



| 2. 公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底 |  |  |
|----------------------|--|--|
| 11                   | <p>不適切な利益供与の禁止について定めた方針や規程などがあり、従業員に周知していますか？</p> <p>*「不適切な利益の供与」とは、公務員等への賄賂など法令に違反して相手に利益を与える行為や、相手に社会常識を逸脱するような利益を与える行為を指すものとします。なお、ここでいう「利益」には、金銭だけでなく、贈答や接待、費用の負担（肩代わり）、貸付なども含まれます。</p>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針や規程などがあり、従業員に周知している。</li> <li>2. 方針や規程などはあるが、従業員には周知していない。</li> <li>3. 言及した方針や規程などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>4. 言及した方針や規程などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>                        |
| 12                   | <p>不適切な利益供与の禁止について定めた方針や規程などが遵守されているかどうかを管理するための仕組みがありますか？</p> <p>*「特別な管理の仕組み」とは、例えば責任者や責任部署を定める、同内容のために独立した確認・承認手続を設けているなどを指します。</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 特別な管理の仕組みを構築している。</li> <li>2. 特別な管理の仕組みはないが、上司による日常業務の指導監督や一般的な経理手続などのなかで、チェックを行っている。</li> <li>3. 実施していないが、今後何らかのチェックを行う予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ何もする予定はない。</li> </ol>      |
| 13                   | <p>不適切な利益供与の禁止について教育・啓発活動を実施していますか？</p> <p>*コンプライアンス全般の研修等の中で、同内容に関して具体的に取り上げている場合は「実施している」に含まれます。</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的に実施している。</li> <li>2. 不定期に実施している。</li> <li>3. 実施していないが、今後実施する予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ol>   |
| 14                   | <p>不適切な利益の受領の禁止について定めた方針や規程などがあり、従業員に周知していますか？</p> <p>*「不適切な利益の受領」とは、強要など相手に利益を自ら要求する行為や、相手から社会常識を逸脱した利益を受け取る行為を指すものとします。なお、ここでいう「利益」には、金銭だけでなく、贈答や接待、費用の負担（肩代わり）、貸付なども含まれます。</p>                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針や規程などがあり、従業員に周知している。</li> <li>2. 方針や規程などはあるが、従業員には周知していない。</li> <li>3. 言及した方針や規程などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>4. 言及した方針や規程などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>                        |
| 15                   | <p>不適切な利益の受領の禁止について定めた方針や規程などが遵守されているかどうかを管理するための仕組みがありますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 特別な管理の仕組みを構築している。</li> <li>2. 特別な管理の仕組みはないが、上司による日常業務の指導監督や一般的な発注手続などのなかで、チェックを行っている。</li> <li>3. 実施していないが、今後何らかのチェックを行う予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ何もする予定はない。</li> </ol>      |
| 16                   | <p>不適切な利益の受領の禁止について教育・啓発活動を実施していますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的に実施している。</li> <li>2. 不定期に実施している。</li> <li>3. 実施していないが、今後実施する予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ol>   |
| 17                   | <p>公正で適正な取引の実施を定めた方針や規程などがあり、従業員に周知していますか？</p> <p>*「公正で適正な取引の実施」には、例えば、同業者間での談合の禁止や、下請や調達の手業者に対する不適切な時期・内容・方法による支払いの禁止、一方的な負担の押し付けの禁止、優越的地位濫用の禁止などを含みますが、本回答に当たっては貴社が受注活動あるいは発注を行うにあたり、主に問題となりうるものを念頭においてください。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針や規程などがあり、従業員に周知している。</li> <li>2. 方針や規程などはあるが、従業員には周知していない。</li> <li>3. 言及した方針や規程などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>4. 言及した方針や規程などはなく、今後作成する予定はない。</li> </ol>                           |
| 18                   | <p>公正で適正な取引の実施を定めた方針や規程などが遵守されているかどうかを管理するための仕組みがありますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 特別な管理の仕組みを構築している。</li> <li>2. 特別な管理の仕組みはないが、上司による日常業務の指導監督や一般的な経理手続や発注手続などのなかで、チェックを行っている。</li> <li>3. 実施していないが、今後何らかのチェックを行う予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ何もする予定はない。</li> </ol> |

|    |   |  |
|----|---|--|
| 19 | 公正で適正な取引の実施について教育・啓発活動を実施していますか？  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的実施している。</li> <li>2. 不定期に実施している。</li> <li>3. 実施していないが、今後実施する予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ul>  |
| 20 | 第三者（協力会社従業員等）が貴社の不正行為を通報・相談できる窓口を設置していますか？<br>*親会社やグループの制度を利用でき、第三者に周知している場合も含まれます。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 通報、相談できる制度を設けている。</li> <li>2. 通報、相談できる制度は設けていないが、今後設ける予定である。</li> <li>3. 通報、相談できる制度は設けておらず、今のところ予定はない。</li> </ul>  |
| 21 | 通報・相談制度の利用者の保護（通報・相談に関する秘密を守り、通報・相談したことで不利益な取扱いをしないことなど）を対外的に周知していますか？              | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 社外ホームページやポスターなどで常時、または定期的に周知している。</li> <li>2. 不定期に周知している。</li> <li>3. 周知していないが、今後周知する予定である。</li> <li>4. 周知しておらず、今のところ周知する予定はない。</li> <li>5. 通報、相談できる制度を設けていない</li> </ul> |

