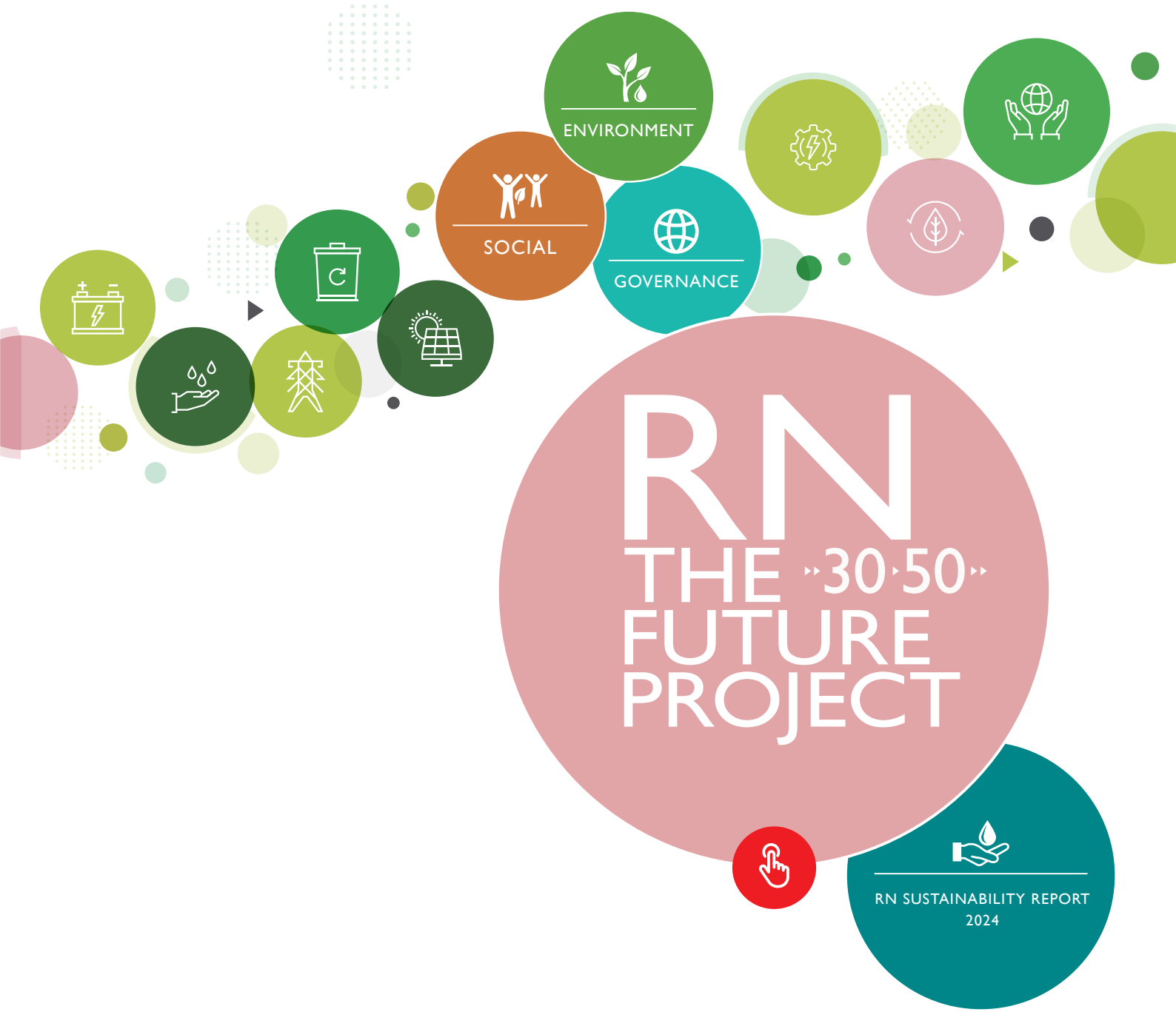
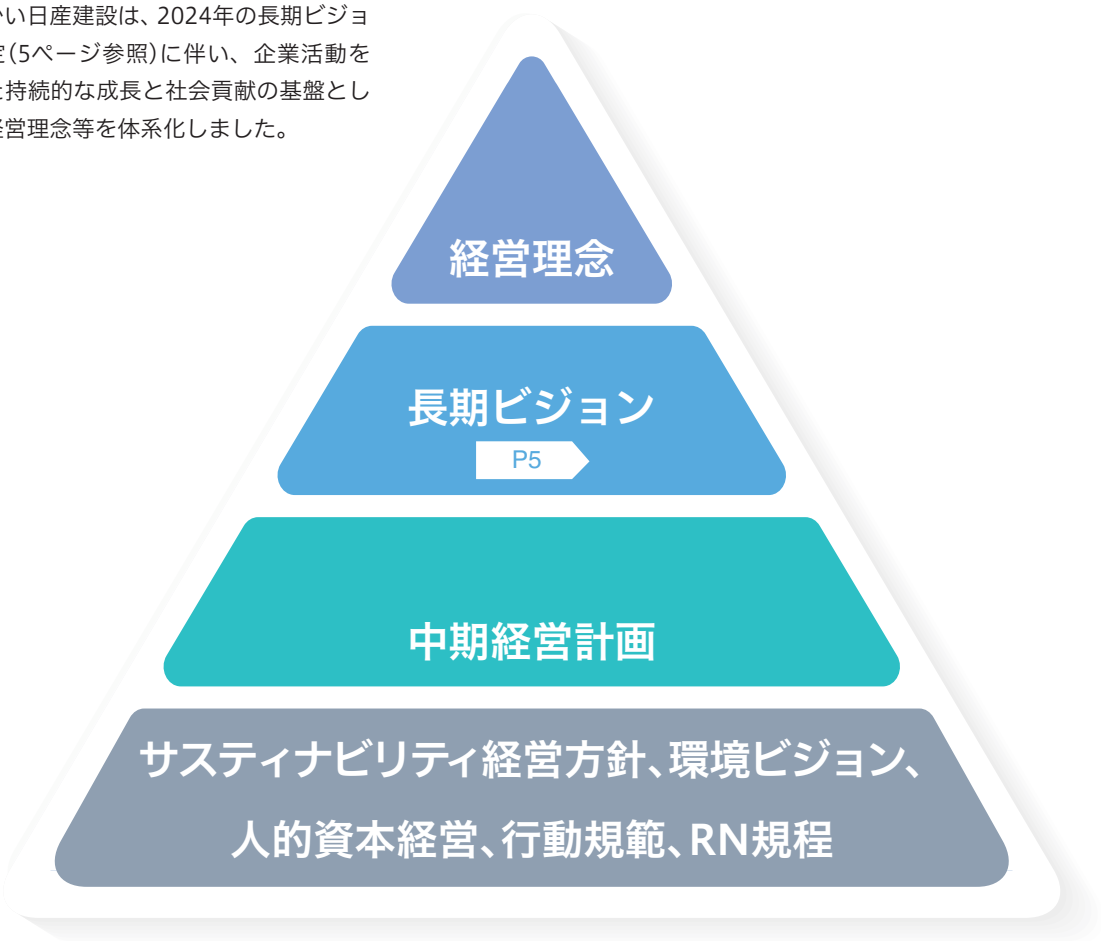
RN サステナビリティ・レポート 2024



りんかい日産建設株式会社

理念体系

りんかい日産建設は、2024年の長期ビジョン策定(5ページ参照)に伴い、企業活動を通じた持続的な成長と社会貢献の基盤として、経営理念等を体系化しました。



経営理念

わたしたちは人・社会・環境を大切にするためにチャレンジし続けます

私たちりんかい日産建設は、創業時より建設を通じて皆様の暮らしの発展と豊かさに微力ながら貢献してまいりました。2003年の会社合併時、これまでの理念などを統合・発展させ「**人・社会・環境との共生**」を経営理念として事業を営んでいます。

「**人**」はお客様、当社役職員、株主の皆様、当社をとりまく様々な皆様のことを指します。こちらには当然人に密接にかかわるガバナンスも指します。
「**社会**」は多様な集まり、考えを指します。
「**環境**」は地球、自然、社会、人、全ての環境を指します。

これら「**人・社会・環境**」との「**共生**」の実現が当社の理念であり、果たすべきものと考えています。

『RN サステナビリティ・レポート 2024』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、持続可能な社会に向けた当社の方針、計画などをまとめた『RN サステナビリティ・ブック 2022』を発行しました。また、翌2023年にはさまざまな活動内容や成果、課題なども掲載した『RN サステナビリティ・レポート 2023』を発行しました。

そして本年度発行する『RN サステナビリティ・レポート 2024』（本冊子）では、5月に策定した2033年に向けての長期ビジョン2024「Smile RiNnovation」についても詳しく説明しています。ぜひご一読ください。本冊子を通じて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 2024』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に発行いたします。
本号では現在開示可能な情報をすべて記載しました。

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

2023年度（2023年4月1日～ 2024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）」
・環境省「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ（2023年3月）」
・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）」
・TCFDコンソーシアム「気候関連財務情報開示に関するガイダンス3.0（2022年10月）」
・IIRC「国際統合フレームワーク日本語訳」

発行時期

2024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。
経営理念のもと、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

理念体系・経営理念…… 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
長期ビジョン…… 5
価値創造マップ…… 7
サステナビリティ経営方針…… 9
重要課題…… 10

特集

長期ビジョン策定記念座談会 …… 11
サステナビリティ・トピックス…… 17

【ESG経営】

環境

環境ビジョン…… 18
脱炭素の推進…… 19
生物多様性保全…… 21
循環型経済…… 22

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
人的資本経営、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…… 28
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
コミュニティ
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

変化の時代に人・社会・環境の持続可能な共生と発展に貢献し続ける企業として、社員がイキイキと成長できる会社にしていきます。

世界中で大きな変化が起きている現在において、建設業界にも大きな変革が起きています。そのような状況の中で当社がしっかりと存続していくためには、売り上げ、収益に関する数値目標の達成はもちろんですが、当社の「中期経営計画2022」で策定した基本方針である「業容拡大と安定した収益を確保する」、「組織改革、人材育成、生産性の向上に取り組む」、「ESG経営・脱炭素・SDGsの取り組みを強化する」、「ステークホルダーとの相互理解を高める」の全ての方針にしっかりと取り組み、事業を進めて行く必要があります。

本年度は、中期経営計画(2022 ～ 2024)の最終年度にあたります。国内外を取り巻く環境は、脱炭素、生物多様性、循環型社会、ウェルビーイング、デジタルトランスフォーメーション等に加え海外情勢の影響を受け、企業の果たすべき社会的責任や求められる発信内容は目まぐるしく変化しています。このような環境の下、持続可能な発展のために、本年度はその最終年度として真価が問われると認識しています。

