



とっとり SDGs 企業認証 認証事業者申請内容



事業者名	株式会社メモワールイナバ
所在地	鳥取市服部15-3
代表者	代表取締役社長 圓井 貴志
業種	生活関連サービス業
事業概要	<p>以下メモワールイナバグループでの合同申請とする。</p> <ul style="list-style-type: none">●株式会社メモワールイナバ 鳥取県東部地域において葬祭事業全般・葬儀保険などを取り扱っている。●有限会社ハートワークイナバ メモワールイナバのギフト部門だった(有)セレモニーサービス鳥取を、アフターサービスの向上のために遺品・生前整理、墓石施工・仏壇販売部門を充実させ、令和3年7月に社名変更したもの。

とっとり SDGs 企業認証 申請チェックシート

[申請者名:株式会社メモワールイナバ]

2030 年に目指す姿

1-1<2030 年に目指す姿> SDGs の達成に向けた自社の目指す姿を記載してください。

※自社の現状や、実行可能な取組からの積み上げで目標を設定するのではなく、自社が SDGs の達成に貢献するために 2030 年にはどんな企業でありたいかを検討し、記載してください。

昭和 47 年創業の当社は「社会のニーズに応え、癒しの空間を創造し、選ばれる企業となる。因って互いに幸福になることができる。」をモットーに大切な方への「想い」をお葬儀の中に取り入れながらお世話をして参りました。

多死社会がピークを迎えるといわれている 2039 年に向け、葬儀を取り巻く環境もさらに大きく変化していくと予測しています。その様な中、私たちは SDGs を含む社会情勢を捉え、持続可能な経営に取り組むことは必然であると考えております。いつの時代においても尊厳と人のご縁の溢れる葬送の空間を創造すべく、私たちは時代の変化に挑み、送る人、送られる人、集う全ての人の思いに寄り添い「こころをかたちに・・・」するサービスをご提供する葬祭トータルサポート企業を目指します。

この理念を達成するため葬祭関連事業を主軸に、終活支援事業、地域の絆を結ぶ喫茶事業をより強靱な軸とするべく展開していきます。そして、そこになくってはならない社員(人財)が最大限に力を発揮できる職場環境整備にも注力して参ります。

今後より一層、葬儀の仕事を通じて、人の絆が深まる住みよい鳥取の地域社会創造に貢献して参ります。

1-2<上記の目指す姿の実現に向けた重点的な取組> 該当するチェックシートの取組項目を記載してください。

社会5:多様な人材の活躍、社会6:多様な働き方の促進、社会10:地域社会への貢献
経済6:コロナなど市場変化を見据えた対応

1-3<重点的な取組推進時のインパクト(正の影響、負の影響)の分析・考察>

上記の重点的取組を実施することが、他方面へどのような影響をもたらすか、その効果だけでなく、負の影響も含めて分析し、記載してください。

(取組)	(正の影響)	(負の影響)
多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が活躍できる職域の拡大と、柔軟な勤務形態が選べるなどの女性活躍機会の創出。 精通者の経験を活かすことで、人材育成と、葬送文化の継承がなされる。 	<ul style="list-style-type: none"> 活躍機会創出により女性の職場復帰が早まれば、家庭との両立で負担増となる可能性がある。 勤務時間短縮などの待遇差がフルタイム社員の不満につながる恐れがある。
多様な働き方の促進	<ul style="list-style-type: none"> 家庭の事情等を勘案して非正規、正規雇用への相互移行などが容易になる。 福利厚生の実施による社員満足度向上。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規雇用者のモチベーション低下。 人員不足となり追加募集が必要となる。
地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 世代を超えた交流を創出し、地域の絆を深め、住みやすい地域づくりへ寄与。 	<ul style="list-style-type: none"> 経済や雇用が不安定な中で、自社及び関連企業の人的、金銭的負担から継続実施を難しくさせる恐れがある。
市場変化を見据えた対応	<ul style="list-style-type: none"> 高齢単身者や身寄りのない方、その支援者をサポートし、尊厳ある葬送の場面を創造し続ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 収益事業ではない部分や家族葬、小規模葬ニーズへの傾倒が利益減少を招く恐れがある。

