

事業者名: パナソニック アソシエイツ鳥取株式会社

■本社所在地: 鳥取市晩稲 308 番地

■TEL: 0857-28-8477

■MAIL:

取組テーマ: ノーマライゼーションの理念を実践し地域社会に貢献する

■事業概要 (自社の技術・製品・サービスなど、主な事業について記載)

LED 照明の組立製造を主な事業としています。

パナソニック株式会社の特例子会社であり、鳥取県と鳥取市が出資する第三セクター方式の重度障がい者多数雇用事業所として、障がい者雇用に力を入れています。

■2030 年に目指す姿 (現状を起点とした目標設定ではなく、SDGs 実現に向けた自社のあるべき姿を検討し、記載)

「働くことを希望する障がいのある人々に安定した雇用の場を創出する」という設立目的を大切にし、障がい者雇用数を25人(2024 年8月末)から 2030 年には30人を目標とします。それにより、障がい者雇用率の向上とともに、地域社会に貢献したいと考えます。

また、パナソニックグループの目標である「CO2 排出実質ゼロ化実現に向けた活動」に参画し、「CO2 ゼロ工場」を目指して光熱費等のさらなる削減と太陽光パネルの設置を検討中です。

■SDGs の取組の PR ポイント

(目指す姿の実現に向けた取組として、特に PR したい内容を簡潔明瞭に記載。図や写真等も貼付可。)

【無災害記録更新】



・連続無災害日数、時間の掲示をよく見える場所に設置。無災害の継続を常に意識して業務に取り組んでいます。



・パトロール員2~3名による「5S パトロール」を毎月実施しています。そこで指摘された改善箇所は即時改善しています。改善前・改善後の写真と、各項目を点数にして採点しています。

■3側面の重点的取組

(重点的に取り組む項目を太字とし、現状と今後の目標・取組を記載)

社会		
認証申請した項目に○印	労働災害の防止	○
	ハラスメントの防止	○
	女性の活躍	○
	障がい者雇用	○
	多様な人材の活躍	○
	多様な働き方の促進	○
	労働者の人権配慮	○
	社会配慮商品・サービス	
	地産地消	
	地域社会への貢献	○
+		
・創業以来 30 年間無災害記録更新中。 今後も維持・継続を念頭に、毎月実施の 5Sパトロールの活動を強化し、危険箇所、不安全行動などを即時フィードバックすることで、会社全体で安全安心な職場環境を維持していきます。		
・現在 25 名の障がい者を雇用。 1 年に 1~2 名の採用を目標に、職場実習の実施、就職面接会へ参加など、積極的に採用活動を推進していきます。		

・パナソニックグループの「2024 年度健康・安全衛生シンポジウム」にて30年間無災害記録が評価され「安全活動無災害記録特別優秀賞」受賞 【障がい者雇用】 ハローワーク、支援機関と連携して、見学・職場実習の受入れ等を随時行っています。 トライアル雇用、ジョブコーチ支援の活用などを行い、雇用後も安定して長く働いてもらえるよう支援を継続しています。 ◆2023 年度実績 職場実習人数 : 9 名 採用者数 : 4 名 ◆表彰等 2006 年 障害者雇用優良事業所鳥取県知事表彰受賞 2010 年 障害者雇用厚生労働大臣表彰受賞

経済		
認証申請した項目に○印	BCP 策定	○
	セキュリティ対策	○
	法令遵守の取組徹底	○
	情報公開	○
	後継者の確保	
	市場変化への対応	○
	経営資源活用	
	デジタル化・生産性向上	
	雇用の維持・拡大	○
	人材育成・能力開発	○
	+	
環境		
認証申請した項目に○印	自社の気候変動リスク	○
	社会変化の気候変動リスク	○
	自社による環境への影響	
	燃料消費量の削減	
	電力消費量の削減	○
	再生可能エネルギー	
	廃棄物の削減	○
	水資源の適正な管理	○
	環境配慮型商品・サービス	
	環境面での社会貢献	○
	+	
・電力消費量を抑えるため LED 照明を導入しています。 ・製造途中で発生する半田カスや、段ボール・古紙等はしっかりと分別し再生可能資源として、業者に引き取りを依頼し、リサイクルしています。 ・構内はアイドリングストップのう え、駐車は樹木に排気ガスがかからない様前向き駐車を徹底し、植物、樹木等の保全と環境に配慮しています。 敷地内緑化率:約 35%を維持継続していきます。 ISO14001 認定取得 2010 年 「鳥取市ごみ減量等推進優良事業所」認定 2005 年 「駐車時等エンジン停止推進事業所」認定		

■トレードオフの分析

(上記重点的取組を推進した際に、トレードオフ(代償)としてどのような負の影響が生じるか、またそのことにどう対処していくか分析を記載)

