

**事業者名:株式会社 橋津屋**

■本社所在地:鳥取県東伯郡三朝町三朝 886

■TEL:0858-43-0719

■MAIL:info@hashizuya.co.jp

**取組テーマ:施設整備を起点とした SDGs 経営の実装と地域共生の深化****■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)

橋津屋は、鳥取県三朝温泉にて **1716 年創業**の老舗旅館です。三朝川のほとりに佇み、世界的にも希少なラジウム温泉を活かした「癒しと再生の場」として、長年にわたり地域と共に歩んできました。主な事業は、宿泊・温泉・食事の提供を通じた観光サービスであり、地元食材を活かした料理や、三朝の自然・文化を体感できる滞在型の旅館運営を行っています。近年では、地域資源の活用と環境配慮、人材育成を軸に、SDGs の理念を経営に取り入れた取り組みを進めています。2026 年 4 月には、月代エリアに**客室 3 棟と大浴場の増設**を予定しており、これを契機に、施設整備と SDGs 経営の実装を本格化。省エネ設備の導入による電力消費量の削減、地域人材の雇用拡大、観光需要の変化への対応力強化など、持続可能な旅館モデルの構築を目指しています。

**■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)

橋津屋は、三朝温泉の自然・文化・人とのつながりを活かし、地域と共に持続可能な未来を築く「地域共生型旅館」としての姿を 2030 年に確立します。2026 年に予定する月代の新棟および大浴場の増設を契機に、地域資源の活用、雇用の創出、環境配慮、人材育成を一体的に進め、SDGs の理念を経営の中核に据えた旅館運営を展開します。

具体的には、以下のような姿を目指します。

- 地元食材の優先調達や地域事業者との連携を通じて、観光消費の地域内循環を促進し、地域経済の活性化に貢献する。
- 高齢者や女性を含む多様な人材が安心して働く職場環境を整備し、雇用の維持・拡大と人材育成を両立する。
- 省エネ設備によって電力消費量削減、CO<sub>2</sub> 削減をし、環境負荷の少ない施設運営を実現する。
- 観光ニーズの変化に柔軟に対応できる施設・サービス体制を整え、持続可能な観光業のモデルとして地域に根差す。

橋津屋は、地域資源の価値を最大限に引き出しながら、経済・社会・環境のバランスを保ち、SDGs の実現に向けた旅館経営の新たなスタンダードを築いていきます。

## ■SDGs の取組の PR ポイント

橋津屋では、2026 年 4 月に予定している月代エリアへの客室 3 棟および大浴場の増設を契機に、SDGs の理念を経営の中核に据えた旅館運営を本格化させます。



料理の約 80%を地元産で構成し、**地産地消**を推進しています。



高齢者や女性スタッフの活躍機会を広げるとともに、若手社員への OJT や**業務マニュアル整備**による能力開発を推進しています。



## ■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

#### ・地域資源の活用と観光価値の向上

三朝温泉の自然・文化・食材を活かした宿泊体験の拡充により、観光客の満足度向上と地域ブランドの強化を図っています。地元農家との契約仕入れを進め、料理の約 80%を地元産で構成し、**地産地消**を推進しています。

#### ・多様な人材の活躍

高齢者や女性スタッフが安心して働ける職場環境を整備し、接客・清掃・調理など幅広い職種で**活躍機会**を広げています。若手社員には OJT や業務マニュアル整備を通じて育成を進め、世代を超えて能力を発揮できる体制を構築しています。

### 経済

#### ・雇用の維持・拡大と人材育成

施設増設に伴い、接客・清掃・設備管理などの職種で新規雇用を創出しています。従業員の定着を重視し、**賃上げや処遇改善**を進めることで離職防止と従業員満足度(ES)の向上を図っています。また、業務の効率化を目的に**多能工化や省力化の取組み**を推進し、従業員一人ひとりが幅広い業務に対応できる体制を整えています。

#### ・市場変化への対応と経済活動の強化

観光需要の回復や多様化に対応するため、設備拡充とともに予約管理・顧客対応の**デジタル化**を推進。地域事業者との商品開発も進め、観光消費の地域内循環を促進しています。

認証申請した項目に○印	労働災害の防止	<input type="checkbox"/>
	ハラスマントの防止	<input type="checkbox"/>
	女性の活躍	
	障がい者雇用	
	<b>多様な人材の活躍</b>	<input type="checkbox"/>
	多様な働き方の促進	<input type="checkbox"/>
	労働者の人権配慮	
	社会配慮商品・サービス	<input type="checkbox"/>
	<b>地産地消</b>	<input type="checkbox"/>
	地域社会への貢献	
+		

認証申請した項目に○印	BCP 策定	
	セキュリティ対策	<input type="checkbox"/>
	法令遵守の取組徹底	<input type="checkbox"/>
	情報公開	<input type="checkbox"/>
	後継者の確保	<input type="checkbox"/>
	<b>市場変化への対応</b>	<input type="checkbox"/>
	経営資源活用	<input type="checkbox"/>
	<b>デジタル化・生産性向上</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>雇用の維持・拡大</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>人材育成・能力開発</b>	<input type="checkbox"/>
+		

全館にLED照明を導入し、電力使用量の削減と環境負荷の低減を目指しています。



## 環境

・電力消費の削減  
全館にLED照明を導入し、電力使用量の削減とCO<sub>2</sub>の削減をし、環境負荷の低減を目指しています。

・水資源の適正な管理と温泉資源の活用

三朝温泉の貴重な温泉資源を持続的に活用するため、温泉排水や清掃排水の管理を強化しています。館内での水使用量を定期的に把握し、節水型設備の導入や再利用可能な仕組みを検討しています。

認証申請した項目に○印	自社の気候変動リスク	<input type="radio"/>
	社会変化の気候変動リスク	<input type="radio"/>
	自社による環境への影響	<input type="radio"/>
	燃料消費量の削減	<input type="radio"/>
	<b>電力消費量の削減</b>	<input type="radio"/>
	再生可能エネルギー	<input type="radio"/>
	廃棄物の削減	<input type="radio"/>
	<b>水資源の適正な管理</b>	<input type="radio"/>
	環境配慮型商品・サービス	<input type="radio"/>
	環境面での社会貢献	<input type="radio"/>

