



## とっとり SDGs 企業認証 認証事業者申請内容



事業者名	株式会社石田コーポレーション
所在地	鳥取県米子市米原8丁目1-32
代表者	代表取締役社長 石田 遼馬
業種	卸売業
事業概要	管工機材、建築資材、住宅設備機器、環境資材、空調機器、エクステリア建材、インテリア建材、農業資材、家電製品等の販売 建築資材住宅機器の販売・施工 不動産取引業 飲食店の経営 海外事業（輸出入取引等）

# とっとりSDGs 企業認証 申請チェックシート

[申請者名: 株式会社石田コーポレーション]

## 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。

当社は経営理念に「水の如く」を掲げ、創業以来水道用資材等の提供から山陰の水道インフラを供給の面から支えてきました。また、時代のニーズに対応し、住宅設備機器、環境土木資材、空調機器など街づくりに必要な資材の幅を広げ、住み続けられる街づくりに貢献してきました。これからは街づくりを行っているステークホルダーの方々との連携で地域の活性化に取り組んで行くことはもちろん、総合商社としてあらゆるステークホルダーとの協力でSDGsを達成していきます。

1. 事業活動による価値提供。取引先への適切な取引、顧客への良質な製品、サービス、情報の提供、観光業の振興による地域経済の活性化、農業振興による地域農業の維持、販売、ノウハウ連携事業による農業振興と福祉への貢献、太陽光発電事業の提供、中国の現地法人貿易会社による日中経済交流の活性化、リサイクル商材の提供

(関連するSDGsの番号、1.2.3.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17)

2. 責任ある事業活動の推進。国際社会への貢献、地域社会への貢献、地球温暖化対策、循環型社会に貢献 (関連するSDGsの番号、7.10.12.13.14.15.16.17)

3. 持続可能な経営基盤の構築。健康経営の推進、多様な人材の活躍と人財育成、働きやすい環境、会社と社員による社会貢献、ユニバーサル就労の推進、ジェンダーギャップの解消

(関連するSDGsの番号、3.4.5.8)

**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:5. 多様な人材の活躍 社会8:社会配慮型商品・サービスの提供 経済:8. デジタル化による生産性向上

**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。

### ◆高齢者・外国人雇用の促進

社会5. に記載している定年60歳再雇用65歳を定年65歳再雇用70歳にする予定し、年金受給年齢の繰り下げへの対応また、平均寿命の伸びへ対応を考えている。また、インバウンドに対応していく為に、飲食事業及び海外事業、観光事業にて外国人の受け入れも促進させる。懸念点とすれば、高齢者に対する業務内容の考察と、生き活きと活躍して貰える場の提供。組織整備が必要と感じる。また、外国人雇用についても、言葉の壁や宗教上の問題なども発生していくと考えられ、こちらも受け入れ体制の整備が必要と感じる。負の影響については、定年制延長に伴い、人件費の増加で営業利益の見直しを迫られ、ステークホルダーへの提供価値への転化が必要になる。また、長期間働いてもらう事により、新入社員の受け入れ人数の調整が必要になり、時代のニーズに合わせた考え方を持っている若者の採用が限定的になることで、ステークホルダーへの提案の幅も同様となる。

### ◆上下水道インフラ、災害対策、街づくりによる安心と安全の提供

社会8. は当社が創業以来取組んでいる項目である。地域の上下水道インフラに対し、提案供給の面より貢献してきた。商品の多様化に伴い、採用される商品も変化している。また、増築から更新へ事業が変化している中で、選択肢の提案を行い、持続可能な街づくりに貢献する。負の影響としては、安全な街づくり、活気のある街づくりには費用が掛かる。いろいろな商材の提案を行う事で、豊かな環境の提案は出来るものの、実現していく為には増税などでの費用捻出が考えられる。

### ◆デジタル化により生産性を向上させる

経済8. デジタル化による生産性向上として、レストランにモバイルオーダーシステムやキャッシュレス決済システムやオンライン予約システムを導入し業務効率化を図ったため、当初予定していた雇用数より減少した。また、セールフォースの導入により、業務の効率化、及び成長スピードの向上が図れる見込みであるが、十分な活用には時間もかかる。そして費用もかかる。費用対効果が出せるように促進を図る必要がある。

