

SDGs達成に向けた取組みチェックリスト

事業者名: 玉名商工会議所

・基本項目は25項目全てに、チャレンジ項目は25項目のうち5項目以上に具体的な取組みを記載してください。
 ・「企業」や「社内」とあるものは、NPO法人や個人事業主等はそれぞれの形態に応じて、読み替えてください。
 ・【予定】の項目は1年以内に【〇年〇月実施】として、具体的取組みを記載のうえ、提出してください。

(様式第2号)

| 分類 | No. | チェック項目 | 基本 | チャレンジ | 具体的な取組み (※事業者が記載する欄) | 主なSDGs(17のゴールと169のターゲット) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|------------------------------|---|----|-------|---|--------------------------|---|---|-------------------|-------------------|---|---|-------------------|--------------|----|----|----|----|----------------------|------|----|----|
| | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働・人権 | 12 | 【差別の禁止】 ・性別、年齢、障がい、国籍、出自などによる差別や各種ハラスメントを防ぐ体制が整備され、社内で差別や人権侵害がないことを確認している。 | ● | | ・雇用、教育、昇進・登用、福利厚生など、あらゆる雇用条件及び職場環境において、差別しない体制・運営を徹底している。 ・今年度、就業規則を改正し、各種ハラスメントの禁止について定めた。 ・担当課の職員が差別やハラスメントに関する研修に参加し、相談窓口を設置している。 | | | | 4.3 4.4 4.5 | 5.1 5.2 5.5 | | | 8.5 8.7 8.8 | 10.2 10.3 | | | | | 16.1 16.2 16.7 | | | |
| | 13 | 【労働安全衛生】 ・業務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。 | ● | | ・毎朝、全職員が体温チェックを行い記録している。 ・体調の優れない職員については、休養を取るよう積極的に勧め、業務を調整している。 ・業務上、車の運転の必要がある場合に、交通事故防止及び事故発生時の事実確認のため公用車にドライブレコーダーを設置し、職員に対しては注意喚起している。(2台中1台設置済み。今年度中に残り1台も設置予定) 【予定】 メンタルヘルスの維持のため、今年度中に就業規則を改正し、相談窓口や対応について定める。 | | | 3 | | | | | 8.8 | | | | | | | | | |
| | 14 | 【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。 | ● | | ・正職員については、給与規則に業務の種類の違いにより賃金に差をつける規定は無く、これを遵守しているため、同一労働同一賃金の原則に沿っている。 ・臨時職員については、臨時職員就業規則の規定の状況は、正職員と同様である。 | | | | | 5.5 | | | 8.5 | 10.2 10.3 | | | | | | | | |
| | 15 | 【ワークライフバランス】 ・働き方の見直し等により、過度な長時間労働を防止し、家庭と仕事の両立を図るためのワークライフバランスを推進している。 | ● | | ・定時退社の推奨、有給休暇取得推進、テレワーク推進を行っており、家庭と仕事の両立を図っている。 | | | 3 | | 5.5 | | | 8.5 8.8 | 10.3 | | | | | | | | |
| | 16 | 【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。 | ● | | ・職務に応じて日本商工会議所、熊本県商工会議所連合会、中小企業大学校等の研修を受講させている。また、受講が義務でない職員に対しても、受講を推奨している。 | | | | 4 | 5.5 | | | 8 | 9 | | | | | | | | |
| | 17 | 【健康経営】 ・従業員が心身ともに健康を維持できるよう対策を講じ、生産性の向上に取り組んでいる。 | ● | | ・全職員が毎年健康診断を受診し、必要に応じて定期相談ができる体制をとっている。 ・また、健康経営優良法人(日本健康会議)に令和2年度から認定されており、今年度も認定を申請している。 | | | 3 | | | | | 8 | | | | | | | 17 | | |
| | 18 | 【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。 | ● | | ・採用、登用・昇進・昇格・人事異動等において、性別・年齢(・国籍)等による差別的待遇は無い。 | | | | 4.4 | 5.1 5.5 | | | 8.5 | 10.2 10.3 | | | | | | 16.7 | | |
| | 19 | 【新しい生活様式への対応】 ・新型コロナウイルスをはじめとする感染症対策としても有効なテレワークや時差出勤、ウェブ会議等を導入している。 | ● | | ・テレワークを導入し、働き方改革を推進している。テレワーク規程を整備し、セキュリティ管理や労務管理について定めた。またPCを貸出し、職員の費用負担を軽減している。 ・ウェブ会議を委員会等に導入したほか、日本商工会議所やその他の団体との会議にウェブ参加している。 | | | 3 | | | | | 8 | 9.1 | 11 | 12 | | | | | | |
| | 20 | 【デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進】 ・ICTやAIを活用したデジタル化やオンライン化等のDXの推進により業務の効率化やビジネスモデルの変革に取り組んでいる。 | ● | | ・社内LAN、勤怠管理、会計、グループウェアにクラウドのシステムを導入している。これによりテレワークの円滑な導入が可能となった。 ・今後のDX推進のため、担当者2名を任命した。現在はICTを活用したマネジメントを実現するため、クラウド対応の基幹業務システムを検討している。また、RPA等の導入による飛躍的な業務効率化を模索している。 | | | | | | | | 8 | 9.1 | 11 | 12 | | | | | | |
| 21 | 【プライト企業】 ・プライト企業に認定されている。 | ● | | | | | 3 | 4 | | | | 8 | 9 | | 12 | | | | | | | |

