



..30·50..

RN THE FUTURE PROJECT

ともにつなぐ 人と社会と環境

りんかい日産建設株式会社

〒105-0014 東京都港区芝二丁目3番8号

TEL 03(5476) 1705 (代表) 03(5476) 1703 (CSR) FAX 03(3454) 0196

URL : <https://www.rncc.co.jp/sustainability/>



202306\_2000 (1)

りんかい日産建設株式会社



## 理念

### 人・社会・環境との共生へ

私たち一人ひとりが“人・社会・環境”を大切にしています。

いま、総合建設業に求められるニーズは、  
単なる顧客満足から社会満足へと確実に変化しています。  
そこには、人・社会・環境を見据えた  
“with - ともに”という発想が不可欠となってきています。  
りんかい日産建設では「人・社会・環境」との共生をビジョンとし、  
ともに発展していくことで、「人・社会・環境」に貢献していきます。  
私たちは、豊かな未来と確かな価値の創造を目指し、  
お客様の事業のお手伝いをしていきます。



## 『RN サステナビリティ・レポート 2023』の発行にあたって

### はじめに

当社は2022年を「サステナビリティ経営元年」と位置付け、4月に『RN サステナビリティ・ブック 2022』を発行しました。そして2023年からは、内容をさらに充実させた『RN サステナビリティ・レポート 2023』を発行することになりました。ぜひご一読ください。当社へのご理解を一層深めていただければ幸いです。

### 編集方針

『RN サステナビリティ・レポート 2023』は、当社のサステナビリティに関連する取り組みをステークホルダーの皆様にお伝えするため発行いたします。本号では現在開示可能な情報をすべて記載しましたが、次号以降は段階的により多くの情報を開示し、別欄に記載した二つのガイドラインの内容を網羅することを目標にしています。

### 対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）を対象にしています。必要に応じて当該年度以外の内容も一部掲載しています。

### 対象範囲

りんかい日産建設株式会社の事業活動を対象にしています。

### 参考ガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」  
一般社団法人 日本建設業連合会「環境情報開示ガイドライン（2021年5月）」

### 発行時期

2023年6月

..30・50..

**RN THE FUTURE PROJECT**

ともにつなぐ 人と社会と環境

“RN THE FUTURE PROJECT”は、2030年のSDGs目標達成期限や2050年の国が掲げるカーボンニュートラルの実現目標年を目標年とした、持続可能な未来に向けてより実践的な取り組みを推進するための部門横断プロジェクトです。名称は経営幹部会で審議した後、社内投票を行って決定しました。

「ともにつなぐ 人と社会と環境」をスローガンとしています。また目標を具体化するために、先に挙げた二つの目標年の下2桁（‘30」と‘50」）をロゴに組み込みました。

当社の企業メッセージ「人・社会・環境との共生へ」の理念のもとでシンプルかつ明快な目標を共有することで、社員のみならずステークホルダー全体の「行動力」になるよう、積極的に本プロジェクトを推進します。

## CONTENTS

理念	1
----	---

### 持続可能な社会へ向けた取り組み

トップメッセージ	3
価値創造マップ	5
サステナビリティ経営方針	7
重要課題	8

### 特集

RN THE FUTURE PROJECT タウンホールミーティング	9
サステナビリティ・トピックス	17

### 【ESG経営】

#### 環境

環境方針、参加・認証・評価等	19
廃棄物管理・建設廃棄物の削減、地球温暖化防止	20

#### 社会

公正な事業慣行	
サステナブル調達	23
ステークホルダーとの関わり	
ステークホルダー・エンゲージメント	25
人権・労働慣行	
人権、ワークライフバランス・働き方改革の推進	27
ダイバーシティ&インクルージョンの推進、健康管理・福利厚生	28
人材開発・育成、全社表彰制度	29
消費者課題	
安全衛生	30
品質向上	31
コミュニケーション	
地域貢献	31

#### ガバナンス

コーポレートガバナンス	33
コンプライアンス	34
リスクマネジメント	35

主な社外評価・提携・登録等	37
会社概要・事業所	38



## トップメッセージ | Top Message

**時代の変化に対応できる企業として、  
持続可能な社会の発展に貢献し、  
社員が安心して働くことのできる  
会社にいきます。**



当社は、2026年に創業100周年を迎えます。近代国家には港湾建設が必要不可欠とし、関東大震災からの復興のためにと、建設を得意とする私たちの先人が会社を興し、微力ながら今日まで社会・経済の発展に尽力してまいりました。「人の笑顔を第一に考えます。社会ニーズに対して幅広い技術でお応えします。環境との調和を図り自然との共生を推し進めます。」である経営理念は、これまでもそしてこれからも当社の存在意義であり続けます。

2003年にりんかい建設と日産建設が合併して以来、2023年7月で20年になります。当時入社した社員は現在、中堅管理職として会社を牽引していく大きな力となっています。当社は社会のニーズにお応えするとの存在意義をあらためて明確にするため、2022年4月にサステナビリティ経営の元年と位置付け『RN サステナビリティ・ブック 2022』を発行しました。これまでの経済価値に加え、環境価値・社会価値を含めて企業価値の最大化に努めてまいります。

企業価値の最大化を図り、持続的に発展していくためには、「売り上げを拡大していくとともに、安定した経営基盤を構築する」ことが大切であり、「業容拡大と安定した収益の確保」、「生産性の向上」、そして「ESG経営のさらなる強化」、「ステークホルダーとの相互理解を高める」取り組みが必要です。これからも持続可能な企業であり続けるために、経営基盤を盤石にすることが目下の課題であると考えています。

昨年度、中期経営計画（2022～2024）を策定し公表しました。国内外を取り巻く環境は、デジタル社会化へと急伸し、多様性の受容、サステナブルな視点へのシフト、ウクライナ侵攻や新型コロナウイルスなどの影響もあり目まぐるしく変化しています。このような環境の下、企業の社会的責任において、持続可能な発展のために、本年度はその2年目として真価が問われる時と認識しています。

この中期経営計画の実施内容として、当社は働き方改革、業務改革、DXの推進のため、社内の機構改革を行い、リソースを適正に配分して生産性向上、業務の効率化を進めています。また、重要な経営課題と位置付けたCSR・ESGの取り組みとして、サステナビリティ委員会を立ち上げました。同委員会を中心として当社の課題の認識と、その対処の検討、結果の検討というサイクルを確立していきます。あわせて日本が目指す2050年のGHG実質排出ゼロの実現には当社のみならず、ステークホルダーの皆様のご理解、ご協力が必須となることも実感しています。

社員が安心して働くことができ、時代の変化に対応できる企業として、持続可能な社会の発展に貢献したいと思います。関係者の皆様には長年の間当社を支えていただいたことに対し心より感謝申し上げます。

2023年6月

りんかい日産建設株式会社 代表取締役社長

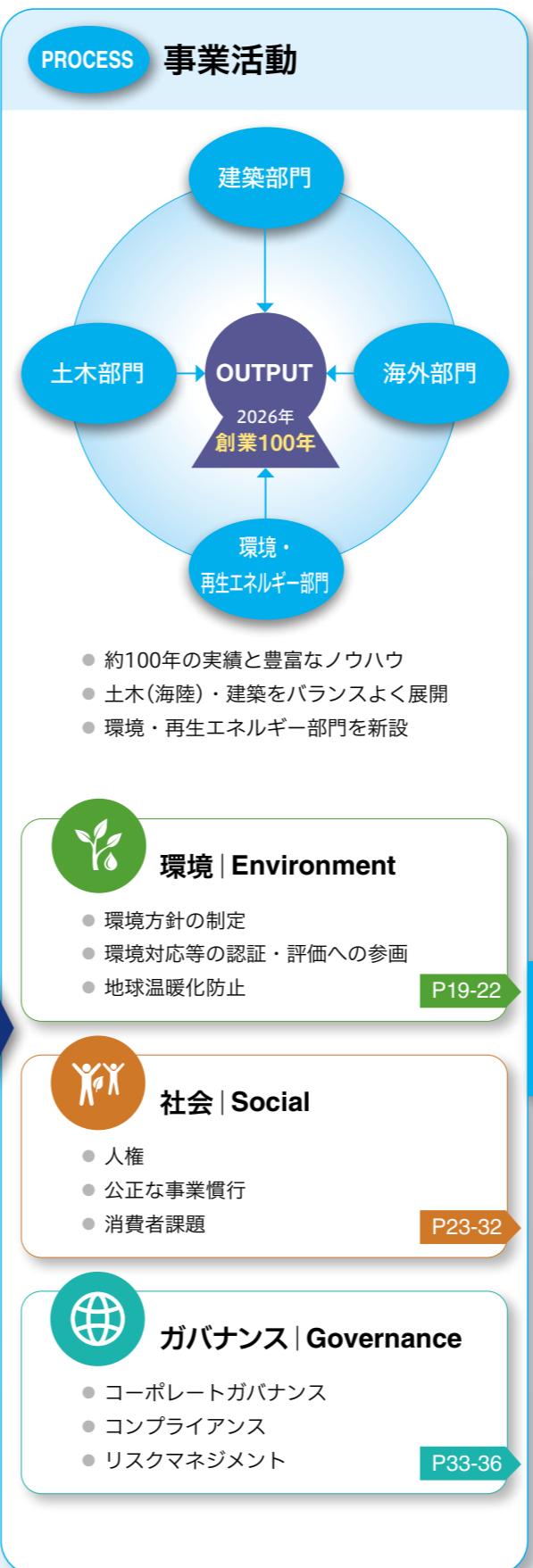
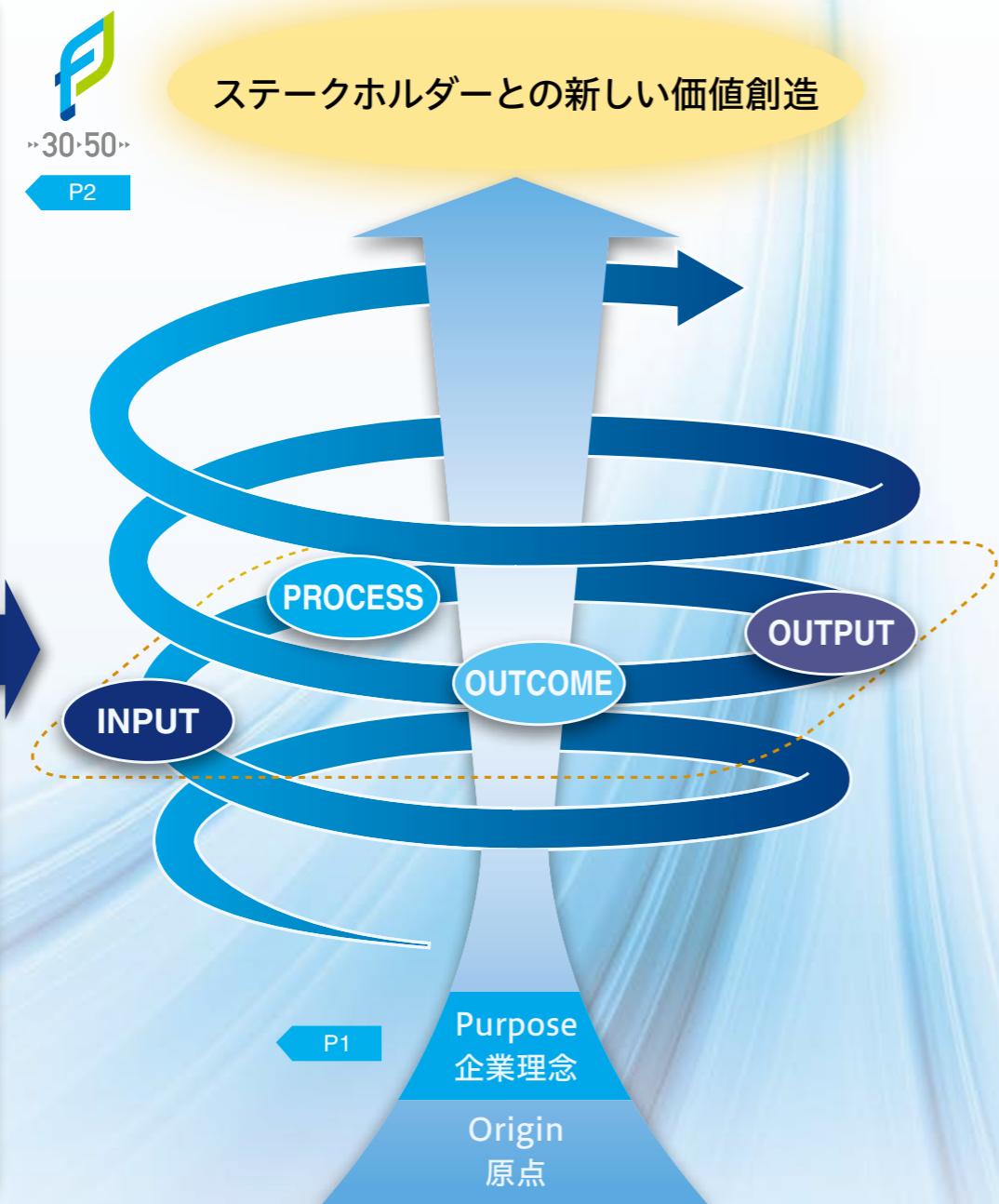
前田祐治



