

何から
始めればいい
んだろう？

経営に
どんなメリットが
あるんだろう？

中小企業向け

SDGs

ガイドライン

どうすれば
従業員に理解して
もらえるだろう？

他社の
取組状況は？



一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group

慶應義塾大学SFC研究所xSDG・ラボ / 第一生命保険株式会社

目次

ガイドライン作成にあたって・・・・・・・・・・ 2
SDGsの取組ステップ・・・・・・・・・・ 3

Step1 まなぶ・・・・・・・・・・ 4

SDGsとは・・・・・・・・・・ 5
SDGsに取組む意義・・・・・・・・・・ 6
SDGsに取組むメリット・・・・・・・・・・ 7
SDGsに取組まないデメリット・・・・・・・・・・ 8
経営課題解決に向けたSDGsの具体的取組み・・・・・・・・・・ 9
SDGsの取組イメージ・・・・・・・・・・ 10

Step2 しらべる・・・・・・・・・・ 13

SDGsを「自分ごと化」する・・・・・・・・・・ 14
すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ **従業員用(環境)**・・・・・・・・・・ 15
すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ **従業員用(人・社会)**・・・・・・・・・・ 16
すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ **経営者用(環境)**・・・・・・・・・・ 17
すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ **経営者用(人)**・・・・・・・・・・ 18
すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ **経営者用(社会)**・・・・・・・・・・ 19
＜その他＞SDGsに積極的に取組むきっかけ・・・・・・・・・・ 20

Step3 おこなう・・・・・・・・・・ 21

目標の策定・・・・・・・・・・ 22
目標・具体的取組みの決定イメージ・・・・・・・・・・ 24
スケジュールの決定・・・・・・・・・・ 25
具体策と支援策・・・・・・・・・・ 26
女性活躍推進の具体策・・・・・・・・・・ 27
女性活躍推進の具体的なメリット・・・・・・・・・・ 28
女性活躍推進の支援策・・・・・・・・・・ 29
健康経営の具体策・・・・・・・・・・ 32
健康経営の支援策・・・・・・・・・・ 33
人材育成の具体策・・・・・・・・・・ 34
人材育成の支援策・・・・・・・・・・ 35
災害対策の具体策・・・・・・・・・・ 36
災害対策の支援策・・・・・・・・・・ 37
その他の具体策と支援策・・・・・・・・・・ 38
SDGs目標番号別の事例・・・・・・・・・・ 43
HP記載 イメージデザイン・・・・・・・・・・ 45

ガイドライン作成にあたって

SDGsの認知度が8割近くにのぼるなか、依然としてよく聞かれるのが、「知ってはいるものの、何をやればいいのか良くわからない」という声です。このガイドラインは、そうした声にこたえるため、出来るだけわかりやすく、かつ効果的なSDGsへの取り組みは何かという観点から取りまとめました。

SDGsへの取り組みは、特に中小企業にとっては力になるものです。コロナ禍や気候変動の影響で災害が頻発するなど、先行きの見通せない世の中で、次なる災害への備えとして力になるのがSDGsへの取り組みです。SDGsに取り組んで多様な働き方を推進していたおかげで、コロナ禍でも業務を継続できたという話や、SDGsへの取り組みがコロナ禍からの早い回復に効いたという声が聞かれるようになってきました。

ガイドラインを参考に、皆さんも対応を進めてみてください。そのことが、未来志向のビジネスを生み出し、持続可能な企業経営につながっていくことでしょう。

SDGsはお飾りではありません。SDGsを道しるべに事業を展開することで、会社の未来を切り開いていただくことを切に願っています。



**ラボ代表 慶應義塾大学大学院
蟹江憲史教授**

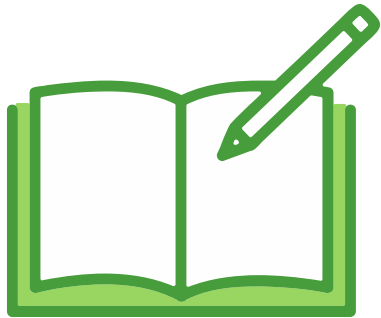
専門は国際関係論、サステナビリティ学、地球システム・ガバナンス。国連におけるSDGs策定に、構想段階から参画。SDGs研究の第一人者であり、研究と実践の両立を図っている。
博士（政策・メディア）

SDGsの取組ステップ

自社でSDGsの取組みをスタートするには、段階を踏むことが大切です。
ここでは、スムーズに進めるために3つのステップに分けてそのポイントをお伝えします。

Step1

まなぶ



SDGsとは「世のため・人のため・未来のため」ということ、SDGsに取組むメリット・取組まないデメリットを理解する。

Step2

しらべる



すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げを行い、さらに今後の取組予定・将来リスクを確認する。

