2※3	262	255	244	285	273
事業活動によるCO ₂ 排出量	40,169	35,131	36,581	33,205	34,041
オフィス・拠点でのCO ₂ 排出量	284	273	259	293	283

(単位:t-CO₂)

※1 Scope1+2関連指標(各項目については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2023年度内訳

CO ₂ 排出量	(前期比 102.5%)
A重油使用量	(前期比 102.5%)
社用車燃料使用量	(前期比 108.5%)
オフィス電気使用量	(前期比 95.7%)



青線 CO₂排出量(t-CO₂)2018年度を100とした指標
 赤線 売上高あたり2018年度を100とした指標

■ 環境に関する違反/事故

	2019	2020	2021	2022	2023
環境に関する違反 (件)	0	0	0	0	0
海洋汚染法令違反/事故 (件)	1(流出事故)	0	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 91.9%)

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なっています。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

	2019	2020	2021	2022	2023
従業員数(全体)	(人) 356	369	368	364	358
男性	(人) 328	338	337	330	324
女性	(人) 28	31	31	34	34
平均年齢(全体)	(歳) 40.8	40.4	40.7	40.8	41.2
男性	(歳) 41.2	40.6	40.8	41.2	41.6
女性	(歳) 37.9	38.5	38.6	37.6	38.0
平均勤続年数	(年) 13.1	13.5	13.7	13.9	14.0
障害者雇用率	(%) 0.89	0.80	1.12	1.12	1.10
60歳定年者数(全体)	(人) 4	8	4	3	4
再雇用者数(全体)	(人) 3	6	3	3	3
60歳定年再雇用者率	(%) 75	75	75	100	75
女性役職者比率(主任以上)	(%) 5.8	6.5	7.0	8.4	8.9
育児休暇取得者数(女性)※	(人) 3	3	3	1	4
育児休暇取得者数(男性)※	(人) 0	1	4	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) 1	2	3	4	3
介護休業利用者※	(人) 0	0	0	0	1
新卒採用者数(全体)	(人) 23	13	15	14	15
陸上員(男性)	(人) 11	7	7	6	9
陸上員(女性)	(人) 1	2	0	3	2
海上員	(人) 11	4	8	5	4
中途採用者数(全体)	(人) 14	21	14	11	9
陸上員	(人) 8	10	7	6	3
海上員	(人) 6	11	7	5	6
労働災害件数(休業4日以上)	(件) 2	1	1	0	1
年間総労働時間	(時間) 2,084	2,076	2,117	2,092	1,968
有給休暇平均取得日数	(日) 7.7	8.6	10.3	9.8	10.9

※継続取得者を含む

■ ガバナンス

	2019	2020	2021	2022	2023
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
重大なセキュリティ事故	(件) 0	0	0	0	0

新役員体制

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6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 岡本真一 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 今別府一洋

代表取締役社長	全般統理・管理本部長	山本 寿生	取締役	東京支社長	岡本 真一
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	取締役	東京支社副支社長・サルベージ担当	木田 聡範
専務取締役	営業本部長	中尾 準男	取締役	東京支社副支社長・船舶管理部長	角田 晋司
専務取締役	技術本部長	木村 秀雄	取締役	管理本部総務部長	小曳 広邦
専務取締役	社長補佐	坂本 隆	取締役	洋上風力・海洋開発担当	金澤 一郎
常務取締役	大阪支社長・鉄構工事担当	葛間 義博	常勤監査役		坂井 達郎
取締役	西日本支社長・海洋土木担当	水谷 有利	常勤監査役		今別府 一洋



井上 仁志 氏
大阪産業大学特任教授
(元同大学経営学部長)

サステナビリティレポート2024に対する第三者意見

本レポートは、貴社の経営理念に基づき国内外の社会課題にどのように取り組んでいるかをステークホルダーに分かりやすく表現されています。持続可能な社会実現のために、自社としてどのように取り組むのか、中長期計画で具体的に何を行うのか、それがSDGsの各項目どのように関わっているのか、従業員がそれを確実に実施することで、どのような成果が生まれるのかがよく理解できます。特に素晴らしいのは、掲げた目標をすべての従業員が全体を俯瞰できるようにし、それを自らの業務に落とし込むことができるようになっている点です。貴社の従業員を見ると、サルベージ、橋梁架設、海洋開発など毎回異なる設備を同じ作業環境下に対応するための高い計画・技術力、その設備を安全に運用できる現場力、不幸にも発生した海難事故などに対する臨機応変な対応力、日本のエネルギーを支える調査・開発力など、日本のインフラを支える企業としての責任感が備わっていると感じます。

