

第10章 経営トップの役割と本憲章の徹底

第10条

経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

背景

(1) 経営トップの責務

近年、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「パリ協定」や、SDGsが採択されるなど、国際社会では、企業も社会的課題の解決を図る主体として取り組むことへの期待が高まっている。

そうした背景を踏まえ、経営トップは、「企業は社会の公器である」との認識の下、国内外の法令を遵守するなど自社・グループ企業に企業倫理の徹底を図るとともに、企業行動憲章の精神およびSDGsの理念である「持続可能な社会の実現」に向けた企業活動について積極的に理解し、コミットメントを表明することが期待される。こうした取り組みは、自社に対する社会の理解と信頼を得るのみならず、企業価値の向上にもつながる。

上述の取り組みに向けて企業行動を変革していくためには、SDGsについて理解をするとともに、SDGsの各目標のうち、自社の事業活動などを踏まえて達成に貢献できる目標の優先順位をつけ、その達成に向けてさらなる事業活動を推進することが求められる（コラム「SDGsを経営に組み込む方法」142ページ参照）。

特にSDGsは、社会的課題に関する世界の共通言語となっているため、それを用いて多様なステークホルダーと連携することは、自社のイノベーションや市場創造の機会の増大にもつながる。



グループ企業のトップが集まりSDGs研修を実施
(提供：損害保険ジャパン日本興亜)

(2) 実効あるガバナンスの構築

企業価値の向上を目指して、企業行動憲章の精神を社内に周知徹底するためには、経営トップのリーダーシップのもとに、健全性、効率性、透明性、実効性のあるガバナンスを構築することが求められる。

また、企業活動は、社会の信頼と共感なくして成り立たず、企業不祥事の発生に対しては、企業を見る内外の目は厳しい。そのため経営トップは、強力にリーダーシップを発揮し、法令の遵守や企業倫理の徹底に向けた体制の構築に特段の注意を払うとともに、それらが組織存続と企業価値向上の基本であることを再確認する必要がある。

(3) 社内、グループ企業に周知徹底を図る

経営トップは、企業活動の必須要件として、企業倫理の徹底を図り、自社・グループ企業の役員・従業員一人ひとりに至るまで浸透させる。また、持続可能な社会の実現に向けて、社内に企業行動憲章の精神の周知徹底を図り、自社の役員・従業員の日々の活動の基本として定着させるよう努める。自社だけでなく、企業グループ全体にも、こうした企業行動憲章の精神の周知徹底を図る。

(4) サプライチェーンに本憲章の精神に基づく行動を促す

近年、サプライチェーンにおける人権や労働、腐敗問題など、企業倫理に反する行動により、関係する企業も厳しい批判を受け、社会からの信頼が損なわれる事態が生じている。

こうした点を踏まえ、経営トップは、サプライチェーンにおいても本憲章の精神に基づく行動を促す。

(5) 不祥事が発生した場合の対応

経営トップの責務として、万が一不祥事が発生した場合には、自ら先頭に立ち、事実調査と原因究明、再発防止策の徹底、説明責任を遂行した上で、権限と責任を明確にして、自らを含めて厳正な処分を行う。

10-1

経営トップは、企業行動憲章の精神の実現に向けたコミットメントを表明する。

基本的心構え・姿勢

経営トップは、企業行動憲章の精神である持続可能な社会の実現に向けた企業、そして自らの役割を認識し、その推進に向けたコミットメントを表明する。

具体的アクション・プランの例

- 1** 経営トップが率先して企業行動憲章の精神への理解を深める。
 - ①** 企業行動憲章および同実行の手引きなどから企業行動憲章の精神を把握し、自社の経営理念との関連性について認識する。
 - ②** 「企業行動憲章シンポジウム」に積極的に参加する。
 - ③** 企業行動憲章に関する解説記事などを読む。

- 2** 企業行動憲章の精神の実現に向けたコミットメントを社内外に発信する。
 - ①** ホームページへの掲載
 - ②** アニュアル・レポート、統合報告書やCSR報告書などへの掲載
 - ③** IR説明会での説明
 - ④** 株主総会での説明
 - ⑤** ステークホルダー・ミーティングでの説明
 - ⑥** イン트라ネットや配布物を通じた従業員などへの説明
 - ⑦** 記者会見、新聞・雑誌などインタビューの活用