Step3

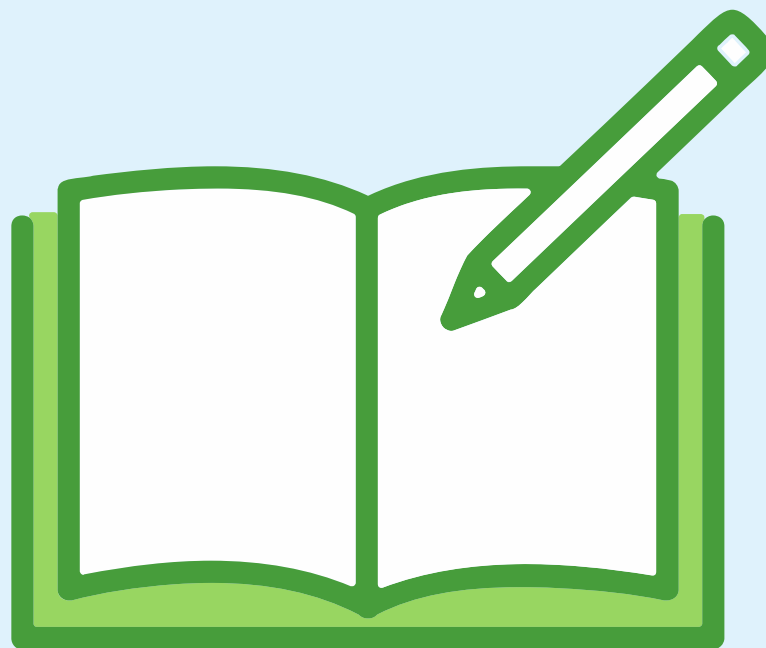
おこなう



「いつ・だれが・どのように」行うか、目標・スケジュールを策定し、実行する。

Step1

まなぶ



SDGsとは「世のため・人のため・未来のため」ということ、
SDGsに取り組むメリット・取組まないデメリットを理解する。



SDGsとは

SDGsとは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な社会を実現するため」の世界共通の目標です。
2030年までに達成すべき17の目標と、より具体的な考え方や対策を示した169のターゲット（達成基準）が設定されています。

Sustainable Development Goals
 サステナブル（持続可能な） ディベロップメント（開発） ゴールズ（目標）

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGsに取り組む意義

SDGsの17の目標は「未来の世界のかたち」
その取組みは「世のため・人のため・未来のため」

環境に役立つ



例えば

脱炭素、脱プラスチック、省エネ、節水、節電、再生可能エネルギー、リサイクル、ペーパーレス化、廃棄物削減

人の役に立つ



例えば

健康経営、人材育成、女性活躍推進、男性の育児休暇取得推進、仕事と育児の両立、仕事と介護の両立、障がい者雇用、外国人雇用

社会に役立つ



例えば

食品ロス削減、災害対策、開発途上国に貢献する事業、フェアトレード、ハラスメント撲滅、事業承継対策

SDGsに取り組むメリット

SDGsは、取組み・活動次第で、あらゆるステークホルダーへのアピールポイントとなります。
新規取引の増加や売り上げの拡大、また、優秀な人材確保など、さまざまな経営的メリットが期待できます。

環境、人、社会の課題を見つけて、SDGsに取り組む

ひろがる

取引先や顧客・採用が広がる



もうかる

売り上げが拡大する



役に立つ

社会に貢献できる



〈ステークホルダーとは〉企業が活動を行うことで直接的・間接的に影響し合う人や企業・団体のことです。
株主や消費者だけでなく、経営者・従業員・取引先・競合相手・企業・公共団体など、あらゆる利害関係者を指します。

SDGsに取組まないデメリット

ステークホルダーからの支持が得られにくくなります。
その結果、顧客や取引先の開拓、採用活動など、さまざまな経営上のデメリットが生じる可能性があります。

SDGsに取組まないことで、負の影響を受ける

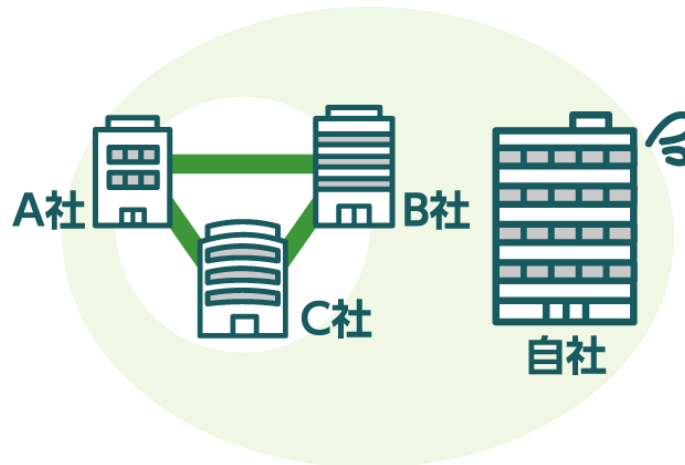
あつまらないリスク

求人の応募・資金があつまらない



えらばれないリスク

自治体・取引先・顧客・
サプライチェーンからえらばれない



きづかないリスク

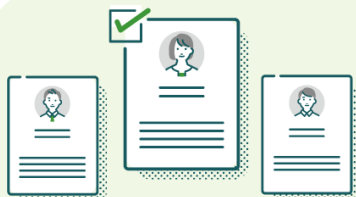
社会課題解決などの
新たなビジネスチャンスや
将来発生するリスクにきづかない



経営課題解決に向けたSDGsの具体的取組み

SDGsに示されるような社会や環境が抱えている課題を、経営の視点に取り入れて考えてみましょう。
経営者が考える経営課題とその課題解決に導くための具体的な取組みをご紹介します。

