

品質の確保

関連するマテリアリティ

- 高品質かつ顧客ニーズに応えられる建設物の提供

基本的な考え方

当社は、良質な社会基盤の建設を通じ、顧客の満足と信頼獲得を目指すことをサステナビリティ基本方針に定めています。我々が造る社会基盤は、人々が快適かつ便利に生活するため、また生命・財産を自然災害等から守るためにも高い品質

品質確保のための取り組み

当社は、品質方針のもと、「品質マネジメントシステム(QMS)」を構築・運営し、顧客が十分に満足できる品質を確保し、提供します。

品質方針

顧客や社会のニーズに的確かつ迅速に応えるため、刻々と変化する環境にフレキシブルに対応して品質マネジメントシステムを運用し、顧客満足度と社会的信頼の向上を目指す。

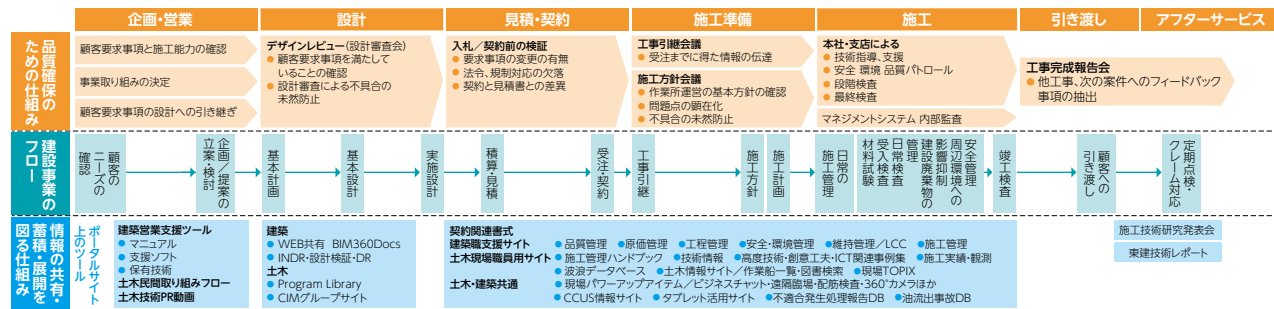
- 1.品質管理体制をより一層充実させ、最適品質の建設生産物やサービスを提供する。
- 2.役割分担と責任範囲を明確にし、適切で確実な生産管理を行う。
- 3.顧客や社会のニーズに応える技術開発に積極的に取り組む。
- 4.個性と長所を活かした人材育成を図り、継続的に信頼性の高い品質を提供する。

当社の品質確保の取り組みは、企画・提案から工事受注、施工、引き渡し、アフターサービスまで一貫して行っています。また、竣工後の顧客からの評価やフレーム等のご意見をしっかりと受け止め、その後の対応や品質管理、顧客満足度向上に活かしています。

顧客からの評価や反応に対する取り組み

顧客からの評価を測る指標として、表彰状・感謝状の受領件数と公共工事における「工事成績評価」を掲げています。2022年度は、品質に関する表彰状・感謝状の受領件数

品質確保のための仕組み



の確保が求められています。その期待に応えていくため、当社は顧客に満足していただける品質を確保するための仕組みを構築し、運営しています。

が大幅に増加したほか、工事成績評点も0.5ポイントアップの81点となる等、当社の品質確保の取り組みが高く評価されました。

2022年度 表彰状・感謝状の内訳(件)

分類		表彰状	感謝状	計
QMS関係	総合評価加点対象	25(11)	37(27)	21(8)
	官庁・協会・学会表彰	12(16)		
QMS以外 (安全・環境・社会貢献)		14(13)	4(6)	18(19)
環		51(40)	25(14)	76(54)

※()内は、2021年度の件数です

国土交通省港湾局発注工事の工事成績評点(平均)

	2019年	2020年	2021年	2022年
对象件数(件)	42	39	35	32
平均点(点)	80.2	79.8	80.5	81.0

一方、顧客からのフレームには真摯に対応するとともに、事例集をまとめ、社内のイントラネットに公開する等、再発防止に向け水平展開しています。2022年度のフレーム発生件数は0件で、これまでの様々な取り組みの成果が表れたものと考えています。

