


【第3号様式】おきなわSDGs認証制度 主要評価項目（アクションプランに基づく活動計画書）

1. 団体情報

企業・団体名	(株) りゅうせき建設
--------	-------------

2. 申請内容

(1) 2030年のあるべき姿（ビジョン） ※記載必須

2030年のあるべき姿（ビジョン）	
* SDGsの目標である2030年までに、「（2）今後2年間で特に注力する活動・取組」の実施によって、貴社/団体が目指す未来を記載ください。 （貴社/団体が目指したい社会、目標の達成に向けて貴社/団体が考える課題、それに対して貴社/団体ができる取組の方向性など）	
弊社は、りゅうせきグループのパーパス「人、島、世界へ、次の幸せを生み出す原動力になる」のもと、沖縄県に根ざした建設会社です。住宅事業部門では、ZEH認定を取得したRC+住宅を展開し環境配慮型住宅の普及に努めています。環境事業本部では、沖縄県の重要課題である赤土流出防止に積極的に取り組んでいます。また、建設業界における就労期間の長期化、持続可能な労働環境の実現に向け「健康経営」を推進、これらの取り組みを通じて、2030年までに環境配慮型の持続可能な住まいづくりと、社員のやりがいと生きがいを育む職場環境の実現を目指し、沖縄県SDGsの取組を実施「持続可能な島しょ型環境共生社会の実現」を進めてまいります。	
2030年のあるべき姿の実現へ向けて取り組むゴール * SDGsの17のゴールから選択し、アイコンを入れてください。	
	

(2) 今後2年間で特に注力する活動・取組 ※最低3個（経済・社会・環境）は記載必須

No.	今後特に注力する活動・取組			おきなわ SDGsアクションプランとの関係性				関連するステークホルダー	補足事項・留意点等	貴団体におけるKPI（進捗管理指標）		
	概要	分類 * 任意の箇所は、プルダウンから分類を選択ください。		優先課題	SDGs推進の目標		関連するSDGs ターゲット	* 連携・協力するステークホルダー がいる場合に記入する。	* 補足事項等があれば記入する。	管理する指標	現状値 (2025年3月)	目標値 (2027年3月)
1	社員の基本給の賃上げ（定期昇給およびベースアップ）を通じ、建設業界の賃金水準の向上や経済活性化・好循環の実現に取り組み	経済	必須	優先課題④	④ー5	働く意欲のある人に雇用の機会が確保され、沖縄社会全体で完全かつ生産的な雇用を実現する。	4.4 8.5 10.3 10.4	・国土交通省 ・建設業各種団体 ・弊社グループ会社 ・社外コンサルタント ・顧問社会保険労務士		平均賃上げ率	5.3%	国交省が指定する賃上げ目標値+2.0%
2	沖縄県における健康寿命延伸に向けた、社内での健康経営推進、社外への健康経営普及促進	社会	必須	優先課題②	②ー1	平均寿命及び健康寿命が延び、健康・長寿おきなわの復活を実現する。	3.3 3.4 3.5 8.5 8.8	・沖縄県医療関係団体 ・沖縄県健康推進団体 ・建設業各種団体 ・健康経営推奨団体		①健康経営プライム500認証の維持 ②自社従業員の健康診断受診率の維持 ③健康経営普及促進に向けた社外向け発信回数	①認証取得 ②100% ③7回	①認証取得 ②100% ③10回
3	環境配慮型RC住宅のZEH仕様「RC+(オールシラス)」の普及促進	環境	必須	優先課題⑥	⑥ー2	2050年度カーボンニュートラルの実現に向け、本県の地域特性に合ったグリーンエネルギーの導入拡大や省エネルギー対策の推進、二酸化炭素吸収源対策等が進み、低炭素で災害に強い、沖縄らしい島しょ型エネルギー社会に向けた基盤形成を実現する。	7.1 7.2 7.3 11.1 11.6	・県内大学 ・県内銀行 ・設備メーカー ・電力会社		自社建築住宅におけるZEH普及率	75%	80%
上記の取組に加えて、今後特に注力する取組があれば、記載ください。（分類を「経済・社会・環境・ガバナンス・地域課題への貢献・国際課題への貢献」から自由に選択ください）												
4	資源リサイクルや県内ボランティア団体への寄付を通じた、地域社会への貢献を行う	地域課題への貢献	任意	優先課題⑨	⑨ー3	地域課題に行政・地域・企業等の多様な関係者が持ち味をいかしつつ連携して推進するパートナーシップを通じて、共助・共創型の社会を実現する。	1.2 1.3 2.2 4.2 4.3 4.a	・沖縄県地域に根ざした支援団体 ・県内資源回収事業者		①年間寄付額 ②古紙ダンボール、アルミ缶の年間回収量	①20万円 ②200Kg	①25万円 ②250Kg
5	インターンシップ・職場体験を通じた地域雇用機会の創出と、地域人材の積極的採用	地域課題への貢献	任意	優先課題⑨	⑨ー3	地域課題に行政・地域・企業等の多様な関係者が持ち味をいかしつつ連携して推進するパートナーシップを通じて、共助・共創型の社会を実現する。	4.3 4.a 5.b 8.3 8.5 8.6	・建設業協会 ・労働局（ハローワーク） ・沖縄県自衛隊退職者就職支援協議会 ・高齢・障害・求職者雇用支援機構 ・県内外の学校 ・新卒求職者 ・中途求職者 ・採用イベント企業 ・障害者就業支援施設 ・沖縄県経済団体		①採用人数（新卒・中途採用） ②インターンシップ・職場体験の受入人数	①14名 ②20名	①15名 ②22名

