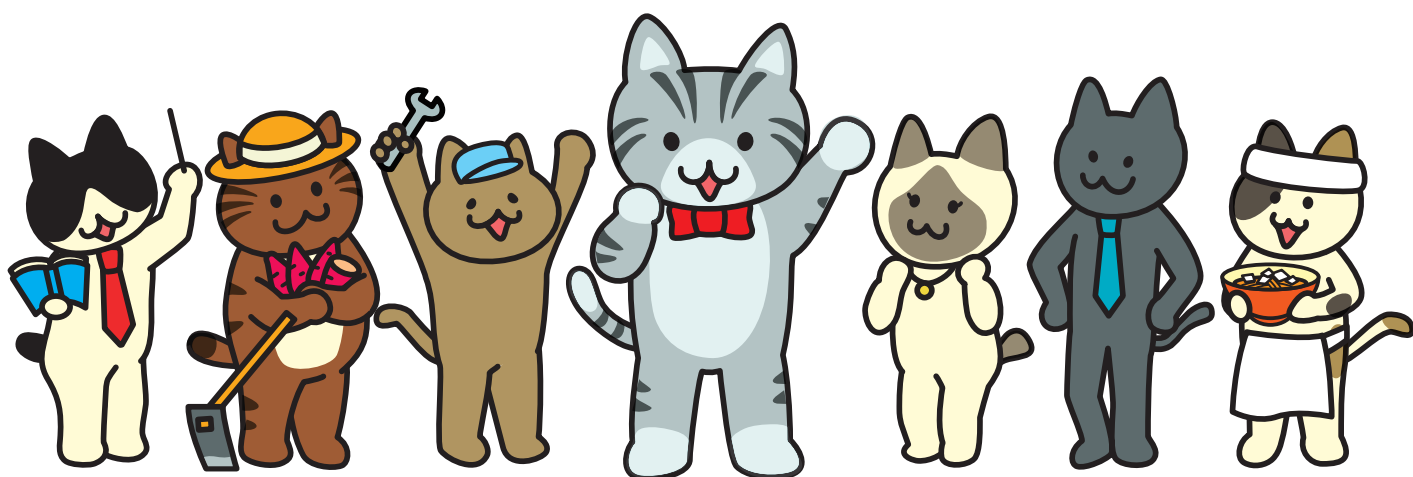




『CSRチェックリスト読本』
第3版準拠

CSR経営推進 マニュアル

-CSRはSDGsの方法論-

さいたま市



さいたま市CSRチャレンジ企業

1. はじめに

2p

2. このテキストの使い方

3p

3.SDGs と ISO のガイダンス

4p

4. 戦略的 CSR に必要なポイント

5p

5.CSR 経営推進のための Tips

11p

6. おわりに

72p

参考資料

SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

73p



1. はじめに

このテキストは自社のCSR(Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任)経営を一層推進したい、あるいは、これからCSR経営に着手したいものの、どこから、だれに、何をすればよいの？とお考えの中小企業のみなさんのためのものです。

現代社会は環境問題と社会問題などのいわゆる「ESG問題※」が深刻化し、それが現実のビジネスの成長における制約要因になっています。かつては品質(Quality)、コスト(Cost)、納期(Delivery)のいわゆる「QCD」が優れていれば、顧客から選ばれ、ビジネスを成長させることができました。

しかし、いまやESG問題は「新たな時代の経営課題」となっており、その積極的対応が自社の成長可能性を広げ、リスク管理を強化することになります。現代の新たな経営課題に対応するためのキーコンセプトが、CSRなのです。

企業は社会の一員であり、ヒト、モノ、カネ、情報などの経営資源を社会から調達しています。だからこそ、企業は社会という「ビジネス環境」を保全するために、自社と社会の互恵的な関係を構築すべく、具体的で効果的な行動が求められます。

このテキストは「さいたま市CSRチャレンジ企業認証制度」の『CSRチェックリスト～中小企業のためのCSR読本～』（※さいたま市ウェブサイトにて無償公開中）に準拠し、CSR経営に必要な具体的なアクションと、その方法論を解説しています。そして、中小企業経営の国際化推進の一助として、各アクションと国際規格のISO26000、国際連合で採択され、官民で取り組む国際的な開発目標であるSDGs (Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標) との関係を示しています。

テキストはさいたま市CSRチャレンジ企業だけでなく、CSR経営を推進したいとお考えの全国の中小企業にも利用できる内容になっています。上記の『CSRチェックリスト』と併用し、社会と従業員、顧客から必要とされ、永続する「サステナブル・カンパニー」づくりにチャレンジしてください。



さいたま市

さいたま市 CSRチェックリスト

※ESG問題：環境問題(Environment)、社会問題(Social)、組織統治問題(Governance)の総称



2. このテキストの使い方

このテキストではさいたま市が発行する『CSRチェックリスト～中小企業のためのCSR読本～』に準拠し、戦略的にCSRを推進するための取り組み方法について解説しています。なお、発行主体はさいたま市ですが、上記チェックリストとこのテキストの内容は、さいたま市の中小企業だけを対象としたものではなく、どの中小企業でも活用いただける内容となっています。

上記チェックリストは、自社の「CSR度」、つまり自社の成長可能性とリスクを測定するツールであり、このテキストはチェックリストの未達項目を、「できる」にするための方法論を検討するTips(ヒント集)です。そのため、チェックリストとこのテキストを併用することで、一層CSR経営の理解が深まります。

次節「3.SDGsとISOのガイダンス」では、戦略的なCSR推進に大きくかかわる国連提唱のSDGsとISOのガイダンス規格が、ビジネスに与える影響について解説しています。また「4.戦略的CSRに必要なポイント」では、各チェック項目のCSR活動を、実際に価値創造とリスク低減につなげるため、その取り組み時に押さえるべきポイント、考え方について解説しています。

そして、このテキストのメインコンテンツとなるのが「5.CSR経営推進のためのTips」です。ここでは、各チェック項目の趣旨やチェック項目を充たすための条件、さらに取り組みを洗練させる/未達の場合の対応方法などについて解説しています。

また、各チェック項目の解説ページでは、そのチェック項目の社会的責任に関するガイダンス規格ISO26000の「7つの中核主題」との関連性を示すとともに、そのチェック項目がSDGsの17のゴールのどれかと関連する場合は、その関連性もアイコンで示しています。

各チェック項目の7つの中核主題とSDGsとの関連性を整理すれば、自社のCSR活動を顧客や地域社会などのステークホルダーに対して、分かりやすく伝えることが可能になるので、CSRレポートの作成や自社サイトのCSRコンテンツの充実にもつながります。



なお、このテキストの最後部では参考資料として、各チェック項目に対応するSDGsの17のゴールと169のターゲットの邦訳を掲載しています。これは、自社のCSR活動がSDGsのどのゴールに関わり、どのようなステークホルダーと関わっているのかを確認するためのものです。

自社のCSR活動をSDGsの枠組みで理解し、ステークホルダーに説明するためご利用ください。



3.SDGs と ISO のガイダンス



国連が 2030 年までの国際目標として掲げている SDGs の 17 のゴール

国連ではESG問題の深刻化を受け、2030年までに世界が実現すべき17のゴールとして、**SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)**を提唱しています。このゴールへのチャレンジは政府やグローバル企業だけでなく、中小企業や消費者にも求められています。

また、**ISO(国際標準化機構)**では組織が果たすべき社会的責任を「7つの中核主題」として、**ガイダンス規格のISO26000**で示しています。

いずれもビジネスのあり方に大きな影響を与えるトレンドであり、既にこれらの考え方を取り込んだビジネスやマネジメント手法が登場しています。

特にSDGsの17のゴールはスケールが大きいいため、企業にとってはとっつき難いイメージがありますが、実際はそうではありません。企業がCSR活動をバランスよく実践すれば、自ずとSDGsに貢献できます。SDGsは“5W1H”の“What(目標)”であり、CSRは“How(方法論)”です。つまり「**CSRはSDGsの方法論**」なのです。

これらはいずれもビジネスの「共通言語」です。自社のCSR活動をこれらの枠組みで整理・発信することで、CSR調達やエシカルビジネスへの適応力を強化することができます。



ISO が組織の社会的責任として提示している 7 つの中核課題



4. 戦略的 CSR に必要なポイント

CSR は見返りを求めない慈善事業や社会貢献ではありません。企業は限りある経営資源を活用する以上、それぞれの CSR 活動で成長性の向上・リスクマネジメントの強化と、企業に関わるステークホルダー（従業員、地域社会、顧客など）のメリットの両立を実現することが求められます。

つまり、CSR には戦略性が必要であり、**戦略性が欠けた CSR は経営資源の浪費や、社内の支持を失うことにつながります。**

ここでは次節「5. CSR 経営推進のための Tips」にある 60 項目の CSR 活動に戦略的に取り組むため、押さえるべき重要なポイント、考え方について解説します。



必然性が乏しい CSR 活動は社内の支持を失うことに

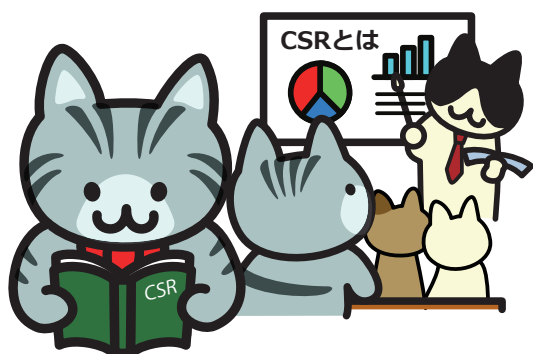
Point 1



CSR は経営者のリーダーシップから

【CSR＝経営】そのものです。CSR は業務のあらゆる領域に含まれており、組織はその業務に関する意思決定を平行に行うことで成り立っており、その意思決定の「最高責任者」は経営者です。

組織が効果的に CSR を実践するために、**経営者は業務のあり方を現場の担当者に「丸投げ」せず、現場の声を注意深く傾聴し、既存の業務を「実効性」ある「CSR 志向の業務」へと「再デザイン」する必要があります。**



そのためにも、経営者は最初に「CSR を学ぶ」ことが求められます。**経営者が率先して CSR を学ばずして、従業員に「CSR 活動に取り組みなさい」といっても従業員は応えません。**つまり CSR には経営者の「リーダーシップ」が求められます。「リーダーシップなき CSR」では、CSR 活動は形骸化し、経営上のメリットは何も得られません。CSR 活動は常に経営者の「具体的な行動」による率先垂範が重要だと意識しましょう。



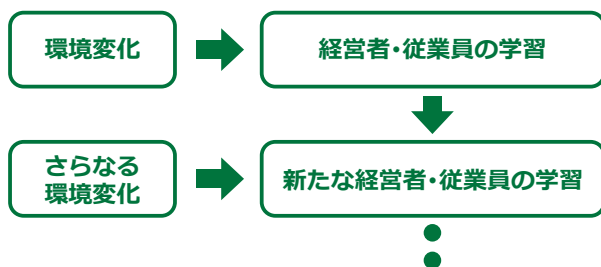


組織の「CSR リテラシー」を伸ばす

【CSR＝経営】である以上、「守るCSR」「伸ばすCSR」(※チェックリスト読本参照)の充実によってビジネス上のリスクを最小化し、「儲かるCSR」に昇華させるには、経営者と従業員の一丸となったCSR活動が欠かせません。

CSR活動に組織的に取り組む時に**最初にすべきは、組織全体の「CSRリテラシー」の伸長です**。つまり「CSRとは何か?」「なぜCSRが必要か?」などを「経営者と従業員の両者」が学び、環境の変化に応じて学び続けることです。

学習する組織のフロー



経営環境と社会情勢は絶えず変化します。だからこそ両者が継続的に学習をしなければ、市場と社会のニーズに応えられなくなってしまいます。両者による「学習する組織」の構築こそがリスクを最小化し、「儲かるCSR」につながる「王道」であり、この「最初の1歩」を怠ると、CSR活動は形骸化するリスクが大きくなります。



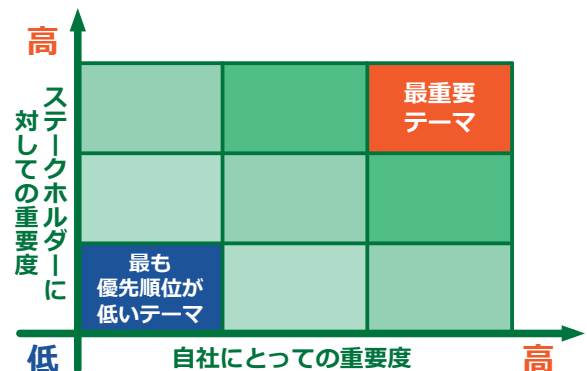
CSR 目標の設定が全てを決める

CSR活動にも他の業務と同じように目標が必要であり、場当たりの「目標なきCSR活動」や「**具体的なメリットを追求しないCSR**」は経営資源の浪費につながります。

だからこそ、経営者は社会情勢(マクロ視点)と市場・自社・ステークホルダー(ミクロ視点)に関する情報を収集・分析し、それをもとに「自社が行うべきCSR目標」、つまり追求すべきメリットを設定する必要があります。



マテリアリティ(重要度)特定のイメージ



目標設定には「重要性(マテリアリティ)」がカギです。分析結果から取り組むべきCSR活動を洗い出し、そのCSR活動を組織とステークホルダーの双方の重要性から数値化して評価し、それを【組織にとっての重要性×ステークホルダーにとっての重要性】=CSR目標、という枠組みに当てはめてみましょう。

その結果、最も高い重要性(数値)を持つCSR目標こそが、組織にとって最も優先順位の高いCSR目標といえるでしょう。





CSR 目標には KPI が不可欠

CSR目標の設定は「何をすべきか」を決めて終わりではありません。設定したCSR目標にむけて動き出した際に、その活動の成否を判定する基準、つまり「成果指標」がなければ、そのCSR目標の有効性を検証できません。成果指標は「KPI(Key Performance Indicator)」と呼ばれ、「定量指標」と「定性指標」に大別されます。

CSR目標を決めたら、その実行の前に必ずKPIを定めましょう。

あるCSR目標を定量指標、定性指標のどちらで評価するのが望ましいかは、CSR目標の特性によりますが、大切なことは定めた活動期間中のKPIを安易に変えないことです。

CSR活動の実践は従業員の業務と密接不可分であり、**KPIを変えることは人事考課の基準を変えることにもなります。**公正な人事考課のためにもKPIは慎重に設定しましょう。



CSR 目標と KPI を経営計画に「埋め込む」

繰り返しますが、【CSR=経営】そのものであり、CSRは経営のスペシャルな要素ではありません。CSRの実践は日々の意思決定や業務の中に含まれます。また、規律ある組織の基本的な行動は、経営計画などによって規定され、従業員は経営計画に基づいて行動することになります。

経営計画に織り込まれていない行動は従業員からすれば「逸脱」であり、そのような行動は計画された行動よりも優先順位が下がります。だからこそ、経営者には経営計画策定の最高責任者として、経営計画の中に取り組むべきCSR目標やKPIなどを「埋め込み」、計画的・戦略的にCSR活動を推進する責任があります。



「儲かるCSR」にはCSRリテラシーとともに、適切な目標設定と、計画的なCSR活動という「計画性」「戦略性」が重要となります。



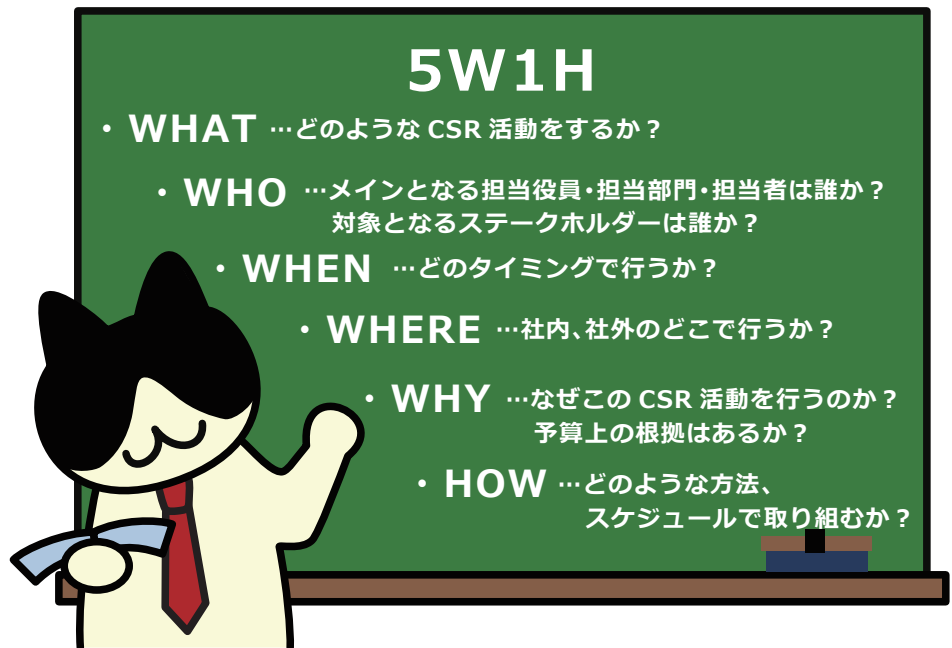


5W1H が計画の実効性を左右する

CSR目標を立て、経営計画を作る、という行為は一種の「コミュニケーション」です。組織として従業員に何をしたいのかを、経営計画で分かりやすくきちんと伝えなければ、「言いつ放し」で終わり、作った経営計画は適切に実行されず、画餅になってしまいます。

例えば経営計画に利益計画、ノルマ「だけ」があって、その方法論が記されていないなど、記述内容が不明瞭であるほど従業員は戸惑い、経営計画は形骸化します。それはCSR活動でも同様です。

従業員から「社長が何を言っているのか分からない」といわれないためにも、CSR目標を「書く」、CSR目標について「話す」における「5W1H」の徹底を怠らないようにしましょう。



CSRの視点から既存業務を「再デザイン」

経営計画にCSR目標などを埋め込み、紙の上でCSR活動の計画性・戦略性を明確にしても、今までと同じような考え方、方法で業務を行っていても、CSR目標に近づくには難しい場合があります。

特に「今期から意識的にCSR活動に取り組もう」といった場合には、既存の業務にCSR的要素が乏しかったり、CSR的な要素が組み込まれていない、といったケースが考えられます。

そのため、既存の業務をどのようにすればCSR志向の業務に「カイゼン」できるか、その業務に含まれる、あるいは関連するESG(環境・社会・組織統治)問題は何か？という視点から既存の業務にCSR的な要素を組み込むための「再デザイン」が必要になります。

経営者は経営計画の指示内容を一方的・教条主義的に現場に押し付けるのではなく、対話・観察によって現場の実情を把握し、CSR志向の業務を可能とする「条件」「環境」を用意し、あるいは業務のボトルネックを解消するための具体的な行動が求められます。

再デザインのツボ





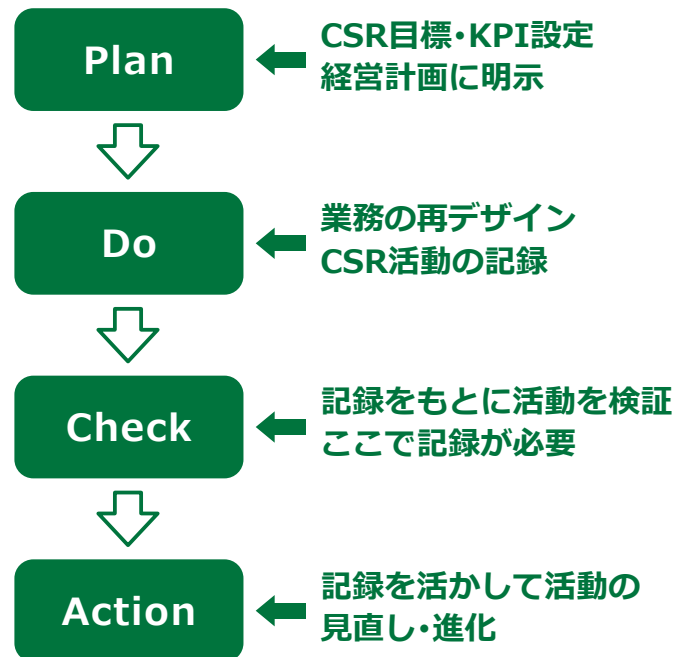
PDCA サイクルには「証拠」が必要

CSR活動も他の業務と同じように、【Plan-Do-Check-Action】のPDCAサイクルによる質・量の向上が求められます。CSR活動のPDCAサイクルの精度を確保するには、CSR活動に関する記録を作成し、それを一定の基準に従って管理することが重要になってきます。

