

第1回 サステナブル経営格付 実施概要

NPO法人環境経営学会
環境経営格付機構

3回の環境経営格付の結果とサステナブル経営格付の方向

NPO法人環境経営学会／環境経営格付機構では、企業・組織の経営に関心を寄せる研究者、専門家、企業人、市民が一体となって企業の社会の公器としての側面を捉えて、その経営理念、統治・経営の在り方の研究に取り組んでいる。

2002年から2004年までの三年間は、独立行政法人科学技術振興機構からの研究助成を基に、全地球的な課題である環境保全、企業経営者が強い関心を寄せているCSRの追求を軸として、企業経営の合目的性、合理性を検証することを目指した経営評価法とこれに基づく格付方法の研究に取り組んできた。

ここでは、その活動の結果と、これに基づく2005年度のサステナブル経営格付の方針を述べる。

1. 環境経営格付理論の整備

1) 環境経営の目的、理念の追求

企業を襲う様々な問題や危機など、現代の経営者が解決を迫られる課題は幅広く複雑である。

環境経営学会では環境経営格付を進めるに当たって、何のために環境経営が必要なのかと言う根源的な問い、環境経営を如何に進めるのがその目的に適うのかと言う方法論への疑問、環境経営の成果を如何に測りその効果をどのように評価するかなどについての検討を重ね、わが国にあって真に環境経営に求められる経営の考え方、哲学を追求してきた。

今日、わが国において企業経営に求められるのは、持続可能な社会の構築への貢献であり寄与である。持続可能な社会無くしては企業の持続可能性も有り得ない。本学会ではこうした基本的認識に基づき、環境経営・CSR 経営については、仮説としてではあるが社会の持続可能性に寄与・貢献する環境経営の「あるべき姿」を設定するに至った。これらは経営評価の個別の側面における、評価の原点となっている。

2) 環境経営格付の目的の明確化とこれに伴う格付評価体系の整備

2004年度にあって環境経営学会では、環境経営格付も急速に関心が高まりつつあるCSRにより鮮明に対応する必要があるとの判断の下に、格付評価体系の再検討をおこなった。

その結果、環境経営格付の目的を、「持続可能な社会の実現に貢献する持続的発展可能な経営の実行とその程度を測る」と設定し、その目的の下に経営評価体系の整理を行なうことで、個別の評価側面の位置づけを明らかにした。

2. 経営評価システムの整備

経営評価システムは上記の考え方に基づき再構築させた。その結果、経営評価の分野こそこの3回で基本的には変わっていないが、評価側面については整理され、またより環境経営の本質に迫る方向に進化させるものとなったといえよう。

この構造は図-1の通り。

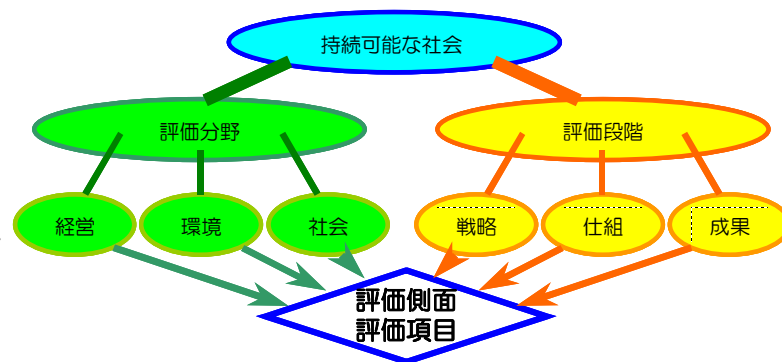


図-1 経営評価システムの構造

1) 評価構造の論理化

経営評価にあつては、環境経営への取組みを測る上で、評価分野として財務を除く経営、そして環境、社会の3分野を設け、夫々の分野に経営評価の対象とする複数の評価側面を設けている。

また、環境経営が確実かつ徹底して行なわれているかどうかを判断するために、戦略、仕組、成果の3段階で評価項目を設けている。これは、環境経営が確実かつ持続的に効果を挙げるには、これらの何れの段階も欠かせない、と言う認識から設定されたものである。これについては、経営評価活動の中でその有効性を疑う事態は生じなかった。

活動を通じて改善されたのは、評価項目毎の評価方法であった。経営評価システムの構成は図-1に示すとおりだが、更にその構成要因は以下のような構造となっている。

経営評価の目的→評価分野→評価側面→評価項目(3段階)→設問→必須要件

論理的改善は、この一連の評価構造の構成要因を、夫々の段階で【目的→手段】の関係を明確にして整理する方針を明確にしたことである。2004年段階では未だ完成したとは言えないが、基本的な評価構造の考え方は全体に適用された。

2) あるべき環境経営の姿を基にした経営評価システムの再構築

経営評価を行う場合、如何なる環境経営の姿を念頭に置いているかが明確でないと、公正な評価は行なえない。

このため第3回の環境経営格付に至って、環境経営のあるべき姿、経営評価の目的について、環境経営学会が考える環境経営の方向性を明らかにし、これに基づき経営評価のための評価項目、設問、必須要件の妥当性を判断する体系を整備する方向を打ち立てた。またこの体系を格付評価委員と格付参加企業が共有することで、格付の公正性を実現する前提とした。

3) 評価側面の洗練

3年間の経営評価にあつて、評価側面の設定では社会分野が結果的に毎回増やされてきたが、これはCSRへの関心の高まりとともに、環境経営格付の目的をより鮮明に認識した結果とも言える。

評価側面の内容の変化としては、第1回は環境経営の格付という主旨から環境分野での企業活動を網羅的に評価し、経営、社会の両分野については必要最小限の側面を抑えるものであったのに対し、第2回以降は環境分野での対応の中で、法令等により既に企業の対応が一定の水準で規定されているものについてはコンプライアンスを問う中で評価出来るものとして環境分野での評価から除き経営分野に整理された。また直接的に環境問題に関連するもの以外の評価側面については、CSRの流の中から企業の社会的責任を問う社会分野の評価側面とするのが合理的とされた。

