



2026年ソーシャル・ベンチマークの評価方法

2024年10月

目次

はじめに	4
WBAはソーシャル・トランسفォーメーションについてどう企業を評価しているか?	5
中核的ソーシャル・インディケーター（CSI）とソーシャル・ベンチマーク	5
スポットライト・ベンチマーク	5
評価分野と採点のアプローチ	6
評価分野とインディケーター	6
インディケーターの採点	7
証拠の種類	7
要求事項のタイムフレーム	7
情報源	7
用語と定義	7
取引関係/取引先の範囲	7
評価方法の変更	8
人権尊重	8
ディーセント・ワークの提供と促進	9
倫理的行動	9
A. 人権尊重	11
ポリシー・コミットメント	11
人権デュー・ディリジェンス	12
特定と評価	13
統合と行動	13
救済/是正措置と苦情処理メカニズム	13
人権の尊重	14
CSI01 人権尊重のコミットメント	14
CSI02 労働者の人権尊重のコミットメント	14
CSI03 救済/是正のコミットメント	15
CSI04 人権リスクと影響の特定	15
CSI05 人権リスクと影響の評価	16
CSI06 人権リスクと影響評価の統合と行動	17
CSI07 労働者に対する苦情処理メカニズム	17
CSI08 社外の個人およびコミュニティに対する苦情処理メカニズム	17
B. ディーセント・ワークの提供と促進	19
ディーセント・ワークの提供と促進	19
CSI09 安全衛生の基礎	19
CSI10 生活賃金の基礎	19
CSI11 労働時間の基礎	20



CSI12 団体交渉の基礎	20
CSI13 労働力の多様性に関する情報開示の基礎	21
CSI14 男女平等と女性のエンパワーメントの基礎	21
C. 倫理的行動	23
倫理的行動	23
CSI15 個人情報保護の基礎	23
CSI16 責任ある納税の基礎	23
CSI17 贈収賄防止と汚職防止の基礎	24
CSI18 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基礎	24
アネックス	26
ANNEX1: CSIの要素とSDGsのマッピング	26
ANNEX2: 参考文献	30



はじめに

ソーシャル・ベンチマークは、世界で最も影響力のある企業が、より平等で包摂的な世界を育むために、社会の期待に応える一歩を踏み出しているかどうかを評価するものである。この手法は、誰一人取り残さないシステムатイックなトランسفォーメーションへの企業の貢献を評価する18の基本的なコア・ソーシャル・ベンチマーク（CSB）の概要を示している。国連の持続可能な開発目標（SDGs）を達成するためには、人権を尊重し、ディーセント・ワーク（働きがないのある人間らしい仕事）を提供・促進し、倫理的に行動することで、社会的責任のある事業活動を行うことが企業に求められる。

WBAは、世界で最も影響力のある企業2,000社が、国連の持続可能な開発目標（SDGs）にどのように貢献しているかを評価し、ランク付けする無料公開ベンチマークを開発している。これらの主要企業（「[SDG2000](#)」）には、公営、私営、国営企業が含まれ、総収益は45兆米ドルにのぼる。これらの企業は87カ国に広がり、9,500万人を直接雇用しており、その4分の1は発展途上国、新興市場、フロンティア市場に本社を置いている。

SDGsへの貢献度を測るために、WBAはこれらの企業を7つの重要なシステム・トランسفォーメーション（脱炭素とエネルギー、食品・農業、自然、デジタル、都市、金融、社会）にわたって評価する。SDGsの「誰一人取り残さない（leave no one behind）」原則に従い、ソーシャル・トランسفォーメーションはWBAのモデルの中心に位置する（図1）。

図1：WBAの7つのシステム・トランسفォーメーション



WBAはソーシャル・トランスフォーメーションについて、どのように企業を評価しているのか？

コア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）とソーシャル・ベンチマーク

本評価方法では、WBAが全2,000社を対象に、社会的に責任ある事業活動の基本的側面について評価するために用いる18のコア・ソーシャル・インディケーター（CSI）を提示する。これらのインディケーターは、他のすべてのトランスフォーメーション手法に統合されており、総スコアの20%を占めている。また、特定のトランスフォーメーションにとって重要な社会的トピックに関する追加インディケーター（例えば、気候ベンチマークにおける公正な移行（Just Transition）や、都市ベンチマークにおけるアフォーダビリティ（affordability）など）によって補完されている。

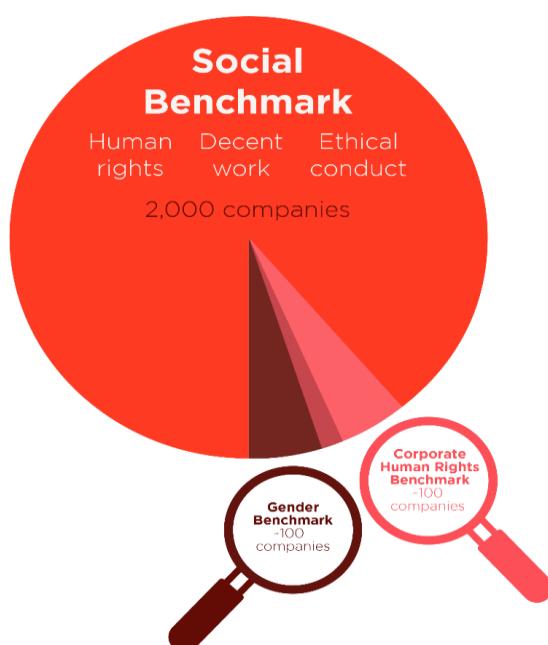
CSI評価の結果は、ソーシャル・ベンチマークとしてまとめられ、WBAは、世界で最も影響力のある2,000社が、人権尊重、人権の提供・促進、倫理的行動に関してどのような行動をとっているかを概観することができる。

スポットライト・ベンチマーク

ソーシャル・ベンチマークは規模に重点を置いているが、ソーシャル・トランスフォーメーションには、2つの触媒となる社会的課題をより深く掘り下げる2つのスポットライト・ベンチマークもある：コーポレート・ヒューマン・ライト・ベンチマーク（CHRB）とジェンダー・ベンチマークである。両ベンチマークは、関連するCSIを含むが、これらのテーマに関するパフォーマンスと進捗状況について、影響力の高いセクターの企業に説明責任を課すことで、基本的な事項を超えたインディケーターを含んでいる。

ソーシャル・ベンチマーク、CHRB、ジェンダー・ベンチマークは、2つのレベル、すなわち、CSIsでは中核となる一連の評価基準について多数の企業を評価し、CHRBとジェンダー・ベンチマークでは影響の大きいセクターのより少数の企業をより深く評価することを可能にしており、補完的なものである。この2つのアプローチにより、WBAのソーシャル・トランスフォーメーションは、企業が人々に与える影響に対する説明責任を果たす上で、広さと深さの両方を達成することができる。

図2：ソーシャル・トランスフォーメーションベンチマーク



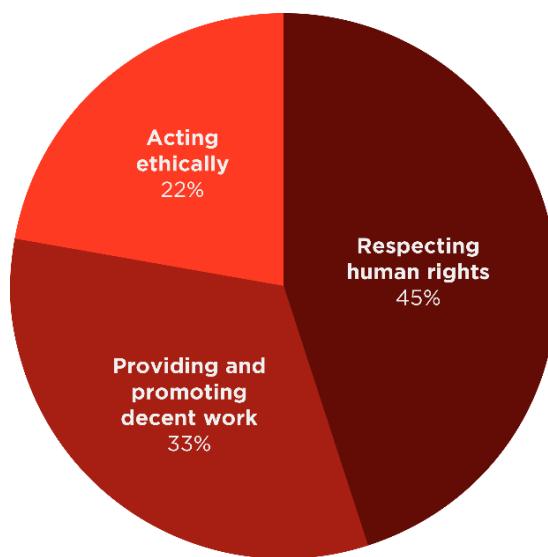
評価分野と スコアリングへのアプローチ

評価分野とインディケーター

誰一人取り残さないシステム・トランスフォーメーションへの貢献を示すために、企業が満たすべき18のインディケーターがある（図3）。これらのインディケーターは、人権を尊重する企業の責任、ディーセント・ワークの提供と促進における企業の役割、ロビー活動や税務などの分野における企業の倫理的行動という3つの評価分野に分かれている。人権尊重は、ディーセント・ワークと倫理的行動の両方を支えるものである。責任ある企業行動のこれら3つの分野は、ソーシャル・トランスフォーメーションを可能にするために極めて重要である：