CSR活動に関する記録があるからこそ、その活動のKPIが判断可能になり、そしてさらなるカイゼンへの道が拓けます。

CSR活動の記録は取り組んだことを漫然と記録するのではなく、**活動に先立って「記録の活用方法」を検討し、記録すべき情報を決定しましょう。**そうすることでPDCAの“C”や、社内外へのCSR関連の情報発信がよりスムーズになります。

CSR活動のPDCAサイクル



伝えなければ、メリットは得られない

どれだけ素晴らしいCSR活動でも、その活動がステークホルダーに知られなければ、社会的評価や組織内部の求心力の向上にはつながりません。

CSR目標を設定し、それを経営計画に位置づけ、業務のあり方をCSR志向に再デザインし、CSR活動に取り組みながら記録を作成したら、一連の活動の総仕上げとして、記録を活用してステークホルダーにCSR活動の状況を伝える必要があります。

組織の内外に存在するステークホルダーには、それぞれに適したチャンネルや伝え方があります。**ステークホルダーごとの特性やニーズを考慮し、適切なチャンネルや伝え方を選び、継続的かつ適時にCSR活動に関する情報を発信することで、CSRのメリットを享受できるようになります。**





CSR 活動はアウトサイド・イン・アプローチで

CSRは、守るCSR(チェックリスト40項目)と、伸ばすCSR(チェックリスト20項目)に大別されます。

守るCSRは企業価値を防衛するためのものですが、同時に自社がESG問題の発生源にならないためのものでもあります。

伸ばすCSRは企業価値を創造するためのものですが、その実践や目標設定には、SDGsの考え方である「**アウトサイド・イン・アプローチ(組織外のESG問題を自社の経営課題としてとらえ、行動すること)**」が必須です。

この考え方はビジネスの「マーケット・イン(自社の製品やサービスありきではなく、市場のニーズ本位の考え方)」と同義です。自社の価値創造のためにも、ビジネスとして積極的に社外のESG問題を経営課題として取り組むことにチャレンジしてみましょう。

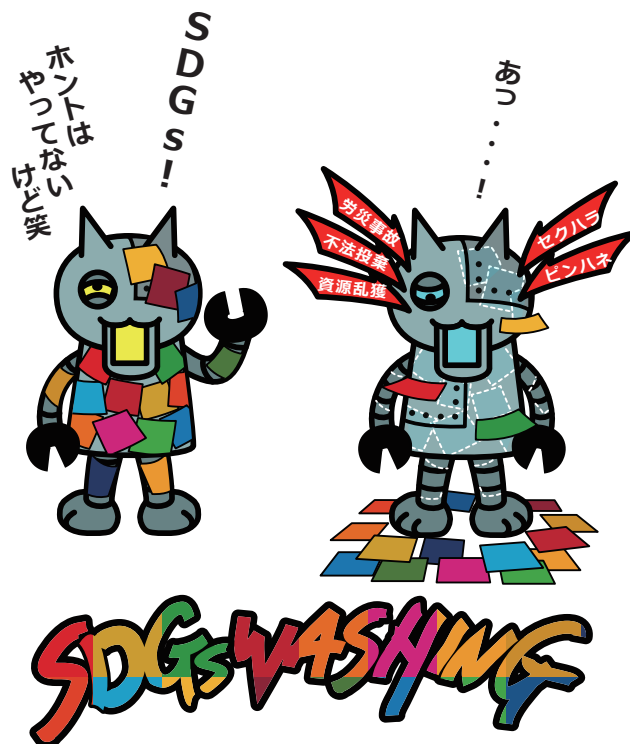


SDGs ウォッシングに注意する

自社のCSR活動をステークホルダーに発信するときは正確に、そして分かりやすく伝えることが不可欠です。その際に自社のCSR活動をSDGsなどの国際的なイニシアチブやガイドラインを参考にして整理することは、ステークホルダーが深く自社を知ることの手助けになります。

しかし、自社にSDGsのゴールに直接、あるいは実効的に貢献できる活動がないにもかかわらず、**あたかも自社がSDGsに貢献しているかのように偽装すること**を「SDGsウォッシング(ウォッシュ)」といいます。

SDGsウォッシングは実際に企業価値の創造と社会問題の解決に貢献せず、社会的信用を失う大きな事業リスクになります。そのため、自社の活動がSDGsウォッシングになっていないか、常にチェックする必要があります。



5. CSR 経営推進のための Tips

次のページからは『CSRチェックリスト-中小企業のためのCSR読本-』に準拠して、具体的なCSR活動について解説します。それぞれのCSR活動は、上記CSRチェックリストの各チェック項目に対応しています。チェック項目の解説の読み方については、下図を参照にしてください。

これらの内容はさいたま市CSRチャレンジ企業だけでなく、すべての中小企業の経営に関わる内容です。チェック項目は「まっとうな商売」のために、業種や規模、認証の要否と関係なく必要な取り組みです。このチェック項目を達成できれば、必ず自社の成長可能性とリスク軽減に役立つので、ぜひ解説を参考にしてチャレンジしてください。

チェック項目
43
伸ばすCSR

定年を設けない又は65歳以上の従業員の就労が可能な状態にある

ISO26000 組織統治

SDGs

1 貧困をなくそう

8 働きがいも経済成長も

【この項目の（経営課題）の趣旨】

高齢者の貧困と社会的孤立は、現在の高齢化社会が直面する社会課題です。年金の不納などによる老後の生活困窮や社会的役割を失って孤立し、心身の健康を損なう高齢者は多く存在します。

個人の生理的條件を考慮しない「硬直的な定年制度」によって、能力と意欲を持っている高齢者を一律に社外に放出することは、高齢者差別であり、自社と社会の損失です。だからこそ、企業は年齢を尺度とした不合理な雇用制度を撤廃し、個人の能力本位の雇用制度を運用する必要があります。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【1.3 各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、2030年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護を達成する。】、【8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。】に関連します。

【この項目の（経営課題）を充実するための条件】

高齢者の雇用に際しては、加齢に伴う身体、精神機能の変化などによる作業難易度の変化を念頭に置き、次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)就業規則において定年制度を撤廃していること
- (2)現に65歳以上の従業員を雇用していること
- (3)65歳以上の雇用を実際に可能にする作業環境の整備や制度を設けていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

高齢者雇用はノウハウがないと、当初はさまざまなことがトライアル&エラー状態になります。そのような負担を軽減するために、高齢・障害・求職者雇用支援機構や自治体などの公的機関では高齢者雇用や、高齢者雇用のための作業環境の整備や設備投資に助成金制度を設けています。これらの制度は年度単位で新設や改廃が行われるので、定期的にチェックして、高齢者雇用のチャレンジに活かしましょう。

『CSR チェックリスト～中小企業のための CSR 読本～』の 60 項目の各項目を表示しています

チェック項目に関連する ISO26000 の 7 つの中核課題を示しています

チェック項目に直接関連する SDGs の 17 のゴールのアイコンを示しています（直接関連しない場合は、アイコンの表示はありません）

この項目（経営課題）の趣旨や経営におけるインパクト、必要性について解説しています

この項目（経営課題）をすでに達成している場合は、さらにその取り組みを伸長する / 未達の場合に採るべきアクションについて解説しています

この項目（経営課題）を充実するための条件について解説しています。この条件を充実することで、「さいたま市 CSR チャレンジ企業認証制度」のチェック項目を達成したことになります。また、その達成レベルの場合、その項目は対外的に十分説明可能な CSR 活動として取り扱うことが可能です



チェック項目
1
守る CSR

経営理念などの自社の中核的価値観・規範を定めて 従業員に明示している

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

本当に価値あるビジネスは、社会の利益と自社に関わるステークホルダーの利益の双方を生み出します。ESG問題が深刻化する現代社会では、アウトサイド・イン・アプローチにより、ESG問題の解決(=SDGsの実践)を本業で取り込む必要があります。そのため、企業は自社の「最上位の行動規範」ともいえるべき経営理念などにおいて、単に自社の経済的繁栄を謳うだけでなく、自社が社会とどのように関わるかという「社会性」を明記することが不可欠です。

また、定めた経営理念などを「タテマエ」で形骸化させるのではなく、実際の経営計画策定の指針や、日常の業務における意思決定の「判断基準」として活用することで、ホンネとタテマエの落差が激しい組織に墮落し、従業員のモチベーションを低下させるなどのさまざまな事業リスクを回避することにつながります。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

「経営理念」、「経営方針」、「社是」、「社訓」、「クレド」など、企業の中核的価値観・規範にはさまざまな呼び方があり、これらに対する意味づけは企業ごとに異なることもありますが、従業員と価値観を共有するためには、少なくとも次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)経営者と従業員が目指すべき共通の価値観やゴール、規範などを、経営理念などの形で成文化すること
- (2)成文化した経営理念などを、従業員と共有すること(例：朝礼などで唱和する、経営理念をテーマにして社内ディスカッションを行う、経営理念を社員手帳等に記載する、社内で見やすい場所に掲出する、自社サイト等に掲出する)

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

まだ経営理念を定めていない、あるいはISOなどの認証のために急ごしらえで環境方針や品質方針を作った企業、そして事業承継を機に新しい経営姿勢を打ち出したいという企業は、一度自社の経営理念が現在の社会情勢に即しているか、次の点から見直してみましょう。

- (1)自社が顧客と社会に提供しようとする価値が明確か
- (2)顧客と社会に価値を提供するための組織のあり方が明確か
- (3)顧客と社会に価値を提供するための人材のあり方が明確か



チェック項目
2
守る CSR

経営者が定期的に事業の状況や方向性などを従業員に伝えている

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

企業は法的には株主のものであり、中小企業ではほとんどの場合、【経営者＝株主】です。経営者は自社の状況や事業の方向性などを理解して、なおかつ株主であるため、株主に対する説明責任を省略することができます。

しかし、自社の価値創造の業務に、現場で実際に取り組んでいるのは従業員です。そして従業員は経営者と比べて、相対的に自社の情報を知る機会が少ないものです。そのため、経営者が従業員に対して自社の状況や事業の方向性を積極的に伝えなければ、彼らは「疎外感」や「喪失感」を感じてしまい、自社へのロイヤルティを低下させてしまいます。そのため、**経営者は「秘密主義」に陥ることを自戒し、可能な限り従業員に自社の状況や事業の方向性について、丁寧に伝えることが求められます。**

大事なことは、自社の業績や事業の状況を従業員に説明して、経営者が従業員に配慮したという「アリバイ」を作ることではありません。これらの情報を従業員が活用したり、団結力を高めることが目的です。それ故経営者は、これらの情報を特定の従業員だけでなく、すべての従業員に伝えることができる、「風通しの良い企業風土」の創造に向けて具体的な行動をとる必要があります。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

経営者が組織の団結力を高めるためには、少なくとも次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)業績に関わらず定期的(週1回、月1回、期初、期末など)に自社の業績や事業の状況などについて、経営者が自ら従業員に説明すること
- (2)業績や状況について、単に事実関係や結果だけを伝えるのではなく、それらが自社にとってどのような意味を持つのかを解説すること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

従業員がこれらの情報を活用したり組織へのロイヤルティを高めるためには、雇用形態の別なくすべての従業員に「同質同量の情報」を伝える必要があります。そのため、すでに上記の取り組みができている企業でも、経営情報に接する機会が少なくなりがちなパートスタッフや現業部門の従業員などに対しても、社内報やメール、掲示板などのチャンネルを使って、簡潔で分かりやすい情報発信に取り組んでみましょう。



チェック項目
3
守る CSR

株主総会や取締役会など、法令で定める組織の意思決定機関を適法に開催し、議事を記録している

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

株主総会は取締役の選任や配当決議を行う、会社の最高意思決定機関です。取締役会は株主総会の議決によって経営を委任された取締役が集まり、具体的な事業方針や経営資源の活用方法を決定する場です。この構造は会社法に規定されており、例え【株主＝経営者】であっても両者をきちんと開催しなければなりません。

そしてどちらの会議体も定期開催が義務づけられています。また、**議事録に記載すべき内容は法定記載事項として定められており、これらの開催と作成を怠ると、訴訟や税務調査などの際に、手続や記録の不備によって自社の不利益となる**ことがあります。そのため、法令に基づく会議体の開催と議事録の作成は、株主と取締役のリスクマネジメントの第一歩となります。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

この項目の取り組み方法は、次のように会社形態ごとに異なります。

◆取締役会設置会社・株式会社の場合◆

⇒年に1回以上株主総会を開催し、会社法施行規則第72条に基づく議事録を作成すること。 3か月に1回以上取締役会を開催し、会社法施行規則第101条に基づく議事録を作成すること。

◆取締役会非設置会社・株式会社の場合◆

⇒年に1回以上株主総会を開催し、会社法施行規則第72条に基づく議事録を作成すること

◆特例有限会社(いわゆる有限会社)の場合◆

⇒年に1回以上株主総会を開催し、会社法施行規則第72条に基づく議事録を作成すること

◆合同会社の場合◆

⇒合同会社としての意思決定方法又は意思決定の記録に関する文書を作成すること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

株主、経営陣の意思決定の記録は、正確性が非常に重要です。そのため、会議体を開催した後は速やかに議事録を作成し、関係者の確認と押印、署名を受けましょう。

また、**合同会社は株主総会や取締役会の開催、議事録作成が義務付けられていませんが、適切な意思決定と、リスクマネジメントの一環として、合同会社としての意思決定方法などを、あらかじめ書面で定めておく**とよいでしょう。



チェック項目
4
守る CSR

関連企業を含め、全社的な法令違反を予防・発見するための具体的な措置をとっている

ISO26000 組織統治、公正な事業慣行

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

コンプライアンス(compliance)の本来の意味は「社会的要請・圧力に対して柔軟に応えること」を意味しており、その本質は社会的要請・圧力に際して、それをかいくぐるのではなく、適切に応えられるだけのしっかりとした経営基盤を整備することにあります。この社会的要請・圧力の代表的な例が法令順守となります。

企業は法令によってその存在が根拠づけられている存在です。そのため、法令順守はその継続的な存続の大前提であり、リスクマネジメントに資する「守るCSR」の活動です。法令順守が全社的にできなければ、根本的な事業リスクの解消につながらず、安定的な企業活動は不可能となるため、その予防や法令違反の速やかな発見は、非常に重要な経営課題となります。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

自社の法令順守の体制を整備するためには、少なくとも次の1つ以上に取り組み、記録を残すことが求められます。また、これらの取り組みは適切なリスクマネジメントのために、自社だけでなくグループ会社などでも同水準で行う必要があります。

- (1)内部通報制度やコンプライアンス規程などを策定して運用していること
- (2)監査役による監査及び監査報告が行われている、あるいは会計参与による財務諸表作成への参与及び会計参与報告が行われていること
- (3)内部監査担当者による内部監査及び内部監査報告が行われていること
- (4)弁護士と顧問契約を交わして、法的問題への対応が実際に可能な状況にあること
- (5)グループウェア、メール、掲示物などによる、従業員への法令順守の指示が行われていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

上記の取り組みは、リスクマネジメントの「初歩」に過ぎません。法令順守の体制を整備しても法令は改正されることもあり、その順守すべき範囲が変わることもあります。また、実際に体制を運用するのは生身の人間ですが、入社、退職などの異動もあり、社内の法的リテラシーは常に不変とはなりません。そのため、上記の体制整備を行うだけでなく、定期的な法令順守に関するトレーニング、研修などを行うことで、社内の法的リテラシーを一定に保つようにしましょう。



チェック項目 5 守る CSR	公職者との適法な関係を保持するための具体的な措置をとっている
--	--------------------------------

関連する課題	ISO26000 組織統治、公正な事業慣行
	SDGs 16 平和と公正を すべての人に 

【この項目の（経営課題）の趣旨】

官公庁を経済活動の単位として見た場合、非常に大きな購買力を持つ「市場」と言えます。特に官公需への依存が大きい業種では、官公庁との取引における安定性は自社の死活問題に直結します。また、官公庁の担当者は発注者であり、議員は発注者に対して、さまざまなチャンネルから大きな影響力を行使できる立場にあり、いまだに官公庁職員や議員と民間企業による贈収賄は根絶されるに至っていません。

しかし、贈収賄は一旦発覚すれば大きな法的・社会的ペナルティにつながり、自社の存続と従業員の生活を脅かします。官公庁と取引をする企業は、経営者から現場の従業員に至るまで、徹底して公職者との適法な関係に徹することが、非常に重要なリスクマネジメントとなります。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【16.5 あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

公職者との適法な関係によって適切なリスク管理を行うためには、少なくとも次の1つ以上に取り組み、記録を残すことが求められます。

- (1)公職者への贈賄など(金品の贈与、遊興の提供、会食、公職者親族への便宜提供、選挙支援など)を禁じる規程などを策定して運用していること
- (2)公職者への不適切な接触を回避するためのトレーニング、研修を行っていること
- (3)議員、議員候補者またはこれら及びその親族が役員を務める団体もしくは政党、政治団体への資金の提供を記録していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

上記の取り組みは、官公需ビジネスにおけるリスクマネジメントの「初歩」に過ぎません。官公庁と取引がある、あるいはこれから取引を開始しようと思う企業では、チェック項目4の法令違反の予防発見同様、上記の体制の整備だけでなく、官公庁との適法な営業方法などに関するトレーニング、研修などを定期的に行うことで、社内の営業リテラシーを向上させましょう。



チェック項目 6 守る CSR	反社会的勢力との関係を謝絶するための具体的な措置をとっている
--	--------------------------------

関連する課題	ISO26000 組織統治、公正な事業慣行
	SDGs 16 平和と公正をすべての人に 

【この項目の（経営課題）の趣旨】

暴力団、暴力団関係企業(フロント企業など)、社会運動標ぼうゴロ(えせ同和行為など)、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団などは暴力や恐喝、詐欺などを専らとする反社会的勢力です。

これらの反社会的勢力の勢威をバックにした強引な債権回収や取引の強要などは、企業犯罪であり、「反社会的活動へ資金を提供する」こととなります。

また、反社会的勢力を利用することは、彼らに弱みを握られることです。**わずかな利益を貪ろうとして「たった1回」だけでも関りを持てば、骨までしゃぶりつくされます。**それ故、企業はCSRとして絶対的かつ永久に、反社会的勢力との関係を断絶するための取り組みが必要となります。なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【16.4 2030年までに、違法な資金及び武器の取引を大幅に減少させ、奪われた資産の回復及び返還を強化し、あらゆる形態の組織犯罪を根絶する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

反社会的勢力との関係を断絶し、あるいはそのような勢力の接近を退けるには、少なくとも次の1つ以上に取り組み、記録を残すことが求められます。

- (1)反社会的勢力との取引、接触、その他の利用を禁じる与信管理規程、営業規程などを策定して運用していること
- (2)取引先と反社会勢力ではないことに関する覚書を交わしていること
- (3)新規取引開始時に興信所などを用いて、取引先の信用状況を調べること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

反社会的勢力の活動やその偽装は年々巧妙化しており、どこで遭遇するか油断できません。そのため企業の規模や業種に関わらず、その警戒の手を緩めてはなりません。顧客との取引だけでなく、事務用品や事務サービスの調達でも彼らが接近するリスクは常に存在します。そのため、幹部を中心として、都道府県暴力追放運動推進センターや警察で行う「不当要求防止責任者講習会」を受講し、「不当要求防止責任者」を選任して、反社会的勢力による不当要求リスクへの対応力を向上させましょう。



チェック項目
7
守る CSR

事業の持続可能性に関わる重要なリスクを把握している

ISO26000 組織統治、公正な事業慣行、人権、環境

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

今日、イノベーションの進展はビジネス生活のあらゆる場面において大きな影響を及ぼしています。半導体やICTの技術革新はIoT(Internet of Things:モノのインターネット)化やAI(Artificial Intelligence : 人工知能)の進化を促し、それがモノやサービスの境界、BtoBとBtoCビジネスの境界、業種と業種の境界を取り払いつつあります。

こうなると、「〇〇業」は「〇〇の仕事だけをすればよい」という固定観念に縛られて経営戦略を構想することが、事業の持続可能性にとって大きなリスクとなります。**常に自社の事業が同業他社だけでなく、「異業種で同等機能を提供するモノ、サービス」と競合する可能性を念頭に、継続的にそのような未知の競合相手に対する調査を続ける必要があります。**

また、リスクとは社外だけに存在するとは限りません。社内でも事業承継や労務、会計など、さまざまな領域でリスクは存在します。そのため、営業関係のリスクだけに注目するのではなく、幅広い領域のリスクの探知を怠らないようにしましょう。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

事業の持続可能性に関わる重要なリスクは探知するだけでなく、実際に幹部や従業員と共有し、組織的に対処する必要があります。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組み、記録を残すことが求められます。