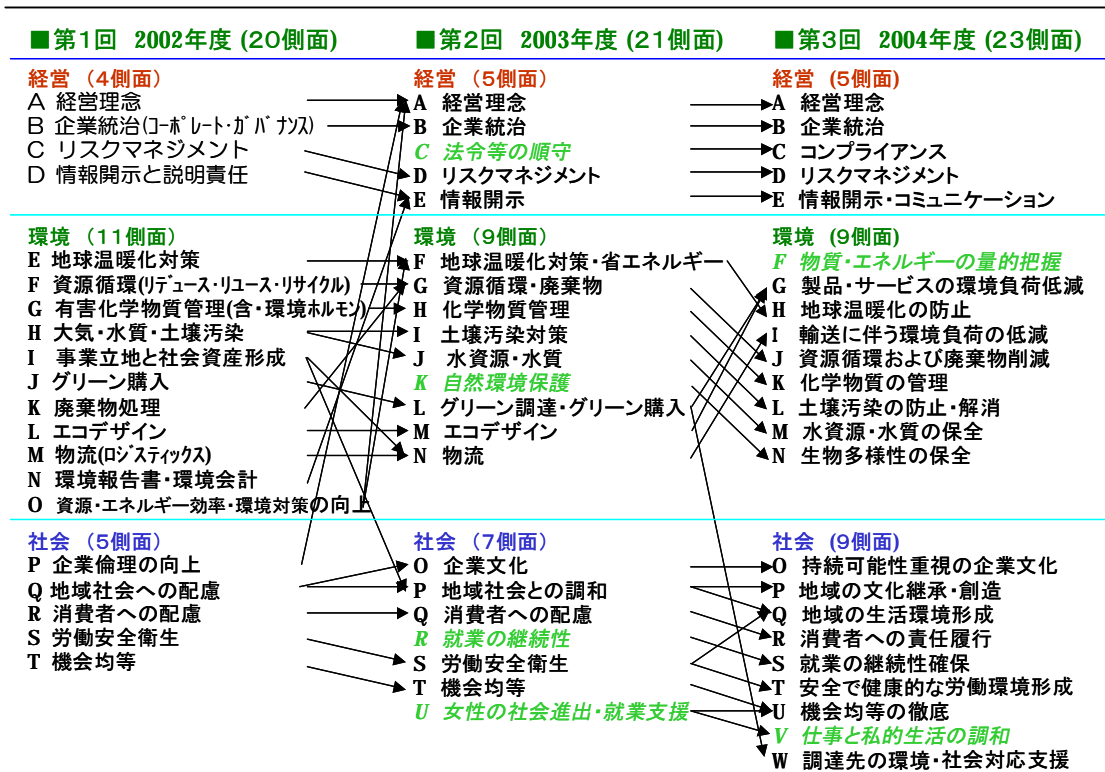
こうした中で経営分野では、環境経営格付として問うべき経営のあり方の評価を、企業(グループ)経営の方向性を明らかにするトップの経営理念とそれを徹底するガバナンス、そして個別の経営管理上でのキとなる経営の側面への対応を評価する方向に絞ってきた。

また環境分野では、地球環境に関するより直接的な課題への対応状況を押えるべきとする考え方から、第2回から3回へ向けて評価側面も環境負荷に直接関連するものに絞った。第3回ではこれに加えて環境管理がより深いレベルに進化する上で必要と考えられる物質・エネルギーの量的管理や、地球環境問題にとって当初から課題とされていた生物多様性に関する評価側面が加えられ、各評価側面については格付の目的をより鮮明にするものに改善した。

社会分野については、第1回からCSRへの対応を問うものとはなっていた。第3回に至って、CSRを従来、外部不経済化として企業経営から切り離して来た多くの社会問題について、改めて内部化することについての意義、可能性とその方法などについて再検討してきた。この中で、持続可能な社会の実現に本質的・長期的に寄与し、企業への社会の信頼を高める上でも不可欠と考えられる課題は避けて通れないと言う考え方の下に、わが国固有の課題を含めて評価側面の再構築を行なった。取分

け第3回では少子・高齢社会への対応、豊かな生活を保障するワークアンドライフバランス、人々の生活の安定と企業活動の持続性を担保する方向が模索された。

表－1 格付評価側面の変遷



4) エビデンス認定の判断基準の明確化

本学会の経営評価では、設問に対する企業活動の対応状況の評価は、基本的にエビデンス主義がとられている。即ち、文書ないし記録の存在をもって評価する方針としている。こうした原則は、評価判断の公平性を維持する上で効果的な方法であると考えられたためである。

その上で本経営評価において、エビデンスとして認める条件を以下の何れかに該当することと設定した。これは、エビデンスを形式に止まらず実質的な存在を認め、更に判断のプレを少なくするためであった。

- ① 作成された背景条件、経緯、時期などが明確な文書や記録
- ② 企業の中で確かに運用されていると認められる、電子媒体上の文書や記録
- ③ 実際に運用している状態が確認出来る現場の活動、実態が具現している環境
- ④ 視認により事実の確認が可能な実態
- ⑤ 任意に抽出されたすべての関係者の矛盾が無い言明

5) 環境経営の達成水準向上の経営評価への反映

環境経営は、当然ながら一時に完成するものではない。環境経営に取り組む企業は日々その経営レベルアップに努力しているので、経営評価の時期によって当然環境経営の成熟度は変化する。従って、企業の環境経営に向けた改善の度合いを、出来るだけ合理的かつ公平に評価することが経営評価には求められる。

こうしたことから格付方法の開発と改善に当たっては、必須要件に対する企業の対応の状況・進展の程度に応じて評価を分ける方法を採用することとし、その判断の公平性を保つために次のような4段階評価に拠ることとした。これは連続量で評価する方法も当然考えられるが、その場合の判断基準が定量化しがたい必須要件が多いためである。

- 評点3: 必須要件をほぼ完全に満たし、設問の目的達成に寄与すると認められる水準
- 評点2: 必須要件を概ね満たしているが、設定されたバウンダリの範囲、あるいは必須要件が求めている目的を完全に満たしているとは言えないもの。全体としては設問が目指している環境経営(サステナブルマネジメント)に確実に向かっている水準
- 評点1: 必須要件に該当するものがあるが、設定されたバウンダリの中の少数部門に該当するか、取組み自体が萌芽段階であるようなもの。全体としては、未だ組織の中で安定的に必須要件を確実に満たす方向に向かっていると判断しがたい水準
- 評点0: 必須要件を殆ど満たしておらず、設問の目的達成は不可能と考えられる水準

6) サステナブルマネジメント・ツリーの表現の改善

本学会が研究開発している経営評価の特徴の一つとして、評価結果の全体状況をホーリスティックに伝達する手段としてのサステナブルマネジメント・ツリーがある。ここでは葉の色を4段階として評価項目毎の評価結果を表現している。

この方法は、格付を受ける側からは自らの環境経営の状況を一目で見渡せるので全体としては好評ではあった。しかしながら企業の環境経営のレベルが上がってくると、4段階では最高評価の緑の葉が多くなり、企業の努力の結果が反映されにくいと言う状況が出てきた。

こうしたことから、2004年度の環境経営格付にあっては、葉の色を5段階として、環境経営としてより完成度の高い水準への到達状況を表現することとした。また同時に、夫々の色の意味を定義して公表することにより、サステナブルマネジメント・ツリーによるステークホルダーコミュニケーションに役立てることを意図した。

(ここでPとは、必須要件毎の評点の獲得率)

緑色	: 持続可能な水準に到達	: 90 < P
若緑色	: 持続可能な水準にほぼ到達	: 70 < P ≤ 90
黄色	: 持続可能な水準への途上	: 50 < P ≤ 70
赤色	: 持続可能な水準到達に疑問	: 30 < P ≤ 50
落ち葉	: 持続可能な水準到達は困難	: P ≤ 30

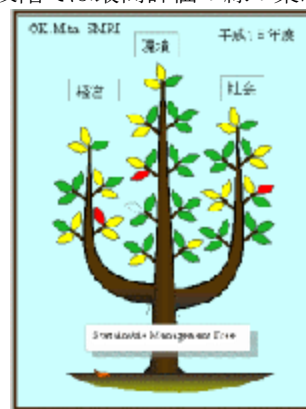


図-2 サステナブル
マネジメントツリー

7) 評価のバウンダリの原則設定と定義の明確化

格付を受ける企業は、その評価の範囲を何処までとするかによって評価結果が変わるのは当然である。格付の公平性のためには、バウンダリの異なる企業を同列に扱うことは許されない。

こうしたことから経営評価についてはバウンダリの原則を財務連結範囲とした上で、企業のバウンダリ対応の状況によって、次の4段階に分けることにした。この4段階を明確にして、経営評価結果も公表することを原則とした。