障がい者が作業しやすい環境の構築・作業の効率化が必要であるが、先進的な知恵と資金が必要となるため、セミナー等で知識を獲得し蓄積する、専門家から指導・助言を受けるなどの対応に加え、資金の投資も行っていきます。

緑化率の維持継続のためには管理費用が必要である。その為には、事業拡大による売上の増加や、経費削減の結果、計画的な費用の捻出を行い投資をしていくことで対処していきます。

（様式第2号）とっとりSDGs企業認証 チェックシート [2024年3月改訂版]			
（企業名：パナソニック アソシエイト鳥取株式会社）			
社会	8	○	（○となった取組項目数とその各側面の判定）
経済	7	○	
環境	6	○	
合計	21	○	（各側面で○となった取組項目数の合計と全体の判定）

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
社会1	労働災害の防止				○			
社会1			[KPI] 労働災害の年間発生件数	✓		0件	0件	0件
社会1			労働安全衛生に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		産業医からの指導・助言（1回/月）	無災害記録の維持継続。5S活動のさらなる強化。	【1年目】 5S/パトロールで発見した不安全箇所等を即時フィードバックし改善することで、労働災害0件を維持、継続 【2年目】 ・5S/パトロール推進体制の見直し 【3年目】 ・5S/パトロールで指摘、改善を行った内容をまとめて社内研修を実施。従業員の意識向上に繋げる
社会1			安全衛生委員会の設置など、社内体制を整備している	✓		安全衛生委員会の開催（1回/月）		
社会1		★	安全対策のルールやマニュアルなどを整備している	✓		従業員の安全と健康を確保し、快適な作業環境の形成を促進する事を目的として、安全衛生管理規定を策定		
社会1		★	危険箇所・ヒヤリハットの情報収集、実態把握を行っている	✓		・5S推進員が5Sパトロールを実施（1回/月） ・安全衛生委員のパトロール実施（2回/年）		
社会1			労災防止のための具体的な施設・設備の導入・改善を行っている					
社会1			労働安全衛生に関する研修を行っている	✓		不定期で年数回の教育訓練を実施(2024年1月・7月全社教育実施)。入社時教育実施。		
社会1			安全意識を醸成する外部の活動に参加している					
社会1			ISO45001などの労働安全衛生マネジメントシステム認証を取得している					
社会1			取引先において労災を誘発しないよう取引条件等に配慮している					
社会1			その他（※法令の規定への対応は対象外）	✓		全国安全週間や全国労働衛生週間に合わせて、スローガンを募集。優秀作品は表彰し、社内掲示している		
社会2	ハラスメントの防止				○			
社会2			[KPI] ハラスメントの年間相談件数	✓		0件	0件	0件
社会2			ハラスメント防止に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				ハラスメント0件継続。ハラスメントは絶対に許さないうち社内風土を浸透させる。	【1年目】 ・ハラスメント相談窓口活用を現在の掲示板以外にも掲示を行うことで広く周知する 【2年目】 ・ハラスメント研修の全社教育実施（年1回） 【3年目】 ・ハラスメントアンケートの実施（年1回）
社会2			ハラスメントを許さないことを経営トップがメッセージを発信している	✓		社内のハラスメント掲示板に経営トップメッセージの掲示を行っている。		
社会2		★	ハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、相談体制を整備している	✓		男性1名、女性1名で相談窓口を設置。相談体制、連絡先等がわかるように常時掲示を行っている。		
社会2		★	相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、周知している	✓		社内のハラスメント掲示板に掲示を行っている。		
社会2			ハラスメントを行った者に対する懲戒規程等を整備し、従業員に周知している	✓		社員就業規則第87条に明記。ハラスメント掲示板に懲戒規定を掲示し従業員に周知している。		
社会2		★	アンケートや面談などにより、実態把握を行っている	✓		年2回の評価面談に合わせて聞き取りを実施		
社会2			ハラスメント防止に関する研修を行っている	✓		e-ラーニングで実施(2024年7月実施)。外部研修を受講		
社会2			社員同士以外のハラスメント（顧客、取引先、就活生等）の防止を図っている					
社会2			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
社会3	女性の活躍				○			
社会3		★	[KPI] 全従業員に対する女性従業員の割合	✓		23.3%（女性従業員数14人）	27%（3名増）	1～2名増員出来る様採用活動を推進
社会3		★	[KPI] 管理職に占める女性労働者の割合	✓		0%（女性管理職数0人／全管理職員数5人）	管理者候補 1 名擁立	外部のリーダー研修等に積極的に参加するよう推奨