クレームの主たる責任区分の推移(件)

要因	2019年	2020年	2021年	2022年
当社のミス	6	7	2	0
業者の施工ミス	4	1	1	0
経年劣化、材料問題	2	0	1	0
設計上の問題	0	1	0	0
維持管理の不十分	0	0	0	0
その他	5	0	3	0
合計	17	9	7	0

防災・減災への貢献

関連するマテリアリティ

●事業を通じた社会課題の解決

基本的な考え方

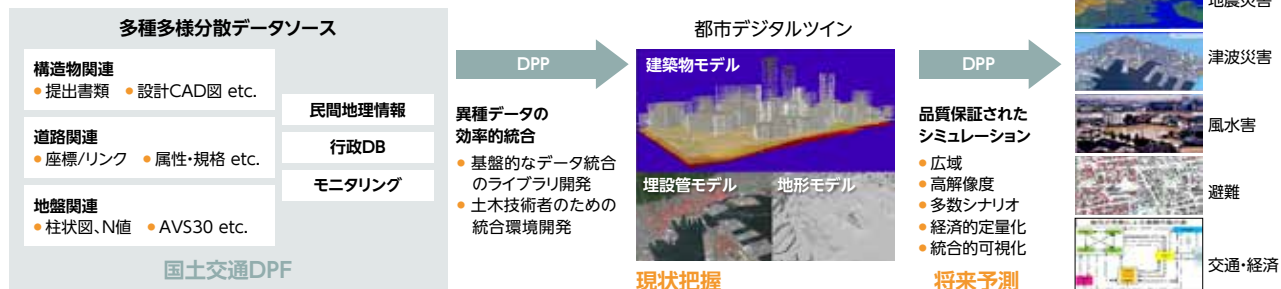
急峻かつ狭隘な地形の多い日本では、毎年のように台風や豪雨による災害が発生しています。また、巨大地震や地震に伴う津波の発生も予想されているように、自然災害への備えは喫緊の課題となっています。

**防災・減災、災害復旧時に貢献する
技術・研究開発の推進**

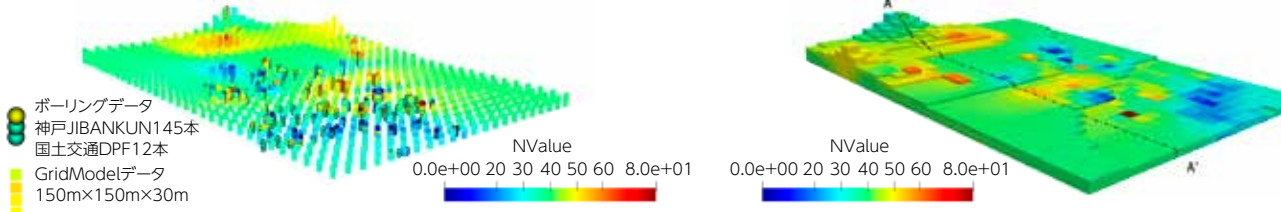
開発中のデータ処理プラットフォーム技術

近年公開・活用が進んでいるインフラデータは、そのデータを取得した年代・目的等によって様々な形式で保存されています。これらのデータを活用して地震応答解析等の防災シミュレーションを行う場合、データの整形等多くのコストが必要となります。当社の総合技術研究所(鳴尾研究所)では、神戸大学や東京大学が主導する「都市丸ごとのシミュレーション技術研究組合」に参加し、DPP(データ処理プラットフォーム)の研究・開発を行っています。DPPIは、データ変換を自動化することによってデータ形式を抽象化(様々な形

