

企 業 行 動 憲 章
実行の手引き(第6版)

2010年9月14日

社団
法人 日本経済団体連合会

企業行動憲章

企業行動憲章

2010年9月14日
(社)日本経済団体連合会

【序文】

日本経団連は、かねてより、民主導・自律型の活力ある豊かな経済社会の構築に全力をあげて取り組んできた。そのような社会を実現するためには、企業や個人が高い倫理観をもつとともに、法令遵守を超えた自らの社会的責任を認識し、さまざまな課題の解決に積極的に取り組んでいくことが必要となる。そこで、企業の自主的な取り組みを着実かつ積極的に促すべく、1991年の「企業行動憲章」の制定や、1996年の「実行の手引き」の作成、さらには、経済社会の変化を踏まえて、数次にわたる憲章ならびに実行の手引きの見直しを行ってきた。

近年、ISO 26000（社会的責任に関する国際規格）に代表されるように、持続可能な社会の発展に向けて、あらゆる組織が自らの社会的責任（SR：Social Responsibility）を認識し、その責任を果たすべきであるとの考え方が国際的に広まっている。とりわけ企業は、所得や雇用の創出など、経済社会の発展になくってはならない存在であるとともに、社会や環境に与える影響が大きいことを認識し、「企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）」を率先して果たす必要がある。

具体的には、企業は、これまで以上に消費者の安全確保や環境に配慮した活動に取り組むなど、株主・投資家、消費者、取引先、従業員、地域社会をはじめとする企業を取り巻く幅広いステークホルダーとの対話を通じて、その期待に応え、信頼を得るよう努めるべきである。また、企業グループとしての取り組みのみならず、サプライチェーン全体に社会的責任を踏まえた行動を促すことが必要である。さらには、人権問題や貧困問題への関心の高まりを受けて、グローバルな視野をもってこれらの課題に対応することが重要である。

そこで、今般、「企業の社会的責任」を取り巻く最近の状況変化を踏まえ、会員企業の自主的取り組みをさらに推進するため、企業行動憲章を改定した。会員企業は、倫理的側面に十分配慮しつつ、優れた商品・サービスを創出することで、引き続き社会の発展に貢献する。また、企業と社会の発展が密接に関係していることを再認識したうえで、経済、環境、社会の側面を総合的に捉えて事業活動を展開し、持続可能な社会の創造に資する。そのため、会員企業は、次に定める企業行動憲章の精神を尊重し、自主的に実践していくことを申し合わせる。

企業行動憲章

— 社会の信頼と共感を得るために —

(社)日本経済団体連合会

1991年 9月14日	「経団連企業行動憲章」制定
1996年12月17日	同憲章改定
2002年10月15日	「企業行動憲章」へ改定
2004年 5月18日	同憲章改定
2010年 9月14日	同憲章改定

企業は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担うとともに、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため企業は、次の10原則に基づき、国の内外において、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 社会的に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。
6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。
8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
9. 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、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、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、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

以 上

企 業 行 動 憲 章
実 行 の 手 引 き
(第6版)

企業行動憲章 実行の手引き(第6版)

— 目 次 —

	[ページ]
1. 社会的に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。	1～8
1-1 消費者・顧客のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展に資するよう、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供する。	2
1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する。	3
1-3 消費者・顧客に対し、商品・サービスに関する適切な情報を提供するとともに、消費者の自立的な選択や判断を支援するための啓発活動に努める。	5
1-4 消費者・顧客からの問い合わせなどには誠実に対応し、その声を商品・サービスの改良や開発などに反映する。	7
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。	9～18
2-1 独占禁止法の遵守につき、社内での徹底を図る。	11
2-2 適正な購買取引方針を確立する。	13
2-3 知的財産の適切な活用による優れた商品・サービスの開発・提供により社会に貢献するとともに、自らの行動を通じて内外に知的財産権保護の重要性を浸透させる。	15
2-4 安全保障貿易管理に関する法令の遵守を徹底するために必要な体制を整備する。	16
2-5 不当な利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない。	17
2-6 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現を支援する。	18