- ① 単独企業 : 環境経営は格付参加企業のみで行なっている、あるいは殆ど格付参加企業で行なっている。
- ② 主要連結企業 : 環境経営は財務連結企業の主要企業で行なっている。
- ③ 大部分の連結企業 : 財務連結企業の大部分(7, 80%以上)が環境経営に取り組む。
- ④ 全連結企業 : 財務連結企業すべてが環境経営を推進している。

これによれば当然であるが、同じ経営評価結果であっても、①より④の方が高い評価となる。

3. 格付活動の結果と成果

1) 格付評価の結果

格付に参加した企業の格付評価の結果は、環境経営学会/環境経営格付機構のホームページに掲載してあるので、ご覧いただきたい。2003年度の結果の一部を下図に示す。

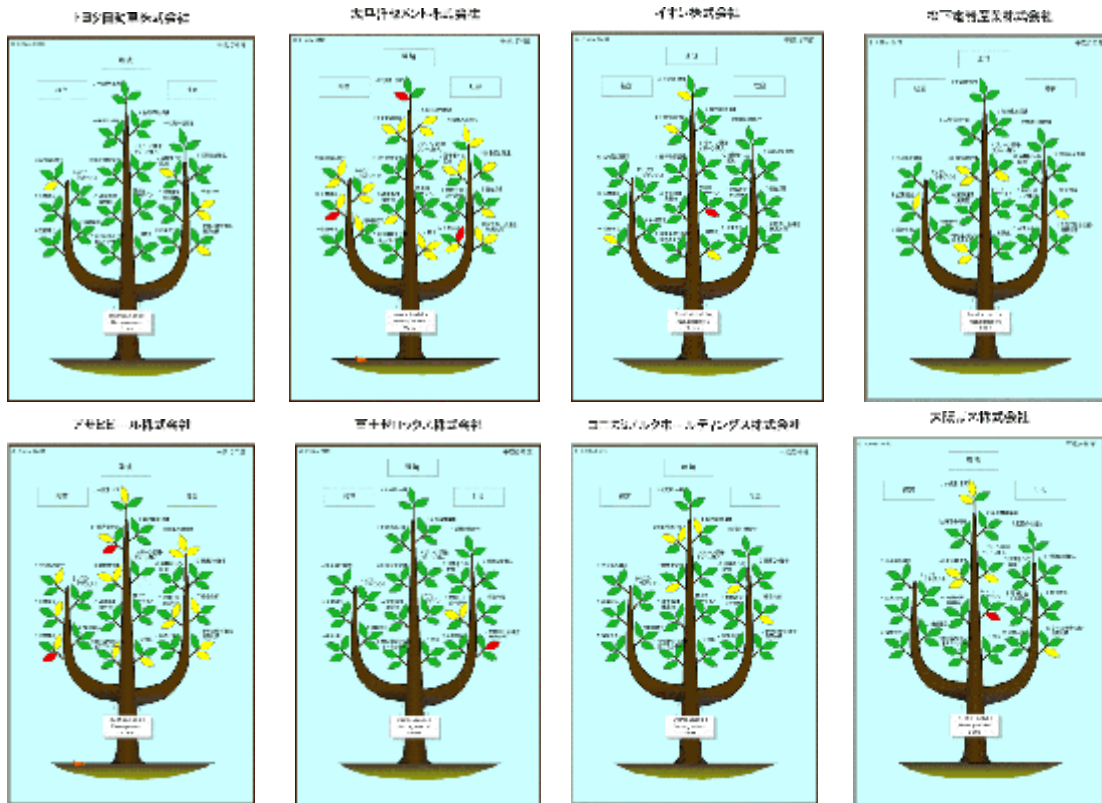


図-2 2003年度の結果（公表企業の一例）

3年間の格付評価で得られた結果のポイントと言えるものは、次の通りである。

- ・ 継続参加は、確実に企業の対応レベルを上げた。企業の努力の跡が伺える。（表-2参照）
- ・ 格付評価の結果と、企業活動の実態との整合性についての検証は全体としては行われていないが、例えば温室効果ガスの排出抑制対策の進展は、格付の結果と正の比例関係にあることが認められた。
- ・ 全体として高い評点獲得率で、サステナブルマネジメント・ツリーも緑豊かな樹が多かった。
- ・ 毎回、評価側面や必須要件がかなりの変動があったものの、結果的に評点獲得率の傾向には、最少獲得評点以外は大きな変動は見られなかった。（表-3参照）
- ・ 企業の評価が、バウンダリによって大きく変わるのではないかと予測があったが、2004年度の評価結果ではその差は僅少であり、有意な差は認められなかった。

表-2 経験による評点獲得率の差

	分野別			段階別		
	経営	環境	社会	戦略	仕組	成果
1回経験	85	81	73	80	78	74
2回経験	92	88	82	86	86	82
3回経験	94	92	86	90	89	87

表-3 評点獲得率の傾向

	2002	2003	2004
最高獲得評点	99.5	98.9	98.8
第10位	96.8	97.4	96.1
四分位	93.9	96.3	94.2
中位	89.8	92.1	87.2
平均	86.6	89.7	86.8
最小獲得評点	56.5	64.0	51.7

- ・ 設問には全ての企業が満点を取ったものもあり、設問設定の意義が問われるものもあった。
- ・ 先進的企業経営は CSR 経営の時代の要請に応えるものになりつつある。
- ・ 具体的には企業が社会的信頼を獲得するための公平性、透明性に配慮した企業統治が進んでいる、環境負荷低減を狙った製品・サービスを産み出す活動が普及してきている、仕事と私的生活の調和と言ったこれまでわが国では遅れていた分野で企業の取組みに進展がみられたなど。
- ・ その一方で、生物多様性の保全、空間ストック形成を含む地域の生活環境形成、CSR 調達等においてはまだ緒に

表-4 バウンダリの影響

	企業数	評点獲得率 (%)
単独	19	86.0
連結	42	87.3

ついたばかりの企業が、今後のサステナブル経営への本格的な取組みに待つ部分も少なく無いことが明らかになった。

表-5 業種別評点獲得傾向

	経営	環境	社会	戦略	仕組	成果	系別
素材系製造業	92.1	85.7	81.9	87.9	86.3	83.5	85.6
組立系製造業	94.2	89.4	81.7	88.5	88.2	86.6	87.4
非製造業	93.7	87.6	86.3	89.3	90.1	86.1	88.4
全体	93.1	87.2	82.9	88.4	87.8	85.0	86.8

- ・ 業種・業態による評価結果の違いは分野では社会、段階では仕組と成果に見られたが、当初予想された差異よりは少なかった。(表-5参照)

2) 推進組織運営経験の蓄積

格付を進めるための体制は、3回の格付の間変動を続け、試行錯誤を繰り返してきた。その結果、経営評価の推進に必要な事務局体制、推進上の諸手続き、関連活動の実施手順、必要な情報環境の整備条件など、格付を実施するために必要な組織運営のノウハウが蓄積された。

こうしたノウハウは「環境経営(サステナブルマネジメント)格付SMRマニュアル」として纏められ、関係者全員(格付参加企業、格付評価委員、格付推進組織)が共有することで、ボランティアベースでの活動を可能にする基礎と考えている。