経営課題



人材確保



人材育成



販路拡大

SDGsの具体的取組みによる課題解決

- 女性が就く職種を拡大し、雇用する
- 高齢者・障がい者・外国人を雇用する



- リスキリング（再教育）の実施
- 資格取得支援



- 新商品開発
(女性の意見を取り込んだ開発)
- すべての原材料をフェアトレードで調達する



SDGsの取組イメージ



企業のSDGsの取組内容とその効果をイメージ化して紹介します。

課題 従業員の仕事と家庭の両立



業種：建築
規模：従業員10～50名

取組内容

- 自宅・オフィス・作業現場の移動時間を減らすために、テレワークを導入（移動経費の削減）
- 従業員が育児・介護・家事に参画できるよう、コアタイムなしのフレックス制度を導入
- 男女問わず、仕事と家庭の両立のための産休・育休制度の導入

効果

- コスト削減（収益拡大）
- 従業員定着率改善
- 女性従業員の増加
- 入社希望者の増加

今後の課題

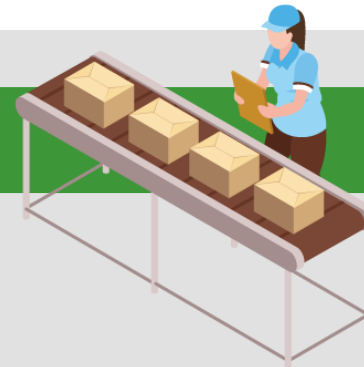
各業務の複数担当制を導入することで、有給休暇取得を推進したい。
さらに、従業員の健康増進のための情報提供など、福利厚生充実を図りたい。

SDGsの取組イメージ



企業のSDGsの取組内容とその効果をイメージ化して紹介します。

課題 女性技術者の採用



業種：製造
規模：従業員10～50名

取組内容

- 女性技術者の採用と配置転換を実施
- 女性が不便なく工場で安全に働けるよう、諸機材を導入
- 女性用の更衣室の設置
- 各業務の複数担当制の実施

効果

- 優秀な人材の入社
- 製品の品質向上
- 不良廃棄率の低下
- 有給休暇の取得率の向上

今後の課題

女性従業員の活躍をホームページに掲載することで、女性雇用をさらに推進したい。
資格取得支援および業務のマニュアル化を促進することで、従業員間の知識・経験の差を補いたい。

SDGsの取組イメージ



企業のSDGsの取組内容とその効果をイメージ化して紹介します。

課題 収益拡大



業種：製造
規模：従業員50～100名

取組内容

- 環境に配慮した原材料の使用
- 若手従業員を中心にSDGs推進チームの立ち上げ
- SDGsを意識した新製品の開発
- 再生可能エネルギーの導入

効果

- 新規取引の増加&売上拡大
- 職場環境の改善 & 従業員のモチベーションアップ
- 外部ステークホルダーとの連携強化
- 地球温暖化対策に貢献

今後の課題

データのバックアップや食料備蓄などを行うことで、災害対策を徹底したい。

Step2

しらべる



すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げを行い、
さらに今後の取組予定・将来リスクを確認する。



SDGsを「自分ごと化」する

SDGsに取り組む際、従業員に積極的に参加してもらうことが重要なポイントです。

すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げをきっかけに、
従業員一人ひとりがSDGsを自分ごと化できるようにしましょう。



すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ

従業員用(環境)



自社ですでに取り組んでいる項目にチェック☑を入れ、自己診断してみましょう。
これにより、自社の取組度合いを理解・整理することができます。

環境への配慮



ゴミ削減



省エネ



節電・節水



リサイクル



ペーパーレス化



再生可能エネルギー
太陽光発電など



脱プラスチック



環境に配慮した製品・
サービスの利用



その他

※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ

従業員用(人・社会)



自社ですでに取り組んでいる項目にチェック☑を入れ、自己診断してみましょう。
これにより、自社の取組度合いを理解・整理することができます。

人への配慮



出産・育児・介護への配慮

育児短時間勤務制度・育児休暇取得制度、
介護休業制度



従業員の教育機会の確保

資格取得支援、社外セミナーへの参加、
技術やノウハウの継承や研修(文書化・動画化など)



幅広い雇用

女性・障がい者・外国人・高齢者雇用



その他

地域貢献活動

清掃、防犯パトロールなど



災害対策

データのバックアップ、ハザードマップの確認、食料の備蓄、
従業員・取引先など緊急連絡先リストの作成



緑化

工場緑化、植樹、カーボンオフセット



健康への配慮

残業時間削減、有給休暇取得推進、
2次健診の100%実施、感染症予防対策



労働安全衛生への配慮

教育、環境整備



女性活躍推進

女性管理職登用、職場環境整備、中抜け休暇制度



食品ロス削減

※食品ロスとは、まだ食べられるにもかかわらず、
捨てられてしまう食品のこと。
(「食品ロス削減ガイドブック」(消費者庁))



