

## 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		
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	『行動規範』に明記して、ホームページで公開しています。 人権の侵害につながる児童労働や強制労働は行いません。 私たちは、採用と雇用において人種、民族、国籍、宗教、思想信条、性別、性的思考、社会的身分、障害、年齢などを理由にした差別を行いません。					○			○									○		
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	『行動規範』に明記して、ホームページで公開しています。 性的な言動や職権を盾にした言動など法令やモラルに反する行為が職場で起きないように、お互いに相手の人格を尊重し、自分が投げかける言葉や態度に対して相手はどう感じるか、あるいはどう感じているかを常に意識して行動します。 相談窓口として、会社側2名、労働組合2名を設けており、社外にも通報窓口を設置しています。また、社員への定期教育として毎年啓蒙教育もしております。					○			○										○	
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	『行動規範』に明記して、ホームページで公開しています。 労働関係法令、就業規則をはじめとする人事、雇用に関する社内規程や規律を守ります。また、安全や心身の健康に配慮した職場環境と作業環境の改善を図ります。勤務管理システムで労働時間の確認を毎月行い、一定の基準を超えると本人と上司に対して警告を行い、高い基準を超える場合や継続される場合は産業医との面談等で、調査・対策を施す仕組みになっています。								○											
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	『行動規範』に明記して、ホームページで公開しています。 私たちは、採用と雇用において人種、民族、国籍、宗教、思想信条、性別、性的思考、社会的身分、障害、年齢などを理由にした差別を行いません。				○				○		○									
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	『行動規範』に明記して、ホームページで公開しています。 私たちは、労働関係法令、就業規則をはじめとする人事、雇用に関する社内規程や規律を守ります。また、安全や心身の健康に配慮した職場環境と作業環境の改善を図ります。具体的には、安全衛生規定にルール化し、全作業のリスクアセスメントを実施し、危険源の抽出と対策を施したり、安全チェックリストを用いた定期的な安全パトロールにより、危険箇所の抽出・対策を実施しています。			○					○											
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	『ストレスチェック制度実施規定』を制定し、ストレスチェックを定期的実施し、ストレスリスクの高い個人には産業医相談、職場には産業医指導を実施しています。勤続年数に応じた休職期間も最大3年間取得可能とし、復帰時にもリハビリ出社から産業医と連携した復職プログラムまで、運用できるようになっております。			○																
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	『行動規範』に明記して、ホームページで公開しています。 私たちは、固定化された役割意識に基づく行動を解消し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう相互に理解し合い、その多様な資質や専門性を尊重します。企業の継続的な発展と個人の成長を図るために、互いに協力一致し、自立と自律を図りながら主体的に行動できる職場風土づくりを行います。					○			○		○									
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	定期健康診断を実施し、毎年高い受診率となっております。結果時にも一定の基準を超えると看護師や産業医による面談指導や精密検査の指示等を行っています。40歳以上には一定の基準を超えると、外部に委託した特定保健指導を実施します。会社での定期健康診断以外に、人間ドックを希望した人には補助金を出す制度あり。その他、社員食堂ではヘルシーメニューの提供や構内全面禁煙の実施。			○					○											
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	『教育基本規程』を制定し、全社教育としては階層別研修や管理職研修、技術研修制度などがあります。階層別の具体的な内容としては、新入社員研修、新入社員教育担当へのOJT指導者研修・メンター研修、副主事・主事・副主事・課長・部長への昇格研修、定年前コース選択研修などを実施しており、他にも部門毎に技術・技能教育等を年間計画を作成して、管理しております。				○				○	○										
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	パートタイマーであっても正社員と同様の労働条件（休日など）、待遇も同様で、賞与支給や昇給があります。また、福利厚生に関しても同様の施設、同様の条件で使用することが可能で、そこに差はありません。								○		○									
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	廃棄物に関する専門部会を設置し、法令順守、排出量の削減、リサイクル率の向上などに取り組んでいます。										○	○			○					





