

事業者名: やまこう建設株式会社

■本社所在地: 鳥取県鳥取市南隈 255 番地 ■TEL: 0857-28-5511 ■MAIL:

取組テーマ: この街の未来のために 地球と人に優しい環境づくり

■事業概要 (自社の技術・製品・サービスなど、主な事業について記載)

我が社は、鳥取県東部地域を中心に土木・建築工事を行う総合建設業です。

土木工事では、道路・橋梁・港湾工事等や道路維持・除雪等のインフラ整備、建築工事では公共施設・民間施設等の建築・解体工事を行っています。

■2030年を目指す姿 (現状を起点とした目標設定ではなく、SDGs 実現に向けた自社のあるべき姿を検討し、記載)

やまこう建設株式会社は、現在の基本理念、【社は「誠実勤勉」をモットーに新しい時代に適応する確かな企業を目指す。】を挙げています。これは、一人一人が日々研鑽を積み、より確かな技術の習得と新しい創造のもと、社会から信頼される社員を育て、ほかに偽ることなく、真心をもって接することのできる会社を造り、未来に向け、独創の道を開いて行きたいと考えているという事です。

建設業務に携わっている社員は、その活動が地域社会から地球規模に至るまでの環境に深く関わっている事を十分認識し環境に配慮した行動をとらなければなりません。また、社会の一員として環境保全の重要性を認識し、高い技術力で高品質の構造物、社会基盤を構築して、永続的に維持管理していく事等により、「地域から、真に信頼される強い企業」「夢のある会社」となる事がやまこう建設株式会社のあるべき姿と位置付け、持続可能な経営の実現を目指していきます。

2030年に向けて目指すべき姿。

- ① 「安全」に仕事ができるよう、心とからだの健康づくりに配慮しつつ、安心して働ける会社を築き上げていく。
- ② 「安全」に生活ができるよう、この鳥取の地に暮らしに必要なインフラの整備・防災対応に貢献していく。
- ③ 「安全」に将来への継承ができるよう、鳥取の地の利を生かした環境保全活動に貢献していく。

これらを目標にこれからのSDGsへの取組として継続していきます。

■SDGsの取組のPRポイント

(目指す姿の実現に向けた取組として、特にPRしたい内容を簡潔明瞭に記載。図や写真等も貼付可。)

私たちは、現場で使用使用するコンクリート、砕石等の資材について綿密な数量計算と緻密な工程管理により、使用量を必要最低限としています。また、丁張材といった再使用可能な資材について可能な限り複数回使用しています。現場で発生したコンクリート殻、アスファルト殻、建設発生木材は再生資源化施設に持ち込み、それぞれを再生砕石、再生アスファルトの骨材、ウッドチップといった資材へ再資源化しています。そのほかの紙くず、プラスチック、金属類等についても分別を行い、最終処分となる廃棄物の削減に努めています。

これにより、「3R (Reduce/Reuse/Recycle)」の取組を徹底、推進し、事業の継続に伴う環境負荷の低減に努めています。

建設業界では、化石燃料を由来としたエネルギー

■3側面の重点的取組

(重点的に取り組む項目を太字とし、現状と今後の目標・取組を記載)

社会		
認証申請した項目に○印	労働災害の防止	○
	ハラスメントの防止	○
	女性の活躍	○
	障がい者雇用	
	多様な人材の活躍	○
	多様な働き方の促進	○
	労働者の人権配慮	○
	社会配慮商品・サービス	
	地産地消	
	地域社会への貢献	○
+		
経済		

年度当初に社内で、安全衛生方針及び目標を策定し、安全衛生委員による毎月の現場パトロールを実施しています。パトロール結果は毎月開催される安全衛生委員会、及び協力業者も参加して実施される安全衛生協議会にて指示内容と是正内容の報告を行い、情報共有と再発防止に努めることで労働災害の発生を未然に防ぐ取組を行っています。

また、当社は、県内最初の男女共同参画推進企業認定、全国初の安全衛生優良企業認定を受けています。男女、年齢を問わず、働きやすい環境整備に努めています。多種多様な働き方を実現するため、安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会といった社内組織により定例会を開催し、管理職及び社員相互の意見を交換、反映できる場を設けています。

地域社会貢献としては、社員及び協力業者による日本赤十字病院の献血への協力、八頭郡若桜町の豪雪地域の除雪活動への積極的な参加といった活動を行っています。

の需要の見直しが求められています。建設時ではハイブリッド重機の使用と太陽光発電システムの活用、構造物に於いては、建物内で消費するエネルギー収支をゼロにする ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の建設を進めること、その技術に対応することを重要な点と考えており、当社は既に、施主の要望に沿ってZEBを取り入れた建物の建設に携わっています。

また、持続可能な社会の実現に不可欠なこれからの担い手の育成のため、地元の行政、学校と連携して指定学科以外の生徒も含めたワークショップ形式の出前授業、業界の魅力発信といった取組を行っていきます。



(ZEBを導入した建築物)

当社は、国土交通省中国地方整備局から災害時の事業継続計画認定を受けています。セキュリティ対策についてもマルウェア・ランサムウェアといった脅威に備え、セキュリティシステムの導入と万が一のサイバー保険制度への加入といった対策を執っています。

法令遵守の取組については社労士の指導・助言を仰ぎながら適正な労務管理の徹底、ハラスメント防止規程、コンプライアンス規程といった社内ルールの整備に努めています。また、全社員に向けた研修として毎年、ハラスメント防止、コミュニケーション方法、レジリエンス、アサーショントレーニングといった題目で外部講師をお招きし勉強を重ねています。そのほか、法令に則り、ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対して産業医の面接を実施しています。社内相談窓口を複数設置することでメンタル不調者からの申し出がしやすい環境整備に努めています。相談があった場合、相談窓口職員、心理相談員、産業医により受付、フォローアップを行い、重症化の未然防止を図っています。