当社は2021年、「RN THE FUTURE PROJECT」を立ち上げ、2022年4月に『RN サステナビリティ・ブック2022』を発行し、翌2023年にはこれを発展させ『RN サステナビリティ・レポート2023』を発行しています。また、同年5月にはこれまで社内基準としていた調達方針を「持続可能な人・社会・環境へ」の取り組みとしてより一層推進するため、「サステナブル調達方針」を制定・開示いたしました。この方針には2022年9月に制定・開示した当社「人権方針」の考えも含まれています。本年度は「RN THE FUTURE PROJECT」および中期経営計画の3年目として、今後の持続可能な発展に繋がる重要な年と認識しています。

当社の理念「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。」は当社の基軸であり存在意義です。2026年に迎える創業100周年に向けて原点を見つめ直し、今後2030年のSDGs目標年度、2050年の日本が目指すGHG実質排出ゼロの実現に向けた取り組み、さらにその先を目指す姿を考えたとき、会社の基軸としての経営理念「人・社会・環境との共生」やステークホルダー・エンゲージメントをもってウェルビーイングを向上させ、「入りたくなる会社」、「家族からも褒められる会社」になっていきたいと思います。

社員が安心してイキイキと働くことができ、成長できる企業として、持続可能な社会の発展に貢献していきます。関係者の皆様には長年にわたり、当社を支えていただいていることに心より感謝申し上げます。

2024年6月
りんかい日産建設株式会社　代表取締役社長

永尾 秀司

長期ビジョン｜Long Term Vision

りんかい日産建設は2024年5月、ステークホルダーに対して当社の「ありたい姿」を明示するため、10年後の2033年に向けての「長期ビジョン」を策定しました。なお、来年度に策定を予定している「中期経営計画（2025年度～ 2027年度）」は、この長期ビジョンの具体的な実行ステップとして現在計画を進めています。

策定理由

変化に対応できる強い企業を目指すため

当社は1926年の創業以来、「人・社会・環境との共生」を経営理念として、約100年にわたりインフラ建設をはじめとするさまざまな事業に取り組んできました。
一方で、近年は世界情勢が目まぐるしく変化しています。また建設業界においては、就労業者の減少や環境問題の深刻化、社会資本の老朽化といった深刻な問題に直面します。当社としても、生産性向上、DX化推進、ウェルビーイングの実現などの経営課題を抱えています。そこで当社は強みを生かしながらこれらの問題を解決し、変化に対してより柔軟かつタイムリーに対応できる強い会社になるために、長期ビジョンを策定することになりました。

策定方法

プロジェクトチームを結成

長期ビジョン策定にあたり、30代～ 50代前半の管理職をメンバーとした「策定プロジェクト」を立ち上げ、議論を重ねました。
➡ 詳しくは11ページ「長期ビジョン策定記念座談会」をご覧ください。

内容

経営理念を基軸とした内容に

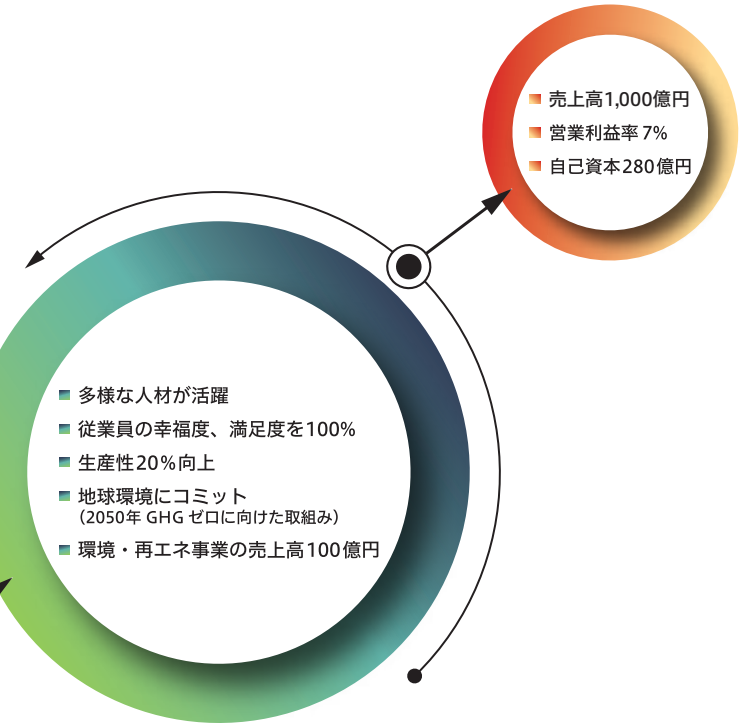
長期ビジョンは、当社の経営理念（1ページ参照）「人・社会・環境との共生」を基軸としました。また、経営理念に「人の笑顔を第一に考えます」とあることを重視し、「笑顔」を重要なキーワードにしています。業績など定量化できる目標については具体的な数値を明記しました。

3つの柱（well-being/solution/branding）

長期ビジョンは三つの柱を設定しています。それぞれが、当社の経営理念の構成要素と対応しています。
【well-being】は「人」に関わり、特に社員の能力発揮と成長を重視しました。
【solution】は「社会」に関わり、当社の技術力による社会貢献と未来創造を目標としています。
【branding】は「環境」と「共生」に関わり、海上土木・陸上土木・建築の3分野にわたる事業展開や環境改善事業への参入による独自性の確立を見据えています。

キャッチフレーズ「Smile RiNnovation」

長期ビジョンでは、当社の10年後の「ありたい姿」として、「建設は、ひとづくり。Smile RiNnovation 次の100年へ、笑顔のりんかい日産建設」というキャッチフレーズを掲げています。
「Smile RiNnovation」 は「Renovation」 と「Innovation」を組み合わせた造語です。大文字のRは「Rinkai（りんかい）」、Nは「Nissan（日産）」を示しています。また、RとNの間のiは、ロゴデザインでは小文字の筆記体になっています。RenovationとInnovation、そして「R」と「N」を「i」私たちが融合することによって生まれるさまざまなアイデアを、創造し、つくりあげる集団をめざすことを意味しています。



建設は、ひとづくり。

Smile RiNnovation

次の 100 年へ、笑顔のりんかい日産建設

具体的な「ありたい姿」

当社が10年後に実現したい売上高・営業利益率・自己資本額については具体的な数値を掲げています。
その他の非財務的な目標および事業面の目標についても、定量化可能なものについては具体的な数字として記載しました。

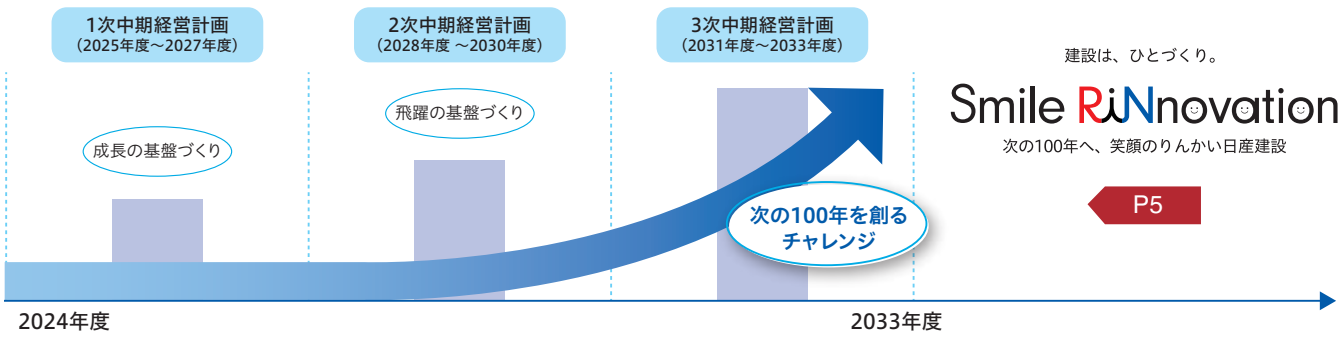
次期中期経営計画との連動

2025年度に策定予定の次期中期経営計画（2025年度～ 2027年度）は、長期ビジョンからのバックキャストで目標数値を策定する予定です。

価値創造マップ｜Value Creation Map

りんかい日産建設は、長期ビジョン 2024「Smile RiNnovation」の実現に向けて、原点・理念を軸としたスパイラルアップ（継続的な改善による好循環の形成）による新しい価値創造に取り組みます。

長期ビジョン



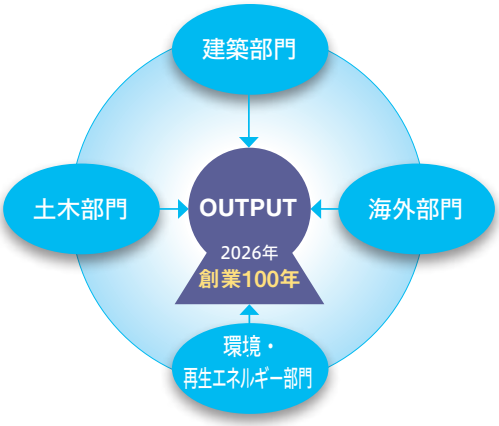
建設は、ひとづくり。

Smile RiNnovation

次の100年へ、笑顔のりんかい日産建設

P5

PROCESS 事業活動



- 約100年の実績と豊富なノウハウ
- 土木（海陸）・建築をバランスよく展開
- 環境・再生エネルギー部門を創設

環境 | Environment

- 環境ビジョン
- 脱炭素
- 循環型経済
- 生物多様性保全

P18-22

社会 | Social

- 公正な事業慣行
- ステークホルダーとの関わり
- 人権・労働慣行
- 消費者課題
- コミュニティ

P23-32

ガバナンス | Governance

- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント

P33-36

OUTPUT 事業成果

重要課題・
具体的な取り組み・目標

P10

OUTCOME 創造価値

財務資本

- 持続可能性の向上

製造資本

- 新技術の活用による品質の向上
- 予防保全技術の提供
- 国内外拠点の情報ネットワーク化

知的資本

- 知的財産の蓄積・共有

人的資本

- ワークライフバランスの向上
- 働きやすい職場の提供
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 業務効率・生産性の向上

社会・関係資本

- サプライチェーンとの協力深化
- 社会的責任の遂行
- ステークホルダーへの情報開示

自然資本

- カーボンニュートラルへの取り組み
- 再生可能エネルギーへの取り組み
- 循環型社会に向けた取り組み

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など、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、当社の経営理念「人・社会・環境との共生」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ています。加えて2024年度を初年度とする「長期ビジョン2024（Smile RiNnovation）」を策定・公表しています。

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、経営理念「人・社会・環境との共生」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。

