

事業者名:愛ファクトリー株式会社

■本社所在地:鳥取県鳥取市青谷町奥崎 388 ■TEL:0857-85-6855 ■MAIL:ai-info@idnet.co.jp

取組テーマ:(申請内容全体を表すテーマを記載)

■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)

愛ファクトリー株式会社は 2014 年 1 月 20 日に障がい者雇用の促進の為に設立した株式会社 ID ホールディングスを親会社としての障害者雇用促進法に基づく特例子会社になります。鳥取市の閉校した小学校を利用し「全天候型植物工場」を運営しております。「安心安全な野菜づくり」をコンセプトに、20 種類以上のハーブ系葉物を栽培しています。収穫した野菜は、主に県内主要ホテル、ブライダル会場、東京有名レストラン等にもご利用頂いております。栽培に必要な培養液は管理機を使用して自動で管理し、室内で人工光(LED)を利用して温度、湿度を一定に保った状態で栽培をしておりますので、安定した栽培、収穫を行うことができます。障がい者が生産工程に携わっていることを証明する「ノウク JAS」の認証を令和 3 年に取得し、昨年認証継続の審査も無事に完了いたしました。他にも安全、安心な野菜を提供するため「JGAP」も取得しております。また、栽培の管理に重要である温度、湿度のデータを自動測定し、紙媒体ではなくデータで保管できるシステムを導入するなど DX 化を推進しております。

■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)

特例子会社として障がい者の法定雇用率の維持と向上を目指し、地域社会に貢献する企業であることを目標としています。DX 化の推進(工場内のバーチャルツアーの実現)、屋外でのハウス栽培の検討、地域ボランティア、イベント参加による地域活性化への貢献を継続し、地域や社会性への影響も加味した活動の推進および地域官公庁等の取組みへの積極的参加を推進していきたいと考えております。

また、当社は、親会社である株ID ホールディングと共に、グループ会社の一員として、

経営理念のミッションにある「**Waku-Waku**する未来創り」に基づき、事業活動を通じて、持続可能な社会の実現を目指しています。

<https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/>

ID グループは、サステナビリティにおけるマテリアリティ(重要課題)として、気候変動の進行と脱炭素への要請の高まりを挙げ、以下のとおり具体的目標を掲げています。

【温室効果ガス(GHG)排出量】

項目		実績			目標	
		2020年度	2021年度	2022年度	2030年度	2050年度
温室効果ガス(GHG)排出量 (単位:t-CO2)	SCOPE 1(※1)	11	10	10	2020年度比30%削減 (SCOPE1、2)	ネットゼロ (SCOPE1、2)
	SCOPE 2(※2)	164	158	34		
	合計(SCOPE1 + 2)	175	168	44		

※算定の対象は、本社ですが、目標は、ID グループ全体の目標です。

(※1) SCOPE1: 自社による温室効果ガスの直接排出量

(※2) SCOPE2: 他社から供給された電気、熱・蒸気などの使用に伴う間接排出量

詳細 : <https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/environment.html>

■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。)

【人工光 (LED) を利用した栽培室】

【2023 年 12 月 15 日ノウフク JAS 取得】



【培養液、水を自動で管理する制御装置】



【2024 年 4 月 2 日に実施した海岸清掃の様子】



【2023 年 8 月 31 日に実施した梨収穫の様子】



■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

愛ファクトリーは全天候型植物工場となっており、室内で人工光(LED)を使用しているため天候に左右されずに計画生産および安定した価格で商品を提供することが可能となっております。また、制御装置により培養液、水の管理を自動で行い、マニュアルも整備しているため、性別を問わず障がい者や高齢者でも働きやすい環境となっており、障がい者雇用の取組事例として県商工労働部からの障がい者雇用における優良事例に選出いただきました

<https://www.youtube.com/watch?v=lNetV0gPcFg>

また、2021 年 12 月 15 日付でノウフク JAS を取得し、農福連携と地域社会への貢献を目標としております。

これからも女性の活躍(現在は管理メンバー 3 名の内、2 名が女性)、障がい者雇用や多様な人材の活躍、多様な働き方の促進に配慮し、育児休業や時短勤務、有給休暇の取得しやすい職場環境とするために管理者の属人化防止(担当業務のローテーション)や人材の確保、育成を積極的に実施してまいります。

労働災害の防止、ハラスメントの防止としましては、年 2 回のコンプライアンス研修によるハラスメントの防止、年 2 回の評価面談(評価だけでなく、今後やってみたい業務や苦手な業務、困りごとがないかも確認している)の他、毎朝の朝礼、終礼時に体調と精神状態を確認し、不調を確認した際は管理メンバーが確認や面談を実施しています。その他、相談事がある場合も個別に面談する方針を取っております。2023 年 9 月 12 日、管理者向けの臨時ハラスメント研修を、外部講師を招いて実施し、ハラスメント防止文化の醸成を図っております。今後も労働災害、ハラスメント防止を徹底するため、定期的な研修を実施する予定です。

社会配慮商品・サービス、地産地消、地域社会への貢献としまして、愛ファクトリーでは生産した野菜をこども食堂様へ毎月 2 回野菜を無料で提供しております。また、地域活性化プログラム梨オーナー制度(梨の木のオーナー契約をし、契約口数相当の果実を受け取ることができる制度)に参画しており、生産者の高齢化により栽培を行っていない梨農家の農園をお借りし、二十世紀梨の栽培を行っています。2024 年度は昨年度から契約を 1 本増やしました。その他、鳥取市のふるさと納税協賛企業として、弊社の野菜と旬の鳥取野菜をセットにして提供しており、鳥取市の発展に貢献したいと考えております。地元企業とのコラボ商品の開発(試作品をつくり検討中。弊社の野菜を使用したお菓子など)も検討中です。

その他、地域貢献のボランティア活動としまして、地元青谷の青谷海岸の定期清掃を 2019 年 10 月から月に 1~2 回の頻度で実施しており、今後も継続していく予定です。2023 年度からは青谷かみじち史跡公園のボランティア活動へ支援団体登録しております。また、ねんりんピック開催に向けた法人登録およびボランティア参加(PR 活動、メッセージカードの作成)も実施しており、地域に貢献できる活動を今後も積極的に継続していく予定です。愛ファクトリーではこれからも地域の輪を大切に、SDGs 達成に向けて取り組む所存です。

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	○
+		

【グループ会社が開発した ID AI コンシュルジュ】



【ID AI コンシュルジュの活用事例】



【とっとりプラごみゼロチャレンジャー登録証】



経済

セキュリティ対策については年 2 回実施している勉強会の他、毎月月初にセキュリティ自己点検(自社の社内ネットワークを規程に則り正しく使用できているか等の確認)を実施しております。その他、毎年個人データ委託先会社について個人情報の管理、情報セキュリティ対策が十分に行われているか確認をすることでセキュリティ対策および法令遵守のリスク管理を実施しております。

後継者の確保につきましては、2023 年 4 月 1 日付で代表取締役社長を交代しております。また、親会社である ID ホールディングスを中心とした ID グループ全体で取り組んでいる資格取得支援制度を活用し、管理メンバーの能力向上を図ることで人材の育成に取り組んでおります。

デジタル化・生産性向上の推進に向けてグループ会社と連携し、セキュリティの強化、デジタル化・生産性の向上(栽培室の環境管理、AI システム(ID AI コンシュルジュ)を用いた文書添削、資料作成、調査対応等)バーチャルツアースステムの開発、SDGs への取組強化を実施しております。また、新規事業創出の検討や就労支援移行機関と連携を図り、雇用の維持、拡大を目指してまいります。