3.	株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。	19～27
3-1	株主総会やインベスター・リレーションズ(IR)活動を通じて、株主・投資家などとのコミュニケーションを促進する。	21
3-2	ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。	22
3-3	広報・広聴・対話などの活動を通じて、幅広いステークホルダーとの双方向コミュニケーションを促進する。	24
3-4	インサイダー取引の防止に努める。	26
3-5	個人情報・顧客情報を適正に保護する。	27
4.	従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。	28～38
4-1	ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。	30
4-2	雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。	32
4-3	労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。	33
4-4	従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。	34
4-5	従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。	36
4-6	児童労働、強制労働は認めない。	38
5.	環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。	39～46
5-1	地球規模の低炭素社会の構築に取り組む。	41
5-2	循環型社会の形成に取り組む。	43
5-3	環境リスク対策に取り組む。	44
5-4	生物多様性の保全と持続可能な利用のための取り組みを推進する。	45

6.	「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。	47～56
6-1	社会貢献活動に関する基本的理念を明確化し、社内体制を確立する。	48
6-2	自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む課題領域を特定し、自社の経営資源を活用して社会貢献活動を推進する。	49
6-3	NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働を進める。	51
6-4	従業員の自発的な社会参加を支援する。	53
6-5	業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。	55
7.	市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。	57～61
7-1	反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出す。	58
7-2	反社会的勢力による被害防止のために、全社をあげて法に則して対応する。	59
7-3	関係団体と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。	61
8.	事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行って、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。	62～70
8-1	自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を尊重する。	63
8-2	各国・地域の文化や慣習を尊重し、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。	65
8-3	経営の現地化を進めるとともに、各国・地域の事情などに応じた適切な労働環境の整備に努める。	67
8-4	各国・地域の取引先における社会的責任への取り組みに関心をもち、必要に応じて改善のための支援を行う。	69
8-5	外国公務員に対して、不正の利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない。	70

9.	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、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。	71～80
9-1	経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化とその社内への徹底、CSRの推進などにあたる。	72
9-2	経営トップは、経営理念や行動規範およびCSRに対する基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報開示する。	73
9-3	全社的な取り組み体制を整備する。	74
9-4	企業グループ全体において企業倫理の徹底とCSRの推進を図る。あわせて、取引先をはじめとするサプライチェーンにおいても、そうした取り組みを促す。	75
9-5	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。	76
9-6	企業倫理の徹底とCSRの推進に関する教育・研修を実施、充実する。	78
9-7	取り組みの浸透・定着状況をチェック・評価する。	79
10.	本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、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、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。	81～84
10-1	経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を予防するための社内体制を整備する。	82
10-2	万一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、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出す。	83
10-3	社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策などについて明確な説明を迅速に行う。	84
◆	企業行動憲章全般に関連する国際文書	85

1. 社会的に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。

《背景》

(1) 事業活動を通じたCSRの重要性の高まり

事業活動などを通じて、人々の生活向上をはじめさまざまな社会的課題の解決に寄与することは、企業存立の基盤であり、企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)の中心的な課題でもある。このようなCSR経営が多く企業において定着してきている。日本経団連「CSRに関するアンケート調査結果」(2009年9月)によると、「消費者対応」や「商品・サービスの品質・安全の確保」について、9割を超える企業が単なる法令遵守を超えて積極的に取り組んでいる。

企業は、商品・サービスの提供を通じて、持続可能な社会の発展に大きく寄与していく必要がある。企業は、商品・サービスの開発・提供にあたり、消費者・顧客のニーズを的確に捉えて対応していくことはもちろん、持続可能な社会の発展などの中長期的な視点も踏まえて、その有用性を判断し、開発・提供していく努力が求められている。

このような取り組みを通じて、消費者や顧客との間に中長期的な信頼関係を築いていくことが、企業の存立のために必要不可欠である。

(2) 消費者の安全・安心の確保などに資する消費者政策の充実・強化

消費者保護基本法の改正により制定された消費者基本法では、消費者の権利(安全の確保、選択の機会の確保、必要な情報の提供、教育の機会の確保、意見の反映、被害の救済)を明確にしている。また、2009年5月の消費者庁設置関連三法の成立と、これに伴う同年9月の消費者庁・消費者委員会の設置に象徴されるように、消費者の安全・安心の確保など、消費者政策が充実・強化されている。

