

CANPAN CSR+

世界に誇る

日本の CSR 先進企業実態調査

CSR 質的評価基準

CANPAN CSR プラス運営事務局

2010 年 4 月

内容

I	世界に誇る日本の CSR 先進企業実態調査について	4
1.	調査の目的	4
2.	調査の仕様	4
3.	調査の流れ	5
4.	事務局調査について	5
II	質的評価項目	7
(1)	世間良し：社会貢献・環境対応を含む持続可能な開発に関する項目	7
	社会貢献に関する取り組み	8
1.	寄付に関する情報 世-1	8
2.	従業員のボランティア活動の奨励 世-2	9
3.	NPO・NGO との協働 世-3	10
4.	災害時における地域貢献活動 世-4	11
	持続可能な開発へ向けた国際的な枠組みへの参画	12
1.	ISO14001 の認証取得または独自の EMS の導入 世-5	12
2.	国際的な社会課題への関心・関与 世-6	13
3.	開発途上国における児童労働や強制労働をなくすための取り組み 世-7	15
4.	生物多様性への配慮 世-8	16
	環境および社会的な課題に対する取り組みを普及される体制づくり	17
1.	CSR 推進体制 世-9	17
2.	全従業員を対象とした環境・SR 研修の実施状況 世-10	18
3.	代替エネルギーの利用促進 世-11	19
4.	サプライチェーンの SR 推進支援や協働などによる技術開発 世-12	20
	環境負荷情報の開示に関する取り組み	21
1.	CO2 など温室効果ガス排出量に関するデータ 世-13	21
2.	水使用量に関するデータ 世-14	22
3.	化学物質の使用量に関するデータ 世-15	23
4.	ゼロエミッションに関する情報 世-16	25
(2)	売り手良し：従業員や取引先に関する項目	26
	人権問題に対する取り組み	27
1.	人権に関する総合的なガイドライン 売-1	27
2.	サプライチェーンの人権状況を確認するしくみ 売-2	28
3.	ハラスメントに関するガイドライン及びマニュアルの策定 売-3	29
4.	全従業員への人権研修の実施状況 売-4	30
	労働者としての権利に関する取り組み	31
1.	選考・採用に関するガイドラインの策定および公開 売-5	31
2.	有給・育児・介護等、休暇取得状況に関する情報 売-6	32
3.	ワークライフバランスへの配慮 売-7	33

4. 労働組合の組織率および労使間のコミュニケーションに関する情報	売-8	34
強制労働の防止に関する取り組み		35
1. 自社および取引先における外国人労働者の雇用に関するガイドライン	売-9	35
2. サービス残業等の防止のための取り組み	売-10	36
3. 適正な雇用形態に向けた取り組み	売-11	37
4. 開発途上国とのフェアトレード活動への協力	売-12	38
雇用や昇進の差別に関する取り組み		39
1. 従業員の多様性に関する指針	売-13	39
2. 障害者雇用の情報開示と雇用率向上のための取り組み	売-14	40
3. 管理職または従業員に占める女性比率の記述	売-15	41
4. キャリアの複線化に向けた取り組み	売-16	42
(3) 顧客や法令順守に関する項目 (買い手良し)		43
安全の情報公開に対する取り組み		44
1. 第三者機関によるラベリングの導入	買-1	44
2. 品質管理マネジメントシステムの導入	買-2	45
3. 労働災害発生数の情報開示	買-3	46
4. 組織のリスクマネジメントに関する推進体制	買-4	48
消費者および市民とのコミュニケーションに関する取り組み		49
1. 自社製品の不具合やリコール、不祥事等の情報開示	買-5	49
2. CSR ダイアログ等への市民の参加機会の提供	買-6	50
4. 顧客からの苦情に関する情報の公開	買-8	52
コンプライアンスに関する取り組み		53
1. コンプライアンスに関する基本方針やマニュアルの作成	買-9	53
2. 内部統制に関する取り組みについて	買-10	54
3. 公益通報者保護に関する取り組み	買-11	55
4. 全従業員へのコンプライアンス研修の実施状況	買-12	56
個人情報保護に関する取り組み		57
1. 顧客や従業員の個人情報保護に関する基本方針の作成	買-13	57
2. 個人情報保護の推進体制	買-14	58
3. 個人情報の漏洩に関する事件またはヒヤリハット事例件数の公開	買-15	59
4. 全従業員への個人情報保護研修の実施状況	買-16	60

I 世界に誇る日本の CSR 先進企業実態調査について

1. 調査の目的

日本財団では、2006 年度より CSR 専門サイト「CANPAN CSR+」を開設し、CSR 情報を横断的に検索できるデータベースサービスや、2 万人の市民がインターネットで投票し受賞企業を決める「CANPAN CSR 大賞」の実施を通じて、CSR を推進する企業のみなさまへのサービスや市民とのコミュニケーションの場づくりを行っています。本調査では、CSR 先進企業の取り組みを数値化しレポートにまとめて発表することで、国内においては追随する企業の CSR 活動を促すこと、海外においては日本企業の現状を知る機会としていただくことを目的としています。

2. 調査の仕様

・調査対象企業

CANPAN CSR+では、4 月 1 日現在、東京証券取引所第 1 部に上場している日本企業を対象として、2009 年度に発行された CSR 報告書における CSR 情報開示度調査を行っています。「世界に誇る日本の CSR 先進企業実態調査」では、「CSR 情報開示度調査」の上位 100 社を対象としています。

・調査範囲

2009 年度に発行された CSR 報告書の対象期間の CSR の取り組み

※事務局調査段階においては、次の範囲で調査を行います

①CSR 報告書（2009 年度 CSR 情報開示度調査において対象とした CSR 報告書）

②企業 WEB サイトのうち、CSR 報告書に URL が記載されているなど、ダイレクトにアクセスできるページ

・評価方法

「CSR 情報開示度調査」では、近江商人「三方良し」の概念になぞらえて 48 項目の調査基準を設けています。本調査では、48 項目にさらに 5 段階の評価項目を設け、より深く CSR の取り組み内容を数値化します。このため、ある取り組みが複数の項目で評価を受ける場合もあります。

・調査結果

上位 100 社の CSR の取り組みを数値化した結果は、WEB サイト上で公開します。また、企業ごとに集計・分析を行い、レポートを作成し、フィードバックします。

3. 事業の流れ

調査は大きく事務局調査と企業確認の 2 段階で構成されています。また、企業確認にご協力をいただいた企業には、クローズドの勉強会の案内を差し上げています。

① 事務局調査

対象企業の CSR 報告書と WEB サイトから、CSR の取り組み状況を調査します。

② 企業による調査内容の確認

CSR 報告書や WEB サイトで情報開示を行っていないが取り組んでいることや、情報開示はしているが一部の紹介にとどまっている取り組みなどがある、誤っている事務局調査データが無いかなど、各企業に調査データを確認、修正をしていただきます。

③ CSR の取り組みの数値化

企業確認が終了したデータを元に、最終的な数値化を行います。

④ 集計・分析・発表

最終調査結果を集計し、結果を発表すると共に、企業へのフィードバックを行います。

⑤ 担当者 WS の開催

企業確認に協力をいただいた企業に限定し、CSR 担当者のクローズド勉強会を開催します。

4. 事務局調査について

事務局調査では、2009 年度の CSR 報告書情報開示度調査の結果を参考に、データを作成します。

① 入力フォーマット

入力フォーマットは、1 企業あたり 1 シート (Excel) で作成されています。

各項目の下欄に差し込まれた CSR 報告書情報開示度調査のコメントを参考に、5 つの評価項目を参考に、より詳細なコメントを作成してください。

コメントの文字数制限はありませんが、取り組み内容がわかるように要約してください。

② 情報源について

事務局調査後は、プルーフリーディングを行った後、各企業への確認を依頼します。どの情報を拾い上げたのかが明確であれば、確認作業もスムーズになりますので、情報源を記録してください。

・報告書の情報の場合

関連するコメントの最後に「(P15)」のように、ページを記録してください。

複数のコメントがある場合は、セル内で改行してください。

・WEB サイトの情報の場合

関連するコメントの最後に「(http://canpan.info/csr_list_search.do)」のように、URL を記録してください。

③ 加点方法

コメント作成後、該当する評価項目に「1」を入力します。該当しない場合は、何も入力する必要はありません。加点になるかどうか迷うときは、備考欄にメモをつけ、迷った項目を黄色セルに塗りつぶしてください。

④ 企業の範囲について

評価項目の中には、「グループ全体で〜〜〜している」のように、取り組みの広がり进行评估する項目があります。企業ごとに、報告書などで使われる「グループ」の定義が異なりますが、事務局調査では、文章の主語や指針などの名称から判断します。

⑤ その他の入力ルール

- ・文体は「である」調
- ・数字、アルファベットは、半角で入力
- ・団体名や文書名など、固有名詞は「 」をつける
- ・機種依存文字は使わない
(例) 株式会社 → × (株) ○ (株) 全角括弧+株+全角括弧
 単位 → ×100万ト ○ 100万トン
- ・障害者、障がい者などの漢字表記や数値データのは、企業の表記に従う
- ・年号は西暦に統一し、4桁入力してください

年号→西暦変換表

大正13年 → 1924年
大正14年 → 1925年
大正15年 → 1926年
昭和1年 → 1926年
昭和2年 → 1927年
昭和3年 → 1928年
昭和4年 → 1929年
昭和5年 → 1930年
昭和6年 → 1931年
昭和7年 → 1932年
昭和8年 → 1933年
昭和9年 → 1934年
昭和10年 → 1935年
昭和11年 → 1936年
昭和12年 → 1937年
昭和13年 → 1938年
昭和14年 → 1939年
昭和15年 → 1940年
昭和16年 → 1941年
昭和17年 → 1942年
昭和18年 → 1943年
昭和19年 → 1944年
昭和20年 → 1945年
昭和21年 → 1946年
昭和22年 → 1947年
昭和23年 → 1948年
昭和24年 → 1949年
昭和25年 → 1950年
昭和26年 → 1951年
昭和27年 → 1952年

昭和28年 → 1953年
昭和29年 → 1954年
昭和30年 → 1955年
昭和31年 → 1956年
昭和32年 → 1957年
昭和33年 → 1958年
昭和34年 → 1959年
昭和35年 → 1960年
昭和36年 → 1961年
昭和37年 → 1962年
昭和38年 → 1963年
昭和39年 → 1964年
昭和40年 → 1965年
昭和41年 → 1966年
昭和42年 → 1967年
昭和43年 → 1968年
昭和44年 → 1969年
昭和45年 → 1970年
昭和46年 → 1971年
昭和47年 → 1972年
昭和48年 → 1973年
昭和49年 → 1974年
昭和50年 → 1975年
昭和51年 → 1976年
昭和52年 → 1977年
昭和53年 → 1978年
昭和54年 → 1979年
昭和55年 → 1980年
昭和56年 → 1981年
昭和57年 → 1982年

昭和58年 → 1983年
昭和59年 → 1984年
昭和60年 → 1985年
昭和61年 → 1986年
昭和62年 → 1987年
昭和63年 → 1988年
昭和64年 → 1989年
平成1年 → 1989年
平成2年 → 1990年
平成3年 → 1991年
平成4年 → 1992年
平成5年 → 1993年
平成6年 → 1994年
平成7年 → 1995年
平成8年 → 1996年
平成9年 → 1997年
平成10年 → 1998年
平成11年 → 1999年
平成12年 → 2000年
平成13年 → 2001年
平成14年 → 2002年
平成15年 → 2003年
平成16年 → 2004年
平成17年 → 2005年
平成18年 → 2006年
平成19年 → 2007年
平成20年 → 2008年
平成21年 → 2009年
平成22年 → 2010年
平成23年 → 2011年