## ■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)

### ① 雇用拡大と人件費の増加

**課題:** 新棟・大浴場の運用に伴う人員増加により、固定費が上昇するリスク。

**対応:** 稼働率の平準化を図ることで、閑散期にも安定した収益を確保し、人件費の吸収力を高める。地域イベントとの連携や季節のキャンペーンの実施により、年間を通じた集客力の強化を進めている。

### ② 地産地消とコスト・安定供給

**課題:** 地元食材の調達は価格変動や供給不安定のリスクがある。

**対応:** 地元農家・漁業者との契約仕入れを拡充し、安定供給体制を構築。メニュー設計も季節変動に柔軟に対応できるよう工夫。

### ③ デジタル化と地域雇用のバランス

**課題:** 予約管理や顧客対応のデジタル化が進むことで、従来の業務が縮小し雇用に影響する可能性。

**対応:** デジタル業務と対面サービスの役割分担を明確化し、接客・案内・文化発信など“人にしかできない価値”を強化することで地域雇用を維持。

## (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: 株式会社 橋津屋 )

社会 6 ○

経済 9 ○

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		労働災害ゼロを継続	厨房・浴場・清掃業務などの現場において、ヒヤリハット事例の共有や作業手順の見直しを継続し、労働災害ゼロの維持を目指す。年1回の健康診断の実施に加え、従業員の体調変化に応じた柔軟な勤務調整や、メンタルヘルス支援の導入を検討する。
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	✓		労働安全衛生に関して、社労士や安全衛生の専門家によるセミナー研修、外部勉強会での助言を受け、経営層が最新の知見を学び、現場での対応改善や安全配慮に活かしています。特に、労働時間管理・休憩体制・衛生環境・感染症対策などについて外部の知見を取り入れ、従業員の健康と安全を守るために適宜実施しています。		[1年目]既存マニュアルの内容を見直し、写真・図解を交えた分かりやすい形式に改善。 [2年目]ヒヤリハット事例の収集・分析を強化し、マニュアルへの反映を進める。新人教育における安全項目の定着度を確認し、OJT支援ツールを整備。 [3年目]安全対策の実施状況を定量的に評価。
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		✓		安全対策に関するルールやマニュアルの整備を行っている。火災・地震・水害などの災害時対応に加え、館内事故（転倒・やけど・設備故障）や感染症対策など、日常業務における安全管理項目を網羅したマニュアルを作成。		
社会1		★ 危険個所・ヒヤリハットの情報収集、実態把握を行っている		✓		館内の危険個所やヒヤリハット事例の情報収集と実態把握を継続的に実施している。直近1年では、宿室・浴場・厨房・階段・駐車場などの業務エリアを対象に、転倒・やけど・設備不具合・動線の危険性などに関する情報を、従業員からの報告・定期巡回・事故未遂の記録を通じて収集・把握している。		
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		✓		従業員の安全確保と労災防止のため、施設・設備面での改善を段階的に実施している。具体的には、厨房・清掃・浴場業務における転倒・火傷・感染症・熱中症などのリスクに対する注意喚起や、安全な作業手順の指導を行っている。また、新規採用者への初期研修や、季節ごとの衛生対策（夏季の熱中症予防、冬季の感染症対策など）を通じて、現場での安全意識の向上を図っている。		安全対策マニュアルの運用定着と継続的な改善を通じて、従業員が安心できる旅館環境を確立する。
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		✓		工事・設備修繕・清掃業務などを外部業者に委託する際、契約書や発注書を交わし、作業内容や安全配慮事項を明記することで、労災防止に配慮した取引条件を整備している。特に、作業前の注意喚起・立ち会い・危険箇所の共有・作業時間の調整などを通じて、現場での安全確保に努めている。また、労働基準監督署からの指導内容を踏まえ、外部業者との信頼関係を重視しながら、安全衛生面での対応を実施している。		
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	✓	3件			[1年目]相談窓口の記録様式を整備し、対応履歴を管理。 [2年目]ハラスメント防止に関する社内ルールの草案を作成。 [3年目]相談窓口・対応フローを明文化し、従業員への周知を実施。 外部研修や専門家の講話を活用し、管理者の対応力を向上。
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		✓		ハラスメント防止に関して、経営層が行政機関（労働基準監督署）から指導・助言を受けしており、職場環境の改善や対応体制の整備に活かしている。		[1年目]相談窓口の運用状況を確認し、対応マニュアルの見直しを実施。従業員への周知を強化し、安心して相談できる環境づくりを進める。
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		✓		経営トップがハラスメントを許さない姿勢を明確に示し、従業員に対して継続的にメッセージを発信している。具体的には、面談に場において互いを尊重し、安心して働く職場づくりを大切にしたいとの言葉を伝え、ハラスメントの未然防止と早期対応の重要性を共有している。		[2年目]アンケートによる職場環境の実態把握を継続し、必要に応じて改善策を検討。ハラスメント防止研修を年1回実施し、意識の定着を図る。
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			✓		社内に相談窓口を設け、社長・総務課が対応体制を整備している。		[3年目]相談対応記録をもとに、対応体制の改善点を整理。外部専門家との連携も視野に入れ、より信頼性の高い相談体制を構築する。
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			✓		社長・総務課が相談者・行為者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		✓		ハラスメント防止の一環として懲戒規程を就業規則内に整備しており、ハラスメント行為が確認された場合には、規程に基づき厳正に対処する方針を明示している。		
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			✓		従業員の働きやすさ・安全意識・業務改善の実態を把握するため、定期的に個別面談を実施している。面談は、新人・中堅・管理職それぞれに応じて実施し、業務上の不安や改善提案を丁寧に聞き取ることで、個別の状況や心理的安全性の把握に努めている。		
社会2		ハラスメント防止に関する研修を行っている						
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		✓		ハラスメント防止の対象を社員同士に限らず、顧客・取引先・就活生など外部との関係においても配慮を行っている。特に、接客業務においては、顧客からの不適切な言動や過度な要求に対して、従業員の心身の安全を守ることを重視し、管理者が状況を把握しながら対応を調整している。また、取引先との打ち合わせや就職希望者との面談においても、相手との立場の違いを踏まえ、敏感と節度を持った対応を徹底している。		ハラスメントのない職場環境を定着させ、従業員が安心して働く体制を維持する。相談窓口の運用を継続し、対応マニュアルの改善や外部専門家の連携を強化。ハラスメント防止研修を定期的に行い、全従業員の意識向上と職場内の信頼関係の醸成を図る。
社会2	その他（※法令の規定への対応は対象外） カスハラ対策として、従業員の安全対策に向けた具体的な対応			✓		宿泊業特有のお客様からの過度な要求や不当な言動に備え、従業員向けに対応マニュアルを整備し、研修で事例共有を行っています。また、従業員が不安を感じた場合には上司や総務担当へ迅速に報告できる体制を設け、必要に応じて宿泊契約に基づき対応する仕組みを整えています。これにより、従業員の安全と尊厳を守りながら、安心して接客業務に従事できる環境を確保しています。		

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		▼		50%	60%	[1年目]女性従業員の業務負担や勤務調整に関するヒアリングを実施し、育児・介護との両立支援に向けた制度運用状況を確認。柔軟な勤務形態（時短勤務・シフト調整など）の改善点を整理し、社内で共有する。 [2年目]女性従業員の定着率向上に向けて、業務分担や評価制度の見直しを検討。 [3年目]女性管理職比率の向上を目指し、登用実績を社内共有。育児・介護支援制度の定着状況を確認し、必要に応じて制度改定を行う。
社会3		★ [KPI] 管理職に占める女性労働者の割合						
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						
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						
社会3		女性の活躍について、会社の方針を表明している						
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						
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						
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						
社会3		他の種々女性活躍パワーアップ企業、国のあるべき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%	100%	[1年目]中途採用者・高齢者・非正規従業員の業務実態を把握し、処遇や業務配置の改善点を整理。ヒアリングを通じて課題を共有し、対応方針を社内で検討。高齢者の体力や経験に応じた業務分担を見直し、安心して働く環境づくりを進める。 [2年目]非正規従業員の正規登用制度を整備し、希望者への支援を開始。中途採用者向けの業務マニュアルやOTJ体制を強化し、定着率の向上を図る。高齢者向けの設備改善や業務マニュアルの整備を進める。 [3年目]多様な人材の定着率や満足度を確認し、制度の見直しを実施。社内研修や外部連携を通して、理解促進と職場の多様性をさらに高める。離職率の低減と職場満足度の向上を目指し、継続的な改善を図る。
社会5		[KPI] 離職率または離職者数		▼	離職率7.1%（離職者数2人）	離職率を年間3%以下		[1年目]離職理由の傾向を把握し、業務負担や職場環境に関する課題を整理。定期面談やヒアリングを通じて、従業員の不安や要望を早期に把握する体制を強化。 [2年目] OTJ体制の見直しと業務マニュアルの整備を進め、新規採用者の定着支援を強化。非正規から正規への登用制度を整備し、処遇改善による離職防止を図る。 [3年目]離職率の推移を分析し、制度・運用の改善点を整理。職場満足度向上に向けた社内研修や評価制度の見直しを検討する。
社会5		[KPI] 外国籍の社員数						
社会5		[KPI] 65歳以上の社員数						
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）		▼	高齢者・外国籍人材・育児・介護中の従業員・短時間勤務者など、さまざまな背景を持つ人材の活躍を支える職場づくりを目指し、経営層が専門家から指導・助言を受けている。			[1年目]高齢従業員の業務内容と負担状況を把握し、業務分担の見直しを実施。本人の希望や体調に応じた業務調整を行う体制を整備。 [2年目]高齢者向けの業務マニュアルを整備し、若手との連携体制を強化。設備面での改善（軽量化・安全性向上）を段階的に進める。 [3年目]高齢者の職場満足度や定着状況を確認し、制度・運用の改善点を整理。地域の高齢人材活用も視野に入れ、働きやすい環境づくりを継続する。
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）		▼	年齢・国籍・家庭状況・キャリア・経験などが多様な人材が、それぞれの強みを活かして働く職場づくりを目指す方針を、会社として表明している。この方針は、経営層が従業員向けの面談・社内会議等の場で継続し発信している。			
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		▼	経営層が現場との対話を重視し、多様な人材（年齢・性別・職種・家庭状況など）とのコミュニケーションを通じて、業務上の課題や働き方の悩みを把握・解決する姿勢を実践している。			
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		▼	同一労働同一賃金の理念に基づき、職務内容・責任・成果に応じた公平な待遇の実現に向けて取り組んでいる。現時点では、正社員とパートタイム従業員の間に勤務形態や業務範囲の違いがあるが、同一または類似業務に従事する場合には、手当や評価の見直しを通じて待遇格差の是正を図っている。			
社会5		★ 非正規労働者の正規への転換など、非正規労働者の待遇改善を推進している		▼	非正規労働者の安定的な雇用と働きがいの向上を目的として、正規雇用への転換や待遇改善を段階的に推進している。具体的には、勤務実績や業務習熟度に応じて、契約社員・パート職員から正規職員への登用制度を整備し、実際に複数名の転換実績がある。			
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						
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）						

