

審査項目に関するQA集

令和7年10月22日時点

該当設問				Q&A	
項目	必須/選択	質問NO.	設問事項	疑問	回答
一般項目	必須	1	不法行為や不祥事を未然に防ぐため、次の取組を通じてガバナンス（企業統治）を強化している。 ウ 経営上の重要な意思決定に資するよう、社外取締役や経営コンサルなど外部の意見を取り入れている	その他のような外部の意見が想定されるか。	弁護士や法務専門家、会計士や税理士、業界団体や商工会議所、学識経験者や研究者より専門知識を活用した助言を取り入れることが考えられます。
		3	企業経営の透明性、公平性を確保するため、次の企業情報を公開している。 ウ 女性管理職比率	「管理職」とは、どの立場のことを指すのか。	管理職＝「課長級」及び「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計を指します。
		4	職場における労働災害防止のため、次の安全衛生管理の取組を行っている。 ウ 従業員が参加・協議・コミュニケーションを取る機会を定期的に設けている	具体的にどのような機会が想定されるか。	頻度や参加者の範囲が柔軟で、職場の安全衛生に関する具体的な課題を協議する場として機能するものが想定されます。 具体的には、毎月1回従業員代表が職場の安全に関する意見を共有する安全衛生委員会を開催することなどが考えられます。
	必須	9	取引先（サプライヤー）の選定または継続に当たり、次の取組を行っている。 ア 環境への負荷や従業員の労働環境、コンプライアンス（法令遵守）など環境や社会への影響を考慮している イ 環境や社会への影響について、取引先（サプライヤー）から何らかの情報を得ている ウ 環境や社会への影響について、客観的な判断基準を設けている	「環境や社会への影響を考慮している」とは、具体的にどのような項目を評価すればよいのか。 「取引先から何らかの情報を得ている」とは、どのような情報を収集すれば適切なのか。 「客観的な判断基準」とは、どのような基準を設ければよいのか。	・環境への負荷：取引先の製品やサービスが環境に与える影響（CO2排出量、廃棄物管理など） ・労働環境：取引先が従業員に対して適切な労働条件（最低賃金、労働時間、福利厚生など）を提供しているか ・コンプライアンス：取引先が法令を遵守しているか、過去に法令違反がないかなどが考えられます。 CSR報告書などの文書やアンケートヒアリングの実施を通じて、環境負荷に関するデータ（例：エネルギー使用量、廃棄物排出量）や労働環境に関する情報（例：従業員満足度調査結果）を提供してもらうことが考えられます。 国際的な基準（例：ISO14001、ISO45001）や業界団体のガイドラインを参考にした環境や社会への影響の例は以下の通りです。 ・環境負荷：CO2排出量や廃棄物削減目標 ・労働環境：最低賃金や労働時間 ・コンプライアンス：法令遵守の証明書や第三者認証
		12	企業が将来に渡って持続可能な成長を成し遂げるため、次の取組を行っている。 ウ 「経営革新計画承認制度」による承認を受けている	「経営革新計画承認制度」とは何か。	「経営革新計画承認制度」とは、中小企業等が新商品の開発や新サービスの提供など新事業活動に取り組み、経営の相当程度の向上を目指す計画を策定し、その計画を関係者が承認する制度です。 経営革新計画策定支援と実行時のフォローアップを通じて、製造コスト削減に必要な新たな製造方法や新製品の開発など新たな取組を支援します。支援に当たっては、中小企業診断士等の専門家が、貴社の「強み、弱み」などの現状分析や市場分析、計画作成を支援します。
	選択	14	働き方に対する従業員の多様なニーズに応えるため、次の制度を導入している。 ア 時間単位の有給休暇制度 イ テレワーク制度 ウ フレックスタイム制度 エ 副業、兼業制度 オ 選択的週休三日制度 ア 妻の出産時や学校行事参加のための特別休暇などの休暇制度 イ 有給での子の看護休暇又は親族の介護休暇制度 ウ 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度 エ 「3歳未満の子、1日6時間」の水車を上回る育児のための短時間勤務制度 オ 「通年93日、3回まで分割可」の水車を上回る介護休業制度 カ 「子が1歳（および一定の場合には子が2歳）に達するまで」の水車を上回る育児休業制度 キ 治療と仕事の両立支援制度	「制度を導入している（制度化している）」わけではないが、各社員の状況に応じて適宜認めている場合はどうか。	制度化していない場合は評価対象となりません。
