



とっとり SDGs 企業認証 認証事業者申請内容



事業者名	株式会社興洋工務店
所在地	鳥取県鳥取市岩吉 130 番地 3
代表者	代表取締役 野藤 悦男
業種	建設業
事業概要	<p>弊社は建設業として道路・橋等社会インフラ整備・改修、河川維持工事、除雪作業、公共施設建築、民間住宅建築を行っております。官民割合は 9：1、土木 8 割建築 2 割、近年は個人住宅にも積極的に取り組んでおります。</p> <p>受注先：国土交通省、鳥取県、鳥取市、民間</p>

とっとりSDGs 企業認証 申請チェックシート

[申請者名:株式会社興洋工務店]

2030 年に目指す姿

1-1<2030 年に目指す姿> SDGs の達成に向けた自社の目指す姿を記載してください。

※自社の現状や、実行可能な取組からの積み上げで目標を設定するのではなく、自社が SDGs の達成に貢献するために 2030 年にはどんな企業でありたいかを検討し、記載してください。

弊社は、総合建設業の強みを最大限に活かし、地域の社会インフラを支え続け、交通や防災、更には環境、エネルギーといった人々の暮らしに大きくかかわり、SDGsのあらゆる局面に関与しています。

私たちは、本気でSDGsを企業行動につなげ、将来にわたって地域住民が安心して住み続けられる街づくりへ貢献できるように尽力していきます。

また、建設活動を通じて地域の自然環境に影響を与えるため、環境負荷の発生を分析し、環境負荷抑制に配慮した対策を講じていきます。

今後は経営体制の強化、従業員の「働きやすさ」を実現させ、地域社会との共生を通して、SDGsの目指す社会を全社一丸となって実現していきたいと考えています。

弊社の経営指針は、SDGsのゴールすべてを包含しているとは言えませんが、当社が目指す理想の姿、ありたいイメージは、現在の理念・方針・目標に示しています。

これを具現化し事業活動の継続力を強化し、「盤石で機動力」のある組織づくりに努め、鳥取県東部地区の建設業界をリードしながら、「多様な働き方の推進」「地域社会への貢献」「情報公開」「環境配慮型商品サービスの提供」という4つを軸に、SDGsのゴールを目指すべく取組を進めていきます。

以下が弊社の経営指針です。

理念

技術・情熱・愛でしあわせなまちづくり

人と自然が優しく調和する豊かで潤いのある街づくりのために、技術と情熱と愛のある経営で、歓びと感動を生み出し、「社員の真の幸福」と「地域の真の発展」を追求します。

方針

私たちの正業は極めて社会性の高い業である。

- ・社会の安全性、快適性、機能性を追求し、最新の技術と最大の情熱を注ぐ。
- ・社会の有事に最大限協力できるよう、物心共に盤石な組織体制を構築する。
- ・社会の公器としてこの地域に強く存在し続ける。
- ・社員の物心共に真の幸福追求を通じ、人間の育成を続ける。

目標

過去分析、現在評価、未来予測

風を読み続け思考停止しない経営

- ・地域トップであり続ける経営。(勝因、敗因の徹底分析)
- ・全社全力で動く経営。(みんなが助け合える文化創り)
- ・有事に誰よりも早く動ける経営。(なくてはならない企業の形成)
- ・人に優しい、是々非々経営。(優しくも芯のある強さをもった経営)
- ・思考停止しない経営。(考え続ける。悩み続ける。真理の追究)

