



奥村組 コーポレートレポート
OKUMURA CORPORATE
REPORT 2024

株式会社 奥村組

〒545-8555 大阪市阿倍野区松崎町二丁目2番2号
<https://www.okumuragumi.co.jp>

本報告書に関するお問い合わせ先
社長室秘書広報部広報課
TEL: 06-6621-1101 FAX: 06-6621-1160



株式会社奥村組は
Fun to Shareに
参加しています。



2024.9



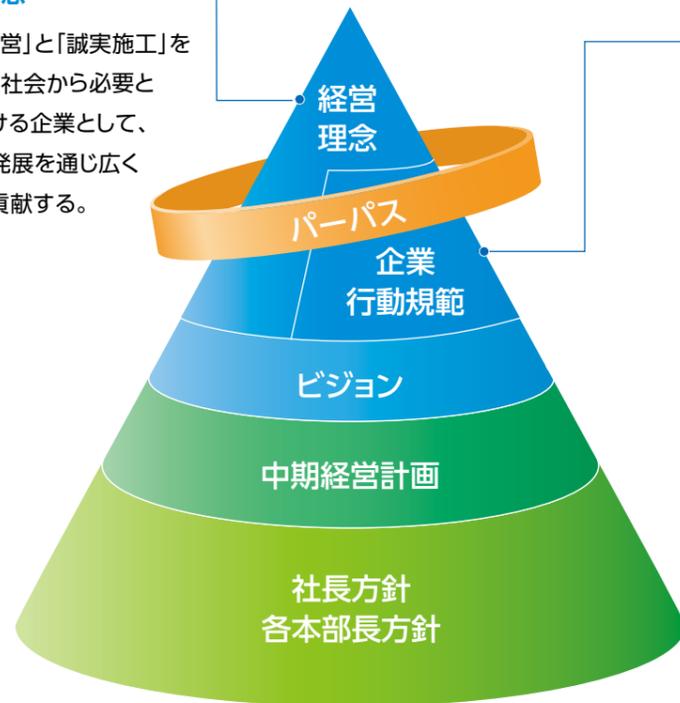
人と自然を、技術でむすぶ。

当社は、1907年の創業以来、「堅実経営」と「誠実施工」を信条に、事業を通じて社会に貢献することを使命としています。これからも技術の研鑽を積み重ねるとともに社会のニーズの変化に柔軟に対応しながら、土木・建築両事業に投資開発事業等を加えた総合インフラストラクチャー企業として、建設会社の枠を超え、人々の快適で安全・安心な暮らしと美しい自然を両立させた持続可能な社会の実現を目指し、着実に歩みを進めていきます。

理念体系

経営理念

「堅実経営」と「誠実施工」を信条に、社会から必要とされ続ける企業として、社業の発展を通じ広く社会に貢献する。



企業行動規範

- 01 法令の遵守等**
すべての法令について、その遵守の徹底を図るほか、社会的良識をもって企業活動を実践する。
- 02 社会のニーズへの取組**
社会の要請に応え、合理化および技術開発の促進等を通じ生産性の向上を図り、良質な建設生産物を供給する。
- 03 公正な競争の推進**
公正で自由な競争を行う。また、政治・行政との健全かつ透明な関係を保つ。
- 04 企業情報の開示**
広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を正確に開示する。
- 05 環境への取組**
よりよい環境を創造するとともに、環境保全・再生に積極的に取り組む。
- 06 社会貢献**
地域社会との良好な関係の構築と維持に努め、豊かな社会の形成に貢献する。
- 07 人の尊重**
安全で働きがいのある環境を確保し、個性・創造性を大切に企業風土を醸成する。
- 08 反社会的勢力との関係遮断**
市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関係をもたない。
- 09 国際社会への貢献**
海外においては、現地の法令を遵守することはもとより、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献するよう努める。
- 10 経営トップの役割**
経営トップは、本行動規範の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、企業倫理の徹底を図る。万一、本行動規範に反するような事態が発生したときには、自ら問題解決にあたる姿勢を示し、原因究明、再発防止に努めるとともに、迅速かつ正確な情報を開示する。

ロゴマークの由来

奥村組のシンボルマークは「人」を象徴したものです。これは「人と自然を大切に、未来づくりに貢献するヒューマン・コンストラクター」を目指すという私たちのこころを表現しています。



CONTENTS

企業価値向上の戦略

- 3 奥村組成長の軌跡
- 5 **特別特集**
～人と技術の未来創造拠点～
「クロスイノベーションセンター」開設
- 7 価値創造プロセス
- 9 ESG/SDGsに関わるマテリアリティ (重要課題)
- 11 トップメッセージ



- 15 2030年に向けたビジョン
中期経営計画(2022～2024年度)

企業価値向上の実践

- 19 **特集 1**
～人と技術の未来創造拠点～
「クロスイノベーションセンター」始動



- 21 **特集 2**
～業務改革推進プロジェクト～
工事所業務のあり方を変える
基盤づくり



- 23 **特集 3**
～海外プロジェクト紹介～
台湾の地底で輝く奥村組



- 25 土木事業
- 27 建築事業
- 29 投資開発事業等

企業価値向上の基盤(ESG)

- E / 環境**
- 31 環境に配慮した設計・施工
- S / 社会**
- 35 持続可能な社会の実現に向けて
- 37 ダイバーシティ経営・
ディーセントワークの推進
- G / ガバナンス**
- 39 コーポレート・ガバナンス

財務・企業情報

- 43 連結財務ハイライト
- 44 非財務ハイライト
- 45 連結財務情報
- 49 株式の状況
- 50 企業情報

編集方針

奥村組は、ステークホルダーの皆さまに当社の事業活動全般をより分かりやすくお伝えするために「奥村組コーポレートレポート2024」を発行いたします。

本レポートを通じて、当社の業績および事業概況、経営方針などに加えて、持続可能な社会の実現に向けた取り組みについて、ご理解いただければ幸いです。

将来の見通しに関する注意事項

このレポートに記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績等はさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

基本事項

- ・対象範囲：株式会社奥村組および一部関係会社
- ・対象期間：2023年4月1日～2024年3月31日
ただし、一部2024年8月までの情報を含みます。
- ・発行：2024年9月
- ・ウェブサイトにおける提供 コーポレートレポート(PDF)
<https://www.okumuragumi.co.jp/environment/report/2024/>

参考ガイドライン

IIRC 国際統合報告フレームワーク、「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」、ISO26000:2010(社会的責任に関する手引)