(3) 各活動・取組に関する詳細 ※記載必須

各活動・取組に関する詳細	
* 各取組内容を詳細に記載ください。なお、取組については現時点の達成度に限らず、将来的な展望や今後目指す展開についても必ず記入してください。	
取組1	取組の詳細
	弊社としては、賃上げについて以下の通り捉え、実行しております。 ①業界全体の賃金水準向上の一翼を担う。 ②建設業の魅力向上、技術者などの担い手確保・育成を推進する。 ③建設業としての積極的な生産性向上・業務効率化を促進し、持続可能な経営、賃上げを実現する。 ④業界だけでなく地域の経済活性化・好循環を促進する。 ⑤賃上げ＝「社員の成長への投資」としても捉えることができ、その投資が「会社の成長」、「地域の発展」に繋がる。 これらの考え方を踏まえ、建設業界・地域経済の活性化・社員の成長への投資に資する持続可能な「賃上げ」を実施してきました。
	取組において、現時点で実施／決定していること
	2020年度に人事制度を刷新・改定し、2021年度4月に新処遇制度の通用開始時に全体として約1.8%の賃上げ（初任給は約6.7%ペースアップ）を実現しました。 その後、2021年12月、国交省が通知した「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加算措置」における目標値（大企業：3%、中小企業：1.5%）以上の賃上げ推進の方針を受け、2023年度より3年連続で基本給の3%以上の賃上げを実施してきました。 弊社は中小企業に分類されますが、「大企業の目標値である賃上げ3%以上」の実現に取組み続けており、特に2025年度はさらに2%以上を加算した「約5.3%の賃上げ」を実現しました。（2024年度：約4.1%、2025年度：約5.3%） また、同一労働同一賃金法理に則り、正規従業員だけでなく非正規従業員の基本給の賃上げも同様に継続・実施しています。 上記の国交省が推進する「大企業の賃上げ目標値3.0%以上」に加え、さらに2%を加算した「対象社員一人当たり5%以上の賃上げ」を目標を継続してまいります。
	取組において、今後予定していること
	賃上げ実現には、①生産性向上、②業務効率化、③労働環境の改善、④人材育成、⑤協力会社(下請会社)との関係強化等が不可欠であり、以下の項目を実施しました。今後も継続・強化・拡大を図ります。 ①デジタル化・ペーパーレス化を通じた業務プロセス改善（勤怠管理、工事管理、顧客管理、売上管理等のプラットフォーム、建設業特化型「生成AI」、等のデジタルツール導入・活用推進中） ②現場支援体制強化・省人化（現場とオフィスの連携、現場技術者の負担軽減、業務の改善・標準化を目的とした「建設ディレクター」を導入・運用中） ③労働環境改善（週休2日制の推進と年間休日数の拡大(2022年度94日→2025年度114日)、時間外労働の抑制(現場増員・交代制による残業削減)、男性育児休業取得推進等） ④人材育成・能力開発（資格取得支援制度、目標管理制度、能力・実績に応じた職能等級制度と昇格制度、セルフキャリアドック、異業種交流研修、社内デジタル研修等を実施中） ⑤協力会社との関係強化（サプライチェーン全体の付加価値向上や協力会社との共存共栄を目指し、「パートナーシップ構築宣言」へ登録済みで、労務費・原材料価格上昇に伴う価格転嫁の要望に対する対応）
	KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法