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	多様な働き方の促進				○			1年目（現状把握と基盤整備） ・全従業員の残業時間を毎月集計し、現状値を把握するKPI管理を導入。 ・予約管理や顧客対応システムの導入を開始し、事務作業の効率化を進め。シフト設計の見直しを行い、休憩時間の確保や労働時間の偏り防止を図る。
社会6	[KPI] ひと月あたりの労働者の平均残業時間			✓	ひと月あたりの労働者の平均残業時間は約40時間	20時間以内	目標達成への取組 1. 事業効率化とデジタル化：予約管理や顧客対応のシステム化により、事務作業を削減し、従業員の負担を軽減します。 2. 多能工化・省力化：複数業務を担える体制を整え、繁忙期、開放期の業務量を平準化します。 3. シフト管理の改善：労働時間の偏りを防ぐため、勤務シフトを柔軟に設計し、休憩時間を確保します。 4. 処遇改善とES向上：賞上げや福利厚生の充実を進め、従業員の定着率を高め、安心して働ける環境を整えます。 5. KPI管理の導入：残業時間を毎月把握し、部署ごとに改善計画を立て、進捗を経営層が確認します。	2年目（改善策の本格化） ・部署ごとに残業時間の目標値を設定し、進捗を経営層が確認。 ・多能工化を推進し、繁忙期・開放期の業務量を平準化。 ・省力化設備の導入を進め、従業員の負担軽減を図る。 ・賞上げや福利厚生の充実を進め、従業員満足度（ES）の向上と離職防止を実現。
社会6	[KPI] 年次有給休暇の取得率					育児・介護との両立、短時間勤務、シフト調整、繁閑対応など、多様な働き方の実現に向けて、経営層が専門家から指導・助言を受けています	育児・介護との両立、短時間勤務、シフト調整、繁閑対応など、多様な働き方の実現に向けて、経営層が専門家から指導・助言を受けています。特に、労働基準監督署・社労士・行政機関・地域の雇用支援団体などから、制度設計・勤務管理・安全管理・職場環境整備に関する実務的な助言を受けており、旅館業務の特性に応じた柔軟な対応を検討している。	3年目（定着と目標達成） ・残業時間の平均を30時間以内に抑える中間目標を達成。 ・柔軟な働き方（短時間勤務・シフト調整）の選択肢を拡充。 ・従業員アカートを実施し、働き方改革の効果を検証。 ・改善策を定着させ、2030年の「月20時間以内」目標に向けた持続的な仕組みを確立。
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			✓		従業員の心身の健康を経営資源のひとつと捉え、「健康経営」を経営方針として位置付けている	従業員の心身の健康を経営資源のひとつと捉え、「健康経営」を経営方針として位置付けている。特に、旅館業務における身体的負担や精神的ストレスへの配慮を重視し、労働安全衛生の体制整備や面談・相談対応の仕組みづくりを進めている。	[1年目]柔軟な勤務制度の運用状況を確認し、従業員へのヒアリングを実施。制度の認知度や利用実態を把握し、改善点を整理。 [2年目]短時間勤務や希望休制度の見直しを行い、育児・介護・通院などの対応力を強化。一部業務での在宅対応の試行を進め、制度化の可能性を検討。 [3年目]柔軟な働き方に関する制度の定着状況を確認し、従業員満足度の向上を図る。制度の改善点を整理し、継続的な見直しを行ふ。
社会6	健康経営を経営方針として位置付けている			✓		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ます	従業員の人事評価に、部下の残業時間や有給休暇取得状況を関連付けています。	
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					★ 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	従業員の家庭事情や体調、ライフステージに応じて、柔軟な勤務調整を行っている。特に育児・介護・通院などの事情がある従業員に対しては、短時間勤務やシフト変更、業務内容の調整を柔軟に対応。	従業員の事情に応じた柔軟な働き方が定着し、誰もが安心して働き・旅館環境を構築する。勤務制度の見直しと運用改善を継続し、ワークライフバランスの向上を図る。
社会6	従業員の副業を認めている			✓		従業員の副業を認めている	従業員の副業を一定の条件のもとで認めており、働き方の柔軟性と自己成長の機会を支援している。副業の内容については、旅館業務との両立・情報保護・安全管理・地域との関係性などを踏まえ、事前申請と相談を通じて確認を行っている。また、地域活動・兼業農業・スキル活用など、地域資源との関わりを深める副業については、積極的に支援する姿勢を持っている。	
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			✓		従業員の働き方や業務上の課題について、日常的な声かけや個別面談を通してヒアリングを行い、実態把握に努めている。特に、業務負担・人間関係・体調・家庭事情などに閉ざす相談には、管理者が柔軟に対応し、勤務調整や業務分担の見直しを実施している。		
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							
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							
社会7	★ 就用契約書の締結、または、労働条件通知書を交付している			✓		すべての従業員に対して就用契約書または労働条件通知書を交付し、雇用条件の明示と合意を徹底している。		
社会7	人権問題トラブルについて、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							
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8	少数民族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			✓		高齢者・障がい者・外国籍の方・育児・介護の方など、少数民族や社会的弱者に配慮した商品・サービスの開発・提供を実施している。具体的には、館内設備の定期点検・衛生管理の徹底・アルギーヤ食事制限への対応・緊急時の避難経路表示・感染症対策の実施など、安全性に関する基本的な体制を整備している。また、高齢者や障がいのある方への配慮として、段差の解消・手すりの設置・スタッフによる声かけ・見守り対応などをを行い、安心して滞在いただける環境づくりに取り組んでいる。	[1年目] 現行サービスの利用状況と満足度の把握。 高齢者・障がい者・外国籍宿泊者向けの改善点を整理。 [2年目] 新たな配慮型サービス（例：記念日対応・地域活動参加型プラン）の試行。 地域支援団体・専門家の連携強化。 [3年目] 商品・サービスの定着と評価制度の導入。	
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							
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			✓		商品・サービスの開発・提供にあたり、利用者の安全性に十分配慮した運営を行っている。具体的には、館内設備の定期点検・衛生管理の徹底・アルギーヤ食事制限への対応・緊急時の避難経路表示・感染症対策の実施など、安全性に関する基本的な体制を整備している。また、高齢者や障がいのある方への配慮として、段差の解消・手すりの設置・スタッフによる声かけ・見守り対応などをを行い、安心して滞在いただける環境づくりに努めている。	少数民族や社会的弱者に配慮した商品・サービスの体系化と定着を図り、地域ごと多様性を両立した持続可能な旅館経営を実現する。	
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			✓		利用者からの意見・要望を商品・サービスの改善に活かすための窓口を設けている。具体的には、チェックアウト時の対話やアンケート記入、インターネット上の口コミ（レビュー）を通じて、利用者の声を収集しており、内容を社内で共有・検討し、改善に反映する体制を整えている。また、接客スタッフによる聞き取りや、予約サイトでの評価も参考しながら、サービス品質の向上に努めている。		

