



「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ターゲットとした、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、当社のみならずステークホルダーの皆様の「推進力」になるよう、本プロジェクトに取り組みます。



✓「RN サステナビリティ・レポート 2025」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をお願いします。

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>

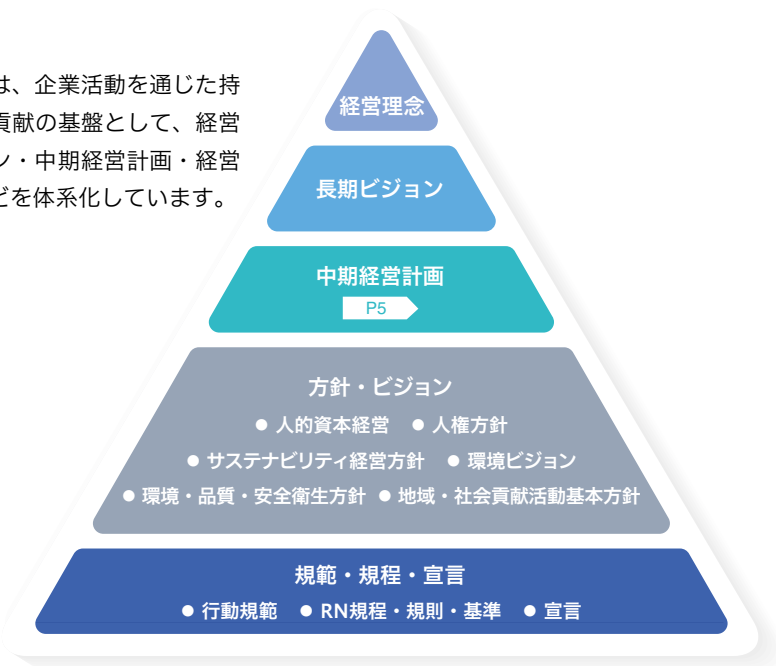


RN SUSTAINABILITY REPORT
2025



理念体系 方針

りんかい日産建設は、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・長期ビジョン・中期経営計画・経営方針・各種規程などを体系化しています。



経営理念 方針

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。



長期ビジョン／Smile RiNnovation 方針

当社は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、2033年に向けての「長期ビジョン」を策定しました。そのキャッチフレーズが「Smile RiNnovation」です。これは「Renovation」と「Innovation」、そして当社名の頭文字（Rinkai Nissan）を組み合わせた造語で、これらの要素を融合することで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目指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

『RN サステナビリティ・レポート 2025』の発行にあたって 措置

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。以降さまざまな活動内容や成果、課題などを掲載した『RN サステナビリティ・レポート』を毎年発行しています。

そして本年度発行する『RN サステナビリティ・レポート 2025』（本冊子）では、4月に策定した中期経営計画 2025（2025 -2027）についても詳しく説明しています。ぜひご覧ください。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 2025』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指しています。

対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025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「国際統合報告フレームワーク日本語訳」

発行時期

2025年6月

情報区分の分類・明示

本冊子では、各コンテンツが示す情報の性質を4つの区分に分類・明示しています。

方針：企業としての基本的な考え方

措置：課題に対する具体的な取り組みや改善策

報告：実施した取り組みの成果や状況

認証：外部認証の取得状況や第三者評価

2026年、りんかい日産建設は創業100周年を迎えます



当社は2026年に100周年という大きな節目を迎えるにあたり、100周年ロゴマークを作成しました。りんかい建設・日産建設、それぞれの創業者にゆかりのある『羽田』・『日立の大煙突』をモチーフに、これまでの歴史とこれからの飛躍を表現しています。周年コンセプトは“READY FOR NEXT 100”としました。“Ready for”は「準備ができている、期待している」という意味で、次の100年に向けて動き出す力や想いを表現しています。100年という大きな節目を、新たな一歩を踏み出す前向きな機会と捉え、当社は今後も前進し続けます。

CONTENTS

理念体系・経営理念・長期ビジョン…………… 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
中期経営計画2025-2027 …… 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

若手・女性社員×ミドル層社員×社外監査役 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…………… 19
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…………… 29
人財開発・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 方針

**持続可能な人・社会・環境との共生と発展に貢献し続ける企業として、
すべての社員が笑顔になるような環境の整備を第一に取り組みます。**



世界中で急激な変化が起きている今、多様な価値観が生まれ、当社が果たすべき社会的責任は刻々と変化しています。そのような状況の中、当社が存続していくためには財務目標の達成は勿論ですが、加えて「中期経営計画2025」で策定した基本方針「業容拡大と安定収益の確保」、「ESG経営を推進」、「技術の開発、強化」の全てに取り組み、事業を進めなければなりません。

本年度は、2024年5月に定めた長期ビジョン2024「Smile RInnovation」（2024～2033）の第1期、「中期経営計画」（2025～2027）の初年度にあたります。当社の「長期ビジョン」の実現、そして持続可能な発展のために、この「中期経営計画」は成長の基盤づくりとして位置づけました。

当社は2021年、「RN THE FUTURE PROJECT」を立ち上げ、2022年4月の『RN サステナビリティ・ブック2022』以降、毎年当誌の発行を続けています。

また、持続可能な人・社会・環境への取り組みとして、「サステナブル調達方針」を制定・開示しています。これには当社の「人権方針」も含まれています。当社の果たすべき責任を見据えながらこれらを継続的に見直し、より一層の推進をしてまいります。

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年に創業100周年を迎える当社は、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取り組みます。さらにその先100年の目指すべき姿を考えたとき、経営理念「人・社会・環境との共生」やウェルビーイングを向上させ、「すべての社員が笑顔になる」会社になっていきたいと思ひます。

今回、若手、中堅社員と既にご活躍されているモデルとしてご参加いただいた社外監査役による対談を実施しました。当社に関わるすべての皆さまが笑顔になる、働きがいを感じ成長できる、そのために何が不足しているか、課題は何かなど、忌憚のない意見交換がなされています。当社はこれらを実現できる環境を整備するよう取り組みます。

社員が笑顔で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。

2025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



持続可能な社会へ



Special Feature・特集



Environment・環境



Social・社会



Governance・ガバナンス



社外評価・提携・登録等



中期経営計画2025-2027 | Mid-term management plan 2025-2027 方針

2025年、りんかい日産建設は新たな中期経営計画を策定しました。これは2024年に次世代を担う社員が中心となって策定した長期ビジョンを達成するための基盤づくりと位置づけ、バックキャスト方式で策定しました。また、新たに入社される未来の社員を含む、すべての社員が将来も笑顔になるような環境の整備を第一にとの思いを込め策定しています。

当社はこれからも、長期的な視点をもってフレキシブルな対応で、持続可能な社会の実現に寄与してまいります。

中期経営計画2025-2027 基本方針

長期ビジョン **Smile RiNnovation**

実現に向けた**成長の基盤づくり** P1

すべての社員が
笑顔になる環境の整備

- 1 業容拡大と安定収益の確保
- 2 ESG経営を推進
- 3 技術の開発、強化

KPI（重要業績評価指標）

2027年度

財務データ

売上高 **800** 億円
営業利益 **30** 億円
自己資本 **230** 億円
ROE **8** %

サステナビリティデータ

役職員数 **750** 名
女性総合職 **倍増** (2024年度比)