- (1)事業の持続可能性に関わる重要なリスクを、資料やデータを用いて分析していること
- (2)認識した重要なリスクに対して、具体的な対策を実行していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

現在はインターネットや公的機関からの情報提供などが充実しているため、かつてと比べて事業の持続可能性に関する情報を収集することは比較的容易になりました。しかし、重要なことはこれらの情報を収集・分析したら、「経営者の頭の中だけ」に留めず、「言語化」して従業員と「共有」することです。

経営者は万能ではありません。リスクを共有してさまざまなアイデアを引き出し、そのリスクを克服することが「組織力」の発揮といえるでしょう。



チェック項目
8
守る CSR

取締役などの全ての役員は管掌する具体的な業務を有している

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

中小企業のほとんどは家族経営であり、オーナー（株主）経営者の意向が経営のあらゆる面に強く反映されます。そのため、**オーナー経営者の「専横」によって不正な人事を行うリスクが存在します。**その一つが「役割の不明な役員の選任」です。

節税、租税回避目的で安易に親族を役員に選任する、定款の帳尻合わせで具体的な職掌を持たない役員を選任する、あるいは著しく軽い職務内容に従事する者を役員に選任すると、従業員が自社におけるキャリアパスを描けずに失望感を抱いたり、貴重な経営資源の無駄遣いにつながります。

また、**親族を役員に選任して高額な役員報酬を支払っても、勤務実態などが伴わなければ税務調査などで役員報酬の支払いが否認され、思わぬ課税リスクを負う**ことになります。

具体的な職掌がない役員、地位と職務内容が比例していない役員、勤務実態と役員報酬が釣り合わない役員の選任は、リスクマネジメントとして避けるようにしましょう。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

役員選任の大原則は親族であるか否かでなく、能力本位であることは言うまでもありません。また、選任した役員が従業員に対して不信感を持たれず、課税リスクなどを回避するためにも、少なくとも次の1つ以上に取り組み、記録を残すことが求められます。

- (1)すべての役員の勤務実態や職掌を確認できる記録(取締役会議事録、業務日報など)を作成すること
- (2)取締役規程、役職規程などを策定して、役員の職掌を明確にすること
- (3)各役員の職務を明記した組織図を作成すること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

役員には職責・職掌と報酬の均衡が不可欠です。現在、上記の取り組みができている企業であっても、事業承継などの際には注意が必要です。事業承継のためとはいえ、実績がない子弟をいきなり役員に登用して、尊大な振る舞いを許せば、従業員の離反を招きます。また、事業承継後に会長に就任し、具体的な職掌を持たずに高額な役員報酬を受け取り、新社長の采配にあれこれ口を出すと、新体制の安定を損ねます。経営者は役員の職掌の明確化が、社内の人心安定と一体不可分であることを常に意識しましょう。



チェック項目
9
守る CSR

株主（出資者）や取引金融機関に対して、自社の財務情報や事業計画について正確に開示（説明）している

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

中小企業は基本的に非公開会社であり、財務情報を社会に向けて公開する必要はありません。しかし、経営基盤を安定させるための金融機関からの借入れや社債の発行、増資などの財務活動に当たっては、株主や取引金融機関などのステークホルダー（利害関係者）に対して、正確な財務情報や事業計画を開示しなければ、彼らからの信用を得ることができず、財務活動に支障をきたします。

そのため、企業は正確な財務情報の開示体制と、分かりやすい事業計画を策定することが求められます。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

健全な財務とは平常時のキャッシュフローを適切に維持するだけでなく、経営環境が大きく変わるときに、迅速な資金調達ができる体制の構築が含まれます。ステークホルダーに対する財務情報等の開示は、健全な財務の実現に必須であり、忌避感を持たず積極的に開示する企業姿勢が求められます。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)取引がある金融機関に対して、定期的に(a)財務諸表、(b)勘定科目内訳明細書、(c)税務申告書(別表)の3種を開示して説明すること
- (2)増資や社債発行の際に、ステークホルダーに対して(a)財務諸表、(b)事業計画書の2種を開示して説明すること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

金融機関などと取引していても、経営者は抵抗感を持ち、財務情報を積極的に開示したがないことが一般的です。しかし、財務活動を自社で完結できないのであれば、なおさら開示に対して積極的な姿勢が求められます。この問題は【財務健全化メリット＞経営者個人の抵抗感】であり、**経営者の心理的障壁が、健全な財務の実現における一番の障壁となっていることを自覚しましょう。**

また、開示資料を改ざんしたり、隠ぺいすることは絶対にやめましょう。財務の偽装工作は、偽装工作をさらに管理しなければならないという不毛な状態、つまり「嘘が嘘を呼ぶ」状態に陥り、最終的には取り返しがつかないダメージを被ります。



チェック項目
10
守る CSR

決算・配当および税務に関する書類の作成を適法に行っている

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

決算は1年間の自社のビジネスの経済性を総括する営みであり、法令に基づく企業の重要な義務です。一般的にビジネスは持続性を志向して取り組むものですが、ただやみくもに猪突猛進するのではなく、定期的に立ち止まって、思慮深く自社の今後を展望する機会が必要です。そのため、**決算は「これまで」を総括し、そこから得られた知見・資産を活かして「これから」を考える重要な機会でもあります。**

また、決算という経済性の総括は、株主という重要なステークホルダーに対して「説明責任」を果たす機会でもあります。配当の可否の適切な判断は、正確な決算に依拠するため、説明責任の中でも最も重要な事項です。

そして、正確な決算があってこそ適法な税務が可能となり、課税リスクなどを軽減することができます。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

正確な決算によるステークホルダーへの説明責任と、適法な税務による課税リスクの軽減には専門家の関与が不可欠です。そのため、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1) 決算書の作成に関して、税理士が関与してその記録を残していること
- (2) 税務申告に関して、税理士が関与してその記録を残していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

決算、配当、税務申告はビジネスの「結果」に関する手続です。この結果を正確なものにするためには、日常の正確な会計の積み重ねが重要です。また、会計は自社の血液ともいべき金銭を取り扱う業務であるため、細心の注意を払う必要があります。そのため、**会計業務を1人の担当者に長期間任せきりにするのではなく、複数の人員で定期的にチェックし、不正会計リスクの予防に努めましょう。**

また、決算や税務、会計一般のあり方は、今後のビジネスの方向性やキャッシュフローなどにも影響します。そのため、長年取引がある税理士の指導を受けるだけでなく、「セカンドオピニオン」として、現税理士と世代やキャリアが異なる他の税理士にも、これらについてアドバイスを求める機会を持つと良いでしょう。



チェック項目
11
守る CSR

財務の健全化のための具体的な措置をとっている

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

財務は企業の基盤であり、この基盤が堅固でなければ、自社の経営理念を実現することはできません。脆弱な財務は信用リスクを高め、仕入れや借入れなどの各種経営資源の調達を困難にします。

月次決算が遅い企業では財務情報のタイムラグが著しくなり、不正確な財務情報をもとに経営判断を行うため、経営判断の精度が低下します。また、金融機関の借入れや取引先への支払いなどについて、相手の言い分を丸呑みし続けていけば、資金繰りに窮してしまいます。

財務の健全化のためには、自社がイニシアチブをとって、可能な限り「見通しが可能な状態」を作る努力をしなければなりません。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

財務の健全化には、資金調達、債権・債務管理などにおいてさまざまな取り組みを進める必要があります。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)遅くとも10日までに月次決算を行う体制を確立していること
- (2)試算表などを作成・運用して、資金繰りの見通しの精度を高めていること
- (3)案件、顧客ごとの利益率を試算・計算する体制を確立していること
- (4)取引先に対して回収条件、支払い条件などの改善交渉を行っていること
- (5)取引金融機関に対して借換えや返済条件などの改善交渉を行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

健全な財務に必要なことは「正確さ」と「スピード」です。**月次決算が早ければ、その分だけその月を有効に活用できます。**そのため、月次決算を5日で実現することにチャレンジしてみましょう。また、同時に取締役会を開催し、正確な財務情報に基づいた意思決定をすることで、経営の機動力を高めることが可能になります。

財務の見通しをより確実にするためには、取引先や金融機関との取引条件の改善だけでなく、ファクタリングや手形割引などによる利益の「早期確定」も選択肢となり得ます。これらも売掛債権などの収益性と保有リスクを勘案して、選択肢の一つとして利用できるようにしておきましょう。



チェック項目
12
守る CSR

取引先に対する優越的地位を濫用した不当な要求その他の圧迫を行わないための具体的な措置をとっている

ISO26000 公正な事業慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

ビジネスには経済性だけでなく、「モラル」とのバランスが非常に重要です。自社がたとえ取引先よりも有利な立場であったとしても、不当な要求をすればそれが喧伝され、その取引先だけでなく他の取引先にも忌避され、サプライチェーンマネジメントに悪影響を与えます。優越的地位の濫用による不当要求は、独占禁止法及び下請法で禁じられている行為であり、コンプライアンスの問題ともなります。

また、贈収賄は官公庁との取引で発生すると思われがちですが、民間同士の取引でも不当要求の1パターンとして発生することがあります。自社の取締役が接待や金品などの形で取引先に賄賂を求め、その結果として自社に損害が発生した場合、その取締役は会社法上の贈収賄罪や特別背任罪に問われます。

そのため、企業として取引先に短納期発注や不当返品、代金の一方的減額、協賛金、無償の応援人員の要請などを、担当者レベルでは接待やキックバックの要求などを行わない、行わせないようにすることが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【16.5 あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

取引先に対する不当な要求は、取引先と接点を持つ役員や営業、購買部門などで特に発生しやすくなります。そのため、これらの部門などでは重点的に対策を施し、リスクの回避に努める必要があります。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)就業規則や与信管理規程、調達規程などで、取引先への不当な要求(個人的利得を含む)を禁じる条項を設けて運用していること
- (2)取引先と接点を持つ役員、従業員に対して、節度ある接遇マナーを実現するためのトレーニング、研修を行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

優越的地位の濫用の禁止は、コンプライアンスと健全なサプライチェーンマネジメントの実現、そして優良な協力企業との一体的な成長に不可欠です。ただし、「何が不当か」は、非常に判断が難しい問題でもあります。このため、単に規程類で優越的地位の濫用による不当要求を禁じるだけでなく、弁護士などの法律の専門家によるトレーニング、研修によって適切な対応方法を身に付け、より精度の高いリスクマネジメントを実現しましょう。



チェック項目
13
守る CSR

災害に遭遇した場合でも事業を復旧し、継続するための計画や準備がある

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

わが国は「災害大国」であり、常に災害への備えを怠ることはできません。しかし、災害が雨や雪のような頻度では発生していない、防災対策はコスト負担が大きい、日々の業務が忙しい、などの理由で防災の重要性を実感して、具体的な対策をとっている中小企業は少数派です。

しかし、実際に災害が発生して生産設備が損傷し、人員が失われれば、自社の持続可能性も失われます。また、自社の被災が汚染物質の流出や類焼などで地域社会に被害を与えれば、自社だけでなく、地域社会の持続可能性を損なってしまいます。そのため、防災と被災時の事業継続の準備は、重要なCSRの課題と言えるでしょう。なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【11.b 2020年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靭さ(レジリエンス)を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組2015-2030に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

防災と被災時の事業継続の準備は、自社のレジリエンス(回復力)を高めるために必須です。発生頻度が少なくても、災害のダメージは致命的です。これを高めるためには、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)BCP(Business continuity planning:事業継続計画)を策定して運用すること
- (2)BCP保険など、災害時の経済的損失などを補償する保険に加入していること
- (3)防災用品の備蓄、緊急連絡網または通信網(従業員と直通可能なSNS含む)を整備していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

災害はいつ、どこで起こるか分かりません。そのため、**防災対策を一度準備したら、そのまま放置するのではなく、定期的にその対策通りのアクションができるかをチェックする必要があります。**定期的なBCPのシミュレーションや防災訓練がこれに相当します。また、災害後は自社単独での復旧が難しかったり、被害の長期化もあり得ます。そのため、地理的条件が異なる遠隔地の同業他社や同業種の組合などと、災害発生時の代替生産協定を結ぶこともレジリエンス強化に有効と言えるでしょう。



チェック項目
14
守る CSR

従業員とその扶養家族のマイナンバー（個人番号）の漏出・不正な改変・法定外目的の利用などを防ぐために、その取得および取扱ルールを定め技術的な防護措置をとっている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

マイナンバーは情報社会において個人の身分を証明する重要な情報です。情報社会における「情報」とは、一旦インターネット上で流出すれば、複製・拡散が容易で、半永久的にインターネット上をさまようことになり、継続的に被害者のマイナンバーが悪用されるリスクが生じます。

マイナンバーは従業員の労務管理や福利厚生関連の事務に必須ですが、上記リスクがあるため、企業が従業員から預かったマイナンバーには、厳重な管理が求められます。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

マイナンバーは一旦流出すれば第三者の悪用が可能であり、紛失すれば従業員の不信を買ってしまいます。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 情報セキュリティマネジメントシステムを運用し、マイナンバーを運用対象に含めていること
- (2) マイナンバーの管理に関する規程を策定し、管理責任者を選任していること
- (3) マイナンバーを管理するパソコンなどにセキュリティソフトを導入し、マイナンバーへのアクセスをパスワードやアクセス権者設定によってコントロールしていること
- (4) 紙片などに記録されたマイナンバーを、持ち去りが容易ではない重量、形状の金庫などに保管して、物理的なアクセスを制限していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

マイナンバーをデータ化して保管している企業では、同データへのアクセスログを定期的にチェックし、不正なアクセス、閲覧がないかを確認しましょう。また、事務手続などでデータ化したマイナンバーを税理士や社会保険労務士に提供する場合、ファイル暗号化・追跡ソフトなどを利用し、社外に提供後の同データのアクセスログを確認すると良いでしょう。

紙でマイナンバーを保管している企業では、マイナンバーの利用履歴（閲覧者、閲覧目的、閲覧日時など）を管理する台帳を整備し、アクセスログを管理しましょう。



チェック項目
15
守る CSR

顧客情報や業務情報の漏出・不正な改変・法定外目的の利用などを防ぐために
その取得および取扱ルールを定め、技術的な防護措置をとっている

ISO26000 公正な事業慣行

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

顧客情報や業務情報は極めて重要な営業秘密であり、自社の営業活動の根幹になるとともに、その情報の管理は自社の社会的信用の保持に絶対的に不可欠です。自社の情報セキュリティのレベルが低ければ、取引先から信用されず、取引関係の維持に大きな支障をきたします。

そのため、悪意ある第三者のアクセスによる不正な情報の改ざんや窃取、社内における業務外への不正使用などを防ぐ必要があります。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

一般的に多くの顧客情報や業務情報はデータ化しており、マイナンバー同様、一旦流出すると悪用され、顧客などの不信を買って、大きな信用上のダメージを被ります。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 情報セキュリティマネジメントシステムを運用していること
- (2) 就業規則や情報管理規程などで、顧客情報や業務情報の取得、利用、廃棄、情報機器の利用に関する条項を設けて運用していること
- (3) 業務に使用するサーバー、パソコン、スマートフォン、ルーターなどにセキュリティソフトを導入していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

情報セキュリティをめぐる技術的課題は年々高度化・複雑化し、対応の難易度が上がっています。企業として情報セキュリティに資するソフトウェアのアップデートや機器への投資を円滑に行うため、経営者を筆頭に、積極的に情報セキュリティ関連のセミナーを受講するなどして、全社的なITリテラシーの向上に取り組みましょう。

また、従業員が退職後、自社の情報に不正にアクセスしたり、在籍時に知り得た情報を個人的に利用する可能性もあります。そのため、退職時には当該従業員による自社情報へのアクセス権を直ちに廃止し、退職時に秘密保持義務契約を交わすなどして、オンライン、オフラインの対策を取りましょう。



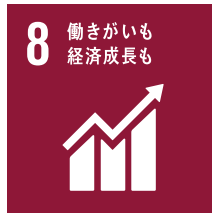
チェック項目
16
守る CSR

雇用形態に関わらず、全ての従業員と労働条件を明示した労働契約を書面で交わしている又は労働条件通知書を交付している

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

経営者が忘れてならないのは、雇用が企業と従業員との「対等な契約」であることです。経営者は絶対君主ではありません。従業員に指示できるのは、明示した労働条件と業務内容の範囲内の事柄のみです。

また、労働契約は諾成契約(口約束)で成立しますが、現代の働き方は複雑化、多様化しており、書面がないと、労働条件や業務内容が変わるときに、従業員との労務トラブルを引き起こします。

従業員が安心して働くためには、労働条件をはっきりさせ、それを書面の形で交わすことが不可欠です。これが労働者の権利保護と自社の労務トラブルを回避する出発点となります。なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

労務トラブルを回避し、従業員の権利を守る第一歩として、次の2つに取り組むことが求められます。

なお、(1)は労働基準法に定める義務であり、(2)は法的義務ではありませんが、労務トラブル回避のため、(1)との併用が望ましいでしょう。

(1)雇用形態に関わらず、すべての従業員に労働条件通知書を交付すること※

(2)雇用形態に関わらず、すべての従業員と労働(雇用)契約書を交わすこと

※(1)は2019年4月から従業員が希望し、印刷可能であれば、電子メールなどでの交付が可能になりました

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

労働条件通知書や労働契約書に書かれている条件が、就業規則で定める条件を上回る場合、労働条件通知書や労働契約書に書かれている条件が優先します(【労働条件通知書・労働契約書＞就業規則】)。

逆に、労働条件通知書や労働契約書に書かれている条件が、就業規則で定める条件を下回る場合は、従業員の同意があったとしても、就業規則に書かれている条件が優先します(【就業規則＞労働条件通知書・労働契約書】)。

そのため、**労働条件通知書や労働契約書の記載内容は、法令の基準を充たした上で、就業規則と整合性を取るようにしましょう。**就業規則が長年更新されていない企業では、具体的な対応方法を社会保険労務士に相談すると良いでしょう。



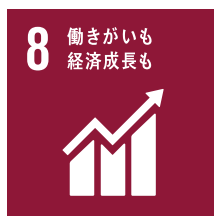
チェック項目
17
守る CSR

雇用形態に関わらず、全ての従業員に関するデータを作成してその勤怠を管理している

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

採用後の労務トラブルを予防し、従業員の権利を保護するためには、雇用時の労働条件などを文書化して交わすだけでなく、在籍中の従業員の勤務状況を正確に記録することが不可欠です。この記録の基礎となるものが、「労働者名簿」、「賃金台帳」、「出勤簿」であり、これらは労働基準法で作成と一定期間の保管を義務付けられているため、「法定三帳簿」と呼ばれます。

従業員の雇用形態に関係なく、これらの法定三帳簿を正確に作成することが、労務管理の基本的な取り組みになります。また、**これらの帳簿の作成と保管を怠ると罰則が科される**ため、注意が必要です。なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

採用後の労務トラブルを回避し、従業員の権利を保護するためには、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

(1)法定三帳簿※の全種を作成し、運用していること

(2)タイムカードや勤怠管理システムなどによって、従業員の勤務時間を正確に計測していること

※ただし、法定三帳簿のうち、労働者名簿では日雇労働者の名簿を作成する義務はありません

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

法定三帳簿の整備の目的は、労務トラブルの予防と従業員の権利保護にあります。しかし、**経営者や管理職が残業代などを抑制するために、正確な勤務状況の申告・記載を妨害したり、従業員が委縮して正確な勤務状況を申告・記載せず、最悪の場合、それが過労死などの労災につながるケースもあります。**

従業員の勤務状況の把握は、企業に課せられた安全配慮義務の一環でもあります。経営者は定期的に現場の状況と従業員の勤務状況のデータを照合して、正確な勤務状況の申告ができているか、あるいはそれを妨害している原因は何かを探知・分析するようにしましょう。



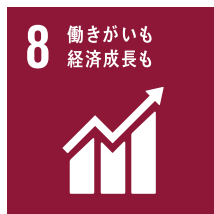
チェック項目
18
守る CSR

就業規則などの行動規範を定め、従業員が常に参照可能な状態にしている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

就業規則は「企業の憲法」という主張がありますが、憲法とは「権力を縛る」ための最高位のルールです。企業で最も権力を持つのは経営者であって、従業員ではありません。就業規則とは労働基準法に基づき、従業員が安心して働くための「権利と義務を明確にする」もので、一定規模以上の企業に作成義務が課されています。

従業員は就業規則に基づいて働きます。そのため、企業は従業員を就業規則から遠ざけるのではなく、「誰にも遠慮せず、いつでも参照できる」状態を作る必要があります。労働基準法では企業から従業員に対して、**就業規則の「周知義務」が課されており、従業員の就業規則へのアクセスを妨害すると罰則が科される**ので、注意が必要です。なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