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

現在、再生エネルギーの使用はありませんが、電力会社へ相談しながら検討をしております。現在も力を入れている環境ボランティアへの積極的な参加、ゴミの削減を継続し、環境保全に努めてまいります。愛ファクトリーでは「とっとりプラごみゼロチャレンジャー」にも登録しており、以下の活動を実施しております。

- ・全社員によるマイボトル・マイカップ運動の推進。
- ・割りばし、ストロー使用禁止。
- ・グリーン購入の推進(コピー用紙)
- ・ビーチクリーン(青谷海岸清掃)の実施

他、廃棄物の削減に関しては近隣で飼育している動物の飼料として端切れ野菜を無料で提供しております。水資源については水耕栽培の植物については必要な量を制御装置で無駄のないよう自動管理しています。

今後、移転や大規模な設備改修などが発生した際は環境に配慮した設備、設計を念頭におき、地域企業と連携して進めることで鳥取県へ利益還元できるよう努めていく方針でございます。

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	○
+		

■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)

新規事業の創出、雇用の拡大による販管費の拡大が見込まれますが、デジタル化推進によるコスト削減の徹底および地元企業とのコラボ商品の開発、地域イベントへの積極的な参加による新規顧客の獲得等、企業プレゼンスの向上を目指し、売上の向上を目指すことで対処してまいります。また、障がい者メンバーの作業切り出しをグループ内で検討し、作業創出と利益の確保も同時に進めていく方針でございます。

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

(企業名: 要ファクトリー株式会社)

社会	10	○	
経済	10	○	(○となった取組項目数とその各側面の判定)
環境	9	○	
合計	29	○	(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	✓		要ファクトリーでは、月に1回衛生会議を実施しアドバイザー契約を締結している専門家より労働環境や指導方法についてアドバイスを受けている。また、グループ全体向けの研修として2023年度にマネジメント層向けの臨時ハラスメント講習を実施。「ハワハラと指導のグレーゾーン」、「部下からの過剰な権利主張への対応」、「最近のセクハラ事例」、「カスハラへの対処」の研修を受講した。	専門医の先生とアドバイザー契約を締結しており、月1回の衛生委員会で障がい者メンバーへの指導方法等へのアドバイスをいただいている。また、	{1年目} ・安全衛生担当者のローテーションを実施。 ・管理メンバー向けの安全衛生に関する資格取得やセミナー受講の推進。 {2年目} ・安全衛生担当者のローテーションを実施。 ・1年目のセミナー講習や資格取得に向けた学習の成果として、管理メンバーの資格取得1名以上を目標とする。 {3年目} ・安全衛生担当者のローテーションを実施。 ・1、2年目で取り組んできたセミナー受講、資格取得の成果を活かすため現状の労働環境に問題がないか再度見直しを計り、設備面や作業内容に問題がないか見直しを実施する。
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	✓		月に1回衛生会議を実施し、アドバイザー契約を締結している専門家より労働環境や指導方法についてアドバイスを受けている。	労働者が安全で安心して労働できる環境づくりするため、障がい者メンバーの特性に配慮した作業の受注（危険のない作業）や、作業開始前の朝礼時に作業内容の確認を徹底している。障がい者メンバーは出社の際は必ず日報を記載しており、体調や精神面で問題がないかを管理メンバーが確認する体制を取っている。気になる点があれば確認や面談を実施している。2030年度も労働災害ゼロと、心理的安全性の高い職場となるよう、管理メンバーが障がい者メンバーからの仕事に関する質問や悩みなどを傾聴する文化を醸成していきたい。そのため、セミナーへの参加や資格取得（メンタルヘルスマネジメント等）を目標とし、衛生担当者を管理メンバー内でローテーションすることで、安全衛生に対する更なる意識の向上と文化の醸成について推進することを目指す。	
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	✓		各作業にマニュアルを設けている。マニュアルは写真を掲載するなどし、障がい者メンバーに分かり易いものになるよう掛けている。収穫する野菜のサイズや手洗いの手順、道具の使い方など。		
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	✓		毎日の朝礼、終礼で障がい者メンバーに記載してもらっている日報を活用し、体調や精神面の確認を行い、気になる点がある場合はすぐに確認や面談を行うようしている。また、月1回の管理者ミーティングで労働環境に対する要望や障がい者メンバーの近況についての情報収集、実態把握を行い、管理メンバー間で情報共有をしている。		
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	✓		野菜を収穫する際の高所作業時の安全帯を導入している。梱包室で使用している洗い場は低い位置にシンクがあり、作業のしづらな環境であったが、2023年度に改修工事を行い、適性な高さとなった。他、作業台の上に設置されていた大型の除湿機は重さもあり固定はしてあったが倒れると危険であり、作業の妨げにもなるため安全な場所へ移動した。		
社会1			労働安全衛生に関する研修を行っている	✓		月に1回衛生会議を実施し、アドバイザー契約を締結している専門家より労働環境や指導方法についてアドバイスを受けている。		
社会1			安全意識を醸成する外部の活動に参加している	✓		障がい者就労支援研修会等のセミナーに参加している。		
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	✓		障がい者メンバーの特性に配慮し、受注する際は危険な作業が含まれていないか（怪けにつながる作業等）確認を徹底し受注しないようしている。		
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	✓	○	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	✓		グループの行動指針でもある為、コンサルタントと連携しタイムリー且つ効果的の伝達方法等の情報を享受している。要ファクトリーではその情報を障がい者メンバーが理解しやすい内容でハラスメントに対して理解できるように、動画やイラスト文章を噛み砕いた内容にして年2回研修を実施した。		{1年目} ・コンプライアンス研修担当者ローテーションを実施。 ・管理メンバー向けのハラスメントに関する資格取得やセミナー受講の推進。管理メンバーはBSCを活用し目標を設定して取り組む。 {2年目} ・コンプライアンス研修担当者のローテーションを実施。1年目のセミナー講習や資格取得に向けた学習の成果として、管理メンバーの資格取得1名以上を目標とする。 {3年目} ・1、2年目で取り組んできたセミナー受講、資格取得の成果を活かすため現状の労働環境に問題がないか再度見直しを計り、ハラスメントの防止に努める。
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	✓		親会社であるIDホールディングスのHPにて、「IDグループ人権方針」として公開している。要ファクトリーでは障がい者メンバーにも伝わるよう、「要ファクトリーの約束」として、「返事」、「あいさつ」、「助け合い」、「すみません」、「ありがとう」を身に付けることを目標として従業員に示している。管理メンバーにおいては年2回のコンプライアンス研修の実施および積極的なセミナーの受講を推奨している。2023年度、管理メンバー1名が「ハラスメントアドバイザー認定試験」を取得した。	ハラスメントゼロと心理的安全性の高い職場を目指す。そのためにも年2回実施しているコンプライアンス研修会の継続および、管理メンバー向けのハラスメントに関する資格の取得およびセミナーの受講推進を継続する。セミナーの受講数、資格取得については管理メンバーがBSCを活用し毎年目標を設定して取り組む。また、コンプライアンス研修の担当者を管理メンバー内でローテーションし、意識の向上と文化の醸成を図る。	
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	✓		ハラスメント相談窓口を男性担当、女性担当の2ヶ所設けている。電話、e-mailで受付できるように整備している。		
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	✓		相談には公平に対応し、プライバシーを保護する旨をグループウェア等で周知している。		
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	✓		内部通報規程が定められており、グループウェア等で周知している。		
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	✓		障がい者メンバーにおいては障害者就業・生活センターによる定期面談や年2回の評価面談、営業日に毎日記載している日報により確認を行っている。何か相談事がある時は管理者による面談を都度実施しており、面談記録はエクセルファイルへ入力し、管理メンバーで共有している。		
社会2			ハラスメント防止に関する研修を行っている	✓		年2回実施するコンプライアンス研修および、定期的に行っているIDグループでの集会においてもハラスメントに特化した講習を外部講師を招いて実施している。		
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	✓		年2回実施するコンプライアンス研修および、定期的に行っているIDグループでの集会においてもハラスメントに特化した講習を外部講師を招いて実施している。		
社会2			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	✓		44% (女性従業員数15人)	44~50%	現在も実施しているが、性別に関係なく採用活動を行う。現状よりも低い数値にならないことを目標に、清潔で過ごしやすい環境を整え、管理メンバーも女性スタッフを充実させることで女性が働きやすい環境づくりに努める。4月中に女性用更衣室のソファを交換予定。また離職防止として、毎日の朝礼、終礼で障がい者メンバーに記載してもらっている日報を活用し、体調や精神面の確認を行い、気になる点がある場合はすぐに確認や面談を行うようしている。また、月1回の管理者ミーティングで労働環境に対する要望や障がい者メンバーの近況についての情報収集、実態把握を行い、管理メンバー間で情報共有をしている。	
社会3		★	[KPI] 管理職に占める女性労働者の割合	✓		66% (女性管理職2人/全管理職員3人)	前年度を下回らない数値	管理メンバーにおいてはBSCを活用し目標設定を行い、年2回の評価面談を実施している。愛ファクトリーでは性別に関係なく公平に評価をしている。3年間の間で資格取得推進を強化し、昇給につなげられるよう指導をしていく方針。将来的には管理職メンバーへ登用できるよう育成を進めていく。	
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	✓			100%	100%	現在の状態を維持し、公平な賃金体制とする。
社会3		★	[KPI] 男性従業員の育児休業等取得率	✓			0%		男性が積極的に育児へ参加し、育児休暇を取得しても公平な環境を整えることを目標とする。現在、該当者がいない状態。希望者があれば取得できる環境(規程等)を整えているが、時代に合った規程になるよう努める。また、育児休暇を取得しても問題のない体制を構築するため、業務内容のローテーションも進めていく。
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	✓		グループの基本方針でもある為、数年前から数値目標をもって実施している(上場企業に求められる数値も踏まえた年度方針をたてている。グループ全体目標として2025年3月期末までに女性比率を30%としている)愛ファクトリーにおいてもトップから従業員へ性別に関係のない公平な評価を実施している方針を示している。 2024年2月8日、健康経営セミナーとして外部講師を招き「働く女性のお悩み相談室」を実施。女性のバイオリズムによるその時々々の症状(PMS/月経)、更年期への対処法(予防と軽減)、女性の病気の怖さ、予防、婦人科健診の受診促進等の指導を実施。女性に対する理解を深め、より女性が活躍しやすい環境を創出する取組を実施。		{1年目} ・新規事業の創出および採用活動(採用条件に性別を問わない)の拡大。女性管理職メンバーの資格取得によるキャリアアップ支援。 {2年目} ・新規事業の創出および採用活動(採用条件に性別を問わない)の拡大。女性管理職メンバーの資格取得によるキャリアアップ支援。	
社会3			女性の活躍について、会社の方針を表明している	✓		グループの基本方針でもある為、数年前から数値目標をもって実施している(上場企業に求められる数値も踏まえた年度方針をたてている。グループ全体目標として2025年3月期末までに女性比率を30%としている)愛ファクトリーにおいてもトップから従業員へ性別に関係のない公平な評価を実施している方針を示している。		{3年目} ・新規事業の創出および採用活動(採用条件に性別を問わない)の拡大。女性管理職メンバーの資格取得によるキャリアアップ支援。	
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	✓		育児短時間勤務、介護短時間勤務、所定外労働の免除、フレックスタイム制による勤務を設けている。			
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	✓		BSCを活用し、評価面談を実施している。月1回の管理者ミーティングも実施しており、課題などがあつた場合は話し合う機会を設けている。従業員の中には育児をしながら就業しているメンバーが「家庭第一」を目標として、急な子の看病などが発生した際は遠慮せずに休暇を取得できるよう周知しており、2023年度も同様の理由で休暇は取得できている。		性別に関係なく女性が活躍し、管理職メンバーの比率も現状を維持しつつ、向上させていく事を目標とする。愛ファクトリーでは女性と男性に給与の差はなく、実力に応じてタスクレベル判定等を実施し、給与が決まっている。継続して女性が活躍できる環境、規程を整えていきたい。2023年度時点で管理者メンバー3名の内、2名が女性である。	
社会3			必要な施設・設備の導入、改善を行っている	✓		労働環境改善のため、洗い場の水栓工事を行った。休校となった小学校の設備を利用しているため、低いシンクで狭く使いつづらかったが、工事をすることでシンクの位置を高くし、広いものとする事で作業効率向上した。経年劣化したソファの交換1件、冷蔵庫、電子レンジを1台ずつ交換した。			
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	✓		グループ全体で性別関係なくキャリアアップに向けた研修の実施を行っている。外部研修についても参加を推奨している。また、資格取得については条件付きではあるが受講料の負担や取得祝金の制度も設けている。愛ファクトリーでは管理メンバーの女性2名が「2023年度キャリア採用(中途入社)社員トレーニング」を本所で受講。			
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)						
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%)	✓		2.52% (障がい者雇用者数26人) ※障害者雇用促進法に基づく特例子会社であるため、親会社である株式会社IDホールディングスとしての雇用率を記載	法定雇用率の達成。	法定雇用率の達成。	
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	✓		毎月実施している衛生会議において、アドバイザー契約をしている専門医より障がい者メンバーへの指導方法や接し方についてアドバイスをいただいている。		{1年目} 新規の就労移行支援機関との連携を開始。就労移行支援機関からの実習生受け入れおよび工場見学を実施し、採用強化を図る。 {2年目}	
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	✓		親会社であるIDホールディングスのHPにて、「IDグループ人權方針」の中で障がい者雇用の促進を特例子会社である、愛ファクトリーが推進している旨を公開している。			

