

エコマーク制度における社会面の導入方針

公益財団法人日本環境協会
エコマーク事務局

1. 目的

近年、消費や公共調達において、環境だけでなく社会面・経済面を含めた「持続可能性」という概念がクローズアップされるとともに、海外の環境ラベルでは、認定基準に持続可能性の観点を導入する動きも一部で見られるようになった。こうした背景から、エコマークでは2018年4月に「持続可能性」における社会面・経済面のエコマークでの取扱方針について」を公表し、今後、新たに策定または見直しする認定基準において社会面を含めた検討を行うとともに、事業者（サプライチェーンの事業者を含む）に対しても社会面（経済面も含む）に関する法令順守の周知・確認の要請を進めることとしている。

この周知・確認の要請を的確に進めるため、2019年度に検討会を設置し、社会面の取組を推進するための新たなプロセス／ツールをエコマーク制度に実装するための具体的な方策について検討を行った。

2. 検討の方向性

事業者による社会面の取組は国内では緒に就いたばかりであり、エコマーク認定の要件とするには時期尚早と考えられる。2018年度に実施したエコマーク商品担当者へのアンケート結果では「持続可能性に関する取組方針があり取組を開始している(または開始する予定)」と回答した企業は24%であり、社会面に関する事業者の関心は高いとはいえない状況にある。そのため、新たなプロセス／ツールは事業者が自主的に取り組めるものとし、段階的に取組を高度化させていく視点が必要である。段階的な取組のイメージを下図1.に示す。エコマーク認定事業者における取組の進捗と、社会情勢の変化に合わせて「取組度合」「基準レベル」「手法」を柔軟に組み合わせて実施していくことが考えられる。

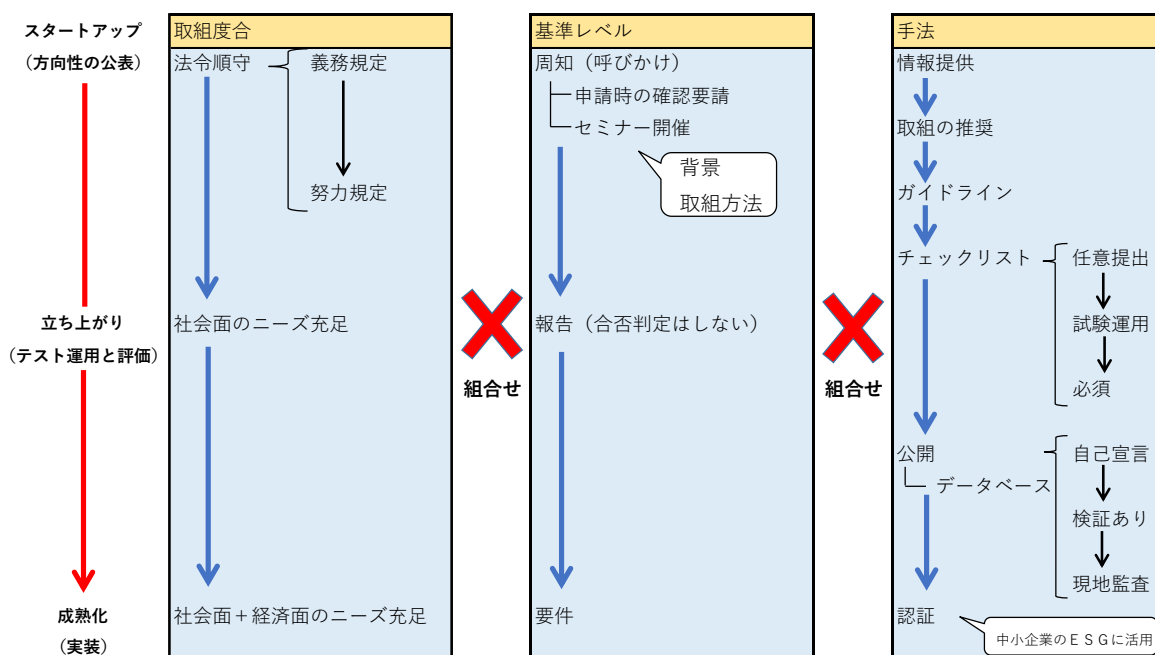


図1：段階的な取組のイメージ

他方、近年では企業のサステナビリティ（人権、労働、環境、倫理など）に関する情報をサプライヤーとバイヤーで共有することを目的とした様々なプラットフォームが、欧州を中心に活用されはじめている。その主なものとしては、EcoVadis¹、Sedex（セデックス；Supplier Ethical Data Exchange）²、RBA（責任ある企業同盟；Responsible Business Alliance）³などがある。そして日本国内においても、複数の大手企業が Sedex のプラットフォームを自社の責任ある調達活動に活用することを宣言している。ただし、大手企業においては、そのサプライチェーンの取引先が数百～数千に及ぶこともあり、その全てをこれらのプラットフォームに依って確認することは現実的に不可能であるため、多くの企業では、自社独自の SAQ(Self-Assessment Questionnaire)や第三者監査などを組み合わせて、調達活動を推進している。