奥村組成長の軌跡

歴史のはじまりは、「挑戦する」という決意

● 1907 (明治40年) 奥村太平が 土木建築請負業を創業

1907年(明治40年)2月22日。5日前に父が亡くなり、母と幼い弟や妹の生活が太平の肩にかかってきた。[いかなる難局でも飛び込んで忍耐する覚悟がある。他人が難しがるに反して、自分が難しがるに就きたい]このような決意を持って土木建築請負業の世界に入る。奥村組創業者・奥村太平27歳の旅立ちであった。



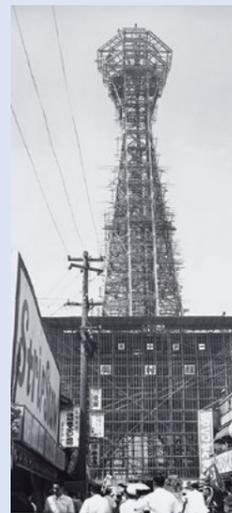
奥村組創業者・奥村太平

● 1921 (大正10年) 奥村組発足

本店事務所を奈良県北葛城郡下田村に開設

● 1955 (昭和30年) 浪花のシンボル 通天閣を施工

戦時中に解体された通天閣の復活を願う地元新世界の人々の熱意に応え、再建に取り組んだ。1955年8月の着工以来、連日連夜の作業で延べ2万5,000人の作業員を動員する約1年の超突貫工事の末、高さ103mの「二代目通天閣」が無事完成した。



新世界にそびえる建設中の二代目通天閣

技術を磨き、追求し、業界をリードするパイオニアとなる

奥村組の“日本初” 持続的な成長を支える技術

● 1965 (昭和40年) 日本初 泥水式シールド工法

「OCMS工法」(Okumura Circulation Mechanical Shield)を開発

各地でシールド工法による施工実績を積み重ね、1968年4月19日、かねて特許出願中であったシールド工法の掘削装置について特許が確定、特許番号第516245号が登録された。



開発当初の泥水式推進機

● 1986 (昭和61年) 日本初 実用免震ビル完成

他社に先駆けて免震構法を実用化することを目的として、1980年に免震の研究に着手。奥村組が実用免震ビルを建設するという情報が流れると、免震への注目が急に高まり、その後、大手各社が次々と免震ビルの建設に参入した。



日本初の実用免震ビル 技術研究所管理棟

奥村組の“世界初” さらなる技術を追求する

● 1996 (平成8年) 世界初 国宝を守る 免震展示ケース



灯台レンズ用免震装置

● 2000 (平成12年) 世界初 灯台のレンズ 免震装置

長大斜坑を短期間かつ経済的に施工するため、世界で初めての試みである全断面を一度にTBMで掘削する工法を採用した。

2005年度 土木学会技術賞 受賞
2022年度 日建連表彰土木賞 受賞

ハニカムセグメントを用いた同時施工が
国土技術開発賞最優秀賞を受賞



安威川流域下水道 摂津高機雨水汚水幹線

受け継いだ100年を 新たな時代へとつないでいく

● 2007 (平成19年) 創業100周年 堅実に、誠実に、進み続ける

創業100周年を迎えられたことに感謝の気持ちを込め、ゆかりの深い奈良の地に「奥村記念館」を開館。さらなる百年に向け、これからも先人をして培われた「堅実経営」、「誠実施工」という良き伝統を踏襲しつつ、変化をおそれず新たな価値を創造することで、時代の要請にしっかりと応えていく決意を新たにしました。



奥村記念館

● 2016 (平成28年) 技術研究所管理棟において、竣工30年目の 免震性能を実験により確認

30年にわたる研究成果が評価され、日本免震構造協会賞「普及賞」を受賞した。

● 2022 (令和4年) 木造建築で循環型社会の実現へ

木造建築の「流山市立おおぐろの森中学校」を施工。地域に縁のある木材が活用されるとともに、高耐力市松状耐震壁などの新たな技術が採用され、機能性・デザイン性に優れた校舎として、「令和4年度 木材利用優良施設等コンクール」(木材利用推進中央協議会主催)において「内閣総理大臣賞」を受賞した。



流山市立
おおぐろの森中学校

● 2023 (令和5年) 「クロスイノベーションセンター」 東京丸の内に開設

2023年10月、産官学民の技術者等との分野を超えた交流・連携の拠点として、東京丸の内に新オフィス「クロスイノベーションセンター」(通称:クロスアイ)を開設。

(→ P5-6 特別特集)

特別
特集

～人と技術の未来創造拠点～
「クロスイノベーションセンター」開設



イノベーションエリア: 大学や企業等、多様な交流の中心となるエリア



Nin-KICHI: コミュニケーションを促進する天然木を使用したカウンター



クリエイティブエリア: 部門を超えた仲間との連携や協業ができるエリア



ワークエリア: ワーカー一人一人が効率的かつ快適に作業できるエリア

I | クロスイノベーションセンター開設について

開設の背景 - 複雑かつ複合化する社会の課題への対応 -

地球温暖化、激甚化する自然災害、エネルギー問題、食料問題など複雑かつ複合化する社会課題へ対応するための活動拠点として、2023年10月、東京丸の内にクロスイノベーションセンター(通称:クロスアイ)を開設しました。クロスアイは、技術力の強化、事業の拡大、労働生産性の向上を目的に、多様な人材が能力を最大限に発揮できることを志向した新オフィスです。複雑かつ複合化する社会課題に対し、技術本部・投資開発事業本部・ICT統括センターの3本部が中心となり、産官学民を巻き込んだ人と技術の交流・連携を通じて、AI等のデジタル技術を活用したDXによる既存技術の高度化ならびに新たな技術と事業の創出を推進し、最適なソリューションを社会に提供していくことが必要と考えています。

当社のパーパスである「人と自然を、技術でむすぶ。」をさらに深化させ、土木・建築両事業に投資開発事業等を加えた総合インフラストラクチャー企業として成長するため、「人と技術の未来創造拠点」をコンセプトとしたクロスアイを拠点に、オープンイノベーションを強力に推進していきます。

クロスイノベーションセンター長メッセージ



クロスイノベーションセンター長
常務執行役員
岡田 章

当社は、将来のありたい姿を示す「2030年に向けたビジョン」を策定し、ステークホルダーの皆さまに信頼される経営に取り組んでいます。さまざまな社会課題への対応ならびにビジョンの実現のために、「技術優位性の確保」「新規事業の拡大」「働き方改革の推進」が必要と考えており、それらの取り組みを加速させるべく、産官学民の連携強化による技術開発、ベンチャー企業等との交流による新規事業の開拓などを強力に推進する拠点として「クロスイノベーションセンター」に期待が寄せられています。