3) 経営評価の公平性の確保対策

格付評価委員の判断力が相当のレベルにある場合にあっても、格付評価委員間の判断の差が生じることは避けられない。これによる不公平を避けるために、経営評価は複数の格付評価委員で担当し、かつ原則業種毎に担当チームを組んで、チーム内での評価の調整を行なう方法をとっている。しかし、こうした対応にあっても、チーム間の評価判断の違いは避けられない。

そこで本格付にあっては、判定委員会を設けて経営評価全体としての公平性を図る仕組とした。この組織機能は全体として合目的的に働いており、相当程度の平準化に寄与出来たものと考えられる。

しかしながらそのための労力はこれもボランティアによる活動の域を越えようというレベルにあり、経営評価の軽量化はボランティア路線を続ける限り不可欠と判断される。

4) 異議申立への対応

如何に公平無私の評価を行なおうと、経営評価される企業側が納得しない事態は避けられない。こうしたことから本格付では提訴委員会を設けて異議申立の適否、処理の方法を審議した。この機能も、時間的制約から十分とは言えないものの、全体としては有効に働き、格付参加企業の一定程度の納得も得られたものと考えられる。

しかしながら組織運営の透明性を経営評価として求める本経営評価にあつて、提訴委員会での判断を公開するには至っていない。これはまだ、相当程度に高度な判断を要する異議申立があるためであ

るが、この辺りも学会としては有言実行の範を示す運営が求められる。

5) 活動の問題点

(1) エビデンスの準備と確認のための作業の負担

格付に要するマンパワーは必須要件の数によって大きく影響を受ける。必須要件の数は、初年度から年々増加して、3年目には530件となった。エビデンスを整える範囲も、企業の環境部門中心で何とか対応出来た1年目から、経営企画部門、総務部門、人事部門など企業横断的な体制で対応しなくてはならなくなり、かつ準備すべきエビデンスが膨大になり、企業側には大きな負担となった。

こうしたことから、企業側からは設問の重複、形式的設問、本質的でない設問の整理により、エビデンス準備の負担軽減が求められた。

もう一方で、経営評価に求められる格付評価委員のマンパワーが、平均的に言って2004年度では1社当り5～7人程度要するようになり、ボランティアで対応出来る限界に達していると考えられた。

こうしたこともあり、今後ともボランティアベースでの格付を進める場合には、経営評価の評価項目数の量的制限が必要と考えられた。

(2) エビデンス確認評価プロセスにおける信頼性

経営評価には、学会員のボランティアによる格付評価委員が担当する方式で進められているが、評価委員の質の問題は当初から指摘されていた。これを克服するために第1回から研修会を1日開催する方法で対応した。しかしながら、学会員であっても経営評価の力量には大きな差があり、その差を1回の研修で埋めることは不可能であった。結果的に3回とも格付参加企業から格付評価委員の資質を問う声を防ぐことは出来なかった。

企業の環境経営への組織的対応状況をチェックし必須要件に適合している度合いを評価判断する能力については、企業の組織運営について相応の知識を持ち、かつ環境経営格付の評価内容について一定程度以上の理解する能力を有する者でないと、第三者として経営評価を担当させる上では困難と考えられた。

6) 環境経営格付の成果

(1) 企業経営におけるCSRと環境経営との融合と組織的対応の促進

環境経営格付に参加した企業では、それまで企業経営と環境管理、CSR対策などが個別独立した課題として扱われてきたものが経営問題として統合的に扱う状況が生まれ、多くの企業で経営トップレベルにおける「サステナビリティ」への理解が進み、企業内での組織的対応、実践態勢も整備された。

(2) マルチステークホルダ・コミュニケーションの実践

本格付評価にあっては、企業へのヒアリング、インタビューが前提となっている。これは格付評価の精度を高める上で必須のプロセスだが、同時に格付参加企業にとって第三者の目で企業経営を評価し、また環境経営について意見を交わすマルチステークホルダ・コミュニケーション実践の機会ともなった。

また格付評価結果のサステナブルマネジメント・ツリーを環境報告書などに掲載して、企業の環境問題、CSR問題への取組みについて社会との対話に活用する方向もでてきた。

(3) 企業内情報流通の機会

格付評価に参加する企業は、格付評価のためのエビデンスを準備する段階で、自社内の様々な活動内容を把握する機会となり、またその情報を全社に伝える機会に繋がった。

(4) 環境経営・CSR経営に関する最新情報獲得の機会

格付評価活動にあって、ヒアリングはサステナビリティダイアログの実践の場となり、またインタビューも経営理念に関する情報交換の場となっている。これらは同時に、環境経営学会が格付評価のために環境経営やCSRに係わる様々な研究成果を集約した成果が、企業に伝達される機会ともなった。

4. サステナブル経営格付の方向 —新たな経営評価への再出発—

以上述べてきたように、過去三回の格付は、多くの試行錯誤を伴ったものであったが、そこで蓄積された成果は大きい。この過程には科学技術振興機構の研究助成が成されていたが、助成対象を選定管理する委員会からは、これまでの成果を活かした格付の継続を望まれている。

環境経営学会では、この過程で得られた大きな成果を基に、環境経営学会の格付の第二フェーズを『サステナブル経営格付』とすることになった。

これは、今後のわが国の社会にとって最重要な課題が、高齢少子社会に突入している中で、持続可能な社会を如何に構築するか、企業自体の持続可能性は如何なる方向にあるかについて、長期的な視野に立ち実現可能な方向を定めることが必要であると考えられたためである。

そのために、これまでの数次にわたる格付評価を通じて積み上げられた知見に加えて、参加いただいた企業、格付評価委員諸兄から寄せられた様々なご意見、ご提案と、学会の格付研究委員会に集合した研究者、専門家、企業人の知見を結集する方針で、経営評価システムの再構築を進めている。

そこで、新たな格付のための経営評価システムに整備に当たっては、次のような方針を設けている。

(1) サステナビリティへの展望の下での安定した評価基準の設定

格付評価の目的を「持続可能な社会の構築に貢献する企業経営の対応状況を測る」こととする。

- ・ このための評価基準を安定して設定して、企業の取組み状況を測る基準とする。
- ・ 評価基準の変更は、変更を合理化出来る根拠に基づくものとする。

(2) 長期的な視野による到達目標の設定と、これに基づく評価判断

格付の第一フェーズ(2002～2004年)の環境経営格付においては、到達目標をベストプラクティスとしたが、第二フェーズのサステナブル経営格付では到達目標を、環境経営学会においてこれまで各界での研究成果を基に、企業人、専門家、研究者などによって設定した「あるべき企業・社会の姿」として、これに基づいた評価判断とする。

