

(様式第1号)

みなとSDGsパートナー 登録申請書

2022年8月26日

国土交通省港湾局長 殿

みなとSDGsパートナー登録制度実施要綱第4条第1項に基づき、下記のとおり登録を申請します。

1. 概要

企業・団体名	五洋建設株式会社
所在地	東京都文京区後楽 2-2-8
代表者役職・氏名	代表取締役社長 清水 琢三
担当者連絡先	電話：03-3817-7550
	メール：hideki.hatakeyama@mail.penta-ocean.co.jp
ウェブサイトURL	https://www.penta-ocean.co.jp/index.html

2. 港湾関係企業等としての事業の概要

五洋建設株式会社は1896年創業の臨海部と海外に強みを持つ総合建設業者である。国内外で海上土木工事、浚渫・埋立工事等を実施している。
--

3側面	SDGs達成に向けた重点的な取組	2030年に向けた指標
✓環境 □社会 ✓経済	○カーボンニュートラル実現に向けた取組み ・建設事業のCN化 ・中長期的な技術動向を見据えた作業船のCN化 ・保有SEP船による洋上風力発電拡大への貢献	Scope1,2 2030年▲50% (2019年度比) Scope3 2030年▲30% (2019年度比)
□環境 ✓社会 ✓経済	○働き方改革の実現に向けた取組み ・現場の週休二日に向けた取組み ・時間外労働削減の取組み	2023年度末迄に 〔閉所〕4週8閉所の定着、土日閉所の徹底 (工期等でやむを得ない現場：4週8休の定着) 〔時間外〕720時間/年以下を実現
□環境 ✓社会 ✓経済	○D&Iの推進に向けた取組み ・女性活躍推進の取組み ・外国籍社員の活躍推進の取組み	女性管理職比率5%(日本人倍増)(2022年度末まで) 新卒女性総合職採用割合20% グローバル総合職(本社採用)の継続採用(毎年5名程度) 現地採用社員のグローバル人事制度の適切な運用

SDGs達成に向けた具体的な取組

カテゴリー	チェック項目	具体的な取組 (公的な取得認証があれば、併せて記載してください。)	主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																			
人権・労働	【差別の禁止】 ・性別、年齢、障がい、国籍、出身などによる差別を防ぐ教育体制や相談体制を整備し、差別がないことを確認している	・ハラスメント相談窓口の設置 ・人権啓発研修の実施					5.1 5.2 5.5			8.5 8.7 8.8		10.2 10.3						16.1 16.2 16.7	
	【ハラスメント禁止】 ・セクハラ、マタハラ、パワハラ等のハラスメントを防ぐ、ルール・教育・相談体制を整備している	・ハラスメント相談窓口の設置 ・ハラスメント防止研修(e-learningを含む)の実施					5.1 5.2 5.5			8.5 8.8								16.1	
	【労働時間】 ・過度な長時間労働の防止に取り組んでいる	・代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下部委員会である働き方改革推進委員会にて、方針・施策を策定し、取組み状況のモニタリング、指導・助言を実施 ・PCログによる適正な勤怠管理の実施								8.5 8.8									
	【外国人労働者】 ・外国人労働者に対する差別、人権侵害がないことを確認している	・ハラスメント相談窓口の設置 ・人権啓発研修の実施				4.4				8.5 8.7 8.8		10.2 10.3							
	【労働安全衛生】 ・作業中の事故等を防ぐため、安全で衛生的な労働環境の整備に取り組んでいる	【目標】死亡災害発生ゼロ ・代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下部委員会である中央安全衛生環境委員会にて、方針・施策を策定し、安全衛生活動を効果的に推進している ・建設業労働災害防止協会より「コスモス(COHSMS)認定」を2008年に取得し、労働衛生マネジメントシステムを「PENTA-COHSMS」として運用しています。			3					8									
	【メンタルヘルス】 ・労働者のメンタルヘルスを良好に維持できるように対策に取り組んでいる	・ストレスチェックの実施 ・長時間労働者の産業医による個別面談の実施 ・メンタルヘルスクア(セルフケア・ラインケア)研修の実施			3														
	【ダイバーシティ経営】 ・多様な人材(女性、外国人、障がい者、高齢者等)が、十分に活躍できる環境の整備に取り組んでいる	《女性活躍推進》 【目標】女性管理職比率5%以上かつ日本人女性管理職倍増(2022年度末) 【目標】新卒女性新入社員20%(2020年度から) ・介護休業・育児休業制度拡充 ・えるぼし認定取得 《外国籍社員活躍推進》 ・グローバル総合職:優秀な外国籍社員を本社採用し、入社後に日本語教育や外国籍社員向け研修を施し将来のマネジメント層として育成 ・グローバル人事制度:現地採用外国籍社員を対象に、業績達成・目標達成に対して適切にインセンティブを持たせ、目標達成に対するエンゲージメントを向上 《障がい者活躍推進》 ・三鷹・横浜に障がい者が働きやすい作業室を設置し、障がい者の活躍を支援 ・法定雇用率(2.3%)以上の障がい者を雇用(2022.3 2.8%) 《シニア活躍推進》 ・定年退職後の社員に新しい仕事と労働条件を提示し積極採用(豊富な知識・経験・ノウハウを生かした技術継承など)					5.1 5.5			8.5		10.2 10.3							
	【人材育成】 ・適切な能力開発、教育訓練の機会を従業員に提供している	・職種別研修、階層別研修、自己啓発制度など多様な研修・能力開発制度を提供 ・本社所属のベテラン職員が現場の若手職員に対してマンツーマンで教育を実施				4	5.5			8	9								

