

事業者名: 智頭石油株式会社

■本社所在地:鳥取県八頭郡智頭町大字智頭 640 番地 1 ■TEL:0858-75-3514 ■MAIL:soumu@chizu-sekiyu.com

取組テーマ: 笑顔あふれる会社を目指して

■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)

石油製品、石油化学製品の販売・LP ガス販売、設備、自動車の販売、買取・車検、修理・レンタル・リース・カーシェアリング・钣金塗装、ロードサービス・保険代理店・宿泊、家事代行・貨物運送事業など、地域の方への役立ち業

■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)

- ・売上高 100 億円を達成し、地域社会に信頼される「GOOD COMPANY」を確立する
(「GOOD COMPANY」とはお客様、従業員、会社の 3 方よしの実現)
- ・ガソリンスタンドを防災拠点化(燃料の供給と地域の方の避難所)し、災害時も地域を支える
- ・お客様の「困った」を、ワンストップで解決する「トータルサポート企業」として、スタッフ 1 人 1 人が成長し、協力し合い、地域、環境に貢献する

■SDGs の取組の PR ポイント

「笑顔あふれる会社を目指して」

私たちは、従業員一人ひとりの成長を支え、誰もが安心して力を発揮できる笑顔あふれる働きやすい職場づくりを進めています。継続的な研修を通じてスキル向上に取り組み、ハラスメントのない健全な職場環境の実現を目指します。さらに、持続可能な未来を見据えて毎年 BCP を改善し、非常時にも強い会社へと進化し続けます。

また、燃料や電力の使用を抑え、環境に配慮した事業運営を推進するとともに、自社ローリーによる安定した燃料供給を通じて、地域のエネルギーをしっかりと支えていきます。私たちが目指すのは、地域全体が笑顔で満ちる社会。社員の幸せ、地域の発展、そして会社の成長という「三方よし」を大切にしながら、これからの未来へ挑戦し続けます。



■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	社員が笑顔で働ける職場づくり	
	安全やハラスメント研修を計画的に実施することで、ハラスメントへの理解を深め、発生しない会社づくりを推進します。また、ノー残業デー・有給休暇の取得を促し、家庭で過ごす時間を増やすことで、社員が笑顔で働ける職場環境の実現を目指します。災害協定の整備・運用を通じて地域との連携を強化します。加えて、今後はガソリンスタンドの防災拠点化も検討し、エネルギー供給を通じて地域の安全・安心に寄与できる体制づくりを進めていきます。	
	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	○
	+	
経済		
認証申請した項目に○印	時代にあった BCP の策定で、非常時に強い持続可能な会社づくり	
	今後は毎年 BCP を見直すことで、非常時への対応策を最新化し、持続可能な経営を目指します。また、市場環境の変化に対応するため、TPS の導入による生産性向上や、自社開発の車両システムの販売、洗車専門店の新規事業検討にも取り組んでまいります。	
	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	消費燃料と電力の消費を抑え環境に配慮した会社づくり	
	燃料や電力の消費量を、専門家の助言を受けて、配送の効率化や、節電のマニュアルの作成により、環境に配慮した会社づくりを目指します。E Vカーシェア事業の実施や、市場の調査の為にリユース EV を活用した実証実験を開始し、さらに地域の CO2 削減に貢献していきます。	
	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	○
	+	

■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)

・新規出店・M&Aによる事業拡大 → エネルギー消費や環境負荷の増加

対策:効率的な燃料の配送で対応

・人員拡大による人件費負担 → 経営圧迫の懸念

対策:教育研修による高付加価値化・生産性向上

・広域展開 → 地域密着度の低下懸念

対策:各拠点における地域交流や防災機能強化で信頼を確保

(様式第2号) とっとりSDGs企業認証 チェックシート [2024年3月改正版]

(企業名: 智頭石油株式会社)

社会	8	○
経済	8	○
環境	6	○
合計	22	○

(○となった取組項目数とその各側面の判定)