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回の評価面談、営業日に毎日記載している日報により確認を行っている。何か相談事がある時は管理者による面談を都度実施している。	・特例子会社として、更なる障がい者雇用の促進のため、ノフクASの認証継続より新規事業創出による障がい者雇用の拡大を目標とする。現時点での取組についてはPDCAを実施し、取組が形骸化しないよう継続していく。支援センターおよび、就労移行支援機関との連携を深めていき、実習受け入れや工場見学を通じ、就労後のミスマッチを防止する採用を強化することで離職防止に取り組んでいく。	・1年目の結果を踏まえ、就労移行支援機関が提供する人材にマッチした新規事業の創出を検討。 【3年目】 ・1、2年目の取組、成果を振り返り、障がい者雇用促進に関する新たな取組を検討する。
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	✓		施設内において男性、女性更衣室内に畳をしいて横になって休めるよう配慮している。		
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)	✓		仕事内容についてはメインである土耕、水耕栽培の他、近隣の企業様より軽作業を委託し、障がいの特性に応じた業務の割り振りを行っている。マニュアルや注意事項は写真を載せて分かり易くし、障がい者メンバーが作業しやすいように工夫をしている。また、障害者就業・生活センターと就業者に関する情報交換を定期的に行っている。		
社会4			試行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	✓		障害者就業・生活センターと就業者に関する情報交換および実習生受け入れや試用期間を設けることで、雇用時のミスマッチが起きないように努めている。2023年度は実習生受け入れを3名実施し、2名を雇用した。		
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	✓		セミナーの受講、資格取得を推進している。2023年度はセミナーについては「第2、3回とつとつ」、障がい者が働く相談員研修、「令和5年度障がい者就労支援研修会」、「障がい者ハラスメントセミナー」を管理メンバーが受講。資格取得については「とっとり障がい者仕事サポート」を2名、「障害者職業生活相談員」を2名、「ハラスメントアドバイザー認定試験」を1名が取得。		
社会4			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
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	✓			100%	障害者就業・生活センターと就業者に関する情報交換および実習生受け入れや試用期間を設けることで、雇用時のミスマッチが起きないように努める。また、新規の就労移行支援機関との連携を強化し、中途採用者の継続、拡大に努める。
社会5			[KPI] 離職率または離職者数	✓		12.5%または4人	前年度を下回らない数値	障害者就業・生活センターと就業者に関する情報交換および実習生受け入れや試用期間を設けることで、雇用時のミスマッチが起きないように努めている。また、ES向上の一環として社内交流会の実施も継続する。2023年度はボウリング大会を実施した。
社会5			[KPI] 外国籍の社員数	✓		0人	検討し機会があれば採用を行う。	ダイバーシティ関連のセミナー受講の推進や、グループ内での情報交換を活発に行い、採用の検討を行う。
社会5			[KPI] 65歳以上の社員数	✓		2人	高齢者が元気に活躍している企業を目標とする。	高齢者が活躍できる場を増やすため、新規作業の創出を検討する。
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)	✓		・2023年9月12日外部講師を招いて臨時ハラスメント研修を実施。 ・2023年12月12日～2024年1月31日の期間、コンプライアンス勉強会を実施。リスク管理の他、人権（バハラ）にかかわる事例研究）について学習。 ・2021年12月13日グループ社員全員向けに外部講師を招いてLGBTセミナーを実施。		【1年目】 ・年2回のコンプライアンス研修にダイバーシティ、LBGTQに関する内容を組み込み実施し、理解度を確認するアンケートを実施する。 【2年目】 ・1年目のアンケート結果を踏まえ、年2回のコンプライアンス研修にダイバーシティ、LBGTQに関する内容を組み込み実施し、理解度を確認するアンケートを実施する。 【3年目】 ・1年目、2年目の結果を分析し、ダイバーシティ、LBGTQへの理解度を更に推進できるように取り組む内容を検討する。
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)	✓		項番37、38、47にあるようにダイバーシティ推進はグループ全体で既に数値目標も持ち、積極的に推進している(外国籍社員、LBGTQ含む) コンプライアンス含め、メンタル面での相談窓口、また弁護士相談も可能な窓口をグループとして設置している。		
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	✓		項番37、38、47にあるようにダイバーシティ推進はグループ全体で既に数値目標も持ち、積極的に推進している(外国籍社員、LBGTQ含む) コンプライアンス含め、メンタル面での相談窓口、また弁護士相談も可能な窓口をグループとして設置している。		
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	✓		再雇用社員含め、既に文章化して整備済み。		
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	✓		推進している。年2回の評価面談などでヒアリングを実施している。		
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	✓		近隣の企業様から受託した軽作業や、特性、体力に合わせた作業内容を割り振るようになっている。また、休憩室に畳を設置し、横になれるようになっている。		
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] ひと月あたりの労働者の平均残業時間	✓		0時間	0時間	残業ゼロ企業を目標とする。残業は発生しないよう現状と同じフレックス制度の活用や、管理メンバーの業務分担に偏りがないかを定期的な面談（年2回の評価面談および個別面談）で確認し、残業ゼロを目指す。
社会6			[KPI] 年次有給休暇の取得率	✓		93.70%	90%	休暇の制度や規程があることに満足せず、いかに従業員が休暇を取得しやすい環境とできるかを念頭に取組んでいきたい。積極的な有給取得の推進を行うには個人化の解消が有効であると分析しているため、担当業務のローテーションや各業務のメイン、サブ担当を明確にし、マニュアル整備を進めていく。
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	✓		再雇用、アルムナイ（退職者再受入れ）等、既に対応済み。		【1年目】