成長の基盤づくり

2033年度

財務データ

売上高 **1000** 億円
営業利益 **70** 億円
自己資本 **280** 億円
ROE **10** %

長期ビジョン

Smile RiNnovation
の実現

次の100年へ

長期ビジョンへ

部門別施策

～長期ビジョンを見据えた基盤づくり～

土木部門

創造性や生産性を向上し、事業規模の拡大を目指す。

- 受注拡大
- 収益向上
- 企業力向上

～営業力・技術力により顧客信頼を獲得～

建築部門

多様な人材確保と育成。営業力、技術力により事業拡大に邁進する。

- 人材の確保と実践力強化
- 営業力強化
- 収益力強化
- 総合品質向上

～成長の基盤づくり～

管理部門

ひと、改革、ブランディングに取り組み、成長の基盤をつくる。

- ひと
- 改革
- 100周年
- ブランディング
- サステナビリティ
- 長期ビジョン達成の基盤づくり

安全・環境・品質

安全衛生、環境、品質の確保と、効果的なマネジメントシステムを確立し、社会的責任を果たす。

- 労働災害の撲滅
- 環境事故「ゼロ」
- 要求品質の確保

～民間プロジェクトを中心に事業開拓～

環境・再生エネルギー部門

民間プロジェクトを中心に事業開拓を実行する。

- 特定パートナーからの継続的受注
- 新たなエネルギー政策に即した分野の開拓

投資計画



技術の開発、強化



ESG経営の推進

新造船

～ 2027年度着工

今後期待される港湾整備に対応すべく、浚渫工事関連の新造船を建造。新造船には新技術等を導入。



新造船一般配置図例

iCenter NARAWA

2026年度運用開始

社員の成長、能力向上の場として教育研修センターを設立。



研修施設場所イメージ

DX

2025～2027年度継続

生産性向上を確実なものとするために、継続的な投資を実施。



3次元計測の高度化 情報統合ソフト活用

すべての社員が
笑顔になる
環境の整備

Smile RiNnovation
成長の基盤づくり

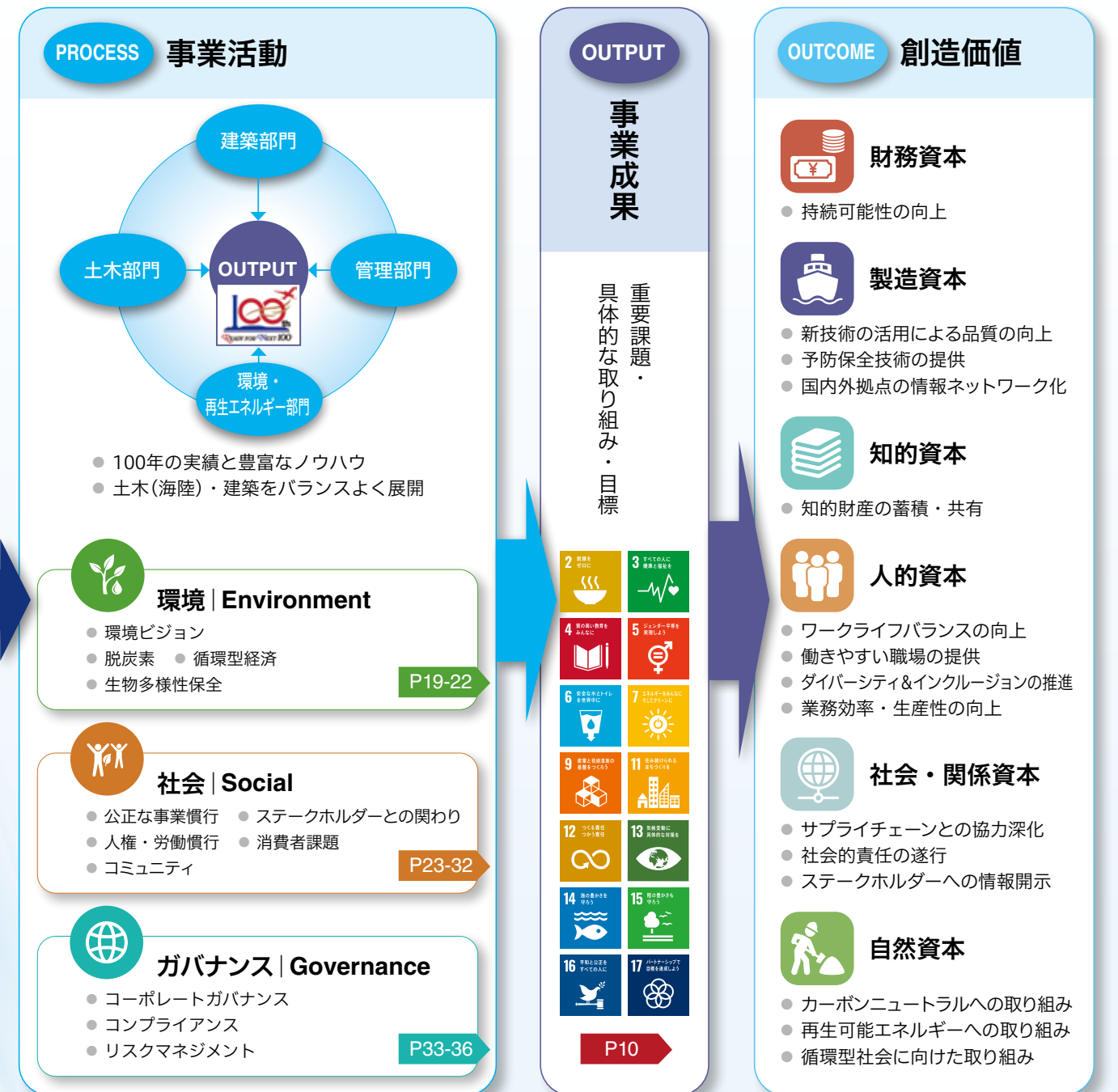
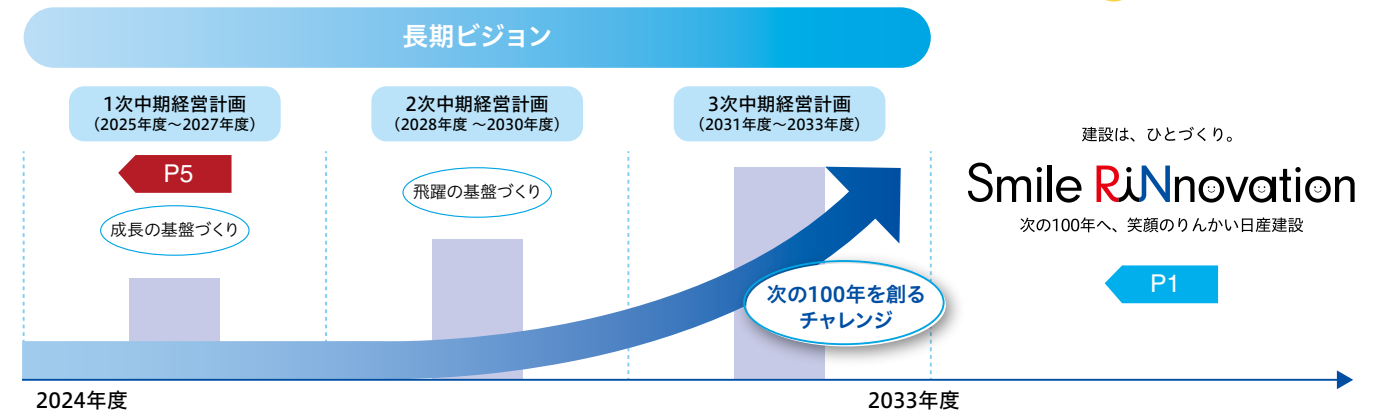


「中期経営計画2025-2027」の詳細はこちらをご参照ください ▲



価値創造マップ | Value Creation Map 方針

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・経営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。





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

「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。

近年、国内を取り巻く環境は、デジタル社会への急速な移行、多様性の尊重、サステナブルな視点への転換など、目まぐるしく変化しています。こうした時代の流れの中で、当社は企業の社会的責任を果たすべく、ESGへの取り組みを重要な経営課題と位置づけ、持続可能な社会の発展と中長期的な企業価値の向上を目指して邁進しています。

また、2026年に創業100周年という節目を迎えるにあたり、当社は経営理念である「人・社会・環境との共生」をより具体的に体现するため、2024年度を初年度とする「長期ビジョン2024（Smile RiNnovation）」を策定しました。

さらに、2025年度から3年間にわたって取り組む施策と方針を「中期経営計画」として策定・公表し、着実な実行に努めてまいります。

併せて、日本が掲げる「2050年GHG（温室効果ガス）排出実質ゼロ」の目標達成に向け、バックキャストの視点から「RN THE FUTURE PROJECT」を立ち上げました。2030年および2050年をマイルストーンとし、豊かな未来と確かな価値の創造に取り組んでいきます。

サステナビリティ経営方針

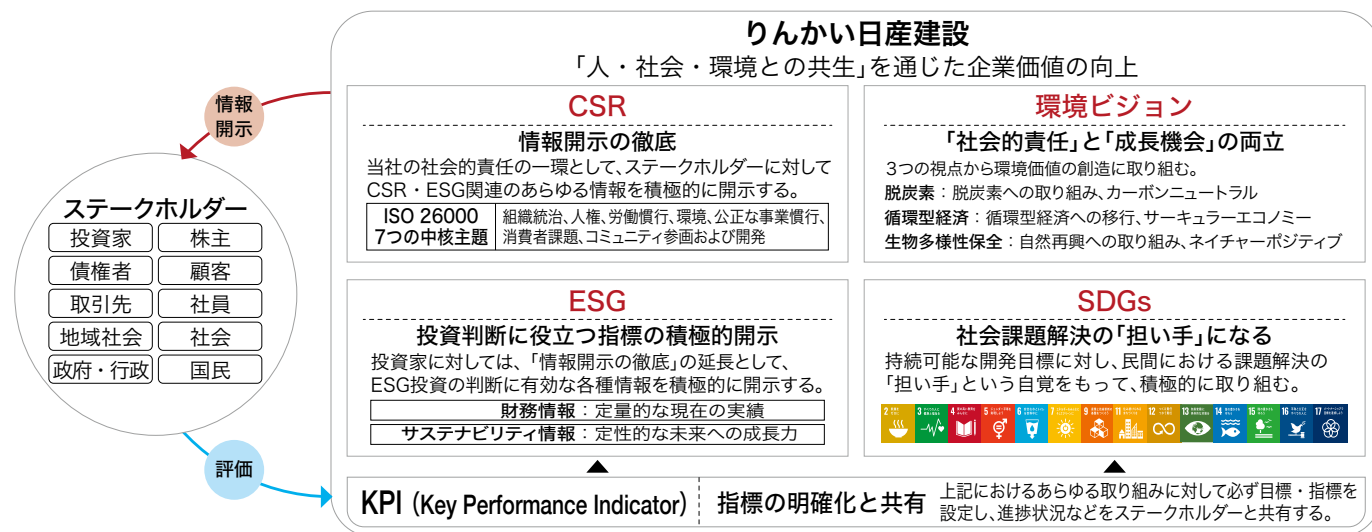
りんかい日産建設は、経営理念「人・社会・環境との共生」を実践することにより持続可能な社会の実現に貢献します。

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 措置

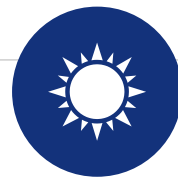
基本方針に基づき、CSR・ESG・環境ビジョン・SDGsというサステナビリティ経営の主要4要素について、当社の考え方と各ステークホルダーとの関係性を可視化した概念図を作成しました。