		15	仕事と育児・介護の両立を支援するため、次の制度を導入している。 オ 「通年93日、3回まで分割可」の水車を上回る介護休業制度 カ 「子が1歳（および一定の場合には子が2歳）に達するまで」の水車を上回る育児休業制度 キ 治療と仕事の両立支援制度		
		16	多様な人材の活躍による生産性向上のため、次の取組を行っている。 イ 従業員が職場環境改善の意見や提案を経営層に伝達する機会がある	具体的にどのような機会が想定されるか。	・定期的な意見交換会やミーティング：経営層と従業員が直接対話する場を設ける（例：タウンホールミーティング、全社ミーティング）。部門ごとの意見交換会を開催し、経営層が参加する。 ・提案制度の導入：従業員が職場環境改善に関する提案を行うための制度を設ける（例：提案箱、オンラインフォーム）。提案内容を評価し、採用された場合は表彰や報奨を行う。 ・アンケートや調査の実施：職場環境に関する従業員アンケートを定期的に実施し、結果を経営層に共有する。匿名で意見を提出できる仕組みを整備する。 ・従業員代表との定期的な協議：従業員代表や労働組合との定期的な協議を行い、職場環境改善の意見を収集する。従業員代表が経営層に意見を伝える役割を担う。 ・オープンドアポリシー：経営層が従業員から直接意見を聞くことができるオープンドアポリシーを導入する。従業員が気軽に経営層に相談できる環境を整備する。 ・職場環境改善プロジェクトの設置：職場環境改善を目的としたプロジェクトチームを設置し、従業員が参加できる仕組みを作る。経営層がプロジェクトの進捗を定期的に確認する。 などが考えられます。
	選択	25	自社だけでなく、バリューチェーン全体で人権尊重の意識を共有するため、取引先（サプライヤー）に対して次の取組を行っている。 ア 強制労働禁止などの人権への配慮を考慮した上で取引先の選定・継続を判断している イ 人権への配慮に関して、客観的な判断基準はないが、取引先から何らかの情報を得た上で選定・継続を判断している ウ 人権への配慮に関して、客観的な判断基準を設け、これに則り選定・継続を判断している エ 人権への配慮に関して、客観的な判断基準を設け、公表し、これに則り選定・継続を判断している	「人権への配慮を考慮した上で」とは具体的にどのような項目を評価すればよいのか。 「取引先から何らかの情報を得ている」とは、どのような情報を収集すれば適切なのか。 「客観的な判断基準」とは、どのような基準を設ければよいのか。	・取引先がILO（国際労働機関）の基準を遵守しているか ・取引先の労働契約や労働条件が適正であるか ・児童労働や過重労働がないかなどが考えられます。 ・労働条件：従業員の労働契約内容（賃金、労働時間、福利厚生）、労働環境の安全性（職場の安全衛生対策） ・人権方針：策定している人権尊重に関する方針や行動規範、人権侵害防止に関する具体的な取り組み ・過去の実績：人権侵害に関する事例やその対応状況、第三者認証（例：SA8000、ISO規格）の取得状況などが考えられます。 国際的な基準（例：ISO26000、SA8000）や業界団体のガイドラインを参考にした人権への配慮に関する判断基準の例は以下の通りです。 ・労働環境：労働時間の上限（例：週40時間以内）、就業時間の制限、最低賃金の遵守（地域や国の法令に基づく）、職場の安全衛生基準（例：ISO45001に基づく安全管理） ・差別禁止：性別、年齢、宗教、民族、障害などによる差別を排除する方針、ハラスメント防止のための教育や相談窓口の設置
		27	次の項目について目標や指標を設定し、具体的な対策を講じている。 イ 健康診断の受診率 ウ 有給休暇の取得率	独自の目標や指標を設けていないものの、法令基準を考慮している場合はどうか。	法令基準を考慮している場合でも評価対象となります。