



 りんかい日産建設株式会社

〒105-0014 東京都港区芝二丁目3番8号
TEL 03(5476)1705 (代表) 03(5476)1703 (CSR) FAX 03(3454)0196
URL : <https://www.rncc.co.jp/sustainability/>



 りんかい日産建設株式会社





会社概要

商号	りんかい日産建設株式会社
本社	〒105-0014 東京都港区芝二丁目3番8号 TEL 03(5476)1705(代表) 03(5476)1703(CSR) FAX 03(3454)0196
創業	1926年(大正15年)5月
設立	1936年(昭和11年)1月
代表者	代表取締役社長 前田祐治
資本金	19億5000万円
従業員	657名(令和3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-29)第2315号 宅地建物取引業者免許 国土交通大臣(3)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)(本社:大阪市、建設業) 昌立地所(株)(本社:東京都、不動産業、保険業) タイりんかい日産(株) タイりんかい日産ホールディングス(株)(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	東京土木支店 北陸営業所 千葉営業所	東京建築支店 千葉営業所
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
国際支店 インドネシア営業所 ベトナム営業所 ミャンマー営業所 南太平洋営業所	関係会社 栄臨建設株式会社 昌立地所株式会社 タイりんかい日産株式会社				

理念

人・社会・環境との共生へ

私たち一人ひとりが“人・社会・環境”を大切にしていきます。

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





持続可能な社会の実現に向けて りんかい日産建設の「新たな挑戦」が始まります。

変化の時代と呼ばれて久しいですが、近年はその変化が加速しています。大規模自然災害やパンデミックなど予想できなかったことが次々と起こり続ける一方で、SDGsやカーボンニュートラルといったグローバルな課題の解決に向けてさまざまなアクションを起こす企業や団体、そして個人が増え始めています。こうした取り組みは新たな技術や発想、そして新たな働き方を生み出し、課題解決と経済活性化の両軸で社会や自然環境を変えていく理想的な流れが生まれつつあるようです。

一方、建設業界に目を向けると、一部の大手企業はすでにこうした動向に賛同し具体的な活動を開始していますが、業界全体ではまだまだ遅れていると言わざるを得ません。旧態依然としたビジネススタイルからの脱却は、業界全体の課題と言えるでしょう。

しかし、この業界が未来に向けて果たすべき役割は重大です。社会インフラや建築物の老朽化、そして再生可能エネルギーの普及などは、建設会社が率先して取り組むべき問題であると言えます。建設会社は今こそ大きく変わっていく必要があり、当社も変わるべき会社のうちの一つです。持続可能な社会の実現と発展のために、陸上と海上も手掛けることが可能な当社には、いったい何ができ、どこを強化し、どこを改革する必要があるのか。真剣に考え、取り組む必要に迫られています。

そこで当社は、CSR・ESGへの取り組みを今後の重要な経営課題と位置付け、企業理念・ビジョンである「人・社会・環境との共生へ」を実現すべく、サステナビリティ経営へと大きく舵を切り出すことにしました。当社は4年後の2026年に創業100周年を迎えます。この時点で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。

2022年は、当社の「サステナビリティ経営元年」です。このパンフレットは、その決意表明として作成いたしました。りんかい日産建設の新たな挑戦に、ぜひ注目していただくとともに、今まで以上のご指導ご協力をお願いいたします。



2022年4月

りんかい日産建設株式会社 代表取締役社長

前田祐治



未来へつなぐ

りんかい日産建設のサステナビリティ経営、始動

2022年度、りんかい日産建設のサステナビリティ経営への挑戦がいよいよ始まります。その土台づくりとして2021年から当社が行っている「SDGs勉強会」で講師を務める岸和幸先生と代表取締役の前田祐治が、りんかい日産建設の取り組むべき重要課題と実現したい未来像について、そして建設業界は今後どうあるべきかについて、じっくりと語り合いました。