社会

	取組項目	取組確認	現在の取組 (実施内容や時期などを具体的に記載)	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	労働災害の防止	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会を設置・委員を決め、全社員から意見を募りながら3か月毎に委員会を実施している。 ・朝礼での事例報告と注意喚起。 ・年1回全社員を対象としたストレスチェックを実施し、産業医に個別に相談できる流れを設けている。 ・夜間運行等もある搬送用車両にドライブレコーダーを設置した。 ・SDGs検討委員会を経た全社的な労働環境の改善意見として、年次公休日数の増加を実施した。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害発生ゼロ継続。 ・健康診断再検査受診率100%(R6年度)。 ・ストレスチェック実施率100%(R6年度)。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労災に関する危険の注意喚起。バックヤードや倉庫の整理整頓。機械や機材の点検および更新。 ・再検査日の有給取得推進、衛生委員会での喚起。 ・ストレスチェック後のアフターフォローと周知。
2	ハラスメントの防止	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営層発信でハラスメント防止に関する啓発を掲示や口頭により不定期に実施している。 ・全社員を対象としたハラスメント防止方針を策定し、相談窓口を設けて再発防止策を含め対処している。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和8年までにハラスメント事案の撲滅を図る。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未然防止のための社内広報と教育。 ・相談窓口の改善、整備。外部相談窓口（鳥取県労福協等）の活用。 ・ハラスメントに関する社外研修等の受講を促すことで防止意識向上を図る。
3	女性の活躍	○	<p><KPI></p> <p>全従業員に対する女性の割合 41% (2023年2月時点)</p> <p>全管理職に対する女性管理職の割合 40% (2023年2月時点)</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鳥取県男女共同参画推進企業の認定を受けている。 ・イクボス、ファミボス宣言の登録。 ・女性管理職会議を月1回実施。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p><KPI></p> <p>全従業員に対する女性の割合 41% (2024年2月時点)</p> <p>全管理職に対する女性管理職の割合 40% (2024年2月時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女問わず職域拡大を図るための社外研修機会を増やす。
4	障がい者が働きやすい職場づくり	○	<p><KPI></p> <p>障がい者雇用者数 2人 (2023年2月時点)</p> <p>(※雇用率3.61% 2023年2月時点)</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内支援者を置き、外部支援団体と連携した就労支援を行っている。 ・通院治療の為に休日や退社時間の配慮、個人に合わせた仕事内容の工夫などの合理的配慮を実施。 <p>★従業員数が43.5人以上の企業の場合は、法定雇用率を満たしていること</p>	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <p><KPI></p> <p>障がい者雇用者数 2人 (現状維持)</p> <p>(※雇用率4% 2024年2月時点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日頃から周りの社員が声掛けするなど輪の中で仕事にあたっている気持ちになるような働きやすい環境の維持、雇用の維持に努める。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あいサポート研修の自主開催（毎年）。 ・障がい者雇用に関する方針を策定し公表する(R6年度)。

5	多様な人材の活躍	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな雇用に限らず、定年後の継続雇用、家庭の事情等に伴う労働時間の短縮、非正規雇用者の長期雇用などを実施している。 ・パートタイマーやアルバイトからの正規雇用への転換またはその逆など、通年で希望を募っている。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用社員や定年再雇用社員がモチベーションを維持し、経験や技術を活かして長く働いてもらう。令和5年をスタートとして、現在自己申告制である正規雇用への転換希望や働きやすさ・悩みなどを会社側からアンケート等により聞く(R5年度～)。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大卒、中途採用傾倒から高卒者へのアプローチ機会を増やす。 ・定期昇給、ベースアップを実現し、多様な人材の活躍機会を提供する。
6	多様な働き方の促進	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率 有給休暇消化日数/付与日数 55.7% (2023年2月時点) ・イクボス宣言(平成27年9月12日)に基づきワーク・ライフ・バランスの確立に向けて取り組んでいる。 ・育児や介護休業にかかる労使協定を締結している。また、時間単位の有給休暇取得制度を設け、既に運用している。 ・3連続有給休暇取得制度(リフレッシュ休暇)を設けている。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5日以上の有給休暇取得率 100% (R5年度) <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間休制度の推奨。 ・健康診断再検査日の有給取得推進。 ・見直しに向けた社内アンケートの実施。
7	労働者への人権配慮	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年1回以上、全社員対象に鳥取市主催の人権問題研修会に参加。 ・衛生委員会でワーク・ライフ・バランスについて協議している。 ・当社代表が鳥取市人権教育協議会に所属。人権意識向上を図っている。 ・人権推進委員を決めて「人権に関する推進計画書」を策定した。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内の人権意識の向上。 ・個人情報、プライバシーにかかわる情報の統制。 ・全社員対象の研修会参加100%(令和5年) (R5年度)同和問題 (R6年度)障がい者 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・継続して人権研修に取り組む。 ・相談窓口の改善、整備。外部相談窓口(鳥取県労福協等)の活用。 ・社内規定を紙ベースだけでなくいつでも、社内のどこからでも見える環境を作る。

