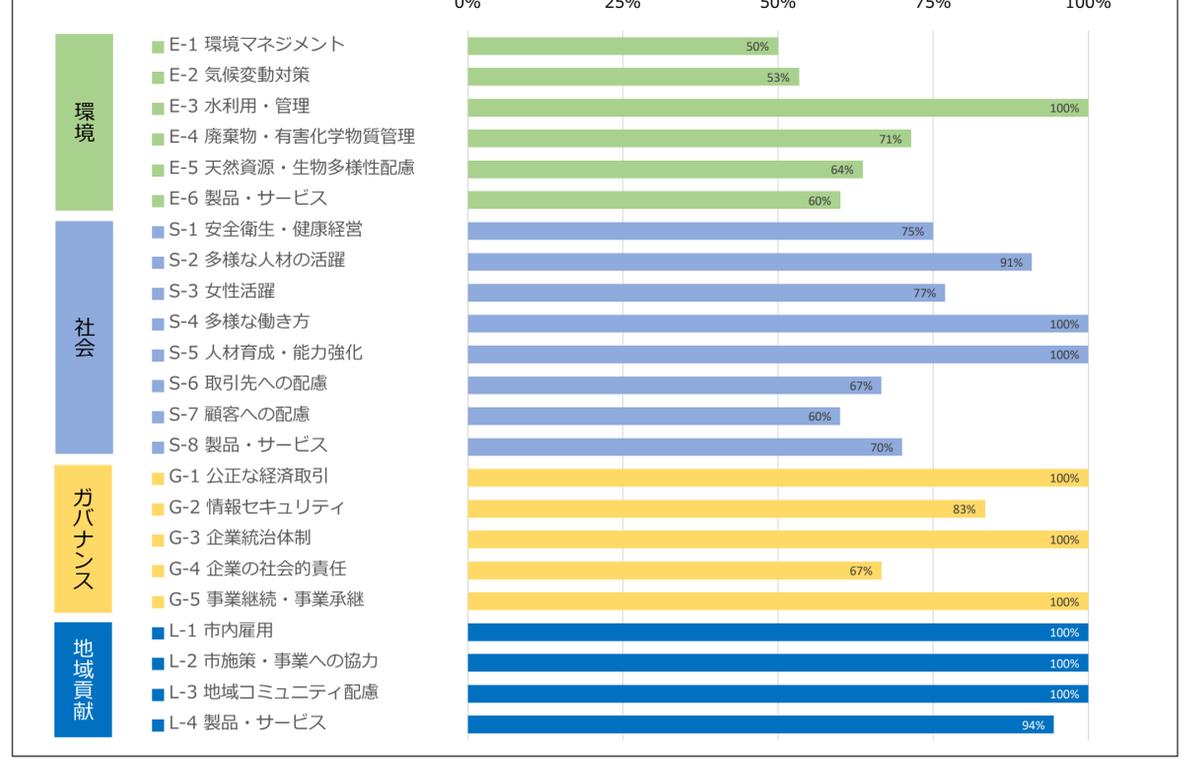


# 株式会社トヨタエンタプライズ 豊田事務所

## 基本情報

所在地	名古屋市中村区名駅四丁目4番10号名古屋クロスコートタワー5F
会社規模	大企業
従業員数	4,487名 (2025年4月現在)
ホームページ	https://www.toyota-ep.co.jp/company_outline/profile/
業種	R (サービス業)
事業内容	人材派遣・人材紹介、ビル施設管理・メンテナンス、損害保険、不動産 (管理) 等