カテゴリー	チェック項目	具体的な取組 (公的な取得認証があれば、併せて記載してください。)	主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																			
9	【公正な待遇】 ・雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金等の原則に沿って対応している	・就業規則等の適法性の確認 ・無期転換、正社員転換の促進					5.5			8.5		10.2 10.3							
10	【健康経営】 ・従業員への健康投資による生産性の向上等に取り組んでいる	・健康経営優良法人認定 ・会社負担による人間ドック並みの健康診断の実施			3					8									
環境	【3Rの推進】 ・事業活動等から発生する廃棄物の管理及び処理を適切に行う等、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進に取り組んでいる	・ゼロエミッション活動の推進(3R活動を推進し、建設廃棄物の最終処分量を“ゼロ”に近づける。「建設廃棄物の発生抑制」「地域性に対応した分別収集・再資源化の徹底」「教育・啓蒙活動(意識の共有化)」を重点実施) ・建設発生土や汚泥等のリサイクル事業を推進										11.6	12.4 12.5	14.1					
12	【エネルギー】 ・自社のエネルギー使用量を把握し、エネルギー利用の効率化を進めている	・国内外の建設現場やオフィスのエネルギー使用量を把握し、エネルギー使用の効率化を推進							7.3					13					
13	【温室効果ガス】 ・自社の温室効果ガス排出量を把握し、排出量の削減を進めている	・Scope1-3の排出量を把握し、削減目標を設定、削減活動を推進 Scope1,2:2030年▲50%(2019年度比) Scope3:2030年▲30%(同上) ・燃料の低炭素化に向けた取組み拡大(燃費改善添加剤、代替燃料の活用) ・作業船の電動化に向けた検討、及びICT技術の活用拡大による施工効率化 ・CELBIC(低炭素型コンクリート)の実用化と積極活用							7.2 7.3				12.4	13.3					
14	【有害化学物質】 ・法令等で規制されている有害化学物質を把握し、使用量の抑制及び適切な使用に取り組んでいる	・法令に従い、SDSを入手し、リスクアセスメントの実施等、適切な管理を実施			3.9			6.3				11.6	12.4						
15	【生物多様性】 ・自社活動が生物多様性や生態系に悪影響を及ぼさないよう配慮している	・環境影響評価要領書に基づく環境影響評価時に生態系への影響も評価 ・カルシア改質土等による浅場・干潟の創出と維持 ・アマモ場の移植 ・漁礁ともなりうる港湾構造物の使用など生物多様性保全の取組みを積極的に実施						6.6							15				
16	【水の管理】 ・水資源の利用状況を適切に管理し、利用効率の改善に取り組んでいる	・環境マネジメントシステムに基づき水資源の利用状況を管理						6.4 6.6											
17	【環境マネジメントシステム】 ・ISO14001、または同等の環境マネジメント規格を取得している	・ISO14001を取得した環境マネジメントシステムを運用			3.9			6	7				12	13.3	14	15			
18	【環境情報開示】 ・環境の取組みに関する情報を正しく開示している	・HPやコーポレートレポート(毎年発行)において環境に関する取組方針と活動実績を開示										12.6							
19	【再生可能エネルギーの利用】 ・再生可能エネルギーの利用に取り組んでいる	・太陽光パネルを設置し工事事務所のZEB化を推進 ・室蘭製作所のZEB化(太陽光パネル)、水素エネルギーの利用・実証							7.2					13					