<p>10</p>	<p>地域社会への 貢献 ※環境に関する内容は 環境 10 に記載してくだ さい</p>	<p>○</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の皆様の健康促進の為のグラウンドゴルフ大会を鳥取市の5カ所ですで年8回実施。 ・地域団体イベントへの協賛。 ・青少年スポーツ大会やバレーボール大会、障がい者スポーツへの協賛。 ・青少年育成を目的としたNPO法人ウェルネススクールへの協賛。 ・福祉法人イベント等へボランティア参加。 ・あいサポート企業認定。鳥取県社会福祉協議会様からの依頼により、社員あいサポートメッセンジャーを公民館/自治会/各種団体へ講師派遣。 ・鳥取市雇用促進協議会様が行う地元高校生向けフィールドスタディへの参加。 ・鳥取県中小企業団体中央会様が行うインターンシップ事業への参加。 ・自社終活カウンセラーが、公民館/自治会の講師依頼を受け出前講座を実施している。自主開催は市内中心に行っている。 ・遺族サポート“暖環の会”の定期開催。死別による単身者や悲嘆感情をお持ちの方のコミュニティの創設。 ・空き家対策や遺言など、相続全般の悩み事に対する外部機関、専門士業への取り次ぎと、ご家族への啓発。 ・鳥取県東部約90店舗と共同で運営している会員制度“光心クラブ”の事務局を務める中で、相互利用促進のために自社ホームページ等で店舗紹介などを行っている。 ・業務上、日常生活に不安を感じる方（認知症など）と出会った場合は、本人の了解を得た上で、各支援団体や事業者に連絡を行う。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主セミナーを隔月で開催する（R5年度）。会場も鳥取県東部エリアから選定し、より小さな単位・地域に近いところに目を向けて、隔々まで情報発信を行う。 ・今後もグラウンドゴルフを実施し、地域の皆様の健康と親睦の場をご提供させていただく事で、地域社会の活性化に貢献する（R5年度以降も毎年達成） ・コロナ禍以前は例年行っていた光心クラブ提携店舗共催イベントの開催（R5年度） <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社で行うおひとり様の支援体制のPR強化。個人はもちろん、企業、団体、士業者への訴求を強化していく。 ・就労支援への積極参加により、地域活性化はもとより、葬送文化の継承と、葬儀の大切さを触れ合う若年層に発信していく。 ・地域企業の活性化に寄与すべく、光心クラブ提携店舗の、利用促進を企画提案していく。
-----------	---	---	---

