

チェック項目の解説

本調査の目的は、人権への取り組みに関する企業のコミュニケーションの実質を問うこと、すなわち、「ステイクホルダーに対し、自身の人権尊重に関する取り組みをどれほど伝えているか」について、企業活動の報告書を対象に調査することである。なお、今回の調査では、消費者保護の項目は同様の調査が過去に行われてきていることを理由に、対象外とした。検討項目、判断基準及び表示方法は以下の通りである。

項目	判断基準
	表示方法

1. 企業情報

(1)基本情報

(a)業種	日本標準産業分類（平成14年3月改訂）により分類。 ①農業 ②林業 ③漁業 ④鉱業 ⑤建設業 ⑥製造業 ⑦電気・ガス・熱供給・水道業 ⑧情報通信業 ⑨運輸業 ⑩卸売・小売業⑪金融・保険 ⑫不動産業 ⑬飲食店・宿泊業 ⑭医療・福祉 ⑮教育・学習支援業 ⑯複合サービス業 ⑰サービス業[他に分類されないもの] ⑱公務[他に分類されないもの] ⑲分類不能の産業
(b)報告書の名称	報告書のタイトルに含まれる主たる語句により分類。 ①「CSR」「企業の社会的責任」②「環境」及び「社会」③「環境」のみ ④サステナビリティ（持続可能性）⑤リスポンシブル・ケア ⑥ディスクロージャー ⑦その他
(c)webとの連携	活動報告の詳細情報をWeb上で公開していることを報告書に記載しているか。 ●（有） この場合、以下の検討項目の報告がWeb上で示されている場合、項目にwebと表示。
(d)報告書作成経験	企業の報告書作成経験を選択。名称の変更は考慮せず通算の回数を選択。 ①初回 ②2回目 ③3回目以上 ④回数は不明だが過去に経験あり ⑤不明
(e)報告書の対象	当該企業単体、企業グループなど、報告書内で企業が提示した範囲。記載がない場合は空欄。 記述式
(f)サプライチェーン企業	「報告書の対象」の外に、取引企業、代理店、生産者、運送会社など、サプライチェーン企業に関する記載があるか。 ●（有）

(2)CSR体制

(a)CSR体制	実質的にCSRを担当する機関があるか。ある場合は、社内横断的組織、または事務局組織を選択。 ●（社内横断的組織（委員会など）） / ▲（事務局組織（担当課・担当部門など））
----------	---

(b)ステイクホルダーミーティング	多様なステイクホルダーとの対話の機会を設けているか。 ● (マルチステイクホルダーの場合) / ▲ (NGOなど一部との対話)
-------------------	--

2. トップステイトメントにおける人権尊重への言及

(1)「人権」という用語の使用	トップステイトメントに「人権」という用語が使用されているか。また「人権」のほかに実質的に「人権」にあたる言葉が用いられている場合は記述。 ● (有) / または 記述 (その他の用語)
-----------------	---

3. 企業方針・行動綱領などにおける人権尊重への言及

(a)人権尊重を明示した企業方針・行動綱領	人権尊重を明示した企業方針・行動綱領などがあるか。 ● (有) ある場合は、詳細情報として、「名称」「人権内容」(「URL」)を記述。
(b)-1 国際的な人権基準の提示(企業方針中)	企業方針・行動綱領のなかで取り上げられている国際的な人権基準を選択(複数回答可)。 ①世界人権宣言 ②国連グローバル・コンパクト ③その他国連の国際人権基準 ④OECD ガイドライン ⑤ILO 関連文書 ⑥GRI ガイドライン ⑦その他
(b)-2 国際的な人権基準の提示(それ以外)	企業報告書のなかで方針・行動綱領などの外に提示されている国際的な人権基準を選択(複数回答可)。 ①世界人権宣言 ②国連グローバル・コンパクト ③その他国連の国際人権基準 ④OECD ガイドライン ⑤ILO 関連文書 ⑥GRI ガイドライン(対応表がある場合、自社報告書に対応する部分のみ対応表に反映▲/すべての項目の対応表●) ⑦その他
(c)人権尊重を明記した調達・取引方針	人権尊重を明示した調達・取引方針があるか。 ● (有) ある場合は、詳細情報として「名称」「人権内容」(「URL」)を記述。