	地域の経済活性化・好循環の実現への取組みとして、今後も持続可能な賃上げを継続実施します。 そのために以下の指針・指標を参考に取組みます。 ①国交省が通知した「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加算措置」における目標値（大企業：3%、中小企業：1.5%）以上の賃上げ推進 ②物価指数（消費者物価指数・企業物価指数・建設工事費デフレーター・建設物価指数・建設コスト指数・インフレ率）の推移 ③県内建設業各企業の賃上げ動向 ④地域別最低賃金の動向 ⑤弊社経営状況を踏まえた労働分配率の適正な設定 上記指針・指標①～⑤を踏まえ、建設業として取り組まなければならない「中小企業の賃上げ1.5%」ではなく、「大企業の賃上げ3.0%」の目標値に加え、物価高騰を上回る賃上げ分・経済活性化への寄与分として「+2%以上」を設定し、合計で「対象社員一人当たり5%以上の賃上げ」を目標値としています。 また取組予定事項①～⑤の進捗状況を全社的に共有し、改善を続け、生産性向上・人材育成を通じた「持続可能な賃上げ」を実現します。
取組2	取組を推進する体制
	弊社管理本部の総務人事担当が主幹となり、国交省および建設業各団体の方針、各種指標を参考に親会社人事担当・社外コンサルタント・顧問社会保険労務士と基本給テーブル改定について協議、設計します。 その後、改定案を4～5月の社内会議（社内取締役・事業部長会議）を諮り、6月の取締役会議（社内取締役・社外取締役・監査役）にて審議し、賃上げ実行する体制となっています。
	取組の詳細
	健康経営優良法人（プライト500）の認定を4年連続で取得しています。また、沖縄県や健康保険協会（協会けんぽ）が主催する健康経営セミナーへ管理職、担当者が積極的に参加しています。さらに、社内での健康経営関連セミナーや研修・講習会を定期的に開催し、その取り組みや成果を社内外へ積極的に発信することで、地域の健康経営の普及促進に貢献しています。
	取組において、現時点で実施／決定していること
	健康経営の取組として、年2回のウォーキングイベントを実施しています。また、自社安全大会において血圧管理や食生活改善などの健康経営重点課題に関するセミナーを開催しています。これらの活動は、ホームページやSNS、社内掲示板を通じて定期的に情報発信しています。採用活動においては、合同企業説明会で健康経営の取組を必ず説明項目に含め啓蒙しています。管理職へ時間外労働時間の月次報告体制を確立しています。さらに、全社員の定期健康診断については、受診しやすい環境を整備するため、就業時間内での受診を可能としています。
	取組において、今後予定していること
	1. 健康診断受診率100%達成のため、未受診者への個別フォローと受診時間確保の制度化を実施 2. メンタルヘルス強化として、定期的なストレスチェックの実施、キャリアドック導入キャリアコンサルタント面談実施 3. ワークライフバランス向上のため、ノー残業デー設定、勤怠管理体制の構築 4. 従業員の運動習慣形成支援として、ウォーキングイベントの開催、年2回インボディ・体力測定会の実施 5. 安全衛生委員会月1回開催し、社内の健康施策の定期的検討と改善提案の実施体制を確立する 6. 新しい取組として写真管理ソフト導入、建設ディレクターを管理本部内で養成（建設ディレクター養成講座受講）し現場作業業務内勤への集約を図る
	KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法
	健康経営プライト500認証取得は、従業員の健康管理と働き方改革への取組を客観的に評価できる指標です。目標値は2027年度の認証取得とし、経済産業省が定める評価基準に基づき、健康診断受診率や残業時間などの定量データに施策の実施状況を毎年モニタリングします。社内向けについて受診率、社外向けに健康経営情報発信の回数といたしました。
