想いでつくる。期待を超える。

DAISUÉ 大末建設

INTEGRATED REPORT 2026

大末建設株式会社 統合報告書 2026





つくり、かわり、たちあげる
想いをつむぐ。未来を建てる。

大末建設は、さまざまな生活空間をはじめとする街づくりを通じ、人々の暮らしに寄り添い続けてきました。大切にしているのは、時代が変わっても揺るがない「確かな技術」と、そこに住む人の未来を想う「誠実さ」です。ただ建物を建てるだけでなく、人と人、人と街をつなぎ、何気ない日常の幸せを支える舞台を創造すること。私たちはこれからも、情熱をもったものづくりで、一歩先の心地よい社会をつくり続けます。

Vision

安心と喜びあふれる空間を創造する会社

大末建設は、「建設業を通じて豊かな人間生活に貢献する」という経営理念のもと、
お客様の期待に応えることができる、安心・安全で良質な建物をご提供することを追求してきました。
2030年ビジョンに掲げる「安心と喜びあふれる空間を創造する会社」を目指し、
持続的な企業価値の向上に向けて取り組みを進めていきます。

Philosophy

経営理念	社 訓	指 針
我々大末建設は 建設業を通じて	一、 心身健全	安全に
豊かな人間生活に貢献し	一、 和親協力	よい作品を
誠実をもってお客様の信頼を得	一、 研究努力	早く
若々しい情熱と行動力をもって	一、 創意実践	正しく
限りなき未来への可能性に挑戦する	一、 責任完遂	親切に

編集方針

本報告書は、大末建設株式会社の事業活動やサステナビリティの取り組み状況等を取りまとめたものです。本報告書がステークホルダーの皆様にとって、当社のことをより深く知っていただくきっかけとなりましたら幸いです。

・対象期間
2025年4月1日～2026年3月31日（一部対象期間前後の活動を含む）
・参考ガイドライン
国際統合フレームワーク（IFRS財団）
価値共創ガイダンス2.0（経済産業省）
ISO26000（日本規格協会）
GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード（GRI）
・今後の見通しに関する注意事項
本報告書に記載されている将来の計画や見通しは、作成時点で入手可能な情報に基づき予測したものであり、今後のさまざまな要因により、実際の事業活動や業績が異なる結果となる可能性があることをご承知おきください。

Contents

01 Vision
安心と喜びあふれる空間を創造する会社

01 Philosophy
経営理念
社 訓
指 針
編集方針

02 Contents

03 私たちの目指す姿

03 Top Message 2026
社長メッセージ

07 Value Creation Process
価値創造プロセス

09 Road to 100th anniversary
～飛躍への挑戦～
中長期経営計画

15 Materiality
重要課題（マテリアリティ）

17 特集・実績紹介

17 Feature on Our Portfolio
私たちの仕事：コートヤード・バイ・マリオット京都駅

19 Feature on Our Portfolio
私たちの仕事：ロジクロス大阪大正Ⅱ

21 Heading toward our 90th anniversary
創業90周年に向けて

23 大末建設グループ

23 History
沿 革

25 Business Introduction
グループ事業紹介

30 Environment
環 境 E

34 Social
社 会 S

38 Governance
ガバナンス G

43 Fin/non-fin data
財務データ/非財務データ

46 About
会社概要



Top Message 2026

社長メッセージ2026

大末建設の未来戦略 ——

挑戦による成長の力を
100年企業への飛躍に

大末建設株式会社 代表取締役社長　**村尾 和則**

大末建設は2024年4月にスタートした中長期経営計画「Road to 100th anniversary ～飛躍への挑戦～」で掲げた主要な2030年度の経営目標を2025年度に前倒し達成しました。私たちは、新たな挑戦の成果としてこれを受けとめています。しかし、歩みはさらに続きます。経験を強みとして、さらに新たな領域へと踏み出し、いっそうの成長に努めます。そして2027年3月の創業90周年をひかえた今、大末建設は100年企業への飛躍に向け、より高い目標へと進み続けます。

2025年度を振り返って
―“攻め”で実現した前倒し達成 ―

大末建設は、中長期経営計画に掲げた連結売上高1,000億円・PBR1.0倍以上という2030年度までの目標を、2025年度に前倒し達成しました。最たる要因は、“攻め”による挑戦の継続です。2020年度の代表取締役社長就任時から、私は「成長する」「強みを持つ」「チャレンジする」というモットーを全社へと伝え続け、それまで“守り”が強かった当社の姿勢を“攻め”へと転じ、新たなことに踏み出して成長をうながす積極性を根づかせてきました。従来のマンション建築の強化に加え、重点領域で専門性を高める一般建築領域の強化、土木・不動産などへの取り組みは、当初は想定したように進まず、“意味があるのか”という社内外からの厳しい声もありました。しかし、それでも地道に取り組み、今では冷凍冷蔵倉庫の領域で一定の評価をいただけるなど、挑戦から学んだ経験が強みとなりつつあります。また、国際的なブランドホテルや大阪・関西万博のチェコナショナルパビリオンなど、大末建設の力をひろく知らしめる実績



も、この間に残すことができました。
その甲斐もあって、現在はより大型の案件もご相談いただけるようになり、社内にも自信が芽生えています。挑戦は大末建設の力となり、人と事業を育み、今回の成果につながった。私はそう考えています。

支える2つの成長ドライバー
― 連結売上高3,000億円の100年企業へ ―

目標を前倒し達成したことを受け、2026年4月に中長期経営計画を更新しました。2030年度の連結売上高目標を1,400億円とし、創業100周年を迎える2037年には3,000億円を目指します。今の当社の売上高を考えると、非常に高い目標値です。しかし、前倒し達成した1,000億円も、目標に掲げた時点では高い壁として映りました。それを乗り越えた今、十分に手が届くものと私は信じています。
その成長ドライバーは大きく2つです。ひとつは、長年培ってきた強みをさらに磨くこと。高い目標を全社で共有し、既存事業・人材・技術・組織の水準を引き上げてのぞみます。そして、もうひとつはさらなる挑戦です。新たな経験で培った私たちの力を、挑み続けることでさらに強めていく。蓄積されたノウハウを活かし競争力を高め、参入領域での優位性に結びつけていきます。今ある強みを充実させ、新たな強みを増していく。この両輪を、次の飛躍を支える原動力としていきます。

見極めて挑む
― ニーズは必ず力となる ―

一方、国内の建設需要をみると、今後は大きく増えることはないでしょう。しかし、そうしたなかでも成長の機会は必ず存在します。社会や人々は何を求めているか。そこに私たちの力をどう活かすか。しっかりと見極めれば、可能性は十分にひろがります。
たとえば、私たちがマンション建築で培った強みのひとつが、多くのエンドユーザーを思い描いた気配りや目配りです。大規模・高層化したマンションの存在感が高まり、暮らしのあり方も多様さを増すなか、一人ひとりを考えて細部まで見渡す私たちの空間づくりは、多くのお客様から高い評価をいただいています。こうした技術やノウハウは、ホテルなど空間を重視した案件にも活かされており、今後は建物の用途に応じた最適な空間創造へとつなげ、新たな領域でも強みとして確立していきます。
また、土木事業や不動産事業への取り組みも進めています。土木事業では、当社グループに迎えたダイスエテック株式会社（旧株式会社神島組）と川西土木株式会社とともに、それぞれが培ってきた技術・実績を活かして事業基盤を拡充していきます。不動産事業については、とりわけ不動産開発はスパンも長く、現在は種をまき情報を集める段階ですが、収益性が期待できる領域として着々と取り組んでいます。このほか、インフラや情報産業といった継続的なニーズを見込み、開発工事やデータセンターなども今後の視野に入れています。
さらに、取り組んできた実績を、ひろく知っていただくことも大切です。お客様や社会からの評価は新たな案件や事業につながり、重ねた経験と培ったノウハウは、成長の糧となります。もちろん、いただく評価すべてが好意的なものとはかぎりません。ですが、厳しい声にも耳を傾け、これからに活かすことが私たちの力になります。
大末建設は、今も挑み続けています。新しい経験と出会うとき、社員たちは目を輝かせています。挑むことで人は経験を積み、力を蓄え、それが新たな事業への礎となる。人と事業が互いを成長させる循環を築きたいと、私は考えています。





人への投資
― 採用拡大、早期育成、生涯現役の処遇へ ―

成長の持続には、人材の基盤を厚くすることも不可欠です。人材の確保と育成は、今の大末建設にとって重要な経営課題です。将来を託すべき人に選ばれ、力を伸ばしながら長く活躍してもらえる環境を、いち早く整えなければなりません。

まず、新卒採用数は今までの30名ほどから40～50名規模へ拡大しています。キャリア採用にも力を入れ、多様な経験や専門性を積んだ人たちを迎えます。処遇や成長機会の改善も進め、2023～2026年の4年連続でベースアップをしてきました。これからも利益をしっかりと社員に還元することで、建設業界での魅力的な水準となることを目指します。また、若手社員にも大型プロジェクトなどへ積極的に関わってもらい、成長の機会を増やしています。たとえば、2025年に開催された大阪・関西万博のチェコナショナルパビリオンは当社の認知度向上にもつながりましたが、若手社員が経験を積む意味でも象徴的なプロジェクトのひとつになりました。

人材の育成体制も強化し、今年度からは人材育成専門の部署を新設し、20代所長の創出を目指しています。能力を高め、立場や処遇が向上することで、意欲も高まります。活力ある人材の層を厚くすることで、一人ひとりが企業の成長を牽引する姿を私たちは描いています。

活躍する人材の幅もひろげます。今年度から定年を65歳に延長しました。定年後の再雇用制度も改定し、希望すれば70歳まで現役時代に近い給与水準で働き続けられる環境を整えました。これにより、長年培われた経験や能力という私たちの財産を、適切な処遇のもとで存分に発揮してもらうことができます。

女性社員の活躍も着実にひろがっています。建設現場で監督を務める人数も増え、そのなかには主任として現場を牽引する社員も生まれています。女性社員が加わることで就労環境の改善が進み、安全性や働きやすさの向上にもつながっています。あわせて、男性社員の育児休業取得なども推進し、年齢や性別を問わず、一人ひとりが持つ力を活かせる会社づくりを進めています。

最近は当社を志望する方々が増え、動機には大末建設の業績や待遇、将来性が挙がっているようです。喜ばしいことですが、成長を遂げた自信をもつ一方で、私たちにも選ぶ眼が向けられているのです。その自覚が必要です。人材を求めるには、私たち自身も“ここで働きたい”と感じてもらえる存在になることが大切でしょう。

DXの進展
― 人の力を最大限とするために ―

育てた人材の力を成果へ直結させるには、環境も重要です。その一環として当社は独自開発のシステムによるDXを推進しており、現在はアップデートを図るべく次世代型の開発をスタートさせています。

次世代型では、現場でも役立つシステムを目指しています。今のシステムは管理部門の効率化を主題としてきましたが、現場視点の要素をより強め、業務の負担軽減や施工管理の効率化につながる機能を充実させます。開発においては、ベトナム最大手のIT企業・FPT社との協業をさらに深め、AIも積極的に活用し機能を充実させます。

慢性的な人材不足にある建設業界では、人材の確保だけでは必要な力を補いきれません。省力化も求められます。業務の負担を減らしつつ、一人ひとりが適切な判断のもとで能力を最大限に発揮するには、DXは強い力となります。実用化できる機能か



ら速やかに現場へ導入し、得られた手ごたえや声を改善へ活かす。このサイクルを重ね、大末建設はDXをさらに進展させていきます。

企業価値を支える責任
― 還元・対話・サステナビリティ ―

成長によって得た成果を、株主の皆様へ適切に還元することも重要な経営責任です。株主還元については、総還元性向50%以上かつDOE4.0%以上という基本方針を継続します。安定的に業績を伸ばすことで還元の拡充につなげる一方、単年度の利益が変動した場合にも、DOEを基準とすることで安定した還元を目指します。
また、株主・投資家の皆様との対話も大切にします。私自身、個人投資家の皆様への説明会で質問を多くいただくなかで、当社への関心の高まりを肌で感じています。直接対話は、大末建設の考えをお伝えするだけでなく、当社が何を期待されているのかを知る機会でもあります。株主還元のあり方についても、基本方針を大切にしながら皆様の声に耳を傾けていきます。
企業として果たす責任は、財務面にとどまりません。サステナビリティ推進体制を整え、健康経営や人的資本、環境負荷低減などにも取り組んでいます。なかでも建設業は、事業活動を通じてCO_2や廃棄物の問題と向き合わなければなりません。全社的な削減目標を定め、現場ごとに進捗をモニタリングしながら改善を積み重ね、事業活動と環境への責任を両立していきます。

リスクを知り、歩みをとめない
― 一歩先をいく挑戦が未来をつくる ―

建設業界では、人材不足や資材価格の高騰が続いています。資材調達についても、世界情勢が不透明さを増すなかで変化が予測しにくい状況にあります。業績が好調な今こそ足もとを見失わず、生じうるハードルを想定した備えが重要です。情報を確実につかみ、リスクを可能なかぎり抑えるため、どのような変化にも対応する選択肢を検討していきます。
しかし、リスクを恐れて新たな一歩をためらうのは、もっと危険なことです。これまで実績を重ねてきたことも、今取り組んでいることも、新たな挑戦の始まりは決して容易ではありませんでした。ですが、得たものはとても大きい。一歩を踏み出した経験が、現在の大末建設の力につながっています。
私は、かねてより「一歩先を行く挑戦が未来をつくる」と社員たちに伝えてきました。もちろん、すべてが思いどおりになるとは限りません。失敗から学び、次に活かすことも成長です。リスクを見極め、必要な備えを施し、挑み続ける。大末建設の成長を支えてきた姿勢を、これからも貫きます。

90周年のその先に
― 「建築といえば大末建設」といわれる未来へ ―

2027年3月に創業90周年を迎え、100周年も見えてきたいまの大末建設に、私が思い描く将来像は明快です。「建築といえば大末建設」と、皆様に言っていただける会社になりたい。90年の歴史を重ねてきましたが、まだ社名や実績が十分に知られ



ているとは思っていません。
もちろん、認知だけではなく、大末建設という社名が“いい建物をつくる”、“さすがだ”という評価に結びつくことが大切です。業績を伸ばすだけでなく、お客様に喜んでいただける建物をつくり、街をつくる。一つひとつの評価を積み重ねることが、人と技術に支えられた大末建設の企業価値を高める力になると考えています。
90周年は、100周年への重要な節目としてとらえています。社員たちと、ここまで成長した喜びをわかち合い、力をともに磨き、これからも進み続けます。そして、より多くの方々から「建築といえば大末建設」と言っていただける100年企業への土台を、着実に築いてまいります。
ステークホルダーの皆様におかれましては、挑戦を続ける大末建設に、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

Value Creation Process

価値創造プロセス

当社は「建設業を通じて豊かな人間生活に貢献する」という経営理念のもと、お客様に安心・安全・良質な建物をご提供することを通じて、人と地球にやさしい持続可能な社会の実現に貢献していきます。
また、事業活動によるお客様への価値提供に加えて、当社を取り巻くさまざまな社会課題の解決に取り組み、価値創造プロセスを通じた持続的な企業価値の向上を目指していきます。

価値創造プロセスの活動コンセプト

中長期経営計画

Road to 100th anniversary
～飛躍への挑戦～

当社は2024年4月にスタートした中長期経営計画「Road to 100th anniversary～飛躍への挑戦～」において、"建築事業の強靭化""高収益ポートフォリオの拡充""経営基盤の次世代化"の3つの挑戦による抜本的変革を推進しています。2025年度に当初の経営目標を前倒しで達成したことを踏まえ、2026年4月に「中長期経営計画　更新版」を発表し、戦略の骨格を維持しつつ更なる成長に向けた目標を設定しました。創業100周年に向けて、より高い次元での企業価値向上を目指すとともに、当社が取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を設定し、課題解決に向けた取り組みを進めています。

社会課題解決への貢献

Issues
社会課題

建設業をとりまく課題

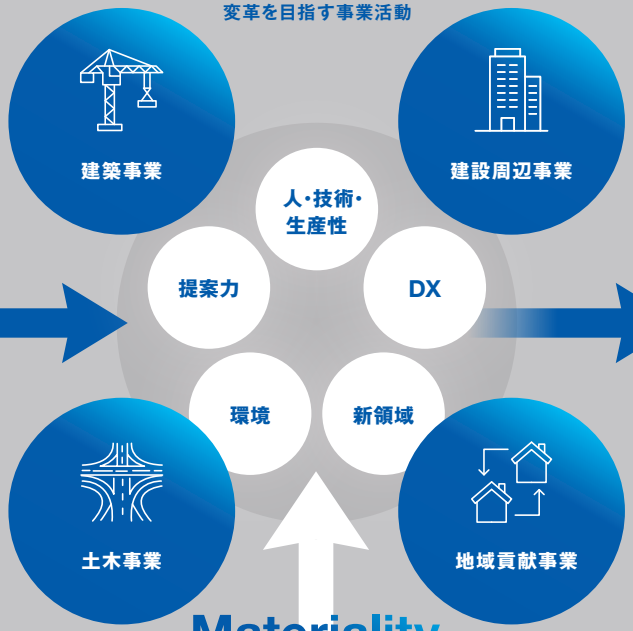
- 気候変動問題への対応
- 持続可能なまちづくり
- 人材確保と技術継承
- デジタル化の進展
- サステナビリティ経営の重要性

Input
2025年度実績

大末建設の基盤

- **財務資本**
  安定した財務基盤・成長投資
  総資産　596億円
  自己資本　252億円
- **製造資本**
  事業基盤・ネットワーク・グループ体制
  営業拠点数　6拠点
  連結子会社　3社
  非連結子会社　1社
- **人的資本**
  現場力・人材・応用性
  従業員数　680名
  技術者数　469名
- **知的資本**
  技術・ノウハウ・DX
  研究開発投資額　155百万円
- **社会関係資本**
  顧客・協力会社・地域との信頼
  大親会会員企業数　374社
- **自然資本(単体)**
  環境配慮・資源循環
  電力　2,201千kWh
  主な化石燃料　2,419kl

Business Activity
変革を目指す事業活動



Materiality
変革をささえる重要課題

環境 E nvironment	社会 S ocial	ガバナンス G overnance
・環境配慮 ・脱炭素 ・資源循環	・人材・現場 ・働き方 ・技術継承	・企業価値向上 ・持続的成長 ・体制強化