社会3			[KPI] 男性従業員賃金の平均額に対する女性従業員賃金の平均額の割合			○%		
社会3		★	[KPI] 男性従業員の育児休業等取得率	✓		100%	100%	会社として積極的に取得するよう推奨。取得者に対しては希望した時点で取得～復帰後までの流れを説明。納得、理解してもらう。職場には代替要員の確保等柔軟に対応できるような体制を構築する
社会3			女性の活躍に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				男性従業員の育児休業取得率100%。女性責任者を増やすことを目標。	【1年目】 ・男性の育児休業取得奨励を周知。対象者には個別に相談の場を設ける。 【2年目】 ・全女性従業員を対象に外部研修参加を推奨。1人1回は研修に参加出来るように業務の調整等を行う。 【3年目】 ・女性従業員を増やし活躍の場を広げる
社会3			女性の活躍について、会社の方針を表明している					
社会3		★	育児・介護に配慮した柔軟な勤務形態導入などの規程を整備している	✓		以下に該当する従業員に対して管理側から制度について説明し取得を奨励している 【育児短時間勤務】①3歳に満たない子を養育する従業員。 ②小学校修了までの間、6～8時間の間の15分単位で利用可能。子の看護休暇 【介護短時間勤務】要介護状態にある家族を介護する従業員 【子の看護休暇】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員。年5日、時間単位で取得可能 【介護休暇】要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員。年5日、時間単位で取得可能		
社会3		★	自社の女性の活躍について、アンケート等により実態や課題を把握し分析している	✓		年2回の定期面談の際に、課題・要望等の聞き取りを実施。実態を把握し、課題について分析を行っている		
社会3			必要な施設・設備の導入、改善を行っている					
社会3			女性のキャリアアップに向けた研修の実施や、外部研修への参加を推奨している	✓		中堅～リーダー職の女性従業員に外部研修への参加を推奨。(2023年10月キャリアプラン策定講座2名受講)		
社会3			県の輝く女性活躍/パワーアップ企業、国のえるほし認定等に登録されている					
社会3			その他（※法令の規定への対応は対象外）	✓		各種認定 ・鳥取県男女共同参画推進企業 ・家庭教育推進協力企業 ・鳥取市男女共同参画かがやき企業 ・次世代育成支援対策推進法「子育てサポート企業」 ・とっとり子育てプレミアムパートナー認定		
社会4	障がい者が働きやすい職場づくり				○			
社会4		★	[KPI] 障がい者雇用率 （法定：R5年度2.3%、R6年度2.5%、R8年度2.7%）	✓		58.33%（障がい者雇用者数25人）	障がい者の雇用数を30名にする	積極的に雇用活動を推進する。
社会4			障がい者雇用に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				障がい者の特性を見極め、働きやすい環境を構築。生き生きと活躍できる場を創出する。個々の特性に配慮した休憩室等（個室、一人席など）の環境を整備する。	【1年目】 ・1人1人の特性を再度把握し作業内容の確認を行う。課題があれば適宜対応する。 【2年目】 ・1人1人の特性を再度把握し作業内容の確認を行う。課題があれば適宜対応する。 【3年目】 ・障がい者職業生活相談員2名増員
社会4			障がい者雇用について、会社の方針を表明している	✓		経営方針発表会場で表明している。事務所に掲示を行っている		
社会4		★	管理者との面談の機会の設定、相談窓口の設置などを行っている	✓		年2回評価面談。本人からの相談の申し出の他、管理者、相談員が様子を見よう必要と思われる際に都度面談を行っている。障がい者職業生活相談員を相談窓口として7名配置。		
社会4			バリアフリーやユニバーサルデザインなど、施設・設備の整備を行っている	✓		構内にはユニバーサルデザインの自動販売機や洗面台を設置しており、バリアフリーの環境が整っている		
社会4		★	障がい者の特性に応じた仕事内容の工夫や柔軟な勤務形態の採用を行っている（該当の社員に係る障がい者の就労支援機関との情報交換などを含む）	✓		・採用の際に、特性に配慮した勤務形態を検討し採用している。 ・支援機関との情報交換の他、障がい者職業生活相談員連絡会を月1回開催し、作業での困りごとなどを洗い出し改善出来るよう検討している。		
社会4			試用雇用や職場適応訓練などの受け入れ体制づくりを行っている	✓		支援機関と連携して、トライアル雇用やジョブコーチ支援を活用している。		
社会4		★	企業内支援者の養成や従業員の理解促進に向けた研修を行っている	✓		・障がい者職業生活相談員講習受講（現在7名在籍） ・とっとり障がい者仕事サポーター養成講座受講（18名受講済み）今年度3名受講		
社会4			その他（※法令の規定への対応は対象外）					