## 取組の評価結果



## 現在の取組状況

ID	分類	大項目	小項目		
			内容	関連するターゲット	
E-1	環境マネジメント コミュニケーション	●自社の事業活動に伴う環境負荷を低減するためのマネジメント体制を構築している。	■	継続的に環境面の活動を改善するための環境マネジメント体制を構築している。	6.3、7.2、7.3、8.4、11.6、12.2、12.4、12.5、12.6、13.2、14.1、14.3、15.1、15.2
			□	「ISO14001」、「エコアクション21」、「KES (環境マネジメントスタンダード)」など、環境マネジメントシステムに関する認証を取得している。	6.3、7.2、7.3、8.4、11.6、12.2、12.4、12.5、12.6、13.2、14.1、14.3、15.1、15.2
E-2	気候変動 (脱炭素) への取組	●脱炭素に向けて、省エネに取り組んでいる。	■	省エネ型設備への更新や燃料転換などを実施している。	7.3、8.4、9.4、13.2
			■	低公害車・EV・燃料電池車等を導入している。	7.3、8.4、9.4、13.2
E-3	水の効率的な利用・管理	●自社の事業活動において、水の効率的な利用・管理を行っている	■	雨水・中水の再利用や節水を促進している。	6.1、6.4
			■	事業所からの排水・汚水による水質汚濁防止に向け、法定を上回る取組がある。	6.3
E-4	廃棄物・有害化学物質の管理・3Rの推進	●自社の事業活動において、廃棄物・有害化学物質を適切に管理している。	■	リデュース、リユース、リサイクルの推進を行っている。	11.6、12.3、12.4、12.5
			■	法令等で規制されている有害化学物質を把握し、使用量の削減及び適切な使用に努めている。	3.9、12.4
E-5	天然資源・生物多様性への配慮	●自社の事業活動において、天然資源や生物多様性へ配慮している。	■	天然資源の持続的利用に配慮した調達を行っている (例: 違法伐採などが無い認証ラベルの付いた木材・木材製品を調達している、持続可能で環境に配慮している食材を調達している)。	12.2、14.4、15.2
			■	事業活動に際して、生物の生息地・希少種の保全・在来種への配慮を行っている (例: 外来種の駆除活動を行っている、敷地内等にビオトープを整備している)。	14.2、15.1、15.4、15.5、15.7、15.8、15.9
			□	森林の適切な維持・管理に関する取組を行っている (例: 里山保全活動に参加している)。	15.1、15.2、15.3、15.4、15.5、15.8
			■	海洋プラスチック汚染の防止や海洋護岸保護などに関する活動を行っている。	14.1、14.2、14.3、14.4、14.5
E-6	製品・サービスを通じた環境問題の解決	●製品・サービスの提供を通じて、環境問題の改善に貢献している。	■	省エネルギー、再生可能エネルギー促進、廃棄物削減、リサイクル、生物多様性保全、海洋プラスチック汚染防止など、大気、水質、土壌の汚染防止や浄化につながる技術・製品を提供している。(※製品・サービスを構成する、各種部品等の企業間取引も含む)	6、7、9.4、11.5、11.6、12.4、12.5、13、14、15
			■	上記の様な製品・サービスの開発や提供にあたって、産官学や異業種との連携に取り組んでいる	17.17
S-1	労働安全衛生 健康経営	●職場における安全・衛生管理に取り組んでいる。	■	作業中の事故等を防ぐための職場の安全対策ルールがある。	8.8
			□	「安全衛生優良企業公表制度認定 (厚生労働省)」を取得している。	3.4、8.5、8.8
		●健康経営に取り組んでいる。	□	「ISO45001」・「OHSAS18001」など、労働安全衛生に関する認証を取得している。	3.4、8.5、8.8
			■	長時間労働を抑制する取組がある。	3.4、8.5
S-2	多様な人材の活躍	●社内の多様な人材 (外国人、障がい者、高齢者、性的マイノリティ等) の活躍支援に関する取組がある。	■	外国語対応や、障がい者、高齢者向けバリアフリー設備の設置など、職場環境を整備している。	8.8、10.2
			■	多様な人材の人材育成や教育制度の充実を図っている。	4.4、4.5、10.3
			□	LGBTQへの配慮に関する制度や環境を整備している。	5.1、10.2、10.3、16.7
S-3	女性の活躍促進	●女性の活躍支援に向けた目標を設定している。	■	法定を上回る障がい者雇用を行い、「もにす認定」などを取得している。	8.8、10.2、10.3
			■	セクハラ、マタハラ、パワハラなどを防止するためのルール・制度構築、教育の実施、相談体制が整備されている。	5.1、5.2、8.8、10.2、10.3、16.1
		●女性の活躍を推進するための取組がある。	□	女性管理職比率の目標、またはそれに準ずる指標目標を設定している。	5.5、10.3
			■	女性の採用比率の目標、またはそれに準ずる指標目標を設定している。	5.5、10.3
S-3	女性の活躍促進	●女性の活躍を推進するための取組がある。	■	現状において、女性の活躍が十分に進んでいる (女性管理職比率・採用や在籍者の割合・役員比率が50%以上など)。	5.1、5.5、10.3
			■	女性の活躍推進に向けた方針の策定や周知、従業員に対する固定的性別役割分担の解消やワーク・ライフ・バランス等の意識啓発等 (意見交換や社内外の研修への参加促進等) を行う等、女性の活躍推進に向けた意識・職場風土を醸成している。	4.5、5.4、5.5、8.5
			■	社内外の研修、教育機会への参加促進や、メンター制度の実施、ロールモデルとなる人材の育成など、女性のキャリア形成を支援するための取組がある。	4.5、5.4、5.5
■	「えるぼし認定」や「あいち女性輝きカンパニー認証」などを取得している。	5.1、5.5、10.3			