消費者基本法の理念である「消費者の権利の尊重」と「消費者の自立の支援」が実現されるよう、企業としても、商品・サービスの品質と安全性の確保に努めることはもちろん、消費者が自主的かつ合理的な選択が行えるよう、商品・サービスに係る必要な情報の提供と啓発などに自主的に取り組むことが求められている。

1-1 消費者・顧客のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展に資するよう、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供する。

《基本的な心構え・姿勢》

企業は、多様化・複雑化・高度化した消費者・顧客のニーズに対応して、商品・サービスの開発や提供を行う。また、持続可能な社会の発展に資する観点から、社会的な有用性を判断し、商品・サービスの開発、提供を行うよう努める。さらには、消費者に対する新たな生活スタイルの提案にも取り組む。

とりわけ、資源・エネルギーの有限性や気候変動問題への関心の高まりなどに鑑み、省エネルギー・省資源・生物多様性など環境に配慮した商品・サービスの開発や提供に取り組む。また、国籍、性別、年齢、障がいの有無などに関わらず、誰もが利用しやすいアクセシビリティの向上やユニバーサル・デザインの実現に努める。そのほか、自らが有する技術やノウハウなどを活かして、国際的な貧困問題の解決に対する社会的な期待に貢献するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 消費者・顧客ニーズの把握と有効活用のための制度・仕組みを事業分野の特性に応じて整備する。モニタリング制度などを導入し、社内の開発・設計部門・生産・販売部門などにフィードバックする仕組みを整備する。
 - ① 開発から販売後にわたる消費者モニターやアンケートの実施など、消費者調査機能の充実・強化を図る。
 - ② 「お客様相談窓口」と開発部門、生産部門、販売部門（代理店などを含む）との連携を強化する。
 - ③ 社員・取引先などからの提案制度を充実する。
 - (2) 経済社会の持続的発展に寄与するため、社会的に有用で環境に配慮した商品・サービスのあり方を探求し、中長期的視点に立って研究開発を進めるための体制を整備する。
 - ① 商品のライフサイクルの視点からの環境負荷を検討する（カーボンフットプリントなどの検討）。
 - ② 各業界内や業種横断的な研究開発体制を整備する。
 - ③ 官・学と連携した研究開発体制を整備する。
 - ④ ベンチャー企業を活用する。
- (その他環境分野に係る具体的アクション・プランは第5章参照)

1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する。

《基本的心構え・姿勢》

企業は、消費者・顧客の満足と信頼を獲得し、さらには維持・向上するよう、提供する商品・サービスについて、その品質と安全性の確保に万全を期す。

そのため、経営トップ自らがリーダーシップを発揮し、消費者安全法や消費生活用製品安全法(消安法)、製造物責任法(PL法)などの関係法令の遵守徹底はもとより、安全性を最重視する体制を構築する。

消費者・顧客からの声を品質や安全性の向上につなげるとともに、事故情報などを適切かつ迅速に公開し、再発防止につなげる体制を整備する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップのリーダーシップにより、推進する。

消費者・顧客が期待する商品・サービスの性能・品質ならびに安全性の確保の必要性について、経営トップ自らが、社内に周知徹底を図る。品質と安全性の確保に関する方針を定め、経営者自らのメッセージを発信し、同方針に基づいた活動を推進する。

(2) 品質と安全性の管理体制を整備する。

開発から販売、アフターフォローに至るすべてのプロセスにおいて、守るべき基準・手順を明確に定め、確実に実行し、その有効性を確認し、必要に応じて是正措置を講じるなど、品質・安全性に係る管理体制を構築する。

- ① 品質・安全性に係る方針ならびに同方針を具体化する活動計画を策定し、遂行する。
- ② 関連法規制や関連団体などのガイドラインなどに準拠した自社規定を整備する。
- ③ 品質・安全性に関する社内研修を実施する。
- ④ 商品・サービスに起因するリスク(消費者の誤使用を含めたリスク)を洗い出すとともに評価し、必要な安全対策を実施する。
- ⑤ 品質と安全性の管理・運用状況を確認するため、実効性ある監査を実施する。