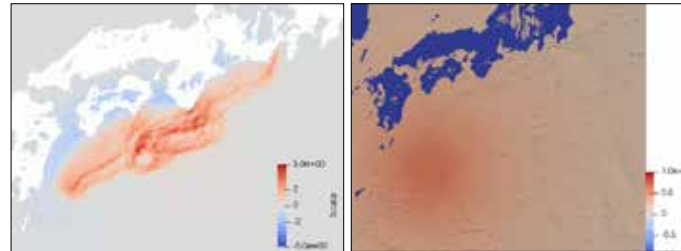
DPP・都市丸ごとのシミュレーション技術研究組合の活動



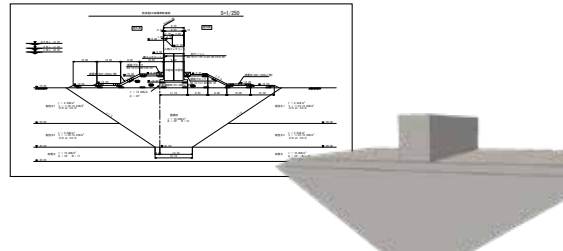
ボーリングデータ→地震応答解析ソフト



津波・高潮シミュレーションの省力化



港湾構造物図面の三次元化



労働安全衛生の推進

関連するマテリアリティ

●魅力ある建設産業の実現

基本的な考え方

「安全はすべてに優先する」の考えのもと、すべての人が心身ともに健康で最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境の創出を図るとともに、関係者全員で労働安全衛生マネジメントシステムを運用し、職場の事故・災害の撲滅を目指します。



安全衛生方針

https://www.toyo-const.co.jp/company/securityhygiene

新規入場後7日以内の災害「ゼロ」を目指す取り組み

当社では、新たに現場に入場した方が7日以内に被災する割合が災害全体の30%程度を占めています。このため、協力会社に「7日以内の現場パトロール」実施を要請し、新規入場者の配置が年齢や既往症等を考慮したものとなっているか確認しています。また、新規入場7日以内の方が災害に遭うリスクが高いことを認識し、一緒に働く仲間が新規の方を把握しやすいように、2020年度から「新規入場者のシール受け渡し活動」「新規入場者の朝礼時の紹介」等、様々な方法により現場全体で新規入場者をフォローする体制づくりと新規入場者の安全意識向上を図っています。2022年度の新規入場後7日以内の災害件数は、10%まで減少した2021年度より増加しましたので、改めて取り組みを強化し、現場全体の安全意識を向上させていきます。



新規入場意識付けシール

全災害に占める「新規入場7日以内の災害」の割合

区分	2020年		2021年		2022年	
	全災害 件数	休業を 伴う 災害	全災害 件数	休業を 伴う 災害	全災害 件数	休業を 伴う 災害
全体(件)	46	8	40	10	62	16
新規入場7日以内(件)	14	5	4	1	15	5
割合(%)	30	63	10	10	24	31

※2020年度「新規入場者シール受け渡し活動」開始

※休業を伴う災害:1日から3日の休業災害と4日以上休業災害の合計

職員能力向上教育の実施(全職員)

当社では、安全管理には全職員がかかわることを認識させるため、職員能力向上教育を毎年実施しています。この教育では、同種災害防止対策としての社内ルールや法令改正により、新たに現場で実施しなければならない内容等を解説、周知して、現場施工職員、事務系職員ともに共通の認識で全社一丸となって安全管理に取り組むことで、災害ゼロを目指しています。

若手職員の安全教育(新入社員、2年目職員教育)

現場では、技能労働者(作業員)が災害発生につながりかねない危険な作業や行為を行うことがあります。その際に現場職員は、作業員に“危ない”と声かけし、危険作業を見逃ごさない安全指導を行わなければなりません。そのためには、若手職員の安全に対する知識と現場管理能力の向上が必須となることから、2023年度より新入社員、2年目職員を対象にした安全教育を開始しました。本社安全環境部員が主体となり、人間尊重の理念に加え、若手職員が現場で習得しなければならない基礎知識や、実際に今困っている業務内容等について指導、教育し、安全管理能力を高めています。



職員能力向上教育

危険体感教育(3年目現場施工職員)

建設現場における重機・機械の自動化等の技術進歩により、若手職員は「どのようなことが危険なのか」がわからなくなっていることから、危険予知能力の低下が懸念されます。このため、当社では現場での様々な危険性を具体的に示し、体験させることで「見て、聞いて、感じる」直感的な理解を促す「危険体感教育」を2021年度から入社3年目の現場施工職員に実施しています。教育を通じて現場経験が浅い職員の危険感受性を高めることで、災害発生リスクを低減させています。