経営とは経営者と従業員の一致協同で行うものです。就業規則の開示に関する経営者の秘密主義的な姿勢は、労務トラブルを引き起こします。これを回避するためには、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)就業規則を作成して運用していること
- (2)従業員の就業規則の閲覧に際して、経営者や管理職などによる有形無形の心理的妨害、閲覧困難な場所に置く、閲覧時間を制限するなどの物理的妨害を行わないこと

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

就業規則は過去に作成して、長年放置してきたという企業がしばしば存在します。しかし、古い就業規則の場合、各種法令の改正や新設が反映されないため、従業員の権利行使の時に労務トラブルの原因になります。そのため、**就業規則は定期的に社会保険労務士などの専門家のアドバイスを受けて、適時にアップデートをしましょう**。また、就業規則の作成義務がない小規模企業でも労務トラブルの予防のために、専門家のアドバイスを受けて、就業規則を作成することをお勧めします。



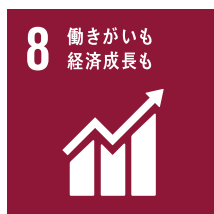
チェック項目
19
守る CSR

対象となる全ての従業員について労働保険および社会保険に加入している

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

労働保険(労働者災害補償保険と雇用保険)と社会保険(健康保険と厚生年金保険)は、従業員の労働災害や非自発的な離職(失業)、傷病などに対するレジリエンス(回復力)を担保するために不可欠な制度であり、雇用に責任を持つ企業のCSRとして、加入は必須です。就業中の怪我や病気はいつでも起こり得ます。また、不幸にも自社が倒産し、あるいは業績不振で整理解雇を行わざるを得ない場合、これらの保険がなければ、従業員が人生を取り戻し、立て直すことは困難になります。そのため、経営者は自らの役員報酬を削ってでも、対象となるすべての従業員のために、これら保険に加入することが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

労働保険と社会保険の加入は、絶対に不可欠であり、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)労働保険料を遅延なく納付し、納付の事実を証明する書類を保管していること
- (2)社会保険料を遅延なく納付し、納付の事実を証明する書類を保管していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

労働保険も社会保険も、企業のキャッシュフローに大きな影響を与えるので、負担感を感じる経営者も少なくありません。しかし、これらを滞納した場合は延滞金が発生します。また、延滞期間中に労働災害で従業員が保険給付の請求を行えば、延滞金とは別に費用負担が発生します(これを「費用徴収制度」と言います)。

そして、延滞後に納付督促を無視し続けると、「差押え」を受けることになります。**差押えの対象には「売掛金」や「預金」が含まれます。そのため、差押えを受けることで顧客からの取引の打ち切りや、金融機関からの融資の引き上げなど、取り返しがつかないダメージを被ります。**本当に経営状況が厳しい場合、保険料の支払猶予・分割納付制度があるので、延滞前に利用を検討してください。



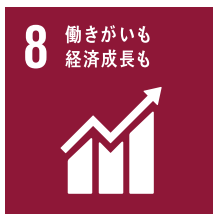
チェック項目
20
守る CSR

記録された労働時間などに基づき、従業員の給与・手当を正確に支払っている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

実際の労働時間を基準にして正確な金額の給与、手当を支払う/受け取るのは、企業の最も基本的なCSRであり、従業員の最も基本的な権利です。しかし、企業側の労働時間の「定義」への認識が甘いと、従業員は不満を蓄積し、労務トラブルの原因となります。労働時間の計算は就業規則にある就業時間と、その後の残業が対象になると思われがちですが、法的にはこれらだけが対象ではありません。

就業時間前の朝礼や着替え、準備体操などを会社の指示(暗黙的な指示を含む)で行っている場合は、労働時間となり賃金が発生します。**就業規則と関係なく、会社の指示に基づいて従業員が活動している時間が労働時間となるため、就業時間後だけでなく、就業時間前も含めて、正確な労働時間を把握しましょう。**なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

正確な労働時間の把握は、労務関連のコンプライアンスとして必須です。労働時間に起因する労務トラブルを回避するリスクマネジメントの第一歩として、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)賃金台帳を作成して運用していること
- (2)タイムカードや勤怠管理システムなどによって、従業員の労働時間を正確に計測していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

現在はICTの発達により、リモートワークやモバイルワーク、コワーキングなど、場所や時間を問わない多様な働き方が可能な職域が拡大しています。一方で、それに伴い労働時間の把握も困難になっています。多様な働き方は従業員のやりがいや生産性の向上に貢献します。そのため、働き方を変えるだけでなく、労働時間の把握方法も合わせて変化させる必要があります。

紙のタイムカードなどのアナログな把握方法だけでなく、徐々に安価になりつつある顔認証やスマートフォン、タブレットなどを利用した勤怠管理システムなどの導入を検討してみると良いでしょう。



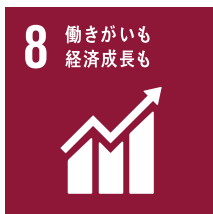
チェック項目
21
守る CSR

従業員の労働条件を低下させる労働契約の変更を行う場合は、適法な手続をとっている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

ビジネスを続けていると外部環境などに影響され、自社の努力だけではどうにもならず、業績不振に陥ることもあります。このような状況下でビジネスを継続し、経営を再建するには、従業員の協力が絶対的に不可欠です。

しかし、従業員の労働条件を切り下げないと、業績不振を乗り越えられないこともあります。そのようなケースで一方的に労働条件の切り下げを強行すると、従業員の生活の安定を脅かすため、その離反を招き、経営基盤に深刻なダメージを与えます。労働条件を切り下げる場合は従業員の権利を十分に配慮し、経営者自らが丁寧なコミュニケーションを取って同意を取り付け、それを記録に残すことが求められます。

なお、この項目は **SDGs の 17 のゴール・169 のターゲットのうち、【8.5 2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

労働条件の切り下げは従業員の生活の安定を脅かすため、極めて慎重に行う必要があります。また、切り下げに当たってはその後の労務トラブルを回避するために、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

(1) 労働条件の切り下げについて、労働組合または従業員の代表と合意文書を交わすこと

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

労働条件の切り下げの可否は、**企業風土と経営者のキャラクターに大きく依存します**。日頃風通しが悪い企業風土と、権威主義的・抑圧的な経営者の下では、労働条件の切り下げは失敗する可能性が大きくなります。そのため、経営者は日ごろから風通しの良い企業風土づくりに意を注ぎ、自ら親しみやすいリーダーとして振る舞い、従業員の輪に自ら溶け込むよう心がけましょう。



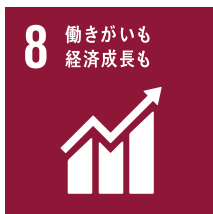
チェック項目
22
守る CSR

サービス残業などの「事実上の無償・強制労働」を予防するための具体的な措置をとっている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

事実上の無償労働や強制労働は、どんな企業でも起こり得る問題です。経営者が「仕事は勉強だ(だからサービス残業などをすべきだ)」など、法令と社会通念に反する考えに基づいて法定の賃金を支払わない、従業員の能力に見合わない業務分担を行う、業務の失敗などを口実に、法的知識がない従業員に対して違法な損害賠償請求を行う、従業員を「借金漬け＝奴隷化」にするなど、さまざまな手口で、現在も無償労働や強制労働は発生しています。

経営者の独善的な考え方や従業員のパフォーマンスと関係なく、企業は合法的な労働契約と実際の労働時間に基づいて賃金を支払わなければなりません。なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。】に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

近年は悪質な無償労働や強制労働に対して、「経営者が逮捕されるケース」も見られるようになりました。経営のコントロールタワーである経営者がいなくなれば、組織は成り立ちません。経営者を失いかねない重大な労務トラブルを回避するために、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 定額残業(みなし残業)制度を導入している場合、同制度を就業規則に位置づけ、通常賃金と残業代の支払区分を明確にして支払い、なおかつ定額部分を超過した場合は割増賃金を支払っていること
- (2) 残業承認制度を運用していること
- (3) 企業の責任において従業員の「自発的(ということになっている)」残業、早出業務を禁止し、能力に見合った業務量を調整すること
- (4) 労働時間の把握と従業員の出退勤を一体的に把握する仕組みを運用していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

昔の根性論的な労働観は違法として否定されており、社会通念上も容認されていません。そのため、経営者は自ら弁護士や社会保険労務士の労務セミナーなどで労働法令を学習し、適法な労働環境のデザインに努めましょう。



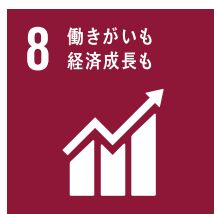
チェック項目
23
守る CSR

従業員の 1 週間当たりの労働時間が法定労働時間の範囲内である又は適法な手続きによって法定労働時間の上限を延長している

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

法定労働時間を順守することは、従業員の健康を守る上で不可欠です。ただし、過度に法定労働時間に固執すると業務を完遂をできなかったり、ビジネスチャンスを見逃すなどで最終的には業績不振となって従業員の不利益になってしまいます。

そこで企業は従業員と「三六協定」を交わして、法定労働時間の上限を延長し、一定範囲内の残業や休日労働を可能にする必要があります。**就業規則で残業制度などを明記しても、三六協定に基づかない残業、休日労働をさせると罰則が科される**ので注意が必要です。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

経営者の独断的な考え方ではなく、法的観点で見れば、**残業や休日労働は「当たり前」ではありません。あくまでも、労働時間の「特例」です。**そのため、コンプライアンス問題と労務トラブルを予防するために、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)就業規則において残業制度を位置づけていること
- (2)経営者の指名ではなく、従業員の過半数を占める労働組合または民主的手続によって従業員の過半数を代表する者と毎年の三六協定を交わし、同協定を就業規則と同様に従業員に周知していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

三六協定によって残業を可能にしても、長時間労働が業績に比例していなければ、そもそも企業の生産性が低いことを意味します。適法な手続による法定労働時間の延長も必要ですが、むしろ「残業でより多く働いてもらおう」と考えるのではなく、「より少ない時間で高いパフォーマンスを上げてもらおう＝余暇を楽しんでもらおう」と労務管理の方針を転換し、そのための人的投資、設備投資を推進するようにしましょう。



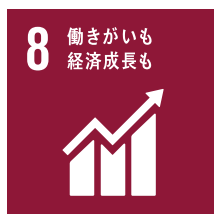
チェック項目
24
守る CSR

過重労働を防止するための具体的な措置をとっている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

過重労働は従業員の心身の健康を損なう主要な原因です。長時間労働は不健康な生活習慣を形成し、急性心不全のようなNCD(非感染性疾患)、うつ病などによる過労死や精神疾患リスクを高めます。だからこそ、企業には従業員に対する安全配慮義務として、過重労働を防止する義務があります。そのため、企業は従業員の過重労働を防止するために精神論ではなく、「実効的な措置」を取る必要があります。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

過労死やうつ病などは残された家族と職場の同僚に対して、非常に大きな精神的ダメージを与えると同時に、自社は安全配慮義務違反などで訴えられ、取引先からの信用を失うなど、非常に大きなリスクです。このような悲劇を回避するためにも、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)有給休暇の取得を具体的な告知方法によって推奨し、取得率の推移を管理していること
- (2)ノー残業デーなどの過重労働を予防する制度を明文化して運用していること
- (3)就業規則で在宅勤務などの勤務制度を設定して運用していること
- (4)就業規則で標準就業時間を法定労働時間よりも短く設定して運用すること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

過重労働の多くは、従業員の人数(人的資源量)と業務量が比例していないことに起因します。これは成長可能性が人的資源量によって制約され、労働安全衛生リスクが高まっていることを意味しています。

この問題を労働安全衛生の視点だけで捉えると、解決策を見出すのが難しくなります。人的資源量の改善を図るため、**採用方法の改善、採用に備えた待遇の改善や諸規程の整備、採用を念頭に置いた自社のブランディングなどを組み合わせた総合的な対策を取る必要があります。**



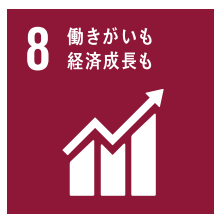
チェック項目
25
守る CSR

労働災害を予防するための具体的な措置をとっている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

労働災害の予防は企業の安全配慮義務であり、健全なビジネスの必要条件でもあります。そして労働災害は社内だけでなく、通勤時や客先への移動時などにも発生し得るため、無災害を偶然や幸運に頼らず、企業の責任で実現する必要があります。労働災害の予防は従業員が健康に働き続け、長くパフォーマンスを発揮してもらうために必要な「人的投資」であり、企業は具体的な措置に、必要なコストを投入することが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

労働災害の予防は企業の安全配慮義務の代表例です。また、自社の内外で起こり得るので、その予防は入念に取り組む必要があり、経営者のリーダーシップが極めて重要です。そのため、少なくとも次の2つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 自社で起こり得る労働災害を想定し、これらへの主要な対策を文書などで社内でも共有していること
- (2) 上記の共有に基づいた対策を実践していること
- (3) 労働安全マネジメントシステムを運用していること
- (4) うつ病などの精神疾患を予防するための相談窓口を社内や社外に開設していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

労働災害は被害者とその家族に大きなダメージを与えるだけでなく、被害内容によっては他の従業員を萎縮させ、ビジネスのパフォーマンスを大きく低下させます。労働災害対策は「カネにならない」として軽視されがちですが、現実の利益を生み出すのは従業員であり、これを軽視する経営姿勢自体がリスクとなります。そのため、経営者が自ら積極的に医師や研究者の労働災害予防セミナーなどを受講して、労働災害対策を推進しましょう。



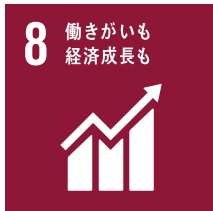
チェック項目
26
守る CSR

労働災害が発生した場合は、法令に定める官公署への報告および受傷者などへの補償を行っている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

スローガンだけで具体的な措置を取らない企業は論外ですが、所要の措置をとっても不幸にして労働災害が発生することがあります。その場合は速やかに被害者の救済と補償を行い、所轄の官公署に報告をしなければなりません。「労災隠し」をするような企業は通常、従業員との信頼関係も希薄です。そのため、【漏洩リスク、刑事罰＞隠蔽コスト】という構図が成り立ちます。「**労災隠し**」には**罰則が科される**だけでなく、社会的信用を失うので、絶対にやめましょう。速やかな救済・補償と報告はワンセットであり、これがスムーズに行われてこそ、従業員の権利とレジリエンス(回復力)が実現します。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

この項目の取り組み方法は適法手続の証明に関わるものですが、次のように労働災害の発生状況ごとに異なります。

◆過去(現に関連手続中のものを含む)に労働災害が発生している企業◆

⇒労働災害の発生時に労働者死傷病報告を行い、全ての労災保険の請求を企業(または企業が委任した専門家など)が代行してその記録を保管していること

◆過去に労働災害が発生していない企業◆

⇒労働者災害補償保険と雇用保険の保険関係成立届を保管していること(一元適用事業(製造業やサービス業など)の場合)または労働者災害補償保険の保険関係成立届を保管していること(二元適用事業(建設業や農林業など))

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

労働災害でも「不休災害(休業が1日未満などの災害)」の場合は、労働者死傷病報告は不要です。しかし、労働基準監督署の調査などで労災隠しが疑われる場合があるので、不休災害の場合であっても、業務日報などの企業の基幹業務の記録に、証拠とともにその旨を残すと良いでしょう。

また、幸いにして労働災害が発生していない企業は、これからもその発生を予防するため、チェック項目25の取り組みを一層強化しましょう。



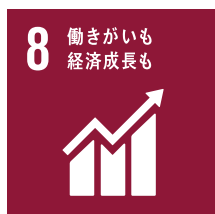
チェック項目
27
守る CSR

事業所などにおいて従業員の健康的な労働環境を保全するための具体的措置をとっている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

健康的で清潔な労働環境の確保は、従業員の心身の健康を保ち、安全な作業環境実現の一助となって労働災害を予防するだけでなく、「従業員満足度」の下支えにもつながります。これも企業の安全配慮義務であり、その取り組み対象・範囲は労働安全衛生規則(いわゆる「安衛則」)などで規定されています。また、顧客や地域住民との打ち合わせ、交流などにも、このような労働環境はプラスの影響をもたらします。そのため、経営者は率先して健康的な労働環境づくりに取り組むことが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

健康的な労働環境の実現は、業務の特性や性別、年齢などの人員の構成に配慮することで、実効的な取り組みにつながります。これらの要素に配慮するためにも、少なくとも次の2つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)事業場の完全禁煙または全面禁煙を行っていること
- (2)事業場に休憩施設または食堂などを設置している、または左記目的に利用できる空間を確保していること
- (3)事業場の定期的な清掃を行っていること
- (4)事業場の照明・採光、換気、温度、湿度などを従業員の健康状態に応じて調整していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

健康的で清潔な労働環境の確保は労働災害の予防や従業員満足度の下支えだけでなく、働きやすい職場づくりに貢献し、採用にもプラスの影響を与えます。そのため5S(整理・整頓・清潔・清掃・しつけ)や衛生確保にしっかり取り組みましょう。これを実践するには**経営者が「指示だけ」ではなく、自らが体を動かし、汗を流して従業員の模範になることが不可欠です。**

また、清掃などを一般企業に委託している場合は、近隣の障害者施設やシルバー人材センターなどに委託することで「CSR調達」と地域貢献、そしてSDGsの「誰一人取り残さないーNo one will be left behind」の実践につながるの、ぜひチャレンジしてみましょう。



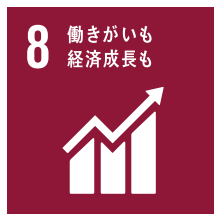
チェック項目
28
守る CSR

事業の再建などにおける従業員の削減や出向・配置転換などは、退職強要行為や嫌がらせを行わず、適法に行っている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

ビジネスでは不況や市場動向の予測誤りなどによって、業績が非常に悪化することがあり得ます。このような場合は不本意ながらも自社の縮小でビジネスの存続を図ることになり、同時に労苦を共にした従業員の削減や配置転換などをせざるを得ない状況に追い込まれます。

このような状況で従業員と十分なコミュニケーションなしで人員削減や配置転換を強行すれば、残ってほしい従業員の離反や訴訟リスクに直面します。そのため、組織の縮小にあたっては適法かつ社会通念上妥当な方法で、慎重に取り組みましょう。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

人員整理を伴う組織の縮小は、どのようにやっても、社内外に大きな悪影響を及ぼします。この段階でできることは悪影響をゼロにすることではなく、悪影響をより少なくする「ダメージコントロール」です。そのため、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

(1)解雇は「整理解雇の4要件※」を充たし、交渉経過を書面などで記録していること

(2)出向、配置転換は対象となる従業員の合意と交渉経過を書面などで記録していること

※①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

出向や配置転換は「緊急避難」であり、経営が正常化した場合、速やかに従業員の意思を尊重した対応を取らなければ、自社へのロイヤリティは回復せず、他の従業員に悪影響を与えます。

また、どのような理由があろうと、自社都合の解雇は経営者としてあってはならないことです。もし解雇した従業員が経営正常化後に再入社を希望する場合は、既存の人事考課制度などに固執せず、解雇直前の待遇に戻すなど、経営者の過ちを反省するために誠実な対応を取りましょう。



チェック項目
29
守る CSR

人事考課において、法令に定める権利の行使を理由とした実質的な報復措置および性別・障害・疾病・国籍・学歴・宗教・支持政党などを理由とした差別を行っていない

ISO26000 人権、労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

人権はいつ、いかなる時も擁護されるべきものであり、企業と経営者は雇用や取引の現場でその擁護者として、崇高な責任を負っています。ビジネスでは近年「人権リスク」への対応、つまり企業レベルでの人権の擁護が重視されています。CSR調達の実務でも人権リスクが重視されており、性別のような属性や、宗教のような信条などを理由に従業員を差別的に取り扱うことは、この人権リスクを高め、CSR調達への適合力を低下させる危険な行為です。そのため、企業は差別を禁止し、公正な待遇を実現するための具体的取り組みが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。】に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

差別撤廃を中心とした人権の擁護は、CSR調達への適合力向上の重要なポイントでもあります。これによって成長可能性とリスクマネジメントの両立を可能とするには、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 取締役規程、就業規則などにおいて、役員及び従業員による各種差別を禁止する条項を設けて運用していること
- (2) 人事考課基準などにおいて、評価者が性別、障害、支持政党、(合同)労働組合加入などを理由とした低評価を行うことを禁止する条項を設けて運用していること
- (3) 役員及び従業員がビジネスにおける人権教育や人権擁護に関するトレーニング、研修を行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