- 3** 企業行動憲章の精神の実現に向けて経営トップが率先して行動する。
 - ①** 経営トップは、率先垂範により、役員、従業員の倫理観を涵養する。
 - a. 自らの姿勢や日常の言動が、役員、従業員の行動に大きな影響を与えることを認識する。
 - b. 常に自ら企業倫理・企業行動のあるべき姿を体現する。
 - ②** 経営トップは、企業行動憲章の精神の実現に向けてリーダーシップを発揮する。
 - a. 旧経営陣を慮ることなく、新たな行動規範、社内規則、業務マニュアルなどの作成や既存のルールを点検し、見直す。

- b. 取締役会、年頭挨拶、経営方針の発表、入社式などの重要な行事の際に、自社の経営理念や基本姿勢を訴える。
 - c. 率先して現場に出向いて社員と直接対話し、企業倫理はもちろん、企業行動憲章の精神の重要性を訴える。また、不祥事の予兆を察知し、未然に防止するよう努める。
 - d. 社内体制のあり方について定期的にレビューし、必要な改善措置を講じる。
 - e. 社内各部門での企業行動に関する議論を喚起する。
 - f. 他社で生じた事件などが自社でも起こり得ることを想定し、常に企業行動を再点検する
- ③ 経営トップが率先して現場に足を運び、従業員との意思疎通の円滑化を図る。組織の実情を把握し、経営理念、方針の徹底を目指して、社員懇談会などを実施する。

参考

- 「SDGsコンパス：SDGsの企業行動方針－SDGsを企業はどう活用するか－」
 GRI、国連グローバル・コンパクト、WBCSD
 (http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Japanese.pdf)

〔SDGsコンパス〕

各企業の事業にSDGsがもたらす影響を解説するとともに、持続可能性を企業の戦略の中心に捉えるためのツールと知識を提供するためGRI、国連グローバル・コンパクト、WBCSDが共同で発行している（142～144ページ参照）。

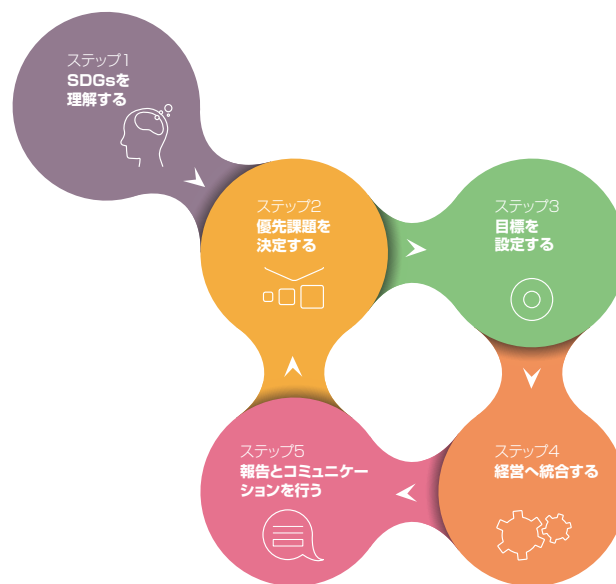
- 「持続可能な開発目標 CEO向けガイド」 2017年 World Business Council for Sustainable Development(WBCSD)
 (http://docs.wbcsd.org/2017/03/CEO_Guide_to_the_SDGs/Japanese.pdf)
- 「CSR実態調査」(別冊「CSR実態調査事例集」) 2017年 企業市民協議会(CBCC)
 (<http://www.keidanren.or.jp/CBCC/index.html>)
- 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」 2017年 経済産業省
 (<http://www.meti.go.jp/press/2017/05/20170529003/20170529003-1.pdf>)

コラム SDGs を経営に組み込む方法

SDGsは、その理念の重要性のみならず、社会的課題に関する世界の共通言語として、経営戦略のツールとして活用することができる。例えば、企業が取り組むべき事業領域や課題を特定する際、SDGsの17の目標に基づいて整理することで、自社の事業が社会に与える影響を容易に把握することができる。また、SDGsに基づき整理した事業領域や課題を社会に発信すれば、投資家や幅広いステークホルダーが企業の取り組みを理解する上で役立つ。

