

**【CSR取組み項目チェックリスト】
2023**

会社名(グループ申請の場合、すべての企業名を記載)	会社住所(グループ申請の場合、窓口企業のみ記載)	地区名	【CSRセンターからのコメント】
担当者(グループ申請の場合、窓口企業の担当者を記載)	担当者アドレス(グループ申請の場合、窓口企業の担当アドレス)	社員数(グループ申請の場合、窓口企業のみ)	

【SDGsの表記について】
 *「有効性評価項目」に取り組んでいれば、貢献していると考えられるゴールとターゲットを記載しましたが、取り組み内容によっては、表記以外のターゲットも該当したり、表記しているターゲットが該当しない場合もあります。自社の取り組みがどのターゲットにどのよう貢献するか、必ず自分たちで確認してください。
 *独自の解釈をしている企業もあります。他社の取り組みの表記やコンサルタントの説明をうのみにせず、その解釈をよみ、必ず自社で確認してください。
 *複数の業種は、情報も参考してください。
 *「コメント」もお読みください。

<確認のために参考になるサイト-資料>
https://www.soumu.go.jp/main_content/000582284.pdf (ゴールとターゲット、指標の一覧です。資料は少し古いですが、参考にはなります。)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/edgs/statistia/index.html> (ゴールのアイコンをクリックすると、ターゲットと指標が出てきます。指標右の「V」マークをクリックすると、指標の定義や考案方、その指標が設定された負業などの説明が出てきます。)
https://edgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Japanese.pdf (企業向けの指南書である「SDG Compass」の日本語版です。参照してください。)

【申請企業記入欄(記入時の注意事項)】
 *申請企業は、水色のセルにご記入ください。
 *濃い黄色の項目は、ワンスター(1a)更新およびツースター(2a)、スリースター(3a)の企業のみご記入ください。ワンスター-新規企業は記入する必要はありません。
 *黄色く塗りつぶされた「有効性評価項目」は、2023年度改訂で新設・変更された項目です。番号のみ濃い黄色の「有効性評価項目」は、2022年度の改訂で新設された項目です。
 *【その他注目すべき取組み】で申請する場合、「有効性評価項目」の欄に取組み名を記してください。欄を増やす場合、【その他...】の最初の欄(1.8.1や2.12.1など)を行ごとコピーし、「コピーしたセルの挿入」で増やしてください。
 *【O】も入力する際は、漢数字の「〇」ではなく、必ず記号の「O」で入力してください。
 *記入時には、グレーの領域の「注意事項」もご覧ください。
 *「グループ申請」の場合、表題を縦に塗りつぶした列に、シナジー効果をご記入ください。記入がない場合、その取り組みは×とします。

【審査員による「判定」欄の着色に関する凡例】
 黄色=非申請事項を特記した場合
 黄緑=お手本になる。注目すべき取組み
 赤=不可とした事項
 ピンク=問合わせた事項、疑問点、注意点

