福岡市 Well-being＆SDGs 登録制度：マスター

事業者名	株式会社 Branches
代表者名	権藤　光枝
所在地	812-0038 福岡市博多区祇園町２－１１
電話番号	092-260-7667
ホームページ	https://www.branches.co.jp/

Well-being 向上に向けた取組み	一人一人が満足や幸せを実感できる生活を送れるように、ウェルビーイングを積極的に活かした経営を行うことで、社員の満足度を高め、健康で継続的に働くことができる環境を整えていきます。 また、継続的に満足度調査を行い、風通しのよい職場環境作りを行います。 社員の働き方の選択肢が増えるようテレワークや子連れ出勤、出産育児後の再雇用制度、時短勤務を行い、社員に寄り添った多様な働き方を実現します。そのほかにも社員の介護事情に合わせて、勤務時間や雇用形態など柔軟に対応し、介護と仕事の両立ができる環境を作っています。		
アンケート実施	○	**アンケートの社内共有**	○

SDGs達成に向けた取組みチェックシート

カテゴリ	チェック項目	3側面該当			具体的な取組	関連する主なSDGs																
		環境	社会	経済		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
人権・労働	**【ダイバーシティ経営の促進】** ・多様な人材（女性、外国人、障がい者、高齢者、性的マイノリティ 等）が、十分に活躍できる環境が整備されている。		○	○	2019年に女性の大活躍推進福岡県会議に参画し、「2024年までに女性役員を3名に女性管理職を20名にする」という目標設定をしている。2022年4月現在、女性役員4名、女性管理職20名が活躍しており早期達成を実現している。					○			○		○							
	【多様な働き方の促進】 ・テレワーク制度の実施やフレックスタイム制、時差出勤制度を 導入し柔軟な勤務形態をとっている。 ・ワークライフバランスを推進している。		○	○	福岡の本部機能と別に、人事課広報部は自宅利用型テレワークを実施して熊本に設置。毎日朝礼時はzoom会議で行い、場所を選ばない柔軟な働き方を実施している。子連れ出勤、出産育児後の再雇用制度、時短勤務を行い、働く保護者に寄り添った多様な働き方を実現している。そのほかにも職員の介護事情に合わせて、勤務時間や雇用形態など柔軟に対応し、介護と仕事の両立ができる環境を作っている。					○			○		○							
	【人権の尊重】 ・ハラスメントの防止など人権が尊重された職場づくりのため、 ルールが定められ、教育・相談体制が整備されている。		○	○	管理者、主任、副主任を対象に顧問弁護士によるハラスメント研修を年に1回行っている。 人事課より、各事業所へハラスメント防止の観点からアンケート調査を定期的に行ったり、相談ができる体制を構築している。					○			○		○						○	
	【従業員の心と体の健康への配慮】 ・長時間労働の是正に取り組んでいる。 ・従業員のメンタルヘルスを良い環境で維持できるように対策に 取り組んでいる。 ・従業員への健康投資による生産性の向上等に取り組んでいる。		○	○	産業医の指導の下、ストレスチェック制度を導入し「セルフケアの推進」と「職場環境の改善」に努めている。2022年4月には管理職を対象に「脳疲労理論とその解消法」というテーマでメンタルヘルスに関する研修を実施している。			○		○			○									
	【人材育成】 ・従業員に適切な能力開発、教育訓練の機会を提供している。 ・職場体験やインターンシップの受入れ等、職業の学びの場を 提供している。		○	○	保育看護の現場で必要とされる各種実務研修の他にも、理念教育、キャリアアップ、コンプライアンス、ハラスメント、リスクマネジメント等、階層別に研修を行っている。2021年度インターンシップは3校3名の受入れを実施。				○	○			○	○								
環境	**【廃棄物・有害化学物質の管理、3Rの推進】** ・廃棄物・有害化学物質の管理を適切に行い、また削減に 努めている。 ・リデュース、リユース、リサイクルの推進を行っている。	○	○	○	古紙、金属缶、ガラスびん、プラスチック、電池等について、分別回収ボックスの適正配置等により、ごみの分別を徹底している。 認可保育施設にコンポストを導入し、精製された堆肥を園内菜園で活用している。 各事業所で牛乳パックや資源の再利用を呼びかけリサイクルを推進している。			○			○					○	○		○			