デジタル化・生産性向上分野に於いては、社内情報共有ツールとしてサイボウズ Office を導入し、従業員や施設等のスケジュール調整であったり、社内書類等のペーパーレス化、プロジェクト進捗情報の共有・一括管理といった業務の効率化を図っています。これにより従業員の働き方改革にも好影響を与えています。現場に於いてはクラウド化された原価管理ソフトの導入によるペーパーレス化と高効率化、ICT 建設機械の使用による作業の省力化を実現しています。今後は更なるBIM/CIM導入により強力にDX化を推進して行きます。

人材育成・能力開発については、年度当初にSPIを用いて個々の傾向を反映した年間教育計画を各従業員に向けて作成し、またそこに経営陣が積極的に関与することで社全体でスキルアップ、キャリア形成を促し、同時にその効果を人事考課に反映させることで従業員の意欲向上にも寄与しています。

環境

鳥取県発注工事においては、コンクリート 2 次製品をはじめとした鳥取県認定のグリーン商品を積極的に採用し、使用することで環境負荷の低減に努めています。

また、Jクレジットの購入を積極的に行い、豊かな共生の森づくりに協賛しています。海洋に関しては鳥取県の豊かな海を育む Jブルークレジットの購入を行い、将来的なCO2の削減の取組に貢献しています。

鳥取港、鳥取砂丘におけるゴミ、除草清掃活動への参加や、会社周辺の除草清掃ボランティア活動を行う事で、地域環境活動に貢献しています。

認証申請した項目に○印	BCP策定	○
	セキュリティ対策	○
	法令遵守の取組徹底	○
	情報公開	○
	後継者の確保	○
	市場変化への対応	
	経営資源活用	
	デジタル化・生産性向上	○
	雇用の維持・拡大	○
	人材育成・能力開発	○
	+	

認証申請した項目に○印	自社の気候変動リスク	○
	社会変化の気候変動リスク	○
	自社による環境への影響	○
	燃料消費量の削減	○
	電力消費量の削減	○
	再生可能エネルギー	
	廃棄物の削減	○
	水資源の適正な管理	
	環境配慮型商品・サービス	
	環境面での社会貢献	○
	+	

■トレードオフの分析

(上記重点的取組を推進した際に、トレードオフ(代償)としてどのような負の影響が生じるか、またそのことにどう対処していくか分析を記載)

{社会6}多様な働き方の推進

【正の影響】

- ・新卒採用及び離職率の低下に効果
- ・有給取得率の増加、時間外の減少に効果
- ・時間単位のタイムリーな有給取得に効果

【負の影響】

- ・技術部門の代替要員確保及び人員増加
- ・部門により、バラツキが発生

【対処】当社は、平成24年4月より完全週休2日制を導入や時間管理においても、離職率の低下や採用に一定の効果が期待できるものの、男性社員の育児休業取得時における、特に技術社員の代替要因確保が困難な状況にあります。この事については、ICT技術の導入を積極的に導入し、効率化のみならず、担い手不足に貢献していきます。

{経済10}人材育成・能力開発

【正の影響】

- ・資格への費用支援及び資格取得後の手当支給
- ・計画的な人材育成が図れる
- ・IT導入により、社内全体の業務効率化推進

【負の影響】

- 費用負担が増加している
- 社員の意識にバラツキがある
- IT人材の不足

【対処】当社は、社員個々の年間教育計画に基づいて、資格取得へ向け費用負担を積極的に行い、相応の成果が出ている社員もいますが、年齢層が高くなるにつれて、スキルアップの意識が薄らいでいる傾向にあります。今後、係内のジョブローテーションと人事考課の中間面接の中で、指導し、改善に努めます。

{環境10}環境面での社会貢献

【正の影響】

- ・カーボンオフセットによるCO₂の削減
- ・清掃活動等の環境保全に対する意識が高い

【負の影響】

- 収益性の低下
- 業務の負荷が増大

【対処】当社は、ISO14001の理念に基づいて、様々な環境意識を高めていますが、特に現場においては、省燃費運転の励行や燃費効率の高い建機及び環境に配慮した省エネ機器を導入し、CO₂の削減を図っていきたい。

(様式第2号) とっとりSDGs企業認証 チェックシート [2024年3月改正版]

(企業名: やまこう建設株式会社)

社会	7	○	
経済	8	○	(○となった取組項目数とその各側面の判定)
環境	7	○	
合計	22	○	(各側面で○となった取組項目数の合計と全体の判定)

