

(様式第1号)

みなとSDGsパートナー 登録申請書

2022年12月01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	株式会社大林組
所在地	〒108-8502 東京都港区港南2-15-2 品川インターシティB棟
代表者役職・氏名	代表取締役社長 蓮輪 賢治
担当者連絡先	電話：03-5769-1141 (担当：境 恭宏)
	メール：sakai.yasuhiro@obayashi.co.jp
ウェブサイトURL	https://www.obayashi.co.jp

2. 港湾関係企業等としての事業の概要

弊社は、1892（明治25）年1月に創業した総合建設会社であり、港湾施設においては岸壁の補強やリニューアル、無人水中ロボットによる港湾施設点検等を行っている。また港湾以外では、国内外建設工事の請負と共に、地域開発・都市開発・その他建設に関する事業及びこれらに関するエンジニアリング・マネジメント・コンサルティング業務の受託、不動産事業等を行っている。

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	脱炭素に向けた取り組み 再生可能エネルギーへの転換や省エネルギーの推進により事業活動で排出するCO2を削減するだけでなく、ZEB建築の推進などお客様に引き渡した建築物の運用時に排出されるCO2削減にも積極的に取り組んでいます。	温室効果ガス（CO2）排出削減目標 ① Scope1、2 削減率 ：2019年比 △46.2% ② Scope3 削減率（カテゴリ1、11） ：2019年比 △27.5%
✓環境 ✓社会 ✓経済	建設現場における労働時間の縮減 長時間労働は正のため、部門横断的な組織である「働き方改革推進プロジェクト・チーム」を設置し、計画的な休暇の取得と時間外労働の縮減に向けた環境づくりや意識啓発を通じて総労働時間の縮減に取り組んでいます。	改正労働基準法の時間外労働時間上限規制（2024年度適用） 目標：建設業で適用される1年前の2023年度での100%達成 現状（2021年度）：全基準達成率78.9%
□環境 ✓社会 ✓経済	ダイバーシティの推進 人材が最も重要な経営資源の一つであるとの考えの下、社員一人ひとりが強みや能力を最大限に発揮できるよう、能力本位での登用を基本方針とするなど、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。	・女性管理職比率 2024年度目標：6.4% ・技術系女性社員比率 2024年度目標：12% ・障がい者雇用率 2024年度目標：2.5%以上 ・男性の育児休職および育児目的休暇取得率 目標：2024年度までに100%



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
																			
7	<b>【ダイバーシティ経営】</b> ・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	・ダイバーシティ&インクルージョン推進部を設置し、多様な人材が包摂的に活躍できる職場づくりを推進している ・障がい者雇用率をKPIに定め、特例子会社を設立し、障がい者雇用に取り組んでいる ・60歳からシニア職員として定年後も再雇用する制度を設け、さらに65歳以降も継続して雇用するなど、高齢者の再雇用にも取り組んでいる ・建設現場では、外国人労働者が理解できる言語による安全教育や安全掲示などの充実を図っている ・海外グループ会社が現地で採用したナショナルスタッフに対して、国内での実務研修を継続的に実施している <取得済の認証> ・「えるぼし」3段階目(3つ星取得) ・PRIDE指標で2022年度シルバー認定取得					5.1 5.5			8.5			10.2 10.3						
8	<b>【人材育成】</b> ・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	・年代や職責に応じた階層別研修のほかに、職種別の専門研修、事業・業務領域別の研修を実施している ・海外留学制度のほか、グローバル人材育成を目的とした「グローバルリーダーシップ研修」を実施している ・社員の自己啓発学習も支援しており、当社が定める奨励資格に関する費用については全額会社負担としている				4	5.5			8	9								
9	<b>【公正な待遇】</b> ・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	・適正な人事評価に基づく適切な処遇を人事制度の基本とし、人事評価は全社員を対象に、上司と部下が年に2回目標や成果などを十分に話し合ってから行っている ・人事評価の透明性と納得性の確保を図るため、最終的な評価を本人が確認できる仕組みとしており、給与体系を定め、性別や勤務地などを問わず人事評価が公平に給与に反映される仕組みを構築している					5.5			8.5			10.2 10.3						
10	<b>【健康経営】</b> ・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	・健康経営を推進し、全ての社員が心身ともに健康で充実した生活を送れるよう、以下の取り組みを通して社員の健康づくりに努めている。 各種健康診断の実施、社外健康相談窓口の設置、人間ドッグ受診費用の補助、禁煙治療、睡眠時無呼吸症候群の簡易検査、長時間労働者の医師による面談指導、特殊健康診断、感染症拡大防止対策、海外赴任者へのサポート、社員食堂での健康サポート(カロリー・塩分・脂質量の表示、サステナブルフードの提供など)			3					8									
環境	<b>【3Rの推進】</b> ・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	・CSR調達方針・ガイドラインやグリーン調達ガイドラインを策定し、環境負荷の少ない資機材の調達を推進している ・廃棄物の発生を抑制し、最終処分量をゼロに近づける「建設現場のゼロエミッション活動」に取り組むなど、リサイクル・廃棄物削減により建設事業における省資源化を推進している										11.6	12.4 12.5		14.1				
12	<b>【エネルギー】</b> ・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	・エネルギー総使用量および電力、軽油、都市ガスなどの個別使用量を把握・開示している ・ICT省力化施工や省エネ工法の採用を積極的に進めている							7.3					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			
																						