重要課題 | Materiality 報告

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 土木陸21.0t/億円以下 建築7.5t/億円以下	P19 ～ 21	     	
			CO ₂ 排出量（スコープ3）	（施工出来高）112.9t/億円以下	P21		
		海洋汚染の減少と水質の改善	汚水処理量	1,000 ℓ	P22		
			生分解性オイル使用量	3,000 ℓ	P22		
		大気汚染の防止、脱炭素化への貢献	油流出事故件数	0回（流出事故無し）	P22		
	NOx二次規制対応		5,000時間	P22			
	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	電動ウィンチ稼働時間	30時間	P22		
			スコープ2（本社分）	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）	スコープ2（水戸支店分）	100%	P21		
			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		
生物多様性保全		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	2025年度より調査開始	－		
		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	－		
 Social 社会	地域社会への貢献	森林などの陸域における生態系の回復	NPO参画	2025年度より参画	－	     	
		貧困層・社会的弱者への食糧支援	2024年度食事提供実績（店舗計）	約380食/月	－		
	多様な人財育成、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	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269個（全体）		－
			教育プログラム（全社）	37プログラム 延べ1,228時間、2,868人	P29		
				CCUS（建設キャリアアップシステム）タッチ数	約14万6千タッチ		－
				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	12回/年（1回/月）		－
		ダイバーシティ & インクルージョン	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
			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		－			
	防災・減災への取り組み	外国人総合職従業員数	0.5%以上	－			
		持続可能かつ強靱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	ハラメント研修受講率	90%以上	P35	 	
		コンプライアンスに関する教育・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研修（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

若手・女性社員×ミドル層社員×社外監査役 座談会 措置

「イキイキと安心して成長できる働き方」を考える

社員が「イキイキ」かつ



人的資本経営と若手・女性社員の活躍をさらに推進するには

りんかい日産建設は社員を、企業においてさまざまな価値を創出する「資本」として捉え、一人ひとりの成長が企業の未来をつくるという考えのもと、教育・研修の推進や、働き方改革やワークライフバランス／ワークインライフの実現に、積極的に取り組んでいます。

一方、当社の社員は40～50代以上の男性が多いという現状があり、だからこそ若手・女性社員の採用と活躍をより一層推進する必要があります。

そこで今回は、本社ビルにある社員の交流・打ち合わせスペース「コミュニティベース(Community Base)」にて、若手・女性社員6名、その上司・先輩にあたる50代ミドル層社員、そして社外監査役に、「イキイキと安心して成長できる働き方」について話し合っていました。モデレーターは昨年の「長期ビジョン策定記念座談会」に引き続き、サステナビリティ経営支援・啓発の専門家である岸和幸先生にお願いしました。

参加者

〈社外監査役〉
社外監査役 新井 玲代

〈ミドル層社員〉
土木本部 DX推進部長（土木技術職） Y. H.
建築本部 生産計画設計部長（建築技術職） E. H.

〈モデレーター〉
キシエン지니어リング株式会社 代表取締役 東京都市大学「ひらめきづくり」プログラム 特任教授 岸 和幸

〈若手・女性社員〉
建築本部 設計部（建築技術職） D. O.
東京支店 プロジェクト推進部（土木技術職） S. A.
土木本部 DX推進部（土木技術職） M. O.
東京支店 建築部 尼崎作業所（建築技術職・JV出向中） T. K.
建築本部 生産計画設計部（建築技術職） C. H.
事業統括本部 環境・再生エネルギー部（事務職） K. Y.



モデレーター
キシエン지니어リング
株式会社
代表取締役
東京都市大学・
「ひらめきづくり」プログラム
特任教授
岸 和幸



社外監査役
新井 玲代



建築本部
生産計画設計部長
（建築技術職）
E. H.



土木本部
DX推進部長
（土木技術職）
Y. H.

【はじめに】座談会の目的と、対話への期待

座談会の冒頭では、モデレーターの岸先生と新井社外監査役が、今回のテーマや対話の意義について語りました。

… 岸：本日はお集まりいただきありがとうございます。この座談会は、テーマに対して単に課題を洗い出す場ではなく、「どうすれば皆さんがもっとイキイキと働けるか」「会社がどう変わっていきけるか」を一緒に考える場です。国内では多くの企業が、「人的資本経営」という言葉を重要視するようになっていますが、その実現には、ステークホルダー、とりわけ会社で働く皆さん自身の声を聞くことが大切だと考えています。今日の対談では、参加者の方々から率直な思いが語られることを期待したいですね。

… 新井：社外監査役として私も参加させていただきますが、普段の業務ではなかなか言葉にしきれないことも、こうした場でこそ出てくるのではないのでしょうか。世代や立場の違いがあるからこそ見える視点があるはず。今日の対話が、組織にとっての“気づき”や“きっかけ”になることを期待しています。

… 岸：今回は「若手・女性社員の活躍」を切り口としていますが、「誰もがイキイキと働ける組織とは何か」を考える時間にもできればと思います。皆さんのリアルな声が、この会社の未来を創る材料になります。それでは、座談会をはじめましょう。

【第1部】課題の発見 — As is（現状の姿） / To be（未来に向けて）

「現在の仕事を通じて、どんなことを感じ、どんな未来を思い描いているか」——まずは、若手・女性社員が一人ずつ、自分の課題や会社への要望などを率直に語り、その声にミドル層社員が応答するかたちで、課題の輪郭を探りました。現場での実感や迷い、そして前向きな意欲に触れる中で、組織全体が目指すべき方向性が浮かび上がってきました。

K. Y.（キャリア入社2年目）



事業統括本部
環境・再生エネルギー部
（事務職）
K. Y.

… 岸：では最初に、K. Y. さんお願いします。
… K. Y.：私はキャリア入社で今年2年目です。建設業界は初めてで、日々の業務の中で専門用語や技術的な内容に戸惑うこともあります。でも、だからこそ「もっと知りたい」「現場とのつながりを持ちたい」と感じるようになりました。
… Y. H.：業界外の視点は、私たちにとっても大きなヒントになります。新しい風が入ることで、組織は柔軟になります。
… K. Y.：それから、施工管理技士の資格にも挑戦したいと考

えています。一般職でも知識を深めれば、できることが増えるのではと期待しています。

… E. H.：最近は、一般職・総合職にかかわらず、希望に応じた働き方ができるようになってきています。資格取得、応援しますよ！

… 岸：未経験だからこそその視点が“気づき”を生みます。学ぶ姿勢は周囲にも良い刺激になりますね。

建築本部
生産計画設計部
(建築技術職)
C. H.



C. H. (キャリア入社3年目)

… C. H.：私もキャリア入社で、3年目になりました。建築部門で現場支援業務を担当しています。今後は現場の流れも理解しながら、業務の幅を広げていきたいです。一方で、働き方については、制度は整ってきたものの、実際の運用では難しさを感じる場面もあります。

… E. H.：制度をつくるのと、それを運用して定着させるのとは、まったく別の難しさがあると思います。気づいたことを伝えてもらえるのは、制度を育てるうえで大きな意味があります。

… C. H.：それから、子育てや介護など状況に応じた柔軟な選択肢があると、より働きやすくなると感じています。

… Y. H.：働き方の選択肢を増やしていくのは、会社としての大きなテーマです。現場の声を参考にしながら、より良くしていきたいですね。

… 岸：声を上げること自体が、働き方を変える第一歩。そうした動きが、組織の柔軟さを生んでいくのだと思います。



東京支店 建築部
尼崎作業所
(建築技術職・JV出向中)
T. K.

T. K. (新卒入社4年目)

… T. K.：現場に配属されて3年目になりますが、正直まだ、自分に求められている役割を十分に果たせていないと感じています。技術や段取りの知識も足りず、協力会社の方々に頼ることばかりで、力不足を実感する日々です。それでも、図面と現場の違いや、現場で交わされる会話の意味が少しずつわかってきて、経験の大切さを実感しています。

… E. H.：現場を知っていることは技術者としての大きな強み。今の積み重ねが将来に生きてきますよ。

… T. K.：ありがとうございます。いつか、協力会社の方から「あなたと一緒に仕事がしたい」と思っていただけの存在になりたいです。

… Y. H.：その思いがあるなら大丈夫。一つひとつの経験が、必ず自信と信頼につながっていきます。

… 岸：自分の力を客観的に見つめられる人は、必ず伸びます。信頼は、そうした日々の姿勢から生まれるものだと思います。



土木本部
DX推進部
(土木技術職)
M. O.

M. O. (新卒入社7年目)

… M. O.：現在、DX推進部で、業務のデジタル化や社内システムの整備などに取り組んでいます。部署が立ち上がってまだ日が浅く、仕組みを一から作っていく仕事なので、大変です(笑)。でも、それ以上にやりがいを感じています。

… Y. H.：DXは技術だけでなく、働き方を変える力を持っています。現場の声を反映しながら、無理なく使える仕組みを一緒につくっていきましょう。

… M. O.：そうですね！でも一方で、後輩社員のサポートに時間になるべく取りたいので、ほかの業務との両立に悩む場面もあります。忙しい時ほど、しっかり教えたいのに教えられない…。だからこそ、DXの力で業務の効率化や情報の共有が進めば、もっと“教えやすい環境”をつくれるのではないかと感じています。

… E. H.：教えること自体も成長の一つ。後輩に伝える中で、自分の理解が深まることもありますよ。頑張って！

… 岸：「仕組みづくり」と「人づくり」が重なる領域にいることは、大きなチャンスです。これからの学びや育成のあり方を考えるうえでも、大きなヒントになると思います。

東京支店
プロジェクト推進部
(土木技術職)
S. A.



