

SDGs達成に向けた取組チェックリスト

【基本的な事項】

・期待レベルが「基本」の項目(黄色マーク項目)は、必須記載項目です。
 ・期待レベルが「応用」の項目は、該当がある場合に記載してください。

様式第3号

カテゴリー	チェック項目 【SDGsの観点で市場・社会から期待される基本的な事項(例)】	期待レベル	・環境 ・社会 ・経済	具体的な取組	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
人権・労働	1 【差別の禁止】 ・性別、年齢、人種、出身などによる差別がないことを確認している	基本	社会	・雇用での差別撤廃を推進しており、入職後も教育、昇進、福利厚生などについて差別をしない体制を構築しています。					○			○		○						○		
	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・相談体制が整備されている	基本	社会	・セクハラ、パワハラを禁止する旨を就業規則に明記。 ・マタハラ、育児ハラについても別途「育児・介護規定」を設け明記。					○			○									○	
	3 【労働時間】 ・過度な長時間労働が行われていない	基本	社会	・労働基準法を順守の上、長時間労働の是正、改善をおこなっている。 ・社内のコロナ感染もを念頭にして、各職種ごと多様な働き方で業務遂行出来るように整備、体制づくりを構築している。									○									
	4 【外国人労働者】 ・外国人労働者の差別、人権侵害がないことを確認している	基本	社会	・現在正職員での雇用はないが、短時間労働の外国人労働者の雇用については適切な雇用条件、労働環境を提示している。				○					○		○							
	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が整備されている	基本	社会	・労働安全や衛生管理の情報を、全職員が閲覧できるところに掲示。 ・職員の健康診断を年1回実施、予防接種を全職員接種。またその旨を就業規則に明記。			○						○									
	6 【メンタルヘルス】 ・労働者のメンタルヘルスを良い環境で維持できるように施策を実施している	基本	社会	・従業員の生活に配慮した時間単位年次休暇や時差出勤などの休暇制度、勤務制度を整備している。 ・職員の、病気の治療と仕事の両立について本人の状況を踏まえた働き方を策定。 ・定期的な面談や外部相談窓口の活用及び周知をしている。			○															
	7 【ダイバーシティ経営の促進】 ・多様な人材(女性、外国人、障がい者、高齢者等)を活かし、十分に活躍できる環境が整備されている	基本	社会	・全職種とも多様な人材が働ける環境整備をおこなっている。 ・多様な人材が各々活躍できる職種選定の制度、周知をしている。					○				○		○							
	8 【健康経営】 ・従業員への健康投資による生産性の向上等の組織の活性化に取り組んでいる	応用	社会	・健康経営優良法人2022(中小規模部門)「経済産業省」の認定取得。			○						○									
	9 【人材育成】 ・労働者に適切な能力開発、教育訓練の機会を提供している	応用	社会、経済	・職員へ外部機関が開催するセミナーや研修会の情報を周知、業務に関わるスキルアップの機会を創出している。 ・年に1回の全社研修会を実施。				○					○	○								
	10 【雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保】 ・雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金等の原則に沿った対応を行っている	応用	社会、経済										○		○							
11 【廃棄物】 ・廃棄物の管理を適切に行い、また削減に努めている	基本	環境	・「廃棄物情報の提供に関するガイドライン(環境省)」に基づき、適切な事業者に依頼、産業廃棄物マニフェストを活用して処分、管理をしている。												○	○		○				
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	基本	環境	・クリーンエネルギーを使用している民間電力会社を選定している。 ・所有の建物に太陽光発電システムを取付、クリーンエネルギーを創出している。							○							○					

