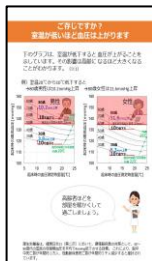


JERCOでは持続可能な社会づくりのため 8つのターゲットを目標に設定して取り組んでいます。



**断熱省エネリフォームにより冬季の室温を18℃以上にして
健康快適な住宅を提供する**

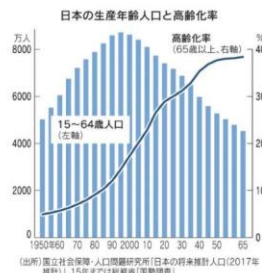
WHO（世界保健機構）は冬の室温を18℃以上にするを強く勧告しています。
高齢者、小児にはもっと暖かくすることを推奨しています。医療とも連携して断熱省エネリフォームの健康効果について啓発活動します。



**2030年までに女性社員が活躍できるように、
より楽しくいきがいをもちて働く環境を整える**

国内の生産活動を中心として支える15～64歳までの生産年齢人口が減少し、高齢化率が右肩上がりになります。そうすると、女性の社会進出が絶対不可欠になります。

リフォームは生活の改善を主として、家事・家事などのご提案からも女性の就業が必要となることから、女性の活躍を推進します。



**将来の職人不足に向けて、職人志望者の斡旋、
職人教育システムの構築をし、業界平均年齢40代を維持する**

およそ40年ほど前には年間200万戸近くの住まいが供給
大工さんを筆頭に、40代の働き盛りの職人さんがたくさんいました。
バブル崩壊、人口減、ホワイトカラーへの移行で3Kの職人さんの担い手が減少。
更に職人さんの高齢化。
1980年に93万人いた大工さん
2000年に64万人
2015年に35万人
2020年に30万人
2030年に20万人
家づくりの業態構造が変わり、職人さんを抱えない外注という事業形態が一般化。
ここには弊害、職人さん側双方のメリットがある一方、弊害側からの上からの目線、職人さんへの尊敬や感謝、人との繋がりこそが、



**リフォームの全国組織、日本住宅リフォーム産業協会を通して、
自治体と企業、そして地域住民と、リフォーム事業を通して有機的に統合し合い、
社会的課題の解決に貢献することを目標とする**

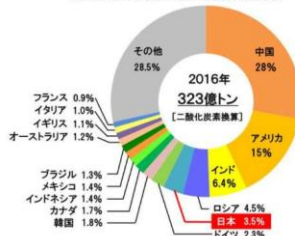
以上3つのSDGsへの取り組み目標を達成するためには、社員一人一人、パートナー企業のみならず、メーカー会社のみならず、行政機関、業界団体、地域のみならず、ジェロコ会員企業ととりまくすべての方々のご協力が必要です。2030年に向けて具体的な目標数値をクリアしていくことでSDGsへの取り組みの評価を得てジャパンSDGsアワードを受賞することを目指します。



**解体などのゴミの削減量を会員に提供し、
2030年に解体費用20%削減し、
脱炭素社会に貢献し、温暖化の抑制で災害を減少させる**

世界の二酸化炭素排出量の内、日本が全体の3.5%、世界で5番目に排出しております。
私たちリフォーム業界は、まずは解体工事から入り、莫大なゴミを排出しております。
当然、解体時のゴミもそうですし、新しい床材などを腐つけないように保護するシート材も工事が終われば処分します。他にも材料を梱包してくるゴミ、梱材など、とにかくゴミの量が多く発生するのが、リフォームです。

