

SDGs達成に向けた取組チェックリスト

・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

【基本的な事項】

カテゴリ	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 の種別	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	・社内では平等の雇用体制を構築しています。 ・現時点の女性社員数以上を維持していきます。今後は現場での女性職採用も進めていく方針です。					○			○		○						○		
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	・就業規則がしっかりと制定され運用しています。 ・ハラスメントについてもしっかりと明記されています。 ・相談については、社長を窓口とする体制を構築しています。 ・定期的なハラスメント研修は未実施であり、今後の検討課題として認識しています。					○			○										○
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	・当社ではタイムカードによる時間管理を行っています。 ・時間外勤務については事前申請を条件とし、休日出勤は、毎月1回までとするルールを設定しています。 ・社内では労働時間の削減に努めており、勤務時間と評価制度をリンクさせる仕組みがあります。									○									
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	・現時点では既存の従業員のみで運営が賄えており、外国人労働者の雇用予定はありません。 ・仮に採用等を行った際においても、同一労働同一賃金を実施する体制が整っています。				○				○		○								
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	・労働安全衛生については定期研修を実施しています。 ・また安全関係研修、現場の法律改正、仕組みなどについては、改正等の都度、研修を実施しています。				○				○										
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	・社内ルールとして、毎朝、必ず本社に出勤することとしています。 ・直行直帰を原則、禁止としており、全社員の顔を見て、社長自らが声掛けし、体調面などを考慮しています。				○														
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	・現場部門において、高齢者2名を雇用継続しています。 ・当社の規則上は60歳定年ですが、65歳まで、本人の意思を確認した中で、雇用を継続しています。 ・女性の採用には力を入れておりますが、増えておらず、課題として認識しています。					○			○		○								
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	・年1回の定期健診を義務化しています。 ・定期的な研修会の機会を活用し、健康についても啓蒙しています。				○				○										
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	・資格取得に向けた支援制度があります。 ・具体的には受験費用、合格奨励金を支給しています。 ・職場で業務は随時OJTを実施しています。 ・定期研修の機会を活用し、各種改正等における理解を促しています。				○				○	○									
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									○		○								
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	・本社内では缶、ペットボトル、瓶などの分別コーナーを設置し、分別の徹底を行っています。 ・その他、業務は公共工事受注が多く、現場での産廃管理も徹底して行っています。											○	○		○				

