


【第3号様式】おきなわSDGs認証制度 主要評価項目（アクションプランに基づく活動計画書）

1. 団体情報

企業・団体名	株式会社 屋部土建
--------	-----------

2. 申請内容

(1) 2030年のあるべき姿（ビジョン） ※記載必須

2030年のあるべき姿（ビジョン）	2030年のあるべき姿の実現へ向けに取り組むゴール * SDGsの17のゴールから選択し、アイコンを入れてください。
<p>* SDGsの目標である2030年までに、「(2) 今後2年間で特に注力する活動・取組」の実施によって、貴社/団体が目指す未来を記載ください。 (貴社/団体が目指したい社会、目標の達成に向けて貴社/団体が考える課題、それに対して貴社/団体ができる取組の方向性など)</p> <p>世の中から必要とされる建設会社になるために～Do Challenge Do together Yabudoken!～ 建設業は暮らしや社会の基盤整備を担う重要な産業ですが人手不足や高齢化、長時間労働など多くの課題を抱えています。これらの課題の解決のため、男女を問わず多様な人材が活躍できる場を作っていくこと、次世代を担う若者を支援・育成を通して業務を高度化し生産性を高めていくことで、建設業界の発展に寄与すると共にSDGsの基本理念である「誰一人取り残さない社会の実現」を目指します。</p>	

(2) 今後2年間で特に注力する活動・取組 ※最低3個（経済・社会・環境）は記載必須

No.	今後特に注力する活動・取組		おきなわ SDGsアクションプランとの関係性			関連するステークホルダー	補足事項・留意点等	貴団体におけるKPI（進捗管理指標）			
	概要	分類 * 任意の箇所は、フルダウ ンから分類を選択ください。	優先課題	SDGs推進の目標	関連するSDGs ターゲット			管理する指標	現状値 (2023年度 /2024年度)	目標値 (2026年度)	
1	女性比率の低い建設業界で女性社員や技術者を増やしていくことで建設業界の活性化に貢献する。	経済	必須	優先課題④	④-5 働く意欲のある人に雇用の機会が確保され、沖縄社会全体で完全かつ生産的な雇用を実現する。	8.5 8.6	従業員およびその家族、建設業協会等業界団体との連携、同業他社との情報交換		女性社員数	41名 (2024年度)	52名 (2026年度)
2	経済的な理由で進学が困難な建設業を志す学生に対して経済的な支援を行う。	社会	必須	優先課題③	③-2 時代に対応し、生きる力を育む、多様な学びの環境の形成を実現する。	4.1 4.3 4.6 4.7 4.a	専門学校、大学、高等学校の進路指導担当者		弊社奨学生制度利用者数（累計）	2023年度1名	2026年度までに合計4名輩出
3	県内産再生可能エネルギーによる非化石証書をつかったCO2削減	環境	必須	優先課題⑥	⑥-2 2050年度カーボンニュートラルの実現に向け、本県の地域特性に合ったグリーンエネルギーの導入拡大や省エネルギー対策の推進、二酸化炭素吸収源対策等が進み、災害に強い島しょ型の脱炭素社会に向けた基盤形成を実現する。	7.1 7.2 7.3 9.1 9.4 9.5 13.2	非化石証書を発行する電力会社、金融機関と連携したローン協定を結ぶ。	HP: https://www.yabudoken.co.jp/entry.php?eid=225118	CO2削減トン数	CO2 176 t (2023年度)	CO2 213 t (2026年度)
上記の取組に加えて、今後特に注力する取組があれば、記載ください。（分類を「経済・社会・環境・ガバナンス・地域課題への貢献・国際課題への貢献」から自由選択ください）											
4	建設業界において女性が活躍できる環境を整え、女性が活躍できる場を創出する。	社会	任意	優先課題①	①-4 家庭、職場、学校、地域といったあらゆる場面でジェンダー平等、男女の機会均等を実現する。	5.5 5.c 10.3 16.7	現場事務所を利用する建設現場の協力会社等		・女性用の「快適トイレ」の設置数（累計） ・毎月の「レディースパトロール（女性社員による女性目線による工事現場の安全パトロール）」の継続的実施。 意見の安全衛生委員会への報告 ・女性活躍推進室による研修会の実施	・女性用「快適トイレ」の導入現場数：13 ・レディースパトロールを毎月1回実施 ・安全衛生委員会での毎月1回の報告 ・研修会の定期的な実施(2024年度：4回) (2024年度)	・女性用「快適トイレ」の導入現場数：20(累計) ・レディースパトロールを毎月1回実施 ・安全衛生委員会での毎月1回の報告 ・研修会の定期的な実施(2026年度：4回) (2026年度)
5	地域活動やボランティア活動への積極的参加	地域課題への貢献	任意	優先課題⑩	⑩-1 県民一人ひとりが地域活動に積極的に参画するローカルパートナーシップが充実した社会を実現する。	10.2 16.6 16.7 16.10 17.16 17.17	行政、自治体、地元の商工会、観光協会等		ボランティア活動参加人数（各年度あたりの参加人数）	これまで参加人数のカウントをとっていない。	150名 (2026年度)