そこで、以下に、サステナビリティに関する国際基準を策定している、GRI、国連グローバル・コンパクト、WBCSDの3者が共同で作成したSDGsの経営への組み込み方法を解説した「SDGsコンパス」のエッセンスを紹介する。

<SDGsコンパス 5つのステップ>



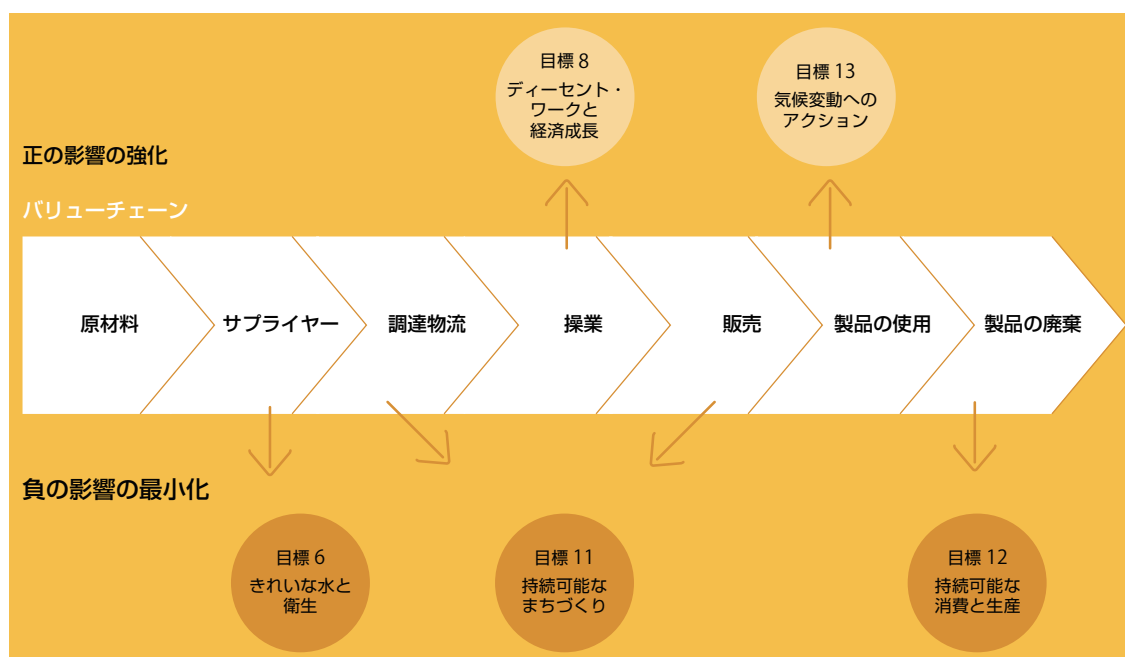
〔ステップ1〕SDGsを理解する

- SDGsを認識するとともに、それが企業にもたらす事業機会と、その達成に向けて企業が果たすべき責任を理解する。

〔ステップ2〕優先順位を決定する

- SDGsの17の目標すべてを企業個社が取り組むことは難しい。
- そのため、SDGsの各目標のうち、企業は自社の事業活動の内容などに応じて、達成に貢献できる目標の優先順位をつける。

- その際、バリューチェーン（製品の供給・調達・生産に加えて販売・使用・廃棄の過程を含めたもの）全体をマッピングし、影響領域を特定することが有用である。
- また企業によっては、優先順位の決定の際、CSR報告書の作成時などに使用する「マテリアリティ」（企業活動の中で企業価値に極めて影響を与え得るもの、145ページに解説）を考慮に入れる場合もある。



バリューチェーンにおけるSDGsのマッピング

〔ステップ3〕 目標を設定する

- ステップ2で設定した優先課題の達成に向けて、KPI（主要業績評価指標）を設定する。
- その際、KPI達成の進捗状況をモニタリングすることを念頭に、具体的かつ計測可能で期限付きのKPIであることが望ましい。
- KPIの設定時には、自社の状況に応じて、その一部またはすべてを公表し、コミットメントを表明する。それにより、従業員やサプライチェーンなどのモチベーションの向上、外部ステークホルダーとの建設的な対話につながる。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の
解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
とステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