ID	分類	大項目	小項目	
				関連するターゲット
S-4	<b>多様な働き方の促進</b> 	●多様な働き方を促進するための取組がある。	■ リモートワークやフレックスタイムを導入し、柔軟な勤務形態（場所・時間）を認めている。	5.4、8.2
			■ 雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金に基づく対応を行っている。	8.5、10.4
			■ 副業・兼業を認めている。	8.2、8.5
			■ 法定を上回る育児休業・介護休業制度を整備し、「くるみん認定」などを取得している。	5.4、8.8
S-5	<b>従業員の 人材育成・能力強化</b> 	●従業員に能力開発、教育訓練の機会や人材育成のための仕組みを提供している。	■ 従業員の自己研鑽のための研修機会を提供している、または研修費用を一部／全部負担している。	4.4、4.5、8.5
			■ 若手や中途社員向けにメンター制度を整備している。	4.4、8.5、8.6
S-6	<b>取引先への配慮</b> 	●取引先（調達先、下請け、代理店等）の事業活動や環境・社会への取組を理解し、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすために取り組んでいる。	■ 取引先の環境保全、労働環境の改善、人権侵害の防止（紛争鉱物への対応）など、倫理面での適切な対応を行っている。	9.3、12.3
			■ 取引先の環境・社会への取組支援のための指導・助言を行っている。	9.3、12.3、12.4
			■ 取引先全体で環境・社会への取組を促進するために、取引先の意見を聞く場を設けている。	9.3、12.3、12.4
S-7	<b>顧客に 対する配慮</b> 	●顧客からの要望を聞き入れ、改善するための体制を整備している。	■ 顧客対応窓口を設置している。	17.17
			■ 顧客満足度調査を実施している。	17.17
			●品質管理に関する取組を行っている	■ 品質管理に関するマネジメント体制を構築している。
			□ ISO9001など、品質マネジメントに関する認証を取得している。	8.4、12.2、12.3
S-8	<b>製品・サービスを通じた社会課題の解決</b> 	●製品・サービスの提供を通じて社会課題の解決に貢献している。	■ 高齢者、障がい者、外国人、その他社会的弱者が使いやすいよう配慮した製品・サービスを提供している。（※製品・サービスを構成する、各種部品等の企業間取引も含む）	1、2、3、4、5、9、10、11、16
			■ 福祉・介護、育児、貧困・差別など社会課題の解決を目的とした製品・サービスを提供している。（※製品・サービスを構成する、各種部品等の企業間取引も含む）	1、2、3、4、5、9、10、11、16
			■ フェアトレード商品を取り扱うなど、国際貢献につながる製品・サービスを提供している。	1、2、3、4、5、9、10、11、16、17
			■ 上記の様な製品・サービスの開発や提供にあたって、産官学や異業種との連携に取り組んでいる	17.17
G-1	<b>公正な経済取引</b> 	●公正な経済取引を行っている。	■ 汚職・贈収賄を禁止する方針を掲げ、社員に教育している。	16.4、16.5
			■ 不正競争行為に関与しない方針を掲げ、社員に教育している。	16.4、16.5
			■ 知的財産を保護するよう、適切な取組を進めている。	16.4、16.5
G-2	<b>情報セキュリティ</b> 	●情報セキュリティ対策を行っている	□ 「プライバシーマーク」など個人情報の管理に関する認証を取得している。	16.10
			■ 情報システムへのセキュリティ対策を施している。	16.10
			■ 従業員への情報セキュリティに関する研修を行っている。	4.4、16.10
			■ 対策を行うための部署、担当を配置している。	16.10