トップ

×

インフルエンサー
サステナビリティ
対談

りんかい日産建設株式会社 代表取締役社長

前田 祐治

×

キシエンジニアリング株式会社 代表取締役

東京都市大学・教育開発機構

「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラム 特任教授

岸 和幸

人・社会・環境との共生へ

…岸：一月中旬、トンガで海底火山の大規模噴火が起こりました。こういった「100年に一度」と言われる大規模な自然災害が頻発するなど、近年は不確実なことが増えたと感じています。こうした状況の中で、りんかい日産建設様がサステナビリティ経営に舵を切り出すというのは、非常に高い意義があると思います。

…前田：ありがとうございます。

…岸：早速本題に入りますが、御社は2026年に創業100年を迎える、非常に歴史がある会社です。そして陸上の建設工事だけでなく海上にも対応できるという、独特の強みがあります。

一言でまとめると「陸も海も」ですね。

…前田：当社は海上土木工事を得意とする「りんかい建設」と、陸上土木工事・建築工事を展開していた「日産建設」が平成15(2003)年に合併してできた会社です。事業領域は異なりましたが、両社とも社会貢献度の高い公共事業



現東京羽田空港第1期敷地造成工事
(大正15(1926)年着工)

を多く手掛けていたという共通点があります。りんかい建設は創業当時の羽田沖の埋め立て工事を手掛け、八郎潟干拓事業でも中心的役割を果たしました。その後も港湾工事を中心に事業を展開し現在に至っています。日産建設は関東大震災の復興工事を手始めに、新田次郎の小説『ある町の高い煙突』の題材にもなった、煙害回避を目的とした日立の大煙突の建設も手掛けています。昭和の時代からは、空港・トンネル・道路の建設、近くは東日本大震災における復興工事など、多くの国家事業にも参画してきました。

…岸：公共インフラ構築や災害復興がルーツにある、と言えますね。

…前田：りんかい建設の創業者である渡辺了武^{わたなべのりたけ}、そして日産建設の創業者である宮長平作^{みやながへいさく}の二人は、分野は異なりますがともに技術者であり、技術を最大限に活用することで、事業を通じて社会貢献を果たしてきました。

…岸：私には、御社の事業内容における社会価値の高さが、理念や社風と密接に結びついているように感じられます。

…前田：当社は「人（人の笑顔を第一に考えます）・社会（社会のニーズに対して幅広い技術でお応えします）・環境（環境と調和を図り、自然との共生を推し進めます）」を経営理念にしています。顧客満足はもちろんのことですが、経営理念を通じて当社が携わる事業を通し、すべての関係者が持続発展していくことを願っています。

…岸：生い立ちの異なる二つの会社が一つになることで得られた利点や、大きな変化はありましたか？ 逆に、変わらない点もあるのかもしれませんが。

…前田：社員が「真面目」で「協調性」があるという点は共通しています。お客さまからも高く評価していただき、継続的に発注をいただいている顧客も多く存在します。真面目さを活かして新たなことに挑戦し改革する力が身に付けば、さらなる飛躍が期待できるのではないのでしょうか。急速な変革に直面している建設業界の中にあっても伸びしろのある会社だと思えます。

…岸：建設業界は大きな転換期を迎えているのですよね。どのような変化なのでしょう。



…前田：働き方改革の推進、生産性向上への取り組み、CSR^{※1}、SDGs^{※2}、サステナビリティや脱炭素への取り組みなど、近年は建設業界に対する社会的な要請が急速に増えてきています。こうした状況において、社会に認められる企業として生き残っていくには変化への高い適応力が必要です。「お客さまから仕事をいただき、つくって終わり」では、業界からも社会からも完全に取残されてしまいます。

…岸：チャールズ・ダーウィンが、生物が生き残るためには環境に適應する力、つまり変化が大切だという適者生存の法則を主張したという話があります。前田社長がおっしゃるとおり、企業にも同じことが言えると思います。ただし、企業は組織全体が一体化して適應していく必要があります。今後は、今の社風を大切にすべき部分と変えていく部分、両方が必要なかもしれませんね。

※1 Corporate Social Responsibility (企業の社会的責任)。企業が組織活動を行う際に果たすべき社会的責任のこと。企業には、ステークホルダー(その企業の利害関係者のこと。消費者をはじめとする社会全体を指す)からの、「環境配慮」や「社会貢献」といったさまざまな要請に対して、適切に対応する義務があるとする考え方。