脚立の危険性



BH旋回時のバケットの衝撃実験

職場環境の改善

関連するマテリアリティ

●魅力ある建設産業の実現

基本的な考え方

当社は、建設産業の健全な発展のため、働きやすい職場環境の整備を実施しています。特に、時間外労働の削減、建

長時間労働の抑制

2024年4月1日より適用される「時間外労働の上限規制」に向けて、労使による「時短専門委員会」「時短促進委員会」等を通じ、様々な取り組みを実施しています。

2022年度の結果は、公共工事が多い土木工事では2021年度より4週8閉所以上の作業所が増加したものの、週休二日制の普及が遅れている民間工事主体の建築工事では、4週8閉所が大幅に減少しました。

当社としては、民間工事の受注において適正な工期の確保に努めるとともに、以下の取り組みを一層進めることで長時間労働を抑制していきます。

2023年度の主な取り組み

意識改革・制度による取り組み

- 有休取得推進週間の設定と年間休日カレンダーの掲示
- 有給休暇の計画的付与(年5日の確実な取得)
- 計画年休+プラス運動(計画年休に追加して休暇の取得を推進)
- 休暇予定表・実績表の作成(全作業所)
- 単身赴任者の3連休取得推奨
- 工事終了時休暇の取得推進
- 全社統一NO残業デー、全社統一19時退社デー
- 「終業チャイム・アラーム」を活用した時短意識の高揚
- 作業所で時短(ノー残業デー)意識高揚に向けた掲示物の作成
- 作業所で終業目標時刻の掲示

作業所閉所状況(%)

区分	2020年		2021年		2022年	
	4週 8閉所 以上	4週 6閉所 以上	4週 8閉所 以上	4週 6閉所 以上	4週 8閉所 以上	4週 6閉所 以上
土木	45	76	52	79	63	87
建築	10	60	16	63	3	61
合計	37	73	42	75	47	80

外勤者 年間平均法定外労働時間(時間)

区分	2020年	2021年	2022年度 KPI	2022年	2023年度 KPI
土木	507.6	482.0	全外勤者 600時間 以内	465.8	全外勤者 480時間 以内
建築	517.6	525.5		557.7	

設現場の4週8閉所の実現を重要課題として捉え、様々な取り組みを実施し、建設産業の魅力向上を実現していきます。

外勤者 年間休暇取得日数(日)

区分	2020年	2021年	2022年度 KPI	2022年	2023年度 KPI
土木	114.5	121.1	全外勤者 120日 以上	123.8	全外勤者 122日 以上
建築	115.5	116.7		112.0	

働き方の多様化への対応

働き方の多様化に対応するため、時差出勤制度、時間単位の有休取得、WEB会議の積極活用等を進めています。また、育児休業、子女養育のための時短勤務等が取得しやすい環境の整備を進め、育児休業を一部有給で取得できる制度を導入しています。男性の育児休業および育児目的休暇の取得率は、2021年度に比べ大きく向上し、目標を達成することができました。引き続き、男性の取得率向上に向け、対象者への取得推奨、上長への制度説明等に取り組めます。

育児休業、育児目的休暇取得率(男女別)(%)

区分		2020年	2021年	2022 年度KPI	2022年	2023 年度KPI
女性	育児休業	100	100	100	100	100
男性	育児休業 ／育児 目的休暇	19	15	25	34	50

健康づくりの支援

職員の心身の健康維持促進のため、年代に応じたメンタルヘルス研修の実施、法定の健康診断のほか、人間ドックの標準検査費用やオプション費用の一部、健康診断の再検査費用を会社負担としています。また、配偶者の人間ドック受診費用の一部も会社負担としています。しかしながら、人間ドックの受診率は低下傾向にあるので、未受診者への呼びかけ、部署長への受診状況の通知等を行い、高めていくことにしています。

人間ドック受診率(%)

2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
67.4	68.0	62.4	62.4	61.1

人的資本／人財育成・担い手確保の推進

関連するマテリアリティ ● 魅力ある建設産業の実現

人材から人財への成長に関する基本的な考え方

当社では、教育・研修を通じ「人材から人財への成長」＝「将来、各分野で活躍できる人財」の育成を続けるとともに、協力

教育・研修制度

職員一人ひとりの能力の向上は企業に欠かすことのできない要素であるとともに、職員にとっても働きがいや仕事に対する満足度の向上につながるという考えのもと、当社では階層別・職種別・目的別の研修や推奨資格取得のための研修・支援制度を設け、効果的な能力開発を進めてきました。