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9	地元地消				○			
社会9		[KPI] 県内事業者からの調達率		✓	80%（件数ベース）		90%（件数ベース）	[1年目]調達先の一覧を整理し、県内事業者との取引割合を再確認。地元業者との取引条件や納品体制の見直しを行い、安定的な調達を支援。 [2年目]新規の県内業者との取引機会を模索し、食材・設備・サービス分野での地元調達を拡大。地元業者との連携強化に向けた意見交換や訪問を実施。 [3年目]県内調達率の推移を分析し、目標達成に向けた改善策を検討。地域資源を活用した商品・サービスの開発にもつなげる。
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		✓	地域産業の発展と地域事業者との共存共栄を経営方針の柱のひとつとして位置付けている。具体的には、地元の農産物・特産品・工芸品を活用した宿泊プランや食事提供、地元事業者との連携による体験型コンテンツの企画・運営を通じて、地域経済の循環と魅力発信に貢献している。			[1年目]調達先の一覧を整理し、地元業者との取引割合を再確認。地元業者との取引条件や納品体制の見直しを行い、安定的な調達を支援。 [2年目]新規の地元業者との取引機会を模索し、食材・設備・サービス分野での地元調達を拡大。地元業者との連携強化に向けた意見交換や訪問を実施。 [3年目]地元調達率の推移を分析し、目標達成に向けた改善策を検討。地域資源を活用した商品・サービスの開発にもつなげる。
社会9		パートナーシップ構築宣言を行っている						
社会9		地元事業者から、積極的・優先的に仕入れている		✓	地元事業者から仕入れを積極的・優先的に行っている。具体的には、地元農家・漁業者からの食材調達はじめ、地元の建設・設備業者との継続的な取引を通じて、地域内経済の循環に貢献している。調達先の選定にあたっては、品質・納期・価格だけでなく、地域とのつながりや信頼関係を重視しており、地元業者との協力体制を築いている。			地元事業者からの調達率を件数ベースで90%以上に維持・向上させ、地域経済の活性化に継続的に貢献する。地元業者との信頼関係を深め、地元地消を軸とした持続可能な調達体制を構築する。
社会9		地域資源・地元產品を活用した商品・サービスを開発・提供している		✓	三朝温泉の自然・文化・食材などの地域資源を活用した商品・サービスの開発・提供を積極的に行っている。具体的には、地元農家から仕入れた旬の食材を使った会席料理・お土産・温泉文化を体験できる滞在型プランなどを展開し、地域の魅力を宿泊体験に反映している。			
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		✓	地元自治会との交流や地域行事への参加を通じて、地域活性化に貢献する取り組みを継続的に行っている。具体的には、三朝町内の自治会と連携した季節イベントの共催、地域清掃活動への参加、地元住民との意見交換会の開催などを通じて、地域との信頼関係を築いている。			
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						
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		✓	地域との共生と社会的責任の観点から、地元自治体や団体への寄附・協賛を継続的に行っている。特に、三朝町内で開催される祭りやイベントへの協賛を通じて、地域文化の継承と住民の交流促進に貢献している。			
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						
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						
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						
社会+		※社会～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						
経済2		取引先や運送・清掃業者など、建物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		✓	宿泊者の安全と施設の保全を目的として、取引先・運送業者・清掃業者など、建物に入り出す外部関係者に対するセキュリティ上のルールを整備している。具体的には、出入り時間の管理・受付での入館記録・作業工の制限、従業員による立ち会い・対応などを実施し、外部からの不審な侵入や情報漏洩のリスクを低減している。			[1年目]個人情報・機密情報の取扱実態を整理し、リスク対応状況を把握。 [2年目]従業員向けの情報管理研修を企画・実施。 [3年目]情報管理体制の運用状況を評価し、改善点を反映。
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		✓	個人情報や機密情報を入手・利用・保管・提供・消去等に関する社内取扱ルールを整備しており、旅館業務における情報管理の重要性を踏まえて、実務に即した対応を行っている。具体的には、宿泊者情報・従業員情報・取扱い情報などの機密性を認識し、予約管理・顧客対応・帳票類の保管・廃棄において、管理者による確認・施設管理・アクセス制限などを実施している。			
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		✓	宿泊者情報・契約書類・業務記録などの適切な管理を目的として、情報セキュリティに関する管理者を社内に設置している。管理者は、情報漏洩やサイバースペースの対応を含めた基本方針の整備・従業員への教育・外部環境の変化に応じた対応の検討などを担っており、旅館業における信頼性確保に努めている。			個人情報・機密情報の取扱ルールを整備・定着させ、宿泊者・従業員・取扱いの信頼を守る情報管理体制を確立する。
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		✓	業務用パソコンにウイルス対策ソフトを導入し、定期的な定義ファイルの更新を実施している。また、Windows OSや業務ソフトウェアについても、自動更新機能を活用し、セキュリティパッチの適用を継続している。特に、予約管理・顧客情報・会計処理などの業務に使用するシステムについては、管理者による確認と更新状況の把握を行い、情報漏洩や不正アクセスへの防護に努めている。			
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		✓	宿泊者情報・契約書類・業務記録などの重要な情報について、社内でのアクセス制限を設けて管理している。具体的には、情報の種類に応じて閲覧・編集権限を制限し、担当者以外のアクセスを制限することで、情報漏洩や誤操作のリスクを低減している。また、紙媒体・デジタルデータの両面で保管場所や管理方法を明確化し、従業員への情報管理に関する基本的なルールや注意事項を口頭・掲示等で周知している。			
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		✓	コンプライアンス体制の整備と法令遵守の徹底を目的として、経営層が定期的に顧問税理士から指導・助言を受けている。具体的には、労務管理・契約書類・安全衛生・個人情報保護・制度整備や運用改善に反映している。			[1年目]関係法令の一覧を整理し、業務ごとの対応状況を確認。 [2年目]法令改正や行政通知への対応体制を強化し、社内共有の仕組みを見直す。 [3年目]法令遵守に関する社内アーカートを実施し、理解度や改善点を把握。外部専門家との連携も視野に入れ、コンプライアンス体制の強化。
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		✓	経営トップが法令順守の重要性について、社内外に対して継続的にメッセージを発信している。具体的には、従業員向けの会議の場で、労務管理・安全衛生・契約遵守・個人情報保護などに関する方針を明確に伝えている。			
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		✓	旅館業法・労働基準法・食品衛生法・消防法・個人情報保護法など、自社事業に関わる法令を把握し、社内共有・遵守している。新規採用時や定期研修において、業務に關係する法令や社内規程の説明を行い、従業員の理解促進を図っている。			
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						
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		✓	法令遵守と業務の適正な運営を目的として、コンプライアンスマニュアルおよび関連する社内規定を整備し、社内に周知している。具体的には、労務管理・安全衛生・個人情報保護・契約管理などに関する規定を文書化している。			
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						
経済3		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	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、関係自治体や地城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				✓	施設改修・設備更新・交通動線の変更など、地城住民に影響を及ぼす可能性のある事業活動を行う際には、事前に関係自治体や近隣住民への情報提供を行っている。工事や騒音が発生する場合は、説明文書の配布や口頭での説明を通して理解を得るよう努めており、苦情や要望には誠実に対応している。	【1年目】地域住民に影響を及ぼす可能性のある事業活動を整理し、自治体との連携体制を確認し、事前相談の流れを整備。 【2年目】地域住民との意見交換会を通じ、双方のコミュニケーションを強化。 【3年目】地域との協働による事業活動（観光・環境・安全面）を企画し、地域貢献の実感を高める。自治体との連携を通じて、地域施策との調和を図る。			
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				✓	就職を希望する方に対して、人事労務や就労実態に関する情報提供を行っている。具体的には、面接時や事前説明の場において、勤務時間・休日・給与体系・福利厚生・職場環境などについて丁寧に説明し、求職者が安心して判断できるよう配慮している。また、職場見学や現場担当者の対話機会を設けることで、実際の業務内容や働き方への理解を深めてもらう取り組みを行っている。	地域住民・自治体との信頼関係をさらに深め、事業活動における情報提供と対話の仕組みを定着させる。地域に配慮した事業運営を継続し、地域社会との共生を実現する。			
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				✓	宿泊者・求職者・地域関係など多様な利用者に対して、情報提供時のアクセシビリティに配慮した対応を行っている。具体的には、高齢者や障がいのある方にも分かりやすい言葉やレイアウトを用いた資料作成・文字サイズや色使いの配慮、紙媒体・デジタル両方にの提供などを実施している。	地域住民・自治体との信頼関係をさらに深め、事業活動における情報提供と対話の仕組みを定着させる。地域に配慮した事業運営を継続し、地域社会との共生を実現する。			
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				✓	消費者や取引先からの情報開示に関する問い合わせに対して、対応方針を策定し、誠実かつ適切な対応を行っている。具体的には、宿泊者からの個人情報に関する照会・取引先からの契約・業務内容に関する確認依頼などに対し、社内で定めた対応手順に基づき、迅速かつ丁寧な説明を行っている。	地域住民・自治体との信頼関係をさらに深め、事業活動における情報提供と対話の仕組みを定着させる。地域に配慮した事業運営を継続し、地域社会との共生を実現する。			
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				✓	消費者や取引先に影響を及ぼす可能性のある情報漏洩・品質問題・安全上の懸念などについて、公表基準を定め、適切に運用している。具体的には、事業の重大性・影響範囲・再発防止策の有無などを踏まえ、社内で定めた判断基準に基づいて、速やかに関係者への情報開示を行う体制を整備している。	地域住民・自治体との信頼関係をさらに深め、事業活動における情報提供と対話の仕組みを定着させる。地域に配慮した事業運営を継続し、地域社会との共生を実現する。			