1-2<上記の目指す姿の実現に向けた重点的な取組> 該当するチェックシートの取組項目を記載してください。

- ・社会6 多様な働き方の促進
- 10 地域社会への貢献
- ・経済4 情報公開
- ・環境9 環境配慮型商品サービスの提供

1-3<重点的な取組推進時のインパクト(正の影響、負の影響)の分析・考察>

上記の重点的な取組を実施することが、他方面へどのような影響をもたらすか、その効果だけでなく、負の影響も含めて分析し、記載してください。

◆健康づくりへの取組

社会6に記載のとおり「従業員の健康づくり」への取組は、事業活動の継続性強化に向けた計画のもと、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することで、企業価値の向上につながると考えた取り組みとなっている。
 また、社会1の労働災害の防止、経済1のBCPにも関連付けられる取組と認識している。
 建設業界は、厚生労働省で公表された令和3年の労働災害発生状況によると、業種別[建設業]で、死亡災害は全業種中第1位、休業4日以上死傷者数は第4位の業界であり、労働災害の発生原因のなかのヒューマンエラーの要因に疲労があげられていますので、安全の前に、まず心身ともに健康な状態であることが大切だと考えます。
 今までは、従業員の健康づくり宣言企業でありながら積極的な取組がなく、毎年健康診断結果データにより集計された事業所カルテは、ほとんどの項目が鳥取県の平均以下という結果でした。
 昨年度は、『令和4年度鳥取県健康づくりモデル事業』に指定され、令和4年10月から毎月1回、計4回に渡って、運動指導士の方に栄養に関する講義と簡単にできる運動の実技指導を行っていただきました。
 年頭に社長より、今年度から「従業員の健康づくり」に取り組む旨の発信がなされ、担当者からは、当社の健康課題の解決に向けたプランの一つである『健康診断の内容を充実させること』の計画説明を行い、4月からは従業員それぞれの健康診断項目を決定し、健康診断の受診をスタートさせた。
 全従業員の健康診断結果後、特定保健指導が必要な従業員は、当社指定の保健師による指導を受けることとしている。
 次の目標は、従業員の健康が企業の未来をつくる「健康経営」を推進しながら、健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定まで繋げていきたいと考えている。

◆情報公開について

弊社は、年間売上高のうち官需が約9割以上の建設業者であり、鳥取県東部地区においては同業者間での知名度は高いかもしれないが、地域社会における知名度は低いと思われる。
 官需が主力の当社にとっては、ホームページの刷新による広報活動が直ぐに受注増に繋がるわけではないが、民間受注増や公平な求職活動を目的とするホームページを昨年8月に刷新しました。
 そのホームページにより、当社の企業活動の実績を情報発信するとともに、採用情報、福利厚生制度、各種取組や各種省庁や団体の認定取得状況についても情報発信している。
 また、子育て世代を中心とした柔軟な働き方に対応した職場であること、社会3の女性の活躍の場、社会5の多様な人材の活躍の場として広く積極的に情報発信している。
 多様性を認める組織になるために有効な対応策で仕組みを作り、社会10にある人材育成・能力開発に注力しながら事業の継続を図りたいと思っている。

◆環境に配慮した商品・サービスの提供

弊社の建築部門では、環境9に記載のとおり、近年民間住宅の建築にも力を入れている。昨今の環境問題や電気料金をはじめとする光熱費の高騰に消費者の関心は高く、意匠や予算と合わせた環境配慮型住宅のニーズは高い。
 鳥取県独自の性能基準を満たした『NE-ST(ネスト)』住宅の提案や、経済産業省が各種政策に取り組んでいる『ZEH(ゼッチ)(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)』住宅、その他、環境に配慮した商品のサービス提供のため、若手社員を含めてそれぞれの知識や提案力の向上を図り、鳥取の暮らしに合う性能や品質確保により、快適で健康な住宅建築を目指します。

* 上記を推進するに当たり経費負担増による収益性の低下、業務負荷の拡大や人材確保が必要となりますが、地元企業として従業員の働きやすさと、地域社会との共生の実現のため効率的な事業運営による収益を確保しながら、計画した取組目標を実践していきたいと考えます。

取組	正の影響	負の影響
多様な働き方の促進	地域社会への貢献 安全性の向上	収益性の低下 生産性の低下 人員が不足する
情報公開	地域社会への貢献 求職者への訴求力向上	意識改革が必要 業務負荷の拡大(WLBへの影響)
女性の活躍	地域社会への貢献 組織の活性化	意識改革が必要 業務負荷の拡大(WLBへの影響)
多様な人材の活躍	地域社会への貢献 組織の活性化	生産性の低下 業務負荷の拡大(WLBへの影響)
人材育成・能力開発	地域社会への貢献	収益性低下 人員が不足する
環境配慮型商品・サービスの提供	脱炭素社会実現に貢献 地域社会への貢献	収益性低下 人員が不足する