## 価値創造マップ | Value Creation Map

原点・理念を出発点として、ステークホルダーとともに、「軸とスパイラルアップ」の考え方による新しい価値の創造に取り組みます。

P15-16





## サステナビリティ経営方針 | Sustainability Policy

### 「人・社会・環境との共生」を通じて、企業価値の向上を目指します。

昨今、国内を取り巻く環境は、デジタル社会化への急伸、多様性の受容、サステナブルな視点へのシフト、また新型コロナウイルス感染症の影響等もあり、目まぐるしく変化しております。

このような状況のもと、当社は、企業の社会的責任において、持続可能な社会発展のため、ESGの取り組みを重要な経営課題と考え、中長期的な企業価値の向上に向けて邁進していきます。

さらに、2026年に創業100周年の節目を迎える上で、当社の経営ビジョン「人・社会・環境との共生へ」を体現するべく、2022年度を初年度とする、3年間にわたり取り組む施策と方針を中期経営計画として策定しました。

また、日本が目指す2050年GHG（温室効果ガス）実質排出ゼロの実現に向けて取り組み、バックキャストの視点でプロジェクト「RN THE FUTURE PROJECT」を策定。2030年および2050年をマイルストーンとする豊かな未来と確かな価値を創造します。

#### サステナビリティ経営方針

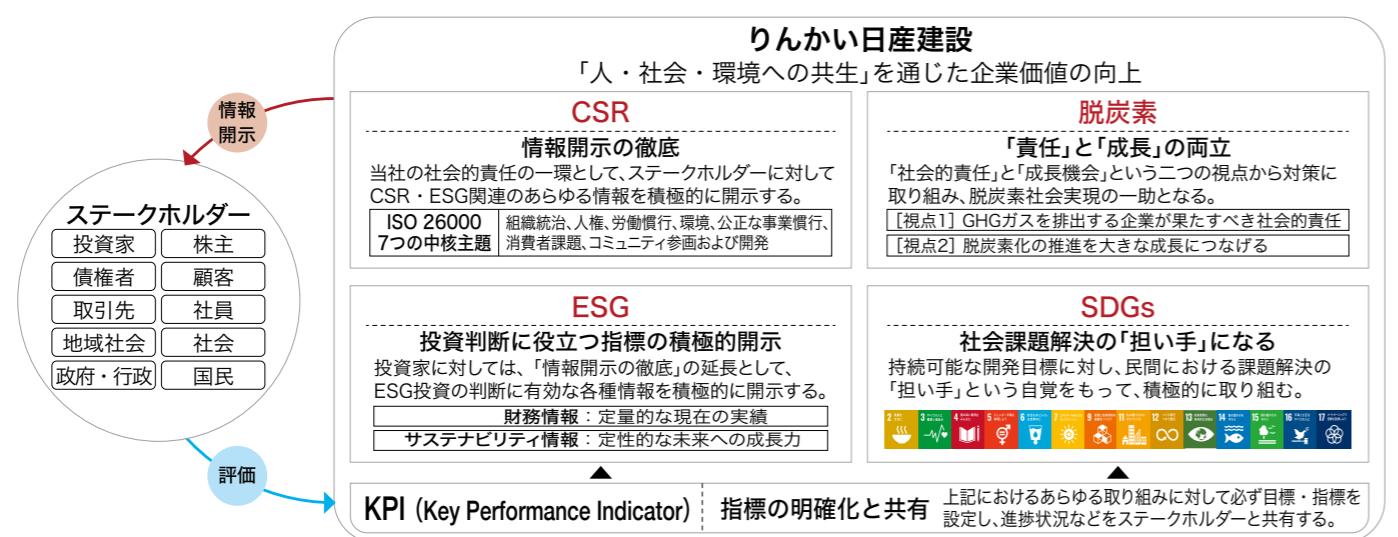
りんかい日産建設は、経営ビジョン「人・社会・環境との共生へ」を実践することにより持続可能な社会の実現に貢献します。

また、その取り組みおよび積極的な情報開示を通じて企業価値のさらなる向上に努めます。

<b>情報の積極的な開示</b>	サステナビリティ情報の積極的な開示により、ステークホルダーから厚く信頼される企業を目指します。
<b>社会課題への柔軟な対応</b>	外部・社会環境の変化に柔軟に対応し、社会課題の解決に全力で取り組み続けます。
<b>企業価値の持続的な向上</b>	情報開示や環境対応といった取り組みを通じて、持続的な企業価値向上を目指します。

#### 概念図

基本方針に基づき、CSR・ESG・脱炭素・SDGsというサステナビリティ経営における四大要素、当社の考え方とステークホルダーとの関係性を図式化しました。

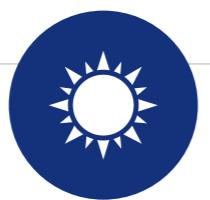


## 重要課題 | Materiality

当社は環境・社会・ガバナンスの領域ごとに、サステナビリティ経営における重要課題を設定しました。SDGs目標との連動を意識しつつ、当社が社会とともに成長するための課題を抽出しています。

ESG領域	重要課題	具体的な取り組み・目標
	6 海洋を守るために水質を改善 7 再生可能エネルギーの普及 12 建設廃棄物の削減 13 大気汚染の防止、脱炭素化への貢献 14 海洋および沿岸における生態系の回復 15 森林などの陸域における生態系の回復	新造船の生活雑排水を基準内で放流 本社ビルの電力を再生可能エネルギー100%に 土木部門0.7t/億円以下、建築部門5.0t/億円以下 CO <sub>2</sub> 排出量 2020年度比6.2%減 海洋保全などに取り組むNPOとの連携 森林保全などに取り組むNPOとの連携
	2 貧困層・社会的弱者への食糧支援 3 伝染病・感染症の根絶への貢献 4 教育を通じた技術の継承と働きがいの向上 9 持続可能なインフラの開発と普及 11 ユニバーサルで持続可能な輸送システムの開発と普及	子ども食堂への協賛を継続 エコキャップ運動継続によるポリオワクチンの提供 CPDS <sup>*1</sup> 100ユニット=100時間/年の教育 工事施工(完工高)による貢献 工事施工(完工高)による貢献
	5 女性リーダーの活躍機会の拡大と男女平等の実現 16 意志決定システムの整備と正常性の担保 17 外部機関・団体などとのパートナーシップの推進	男性社員の育児休暇取得を推進 ハラスメント防止、リスクマネジメント確立 民間企業や大学との共同開発の推進

\*1 Continuing Professional Development System。一般社団法人全国土木施工管理技士会連合会の継続学習制度。個人IDの加入者が講習会などで学習をした場合に、その学習の記録を登録し、必要な場合に学習履歴の証明書を発行する。



## 特集 | Special Feature

RN THE FUTURE PROJECT タウンホールミーティング

### 「軸とスパイラルアップ」で、持続可能な未来へ

2023年3月30日、りんかい日産建設は経営者と社員の対話集会である「タウンホールミーティング」を行いました。テーマは「サステナビリティ経営に舵を切り始めた当社は、具体的に何を目指すべきか」。「SDGs勉強会（全15回）」に参加した社員7名と代表取締役社長の前田祐治、取締役専務執行役員の永尾秀司が、勉強会の講師を務めた岸和幸先生の進行のもと、約二時間半にわたり意見を交換しました。



#### SDGs勉強会

サステナビリティ経営における重要な取り組みの一つとして、2021年7月から2023年1月までの約1年半にわたり、セミナー＆ワークショップ形式による「SDGs勉強会」を定期的に開催しました。



実施時期	回	講義内容
2021年	7月 第1回	ゴール設定&バックキャスト
	8月 第2回	社会・市場の認識&整理（ステークホルダー）
	10月 第3回	社会・市場の認識&整理（バリューチェーン）
	10月 第4回	外部・内部環境の分析①
	11月 第5回	外部・内部環境の分析②／マテリアリティの検討
	12月 第6回	KPIの設定方法（SDGsのモニタリング）
	2022年 1月 第7回	脱炭素・再生可能エネルギーの戦略化①（経営リスク）
2022年	2月 第8回	脱炭素・再生可能エネルギーの戦略化②（取り組み）
	3月 第9回	脱炭素・再生可能エネルギーの戦略化③（省エネ・創エネ・蓄エネ）
	4月 第10回	生物多様性
	6月 第11回	人権デューデリジェンス
	8月 第12回	将来構想STEP1 2030年に向けた構想
	10月 第13回	将来構想STEP2 2030構想のビジネスモデル化
	12月 第14回	価値創造マップSTEP1 部門単位
2023年	1月 第15回	価値創造マップSTEP2 「RN価値創造マップ」作成

### [第1部] SDGs 勉強会で得たこと・共有したいこと

第1部では「SDGs勉強会」でサステナビリティ経営とは何かを学んだ社員が、特に大切だと感じたことや、社内に共有したいことについて一人ずつ発表。それに対し、前田社長と永尾専務が質問やコメントをしました。



[ファシリテーター]  
キシエンジニアリング株式会社  
代表取締役  
東京都市大学・教育開発機構  
「ひらめき・こと・もの・ひと」づくり  
プログラム 特任教授

岸 和幸



代表取締役社長  
前田 祐治



[土木チーム]  
小澤 義之



[土木チーム]  
細川 徹也

澤さんをはじめ今日ここに集まった皆さんには、勉強会で得た経験と知識を、業務を通じて水平展開していただければと思います。

… 小澤：勉強会では、企業活動におけるSDGsへの取り組みやカーボンニュートラルの必要性などを学びました。CO<sub>2</sub>の削減については、当社も船舶の動力の電力化などを通じて貢献できるかもしれません。また、SDGsでは環境面だけでなく、人権面などにも多くの課題があります。これらを解決するには経営戦略が重要だと感じました。

#### ➡ 社会課題の解決には、知識の社内共有が不可欠

… 小澤：勉強会では、企業活動におけるSDGsへの取り組みやカーボンニュートラルの必要性などを学びました。CO<sub>2</sub>の削減については、当社も船舶の動力の電力化などを通じて貢献できるかもしれません。また、SDGsでは環境面だけでなく、人権面などにも多くの課題があります。これらを解決するには経営戦略が重要だと感じました。

… 前田社長：勉強会での学びを企業活動に活かすには、全社員が共通の認識を持つ必要がありますね。会社としてはCSR担当役員が中心となって社員への啓発に力を入れていますが、小

#### ➡ 10年後の変化を見据えて対応策を考えたい

… 細川：勉強会では地球温暖化等に関連したさまざまな問題について学ぶ機会があり、建設業界においてもいろんな影響が



取締役専務執行役員  
**永尾 秀司**



生じると感じました。大雨による水災害や地震が多発しているため、社会インフラの整備が急務となっていますが、人材面においては、今後ベテラン技術者の大量離職が見込まれ、それを補う若手の技術者も不足している問題もあります。これらの問題に対し、ただ目先の業務だけにとらわれることなく、10年後を見据えて、今後どのような変化が起こり得るか、その変化にどのように対応していくべきかといった問題意識を共有できればいいと思います。

… **永尾専務**：10年後を見据えて動くのは大切ですね。現在、社長を中心に10年後の長期計画を早急に作成すべく動いているところです。

… **細川**：新型コロナ感染症の蔓延やウクライナ情勢による資材高騰など予測不可能なことも起きているので、こういった事態にも柔軟に対応できる企業をともに目指せばと思います。



[土木チーム]  
**佐藤 友樹**

#### ➡ 事業を通じた社会貢献と日常的な取り組みの両立を

… **佐藤**：私は土木現場での業務を担当していますが、現場ではSDGsへの貢献に限界があると感じています。建設廃棄物の削減やアイドリングストップには取り組んでいますが、これ以上何ができるかがイメージできません。どのように取り組むべきでしょうか。

… **永尾専務**：もう少し広い視点が必要だと感じました。土木の仕事は公共インフラや災害復興関連が多く、SDGsの一環と言えます。胸を張って業務に取り組んでください。またSDGsは日常の延長にあると思います。小さなことでも「自分事」として継続することが重要ではないでしょうか。

… **佐藤**：おっしゃる通りですね。社会レベルまで視野を広げつつ、日常的な部分にもしっかりと目を向けて行動したいと思います。



[建築チーム]  
**宮村 星耶**



#### ➡ 専門用語の意味を深く理解した上で取り組むべき

… **宮村**：勉強会では、「SDGs経営」を実務レベルに落とし込む必要性を感じました。取り組むにあたっては、建築業界における外的要因の共有が必要です。また、その解決手段として、設計の分野であればCASBEE<sup>※1</sup>やZEB<sup>※2</sup>などに関する知識を深めることも重要です。

… **前田社長**：CASBEEとZEBは、設計業務に欠かせない要素になりつつあります。今後は施主にプレゼンする機会が今まで以上に増えると思いますが、まずはこれらのツールについてしっかりと内容を理解し把握した上で、プレゼンに臨むことが大切です。また、これらを当社のツールとしてより効果的に活用していくには、設計担当者だけでなく営業や現場の社員が共通認識を持つ必要があります。当社の経営理念を実践する上でも大変重要なことで、あらゆる機会を通じて、全社員に意識付けをしていただきたいです。

… **宮村**：私も同感です。言葉の意味を建築部門だけで使うのではなく、他の部門との共通認識したいと思います。



※1 CASBEE：建築環境総合性能評価システム。建築物の環境性能で評価し格付けする手法。省エネルギーと環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮だけでなく、室内の快適性や景観への配慮などを含めた建物の品質を総合的に評価する。