情報の積極的な開示	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。
社会課題への柔軟な対応	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。
企業価値の持続的な向上	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	項目		KPI	目標	一部掲載ページ	SDGs
Environment 環境	気候変動問題への対応	カーボンニュートラルの実現	CO_2排出量（スコープ1,2）	（施工出来高）土木海50.0t/億円以下、土木陸23.0t/億円以下、建築7.5t/億円以下	P19～20	6 7 12 13 14 15
			CO_2排出量（スコープ3）	全社計測を開始	P20	
		海洋汚染の減少と水質の改善	汚水処理量	－（機器調整中）	P17	
			生分解性オイル使用量	3,000ℓ	P17	
			油流出事故件数	0回（流出事故無し）	P17	
		大気汚染の防止、脱炭素化への貢献	NOx二次規制対応	5,000時間	P17	
			電動ウインチ稼働時間	30時間	P17	
	再生可能エネルギー利用の促進	再生可能エネルギーの普及	スコープ2（本社分）	本社移転後　2024年9月より再生可能エネルギー導入100%	P21	
			スコープ2（水戸支店分）	100%	P21	
	循環型経済への移行	建設廃棄物の削減（混合廃棄物排出量の削減）	混合廃棄物排出量	（施工出来高）土木0.7t/億円以下、建築5.0t/億円以下	P22	
		プラスチックのリサイクル	エコキャップリサイクル	10万個	－	
		循環型社会の形成	建設廃棄物のリサイクル率	2024年度より調査開始	－	
	生物多様性保全	海洋および沿岸における生態系の回復	NPO参画	現在参画の継続	－	
		森林などの陸域における生態系の回復	NPO参画	2024年度より参画	－	
Social 社会	地域社会への貢献	貧困層・社会的弱者への食糧支援	2023年度食事提供実績（店舗計）	約380食/月	－	2 3 4 5 9 11
		小児がんの子どもたちに安心と笑顔を	ゴールドリボン・ネットワーク参加	ニット帽300枚（全体）	－	
	多様な人材育成、ダイバーシティ&インクルージョンの推進	教育を通じた技術の伝承と働きがいの向上	教育プログラム（全社）	40プログラム 延べ1,300時間、2,400人	P29	
			CCUS（建設キャリアアップシステム）タッチ数	約10万5千タッチ	－	
			CPDS（Continuing Professional Development System）取得ユニット数	30ユニット=約30時間/年換算	－	
			サステナビリティ教育	2024年度より開始	－	
			人権デューデリジェンス	国内について実施	P25、27	
			ウェルビーイング調査	全社員実施	－	
		女性リーダーの活躍機会の拡大と男女平等の実現	男性育休取得者	10%以上	P28	
		ダイバーシティ＆インクルージョン	新卒入社3年以内離職率	30%未満	－	
			障害者雇用率	2.5%（法定雇用率）以上	P28	
			新卒入社女性総合職比率	5%以上	P28	
			女性管理職比率	新人事制度開始	－	
			外国人総合職従業員数	0.5%以上	－	
	防災・減災への取り組み	持続可能かつ強靭なインフラ開発の普及	工事施工（完工高）による貢献	1件以上	－	
	顧客満足度の確認	顧客とのエンゲージメント	不適合発生件数	3件以下	－	
			クレーム件数（ISO書式）	3件以下	－	
			顧客満足度（ISO書式）	結果を社内で共有	－	
			アフタークレームカード（建築）	結果を社内で共有	－	
	サステナブルな建設事業	ユニバーサルで持続可能な輸送システムの開発と普及	工事施工（完工高）による貢献	1件以上	－	
Governance ガバナンス	コーポレートガバナンスの強化	意思決定システムの整備と正常性の担保	ハラスメント研修受講率	90%以上	P35	16 17
		コンプライアンスに関する脅威・研修	コンプライアンス研修受講率	90%以上	P35	
			リスクマネジメント教育（ウェビナー）	1回以上	－	
			情報セキュリティ研修受講率	90%以上	P36	
			重大な情報セキュリティ事故発生件数	0件（重大な事故無し）	－	
			BCP訓練	1回	P36	
			安否確認訓練24時間応答率	90%以上	P36	
		外部機関・団体などとのパートナーシップの推進	共同開発	1件以上	－	

特集 | Special Feature

長期ビジョン策定記念座談会

「笑顔」の実現に必要なものとは

建設は、ひとづくり。
Smile RiNnovation
次の100年へ、笑顔のりんかい日産建設

りんかい日産建設が2024年に策定した長期ビジョンは、社内プロジェクトから誕生しました。本記事は、その主要メンバーと3名の役員が集まり、プロジェクトでの議論内容や、ビジョン実現に必要なものについて話し合った内容をまとめたものです。ファシリテーターは、2021 ～ 2023年に実施した「SDGs勉強会」の講師を務めた岸和幸先生にお願いしました。

［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・
「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

永尾 秀司

長期ビジョン策定プロジェクト

「長期ビジョン」の内容を、実現可能性があり、社員がその内容に納得・共感できるようにするため、当社では多くの社員の声に耳を傾けることにしました。具体的には、30代～ 50代前半の管理職を中心に「策定プロジェクト」を立ち上げ、議論を重ねました。このプロジェクトは2023年10月に、経営企画部長（現：東京支店副支店長）・関口文康をプロジェクトリーダーとして結成しました。所属部門の異なる社員4 ～ 5名からなる3つの分科会を編成し、それぞれ合計6回のミーティングを実施。そして2024年3月末、各分科会が作り上げた案を統合し、経営者・役員の意見を反映したのが、5 ～ 6ページに掲載した長期ビジョンです。

［プロジェクト統括］
東京支店副支店長
関口 文康

▶ 長期ビジョンの詳細は5 ～ 6ページをご覧ください。

第 1 部：分科会での議論内容

各リーダーが、分科会で考えた長期ビジョン素案の内容や、見えてきた目標・課題・気づきなどを具体的に報告し、その内容に対して役員が質問やコメントをしました。

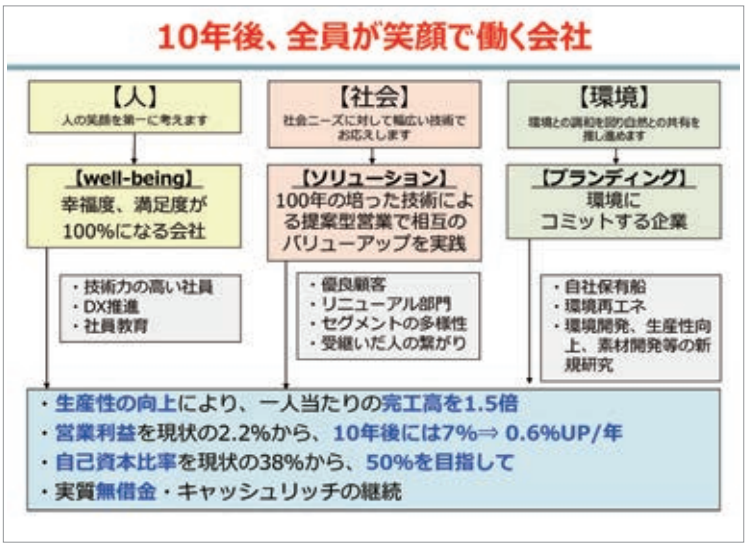
分科会1

笑顔と生産性向上の追求で弱みの克服を

［分科会1］発表者
酒井 保和

… 岸：分科会1ではどんな長期ビジョンを考えたのでしょうか。
… 酒井：当社の経営理念「人・社会・環境との共生」から3つのキーワードを導き出しました。「人」には「ウェルビーイング」が対応します。幸福度・満足度の高い状態です。「社会」は「ソリューション」、社会課題などの解決と提案型営業です。そして「環境」は「ブランディング」、海上土木・陸上土木・建築の3分野で事業を展開する当社の特色を生かして環境面にコミットすることを意味します。
また、経営理念には「人の笑顔を第一に考えます」とあります。この「笑顔」という要素を大切にしたいと私たちは考えました。人が笑顔になるには、豊かさやゆとりが欠かせません。そのためには営業利益を増やす必要があると考え、「10年後の営業利益率7%」を目標に掲げました。
一方で、直近5年間の当社の財務分析をしたところ、一人当たりの生産性の向上が見られないこと、利益率が同業他社・業界平均と比較しても低いことが分かり、ここは当社の弱みと感じました。
… 向井：生産性はどうすれば向上できるとお考えですか。
… 池浦：工事施工に対する取り組みはもとより、間接部門の効率化も重要だと思います。
… 酒井：例えば、生産性を20%高めれば、今まで5人で対応していた仕事が4人でできるようになります。
… 向井：経営の安定化を目指すには、自己資本比率、実質無借金であること、そして利益が多いことが必要ですが、利益率だけでなく利益額も重要です。利益率が上がっても利益額が下がってしまうと、設備投資や技術研究などに投資できなくなります。
… 酒井：両方を追求する必要があるということでしょうか。
… 向井：そうですね。そのためには、仕事の仕方の根

取締役専務執行役員
事業統括本部長
向井 達典



本的な見直しが必要です。「利益率が同業他社より低い」という話がありましたが、他社と同じような工事をやっているのに、なぜ低いのか、どこに無駄があるのかを徹底的に考え直すべきです。また、社員一人ひとりが日々の業務に「やりがい」を感じていることも大切だと思います。それだけで、生産効率が10％上がるかもしれません。どうしたらいいか、一緒に考えていきましょう。

… 岸：「笑顔」の多い職場になれば、社員のやりがいも高まるのではないでしょうか。ぜひ取り組んでいただきたいですね。

［分科会2］発表者
川田 弘一郎

分科会2

部門の壁をなくし、変革・挑戦できる企業へ

… 岸：続いて分科会2の発表をお願いします。新規事業のアイデアも盛り込まれたそうですね。

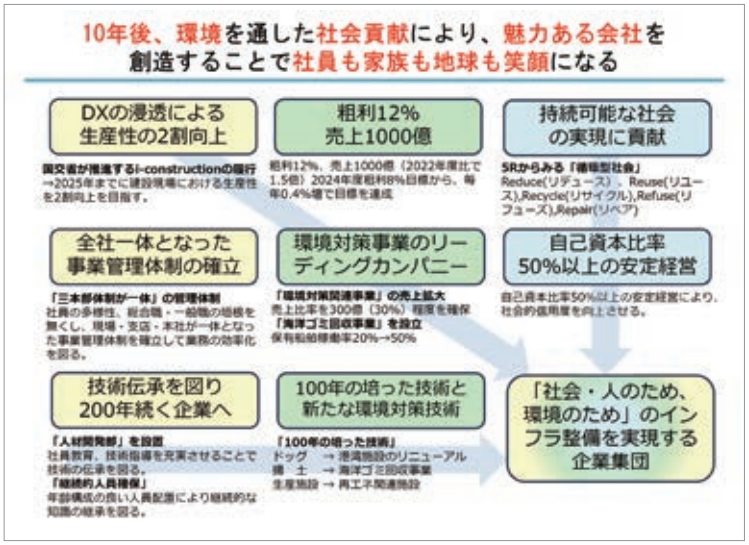
… 川田：はい。技術継承、DX、そして新規事業開発の三点を重視しました。

まず技術継承ですが、ベテラン社員が持つ技術を次の世代に継承するために、人材開発部門が必要と考えています。

DXについては、社内でより浸透させるため、方針や目標を明確化する必要があります。

最後に新規事業ですが、当社が保有する船舶を利用した海洋ゴミの回収事業に挑戦してはどうかと思っています。

取締役専務執行役員
管理本部長
村崎 善道



… 村崎：新規事業のアイデアを、もう少し詳しく説明してください。

… 東川：海岸のゴミは簡単に拾えますが、岩礁などに滞留したゴミは回収が難しいそうです。それなら当社の作業船を使えばいい、というのが発想の出発点です。ただし具体的なプランはできていません。