社会

	取組項目	取組確認	現在の取組 (実施内容や時期などを具体的に記載)	今後の目標・目標達成に向けた取組		
1	労働災害の防止	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回 工事現場の安全パトロールと反省会を実施している。 ・パトロールメンバーは社内安全衛生委員と協力会社(交代制で月に3社)との合同で行っている。協力会社と共に組織立った安全衛生活動で災害ゼロを目指している。 ・確認事項と是正事項に分類して改善実施・発生要因・再発防止を整理して共有。 ・年1回 建設業労働災害防止協会鳥取支部主催の「建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育」を受講している。 ・R5.2 一層の建設現場の安全衛生管理の徹底・交通災害防止・従業員の健康づくりに取り組む目的で安全衛生委員会の委員を安全推進担当1名、衛生推進担当1名を増員し計6名体制とした。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害事故発生件数 0件 毎年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全パトロール継続実施。 ・安全パトロール反省会とは別に適宜テーマを選定して勉強会を開催中であり継続実施。 ・R5.4 生活習慣アンケートを実施して課題の抽出と対策立案。 		
2	ハラスメントの防止	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社長による「ハラスメントは許しません!!」の表明書を掲示している。 ・社内ハラスメント規程を2022年の法改正に準拠して改正。 ・新入社員研修プログラムにハラスメント研修を組み入れている。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント発生 0件 毎年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部講師や鳥取人権情報センターより視聴教材を借り受けて社内研修を実施し、ハラスメントについてのリテラシー向上を図る。 		
3	女性の活躍	○	<p><KPI></p> <p>全従業員に対する女性の割合 8.3%(R5/3時点)</p> <p>全管理職に対する女性管理職の割合 9.09%(R5/3時点)</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員のうち1名は女性。 ・現状、女性社員の絶対数が少ないことからR4.10 鳥取県輝く女性活躍スタートアップ企業に登録して女性社員採用を意識している。 ・ホームページへ各種取組を紹介して子育て支援のための取組状況などを紹介している。 ・令和5年2月より事務職の女性1名採用。 ・技術者・技能者の求人は継続実施中。 ・ホームページの採用ページに女性技術者の写真を追加しイメージアップ。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p><KPI></p> <p>全従業員に対する女性の割合 10.5%(R6/3時点)</p> <p>全管理職に対する女性管理職の割合 15.0%(R7/12 時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部研修の積極的参加。 ・潜在的な女性の有資格者の発掘。 ・有資格者の在宅勤務や短時間パートの活用。 		
5	多様な人材の活躍	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状は定年を65歳と定めている。 ・本人が希望すれば雇用延長 R4.4 1名該当有継続雇用中。 ・大手ゼネコン退職者を雇用して若手の指導育成に従事している。 ・IJUターンの求職者紹介企業と契約している。 ・常時求人情報を発信している。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年再雇用 1名 R7年4月 ・IJUターナー採用 1名 R7年 ・求人向け会社案内刷新 R5年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年前従業員との面談による早期意思確認。 ・定年年齢引き上げの検討 ・各種企業説明会への積極的参加 ・企業説明会用ツールの準備 ・求人向け会社案内の刷新、PR動画作成他 		
6	多様な働き方の促進	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鳥取県男女共同参画推進企業の認定を受けている。 ・鳥取市かがやき企業の認定を受けている。 ・子育て王国とっとり協力企業として下記の認定・登録をしている。 <table border="1" data-bbox="582 1989 1008 2067"> <tr> <td data-bbox="582 1989 794 2067">地域活動</td> <td data-bbox="794 1989 1008 2067">とっとり子育て隊 キャリア教育推進協力企業</td> </tr> </table>	地域活動	とっとり子育て隊 キャリア教育推進協力企業	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・完全週休2日 R6年4月 ・健康経営優良法人認定 R6年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関連法令や社員の声を反映しながら社内規程の改定。 ・会社カレンダーへ有給休暇取得推奨日を設けて取得促進を図る。
地域活動	とっとり子育て隊 キャリア教育推進協力企業					