S. A. (キャリア入社7年目・育休経験者)

… S. A.：私はプロジェクト推進部で、入札時の工事にかかるコストを見積もる積算業務を主に担当しつつ、施工計画の作成などにも携わっています。精度が求められる難しい仕事ですが、やりがいを感じています。ただ、部署全体として業務が多く、人手も限られる中で、育児との両立には常に時間的な制約があります。業務時間内で、いかに仕事の精度を高めるかが大きな課題です。

… Y. H.：積算や施工計画は、現場を支える中核業務であり、プロジェクト推進部は社内でも特に重要な役割を担っています。業務が集中しやすい実情もふまえ、今、部門の効率化に向けた改革を進めているところです。

… S. A.：もっと柔軟に働ける制度や仕組みがあれば、仕事にもより前向きに取り組めると思います。

… E. H.：そうですね。業務の見直しと並行して、制度や仕組みの面から支えていくことも大切です。特に子育て中の社員には、安心して働き続けられる環境を整えることが欠かせません。

… 岸：現場の声が、会社の仕組みを見直すきっかけになりますね。

建築本部 設計部
(建築技術職)
D. O.



D. O. (新卒入社12年目)

… D. O.：最初の数年は、「自分の担った仕事が本当に役に立っているのだろうか」と悩んだ時期がありました。その時、周りに気軽に相談できる雰囲気があったら、もっと前向きになれていたかもしれないと思います。だから今は、後輩が同じように一人で悩まないよう、自分から声をかけるようにしています。教え方だけでなく、「話しかけやすさ」や「相談しやすさ」も

すごく大事で、そういう空気があるかどうかで、会社の雰囲気そのものが変わる気がしています。

… E. H.：その通りですね。若手が安心して声を出せる雰囲気があることが、組織の活力にもつながります。

… Y. H.：私も同感です。チームとしてお互いを思いやれる関係性を築くことが、良い現場づくり、ひいては会社全体の風土づくりにもつながっていくと思います。

… 岸：「言いやすさ」や「安心して相談できる空気」を意識する姿勢が、企業文化や社風を育てるのではないのでしょうか。そのためには、一人ひとりの心がけが重要なかもしれませんね。

第1部まとめ：新井社外監査役

… 岸：ここまでの対話を通じて、現場で感じているリアルな課題や、それでも前に進もうとする意志が、皆さんの言葉からしっかりと伝わってきました。新井社外監査役は、ここまでのお話をどのように受けとめられましたか？

… 新井：皆さんの声から、それぞれの現場で前向きに仕事に取り組んでいる姿勢がわかり、とても頼もしく思いました。仕事の難しさや葛藤もあったと思いますが、それを自分の言葉で語れること自体が、既に力だと感じます。私自身は、制度が今ほど整っていない時代にキャリアをスタートしました。だからこそ、「制度がないからできない」と考えるのではなく、「やりたいことがあるから制度をつくっていく」という意識が大切だと、ずっと思いながら働いてきました。制度は“用意されるもの”ではなく、“働く人が形にしていくもの”でもあるのです。そしてここまでの対話の中には、「もっと学びたい」「仲間とつながりたい」「自分らしく働きたい」といった気持ちや、自然な言葉で表れていました。それはまさに、この会社がこれから大切にしていってべき価値観の芽だと思います。自分の軸を持って、周囲とも対話しながら働いていく——そんな皆さんの姿勢が、組織の文化そのものを育てていくと、私は信じています。



【第2部】未来の企業価値を高めていくために

「すべての社員がイキイキと安心して成長できる会社」とは、どんなものか——。第1部で見てきた課題をふまえ、参加者たちは未来に向けた対話に臨みました。キーワードは、「人財とスキル」「組織文化・社風」「共通の価値観」。一人ひとりの気づきや想いが交錯する中で、新たな可能性へと向かうヒントが、少しずつ見えてきました。

① 人財とスキル

…岸：まずは「人財とスキル」について考えてみましょう。皆さんの話からも、学ぶことへの意欲や、スキルアップのあり方に対するさまざまな思いが見えてきました。

…K. Y.：私はキャリア入社でこの分野に飛び込んで、わからないことだらけでしたが、だからこそ新しい知識を得るのが面白いです。

…C. H.：私もキャリア入社ですが、現場を見に行った時、研修で学んだことが実務でどう活かされているのかが一気にわかり、とても印象に残りました。土木・建築業界が初めての場合は、現場のリアルを体験できる機会がとても大事だと思います。

…M. O.：教育の必要性は強く感じます。私は先輩という立場なので、後輩の指導に十分な時間を使いたいのですが、ほかの自分の仕事との両立が難しいこともあります。限られた時間の中で、教える側にもサポートが必要だと思いますね。

…岸：第一線を退いたベテラン社員の方が新人研修で教壇に立つという試みが、一部の部署では始まっているそうですね。それにより、現役社員は「教える」という業務から解放され、ベテラン社員の経験を共有できる良い機会になりますね。

…Y. H.：そうですね。学びや育成のあり方は、現場での実感とどう結びつくかが大切です。制度としての研修だけでなく、日々の実務の中で学びが深まるような仕組みを整えていきたいと考えています。

…岸：社員は、企業にとって価値を創り出してくれる重要な存在です。サポートして育てる環境は、ぜひ個人の意欲や経験に寄り添うものであってほしいと願います。



② 組織文化と社風

…岸：次に「組織文化や社風」について考えてみましょう。研修や業務の中でも、部署や立場を越えた“つながり方”や“コミュニケーション”に課題を感じている人は多いのではないのでしょうか。

…D. O.：組織文化というのとは少し違うかもしれませんが、世代間の交流、たとえば新人との関係づくりは、やはり大切だと感じています。経験の差があるぶん、どう伝えるかを工夫して、良好な関係を築いていければと思っています。

…岸：T. K.さんは、参加者の中で一番の若手ですね。世代差のようなものを感じたことはありますか？

…T. K.：世代差というより“部門差”を感じますね。私は建築部門ですが、研修では土木部門の方が実践的な内容だった印象があります。測量やCAD[※]など、現場につながる内容が組み込まれていて、うらやましく思うことがありました。建築の研修も、もう少し現場視点が強くなるといいです。

…C. H.：私も建築部門ですが、研修で他部署の方に教えていただいたことがあって、すごく勉強になったことがあります。

…岸：その時は、“部門差”や“部門の壁”がなくなった…と感じられましたか？

…C. H.：そうですね。もっと自然に部門を越えた連携が多くなればいいのに、と思いました。

…E. H.：組織は、どうしても縦割りの要素が残りがちですね。特に建築と土木のように部門がはっきり分かれていると、研修や業務の方針も別々になり、普段の業務ではほとんど接点がありません。だからこそ、こうした場をきっかけに、部門をまたいだ交流が活発化するといいですね。

…岸：そうですね。いわゆる組織の“壁”は多くの企業にも見られるものですが、誰かが壊してくれるのを待つだけでなく、一人ひとりが少しずつ低くしたり、壁を溶かしていくための意識や行動が大切だと思います。

※ CAD：Computer Aided Designの略。コンピュータを用いてデジタルで設計や製図を行うツールのこと



③ 共通の価値観

…岸：最後に、「共通の価値観」について考えてみましょう。多様な働き方や生き方が尊重される現代では、企業は自社が“何を大切にするか”をすり合わせていくことが求められます。S. A.さんは、仕事と育児の両立を大切にする、という選択をされているようですね。

…S. A.：はい。でも、限られた時間で実現するのは大変です。例えば、育児のための時短・時差制度を活用して子どもの送り迎えをしていますが、そのぶんの給与は変わらないような手当や制度があれば…と思うことはあります。

…E. H.：若手や女性が活躍するには、そうした多様な働き方を支える制度が“価値観の土台”として必要だと思います。それを整えるのは、私たち世代の責任です。

…Y. H.：そうですね。しかし、制度を導入するには課題も多いです。たとえば現場でフレックスタイム制を取り入れた場合、監督が少し遅れて現場に入るだけでも、その時間、協力会社の作業が始められなくなることがあります。全体の作業工程に影響が出る。それを防ぐには、業務の見える化や引き継ぎの仕組みを整える必要があります。そのためにも、DXの活用が欠かせないと感じています。

…新井：現場にいるT. K.さんはどう思いますか？ フレックスは可能でしょうか。

【エピローグ】若手・女性社員がイキイキと安心して成長できる未来へ ～同じ方向に～

…岸：今日の対話を通じて感じたのは、「違い」を受け入れながら、“どう働き、どう生きるか”を一緒に考え、創り上げていくことの大切さです。現場での葛藤や前向きな挑戦、立場を越えて交わされた声の数々は、これからのりんかい日産建設にとって確かなヒントになったのではないのでしょうか。新井社外監査役は、本日の対談に参加されてどんなことを感じられたでしょうか？

…新井：皆さんが率直に語ってくださって、すごくうれしかったです。部署や立場を越えて、このように想いを共有できたこと、それ自体が未来につながる一歩だと思います。このような、部門や世代を超えた「仲間づくり」の場を、もっと広げてほしいです。