経済

	取組項目	取組確認	現在の取組 (実施内容や時期などを具体的に記載)	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	事業継続計画(BCP)の策定 ★BCPを策定していること	○	【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・BCP策定済み。 ・鳥取県の災害時応援協定に、鳥取県葬祭業協同組合として参画し大規模災害時の棺等備品の提供を締結している。 ・コロナ禍において、感染症対策における社内マニュアルを策定した。 	【今後の目標・達成時期】 <ul style="list-style-type: none"> ・大規模災害時のご遺体ご安置所や避難所として自社会館を申請 (R5年度) ・BCPの定期的な見直し (R6年度) 【目標達成に向けた取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・大規模災害時にご遺体搬送やご安置といった公共的な役割を担うべく社員が能動的・機動的に動けるよう実務への落とし込みと社内共有を図る。 ・防護服や、フェイスシールドなど感染症対策用品の備品管理を行う。 ・災害時の棺等備品管理を行う。
3	法令順守の取組の徹底 必須項目	○	【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・自社事業にかかわる法令の把握と啓発活動。新採用時の社内規定書類の配布と説明時間を設けている。 ・交通ルール、マナーの向上。業務以外でも常に見られているという姿勢を持つよう、全社的に啓発している。 ・法令に抵触する可能性がある相談等については顧問士業者につなぎ対応している。 ・個人情報保護方針(プライバシーポリシー)や暴力団排除条例に基づく指針を公表している。反社会的勢力等からの葬儀依頼を辞退するよう表明している。 	【今後の目標・達成時期】 <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスに関して、最新の動向に対応し、全社員向けの研修を毎年1回実施する (R5年度～)。 【目標達成に向けた取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・内部報告制度の明文化によりコンプライアンス違反の早期発見・未然防止の体制整備。 ・自社事業に関連する法令について、掲示などで注意喚起を実施する (R5年度) ・機微情報の漏洩等、個人の尊厳にかかわるような恐れがある事案に対しては外部機関を含め強力に対処する。
4	情報公開	○	【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・自社HPにて当社利用者の意見で許可を得たものをそのままに掲載し、指摘や苦情に関しては対応策などを書き添えて、利用者の立場に立った情報公開に努めている。 ・利用後の価格に相違が生れないよう、事例を挙げ具体的な価格表記を行っている。 ・就職活動に必要な給与・労働条件・労働環境を動画等も交えながらわかりやすく公開している 	【今後の目標・達成時期】 <ul style="list-style-type: none"> ・誰にでも平等に情報が行き届き、透明性の高い事業者を目指す (2030年) ・新たな情報発信ツールを持つ (R5年度) 【目標達成に向けた取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・SNSなどの最新情報ツールを、一定期間試しながら検討していく。 ・紙媒体など既存のツールの有効性にも注目し工夫を行っている。 ・価格改定がある場合は、全ての媒体において早急に反映させる。
5	後継者の確保	○	【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・経営体制の基盤を盤石で強固なものにするため、令和4年に執行役員を設けて権限の強化を図り、一部の経営者に頼らない、自主性を重んじた活動につながる仕組みづくりを構築した。 	【今後の目標・達成時期】 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態問わず20代、30代といった若年層の積極採用 (R5年度)、定着化と平均年齢の若返りを行い、人的な経営基盤の安定化を図るとともに、既存職員の経営幹部・管理職向け外部研修等への参加により次世代リーダーの育成を図る (R5年度)。 【目標達成に向けた取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・自主性を重んじた活動につながる仕組みづくりに継続して取り組む。 ・中途採用も積極的に行い、経験と専門知識を持つ人材確保に努める。 ・経営方針の社員への浸透。

6	<p>コロナなどの市場変化を見据えた対応</p>	<p>○</p> <p>【主な取組】</p> <p>コロナ禍において</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模葬儀を余儀なくされ、家族葬が主流となった。そのような中でも、式前焼香やライブ配信などより多くの方が可能な限り参列できるよう取り組んだ。 ・リモート等非対面による打合せやサービスを実施した。 ・精進など会食が設けられない中でのギフト品を代用して準備する代御膳を活用した。 <p>市場変化において</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化、核家族化、地域コミュニティの希薄化により、隣近所や親族で支えていた人の死が、今は家族や個人で支える風潮となった。頼れる人間関係が希薄化したといわれる中、お葬式前後のトータルサポートにも注力し、遺品整理事業、供養に関するアフターサポート、お墓事業を展開し、家族の一員となり寄り添うサービスとしてご提案している。 ・葬儀費用定額プランによる明瞭な価格提示で、他社との差別化を図る。 ・喫茶部門では、孤立する高齢単身世帯、移動手段が限定される地域住民へ配達サービスを実施している。 ・成年後見人、身寄りのない高齢者の支援者と連携し、万が一の時も尊厳がお守りできるよう事前相談を行っている。 ・宗教者との関係に悩むご家族の相談が増加。対応として助言や宗教者との橋渡し役を行っている。また、宗教者との意見交換会を実施し情報共有と対応を考えている。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢単身者や、身寄りのない方の葬儀前後の支援者として、関連企業や各団体との仕組みを構築（2030年） ・商品、サービスの価格転嫁を実施する（R5年度） ・家族葬や小規模葬ニーズに合わせた新商品とサービスの提供（R5年度） <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で培った葬儀ノウハウを活かして、葬儀の多様性に応える仕組みを構築していく。（ライブ配信とリモート打合せは、入院/入所者または、外出困難な方にも活用できるサービスである。） ・価格転嫁に向けた適正価格の分析。 ・葬儀のみではなく、顧客のニーズから派生する遺品整理・生前整理などの分野へ一層注力し、事業領域の拡大を目指す。 ・相続全般の悩み事に対する外部機関、専門士業への取り次ぎと連携強化。 ・お葬式前後のトータルサポートに関する情報を、全社員が閲覧できる工夫を行い、朝礼での事例報告などで社内共有に務める。 ・2039年にピークを迎えると予測されている多死社会に向けて対策を検討する。
8	<p>デジタル化による生産性向上</p>	<p>○</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネット（ホームページやSNS等）からのご相談への対応や次世代・新たな顧客創出、写真などのデータやり取り、お供え物の受注、ご葬儀ライブ配信など。 ・既存の仕組みを利用したリアルタイムでの社内情報共有、コミュニケーションの仕組みを試験導入した。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務のDX化、機材の新規導入により効率化を図る（R6年度） ・インターネットからの光心クラブ会員獲得強化・入会数全体に占める割合3%増（R5年度） <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社のDX化を進めるため、各部署でIT化・生産性向上に向けたアンケートを実施（R5年度）し検証する。