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6			健康経営を経営方針として位置付けている	✓		親会社であるIDホールディングスのHPにて、IDグループの「健康経営方針」として「健康経営の課題・目標」として公開している。要ファクトリーとして、2023年度は朝礼時の毎日の体操や、専門家を招いての体操教室の実施、ウオーキングイベントへの参加を実施している。	従業員が健康で元気に働ける職場を目指す。現時点においても有給の使用は各種規程	・ウオーキングイベントの実施を検討。マラソンなど地域イベントへの参加を通じて健康促進への意識を向上させる。 【2年目】 ・1年目の取組を従業員へフィードバックし、取組結果を見える化することで取組へのモチベーション維持を図る。 【3年目】 ・1、2年目の取組を振り返り、健康に関する新たな取組ができないか検討する。
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	✓		勤務状況は月毎に把握し、必要に応じて指導、その内容を含めた評価表あり。	（育児短時間勤務、介護短時間勤務等）や有給給付奨励日を設けるなどして推進しているが、時代に適応した制度となるよう、PDCAを行い必要な場合は有給、各種制度の権利行使できる環境づくりを行う。	
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	✓		特別休暇（3日間連続の休暇）やボランティア休暇を設けており、管理メンバー間で休暇を取得しても業務に支障が出ないよう、引継ぎで業務を運営できる体制を取っている。		
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	✓		育児短時間勤務、介護短時間勤務、所定外労働の免除、フレックスタイム制による勤務を設けている。		
社会6			従業員の副業を認めている	✓		現在、グループ全体で検討中		
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	✓		障害者就業・生活センターによる定期面談や年2回の評価面談、営業日に毎日記載している日報により確認を行っている。何か相談事がある時は管理者による面談を都度実施している。また、管理メンバーが使用する「提案入力シート」を作成し、労働環境の改善や業務効率化を促進している。		
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9月12日外部講師を招いて臨時ハラスメント研修を実施。 ・2023年12月12日～2024年1月31日の期間、コンプライアンス勉強会を実施。リスク管理の他、人権（ハハラ）にかかわる事例研究）について学習。 ・2021年12月13日グループ社員全員向けに外部講師を招いてLGBTセミナーを実施。		【1年目】 ・年2回のコンプライアンス研修を通じてグループの人権方針を周知する。また相談窓口の周知を行う。 【2年目】 ・1年目に取得した知識を活用し、障がい者メンバーにも分かりやすく社内周知する仕組みづくりを行う。 【3年目】 1、2年目の振り返りを行い、不足していた点がないか確認し、新たな取組を検討する。
社会7			人権方針（人権ポリシー）を作成・公開している	✓		親会社であるIDホールディングスのHPにて、「IDグループ人権方針」として公開している。	現時点においても人権方針の公開や、各種相談窓口を設けているが、時代に適応した制度となるようPDCAを行い最新のものになるよう取り組んでいく。	
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	✓		階層別の研修を設けており、定期的実施している。また、年2回のコンプライアンス研修において2023年度は「人権、ハワラの事例研究」を実施。		
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	✓		交付している。		
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	✓		ハラスメント相談窓口を男性担当、女性担当の2ヶ所、人事労務全般相談窓口、コンプライアンス連絡窓口を設けている。		
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	✓		新規取引の際は反社チェック等、信用調査を実施している。		
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	✓		特例子会社として生産工程に障がい者メンバーが携わっていることを証明するノックJASを取得し、障がい者雇用の拡大に努めている。また、顧客の要望にお応えできるよう、商品（野菜）のサイズや量を調整している。	特例子会社として、障がい者メンバーが活躍し、地域の皆様へ良い商品を生産、提供する企業を目指す。ノックJAS、JGAPの認証を維持し、安全、安心な商品を提供できるよう努め、地域イベントへの出店等にも積極的に参加し、地域社会との共生を実現する。	【1年目】 ・ノックJAS、JGAPの継続およびPDCAの実施。 【2年目】 ・ノックJAS、JGAPの継続およびPDCAの実施。 【3年目】 ・ノックJAS、JGAPの継続およびPDCAの実施。
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	✓		商品である野菜は室内で栽培しており、天候に影響されずに生産可能な環境であるため、安定した価格、品質、供給を実現している。野菜の特徴として、味が濃く、日持ちが良い（野菜室保存1週間以上）商品となっている。		
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	✓		JGAPを取得し、生産工程やトレーサビリティを管理することで安全、安心な商品を提供している。		
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	✓		HPに「お問い合わせ」窓口を掲載している。		
社会9	地産地消				○			
社会9			[KPI] 県内事業者からの調達率			○%（件数ベースor金額ベース）	県内で調達できるものは可能な限り調達し、地産地消に努める。	経年劣化による設備改修や新規事業に関わる工事等は県内の企業を選定する。
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	✓		親会社であるIDホールディングスのHPにて、IDグループ全体の「コミュニティの参画及びコミュニティの発展」として公開している。地域雇用の促進により持続可能な発展の一助を担っています。	地域貢献を第一に掲げる企業であらう。地産地消だけでなく、地元企業とのコラボ商品も開発をしていきたい。また取組をHPやグループ内で共有し、鳥取の魅力を県外へ発信していきたい。	【1年目】 ・地元企業のコラボ商品の開発を検討。 【2年目】 ・地元企業とのコラボ商品の販売を開始。 【3年目】 ・地元企業とのコラボ商品を社内向けECサイトで販売し、地域貢献も同時に進めていく。
社会9			パートナーシップ構築宣言を行っている	✓		親会社であるIDホールディングスのHPにて、IDグループ全体の「パートナーシップ構築宣言」として公開している。		
社会9			地元事業者から、積極的・優先的に仕入れている	✓		設備関連の回収工事や備品購入は主に地元企業で手配している。2023年度は水栓工事、空調工事、セキュリティ工事を全て地元企業で手配を行った。		
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	✓		青谷海岸の海水を利用したアイスプラントを「青谷グスタル」として生産し、販売している。		
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	✓		社内向けECサイトで鳥取県の食材（野菜、加工品、地酒等）を販売している。また、地域イベントへの積極的な出店や、鳥取市のふるさと納税協賛企業として、当社の野菜と鳥取市の旬の野菜を販売することで鳥取県の食の魅力を発信している。		
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	✓		2024年1月21日、当社の10周年イベント記念コンサートを日置谷地区公民館と地元ホテルで開催した。地域活性化委員会にも参加し、地元で開催された「青谷かみじちフェスタ」、2024年3月24日に開催されたかみじち史跡公園オープンイベントへ出店した。	特例子会社の優良企業として紹介されるような地域貢献を第一に掲げる企業となることを目標とする。現在作成中である、バーチャルでの工場見学を県外にも鳥取の魅力を発信していくツールとして開発をしていきたい。また、社内向けのECサイトで販売している鳥取の商品を社内向けECサイトを活用して認知度を高め、地域へ還元できるよう継続してPRをしていきたい。	【1年目】 ・ねんりんピック、YAYOINEへのボランティア参加。青谷海岸清掃、教育機関と連携した工場見学の実施。工場見学はバーチャルツアーの開発、開始も予定。 【2年目】 ・YAYOINEへのボランティア参加。青谷海岸清掃、教育機関と連携した工場見学の実施。新規ボランティア1件以上追加を検討。 【3年目】 ・YAYOINEへのボランティア参加。青谷海岸清掃、教育機関と連携した工場見学の実施。新規ボランティア1件以上追加を検討。
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	✓		青谷高校様、鳥取大学様の生徒の皆様へ工場をご案内しました。当社のSDGsへの取組や、障がい者雇用に関する合理的配慮の工夫などを紹介しました。		
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	✓		県と市の図書館へ図書寄贈。		
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	✓		地域の避難場所として、地域公民館（日置谷）と情報連携している。		
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	✓		特例子会社として障がい者雇用の促進を図っている。ノックJASの認証を取得している。		
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	✓		JR、バスを利用している。バスは地元企業にお願いしている。		
社会10			その他					