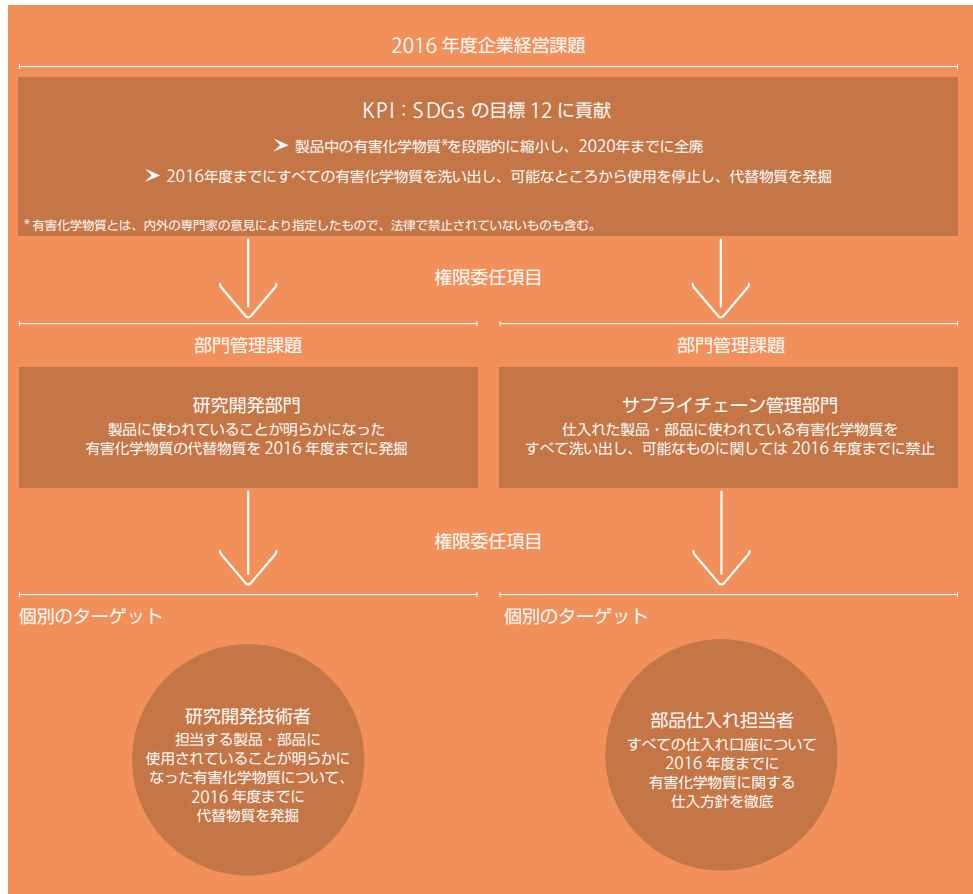
8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の
徹底

〔ステップ4〕 経営へ統合する

- 経営トップがリーダーシップを発揮し、KPIの達成に向けて、自社やグループ企業、サプライチェーンに周知徹底する。
- KPIの達成の必要に応じて、多様なステークホルダーとの連携・協働を図る。



SDGsの社内への周知徹底に向けた具体例

〔ステップ5〕 報告とコミュニケーションを行う

- 効果的な報告に向けて、GRIなどが定める国際的な報告書基準に則り、報告書を作成する。
- その際、GRIが提唱する「マテリアリティ」の特定を図るとともに、その評価を視覚的に伝えることが重要である。
- SDGsという共通言語を用いて、自社の取り組みについてステークホルダーと対話を行う。

※ 図表提供: 「SDGs コンパス」(GRI、国連グローバル・コンパクト、WBCSD)

〔報告書の策定に向けた「マテリアリティ」特定のステップ〕

CSR報告書などの作成に向けた国際基準を策定するGRIは、報告書の作成の際に、「マテリアリティ」を特定し、それに対する取り組みを開示するよう求めている。以下に、GRIの基準に基づき、マテリアリティを特定する具体的な事例を紹介する。

〔ステップ1〕 特定

- ISO26000の「中核主題及び課題」やGRIの「側面」（エネルギー使用、児童労働、顧客などの項目群）などを参考に、自社のすべての活動のうち、報告書の報告対象として適切な項目やそれに関連するテーマ、またそれらが組織の内外に与える影響の範囲を特定する。