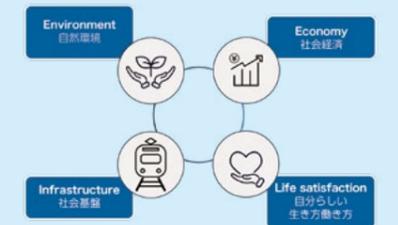
“人と技術の未来創造拠点”をコンセプトに、社内外より多様な人材が集い、交流・技術連携・知識融合することによるイノベーションを促進するとともに、先進的で多様な働き方を試行し、誰もが働きやすく持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指します。

II | クロスイノベーションセンタービジョン

ビジョン - 社会課題に向き合い、協創を通じて最適なソリューションを社会に提供する -

複雑かつ複合化する社会課題の解決には、自社での取り組みだけでは対応が難しい場面が増えており、社内外のさまざまな組織や機関などが持つ知識や技術を融合し、新たな発想を生み出すオープンイノベーションへの期待が高まっています。

クロスアイでは、右図に示した4つの価値軸「Infrastructure: 強靱で快適な社会基盤の実現」「Economy: 持続可能な経済成長の実現」「Environment: 持続可能な自然環境の実現」「Life satisfaction: 自分らしい生き方の実現」にフォーカスし、より具体的な社会課題やニーズに合致した技術やビジネスを創出提供していくことで、社会的価値(社会の利益)を創造し企業価値の向上に努めます。



クロスイノベーションセンターが掲げる4つのミッション

「CASBEE - ウェルネスオフィス認証※」で最高位[Sランク]を取得

“人と技術の未来創造拠点”をコンセプトに、多様な人材が集い、交流・技術連携・知識融合することによるイノベーションを促進するとともに、先進的で多様な働き方を試行し、誰もが働きやすく持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指しています。



※ CASBEE-ウェルネスオフィス認証は、一般財団法人IBECが認定する評価制度であり、建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取り組みを評価するツールです。建物内で執務するワーカーの健康性、快適性に直接的に影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する性能についても評価することが特徴です。協力: 三菱地所プロパティマネジメント株式会社(JPタワー/建物運営管理業務受託者)

パラリンアートをウォールアートに採用

一般社団法人 障がい者自立推進機構とオフィシャルパートナー契約を締結し、同機構が運営するアート事業「パラリンアート」を通じて障がい者の自立を支援しています。パラリンアートに登録している障がい者アーティストが描いたアート作品を、クロスイノベーションセンターのウォールアートとして採用しました。



パラリンアートと当社企業理念を合わせたウォールアート

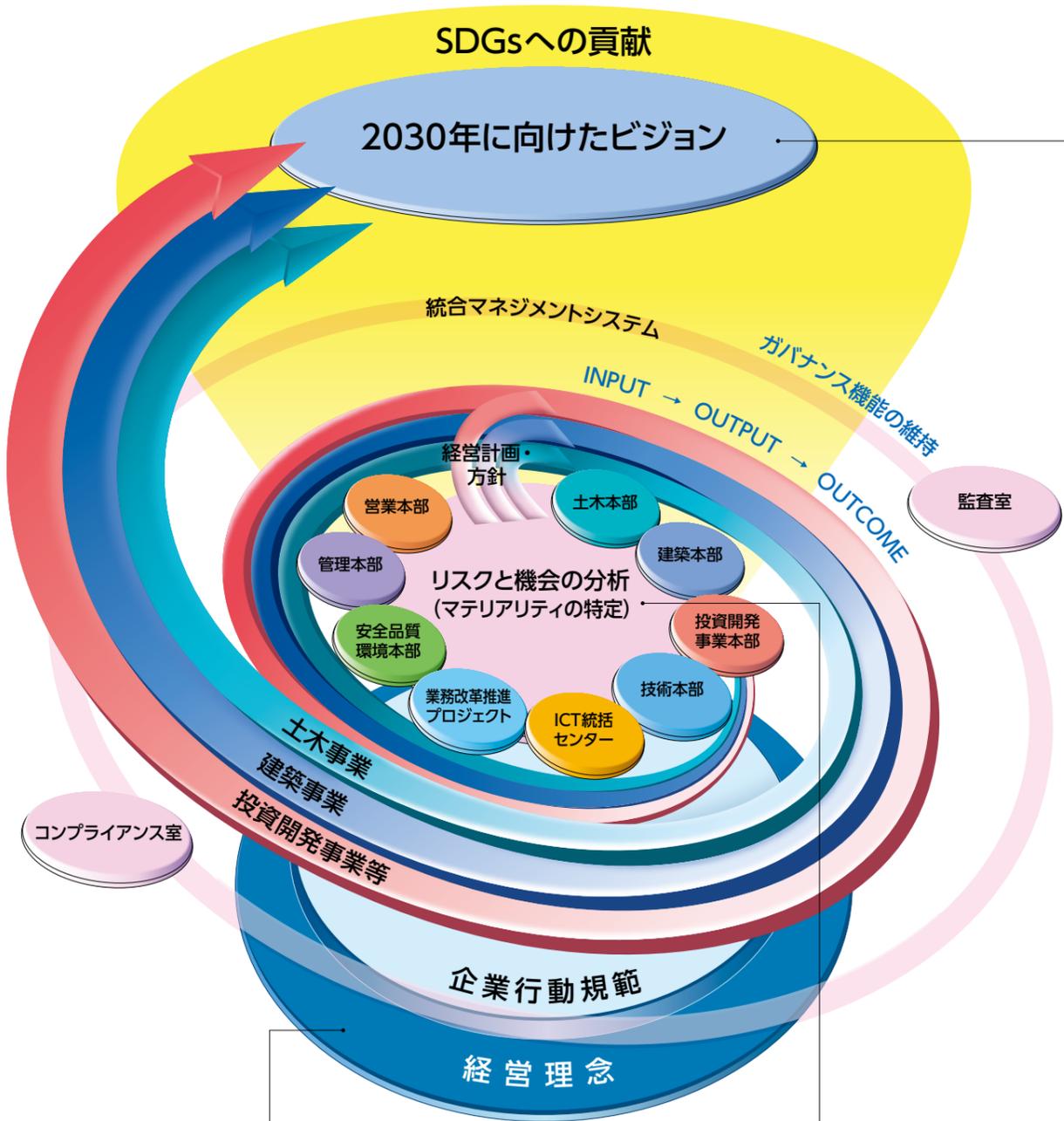
◆クロスイノベーションセンターHP
<https://www.okumuragumi-xi.jp/>



価値創造プロセス

当社グループは、これまでの歴史の中で、「**堅実経営**」と「**誠実施工**」を信条に、社会から必要とされ続ける企業として、社業の発展を通じ広く社会に貢献する』という経営理念をしっかりと受け継いできました。その経営理念を基礎としながら、将来のありたい姿を示す「2030年に向けたビジョン」の実現を目指して、事業活動を推進しています。私たちが描いているビジョンは、SDGsが目指す「持続的な共生社会の実現」と目的を一つにするものと捉えており、事業活動による価値創造がSDGsへの貢献につながるものと考えています。