CSR項目	有効性評価項目	該当の可能性があるSDGs		コメント	申請企業記入欄				ポイント 数 取組み ポイント 数 自動 集計 され ませ ず	注意事項	1スターの認定条件				審査機関使用欄				
		対応する可能性があるSDGsの ゴール	対応する可能性があるSDGsの ターゲット		<1a更新、2a・3aのみ> 前回認められた項目に○	<全申請企業> 今回申請した項目に○	<1a更新、2a・3aのみ> (1) 前回認められたが、今回申請していない項目がある場合、取組みをやめた理由 (2) 今回新規の取組みを申請した場合、取組みを始めた理由 を(1)(2)の番号を振って記載して下さい。	<グループ申請の場合> その取り組みによってどのようなシナジー効果をグループ内で生んでいるのかを記載すること。 例: 研修を一元化することによってコストを削減している。			<全申請企業> 今回提出した資料名	必須 条件	条件	合格ラ イン	判定 ○×	ポイント は自動 集計さ れませ ず	備考(不可理由、認定期限等)		
1 コンプライアンス (必要ポイント数 3)	(1.1) 法令遵守【宣言書】	特に意図している法令について、その法令がわかるゴールは何かを考えるとよいです。	特に意図している法令について、その法令がわかるターゲットは何かを考えるとよいです。	法令を遵守していれば、法令に関わるターゲットすべてに貢献していることとなりますが、経営戦略(CSR)のためには、戦略的意図を持って取り組んでいる必要があります。したがって、自社の経営課題とのかかわり、意識的にある法令を重視している場合、それによって貢献するターゲットを特定するという手続きが望ましいです。							1								
	(1.2) 納税している(税金の未納がない)。										1								
	(1.3) 過去3年以内に法規制などにより行政処分を受けた実績がない。【宣言書】											1							
	(1.4) 2次利用を含め自社の知的財産権などの権利を取組みをしている。											1							
	(1.5) 2次利用を含め他事業体の知的財産権などの権利を侵害しない取組みをしている。											1							
	(1.6) 法務に関する窓口がある。	法令遵守の窓口とすると、(1.1)~(1.3)と同じこととなります。	法令遵守の窓口とすると、(1.1)~(1.3)と同じこととなります。	(1.1)~(1.3)と同様です。								1							
	(1.7) セクハラ・パワハラなどハラスメントを生まない環境づくりに取り組んでいる。①方針等の明確化および周知、②体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④プライバシー保護の方策とその周知、⑤相談を理由とした不利扱いの禁止規程とその周知。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 16.1		取組の内容によって、該当しないターゲットがある場合があります。							1							
	(1.8) 反社会的勢力と連携や協力をしていない。【宣言書】	特に意図している反社会的勢力(暴力団など)があれば、その反社会的勢力にかかわる取組みが貢献するゴールは何かと考えるとよいです。	特に意図している反社会的勢力(暴力団など)があれば、その反社会的勢力にかかわる取組みが貢献するターゲットは何かと考えるとよいです。	様々な反社会的勢力がいるため、たくさんのターゲットがかわりますが、特に意図に置いている反社会的勢力にかかわる取組みをしている場合、それにかかわるターゲットを特定するとよいです。								1							
	(1.9) 人権サプライチェーンマネジメントへの対応など、人権擁護に積極的に取り組んでいる。	取り組み内容に従ってゴールを確定させてください。特に1~6, 8, 10, 11, 16, 17が該当する可能性があります。	取り組み内容に従ってターゲットを確定させてください。									1							
	(1.10) 【その他注目すべき取組み】	1.10.1 1.10.2										1							
2 環境 (必要ポイント数 4)	(2.1) GP認定を取得している。		3.9, 6.3, 7.3, 8.4, 8.8, 11.6, 12.2, 12.4, 12.5, 12.6, 13.3, 14.3, 15.1, 15.2, 15.5, 17.17	ここでの表記は、日印産産の解釈に従いました。ターゲットがかわりますが、自社の取り組みによって該当しない場合もありますのでお気を付け下さい。							4								
	(2.2) GP認定以外の印刷業向けの認証や認定を取得している。		4.3, 4.5, 5.1, 6.6, 8.1, 8.5, 8.8, 9.2, 12.2, 15.1, 15.2, 15.5, 17.16, 17.17	ここでの表記は、FSCの場合(FSCの原則と基準を参照)、認証基準や認定された取組み内容によって貢献するターゲットが異なります。								1							
	(2.3) 環境推進工場登録を取得している。		3.9, 8.4, 8.8, 11.6, 12.2, 12.4, 12.5, 13.3, 14.3, 17.17	必須項目の場合のみです。それ以外は取組み内容によって異なります。13.3については、気候変動が気候変動に関する制度として、13.3.2のベースとなると解釈しています。								2							
	(2.4) ISO14001を取得している。		17.17 6.3, 7.2, 9.4, 12.4, 12.5	17.17以外は、印刷業で認証をとっている場合、最低限取り組んでいると思われる内容を挙げました。MSIに載せる取組み内容により、3.9, 6.6, 6.b, 11.6, 12.2, 12.8, 14.1, 14.3, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5なども対応する可能性があります。								2							
	(2.5) ISO14001以外の環境関連の認証や認定(エコアクション21等)を取得している。		17.17 6.3, 7.2, 9.4, 12.4, 12.5									1							
	(2.6) GPを取得しているか否かにかかわらず、環境配慮製品の製造または販売を推進している。		12.2, 12.4, 12.5	取組み内容により、6.3, 6.6, 11.6, 14.1, 14.3, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5など、他にも対応するターゲットはあります。								1							
	(2.7) 環境関連の表彰を受けたことがある。		17.17	具体的な取組み内容により、3.9, 6.3, 6.6, 6.b, 11.6, 12.2, 12.4, 12.5, 12.8, 14.1, 14.3, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5など、対応するターゲットはあります。								1							
	(2.8) 環境報告書を出している。		12.6									1							
	(2.9) 地域の環境活動に参加している。		6.b, 17.17	6.bは、取組み内容によって該当しない場合もあります。また、取組み内容により、他にも対応するターゲットはあります。								1							
	(2.10) CFP、カーボンオフセットなどに取り組んでいる。		12.4, 14.3, 17.17	国内だけの取組みの場合(国内の団体と連携し、J-クレジットを購入している場合)。								1							
	(2.11) プラスチックごみの削減に取り組んでいる		12.4, 12.5, 14.1									1							
	(2.12) 電気自動車など環境対応車両の導入に取り組んでいる。		3.9, 7.2, 11.6, 12.2, 12.4, 14.3									1							
	(2.13) 再生可能エネルギーを使用している		7.2, 9.4, 12.2, 12.4, 14.3	太陽光、風、水力、自然界の熱、バイオマスなどによる電気、熱、燃料製品の利用(再生エネルギー)								1							
	(2.14) CO2の削減目標を設定している		12.4, 12.5, 14.3									1							
	(2.15) 【その他注目すべき取組み】	2.15.1 2.15.2 2.15.3 2.15.4										1							

