

古河市SDGsパートナー宣言書

団体名・企業名 キムラ電機株式会社

代表者職・氏名 代表取締役 藤岡 利之

次のとおり古河市とともに持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献することを宣言します

1：目指しているSDGsのゴール（または今後目指すゴール）【複数選択可】

					
		☐			☐
					
	☐	☐	☐	☐	☐
					※該当するゴールに○を記入してください
			☐		

2：SDGsへの貢献に向けた組織を代表するビジョン・団体の方針

- ①工場内の照明を全てLED照明に切り替える
- ②ペーパレス化の促進
- ③職員の資格取得状況を把握し、資格取得推進を図る
- ④従業員の健康管理促進のため、健康優良企業の認定を取得する

3：SDGsへの貢献や、持続可能な都市の実現に向けて行っていること

(7, 12)LED照明への切り替えによりCO2排出量削減に取り組む
 (12, 15)受注・生産管理システムの見直し等により紙をなくす仕組みを構築
 (3, 8)健康管理の啓蒙活動を実施。2030年度までに「金の認定」を受ける

古河市や他の団体と連携可能な項目【複数選択可】

※該当するものにチェックをしてください。

☐ ボランティア

☐ 研修会・講演会の実施

☒ 知識・技術の提供

☒ 実証事業の実施

☐ イベント開催

☐ 寄付金・商品等の提供

☐ その他（

）

SDGs に関する取組を表す写真等の画像データ

★SDGsの取り組みについて(221014) キムラ電機.pdf

従業員各位

総務部

当社におけるSDGs の取り組みについて

日々お疲れ様です。

ここ数年 私たちを取り巻く環境は気候変動、感染症、紛争、資源の枯渇などこれまでに無かった様な数多くの課題に直面していると実感されている方も多いかと思います。

このままでは私たち人類が安心安定して暮らし続けることが出来ない状況に陥ってしまう危機があります。それを回避するために国連にて課題を整理し解決方法を考え 2030 年までに達成すべき具体的な目標が立てられました。それが「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals) = SDGs です。



【SDGs 17 の目標】

地球で(継続して)生きていくための目標 17

1. 貧困をなくそう——日本でも身近な「貧困」
2. 飢餓をゼロに——飢餓からフードロスまで
3. すべての人に健康と福祉を——病気や事故から命を守る
4. 質の高い教育をみんなに——教育は課題解決の糸口
5. ジェンダー平等を実現しよう——制度や慣習をチェンジ
6. 安全な水とトイレを世界中に——下流の汚染も上流の生態系も
7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに——持続可能なエネルギーの選択を
8. 働きがいも経済成長も——豊かに生きるベースづくり
9. 産業と技術革新の基盤をつくろう——強くしてしなやかなインフラを
10. 人や国の不平等をなくそう——多様性のある社会への一歩
11. 住み続けられるまちづくりを——まちと人の未来を創造する
12. つくる責任 つかう責任——つくる人・つかう人の行動をシフト
13. 気候変動に具体的な対策を——広い視点で身近なアクション
14. 海の豊かさを守ろう——海に関わる人も、海とは縁遠い人も

15. 陸の豊かさを守ろう——生態系保護からペーパーレス化まで
16. 平和と公正をすべての人に——差別や暴力のない平和な社会へ
17. パートナリシップで目標を達成しよう——ビジョンを共有して手をつなごう

当社に於いても日常業務において地球環境に配慮した職場環境、製品開発など
普段行っていることが SDGS の活動と連動していることが多数あります。

【当社での取り組みについて:現状】

たとえば上記 17 つの目標のうち、

目標 3. すべての人に健康と福祉を⇒「保健サービスへのアクセス」を健保加入で実現。

目標 6. 安全な水とトイレを世界中に⇒間接的に上下水道のインフラ構築に当社製品が寄与。

目標 8. 働きがいも経済成長も⇒人事考課制度、人材育成の充実を目指しております。

目標 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう⇒環境に配慮した技術・インフラに当社製品が寄与。

