

事業者名:株式会社 美染

■本社所在地:鳥取市丸山町 265-11

■TEL:0857-20-1107

取組テーマ:小さな企業の『SDGs』～美容室が取り組む活動～

■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)

オーガニックハーブカラー剤、繰り返すカラーの負担を少しでも少なくするため水流シャンプー、60分で終わるスピード対応のサービスを提供しながら、スタッフのワークライフバランス(WLB)も大切に、持続可能な運営を目指しています。

■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)

2030年に向けて「スタッフがいきいきと働ける環境づくり」と「地域に根ざした持続可能なサロン運営」を目指しています。デジタル技術を活用しながら業務を効率化し、働きやすさを向上させるとともに、鳥取市に根付いた活動を通じて地域貢献を進めていきます。サステナブルな仕事環境を整えることで、お客様にもスタッフにも価値のあるサロンを実現していきたいと考えています。

■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。)

使用済みのアルミ製カラーチューブをリサイクルし、その売却益で本を寄贈しています。限られた資源を有効活用しながら、地域社会への貢献にもつなげる取り組みとして、今後も継続していきます。



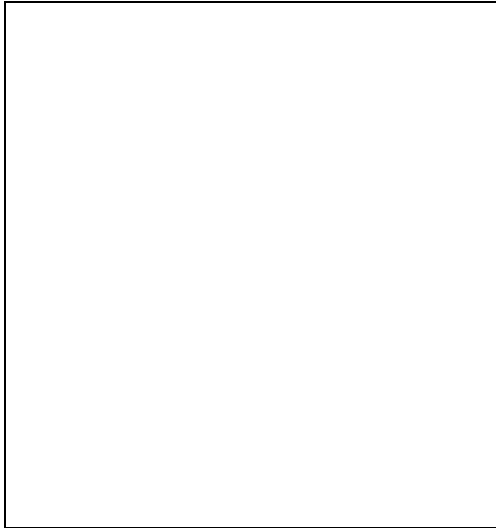
■3側面の重点的取組

(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	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	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	○
+		

スタッフが安心して長く働ける環境づくりを重視し、定期的な面談と柔軟なシフト制度を導入しています。産休・育休後の復職支援や時短勤務の整備にも取り組み、ライフステージに合わせた働き方ができる体制を整えています。今後は、スタッフ同士のコミュニケーション促進やメンタルヘルスケアにも注力し、誰もが安心して働ける職場環境を継続的に強化していきます。あわせて、地域の清掃活動や福祉施設との交流など、地域社会とのつながりを深める活動も推進していきます。

スタッフの働きやすさと顧客満足との両立を重視し、**短時間勤務でも成果が出せる業務設計**を進めています。デジタル予約システムやキャッシュレス決済の導入により業務効率が向上し、スタッフの残業削減にも貢献。今後は、生産性をさらに高めるマニュアル整備と教育制度の充実を図り、地域雇用の安定化と美容師のキャリア継続支援に取り組んでいきます。



環境		
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)

(デジタル化の推進)デジタル予約や業務効率化を進めつつ、接客時にはしっかりと対面コミュニケーションをとるなど、バランスを意識する。

(働きやすさの向上(WLBの重視))営業時間の短縮による売上減少も考えられるが、効率的な予約管理や単価向上の工夫をすることで、売上を確保しつつWLBを維持する。

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

(企業名: 株式会社 美染)