以上のような状況を踏まえ、社会面の取組を推進するための新たなプロセス／ツールのビジョンを以下のように整理した。

- ◇ エコマークが発信する社会面の取組の情報は、調達者が認定商品(製品・サービス)を調達する際、その商品を製造・販売する企業のサステナビリティ（社会面の取組）について知りたいという要望に応えるものである。
- ◇ 中小企業をはじめとするエコマーク認定取得事業者の社会面への取組を拡大させることを目指す。
- ◇ 新たなプロセス／ツールが、サプライチェーンのサステナビリティを確認するための、様々な手法（自社独自の SAQ、Sedex 等の情報共有プラットフォーム、第三者監査等）のうちの一つとして活用されることを目指す。

3. 適用範囲

3-1. 社会面の取組を評価する範囲

エコマークは、ライフサイクルを考慮した環境の基準に照らして製品・サービスを評価する「製品認証（サービスを含む。以下同じ）」であるが、当該製品・サービスを製造・販売する認定取得事業者の「事業活動」については、最終製造工場における環境法規等の順守の確認を除き、評価は行われていない。今回の社会面の導入は、あくまで製品認証を補完するものとして、認定取得事業者の事業活動における社会面の取組を促進しようとするものである。したがって、新たなプロセス／ツールで事業者の社会面を評価する場合のスコープを以下の方針に従って設定した。

- ◇ 認定取得事業者のレベルアップという目的から、認定取得事業者（法人）による社会面の取組を評価する。グループ会社、取引先等の第三者の取組は評価範囲に含めない。なお、エコマーク申請における環境法規等の順守の確認ではその証明範囲を「申込製品の最終製造工場」としているが、認定取得事業者（申込者）と工場は製造委託などで同一法人でない場合が多い。そのため、労働関連法令等の順守を求める場合は、認定取得事業者（申込者）の順守状況について確認を求めることとする。
- ◇ 製品認証の補完という目的から、エコマーク認定商品以外の製品に係る社会面の活

¹ <https://www.ecovadis.com/ja/>

² <https://www.sedexglobal.com/>

³ <http://www.responsiblebusiness.org/>

動については適用範囲に含めない。また、製品認証を軸とした制度において認証外の製品の取組を評価することは、却って消費者に認定商品に対する優良誤認を与えるおそれもある。

- ◇ 製品の使用・消費によってもたらされる社会的効果は、製品認証において評価すべき観点であるため、評価範囲に含めない。

新たなプロセス／ツールではグループ会社、取引先等の第三者（サプライチェーン）の取組を評価範囲に含めていないが、認定取得事業者が調達方針の設定等を通じて川上のサプライチェーンに働きかけることにより、サプライチェーンに対する波及効果が期待できる。

製品認証においては、今後新たに策定または全面見直しされる商品類型では、その商品の社会面に関して特に重要な事項について基準策定時にもれなく検討がなされ、必要に応じて基準を設定することができるように、「エコマーク事業実施要領」および関連ガイドラインに追加したところである。

【エコマーク事業実施要領】（該当部分の抜粋）

5. 認定基準の策定

5-1.新たに選定された商品類型の認定基準は、次の手続きにより策定します。

②基準策定委員会は、認定基準案を策定します。策定にあたっては、～（略）～

ISO14024「タイプI環境ラベル」の原則に従い、環境的側面に重点をおいて基準項目を設定しますが、その商品類型に関連が深く、取り組むことが望ましい社会的側面についても基準項目に含めるものとします。なお、これらの基準項目の設定にあたっては経済的側面、例えば循環経済への貢献を念頭に置くものとします

3-2. 環境面の取扱い

持続可能性に関する基準としては環境・社会・経済の3つの次元が考慮される。エコマークは、ライフサイクルを考慮した環境の基準に照らして製品・サービスを評価することが制度の根幹であり、本検討における社会面の導入は、あくまで製品認証を補完する位置づけである。したがって、環境面についてはあくまで製品認証のなかで評価することとし、新たなプロセス／ツールでは、社会面（あるいは経済面）のみを取り扱うこととする。

以上をまとめると、適用範囲（スコープ）は以下のとおりとなる。

『認定取得事業者（グループ会社や関連会社等は含めない）が自社の取組として実施している社会面の活動を適用範囲とする。ただし、認定取得しているエコマーク商品以外の製品に関する活動、および製品の使用・消費によってもたらされる社会的効果は評価範囲に含めない。』

