

ぎふSDGs推進パートナー認証制度
申請の手引き・募集要項の【別添資料】



令和8年8月6日
岐阜県 総合企画部 総合政策課 SDGs推進室

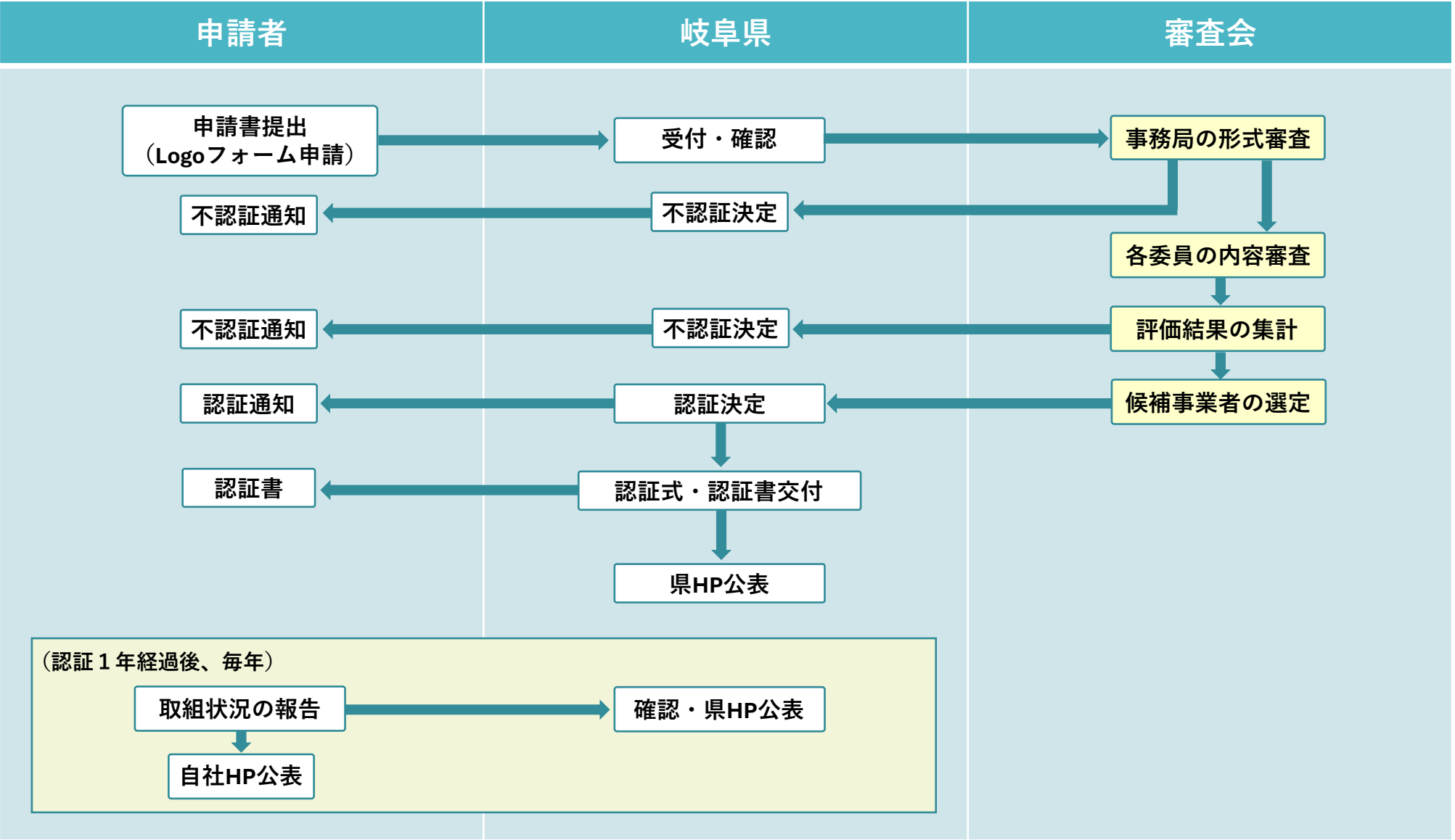
目 次

別添1 プラチナパートナー認証要件	1
別添2 認証手順のフロー図	2
別添3 各種手続の提出様式一覧	8
別添4 様式第3号 根拠資料一覧	9
別添5 様式第5号 記載例	12
別添6 若者・女性に選ばれる職場づくりに係るKPI一覧（例）.....	13
別添7 様式第6号 記載例	16
別添8 各種手続一覧 / 審査会の要否	17
参 考 SDGsの17のゴール.....	18