- 評価分野Aは、人権尊重に焦点を当てている。
- 評価分野Bは、ディーセント・ワークの提供と促進に焦点を当てている。
- 評価分野Cは、倫理的行動に焦点を当てている。

図3：ソーシャル・ベンチマークの3つの評価分野と各評価項目の重み付け*。



最初の評価分野は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）と、企業が国際的に認められた人権と労働の権利にコミットし、人権デュー・ディリジェンス・プロセスを実施し、救済へのアクセスを提供することへの期待を反映している。

2030アジェンダとIL0の国際的枠組みに沿った2つ目の評価分野は、ビジネスがいかにディーセント・ワークを提供できるかに焦点を当てている。この分野でWBAが最も重要と考え、部門や地域を横断する4つのトピックは、「生活賃金」「多様性のバランス」「健康で安全な職場」「労働者のエンパワーメント」である。

第3の評価領域は、倫理的行動であり、これは既存の規範基準のみに基づくものではなく、企業の価値観に導かれた企業の裁量的な意思決定や行動も含まれる。評価方法における倫理的行動の4つの分野は、データ・プライバシーの保護、法人税の透明性、贈収賄と汚職の排除、責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントを指す。

* 図3では、各評価エリアのウェイトを四捨五入している。



インディケーターの採点

WBAは、ベンチマーク間の整合性を図り、スコアリングを簡素化するため、ベンチマークを利用する企業、その他のステークホルダーからのフィードバックを受けて、統一的なスコアリング・アプローチを開発した。今回の評価方法の更新は、この新しいアプローチを反映したものである。

CSIの総得点は100点で、これを18のインディケーターで等分する。これらのインディケーターは、ソーシャル・ベンチマークの100%と、他の6つのトランسفォーメーションベンチマークの20%を占めている。以前の評価方法とは異なり、すべてのインディケーターが同じ重みを持っている。(注：人権リスクと影響の評価、人権リスクと統合と行動に関するインディケーターは、二重加重ではなくなった)。

各評価分野は、1つから4つの要素からなる複数のインディケーターに分かれている。各インディケーターは1点満点で採点され、企業は各要素について「未充足」または「充足」を単純に採点することができる。各インディケーターは、インディケーター内の要素数で等分される。例えば、あるインディケーターに2つの要素がある場合、各要素の加重は0.5となる。同様に、インディケーターに4つの要素がある場合、各要素の重みは0.25となる。

各インディケーターで企業が達成したスコアは、そのインディケーターに含まれる個々の要素の全スコアの合計として計算される。従来の評価方法とは異なり、要素間の選択を必要とするインディケーターはない。一部の要素は、特定のケースでは適用されないことがある。該当しない要素がある場合、そのインディケーターに含まれる残りの該当要素数に対して、ウェイトが均等に再配分される。インディケーターの最高得点を得るために、該当するすべての要素を満たす必要がある。

エビデンスの種類

すべてのWBAベンチマークと同様、CSI評価は企業が公開する情報に基づいている。これには、企業のウェブサイト、正式な財務・非財務報告書、行動規範、方針、ガイドライン、FAQなどの公開文書に記載されている情報が含まれる。報告書には、年次報告書、持続可能性報告書、統合報告書のほか、人権など特定の社会的トピックに焦点を当てた報告書も含まれる。

要求事項のタイムフレーム

一般的なルールとして、考慮される情報はすべて、少なくとも過去2年以内に公表されたものである必要がある。ただし、期限を定めていない方針（または同等の文書）、またはインディケーターに記載されている場合を除く。例えば、人権デューデリジェンスに関するインディケーター（CSI 04～CSI 06）では、継続的かつ継続的なプロセスの性質上、過去3年以内に公表された情報を考慮している。すべての場合において、まず最新の情報が考慮され、証拠が無い場合にのみ古い情報が考慮される。

出典

評価方法の開発には、幅広い世界的な取り組みや基準が用いられた。出典はANNEX2に記載されている。

用語と定義

すべての用語と定義は[WBA用語集](#)に。記載されている

取引関係/取引先の範囲

各企業は、そのバリューチェーン全体にわたって、さまざまなりスクや影響に直面している。しかし、CSIsは、管理が不十分であったり、放置されてたりすると、人権、ディーセント・ワーク、倫理的行動に対して特に深刻なリスクをもたらす活動や関係に特に焦点を当てている。このアプローチは、バリューチェーンの他の分野（デジタル・インクルージョン、脱炭素化、栄養へのアクセス、環境管理など）への重要なシステム貢献を評価する、WBAが作成する他のベンチマークを補完するものである。



- **取引関係/取引先**とは、企業がビジネス・パートナー、バリュー・チェーン上の事業体、そしてセクターによっては、その企業の事業、製品、サービスに直接関連するその他の事業体と持つ関係と定義される。取引関係/取引先には、正式な契約関係にある直接のサプライヤーから、企業のバリュー・チェーンにおける第一階層、すべてのサプライヤーが含まれる。アパレルやICT製造など、材料投入を必要とする製造業では、主要部品の製造拠点も含まれる。一方、紛争鉱物や原材料調達のような特定の問題については、精製業者、製錬業者、原材料供給業者を含む。また、取引関係/取引先には、合弁事業における少数株主と多数株主の両方の地位や、業務レベルの請負業者も含まれる。採掘セクターの場合、これには住民の移住作業や契約セキュリティプロバイダーなど、操業に関わるオンラインおよびオフサイトの請負業者が含まれる。
- **サプライ・チェーン**とは、サプライ・チェーンのすべての取引関係/取引先のことであり、直接取引と間接取引、ティア1とそれ以外が含まれる。
- **労働者**とは、企業のために業務を遂行する社員、直接契約スタッフ、第三者契約スタッフを指す。

評価方法の変更

CSIは当初、ステークホルダーとの協議を通じて2020年に策定され、2024年に更新された。継続的改善の精神に基づき、WBAは、学習とステークホルダーの意見に基づき、その評価方法が常に最新かつ適切なものであるよう努めている。CSIは、人権や責任ある企業行動に関する国際的な基準や業界特有の基準が進化していることを反映している。2024年には、これらの学習を統合し、他のWBAベンチマークとの整合性をさらに確保するために、CSIが改訂された。

3つの評価分野とインディケーターの数は、当初の評価方法と変わらない。既存のインディケータートピックはすべて維持し、新しいインディケーターは人権尊重の評価分野における救済へのコミットメントのみである。インディケーターの要素が変更された場合や、要素はそのままで採点ガイドラインを更新した場合もある。すべての変更はステークホルダーの懸念に対応し、評価方法を合理化し、更新された既存の基準に合わせることを目的としている。以下の項では、これらの変更点の詳細を説明する。

人権尊重

CSI 02は、労働における基本的権利に関する原則への企業のコミットメントを見るものである。これは、「労働における基本的原則および権利に関する宣言」で定められた国際労働機関（ILO）の11の中核的条約を対象とするもので、ILOの中核的労働基準としても知られている。また、企業は、その取引関係/取引先において労働者の人権を尊重することをコミットする、公開された方針声明（Policy Statement）も有していかなければならない。2022年、ILOは中核的労働基準として「安全で健康的な労働環境」に対する権利を追加した。これを反映し、安全衛生の基本に関するCSI 09から、安全で健康的な環境に対する権利へのコミットメントを求める2つの要素を削除し、CSI 02に追加した。

企業の人権侵害に対する救済提供のコミットメントを見る新しいインディケーターを追加した。これはUNGPsと整合させるためであり、救済のコミットメントは企業の人権尊重を確保するための基本であるというステークホルダーからのフィードバックを反映したものである。このインディケーターが、新しいCSI 03である。



当初の評価方法では、企業はその活動によって人権に影響を受けるステークホルダーを開示し、彼らとのエンゲージメントの例を示すことが求められていた。このインディケーターは削除され、影響を受けるステークホルダーや影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメントは、人権デュー・ディリジェンスに関する3つのインディケーターに統合された。これは、UNGPsに沿って、企業が人権リスクと影響を特定し、評価し、統合して行動するプロセスに、影響を受けるステークホルダーや影響を受ける可能性のあるステークホルダーを関与させたことを証明しなければならないことを意味する。これらのインディケーターは、CSI 04、CSI 05、CSI 06である。