	【温室効果ガスの排出削減】 ・省エネルギーや再生可能エネルギーの利活用など、 温室効果ガスの排出削減に取り組んでいる。	○		○	・クール／ウォームビズによる冷暖房の使用抑制など、エネルギー の効率的な利用を行っている。 ・LED照明を導入している。 ・保護者配布物などはデータで代用し、用紙の削減に努めている ・古紙回収等ゴミの分別に努めている ・社員に公共交通機関による移動を呼び掛けている。							○					○	○				
環境	**【生物多様性、天然資源への配慮】** ・自社活動が生物多様性や生態系にどのような影響を与えるか 確認して、持続可能な活動となるよう取り組んでいる。 ・天然資源の持続的利用に配慮した調達を行っている。	○		○	・森林の保全活動、地域・河川・海岸の清掃など、生物多様性の 保全に関する環境学習やイベント等を支援・実施している。 ・保育園での課外活動の一環として、近隣の清掃活動やゴミ拾いの実施を行い、子どもたちへの環境学習の機会に取り組んでいる。 ・保育園での給食の食材は地産地消を推進している。						○						○	○	○	○		
	【水資源の有効活用】 ・自社の水の利用状況を適切に管理し、水の有効利用や節水に 努めている。	○			・従業員への節水の呼びかけや節水型機器を設置するなどして、 節水に努めている。 ・雨水貯留タンクの設置等により、雨水利用を行っている。 ・園児に対し、節水指導や資源の大切さの教育を行っている。						○											
製品・サービス	**【製品・サービスの安全性】** ・自社の製品・サービスの安全性や品質を確保するための 仕組みを構築している。		○	○	保育看護両部門でリスクマネジメントの研修を計画的に行い、自社のサービスの安全性を高めるよう努めている。また保育園を利用されている保護者にアンケートを実施し意見を聞いている。各事業所では安全チェックリストを作成し、定期的に建物、備品などの破損が無いか確認し、安全に過ごせる環境整備に努めている			○									○					
	【社会課題解決】 ・社会課題の解決を意識した事業運営に取り組んでいる。 ・地域、大学、NPO、行政など多様な主体とのパートナーシップに より、社会課題を解決する製品・サービスの開発・展開に取り組 んでいる。	○	○	○	保育事業では「待機児童」の社会課題の解決に向け20年以上取り組んでいる。今後は訪問看護事業、児童発達支援事業、職業紹介事業を拡大し、子育て支援や人材不足の社会問題に対しても大きく貢献していく。訪問看護では、「医療的ケア児保育支援モデル事業」を今年からスタートしており、行政との連携も密にとっている。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
公正な事業慣行・組織体制	**【個人情報保護】** ・個人情報を適切に管理している。		○		個人情報などの保護に関する方針を策定している。社内研修を行い、情報管理のルールを周知している。情報システムへのセキュリティ対策を施している。																○	
	【法令遵守】 ・法令遵守の考え方が社内に浸透し、法令を確実に遵守する 体制・仕組みが整備されている。		○		・法令遵守の重要性を従業員に発信している。 ・法令遵守が確実に行われるよう、体制・仕組み・ルールを整備 している。また、2021年にコンプライアンス研修を実施し、管理者への周知とルールを守ることを徹底している。																○	
	【内部管理体制】 ・経営理念及び経営目標の社内への共有が行われている。			○	経営理念を明文化している。経営者が理念を持ち、適時、経営理念・経営目標を社員に説明し、共有している。毎日の朝礼、または昼礼時に理念の唱和を行い従業員全体の理念共有を行っている。 年1回の経営指針発表会にて是社員に向け、経営目標や理念の共有を行っている。								○	○								○
	【事業継続、事業承継】 ・事故や災害などの発生のおける事業継続計画を立案している。 ・事業承継に関する検討・対策を行っている。	○	○	○	・事業継続計画（BCP）を策定している。 ・緊急連絡網を作成し、緊急時の連絡体制を整備している。 ・後継者の指導・育成に取り組んでいる。 ・毎月の避難訓練の実施と、年2回の消防訓練を実施して災害時の避難について備えを行っている。									○		○		○			○	