

## <Hoopus.求人掲載企業・団体の情報掲載方針>

気候変動・人権・生物多様性などのサステナビリティ課題へのコミットメントと目標、解決に向けたアクション、実績を確認し、登録者に向けて調査結果を開示します。その上で、一定の基準を満たしている企業・団体の求人情報がわかるようにタグ付けを行い、サステナビリティ課題への取り組みを意思決定の中枢に据える企業・団体を可視化しています。

### 【調査・ヒアリングにあたり貴社にご準備頂くこと】

#### ご提出頂くもの

1. 環境報告書、サステナビリティレポートあるいはそれに準ずるもの
2. 貴社ウェブサイトでサステナビリティ関連の事項（脱炭素・環境インパクトの目標や実績の記載があるもの）の記載のあるページ
3. 人権ポリシー、DEIポリシー、サプライヤー規範あるいはそれに準ずるもの
4. 1-3に関し、外部に公開している資料がない場合、社内の関連プロジェクトの資料など
5. 環境・人権に関する認証を取得している場合それがわかる資料
6. 別途お渡しする『調査事前確認票（googleフォーム）』への回答

#### ご準備頂くこと

1. ヒアリングを実施させて頂く従業員の方を3名決めてください。それぞれ30分のオンラインヒアリング（匿名・お顔出し不要です）を行います。ヒアリングの内容は本紙②ヒアリングの内容に沿って行います。

### ①開示情報調査

開示情報をもとに、以下の項目を確認します。

#### 確認方法

- 開示情報資料をHoopus.が確認（開示の有無についての確認を行うもので、内容の詳細について評価を行うものではありません。）
- 社外秘情報の場合、実在していることを確認できる何か（制度のスクリーンショット、表紙、など）を提出いただく
- 開示情報資料へのリンク、「プラス評価」の自由回答等の調査結果を登録者に公開

評価項目	チェックポイント
<b>Ambition</b> 脱炭素・環境インパクト目標を提示し、ステークホルダーの権利を守ることにコミットしている	<ul style="list-style-type: none"><li>● ウェブサイト、環境報告書、あるいはそれに相当するもので明確に脱炭素・環境インパクト目標を提示している(YES/NO) (例：CO2排出量削減、再エネ転換、ゴミ削減)</li><li>● 人権・DEI方針やサプライヤー規範、あるいはそれに相当するものがある(YES/NO)</li></ul>
<b>Action</b> 提示した目標に向かって経営方針・事業計画を立てている	<ul style="list-style-type: none"><li>● ウェブサイト、環境報告書、あるいはそれに相当するもので、脱炭素・環境インパクト目標に向けた経営方針・事業計画が開示されている(YES/NO)</li><li>● 人権・DEI方針やサプライヤー規範、あるいはそれに相当するものによって、経営方針・事業計画が開示されている(YES/NO)</li></ul> <p><b>プラス評価</b>（必須項目ではありませんが、当てはまる場合、プラス評価として候補者に公開します）（自由回答）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 環境・人権に関する認証を取得している（例：Bcorp、SA8000、SLCP、ISO45001、ISO14001等）</li><li>● 意思を持って非上場を選択している<sup>1</sup></li><li>● 従業員が勤務時間内で社会貢献できる仕組みを導入している（例：月に1日社会貢献に充ててよい）</li><li>● その他企業独自の取り組み</li></ul>

<b>Accountability</b> 提示した目標に向かう実績が開示されている	<ul style="list-style-type: none"> <li>ウェブサイト、環境報告書、あるいはそれに相当するもので、脱炭素・環境インパクト目標に向けた実績が開示されているか、開示に向けた準備が始まっていることを確認できる資料がある(YES/NO)</li> <li>就業規則、人権方針、DEIポリシー、あるいはそれに相当するもので、経営方針・事業計画に向けた実績が集計・開示されているか、開示に向けた準備が始まっていることを確認できる資料がある(YES/NO)</li> </ul>
---	--

なお、上記に当てはまっても、開示情報調査において、以下のネガティブ項目に該当する事実を認識した場合は、後述の求人タグはつきません。

#### ネガティブ項目

- 脱炭素に逆行するような事業やプロジェクト（化石燃料関連事業\*2、大規模な環境破壊を伴う開発\*3、大量消費大量生産の促進\*4など）に関わっている
- 気候政策に関して、1.5度目標と矛盾する政策導入や規制緩和を要請をしている
- 過去に人権侵害にあたる事件\*5に関与し、その後の対策について公開していない

## ②ヒアリング

上記で確認された目標設定や方針が、現場のマインドセットや行動・意思決定に落とし込まれているか、落とし込むための仕組みがあるかを確かめるため、人事（1名）や従業員（2名）の方へ匿名のオンラインヒアリング（画面オフ・名前非表示）を実施します。