(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	✓		1件・事故報告書を作成し、改善項目を実施している	0件	労働災害0件の継続
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				労働災害0件	【1年目】 ・全従業員へ研修の実施 ・安全衛生委員会の設置 ・安全対策ルール等作成 【2年目】 ・従業員継続研修の実施 【3年目】 ・従業員継続研修の実施
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					
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	✓		全社で燃料の荷卸しルールやタイヤ交換のマニュアルの整備を行っている		
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	✓		トータルカーサービス部で毎月監査を行い、危険のあるところを把握し共有している		
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	✓		石油部で配送用のローリーにヘルメットを備え付けている		
社会1			労働安全衛生に関する研修を行っている					
社会1			安全意識を醸成する外部の活動に参加している	✓		毎年開催される鳥取県東部広域行政管理組合が主催する消火訓練へ参加し、実際の火を消火器で消すことで安全意識の醸成をしている		
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）					
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	✓		2件	0件	ハラスメント0件の継続
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	✓		顧問社労士にハラスメントの定義や、ハラスメントをなくす研修を受けている	ハラスメント0件	【1年目】 ・研修等取組継続 【2年目】 ・研修等取組継続 【3年目】 ・研修等取組継続
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	✓		ハラスメント防止規定の作成と周知をし、各店舗には、ハラスメントの定義や禁止行為が記載されているポスターを掲示してメッセージを発信している		
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	✓		各店舗に男性1名・女性1名の担当者を設け、会社全体としても総務課長を相談窓口としている。また、顧問社労士も相談窓口になっていただいている		
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	✓		社内に会議室が2カ所あり個室で個別に話を聞いている、必要があれば社外で話を聞いている。周知はハラスメント防止規定で行っている		
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	✓		就業規則を整備し、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	✓		全ての従業員にアンケートを行い実態把握をしている。ハラスメントに該当するような相談があった場合、相談者と行為者と顧問社労士に相談し実態の把握をしている		
社会2			ハラスメント防止に関する研修を行っている	✓		全員への集合研修と責任者向けの研修を行い、全員にはハラスメントの定義やハラスメントを起こさない意識向上の研修を行い、責任者には、指導時におけるハラスメントを起こさない事や、ハラスメントを恐れて指導ができないようにならないように研修を行っている		
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	✓		36.3%（女性従業員数57人）	40%	女性社員の活躍事例を広報や採用活動に積極的に活用し、女性が入社したいと思うような求人活動をする
社会3		★	[KPI] 管理職に占める女性労働者の割合	✓		15.7%（女性管理職数3人／全管理職員数19人）	20%	女性向け責任者研修を開催し、マネジメント力の向上を目指す
社会3			[KPI] 男性従業員賞金の平均額に対する女性従業員賞金の平均額の割合	✓		90.20%	92%	
社会3		★	[KPI] 男性従業員の育児休業等取得率	✓		100%	100%	
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				2名以上の女性管理職 登用	【1年目】 ・育児・介護休暇により取得しやすい環境づくりを行う 【2年目】 ・女性管理職を追加で1名登用する 【3年目】 ・女性社員がより活躍できるように規定の整備やキャリアアップ研修を実施し、えるぼしを取得を目指す
社会3			女性の活躍について、会社の方針を表明している	✓		会社行動計画を策定し、令和9年6月1日までに、女性管理職を現在プラス1名登用する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	✓		育児・介護休業規程を設けている		
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					
社会3			必要な施設・設備の導入、改善を行っている	✓		令和4年9月に若桜SSで女性用トイレの改修を行った		
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	✓		令和7年に出光興産㈱が主催するマネージャー研修へ女性2名が参加しマネジメント力の向上をしている。総務課長はビズワークスが主催する人間力向上研修へ参加している		
社会3			県の特く女性活躍パワーアップ企業、国のえるぼ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）					
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%)			0.7%（障がい者雇用者数1人）	2.7%	障がい者雇用率の達成のため採用活動を継続して行う
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	✓		労働局に法定雇用率に関する相談や、社内で雇用した場合の新たな事業の助言を受けている	法定障がい者雇用率 2.7%を達成する	【1年目】 ・2名の採用 【2年目】 ・1名採用 【3年目】 ・継続雇用
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					
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					
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	✓		階段の手すり・入口スロープなどを整備している		