▼ 世界の二酸化炭素排出量
【出典: JODCA/エネルギー・環境/エネルギー・経済統計年報(2019年版)】



**JERCO SDGsの
取り組みはこちら➡**



**今回は障害者雇用を積極的におこなっている価値住宅株式会
社の取り組みをご紹介します。**

2. 障がい者雇用へ向けて

2017年10月に旭川市の首都圏企業への在宅雇用イベントに参加し同年12月に一人目の社交不安障害の方を採用。

8 働きがいも
経済成長も



在宅勤務 に関心のある
障がい者の
みなさんへ

厚生労働省平成29年度障害者テレワーク導入のための総合支援事業
平成29年度旭川版テレワークモデル推進事業

首都圏
企業が
語る

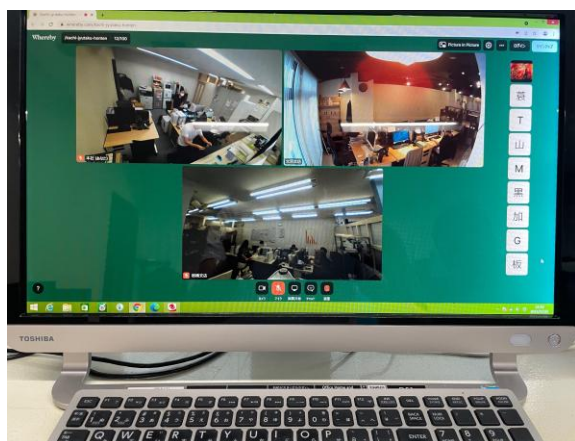
**地方在住障がい者の
在宅雇用** に対する期待

- 阪和興業
鉄鋼、石油、食品などの分野を取り扱う商社。一部上場企業
- バンダイナムコウィル
バンダイナムコグループの特例会社
- 松山純子社会保険労務士事務所
障害年金申請スペシャリストの社労士事務所
- 価値住宅
「空き家率」の高さに疑問を呈し、住宅の価値向上に取り組む不動産会社

面接で「税金を払いたい」と働く意欲を述べた若者の真剣な気持ちに応えて即採用を決めた。

現在4名の障がい者を完全在宅勤務で採用している。

3. 円滑なコミュニケーション



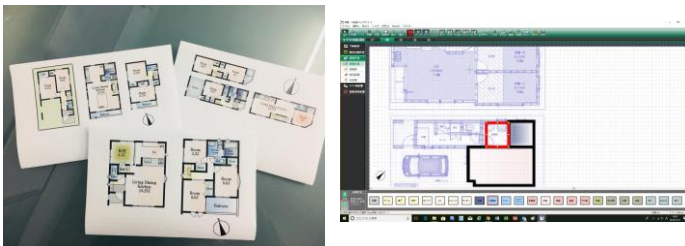
コロナ前からオンラインでの雇用をしていたのでコロナ禍の対応も比較的スムーズだった。
上記はウェアバイでオフィス映像を共有中。

まずは一緒に働くことになる社内の偏見を拂拭し、理解を得ることから開始した。

自宅のご両親との面談で安心して働いていただく環境整備をした。在宅勤務とはいえ孤立しないように、始業時から終業までモニターで繋げていつも一緒にいるという環境を整えていることなど丁寧に説明。

リモートで働くことでの不安を解消するためにオフィス映像を共有だけでなく、社内イベントにも遠隔から参加してもらっている。

4. 業務の切り分けによる適材適所



まずは社内の業務の切り分けをして、各人のスキルに応じた業務を依頼。チラシの作成、間取り図面、今では見込客向けの平面図、CG、さらにはVRの製作まで徐々にステップアップ。成長にあわせてスキルアップできるように配慮している。

5. 障がい者雇用がもたらしたもの

メディアでも取り上げられるようになり、
本人のモチベーションも上がるようになった。
会社のイメージアップにつながって、採用時
優位性をもたらした。スタッフもいい会社と
認識してくれて、スタッフが辞めなくなった。
同時にスタッフの家族も会社をよく思うようになった。
取り組みの成功体験でチャレンジに対して自然に前向きになっ
た。紹介採用も増えた。



精神疾患は誰もがなり得る障害です。働きたいのに働けない方の社会復帰にもつながります。

また、介護や育児で働けない状況にある方にも応用できる取り組みではないでしょうか。

これからもジェルコはSDGsにむけた取り組みをご紹介します。みなさまからのアイデアもご紹介させていただきます。ぜひ情報提供をお待ちしております。