負の影響としては、デジタル化推進に伴い労働人数の削減を図れる為、当初計画していた雇用人数に比べ実働人数が少なくなっており、地域の雇用を拡大していく取組と相反する。

## 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> <p>朝礼で、ヒヤリハットの発生及び労働災害があった時には全員へ周知して労働災害の未然防止の注意喚起をしている。各部所においても労働災害の未然防止の注意喚起を適宜行っている。また、月1回交通安全のポスターを各拠点に配布し、従業員が見える場所に掲示している。毎月1回、若手社員会議を開催し、労働災害の未然防止の注意喚起を適宜行っている。毎月1回、部所長会議を開催し、労働災害の未然防止の注意喚起を適宜行っている。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>2023年度労働災害0を目標とし、毎年継続していく。</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>営業車が70台稼働しており、交通事故の防止の為、交通安全教育を実施する。労災の未然防止含め、社員からの改善提案を募る仕組みを設け、優れた提案に対しては、1年に1度、表彰を行う。また1年に2回全体表彰を行い、労働災害防止の取組に対する項目を設け、表彰し、労災0に向けた意識強化を進めていく。</p>
2	ハラスメントの防止	○	<p>【主な取組】</p> <p>ハラスメントを受けた従業員のための相談体制の整備 ハラスメントの未然防止のための社員教育（毎年1回実施） セクシャルハラスメント防止規程を平成21年3月21日に施行し、平成25年2月21日に改訂している。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>2023年度にハラスメント発生0を目指し、毎年継続していく。</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>毎朝朝礼で、ハラスメントの発生あった時には全員へ周知してハラスメントの未然防止の注意喚起をしている。 毎朝朝礼後に、各部署においてもハラスメントの未然防止の注意喚起を適宜行っている。 新入社員研修及び、毎月開催の若手社員研修の中にも議題として掲げ、研修を行っていく。また、マネージャークラスにも研修を行い、月1回上司と部下の面談に活用させる。更に、年1回社長面談でも注視していく。</p>
3	女性の活躍	○	<p>&lt;KPI&gt; 全従業員に対する女性の割合 28% (2023年3月時点) 全管理職に対する女性管理職の割合 0% (2023年3月時点)</p> <p>【主な取組】</p> <p>育児休業制度や短時間勤務、有給休暇推奨など誰もが働きやすい環境づくり。業務内容の見える化（エクセル及びセールスフォースにて業務内容を文章化し共有）により休みやすい体制の整備。 総務、補佐のみならず、総合職での女性の積極採用。 今まで、営業職の人材が配送も兼ねて営業をしていたことも有、重たい荷物の運搬も伴う為、女性営業が少なくなっていました。しかし、前年度よりソリューション営業部を作り、提案型営業を行っていく取組と共に、社内分業制を促進しております（営業、受発注見積もり、配送を分業化）。2022年4月に2名の女性総合職を採用し、2023年には1名の女性総合職を採用し、これを毎年継続していく計画です。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>&lt;KPI&gt; 全従業員に対する女性の割合 30% (2025年時点) 全管理職に対する女性管理職の割合 20% (2030年時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>男女共同参画推進企業の認定 輝く女性活躍パワーアップ企業、スタートアップ企業への登録 総務、補佐のみならず、総合職での女性の積極採用 提案型営業職の増員に伴い、女性社員の採用を目指す。 総務、営業補佐などの女性社員にも、役職者研修など、マネジメント学習の機会を増やし、管理職への意識向上を図る。</p>