### 3. 反社会的勢力との関係遮断

|    |  |   |
|----|--|---|
| 22 | 反社会的勢力とは一切の関係を遮断することについて定めた方針や規程などがあり、従業員に周知していますか？              | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 方針や規程などがあり、従業員に周知している。</li> <li>2. 方針や規程などはあるが、従業員には周知していない。</li> <li>3. 言及した方針や規程などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>4. 言及した方針や規程などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ul>   |
| 23 | 反社会的勢力とは一切の関係を遮断することについて定めた方針や規程などが遵守されているかどうかを管理するための仕組みがありますか？ | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 特別な管理の仕組みを構築している。</li> <li>2. 特別な管理の仕組みはないが、上司による日常業務の指導監督や一般的な発注手続などのなかで、チェックを行っている。</li> <li>3. 特別な管理の仕組みはないが、今後何らかのチェックを行う予定である。</li> <li>4. 特別な管理の仕組みはなく、今のところ何もする予定はない。</li> <li>5. 方針や規程などがなく、管理するための仕組みもない。</li> </ul> |
| 24 | 反社会的勢力とは一切の関係を遮断することについて教育・啓発活動を実施していますか？                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的実施している。</li> <li>2. 不定期に実施している。</li> <li>3. 実施していないが、今後実施する予定である。</li> <li>4. 実施しておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ul>   |

### 関連：人権・労働 全般

|    |  |  |
|----|--|--|
| 25 | 人権に関する方針などがあり、従業員に周知していますか？<br>*人権に関する方針などとは、例えば事業活動を行う上で人種、性別、国籍、出自、信条、政治的意見等の違いにより不当な差別や侵害、ハラスメントを行ってはいけないことなどを示すものです。                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 方針などがあり、すべての従業員に研修等を通じて周知している。</li> <li>2. 方針などがあり、一部の従業員には研修等を通じて周知している。</li> <li>3. 方針などはあるが、従業員への周知はしていない。</li> <li>4. 方針などはないが、研修等を通じて従業員に周知している。</li> <li>5. 方針などがなく、今のところ何もする予定はない。</li> </ul>   |
| 26 | 人権方針の遵守状況について把握するよう取り組んでいますか？<br>*例えば、相談窓口の設置や遵守状況やハラスメントの有無等を確認するためのモニタリング、アンケート、ヒアリングの実施、内部監査などが該当します。                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 社内規程などに基づき定期的な状況把握を実施し、問題があった場合は是正措置を行っている。</li> <li>2. 不定期ではあるが状況把握を実施し、問題があった場合は都度是正措置を行っている。</li> <li>3. 状況把握の取り組みを実施していないが、今後1年以内に取り組む予定である。</li> <li>4. 状況把握の取り組みを実施しておらず、今のところ取り組む予定はない。</li> </ul>  |
| 27 | 貴社が企業活動を行う国や地域において、当該地域社会や地域住民等を尊重し配慮する取り組みを行っていますか？<br>*先住民や少数民族が居住する地域等で事業を行う場合において、固有の歴史や文化を尊重し、現地の法令のみならず、先住民の権利に配慮する取組みが行われているかをご回答下さい。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 新たな地域で事業を開始する際に、事前に地域住民等の権利や文化を把握し、コミュニケーションをとり、それらを尊重するための配慮を行っている。</li> <li>2. 新たな地域で事業を開始する際に、事前に地域住民等の権利や文化を把握する取り組みはしていないが、苦情や懸念が寄せられた時には都度誠実に対応している。</li> <li>3. 現時点で対応していないが、今後対応する予定である。</li> <li>4. 現時点で対応しておらず、今のところ対応する予定はない。</li> <li>5. 該当なし（今のところ新たな国や地域で事業を行う予定はない）。</li> </ul> |