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組		
社会1	労働災害の防止				○					
社会1			[KPI] 労働災害の年間発生件数	✓		0件(4日以上休業)	0件/年(4日以上休業)	安全衛生協議会等により、従業員や協力業者等へ災害ゼロに向け一致団結し行動する。		
社会1			労働安全衛生に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		年1回以上安全合同パトロールや研修会等を開催または参加し労働監督署等外部から指導、助言を受けている。 心とからだの健康作り(Fitness Ja-んぐる) レジリエンスを高める4つの方法(メンタルサポート安田) 労災保険制度の概要(労働基準監督署) 産業保健に関する支援制度(鳥取産業保健総合支援センター) 等様々な項目で受けている	心と体の健康づくりを絶や すことなく、安全で働きや すい会社を目指していく。 労働災害件数0件を目指 す。	【1年目】 ・0件/年(4日以上休業) 【2年目】 ・0件/年(4日以上休業) 【3年目】 ・0件/年(4日以上休業)		
社会1		安全衛生委員会の設置など、社内体制を整備している	✓		安全衛生委員会設置済、社内体制を確立している。					
社会1		★ 安全対策のルールやマニュアルなどを整備している	✓		現場作業所の作業手順作成、緊急時連絡体制等により周知し、また独自に作成した「やまこう建設安全ルール」に従い、安全衛生指導も行っている。					
社会1		★ 危険箇所・ヒヤリハットの情報収集、実態把握を行っている	✓		発生したヒヤリハット事例を日誌により収集し、協議会等にて分析・報告することで従業員・協力会社等へ情報共有している。					
社会1		労災防止のための具体的な施設・設備の導入・改善を行っている								
社会1		労働安全衛生に関する研修を行っている	✓		月1回安全衛生協議会にて協力会社を交え研修等を行っている。また、年に1回以上の外部講師による研修も実施し、安全衛生に関する意識を高めている。 「安全第一」の実践(労働基準監督署) 後悔しない安全管理(建災防広島支部)等					
社会1		安全意識を醸成する外部の活動に参加している								
社会1		ISO45001などの労働安全衛生マネジメントシステム認証を取得している								
社会1		取引先において労災を誘発しないよう取引条件等に配慮している								
社会1		その他(※法令の規定への対応は対象外)	✓		・労働安全マネジメントシステム(未承認)を導入・活用している。 ・災害防止運動期間中等には、経営トップによるパトロールを行うことで従業員および協力会社を含めた安全意識を高めている。年3回実施					
社会2	ハラスメントの防止				○					
社会2			[KPI] ハラスメントの年間相談件数			1件	0件			
社会2			ハラスメント防止に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		社労士・産業医等を通じ指導・助言を受けている。 就業規則の改定、ハラスメント防止規程の改定、ストレスチェックによる指導等を受け、情報共有している。 ストレスチェック(産業心理相談室)	ハラスメントのない安心し て働ける会社を目指す。	【1年目】 ・ポスターやチラシ等を各部署・現場事務所等従業員や協力会社等が見える場所へ掲示し周知する。 【2年目】 ・アンケート収集を行い、実態把握・意識向上を目指す 【3年目】 ・ハラスメントによる離職者0人/年を目指す		
社会2		ハラスメントを許さないことを経営トップがメッセージを発信している								
社会2		★ ハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、相談体制を整備している	✓		相談員を配置し、相談窓口を設置している。また、ポスター、サイボウズ(社内システム)等を通じ周知している。					
社会2		★ 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、周知している	✓		ハラスメント防止規程に明記し、周知している。					
社会2		ハラスメントを行った者に対する懲戒規程等を整備し、従業員に周知している	✓		ハラスメント防止規程、懲戒規程に明記し、関連ポスター、チラシ等とともに各部署の従業員が見える場所へ掲示して周知している。					
社会2		★ アンケートや面談などにより、実態把握を行っている	✓		ストレスチェック・面談等により実態把握している。					
社会2		ハラスメント防止に関する研修を行っている	✓		外部講師による人権研修を行い、意識向上を図っている。 レジリエンスを高める4つの方法(メンタルサポート安田) 働く人のストレスとメンタルヘルス(産業心理相談室)					
社会2		社員同士以外のハラスメント(顧客、取引先、就活生等)の防止を図っている								
社会2		その他(※法令の規定への対応は対象外)								
社会3	女性の活躍				○					
社会3			★ [KPI] 全従業員に対する女性従業員の割合	✓		12.7%(女性従業員数10人)	15%以上	建設業は昔から女性が入りにくい独特の産業であると感じており、今後担い手となる学生も女性が少ない現状があります。その中でも事務系の女性割合は多いですが、技術系はまだ少ない現状もあります。学校への出前講座等で建設業の魅力度アップを図り、女性職が入りやすい環境の整備を行っていく。		
社会3			★ [KPI] 管理職に占める女性労働者の割合	✓		7.7%(女性管理職数1人/全管理職員数13人)	10%以上	女性管理職の登用を推進する。		
社会3			[KPI] 男性従業員賃金の平均額に対する女性従業員賃金の平均額の割合							
社会3			★ [KPI] 男性従業員の育児休業等取得率	✓		14%(1人/7人)	10%以上	各年1人以上が取得する。また、取得しやすい職場環境を整える。		
社会3			女性の活躍に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				女性の活躍機会や女性 管理職研修に参加等に より、女性の活躍に対す る理解を深め、働きやす い環境を整えていく。	【1年目】 ・女性キャリアアップに向けた研修会等への参加。資格の取得。 【2年目】 ・必要な施設・設備の導入(女性用トイレの増設、更衣室の環境整備等) 【3年目】 ・女性の活躍に貢献できる更なる勤務形態の検討・導入		
社会3		女性の活躍について、会社の方針を表明している								
社会3		★ 育児・介護に配慮した柔軟な勤務形態導入などの規程を整備している	✓		育児・介護休業規程を整備し運用している。					
社会3		★ 自社の女性の活躍について、アンケート等により実態や課題を把握し分析している	✓		育成面談において実態把握を行っている					
社会3		必要な施設・設備の導入、改善を行っている								
社会3		女性のキャリアアップに向けた研修の実施や、外部研修への参加を推奨している	✓		女性の健康課題等キャリアアップに繋がる研修を受けている 女性のライフステージに応じた健康課題について (鳥取産業保健支援センター)					
社会3		県の輝く女性活躍パワーアップ企業、国のえるぼし認定等に登録されている	✓		「鳥取県男女共同参画推進企業」認定 (イクボス・ファミボス宣言)実施 「鳥取県家庭教育推進協力企業」認定 「女性の活躍サポート企業」指定					
社会3		その他(※法令の規定への対応は対象外)								
社会4	障がい者が働きやすい職場づくり				-					