必須条件	条件	合格ラ イン	判定 ○×	ポイント は自動 集計さ れませ ず	備考(不可理由、認定期限等)
必須		3 P 以上		0	
任意		4 P 以上		0	

3	情報セキュリティ (必要ポイント数 4)	(3.1)	Pマーク、ISMS、JPPS、PISMのいずれかの認証を取得している。		4.3、4.4、8.8、17.17	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。					4	これらのうち2つ以上取得しており、3.2の申請がない場合に限り、プラスポイントで評価する。その場合、3.2に、3.1の取組みを1つ記載すること。	任意	4 P 以上	0			
		(3.2)	(3.1)以外の情報セキュリティ関連の認証を取得している。		4.3、4.4、8.8、17.17	8.8は、社員の情報が含まれる場合。認証基準に情報セキュリティに関する従業員教育が含まれていたり、含まれていないが実施している場合、4.3、4.4も入りませ					1							
		(3.3)	個人情報保護に関する認証を取っているか否かにかかわらず、顧客(個人)情報管理が厳重に行われている。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.4)	3.1および3.2の認証を取得しているか否かにかかわらず、厳重な文書管理をしている。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.5)	コンピュータネットワークの管理をしっかりと行っている。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.6)	データをクラウドサービスなどを利用し社外にバックアップしている。		11.5、17.17											1		
		(3.7)	情報セキュリティに関する窓口がある。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.8)	守秘義務規程、機密保持規程がある。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.9)	テレワークに関する情報セキュリティのルールがある。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.10)	個人情報保護に関する認証を取得しているか否かにかかわらず、個人情報保護規程がある。		8.8	8.8は、管理対象に社員の情報が含まれる場合。										1		
		(3.11)	顧客情報の流出や個人・法人への誹謗中傷等を防止するSNS対策に取り組んでいる。		8.8	同僚への誹謗中傷を防止も含むと考えた場合。										1		
		(3.12)	【その他注目すべき取組み】														1	1. 個人情報保護やISMSIに関する社員教育は、認証を取得していてもOK。 2. 個人情報方針や情報セキュリティ方針のサイトでの公開は、認証を取得していても、OK。 3. 監視カメラがある場合、1か所での写真のコピーはOKとする。 4. クラウドバックアップシステムの利用やセキュリティソフトはOK。
4	品質 (必要ポイント数 3)	(4.1)	関連の認証や認定を取得している (ISO9001、Japan Color認証、Kaleido認証など)。		17.17	17.17以外に貢献するターゲットがあるかどうかは、認定・認証や表彰を受けた内容によりませず、取組みによって、8.1、8.2、8.3などが当てはまる可能性があります。						3	ISO9001を取得しており、かつ、Japan Color認証もしくはKaleido認証を取得している場合、Japan Color認証もしくはKaleido認証は、(4.8)【その他注目すべき取組み】で申請すること。	任意	3 P 以上	0		
		(4.2)	MUDの考え方に基づいた製品を換ったり、サービスを行ったりしている。		10.2							1						
		(4.3)	従業員にMUD検定有資格者がいる。		10.2							1						
		(4.4)	高齢者対応の製品・サービスを行っている。		10.2							1						
		(4.5)	健康や安全に配慮した製品・サービスを行っている。		3.9、12.4	取組み内容により、当てはまらない場合があります。						1						
		(4.6)	障害者対応の製品・サービスを行っている。		10.2							1						
		(4.7)	外国人に配慮した製品・サービスを行っている。		10.2							1						
		(4.8)	QC、TQC活動を行っている。		8.2	取組み内容により、当てはまらない場合があります。						1						
		(4.9)	営業などの業務品質を上げる努力をしている。									1						
		(4.10)	品質関連表彰を受けたことがある。		17.17	取組み内容により、8.2、8.4、12.4なども当てはまる可能性があります。						1						
		(4.11)	【その他注目すべき取組み】														1	1. MUD教育研修を会社負担で受けているはOK 2. ULインキは客など社外の人のためなら品質、社員のためなら労安。 3. 品質のため社員に外部の検定や研修を受けさせている場合は、こちらで評価(会社負担の必要あり)。 4. ISO9001を取得しており、かつ、Japan Color認証もしくはKaleido認証を取得している場合、Japan Color認証もしくはKaleido認証は、(4.8)【その他注目すべき取組み】で申請すること。 5. クラウドサービスなどを使ったデータの社外バックアップを、BCPの一環で行っている場合、こちらで申請可能。セキュリティを重んじている場合、3.6で申請。いずれかしか認められない。