社会4		★	障がい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)	✓		今まではポスティング業務をお願いしていたが、目の届かないところでの業務を改善し、新たに社内の清掃をお願いすることで、目の届くところでの業務をお願いし、怪我等の緊急時対応の初動遅れのリスクを軽減した。また1日8時間・週40時間の勤務を基本としていたが、休みを増やし週20時間勤務を可能にし労働時間の工夫をした		
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					
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					
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					
社会5			[KPI] 離職率または離職者数	✓		10人	離職者数年 10人以下を目指し離職率を減らすための研修を定期的開催する	離職率を減らすため毎年モチベーションアップ研修の開催
社会5			[KPI] 外国籍の社員数					
社会5			[KPI] 65歳以上の社員数	✓		17人	社員数20人以上	給与制度・働き方の改善、積極登用の実施
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)					
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	✓		店舗巡回の実施や懇親会参加をし課題解決を実施している。最近では、再雇用の登用ルールを仕組み化し、賃金提案の時期や意思確認をスケジュール化した	年1人以上の正社員適用の継続	年1人以上の正社員適用 【1年目】 ・1人適用 【2年目】 ・1人適用 【3年目】 ・1人適用
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	✓		厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインに従い、通勤手当の支給改善を行った		
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	✓		転換制度の規定作成済 正社員への転換実績 R5年4名・R6年2名		
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	✓		労力の軽減と転倒事故が起きないように、階段のスロープを設置した		
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] ひと月あたりの労働者の平均残業時間	✓		月あたり 14.2 時間 / 人 (対象期間：2024年1月 ～ 12月) 深夜残業時間含	基本1ヶ月12時間以内の残業継続	基本1ヶ月12時間以内の残業・取組として、毎週第2金曜日ノ残業デーの設定
社会6			[KPI] 年次有給休暇の取得率	✓		43%（対象期間：2024年4月1日 ～ 2025年3月31日）	取得の少ない従業員へ取得を促し、有給休暇取得率を増加させる（45%以上）	有給休暇取得率を増加させる（年1%以上向上） 有給取得をリアルタイムで把握できるシステムを活用し、取得の少ない従業員へ取得を促す
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	✓		法律が変わったときや、従業員から相談があった場合社労士による指導を受けている。具体的な相談として、時間単位の有給取得が可能が相談し、可能だったため就業規則を修正した。	智頭石油に関わるすべての人に役立つことにやりがいを感じすべての社員が笑顔で自分らしく働ける職場を目標とします。	経営方針を従業員が理解し、TPS実装による生産性向上を図り、残業縮減や有給休暇取得率を向上させ笑顔あふれる職場づくり体制を構築します
社会6			健康経営を経営方針として位置付けている	✓		会社の経営方針を「私たちは、GOODカンパニーを継承し笑顔あふれる全部門黒字の100億企業を目指します」と宣言し、笑顔づくりのため、休暇の取りやすい環境や、懇親会の推奨、納得や達成感のある計画づくりに勤めている		
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					
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	✓		育児・介護休業規定で、時短労働や時差出勤ができるように規定を設けている		
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	✓		定期的なアンケートを実施し、積極的に従業員の意見を聞き改善している。トータルカーサービス部では仕事を通して求める事を確認するため、2023年と2024年に12問の質問をし、成長意欲が高い事が確認できたため、技術的なスキルアップのため、積極的に技術研修に参加をした。参加した研修・コーチング研修、整備研修、ロードサービス技術研修等		
社会6			その他（※法令の規定への対応は対象外）	✓		年次有給休暇を時間単位で取得できるように、制度を整備した。		
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	✓		弊社では出光興産の販売店として、出光佐三店主の掲げる「人間尊重」の考え方を重んじ、経営者全員がマネジメント研修を受講した	一致団結し、平和・福祉の増進に尽くすため、人権方針を厳守し尊重していく	【1年目】 ・人権方針の作成 【2年目】 ・方針の共有 【3年目】 ・方針の厳守
社会7			人権方針（人権ポリシー）を作成・公開している					
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	✓		労働条件通知書の交付を実施している		
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	✓		相談窓口を開設している		
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8			少数派や社会的弱者に配慮した商品・サービスの開発・提供を行っている					
社会8			上記以外の社会課題解決型の商品・サービスの開発・提供を行っている					
社会8			商品・サービスの開発・提供にあたり、利用者の安全性に配慮している	✓		燃料油販売をするにあたり、品質法に適合する商品を販売するため、揮発油販売事業者に登録し、品質分析義務を果たして石油製品の利用者の安全性に配慮している	石油品質法の厳守継続し、要望の年内改善率を100%を目指す	石油品質法の厳守継続し、要望の年内改善を実施強化する。
社会8			利用者からの意見・要望を取り入れるための窓口を設けている	✓		ホームページに意見を取り入れるための窓口を開設している		