グループ行動規範　サステナビリティ基本方針　2030年ビジョン

経営理念

Output
事業がもたらしたもの

建築事業

- 分譲マンションや物流倉庫、オフィス等の新築
- 既存建築物のリニューアル、バリューアップ

事業紹介 ▶p.25

土木事業

- 持続可能な社会インフラ

事業紹介 ▶p.28

建設周辺事業

- 建設ライフサイクル支援（不動産管理、警備など）

事業紹介 ▶p.29

地域貢献事業

- 地域・社会との共創（訪問看護）

事業紹介 ▶p.29

Outcome
ステークホルダーへの価値

中長期的に目指す姿

2030年ビジョン

安心と喜びあふれる空間を創造する会社

お客様の想いに寄り添い、
人と地球にやさしい社会を実現

- 安心・信頼・高品質なサービス
- 建物のライフサイクルすべてをカバーするサポート力
- 実績やノウハウを活かした技術・現場力
- 豊富な知見や経験、実行力を備えた人材力
- 幅広いニーズに応える提案力

2025年度実績(連結)

経済価値

売上高　：1,055億円
営業利益：65億円
ROE　：15.8%
配当性向：50.1%

資本の増加

Road to 100th anniversary ～ 飛躍への挑戦 ～

中長期経営計画

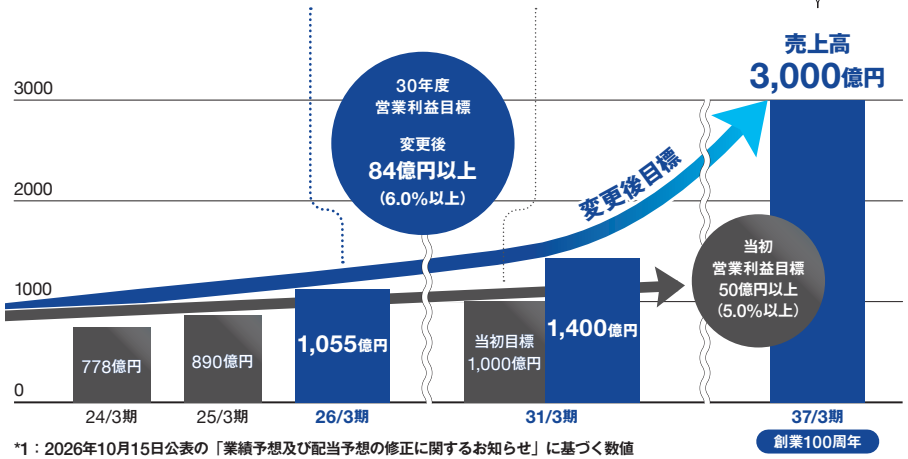
2024年度から2030年度までの7か年を対象とする中長期経営計画の経営目標を2025年度に前倒しで達成したことを踏まえ、2026年4月24日付で「中長期経営計画 更新版」を発表しました。当初計画で掲げた戦略の骨格を維持しつつ目標水準を引き上げ、創業100周年に向けて、より高い次元での企業価値向上の実現を目指します。

新たな2030年度目標（連結）

2030年度に想定していた主要な目標が2025年度に前倒しで達成されたため、2030年度に向けた新たな目標として、売上高1,400億円、営業利益84億円、営業利益率6.0%を目指します。

年度目標・実績	26/3期実績	31/3期当初目標	27/3期予想*1
連結売上高	1,055億円	1,000億円以上	連結売上高 1,001億円
連結営業利益	65億円	50億円以上	連結営業利益 70億円
連結営業利益率	6.2%	5.0%以上	連結営業利益率 7.0%
PBR	1.44倍	1.0倍以上	
ROE	15.8%	10.0%以上	
ROIC	16.7%	7.0%以上	
流通株式時価総額	312億円*3	200億円以上	

挑戦のDNAで
圧倒的な信頼を築くことで、
準大手クラス以上の
業容を目指す



*1：2026年10月15日公表の「業績予想及び配当予想の修正に関するお知らせ」に基づく数値

資本コストや株価を意識した経営目標の更新

株主の視点に立って資本効率性を高める経営に注力し、目標とする水準を引き上げることで、これまで以上に株価や企業価値向上に取り組みます。

		31/3期当初目標	31/3期新目標	見直しの背景/方針
資本効率性関連指標	ROE	10.0%以上	12.0%以上	・当初想定以上の外部環境の改善と、当初取り組みの進展を背景に収益性目標を引き上げ
	ROIC*2	7.0%以上	8.4%以上	
	DEレシオ	0.65倍程度	0.65倍程度	・M&A等の積極投資のために、財務健全性を維持できる範囲で有利子負債を積極活用
資本市場関連指標	流通株式時価総額*3	200億円以上	300億円以上	・【流通株式時価総額】プライム上場維持基準を既に余裕をもって超過しており、今後も企業価値向上を目指し、目標水準を引き上げ
	DOE	4.0%以上	4.0%以上	
	総還元性向*4	50.0%以上	50.0%以上*5	・【DOE・総還元性向】水準は維持し、利益成長を原資として、株主への還元規模を拡大していく方針

		23/3期 実績	24/3期 実績	25/3期 実績	26/3期 実績
資本効率性関連指標	ROE	6.3%	5.6%	9.0%	15.8%
	ROIC*2	6.0%	4.1%	9.8%	16.7%
	DEレシオ	0.01倍	0.21倍	0.14倍	0.11倍
資本市場関連指標	流通株式時価総額*3	77億円	107億円	132億円	312億円
	DOE	3.6%	3.3%	4.5%	7.9%
	総還元性向*4	50.7%	58.7%	50.1%	50.1%

*2：ROIC＝（営業利益 ×（1－実効税率））÷（純資産＋有利子負債）
*3：当社試算
*4：自己株式の取得等は除外して算出
*5：将来の事業環境に応じて適宜検討

ビジョン

当社では、「安心と喜びあふれる空間を創造する会社」を2030年に向けたビジョンとしています。お客様に安心し、喜んでいただけるような建物をつくることを通じて、より良い社会を実現できる会社になることを目指して取り組んでいます。

基本方針

中長期経営計画の基本方針として、3つの挑戦と10個の重点施策を定めています。これまでの取り組みの中で、強みを持つ事業領域における競争力強化、高付加価値案件の戦略的受注、人材への積極投資、DX推進等は着実に成果を上げており、これらの大方針は今後も堅持していきます。そのうえで、一般建築事業の更なる強化、事業拡大に向けたM&A、成長の原動力となる人材基盤の強化、生産性向上に向けたDXの活用を中心に、戦略をアップデートし、次の成長段階に向けて、より高い目標に挑戦していきます。



Phase.1
事業基盤変革期
2024年4月～2028年3月
成長に向けた足がかりを構築

競争からの脱却に向けた建築事業の強靭化

これまでは強みであるマンションを中心とした事業を展開。今後はマンション領域で収益性をさらに高めつつ、一般建築領域でも重点領域の専門性を高め大末ブランドを確立していくことで、特命化の推進・収益性の改善を目指す。

- オペレーションの効率化によるマンション建築のさらなる高度化 **更新**
- 差別化領域獲得による一般建築での特命化の推進 **更新**
- 需要が拡大する再生建築への注力

積極投資・攻めの経営による高収益ポートフォリオの拡充

これまでは投資を抑え、財務健全性を重視する経営を推進。今後は、土木や不動産、社会貢献関連事業に取り組むことで事業ポートフォリオを拡大し、景気変動の影響を受けにくい安定・高収益な事業基盤を構築する。

- 土木市場への再参入 **更新**
- 不動産開発・再生市場への本格参入
- 社会課題解決に向けた新規事業の創出



Phase.2
成果果実の刈り取り期
2028年4月～2031年3月
Phase.1 の土台をベースに成長

これまでの基盤を刷新し経営基盤の次世代化

飛躍的な成長を支えるべく、人材基盤のさらなる強化・拡充、組織体制の高度化、生産性向上に向けたDXの推進、オペレーション改革に取り組み、経営基盤の次世代化を推進する。

- 多様な人材が生き生きと活躍できる人材基盤の構築 **更新**
- ノウハウを蓄積・活用しやすい組織体制への変革
- DXを通じた生産性向上・若手への技術伝承 **更新**
- オペレーション改革による業務の高度化

重点施策の更新点

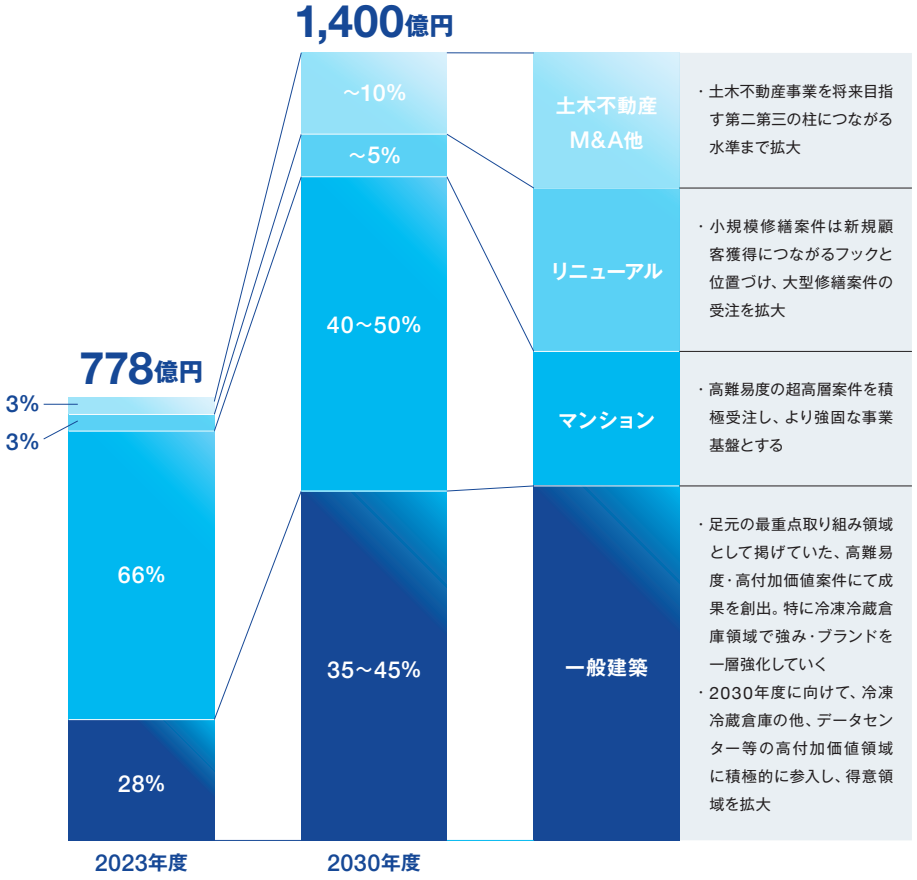
足元の経営環境を踏まえ、一般建築分野の更なる強化、M&A、人材強化、DX推進の4点を中心に計画をアップデートしています。

更新点	更新内容	関連する施策
一般建築強化	・最重点取組領域の冷凍冷蔵倉庫領域等での成果を踏まえ、データセンター等のより高難度で高付加価値な領域への参入を強化し、当初計画以上に一般建築事業を拡大	差別化領域獲得による一般建築での特命化の推進
M&A	・建築事業においては、外部環境が改善し、当社の施工生産性も高止まりしているため、施工力確保のためのM&A等を推進 ・土木事業については、M&A等も活用しながら、一般土木を含む幅広い土木事業領域で事業拡大を推進	差別化領域獲得による一般建築での特命化の推進 オペレーションの効率化によるマンション建築のさらなる高度化 土木市場への再参入
人材強化	・当社が目標とする高い成長率実現に向けては、特に施工を中心とした優秀な人材の確保が重要。人材獲得競争が激化する環境での優位性構築に向けて、人材基盤の構築を従来以上に一層強化	多様な人材が生き生きと活躍できる人材基盤の構築
DX推進	・当社が目標とする高い成長率実現に向けて、DX推進をAI活用を通じて従来以上に強化し、従業員一人当たりの生産性の向上・省人化を推進	DXを通じた生産性向上・若手への技術伝承

一般建築強化

一般建築分野の強化を通じて売上高構成比の拡大を目指しています。なかでも、冷凍冷蔵倉庫は既に当社の強み領域となっており、高難易度・高付加価値の新領域において、強みとなる領域範囲を今後も拡大していきます。

セグメント別売上高	セグメント別戦略



取り組み事例

冷凍冷蔵倉庫の案件を多数施工。当社の得意領域として今後も積極的に受注予定


ロジクロス大阪大正Ⅱ


LOGI FLAG TECH 越谷Ⅰ

高難易度の超高層案件も多数施工


MUFG本館（オフィスビル）*6


広島駅北口計画（複合施設）*6

大阪万博案件、大阪IR等幅広い建築物の案件を手掛ける


大阪・関西万博チェコナショナルパビリオン



（仮称）大阪IRプロジェクト ブロックC新築工事*6*7

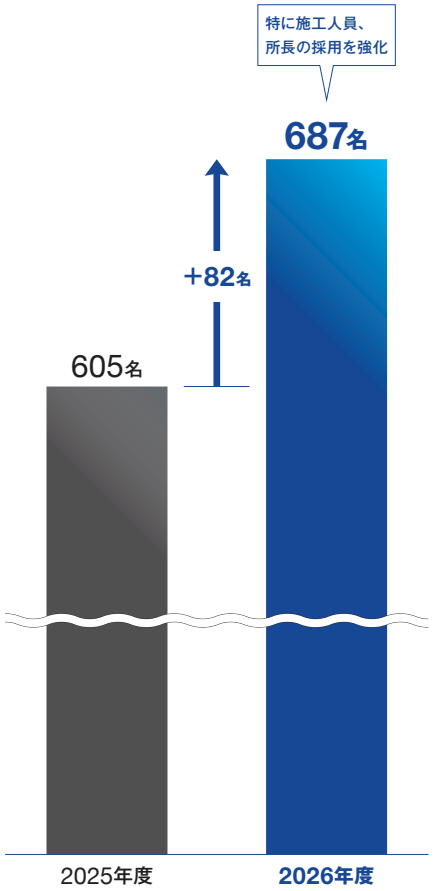
*6：共同企業体によるもの
*7：ブロックCはMICE施設、駐車場

人材強化

人材強化に向けた人事施策全体像

今回の高い成長目標の達成に向けて、2030年度にかけて約80名の増員が必要と整理。そのために、特に社員にとっての当社の魅力度を向上する施策に優先して取り組みます。

人員計画（単体）



人事施策



採用活動強化も実施

採用目標人数	**毎年40名以上** （内、キャリア採用5名以上）
新卒採用	・Instagram等を通じたSNS発信、各種広告強化を通じた認知度向上 ・候補者との早期接点確保による魅力度共有の強化
キャリア採用	・即戦力人材のヘッドハンティング／社内リファラル採用の創設 ・入社ボーナスの付与

魅力度向上に向けた方針と施策

魅力度向上に向けては、ベアや手当増額による処遇改善、負荷低減等による職場環境改善、周年事業等による組織への誇りの醸成、育成体系強化、シニア人材活躍推進など総合的に取り組みます。

		方針	注力施策
働きがいの向上	処遇改善	計画期間内で早期に**平均年収1,000万円超**を目指す	・**ベアの継続（能力給、職責給等の引き上げ）** ・株式報酬（ESOP）の実施 ・各種手当の新設・増額（所長、監理技術者、遠隔作業所赴任者補助、**奨学金返済支援**、**リテンションボーナス**）
	職場環境改善	現場負荷を徹底的に低減し、**完全週休2日**を目指す	・**所長を中心とした現場負荷の低減** ・**福利厚生の拡充** ・作業所4週8休に向けた取り組みを強化し、**完全週休2日制へ** ・年次有給休暇の計画的付与による有給休暇取得率向上
	誇りの向上	**従業員満足度*8総合スコア5%ptの向上**を目指す	・**周年事業を通じた一体感の醸成** ・**対外発信、認知拡大に向けた取り組みの強化** ・**上記処遇改善、職場環境改善施策の推進・強化**
人材育成の加速		育成環境整備を通じて**20代所長を創出**	・**若手優秀層の早期昇格、管理職評価に育成項目を組み込む** ・人材育成専門部署の設立 ・研修強化（1級建築施工管理技士対策研修、監督候補者研修、**20代所長PG**、**若手社員の早期戦力化研修等**）
多様な人材活躍		**シニアに正社員級待遇**を約束	・65歳までの定年延長に加え、**定年撤廃の検討** ・退職給付制度の見直し ・定年再雇用者の処遇改善（ベアの継続・役割の見直し） ・専門技術を有する外国人労働者の確保

*8：HR Brain 社提供のエンゲージメント調査での調査（2024年度より毎年実施）

灰色（通常文字）：実施済の施策
青色（太字）：今後実施検討予定の施策

取り組み事例

報酬の改善	給与水準を継続的に引き上げ、平均年収は900万円を超過
各種手当の改善	各種手当の増額・新設を通じ、社員の総報酬引き上げに注力
人材育成の強化	人材育成をより高度化するため専門部署を設立し、各種研修を増設・刷新
シニア人材の活用	65歳までの定年延長に加え、65歳以上の再雇用時の給与水準を正社員の90%以上に引き上げ

M&A戦略

本中長期経営計画期間内では、施工人員確保と建築事業拡大を目的としたM&Aを最優先事項として取り組みます。その上で、事業領域の拡大を目的とした、土木・不動産領域でのM&Aについても段階的に推進していきます。

成長に不可欠な施工人員を確保し、事業規模を拡大

最優先

建築事業

一定規模以上の案件施工能力を持つ中規模建設事業者だけでなく、地場の工務店もターゲットに、M&Aの実現性を高める。

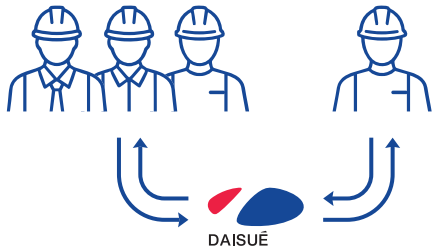
建築以外の事業領域の拡大

土木・不動産事業

事業領域の拡大を目的として、土木・不動産事業のM&Aを推進。

中規模建設事業者
（数百億円規模）

地場工務店
（数十億円規模）



M&A後は、当社受注案件の施工対応割合を徐々に増加させていく想定

土木	現在の当社事業基盤ではスピード感を持った事業拡大がしづらいと判明したため、中長期的に一般土木事業を展開する企業の買収を検討。
不動産	土地持ち込み営業が可能な体制を目指しM&Aを推進。