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
社会5	多様な人材の活躍		※女性、障がい者以外の取組を記載、採用活動の記載は不要		○			
社会5			[KPI] 中途採用比率	✓		50%	70%	採用活動継続
社会5			[KPI] 離職率または離職者数	✓	1人		0人	0人
社会5			[KPI] 外国籍の社員数					
社会5			[KPI] 65歳以上の社員数	✓	0人		1人	1人
社会5			多様な人材の活躍に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている (※本項目では、女性、障がい者以外の人材を対象)				個々の個性を認め合い、多様な人材が生き生きと活躍出来る場を創出する。 定年を引き上げ、60歳以上の社員も活躍し続けられる職場作り、高齢者も活躍できる業務の見直しを行う。	【1年目】 ・福利厚生を充実させ、離職者0人を目指す 【2年目】 ・定年の引き上げを検討する 【3年目】 ・雇用延長上限の撤廃を検討
社会5			多様な人材（属性、キャリア・経験など）の活躍について、会社の方針を表明している (※本項目では、女性、障がい者以外の人材を対象)					
社会5		★	経営層は、多様な人材との対話や、課題の把握・解決を実践している	✓		朝、終業後に従業員に挨拶・声掛け等を行い、話しやすい雰囲気作りに努めると共に、従業員の様子を把握し、課題があれば解決出来るように助言等を行っている		
社会5			同一労働同一賃金に基づく待遇格差解消に取り組んでいる					
社会5		★	非正規労働者の正規への転換など、非正規労働者の処遇改善を推進している	✓		勤務状況、担当業務遂行能力等を考慮し、正規への転換を行っている。		
社会5			高齢者の特性に応じた仕事内容の工夫や施設整備・設備導入を行っている	✓		高齢者の特性に応じた仕事として、身体に負担の少ない作業や座って出来る作業をグループ会社から導入している		
社会5			外国人労働者の受け入れに関する体制づくりを行っている					
社会5			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
社会6	多様な働き方の促進				○			
社会6			[KPI] ひとあたりの労働者の平均残業時間	✓		0.2時間	0時間	年度、月によって残業時間に大幅なばらつきがあるため、年間を通して残業時間の削減に努めていく
社会6			[KPI] 年次有給休暇の取得率	✓		85.80%	90%	前年を下回らない
社会6			多様な働き方に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				有給休暇取得率の向上、柔軟な働き方が出来る制度の見直し、新設を進める	【1年目】 ・有給休暇の取得推進 【2年目】 ・有給休暇取得率、残業時間の把握 【3年目】 ・働き方に関する制度の新設を検討
社会6			健康経営を経営方針として位置付けている	✓		経営方針発表会の場で表明している。 認定取得 ・鳥取県がん検診推進パートナー企業 ・社員の健康づくり宣言事業所認定 ・鳥取県健康づくり応援施設		
社会6			管理職の人事評価に、部下の残業時間や有給休暇取得状況を関連付けている					
社会6			上記以外の休暇を取得しやすい独自の仕組みを設けている	✓		・年次有給休暇を半日単位、2時間単位での取得が可能。 ・余暇を充実させ楽しんでもらう事を目的に2022年アニバーサリー休暇を新設(誕生日や結婚記念日といった特別な日に限らず、自分にとっての記念日であればいつでも取得可)。		
社会6		★	フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務など柔軟な働き方に関する制度を設けている	✓		5人1ラインでの組み立て、それに付随する準備、出荷等が主な作業でフレックスタイムや在宅勤務は難しいといった業務の特性があるが、育児・介護との両立に向けて短時間勤務の制度を設けている。		
社会6			従業員の副業を認めている					
社会6		★	従業員へのヒアリングなどにより、課題等の実態把握を行っている	✓		福利厚生などの実態把握に向け、全従業員が無記名により社内アンケートを実施（昨年度2回）		
社会6			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
社会7	労働者への人権配慮				○			
社会7		★	「ビジネスと人権」に関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている	✓		2023年度に計5回外部のセミナー等へ参加（代表2回、管理職2回、責任者1回）	人権方針を作成する	【1年目】 ・管理職を対象に外部研修への参加を推進 【2年目】 ・従業員を対象に外部研修への参加を推進 【3年目】 ・社内研修を実施
社会7			人権方針（人権ポリシー）を作成・公開している			外部の人権セミナーへ参加（年1回）（労働局主催2023年1月）		
