

(様式第1号)

みなとSDGsパートナー 登録申請書

2023年 5月 23日

国土交通省港湾局長 殿

みなとSDGsパートナー登録制度実施要綱第4条第1項に基づき、下記のとおり登録を申請します。

1. 概要

企業・団体名	東海協和株式会社
所在地	〒455-8539 名古屋市港区入船一丁目1番20号
代表者役職・氏名	代表取締役社長 小山 登司雄
担当者連絡先	電話：052-651-3111
	メール：toru-ohtake@tokai-kyowa.co.jp
ウェブサイトURL	https://www.tokai-kyowa.co.jp/

2. 港湾関係企業等としての事業の概要

<p>国内・国外問わず、世界中の国・地域へ「Door to Door」で貨物をお届けいたします。 海陸のあらゆる輸送手段をお客様の課題ごとにとり捨選択し、複合一貫輸送のソリューションをご提案いたします。 名古屋から沖縄や北海道へ。名古屋港からアジアやヨーロッパなどのご指定地域へ。海陸の輸送手段を総合プロデュースし、迅速・安全・正確に貨物を輸送いたします。</p>
--

3側面	SDGs 達成に向けた重点的な取組	2030年に向けた指標
□環境 ✓社会 ✓経済	安全作業の推進	○パトロールおよび安全教育を励行し、休業4日以上の災害ゼロを達成。
□環境 ✓社会 ✓経済	人材育成の強化、職場環境改善の推進 ・現業社員の継続的な技能向上訓練の実施 ・ハラスメント防止対策の強化	○職種別および階層別に、社外訓練施設での技能習得訓練・社内集合研修・eラーニングを活用し、継続的に社員の技能・資質向上に取り組む。
✓環境 □社会 ✓経済	環境負荷軽減の施策導入	○自社施設の照明器具のLED化を推進 ○インターネット FAX の導入 ○名古屋市事業系一般廃棄物の資源化率向上 ・目標：80%

SDGs達成に向けた具体的な取組

カテゴリー	チェック項目	具体的な取組 (公的な取得認証があれば、併せて記載してください。)	主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																			
1	【差別の禁止】 ・性別、年齢、障がい、国籍、出身などによる差別を防ぐ教育体制や相談体制を整備し、差別がないことを確認している					5.1 5.2 5.5				8.5 8.7 8.8		10.2 10.3						16.1 16.2 16.7	
2	【ハラスメント禁止】 ・セクハラ、マタハラ、パワハラ等のハラスメントを防ぐ、ルール・教育・相談体制を整備している	・ハラスメント防止規程を制定し、ハラスメント行為を禁止するとともに、管理部長を責任者とする社内相談窓口を設置している。 ・外部機関に委託する形で社外相談窓口を設置し、プライバシーに配慮した相談し易い環境を整備している。 ・役職者の階層別ハラスメント防止研修を実施している。				5.1 5.2 5.5				8.5 8.8								16.1	
3	【労働時間】 ・過度な長時間労働の防止に取り組んでいる	・労働基準法、36協定届の遵守事項を経営陣、管理職で共有している。 ・勤怠システムを導入し、管理者に対しアラートを自動的に発報する仕組みを整え、長時間労働の是正、違法な残業の撲滅に資する管理体制を整えている。								8.5 8.8									
4	【外国人労働者】 ・外国人労働者に対する差別、人権侵害がないことを確認している				4.4					8.5 8.7 8.8		10.2 10.3							
5	【労働安全衛生】 ・作業中の事故等を防ぐため、安全で衛生的な労働環境の整備に取り組んでいる	・作業の安全管理に関する独立した組織(安全機器管理室)を作り、作業の安全管理に関することを専門的に協議・管理している。 ・視界確保が難しい大型荷役機器や倉庫出入口付近に人感センサーを設置し、事故防止対策への積極的な投資を行っている。 ・パトロールおよび安全教育を励行し、休業4日以上災害ゼロを達成。			3					8									
6	【メンタルヘルス】 ・労働者のメンタルヘルスを良好に維持できるように対策に取り組んでいる	・全社員に対し、年1回ストレスチェックを実施している。 ・ストレスチェックの集団分析結果を用い、部門ごとのストレス発生要因を分析し、各部門の管理職と共有している。 ・外部機関に委託する形で社外相談窓口を設置し、プライバシーに配慮した相談し易い環境を整備している。			3														
7	【ダイバーシティ経営】 ・多様な人材(女性、外国人、障がい者、高齢者等)が、十分に活躍できる環境の整備に取り組んでいる	・育児・介護休業法に基づき、育児休業の積極的な取得についての情報提供を実施している。 ・育児・介護休業規程、母性健康管理の措置に関する規程を定め、仕事と育児の両立支援を推進している。 ・言語の違いによるコミュニケーション問題を改善するためのサポートツール(ポータブル翻訳機)を導入している。 ・プランナー・フォアマンへも積極的に女性を登用している。				5.1 5.5				8.5		10.2 10.3							
8	【人材育成】 ・適切な能力開発、教育訓練の機会を従業員に提供している	・年度ごとに現業社員能力向上教育受講計画を立て、安全衛生講習、技能講習、各種運転免許の習得など、業務遂行に必要な教育を全社統一的に実施している。 ・eラーニング社員教育を導入し、社員の自己啓発および能力向上に努めている。			4	5.5				8	9								
9	【公正な待遇】 ・雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金等の原則に沿って対応している					5.5				8.5		10.2 10.3							
10	【健康経営】 ・従業員への健康投資による生産性の向上等に取り組んでいる	・45歳以上の全社員に対し人間ドックの受診を推奨するとともに、会社所定の病院で受診する場合は無料化を実施している。 ・インフルエンザ予防接種の無料化を実施している。			3					8									
11	【3Rの推進】 ・事業活動等から発生する廃棄物の管理及び処理を適切に行う等、3R(リデュース、リユース、リサイクル)の推進に取り組んでいる	・郵便封筒の再利用、シュレッダー古紙及び機密書類の完全資源化を実施している。 ・紙での資料配布を減らしデータでの配布を推進している。 ・名古屋市事業系一般廃棄物の資源化率向上 目標:80%											11.6 12.4 12.5		14.1				
12	【エネルギー】 ・自社のエネルギー使用量を把握し、エネルギー利用の効率化を進めている	・本社及び自社倉庫にLED照明を導入し、節電に努めている。 ・通年ノーネクタイを実施し、空調設備の節約運転を実施している。								7.3					13				