労働者やその他の個人が人権について報告できる苦情処理メカニズムを持つことを企業に要求する2つのインディケーターは、報復を恐れずに報告できることを要求するようになった。これは、報復されないという原則をこれらのインディケーターに組み込むためであり、苦情申し立て者とその扶養家族またはその仲間たちが、報復やその後の被害から保護されることを保証する鍵となるものである。

ディーセント・ワークの提供と促進

生活賃金に関するインディケーターを更新し、当初のインディケーターにはなかった、企業が自社事業において生活賃金を支払う重要な初期段階を含めるようにした。このインディケーターは、企業が現在の賃金と事業を行っている地域の生活賃金とのギャップをどのように評価しているかを開示することを求めており、2つ目の要素は、企業が事業を行っている地域における生活賃金をどのように決定しているかを説明するよう求めるものである。第3の要素は、以前は第1の要素であったが、すべての労働者に生活賃金を支払う期限付き目標、またはすべての労働者に生活賃金を支払うことを達成したことを開示することを求めており、第4の要素は、取引関係/取引先における生活賃金の支払いを促進するための活動の開示を求めるものである。

CSI13では、引き続き従業員の多様性に関する情報開示の基本を検討し、4つの要素を3つに凝縮している。年齢別、性別、そして人種と民族を含む多様性の追加インディケーター別に、企業の直接業務従業員総数に占める割合の開示を評価する。企業やその他のステークホルダーから、人種や民族性の開示は特定の法域では違法であるとのフィードバックを受けた。このため、障害や国籍など他の多様性のインディケーターと並んで、第3の要素の選択肢に含めている。

CSI14では、引き続き男女平等と女性のエンパワーメントの基本に注目する。第一の要素は、企業が男女平等と女性のエンパワーメントに対するハイレベルなコミットメントを開示することを求めるもので、男女平等と女性のエンパワーメントに関する活動やイニシアチブを開示するだけでは十分ではなくなる。第3の要素は、企業が最高ガバナンス機関（取締役会等）において、少なくとも30%の女性ではなく、(40~60%) ジェンダー・バランスを維持することを要求するようになる。

倫理的行動

GRI 415やESRS G1草案などの基準に合わせるため、責任あるロビー活動や政治的関与に関するCSI18では、企業が行った直接的・間接的な政治献金の金額について、国と献金先別に分けて開示することを求めており、これには、ロビー活動費と業界団体や同様の組織の会費が含まれる。今後は、政治献金を禁止する方針を企業に求めることがありません。この転換は、政治献金が世界的にさまざまな程度で制限されている一方で、どこの国でも企業は政治献金の額と種類についてオープンで正直であることが期待されているという事実を反映したものである。



図4：ソーシャル・ベンチマークのインディケーター



A. 人権尊重

この評価分野では、企業の人権へのコミットメント、人権デュー・ディリジェンス、是正/救済に焦点を当てる。

ポリシー コミットメント

このインディケーターは、企業が人権を尊重する責任をどの程度認識しているか、また、公開された方針声明にこれをどのように正式に組み込んでいるかを評価することを目的としている。

- CSI 01 人権尊重のコミットメント
- CSI 02 労働者の人権尊重のコミットメント
- CSI 03 是正/救済のコミットメント

国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」は何を求めているのか？

ポリシー・コミットメントとは、企業が人権を尊重することをコミットし、これを社内外に伝えることを示す、事業の最高レベルの意思決定機関で承認された声明である。

「声明(statement)」という用語は、企業がその責任、コミットメント、期待を公に示すために使用する幅広い形式を表すために使用される。これは、独立した人権方針であったり、他の正式な方針の中の人権コミットメントであったり、企業行動規範や企業理念など、企業の行動/意思決定を規定する他の文書の中の条項であったりする。

なぜこれが重要なのか？

ポリシー・コミットメントは、人権尊重を事業の中核的価値観と文化に継続的に浸透させるために必要な、企業の「トップの基本方針」を定めるものである。この方針は、経営トップが人権の尊重を正当性をもって事業を行うための最低基準と考えていることを示すものである。また、従業員や取引関係/取引先がどのように行動すべきか、また他のステークホルダーが企業に何を期待するかについて、経営陣の期待を示すものもある。このコミットメントは、実際にコミットメントを満たすために必要な、その他のさまざまな社内行動の引き金となるはずである。

コミットメント・ランゲージに関する研究ノート

あるインディケーターがポリシー・コミットメントを要求している場合、評価者は、企業がインディケーターの説明文に記載されている特定の権利、制度、および／または基準を堅持するという明示的なコミットメント、または何らかの形のコミットメントを探す。曖昧な表現、漠然とした表現、弱い表現は、明確なコミットメントの表現としては不十分であると判断される。

以下に挙げる例は、一般的に明確なコミットメントの表現として受け入れられる：

- 企業は、Xの尊重をコミットする。The company commits to respect X
- 企業は、Xの権利の尊重をコミットする。
The company is committed to respecting the rights under X
- 企業は、Xを遵守する。The company adheres to X
- 企業は、Xを支持し守る。The company upholds X
- 企業は、Xの原則を支持し保証する。The company endorses the principles enshrined in X
- 企業の方針は、Xを順守し適合している。The company's policy complies with X
- 企業の方針は、Xに合致し従って作成されている。
The company's policy is drafted in accordance with X



対照的に、以下に挙げる例は不十分と考えられる：

- 企業のコミットメントは、Xに整合（矛盾なく一致）している。
The company's commitments are consistent with X
- 企業のコミットメントは、Xに基づいている。
The company's commitments are informed by / based on X
- 企業は、Xが尊重されるよう努める。] The company strives to ensure X is respected
- 企業は、Xの原則を理解・認識している。The company recognises the principles of X

人権デュー・ディリジェンス

これらのインディケーターは、企業が人権に対するリアルタイムのリスクを評価し、影響を防止・軽減するためにこれらの発見を統合し行動するためのデュー・ディリジェンス・プロセスを実施するための、具体的なシステムに焦点を当てている。

CSI 04 人権リスクと影響の特定

CSI 05 人権リスクと影響の評価

CSI 06 人権リスクと影響評価の統合と行動

図5：人権デュー・ディリジェンスのステップ



特定と評価

国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」は何を求めているのか？

企業は、自社が関与する可能性のある人権への負の影響を特定し、評価すべきである。これには、実際の影響（過去または現在）と潜在的な影響（将来起こりうる影響-人権リスクとも呼ばれる）が含まれ、更に、企業自身の活動や取引関係/取引先、直接的な関係、及び一步以上離れた関係から生じるものも含まれる。これには人々の人権リスクに焦点を当てなければならず、事業そのものに対するリスクとは区別されなければならないが、両者の関連性はますます高まっている。

なぜこれが重要なのか？

人権評価(Assessment)とは、企業が自社の人権リスクを知るために必要な基本情報を収集し、そのリスクを予防・軽減できるようにするプロセスである。人権評価は、企業が人権ポリシー・コミットメントをどのように実践に反映させていくかを理解するための出発点である。したがって、評価プロセスに企業のさまざまな部門が参加することで、特定された実際の影響と潜在的な影響に対処する責任を共有することができる。

統合と行動

国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」は何を求めているのか？

人権への負の影響に対処するために、企業は、影響評価から得られた知見を社内の関連する機能やプロセスに統合し、特定された影響を予防・緩和するため行動し、効果的な対応を可能にするために社内の意思決定、予算配分、監督プロセスを整備すべきである。

なぜこれが重要なのか？

「統合」のプロセスを通じて、企業は影響評価から得られた知見を取り入れ、社内の誰がその対応に関与する必要があるかを特定し、その人たちと協力して効果的な対応を決定することができる。負の影響を予防または緩和するためによる行動を通じて、企業は人々への負の影響を削減することができ、これは人権尊重を達成する上で中心的なことである。

是正/救済措置と苦情処理メカニズム

これらのインディケーターは、人権に関する苦情に早期に対処し、必要に応じて直接是正・救済ができるように、企業が適切なプロセスを備えているかどうかを評価することを目的としている。

CSI 07 労働者に対する苦情処理メカニズム

CSI 08 社外の個人およびコミュニティに対する苦情処理メカニズム

国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」は何を求めているのか？

企業が人権に負の影響を与えた、またはその一因となったことを特定した場合、合法的なプロセスを通じて、その是正・救済を提供するかまたはそれに協力すべきである。企業は、自社の活動によって負の影響を受けるであろうステークホルダーのために、効果的な業務レベルの苦情処理メカニズムを確立するか、それに参加すべきである。国や第三者機関が提供する救済プロセスは、影響を受けたステークホルダーが苦情や懸念を表明するための代替チャネルを提供することができる。