目標 10. 人や国の不平等をなくそう⇒年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教等による差別について、当社はこれを排除します。

目標 11. 住み続けられるまちづくりを⇒社会の一員としての活動が該当します。

目標 12. つくる責任 つかう責任⇒廃棄物の管理、削減に取り組んでいます。

目標 16. 平和と公正をすべての人に⇒当社を始めも通常の企業は暴力を排除しています。

など

今後について当社においても、社会の一員として当社喫緊の課題に沿う形で SDGs を意識した活動を始めることとしました。

【当社での取り組みについて:今後】

・当社で 2030 年までの個別具体的な目標として下記の 4 点とします。

①工場内の照明を全て LED 照明に切り替える

②ペーパーレス化の推進(現状使用枚数の 50%以下とする)

③職員の資格取得状況を把握し、資格取得推進を図る(従業員の 80%以上)

④従業員の健康管理促進のため、健康優良企業の認定を取得する(銀の認定、金の認定)

* SDGs 目標と関連性は別紙参照

今後4つの目標に対して、目標毎個別の取り組みについて総務部より別途案内を行います。

皆さんに於かれましても今回の取り組みを契機に SDGs を推進するキムデンクルーとして業務においても日常生活においても Sustainable =「持続可能な社会」を目指す地球の一員として心がけ生活して頂く事を希望します。

以上

キムラ電機株式会社として【個別具体的な4つの目標】

項目 (ゴール)	SDGs 達成に向けた重点的な取組(2030 年期限)	課題認識・目標設定背景	目標達成等に向けた具体的な取組内容
① (7・12)	◆工場内照明をすべて LED 照明に切り替える。 (0%→100%、510 本すべて)	CO2 削減、エネルギー消費量削減については、従来より社内で課題としており、一番エネルギー消費量が多い工場にて対応を検討していたもの。	◆LED 照明への切り替えにより、CO2 排出量削減に取り組む。 ◆工場以外でも今後省電力化が可能な施策を随時検討。
② (12・15)	◆ペーパーレス化推進により、紙の使用枚数削減を図る。(現在、紙:70%、電子データ:30%) (2030 年までに 2021 年対比 50%削減)	管理資料は大半が紙で、デジタル化が進んだ今日でも大量の紙を使用。地球環境の保護に一企業として取り組み、自然環境への影響を考慮した業務の見直しを行う必要がある。	◆最大限可能な限り、資料の電子化をはじめ、紙の使用量を削減し、ペーパーレス化を推進する。 ◆受注・生産管理システムの見直し等により紙をなくす仕組みを構築。
③ (4・8)	2022 年度中に以下の項目を実施目標とする ◆社員の資格取得状況整備。 ◆対象資格の抽出、明確化。 ◆資格ごとの難易度による手当額を規定。 2030 年までに以下の項目を実施目標とする ◆従業員の資格取得制度利用を全従業員の 80%とする。	従前は資格取得に関して積極的に支援を行っていたが、現在は制度等がほぼ整備されていない。適切な能力開発、教育訓練の機会を従業員に提供する目的で、資格取得によるスキルアップ・リスキリングに対するニーズ対応。	◆従業員向けの資格取得制度の構築・利用促進。資格取得状況の見える化のためのシステム管理を実施。 ◆対象資格難易度による手当額の設定。
④ (3・8)	◆2022 年度中に従業員の健康管理の見える化の具体策となる基盤を作る。 (健康診断受診促進や個人の健康状態管理) ◆上記を経て 2023 年度までに「銀の認定」を受ける。更には、2030 年までに健康優良企業「金の認定」を取得する。	従業員の高齢化が顕著 若年層への代替わりが直近の課題であると同時に、高齢化層をはじめとして社員全体の健康維持が企業の活力および生産性向上につながる。	◆2023 年度までに「銀の認定」を受けるための取り組みとして、健康管理の啓蒙活動を実施。 ◆2030 年までに「金の認定」を受ける。