(3) オープンな場での納得の得られる評価基準の整備

環境経営学会の格付研究委員会において、格付参加企業、格付評価委員など格付に関与する人々に開かれた議論の場を用意し、上の(1)、(2)の検討を継続する。

(4) 評価実績の積み重ねによる、評価活動の負担の低減

企業の評価のためのエビデンスについては、毎年の企業活動の結果に応じて積み重ねられるようにして、評価活動に伴う負担を軽減する。

このサステナブル経営格付は、参加企業にとって次のような効用を実現することを目的とする。

- a 企業が持続的発展経営を展開するに当たって、本学会・機構が推進する先進的で論理的・実証的な経営評価システムを参照した実効性のある経営のガイドラインを得ることができる。
- b 学会の開発する経営評価システムにより、サプライチェーンマネジメント実施の大幅な手間とコストの削減を可能にする。
- c 自らの経営が、様々な企業活動の中、どのような社会・環境的リスクポテンシャルを持ち、あるいは同種産業の中でどのような位置にあるかを確認できる。
- d 経営評価システムに基づいて第三者によるエビデンスの確認がなされることで、企業が持続可能な社会の構築に関して行動する体制と制度の社会的信頼性を、客観的に検証できる。
- e このような客観的な評価結果が、マスコミなどによって広く社会に伝えられる。
- f 企業の主張と行動の実態が客観的・的確に表現されることで、企業のイメージ・価値を社会に主張できる。
- g この結果、マルチ・ステークホルダ・コミュニケーションをより戦略的に展開できる。
- h 経営の評価のための企業の負担が軽減される。
- i 中小規模の企業の環境経営・CSR経営の評価に適用出来る。

サステナブル経営格付における経営評価の方針

格付研究委員会

経営部会長 山下 洋二郎

学会が机上の論議を社会行動に移し『学会による企業経営の格付』を試みるにいたったのは、次のような背景による。

即ち学会では設立以来、差し迫った問題である地球環境の保全と持続可能な社会を両立させる社会経済システムの構築について論議を深めて来た。この過程で必然的に「社会経済システムにおいて圧倒的な存在となっている企業は、果たして地球環境に与える影響の大なることを認識しているのか」が問題にされた。また「企業経営の実践において企業に可能な経済力、技術力を投じ、環境保全に努めることを優先しているのか」、「20世紀の最後の10年間からこの方、企業経営の座標軸が経済価値、株主価値経営に偏重して、企業は社会の公器としての側面を持っていることの認識が薄れているのではないか」という疑問も当然問題にされた。

こうしたことから「企業を取り巻く多くのステークホルダーによって醸成される『社会的価値』の重要性が経営の座標軸となっていない」という当時の企業社会に対し警鐘をならすこと、および経営格付を通じて学会の研究・論議を踏まえた知見に基づく提言を行うことをもって、企業経営に方向性を与えることを試みたものである。

今回で学会の経営格付は第4回目となる。この間の社会、経済情勢の変化には大なるものがあるが、学会が一貫して企業社会に問いかけてきた『環境保全を含めた持続可能な社会と、企業社会自体の持続的発展を両立させるマネジメントは如何にあるべきか』は、企業経営に方向性を与える上で一定の成果を挙げていると考えられる。

今回の経営格付の表題は『サステナブル経営格付』としたが、これは学会が、その時々为社会、経済情勢に応じて経営格付にこめた名称『環境経営』、『環境経営（サステナブルマネジメント）』を発展させて、社会と企業の共存に根ざした持続可能な社会の構築を希求した結果、到達したものである。

ここで環境経営学会は『サステナブル経営格付』を以下の通り定義する。

持続可能な社会の構築に貢献する企業理念の下で、企業の持続的発展を実現する経営を命題とし、企業経営における命題への対応状況を評価する経営評価システム

1. 経営分野の評価の方針、考え方

1) 基本的評価の考え方

企業経営者が目差すのは「企業価値の向上と持続的発展をはかること」にあるが、この二つは「いずれも結果として成就すること」であり、学会は『成就するための手段とその課程が、学会が希求する経営の理念を実現する企業統治のなかで具現されているか』を問う。学会が提唱する『企業経営のあるべき姿』を評価側面ごとに明示し、これをもって学会の経営に対する提言とし、格付評価の原点とする。

2) 経営分野の基本的考え方の整理：社会認識の変化の観点から

前回第3回格付けにおいて論議を呼んだCSR（Corporate Social Responsibility）は、格付評価の過程でも企業側との理解、解釈における乖離があった為、今回学会の定義をあらかじめ提示する。ただし、企業が異論をもたれることを妨げず、対話を積極的に行って行くなかで、相互理解を深める。

CSRは「企業の社会的信頼獲得の要諦（もっとも大事な点）」と定義し、『企業の社会的責

任（の履行）』より幅の広い、多様な企業行動を包含する包括的理念とする。よって、前回第3回格付けに用いられた「CSR（環境・社会）経営」は、今回は学会の定義をそのまま援用して、「企業の社会的信頼の獲得は持続的発展を図る上での要諦と捉える経営」をCSR経営として（環境・社会）をとる。

3) 社会認識、社会環境の変化

此処一兩年の間に企業を取り巻くステークホルダーの範囲がいちじるしく拡大し、企業と直結する利害関係者という仕切りは希薄となって、経済/社会の両面にわたって国内外に拡散している。今回学会はこれを次のように捉えている。

- ① 企業とステークホルダーの立場が逆転して後者の立場が強まっている。
- ② 企業は社会の公器である一面をもっていることの認識が強まっている。
- ③ 広く認知されている国際規範、国際的条約は国内の企業活動/企業行動にも及ぶ傾向にあり、むしろ積極的に遵守する方が企業を利する。
- ④ 官から民への流れの中で、民への期待と共に民の責任は一層重くなる。政策的にも社会のサステナビリティに企業の役割りが織り込まれてくる。
- ⑤ マルチステークホルダーの意思に逆らっては資本の論理も進め難いこと。
- ⑥ 企業の情報開示と説明責任の履行は企業のサステナビリティにとって必須であり、普段の双方向コミュニケーション（ステークホルダーコミュニケーション）が肝要である。
- ⑦ 企業の情報管理の徹底と内部告発への対応はリスクマネジメントのトップに位置する。
- ⑧ 少子化により加速された年金制度への不審感は、企業年金制度にも及んでくる。近未来には企業年金制度の維持そのものが企業のサステナビリティに影響して来る。

これを受けて今回の格付においては、社会情勢の変化を経営項目に織り込む。

4) 財務的評価側面の取り扱い

企業のサステナブル経営を評価するにあたって、財務的側面を織り込むべきとの意見が学会のなかでもある。しかるに環境経営学会の組成から今日に至るまで、学会には財務的側面を格付けする知見・人材は、大規模な格付けを行うには足りない。

解決策としては他の審査機関の格付けを参考にして、一定以上の財務格付け（例えば投資適格以上）をサステナブル経営格付けの要件とすることも考えられるが、今回の第4回格付にあたっては、当初から財務格付を取得していない企業の参加を想定すると要件には出来ない。財務格付を取得されている企業については参考にさせていただくことに留める。

5) 経営評価側面の構成

評価側面の構成は前回第3回格付と同じく『経営理念』『企業統治』『コンプライアンス』『リスクマネジメント』『情報開示コミュニケーション』とするが、評価項目については社会情勢、国際化、日本的企業統治の復権を受けて内容的に変更する方向にある。

前回消化不足であった商法改正（改正自体が米国の先進的企業統治を取り入れている）を学会として咀嚼のうえ、社外取締役の適格要件を学会として提示する等 一部は厳格化して法令の精神を後押しすることを考えている。

6) 社会的影響への対応

此処近年の企業不祥事の続発は経営格付にも大きな心理的影響を及ぼしている。企業不祥事は企業のサステナビリティには致命傷となるうえで、学会としてはこれを如何なる評価側面で捉えて、財務格付け同様に「サステナブル経営格付不適格」と判定することを考えねば、『何のための格付か』を問われることになる。現在喫緊の課題として検討を行っている。