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| 28                     | 労働者の権利に関して、企業活動を行う国や地域で適用される法令や国際ルール、および社会規範について認識していますか？<br>*海外で事業を行っていない場合は、国内事業に関してご回答下さい。   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 適用される法令や国際ルール、および社会規範について認識している。</li> <li>2. 適用される法令や国際ルール、および社会規範について認識しているが、自社に該当する法令・国際ルール・社会規範を体系的に整理して把握しているわけではない。</li> <li>3. 適用される法令や国際ルール、および社会規範について認識していない。</li> </ol>  |
| 29                     | 自社の就業規則を定めていますか？  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 就業規則を定め、その内容を従業員に周知している。</li> <li>2. 就業規則を定めているが、特に従業員への周知などは行っていない。</li> <li>3. 就業規則を定めていないが、1年以内に作成する予定で、業務上の規則や注意事項について口頭で説明している。</li> <li>4. 就業規則を定めておらず、今のところ作成する予定はないが、業務上の規則や注意事項について口頭で説明している。</li> <li>5. 就業規則を定めておらず、今のところ作成する予定はなく、業務上の規則や注意事項について口頭で説明もしていない。</li> </ol> |
| 30                     | 従業員が宗教上の慣習（礼拝、断食、服装等）を行なうための方針や規程（例えば休暇取得等）などがあり、妥当な便宜を図っていますか？   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針や規程などがあり、宗教的便宜を図っている。</li> <li>2. 方針や規程などはないが、都度宗教的便宜を図ることになっている（過去の該当者の有無を問わない）。</li> <li>3. 方針や規程などがなく、宗教的便宜が図られていない。</li> <li>4. 該当する従業員がおらず、宗教的便宜について考える必要がなかった。</li> <li>5. 実際に宗教的便宜を求める要請があったが拒否したことがある。</li> </ol>  |
| <b>4. 差別や不当な取扱いの禁止</b> |   |  |
| 31                     | 職場におけるあらゆる差別、ハラスメント、不当な扱いを禁止することを定めた方針などがあり、これらが遵守されているか確認していますか？   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針などがあり、遵守状況の確認を行っている。</li> <li>2. 方針などがあり、問題や懸念があれば都度確認している。</li> <li>3. 方針などはないが、問題や懸念があれば都度確認している。</li> <li>4. 方針などはないが、今後1年以内に作成する予定である。</li> <li>5. 方針などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>  |
| 32                     | 役員、従業員を含むすべての関係者に対する差別、ハラスメント、不当な扱いの事例が過去3年間に於いて発見されましたか？<br>*差別には、求人や雇用における、人種、民族、国籍、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、宗教、出身地、障がいの有無、身体的特徴などを理由とした差別や入社前の健康診断（例えば妊娠、肝炎、HIV検査）に基づく差別などが挙げられます。<br>*ハラスメント・不当な扱いの例として、職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、性的虐待、体罰、身体的または精神的抑圧、言葉による虐待などが挙げられます。 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 該当事例は発見されていない。</li> <li>2. 1件以上の該当事例が発見されたが、是正措置を取った。</li> <li>3. 1件以上の該当事例が発見されたが、現在是正対応中である。</li> <li>4. 1件以上の該当事例が発見されたが、是正措置は取られていない。</li> </ol>   |
| 33                     | あらゆる差別、ハラスメント、不当な扱い等を行った者に対する懲戒規程などがあり、これを従業員に周知していますか？   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 懲戒規程などがあり、すべての従業員に周知している。</li> <li>2. 懲戒規程などがあり、一部の従業員に周知している。</li> <li>3. 懲戒規程などはあるが、従業員への周知はしていない。</li> <li>4. 懲戒規程などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>5. 懲戒規程などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>  |
| <b>5. 児童労働・強制労働の禁止</b> |   |  |
| 34                     | 強制労働を禁止する方針などがあり、自社従業員および協力会社に周知していますか？<br>*強制労働とは、ある者が懲罰等の下で、且つ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指し、拘束（債務による拘束を含む）、非自主的な囚人労働、奴隷、人身売買による労働等を含みます。<br>*方針などとは、会社方針や経営者の声明により会社の姿勢を示すものを指します。  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針などがあり、自社従業員および協力会社に周知している。</li> <li>2. 方針などがあり、自社従業員と一部の協力会社には周知している。</li> <li>3. 方針などがあり、自社従業員には周知している。</li> <li>4. 方針などがあるが、自社従業員にも協力会社にも周知はしていない。</li> <li>5. 方針などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>6. 方針などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 35                                      | <p>児童労働の禁止および若年労働者への配慮に関する方針などがあり、自社従業員および協力会社に周知していますか？</p> <p>*ここでいう「児童」とは、15歳または義務教育を修了する年齢、または該当国の最低就業年齢の内、いずれかもっとも高い年齢に満たない者を指します。また、「若年労働者への配慮」とは、18歳未満の若年従業員に、危険作業および夜勤や残業を含む彼らの健康と安全を危険にさらす可能性のある業務に従事させない等の配慮を指します。</p>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針などがあり、自社従業員および協力会社に周知している。</li> <li>2. 方針などがあり、自社従業員と一部の協力会社には周知している。</li> <li>3. 方針などがあり、自社従業員には周知している。</li> <li>4. 方針などがあるが、自社従業員にも協力会社にも周知はしていない。</li> <li>5. 方針などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>6. 方針などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol> |