DX戦略

2024年リリースの当社独自のDXシステム「DXS」に、AI技術を組み込んでいくことで、各業務や現場をよく知るAIパートナーを構築し、当社従業員および協力会社の人員一人ひとりの生産性向上を目指します。

DX戦略の方針

独自システム『DXS』



施工	営業	経営
今週の進捗を踏まえ、来週の人員配置を提案して！	過去の類似案件をもとに、VECD案を提案して！	足元の状況を踏まえた収支シミュレーションと改善案を出して！
工程は5日遅れ。来週は施工人員を3名追加して下さい。	B工法に変更した方が3%程度のコストダウンが見込めます。	今期はxx億円の黒字を想定。更に収益を改善するには･･･

AI導入により目指す効果

・当社はマンションを中心とした特定領域での実績が多く、**“高精度”なアウトプットを見込む**

・AIに取り込むデータ基盤は「DXS」上に整っており、**“早期のAI導入+生産性改善”を目指す**

DX認定

当社の中長期経営計画、DXを推進する事業戦略や体制整備等の取り組み、ステークホルダーへの適切な情報発信等が評価され、2024年10月に経済産業省が定める「DX認定事業者」の認定を受けています。（2026年10月更新）

DX認定

資本政策の方向性

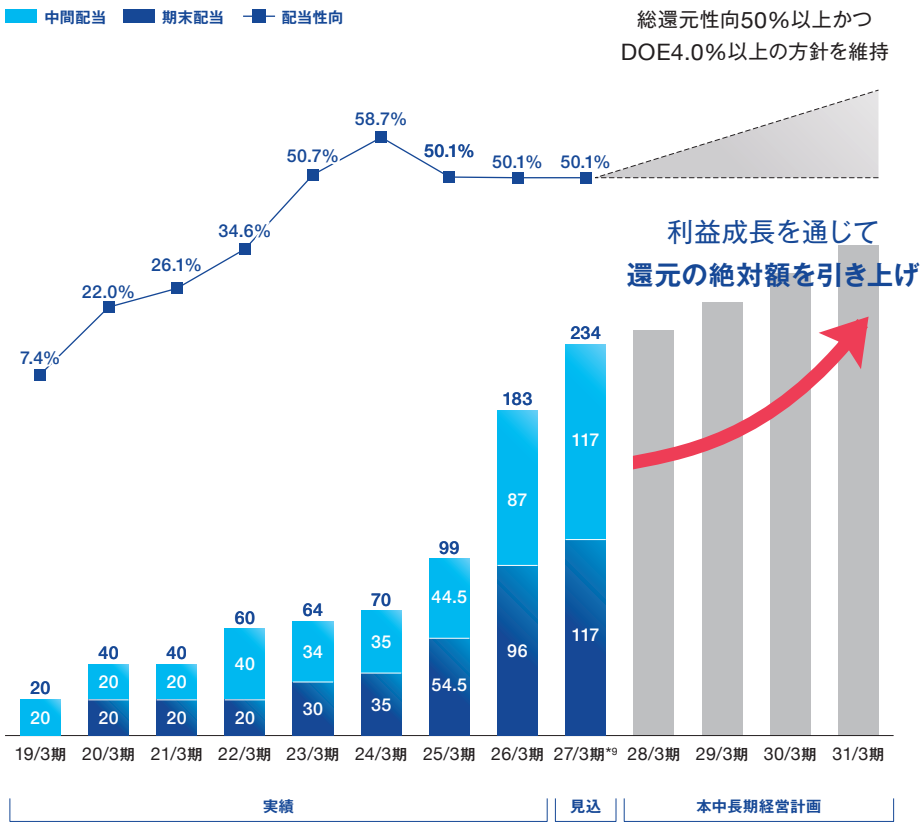
株主還元方針

「総還元性向50%以上かつDOE4.0%以上」を維持し、利益成長を通じた株主還元の絶対額引き上げを目指します。

キャピタルアロケーション

27/3期から31/3期の5か年で営業CFで170億円、財務CFで130億円を確保し、株主還元に120億円、M&Aを含む事業成長に向けた戦略投資に180億円を割り当てる想定です。

株主還元の実績と今後の計画



*9：2026年10月15日公表の「業績予想及び配当予想の修正に関するお知らせ」に基づく数値

キャピタルアロケーション（27/3期-31/3期）



株主還元

●総還元性向50%以上かつDOE4.0%以上の方針を維持していくことで、利益成長に通じて株主還元額を拡大

戦略投資

●施工人員確保、建築事業拡大を目的としたM&A及び事業領域拡大を目的とした土木・不動産領域へのM&A投資
●人材強化を目的に、報酬体系見直し、採用・育成強化、職場環境改善へ積極投資
●従業員の生産性改善に向けたDXも継続強化し、AI導入にも今後投資を実施

*10：人材関連費用等の戦略投資の費用計上分の控除前数値を記載

Materiality マテリアリティ

重要課題（マテリアリティ）

当社では、企業価値の持続的な向上を実現するための指針として、2030年ビジョン「安心と喜びあふれる空間を創造する会社」を定めています。2030年ビジョンの実現には、自社の持続的な成長に加え、当社を取り巻くさまざまな社会課題と向き合い、持続可能な社会の実現に貢献していくことが重要であるとの認識のもと、当社が取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を設定し、課題解決に向けた取り組みを進めています。

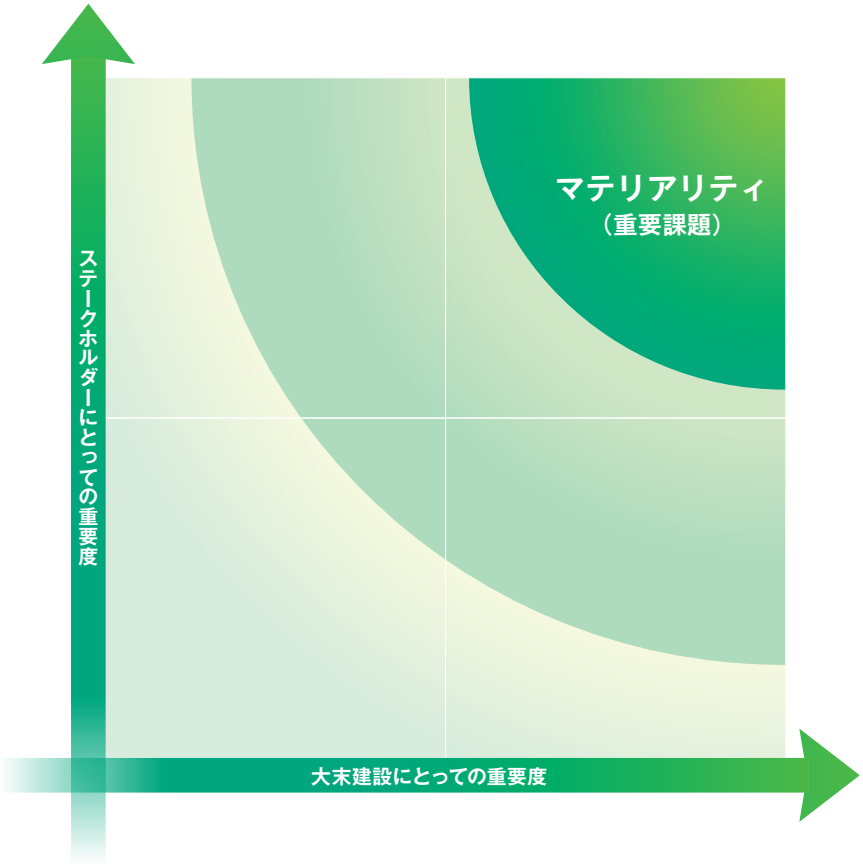
	重要課題（マテリアリティ）	事業活動における主な取り組み	指標（KPI）	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績	SDGsカテゴリー
環境 Environment	気候変動に対する取り組み	温室効果ガスの排出抑制	CO_2排出量（Scope1・2）*1	6,721.9t-CO_2 （排出量原単位：7.8 t-CO_2/億円）	7,548.1t-CO_2 （排出量原単位：7.3 t-CO_2/億円）	
		ZEB/ZEH/木造の推進	設計施工における ①ZEB/ZEH/木造化提案率 ②認証取得件数および木造の受注件数	①100% ②5件	①100% ②1件	
	環境に配慮した事業活動	建築副産物の削減	発生原単位	7.8kg/㎡	8.4kg/㎡	
		建設リサイクルの推進	リサイクル率	94.7%	97.5%	
社会 Social	住み続けられるまちづくりへの貢献	住宅の安定的・継続的な提供	住宅関連の売上高	676億円	584億円	
	ワークライフバランスの推進	時間外労働時間の削減	時間外労働時間	18時間53分/人・月	19時間56分/人・月	
		作業所閉所の推進	4週8閉所実施率	38.0%	40.0%	
		男性の育休取得推進	育児休業取得率*2	100.0%	90.0%	
		エンゲージメントの向上	エンゲージメントスコア*3	65.1	68.5	
	人材育成の強化	有資格者数の増加	資格保有者数の割合*4	69.8%	74.3%	
	労働安全衛生の確保	労働災害の抑制	度数率（休業4日以上）	0.87	1.82	
	ダイバーシティの推進	女性管理職の増加	女性管理職の割合	8.5%	8.9%	
		女性従業員の増加	女性従業員の割合	14.1%	14.9%	
		経験者採用の増加	経験者の割合	45.1%	32.4%	
	パートナーシップの推進	建設キャリアアップシステムの導入推進	①事業者登録率 ②技能者登録率 ③完成工事高10億円あたりのタッチ数	①69% ②70% ③1,085タッチ	①70% ②75% ③992タッチ	
ガバナンス Governance	ガバナンスの強化	資本コストを意識した経営の実現	PBR1倍割れへの対応の開示	1回*5	1回*7	
		サステナビリティ関連開示の充実	マテリアリティ及び進捗状況の開示	2回*6	2回*8	
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス意識の向上	コンプライアンス教育の実施率	100%	100%	

*1：Scope2の算定基準見直しに伴い、過年度の排出量についても遡及して修正しています *2：育児関連休暇を含む *3：㈱HRBrain「組織診断サーベイ」によるスコア *4：一級建築士等、当社で重点資格に指定した資格が対象 *5：2025年3月期決算説明資料
*6：2025年3月期第2四半期決算説明会資料、2025年3月期決算説明資料 *7：2026年3月期決算説明資料 *8：2026年3月期第2四半期決算説明資料、2026年3月期決算説明資料

マテリアリティの特定プロセス

1. 課題の抽出	社会的要請や当社の課題を踏まえ、サステナビリティ関連課題を抽出
2. 重要課題の特定	抽出された課題に対し、ステークホルダーにおける重要度と当社経営上の重要度を考慮し、サステナビリティ委員会で重要課題を特定
3. KPIと目標値の設定	特定された重要課題に対し、サステナビリティ委員会でKPI及び目標値を設定

※マテリアリティは内外環境や社会情勢に応じて適宜見直しを実施します



サステナビリティ基本方針

大末建設グループは、「建設業を通じて豊かな人間生活に貢献する」という経営理念のもと、さまざまなステークホルダーと協働し、事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するとともに持続的な企業価値の向上を目指します。

- 脱炭素社会の実現に向けて、環境保全や環境負荷の低減に取り組みます。
- 安全で高品質な建物やサービスの提供を通じて、誰もが安心して暮らせるまちづくりに貢献します。
- 多様な人材が活躍し、誰もが働きがいを感じられる、安全で健康的な職場環境の実現を目指します。
- 適切な情報開示やステークホルダーとの対話の推進により、信頼の向上に努めます。
- 法令及び社会倫理、行動規範を厳守し、誠実かつ公正な事業活動を実践します。

サステナビリティ推進体制

代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会で、マテリアリティ（重要課題）や目標値の見直し、進捗状況のモニタリング等を実施しており、審議内容は取締役会で報告・審議されます。2025年度はマテリアリティの進捗状況や2026年度の目標、統合報告書の発行に向けた取り組み等について審議されました（開催実績3回）。

取締役会

年1回以上報告 ↑　↓ 指示

サステナビリティ委員会

委員長	代表取締役社長
委　員	大阪本店長、東京本店長、名古屋支店長、本社部門担当役員、経営企画部長、総務部長
事務局	サステナビリティ推進部

Feature on Our Portfolio 私たちの仕事

コートヤード・バイ・マリオット京都駅

大末建設は、中長期経営計画「Road to 100th anniversary ～飛躍への挑戦～」において建築事業の強靭化を掲げました。今回のFeature onでは、その取り組みを象徴するプロジェクトをご紹介します。まずは、2026年11月に開業のコートヤード・バイ・マリオット京都駅。JR東海グループが進める本プロジェクトにおいて、大末建設は世界ブランドにふさわしい品質と快適性を追求したホテルの施工を担いました。その概要と工期中の様子や思いを、現場で責任者を務めた工事長の芳田がお話しします。

ブランドホテルを歴史の街に

コートヤード・バイ・マリオット京都駅はJR東海不動産様が所有するホテルで、JR東海ホテルズ様が運営にあたっています。全270室・地上9階・地下1階の建物の延床面積は15,810㎡。ダイニングやカフェ＆バー、フィットネスジムを備えたホテル内には、世界的なデザイン事務所が手掛けた歴史の街・京都にふさわしい空間がひろがります。

中長期経営計画「Road to 100th anniversary ～飛躍への挑戦～」で建築事業の強靭化を掲げる大末建設にとって、本件は大阪・関西万博チェコナショナルパビリオンに続く世界水準の建築に挑んだプロジェクトであり、これまで培ったノウハウを存分に発揮しました。また、国際ブランドが求めるクオリティを世界有数の観光都市・京都で形にした、これまでにない貴重な機会でもあります。



工事概要
正式名称：コートヤード・バイ・マリオット京都駅
工事名称：京都八条東口計画
所 在 地：京都府京都市南区東九条東山王19番1
発 注 者：JR東海不動産株式会社　※運営会社：株式会社JR東海ホテルズ
工　　期：2024年6月～2026年8月
設計監理：株式会社山下設計、ジェイアール東海コンサルタンツ株式会社
建物概要：延床面積15,810㎡、鉄骨造、地上9階、地下1階



大阪本店　工事部　作業所
工事長　芳田 勝

世界ブランドのホテルを京都に。積み重ねで挑んだ、これからの力



絶え間ない工夫で乗り切った現場

本件の起工は2年前でしたが、現場の責任者としてまず向き合ったのは厳しい工期でした。しかも、すぐ隣には住宅や営業中のホテル、正面には多くの人や車が行きかう道路が通っています。そのため、車両の出入りや騒音・振動には細心の注意を払って警備も増強し、指針にもある「安全に よい作品を 早く 正しく 親切に」の実践に努めました。
また、この規模の建築を全棟一律に進めると、工期に収めるには延べ換算で膨大な人員が必要です。そこで、エリアを南北にわけて南側を2か月先行させ、工期のピークをずらした人員の平準化で総員数を抑えました。ピーク時に1日約330人、全工期では延べ約64,000人が従事した本件の現場には、こうした絶え間ない工夫がありました。

人をつなぐ苦労、そして驚きもこれからの力へ

さらに、本件には関係者が多く、責任者である私は多岐にわたる情報を的確に把握し、その内容を現場へ正確にフィードバックする役割も担いました。お客様や現場など、立場や文化の異なる人々が互いに理解できるよう意味をかみ砕き、正しく着実につなぐ。それはまさにコーディネーターとしての務めです。とくに、海外とは英語で詳細なやり取りを必要とする場面が多く、苦労もありましたが、綿密なコミュニケーションへの姿勢は強く印象に残りました。
また、マリオット・インターナショナルというブランドの品質や世界観の徹底も、本件の重要なテーマです。デザインやあしらいなど、あらゆるところに“ブランドらしさ”が忠実に求められ、神経を使う作業も少なくありませんでした。ホスピタリティもそのひとつで、たとえば客室の調度品すべての配置が厳密に定められ、照明の位置もテーブルの中心に合わせるという具合です。私は大末建設のなかでもホテル案件を多く担当してきた立場ですが、お客様を迎える空間づくりのこだわりを、ここでもあらためていろいろと学びました。それは、この現場の担当者にとっても同じだったようです。世界ブランドが求める水準に、大末建設の技術やノウハウでこたえる。私たちはこれからに活きる貴重な経験を、本件からも得ることができました。

礎となったのは、積み重ねたノウハウと“人”

このように、本件には数々のハードルがありました。それを成し遂げたのは大末建設が積み重ねてきた住空間づくりの経験と協力会社との強固な連携です。培ってきたノウハウ、そしてつながりによってあらゆる局面に立ち向かい、乗り越えることができました。
さらなる強みとなったのが、大末建設の結束力です。工期厳守のため計画の立案や変更には迅速さが求められましたが、その際には社内が一丸となってバックアップしてくれ、部門を超えて支えあう社内の風土が大いに力となりました。
そして、これらのすべての土台となったのは“人”の力です。本件の現場は、私と親子ほどに歳が離れた社員たちが配属されました。しかし、若手の行動力を経験豊富な社員が判断力で支え、それがうまくかみ合った流れがつくられ、全員が最後まで現場と向き合うことができました。技術と経験が受け継がれ、ときには若手から発せられ、世代を超えて交流を深めた本件での2年間は、まさに大末建設が掲げる人材基盤の強化を体現するものでした。

積み重ねで挑み、次代への光に

求められるブランドクオリティ、厳格な建築水準、多方面にわたるコーディネート。そして厳しい工期と環境。すべてを乗り越えた本件での経験は、建築事業の強化を掲げる私たちにとって、確かな実績になるとともに大末建設が新たなステップを踏み出す足がかりとなりました。
人のための快適な空間づくり。その積み重ねで挑み、新しさを築く。そして、それがお客様の満足と価値を高める。このホテルは、いま大末建設が目指すその動きを象徴している―私はそう実感しています。