結語として、経営部門の評価は、最高経営責任者の意思と意識の確認、経営執行者の権限と責任の明確化を問うなかで実施したい。経営部門の特性として戦略と仕組に比重を置き、「成果」については、戦略と仕組に必然的にリンクする面のみ求めることに変更する。

2. 環境分野の評価の方針、考え方

格付研究委員会
環境部会 幹事 古川 芳邦

1) 基本的考え方:

環境分野における基本的考えは次の通りである。

- ① 持続可能な社会を実現するために、企業は経営・環境・社会の各側面をバランスよく配慮すべきである。
- ② 環境の評価側面には、長期的な視野と観点が必要である。
- ③ 評価が形式的でなく、企業の創造・工夫を重視する。
- ④ 環境経営(サステナブル経営)を一步先取りした評価側面も考慮し、警鐘を含める。
- ⑤ 企業活動に伴う「物質・エネルギー収支の量的把握」は環境経営(サステナブル経営)にとって避けられない「包括的原則」と位置付け、これを「予防的側面」と「パイプ末端的側面」に大別し評価を組み立てる。
- ⑥ 「経営のC:コンプライアンス」で確認できる問題については個別の環境側面では扱わないことを原則とする。但し、「コンプライアンス」を超えて要求することがポイントになる場合はこの限りではない。
- ⑦ 目標・計画ばかりでなくその実績値の推移・達成度を問うように配慮する(経営、社会に比較して)。

2) 2004年度の課題

(1)ゴールの明確化:

学会と企業との間で、環境に関する理念と解釈について一致しない場面があった。環境経営格付(サステナブル経営格付)を通じて、企業と更なる対話を進める必要がある。

(2)視点の変化・拡大への対応:

健全な経済活動の発展があつてこそ環境への対応が可能となるものであるが、一方で急速な地球生命維持システムの機能不全が科学的に予見される事態となっている。これは、従来の個別環境問題への対策だけで済ますことはもはや不十分であり、環境を見る視点を大きく変化させ拡大させることが企業経営で求められている。具体的な対応として次の事項があげられる。

- ① 企業単独の環境対応からサプライチェーンを含む製品・サービスのライフステージ全体を統合した環境対応への拡張。
- ② 環境効率、資源生産性などの指標を利用した積極的環境負荷削減行動。
- ③ 環境経営(サステナブル経営)と環境マネジメント会計のリンケイジ(コミットメントとお金の裏打ちの関係)。

3) 評価側面のフレーム:

No	分類	2004年度	2005年度	補足
1	F	物質・エネルギーの量的把握	物質・エネルギーの量的把握	包括
2	G	製品・サービスの環境負荷低減	製品・サービスの環境負荷低減	予防
3	H	地球温暖化の防止	地球温暖化の防止	パイプ末端
4	I	輸送に伴う環境負荷低減	輸送に伴う環境負荷低減	パイプ末端
5	J	資源管理および廃棄物削減	資源管理および廃棄物削減	予防
6	K	化学物質の管理	化学物質の管理	予防
7	L	土壤汚染の防止・解消	土壤と水の汚染防止・保全 (仮称)	パイプ末端
8	M	水資源・水質の保全	生物多様性の保全	パイプ末端
9	N	生物多様性の保全	—	—
		(計:9側面)	(計:8側面の予定)	

*: 私見を含む。

4) 2005年度の具体的検討事項:

- ① 「F:物質・エネルギーの量的把握」は「Gate to Gate」から「Cradle to Grave」への拡張を図る。
- ② 「H:地球温暖化の防止」は企業クラスターや海外での生産・物流・使用・廃棄なども考慮した設問を検討中。
- ③ 「K:化学物質の管理」は、単なる管理から削減の努力を問う方向への色彩を加える。
- ④ 「アスベストに関連する設問」を「K:化学物質の管理」に入れる。又、「経営のD:リスクマネジメント」「社会のT:安全で健康的な労働環境形成」に取り込めないか検討中。
- ⑤ 「L:土壤汚染の防止・解消」と「M:水資源・水質の保全」はサイトからの放出という観点で一本化する。尚、大気汚染防止も含める予定。
- ⑥ 「N(M):生物多様性の保全」は、企業が具体的に望ましい行動をイメージできる設問にすべく検討中。
- ⑦ 環境経営(サステナブル経営)と環境マネジメント会計のリンクイジ:
 - i 各項目の戦略(宣言、コミット等)と仕組(組織、担当部署等)は各企業で概ね存在する。
 - ii 戦略を実行する為には、「お金の裏打ち」が必要。
 - iii 従って、「成果」に「戦略等を実行する為」に『予算と実績(金額)があるか?』を問う方向で検討中。

5) 「F:物質・エネルギーの量的把握(管理)」を包括的項目に位置付ける理由:

- ① システムバウンダリが正しく設定された物質エネルギー情報は、組織の活動がもたらす地球環境への影響を明確にする。そのため、経営組織が主体的に収集するメリットが大きい。
- ② どのような資源の採取や原材料の加工がなされ、どのような廃棄物がどのくらいどのように出されているのかを把握していれば、仮に、その一部にでも問題となるものがあると判断された時、適切な対応によって重大事を未然に防ぐことができる。
- ③ 環境経営(サステナブル経営)上重要な物質・エネルギーについて無知であったために、重大な結果を招いた例は数多い。
- ④ 物質エネルギー情報はサイト毎に異なるものであり、正しい情報を取得し真っ先に判断できるのは当事者しかいない。
- ⑤ 企業が主体的に係わり、物質エネルギー情報を積極的に開示し合うことによって経営のリスクを回避できる。

3. 社会分野の評価の方針、考え方

格付研究委員会
社会部会 幹事 岡田 泰幸

1) 2004年度の対応

持続可能な社会を実現するためには、企業が環境面のみならず社会面についても社会に対して積極的な貢献をすることが必要である。この考えは近年、**CSR**(企業の社会的責任)という言葉と共に急速に普及してきた。環境負荷の削減については、企業経営の中でも重要な要素として積極的な対応が見られるようになってきたが、社会面についての取組みは、わが国にあってようやく注目を集め、本格化してきた。

ここでいう社会面への貢献には、これまで企業が行なってきた社会貢献活動に加え、より本質的な社会問題である、人権、労働、さらには第三世界の貧困など、より幅広い課題に対するものが含まれる。また、例えば労働についても、自らの直接的な支配が及ぶ自社の社員に加え、サプライヤーにおける労働条件に対する配慮など、法律を超えた対応が求められていることも重要である。

今日、**SR**(社会的責任)については**ISO**での規格化が動いており、これに伴って欧米からの様々な考え方の紹介や導入が喧しい。ただこの社会的責任に関して、具体的な社会分野の企業の対応を測るための経営評価の方法を考えるに当たっては、わが国独自の歴史・文化的背景の下に育まれた価値観、行動様式などを反映し、わが国特有状況に適った持続可能な社会の構築に結びつくものでなくてはならないと考えている。

社会分野では経営評価において取上げるべき側面の検討にあたっては、現在わが国でしばしば話題に上げられ、あるいは社会的にも重要な問題として考えられている様々な**CSR**に係わる課題について、持続可能な社会への寄与、あるいは持続可能な社会の成立および維持にどれだけ決定的な影響を及ぼすかという観点から考察を加え、それらを絞り込んで以下の**9**側面とした。