色付きのセルのみ入力してください

社会	7	○
経済	8	○
環境	6	○
合計	21	○

(○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			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					
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	✓		業務の偏りがないように分配を見直し、過重労働を防ぐ体制を整えている		[1年目] ・お客様の座席周りの安全確保 [2年目] ・ヒヤリ・ハットの収集と記録の開始日々の業務で起きた「危なかった出来事」をスタッフから集め、記録する体制をつくる [3年目] ・月1回の安全に関する短時間ミーティングを開始し、全員で意識を高める
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	✓		転倒防止を防ぐ4Sマニュアルや、職場内の危険箇所を速やかに報告するためのマニュアルを整備		
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	✓		防犯カメラを活用して情報収集、定期的なミーティングで情報共有		
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	✓		異常なガス漏れや不完全燃焼を検知し、自動的にガスを遮断することで火災や中毒のリスクを防止。ボイラーの高温停止機能として設定された温度を超えると自動で運転を停止し、過熱による事故や故障を防ぐ。ボイラーの水位が基準値を下回った際に警報が作動し、作業者に危険を即時通知する	労働時間管理と健康管理の強化	
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					
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			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					
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	✓		定期的な面談の場を通じて「ハラスメントは一切許さない」という方針を口頭で社員に直接伝えている		[1年目]・スタッフ全員に対してハラスメントの種別(ハワハラ・セハラ・顧客からの迷惑行為など)や具体例を共有し、認識を統一する [2年目] 年1回のアンケートや面談を通じて職場環境を点検し、問題があれば早期に対処する。 [3年目] ・社内での相談窓口(上長、オーナーなど)や、相談時の守秘義務・対応フローを再度明文化し、全員に周知する
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				スタッフ同士・お客様との関係においてハラスメントが一切起きない環境づくりを目指し、相談しやすい職場と対話を重視する文化を目指す	
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	✓		就業規則の整備		
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	✓		年3回の定期面談でヒアリング		
社会2			ハラスメント防止に関する研修を行っている					
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	✓		100% (女性従業員数11人)	100%	
社会3		★	[KPI] 管理職に占める女性労働者の割合	✓		100% (女性管理職数3人/全管理職数3人)	100%	
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					
社会3			[KPI] 男性従業員の育児休業等取得率					
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	✓		ライフステージに合わせた働き方などに関して相談し、介護休暇の充実といった助言を得た		[1年目] ・時短勤務・日曜休みなど柔軟な働き方を制度として明示し、全スタッフに共有。育児や介護との両立を支援する体制づくり [2年目] ・女性スタッフの技術向上・店長昇進などを支援する制度や研修機会を整備。希望者にはマネジメント教育も実施。 [3年目] ・活躍している女性スタッフの働き方や考え方を社内で紹介し、目標やロールモデルとして可視化する
社会3			女性の活躍について、会社の方針を表明している	✓		休職美容師の活用をホームページで表明		
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	✓		年3回の定期面談で調査		
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				女性スタッフのキャリアアップを支援し、管理職やリーダー職において女性が活躍する比率を大幅に増加させることを目指す	
社会3			必要な施設・設備の導入、改善を行っている					
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	✓		女性社員に向けた研修実施、参加推奨		
社会3			県の輝き女性活躍パワーアップ企業、国のえるばい認定等に登録されている	✓		えるばい(2段階目)として、令和4年8月22日に認定		
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	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4			[KPI] 中途採用比率				100%	
社会4			[KPI] 離職率または離職者数			1人		
社会4			[KPI] 外国籍の社員数			0人		
社会4			[KPI] 65歳以上の社員数			0人		
社会4			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)	✓		よる支援拠点に新たに女性の求人などに関して相談し、働きたい女性目線で柔軟な労働時間といった助言を得た		