| 36                                      | <p>強制労働および児童労働等について、貴社は自社従業員および協力会社に対して、実態の確認（問題がないことの確認）を行っていますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自社従業員および協力会社に実態の確認（問題が無いことの確認）をしている。</li> <li>2. 自社従業員には実態の確認（問題が無いことの確認）をしている。</li> <li>3. 実態の確認（問題が無いことの確認）はしていないが、今後確認する予定である。</li> <li>4. 実態の確認（問題が無いことの確認）はしておらず、今のところ確認する予定はない。</li> </ol>  |
| <p><b>6. 健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供</b></p> |   |   |
| 37                                      | <p>安全で衛生的かつ健康的な労働環境の整備・維持・向上に関する方針などがありますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針などがある。</li> <li>2. 部分的であるが、方針などがある。</li> <li>3. 方針などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>4. 方針などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>  |
| 38                                      | <p>職場および作業場等の潜在的な労働安全衛生リスクを評価し、労働災害・事故の防止に向けた体制の確立と管理能力の維持向上に取り組んでいますか？</p> <p>*リスク評価とは、特定された危険性または有害性により労働者に生じるおそれのある労働災害のリスクを見積もることです。</p> <p>*職場の安全リスクの対策には、リスク事例（災害事例やヒヤリハット事例など）の継続的な収集と共有や、機械、乗物、落下物などの危険に対する予防措置や安全措置、継続的な安全教育訓練・研修などが含まれます。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的に労働安全衛生リスクを評価し、安全対策を取っている。</li> <li>2. 定期的に労働安全衛生リスクを評価していないが、必要に応じて安全対策を取っている。</li> <li>3. 安全対策がとられていない職場および作業場等があるが、今後取り組む予定である。</li> <li>4. 安全対策がとられていない職場および作業場等があり、今のところ取り組む予定はない。</li> </ol>                                   |
| 39                                      | <p>安全を確保するために適切な保護具（ヘルメット、墜落制止用器具、安全靴等）を従業員に提供し着用していますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 保護具（ヘルメット等）を必要としない職場である。（対象外）</li> <li>2. 保護具（ヘルメット等）を提供し、かつすべての従業員が正しく着用している。</li> <li>3. 保護具（ヘルメット等）を提供しているが、一部の従業員は正しく着用していない。</li> <li>4. 保護具（ヘルメット等）を提供していない。</li> </ol>   |
| 40                                      | <p>過去3年間において、自社および従業員が安全衛生関係で法令違反や行政等から処分を受けた事例はありましたか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 該当事例はなかった。</li> <li>2. 該当事例があったが、是正措置を行った。</li> <li>3. 該当事例があったが、現在是正対応中である</li> <li>4. 該当事例があったが、是正措置は行われていない。</li> </ol>  |
| 41                                      | <p>労働災害および疾病の状況を把握し、適切な対応を取っていますか？</p> <p>*適切な対応には、報告（行政や元請への迅速な報告）、原因調査、是正措置等が含まれます。</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働災害、疾病の状況を把握し、原因調査、是正措置を行った。</li> <li>2. 労働災害、疾病の状況を把握し、原因調査を行い、現在是正対応中である。</li> <li>3. 労働災害、疾病の状況を把握しているが、原因調査、是正措置は行われていない。</li> <li>4. 過去2年以上にわたり、労働災害、疾病の状況は把握していない。</li> <li>5. 過去2年間、労働災害、疾病は発生していない。</li> </ol>                 |
| 42                                      | <p>負傷、発病した従業員へ医療上の応急処置を行うため、応急処置対応手順（マニュアル等）があり、負傷、疾病の報告方法（緊急連絡先等）について従業員に周知・研修を行っていますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 応急処置対応手順があり、すべての従業員に周知・研修をしている。</li> <li>2. 応急処置対応手順があり、一部の従業員に周知・研修をしている。</li> <li>3. 応急処置対応手順はあるが、従業員に周知・研修をしていない。</li> <li>4. 応急処置対応手順はないが、今後作成する予定である。</li> <li>5. 応急処置対応手順はなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>                           |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 43 | <p>自社のすべての従業員に対して、適切な健康管理を行っていますか？</p> <p>*適切な健康管理とは、法令に定める基準に従い健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見およびフォローを図ること等を指します。</p>                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法令に基づき、健康管理を行っている。</li> <li>2. 健康管理を行っているが、従業員の疾病の調査、是正措置・フォローは行っていない。</li> <li>3. 健康管理を行っているが、すべての対象者・必要な項目をカバーできていない。</li> <li>4. 従業員の健康管理は行っていないが、今後行う予定である。</li> <li>5. 従業員の健康管理は行っておらず、今のところ行う予定はない。</li> </ol>            |
| 44 | <p>自社のすべての従業員に対して、安全衛生に関する周知・研修を行っていますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. すべての従業員に周知・研修をしており、内容面でも必要な項目を全てカバーしている。</li> <li>2. すべての従業員に周知・研修をしているが、内容面で必要な項目をカバーできていない。</li> <li>3. 周知・研修をしているが、すべての従業員に行われていない。</li> <li>4. 周知・研修をしていないが、今後実施する予定である。</li> <li>5. 周知・研修をしておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ol> |
| 45 | <p>「6.健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供」に関するこれまでの設問について、貴社は貴社の関係請負人（貴社が発注する先）に対して、何らかの関与や働きかけ（発注者や元請等からの周知事項の伝達や指導、支援など）、実態の確認などを行っていますか？</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行っている。</li> <li>2. 一部行っている。</li> <li>3. 特に行ってはいないが、今後実施する予定である。</li> <li>4. 特に行っておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ol>   |