社会7			管理的地位にある従業員に対して、意識啓発や研修を行っている	✓				
社会7		★	雇用契約書の締結、または、労働条件通知書を交付している	✓		必ず契約書の締結、通知書の交付を行っている		
社会7			人権関連トラブルについて、従業員や取引先向けアンケートや相談窓口設置を行っている					
社会7			取引先において強制労働、児童労働が排除されていることを確認している					
社会7			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
社会8	社会配慮型商品・サービスの提供		※環境に関する内容は環境9に記載		-			
社会9	地産地消				-			
社会10	地域社会への貢献		※ビジネスとしての活動は社会8、環境に関するものは環境10に記載		○			
社会10			地元自治会との交流イベント主催、防災訓練への参加など、地域活性化の取組を行っている				自治体等への寄付継続。地域社会への貢献を続ける。	【1年目】 ・どんぐりの活用について、地域社会との交流等に活用できないか幅広い視点で検討 【2年目】 ・地域の学校や保育園等に参加してもらえ、どんぐり拾いのイベントを企画 【3年目】 ・どんぐり拾いのイベントを実施
社会10			地域の学校における社会教育活動に協力している					
社会10			地域の自治体や学校、福祉団体等への寄附や寄贈を行っている	✓		自治体主催のイベント等に毎年寄付を行っている（鳥取しゃんしゃん祭等）		
社会10			災害時等に、地域住民に対して物資や避難場所の提供等を行っている又は同様の取組に係る地域防災協定を締結している					
社会10		★	「あいサポート企業」登録など、障がいの有無に関わらず尊重しあう社会づくりに参画している	✓		・あいサポーター研修3名受講（2023年7月） ・あいサポート企業認定済み（2010.1.27） ・あいサポートメッセンジャー2名認定		
社会10			通勤、出張時の公共交通機関利用を促進するなど、地域交通機関の維持に貢献している					
社会10			その他	✓		敷地内のどんぐり拾いや落ち葉集め等、希望する団体等に敷地への立ち入りを許可。無償提供している。		
社会+	【項目名を記載】		※社会1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			
経済1	事業継続計画（BCP）の策定		※自社自身の取組を記載（他者の支援は社会8または10で記載）		○			
経済1		★	BCPを策定している	✓		自然災害、事故リスク、感染症を中心にBCP策定済み	現在想定していない様な災害に対応出来るBCPを策定する	【1年目】 ・BCPの年1回更新継続 【2年目】 ・初動マニュアル、BCPに基づき適切な対応を行う 【3年目】 ・被害の最小化を図れるように訓練を行う
経済1			BCPに沿った訓練を実施し、有用性を検証している	✓		年1回以上の頻度で訓練を実施。		
経済1			策定したBCPや訓練の結果に基づき、仕組みづくり、設備導入等の対策を行っている					
経済1			有用性を確保するため、定期的にBCPを見直ししている	✓		4月と、訓練実施後に適宜見直しを行っている。		
経済1			サイバーセキュリティや新型感染症など、新たな脅威を把握しリスクの分析を行っている	✓		グループのリスクアセスメントシートを活用し、リスクを特定している/健康被害(感染症)・労働力、スキル保有者不足・情報システム障害		
経済1			その他					
経済2	セキュリティ対策				○			
経済2			セキュリティについて、専門機関の診断・指導を受けている				セキュリティ事故0件。出入り業者のルール遵守を徹底する。	【1年目】 ・入退室管理システムの導入検討 【2年目】 ・入退室管理システムの導入 【3年目】 ・監視カメラの導入検討
経済2			取引先や運送・清掃業者など、建物に出入りする者のセキュリティ上のルールを整備している	✓		入門記録表に記入、機密保持誓約書の記入等ルールを設けている。		
経済2		★	個人情報や機密情報の入手、利用、保管、提供、消去等の取扱ルールを設けている	✓		グループのポリシーに従い、個人情報、機密情報全般の取扱いを定めたグループのルールを運用している。		
経済2			情報セキュリティに関する管理者や専門部署を設置している	✓		情報セキュリティ事務局を設置。e-ラーニングの実施、内部監査、親会社との窓口対応等を行っている。		
経済2			経営層や従業員に対して、専門家によるセキュリティ研修を行っている	✓		・e-ラーニングによる研修を受講(2024年7月) ・事故事例に基づく全員教育実施（2023年7月）		
経済2		★	ウイルス対策ソフトの導入やOS等の定期的に更新している	✓		ウイルス対策ソフト導入済み、OS等も定期的に更新している		
経済2			重要な情報については、アクセス制限を行っている	✓		情報セキュリティ事務局により個々の業務内容に合わせたアクセス制限を行っている		
経済2			ISMS認証やPマークなどを取得している					
経済2			その他、具体的なセキュリティ対策を実施している					