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
社会5	多様な人材の活躍		※女性、障がい者以外の取組を記載、採用活動の記載は不要		○			
社会5			[KPI] 中途採用比率	✓		74.7%	60%以上を維持	中途採用 1人/年以上確保する。 ハローワーク、民間の人材紹介会社との連携強化。
社会5			[KPI] 離職率または離職者数	✓		3人 (4%)	5%以下	インターンシップを積極的に受け入れ、働きがいがあると思える環境を作っていく。
社会5			[KPI] 外国籍の社員数					
社会5			[KPI] 65歳以上の社員数	✓		5人	定年後の再就職雇用を70歳まで延長	定年63→65歳まで引き上げを検討する。
社会5			多様な人材の活躍に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている (※本項目では、女性、障がい者以外の人材を対象)	✓		外部講師によりパワーハラスメント研修・メンタルヘルスクア研修の活用等を通じて、職場環境づくりなど多様な人材の活躍に関する指導助言を受けている。 働く人のストレスとメンタルヘルス(産業心理相談室) レジリエンスを高める4つの方法(メンタルサポート安田) 高齢者の活用相談(高齢・障害・求職者雇用支援機構)	65歳以上の社員数5名以上確保	【1年目】 ・再就職雇用率60%以上 【2年目】 ・再就職雇用率70%以上 【3年目】 ・再就職雇用率80%以上
社会5			多様な人材(属性、キャリア・経験など)の活躍について、会社の方針を表明している (※本項目では、女性、障がい者以外の人材を対象)					
社会5		★	経営層は、多様な人材との対話や、課題の把握・解決を実践している	✓		外部の研修会への積極参加。従業員へのメンタル相談窓口の設置やコンプライアンス、メンタルヘルスクア研修等を通じて様々な課題を見つけ、再就職雇用など検討している。 公平な人事考課により賃金格差が生じないよう毎年検討している		
社会5			同一労働同一賃金に基づく待遇格差解消に取り組んでいる	✓				
社会5		★	非正規労働者の正規への転換など、非正規労働者の処遇改善を推進している	✓		非正規から正規職員への転換を要請し、要望あれば公平に処遇改善している。		
社会5			高齢者の特性に応じた仕事内容の工夫や施設整備・設備導入を行っている					
社会5			外国人労働者の受け入れに関する体制づくりを行っている					
社会5			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会6	多様な働き方の促進				○			
社会6			[KPI] ひと月あたりの労働者の平均残業時間	✓		5.6時間	対2023年度比6%削減(5.3時間以下)	ノー残業デーの拡大 フォローアップ体制の構築
社会6			[KPI] 年次有給休暇の取得率	✓		57%	・検討有給休暇取得率63%以上を目指す	従業員が有休を取りやすくなるための環境を整備し、啓蒙していく。
社会6			多様な働き方に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		社労士、外部講師等により指導助言を受けている。 時間外上限規制への対応～建設業における働き方改革～ (社労士)		【1年目】 ・通勤時間の効率化検証。 【2年目】 ・休暇取得制度の検証。新たな取り組みの提案・検討。 【3年目】 ・休暇取得制度の検証。新たな取り組みの提案・検討。
社会6			健康経営を経営方針として位置付けている					
社会6			管理職の人事評価に、部下の残業時間や有給休暇取得状況を関連付けている	✓		人事考課制度を運用しており、関連付け、評価している。		
社会6			上記以外の休暇を取得しやすい独自の仕組みを設けている				・柔軟な休暇取得制度の拡充やフォローアップ体制をつくる。	
社会6		★	フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務など柔軟な働き方に関する制度を設けている	✓		直行直帰制度を導入。通勤時間の効率化を図っている。 在宅勤務制度、介護・育児等事情に応じた時間単位の休暇取得制度も取り入れている。		
社会6			従業員の副業を認めている					
社会6		★	従業員へのヒアリングなどにより、課題等の実態把握を行っている	✓		労働時間改善委員会を設置済。残業時間の削減や就業規則等の諸問題に対し検討、対策を協議している。また、従業員には人事考課時の面接やアンケート等により課題収集・解決策等検討している。		
社会6			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会7	労働者への人権配慮				○			
社会7		★	「ビジネスと人権」に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		社労士、外部講師等により指導助言を受けている。 災害と人権について(鳥取県人権センター)		【1年目】 ・人権ポリシーの作成。 【2年目】 ・人権ポリシーの公開。 ・コミュニケーション研修の実施 【3年目】 ・コミュニケーション研修の実施
社会7			人権方針(人権ポリシー)を作成・公開している					
社会7			管理的地位にある従業員に対して、意識啓発や研修を行っている	✓		毎年、外部講師による人権研修を管理職・従業員に対し受けている。 働く人のストレスとメンタルヘルス(産業心理相談室) 職場のコミュニケーションの取り方(同上) レジリエンスを高める4つの方法(メンタルサポート安田)	人権ポリシーを策定、HPに公開し、周知する。	
社会7		★	雇用契約書の締結、または、労働条件通知書を交付している	✓		新規雇用時、労働条件を提示している。		
社会7			人権関連トラブルについて、従業員や取引先向けアンケートや相談窓口設置を行っている	✓		相談窓口を設置し、周知している。 「ここからだの相談窓口」		
社会7			取引先において強制労働、児童労働が排除されていることを確認している					
社会7			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
社会8	社会配慮型商品・サービスの提供		※環境に関する内容は環境9に記載		-			
社会9	地産地消				-			
社会10	地域社会への貢献		※ビジネスとしての活動は社会8、環境に関するものは環境10に記載		○			
社会10			地元自治会との交流イベント主催、防災訓練への参加など、地域活性化の取組を行っている	✓		近隣地域の防災訓練の参加や地域イベント・団体への参加・協賛等をしている 鳥取港湾湾BCP情報伝達訓練参加 雪かきボランティア(若桜町)・賀露神社ホーエンヤ参加(鳥取県無形民俗文化財) 鳥取しゃんしゃん祭り花火大会花火打ち上げ場所設営 鳥取城三十二万石お城祭り・鳥取カニフェスタ協賛 鳥取砂丘らっきょう花マラソン大会・チアフル鳥取(バドミントン)協賛	地域の活性化に繋がる社会貢献活動への積極参加・協賛などを通じ、地域の守り手の使命を果たすべく企業となっていく	【1年目】 全社員で「あいサポーター研修」を受講。 「あいサポート企業」への登録を行う。 ・外部講師等による障がい理解のための研修 【2年目】 ・手話講座の開催 ・地域活性化のための取組みに協賛、参加 【3年目】 ・学校・福祉団体等へ寄贈、寄付。
社会10			地域の学校における社会教育活動に協力している	✓		技士会、協議会等を通じて現場見学会やインターンシップ等を開催している 進路ガイダンス・現場見学会(鳥取工業高校) インターンシップ(鳥取工業高校・鳥取大学)		
社会10			地域の自治体や学校、福祉団体等への寄附や寄贈を行っている	✓		鳥取こども学園イベント「卓球大会」「クリスマス会」協賛		
社会10			災害時等に、地域住民に対して物資や避難場所の提供等を行っている又は同様の取組に係る地域防災協定を締結している	✓		自社または建設業協会等を通じ国や県、市等と災害応急対策協定を締結している 鳥取河川国道事務所・鳥取県・鳥取市・森林管理署等		
社会10		★	「あいサポート企業」登録など、障がいの有無に関わらず尊重しあう社会づくりに参画している	✓		「あいサポート企業」登録に向けて、障がいのある方が暮らしやすい地域となるような配慮の実施等意識向上を図っている 鳥取市立若草学園イベント「芋掘り」行事参加		
社会10			通勤、出張時の公共交通機関利用を促進するなど、地域交通機関の維持に貢献している					
社会10			その他					
社会+	【項目名を記載】		※社会1～10に該当しない項目について記載(該当するものは対象外)		-			

