



2024年6月28日

各位

会社名 工藤建設株式会社
代表者 代表取締役 工藤英司
(コード番号 1764 東証スタンダード)
問合せ先 執行役員経営管理部長 玉谷 博
TEL 045-911-5300

中期経営計画の策定に関するお知らせ

当社は、2024年度から2026年度までの3カ年を対象とする「中期経営計画(2024年度-2026年度)」を策定しましたのでお知らせいたします。

記

当社を取り巻く経営環境を見ると、資材の高騰、人手不足の深刻化、人口減少や少子高齢化による社会構造の変化、地球温暖化による環境問題等これまでにない大きな変化の中にあります。

こうした中で、2024年度を初年度とする中期経営計画においては、「収益力の強化」、「人財力の強化」、「サステナビリティの推進」を基本方針とし、各施策を着実に実行することにより「安定的に利益を創出できる事業基盤の構築」を図ってまいります。

これにより新たな成長とともに企業価値の向上につなげてまいります。

<基本方針>

| | |
|----------------|--|
| 1. 収益力の強化 | 環境変化への的確な対応を図り、業績の回復と安定に最優先に取り組む |
| 2. 人財力の強化 | 企業価値を高めていく人財育成と人財の確保とともに魅力的で働きがいのある職場環境づくりに取り組む |
| 3. サステナビリティの推進 | サステナビリティな社会の実現に向けて、E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)のマテリアリティ(重要課題)に取り組む |

※中期経営計画(2024年度-2026年度)の詳細につきましては、添付資料をご参照ください。

以上

54期 [2024年度(令和6年度)]～56期 [2026年度(令和8年度)]

中期経営計画

工藤建設株式会社

2024年（令和6年）6月28日



企業理念

- | | |
|--------|--|
| 【企業使命】 | 私たちは、住まいを通して、人々の豊かな生活舞台を創造します。 |
| 【経営姿勢】 | 私たちは、常に時代を読み、新しい市場、技術、サービスを開発し、フローレンスブランドを確立します。 |
| 【組織特性】 | 私たちは、全てのステークホルダーの期待を裏切らないよう全力を尽くします。 |

経営理念

- | | |
|--------|---|
| 【積善経営】 | 「善き行い、善き仕事」を積み重ね、当社に関わった人に「工藤建設があって良かった」と感じてもらえる企業を目指します。 |
|--------|---|

長期経営ビジョン

お客様の感動を創造し、人生のさまざまなステージを支える生活舞台創造企業の実現

2030年の目指す姿

未来・環境・幸福をつなぐリーディングカンパニー

これからの未来は、人口減少や少子高齢化による社会構造の変化、地球温暖化による環境問題、デジタル化の進展等これまでになく変化が予想されます。こうした変化に当社は生活舞台創造企業として、地域社会・脱炭素社会に資する企業活動を通して、全てのステークホルダーの幸福を叶える企業を目指します。

中期経営計画 基本方針

2030年の目指す姿「未来・環境・幸福をつなぐリーディングカンパニー」を実現するために、2024年度を初年度とする中期経営計画においては、「収益力の強化」「人財力の強化」「サステナビリティの推進」を基本方針とし、各施策を着実に実行することにより、「安定的に利益を創出できる事業基盤の構築」を図っていく。
これにより新たな成長とともに企業価値の向上につなげていく。

| | |
|----------------|--|
| 1. 収益力の強化 | 環境変化への的確な対応を図り、業績の回復と安定に最優先に取り組む |
| 2. 人財力の強化 | 企業価値を高めていく人財育成と人財の確保とともに魅力的で働きがいのある職場環境づくりに取り組む |
| 3. サステナビリティの推進 | サステナビリティな社会の実現に向けて、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）のマテリアリティ（重要課題）に取り組む |

【第1フェーズ】
(2024年度～2026年度)

安定的に利益を創出する事業基盤の構築

【第2フェーズ】
(2027年度～2029年度)

成長加速

【3年間の取り組み】

建設業を取り巻く環境

①資材高騰 ②人手不足 ③人口減少 ④働き方改革 ⑤環境対策（自然災害の脅威）

変化の激しい時代



不確実な時代

中期経営計画の位置づけ

「**安定的に利益を創出する事業基盤の構築**」を図り、新たな成長と企業価値の向上につなげる。

取り組むべきこと



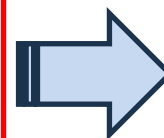
【One Kudo】 = 工藤建設の総合力

収益力の強化

人財力の強化

サステナビリティ

その先に



全ての
ステーク
ホルダー
の幸福

財務指標

- ・ 安定的に利益を創出する事業基盤を構築し、着実な増収増益を目指していく。
- ・ 収益性、資本効率の向上の意識を浸透させて、ROE改善を図り、中計最終年度には、ROE8%以上を目指す。
- ・ 純資産配当率2.5%を下限として安定した株主還元を実施していく。