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
社会9	地産地消				○			
社会9			[KPI] 県内事業者からの調達率					
社会9			地域産業の発展や地域の事業者との共存共栄を経営方針に位置付けている					
社会9			パートナーシップ構築宣言を行っている	✓		パートナーシップ構築宣言を行っている（2025年3月）	社用車導入100%・販売（新車）を80%地元事業者から仕入れを行う。	社用車導入を100%地元事業者から仕入れを行う。
社会9			地元事業者から、積極的・優先的に仕入れている	✓		地元ディーラーや地元卸業者からの新車仕入・自動車部品・LPガス等の積極仕入を行っている		
社会9			地域資源・地元産品を活用した商品・サービスを開発・提供している					
社会9			「食パラダイス鳥取県」アンバサダーに登録している					
社会9			その他					
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	✓		消火訓練（鳥取県東部消防主催の大会）へ参加している		
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	✓		フィールドスタディーの受入れ（県東部の高校生への取組）		
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	✓		花火大会・祭り・地元スポーツチームなど各種協賛をおこなっている		
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	✓		国と災害時の協力を図っている。 災害による停電時に継続して給油できる設備を設け、住民拠点SS（資源エネルギー庁への登録済）となっている。	・障がい者への理解と助け合いの精神向上を目指して、あいサポート運動の推進を行う ・更なるガソリンスタンドの防火拠点化を検討し、安心・安全なエネルギー供給体制づくりを進める。	step1 社内で検討する。 step2 官公庁・地域住民と協議を行い、ガソリンスタンドの防災拠点化スキームを調整し、計画を検討する。
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	✓		「あいサポート企業」の認定を受け、あいサポート運動に参画している		
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					
社会+			※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	✓		BCPを策定している		
経済1			BCPIに沿った訓練を実施し、有用性を検証している	✓		定期的な訓練を行い、有用性を検証しルール明確化や役割の見直しを行っている。	災害時でも事業継続・早期復旧ができるようにBCPの定期的な見直しを行う（毎年見直し計画を作成）	【1年目】 ・BCPの見直し・再構築 【2年目】 ・BCPの見直し策定 【3年目】 ・BCPの見直し策定
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					
経済1			サイバーセキュリティや感染症など、新たな脅威を把握しリスクの分析を行っている					
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					
経済2			取引先や運送・清掃業者など、建物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					
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			顧問弁護士と個人情報取扱規程を制作中	サイバー攻撃や災害時にも事業を止めず、地域のライフラインを守る企業を目指す	【1年目】 ・セキュリティ基礎体制を作成 ・セキュリティ対策周知徹底 【2年目】 ・インシデント対応をマニュアル化 ・BCPの整備 【3年目】 ・
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					
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					
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	✓		ウイルスバスターの導入と更新を行っている		
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	✓		自社サーバーへの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					
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	✓		保険会社によるコンプライアンス遵守の指導を受けている		
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	✓		経営方針で発信し、社内外にメッセージを発信している		
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	✓		法令に沿い、ガソリンスタンドは消防法、整備事業は車両法の内容を、従事する従業員が共有し、責任者をたて責任者指導の下、遵守している	コンプライアンスマニュアルの定期的な見直しを行い共有することで、コンプライアンス遵守の継続をすすめる（毎年見直し計画を作成）	【1年目】 ・コンプライアンスマニュアルの見直し 【2年目】 ・定期的な社内監査 【3年目】 ・コンプライアンスマニュアルの見直し
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					
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、社内に周知している	✓		規定を策定し、社内に周知している		
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	✓		保険会社によるe-ラーニング研修を実施している		
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					
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	✓		求人冊子等で賃金・従業員数・就業時間などを発信している		
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	✓		ホームページ・SNSで多様な利用者や利用環境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	✓		ホームページに対応方針を記載し、問い合わせがあれば対応している	・Instagramで月2回以上の取組や商品会社情報の発信継続	【1年目】 ・Instagramで月2回以上の取組や商品会社情報の発信継続 【2年目】 ・Instagramで月2回以上の取組や商品会社情報の発信継続 【3年目】 ・Instagramで月2回以上の取組や商品会社情報の発信継続
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	✓		ホームページに公表基準を記載し、プライバシーポリシーを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、定期的に情報発信している	✓		ホームページやInstagramで企業情報・商品・会社での出来事・プライバシーポリシー等定期的な情報発信を行っている		
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5			<代表者が60歳以上の場合>円滑に事業承継を進めるため、相談機関や専門家等に相談するなど具体的な取組を行っている				階層に応じた情報共有を徹底し、全社員が経営意識を持つ組織をつくる。社員一人ひとりが会社の現状や方向性を理解し、自分の行動が会社の成果につながることを実感できる体制を整える	・年1回店舗の経営計画と実績を発表する会を開催を継続する
経済5			適性のある後継者候補を選定している					
経済5			会社の資産や月次の資金繰り、株式の保有状況、経営者保証の状況など、経営状況・経営課題等を後継者候補が把握している					
経済5			代表者一人に依存しない、経営体制を構築している	✓		取締役・部門長・マネージャー・店長の階層に分けそれぞれが担当拠点の損益計算書を見れる状態にしているため個々で経営感覚を持った運用をしている		
経済5			事故や病気など、経営者の有事の際の対応方針を役員や従業員と共有している	✓		議事録にて定期的に共有を行っている		
経済5			その他				損益計算書を見ることで、将来的な経営の基礎を覚える。毎年の会を継続することで、将来の経営者候補を育てる	
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				毎年の商品・サービス、事業領域見直し継続することで市場や顧客の変化に柔軟に対応できる会社づくりを目指す	市場・顧客・技術の変化をふまえて年1回以上の商品・サービス、事業領域見直し
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	✓		新聞や、同業の研究会に参加し、分析している		
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	✓		都度、価格やサービス内容の変更をしている		
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		-			