※2 ZEB：Net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）。快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のこと。



[建築チーム]  
**伏見 菜緒**

#### ➡ マイナス要因はプラスとして捉えることもできる

… **伏見**：企業活動は「地球あってのもの」と学びました。例えば地球温暖化による気温上昇は災害リスクを高めるだけにな

く、建設工事等の効率低下を招きます。一方、これらのマイナス要因は、新技術などの開発につなげることができればプラスと捉えることもできます。

… **永尾専務**：「マイナス要因はプラス」とは、おもしろい表現ですね。

… **伏見**：SDGsを学ぶことで視野や発想の幅が広がりました。最近は「この仕事は環境配慮につながる」「この取引先の知識と当社の知識を組み合わせれば、新しいアプローチができるのではないか」といったことをよく考えるようにしています。

… **永尾専務**：伏見さんの所属する環境・再生エネルギー部は、事業を通じて脱炭素に貢献できる重要な部署の一つです。学びを積極的に活かしてがんばってください。



[支援チーム]  
**山本 慎太郎**

#### ➡ コミュニケーションが持続的成長の第一歩

… **山本**：私が最もimportantだと感じたのは「バックキャスト」です。今の状況の結果として未来があるという捉え方ではなく、思い描く未来像に向かって今何をすべきかを考えることが大切だと知りました。また、企業が持続的に成長するには、コミュニケーションが大切だと感じました。勉強会での学びや社会課題などを共有しやすくなります。

… **前田社長**：そうですね。社会情勢の急速な変化に伴い、建設業界は今までやってこなかったことに取り組む必要が生じています。対応のための方針や施策を順次打ち出していますが、より確実に対応するには、社員全員が共通認識を持つ必要があります。そのためには、山本さんの発表にもあったように、各部門間、社員間、そしてステークホルダーとの間で、より密接なコミュニケーションが必要だと思います。社員一人ひとりが、可能な範囲で良いので積極的にコミュニケーションを取るようになります。

… **山本**：はい。個人的にはその第一歩として、社内での挨拶が大切だと思います。

… **伏見**：企業活動は「地球あってのもの」と学びました。例

くえば地球温暖化による気温上昇は災害リスクを高めるだけにな

く、建設工事等の効率低下を招きます。一方、これらのマイナス要因は、新技術などの開発につなげることができればプラスと捉えることもできます。

… **永尾専務**：「マイナス要因はプラス」とは、おもしろい表現ですね。

… **伏見**：SDGsを学ぶことで視野や発想の幅が広がりました。最近は「この仕事は環境配慮につながる」「この取引先の知識と当社の知識を組み合わせれば、新し

いアプローチができるのではないか」といったことをよく考えるようにしています。

… **永尾専務**：伏見さんの所属する環境・再生エネルギー部は、事業を通じて脱炭素に貢献できる重要な部署の一つです。学びを積極的に活かしてがんばってください。



[支援チーム]  
**小幡 友康**

#### ➡ 生物多様性もバックキャストで考えることが大切

… **小幡**：私が得た学びは「生物多様性」です。地球の歴史の中で、初めて人類が要因で絶滅が進んでいます。1975年から2000年までの間に、年間平均4万種の生物が絶滅したそうです。地球環境と深く関わる建設を生業とする当社にとって、他人事ではないと思います。これを防ぐには、地球環境の構造を理解すること、そして、SDGsの基本的な考え方である「バックキャスト」で考えることが重要です。

… **前田社長**：おっしゃる通りだと思います。ただし、一方で急速に変化していく社会の中では、バックキャストの視点で現在を考えるだけでなく、節目事に現状に合わせて見直すことも重要です。一度決めた方針であっても、現状に見合わなくなったら見直し、必要ならば躊躇せず変更すべきです。常に自分の周囲の状況を把握し、時代の変化に乗り遅れないようにしてください。

### 第1部 まとめ

#### ➡ 「両利きの経営」と「自分事化」でサステナビリティの実現を

… **岸先生**：皆さん、発表とコメントありがとうございました。お二人からバックキャスト視点が大切という意見をいただきましたが、一方で急速な変化への対応力に言及される方もいらっしゃいました。両方とも必要不可欠だと言えます。

皆さんはダーウィンの「適者生存の法則」をご存知でしょうか。あらゆる生命は環境の変化の中で進化し、生態系に適応できる種だけが生き残ります。企業にも同じことが言えると思います。今後は今までと異なる考え方で社会課題と向き合い、異なる価値同士を組み合わせ、新たな事業を生み出していくことのできる企業だけが生き残ります。また、既存の事業をさらに深化させて、より専門的にしていくことが求められています。この新規事業と既存事業を両立させる「両利きの経営」が、サステナビリティ経営には不可欠です。

第2部では、皆さんにこの「経営」の部分に対する考え方について、チームごとに発表していただきます。





## [第2部] 持続可能な企業として、目指すべき姿

勉強会・第12回のワークショップにてチーム単位で作成した「将来構想シート」、そして第14回のワークショップで作成した「部門ごとの価値創造マップ」を発表。その後、前田社長・永尾専務とSX<sup>※3</sup>や当社が目指すべき姿について話し合いました。

※3 SX : Sustainability Transformationの略。企業が「稼ぐ力」を維持するために、持続可能性を重視した経営へ転換を図ること。経済産業省の「サステナブルな企業価値創造に向けた対話の実質化検討会」で提唱された。



### ● 将来構想シート（第12回）

社会や市場、自然環境、気象などの変化を見据え、自社および自部門の「これまで」を理解した上で、バックキャスト視点から2030年に向けての「これから」を構想するワークを実施。内閣府が配布する「経営デザインシート」を本勉強会向けにアレンジしたものを使ひながら型として使用しました。

### ● 価値創造マップ（第14回）

第12回の「将来構想シート」をベースに、自部門がどのような資源を活用して、どのようにサステナビリティ経営の推進に関わるかをまとめたマップを描くワークを行いました。IIRC<sup>※4</sup>の提唱する「価値創造プロセス（オクトパスモデル）」や他社の例を参考にしつつ、自由に作成しています。

※4 IIRC : International Integrated Reporting Council の略。国際統合報告評議会。イギリスにある世界的な非営利組織。企業のこれまでの業績などの財務情報だけでなく、環境保全や地域貢献をどれだけしているかという非財務情報もまとめた情報公開のフレームワークである「統合報告（Integrated Reporting）」の開発・促進などを行う。

### 土木チーム



#### ➡ 防災・減災のスペシャリスト集団



… 佐藤：土木部門の「将来構想シート」を説明します。当社はこれまで耐震補強工事やインフラ工事を通じて、地域住民の生命や財産を守ってきました。今後は自然災害が頻発することを想定し、防災・減災のための当社独自の新技術、他社との協働、そして技術者の育成や技術の継承が必要と考えました。

… 小澤：次に「価値創造マップ」です。土木部門の原点は、当社の前身であるりんかい建設・日産建設が、大正時代に社会貢献を目的に創業した点にあります。今後は防災・減災対策の需要に対し、「人・社会・環境」<sup>※5</sup>という理念のもと、防災・減災の民間への提案などをより積極的に行うことになると思います。その結果、老朽化した既設建造物の補修・補強工事が増加し、予防・保全、環境負荷軽減、工期短縮といった価値が生まれます。これらが循環することで、独自技術や施工実績が増え、時代によって変化していくと考えました。

… 永尾専務：今後は防災・減災や既存インフラの補修・維持管理

のような継続性の高い案件以外に、例えば再生可能エネルギーの普及で不要になった石油プラントの後処理といった新しいニーズが一時的に多発すると思います。広い視野から能力を高め、社会貢献できる分野をさらに広げていきたいですね。

… 細川：最後に「SXのあり方」についてです。2030年に向けて当社は、企業理念である「人・社会・環境」をベースにして、自然災害、人口減少、カーボンニュートラルといった時代の変化に対応できる組織づくりと、新しい工法や技術の追求が大切だと考えます。そのため我々社員は、時代の流れを掴みながら、各々の役割や立場に応じてスキルを高めていく必要ではないかと思います。

… 前田社長：勉強会を通じて、「SXへの取り組みは今後企業が持続的に成長するために不可欠だ」という認識を持っていただけたようですね。しかし、必要な取り組みがすべての会社で実現できるわけではありません。まず、自分たちの規模や体力に合った取り組みから始まります。そこで活かされるのが、現在持っている技術や建設機材、情報、ネットワークといった資本・資源です。これらを最大限に活用すること、そして社員がSXをしっかり理解すること。さらに、細川さんも先ほど「各々の役割や立場に応じて」とおっしゃいましたが、SXに自分も協力しているという視点から自分のタスクを実行していくこと。これらが重要になると思います。頑張って取り組みましょう。

… 伏見：まず「将来構想シート」を説明します。当社はこれまで長年お付き合いのあるメーカーやお客様からの信頼、技術、社員などを資源に、品質とコストを両立した建物や、災害に強い便利な建物を提供してきましたが、2030年の事業については「地域共生」と「地方創生」をテーマに構想してみました。地域に根ざした工場スペースの活用提案やカーボンニュートラルな工場の建設について、外部との協業で実現することを考えています。

… 宮村：「価値創造マップ」では、最近はSDGsやESGに対応した建築設備が求められていることを背景に、地域のメーカー等のお客さまに対し、省エネルギー化などの環境配慮型やBCP（36ページ参照）対策を備えた建築物にも対応します。その際、IT人材の派遣や他社との協働、そして、社外勉強会などから得

た知識の活用なども組み込んだビジネスモデルを構築します。

… 伏見：最終的には、評価認証制度への対応やBCPの実現などの価値提供を通じて受注件数や利益率を高め、これらをサイクル化することで収益性の高い地域共生・地方創生ビジネスを実現できれば、と考えています。

… 永尾専務：「地域に融け込む」事業を展開するにはお客様からの信頼獲得が鍵ですが、そのためには継続した営業活動や安全・安心な施工の徹底が、より重要になると思います。

… 宮村：最後に「SXのあり方」についてです。CASBEEのような知識の獲得と社内での共有で、環境意識を会社全体で高めることがまず必要と考えます。また10年後20年後も安心して働き続けられる魅力的な会社づくりのために、制度改革も不可欠だと感じています。

… 前田社長：そうですね。社員の皆さんのが永きに渡り安心して働く環境をつくるにはどうすべきか、そして社員を含めたすべての関係者にとって魅力的な会社になるにはどうしたらよいか。私は社長就任以来これらの課題についてずっと考え続けて、人事改革をはじめとするさまざまな施策に取り組んでいます。これらを実現するには、皆さん一人ひとりの理解と協力が欠かせません。難しいことかもしれません、できることから一步ずつ進めていけば、達成できると確信しています。会社としては全力で制度改革に取り組みますので、皆さんもぜひ、すべてを会社の制度に依存するのではなく、自分なりの努力を積み重ねてください。「魅力的な会社」という評価にきっとつながります。

### 建築チーム



#### ➡ 環境社会に配慮し、地域に融け込む

… 伏見：まず「将来構想シート」を説明します。当社はこれまで長年お付き合いのあるメーカーやお客様からの信頼、技術、社員などを資源に、品質とコストを両立した建物や、災害に強い便利な建物を提供してきましたが、2030年の事業については「地域共生」と「地方創生」をテーマに構想してみました。地域に根ざした工場スペースの活用提案やカーボンニュートラルな工場の建設について、外部との協業で実現することを考えています。

… 宮村：「価値創造マップ」では、最近はSDGsやESGに対応した建築設備が求められていることを背景に、地域のメーカー等のお客さまに対し、省エネルギー化などの環境配慮型やBCP（36ページ参照）対策を備えた建築物にも対応します。その際、IT人材の派遣や他社との協働、そして、社外勉強会などから得





## 支援チーム



## → 入りたくなる会社 (+家族に褒められる会社)

… **山本**：私たちは「人材」にフォーカスしました。まず「将來構想シート」ですが、ゴールは「入りたくなる会社」です。これまでには「いい人材を採用するには」が出発点でしたが、今後は「よい人材が自然と集まる会社」からバックキャストで考えるべきだと思います。

… **永尾専務**：「入りたくなる会社」、とてもいいですね。私はそれと同時に「家族に褒められる会社」も目指したいと思っています。家族に仕事の内容を褒めてもらえる会社になれば、モチベーションのギアが一段階上がり、理想的なサーキュレーションが形成されるのではないかでしょうか。

… **小幡**：次に「価値創造マップ」です。メガトレンドは、建設業界特有の問題として、3K（キツい・汚い・危険）による人材不足や扱い手の減少などを挙げました。よい人材を獲得するためには、求職者や就活生に向けた「求人」、そして社員に対する「働き方改革・業務改善・社員教育」が必要で、これらを実現するには従来の施策だけでなく、DXの活用が不可欠だと考えます。これらを通じて働きやすい労働環境やスキルアップなどを実現し、それが人的資源になって、循環していくイメージです。

… **山本**：続いて「SXのあり方」ですが、今後は人材強化のために、社員教育や勉強会をより充実させて、一人ひとりの知識と能力を高めていくことが必要ではないでしょうか。また、DXの導入は働き方改革にもつながるため、積極的に取り組むべきだと思います。