II 質的評価基準

「世界に誇る日本の CSR 先進企業実態調査」では、全部で 240 項目の評価項目が設定されています。各項目に該当する取り組みがあれば、「+ 1」を加点する加点方式を採用しています。

(1) 世間良し：社会貢献・環境対応を含む持続可能な開発に関する項目

社会貢献に対する取り組みと地球環境問題や開発途上国の課題など持続可能な社会づくりに関する取り組みを「世間良し」の対象項目としています。「世間良し」は以下の4つの中項目で分類しています。

< 「世間良し」の対象項目 >

- ・ 社会貢献に関する取り組み
寄付やボランティア活動を通じて社会に貢献することへの取り組み状況についての項目です。
- ・ 持続可能な開発へ向けた国際的な枠組みへの参画
ISO14001 などの環境マネジメントシステムや、「国連グローバル・コンパクト」等の持続可能な開発にむけて国際的に合意のある目標への参画に関する項目です。
- ・ 環境および社会的な課題に対する取り組みを普及される体制づくり
自社、又は、取引先の SR 推進体制や研修の整備によって、自社の活動に伴い発生する環境および社会的負荷を軽減するための取り組みに関する項目です。
- ・ 環境負荷情報の開示に関する取り組み
CO2 排出量や化学物質などの使用状況および情報開示に関する取り組みについての項目です。

社会貢献に関する取り組み

1. 寄付に関する情報 世-1 (1-1-01)

・基本的な考え方

NGO や NPO 法人の他、財団法人、社会福祉法人など、公益活動を行う団体への寄付について評価する項目です。企業が寄付を通じて公益活動に参画することは、社会的責任を考える上で重要な要素と考えられます。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	自社に関連のある組織に寄付をしている	企業が立ち上げた NPO や関連のある財団などへの寄付をしている場合などを、この項目で評価します。
+ 1	B	自社に関連のある組織以外に寄付をしている	項目 A に該当しない組織に、コーディネーター機関としての役割を期待して寄付をしている場合は、この項目で評価します。 例えば、赤十字や UNISEF などへの寄付などがこれにあたります。
+ 1	C	寄付先を自社で選考し、直接 NPO・NGO などに寄付している	特定の活動を支援するためなど、明確な意図をもって寄付をするために、寄付先を独自に選定している場合に、この項目で評価します。
+ 1	D	マッチングプログラムがある	従業員が寄付に参加できるしくみを設け、マッチングプログラムが併用されている場合に、この項目で評価します。
+ 1	E	自主事業に関連の深い組織に寄付をしている	企業の事業活動に深く関連のあるテーマに取り組んでいる NPO などへの寄付を、この項目で評価します。

- (A) 関連財団の寄付実績は、企業の寄付実績と切り離し、評価対象外とします。
- (C) イベントへの協力であっても「協賛」のみの場合は、広報活動との境界が曖昧なため、原則として評価対象外とします。
- (D) 希望者の寄付金給与天引きや、カフェテリアプランなどのしくみがある場合、マッチングプログラムが併用されているなど、企業実績が確認できれば評価対象とします。
- 地域清掃などの企業によるボランティア活動は、従業員のボランティア啓発としての位置づけがある場合、世-2で評価します。

2. 従業員のボランティア活動の奨励 世-2 (1-1-02)

・基本的な考え方

従業員が会社以外で自発的に地域課題と関わる活動を「従業員のボランティア活動」と定義し、そうした活動を奨励するためにボランティア休暇制度を設けたり、NPOなどのボランティア情報を収集して従業員に紹介し活動を促したりすることを「奨励」と定義します。従業員が会社以外の機会を通じて、自分の意志で社会に関わることが、社会をよりよくしていく上で重要であるというのが、この考え方の背景です。

また、従業員の活動ではありませんが、企業としてのボランティア活動についても、この項目で評価します。

加点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	ボランティアに関する情報提供を行っている	社内にボランティアセンターを設置したり、社内報などで定期的にボランティア情報を提供するなど、従業員に向けた情報提供の取り組みを評価します。
+ 1	B	ボランティア休暇制度がある	制度の有無を評価します。
+ 1	C	従業員のボランティア参加実績やボランティア休暇制度の利用実績に関する情報を開示している	従業員のボランティアを支援する取り組みや制度の成果を評価します。休暇制度の取得率の他、社内外の表彰制度などが、これにあたります。制度利用など実績が少ない場合でも、実績の開示は、利用しやすい制度への改善につながることを期待されるため、実績に関する情報開示の有無を評価します。
+ 1	D	従業員の関わっている団体に資金や資源の提供をしている	従業員の活動を、企業が応援している場合に評価します。
+ 1	E	従業員がボランティアに参加するきっかけとなる取り組みがある	地域清掃活動など、従業員がボランティアを始めるきっかけとなる取り組みがある場合、この項目で評価します。

- (E) イベントへの協力であっても「協賛」のみの場合は、広報活動との境界が曖昧なため、原則として評価対象外とします。
- (E) CSR 報告書情報開示度調査や 2009 年度の質的評価項目では、企業が業務の一環として行う地域清掃や出前授業は、評価対象となっていませんでした。質的評価においては、従業員へのボランティア活動へのきっかけ提供としての位置づけがある場合に、この項目で評価します。

3. NPO・NGO との協働 世-3 (1-1-03)

・基本的な考え方

新しい課題に先駆的に取り組み、国境や地域を越えて活動する NPO・NGO との協働は、社会的責任の範囲が拡大していく中、企業にとって欠かせない取り組みのひとつといえます。また NPO・NGO も寄付者や会員として企業に協力を求めるのではなく、ともに社会的責任を担うパートナーとして企業と協働を進めていくことが大切です。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	市民や地域住民と一緒にしている取り組みがある	自治体や地域住民と一緒にビオトープを作るなど、市民参加の取り組みの有無を評価します。
+ 1	B	NPO や NGO と協力して行っている取り組みがある	企業の企画した取り組みを実施にあたり、NPO や NGO がパートナーになっている場合に、この項目で評価します。
+ 1	C	企画立案から NPO や NGO と協働している	専門性の高い NPO や NGO がパートナーとなり、企画立案段階から協働を進めている取り組みを評価します。
+ 1	D	協働相手以外の市民が参加できる取り組みがある	スーパーのイエローシートや店頭募金など、顧客参加型企画に取り組んでいる場合、この項目で評価します。
+ 1	E	協働の企画事業から本来事業へ組み込まれたものがある	試験的にノベルティグッズのデザインを、障害者支援組織がコーディネートするだけでなく、事業活動の一環として発展している事例などを、ピックアップします。

- NPO や NGO と企画立案から協働している場合は、(B) (C) がダブルカウントされます。
- (D) コーズ・リレイテッド・マーケティングの事例であって、評価項目に該当するものがあれば、評価対象とします。

4. 災害時における地域貢献活動 世-4 (1-1-04)

・基本的な考え方

企業が持つ設備や備品、商品などは、災害発生時に被災者にとって大きな「資源」となります。従業員や顧客に限定せず、地域住民への資源の提供があらかじめ約束されている場合は、地域住民に大きな安心を与えます。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	一部の事業所等で、災害時の資源提供ができる体制がある	災害時の食料品や飲料水の提供、機材や敷地の貸与など、企業の保有する資源提供ができる準備の有無を評価します。
+ 1	B	全事業所で、災害時の資源提供ができる体制がある	同上
+ 1	C	災害時における地域貢献活動についての指針等がある	災害時の地域貢献活動について、どの状態の時に何をするかや、指揮命令系統などを、あらかじめ指針を作成している場合を評価します。
+ 1	D	災害時に役立つ商品やサービスの開発、無償提供を行っている	商品のパッケージに防災知識を掲載したり、ノベルティグッズへの採用など、商品やサービスを通じた地域防災への貢献を評価します。
+ 1	E	自治体等との間で地域協定を結んでいる	自治体との地域協定、地域の事業者との連携協定などの有無を評価します。

- 災害が発生してから義捐金を募るといった取り組みではなく、万が一に備えた事前のしくみづくりを評価します。
- BCPの策定は、買-4で評価対象とします。
- (D) 一般的な防災グッズの開発をさすものではありません。
- 電力・ガスや鉄道など、災害時の普及が本業とされている社会的インフラ整備に関わる企業の場合、非常時の復旧に関する取り組みや、本来事業の非常時対応は、評価対象としません。

<×対象外>

(例) ●●地震で被災した地域の避難所△箇所に、仮設公衆電話を設置。

(例) ●●地震において△△世帯が被災。早期復旧に努め、●日後には全戸に電力を供給。被災地復興に貢献。

<○対象>

(例) 火力発電所に自主防災チームを結成し、自治体と協力して防災訓練を実施

(例) ●●鉄道では、非常時に駅構内の一部を開放し避難場所として利用することができる。

持続可能な開発へ向けた国際的な枠組みへの参画

1. ISO14001 の認証取得または独自の EMS の導入 世-5 (1-2-01)

・基本的な考え方

環境マネジメントシステムそのものの導入状況について確認する項目です。ISO14001 が代表的ですが、企業グループで独自に開発されたものや、エコアクション 21、地域ごとに工夫されたマネジメントシステムなど、環境マネジメントシステムも導入しやすくなってきました。国際標準の EMS を導入するだけでなく、取引先などへの EMS 導入支援など、社会から期待される取り組みの裾野も、広がってきています。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	1か所で EMS の認証を取得している若しくは独自の EMS の導入がある	ISO14001、地域 EMS などの認証取得実績を確認することで、環境に関する取り組みの継続性を評価します。
+1	B	複数個所で EMS の認証を取得している若しくは独自の EMS の導入がある	
+1	C	国内すべての活動拠点で EMS の認証を取得している	
+1	D	海外すべての活動拠点で EMS の認証を取得している	
+1	E	サプライヤー向けの独自の EMS 開発や、中小規模オフィス向けの EMS 構築支援などを行っている	CSR 調達で EMS 認証取得を求めるだけでなく、取引先の EMS 構築支援すすめることで、一連の取引を通した環境課題に対する責任のあり方や姿勢を評価します。

- (C) (D) 開示されている情報から「すべての事業所」であることが分かれば、「+1」とします。
- サイト認証の場合でサイトの範囲が分からないときは、調査コメントは残すが、加点はしません。
- (E) 中小規模オフィス向けの EMS の例
 - ・環境省 環境保全活動評価プログラム「エコアクション21」
 - ・「KES・環境マネジメントシステム・スタンダード」
 - 16 団体が「「KES・環境マネジメントシステム・スタンダード」の審査、登録活動を行っています。<http://www.keskyoto.org/kakuchikikan.html>

2. 国際的な社会課題への関心・関与 世-6 (1-2-02)

・基本的な考え方

グローバル化する経済活動の一方で、発展途上にある社会の構成員や未来の社会の構成員にとって不利益をもたらす企業活動は避けなければいけませんこの項目では、「国連グローバル・コンパクト」や「ミレニアム開発目標 (MDGs)」等、公平な社会開発への意思表示でもある国際的な枠組みへの関心や関与についての取り組みを評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	「コペンハーゲン宣言」「世界人権宣言」などへの言及がある	国際的な「人間中心の社会開発」への参画の有無について評価します。
+ 1	B	「国連グローバルコンパクト」や「ミレニアム開発目標」に参加している	
+ 1	C	課題解決の直接的な取り組みを推進している国際的な枠組みや業界の枠組みに参加している	
+ 1	D	グローバルイシューへの寄付を行っている	世-1 の寄付実績のうち、グローバルイシューへの寄付について、再評価します。
+ 1	E	上記以外に独自に国際的課題解決のための具体的な取り組みを行っている	A～D の評価項目には該当しないが、独自に取り組みを進めている事例があれば、この項目で評価します。

