

(様式第1号)

みなとSDGsパートナー 登録申請書

2023年2月8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 | 大東港運株式会社 |
| 所在地 | 〒108-0023 東京都港区芝浦4-6-8 田町ファーストビル7階 |
| 代表者役職・氏名 | 代表取締役社長 曽根 好貞 |
| 担当者連絡先 | 電話：03-5476-9714 |
| | メール：c-ohnuki@daito-koun.co.jp |
| ウェブサイトURL | https://www.daito-koun.co.jp/ |

2. 港湾関係企業等としての事業の概要

| |
|---|
| <p>弊社は、1957年(昭和32年)に設立以来、東京・横浜・大阪を中心に港湾運送事業ならびに海運業、倉庫業、通関業など各種事業を営んでおり、主に輸出入通関、港湾運送を一貫して荷主様より引受けしております。</p> <p>特に冷凍・冷蔵の畜産物・水産物等、食品の通関においては国内トップクラスの取り扱いをしており、他社に負けない豊かな経験と実績を持っております。</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 |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 環境 <input checked="" type="checkbox"/> 社会 <input checked="" type="checkbox"/> 経済 | 職業生活と家庭生活の両立のための時間外労働削減。 | 職員の法定時間外労働を削減する 【現状】 19.5 時間 【目標】 15 時間以内 |
| <input type="checkbox"/> 環境 <input checked="" type="checkbox"/> 社会 <input checked="" type="checkbox"/> 経済 | 管理職を目指す社員のキャリア意識向上、適性判断のための教育的アセスメント研修実施。 | 女性管理職を増やす 【現状】 6.45% 【目標】 20% |
| <input checked="" type="checkbox"/> 環境 <input type="checkbox"/> 社会 <input type="checkbox"/> 経済 | ペーパーレス化の推進 | コピー用紙の使用量を削減する 【2019 年度】7,758 千枚 【目標】2019 年度比 50%削減 |

(次項へ続く)

SDGs達成に向けた具体的な取組

子会社含む

| 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 |
| 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 | ・社内規定集にコンプライアンス規定にて差別・ハラスメントの禁止を明記 ・コンプライアンス・リスク全社統括委員長、コンプライアンス窓口(内部・外部)を設置 | | | | | 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 | ・ハラスメント相談窓口(内部・連携)設置 ・職場におけるハラスメントの防止に関する規定を明記 ・コンプライアンス標語ポスター、社内ポータルサイトに掲載 | | | | | 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 | ・各部署の労働時間 人事部で把握、経営会議で報告、都度改善指導 ・勤怠管理システムを通して各従業員の労働時間を管理 ・ITを利用した業務効率の改善 ・時短制度や時差出勤の実施 ・「ホワイト物流」賛同 | | | | | | | | 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 | ・国籍による採用の差別はしていない | | | | 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 | ・アルコール検知器を使用したアルコールチェックの実施 ・新型コロナウイルス等の感染症対策 社内通知(マスク着用、手指消毒液、パーテーション、非接触型カメラの設置) ・安全パトロールの実施 ・事故事例 社内共有、再発防止の努めている ・熱中症対策 | | | | 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 | ・メンター制度の導入 ・ストレスチェック実施(年1回)、個人へのフィードバックを行うとともに高ストレス者と判断された社員には医師による面談指導受信推奨メール通知 ・パルスサーベイ実施(エンゲージメント・メンタルヘルス調査) | | | | 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 | ・多様な人材が活躍できるよう取り組んでいる。だいとうファーム3名 ・時差出勤、テレワークと出勤を組み合わせたのハイブリットワークの展開 ・出産・育児 環境の整備 | | | | | 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 | ・OJTトレーナー研修の実施 ・昇格に関する管理職・中堅などへの通信教育 ・女性取締役の登用(社外取締役) ・資格取得費用の補助 | | | | 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 | ・【予定】健康経営優良法人の取得を目指す ・残業時間削減への取り組み ・インフルエンザ予防接種の費用会社負担 ・コロナ対策事務局による対応マニュアル・ガイドラインの社内周知 ・結婚、配偶者の分娩、親族死亡、災害発生等、多様な休暇付与制度 | | | | 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 | ・社内ごみの分別を通してのリサイクル活動の推進 ・エコキャップ活動 ・カレンダー、手帳の有効活用 ・電子印鑑システム採用による押印の簡略化 ・稟議・査定書、社内申請、通関書類一式の電子保存 | | | | | | | | | | | 11.6 12.4 12.5 | | 14.1 | | | | |

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： 〒108-0023 東京都港区芝浦 4-6-8
田町ファーストビル7階

名称： 大東港運株式会社

代表者： 代表取締役社長 曾根 好貞

登録年月日： 2023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 |
|-------------------|---|---|---|
| □環境 ✓社会 ✓経済 | 職業生活と家庭生活の両立のための時間外労働削減。 | 職員の法定時間外労働を削減する 【現状(2021年度)】 19.5時間 【目標】 15時間以内 | 2023年度 法定時間外平均：15時間 |
| □環境 ✓社会 ✓経済 | 管理職を目指す社員のキャリア意識向上、適性判断のための教育的アセスメント研修実施。 | 女性管理職を増やす 【現状(2022年度)】 6.45% 【目標】 20% | 2024年4月1日時点 女性管理職：11.3% |
| ✓環境 □社会 □経済 | ペーパーレス化の推進 | コピー用紙の使用量を削減する 【2019年度】 7,758千枚 【目標】 2019年度比50%削減 | 2023年度 コピー用紙使用量： 3,963千枚 (2019年度比48.9%減) |