5	<p>多様な人材の活躍</p>	○	<p>【主な取組】 退職者を再雇用するなど高齢者を雇用している。外国人も雇用している。(役員1人(中国人)、従業員1人(中国人)、従業員1人(韓国人)) ノウフク連携事業で山陰福祉の会へ食品加工等の作業を委託し、障がい者が就労している。 定年を60歳、再雇用65歳としているが、2023年3月より、定年65歳、再雇用70歳とした。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 70歳以上の継続雇用 2名(2025年) 新入社員の継続雇用 3名(2025年) アルバイト・パート社員の新規雇用 3名(2025年) アルバイト・パート社員の正社員化 1名(2025年) 外国人の雇用 1名(2028年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 新卒採用を活性化させると共に、学生や主婦などをターゲットとした、アルバイト・パートでの採用、海外進出及び旅行業を見越した外国人の採用を行う。非正規雇用者の正規雇用への積極的な転換促進。同一労働同一賃金の考え方に基づく、待遇格差解消に向け、自主的に考え、行動することが出来るよう、教育体制の整備を図る。</p>
6	<p>多様な働き方の促進</p>	○	<p>【主な取組】 育児介護休業制度及び短時間勤務の採用。有給休暇即日取得制度(入社半年を待たず、入社日から有給取得)。業務内容の見える化(エクセル及びセールスフォースにて業務内容を文章化し共有)により休みやすい体制の整備。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 働きやすい会社体制のさらなる整備。 有給休暇取得日数平均10日以上へ(2025年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 健康経営の推進:健康経営優良法人(中小規模法人部門)(経産省の顕彰制度)への認定を目指す。ヘルスリテラシー向上のための研修を実施、ワークライフバランスや病気と仕事の両立に必要な就業規則等の社内ルールの整備。 分業制の採用により、業務連携の強化及びフォロー体制整備による有給休暇取得の促進。全体表彰にて、業務の効率化について表彰し、残業などの意識改革も行っていく。</p>
7	<p>労働者への人権配慮</p>	○	<p>【主な取組】 外国人労働者を含め、賃金未払い・違法残業排除、安全衛生確保などの労働条件の確保・改善を行っている。ハラスメント研修などを取り入れている。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 児童労働や労働搾取などの人権侵害に配慮した取引先を選定し契約の見直しを2025年4月までに、全ての取引先に対して完了する。</p> <p>【目標達成に向けた取組】 企業自らが直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与したりしている(事業・製品・サービスと結びついている)人権侵害についても、対応する。 毎月1回、部所長会議を開催し、労働者への人権配慮について下記の国際ルール、フレームワーク及びガイドライン周知徹底させる。 【国際人権規約(社会権・自由権規約)、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクトの10原則、OECD多国籍企業行動指針、ISO26000、国連指導原則 報告フレームワーク】</p>
8	<p>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>	○	<p>【主な取組】 地球温暖化で熱中症が増えてきているので、特に過酷な運送及び運搬現場において使用される熱中症対策の商品の提供。 長年にわたり、山陰の上下水道インフラを提案供給の面から支えてきました。また、戸建て住宅から公共施設まで、資材の提案供給の面で貢献しております。落石防止柵テラセル擁壁など、災害対策資材の提案と供給で減災にも取り組んでおります。さらには、公園の遊具なども設計協力から納品まで行っています。</p> <p>【現状】 熱中症対策資材仕入先数 3社 熱中症対策資材 1,000アイテム</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 2023年より 熱中症対策資材仕入先数 5社 熱中症対策資材 1,500アイテム 山陰の上下水道インフラ整備、安心安全な街づくり体制の構築を継続させていく(2023年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 熱中症対策の様々な商品を展開している商社と連携し、空調服のみならず、冷水服、塩飴など熱中症対策の商品全般扱うと共に、メーカー勉強会を実施することで、意識向上と福利厚生に繋げていく。(全営業、すべてのステークホルダーに対し)</p> <p>老朽化に伴い、更新工事もあり、必要なニーズにしっかり対応するため、情報収集と打合せを実施し、工事を遅らせることなく完工に尽力します。また、災害も増える傾向にある中</p>