22	<b>【品質保証】</b> ・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	・ISO9001に基づいた品質マネジメントシステムを構築し、企画・設計・施工・アフターサービスのすべてのプロセスにおいて、一貫した品質管理と継続的な改善を行っている ・社員の施工管理能力の向上を目的とし、入社年次に応じて、専門知識を学ぶ講義や演習型の技術研修など各種プログラムを実施している																9				
	<b>【環境配慮】</b> ・環境に配慮した製品の開発・設計に取り組んでいる	・グリーンエネルギー事業(太陽光、風力、バイオマス、地熱、水力、水素など)を推進している ・カーボンニュートラルに貢献する、低炭素型コンクリート(クリーンクリートなど)の開発・実用化やZEB(Zero Energy building)、木造・木質化建築を推進している ・新たな省エネ工法、省燃費建機や電動建機の技術開発に加えて、水素利用なども含めたカーボンニュートラルに貢献する技術開発について、他業種とも連携しながら推進している						6					12	13	14	15						
	<b>【社会課題解決】</b> ・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	・パンデミックを抑止するため、短期間で施工可能な感染症対策病棟や空間除菌設備を開発し、国内医療施設に提供している ・ZEB(Zero Energy building)、木造・木質化建築を推進し、温室効果ガス排出削減に貢献している	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
社会貢献・地域貢献	<b>【地域への配慮】</b> ・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	・それぞれの地域社会の要請を踏まえた活動を通じて、より良い地域社会の実現に努めており、現場見学会やスポーツ大会の主催・招待などを実施している ・建設現場では、工事着工前の地元説明会や周辺の清掃活動やイベントへの参加などにより地域活動に協力している				4						9	11	12		14	15	17				
	<b>【社会貢献活動】</b> ・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	・社会貢献活動方針を策定の上、重点分野(地球環境への配慮、防災と災害時の復旧・復興、地域社会との共生、次世代の育成)を定めて、以下のような活動を展開している ・被災地での支援や復興に向けた各種取り組み ・大林財団による奨学金事業の実施 ・アスリートの支援 ・マッチングギフトプログラムの推進				4							11			14	15	17				
	<b>【地域資源】</b> ・地域資源を積極的に利用(地消地産、地産外商)している	・2018年12月に運転を開始した大月バイオマス発電所では、山梨県内を中心に関東圏から搬される未利用材や剪定枝を細かくした木質チップを燃料として利用し、燃え殻(灰)の一部は路盤材や特殊肥料として再利用している。山梨県内林業の活性化、地元雇用の創出など地域に貢献している																	8	9	11	12





## 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

名称： 株式会社 大林組

代表者： 代表取締役社長 蓮輪 賢治

登録年月日： 令和4年12月23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	脱炭素に向けた取り組み 再生可能エネルギーへの転換や省エネルギーの推進により事業活動で排出するCO2を削減するだけでなく、ZEB建築の推進などお客様に引き渡した建築物の運用時に排出されるCO2削減にも積極的に取り組んでいます。	温室効果ガス(CO2)排出削減目標 ① Scope1、2 削減率 : 2019年比 △46.2% ② Scope3 削減率(カテゴリ1、11) : 2019年比 △27.5%	温室効果ガス(CO2)排出削減実績(2022年度) ① Scope1、2 削減率 : 2019年比 ▲24.2% ② Scope3 削減率(カテゴリ1、11) : 2019年比 ▲28.1%
✓環境 ✓社会 ✓経済	建設現場における労働時間の縮減 長時間労働是正のため、部門横断的な組織である「働き方改革推進プロジェクト・チーム」を設置し、計画的な休暇の取得と時間外労働の縮減に向けた環境づくりや意識啓発を通じて総労働時間の縮減に取り組んでいます。	改正労働基準法の時間外労働時間上限規制(2024年度適用) 目標：建設業で適用される1年前の2023年度での100%達成 現状(2021年度)：全基準達成率78.9%	現状(2022年度)：全基準達成率86.9%
□環境 ✓社会 ✓経済	ダイバーシティの推進 人材が最も重要な経営資源の一つであるとの考えの下、社員一人ひとりが強みや能力を最大限に発揮できるよう、能力本位での登用を基本方針とするなど、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。	・女性管理職比率 2024年度目標：6.4% ・技術系女性社員比率 2024年度目標：12% ・障がい者雇用率 2024年度目標：2.5%以上 ・男性の育児休職およ	・女性管理職比率 2022年度実績：5.3% ・技術系女性社員比率 2022年度実績：10.4% ・障がい者雇用率 2022年度実績：2.35% ・男性の育児休職および育児

		び育児目的休暇取得率 目標：2024 年度までに 100%	目的休暇取得率 実績：2022 年度:81.3%
--	--	-------------------------------------	-----------------------------