人権問題は極めてデリケートです。また、相手のパーソナリティがあるため、経営者による他者への共感の欠如や画一的な対応は、労務トラブルの引き金になります。経営者自らの人権意識を高め、人権問題への対応力を高めるためにも、社外のさまざまなマイノリティとの交流を深め、彼らの意見から人権問題への対応方法の「引き出し」を充実させると良いでしょう。



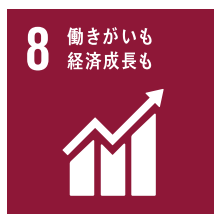
チェック項目
30
守る CSR

法令で対象とされる全ての従業員に対し法定健康診断を受診させている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

従業員の健康の維持は、従業員自身の務め(これを「**自己保健義務**」といいます)であるとともに、企業に課せられた安全配慮義務の一環でもあります。そして、自社の価値創造に貢献する従業員の健康を気遣うことは、法的義務を待つまでもないCSRです。

従業員の健康は自社の利益の源泉であり、だからこそ、法定健康診断はその出発点としておろそかにできません。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

法定健康診断の実施は従業員の自己保健義務を支援することにもなり、労使協同のいわゆる「健康経営」の基礎となります。そのため、適切なタイミングで必ず次の3つに取り組むことが求められます。

- (1) 特殊健康診断の実施義務の適否を確認していること
- (2) 対象となるすべての従業員に対して、定期の一般健康診断を受診させ、その記録を管理していること
- (3) 対象となるすべての従業員に対して、雇入れ時健康診断※を受診させ、その記録を管理していること

※本人が入社前3か月以内の受診記録を提出した場合は、受診不要

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

法定健康診断は事業ドメインの変化(有機溶剤や粉じんなどの有害物質の取扱業務の開始など)によって、特殊健康診断を追加実施する必要がある場合もあるので、変化のたびに実施の要否を確認しましょう。

また、従業員の健康増進のためにも、定期健康診断の際に子宮頸がんや肺がんなどのオプションの診断メニューの受診を積極的に推奨したり、受診費用を補助すると、従業員のロイヤルティ向上につなげることができるでしょう。



チェック項目
31
守る CSR

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの人権侵害を予防するための具体的な措置をとっている

ISO26000 人権、労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに代表されるハラスメントは被害者に心身だけでなく、経済的ダメージを与えかねず、かつ組織の規律とパフォーマンスを乱します。ハラスメントは重大な人権侵害を引き起こす人権リスクの典型であり。経営者は自らの責任において、その発生を抑止するとともに、発生時は**加害者が誰であれ、法と社内ルールに従って厳重な処分を科さねばなりません**。また、経営者自身がハラスメントの温床にならないように、日常の言動に慎重さが求められます。

なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

各種ハラスメントは組織に大きなダメージを与えるだけでなく、重大な人権侵害でもあります。そのため、必ず次の2つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 取締役規程、就業規則などにおいて各種ハラスメントを禁止する条項を設けて運用していること
- (2) 各種ハラスメントに関する相談窓口を社内や社外(顧問弁護士サービスなどを含む)に常時開設していること
- (3) 各種ハラスメントの予防に関する具体的な指揮監督を行っていること
- (4) 役員及び従業員がビジネスにおける各種ハラスメントとの予防に関するトレーニング、研修を行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

ハラスメントはセクシャル、パワーハラスメントばかりが注目されがちですが、他にも妊娠した従業員への嫌がらせ(マタニティハラスメント)など、さまざまなものが存在します。これらを予防するためにも、上記の取り組みだけでなく、「自社の嫌いなところ」について従業員アンケートを取るなどして、ハラスメントの実態把握と対策を実効的なものにしましょう。



チェック項目

32

守る CSR

法令に定める従業員のストレスチェックを実施している

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs

8 働きがいも
経済成長も



【この項目の（経営課題）の趣旨】

従業員の精神の健康(メンタルヘルス)は、健全な職場と生産性の維持に不可欠です。ストレスはメンタルヘルスの大敵であり、従業員がストレスを抱えると職場は殺伐として、「働きにくい職場」になり、そのストレスは他の従業員へ「伝染」します。

ストレスは意欲の減退を招き、業務への集中を欠いて顧客とのトラブルを招いたり、事故などの労働災害を引き起こし、ビジネスに大きな悪影響を与えます。そのため、企業は従業員のストレス状況を定期的にチェックし、その原因を緩和、除去することで、健全な職場づくりに努力することが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

一定規模以上の事業場(企業単位ではない点に留意)では、法令により従業員のストレス状況をチェックすることが義務付けられています。そのため、チェックはコンプライアンス上の課題であり、なおかつ従業員に対する安全配慮義務の一環であることに留意し、必ず次の2つ(対象外の企業は1つ)に取り組むことが求められます。

- (1)自社の各事業場のストレスチェックの実施義務の有無を、毎年確認していること
- (2)法令の要求水準を満たすストレスチェックを、毎年1回以上行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

ストレスチェックの実施は企業の「義務」ですが、従業員にとっては「任意」です。一方で、従業員には労働安全衛生法第26条に基づく「自己保健義務」があります。ストレスチェック自体は任意でも、自己保健義務の観点から見ると、従業員がストレスチェックを行うことは、その法的義務を履行することになります。

そのため、ストレスチェックを拒否する従業員に対しては、自己保健義務があることを伝え、実施を強く求めましょう。

また、法令が定める規模に達しない事業場でも、従業員のストレスの「見える化」は、労働環境改善の基礎データを得られる貴重な機会なので、積極的に取り組むと良いでしょう。そして、ストレスチェック以外にも従業員アンケートを取るなどして、自社のストレスの原因の特定に努めましょう。



チェック項目
33
守る CSR

製品やサービスの生産に関するトラブルを回避し、品質を安定させるための具体的な措置をとっている

ISO26000 消費者課題

関連する課題

SDGs

8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



【この項目の（経営課題）の趣旨】

製品やサービスの生産トラブルの回避や品質安定化は、顧客満足度と価値創造の源泉の強化を意味し、どのような業種であっても重要な経営課題です。これらは業務の特定部分にのみ注目するのではなく、リソースの調達、パートナーの選定、従業員のトレーニング、作業プロセス、営業プロセス、アフターケアの管理など、自社のサプライチェーンと組織を俯瞰して取り組む必要があります。

そのため、経営者は各部門の実情をつぶさに把握し、生産トラブルの回避と品質安定化のために、必要な投資や不合理な慣行にとらわれない取引先の選定を行うなど、具体的な行動が求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.4 2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。】、【9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030年までに各国の状況に応じて雇用及びGDPに占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

生産トラブルの回避や品質安定化の方法論は業種によって異なることがありますが、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)品質マネジメントシステムなどを運用していること
- (2)継続的で有給のQC活動などに取り組んでいること
- (3)TQC活動などに取り組んでいること
- (4)顧客からのクレームを受け付け、その対応記録を作成して保管していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

企業は生産トラブルの回避や品質安定化を、従業員の個人的努力に依存すべきではありません。また、そのヒントは日々現場で生まれています。そのため、**従業員の積極的な改善提案を可能にするべく、提案報奨金制度などのインセンティブを設けると良いでしょう。**活発な改善提案は風通しの良い企業風土の実現にもプラスの影響をもたらします。



チェック項目
34
守る CSR

製品やサービスの経済性や環境性を追求するための具体的な措置をとっている

ISO26000 組織統治、環境

関連する課題

SDGs

8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

ESG問題が深刻化する現代では、自社がその発生源にならないためにも、製品やサービスの生産における経済性と環境性の両立が不可欠です。特に環境性の向上は、環境規制への対応というリスクマネジメントだけでなく、CSR調達やエシカル消費(環境負荷が少なく、社会に配慮した持続可能な消費)への適合力を高めるため、BtoBでも、BtoCでも注力する必要があります。そのため、企業は常に経済性と環境性を両立するためのビジネスモデルの計画や、調達リソース、業務プロセスの見直しに努め、必要な投資を行うことが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.4、9.2、9.4、12.2、12.3、12.4、12.5】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

製品やサービスの経済性と環境性の両立は、特定の製品やサービス単位ではなく、全社的に取り組むことで効果を発揮します。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)環境マネジメントシステムなどを運用していること
- (2)継続的で有給のQC活動などで環境をテーマに取り組んでいること
- (3)TQC活動などで環境をテーマに取り組んでいること
- (4)原価管理体制を構築していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

経済性と環境性の両立はビジネスにおいて重要な経営課題です。しかし、その取り組みは顧客や社会に発信しなければ、実際の価値創造に寄与できません。そのため、自社のこれらの取り組みは、自社のCSR活動として、CSRレポートや、自社サイトなどのメディアを利用してしっかりと伝え、価値の具現化までの動線を描くようにしましょう。



チェック項目
35
守る CSR

製品やサービスの生産に関する作業環境の継続的かつ具体的な改善に取り組んでいる

ISO26000 労働慣行、環境

関連する課題

SDGs

8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



【この項目の（経営課題）の趣旨】

製品やサービスの生産性の追求はビジネスの持続可能性に不可欠ですが、一方で「**人間性を排除した生産性の追求**」は従業員に過大な肉体的・精神的負担をかけ、労働災害などを引き起こすリスクを高めます。つまり、生産性の追求は安全配慮義務と一体的に行うべきだと言えるでしょう。そのため、企業は生産性の追求と並行して、実際に業務に従事する「従業員視点」で設備投資などを含めた、具体的な作業環境の改善に取り組む必要があります。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.2、8.5、8.8、9.2】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

継続的な作業環境の改善への努力は、生産性の向上や従業員の定着率向上につながり、自社の価値創造の基盤を確実にするための最も基本的な取り組みです。そのため、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)品質マネジメントシステムを運用していること
- (2)継続的で有給のQC活動などで作業環境の改善をテーマに取り組んでいること
- (3)TQC活動などで作業環境の改善をテーマに取り組んでいること
- (4)5S活動などに取り組んでいること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

作業環境の改善は、現場で働く従業員の「従業員満足度」の向上に直結します。また多額の投資を要する改善方法もあれば、低コストでできる改善方法もあります。前者については経営計画などで位置づけて(=従業員に対して約束する)戦略的に取り組み、後者については、従業員の要望を基に優先順位をつけて、可及的速やかに取り組ましよう。

また、チェック項目33と同じように、作業環境の改善提案にも報奨金などのインセンティブを設けることで、より働きやすい職場づくりと、風通しの良い企業風土の実現につながるので、両者の一体的な改善提案制度を運用すると良いでしょう。



チェック項目
36
守る CSR

製品やサービスの提供プロセス・営業プロセスにおいて、法令で規制されている有害物質の混入や違法な営業行為などを発生させないための具体的な措置をとっている

ISO26000 消費者課題、公正な事業慣行

関連する課題

SDGs

12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

すべての製品やサービスで最も優先されるべきことは安全性です。製品やサービスに投入される資源は科学的検証を経て安全性が保証されており、充分信頼に値するモノを用いることが不可欠です。そして、これらを詐欺、あるいは利用者の誤認や誤用を招く営業手法で提供することは、法的リスクを高めるため、CSRとして絶対的に防がねばなりません。

そのため、企業は製品やサービスの提供、営業プロセスにおいて有害物質などの混入や違法な営業行為を防止するための、具体的な措置をとることが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【12.4 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

製品やサービスの安全性、健全な営業方法の確保はビジネスの持続可能性を実現するために不可欠です。そのため、これらを現場の担当者任せにするのではなく、企業の責任において実施する必要があり、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)品質マネジメントシステムを運用していること
- (2)調達方針を策定して運用していること
- (3)主要な業務方法、材料の取り扱い方法を文書化などで標準化していること
- (4)営業活動におけるコンプライアンスを確保するための体制を構築していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

製品やサービスの提供、営業活動は日々繰り返されるものであり、1回の確認でこれらの安全性や健全性が保証されるものではありません。そのため定期、臨時のチェックを行い、日常的な活動に潜むリスクの探知に努めましょう。また、違法行為や重大リスク情報などを通報した通報者の安全を保障できる、内部通報制度の導入も選択肢に入ると良いでしょう。



チェック項目
37
守る CSR

製品やサービスに問題が生じた場合、回収、補償、原因究明、再発防止策などを講じる体制を敷いている

ISO26000 消費者課題

関連する課題

SDGs

12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

製品やサービスの生産に十分な注意を払っても、さまざまな要因から問題が生じる場合があります。このような場合、問題の製品やサービスを提供しないのが最善ですが、自社が気づかず提供して、顧客の元で問題が発覚し、顧客の信頼を損ねたり、環境に悪影響を与える場合もあります。こうなると事態はダメージコントロールの段階に入り、迅速な回収、補償により、信頼低下の防止と環境へのダメージの回復に努めなければなりません。

また、問題の発生源を探知して再発防止策を講じなければ、リスクを放置することになります。製品やサービスの問題予防だけでなく、問題発生時の備えを怠らないのもリスクマネジメントと言えるでしょう。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【12.4 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

物事に「絶対」などはありません。製品やサービスの問題はいつ発生するか分かりません。そのため「いつ問題が起きても対応できる」体制の構築に注力する必要があり、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)品質マネジメントシステムを運用していること
- (2)生産物賠償責任保険(いわゆるPL保険)などに加入していること
- (3)顧客のクレームに対応するための制度を構築していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

これらの問題の発生原因は、製品やサービスの生産プロセスだけに含まれているとは限りません。異常な短納期、業務量に釣り合わない人繰り、部門間のコミュニケーション上のミス、経営者が業務上のミスに過度に厳しすぎるため、現場でミスを隠蔽する企業風土なども、発生原因となり得ます。そのため、**原因究明や再発防止策は、生産プロセスだけに着目するのではなく、組織の現状を総合的に分析した上で、現場が「現実的に取り組み可能な再発防止策」を立てることが重要**と言えるでしょう。



チェック項目
38
守る CSR

主要な取引や業務・資産について記録を作成して管理している

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

企業は自社の活動の経済性を、会計を通じて把握しますが、その企業会計は「財務会計」と「管理会計」に大別されます。前者は「外部に開示・説明するためのもの」であり、税務申告や株主、投資家への説明に用います。後者は「自社の経営管理に役立てるためのもの」です。管理会計は自社がより精度の高い意思決定を行うために、財務会計とは異なる切り口で取引や資産に関するデータを整理・分析し、各取引の収益性や、資産活用の効率性を見極めます。

精度の高い意思決定には、取引や資産データの記録が不可欠です。これは会計担当者だけでできることではないため、営業担当者や総務担当者などとの協力によって進めましょう。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

精度の高い意思決定のためのデータを得る環境づくりには、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)品質マネジメントシステムを運用していること
- (2)販売管理システムを導入していること
- (3)固定資産管理システムを導入していること
- (4)顧客ごとの取引データを整理して、分析可能な状態にしていること
- (5)固定資産台帳に記載した固定資産の現物実査を定期的に行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

データは記録することが目的ではなく、「使う資産」です。そのためには取締役会などで「定期的に活かす機会」を作ることが必要です。集めたデータを顧客動向の分析に使って営業戦略のアップデートを図る、注意を要する取引先を見分ける、債権管理に使う、固定資産の有効活用策を模索するなど、データがあるからこそ効率的に進められる業務はたくさんあります。「記録づくりは資産形成」と考え、全社的にしっかり取り組みましょう。



チェック項目
39
守る CSR

事業における廃棄物の処理を適法に行っている

ISO26000 環境

関連する課題

SDGs

12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

業種を問わずビジネスを行う以上、廃棄物の発生とその処理は避けて通れない課題です。一般的にビジネスにおける廃棄物は①事業系一般廃棄物、②産業廃棄物に分類され、通常の場合、その発生量はビジネスの規模に比例します。家庭ごみと異なり、ビジネスで排出される廃棄物は各自治体の住民サービスで回収されるものではなく、企業が責任をもって廃棄物収集運搬業者などに処理を委託する必要があります。

企業は環境問題を抑制するために、廃棄物の処理コストをビジネスの規模に合わせて適切に負担し、適法な処理を行わなければなりません。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【12.5 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

廃棄物の処理は環境問題と直結するため、価格競争力だけを評価するのではなく、各都道府県、政令市の「優良産業処理業者認定制度」の認定企業などの信頼できるパートナーを選び、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1)事業系一般廃棄物※及び産業廃棄物の処理を廃棄物処理、収集運搬業者に依頼していること
- (2)産業廃棄物の処理に係るマニフェストを保管していること

※業者に依頼せず自社施設処理、自己搬入、少量排出事業者制度などの利用での対応も可

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

ショット粉やガスノロ、ステンレスドライ粉、木くず、廃油など、廃棄物によっては、有価物として売却可能なものがあります。これらを廃棄処理せずに売却すれば、マニフェストの管理負担が軽減されます。「捨てればゴミ、分ければ資源」と言いますが、自社の廃棄物の分別を徹底することで、環境負荷と廃棄物の処理コストを抑制することができます。そのため、売却可能な廃棄物の分別が不徹底で未活用になっていないか、こまめに社内をチェックしてみると良いでしょう。



チェック項目
40
守る CSR

事業における騒音・振動・臭気・汚水・その他の有害物質の排出を法令の基準以内に抑制している

ISO26000 環境

関連する課題

SDGs

12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

工場の排水や排気には有害物質が含まれることは容易にイメージできます。そしてサービス業や小規模ビジネスでも、必ず有害物資を含む機材を使用します。例えばパソコン、スマートフォンなどはこれらのビジネスでも必須の器材ですが、その液晶やリチウムイオン電池は有害物質を含むため、粗雑に扱ったり、所定のプロセスを経ないで放棄すれば、有害物質を水や土壌に放出することになります。つまり、**業種や規模を問わず、企業は有害物質を自然界に放出する可能性がある**ため、ビジネスで使う機材が与える環境へのダメージについて、注意深く対応しなければなりません。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【12.4 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

自社が使用する設備、機材によってとるべき対策は異なりますが、環境法令に適合し、地域社会や生態系に深刻なダメージを与えずに持続可能なビジネスを営むためには、必ず次の2つに取り組むことが求められます。

- (1) 自社が使用する設備、機材に適用される環境法令の有無を確認していること
- (2) 法令で定期的および臨時のメンテナンスが義務付けられている設備、機材のメンテナンスを行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

ビジネスに使用する施設、機材類で、そのメンテナンスを専門の企業に委託している場合は、問題はありませんが、外部委託と自社の直接管理する施設、機材が併存する場合はそのリストを作成し、適用法令、メンテナンス内容・周期、固定資産の当否などを整理しておくとう良いでしょう。



チェック項目
41
伸ばすCSR

中期経営計画などの経営計画を策定し、運用している

ISO26000 組織統治

関連する課題

SDGs

直接関連する
SDGs ゴール
なし

【この項目の（経営課題）の趣旨】

ビジネスの好調、不調は国際政治や国内政治の動向、自然環境、人口、社会心理などさまざまな要素に左右されます。そして、ビジネスの存続にはこれらがもたらすネガティブな影響を克服し、経営理念の実現に近づくポジティブな状況を作り出すための、「ある時点の到達目標・方法論」が絶対的に不可欠です。

また、自社を取り巻くリスクやチャンスは短期的視点だけでは正確に理解できず、中長期的視点から分析する必要があります。そして、**従業員は自社に自己の運命を託しており、彼らの安心のためにも、自社の中長期的なビジネスの方向性を示すことは、極めて重要な社内コミュニケーションでもあります。**

だからこそ、企業は中期経営計画を策定することで自社の到達目標やその方法論を定め、経営者と従業員が一致協同する道筋を整えることが求められます。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

企業が「ある時点までに自社はこうなりたい！」という考えを実行するためには、「方法論」が必要であり、その方法論を準備するために、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

(1)計画期間が概ね3～5年程度の中期経営計画などを策定して運用していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

経営計画は経営者が自らに課した「自己誓約」であり、従業員にとってはこれからの業務の「基本仕様書」です。そのため、「活用できる内容」になっていることが不可欠です。**利益計画しか記述がない中期経営計画などは役に立ちません。**そのため中期経営計画の内容が適切か、次の点から見直してみましょう。

- (1)外部環境を分析し、リスクとチャンスが認識できているか
- (2)リスクの克服とチャンスの獲得に関する具体的な方針があるか
- (3)各役職、各部門の職責は明確になっているか
- (4)利益計画は外部環境の分析結果やリスク抑制、成長のための投資を適切に反映しているか
- (5)自社と社会が利益を共有するためのCSR戦略があるか

また、計画時と運用後の状況は大きく変わることもあり得ます。状況の変化に柔軟に対応するべく、PDCAサイクルの考え方に従って運用するようにしましょう。



チェック項目
42
伸ばすCSR

障害者の勤務に適した労働環境を整備し、障害者を雇用している

ISO26000 人権、労働慣行

関連する課題

SDGs

8 働きがいも
経済成長も



10 人や国の不平等
をなくそう



【この項目の（経営課題）の趣旨】

障害者の雇用による社会参画は重要な社会課題であり、SDGsの「誰一人取り残さないーNo one will be left behind」の理念に通じます。障害者の特性を見極めることなしに、障害を理由に労働市場において彼らを見捨てたり、排除することは障害者差別となります。