## 7. 労働時間の適正管理

|    |  |  |
|----|--|--|
| 46 | <p>従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理していますか？</p>                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. すべての従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理している。</li> <li>2. 一部の従業員に関しては労働時間・休日・休暇を適切に管理している。</li> <li>3. 従業員の労働時間・休日・休暇を管理していないが、今後管理する予定である。</li> <li>4. 従業員の労働時間・休日・休暇を管理しておらず、今のところ管理する予定はない。</li> </ol>                                |
| 47 | <p>1週間の労働時間は、法令で定められている限度または労使協定で定めた限度を超えていませんか？</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法令または労使協定で定めた限度のどちらも超えていない。</li> <li>2. 繁忙期のみ法令または労使協定で定めた限度を超える従業員が一部いる。</li> <li>3. 恒常的に法令または労使協定で定めた限度を超える従業員がいる。</li> <li>4. 労働時間については確認しているが、法令または労使協定で定めた限度を超えていないことの確認はしていない。</li> <li>5. 労使協定を定めていない。</li> </ol> |
| 48 | <p>従業員に対し1週間に最低1日以上以上の休日を与えていますか？</p>                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1週間に1日以上以上の休日を与えている。</li> <li>2. 連続勤務日数が6日を超え12日以下の従業員がいた。</li> <li>3. 連続勤務日数が12日を超え24日以下の従業員がいた。</li> <li>4. 連続勤務日数24日を超える従業員がいた。</li> </ol>  |

## 8. 適切な賃金の支払

|    |  |   |
|----|--|---|
| 49 | <p>法定最低賃金の支払を遵守するとともに、生活をしていける賃金の支払に努めることができていますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法定最低賃金額以上の賃金を適切に支払い、かつ生活をしていける賃金についても可能な限り考慮している。</li> <li>2. 法定最低賃金以上の賃金を支払っているが、生活をしていける賃金かどうかの配慮はしていない。</li> <li>3. 法定最低賃金を下回る従業員が、時期によっては一部いる。</li> <li>4. 法定最低賃金を下回る従業員が恒常的にいる。</li> </ol> |
| 50 | <p>従業員に対し不適切な賃金減額を行っていませんか？</p> <p>*不適切な賃金減額とは、「懲罰を目的とした減額」を指す。賃金減額には、適切な法的根拠（国家の法律、労働協約または仲裁裁定など）が必要であり、個人の契約や企業の方針による一方的な条件の押し付けは不適切なものとみなされず。</p> <p>*例：業務遂行上の従業員の過失による損害を、理由の如何にかかわらず従業員負担とし賃金から控除を行うなど。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不適切な賃金減額を禁止する方針があり、賃金からの控除は行っていない。</li> <li>2. 不適切な賃金減額を禁止する方針はないが、賃金からの控除は行っていない。</li> <li>3. 賃金減額を禁止する方針の有無に関わらず、賃金からの不適切な控除を行っている。</li> </ol>  |