➤ (A) の項目で対象となる国際的枠組みの例

- ・「世界人権宣言」(外務省：<http://www.mofa.go.jp/MOFAJ/gaiko/udhr/>)
- ・「コペンハーゲン宣言」(世界社会開発サミット：<http://www.unic.or.jp/files/pdfs/summit.pdf>)
- ・「ILO 国際労働基準」(<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/list.htm>)
- ・「責任投資原則」(http://www.unpri.org/files/PRI-Brochure_Japanese.pdf)
- ・「環境と持続可能な発展に関する金融機関声明」(UNEP FI (国連環境計画・金融イニシアティブ))
- ・「レスポンシブル・ケア世界憲章」

➤ (C) の項目で対象となる国際的枠組みの例

- ・RSPO (持続可能なパーム油のための円卓会議) <http://www.rspo.org/>
- ・RTRS (責任ある大豆に関する円卓会議) <http://www.responsiblesoy.org/>
- ・Electronic Industry Code of Conduct (EICC) <http://www.eicc.info/>
- ・世界カカオ財団 (WCF) <http://www.worldcocoafoundation.org/>
- ・国際金属・鉱業評議会 (ICMM) www.icmm.com/japanese

➤ 国連グローバルコンパクト 10 原則

人権	企業は、
原則 1 :	国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則 2 :	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働基準	企業は、
原則 3 :	組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則 4 :	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則 5 :	児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則 6 :	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環境	企業は、
原則 7 :	環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則 8 :	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則 9 :	環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	企業は、
原則 10 :	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。
(2008 年 7 月、日本語訳の改訂)	

➤ ミレニアム開発目標 (MDGs)

1. 極度の貧困と飢餓の撲滅
2. 普遍的初等教育の達成
3. ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上
4. 乳幼児死亡率の消滅
5. 妊産婦の健康の改善
6. HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延防止
7. 環境の持続可能性の確保
8. 開発のためのグローバル・パートナーシップの推進

- (D) グローバルイシューとは、MDGs の 1~7 のイシューを対象範囲とします。寄付実績は、MDGs の主旨に合致する実績を評価します。
- ワクチンに換えて途上国に寄付をするために、ペットボトルキャップを回収して支援団体に送付している場合は、**世-1** の B 項目で評価します。

3. 開発途上国における児童労働や強制労働をなくすための取り組み 世-7 (1-2-03)

・基本的な考え方

2005年8月に発行されたILO（国際労働機関）の報告によると、強制労働は現代における最も隠された問題のひとつであると示されています。ILOの推計によれば世界全体で1230万人、うち半数は子どもたちが強制労働に従事しているといわれます。こうした搾取的な労働形態は、開発途上国で直接関与している組織にのみ責任があるものではありません。自社が直接関与することを防止するとともに、サプライヤーにも確認を求めていくしくみを整えていく必要があります。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	「企業行動憲章」「行動指針」等の項目の中で、児童労働・強制労働の防止についての言及がある	明文化された文書の中で、児童労働・強制労働の防止に関する具体的な文言が入っており、企業の姿勢が読み取れる場合に評価対象とします。
+1	B	児童労働や強制労働の背景にある社会課題解決の活動に対して、寄付を行っている。	世-1 の寄付実績のうち、児童労働や強制労働等の解決につながる寄付実績について、再評価します。
+1	C	サプライヤーに対して「お願い」「要請」を行っている	取引先における児童労働・強制労働防止のための取り組みの有無を評価します。
+1	D	サプライヤー行動規範やCSR調達ガイドラインの中で、児童労働・強制労働の防止についての項目がある	
+1	E	自社がSA8000等を取得している若しくはサプライヤーにSA8000等取得を求めている	SA8000取得実績を評価します。またサプライヤーに対してSA8000等を求めている場合も、この項目で評価します。

- (B) MDGsの主旨にあった寄付実績を再評価します。地域の小学校への授業協力などは、この項目には該当しません。

(評価対象の例) 開発途上国での学校建設を目的として、●●年度△△万円を寄付。

- SA8000のテーマ

児童労働の撤廃、強制労働の撤廃、労働者の健康と安全、結社の自由と団体交渉の権利差別の撤廃、肉体的な懲罰等の撤廃、労働時間の管理、基本的な生活を満たす報酬マネジメントシステム

4. 生物多様性への配慮 世-8 (1-2-04)

・基本的な考え方

農地の拡大や森林の伐採、水産資源の乱獲、地球温暖化等の影響で、多くの野生動物が絶滅の危機に陥ることが懸念されています。例えば、農地への転用による森林減少は年間 1,300 万ヘクタールに上り、急激な生態系破壊が国際課題となっています。「生物多様性」は 2008 年 7 月の洞爺湖サミットでも議題となりました。2010 年には国連生物多様性条約第 10 回締約国会議（COP10）が名古屋市で開催されるなど、日本でも関心が高まっています。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	生物多様性に関する独自のガイドライン等を策定している	指針等の策定状況を確認することで、継続性のある全社的な取り組みの推進体制について評価をします。
+ 1	B	外部の森林環境や水産資源保全の活動に協力している	地域や外部組織が行っている取り組みに参画しているなど、協力体制や実績の有無を評価します。
+ 1	C	里山保全や敷地内の生物多様性への配慮など、主体的な独自の取り組みがある	自主的な取り組み状況について評価します。
+ 1	D	生物多様性に関連する枠組みへ参加している	1 社のみで取り組みを進めるのではなく、他社や海外との連携を図りながら、生物多様性に関する取り組みを進めている場合、この項目で評価します。
+ 1	E	関連認証を取得している	製品やサービスにおける生物多様性への配慮について評価します。

- (A) 生物多様性に関する指針等が確認できれば「+ 1」とします。内容が開示されている場合は、その旨をコメントに残します。
- (A) CSR 調達ガイドライン等で、生物多様性への配慮についての記載がある場合、この項目で評価します。
- (D) 生物多様性に関連する枠組みの例としては、生物多様性保全を目指す企業のネットワークである「企業と生物多様性イニシアティブ」などがあります
- (E) 関連認証の例
 - ・ FSC 認証（森林管理協議会 <http://www.forsta.or.jp/fsc/modules/pico/>)
 - ・ MSC 認証（海洋管理協議会 <http://www.msc.org/jp/about>)
 - ・ SGECC 認証（緑の循環認証会議 <http://www.sgecc-eco.org/aboutsgecc/index.html>)

環境および社会的な課題に対する取り組みを普及される体制づくり

1. CSR 推進体制 世-9 (1-3-01)

・基本的な考え方

CSR に継続的に取り組む為には一定の社内体制が必要といえます。環境推進だけでなく、社会的な要求にも対応することのできる体制の有無、そうした部署の取り組みの内容についての情報を評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	CSR 基本方針、CSR ガイドライン等がある	指針等の策定状況を確認することで、継続性のある全社的な取り組みの推進体制について評価をします。
+ 1	B	CSR を推進するための委員会等がある	常設ではないが、委員会を設置するなど、CSR 推進に関して情報を集約したり、方向づけを行う体制の有無を評価します
+ 1	C	CSR を推進するための常設の組織がある	常設の専任部署を設け、CSR を推進している場合、この項目で評価します。
+ 1	D	CSR についての社内監査など、取り組みの自己評価手法がある	CSR の取り組みの PDCA サイクル構築の状況を評価します。
+ 1	E	グループ全体で CSR を推進している	A～D の取り組みの範囲について評価します。

- (C) 環境●●部などが CSR 報告書を発行している場合でも、環境側面だけではなく、社会的要請に対応し、取り組みを推進していると確認される場合は、C の項目で評価します。主に環境に関する取り組みが中心であり、CSR 報告書を担当しているが、社会的要請への対応が見られない場合は、B の項目で評価します。
- (C) CSR 委員会等の設置が無く専任の常設部署がある場合であっても、常設部署以外に CSR に関する研究グループや CSR マネージャーなどを設置している場合は、B、C の両項目で評価します。
- (D) 「CSR の取り組みについての社内監査の実施」という具体的な文言の確認ができなくても、CSR 報告書などで、目標達成についての評価が確認された場合、「+ 1」とします。

2. 全従業員を対象とした環境・SR研修の実施状況 世-10 (1-3-02)

・基本的な考え方

環境やSRに対する取り組みは環境担当部署やSR推進担当部署のみならず、全社的な取り組みでなければなりません。この項目ではSRに関する全従業員を対象とした研修の実施状況を評価します。研修の実施状況については、少なくとも、対象者、内容、実施回数または参加人数についての情報が、外部から実施状況の評価をする際に欠かせません。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	SRに関する研修を行っている	従業員がSRに関する知識を得られる研修の実施状況を評価します。
+ 1	B	すべての従業員が研修を受講できる体制がある	知識の継続や向上が期待できる頻度で、すべての従業員に研修機会が提供されているかどうかを評価します。
+ 1	C	研修の受講率に関する情報が開示されている	研修の実施状況の開示を評価します。
+ 1	D	従業員が研修に参加しやすい工夫がある	eラーニングや小グループ研修、ビデオ視聴など、知識習得の機会が、より広く提供されているかどうかを評価します。
+ 1	E	従業員のSRに関する知識の習得状況について確認するしくみがある	チェックシートの配付や昇格試験での設問、自己検定など、知識定着のための取り組みを評価します。

- (A) 環境研修やコンプライアンス研修など、個別のテーマを取り上げた研修が実施されている場合、その上位認識としてSRが位置づけられている場合は、「+1」とします。
個別テーマの研修であることのみが確認される場合は、それぞれに対応する研修実施の項目で評価します。
- (B) 新入社員研修、昇級時の研修にSR研修が組み込まれている場合でも、次回研修までの期間が長く、社会の要請や期待の変化やSRに関する情報の変化のスピードに対応できない場合には、Aのみの評価とします。
- e-ラーニングは、「全ての従業員が研修を受講できる体制」として、B、Dの両方で評価します。

3. 代替エネルギーの利用促進 世-11 (1-3-03)

・基本的な考え方

再生可能エネルギーへの変換や、環境負荷の削減に効果的なエネルギーへの転換について評価する項目です。製造工程やオフィスでの電力の転換や、環境負荷の低い輸送手段への物流のシフトをさします。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	代替エネルギー利用料もしくは利用率が開示されている	エネルギー転換の実績について評価します。
+ 1	B	燃料転換の取り組みがある	重油から LP ガスや都市ガスへの燃料転換など、より負荷の小さな燃料転換の取り組みがある場合に、この項目で評価します。
+ 1	C	新エネルギー対応がある	太陽光発電や風力発電など、新エネルギーの利用について評価します。
+ 1	D	複数種類の新エネルギー対応がある	
+ 1	E	グリーン電力証書システムを利用している	自然エネルギーの直接利用以外でも、自然エネルギーの利用促進に参画することができます。