9	雇用の維持・ 拡大	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IT等多様な雇用窓口を設けて雇用の確保に努めている。 ・鳥取県や地域団体が主催するインターンシップ事業への参加を通じた新卒者向け雇用機会の創出。中途採用者向けイベントへの参加。 ・雇用維持、拡大に向けた待遇改善、福利厚生の充実による雇用定着。 ・会社見学、体験入社などを積極的に行い、入社後のミスマッチ防止に努めている。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職者を見込み、正規雇用社員を毎年2名採用する(R5年度～)。 ・長期就労を前提とした20代、若年層の積極採用。 ・ハートワークイナバの葬儀アフター以外の遺品整理受注の強化。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校新卒者向けの求人情報公開(R5年度) ・既存の取り組みの継続およびオンライン動画配信などを活用して、自社の仕事内容を広く紹介、発信する。 ・対応するスタッフの確保と育成。今後増加する遺品整理または生前整理需要への対応と、アフターコロナで参列者が増える事を見込む。
10	人材育成・能力 開発	○	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年退職者に引き続き業務を担ってもらう中で、次世代へのしきたり・文化・風習の継承に重きを置いている。その中で、業務で得た経験や過去との相違点などを朝礼での報告やマニュアル等資料として蓄積している。 	<p>【今後の目標・達成時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員一人一人の能力をより際立たせるため、外部研修への参加を推奨する(毎年5名以上)。 <p>【目標達成に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材が部署横断的に活躍できる場を作る。 ・業務調査を行い、重複するものや無駄なものを省く。 ・資格取得に向けた各種情報の告知と助成。