当社グループの事業活動は、創業以来培ってきた経営資源に支えられており、土木事業・建築事業・投資開発事業等を通じてさらなる価値を創造したうえで、バランスよく経営資源に再投入することで企業価値向上サイクルを継続的に循環させていきます。



経営理念 「堅実経営」と「誠実施工」を信条に、社会から必要とされ続ける企業として、社業の発展を通じ広く社会に貢献する

ESG/SDGsに関わるマテリアリティ (重要課題) P9-10参照

- レジリエントなインフラ整備への貢献
- 環境に配慮した事業の推進
- 働き方改革の推進

2030年に向けたビジョン
P15参照

- 企業価値の向上に努め、業界内でのポジションを高める
- 持続的な成長に向け事業領域を拡大し、強固な収益基盤を築く
- 人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業へ

OUTCOME ステークホルダーへの提供価値

お客さま 社会・地域 安心安全な生活 	株主・投資家 中長期的な株主価値の向上 	地球環境 地球環境の保全 	従業員 協力会社 働きやすい環境
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------

OUTPUT 事業活動を通じ、創造した実績

土木事業 P25-26 ● 道路 ● 鉄道 ● 上・下水道 ● 治山・治水 など 	建築事業 P27-28 ● 工場 ● 流通施設 ● 事務所・庁舎 ● 医療施設 ● 教育施設 など 	投資開発事業等 P29-30 ● 不動産事業 ● 再開発事業 ● PPP/PFI事業 ● 新規事業 など 	業績(連結) ● 売上高: 2,881億円 ● 営業利益: 137億円 ● 営業利益率: 4.8% ● 当期純利益: 124億円 ● ROE: 6.9%
---	--	---	--

INPUT 価値創造を支える経営資源

財務資本 ● 総資産: 3,847億円 ● 純資産: 1,915億円 ● 自己資本比率: 49.0%	製造資本 ● 建設資機材等製造工場: 2カ所 ● バイオマス発電所 ● 太陽光発電所	知的資本 ● 研究開発費: 18.0億円 ● 特許保有件数: 686件 ● 1907年の創業以来培った知識とノウハウ
人的資本 ● 連結従業員数: 2,344人 ● 技術士: 195人 ● 一級建築士: 347人 ● DX人材 ● グローバル人材	社会関係資本 ● 1907年の創業以来培ったお客さまの信頼 ● 奥村組協会の: 1,111社 ● 産官学民連携パートナー	自然資本 投入資源 ● 生コンクリート: 385,000m ³ ● 鉄筋: 35,200t ● バイオマス燃料: 271,712t

2023年度の実績 (2024年3月末時点)

ESG/SDGsに関わるマテリアリティ(重要課題)

ESG/SDGsに関わるリスクと機会、インパクトおよび当社グループの課題

当社グループは、「2030年に向けたビジョン」の実現を目指し、ESG/SDGsへの取り組みを強化しています。2015年に国連サミットで採択されたSDGs(持続可能な開発目標)と当社グループのビジョンとは、「持続的な共生社会の実現を目指す」という目的が一致していることから、当社グループにおいても、国連の理念に賛同し、SDGsに関連する課題の解決に取り組んでいます。

具体的には、ESG/SDGsに関わるリスクと機会を特定し、それらが顕在化した場合のインパクトを分析、当社グループの課題を抽出しています。特に重要度の高い課題である「レジリエントなインフラ整備への貢献」、「環境に配慮した事業の推進」、「働き方改革の推進」については、マテリアリティ(重要課題)として特定しています。以下の表のSDGsアイコンの大きさは、SDGsの観点における当社グループの課題の重要度を示しています。

ESG	SDGs	ESG/SDGsに関わるリスクと機会	リスクと機会が顕在化した場合のインパクト ^{※1}	発現時期	ESG/SDGsに関わる当社グループの課題 ^{※2}
E	11 持続可能なまちづくり	気候変動にともなう異常気象や地震、台風などによる大規模災害の頻発・激甚化	インフラの破損による生活および産業基盤の劣化、保有資産に対する損害	短・中・長期	レジリエントなインフラ整備への貢献★
	15 陸域生態系の保護	気候変動にともなう気温上昇や環境に配慮しない開発による自然環境の破壊	生態系の破壊や水源の汚染、企業評価の悪化による受注の減少	短・中・長期	環境に配慮した事業の推進★
	12 持続可能な消費と生産	気候変動にともなう炭素税(カーボンプライシング)の導入による材料・外注費の高騰	建設コストの増額にともなう収益力の低下	短・中・長期	脱炭素化の推進★
	13 気候変動に緩和対策をこなし、影響を抑える	建設資材に含まれる天然資源の浪費	天然資源の減少にともなう持続可能性の減退	中・長期	リサイクルによる資源の有効活用
S	8 働きがい、経済成長、公平性	危険をともなう労働環境	労働者のモチベーションの低下	短・中期	安心安全な労働環境
	11 持続可能なまちづくり	空き家や空き店舗、老朽建物の増加	治安・衛生環境の悪化や建物倒壊による災害、保有不動産の賃貸収入の減少	中・長期	不動産ストックの有効活用
	5 ジェンダー平等と権利の拡大	労働環境における多様性の欠如	女性をはじめとする多様な人材の流出、雇用機会の損失	短・中期	ダイバーシティ経営の推進
E・S	9 産業、科学、技術革新	気候変動にともなう気温上昇による労働環境の悪化	熱中症リスクの増大、労働生産性の低下にともなう建設コストの増額	短・中・長期	機械化・省力化・効率化の推進★
E	13 気候変動に緩和対策をこなし、影響を抑える	気候変動への対策となる建築物の省エネルギー化需要の増加	建築物の省エネルギー化の進展	短・中・長期	建築物の省エネルギー設計★
	7 エネルギーの持続可能な開発	気候変動への対策となるグリーンエネルギー需要の高まり	CO ₂ 排出量の少ない発電方式の普及	短・中・長期	再生可能エネルギー事業の推進★
S	9 産業、科学、技術革新	ICTの発展と建設技術への応用	ICTによる建設技術の向上	短・中・長期	ICTによる技術力と生産性の向上
	8 働きがい、経済成長、公平性	業務効率化による長時間労働の削減	建設業の魅力の向上と従業員の健康増進	短・中期	働き方改革の推進
	5 ジェンダー平等と権利の拡大	働き方の多様化と雇用流動化の進行	多様な働き方の実現	短・中期	ディーセントワークの推進
S・G	9 産業、科学、技術革新	高品質インフラの需要の高まり	長寿命なインフラの整備	中・長期	施工品質の確保・高度化
	17 持続可能なパートナーシップ	地域社会・企業との連携の促進	地域社会・企業とのパートナーシップによるシナジーの発揮	短・中・長期	地域社会・企業との連携