社会4			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)	✓		WLBを大切にしていることをホームページで表明し、社内外に発信している		
社会4			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	✓		経営層がLGBTQ+外部研修に参加し、多様な人材の活躍に向けた課題と対策について情報収集を行っている	多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍できる環境を整備し、全スタッフが個々の強みを活かせるようなサポート体制の構築を目指す	[1年目] ・年齢、性別、ライフスタイルの違いに対する理解を深める場(ミーティングや共有資料)を設け、サロン全体で多様性を尊重する意識 [2年目] ・子育て中のスタッフなど、さまざまな背景の人材が働けるように、勤務時間や役割を柔軟に設定 [3年目] ・実際に活躍しているスタッフや取り組みを社内外へ発信し、社内文化として多様性を尊重する風土を根付かせる
社会4			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	✓		年に1,2回定期的に見直す機会をもうけている		
社会4			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	✓		ヒアリングで意向を確認しつつ、正規への転換を提案している		
社会4			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					
社会4			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4			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] ひとあたりの労働者の平均残業時間			0時間		
社会6			[KPI] 年次有給休暇の取得率				63%	
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					
社会6			健康経営を経営方針として位置付けている					
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	✓		管理職の賞与査定に、部下の残業時間や有給取得状況を反映させている	シフトや勤務時間の柔軟化を進め、全スタッフが自分に合った働き方を選べる職場環境を実現します	[1年目] ・フルタイム・パート・業務委託・時短勤務など、複数の働き方を制度として明確にし、スタッフに共有 [2年目] ・勤務時間や役割の違いにかかわらず、公平な評価と報酬が得られる仕組みを整備 [3年目] ・日曜休みなど多様な働き方を実践しているスタッフの声を社内で紹介し、他のスタッフにも選択しやすい雰囲気づくりを行う
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	✓				
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	✓		短時間勤務の就業規則を作成		
社会6			従業員の副業を認めている	✓		社員一人ひとりのライフスタイルやキャリア観に対応し、柔軟な働き方を支援するため、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	✓		1on1ミーティングを実施		
社会6			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					差別・ハラスメントの防止、適正な労働時間管理、心身の健康に配慮した働き方の推進を通じて、労働者の人権が尊重される美容室を実現を目指す
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	✓		高取県のセミナーに参加		
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	✓		適切に交付している		
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	✓		外部の相談窓口がある		
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9	地産地消				-			
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					地域清掃活動や福祉施設でのボランティアカット、子どもたちへの職業体験など、地域社会とつながる取り組みを継続・拡大を目指す
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	✓		高取県美容学生たちへの職業体験		
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	✓		こども学園に書籍寄贈		
社会10			災害時に、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					
社会10			「あいサポ企業」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加している					
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	✓		福祉施設でのボランティアカット		
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を強化するため、新たに自然災害編と新型コロナウイルス編を作成した	策定済みのBCPをもとに、2030年までに年1回の見直しと訓練を継続し、非常時にも美容サービスを継続できる体制を強化する	【1年目】 ・サロンに影響を与えるリスクを軽減し、各地域との初動対応マニュアルを作成 【2年目】 ・緊急時に備えたスタッフ間の連絡手段（LINEグループ、電話連絡網など）を明確にし、定期的な安否確認訓練を実施 【3年目】 ・営業継続や早期復旧のシナリオ（停電時の営業判断、臨時休業手順など）を策定
経済1			BCPに沿った訓練を実施し、有用性を検証している			訓練は予定していますがまだ実施していません		