	取組を推進する体制
	社長直轄の「安全衛生委員会」において、健康経営エキスパートアドバイザー、健康経営アドバイザー、第一種衛生管理者を配置して全社的な取組を統括。各部署との連携強化により、施策の浸透を図る。また外部コンサルタントと提携し、定期的な実施状況評価と改善提案を受けながら、PDCAサイクルを確実に運用する。
取組3	取組の詳細
	当社の主力商品である鉄筋コンクリート造住宅「RC+（アールシープラス）」は、標準仕様において2030年の省エネ基準をクリアしたZEH水準を実現しています。さらに、太陽光発電システムを搭載することでZEH住宅の普及促進に取り組んでいます。沖縄特有の気候条件である台風などの自然災害や高温多湿環境に対するリスクアセスメントを継続的に実施し、以下の取り組みを推進しています 1. 環境性能を向上させる先進的な設計手法の導入 2. RC+の標準仕様の継続的な改善 3. パッシブデザインの採用による省エネ性能の最適化
	取組において、現時点で実施／決定していること
	1. 商品開発・販売 「RC+（アールシープラス）」は、以下の性能を備えた2030年省エネ基準適合のZEH水準住宅を開発・販売 高性能エアロゲルを活用した断熱性能、調湿性能に優れたハイブリッドエコマテリアル、先進的な省エネ設備システム 2. 補助制度の活用支援 沖縄県が実施する子育てエコホーム支援事業におけるZEH住宅関連の補助金制度について、お客様への情報提供サービスを実施 3. 広報・ブランディング活動 ZEH住宅の認知度向上とブランド価値確立のため、以下の媒体で積極的な情報発信を展開 住宅総合カタログ、商品紹介パンフレット、コーポレートウェブサイト、SNSなど 各媒体では、ZEH住宅がもたらす具体的なメリットを重点的に訴求 光熱費削減効果、室内環境の快適性、環境負荷低減への貢献
	取組において、今後予定していること
	1. ZEH水準建売住宅の展開 ZEH基準に適合した建売住宅 エリア特性を考慮した最適な省エネ設計の導入 太陽光発電システムの標準搭載プランの確立 スマートホームシステムとの連携強化 2. ZEH住宅体験・理解促進プログラム 定期的な完成見学会の開催 実際の光熱費データに基づくランニングコストの説明 スマートエネルギーモニターによる電力消費の可視化 室内環境体験コーナーの設置（温熱環境・空気質） ZEHのメリットを実感できるインタラクティブな展示 3. 普及啓発活動の強化 SNSを活用したZEHライフスタイルの発信 地域工務店とのZEH普及連携プログラムの構築
	KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法
	2025年度ZEH普及目標75%、2030年度ZEH普及目標100%を目指す。国の脱炭素社会実現に向けたZEH普及目標と整合を図りつつ、当社の技術力と実績を踏まえて設定しました。RC+の標準仕様がZEH水準を達成していることから、太陽光発電システムの搭載率向上により、目標達成を見込んでいます。 国の方針としてもZEH基準が必要不可欠になるため、目標達成に向けて努力します。
	取組を推進する体制
	琉球銀行との「リュウギョウ・ネット・ゼロ・エネルギー・パートナーシップ」を基盤に、ハウジングを中心としたZEH推進体制を構築しています。社内に営業・設計部・工務部にて連携体制を構築、ウェブサイトやカタログによる情報発信、連携強化を通じて、組織的な普及促進を図ります。

