

【CSR取組み項目チェックリスト】
2024

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	[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、窓口企業の担当者アドレス)	社員数(グループ申請の場合、窓口企業の)	

【SDGsの表記について】
 * 「有効性評価項目」に取り組みでいれれば、貢献していると考えられるゴールとターゲット表記しましたが、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しているかを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、その解釈でよいが、必ず自社で確認してください。
 * 確認の際は、指標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/000582264.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/edga/statistic/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、指標の定義や考え方、その指標が設定された背景などの説明が出てきます。)
https://edgcompass.org/wp-content/uploads/2018/04/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、水色のセルにのみ記入してください。表題が薄い黄色の項目は、ワンスター（1☆）更新の企業のみご記入ください。
 * 番号が薄い黄色で塗りつぶされた「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。
 * 有効性評価項目～コメントまでが太線になっている項目は法で定められているものです。
 * 【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入してください。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」を入力する際は、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」もご確認ください。
 * 「グループ申請」の場合、表題を線に塗りつぶした列に、シナジー効果を記入してください。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】
 緑色＝非申請企業等が該当しない場合
 黄色＝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、注意喚起

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 自動集計 数	注意事項	ワンスターの認定条件		審査機関使用欄			
		対応する可能性があるSDGsのゴール	対応する可能性のあるSDGsのターゲット		<ワンスター更新のみ> 前回認められた項目に 記号のOを入力	<全申請企業> 今回申請した項目に 記号のOで入力	<ワンスター更新のみ> (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。			<全申請企業> 今回提出した資料名	取組み ポイント 数	必須 条件	条件	合格ライン	判定 O x
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】	特に意圖している法令について、その法令がかわるゴールは何かを考えるとよいです。	特に意圖している法令について、その法令がかわるターゲットは何かを考えるとよいです。	法令を遵守しているが、法令に変わるターゲットすべてに貢献していることになりませんが、経営課題(CSR)のためには、積極的意圖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りで、意圖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。					宣言書(所定様式)	1	必須	3 P 以上	0		
	(1.2) 納税している(税金の未納がない)。								納税証明書(3の3)	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】								宣言書(所定様式)	1					
	(1.4) 2次利用を含め自社の知的財産権などの権利を守っている。									1					
	(1.5) 2次利用を含め他事業者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。								組織図(窓口の部署名・担当者名を表示)	1					
	(1.6) 法務に関する窓口がある。	法令遵守の窓口と解すと、(1.1)～(1.3)と同じこととなります。	法令遵守の窓口と解すと、(1.1)～(1.3)と同じこととなります。	(1.1)～(1.3)と同様です。					組織図(窓口の部署名・担当者名を表示)	1					
	(1.7) セクハラやパワハラなどのハラスメントを生まないための法定の取組みのすべて(①方針等の明確化および周知・啓発、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益扱いの禁止規程とその周知)ができている。	5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 16.1	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。					社内強迫会議録	1					方針、周知したことが分かる内部研修資料および記録、体制がわかる組織図、対応のための規程および運用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。
	(1.8) 反社会的勢力と連携や協力をしていない。【宣言書】	特に意圖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。	特に意圖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、たくさんターゲットがかかりますが、特に意圖している反社会的勢力があったり、意圖的な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。					宣言書(所定様式)	1					
	(1.9) 人権デューデリジェンスへの対応など、人権擁護に積極的に取り組んでいる。	取組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高いです。	取組内容に従ってターゲットを確定させてください。	ここで言うデューデリジェンスとは、「サプライチェーンも含め事業活動に伴う人権侵害リスクを把握し対応すること」を指します。						1					人権擁護の取組みを促すための社内規程、サプライチェーンの取組みであることを示す憲章や契約書、連携している企業や団体が発行する証明書など
	(1.10) 【その他注目すべき取組み】	1.10.1 1.10.2								1					1. 全印工連特別ライセンスプログラムは現段階では対象としない。 2. 障害者を法定雇用率に従って雇用している。なお、雇用義務がないのに障害者を雇用している。法定雇用率を大きく超える場合は、5雇用・労働安全で評価。
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、日印産連の解釈に従いました。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。					認定証の写し	4	任意	4 P 以上	0		
	(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内容によって貢献するターゲットが異なります。					FSC森林認証の写し	1					FSCなど(GPと基準が異なる)
	(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。それ以外は取組内容によって異なります。13.3については、当登録制度が気候変動緩和に資する制度として、13.3.2のベースとすると解しています。					登録証の写し	2					環境推進工場＝啓発ポスター、空調の温度指定が必須などGPと異なる(ISOとも異なる)。
	(2.4) ISO14001を取得している。		17.17	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。MSに定める取組内容により、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。					認証の写し	2					エコアク21要求事項＝MS, CO2・廃棄物・排水量・資源 / 化学物質使用量、報告書
	(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	17.17						1					GPの要求事項であるが、「GP取得」でも申請OK
	(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なども対応するターゲットはあります。					森林認証紙やベジタブルインキ使用の複製	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なども対応するターゲットはあります。					第4回印刷産業環境優良工場表彰奨励賞の賞状の写し	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。なお、日印産連環境優良工場表彰「大臣賞」については上記に問わず、永年認定。
	(2.8) 環境報告書を出している。		12.6						環境報告書	1					
	(2.9) 地域の環境活動に参加している。		6.b, 17.17	6.bは、取組内容によって該当しない場合もあります。また、取組内容により、他にも対応するターゲットはあります。					地域清掃・ゴミ拾いの記録、写真	1					
	(2.10) OFP、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	国内だけでの取組の場合(国内の団体と連携し、J-クレジットを購入している場合)。					カーボンオフセット証明書の写し	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						環境報告書	1					分別やりサイクルでは不十分。減らす工夫をしていることが必要。
	(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						社用車の契約書の写し	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					契約書、自然エネルギー由来の電力などであることを説明する資料(森林を伐採して設置された太陽光発電施設では木末転削の面がある)
	(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 エコ検定の受検料の会社負担								受検料を会社負担した伝票の写し	1					
	2.15.2 〇〇電力・需給調整実証的削減									1					
	2.15.3								電力会社との契約書	1					
	2.15.4									1					