その他

※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ

経営者用(環境)



SDGsを自社で取り組んでいくためには、まず、取組状況を整理する必要があります。
すでに取り組んでいること、今後の取組予定、将来リスクを書き出してみましよう。

すでに取り組んでいること

今後の取組予定

環境への
配慮



<input type="checkbox"/>	脱炭素		
<input type="checkbox"/>	脱プラスチック		
<input type="checkbox"/>	省エネ		
<input type="checkbox"/>	節電・節水		
<input type="checkbox"/>	環境に配慮した製品・サービスの利用		
<input type="checkbox"/>	再生可能エネルギー		
<input type="checkbox"/>	リサイクル		
<input type="checkbox"/>	ペーパーレス化		
<input type="checkbox"/>	廃棄物削減		
<input type="checkbox"/>	その他		
<input type="checkbox"/>			

(例) 石炭・石油の使用を可能な限り減らす

将来リスク

(例) 炭素税の課税

※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ

経営者用(人)



SDGsを自社で取組んでいくためには、まず、取組状況を整理する必要があります。
すでに取り組んでいること、今後の取組予定、将来リスクを書き出してみましよう。

すでに取り組んでいること

- 健康経営  
- 人材育成  
- 女性活躍推進  
- 仕事と育児の両立  
- 仕事と介護の両立  
- 障がい者雇用  
- 外国人雇用  
- 高齢者雇用  
- 労働安全衛生 
- その他
-

今後の取組予定

(例) 全従業員を対象とした生活習慣病の研修の実施

将来リスク

(例) 従業員の健康が損なわれる

人への配慮



※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ

経営者用(社会)



SDGsを自社で取り組んでいくためには、まず、取組状況を整理する必要があります。
すでに取り組んでいること、今後の取組予定、将来リスクを書き出してみましよう。

すでに取り組んでいること

- 処遇(賃金)の改善 
- 食品ロス削減  
- 事業承継対策  
- 災害対策 
- 開発途上国に貢献する事業 
- フェアトレード  
- ハラスメント撲滅  
- 地域貢献活動  
- 緑化 
- その他
-

今後の取組予定

(例) すべての原材料をフェアトレードで調達する

将来リスク

(例) 企業イメージを損なう可能性

社会への
配慮



※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

<その他> SDGsに積極的に取り組むきっかけ

すでに取り組んでいるSDGsの洗い上げ以外に、
従業員がSDGsに積極的に参加できるきっかけを紹介していきます。
具体策については、アンケート結果を踏まえて上位6項目を取り上げています。

アンケートで経営者が選んだきっかけの上位6項目

1

取組方針を従業員に伝える



2

勉強会の実施



3

社内研修の実施



4

社外セミナーへの参加



5

SDGs推進チームを組織化



6

社内アイデアコンテスト実施



<アンケート結果> 2022年12月1日～2023年3月31日に中小企業向けSDGsアンケートを17,667社回収した結果の上位6項目を紹介しています。

Step3

おこなう



「いつ・だれが・どのように」行うか、
目標・スケジュールを策定し、実行する。



目標の策定

SDGsとして取組む内容に対し、具体的に行動・実行に移すための具体的な目標を設定します。
具体的な数値目標(定量目標)を設定すると、目標を理解しやすく、達成度合いも評価しやすくなります。

目標例



環境に
やさしい会社

具体的取組例

- 廃棄物削減
- EV車導入
- ペーパーレス化推進
- 節電

数値目標例

- 廃棄物削減前年比〇〇%
- EV車〇台導入
- 紙の使用量〇%削減
- エネルギー使用量〇%削減



人を大切にする会社

- 仕事と育児の両立
- 仕事と介護の両立
- 資格取得推進
- 労働安全衛生推進

- 育児休暇取得率〇%
- 介護休業取得率〇%
- 〇〇資格取得者〇人増
- 安全研修会を〇回実施



目標の策定

SDGsとして取組む内容に対し、具体的に行動・実行に移すための具体的な目標を設定します。
 具体的な数値目標(定量目標)を設定すると、目標を理解しやすく、達成度合いも評価しやすくなります。

目標例

具体的取組例

数値目標例



**多様性
(ダイバーシティ)を
推進する会社**

- 女性従業員雇用促進
- 高齢者雇用促進
- 障がい者雇用促進

- 女性従業員採用〇名
- 高齢者採用〇名
- 障がい者採用〇名



**従業員の健康を
守る会社**

- 有給休暇取得促進
- 残業時間削減
- テレワーク推進

- 有給休暇取得率〇〇%
- 残業時間前年比〇〇%



**地域課題解決・
地域活性化
に貢献する会社**

- 地元での資材調達
- 地元企業との取引促進
- 地元での雇用促進

- 地元調達率〇〇%
- 地元取引率〇〇%
- 地元雇用者占率〇〇%

目標・具体的取組みの決定イメージ

ステップ2「しらべる」で洗い上げた自社の取組内容、前ページの「目標策定」を参考に、経営課題や社会課題とSDGsの視点から、目標と具体的取組みを決定しましょう。

経営課題・社会課題

例 人材の確保、女性の就業拡大



SDGsの視点

例 多様性の視点での採用（女性雇用）

目標

例 多様性（ダイバーシティ）を推進する会社

具体的取組み

例 女性雇用促進

スケジュールの決定

取組内容と具体的な目標が決まったら、行動計画を策定します。計画通りに実行できているかを定期的にチェックし、問題があれば改善を行いましょう。一例をご紹介しますので、参考にしてください。