次ページ図2に、認定取得事業者の事業活動とエコマーク商品との関係を整理したうえで、上記3-1.および3-2.の方針を踏まえた適用範囲（スコープ）のイメージを示す。

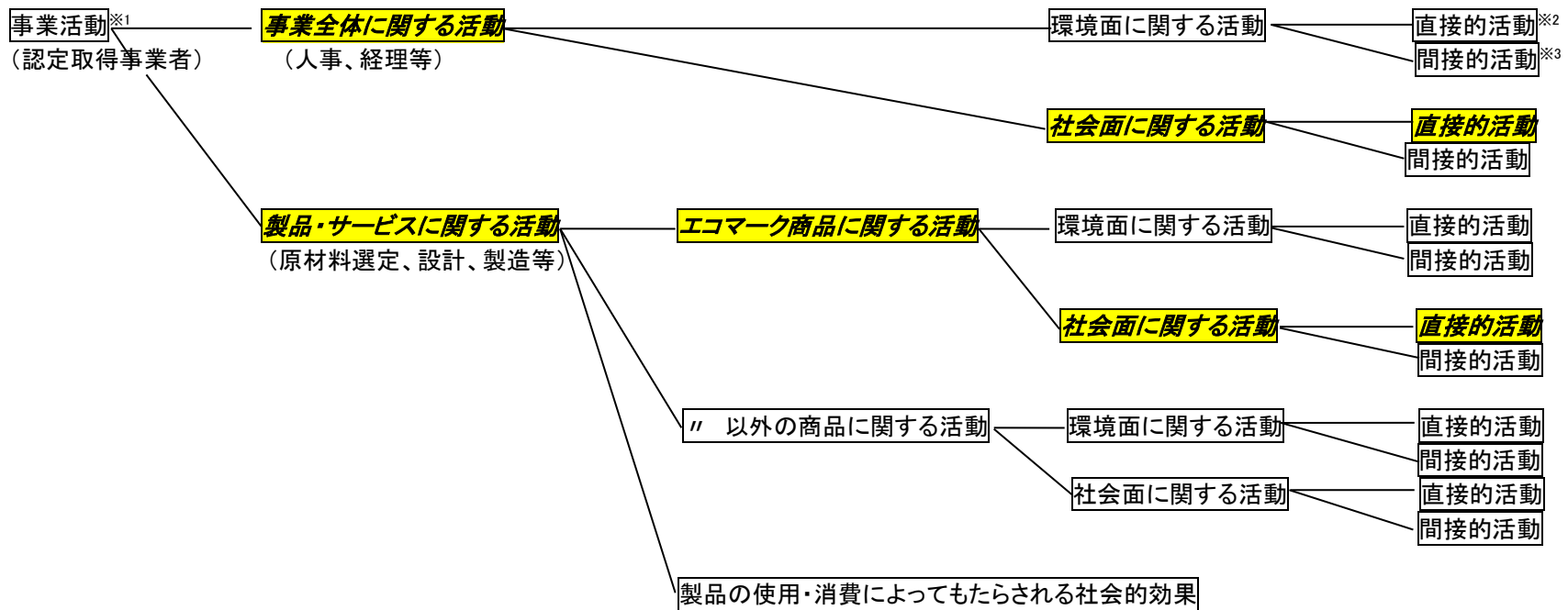


図 2: 適用範囲(スコープ)のイメージ (**太字・斜体**が適用範囲)

※1 あくまでイメージ図であり、各活動は厳密に区分できない場合もある。

※2 直接的活動…自社による活動。取引先に適用する方針の策定等も自社による活動に含む。

※3 間接的活動…取引先等の第三者による活動。

4. 社会面の導入方針（案）

4-1. 労働関連法令の順守

エコマークは商品分野ごとに定められた「環境に関する認定基準」への適合可否を審査・認定しているが、法令順守は当然の責務であるため、審査の対象としていない。ただし、エコマークが準拠する ISO14024 の 5.3 項において『タイプ I 環境ラベル使用のライセンスの認可と維持には、申請者による環境法規及び他の関連する法規の遵守が必ず（須）条件とされなければならない』と規定されていることを踏まえ、申込時に、製品の最終製造工場が関連する環境法規および公害防止協定など（製品と直接関連のない、事業全体に関する活動における環境面に関する活動は含まない）に違反していないことを確認し、違反のないことを認定要件としている。したがって現状では、労働関連法令（労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等）の順守状況の確認は行っておらず、認定要件ともなっていないが、公正な労働条件の実現は、SDGs（持続可能な開発目標）の目標 8「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」にも取り上げられ、世界的な課題となっている。我が国でも、人口減少や少子高齢化などの問題を背景に、政府の主導によって「働き方改革」が推進されており、そのなかで、労働環境の改善に関する関連法令の整備も進んでいる。