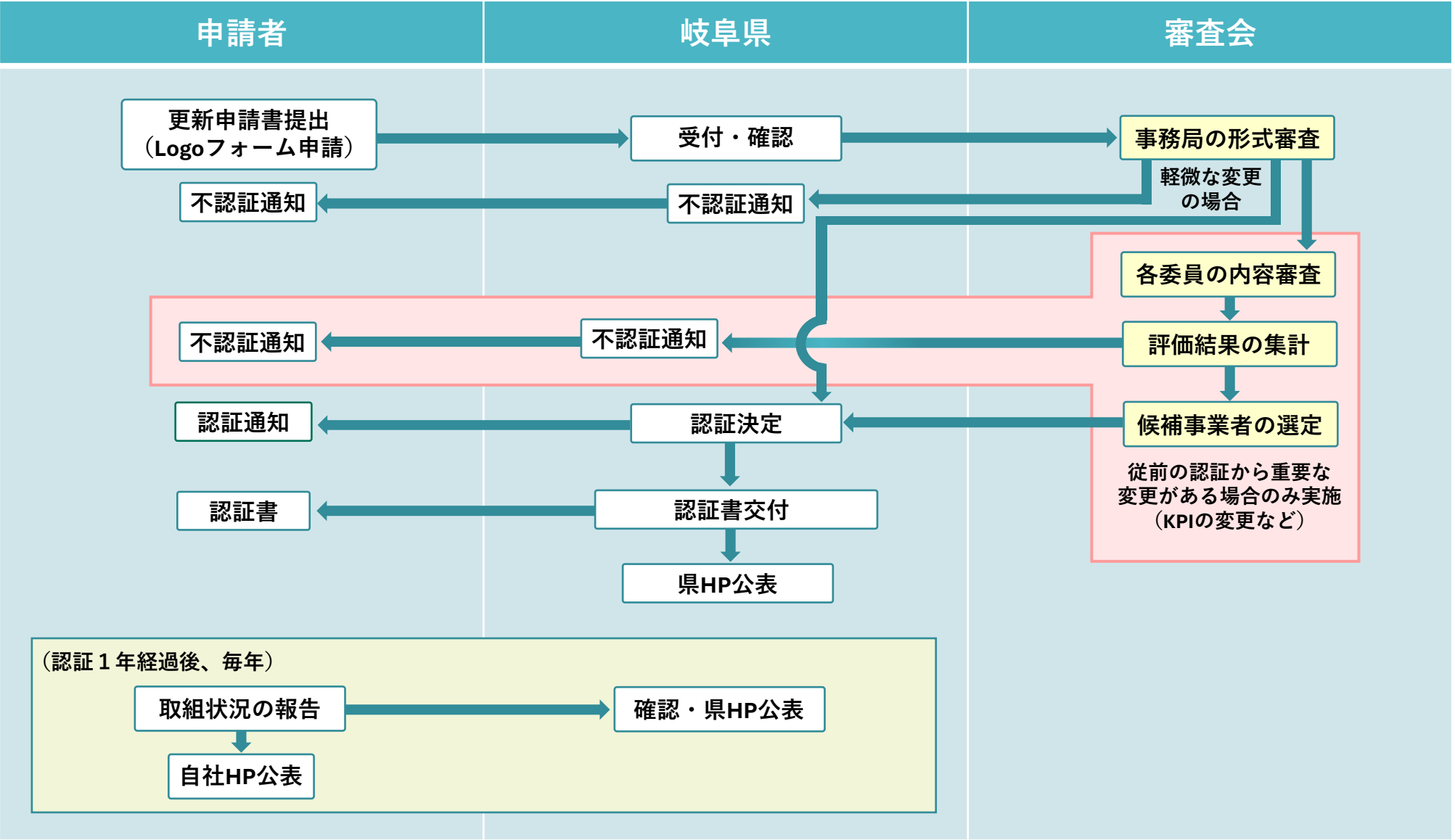
別添1 プラチナパートナー認証要件

No.	要 件	プラチナ	ゴールド	シルバー									
1	若者・女性に選ばれる職場づくりを目指し、具体的なKPI(指標・目標)を3つ設定したうえで、その達成に向けた取組を実践していること。	●	—	—									
2	年1回、上記の取組の進捗状況を県に報告すること。	●	—	—									
3	SDGsの達成に向けた具体的な取組チェックリストの自己チェック結果が次の基準を満たしていること。 <table><tr><th>形 態</th><th>ガバナンス・環境・社会・経済</th><th>全 体</th></tr><tr><td>中小企業等</td><td>各項目で2割以上の項目数</td><td>6割以上の項目数</td></tr><tr><td>大企業等</td><td>各項目で3割以上の項目数</td><td>8割以上の項目数</td></tr></table>	形 態	ガバナンス・環境・社会・経済	全 体	中小企業等	各項目で2割以上の項目数	6割以上の項目数	大企業等	各項目で3割以上の項目数	8割以上の項目数	●	●	—
形 態	ガバナンス・環境・社会・経済	全 体											
中小企業等	各項目で2割以上の項目数	6割以上の項目数											
大企業等	各項目で3割以上の項目数	8割以上の項目数											
4	環境・社会・経済の各分野において、2030年のSDGs達成に向けた重点的な取組のKPI(指標・目標)を設定したうえで、その達成に向けた取組を実践していること。	●	●	●									
5	重点的な取組等が従業員に共有されており、かつ当該取組みを達成するための仕組みが組織内に構築されていること。	●	●	●									
6	重点的な取組を自らのホームページ等で対外的に公表していること。	●	●	●									
7	SDGsの17のゴールのいずれかと関連付けがなされている取組であること。	●	●	●									
8	「清流の国ぎふ」SDGs推進ネットワークに加入していること。	●	●	●									
9	暴力団員若しくは暴力団員と密接な関係を有する者でないこと。	●	●	●									
10	過去に重大な法令違反の事実がなく、その他県が不適当と認める者でないこと。	●	●	●									