ヒアリングの内容は透明性のため、登録者の方へ情報提供として、個人が特定できない形で公開します。

気候変動・生物多様性への取り組み	
人事担当の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動・生物多様性への理解を深める研修・教育の機会はありますか？（講師・内容・頻度等）</li> <li>気候変動・生物多様性への取り組みが社内の評価に反映される仕組みはありますか？</li> </ul>
従業員の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動・生物多様性の課題解決に向けて、御社の責任・役割・貢献をどのように認識していますか？</li> <li>事業または日常業務で、気候変動・生物多様性の観点から変えた・やめた・話し合ったことがあれば例を教えてください。</li> <li>気候変動・生物多様性への取り組みに関して、御社がさらに改善できると感じることはありますか？</li> </ul>
人権に関する取り組み	
人事担当の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権・DEI方針やサプライヤー規範へ理解を深める研修・教育の機会はありますか？（講師・内容・頻度等）</li> <li>人権・DEI方針やサプライヤー規範に関する従業員からの異議申し立てをする仕組みがありますか？その際はどこまで経営層に共有されますか？</li> <li>申し立てがあった際、申立人が不利にならないような工夫や仕組みはありますか？</li> <li>問題が起きたときには、どのような点に気をつけて対応しますか？</li> <li>有給休暇や育児休暇など社員の権利を保障する制度が存在し、その制度が事実上活用されていますか？</li> </ul>
従業員の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内で差別やハラスメントの問題に気づいたとき、どのように通報しますか？通報に不安はありますか？</li> <li>人権・DEI方針やサプライヤー規範に関して、御社がさらに改善できると感じることはありますか？</li> <li>有給休暇や育児休暇は心理的にとりやすい環境ですか？残業や休日出勤などへの心理的なプレッシャーはありませんか？</li> </ul>

### ③求人タグの判定

掲載する求人情報には以下のタグを付けて紹介します。

#### ソリューション

事業や活動そのものが、気候変動や生物多様性、人権などの社会課題に対する解決策や、そのための仕組み・フレームワークを提供している団体・企業。（e.g. 非営利団体、ESG/サステナビリティコンサルティング、インパクト評価機関 など）

- 判定基準：その部署の売上や活動自体が、直接的に環境・社会課題の解決になっている。

#### ベターチョイス

CO<sub>2</sub>排出、生態系、人権などの観点から、従来の選択肢よりも環境・社会負荷が低い、またはポジティブな影響を持つ商品・サービスを市場に提供する団体・企業。（e.g. 再エネ事業、エシカルファッションなど）

- 判定基準：環境・社会負荷を低減する商品やサービスを販売している（トランジションを完了している場合も含む）。

#### トランジション

従来、環境負荷や人権リスクが相対的に高いとされてきた産業・事業モデルを、脱炭素化・循環型・人権尊重型へと転換・移行している団体・企業。（e.g. 製造業、エネルギー企業、小売業、素材産業 など）

- 判定基準：企業自体は既存のビジネスモデルだが、「環境負荷低減」や「ビジネスモデル転換」を目指しアクションを進めている。

#### その他(タグなし)

上記の категорияに該当しない、またネガティブ項目に当てはまる企業・団体

---

#### \*1Hoopus が非上場をプラス評価としている理由

上場企業の構造的な制約を考慮し、自律的に価値を実装するために意識的に非上場を選択している組織を可視化することを目的としています。上場企業を排除するものではありません。

- ガバナンス構造上の制約：上場企業は株主利益最大化を前提とするガバナンス構造を持ち、環境・社会を最優先する意思決定（高収益事業からの撤退等）は制度的に継続困難である
- 評価・格付け上の優位性：上場企業はESG評価・格付け対応に最適化しやすく、目標設定や情報開示のみをスクリーニング項目にすると、基準が形骸化するリスクがある

\*2化石燃料関連事業：①新規開発への関与：新規の石炭火力発電所の建設・計画に対し、事業参画、資金提供（投融資）、主要な建設請負等を行っている企業。②撤退計画の不在：既存の石炭関連事業（採掘・発電・投融資）を有している企業のうち、段階的廃止（フェーズアウト）に向けた具体的な目標やロードマップを公表していない企業。①②に該当する企業は、パリ協定の1.5°C目標に整合しない化石燃料関連事業に関わっていると判断します。

\*3大規模な環境破壊を伴う開発：①0.5～1ha以上の自然（森林・湿地・草地）を一度に改変するもの（保水力・水系・生態系等の消失）。②傾斜15度～20度以上の急斜面において大規模な切土・盛土を伴うもの（土砂安定機能等の消失）。③法定アセスメントを避けるために、事業地を分割して申請する「分割案件」。①～③いずれかに該当するものは「大規模な環境破壊を伴う開発」と判断します。

\*4大量消費大量生産の促進に関わっている：この項目に該当しないことを確認するため、嗜好品・耐久消費財（服、家具、家電、雑貨）において、①「修理（Repair）」や「長く使うこと」を前提に設計されており、「アフターサービス」「メンテナンス」「修理」に関する明確な案内があること、②極端に短いサイクル（数週間単位）で商品を入れ替え、「消耗品として安く大量に売る」ことが主要な収益源になっていないこと、③企業として「回収」「リサイクル」「アップサイクル」の取り組みを行っており、「売上数」だけでなく「廃棄削減」や「循環率」をKPIとしていること、の①～③全てに該当することを確認します。

\*5人権侵害にあたる事件：人権侵害にあたる事件とは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」やILO中核的労働基準等に照らし、強制労働・児童労働、重大な労働安全問題、差別・ハラスメント、地域住民や先住民族の権利侵害、サプライチェーンにおける深刻な人権侵害等を指し、公的機関や信頼できる第三者機関等により指摘された事案を対象といたします。