単位：百万円

| | 中期経営計画 | | |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2024年度 (54期計画) | 2025年度 (55期計画) | 2026年度 (56期計画) |
| 売上高 | 21,600 | 22,200 | 23,300 |
| 営業利益 | 570 | 640 | 680 |
| 自己資本利益率 (ROE) | 8%以上 | | |
| 純資産配当率 (DOE) | 2.5%以上 | | |

DOE2.5%とした場合の配当総額と配当性向30%とした場合の配当総額のうち、いずれか大きい値を配当総額の基準とする。

建設事業

| テーマ | 主な施策 |
|-------------|---|
| 営業力・提案力の強化 | <ul style="list-style-type: none">・ CRM構築によるターゲット戦略精度向上、各種収益機会確保・ スーパーリニューアル工事の提案推進・ 防災、防犯に対応した設計提案実施 |
| 組織の強化・生産性向上 | <ul style="list-style-type: none">・ 施工体制、現場支援体制の強化・ 原価管理の再徹底・ 協力会社との協働強化 |
| 新規事業への参入 | <ul style="list-style-type: none">・ PPP/PFI事業・公共事業入札への対応実施 |

住宅事業

| テーマ | 主な施策 |
|------------|--|
| 営業力・提案力の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・地下室住宅の更なる普及（紹介ルートの拡大） ・アパート受注の拡大（遮音性を高めたアパート、地下室付アパート） |
| 新規事業展開 | <ul style="list-style-type: none"> ・地下室のFC展開（施工特許取得） ・企画住宅の推進（MOKUWELL+地下室）、コストパフォーマンスのある商品の企画・販売 ・神奈川県産材（在来木造）商品の企画・販売 |
| 新規営業戦略 | <ul style="list-style-type: none"> ・地下室付住宅の分譲展示場運営 ・地下室のOEM化 |
| リフォーム事業の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・オーナー様への提案型営業の促進 ・業務提携による受注拡大 ・パルジェーラの受注推進 |
| 直営室の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・大工マイスター制度による若手社員の育成及び確保 |

建物管理事業

| テーマ | 主な施策 |
|---------|--|
| 利益率の向上 | <ul style="list-style-type: none">・ 低採算の借上げ事業の見直し・ 建物管理費の適正価格確保・ 工事利益率の適正水準維持・ 管理戸数10,000戸に向けた情報収集強化及びM & Aによる業務内製化実現 |
| シナジーの発揮 | <ul style="list-style-type: none">・ グループ会社との連携強化による相乗効果追求 |
| 生産性向上 | <ul style="list-style-type: none">・ 業務関連システムの刷新・導入・ ドローン導入 |

介護事業

| テーマ | 主な施策 |
|----------------|---|
| ホームの再構築 | <ul style="list-style-type: none">・ 食事×リハビリテーション強化ホームへの転換・ 入居プラン新設・ 老朽化ホームの移転 |
| M & A・新規事業への参入 | <ul style="list-style-type: none">・ M&Aによる新規出店・ 新規事業参入による業務の多角化 |
| 生産性向上 | <ul style="list-style-type: none">・ Wi-Fi環境整備、インカム、タブレット導入による効率化、生産性向上 |

| テーマ | 主な施策 |
|--------------|--|
| 人財マネジメントの強化 | <ul style="list-style-type: none">・ 中間管理職の育成（管理者教育等）・ 若手育成計画の作成・ 1 on 1 ミーティングの実施 |
| 戦略的な人財育成 | <ul style="list-style-type: none">・ 能力向上・技術継承する為の仕組を継続的整備（人財育成・教育プログラムの整備）・ 事業部内ジョブローテーションの実施・ 外部研修による若手社員のスキルアップ・ 介護技術研修の内製化 |
| 柔軟な働き方の実現 | <ul style="list-style-type: none">・ 働き方改革の加速（年間休日の拡充・フレックスタイム制導入・男性育休・有給休暇取得率向上・在宅勤務の活用等）・ 多様な働き方実現のためのペーパーレス化促進 |
| 労働環境・職場環境の改善 | <ul style="list-style-type: none">・ エンゲージメントの強化（定例的に社員の満足度を把握し改善）・ 基幹システムおよび周辺システムの見直し・ 働きやすい職場づくり（食堂等改修・フリーアドレス化等）・ 福利厚生の充実（確定拠出型年金制度の導入検討・資格取得支援） |