〔ステップ2〕 優先順位付け

- ステップ1で特定した項目や関連テーマのうち、重要であるために報告書に記載すべき項目、関連テーマを決定する。
- その際、①組織の経済、環境、社会影響の著しさや、②ステークホルダーの評価および意思決定への影響に基づいて評価する。
※ 評価の際に、視覚的に分かりやすい「マテリアリティ・マトリックス」（縦軸に「社会・経済・環境にとっての重要性」、横軸「自社・グループ企業にとっての重要性」をとり、マッピングしたグラフ）の作成も有効である。

〔ステップ3〕 妥当性確認

- 最終的な報告内容の確認を行う。
- その際、①主要事業活動についての重要な課題が網羅されているか、②ステークホルダーの評価および意思決定への影響を考慮する。

以上の3ステップを経ることで、報告書に記載すべき「マテリアリティ」を特定することができる。

〔ステップ4〕 レビュー

- 報告書を公表した後、次の報告に向けて特定した「マテリアリティ」の評価を行う。
- その際、前の報告で特定された「マテリアリティ」のみならず、改めてステップ1の方法を再度用いて、報告書の報告対象として適切な項目やそれに関連するテーマ等もレビューすることが望ましい。

※ GRI「G4」、CBCC「CSR実態調査」等に基づき作成

10-2

経営の健全性、効率性、透明性を確保するガバナンス体制を確立する。

基本的心構え・姿勢

企業が持続的な成長を実現するには、経営の健全性、効率性、透明性を確保するコーポレート・ガバナンス体制を構築し運用する必要がある。

経営トップは、企業理念、業種・業態、社会情勢の変化、ステークホルダーとの対話などを踏まえ自社・グループ企業に適したガバナンス体制を確立する。適切なガバナンスのあり方を検討するにあたっては、形式的にガバナンス体制を整備するのではなく、ガバナンスの実効性確保の重要性に留意が必要である。

具体的アクション・プランの例

- 1 会社法、コーポレートガバナンス・コードなどガバナンスに関する法令などに適切に対応する。
- 2 取締役会などにおいて、自社のガバナンスのあり方について不断の検討を行う。
- 3 会社法、金融商品取引法、取引所規則に基づく開示を適時・適切に行う。加えて、CSR報告書など任意の情報開示にも取り組む。
- 4 年間を通じたIRおよびSR活動、株主総会などの場を通じて、株主・投資家と建設的な対話を行い、適切なガバナンスの構築に反映させる。

参考

- 「会社法」 2014年 6月改正
- 「コーポレートガバナンス・コード」 2015年 6月 東京証券取引所
(<http://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/code.pdf>)
- 「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針」(CGSガイドライン)
2017年 3月 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/press/2016/03/20170331012/20170331012-2.pdf>)

10-3

企業倫理の徹底のための全社的な取り組み体制を整備し、実効性を高める。

基本的心構え・姿勢

経営トップは、企業活動によって社会からの信頼を失うことがないように企業倫理の徹底に向けた体制整備を行う。その際、企業倫理の徹底はもちろん、企業行動憲章の精神の実現を推進する体制になることを考慮する。

また、こうした取り組み体制が有効に機能するよう自ら主導して、浸透・定着状況を定期的にチェックや評価、更なる改善に努める。

具体的アクション・プランの例

1 全社的な体制整備を行う。

- ① 経営トップの一人を企業倫理の担当に任命する。その際、CSRを担当する役員が兼務することなどが考えられる。
- ② 企業倫理の徹底のための委員会を設置し、運営する。その際、企業行動憲章の精神の周知徹底を図ることを念頭にする。
 - a. 委員会は定期的開催する。
 - b. 年に1回以上、取締役会および監査役会（指名委員会等設置会社は監査委員会、監査等委員会設置会社は監査等委員会）に活動内容を報告し、企業倫理の推進状況、また必要に応じて企業行動憲章の精神の実現に関わる仕組みが有効に機能しているかチェックを行う。
 - c. 担当部署は、委員会事務局として会議の招集・運営を行うほか、全社的な連携の下でプログラムの策定と実施、人事など他の教育研修実施部署との連携・調整、行動規範や就業規則など社内規程などの整備・更新、監督官庁や業界団体などとの連絡調整、社内外の情報収集と報告、社内外の不祥事に関する調査と報告、苦情処理窓口との連携、企業倫理ヘルプライン（相談窓口）の窓口業務、内部通報者や被害者の保護などを行う。
 - d. 経営トップは、担当部署が円滑に業務を推進できるよう、予算面、人事面で配慮する。
 - e. 各職場の責任者などが職場の行動規範遵守状況および企業倫理の推進状況などを企業倫理委員会・担当部署などに定期的に報告する制度をつくる。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示、
ステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の
徹底