ロジクロス大阪大正Ⅱ



大末建設は、中長期経営計画で進める建築事業の強靭化において、冷凍冷蔵物流施設などの物流関連の案件も最重点領域に掲げています。2026年10月竣工のロジクロス大阪大正Ⅱは、その代表例のひとつ。難易度や付加価値の高い案件に、大末建設が培ってきた技術やノウハウはいかに活かされたのか。遭遇する課題にどう取り組み、克服したのか。その実際の姿を、現場責任者を務めた工事長の藤川がお話しします。



大阪本店　工事部　作業所
工事長　藤川 昭海

社会への貢献。
そして、新たなひろがりへ

大阪市大正区に立地するロジクロス大阪大正Ⅱは、三菱地所様・農林中央金庫様・JA三井リース建物様・MUFGファイナンス&リーシング様の4社プロジェクトによる、延床面積45,439㎡・地上4階建のマルチテナント型冷凍冷蔵物流施設です。−21℃（増強区画：−27℃）～＋5℃に保たれた全区画は冷凍・冷蔵食品や医薬品など幅広い保管用途に対応し、太陽光パネル・自然冷媒・環境対応型断熱材などの採用で、環境性能においてもZEBとCASBEEの最高ランクを取得する予定です（発行日時点）。

現在、各地の冷凍冷蔵物流施設は、低温物流の拡大により需要が高まる一方で、老朽化が進んでいます。その更新が課題となる今、本件は社会への貢献という大きな意味を持ち、私たちにとっても新たな挑戦を象徴する重要なプロジェクトとなりました。

快諾したオファー。
育った街で、かつてない規模に挑む

本件の現場責任者のオファーを、私は二つ返事で受けました。現場の着工（2025年1月）は、そのとき責任者を務めていた大阪・関西万博チェコナショナルパビリオンの建設が佳境にある時期と重なります。しかし、どちらも大末建設にとって、そして私にとっても意義が深い、新たなテーマと最大級の規模に挑む案件です。断る理由はありません。そのうえ、本件は私が育ち慣れ親しんだ大正区を舞台にした大プロジェクトです。自分の手でそれを実現できる喜びと宿命のようなものを感じ、進んでのぞむことにしました。

作業が始まると、経験したことがなかった規模が現場にはひろがり、これまでほとんど使うことがなかった車両や機材にも出会います。最盛期には70台以上の高所作業車が稼働し、従事する作業員は1日当たり200人近くにのぼりました。また、こうした規模の現場では事故や災害も重大になりかねないので、安全管理にもとりわけ重点を置きました。

施工作業は、さながら巨大で難しいパズル

本件のように大規模な現場では、施工エリアを複数に区分して作業を進めますが、その際には着工の順序も考えなければいけ



考え、育み、やり遂げた。
冷凍冷蔵物流施設の建設で得た経験と、新たな力

ません。周囲のエリアから始めると、資材や機材の搬入動線が塞がれ、また鉄骨の施工誤差の補正も難しくなるなど、全体の作業に影響します。そのため、本件では中央部のエリアを先行し、そこを全体の基準とし周囲へ施工を進めることにしました。こうした、資材搬入や基礎・鉄骨・コンクリートなどの工事が互いにどう影響するかを考え、工程を一つずつ検討する作業は、さながらパズルを組み立てているようです。しかもこのパズルは巨大でなかなか難しく、基礎工程だけでも工事と並行して約2か月にわたり検討を重ねたほどです。

また、倉庫では、打設したコンクリート床がそのまま仕上げ面になります。後から内装材で覆うことができないため、ひび割れを防ぎ、打設後の工事で表面を傷つけないための養生にも細心の注意を払いました。それぞれの工程がそのまま完成品質につながる。このあたりも難しさを感じた点の一つです。

人材強化を実践した、現場での経験

本件では、以前に大末建設が手がけた冷凍冷蔵物流施設の施工経験も活きています。当時の課題や改善点を反映し、設計段階から求められる機能や品質への理解が深まっていたことも、円滑なプロジェクト運営につながりました。その際に従事した社員が本件の工事主任を務め、得られた知見を着実に植え付けてくれています。

また、ここに着任する大末建設の社員は最大13名で、うち8名が20代と世代幅が大きい布陣です。そこで、ミーティングや業務での積極的な発言を全員に求めるなど意思疎通を強めたところ、交流と一体感が深まりました。加えて、これだけの規模と難易度があると、私一人では見渡せません。そのため、現場実務は各社員に割り当て、自身は全体のマネジメントに徹しました。もちろん責任は負いますが、全員を信頼して実務を任せ現場がうまく動けば本人の自信になり、若手社員も担い手として育まれる好循環が生まれます。こうしたことは本件を支えるとともに、大末建設の人材強化の実践にもつながりました。

何かをつくりたい―その思いがつのるいま

私がこの道を志したのは、宮大工へのあこがれから。現場全体を管理する立場となっても、自らの手で“何かをつくりたい”という思いは続いています。冷凍冷蔵物流施設の建設という、新たな領域での経験。それを大末建設の実績とし、さらに自分の力にして、次はもっとおもしろいことへ挑みたい―この街に立ち上がるこの大きな建物は、大末建設とそこで働く私たちのこれからの可能性を象徴するかのように映ります。



工事概要
工事名称：（仮称）大阪市大正区鶴町冷凍冷蔵物流計画新築工事
所 在 地：大阪府大阪市大正区鶴町一丁目1番46
発 注 者：メック都市開発13号特定目的会社
大正区鶴町デベロップメント特定目的会社
工　　期：2025年1月～2026年10月
設計監理：大末建設株式会社　一級建築士事務所
建物概要：延床面積45,439㎡、鉄骨造、地上4階

Heading toward our 90th anniversary

当社は、2027年3月に創業90周年を迎えます。この節目は、これまでの歩みを振り返る機会であるとともに、100周年、そしてその先の未来への挑戦に向けた新たな出発点です。先人たちから受け継いできた力を礎に、次の時代にふさわしい価値をつくり出し、未来への挑戦を続けていきます。

創業90周年に向けて

当社は、90周年という節目を、これまでの歩みを振り返るとともに、次の時代に向けた新たな一歩を踏み出す機会と捉えています。そこで、次の時代を担う若手メンバーを中心としたプロジェクトチームを結成し、90周年に向けた取り組みの検討をスタートしました。
プロジェクトでは、当社が将来どのような存在でありたいのか、「ありたい姿」について徹底的に議論するとともに、市場環境や社会の変化、当社の強み・弱みなどを分析し、90年にわたる当社の歴史を振り返りました。こうした議論から導き出した「ありたい姿」を軸に、90周年記念ロゴマークや新たなタグライン等を策定しました。90周年を一つの節目として、これまで培ってきた技術や経験、価値観を次の世代へとつなぎ、未来の成長につなげていく。そんな想いを胸に、これからも新たな挑戦を続けていきます。



90周年記念ロゴマーク

DAISUÉ
90th ANNIVERSARY

ロゴマークを生かし
大末建設にしかできない「90」をデザイン

これまで当社を支えてきた「赤い」情熱と「青い」誠意が融合し、中央に未来への可能性を示す「白」が大末建設の企業ロゴマークで描かれています。さらに、明るい未来への広がりと歳月の積層をグラデーションで表現し、大末建設ならではの「90」を象徴的にデザインしています。社名を知らない方にも訴求できるよう、人目を惹く個性と愛嬌を加え、親和性を高めたデザインとしました。

新タグライン・ステイトメント

想いでつくる。
期待を超える。

私たちがつくるのは、
ただ、目の前にあるカタチではありません。
その先にある人生を想い、届けたい価値と向き合い、
一つひとつの可能性に挑み続ける。
求められたものに応えるだけでなく、
まだ言葉になっていない期待まで汲み取り、
想像していた以上の価値へと変えていく。
想いがあるから、深く考え、
想いがあるから、豊かさを描き、
想いがあるから、期待を超え続ける。
想いでつくる。
期待を超える。
それが、未来へと繋がる私たちの価値そのものなのです。

90周年に向けた取り組み

＼ 大末建設のキャラクターが誕生しました！ ／

だいっち すえっち

大末建設のシンボルマークから、新しいキャラクターが誕生しました。
どっしりとした青い「だいっち」は、お客様へ向けたまっすぐな誠意、
ちょこんと寄り添う赤い「すえっち」は、建設への熱い情熱の象徴です。
大きな「だいっち」と、自在に姿を変える「すえっち」はとても仲良し。
このふたりの深い絆は、多様なパートナーシップを築き、
未来への可能性に挑み続ける大末建設の力そのものです。
皆様の期待を超える価値を共に創り、未来を築く。
そんな思いをこのキャラクターは担っています。



＼ その他にも、こんな取り組みをしています！ ／

●記念ポスター

90年の歴史を象徴する数々の施工実績に、コーポレートカラーである赤と青のグラデーションを重ねることで、長年培ってきた技術力と実績、受け継いできた大末建設らしさを未来へつないでいく想いを込めています。



●記念名刺

社員一人ひとりが創業90周年の発信者となり、その想いを社内外へ届けるためのコミュニケーションツールとして、90周年を記念した特別デザインの名刺を制作しました。



●オフィスカジュアル

2026年10月より、オフィスカジュアルを導入しました。清潔感のある服装を基本としながら、リラックスして働きやすい服装を推奨しています。服装の選択肢を広げることで、一人ひとりの個性を尊重しながら、より快適に働くことのできる環境づくりを推進し、パフォーマンスや満足度の向上につなげていきます。

今後もさまざまな取り組みを通じて、受け継いできた想いを未来へつなぎ、次の時代に向けた挑戦を続けていきます

History 沿革

1937.3（昭和12年）
創業者 山本末男が大阪府南河内郡丹南村（現 松原市）に山本工務店を創業

1947（昭和22年）
株式会社大末組を設立

1961（昭和36年）
大阪証券取引所第2部に上場

1963（昭和38年）
本社を大阪市内に移転

1965（昭和40年）
東京支店を開設（現 東京本店）

1967（昭和42年）
大阪・東京証券取引所第1部に上場

1970（昭和45年）
社名を大末組から大末建設株式会社に変更

1989（平成元年）
大末テクノサービス株式会社の前身である中央技研株式会社設立

1997（平成9年）
ISO9001 認証取得

● **1951（昭和26年）**
当社初の鉄筋コンクリート工事である大阪府南府税務署新築工事を受注

● **1954（昭和29年）**
大阪市営古市第2（第3区）耐火構造共同住宅建設工事を竣工



● **1961（昭和36年）**
当社初の1億円を超える工事となる日本住宅公団北堀江分譲施設付市街地住宅を竣工



● **1965（昭和40年）**
当社初の自社開発分譲地、入間川ニュータウンを開発、分譲

● **1967（昭和42年）**
完成工事高100億円を突破

● **1969（昭和44年）**
㈶日本万国博覧会協会水曜広場デッキ新築工事、日綿實業㈱EXPO'70フジパンロボット館新築工事を竣工





● **1972（昭和47年）**
当社初の分譲マンションである賀陽コーポラスを建設、販売

● **1978（昭和53年）**
関西初のサファリパークである南紀白浜ワールドサファリ（現 アドベンチャーワールド）を竣工



● **1985（昭和60年）**
中高層住宅向けの新工法として複合工法を開発。
1987年に同工法により日鉄ライフ金沢八景新築工事を竣工

大末建設の歩み

1937年の創業以来、当社は建設業を軸としながらさまざまな分野に挑戦し、
時代とともに成長を遂げてきました。私たちは、これからもお客様のニーズとご期待にお応えし、
社会の持続的な発展に貢献する企業を目指し挑み続けます。

2001（平成13年）
ISO14001 認証取得

2017（平成29年）
テクノワークス株式会社（旧 中央技研株式会社）が大末建設グループ2社を吸収合併し大末テクノサービス株式会社が誕生

新規事業としてやすらぎ株式会社（訪問看護事業）設立

2018（平成30年）
ミサワホーム株式会社と資本業務提携

2022（令和4年）
東京証券取引所プライム市場に移行

2023（令和5年）
株式会社神島組（現 ダイスエテック株式会社）、川西土木株式会社の全株式を取得しグループに迎える

2024（令和6年）
中長期経営計画
Road to
100th anniversary
～飛躍への挑戦～
スタート

2026（令和8年）
中長期経営計画
Road to
100th anniversary
～飛躍への挑戦～
を更新

2027（令和9年）
創業90周年

1989（平成元年）
当社初の100m超の超高層ビルとなる新宿西口共同ビル（現 新宿エルタワー）を竣工（JV）



1990（平成2年）
ダイスエ式免震工法を開発。翌1991年に同工法により川口家族寮を竣工

1991（平成3年）
1989年に制定したシンボルマークをもとに、現在の社章を制定

1998（平成10年）
住宅・都市整備公団による阪神・淡路大震災の復興事業である灘・日出町団地（M地区）を竣工

1999（平成11年）
大阪市中央卸売市場棟第二期を竣工（JV）



2010（平成22年）
当社初の民間活用事業（PFI事業）である大阪府警察金岡単身寮整備事業を竣工

2019（令和元年）
東京オリンピック2020会場として整備された海の森水上競技場を竣工（JV）



2025（令和7年）
大阪・関西万博チェコナショナルパビリオンを竣工



Business Introduction グループ事業紹介

建築事業 | マンション建築

3大都市圏を中心に全国で多数の分譲マンションを建設し、業界トップクラスの施工実績により培われたノウハウとお客様からの高い信頼が当社の強みです。コンパクトな都市型マンションから20階超の高層マンション、複数棟にわたる大規模マンションまで、お客様のさまざまなご要望にお応えし、幅広く物件を手掛けています。

2026年3月期の業績について

2026年3月期のマンション建築の売上高は、前期比14.6%減の581億円、売上総利益は、前期比2.0%増の58億円、受注高は前期比88.1%増の1,070億円となりました。

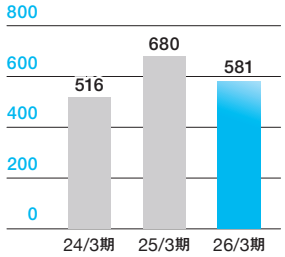
主な受注工事

発注者名	物件名(工事名)	都道府県	用途
大和ハウス工業㈱	カルコスビル建替えプロジェクト*1	宮城県	マンション・集合住宅
東京建物㈱	大宮下町プロジェクト	埼玉県	マンション・集合住宅
積水ハウス㈱	グランドメゾン錦二丁目	愛知県	マンション・集合住宅
九州旅客鉄道㈱	RJR道修町	大阪府	マンション・集合住宅
九電不動産㈱ 西日本鉄道㈱	グランドオーク浦上テラス*1	長崎県	マンション・集合住宅

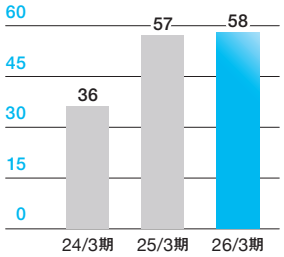
*1：共同企業体によるもの

*都道府県コード順で表示

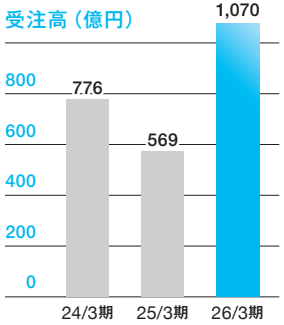
売上高（億円）



売上総利益（億円）



受注高（億円）



主な完成工事



レーベン福島
ONE TOWER

竣工年：2026年3月
発注者：㈱タカラレーベン・
㈱マリモ
所在地：福島県福島市



アトラスシティ
千歳烏山
グランスイート
杜ノ棟・風ノ棟

竣工年：2025年7月
発注者：給田北住宅
マンション建替組合
所在地：東京都世田谷区



ザ・ライオンズ
覚王山

竣工年：2025年4月
発注者：㈱大京
所在地：愛知県名古屋市



神戸ジェームス山
中楽坊

竣工年：2025年4月
発注者：マスターズライフ㈱
所在地：兵庫県神戸市

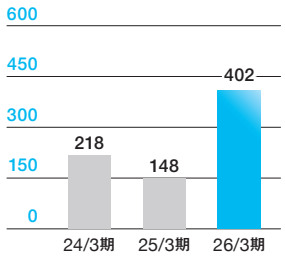
建築事業 | 一般建築

オフィス、物流倉庫、工場、医療・福祉施設、商業施設、教育施設等、ジャンルを問わず数多くの建物を手掛けています。中でも結婚式場、葬祭場といった冠婚葬祭施設は首都圏を中心に多くの施工実績があります。近年は需要が拡大している物流倉庫の受注に力を入れており、延床面積が3万㎡を超える比較的大型の物件にも取り組んでいます。

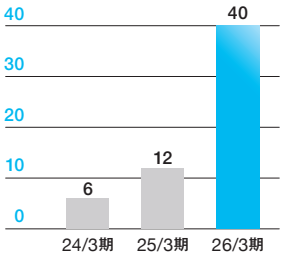
2026年3月期の業績について

2026年3月期の一般建築の売上高は、前期比170.6%増の402億円、売上総利益は、前期比229.9%増の40億円、受注高は前期比21.3%減の410億円となりました。

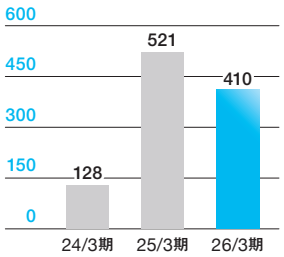
売上高（億円）



売上総利益（億円）



受注高（億円）



主な受注工事

発注者名	物件名（工事名）	都道府県	用途
川越開発特定目的会社	DPL川越	埼玉県	物流倉庫
柏開発特定目的会社	柏冷凍冷蔵倉庫開発PJ	千葉県	物流倉庫
㈱三菱UFJ銀行	MUFG本館*1	東京都	オフィス
MGM大阪㈱	（仮称）大阪IRプロジェクト ブロックC新築工事*1	大阪府	展示場・会議場
住友不動産㈱	広島駅北口計画*1	広島県	複合施設

*1：共同企業体によるもの

*都道府県コード順で表示

主な完成工事



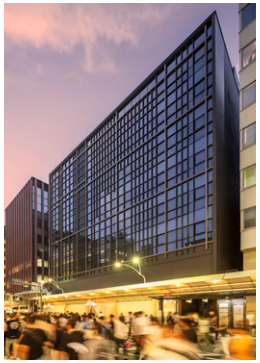
スタリア磯子

竣工年：2026年3月
発注者：東京ガス不動産㈱
所在地：神奈川県横浜市
用　途：物流倉庫



TATSUMI
茶屋町Bld.