苦情申立者は、どの利用可能なチャネルを利用するかを自由に選択できるべきである。

なぜこれが重要なのか？

効果的な救済へのアクセスは、それ自体が人権であり、したがって人権尊重の中核をなすものである。企業が自ら引き起こした、あるいは加担した影響の是正・救済に積極的に取り組まない限り、人権を尊重する責任を十分に果たすことはできない。企業が最善の努力を尽くしても、関係する活動や取引関係/取引先が複雑であれば、負の影響が生じる可能性がある。

企業は、迅速かつ効果的に対応できるよう、このような状況に備えておく必要がある。強力な是正・救済プロセスは、影響や対立が拡大したりエスカレートしたりするのを防ぐのに役立つ。



人権尊重

CSI 01 人権尊重のコミットメント

インディケーター：企業は国際的に認められたすべての人権を尊重することを公的にコミットする。

理由：企業の人権コミットメントは、人権尊重が企業の中核的価値観であることを示し、従業員やビジネス・パートナーに対する明確な期待を設定する。また、経営トップが人権尊重をビジネスの基本的なものと考え、社内の慣行を導き、企业文化を形成していることを示すものもある。

要素：

- a) 企業は、人権尊重をコミットする方針声明(policy statement)を公表している。

出典 UNGP 11と12、UNGPRF A1、GRI 103-2、CHRB A01

CSI 02 労働者的人権尊重のコミットメント

インディケーター：「労働における基本的原則および権利に関する宣言」（下欄参照）に規定されている11のILO中核的条約における労働の基本的権利に関する原則を尊重することを公にコミットしている。また、取引関係/取引先における労働者的人権尊重をコミットする方針声明も公表している。

理由：ILO中核的条約へのコミットメントは、基本的労働権に対する企業の献身を示すものである。労働者の公正な待遇に対する明確な期待を示し、国際労働基準を順守するよう組織とその取引関係/取引先を導く。

要素：

- a) 企業は、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権の尊重をコミットする方針声明を公表している。
- b) 企業は、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権の尊重をコミットすることを取引関係/取引先に強く期待する方針声明を公表している。

出典 UNGP12および16 (c) 、UNGPRF、A1、FLA行動規範、GRI 103-2、CHRB A02

労働における基本的原則と権利

「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」は、11の条約で規定される労働における以下の基本的原則および権利を対象としている：

- ・結社の自由と団体交渉権の実効的な承認（条約第87号および第98号）
- ・労働者の安全衛生（条約第155号）
- ・あらゆる形態の強制・義務労働の撤廃（条約第29号および第105号）
- ・児童労働の実効的廃止（条約第138号および第182号）
- ・雇用と職業に関する差別の撤廃（条約第100号および111号）
- ・安全で健康的な労働環境（条約第187号）

追加ILO労働基準

- ・労働時間（条約1号、第14号、第30号、第106号）



CSI 03 救済/是正のコミットメント

インディケーター：負の影響を引き起こした、またはその一因となったことが判明した場合、合法的なプロセス（必要に応じて、司法および非司法的メカニズムを含む）を通じて、影響を受けた個人、労働者、コミュニティの救済を行う、またはそれに協力することを公にコミットする。

理由：救済/是正のコミットメントは、企業が人権への影響や苦情に対処するための効果的な解決策を提供することを保証する。被害への対処、救済の提供、慣行の改善に対する明確な期待を設定することで、説明責任と継続的改善に対する企業の献身を強化する。

要素：

- a) 企業は、個人、労働者、地域社会に対して自身が引き起こした、あるいはその一因となつた負の影響の救済/是正をコミットする方針声明を公表している。
- b) 企業は取引関係/取引先に対し、救済/是正のコミットメントを強く期待している。

出典 UNGP22; UGPRF C6; CHRB A08

CSI 04 人権リスクと影響の特定

インディケーター：人権リスクと影響を継続的、積極的に特定している。これには、特定プロセスの一環としてステークホルダーや社会的弱者とのエンゲージメントを持つことが含まれる。

理由：人権に関するリスクと影響を特定することは、企業が自社の事業とサプライチェーンにおける主要な人権に関するリスクと影響を理解し、関連する（影響を受ける）ステークホルダーにとってどのリスクが最も一般的であるか、また、どのようなリスクと影響をより詳細に理解する必要があるかを理解するのに役立つ。

要素：

- a) 企業は、自社の事業に関して特定の場所または活動において、人権に関するリスクと影響を特定するために実施しているプロセスを、開示・説明している。
- b) 企業は、サプライチェーンを含む関連する取引関係/取引先を通じて、人権に関するリスクと影響を特定するために実施しているプロセスを開示・説明している。
- c) 企業は、人権リスクと影響の特定プロセスにおいて、影響を受けるステークホルダーや社内外の独立した人権専門家をどのように関与させているかを開示・説明している。

出典 UNGP 17と18、UNGPRF B2とC3、HRIB 1.2.1、GRI 412-1と414-2、CHRB D01



キーコンセプト

主要セクターのリスク：これらのリスクは、セクターにおいて潜在的に深刻かつ／または生じる可能性が高いと一般的にみなされているリスクであり、企業は人権デュー・ディリジェンスのプロセスを通じて、どのようにそれらを防止しているか、またはなぜそれらが当該企業に関連しない（リスクが低い）かを示すことが期待されている。従って、これらのリスクは、企業のセクターを考慮すれば該当する可能性があると予想されるが、必ずしも個々の企業にとって最も顕著な人権問題とは限らない。これらは時間の経過とともに変化する可能性がある。

深刻な人権課題：企業の活動や取引関係/取引先を通じて、最も深刻な負の影響を受けるおそれのある人権課題（企業リスクではない）。したがって、これらは企業によって、また時系列によって異なる。

重要性（マテリアリティ）：本当に重要なこと、あるいは深刻な結果をもたらすことを指す。重要性の様々な定義は、誰がどのような目的で尋ねるかによって見解が異なる。企業の公開報告の場合、重要性とは、企業が正式な報告で開示する情報を決定するための閾値を指すことが多い。その閾値を構成するものの定義は、かなり様々である。

CSI 05 人権リスクと影響の評価

インディケーター：人権に関するリスクと影響を特定した後、それらを評価し、人権に関するリスクと影響に優先順位をつける。これには、評価プロセスの一環としてステークホルダーや社会的弱者とのエンゲージメントも含まれる。

理由：主要な人権リスクと影響を評価し、企業の事業とサプライチェーンにおけるそれらの深刻度を理解することにより、企業はこれらのリスクを管理するための戦略的優先順位を設定し、人々への（潜在的な）被害が最も大きいところに緩和と救済の努力を集中することができる。

要素：

- a) 企業は、人権に関するリスクと影響を評価するために実施しているプロセスを開示・説明し、自社の事業において、人権に関して深刻と考える事項を開示している。
- b) 企業は、サプライチェーンにおける人権リスクと影響を評価するためのプロセスについて開示・説明している。
- c) 企業は、人権リスクと影響評価の結果を公表している。それは事業や拠点全体で集計されている場合もある。
- d) 企業は、人権リスクと影響評価のプロセスに、影響を受けるステークホルダーをどのように参画させているかを開示・説明している。

出典UNGP 17、18、24、UNGPRF B1、B2、C3、HRIB 1.2.1、GRI 412-1、414-2、CHRB D02



CSI 06 人権リスクと影響の統合と行動 評価★★★

インディケーター：深刻な人権リスクと影響を予防、緩和、是正する適切な行動をとるために、人権リスクと影響の評価結果を社内の関連する機能とプロセスに組み込んでいる。これには、ステークホルダーや社会的弱者とのエンゲージメントを含む。

理由：企業は、人権に関するリスクと影響評価を統合し、それに基づいて行動することにより、その（潜在的な）リスクと影響を包括的に予防、緩和、是正し、影響を受ける人々やコミュニティに対する負の影響を低減または排除することができる。

要素：

- a) 企業は、自社の事業における、深刻な人権課題の予防、緩和、是正のためのプロセスを開示・説明している。
- b) 企業は、サプライチェーンにおける、深刻な人権課題の予防、緩和、是正のためのプロセスを開示・説明している。
- c) 企業は、過去3年間の少なくとも1つの活動／事業において、アセスメントの結果特定された、少なくとも1つの深刻な人権課題に対して取られた、または取られる予定の具体的な行動の例を開示している。
- d) 企業は、重要な人権問題に対してとるべき措置の決定において、影響を受けるステークホルダーをどのように関与させているかを開示・説明している。