スケジュール例

- 1 具体的取組内容** 多様化の視点を取り入れた人材確保
- 2 実施時期、締切日** 2023/●/1～2024/●/31
- 3 目標** 2024年●月までに優良人材を●名採用し、育成する
- 4 取組み・実績の社内外への公表** 2024年●月に社内外への取組結果の説明会を行う
- 5 次年度に向けて目標の再設定** 2024年●月に目標の再設定を行う

具体策と支援策

実際に多く取組まれているSDGsの具体策と支援策を紹介していきます。
具体策については、アンケート結果を踏まえて上位6項目を取り上げています。

女性活躍推進



健康経営



人材育成



災害対策



その他



〈アンケート結果〉 2022年12月1日～2023年3月31日に中小企業向けSDGsアンケートを17,667社回収した結果の上位6項目を紹介しています。

女性活躍推進の具体策



女性活躍の重要性が認識されるようになる中、SDGsを推進するためのひとつとして女性が十分に活躍できる社会の実現が挙げられています。

アンケートで経営者が選んだ取組みの上位6項目

1

事務だけでなく、
営業職・技術職などに配置



2

育児短時間勤務制度・
育児休暇取得制度



3

職場環境整備
(トイレ・更衣室など)



4

時間有給休暇制度



5

介護休業制度



6

特別な休暇制度
(利用目的を問わない)



女性活躍推進の具体的なメリット



企業における女性の活躍は、社内・社外に対してさまざまなメリットが期待できます。女性活躍推進に力を入れて取り組むことは、事業成長にもつながる重要な経営戦略のひとつです。

職場の雰囲気が良くなる



企業イメージが向上する



優秀な人材を確保できる



新たな商品・サービスの開発につながる



新たな販路開拓につながる



女性活躍推進の支援策

SDGsに取組み、推進する事業者が活用できるさまざまな支援があります。
主なものをご紹介しますので、参考にしてください。

事例

厚生労働省

女性活躍・両立支援に積極的に
取り組む企業の事例集



事例

厚生労働省

中小企業における女性活躍推進の
取組のための好事例集および
改善取組事例集



事例

内閣府



企業社会で輝く女性たち—
しなやかに生きる
管理職女性の素顔

※管理職女性の事例集



事例

国土交通省

建設産業における
女性の就業継続に
むけたキャリアパス・
ロールモデル集



事例

国土交通省

建設業 女性の活躍応援ケースブック



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

女性活躍推進の支援策

SDGsに取り組む、推進する事業者が活用できるさまざまな支援があります。
主なものをご紹介しますので、参考にしてください。

マニュアル・事例

国土交通省

トラガール促進
プロジェクト
トラガールの魅力
※女性トラックドライバー
に関するマニュアル・事例



NEW!

マニュアル・事例

国土交通省

海事産業における女性活躍推進の
取組事例集Vol.4 輝け！フネージョ



マニュアル・事例

厚生労働省

働く女性の心とからだの応援サイト



NEW!

認定制度

厚生労働省

女性活躍推進法に
基づく
えるぼし認定
プラチナえるぼし
認定のご案内



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

女性活躍推進の支援策

SDGsに取組み、推進する事業者が活用できるさまざまな支援があります。
主なものをご紹介しますので、参考にしてください。

NEW!

マニュアル・事例

厚生労働省

中小企業 育児・介護休業等推進支援事業

※育児・介護との両立支援に関するマニュアル・事例



就業規則

厚生労働省

モデル就業規則について



支援機関一覧

内閣府

女性のチャレンジ支援機関一覧



マニュアル・事例

厚生労働省

イクメンプロジェクト ハンドブック・事例集等



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

企業が持続的に成長していくためには、従業員が心身ともに健康で働けることが重要です。健康経営が定着すると、生産性の向上や従業員の創造性の向上につながるだけでなく、早期離職や労働災害を防ぐリスクマネジメントにも有効です。

アンケートで経営者が選んだ取組みの上位6項目

1

感染症予防対策



2

残業時間の削減



3

有給休暇取得推進



4

2次健診の100%実施



5

予防接種・
歯科検診等の補助

6

社内コミュニケーション推進
(1on1など)

健康経営の支援策

SDGsに取組み、推進する事業者が活用できるさまざまな支援があります。
主なものをご紹介しますので、参考にしてください。

事例

経済産業省

健康情報

厚生労働省

マニュアル

日本歯科医師会



健康経営優良法人
2022（中小規模法人
部門）認定法人 取
組み事例集



e-ヘルスネット [情報提供]
※生活習慣病予防のための健康情報



あなたにピッタリな
歯のみがき方を
探してみよう!



健康情報

厚生労働省

NEW!

食事バランスガイドを
使って食生活をチェック
してみませんか?



NEW!