※2 Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)。2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を実現するための国際目標。17のゴールと169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

2022年度は「サステナビリティ経営元年」

…岸：建設業界は現在、サステナビリティ関連の社会的要請が増えているということですが、りんかい日産建設様のサステナビリティ経営は、2021年の準備期間を経て、本年度から本格稼働となりますね。

…前田：2021年7月にCSR推進課を立ち上げました。

…岸：今後は、この部署が中心となってサステナビリティを推進するわけですね。スタート段階として、他にはどんなことをされていますか？

…前田：新たな方向性を明確化するために、中期経営計画を刷新することにしました。現在の中期経営計画は2022年度末までだったのですが、急速な社会の変化に対応するため、2022年度から24年度までを期間とし、CSR、SDGs、サステナビリティや脱炭素への取り組みも重要課題の一つとして策定しました。

…岸：社会や業界、時代の変化に対して、明確な方針を打ち出すということですね。

…前田：新中期経営計画の刷新と併せて「業務改善委員会」と「働き方改革委員会」を設置し「環境・再生エネルギー部」も新設しました。

パートナーシップで「社会に認められる企業」へ

…岸：「社会・環境」に関する取り組みについてお聞かせください。この重要課題のために、先ほども少しお話をさせていただきましたが、組織体制を大きく変更されたそうですね。

…前田：昨年7月から本部制への移行などの抜本的改革を行い、環境・再生可能エネルギー関連事業に取り組む専門部署である「環境・再生エネルギー部」を立ち上げています。当社は10年前から排水処理技術を活かして環境保全のための事業を展開していたのですが、この取り組みを本格化するために、「部」として独立させました。また、再生可能エネルギーについては当社の強みである海上土木・陸上土木・建築の豊富な施工実績を活かし、バイオマス発電事業・太陽光発電事業・養殖事業・廃棄物処理事業へ積極的に参画していく予定です。

…岸：注目度が高まっている洋上風力発電事業についてはいかがでしょうか。

…前田：基地港湾の整備事業に取り組むため、地元企業様との協業を模索しています。当社の株主である今治造船様、JX金属様、JFE商事様、東邦チタニウム様などと連携しながら取り組みを強化し、当社の事業における一つの柱にしたいと考えています。

…岸：SDGsの目標17は「パートナーシップで目標を達成しよう」ですが、まさにこれを他社や「地域」との連携で実現していくわけですね。理想的な取り組み方だと思います。ここで「地域」についてもお話を伺いたいのですが、御社はJリーグ加盟のサッカークラブである「FC今治」のエグゼクティブパートナーになり、新スタジアムの施工にかかわっていますね。

…前田：工事名称は「今治・夢ビレッジ里山スタジアム整備工事」です。数年前、私が東京建築支店長の頃にお話をいただきました。「サッカーの試合日はもちろん、365日の賑わいを創

出する仕掛けをふんだんに盛り込んだ地域や自然環境と連携し循環しながら成長し続ける何世代にも渡って地域の人々に愛される今までにないサッカースタジアム」がコンセプトです。

…岸：イメージスケッチを拝見したのですが、自然と調和した美しいスタジアムだと思いました。

…前田：そうですね。FC今治の岡田武史会長は、サッカーの試合がない日もお客さまで賑わうスタジアムにするにはどうしたらいいかを常に考え、サッカーによる地域の活性化を目指されています。当社の理念にも合致する事業なので、お話をいただいてすぐ協力させていただくことを決断しました。ヨーロッパのスタジアムのような、周囲の環境を活かして自然と共存し年間を通して賑わいのある施設になることを目指しています。

…岸：この取り組み、大変共感できます。先ほど前田社長のお話に出た「社会に認められる企業」として、とても重要ですね。自然との共生という、日本人が大切にしている感覚にも通じる部分があります。建設が今後どのように未来をつくっていくか、そのヒントがここにあるのではないのでしょうか。

