

SDGs達成に向けた具体的な取組 (要件2) 【R5.11.30変更】

| カテゴリ | チェック項目 | 取組レベル | 【非該当】の場合 選択入力 | 【予定】の場合 選択入力 | 具体的な取組 (県などの取得証があれば、併せて記載) (【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 | 1 【差別の禁止】 ・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 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルの遵守事項として、人種、肌の色、信条、宗教、国籍、年齢、性別、出身、心身の障害に基づく差別を行ってはならない旨を明記している。 | | | | | 5.1 5.2 5.5 | | | 8.5 8.8 | 10.2 10.3 | | | | | | | 16.1 16.7 | | |
| | 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・相談体制を整備している | 基本 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルの遵守事項として、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワハラハラスメントを行ってはならない旨を明記している。そのようなことがあった場合の相談窓口として「相談ホットライン」を設置している。 | | | | | 5.1 5.2 5.5 | | | 8.5 8.8 | | | | | | | | | 16.1 | |
| | 3 【労働時間】 ・過度な長時間労働の防止に取り組んでいる | 基本 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルにて、不当な長時間労働を許さない旨を明記している。 | | | | | | | | 8.5 8.8 | | | | | | | | | | |
| | 4 【外国人労働者】 ・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 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルの遵守事項として、人種や肌の色、国籍などに基づく差別を行ってはならない旨を明記している。 | | | | 4.7 | | | | 8.7 8.8 | 10.2 10.3 | | | | | | | | | |
| | 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の整備に取り組んでいる | 基本 | | | ・丸紅グループ労働安全衛生基本方針に基づき、労働災害ゼロ、職業性疾患ゼロの実現を目指している。 ・当社の安全方針として社員の安全と健康を最優先に考える風土を築き、心身ともに「明るく」「健康で」「元気な」会社であり続ける旨を掲げている。 | | | 3 | | | | | 8 | | | | | | | | | | |
| | 6 【メンタルヘルス】 ・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 | | | ・丸紅グループは「丸紅グループ労働衛生基本方針」に基づき、「丸紅グループ健康宣言」を策定し、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを推進している。 | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7 【ダイバーシティ経営】 ・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 | | | ・丸紅グループは「多様な個が活躍する強い丸紅グループ」を目指す姿勢とし、女性やシニア層、障がい者の活躍推進に取り組んでいる。 | | | | | 5.1 5.5 | | | 8.5 | 10.2 10.3 | | | | | | | | | |
| | 8 【人材育成】 ・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 | | | ・丸紅グループで実施している、関連会社向け研修プログラムへ参加を促し、業務上で必要な資格の取得に取り組んでいる。 ・当社の安定・安全運転の継続のために事業所員全員の計画教育育成に因るスキル向上に取り組んでいる。 | | | 4.3 | | | | | | 9 | | | | | | | | | |
| | 9 【公正な待遇】 ・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 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルの遵守事項として、労働に関する法令を遵守し、良好な職場関係の形成のための不断の努力をしなければならない旨を明記し、対応している。 | | | | | 5.1 5.5 | | | 8.5 | 10.2 10.3 10.4 | | | | | | | | | |
| | 10 【健康経営】 ・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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 環境 | 11 【廃棄物】 ・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 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルの遵守事項として廃棄物の削減を明記している。また、適切な産廃業者と契約を締結し、廃棄物の処理を行っている。 | | | | | | | | | | 11.6 | 12.4 | | | | | | | |
| | 12 【エネルギー・温室効果ガスの現状把握】 ・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 | | | ・エネルギー使用量、温室効果ガス排出量を把握している。 | | | | | | | 7.3 | | | | | 13 | | | | | | |
| | 13 【省エネ・温暖化対策の計画・取組】 ・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 | | | ・温室効果ガス排出量を年毎に集計し、過去の集計結果から目標を定め、実績と比較することで排出の抑制を行っている。 | | | | | | | | | | | 12.4 | 13.3 | | | | | | |
| | 14 【有害化学物質】 ・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 | | | ・丸紅グループのコンプライアンスマニュアルの遵守事項として、環境負荷の低減や汚染の予防に配慮することを明記しており、有害化学物質を扱う場合には、同様の取り組みを行う。 | | | 3.9 | | | 6.3 | | | | 11.6 | 12.4 | | | | | | | |