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	✓		過去に大雨による停電が発生し、その際にローカルに保存していたデータの一部消失し災害時でもデータを安全に保管・管理できる体制が必要だと感じため導入		
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	✓		BCPを強化するため、新たに自然災害編と新型コロナウイルス編を作成した		
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	✓		よるず支援拠点などに情報漏洩などに関して相談し、新たなクラウドストレージ使用といった助言を得た	お客様の個人情報や店舗内の安全を守るため、ITと物理両面からのセキュリティ対策を強化を目指す	【1年目】 ・顧客カルテ・予約情報・スタッフの個人情報などの取り扱い方針を文書化し、全スタッフに共有（紙・デジタル両方に対応） 【2年目】 ・POSレジ、iPad、PCなどの機器にパスワードを設定し、定期変更をルール化し、不要な情報の削除やロック機能の確認も実施 【3年目】 ・SNS投稿時の注意点や、外部への情報漏れ防止のための研修を実施。スタッフからの「ヒヤリ事例」も共有して注意喚起を継続
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					
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	✓		情報の保管および消去に関するルールやマニュアルを整備し、適正な情報管理体制を構築している		
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					
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	✓		OSやソフトウェアの定期的なアップデートについて定期的に更新を実施		
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	✓		管理者のみアクセス権限を付与している		
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	✓		経営層がよるず支援拠点などの専門家の助言を受けながらコンプライアンスマニュアルを作成し、社内に発信	スタッフ全員がコンプライアンス意識を持って業務に取り組み職場づくりを進める。定期的な社内確認や研修を通じて、信頼される美容室経営を目指す	【1年目】 ・美容室業界に関わる法令（労働法、個人情報保護法、衛生管理法など）をまとめたポリシーを作成し、全スタッフに周知徹底 【2年目】 ・新しい法令や改正された規定に対応するため、定期的な社内確認や研修を実施。最新情報を反映 【3年目】 ・内部監査や外部監査を通じて、法令順守の状況を定期的に確認。必要に応じて改善策を実行し、法的リスクを回避する体制を強化
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	✓		就業規則に定める		
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					
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	✓		コンプライアンスマニュアルを作成し、社内に発信。内容確認の証として署名をもらい、コンプライアンス意識の定着を図る		
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					
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				サービス内容、価格、衛生管理や環境配慮の取り組みなどについて、分かりやすく積極的に情報公開を行い、お客様や地域社会との信頼関係を深める	【1年目】 ・サロンの運営方針やスタッフの働き方（シフト制、給料体系、福利厚生など）をHPなどを活用して透明性を持たせる 【2年目】 ・顧客からのレビューやアンケート結果を定期的に公開し、改善策を提示。顧客の声を反映したサービスの進化を伝える 【3年目】 ・地域活動やサロンの社会貢献、環境への取り組みなどを定期的に公開。美容業界の動向やサロンの成長についても報告
経済4			就職を希望する者に対して、人事労務や就業実態等に関する情報提供を行っている	✓		ホームページをリニューアルし、求人情報や労働環境に関する情報をわかりやすく掲載		
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					
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					
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					
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	✓		週1回のペースで、施術事例や季節ごとのおすすめメニュー、スタッフの日常などをInstagramで発信し、顧客とのコミュニケーションや信頼構築に活用		
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	✓		外部コンサルと連携し、地域ごとのニーズや顧客のインサイトを分析することで、ライフスタイル・価値観の変化に対応した戦略を立てている	時代やお客ニーズの変化に柔軟に対応し、サービスを働き方、集客手法を常に見直すことで、地域で選ばれ続ける美容室を目指す	【1年目】 ・NSや業界誌、顧客アンケートを活用して、「来店理由の変化」「人気メニューの傾向」などを把握し、毎月スタッフと共有する場を設ける 【2年目】 ・収集した情報をもとに、既存メニューの改善や新メニュー（時短施術、エイジングケア、メンズ需要など）を導入し、柔軟に対応 【3年目】 ・フリーランス美容師との協業や、AI予約管理、電子カルテ導入など、時代に合わせた運営体制への転換・導入を検討・実施
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					
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	✓		AIの活用や市場ニーズの変化を外部コンサルと連携して分析し、柔軟なマーケティング戦略の構築に取り組んでいる		