教育と改革を通じて、社員の想いを一つに

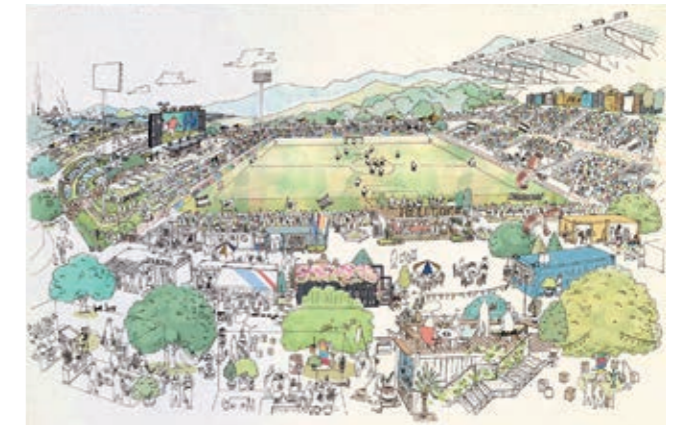
…岸：「人」にかかわる重要課題への取り組みについてはいかがでしょうか？

…前田：社会に認められ必要とされる企業になるには、その企業が持つ技術などの資産を最大限に活かし継承していく必要がありますが、そのためには「必要人員の確保と育成」とともに「教育」が不可欠です。この取り組みを強化するために、2022年度から人事課を「部」に組織変更し増員もしました。技術の向上や継承のための教育だけでなく、現在の社会や環境の問題への理解・共感や、当社で働くことのモチベーション向上にも取り組む予定です。さまざまな改革をより積極的に進めるためにも、経営者も含めた「社員の意識改革」はとても重要です。

…岸：新しいチャレンジに意識改革は必要不可欠ですね。人間は、今までやってきたことを続けるのは得意ですが、新しいことに対しては身構えてしまって、なかなかチャレンジできないと言われていましたから。

…前田：その通りです。そして、これが一番難しい課題だとも感じています。CSR推進課が中心となって社員にSDGs教育などを行っていますが、できるだけ早い時期に全社員が同じ想いのもとで仕事に取り組めるようにしたいと思っています。この課題は中期経営計画にも基本方針の一つとして取り上げています。

…岸：社員教育という取り組みに、「技術の向上や継承」と「社会や環境の問題への理解・共感」、そして「働く上での意識改革」が含まれているわけですね。それでは、「働き方改革」につい



今治・夢ビレッジ里山スタジアム整備工事 © Imabari, Yume Village

てはいかがでしょうか。

…前田：先ほども触れましたが、働き方の改善と効率化に取り組むため「業務改善委員会」と「働き方改革委員会」を新たに立ち上げました。業務の改善と働き方改革は密接に関係しており、働き方を改善していくには業務の改善が不可欠です。社会の急速な変化に対応し、これからの会社の「担い手」を確保していくためにも重要課題として取り組んでいます。

…岸：「担い手」とは、人材採用の問題でしょうか。

…前田：担い手の確保は業界全体の問題でもあります。新たな就労希望者が少なく高齢化が進んでいるため、技術の継承に必要な中間層が少ないのが現状です。建設技術を次世代にしっかり継承していくためにも、この問題には受発注者ともに業界として取り組む必要を強く感じています。

…岸：技術教育を行うにはかなりの時間が必要でしょうから、一刻を争いますね。





…前田：当社は現在、60歳定年で65歳まで雇用延長していますが、できるだけ早期に65歳定年・70歳までの雇用延長を実現して業務の改善と働き方改革を進め、社員に働きがいを持ってもらうことで担い手の確保につなげたいと思っています。

…岸：DX^{※3}化やICT^{※4}化にも積極的に取り組まれているそうですね。

…前田：業務効率化とコミュニケーション促進のために、ほぼ全社員にタブレット端末を配布しています。また、今後は業務改善への対応の一環として、近年発注者からも求められることが増えているBIM^{※5}やCIM^{※6}といったシステムの導入に対しても積極的に取り組みを強化しています。

※3 Digital Transformation (デジタルトランスフォーメーション)。テクノロジーによる産業構造の変容。進化したデジタル技術を普及・浸透させることで、人々の生活をより良いものへと変革すること。