…岸：そうですね。共通の価値観や制度は、誰かが決めるものではなく、こうした対話の積み重ねから育つものかもしれませんね。

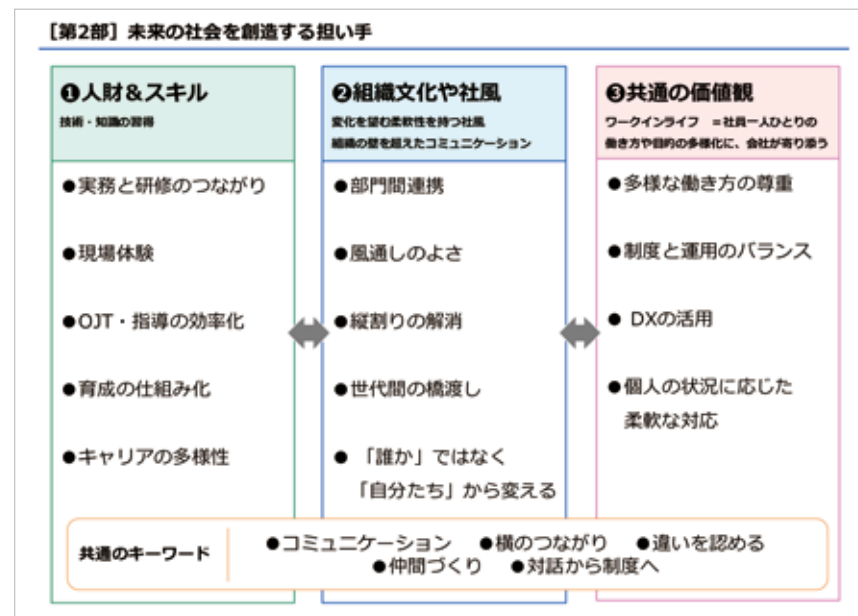
…新井：だからこそ、このつながりを“今日だけ”にしないで、次につなげてほしいです。

少人数でも構いません。若手から何かを発信していくことで、

…T. K.：管理責任者なら、朝礼をリモートにするなどの工夫で実現できると思います。ただ、私たち若手が担う実務では、まだ難しさを感じます。でも、例えば早朝業務を交代制にするなど、何かしらの方法があるかもしれません。

…岸：立場や役割によって、働き方の実現方法も変わるということですね。「共通の価値観」は、違いをなくすのではなく、違いを認め合いながら支え合う中で育つもの。そのための対話と工夫を積み重ねていくことが、企業文化を創り、未来の企業価値を高めていくのだと、改めて感じました。

第2部のキーワードまとめ



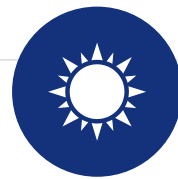
組織を動かす力になれるはず。そして数年後か十数年後、今日ここにいた誰かが、今回のような座談会をリードしてくれる。そんな未来が訪れるといいなと思っています。

…岸：“誰かが変える”のを待つではなく、“自分たちで変えていく”ことにより、若手・女性社員がイキイキと安心して成長できる会社、未来の社会を創造する——。今日のこの場が、その一歩目になったのではないのでしょうか。とても意味のある時間だったと感じます。ご参加の皆さん、本日は真摯な思いを共有しながら語り合っていたいただき、ありがとうございました。ますますのご活躍と会社のさらなる発展を祈念しております。



岸 和幸

キシエン지니어リング株式会社 代表取締役
東京都市大学・「ひらめきづくり」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 措置

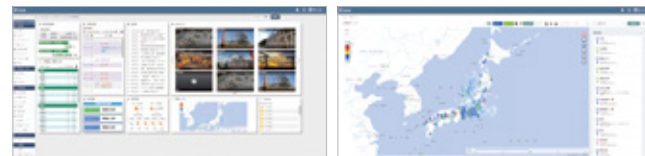
土木・建築現場のDXが加速

当社では業務の効率化を通じた働き方改革の推進や品質向上を実現するために、土木・建築現場における業務のDX化を積極的に推進しています。

➡ 情報統合システム「e-Standダッシュボード」で現場情報を共有

「e-Stand」は、株式会社ネクストフィールドが提供している情報の一覧表示サービスです。全国の土木・建築現場の基本情報から、現場の様子（カメラ映像、センサー情報、入場者数など）までリアルタイムに確認できます。このシステムを導入することで、以下の3点を実現します。

- (1) 現場管理業務の効率化
- (2) 現場・支店・本社での情報共有、管理の一元化
- (3) 現場支援や現場とのコミュニケーションの強化



現場管理画面

作業所一覧

➡ 小型業務用ドローン「DJI Matrice 4E」を測量業務に活用

当社では2025年2月より、DJI社が開発したスマートマルチセンサー搭載 フラッグシップ コンパクトドローン「DJI Matrice 4E」を土木・建築現場の測量業務に活用しています。このドローンは3タイプの光学式カメラ（広角・中望遠・望遠）とレーザー距離計を搭載した測量専用モデルで、測量精度を落とすことなく作業の効率化を実現できます。また、災害発生時には被災地の状況把握などに活用することも可能です。



従来の測量用ドローン

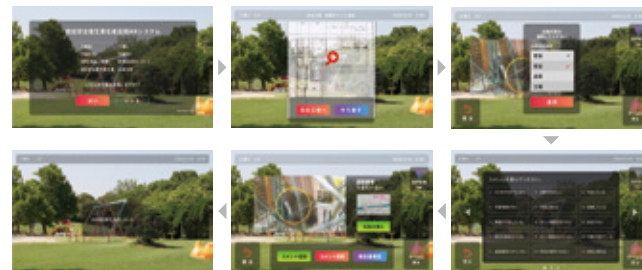


DJI Matrice 4E

➡ 統括安全責任者巡視MR統合システムで、報告書作成などの業務を効率化

当社では2023年より、現場の施工管理業務における安全巡視の効率化や、品質・工程・多様な問題点の早期発見を図るために、「安全巡視MRシステム」の開発に着手しています。具体的には「MR（Mixed Reality[※]）デバイス」を用いて、音声認識による点検確認システムを構築し、写真撮影、音声入力、フリーハンド入力による報告書の作成を可能にします。点検内容はクラウドストレージに保存され、共有できるようにもします。本システムは2023年5月より実証を開始。昨年度フェーズ1（研究・開発）が完了しました。現在は現場配備を目指し、さらなる研究・開発および実証（フェーズ2）を行っています。

※ MR：ディスプレイを通し、実際にはその場所にないものを現実世界と仮想の世界を重ね合わせて表示（複合現実）し、自由な位置や角度から体感できる技術。

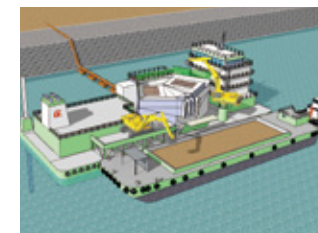
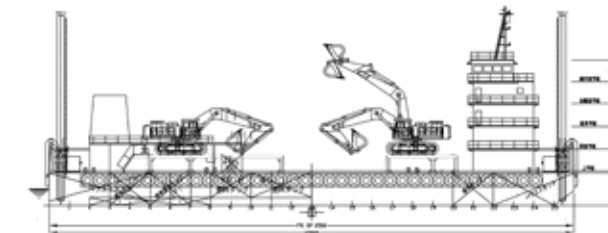


9 産業と技術革新の基盤をつくろう

「サステナビリティ」をコンセプトにした新たな空気圧送船を計画中

当社は港湾工事などで発生する浚渫土砂の土捨て・揚土や埋め立てなどに使用する大型泥土圧送船（空気圧送船）「風神丸」を所有・活用しています。しかし風神丸は近年、船体の老朽化が問題となっていました。

そこで現在、風神丸と同等の圧送・排送性能を有し、かつサステナブルな機能を実装する新たな空気圧送船を計画しています。



➡ ハイブリッド蓄電池システムを搭載。災害時は被災地への電力供給を可能に

新造船には「ハイブリッド蓄電池システム」を搭載する予定です。主発電機の余剰電力を蓄電し、夜間停泊時の居住区内の電力や、電動ウインチなどのアシスト電力として活用できます。蓄電池の残量が10%になると自動で補助発電機が作動し、蓄電を開始します。充電完了後は自動で蓄電した電力に切り替わるため、停泊時の補助発電機の稼働によるCO₂の発生を抑制できます。また、災害発生時には被災地へ電力を供給することが可能。災害復旧に貢献できます。



➡ 海水淡水化装置を搭載 災害時は被災地に清水を供給

空気圧送船は浚渫土砂を受け入れる時に土砂とともに海水を被るため、サビの発生により鋼材が劣化しやすい傾向があります。そこで新造船には海水淡水化装置を搭載し、清水で洗浄することで船体の延命化をはかります。また、災害発生時には被災地に清水を供給することが可能です。



➡ バックホウ（掘削機械）の、オフィスからの遠隔操作を実現

泥土圧送船（空気圧送船）には作業用に重機（バックホウ）を搭載します。作業するためには有資格者が船に搭乗する必要がありますが、現場の規模などによっては数カ月にもわたり船に居住することになるため、担い手の確保、他の現場で作業ができなくなるという問題が生じます。そこで新造船では、省人化・効率化を目的とした重機の遠隔操作システムを実装する予定です。これにより、オフィスなどの離れた場所から重機を操作できるようになります。



➡ マイクロプラスチック回収装置を搭載

現在、地球規模で海洋プラスチックごみの問題が深刻化しています。中でも5mm以下のマイクロプラスチックは海洋生物や人体に悪影響をもたらすことが懸念されています。そこで新造船の海水吸入管にマイクロプラスチック回収装置を搭載し、施工場所近辺の海中にあるマイクロプラスチックを常時回収できるようにします。





環境 | Environment

環境ビジョン 方針

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 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、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。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。

認証取得 措置

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 認証

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、ISO14001:2015 (JIS Q 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]を取得しており、2024年度から「気候変動への配慮」にも対応しています。



「脱炭素の推進」 方針

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 認証

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。昨年度のレポートでは、TCFDが推奨するガバナンス・戦略・リス