- (B) 新エネルギーへの燃料転換は、C で評価します。
- (C,D) 自然エネルギーによる発電は、発電時に CO2 を発生しないと考えられています。バイオマスエネルギー、廃棄物エネルギー、天然瓦斯、風力発電、太陽光・太陽パネル、マイクロ水力発電などがこれにあたります。
- (E) グリーン電力証書システム (http://www.natural-e.co.jp/green/how_about.html)
- CO2 排出量削減の取り組みのみの場合は、この項目で評価はしません。ハイブリッド車の導入、コージェネレーションシステムの導入、モーダルシフトなどは、CO2 削減の取り組みで評価します。
- 電力会社の場合、事業としての自然エネルギーの開発については、本来事業のため、この項目では評価しません。

4. サプライチェーンの SR 推進支援や協働などによる技術開発 世-12 (1-3-04)

・基本的な考え方

自社における取り組みに留まらず、調達先や納品先、またその輸送時に関わる SR の推進を支援する取り組みも重要です。そうした調達や納品時のルールづくりや物流の工夫をサプライチェーン全体で行うためには、中小の事業者への支援や共同での研究・開発が必要となります。この項目ではサプライチェーン全体での取り組みを促す支援や共同研究について、取り組みの有無を評価します。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	環境分野に関する CSR 調達ガイドラインがある	CSR 調達を通じたサプライチェーンの SR 推進について評価します。
+ 1	B	社会分野に関する CSR 調達ガイドラインがある	
+ 1	C	CSR 取引先評価基準がある	サプライヤー向けの CSR ガイドブックやチェックシートなど、サプライヤーの取り組みを把握するしくみがある場合に、この項目で評価します。
+ 1	D	サプライヤーへの CSR 調達や取り組みに関する説明会や意見交換会を開催している	一方的に取り組みを要請したり、取り組み状況を確認するだけでなく、サプライヤーと共に CSR を推進するための取り組みを評価します。
+ 1	E	サプライヤーの CSR 推進支援を行っている	

- (A、B) CSR 調達ガイドラインに環境面と社会面の両方が含まれる場合は、A,B 両方の項目で「+1」とします。
- (C) 「取引先への要請」、「お願い」だけでは、サプライヤーの取り組みを把握することができないため、対象外とします。
- (D,E) 保険業界などの代理店の支援や説明会などある場合、サプライチェーン企業として評価対象とします。

環境負荷情報の開示に関する取り組み

1. CO₂ など温室効果ガス排出量に関するデータ 世-13 (1-4-01)

・基本的な考え方

球温暖化など、温室効果ガスが地球環境に及ぼす影響はすでに周知の事実です。企業活動の拡大で排出量自体は必ずしも年々減るものではありませんが、排出量をデータとして把握し、削減の努力に努めることは、企業の極めて基本的な社会的責任であると考えられます。事業所ごとの排出量の計算方法は、NPO のウェブサイトなどに掲載されていますし、環境省は全国各地で事業所向けの相談会を実施しています。また民間のソフトウェア会社が計算ソフトを販売していますので、排出量の計算は中小企業でもそれほど難しいことはありません。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	対象年度の CO ₂ 排出量が開示されている	CO ₂ 排出量の情報開示を確認することで、取り組み実績を評価します。
+ 1	B	CO ₂ 排出量が経年で開示されている	
+ 1	C	温室効果ガスの排出量が開示されている	温室効果ガスの排出量について、データ管理ができている場合に、この項目で評価します。
+ 1	D	CO ₂ 排出量削減の取り組みがある	ハイブリッドカーの導入やモーダルシフト、森林吸収を目的とした植林など、CO ₂ 削減の取り組みについて評価します。
+ 1	E	事業部門別の CO ₂ 排出量を把握している	事業活動のどの工程で、どの程度の CO ₂ が排出されているかを把握することは、排出量削減のための重要なデータになります。

- (C) 地球温暖化に大きな影響を与えると考えられる温室効果ガスは、二酸化炭素 (CO₂) だけではありません。京都議定書で排出量削減対象となっている温室効果ガスは、CO₂ の他、メタン (CH₄)、亜酸化窒素 (一酸化二窒素, N₂O)、ハイドロフルオロカーボン類 (HFCs)、パーフルオロカーボン類 (PFCs)、六フッ化硫黄 (SF₆) です。

2. 水使用量に関するデータ 世-14 (1-4-02)

・基本的な考え方

水は限りある資源であり、水の使用量を計測して無駄をなくすことは重要です。この項目では使用量に関するデータの有無および情報開示状況について評価対象としています。データに加えて、利用する水の多様性や水使用量の削減、再利用への取り組みについて記載について評価します。水再利用の取り組みや削減の取り組み事例のみが紹介されていたり、グラフのみの紹介でデータの記述がない場合は、評価の対象となりません。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	対象年度の水使用量が開示されている	水の使用量に関するデータの有無および情報開示状況について評価します。
+ 1	B	水使用量が経年で開示されている	
+ 1	C	利用する水の多様性について情報が開示されている	上下水、地下水、雨水など、利用する水の種類とそのデータの開示状況について評価します。
+ 1	D	水使用量の削減や再利用に関する取り組みがある	取り組みの有無を評価します。
+ 1	E	事業部門別の水使用量を把握している	部門別、事業所別など、水の使用状況が細分化して把握されている場合、この項目で評価します。

- (C) 水の種類+使用量の情報開示で「+ 1」とします。
- 「製造部門●●トン、輸送部門●●トン」などの記載の他、「△△工場●●トン」「△△事業所●トン」などの把握も「+ 1」とします。

3. 化学物質の使用量に関するデータ 世-15 (1-4-03)

・基本的な考え方

地球環境や生物の多様性、人の健康に影響を及ぼす化学物質の使用量を把握することは、企業の社会的責任の基本的な取り組みです。PRTR 法（化学物質排出把握管理促進法）などでも義務づけられています。CSR 報告書でも「PRTR 法対象物質」として表記されている報告書が多いです。製造業以外でも、店舗やオフィスの清掃や消毒、事業所の建設や改装で化学物質を使用している可能性はあります。化学物質を含む廃棄物の処理を業者に委託する場合でも、排出量は把握しておきたいものです。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	対象年度の PRTR 対象物質の使用量が開示されている	化学物質の使用量に関するデータの有無および情報開示状況について評価します。
+ 1	B	PRTR 対象物質の使用量が経年で開示されている	
+ 1	C	PRTR 対象物質以外の化学物質の使用量を把握している	
+ 1	D	化学物質の使用に関するガイドラインがある	化学物質の削減や適切な取り扱いのためのガイドライン等がある場合、この項目で評価します。
+ 1	E	事業部門別の化学物質の使用量を把握している	部門別、事業所別など、化学物質の使用状況が細分化して把握されている場合、この項目で評価します。

➤ PRTR 対象物質 (http://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/law/prtr/2.html)

情報の「開示」と実態の「把握」について

法律等で利用規制があったり、社会の要請として情報開示が定着している事項については、「情報が開示されている状態」を評価項目としています（環境以外の項目設定についても同じ）。

全体の使用量や排出量を算出するためには、各工程や事業所すべてのデータを集積する必要があります。CSR 報告書や WEB サイト上で開示されていない場合でも、使用量削減や排出量削減、取り組みの向上のための情報として有効な単位で把握している場合もあります。このようなデータに関しては、事務局調査段階でより細分化されたデータの有無を確認できなくとも、各企業に調査結果を確認していただくことで、取り組み状況をより正確に評価するために、「把握」を評価項目としています。

➤ PRTR 対象物質

PRTR 制度の対象となる化学物質は、本法上「第一種指定化学物質」として定義されています。具体的には、人や生態系への有害性(オゾン層破壊性を含む)があり、環境中に広く存在する(暴露可能性がある)と認められる物質として、計 354 物質が指定されています。そのうち、発がん性のある「特定第一種指定化学物質」として 12 物質が指定されています。

< 第一種指定化学物質の例 >

揮発性炭化水素	ベンゼン、トルエン、キシレン等
有機塩素系化合物	ダイオキシン類、トリクロロエチレン等
農薬	臭化メチル、フェニトロチオン、クロルピリホス等
金属化合物	鉛及びその化合物、有機スズ化合物等
オゾン層破壊物質	CFC、HCFC 等
その他	石綿等

(経済産業省製造産業局化学物質管理課 WEB サイトより)

4. ゼロエミッションに関する情報 世-16 (1-4-04)

・基本的な考え方

ここでいう「ゼロエミッション」とは、工場や事業所から最終的に排出される埋め立て廃棄物をゼロにすることを目標としたものです。「再資源化率」や「リサイクル率」「ゼロエミッション達成率」の向上についても同義語と考えます。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	対象年度のリサイクル率等が開示されている	再資源化率やリサイクル率等のデータの有無および情報開示状況について評価します。
+ 1	B	リサイクル率等が経年で開示されている	
+ 1	C	ゼロエミッションの定義が開示されている	どの状態を「ゼロエミッション」と定義しているかは企業により異なる場合も多くあります。企業の目標が明らかにされていることを評価します。
+ 1	D	ゼロエミッションが達成されている	実績を評価します。
+ 1	E	事業部門別の再資源化やリサイクル率を把握している	部門別、事業所別など、再資源化やリサイクル率が細分化して把握されている場合、この項目で評価します。

- ▶ リサイクル率やゼロエミッションの達成状況がグラフで表示されている場合でも、数値の開示がない場合は、評価対象としません。

(2) 売り手良し：従業員や取引先に関する項目

従業員の権利や、取引先、資源調達地域住民等の人権に対する取り組みについて、「売り手良し」の対象項目としています。CSR 報告書では、「社会」「従業員」に関する情報が掲載されているページに情報が記載されている場合が多いです。

< 「売り手良し」の評価項目 >

- ・ 人権問題に対する取り組み
従業員自身への人権侵害や、従業員が行う企業活動を通しての人権侵害が起きないためのガイドラインや研修の有無についての項目です。
- ・ 労働者としての権利に関する取り組み
従業員のワークライフバランスへの配慮や、フェアな採用、労働組合・労働争議等に関する情報の開示についての項目です。
- ・ 強制労働の防止に関する取り組み
自社や取引先における強制的な労働や違法な労働形態をなくす取り組みや、開発途上国とのフェアトレードに協力する取り組みについての項目です。
- ・ 雇用や昇進の差別に関する取り組み
女性や障害者、民族的少数者等への雇用や昇進時の差別を是正したり、企業活動への参画を促すための活動についての項目です。

人権問題に対する取り組み

1. 人権に関する総合的なガイドライン 売-1 (2-1-01)

・基本的な考え方

人権に対する考え方も CSR と同様に広がりを見せています。配慮を欠く行動が起きないようにするためにルールや、問題が発生した場合の対応方法について、あらかじめガイドライン等を策定し、従業員や役員が参照できるようにしておくことで、人権への配慮はより確実なものとなります。「人権を守ろう」といった社訓やスローガンのものではなく、具体的な行動につながる取り組みをこの項目では評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」などの項目に人権に関する言及がある	従業員や顧客への人権配慮が適切になされるための取り組みとして、人権に関するガイドラインの策定状況の評価をしています。
+ 1	B	人権に関して従業員が規範とするガイドライン等がある	
+ 1	C	人権に関するガイドライン等の内容が開示されている	
+ 1	D	人権に関するガイドライン等の策定経緯についての情報が開示されている	
+ 1	E	人権に関するガイドライン等を徹底するための取り組みがある	ガイドライン等を策定するだけでなく、研修の実施や携帯カードの利用状況の確認など、従業員一人ひとりへの意識付けが重要です。

