

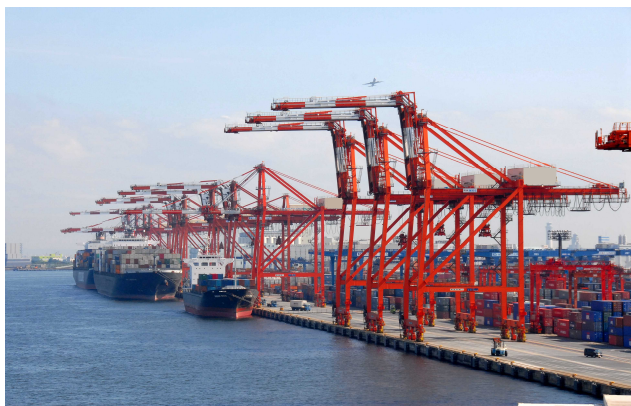
会員企業におけるSDGsの 取り組み事例について

2022年6月

一般社団法人 日本港運協会

目次

- ▶ E-1 地球に優しい物流拠点 (太陽光発電、LED化)
- ▶ E-2 CO2排出量測定と削減 (省エネ法報告書提出)
- ▶ S-1 ダイバーシティの推進 (くるみん+えるぼし、女性取締役、シニア・障がい者雇用)
- ▶ S-2 健康経営の実践 (定期健康診断、ストレスチェック、産業医面談)
- ▶ G-1 BCPへの取組み (事業継続計画の策定、BCPビル)
- ▶ G-2 災害対策 (防災カメラ、防災無線、安否確認)



7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに



13 気候変動に
具体的な対策を



E-1 地球に優しい物流拠点

各拠点での照明LED化や、太陽光発電装置の設置により、
環境負荷低減に努めています。



倉庫の屋上部分に太陽光パネルを設置し、
再エネ由来の電力を生成しています。



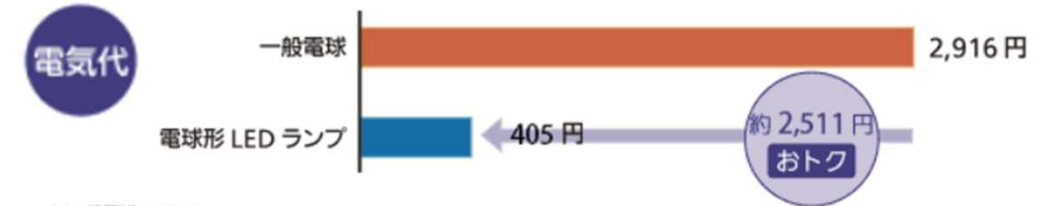
室内のモニターで
発電状況等を
リアルタイムで
確認しています。

倉庫のLED
照明

LEDの効果



出典:「住まいの照明省エネ BOOK 2020 年度版」



※一般電球: 54W
 ※電球形 LED ランプ: 7.5W
 ※点灯時間: 2000 時間
 ※電気代 27 円 /kwh(「電力料金目安単価」より)

7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに



13 気候変動に
具体的な対策を



E-2 CO2排出量の測定と削減

省エネ法に基づき、エネルギー由来のCO₂排出量を測定し、毎年経産省に報告書を提出するとともに排出量の削減にも努めています。

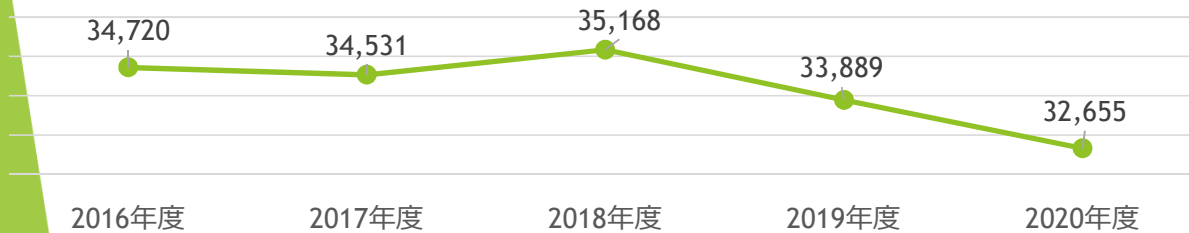
自社システムを利用し、エネルギー使用量を原油換算 (KL)しています。

月次報告データ詳細

報告月	2022/04	利用拠点		報告年度	2022
電力量小計GJ	1,936.817700	熱量小計GJ	898.669700	合計GJ	2,835.487400
				原油換算KL	73.155575
				原油換算係数	0.025800

エネルギーの名称	コード	単位	使用量		換算係数		
			数値	熱量GJ	数値	単位	
一般電気事業者	昼間買電	001	kwh	127,362.0000	1,269.799140	0.009970	GJ/kwh
	(電気需要平準化 ※1)	002	kwh	0.0000	0.000000	0.009970	GJ/kwh
	夜間買電	003	kwh	71,877.0000	667.018560	0.009280	GJ/kwh
その他	上記以外の買電	004	kwh	0.0000	0.000000	0.009760	GJ/kwh
				199,239.000000			

CO2排出量の推移例 (t-CO₂)



省エネ法「事業者クラス分け評価制度」においてSクラスを獲得。脱炭素社会の実現に向けたCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