G-3	<b>企業統治体制の構築</b> 	●企業統治体制を構築している。	■ 法令遵守の考え方が社内十分に浸透するよう、役員に研修している。	16.5、16.7、16.10
			■ 法令遵守が確実に行われるよう、体制・仕組み・ルールが整備されている。	16.5、16.7、16.10
G-4	<b>企業の社会的責任</b> 	●社会・環境に及ぼす影響に対し、責任を持って対応している。	■ 事業がもたらすネガティブな影響を軽減するための具体的な取組を実施している（例：住民説明会などの実施、事業地域への社会貢献活動）。	17.16、17.17
			■ 非営利団体等への寄付活動を行っている。	17.16、17.17
			■ 被災地の復興支援活動を実施している。	11.3、17.17
			●SDGs達成に資する各種取組について、企業として戦略的・持続的に推進する基盤を整備している。	■ SDGs達成に向けて社として貢献することを、企業理念や事業計画などにおいて言及している。
			■ SDGs達成に向けた自社の目標を明示すると共に、目標達成に向けた具体的な取組などについて策定・公表している。	—
			□ 日本サステナブルビジネス機構（JSBO）による「サステナブルビジネス認証」など、SDGsへの包括的な取組に関する認証を取得している。	—
G-5	<b>事業継続と事業継承</b> 	●事業継続や事業継承に関する取組が進められている。	■ 事故や災害などの発生に伴う事業中断を想定したBCP計画を策定している。	1.5、11.5、13.1
			■ 事業承継に関する検討が行われている。	8.3、9.2
L-1	<b>豊田市の雇用促進</b> 	●市内における雇用を促進している。	■ 従業員の1/2以上が豊田市民である（非正規・パートを含む）。	8.3、8.5
L-2	<b>豊田市の施策・事業への協力</b> 	●市の施策・事業に協力している。	■ 豊田市と連携しながら、豊田市における施策・事業に協力している。	17.17
L-3	<b>豊田市内の地域コミュニティへの配慮</b> 	●地域課題解決に向けた事業や取組を行っている。	■ 自然と共生できるまちづくりや環境問題への対応、山村地域等の活性化、高齢者や女性雇用の促進、健康づくりや介護予防など、豊田市の地域課題解決に資する事業や取組を行っている。	8、11
			■ 地域住民の職場見学や地域学生の職業体験の受け入れ、近隣の学校への出張授業などを実施している。	4.7、12.8
			■ 地域在住の外国人のための支援活動（言語対応、生活、雇用面のサポート）をしている。	10.2
			■ 地域の防災・防犯・清掃活動や、高齢者等の見守り活動などに参加している。	11.3
L-4	<b>製品・サービスを通じた地域問題の解決</b> 	●地域経済の振興・地域内経済循環に資する製品・サービスを提供している。	■ 地域資源の積極的利用、地産地消、地産外商に取り組んでいる。	8.9、12.2、12.b、17.17
			■ 文化振興、産品販促、観光促進などに資する製品・サービスを提供している。	8.9、12.b、17.17
			■ 上記の様な製品・サービスの開発や提供にあたって、産官学や異業種、地域間企業との連携に取り組んでいる。	17.17

### 今後の取組目標

取組項目			今後の目標	
No	分類	評価項目	目標の内容	目標達成期限
1	S-3 女性の活躍促進	●女性の活躍支援に向けた目標を設定している。	女性労働者の非正社員から正社員への転換を継続して年間5名以上実施する	・2029年
2	S-4 多様な働き方の促進	●健康経営に取り組んでいる	配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率を65%以上とする	・2029年
3	S-1 安全・衛生管理、健康経営	●健康経営に取り組んでいる	多残業常態化職場（年間残業時間が540時間超過または月間45時間超過5回以上が2年連続となった者が属する職場）が発生しないよう、取り組む	・2029年