				で、災害対策商品の提案供給により地域の安全を守ります。また人口減少に伴い、メーカーの情報が地方へ届きにくくなっている現状があります。全熱交換器など、この時代背景に有効な商品など、総合商社として地域に情報を落とし、住み続けられる街づくりに貢献します。
9	地産地消	○	<p>【主な取組】 山陰フードファクトリー(当社食品加工工場)において、企業様との連携により地元食材を優先的に活用し、レトルト食品及びカット野菜の開発・販売をしている。</p> <p>また、地産地笑しゅん菜(当社が運営するレストラン)においても、グループ会社の農業法人の野菜や地元食材を中心に採用している。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 山陰フードファクトリー置き野菜目標 2023年度の売上 150万円、 2024年度売上 200万円 2025年度売上 300万円</p> <p>【目標達成に向けた取組】 (株)KONPEITOと協力して、置き野菜に協力してもらえる事業所の開拓をする。 また、弊社の取引先へ、置き野菜の営業をする。</p>
10	<p>地域社会への貢献</p> <p>※環境に関する内容は環境10に記載してください</p>	○	<p>【主な取組】 とっとり農福連携コンソーシアム(障がい者の就労を促進するため、社会福祉法人のみならず、行政や事業者が協力して、障がい者雇用の促進と農業振興を目的とした団体)の設立を目指して無償で事務局を担っている。 (とっとり農福連携コンソーシアム参加予定者:障がい者就労支援団体、農業事業者、自治体等、食品製造業者、食品流通業社、食品販売業者)</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 2024年度中にとっとり農福連携コンソーシアムを設立する。</p> <p>【目標達成に向けた取組】 とっとり農福連携コンソーシアムを設立することで、障がい者雇用の促進と農業振興の実現に向けて官民一体となった取組み体制を実現する。そのため、農業者及び社会福祉事業者のみならず、行政、JA、食品加工業者、食品販売業者等にも、このコンソーシアムへできるだけ多く参加してもらうことで、障がい者雇用の促進と農業振興が可能となる。</p>

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
2	セキュリティ対策	○	<p>【主な取組】            受発注等重要情報は会社PCでしか対応できなくし、重要機密が社外に出ることを防いでいる。また、就業規則にも秘密保持規定を明記。インターンシップなど外部者を受け入れるときは秘密保持契約書を記載させている。また、契約しているITベンダー等による定期的なアップデートの仕組みなどによるサイバーセキュリティ対策を実施。            若手社員研修(月1回)では、情報の大切さ含め、セキュリティ対策の研修も実施。サイバーセキュリティの専門家に相談して今後の対応策のアドバイスを受けた。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】            サイバーセキュリティ対策のため、バックアップ体制の確立(2025年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】            サイバーセキュリティに関する就業規則の整備            契約しているITベンダー等による、自社及び顧客の個人情報の流出防止に向けたセキュリティ研修の実施。新入社員研修(入社半年)、若手社員研修(月1回)、役職者研修(隔月1回)、部所長会議(月1回)でもセキュリティ対策の研修を行う。            データはバックアップを取っておくことが一番の有効手段であるという事だった為、HP、セールフォース、社内システム等のバックアップ体制を整備する。</p>
3	法令順守の取組の徹底 <b>必須項目</b>	○	<p>【主な取組】            セクシュアルハラスメント防止規程を平成21年3月21日より施行した。            交通ルールはもちろん、コンプライアンス(パワハラ、セクハラ等ハラスメント問題含む)の研修の実施、及びトピックがあった際の朝礼での啓蒙。新入社員研修(入社半年)、若手社員研修(月1回)、役職者研修(隔月1回)、部所長会議(月1回)での研修。また、評価制度の基準にもしている</p>	<p>【今後の目標・達成時期】            コンプライアンス意識の全社員への徹底でハラスメント0件(2024年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】            交通ルールやハラスメント問題は毎年いろいろ変化があるので、外部講師を毎年1回以上招き研修会を実施。社長の考えるCSRを役員だけでなく、管理職が理解し、日々部下教育の根幹とする。</p>
5	後継者の確保	○	<p>【主な取組】            2年前に代表取締役社長が交代し、新社長は34歳である。            有事の際は、代表権を持っている、代表取締役会長(71歳)が代行する。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】            後継者の確保は完了しているが、次世代の後継者を育成する。(2030年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】            代表取締役会長も高齢であり、代表権は社長に集約するが、常務取締役を2名選出し、代表取締役社長の代行業務も行える体制を整え、それぞれ営業、管理と専門を分ける。また、親族のみならず、有能な社員の教育も実施していく。            定期開催の役職者会議にて、次世代の後継者の育成に向けた研修を実施する。</p>
6	コロナなどの市場変化を見据えた対応	○	<p>【主な取組】            2021年2月にレストランをオープンさせるに当り、最新鋭の感染対策機器の導入など、感染症対策を徹底して行った。感染対策認証店も取得し、これからの時代に対応できる店舗として、モデルケースとしても活用が見込める。当初はインバンド客向けも想定していたが、コロナ禍のため地元客へ注力して集客している            2022年1月より山陰フードファクトリーとして食品加工工場をスタートさせて、食品加工業へ参入した。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】            レストランの黒字化(2024年)            山陰フードファクトリーで冷凍食品等のサプライチェーンを構築する。(2024年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】            With コロナということ、これからも感染対策は実施していく。その中で、最新鋭のコロナ対策店舗というモデルケースとして、山陰の店舗づくりに発信していきたい。また、インバンドを含めた旅行事業を開始し、まずは国内から山陰に呼び込み価値を創造し集客アップを目指す。山陰フードファクトリーでは食品のOEM受託に向けた商談の実施及び新商品の開発し販売先を確保して、サプライチェーンの構築を目指す。</p>