出典UNGP 17、19、及び24、UNGPRF C4、GRI 103-2、CHRB D03

CSI 07 労働者に対する苦情処理メカニズム

インディケーター：人権問題を含め、労働者が苦情や懸念を提起できるメカニズム（自社の、第三者の、あるいは共有のメカニズム）を1つ以上有している。そのメカニズムはすべての労働者が利用でき、社会から疎外されたグループによる利用も考慮されている。

理由：労働者が懸念を表明するための利用しやすいメカニズムを提供することは、実際の、そして潜在的な人権への影響に対処するために不可欠である。労働者が理解できる言語でメカニズムが利用でき、労働者がそれを認識できるようにすることで、企業はメカニズムの有効性を高めることができる。自社の労働者が苦情処理メカニズムにアクセスできるようにすることで、企業はすべての労働者が負の影響を報告し、救済へのアクセスを求めるようになる。

要素：

- a) 企業は、すべての労働者がアクセス可能で、報復を恐れずに企業に関連する苦情や懸念を申し立てができる、1つ以上のメカニズムを有している、または第三者もしくは共有のメカニズムに参加していることを開示している。

出典：UNGP22、29、及び30、UNGPRF C6.1、C6.3、GRI 103-2 : ARP 7.1、8.1、8.8、CHRB E01

CSI 08 社外の個人およびコミュニティに対する苦情処理メカニズム

インディケーター：人権問題を含め、企業から負の影響を受けるであろう個人やコミュニティが苦情や懸念を表明できる（自社の、第三者の、あるいは共有の）メカニズムを1つ以上持っている。

理由：社外の個人やコミュニティが懸念を表明するための利用しやすいメカニズムを提供することは、人権への実際の影響や潜在的な影響に対処するために不可欠である。メカニズムが適切な言語で利用可能であり、ステークホルダーがそれを認識できるようにすることで、企業はメカニズムの有効性を高めることができる。個人やコミュニティが苦情処理メカニズムにアクセスできるようにすることで、企業は、彼らが負の影響を報告し、救済へのアクセスを求めるように力を与えることができる。



要素 :

- a) 企業は、報復を恐れずに苦情や懸念を提起するために、企業から負の影響を受けるであろう社外のすべての個人やコミュニティ、またはその代理を務める人々がアクセスできる、1つ以上のメカニズムを有している、または共有のメカニズムに参加していることを開示している。

出典 : UNGP22、29、及び30、UNGPRF C6.1、C6.3、GRI 103-2、ARP 7.1、8.1、8.8、CHRB E02



B. ディーセント・ワークの提供と促進

この評価領域は、事業と取引関係においてディーセント・ワークを提供・促進するための企業の方針とプロセスに焦点を当てる。

ディーセント・ワークの提供と促進

これらのインディケーターは、自社の事業や取引関係/取引先の労働者に生活賃金を支払い、代表権を与え、権限を与え、自由に団結して団体交渉ができるような安全で健康的な職場を保証することによって、企業がディーセント・ワークをどのように提供しているかを評価することを目的としている。

- CSI09 安全衛生の基礎
- CSI10 生活賃金の基礎
- CSI11 労働時間の基礎
- CSI13 労働力の多様性に関する情報開示の基礎
- CSI14 男女平等と女性のエンパワーメントの基礎

CSI 09 安全衛生の基礎

インディケーター：労働者の安全衛生に関する関連データを公表し、取引先の安全衛生の実績を監視している。

理由：安全で健康的な労働環境は、IL0の定義する労働における基本的権利であり、労働者を保護し、事業運営を維持するために不可欠である。企業は、すべての労働者に健康的で安全な職場を提供し、バリューチェーンにおける健康的で安全な職場（身体的/精神的な健康と福祉、身体的/非身体的な暴力・嫌がらせ・脅迫からの自由を含む）を確保するための取り組みを支援することが期待されている。これまでの進捗にもかかわらず、労働関連の事故、傷害、疾病は依然として頻繁に発生しており、労働者と地域社会に深刻な影響をもたらしている。安全衛生リスクを特定し、主要な安全インディケーターを開示し、サプライチェーンにおける安全衛生を監視（モニター）することで、企業はSDG3（良好な健康）とSDG8（ディーセント・ワークと経済成長）に貢献することができる。

要素：

- a) 企業は、労働者の安全衛生に関する定量的情報を開示している。
- b) 企業は、取引関係/取引先の安全衛生のパフォーマンスをどのように監視（モニター）しているかを開示している。

出典：GRI 403-9; ICESCR Art. 7; HRIB 3および8.2.1; FLA VII. HSE. 3; SA8000 IV. 3.5およびIV. 3.7; CHRB F09

CSI10 生活賃金の基礎

インディケーター：企業は労働者に生活賃金を支払うことをコミットし、取引関係/取引先による生活賃金の支払いを支援している。

理由：企業は労働者に生活賃金が支払われることを保証するように期待されており、自社のバリューチェーンにおける労働者に生活賃金が支払われることを保証する取り組みを支援すべきである。これは、基本的なニーズを満たし、適正な生活水準を達成するために極めて重要である。労働者とその家族の幸福を支えるだけでなく、貧困をなくし、SDGsを促進することにも貢献する。



企業は、生活賃金を支払うことで、ディーセント・ワーク（SDGs 8）、不平等の削減（SDGs 5と10）、貧困の解消（SDGs 1）、健康と福祉の支援（SDGs 3）を含むいくつかのSDGsを達成する上で重要な役割を果たす。また、質の高い食料と栄養への十分なアクセスを可能にすることで、子どもたちの就労を防ぎ、質の高い教育（SDG4）を支援し、飢餓の蔓延（SDG2）を減少させることもできる。

要素：

- a) 企業は、事業を展開している地域の生活賃金をどのように決定しているかを開示・説明している。
- b) 企業は、全労働者の現在の賃金と生活賃金とのギャップを評価し開示している。
- c) 企業は、すべての労働者に生活賃金を支払う期限付き目標、またはすべての労働者に生活賃金を支払うことを達成したことを開示している。
- d) 企業は、取引関係/取引先による生活賃金の支払いを促進する活動の証拠を開示している。

出典：ICESCR Art. 7; HRIB 2.4.1 及び 8.2.3; ETI 5; SA8000 IV.8.1; GLWC; CHRB F01 及び F02; UNGC Forward Faster

CSI11 労働時間の基礎

インディケーター：企業は、最長労働時間、最低休憩時間、休息時間に関して適用される国際基準を尊重している。

理由：企業は、自社の事業やバリューチェーンにおけるすべての労働者の過度な労働時間を防止することが求められる。ILO条約に沿った労働時間のコミットメントは、企業が公正な労働慣行に関する国際規範を守ることを保証する。福祉を守り、安全でない労働条件を防止するために、企業は、自社の労働者だけでなく、取引関係/取引先の労働者に対しても、適切な労働時間について明確な期待を開示する。労働時間に関する主なSDGsには、SDGs 3（良好な健康）とSDGs 8（ディーセント・ワークと経済成長）が含まれる。

要素：

- a) 企業は、労働時間に関するILO条約を尊重することをコミットする、または労働者に通常労働の週48時間または時間外労働を含む60時間を超えて労働させなければならないことを明記した方針声明を公に開示している。
- b) 企業は、すべての時間外労働は同意の上で行われ、割増賃金が支払われなければならないとする方針声明を公表している。
- c) 企業は、取引関係/取引先に対し、労働時間に関するILO条約を尊重すること、または通常労働の週48時間もしくは時間外労働を含む60時間を超えて労働させないことをコミットするよう強く期待する方針声明を公表している。

出典：ETI 6, ILO No. 1, 14, 106, FLA VIII, CHRB A03

CSI12 団体交渉の基礎

インディケーター：企業は、従業員を対象とする団体協約に関する情報、および結社の自由と団体交渉権に関する取引関係/取引先の慣行を支援するためのアプローチを開示している。

理由：企業は、労働者またはその代表者が、自分たちの利益を代表し、職場で自分たちに影響する事柄に干渉ができるように、すべての労働者のエンパワーメントを可能にすることが期待されている。



結社の自由と団体交渉の権利を尊重することは、公正で適正な労働条件を確保するための基本である。国際人権規約およびILO第87号条約、第98号条約で認められているこれらの権利は、労働者がより良い労働条件について団体交渉する力を与えるものである。

