

SDGs達成に向けた取組みチェックリスト

事業者名: 株式会社ラモ

・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				
組織・公正な取引	1	【内部管理体制】 ・経営理念及び経営目標を社内共有、実践している。	●		・企業理念策定の上事務所に掲げることにより、社内共有している。								8	9											17	
	2	【法令遵守】 ・法令遵守の考えが社内に浸透し、法令を確実に遵守する体制・仕組みを構築している。	●		・将来のIPOに備えたコンプライアンス体制を構築し、従業員への周知徹底を図っている。																				16	
	3	【公正な競争】 ・不正競争行為に関与しない方針を掲げ、社員に周知している。	●		・販売は原則代理店様にて担って頂いているが、不正競争に関与しない方針を契約書に明記している。																				16	
	4	【組織体制】 ・企業活動が社会・環境に及ぼす影響に対応する担当や専門部署などの体制を整備している。	●		・目下総務部担当役員が主担当となって取り組んでいる。																				16	
	5	【知的財産保護】 ・知的財産の保護に取り組んでいる。	●		・知財については顧問弁護士と連携しながら保護並びにリスクマネジメントに取り組んでいる。								8.2 8.3	9												
	6	【個人情報保護】 ・個人情報を適切に管理している。	●		・個人情報保護法に則り、ホームページ等にもプライバシーポリシーをホームページに掲げている。																				16	
	7	【ステークホルダーとの対話】 ・ステークホルダー(※)との対話により、自社の活動がステークホルダーに及ぼす影響を把握し、適切に対応している。(※利害関係者:消費者、投資家等及び社会全体)	●		・現在のところ株主は1名(代表)であるがIR活動については早期に準備を行う体制を構築している。																				16	17
	8	【サプライチェーン管理】 ・サプライヤー、事業パートナー等と、人権侵害の防止、生物多様性や生態系への悪影響の防止、倫理面での適切な対応(ハラスメント・汚職・贈収賄防止)について認識を共有し、共に取り組んでいる。	●		・サプライヤーへの定期的WEB会議等でコミュニケーションを図り環境取り組みなどの情報を共有している。					5			8		10		12	13	14	15	16	17				
	9	【災害や事故への備え】 ・地震や水害などの自然災害や事故などに備え事業継続計画(BCP)を策定し、訓練や見直しを行っている。	●		【予定】 令和3年9月までにBCPを策定する。										9		11		13.1						16	17
	10	【事業承継】 ・事業承継に関する検討・対策を行っている	●		・IPOを実現し、株式公開企業として人物本位で事業承継を行っている。										8	9										17
	11	【公正な貿易】 ・フェアトレード商品の調達に取り組んでいる。	●		・見積ルールを作成し、ルールに則った運用を行う。 輸出貨務が発生した際にはフェアトレード商品の調達を優先している。	1	2			5				8				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を整備され、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・登用など、あらゆる雇用条件およ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。 ・就業規則に差別やハラスメントの禁止を明記している。				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。	●		・厚生労働省の労働安全衛生マニュアルを活用し、従業員全員に周知徹底している。			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。	●		【予定】 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を理解し、令和3年12月までに、ガイドラインに沿った体制の整備・運営を行う。					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。	●		・残業時間の管理徹底や、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、有給休暇が取得しやすい環境作りを行っている。			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。	●		【予定】 令和4年3月までに各種研修制度を構築する。また、キャリアアップにつながる外部研修参加の補助金制度も合わせて構築する。					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、生産性の向上等に取り組んでいる。	●		【予定】 令和4年3月までに定期的な面談、検診体制を構築し従業員の心身の健康が維持できる体制を構築する。			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。	●		・人物本位を徹底することで差別のない職場環境作りを実現するべく就業規則に明記している。				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。	●		・テレワーク等の活用により、感染症リスクの回避に努めている。			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。	●		・ITを駆使することにより、WEB会議、WEB展示会などリモートで効果的なコンテンツの充実を図る。								8	9.1		11	12									