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
経済1	事業継続計画(BCP)の策定		※自社自身の取組を記載(他者の支援は社会8または10で記載)		○			
経済1		★	BCPを策定している	✓		策定している。	BCPの定期的な更新、新たな脅威への対応強化。	【1年目】 ・有用性の点検、再確認。 ・津波を想定した避難訓練 【2年目】 ・有用性の点検、再確認。 の実施 ・情報伝達訓練の実施 【3年目】 ・有用性の点検、再確認。
経済1			BCPに沿った訓練を実施し、有用性を検証している	✓		国交省「地域建設業の事業継続計画」認定を受けている 年1回BCPに沿った訓練を実施している 火災時の避難訓練実施		
経済1			策定したBCPや訓練の結果に基づき、仕組みづくり、設備導入等の対策を行っている	✓		各担当(通報連絡、初期消火、避難誘導、応急救護、安全防護)を決めており、訓練後不具合等あれば都度見直しを行っている。		
経済1			有用性を確保するため、定期的にBCPを見直している	✓		定期的に見直しを行っている。		
経済1			サイバーセキュリティや新型感染症など、新たな脅威を把握しリスクの分析を行っている					
経済1			その他					
経済2	セキュリティ対策				○			
経済2			セキュリティについて、専門機関の診断・指導を受けている				情報漏洩発生件数0件を目指す。 ウイルス感染による社内業務機能停止を防止。	【1年目】 ・情報漏洩発生件数0件 ・サイバーセキュリティー対策強化 【2年目】 ・セキュリティ研修の実施 【3年目】 ・セキュリティ診断による定期的な検討・見直しの実施
経済2			取引先や運送・清掃業者など、建物に出入りする者のセキュリティ上のルールを整備している	✓		入場者を記名制にしている。		
経済2		★	個人情報や機密情報の入手、利用、保管、提供、消去等の取扱ルールを設けている	✓		社内規程を設けている		
経済2			情報セキュリティに関する管理者や専門部署を設置している	✓		セキュリティ担当者を配置している		
経済2			経営層や従業員に対して、専門家によるセキュリティ研修を行っている					
経済2		★	ウイルス対策ソフトの導入やOS等の定期的に更新している	✓		ウイルス対策ソフトを全PCに導入、常に更新している		
経済2			重要な情報については、アクセス制限を行っている	✓		社内LAN、クラウド(サイボウズ)でアクセス制限を設けている		
経済2			ISMS認証やPマークなどを取得している					
経済2			その他、具体的なセキュリティ対策を実施している	✓		会社への夜間・休日の出入りに対し警備会社によるセキュリティ体制をとっている。		
経済3	法令順守の取組の徹底(必須)				○			
経済3			コンプライアンスに関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				コンプライアンス関係法令違反の件数0件を目指す。	【1年目】 ・コンプライアンス研修の実施1回/年 【2年目】 ・クラウド(サイボウズ)に掲示し、周知する。 【3年目】 ・PDCAを回し、定期的に見直す。
経済3			経営トップが、法令順守することについて、社内外にメッセージを発信している	✓		経営トップによるコンプライアンス基本方針、管理規程を策定。全社員に周知徹底を行っている。		
経済3		★	自社事業に関わる法令を把握・社内共有し、遵守している	✓		コンプライアンスに関する情報を冊子・クラウド(サイボウズ)等に掲示。		
経済3			コンプライアンス委員会の設置など、チェック体制を設けている	✓		コンプライアンス委員会を設置している。		
経済3			公益通報制度(内部通報制度)を整備している	✓		内部通報制度を策定している。		
経済3		★	コンプライアンスマニュアルなどの社内規定の作成し、社内に周知している	✓		コンプライアンスに関する規程・推進情報をクラウド(サイボウズ)に掲示。		
経済3			従業員に対するコンプライアンス研修を実施している					
経済3			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
経済4	情報公開				○			
経済4			地域住民に影響を及ぼす可能性のある事業活動について、関係自治体や地域住民への情報提供など、適切なコミュニケーションを行っている	✓		工事の最初には地元説明会等を開催し、都度情報を共有している。	SNS等による情報発信を行い、弊社のみならず魅力ある県内建設業としてもPRしていく。	【1年目】 ・SNS等を利用した情報発信のため規程を策定する。 【2年目】 ・SNS等を利用した情報発信をする。 【3年目】 ・PDCAを回し、定期的に見直す
経済4			就職を希望する者に対して、人事労務や就労実態等に関する情報提供を行っている	✓		ホームページに記載している。		
経済4			情報提供にあたっては、多様な利用者や利用環境(アクセシビリティ)に配慮した情報提供を行っている					