竣工年：2026年3月
発注者：㈱辰己建物
　　総合管理
所在地：大阪府大阪市
用　途：商業店舗



Akira Ito [aifoto]

日本生命四条ビル

竣工年：2025年9月
発注者：日本生命保険㈱
所在地：京都府京都市
用　途：オフィス
（共同企業体によるもの）



オーケー
松戸大橋店

竣工年：2025年9月
発注者：オーケー店舗保有㈱
所在地：千葉県松戸市
用　途：商業施設

建築事業 | リニューアル

修繕から改修や増築、耐震診断、耐震補強に至るまで、建物にまつわるお客様のあらゆるご要望にお応えしています。リノベーションやコンバージョン（用途変更を伴う改修）といった、比較的大規模で難易度の高いリニューアル工事にも対応できる力があります。建物の再生や長寿命化を通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。

2026年3月期の業績について

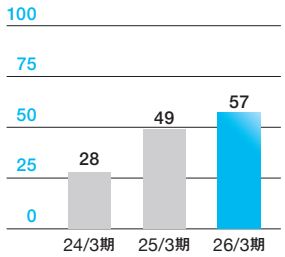
2026年3月期のリニューアルの売上高は、前期比16.2%増の57億円、売上総利益は、前期比54.2%増の15億円、受注高は前期比7.3%増の57億円となりました。

主な受注工事

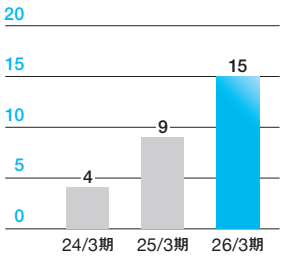
発注者名	物件名（工事名）	都道府県	用途
東洋不動産㈱	船堀3丁目計画　再生建築　解体工事	東京都	マンション・集合住宅（解体）
㈱ランドビジネス	銀座プロジェクト西京橋ビル改修計画工事	東京都	商業施設（改修）
㈱みどり会	深川三和ビル大規模修繕工事	東京都	オフィス（改修）
㈱クボタ	クボタ枚方A・B棟BCP対策	大阪府	工場（改修）
㈱クボタ	クボタ枚方C棟BCP対策	大阪府	工場（改修）

*都道府県コード順で表示

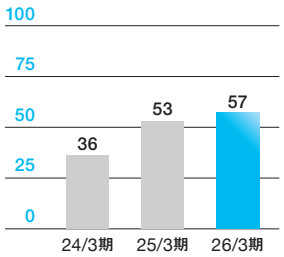
売上高（億円）



売上総利益（億円）



受注高（億円）



主な完成工事



麹町HAKUWAビル

竣工年：2025年12月
発注者：三菱地所ホーム㈱
所在地：東京都千代田区
用　途：オフィス（改修）



クボタ堺製造所D1棟

竣工年：2025年12月
発注者：㈱クボタ
所在地：大阪府堺市
用　途：工場（改修）

土木事業

ダイスエテック株式会社

2026年11月1日付で、株式会社神島組からダイスエテック株式会社へ社名変更しました。

土木工事業
兵庫県西宮市甲風園三丁目9番地5号
https://www.daisuetech.co.jp/

土木・建築工事の際に発生した岩盤や巨岩を割る「割岩」という分野において、環境に配慮した独自技術を持つ土木工事会社です。
当社が保有する特許工法は、一般的な割岩工法と比べ生産性が高く、騒音・振動等の環境負荷が低いという特長があり、工法のさらなる普及・拡大を目指して取り組みを進めています。

ダイスエテックの技術

【新技術工法】スーパー段割工法（段割セリ矢工法含む）
・大型油圧式セリ矢で、高さ3.5メートルの岩盤を一度に破砕できる技術
・破砕時に無振動・無騒音で周辺環境に配慮



スーパーくさび君
・楔の原理を利用した大規模な硬岩掘削に適した技術
施工例　加古川水系加古川河床掘削工事（その19）
竣工：2026年2月　発注者：兵庫県 北播磨県民局 加東土木事務所



かち割る君
・岩盤の破砕から小割までを一連の流れで行える効率的な技術
施工例　藤崎地区河道掘削他工事
竣工：2026年2月　発注者：国土交通省 和歌山河川国道事務所



パカット君工法
・岩塊を確実に抱え込み一気に破砕できる技術
施工例　洲本バイパス陀仏川橋台他工事
竣工：2025年7月　発注者：国土交通省 兵庫国道事務所



川西土木株式会社

兵庫県を中心に、河川や港湾、道路の整備や上下水管の更生等の土木工事を多数手掛けています。
国土強靭化や防災・減災の需要が高まる中で、地域と国土の安全安心を支えることを使命として、社会インフラの構築・整備を担い続けることで、信頼に応え社会に貢献していきます。

土木工事業
兵庫県西宮市西宮浜二丁目21番地
https://www.kawanishicons.co.jp/

川西土木の施工実績

二武庫川水系武庫川　低水護岸工事（戸崎町工区その2）
竣　工：2026年6月
発注者：兵庫県阪神南県民センター 西宮土木事務所



園田西武庫線 藻川工区左岸アプローチ擁壁工外工事（その2）
竣　工：2026年3月
発注者：兵庫県阪神南県民センター 西宮土木事務所



二武庫川水系武庫川　南武橋二期工事
竣　工：2025年3月
発注者：兵庫県阪神南県民センター 西宮土木事務所



六甲アイランド第三高架橋PE6橋脚他工事
竣　工：2022年3月
発注者：近畿地方整備局 浪速国道事務所



建設周辺事業

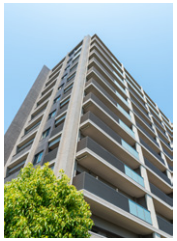
大末テクノサービス株式会社

大末建設が手掛けた不動産の管理を行う会社を源流とし、2017年に大末建設グループ3社の合併により誕生した会社です。
扱う事業は建設工事請負、不動産管理、一般労働者派遣、警備、損害保険代理店等と幅広く、一人ひとりのお客様を大切に、「安心」「信頼」「満足」をお届けできる総合サービスを目指しています。

建設工事請負業、不動産管理業、
一般労働者派遣事業、警備事業等
大阪府大阪市中央区道修町一丁目5番18号
https://www.daits.co.jp/

事業概要

建 設	建物の新築、マンション・テナントビルの大規模修繕や内外装リニューアルといった建設工事に加え、建物の定期点検、補修、社内検査や内覧会でのチェック等に対応しています。
不動産管理	建物・設備、テナント管理や分譲マンションの管理運営、建物内の清掃管理や環境衛生管理に対応しています。
人材サービス	建設技術者を中心に、事務職、ITエンジニア、機械エンジニア等さまざまな職種の人材派遣・人材紹介に対応しています。
警 備	施設警備、交通警備、イベント警備、施設管理等さまざまな警備業務に対応しています。





地域貢献事業

やすらぎ株式会社

2017年に大末建設グループの新規事業として、訪問看護事業の運営を目的に設立された会社です。東京都杉並区でリハビリステーションを運営しており、利用者様が年齢や疾患にかかわらず、住み慣れた自宅や施設で安心してサービスを受けていただけるよう、在宅医療に携わるすべての方々との連携を大切にしています。利用者様やそのご家族と相談しながら、在宅でできることを一緒に考え、利用者様が自分らしく生活できるようにサポートしています。

訪問看護事業
東京都江東区新砂一丁目7番27号
https://yasuragi-0703.co.jp/

事業概要

運営ステーション：	オラロア訪問看護リハビリステーション新高円寺
所在地：	東京都杉並区梅里1-7-17K&Ⅱビル401
訪問エリア：	東京都杉並区・中野区
訪問看護サービスの内容：	健康管理及び病状の観察、日常生活の看護、医師の指示による医療処置、服薬管理、リハビリテーション、精神・心理的な介護、認知症介護、介護相談やご家族への支援・ターミナルケア等
「オラロア」とは：	ハワイ語で「長寿・回復」を意味します。利用者様やそのご家族が少しでもハワイのイメージ、安らげる・ゆったりと・和やかな気持ちになっていただけたらという思いで名づけられました。



Environment 環境

環境

当社は、ISO9001及びISO14001規格に基づく統合マネジメントシステム*（TMS）の運用により、良質なサービスをご提供することでお客様の満足度を高めながら、建物のライフサイクルにわたって生じる環境への影響を低減するよう配慮しています。

* 品質マネジメントシステムと環境マネジメントシステムを統合した運用システム

品質方針

1.社会及び顧客のニーズに対応した構造物の建設とサービスの提供を行い、当社の総合的パフォーマンスの継続的改善を行い、顧客満足の向上に努める。
2.法令を遵守し、より良い製品を安全に、早く、正しく、親切に提供する。
3.品質マネジメントシステムの有効性を継続的に改善し、当社の業績向上と社会への貢献を達成する。

環境方針（基本理念）

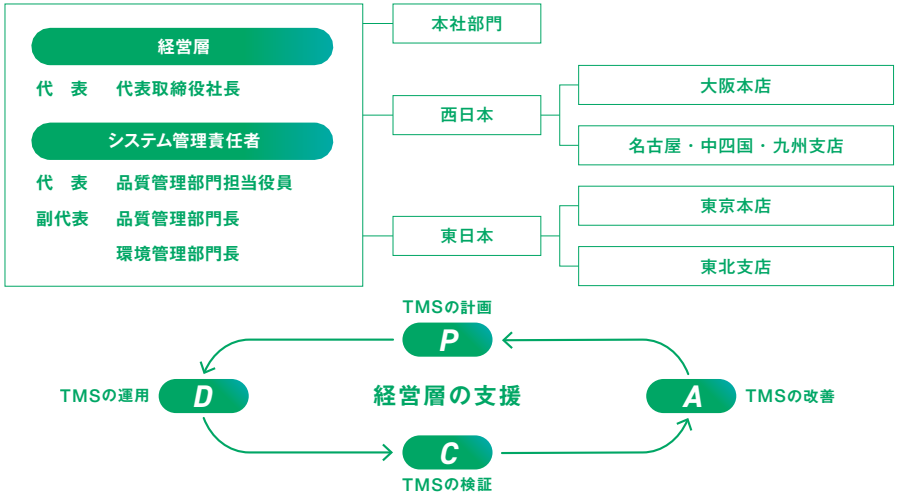
大末建設株式会社は、環境に関する社会の関心が高まり、環境関連法が整備されるなか、建築物の設計及び施工並びに土木構造物の施工を通じ環境問題に積極的に取り組むことにより環境改善を図り、豊かな人間生活に貢献し社会的責任を果たす。

環境方針（基本方針）

1.大末建設株式会社は、建設工事を通じ、社会の環境活動に積極的に取り組むことにより環境改善を図り、豊かな人間生活に貢献し社会的責任を果たす。
2.環境マネジメントシステムを確立・維持し、さらなる継続的改善を行い、企業としての有効性を追求する。
3. 環境活動
- ❶環境に関する法的及びその他の要求事項を遵守する。
- ❷環境改善活動を実践することにより、汚染の予防を図る。
- ❸廃棄物の発生抑制、リサイクルの推進、適正処理の実践。
- ❹省エネルギー、省資源の推進。
- ❺環境に配慮した設計、施工及びグリーン調達の積極的実践。
- ❻環境に関する教育により当社の業務に携わるすべての人に環境方針の周知徹底を図る。

4.当社の環境方針は一般社会の要求に応じ、公開する。

運用体制



品質・環境マネジメントシステムの実効性を担保し、作業現場の品質向上と環境負荷の軽減に向けて、品質・環境パトロールを実施しています。

品質パトロール

品質管理部門が主体となり、所定の検査項目に基づき、着工から引渡しまでの各段階において作業現場の施工品質をチェックするものです。



環境パトロール

環境管理部門が主体となり、作業所の建設副産物の分別状況、再資源化や騒音・振動対策状況等をチェックするものです。



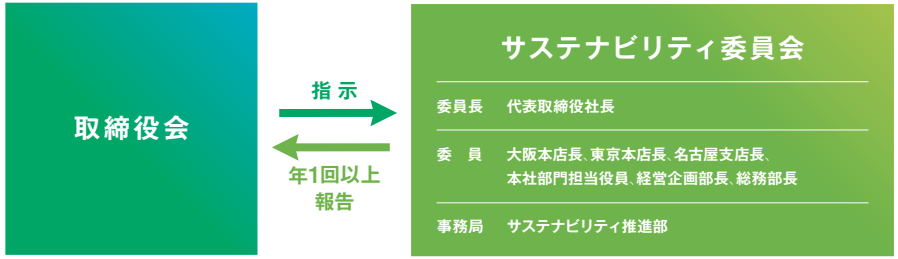
環境

TCFD提言に基づく情報開示

当社は、気候変動を重要な課題と捉え、2023年11月にTCFD提言に賛同しました。提言に基づき分析した当社の気候変動に関する戦略やリスク、機会等の情報は次のとおりです。今後も分析を踏まえた対応策を推進し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に取り組みます。

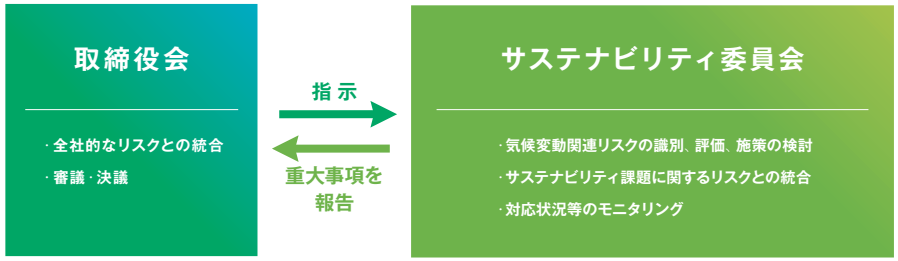
ガバナンス

代表取締役社長を委員長として、気候関連を含むサステナビリティ課題を審議・検討する委員会（サステナビリティ委員会）を設置しています。同委員会は必要に応じて年に複数回開催され、サステナビリティに関するリスクや機会等、重要課題の特定や見直し、施策の審議・検討、実施状況の評価、モニタリング等を通じ、サステナビリティ課題に対する取り組みを推進しています。また、同委員会での審議内容は年1回以上取締役会で報告され、その内容について審議・決定がなされています。



リスク管理

気候変動関連リスクはサステナビリティ委員会で管理されています。同委員会では気候変動関連リスクを特定し、定性・定量面から評価するとともに対応策を審議・検討しています。また、同委員会では、特定した気候変動関連リスクについて、その他のサステナビリティ関連リスクと統合・再評価し、対応状況をモニタリングしています。このうち重大と判断されたリスクは、取締役会への報告後に全社的なリスクと統合され管理・監督されています。



戦 略

当社では、TCFD提言で推奨されるシナリオ分析の手法を活用し、2030年の将来世界におけるリスクと機会を特定・評価しています。シナリオ分析では、低炭素社会への移行の影響が顕在化する2℃未満シナリオ、並びに気候変動に伴う物理面での影響が顕在化する4℃シナリオの2つの世界を想定しました。また、特定されたリスクと機会には、P.32『気候変動関連の主なリスクと機会』の記載事項を主な対応策とし検討しています。

想定する世界観

● 4℃シナリオ

産業革命期から2100年までに気温が約4℃上昇する世界を想定したシナリオ。脱炭素へ向かうことを前提とせず、現行の気候関連政策は成り行きで化石燃料に依存した産業構造が続く世界観を示しています。

● 2℃未満シナリオ

産業革命期から2100年までに気温上昇を1.5℃に抑える世界を想定したシナリオ。温室効果ガス排出量実質ゼロに向け、現在より厳しい規制等が企業に迫られ、それにより大気中の温室効果ガスの増加スピードは下降していくという世界観を示しています。

気候変動関連の主なリスクと機会

		リスク・機会	考察	評価* 2℃未満	評価* 4℃	対応策
リスク	移行	炭素価格（炭素税）	炭素税導入で、事業に伴うCO_2排出量への課税による操業コストが増加	大	小	省エネルギーの推進（ハイブリッド車導入等）、低炭素技術・製品の開発（低炭素型コンクリート等）、自家発電設備の研究・開発（建設現場の環境利用）
	移行	リサイクル規制	建設リサイクルに関する法律・規制の強化や導入により、新たな対応コストが発生	中	中	廃棄物の発生抑制、リサイクルの推進、植物由来の素材を使用した作業服の導入
	移行	原材料/エネルギーコストの変化	生産方法の変化・再生可能エネルギー利用の高まり等による、資材調達や電力のコスト高騰	大	大	資材調達の見直し（グリーン調達の推進等）、低炭素技術・製品の開発の検討（低炭素型コンクリート等）
	物理	異常気象の激甚化（台風、豪雨、土砂、高潮等）	災害による資産損害や営業停止による損失の激化、現場被災での作業の遅延や中断による対応コストの増加	小	小	BCP対策の拡充（定期的な訓練実施等）
	物理	労働・施工条件悪化	ヒートストレス・豪雨等で労働生産性が低下し、工事遅延や中止、それに伴う対応費用が発生	中	中	省人化・効率化の推進（工業化工法の推進、BIM/CIM、ロボット等の活用）
機会	移行	エネルギーコスト／顧客行動の変化	エネルギー効率の向上、再生可能エネルギー化・省エネルギー化の推進による関連工事の売上が増加	大	小	既存建物の長寿命化（建築再生等）、環境関連技術・製品の開発（ZEB・ZEHシリーズの推進等）、低炭素技術・製品の開発の検討（低炭素型コンクリート等）
	物理	異常気象の激甚化（台風、豪雨、土砂、高潮等）	国土強靭化に向けた防災・減災工事や、災害復旧工事の受注が増加	中	大	受注機会の拡大・増強（土木事業への進出等）
	物理	平均気温の上昇	空調効率化の需要が拡大し、リニューアル工事の需要が増加	小	中	リニューアル分野の取り組み推進及び営業活動強化
	物理	立地優位性低下（災害増加に起因）	好条件な立地への工場・物流拠点の分散に伴う受注機会・売上の増加	小	中	非住宅分野（工場・物流倉庫）への取組み推進及び営業活動強化