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+	【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	✓		親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体で共通のBCPを策定している。要ファクトリーにおいてもグループと同基準の備蓄品を社内に備え、緊急連絡先等を定めている。	要ファクトリーは親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体で共通のBCPに準じた対応をし、商品を顧客へ安定供給できる仕組みづくりを努める。	【1年目】 ・防災への取組強化。年1回の訓練内容の見直しも実施したい。自衛消防組織を作成し、訓練に組み込む。 【2年目】 1年目の取り組みに対する反省点を反映する。訓練は1年目と違った内容（火災や地震などから選択）で実施する。 【3年目】 1、2年目の結果を分析し、3年目の訓練に反映する。障がい者メンバーが管理メンバーの指示がなくても災害時に決められた行動（避難）をスムーズにこなすことを目標とする。
経済1			BCPに沿った訓練を実施し、有用性を検証している	✓	地元の消防設備企業と協力のもと、年1回防災訓練を実施している。消火設備の点検や避難経路図の更新・作成などを実施。			
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	✓	訓練の結果、自衛消防組織を作成し、各担当（通報連絡、初期消火、避難誘導、応急救護、安全防护）を決めることとした。			
経済1			有用性を確保するため、定期的にBCPを見直している	✓	年1回防災訓練を実施している。避難経路図はレイアウト変更があった際は都度見直しを実施する。			
経済1			サイバーセキュリティや新型コロナウイルスなど、新たな脅威を把握しリスクの分析を行っている	✓	親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体でリスク管理規程を定め、グループリスク委員会を6ヶ月毎に開催している。2023年度は「情報セキュリティ目標と実績」、「標的型攻撃メールについて」を議題として研修を実施した。			
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	✓		親会社であるIDホールディングスがIT企業であり、施設内のセキュリティ、ネット環境等はグループ全体の規定、専門部署の指導に従い対策済み。その他、要ファクトリーにおいては、月に1回の情報セキュリティ自己点検を実施しており、2023年度は「情報セキュリティ目標と実績」、「標的型攻撃メールについて」を議題として研修を実施した。	施設内のセキュリティ、ネット環境等はグループ全体の規定等に従い対策済みであるが、形骸化しないようPDCAを実施し、最新の対策となるよう取り組む。また、IT関連の資格取得を推進し、従業員のITリテラシー向上を目指すことで対策を万全としていきたい。	【1年目】 ・ITリテラシーの向上。管理メンバーによる資格取得1名。情報セキュリティ事故ゼロ件を目標とする。 【2年目】 ・ITリテラシーの向上。管理メンバーによる資格取得1名。情報セキュリティ事故ゼロ件を目標とする。 【3年目】 ・ITリテラシーの向上。管理メンバーによる資格取得1名。情報セキュリティ事故ゼロ件を目標とする。
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	✓	来訪者が来た際は入退館記録簿を付けている。			
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	✓	親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体で共通の個人情報の取扱いを策定し、個人情報保護方針をHPにて公開している。要ファクトリーにおいても規程に従い対応している。			
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	✓	親会社であるIDホールディングスがIT企業であり、施設内のセキュリティ、ネット環境等はグループ全体の規定、専門部署の指導に従い対策済み。その他、要ファクトリーにおいては、月に1回の情報セキュリティ自己点検を実施しており、2023年度は「情報セキュリティ目標と実績」、「標的型攻撃メールについて」を議題として研修を実施した。			
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	✓	親会社であるIDホールディングスがIT企業であり、施設内のセキュリティ、ネット環境等はグループ全体の規定、専門部署の指導に従い対策済み。その他、要ファクトリーにおいては、月に1回の情報セキュリティ自己点検を実施しており、2023年度は「情報セキュリティ目標と実績」、「標的型攻撃メールについて」を議題として研修を実施した。			
経済2		★	ウイルス対策ソフトの導入やOS等の定期的な更新している	✓	ウイルス対策ソフトの導入、OSの更新を定期的に変更している。また、毎月月初に情報セキュリティ点検を実施している。			
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	✓	親会社であるIDホールディングスがIT企業であり、施設内のセキュリティ、ネット環境等はグループ全体の規定、専門部署の指導に従い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	✓	ALSOKによる建物全体の警備および重要な書類を保管している部屋のセキュリティ、防犯カメラの設置等を行っている。			
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	✓		専属の弁護士より指導・助言を受けている。	法令遵守違反ゼロ企業であることを目標とする。年2回実施しているコンプライアンス研修会の継続および、管理メンバー向けのハラスメントに関する資格の取得およびセミナーの受講を推進。コンプライアンス研修の担当者や管理メンバー内でローテーションし、意識の向上と文化の醸成を図る。	【1年目】 ・コンプライアンス関連のセミナー受講、資格取得の推進。 【2年目】 ・管理メンバーによる、コンプライアンス関連の資格取得1名。 【3年目】 ・管理メンバーによる、コンプライアンス関連の資格取得1名。
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	✓	JGAP認証を取得しており、「関係法令」に記載のある内容について対応はできている。			
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	✓	コンプライアンス相談窓口を設けている。			
経済3			公益通報制度（内部通報制度）を整備している	✓	内部通報規程を設けている。			
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	✓	グループウェアにて社内規定を共有し、年2回コンプライアンス勉強会を実施し、周知を行っている。			
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	✓	年2回コンプライアンス研修を実施している。障がい者メンバーにも分かり易い内容となるよう、パワーポイントの記載方法や動画を活用して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	✓	地元で実施されるイベントへの出店を積極的に行っている。2023年度は当社の10周年イベント記念コンサートを日置谷地区公民館と地元ホテルで開催した。また、地域活性化委員会にも参加しており、地元で開催された「青谷かみぢフェスタ」、2024年3月24日に開催された「かみぢ史跡公園オープンイベント」へ出店した。	地域イベントに積極的に参加し、地域住民との交流と利益還元を目指す企業でありたい。現在作成中である、バーチャルでの工場見学を県外にも鳥取の魅力を発信していくツールとして開発していきたい。また、社内向けのECサイトで販売している鳥取の商品を社内イベントを活用して認知度を高め、地域へ還元できるような継続してPRをしていきたい。	【1年目】 ・バーチャルでの工場見学の開発を推進。 【2年目】 ・バーチャルでの工場見学を開始。 【3年目】 ・バーチャルでの工場見学を障害者就業・生活センターやハローワークとの連携を検討。	
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、障害者就業・生活センターへ提供している。			
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	✓	提供する情報に差別的な内容は含まれていない。			
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	✓	JGAP認証を取得しており、「苦情・事故・ルール違反への対応」について対応済である。			
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	✓	JGAP認証を取得しており、「記録の保管」について対応はできている。			
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	✓	HPで鳥取県の魅力を紹介する鳥取トピックス等を発信しており、2023年度は10件の発信を行った。			