- O** 持続可能性重視の企業文化
- P** 地域の文化継承・創造
- Q** 地域の生活環境形成
- R** 消費者への責任履行
- S** 就業の継続性確保
- T** 安全で健康的な労働環境形成
- U** 機会均等の徹底
- V** 仕事と私的生活の調和
- W** 調達先の環境・社会対応支援(新規)

2) 問題点、指摘事項とサステナブル経営格付への対応の方向

(1) 2004年度の格付への指摘

2004年度の環境経営(サステナブルマネジメント)格付の中で、社会分野の評価項目についても参加企業、格付評価委員から様々なご意見が寄せられた。ご意見は、

- ・ 企業文化にかかわる評価の分かりにくさ
- ・ 地域文化と景観に関する企業の貢献の関連付け、あるいは景観法などの法規以上の対応を求めることへの疑問
- ・ 企業が空間ストック形成にかかわる限界
- ・ 消費者の権利についての見解の相違

- ・ 就業の継続性の評価指標に対する疑問
 - ・ 労働安全性についての経営評価の結果と業界内評価の落差への疑問
 - ・ **CSR** 調達の意味や意義に対する困惑
- などである。

(2) サステナブル経営格付のための経営評価の方針

これに対して、サステナブル経営格付を標榜する本年の格付については、経営評価の重点を企業がその存続を依拠する社会のサステナビリティにかかわる条件におき、これらを今後更に深耕するとともに、最新の研究、あるいは社会の実態を反映させることを考えている。

個別問題の対応の方向は次の通り。

- ① 企業文化の形成状況についての評価は、特に社会のサステナビリティを高めることに関連して企業に期待される諸々の課題に、企業がその行動の背景にしっかりした価値観を築いているかどうかにかぎって問う方向で検討する。
- ② 地域の文化継承については、形式的な地域との係わりではなく、地域社会のサステナビリティを高めるために企業が如何に事業所を展開する地域の文化継承、更には創造に対して貢献出来るかを問う方向で検討する。
- ③ 昨年来、様々な凶悪事件が社会を揺るがし地域社会の安全性・信頼性を揺るがしている。また、社会ストックへの信頼性を揺るがす事件も膨大な広がりを見せており、わが国の生活基盤を揺るがしている。こうした問題点を克服するのに企業は如何に貢献出来るかを深耕する。
- ④ 消費者対策については、関連するコンプライアンスを超えて企業が消費者からの信頼を獲得するための手当てにかぎって評価する方向で検討する。
- ⑤ 就業の継続性に関しては、**Sustainable** な企業は **Sustainable** な従業員から成り立っている現実を見据えるとともに、自社都合のみで従業員を見ず、どれだけ社会の趨勢に適った対応をしているかを見る方向を検討する。
- ⑥ 労働環境については、これを事業の生産性の観点だけではなく、昨今の重大な健康被害の事件への対応を含めて従業員の生活全体の健康維持との関連性などに配慮し、コンプライアンス以上のどこまで対応しているかを診る。
- ⑦ 少子高齢の流れの中で必然的に女性の力に依存する状況が醸成されているが、機会均等については、尚様々な課題が残っている。サステナブル経営にあつては取組みの実効性を的確に評価する方法などを検討して行く。
- ⑧ ワークアンドライフバランスと、国の基礎単位である家庭生活の安寧との関連性を更に追及する。
- ⑨ 企業が調達を通じて取引先へ与える影響は、昨今の企業不祥事を見るまでもなく極めて大きいことを念頭に、具体的な調達現場での取引先への影響の行使を前向き・積極的に活用して、より多くの企業が社会的責任を全うする方向を検討する。

第1回 サステナブル経営格付の特徴

1. 格付評価活動の特徴

- ・ **コミュニケーションベースの評価活動**：格付評価活動は、**双方向性の活動**。参加企業と格付評価委員とのコミュニケーションを通じて**学びあい**、参加企業のサステナブル経営に関する**共通の理解と認識を得る**ことを目的としている。
- ・ またこのプロセスによって、企業側の取組みからの**フィードバックが経営評価システム**に対して行われる
- ・ **2段階格付**：格付評価は、企業の経営実態を環境経営学会のサステナブル経営評価システムで評価する経営評価を基に、個別**評価側面毎の達成状況による格付**(サステナブルマネジメント・ツリーで表現)と、企業全体のサステナブル経営への**達成状況の位置けをする統合評価**による格付との2段階を設ける

2. 評価方針

1) 評価の基本

- ・ 学会の2002年～2004年の格付評価フェーズ1ではベストプラクティス为目标値として評価してきたが、格付評価フェーズ2では、あるべき姿为目标としてこれにどれだけ近づいたか、を評価する、所謂絶対評価的評価を基本とする方針である。
- ・ 各必須要件の評価は、基本的に次の5段階とする方向で検討している。

評点	葉	サステナビリティとの関連	評価基準との関連
4	緑色	持続可能な水準に到達	評価条件に適合合致している水準
3	若緑色	持続可能な水準にほぼ到達	評価条件に概ね適合している水準
2	黄色	持続可能な水準への途上	評価条件への適合状態が曖昧な水準
1	赤色	持続可能な水準到達に疑問	評価条件への適合が疑われる水準
0	落ち葉	持続可能な水準到達は困難	評価条件への適合が不可能と見られる水準
- ・ ただし目標値については、時代の状況に応じて順次変える方向で考える。

2) バウンダリ問題への対応

- ・ この格付評価にあっては、ガバナンスが及ぶ範囲でサステナブル経営が徹底していることが、あるべき状態であると考えている
- ・ ガバナンス範囲は基本的には財務連結の範囲と考えられる。そこでバウンダリについては、以下の段階で評価する方向で検討している

レベル1: 単独	: 環境経営は格付参加企業のみで行っている、あるいは殆ど格付参加企業で行なっている
レベル2: 主要連結企業	: 環境経営はサステナブル経営を展開する上で評価する意味のある財務連結企業の中で主要企業だけで行っている
レベル3: 大部分の連結企業	: サステナブル経営を展開する上で評価する意味のある財務連結企業の大部分(7, 80%以上)が環境経営に取り組んでいる
レベル4: 全連結企業	: サステナブル経営を展開する上で評価する意味のある財務連結企業殆どすべてが環境経営を推進している。
- ・ バウンダリが評価に影響するような評価側面、設問、必須要件については、上のレベル4をベースに、実際の対応状況に応じて、評点を減じて行く方向で検討している

3) 業種・業態対応

- ・ 本経営評価システムにあつては、業種・業態が長期的には変化してゆくことを念頭に、基本的な評価システムは業種・業態に共通に設定している。
- ・ しかしながら評価側面・設問・必須要件で業種・業態に応じて対応が異なると考えられるものについては、夫々の項目毎に対応を変えることを検討している。
- ・ これらについては、マニュアルで示す予定である。

4) グッド(ベスト)プラクティスの顕彰

- ・ サステナブル経営格付は、研究者、専門家、企業人、市民が集まり、様々な考え方、調査・研究の成果を基にサステナブルな社会を想定し、これを実現する上での企業の役割、経営をあるべき姿として設定している。
- ・ 格付のための経営評価システムは、今日の知見の中で経営の目標とも言うべきあるべき姿にどれだけ現実の経営が近づいているかを測るシステムである。
- ・ これらは、ある意味で論理的な操作によって得られた判断基準であり目標であるが、現実の経営でこの考え方に近い、あるいは上回る経営から学ぶものは大きいと考えている。
- ・ このために、ヒアリング、インタビューを通じて格付参加企業の経営から学ぶべき事例を探し出して、**グッド(ベスト)プラクティスとして顕彰**する。