今後は、社会・経済情勢等の外部環境、人々の価値観・働き方の多様化、デジタル技術の加速的進化等、事業を取り巻く環境の変化は多岐にわたり、そのスピードはさらに加速していくことが容易に想像されます。そのため、当社では上記に加え、「変化のスピードに対応しリードできる人財」「変化（誰も経験したことがない、正解のわからない場面）に直面した時に、状況に応じて最適な判断ができる人財」の育成を目指し、現在進行中の育成プログラムの検証を踏まえ、若手技術職の早期育成プログラム、次世代リーダー育成プログラム等を導入・実施していきます。

社内の教育・研修制度



推奨資格取得の支援

土木系	技術士 土木施工管理技士 海上工事施工管理技術者 コンクリート技士 水産工学士 電気主任技術者 等
建築系	建築士 建築施工管理技士 管工事施工管理技士 電気工事施工管理技士 等
事務系	建設業経理士 衛生管理者 宅地建物取引士 等

会社への支援も行っていくことで、持続可能な建設産業の実現を目指しています。

研修受講者数(延べ人数)(名)

研修種別	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
階層別研修	254	369	359	597	477
目的別研修	412	238	69	168	227
職種別研修	568	961	786	992	944

1人当たり研修時間・費用

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
研修時間(時間)	21.83	28.52	20.98	31.10	29.20
研修費用(円)	84,196	109,793	71,880	116,748	129,024

グローバル人財育成実績(名)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
海外／英語研修参加者	4	1	2	1	5
海外店所・子会社社員受入人数	5	5	0	0	0

※ 2020、2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大のため、海外研修等、社員受け入れは中止

協力会社への支援

建設産業は少子高齢化等の影響を受け、担い手不足が顕著であり、サプライチェーンの維持が大きな課題となっています。当社は、当社の協力会である「東洋会」会員会社が事業を継続し、かつ持続的な成長を遂げられるよう様々な支援を実施・検討しています。

① 1級・2級土木施工管理技士講習会の実施

会員会社の職員向けの1級・2級土木施工管理技士の講習会を実施しています。2022年度は2級土木施工管理技士の講習会に延べ58名、1級土木施工管理技士の講習会に延べ110名が参加し、多くの方が合格されました。

2022年度 1級・2級土木施工管理技士講習会受講者の合格者数(名)

	一次検定		二次検定	
	講習会受講者数	合格者数	講習会受講者数	うち、経験論文添削実施者数
1級土木施工管理技士	60	32	50	0
2級土木施工管理技士	22	22	36	27

※ 経験論文添削実施者は全員合格

② 建設キャリアアップシステム(CCUS)の支援

建設現場で働く技能労働者の資格、就労履歴等を登録・蓄積するCCUSは、技能労働者の処遇改善や将来のキャリアアップにつながる仕組みです。当社は技能労働者の登録率向上のため、希望する協力会社に対して登録手続きの代行、手続き費用の負担を行っています。過去2年で支援会社数は26社、技能者登録は163名となり、2022年度の当社現場での技能者登録率は60%となりました。

次世代を担う人財の積極的な採用

当社は、今後の成長を支える人財基盤強化に向け、新卒採用、キャリア採用、大学との連携による次世代教育等

新卒採用

若手技術系職員の採用担当への起用や若手職員へのリクルーター教育、女性職員による説明会の実施等、今後の当社を担う20～30歳代の職員やロールモデルとなる女性職員を中心とした学生目線の採用活動を行っています。

新卒者の採用活動は、他産業を含め大変厳しい状況が続いていますが、建設現場や研究所でのインターンシップや見学会、若手職員との懇談会の開催を通じて、学生の当社ならびに建設業界に対する理解促進に努めています。

新卒採用者数の推移(総合職、名)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年計画
計画採用数	90	80	70	70	70	92
採用数	98	77	54	42	72	—

