

※記載例を参照の上、ご記入ください。

(様式第3号)

企業・団体名( 松山技研株式会社 )

# SDGs達成に向けた具体的な取組 (要件2) 【R5.11.30様式改定】

| カテゴリ  | チェック項目  | 取組レベル | 【非該当】の場合<br>選択入力 | 【予定】の場合<br>選択入力 | 具体的な取組<br>(県などの取得認証があれば、併せて記載)<br>(【非該当】を選択した場合はこちらに理由記載)                | 主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目 |   |     |     |                   |     |            |                   |   |              |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|-------|---|-------|------------------|-----------------|--|------------------------------|---|-----|-----|-------------------|-----|------------|-------------------|---|--------------|------|------|------|------|----|----|----|----------------------|--|
|       |   |       |                  |                 |  | 1                            | 2 | 3   | 4   | 5                 | 6   | 7          | 8                 | 9 | 10           | 11   | 12   | 13   | 14   | 15 | 16 | 17 |                      |  |
| 人権・労働 | 【差別の禁止】<br>・性別、年齢、障がい、国籍、出身などによる差別を防ぐ教育体制や相談体制を整備し、差別がないことを確認している | 基本    |                  |                 | ・雇用、教育、昇進、福利厚生などあらゆる面で、差別が発生しないよう経営トップが関与(定期的な社員面談等の実施による意見聴取、就業規則等への反映) |                              |   |     |     | 5.1<br>5.2<br>5.5 |     |            | 8.5<br>8.7<br>8.8 |   | 10.2<br>10.3 |      |      |      |      |    |    |    | 16.1<br>16.2<br>16.7 |  |
|       | 【ハラスメント禁止】<br>・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・相談体制を整備している       | 基本    |                  |                 | ・経営トップが定期的に社員面談等を実施し、職場環境や人間関係等について問題がないかをヒアリングし、問題ある場合は速やかに対応している       |                              |   |     |     | 5.1<br>5.2<br>5.5 |     |            | 8.5<br>8.8        |   |              |      |      |      |      |    |    |    | 16.1                 |  |
|       | 【労働時間】<br>・過度な長時間労働の防止に取り組んでいる                                    | 基本    |                  |                 | ・毎月、各人の残業時間を経営トップが把握し、長時間労働を抑制している                                       |                              |   |     |     |                   |     |            | 8.5<br>8.8        |   |              |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【外国人労働者】<br>・外国人労働者に対する差別、人権侵害がないことを確認している                        | 基本    |                  |                 | ・現在、外国人労働者の雇用はない<br>・将来、外国人労働者の雇用が発生した場合は、差別・人権侵害が発生しないよう経営トップが積極的に関与する  |                              |   |     | 4.4 |                   |     |            | 8.7<br>8.8        |   | 10.2<br>10.3 |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【労働安全衛生】<br>・作業中の事故等を防ぐため、安全で衛生的な労働環境の整備に取り組んでいる                  | 基本    |                  |                 | ・安全衛生委員会活動に取り組む中で、「安全・衛生」に関するテーマを取り上げて活動している                             |                              |   | 3   |     |                   |     |            | 8                 |   |              |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【メンタルヘルス】<br>・労働者のメンタルヘルスを良好に維持できるように対策に取り組んでいる                   | 基本    |                  |                 | ・職場内の人間関係が円滑になるような仕組みを作り運用している。要望があればカウンセリングを実施している                      |                              |   | 3   |     |                   |     |            |                   |   |              |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【ダイバーシティ経営】<br>・多様な人材(女性、外国人、障がい者、高齢者等)が、十分に活躍できる環境の整備に取り組んでいる    | 基本    |                  |                 | ・60歳以降の雇用については本人の健康状態と希望により雇用延長している。女性の産休及び子育てのための育休を男性社員・女性社員とも取得させている。 |                              |   |     |     | 5.1<br>5.5        |     |            | 8.5               |   | 10.2<br>10.3 |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【人材育成】<br>・適切な能力開発、教育訓練の機会を従業員に提供している                             | 基本    |                  |                 | ・商工会及び行政等による研修受講を奨励している<br>・業務上必要な資格の取得奨励および費用全額負担している                   |                              |   |     | 4   | 5.5               |     |            | 8                 | 9 |              |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【公正な待遇】<br>・雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金等の原則に沿って対応している                      | 基本    |                  |                 | ・適正な人事評価制度の構築・運営による公正な待遇の実現  |                              |   |     |     | 5.5               |     |            | 8.5               |   | 10.2<br>10.3 |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【健康経営】<br>・従業員への健康投資による生産性の向上等に取り組んでいる                            | チャレンジ |                  |                 | ・社員の健康診断及び人間ドックの受診を奨励し、受診した場合の基本料金を全額会社負担している                            |                              |   | 3   |     |                   |     |            | 8                 |   |              |      |      |      |      |    |    |    |                      |  |
| 環境    | 【廃棄物】<br>・廃棄物の管理を適切に行い、適切な処理に取り組んでいる                              | 基本    |                  |                 | ・職場内におけるゴミの分別基準(資源ゴミ、可燃ゴミ、プラゴミ、金属など)を明確化して削減・改善活動及びリサイクル活動を実施している        |                              |   |     |     |                   |     |            |                   |   |              | 11.6 | 12.4 |      | 14.1 |    |    |    |                      |  |
|       | 【エネルギー・温室効果ガスの現状把握】<br>・自社のエネルギー使用量、温室効果ガス排出量を把握している              | 基本    |                  |                 | ・毎月の電気、ガス、水道等の使用量の把握と削減活動を実施している   |                              |   |     |     |                   |     | 7.3        |                   |   |              |      | 13   |      |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【省エネ・温暖化対策の計画・取組】<br>・自社の温室効果ガスの排出量を把握し、排出の抑制に取り組んでいる             | 基本    |                  |                 | ・算定ツールを利用することにより現状を把握し、削減計画を策定し、運用し、目標通り削減している                           |                              |   |     |     |                   |     | 7.2<br>7.3 |                   |   |              |      | 12.4 | 13.3 |      |    |    |    |                      |  |
|       | 【有害化学物質】<br>・法令等で規制されている有害化学物質を把握し、使用量の抑制及び適切な使用に取り組んでいる          | 基本    |                  |                 | ・法令等で規制されている有害化学物質を把握・管理し、運用している   |                              |   | 3.9 |     |                   | 6.3 |            |                   |   |              | 11.6 | 12.4 |      |      |    |    |    |                      |  |