※1 リスクに関しては負のインパクト、機会に関しては正のインパクトを記載しています。

※2 ESG/SDGsに関わる当社グループのマテリアリティ(重要課題)は緑文字で示しています。★印は、気候変動に関連した課題を示しています(P33-34)。

マテリアリティとその他課題の関係性

当社グループのマテリアリティとして3課題を特定しましたが、その他の課題につきましてもマテリアリティと一体的に取り組みを推進しています。

マテリアリティ(重要課題)	マテリアリティと一体的に取り組む当社グループの課題			
レジリエントなインフラ整備への貢献 →P23-24	不動産ストックの有効活用 →P29-30	地域社会・企業との連携 →P5-6、P19-20、P35-36	建築物の省エネルギー設計 →P27-28	施工品質の確保・高度化 →P23-24、P26、P28、P30
環境に配慮した事業の推進 →P33-34	脱炭素化の推進 →P33-34	リサイクルによる資源の有効活用 →P31-32	再生可能エネルギー事業の推進 →P29-30	
働き方改革の推進 →P37-38	安心安全な労働環境 →P35-36	ダイバーシティ経営の推進 →P37-38	機械化・省力化・効率化の推進 →P21-22、P26	ディーセントワークの推進 →P37-38

マテリアリティ特定のプロセス

ESG/SDGsに関わる当社グループのマテリアリティ(重要課題)は、ESG/SDGs推進委員会により、以下のプロセスに基づき特定しています。

①課題の抽出

各部門において、ESG/SDGsに関わる当社グループの課題を抽出

②課題の優先付け

抽出した議題に対して、ESG/SDGsに関わるリスクと機会およびインパクトを分析し、発生可能性と影響度の2軸で重要度を評価

③マテリアリティ(重要課題)の特定

重要度の高い課題をESG/SDGsに関わる当社グループのマテリアリティとして特定

④課題およびマテリアリティ(重要課題)の見直し

事業環境の変化に応じて適宜課題およびマテリアリティを見直し

ESG/SDGs推進体制

当社グループはESG/SDGs推進委員会を設置し、右図の役員を含めた体制によりESG/SDGsに関する取り組みを推進しています。

ESG/SDGs推進委員会で策定した方針は、全社の計画に反映し、各本部等を通じて、展開しています。



SDGsマテリアリティマッピング(事業活動における影響評価)



トップメッセージ



株式会社 奥村組
代表取締役社長

奥村 太加典

「変わらない信念」と
「変えていく勇気」を持って、
さらなる成長を目指します

「変わらない信念」と「変えていく勇気」

経営者は「変えてはいけないこと」「変えなければならないこと」をしっかりと見極め、時代の流れに即した経営を行わなければなりません。「変わらない信念」「変えていく勇気」。この二つを持ち合わせることで、会社の持続的な発展につながっていくと考えています。

「変わらない信念」として奥村組に脈々と引き継がれる「堅実経営」「誠実施工」。これは奥村組創業者で私の曾祖父でもある奥村太平が、会社経営における心得として大切にしていたものです。奥村家は代々、農業を営んできた家系でしたが、太平が生まれた頃は機織物業を家業としていました。太平の祖父や父は豪快な人物で気前が良かった反面お金の管理には疎く、機織物業の経営は次第に逼迫します。そうした中、太平は若くして家業を任されますが、多額の債務で経営は如何ともしがたく、債務返済のために田畑など家産のほとんどを処分することとなります。こうした苦い経験から、太平は会社経営においても私生活においても終生「堅実」であることを貫いたそうです。機織物業を整理した後、太平は地方公務員を経て、建設業の道に進みます。誠心誠意を生涯の旨とした太平の「誠実」な仕事ぶりが、周囲からの信頼を勝ち得て、今に続く奥村組の礎を築きました。私で奥村組社長は5代目となりますが、太平の時代から奥村組の本質として脈々と受け継がれてきた「堅実経営」と「誠実施工」は、これから先も「変わらない信念」であります。

一方で、変えなければならないこともあります。建設業は今、将来の担い手不足や時間外労働の罰則付き上限規制への対応など、従前のやり方のままでは乗り越えることができないであろう課題を抱えています。当社は業務改革推進プロジェクトを立ち上げてICTの活用等により仕事の進め方を抜本的に見直すほか、TVCMなどを活用した積極的な広報活動により建設業や当社の魅力を発信、さらには、産官学民の連携により新技術の開発や新規事業への参入を目指す拠点「クロスイノベーションセンター」を新設するなど、時代に即した新たな奥村組へと変化を続けています。

「変わらない信念」と「変えていく勇気」を持って、奥村組はさらなる成長を目指します。

「現場力」に磨きをかける

中期経営計画（以下、中計）の2年目となる2023年度は、売上高が前期比15.5%増の2,881億円、営業利益は15.7%増の137億円となりました（→P15-18【中期経営計画】）。

売上高については、中計目標の2,800億円を前倒しで達成することができましたが、利益目標達成にはもうひと踏ん張りが必要な状況です。土木事業については、インフラの老朽化にともなう維持管理・更新需要に加え、社会資本整備のための公共事業投資が底堅く推移したこと、建築事業についても、新型コロナウイルス感染症の5類への移行を背景に企業の設備投資が回復基調を辿ったことなどから、計画を超える受注高を確保できましたし、今年度期初の繰越工事高も進行基準の全面適用（2009年度）以降では最も多く、手持工事が十分に積みあがっている状況です。

建設投資は引き続き堅調に推移し、恵まれた受注環境が続くと見込まれますが、資機材価格の高騰や2024年4月から建設業にも適用された時間外労働の罰則付き上限規制の影響による建設コストの上昇は、利益を圧迫する大きな懸念材料となっています。選別受注を徹底するとともに、工事を手戻りなくスムーズに進めて高品質な土木構造物、建築物をお客さまにお納めしつつ、しっかりと利益も確保できるよう全力を尽くしていかなければなりません。とりわけ「生産性の向上」は建設業における喫緊の課題であり、当社もICT技術の積極的活用やDX推進等による業務改革を強力に推進しているところですが、あわせて、これまでお客さまからご評価いただいていた、当社の強みである高い「現場力」を維持、向上させていくことも非常に重要であると考えています。単品受注現地生産でモノづくりをする建設業における「現場力」とは、まずは“設計図書を読み込み理解して現場がどうあるべきかを思い描く力”、次に“現地現物を自分の目で確認して現場がどうなっているかを把握する力”、さらには“現場に関わる全ての関係者との確かなコミュニケーションをとりながら計画的に仕事を進め、現場をあるべき姿に導く力”だと考えています。