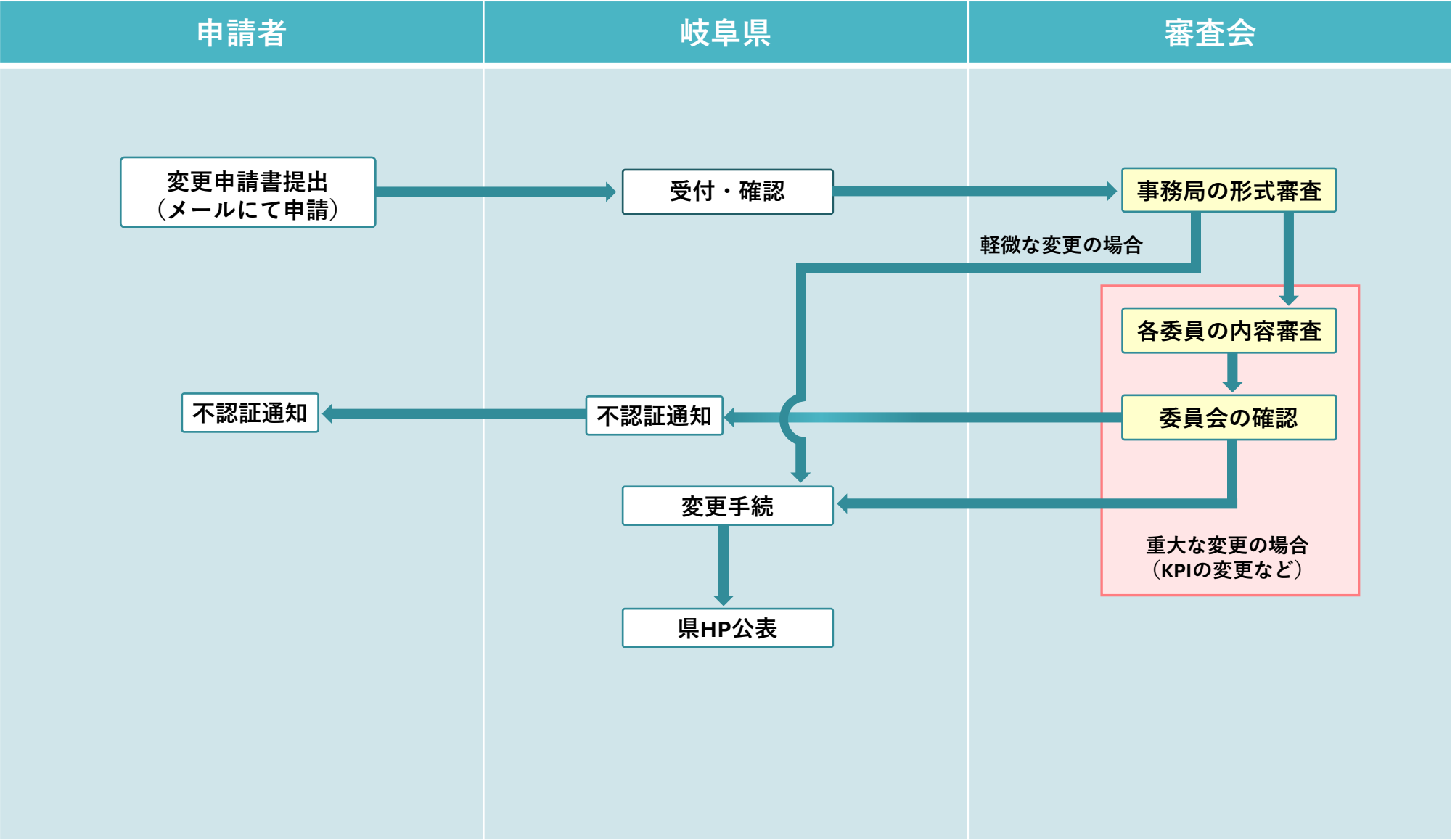
申請



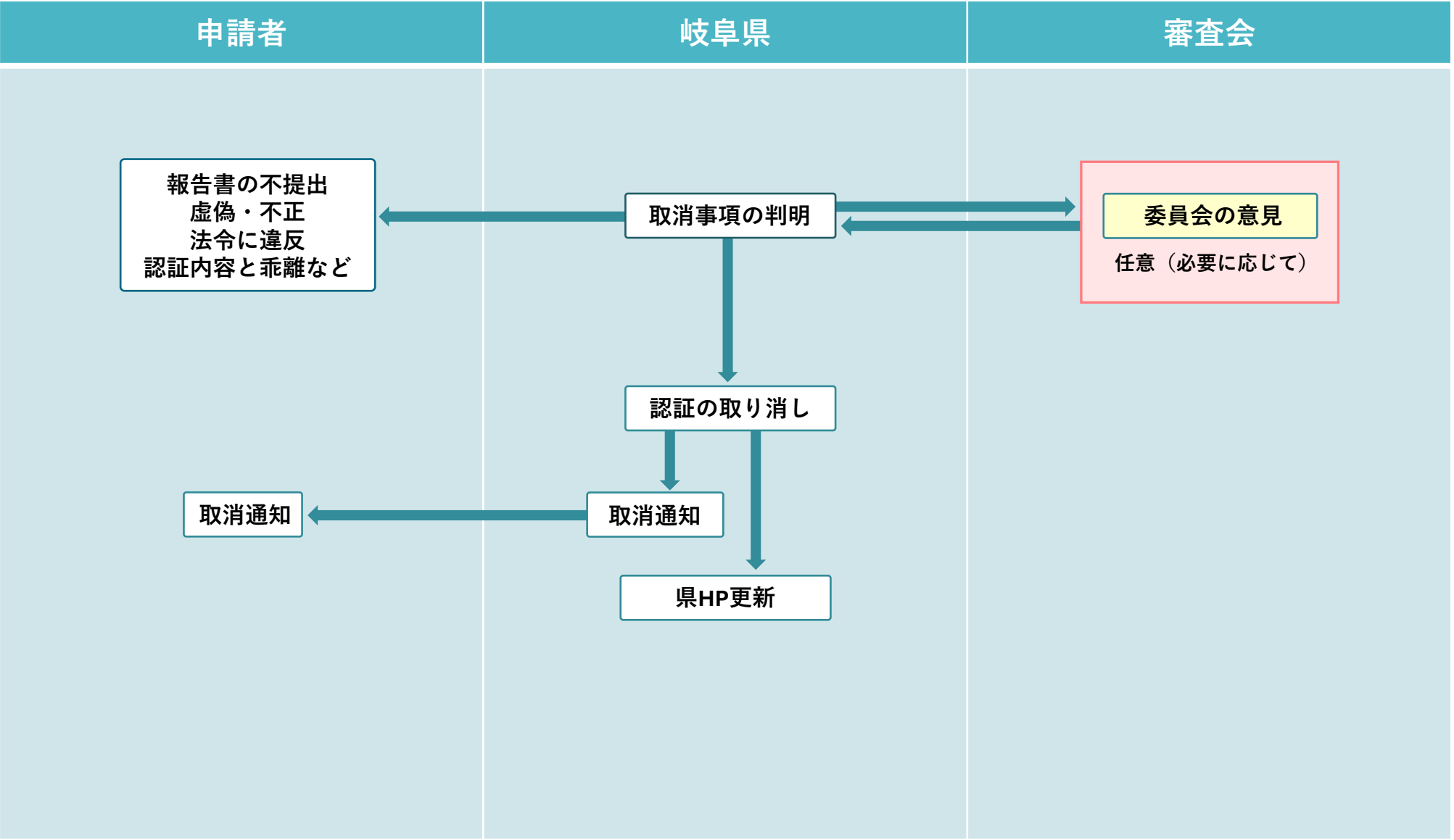
更新



変更



取消



別添3 各種手続きの提出様式一覧

- 各種手続きに必要な様式まとめました。
- 申請の手引きと照らし合わせて、必要な様式の準備をお願いします。

●：必須

△：必要に応じて

—：不要

様 式 名	新規 申請	更新 申請	変更 申請	辞退	進捗 報告
【様式第4号】 ぎふSDGs推進パートナー認証(更新)申請書	●	●	—	—	—
【様式第2号】 SDGsの達成に向けた重点的な取組み宣言書	●	△	△	—	—
【様式第3号】 SDGsの達成に向けた具体的な取組みチェックリスト	●	△	△	—	—
【様式第5号】 若者・女性に働き先として選ばれるサステナブル経営の推進に向けた取組宣言書	●	△	△	—	—
【様式第6号】 ぎふSDGs推進パートナー取組状況報告	—	—	—	—	●
【様式第7号】 ぎふSDGs推進パートナー登録・認証内容変更申請書	—	—	●	—	—
【様式第8号】 ぎふSDGs推進パートナー辞退届	—	—	—	●	—
その他知事が必要と認める書類	△	△	△	—	—

別添4 様式第3号 根拠資料一覧 ①

- 就業規則、各種規程、組織図等、複数の小項目の根拠となる資料については、同一資料を使用することができます。
- なお、小項目ごとに該当箇所を抜粋する必要はありません。小項目の内容が包括的に確認できる場合は、就業規則等の資料を原則として一式ご提出ください。
- 個人情報や営業上の機密情報を含む場合は、必要に応じてマスキングしたうえで提出してください。
- 提出資料のみでは取組内容や実施状況の確認ができない場合は、追加資料の提出を求めることがあります。

