

(点検欄)

YES NO

- 社会報告書やHP等により、自社の労働分野におけるCSRの取組の状況について情報開示を行っているか。また、情報開示は、一覧性、継続性のある形で、アクセスしやすく、分かりやすい方法がとられているか。
- 自社にとってネガティブな情報も含めて開示されているか。
- 自社の労働分野におけるCSRの取組状況を開示する社会報告書やHP等の内容について、第三者によるレビュー（監査、検証、意見表明）を受ける等により、その内容の信頼性を向上させるための取組を行っているか。
- 情報開示の結果、各ステークホルダーから寄せられた意見・反響・批判等に対して、フィードバックを行うとともに、これらのステークホルダーからの声を自社の事業活動やCSRへの取組に活かす仕組みが整えられているか。

(7) ステークホルダー等への配慮

- 各ステークホルダーから寄せられる意見に誠実に対応しているか。

2 労使関係

(1) 労働基本権

- 労働者の団結権を尊重するとともに、労使交渉に当たっては、明確な資料を用いて具体的事実に基づく説明を行い、合意を目指した誠実かつ十分な協議を行っているか。

(2) 労使協議

- 企業全体又は事業所ごとに、労使委員会、労使協議機関等常設の労使の話合いの場を設けて、会社の状況、経営環境、経営課題、現場の状況や課題等について、定期的に、情報を提供するとともに、労使の話合いを行っているか。
- 労使委員会、労使協議機関等労使が話し合うための常設の場には、様々な職種や雇用形態（パートタイム労働者、有期契約労働者等）の従業員の意見が反映されるよう、これらの従業員の代表の参加を得たり、これらの従業員からの意見聴取が行われているか。

(3) その他従業員とのコミュニケーション

- 会議の開催や社内報・イントラネット等の活用により、従業員に対して、

(点検欄)

YES NO

必要な会社情報や企業グループ全体に関する情報を速やかに提供する仕組みが整えられているか。

- 労使委員会、労使協議機関等労働組合や従業員代表と話し合うための常設の場のほかに、従業員と直接に対話を行う機会を充実させるための取組を行っているか。

(4) その他

- コンプライアンス（法令遵守）やCSRのための取組について、労働組合等の十分な理解と協力が得られているか。

II 各論

3 従業員の雇用形態等の状況

- 各採用単位ごとに、自社の職種別、雇用形態別（正社員、有期契約労働者、短時間労働者など）の従業員の状況を把握し、適切な労務管理が行われているか。
- 自社における出向者（受入れ、送出し）の状況を把握し、適切な労務管理が行われているか。
- 自社における派遣労働者、業務請負及び請負労働者の利用状況を把握し、適切な労務管理が行われているか。

4 人権、差別禁止

(1) 人権の尊重

- 従業員の人権を尊重し、配慮するような取組をしているか。
- 事業主の方針を明確化するとともに、その周知啓発を図るなど、セクシャル・ハラスメントなど不当な取扱いの防止のためのマニュアルの作成等具体的な取組を行っているか。

(2) 差別禁止、機会均等

- 性別、国籍、信条、年齢等にかかわらず、差別のない公正・公平な人事労務管理（募集・採用・昇進・配置等）のためのマニュアルの作成等具体的な取組を行っているか。

(点検欄)

YES NO

○応募者の適性・能力を基準とした公正な採用選考のための取組を実施しているか。

○ 役員や管理職への登用に当たって、性差別が行われていないか。

5 労働条件

(1) 労働時間

○ 自社の労働時間制度は、従業員の勤務実態を踏まえるとともに、長時間労働に伴う健康障害が生ずることのない、従業員の健康と生活に配慮したものとなっているか。

○ 従業員の仕事と生活の調和のために、例えば、次のような独自の制度を導入しているか。

- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制の導入
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ・ 所定外労働の免除
- ・ 季節や日に応じて業務量に変動がある事業にあっては変形労働時間制の導入
- ・ 業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務であって、労働時間等の設定についても労働者の裁量に委ねることが業務の効率的な遂行につながり、労働者の生活時間の確保にも資する場合にあっては、裁量労働制（企画業務型裁量労働制、専門業務型裁量労働制）の導入
- ・ テレワークの導入

○ 要員配置や業務体制は、仕事の量に応じた適切なものになっているか。

○ 各現場の労働時間が、健康を害する長時間労働となっていないか。

(2) 休暇

○ 従業員の年次有給休暇取得率の現状と過去の推移を把握し、取得促進に取り組んでいるか。

○ 従業員の年次有給休暇取得を容易にするための措置を講じているか。

(3) 安全衛生

○ 経営トップの率先垂範の下に、労働安全衛生対策が企業内で自律的に推

(点検欄)