(3) 不具合情報の収集・伝達・開示を推進する。

提供する商品・サービスの不具合情報を収集するための体制を整備し、積極的に情報収集する。特に事故情報の収集に関しては、製造事業者、輸入事業者、販売事業者共通の責務であることを認識し、消費者の生命又は身体に対する危害または危害に発展する可能性を含む不具合が発見された場合には、その情報を速やかに経営トップに報告し、事実関係を関係当局や消費者・顧客に伝え、適切かつ迅速な対応を取る。

- ① 商品・サービスの不具合情報に係る収集体制の整備・充実を図る。
- ② 事故情報などを経営トップに伝達する仕組みを構築し、運用する。
- ③ 事故情報などを関係当局、関係する仕入れ先、保守会社、関係業界団体、消費者・顧客などに迅速かつ適切に開示する。

- ④ 関係法令や各種ガイドラインに準拠した社内のリコール・マニュアルを整備し、同マニュアルに基づいたリコールを実施する。
 - ⑤ 商品・サービスの不具合を速やかに改善する。
 - ⑥ 商品・サービスに関する不具合情報を再発防止に活かす社内体制を整備する。
- (4) 不具合事例に係る情報を管理・保存し、活用する。
 商品・サービスを開発・提供した時点における科学的知見によっても避けがたい瑕疵が生ずる可能性があることから、商品・サービスの市場への提供後も、科学的知見や不具合事例に係る情報、業界の動向などを継続的に調査し、不具合事例の再発防止に役立てる仕組みなどを整備する。
- ① 不具合情報を蓄積し、リスク解析を行う。
 - ② 不具合事例の原因究明とその情報を社内・業界へフィードバックすることにより、再発防止はもちろん類似事故を防止する。
 - ③ 不具合事例に関する研究会などを利用し、最新の対策技術や業界動向に係る調査を実施し、その活用を図る。
- (5) 各国の関係法令や安全基準などを遵守し、それらに適合した商品・サービスを提供する。
 世界各国の関係法令や安全基準などは必ずしも同一ではなく、それぞれの歴史や文化などにより異なるため、各国の関係法令や安全基準などを遵守し、それらに適合した商品・サービスの品質と安全性の確保に努める。
- ① 各国における商品・サービスの安全確保に係る法制度(とりわけ安全基準・規格、事故時の被害者救済を目的とする法制度など)について十分な調査・分析を行い、商品・サービスへの反映を図る。
 - ② 各国における商品・サービスの安全性意識について十分に把握し、社会のニーズに適合した商品・サービスを提供する。

《参考》

- 「消費者安全法」2009年5月成立
 - 「消費生活用製品安全法」2007年11月改正
 - 「消費生活用製品リコールハンドブック」「消費生活用製品向けリスクアセスメントハンドブック」2010年6月 経済産業省
 - 「消費安全の確保に関する基本的な方針」2010年3月 消費者庁
 - 「リコール促進の共通指針」2009年3月 内閣府国民生活局
 - 「J I S S 0104 消費生活用製品のリコール社告の記載項目及び作成方法」2008年6月
 - 「消費生活用製品安全法等に基づく長期使用製品安全点検制度及び長期使用製品安全表示制度の解説～ガイドライン」2008年8月 経済産業省
 - 「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」2007年 経済産業省
- (http://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/contents/jishukoudou_r.pdf)

1-3 消費者・顧客に対し、商品・サービスに関する適切な情報を提供するとともに、消費者の自立的な選択や判断を支援するための啓発活動に努める。

《基本的心構え・姿勢》

消費者が自主的かつ合理的に商品・サービスを選択できるよう、企業は、必要な情報をわかりやすく提供する。まずは、消費者・顧客に対し、不当景品類及び不当表示防止法（景品表示法）、農林物資の規格化及び品質表示の適正に関する法律（JAS法）、食品衛生法、その他の関係法令に従い、商品・サービスに係る情報を適正に表示することはもちろん、消費者・顧客の立場に立って、必要な情報を適切かつわかりやすい方法で積極的かつ自主的に提供するように努める。その他、商品・サービスの利用にあたり、通常予測される危険性についても、適切な説明を適時に行う。