|                             |   |  |
|-----------------------------|---|--|
| 51                          | 従業員に対し給与明細書を発行し、期日どおりに給与の支払いをしていますか？  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 給与明細書を発行し、遅延なく支払いをしている。</li> <li>2. 給与明細書を発行していないが、遅延なく支払いをしている。</li> <li>3. 給与の支払いに1ヵ月未満の遅延がある。</li> <li>4. 給与の支払いに1ヵ月以上の遅延がある。</li> </ol>  |
| <b>9. 従業員の団結権及び団体交渉権の尊重</b> |   |  |
| 52                          | 従業員の結社の自由に関する権利（労働組合の結成、組合活動への参加）を尊重するための方針または規程などがあり、これを従業員に周知していますか？        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針または規程などがあり、従業員に周知している。</li> <li>2. 方針または規程などはあるが、従業員に周知はしていない。</li> <li>3. 方針または規程などはないが、結社の自由に関する権利を尊重している。</li> <li>4. 結社の自由を禁止している。</li> </ol>  |
| 53                          | 会社は、労働組合または労働者代表等と必要に応じて協議や話し合いを行っていますか？                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的に労働組合または労働者代表等との協議の機会を設けている。</li> <li>2. 労働組合または労働者代表等との正式な協議の機会を設けていないが、必要に応じて話し合いを行っている。</li> <li>3. 労働組合または労働者代表等との協議内容を尊重しているが、合意した事項は守られていない。</li> <li>4. 労働組合または労働者代表等との協議（労使交渉）が禁止されている。</li> </ol>  |
| <b>10. 環境への配慮</b>           |   |  |
| 54                          | 環境保全・環境負荷低減や社会に対する環境配慮のための体制を構築・維持するよう努めていますか？                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ISO14001等の環境マネジメントシステム（EMS）の外部認証を取得している。</li> <li>2. EMS外部認証はないが、同様の仕組み（方針・基準・手順等）を社内規程で定め、責任者によって管理されている。</li> <li>3. 方針・基準・手順はないが、適時責任者によって管理されている。</li> <li>4. 方針・基準・手順がなく、今のところ管理の予定はない。</li> </ol>  |
| 55                          | 事業を行う上で必要とされる環境関連の許認可をすべて取得し、企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき、環境当局への報告を速やかに行っていますか？ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事業活動で必要となる環境関連の許認可はない。</li> <li>2. 必要な許認可をすべて取得し、企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき、環境当局への報告、更新手続きも適正に行っている。</li> <li>3. 必要な許認可をすべて取得している。環境当局への報告や更新手続き等に不備（過去3年内）があったが、現在は是正されている。</li> <li>4. 必要な許認可はすべて取得しているが、現時点で失効中（是正手続き中）の資格がある。</li> </ol>   |
| 56                          | 化学物質は、企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき、適切に分別・識別・取扱い・保管・輸送・処理されていますか？                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有害な化学物質の使用はない。</li> <li>2. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理・使用するための仕組みがあり、適切に運用している（工事現場においては、発注者や元請が仕組みを構築し、指示に従っている場合を含みます）。</li> <li>3. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理・使用するための仕組みがあるが、適切に運用されていない。</li> <li>4. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理・使用するための仕組みがない。</li> </ol>                              |
| 57                          | 廃水や廃棄物は、企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき、管理されていますか？                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有害な廃水、廃棄物を生成しない。</li> <li>2. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理し異常発生時も迅速に対応するための仕組みがあり、適切に運用している（工事現場においては、発注者や元請が仕組みを構築し、指示に従っている場合を含みます）。</li> <li>3. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理し異常発生時も迅速に対応するための仕組みがあるが、適切に運用されていない。</li> <li>4. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理し異常発生時も迅速に対応するための仕組みがない。</li> </ol> |

|                  |  |  |
|------------------|--|--|
| 58               | <p>大気汚染物質の排出は、企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例の排出基準を満たしていますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大気汚染物質の排出がない。</li> <li>2. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理し異常発生時も迅速に対応するための仕組みがあり、適切に運用している（工事現場においては、発注者や元請が仕組みを構築し、関係する場合は指示に従っている場合を含みます）。</li> <li>3. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理し異常発生時も迅速に対応するための仕組みがあるが、適切に運用されていない。</li> <li>4. 企業活動を行う国や地域で適用される法令、条例に基づき適切に管理し異常発生時も迅速に対応するための仕組みがない。</li> </ol> |
| 59               | <p>GHG（温室効果ガス：CO2、メタンなど）排出量・エネルギー消費量の削減に関する目標を策定し、具体的な取り組みを行っていますか。</p> <p>*例：事業所や作業現場における照明機器のLED化や省エネ型設備の導入、太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用、事業所で使用する冷蔵庫・冷凍機器・給湯器等について、ノンフロン冷媒のものに取り換えを進める等。</p>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目標を設定し、具体的な取り組みを実施している。</li> <li>2. 具体的な取り組みは実施しているが、目標は設定していない。</li> <li>3. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定である。</li> <li>4. 現在取り組んでおらず、今のところ取り組む予定はない。</li> </ol>  |
| 60               | <p>省資源に向けた目標を策定し、具体的な取り組みを行っていますか？</p> <p>*例：廃棄物の発生抑制（リデュース）、再使用（リユース）、再資源化（リサイクル）等。</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目標を設定し、具体的な取り組みを実施している。</li> <li>2. 具体的な取り組みは実施しているが、目標は設定していない。</li> <li>3. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定である。</li> <li>4. 現在取り組んでおらず、今のところ取り組む予定はない。</li> </ol>  |
| 61               | <p>生物多様性の尊重に関して積極的に取り組んでいますか？</p> <p>*生物多様性の尊重とは、「環境アセスメントの実施」「自社事業所・現場における自然環境の保護」「事業所・現場外の自然環境や保護地域の保全に資する活動への参加（例：社会貢献活動の一環として植林活動、稚魚放流、サンゴの再生ボランティア、植樹活動、野生鳥獣の保護、環境NPO・NGOとの協働・寄付）」等を指します。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 生物多様性の尊重について方針を策定し、計画に基づいて取り組みを実施している。</li> <li>2. 生物多様性の尊重について、不定期だが取り組みを実施している。</li> <li>3. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定である。</li> <li>4. 現在取り組んでおらず、今のところ取り組む予定はない。</li> </ol>   |
| <b>11. 品質の確保</b> |  |  |
| 62               | <p>製品・サービス・技能等の品質および安全性を確保するため、責任部署または責任者を決めていますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社内規程などで定めている。</li> <li>2. 社内規程などで定めてはいないが、実質的に取り決めている。</li> <li>3. 社内規程などで定めてはいないが、今後取り決める予定である。</li> <li>4. 社内規程などで定めておらず、今のところ取り決める予定はない。</li> </ol>   |
| 63               | <p>製品・サービス・技能等の品質および安全性を確保するため、方針や社内規程、ルールなどを定めていますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針や社内規程などを定めている。</li> <li>2. 方針や社内規程などはないが、実質的に定まっている。</li> <li>3. 方針や社内規程などはないが、今後作成する予定である。</li> <li>4. 方針や社内規程などはなく、今のところ作成する予定はない。</li> </ol>  |
| 64               | <p>提供する製品・サービス・技能等が適切に管理されているか社内調査等により実態を把握していますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的に第三者などの監査を受けるなどして、実態を把握している。</li> <li>2. 定期的な社内調査・監査などにより、実態を把握している。</li> <li>3. 不定期だが実態を把握している。</li> <li>4. 実態を把握していないが、今後把握する予定である。</li> <li>5. 実態を把握しておらず、今のところ把握する予定はない。</li> </ol>   |
| 65               | <p>提供する施工・製品・サービス等の品質や安全に関して、問題が発生した場合の仕組みはありますか？</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社内規程などで定めた仕組みがある。</li> <li>2. 社内規程などで定めてはいないが、実質的に定まっている。</li> <li>3. 社内規程などで定めてはいないが、今後仕組みを作る予定である。</li> <li>4. 社内規程などで定めておらず、今のところ仕組みを作る予定はない。</li> </ol>  |