労働者団体がなければ、企業の意思決定に労働者の声を取り入れる可能性は低くなる。グローバル・サプライチェーンでは、労働者が団結しようとしたり懸念を表明したりする際に、解雇や報復を恐れことが多い。サプライヤーに結社の自由と団体交渉の権利を守り、脅迫的行為を控えるよう求めることは、労働者が恐れることなく組合を結成し、団体交渉できるようにし、雇用関係に内在するパワー・ダイナミクスのバランスをとるのに役立つ。これらの権利を尊重することで、企業はディーセント・ワーク（SDG8）を支援し、不平等（SDG10）を削減する職場対話の強化に貢献することができる。

要素：

- a) 企業は、団体協約の対象となる直接業務従業員総数の割合を開示している。
- b) 企業は、結社の自由と団体交渉権に関連して、取引関係/取引先の慣行改善を支援するためにどのように取り組んでいるかを開示・説明している。

出典：WDI 9.2および9.5；WEF Core Dignity & Equality；CHRB F07およびF08

CSI13 労働力の多様性に関する情報開示の基礎

インディケーター：従業員の多様性に関する少なくとも3つのインディケーター別に、各従業員の割合を開示している。

理由：企業は、該当するすべてのダイバーシティ・カテゴリーについて、その事業環境を代表するすべてのレベルのマネジメントにおいて「バランス」を達成すべきであり、バリューチェーンにおいてバランスの取れた代表の達成に向けた努力を支援すべきである。多様性とバランスに関する期待は、複数のSDGs、特にSDGs 5（男女平等の達成、すべての女性と女児のエンパワーメント）、SDGs 10（不平等の削減）とターゲット10.2（年齢、性別、障がい、人種、民族、出身、宗教、経済的その他の地位にかかわらず、すべての人のエンパワーメントと社会的、経済的、政治的包摂の促進）、SDGs 8（ディーセント・ワーク）とターゲット8.5（すべての女性と男性の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークの実現、同一価値労働同一賃金の実現）と関連している。

要素：

- a) 企業は、従業員カテゴリー別に、直接業務に従事する従業員総数に占める年齢層別の割合を開示している。
- b) 企業は、従業員カテゴリー別に、直接業務に従事する従業員総数に占める男女別の割合を開示している。
- c) 企業は、従業員カテゴリー別に、直接業務に従事する従業員総数に占める、多様性に関する1つ以上の追加的インディケーター（人種や民族、障がいの有無など）別の割合を開示している。

出典：WDI 4.3及び4.5、GRI 405-1、WEF Core Dignity & Equality

CSI14 男女平等と女性のエンパワーメントの基礎

インディケーター：男女平等と女性のエンパワーメントを公的にコミットしており、男女平等と女性のエンパワーメントに関する定量的情報を開示している。

理由：男女平等と女性のエンパワーメントは、SDGs 5の明確な焦点であるが、他の16のSDGsに含まれる54のジェンダーに特化したターゲットとともに、包括的で持続可能な開発のすべての側面に不可欠である。



したがって、男女平等と女性のエンパワーメントを推進するための行動は、1つのSDGsを前進させるだけでなく、すべてのSDGs、ひいては持続可能な開発全体を前進させる。指導的地位に占める女性の割合の低さや、男女間の賃金格差の根強さなど、男女不平等は様々な形で現れる。雇用主である企業は、バリューチェーンだけでなく、事業全体にわたって男女平等と女性のエンパワーメントを推進する上で、重要な立場にある。

要素：

- a) 企業は、男女平等と女性のエンパワーメントをコミットする方針声明を公表している。
- b) 企業は、男女平等と女性のエンパワーメントに関する1つ以上の期限付き目標を開示している。
- c) 企業は、最高ガバナンス機関（取締役会等）における男女比のバランス（40～60%）を維持している。
- d) 企業は、全事業所別に、従業員のカテゴリー別の、直接業務に従事する全従業員の基本給与と報酬の二つに関する男女比をそれぞれ開示している。

出典：GB 1と11、GRI 405-1と405-2



C. 倫理的行動

この評価領域は、データ・プライバシー、税制、贈収賄・汚職防止、政治的関与とロビー活動に関する企業の倫理的行動に焦点を当てている。

倫理的行動

これらのインディケーターは、データ・プライバシーの保護、贈収賄や汚職の排除、納付する法人税の透明性、政治的関与やロビー活動の手法の開示など、企業がいかに倫理的に行動しているかを評価することを目的としている。

CSI15 個人情報保護の基礎

CSI16 責任ある納税の基礎

CSI17 贈収賄防止と汚職防止の基礎

CSI18 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基礎

CSI15 個人情報保護の基礎

インディケーター：個人情報の保護方針を公的にコミットしており、データプライバシーに対するグローバルなアプローチを有している。

理由：プライバシーは人権（世界人権宣言第12条、および市民的及び政治的権利に関する国際規約第17条に明記）であり、人間の尊厳を保証するものである。プライバシーは、特にデータがますます重要な役割を果たすデジタル時代において、個人の安全を維持し、アイデンティティを保護し、表現の自由を促進するために重要である。企業は、従業員、顧客、取引先、その他のステークホルダーに関する大量の個人データを収集、使用、販売、提供している。また、他の企業や政府による個人データの収集、使用、共有も促進している。企業は、従業員、労働者、利用者、顧客、取引先、および企業活動の影響を受ける可能性のあるあらゆる個人のプライバシーの権利を尊重することが期待されている。

要素：

- 企業は、個人データ保護を公的にコミットしている。（方針声明）
- 企業は、個人データの収集、共有、アクセスに関して、グローバルに公開されたプライバシー・ステートメントを有している。（方針声明）

出典：RDR P3、P4、P8、GDPR Art. 1

CSI16 責任ある納税の基礎

インディケーター：企業は、グローバル・タックス・アプローチ（税務方針）を開示し、国ごとの法人税支払額を開示している。

理由：税収は、合法的な主体（国家）が国民の保護、福利、発展を支援することを可能にする基本的な資源を提供するものであり、したがってSDGsの達成に不可欠である。脱税や租税回避行為への企業の関与や関係は、国家から重要な資源を奪い、2030アジェンダや政府資金に依存するSDGsを実現する国家の能力に直接影響を与える。

企業には、最高ガバナンス機関によって監督され、適切な管理と透明性に支えられた、社会的に責任ある法人税への方針を有することが期待されている。この方針は、事業を行っている国の法律の文言と精神の両方を遵守し、企業が価値を生み出している国において適切な時期に適切な額の税金を納めることを保証する。



要素 :

- a) 企業は、最高ガバナンス機関によって承認されたグローバル税務戦略を公開している。
- b) 企業のグローバルな税務戦略の遵守に関する説明責任は、そのガバナンス機関または経営幹部レベルの役職が担っている。
- c) 企業は、税務上の居住者である税務管轄地ごとに、法人所得税の納税額を明確に開示している。

出典 : GRI 207-1、207-2、及び207-4 ; B Team Responsible Tax Principles 1及び7

CSI17 贈収賄防止と汚職防止の基礎

インディケーター : 贈収賄と汚職を公に禁止し、贈収賄と汚職のリスクとインシデントを特定し、対処するための措置 (Step) を講じている。

理由 : 脱税や租税回避と同様に、汚職は、持続可能な経済的、政治的、社会的発展にとって重要な障害であり、これらの収益は、SDGsを支援する代わりに、SDGsの実現を直接損なうために使用される可能性のある資金である。企業は、バリューチェーンを含む自社の活動に関して、あらゆる形態の贈収賄と汚職を排除することが期待されている (ターゲット16.5)。また、最高ガバナンス機関が監督し、適切な管理と情報公開に支えられた贈収賄・汚職防止への体系的なアプローチをとることが期待されている。

要素 :

- a) 企業は、贈収賄と汚職を禁止する方針声明を公開している。
- b) 企業は、自社の業務の一部である特定の場所や活動における贈収賄および汚職のリスクと影響を特定するプロセスを開示・説明している。
- c) 企業は、取引関係/取引先との契約に贈収賄・汚職の防止条項を盛り込んでいる。
- d) 企業は、すべてのステークホルダーが報復を恐れることなく、贈収賄や汚職に関する懸念や苦情を申し出ることができる、秘密かつ匿名でアクセス可能なチャネル/メカニズムを有していることを開示・説明している。