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
経済3	法令順守の取組の徹底（必須）				○			
経済3			コンプライアンスに関して、経営層が専門家から指導・助言を受けている				コンプライアンス違反ゼロ企業となる。	【1年目】 ・公益通報制度の周知 【2年目】 ・コンプライアンスK Y Tの実施 【3年目】 ・外部研修への参加を推進
経済3			経営トップが、法令順守することについて、社内外にメッセージを発信している	✓		・経営方針として表明 ・コンプライアンス月間にグループトップメッセージを朝会で代読 ・上記、全てコンプライアンス掲示板に掲示している。		
経済3		★	自社事業に関わる法令を把握・社内共有し、遵守している	✓		・e-ラーニングやセミナー等に参加し関わる法令を把握・共有・遵守している		
経済3			コンプライアンス委員会の設置など、チェック体制を設けている					
経済3			公益通報制度（内部通報制度）を整備している	✓		パナソニックグループの社内通報窓口を整備している。コンプライアンス掲示板に掲示、多目的ホールにポスター掲示		
経済3		★	コンプライアンスマニュアルなどの社内規定の作成し、社内周知している	✓		パナソニックグループの規定を運用。従業員にコンプライアンス行動基準を配付。入社教育時、ガイドブックにそって教育、説明している。その他、グループが作成したコンプライアンスに関する冊子を配付。		
経済3			従業員に対するコンプライアンス研修を実施している	✓		・e-ラーニングによる研修を受講(年1回) ・社内研修を開催(年1回) ・職場勉強会の実施(2023年10月)(課毎にテーマを選んで意見交換。全員が発言し、意見をまとめて完了報告する形の勉強会)		
経済3			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
経済4	情報公開				○			
経済4			地域住民に影響を及ぼす可能性のある事業活動について、関係自治体や地域住民への情報提供など、適切なコミュニケーションを行っている				常に最新情報を発信するように努める	【1年目】 ・ホームページの更新 【2年目】 ・情報発信頻度の向上 【3年目】 ・会社の紹介動画の作成
経済4			就職を希望する者に対して、人事労務や就労実態等に関する情報提供を行っている	✓		ハローワーク、支援機関等に情報提供を行っている		
経済4			情報提供にあたっては、多様な利用者や利用環境（アクセシビリティ）に配慮した情報提供を行っている					
経済4			消費者や取引先からの情報開示の問い合わせに対する対応方針を策定し、適切に対応している	✓		環境方針に係る対応方針を策定し、情報開示の問い合わせに対応出来るよう適切に対応している。		
経済4			消費者や取引先に影響のある情報漏洩や品質問題などの公表基準を設け、適切に運用している					
経済4			会社としての公式ホームページやSNSを有し、定期的な情報発信している	✓		ホームページを公開している。採用情報等、定期的に更新している。		
経済4			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
経済5	後継者の確保				-			
経済6	市場変化を見据えた対応				○			
経済6			自社事業に影響を及ぼし得る、顧客のライフスタイル、価値観の変化を把握し、分析している				市場変化に対応出来るよう、法令改正や規制緩和の情報を収集、内容を把握した上で自社への影響が無いよう対応する	【1年目】 ・法令改正、規制緩和の情報を収集する 【2年目】 ・外部研修への参加を推進する 【3年目】 ・自社事業への影響を調査する
経済6			今後見込まれる法令改正や規制緩和がもたらす自社事業への影響を把握し、分析している	✓		電気用品安全法・下請法・環境適応法令等について、外部研修への参加、e-ラーニングでの受講を行っている		
経済6			上記変化を踏まえた自社の商品・サービス、事業領域の見直しを行っている	✓		事前に法改正を把握し、将来の社会にあった事業領域の見直しを行っている		
経済7	自社以外の経営資源活用		※グループ企業間での取組は対象外		-			
経済8	デジタル化による生産性向上				-			
経済9	雇用の維持・拡大		※採用活動そのものは対象外		○			
経済9		★	【KPI】従業員数	✓		60人	65人	
経済9			採用後にミスマッチが起きないよう、インターンシップや内定後のフォローアップなどを行っている	✓		工場見学の実施。入社前に労働条件等の説明を行っている。	雇用数の維持・拡大を継続し、従業員が安心して働ける環境を構築する。社員交流会等を定期的に実施。離職防止に向けて、社内全体で、相談しやすい風通しの良い職場環境を維持継続していく。	【1年目】 ・E O S (従業員満足度調査)を実施 【2年目】 ・社内アンケート実施 【3年目】 ・社内アンケートに基づき対応を実施
経済9			会社の成長・発展に向けた事業転換や経営の多角化、設備投資を行っている					
経済9			新規出店や商圏拡大、M&Aなどの事業拡大に取り組んでいる					
経済9			事業転換や多角化、商圏拡大などの方針を踏まえた人材のスキル転換、処遇改善、採用活動を行っている					
経済9			人材確保のため、物価上昇率なども勘案し、賃上げ（ベースアップ）を行っている	✓		年1回4月にベースアップを含めて昇給を行っている		
経済9			離職防止、ES向上に向けた取組を行っている	✓		社内アンケートを実施。結果に基づき、健康診断の費用負担、ユニフォーム無償貸与（2年に1回）等実施。希望する社員は他部署の管理職員との面談を実施。福利厚生を充実させるよう新たな制度導入を検討中		
経済9			その他					
経済10	人材育成・能力開発				○			
経済10			経営層関与の下、従業員の能力向上に向け、一定の予算を確保し、人材育成に取り組む方針を示している				社内教育制度を策定し、従業員のスキルアップを目指す。	【1年目】 ・若手社員の外部研修への参加を推奨 【2年目】 ・多能工計画表を作成し、多能工化を推進 【3年目】 ・業務内容のマニュアル化、見直しを行う
経済10			業務に必要なスキルマップを作成・更新している	✓		顔写真付きのスキルマップを製造工程内の壁に設置。各ライン・各作業毎に工程レベル基準を0～4段階で表示している。		
経済10			従業員のスキルを定期的に把握し、能力開発計画を策定・更新している					
経済10			外部研修への参加やeラーニングの活用を奨励し、積極的に受講させている	✓		研修への参加、e-ラーニングの活用を推奨している。外部研修を積極的に受講させている。(2024年3月経営数字、2024年8月機械図面の見方)		
経済10			OJTの質の向上に向けた業務内容のマニュアル化やマニュアルの見直し、トレーナー教育を行っている					
経済10			ジョブローテーションにより、計画的に従業員のスキルアップ・多能工化を図っている	✓		スキルマップを活用し、管理・指導者側、従業員側、双方が見て分かるように色付けし、計画的に多能工化を進めている(色付け箇所は次回更新までに多能工化を図る)		
経済10			能力の向上を人事評価や処遇に反映させる仕組みを設けている					
経済10			従業員の資格取得を推奨し、要する費用を支援している	✓		障害者職業生活相談員、手話専任員養成講座、フォークリフト、ISO9001・14001内部監査員等の資格取得を推奨し、費用の全てを会社負担としている		
経済10			その他					
経済+	【項目名を記載】		※経済1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			