… **小幡**：さらに、若い世代の考え方をベテラン層が理解する



## まとめ・総評

### → 「軸とスパイラルアップ」で、りんかい日産建設らしいSXを

… **岸先生**：発表ありがとうございました。各チームとも、地域や取引先、社員などの「人」との関わりを、各々の立場から考えた内容になっていたように感じました。勉強会で得た気づきや学びをどう広げていくか、そして社会の急速な変化にどう対応すべきかなど、とても有意義な対話になったと思います。

… **前田社長**：特に社会の変化への対応は、経営戦略における重要な課題の一つですね。実現し続けていくには、過去の慣習などにとらわれず、積極的に変革していくことが大切です。

… **永尾専務**：そして、それを当社ならではのやり方で継続することも重要だと感じました。

… **前田社長**：2030年に向けて、継続すべき部分は継続し、変えるべき部分は柔軟に変えていくことで、当社らしいSXを実現できればと思います。

… **永尾専務**：変化に応じて柔軟に改善していくことで企業価値を高めていくという考え方とは、PDCAの手法などで言われる「スパイラルアップ」そのものですね。スパイラルによる価値向上の先に、SDGsの目標達成やカーボンニュートラルの実現、そしてSXがあるのだと思います。

… **岸先生**：そうですね。

… **前田社長**：理想的なスパイラルを実現するためには、具体的には特に何が必要なのでしょうか。

… **岸先生**：まずは「人」ですね。変化への対応力があり、柔軟な発想でさまざまな課題の解決に取り組める人材が



必要かと思います。

… **永尾専務**：その人材が、課題解決を日常的なレベルから、少しずつ実現し続けること。これが最も大切ではないでしょうか。

… **前田社長**：同感です。小さなことからでもいいから、積極的かつ継続的に取り組み、必要に応じて変えていくべきです。ただし、経営理念だけは変えるべきではない。

… **永尾専務**：理念は不動の「軸」ですね。スパイラルアップが継続されることで、当社の「人・社会・環境」という軸は、どんどん強くなっていくと思います。



## → グラフィックレコーディングで「見える化」

当日の様子は、内容をイラストや手書き文字で分かりやすくリアルタイムに表現する「グラフィックレコーディング」で記録しました。完成したシートは未参加社員への情報共有や社内浸透などに利用します。



## → SDGs勉強会 タウンホールミーティング出席者

代表取締役社長 前田 祐治

取締役専務執行役員 永尾 秀司

### [土木チーム]

土木本部 技術部 設計課 小澤 義之

土木本部 営業部 営業課 細川 敏也

東京土木支店 プロジェクト推進部 佐藤 友樹  
プロジェクト推進課

### [建築チーム]

建築本部 設計部 意匠設計課 宮村 星耶

事業統括本部 環境・再生エネルギー部 営業課 伏見 菜緒

### [支援チーム]

管理本部 経営企画部 経営企画課 山本 慎太郎

管理本部 経営企画部 経営企画課 小幡 友康

※記載の部署はタウンホールミーティング実施時のものです。

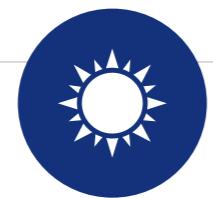


… **岸先生**：「軸とスパイラルアップ」の実践、そしてこのミーティングで得た学びや気づきが他のステークホルダーにも広がっていくと、サステナビリティ経営全体がより実りあるものになるはずです。それでは以上で、タウンホールミーティングを終了いたします。皆様の今後のご活躍と貴社の発展を祈念いたします。ありがとうございました。



## 岸 和幸

キシエンジニアリング株式会社 代表取締役  
東京都市大学・教育開発機構「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラム 特任教授  
「人と自然が調和している持続可能な未来の共創」をテーマに、サステナビリティ経営の全般的なサポートや、学生をはじめとする次世代の啓発活動を行っている。  
りんかい日産建設では、2021年7月より社内縦断研修プロジェクト「SDGs勉強会」の講師を務める。



## サステナビリティ・トピックス | Sustainability Topics

やしままる  
環境問題に対応した作業船「八洲丸」が完成。  
港湾工事などのCO<sub>2</sub>排出量を削減。



### ④ 浚渫・揚土工事などにおける環境負荷を軽減

りんかい日産建設では港湾・護岸工事などの際にさまざまな作業船を活用していますが、現在、地球温暖化対策や環境保護は海事の分野にも求められるようになりました。そこで当社ではサステナブルな視点から設計したバージアンローダー船「八洲丸」を建造。2023年5月に完成しました。

八洲丸は、政府が策定した地球温暖化対策計画に掲げられた2030年度のCO<sub>2</sub>排出削減目標の達成、および我が国の2050年カーボンニュートラル達成を念頭に置いた「環境負荷対策船」です。NOx二次規制対応やバイオ燃料対応型機関の搭載など、さまざまな面で環境課題に対応しています。

船名の「八洲」は、我が国の古称「大八洲」が由来です。「揚土によって新しい土地(洲)を造成する」という意味を込めています。

### ⑤ 八洲丸に施した主な環境対策

機関	● IMO（国際海事機関）NOx二次規制に対応 ● バイオ燃料の使用が可能 ● ウィンチは電動式を採用し、専用の機関を必要としない
電力	● 停泊時は、搭載する陸上電力供給設備から船内電力を確保することで、発電機からの電力が不要
海洋汚染対策	● 各駆動部の作動油に、生分解性オイルを使用（20ページに詳細を掲載） ● 船内生活で排出される排水等を、汚水処理装置を使用して適切に処理 ● 施工中に排管を通じて泥水が逆流して海洋へ流出することを防ぐために、排管に逆止弁を設置 ● 海面への油流出対策として、オイルフェンス巻取機を設置。油・燃料の流出に備えて、迅速にオイルフェンス展張が可能。自船だけでなく、他船の流出でも使用可能

#### 主要諸元

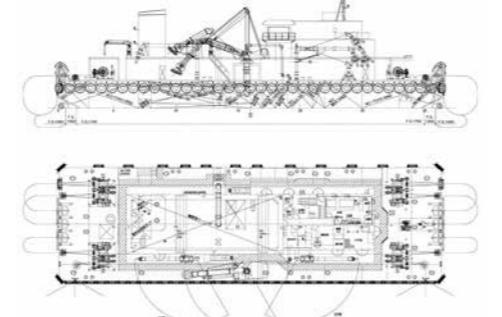
呼称	バージアンローダー船 D2,500PS型
全長	54.0m
全幅	16.0m
深さ	3.80m
機関出力	1,839kW (揚土ポンプ駆動機)
排水トン数	2,149t (計画吃水2.5m)
最大堆土距離	2,000m
揚土能力	750m <sup>3</sup> / h
排砂管径	Φ 630mm



#### バージアンローダー船とは 土砂を埋立地まで排送する船です

浚渫工事（堆積した土砂を浚い、取り除く工事）の際、海底掘削などによって生じた土砂は、土運船で輸送されます。これを埋立地に排送する作業のうち、揚土工（土を埋立地に陸揚げする工程）で使用する作業船を「バージアンローダー船」といいます。

#### 船体図面 一般配置図



## 「今治里山スタジアム」コンテナショールームで地域・来訪者に向けて施工情報などを発信。

### ⑥ FC今治の新拠点、そして試合以外にも人が集まる場所

「今治里山スタジアム」は、日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）に所属するFC今治の、新たなホームスタジアムです。2023年1月に完成し、同月29日にオープニングセレモニーが行われました。

このスタジアムは「サッカーの試合日はもちろん、365日の賑わいを創出する仕掛けをふんだんに盛り込んだ地域や自然環境と連携し循環しながら成長し続ける何世代にも渡って地域の人々に愛される今までにないサッカースタジアム」をコンセプトに掲げています。試合日以外も人が集まれる街のシンボルとして、今後のさらなる活用や発展が期待されています。



工法や資材の解説などを吊るしパネルで展示

### ⑦ 「クラブチーム+地域+企業の発展」に寄与

このスタジアムは「里山スタジアムプロジェクト」として計画され、りんかい日産建設は四国通建株式会社様とともに施工を担当しました。プロジェクト参画にあたり、建設会社のCSR活動として当社は「クラブチーム+地域+企業の発展に寄与する」というコンセプトを掲げました。



学生の皆さんへの現場見学会で拠点として活用



や関係者による寄せ書きも展示しました。  
【第3期】2023年1月～（完成後）  
設置場所を工事現場事務所近くから移動。  
工事終了後も引き続き活用されます。  
救護室の隣でエアコンの付く同室を熱中症対策の避難場所として活用する計画もあります。



住所	〒794-0067 愛媛県今治市高橋ふれあいの丘1-3
所有者	株式会社今治、夢ビレッジ
運用者	株式会社今治、夢ビレッジ
設計者	株式会社梓設計
建設者	りんかい日産建設株式会社、四国通建株式会社
収容人数	5,316人



## 環境 | Environment

### 環境方針

りんかい日産建設では、「環境に優しい製品・工事」という基本方針のもと、地球環境の保全と環境負荷の削減に取り組んでいます。

#### 環境方針

当社では「環境」「品質」「安全衛生」の3つの領域において、全ての土木・建築現場等においても全社員が取り組むべき方針を定め、社内外に掲示しています。環境方針については、5つの具体的な取り組み事項を定めています。

- ① 環境汚染、建設公害の予防と防止、建設副産物の発生抑制、省資源、省エネルギー、リサイクルを促進し、環境負荷の低減に努める。
- ② 環境目的、目標を定め、定期的な見直しを実施し、環境マ

ネジメントシステムの継続的改善を図る。

- ③ 法令、規制要求事項およびその他要求事項を遵守する。
- ④ 環境方針の周知と環境意識の向上を図る。
- ⑤ 環境方針を必要に応じて社内外に公表するとともに、利害関係者に対して環境保全活動の実施状況を公開する。



環境・品質・安全衛生方針

### 参加・認証・評価等

企業活動の環境保全・負担軽減などの取り組みを客観評価するために、さまざまな認証制度・評価制度などが存在します。当社では、これらへの積極的な参加や認証取得に取り組んでいます。

#### 気候変動イニシアティブ

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative, JCI) は、「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」という宣言のもと、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体が情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。

当社は2022年4月4日に参加を表明しました。



#### 30by30アライアンス

30by30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、2030年までに陸と海の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。当社は2022年4月8日に30by30アライアンスへ参加を表明しました。



#### CDP

CDPは、英国の慈善団体が管理する非政府組織（NGO）であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。2000年の発足以来、グローバルな環境課題に関するエンゲージメント（働きかけ）の改善に努めてきました。日本では2005年から活動しています。

当社は2022年12月、CDP（気候変動）においてC評価を得ました。今後もサステナブルな取り組みを継続し、結果としてCDPにおける評価向上につなげていきます。

#### ISO 14001

ISO 14001は環境マネジメントシステムに関する国際規格です。社会経済的ニーズとバランスをとりながら環境を保護し、変化する環境状態に対応するための「組織の枠組み」を示しています。当社はISO 14001:2015 (JISQ 14001:2015) [国内事業所における土木構造物および建築物の設計および施工]を取得しています。

### 廃棄物管理・建設廃棄物の削減

我が国の産業廃棄物の20.3%は、建設業から排出されています\*。そこで当社では、廃棄物の適正な管理と発生の抑制を推進しています。

\*環境省「産業廃棄物の排出および処理状況（令和3年度速報値）令和5年3月」より

#### 建設廃棄物の削減

当社は毎年度、建設廃棄物（混合廃棄物排出量）削減の数値目標を設定し、その実現に取り組んでいます。

項目	2022年度 実績	2023年度 目標値
建設廃棄物の削減 (混合廃棄物排出量の削減)	土木 施工出来高 0.6t/億円	0.7t/億円以下
	建築 施工出来高 2.7t/億円	5.0t/億円以下
	新築延床面積 14.4kg/m <sup>2</sup>	13.0kg/m <sup>2</sup> 以下

（八洲丸が使用する生分解性潤滑油の特長）

- ・エチレンジアミン四酢酸およびアルキル基の炭素数が5～9のアルキルフェノールエトキシレートを添加していない
- ・生分解度が28日以内で60%以上
- ・生態影響：魚類による急性毒性試験の96時間LC50値が100mg/L リットル以上



#### 電子マニフェストの活用

産業廃棄物の排出事業者は、産業廃棄物の処理を業者に委託する場合、それらが委託契約どおり適正に処理されたことを把握・管理し、不法投棄などが起こらないようにするために、マニフェスト（産業廃棄物管理票）を各業者に交付する必要があります。また、マニフェストを交付した排出事業者は年一回、都道府県知事等に前年度のマニフェスト交付等の状況を報告する義務があります。

当社ではマニフェストの交付に電子マニフェストサービス（株式会社リバース「e-reverse.com」）を活用することで、適正な処理の実施に努めています。



#### 新造船における環境配慮型油脂の活用

2023年度竣工の新造船「八洲丸」（17ページ参照）において、作動油にエコマーク認定の生分解性潤滑油を利用します。

### 地球温暖化防止

りんかい日産建設では、我が国が目指す2050年GHG（温室効果ガス）実質排出ゼロの実現に向けた取り組みを推進しています。

#### 部門別CO<sub>2</sub>排出量の削減

CO<sub>2</sub>排出量の削減については、海上土木・陸上土木・建築の部門別に数値目標を設定し、その実現に取り組んでいます。

項目	2022年度 実績	2023年度 目標値
大気汚染の防止 (二酸化炭素排出量の削減)	土木 施工出来高 46.1t/億円	50.0t/億円以下
	陸 施工出来高 25.0t/億円	23.0t/億円以下
	建築 施工出来高 8.4t/億円	7.5t/億円以下