5	雇用・労働安全 (必要ポイント数 8)	(5.1)	定期健康診断を実施している。		3.4, 3.5, 3.8, 8.5, 8.8, 17.17	8.5は、健康の維持が就労継続につながることを解しています。					1	全 C S R 項目 で 必 要 ポ イ ン ト 以 上 を 取 得 す る こ と 8 P 以 上 任 意	0		
		(5.2)	育児・介護休業法が求める「介護支援制度」を就業規則等に定めている。		5.4, 8.5, 8.8, 10.2	8.5は、制度が就労の継続につながることを解しています。								1	
		(5.3)	育児・介護休業法が求める「出産育児支援制度」を就業規則等に定めている。		5.4, 8.5, 8.8, 10.2	8.5は、制度が就労の継続につながることを解しています。								1	
		(5.4)	関連の認証や認定を取得している。		17.17	17.17以外に貢献するターゲットがあるかどうかは、認定・認証や表彰を受けた内容により異なります。									1
		(5.5)	雇用や労働安全に関する表彰を受けたことがある。		17.17										1
		(5.6)	20年存立			過去の雇用によって8.6などが当てはまりますが、現在から未来を意味する項目ではないので、該当無しとします。									1
		(5.7)	人事評価制度を文書化している。		4.3, 8.8	4.3は、人事評価をしっかりと教育訓練のための基礎資料に使っている場合。									1
		(5.8)	法定を超える 介護支援制度がある。		5.4, 8.8, 10.2										1
		(5.9)	法定を超える 出産育児支援制度がある。		5.4, 8.8, 10.2										1
		(5.10)	65歳以上の高齢者を従業員15%以上雇用している。もしくは、12%以上15%未満の場合、何らかの促進措置を取っている。		8.5, 10.2										1
		(5.11)	雇用義務がないにもかかわらず、もしくは、義務があっても法定雇用率を超えて、障害者を雇用している。		8.5, 10.2										1
		(5.12)	全印工連の定義に基づくダイバーシティ経営を進めている。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3										1
		(5.13)	多様な働き方に配慮するための規程を作っている。		8.5, 8.8, 10.2, 10.3										1
		(5.14)	役員を含む全管理職のうち、女性管理職が10%以上いる。		5.1, 5.5										1
		(5.15)	【100人以下の企業のみ】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、取り組んでいる。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3	法令に基づいただけの取り組みは、別途連携を図っていない限り、行政とのパートナーシップと考えない。									1
		(5.16)	【100人以下の企業のみ】女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、取り組んでいる。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3	法令に基づいただけの取り組みは、別途連携を図っていない限り、行政とのパートナーシップと考えない。									1
		(5.17)	一般事業主行動計画の策定義務がなくワークライフバランスの取組みをしている。もしくは、行動計画策定義務があるが行動計画以外の取組みをしている。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3										1
		(5.18)	男性の育児休業取得に取り組んでいる。		8.8										1
		(5.19)	パワハラ防止の取り組みとして、①一元的な相談体制の整備、②パワハラ要因を解消する取り組み、③他社社員・就業者・実習生・納入業者などへの方針の伝達、④カスタマー・ハラスメント対策、のいずれかができている。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 16.1	取組の内容によって、該当しないターゲットがある場合があります。									1
		(5.20)	健康相談窓口を設置している。		3.4, 3.5, 3.8, 8.5, 8.8	8.5は、健康の維持が就労継続につながることを解しています。									1
		(5.21)	労務相談窓口を設置している。		3.4, 3.5, 3.8, 8.5, 8.8	8.5は、健康の維持が就労継続につながることを解しています。									1
		(5.22)	窓口で専門職を置いている。もしくは 法定外 で外部専門家(社労士、産業医等)と契約している。		3.4, 3.5, 3.8, 8.5, 8.8	8.5は、健康の維持が就労継続につながることを解しています。									1
		(5.23)	雇用・労働安全に関する教育を行っている。		3.4, 3.5, 4.3, 8.5, 8.8										1
		(5.24)	テレワークに対応した(対応するための)システムを導入している。		8.5, 8.8, 10.2, 10.3										1
		(5.25)	在宅ワーカーとの間で契約を結んでいる。		8.5, 8.6, 8.8, 10.2, 10.3	8.6は24歳以下の者が対象にいる場合。									1
		(5.26)	法定以外 の健康診断等を 会社負担 にて受診する機会を社員に提供している。		3.4, 3.5, 3.8, 8.5, 8.8	8.5は、健康の維持が就労継続につながることを解しています。									1
		(5.27)	過去3年間労働災害が発生していない。【宣言書】		8.5, 8.8	8.5は、労働災害がないことが就労継続につながることを解しています。									1
		(5.28)	過去3年間、会社都合による退職がない。【宣言書】		8.5, 8.6, 8.8, 10.2, 10.3	8.6は24歳以下の社員が社内にいる場合。									1
		(5.29)	就業規則等の規程類が定期的に見直されている。		8.5, 8.8	適切な就業規則は、適正な賃金・雇用環境、および、安心できる職場を生むと解しています。									1
		(5.30)	法定を超える メンタルヘルス対策をしている。		3.4, 8.5, 8.8	8.5は、健康の維持が就労継続につながることを解しています。									1
		(5.31)	化学物質についての リスクマネジメント を実施している。		3.4, 3.9, 3a, 8.5, 8.8	3aは、タバコが取り組みの対象になっている場合、8.5, 8.8は、化学物質が職場に影響を与えると解した場合。									1
		(5.32)	化学物質の リスクアセスメント を実施している。		3.4, 3.9, 3a, 8.5, 8.8	3aは、タバコが取り組みの対象になっている場合、8.5, 8.8は、化学物質が職場に影響を与えると解した場合。									1
		(5.33)	【その他注目すべき取組み】												1
	5.33.1										1				
	5.33.2										1				
	5.33.3										1				