			<table border="1"> <tr> <td>ワークライフバランス</td> <td>男女共同参画推進企業 イクボス宣言実施企業</td> </tr> <tr> <td>子育て・教育支援</td> <td>家庭教育推進協力企業</td> </tr> <tr> <td>若者就労支援</td> <td>地域協働型インターンシップ受入協力企業</td> </tr> <tr> <td>女性活躍推進</td> <td>輝く女性スタートアップ企業</td> </tr> </table> <p>・時間単位の有給休暇取得を定めている。 ・独自の育児参加休暇年間5日(有給休暇)。 ・子の看護休暇の対象を未就学児ではなく小学校卒業までとしている。 ・介護休暇を93日ではなく124日と定めている ・誕生日休暇を設けており、毎月月初の朝礼での声掛けとグループウェアによる情報発信により取得しやすい環境づくりに取り組んでいる。 ・協会けんぽの作成した会社の事業所カルテが芳しくなく(県平均より低い項目多数あり)、年頭に社長より「従業員の健康づくり」に取り組む旨を全従業員に向けて発信。 ・R5年4月より健康診断の検査項目を増やして実施する計画を立案し、受診に繋がっている。 ・生活習慣に関する社内アンケート実施。 ・ホームページのトップページに「事業紹介」と「採用情報」のメニューを設けている。 ・採用情報については上記以外に常時ポップアップメニューを設けている。</p>	ワークライフバランス	男女共同参画推進企業 イクボス宣言実施企業	子育て・教育支援	家庭教育推進協力企業	若者就労支援	地域協働型インターンシップ受入協力企業	女性活躍推進	輝く女性スタートアップ企業	<p>・取引金融機関の支援を受けて保健師によるアドバイスのもとオプションメニューを会社負担で追加。 ・健康診断マニュアルの策定。 ・R5年4～5に実施する健康診断結果を踏まえて健康づくりを目的とした全員参加取組を企画。 ・健康診断結果を踏まえた保健師による社員 One on One フォロー(再受診勧奨)。 ・R5.4より健康診断の検診メニューを保健師によるアドバイスのもとオプションメニューを会社負担で追加。 ・グループウェアを活用して健康をテーマにした情報発信(保健師や協会けんぽメールマガジンの活用)。 ・えるぼし、くるみん、ユースエールの認定要件を充足できるよう職場環境の向上に努める。</p>
ワークライフバランス	男女共同参画推進企業 イクボス宣言実施企業											
子育て・教育支援	家庭教育推進協力企業											
若者就労支援	地域協働型インターンシップ受入協力企業											
女性活躍推進	輝く女性スタートアップ企業											
7	労働者への人権配慮	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント相談窓口を社内外に設置している。外部相談窓口は弁護士としている。 ・毎年1回以上人権研修を実施している。R4.10 テーマ:犯罪被害者の現状と被害者支援。 ・新入社員研修においても鳥取市人権情報センターより視聴教材を借受けて社内外のハラスメント事例やSNSなどのメディアリテラシーについての研修を実施している。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権研修会の実施 1回/年 毎年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設業 2024 年問題「働き方改革関連法」「時間外労働条件付き罰則」への対応。 ・ICTを活用した i-construction の一層の推進による業務効率化を図っていく。 ・研修のテーマはヤングケアラー、LGBT 等を幅広く機会を設ける。 								
8	社会配慮型商品・サービスの提供 ※環境に配慮した商品・サービスは環境 9 に記載してください	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Webアクセシビリティ機能として画像を代替テキスト表示するようにしている。 ・ホームページリニューアル時にスマートフォンでも閲覧できるように変更した。 ・住宅・施設のバリアフリー施工についてのPRを積極的に行っていない。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPのWebアクセシビリティ機能追加 R5年度度見直し実施 ・ユニバーサルデザイン住宅やバリアフリー住宅に関する社内研修会 1回/年 毎年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>Webアクセシビリティ機能向上のためホームページの文字の大きさを選択できるよう変更する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建築部門においては住宅・施設のバリアフリー化の為に介護保険の住宅改修費支給制度や鳥取県福祉のまちづくり支援事業補助金等を理解して提案力の習得。 								
9	地産地消	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建築部門ではとっとり住まいる支援事業の制度案内、県産材、県産規格材、県産機械等級区分構造材、県産内外装材、伝統技能活用の支援があることを案内している。 ・手掛ける住宅は全て県産材を利用している。 ・協力業者も当地にない専業者以外は地元業者を利用している。 ・本社事務所で購入する備品は地元業者より購入している。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県産材利用住宅建築 3棟/年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県産材利用住宅の施工例や施主様の感想をHPに記載し周知を図る。 ・完成展示会広告に記載。 								