ク管理・指標と目標の4項目についての概要を開示しました。本年度は、気候変動問題が当社の事業に与える影響（事業インパクト）について、リスクと機会に分け、それぞれ気候変動シナリオ別に分析したものを開示します。当社は、TCFD提言に基づく開示を進めることにより、ステークホルダーと気候変動に関するエンゲージメントの活性化を推進します。

リスク 機会	大分類	中分類	事業インパクト	重要度	
				SSP1 RCP1.9	SSP5 RCP8.5
				1.5°C	4°C
リスク	移行	政策・法規制	・炭素税導入による環境コストの増加	大	小
			・環境に対する諸法制度の義務化による建設事業コストの増加	中	小
		技術 市場	・建造年数が古い作業船など低炭素技術への入れ替えに係るコストの増加	大	中
			・炭素税導入による資機材/燃料調達コストの増加	大	小
	物理	急性	・土砂くずれ、浸水、内水氾濫などの被災による工期延伸や、建設コストの増加	中	大
			・サプライチェーンの被災による資機材調達の一時停止、供給困難、代替品への振り替え	中	大
			・インフラなど交通アクセス被害による職員及び作業員の通勤困難	小	中
		慢性	・被災ごみや流出土砂などによる堆積物による衛生環境の悪化	小	中
			・猛暑に伴うコンクリートの供給困難による工程の延長、品質確保困難	中	中
			・熱中症による人員不足、生産性の低下	中	大
機会	移行	政策・法規制	・労働環境の悪化による職員及び作業員の担い手不足	中	大
			・電力需要の増加による調達コストの上昇	小	中
	物理	慢性	・干ばつに伴う食料・水不足による農作物被害や市民生活への悪影響増加	小	中
			・再生可能エネルギー関連施設の建設需要の増加	大	中
			・省エネ基準の義務化によるZEB水準の建物需要の増加	大	中
			・異常気象増加による災害復旧工事の増加	大	大
			・防災/減災/国土強靱化、災害に強い交通ネットワークの構築によるインフラ整備の増加	中	中
			・災害の影響を避けるための、対策工事やリニューアル、引っ越しなどの需要増加	中	中
			・オンライン会議の充実	小	小

認証・排出量等 措置

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 (JCI) 認証 P37

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、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。



➡ EcoVadis 認証 P37

EcoVadisは、企業のサステナビリティ活動に関する国際的な評価機関でフランスを拠点としています。サプライチェーン全体の、環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材調達の4項目について100点満点で評価を行います。当社は2024年度から開示を行い、コミットメントバッジ「COMMITTED」を授与されました。



➡ CDP 認証 P37

CDPIは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。

報告			
年度	2022年度	2023年度	2024年度
評価	C	C	C

➡ 部門別CO₂排出量の削減 報告

CO₂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			2024年度 目標値	2025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	50.0t/億円以下
		陸	施工出来高あたり	23.0t/億円以下
	建築		施工出来高あたり	7.5t/億円以下

➡ 電気使用量の削減 措置

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

内勤業務における電気使用量 報告			
単位：kwh			
項目	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
電気使用量	643,907	599,308	576,302

※ 2022年度は本社ビル移転前実績、2023年度は本社ビル(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 報告

※ 施工中を含む			単位：MW	
施設種別	2023年度	2024年度		
バイオマス施設	208	208		
太陽光発電施設	155	155		
燃料転換施設	—	25		
合計	363	388		

➔ CO₂サプライチェーン排出量 措置

当社が企業としてCO₂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、

CO₂排出量原単位（スコープ1、2） 報告 単位：t-CO₂/億円

項目		2022年度	2023年度	2024年度
土木	海	46.1	55.2	42.5
	陸	25.0	16.2	16.4
建築		8.4	6.3	4.0
全社		15.7	14.8	10.9

※ 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。
※ 土木（海陸）と建築は現場の排出量。全社は現場に本社支店営業所を含んでいます。

➔ 再生可能エネルギーの活用 報告

2022年4月、当社は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、2023～2024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。

また、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・燃料転換施設など、直近17年で合計約388MW[※]の出力に相当する施設の施工に取り組みました。さらに、社内に専門部署として「環境・再生エネルギー部」を組織しています。

※ 施工中を含む。



「生物多様性保全」 方針

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 措置

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アライアンス 認証 P37

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。



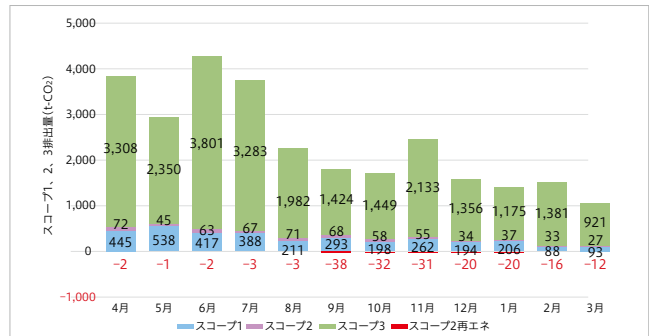
➔ NPO等への参画 措置

当社は、海洋および沿岸域における生態系回復を実現するために、ブルーエコノミー事業に関する国内外の各種情報の共有・交流を目的とした研究会に参加しました。今後は最新の知見や情報を活かし、30by30達成に向けた事業活動をさらに推進します。

サプライチェーン全体で取り組む必要があります。

当社ではスコープ1（直接排出量）、スコープ2（間接排出量）、およびスコープ3（その他の排出量）の計測・算定を実施し、総排出量を集計・開示しています。

2024年度CO₂排出量（スコープ1、2、3）全社 報告



【実績】 福岡バイオフィードリサイクル



「循環型経済」 方針

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 措置

我が国の産業廃棄物の21.9%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「産業廃棄物の業種別排出量（令和5年度速報値）令和7年3月」より

➔ 建設廃棄物の削減 報告

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		2024年度 実績	2025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
		8.0kg/m ²	13.0kg/m ² 以下

➔ 電子マニフェストの活用 措置

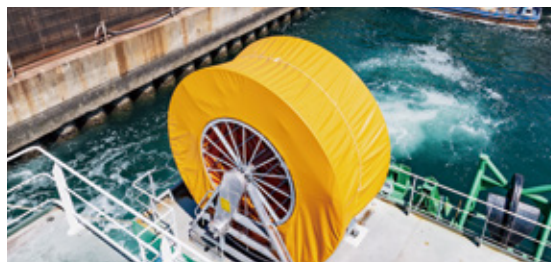
産業廃棄物の排出事業者は、産業廃棄物の処理を業者に委託する場合、それらが委託契約どおり適正に処理されたことを把握・管理し、不法投棄などが起こらないようにするために、マニフェスト（産業廃棄物管理票）を各業者に交付する必要があります。また、マニフェストを交付した排出事業者は年一回、都道府県知事等に前年度のマニフェスト交付等の状況を報告する義務があります。当社ではマニフェストの交付に電子マニフェストサービス（株式会社リバスタ「e-reverse.com」）を活用することで、適正な処理の実施に努めています。

➔ 新造船「八洲丸」環境成績 措置

2023年度竣工の新造船「八洲丸」環境成績表を、昨年に続き公開しました。

八洲丸環境成績 報告

大項目	項目	内容	単位	2023年度	2024年度
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。	時間	558	285
	機関稼働時間（主発機関）		時間	778	366
	機関稼働時間（補発機関）		時間	3,150	937
	バイオ燃料使用量	バイオ燃料の使用が可能。	ℓ	0	0
	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。（ページの隻数×離接現時間10分）	時間	30	14
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。	kw	0	0
	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。	ℓ	2,898	2,968
海洋汚染防止	処理量	船内生活で排出される排水等を、污水处理装置を使用し適切に処理。	ℓ	0	0
	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。（ページの隻数）	回	181	252
	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開が可能。自船だけでなく、他船の流出でも使用可能。	回	0	0





社会 | Social

公正な事業慣行

サステナブル調達 方針

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 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へ、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・人身取引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および社会規範・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、不相当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づくりに貢献します。

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、様々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、緊急事態発生時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・脱炭素への取り組み

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」、「環境ビジョン」を遵守し、大気・水質・土壌汚染防止、GHG排出削減、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めます。

3-2 生物多様性保全への取り組み

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「環境ビジョン」を遵守し、生物多様性の保全や生態系への負荷低減に取り組めます。

3-3 循環型経済への取り組み

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「環境ビジョン」を遵守し、廃棄物の発生抑制や再利用・再活用、資源（水・エネルギー・材料等）の効率的な利用の促進に取り組めます。

【制定】 2023年05月24日

【改正】 2024年11月01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 措置

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

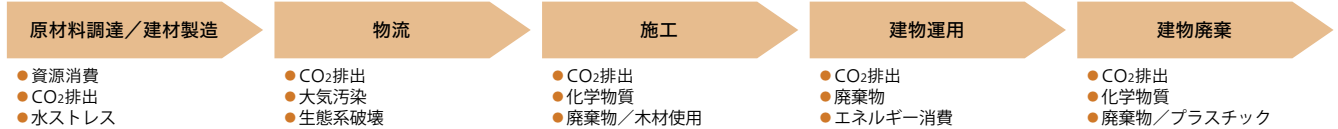
ています。

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組みまとめ、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（建設事業）全体



建物のライフサイクル



⇒ パートナーシップ構築宣言 方針

当社は2024年、「パートナーシップ構築宣言」を策定しました。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）の遵守に取り組んでいます。この宣言は適宜見直しを行い、2025年に更新しました。