加えて、消費者の自主的かつ合理的な選択の機会の拡大や持続可能な社会の構築などに寄与すべく、政府・地方公共団体や消費者団体、NPO・NGOなどとも適宜連携しながら、企業・業界団体として、消費者の啓発活動などにも取り組むよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 消費者・顧客に対し、商品・サービスの内容や取り扱いなどに係る情報を適切かつわかりやすく表示し、説明する。

- ① 関係法令に則った適正な表示を行う。
- ② 関係業界団体のガイドラインなどに基づき情報を提供する。
- ③ 商品・サービスの安全で正しい利用法などに係る情報をわかりやすく提供する。
- ④ 本来の目的から逸脱した利用法や危険な利用法に対する「注意」「警告」「危険」などの表示を充実する。
- ⑤ 図解や写真、動画などを用いて視覚に訴える説明書を作成する。
- ⑥ 高齢者や子ども、障がい者、外国人などに配慮し、視覚や聴覚に訴えた表現方法や新しいメディアの活用、多言語による説明などを実施する。
- ⑦ 商品・サービスの販売を行う者やメンテナンス・アフターサービスなどに係わる企業・組織などに対し、消費者・顧客に対するわかりやすい説明や店頭表示などに関する指導を徹底する。
- ⑧ 金融商品に関し、リスクに係る情報や投資家保護に係る情報などを適切に説明する。

(2) 消費者・顧客の選択や使用に役立つ有益な情報を自主的に開示する。

インターネットなどを活用し、環境関連情報や安全に係る情報など、商品・サービスに係る情報を自主的かつ積極的に提供する。

(3) 政府や消費者団体、NPO・NGOなどと適宜協力しながら、業界団体とも連携して、消費者の啓発活動に自主的に取り組む。

消費者が商品・サービスに係る情報などについての理解を深めることができるよう、企業自らの事業分野や特性などに応じて、安全、環境・エネルギー、科学、食育、金融、キャリア形成などに係る啓発活動などに適宜取り組む。

- ① 商品の正しい使い方や誤使用に関する情報について、関係当局が主催する活動に積極的に参画する。製品安全文化の定着に貢献する。
- ② 政府・地方公共団体や教育機関、NPO・NGOなどと適宜協力しながら、学校などへの出前授業や各種教室・学習会、公開講座、寄付講座などを実施する。
- ③ 自社ならびにグループ企業などにおける工場見学の実施や教育・啓発施設の運営などに取り組む。
- ④ わかりやすいパンフレットや教材などを作成する。

《参考》

「不当景品類及び不当表示防止法（景品表示法）」 「特定商取引に関する法律（特定商取引法）」 2009年4月改正

「消費者契約法」 2007年6月改正

「地方消費者行政の充実・強化のためのプラン」 2010年2月 消費者庁

1-4 消費者・顧客からの問い合わせなどには誠実に対応し、その声を商品・サービスの改良や開発などに反映する。

《基本的な心構え・姿勢》

消費者・顧客からの問い合わせやニーズ、苦情を受け付ける窓口における対応は、その商品・サービスだけでなく、企業に対する社会的信頼を左右する。消費者からの問い合わせに誠実かつ迅速、適切に対応するとともに、事故やトラブルが発生した場合には、速やかに経営トップに報告し、再発防止策を講じる。

また、消費者・顧客に適切な対応ができるよう、従業員や顧客窓口となる協力企業などへの教育を継続的に実施する。アフターサービスや顧客サポートにおいても誠実に対応する。

そのほか、寄せられた問い合わせやニーズの内容などを日ごろから整理、管理し、適宜、商品・サービスの改良や開発などに活用できるよう、社内での情報を共有するなど、体制を整備する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 消費者・顧客の問い合わせやニーズ、苦情に関する窓口を整備する。

問い合わせや苦情などに適切かつ迅速に対応するために、商品・サービスの販売国やエリアにおいて必要な体制を整備し、苦情に関する窓口の整備にあたっては、消費者・顧客が気軽に問い合わせができるよう、配慮する。

