


















SDGs達成に向けた具体的な取組のチェックリスト

| | | 作成日：令和 4年 4月 19日 | | 企業・団体名：土佐清水リゾート合同会社 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|-------|--|---|------------------------------|---|---|-----|-------------------|-----|------------|-------------------|------------|--------------|--------------|------|----|------|----|----|------|----------------------|
| カテゴリ | No. | SDGsの観点で、市場・社会から期待される基本的な事項 | 取組レベル | | 具体的な取組 (※事業者が記載する欄) | 主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 基本 | チャレンジ | | 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 | ● | | ・採用、教育、昇進・登用、福利厚生などあらゆる雇用条件で、差別しない体制を構築し、経営トップが積極的に関与している(研修の実施、相談窓口の設置) | | | | 4.4 | 5.1 5.2 5.5 | | | 8.5 8.7 8.8 | | 10.2 10.3 | | | | | | | | 16.1 16.2 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 | ● | | ・ハラスメントを禁止する旨を就業規則に明記している ・ハラスメント研修を実施している ・ハラスメント相談窓口を設置している | | | | | 5.1 5.2 5.5 | | | 8.5 8.8 | | | | | | | | | 16.1 | |
| | 3 | 【ワークライフバランス】 ・男女が共に働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの職場環境づくりに積極的に取り組んでいる | ● | | ・業務効率化による労働時間の短縮など働き方改革への取り組み、半日・時間単位で取得できる有給休暇制度の設置や有給休暇の取得奨励などを推進し、育児やボランティア活動に積極的に参画できるなどの環境を整えている ・育児休暇・育児休業取得促進宣言を行っており『高知県僕らの子育てキャンペーン』への参画を行っている ・【予定】2023年に高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認証 | | | | | | | | | 8.5 8.8 | | | | | | | | | |
| | 4 | 【外国人労働者】 ・外国人労働者に対する差別、人権侵害を防ぐ教育体制や相談体制を整備し、差別、人権侵害がないことを確認している | ● | | ・【予定】外国人技能実習制度技能実習生等の外国人労働者への適切な処遇や、受入環境・労働環境の整備を行っている(交流会、意見交換会の開催など) | | | | 4.4 | | | | | 8.7 8.8 | | 10.2 10.3 | | | | | | | |
| | 5 | 【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 | ● | | ・【予定】社員向けの労働安全衛生講習会の実施 ・安全衛生優良企業公表制度の認定(厚生労働省)の取得を目指し自己診断や資料の収集などを実施している | | | | 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ための対策に取り組んでいる | ● | | ・【予定】メンタルヘルスに関する方針と計画の策定 | | | | 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や、誰もが利用しやすいサービスの提供などに取り組んでいる | ● | | ・【予定】多様な人材が活躍できる社内制度の整備 ・製品やサービス及び施設等において、ユニバーサルデザインを考慮している | | | | | 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 | ● | | ・研修体制の整備や必要経費の支給により、外部研修の受講や各種資格の取得を奨励している ・良好な職場環境の醸成や部下の能力開発など、適切なマネジメントを実施できる管理職を育成するための教育を実施している | | | | 4 | 5.5 | | | | 8 | 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 | ● | | ・働き方改革関連法など、関係法令の内容を理解し、従業員(正社員・パート社員)の公正な待遇を行っている | | | | | 5.5 | | | | 8.5 | | 10.2 10.3 | | | | | | | |
| | 10 | 【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、生産性の向上等に取り組んでいる | ● | | ・高知家健康バスポート事業を活用し、従業員及びその家族の健康維持に向けた健康増進への取り組みを促進している ・高知家健康チャレンジを推進している ・人間ドック、インフルエンザ予防接種等の経費補助を計画している(2023年度より) ・【予定】健康経営優良法人(経済産業省)の認定 | | | | 3 | | | | | 8 | | | | | | | | | |
| | 11 | 【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、ウェブ会議を導入している | ● | | ・ウェブ会議を積極的に導入している ・対面での打合せでは換気を行うとともに、マスクの着用を徹底している ・従業員用の手指消毒、体温測定器など設置している | | | | 3 | | | | | 8 | 9.1 | | 11 | 12 | | | | | |
| 12 | 【デジタル化の推進】 ・労働生産性の向上を図るとともに、ウィズコロナ・アフターコロナ時代における社会・経済構造の変化に対応するため、デジタル化やオンライン化等を推進している | ● | | ・事業戦略や経営計画等において、デジタル化の取り組みを位置付けている ・客室案内メニューなど等の電子化を進めている | | | | | | | | | 8 | 9.1 | | 11 | 12 | | | | | | |
| 環境 | 13 | 【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 | ● | | ・【予定】廃棄物削減のための方針や計画を策定 | | | | | | | | | | | 11.6 | 12.4 | | 14.1 | | | | |
| | 14 | 【エネルギー】 ・電気やガソリンなど、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 | ● | | ・LEDの使用を徹底し、オフィスや館内の節電に取り組んでいる | | | | | | | 7.3 | | | | | | 13 | | | | | |
| | 15 | 【温暖化対策】 ・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 | ● | | ・クールビズ・ウォームビズに取り組んでいる ・外部業者と連携し省エネ診断、その結果を踏まえた省エネ計画としてボイラーの電気化などを推進している | | | | | | | 7.2 7.3 | | | | 12.4 | 13.3 | | | | | | |
| | 16 | 【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 | ● | | ・【予定】削減のための計画を策定する為に産業廃棄業者と法令で規制されている有害化学物質の把握に努める | | | | 3.9 | | 6.3 | | | | | 11.6 | 12.4 | | | | | | |

| カテゴリ | No. | SDGsの観点で、市場・社会から期待される基本的な事項 | 取組レベル | | 具体的な取組 (※事業者が記載する欄) | 主なSDGs (17ゴールと169ターゲット) 関連項目 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|---|-------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 基本 | チャレンジ | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| | 51 | 【SDGsの普及啓発】 ・環境問題や人権問題をはじめとした社会課題の解決に向け、SDGsの普及啓発や教育機会の提供を行っている | | ● | ・社内でSDGsに関する研修を実施し、社員全員にSDGsへの意識が浸透している ・【予定】SDGsに準じた客室アメニティーへ切り換え | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| | 52 | 【産業人材の確保】 ・企業の成長戦略の実現に向け、UIターン就職の促進や若者の県内就職の促進などに関する取り組み、就職氷河期世代の就職支援に関する取り組みを実施している | | ● | ・新規学卒者の採用に向け、高校生や大学生のインターンシップを積極的に受け入れている ・地元の学生を積極的に雇用している ・高知県移住促進・人材確保センターを通じ、都市部などからのUIターン人材を積極的に採用している ・学生や社会人を対象にした就職関連イベントに積極的に参加し、優秀な人材の確保に取り組んでいる | | | | 4.4 | | | | 8.5 8.6 | | | | | | | | | 17 |
| | 53 | 【中山間地域を意識した取組】 ・中山間地域の振興に寄与する取り組みを実施している | | ● | ・中山間地域の素材を活用した料理の提供や加工品づくりを行っている ・中山間地域における観光商品づくりを行っている ・中山間地域で職員研修やワーケーションを実施している | | | | | | | | 8 | 9 | | 11 | | | | | | |