ビジネスは能力本位だからこそ、企業こそが最も公正さを重んじるセクターである必要があります。**障害者の能力を見極めて仕事を提供し、あるいは障害を克服するサポートによって彼らを戦力化することは、能力本位の公正な人事の実践でもあります。**企業が障害の特性に合わせた能力開発を行うことは、自社の生存戦略にとって有益だと言えるでしょう。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。】、【10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

障害者の雇用はその障害の特性と、自社の置かれたビジネス環境によって取り組み方が異なります。障害者を雇用することで、彼らの社会参画を促しつつ、自社の新たなビジネス領域や職域を切り開くためには、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)障害者に配慮した作業環境デザインを施し、現に障害者を雇用している
- (2)同一企業グループまたは他の企業などと障害者雇用促進法に定める特例子会社または事業協同組合を設立して障害者を雇用していること
- (3)授産事業を営んでいること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

経営者の篤志があっても、従業員の理解がなければ、障害者の定着は困難になります。そのため、障害者の雇用に際しては、従業員に受入のためのトレーニング(人権教育や支援方法など)を施しましょう。

また、**障害者は「安価な労働力」ではありません。**そのため、一般企業では必ず賃金、昇進などでの差別を禁止し、「同一労働、同一賃金、同一評価」で待遇しましょう。そして授産所などでは「工賃」ではなく、「給与」を支払えるようになるため、ビジネスモデル全般を絶えず見直すようにしましょう。



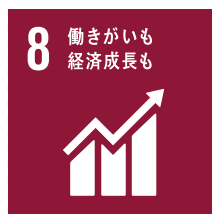
チェック項目
43
伸ばすCSR

定年を設けない又は 65 歳以上の従業員の就労が可能な状態にある

関連する課題

ISO26000 人権、労働慣行

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

高齢者の貧困と社会的孤立は、現在の高齢化社会が直面する社会課題です。年金の未納などによる老後の生活困窮や社会的役割を失って孤立し、心身の健康を損ねる高齢者は多く存在します。

個人の生理的条件を考慮しない「硬直的な定年制度」によって、能力と意欲を持っている高齢者を一律に社外に放することは、高齢者差別につながり、自社と社会の損失となります。だからこそ、企業は年齢を尺度とした不合理な雇用制度を撤廃し、個人の能力本位の雇用制度を運用する必要があります。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【1.3 各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、2030年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護を達成する。】**、**【8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。】**、**【10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

高齢者の雇用に際しては、加齢に伴う身体、精神機能の変化などによる作業難易度の変化を念頭に置き、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)就業規則において定年制度を撤廃していること
- (2)現に65歳以上の従業員を雇用していること
- (3)65歳以上の雇用を実際に可能にする作業環境の整備や制度を設けていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

高齢者雇用はノウハウがないと、当初はさまざまなことがトライアル&エラー状態になります。そのような負担を軽減するために、高齢・障害・求職者雇用支援機構や自治体などの**公的機関では高齢者雇用や、高齢者雇用のための作業環境の整備や設備投資に助成金などの支援制度を設けています**。これらの制度は年度単位で新設や改廃が行われるので、定期的にチェックして、高齢者雇用のチャレンジに活かしましょう。



チェック項目
44
伸ばすCSR

役員の親族以外の女性役員や管理職が常勤している

ISO26000 人権、労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

ビジネスにおける女性の社会進出は両性の本質的平等を実現し、その社会的地位と経済力を向上させるために不可欠です。また、女性従業員の確保・定着や、マーケット・イン志向のマーケティングでは、女性の感性や意見が不可欠です。そのため、企業は女性を男性の「補助的存在」として差別するのではなく、女性が能力を発揮できる環境を整備し、役員の親族以外の女性に対して、公正に役員や管理職への道を開く能力本位の人事を行わなければなりません。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。】に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

わが国の企業の大多数は「男性社会の論理」で構築されており、女性の能力の正当な評価を妨げています。そして、そのことが自社のダイバーシティによる成長可能性を押し下げ、リスクを高めています。そのような事態にならないために、企業は長期的視点に立ち、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 現役の役員の親族(6親等以内)に属しない女性の役員、管理職※が常勤していること
- (2) 現役の役員の親族(6親等以内)以外の女性の役員、管理職への登用・育成計画を策定して運用していること

※部門を率い、一定の予算の支出、人員の配置などについて、役員の詳細な指示を受けず、自らの判断で決定できる者を言う

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

優れた教育を受けても、経営者一族の役員が常に優秀とは限りません。恵まれた成育環境でも、あるいは同性であっても女性の社会進出やそのほかの社会課題に対して、リアルな問題意識を持っていないこともあり得ます。そのため、「男性社会の論理で苦労した非親族女性」を積極的に管理職などのマネージャー層に起用し、経営層の意識変革と、従業員のモチベーション向上につなげましょう。また、起用が掛け声倒れにならないために、実際に女性の継続的な就労を可能とするための環境や規程を整備しましょう。



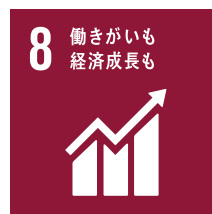
チェック項目
45
伸ばすCSR

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る

ISO26000 人権、労働慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

妊娠・出産・育児・介護・看護などは大きなライフイベントであり、従業員自身と家族の経済的、精神的負担は決して軽くありません。これらのイベントの負担を軽減することは労働法令に定める企業の義務であり、従業員の安心感を高めるためにも不可欠です。「出産・育児離職」や「介護離職」、「がん離職」による離職者の貧困化なども社会的に問題視されており、**従業員の定着には、そのライフイベントや健康状態に配慮した労働環境の整備が重要となっています。**

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【1.3 各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、2030年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護を達成する。】、【5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。】、【8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

ライフイベントの発生時期や健康状態は人それぞれであるため、それを受け止めるための制度的準備と、柔軟な運用が必要です。そのためにも、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)就業規則で法令水準以上の産前産後、育児、介護休業制度を設けて運用していること
- (2)就業規則で従業員のライフイベントや健康状態に応じた手当や一時金制度を設けて運用していること
- (3)就業規則で従業員のライフイベントや健康状態に応じた勤務制度(復職制度を含む)を設けて運用していること
- (4)従業員の妊娠、育児に配慮した作業環境(作業分割による業務の軽作業化など)や施設(企業内保育所など)を整備していること
- (5)従業員とその家族の健康状態に配慮した福利厚生制度(家族を含めた予防接種など)を設けて運用していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

この取り組みで重要なことは、これらのライフイベントを迎えたときや、一定の健康状態になったときに、制度を「実際に利用できる」ことです。そのため、**これらの問題への無理解が、従業員による制度の利用を躊躇させる心理的障壁にならないように**、経営者や管理職が各種ライフイベントと働き方などに関するセミナーなどを受けて、自身が積極的にこの取り組みの重要性を社内で広めるようにしましょう。



チェック項目
46
伸ばすCSR

外国人・セクシャルマイノリティ・社会的弱者の社会参画を促進するための具体的な行動をとっている

ISO26000 人権

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

外国人、LGBTなどのセクシャルマイノリティ、犯罪被害者、刑余者(刑務所出所者)、児童養護施設出身者などはこの社会の少数派(マイノリティ)であり、少数派であることを理由に、多数派によって差別され、権利の行使や生活の安定、更生を妨げられていることがあります。これはSDGsの「誰一人取り残さないーNo one will be left behind」の趣旨に反することであり、ビジネスではダイバーシティの実現を損ねるものです。

企業はCSRとして多様なキャリア、背景を持った人材の活躍機会を創造することが求められます。そして、それは自社の人材戦略の充実にもつながるので、予断や偏見を持たずにチャレンジしてみましょう。

なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

社会的弱者の社会参画とは、企業が表面的な賛同を表明するだけでなく、具体的な行動が求められます。その具体的な行動として、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)企業による社会的弱者の支援、保護に関するトレーニング、研修を行っていること
- (2)寡婦、シングルマザー、生活保護受給者、児童養護施設出身者、犯罪被害者、刑余者(刑務所出所者)、セクシャルマイノリティなどの社会的弱者を雇用していること
- (3)同等の職務に関して、外国人技能実習生に代えて外国人を正規従業員として雇用していること
- (4)社会的弱者の社会参画を促進する団体に金品や労務などによる具体的な支援を行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

社会的弱者の社会参画が進まないのは、私たち一人ひとりが彼らの実像を「知らない」からこそ起きていることは否めません。実際に社会参画を促進するためには、理念を学ぶだけでなく、実際に彼らを知ることが重要です。そのためにも、LGBT団体を招いて研修を行ったり、コレワーク(法務省の出所者雇用支援サービス)を利用したりするなどして、積極的に社会的弱者にアプローチする姿勢を取りましょう。



チェック項目
47
伸ばすCSR

研修の受講や独立開業の支援など、従業員の能力を向上させるための人的投資を行っている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

ビジネスのパフォーマンスは従業員の能力に大きく依存します。そして、優秀な能力は突然変異や偶然によって巡り合えるものではありませんし、そのようなことを期待すること自体がムダだといえるでしょう。従業員に対して「投資」をしなければ、自社が望む能力を持った人材を安定的に確保できません。それはビジネスのパフォーマンスの低下を意味します。従業員の意欲を引き出し、能力を高めるための仕組みを作ること、自社の「生存戦略」と言えるでしょう。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。】に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

従業員の能力の向上は、経営者の講話や訓示などの「精神論」を繰り返して実現するものではありません。費用を抛出する具体的な行動が必要であり、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 従業員の能力の向上、資格の取得を促進する制度を設けて運用していること
- (2) 社内ベンチャー制度などで従業員に大幅な権限委譲を行い、高度な業務能力の発揮機会を与えていること
- (3) 従業員の独立、開業、起業を促進する制度を設けて運用していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

企業による能力向上のための人的投資は、ビジネスのパフォーマンス向上に直結するだけでなく、従業員のロイヤリティ向上にも有効です。一方で、この種の人的投資は営業や技術などの部門に偏りがちですが、近年は会計や労務などの法規制への適合に、より高度なスキルが求められるようになりました。そのため、経理や総務などの部門でも積極的に能力向上のための機会の提供と、能力に連動した待遇を用意できるように、人事考課の適時見直しに取り組ましましょう。



チェック項目
48
伸ばすCSR

組織内における具体的なCSRの教育・普及活動を行っている

関連する課題

ISO26000 組織統治、人権

SDGs



--	--	--

【この項目の（経営課題）の趣旨】

CSRの推進は自社の成長可能性とリスクマネジメントの両立に資する、非常に重要な取り組みです。また、その取り組みは従業員にさまざまなメリットをもたらします。しかし、CSRはビジネスの多様な領域と関わるため、その推進は経営者だけでできるものではありません。そして、必ずしも従業員がそのメリットを自覚しているとは限りません。

そのため、企業は自社の経営状況や企業風土に合わせて、適切なCSR教育・普及活動を行い、戦略的なCSR活動の基盤を作ることが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

CSRの教育・普及は自社の持続可能性に不可欠であり、これを推進するためには、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)職制としてCSR部門または担当者(兼務を含む)を設置してCSR活動を推進していること
- (2)CSRに関するトレーニング、研修を行っていること
- (3)自社のCSR活動を社内で周知していること
- (4)従業員が実際に参加するCSR活動が存在すること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

CSRはSDGsの「方法論」であり、その実効性を高めるためには、より多くの従業員の参加が必要となります。そのため、トレーニングや研修などの座学から学ぶだけでなく、**取り組んでみたCSR活動の内容を、従業員とともに検証してそれを共有することもCSRの学習機会となります。**また、経営層ではなく、従業員にCSR活動の企画を委ねるのも、アクティブラーニング(学習者の能動性を重視する学習方法)的なCSRの教育・普及活動になり得るとともに、CSR活動における従業員の「やらされ感」を払しょくすることにもつながるので、積極的にチャレンジしてみると良いでしょう。



チェック項目
49
伸ばすCSR

組織の施設運営や業務の管理において、環境問題・社会問題の抑制につながる具体的な措置をとっている

ISO26000 人権、環境、公正な事業慣行

関連する課題

SDGs

12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

基本的にどのようなビジネスであっても、拠点を持たない、移動手段を持たない、ということはありません。また、拠点を利用したり移動すれば、環境問題や社会問題を発生させるリスクはゼロではありません。オフィスで照明を使えば電力消費が、営業車を使えばCO2の排出や交通事故リスクがあります。これらは自社にとっては小さな問題かもしれませんが、社会全体で見れば「ちりも積もれば山となる」問題であり、だからこそ、企業がCSRとしてこの問題にこつこつと取り組むことが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【12.2 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

上記の問題は小さい問題ですが、取り組みれば確実な効果が望めるため、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

(1) 自社が管理、使用する施設、車両、機械などで LED 照明やエコカーなど、従来よりも環境負荷やその他の負荷を抑制する製品やサービスの導入または更新を行うこと

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

より環境性能に優れた製品やサービスは、一般的な製品と比べて導入コストが高くなる場合があります。一方で優れた環境性能はランニングコストの抑制につながり、中長期的にはトータルコストの節約につながるが見込まれます。

このため、企業は環境性能に優れた製品やサービスの導入や更新を計画的に行う必要があります。導入や更新のスケジュールも現場の声をよく聞いて、中期経営計画などに反映させると良いでしょう。



チェック項目
50
伸ばすCSR

環境問題や社会問題に取り組む製品・サービスを提供している

ISO26000

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

社会問題や環境問題などのESG問題が深刻化する現代のビジネスでは、ただ顧客のオーダーに従って製品やサービスを提供するだけでは生き残れません。

例えば資源量の減少や女性従業員の就労継続など、ESG問題にはさまざまなものがあり、それらはビジネスの成長の制約要因となっていますが、一方で【ESG問題＝ビジネスチャンス】にもなり得ます。

省資源の製品開発や、自社に保育所を併設するなどの取り組みは、ESG問題というビジネスチャンスを活かした例です。逆境に際して固定観念にとらわれず、柔軟な思考に基づいて環境問題や社会問題の解決を収益に変えることは、本業のCSRであり、既存事業でも、新規事業でもプラスに作用するため、積極的なチャレンジが欠かせません。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットの広範な領域と関連します。実際にどのゴールとターゲットに関わるかは、自社の取り組み内容によって決定されます。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

ESG問題の時代でビジネスの成長可能性を追求するには、自社のラインナップでより環境問題や社会問題の解決に貢献する製品やサービスを増やすことが重要であり、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

(1)環境問題や社会問題の緩和、解決に有効な製品やサービスを生産または販売していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

環境問題や社会問題の中に潜むビジネスの可能性は、自社のアンテナの感度が高くなければ察知できません。そのため、経営者も従業員も常にさまざまなチャンネルから良質の情報を入手することが求められます。また、収集した情報は社内でも共有、分析し、ビジネスの可能性をしっかりと見極める必要があります。

それにはインターネットを使った無償のリサーチや、新聞、テレビ、ラジオ、雑誌のようなマスメディアの情報だけでなく、研究書籍、学術論文などの高精度で有償の情報を組み合わせると良いでしょう。



チェック項目
51
伸ばすCSR

環境問題や社会問題に取り組む製品・サービスの研究開発・投資などを行っている

ISO26000 人権、環境、公正な事業慣行

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

ESG問題が深刻化する以上、ビジネスで環境問題や社会問題に取り組むことは不可欠です。既存の事業方法で環境問題や社会問題に取り組むことが可能であっても、その取り組みには「賞味期限」がある場合もあります。

そのため、企業は既存事業の改良や新規事業で研究開発を行ったり、環境問題や社会問題に取り組む企業への投資を行うことでさらなる成長可能性の追求と、多角化による事業リスクの分散を両立する必要があります。

なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットの広範な領域と関連します。実際にどのゴールとターゲットに関わるかは、自社の取り組み内容によって決定**されます。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

ESG問題の時代でビジネスの成長可能性を追求するには、製品やサービスの現有ラインナップの充実だけでなく、将来に向けた各種の投資が必要であり、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)環境問題や社会問題の緩和、解決に有効な製品やサービスの研究開発をしていること
- (2)環境問題や社会問題の緩和、解決に有効な製品やサービスの生産または研究している企業に出資していること
- (3)企業として環境問題や社会問題の緩和、解決に有効な金融商品を所有していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

研究開発や投資は成果が出るまで時間がかかるものもあります。だからこそ、【株主＝経営者】であることが多い中小企業は外部の声にとらわれず、長期的な視点によってこれらを進められるというメリットがあります。一方で、研究開発や投資は「未知の事象」へのチャレンジであり、資金管理、科学的検証、事業可能性など、さまざまなハードルを乗り越える必要があり、経営者の「思いつき」で「飛びつく」モノではありません。

そのため、**中期経営計画で研究開発や投資をきちんと位置づけ、経営者単独で意思決定を行わない仕組みづくりと、撤退時の基準などを明確にしておきましょう。**



チェック項目
52
伸ばすCSR

環境問題や社会問題・地域に配慮したサービスや資材の調達を行っている

ISO26000 人権、環境、公正な事業慣行

関連する課題

SDGs

8 働きがいも
経済成長も



10 人や国の不平等
をなくそう



12 つくる責任
つかう責任



【この項目の（経営課題）の趣旨】

自社がESG問題の発生源にならないためにも、日々の業務で環境や社会問題、地域に配慮することは重要です。特に調達面ではこれを「CSR調達」と呼びますが、**自社が顧客から選ばれるためにも、CSR調達への適合力を高めることは重要な経営課題です。**

CSR調達には紛争鉱物規制への対応のようなリスクマネジメントに資するものもあれば、授産所を利用するなどの社会貢献に資するものもありますが、両方のタイプのCSR調達を推進することが重要です。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。】、【10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。】、【12.1 開発途上国の開発状況や能力を勘案しつつ、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組み(10YFP)を実施し、先進国主導の下、全ての国々が対策を講じる。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

自社が環境問題や社会問題、地域に配慮した調達を行うことは、サプライチェーンマネジメントの強化と自社のブランディングに貢献します。そのため、次の1つ以上に取り組むことが求められます。

(1)製品やサービスの生産について、紛争鉱物を利用しない、域内企業からの調達を優先する、作業の一部を授産所などに委託するなど、環境や社会に配慮した調達を行っていること

(2)用度品や関連サービスについて、リサイクル紙の使用や授産所などに点字名刺を発注するなど、環境や社会に配慮した調達を行っていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

CSR調達は実際に自社と社会が利益を共有できる取り組みです。そのため、小さなことでも取り組むことが重要です。特に授産事業などの福祉セクターでは、企業からの業務委託や用度品の調達に期待を寄せています。これから取り組む企業は、地域の社会福祉協議会などを訪ねて、CSR調達の可能性について具体的に検討してみると良いでしょう。



チェック項目
53
伸ばすCSR

CSR 活動の実践に際して組織外部の多様な組織などと連携している

ISO26000 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

関連する課題

SDGs

17 パートナーシップで
目標を達成しよう



【この項目の（経営課題）の趣旨】

守るCSR関連の活動の多くは、自社と専門家だけで行うことが可能ですが、伸ばすCSR関連の活動は、それだけではできないものが多く存在します。アウトサイド・イン・アプローチで地域のESG問題を経営課題として取り組むにしても、地域のニーズを知り、実際にESG問題に関わっているNPOなどの非営利セクターとのパートナーシップが欠かせません。

自社のCSR活動を効率的に進め、自社と社会が共有できる価値の創造を実現するためにも、組織外部の多様な組織とのパートナーシップは必須と言えるでしょう。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

CSR活動を効率的に実践するには、活動テーマに応じて組織外部の多様な組織とパートナーシップを構築できることが重要です。そのため、次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)CSR活動の実践に際して官公庁、NPO、市民団体、福祉施設などと連携していること
- (2)官公庁、NPO、市民団体、福祉施設などからなる地域貢献などのネットワークに参加していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

多様な組織とのパートナーシップによるCSR活動の推進は、自社の価値創造に大きなプラスになりますが、問題は連携可能な組織が「どこに存在するか」を知ることです。経済団体のようなビジネスのコミュニティに参加するだけでは、そのような情報を知ることは難しいため、自治体や社会福祉協議会、地域の非営利セクターを訪ねて、自社の経営資源と地域のニーズに適したパートナーを探すように努めましょう。