 - ① 「お客様相談窓口」を設置する（フリーダイヤルなど）。
 - ② 「お客様相談窓口」の告知を強化する。
 - ③ ホームページ上に相談コーナーを設置する。
- (2) アフターサービスや顧客サポート体制を充実する。
 - ① サービス・マニュアルを充実する。
 - ② サービス網・顧客サポート体制の整備、充実を図る。
- (3) 対応者への教育・研修を実施する。
 - ① 対応マニュアルやフローを整備する。
 - ② 消費者・顧客への対応に関する教育、研修を実施する。
 - ③ 消費者・顧客への対応品質のモニタリングを行う。
- (4) 消費者・顧客からの情報を管理する。
 - ① 消費者・顧客への対応内容・履歴に関する情報を記録する。
 - ② 寄せられたニーズ・苦情の内容などを整理したデータベースを構築する。
 - ③ 販売エリアが複数国にまたがる場合の対応ルールを明確化する。
- (5) 消費者・顧客の声を社内で共有し、商品・サービスの改良・改善や開発につなげる。

- ① 構築したデータベースから顧客のニーズを抽出する。
- ② 商品・サービスの改良・改善の手掛かりとすべく、社内関連部門で顧客ニーズを共有化する。
- ③ 消費者との対話を経営の基本姿勢に取り入れるためのダイアログなどを実施する。
- ④ 顧客の声から商品・サービスの改善に至った経緯をホームページなどで開示する。

《参考》

「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」2007年 経済産業省
(http://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/contents/jishukoudou_r.pdf)

「JIS Q10002(I S O 10002:2004) 苦情対応のための指針」2005年

「お客様窓口の利用に関する意識・実態調査報告書」2009年7月 経済広報センター

(<http://www.kkc.or.jp/data/question/00000002.pdf>)

《参考（第1章全体）》

「消費者基本法」2009年改正

「消費者基本計画」2010年3月 消費者庁

「OECD消費者政策委員会報告」2009年12月

「消費者問題に対する経団連の基本的な考え方」2009年9月 経団連企業行動委員会

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/121.html>)

2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

《背景》

(1) 公正かつ自由な競争を促進するための独占禁止法の重要性の高まり

「独占禁止法」は、公正かつ自由な競争の促進を通じて消費者利益を保護し、国民経済の健全な発展を確保することを目的としている。政府規制の撤廃・緩和が進み、市場における自由競争の徹底と企業活動の規律強化がますます求められる中で、独占禁止法の重要性は一層増大している。このような背景を受けて、近年、課徴金減免制度や犯則調査権限の導入をはじめとして、独占禁止法の執行に関する仕組みは一層強化されており、課徴金対象となる独占禁止法違反行為類型の拡大や、課徴金算定率の引き上げ（特に、累犯の場合や主導的事業者に対する割増）などの改正が進んでいる。

また、経済状況の悪化を背景に、優越的地位の濫用や不当廉売など不公正な取引方法に係る違反行為に対する批判が社会的に大きくなったことから、2009年の独占禁止法改正により、これらの不公正な取引方法についても課徴金賦課の対象となることになった。この間、下請法違反行為に対する勧告も増加傾向にあり、企業は一層の遵守体制の強化が求められている。

行政指導と独占禁止法との関係については、公正取引委員会より「行政指導に関する独占禁止法上の考え方」が示され、この中で「事業者または事業者団体の行為については、たとえそれが行政機関の行政指導により誘発されたものであっても、独占禁止法の適用が妨げられるものではない」ことが明示されている。

(2) 国際的な競争法の執行・運用状況の変化

経済活動のグローバル化に伴い、競争法の執行が国際的にも活発になっている。例えば、国際的なハードコアカルテルに対する厳しい摘発と重い制裁が顕著に見られ、日本を含む各国・地域の当局間での緊密な連携が行われるようになってきている。また、新興国などにおける独占禁止法の施行も活発化している。このような国際的な競争法の執行・運用状況を十分に踏まえ、国内外の企業グループ全体を視野に入れたコンプライアンス体制の強化が求められている。

また、日本国内の事業者団体が海外市場に影響を与える行為を行った場合、日本国内での行為であったとしても、当該海外競争当局による摘発・執行の対象となるおそれがあり、個々の企業のみならず各事業者団体の活動においても、国内独禁法だけでなく海外競争法も意識した遵守の取り組みが必要である。