4. 活動報告における人権尊重

○調査項目：活動報告と課題提示

ここでは、企業が行なった人権尊重に関する実行を、活動報告と課題提示に分けて調査し、その結果を記載する。

活動報告	各事項の判断基準については、(1)以下の詳細を参照。 表示方法についても同様。
課題提示	現在の問題点・今後の方向性(その内容が具体的であり、抽象的な記載ではない)が記載されているか。 ● (有)

○活動報告の判断基準とその表示方法

(1)「人権」という用語の使用	活動報告のなかに「人権」という用語が使用されているか。また「人権」のほかに実質的に「人権」にあたる言葉が用いられている場合は記述する。 ● (有) / または 記述 (その他の用語)
(2)人権尊重のためのシステム	企業内に人権問題を担当する機関があるか。部落差別または外国人差別など具体的な差別禁止に取り組む機関があれば括弧付けでその内容を記載。(例、①-2(部落差別))(男女差別に関しては①-3又は②-3に該当し、女性の人権保障に中心をおくものは①-6又は②-6に該当。)

	<p>社内横断的組織</p> <p>①-1 人権一般 ①-2 差別禁止 ①-3 男女平等 ①-4 労働安全衛生 ①-5 労働条件 ①-6 女性の人権 ①-7 障がい者の人権 ①-8 非正社員の人権 ①-9 その他</p> <p>事務局組織</p> <p>②-1 人権一般 ②-2 差別禁止 ②-3 男女平等 ②-4 労働安全衛生 ②-5 労働条件 ②-6 女性の人権 ②-7 障がい者の人権 ②-8 非正社員の人権 ②-9 その他</p>
--	---

(3)労働者の人権

労働者一般

差別禁止

a.公正採用のメッセージ	報告書に公正採用（採用における差別の禁止）の記載がある場合、以下の該当するものを選択。 ①出身地 ②性別 ③障がい ④年齢 ⑤その他
b.「就職困難者」の積極的採用	「就職困難者」の積極的採用の機会を設けているとの記載があるか。記載がある場合は、該当するものを選択。 ①トライアル雇用 ¹ ②部落出身者 ③在日外国人 ④その他
c.人事評価方針の人権尊重項目	人事評価の方針のなかに人権の尊重が挙げられているか。 ●（有）

■労働基本権の保障

労働組合の労働基本権（団結権・団体交渉権・争議権）行使に関する記載があるか。 ●（パフォーマンス及びネガティブ情報の記載）▲（パフォーマンスの記載）

■労働条件・環境

a.労働時間の適正管理	労働時間の適正管理 ² についての記載があるか。 ●（有）
b.労働安全方針	労働安全に関する方針・指針などが記載されているか。

¹ 厚生労働省により示されたトライアル雇用奨励金の対象被雇用者は、中高年（トライアル雇用時に45歳以上65歳未満の者で、就職困難であるが必要とされる者）、若年者（トライアル雇用時に35歳以下の者）、母子家庭の母等、障害者、日雇労働者、ホームレスである。

² 労働時間の適正管理として、日本労働組合総連合会が示す指針を参照する。記載内容として、以下のいずれかに該当する記述がみられるかを問う。

①「正しい労働時間の申告による不利益な取り扱いがないことの、管理者への教育の徹底と従業員への周知」、②「自己申告制における、具体的な申告内容、労働時間算定の仕方、記録方法や使用者等の確認方法の労使確認」、③「記録された始業・終業時刻と実際の業務の始終業時刻に違いがある場合の処理方法のルール化と周知」、④「使用者の労働時間記録についての当該労働者の確認」、⑤「休日労働や時間外労働の開始手続きおよび労働時間算定のルール化と周知」

⑥「事業場ごとに職場実態に合わせた三六協定の締結と届け出」、⑦「適正管理の阻害となる、時間外労働における削減の社内通達、社内上限規制、定額賃金支払制などの禁止」、⑧「労使による労働時間短縮推進委員会等の協議機関の設置」、及び⑨「すべての労働者の労働時間管理簿の常備」。日本労働組合総連合会 web サイト（<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/kankyau/roudoujikan/index.html>）を参照。