… 村崎：土木も建築も、自然環境を相手にする仕事です。現場で働く方々には、具体的な知恵があるかもしれません。彼らに意見を求めるなど、新しい発想を積極的に取り入れると具体化できるかもしれませんね。

… 岸：海洋ゴミ回収、面白いアイデアですね。私の知り合いに宇宙ゴミの回収を実用化した企業のエンジニアがいます。実用化は無理と言われていましたが、他分野の知見も集めることで成功できたそうです。

… 村崎：プロジェクトで、気付きや課題はありましたか。

… 川田：メンバーはみな所属部門が違うのに同じような悩みを持ち、その解決・改善に真剣に取り組んでいることがわかりました。解決手法などを部門間で共有して合同で解決できれば、効率化にもつながると思います。また、現在は部門間に壁があるように感じます。壁をなくすために、ジョブローテーション（定期的な配置転換）が必要ではないでしょうか。

… 村崎：お話の内容に「変わらなければ」という意志の強さを感じますね。当社は近年ジョブローテーションをあまり行ってこなかったため、技術が属人化して次世代に継承できにくくなっているのではという課題を抱えています。慣れた人間が慣れた場所で業務を行うのが当然になっていました。つまり、変えるべきことは目の前にあるわけですね。今は自分でそれに気づき、動くことが大切ではないでしょうか。他者を変えるのは難しくても、自分自身は変えられる。そんな意識を持って行動することで、10年後は大きく変わると思います。

分科会3

多様なニーズに応える「Smile RiNnovation」

… 岸：次に、分科会3の発表をお願いします。

… 磯野：私たちはまず当社の経営理念にある「人」と「笑顔」が最重要キーワードだと考え、全社員が笑顔でウェルビーイングな状態にあることを10年後のビジョンとしました。経営理念には「人・社会・環境」の3要素がありますが、社会や環境に影響を与えるのは人と感じ、「人」を軸にしました。そして「人」が笑顔でなければ能力は発揮できません。イキイキと能力が発揮でき、笑顔で働ける会社には自然と人が集まり、担い手を確保しやすくなりますし、社内の横断連携もしやすくなり、生産性も向上する

はずです。

… 永尾：笑顔が大切、その通りだと思います。しかし笑顔になるのは難しいですよね。いきなり「笑顔になれ」と言われても普通はできません。自然に笑顔になるには、何からスタートすべきだと思いますか。

… 磯野：「会話」や「あいさつ」でしょうか。

… 永尾：私もそう思います。出社時に「おはよう」とあいさつするのは、明日からでもできますね。よいコミュニケーションは、小さなことの積み重ねから生まれると思います。また、役職や立場にかかわらず自分の意見をしっかり主張することも大切です。これまで当社はトップダウン型の指示に従っていればいいと考える傾向があったかもしれません。しかし今後は、一歩前に出る気持ちを持ってほしいですね。

… 岸：分科会3では、大変魅力的なキャッチフレーズが生まれたそうですね。

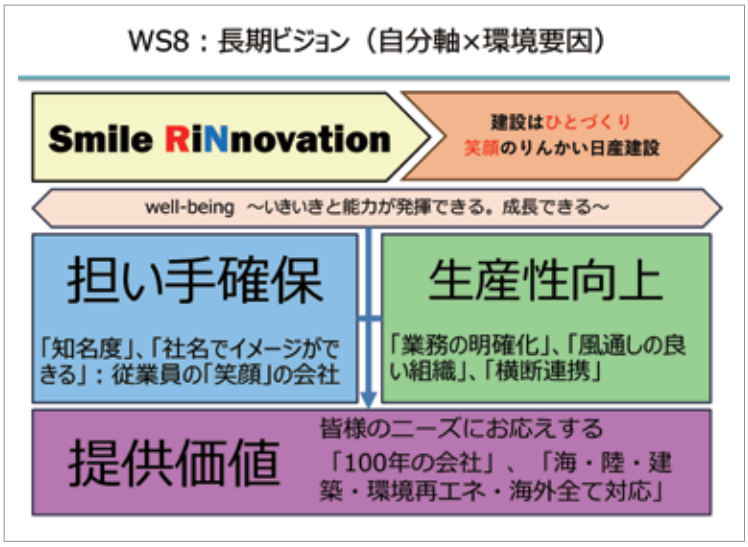
… 磯野：先ほど説明した内容を一言で言い表したのが、杉山サブリーダーが考案した「Smile RiNnovation」という造語です。「刷新（Renovation）」と「革新（Innovation）」を組み合わせました。これらによって当社が「建設はひとづくり　笑顔のりんかい日産建設」になるというのが、私たちの考えた長期ビジョン案です。

… 永尾：「Smile RiNnovation」はとてもいい言葉ですね。「R」はりんかい、「N」は日産を示していて、2社が合併して現在のりんかい日産建設になったという歴史も、うまく表現されていると感じました。また、RとNの間には小文字の「i」がありますね。

… 杉山：「私・私たち」そして「愛」という意味です。デザイン化されたロゴは筆記体になっていて、RとNがつながっているように見えます。

… 岸：笑顔が人や企業をつなげるというのは、とても共感できますね！

［分科会3］発表者
磯野 博志



第 2 部：長期ビジョン実現に必要なもの

各リーダー・サブリーダーが、プロジェクト参加の際に思ったこと、そして長期ビジョン実現にあたって必要なものや乗り越えるべきハードルについて話しました。

分科会1

任せる勇気・見守る勇気と、変化への対応力

… 岸：このプロジェクト参加のお話が来た当初、率直にどう思われましたか。

… 池浦：私は…昨年10月のことで、インボイス制度の開始や電子帳簿保存法の準備などで多忙だったため「勘弁してくれ！」が本音です（笑）。しかし、こんなに重要なプロジェクトに参加するのをためらってしまう自分の状況が問題だとも思いました。

… 向井：具体的にはどんな問題でしょうか。

… 池浦：「今の働き方をそのまま次世代に渡していいのか」と思いました。

… 向井：改善策のアイデアがあれば、教えてください。

… 池浦：私の部下は経験をこれから積む20代が多いので、つい「自分でやったほうが早い」と考え、抱え込んでしまいがちです。しかし彼らや会社の未来を考えたら、任せる勇気や見守る勇気が必要です。

… 向井：任せて見守ることは重要ですね。失敗しても、その経験は必ず成長につながります。最初は手間がかかりますが、管理職の皆さんが重い荷物を運ぶ時の台車になったような気持ちで、前に進むのを少しだけサポートすることが大切だと思います。

… 岸：酒井さんは参加を打診されてどう思いましたか。

… 酒井：私は目立ちたがりなので光栄に思いましたが、「自分がリーダー？」と驚きもしました。プロジェクトでは他部門の方といろいろ話せてよかったです。

… 向井：私も若い頃、各支店のメンバーと泊まり込みで意見を交換する機会がよくあったのですが、とても楽しかった記憶があります。

長期ビジョン実現において、大きな壁と感じることはありますか。

… 酒井：第1部で「変わること」が話題になりましたが、実際には変化することに抵抗感を持ち、挑戦しない人もいるのではないかと思います。

… 向井：変化への対応力は、特に大切ですね。どんな打開策があると思いますか。

… 酒井：一人ひとりのモチベーションを高める仕組みづくりだと思います。当社の人事評価制度が変わりましたが、新しい評価内容が「変えてみよう、成長しよう」という気持ちにうまくつながればと思います。
… 向井：いい考えですね。当社は変化に対応する能力を、会社全体で身につける必要があります。未来を担う皆さんにはぜひ、変化への対応力を養っていただきたいです。それは、みんなで話し合うことから生まれてくるはず。幅広い意見を取り入れてください。

分科会2

勇気をもって挑戦し、ベクトルを一致させる

… 岸：東川さんはDX推進部長ですね。ICTの面で長期ビジョンと深く関わる立場でしょうか。
… 東川：そうですね。参加を打診されて「やっと自分の声が届く！」と思いました。DX推進部のリーダーとして現場の声を伝えることに、責任も感じました。
… 村崎：長期ビジョン実現に向けて、障害になると感じることはありますか。
… 東川：レガシールールの改変に二の足を踏んでしまう人が多いことです。協議ばかりで、なかなか前に進まない。失敗を恐れているから、そうなってしまうのだと思います。勇気をもって挑戦することが必要です。
… 村崎：「勇気をもって挑戦」はとてもいい表現ですね。同感です。ここに集まったメンバーには、ぜひ挑戦し続けてほしいと思います。ビジョンに向かって前進するために、他には何が必要だと思いますか。
… 東川：時代は猛スピードで変化しているので、タイミングを逃せばすぐ過去のものになってしまいます。このため、スピード感と実行力が不可欠です。
… 村崎：スピードは大切ですね。問題をその都度拾いながら、すぐ決断し、実行に移すことが必要だと私も思います。迷っている間は何も進みませんし、その間にタイミングを逃す可能性もありますからね。
… 岸：川田さんはいかがでしょうか。プロジェクトメンバーでは唯一の30代ですね。
… 川田：当社は30代の社員がとても少ないので、「自分だけ若い」という状況には慣れています。しかし正直なところ、会社の10年後について話し合うのであれば、30代の社員がもう少し多く加わるべきだとも思いました。
… 村崎：次代を担う30代社員から見て、今の当社のどんな部分に問題を感じますか。
… 川田：職場の雰囲気があまりよくないと思っています。先ほどの「変わる」という話につながりますが、変化を重視する改革派と、現状維持を望む保守派、どちらが多いかというと…
… 村崎：保守派が大多数かもしれませんね。
… 川田：そうだと思います。保守派の比率が減らないと、長期ビジョンを策定しても、10年後は何も変わらなかった…となりかねません。
また、長期ビジョン実現のためには周囲に目的を持たせることが必要です。それが私たちプロジェクトメンバーの今後の役割だと感じています。管理職として、部下によく「ヘソが向いていない」と言っているのですが、会社のベクトルと周囲の仕事のベクトルが一致していないと、無駄が増えるのではないでしょうか。
… 村崎：ベクトルを揃えるには、日頃のコミュニケーションが重要だと思います。言葉で伝えること、そして目配りをすることが、相手の能力を引き出すことになるでしょうし、当社をもっと好きになることにもつながるはずです。