10	地域社会への貢献 <u>※環境に関する内容は環境 10 に記載してください</u>	○ <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あいサポーター研修を R5.4 受講した。 講師:鳥取市人権政策局人権推進員 ・献血サポーター企業として年間 2 回日赤血液センターにて献血実施。 ・発注機関と連携した工事現場の魅力伝えるイベントへ積極的に参加している。 ・毎年 4 回除草ボランティアへ参加している。 ・県東部で開催されるマラソン大会への協賛と社員の参加。 R4 年 11 月第 1 回鷲峯山麓マラソン大会へ 9 名エントリー。 ・工事現場集落での除草活動に参加。 ・R4.12 企業版ふるさと納税の実施。 ・発注機関の主催する建設業の魅力発信のイベントへ積極的に参加している。 ・冬期除雪作業の若手の担い手を育成中。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あいサポート団体認定 R5 年 ・年 2 回の献血の継続実施 毎年 ・鷲峯マラソン大会への協賛 毎年 ・除草ボランティアの継続実施 毎年 ・大型特殊免許取得 1 名 R5 年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地元企業としてスポーツイベントだけでなく、文化・芸術面でも協力・協賛をしていく。 ・除雪作業の若手の担い手育成のため 18 歳以上から取得可能な大型特殊免許取得を計画的に実施する。 ・建設業の魅力発信のイベントへは積極的に参加していく。
----	---	---	--

経済

	取組項目	取組確認	現在の取組 (実施内容や時期などを具体的に記載)	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	事業継続計画 (BCP)の策定 ★BCPを策定していること	○	【主な取組】 ・事業継続計画平成24年10月1日策定 定期的に更新と見直しをしている。直近は令和5年4月1日改定 ・役職員・家族の生命・身体の安全確保と建設業者として救助活動・復旧作業への全面的な協力をする内容を定めている。 【R4年度訓練実績】 R4.5.16避難誘導訓練 R4.5.17安否確認訓練 R4.5.17実施参集訓練 R4.5.17災害時対応の確認訓練(机上訓練) R4.5.18災害本部立ち上げ訓練 R4.5.18代替拠点設置訓練 R4.5.18バックアップデータ利用訓練 R4.5.18 連絡窓口確保訓練	【今後の目標・達成時期】 ・BCPの更新・見直し、改定 毎年1.4.8月 ・バックアップサーバーの更改 R6年 【目標達成に向けた取組】 ・災害対応力向上のため大型免許、大型特殊免許の計画的に取得。 ・免許取得費用は県や市の補助と会社負担により進める。 ・バックアップサーバーの更改
2	セキュリティ対策	○	【主な取組】 情報管理リスク ・外部からの不正アクセスに対抗するためUTM(統合脅威管理)を設置している。 総務・経理関係のデータバックアップは本社内サーバーに保管。 盗難リスク ・本社事務所機械警備中。 ・一部重機には位置情報を知らせる機能あり。	【今後の目標・達成時期】 ・容量不足の解消とセキュリティ向上を目的にクラウドサーバーの導入 R7年 ・防犯カメラの設置 R6年 【目標達成に向けた取組】 ・NASの更改によるクラウドサービスへの円滑なデータバックアップシステムの構築。 ・効果的な防犯カメラの設置箇所の選定。
3	法令順守の取組の徹底 必須項目	○	【主な取組】 ・各種法令の改正に遅れることなく社内規程の見直し改定を行っている。 ・就業規則内は服務規律等の記載はあるが、社内コンプライアンスマニュアルの制定なし。 ・全国建設業協会の行動憲章(建設業法、独禁法他)を掲示して周知している。 ・独自の交通安全幟の作成・設置による注意喚起をしている。 ・昨年、社内駐車場出口に「一旦停止」の表示を地面に描いて注意喚起している。 ・鳥取県交通安全県民運動にあわせて年4回安全協会の幟を立てて注意喚起している。 ・出勤後のアルコールチェックを役員全員は出勤前に実施している。 ・休暇申請書には該当の条文が記載しており労使双方が確認できる書式としている。 ・会計参与設置会社である。	【今後の目標・達成時期】 ・社内コンプライアンスマニュアルの制定 R5年 【目標達成に向けた取組】 ・社内コンプライアンスマニュアル準備 ・アルコールチェックのシステム導入により運転免許証の有効期限をシステム管理へ変更。 ・上部団体や取引金融機関からの案内を有効に活用する。 ・コンプライアンスマニュアル制定し、社内浸透のため定期的に勉強会を開催。
4	情報公開	○	【主な取組】 ・令和4年8月にホームページを刷新し適宜情報更新中。 ・ホームページ刷新と併せて求人用ページを拡充し、給与、福利厚生等の情報開示に努めている。 ・現状、HPのニュース1回/月以上、工事完成の都度、実績の更新を行っている。 ・HPに新入社員3名のインタビューを掲載している。 ・HPに各種認定・取組を掲載している。 ・R4年春より新入社員研修にメディアリテラシー研修(SNS利用の注意点等)を導入した。	【今後の目標・達成時期】 ・住宅完成見学会の開催開始。R5年 ・SNS活用による情報発信運用開始 R5年 上記は 【目標達成に向けた取組】 ・SNS運用ルールの社内ガイドラインの策定と担当者選定。 ・施主様の了解のもと個人住宅部門の完成見学会の開催による施工事例の情報提供の機会拡大を図る。