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				✓	公式ホームページおよび商工会・観光協会・旅館組合公式ホームページを活用し、定期的に情報発信を行っている。	地域住民・自治体との信頼関係をさらに深め、事業活動における情報提供と対話の仕組みを定着させる。地域に配慮した事業運営を継続し、地域社会との共生を実現する。			
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>内情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				○					
経済5	適性のある後継者候補を選定している				✓	後継者候補として選定済み。	【1年目】現場業務・企画業務・を通じて、旅館運営の基礎を継続的に習得。社内外関係者との信頼構築を進め、経営理念や地域資源への理解を深める。			
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				✓	事業承継に向けた準備の一環として、会社の資産状況・月次の資金繰り・株式の保有状況・経営者保証の内容など、経営の根幹に関わる情報を後継者候補が把握している。	【2年目】財務・人事・対外対応など、経営中核業務への関与を段階的に拡大。社内体制の見直しや、後継者育成計画の明文化を進め、長期的な承継準備を整える。			
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				○					
経済5	事故や病気など、経営者の有事の際の対応方針を役員や従業員と共に共有している				○					
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				✓	自社事業に影響を及ぼし得る顧客のライフスタイルや価値観の変化を把握・分析するため、直近1年以下に以下のよう取組を実施した。 宿泊者口コミ分析（2024年秋～2025年春）：滞在目的・重視するサービス・再訪意向などを調査し、特に「静養・自然体験」「食の安心」「地域とのつながり」への関心が高まっている傾向を把握。 予約傾向の変化の分析：個人旅行・女性グループ・シニア層の増加、平日利用・短期滞在ニーズの高まりを確認。	顧客のライフスタイル・価値観の変化に柔軟に対応できる経営体制を構築する	【1年目】顧客層別のニーズを整理し、口コミ分析を通じて価値観の変化を把握。 【2年目】顧客層ごとの期待値に応じたプラン設計・接客対応を強化。 【3年目】価値観の変化に関する分析結果を社内共有し、商品・サービス開発に活用。		
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				✓	2023年12月13日に施行された旅館業法改正をはじめとする法令改正・規制緩和について、直近1年にわたり自社事業への影響を把握・分析する取組を行っている。宿泊拒否事由の追加（ガスマーラバースメント対応）や感染防止対策の強化に関する改正内容について、旅館組合から情報収集を行い、従業員対応の見直しを検討した。	顧客のライフスタイル・価値観の変化に柔軟に対応できる経営体制を構築する	【1年目】顧客層別のニーズを整理し、口コミ分析を通じて価値観の変化を把握。 【2年目】顧客層ごとの期待値に応じたプラン設計・接客対応を強化。 【3年目】価値観の変化に関する分析結果を社内共有し、商品・サービス開発に活用。		
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				✓	2025年内に実施した月代3室と大浴場の増築を契機として、商品・サービスの内容および事業領域の見直しを進めている。増築により、長期滞在・家族利用・インバウンド対応など多様なニーズに応えられる宿泊環境が整ったことから、これまでの「湯治・観光・中心のサービスに加え、「エコネス蒂在」地域体験型宿泊などの新たな価値提供を検討している。	顧客のライフスタイル・価値観の変化に柔軟に対応できる経営体制を構築する	【1年目】顧客層別のニーズを整理し、口コミ分析を通じて価値観の変化を把握。 【2年目】顧客層ごとの期待値に応じたプラン設計・接客対応を強化。 【3年目】価値観の変化に関する分析結果を社内共有し、商品・サービス開発に活用。		
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				✓	三朝温泉の科学的価値や地域資源の活用に向けて、岡山大学との連携実績がある。岡山大学惑星物質研究所は、ラジウム温泉として名高い三朝温泉のある鳥取県三朝町に位置し、戦前の温泉研究所を母体として、医療・地球科学の両面から温泉の研究を進めてきた歴史を持つ。三朝温泉の科学的価値や健康効果に関する情報発信、地域資源の魅力づくりを活用してきた。	【1年目】業界団体・地域ネットワークへの参加状況を整理し、情報収集のルートを明確化。SDGs・事業承継・観光施策に関する外部研修への参加を継続。			
経済7	技術・ノハウ、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				○	経営・サービス・制度整備の各分野において、副業・兼業人材や士業等の外部専門家の知識を積極的に活用している。具体的には、旅館サービスの再構築にあたり、株式会社リケンによるコンサルティング支援を受け、顧客体験や業務設計に関する専門的な助言を得ている。また、建築・空間設計においては、株式会社石井建築事務所および建築家・増澤信一郎氏の専門性を活かし、地域資源と調和した施設づくりを実現した。	【2年目】他部門との情報交換会や共同研修を企画し、業務改善や人材育成の見直しを深める。			
経済7	副業・兼業などの外部専門人材や、士業等の専門家の知見を活用している				✓	経営・サービス・制度整備の各分野において、副業・兼業人材や士業等の外部専門家の知識を積極的に活用している。具体的には、旅館サービスの再構築にあたり、株式会社リケンによるコンサルティング支援を受け、顧客体験や業務設計に関する専門的な助言を得ている。また、建築・空間設計においては、株式会社石井建築事務所および建築家・増澤信一郎氏の専門性を活かし、地域資源と調和した施設づくりを実現した。	【3年目】外部ネットワークを活かした新たな企画（地域連携プラン・共同発信など）を検討。情報交換の成果を社内に共有し、経営判断や業務改善に活用する。			
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				○					
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				✓	三朝温泉旅館組合協同・鳥取県旅館ホテル生活衛生同業組合などの業界団体に加盟し、定期的な会合や研修を通じて情報収集・情報交換を行っている。地域の観光協会や商工会とも連携し、観光施策・補助金制度・地域イベントなどの情報を共有している。	関係企業・業界団体とのネットワークを通じて、経営課題への対応力と地域連携力を高める。外部との情報交換を継続し、持続可能な旅館経営と地域貢献を両立する体制を構築する。			
経済7	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8	デジタル化による生産性向上		[KPI] 労働生産性（付加価値額÷従業員数）		○	2025年度の付加価値額は65,910,594円、従業員数は28名であり、労働生産性は2,353,949円／人。付加価値額は「営業利益+人件費+減価償却費」で算出。業務効率化・サービス品質向上・地域資源の活用を通じて、従業員一人ひとりの価値創出を高める取組を継続している。今後は業務の標準化・IT活用・人材育成を通じて、労働生産性の向上を図る。	労働生産性を260万円／人	[1年目] 業務内容と時間配分を整理し、非効率業務の見直しを開始。従業員の役割と成果を可視化し、付加価値の源泉を分析。 [2年目] 業務マニュアルの整備とOJT体制の強化を進め、業務の標準化と品質向上を図る。ITツールの活用による業務効率化を試行。 [3年目] 労働生産性の推移を分析し、改善点を整理。人材育成・業務改善・設備投資を通じて、付加価値の向上を継続。
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		経営層が主体となって、専門家の助言を受けながらデジタル化・DXの推進に取り組んでいる。具体的には、業務記録・契約管理・安全衛生関連の文書整備において、電子化による効率化を進めるとともに、紙ベースでの保存が適していると判断した項目については、従来の運用を維持するなど、業務特性と地域性に配慮した対応を行っている。		▽	経営層が主体となって、専門家の助言を受けながらデジタル化・DXの推進に取り組んでいる。具体的には、業務記録・契約管理・安全衛生関連の文書整備において、電子化による効率化を進めるとともに、紙ベースでの保存が適していると判断した項目については、従来の運用を維持するなど、業務特性と地域性に配慮した対応を行っている。	経営層が主体となって、専門家の助言を受けながらデジタル化・DXの推進に取り組んでいる。具体的には、業務記録・契約管理・安全衛生関連の文書整備において、電子化による効率化を進めるとともに、紙ベースでの保存が適していると判断した項目については、従来の運用を維持するなど、業務特性と地域性に配慮した対応を行っている。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
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		デジタル化・DXに関する計画や方針を策定している		▽	業務効率化・制度整備・情報管理の向上を目的として、デジタル化・DXに関する計画や方針を策定し、段階的に推進している。方針の中でデジタルによるフランクノーメーションを一定数重視しながらも、旅館業としての「おむかしないのづかいがな差しない」よう、サービスの質と人間的な接遇を維持することを明記している。	業務効率化・制度整備・情報管理の向上を目的として、デジタル化・DXに関する計画や方針を策定し、段階的に推進している。方針の中でデジタルによるフランクノーメーションを一定数重視しながらも、旅館業としての「おむかしないのづかいがな差しない」よう、サービスの質と人間的な接遇を維持することを明記している。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
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		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		▽	業務の効率化・制度整備・情報管理の向上を目的として、デジタル化を推進する体制づくりを進めている。具体的には、経営層が主導しつつ、社内にデジタル化推進担当を配置し、業務記録・契約管理・安全衛生関連の文書整備などを中心に電子化を進めている。	業務の効率化・制度整備・情報管理の向上を目的として、デジタル化を推進する体制づくりを進めている。具体的には、経営層が主導しつつ、社内にデジタル化推進担当を配置し、業務記録・契約管理・安全衛生関連の文書整備などを中心に電子化を進めている。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
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		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		▽	営業・仕入れ・販売・予約管理・顧客対応などの業務において、段階的なデジタル化を進めている。具体的には、宿泊予約システムの導入により、在庫管理・顧客情報・売上データの一元管理を実現している。	主要業務のデジタル化を定着させ、業務効率とサービス品質の両立を実現する。属人化を防ぎ、持続可能な経営体制を構築する。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
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		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		▽	業務間の情報連携と業務効率化を目的として、全社的なデジタル化による業務変革（DX）を段階的に進めている。経営層が主体となり、安全衛生・契約管理・業務記録などの分野でデジタルツールを導入し、部門間での情報共有や記録の一元管理を可能にする体制を整備している。	業務間の情報連携と業務効率化を目的として、全社的なデジタル化による業務変革（DX）を段階的に進めている。経営層が主体となり、安全衛生・契約管理・業務記録などの分野でデジタルツールを導入し、部門間での情報共有や記録の一元管理を可能にする体制を整備している。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