10 経営トップの役割と本憲章の徹底

- ③ 事業内容の専門化、高度化に伴う不正や不祥事発見の遅延防止のため、人事面を含め部門間の交流を強化し、相互牽制を行える体制をつくる。
 - a. 部門間会議の場で相互チェックする。
 - b. 管理部門と現場部門の間での意見交換の場を拡大する。
 - c. 人事ローテーションを活発化する。
 - d. ICTを活用した業務システムの高度化により、不祥事の予防、再発防止に努める。
 - e. 定期的に業務監査を行い、不正に対しては当事者やその部門長などに対して厳罰で臨む。
- ④ 企業倫理監査（内部監査部門、監査役、第三者など）を実施し、経営トップに報告する。
- ⑤ イン트라ネット上に企業倫理のページを設け、事例集やQ&A集を掲載するとともに、利用者の相談を受け付ける。頻繁に質問を受ける内容については、研修プログラムに追加する。

10-4

通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン（相談窓口）を整備・活用し、企業行動の改善につなげる。

基本的心構え・姿勢

経営トップは、組織の構成員などの日頃生まれる疑問、問い合わせ、問題提起といった事柄に対して、相談しやすい様々な仕組みを用意しておく。また企業倫理ヘルプラインの実効性を確保するため、経営トップ自らが常に目を配る必要がある。

通常の上司を通じた業務報告ルートでは、企業倫理に関わる重要情報が速やかにかつ適切に経営トップに伝わるとは限らない。公益通報者保護法の趣旨に鑑み、現場や個々の従業員が経営トップに速やかに情報が伝わる特別のルート（企業倫理ヘルプライン）の活用が企業のリスク管理に有効であることを認識し、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」なども参考にしつつ、自社の業容・業態にあわせ、こうした特別のルートを常設し、利用を促す。

経営トップは、情報の内容を精査した上で、改善措置の実施に活用する。また、匿名性の確保の徹底などにより、情報の通報者を充分保護し、不利益な取り扱いを許さない。

具体的アクション・プランの例

1 「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」を設置する。

- 1 相談窓口は、各社の実情にあわせて社内に設置する場合、社外に設置する場合、両方を利用する場合がある。社外に設置する場合には、業容・業態に応じて、弁護士事務所、通報受付を専門に行う会社などから選択して利用する。情報受付にあたっては、電話、手紙、電子メールなど複数の手段を用意する。
- 2 情報通報者に関する秘密保護・匿名性確保と情報管理を徹底する。調査の過程で、被通報者に一方的な不利益がもたらされないよう配慮する。誠実に通報した通報者に対する不利益取り扱いの禁止を徹底する。

2 「企業倫理ヘルプライン」の利用を促す。

- 1 社内に企業倫理ヘルプライン受付窓口を用意する場合には、担当者として、少なくとも男女1名ずつ配置し、制度概要や連絡先を公開し、利用者の信頼を得ることに努める。また、就業時間外でも通報できるよう、最大限配慮する。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示、
ステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の徹底

10 経営トップの役割と本憲章の徹底

- ② 業容・業態にあわせ、利用対象者を従業員やそれらの家族、グループ企業や協力会社の従業員や家族、取引先などに、適宜拡大する。
 - ③ どのような内容について通報しうるのか、また通報にあたってどのような情報が求められているのかなどについて事例集などを作成、配付し、またイントラネット上に企業倫理のページを設け、公開する。
 - ④ 通報対象事案であるかどうかの判断が困難な場合には、速やかに窓口担当者に相談するよう平素より呼びかける。
 - ⑤ 相談窓口の周知活動を定期的実施する。相談窓口の利用が低迷する場合には、必要に応じ、適宜、体制や運用方法を点検し、見直す。
- 3** 企業倫理ヘルプラインで寄せられた情報を活用する。
- ① 相談内容は、企業倫理ヘルプラインの規程に基づき、通報者の匿名性確保に特段の配慮を講じつつ、速やかに経営トップに伝える。
 - ② 経営トップは、直ちに適切な改善措置を講ずるとともに、適宜通報者にも対応状況を伝達し、信頼と協力を得るよう努力する。
 - ③ 企業倫理ヘルプラインが機能した事例については通報者の匿名性保持に配慮しつつ研修などを通じて社内に周知させ、問題の再発防止に努める。