YES NO

進される体制が確立しているか。

- PDCAサイクル（Plan, Do, Check, Action）により、労働災害をなくし、安全衛生水準の向上を図るための取組を行っているか。
- 自社における場所別、作業別の労働災害発生の現状と過去の推移を把握し、労働災害の防止に取り組んでいるか。

(4) 人事処遇

- 従業員の能力や実績を公正・公平に評価し、その処遇や待遇に反映させるような取組を行っているか。
- 従業員の能力や実績の評価の基準や結果を従業員に開示し、その納得が得られるような取組を行っているか。
- 転居を要する配置転換に当たって、育児・介護の状況等対象従業員個人の事情を把握し、これに必要な配慮をした措置を講じているか。
- 従業員が自らのキャリアを主体的に選択し、その能力や意欲を生かすことができるように、従業員のキャリア形成の希望を反映した人事異動を行ったり、社内公募、FA制度等を設けたりしているか。

6 両立支援等

(1) 育児支援

- 子を持つ従業員の育児を支援するために、育児休業や看護休暇及び次のような勤務時間短縮等の措置について、関係法令の規定を上回る独自の制度を設けているか。
- ・ 短時間勤務制度
 - ・ フレックスタイム制
 - ・ 始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ
 - ・ 所定外労働の免除
 - ・ 託児施設の設置・運営
 - ・ 育児費用の援助措置
 - ・ 育児休業の制度に準ずる措置
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、法を上回る取組を行っているか。

(点検欄)

YES NO

- 妊娠中及び出産後の労働者に対する情報の提供、相談体制の整備を行っているか。
- 育児休業制度（法令の定めを超える独自の休業制度を含む。）について、男女別に、過去の利用状況を把握し、今後の利用目標を立てて、利用の促進に努めているか。

(2) 介護支援

- 要介護者を持つ従業員の介護を支援するために、介護休業や次のような勤務時間短縮等の措置について、関係法令の規定を上回る独自の制度を設けているか。
- ・ 短時間勤務制度
 - ・ フレックスタイム制
 - ・ 始業・就業時間の繰上げ、繰下げ
 - ・ 介護費用の援助措置
- 要介護者を持つ従業員に対する情報提供、相談体制の整備を行っているか。
- 介護休業制度（法令の定めを超える独自の休業制度を含む。）について、男女別に、過去の利用状況を把握し、今後の利用目標を立てて、利用の促進に努めているか。

7 能力開発

- 就業に当たって条件が定められている業務に従業員を従事させる場合に、必要な資格や経験を有する従業員を従事させているか。また、従業員に対して、必要とされる教育を行っているか。
- 従業員の能力を高めるために、職種等に、従業員に求められる能力を分析・把握するとともに、OJTを含めて、教育・研修プログラムの充実に取り組んでいるか。
- 従業員の自己啓発を促進するために、教育訓練のための休暇制度（有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇等）の整備や始業・終業時刻の変更等自己啓発を行うための時間を確保できるようにするための措置を実施しているか。

8 雇用の安定確保及び再就職支援

(1) 雇用機会の確保

- 職場で求められている能力・資質の明確化、応募資格の制限の緩和など、募集・採用方法の改善等により、若者、女性、高齢者、障害者等の雇用機会の確保を図るための取組を行っているか。

(2) 雇用管理の改善

- 職場定着の推進、作業施設の改善、職域の拡大、適切な配置・処遇等による雇用管理の改善のための取組を行っているか。

(3) 雇用の維持

- ワークシェアリング等、雇用の維持を図るための取組を行っているか。

(4) 解雇（雇用保障）

- 関係法令や判例・裁判例を踏まえて、解雇、懲戒及び出向等に関する規程が整備・運用されているか。

(5) 再就職支援

- 労働者の解雇・離職に当たっては、再就職先のあっせん、求職活動に必要な手続きの周知、必要書類の迅速な作成等、再就職に必要な支援を行っているか。

9 労働分野における社会貢献

(1) 企業による社会貢献

- 若年者が適職を選択するために、インターンシップ等の若年者に対する就業体験機会の提供等の取組を行っているか。
- NPO等との協働などにより、労働分野における社会貢献を行っているか。

(2) 従業員の社会貢献の促進

- ボランティア休暇・休職制度を設けるなど、企業として従業員の社会貢献を容易にする枠組みを整備しているか。

10 その他

(1) 従業員満足度

(点検欄)

