



会社の運営ルールを守る、活用する

ステークホルダー：株主、役員

Step1

自社の意思決定のための最低限度の株主管理、機関決定のための会議体の運営ができています。

- 会社の過去・現在の株主の情報（住所・氏名）を把握している。
- 重要事項の意思決定（機関決定）のルールを理解している。
- 定款、商業登記は最新の内容になっている。

Step2

株主総会、機関決定において生じうるトラブルに対応できる体制を構築することができている。

- 法令・定款に従って、株主総会を適法に開催し、議事録を作成・保管している。
- 所在が不明な株主への対応や株券喪失制度の活用等、株主について会社として適切な対応をしている。
- 株主が死亡したときに、その相続人に株式を売渡すよう求めることができる。
- 株式を譲渡する際に、株券発行会社であれば株券の交付、譲渡制限があればその手続を実施している。

Step3

経営の透明性が確保され、社内外に対する説明責任を果たしている。

- 社外役員を活用するなど経営に多様な意見を取り入れている。
- 会社と株主・役員との間で不透明な取引を行っていない。
- 会計処理が会社の規模等に応じて適切になされている。
- 株主や債権者（取引先・金融機関）等のステークホルダーへの情報開示を進めている。
- 会社・事業を次世代に承継するための準備を始めている。



社内のマネジメントをより良くする

ステークホルダー：従業員、役員

Step1

従業員や役員が自社で働いていく上での最低限度のルール、仕組みづくりができています。

- 会社の理念や大事にしたい価値観を定めている。
- 雇用関係について基本的なルールを定めている。
- 社内における秘密や情報の管理ができています。

Step2

（会社の規模に応じた）労働法規の遵守、役員・従業員の職務権限の明確化、人事評価、情報管理、セキュリティ、事故防止などの対策を講じている。

- 労働法規を遵守するために必要な措置を講じている。
- 職場におけるハラスメントの防止のための仕組み作り・規程の整備・研修などを実施している。
- 事故や不正の防止、情報管理、セキュリティ確保のために組織的に取り組んでいる。
- 役員・従業員の職務権限や業務分掌を文書で明確に定めている。

Step3

従業員自体の多様性はもちろん、働き方にも柔軟で多様な考え方を取り入れ、ダイバーシティを実現する。

- 人種・性別・障害の有無等による差別をなくし、多様性を認め合う職場環境を作っている。
- 従業員の多様な働き方（副業・テレワーク）等により、ワークライフバランスの実現、ESの向上に努めている。
- 働きぶりや貢献に応じた人事評価を行っている。
- 公益通報のための窓口を設置し、不正の発見や人権侵害の防止に取り組んでいる。
- 男女問わず育児休暇、介護休暇の取得に積極的である。



自社のビジネスを発展・成長させる

ステークホルダー：取引先、顧客、債権者

Step1

自社が関わる取引やビジネスのルールを把握している。

- 自社のビジネスに関連する法律を把握している。
- 取引のリスクを検証し、契約交渉をする意識を持っている。
- 自社の商品・サービスに見合った取引のルールを決めている。
- 契約内容を後日に残る形で作成及び保管をしている。
- 回収できていない債権に対して、その請求方法等をルール化している。

Step2

自社に関わる取引・ビジネスを構成する要素に対して、具体的な予防・対策をしている。

- 契約書を作成するときにはその内容を確認している。
- 会社のサービスを提供するとき、利用規約を作成している。
- 会社にクレームがあったとき、対応できる体制がある。
- 会社の取引先・関係先が反社会的勢力かどうか確認している。
- 会社の顧客情報を管理している。
- 取引先の経営状況を適切に把握し、倒産したときには会社が行使できる権利を確認している。

Step3

リスクに対処し、事業を持続的に成長させられる体制を整えている。

- 会社のBCPを策定・共有している。
- M&Aや組織再編等の手法で事業を拡大するときの対応を考えている。
- 社債の発行や種類株式の発行、クラウドファンディング等資金調達目的等に応じた資金調達を実施している。
- 会社が持つ技術や無形資産を適切に活用している。
- 会社の事業拡大時に業務提携やJV等拡大の方法に応じた対応を取っている。



社会から求められる存在になる

ステークホルダー：様々なステークホルダー（潜在的な従業員、顧客、地域社会、関連団体、学術・研究機関）

Step1

自社のビジネスが社会との良い影響、悪い影響を把握・整理している。

- 自社と関連する社外のステークホルダーを把握している。
- 自社製品・サービスにおける環境影響や人権問題がないか把握している。
- 自社の強みを生かし地域貢献をしている。

Step2

自社の従業員などにより積極的に社会貢献を行えるようにしている。
また、社内における環境意識、人権意識を高めている。

- ビジネスと人権、環境問題などについて社内教育をしている。
- 取引先や仕入れ製品などに社会的な問題がないか確認している。
- 自社の役員・従業員などに地域貢献可能な就労環境を整えている。
- 社内のジェンダーバランスに配慮している。

Step3

SDGs、ビジネスと人権、地域貢献について、自社及びステークホルダーと共に定着させる。

- 自社のビジネスのみならず、社会の持続可能性を高めるためのポリシーを定めている。
- SDGsを推進し、取引先にもそれを推奨している。
- 産業界だけでなく、行政、研究機関、NGO・NPOなど幅広いステークホルダーとビジネスを通じて連携している。
- 自社のビジネスを通じた社会課題の解決に取り組んでいる。
- 地域貢献、CSR活動にも取り組んでいる。