7	<b>自社以外の経営資源活用</b>	○	<b>【主な取組】</b> (株)彩々と協力して山陰フードファクトリーを立ち上げ食品加工業に2022年1月より取り組んでいる。野菜加工は(株)彩々が担当し、営業は当社が担当している。 クラブツーリズムと協力して、ツアーの食事に地産地笑しゅん菜を利用してもらうため、クラブツーリズムと協力してモニターツアーの実施をしている。 地産地笑しゅん菜:(株)石田コーポレーションが運営するレストラン)	<b>【今後の目標・達成時期】</b> 食品のOEMで受託した商品等及び開発した新商品を、ふるさと納税を利用して2023年度に販売を開始する。 地産地笑しゅん菜を利用したツアーの開催を2024年度に開催する。 <b>【目標達成に向けた取組】</b> 地元の農業事業者等へOEMの提案。 食品のOEM受託のため、事業者への営業。クラブツーリズムとツアー造成の検討。 鳥取県境港管理組合とクルーズ船の乗客へのツアー造成の検討。 JTBと修学旅行生への芋掘り体験の実施を提案。
8	<b>デジタル化による生産性向上</b>	○	<b>【主な取組】</b> 勤怠、日報、物件管理など手書きがメインであったが、勤怠システムの導入、エクセル化により生産性を向上させた。また、一番の仕入先であるLIXILでは新たにイーコネを導入。クラウド上で見積もり、プレゼン作成、受発注、納期確認、図面出しなど可能となっている。 経理の帳簿も一部デジタル化し、生産性向上につながっている。 また、レストランでは感染症対策でもあるモバイルオーダーやキャッシュレス決済の導入等による接客対応の効率化。オンライン利用で集客、販売データ分析による稼働状況の把握や業務体制の改善している(WEB予約システムの導入による顧客データベースの作成)受発注システムの稼働による業務の効率化を図っている。	<b>【今後の目標・達成時期】</b> 営業システムとしてセールスフォースの導入を2022年したが2023年には、営業職は30分/日程度の時間短縮(日報作成、物件管理表作成、拠点分析資料作成、業務引継書作成の時間短縮)と、管理職は45分/日程度の時間短縮(日々の口頭での情報共有、物件ごとのフェーズ管理の見える化によるマネジメント判断、分析資料作成時間などの短縮)に繋げる。 <b>【目標達成に向けた取組】</b> セールスフォースというシステムを導入し、日報、物件管理、顧客管理、業務フローなどクラウド上で共有管理する。これにより、業務の見える化を図れ、上司も的確に部下にフォロー、指示が入れられるようになり、生産性の向上を図る。レストランでは、さらなる集客、販売データ分析による稼働状況の把握や業務体制の改善をしていきたい。 効果的な営業が実施でき、業績拡大にもつながると考えております。
9	<b>雇用の維持・拡大</b>	○	<b>【主な取組】</b> 事業の拡大によって中途社員含め採用を加速させている(3年間で35名採用)。就職後のミスマッチが起きない仕組みづくり(面接前説明会の実施)も行っている。また、2020年より新卒採用にも力を入れており、2021年は2名入社、2022年は3名、2023年も3名入社している。 また、設備投資をして山陰フードファクトリーとして食品加工施設の稼働に取り組む、新たな雇用の場を創出している。	<b>【今後の目標・達成時期】</b> 新卒採用 3名(2024年) 維持継続 ソリューション営業部、開発営業部の拡大 10名程度(2025年) 地域振興部、飲食事業部の拡大 10名程度(2025年) 観光事業開始 2名程度(2025年) <b>【目標達成に向けた取組】</b> 開発部、及びソリューション営業部等の拡大を行っていくつもりであり、3年間で20人以上の採用を見越している。また、飲食事業、地域振興事業、観光事業も広げていくつもりであり、それぞれ採用又はM&Aでの拡大を検討している。
10	<b>人材育成・能力開発</b>	○	<b>【主な取組】</b> 新入社員研修では、OJT(外部研修)を96時間以上、OFF-JT(内部研修)を352時間以上、半年で448時間以上の研修を実施している。また、教育担当制度を設け、3年間は上司が二人三脚でサポートしている。また、毎月1回若手社員研修を実施し、企業理念の共有やコンプライアンス、CSR、営業研修など適切に研修会を実施している。隔月1回役職者研修を実施し、その役職に求められるスキル及び、次の役職に求められるスキルの研修を実施している。そして、月1回の部所長会議でもマネジメントについても意見共有を行い、外部研修も交え行っている。そのほか、メーカーの商品勉強会や商品意見交換会などにも積極的に参加し、能力向上を図っている。 会社制度としては、毎年チャレンジシートを書き、1年間というサイクルでPDCAを回させ、それについて上司と意見交換を	<b>【今後の目標・達成時期】</b> 人材育成制度の拡充(2024年) ・新入社員の1年後の戦力化率100% ・30代以下社員の管理職2名 → 5名 ・40代以下社員の役員1名 → 2名 とっとりインターンシップ、ジョブカフェしまね、及び鳥取県、島根県との連携により学生への就活支援及び社会勉強の場の提供 2024年 インターンシップ受け入れ 50名 大学との連携により、山陰の課題解決と魅力の訴求 <b>【目標達成に向けた取組】</b> 新入社員研修はしっかりとした制度があるが、日々の報告を積極的にさせていなかったため、しっかりと管理し、上司と二人三脚を深め、会社理解の促進を図る。 人材育成にコンプライアンスやCSRなど必要に応じて外部講師を招き、強い組織にしてい