1 ガバナンス

(1) 管理体制

小 項 目	主な根拠資料の例
経営理念	経営理念、行動指針、ホームページ掲載画面
組織体制(CSR活動)	CSR活動に関する方針・取組が分かるもの(写)
法令遵守	就業規則等 (コンプライアンスに関する方針やルールを定めている社内規定等)
情報セキュリティ	就業規則等 (情報セキュリティに関する方針やルールを定めている社内規程等)
個人情報	就業規則等 (個人情報保護に関する方針やルールを定めている社内規程等)
事業継続	BCP(事業継続計画)の目次

2 環 境

(1) 脱 炭 素

小 項 目	主な根拠資料の例
温室効果ガス	カーボン・クレジットの購入が分かるもの(写)
再生可能エネルギー	使用電力の内訳が分かるもの(写)

3 社 会

(1) 人 権

小 項 目	主な根拠資料の例
差別の禁止	就業規則等 (人権尊重、差別の禁止に関する方針や企業理念を定めている社内規程等)
ハラスメント禁止	就業規則等 (ハラスメント(セクハラ、マタハラ及びパワハラ等)の禁止を定めている社内規程等)

3 社 会

(2) 労働慣行

小 項 目	主な根拠資料の例
労働安全衛生	就業規則等 (労働安全衛生の方針やルールを定めている社内規程等)
労働時間	就業規則等 (適切な労働慣行の実現に関する方針やルールを定めている社内規程等)

4 経 済

(1) 公正な事業慣行

小 項 目	主な根拠資料の例
公正な競争	就業規則等 (不正な競争・取引の禁止、汚職・贈収賄の禁止を定めている社内規程等)

(様式第5号)

記載例

(区分: ☒新規 ☐更新)

若者・女性に働き先として選ばれるサステナブル経営の推進に向けた取組宣言書

テーマ (めざす姿)	若手・女性の人材の定着と技能継承による企業力の強化
---------------	---------------------------

1 基本情報

事業者名	美濃山窯株式会社				
所在地	岐阜県多治見市〇〇町〇〇				
代表者	代表取締役 山田 太郎				
電話	0572-XX-XXXX				
従業員数	35名	女性	12名	15～29歳	3名
事業内容	陶磁器（美濃焼）の製造・販売				

2 取組の達成に向けた組織体制

▼ 取組の実施にあたる組織体制(責任者、担当部署、推進体制等)を記載してください。

代表者を責任者とし、製造・総務・営業部門から構成される横断的な推進体制を構築する。各部門に担当者を配置し、設備導入、働き方改革、情報発信をそれぞれ分担して実施する。また、定期的に進捗確認を行い、KPIの達成状況を踏まえた改善を図る。

3 PRポイント

当社は美濃焼の伝統技術を継承しながら、環境負荷低減型の焼成技術の導入や、若手デザイナーとの協働による商品開発に取り組んでいる。近年は女性職人の育成にも力を入れ、働きやすい職場環境の整備とともに、地域産業の持続可能性を高めている。

4 課題及びめざす姿

(1) 課題(背景)

- ・ 当社は、若者（特に30代以下）の応募が少なく、採用しても3年以内の離職が発生している。
- ・ また、製造現場における重量物の取扱いや長時間労働が敬遠され、女性の採用・定着が進んでいない。
- ・ 結果として、技能継承が停滞し、将来的な事業継続に課題を抱えている。

(2) めざす姿

- ・ 製造現場の負担軽減と柔軟な働き方の定着により、若者や女性がいいきと活躍できる企業へ転換。
- ・ さらに若者・女性社員の主体的な参画を通じて、能力や創造性が発揮され、人材育成と技能継承が進むことで、地域における伝統産業の持続的な発展と活性化を実現する。