- 売-1～売-4では、従業員や顧客の人権配慮のための取り組みを評価します。「人間尊重」「人格の尊重」「個性の尊重」といった記載も多く見られますが、対象外とします。
- (B) 独立したガイドラインではなく、総合的なガイドラインであっても、人権に関する項目が含まれており、従業員がとるべき行動の判断基準となるもの（「人権を尊重しよう」というようなスローガンではないもの）であれば、対象とします。
- (E) 人権に関する研修の実施は、ガイドラインを徹底するための取り組みとして「+ 1」とします。

2. サプライチェーンの人権状況を確認するしくみ 売-2 (2-1-02)

・基本的な考え方

人権に関する監査や情報開示状況を調達ガイドラインに盛り込んだり、取引引きの条件にする企業も増えていますが、しかし、取引先に要請やお願いをするだけで状況を確認するしくみがなければ、取引先でそうした取り組みが確実に履行されず、結果として形骸化を招くおそれがあります。そこでこの項目では、サプライチェーンでの人権情報を直接確認するためのしくみの有無を評価します。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	サプライヤー監査や取引先評価などのモニタリング制度がある	サプライヤーの状態を確認するしくみの有無について評価します。
+1	B	サプライヤー行動規範が策定されており、人権に関する項目がある	事業活動の中で、人権を侵害することのないよう、サプライチェーン全体で見解の統一を図っているかどうかを評価します。
+1	C	モニタリングの結果やサプライヤー行動規範の運用状況が、調達に反映されている	
+1	D	人権に関する取り組みに関して、サプライヤーとの意見交換を行っている	一方的に取り組みを要請したり、取り組み状況を確認するだけでなく、サプライヤーと共に取り組みを進めるための工夫や姿勢を評価します。
+1	E	ガイドブックの配付や人権教育機会の提供など、サプライヤーの取り組み支援を行っている	

3. ハラスメントに関するガイドライン及びマニュアルの策定 売-3 (2-1-03)

基本的な考え方

ハラスメント防止のための取り組みや相談窓口の設置などを行う企業は増えています。この項目ではそうした取り組みの基礎となる、組織全体でのガイドラインや、防止や問題発生時の行動指針や従業員の対応方法を具体的にまとめたマニュアルの策定状況を評価します。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	ハラスメントに関して、社員が規範とするガイドライン等がある	ハラスメント防止を宣言するだけでなく、従業員が日々の業務の中で、具体的な判断のよりどころとできるガイドラインの有無を評価します。
+1	B	ガイドライン等の内容が開示されている	
+1	C	ガイドライン等を徹底するための取り組みがある	ガイドライン等を策定するだけでなく、研修の実施や携帯カードの利用状況の確認など、従業員一人ひとりへの意識付けが重要です。
+1	D	グループ全体がガイドライン等の対象となっている	グループ全体での取り組みを評価します。
+1	E	ハラスメントに関する相談ができる窓口がある	安心して相談できる体制の有無を評価します。

- (A)「ハラスメントのない職場環境をつくります」のようなスローガンではなく、具体的な内容に踏み込んだガイドライン等について「+1」とします。

4. 全従業員への人権研修の実施状況 売-4 (2-1-04)

・基本的な考え方

人権に関する社会的な関心や責任の範囲も年々広がっています。常に新しい課題を知り、従業員が持つべき基本的な視点や行動の規範を学ぶ機会を提供することは、従業員相互の人権配慮はもちろん、顧客や取引先との関係においても重要です。また研修の有無だけでなく、実施状況を開示することで、外部のステークホルダーが取り組みを確認できるかどうかを評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	人権に関する研修を実施している	従業員が CSR に関する知識を得られる研修の実施状況を評価します。
+ 1	B	全従業員が研修を受講できる体制がある	知識の継続や向上が期待できる頻度で、すべての従業員に研修機会が提供されているかどうかを評価します。
+ 1	C	研修の受講率に関する情報が開示されている	研修の実施状況の開示を評価します。
+ 1	D	従業員が参加しやすい工夫がある	eラーニングや小グループ研修、ビデオ視聴など、知識習得の機会が、より広く提供されているかどうかを評価します。
+ 1	E	従業員の人権に関する知識の習得状況を確認するしくみがある	チェックシートの配付や昇格試験での設問、自己検定など、知識定着のための取り組みを評価します。

- 売-1の E とダブルカウントになる場合もあります。
- (B) 新入社員研修、昇級時の研修に人権研修が組み込まれている場合でも、次回研修までの期間が長く、知識の定着が期待できない場合には、A のみの評価とします。

労働者としての権利に関する取り組み

1. 選考・採用に関するガイドラインの策定および公開 売-5 (2-2-01)

・基本的な考え方

この項目では、大学生生活へ与える影響を考慮した学生の就職活動のガイドラインの策定や、国籍や性別、学歴などを問わず、オープンでフェアな雇用方針の情報開示状況について評価します。報告書でそのような雇用をおこなっていると記述しているだけでなく、基本原則やガイドラインを策定していることを評価してください。

加点点	No.	評価項目	視点
+1	A	オープンフェアな採用に関するガイドライン等がある	オープンフェアな採用や選考に関して方針があり、外部からその内容が確認できることを評価します。
+1	B	新卒採用に関して、学生の学業に与える影響を考慮したガイドライン等がある	
+1	C	採用や選考に関するガイドライン等の内容が開示されている	
+1	D	公平・公正な採用に向けて、性別、学歴以外の項目についてガイドライン等の中で言及されている	
+1	E	ガイドライン等を徹底するための取り組みがある	エントリーシートの工夫や委員会の設置など、具体的な取り組みの有無を評価します。

➤ この項目では、ガイドライン等があることが前提となっています。

➤ 参考：日本経済団体連合会

「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/087.html>)

2. 有給・育児・介護等、休暇取得状況に関する情報 売-6 (2-2-02)

・基本的な考え方

「法定休暇（法定で定められた休暇）」については、休暇取得に関する情報の開示が必要です。例えば家族を大切にしたい男性学生にとって、男性の育児休暇取得状況の開示して欲しい情報です。制度の存在はいわば「あって当然」であり、取得率や取得している人の属性についての情報や運用状況に、外部のステークホルダーの関心が集まっています。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	法定休暇について、法定の枠以上の設定がある	法律で定められている以上の日数を設定している、対象年齢の拡大などがある場合、この項目で評価します。
+1	B	休暇制度の取得状況に関する情報が開示されている	制度の利用状況の開示について評価します。
+1	C	男女別の休暇制度の取得状況について、情報が開示されている	
+1	D	有給休暇の消化率についての情報が開示されている	
+1	E	従業員が休暇制度を利用しやすい工夫や取り組みがある	休暇中の教育支援、現職復帰保証制度などがある場合、この項目で評価します。

- (A) 法定休暇
 - ・年次有給休暇
 - ・生理日の就業が著しく困難な女子に対する休暇（いわゆる生理休暇）
 - ・産前産後の休業（産前6週間「多胎妊娠の場合には14週間」産後8週間）
 - ・育児休業（満1歳未満の子どもを養育する場合。男女は問わない。子が一歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間。一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで。）
 - ・介護休業（対象家族1人につき1回、期間は連続する93日まで）
- (C,D) 産前産後休暇、育児休業、介護休暇のいずれかの情報があれば評価対象とします。
- (E) 厚生労働省 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

3. ワークライフバランスへの配慮 売-7 (2-2-03)

・基本的な考え方

ワークライフバランスとは一般に、「仕事と私生活の両立」をさします。企業が従業員のワークライフバランスに配慮した諸制度を整備したり、制度を利用しやすい職場環境を整えることをこの項目では評価しています。

なお、有給・育児・介護等休暇等の取得もワークライフバランスの主要な要素ですが、前項で評価していますので、本項ではそれら法定で定められた休暇制度以外の取り組みのみを対象としています。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	法定休暇以外の独自の休暇制度がある	アニバーサリー休暇、フレッシュアップ休暇など、独自の休暇制度の有無と利用状況の開示について評価します。
+ 1	B	独自の休暇制度の取得率に関する情報が開示されている	
+ 1	C	ワークライフバランスを推進するためのしくみがある	従業員のワークライフバランスを推進するための独自の取り組みについて評価します。
+ 1	D	メンタルケア（予防）の取り組みがある	相談窓口の設置やチェックリストの配付など、過重労働によるメンタル面での障害を予防するための取り組みについて評価します。
+ 1	E	メンタル面からの退職者に対する取り組みがある	メンタル面からの退職者の職場復帰支援の取り組みがある場合、この項目で評価します。

- (C) 「くるみん」の取得、カフェテリアプランがある場合は、Cで評価します。
- (D) 参考：厚生労働省 職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>)
- (D) 労働安全衛生法に基づく産業医の面談の基準
(常時50人未満の労働者を使用する事業所も2008年4月より適用)
 - ・時間外、休日労働時間が、月100時間を超える労働者（義務）
 - ・時間外、休日労働時間が、月80時間を超える労働者（労働者の申し出により面談）
- (D) 上記の面談の基準は、事業主の義務になります。義務の範囲を超えて事業所が基準を設定している場合は、予防の取り組みとして「+1」とします。

4. 労働組合の組織率および労使間のコミュニケーションに関する情報 売-8 (2-2-04)

・基本的な考え方

この項目では組合組織率の情報開示状況について評価します。組合の有無だけで労使間のコミュニケーションや労働者の権利保護が満たされているかどうかはわかりませんが、労働組合には団体交渉権など労働者個人よりも広い権利が認められています。国連グローバル・コンパクトでも組合や結社結成の自由についての項目があります。また、従来の労使のトップ同士による交渉のみでなく、多様な労使間コミュニケーションの状況についても評価します。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	労働組合の組織率が開示されている	労働組合の組織率や労働争議の発生状況についての情報開示について評価します。
+ 1	B	労働争議の発生状況に関する情報が開示されている	
+ 1	C	労使間の意見交換を行うしくみがある	組合の団体交渉に限らず、定期的に労使間のコミュニケーションを行うしくみの有無を評価します。
+ 1	D	労使間での協議内容について開示されている	コミュニケーション状況の開示について評価します。
+ 1	E	正規職員以外の従業員が、労使間の意見交換に参加できる	パートの代表者の協議への参加などがある場合、この項目で評価します。

➤ (A) ユニオン・ショップ制、組合員数の開示も対象とします。

ユニオン・ショップ制：労働組合と使用者とが締結した労働協約において、労働組合に加入しない者や労働組合から除名された者、脱退した者を使用者が解雇する義務を負う制度

強制労働の防止に関する取り組み

1. 自社および取引先における外国人労働者の雇用に関するガイドライン 売-9 (2-3-01)

・基本的な考え方

日本では75万人の外国人労働者が働いています。しかし、日本語の不自由な外国人労働者のための職場の安全対策が充分でなかったり、中には労働者としての権利を制限された搾取型の雇用も見受けられるなど、業種や地域によっては問題が深刻化しています。2007年10月から外国人雇用状況についての情報を厚生労働省への報告が義務化されました（以前は任意）。アルバイトとして大量に留学生を採用しているフランチャイズビジネスや、派遣や請負で外国人労働者を派遣する事業所などは、実態を把握して報告するとともに、雇用の適正化につとめなければなりません。

加 points	No.	評価項目	視点
+1	A	「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」などの項目に外国人労働者に関する項目が含まれている	適切な外国人雇用を保持するための取り組みとして、外国人雇用に関するガイドラインの策定状況进行评估しています。
+1	B	適正な外国人雇用のためのガイドラインがある	
+1	C	ガイドラインの内容が開示されている	
+1	D	外国人労働者に必要な配慮がなされている	母語による契約書の作成や職場における多言語表記などの取り組みがある場合、この項目で評価します。
+1	E	サプライヤーにおいて不適正な外国人雇用が生じないための取り組みがある	サプライヤーの外国人雇用状況の確認や巡回指導などの取り組みがある場合、この項目で評価します。

