

(様式第 1 号)

みなと SDGs パートナー 登録申請書

令和 5 年 2 月 21 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	株式会社吉田組
所 在 地	兵庫県姫路市広畑区正門通 3 丁目 6 番の 2
代 表 者 役 職 ・ 氏 名	代表取締役社長 壺阪 博昭
担 当 者 連 絡 先	電 話：079-236-1206
	メール：anzen_kankyo@yoshida-gc.jp
ウ ェ ブ サ イ ト U R L	yoshida-gumi.co.jp

2. 港湾関係企業等としての事業の概要

株式会社吉田組は、昭和 9 年(1934)に創業、昭和 18 年(1943)に株式会社となった総合建設会社である。1964 年から、大型起重機船を所有し、大規模港湾工事、海上空港工事、海上原油備蓄基地工事、大型橋梁架設工事等に参画してきた。近年においては、港湾工事だけでなく、陸上土木工事、建築工事も行っている。最近では、太陽光発電事業、洋上風力発電工事、波力発電、海流発電などの実証試験など、再生可能エネルギー関連プロジェクトにも積極的に参画している。また、農業関連事業も受託し、地域の休耕地の活用、モリंगा、ネギ栽培による CO2 削減、障がい者の教育訓練の場を提供している。令和 15 年(2033)の創業 100 周年に向け、持続可能な多角経営を目指している。

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	太陽光発電、洋上風力発電など再生可能エネルギープロジェクト工事への積極的に参画する。(GX)	・ 2030 年までに、累計 500MW 以上の発電所工事参画を目指す。
□環境 ✓社会 ✓経済	ICT、BIM/CIM など IT 技術の導入により工事現場生産性の向上 (DX) し、働き方改革を実現する。	・ 2030 年までに、ICT、BIM/CIM を導入する現場、及び 4 週 8 休を実施する現場の割合についてそれぞれ 100%を目指す。
□環境 ✓社会 ✓経済	多様な経歴を有する若手人材、女性技術職希望者の積極的に採用する。社内教育の充実による若手技術者の資格取得を推進する。関連事業において障がい者就労教育の場を提供する。(D&I)	・ 2030 年時点における技術社員のうち、35 歳未満の若手技術社員の割合については 40%、35 歳未満の若手有資格者数については 30%以上を目指す。 ・ 2030 年時点における女性技術社員数を 3 名以上、障がい者訓練数を 2023 年時点の 20%増を目指す。

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	雇用、教育、昇進、福利厚生等あらゆる雇用条件で差別しない体制を整えている					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」「育児介護休業規則」等ハラスメント禁止について会社規定で定めている 相談窓口を管理本部・総務部に窓口を定めている					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	経営会議に於いて、定期的に労働時間等の確認を行っている。お盆時期等の指定休暇、ボランティア休暇、スポーツ休暇制度の導入により有給休暇取を促進をしている。電話、PCにソフトを導入し、勤怠の管理を行っている。								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	ハラスメント相談窓口を設置				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	安全衛生委員会規定を定め、年度方針・目標に基づいて各支店ごとに労働衛生の整備に取り組んでいる			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	規定の事業所にてストレスチェックを実施			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	女性社員の積極的採用、管理職への積極的登用を推進					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	建築業のすべてにわたり充実した教育を受けられる「吉田組 勁草塾(けいそうじゅく)」、新たにJOBローテーションによる当社のあらゆる技術を実践で教育する新しいシステムを導入した。				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	働き方改革関連法に準じて、就業規則等に反映して対応している。					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	無農薬・有機肥料を用いた優良環境によって育てられた安心・安全な姫路モリンガを使用した、健康をテーマにした料理を提供している「健康社員食堂 百花(モリンガ)」を運営している。			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	指定建設資材と再生資源の利用量の集計・計画の作成を行い、3Rの推進促進に取り組んでいる。											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								7.3						13				
13	【温室効果ガス】 ・自社の温室効果ガス排出量を把握し、排出量の削減を進めている								7.2 7.3					12.4	13.3				

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
																			
14	【有害化学物質】 ・法令等で規制されている有害化学物質を把握し、使用量の抑制及び適切な使用に取り組んでいる	リスクアセスメントの実施等、法令に基づき適正な管理を実施			3.9			6.3					11.6	12.4					
15	【生物多様性】 ・自社活動が生物多様性や生態系に悪影響を及ぼさないよう配慮している	陸上、河川、海洋に工事おいて、生態系に配慮し工法選択、対策を行っている。漁礁再生工事などに積極的に参加している。						6.6									15		
16	【水の管理】 ・水資源の利用状況を適切に管理し、利用効率の改善に取り組んでいる							6.4 6.6											
17	【環境マネジメントシステム】 ・ISO14001、または同等の環境マネジメント規格を取得している	ISO14001を取得し、環境マネジメントを運用			3.9			6	7					12	13.3	14	15		
18	【環境情報開示】 ・環境の取り組みに関する情報を正しく開示している	CSRの取り組みをHPに掲載し、外部に公開している												12.6					
19	【再生可能エネルギーの利用】 ・再生可能エネルギーの利用に取り組んでいる	再生可能エネルギー事業に参画し、トータル8メガの太陽光発電所を所有							7.2						13				
20	【天然資源の持続的利用】 ・天然資源の持続的利用に配慮した調達に取り組んでいる													12.2	13	14	15		
21	【製品・サービスの安全性】 ・製品・サービスの安全性を確保するための仕組みを構築している				3.9									12.4					
22	【品質保証】 ・品質のよいモノやサービスを提供するための仕組みを構築している	ISO9001を取得し、品質マネジメントを運用									9								
23	【環境配慮】 ・環境に配慮した製品の開発・設計に取り組んでいる							6						12	13	14	15		
24	【社会課題解決】 ・社会課題を解決する製品・サービスの開発・展開に取り組んでいる		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
25	【地域への配慮】 ・自社事業が地域に与える影響を把握し適切に対応している	ISO14001を取得しており、利害関係者、地域住民等に工事説明を実施し環境に配慮した工法選定				4					9		11	12		14	15		17
26	【社会貢献活動】 ・寄付、ボランティアなど社会貢献活動に積極的に取り組んでいる	災害応急対策業務の協定を結んでいる 地域周辺の清掃活動に参加している				4							11			14	15		17
27	【地域資源】 ・地域資源を積極的に利用（地消地産、地産外商）している									8	9		11	12	13				