出典 : GRI 205-3、TI腐敗防止原則1.1、1.2、1.3、1.11、1.12、1.13

CSI18 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基礎

インディケーター : ロビー活動及び政治的エンゲージメントへの方針と政治的支出を開示している。

理由 : 企業は、広告、広報、支持団体や業界団体の動員、政治献金やエンゲージメントなど、政治プロセスに影響を与えるために様々な手段を用いることができる。企業の意図や努力、影響力によつては、ロビー活動や企業の政治的関与の結果が、社会やSDGs、2030アジェンダにポジティブな影響を与えることもあれば、ネガティブな影響を与えることもある。

ロビー活動や政治的エンゲージメント活動そのものが、その性質上、贈収賄、汚職、利益相反、金銭的・風評的損害のリスクを伴う。SDGsには、あらゆる形態の贈収賄や汚職を大幅に削減すること (ターゲット16.5)、あらゆるレベルで効果的に説明責任を果たし、透明性の高い制度を発展させること (ターゲット16.6)、あらゆるレベルで応答性が高く、包摂的で、参加型かつ代表的な意思決定を確保すること (ターゲット16.7) など、企業の政治的影響力と明確に関連するターゲットが明示的に含まれている。これに伴い、企業は、最高ガバナンス機関によって監督され、適切な管理と透明性に支えられ、少なくとも2030アジェンダや国際的な人権の枠組みを損なわないように、直接的・間接的なロビー活動や政治的エンゲージメントに対して、社会的に責任あるアプローチをとることが期待される。



要素 :

- a) 企業は、ロビー活動および政治的エンゲージメントのアプローチを定めた、公的に開示された方針声明または方針を有している。
- b) 企業は、直接行った政治献金および現物献金・貢献の合計金額を、組織別、国別および受領者／受益者別に開示している。
- c) 企業は、間接的に行った政治献金および現物献金・貢献の合計金額(ロビー活動費を含む)を、組織別、国別 および受領者／受益者別に開示している。
- d) 企業は、第三者のロビイストに対し、ロビー活動および政治的エンゲージメントに関する方針を遵守するよう求めている。

出典 : Draft ESRS G1、GRI 415、TI Political Engagement Principles



ANNEX

ANNEX 1 : CSI の要素と SDGs のマッピング

ソーシャルベンチマークCSI要素コード	CSI要素テキスト	SDGs
CSI01.A	企業は、人権尊重をコミットする方針声明(policy statement)を公表している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI02.A	企業は、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権の尊重をコミットする方針声明を公表している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI02.B	企業は、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権の尊重をコミットすることを取引関係/取引先に強く期待する方針声明を公表している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI03.A	企業は、個人、労働者、地域社会に対して自身が引き起こした、あるいはその一因となった負の影響の救済/是正をコミットする方針声明を公表している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI03.B	企業は取引関係/取引先に対し、救済/是正のコミットメントを強く期待している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI04.A	企業は、自社の事業に関して特定の場所または活動において、人権に関するリスクと影響を特定するために実施しているプロセスを、開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI04.B	企業は、サプライチェーンを含む関連する取引関係/取引先を通じて、人権に関するリスクと影響を特定するために実施しているプロセスを開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI04.C	企業は、人権リスクと影響の特定プロセスにおいて、影響を受けるステークホルダーや社内外の独立した人権専門家をどのように関与させているかを開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI05.A	企業は、人権に関するリスクと影響を評価するために実施しているプロセスを開示・説明し、自社の事業において、人権に関して深刻と考える事項を開示している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI05.B	企業は、サプライチェーンにおける人権リスクと影響を評価するためのプロセスについて開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI05.C	企業は、人権リスクと影響評価の結果を公表している。それは事業や拠点全体で集計されている場合もある。	1, 5, 8, 10, 16
CSI05.D	企業は、人権リスクと影響評価のプロセスに、影響を受けるステークホルダーをどのように参画させているかを開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI06.A	企業は、自社の事業における、深刻な人権課題の予防、緩和、是正のためのプロセスを開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16



CSI06. B	企業は、サプライチェーンにおける、深刻な人権課題の予防、緩和、是正のためのプロセスを開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI06. C	企業は、過去3年間の少なくとも1つの活動／事業において、アセスメントの結果特定された、少なくとも1つの深刻な人権課題に対して取られた、または取られる予定の具体的な行動の例を開示している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI06. D	企業は、重要な人権問題に対してとるべき措置の決定において、影響を受けるステークホルダーをどのように関与させているかを開示・説明している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI07. A	企業は、すべての労働者がアクセス可能で、報復を恐れずに企業に関連する苦情や懸念を申し立てることができる、1つ以上のメカニズムを有している、または第三者もしくは共有のメカニズムに参加していることを開示している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI08. A	企業は、報復を恐れずに苦情や懸念を提起するために、企業から負の影響を受けるであろう社外のすべての個人やコミュニティ、またはその代理を務める人々がアクセスできる、1つ以上のメカニズムを有している、または共有のメカニズムに参加していることを開示している。	1, 5, 8, 10, 16
CSI09. A	企業は、労働者の安全衛生に関する定量的情報を開示している。	1, 2, 3, 5, 8, 10
CSI09. B	企業は、取引関係/取引先の安全衛生のパフォーマンスをどのように監視(モニター)しているかを開示している。。	1, 2, 3, 5, 8, 10
CSI10. A	企業は、事業を展開している地域の生活賃金をどのように決定しているかを開示・説明している。	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11
CSI10. B	企業は、全労働者の現在の賃金と生活賃金とのギャップを評価し開示している。	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11
CSI10. C	企業は、すべての労働者に生活賃金を支払う期限付き目標、またはすべての労働者に生活賃金を支払うことを達成したことを開示している。	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11
CSI10. D	企業は、取引関係/取引先による生活賃金の支払いを促進する活動の証拠を開示している	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11
CSI11. A	企業は、労働時間に関するILO条約を尊重することをコミットする、または労働者に通常労働の週48時間または時間外労働を含む60時間を超えて労働させてはならないことを明記した方針声明を公に開示している。	1, 3, 8, 10
CSI11. B	企業は、すべての時間外労働は同意の上で行われ、割増賃金が支払われなければならないとする方針声明を公表している。	1, 3, 8, 10



CSI11.C	企業は、取引関係/取引先に対し、労働時間に関するILO条約を尊重すること、または通常労働の週48時間もしくは時間外労働を含む60時間を超えて労働させないことをコミットするよう強く期待する方針声明を公表している。	1, 3, 8, 10
CSI12.A	企業は、団体協約の対象となる直接業務従業員総数の割合を開示している。	1, 3, 8, 10
CSI12.B	企業は、結社の自由と団体交渉権に関連して、取引関係/取引先の慣行改善を支援するためにどのように取り組んでいるかを開示・説明している。	1, 3, 8, 10
CSI13.A	企業は、従業員カテゴリー別に、直接業務に従事する従業員総数に占める年齢層別の割合を開示している。	5, 8, 10
CSI13.B	企業は、従業員カテゴリー別に、直接業務に従事する従業員総数に占める男女別の割合を開示している。	5, 8, 10
CSI13.C	企業は、従業員カテゴリー別に、直接業務に従事する従業員総数に占める、多様性に関する1つ以上の追加的インディケーター（人種や民族、障がいの有無など）別の割合を開示している。	5, 8, 10
CSI14.A	企業は、男女平等と女性のエンパワーメントをコミットする方針声明を公表している。	5, 8, 10
CSI14.B	企業は、男女平等と女性のエンパワーメントに関する1つ以上の期限付き目標を開示している。	5, 8, 10
CSI14.C	企業は、最高ガバナンス機関（取締役会等）における男女比のバランス（40～60%）を維持している。	5, 8, 10 n
CSI14.D	企業は、全事業所別に、従業員のカテゴリー別の、直接業務に従事する全従業員の基本給与と報酬の二つに関する男女比をそれぞれ開示している。	5, 8, 10
CSI15.A	企業は、個人データ保護を公的にコミットしている。（方針声明）	8, 9, 10
CSI15.B	企業は、個人データの収集、共有、アクセスに関して、グローバルに公開されたプライバシー・ステートメントを有している。（方針声明）	8, 9, 10
CSI16.A	企業は、最高ガバナンス機関によって承認されたグローバル税務戦略を公開している。	すべてのSDGs