*評価：財務的影響について、大:5千万円以上、中:1千万円以上～5千万円未満、小:1千万円未満としている

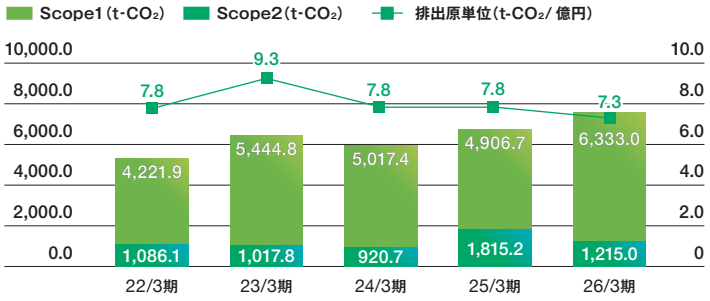
指標と目標

当社では温室効果ガス（GHG）の排出量を指標とし、Scope1（事業による直接排出）並びにScope2（電力消費による間接排出）のCO_2排出量を2030年度までに2021年度比で31.0％削減すると定めています。基準年となる2021年度のScope1・2のCO_2排出量5,308.0t-CO_2に対し、2025年度は7,548.1t-CO_2と約42％増加しましたが、排出原単位は7.8t-CO_2/億円から7.3t-CO_2/億円に改善しました。サプライチェーン全体でのCO_2排出量（Scope3）は、2025年度は930,099.8t-CO_2となりました。排出量削減に向けて、作業所で使用する電力に対し、2026年度より実質CO_2排出量ゼロとして利用できる「CO_2フリー電力」の導入を開始しました。当社では引き続きモニタリングを継続するとともに、CO_2排出量削減に向けた取り組みを進めていきます。

目標	基準年	目標年	目標
Scope1・2	2021年度	2030年度	▲31.0%

実績		（基準年）2021年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1・2*1	CO_2排出量（単位:t-CO_2）	5,308.0	5,938.1	6,721.9	7,548.1
	CO_2排出原単位（単位:t-CO_2/億円）	7.8	7.8	7.8	7.3
Scope3*2	CO_2排出量（単位:t-CO_2）	722,948.8	882,245.5	873,873.0	930,099.8

*1：Scope2の算定基準見直しに伴い、過年度の排出量についても遡及して修正しています
*2：Scope3の算定カテゴリ拡大に伴い、過年度の排出量についても遡及して修正しています



環境に配慮した事業活動

ZEB・ZEH*1・建築再生の取り組み

一般社団法人環境共創イニシアチブの認定を受けたZEBプランナーとして、ZEB・ZEHの設計・施工等を通じて建物の省エネルギー化を推進しています。また、施工時の建設副産物やCO_2排出量の削減に向け、老朽建築物を新築同等に再生し長寿命化させる建築再生にも取り組んでいます。

ZEB・ZEHの取り組み実績

T-LOGI 鶴ヶ島

発注者：東京建物㈱
　　東京ガス不動産㈱
用　途：物流倉庫
認　証：ZEB



Brillia深沢八丁目

発注者：東京建物㈱
用　途：マンション
認　証：ZEH-M



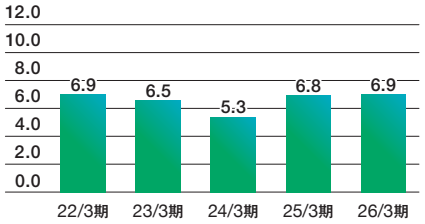
CDP*2気候変動レポートの評価

「CDP気候変動レポート2025」への回答により、「自社の環境リスクや影響について把握し、行動している」との評価を示すBスコアを獲得しました。

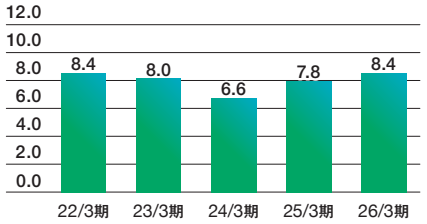
建設副産物の削減

建設現場での廃棄物の分別（コンクリート塊、アスファルト塊等7種）、リサイクルに取り組むとともに、廃棄物処理の透明化・事務作業効率化に向けた電子マニフェストの導入を推進しています。

全作業所　建設副産物の排出原単位（kg/㎡）



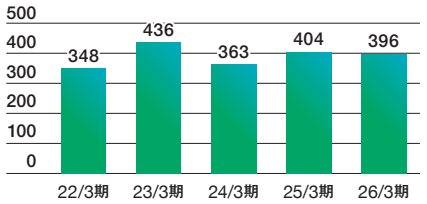
引渡済作業所　建設副産物の排出原単位（kg/㎡）



グリーン調達の推進

省エネルギー性能や再生可能性等の観点から環境に配慮した製品を積極的に採用するグリーン調達を推進しています。

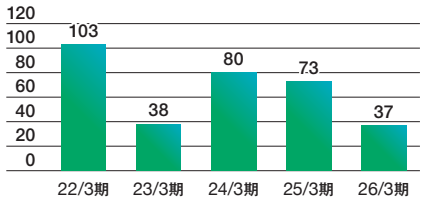
作業所でのグリーン調達件数（件）



環境配慮設計の推進

設計段階で省エネルギー性能や環境負荷の低減効果の高い資材・工法をお客様に積極的にご提案するよう努めています。

環境配慮設計の件数（件）



*1：ZEB・ZEHとは、省エネ性能の向上と再生可能エネルギーの導入によりエネルギー消費量をゼロ以下とすることを目指す建物や住宅のこと
*2：企業や自治体の環境に対する取り組みの情報を収集・分析・評価し、結果を機関投資家向けに開示することで、環境情報開示と環境活動の促進を目指す国際的な非政府組織（NGO）

Social 社会

技術開発

超高層建築の施工能力強化に向けた高強度コンクリート開発

都市部で増加する超高層建築の需要に応えるため、設計基準強度60N/mm²を超える爆裂防止剤入り高強度コンクリートの開発に取り組んでいます。超高層建築では、構造耐力上の理由で高強度コンクリートが一般的に用いられますが、その一方で、組織が非常に緻密であるため、内部の水分や気体が膨張しやすく、火災時の急激な温度上昇によってコンクリートが剥離・飛散する「爆裂」現象が課題となります。本技術は、従来品を上回る高い強度を実現するとともに、ポリプロピレン繊維を混入した配合設計により火災時の爆裂を抑制することで、耐火性能の向上を図っています。これにより、建築物の安全性を高め、居住者の安全確保に貢献します。

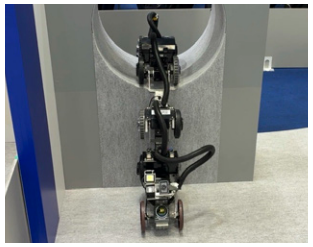
中高層木造建築をターゲットにCLTを活用した新たな木造技術の開発

当社は中高層の集合住宅からビル建築まで幅広く対応できる、CLT（直交集成板）を活用した新たな木造技術の開発に取り組んでいます。現在は工法の信頼性と安全性の客観的な信頼を得るため、第三者機関による審査を受けており、純木造建築や鉄骨造と木造のハイブリッド建築など、多様な建物に採用可能な工法を目指しています。木材を活用することで環境負荷の低減と建築の高性能化を同時に実現し、持続可能な社会づくりに貢献します。



建設DX展への出展

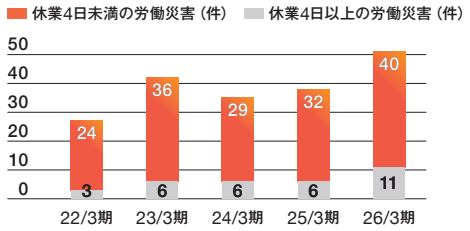
2025年12月、東京にて開催された「JAPAN BUILD TOKYO 建設DX展」に出展しました。本展示会では、当社が推進する建設DXの取り組みを広く発信するとともに、マンションの地下ピットなど狭小空間を自律的に走行するヘビ型ロボットをはじめとする先進技術の研究・開発事例を紹介しました。来場者との活発な意見交換を通じて、当社の技術力やデジタル化推進に積極的に取り組む姿勢を発信する貴重な機会となりました。

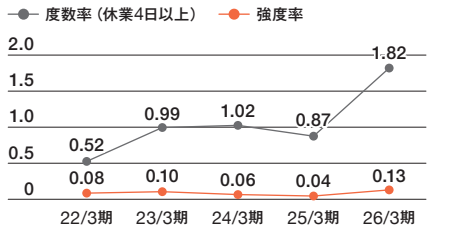


安全衛生

「快適な職場をつくり、働く者の安全と健康を確保する」ことを基本方針とする安全衛生管理計画に則り、当社及び協力会社をはじめとする作業現場の運営に携わる人々が一丸となって、無事故・無災害の実現に向けた取り組みを推進しています。

安全成績





安全衛生教育

当社及び協力会社の従業員を対象に、年間30回程度、足場の組み立てや安全帯使用作業に関する特別教育等を実施しています。

安全パトロール

安全管理部門が主体となり、災害防止点検書に基づいたパトロールを全国の作業現場で毎月実施し、作業現場の安全意識を高めることで災害防止に取り組んでいます。経営トップ等による役員パトロールや、協力会社と合同でのパトロールも定期的に実施しています。

熱中症対策

猛暑日が年々増加する中、建設業では熱中症が深刻な労働災害リスクとなっています。当社では、水分・塩分補給や休憩環境の整備といった従来の対策に加え、リストバンド型の熱中症対策ウォッチの導入等の取り組みを実施しています。また、熱中症アラートや暑さ指数（WBGT）等の情報をイントラネットのトップページに掲載し、従業員一人ひとりの予防意識の向上を図っています。

安全表彰

毎年開催される労働災害防止大会で、安全面で特に優れた成果を挙げた作業現場及び協力会社に対する表彰を行い、安全意識の啓発に努めています。



健康経営

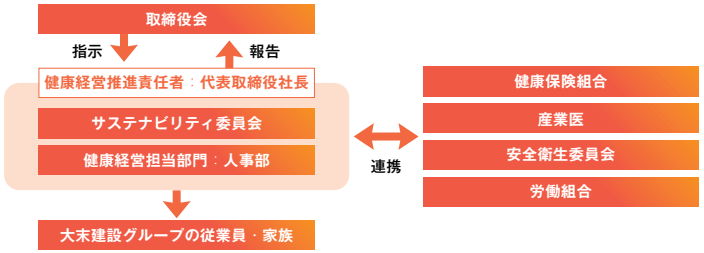
当社では、すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと活躍できることが、企業の持続的な成長につながると考えています。その実現に向けて、従業員の健康づくりを経営の重要事項と位置づけ、代表取締役社長を健康経営推進責任者として健康経営を推進しています。

健康経営宣言

大末建設グループは、従業員の健康を重要な経営課題の一つとして位置づけています。役職員一人ひとりの健康は、会社の持続的な成長と社会への価値提供を支える重要な基盤です。
グループ行動規範に掲げる「安全で健康的な職場環境の確保」を着実に実践するとともに、役職員およびその家族の健康保持・増進に向けた活動を継続的に取り組みます。誰もが安心していきいきと働くことのできる職場環境の実現を目指し、グループ一体となって健康経営を推進してまいります。

2026年7月30日
代表取締役社長　村尾 和則

健康経営推進体制



ワークライフバランス

当社では、すべての従業員が仕事と生活を両立させ、豊かな人生を送るための制度や従業員一人ひとりが安心して長く働き続けることができ、持てる能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりを目指しています。

当社での主な取り組み

- 育児・介護休業、短時間勤務制度の整備（法定以上）
- 作業現場異動時の休暇取得促進
- ノー残業デーの実施
- 永年勤続者に対するリフレッシュ休暇制度の整備
- 有給休暇取得促進日の設定（有給休暇付与基準は法定以上）
- 時差出勤や在宅勤務の推進
- 育児休業、産後パパ育休に関する相談窓口の設定
- 育児目的休暇、子の看護等休暇、介護休暇の有給化
- 子の看護等休暇、介護休暇の時間単位での取得

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき2025年4月から2030年3月までの5年間を対象期間とした行動計画を策定し、従業員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするための環境づくりに取り組んでいます。

目標 1	育児休業・育児目的による休暇等の制度についてのガイドブックを作成し、イントラ掲示板にに分かりやすく掲載することで制度に関する理解を深める	・2025年4月～ 育児休業・育児目的におけるガイドブックを整備・更新する ・2025年4月～ 育児休業・育児目的における取り組みについて、社内広報等を活用した啓蒙活動を行う
目標 2	計画期間内に、1歳未満の子を持つ従業員においては次の水準とする。 女性従業員・・・育児休業取得率を100%にする 男性従業員・・・育児休業等（育児目的休暇含む）の取得率を90%にする	・2025年4月～ 育児休業等の取得率について、実態を四半期に社内公表する ・2025年4月～ 該当者・上司宛に、社内メールにてガイドブックを含めた個別案内を行う
目標 3	従業員の時間外労働時間及び休日労働の合計時間（所定内残業時間含む）を月平均40時間以下とし、有給休暇（有給促進日含む）の取得日数を一人当たり年間10日以上とする。	・2025年4月～ 有給取得促進日を計画的な取得（全社一斉）として年6日を設定する ・2026年4月～ 各月時間外労働時間及び休日労働時間、年休取得の状況を随時把握する

育児・介護休業及び短時間勤務制度の利用状況

当社における育児・介護休業及び短時間勤務制度の利用状況は以下のとおりです。また、当社では、育児や介護等のライフイベントを理由に退職した従業員が、正社員として復帰できる再雇用制度を設けています。

2026年3月期実績	取得者数（取得率）	取得後の復帰率
育児休業（最大２歳まで）	女性４名（100%）／男性10名（50.0%）	100%
育児休業・配偶者出産休暇・育児目的休暇	女性４名（100%）／男性18名（90.0%）	–
育児のための短時間勤務（中学校入学まで）	10名	–
介護休業（通算１年以内）	対象者なし	–
介護のための短時間勤務（最大３年）	対象者なし	–

従業員エンゲージメントの向上

当社では、持続的な成長に向けて、従業員エンゲージメントを高めていくことが重要であると考えており、2024年度よりエンゲージメント調査を実施しています。エンゲージメントスコアは業務執行取締役と執行役員の報酬の一部に反映されるとともに、分析結果はマネジメント層にフィードバックされており、経営層と各部門が連携し、エンゲージメントの向上に向けた取り組みを推進しています。今後も定期的にモニタリングを実施し、魅力ある職場環境の整備や働きがいの向上に努めていきます。

社内表彰制度

年齢を問わず、すべての従業員が前向きに職務に取り組むことができる職場づくりを目指すため、当社には、1年に1度、組織や部門を問わずに優秀な成績を収めたプロジェクトや個人を表彰する制度があります。制度には、入社3年目までの若手従業員を対象とした賞も設けています。

社内提案制度

従業員の自由な発想やアイデアを、業務改善や生産性向上、技術力向上といったかたちで当社の成長・発展につなげることを目的に社内提案制度を導入しています。提案内容は月1回の審査会で審議して結果を速やかに全従業員に公表し、職場の活性化を図っています。

人材育成

当社は、中長期経営計画において、「働きがいの向上」「人材育成の加速」「多様な人材の活躍推進」を通じて、飛躍的な成長を支える人材基盤のさらなる強化・拡充を図ることを人材戦略としています。



人材育成の方針

当社は、「人」こそが企業価値向上の重要な基盤であるとの考えのもと、組織目標達成に貢献できる人材を育成するため、人材マネジメント計画を策定し、1年を通じて全従業員への研修を実施しています。また、若手従業員に特化した研修や資格取得促進策の整備等により早期戦力化、能力の底上げを図る体制を整えています。職責／階層別に求められる「能力・意欲・スキル」を明確にしたプログラムで人材マネジメント計画を策定し、実効性の高い効果的な教育システムを構築しています。

人材マネジメント計画

職責／階層別	主な取り組み	
階層	執行役員・管理職	DX・マーケット戦略・人材育成・組織マネジメント等をテーマに実施
	入社10年以上	現場組織づくりのマネジメント・業務遂行・対人関係力の研修
	入社10年未満	能力・意欲・スキル向上を促す対面型による研修
	全階層	Eラーニング（各階層に求められる「能力・意欲・スキルの向上」「人間力強化・拡充」）
若手技術者	入社4～10年目	施工管理に必要とする能力・スキル向上を促す研修
	入社3～5年目	施工図実習、Auto CAD講習
	入社1～3年目	施工管理に必要とする施工管理スキル向上を促す研修、外部機関が実施する施工管理講座
昇格	基幹職候補者研修、監督職候補者研修、管理職候補者研修	
その他	新入社員研修（導入時、入社6ヶ月、1年、1年6ヶ月、2年、2年6ヶ月の全6回） 営業力強化プログラム・スキル向上講座 法定資格取得支援（一級建築士・一級建築施工管理技士 他） 労務管理講座、ダイバーシティ関連講座	

法定資格取得支援

従業員の法定資格の取得をサポートするため、外部講習会や通信教育の受講費用の一部助成及び、特定の法定資格を取得した場合の奨励金支給を行っています。

取得・更新に係る費用の助成 ＋ 奨励金

Dサポーターの取り組み

新入社員と若手、中堅社員が複数の小グループをつくり、電話での相談や面談、イベント交流を通じて新入社員の人間関係の構築や社内でのコミュニケーションを促進することで、新入社員の定着と成長をサポートしています。

ダイバーシティ

企業が持続的な成長を続けていくためには活力ある組織づくりが不可欠です。当社では、多様な人材が活躍し、一人ひとりが充実した職場生活を送ることができる環境づくりに取り組んでいます。

「えるぼし」認定を取得

5つの基準「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」のうち、4項目の基準を満たし、『えるぼし認定（2段階目）』を取得しました。

女性活躍に向けたこれまでの取り組み

- ダイバーシティ分科会の発足
- ダイバーシティ相談窓口の設置
- 女性管理職、女性現場作業員、育児短時間勤務者へのインタビューや座談会を実施し、社内へ発信
- 一般社団法人日本建設業連合会「けんせつ小町委員会」参加*
- 女性の活躍推進に関する行動計画の策定
- 女性が働きやすい作業所環境づくり