5	後継者の確保	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎週1回の役員と部門長以上による会議を次長職以上にメンバーを拡大し実施中。 ・自社の経営方針・戦略を常時共有している。 ・後継者への速やかな承継のため役員個人による銀行保証契約はない。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営方針の共有継続 毎年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社理念を常に念頭に置いて「社員の真の幸福」と「地域の真の発展」を追求することを経営判断基準とし、社内浸透を図り後継者への理念継承を図る。
6	コロナなどの市場変化を見据えた対応	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン化が加速してPC更新や大型モニター購入により環境を整備することによりリモート会議が定着している。 ・地方移住・生活地の選択の拡大がされているなか、求人サイトへの掲載を始めたところ、実績として複数名の面接を経て1名採用に至った。 ・現在民間求人サイト登録1社。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数の求人サイトへ登録 R5年 情報を更新しながら情報提供実施。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・おうち時間、ニューノーマルをキーワードに広い空間を確保できる戸建て住宅のニーズの高まりや移住や生活地の選択をチャンスと捉えIJUターン向けの求人サイトへの登録。 ・在宅勤務しやすい住宅環境の提案と施工。
7	自社以外の経営資源活用	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度鳥取県健康づくりモデル事業 運指導士の1回/月4ヵ月派遣による健康指導。 ・取引金融機関による出前研修講師 新入社員向金融リテラシー講座 ・取引生命保険会社による出前研修 新入社員向保険リテラシー講座 ・取引金融機関の支援による健康経営コンサルティング(保健師関与) ・中国労働衛生協会との健康づくり相談。 ・鳥取市人権情報センターからの視聴教材の借受。 ・鳥取県福祉相談センターよりポスター・チラシの提供。 ・協力会社5社による新入社員研修のための工場見学の受け入れ協力。 ・取引金融機関によるIJUターンの人材マッチング企業と契約している。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部講師により年1回、社内研修を実施。毎年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社にないネットワーク、人材、ノウハウ、教材の活用機会の拡大。 ・業界の枠にとらわれず地域のネットワークの有効活用の検討。 ・高校生だけでなく建設業の魅力を身近に感じもらう目的で保育園・幼稚園・小学校・中学校の連携。 ・とっとりプロフェッショナル人材戦略室の活用。
8	デジタル化による生産性向上	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年10月よりグループウェアの導入、コロナ禍を機にリモート会議の定着化。 ・グループウェアを活用して社内情報の発信や各種申請・届出等利用最大化に向けて都度導入中。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インボイス制度へのシステム対応 R5年 ・電子帳簿保存法へのシステム対応 R5年 ・勤怠管理システムの運用開始 R5年 ・人事管理システムの運用開始 R5年 ・アルコールチェックシステムの運用開始 R5年 <p>上記の運用の定着により業務効率化が図られ生産性向上に繋げる。</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インボイス制度・電帳法への対応準備 ・勤怠管理、人事管理、アルコールチェックシステムの本格稼働による業務効率化を図る。
9	雇用の維持・拡大	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢を65歳と定めている。 ・65歳以降も本人の希望により継続雇用を実施している。 ・地元工業高校から新卒採用継続。R4年度3名、R5年度1名採用。 ・中途採用1名 R4.6。 ・鳥取県キャリア教育推進協力企業としてインターンシップの受け入れ中。(R3、R4コロナ禍により中止。) ・採用チャネルの拡大策として県東部以外(県中部、岡山県美作、兵庫県豊岡)のハローワークへの求人公開、求人サイト、鳥取県ふるさと定住機構、民間リクルート業者への登録。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中途採用者1名 R5年 ・新卒採用2名 R6年 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受注を維持拡大するため経験豊かな人材を採用。 ・新卒採用1名 R5年 ・定年到来予定者への早期意向確認の実施。 ・合同の会社説明会等への積極的な参加。 ・会社説明会用ツールの作成(PR動画他) ・求人サイトへの掲載情報のこまめな情報更新を継続する。