CSI16.B	企業のグローバルな税務戦略の遵守に関する説明責任は、そのガバナンス機関または経営幹部レベルの役職が担っている。	すべてのSDGs
CSI16.C	企業は、税務上の居住者である税務管轄地ごとに、法人所得税の納税額を明確に開示している。	すべてのSDGs
CSI17.A	企業は、贈収賄と汚職を禁止する方針声明を公表している。	すべてのSDGs
CSI17.B	企業は、自社の業務の一部である特定の場所や活動における贈収賄および汚職のリスクと影響を特定するプロセスを開示・説明している。	すべてのSDGs
CSI17.C	企業は、取引関係/取引先との契約に贈収賄・汚職の防止条項を盛り込んでいる。	すべてのSDGs
CSI17.D	企業は、すべてのステークホルダーが報復を恐れることなく、贈収賄や汚職に関する懸念や苦情を申し出ができる、秘密かつ匿名でアクセス可能なチャネル／メカニズムを有していることを開示・説明している。	すべてのSDGs
CSI18.A	企業は、ロビー活動および政治的エンゲージメントのアプローチを定めた、公的に開示された方針声明または方針を有している。	すべてのSDGs
CSI18.B	企業は、直接行った政治献金および現物献金・貢献の合計金額を、組織別、国別および受領者／受益者別に開示している。	すべてのSDGs
CSI18.C	企業は、間接的に行った政治献金および現物献金・貢献の合計金額(ロビー活動費を含む)を、組織別、国別および受領者／受益者別に開示している。	すべてのSDGs
CSI18.D	企業は、第三者のロビイストに対し、ロビー活動および政治的エンゲージメントに関する方針を遵守するよう求めている。	すべてのSDGs



ANNEX2 : 参考文献（出典）

SOURCES REFERENCED IN THE CORE SOCIAL INDICATORS		
B Team Responsible Tax Principles	B Team - A New Bar for Responsible Tax: The B Team Responsible Tax Principles	https://the-bteam.files.svcdn.com/production/assets/reports/A-New-Bar-for-Responsible-Tax.pdf?dm=1572897439
CHRB	WBA Corporate Human Rights Benchmark	https://www.worldbusinessalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/
ETI	Ethical Trading Initiative Base Code	https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code
ESRS	European Sustainability Reporting Standards	https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2024-08/ESRS%20Delegate_act-2023-5303-annex_1_en.pdf
FLA	Fair Labor Association Code of Conduct and Compliance Benchmarks (2020)	https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_workplace_compliance_benchmarks_rev_10.2020.pdf
GB	WBA Gender Benchmark	https://www.worldbusinessalliance.org/gender-benchmark/
GDPR	General Data Protection Regulation	https://gdpr-info.eu/
GLWC	Global Living Wage Coalition	https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/
GRI	Global Reporting Initiative	https://www.globalreporting.org/
HRIB	Danish Institute for Human Rights, Indicators for Business	https://old.business-humanrights.org/en/plattform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights	https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx

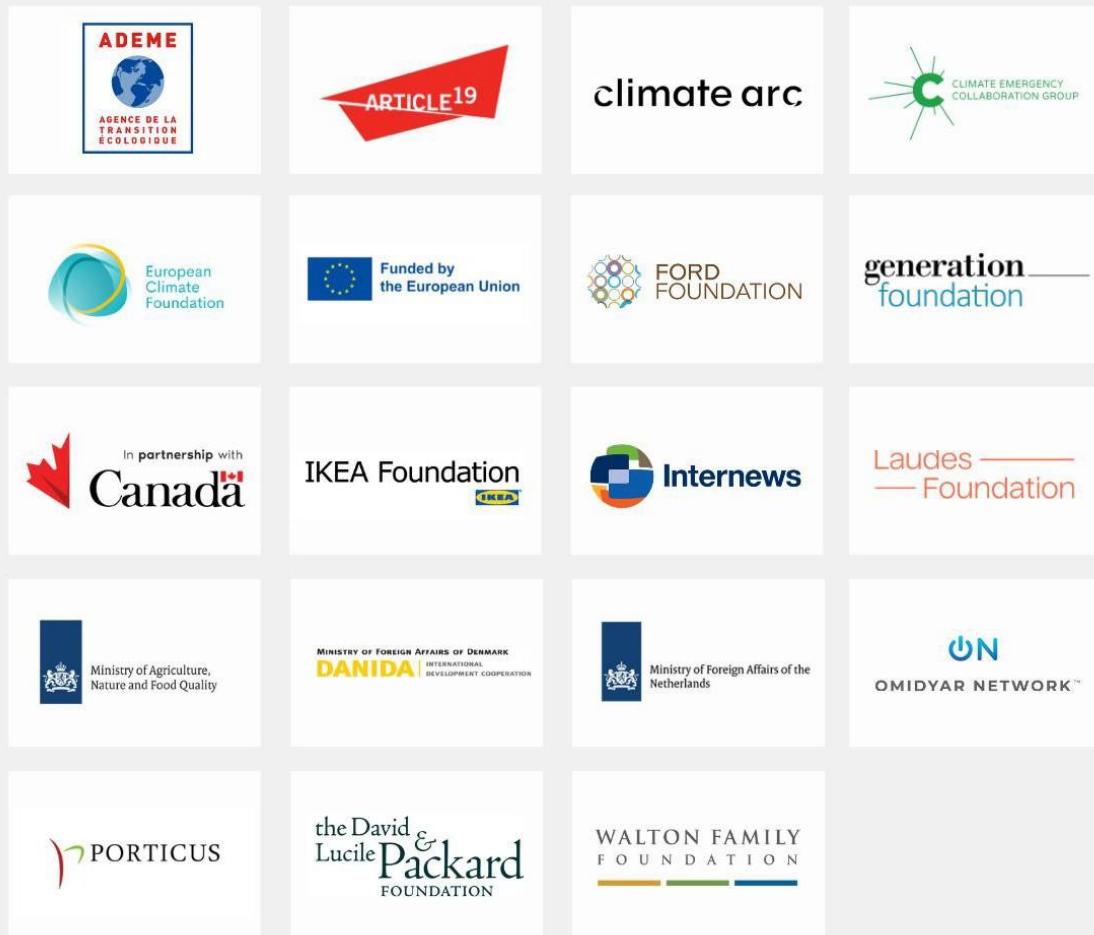


IFC PS	International Finance Corporation Performance Standards	https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards
ILO	International Labor Organization (ILO) Associated Conventions (No. 1; 14; 29; 87; 98; 100; 105; 106; 111; 138; 169; 182; 190)	https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm
IPIECA 2020	IPIECA Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry (2020)	https://www.api.org/-/media/files/ehs/climate-change/ipieca_sustainability-guide-2020.pdf
OECD	OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)	https://www.oecd.org/daf/invo/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm
RDR	Ranking Digital Rights	https://rankingdigitalrights.org/
SA8000	Social Accountability 8000 International Standard	https://sa-intl.org/resources/sa8000-standard/
SASB	Sustainability Accounting Standards Board	https://www.sasb.org/standards/download/
SDG	UN Sustainable Development Goals	https://sdgs.un.org/goals
TI Anti-Corruption Principles	Transparency International UK - Open Business: Principles and Guidance for Anti-Corruption Corporate Transparency	https://www.transparency.org/sites/default/files/pdf/publications/TIUK_OpenBusiness_WEB4.pdf
TI Political Engagement Principles	Transparency International UK - Wise Counsel or Dark Arts? Principles and Guidance for Responsible Corporate Political Engagement	https://www.transparency.org/publications/wise-counsel-or-dark-arts-principles-and-guidance-for-responsible-corporate-political-engagement
UNGC Forward Faster	UNGC Forward Faster Initiative	https://forwardfaster.unglobalcompact.org/home
UNGPRF	UN Guiding Principles Reporting Framework	https://www.ungreporting.org/



UNGPs	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
WEF Core Dignity & Equality	World Economic Forum - Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation: White Paper	https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf
WEP	Women's Empowerment Principles	https://www.weps.org/
WDI	Workforce Disclosure Initiative	https://wdi.trust.org/





著作権

この作品はWorld Benchmarking Allianceの成果である。私たちの作品は、クリエイティブ・コモンズ 表示 4.0 国際ライセンスの下でライセンスされている。このライセンスのコピーを見るには、
www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/ をご覧ください。

免責事項

詳細はウェブサイトをご覧ください www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer

世界ベンチマーク連合

Prins Hendrikkade 25, 1021 TM Amsterdam The Netherlands. www.worldbenchmarkingalliance.org