以上の状況を踏まえ、エコマークにおいても申込時に、申込者（申込する法人・団体。関連会社やサプライチェーン等は含まない）の労働関係法令の順守状況を申告により確認し、違反のある場合には、是正報告を義務付けるルールを新たに導入する。なお、認定期間中における労働関連法令の順守状況については、エコマーク使用基本契約書第 19 条の 10 項では、認定開始後の契約解除事由として「環境関連法規、消費者関連法規その他法令に違反し、又は、これらに基づく行政指導若しくは行政処分を受けたとき」をすでに規定しているため、行政指導または行政処分があった場合、以後は同条項に基づいて対応することとなる。

具体的には、「エコマーク商品認定使用申込書（様式 2）」に以下の項目を追加する。

X.労働関連法令の順守状況

本申込書の「申込者」欄に記載した会社・団体は、関連する労働関係法令（労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等）を順守していることが必要です。申込時において、同法令等に基づき行政処分、または行政指導などを受けている場合には、是正完了後、速やかにエコマーク事務局に報告を行ってください。なお、長期に亘って是正の見込がないと判断される場合には、エコマーク使用契約第 24 条 11 項の規定にもとづき、エコマーク認定が取り消されることがあります。

- 申込日現在、関連する労働関連法令等に基づく行政処分、または行政指導などは受けていません。
- 申込日現在、労働関連法令等に基づく行政処分、または行政指導などを受けており、違反状態が是正されていません。是正が完了次第、エコマーク事務局に報告を行います。

なお、行政指導には指導、勧告、助言などが含まれ、その方法も書面のほか口頭で行われる場合もあるが、上記の申告対象は、行政手続法または行政手続条例にもとづく不利益処分、行政指導などを文書で受けた場合が該当する。労働関連法令の順守については上述のとおり違反有無で判断することになるため、義務規定のみが申告対象となり、努力義務となっている規定については申込時の申告対象とならない。努力義務規定は、後述 4.3 項に掲載したチェックリストに組み込むことで、自主的な確認を促すことで取組の底上げを図ることができると考えられる。また、チェックリストには義務規定についてもチェック内容及び例示に含まれており、申込時の申告と重複しているが、チェックリストには、認定

取得事業者の社会面の取組情報をバイヤー／サプライヤーに共有するという役割もあることから、義務規定／努力規定を問わず掲載することとした。

4-2. 持続可能性（社会面、経済面）に関する基準の定義

ISO20400「持続可能な調達－手引」ではISO26000「社会的責任に関する手引」をもとに、持続可能な中心テーマとして「組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」があげられているが、現段階で持続可能性に関する明確な定義はない。また、持続可能性を評価する基準も社会的なコンセンサスを得られているものはない。本検討においても、持続可能性を独自に定義することは困難であるため、既知の論文や持続可能性を取り扱っている第三者制度の事例調査を参考に、世界で広く採用されている基準項目に絞り込んで取り入れていくこととした。持続可能性を評価する制度としては、国内外の第三者制度、チェックリスト、ガイドライン、海外のタイプ I 環境ラベルを調査し、各制度で採用されている基準を環境・労働・人権・倫理・地域に大別して傾向を考察した。

また、「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」(国立環境研究所 田崎智宏、亀山康子、(株)イースクエア 大島正子、本木啓生 2016) では、持続可能性に関する基準を1) 環境面の持続可能性の確保、2) 社会・経済面の発展ニーズの充足、3) 制度面の確立に大別し、各項で設定されている基準を説明している。ここで多く採用されている傾向にある基準は社会での受容性も高いと考えられるので、持続可能性に関する基準を設定するうえで参考とすることができる(図2)。

内容	数	
基本的ニーズの充足 (51%)	基本的人権の保護、健康・財産等が損なわれる状態にないこと	47 (22%)
	公正な労働条件が保証されること	64 (30%)
より高度なニーズの充足 (45%)	リソース・自然等に公平にアクセスできること	14
	地域社会やコミュニティに重要なニーズや価値等が尊重されること	47 (22%)
	多様なニーズを複合的に充足できること	37 (17%)
その他	7	

図2: 「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」調査結果(抜粋)
 —社会・経済面の発展ニーズの充足に係る基準—
 (出典: 環境科学会誌, 29(6), 305-314 (2016) <https://doi.org/10.11353/sesj.29.305>)