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かと解しています。		○			健康診断実施記録	1		
		(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かと解しています。		○			就業規則、育児・介護休業法	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かと解しています。		○			就業規則、育児・介護休業法	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	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。
		(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。		○			会社案内、登記簿謄本の写し	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。		○			人事考課関連文書の写し	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	規程をエビデンスとする場合、どこが法定を超える部分かをマークする。
		(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	就業規則は、法的義務であり、労基法99条ではない形にある事項は、就業規則への記載が求められているため、ひな形を起こしただけのものは不可となるので要注意。
		(5.10)	65歳以上の高齢者を従業員の15%以上雇用している。もしくは、12%以上15%未満の場合、何らかの後遺措置を取っている。		8.5, 10.2			○			65歳以上の雇用保護被保険者一覧	1		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。
		(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	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
		(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	女性管理職の割合が分かる資料を提出。
		(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、別途連携を認めていない限り、行政とのパートナーシップと考えない。							1	参考サイト http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jiseida/
		(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、別途連携を認めていない限り、行政とのパートナーシップと考えない。		○			一般事業主行動計画	1		参考サイト http://www.mhlw.go.jp/etf/seisakutsuite/bunryu/0000091025.html (2022年4月1日より101人以上法定)
		(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り組みをしている。もしくは、行動計画策定義務があるが行動計画以外の取り組みをしている。		5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3								1	
		(5.18)	男性の育児休暇取得に取り組んでいる。		8.8								1	
		(5.19)	パワハラを防止するための法定を超える取り組みとして、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・就労者・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。							17	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、方針を伝達されたとの相手先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わかるよう明記すること。
		(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かと解しています。		○			組織図(窓口の部署名・担当者を表示)	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かと解しています。		○			組織図(窓口の部署名・担当者を表示)	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かと解しています。		○			社会保険労務士との顧問契約書の写し	1		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。
		(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			○			教育実施記録の写し	1		労安法59条で義務付けられている。
		(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歳以下の者が対象者にいる場合。							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かと解しています。		○			がん検診を会社負担した伝票の写し	1		「法定外で実施している」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)。実施記録がなく、規程でもよい。
		(5.27)	過去3年間労働災害が発生していない。【宣誓書】		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かと解しています。		○			宣誓書(所定様式)	1		
		(5.28)	過去3年間、会社都合による退職がない。【宣誓書】		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。		○			宣誓書(所定様式)	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。		○			就業規則(改訂年月日表示)	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かと解しています。							1	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、法定以上の取組をしている必要がある。
		(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。		○			社内健康の掲示、喫煙場所の設置図	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	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評価。労安法28条の定め。
		(5.33)	【その他注目すべき取組み】					○			表彰情報、社内報	1		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. 安全委員=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. 衛生委員=50人以上法定(労働安全衛生法施行令第9条)。 4. VOC警報機の設置はOK。 5. ULインキは、社員のための場合、労安で評価。
	5.33.1	永年勤続表彰									1			
	5.33.2										1			
	5.33.3										1			

必須

全CSR項目で必要ポイント以上を取得すること

8P以上

0

任意