5 取組内容

▼ 実践する指標・目標及び取組内容等を3つ記載してください。

実践内容①			
分類	方向性	指標・目標値(2030年)	基準値(2025年)
新たな雇用の確保	若者・女性の雇用拡大	女性製造職比率 40%	女性製造職比率 30%
KPIが若者(又は女性)の雇用につながると考える理由			SDGsの17のゴール
重量作業の軽減により女性・若者の従事可能領域が拡大し、採用と配置の幅が広がるため。			5:ジェンダー平等を 実現しよう 8:働きがいも経済成 長も
目標達成に向けた取組の内容			
・ 運搬台車および昇降補助機器を導入し、原材料運搬や窯入れ工程における重量作業を削減。 ・ 作業工程を見直し、複数人対応から単独作業への転換や負担分散を図る。			
実践内容②			
分類	方向性	指標・目標値(2030年)	基準値(2025年)
働き方	勤務時間の柔軟性／ ワークライフバラン ス	制度利用率 50%	制度未導入
KPIが若者(又は女性)の雇用につながると考える理由			SDGsの17のゴール
柔軟な働き方の実現により、若者・女性の就業継続が可能となり、企業選択の魅力向上につながるため。			8:働きがいも経済成 長も
目標達成に向けた取組の内容			
時短勤務制度およびフレックスタイム制度を導入し、育児・介護等の事情に応じた多様な働き方を可能とする。			
実践内容③			
分類	方向性	指標・目標値(2030年)	基準値(2025年)
働きがい／成長機会	挑戦機会・社会的価値 の実感	若手・女性の発信／商 品開発参画率 50%	参画機会なし
KPIが若者(又は女性)の雇用につながると考える理由			SDGsの17のゴール
若手・女性が主体的に関わる機会を創出することで仕事の魅力と成長実感が向上し、応募増加と定着につながるため。			4:質の高い教育をみ んなに 8:働きがいも経済成 長も 12:つくる責任つか う責任（製造業）
目標達成に向けた取組の内容			
・ 若手社員や女性社員が発信内容の企画・制作に参画する機会を設ける。 ・ 商品開発やデザイン検討に若手・女性が関わる仕組みを整備し、創造性を活かした役割を担わせる。			

- 第5号様式「若者・女性に働き先として選ばれるサステナブル経営の推進に向けた取組宣言書」の作成にあたり、設定するKPI（指標・目標）の参考として、以下の一覧をご活用ください。
- SDGsの達成目標年である2030年を見据えたKPI(指標・目標)を3つ設定してください。
- なお、以下の一覧はあくまで参考例ですので、必ずしも同一の内容とする必要はありません。自社の実情や取組内容に応じて設定してください。

分類	方向性	指標・目標値
新たな雇用の確保	若者世代又は女性の雇用拡大	・ 新卒採用人数 ●名 ・ 若者世代の採用人数 ●名 ・ 女性若手技術者の採用比率 ●%
働き方	勤務時間の柔軟性	・ マイクロワーク制度 利用率 ●% ・ フレックスタイム制度 利用率 ●% ・ 時短勤務制度 利用率 ●%
	勤務場所の柔軟性	・ リモートワーク 会社全体の年間利用率 ●% ・ ワークেশョン 会社全体の年間利用率 ●% ・ 地域選択型勤務 希望者の利用率 ●%
	ワークライフバランス	・ 月平均時間外労働時間 ●時間削減 ・ 有給休暇の取得率 ●% ・ 連続休暇制度 会社全体の年間利用率 ●%

分 類	方 向 性	指標・目標値
働きがい	社会貢献	- サステナブル調達(調達先での人権・環境配慮)率●%以上 - 社会的価値実感スコア ●%以上
	成長の機会	- 社内研修の受講率 ●%以上 - 資格支援制度の利用率 ●%以上
	挑戦の機会	- 入社10年以内の社員のプロジェクトリーダー登用比率●%以上 - 新規プロジェクト・業務改善提案件数への参加率 ●%以上
	キャリアパス	- キャリア開発支援制度利用率 ●%以上 - キャリア面談実施率 ●%以上
	エンゲージメント	- 入社3年目以内の離職率 ●%未満 - 外部調査に基づく社員意識調査において、社員満足度(エンゲージメントスコア) ●%以上 - 業界平均比で、初任給及び基本給を上位●%以内
人権 ダイバーシティ	従業員の人権	- ハラスメント研修受講率 ●% - 人権に関する相談窓口の設置と社員の認知度 ●%以上
	ジェンダー	- 新規採用における女性の比率を●%以上 - 役員管理職に占める女性比率を●%以上