(3) 各活動・取組に関する詳細 ※記載必須

各活動・取組に関する詳細	
* 各取組内容を詳細に記載ください。なお、取組については現時点の達成度に限らず、将来的な展望や今後目指す展開についても必ず記入してください。	
取組1	<p>取組の詳細</p> <p>女性社員や技術者を増やしていくため、男女に関係なく仕事ができる環境づくりと、育児休業を取りやすい環境づくりと情報発信に取り組んでいく。自社の人員確保を行いつつ、男性が多い建設業界で女性が増えていくことにより、女性の視点を踏まえたサービス展開が可能となり、建設業界全体の活性化につながる。そのほか、環境整備として育児休業中の住民税相当額の会社補助制度などをより使いやすい風潮をつくり、育児休業復帰後は短時間勤務やテレワーク等、仕事と子育てを両立し易い風土を作っていく。女性社員に限らず男性社員が積極的に子育てに協力するための男性育児休業の取得を推進しており、女性が建設業界に興味を持ち、建設業を希望の職種の一つとして選んでもらえるよう会社全体で取り組んでいく。</p> <p>取組において、現時点で実施/決定していること</p> <p>女性活躍推進室と連携した環境整備として、ハラスメント禁止規定、休業中の住民税相当額の補助、テレワーク、短時間勤務制度の規程化と実施。採用活動における建設業のDX化に関する説明を通して、男女関係なくできる業務をPR。</p> <p>取組において、今後予定していること</p> <p>現在産休中の社員を皮切りに、復帰後の短時間勤務などをより使いやすい制度とするよう、女性活躍推進室と連携しながら過去の状況や実際の声を踏まえた運用改善を予定。県の建設協会での女性技術者を集めるイベントへの社員派遣。女性社員を増やすための採用活動の継続と強化。</p> <p>KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法</p> <p>女性社員比率を15%にする。2024年7月時点で女性社員は41名。全従業員数が326名。（現在女性比率13%） 参考：2021年9月時点27/261名(10%)、2022年9月時点30/286名(10%)、2023年9月時点32/298名(11%)</p> <p>取組を推進する体制</p> <p>経営企画部や採用担当のHC課、女性活躍推進室と協力して女性の活躍をPR。現場とも受け入れ体制を整備。</p>
取組2	<p>取組の詳細</p> <p>弊社独自の奨学生制度を2023年度に策定。毎年1～2名程度の学生の進学を支援。入学金や授業料を貸与している。</p> <p>取組において、現時点で実施/決定していること</p> <p>2023年度に1名。2024年度も1～2名募集。制度の認知度向上のため、県内の指定の学校に対しチラシの持ち込みや制度説明を行っている。</p> <p>取組において、今後予定していること</p> <p>奨学生制度対象となる大学や専門学校を増やし、応募する学生の間口を広げる。毎年継続して1～2名の学生に支援を実施を続ける。</p> <p>KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法</p> <p>本来であれば支援金額をKPIとしたいが、貸与金額は個人情報でもあることから、支援人数としたい。</p> <p>取組を推進する体制</p> <p>経営企画部HC課を中心に県内の高校の進路担当へ積極的にPR。</p>