サステナビリティ基本方針

当社は、「地域に対して全ライフステージにわたって居住し続けられる“住まい”を提案する生活舞台創造企業」として、事業展開を図ることにより、持続可能な社会と企業価値の向上を目指しています。

経営理念である「積善経営」という考え方にもとづき、重要な課題に取り組み、社会や外部環境の変化に柔軟に対応できる企業として、地域社会への貢献、地域環境の保全など社会的な活動を展開して参ります。










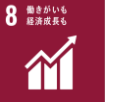





【マテリアリティ（重要課題）の特定】

サステナビリティ経営の推進にあたって、持続可能な社会と企業価値の向上の両立を目指し、当社の経営、事業活動への影響度が大きい課題として、9つのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

| E（環境） | S（社会） | G（ガバナンス） |
|-------------------------|--|---|
| ①環境負荷の低減 ②環境保全への取り組み | ③安全・安心・快適な住まいづくり ④地域社会への貢献 ⑤働き方改革の推進 ⑥人財確保・育成 | ⑦内部統制・リスクマネジメントの強化 ⑧コンプライアンスの徹底 ⑨BCP(事業継続計画)の高度化・深化 |






【サステナビリティの推進①】

【マテリアリティ（重要課題）への取り組み】

| | マテリアリティ | 主な取り組み | SDGsゴール |
|-------|-----------------|--|---|
| E（環境） | 環境負荷の低減 | <ul style="list-style-type: none"> 作業所におけるCO2排出量の削減 グリーン調達の推進 省エネ・ZEBの提案 太陽光発電住宅や高断熱住宅の促進 巡回管理の移動距離低減 EV充電器の管理物件への設置継続推進 |       |
| | 環境保全への取り組み | <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の抑制・削減 国産木材、県産木材活用 | |
| S（社会） | 安全・安心・快適な住まいづくり | <ul style="list-style-type: none"> 災害に強い地下室付き住宅の提供 管理物件入居者へのより良い住環境の提供 介護高齢者への貢献 |   |
| | 地域社会への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 保育園児との交流・中学生の職場体験受入 |   |
| | 働き方改革の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 作業所の4週8閉所実施 キャリアアップシステムの活用促進 働きやすい職場づくり 福利厚生の実施 健康経営の促進 |     |
| | 人財確保・教育 | <ul style="list-style-type: none"> 人財育成・教育プログラムの整備 技術系女性社員の採用、育成、登用 障がい者雇用の継続実施 |  |

【サステナビリティの推進②】

【マテリアリティ（重要課題）への取り組み】

| | マテリアリティ | 主な取り組み | SDGsゴール |
|----------|-------------------|---|---|
| G（ガバナンス） | 内部統制・リスクマネジメントの強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・業務の見える化と管理体制の構築 ・ステークホルダーへの情報開示 ・情報セキュリティの強化 |   |
| | コンプライアンスの徹底 | <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス教育、リスクマネジメント研修の実施 ・重大な法令違反ゼロに向けた対策 |   |
| | BCP(事業継続計画)の整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・BCP（事業継続計画）の高度化・深化 |  |

【サステナビリティの推進③】



非財務指標

| | 目 標 |
|-----------|---|
| E (環境) | ・ 作業所におけるCO2排出量の削減 (再生エネルギー電力導入量→56期 : 30%) |
| | ・ グリーン調達の実進 (作業所→品目数 56期 : 5項目) |
| | ・ 省エネ・ZEBの提案 (施主への提案数→ 56期 : 4件) |
| | ・ 廃棄物の抑制・削減 (分別率→ 56期 : 90%) |
| S (社会) | ・ 作業所4週8休実施率 (達成率 : 100%) |
| | ・ キャリアアップシステムの活用促進 (採用現場→ 56期 : 25%) |
| | ・ 死亡災害件数 (0件) |
| | ・ 技術系女性社員比率 (20%) |
| | ・ 障がい者雇用率 (3%) |
| G (ガバナンス) | ・ 重大な法令違反件数 (0件) |