4.3 持続可能性(社会面)に関するチェックリストの導入

エコマーク認定取得事業者には中小事業者等も多いことを鑑みると、制度の信頼性と普及しやすさ(取り組みやすさ)のバランスを考慮する必要がある。検討の結果、上記4.2の方針をもとに、持続可能性に関する基準をまとめたチェックリストを作成して公表することとした。具体的には、一般財団法人CSOネットワークが作成した「持続可能な地域社会のための公共調達ガイドブック セルフチェックリスト(2019年3月版)」には、他の第三者制度で広く採用されている基準項目がバランスよく網羅されており、今回のエコマークに

おける検討の目的や適用範囲とも親和性が高いことから、これをベースとして、エコマーク認定取得事業者のチェックリストとして活用しやすいように改編を試みた。9ページ以降に、改編したチェックリストを示す。元のチェックリストはチェック項目と、各項目の実施度合によって0～4点の配点が与えられ、最終的に合計点を算出する仕組みとなっている。今回の改編では、元のチェック項目に対する「具体的な取組例」と「関連文書例」を新たに作成して統合した。これは、社会面の取組を進めるために、具体的な取組が明示されていることが望ましいことと、チェック結果に対する客観性を高めるためでもある。

これをベースとして、「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」のなかで、社会・経済面の発展ニーズの充足に係る基準として多く採用されている基準、ならびに前述の持続可能性を取り上げている第三者制度の採用項目を参考として、リストの加除修正を行った。以下に、大項目ごとの考え方を示す。

(1) 「A1.地域経済への貢献」および「A2.地域社会への貢献」

「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」によると、この観点について採用している基準は少なく、また、EcoVadis、Sedex、RBAなどでも採用されていない。一方、特に地域に密着した事業者に慣習として根付いている取組も多いため、中小事業者等にとっても取り組みやすいと考えられる項目をリストに採用した。

(2) 「A3.人権」

「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」によると、この観点について採用している基準は多く、また、EcoVadis、Sedex、RBAなどでも人権に関する基準が多く採用されているため、リストにも採用することとした。なおこの過程で、本チェックリストが想定している国内法規制をベースとしていない項目（国際的な人権基準の順守など）や、製品の認定基準に含めるべき項目を削除し、言葉遣いを平易にするなどの修正を行った。

(3) 「B1.労働」および「B2.安全衛生」

「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」によると、この観点について採用している基準は多く、また、EcoVadis、Sedex、RBAなどでも人権に関する基準が多く採用されているため、リストにも採用することとした。なおこの過程で、国内法規制との整合や、言葉遣いを平易にするなどの修正を行った。

(4) 「B3.ビジネス倫理」

「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」によると、この観点について採用している基準は少なく、EcoVadis、Sedex、RBAなどではビジネス倫理のうち「不正・腐敗」に関する基準が多く採用されている。この観点では法令順守に関するものもあるため、項目を絞ってリストにも採用することとした。なおこの過程で、製品の認定基準に含めるべき項目を削除し、言葉遣いを平易にするなどの修正を行った。

5. 今後の進め方、スケジュール

2020年9～10月に本方針及びチェックリストを公表し、周知期間を半年程度確保したうえで、労働関連法令順守の確認を導入する。チェックリストについては当面、認定取得事業者が任意で取り組み、自社の社会面の取組の改善に役立てる、あるいは、その結果を取引先とのコミュニケーションに活用する等の運用を想定している。

今後、このチェックリストを含めた社会面の取組を発展させていくためには、冒頭で述べたように段階的に取組を進めていく必要がある。今後の展開については、認定企業にヒアリング等を行ったうえで継続検討していくものとする。将来的には、より多くのバイヤーとサプライヤーが結果を共有できるように、エコマーク事務局のウェブサイト等でデー

データベースとして公開することも考えられる。その際には、チェックリストの信頼性や、適合状況が事後に変動する可能性を考慮し、掲載情報の定期的な更新などの対応が必要と考えられる。また、チェックリストに取り組もうとする認定取得事業者へのコンサルティングの体制も必要となるだろう。

そして、社会面の取組の重要性が幅広く事業者に浸透し、持続可能性に関する基準の精度が高まった段階で、調達者や消費者にも PR できる付加価値として、要望に応じた第三者監査などのオプションが提供されることが望ましいと考える。