YES NO

- 従業員が高い意欲をもって仕事を行い、その能力を十分に発揮するために、自社の従業員の満足度を把握し、役立てるよう取組を行っているか。

(2) 相談への対応

- 相談窓口や専用電子メールアドレスに対して寄せられた相談について、適切に対応できる体制が整えられているか。

Ⅲ サプライチェーンとの関係におけるCSRへの取組

(1) サプライチェーンの尊重

- サプライチェーンとの取引に当たっては、その尊厳と利害を尊重し、これに配慮しているか。

(2) 調達先に対するサプライチェーン・マネジメント方針の明示

- 自社の購買取引に当たっての方針（自社の調達方針、サプライチェーンに対する姿勢・考え方）を定め、これを示しているか。

- サプライチェーンとの契約の締結に当たり、サプライチェーンに対して求める事項（サプライチェーンが行うべき具体的内容、その確認方法、これに違反した場合の取扱い、変更の際の手続等）を書面等により明示しているか。

- サプライチェーンに対して求める事項を変更するに当たっては、その必要性に加え、変更に伴うサプライチェーンに対する影響、特にサプライチェーンにおける労働CSRの実施に対する影響を十分に考慮しているか。また、あらかじめ示された変更の際の手続に則って、誠実に行われているか。

(3) サプライチェーンへの要請等

- 各サプライチェーンに対して自社のCSRへの取組を示すに当たって、労働分野におけるCSRへの取組（あるべき従業員の姿、ステークホルダーにおける従業員の位置付け、社内規範、組織・体制等）についても示しているか。

- 各サプライチェーンに対して、継続的に労働CSRへの取組を要請しているか。

(点検欄)

YES NO

- 各サプライチェーンに対して、労働CSRへの取組態勢の整備を促しているか。
- 特に海外のサプライチェーンに対しては、結社の自由及び団体交渉権が尊重され、児童労働、強制労働や雇用と職業に関する差別が行われることのないよう、徹底を図っているか。
- 下請企業等サプライチェーンに対する発注方法は、発注先企業の従業員の仕事と生活の調和に配慮したものとなっているか。

(4) 体制の整備

- サプライチェーンにおける労働CSRの実施状況を把握し、必要な要請等を行うことについて、自社内における責任体制は明確になっているか。

IV 海外に進出した場合における労働CSRへの取組

- 海外支社や支店・工場においては、進出先の労働事情（関係の法制度、労働慣行・商慣行、文化、労使関係団体との関係）等を踏まえた形で、労働に関するCSR活動が推進されているか。
- それぞれの海外支社や支店・工場においては、現地における労働CSRを推進するための責任体制は明確になっているか。
- 本社において、海外支社や支店・工場における労働CSRの推進の実態を把握し、必要な改善を助言・指導するための責任体制は明確になっているか。また、海外支社や支店・工場における労働CSRの推進について、問題が生じたときの本社の連絡・報告窓口は明確化されているか。
- 本社において、海外支社や支店・工場における労働CSRの推進の実態を定期的に把握するとともに、必要な改善を助言・指導しているか。
- 海外支社や支店・工場においては、国際ルールや現地の労働関係法令、労働慣行等を十分に把握した上で、これを遵守しているか。
- 従業員の行動規範、マニュアル等について、必要な加筆・修正を行うことにより進出先の国の労働事情を踏まえたものとするとともに、海外支社や支店・工場の現地従業員に対して、その徹底を図っているか。
- 海外支社への出向者や海外支店・工場の駐在員に対して、研修等を通じて現地の労働事情の理解の徹底を図っているか。また、現地勤務の後には、

(点検欄)

YES NO

現地の文化や習慣を尊重しつつ、企業を代表する者として率先垂範して行動するとともに、現地従業員とのコミュニケーションや相互理解に努めるよう指導しているか。

- 海外支社への出向者、海外支店・工場の駐在員のみならず、現地に同伴する家族等に対しても、研修を行う等により、現地の文化や慣習についての理解を深めるよう努めているか。
- 海外支社や支店・工場において、現地従業員の登用、幹部への抜擢等を通じて、経営の現地化を進めているか。
- 海外支社や支店・工場の事業の縮小・撤退時には、他社に対する事業譲渡等を含め、従業員、取引先、地域社会への影響が最小とするような可能性を検討しているか。
- 海外支社や海外支店・工場のサプライチェーンに対しても、日本国内におけるのと同様に、労働に関わる法令遵守と労働CSRへの取組を求めているか。