これにより、2023年度の目標に対する達成状況も良好で、内容的にも高い評価ができるものとなっています。特に環境負荷に対する項目、再生可能エネルギーに関連する項目はまさに持続可能な社会実現に向けての実績として評価できます。これを踏まえた上で、貴社にさらに期待する点は人材育成です。ここ数年、研修に力を入れ、女性活躍推進を進めていますが、人材育成は研修前後の本人への意識づけ、職場管理職の意識などが重要です。人的資本経営に向けた人材育成体系の構築とその実践に期待しています。

貴社の事業活動が日本のサステナビリティ社会の実現に寄与するものと期待するとともに、貴社のより一層の発展を心より祈念申し上げます。

第三者意見を受けて

井上先生には、本レポートについてご専門の立場から貴重なご意見をいただき深謝申し上げます。本レポートでは、「持続可能な社会」を実現するために当社が社会に果たすべき役割と責任、その取り組みについてできるだけわかりやすいご報告に努めました。その取り組みと成果が、当社の経営基盤と企業価値を高めて「社会に必要とされる会社」としてあり続けていけるよう、ステークホルダーの皆様にご理解をいただければと考えています。井上先生にご指摘いただいた人材育成は、「技術の深田」としてあり続けるための最重要課題であり事業基盤そのものであります。貴重なご意見を真摯に受け止め、次号ではより良いご報告ができますようご期待に応えてまいります。

専務取締役 CSR副委員長 中尾準男

CSR推進室より

CSR/SDGsの浸透に向けて



CSR/SDGsを社内に浸透させていくためには、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、全国の各拠点でCSR/SDGsの講習会を行っています。また、社員一人ひとりがSDGsの達成に向けて取り組んでいく当事者として認識してもらうように、当社の起重機船をモチーフにしたオリジナルSDGsロゴマークステッカーとピンバッジを作成して全役員職員に配布しました。

「さん付けで呼ぼう運動」



上司と部下と同僚がお互いに「さん」付けで呼ぶことにより、お互いの心理的距離が縮まり、相談や提案、意見などがしやすいフラットな関係を築くことを目的とし、風通しの良い職場づくりの一環として実施しています。

起重機船「武蔵」が書籍で紹介されました



「カネオくんとおどろき!現代社会とお金のヒミツ」(株式会社翔泳社)

本書はNHK総合「有吉のお金発見 突撃!カネオくん」にて放送されたものの中から、人気の高かったテーマを厳選して再構成された書籍です。2022(令和4)年7月23日に放送された当社の起重機船「武蔵」が110ページで紹介されています。

編集後記

令和6年のはじめに、石川県能登半島地震が発生して多くの犠牲者と甚大な被害をもたらしました。この地震は自然の脅威をまざまざと見せつけ、私たちの社会が持続していくことへの大きな警鐘を鳴らしました。社会が発展するだけでなく、自然といかに共生していくかがいま私たちに求められています。そして、地球温暖化や自然環境の破壊、資源の枯渇、地球規模の人口増加など、私たちはいまSDGsが示すように地球規模で抱える持続可能性に対する

数々の課題を抱えています。企業も個人もその課題解決に向けて積極的に取り組まなければなりません。その視点から、本年より「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その取り組みについて整理し、「サステナビリティレポート」としてご報告させていただきます。これからも当社経営理念である「海と人の未来のため」の実現に向け、社会に必要とされる会社としての取り組みを進めてより良いご報告が発信できますよう努めてまいります。

表紙のデザイン



画(油絵):岡村仁美氏

本レポートの表紙は、2006(平成18)年9月に海上自衛隊の潜水艦「あきしお」(全長76.2m、重さ2,250t)を当社の起重機船「武蔵」にて陸揚げした様子を描いたものです。潜水艦「あきしお」は1986年から2004年まで、実際に海上自衛隊で使用されていたもので、現在は海上自衛隊呉史料館「てつのかじら館」として役目を果たしています。