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
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	✓		経営指導に関しては親会社の社外取締役と連携している。	後継者を育成する階層別社内研修制度の継続および、親会社からの出向による人材交流等を実施していく。生え抜きの代表者育成を目標とした。	【1年目】 ・階層別教育の継続。出向による人材交流等でグループ全体の目標を周知し、人材の育成を図る。 【2年目】 ・管理メンバーの昇格もしくは昇格に向けた資格取得の推進。 【3年目】 ・管理メンバーの昇格もしくは昇格。
経済5		適性のある後継者候補を選定している	✓		要ファクトリーでは2023年度4月より新社長が着任しており、後任の育成を実施している。			
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	✓		月次報告を行っている。			
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3名、監査役1名の体制を構築している。			
経済5		事故や病気が、経営者の有無の際の対応方針を役員や従業員と共有している	✓		BCPの規程を策定しており、グループ全体で共有している。			
経済5		その他						
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	✓		顧客とのコミュニケーションを密に実施し、環境変化を把握している。	既存の顧客だけでなく、情報の取得にグループ全体で取り組むことで、積極的な自社の商品開発や新規事業の創出を目指す。	【1年目】 ・安定した商品の供給ができるよう、自動化を実施した栽培室の環境測定データの活用方法を検討。 【2年目】 ・需要に合わせた新商品の検討、試験栽培の実施。 【3年目】 ・新商品の試験販売。
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	✓		障がい者雇用率制度に対して、法定雇用率を満たすために必要な雇用を確保すべく、採用活動の強化および離職防止の取組を継続して実施している。			
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	✓		採用の拡大に伴う、新規事業の創出検討(地元企業とのコラボ商品の開発、文書の電子化業務等)を実施。			
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7			大学や試験研究機関などの有する専門性を活用している	✓		・2024年2月27日、一般社団法人 J A 共済総合研究所(調査研究部)による、JA共済セミナーを受講。「多様な担い手と農福連携」をテーマに事例研究を紹介し、自社の課題抽出および解決方法について学習。 ・2024年11月16日、17日の二日間、特定非営利活動法人 GAP 総合研究所による、JGAP 指導員基礎研修を受講。食品安全、労働安全、環境保全、人権福祉など農場経営に関する必要十分な基準を学習。 ・公立鳥取環境大学様が学生募集用の資料作成のため実際に要ファクトリーにお越しいただき、SDGsへの取組について熱心に取材されました。その様子が、公立鳥取環境大学オンライン講座「とっとりSDGs Eye!」に公開されました。 https://www.youtube.com/watch?v=rhcvmjehxQg	積極的に活用し、利益共有できる関係性を構築していきたい。就労支援移行機関との連携を深めていきたい。	【1年目】 ・新規事業の検討および、実習生受け入れ等の就労支援移行機関との連携。 【2年目】 ・新規事業の検討および、実習生受け入れ等の就労支援移行機関との連携。 【3年目】 ・就労支援移行機関からの採用。
経済7		技術・ノウハウ、知的財産等に関する他社との連携・オープンイノベーションに取り組んでいる	✓		同業他社との定期的な意見交換を行っている。			
経済7		副業・兼業などの外部専門人材や、土業等の専門家の知見を活用している	✓		親会社が専門家を交えて意見交換し、グループ全体に適用する方針を示している。			
経済7		自社の中核事業と非中核事業を見極め、戦略的に外部委託を行っている	✓		毎月実施している衛生会議において、アドバイザー契約をしている専門医より障がい者メンバーへの指導方法や接し方についてアドバイスをいただいている。他、地元企業と連携し、当社野菜を活用したオリジナル商品の開発を検討している。(試作中)			
経済7		投資ファンドなどの外部資金を獲得している						
経済7		関係企業、業界団体のネットワークに参加し、情報収集や情報交換を行っている	✓		企業間ネットワーク等に参加し、情報交換を実施している。			
経済7		その他						
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)	✓		非開示	非開示	非開示
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	✓		親会社のITデジタル部と連携している。	親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループの強みであるIT技術、情報活用し、グループ全体で取組を行い、最終的には鳥取県を代表するデジタル化、DXの事例として紹介される企業を目指し、鳥取県を全国にPRできる存在になりたい。	【1年目】 ・自動化を実施した栽培室の環境測定データの活用方法を検討し、実現可能なものから試験運用開始。 【2年目】 ・自動化を実施した栽培室の環境測定データの活用方法を検討し、実現可能なものから試験運用開始。 【3年目】 ・自動化を実施した栽培室の環境測定データの活用方法を検討し、実現可能なものから試験運用開始。
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	✓		メタバースを活用した工場内のバーチャル見学システムの構築(作成中)や、工場内の環境測定の自動化等のIT化を推進中。2023年11月9日 鳥取県情報産業協会「高知県農業IT視察」への参加も実施。			
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	✓		親会社のITデジタル部と連携している。IT系の資格取得の推進も実施している。			
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	✓		植物工場のIoT化として、栽培室の環境測定の自動化を実施。1F/2F栽培室、1F検証室にて温度/湿度/CO2の自動測定を開始している。			
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	✓		植物工場のIoT化として、栽培室の環境測定の自動化を実施。1F/2F栽培室、1F検証室にて温度/湿度/CO2の自動測定を開始している。			
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	✓		行っている、まだ先方(鳥取県内) FAXや手書きでのやり取りをやむなく残している。			
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	✓		IDグループが情報サービス産業に属する為、当情報は積極的に受信可能な範囲で使用している			
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	✓		34人	前年度を下回らない人数	法定雇用率の達成。
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	✓		採用前にトライアル期間を設けている。また採用時も試用期間を設けている。	新規事業の創出を実施し、雇用拡大に努めた。新規事業の創出だけでなく、地域イベントの参加やボランティアへの積極的な参加で企業のプレゼンス向上を図り、採用力の強化と離職防止につなげていきたい。また、社内交流なども定期的に行いES向上につなげていく努力を継続していきたい。	【1年目】 ・雇用拡大のため、新規事業の創出を検討および就労支援移行機関との連携を強化。 【2年目】 ・雇用拡大のため、新規事業の創出を検討および就労支援移行機関との連携を強化。 【3年目】 ・雇用拡大のため、新規事業の創出を検討および就労支援移行機関との連携を強化。
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	✓		事業継続の為に改善や設備投資(修復、交換含む)は毎年度目標、予算をもって行っている。後継者不足に対応する梨オーナー制度への参加や、稚苗の試験栽培等、新規事業の創出を推進している。			
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	✓		地域イベントへ積極的に参加し、企業のプレゼンス向上を目標に取り組んでいる。具体的な取組として、 ・イベント参加：5件 ・イベント実施：1件 ・工場見学受入：7件 ・新規ボランティア登録：2件 ・IDホールディングスからの図書寄付 ・鳥取県商工労働部からの障がい者雇用における優良事例に選出 ・後継者不足に対応する梨オーナー制度への参画 ・公立鳥取環境大学様のSDGs取組画協力 2023年度は上記の取組を実施した。			