冬の室温と高血圧、
睡眠の関係



NEW!

身体活動量アップで
健康維持！
私のアクティブプラン



NEW!

良い目覚めは良い眠りから
知っているようで
知らない睡眠のこと



NEW!

女性の健康推進室
ヘルスケアラボ

※厚生労働科学研究費補助金
を受けた厚生労働省研究班
(東京大学医学部藤井班監修)
が運営しているホームページ



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

企業が中長期にわたって成長・発展していくためには、人材育成の取組みは不可欠です。特に人材不足が叫ばれる中小企業にとって、働く人の能力や意識を向上させ、活躍できる優秀な人材として育成することの重要性は高まっています。

アンケートで経営者が選んだ取組みの上位6項目

1

資格取得支援
(資金補助)

2

資格取得支援
(時間的補助)

3

技術習得に関する
研修

4

社外セミナーへの参加



5

技術やノウハウの継承
(文書化・動画化など)

6

再教育 (リスキリング)



〈アンケート結果〉 2022年12月1日～2023年3月31日に中小企業向けSDGsアンケートを17,667社回収した結果の上位6項目を紹介しています。

人材育成の支援策

SDGsに取り組む、推進する事業者が活用できるさまざまな支援があります。
主なものをご紹介しますので、参考にしてください。

助成金

厚生労働省

従業員の能力を高めたい

※人材育成に関する助成金を網羅的に掲載



助成金

厚生労働省

人材開発支援助成金



マニュアル・事例

厚生労働省

職場における学び・学び直し 促進ガイドライン



災害対策の具体策

気候変動などにより、今後も大規模な自然災害が起こる可能性があります。災害大国といわれる日本において災害対策は、災害による経済的損失を最小限に抑え、事業を早期復旧・継続するためには必要な対策のひとつです。

アンケートで経営者が選んだ取組みの上位6項目

1

データのバックアップ



2

ハザードマップの確認



3

災害用の損害保険に加入



4

従業員・取引先など
緊急連絡先リストの作成

5

食料の備蓄



6

社長不在時の
代行体制の確保

災害対策の支援策

SDGsに取り組む、推進する事業者が活用できるさまざまな支援があります。
主なものをご紹介しますので、参考にしてください。

マニュアル

中小企業庁

中小企業BCP（事業継続計画）ガイド



マニュアル

中小企業庁

中小企業BCPに関するQA集

～儲かるBCPにするためのお悩み解決集



事例

中小企業庁

BCP等の取組事例集



その他の具体策と支援策

その他の取組みの具体策とそれをサポートする支援策をご紹介します。



処遇の改善

マニュアル・助成金

厚生労働省

最低賃金引上げに向けた
中小企業・小規模事業者への支援事業



節電や再生可能エネルギー導入

マニュアル・事例

資源エネルギー庁・環境省

再生可能エネルギー事業支援ガイドブック



NEW!

事例

資源エネルギー庁

事業者向け省エネポータルサイト



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

その他の具体策と支援策

その他の取組みの具体策とそれをサポートする支援策をご紹介します。

10 人や国の不平等をなくそう



障がい者の積極雇用

認定制度

厚生労働省

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)



マニュアル

厚生労働省

障害者雇用のご案内



マニュアル・事例

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者雇用に取り組む事業主のみなさまへ



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

その他の具体策と支援策

その他の取組みの具体策とそれをサポートする支援策をご紹介します。

10 人や国の不平等をなくそう



外国人の積極雇用

助成金

厚生労働省

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）



マニュアル

厚生労働省

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）ガイドブック



事例

厚生労働省

外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

その他の具体策と支援策

その他の取組みの具体策とそれをサポートする支援策をご紹介します。

11 住み続けられるまちづくりを



事業承継対策

NEW!

マニュアル

独立行政法人
中小企業基盤整備機構

中小企業経営者の
ための事業承継対策



動画

独立行政法人
中小企業基盤整備機構

事業承継に関する
動画



12 つくる責任
つかう責任



環境に配慮した 製品・サービスの利用

NEW!

マニュアル

環境省

グリーン購入の調達者の手引き



12 つくる責任
つかう責任



食品ロス削減

事例

消費者庁

食品ロス削減の取組事例



その他の具体策と支援策

その他の取組みの具体策とそれをサポートする支援策をご紹介します。

13 気候変動に
具体的な対策を



脱炭素の取組み

マニュアル・事例

環境省

中小規模事業者向けの脱炭素経営
導入ハンドブック



事例動画

環境省

ひろがるカーボンニュートラル



16 平和と公正を
すべての人に



ハラスメントの 撲滅

社内研修資料

厚生労働省

社内研修資料 職場でのハラスメント
の防止に向けて



17 パートナーシップで
目標を達成しよう



開発途上国に 貢献する事業化

動画

国際協力機構 (JICA)

【2分で分かるJICAと
民間企業との連携を通
じたSDGs達成】JICA
中小企業・SDGsビジネ
ス支援事業



マニュアル

国際協力機構 (JICA)