※4 Information and Communication Technology(情報通信技術)。通信技術を活用したコミュニケーションで、ネットワークを活用して情報や知識を共有する技術のこと。

※5 Building Information Modeling。コンピューター上に作成した3次元の建物のデジタルモデルに、コスト・仕上げ・管理情報といった属性データを追加した、建築物のデータベース。建築の設計・施工から維持管理までのあらゆるプロセスで、高度な情報活用が可能になる。

※6 Construction Information Modeling。BIMを土木工事で活用できるようにしたシステム。



100周年、そしてその先を目指すための新プロジェクト

…岸：御社はこうした取り組みを通じて、どんな未来を思い描いているのでしょうか。

…前田：当社は2026年に創業100周年を迎えますが、社会から認められる企業としてその後も事業を継続していく、一つの節目になると考えています。そして、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といった流れの中で、当社のサステナビリティへの取り組みは当然ですが継続していきます。

…岸：長期的な計画やビジョンを実現するために、CSR推進課などの体制変更とは別に、プロジェクトをつくられたそうですね。

…前田：“RN THE FUTURE PROJECT”のことですね。2021年に、組織横断型のプロジェクトとして立ち上げました。現在、岸先生を講師としてお招きして実施している「SDGs勉強会」もこのプロジェクトの一部です。今後は、こうした取り組みやESG^{※7}関連の非財務情報はステークホルダーに対してより積極的に発信していくべきだと考え、今年度からこのプロジェクトの一環として「RN サステナビリティ・ブック」を作成しWebでも公開します。

…岸：プロジェクトで、特に大切にしていることや目指していることはありますか？

…前田：社員一人ひとりが働きがいや生きがいを持って仕事に臨めるようにすることを大切にしています。単なる利益追求ではなく当社ができることをもう一度見直し、社会に認められる企業としてやるべきことを、社員がみな同じ想いのもとでやりがいや誇りを持って働けることが理想です。これができていないと、「社会のため」「環境のため」といった目的が、口先ばかりで実質の伴わない状況に陥ってしまいます。今回の中期経営計画でも、3年間をかけて、この「人」の課題にしっかり取り組みます。

※7 環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の頭文字を合わせた言葉。企業の長期的な成長のためには、経営においてESGの3つの観点から事業機会や事業リスクを把握する必要があるという考え方。



「人」の力で、より豊かな未来へ

…岸：今の大学生をはじめとするZ世代の若者たちは、社長がおっしゃったような「企業姿勢」を、とても重視しているようです。彼らは「この会社はどれだけ社会や環境のことを考え、それをよくするための取り組みをしているか」という点や「どれくらい従業員のことを考えているか」を考えながら就職活動しているそうです。御社が思い描いている未来像は、最終的には次世代の社員にもしっかり受け継がれていくのではないのでしょうか。

…前田：当社に共感した若者たちが入社し、その共感を原点に社員として活躍してくれるのが理想ですね。建設業界は、どんな案件でも必ず「人」が重要な要素になります。先ほども話題になりましたが、業界は今、担い手不足に苦しんでいます。建設業界には一般的に良いイメージが少ないようです。以前から業界に対しよく言われていた「3K(きつい・汚い・危険)」は、現在ではかなり改善されていますが、まだ社会的に認知されておらず、こうした状況が就職希望者の減少につながっているのかもしれない。

…岸：それは大変残念ですね…。

…前田：建設業界に携わる人間として、今後は業界の現状に関する情報発信にも積極的に取り組んでいく必要性を強く感じています。自然災害対策やインフラ整備など業界としてやるべきことはまだまだたくさんあるので、いつまでも人材不足というわけにはいかないのです。例えば築50年以上のマンションは2020年で15万戸以上あると言われ^{※8}、戦後に整備された公共インフラも老朽化が進んでいます。これらに対する維持・改善を進め、安心して暮らせる未来をつくることは、私たちの使命です。そして、それを実現できるのは、やはり「人」なのです。

…岸：公共インフラの維持・改善や、サステナビリティ実現のための新たなインフラの構築は、今後の重要な社会課題ですね。この点における建設業界の役割は、当然ながら重大です。