チェック項目
54
伸ばすCSR

CSR 活動や関連する情報を社内・社外に対して発信している

ISO26000 組織統治、消費者課題

関連する課題

SDGs

17 パートナースhipで
目標を達成しよう



【この項目の（経営課題）の趣旨】

取り組んでいても、そのCSR活動が知られていなければ実際の価値創造に貢献しません。また、知られていなければ、そのCSR活動をさらに後押しするステークホルダーと巡り合うことができません。

そのため、企業は適切なメディアを選定して社内、社外のステークホルダーに自社のCSR活動を発信し、それを実際の価値創造につなげたり、パートナーを増やすことが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

CSR活動を発信することで実際のメリットにつなげるためにはさまざまな方法がありますが、自社の状況を検討して、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1)CSRレポートなどを発行している
- (2)企業案内などでCSRに関するコンテンツを掲載している
- (3)自社サイトでCSRに関するコンテンツを掲載している
- (4)社内報などでCSR活動を周知している
- (5)CSR、社会貢献、SDGs関連イベントに出展、参加している

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

CSR活動の発信は一度やったらオシマイという性格のものではありません。「継続的な活動と発信」をセットで行うことが価値創造につながる途です。また、CSR活動の発信は「事実と証拠」に基づいて行う必要があり、そのためにはCSR活動の「記録」を残すことは重要な業務となります。CSR活動を行う際には必ず画像と文書で記録を残すようにしましょう。記録は「SDGsウォッシング」などのリスクを回避する上でも有効です。



チェック項目
55
伸ばすCSR

CSR 活動に関し、ステークホルダーの声を汲み取るための具体的な行動をとっている

ISO26000 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

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

企業は地域の一員であり、安定的に地域でビジネスを続けるためにも、地域のステークホルダーの意見を積極的に受け入れる機会を作る必要があります。また、従業員、顧客なども重要なステークホルダーであり、彼らの意見を積極的に受け入れる機会を作ることも重要です。このような取り組みを「ステークホルダーエンゲージメント」と言い、特に対話による取り組みを「ステークホルダーダイアログ」と呼びます。

ステークホルダーの意見は効果的なCSRの実践と価値創造に不可欠な要素です。**経営者の独善的で、非戦略的なCSR活動によって経営資源の浪費を防ぐためにも、企業は積極的にステークホルダーとのコミュニケーションの機会を設けることが求められます。**

なお、この項目は**SDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

ステークホルダーの意見を聞くことは自社の社会的評価を客観視する貴重な機会でもあります。これを実現するには、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 自社がステークホルダーダイアログを主催していること
- (2) 自治体や NPO、自治会などの地域団体とのエンゲージメントの場を定期的に設け、自社への要望を聞いていること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

ステークホルダーダイアログは関係者間の日程調整が難しいなどの理由で開催が難しかったり、地域団体の会合は開催が不定期、不活発などの理由で参加が難しい場合もあります。

そのため、自社が各ステークホルダーを個別に訪ねてそのニーズを直接確認し、それを社内で共有することも、有効な取り組み方法なので試してみると良いでしょう。



チェック項目
56
伸ばすCSR

従業員同士やその扶養家族などの親睦・慰安を図るための具体的な活動を行っている

ISO26000 労働慣行

関連する課題

SDGs

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



【この項目の（経営課題）の趣旨】

従業員同士の親睦は風通しの良い企業風土、働きやすい職場づくりに不可欠です。また、家族の理解があつてこそ従業員が自社で働き続けることができるため、従業員の家族に対してさまざまなケアを提供し、自社の活動に一層の理解を求めることも、ビジネスの安定化にプラスの効果をもたらします。そのため、企業は経営者視線ではなく、「従業員視線」から、これらの取り組みを推進することが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、【5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。】、【8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。】に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

従業員や家族の親睦、慰安に関する取り組みは、企業風土とアイデア次第でさまざまな企画ができますが、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 自社が費用の全部または一部を負担して社員旅行や社内運動会、懇親会を実施していること
- (2) 自社が費用の全部または一部を負担して社内のクラブ活動が行われていること
- (3) 従業員の扶養家族を含めた福利厚生制度や表彰制度を設けて運用していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

これらの社内イベントは積極的に参加したい人と、そうでない人の両方がいるかもしれないことを念頭に置いて企画する必要があります。もし参加したくない人がいる場合は、経営者、管理職、同僚もその意思を尊重し、執拗に参加を求めないように配慮が必要となります。



チェック項目
57
伸ばすCSR

経済団体・業界団体などに加入し、埼玉経済界や所属業界の活性化に関与している

ISO26000 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

経済団体や業界団体は地域や業界全体の利益の共有のために、企業を代表して活動する団体であり、国や自治体などの融資、補助金、助成金などの情報や、自社に関係する法規制やその対応方法などの有益な情報を得ることができる機会を提供しています。

これら団体に加入し、活動することは、パートナーシップで地域全体の経済活動の活性化や業界全体の活性化に資するため、自社のビジネス環境を整えることにつながります。また、そこで受けられる各種のサービスは経営資源の調達を後押しするため、加入後に積極的に利用することが望まれます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

公的融資や法規制などの経済政策に関する情報や地域経済界、業界の動向などを自社だけで入手しようとすると大変なコストがかかるため、そのコストを回避するために、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

(1) 自社の地域の経済団体や所属業界の業界団体などに加入していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

経済団体や業界団体は全体の利益のために活動しているため、これらの団体の活動に参加することは重要なことです。一方で、自社あるいは経営者が**過度にその活動に深入りしすぎると、自社のビジネスが疎かになる可能性があります。**

そのため、これらの団体の活動への参加や支援などは、常に自社の状況に照らして適度なバランスを取るよう心がけましょう。



チェック項目
58
伸ばすCSR

組織として社会貢献活動を行っている

関連する課題

ISO26000 人権、環境、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

SDGs

17 パートナリシップで
目標を達成しよう



【この項目の（経営課題）の趣旨】

企業は社会の一員であり、社会から有形無形の経営資源を調達してビジネスを続けています。その企業が社会から経営資源を調達する一方で、何の還元もしなければどうなってしまうのでしょうか？その企業は社会から経営資源を貪るだけの強欲な企業とみなされ、さまざまなリスクを招いてしまいます。

それは結果的に社会からの経営資源の調達を困難にしてしまい、ビジネスの持続可能性を損なうことを意味します。「社会は企業のパートナー」です。だからこそ、企業は自社の利益を追求するだけでなく、社会貢献活動にもしっかり取り組み、社会から支持される存在になる必要があるのです。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

社会貢献活動にはスローガンや精神論ではなく「具体的な行動」が不可欠です。そのため、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

(1) 具体的な社会貢献活動に金品または労務を提供していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

社会貢献活動は善行であれば何でも良い、というものではありません。ノウハウや関連がない領域の社会貢献活動に参加しても、自社のメリットにもならず、その活動のパフォーマンスも期待できません。**重要なことは「自社からできる社会貢献活動」に取り組むことです。**自社が持っている技術やノウハウを活かせる社会貢献活動こそが、その活動のパフォーマンスの向上につながり、社会から評価されます。

社会貢献活動も自社のビジネス同様に「戦略性」を重視して取り組みましょう。



チェック項目
59
伸ばすCSR

役員が自ら社会貢献活動に協力している

ISO26000 人権、環境、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

関連する課題

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

企業として社会貢献活動に参加することは、社会への感謝を表明するとともに、自社の社会的評価を高め、従来とは異なるジャンルのパートナーとの出会いや、新たな経営資源の獲得につながるため、積極的に参加すべきですが、一方で、その実際の活動に経営者や他の役員が参加しなければ、従業員のモチベーションは向上しません。

また、実際の活動時に役員があいさつなどの儀礼的な役割のみで、自ら率先して「汗をかく」ことをしなければ、やはり従業員のモチベーションも、周囲のステークホルダーからの評価も向上しません。

「あの企業は本気だな」ということを内外に理解してもらうためにも、役員は社会貢献活動で自らの肉体と知識を使って、具体的な労務を提供することが不可欠です。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

企業による社会貢献活動を実際のメリットにつなげるためには、必ず次の事項に取り組むことが求められます。

- (1) 役員が社会貢献活動の参加時にあいさつなどの儀礼的役割ではなく、実際に労務を提供していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

社会貢献活動は営利活動ではないからこそ、参加者の「本気度」が問われます。また、本気で取り組むからこそ周囲のステークホルダーがそれを評価し、「結果的に」新たなパートナーや経営資源の獲得につながります。

そのため、役員が最初からメリットを期待し、それがあありと分かるような姿勢で取り組むことは、逆に自社の社会的評価を低下させるため、十分な注意が必要です。



チェック項目
60
伸ばすCSR

従業員が自発的に社会貢献活動やソーシャルビジネスなどに参加しやすくするための具体的な支援を行っている

関連する課題

ISO26000 人権、環境、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

SDGs



【この項目の（経営課題）の趣旨】

従業員の社会貢献活動への参加は、従業員自身の人生を一層意義深いものにするだけでなく、ESG問題に実際に触れ、さまざまなステークホルダーとの交流機会ができることで、新たなビジネスのヒントやネットワークの構築の機会にもなります。また、社会貢献活動では業務で培ったスキルの発揮や、新たなスキルの習得機会が得られるなど、従業員の多様な能力の開発機会でもあります。

そのため、企業は従業員の自発的な社会貢献活動への参加に理解を示し、その参加を容易にするための具体的な支援をすることが求められます。

なお、この項目はSDGsの17のゴール・169のターゲットのうち、**【17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。】**に関連します。

【この項目の（経営課題）を充たすための条件】

従業員の社会貢献活動の参加を容易にするには、自社の業務状況と従業員の業務負担に配慮しながら、少なくとも次の1つ以上に取り組むことが求められます。

- (1) 有給休暇とは別に、従業員の社会貢献活動のための休暇制度を設けて運用していること
- (2) 一定の条件下で就業中の社会貢献活動を勤務扱いとする制度を設けて運用していること
- (3) 従業員による社会貢献活動を経済的に支援する制度を設けて運用していること

【この項目の（経営課題）への主な対応策】

「社会貢献活動は有給休暇などで行うべき」という考え方もありますが、**社会貢献活動に参加する従業員は「企業のスポークスマン」としての機能を持ち、社会貢献活動先で培ったネットワークなどは、結果的に自社にメリットをもたらします。**

そのため、経営者や管理職は業務の繁忙期でなければ、従業員の自発的な社会貢献活動への参加を積極的に承認するようにしましょう。



6. おわりに

Tipsで解説した各チェック項目の趣旨や達成条件、対応策はご理解いただけたでしょうか？各チェック項目からも理解できるように、CSRとは経営の広範な範囲をカバーするテーマです。そして、一見すると「当たり前」のことばかりです。しかし、その当たり前の実現が難しいことは、企業のみなさんであればよくご存じでしょう。

これらは自社の成長とリスクマネジメントにとって、どれも疎かにできません。特に「守るCSR」に属するチェック項目は、コンプライアンス上の課題でもあるので、未達の場合は速やかに取り組み、事業リスクの軽減に努めましょう。

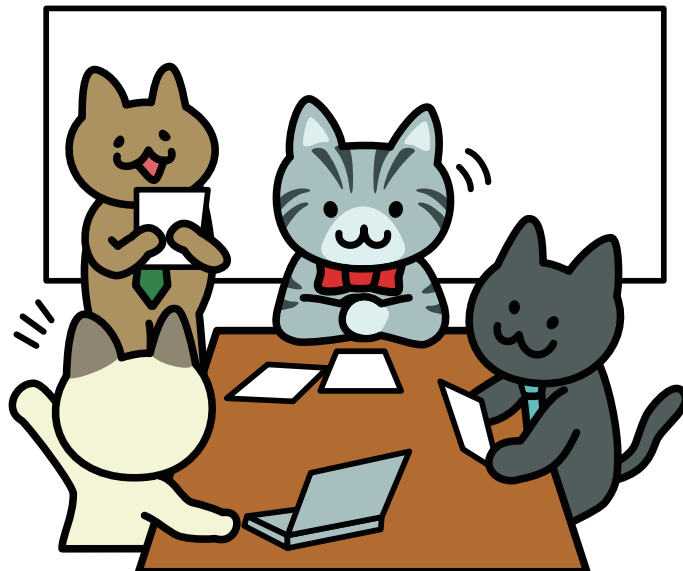
守るCSRの主要部分が未達にも関わらず、「伸ばすCSR」関連の取り組みを重視すると、経営資源の浪費と事業リスクの増加につながるので、両者のバランスを常に意識しましょう。

なお、これらの取り組みは、「自社だけでできる」と、「自社だけではできない」ものがあります。

特にビジネスにESG問題を取り込み、価値創造につなげるアウトサイド・イン・アプローチは、自社だけでできないケースが多くあります。そのため、取り組みに際しては従来のビジネスの常識を脱却し、異業種だけでなく、NPOや市民団体などの非営利セクターとの協働が欠かせません。彼らとのパートナーシップの構築には、経営者の率先した取り組みが求められます。

また、SDGsとISOはビジネスの共通言語なので、自社のCSR活動をこれらの枠組みで整理してステークホルダーに説明できるようになる必要があります。

これは営業や調達、採用などの自社の価値創造に関わる重要な部分なので、経営者だけでなく全社的にCSRの理解を深め、CSR経営を着実なものにしましょう。



参考資料：SDGsの17のゴールと169のターゲット

SDGsでは、17のゴールを誰のため/何のために取り組むのかを明らかにするため、169のターゲットが示されています。これらのゴールは政府や自治体だけでなく、企業にも関わる経営課題となりつつあります。また、ターゲットは自社がどのようなステークホルダーと関わり、どのようなCSR活動をすべきか、つまりCSR目標の設定の重要なヒントを示しています。

CSR活動はSDGsの「方法論」です。この方法論の実践は自社の既存事業と新規事業の可能性を切り拓きます。しかし、自社のCSR活動がSDGsのどのゴール、ターゲットと関わっているかを知らなければ、ステークホルダーへの説明責任を果たせず、「SDGsウォッシング」による信用失墜リスクを招きます。

ここでは参考資料として、SDGsのゴールとターゲットと、各チェック項目の関連(50、51は全ゴールに関連)を掲載しています。ぜひ自社のCSR目標の設定やCSR活動の説明責任の強化に活用してください。

※17のゴール及び169のターゲットの邦訳は、総務省の2018年12月版仮訳による



ゴール1

あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

		関連チェック項目
1.1	2030年までに、現在1日1.25ドル未満で生活する人々と定義されている極度の貧困をあらゆる場所で終わらせる。	
1.2	2030年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、全ての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させる。	
1.3	各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、2030年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護を達成する。	43、45
1.4	2030年までに、貧困層及び脆弱層をはじめ、全ての男性及び女性が、基礎的サービスへのアクセス、土地及びその他の形態の財産に対する所有権と管理権限、相続財産、天然資源、適切な新技術、マイクロファイナンスを含む金融サービスに加え、経済的資源についても平等な権利を持つことができるように確保する。	
1.5	2030年までに、貧困層や脆弱な状況にある人々の強靱性(レジリエンス)を構築し、気候変動に関連する極端な気象現象やその他の経済、社会、環境的ショックや災害に暴露や脆弱性を軽減する。	
1.a	あらゆる次元での貧困を終わらせるための計画や政策を実施するべく、後発開発途上国をはじめとする開発途上国に対して適切かつ予測可能な手段を講じるため、開発協力の強化などを通じて、さまざまな供給源からの相当量の資源の動員を確保する。	
1.b	貧困撲滅のための行動への投資拡大を支援するため、国、地域及び国際レベルで、貧困層やジェンダーに配慮した開発戦略に基づいた適正な政策的枠組みを構築する。	





ゴール2

飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

		関連チェック項目
2.1	2030年までに、飢餓を撲滅し、全ての人々、特に貧困層及び幼児を含む脆弱な立場にある人々が一年中安全かつ栄養のある食料を十分得られるようにする。	
2.2	歳未満の子供の発育阻害や消耗性疾患について国際的に合意されたターゲットを2025年までに達成するなど、2030年までにあらゆる形態の栄養不良を解消し、若年女子、妊婦・授乳婦及び高齢者の栄養ニーズへの対処を行う。	
2.3	2030年までに、土地、その他の生産資源や、投入財、知識、金融サービス、市場及び高付加価値化や非農業雇用の機会への確実かつ平等なアクセスの確保などを通じて、女性、先住民、家族農家、牧畜民及び漁業者をはじめとする小規模食料生産者の農業生産性及び所得を倍増させる。	
2.4	2030年までに、生産性を向上させ、生産量を増やし、生態系を維持し、気候変動や極端な気象現象、干ばつ、洪水及びその他の災害に対する適応能力を向上させ、漸進的に土地と土壌の質を改善させるような、持続可能な食料生産システムを確保し、強靱(レジリエント)な農業を実践する。	
2.5	2020年までに、国、地域及び国際レベルで適正に管理及び多様化された種子・植物バンクなども通じて、種子、栽培植物、飼育・家畜化された動物及びこれらの近縁野生種の遺伝的多様性を維持し、国際的合意に基づき、遺伝資源及びこれに関連する伝統的な知識へのアクセス及びその利用から生じる利益の公正かつ衡平な配分を促進する。	
2.a	開発途上国、特に後発開発途上国における農業生産能力向上のために、国際協力の強化などを通じて、農村インフラ、農業研究・普及サービス、技術開発及び植物・家畜のジーン・バンクへの投資の拡大を図る。	
2.b	ドーハ開発ラウンドのマンデートに従い、全ての農産物輸出補助金及び同等の効果を持つ全ての輸出措置の同時撤廃などを通じて、世界の市場における貿易制限や歪みを是正及び防止する。	
2.c	食料価格の極端な変動に歯止めをかけるため、食料市場及びデリバティブ市場の適正な機能を確保するための措置を講じ、食料備蓄などの市場情報への適時のアクセスを容易にする。	





ゴール3

あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する

		関連チェック項目
3.1	2030年までに、世界の妊産婦の死亡率を出生10万人当たり70人未満に削減する。	
3.2	全ての国が新生児死亡率を少なくとも出生1,000件中12件以下まで減らし、5歳以下死亡率を少なくとも出生1,000件中25件以下まで減らすことを目指し、2030年までに、新生児及び5歳未満児の予防可能な死亡を根絶する。	
3.3	2030年までに、エイズ、結核、マラリア及び顧みられない熱帯病といった伝染病を根絶するとともに肝炎、水系感染症及びその他の感染症に対処する。	
3.4	2030年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。	
3.5	薬物乱用やアルコールの有害な摂取を含む、物質乱用の防止・治療を強化する。	
3.6	2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。	
3.7	2030年までに、家族計画、情報・教育及び性と生殖に関する健康の国家戦略・計画への組み入れを含む、性と生殖に関する保健サービスを全ての人々が利用できるようにする。	
3.8	全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)を達成する。	
3.9	2030年までに、有害化学物質、並びに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。	
3.a	全ての国々において、たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約の実施を適宜強化する。	
3.b	主に開発途上国に影響を及ぼす感染性及び非感染性疾患のワクチン及び医薬品の研究開発を支援する。また、知的所有権の貿易関連の側面に関する協定(TRIPS協定)及び公衆の健康に関するドーハ宣言に従い、安価な必須医薬品及びワクチンへのアクセスを提供する。同宣言は公衆衛生保護及び、特に全ての人々への医薬品のアクセス提供にかかわる「知的所有権の貿易関連の側面に関する協定(TRIPS協定)」の柔軟性に関する規定を最大限に行使する開発途上国の権利を確約したものである。	
3.c	開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国において保健財政及び保健人材の採用、能力開発・訓練及び定着を大幅に拡大させる。	
3.d	全ての国々、特に開発途上国の国家・世界規模な健康危険因子の早期警告、危険因子緩和及び危険因子管理のための能力を強化する。	





ゴール4

全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する

		関連チェック項目
4.1	2030年までに、全ての子供が男女の区別なく、適切かつ効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了できるようにする。	
4.2	2030年までに、全ての子供が男女の区別なく、質の高い乳幼児の発達・ケア及び就学前教育にアクセスすることにより、初等教育を受ける準備が整うようにする。	
4.3	2030年までに、全ての人が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。	
4.4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	47、48
4.5	2030年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。	
4.6	2030年までに、全ての若者及び大多数(男女ともに)の成人が、読み書き能力及び基本的計算能力を身に付けられるようにする。	
4.7	2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。	
4.a	子供、障害及びジェンダーに配慮した教育施設を構築・改良し、全ての人々に安全で非暴力的、包摂的、効果的な学習環境を提供できるようにする。	
4.b	2020年までに、開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国、並びにアフリカ諸国を対象とした、職業訓練、情報通信技術(ICT)、技術・工学・科学プログラムなど、先進国及びその他の開発途上国における高等教育の奨学金の件数を全世界で大幅に増加させる。	
4.c	2030年までに、開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国における教員研修のための国際協力などを通じて、質の高い教員の数を大幅に増加させる。	