[分科会1]
池浦 弘一

[分科会2]
東川 佳広

分科会3

横と縦のつながりの実現、そして継続的な啓発活動

… 岸：杉山さんはプロジェクト参加について、最初はどう思いましたか。
… 杉山：毎日多忙だったので「面倒だ」と…（笑）。しかし参加メンバーを見て、物おじしない社員が選ばれたのかなと感じ、彼らと部門を超えて連携するのはいいなと思いました。
… 永尾：杉山さんは、横の連携を重視しているのですね。
… 杉山：はい。当社には土木・建築・管理の各部門を超えた部署が必要ではないでしょうか。一方、部門の縦のつながりを大切にしたいとも思っています。部門の声をできる限り多く伝えたいですし、技術継承という大きな問題もあります。60代以上のシニアマネージャーには優れた技術を持つ人が大勢いますが、それをどう伝えるか。彼らはその技術をマニュアル化するよりも現場などで話して伝えることが得意なので、建築現場で再活躍していただきながら継承する…という方法もあると思います。
… 永尾：先輩たちの技術や労働力は貴重ですが、どのように技術継承を実現するか、しっかり考える必要がありますね。彼らの健康面・体力面の問題もあります。多面的・複合的に考えて実行すべきでしょう。
… 岸：磯野さんはいかがでしたか。プロジェクト発足当時はCSR推進課長という立場でしたね。

… 磯野：部署柄、ステークホルダーにCSRの取り組みなどの情報を「伝える立場」でもありました。長期ビジョンを策定し発信していくことの重要性は理解できたので、積極的に取り組もうと思いました。しかし、一方で不安を感じていたのも事実です。
… 永尾：不安？
… 磯野：長期ビジョンをどのようにつくり、その中で自分がどのように役立てるのか、イメージできませんでした。加えてリーダーということにも不安を感じて…（笑）。
… 永尾：CSR推進課は4年前につくった新しい組織ですが、「当社はこんな取り組みをしています・しました」という情報の発信から、「こんな未来を思い描いています。そのためにこんな計画があります」といった、ワンランク上の情報を発信するフェーズに入ったと言えますね。
… 磯野：そうですね。社内アンケートで、経営理念を認知していない社員がいることがわかっているので、長期ビジョンとあわせて知っていただき、共有してもらえるよう、継続的な啓発活動をしていきたいです。最終的には、社員全員が長期ビジョンを認知し、自分の言葉で説明できるのが理想です。
… 岸：今後の情報発信に期待したいですね！

［分科会3］
杉山 義則

第 3 部：次の 10 年・100 年に向かって――

最後に、永尾社長・向井専務・村崎専務とファシリテーターを務めた岸先生の4名で、座談会の内容とりんかい日産建設の今後について話し合いました。

… 岸：大変充実したプロジェクトであり、そして本日は有意義な座談会になったと思います。
… 向井：やる気のあるメンバーが集まりましたからね。彼らの部下の意見も汲み上げ、当社の未来について、しっかり考えていただけたと思います。会社の未来は社員の未来、そして社員の未来は会社の未来。そんなビジョンができあがりました。
… 村崎：私は20代後半の頃に参加したコーポレートアイデンティティ（CI）に関する講演会での体験を思い出しました。某大手自動車メーカーの社員が自社のCIを真剣に語っていたのですが、当時の私は自分の会社のCIを軽視していた。壇上の彼の熱い姿はまさに会社の在り方そのもので、感心しました。今日のメンバーからは、同じ熱量を感じます。
… 永尾：次はビジョンの内容をどのように社内に浸透させ、実行するかですね。
… 向井：全社員が納得でき、夢を感じられるようにするのが理想です。
… 永尾：そうですね。当社は2026年に100周年を迎えますが、次の100年に向かっての、よいスタートになると思います。
… 村崎：この取り組みを楽しんでいきたいですね。
… 岸：メンバーの皆さんも時折笑顔がこぼれ、楽しんでいらっしゃったと思います。
… 永尾：今回のプロジェクトで残念だったことが一つだけあります。それは、メンバーに女性がいないこと。参加させたかったのですが、残念ながら当社には女性管理職が不在という現状があります。これは、次の10年に向けての課題です。ジェンダー格差の問題も含めて、ウェルビーイングは着実に向上させたいですね。
… 岸：中長期的な企業価値向上のために、従業員のウェルビーイングを高めながら人的資本経営を実現していくことは、とても重要ですね。今回、長期ビジョンを策定されたことは、従業員の方たちがこの先どの方向を目指してどんな価値を創り上げていけばよいかを指し示したことになります。『マネジメント』で知られるP.F.ドラッカー氏は、有名な「三人の石工」の話に四人目の石工を登場させて、働くことの幸せと企業の理念実現の重要性を説いています。日本には「働くとは、傍を楽にすること」との言葉があります。りんかい日産建設で働く人や関わる人の「笑顔」が輝きながら、持続可能な社会を築きつつ、ますます発展していくことを強く期待しています。本日はありがとうございました。

参加メンバー

※所属・役職は2024年4月現在

役員	
代表取締役社長	永尾 秀司
取締役専務執行役員 管理本部長	村崎 善道
取締役専務執行役員 事業統括本部長	向井 達典
プロジェクトメンバー	
プロジェクト統括	
東京支店副支店長	関口 文康
分科会1	
土木本部プロジェクト推進部 プロジェクト推進課長	酒井 保和
管理本部経理部次長	池浦 弘一
分科会2	
建築本部設計部構造設計課長	川田 弘一郎
土木本部DX推進部長	東川 佳広
分科会3	
管理本部経営企画部次長	磯野 博志
建築本部技術部長	杉山 義則

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・「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、「SDGs勉強会」（2021年7月～2023年3月）の講師、サステナビリティ経営アドバイザー（2023年4月～現在）を務めている。

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

環境問題に対応した作業船「八洲丸（やしまる）」の環境成績表を公開

当社は2024年1月、サステナブルな視点から設計し2023年度に竣工したバージアンローダ船「八洲丸」の環境成績表を公開しました。この作業船は政府が策定した2030年度のCO_2排出削減目標の達成、および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、さまざまな面で環境課題に対応しています。

写真1 主機関

写真2 ウインチ

写真3 汚水処理装置

写真4 逆止弁

大項目	項目	内容	2023年度成績
機関	機関稼働時間（主機関）	IMO（国際海事機関）NOx二次規制に対応（燃料消費率低減とNOx排出量低下の両立）［写真1］	558時間
	機関稼働時間（主発機関）		778時間
	機関稼働時間（補発機関）		3,150時間
	バイオ燃料使用量	バイオ燃料の使用が可能	0ℓ
	ウインチ稼働時間	ウインチは電動式を採用し、専用の機関を必要としない（バージの隻数×離接舷時間10分）［写真2］	30時間
電力	陸上電力使用量	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	0kw
海洋汚染防止	生分解性オイル使用量	各駆動部の作動油に、生分解性オイルを使用	2,898ℓ
	汚水処理量	船内生活で排出される排水等を、汚水処理装置を使用し適切に処理［写真3］	－（機器調整中）
	逆止弁使用回数	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（バージの隻数）［写真4］	181回
	オイルフェンス使用回数	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	0回

脱炭素・気候変動対策への取り組み

当社は、気候変動対策への取組みをより推進するため、JFEスチール株式会社発注の「旭ヶ丘野球場本部席建替え工事」において、グリーン鋼材「JGreeX」を使用し建設を行いました。これによりスコープ3カテゴリー１のCO_2排出量を従来に比べて33.5t削減しました。

当社は、2050年カーボンニュートラルの実現に取り組み、2030年及び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。

「JGreeX」はJFEスチール株式会社の登録商標です。

環境 | Environment

環境ビジョン

りんかい日産建設では、持続可能な社会の実現に向け、「脱炭素」「循環型経済」「生物多様性保全」の3つの視点から環境価値の創造に取り組んでいます。

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。

❶ 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。
❷ 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。
❸ 法令、規制要求事項およびその他要求事項を遵守する。
❹ 環境方針の周知と環境意識の向上を図る。
❺ 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

認証取得

当社では、環境保全などへの取り組みを客観的に評価するために、第三者機関による認証を取得しています。

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。

「脱炭素の推進」

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。

カーボンニュートラルの推進

当社は、気候変動問題への対応・カーボンニュートラルの実現に対する取り組みを進めるとともに、サステナビリティ経営方針（9ページ参照）に基づき、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく開示に向けて取り組んでいます。
当社は引き続き、TCFDが推奨する気候関連のリスクおよび機会についての4項目の情報を積極的に開示することを予定しており、社会課題への柔軟な対応を示し、企業価値の持続的な向上を推進します。
また開示した情報の要素は2025年度公表予定の次期中期経営計画に組み入れ、具体的に取り組む予定です。さらに、ステークホルダーとの気候変動に関するエンゲージメントの活性化も推進します。

開示内容（概要）

ガバナンス	●経営企画部CSR推進課が気候関連のリスクおよび機会を定量的に評価します。 ●その評価内容を毎月1回、社長を委員長とするサステナビリティ委員会で審議し、審議内容を取締役会で報告します。
戦略	●調達する製品やサービスは脱炭素化されているものを積極的に選定します。 ●サプライチェーン、バリューチェーン全体で脱炭素化を推進します。 ●脱炭素化の緩和策に取り組みつつ、建設業本来の業務である国土強靭化や民間の移転・リノベーションなどの適応策を促進します。 ●建築におけるZEB化などに対する制度活用に柔軟に対応します。 ●炭素税の導入による環境コストの増大への対策として、建設事業全般における脱炭素化戦略を推進することで、財務へのリスク影響を最小化し、機会を拡大します。 ●炭素税額、電力価格、電力排出係数、エネルギー比率などは世界情勢などにより変動するため、変動幅を数値化した上で、必要に応じて戦略変更や気候関連シナリオなどの見直し・修正を行います。
リスク管理	●財務への影響の重要度に応じて、緩和／移転／受容／管理を進めます。 ・緩和：当社のみでは困難なため、建設業界を通じて対応します。 ・移転：4℃シナリオでは保険が契約できなくなるなどのリスクが発生する可能性があるため、制度への注視を続けます。 ・受容：工事収益のブレの範囲内であれば受容します。 ・管理：数量など定量化を行い管理を促進します。
指標と目標	●GHG排出量計算は、GHGプロトコルに従って算出します。 ●GHG排出量は、現時点では全体の約9割を占めるスコープ3が概数であるため、2030年・2050年のGHG排出量より計算される財務インパクトと見比べて検討を行った上で目標を設定します。 ●建設業では売上高が増えればGHG排出量も増加するため、GHG排出量の管理は「施工高1億円あたりの原単位（t-CO_2/億円）」で行います。

認証・排出量等

当社では、脱炭素化を推進する各種団体への参加や認証取得、排出量等の公開に、積極的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。

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年度のC評価に続き、2023年度もC評価を取得しました。

部門別CO_2排出量の削減

CO_2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				2023年度 実績	2024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	海	施工出来高あたり	55.2t/億円	50.0t/億円以下
		陸	施工出来高あたり	16.2t/億円	23.0t/億円以下
	建築		施工出来高あたり	6.3t/億円	7.5t/億円以下

DBJ Green Building認証

当社は、2023年11月本社および東京支店（現）の移転を行いました。移転先ビルはESGに基づく、①建物の環境性能、②危機に対する対応力、③ステークホルダーとの協働、④多様性・周辺環境への配慮、⑤テナント利用者の快適性の5つの視点により総合評価されたDBJ Green Building認証を受けています。これにより、お客さまの快適性と社員の働く環境が向上しました。