…前田：日本においては作り手の意識改革も必要だと感じています。これまで日本の建築物は、30年程度経過したら壊して作り直すのが常識でした。いわば建物の使い捨てです。しかし今後はヨーロッパ諸国のように、最低でも100年以上は使い続けられるものをつくり、次世代にきちんと残していくべきだと思います。これが実現できなければSDGsも脱炭素も目標達成は難しいでしょう。

…岸：補修や改善をしながら質を高めつつ、長く使い続けていくという発想が、建設業界にも必要ということですね。

…前田：そして、これはあくまで私個人の意見ですが、サステナビリティに取り組んでいくのであれば、SDGsや脱炭素を実

現した後の、さらに先の世界まで考えるべきだと思います。環境汚染対策や資源の枯渇問題には今すぐ対策を講じ、行動していかなければ間に合いません。

…岸：江戸時代には少ない資源を有効活用するための循環システムが構築されていましたが、同じような仕組みが世界規模で必要になるのかもしれない。

…前田：持続可能な社会の実現という点において、江戸時代の人々から学ぶべきことは多いですね。また、この時代に関する本を読むと彼らは資源の節約を楽しみながら暮らしていたように思えます。モノが少ない時代のほうが心は豊かで、逆にモノがあふれている現代は海洋プラスチックなどの社会課題をたくさん抱えてしまっているという…。私が子どもの頃もモノが少ない時代でしたが今より毎日が楽しかったように思えます。

…岸：「楽しみながら」は大事なキーワードですね。企業は「社会課題の解決につながる良質な商品やサービスを通じて利益を上げる」という仕組みを創り出し、社員は社会に役立つことの喜びや楽しさを強く実感できる。そしてその楽しさが、次の問題解決の原動力になる。そんな社会全体の持続可能性の流れの実現に、御社も含めて世界全体が今、取り組み始めているように感じます。

…前田：社会はどう変化しどこに向かっていくのか。そして自分たちはどう変化しなければいけないのか。そして、いかに「楽しみながら」未来へつないでいくか。こうした問題意識を社内でも共有し、想いを一つにすることが大切だと今改めて思います。

…岸：今後のりんかい日産建設の取り組みが、さらに楽しみになりました。まずは「人」の改革からですね。御社の取り組みの進化と深化を期待しています！

※8 国土交通省「築後30、40、50年超の分譲マンション戸数」より



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・教育開発機構「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラム 特任教授

「人と自然が調和している持続可能な未来の共創」をテーマに、サステナビリティ経営の全般的なサポートや、学生をはじめとする次世代の啓発活動を行っている

りんかい日産建設では、2021年7月より社内縦断研修プロジェクト「SDGs勉強会」の講師を務める。

*本対談は、距離を保ち密集を避けるなど、適切な感染症対策を行い実施しました。





「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。

サステナビリティ経営方針

りんかい日産建設は、企業メッセージ「人・社会・環境との共生へ」を実践することにより持続可能な社会の実現に貢献します。また、その取り組みおよび積極的な情報開示を通じて企業価値のさらなる向上に努めます。

想いと出発点

- [脱炭素] 社員・家族・お客さまが安心して生活できるようにしたい。
- [SDGs] 会社の問題解決で、社会問題を解決したい。
- [CSR / ESG] (非財務情報の開示により) 当社のことをもっとわかってもらいたい。