		<p>するようにしている。また、取組評価項目という社会人として求められるスキルの自己採点、及び上司採点、意見共有で将来を見据えた人材育成を行っている。</p> <p>課補係長級研修、次課長級研修(2か月に1回)の場で、部下教育についての講義を実施している。また、Udemy等のオンライン学習サービスの提供。外部講師招聘による研修及びベンチマークとなる社員による研修の実施。</p> <p>研修内容等を踏まえ、教育担当者は本部で指示を出している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップに参加頂いた学生に対し、モチベーションリソースなど、就職に対する考え方などの研修を行い、当社の企業説明だけではなく就活支援活動及び、社会勉強を行っている。(2021年度 40名程度)</li> <li>・島根大学の観光を学ぶ一般教養に講師として参加。学生に対し、地域商社が旅行業へ取り組む意味の講演を行う。(50名程度)</li> </ul>	<p>く。ジョブローテーションによる従業員のスキルアップ。業務内容のマニュアル化によるOJTの質の向上、トレーナーの教育。外部研修への積極的な参加を促す仕組みづくり。役職者の役割を明確にし、マネジメント意識をチームで持つ制度作り。若手の抜擢。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・縦型インターンなどに積極的に参画し、学生への就活意識向上に取り組む</li> <li>・県内外の学生に向け、鳥取で就職するメリットの訴求を行い、当社ではなくても鳥取で就職する人材を増やす。</li> <li>・地域課題の解決及び、魅力の訴求の為に、大学や地域との連携を図り促進させる。</li> <li>・現在進行しようとしている取組としては、島根大学の教授及び学生と連携し、耕作放棄地の再生に向けた芋苗を育苗していく。</li> </ul>
--	--	--	---