参考

- 「公益通報者保護法」 2006 年施行
- 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」
2016 年 消費者庁
(<http://www.caa.go.jp/planning/koueki/minkan/files/minkan.pdf>)
- 「公益通報者保護制度ウェブサイト」 消費者庁
(<http://www.caa.go.jp/planning/koueki/>)

10-5

自社・グループ企業に企業行動憲章の精神の周知徹底を図る。

基本的心構え・姿勢

持続可能な社会の実現に向けた企業行動憲章の精神を、役員・従業員など自社全体に浸透させ、日々の活動の基本として定着させる。こうした取り組みは、社会から自社に対する信頼を得るに留まらず、企業価値の向上につながる。さらに、自社に加え、企業グループ全体としての行動が重要であり、自社・グループ企業に対して企業行動憲章の精神の周知徹底を図る。

具体的アクション・プランの例

- 1 企業行動憲章の精神をもとに自社の経営理念や行動規範、取り組み姿勢を見直し、必要に応じて改定するなどの検討を行う。
- 2 社内全体で教育・研修などを実施する。
 - 1 経営トップを含めた研修会を定期的に行う。
 - a. 社外の講師を積極的に活用するなど、外部の視点、グローバルな視点から自社の取り組みや自身の行動を考える場とする。研修は対話型かつ実践的なものとする。
 - 2 従業員を対象に教育、研修会を実施する。
 - a. 法令遵守マニュアル（独占禁止法の遵守、企業秘密の保護、インサイダー取引防止、職場における差別禁止、環境保護その他各種法令など）を整備し、その説明会、研修を定期的実施する。
 - b. 新たに管理職に任命された従業員を対象に、持続可能な社会の実現に向けた企業行動憲章の精神に関する研修を実施する。その際には、企業倫理に関する遵守はもちろん、企業行動憲章の精神に自主的に取り組むことに加えて、部下の意識と行動を高めるよう指導する際に役立つ研修内容とする。
- 3 企業倫理や持続可能な社会に関するセミナーや研修会などへの社員の参加を奨励する。
- 4 従業員の倫理意識、行動規範の遵守状況に関するアンケート調査やヒアリング調査を定期的実施する。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の
解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示、
ステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の
徹底

10 経営トップの役割と本憲章の徹底

- 3** ステークホルダーと企業行動に対する意見交換の機会を設けるとともに、企業や従業員の行動のチェックや改善に努める。
 - 1** 経営トップと有識者などとの間で、意見交換のための定期的な懇談会を開催する。
 - 2** お客様相談窓口など、消費者の声を経営に活かすシステムを設置・強化する。
 - 3** 社外監査役、社外取締役などによるチェックを実施する。

- 4** 企業グループとして、持続可能な社会の実現に向けた企業行動憲章の精神の徹底を図る。
 - 1** 企業グループ全体としての基本理念・考え方を共有するとともに、グループ各社の業種や業態に応じてグループ全体、また各社ごとにそれを具体的に実行するための方針を定める。
 - 2** 本社ならびにグループ各社の担当部署の連携強化、情報共有を図る。
 - 3** グループ企業の従業員に対する教育研修などを実施し、組織内部において持続可能な社会の実現に向けた企業行動憲章の精神に対する行動への意識を高める。

10-6

サプライチェーンに企業行動憲章の精神に基づく行動を促す。

基本的心構え・姿勢

企業は、サプライチェーンに対しても、企業行動憲章の精神である持続可能な社会の実現に向けて、法律の遵守や国際規範の尊重、自社の姿勢を共有してもらおう。また、サプライチェーンにも企業行動憲章の精神に基づく取り組みの重要性を認識してもらい、各企業の事情に応じて、そうした取り組み体制の整備や改善に向けた支援を行う。