取組 4	取組の詳細	資源リサイクルと社会貢献活動を行っています。社内への周知啓発を行い現場などでも分別、リサイクルについてパートナー企業を含めて活動を広めていきたいです。
	取組において、 現時点で実施／決定していること	SDGs委員会にて分別・リサイクル体制の整備、売却益科目設定、寄付スキームの確立、取組周知など社内コミュニケーションを図ります。 アルミ缶、古紙・ダンボール回収について担当者を配置し定期的（月1回）回収事業者へ持込、数量記録を行います。
	取組において、 今後予定していること	管理本部にて分別、リサイクル持込担当者配置（障害者雇用1名）、定期的な回収、分別を行っています。 リサイクルについての周知動画マニュアルを作成し、社内に限らず、各現場などでも都度確認ができるようにします。 リサイクル対象の拡大（事業所アップサイクル検討）、情報発信の強化（メディア担当の配置）
	KPIにする指標の設定理由、 目標値の妥当性、指標の計測方法	社会貢献度を金額で可視化、社内活動のモチベーション維持にも有効となります。持込数量（キロ数）と目標金額年20万円（リサイクル収益100%を寄付）計測は寄付先からの領収書で管理します。
	取組を推進する体制	当社のSDGs推進体制は、既存のSDGs委員会を核として、リサイクル・寄付活動を統合的に展開します。各部署との連携強化により、各施策の浸透を図る。毎月のSDGs委員会での進捗報告と課題共有を行い、全社一丸となったサステナビリティ活動を展開します。社内掲示板や全体朝礼を通じて情報共有し、部門を超えた改善提案も積極的に取り入れています。
取組 5	取組の詳細	採用方針：「インターンシップ・職場体験を通じた地域雇用機会の創出と地域人材の積極的採用」 具体的施策： ①通年インターンシップ・職場体験の実施 ②障害者採用活動 ③新卒採用活動（県内大学・専門学校・高校との連携） ④中途採用の拡大（Uターン支援など） ⑤自衛隊退官者の採用活動 ⑥多様な採用チャネルの確立（合同企業説明会・オンライン説明会・リファラル採用・アルムナイ採用等）
	取組において、 現時点で実施／決定していること	2020年度より新卒採用活動を本格的に開始に伴い、高校・専門・大学、学生（既卒含）のインターンシップ受入を開始しました。 その後、インターンシップ・職場体験の目的を整理し、①人材確保・採用強化（建設業に興味がある人材の早期発掘と関係構築、採用ミスマッチ低減と早期離職防止）、②業界・企業理解の促進（建設業の魅力・やりがいの体感機会の提供、実際の業務内容・職場環境の理解促進、建設業界に対する誤解・偏見の払拭）、③人材育成・教育（建設業で求められる基礎知識・マインド醸成）、④組織開発（全社的な取組みによる社内活性化、社員の指導力向上）の4項目を掲げ、取り組んでおります。 2024年度は、建設業合同企業説明会、学内説明会、中途採用説明会、沖縄県自衛隊合同企業説明会など15イベントに参加し、インターンシップ・職場体験など9イベントを開催（20名参加）、また障害者雇用への取組を再開しました。その結果、14名の採用されました。（そのうち1名は障害者雇用） また、2025年度は障害者雇用の方の資格取得支援にも取り組んでおります。（建設業経理士資格、MOS検定試験(Excel・Word)など）
	取組において、 今後予定していること	今後は、インターンシップ・職場体験だけでなく、採用後のオンボーディング研修を強化し、定着に向けた取組みを実施することになっております。 また、資格取得支援制度（働きながら専門資格取得を目指す学費全額補助および受講時間を勤務時間として給与支給、資格免許取得時の報奨金支給、月額給与への資格手当支給等）における会社推奨の専門資格の対象資格拡充を見込み、人材育成・専門知識/技術の向上のみならず、建設業界全体の技術レベル底上げへの寄与を目指しております。 また、現在取得している認証・認定資格の継続・更新（沖縄県人材育成企業認証、沖縄県所得向上応援企業認証、健康経営優良法人プラチナ500認定(4年連続認定)、女性活躍推進優良企業えるびし(3つ星)取得、くるみん認証取得、浦添市美らまちサポーター認定、沖縄県健康づくり（がんじゅとびら）事業所部門グランプリ受賞）と今後も日々働きやすい職場環境づくりや、社員が輝く総合建設会社を創ってまいります。
	KPIにする指標の設定理由、 目標値の妥当性、指標の計測方法	今後の事業戦略を踏まえた事業拡大を見込む領域の採用だけでなく、現場監督・技術者が品質管理等の業務に集中する環境構築のための「建設ディレクター」制度において女性社員の積極的登用、採用を図るために、さらに障害者採用を増やしていくためにも、インターンシップ・職場体験の機会を拡大し、採用を継続したいと考えております。 そのため、インターンシップ・職場体験および採用人数およびの機会をKPIとして設定し、持続的な地域雇用機会の創出と地域人材の積極的採用を目指します。 2024年度：インターンシップ・職場体験20名 採用人数14名（採用率70%） 2025年度：インターンシップ・職場体験20名 採用人数14名（採用率70%） 2027年度：インターンシップ・職場体験22名 採用人数15名（採用率70%） ※採用率を維持しながら、インターンシップ・職場体験を拡充し、採用人数の拡大を図りたい。
	取組を推進する体制	インターンシップ・職場体験活動は管理本部総務人事担当が主管となりますが、部門長を含めた全事業部で連携し取り組みます。 具体的には、インターンシップ参加者などが希望する部門で体験ができるよう管理部門と各事業部門が協力体制でがキケラムを実施いたします。また、業界団体やグループ各社との連携による合同説明会や合同インターンシップを実施します。