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	<p>【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</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 豪雨災害や大雪など近年増加傾向にあり、自然災害も増えている。また、地球温暖化の影響で熱中症が増えており、業種別熱中症死亡率が一番高い建設業界において対策が必須となってくる。</p> <p>【分析に基づく主な取組】 当社は、災害時に活用できる商品のスペック、販売を実施している。例えば、LIXILのレジリエンストイレでは、断水時でも1リットルの水があれば水洗トイレが使用可能となる。公共の場(学校や役所など)で大いに活躍する。また、公園であれば災害用トイレを導入することで、マンホールから下水を取り、水洗のトイレとして使用できるようになる。(提案納入事例あり) また、企業用蓄電池や災害バックなど様々な商品展開で自然環境の変化に対応できる。 熱中症対策として、会社ポロシャツの導入。 地域のステークホルダーに対し、空調服の提案。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 自然災害への対策強化策の策定(2023年) 熱中症対策の強化策の策定(2023年) ・熱中症対策商材仕入先数 5社(2023年度まで) ・熱中症対策商材 1,500アイテム(2023年度まで) 山陰の上下水道インフラ整備、安心安全な街づくり体制の構築策の策定(2023年) BCPを策定する(2023年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 防災、減災商品は全国様々あり、総合商社という立場で山陰の地域に情報を届け、供給することで、地域の持続可能性を高めていきたい。 熱中症対策として会社ポロシャツの導入促進、業務内容によって空調服等を導入する。 地域のステークホルダーにも同様の熱中症対策の提案及び、メーカー勉強会を実施することで、意識向上と福利厚生に繋げていく。</p>
2	<p>【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</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 2030年には新築住宅でZEHの義務化が始まってくる。これは気候変動による温暖化が原因で、SDGsの促進も拍車をかけている。</p> <p>【分析に基づく主な取組】 ZEHには十分な知識が必要で、それに合わせて必要な商品も変わってくる。この変化をチャンスととらえ、山陰のビルダー、工務店に、持続可能なまちづくり得意先にZEHの勉強会の開催や商品勉強会、商品の提案を行う事で、山陰のビルダー、工務店を守り持続可能なまちづくりを行っていく。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 ZEHのため太陽光発電システムへの対応。(2023年) 全拠点での活動実施(2025年)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 ZEH勉強会は開催しているが、商品勉強会はまだまだ少ないので、しっかりと訴求していく。そのためにも、3年以内に、5拠点で少なくとも10名程度増員し、社内研修含め実施していく。</p>
3	<p>【環境負荷リスクの分析・対策】 自社の事業活動が引き起こす影響</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 ガソリン車の使用によるCO2排出による地球環境破壊。</p> <p>【分析に基づく主な取組】 全拠点で70台の社用車を持ち、担当者はそれぞれ社用車で訪問していた。現在は、エリア分けを進め、1人当たりの移動距離の短縮を図っている。また、配送にも指示書を出し、効率的に回れるルートの選定をさせている。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 一括集中購買による配送量の削減 70台の社用車をMT1tトラックから、AT車、省エネ自動車等への移行を行っていく。(2030年に半数移行)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 当社に資材を納入し運ぶのではなく、メーカー直送を増やし、資材の移動距離を短くする。 一括集中購買を行うことで、運送回数を減らし、温室効果ガス排出の抑制を目指す。</p>
4	<p>【カーボンニュートラル①】 ＜省エネ＞燃料消費量の削減 <b>重点項目</b></p>	○	<p>&lt;KPI&gt; CO2 排出量 240t-CO2/年(2022年)</p> <p>注記:算出根拠は『グリーンボールプロジェクト』に2022年9月から2023年1月までの5か月間完了した入力の数字を元に年間排出量を求めました。今後、1年間分の入力が完了した時点で、CO2の年間排出量に差異がでた場合は、KPIの排出量を修正する。</p> <p>【主な取組】 業務効率化を図っております。配送と営業が別々に動くのではなく、営業が配送を兼ね、効率化を行っております。また、夏場にポロシャツを採用することで、車移動時の冷房軽減に繋げています。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 &lt;KPI&gt; CO2 排出量 220t-CO2/年(2023時点) CO2 排出量 200t-CO2/年(2024時点) CO2 排出量 180t-CO2/年(2025時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 Zeroboardの導入で、会社としてGreen Ball Projectに参画しております。毎月数字としてCO2排出量を出し、日々の行動に落とし込んでいきます。 配送の業務効率化によって、エリア別配送の実施、メーカーよりの直入庫を行うことで実現を目指します。オンラインの活用で、県外出張など圧縮します。</p>