2. サービス残業等の防止のための取り組み 売-10 (2-3-02)

・基本的な考え方

「サービス残業」とは、時間外労働の一部や全部について、割増分を含んだ賃金が支払われない「賃金不払い残業」のことをいいます。人件費が抑制される中で長時間勤務が常態化すると、サービス残業が発生する温床となります。この項目では長時間労働の未然防止など、サービス残業が発生することを防ぐ取り組みについて評価します。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」などの項目にサービス残業等の防止についての項目がある	サービス残業等の防止が方針の中に組み込まれていることを評価します。
+1	B	労働時間数の実態把握ができています	長時間勤務の常態化を防ぐための管理体制の有無を評価します。
+1	C	サービス残業等の防止のための制度や取り組みがある	過重労働防止休暇など、確立された制度がある場合、この項目で評価します。
+1	D	制度や取り組みの実績が開示されている	制度や取り組みの実効性を評価します。
+1	E	グループ全体で取り組んでいる	A～Dの取り組みの範囲を評価します。

- 残業が所定時間数を超える従業員への産業医との面談は、Cで評価します。売-7で基準を超える対応をしている場合の評価がある場合、ダブルカウントになります。
(あくまで残業が所定時間を超える場合は、産業医との面談は事業主の義務において実施されなければなりません。)
- (C) 各種制度の整備のほか、ノー残業デーの設置、管理者による指導、資料の配付など、制度ではないが、長時間勤務が常態化しない組織風土をつくるための取り組みについても、この項目で評価します。
- (E) A～Dのいずれかの項目で、グループ全体での取り組みが確認された場合、この項目で評価します。

3. 適正な雇用形態に向けた取り組み 売-11 (2-3-03)

・基本的な考え方

偽装請負とは、請負業者の従業員に発注元の従業員が直接、作業等の指示を行う行為をいい、直接雇用すべき労働実態であるにもかかわらず、経費削減を主な目的として請負を装うことから、このように呼ばれています。またこの項目では、偽装請負と同様に近年、問題となっている外国人研修生・技能実習生制度の悪用防止についての取り組みも評価します。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」などに偽装請負等の防止についての項目がある	偽装請負等の防止が方針の中に組み込まれ、業務の中で判断材料となるガイドライン等の策定状況进行评估します。
+ 1	B	偽装請負等の防止のためのガイドラインがある	
+ 1	C	偽装請負等の防止のための取り組みがある	偽装請負に関する研修の実施やガイドライン策定のための委員会の設置など、具体的な取り組み进行评估します。
+ 1	D	サプライヤーにおける請負業務の適正化への取り組みがある	取引先の状況を確認し、適正化のための指導や支援を行っている場合、この項目で評価します。
+ 1	E	偽装請負等に関する裁判や改善命令などの情報と再発防止の取り組みに関するが開示されている	労働基準監督署からの改善命令などネガティブ情報と再発防止策がセットで情報開示されている場合、この項目で評価します。

- (D) 取引先への偽装請負に関する研修会の実施、その他の説明会の中で偽装請負等の防止の説明会を組み込んでいる場合は、Dで評価します。
- 外国人研修生・技能実習性制度について言及がある場合、「偽装請負等」に含めて判断し、それぞれの項目で評価します。
- (E) 過去において、労働基準監督署からの改善命令などが無い場合、この項目で評価します。

4. 開発途上国とのフェアトレード活動への協力 売-12 (2-3-04)

・基本的な考え方

途上国とのアンフェアな貿易が貧困を増長させるとして、NGO などが途上国の生産者とパートナーシップに基づいて適正な価格で取り引きを行う活動をフェアトレードといいます。この項目では企業がそうした NGO などと協力したり、貧困のない公正な社会づくりを目的として途上国の生産者との間で取り組みを行っているかどうかを評価します。

加算	No.	評価項目	視点
+1	A	「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」などにフェアトレードへの協力についての項目がある	フェアトレードへの協力について方針の中に組み込まれていることを評価します。
+1	B	フェアトレード商品などの取り扱いがある	フェアトレード商品の取り扱い実績を評価します。
+1	C	フェアトレードに関する啓発活動を行っている	外部への啓発、情報発信、パンフレットの作成など、啓発活動を行っている場合、この項目で評価します。
+1	D	フェアトレードに関する取り組みの実績が開示されている	主体的にフェアトレードを推進するための取り組みがある場合、この項目で評価します。
+1	E	フェアトレードへの協力に取り組むにあたって、NGO 等との協働がある	

- ここでいう「フェアトレード」は、途上国等との貿易での搾取や不当な条件での取引を是正する取り組みに限定しています。公正取引に関する項目は対象としていないので、「公正な取引を行っています」という記載だけでは、対象になりません。
- (B) 一部の商品をフェアトレード品に転換している場合は、B で評価します。
- (D) ノベルティグッズにフェアトレード品を採用している場合、D で評価します。
- NGO と協力し、フェアトレード品のプライベートブランドの開発などを行っている場合は、B、D、E で評価します。

雇用や昇進の差別に関する取り組み

1. 従業員の多様性に関する指針 売-13 (2-4-01)

・基本的な考え方

採用や昇進時の差別のない対応は当然ですが、女性や障害者、高齢者、民族的・文化的少数者に働きやすい職場づくりや、多様な従業員が活躍するための全社的な学習など、いわゆる「ダイバーシティ」についての取り組みを評価する項目です。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」などに多様性に関する項目がある	従業員の多様性が方針の中に組み込まれ、業務の中で判断材料となるガイドライン等の策定状況进行评估します。
+1	B	従業員の多様性に関するガイドラインがある	
+1	C	ダイバーシティを推進するしくみや組織がある	専任部署や委員会、研究会の設置などがある場合、この項目で評価します。
+1	D	自主的な従業員のダイバーシティ推進活動を支援する仕組みがある	多様性の実現を目指した従業員の自主的な勉強会やサークル活動にたいする支援がある場合、この項目で評価します。
+1	E	ダイバーシティに関する研修がある	多様性実現に関する研修、社内ミーティングなど、従業員の知識習得の機会の提供の有無を評価します。

- 「人権を尊重した採用」「人事では個性・適性を重視」「差別のない対応」という項目だけでは「多様性の実現」にはなりませんので、評価対象とはしません。
- 「多様な人材」という項目については、評価対象とします。

2. 障害者雇用の情報開示と雇用率向上のための取り組み 売-14 (2-4-02)

・基本的な考え方

障害者の雇用は法で定められており、一般の民間企業は 1.8%、特殊法人は 2.1%です。しかし、従業員 5000 人以上の企業の平均雇用率は 1.79% (厚生労働省の「障害者雇用調査」、2006 年 6 月 1 日)にとどまっており、CSR プラスによる調査で CSR 報告書等に雇用率の情報開示がある企業は 47.19% (2008 年度調査) と半数以下です。特定子会社での雇用や精神障害者も対象となる中で、障害者の雇用促進や雇用率の情報開示は社会的責任を考える上で必須ともいえます。

加 points	No.	評価項目	視点
+ 1	A	障害者雇用率の情報が経年で開示されている	障害者雇用の状況について評価します。
+ 1	B	法定雇用率を上回る障害者雇用がある	
+ 1	C	特例子会社の保有またはそれに準ずる制度を活用している	特例子会社の他、就労継続支援 A 型の活用などがある場合、この項目で評価します。
+ 1	D	就業継続のための取り組みがある	職場環境の改善やジョブコーチなど、就業継続のための取り組みがある場合、この項目で評価します。
+ 1	E	多様な職務を準備し、適切な配属への工夫がある	障害を持つ従業員の適性に合った配属をするための評価のしくみや従業員マニュアルの作成や改定など、職域の拡大につながる取り組みを評価します。

➤ 参考：厚生労働省 障害者雇用対策の概要

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/>)

参考：社団法人 雇用問題研究会 (<http://www.koyoerc.or.jp/index.html>)

参考：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 チャレンジホームオフィス

(<http://www.challenge.jeed.or.jp/dat/index.html>)

3. 管理職または従業員に占める女性比率の記述 売-15 (2-4-03)

・基本的な考え方

「従業員の多様性」の項目にも含まれますが、女性の採用または管理職登用状況の情報開示についての項目を別に設けました。報告書等で女性管理職の活躍の様子を紹介する企業は少なくありませんが、この項目では全社的な女性従業員の数や管理職等に占める割合など、データの開示状況を評価しています。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	対象年度の女性比率についての情報が開示されている	全従業員に占める女性従業員比率の情報開示について評価します。
+1	B	女性比率についての情報が経年で開示されている	
+1	C	女性の管理職比率が記載されている	女性の管理職比率の情報開示について評価します。
+1	D	グループ全体が情報の対象となっている	A～Cの対象範囲を確認します。
+1	E	女性の管理職比率が向上している	実績の向上を評価します。

- 比率には、パーセンテージの記載ではなく、人数の記載も含みます。
- グラフの記載があり数値が入っていない場合は、対象外とします。

4. キャリアの複線化に向けた取り組み 売-16 (2-4-04)

・基本的な考え方

この項目も「従業員の多様性」と関連する項目ですが、雇用方法の多様性や従業員のキャリアの複線化への支援の取り組み状況を評価する項目を別に設けています。

加 points	No.	評価項目	視点
+ 1	A	パート、契約社員などから正社員への登用のしくみがある	「チャレンジ採用制度」などのしくみがある場合、この項目で評価します。
+ 1	B	定期的な採用以外の採用方法がある	中途採用など、新卒採用等の定期的な採用以外の採用を行っている。
+ 1	C	従業員の生活環境を尊重した働き方を応援するしくみがある	退職者復職制度や副業容認、地域採用などの取り組みがある場合、この項目で評価します。
+ 1	D	制度の利用実績についての情報が開示されている	各種制度の利用実績について評価します。
+ 1	E	若年および中高年の就業促進のための制度があり、実績に関する情報が開示されている	定年退職者の再雇用制度、若年・中高年向けのメンター制度・研修機会の提供などの取り組みと、その実績の情報開示を評価します。

- (A) 「ジョブカード制度」の導入は、A で評価します。

参考：厚生労働省 「ジョブ・カード制度」のご案内

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)

- (C) この項目の退職者復職制度は、出産、育児、介護などを理由とした退職者の復職制度などをさします。定年退職者の再雇用制度を除きます (E で評価します)。
- (C) キャリアアップのための職種転換や人材育成制度は、従業員の生活環境の重視とは主旨が異なりますので、対象外とします。

(3) 顧客や法令順守に関する項目（買い手よし）

消費者の安全への配慮や、経営や CSR 活動への社外からの参加、コンプライアンスに対する取り組みについて、「買い手よし」の対象項目としています。CSR 報告書では、「社会」「ガバナンス」に関する情報が掲載されているページに情報が記載されている場合が多いです。また、ダイアログや第三者評価については、CSR 報告書の冒頭、または巻末に記述がある場合が多いです。

< 「買い手よし」の対象項目 >

- ・安全の情報公開に対する取り組み
原料や製造過程での品質管理やリスクマネジメントについての項目です。
- ・消費者および市民とのコミュニケーションに関する取り組み
自社の不祥事等の情報開示や CSR ダイアログ等の開催を通じた幅広いステークホルダーとの対話機会の創出など、消費者および市民とのコミュニケーションについての項目です。
- ・コンプライアンスに関する取り組み
法令違反を起こさないための取り組みや、また違反事例を通報した従業員を保護する取り組みについての項目です。
- ・個人情報保護に関する取り組み
顧客の個人情報の管理や漏洩情報の報告等、個人情報保護に関する取り組みについての項目です。