当社は、施工管理にあたって、職員が現場に張り付いている時間が他社に比べて長いと言われる。ゼネコン職員は協力会社への作業指示と管理に徹するべきか、現場で一

トップメッセージ

緒になって汗をかきながら進めるべきか、昔から議論があるところですが、私はゼネコン職員もできる限り現場に密着し、協力会社の作業員さんと密なコミュニケーションを図りながら施工にあたるべきだと思っています。現場のリアルな状況をしっかりと把握することで、トラブルの芽を摘み取る力、トラブルが発生しても早期に適切に対応する力が養われるはずで。しかしながら、昨年度に安全・品質面でのトラブルが何件も発生したことは「現場力」が低下していると言わざるをえず、残念でなりません。人手不足の問題もあって、現場勤務の職員は施工管理の本質的な業務（コア業務）だけでなく、さまざまな書類の作成など、多岐にわたる業務に忙殺されています。この現状を変えるべく、本年4月に現場を支援する内勤部署を新設し、現場勤務の職員がコア業務に専念できる体制を構築しました（→P21-22【特集2】）。新設部署には技術面の教育機能も持たせ、若手職員が早期に「現場力」を培うことができるようにしています。

変わらない信念である「誠実施工」を体現する「現場力」にさらに磨きをかけ、中計の基本方針に掲げる「企業価値の向上」にもつなげていきたいと考えています。

人を大切にする会社

当社のシンボルマークは漢字の「人」をモチーフにしています。これは、「人を大切にする会社」であることをあらわしたものです（→P1【ロゴマークの由来】）。当社は、株主さま、お客さま、協力会社、地域住民の方々など、全てのステークホルダーを大切にするべき「人」と捉えています。

まず、株主の皆さまには、株価の向上と着実な配当でご期待に応えなければなりません。近年は、業績が堅調に推移したことなどから株価は右肩上がりに上昇してきましたし、配当についても業界トップクラスとなる“連結配当性向70パーセント以上”を株主還元方針としています。2023年度には、中間配当金77円、期末配当金160円の1株当たり237円と、前期比で14円増配することができました（→P18【財務戦略】）。

そして、「企業は人なり」と言われるように、社員も大切にしなければならぬ「人」ですので、中計の基本方針に「人的資源の活用」を掲げ、さまざまな取り組みを進めていま

す。「働き方改革」のアクションプラン「OKUMURA LIFE WORK PLAN 2024」を定め、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社内制度の拡充や、多様な人材がより活躍できる環境の整備、工事所の4週8閉所の実現を目指した施策などを着実に実行しています。また、女性の活躍推進については、ダイバーシティ経営などに関する豊富な知識をお持ちの社外取締役 上田理恵子氏にお力添えをいただきながら取り組んできた結果、2023年度の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰において「優秀賞（大規模企業部門）」に選出されたほか、「えるぼし認定」の最高位を取得することができました（→P38【働き方改革】）。

「攻めの広報」で人材確保

数年前、ある民間建築の案件で、見積金額は当社が一番低かったにもかかわらず、お客さまが当社のことをあまりご存じなかったために、競合他社へ発注されてしまうということがあり、なんと悔しい思いをしました。また、知名度の低さが新卒採用活動においても大きなマイナス要因となっていて、毎年苦戦を強いられていました。そうしたことがあって、それまでトラブルが発生した際のマスコミ対応などを主なミッションとしていた広報部門に、知名度や好感度の獲得を目的とした積極的な広報活動を展開するよう指示し、「守りの広報」から「攻めの広報」へと大きく舵を切りました。

この「攻めの広報」の柱となっているのが、2018年に初めて制作したTVCMです。女優の森川葵さんに当社の建築職員「奥村くみ」役を演じていただいている「建設LOVE奥村くみ」シリーズは、手前味噌ながら大変好評で当社の知名度や好感度を大きく引き上げてくれていると感じています。新規のお客さまの中にも当社のCMをご覧いただいている方は多く、営業活動がしやすくなりましたし、新卒採用においても多くの優秀な学生が当社を志望してくれるようになり、目標採用人数の確保につながっています。私はTVCMを制作するにあたって広報部門に二つの注文をつけました。一つ目は、建設業界全体のイメージを向上させるものにする。これは建設業の仕事に魅力を感じる人が増えなければ、将来の担い手確保が難しくなり、建設業界の衰退を招くと考えるからです。最新作の「新3K+K」篇と「KAKKOII（カッコイイ）」篇も、まさに建設業のイメージアッ

プを狙ったものとなっています。そして二つ目は、大阪本社の企業らしく“クスッと笑える”ものにする。これは、他社との差別化を狙ったもので、CMの最後には必ずオチをつくっています。当社HPのCMギャラリーで是非ご覧ください。

明日へ向かって挑戦を続ける

中計に掲げる「技術優位性の向上」や「新規事業の拡大」は、産官学民の技術者やベンチャー企業の経営者などと交流・連携することで、自社だけで取り組むよりも大きな成果が得られると考え、2023年10月、東京丸の内に新オフィス「クロスイノベーションセンター」を開設しました（→P5-6【特別特集】、P19-20【特集1】）。建設事業において当社の看板となるような技術の開発、環境問題や食料問題、少子化問題といった社会課題の解決への貢献も意識した新規事業への参入（→P29-30【投資開発事業等】）を進めている中、この新拠点で社内外のさまざまなリソースを活用したオープンイノベーションを強力に推進し、その取り組みをさらに加速させていきます。

海外事業については、台湾とシンガポールで土木事業を中心に展開しています。台湾には2001年に進出したのですが、通じない言葉、信頼できる協力会社の不在、異なる商習慣など、国外での工事特有の難しさに直面し、なかなか事業を軌道に乗せることができませんでした。非常に苦しい時期が長く続きましたが、当社が得意とするシールド工事に特化したことなどが奏功し、ここに来てようやく利益面でも業績に寄与するようになりました。異国の地でも買いた「誠実施工」が高く評価され、数々のシールド工事案件

を受注しています（→P23-24【特集3】）。今後、シンガポールにおいても強固な事業基盤を構築できるよう全力を尽くす所存です。



最後に

139名の新入社員を4月に迎え、心新たに2024年度のスタートを切りました。下記に示す方針のもと、「2030年に向けたビジョン」の実現を目指し、今年度も全社全力で邁進していく所存です（→P15【2030年に向けたビジョン】）。引き続き、皆さまのご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