※ DBJ Green Building認証とは、「環境・社会への配慮」がなされた不動産とその不動産を所有・運営する事業者を支援する取り組みとして2011年に創設された認証制度です。認証業務は一般財団法人 日本不動産研究所が実施しています。

【住友不動産芝大門二丁目ビル】（東京都港区芝大門二丁目）

認証種別：新規

竣工：令和元年6月

DBJ Green Building 2023

極めて優れた
「環境・社会への配慮」がなされた建物

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	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
電気使用量の削減	684,931KWh	643,907KWh	599,308KWh

※ 2023年度実績は本社ビル（東京支店含む）移転のため参考値。

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	208
太陽光発電施設	155
合計	約363

CO_2サプライチェーン排出量

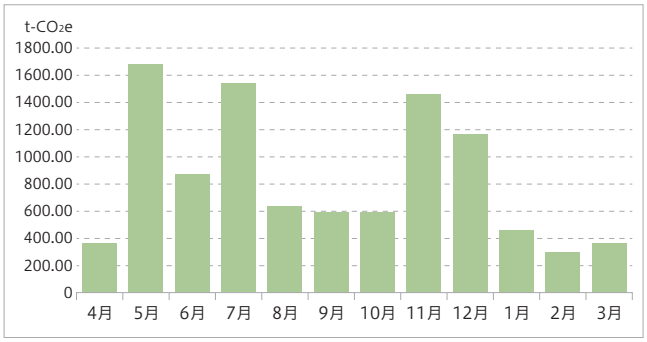
当社が企業としてCO_2の排出を抑制するには、自らの排出だけでなく、材料の調達から完成した施設等の運用にいたるまで、サプライチェーン全体で取り組む必要があります。
当社は以前よりスコープ1（直接排出量）およびスコープ2（間接排出量）の計測・算定を続けてきました。スコープ3（その他の排出量）については概算値を算定するのみの状況でしたが、2023年度に土木部門で計測・算定を実施し、部門総排出量を集計しました。なお、2024年度からは建築部門についてもスコープ3の開示を開始する予定です。

CO_2排出量原単位（t-CO_2/億円）

項目		2021年度	2022年度	2023年度
土木	海	49.6	46.1	55.2
	陸	25.2	25.0	16.2
建築		9.9	8.4	6.3
合計		20.1	15.7	14.8

※ 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。

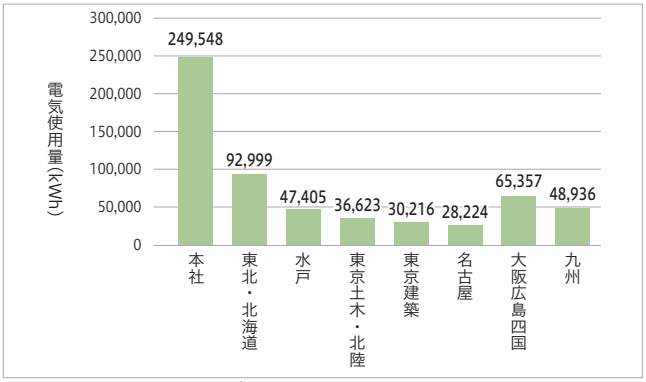
2023年度・土木部門のCO_2サプライチェーン排出量（スコープ3）



再生可能エネルギーの活用

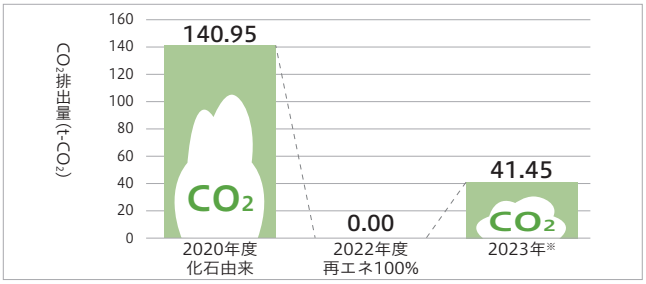
2022年4月、本社全館および一部の支店において使用電力を再生可能エネルギー 100%に切り替えました。なお、2023年度は本社移転に伴い化石由来電力を利用の期間があります。2024年度中に再度再生可能エネルギー 100%に切り替えます。

2023年度電気使用量（スコープ2）



※ 2023年度実績値は本社ビル（東京支店を含む）移転のため参考値。

本社ビルCO_2排出量



※ 2023年度は本社移転に伴い、再生可能エネルギー 100%電力利用と化石由来電力利用の期間があります。

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16年で合計約363MW※の出力に相当する施設の施工に取り組みました。また、社内に専門部署として「環境・再生エネルギー部」を創設しています。

※ 施工中を含む

［実績］苅田バイオマス発電所

生物多様性保全
～自然再興への取り組み～
ネイチャーポジティブ

「生物多様性保全」

りんかい日産建設は、海上土木・陸上土木・建築といった企業活動が生物の棲息環境と深い関係にあることを重視し、生物多様性の保全活動に取り組んでいます。

参加・認証等

当社では、生物多様性保全を推進する各種団体への参加などに、積極的に取り組んでいます。

30by30（サーティ・バイ・サーティ）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。

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）

当社は、「生物多様性」の保全のために、TNFDの提言に基づく情報開示に向けて取り組みを始めました。

今年度は、ENCOREを使用し、当社の事業が自然に与える依存と影響について把握しました。

その結果、①当社の海上土木・陸上土木・建築の企業活動が、自然資本である生物の生息環境、種、淡水、土壌、海陸の地形などにどの程度影響を与えているか評価しました。

今後、②重要課題の確定、③管理指標の選択、④優先課題の特定、⑤対応策の検討を進めていきます。

「循環型経済」

りんかい日産建設は、資源の投入量と消費量を抑え、既存の資源を有効活用して付加価値を生み出す循環型経済の実現・移行に向けて、さまざまな取り組みを開始しています。

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		2023年度 実績	2024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	1.0t/億円	0.7t/億円以下
	建築	3.4t/億円	5.0 t/億円以下
		8.4kg/㎡	13.0kg/㎡以下

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（株式会社リバスタ「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。

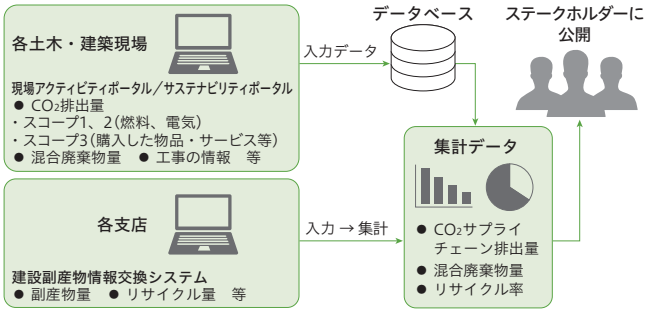
新造船における環境配慮型油脂の活用

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オイルを利用します。

〈八洲丸が使用する生分解性オイルの特長〉
- 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/リットル以上

アクティビティ調査

当社では、CO_2のサプライチェーン排出量（スコープ1、2、3）、混合廃棄物量、リサイクル率に対し、さまざまなシステムなどを活用してアクティビティ調査を行っています。算出された数値は、RNサステナビリティ・レポートおよび当社サステナビリティサイトなどで公開していきます。



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、サステナブル調達の取り組みを進めています。

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」を開示しています。

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、および各国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、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・土壌汚染防止、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

バリューチェーンマネジメント

当社では、事業活動がバリューチェーン全体で社会や環境にどのような影響をもたらすかを把握し、SDGsと紐付けながら具体的な課題を明確化しています。
また、事業全体とは別に建物のライフサイクルの視点からバリューチェーンも作成し、各活動における環境リスクをまとめています。
当社は今後、バリューチェーンマネジメントをさらに強化し、各活動におけるステークホルダーとの関連性や課題・リスクなどをより具体的に取りまとめ、積極的に公開していく予定です。
環境配慮製品・サービスによるサステナブルな運営をサプライヤーと共有し、グリーン調達を推進していきます。

主活動（土木・建築）全体

企画開発 → 設計積算計画 → 資機材調達 → 工事・引き渡し → 資金回収 → サービス

建物のライフサイクル

原材料調達／建材製造	物流	施工	建物運用	建物廃棄
●資源消費 ●CO_2排出 ●水ストレス ●水質汚染	●CO_2排出 ●大気汚染	●CO_2排出 ●化学物質 ●廃棄物	●CO_2排出 ●廃棄物	●CO_2排出 ●化学物質 ●大気汚染

パートナーシップ構築宣言

当社は2024年、「パートナーシップ構築宣言」を策定し、発注者の立場から取引先との共存共栄と新たな連携、下請け企業との望ましい取引慣行（振興基準）の遵守をしていきます。

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り依頼に際して、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。

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。

りん友晶和会　専門サイト「りんゆうネット」ログイン画面

安全大会

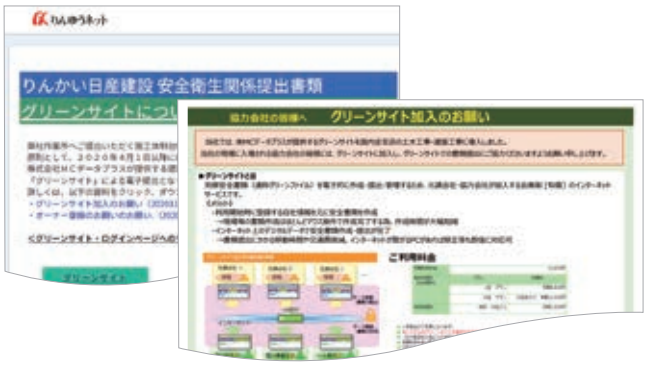
協力会社と一体となって継続的に安全と衛生の確保に取り組むため、りん友晶和会と共催で本社支店別に年1回、「安全大会」を実施しています。

令和5年度東京土木建築支部合同安全大会

令和5年度大阪支部安全大会

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

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］長期ビジョン策定記念座談会

当社は2024年4月4日、「長期ビジョン」（5ページ参照）の策定プロジェクトに参加した主要メンバー（社員）6名と3名の役員が、プロジェクトの内容や当社の未来について話し合う「座談会」を実施しました。その内容は本冊子の特集ページ（11ページ～）に掲載しています。当社は今後も、さまざまなステークホルダーと役員の交流機会を積極的に設ける予定です。