安全の情報公開に対する取り組み

1. 第三者機関によるラベリングの導入 買-1 (3-1-01)

・基本的な考え方

サービスや商品を選ぶ場合に、第三者による認証があれば、より安心です。この項目ではそうした消費者により安心できる基準を示す第三者機関によるラベリング導入の有無について評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	製品に対するラベリングの取得がある	エコマーク認定製品、PET ボトルリサイクル推奨マーク認定品、JIS マークなど、製品に対するラベリングの取得を評価します。
+ 1	B	製造工程に対するラベリングの取得がある	エコルールマーク、グリーン物流など、製造工程のラベリングの取得を評価します。
+ 1	C	独自のラベリングを運用している	グループや取引先などで共通のラベリングを設定するなど、独自のラベリングの運用を評価します。
+ 1	D	SRI 機関以外での表彰を受けている	外部からの表彰や評価実績を評価します。
+ 1	E	SRI インデックスに組み込まれている	

- ISO の認証については、それぞれの評価項目が設定されています。この項目では ISO 以外のラベリングを対象とします。
- (A) 「PET マーク」は材質表示なので対象としません。
- (D) 「プライバシーマーク」、「くるみん」は、各項目で評価されるので、ここでは対象としません。
- (D) 「●●ランキング △位」などのランキング実績は、対象としません。

- ラベリングの例（環境省 環境に関するラベリング）
 - ・ 第三者機関や業界団体等が実施する環境ラベル等
<http://www.env.go.jp/policy/hozen/green/ecolabel/a01.html>
 - ・ 個々の事業者が実施する環境ラベル
http://www.env.go.jp/policy/hozen/green/ecolabel/a03_a1.html

2. 品質管理マネジメントシステムの導入 買-2 (3-1-02)

・基本的な考え方

品質管理は消費者だけでなく、従業員の安全にとっても重要です。商品やサービスの工程における品質管理の状況を明らかにすることを、この項目では評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	品質管理を推進するための常設の部署がある	品質管理の推進体制を評価します。
+ 1	B	独自の QMS を導入している	ISO9001、HACCP 品質管理のしくみについて評価します。
+ 1	C	ISO9001 など標準化された QMS を導入している	
+ 1	D	調達時に QMS を取引先に求めている	
+ 1	E	サプライヤーの QMS を支援する取り組みがある	調達時に QMS を求めるだけでなく、取引先の QMS 構築支援すすめることで、一連の取引を通じた品質管理に対する責任のあり方や姿勢を評価します。

- (A) 評価委員会の設置は、常設の部署には該当しません。独自の QMS のが運用されており、評価委員会が役割を担っている場合には、B で評価されます。

3. 労働災害発生数の情報開示 買-3 (3-1-03)

基本的な考え方

労働災害の発生状況についての情報開示は、「売り手よし」項目の要素も含まれますが、商品の発注や購入、サービスの利用者がその作り手の労働環境に関心を持ち、「買い手」の側から社会をよくしていこうという考え方から、CANPANではこの項目を「買い手よし」項目として扱い、労災発生状況の情報開示の有無を評価しています。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	対象年度の労働災害発生率についての情報を開示している	労働災害発生率に関する情報開示や実績の状況の評価します。
+ 1	B	労働災害発生率についての情報を経年で開示している	
+ 1	C	労働発生率が業界平均を下回っている	
+ 1	D	OHSMS 等、労働安全衛生マネジメントシステムの運用がある	OHSMS のほか、独自のマネジメントシステムの構築などの取り組みを評価します。
+ 1	E	労働災害の内容と再発防止のための取り組みまたは予防策についての情報が開示されている	労働災害の内容などネガティブ情報と再発防止策がセットで情報開示されている場合や労働災害を未然に防ぐための取り組みがある場合、この項目で評価します。

- (E) 労働災害を未然に防ぐ取り組みとしては、研修の実施やヒヤリハット事例の集約などがあげられます。

➤ 参考：

厚生労働省 平成 20 年労働災害動向調査（事業所調査（事業所規模 100 人以上）及び総合工事業調査）結果の概況より <http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/tok/pdf/toukei01.pdf>

<産業別労働災害率>

	度数率	強度率
調査産業計（総合工事業を除く）	1.75	0.10
鉱業、採石業、砂利採取業	0.61	0.11
建設業（職別・設備工事業に限る）	0.77	0.15
製造業	1.12	0.10
電気・瓦斯・熱供給・水道業	0.69	0.08
情報通信業（通信業、新聞業及び出版業に限る）	0.36	0.01
運輸業、郵便業	3.66	0.21
卸売業、小売業	2.18	0.09
生活関連サービス業、娯楽業（一部の業種に限る）（注 1）	2.79	0.06
医療、福祉（一部の業種に限る）（注 2）	1.52	0.04
サービス業（他に分類されないもの） （一部の業種に限る）（注 3）	3.13	0.10
（参考）総合工事業	1.89	0.41

注 1：生活関連サービス業、娯楽業は、洗濯業、旅行業及びゴルフ場に限る

注 2：医療、福祉は、病院、一般診療所、保健所、健康相談施設、児童福祉事業、老人福祉・介護事業及び障害者福祉事業に限る

注 3：サービス業（他に分類されないもの）は、一般廃棄物処理業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業及び建物サービス業に限る。

➤ 詳細な集計結果：<http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/tok/dk00.htm>

4. 組織のリスクマネジメントに関する推進体制 買-4 (3-1-04)

・基本的な考え方

商品やサービスの安定的な供給は、消費者にとって重要な事項です。この項目では組織が直面しているリスクについて、マネジメント体制の有無を評価します。リスクには、近年、重要性が高まっている情報セキュリティ対策も含まれます。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	リスクマネジメントに関するガイドライン等がある	従業員が日々の業務の中で、具体的な判断のよりどころとできるガイドラインの有無を評価します。
+ 1	B	テーマ別ののリスクマネジメントシステムを運用している	環境リスクマネジメントなど、特定のリスクをテーマにしている場合、この項目で評価します。
+ 1	C	リスクマネジメント体制が確立されている	事業全体のリスクマネジメント体制がある場合、この項目で評価します。
+ 1	D	BCP を策定している	BCP の策定の有無について評価します。
+ 1	E	グループ全体がリスクマネジメントの対象となっている	リスクマネジメントの対象範囲を評価します。

- (B,C) 「リスクを4つのカテゴリーに分類し、それぞれに危機管理指針を策定。危機管理指針にそってマネジメント体制を構築している」というコメントが作成される場合、B,Cの項目でダブルカウントします。

「ガイドライン等」について

様々なテーマに対して、企業としての方針を定め、従業員が共通認識を持つことは、企業にとって非常に大切なこととなります。質的評価基準の中では、「企業行動憲章」「行動指針」「倫理要綱」から始まる項目と、「ガイドライン等」の有無から始まる項目があります。「ガイドライン等」の有無から始まる項目は、社訓や社是に項目を掲げるだけでなく、一人一人の従業員が判断基準とし、迅速な対応が求められるであろう項目であり、より具体的な「ガイドライン等」の存在が不可欠であるとの考えから、その有無を評価する項目から始まっています。

また、企業ごとに「指針」「要綱」などの内容は異なります。質的評価項目の中で「ガイドライン等」と表現する内容は、具体的な判断基準となるものを指していますので、「指針」「要綱」という名称であっても、その性質に合わせて読みかえるものとします。

消費者および市民とのコミュニケーションに関する取り組み

1. 自社製品の不具合やリコール、不祥事等の情報開示 買-5 (3-2-01)

・基本的な考え方

商品に関する相次ぐ偽装標示の発覚などを受けて、企業に対し消費者への誠実な情報提供をもとめる声が高まっています。企業にとってもネガティブな情報を開示し、外部とのコミュニケーションを促してガバナンスを強化することは、健全な企業経営にとって不可欠といえます。この項目では、会社自らによるネガティブ情報に関する情報開示について、評価しています。

加点点	No.	評価項目	視点
+1	A	リコールや製品の不具合の内容と件数が開示されている	ネガティブ情報の開示と、再発防止策等の開示について評価します。
+1	B	A 以外のネガティブ情報の内容と件数を開示している	
+1	C	リコールや製品の不具合、不祥事などの予防や再発防止策についての情報が開示されている	
+1	D	係争中の案件等についての情報が開示されている	
+1	E	製品の不具合や不祥事について、速やかに事実確認や意思決定を行うためのしくみがある	製品の不具合や不祥事が生じた際に、速やかな対応がとれる体制が整っているかどうかを評価します。

- (B) 従業員の起こしてしまった不祥事など、商品やサービス以外のネガティブ情報を対象とします。公正取引委員会からの独占禁止法違反、下請法違反等による「命令」や「警告」の開示も、評価対象とします。
- (B) 環境苦情については、この項目の B で評価します。
- (D) 内容によって、D,B はダブルカウントになる場合があります。
- 顧客からの苦情内容や、CSR への第三者評価は、それぞれの項目で評価するため、この項目では対象になりません。

2. CSR ダイアログ等への市民の参加機会の提供 買-6 (3-2-02)

・基本的な考え方

ここでいう「CSR ダイアログ等」とは、アンケートや工場見学など、一方向の情報提供や意見収集ではなく、CSR 報告書を読んだり、経営に関する情報についてのレクチャーを受けるなど一定の準備をした市民が、経営者等と直接対話し、CSR をはじめ企業の活動に影響を与えられる可能性のある機会、と定義します。この項目ではそうした機会の有無について評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	CSR ダイアログ等を開催している	CSR ダイアログ等の有無を評価します。
+ 1	B	CSR ダイアログ等への参加者属性への配慮がある	専門の属性の偏った参加者による CSR ダイアログ等ではなく、市民や学生、専門性の重ならない NPO など、参加者バランスを考慮している場合、この項目で評価します。
+ 1	C	CSR ダイアログ等の開催場所の配慮や工夫がある	本社に限っての開催などではなく、コミュニケーションの幅を広げるために、事業性に応じた開催場所が選ばれている場合、この項目で評価します。
+ 1	D	CSR ダイアログ等以外の実効性のある CSR コミュニケーションの取り組みがある	アンケートなどであっても、回収率が非常に高くなる取り組みなど、コミュニケーションを高める実績を伴う有効な取り組みを評価します。
+ 1	E	CSR ダイアログ等で抽出されたテーマや課題を、次期の計画や戦略に反映させた実績がある	CSR ダイアログ等そのものの位置づけや有効性を評価します。

- (A) 工場見学や現地説明会のように、基本的に参加者が企業の説明を受ける取り組みは、対象外とします。
- (A) 各企業の CSR について、参加者から意見を述べたり、議論に参加したりできる機会であれば、タウンミーティングのような小さな単位で実施される取り組みは、対象とします。