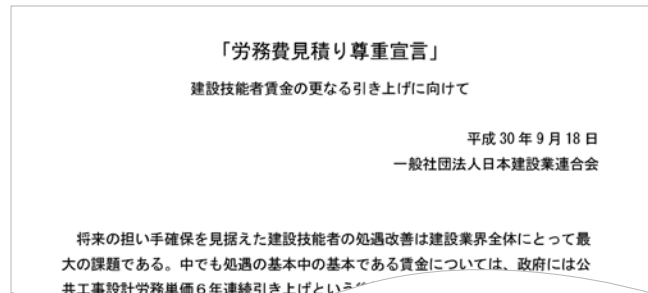
「パートナーシップ構築宣言」の詳細はこちらをご覧ください

⇒ 労務費見積り尊重宣言 方針

当社は、一般社団法人日本建設業連合会（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り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」の詳細はこちらをご覧ください



⇒ りん友晶和会・りんゆうネット 措置

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行っています。



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 措置

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、当社は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6年度東京支部安全大会



令和6年度大阪支部安全大会

⇒ グリーンファイル等への対応 措置

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



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 方針

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。

➡ [役員・社員] 若手・女性社員活躍推進のための座談会 措置

当社は人的資本経営推進の一環として、2025年4月14日に「若手・女性社員がイキイキと安心して成長できる働き方」をテーマとした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、社員との直接対話や議論の機会を積極的に設け、その内容について社内外への発信を進めます。



若手・女性社員活躍推進のための座談会

➡ [株主] 株主総会 措置

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 方針

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、性的指向と性自認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従業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現地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 【改正】2024年 11月 1日	

人権方針 方針

※ 人権方針については、27ページもご覧ください。

➡ [顧客] 調達アンケート等への回答 措置

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 措置

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/リファラル採用の推進	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/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	P29
	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「ピーパー Net」）活用による情報共有/ホームページへの掲載	—
取引先	経営者と社員の対話機会の創出	労使協議会の実施	—
	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
	協力会社様への取り組み	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
株主	環境・品質・安全衛生への取り組み	パートナーシップ構築宣言/労務費見直し尊重宣言/「りん友品和会」の組織・運営	P24
	株主との定期的な対話を実施	「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	P19、24、30～31
	情報開示	理念体系・経営理念の制定・開示	P1
国・自治体	持続可能な社会へ向けた取り組み	トップメッセージの発信	P3～4
	株主との定期的な対話を実施	長期ビジョンおよび中期経営計画の策定	P5～6
	情報開示	価値創造マップの作成・開示	P7～8
	コーポレートガバナンスの充実	サステナビリティ経営方針の制定	P9
	コンプライアンスの遵守	重要課題の制定	P10
顧客	株主との定期的な対話を実施	株主総会の開催	P25
	環境問題への取り組み	サステナビリティ・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	—
	安全衛生への取り組み	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額の決定/サステナビリティ委員会の設置	P33～34
地域	品質向上に向けた取り組み	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
	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	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
	環境問題への取り組み	環境ビジョンの制定/環境方針の制定/環境マネジメントシステム「ISO 14001」国際規格の認証取得/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/企業のサステナビリティに関する評価機関EcoVadisの評価取得/「水環境ACTIVE企業」の認証取得	P19～20
顧客	営業活動	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）に基づく情報開示への取り組み/建設廃棄物の削減/電子マニフェストの活用	P21～22
	サステナビリティ情報の発信	「みなとSDGsパートナー」登録	P37
	顧客ニーズに則した環境配慮型サービスの提供	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
顧客	環境問題に配慮した作業船	再生可能エネルギー関係の提案・施工	P21
	安全衛生への取り組み	港湾工事などのCO ₂ 排出量を削減する「八洲丸」/「サステナビリティ」をコンセプトにした新たな空気圧送船（計画中）	P18、22
	品質向上に向けた取り組み	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/全体環境安全衛生の数値目標の開示	P30
地域	事業を通じた地域貢献	安全大会の定期実施	P24
	地域コミュニティへの参画	品質方針の制定/品質マネジメント「ISO 9001」の認証取得/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	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
顧客	安全衛生への取り組み	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
	品質向上に向けた取り組み		
	環境問題に配慮した作業船		



社会 | Social

人権・労働慣行

人的資本経営 方針

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」と考えています。

これまで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財を育て、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財が互いに尊重し、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】な職場環境を構築してまいります。

人権 方針

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 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 措置

社内階層別教育研修（29ページ）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。

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・働き方改革を実現するため、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 措置

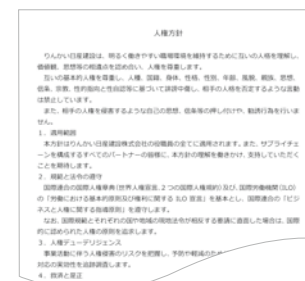
当社では、有給休暇取得を促進するため、年次有給休暇取得計画制度を2018年4月1日より導入しています。この制度は「休むことの意識」を持ち、年間で各人による最低5日間以上の有給休暇の取得を計画し推進する制度です。

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

➡ 人権方針 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



人権方針

經由して、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。

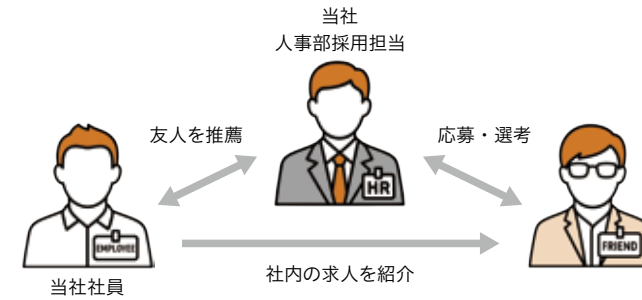
③ 各部所長は部下に対して、計画どおり有給休暇が取得できるよう奨励する。

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。

➡ リファラル採用の推進 措置

当社は、人財募集において新卒採用やキャリア採用に加え、当社で働く社員とつながりある人財も募集しています。この推進として2024年度に「リファラル採用」を制度化しました。

自社の社員から、友人や知人などを紹介してもらう



ダイバーシティ&インクルージョンの推進 方針

当社では、多様な人財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。

➡ 障害者の雇用促進 措置

当社では障害者の雇用促進として人財紹介サービス等を活用し、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 措置

当社では多様性に富んだ人財を雇用しています。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 措置

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。

➡ 両立支援（育児・産休・介護関連制度） 措置

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 措置

当社は2024年に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、基幹システムを刷新しました。今後は他システムへの連携を充実させ、より一層の効率化を図ります。

➡ くるみんマーク認定取得 認証 P37

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 措置

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 措置

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 措置

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 措置

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

人財開発・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、人財の育成に努めています。

➡ 教育体制の整備 措置

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。2024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2,868名が受講しました。全プログラムの合計学習時間は延べ1,228時間となります*。

教育プログラム（全37種類） 報告

項目	2023年度	2024年度
受講（延べ）人数	2,363名	2,868名
合計（延べ）学習時間	1,264時間	1,228時間

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。

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 措置

● 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 措置

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。

主な福利厚生制度

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

※ 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 措置

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・役職に合わせてさまざま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。

階層別教育研修一覧 報告

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年目研修	新卒2年目
3年目研修	新卒3年目
5年目研修	新卒5年目
キャリア若手技術職研修	キャリア採用技術職
主任クラス研修	7年目相当
主事クラス研修	新任主事
参事研修	新任参事
部長職研修	新任部長

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・建築現場等の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。

➡ 安全衛生方針 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、継続的なゼロ災害・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

➡ 安全衛生管理規程、支店・作業所安全衛生管理実施細則 方針

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。

➡ 安全メッセージ 方針

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「守れ 基本ルール 徹底せよ 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 方針

近道・省略行動の禁止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。



近道・省略行動の禁止啓発ポスター

➡ 全体環境安全衛生の数値目標 措置

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。

2025年度目標 報告

	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
	管理下全災害度数率	5.50以下
	労働災害強度率（休業4日以上）	0.05以下
	管理下全災害強度率	0.07以下
3	三大災害の比率	25%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 方針

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 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 認証

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 措置

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 措置

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 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 措置

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」にもこれらを目指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 措置

当社は全国各地で、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。



2024年度の主な地域貢献活動 報告

活動名	支店名
① 餅ヶ浜海岸里浜づくりビーチバレーボール大会	九州支店
② 東京湾クリーンアップ大作戦	東京支店
③ 鮎フェスin鳴瀬川	東北支店
④ ビーチライフin須磨2024	大阪支店
⑤ グリーンインフラ産業展	本社
⑥ 荒川水辺サポーター	東京支店
⑦ 地域農産物消費拡大等活動	名古屋支店
⑧ 両総土地改良区 松湯水路清掃ボランティア	東京支店



① 餅ヶ浜海岸里浜づくりビーチバレーボール大会



② 東京湾クリーンアップ大作戦



③ 鮎フェスin鳴瀬川



④ ビーチライフin須磨2024



⑤ グリーンインフラ産業展



⑥ 荒川水辺サポーター

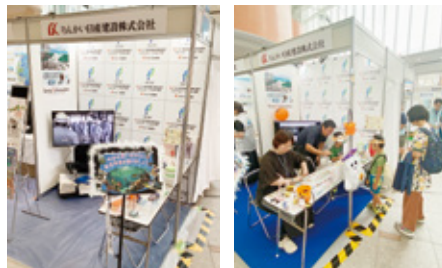


⑦ 地域農産物消費拡大等活動



⑧ 両総土地改良区 松湯水路清掃ボランティア

⇒ 「東京湾大感謝祭2024」に参加 報告



東京湾大感謝祭2024 当社ブース

当社は、2024年9月28日(土)～29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2024」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」およびお客様向けの「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や建設機械の折り紙を通じて、本イベントを楽しんでいただきました。