3. 経営評価作業の軽減対策

1) 必須要件の合理化

- ・ これまでの経営評価項目は、完全を狙ったために、やや形式的に均等に必須要件を整えるきらいがあった。
- ・ サステナブル経営格付のための経営評価システムにあつては、形式的な項目、重複する項目を除いて、格付の目的に適った項目に絞り込むこと方向で検討を進めている。

2) エビデンスの問題

- ・ エビデンスを準備することは、格付参加企業にとって非常に手間の掛かる活動である上に、ややもすると形式化する傾向が過去にはあった。
- ・ エビデンスの目的は「確実に求める状態が在ることの証明」であるので、その主旨に従って以下のような条件に適用可能なものはエビデンスがある、とする方向で検討している。
 - ① 作成された背景条件、経緯、時期などが明確な文書や記録
 - ② 企業の中で確かに運用されていると認められる、電子媒体上の文書や記録
 - ③ 実際に運用している状態が確認出来る現場の活動、実態が具現している環境
 - ④ 視認により事実の確認が可能な実態
 - ⑤ (任意に抽出された)関係者の、矛盾が無い言明(結果があることが前提)

3) 継続参加の蓄積活用

- ・ 企業の経営は、順次経験の蓄積によって変化するもの理解している。
- ・ したがって格付のための経営評価にあつても、それまでの実績に基づいて評価することが、活動の効率化の面からも妥当と考える。
- ・ そこで、評価の対象となる各エビデンスの確認対象については、前年までの蓄積をベースとして、企業側の変化によってエビデンス自体が変わったもの、および評価システムの変化があったものを重点的に確認する。
- ・ これらによって、**2回目以降**の経営評価に要する資源の投資を合理化できると期待している。

第1回 サステナブル経営格付活動の進め方

1. 格付評価活動とスケジュール

格付評価活動は、結果を4月末に出すことを目標にして、全体のスケジュールを調整して進める。

- ① 企業による格付参加の決定
- ② マニュアル・調査表・調査表ソフトの提供
 - ・ サステナブル経営評価システムに関するマニュアル(経営評価マニュアル)と評価のための調査表(経営評価調査表)を、全ての格付参加企業に提供(1月4日)
 - ・ 調査表のソフトを配布(1月末)
- ③ 参加企業対象と格付評価委員対象の経営研修会の開催: 学会が整備した経営評価システムについて、エビデンスの準備を担う企業の担当者と、エビデンスを確認する格付評価委員とが、理解を共通に出来るように、評価項目の目的、考え方、判断の方法などを研修する。
 - ・ 格付評価委員研修会: 1月 7日(土) 一日
 - ・ 格付参加企業研修会: 1月13日(金) 一日
- ④ 学会による格付評価委員の認定と評価チームの編成、ヒアリング担当者の決定
 - ・ これまでの環境経営格付などの企業経営評価の経験と実績を基に、学会として格付評価委員、格付評価委員補を認定 (1月中)
 - ・ これらの格付評価委員、格付評価委員補により、担当企業群と担当チームを編成(1月中)
 - ・ 担当チームの参加企業による確認
- ⑤ 機密保持契約の締結 (ヒアリングの開始までに: ~1月末)
 - ・ 参加企業と環境経営格付機構の間で、機密保持契約を締結
 - ・ 格付評価委員と環境経営格付機構の間で、機密保持契約を締結
- ⑥ 経営評価活動の展開 (1月~3月末)
 - ・ 環境経営学会が研究開発している経営評価システムによって参加企業の経営を評価する
 - ・ この経営評価に当たっては、評価項目に関する企業側のエビデンスを確認するためのヒアリングを、第三者として公平な立場でボランティアによる格付評価委員が担当する
 - ・ エビデンスの確認評価は、企業側が関連するエビデンスを整えた段階で実施する
 - ・ エビデンス確認評価は、ヒアリングを通じて実施する
 - ・ ヒアリングは原則として格付評価委員2名体制で担当する。
 - ・ 担当する格付評価委員は、最低一名は学会の認定する格付評価委員とする
 - ・ 確認・評価は参加企業のオフィスで実施するが、
 - ・ 但し、エビデンスの妥当性の判断については、学会の格付研究委員会に設けられている経営部会、環境部会、社会部会の委員が必要に応じて対応する
 - ・ ヒアリングを通じて、評価側面、設問あるいは必須要件に対応して、サステナビリティに叶う企業の取組みから、範になる取組みをグッドプラクティスとして選び出す
 - ・ 企業のサステナブル経営への取組みの持続可能性について経営トップのインタビューで確認する
- ⑦ 格付評価
 - ・ 格付評価委員の経営評価の結果については、公平性・公正性を担保するために、学会に設けた判定委員会で審査して決定する (3月中~4月中)
 - ・ 判定委員会の格付評価結果は参加企業に通知する (4月初~中)
 - ・ この格付評価結果への異議申立てを受け、学会に別に設けた提訴委員会で審議する
 - ・ 最終的な格付評価はこれらの過程を経て、判定委員会で決定する (~5月初)
 - ・ この経営評価結果を基に、統合的な格付(ランキングではない)評価を行なう(~5月中)

⑧ 結果の開示・公表

- ・ 内覧会で、参加企業に対して格付評価結果を開示。参加企業側が最終確認
- ・ 格付参加企業の取組み状況について広く社会全体に周知するために原則公表とするが、**参加企業の承認を得た上でマスコミに公表**する
- ・ 参加各社の評価結果は**サステナブルマネジメント・ツリー、統合評価**を付す
- ・ 併せて、各評価側面別の**グッド(ベスト)プラクティス**を表彰・公表する

⑨ グリーン五月祭での報告

- ・ 環境経営学会大会での2005年度格付評価活動報告
- ・ 格付評価活動とその結果について、マスコミに発表

2. 経営評価のための情報環境

- ・ 参加企業と格付評価委員との間はインターネットを経由して情報交換する
- ・ 調査表はセキュリティに万全の対策を講じた上で、参加企業、格付評価委員、事務局の間で必要最小限、交換する。
- ・ 最終調査表は、事務局が記憶媒体に独立して保管する

3. 2005年度 サステナブル経営格付 活動実施体制について

- ・ 格付評価 主催者:特定非営利活動法人環境経営学会(東京都港区虎ノ門 1-15-11 虎ノ門林ビル3F)
- ・ 格付評価 実施担当:環境経営格付機構(環境経営学会の内部組織)
- ・ 格付評価活動事務局:環境経営格付機構事務局(03-5521-0008、smri-hori@smri.jp)

4. 格付評価活動の実費に関する企業負担の御願い

経営評価活動については本年度も昨年度までと同様、学会格付研究委員会委員および学会会員を中心とした格付評価委員の**ボランティア活動**として進めます。

その活動に要する通信費やインタビュー、ヒアリングのための旅費・交通費、企業研修会・格付評価委員の研修会経費、各種資料・格付結果報告書等の印刷費、事務作業人件費などの**活動の原資**としての**参加費**(初参加25万円、継続参加20万円)を申し受けます。

参加費については、**1月末までに納入**をお願い致します。

● お問合せ先：電話 : 03-5521-0008
E-メール：smri-hori@smri.jp