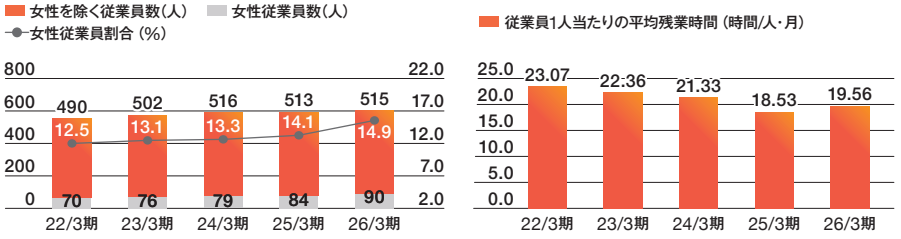
*「けんせつ小町」とは、建設業で活躍する女性技能者や技術者の愛称で、女性の活躍推進を応援するためにさまざまな取り組みを行っています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性活躍推進法に基づき2026年4月から2031年3月までの5年間を対象期間とした行動計画を策定し、女性が個性と能力を十分に発揮するとともに、仕事と生活のバランスが取れた従業員全員が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

	実施時期	取り組み内容
目標 1 労働者に占める女性割合15%を目標とし実施する	2026年4月～	女性社員の積極的採用に向けた募集方法を強化する
	2027年4月～	女性が働きやすい環境整備をヒアリングして改善する
	2028年4月～	キャリアアップに向けた研修を強化する
目標 2 労働者の一月当たり平均残業時間（所定内残業時間含む）40時間以下を継続し実施する	各年4月～	総労働時間短縮に向けた取り組みを周知する
	各年11月～	本年度の有給休暇取得率の低い社員へ取得促進を呼びかける
	各年12月～	次年度の有給休暇促進日（6日間）を全社一斉取得日として設定する

女性従業員数・割合、従業員一人当たりの平均残業時間



男女間の賃金格差

建設業は労働者に占める女性の割合が他の産業に比べ低く、管理職に占める女性労働者の割合も高いとは言えません。当社の傾向も同様であり、このことが男女の賃金の差につながっています。労働者に占める女性の割合を増やすとともにキャリアアップをサポートすることで、男女の賃金の差の解消に取り組んでいきます。

労働者の男女の賃金差異（単体）2026年3月期		
	全労働者	80.1%
	正規雇用労働者	79.7%
	パート・有期雇用労働者	76.4%

シニア人材の活躍支援

人材基盤の強化・次世代への技術継承を目的に、2026年度より定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。併せて、定年後再雇用制度を見直し、定年前と同様の職責を担う場合は、報酬水準も同等となるよう制度を改定しています。また、職責や業務範囲を制限した働き方を希望する社員には柔軟に適切な労働条件を選択できる環境を整備することで、社員一人ひとりが安心して長期的なキャリアを描くことのできる職場づくりを推進しています。

その他の取り組み

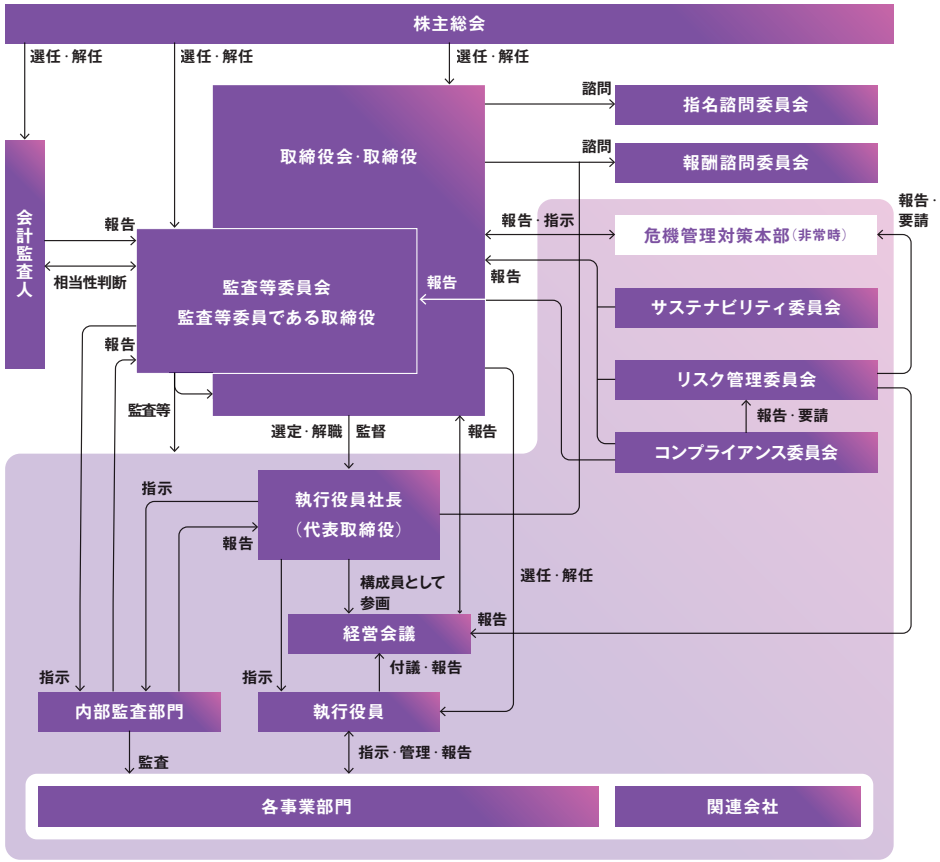
障がい者雇用の推進	10年以上にわたり、障がい者の法定雇用率を継続的に達成し、誰もが働きやすい職場環境を整えています。
グローバル人材の採用	新卒採用、キャリア採用双方において、外国籍人材の採用を実施しています。
ダイバーシティの尊重	多様性を尊重し、性別、年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、さまざまなバックグラウンドを持つ人材がその能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めています。

Governance ガバナンス

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、広く社会から信頼され、必要とされ続ける企業であるために、経営の透明性、健全性の維持と企業価値のさらなる向上を達成し、「経営理念」に基づく顧客満足の獲得と収益力の向上、「大末建設グループ行動規範」に基づく経営を行うことによって、すべての役職員が高い倫理観をもって経営・企業活動に邁進することが、経営の重要事項であると考えています。



取締役会

取締役会は、監査等委員である取締役3名を含む取締役11名（うち社外取締役6名）で構成されています。毎月1回以上開催され、法令及び定款で定める事項、経営に関する重要事項について審議・決定を行っています。当社は執行役員制度を導入しており、取締役会を「経営の基本的な方針の決定と業務執行の監督機関」、経営会議を「業務執行の審議決定機関」と位置づけています。執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従い経営会議で経営の執行に係る特に重要な事項を審議・決定し、業務執行を行っています。

取締役会の実効性評価

毎年、全取締役に対し無記名のアンケートを実施し、その結果を基にした独立社外取締役連絡会での議論を経て、取締役会で全体の分析、評価を行っています。2025年度の評価としては、取締役会と経営会議の役割・機能整理、内部統制システムの定期的な運用・整備体制の見直し等についてさらに議論を深めていく必要があるものの、実効性が確保されていることが確認されました。今後も、取締役会の実効性をより上させるべく継続的な改善に取り組んでいきます。

評価方法の概要

評価対象期間	2025年1月～12月
評価方法	全取締役（10名）による自己評価（5段階評価）
評価項目	全29項目（取締役会の構成、運営、支援体制等）

経営会議

経営会議は、業務執行の取締役5名を含む執行役員11名で構成され、経営の執行に関する特に重要な事項について審議・決定を行っています。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役3名で構成されています。定期的な開催に加え、取締役の職務執行に関して、適法性、妥当性等の観点から業務監査を実施しています。また、監査等委員以外の取締役、執行役員や内部監査部門等との意見・情報交換を通じて、業務監査の実効性向上に努めています。

指名諮問委員会、報酬諮問委員会

指名諮問委員会及び報酬諮問委員会は、代表取締役社長と独立社外取締役5名で構成され、指名諮問委員会は取締役及び執行役員の人事等に関する事項を、報酬諮問委員会は取締役及び執行役員の報酬等に関する事項を審議しています。取締役会の諮問機関として決定プロセスの透明性・客観性、役員の報酬体系・水準の妥当性を確保しています。

内部監査

社内及びグループ会社に対する定期的な内部監査の実施と指摘事項に対する是正状況の評価を通じて内部統制の有効性を監視し評価・改善を図っています。

役員報酬

取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬で構成され、固定報酬の額は報酬諮問委員会での答申に基づき、取締役会で決定しています。

業績連動報酬は、金銭報酬と株式報酬で構成され、金銭報酬は短期でのインセンティブを目的に、単年度の会社業績（連結営業利益）に連動する仕組みとしています。また、株式報酬は中長期でのインセンティブを目的に、企業価値向上（株価関連指標、及び中長期の会社業績指標（連結営業利益）、非財務指標（従業員エンゲージメント））に連動する仕組みとしています。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は全額固定報酬としています。

サクセッションプラン

当社は、持続的な企業価値向上を図るためサクセッションプランを導入し、役員の役割と責任を継承する仕組みを担保するとともに、次世代の経営執行を担う人材の候補者群を形成し、その計画的な育成に努めています。

後継者候補の育成・選抜に当たっては、役員として求められる人材像を具体化し、評価・育成指標を明確化することで、オープンで公正なものとなるよう取り組んでいます。

コンプライアンス

基本方針と体制

当社は、コンプライアンスの実行を経営や事業に関わる重要課題と認識し、法令や社会倫理及び行動規範等の遵守を図るとともに、公正で明朗な事業運営に努め、よき企業市民を目指すことを追求するという方針のもと、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

また、コンプライアンスを適切に実行していくために、コンプライアンスに係る重要事項を審議するコンプライアンス委員会と、コンプライアンス意識の向上を図るコンプライアンスリーダー会を設置しています。

コンプライアンス意識の向上

取締役に対するコンプライアンス研修を実施し情報の最新化や意識の浸透を図るとともに、従業員に対し、社内研修でのコンプライアンス教育を実施し教育・啓発を行っています。加えて、作業現場を含む全部門で、毎月コンプライアンスに関するさまざまなテーマでディスカッションを行うことを通じてコンプライアンスの浸透を図っています。

内部通報窓口制度

契約社員や派遣社員を含む、当社グループの全従業員を対象とした内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）を設置し、コンプライアンスに関する通報・相談を受け付け、必要な措置を講ずる体制を整えています。社内では内部監査部門が、社外では外部の第三者機関が通報の窓口となっており、通報者に対する保護体制を整え、相談しやすい環境づくりを行っています。

ハラスメントの防止

ハラスメント防止に関する基本方針を整備するとともに、パワーハラスメントに対する防止規程を策定し運用しています。また、研修等を通じ、従業員の尊厳を傷つけたり職場の秩序や業務の遂行を害する行為の防止に向けた啓発を行っています。

反社会的勢力の排除

反社会的勢力との関わりを一切持たないために、新規取引先に対するチェックシートでの審査や従業員の教育に努めることでチェック体制を強化しています。

リスクマネジメント

基本的な考え方と推進体制

当社グループは、事業活動や業績に大きな影響を及ぼすリスクを予防し、発生したリスクに対し迅速かつ的確に対応することにより被害を最小限にくい止め、再発を防止し、当社グループの企業価値を保全することを目的としたリスク管理基本規程を整備し、同規程に基づくリスク管理委員会を設置しています。

リスク管理委員会では、リスクを未然に防止する体制・方針の整備に努めるとともに、重大なリスクが発生または顕在化した際には、その対策を講じることで被害の極小化と再発防止に取り組んでいます。

また、気候変動関連リスクを含むサステナビリティ関連リスクは、サステナビリティ委員会で特定・評価され、対応策の審議・検討や進捗状況のモニタリングがなされています。

事業継続計画（BCP）

大規模災害の発生の際に、自社の被害を軽減し、早期に重要な業務を再開させるとともに、取引先や地域社会、行政機関と連携して地域・取引先への被害の最小化や被害の拡大防止に貢献するために、事業継続計画及び危機管理マニュアルを策定しています。

また、各事業所において、防災備蓄品の整備や、避難訓練、安否確認訓練等を実施しています。

情報セキュリティ

当社は、重要度の高い書類やサーバー等の情報資産を改ざん、破壊、漏洩等から保護・管理するために、情報セキュリティ規程を策定し運用しています。また、情報システムに対する有効性や信頼性を担保することを目的に、情報システムに関する開発や運用等の方針及び手続きについて、情報システム管理規程を定めています。

取締役会と監査等委員会の多様性

氏名	役職名	性別	社外	独立性（社外のみ）	当社が期待する知見・経験※					
					企業経営	財務会計	法務コンプライアンス	DX IT	営業	技術
村尾 和則	代表取締役社長 執行役員社長	男性			●			●	●	●
鶴 浩一郎	取締役 専務執行役員	男性			●				●	●
片岡 基宏	取締役 常務執行役員	男性			●	●	●	●	●	
松田 健城	取締役 常務執行役員	男性			●			●	●	●
石丸 将仁	取締役 執行役員	男性			●	●	●	●		
中庄谷 博規	社外取締役	男性	●		●					●
磯和 春美	社外取締役	女性	●	●	●			●	●	
梶原 祐理子	社外取締役	女性	●	●	●			●	●	
谷　明典	社外取締役 監査等委員	男性	●	●	●	●	●			
郡司島 尚	社外取締役 監査等委員	男性	●	●	●	●	●	●	●	
小川 英次	社外取締役 監査等委員	男性	●	●	●	●				

※上記一覧表は、各役員が有するすべての知見や経験を表すものではありません

取締役紹介



代表取締役社長
執行役員社長

村尾 和則

1988.4　当社入社
2013.4　当社執行役員
2015.4　当社大阪本店長
　　兼 名古屋支店担当
2015.6　当社取締役
2018.4　当社常務執行役員
2019.4　当社東京本店長
2020.4　当社代表取締役社長(現任)
　　当社執行役員社長(現任)
2022.4　当社DX推進本部長
2024.4　当社事業戦略本部長



取締役
専務執行役員

鶴 浩一郎

1988.4　当社入社
2013.4　当社執行役員
2020.4　当社東京本店長(現任)
　　兼 営業本部副本部長
2021.6　当社取締役(現任)
2022.4　当社設計部担当(現任)
2024.4　当社東京不動産事業部担当
　　兼 大阪不動産事業部担当
2025.4　当社常務執行役員
2026.4　当社専務執行役員(現任)



取締役
常務執行役員

片岡 基宏

1989.4　株式会社三和銀行
　　(現株式会社三菱UFJ銀行)入行
2018.5　当社入社　執行役員
　　当社経営企画部担当
2019.6　当社取締役(現任)
2020.4　当社監査部担当
　　兼 新規事業企画部担当
2022.4　当社常務執行役員(現任)
2024.4　当社DXシステム戦略部担当
2026.4　当社経営企画部管掌(現任)
　　兼 DXシステム戦略部管掌(現任)
　　兼 財務部担当(現任)



取締役
常務執行役員

松田 健城

1988.4　当社入社
2020.4　当社執行役員
　　当社東京本店工事部長
2022.4　当社DX推進本部DX推進部長
2024.4　当社大阪本店長(現任)
　　兼 事業戦略本部副本部長
2024.6　当社取締役(現任)
2025.4　当社事業戦略部管掌
2026.4　当社常務執行役員(現任)



取締役
執行役員

石丸 将仁

1993.4　当社入社
2010.9　当社管理部長
2014.3　当社経営企画部長
2015.4　当社執行役員(現任)
2019.4　当社営業本部営業推進部長
2024.4　当社事業戦略本部副本部長
　　兼 広報部担当(現任)
　　兼 サステナビリティ推進部担当(現任)
2026.4　当社経営企画部担当(現任)
　　兼 人事部担当(現任)
2026.6　当社取締役(現任)



社外取締役

中庄谷 博規

1992.4　旧ミサワホーム株式会社入社
2020.4　ミサワホーム株式会社技術部長
2022.4　同社執行役員(現任)
　　同社商品・技術開発本部
　　副本部長(現任)
　　兼 商品・技術開発本部
　　技術部長(現任)
2022.6　当社社外取締役(現任)
2026.4　ミサワホーム株式会社
　　建設・CS本部副本部長(現任)



社外取締役

磯和 春美

1988.4　株式会社毎日新聞社入社
2006.4　同社甲府支局長
2017.4　同社デジタルメディア局長
2018.6　同社第二営業本部長
　　兼 株式会社毎日広告社取締役
2020.6　同社東京本社代表室長
2021.6　株式会社神鋼環境ソリューション
　　社外取締役
2022.6　当社社外取締役(現任)
2023.6　オリエンタル白石株式会社
　　社外取締役(現任)



社外取締役

梶原 祐理子

1988.4　日本放送協会入局
2017.6　同大阪放送局編成部長
2019.6　同千葉放送局長
2021.6　同経営委員会事務局専任局長
2024.6　当社社外取締役(現任)
　　株式会社NSD社外取締役(現任)



社外取締役
監査等委員

谷 明典

2010.12　弁護士登録(現在)
2011.1　北浜法律事務所入所
2018.1　同法律事務所パートナー就任
2019.1　弁護士法人北浜法律事務所
　　社員弁護士
2022.6　当社社外取締役
　　監査等委員(現任)
2026.2　弁護士法人北浜法律事務所
　　代表社員弁護士(現任)
2026.6　京都機械工具株式会社
　　社外取締役(現任)



社外取締役
監査等委員

郡司島 尚

1984.4　株式会社三和銀行
　　(現株式会社三菱UFJ銀行)入行
2014.1　東洋建設株式会社入社常任顧問
2014.6　同社取締役執行役員
2015.4　同経営管理本部副本部長
　　兼経営戦略室長
2019.4　同社取締役常務執行役員
2023.4　同社専務執行役員
2024.6　同社取締役専務執行役員
　　コーポレート部門経営戦略グループ・
　　財務経理グループ担当役員
2025.6　同社専務執行役員
2026.3　同社専務執行役員(退任)
2026.6　当社社外取締役監査等委員(現任)



社外取締役
監査等委員

小川 英次

1985.4　帝人株式会社入社
2016.4　同社帝人グループ執行役員
2020.6　同社取締役執行役員
2021.4　同社取締役常務執行役員
2023.4　同社代表取締役
　　専務執行役員CFO
2024.6　同社帝人グループ専務執行役員
　　社長補佐
2025.4　同社ミッション・エグゼクティブ社長付
2026.6　当社社外取締役監査等委員(現任)
　　株式会社J-オイルミルズ
　　社外取締役(現任)