## ④ CO<sub>2</sub>サプライチェーン排出量

当社が企業としてCO<sub>2</sub>の排出を抑制するには、自らの排出だけでなく、材料の調達から完成した施設等の運用にいたるまで、サプライチェーン全体で取り組む必要があります。

当社では以前よりスコープ1（直接排出量）およびスコープ2（間接排出量）の計測・算定を続けてきましたが、スコープ3（その他の排出量）については概算値を算定するのみの状況でした。そこで2022年より、株式会社リバスターの「産廃CO<sub>2</sub>サービス」を通じて、建設廃棄物運搬時のCO<sub>2</sub>排出量算定を開始しました。他のスコープ3算定項目についても2023年度より準備を行い、2024年度から総排出量を計測していく予定です。

### CO<sub>2</sub>排出量原単位 (t-CO<sub>2</sub>/億円)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	
	スコープ1+2	スコープ1+2	スコープ1+2	
土木	海	17.7	49.6	46.1
	陸	12.1	25.2	25.0
建築		4.6	9.9	8.4
合計*		8.6	20.1	15.7

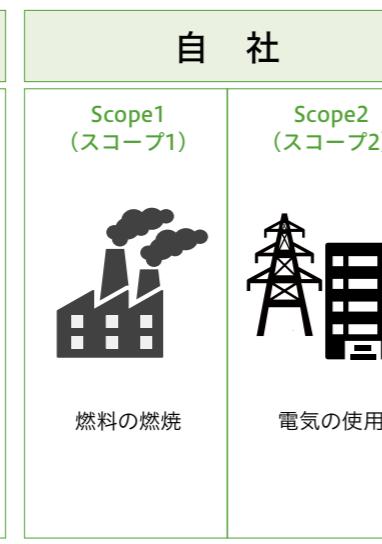
\* 原単位あたりの排出量のため合計は土木（海陸）と建築の単純合計にはなりません。

### CO<sub>2</sub>サプライチェーン排出量とは

原材料調達・製造・物流・販売・廃棄など、事業活動における一連の流れ全体から発生する温室効果ガス排出量のことを、環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」は「サプライチェーン排出量」と定義しています。

サプライチェーン排出量は、以下の3つのスコープ（測定範囲）に分類されます。

サプライ チェーン	スコープ	対象となる活動 (スコープ3の丸番号はカテゴリー番号)
上流	スコープ3	① 原材料 ② 資本財 ③ スコープ1・2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 ④ 輸送・配達 ⑤ 廃棄物 ⑥ 出張 ⑦ 通勤 ⑧ リース資産
	スコープ1	● 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
自社	スコープ2	● 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
	スコープ3	⑨ 輸送・配達 ⑩ 製品の加工 ⑪ 製品の使用 ⑫ 製品の廃棄 ⑬ リース資産 ⑭ フランチャイズ ⑮ 投資
下流	スコープ3	



## ④ 電気使用量の削減

当社は毎年度、内勤業務における電気使用量削減の数値目標を設定し、その実現に取り組んでいます。

項目	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績
電気使用量の削減	734,615kWh	684,931kWh	643,907kWh

## ④ 再生可能エネルギー施設の建設

### 再生可能エネルギー施設の建設実績 ※施工中を含む

施設種別	発電量 (MW)
バイオマス施設	170
太陽光発電施設	155
合計	約325

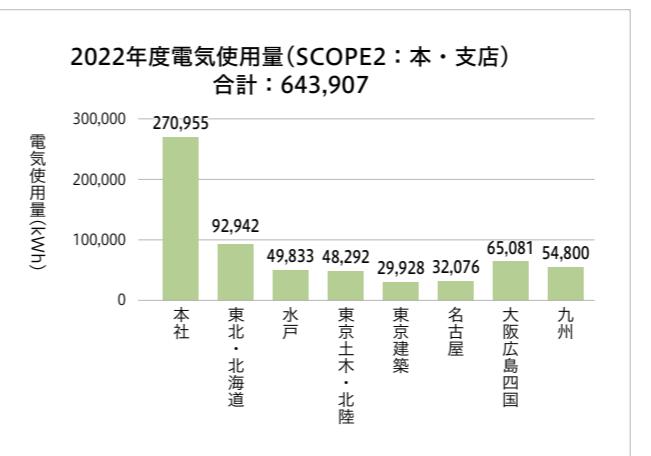
当社は自社での脱炭素の取り組みを進める一方、環境・再生可能エネルギー分野の建設事業も展開しています。バイオマス発電・太陽光発電など、直近15年で合計約325MW<sup>\*</sup>の出力に相当する施設の施工に取り組みました。また、2021年度には社内に専門部署として「環境・再生エネルギー部」を創設しました。

※ 施工中を含む

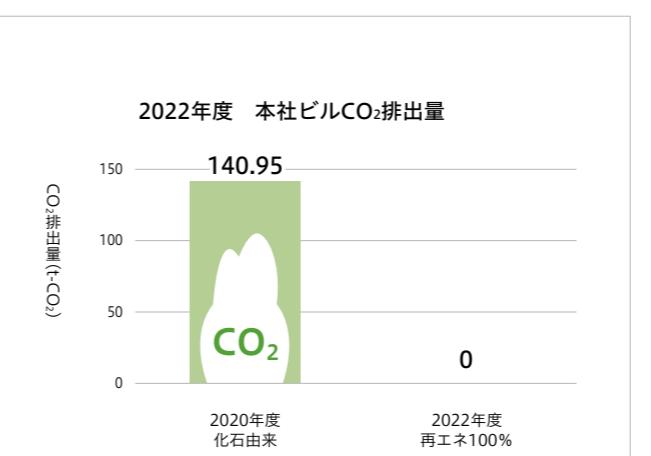
### [実績] SGET常陸大宮メガソーラー発電所建設工事



### 2022年度電気使用量 (スコープ2)



### 本社ビルCO<sub>2</sub>排出量





## 社会 | Social

### 公正な事業慣行

#### サステナブル調達

りんかい日産建設はサプライチェーンを通じたサステナビリティ推進を図るため、取引先・協力会社に向けて人権尊重、労働・安全衛生、公正取引に関する方針をお伝えするなど、サステナビリティ調達の取り組みを進めています。

#### ④ サステナブル調達方針

当社では調達面におけるサステナビリティ推進と取引先・協力会社とのパートナーシップの構築・強化を目的として、「サステナブル調達方針」を制定・開示しました。

#### サステナブル調達方針

当社は、「人・社会・環境との共生」の理念に基づき、サステナブル調達方針を策定し、ステークホルダーの皆様とともに持続可能な社会を目指します。

本方針はサプライチェーンを構成するすべてのパートナーの皆様に、本方針の理解を働きかけ、支持していただくことを期待します。

#### 1. 人の笑顔を第一に考えます

##### 1-1 法令・社会規範の遵守

国際法令、独占禁止法・不正競争防止法、関連する一切の国内諸法令等、および各現地法令等を遵守し、事業活動に関し違法、不当な行為を禁止します。

##### 1-2 公平・公正な取引

インサイダー取引の禁止、反社会的勢力への毅然とした対応、適正な会計処理と財務報告の信頼性確保、労働時間・旅費等の公正申告、利害相反行為を禁止します。

##### 1-3 人権の尊重

人権や労働基準に関する国際的な基準等、および当社「人権方針」を遵守し、尊重し、国籍、人種等に基づく不当差別の禁止、一切のハラスメント防止、児童労働・強制労働の防止と問題解決に貢献します。

##### 1-4 安全・衛生の推進

安全・衛生関連法令等、および当社「安全衛生方針」を遵守し、災害、事故の未然防止に努め、職場における安全・衛生を確保するとともに地域住民に迷惑を及ぼすことの無いよう、安全・衛生管理に万全を期します。

##### 1-5 社内体制の整備

経営トップが率先し、役職員一人一人が法令はもとより社会規範・企業倫理に沿って誠実に行動し、サステナブル調達方針を確保するために、組織の倫理的風土を継続的に変革するとともに、不正防止、責任体制、透明性の確立に取り組みます。

##### 1-6 企業倫理

政治家・官公庁・公務員との関係において公正な企業活動を疑わ

れる行為の禁止、不相応な贈答品や過剰な接待等の受領禁止、会社資産の私用禁止、投機目的取引を禁止します。

#### 2. 社会ニーズに対して幅広い技術でお応えします

##### 2-1 品質の確保と向上

品質関連法令等、および当社「品質方針」を遵守し、顧客の信頼と満足を得ることのできる高品質で性能に優れた建設生産物を提供することにより、豊かで快適な社会環境つくりに貢献します。

##### 2-2 情報開示・情報セキュリティ

顧客、取引先、従業員等にかかる個人情報の保護、第三者のアクセス防護等の会社情報のセキュリティを確保します。

##### 2-3 社会貢献

地域をはじめ社会とコミュニケーションを図り、社会のニーズに応え、さまざまな分野での社会貢献活動の推進に努め、消費者トラブル未然防止等の消費者保護、企業活動に関する正確な情報の公正かつタイムリーな情報開示と説明責任を果たします。

##### 2-4 災害時における事業活動の継続

常日頃から現状把握を行い、緊急事態発生の未然防止に努めるとともに、緊急事態が発生した場合は、災害発生時の対応マニュアルに従い、迅速かつ的確な対応を図ります。

#### 3. 環境との調和を図り自然との共生を推し進めます

##### 3-1 環境保全への取り組み

環境関連法令、規制要求事項並びにその他要求事項等、および当社「環境方針」を遵守し、大気・水質・土壤汚染防止、GHG排出削減、廃棄物の発生抑制や再使用・再利用の促進、生物多様性の保全や生態系への負荷低減、地球環境の保護に努めるとともに、自主的・積極的に環境問題に取り組みます。

2023年5月24日  
りんかい日産建設株式会社

#### ④ 労務費見積り尊重宣言

当社は、一般社団法人日本建設連合会（日建連）の発表した「労務費見積り尊重宣言」に基づき、一次下請企業の見積依頼の提出要請を徹底し、建設技能者に適正な賃金が支払われるよう努めています。

#### 「労務費見積り尊重宣言」

日建連会員企業は、建設技能者の賃金を全産業労働者平均のレベルに近づけていくため、一次下請企業への見積依頼に際して、内訳明示が進んできている法定福利費に加えて労務賃金改善の趣旨に叶う適切な労務費（労務賃金）を内訳表示した見積書の提出要求を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重する。

#### ④ 安全大会

協力会社と一体となって継続的に安全と衛生の確保に取り組むため、りん友晶和会と共に年1回、「安全大会」を実施しています。



令和4年度 東京土木建築支部合同安全大会



令和4年度 九州支部安全大会

#### ④ りん友晶和会・りんゆうネット

現在の建設業界においては、より高い倫理観を持ち、社会的責任を果たすことが強く求められています。社会的に信頼され続ける企業であるためには、りんかい日産建設株式会社と協力会社が連携し、積極的にさまざまな問題に取り組んでいく必要があります。当社では、協力会社の施工技術の啓発向上・安全衛生環境の向上および相互扶助を目的とした「りん友晶和会」を組織・運営しています。

また、同会のホームページ「りんゆうネット」を開設し、情報の共有、重要事項などの周知徹底、コミュニケーションの促進などを図っています。

りんゆうネット ログイン画面

りん友晶和会 専門サイト「りんゆうネット」ログイン画面

#### ④ グリーンファイル等への対応

当社では、取引先・協力会社に作業所へ提出していただく施工体制台帳および安全衛生関係提出書類（通称「グリーンファイル」）について、株式会社MCデータプラスが提供する建設業向けASPサービス「グリーンサイト」の活用を推奨しています。これにより、書類作成時間の大大幅な削減や書類管理の効率化などを実現しました。

グリーンサイト加入のお願い



## 社会 | Social ステークホルダーとの関わり

### ステークホルダー・エンゲージメント

りんかい日産建設では、自社の成長と社会貢献においてステークホルダーとのつながり（対話・理解・協業）を重視し、関係強化のためにさまざまな取り組みを行っています。

※ 取引先・協力会社との関わりについては、23～24ページ「公正な事業慣行」欄をご覧ください。

#### ➡【経営者・社員】タウンホールミーティング

2023年3月30日、当社は本社において経営者と社員の対話集会である「タウンホールミーティング」を行いました。その詳細は本冊子の特集ページ（9ページ～）で紹介しています。この試みは今後、全国の支店でも実施する予定です。