魅力ある処遇の実現

当社は、人財獲得のためには働きやすさや働きがいを高めるための魅力ある処遇が必要であると考え、これらを実現するための人事制度の提供に取り組んでいます。

競争力ある処遇の提供

当社は2014年以降、継続的なベースアップを実施しています。また、2022年度に実施した人事制度改革では、若手職員の抜擢を可能とする等級制度の見直し、高評価者の報酬加算の拡大、高年齢者の給与水準の引き上げ等を実施したほか、社宅制度の改定、配偶者の人間ドック費用補助の導入等、福利厚生向上施策も実施したほか、2023年11月には転勤を社業への貢献と捉えた「転勤手当制度」を新設しました。今後も職員にとって、また当社への入社を希望する方にとっても魅力ある処遇を提供していくため、

③ 優良職長制度の導入

「職長」は建設現場の安全衛生・環境・品質にかかわる業務全般において特に重要な役割を担っています。当社は職長のなかで実績・貢献度等が特に優秀で他の模範となる職長を「優良職長」と認定する制度を2023年度に導入しました。これにより、協力会社との連携を強化し、担い手の確保・育成を支援することで、サプライチェーンの生産体制の維持を図っていきます。

を通じ、積極的に将来の担い手の確保を図っています。

キャリア採用

既存の土木・建築事業に加え、洋上風力等の成長領域における事業取り組み推進のため、積極的なキャリア採用を実施しています。また、人財ニーズの多様化に対応するため、従来の枠組みにとらわれない新たな雇用形態や制度の導入を検討しています。

キャリア採用者数の推移(名)

	2019年	2020年	2021年	2022年
採用数	2	1	1	3

また、従業員の当社へのエンゲージメント状況を踏まえ、その向上に資する施策の検討、実施を進めています。

従業員エンゲージメントの向上

企業の成長には、企業と従業員との間の信頼関係が大切であり、魅力ある処遇はもとより、働きがいや仕事に対する満足度といった要素を満たし、従業員エンゲージメントを向上させることが不可欠です。当社は、従業員エンゲージメントの定期モニタリングを導入し、エンゲージメント向上に資する施策を検討・実施していきます。

人権尊重の徹底

関連するマテリアリティ ● 人権への理解向上と侵害防止

基本的な考え方

当社グループでは、経営理念のひとつである「人間尊重」のもと、性別、国籍、学歴、職歴等にかかわらず、職員一人ひとりの個性と長所を活かし、多様な人財が持つ様々な魅力

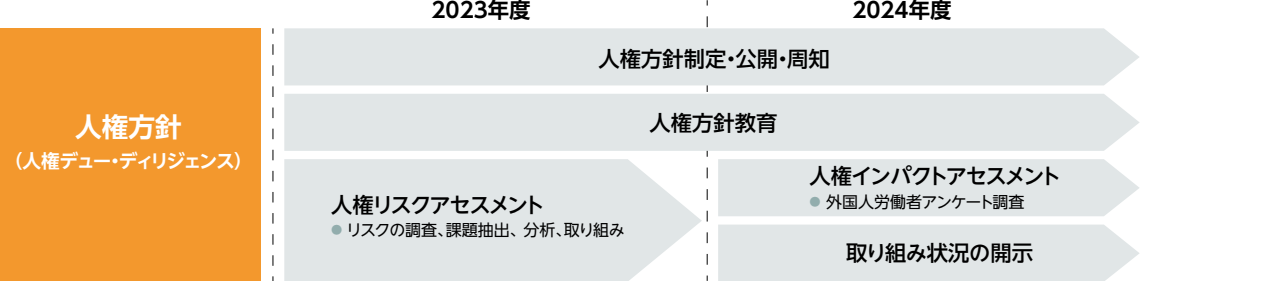
東洋建設グループ 人権方針

当社グループは、1979年に制定した経営理念で「人間尊重」を掲げています。「人権方針」は、当社グループの人権尊重についての考え方を明確にしたもので、この方針に則り事業活動を進めていくことで、人権尊重の責任を果たします。また、2023年度から人権デュー・ディリジェンスの実施を予定しており、実施後は適時に開示します。