経済4			消費者や取引先からの情報開示の問い合わせに対する対応方針を策定し、適切に対応している	✓		問い合わせ担当者により対応している。		
経済4			消費者や取引先に影響のある情報漏洩や品質問題などの公表基準を設け、適切に運用している					
経済4			会社としての公式ホームページやSNSを有し、定期的に情報発信している	✓		当社HPにて当社の事業活動を公開。その中に経営トップの経営方針、安全衛生、採用情報、地域活動等を紹介している。		
経済4			その他(※法令の規定への対応は対象外)					
経済5	後継者の確保				○			
経済5		★	<代表者が60歳以上の場合>円滑に事業承継を進めるため、相談機関や専門家等に相談するなど具体的な取組を行っている	✓		社外取締役の起用や顧問契約している社労士等により指導助言を受けている。	円滑な事業承継ができるような後継者の育成を行う。	【1年目】 ・役員や管理職による経営研修の実施 【2年目】 ・有事の際の対応方針の策定 【3年目】 ・役員や管理職との意見交換会の実施
経済5			適性のある後継者候補を選定している	✓		取締役会を通じて候補者を選定している。		
経済5			会社の資産や月次の資金繰り、株式の保有状況、経営者保証の状況など、経営状況・経営課題等を後継者候補が把握している	✓		毎月定例役員会を開催し、現在および今後の課題・展望等を検討、情報共有している。		
経済5			代表者一人に依存しない、経営体制を構築している					
経済5			事故や病気など、経営者の有事の際の対応方針を役員や従業員と共有している	✓		BCPの中に組み入れている。		
経済5			その他					
経済6	市場変化を見据えた対応				-			
経済7	自社以外の経営資源活用		※グループ企業間での取組は対象外		-			
経済8	デジタル化による生産性向上				○			
経済8			[KPI] 労働生産性(付加価値額÷従業員数)	✓		約700万円/人	対2023年度比5%向上(735万円/人以上)を目指す	・残業時間の削減 ・web会議の活用 ・閲覧物データ化の推進
経済8			専門家から助言・指導を受けながら、経営層が主体となってデジタル化・DXを進めている	✓		デジタル化・DX化推進を経営層が中心になって進めている。	電子契約、インボイス制度等の活用による業務のDX化(ペーパーレス化)を目指す。	【1年目】 ・紙閲覧物のデータ化推進 【2年目】 ・電子契約(元下請問)の推進 ・BIM/CIMへの体制強化 【3年目】 ・図面(紙)のデータベース化
経済8			デジタル化・DXに関する計画や方針を策定している					
経済8			デジタル化を推進する専用の部署や人材など、体制づくりを行っている					
経済8		★	営業・仕入れ・販売、開発・製造管理など、個別業務のデジタル化を行っている	✓		原価管理、経理管理、測量ソフト、クラウド、ICT機器等を導入し作業効率化を図っている。		
経済8			業務間のデータを連携し全社的なデジタル化による業務変革・DXを進めている	✓		web会議やクラウド(サイボウズ)の活用を通じてペーパーレスな作業効率化を図っている。		
経済8			顧客・取引先との接点業務など各種業務におけるデジタル技術の活用状況を分析し、運用改善を行っている	✓		発注者との遠隔臨場、ZOOM・TeamsのWeb会議等でのDX化を図っている。 CCUS(建設キャリアアップシステム)の現場端末導入の推進中である。		
経済8			新たな価値や顧客創出に向け、AI、ビッグデータ等を活用している					
経済8			その他					
経済9	雇用の維持・拡大		※採用活動そのものは対象外		○			
経済9		★	[KPI] 従業員数	✓		82人	新規+キャリア採用等 毎年2人以上を確保	就職説明会・現場見学会等へ参加。1回/年
経済9			採用後にミスマッチが起きないよう、インターンシップや内定後のフォローアップなどを行っている	✓		毎年インターンシップの受け入れ、内定後の研修等フォローアップを行っている。	地域貢献活動やDXの取組み等の充実を図り、入職希望者の魅力度UPIに繋げていく。	【1年目】 ・休日を取得しやすい環境をPR。 ・就労支援体制の充実を図る。 【2年目】 ・DX、BIM/CIMを含めた専門職の拡充 【3年目】 ・地域イベントへの支援、参加拡大
経済9			会社の成長・発展に向けた事業転換や経営の多角化、設備投資を行っている	✓		老朽化した機材等の新規投資を行っている。 所有する船の老朽化もあり、事業の維持・拡大を図るため、令和6年9月に新船建造を契約。		
経済9			新規出店や商圏拡大、M&Aなどの事業拡大に取り組んでいる					
経済9			事業転換や多角化、商圏拡大などの方針を踏まえた人材のスキル転換、処遇改善、採用活動を行っている					
経済9			人材確保のため、物価上昇率なども勘案し、賃上げ(ベースアップ)を行っている	✓		毎年実勢に合わせて賃上げを行っている。		
経済9			離職防止、ES向上に向けた取組を行っている	✓		就職支援・人材保持対策として、毎月の奨学金返済の半額を支援する社内制度を設けている(現在2人活用)		
経済9			その他					