環境

	取組項目	取組確認	現在の取組 (実施内容や時期などを具体的に記載)	今後の目標・目標達成に向けた取組
1	<p>【気候変動リスク・機会の分析・対策①】 自然環境の変化が経営にもたらす影響</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 大規模災害による影響 ・葬祭部門においては、各会館において利用者の被害、蠟燭や線香による火災も予測される。災害死亡者の搬送とご供養。 ・墓石部門においては、墓石の倒壊。 ・仕入先の被災による、物流停止や遅延により商品供給が止まる。</p> <p>【分析に基づく主な取組】 ・BCPの運用 ・消防訓練の実施 ・警報設備等の定期保守点検 ・会館スペースの有効活用検討</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 ・災害発生時の避難基準を明確にする。(R5年度～) ・災害発生時の社員間の連絡網の整備(R5年度) ・消防訓練等の実施(毎年)、災害発生時の全社的な役割把握と防災意識を高める</p> <p>【目標達成に向けた取組】 ・設備の定期点検、修繕作業による維持活動を行う。 ・ホール設備、屋外作業備品充実を図る。 ・防災意識向上のため、ポスター等で啓発を行う。 ・衛生委員会と連携し、従業員の安全面を検討する。 ・連絡体制の確立。 ・消防訓練等の実施(毎年)、災害発生時の全社的な役割把握と防災意識を高める</p>
2	<p>【気候変動リスク・機会の分析・対策②】 社会・制度の変化が経営にもたらす影響</p>	○	<p>【リスク・機会の分析】 ・排気量削減や排気量の報告義務などにより、抑制が強化される。 ・事業活動における廃棄物処理が厳重に管理され、処理における労力とコスト増加が考えられる。 ・利用者はもとより、就職活動をする学生などもSDGsの取り組み有無を企業選択基準の一つとするようになっている。</p> <p>気候変動に伴う社会的な意識変化 ・葬儀部門において、豪雪、猛暑日など極端な天候下での葬儀を危惧して自宅葬減少、参列者数の減少。ホール利用の需要が高まり、空調設備による電力消費量の増加が考えられる。</p> <p>【分析に基づく主な取組】 ・遺品整理事業においては、以前より分別、リサイクル、廃棄における仕分けを徹底して行っている。 ・商品の梱包資材や古紙等を資源として様々な場面で活用している。 ・オフィスごみの細分別リサイクルの推進やペットボトルおよびキャップの回収運動を実施している。 ・会館スペースの有効活用検討</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 ・SDGs視点による新規取引先の開拓(R6年度)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 ・自社事業におけるエコドライブの励行。 ・廃棄物の利活用、リサイクル業者との連携強化。コスト増加が利用者への負担とならないよう、作業手順の見直しを図る。 ・仕入れ業者との協力で、商品の包装資材の見直し等、ごみの総量を減らす工夫ができないか検証する。 ・新商品やサービスを検討する際にSDGsへの取り組みも判断基準として検討する。</p>
4	<p>【カーボンニュートラル①】 ＜省エネ＞燃料消費量の削減 重点項目</p>	○	<p><KPI> 環境省 HP より https://ghg-santeikohyo.env.go.jp/calculator CO₂排出量 108.25tCO₂/年 (2022.3～2023.2時点)</p> <p>・今後二酸化炭素の排出量削減に向けた具体的な取り組みが求められる可能性がある。</p> <p>【主な取組】 ・必要最低限の車輛で業務にあたっている。 ・リモート打合せ環境の整備。</p>	<p>【今後の目標・達成時期】 <KPI> CO₂排出量 105t-CO₂/年(2025.2時点)</p> <p>【目標達成に向けた取組】 ・CO₂排出量全体の8割を占めるガソリンについて、車両ごとの燃料消費量を活用し、燃費性能の低い車両の使用を控える、優れた車両への更新の判断基準にする等の動きにつなげる。 ・エコドライブの技術講習や周知を図る。 ・拠点ごとの燃料使用量を役職会議等に報告し、現状把握と啓発に努める。 ・社内に環境配慮行動を促すポスターを貼るなどキャンペーンを実施する。 ・リモートによる打ち合わせなどを提案していく。</p>

5	【カーボンニュートラル②】 <省エネ>電力消費量の削減 重点項目	○	<KPI> CO ₂ 排出量 316.94tCO ₂ /年 (2022.3~2023.2時点) 【主な取組】 ・主要な会館に電力使用状況を「見える化」するツールを導入済み。自然な省エネ行動を促している。 ・LED照明への切り替え。節電表示を施設各所に行い、こまめな消灯や状況に応じた必要最小限の照明を実施している。	【今後の目標・達成時期】 <KPI> CO ₂ 排出量 310tCO ₂ /年 (2025.2時点) 【目標達成に向けた取組】 ・社内に環境配慮行動を促すポスターを貼るなどキャンペーンを実施する。 ・拠点ごとの電気使用量を役職会議等に報告し、現状把握と啓発に努める。
9	環境配慮型商品・サービスの提供 <u>※環境に関する内容を記載してください</u>	○	【主な取組】 ・お棺「エコフィン」（1棺につき1本、モンゴルに植林ほか）等、環境配慮型商品の提供。 喫茶部門において ・地産地消の推奨と地域ブランド商品の使用、食材を余すことなく活用している。 ・ご飯の食べ残し防止のため、ご飯のサイズを選べるようにしている。食べきれない食事は持ち帰りの対応。 ・コーヒーかすは地元農家さんに肥料として活用していただいている ・カレールーのテイクアウトの際、鍋持参で値引き特典。プラスチック容器削減	【今後の目標・達成時期】 ・全社で環境配慮型商品5品目導入（R5年度） 【目標達成に向けた取組】 ・葬祭部門/墓石事業においても環境配慮型商品・サービスを提供できるよう情報収集と検討をおこなう。 喫茶部門にて ・地域の因州和紙を活用した環境にやさしいランプシェードの作成
10	環境面での社会貢献 <u>※環境に関する内容を記載してください</u>	○	【主な取組】 ・各会館の近隣を含めた清掃美化活動。 ・ライオンズクラブ等地域団体が行う清掃ボランティアに参加している。	【今後の目標・達成時期】 ・清掃美化活動の実施（R5年度～）。 ・ボランティア、地域清掃活動を自主企画する（R5年度） 【目標達成に向けた取組】 ・過去実施していた服部本社前の国道沿いに花を植える活動を復活させる。