東洋建設グループの人権課題への取り組み

- 1.個人の基本的人権を守ります。
- 2.多様性と包摂性を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、思想、宗教、疾病、性的指向や性自認、障がい、身体的特徴等を理由とする一切の差別を禁止します。
- 3.すべてのハラスメント、プライバシー侵害等の行為を禁止します。
- 4.児童労働、強制労働、人身取引を排除します。
- 5.安全で衛生的かつ健康的な労働環境の整備に努めます。
- 6.低賃金労働の防止、生活賃金への配慮等適正な労働条件の整備に努めます。
- 7.結社の自由と団体交渉権を尊重し、労働者の権利を守ります。
- 8.仕入先や協力会社が人権侵害を引き起こしている場合、それらに対して人権を尊重し、侵害しないよう働きかけ、協力しながら改善に努めます。

人権デュー・ディリジェンス実施フロー



東洋建設グループ 人権方針
<https://www.toyo-const.co.jp/csr/human-rights>

を最大限発揮できる企業を目指しています。

そのため、2023年4月に「東洋建設グループ 人権方針」を制定し、魅力ある職場環境づくり推進の礎としています。

ハラスメントの防止

当社グループでは、あらゆるハラスメントを禁止しています。ハラスメントの発生を防止するため、コンプライアンス研修やeラーニングを通じて、どのような行為がハラスメントに該当するのか等、定期的に学ぶ機会を設けています。

コンプライアンス研修のテーマ
妊娠・出産に関するハラスメント防止
職場におけるセクシュアルハラスメント防止
職場におけるパワーハラスメント防止
職場でハラスメントが発生したらあなたはどうしますか



コンプライアンス研修の様子

多様な人財が個性と能力を発揮できる企業へ

関連するマテリアリティ ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進

基本的な考え方

「多様化する個々の性格や価値観を受け入れ、前向きな協業を生み出すことができる職場づくり」こそが、人財の能力が最大限発揮され、会社の活性化・発展につながるもの

女性活躍の推進

当社では、新卒採用者に占める女性比率を20%とする目標を掲げています。また、中期的な目標として、2030年度に女性総合職数を2020年度比で2.5倍、女性管理職数を同じく5倍としています。このほか、結婚や育児等で離職し、キャリア継続を断念した職員が離職事由を解消した際に再入社できる制度(カムバック制度)や一般職から総合職への登用制度、女性用作業服の導入、工事現場への女性専用快適トイレの設置(2022年度実績:59現場延べ84台)、男性職員に対する研修(女性活躍・生理等について)の実施等、女性が活躍できる環境の整備に取り組み、2020年には女性活躍推進への取り組み状況が優良な企業として「えるぼし認定」を受けています。

女性総合職採用の推移(新卒入社)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
土木技術・機械職	10名	8名	6名	2名	3名
建築技術職	7名	6名	3名	2名	3名
事務職	1名	3名	2名	1名	2名
女性総合職計	18名	17名	11名	5名	8名
新卒採用者計	98名	77名	54名	42名	72名
女性総合職比率	18%	22%	20%	12%	11%
女性総合職増加率 (2020年度比)	—	100%	115%	120%	122%

(参考) 女性管理職比率	0.00%	0.43%	0.61%	0.64%	0.61%
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------

※ 当社は2020年11月に厚生労働大臣より、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として「えるぼし認定」を受けています。



高齢者が活躍できる環境整備

当社グループは、2022年度に人事制度を変更し、高齢者(定年再雇用者)の給与水準の引き上げや人事評価制度の継続等で、職員が定年に達した後も意欲的に働ける制度を導入しました。今後も再雇用制度の改善策により、高年

と考え、様々な方策を検討・実施し、職場環境整備に努めています。

年齢が長年培った知識や経験に基づく能力を最大限発揮しながら活躍できる環境整備を続け、次世代への技術伝承を図っていきます。

定年再雇用者数の推移

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
定年者数	18名	21名	28名	40名	42名
再雇用者数	14名	15名	24名	28名	37名