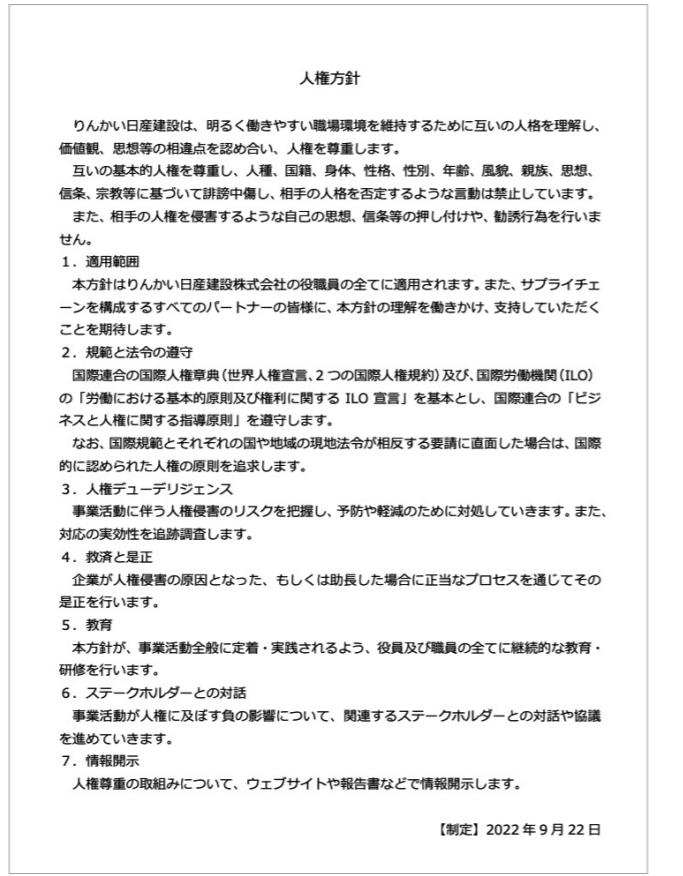
RN THE FUTURE PROJECT タウンホールミーティング

#### ➡【株主】株主総会

当社は株主との定期的な対話を実現するために年1回の株主総会を実施し、事業内容などを報告しています。

#### ➡【社員・ステークホルダー】 人権方針・人権デューデリジェンス

2022年9月、経済産業省が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を発表しました。各省庁や自治体が施主となる公共事業の入札においては、このガイドラインの遵守が必須要件になっています。当社も人権尊重に積極的に取り組むため、「人権方針」を制定しました。また、サプライチェーン全体で人権侵害を把握し改善する「人権デューデリジェンス」も実現すべく、準備を進めています。



※ 「人権方針」については、27ページをご覧ください。

#### ➡【顧客】CSR調達アンケートへの回答

施主となる企業が、施工会社のサステナビリティへの取り組みを把握し評価するために行う「調達アンケート」等に、当社は積極的に回答しています。なお、当社でも「サステナブル調達方針」を2023年5月24日に制定・開示し、サプライチェーン全体で持続可能な「人・社会・環境との共生」をより一層推進します。

### ➡りんかい日産建設のステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー	主な活動	取り組み・コミュニケーション	一部掲載ページ
社員とその家族	基本的人権の尊重	人権方針の制定/人権教育の実施	P27
	ワークライフバランス・働き方改革の推進	計画有給休暇の取得推進/育休/産休/介護関連制度の両立支援/業務効率化への取り組み	P27～28
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	障害者の雇用/外国人の雇用/子育てサポート企業として「くるみんマーク」取得/自己申告書/女性の活躍促進/高齢者雇用	P28
	健康管理・福利厚生	メンタルヘルス対策/定期健康診断/福利厚生/産業医の選任	P28～29
	人材開発・育成	人材育成/SDGs勉強会/社内階層別教育研修の実施	P29
	全社表彰制度	特別功労者、永年勤続、安全衛生、社内論文、優秀工事、営業、協力施工業者、発明/考案、学術論文 該当者への表彰	P29
	情報共有の推進	インターネット（社内電子掲示板「ビーパーNet」）活用による情報共有/ホームページへの掲載	—
	経営者と社員の対話機会の創出	経営者と社員の対話集会 「RN THE FUTURE PROJECT タウンホールミーティング」の実施/労使協議会の実施	P9
取引先	サステナブル調達への取り組み	サステナブル調達方針の制定/「りんゆうネット」による情報共有/建設業向けASPサービス「グリーンサイト」の活用を推奨	P23
	「りん友晶和会」の組織・運営	人権デューデリジェンスへの準備/調達アンケート等への回答	P25
	環境・品質・安全衛生への取り組み	労務費見積り尊重宣言/「りん友晶和会」の組織・運営	P24
		「環境・品質・安全衛生方針」の制定、開示/グリーンファイル等への対応	P24
株主	持続可能な社会へ向けた取り組み	理念の制定・開示 トップメッセージの発信 価値創造マップの作成・開示 サステナビリティ経営方針の制定	P1 P3～4 P5～6 P7
	株主との定期的な対話を実施	重要課題の制定 株主総会の開催	P8 P25
	情報開示	サステナビリティ・ブック、レポートの発行/サステナビリティ・サイトによる情報公開	—
	コーポレートガバナンスの充実	取締役会および業務執行機能の強化/監査体制の構築/内部統制の実施/定期株主総会の決議に基づく取締役および監査役の報酬/サステナビリティ委員会の設置	P33～34
	コンプライアンスの遵守	グループコンプライアンス基本規則の制定・遵守/グループ行動規範の制定・遵守/コンプライアンス委員会の設置/内部通報制度の整備/反社会的勢力との関係遮断の徹底/コンプライアンス体制の構築/コンプライアンス研修・社内階層別研修の実施/ハラスメントへのアンケートやポスター等を活用した取り組み	P34～35
	リスクマネジメントへの取り組み	リスク管理規程の整備/緊急事態報告ルート・対応フローの構築/事業継続計画（BCP）の制定/避難訓練の適宜実施/情報セキュリティ対策/情報システム委員会の構築	P35～36
	環境問題への取り組み	環境方針の制定/気候変動イニシアティブ（JCI）への参加表明/生物多様性保全「30by30アライアンス」への参加表明/気候変動等のグローバルな情報開示システム「CDP」の評価取得/環境マネジメントシステム「ISO 14001」国際規格の取得	P19
	SDGsの普及促進や港湾関係産業の持続的発展に向けた取り組み	「みなとSDGsパートナー」登録	P37
顧客	営業活動	高品質かつ安全な付加価値/土木・建築サービスの提供/調達アンケート等への回答	P25
	サステナビリティ情報発信	サステナビリティ・ブック、レポートの発行/サステナビリティ・サイトによる情報公開	—
	顧客ニーズに則した環境配慮型サービスの提供	再生可能エネルギー関係の提案/施工	P22
	環境問題に配慮した作業船の完成	港湾工事などのCO <sub>2</sub> 排出量を削減する「八洲丸」の完成	P17
	安全衛生への取り組み	安全衛生方針の制定/安全衛生管理規程、支店・作業所安全衛生管理実施細則の制定/安全メッセージの発信/安全啓発ポスターの掲示	P30
	品質向上に向けた取り組み	全国安全大会の定期実施	P24
地域	事業を通じた地域貢献	品質方針の制定/品質マネジメント「ISO 9001」の取得/お問い合わせ窓口の設置/個人情報保護体制の確立	P31
	地域コミュニティへの参画	工事現場見学会の実施/体験学習/現場体験の実施/「事業を通じた地域貢献」について「行動計画書」への目標記載	P18
		周辺地域の清掃活動/地域イベントへの出展/地域貢献活動の支援/ボランティア活動の推奨	P32



## 社会 | Social

### 人権・労働慣行

#### 人権

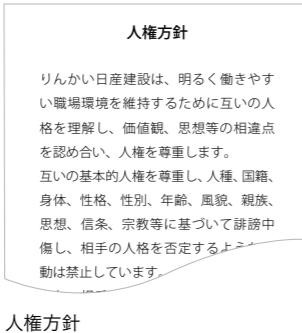
りんかい日産建設では、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、社内全体における人権意識の啓発と向上、そして人権侵害の防止に努めています。

#### ➡ 基本人権の尊重・人権方針

当社では、明るく働きやすい職場環境を維持するために互いの人格を理解し、価値観、思想等の相違点を認め合い、人権を尊重する姿勢をより一層推進するため、2022年9月に「人権方針」を制定しました。本方針では相手の人格否定の禁止や思想・信条等の押し付け、勧誘行為等の禁止を明記しています。

#### ➡ 人権方針

- ① 適用範囲
- ② 規範と法令の遵守
- ③ 人権デューデリジェンス
- ④ 救済と是正
- ⑤ 教育
- ⑥ ステークホルダーとの対話
- ⑦ 情報開示



#### ➡ 人権教育

2022年6月に行われたSDGs勉強会（29ページ「人材育成・SDGs勉強会」参照）の第11回において、テーマに「人権デューデリジェンス」を設定し、人権侵害が企業経営に及ぼす影響などについて学びました。



#### ワークライフバランス・働き方改革の推進

当社はワークライフバランスの実現のため、社内で「働き方改革委員会」を立ち上げ、「わたしの時間」というスローガンのもと、さまざまな施策に取り組んでいます。

#### ➡ 計画有給休暇の取得推進

当社では、有給休暇取得を促進するため、年次有給休暇取得計画制度を2018年4月1日より導入しています。この制度は「休むことの意識」を持ち、年間で各人による最低5日間以上の有給休暇の取得を計画し推進する制度です。

- ① 年度当初に年次有給休暇の取得予定日を決め、「年次有給休暇取得計画表」に取得予定日を記入。
- ② 「年次有給休暇取得計画表」の「所属長提出用」を部所長を経由して、所属長へ提出。  
控えは部内でまとめて掲示する、自席の見えるところに張るなど「休日の見える化」をし、カレンダーとして活用。

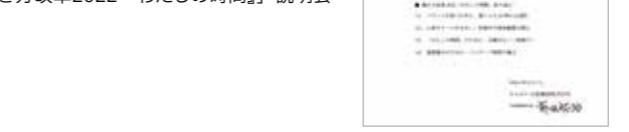
- ③ 各部所長は部下に対して、計画通り有給休暇が取得できるよう奨励する。
- ④ 最低5日間の取得予定日が都合により取得できていないなどの際は本社より配属・業務内容の確認・調整を含めて有給取得の勧告、あるいは当社就業規則に定める対象者の意見を確認した上で時季指定を行う。

#### ➡ 働き方改革2022「わたしの時間」宣言

当社は、これまで社内に根づいていた残業を美德とする意識を払拭し、時間外労働時間の削減による多様な働き方を実現するために、2022年8月に「働き方改革2022『わたしの時間』宣言」を発表しました。本宣言は、周知を徹底するために説明会を23回実施し、97%の社員が受講しました。



「働き方改革2022『わたしの時間』説明会



#### ➡ 両立支援（育休・産休・介護関連制度）

当社は「育児・介護休業規程」で、従業員の育児・介護・看護と仕事の両立のため、休業・休暇・時間外労働の制限、短時間労働などに関する取り扱いを定めています。令和4年度から施行されている「産後パパ育休」制度についても本規程に定めると同時に、社内掲示板などを通じて周知の徹底に取り組んでいます。

#### ➡ 業務効率化への取り組み

当社では現在、事務処理の効率化による働き方改革の支援等を目的として、基幹システムの刷新に取り組んでいます。本システムは2024年4月より運用を開始する予定です。

#### ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社では、多様な人材が自分の個性や能力を活かして活躍し、協働できる職場を実現するために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。

#### ➡ 障害者の雇用推進

当社では障害者の雇用促進として人材紹介サービス等を活用し、最低限として法令に定める2.3%以上の雇用率を維持するよう努めています。

#### ➡ 外国人の雇用推進

当社では多様性に富んだ人材の雇用をしています。雇用契約書は英語・ベトナム語・中国語・ネパール語の4カ国語に対応しています。



#### ➡ 女性の活躍推進

当社では新卒女性技術職の採用にも取り組んでいます。技術職における女性の割合は、年々増加しています。

#### 健康管理・福利厚生

当社ではすべての社員が業務に集中し、安心して働き続けることができるよう、健康管理および福利厚生制度の充実化に取り組んでいます。



#### ➡ くるみんマーク認定取得

2019年6月、当社は「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受け「くるみんマーク」を取得しました。

「くるみんマーク」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって、認定を受けることができます。

#### ➡ 自己申告

当社では年に一度、「自己申告書」を提出し、職種・勤務地・部署の異動に関する希望を申し出る機会を設けています。これにより、本人の健康状態やご家族等の状況に合致した、より働きやすい環境づくりを支援しています。

緊急の場合は、いつでも異動希望を申し出ることが可能です。

#### ➡ 高齢者雇用

当社では、定年到達後も活躍できる機会の創出に取り組んでいます。



## ➡ メンタルヘルス対策

当社ではセルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化および働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づき、年1回のストレスチェックを行っています。個人のチェック結果は、個人の健康管理を目的としてのみ確認します。必要に応じて面接を推奨していますが、その連絡は該当する社員に対して個別に行います。チェックの結果が上司や人事部門などの本人以外に伝わることはありません。

## ➡ 定期健康診断

当社では従業員の健康増進のため、全社員に対し、1年以内ごとに1回（特定業務従事者は別途法令の定め通り）の健康診断

## 人材開発・育成

当社では時代のニーズに対応するための勉強会や、社員一人ひとりの成長を促すための研修制度などを通じて、人材の育成に努めています。

## ➡ 人材育成・SDGs勉強会

当社では2021年7月から2023年1月まで、各部門の社員が参加する「SDGs勉強会（全15回）」を実施しました。各回前半はSDGsに関する基礎知識や最新動向について学び、後半は参加者が3つの班にわかれワークショップ（演習）に取り組みました。



SDGs勉強会・第15回 「RN価値創造マップ」作成

## ➡ 社内階層別教育研修

土木、建築など当社が展開する事業は極めて専門性の高い高度な知識と技術の継続的な習得が不可欠です。そこで当社では年次・経験・役職に合わせて様々な研修制度を実施し、社員一人ひとりの成長をサポートしています。