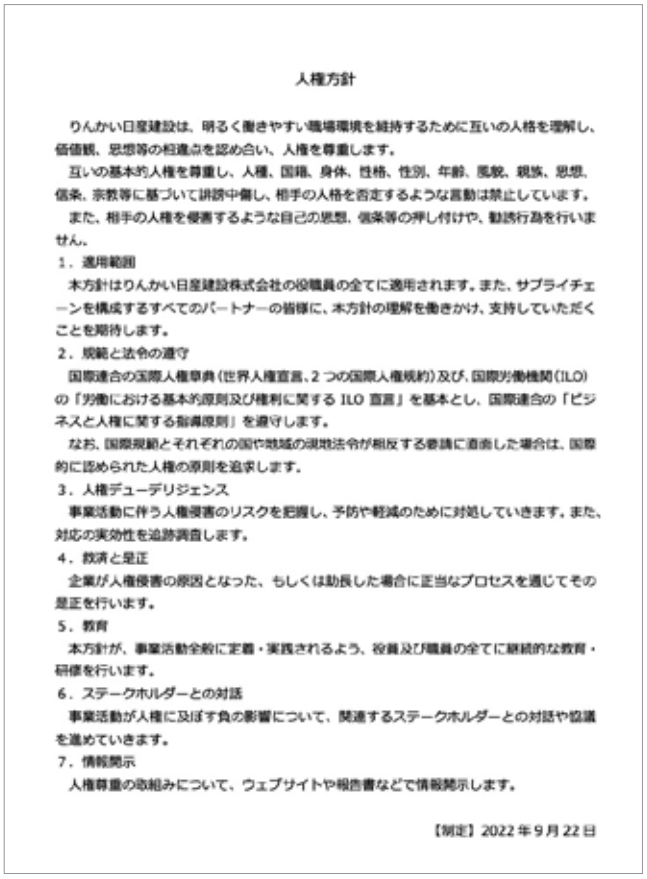
長期ビジョン策定記念座談会

［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月に経済産業省が発表した「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」の遵守は、各省庁や自治体が施主となる公共事業の入札において、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」も実施し、今後も継続的に把握していきます。



人権方針

りんかい日産建設は、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、人権を尊重します。
互いの基本的人権を尊重し、人種、国籍、身体、性格、性別、年齢、風貌、親族、思想、信条、宗教等に基づいて誹謗中傷し、相手の人格を否定するような言動は禁止しています。
また、相手の人権を侵害するような自己の思想、信条等の押し付けや、勧誘行為を行いません。

1．適用範囲
本方針はりんかい日産建設株式会社の役職員の全てに適用されます。また、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。

2．規範と法令の遵守
国際連合の国際人権章典（世界人権宣言、2つの国際人権規約）及び、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」を基本とし、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」を遵守します。
なお、国際規範とそれぞれの国や地域の関連法令が相反する要請に直面した場合は、国際的に認められた人権の原則を追求します。

3．人権デューデリジェンス
事業活動に伴う人権侵害のリスクを把握し、予防や軽減のために対処していきます。また、対応の実効性を追跡調査します。

4．救済と是正
企業が人権侵害の原因となった、もしくは助長した場合に正当なプロセスを通じてその是正を行います。

5．教育
本方針が、事業活動全般に定着・実践されるよう、役員及び職員の全てに継続的な教育・研修を行います。

6．ステークホルダーとの対話
事業活動が人権に及ぼす負の影響について、関連するステークホルダーとの対話や協議を進めていきます。

7．情報開示
人権尊重の取組みについて、ウェブサイトや報告書などで情報開示します。

【制定】2022年9月22日

「人権方針」

※「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	人的資本経営	人的資本経営の推進/【Well-being】の推進	P27
	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・介護関連制度による両立支援/業務効率化への取り組み/働き方改革委員会・時短推進委員会の設置	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	教育体制の整備/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	イントラネット（社内電子掲示板「ビーバー 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	長期ビジョン策定記念座談会の実施/労使協議会の実施	P11
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/バリューチェーンマネジメントを通じた社会課題・リスク等の明確化/「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 ～ 24
		グリーン鋼材「JGreeX」の調達	P17
		人権デューデリジェンスの実施/調達アンケート等への回答	P25
	「りん友晶和会」の組織・運営	パートナーシップ構築宣言/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・安全衛生への取り組み	「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	P18、24、30 ～ 31
株主	持続可能な社会へ向けた取り組み	理念体系・経営理念の制定・開示	P1
		トップメッセージの発信	P3 ～ 4
		長期ビジョンの策定	P5 ～ 6
		価値創造マップの作成・開示	P7 ～ 8
		サステナビリティ経営方針の制定	P9
		重要課題の制定	P10
	株主との定期的な対話を実施	株主総会の開催	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/自然災害リスク管理/情報セキュリティ対策/情報システム委員会の構築	P35 ～ 36
国・自治体	環境問題への取り組み	環境方針の制定/環境マネジメントシステム「ISO 14001」国際規格の取得/TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく開示に向けての取り組み/気候変動イニシアティブ（JCI）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	P18 ～ 19
		生物多様性保全「30by30 アライアンス」へ参加表明/TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）	P21
	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	P21
	環境問題に配慮した作業船	港湾工事などのCO_2排出量を削減する「八洲丸」	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
		全国安全大会の定期実施	P24
	品質向上に向けた取り組み	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	事業を通じた地域貢献	地域・社会貢献活動基本方針の制定／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	P31
	地域コミュニティへの参画	周辺地域の清掃活動/地域イベントへの出展/当社作業船のイベント利用提供/地域貢献活動の支援/ボランティア活動の推奨	P31 ～ 32

人的資本経営

りんかい日産建設は社員を、企業活動においてさまざまな利益や価値を創出する「資本」であると考えています。

これまでも当社は社員教育に積極的に取り組んできましたが、今後は、教育・研修などを通じてこれまで以上に積極的な投資を行います。これによりリノベーションとイノベーションの融合によって生まれるアイデアを創造しうる人材を育て、持続的な企業価値向上につなげます。

2024年に策定した長期ビジョンの三つの柱の一つを担うのが【well-being】です。当社は人的資本経営を通じて多様な人材が互いに尊重し、持てる力を最大限に発揮でき、イキイキと働くことができる【well-being】な職場環境構築に向けて、推進します。

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。

基本的人権の尊重・人権方針

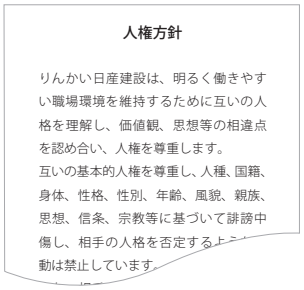
当社では、明るく働きやすい職場環境を維持するために互いの人格を理解し、価値観、思想等の相違点を認め合い、人権を尊重する姿勢をより一層推進するため、「人権方針」を制定しています。本方針では相手の人格否定の禁止や思想・信条等の押し付け、勧誘行為等の禁止を明記しています。

人権教育

社内階層別教育研修（29ページ「社内階層別研修」）の資格対策研修以外のすべての研修において、当社「人権方針」の説明を行い、浸透を図っています。

人権方針

❶ 適用範囲
❷ 規範と法令の遵守
❸ 人権デューデリジェンス
❹ 救済と是正
❺ 教育
❻ ステークホルダーとの対話
❼ 情報開示


人権方針

りんかい日産建設は、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、人権を尊重します。
互いの基本的人権を尊重し、人種、国籍、身体、性格、性別、年齢、風貌、親族、思想、信条、宗教等に基づいて誹謗中傷し、相手の人格を否定する

人権方針

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（2022-2023）」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。

❶ 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。

▼

❷「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。

▼

❸ 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。

▼

❹ 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

当社は、建設業において2024年4月から適用される「時間外労働の上限規制」に対応するため、2022年2月より「働き方改革委員会」を設置し、全36回の活動を行いました。
本委員会は本年3月に活動終了となり、今後はその役割を、常設の「時短推進委員会」などに引き継ぎます。

働き方改革関連法令説明風景

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。「産後パパ育休」制度についても本規程に定めると同時に、対象者への通知、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7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2.5%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。

各国語（英語・ベトナム語・中国語・ネパール語）の雇用契約書

女性の活躍推進

当社では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、増加の傾向にあります。

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

定年を従来より延長しました。また、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。

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。

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

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。

教育体制の整備

当社は、技術・社会制度の情報共有を促進するため、研修・実習などの教育体制を整備しています。
2023年度は、新卒社員を対象にした新入社員研修やフォローアップ研修、主任クラスや部長職などの役職別研修、ハラスメントなどに関する内部監査関連研修、土木本部・建築本部の業務スキル向上を目的とした技術関連研修など、合計37種類の教育プログラムを実施し、延べ2,363名が受講しました。全プログラムの合計学習時間は延べ1,264時間となります※。

また、脱炭素・生物多様性など最新の外部環境の変化に応じたウェビナー 100本を開放し、社員が自由に好きな時間に何回でも選択、視聴できるプログラムを用意しました。

※一人の社員がすべてのプログラムを受講するわけではありません。社員の所属部署や階層・役職等によって、受講内容および受講時間数は変動します。

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。

社内階層別研修風景

研修名	対象者
新入社員研修	新入社員
新入社員フォローアップ研修	新入社員
2年目フォローアップ研修	入社2年目相当者
資格対策研修（技術職）	受験資格者、大卒4年目相当者
主任クラス研修	入社7年目程度相当者
主事クラス研修	入社15年目程度相当者
参事クラス研修	新任管理監督者
部長クラス研修	部長職

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

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 労働安全衛生に関する法令等を遵守し、継続的なゼロ災・ゼロ疾病運動を展開し、「全社的規模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、協力会社が一体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、「安全は与えられるものではなく、自らの努力により獲得するものである」という当事者意識をもって取り組み、一人ひとりが自主・自発的な安全衛生活動を展開する。

④ 全ての人の安全と心身の健康の維持は全社的な命題であり、危険と有害性の未然防止に努め、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、問題の早期収束を図る。

⑤ 全員参加による労働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、関係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「安全は一人ひとりの意識から　忘れるな　安全はすべてに優先する」および4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6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（管理下全災害）	5.50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（管理下全災害）	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。

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、皆様からの貴重なご意見を受け付けています。苦情ご要望などについては対応を定めた「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案の遵守のために「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。

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。

❶ 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。
❷ 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。
❸ 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での現場見学会、現場体験、体験学習、周辺の清掃活動、イベント出展、当社作業船のイベント利用提供などに取り組んでいます。

該当の工事現場では、現場ごとに作成する「行動計画書」にもこれらを目標として記載しています。また、主要な活動内容についてはコーポレートサイトにも掲載しています。

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。

2023年度の主な地域貢献活動

活動名	支店名
❶ 伊達作業所　町内会プランター設置	東北支店
❷ 仙台塩釜港内清掃	東北支店
❸ 東京湾クリーンアップ大作戦	東京土木支店
❹ 北海道羅臼町での防災啓蒙活動	東北支店
❺ Techno-Ocean 2023出展	大阪支店
❻ 久慈港作業所出前授業	東北支店
❼ 里山スタジアムアクティベーション	本社・大阪支店
❽ 荒川水辺サポーター	東京土木支店
❾ 鹿児島港鴨池夏祭り	九州支店
❿ 松潟ボランティア	東京土木支店

❶ 伊達作業所　町内会プランター設置

❷ 仙台塩釜港内清掃

❸ 東京湾クリーンアップ大作戦

❹ 北海道羅臼町での防災啓蒙活動

❺ Techno-Ocean 2023出展

❻ 久慈港作業所出前授業

❼ 里山スタジアムアクティベーション

❽ 荒川水辺サポーター

❾ 鹿児島港鴨池夏祭り

❿ 松潟ボランティア

「東京湾大感謝祭2023」に参加

当社は、2023年10月14日（土）～15日（日）の2日間、横浜市役所アトリウムにて開催された「東京湾大感謝祭2023」に参加しました。

当社のブースでは、来場いただいた皆様に、「RNサステナビリティ・レポート」、「紙製ファイル」およびお子様向けの「SDGs本」を配布し、当社のSDGsの取り組みを紹介しました。また、AR技術を活用した写真撮影も楽しんでいただきました。