CSO ネットワーク「持続可能な地域社会のための公共調達ガイドブック」セルフチェックリスト(2019年3月版)をモディファイした例

※このチェックリストの対象は認定取得事業者（事業所）であり、グループ会社やサプライチェーンは含まない。

※したがって、国内法規制をベースに考えるものとする。

※「25の取組・認証制度における持続可能性の基準」を参考に、世界で多く採用されている傾向がある基準には見出しに★を付した。

A. 持続可能な地域社会				
A1. 地域経済への貢献				
チェック項目	分類	取組度合	具体的な取組例	関連文書例
A1.2 高齢化対策 定年を設けない、または65歳以上の従業員の就労が可能な状態にありますか。	地域経済 労働	法令	65歳以上の定年制、再雇用等（職種や職務内容、労働条件や賃金形態はここでは規定しない）	就業規則、雇用契約書
A2. 地域社会への貢献				
A2.2 子育て支援、少子化対策 従業員またはその家族の妊娠・出産・育児・介護・看護その他健康状態に配慮した労働環境を整備していますか。	労働条件 ダイバー シティ	先進	育児休業制度の就業規則への規定、子育て期間中の勤務時間短縮や看護休暇制度の導入、 男性の育児休業取得実績、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い 母性健康管理（医師等の指導事項の雇用者への伝達等） 出産や育児による欠勤等がハンディにならないような人事管理制度、能力評価制度等の導入 「くるみん」認定の取得	就業規則、雇用契約書 母性健康管理連絡カード 人事評価マニュアル 認定証等
A2.3 ワークライフバランス 仕事と生活との調和（ワークライフバランス）に配慮し、有給休暇取得の促進や超過勤務時間減少の推進等の具体的な取組を行っていますか。	労働条件 ダイバー シティ	基礎	労働基準法に基づく年次有給休暇の時季指定（年5日）の順守 年次有給休暇の計画的付与制度の導入 短時間正社員など公正な処遇が図られた多様な働き方の導入 在宅勤務、短時間就労等の導入 労働時間等設定改善法に基づく事業主等の責務の励行 長時間にわたる時間外労働の是正 テレワーク（情報通信手段を週8時間以上活用して、時間や場所に制約されない働き方）の導入 ノー残業デーの設置	就業規則、雇用契約書 労使協定書 36協定届
A2.5 地域社会との連携・協働 地域における事業所の役割を意識し、地域づくりのために事業所のできることに取り組んでいますか。	地域社会 地域経済	先進	経済の振興（商店街の活性化等）、祭りや伝統行事の開催、ボランティア活動（交通安全運動等）	実施記録
A3. 人権				
★A3.2 人権の尊重 ビジネス活動において、組織の内外における人権侵害（性別、高齢、障害、出身、人種等を理由としていわれのない差別を受けること）に直接的・間接的に関与・加担することを防止するため、人権尊重の取組、または類似の人権リスク評価の取組を導入し実施していますか。	人権全般	先進	人権方針の明文化によるコミットメント、推進体制の整備 人権リスクに関する内部統制システム（意思決定、管理などのルールや業務プロセス）、またはリスク評価の仕組の構築（参考：国連ビジネスと人権指導原則） 通報・相談窓口の設置 人権意識を高め、理解を深めるための活動（研修、セミナー等）	人権方針が記載された該当部分 推進体制を含む組織図 研修等の実施記録

(参考)主な人権課題 法務省ウェブサイト< http://www.moj.go.jp/JINKEN/kadai.html >				
★A3.4 ハラスメント防止 労働者に対するハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント）を防止する研修を実施していますか。	ハラスメント	基礎	ハラスメント防止研修の実施	ハラスメント規定、実施記録
★A3.5 女性の権利 女性活躍支援（キャリア支援等）の具体的なプログラムを実施していますか。	ダイバーシティ	基礎	女性の採用割合や管理職比率の向上、多様なキャリアコース（女性の非正規雇用から正社員への転換など）の整備 「えるぼし」認定の取得	採用実績、管理職登用実績 認定証等
★A3.7 障害者の権利 障害者の権利に配慮し、障害者を雇用していますか。	ダイバーシティ	法令	障害者雇用促進法の順守 雇用実績	障害者雇用状況届出書 就業規則、雇用契約書等
◎A3.9 ダイバーシティ・インクルージョン 社会的少数者（外国人・移民労働者、LGBT等）の労働者が不利益を被らないよう、プライバシー保護、相談窓口の設置、意識啓発等の取り組みを実施していますか。	ダイバーシティ	基礎	社会的少数者のプライバシー保護対策、相談窓口の設置 意識啓発の取組（研修、掲示物など）	対策内容 相談窓口の連絡先 研修等の実施記録
★A3.10 苦情処理メカニズム・救済へのアクセス 人権侵害を受けた組織の内外の人が、不利益を被ることなく匿名性が担保された形で通報できる窓口がありますか。	人権全般	基礎	匿名の通報窓口の設置 事業代表者、上司等に通報できる環境整備	通報窓口の連絡先 通報ルール、周知方法