(様式第 4 号)

令和 6 年 5 月 2 日

SDGs 達成に向けた取組及び指標の進捗状況報告書

国土交通省港湾局長 殿

所在地： 兵庫県姫路市広畑区正門通 3 丁目 6 番の 2

名称： 株式会社吉田組

代表者： 代表取締役社長 壺阪 博昭

登録年月日： 令和 5 年 3 月 2 9 日

みなと SDGs パートナー登録制度実施要綱第 7 条の規定により、下記のとおり進捗状況を報告します。

3 側面	SDGs 達成に向けた重点的な取組	2030 年に向けた指標	指標の進捗状況 (2024 年 4 月時点)
✓環境 ✓社会 □経済	太陽光発電、洋上風力発電など再生可能エネルギープロジェクト工事への積極的に参画する。(GX)	・ 2030 年までに、累計 500MW 以上の発電所工事参画を目指す。	太陽光発電所工事累計実績は 178MW、洋上風力発電所工事累計実績(工事中除く)は、10MW であり、目標 500MW の 38%となっている。
□環境 ✓社会 ✓経済	ICT、BIM/CIM など IT 技術の導入により工事現場生産性の向上(DX)し、働き方改革を実現する。	・ 2030 年までに、ICT、BIM/CIM を導入する現場、及び 4 週 8 休を実施する現場の割合についてそれぞれ 100%を目指す。	2023 年度に、ICT、BIM/CIM を導入した現場は、全現場数の 45%となっている。また、4 週 8 休を実施した公共工事現場数は 100%である。民間工事等の現場についても、引き続き実現に向け努力する。
□環境 ✓社会 ✓経済	多様な経歴を有する若手人材、女性技術社員を積極的に採用する。社内教育の充実による若手技術者の資格取得を推進する。関連事業において障がい者就労教育の場を提供する。(D&I)	・ 2030 年時点における技術社員に占める 35 歳未満技術社員のうち、35 歳未満の若手技術社員の割合については 40%、35 歳未満の若手有資格者数については 30%以上を目指す。 ・ 2030 年時点における女性技術社員数を 3 名以上、障がい者修了者教育数を 2023 年時点の 20%増を目指す。	技術社員に占める 35 歳未満の技術社員の割合は、41%である。また、そのうちの有資格者割合は、53%となっている。女性技術社員数、障がい者就労教育者数に変化はないが引き続き増加に向けて努力する。

(様式第 4 号)

令和 7 年 3 月 28 日

SDGs 達成に向けた取組及び指標の進捗状況報告書

国土交通省港湾局長 殿

所在地： 兵庫県姫路市広畑区正門通 3 丁目 6 番の 2

名称： 株式会社吉田組

代表者： 代表取締役社長 壺阪 博昭

登録年月日： 令和 5 年 3 月 29 日

みなと SDGs パートナー登録制度実施要綱第 7 条の規定により、下記のとおり進捗状況を報告します。

3 側面	SDGs 達成に向けた重点的な取組	2030 年に向けた指標	指標の進捗状況 (2025 年 3 月末時点)
✓環境 ✓社会 □経済	太陽光発電、洋上風力発電など再生可能エネルギープロジェクト工事へ積極的に参画する。(GX)	・ 2030 年までに、累計 500MW 以上の発電所工事参画を目指す。	太陽光発電所工事累計実績は 178MW、洋上風力発電所工事累計実績(工事中除く)は、10MW であり、累計目標 500MW の 36%となっている。
□環境 ✓社会 ✓経済	ICT、BIM/CIM など DX の推進により、工事現場の生産性を向上させ、働き方改革を実現する。	・ 2030 年までに、ICT、BIM/CIM を導入する現場、及び 4 週 8 休を実施する現場を、それぞれ 100%をとす。	2024 年度に、ICT、BIM/CIM を導入した公共工事現場は、全現場数の 47%であった。また、4 週 8 休を実施した公共工事現場数は 100%であった。一方、民間建築工事等の現場については、DX の推進及び、4 週 8 休の実現に向け引き続き努力をする。
□環境 ✓社会 ✓経済	多様な経歴を有する若手人材、女性技術職を積極的に採用する。また、社内教育の充実による若手技術者の資格取得を推進する。さらに関連事業を含め、障がい者就労教育の場を提供する。(D&I)	・ 2030 年時点における技術社員のうち、35 歳未満の若手技術社員の割合については 40%を、また、若手有資格者割合については 30%以上を目指す。 ・ 2030 年時点における女性技術社員数を 3 名以上、障がい者訓練者数を 2023 年時点の 20%増を目指す。	2024 年度、技術社員に占める 35 歳未満の技術社員の割合は、50%であった。また、若手有資格者割合は、67%であった。女性技術者社員数は採用により 2 名となる。また、障がい者訓練社数は、障がい者 5 名となっている。それぞれ、ゼ口実績から、増加している。