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
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)			5440000円/人		
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	✓		ChatGPTを活用し、ニーズ分析や販促物の作成などにAIの力を取り入れながら、外部コンサルとともに柔軟な戦略を構築している		[1年目] ・手書きカルテを電子カルテへ移行。顧客データの一元管理を開始
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					[2年目] ・業務の効率化ツールの導入 ・シフト管理、勤怠管理、売上報告などをGoogleフォーム・Notion・LINE WORKSなどで自動化・可視化し、無駄な作業時間を削減
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	✓		クラウドサービスや在庫管理システム、キャッシュレス決済などの新たなシステムを導入し、業務負担の軽減やミスの防止、顧客満足度の向上につなげる体制を整えている		[3年目] ・顧客の来店周期・メニュー傾向などのデータを分析し、個別提案や予約時のオススメ表示など、サービスの質とリピート率向上に活用
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	✓		在庫管理システムの導入	予約や顧客管理などをデジタル化し、業務の効率化とサービスのアップデート	
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	✓		クラウドサービスの導入により、部署間・拠点間の情報共有が円滑になり、業務効率の向上や意思決定の迅速化し、情報リアルタイムで共有される	することで、スタッフの働きやすさとお客様の利便性を高める美容室を目標	
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	✓		エアレジ・エアバイ・エアリザーブなどのオンラインシステムを導入し、業務のデジタル化とデータの一元管理を進めている。会計・決済・予約管理といった異なる業務領域のデータを連携できる。		
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					
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	✓		11人	15人	
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	✓		年3回の面談や定期的な1on1ミーティングを実施しています。これにより、本人のキャリア志向や不安の把握、職場への適応状況の確認を行っている		[1年目] ・完全自由出勤や土日休みOKなど、柔軟な勤務制度を活かし、離職防止に向けた面談・フォロー体制を整備。職場満足度を高める
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	✓		生産性向上の為新しいジャンプ設備を導入		[2年目] ・子育て世代や副業希望者など、さまざまなライフスタイルに対応できる雇用の選択肢を用意。募集活動もそれに合わせて設計
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				雇用の安定と働きやすさを両立しながら、新たなスタッフの採用・育成を進めることで、持続可能な雇用の維持・拡大を実現を目指す	[3年目] ・サロンの成長に応じて採用を強化(例:1名→2名)し、新人の教育プログラムやメンター制度を整えて、長期雇用を目指す
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					
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	✓		3%の賃上げを実施		
経済9			離職防止、ES向上に向けた取組を行っている	✓		有休を気軽に取れるように代表から定期的に発信		
経済9			その他					
経済10	人材育成・能力開発				○			
経済10			経営層間との下、従業員の能力向上に向け、一定の予算を確保し、人材育成に取り組み方針を示している	✓		ヘアケアマスターの全員受検		[1年目] ・新人・中堅スタッフ向けにカラー、接客マナーなどの基礎的な技術研修を定期開催し、習熟度を確認する機会を設ける
経済10			業務に必要なスキルマップを作成・更新している					[2年目] ・希望者に対し、経営セミナー・SNS活用講座などの参加費を補助し、専門性の幅を広げる
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	✓		従業員のスキルを月1回のミーティングや1on1を通じて把握し、個人目標の設定と合わせて1年ごとに達成に向けて取り組んでいる		[3年目] ・リーダー→店長などのステップや評価基準を明確にし、自身の成長が見える環境を整える
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	✓		商工会議所のオンライン研修を活用	スタッフ一人ひとりの能力向上を支援するため、定期的な研修やスキルアップの機会を提供していく	
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	✓		業務内容をマニュアル作成し、実際の勤務を通じてOJT内容を検証・定期面談、チェックリストを作り修正しながら改善を行い、次回のOJTにも反映させている。あわせてトレーナーへの指導や教育も行い、指導力の底上げを図る		
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	✓		年に一度他店舗の勤務を実施、生産性向上につなげる		
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	✓		評価基準を定期的に更新		
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	✓		全て会社負担		
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)	✓		大雨による浸水や停電などのリスクを想定したBCPを策定している		
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)	✓		浸水リスクは設備損傷や営業停止、停電リスクは機器の使用不能により営業継続が困難になるなどの影響が想定される	自然環境の変化を事業リスクと機会の両面で捉え、BCPの整備とあわせて環境負荷の少ない設備・運営体制の構築を進める	自然環境の変化に対応したリスク管理を強化し、環境に優しい設備や省エネ対策を導入を目指す
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	✓		大雨による浸水は店舗設備への直接的な被害や長期間の営業停止につながる可能性があるため、発生頻度と影響の重大性の両面から特に優先度の高いリスクである		