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8	デジタル化による生産性向上				○			
経済8			[KPI] 労働生産性（付加価値額÷従業員数）					
経済8			専門家から助言・指導を受けながら、経営層が主体となってデジタル化・DXを進めている	✓		社内の課題に合ったデジタル化・DXツールを税理士に相談している	DX化の積極推進による 人時生産性の向上	【1年目】 ・DXの導入推進することで 人時生産性1%UP 【2年目】 ・DXの導入推進することで 前年人時の3% U P 【3年目】 ・DXの導入推進することで 前年人時の3% U P
経済8			デジタル化・DXに関する計画や方針を策定している					
経済8			デジタル化を推進する専用の部署や人材など、体制づくりを行っている					
経済8		★	営業・仕入れ、販売、開発・製造管理など、個別業務のデジタル化を行っている	✓		販売情報に関して、POSへの入力をおこなっている		
経済8			業務間のデータを連携し全社的なデジタル化による業務変革・DXを進めている	✓		データ連携できるように共有サーバーを設け業務間の情報を見える化している		
経済8			顧客・取引先との接点業務など各種業務におけるデジタル技術の活用状況を分析し、運用改善を行っている	✓		出光興産のシステムから抽出できるV-visionを使いマーケット分析や、POS情報をCSVでエクセルに落としこみ、分析・改善実施している		
経済8			新たな価値や顧客創出に向け、AI、ビッグデータ等を活用している	✓		役員、トータルカーサービス部・営業企画部の部門長がチャットGPTを導入し、デジタル化の推進をしている		
経済8			その他					
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	✓		156人	165人	洗車専門店などの事業拡大することで、従業員数を160人にする
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	✓		インターンシップ後、電話によるフォローアップ確認を行っている	生産性向上や経営の多角化を進め、賃金上げの原資を確保し、年5%以上の賃金上昇継続	【1年目】 ・年5%の賃金上昇 【2年目】 ・年5%の賃金上昇 【3年目】 ・年5%の賃金上昇
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	✓		本業は石油製品の販売だが、自動車関連や運送業（自社ローリーによる配送）など多角化進めている。新たな収益源の確保や、企業の発展を目指して、自社開発の車両管理システムを販売している。		
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	✓		2024年からガソリンスタンド1件のM&Aに実施した。		
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	✓		対象者に処遇改善のための人事異動や総務に採用活動強化のために研修参加の実施を行っている		
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	✓		賃上げを年5%実施している		
経済9			離職防止、ES向上に向けた取組を行っている	✓		モチベーションアップ研修や福利厚生拡大をし、誕生日のプレゼント施策を改善したり、従業員価格の見直しをしている		
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	✓		アップル車検・整備研修など、積極的に参加させているとともに、就業規則にも研修参加の方針についての記載がある	社内教育者の育成することで、従業員全体のスキルアップを目指す	【1年目】 社内イベントの推進体制づくり・学習を行い、下期に課題に対して改善活動を行い、活動結果の発表会を実施する。 【2年目】 改善活動の実施 年2回の発表会の実施 【3年目】 改善活動の実施 年2回の発表会の実施
経済10			業務に必要なスキルマップを作成・更新している	✓		スキルマップの作成がある		
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	✓		年次で計画策定している		
