

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	・経営トップ、人事が共通理解のもとに雇用条件で差別を行わない体制を構築している。					○			○		○							○	
	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	・様々なハラスメントに対して共通認識を持つ機会を設けている。 ・ハラスメント相談担当者を設けている。					○				○									○
	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	・残業時間の確認と残業務の進捗状況を各部署が相互理解をすることで過度な労働を抑える体制を設けている。									○									
	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	・各社員に差別、人権侵害の共通認識を持つ機会を設けている。					○				○		○							
	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	・朝礼での安全確認に加え、作業前の安全確認を徹底させる体制を設けている。				○					○									
	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	・過労働、人権侵害の対策を設けることで労働環境の常時改善を実施している。				○														
	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	・雇用条件に差別を行わない体制を構築することで多様性のある社内体制を構築し、新技術を導入することで多様な人材を十分に活躍できる社内環境を設けている。					○				○		○							
	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	・社員に過労働を課さないことで生産性の向上、社内環境の活性化に取り組んでいる。				○					○									
	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	・様々な外部研修に対しての補助、その後のフィードバックを徹底させる事で教育訓練の機会を提供している。					○				○	○								
	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	・会社と社員とで労働契約法の共通認識を持つことで、労働原則に沿った対応を行っている。									○		○							
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	・紙資源の分別廃棄、ブルグ、ペットボトルキャップ分別回収、分別廃棄を徹底することで、管理を適切に行っている。												○	○		○				
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	・省エネ診断に伴い、屋根材改修、足元暖房、クールビズの徹底を利用してエネルギー利用の効率化を推進している。							○							○					