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		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		▽	顧客対応・予約管理・取引先との連絡業務など、接点業務を中心としたデジタル技術の活用状況を分析し、その結果を踏まえて運用改善に取り組んでいる。直近1年では、予約受付や顧客情報管理において、従来の総合帳・電話対応からデジタルツールへの移行状況を確認し、業務の効率化と情報の一元管理が可能となったことを受けて、予約管理システムの活用範囲を拡大した。また、取引先との商談や会議に関しては、遠隔地での連絡や時間調整の柔軟化が課題であることを分析し、オンライン会議ツールの導入により、業務の円滑化と移動コストの削減を実現した。	顧客対応・予約管理・取引先との連絡業務など、接点業務を中心としたデジタル技術の活用状況を分析し、その結果を踏まえて運用改善に取り組んでいる。直近1年では、予約受付や顧客情報管理において、従来の総合帳・電話対応からデジタルツールへの移行状況を確認し、業務の効率化と情報の一元管理が可能となったことを受けて、予約管理システムの活用範囲を拡大した。また、取引先との商談や会議に関しては、遠隔地での連絡や時間調整の柔軟化が課題であることを分析し、オンライン会議ツールの導入により、業務の円滑化と移動コストの削減を実現した。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
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		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		▽	新たな価値や顧客創出を目的に、AIやビッグデータ等の技術を活用している。具体的には、宿泊者の属性・滞在傾向・予約履歴などのデータを分析し、季節ごとのプラン設計やサービス改善に反映することで、リピーターの獲得や新規顧客層への訴求を図っている。	新たな価値や顧客創出を目的に、AIやビッグデータ等の技術を活用している。具体的には、宿泊者の属性・滞在傾向・予約履歴などのデータを分析し、季節ごとのプラン設計やサービス改善に反映することで、リピーターの獲得や新規顧客層への訴求を図っている。	[1年目]既存のデジタル業務の運用状況を確認し、改善点を整理。予約・仕入れ・販売管理の連携強化を図る。 [2年目]接客記録・業務マニュアルのデジタル化を進め、業務の標準化と品質向上を目指す。クラウドツールの活用範囲を拡大し、情報共有の効率化を図る。 [3年目]デジタル化の効果を分析し、業務負担軽減・生産性向上への貢献度を確認。必要に応じて新たなツール導入や運用改善を行う。
経済8	その他		その他		○	※採用活動そのものは対象外		
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		2025年度の従業員数は28名。		▽	2025年度の従業員数は28名。	28名程度を維持。	[1年目]業務内容と人員配置を見直し、業務負担の偏りを解消。 [2年目]働きやすい職場環境づくり（シフト調整・休暇制度・研修制度）を強化。離職防止と定着率向上を目指した面談・評価制度を整備。 [3年目]従業員満足度調査を実施し、改善点を反映。地域人材の採用強化と、将来的幹部候補育成を進める。
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実施している		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実施している		▽	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実施している。採用後は定期的な面談や業務説明、職場見学などを通じて、入社前の不安解消と期待値のすり合わせを行い、安心して入社できる環境づくりに努めている。これらの取り組みは、経営層と現場が連携しながら、働く側と受け入れ側の双方にとって納得感のある関係構築を目指すものであり、離職防止や職場の信頼形成にも寄与している。	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実施している。採用後は定期的な面談や業務説明、職場見学などを通じて、入社前の不安解消と期待値のすり合わせを行い、安心して入社できる環境づくりに努めている。採用後は定期的な面談や業務説明、職場見学などを通じて、入社前の不安解消と期待値のすり合わせを行い、安心して入社できる環境づくりに努めている。	[1年目]物価動向・地域賃金水準を定期的に確認し、賃金改定の判断材料とする。従業員との対話を通じ、給与体系への理解と納得感を高める。 [2年目]業績と人材確保状況を踏まえたベースアップを検討。職種・役割に応じた評価制度と連動した賃金体系の整備を進める。 [3年目]賃金改定の効果を分析し、定着率・満足度・採用状況の確認を確認。持続可能な人件費管理と従業員満足の両立を図る。
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		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		○			
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		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		○			
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		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		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		▽	人材確保と従業員の生活安定を目的に、物価上昇率や地域の賃金水準を踏まえたベースアップを実施している。実績として、2024年度の年間賃金総額は50,613,205円、2025年度は55,393,927円と、前年比で約9.5%の賃上げを実施。	人材確保と従業員の生活安定を目的に、物価上昇率や地域の賃金水準を踏まえたベースアップを実施している。実績として、2024年度の年間賃金総額は50,613,205円、2025年度は55,393,927円と、前年比で約9.5%の賃上げを実施。	[1年目]物価動向・地域賃金水準を定期的に確認し、賃金改定の判断材料とする。従業員との対話を通じ、給与体系への理解と納得感を高める。 [2年目]業績と人材確保状況を踏まえたベースアップを検討。職種・役割に応じた評価制度と連動した賃金体系の整備を進める。 [3年目]賃金改定の効果を分析し、定着率・満足度・採用状況の確認を確認。持続可能な人件費管理と従業員満足の両立を図る。
経済9	離職防止、ES向上に向けた取組を行っている		離職防止、ES向上に向けた取組を行っている		▽	従業員の定着と職場満足度の向上を目的として、離職防止およびES向上に向けた取り組みを継続的に行っている。具体的には、業務内容や役割分担の明確化、定期的な面談による不安や要望の把握、職場内の対話促進を通じて、働きやすい環境づくりに努めている。	従業員の定着と職場満足度の向上を目的として、離職防止およびES向上に向けた取り組みを継続的に行っている。具体的には、業務内容や役割分担の明確化、定期的な面談による不安や要望の把握、職場内の対話促進を通じて、働きやすい環境づくりに努めている。	[1年目]物価動向と人材確保に対する柔軟な賃金体系を確立し、従業員が安心して働ける職場環境を維持する。
経済9	その他		その他		○			
経済10	人材育成・能力開発		※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		従業員の能力向上を経営の重要な課題と位置づけ、経営層が主体的に人材育成に取り組む方針を社内に表明している。この方針に基づき、毎年、旅館業界専門の教育機関であるリヨケンによる外部研修を実施しており、研修費用として一定の予算を確保している。		▽	従業員の能力向上を経営の重要な課題と位置づけ、経営層が主体的に人材育成に取り組む方針を示している	従業員の能力向上を経営の重要な課題と位置づけ、経営層が主体的に人材育成に取り組む方針を示している	[1年目]リヨケン研修のテーマを社内ニーズに合わせて選定し、現場課題の解決に直結する内容を強化。研修後の振り返りと実践への落とし込みを徹底。 [2年目]若手・中堅・管理職それぞれに応じた研修体系を整備し、育成の段階性を明確化。リヨケンとの連携を深め、事業承継や経営理念の共有に関する研修も導入。 [3年目]研修成果を社内評価制度と連動させ、学びの定着と実践力向上を図る。外部研修と社内OJTを組み合わせた育成モデルを確立。
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		従業員のスキルを定期的に把握し、能力開発計画を策定・更新している		○			
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		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		○			
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		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		▽	従業員の業務理解と定着支援を目的に、OJTの質の向上に向けた体制整備を進めている。具体的には、客室業務・接客対応・清掃・安全衛生などの業務内容において、社内マニュアルを整備し、定期的な見直しを行っている。マニュアルは、新任者向けの基本手順など、ベテラン従業員による実践的な補足を組み合わせた構成にして、現場での指導に活用している。	従業員の業務理解と定着支援を目的に、OJTの質の向上に向けた体制整備を進めている。具体的には、客室業務・接客対応・清掃・安全衛生などの業務内容において、社内マニュアルを整備し、定期的な見直しを行っている。マニュアルは、新任者向けの基本手順など、ベテラン従業員による実践的な補足を組み合わせた構成にして、現場での指導に活用している。	外部専門機関との連携による人材育成体制を定着させ、従業員の意識・スキル・定着率の向上を実現する。リヨケンとの継続的な研修を通じて、橋津屋の理念と地域資源を活かした持続可能な経営体制を支える人材基盤を築く。
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・多能文化を図っている		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・多能文化を図っている		▽	業務の属人化を防ぎ、現場力の底上げと柔軟な人材活用を目的として、ジョブローテーションによる計画的なスキルアップ・多能文化を推進している。具体的には、接客・清掃・調理・援助・事務・安全衛生など複数の業務を一定期間ごとに経験することで、従業員の業務理解と対応力の向上を図っている。	業務の属人化を防ぎ、現場力の底上げと柔軟な人材活用を目的として、ジョブローテーションによる計画的なスキルアップ・多能文化を推進している。具体的には、接客・清掃・調理・援助・事務・安全衛生など複数の業務を一定期間ごとに経験することで、従業員の業務理解と対応力の向上を図っている。	従業員の能力向上を正当に評価し、処遇に反映させる仕組みを整備している。具体的には、業務の習熟度・多能文化の進捗・接客品質・安全衛生への理解などを評価項目として設定し、定期的な面談や業務記録をもとに人事評価へ反映している。
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		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		▽			
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		従業員の資格取得を推奨し、要する費用を支援している		○			
経済10	その他		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）		※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）		-			