環境1			上記リスクへの対策を進めている	✓		浸水対策として土壌の準備を進めているほか、停電時の対応手順も整備している		
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、海や森林に与える影響)について、分析している	✓		薬剤使用による排水や電力使用に伴うCO2排出、使い捨て用品による廃棄物発生など、事業活動が環境に与える影響を把握・分析している	エネルギー効率向上やリサイクルの促進、環境対応型資材の使用を通じて、持続可能な事業運営を目指す	省エネルギーや廃棄物削減、環境に配慮した製品の導入を進めていく
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					
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	✓		美容室として電力使用量が多いことから、再生可能エネルギー由来の電力を選択することで、CO2排出の削減に貢献できる		
環境4	燃料消費量の可視化と削減(Scope1)		【カーボニュートラル①<省エネ>】		-			
環境5	電力消費量の可視化と削減(Scope2)		【カーボニュートラル②<省エネ>】		○			
環境5		★	[KPI] Scope2のCO2排出量	✓		3.7t-CO2	3.7t-CO2	
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	✓				[1年目] ・毎月の電気使用量を記録・管理し、無駄の発見と改善に活用
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	✓		店内の照明には省エネ性能の高いLED照明を採用し、電力消費の削減に取り組んでいる	・電力消費の可視化:毎月の電気使用量を記録・管理し、無駄の発見と改善を行い、省エネ性能の高い空調機器へ順次入れ替え、電力使用量の削減を図る。営業終了後は照明・機器の電源を速やかに切ることで、無駄な消費を抑える	
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					[2年目] ・省エネ性能の高い空調機器へ順次入れ替え、電力使用量の削減を図る
環境5			省エネに対応した建物改修を行っている					[3年目] ・営業終了後は照明・機器の電源を速やかに切ることで、無駄な消費を抑える
環境5			節電マニュアルを作成し実践している	✓		冷庫の効率的な運用を図るため、季節ごとのエアコンの設定温度をあらかじめ定め、省エネにつなげている		
環境5			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
環境6	再生可能エネルギーの導入		[カーボニュートラル③<創エネ>]		○			
環境6		★	[KPI] 全使用電力に占める再生エネ電力の割合	✓		100%	100%	
環境6			再生エネ設備を設置し、発電した電気や発生した熱を自家消費している(売電など他社へ供給している場合は環境9へ)				電力消費量の効率化と無駄の削減を進めつつ、使用電力の100%を再生可能エネルギーで賄う体制を維持・継続する	【1年目】 ・再生エネ使用量を電力会社のレポート等で確認・可視化し、「当店は再生可能エネルギー100%使用」のポスターやPOPでスタッフ・顧客に共有 【2年目】 ・再生エネ活用の効果を高めるため、照明・エアコン・給湯の使用ルールを見直し、無駄な使用を削減。 省エネチェックシートを作成 【3年目】 ・ホームページやSNSでの発信強化。「再生エネ使用店舗」としてPRで美容室の環境配慮をアピール
環境6		グリーン電力証書の活用など、再生エネ由来の電力を調達している	✓		みんな電力を利用し、再生可能エネルギー由来の電力で店舗を運営している			
環境6		その他						
環境6								
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)	✓		0.06t	0.06t	
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				日常業務で発生するプラスチック・紙類・薬剤の廃棄を重点的に見直し、分別・削減・再利用を徹底	【1年目】 ・紙、ビニール、薬剤容器などを正しく分別 【2年目】 ・シャンプーやスタイリング剤は詰め替え可能な製品を選定し、プラスチックごみを削減 【3年目】 ・カラー剤やパーマ剤の使用量を適正化し、余剰廃棄を最小限に
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	✓		美容室で使用する薬剤の使用済みアルミチューブについて、廃棄物削減の一環としてリサイクル計画を策定し、専門業者により毎月5~10kg程度を定期回収してもらっている		
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					
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	✓		詰め替え可能な薬剤や大容量パッケージの商品を優先的に調達することで、容器ごみの発生を抑える取り組みを行っている		
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	✓		店頭商品(シャンプーやトリートメント等)の販売時に従来使用していたビニール袋や紙袋を原則廃止し、必要に応じてお客様にエコバッグの持参を呼びかけている		
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	✓		使用済みアルミチューブを毎月定期的に回収・リサイクルする仕組みを取り入れ、廃棄物の再資源化に取り組む		
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	✓		360万ℓ	360万ℓ	
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	✓		各店舗ごとに電気・ガス・水道の使用量を把握・比較し、使用状況の分析を通じて環境負荷の大きな部分を特定している	スタッフ全員が節水意識を持ち、地域の水環境保全活動にも貢献する美容室を目指す	【1年目】 ・毎月の水道使用量を記録し、どの業務に多く使っているかをスタッフと共有。シャワーの出っぱなし防止など、基本的な節水行動を実施 【2年目】 ・シャンプーの流し方やすすぎ時間の見直しを行い、1回あたりの使用量を削減。スタッフ教育も実施 【3年目】 ・水資源保全活動(清掃活動など)への参加を検討し、外部との協力も含めた取り組みに発展
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	✓		節水シャワーを使用		
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				-			
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+			※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)		-			