B. 責任ある事業活動				
B1. 労働				
★B1.1 強制労働 あらゆる強制労働（暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制すること）による労働力を用いていないことを確認する具体的な手段や活動がありますか。	強制労働	法令	強制労働に関する方針の明文化 事業所における強制労働の採用リスクの特定 採用時の就労意思、年齢確認等のチェックの徹底 事業所における雇用者の定期的なモニタリング 通報窓口の設置	方針が記載された該当部分 特定されたリスク一覧 採用時の確認項目 モニタリング実績・評価 通報窓口の連絡先
★B1.2 児童労働 最低就業年齢に満たない労働者がいないことを確認する具体的な手段や活動がありますか。	児童労働	法令	採用時の年齢確認の徹底 事業所における雇用者の定期的なモニタリング 通報窓口の設置	採用時の確認項目 モニタリング実績・評価 通報窓口の連絡先
★B1.3 差別 労働者本人の能力と直接関わりのない、年齢、性別、出身地、国籍等の違いにより、採用、待遇、昇進等において差別が生じないよう規定する人事方針や活動がありますか。	差別	基礎	募集・採用における男女雇用機会均等法、雇用対策法（募集・採用における年齢制限の禁止）、障害者雇用促進法の順守 人事方針の明文化によるコミットメント、推進体制の整備 労働者本人の能力と直接関わりのない事項の応募書類等への記載をさせない 人事担当者への研修	募集・採用時のエントリーシート 人事方針が記載された該当部分 研修実績
★B1.4 労働時間 法定限度や労使協定で決められた労働時間、また国際的に標準	労働条件	法令	36協定の締結 タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観	36協定届 労働時間記録

とされる限度（労働時間が最大週 60 時間が目安）を超えた長時間労働が生じないよう、労働時間を適切に管理する活動がありますか。			的な記録を基礎として労働時間を確認し、適正に記録 賃金台帳の適正な調製	賃金台帳
★B1.5 報酬・福利厚生 労働者の賃金が、最低賃金以上で、減給の制裁の上限を守り、適切に計算された形で、遅滞なく支払われていますか。	労働条件	法令	最低賃金法の順守（最低賃金のチェック、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額の労働者への周知（見やすい場所への掲示等）） 労働基準法（減給の制裁の上限、遅滞なく支払）の順守 賃金台帳の適正な調製	就業規則 給与規定 賃金台帳
B1.6 女性の働きやすさ 女性労働者が働きやすい職場・労働環境づくりのため、具体的な取り組みを行い、公的な認証（えるぼし、くるみん、その他自治体の認証等）を取得していますか。	ダイバーシティ	先進	採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース等による女性労働者の働きやすさを向上させる取組 公的認証（えるぼし、くるみん、その他自治体の認証等）の取得	就業規則 採用実績、離職率、管理職登用実績、女性活躍行動計画、認定証等
★B1.7 若年労働者・妊産婦労働者への配慮 若年労働者や妊産婦労働者に対して、健康や安全を脅かすことがないよう、労働時間や業務内容など具体的な配慮を実施していますか。	ダイバーシティ	基礎	男女雇用機会均等法の順守（保健指導を受ける時間の確保等の母性健康管理の措置） 労働基準法の順守（年少者の変形労働時間制の適用除外や深夜労働の禁止、妊婦の軽易業務転換等の母性保護規定） 若年労働者や妊産婦労働者の健康と安全を考慮した労働時間制の導入、配置転換	就業規則 タイムカード等の勤怠記録
★B1.8 結社の自由 労働組織または労働組合、またはその他の団体交渉組織に労働者が自由に参加できる方針がありますか？	労働者の権利	基礎	労働組合の結成・加入に対する干渉、反組合的な差別待遇等をしていないこと等を定めた方針の文書化	方針が記載された該当部分
★B1.9 外国人労働者（技能実習生含む） 外国籍の労働者（技能実習生を含む）に関して、法令違反、不当な低賃金・減額、その他人権侵害がないことを確認する具体的な取り組み・活動がありますか。		法令	就労可能な外国人であることの確認 雇入れ・離職時のハローワークへの届け出 労働関連法令の順守 外国人労働者の母国語による労働条件等の明示	雇入れ・離職時の届け出 就業規則 給与規定、賃金台帳 母国語による関係書類
B2. 安全衛生				
★B2.1 職務上の安全 労働者の職場における安全衛生に関するリスクの特定と適切な対策が取られていますか。	従業員の安全衛生	基礎	労働災害を防止するために、取り扱う化学物質等の危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づいて防止対策を実施 労働安全衛生マネジメントシステムの導入 作業環境測定 定期健康診断 安全衛生改善計画の作成	実施記録 マネジメントシステム文書 計画書
★B2.2 緊急時の備え（緊急対策計画、避難訓練等） 緊急時の対策計画を策定し、緊急時を想定した適切な避難訓練等が実施されていますか。	従業員の安全衛生	基礎	緊急時の対策計画の策定 避難訓練の実施	計画書 実施記録
★B2.3 労働災害・疾病 労働災害・疾病が起きた際、その原因を特定し、適切な対策をとっていますか。	従業員の安全衛生	基礎	B2.1 と同内容	
★B2.4 産業衛生	従業員の	基礎	B2.1 の実施内容に基づく個人用保護具（PPE）の提供	保護具の提供状況