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	✓		保険に関する知識を得てもらうため、eラーニングによる研修を実施している。 TPS（トヨタ生産方式）を実装し、個々のスキルアップや生産性向上を図っている。		
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	✓		接客マニュアルを作成し、ガソリンスタンドの店頭スタッフに対し、毎月接客研修を開催することで、店頭スタッフとトレーナーのOJTの質の向上をしている		
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					
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	✓		人事考課を構築している		
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	✓		資格取得制度を仕組み化し、取り組んでいる（整備士・運転免許）		
経済10			その他					
経済+			※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）		-			
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）	✓		津波の来襲、洪水、土砂災害、火災、有毒ガスの漏洩などのリスクを特定している	毎年BCPのリスクを特定し、対策を行う事で、自然環境の変化が経営にもたらす影響を少なくする体制を構築する	BCPのリスクを特定し、対策を行う（定期的なBCPの計画策定と見直し）
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）	✓		台風時の洗車機械の転倒、地震発生時に給油が行えなくなるなどの影響が出ることを分析している		
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	✓		各拠点ごとに優先順位を定めている		
環境1			上記リスクへの対策を進めている					
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）	✓		政策・市場リスクとして脱炭素化進むことをリスクを特定している 政策リスク：脱炭素政策における、ガソリン需要の長期的な減少 市場リスク：HV・EV化による、ガソリン販売数量の縮小	定期的な計画策定と見直しをすることで、リスクを特定し、対策を行う事の出来る体制づくりを構築する	リスクを特定し、対策を行う（定期的な計画策定と見直し）
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）	✓		脱炭素化によるガソリン販売量の減少を分析している		
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	✓		ガソリン販売量の減少が最も高いリスクとしている		
環境2			上記リスクへの対策を進めている	✓		ガソリン販売量の減少が最も高いリスクとしているため リッターマージン向上による利益確保の指示やEV事業への積極参入を行っている		
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4		★	[KPI] Scope1のCO2排出量	✓		10,730.00 t-CO2 自社使用の燃料油に係数をかけ算出	2024年対比 CO2排出量 2%の減少	石油部の配送用ローリーの現在地が確認できるシステムを導入することで配送効率を上げCO2排出量を毎年0.5%減少させる
環境4			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				1年目に取組む専門家の指導を受け、自社で削減可能な削減量を計画し、計画通りに削減できる体制の構築をする	【1年目】 ・専門家の助言を受ける 【2年目】 ・改善の取組検討 【3年目】 ・取組の実施
環境4			省エネ設備（高効率ボイラ等）の導入・更新を行っている					
環境4			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4			CO2総排出量削減のため燃料を電気や都市ガスへ切り替えている					
環境4			燃料消費量低減につながる設備等の運転を行っている	✓		松並店のエアコンの入替を行い、燃料消費量低減をした		
環境4			その他	✓		レンタカー1台をEVを導入し、レンタカー1台分のガソリンから排出されるCO2排出量を削減した		