10	人材育成・能力 開発	○ 【主な取組】 ・キャリアアップのための有給訓練休暇制度を10日設けています。 ・新入社員研修は業務関連と併せて取引金融機関や保険会社に協力を依頼して出前研修による金融リテラシー研修、生命保険リテラシー研修、人権学習など実施。 ・キャリアアップのための資格取得・研修参加費用は会社負担としている。 ・除雪作業に必要な大型運転免許、大型特殊車両免許は県や市の補助と併せて会社負担としている。	【今後の目標・達成時期】 ・社内役割等級規程にスキルアップ目標シートを追加 R6年 【目標達成に向けた取組】 ・社内役割等級規程の周知のための研修。 ・階層別外部研修への参加 ・18歳成人を受けて新入社員研修にクレジットカード会社によるクレジットカードに関する研修の実施。 ・研修受講を個別に年間を通して計画している。
----	---------------	--	---

環境

	取組項目	取組確認	現在の取組 (実施内容や時期などを具体的に記載)	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	【気候変動リスク・機会の分析・対策①】 自然環境の変化が経営にもたらす影響	○	【リスク・機会の分析】 ・ゲリラ豪雨、夏場の高温、地震等による自社や施工中の工事現場の被災は工事の中止や必要な資材調達に影響がある。 ・災害協定に基づき要請に応じて災害対応が必要となる。 ・顧客の住宅被災が発生すれば応急対応が必要。 ・社員、社員の家族、協力業者の被災は健康被害や業務の停滞、士気に影響する。 【分析に基づく主な取組】 ・東日本大震災発生時は福島、西日本豪雨発生時は真備町へ災害対応。 ・熱中症対策として水分補給・塩飴・空調服の貸与、工事現場での日陰テントの設置等の対策実施。	【今後の目標・達成時期】 ・熱中症発症 0件 毎年 【目標達成に向けた取組】 ・熱中症対策として水分補給・塩飴・空調服の貸与、工事現場での日陰テントの設置等の対策の継続。 ・適宜、安全衛生委員会による熱中症対策の情報発信を実施していく。
2	【気候変動リスク・機会の分析・対策②】 社会・制度の変化が経営にもたらす影響	○	【リスク・機会の分析】 ・ZEH住宅、LCCM住宅、長期優良住宅、認定低炭素住宅、スマートハウスの所謂省エネ住宅を建築業者としての理解と顧客への提案力が求められる。 【分析に基づく主な取組】 ・鳥取県が普及を進めているとっとり未来型省エネ住宅NE-STの事業者登録をしている。 ・鳥取県産材の利用による環境への配慮と補助金が利用できる制度を提案している。 ・2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて国土交通省・環境省・経済産業省の推している省エネ住宅の施工を顧客提案できるよう事業者登録している。(こどもエコすまい事業) ・R4.3とっとり省エネ住宅NE-STに適合した住宅の施工。 ・年間上棟数 令和3年1棟令和4年1棟	【今後の目標・達成時期】 ・省エネ住宅 年間3棟の施工 【目標達成に向けた取組】 ・NE-ST、こどもエコすまい事業の社内研修開催。 ・業者として種々制度の提案可能な人材の強化。
4	【カーボンニュートラル①】 <省エネ>燃料消費量の削減 重点項目	○	<KPI> CO2 排出量 334t-CO2/年(R4/12時点) ※売上高あたり排出量(t-CO2/百万円)でも可 【主な取組】 ・空調設備に係る補助金を利用して省エネ型へ変更した。 ・社用車のうち乗用車系は全てハイブリッド車としている。 ・老朽化車両を燃費の良いものへ入れ替えた。 ・車両の空気圧点検を定期的実施している。 ・出張は公共交通機関を利用している。 ・非FIT 非化石証書付(再エネ指定)電力への契約変更を現在検討中。	【今後の目標・達成時期】 <KPI> CO2 排出量 333t-CO2/年(R5/12時点) 332t-CO2/年(R6/12時点) 331t-CO2/年(R7/12時点) 【目標達成に向けた取組】 ・社用車の削減 ・社用車の更改時にEV車導入検討。 ・再エネ指定電力へ見積依頼中。
5	【カーボンニュートラル②】 <省エネ>電力消費量の削減 重点項目	○	<KPI> CO2 排出量 44.3t-CO2/年(R4/12時点) ※売上高あたり排出量(t-CO2/百万円)でも可 【主な取組】 ・空調設備は補助金を利用して省エネ型へ更新。 ・本社保屋全照明のLED化実施。 ・本社事務所昼休憩時は消灯。 ・エアコンの適正な温度設定の励行。 ・時間外勤務の削減。 ・エコアクション21認証取得に向けて担当者2名を決めて4か月間のセミナーの申し込みをしている。	【今後の目標・達成時期】 <KPI> CO2 排出量 43.8t-CO2/年(R5/12時点) 43.3t-CO2/年(R6/12時点) 42.8t-CO2/年(R7/12時点) ・エコアクション21認証取得 R5年 【目標達成に向けた取組】 ・定期的なエアコンフィルター清掃の実施。 ・昼休憩に限らず人のいない場所のこまめな消灯。 ・節電マニュアルの作成。 ・エコアクション21のセミナー受講と並行して必要な準備、社内の機運の醸成。