⇒ 地域貢献活動・ボランティア活動の推奨 措置

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な資機材、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

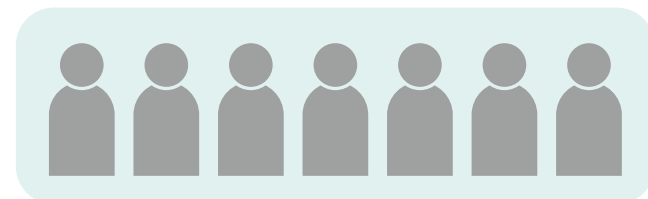
コーポレートガバナンス 方針

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 方針

■ 取締役会

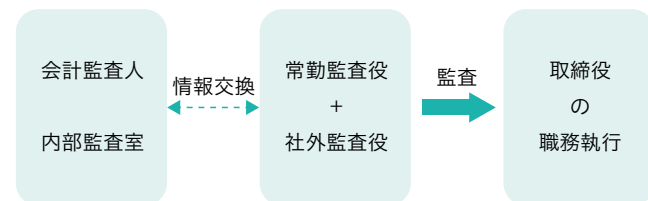
取締役会 7名



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。

監査体制 措置

■ 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 措置

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
- 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
- 6 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
- 7 前号6の使用人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人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
- 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。

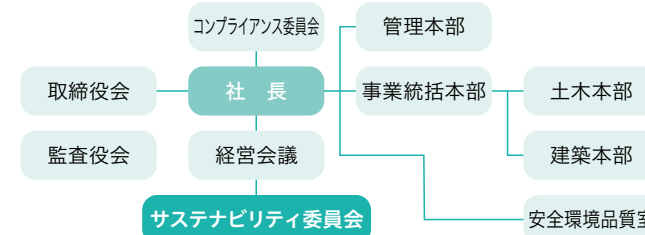
- ・コンプライアンスおよびリスク管理
- ・取締役の職務執行
- ・監査役の監査

取締役および監査役の報酬 措置

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 措置

■ サステナビリティ委員会



報告

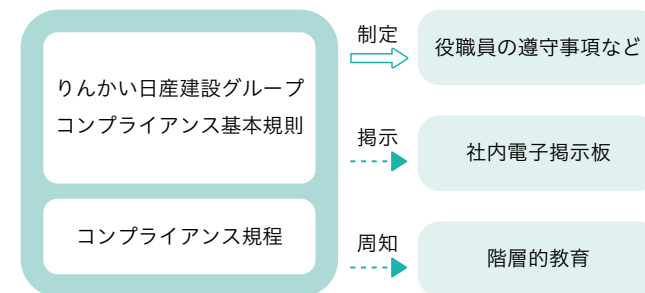
	2023年度	2024年度
開催数	12回	12回

コンプライアンス 方針

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 方針

■ 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 方針

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 措置

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。

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原則毎月開催し、横断的に企画、提言、推進、統括を行っています。2026年に創立100周年を迎える当社が、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。

内部通報制度 措置

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、社内にも申告できる「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。

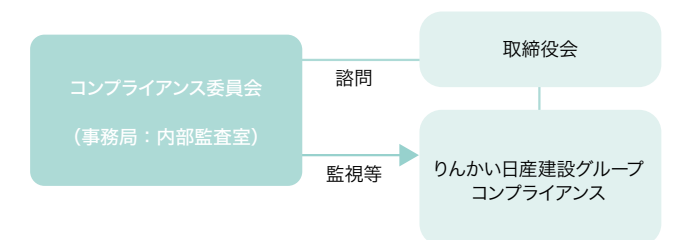
反社会的勢力との関係遮断の徹底 措置

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 具体的な対応方針、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 措置



⇒ コンプライアンス研修 措置

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。2024年度では延べ16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

■ コンプライアンス研修 報告

項目	2023年度	2024年度
受講（延べ）人数	71名	16名

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 措置

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。

⇒ 事業継続計画（BCP） 措置

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

⇒ ハラスメントへの取り組み 措置

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研修を実施しています。2024年8月に実施した際は対象者648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。

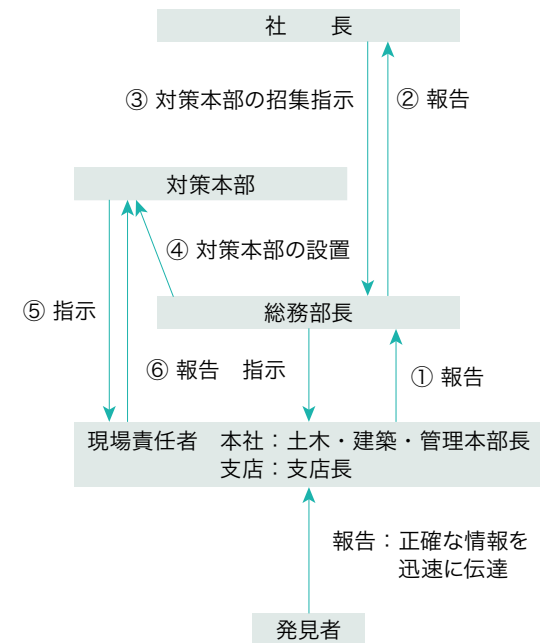


ハラスメント防止ポスター

■ ハラスメント研修 報告

項目	2023年度	2024年度
受講人数	659名	648名
受講率	100%	100%

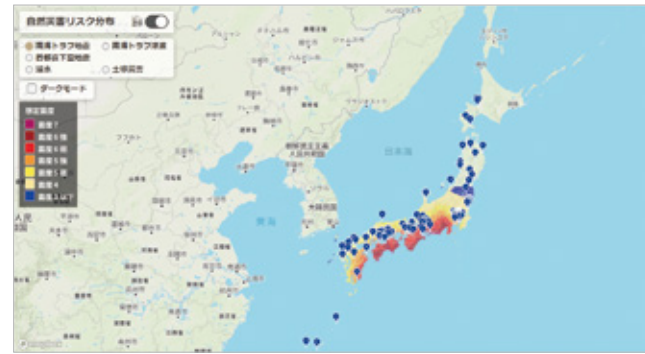
緊急事態報告ルート・対応フロー図（りんかい日産建設）



⇒ 自然災害リスク管理 措置

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ています。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かつ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。

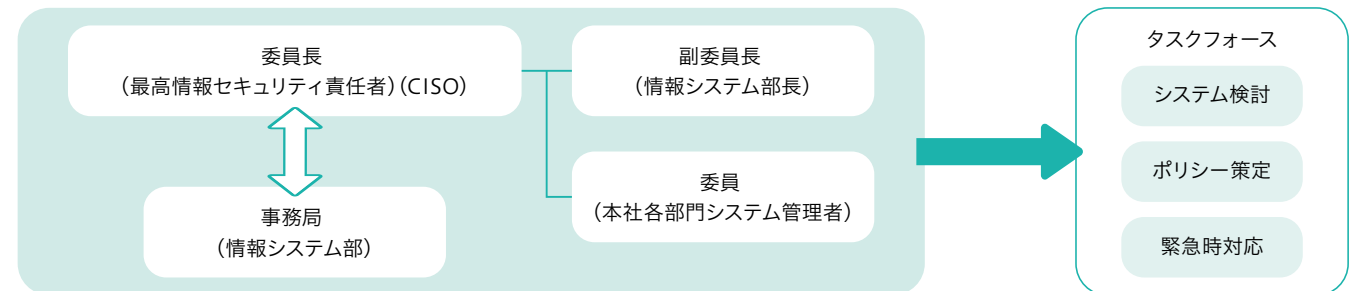


⇒ 情報セキュリティ対策 方針

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ラーニング研修を定期的実施しています。2024年度は2月に656名を対象に実施したところ全員が受講し、4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 措置



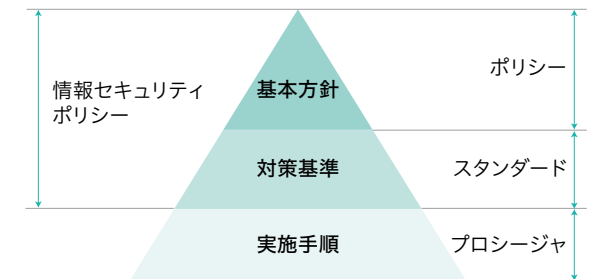
⇒ 避難訓練 措置

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

■ 情報セキュリティポリシー



■ 情報セキュリティに関するeラーニング研修 報告

項目	2023年度	2024年度
受講人数	634名	656名
受講率	100%	100%

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、2023年度のC評価に続き、2024年度もC評価を取得しました。	P20
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。	P20
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。	—
EcoVadis 	   Environment 環境 Social 社会 Governance ガバナンス	EcoVadisは、企業のサステナビリティ活動に関する国際的な評価機関でフランスを拠点としています。サプライチェーン全体の、環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材調達4項目について100点満点で評価を行います。 当社は2024年度から開示を行い、コミットメントバッジ「COMMITTED」を授与されました。	P20
水循環ACTIVE企業 	 Environment 環境	水循環に資する取り組みを積極的に実施している企業を、水循環ACTIVE企業として認証し、社会全体で水循環に向き合うことを目的とした制度。2024年10月29日に「水循環ACTIVE企業」として認証されました。	—

※ 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 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
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	655名(令和7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 (JIS Q 9001:2015) 登録番号 MSA-QS-2733 ISO 14001:2015 (JIS Q 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]
事業内容	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 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					