その技術、
世界が待ってます
SDGsはビジネスチャンス



※掲載のマニュアル・事例・助成金などは2024年6月1日現在のものであり、省庁・各団体などの判断により、使用できない場合があります。

SDGs目標番号別の事例

17の各目標に対して具体的な取組事例をあげました。
自社のSDGsの取組状況を把握するのにもご活用ください。



- フェアトレード認証の取得
- 小口販売（低所得者層が購入しやすい価格と販売方法の採用）
- 最低賃金以上の報酬の支払い



- 節水
- 水源地域への植林や水源林保全活動
- 雨水や再生水の利用



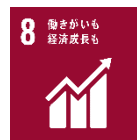
- フードバンクの活用
- 国際フェアトレード基準の順守



- 再生可能エネルギーを電源として選択
- 共同配送
- 製品ライフサイクルを通じたエネルギー効率改善
- EV、FCVや低公害車の導入
- 節電の実施



- 短縮勤務・テレワークの実施
- 禁煙のための教育・環境整備
- 妊産婦への労働環境の整備
- 適切な労務管理
- 健康経営の実施



- 適切な就業規則の作成
- 若手が定着する職場づくり
- 同一労働同一賃金の実現
- 安全・安心な労働環境の提供



- 初等教育・中等教育への貢献
- 従業員のリスキリングのための再教育制度
- 従業員に対する研修制度・資格取得支援



- 研究開発投資
- キャッシュレス決済



- 女性のリーダーを育成するための研修
- 女性の積極的な採用
- 産休・育休・介護休・復職の制度
- LGBTへの配慮（みんなのトイレの設置等）
- ジェンダーに関するハラスメント相談窓口の設置



- 従業員の成果を平等に評価する制度の採用
- ユニバーサルデザインの採用
- 性、人種、障がい、宗教等に基づく差別のない採用

※「企業のリアルな事例でわかるSDGsの課題別推進方法」（蟹江 憲史・佐久間 信哉・高木 超 著、第一法規株式会社）を参考にしました。

※「企業のためのSDG行動リストver.1」（慶應義塾大学SFC研究所xSDG・ラボ、xSDGコンソーシアム、2020.6）を参考にしました。

※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

SDGs目標番号別の事例

17の各目標に対して具体的な取組事例をあげました。
自社のSDGsの取組状況を把握するのにもご活用ください。



- 災害等に対応した操業継続のための取組み
- 事業承継
- 飲み水の備蓄や簡易トイレの完備、緊急時の地域住民への提供



- 廃棄物の削減
- 社内で利用する消耗品の環境への配慮(事務用品などのグリーン購入)
- サステナブルな商品陳列や販売(地産地消商品の販売など)
- 簡易包装等による4Rの実施
※4Rとは、リデュース・リユース・リサイクル・リフューズを表します。



- ハザードマップを活用した避難訓練の実施
- 気候変動問題の普及啓発



- 脱プラスチックの取組み
- プラスチックゴミ削減の取組み



- 環境保全に貢献する新技術や商品の開発



- ハラスメント研修の実施
- 地域の防犯パトロール活動
- 反社会勢力の排除



- 社会課題解決に向けた企業共同事業の推進

※「企業のリアルな事例でわかる SDGsの課題別推進方法」(蟹江 憲史・佐久間 信哉・高木 超 著、第一法規株式会社)を参考にしました。

※「企業のためのSDG行動リストver.1」(慶應義塾大学SFC研究所xSDG・ラボ、xSDGコンソーシアム、2020.6)を参考にしました。

※各取組みへのSDGsのアイコンは、最も強く関係しているゴールを中心に整理しました。

HP記載 イメージデザイン

SDGsに関する取組みをホームページに掲載し、外部に向けて情報を発信する企業が増えています。掲載する内容や見せ方などのポイントを紹介していますので、作成する際の参考にしてみてください。

企業情報 | 事業紹介 | **サステナビリティ** | 品質・安全 | IR情報 | 人材・採用 | ニュースリリース

具体的な5つの取り組み

この文章はダミーです。持続可能な開発目標 (SDGs) とは、開発アジェンダの節目の年、2015年の9月25日-27日、ニューヨーク国連本部において、「国連持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える加盟国首脳に参加のもと、その成果文書として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。

環境にやさしい会社

- 全車両をEV車に
- 廃棄物削減
- ペーパーレス化推進

2030年までの数値目標

EV車へ転換 **100%**

多様性を推進する会社

- 女性従業員雇用促進
- 高齢者雇用促進
- 障がい者雇用促進

2024年度数値目標

女性従業員採用 **15人増**

人を大切にする会社

- 資格取得推進
- 仕事と育児の両立
- 労働安全衛生推進

2024年度数値目標

〇〇資格取得者 **30人増**

何をいつまでに達成するか、具体的な数値目標を設定することで達成率や達成状況を明確に判断することができ、取引先・顧客・従業員のエンゲージメントが向上します。

企業情報 | 事業紹介 | **サステナビリティ** | 品質・安全 | IR情報 | 人材・採用 | ニュースリリース

多様性を推進する会社

5 女性が働きやすい職場づくり

この文章はダミーです。女性社員の積極的な採用や管理職への登用をはじめ、育児や介護に対する支援など、女性にとって働きやすい環境を整えることで、優秀な人材が集まりやすくなります。