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
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	✓		親会社であるIDホールディングスからの出向者受け入れ、社員への親会社への異動等を実施し、情報交換を密にすることで処遇の改善やスキル向上に取り組んでいる。		
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	✓		令和5年10月1日より、鳥取県最低賃金の変更に伴い、給与改定を実施。また、管理メンバーの給与についても貢献度が高いメンバーは2024年4月1日より給与アップを実施した。		
経済9			離職防止、ES向上に向けた取組を行っている	✓		仕事内容についてはメインである土耕、水耕栽培の他、近隣の企業様より軽作業を受託し、障がいの特性に応じた業務の割り振りを行っている。障害者就業・生活センターと就業者に関する情報交換を行っている。また、年2回評価面談を実施し、今後やってみたい業務や苦手な業務について等、ヒアリングを実施している。他、年1回の交流会を実施。2023年度はボウリング大会を実施した。		
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	✓		親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体の中長期経営計画の中に「人材戦略」として「DXサービスの拡大や高付加価値化の実現に向けて、研修制度をさらに充実し、中上級技術者および企画提案人材の育成を加速します。」と方針を示している。		
経済10			業務に必要なスキルマップを作成・更新している	✓		評価面談シートを作成している。		
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	✓		管理メンバーにおいてはBSCを活用し目標を定め、評価面談を実施している。他のメンバーについては年2回の評価面談を実施している。		
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	✓		実施している。2023年度実績はセミナー講習会参加計35回/52名参加、ネットラーニング5講座/5名の受講を実施。今後も積極的な受講を推進する予定。		
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	✓		管理メンバー間で情報連携し、新人教育を実施。マニュアルは写真を掲載して分かり易いものに工夫している。		
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	✓		メンバーの特性に合わせて業務配置を実施。ローテーションも実施し、属人化を防止している。		
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	✓		取得した資格の難易度に応じた評価やタスクレベルによる評価等、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	✓		資格取得を推奨し、取得推奨の資格については費用負担や祝金制度を設けている。		
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）		-			
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）	✓		親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体でリスク管理規程を定めており、グループリスク委員会を6ヶ月毎に開催している。	天候に左右されない植物工場を環境に配慮した設備、設計で継続し、品質の高い商品を提供する企業であることを目標とする。顧客へ安定して商品を共有できる仕組みづくりを継続して整備していく。PDCAを実施し、時代に合った対応ができるよう整備を継続する。	現在の主力商品に匹敵する安定した提供、収益を得られる新事業もしくは商品の開発を検討する。地元企業とのコラボ商品の開発や、グループ内での連携による事業創出を行い、自社だけでなく地域貢献とグループ内の結束を強化する。
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）	✓		リスク管理責任者を定め、自社への影響を分析している。（災害、差別（姓、国籍、出身、宗教等）、重大な契約不適合がないか等）		
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	✓		リスクを種類ごとに分類し、発生頻度、損害の規模・影響度を考慮の上、リスクレベルを評価し、対策案をまとめている。		
環境1			上記リスクへの対策を進めている	✓		対策案を進めている。愛ファクトリーにおいては室内管理の植物工場となっているため、天候に左右されない仕組みとなっている。		
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		