上記以外で設定した取組項目

| 独自に設定したSDGsに資する取組 |  | 具体的な取組 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |  |
|-------------------|--|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
|                   |  |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|                   |  |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|                   |  |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |  |

**【記載留意事項】**

- ・「取組レベル」の「基本」の項目のすべてに「具体的な取組」が記載されていることが登録の必須条件となります。なお、今回の宣言に合わせて、今後、取組む予定のものであっても、その取組を「具体的な取組」を記載いただければ登録が可能です。（今後、取り組むものについては、「具体的な取組」の前の【予定】を選択入力してください。）
- ・【非該当】欄については、「チェック項目」が事業形態上（個人事業主等）、該当しない場合に選択入力し、その理由を「具体的な取組」欄に記載してください。
- ・「具体的な取組」には、チェック内容に関する具体的な取組を記載するほか、取組に関連する国際機関、国、県、市町村等の認証・認定等（※）を取得している場合は、できるだけ、その旨を併せて記載してください。（※職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度、女性の活躍推進企業知事表彰、男女共同参画推進県民会議表彰、障がい者雇用優良事業所等表彰、信州豊かな環境づくり県民会議表彰、長野県技能評価認定制度、NAGANOものづくりエクセレンス認定、信州福祉事業所認証・評価制度、信州リサイクル製品認定制度、信州の環境にやさしい農産物認証制度、長野県原産地呼称管理制度、信州おもてなし大賞、えるぼし認定、循環型社会形成推進功労者表彰、森林認証制度、森林CO2吸収評価認証制度、長野県県産材CO2固定量認証制度、消防団協力事業所表示制度など）

- この「要件2」は、ISO26000（※1）、RBA（Responsible Business Alliance）（※2）行動規範等を参考に、非財務情報（SDGsの観点で市場・社会から期待される基本的な事項）について整理し作成
  - 「SDGsとの関連性」については、各項目について、169のターゲットに直接的に当てはまる場合は黒字、間接的（結果として）に寄与する17ゴールが当てはまる場合は、赤字で番号を記載
  - 企業が県へ申請する際には、チェック欄へのチェックとあわせ、「具体的な取組」へ取組内容を記載
- ※1…組織の社会的責任に関する国際規格      ※2…労働環境、製造プロセスの環境負荷に対する責任を持っていることを確認するための規定