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	✓		232.68t-CO2 自社使用の電気に係数をかけ算出 ※排出量算出時に使用した係数が異なるため（中電・ミツウロコ）数値も異なる	2024年対比 エネルギー使用削減や車両・物流の効率化を実施し▲25%削減を目指す	専門家の助言を受ける
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				電気消費量の可視化と削減をするために、制作された節電マニュアルを遵守する	【1年目】 ・節電マニュアルの遵守 【2年目】 ・節電の実施 【3年目】 ・節電の継続
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照明を導入している		
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					
環境5			節電マニュアルを作成し実践している	✓		節電マニュアルのもと、こまめに電気を消す等実践している		
環境5			その他					
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	✓		13,818.52㎡	年1回節水の案内文章を社内に通達することで、従業員の意識を改善し使用量を2025年対比7%減少させる	年1回節水の案内文章を社内に通達することで、従業員の意識を改善し使用量を毎年前年対比5%減少させる
環境8			事業別、事業所別の使用量について、インパクトの大きな内訳を把握・分析している	✓		事業場別の使用量を金額で把握し、暦年でエクセルにまとめ2か月毎に把握・分析をしている	水消費量の可視化と制作された節水マニュアルを通して全社員の節水意識を共有し無駄のないエネルギー消費を目指す	・削減目標の設定継続（3%削減）
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	✓		毎年12月、翌年の事業所年間事業計画を立てるときに水使用量の削減を計画し、蛇口をしめる等の取り組みを進めている		
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）					
環境9	環境配慮型商品・サービスの提供		※ビジネスとしての活動は環境9に記載		-			
環境9			グリーン商品の認定取得している				カーボンフットプリントの表示することで、継続した環境配慮型商品の提供をする	カーボンフットプリントの表示継続
環境9			製品別カーボンフットプリントを算出し、製品・サービスに表示している	✓		石油化学製品で実施している		
環境9			生分解性など、廃棄時に環境負荷が少ない素材を使った製品を開発・販売している					
環境9			再エネ設備を設置し、発電した電気をFIT売電したり、発生した熱を他者に供給している（自家消費している場合は環境6へ）					
環境9			上記以外の環境課題解決型の商品・サービスの開発・提供を行っている					
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	✓		事業場周辺の清掃を日々行っている	脱炭素先行地域（若葉台・佐治にリユースEV）中心に鳥取県内にリユースEVを普及による脱炭素化に寄与する	官公庁と連携しリユースEVの実証実験を行い、市場確立を検討する
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	✓		PEFC紙を使用し、日々業務を行っている		
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					
環境10			その他	✓		・健康な山づくりのための植樹を行っている ・CO2削減を見込める、EVカーシェアリング事業の実施 ・鳥取市、リース会社、智頭石油の3社にて協定を結び、リユースEVの実証実験開始（市場の調査）		
環境+			※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）		-			