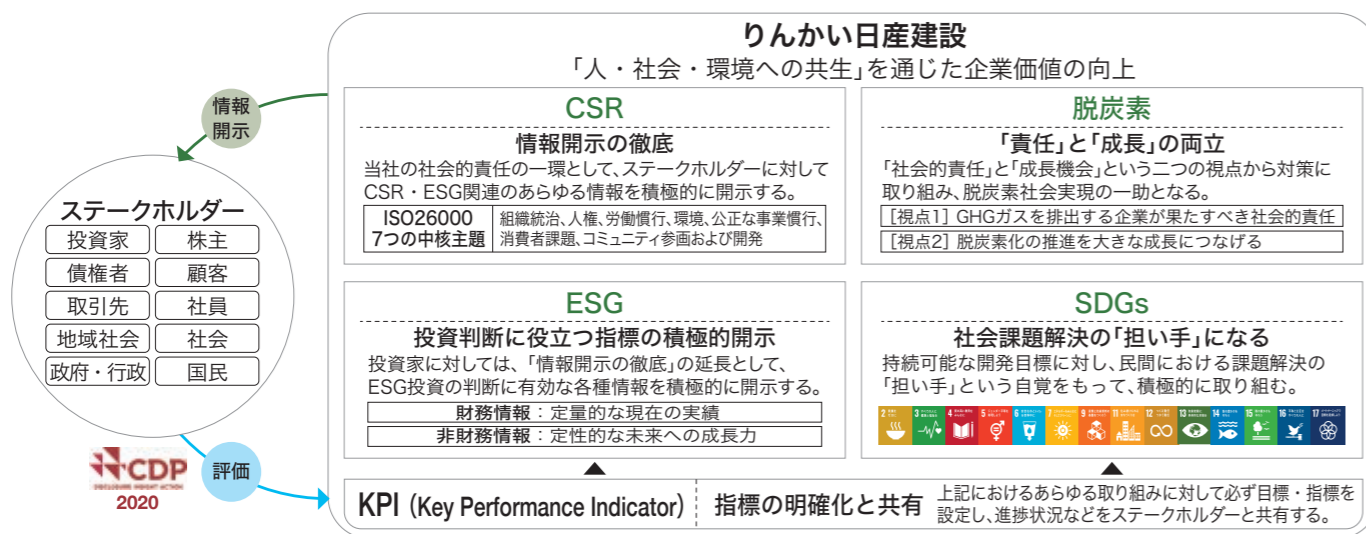
基本方針

当社のサステナビリティ経営の初期段階における基本方針をまとめました。これらは今後の当社の活動とともに随時見直し、大きく進化させる予定です。

情報の積極的な開示	非財務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における、当社の現在の考え方・姿勢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

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

ESG領域	重要課題	具体的な取り組み・目標
E Environment 環境	6 海洋汚染の減少と水質の改善	新造船の生活雑排水を基準内で放流
	7 再生可能エネルギーの普及	本社ビルの電力を再生可能エネルギー 100%に
	12 産業廃棄物の削減	土木部門0.8t/億円以下、建築部門5.0t/億円以下
	13 大気汚染の防止、脱炭素化への貢献	CO ₂ 排出 2020年度比6.2%減
	14 海洋および沿岸における生態系の回復	海洋保全などに取り組むNPOとの連携
	15 森林などの陸域における生態系の回復	森林保全などに取り組むNPOとの連携
S Social 社会	2 貧困層・社会的弱者への食糧支援	子ども食堂への協賛を継続
	3 伝染病・感染症の根絶への貢献	エコキャップ運動継続によりポリオワクチンの提供
	4 教育を通じた技術の継承と働きがいの向上	CPDS ^{※1} 100ユニット=100時間/年の教育
	9 持続可能かつ強靱なインフラの開発と普及	工事施工（完工高）による貢献
	11 ユニバーサルで持続可能な輸送システムの開発と普及	工事施工（完工高）による貢献
	5 女性リーダーの活躍機会の拡大と男女平等の実現	男性社員の育児休暇取得を推進
G Governance ガバナンス	16 意思決定システムの整備と正常性の担保	ハラスメント防止、リスクマネジメント確立
	17 外部機関・団体などとのパートナーシップの推進	民間企業や大学との共同開発の推進

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





RN THE FUTURE PROJECT



SDGs勉強会

学びを通じて、社会とつながり日産建設の「未来」を考える

日産建設はサステナビリティ経営における重要な取り組みの一つとして、2021年7月より各部門の社員が参加する「SDGs勉強会」を定期的で開催しています。



目的 未来に向けての、知識の習得と自分ごと化

当社がこれまでどのように社会に役立ってきたか、そして未来に向けてどう行動すべきか、どうすれば持続可能な社会の実現に貢献できるのかを、社員一人ひとりが「自分ごと」として考え取り組めるようになることを目指しています。