ステークホルダーエンゲージメント

顧客満足の向上

受注から引渡し後のアフターメンテナンスに至るすべての過程で、関係部門が連携してお客様をサポートする体制を整備し、お客様のニーズを満たす高品質な建物のご提供に取り組んでいます。また、お客様へのアンケートを通じて、当社に対するご要望、ご意見を真摯に受け止め、全社で情報を共有し改善活動を図ることで、お客様満足の向上を目指しています。

現場見学会

建設について学ぶ学生を中心に、教育機関と連携し、工事中の建設現場の見学会を開催しています。見学会では、普段見ることができない鉄筋や型枠が組まれた状態の建設現場を見てもらうことに加え、建物ができるまでの流れや現場監督の1日の仕事等を説明し、建設業に対する魅力を深めてもらえるよう取り組んでいます。



FC大阪とのパートナーシップ

日本プロサッカーリーグに所属する株式会社F.C.大阪の「スポーツの力を活かして多様な団体をつなぐプラットフォームとなり、地域の中心になる取り組み」に賛同し、同社のトップパートナーとして当社冠試合やサッカー教室等さまざまなイベントを通じて交流を深めています。今後もFC大阪と協力し、地域活性化や社会課題の解決に取り組んでいきます。



協力会社とのパートナーシップ

当社では、品質・安全面で優れた技能を有する協力会社の職長を表彰し、一定の手当を支給する優良職長制度を取り入れています。さらに、当社ホームページ内の「さぁ、あなたも職人に」では、建設工事の流れや、工事に携わるさまざまな職種の仕事内容を紹介することで建設業の魅力を広くお伝えするとともに、当社の協力会社会である「大親会」会員企業の求人情報を掲載することで人材確保の支援に取り組んでいます。

また、「パートナーシップ構築宣言」「建設技能者を大切にする企業の自主宣言（職人いきいき宣言）」を公表しており、公正かつ透明な取引の推進や、建設技能者の処遇改善等の取り組みを通じて協力会社の皆様との信頼関係を深め、パートナーシップをより強固なものとし、共存共栄を目指していきます。

パートナーシップ構築宣言

職人いきいき宣言

大阪・関西万博チェコナショナルパビリオンでの大末建設SPECIAL DAY開催

当社が施工した大阪・関西万博チェコナショナルパビリオンにおいて、2025年9月30日、10月1日、7日の3日間、「大末建設SPECIAL DAY」を開催しました。期間中は関西学生アカペラ大会やリクルートイベントなどを実施し、従業員とその家族、協力会社、学生、一般来場者など、多様なステークホルダーとの交流を深める機会となりました。



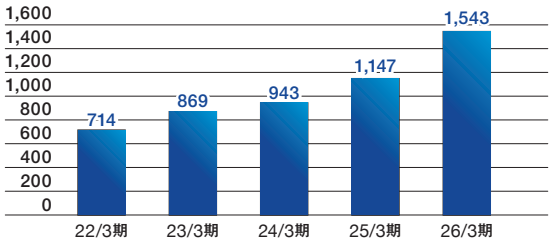
株主及び投資家との関わり

株主や投資家等のステークホルダーに向けて、ホームページで財務データ等の企業情報の開示や、決算短信補足説明資料、株主通信等のIR資料を発行しています。また、海外の投資家が増加していることを踏まえ、ホームページや株主総会招集通知の英文化、議決権電子行使プラットフォームの利用等にも取り組んでいます。株主や投資家との対話という観点では、機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け会社説明会の開催や、投資家とのIRミーティングに取り組んでおり、業績や事業内容、中長期的な企業価値向上策等の当社の取り組みについてご説明をしています。

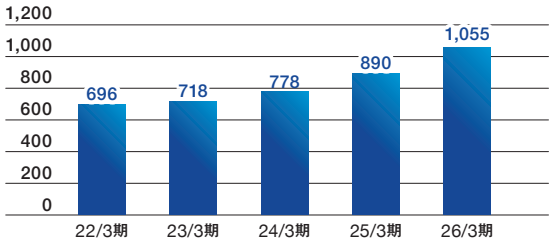
Fin/non-fin data 財務データ／非財務データ

財務データ（連結）

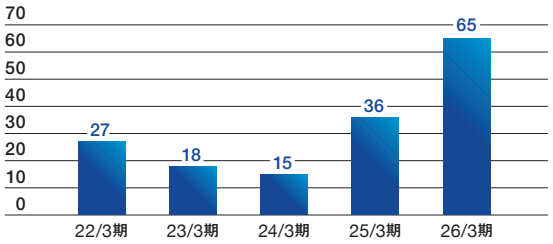
受注高（億円）



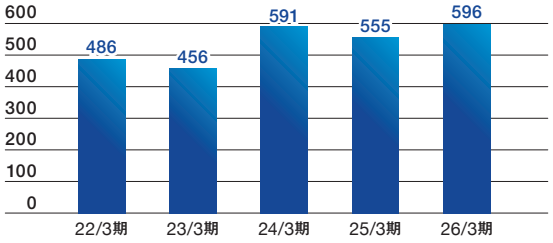
売上高（億円）



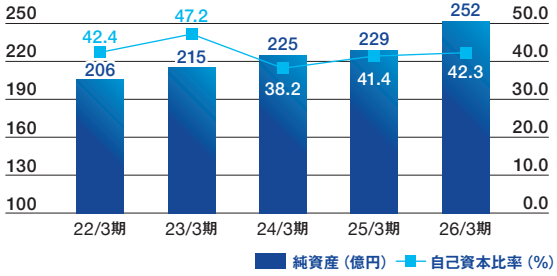
営業利益（億円）



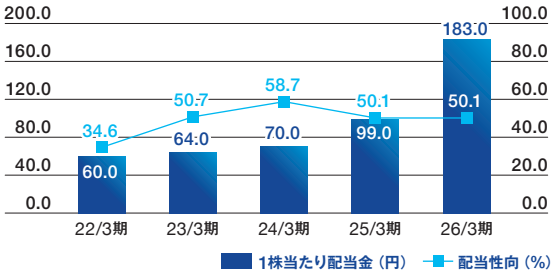
総資産（億円）



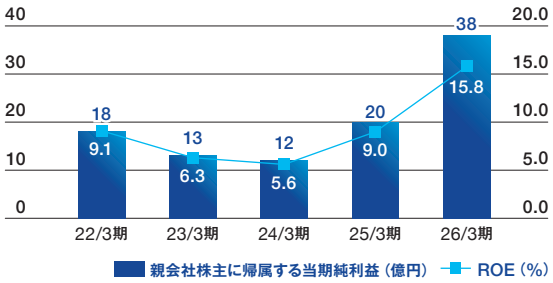
純資産（億円）／自己資本比率（%）



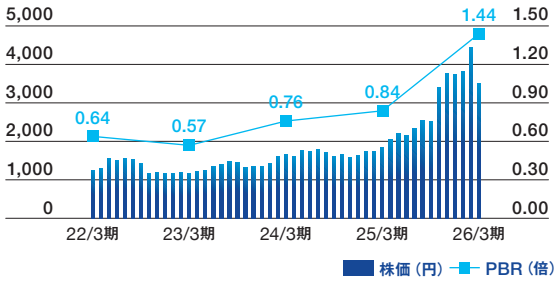
1株当たり配当金（円）／配当性向（%）



親会社株主に帰属する当期純利益（億円）／ROE（%）

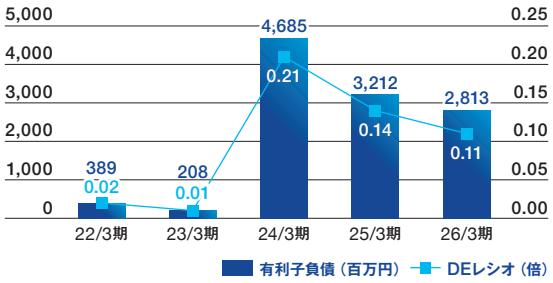


株価（円）／PBR（倍）



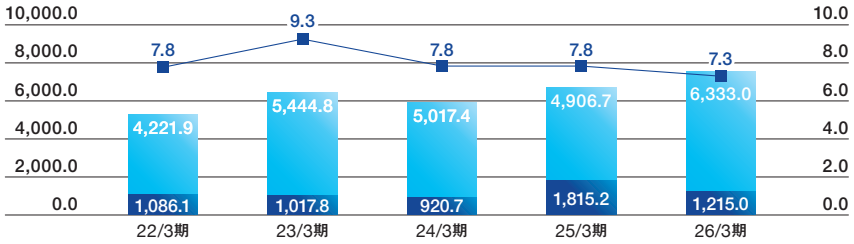
株価は各月末営業日の終値、PBRは各期末時点の株価終値で計算しています

有利子負債（百万円）／DEレシオ（倍）



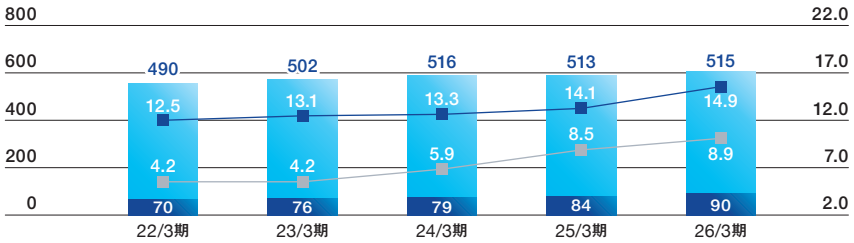
非財務データ（個別）

CO_2排出量（Scope1・2）

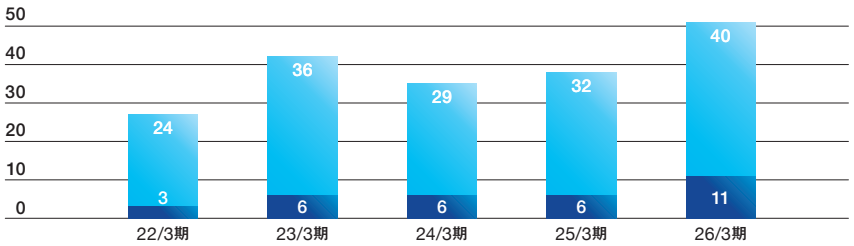


Scope2の算定基準見直しに伴い、過年度の排出量についても遡及して修正しています

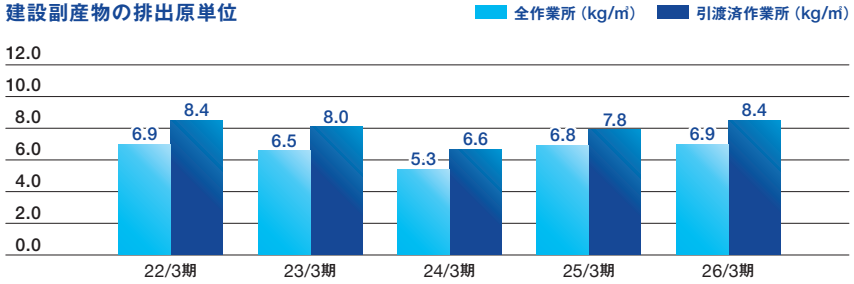
従業員数



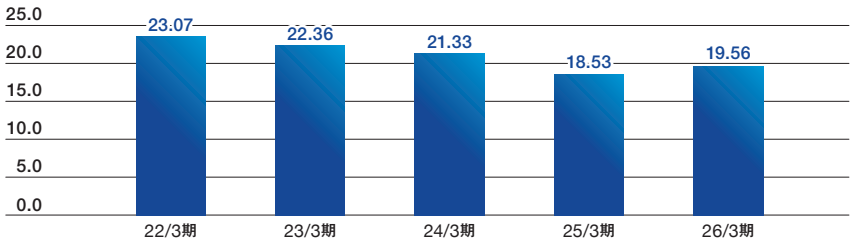
労働災害発生件数



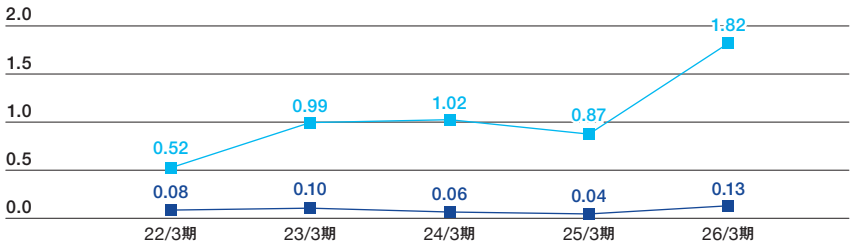
建設副産物の排出原単位



従業員1人当たりの平均残業時間（時間/人・月）



労働災害の度数率・強度率



財務サマリー（連結）

経営成績	単 位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
受注高	百万円	71,453	86,958	94,324	114,727	154,357
売上高	百万円	69,645	71,834	77,815	89,027	105,554
営業利益	百万円	2,708	1,887	1,590	3,695	6,579
経常利益	百万円	2,712	1,939	1,602	3,710	6,609
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,816	1,321	1,235	2,060	3,800
財政状態						
総資産	百万円	48,662	45,625	59,107	55,595	59,649
純資産	百万円	20,629	21,536	22,551	22,993	25,211
有利子負債	百万円	389	208	4,685	3,212	2,813
キャッシュ・フロー						
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	1,960	4,192	△1,919	△3,059	9,299
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△122	△516	△2,992	808	△ 305
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△535	△1,009	3,701	△2,066	△ 2,676
株価指標						
1株当たり純資産（BPS）	円	1,968.06	2,055.58	2,190.88	2,200.96	2,448.81
1株当たり当期純利益（EPS）	円	173.23	126.24	119.20	197.48	365.60
1株当たり配当金	円	60.00	64.00	70.00	99.00	183.00
配当性向	%	34.6	50.7	58.7	50.1	50.1
経営指標						
自己資本当期純利益率（ROE）	%	9.1	6.3	5.6	9.0	15.8
自己資本比率	%	42.4	47.2	38.2	41.4	42.3
D/Eレシオ	倍	0.02	0.01	0.21	0.14	0.11

About 会社概要

商 号	大末建設株式会社（DAISUE CONSTRUCTION CO.,LTD.） https://www.daisue.co.jp/
本 社	大阪府大阪市中央区久太郎町二丁目5番28号
創 業	1937年3月
設 立	1947年3月
建設業許可	国土交通大臣許可（特-6）第2700号
宅地建物取引業者免許	国土交通大臣免許（17）第139号
資本金	4,324,497,237円
従業員数	連結680名（2026年3月）
事業所	本社、大阪本店、東京本店、名古屋支店、 東北支店、中四国支店、九州支店
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
主要取引銀行	三菱UFJ銀行、りそな銀行、農林中央金庫 他

グループ会社

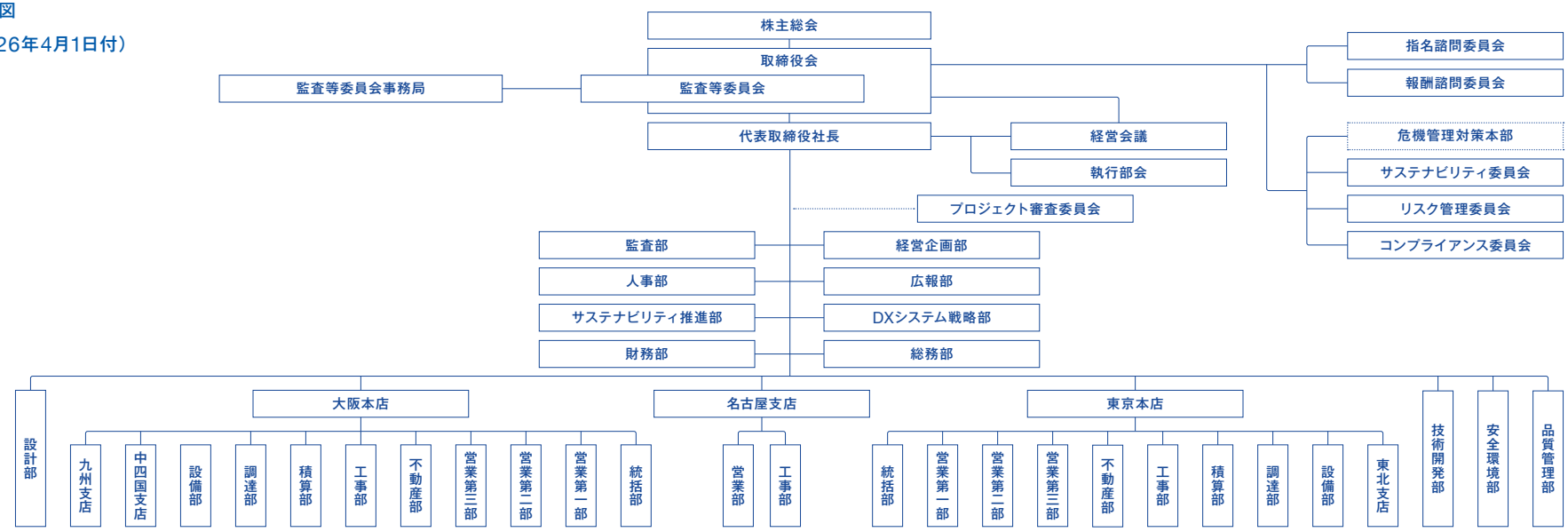
大末テクノサービス株式会社
本　　社：大阪府大阪市中央区道修町一丁目5番18号
事業内容：建設工事請負業
不動産管理業/警備事業等
https://www.daits.co.jp/

やすらぎ株式会社
本　　社：東京都江東区新砂一丁目7番27号
事業内容：訪問看護事業
https://yasuragi-0703.co.jp/

ダイスエテック株式会社
本　　社：兵庫県西宮市甲風園三丁目9番地5号
事業内容：土木工事業
https://www.daisuetech.co.jp/

川西土木株式会社
本　　社：兵庫県西宮市西宮浜二丁目21番地
事業内容：土木工事業
https://www.kawanishicons.co.jp/

組織図
（2026年4月1日付）



想いでつくる。期待を超える。

DAISUE 大末建設株式会社

大阪府大阪市中央区久太郎町二丁目5番28号
https://www.daisue.co.jp/