(3) 公共入札をめぐる諸問題の発生

公共入札に関わる談合事件は厳しく糾弾されている。公正取引委員会（公取委）は、入札談合の防止の観点から「公共的な入札に係る事業者および事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」を公表している。一方、現行の公共入札制度には、発注側独占の下でその硬直性に由来する問題が存在することも否定できない。こうした観点から、「入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律（官製談合防止法）」により、公取委による改善措置要求や関与職員への損害賠償の請求が定められている。2007年には同法が改正され、発注機関の職員が談合をそそのかす行為などの入札などの公正を害する行為を行った場合の刑事罰が設けられるなどの強化が行われたが、談合事件の撲滅に向けた取り組みは引き続き重要である。

(4) 知的財産保護の重要性の高まり

わが国においては、知的財産基本法に基づく「知的財産推進計画」の策定により、具体的な政策・制度の推進がなされている。

知的財産の適切な保護は、公正な競争環境を実現するための重要な要件であり、個々の企業にとっても競争力の原点である。とりわけ知識社会への移行が指摘される昨今、その重要性はますます高まっており、個々の企業レベルにおいても、国内外の模範となる適正な行動が求められている。

(5) 健全かつ正常な政治、行政との関係の構築

流通、取引慣行だけでなく、政治、経済、行政間の関係についても透明性を高めることが、国内のみならず海外からも要請されている。

政治、行政との関わりについては、もたれ合いや癒着と取られるような行動があってはならない。「国家公務員倫理法」および「国家公務員倫理規程」は、国家公務員が利害関係者との間で行ってはならないことなどを定めている。企業としても、地方公務員との関係を含め、これまでの通例や慣行を今一度抜本的に見直し、政治、行政と透明度の高い関係を保ちつつ行動することが求められている。

2-1 独占禁止法の遵守につき、社内での徹底を図る。

《基本的心構え・姿勢》

「独占禁止法」は自由経済の基本法であり、企業はその遵守なくして、いかなる事業も行えない。また、企業活動のグローバル化、経済のボーダレス化が進展する中で、諸外国の競争法も遵守しなければならない。経営トップ自らによる基本方針の表明などを通じ、独占禁止法遵守に関わる社員の意識を高めるとともに、違反行為が行われないようチェックすることが肝要である。特に、リニエンス制度が国外のみならず国内でも定着し、各国における競争法の執行や当局間で連携を取った摘発・執行が活発化していることを踏まえ、企業グループ全体を視野に入れた法令遵守の一層の推進、確保ができる内部体制の構築を行う。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 国内外の法制を踏まえたコンプライアンス・プログラムの充実と徹底を図る。

- ① 経営トップによる独占禁止法遵守の基本方針の表明、独占禁止法の規定に関する概要説明、独占禁止法違反を起こさないよう注意すべき点などの内容を盛り込んだ独占禁止法遵守マニュアルを作成し、社内での展開・徹底を図る。説明会・講習会の開催、従業員の教育研修などを通じて、独占禁止法遵守マニュアルを社内の関係部門に周知徹底させ、独占禁止法違反行為の発生防止を図る。その際、国内法だけでなく、事業展開する関係諸国・地域の法制度も踏まえたうえで、事業内容に応じた遵守マニュアルの作成や研修を実施する。
- ② 役員・従業員が業務を行うに際し、独占禁止法上の疑問を感じたときに直接相談ができるコンプライアンス窓口を整備し、報告を義務付ける。独占禁止法遵守に関する内部監査計画の立案、実施などを行うとともに、問題が発生した場合に迅速に社内調査などを進め、適切な対応がとれるような社内体制を整備する。
- ③ 事業者団体は、行政機関からの委託業務などの実施に際し、事業者団体ガイドラインに基づき、差別的な取り扱いなどの違反行為を行わない。また、事業者団体における統計情報の交換や業界関係者の集まる会合などが、競争法上問題となるおそれのある行為につながる可能性があることを踏まえ、競争法遵守のために必要な対応策を講じておくことが必要である。