労働者への安全衛生リスクの評価に基づき、適切に個人用の保護具（PPE）が提供・使用されていますか。	安全衛生			
★B2.5 身体に負荷のかかる作業への配慮 労働者の身体に負荷のかかる作業（反復作業、長時間作業、力の要る作業等）に関して、負担が軽減されるような配慮・対策を実施していますか。	従業員の安全衛生	基礎	作業方法や作業環境（高温環境の緩和等）の改善 連続作業時間の制限や一定時間後毎の休憩の取得	実施状況の説明
★B2.6 危険労働に対する配慮（若年、女性、妊産婦労働者） 若年労働者、女性労働者、妊娠・育児中の女性労働者に対して、安全・健康上のリスクがある業務に就かせないような対策を実施していますか。	従業員の安全衛生	基礎	B1.7 と同内容	
★B2.7 機械等の安全対策 生産機械等に関して安全性の評価を実施し、適切なリスク対策を実施していますか。	従業員の安全衛生	基礎	B2.1 と同内容	
★B2.8 衛生設備（トイレ、食堂、住居等） 労働者に対して、清潔で安全な衛生設備、食事のための施設、社員寮などが提供されていますか。	従業員の安全衛生	法令 基礎	労働安全衛生規則－第三編 第七章 清潔 の順守 衛生設備の安全性の点検及びその結果に基づく対応 衛生設備の清掃の徹底	設備・施設の設置状況 点検や清掃の記録
★B2.9 安全衛生に関するコミュニケーション 職場の安全衛生に関して、労働者が理解できる言語・内容で、十分な情報提供と研修が行われていますか。	従業員の安全衛生 ダイバーシティ	基礎	職場の安全衛生に関するポスター等の掲示、規則やルールをまとめたマニュアル等の備付 職場の安全衛生に関する研修の実施	実施状況の説明 研修の実施記録 外国人労働者の母国語による情報提供の有無
★B2.10 安全衛生に関する認証取得（OHSAS18001、ISO45001） 安全衛生に関する外部の認証（OHSAS18001、ISO45001 等）を取得していますか。	従業員の安全衛生	先進	左記の外部認証の取得	認定証等
B3. ビジネス倫理				
B3.1 ビジネス倫理方針 ビジネス活動全般にわたり、あらゆる種類の贈収賄、腐敗等を一切禁止する方針を有し、その周知徹底をしていますか。	腐敗・不正	基礎	贈収賄や強要等の腐敗・不正行為を一切禁止する方針や行動規範の制定、並びに社内外への公表・周知 暴力団排除に関する方針や行動規範の制定、並びに社内外への公表・周知	方針や行動規範等の文書 公表・周知の状況
B3.2 不適切な利益の排除 賄賂またはその他の不適切な利益を得るための手段を利用していないことを確認するための、内部監査等のモニタリングを実施していますか。	腐敗・不正	基礎	贈収賄等の有無を確認するための内部監査等の実施	監査報告書等
B3.3 公正な取引慣行 公正な取引慣行（独占禁止法や下請法を遵守し、ダンピング、買い叩き、談合等の不公正、反競争的な取引をしない等）や、大企業と中堅・中小企業との共存共栄の方針があり、その周知徹底をしていますか。	ビジネス倫理	法令	独占禁止法、下請法の順守 不公正な取引を一切禁止する方針や行動規範の制定、並びに社内外への公表・周知 「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表	方針や行動規範等の文書 公表・周知の状況 「パートナーシップ構築宣言」 ポータルサイト https://www.biz-partnership.jp/

<p>B3.7 内部告発における報復の排除 内部告発者の機密性、匿名性が担保され、報復の恐れなしに不正等を告発できるプロセスを確立し、組織内部に周知していますか。</p>	<p>腐敗・不正 ビジネス倫理</p>	<p>基礎</p>	<p>公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備（通報に係る秘密保持の徹底、通報者に対する不利益取扱いの禁止等）及び周知</p>	<p>内部通報制度の内容 周知状況</p>
<p>B3.9 プライバシー・個人情報保護 プライバシー保護、個人情報保護に関して、適切な方針を有し、法令の遵守を確実にする活動・手順を実施していますか。</p>	<p>法令 ビジネス倫理</p>	<p>法令</p>	<p>個人情報保護法の順守 個人情報保護方針 個人情報を保護するための体制整備</p>	<p>方針の文書 個人情報の取扱いに関するマニュアル等</p>