分 類	方 向 性	指標・目標値
人権 ダイバーシティ	多様性(ダイバーシティ)	- 全社員に占める外国籍社員比率 ●%以上 - 障がい者雇用人数 ●名以上 - 多様性に関する社内満足度●%以上
企業の誠実さ 透明性	コンプライアンス・倫理経営	- 全従業員のコンプライアンス研修受講率 ●% - 内部通報窓口設置、社員認知度 ●%以上
	企業風土	- 従業員アンケートにおける心理的安全性スコア ●%以上 「職場で自由に意見を言える」と回答した従業員割合 ●%以上
	危機対応・説明責任	- 重大事故・不祥事発生件数ゼロを維持 - 危機対応訓練 年●回以上
ライフデザイン・ライフサポート	健康・ウェルビーイング	- 健康診断の従業員の再検受診率 ●%以上 - メンタルヘルス相談制度認知率 ●%
	ライフイベント支援	- 男性育児休暇取得率 ●%以上 - 介護休暇・介護休業制度の周知率 ●%
	ライフスタイル・多様な選択支援	- 副業制度の利用率 ●%以上 - サバティカル休暇制度利用率 ●%以上

(様式第6号)

記載例

ぎふ SDGs推進パートナー取組状況報告

事業者名	美濃山窯株式会社	所在地	岐阜県多治見市〇〇町〇〇
------	----------	-----	--------------

1 目標値の進捗状況

区分	分類	方向性	指標・目標値 (2030年)	基準値 (2025年)	実績値				
					2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
目標①	新たな雇用の確保	若者・女性の雇用拡大	女性製造職比率 40%	女性製造職比率 30%	32%	36%	36%	38%	40%
目標②	働き方	勤務時間の柔軟性／ワーク ライフバランス	制度利用率 50%	制度未導入	20%	40%	40%	45%	50%
目標③	働きがい／成長 機会	挑戦機会・社会的 価値の実感	若手・女性の発信／商品開発参 画率 50%	参画機会なし	10%	35%	35%	45%	50%

2 実績値に関するコメント（自己評価・来期に向けての改善策など）

2026年	設備導入により一部工程の負担軽減が進み、女性の配置が拡大した。 一方、働き方制度は導入初年度であり利用率は限定的であった。また、情報発信への参画は一部の社員に留まっている。
2027年	働き方制度の活用が進み、育児との両立がしやすくなったことで女性社員の定着が向上した。 また、SNS 発信をチーム化し、参画人数が増加した。
2028年	現場改善と働き方の両面で効果が定着しつつあり、若手中心の発信・商品企画が増加した。
2029年	若手・女性が主体的に関与するプロジェクトが増加し、業務の質的向上にも寄与している。
2030年	若手や女性が継続的に活躍し、商品開発や発信にも主体的に関わる企業体制が確立された。 採用・定着・育成の好循環が実現している。

- 手続ごとの審査会の要否をまとめました。
- 提出様式は次ページをご覧ください。

手 続	手続が必要となる場合	審査会の要否
新規申請	初めて認証を受ける場合	実 施
更新申請	有効期間満了後も認証を継続する場合	実 施：認証期間中の取組内容から変更がある場合 省 略：前回の認証内容から変更がない場合
変更申請	認証内容に変更が生じた場合	実 施：認証内容に影響する場合 省 略：軽微な変更
辞 退	認証を辞退する場合	—
進捗状況報告	認証後毎年度	—



1 貧困をなくそう



7 エネルギーをみんなに
そしてグリーンに



13 気候変動に
具体的な対策を



2 飢餓をゼロに



8 働きがいも
経済成長も



14 海の豊かさを
守ろう



3 すべての人に
健康と福祉を



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



15 陸の豊かさも
守ろう



4 質の高い教育を
みんなに



10 人や国の不平等
をなくそう



16 平和と公正
をすべての人に



5 ジェンダー平等を
実現しよう



11 住み続けられる
まちづくりを



17 パートナリシップで
目標を達成しよう



6 安全な水とトイレ
を世界中に



12 つくる責任
つかう責任