7	廃棄物の削減 ※事業系一般廃棄物、特別廃棄物など、産業廃棄物以外も含めた取組としてください	○	<KPI> 総廃棄物発生量 3.65t/年(4年12月時点) 【主な取組】 ・鳥取県プラごみゼロチャレンジへ登録している。 ・鳥取市ゴミ減量等優良企業の認定を受けている。 ・上記に係る独自ポスターを作成し掲示している。 ・全役職員へ大小エコバッグを配布。	【今後の目標・達成時期】 <KPI> 総廃棄物発生量 3.50t/年(5年/12月時点) 3.30t/年(6年/12月時点) 3.00t/年(7年/12月時点) 【目標達成に向けた取組】 ・ごみ箱に分別表示、配布したエコバッグ、マイカップ・マイボトルの利用推奨の継続。 ・業者回収を減らしてリサイクル業者へ持ち込み ・グループウェアやリモート会議による紙利用の削減継続。 ・ペーパーシュレッダーダストの受け入れ先検討。
9	環境配慮型商品・サービスの提供 ※環境に関する内容を記載してください	○	【主な取組】 ・住宅建築において鳥取の木で家を建てることにより輸送過程で排出されるCO2の排出量は少なく環境負荷が少ないことや間伐等で地域の森林整備が進むことを説明している。 ・施主にとっては建設コストが負担増とはなるが森林循環サイクルに向けた活動あることと補助金制度が利用できることを案内している。 ・県産材利用の住宅建築実績あり。 ・とっとり省エネ住宅NE-STの利用促進をしている。 ・NE-STに適合した住宅新築実績あり。 ・三省が推奨することもエコすまい事業者登録をしている。 ・年間上棟数 令和3年1棟 令和4年1棟	【今後の目標・達成時期】 ・省エネ住宅の建築 3棟 R6年 【目標達成に向けた取組】 ・NE-STだけではなくReNE-STに対応するため必要な研修受講。 ・ReNE-STの取り扱い事業登録 R5年
10	環境面での社会貢献 ※環境に関する内容を記載してください	○	【主な取組】 ・ユニフォームリニューアルに伴う旧ユニフォーム新品・未使用在庫分(社名の刺繍等なし)を社会福祉法人鳥取県厚生事業団の運営する就業継続支援事業者へ寄贈予定。(上着、シャツ、ズボン各100着) ・鳥取県と東部森林組合が販売するJ-クレジットを計140t購入。 ・ととりの森「カーボンオフセット」パートナー協定を締結している。 ・ととりの森を守る優良企業の認定を受けている。 ・J-クレジット購入は埋め合わせであり所謂削減ではない、削減の取り組みが必要と認識している。 ・除草活動の実施 4回/年	【今後の目標・達成時期】 ・除草活動 4回/年 毎年 【目標達成に向けた取組】 ・予備として社員へ貸与していた新品未使用分ユニフォームの回収実施。 ・J-クレジット購入の継続実施。 ・除草活動の継続。