## 全社表彰制度

当社では組織の活性化や社員のモチベーション向上を図るために、社内表彰制度を設けています。年1回、社内で審査を行い、対象者を表彰しています。

## ➡ 主な表彰の種類

- 特別功労者 ● 永年勤続 ● 安全衛生 ● 社内論文 ● 優秀工事 ● 営業 ● 協力施工業者 ● 発明・考案 ● 学術論文

をしています。30歳以上は人間ドックへの置き換え（一部自己負担）を、40歳以上は健康診断の内視鏡検査（胃・大腸、本人負担なし）を選択することができます。

## ➡ 福利厚生

当社では福利厚生制度を通じて、社員と家族の生活を支援しています。

休日休暇	完全週休2日制、祝日、夏季・冬季休暇、年次有給休暇、特別休暇等
保険	健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険加入
独身寮	借上寮としてワンルームマンション等を用意

## 社会 | Social

## 消費者課題

### 安全衛生

りんかい日産建設では、「安全はすべてに優先する」という基本方針のもと、社会や消費者との接点である社員や土木・建築現場等職場における安全と衛生を確保することに取り組んでいます。

#### ➡ 安全衛生管理規程、支店・作業所安全衛生管理実施細則

当社は、「安全衛生管理規程」および「支店・作業所安全衛生管理実施細則」を制定した上で、これらの規程・細則に則り、さまざまな取り組みを行っています。

#### ➡ 安全衛生方針

当社では「環境」「品質」「安全衛生」の3つの領域において、すべての土木・建築現場等においても全社員が取り組むべき方針を定め、社内外に掲示しています。

安全衛生については「安全で快適な職場環境」を目指し、5つの具体的な取り組み事項を定めています。

**【安全で快適な職場環境】**

- ① 何より安全衛生に関する法令等を遵守し、継続的なゼロ事故・ゼロ疾患運動を実践し、「全社的範囲で全員参加により安全衛生の実績を出す」ことを目指す。
- ② 「安全は全てに優先する」という基本方針に則り、会社・協力会社が一休止となり各自が率先して職場における安全と衛生を確保する。
- ③ 安全意識の向上に努め、「安全はなまらるものではなく、自分の努力により達成するものである」という当社の意識をもって取り組み、一人ひとりの自主・自律的な安全衛生活動を推奨する。
- ④ 全ての人の安全と心身の健康の維持は会社的な命題であり、危機と有機的の未然防止に努め、事故、事件等の不測の事態が発生した場合には原因を究明し、問題の早期発見・早期解決を図る。
- ⑤ 全員参加による効率化安全衛生マネジメントシステムの運営により安全で快適な職場環境を形成し、開催会社も含めた安全文化の醸成を図り、第三者より高評価を得られる安全企業文化を目指す。

#### 安全衛生方針

#### ➡ 安全メッセージ

安全衛生管理を徹底することで消費者や社会全体に対する影響の大きな重大災害を防ぐためのスローガン「原点回帰で守れ基本ルール」および5つの重要事項を制定し、社内向けメッセージとして発信しています。



安全メッセージ

#### ➡ 安全啓発ポスター

「フルハーネス型安全帯」の着用促進など具体性の高い安全啓発ポスターを作成し、社内や建設現場などに掲示しています。



フルハーネス型安全帯ポスター

#### ➡ 全体環境安全衛生の数値目標

当社は毎年度、安全衛生への取り組みの数値目標を設定し、全社一丸となってその実現に取り組んでいます。

#### 令和5年度目標

	項目	目標値
1	死亡・重大災害	ゼロ
2	労働災害度数率（休業4日以上）	0.80以下
	労働災害度数率（管理課全災害）	4.50以下
	労働災害強度率（休業4日以上）	0.06以下
	労働災害強度率（管理課全災害）	0.08以下
3	三大災害の比率	30%以下
4	一般健康診断受診率	100%
	有所見率	80%以下
5	墜落・転落災害に関するパトロール指摘率	35%以下



## 品質向上

りんかい日産建設では、消費者からの信頼度と顧客満足度のさらなる向上を目指し、徹底した品質管理を行っています。

### ⇒ 品質方針

品質については「良品質な製品・工事」を目指し、6つの具体的な取り組み事項を定めています。

【良品質な製品・工事】	
①	顧客の信頼と満足を得る品質の製品を提供する。
②	顧客の期待、ニーズ、要求事項、法令規制を満たす。
③	品質マネジメントシステムの継続的改善を図る。
④	年度品質目標を設定し、その達成を図る。
⑤	瑕疵工事の対応に万全を期し、顧客からの信頼を獲得する。
⑥	全員がこの品質方針を理解し、活動を実践する。

品質方針

### ⇒ ISO 9001

当社はISO 9001:2015に基づく品質マネジメントを構築し、その継続的な改善に取り組んでいます。



## 社会 | Social コミュニティ

## 地域貢献

りんかい日産建設では「地域・社会貢献活動基本方針」を定め、地域環境の保護や地域経済の活性化などを支援するためにさまざまな活動を行い、地域との共生を目指しています。

### 「地域・社会貢献活動基本方針」

りんかい日産建設株式会社は、地域・社会貢献に関する基本方針を以下のとおり定める。

- ① 対話と協働を大切にしながら、よりよい地域・社会づくりをお手伝いしていきます。
- ② 企業としての地域・社会貢献だけでなく、従業員の自発的活動を尊重し、積極的に支援していきます。
- ③ 地域・社会貢献活動の内容は広く一般にお知らせし、活動の持続的な改善に努めます。

### ⇒ 事業を通じた地域貢献

当社は地域の方々との体感と自分たちの体感を大切にしながら工事を進めています。具体的には、地域の方々との関りの深い工事現場などの現場見学会、体験学習、現場体験、周辺の清

### ⇒ お問い合わせ窓口の設置

当社では品質のさらなる向上のために、当社コーポレートサイトに設置したお問い合わせ窓口を通じて、消費者からの貴重なご意見を受け付けています。苦情などご要望などについて対応を定めた「管理規程」を制定し、適切な対応と円滑かつ円満な解決に努めています。

### ⇒ 個人情報保護体制の確立

当社では、業務活動の一環として収集した個人情報の保護と関連法規の遵守のために「個人情報保護規則」および「特定個人情報等取扱規程」を制定し、その適切な保護に努めています。また、人事部長を統括責任者とした個人情報保護体制も確立しています。

### ⇒ 地域コミュニティへの参画と共生

当社は全国各地で、支店社員による地域コミュニティ参加活動を積極的に展開しています。



#### 2022年度の主な地域貢献活動

活動名	支店名
① リフレッシュ瀬戸内	四国支店
② 熊本港フェスティバル	九州支店
③ 仙台塩釜港内清掃奉仕活動	東北支店
④ 東京湾クリーンアップ大作戦	東京土木支店
⑤ 荒川のゴミ拾いボランティア活動	東京土木支店
⑥ あおさ清掃	九州支店
⑦ 九州支店地域献血活動	九州支店
⑧ 千石地域清掃	九州支店
⑨ 松浦支線用水路清掃ボランティア活動	東京土木支店
⑩ 手賀沼ふれあい清掃活動	東京建築支店



① リフレッシュ瀬戸内



② 熊本港フェスティバル



③ 仙台塩釜港内清掃奉仕活動



④ 東京湾クリーンアップ大作戦



⑤ 荒川のゴミ拾いボランティア活動



⑨ 松浦支線用水路清掃ボランティア活動



⑩ 手賀沼ふれあい清掃活動

### ⇒ 「東京湾大感謝祭2022」に出演

当社では2022年10月15日・16日の2日間、横浜港大さん橋ホールおよびオンラインにて開催された「東京湾大感謝祭2022」に出演しました。当社ブースでは、当社が道路や港湾といった社会基盤の整備事業などを通じてSDGsに貢献していることを、映像やパンフレットでわかりやすく説明しました。



東京湾大感謝祭2022 当社ブース

### ⇒ 地域貢献活動・ボランティア活動の推奨

当社は社員に地域貢献活動を推奨するために、以下の取り組みをしています。

- ① 会社が認めた地域貢献活動に参加した社員は、平日・休日共に会社業務と同等の扱いとし、交通費・旅費を支給します。休日における活動の場合は別途振替休暇を与えます。
- ② 地域貢献活動に必要となる資機材、社用車、社内備品などの使用を許可しています。



# ガバナンス | Governance

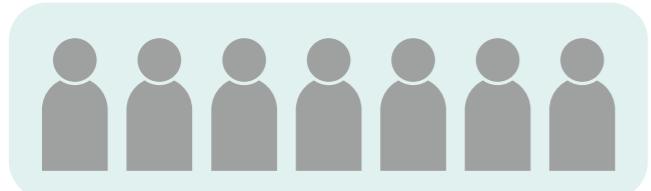
## コーポレートガバナンス

りんかい日産建設は、企業倫理と遵法の精神に基づき、公正で透明性の高い経営の実践と会社の持続的な成長・発展のために、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

### ④ 取締役会および業務執行機能の強化

#### ■ 取締役会

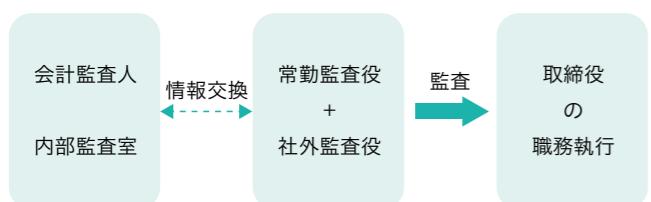
取締役会 7名



当社では7名の取締役による取締役会を構成し、重要事項に関する審議および決定を行っています。取締役会は原則として月1回開催し、必要に応じて臨時に開催します。

### ⑤ 監査体制

#### ■ 監査体制



1名の常勤監査役および2名の社外監査役が、取締役の職務執行の監査を行っています。具体的には、監査方針に従って取締役およびその他の使用者等と意思疎通を図り、情報の収集に努め、重要な決裁書類等を閲覧するとともに取締役会その他の重要な会議に出席します。また原則として月1回開催する監査役会を通じて各監査役の情報共有を図るとともに、会計監査人および内部監査室と情報交換を行い、監査機能の強化と相互の連携を図っています。

### ⑥ 内部統制

当社の業務の適正を確保する体制および当該体制の運用状況については、取締役の職務の執行が法令および定款に適合するこ

と、およびその他の業務の適正を確保するための体制および事項を定めています。

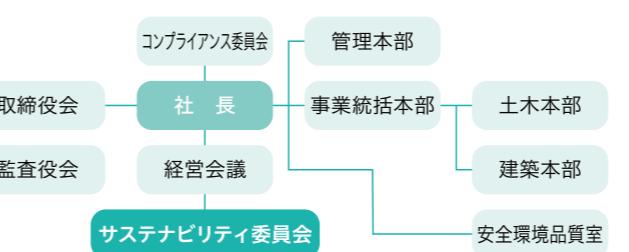
- ① 取締役および使用者の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- ② 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
- ③ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- ④ 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ⑤ 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ⑥ 監査役がその職務を補助すべき使用者を置くことを求めた場合における当該使用者に関する事項
- ⑦ 前号⑥の使用者の取締役からの独立性に関する事項
- ⑧ 監査役のその職務を補助すべき使用者に対する指示の実効性の確保に関する事項
- ⑨ 取締役および使用者が監査役に報告をするための体制、監査役への報告をした者が当該報告を理由として不利な扱いを受けない事を確保するための体制、その他の監査役への報告に関する体制
- ⑩ その他監査役の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制
- ⑪ 監査役の職務の執行について生じる費用の前払い等の処理に係る方針に関する事項、また、これらの運用状況も以下の項目について確認を行っています。
  - ・コンプライアンスおよびリスク管理
  - ・取締役の職務執行
  - ・監査役の監査

### ⑦ 取締役および監査役の報酬

取締役の報酬額については、定期株主総会において決議された金額に基づき決定しています。また監査役の報酬額については、臨時株主総会において決議された金額に基づき決定しています。

### ⑧ サステナビリティ委員会の設置

#### ■ サステナビリティ委員会



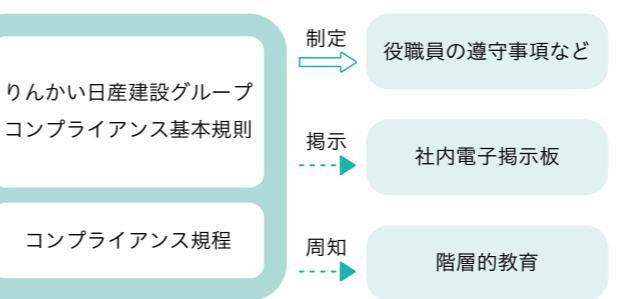
当社は持続可能な社会の実現に向けたCSR・ESGへの取り組みを今後の重要な経営課題と位置付け、企業理念・ビジョンである「人・社会・環境との共生へ」を実現すべく、サステナビリティ経営を推進しています。このサステナビリティ活動に関して横断的に企画、提言、推進、統括を行うために、「サステナビリティ委員会」を設置しました。2026年の創立100周年までに社会に認められる企業としての地位を確立することを目指すとともに、2030年のSDGsの目標達成期限や2050年の国が掲げるカーボンニュートラルの実現目標年をマイルストーンとして、豊かな未来と確かな価値の創造を目指します。