社長方針

経営理念のもと、社会の持続的な発展に貢献するために、社会のニーズの変化を見据えた事業・サービスを展開するとともに、ESG/SDGsに関わる取り組みを一体的に推進し、確かな技術と誠実な事業運営により社会の信頼に応え、成長し続ける企業グループを目指す。

そのビジョンの実現に向け策定した中期経営計画の目標達成のために、次の活動を推進する。

1. コンプライアンスの面では、法令順守の徹底を図るとともに、企業行動規範のもと、企業倫理に則った事業活動を推進する。
2. 安全衛生面では、進捗第一になりかねない施工を排し、「真の安全第一」を追求し、労働災害の撲滅を図るとともに、快適な職場環境を形成する。
3. 品質面では「顧客満足」「社会的信頼」の向上を目指し、品質管理を徹底するとともに、顧客のニーズに即した製品、技術、サービスを提供する。
4. 環境面では「人と地球に優しい環境の創造と保全」を目指し、環境汚染の予防、環境負荷の低減および環境の保全に取り組む。
5. 労働環境面では、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、働き方改革の推進および心身の健康の保持増進を図る。
6. 統合マネジメントシステムの適確な運用ならびに継続的な改善により、事業活動にともなうリスクを管理し、業務を効果的かつ効率的に遂行する。全役職員は、この方針に基づき、自らの果たすべき職務あるいは責任に即した目標を設定し、主体性をもって達成に向けて取り組む。

2030年に向けたビジョン

「2030年に向けたビジョン」は、当社グループの将来のありたい姿を示しており、未来に向かって事業を力強く推進し、堅実な成長軌道を描き続けるための全社員が共有する道標と捉えています。「2030年に向けたビジョン」の実現を目指して、ステークホルダーの皆さまに信頼される経営に取り組んでいきます。

企業価値の向上に努め、業界内でのポジションを高める

持続的な成長に向け事業領域を拡大し、強固な収益基盤を築く

人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業へ

私たちの思い

私たち奥村組グループは、社会の持続的な発展に貢献するために社会のニーズの変化を見据えて事業・サービスを展開するとともに、確かな技術と誠実な事業運営により、社会の信頼に応え、安心を提供し、関係する全ての人とともに豊かさを分かち合い、成長し続ける企業グループでありたいと考えます。

中期経営計画(2022～2024年度)

ビジョンと中期経営計画の位置づけ

当社グループは、社会のニーズの変化を見据えた事業・サービスを展開するとともに、ESG/SDGsに係る取り組みを一体的に推進するなど、確かな技術と誠実な事業運営により社会の信頼に応え、成長し続ける企業グループを目指しています。将来のありたい姿を示す「2030年に向けたビジョン」の実現を見据えた第2ステップである「中期経営計画(2022～2024年度)」に掲げた事業戦略の基本方針に基づく取り組みを推進しています。



社会情勢・建設市場における事業環境認識

今後の事業環境の見通しについては、プラス要因とマイナス要因を以下のように捉えています。

	2020	2025	2030	
社会情勢	景気の停滞	緩やかな景気の回復	横ばいでの推移	
	国内	コロナ禍による需要の停滞 インバウンド需要の停滞	大阪・関西万博需要 インバウンド需要の回復・増加	IR事業需要
建設市場	民間建設投資の停滞	国内建設投資の緩やかな増加	横ばいでの推移	
	国内	PPP/PFI事業拡大 インフラ長寿命化への建設投資、グリーンインフラ整備の強化	新設の公共建設投資の抑制 民間設備投資の回復・増加	生産力の向上
	海外	ウクライナ・中東情勢の緊迫、経済成長の鈍化	インフラ投資の増加	

事業戦略の基本方針

「2030年に向けたビジョン」を見据え、「中期経営計画(2022～2024年度)」において、事業戦略を以下のように定めています。事業戦略の基本方針は「2030年に向けたビジョン」に対応した構成としており、各基本方針に対して、それぞれ3つの事業戦略を策定しています。

基本方針 1 企業価値の向上

生産性の向上 営業力・技術提案力・原価低減力・設計変更提案力の強化による収益力の向上 等

技術優位性の向上 設計・施工によるソリューション提案力の強化 等

ESG/SDGsへの取り組み強化 気候変動対策への取り組みなど環境、社会の課題解決に貢献する事業活動を推進 等

基本方針 2 事業領域の拡大

不動産事業の拡大 再開発事業、土地区画整理事業の取り組み強化 等

新規事業の拡大 エネルギー事業、PPP/コンセッションの推進 等

海外事業基盤の構築 台湾・シンガポールにおける収益力の強化 等

基本方針 3 人的資源の活用

働き方改革の推進 生産性を高めることで所定外労働時間を削減し、社員のワークライフバランスを実現 等

多様な人材の活躍 将来の適正な人材構成を考慮した多様な人材の採用活動を推進 等

教育の強化 教育体系の再構築 等

投資計画

「2030年に向けたビジョン」の実現に向け、事業戦略の基本方針に関連する投資を、3年間で総額500億円の規模で行う計画としています。積極的な投資と株主の皆さまへの着実な利益還元を両立させたいと考えています。

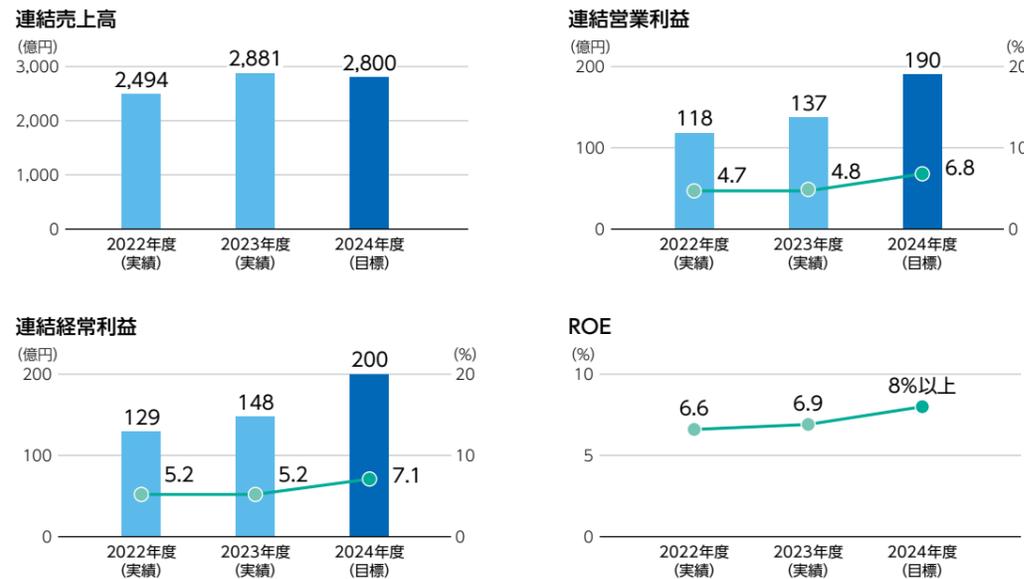
投資計画(2022～2024年度の3年間)