番号	取組項目	必須	チェックリスト	チェック欄	判定	直近1年程度の具体的な取組 (更新申請においては、直近の認証期間中の具体的な取組)	2030年の目標	今後3年間の取組
環境1	自然環境の変化が経営にもたらす影響		【気候変動リスク・機会の分析・対策①】		○	分析・検討内容等を記載		
環境1		★	リスクを特定している（気候変動による災害リスクの主なもの 急性リスク：洪水、台風、自然火災等／慢性リスク：海面上昇、高温、水不足等）	✓		グループのリスクアセスメントシートを活用し、リスクを特定している/地震・水害・雪害	気候変動によるリスクを分析し、災害が発生した場合にも即時対応出来るよう訓練等シミュレーションを行い影響が最小限になるよう対策を継続する	常にリスクを想定し、即時対応出来るようにしておく。社内訓練やグループ内の安否確認訓練などで社員1人1人が緊急時の対応に遅れが生じない様に教育訓練を行っていく
環境1		★	上記リスクの自社への影響を分析している（特定したリスクそれぞれについて記載）	✓		・地震、水害：設備の破損、補修等に関わる損失、復旧費用、従業員への被害 ・雪害：交通網麻痺のため出勤不可となり、業務停止のため利益喪失		
環境1		★	上記リスクについて優先順位（発生頻度×影響の重大性）をつけている	✓		最重要、重要と優先順位をつけており、リスク評価を行っている		
環境1			上記リスクへの対策を進めている	✓		非常備備品を常備。		
環境1			自然環境の変化による機会について分析している					
環境2	社会・制度の変化が経営にもたらす影響		【気候変動リスク・機会の分析・対策②】		○	分析・検討内容等を記載		
環境2		★	リスクを特定している（気候変動による社会・制度に関する4種類のリスク：政策・法規制、技術、市場、評判）	✓		グループのリスクアセスメントシートを活用し、リスクを特定している/エネルギー、CO2等の規制違反	労働力を十分に確保し、従業員のスキルアップを計画的に行う。	常にリスクを想定し、即時対応出来るようにしておく。社内訓練やグループ内の安否確認訓練などで社員1人1人が緊急時の対応に遅れが生じない様に教育訓練を行っていく
環境2		★	上記リスクの自社への影響を分析している（特定したリスクそれぞれについて記載）	✓		・省エネ法等への対応不備により、顧客の信頼が失墜。		
環境2		★	上記リスクについて優先順位（発生頻度×影響の重大性）をつけている	✓		最重要、重要と優先順位をつけており、リスク評価を行っている		
環境2			上記リスクへの対策を進めている					
環境2			社会・制度の変化による機会について分析している					
環境3	自社の事業活動が引き起こす影響		【環境負荷リスクの分析・対策】		-	分析・検討内容等を記載		
環境4	燃料消費量の可視化と削減 (Scope1)		【カーボンニュートラル①<省エネ>】		-			
環境5	電力消費量の可視化と削減 (Scope2)		【カーボンニュートラル②<省エネ>】		○			
環境5		★	[KPI] Scope2のCO2排出量	✓		72.463t-CO2	太陽光パネルの設置により2023年度比19%削減	前年を上回らない様努める
環境5			専門家による省エネ診断を実施し、削減に向けた助言・指導を受けている				太陽光パネルを設置。自家発電にて運営。	【1年目】 ・会社全体で節電に取り組む 【2年目】 ・太陽光/パネル設置に向けて取り組む 【3年目】 ・太陽光/パネル設置。運用開始
環境5			省エネ設備（LED照明、高効率空調等）の導入・更新を行っている	✓		LED照明の導入済み		
環境5			EMS（エネルギーマネジメントシステム）を導入し、エネルギーの使用状況を可視化やエネルギー運用の効率化を行っている					
環境5			省エネに対応した建物改修を行っている	✓		断熱効果のある塗料で、建物の壁を塗装(2022年11月)		
環境5			節電マニュアルを作成し実践している					
環境5			その他	✓		デマンドの監視機器を設置。常時電力量を計測、設定値を超えた場合に警報が鳴る。		
環境6	再生可能エネルギーの導入		【カーボンニュートラル③<創エネ>】		-			
環境7	廃棄物の削減		※自社自身の取組を記載（他者を促す内容は環境9で記載）		○			