東京湾大感謝祭2023 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。

❶ 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。

❷ 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。

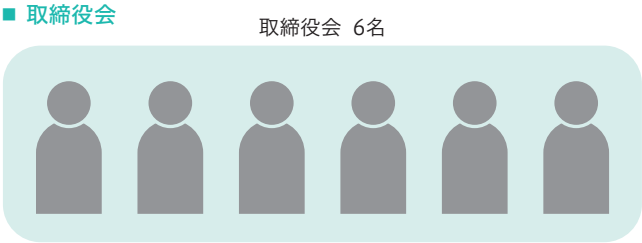
ガバナンス | Governance

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。

取締役会および業務執行機能の強化

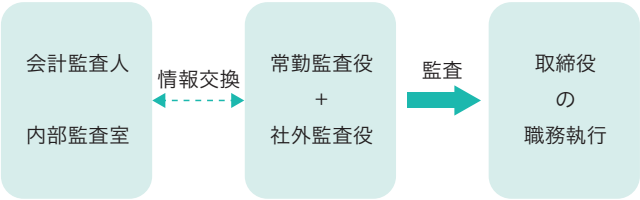
■ 取締役会



当社では6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。

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人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。

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。

❶ 取締役および使用人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
❷ 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
❸ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
❹ 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
❺ 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
❻ 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
❼ 前号❻の使用人の取締役からの独立性に関する事項
❽ 監査役のその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
❾ 取締役および使用人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
❿ 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
⓫ 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

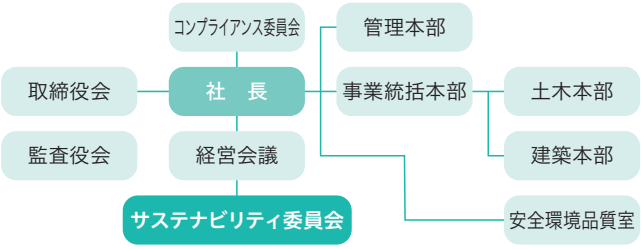
また、これらの運用状況も以下の項目について確認を行っています。
・コンプライアンスおよびリスク管理
・取締役の職務執行
・監査役の監査

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。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。

サステナビリティ委員会

■ サステナビリティ委員会



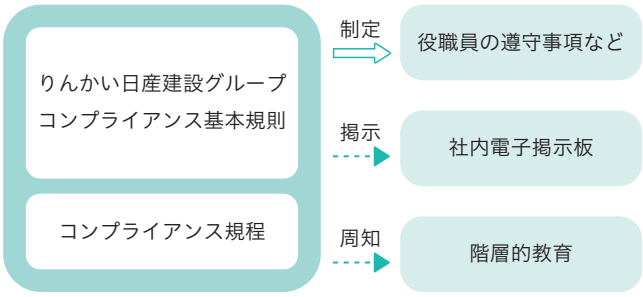
当社は持続可能な社会の実現に向けたCSR・ESGへの取り組みを今後の重要な経営課題と位置付け、経営理念である「人・社会・環境との共生」を実現すべく、サステナビリティ経営を推進しています。サステナビリティ委員会は横断的に企画、提言、推進、統括を行っています。2026年の創立100周年までに社会に認められる企業としての地位を確立することを目指すとともに、2030年のSDGsの目標達成期限や2050年の国が掲げるカーボンニュートラルの実現目標年をマイルストーンとして、豊かな未来と確かな価値の創造を目指します。

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。

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、階層別教育などでの周知徹底を図っています。

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。

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。

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。

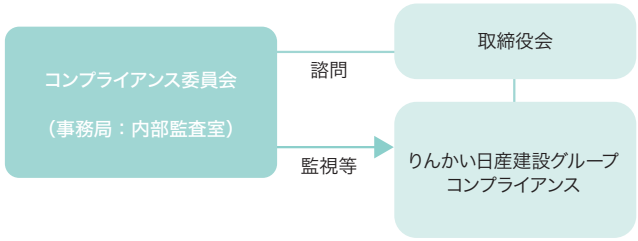
反社会的勢力との関係遮断の徹底

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。

❶ 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」
❷ 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」
❸ 役職員向けに排除の具体的施策を示した「反社会的勢力排除対応マニュアル」

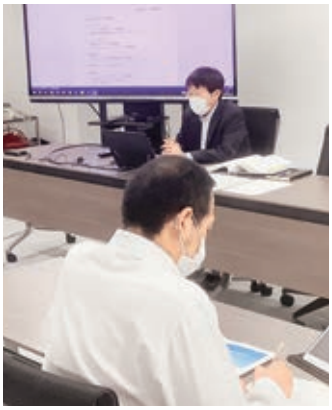
また、警察・弁護士等の外部専門機関との緊密な連絡・協力体制を構築・整備、研修活動の実施なども行っています。

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。2023年度では延べ71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、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。



社内コンプライアンス研修風景

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メント教育を実施しています。2023年8月に実施した際は対象者659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。

ハラスメント防止ポスター

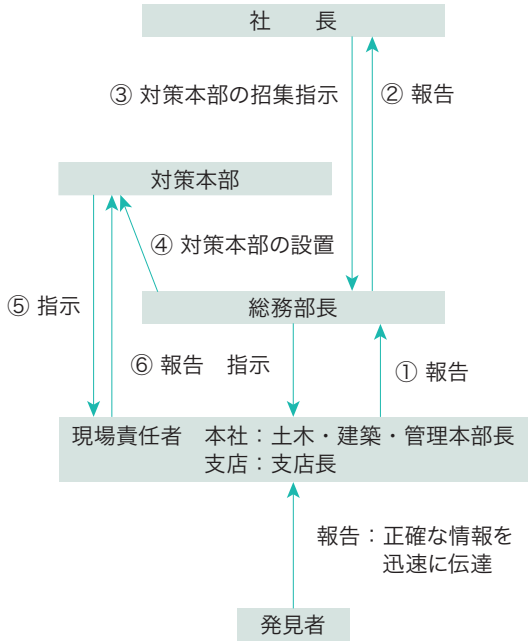
リスクマネジメント

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。
❶ 社員・勤務者、来訪者等の生命・身体の安全の最優先
❷ 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
❸ 地域の建設業としての救助、復旧活動への尽力
❹ 得意先の復旧の支援

自然災害リスク管理

当社は、サプライチェーンマネジメントの一環として、拠点のリスクをリアルタイムで把握できる「SORAレジリエンス」を導入しサプライチェーン全体での危機管理を進めます。
当社拠点の「今と未来がわかる」ことにより、台風や洪水などの自然災害リスクにおいて素早く的確に対応し事業の継続が行えるようにするものです。

※「SORAレジリエンス」は、SOMPOリスクマネジメント株式会社、損害保険ジャパン株式会社、株式会社ウェザーニューズが連携して運営するサービスです。

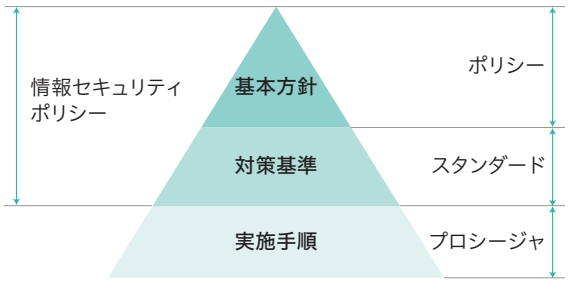
避難訓練

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、新入社員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

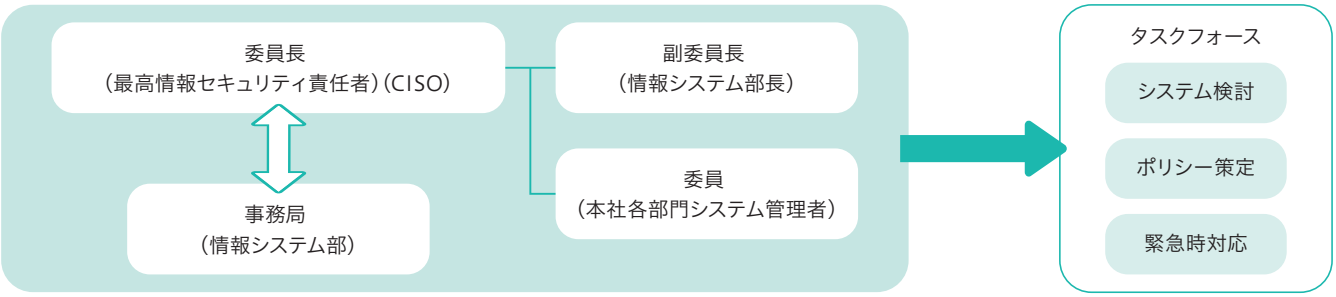
情報セキュリティ対策

■ 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。2023年度は2月に634名を対象に実施したところ全員が受講し、3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	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。2022年度のC評価に続き、2023年度も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。	P21
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	〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目11番8号 TEL 03(6897)4801(代表)　03(6897)4802(CSR)　FAX 03(6897)4808
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　永尾秀司
資本金	19億5000万円
従業員	654名(令和6年3月末日現在)
許認可 免許登録	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
岩手営業所
福島営業所

水戸支店
日立営業所

東京支店
北陸営業所

横浜営業支店

名古屋支店

大阪支店
京都営業所
神戸営業所

広島支店
山口営業所

四国支店
愛媛営業所

九州支店
熊本営業所
沖縄営業所

国際事業部
インドネシア営業所
ベトナム営業所
ミャンマー営業所

30·50

RN THE FUTURE PROJECT

ともにつなぐ　人と社会と環境

ご感想をお聞かせ下さい

「RN サステナビリティ・レポート 2024」をお読みいただきありがとうございます。
今後の活動の参考とさせていただきますので、皆様からのご意見、ご質問、ご感想をお聞かせください。
弊社ホームページお問い合わせもしくは弊社宛メールにお願いします。

ご協力お願いします!

■りんかい日産建設　お問い合わせ

https://www.rncc.co.jp/contact

VEGETABLE OIL INK

りんかい日産建設株式会社
〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目11番8号　住友不動産芝大門二丁目ビル
TEL　03(6897)4801(代表)　03(6897)4802(CSR)　FAX 03(6897)4808
URL：https://sus.rncc.co.jp/

ETHICAL PLUS エシカルプラス　4REST　自然共生サイト認定　30by30

この冊子1部あたりの印刷用紙265g-CO_2は北海道4町協働カーボンオフセット事業の「吸収プロジェクト」を通じて間伐材による地球温暖化抑制に役立てています。また、栃木県佐野市にて自然共生サイトに認定された「モリ田守センター」の生物多様性保全に寄与しています。

202406_2000（1）