Interview

この文章はダミーです。資格を取ったり、勉強したりすることも私はとても大事だと思っているので、そういった点も広めて、女性の技能者ももっと業界に入りやすい環境を整え、さらには建設現場全体の仕事環境を変えていけるようになることを望んでいます。例えば、「新しい工事現場に行ったときにトイレや更衣室がなくて困った」みたいな問題はつきものなのですが、これは女性だけでなく男性が働く上でも必要な環境整備だと思うんです。今まで男性社会でなかなか問題にされにくかった、環境や働き方の整備も、女性が新しく入ることで必然的に「変えなきゃ」という意識が芽生えて、結果として建設現場全体を変えていけるのではないかと考えています。

現場の技術者として一線で活躍する第一花子さんにお話をうかがいました

くるみん認定を取得

この文章はダミーです。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち

実際に活躍している女性をインタビューなどで紹介。苦勞話やこれからの目標、仕事の充実感を語ってもらうことで女性従業員の共感をよび、ひいては会社全体のモチベーションアップにもつながります。また、女性従業員の雇用においても好影響が期待できます。

HP記載 イメージデザイン

SDGsに関する取組みをホームページに掲載し、外部に向けて情報を発信する企業が増えています。掲載する内容や見せ方などのポイントを紹介していますので、作成する際の参考にしてみてください。

企業情報 | 事業紹介 | **サステナビリティ** | 品質・安全 | IR情報 | 人材・採用 | ニュースリリース



人を大切にす会社

8 働きがいも 成長機会も

未経験から技術を確実に習得できる研修カリキュラム

この文章はダミーです。社員それぞれが設定した目標の達成に向け取り組み、主に上司が管理・フォローを行います。人事・教育担当者は目標を取りまとめ、研修・セミナーなどの育成施策の企画に活用します。

[教育研修の流れ]

- 01 1週間 座学**
この文章はダミーです。入社後1週間は企業理念やミッション、事業計画、製品の安全性等の基礎研修を受講します。
- 02 4~5日 本社工場・実地研修**
この文章はダミーです。本社工場の中枢である機械の構造や製造プロセス、安全管理について学びます。
- 03 2~3週 トレーニング**
この文章はダミーです。配属先のトレーナーの元、機器の基本操作・メンテナンスのトレーニングを行います。
- 04 4週目 実地技能試験**
この文章はダミーです。機械操作・メンテナンスの技能試験を行い、不安や疑問がないか、習得状態を確認します。

エンジニアとしてのキャリアのスタート

従業員教育の注力ポイントを具体的な研修の流れなどで掲載します。外からは見えない部分を知ってもらうことで信頼度がアップし、特に採用面にプラスの効果をもたらします。



仕事も暮らしも毎日をイキイキと

この文章はダミーです。人々のより健康で文化的な生活のために貢献し、心身ともに豊かで健やかな社会の実現に貢献します。



昼休みのラジオ体操

この文章はダミーです。昼休みの「ラジオ体操」を毎日の習慣としています。運動による全身への刺激は体の機能を高め、体力を増進させる効果が期待できます。

社員と家族も参加、健康ウォークイベント

この文章はダミーです。スポーツ基本法の前文には、「スポーツは、心身の健康の保持増進にも重要な役割を果たすものであり、スポーツを楽しみながら適切に継続することで、生活習慣病の予防・改善や介護予防を通じて健康寿命の延伸や社会全体での医療費抑制への貢献が期待されます。



2次健診の100%実施

この文章はダミーです。企業や組織は、従業員に健康診断を受診させなくてはなりません。労働安全衛生法第44条では、企業や組織はそこで働く従業員に健康診断を実施しなくてはならないと定められています。



人間ドックの受診を積極的にサポート

この文章はダミーです。がん患者さんの約1/3が20歳~65歳までの働く世代です。緩和ケアや就労の問題も含めてがん全体を職域の中で知るということ、これが会社をがんから守る最善のすべです。企業にとって最大の財産は、人材。その人材を失うことは、経営基盤をも揺るがしかねない憂慮すべき問題です。



この文章はダミーです。がん対策推進企業アクション推進/パートナー企業として登録されています。がん検診の受診を啓発し、がんについて正しく知り、がんになっても働ける環境づくりを推進しています。



ラジオ体操や従業員親睦のスポーツイベントなど会社の歴史の中で慣例として行ってきたことも、実は有効なSDGsの活動のひとつです。身近なことから見つけて発信していきましょう。

何から
始めればいい
んだろう？

経営に
どんなメリットが
あるんだろう？

中小企業向け

SDGs ガイドライン

どうすれば
従業員に理解して
もらえるだろう？

他社の
取組状況は？

 慶應義塾
Keio University

一生涯のパートナー

第一生命

 Dai-ichi Life Group

慶應義塾大学SFC研究所xSDG・ラボ / 第一生命保険株式会社

第一生命保険株式会社

〒100-8411 東京都千代田区有楽町1-13-1

電話 (03) 3216-1211 (大代表)

◎ホームページ <https://www.dai-ichi-life.co.jp/>

お届けしたのは…