カテゴリー	チェック項目	具体的な取組 (公的な取得認証があれば、併せて記載してください。)	主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																			
20	【天然資源の持続的利用】 ・天然資源の持続的利用に配慮した調達に取り組んでいる	・事務用品グリーン調達の推進											12.2	13	14	15			
21	【製品・サービスの安全性】 ・製品・サービスの安全性を確保するための仕組みを構築している	・品質マネジメントシステム(ISO9001を取得)を運用			3.9								12.4						
22	【品質保証】 ・品質のよいモノやサービスを提供するための仕組みを構築している	・品質マネジメントシステム(ISO9001を取得)を運用										9							
23	【環境配慮】 ・環境に配慮した製品の開発・設計に取り組んでいる	・環境配慮設計の推進と提案 ・浚渫土のカルシア改質による水域環境の改善(埋立等への活用、生物付着効果及びCO ₂ 吸着効果の研究) ・CELVIC(低炭素型コンクリート)の共同開発と実案件への展開 ・ZEB関連技術(ZEB簡易評価ツール、計画時ZEH-M簡易評価ツールの開発) ・木造中高層建築物に適用する部材・工法の開発 ・空調制御最適化技術の開発 ・画像解析技術を用いた現場入退場車両管理システムの開発によるCO ₂ 排出量の自動算出 ・CO ₂ 排出量を抑制した材料や施工技術の開発						6					12	13	14	15			
24	【社会課題解決】 ・社会課題を解決する製品・サービスの開発・展開に取り組んでいる	・再生可能エネルギーの供給拡大に貢献するため、SEP船3隻体制で洋上風力発電建設に対応 ・浮体式洋上風力発電低コスト化技術開発の調査研究に参画 ・各種リサイクル事業(建設発生土、汚泥、再生砕石、再生アスファルト、製紙灰、食品残渣等)の推進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
25	【地域への配慮】 ・自社事業が地域に与える影響を把握し適切に対応している	・施工による騒音・振動の適切な管理と抑制 ・現場説明会を実施し、近隣住民からの意見を施工管理へ反映				4						9	11	12		14	15		17
26	【社会貢献活動】 ・寄付、ボランティアなど社会貢献活動に積極的に取り組んでいる	・海岸清掃、献血などのボランティア活動の実施 ・現場見学会の開催(子供、学生、株主等) ・寄付(大学、スポーツ振興等)				4							11			14	15		17
27	【地域資源】 ・地域資源を積極的に利用(地消地産、地産外商)している	・発注者の意向を確認しながら、骨材や木材などの地域資源を活用										8	9	11	12	13			

カテゴリー	チェック項目	具体的な取組 (公的な取得認証があれば、併せて記載してください。)	主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																			
28	【内部管理体制】 ・SDGsの達成に向けた経営理念及び経営目標を社内でも共有している	・ESGに通じる経営理念、CSR基本方針に基づき、ESGを重視したCSR経営を実践 ・e-Learningや階層別研修等を通じて職員への周知								8	9							17	
29	【法令遵守】 ・反社会的勢力の排除、汚職や贈収賄、不正競争行為の防止など法令遵守の考えが社内に浸透し、法令を確実に遵守する体制・仕組みを構築している	・行動規範、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス指針の制定 ・コンプライアンス研修を通じ全役職員へ周知徹底 ・社内・社外(弁護士)の相談窓口を設置し、匿名で通報できる体制を整備 ・協力業者等との契約約款に反社条項記載															16		
30	【組織体制】 ・企業活動が社会・環境に及ぼす影響に対応する担当、専門部署などの体制を整備している	・代表取締役社長を委員長とするCSR委員会が中心となり、企業理念に基づいた誠実な経営活動を推進・展開 ・取締役会がCSR委員会からの報告を受け、当社グループのCSR活動の実施状況を監督															16		
31	【ステークホルダーとの対話】 ・ステークホルダー(※)との対話により、自社の活動がステークホルダーに及ぼす影響を把握し、適切に対応している(※利害関係者：消費者、投資家等及び社会全体)	・株主総会 ・機関投資家向け決算説明会/One on Oneミーティング ・HPに設置したお問い合わせ窓口における情報受付 ・現場見学会(アナリスト・一般株主向け)															16	17	
32	【リスクマネジメント】 ・法令遵守、環境安全衛生、労働環境などに関するリスクを特定、評価し、マネジメントするプロセスを整備している	・リスク管理規則を制定し、適切なリスクマネジメントを実施 ・リスクマネジメント委員会を毎月開催し、方針や施策を審議、策定 ・事業に係るリスクと対応方針を毎年見直し、リスク発生を予防するとともに発生したリスクの再発防止策を実施															16		
33	【社会的責任】 ・CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)の考えに基づき企業活動が社会・環境に及ぼす影響に対して、責任を持った対応に取り組んでいる	・代表取締役社長を委員長とするCSR委員会を設置し、CSR活動を推進・展開 ・CSR委員会の下部組織として、リスクマネジメント委員会、中央安全衛生環境委員会、品質・環境マネジメント委員会、働き方改革推進委員会、カーボンニュートラル推進委員会を設置し、SDGsに資する取組みを総合的に推進															16		
34	【事業継続】 ・事故や災害などの発生における事業継続計画を立案している	・BCPの策定と持続的改善 ・継続的なBCP訓練の実施									9		11		13.1		16		
35	【事業承継】 ・事業承継に関する検討・対策を行っている	・経営陣幹部の後継人材育成方針に基づき候補者を育成・選定している。(研修実施)								8	9							17	