取組 3	取組の詳細	県内産再生可能エネルギーを使った非化石証書電源を使ったCo2の削減の取り組みの推進。 電力会社を通して非化石証書を購入し、CO2排出量を削減していく。また、各金融機関とサステナブルローンを組んでおり、あらかじめ設定した指標の達成率や削減実績を踏まえ、当該ローンの金利が下がるという制度を利用し、内部でも積極的な取組ができるよう工夫している。
	取組において、現時点で実施／決定していること	工事現場単位でメニューを導入しており、2022年度から一部の営業所で実施済み。各営業所にも広げていく。
	取組において、今後予定していること	Co2削減計画の策定。対象営業所の拡大。
	KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法	取り組み初年度（2023年）実績では 176 tのCo2を削減を実現。自社の売上伸び率を踏まえた実現可能なラインを検討し、2025年には200tの削減を目指す。（10%UP）
	取組を推進する体制	経営企画部を中心に、各金融機関への実績報告や、内部での周知を行う計画を立てていく予定。
取組 4	取組の詳細	建設業界での女性の活躍する機会を増やしていく。工事現場の環境改善の一環として建設現場に「快適トイレ※」を設置。女性が建設業に参入しやすい環境を作っていく。また、設置のみならず、プライバシー等への配慮等、さらなる創意工夫・改善を会社全体で取り組んでいく。 併せて、現在女性活躍推進室で実施している現場のレディースパトロールや安全衛生委員会への報告、研修会の実施についても継続していくことで、女性活躍の場を作る一助とする。 ※快適トイレ：国交省が標準仕様を定めており、洋式便座であること等のトイレそのものの仕様や鏡付き洗面台等の付属品、推奨仕様・付属品として一定の広さを定めている。
	取組において、現時点で実施／決定していること	建設現場の女性用トイレは原則快適トイレを設置する。 女性活躍推進室におけるレディースパトロール、安全衛生委員会への報告、研修会の実施。
	取組において、今後予定していること	快適トイレ設置基準の作成。また、仕事内容や工事現場の様子などをSNSなどを通して積極的に発信。 女性活躍推進室での活動継続。
	KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法	男性が多い現場において、女性のプライバシーを確保できる場所を作っていくことが全体の環境改善につながる。設置した現場数をカウントしていく。 また、現在取り組んでいる女性活躍推進室での活動は一定程度効果があり、今後の女性活躍機会の創出に向けて重要なものと認識しているため、今後も継続して行っていくことをKPIとする。
	取組を推進する体制	安全衛生委員会を中心に設置可能な現場のすべてに快適トイレを設置できるようにする。 女性活躍推進室を中心に、社内の女性の働きやすい環境整備のため全社的に巻き込んで取組を推進する。
取組 5	取組の詳細	清掃活動等ボランティア活動や地域の行事への参加をこれまで以上に積極的に取り組み、地域住民と一緒に課題解決に取り組むパートナーシップを形成していきたい。
	取組において、現時点で実施／決定していること	年3回の屋部土建クリーンデーの実施。クリーンデーでは、自社ビルの周りの清掃活動としてごみ拾いや草刈りを行っている。
	取組において、今後予定していること	自社企画の活動や、会社主体で周知した地域のボランティア活動への積極的な参加。定期的に行われる活動への参画を増やしていく。
	KPIにする指標の設定理由、目標値の妥当性、指標の計測方法	これまでも地域行事やボランティアに積極的に参加してきたが参加人数等を把握していなかった。参加人数を可視化することで今後の取組に活かしていきたい。 過去のクリーンデーに参加していたと思われる人数の概算値と、その他の地域ボランティア参加者の概算値を踏まえ、目標値を設定。
	取組を推進する体制	経営企画部を中心に、地域の公民館、自治体と協力して推進する。