★	★		
Sクラス 省エネが優良な事業者 (目標達成事業者)	Aクラス 省エネの更なる努力が 期待される事業者 (目標未達成事業者)	Bクラス 省エネが停滞している事業者 (目標未達成事業者)	Cクラス 注意を要する事業者 (目標未達成事業者)
【水準】 ※1 ①努力目標達成 または、 ※2 ②ベンチマーク目標達成	【水準】 Bクラスよりは省エネ水準 は高いが、Sクラスの水 準には達しない事業者	【水準】 ※1 ①努力目標未達成かつ直近 2年連続で原単位が対前 年度年比増加 または、 ②5年間平均原単位が5% 超増加	【水準】 Bクラスの事業者の中で特 に判断基準遵守状況が不 十分
【対応】 優良事業者として、経産 省HPで事業者名や連続 達成年数を表示。	【対応】 省エネ支援策等に関する 情報をメールで発出し、努 力目標達成を推進。	【対応】 注意喚起文書を送付し、現 地調査等を重点的に実施。	【対応】 省エネ法第6条に基づく指 導を実施。



S-1 ダイバシティの推進

女性、シニア、障がい者など、多様性を尊重し、かつ十分に活躍できる環境の整備に努めています。

女性活躍推進

- ✓女性の継続雇用割合目標（10事業年度/60%）、管理職女性割合目標（2025年/10%）⇒えるぼし（三つ星）取得
- ✓育児や子育てに関する休業制度や、短時間・時差・フレックス勤務制度の整備⇒くるみん取得
- ✓女性キャリア形成研修や女性部下育成マネジメント研修等の実施。女性海外駐在員の比率向上
- ✓出生時育児休業に失効年休積立有給休暇を利用可能
- ✓結婚や、配偶者の分娩、親族死亡、女性の生理、災害発生等、様々な場合に休暇を付与する制度



初の女性取締役の登用

2021年6月より初の女性取締役を登用しました。（社外取締役）



シニア・障がい者の積極採用 / 介護と仕事の両立

- ✓障がい者雇用比率2.3%以上を目指す
- ✓嘱託再雇用制度
- ✓介護と仕事の両立のため職場整備（時差・フレックス出勤利用や再雇用制度）
⇒トモニマーク取得



3 すべての人に
健康と福祉を



8 働きがいも
経済成長も



S-2 健康経営の実践

社員一人ひとりが快活に働くことができる職場とするため、
様々な制度を設けています。
その為の基礎となる健康への配慮も欠かせません。

健康への取り組み

- 全従業員を対象に定期健康診断を年1回実施しており、過去5年受診率100%を達成しています。また、保健指導を行う制度もあり社員の健康管理をサポートしています。
- ストレスチェックは国内全事業所において実施しています。収集されたデータは、専門家を交えた検証を行っており、より良い職場環境の形成に活用しています。
- 長時間勤務者への産業医面談など、健康への影響に十分に配慮しています。





G-1 B C P の取組み

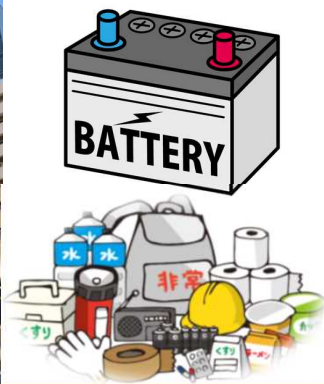
地球温暖化の影響によるメガ台風や、地震、津波、洪水、集中豪雨など大規模自然災害の発生と甚大な被害が港湾地区においても想定されます。

大規模災害発生を想定した B C P（事業継続計画）を策定し、自社だけでなく港湾全体の早期復旧を図っています。



B C P（事業継続計画）

- ✓ 当社はレジリエンス強化の為、全ての災害を想定した B C P（事業継続計画書）を作成し、全社員へ E-Learning による B C P 教育を行っています。
- ✓ 特に主要港で夫々策定されている B C P を参照し、ステークホルダーとの連携が可能となる様、社内全拠点毎の「防災・ B C P シート」を作成・設置し、緊急時連絡先や参照マニュアル、復旧までの代替拠点・システム等が明記されています。また、自助のみならず港湾地域の方々と協力して素早い復旧を目指しています。



本社 B C P ビルへの移転

本社ビルは、予備電源2回線受電・バックアップ発電・重油発電（24時間分）が設置され、免震・制振構造の B C P 対応型のビルとなっています。

B C P の取り組みは本社だけではなく、主要拠点で災害時の事業継続に欠かせない電力確保用大型バッテリー配置、全拠点での非常用備蓄品整備、担当顧問による A E D 講習会等、非常時への備えを怠らない様にしています。



G-2 災害対策

社員の安全確保や顧客の貨物への被害を最小限にするために、BCPと同様に防災に対する意識向上と機器の導入を進めています。



防災カメラ・防災無線の設置

近年の地球温暖化の影響を受け、浸水被害・港湾施設への被害は、事業継続に大きな影響を与えます。この様な災害への教訓から当社は、防災や2次被害を避ける為、リモート操作が可能な防災カメラの設置を行いました。

又、機械警備（モニター監視）の導入によるセキュリティ強化や、防災無線の設置、熱中症・新型コロナ対策非接触型検温、防災訓練の実施等、日常より災害へ備えています。



安否確認システム・防災マニュアル

当社は、災害発生時の安否確認システムにより、緊急時即座に全社員の安否確認を自動送信→返信→集計する事が出来ます。

これにより、発災時社員の人的被害状況を確認、社内緊急対策本部での把握が可能となる為、代替拠点の選定や危険地域への立ち入り禁止など、2次災害防止や復旧への大きな足掛かりになります。

拠点別「防災マニュアル」も整備し、自衛消防隊の役割や初動等の情報を明記しています。

