

(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
																			
13	<b>【温室効果ガス】</b> ・ 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	・建設現場での軽油代替燃料等の導入や再生可能エネルギーの導入のほか、自社開発した低炭素型コンクリートの積極的活用を推進している ・2030年を目標年とする温室効果ガス排出削減目標を設定し、SBT認定を取得している							7.2 7.3				12.4	13.3					
14	<b>【有害化学物質】</b> ・ 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	・関係法令および社内の安全衛生基準・マニュアルに則って適切に使用・管理している			3.9			6.3				11.6	12.4						
15	<b>【生物多様性】</b> ・ 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	・生物多様性に関する方針を定め、事業活動を通じてその負荷の低減と生物多様性の保全に取り組んでいる ・グリーンインフラの推進により、山、海、川などの生態系の維持に貢献している ・環境省による「30by30アライアンス」に参加している						6.6								15			
16	<b>【水の管理】</b> ・ 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	・建設現場ごとに水使用量のモニタリングを実施し、サプライチェーンと共に使用量の削減に取り組んでいる ・建設現場では雨水排水も含め工事排水について、排出先に応じた対応(確認、協議、手続き、管理等)を行い、汚染物質の流出を防止している ・グリーンインフラの推進により、水質浄化や海や川の生態系の維持に貢献している						6.4 6.6											
17	<b>【環境マネジメントシステム】</b> ・ ISO14001、または同等の環境マネジメント規格を取得している	・全社で環境マネジメントシステム(EMS)を構築し、運用している。EMSは、国内すべての組織を対象としてISO14001の認証を取得している ・環境法令の遵守にとどまらず、より厳格な自社基準にのっとり適正に対応している			3.9			6	7				12	13.3	14	15			
18	<b>【環境情報開示】</b> ・ 環境の取り組みに関する情報を正しく開示している	・社外ウェブサイトやコーポレートレポートにより積極的に情報開示している										12.6							
19	<b>【再生可能エネルギーの利用】</b> ・ 再生可能エネルギーの利用に取り組んでいる	・建設現場、オフィス、開発不動産、寮・社宅で使用する電力を順次再生可能エネルギーに切り替えている ＜導入目標＞ 2026年度 建設現場:50%、賃貸オフィスビル:100% 2030年度 建設現場、オフィス等、全賃貸物件:100%							7.2					13					
20	<b>【天然資源の持続的利用】</b> ・ 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	・グリーン調達ガイドラインを定め、すべての事業活動で環境負荷の小さい製品や技術、構工法の調達を推進している										12.2	13	14	15				
製品・サービス	<b>【製品・サービスの安全性】</b> ・ 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	・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			3.9							12.4							

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

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	<b>【内部管理体制】</b> ・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	・企業理念に「持続可能な社会の実現に貢献」することを掲げ、企業理念を含めた大林組基本理念を全社員で共有している ・Obayashi Sustainability Vision 2050(OSV2050)において、『「地球・社会・人」のサステナビリティの実現』を掲げ、グループ一体で取り組みを進めている ・OSV2050の目標達成に向けて、中期経営計画の事業施策にESG重要課題を組み込み、SDGsと関連付けて活動している																17				
29	<b>【法令遵守】</b> ・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	・企業倫理プログラムを策定しているほか、各種法令遵守規程、相談・通報制度の整備など法令遵守体制を確立している ・年1回、当社グループ全社員を対象に企業倫理研修を実施し、周知徹底している																16				
30	<b>【組織体制】</b> ・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	・ステークホルダーからの問い合わせ窓口を当社HPに設けており、ステークホルダー別に担当部署が対応している ・ESG・SDGs推進部が全社のESGやSDGsに関する施策の立案・推進を図っている																16				
31	<b>【ステークホルダーとの対話】</b> ・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)	・ステークホルダーからの問い合わせ窓口を当社HPに設けており、ステークホルダー別に担当部署が対応している ・投資家・アナリストとの個別ミーティングや現場見学会などを開催している ・建設現場の地域住民や小学校の児童を対象とした現場見学会を開催している																16	17			
32	<b>【リスクマネジメント】</b> ・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	・企業活動に伴うリスクの的確な把握とその防止、または発生時の影響の最小化に努めるため、会社全体を包括するリスク管理体制を構築している ・企業倫理、環境経営、ヒューマンライツなど各種専門委員会を設置の上、それぞれの分野におけるリスクの把握や対応策の検討を実施しており、重要な課題についてはサステナビリティ委員会や取締役会に報告され、議論している																	16			
33	<b>【社会的責任】</b> ・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	・大林組基本理念(企業理念、企業行動規範、三箴)にCSRの考えが反映されており、基本理念に基づいた企業活動を通じて持続可能な社会の実現への貢献を目指している																	16			
34	<b>【事業継続】</b> ・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	・あらゆる災害に対して個別にBCPを定め、事業中断の未然防止や万が一中断した場合の早期復旧を行うための対策を立案・実施している(震災訓練も年2回実施) ・当社の豊富な災害BCPのノウハウを活かし、顧客の事業継続計画の策定支援も実施している																9	11	13.1	16	
35	<b>【事業承継】</b> ・事業承継に関する検討・対策を行っている																		8	9		17





## 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%
--	--	-------------------------------------	-----------------------------

## 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(2023年度) ① Scope1、2 削減率 ：2019年比 ▲28.1% ② Scope3 削減率(カテゴリ1、11) ：2019年比 ▲18.3%
✓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%	2023年度実績：全基準達成率94.3%
□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 2023年度実績：5.7% ・技術系女性社員比率 2023年度実績：11.1% ・障がい者雇用率 2023年度実績：2.62% ・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：2023 年度:94.8%
--	--	-------------------------------------	-----------------------------