## コンプライアンス

当社では法令、定款、社内規程および企業倫理を遵守した行動を推進し、適法な営業活動や公正な契約・取引を推進するために、グループ規則・規範等を制定しています。

### ⑨ グループコンプライアンス基本規則

#### ■ グループコンプライアンス基本規則



当社では「りんかい日産建設グループコンプライアンス基本規則」および「コンプライアンス規程」で、コンプライアンスの基本方針および役職員が遵守すべき具体的な基準、実施体制、違反等の措置を制定し、その確実な遵守に努めています。本規則は全役職員が閲覧できる社内電子掲示板に掲示するとともに、階層別教育などで周知徹底を図っています。

### ⑩ グループ行動規範

当社ではさらに、「りんかい日産建設グループ行動規範」を制定しています。この規範には、適法な営業活動や公正な契約の推進といった、社会から信頼を得るために必要とする基本的な内容と、すべての役職員が責任ある企業人として日々の業務を適法・適正に遂行していく上での判断・行動指針が記されています。

### ⑪ コンプライアンス委員会

コンプライアンスに則った適正な事業活動を管理・推進するために、業務執行部門から独立した機関として「コンプライアンス委員会」を設置しています。

### ⑫ 内部通報制度

組織または個人による違法行為や不正行為、反倫理的行為、社内規則違反などを役職員が発見した際、社内に申告できる「内部通報制度」を整備しています。内部通報の内容は内部監査室などによって速やかに事実確認を行い、違法行為などが確認された場合、コンプライアンス委員会は該当行為の停止勧告や再発防止措置の報告を求めるなどの措置を取ります。

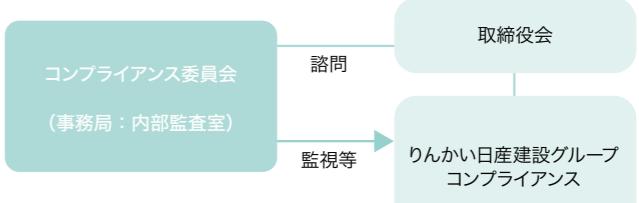
### ⑬ 反社会的勢力との関係遮断の徹底

当社は反社会的勢力とは取引関係を含めて一切の関係の遮断を宣言しています。また、これを実現するために、以下の3点を制定しています。

- ① 宣言内容および基本方針を示した「反社会的勢力との関係遮断のためのりんかい日産建設グループ基本方針」
- ② 具合的な対応方針、対応体制および対応措置を定めた「反社会的勢力対応基本規程」
- ③ 役職員向けに排除の具体的な施策を示した「反社会的勢力排除対応マニュアル」

また、警察・弁護士等の外部専門機関との緊密な連絡・強力体制を構築・整備、研修活動の実施なども行っています。

### ⑭ コンプライアンス体制





## ➡️コンプライアンス研修

当社では、全役職員がコンプライアンスに基づいて常に誠実な姿勢で行動できるよう、社内階層別に「コンプライアンス研修」を実施しています。これにより、遵守すべき法令はもとより、当社「りんかい日産建設グループ行動規範」をはじめとした社内規程等の倫理を含めた周知徹底を図っています。2022年度では延べ128名が受講しました。本研修は引き続き継続的に実施します。

また、2022年10月28日には弁護士による役員、執行役員、支店長他を対象とした独占禁止法社内講演を実施し、25名が参加しました。今後も必要に応じて、個別テーマによる研修を実施していきます。

## ➡️ハラスメントへの取り組み

当社ではハラスメントについて、社内アンケートによる実態の把握や、啓発のためのポスター制作・掲示などの取り組みを行っています。

また年1回、全役職員を対象としたeラーニングによるハラスマント教育を実施しています。2022年8月に実施した際は対象者667名全員が受講を完了し、受講率100%を達成しました。今後も受講率100%を継続すべく、参加の徹底を図ります。



社内階層別研修風景

## リスクマネジメント

当社は経営環境の変化やリスクの多様化に適応し、経営資源の損失回避もしくは軽減と業務の継続を実現するため、リスクマネジメントに取り組んでいます。

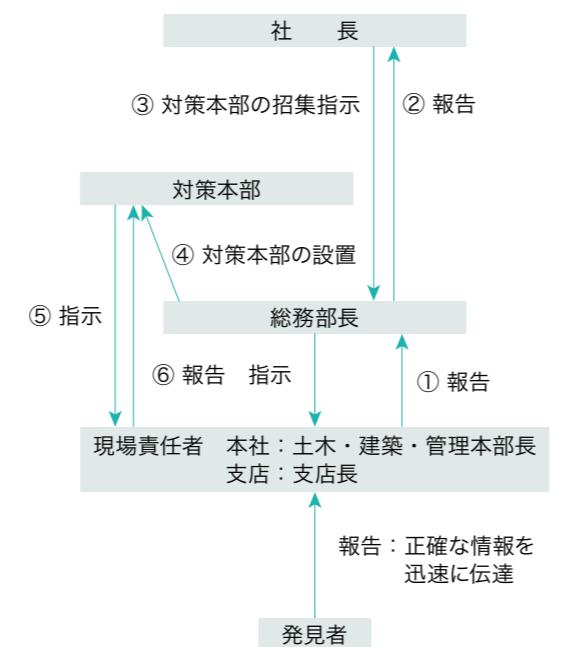
## ➡️リスク管理規程

当社では会社の経営に深刻な事態を与える重大な事故、事件またはその他の経営危機の状況を「緊急事態」と定め、リスクの回避、除去を図るとともに、損害の軽減・拡大の防止・早期の被害回復に取り組むために「リスク管理規程」を制定し、管理・対応のための体制を整えています。

また緊急事態が実際に発生した際にその被害を最小限に抑えるための対応体制・対応方針などをまとめた「グループ危機・緊急事態対応規則」も制定し、危機対応力のさらなる向上に努めています。

さらに当社では、顧客等からの苦情についても、内容によっては上記の「緊急事態」となる可能性があると考え、苦情に関する管理規程を制定し、同時に苦情処理体制を整備しています。

## 緊急事態報告ルート・対応フロー図（りんかい日産建設）



## ➡️事業継続計画（BCP）

我が国は地震・台風・集中豪雨・大雪などの自然災害が多く、地震については首都直下型地震の発生が危惧されています。当社ではその対策として事業継続計画（BCP）を策定しています。BCPについては、以下の基本方針を定めています。

- ① 社員・勤務者、来訪者等の生命・身体の安全の最優先
- ② 二次災害の発生防止等、地域、関係者への配慮を確実に実施
- ③ 地域の建設業としての救助、復旧活動への尽力
- ④ 得意先の復旧の支援

## ➡️避難訓練

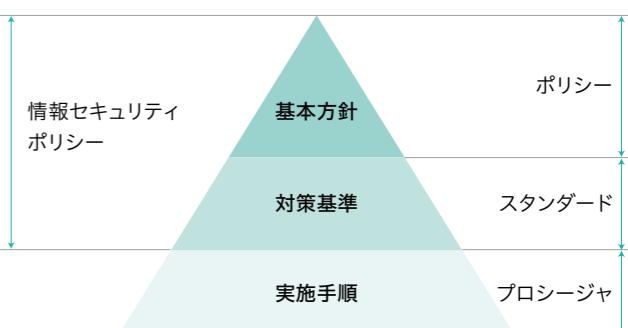
当社では各拠点において適宜避難訓練を実施しています。本社ビルにおいては年1回程度、ビル全体の避難訓練を行っています。また、全役職員を対象に年1回程度、現在運用中の安否確認システムを利用した安否確認訓練を実施しています。本システムについては、新入生等には入社時に操作説明を行っています。



避難訓練 実施風景

## ➡️情報セキュリティ対策

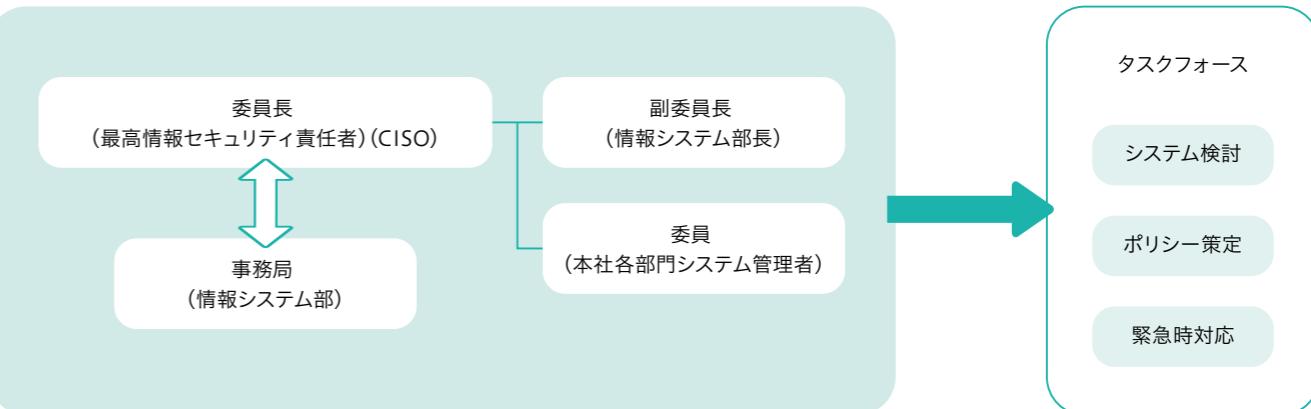
### ■ 情報セキュリティポリシー



当社では情報セキュリティ対策として「情報セキュリティ基本方針」を定めています。また、この基本方針を実現するための遵守事項や判断基準を定めた「情報セキュリティ対策基準」を制定しています。さらに、物理的・技術的対策としてデータのクラウド化を行っています。

加えて、人的対策として全役職員に対し情報セキュリティに関するeラーニング教育を定期的に実施しています。2022年度は10月に675名を対象に実施したところ全員が受講し、2年連続で受講率100%を達成しました。今後も受講率100%を継続すべく、参加の徹底による情報セキュリティリテラシーのさらなる向上を図ります。

### ■ 情報システム委員会 構成図





## 主な社外評価・提携・登録等

名称	ESG領域	概要	掲載ページ
くるみんマーク  2019年認定 くるみんマーク 子育てサポートしている	Social 社会 	くるみんマークは、次世代育成支援対策法に基づき、一定の基準を満たした「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。2019年6月に取得しました。	P28
CDP 	Environment 環境 	CDPは、企業や国家などが自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営する英国のNGOです。2020年度のD評価に続き、2022年12月にC評価を取得しました。	P19
気候変動イニシアティブ (JCI) 	Environment 環境 	JCIは、気候変動対策に積極的に取り組む企業などが情報発信や意見交換を強化するための日本の企業や自治体、その他の団体、大学、研究機関などのネットワークです。 2022年4月4日に参加を表明しました。	P19
30by30アライアンス 	Environment 環境 	30by30とは、ネイチャーポジティブというゴールに向け2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系に保全しようとする日本の目標です。 2022年4月8日に30by30アライアンスへの参加を表明しました。	P19
みなとSDGsパートナー 	Environment 環境  Social 社会  Governance ガバナンス 	みなとSDGsパートナーは、SDGsの普及促進と達成に向けた取り組みの推進と我が国の港湾・港湾関係産業の魅力向上と持続的な発展のために、国土交通省が創設しました。 2022年9月21日に登録しました。	—

※ 当社取得順

## 会社概要

商号	りんかい日産建設株式会社
本社	〒105-0014 東京都港区芝二丁目3番8号 TEL 03(5476)1705(代表) 03(5476)1703(CSR) FAX 03(3454)0196
創業	1926年（大正15年）5月
設立	1936年（昭和11年）1月
代表者	代表取締役社長 前田祐治
資本金	19億5000万円
従業員	655名（令和5年3月末日現在）
許可登録	特定建設業 国土交通大臣許可(特-4)第2315号 宅地建物取引業者免許 国土交通大臣(4)第7731号 一級建築士事務所登録 東京都知事登録 第31438号 測量業者登録 第(2)-34941号 建設コンサルタント登録 建03第5688号 (港湾及び空港部門、鋼構造及びコンクリート部門、施工計画、施工設備及び積算部門、環境部門)

認証	ISO 9001:2015 (JISQ 9001:2015) 登録番号 MSA-QS-2733 ISO 14001:2015 (JISQ 14001:2015) 登録番号 MSA-ES-615 [国内事業所における土木構造物及び建築物の設計及び施工]
----	---

事業目的	総合建設業
関係会社	栄臨建設株式会社（本社：大阪市、建設業） 昌立地所株式会社（本社：東京都、不動産業、保険業） タイりんかい日産株式会社 タイりんかい日産ホールディングス株式会社（本社：タイ・バンコク、建設業）

## 事業所

本社	北海道支店	東北支店	水戸支店	東京土木支店	東京建築支店
	岩手営業所 福島営業所	日立営業所	北陸営業所 千葉営業所	千葉営業所	

横浜営業支店	名古屋支店	大阪支店	広島支店	四国支店	九州支店
		京都営業所 神戸営業所	山口営業所	愛媛営業所	熊本営業所 沖縄営業所

海外拠点	関係会社
インドネシア営業所	栄臨建設株式会社
ベトナム営業所	栄臨建設株式会社 東京支店
ミャンマー営業所	昌立地所株式会社 タイりんかい日産株式会社