| 12. 情報セキュリティの確保    |  |  |
|--------------------|--|--|
| 66                 | <p>情報セキュリティに関する方針・手順を定め、管理する体制を整えていますか？</p> <p>* 情報セキュリティには、個人情報や機密情報等の適切な取扱いと管理、情報の漏洩・紛失・盗難及びコンピュータウイルスへの感染などの情報セキュリティ事故に対する防護体制の構築・維持を含みます。</p>                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 方針・手順を定め、管理する体制を整えて適切に運用している。</li> <li>2. 方針・手順を定め、管理する体制はないが都度対応している。</li> <li>3. 方針・手順がないが、1年以内に対応する予定である。</li> <li>4. 方針・手順がなく、今のところ対応する予定はない。</li> </ol>   |
| 67                 | <p>情報の漏洩・紛失・盗難及びコンピュータウイルスへの感染などの情報セキュリティ事故に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理していますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期的な社内調査等を行った上で、問題のないことが確認できている。</li> <li>2. 調査はしていないが、把握している範囲において違反行為等は報告されていない。</li> <li>3. 重大な違反行為等が行われている、あるいは実態が把握できていない。</li> </ol>   |
| 13. 災害等不測の事態への対応   |  |  |
| 68                 | <p>平時から災害など不測の事態に備え、BCP（事業継続計画）の体制構築・維持に取り組むことができているか。</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. BCPがあり、自社の役割、行動を重視した教育・訓練の実施、災害等発生時における災害復旧への積極的な協力について定めている。</li> <li>2. BCPがあるものの、自社の役割、行動を重視した教育・訓練の実施や、災害等発生時における災害復旧への積極的な協力については定めていない。</li> <li>3. BCPがないが、今後1年以内に取り組む予定である。</li> <li>4. BCPがなく、今のところ取り組む予定はない。</li> </ol>  |
| 関連：サプライチェーン / 地域社会 |  |  |
| 69                 | <p>貴社の一次サプライヤ（下請含む）に対し、「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」の実践を図る取り組みをしていますか？</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主要な一次サプライヤに対して周知・協力要請を行い、遵守状況の確認をしている。</li> <li>2. 主要な一次サプライヤに対して周知・協力要請を行っているが、遵守状況の確認まではしていない。</li> <li>3. 何も実施していないが、今後1年以内実施する予定である。</li> <li>4. 何も実施しておらず、今のところ実施する予定はない。</li> </ol>  |
| 70                 | <p>原材料として、紛争鉱物（3TG：スズ、タングステン、 tantalum、金）を調達していますか。また、コンゴおよびその近隣国における人権侵害の加害者である武装勢力に対して直接あるいは間接的に資金や利益を提供しないことを保証する方針、手順があり、対象となるすべてのサプライヤに対し、3TG 原産地調査を実施していますか？</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3TG およびこれらを含有する原材料を調達していない（対象外）、もしくは方針、手順があり、3TG 原産地調査の実施率は100%で、人権侵害に当たる紛争鉱物を使用していないことを確認している。</li> <li>2. 方針、手順があるが、3TG 原産地調査の実施率は75%以上100%未満である。</li> <li>3. 方針、手順があるが、3TG 原産地調査の実施率が75%未満である。</li> <li>4. 方針、手順がない、もしくは、コンゴおよびその近隣国における紛争鉱物にあたる3TGを使用していることを確認している。</li> </ol> |
| 71                 | <p>過去3年間に、地域コミュニティや周辺住民から事業活動に関する苦情を受けたことがありますか？</p> <p>* 事業活動に関する苦情には騒音、悪臭、大気汚染、排水問題、安全衛生上の懸念などが挙げられます。工事現場全体や元請に対するものなど自社に起因しない苦情は除き、自社に関する直接的な苦情のみ対象としてください。</p>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 苦情を受けたことはない。</li> <li>2. 苦情を受けたことはあるが、問題は解決済みである。</li> <li>3. 苦情を受けたことがあり、問題は未解決のものもある。</li> </ol>   |