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
経済10	人材育成・能力開発				○			
経済10			経営層関与の下、従業員の能力向上に向け、一定の予算を確保し、人材育成に取り組む方針を示している	✓		資格取得の為に費用、取得後の手当等予算化し、人材育成に取り組んでいる。	知識や資格取得だけでなく、社会の一員であるという自覚を育て、支援していく	【1年目】 ・試験等の年間教育計画を策定。 ・人材育成に関わる研修の実施 【2年目】 ・研修・資格取得に関わる費用等補助の充実。 【3年目】 ・取得しやすい職場環境・体制の構築
経済10			業務に必要なスキルマップを作成・更新している	✓		個々のスキルマップを作成し、目標達成、能力向上への検討課題としている。		
経済10			従業員のスキルを定期的に把握し、能力開発計画を策定・更新している					
経済10			外部研修への参加やeラーニングの活用を奨励し、積極的に受講させている	✓		各部門で個々のスキルアップに繋がる取得可能な資格・研修を推進し受講している。		
経済10			OJTの質の向上に向けた業務内容のマニュアル化やマニュアルの見直し、トレーナー教育を行っている					
経済10			ジョブローテーションにより、計画的に従業員のスキルアップ・多能工化を図っている					
経済10			能力の向上を人事評価や処遇に反映させる仕組みを設けている	✓		人事考課表の中に能力評価項目を設けて反映させている。		
経済10			従業員の資格取得を推奨し、要する費用を支援している	✓		資格取得支援規程を設け、要する費用を支援している。 建築士、建築・土木施工管理技士等		
経済10			その他					
経済+	【項目名を記載】		※経済1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			
環境1	自然環境の変化が経営にもたらす影響		【気候変動リスク・機会の分析・対策①】		○	分析・検討内容を記載		
環境1		★	リスクを特定している（気候変動による災害リスクの主なもの 急性リスク：洪水、台風、自然火災等／慢性リスク：海面上昇、高温、水不足等）	✓		①地震 ②台風・豪雨に伴う洪水・浸水 ③火災	自社のみならず発注者等による緊急時災害要請等にも迅速に対応できるような体制強化。 防災上技術系職員の資格・免許等の取得。	・免許：大型免許・大型特殊免許・中型免許等を取得。 ・資格：車両系建設機械・玉掛・地山掘削等 ・災害発生時に向けて訓練・教育の実施。
環境1		★	上記リスクの自社への影響を分析している（特定したリスクそれぞれについて記載）	✓	地震：社屋・現場事務所等の倒壊・道路不通・データ喪失。 台風・豪雨に伴う洪水・浸水：社屋・現場事務所等の浸水・道路不通・データ喪失。 火災：社屋・現場事務所等消失・データ喪失。			
環境1		★	上記リスクについて優先順位（発生頻度×影響の重大性）をつけている	✓	リスクマップにより算定 ①地震②台風・豪雨に伴う洪水・浸水③火災			
環境1			上記リスクへの対策を進めている	✓	BCPの中に組み入れている。			
環境1			自然環境の変化による機会について分析している					
環境2	社会・制度の変化が経営にもたらす影響		【気候変動リスク・機会の分析・対策②】		○	分析・検討内容を記載		
環境2		★	リスクを特定している（気候変動による社会・制度に関する4種類のリスク：政策・法規制、技術、市場、評判）	✓		役員会等において当社に影響があると予想される事象についてリスク決定している。	気候変動に左右されない企業となるために品質の高い構築物を提供していく ・ZEB認定建築物、施工実績3件	【1年目】 ・カーボンオフセット、ZEBといった環境に関わる項目について社員の認知度を上げるための内容を既存従業員教育に取り入れる。 【2年目】 ・社用車等の更新時に一定数HV、EVを選択し導入。 【3年目】 ・建築部門において、民間顧客へのプレゼン時にZEB化について提案を行う。
環境2		★	上記リスクの自社への影響を分析している（特定したリスクそれぞれについて記載）	✓	A 政策・法規制：CO2排出量制限等の制度が施行された場合の影響 B 技術：現行の施工方法、施工機械等が使用できなくなった際の影響 C 市場：業界としての使用エネルギー削減取組目標が設定された場合の影響 D 評判：環境保護への取組が不足した場合の企業イメージの低下			
環境2		★	上記リスクについて優先順位（発生頻度×影響の重大性）をつけている	✓	リスクアセスメントの技法により、優先順位を決定している。優先度の高いものから順に、A、B、D、C としている。			
環境2			上記リスクへの対策を進めている	✓	A 社用車のハイブリッド車比率を向上、カーボンオフセット対応としてクレジットの購入 B NETIS等といった、環境対応した新技術の情報収集、採用 C 市場：現場使用重機のハイブリッド化、DX化による丁張り材使用料の削減。顧客への建築物ZEB化の提案。 D 評判：環境保護への取組をHP等によりアピール。入社時、ISO教育時等に社員へ教育を実施。			
環境2			社会・制度の変化による機会について分析している					
環境3	自社の事業活動が引き起こす影響		【環境負荷リスクの分析・対策】		○	分析・検討内容を記載		
環境3		★	自社の事業活動（原材料・エネルギーの調達、生産、販売、使用、物流等）が環境に与える負荷（CO2や廃棄物、化学物質等の排出、大気汚染や生物多様性、海や森林にどう影響するか）について、分析している	✓		近年、インフラメンテナンスについて解体・補修・建替工事が増加傾向にある。工事量の増加は使用機械の頻度増、産業廃棄物の排出増にも繋がり、CO2の増加にも繋がっている。	環境マネジメントシステムにより、廃棄物の適正な処理、使用機械・人員配置等のロス・ムダの発生率5%以内(日換算)	・低騒音・低振動型、排ガス対策型建設機械の使用促進。 ・混合廃棄物の削減、適正な分別の推進
環境3			自社の製品・サービスが利用され、最終的に廃棄されることで環境に与える負荷について、分析している					
環境3			自社の事業活動が環境負荷の軽減に貢献する機会について分析している	✓		・低騒音・低振動型排ガス対策型機械の使用		
環境4	燃料消費量の可視化と削減 (Scope1)		【カーボンニュートラル①<省エネ>】		○			
環境4		★	[KPI] Scope1のCO2排出量	✓		130t-CO2	対2023年度比20%削減（104t-CO2以下）	・燃費効率の良い自動車への入れ替え ・電気自動車の購入検討。
環境4			専門家による省エネ診断を実施し、削減に向けた助言・指導を受けている					燃料消費量を見える化し従業員と共有化を図る。 【1年目】 ・126t-CO2 【2年目】 ・121t-CO2 【3年目】 ・117t-CO2
環境4			省エネ設備（高効率ボイラ等）の導入・更新を行っている					
環境4			EMS（エネルギーマネジメントシステム）を導入し、エネルギーの使用状況を可視化やエネルギー運用の効率化を行っている					
環境4			CO2総排出量削減のため燃料を電気や都市ガスへ切り替えている	✓		空調設備を軽油から電気に交換している。		
環境4			燃料消費量低減につながる設備等の運転を行っている	✓		ガソリンからハイブリッド自動車への切替えを順次行っている。		
環境4			その他	✓		社員の直行直帰制度導入により社用車の使用頻度低減を進めている。 社用車のアイドリングストップ運動を全社で実施している		
環境5	電力消費量の可視化と削減 (Scope2)		【カーボンニュートラル②<省エネ>】		○			
環境5		★	[KPI] Scope2のCO2排出量	✓		60t-CO2	対2023年度比10%削減（54t-CO2以下）	・残業時間の縮小化推進 ・クールビズ・ウォームビズの周知
環境5			専門家による省エネ診断を実施し、削減に向けた助言・指導を受けている					使用電力量の可視化 【1年目】 ・59t-CO2 【2年目】 ・58t-CO2 【3年目】 ・57t-CO2
環境5			省エネ設備（LED照明、高効率空調等）の導入・更新を行っている	✓		LED照明の導入をしている。		
環境5			EMS（エネルギーマネジメントシステム）を導入し、エネルギーの使用状況を可視化やエネルギー運用の効率化を行っている					
環境5			省エネに対応した建物改修を行っている					
環境5			節電マニュアルを作成し実践している					
環境5			その他	✓		・昼休憩時は原則消灯、実践中。 ・ノー残業デー設定等により省エネ活動につなげている。 ・エレベーターから階段使用の推進		