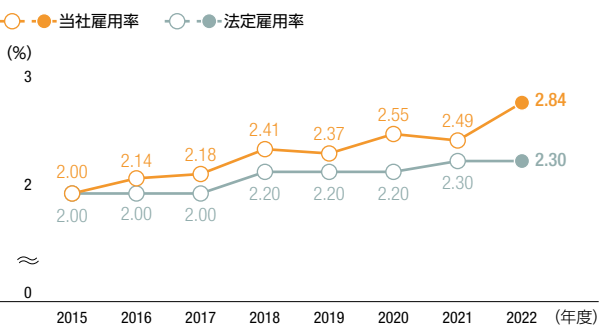
外国人技術者の育成

フィリピン、ネパール等の外国人技術者に対し、高度な施工技術、日本語能力の習得を目的として国内で実地研修を行い、国内外問わず活躍できる人財の育成をしており、外国人技術者は現在、幅広い分野で活躍しています。今後も外国人技術者、技能者の育成を継続し、職務領域の拡大を図るとともに、洋上風力事業、海外建設事業といった当社の成長ドライバー分野を中心にさらに積極的に採用、育成していきます。

障がい者の雇用推進

当社では、採用時の面接や定期的な面談で各々の持つ障がい・特性を把握し、雇用形態、業務内容等を検討しています。また、業務の開始前と終了時にコミュニケーションをとり、障がいのある方も安心して働くことができる環境を整備しています。

障がい者雇用率 (各年6月1日現在)



社会貢献活動によるサステナブルな社会の実現

次世代への教育

寄付型自動販売機の設置

本社

本社や関東支店等が入居する神保町三井ビルディング10階の多目的室に、「こどもの未来応援国民運動」の一環として寄付型自動販売機を2022年5月に設置しました。売り上げ1本につき10円がこどもの未来応援基金に寄付され、全国各地で子どもたちを支援するNPO等の活動資金となります。

自動販売機で飲み物を買うだけで、将来の社会の担い手となる子どもたちの未来を応援することができるので、役職員の認知度をより一層高めて利用促進を図ります。また、自動販売機利用による寄付額と同額を会社からも寄付するとともに、有志に募金を募る等、できる限りの協力を続けていきます。



寄付型自動販売機はポップなデザインで目を引きます



こどもの未来応援基金
<https://kodomohinkon.go.jp/>

こども特別見学会

「親子で海から東京港を見てみよう!」を開催

本社

2023年4月に発足したこども家庭庁等が推進する「こどもの未来応援国民運動」に賛同して、認定NPO法人しんぐるまざあず・ふおーらむに登録している14組33名の親子を招待し、見学会を開催しました。夏休みの社会科学習の一環としてクルーズ船に乗り、海から構造物を見て、港湾の役割やマリコンの仕事内容への理解を深めてもらうことを目的として企画したもので、実施後のアンケートでは、「親子共々忘れられない夏の思い出になった」「船に乗る機会がないので子どもと一緒に乗れて良かった」「良い気分転換になった」等の感想



レインボーブリッジに興味津々

をいただきました。この見学会が家族の楽しい思い出づくりの一助となるとともに、子どもたちの将来の進路の参考となることを願って、これからも続けていきます。

環境への貢献

稚魚放流活動

名古屋支店

名古屋支店では、地域貢献や水産資源の保護を目的に、2022年11月から新舞子マリンパーク(愛知県知多市)で、地域住民や漁業関係者とともに稚魚の放流活動を行っています。2023年9月にもこの活動を実施し、これまでに放流した稚魚は、ヒラメ、メバル、キジハタ、カサゴの4種類で、延べ3万6千匹となりました。普段あまり見ることのない稚魚を目の当たりにして、子どもたちは顔を輝かせていました。この活動を通して、海への興味が深まり、海洋環境保護の意識が高



子どもたちと一緒に稚魚を海に戻します

まっていくことを期待しています。

地域との共生

NPO21くまもと

金峰・有明環境会議 植樹活動

九州支店

九州支店は、熊本市にある金峰山の環境保全と有明海の再生を目的として、NPO21くまもと金峰・有明環境会議が開催している植樹活動に2015年から参加しています。2023年3月に行われた植樹には、地域住民のほか、学生や企業等、約380名が参加しました。森林を育てることが豊かな海の再生につながるので、これからもこの植樹活動を通じて、地域の環境保全に貢献していきます。



大きく育てと念じながら木を植えます