| <b>(2) 外国人従業員への配慮・権利の尊重</b> |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| 83                          | 外国人従業員へ雇用前に雇用通知書、合意書、契約書などの文書によって雇用条件について通知をしていますか？<br>*雇用条件には仕事の内容、勤務時間、賃金、退職の権利、手当の給付等が含まれます。 | <ol style="list-style-type: none"> <li>雇用前に母国語で書かれた書面で雇用条件について通知している。</li> <li>雇用前に母国語で書かれた書面で雇用条件を通知しているが、雇用条件の詳細を記載したものではない。</li> <li>雇用前に日本語で書かれた書面で雇用条件について通知している。</li> <li>雇用前に書面での雇用条件についての通知はしていない。</li> </ol>       |
| 84                          | 外国人従業員の身分証明書、パスポート、労働許可証等個人文書、預金通帳（カード）、印鑑などの保管について、あてはまるものをお選びください。                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>寮には各個人用にロッカーまたは金庫があり、各自管理している。</li> <li>寮には各個人用にロッカーまたは金庫がなく、各自管理している。</li> <li>会社が保管しているものも一部ある。</li> </ol>   |
| 85                          | 技能実習や特定技能の従業員が採用から就労するまでの間に、仲介機関（送出国機関、監理団体を含む）に対して支払った手数料や保証金（デポジット含む）について把握をしていますか？           | <ol style="list-style-type: none"> <li>従業員に直接確認し、把握している。</li> <li>監理団体より間接的に情報共有されており、把握している。</li> <li>把握していない。</li> <li>技能実習や特定技能の従業員はいない</li> </ol>   |
| 86                          | 就業規則や安全衛生に関連する資料などについて、従業員が理解可能な言語で作成していますか？  | <ol style="list-style-type: none"> <li>作成している。</li> <li>一部作成している。</li> <li>まだ作成できていないが今後作成する予定である。</li> <li>作成しておらず今のところ作成する予定はない。</li> </ol>   |
| 87                          | 相談窓口の整備・周知を行っていますか？   | <ol style="list-style-type: none"> <li>従業員が母国語で相談でき、相談方法について周知している。</li> <li>従業員が母国語で相談できる窓口があるが、相談方法について周知はしていない。</li> <li>相談窓口はあるが、完全母国語対応とはなっていない。</li> <li>監理団体に一任している。</li> <li>相談窓口は特に用意していない。</li> </ol>             |
| <b>(3) 健康面・生活面に関する状況</b>    |   |   |
| 88                          | 外国人従業員について、避難訓練、緊急時連絡（緊急通報含む）の実施状況に関してもっともあてはまるものをご回答ください。                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>寮での避難訓練を少なくとも年に1度、または新規受入れ時に実施し、その際に緊急時の連絡方法について研修を実施している。</li> <li>寮での避難訓練を少なくとも年に1度、または新規受入れ時に実施しているが、緊急時の連絡方法についての研修は実施していない。</li> <li>寮での避難訓練、緊急時の連絡方法のどちらも対策を講じていない。</li> </ol> |
| 89                          | 外国人従業員が寮（寄宿舍）を利用する場合、その住環境についてもっともあてはまるものをご回答ください。  | <ol style="list-style-type: none"> <li>寮について、十分な広さを確保し（二名の場合、6畳程度が目安）、冷暖房・照明・Wi-Fiなど生活上十分な設備がある。</li> <li>寮について、十分な広さを確保し、冷暖房・照明・Wi-Fiなどの設備については一部備えている。</li> <li>寮について、広さが不十分であり、冷暖房・照明・Wi-Fiなどの設備も不十分である。</li> </ol>      |
| 90                          | 外国人従業員が寮を利用している場合、寮施設に清潔なトイレ設備、飲料水へのアクセス、衛生的な食品の準備・保管・食事のための設備などがあり、適切に管理されていますか？               | <ol style="list-style-type: none"> <li>十分な設備があり、定期的に点検し、適切に管理されている。</li> <li>十分な設備があり、不定期だが点検し、清潔を保つよう管理されている。</li> <li>設備は不十分だが、管理は行われている。</li> <li>設備は不十分で、管理も適切になされていない。</li> </ol>                                      |
| 91                          | 個人保護具を含む、業務上必要な道具（作業着、作業靴、その他消耗品を含む）の提供について、もっともあてはまるものをご回答ください。                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>業務上必要な道具はすべて会社から支給または貸与している。</li> <li>一部会社から支給または貸与しているが、一部は従業員が費用負担し用意している。</li> <li>基本的に業務に必要な道具は従業員が負担し用意している。</li> </ol>   |