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
環境6	再生可能エネルギーの導入		【カーボンニュートラル③<創エネ>】		-			
環境7	廃棄物の削減		※自社自身の取組を記載（他者を促す内容は環境9に記載）		○			
環境7		★	[KPI] 総廃棄物発生量（※産業廃棄物だけでなく事業系一般廃棄物等も含む）	✓		0.4t	対2023年度比10%削減（0.36t以下）	・ゴミ分別表示継続 ・紙回覧書類の削減
環境7			事業別、事業所別の廃棄物排出量について、インパクトの大きな内訳を把握・分析している	✓		環境マネジメントシステムの導入により、項目別廃棄物量の把握している。	項目別に廃棄物量を把握し、削減できるものを計画的に実施できる企業になる。 ペーパーレスな企業になることを目指す。	・収集量の見える化推進 【1年目】 ・0.39t-CO2 【2年目】 ・0.38t-CO2 【3年目】 ・0.37t-CO2
環境7			廃棄物削減についての計画を策定し、具体的な取組を行っている	✓		使用済みコピー用紙等はシュレッダーし、牧畜場の敷き藁材の代用品として再利用している。		
環境7			フードバンクやフードドライブ、フードシェアリングなどにより食品廃棄物削減を推進している					
環境7			調達・設計・製造段階で、廃棄物をできるだけ出さないような対応を行っている					
環境7			製品・サービスの提供段階で、廃棄物をできるだけ出さないような対応を行っている					
環境7			廃棄物を資源として再利用することを事業実施上の仕組みとして取り入れている	✓		環境マネジメントシステムの導入により、項目別廃棄物の把握することで再利用可能な資源への分別を実施している。		
環境7			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
環境8	水資源の適正な管理		※自社自身の取組を記載（他者を促す内容は環境9に記載）		-			
環境9	環境配慮型商品・サービスの提供				-			
環境10	環境面での社会貢献		※ビジネスとしての活動は環境9に記載		○			
環境10			会社として、道路・海岸や砂丘など、地域の清掃活動を行っている	✓		道路清掃（国道・市道：会社周辺のボランティア清掃） 鳥取港や鳥取砂丘のゴミ・除草・清掃活動に参加	海岸・道路清掃活動等を通じ、社員の参加率向上を目指し、地域のみならず様々な環境活動に貢献していく。	【1年目】 ・地域清掃活動への参加 【2年目】 ・SDGs活動しているNPO法人への協賛支援 ・J-クレジット、J-ブルークレジットの購入 【3年目】 ・生物多様性の保全のための緑化再生活動への協賛支援
環境10		調達時には、グリーン商品や森林認証（FSC、SGEC）を受けた商品など、環境に優しい商品を選定している	✓		県工事受注後、使用材料に県認定グリーン商品の購入、検討を行っており、環境に優しい商品を選定し使用している。			
環境10		生物多様性の保全のための植樹活動や野生鳥獣保護活動を行っている						
環境10		J-クレジット購入又は共生の森づくりへの参加により、地域の森林保全に貢献している	✓		J-クレジット購入や共生の森づくり事業等への協賛支援。			
環境10		学校や地域に対して、環境教育活動を実施している						
環境10		環境保全のための寄附、寄贈等を実施している						
環境10		その他		✓		鳥取県の豊かな海を育む協議会のJ-ブルークレジットを購入。		
環境+	【項目名を記載】		※環境1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			