

(様式第1号)

みなとSDGsパートナー 登録申請書

2023年12月1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	宇徳港運 株式会社
所在地	〒231-0811 神奈川県横浜市中区本牧埠頭3 オペレーションセンター2号館
代表者役職・氏名	代表取締役社長 小嶋 茂
担当者連絡先	電話：045-622-0905(総務部総務課)
	メール： <a href="mailto:masato.yamada@utoc.co.jp">masato.yamada@utoc.co.jp</a>
ウェブサイトURL	会社案内パンフレットで、SDGs達成に向けた取り組みを公表している。

2. 港湾関係企業等としての事業の概要

<p>2000年12月8日に宇徳港運株式会社として設立。横浜港を中心に東京港、常陸那珂港の船内荷役事業・沿岸荷役事業及び港湾運送関連事業に従事しており、幅広く港の運送事業に貢献・寄与している。</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
<input type="checkbox"/> 環境 <input checked="" type="checkbox"/> 社会 <input checked="" type="checkbox"/> 経済	災害事故防止への取り組み強化 ・現場責任者による集中パトロールの実施 ・定期的な安全会議、安全教育の開催	重大労働災害ゼロの継続 人災(死亡/怪我)ゼロ、物損事故の撲滅
<input checked="" type="checkbox"/> 環境 <input type="checkbox"/> 社会 <input checked="" type="checkbox"/> 経済	ペーパーレス化の推進 ・書類を電子保存化して管理することで 紙媒体を削減させる	コピー用紙 使用料5%減 (A4サイズ 約3,500枚)
<input type="checkbox"/> 環境 <input type="checkbox"/> 社会 <input type="checkbox"/> 経済		

## SDGs達成に向けた具体的な取組

カテゴリ	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			
																						
人権・労働	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	宇徳グループ社員行動規範に「人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障害などによる差別をしない」ことを明文化しており、遵守している。代表取締役社長、総務部長、社外と相談窓口を設けている。					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	就業規則に服務心得としてセクハラ、パワハラを禁止するよう明記している。全従業員を対象とした外部講師によるハラスメント講習を実施している。またハラスメントに関する社外研修(WEB研修含む)等の資料を逐次社内でメール展開・回覧を行っている。					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	社内システムで時間外超過者を逐一把握し、管理監督者へ随時メールにて社内通知・展開して注意喚起を実施している。また社内安全衛生会議にて時間外超過者該当者を報告し、各現場責任者へ指導を実施することで長時間労働を防いでいる。												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	毎月定例で経営トップを中心とした安全パトロール・安全衛生会議を実施し、事故を起こさないよう取り組んでいる。積極的なヒヤリハット報告を奨励し、迅速に社内展開することで、危険事象を共有して事故を未然に防ぐために取り組んでいる。また熱中症対策で空調服購入の補助金も支給している。				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	毎年、全社員に対してストレスチェックを実施している。また24時間対応の外部サポート窓口(こころのサポートシステム)も設けている。				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	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定している。また外部機関主催の講習、WEB研修に参加して適宜、資料・情報等を社内に展開して共有している。					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	安全衛生教育に係る外部講習・研修に積極的に従業員を受講させて教育を実施している。また各種機材の免許取得費用や技能講習費用の補助を行っている。				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	給与規程及び考課昇給に基づき適正な人事評価を行っており、同一労働同一賃金の原則に従った対応を取っている。差別的な取り扱いを行っていない。					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	全従業員に対し毎年2回健康診断を実施し、インフルエンザ予防接種の補助金を支給している。年5日の年次有給休暇を完全取得させており、時間外超過者には産業医面接指導や人間ドック等の健診予約を実施している。				3								8								
11 環境	【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	書類を電子保存化して管理し、紙媒体を削減させることでペーパーレス化(電子化)の推進。また公的機関への申請の電子化への切替え。													11.6	12.4 12.5		14.1				