	● (有)
c.労働災害発生件数	労働災害発生率・件数など情報が記載されているか。 ● (有)
d.出産育児支援制度利用率 (利用者数)	出産育児支援制度の利用者率・利用者数が記載されているか。 ● (有)
e.託児施設等の設置	託児施設の設置が記載されているか。また、託児施設とは異なる制度が設けられているは括弧付けで記載する。(例、ベビーシッター派遣など) ● (有)
f.介護支援制度利用率 (利用者数)	介護支援制度の利用者率・利用者数が記載されているか。 ● (有)
g-1.社内人権問題相談制度	社内の人権相談制度が記載されているか。 ● (有)
g-2.第三者 (社外) 人権問題相談制度	社外第三者が行う人権相談制度が記載されているか。 ● (有)
i.ボランティア休暇など社員の社会貢献活動支援制度利用率 (利用者数)	社員の社会活動支援制度の利用率・利用者数が記載されているか。 ● (有)
j.社内育成支援・教育制度	社員のキャリアアップのための支援制度・教育制度の記載があるか。記載がある場合は、対象者を選択。 ①社員一般 ②女性 ③障がい者 ④非正社員 ⑤「就職困難者」

■人権教育

a.人権に関する教育の機会の提供	社員に対する人権教育の機会の提供に関する記載があるか。 ● (有)
b.個別問題・具体的内容の提示	社員に行った人権教育の内容が具体的に示されているか。 ● (有)

■児童・強制労働

児童労働・強制労働禁止のメッセージ	児童労働・強制労働を禁止するとのメッセージが示されているか。 ● (有)
-------------------	---

□女性の人権

a.女性管理職率 (者数)	女性管理職の割合または数が記載されているか。 ● (有)
b.女性労働者 (組織)活動	女性労働者・組織の活動 (当事者活動) が記載されているか。 ● (有)

□障がい者の人権

a.障がい者雇用率	障がい者雇用率が記載されているか。 ● (有) 及び ▲ (特例子会社による障がい者雇用の場合))
b.職場施設のバリアフリー化	職場施設のハード面でのバリアフリー化 (スロープ・エレベーターの設置、ドア・トイレの改造など) が記載されているか。 ● (有)
c.就業環境のバリアフリー化	仕事を行なううえで障がい者を配慮した制度 (ジョブコーチ・相談員の配置など) が記載されているか。 ● (有)

□高齢者の人権

a.高齢者雇用数	退職者の再雇用を含む、高齢者の雇用数の記載があるか。 ● (有)
----------	-------------------------------------

□非正社員の人権

a.正社員、派遣・短期契約社員、パートタイマー等の割合	就業者における正社員・非正社員の割合を記載しているか。 ● (有)
b.雇用形態転換の機会	非正社員から正社員への雇用形態転換の機会が設けられていることを記載しているか。 ● (有)

□従業員の人権情報保護

従業員の人権情報保護に関する記載があるか。 ● (有)

(4)企業活動の結果生じる人権侵害への対応

a. 地域住民の権利侵害防止	企業活動による地域住民の権利侵害を防止する取り組みに関する記載があるか。 ● (有)
b. マイノリティの権利侵害防止 (先住民を含む)	企業活動による先住民を含むマイノリティの権利侵害を防止する取り組みに関する記載があるか。 ● (有)

(5)本来の業務を通じた企業の事業 (ビジネス) 活動における人権尊重への取り組み

企業がその本来の業務として、提供するモノ・サービス (情報・技術など含む) における、またはそれに付随するモノ・サービスにおける、人権尊重への取り組みに関する記載があるか。
--

● (有) (+内容)

(6)本来の業務を通じた企業の事業（ビジネス）活動外における人権尊重への取り組み

企業が本来の業務としてではなく、自身が本業として提供するモノ・サービス（情報・技術など含む）を活用する、人権尊重への取り組みの記載があるか。
●（有）及び内容

(7)本来の業務から離れた企業の人権尊重への取り組み

(a)企業の人権尊重への社会活動	企業の本来の業務から離れた、人権尊重への取り組みに関する記載があるか。 ●（有）
(d)物資・資金援助、及びNPO等団体の支援金	企業による物資・資金の提供、またはNPOへの支援金の記載があるか。 ●（有）

5. 第三者評価における人権尊重への言及

(1)人権を考慮した第三者評価	第三者評価で取り上げられている項目を示す。また、第三者評価を行なった団体名を記入。部落差別または外国人差別など具体的な差別禁止に取り組む機関があれば括弧付けでその内容を記載。（例、①-2（部落差別）（男女差別に関しては①-3又は②-3に該当し、女性の人権保障に中心をおくものは①-6又は②-6に該当。） ①人権一般 ②差別禁止 ③男女平等 ④労働安全衛生 ⑤労働条件 ⑥女性の人権 ⑦障がい者の人権 ⑧非正社員の人権 ⑨その他 及び、団体名。
-----------------	--