3. CSR 活動への第三者評価の有無 買-7 (3-2-03)

・基本的な考え方

CSR への監査や報告書への第三者コメントを掲載することで、レポートで記述している内容について、課題や次に取り組むべきことを読者と共有することができます。また、従業員を含む読者も掲載内容の妥当性や信用性について第三者の意見を参照することができます。こうした考えからこの項目では、CSR 活動等への第三者評価の有無を評価しています。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	CSR レポートに個別の取り組みに対する専門家のコメントが記載されている	CSR レポートの中で、ある取り組みに対する専門家のコメントが付されている場合、この項目で評価します。
+ 1	B	CSR レポートに第三者検証が記載されている	監査機関により、CSR レポートに記載されている内容が正確であることが検証され、第三者検証が掲載されている場合、この項目で評価します。
+ 1	C	CSR レポートに第三者意見が記載されている	CSR の取り組みや、今後の方向性などについての専門家による第三者意見が記載されている場合、この項目で評価します。
+ 1	D	過去の第三者評価で指摘を受けた内容への対応と結果が記載されている	過去の第三者評価の内容が、どのように取り組みに反映されたのかについて、情報が開示されている場合、この項目で評価します。
+ 1	E	CSR レポートに複数の第三者意見が記載されている	複数の第三者意見が報告書に記載されている場合を評価します。

- CSR レポートに対する項目のため、それぞれの情報の CSR レポートへの記載について評価する項目となっています。読者に開示されていない第三者意見などがある場合でも、項目の主旨から対象外とします。

4. 顧客からの苦情に関する情報の公開 買-8 (3-2-04)

・基本的な考え方

苦情件数や内容のデータは、さらに大きな問題の発生を未然に防ぐ貴重な情報です。この項目ではそうしたデータの開示状況を評価します。組織にとってネガティブな印象を与える情報は隠されがちですが、苦情についての情報を開示することは「法的責任よりも広い社会的責任」を担う組織として、基本的な姿勢といえます。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	顧客の声が開示されている	顧客からのメッセージや指摘事項などが開示されている場合、この項目で評価します。
+ 1	B	顧客からの苦情件数が開示されている	顧客からの苦情に関する情報開示と再発防止策の開示について評価します。
+ 1	C	主な苦情の内容について開示されている	
+ 1	D	再発防止のための対策が開示されている	
+ 1	E	苦情対応に関するマネジメントシステムが構築されている	ISO10002（苦情対応マネジメントシステム）指針の活用など、苦情対応のしくみづくりについて評価します。

コンプライアンスに関する取り組み

1. コンプライアンスに関する基本方針やマニュアルの作成 買-9 (3-3-01)

・基本的な考え方

コンプライアンスに関する独自のガイドラインやマニュアルの策定状況について評価します。社訓や社是に項目を掲げるだけでなく、従業員が判断に迷うときに基準となり、また問題が発生しそうなときに迅速に対応できるような行動指針やマニュアルの存在が重要であり、この項目ではそうした取り組みについてのみ、評価対象としています。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	コンプライアンスに関するガイドライン等がある	従業員が日々の業務の中で、具体的な判断のよりどころとできるガイドラインの有無や取り組みについて評価します。
+ 1	B	コンプライアンス推進のための具体的な取り組みがある	
+ 1	C	コンプライアンス推進のための常設の部署がある	コンプライアンスの推進体制やしきみについて評価します。
+ 1	D	コンプライアンス監査を実施している	
+ 1	E	調達ガイドラインにコンプライアンスに関する項目がある	調達を通じたサプライチェーンにおけるコンプライアンス推進について評価します。

- (A)「企業倫理憲章」などで個人情報保護の項目がある場合でも、スローガンとしての要素が強く、具体的な判断基準にならないものは、評価対象としません。

2. 内部統制に関する取り組みについて 買-10 (3-3-02)

・基本的な考え方

経営者による報告書作成および監査法人による監査証明の義務化が定められた金融商品取引法（いわゆる「日本版 SOX 法」）が 06 年 6 月に成立しました。これにより経営者は、08 年 4 月以降に開始する事業年度から、自らの責任において、財務報告に係る内部統制についての方針を決定・計画・整備し、その整備・運用状況を評価した内部統制報告書を作成・提出しなければなりません。こうした背景から、この項目では内部統制の取り組みについて評価します。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	CSR 報告書等で財務報告に係る内部統制についての経営者の意向および姿勢が開示されている	内部統制システムの構築に関する基本方針や内部統制報告書での記載事項の重要項目が、CSR 報告書等の中でも開示されているかどうかを評価します。
+ 1	B	CSR 報告書等で財務報告に係る内部統制に関する方針や戦略が開示されている	
+ 1	C	CSR 報告書等で財務報告に係る内部統制に関する取締役会および監査役または監査委員会の有する機能について開示されている	
+ 1	D	CSR 報告書等で財務報告に係る内部統制に関する適用範囲の権限および職務が開示されている	
+ 1	E	CSR 報告書等で財務報告に係る内部統制における人的資源に対する方針と管理方法が開示されている	

- 参考：金融庁 内部統制アーカイブス (<http://yoga.itigo.jp/naibutosei1gou.html>)
- 参考：金融商品取引法の内部統制報告書についてのQandA (<http://naibutoseihokokusho.seesaa.net/>)

3. 公益通報者保護に関する取り組み 買-11 (3-3-03)

・基本的な考え方

06年4月の公益通報者保護法の施行に伴い、事業所には公益通報者保護制度を整備することが求められています。この項目では通報制度と保護制度の両方について、取り組みの有無を評価しています。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	内部通報・公益通報者保護に関するガイドライン等がある	従業員が日々の業務の中で、具体的な判断のよりどころとできるガイドラインの有無について評価します。
+ 1	B	社外に相談窓口や通報窓口が設置されている	通報者保護がされている社外の相談・通報窓口の有無を評価します。
+ 1	C	具体的な通報事例についての情報が開示されている	内部通報事例とその対応についての情報開示を評価します。
+ 1	D	通報を受けての調査結果や是正措置についての情報が開示されている	
+ 1	E	グループ全体が対象となっている	内部通報・公益通報者保護の範囲を確認します。

➤ (B) 社外の窓口と公益通報者保護の両方がある場合に、「+ 1」とします。

4. 全従業員へのコンプライアンス研修の実施状況 買-12 (3-3-04)

・基本的な考え方

コンプライアンスに関する社会的な関心や責任の範囲も年々広がっています。人権研修と同様に、常に新しい課題を知り、従業員が持つべき基本的な視点や行動の規範を学ぶ機会を提供することは、顧客や取引先との関係においても重要です。また研修の有無だけでなく、実施状況を開示することで、外部のステークホルダーが取り組みを確認できるかどうかを評価します。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	コンプライアンスに関する研修を実施している	個人情報保護に関する研修の実施状況と実績について評価します。
+ 1	B	全ての従業員が研修を受講できる体制がある	
+ 1	C	コンプライアンス研修の受講率についての情報が開示されている	
+ 1	D	従業員が研修に参加しやすい工夫がある	eラーニングや小グループ研修、ビデオ視聴など、知識習得の機会が、より広く提供されているかどうかを評価します。
+ 1	E	コンプライアンスに関する知識の習得状況を確認する仕組みがある	チェックシートの配付や昇格試験での設問、自己検定など、知識定着のための取り組みを評価します。

➤ 世-10のCSR研修の実施とのダブルカウントになる場合があります。

個人情報保護に関する取り組み

1. 顧客や従業員の個人情報保護に関する基本方針の作成 買-13 (3-4-01)

基本的な考え方

個人情報保護に関する独自のガイドラインやマニュアルの策定状況について評価します。「個人情報保護を保護します」という項目だけでなく、従業員が判断に迷うときに基準となり、また問題が発生しそうなときに迅速に対応できるような行動指針やマニュアルの存在が重要であり、この項目ではそうした取り組みについてのみ、評価対象としています。

加点点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	個人情報保護に関するガイドライン等がある	従業員が日々の業務の中で、具体的な判断のよりどころとできるガイドラインの有無と開示状況の評価します。
+ 1	B	個人情報保護に関するガイドライン等が開示されている	
+ 1	C	顧客以外の個人情報の保護に言及がある	
+ 1	D	個人情報保護のための具体的な取り組みがある	研修の実施や個人情報を取り扱う際のチェックシートの作成など、具体的な取り組みを評価します。
+ 1	E	グループ全体がガイドラインの対象となっている	A のガイドラインの対象範囲について確認します。

- (A) 「企業倫理憲章」などで個人情報保護の項目がある場合でも、スローガンとしての要素が強く、具体的な判断基準にならないものは、評価対象としません。
- (D) 買-16に「個人情報保護に関する研修」の項目がありますが、この項目でも具体的な取り組みの一つとして、研修の実施を評価対象とします。

2. 個人情報保護の推進体制 買-14 (3-4-02)

・基本的な考え方

個人情報の有用性に配慮しながら、個人の権利利益を保護することを目的として、05年4月に個人情報保護法が全面施行されました。この項目では個人情報保護に関する組織の取り組みを評価します。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	個人情報保護を徹底するための部署や委員会が設置されている	個人情報保護を徹底するための体制について評価します。
+1	B	個人情報保護マネジメントシステムが構築されている	
+1	C	個人情報保護に関する関連認証を取得している	プライバシーマークや ISO27001、ISO15401 などの取得について評価します。
+1	D	個人情報保護に関する相談窓口がある	顧客や従業員が個人情報保護に関して相談ができる窓口の有無を評価します。
+1	E	サプライヤーの個人情報保護の取り組み支援を行っている	研修機会の提供や相談窓口の拡大など、サプライヤーの取り組み支援について評価します。

➤ (D) 関連子会社が認証を受けている場合も、評価対象とします。

3. 個人情報の漏洩に関する事件またはヒヤリハット事例件数の公開 買-15 (3-4-03)

・基本的な考え方

1つの重大事故の背後には29の軽微な事故があり、その背景には300の異常が存在するといわれています（ハインリッヒの法則）。軽微な事故や異常を把握することは、重大な事故の防止につながると考えられます。こうした考え方に基づき、「ヒヤリ」とした事例や「ハツ」とした事例を把握し、原因を研究することや、そうしたデータの把握実態を外部のステークホルダーにも可視化するために、件数や内容を開示することを、この項目では評価します。

加点	No.	評価項目	視点
+1	A	対象年度内に個人情報の漏洩に関する事件がない	個人情報保護の実績について評価します。
+1	B	個人情報に関するヒヤリハット事例を把握し、情報を開示している	個人情報の漏洩等についての情報開示と、再発防止や予防策についての情報の開示状況を評価します。
+1	C	個人情報の漏洩等の予防や再発防止策についての情報が開示されている	
+1	D	グループ全体を対象としている。	A～Cの対象範囲を確認します。
+1	E	セキュリティシステムの導入がある	アクセス制御や異常時の警告など管理システムの導入の有無を評価します。

4. 全従業員への個人情報保護研修の実施状況 買-16 (3-4-04)

・基本的な考え方

IT 技術の進歩などで、個人情報保護に関する社会的な関心や責任の範囲も年々広がっています。人権やコンプライアンスの研修と同様に、常に新しい課題を知り、従業員が持つべき基本的な視点や行動の規範を学ぶ機会を提供することは、顧客や取引先との関係においても重要です。また研修の有無だけでなく、実施状況を開示することで、外部のステークホルダーが取り組みを確認できるかどうかを評価します。

加 点	No.	評価項目	視点
+ 1	A	個人情報保護に関する研修を実施している	個人情報保護に関する研修の実施状況と実績について評価します。
+ 1	B	全ての従業員が研修を受講できる体制がある	
+ 1	C	個人情報保護に関する研修の受講率が開示されている	
+ 1	D	従業員が研修に参加しやすい工夫がある	e ラーニングや小グループ研修、ビデオ視聴など、知識習得の機会が、より広く提供されているかどうかを評価します。
+ 1	E	個人情報保護に関する知識の習得状況を確認するしくみがある	チェックシートの配付や昇格試験での設問、自己検定など、知識定着のための取り組みを評価します。