環境7		★	[KPI] 総廃棄物発生量（※産業廃棄物だけでなく事業系一般廃棄物等も含む）	✓		25.8t	廃棄物リサイクル率99.9%を維持	前年を上回らない様努める
環境7			事業別、事業所別の廃棄物排出量について、インバクトの大きな内訳を把握・分析している	✓		毎月集計し、品質環境会議で報告。グループ内で共有している	廃棄物排出量を現在よりも削減する	【1年目】 ・廃棄物量を把握、分別表の見直し、更新 【2年目】 ・分別、リサイクルを徹底。 【3年目】 ・ゴミの捨て方、リサイクル品の確認等の社内勉強会を行う
環境7			廃棄物削減についての計画を策定し、具体的な取組を行っている	✓		鳥取市にゴミの廃棄についての計画書(廃棄物資源化・減量化計画書)を毎年提出、実績を報告している。その他、コピー用紙の両面印刷、コピー済み裏面印刷の推進。裏面をメモ用紙として使用。		
環境7			フードバンクやフードドライブ、フードシェアリングなどにより食品廃棄物削減を推進している					
環境7			調達・設計・製造段階で、廃棄物をできるだけ出さないような対応を行っている	✓		部材の箱は、折りたたみコンテナもしくは段ボールを通い箱として使用している。		
環境7			製品・サービスの提供段階で、廃棄物をできるだけ出さないような対応を行っている					
環境7			廃棄物を資源として再利用することを事業実施上の仕組みとして取り入れている	✓		半田カス、ストレッチフィルム、段ボールなど、業者に引き取りを依頼しリサイクルしている。		
環境7			その他（※法令の規定への対応は対象外）	✓		写真、イラスト入り掲示による分別表により、分別を徹底している。		
環境8	水資源の適正な管理		※自社自身の取組を記載（他者を促す内容は環境9で記載）		○			
環境8		★	[KPI] 年間使用量	✓		908㎡	年間使用量900㎡を維持	前年を上回らない様努める
環境8			事業別、事業所別の使用量について、インバクトの大きな内訳を把握・分析している	✓		毎月集計し、品質環境会議で報告。グループ内で共有している。	社内の蛇口、トイレを全て節水タイプに変更する	【1年目】 ・使用量を把握 【2年目】 ・従業員の節水意識を高めるため節水と呼び掛ける活動を行う 【3年目】 ・前年に引き続き、掲示等で節水意識の向上を図る
環境8			水使用量削減についての計画を策定し、具体的な取組を行っている					
環境8			水質汚濁防止法等に基づき、排水の水質等について、適正な管理・運用を行っている					
環境8			工場内等で水を循環利用するための施設を整備している					
環境8			その他（※法令の規定への対応は対象外）	✓		受入れ時に環境教育として節水の協力をお願いしている		
環境9	環境配慮型商品・サービスの提供				-			
環境10	環境面での社会貢献		※ビジネスとしての活動は環境9に記載		○			
環境10			会社として、道路・海岸や砂丘など、地域の清掃活動を行っている				積極的に環境に優しい商品を使用、数地内の緑化率を維持し環境面での社会貢献に努める	【1年目】 ・緑の募金実施、寄付の継続 【2年目】 ・緑の募金実施、寄付の継続。グリーン商品を選定。 【3年目】 ・緑の募金実施、寄付の継続。グリーン商品を選定、導入。
環境10			調達時には、グリーン商品や森林認証（FSC、SGEC）を受けた商品など、環境に優しい商品を選定している	✓		コピー用紙はFSC商品を使用している。		
環境10			生物多様性の保全のための植樹活動や野生鳥獣保護活動を行っている					
環境10			J-クレジット購入又は共生の森づくりへの参加により、地域の森林保全に貢献している					
環境10			学校や地域に対して、環境教育活動を実施している					
環境10			環境保全のための寄附、寄贈等を実施している	✓		緑の募金を実施（年1回）寄付を行っている。（2005年から毎年）		
環境10			その他	✓		・アイドリングストップの徹底（入社時教育で説明、出入り業者には入門記録にアイドリングストップしているか記入してもらい、出来ていない場合アイドリングストップに協力してもらえよう依頼している） ・駐停車時エンジン停止推進事業者として、アイドリング取り組み状況を毎年報告している。		
環境+	【項目名を記載】		※環境1～10に該当しない項目について記載（該当するものは対象外）		-			