主要数値目標(売上高・営業利益・経常利益)

「中期経営計画(2022~2024年度)」では、2024年度の業績目標を連結ベースで売上高2,800億円、営業利益190億円、経常利益200億円、自己資本利益率ROE8%以上としています。

連結項目	2022年度(実績)	2023年度(実績)	2024年度(目標)
売上高	2,494億円	2,881億円	2,800億円
営業利益(営業利益率)	118億円(4.7%)	137億円(4.8%)	190億円(6.8%)
経常利益(経常利益率)	129億円(5.2%)	148億円(5.2%)	200億円(7.1%)
ROE	6.6%	6.9%	8%以上



主要数値目標(脱炭素社会の実現に向けた取り組み)

当社グループは、「人と地球に優しい環境の創造と保全」を基本理念に掲げ、環境汚染の予防、環境負荷の低減および環境の保全に努めています。気候変動を含むサステナビリティ課題への対応について、重要な経営課題であるという認識のもと、「持続可能な社会の実現」に向けた取り組みを進めていきます。

	2022年度	2023年度	2024年度(目標)
再生可能エネルギー(再エネ)由来電力の安定供給			
再エネ事業による発電量	7.7万MWh/年 [約4.1万t-CO ₂ /年]	18.4万MWh/年 [約9.7万t-CO ₂ /年]	18万MWh/年以上 [8万t-CO ₂ /年以上のCO ₂ 排出量削減に貢献することを目指す]
施工段階におけるCO ₂ 排出量削減施策の推進			
建設事業によるCO ₂ 排出量	23.07t-CO ₂ /億円 [約5.8万t-CO ₂ /年]	21.11t-CO ₂ /億円 [約5.9万t-CO ₂ /年]	21.21t-CO ₂ /億円未満 [6万t-CO ₂ /年未満にCO ₂ 排出量を抑制することを目指す]
設計段階におけるCO ₂ 排出量削減施策の推進			
設計施工建物の運用エネルギー	35.0%削減	39.6%削減	30% [※] 以上削減 [ZEB推進等により建物運用時のCO ₂ 排出量を30% [※] 以上削減することを目指す]

※2013年度比

財務戦略(資本政策)

当社では、長期にわたり安定した配当を維持することを念頭に、経営理念である「堅実経営」を信条とした健全な財務内容の維持を重要課題の一つと考えています。一方で株主の皆さまへの利益還元も経営上の最重要課題として認識しており、『中期経営計画(2022~2024年度)』の資本政策では、資本効率の向上を図るとともに、業界トップクラスの株主還元を安定的に実施すべく、「連結配当性向70%以上(業績に関わらず自己資本配当率(DOE)2.0%を下限とする)」を株主還元方針としています。

2023年度の株主還元については、この方針に基づき、連結配当性向70.4%となる、1株当たり年間配当237円(中間配当77円、期末配当160円)とさせていただきます。また、政策保有株式については「2024年度末までに連結純資産の20%以下を目指す」こととしており、2023年度末までに上場銘柄を32銘柄まで縮減した結果、連結純資産に占める割合は17.1%となり、中期経営計画における目標を達成しています。今後もさらなる縮減を目指し、引き続き資本効率を重視した経営に取り組んでいきます。

株主還元政策

「2030年に向けたビジョン」の実現に向けての積極的な投資と株主の皆さまへの着実な利益還元を両立すべく、株主還元政策を以下のとおりとします

基本方針 安定的な配当を継続することを前提としたうえで、業績に応じた成果の配分を行うとともに、自己株式取得を機動的に実施する

中期経営計画(2022~2024年度)期間中の方針

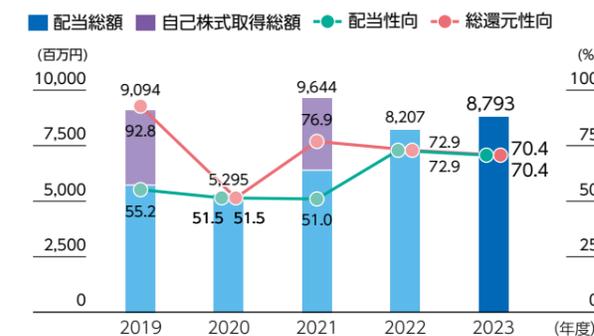
連結配当性向 **70%以上**

業績に関わらず自己資本配当率(DOE)2.0%を下限とする
※自己資本配当率(DOE)=年間配当総額(中間+期末)÷自己資本

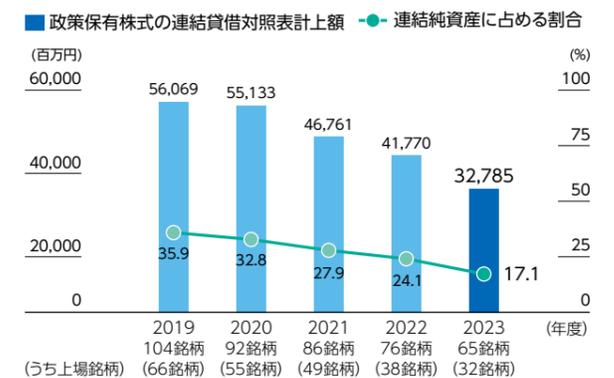
政策保有株式の縮減

- 政策保有株式のさらなる縮減を進め、連結純資産の20%以下を目指す
- 売却代金は「2030年に向けたビジョン」実現のため、投資計画の原資とする

配当総額・自己株式取得総額・配当性向・総還元性向



政策保有株式の縮減状況





管理本部長
松島 弘幸

管理本部長メッセージ

「中期経営計画(2022~2024年度)」の2年目にあたる2023年度は、当社グループの事業戦略の基本方針である「企業価値の向上」「事業領域の拡大」「人的資源の活用」に基づき、引き続き各施策の実施に注力してきました。

中でも、2024年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを見据えた働き方改革の推進や、賃金の引き上げを含めた処遇全体の引き上げを行う等により、従業員の働きがいの向上につながる人材投資に取り組んでまいりました。

3年目となる2024年度は、さらに生産性を向上させるべく各施策を推進し、主要数値目標の達成と株主の皆さまへの着実な利益還元を目指すとともに、「2030年に向けたビジョン」において掲げた3つのビジョンのもと、長期的な観点から経営に取り組んでいきます。