具体的アクション・プランの例

- 1 サプライチェーンに属する企業に企業行動憲章の精神に基づく行動を促す。
 - 1 企業倫理や持続可能な社会の実現に関する事項を調達ガイドラインにおいて明文化するとともに、必要に応じて取引先との契約条項に盛り込む。
 - 2 持続可能な社会の実現に向けた取り組みについて、日頃からサプライヤーからのヒアリングや情報交換に努める。また、取引の場や関係企業の会合などでも、その重要性について周知を図る。
 - 3 必要に応じ、サプライヤーに対する教育、研修、監査などを実施する。
 - 4 企業行動憲章の精神の実現に向けた取り組み体制の導入を検討しているサプライヤーに対しては、意識の醸成や情報の提供など、適切な範囲で支援する。
 - 5 サプライチェーン取引先の下承を得た上で、アンケート調査などを通じ、取引先の社会的責任への取り組み状況を把握する。
 - 6 改善が必要と思われる事項が確認された場合には、これを指摘するとともに、積極的に改善に向けた支援を行う。
- 2 法律遵守の徹底や、人権を含む国際規範の尊重を求める。
 - 1 サプライチェーンに対し、法律の遵守を徹底させ、人権を含む国際規範を尊重してもらうとともに、適切な取り組みが行われるよう、積極的に支援する。
 - 2 仮にサプライチェーンにおいて適切な取り組みが行われていない場合は、取り組み態勢の改善や整備に向けた積極的な働きかけを行う。
- 3 経営理念・行動規範を周知する。
 - 1 自社ホームページ、書類、会議などを通じ、自社の経営理念や行動規範の周知を図り、サプライチェーンに対しても、自社の社会的責任遂行に関わる姿勢を理解し、共有してもらおう。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の
解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
とステークホル
ダーとの建設的
対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充
実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と本憲章
の徹底

10-7

万が一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかな事実調査と原因究明、再発防止に努める。社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

基本的心構え・姿勢

企業行動憲章の精神に反して社会から信頼を失うような事態が発生した場合、経営トップが、社会に対して、適時、適切に説明し、情報を公開して説明責任を果たすことが信頼回復の第一歩である。

そのため経営トップは、自ら指揮をとり、あらゆる手段を講じて速やかに事実調査と原因究明を行い、再発防止に努める。また社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任の所在を明らかにした上で、自らに対するものを含めて厳正な処分を行う。

具体的アクション・プランの例

- 1 関係者に対し迅速に連絡する。
 - ① 管理責任者に連絡する。
 - ② 関係要員を招集する。

- 2 経営トップを長とする対策本部を設置する。
 - ① 情報収集および指揮命令系統を一元化する。
 - ② 可能な限り迅速に、関連するすべての情報を収集し、状況を把握する。
 - ③ 現場責任者と対策本部を繋ぐホットラインを確保する。
 - a. 現場ではその時点で判明していることを対策本部に漏れなく報告する。
 - b. 本部では報告された情報を迅速・的確に整理・分析する。

- 3 報道機関などに対する対応窓口を一本化し混乱を避ける。

- 4 原因究明と再発防止に努める。
 - ① 事実を客観的かつ正確に把握し、徹底的に原因を究明する。
 - ② 社内体制の見直しなど、効果的な再発防止策を検討する。

- ③ 報告事項、公表事項を整理し確認する。
 - ④ 繰り返し研修会を行うなど、再発防止策を徹底する。
- ⑤ ステークホルダーに対して適宜報告する。また、ホームページを利用して、経営トップの発言内容をそのまま紹介し、正確な情報を提供する。
- ⑥ 対策立案を待たず、事実関係が明らかになった時点で迅速に情報公開する。
- ① 弁解ではなく率直に事実を説明する。
 - ② 状況の変化に応じて、適宜情報を追加、訂正する。
 - ③ 経営トップ自らが会見するなど説明責任を果たし、誠実な態度で率直に語り、誠意ある企業姿勢を示す。
 - ④ 事実と異なる発言は絶対に行わない。情報が不明確である場合やコメントできない場合は、憶測をはさむことなく、その理由とコメントできる時期を可能な限り明確にする。
- ⑦ 責任を明確化し、厳正な処分を行う。
- ① 事実関係や原因が明確になり次第、直接関係者に対し、就業規則などに基づき、速やかに、的確・厳正な処分を行う。
 - ② 事案によってはトップも含め監督者に対する的確・厳正な処分を行う。
 - ③ 処分内容を速やかに公表する。
 - ④ ステークホルダーに対する説明を行う。