形式 セミナー&ワークショップ形式

勉強会は、毎月1回のペースで開催。SDGsやCSR・ESGなどに関する国内外の最新情報と他社事例を学ぶ「セミナー」、得た知識を活用してグループで議論・考察し発表を行う「ワークショップ」の2部構成になっています。

講師 岸和幸先生

キシエン지니어リング株式会社 代表取締役
東京都市大学・教育開発機構「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラム 特任教授

本冊子5～10ページで当社代表取締役社長・前田祐治と対談した岸和幸先生に講師を依頼しています。

※岸先生のプロフィールは10ページに掲載しています。

カリキュラム テーマごとに、毎回3ステップで学習

1

知識を得る
講師の岸先生が毎回一つのテーマを取り上げ、さまざまなデータや最新情報を教材とした講義を行います。

2

チームで考える
講義内容を参考に、参加者が土木・建築・支援の部門ごとに3つのチームに分かれて考察や議論を展開。チーム全体の意見をまとめます。

3

発表する/気づきを得る
各チームのリーダーがまとめた意見を発表。参加者全員でその内容を共有します。「部門が異なれば取り組み内容も異なる」といった、新たな気づきも得られます。

実施時期	回	講義内容	ワークショップ内容	参加人数（職種別人数）
2021年	7月 第1回	ゴール設定&バックキャスト	「ゴール目標図」作成	11名（土木技術職4名、建築技術職1名、事務職6名）
	8月 第2回	社会・市場の認識&整理（ステークホルダー）	「ステークホルダー・ニーズマップ」作成	16名（土木技術職4名、建築技術職6名、事務職6名）
	10月 第3回	社会・市場の認識&整理（バリューチェーン）	「バリューチェーンマップ」作成	13名（土木技術職4名、建築技術職3名、事務職6名）
	10月 第4回	外部・内部環境の分析①	「バリューチェーン・SDGsマッピング分析」作成	20名（土木技術職4名、建築技術職4名、事務職5名） +リモート参加7名
	11月 第5回	外部・内部環境の分析②/ マテリアリティの検討	「マテリアリティマップ」作成	17名（土木技術職4名、建築技術職2名、環境・再生エネルギー部1名、事務職7名） +リモート参加3名
	12月 第6回	KPIの設定方法（SDGsのモニタリング）	「KPIツリー」作成	18名（土木技術職4名、建築技術職4名、事務職6名） +リモート参加4名（北海道支店、大阪支店、九州支店）
2022年	1月 第7回	脱炭素・再生可能エネルギーの戦略化①（経営リスク）	「ビジネス・炭素リスクマップ」作成	19名（土木技術職5名、建築技術職4名、事務職7名） +リモート参加3名（北海道支店、大阪支店）
	2月 第8回	脱炭素・再生可能エネルギーの戦略化②（取り組み）	「ビジネス・脱炭素マップ」作成	17名（土木技術職5名、建築技術職3名、事務職5名） +リモート参加3名（大阪支店、九州支店）

※2022年3月以降も継続予定です。

● グラフィックレコーディングで「見える化」

内容をイラストや手書き文字で分かりやすくリアルタイムに記録する「グラフィックレコーディング」を、第1回より実施。完成したシートは未参加社員への情報共有や社内浸透に利用しています。



● リモート開催で遠隔地メンバーも参加

第4回からリモート同時開催も実施。各支店の社員も気軽に参加できるようになりました。回を重ねるごとに撮影方法や情報共有方法に関する技術が向上。より一体感の高い勉強会になっています。



“RN THE FUTURE PROJECT”は、2030年のSDGs目標達成期限や2050年の国が掲げるカーボンニュートラルの実現目標年を目標年とした、持続可能な未来に向けてより実践的な取り組みを推進するための部門横断プロジェクトです。名称は経営幹部会で審議した後、社内投票を行って決定しました。「ともにつなぐ 人と社会と環境」をスローガンにしています。また目標を具体化するために、先に挙げた二つの目標年の下2桁（「30」と「50」）をロゴに組み込みました。当社の企業メッセージ「人・社会・環境との共生へ」の理念のもとでシンプルかつ明快な目標を共有することで、社員のみならずステークホルダー全体の「行動力」になるよう、積極的に本プロジェクトを推進します。