前回の認定以前に取得し、過去の認定で申請した表彰は不可。ただし、同じ表彰でも、前回の認定以降に取得し更新されている場合は可。

規程をエビデンスとする場合、**どこが法を越える部分かをマークする**。
就業規則は、法的義務であり、労基法9条でひな形にある事項は、就業規則への記載が求められているため、ひな形を越えただけのものは不可となるに留意。
65歳以上を雇用していることがポイントとなる。65歳以上の雇用人数がわかるデータや、後遺措置の内容が分かる規程などをエビデンスとして提出。

取り組みを示す規程もしくはCSR報告書の記載など取り組み内容が明確にわかるもの

女性管理職の割合が分かる資料を提出。

参考サイト
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jiseidai/>

参考サイト
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/a000091025.html> (2022年4月1日より101人以上)

体制がわかる組織図、要因を除去するための社内研修資料、記録、方針を伝達された時の担当者のサインが入った確認書、カスタマーハラスメント対応のためのサポート体制を示す組織図やサポートマニュアルなどを提出すること。
エビデンスには、①～④のどれに該当するのかを手書きでよいので明記すること。

産業医は、50名以上の事業所では法的義務なので、この項目では申請できない。50人以上安全管理者、衛生管理者、10～49人安全衛生推進者か衛生推進者
労安法59条で義務付け

「法定外で実施している」なおかつ「勤務時間外」「受診費用の会社負担」である必要がある(100%でなくてよい)。実施記録でなく、規程でもよい。

ストレスチェックは、50人以上法定、50人未満努力義務なので、50人未満はストレスチェックで申請できるが、50人以上でストレスチェックで申請する場合、法定以上の取組みをしている必要が

リスクマネジメントの一環ではあるが、重要であるためアセスメントのみを切り出してここで詳細。
労安法28条の定め
1. 事業場内メンタルヘルス推進担当者は努力義務なのでOK。
2. 安全室＝安全管理者を置く事業所(製造業50人)で100人以上法定(労働安全衛生法施行令第8条)。
3. 衛生室＝50人以上法定(労働安全衛生法施行令第9条)。
4. VOC監視機の設置はOK
5. ULインキは、社員のための場合、労安で評価。