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】		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）	○		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）		✓		気候変動が原因による急性・慢性リスクを特定し、対応を検討している。		【1年目】地域のハザードマップを活用し、急性リスク（洪水・台風）への対応体制を再確認。従業員向け避難訓練を実施。 【2年目】慢性リスク（高温・水不足）に対応するため、温泉水温・水使用量のモニタリングを強化。省エネ設備や節水対策の導入を検討。 【3年目】季節別の宿泊プランや地域資源の活用方法を見直し、需要変動に対応する。
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		✓		気候変動による急性・慢性リスクを特定し、それが事業に及ぼす影響を分析している。急性リスク（洪水・台風、自然火災など）については、三朝川の増水や土砂災害による交通遮断・宿泊キャンセル・設備損傷などが懸念される。特に台風接近時には、予約の減少やキャンセルが発生し、売上に直接的な影響を及ぼす。慢性リスク（高温・水不足・海面上昇など）については、夏季の高温化により観光需要の季節偏重・従業員の熱中症リスク・空調費用の増加などが発生。温泉水温・水使用量の変動も、温泉設備の管理負担や水資源の確保に影響を与える可能性がある。		
環境1		上記リスクへの対策を進めている		✓		気候変動による急性・慢性リスクについて、発生頻度と影響の重大性を掛け合わせた優先順位付けを行っている。急性リスクでは、台風・豪雨による洪水・土砂災害が最も優先度が高い。過度にも三朝川の増水や道路寸断による宿泊キャンセル・物流遅延・安全確保の課題が発生しており、事業への直接的な影響が大きい。次に、冬季の豪雪・強風による交通障害も、発生頻度は低いが影響が大きく、優先的に対応すべきリスクと位置づけている。慢性リスクでは、高温化による空調負荷・観光需要の季節偏重・従業員の健康リスクが最も優先度にあり、長期的な設備投資や働き方の見直しが必要とされる。一方、水不足や温泉水温の変動は現時点では発生頻度が低く、優先度は中程度とし、モニタリングを継続している。		気候変動による急性・慢性リスクに対応した事業継続体制を確立する。災害時の安全確保と、環境変化に対応できる柔軟な経営体制を構築し、地域とともに持続可能な観光業を支える。
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		✓		気候変動や自然環境の変化が経営上の機会として捉え、地域資源を活かした新たな価値創出に向けた分析を行っている。具体的には、高温化による夏季の避暑需要や、温泉地としての健康志向の高まりを踏まえ、長期滞在型プランやウェルネス関連サービスの開発を検討している。		
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】		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）	○		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		★ 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）		✓		気候変動に伴う社会・制度面のリスクとして、以下の4種類を特定している。 ①政策・法規制リスク：国や自治体による環境規制強化（省エネ基準・排出量報告義務・温泉水源の保全指導など）により、設備更新や運用方法の見直しが必要となる可能性がある。 ②技術リスク：省エネ・再エネ・水資源管理などの新技術導入が求められる中、導入コストや運用ノウハウの不足が障壁となる。 ③市場リスク：気候変動により、消費者の価値観が「環境配慮型宿泊」「地域共感型体験」へとシフトしておらず、従来型サービスだけでは選ばれにくくなる可能性がある。価格競争の激化や差別化の難易度上昇により、集客力や収益性への影響が生じる。 ④評判リスク：環境対応への姿勢が不十分な場合、SNSや口コミを通じて環境意識の低い宿泊を見なされ、ブランドイメージや集客力に悪影響を及ぼす可能性がある。		【1年目】政策・法規制の動向を定期的に確認し、設備・運用への影響を整理。 【2年目】技術導入に向けた情報収集と試験的な設備更新を実施。評判リスクに備え、SDGsや環境対応の情報発信を強化。 【3年目】4種類のリスクを総合的に評価し、BCPや中期経営計画に反映。地域・顧客・従業員との対話を通じて、信頼性の高いブランド構築を進める。
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		✓		気候変動に伴う社会・制度面の4つのリスク（政策・法規制、技術、市場、評判）について、自社への影響を以下の通り分析している。 ①政策・法規制リスク：省エネ基準や温泉水源の保全指導など、環境関連の法規制が強化された場合、設備更新や運用方法の見直しが必要となり、初期投資や運用コストの増加が懸念される。補助金制度の変更も、事業計画や資金繰りに影響を及ぼす可能性がある。 ②技術リスク：省エネ・再エネ・水資源管理などの新技術導入が求められる中、導入コストの負担や運用ノウハウの不足が課題となる。特に老朽設備の更新には、技術選定の難しさと資金調達の両面で影響がある。 ③市場リスク：気候変動により、消費者の価値観が「環境配慮型宿泊」「地域共感型体験」へとシフトしておらず、従来型サービスだけでは選ばれにくくなる可能性がある。価格競争の激化や差別化の難易度上昇により、集客力や収益性への影響が生じる。 ④評判リスク：環境対応への姿勢が不十分な場合、SNSや口コミを通じて環境意識の低い宿泊を見なされ、ブランドイメージの低下や集客力の減少につながる可能性がある。		
環境2		上記リスクへの対策を進めている		✓		気候変動に伴う社会・制度リスクについて、発生頻度と影響の重大性を掛け合わせた優先順位付けを行っている。 ①市場リスクは最も優先度が高く、環境配慮型宿泊や地域共感型体験へのニーズの高まりが顧客の選択基準に直結しており、集客力・収益性への影響が大きい。発生頻度も高いため、最優先で対応している。 ②評判リスクは、SNSや口コミによる情報拡散の速さからブランドイメージの毀損リスクが高く、影響も重大。SDGsや環境対応への姿勢が問われる場面が増えており、優先度は高い。 ③政策・法規制リスクは、発生頻度は中程度ながら、設備更新や運用変更に導入コスト負担が大きく、事業計画に影響を及ぼす可能性があるため、優先度は中～高と位置づけている。 ④技術リスクは、発生頻度は低いものの、新技術導入に伴う資金・知識面の課題があるため、長期的な視点で対応を進めている。現時点では優先度は中程度。		気候変動に伴う社会・制度リスクへの対応力を高め、環境配慮・地域共生・持続可能性を軸とした旅館経営体制を確立する。
環境2		上記リスクへの対策を進めている		✓		気候変動に伴う社会・制度面でのリスクを経営課題として認識し、以下の4分類（政策・法規制、技術、市場、評判）に基づいてリスクを特定し、対策を進めている。政策・法規制リスクとしては、環境配慮型施設運営や省エネ基準への対応が求められる可能性を踏まえ、設備更新や安全衛生体制の整備を進めている。技術リスクについては、デジタル化・DXの推進により、業務記録・契約管理・BCP対応などの制度整備を進め、技術変化への適応力を高めている。市場リスクとしては、気候変動による観光需要の変化や消費者の価値観の変化を踏まえ、季節ごとのプラン設計や体験型サービスの開発を通じて、需要変動への対応を図っている。評判リスクについては、環境配慮・安全衛生・地域貢献などの取り組みを情報発信し、地域社会や宿泊者との信頼関係の維持・向上に努めている。		