カテゴリー	チェック項目	具体的な取組 (公的な取得認証があれば、併せて記載してください。)	主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																			

上記以外で設定した取組項目

独自に設定したSDGsに資する取組	具体的な取組	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

【記載留意事項】

- ・各カテゴリ毎に少なくとも1つ以上の項目に「具体的な取組」を記載して下さい。
- ・今回の申請に合わせて、今後取り組む予定のものについても「具体的な取組」として記載頂くことが可能ですので、積極的に記載して下さい。
- ・なお、今後取り組むものについては、「具体的な取組」の前に【予定】と記載して下さい。
- ・「具体的な取組」には、チェック内容に関する具体的な取組を記載して下さい。
- ・取組に関連する国際機関、国、県、市町村等の認証・認定等を取得している場合は、その旨を併せて記載して下さい。
- ・「主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目」はあくまでも標準的なゴールとターゲット番号を記載したものです。個別の取組に合わせて必要に応じて適宜変更して下さい。

(様式第 4 号)

2023 年 8 月 25 日

SDGs 達成に向けた取組及び指標の進捗状況報告書

国土交通省港湾局長 殿

所在地： 東京都文京区後楽 2-2-8

名称： 五洋建設株式会社

代表者： 代表取締役社長 清水 琢三

登録年月日： 2022 年 8 月 26 日

みなと SDGs パートナー登録制度実施要綱第 7 条の規定により、下記のとおり進捗状況を報告します。

3 側面	SDGs 達成に向けた重点的な取組	2030 年に向けた指標	指標の進捗状況
✓環境 □社会 ✓経済	○カーボンニュートラル実現に向けた取組み ・建設事業の CN 化 ・中長期的な技術動向を見据えた作業船の CN 化 ・保有 SEP 船による洋上風力発電拡大への貢献	① Scope1, 2 : 2030 年 ▲50% (2019 年度比) ② Scope3 : 2030 年▲30% (2019 年度比)	2022 年度実績値 ① Scope1, 2 : 339 千 t ▲24.0% (2019 年度比) ② Scope3 : 2,520 千 t ▲42.3% (2019 年度比)
□環境 ✓社会 ✓経済	○働き方改革の実現に向けた取組み ・現場の週休二日に向けた取組み ・時間外労働削減の取組み	2023 年度未迄に ① [閉所] 4 週 8 閉所の定着、土日閉所の徹底 (工期等でやむを得ない現場 : 4 週 8 休の定着) ② [時間外] 720 時間/年以下を実現	2022 年度実績値 ① 4 週 8 閉所実施率 : 64.3% 4 週 8 休取得率 (個人) : 92.1% ② 時間外 720 時間以下/年達成率 : 99.6%
□環境 ✓社会 ✓経済	○D&I の推進に向けた取組み ・女性活躍推進の取組み ・外国籍社員の活躍推進の取組み	① 女性管理職比率 5% (日本人倍増) (2022 年度未まで) ② 新卒女性総合職採用割合 20% ③ グローバル総合職 (本社採用) の継続採用 (毎年 5 名程度) ④ 現地採用社員のグローバル人事制度の適切な運用	2022 年度実績値 ① 女性管理職比率 : 4.6% ※日本人倍増達成 (2019 年度 10 人 ⇒ 2022 年度末 24 人) ② 新卒女性総合職採用割合 : 14.4% ③ グローバル総合職採用人数 : 3 名 ④ 運用率 : 100% (対象者 1,159 名)