ゴール5

ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女子の能力強化を行う

		関連チェック項目
5.1	あらゆる場所における全ての女性及び女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。	
5.2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女子に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。	
5.3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。	
5.4	公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。	45、56
5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。	44
5.6	国際人口・開発会議(ICPD)の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。	
5.a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。	
5.b	女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。	
5.c	ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。	



ゴール 6

全ての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する

		関連チェック項目
6.1	2030年までに、全ての人々の、安全で安価な飲料水の普遍的かつ衡平なアクセスを達成する。	
6.2	2030年までに、全ての人々の、適切かつ平等な下水施設・衛生施設へのアクセスを達成し、野外での排泄をなくす。女性及び女兒、並びに脆弱な立場にある人々のニーズに特に注意を払う。	
6.3	2030年までに、汚染の減少、投棄の廃絶と有害な化学物・物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減及び再生利用と安全な再利用の世界的規模で大幅に増加させることにより、水質を改善する。	
6.4	2030年までに、全セクターにおいて水利用の効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取及び供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる。	
6.5	2030年までに、国境を越えた適切な協力を含む、あらゆるレベルでの統合水資源管理を実施する。	
6.6	2020年までに、山地、森林、湿地、河川、帯水層、湖沼を含む水に関連する生態系の保護・回復を行う。	
6.a	2030年までに、集水、海水淡水化、水の効率的利用、排水処理、リサイクル・再利用技術を含む開発途上国における水と衛生分野での活動と計画を対象とした国際協力と能力構築支援を拡大する。	
6.b	水と衛生に関わる分野の管理向上における地域コミュニティの参加を支援・強化する	





ゴール7

全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する

		関連チェック項目
7.1	2030年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。	
7.2	2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。	
7.3	2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。	
7.a	2030年までに、再生可能エネルギー、エネルギー効率及び先進的かつ環境負荷の低い化石燃料技術などのクリーンエネルギーの研究及び技術へのアクセスを促進するための国際協力を強化し、エネルギー関連インフラとクリーンエネルギー技術への投資を促進する。	
7.b	2030年までに、各々の支援プログラムに沿って開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国、内陸開発途上国の全ての人々に現代的で持続可能なエネルギーサービスを提供できるよう、インフラ拡大と技術向上を行う。	





ゴール8

包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と
働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する

		関連チェック項目
8.1	各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率7%の成長率を保つ。	
8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。	35
8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。	
8.4	2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。	33、34
8.5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	21、35、42 43、52、56
8.6	2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	
8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。	22、23
8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	16、17、18 19、20、24 25、26、27 28、30、32 35、45
8.9	2030年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。	
8.10	国内の金融機関の能力を強化し、全ての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。	
8.a	後発開発途上国への貿易関連技術支援のための拡大統合フレームワーク(EIF)などを通じた支援を含む、開発途上国、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助を拡大する。	
8.b	2020年までに、若年雇用のための世界的戦略及び国際労働機関(ILO)の仕事に関する世界協定の実施を展開・運用化する。	





ゴール9

強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る

		関連チェック項目
9.1	全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱(レジリエント)なインフラを開発する。	
9.2	包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030年までに各国の状況に応じて雇用及びGDPに占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。	33、34、35
9.3	特に開発途上国における小規模の製造業その他の企業の、安価な資金貸付などの金融サービスやバリューチェーン及び市場への統合へのアクセスを拡大する。	
9.4	2030年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。	34
9.5	2030年までにイノベーションを促進させることや100万人当たりの研究開発従事者数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとする全ての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。	
9.a	アフリカ諸国、後発開発途上国、内陸開発途上国及び小島嶼開発途上国への金融・テクノロジー・技術の支援強化を通じて、開発途上国における持続可能かつ強靱(レジリエント)なインフラ開発を促進する。	
9.b	産業の多様化や商品への付加価値創造などに資する政策環境の確保などを通じて、開発途上国の国内における技術開発、研究及びイノベーションを支援する。	
9.c	後発開発途上国において情報通信技術へのアクセスを大幅に向上させ、2020年までに普遍的かつ安価なインターネットアクセスを提供できるよう図る。	





ゴール10

各国内及び各国間の不平等を是正する

		関連チェック項目
10.1	2030年までに、各国の所得下位40%の所得成長率について、国内平均を上回る数値を漸進的に達成し、持続させる。	
10.2	2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。	29、42、43 46、52
10.3	差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。	31
10.4	税制、賃金、社会保障政策をはじめとする政策を導入し、平等の拡大を漸進的に達成する。	
10.5	世界金融市場と金融機関に対する規制とモニタリングを改善し、こうした規制の実施を強化する。	
10.6	地球規模の国際経済・金融制度の意思決定における開発途上国の参加や発言力を拡大させることにより、より効果的で信用力があり、説明責任のある正当な制度を実現する。	
10.7	計画に基づき良く管理された移民政策の実施などを通じて、秩序のとれた、安全で規則的かつ責任ある移住や流動性を促進する。	
10.a	世界貿易機関(WTO)協定に従い、開発途上国、特に後発開発途上国に対する特別かつ異なる待遇の原則を実施する。	
10.b	各国の国家計画やプログラムに従って、後発開発途上国、アフリカ諸国、小島嶼開発途上国及び内陸開発途上国を始めとする、ニーズが最も大きい国々への、政府開発援助(ODA)及び海外直接投資を含む資金の流入を促進する。	
10.c	2030年までに、移住労働者による送金コストを3%未満に引き下げ、コストが5%を越える送金経路を撤廃する。	





ゴール11

包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する

		関連チェック項目
11.1	2030年までに、全ての人々の、適切、安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保し、スラムを改善する。	
11.2	2030年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、全ての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。	
11.3	2030年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。	
11.4	世界の文化遺産及び自然遺産の保護・保全の努力を強化する。	
11.5	2030年までに、貧困層及び脆弱な立場にある人々の保護に焦点をあてながら、水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、世界の国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。	
11.6	2030年までに、大気の大気及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	
11.7	2030年までに、女性、子供、高齢者及び障害者を含め、人々に安全で包摂的かつ利用が容易な緑地や公共スペースへの普遍的アクセスを提供する。	
11.a	各国・地域規模の開発計画の強化を通じて、経済、社会、環境面における都市部、都市周辺部及び農村部間の良好なつながりを支援する。	
11.b	2020年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靱さ(レジリエンス)を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組2015-2030に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。	13
11.c	財政的及び技術的な支援などを通じて、後発開発途上国における現地の資材を用いた、持続可能かつ強靱(レジリエント)な建造物の整備を支援する。	





ゴール12

持続可能な生産消費形態を確保する

		関連チェック項目
12.1	開発途上国の開発状況や能力を勘案しつつ、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組み(10YFP)を実施し、先進国主導の下、全ての国々が対策を講じる。	52
12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。	34、49
12.3	2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させる。	34
12.4	2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。	34、36、37 40
12.5	2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。	34、39
12.6	特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する。	
12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。	
12.8	2030年までに、人々があらゆる場所において、持続可能な開発及び自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする。	
12.a	開発途上国に対し、より持続可能な消費・生産形態の促進のための科学的・技術的能力の強化を支援する。	
12.b	雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業に対して持続可能な開発がもたらす影響を測定する手法を開発・導入する。	
12.c	開発途上国の特別なニーズや状況を十分考慮し、貧困層やコミュニティを保護する形で開発に関する悪影響を最小限に留めつつ、税制改正や、有害な補助金が存在する場合はその環境への影響を考慮してその段階的廃止などを通じ、各国の状況に応じて、市場のひずみを除去することで、浪費的な消費を奨励する、化石燃料に対する非効率な補助金を合理化する。	





ゴール13

気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる

		関連チェック項目
13.1	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。	
13.2	気候変動対策を国別の政策、戦略及び計画に盛り込む。	
13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。	
13.a	重要な緩和行動の実施とその実施における透明性確保に関する開発途上国のニーズに対応するため、2020年までにあらゆる供給源から年間1,000億ドルを共同で動員するという、UNFCCCの先進締約国によるコミットメントを実施するとともに、可能な限り速やかに資本を投入して緑の気候基金を本格始動させる。	
13.b	後発開発途上国及び小島嶼開発途上国において、女性や青年、地方及び社会的に疎外されたコミュニティに焦点を当てることを含め、気候変動関連の効果的な計画策定と管理のための能力を向上するメカニズムを推進する。	





ゴール14

持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する

		関連チェック項目
14.1	2025年までに、海洋ごみや富栄養化を含む、特に陸上活動による汚染など、あらゆる種類の海洋汚染を防止し、大幅に削減する。	
14.2	2020年までに、海洋及び沿岸の生態系に関する重大な悪影響を回避するため、強靱性(レジリエンス)の強化などによる持続的な管理と保護を行い、健全で生産的な海洋を実現するため、海洋及び沿岸の生態系の回復のための取組を行う。	
14.3	あらゆるレベルでの科学的協力の促進などを通じて、海洋酸性化の影響を最小限化し、対処する。	
14.4	水産資源を、実現可能な最短期間で少なくとも各資源の生物学的特性によって定められる最大持続生産量のレベルまで回復させるため、2020年までに、漁獲を効果的に規制し、過剰漁業や違法・無報告・無規制(IUU)漁業及び破壊的な漁業慣行を終了し、科学的な管理計画を実施する。	
14.5	2020年までに、国内法及び国際法に則り、最大限入手可能な科学情報に基づいて、少なくとも沿岸域及び海域の10パーセントを保全する。	
14.6	開発途上国及び後開発途上国に対する適切かつ効果的な、特別かつ異なる待遇が、世界貿易機関(WTO)漁業補助金交渉の不可分の要素であるべきことを認識した上で、2020年までに、過剰漁獲能力や過剰漁獲につながる漁業補助金を禁止し、違法・無報告・無規制(IUU)漁業につながる補助金を撤廃し、同様の新たな補助金の導入を抑制する。	
14.7	2030年までに、漁業、水産養殖及び観光の持続可能な管理などを通じ、小島嶼開発途上国及び後開発途上国の海洋資源の持続的な利用による経済的便益を増大させる。	
14.a	海洋の健全性の改善と、開発途上国、特に小島嶼開発途上国および後開発途上国の開発における海洋生物多様性の寄与向上のために、海洋技術の移転に関するユネスコ政府間海洋学委員会の基準・ガイドラインを勘案しつつ、科学的知識の増進、研究能力の向上、及び海洋技術の移転を行う。	
14.b	小規模・沿岸零細漁業者に対し、海洋資源及び市場へのアクセスを提供する。	
14.c	「我々の求める未来」のパラ158において想起されるとおり、海洋及び海洋資源の保全及び持続可能な利用のための法的枠組みを規定する海洋法に関する国際連合条約(UNCLOS)に反映されている国際法を実施することにより、海洋及び海洋資源の保全及び持続可能な利用を強化する。	





ゴール15

陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する

関連チェック項目

15.1	2020年までに、国際協定の下での義務に則って、森林、湿地、山地及び乾燥地をはじめとする陸域生態系と内陸淡水生態系及びそれらのサービスの保全、回復及び持続可能な利用を確保する。	
15.2	2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。	
15.3	2030年までに、砂漠化に対処し、砂漠化、干ばつ及び洪水の影響を受けた土地などの劣化した土地と土壌を回復し、土地劣化に荷担しない世界の達成に尽力する。	
15.4	2030年までに持続可能な開発に不可欠な便益をもたらす山地生態系の能力を強化するため、生物多様性を含む山地生態系の保全を確実に行う。	
15.5	自然生息地の劣化を抑制し、生物多様性の損失を阻止し、2020年までに絶滅危惧種を保護し、また絶滅防止するための緊急かつ意味のある対策を講じる。	
15.6	国際合意に基づき、遺伝資源の利用から生ずる利益の公正かつ衡平な配分を推進するとともに、遺伝資源への適切なアクセスを推進する。	
15.7	保護の対象となっている動植物種の密猟及び違法取引を撲滅するための緊急対策を講じるとともに、違法な野生生物製品の需要と供給の両面に対処する。	
15.8	2020年までに、外来種の侵入を防止するとともに、これらの種による陸域・海洋生態系への影響を大幅に減少させるための対策を導入し、さらに優先種の駆除または根絶を行う。	
15.9	2020年までに、生態系と生物多様性の価値を、国や地方の計画策定、開発プロセス及び貧困削減のための戦略及び会計に組み込む。	
15.a	生物多様性と生態系の保全と持続的な利用のために、あらゆる資金源からの資金の動員及び大幅な増額を行う。	
15.b	保全や再植林を含む持続可能な森林経営を推進するため、あらゆるレベルのあらゆる供給源から、持続可能な森林経営のための資金の調達と開発途上国への十分なインセンティブ付与のための相当量の資源を動員する。	
15.c	持続的な生計機会を追求するために地域コミュニティの能力向上を図る等、保護種の密猟及び違法な取引に対処するための努力に対する世界的な支援を強化する。	





ゴール16

持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する

		関連チェック項目
16.1	あらゆる場所において、全ての形態の暴力及び暴力に関連する死亡率を大幅に減少させる。	
16.2	子供に対する虐待、搾取、取引及びあらゆる形態の暴力及び拷問を撲滅する。	
16.3	国家及び国際的なレベルでの法の支配を促進し、全ての人々に司法への平等なアクセスを提供する。	
16.4	2030年までに、違法な資金及び武器の取引を大幅に減少させ、奪われた財産の回復及び返還を強化し、あらゆる形態の組織犯罪を根絶する。	6
16.5	あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。	5、12
16.6	あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある透明性の高い公共機関を発展させる。	
16.7	あらゆるレベルにおいて、対応的、包摂的、参加型及び代表的な意思決定を確保する。	
16.8	グローバル・ガバナンス機関への開発途上国の参加を拡大・強化する。	
16.9	2030年までに、全ての人々に出生登録を含む法的な身分証明を提供する。	
16.10	国内法規及び国際協定に従い、情報への公共アクセスを確保し、基本的自由を保障する。	
16.a	特に開発途上国において、暴力の防止とテロリズム・犯罪の撲滅に関するあらゆるレベルでの能力構築のため、国際協力などを通じて関連国家機関を強化する。	
16.b	持続可能な開発のための非差別的な法規及び政策を推進し、実施する。	



ゴール17

持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを 活性化する

【資金】		関連チェック項目
17.1	課税及び徴税能力の向上のため、開発途上国への国際的な支援なども通じて、国内資源の動員を強化する。	
17.2	先進国は、開発途上国に対するODAをGNI比0.7%に、後発開発途上国に対するODAをGNI比0.15～0.20%にするという目標を達成すると多くの国によるコミットメントを含むODAに係るコミットメントを完全に実施する。ODA供与国が、少なくともGNI比0.20%のODAを後発開発途上国に供与するという目標の設定を検討することを奨励する。	
17.3	複数の財源から、開発途上国のための追加的資金源を動員する。	
17.4	必要に応じた負債による資金調達、債務救済及び債務再編の促進を目的とした協調的な政策により、開発途上国の長期的な債務の持続可能性の実現を支援し、重債務貧困国(HIPC)の対外債務への対応により債務リスクを軽減する。	
17.5	後発開発途上国のための投資促進枠組みを導入及び実施する。	

【技術】		
17.6	科学技術イノベーション(STI)及びこれらへのアクセスに関する南北協力、南南協力及び地域的・国際的な三角協力を向上させる。また、国連レベルをはじめとする既存のメカニズム間の調整改善や、全世界的な技術促進メカニズムなどを通じて、相互に合意した条件において知識共有を進める。	
17.7	開発途上国に対し、譲許的・特恵的条件などの相互に合意した有利な条件の下で、環境に配慮した技術の開発、移転、普及及び拡散を促進する。	
17.8	2017年までに、後発開発途上国のための技術バンク及び科学技術イノベーション能力構築メカニズムを完全運用させ、情報通信技術(ICT)をはじめとする実現技術の利用を強化する。	

【能力構築】		
17.9	全ての持続可能な開発目標を実施するための国家計画を支援するべく、南北協力、南南協力及び三角協力などを通じて、開発途上国における効果的かつ的をのぼった能力構築の実施に対する国際的な支援を強化する。	



ゴール17

持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを 活性化する

【貿易】		関連チェック項目
17.10	ドーハ・ラウンド(DDA)交渉の受諾を含むWTOの下での普遍的でルールに基づいた、差別的でない、公平な多角的貿易体制を促進する。	
17.11	開発途上国による輸出を大幅に増加させ、特に2020年までに世界の輸出に占める後発開発途上国のシェアを倍増させる。	
17.12	後発開発途上国からの輸入に対する特惠的な原産地規則が透明で簡略的かつ市場アクセスの円滑化に寄与するものとなるようにすることを含む世界貿易機関(WTO)の決定に矛盾しない形で、全ての後発開発途上国に対し、永続的な無税・無枠の市場アクセスを適時実施する。	

【体制面/政策・制度的整合性】

17.13	政策協調や政策の首尾一貫性などを通じて、世界的なマクロ経済の安定を促進する。	
17.14	持続可能な開発のための政策の一貫性を強化する。	
17.15	貧困撲滅と持続可能な開発のための政策の確立・実施にあたっては、各国の政策空間及びリーダーシップを尊重する。	

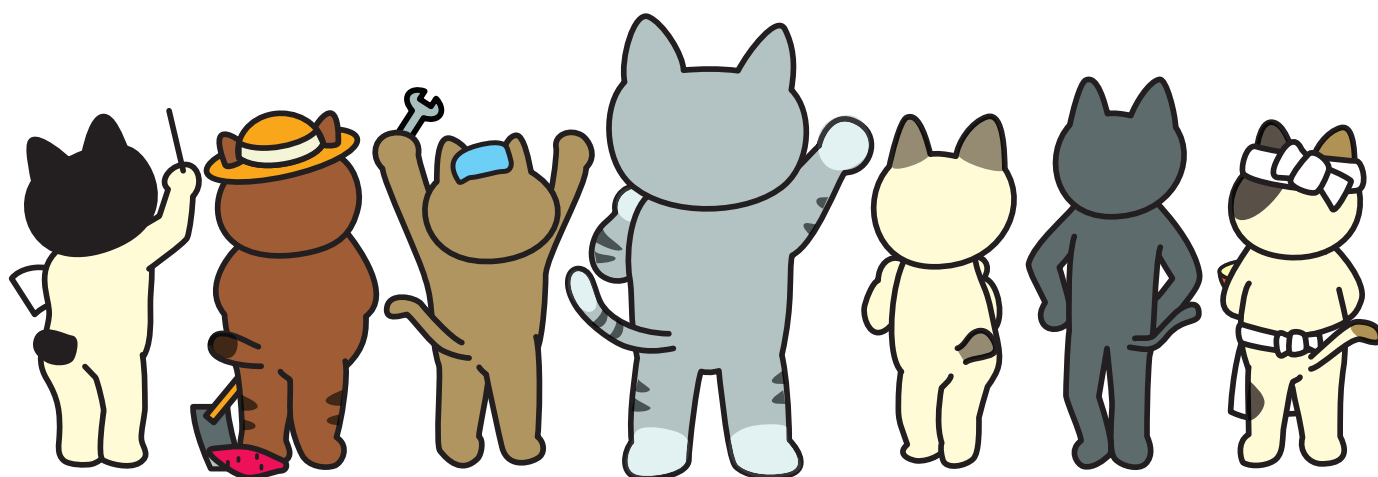
【マルチステークホルダー・パートナーシップ】

17.16	全ての国々、特に開発途上国での持続可能な開発目標の達成を支援すべく、知識、専門的知見、技術及び資金源を動員、共有するマルチステークホルダー・パートナーシップによって補完しつつ、持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化する。	
17.17	さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。	53、54、55 57、58、59 60

【データ、モニタリング、説明責任】

17.18	2020年までに、後発開発途上国及び小島嶼開発途上国を含む開発途上国に対する能力構築支援を強化し、所得、性別、年齢、人種、民族、居住資格、障害、地理的位置及びその他各国事情に関連する特性別の質が高く、タイムリーかつ信頼性のある非集計型データの入手可能性を向上させる。	
17.19	2030年までに、持続可能な開発の進捗状況を測るGDP以外の尺度を開発する既存の取組を更に前進させ、開発途上国における統計に関する能力構築を支援する。	





『CSR 経営推進マニュアル -CSR は SDGs の方法論 -』

2019 年 6 月 1 日 第 1 版発行

発行者

さいたま市

著者

泉貴嗣（さいたま市 CSR コーディネーター・允治社 CSR エバンジェリスト）

ISBN 978-4-9907244-2-9



さいたま市 CSR チャレンジ企業