5	<p>【カーボンニュートラル②】</p> <p>&lt;省エネ&gt;電力消費量の削減</p> <p><b>重点項目</b></p>	○	<p>&lt;KPI&gt;</p> <p>CO2 排出量 53t-CO2/年(2022年)</p> <p>注記:算出根拠は『グリーンボールプロジェクト』に2022年9月から2023年1月までの5か月間完了した入力の数値を元に年間排出量を求めました。今後、1年間分の入力完了時点で、CO2の年間排出量に差異がでた場合は、KPIの排出量を修正する。</p> <p>【主な取組】</p> <p>節電意識の徹底。 電灯スイッチの横に節電のステッカーを貼る。 働き方改革含め、業務効率化により残業を削減することで、早く退社が可能になり節電ができる。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>&lt;KPI&gt;</p> <p>CO2 排出量 50t-CO2/年(2023時点) CO2 排出量 48t-CO2/年(2024時点) CO2 排出量 45t-CO2/年(2025時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>Zeroboardの導入で、会社としてGreen Ball Projectに参画しております。毎月数字としてCO2排出量を出し、日々の行動に落とし込んでいきます。 業務効率化と共に、余分な施設の売却も検討します。2030年までに、新社屋と共に太陽光発電を導入します。</p>
8	<p>水資源の適正な管理</p>	○	<p>【主な取組】</p> <p>上水道資材の供給で水道インフラに貢献してきた。地震の発生などで水道管が漏水する等あった時も修理部材を在庫し、迅速に対応している。また、配水用ポリエチレンパイプなど災害に強い商品の提案をメーカーと行い、採用されている。水廻りでは、節水型の商品(トイレ、水洗など)の拡販を行っており、鳥取県ではトップである。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>継続した材料の提案と供給により山陰の水道インフラを守って</p> <p>2025年 自社社屋の水回り商品の見直しに伴い、10%以上の節水を実施。</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>水道資材の適切な在庫化</li> <li>自社社屋の水洗の自動水洗化</li> <li>自社社屋の節水型トイレ化</li> </ul>
9	<p>環境配慮型商品・サービスの提供</p> <p><u>※環境に関する内容を記載してください</u></p>	○	<p>【主な取組】</p> <p>管工機材の販売、下水道資材の販売及び建築資材住宅機器の販売・施工の事業を行っているが、廃棄時に環境負荷が少ない素材の製品の販売を増やしている。</p> <p>製品例:リサイクルPE管、結晶性PP-RCT管、炭素繊維強化プラスチック管、自動水門、リサイクル砕石、リサイクルコンクリート、プラスチック円管、ポリプロピレン管、再生鉄筋、省エネ断熱材、太陽光パネル、環境配慮型建材。</p> <p>廃プラスチックのリサイクル会社(エコマ)をグループ会社として持ち、(株)石田コーポレーションは山陰での代理店をしている。2022年度売上480万円。</p> <p>製品例:エコマウッド、エコマパネル、ガイナウッド。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p>ZEHに対応した商品の展開(太陽光、蓄電池、エコキュート、空調機器、住宅設備機器他)で現状40%程度だが、それに商品の幅を広げながら50%にする(2030年)</p> <p>エコマ商品の拡販</p> <p>2025年度 売上1000万円。</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <p>ステークホルダーへの勉強会及び商品説明を当社が行うことで、地域の環境配慮型商品を普及させていく。仕入先を厳選し、さらに幅広い商材を仕入れる。</p> <p>100%リサイクルのエコマウッドの提案により、環境配慮商品の普及活動を行う。</p> <p>観光業への参入を予定していて、実施するツアーの中で環境保護へ取り組む。(観光地でゴミを出さない、オーバーツーリズムで環境破壊につながらないようにする。)</p>