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）	✓		親会社であるIDホールディングスを中心としたIDグループ全体でリスク管理規程を定めており、グループリスク委員会を6ヶ月毎に開催している。	天候に左右されない植物工場を環境に配慮した設備、設計で継続し、品質の高い商品を提供する企業であることを目標とする。顧客へ安定した商品を提供できる仕組みづくりを継続して整備している。PDCAを実施し、時代に合った対応ができるよう整備を継続する。	現在の主力商品に匹敵する安定した提供、収益を得られる新事業もしくは商品の開発を検討する。地元企業とのコラボ商品の開発や、グループ内での連携による事業創出を行い、自社だけでなく地域貢献とグループ内の結束を強化する。
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）	✓		リスク管理責任者を定め、自社への影響を分析している。（災害、差別（姓、国籍、出身、宗教等）、重大な契約不適合がない等）		
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	✓		リスクの種類ごとに分類し、発生頻度、損害の規模・影響度を考慮の上、リスクレベルを評価し、対策案をまとめている。		
環境2			上記リスクへの対策を進めている	✓		対策案を進めている。愛ファクトリーにおいては室内管理の植物工場となっているため、天候に左右されない仕組みとなっている。		
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3		★	自社の事業活動（原材料・エネルギーの調達、生産、販売、使用、物流等）が環境に与える負荷（CO2や廃棄物、化学物質等の排出、大気汚染や生物多様性、海や森林にどう影響するか）について、分析している	✓		自社で使用しているエネルギー（電力、水道）は記録を取り、使用量の推移を分析している。また複合機で使用している紙の使用枚数も確認している。	常に環境に配慮した設備、設計である設備を利用し、環境に与える負荷の少ない生産活動を目標とする。商品に使用するパッケージは再生可能なものを使用するなど、生産から販売まで企業の環境に対する責任を全うする。	節電に対する取り組みを分析し、3年間でどこまで削減できるか目標を設定しながら取り組む。
環境3			自社の製品・サービスが利用され、最終的に廃棄されることで環境に与える負荷について、分析している	✓		野菜の廃棄については抑える努力と工夫をしている。培養土に変わる栽培マットを採用し、使用後は自然に転嫁されるものを使用。		
環境3			自社の事業活動が環境負荷の軽減に貢献する機会について分析している	✓		SDGs推進がIDグループ全体の方針である為、毎年度結果総括と目標を作成。		
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	✓		1.54t-CO2（年間使用量*リリ）：663.45ℓ×排出係数：0.00232）。建物設備は全て電気で稼働している。	排出量0を目標とする。	排出量の削減を目標とし、車両更新による燃費の向上を目標とする。
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					
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	✓		高圧電力の制限機器を装備し、電力削減を努力している。		【1年目】 ・排出量の削減を目標とし、車両更新による燃費の向上を目標とし、ガソリン使用量を抑えるため、無駄なアイドリングを防止する等、運転するメンバーへの指導を徹底する。 【2年目】 ・1年目の排出量を上回らないように目標設定を行う。 【3年目】 ・2年目の排出量を上回らないように目標設定を行う。
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	✓		ガスの使用はなし。	継続して排出量0を目標とする。	
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	✓		主に全面LED化による植物工場の運営。		
環境4			その他					
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	✓		96.47t-CO2（年間使用量：177,010kwh×排出係数：0.545kg）	省エネタイプの設備の導入および電力削減のための社員に対する啓発活動の実施。	
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	✓		インフラ各方面での業者や植物工場事業に関わる情報の入手。		【1年目】 ・可視化と削減は常にテーマとして掲げ、可能な限り設備の導入や削減等を実施する。 【2年目】 ・可視化と削減は常にテーマとして掲げ、可能な限り設備の導入や削減等を実施する。 【3年目】 ・可視化と削減は常にテーマとして掲げ、可能な限り設備の導入や削減等を実施する。
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	✓		建物設備の一部をLED化した。		
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	✓		Ecotii(https://www.necmagnus.com/products/monitoring/ec1000k.html)を設置し、使用量を監視している。	可視化と削減は常にテーマとして掲げ、可能な限り設備の導入や削減等を実施する。	
環境5			省エネに対応した建物改修を行っている	✓		建物設備の一部をLED化した。		
環境5			節電マニュアルを作成し実践している	✓		Ecotii(https://www.necmagnus.com/products/monitoring/ec1000k.html)を設置し、使用量を監視している。また、空調機の温度設定を上限と下限を決めている。		
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）	✓		可燃ゴミ（120kg）、産廃（20kg）を月間で廃棄しているが、規格外の野菜を地域で飼育されているヤギの飼料として提供する等、削減に努めている。	可能な限り削減に努め、前年度を上回らないことを目標に取り組む。	
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	✓		環境に影響を及ぼす廃棄物、廃棄量はなし。		【1年目】 ・規格外の野菜を廃棄せずに再利用する。設備改修は環境に配慮した調達、設計とする。 【2年目】 ・規格外の野菜を廃棄せずに再利用する。設備改修は環境に配慮した調達、設計とする。
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	✓		規格外の野菜を地域で飼育されているヤギの飼料として提供する等、削減に努めている。		
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	✓		こども食堂への野菜提供、規格外の野菜を地域で飼育されているヤギの飼料として提供する等、削減に努めている。	今後、大規模な設備改修を行う可能性があるが、環境に配慮した調達、設計となるよう配慮する。また、地域の景観を損ねない等、地域への配慮も念頭に置いて実施する。	
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	✓		土耕栽培で使用している土は不純物を取り除いた後、高熱で消毒して再利用する仕組みをつくっている。収穫についても生産計画を立てて行っており、無駄がないようになっている。		
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	✓		定例で受注する野菜を計画的に生産しているため、無駄がないように努めている。イベントや臨時の発注に対しても対応できるように体制を整えている。		
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	✓		土耕栽培で使用している土は不純物を取り除いた後、高熱で消毒して再利用する仕組みをつくっている。また、規格外の野菜を地域で飼育されているヤギの飼料として提供する等、削減に努めている。		
環境7			その他（※法令の規定への対応は対象外）					
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	✓		797,000ℓ（上水道）	前年度を上回らない数値	前年度を上回らない数値

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	✓		している(植物工場内の温度等のデータを集積→今後分析)	現在も水使用量については管理を徹底しているが、PDCAを実施し無駄を省いていくよう徹底して取り組む。	【1年目】 ・水使用量については管理を徹底しているが、PDCAを実施し無駄を省いていくよう徹底して取り組む。 【2年目】 ・水使用量については管理を徹底しているが、PDCAを実施し無駄を省いていくよう徹底して取り組む。 【3年目】 ・水使用量については管理を徹底しているが、PDCAを実施し無駄を省いていくよう徹底して取り組む。
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	✓		行っている(水耕栽培の排水再利用等)		
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	✓		水耕栽培において水が循環利用するシステムを採用している。		
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				○			
環境9			グリーン商品の認定取得している				生産や販売に必要な資材については情報収集に努め、環境に配慮したものを取り入れていく。	【1年目】 ・土の再利用や規格外の商品を再利用を継続しながら、環境に配慮できる取組を検討し、実現可能なものは取組を開始する。 【2年目】 ・土の再利用や規格外の商品を再利用を継続しながら、環境に配慮できる取組を検討し、実現可能なものは取組を開始する。 【3年目】 ・土の再利用や規格外の商品を再利用を継続しながら、環境に配慮できる取組を検討し、実現可能なものは取組を開始する。
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					
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	✓		野菜のパッケージ素材は、リサイクル可能プラスチックを利用している。		
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	✓		温暖化等による天候に左右されない室内での植物工場を運営しており、商品を安定して提供できる仕組みとなっている。人工光はLEDを採用し、タイマーで必要な量を必要時間だけ照射するよう管理しており、CO2の排出量を抑える取組をしている。また、水耕の水、培養液は機械が自動で管理して無駄が出ないようにし、土耕栽培の土は恒温機で消毒し、再利用することで無駄がでないようにしている。また、水耕栽培については農業を使用せず栽培しているため、環境への負担軽減にも繋がっている。(JGAP認証等を取得)		
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	✓		11月～2月を除き、毎月青谷海岸の清掃を実施している。	地域貢献を第一に考え、地域や社会性への影響も加味した活動の推進および地域官公庁等の取組みへの積極的参加を継続して実施していきたい。	【1年目】 ・現在行っているボランティア活動は継続し、新規で応募可能なボランティアには積極的に参加する。 【2年目】 ・現在行っているボランティア活動は継続し、新規で応募可能なボランティアには積極的に参加する。 【3年目】 ・現在行っているボランティア活動は継続し、新規で応募可能なボランティアには積極的に参加する。
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	✓		可能な限りグリーン商品を購入するよう努めている。当社は主にグリーン製品のコピー用紙を購入。		
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	✓		保護猫カーベットの洗濯ボランティア(保護猫シェルターの汚れたカーベットの洗濯する作業)、青谷海岸の清掃を定期的に実施している。		
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	✓		青谷高校様、鳥取大学様の生徒の皆様へ工場をご案内しました。当社のSDGsへの取組や、障がい者雇用に関する合理的配慮の工夫などを紹介しました。		
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					
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)		-			