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
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	✓		社会・制度の変化を経営上の機会として捉え、地域資源を活かした持続可能な旅館運営に向けた分析を行っている。具体的には、観光庁・厚生労省・自治体による補助制度やSDGs関連施策、働き方改革・安全衛生・BCP整備などの制度動向を注視し、事業改善や設備投資、人材育成に活用できる可能性を検討している。また、外国人材受け入れ・女性活躍・障がい者雇用などの制度的支援を踏まえ、将来的な人材多様化や地域連携の強化にもつながる機会として位置づけている。これらの分析は、経営層が主体となって外部専門家の助言を受けるながら定期的に見直しを行い、制度を活かした前向きな経営判断に活用している。		
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・検討内容等を記載		
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	✓		各工程（原材料・エネルギーの調達、生産、販売、使用、物流等）ごとに分析を行っている。 ①原材料・エネルギーの調達： 食材・備品の仕入れにおいて、遠方からの輸送によるCO2排出量の増加や、使い捨て製品の使用による廃棄物の増加が懸念される。 ②生産・使用（館内運営）： 空調・照明・給湯などのエネルギー使用により電力消費とCO2排出が発生。特に温泉加温や厨房設備の稼働が負荷要因となる。 ③販売・サービス提供： 宿泊・飲食サービスにおいて、食品ロス・包装廃棄物・洗剤等の化学物質使用が環境負荷につながる。	【1年目】電力・水道・ガス使用量の見える化を進め、環境負荷の現状を把握。 【2年目】省エネ設備・環境配慮型資材の導入を検討。 【3年目】環境負荷の定量分析を行い、従業員への環境教育を通じて、全社的な意識向上を図る。	
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	✓		①原材料・エネルギーの調達： 地元産品の活用や再利用可能な資材の導入を進めている。 ②生産・使用（館内運営）： 省エネ機器の導入や使用時間の最適化を進めている。 ③販売・サービス提供： 食材の適正発注や環境配慮型洗剤の使用を検討している。		
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	✓		年間45.03t-CO2	年間40.53t-CO2	【1年目】燃料使用量（灯油・LPガス）の月次記録とCO2排出量の算出を継続し、施設別の使用傾向を分析。ボイラーや厨房機器の使用時間や稼働状況を把握し、燃料効率の改善余地を検討。従業員への省エネ意識の共有と、使用量の見える化と社内掲示などで実施。 【2年目】分析結果をもとに、ボイラー設備の高効率化・厨房機器の更新計画立案・一部実施。使用量の多い月・施設に対して、運用改善（タイマー設定・稼働時間調整など）を試行。SDGs認証取得後の改善活動として、燃料使用量の削減目標（前年比5%）を設定。 【3年目】設備更新の効果検証とCO2排出量の削減状況を報告書としてまとめる。削減目標の達成度を確認し、次期（2030年）目標の再設定を検討。地域資源への配慮として、再生可能エネルギー・燃料の導入可能性について情報収集・試行を開始。
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					【1年目】現状把握と診断準備 燃料使用量の記録様式を整備し、月次で可視化を開始 → 灯油・ガス・電気の使用量を業務別に記録し、繁忙期・閑散期の傾向を把握。 【2年目】診断実施と設備更新 省エネ診断を実施し、改善案を策定。 【3年目】運用定着と燃料転換の検討。
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（エネルギー管理システム）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					
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					
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	✓		燃料消費量の低減を意識した設備運転を日常的に実施しており、環境負荷の軽減と運用効率の向上に努めている。具体的には、ボイラーや空調設備の稼働時間・温度設定の最適化、繁忙期・閑散期に応じた運転調整、不要時の電源オフ徹底など、運用面での工夫を継続している。	Scope1における燃料消費量を可視化・削減し、設備・運用・意識の三位一体でカーボンニュートラルに向けた基盤を確立する。	
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	✓		年間0.062t-CO2	年間0.0558t-CO2	【1年目】電力使用量の月次記録とCO2排出量の算出を継続し、施設別（客室・厨房・浴場・自販機など）の使用傾向を分析。使用量の多い設備を特定し、節電策の優先順位を整理。 【2年目】分析結果をもとに、高効率空調・節電型厨房機器の導入を段階的に実施。 【3年目】設備更新の効果検証。
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】空調・給湯設備などを更新の省エネ機器の現状を調査し、更新計画を策定。 【2年目】温泉加温設備や給湯器の省エネ化への更新を検討。 【3年目】省エネ設備の導入効果を定量的に分析し、電力使用量・CO2排出量の削減状況を把握。
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	✓		環境負荷の低減とエネルギーコストの抑制を目的に、省エネ設備の導入・更新を段階的に進めている。館内の照明は全てLED照明へ切り替えを実施し、共用部・客室・厨房などで電力消費の削減を図っている		
環境5			EMS（エネルギー管理システム）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					
環境5			省エネに対応した建物改修を行っている	✓		省エネに対応した建物改修を段階的に実施しており、環境負荷の軽減と宿泊者の快適性向上を両立する施設運営に取り組んでいる。具体的には、断熱性能の高い窓や建材の導入、空調設備の更新、照明のLED化・遮熱対策などを実施し、冷暖房効率の向上とエネルギー消費量の削減を図っている。	照 明・空調・給湯など主要設備の省エネ化を完了し、電力使用量・CO2排出量の削減目標を達成する。	
環境5			節電マニュアルを作成し実践している					
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			✓		年間3961m <sup>3</sup> 2023年7月～2024年6月	年間3564.9m <sup>3</sup>	【1年目】水道使用量の月次記録と施設別集計を継続し、客室・浴場・厨房・月代などの使用傾向を分析。使用量の多い施設や時間帯を特定し、節水意識の共有と業務手順の見直しを開始。 【2年目】分析結果をもとに、厨房・浴場を中心とした大型機器の導入を検討。 【3年目】節水設備の効果検証と、年間使用量の削減状況を報告書としてまとめ。削減目標の達成度を確認し、目標の再設定を検討。
環境8	事業別・事業所別の使用量について、インパクトの大きな内訳を把握・分析している			✓		事業別・事業所別の水使用量について、月次で記録・分類を行い、インパクトの大きな内訳を把握・分析している。		【1年目】現状把握と課題の整理排水設備・記録・報告体制の整備。
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							【2年目】具体的な取組の開始節水型設備導入の技術的・経済的可否を整理。
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			✓		水質汚濁防止法および関係法令に基づき、排水の水質について適正な管理・運用を行っている。具体的には、浴場・厨房・洗濯設備等からの排水について、定期的な水質測定と記録を実施し、基準値を遵守した排水処理を行っている。		【3年目】運用定着と拡張計画の策定水使用量削減計画の進捗を評価し、改善提案する。
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			✓		大浴場において水を循環利用するための施設を整備し、温泉水の効率的な運用を実施している。具体的には、ろ過装置や循環加温設備を導入し、浴槽水の衛生管理と再利用を両立させることで、水資源の使用量を抑制している。また、定期的な水質検査と設備点検を通じて、安全性と法令遵守を確保しながら、持続可能な温泉運営を実現している。		
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）		-			
環境+			(右欄に具体的な内容等を記載)					