《参考》

「競争法コンプライアンス体制に関する研究会報告書－国際的な競争法執行強化を踏まえた企業・事業者団体のカルテルに係る対応策－ について」
2010年 経済産業省

(<http://www.meti.go.jp/report/data/g100129cj.html>)

- 「企業における独占禁止法に関するコンプライアンスの取扱状況について」
2010年 公正取引委員会
- 「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」2010年 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/dk/jigyoshadantai.html>)
- 「競争法の国際的な執行に関する研究会中間報告」2008年 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/20080625002-3.pdf>)
- 『独占禁止法ガイド』2004年 公正取引委員会事務総局 編著 公正取引協会
- 『独占禁止法コンプライアンス・プログラムの手引（新版）』
2003年 公正取引協会
- 「独占禁止法基本問題」に関するコメント 2006年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/057.html>)
- 「特集：21世紀の競争政策を考える」『経済Trend』2004年3月号 日本経団連

2-2 適正な購買取引方針を確立する。

《基本的な心構え・姿勢》

事業活動に必要な原材料・部品・ソフトウェア・サービスなどの購入先をはじめ、各分野で事業を営んでいる多くの人々の協力と支援を得て成り立つことを認識する。購入先に対して優越的地位にあったとしても、その地位に乗じて購入先に不当な負担を負わせるようなことは行わない。自社の購買取引ガイドラインなどを作成して社内外にこれを明らかにし、公正性と透明性を確保する。また、購買取引（請負、委託を含む）においては、経済合理性のみならず、購入先における法令遵守、品質・安全性、環境保全、情報セキュリティ、公正取引・倫理、安全衛生、人権・労働などにも関心をもち、各々が社会的責任を果たしていけるよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 適正な購買方針を確立する。

下請法ならびに公取委の「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」および、経団連の「購買取引行動指針」を踏まえて、自社の購買取引ガイドラインなどを作成し、社内外にこれを明らかにする。その際、独占禁止法上問題となる不当な相互取引、下請法上禁止されている不当な買いたたき、受領拒否、返品、支払遅延、購入・役務利用の強制、不当な経済上の利益の提供要請の禁止などの違法行為が起きないようにガイドラインに盛り込む。

- ① 購買組織は営業部門など社内の他部門から明確に区分されることが望ましく、購買取引に関わる決定は原則として、他の組織から独立して行う。
- ② 購買取引の担当窓口を具体的に国内外に対して明示する。また、自社の購買取引原則、新規購買取引先の審査、選定手続き、購買取引の決定手続きを対外的に明示する。
- ③ 海外の購入先などのために必要に応じて外国語による資料を準備する。内外無差別、透明性の高い購買取引の方法として、インターネットを利用した資材調達を推進することも有用である。

(2) 購入先に対して、果たすべき社会的責任の具体的内容を提示し、その実行への支援やモニタリングをする。

(3) トラック輸送の安全性確保の観点から、輸送を依頼する事業者を含むすべての関係者の安全対策に対する意識改革を早急に進める。その一環として、「安全運送に関する荷主としての行動指針」(2003年10月经団連)をさらに徹底する。

(4) 取引相手などからの贈答品の授受については、社内の承認を得る。また、社会通念を超えるような贈答品は、受け取らない。

《参考》

(以下、主要な公正取引委員会ガイドライン等)

「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」2010年改正

「役務の委託取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の指針」
2010年改正

「不当廉売に関する独占禁止法上の考え方」2009年

「大規模小売業者による納入業者との取引における特定の不公正な取引方法」2005年

「下請法関係 法令・ガイドライン等」

(<http://www.jftc.go.jp/sitauke/Legislation.html>)

「国際海上コンテナの安全輸送と物流円滑化に向けて」2010年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/007.html>)

「安全運送に関する荷主としての行動指針」2003年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/097.html>)

「購買取引行動指針」1990年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/1990/014.html>)

2-3 知的財産の適切な活用による優れた商品・サービスの開発・提供により社会に貢献するとともに、自らの行動を通じて内外に知的財産権保護の重要性を浸透させる。

《基本的心構え・姿勢》

企業は、知的財産を基礎とした新しい商品・サービスの開発・提供を積極的に行うことにより、社会の発展に貢献する。その全過程において、自他の知的財産の法的保護が十分なされるよう取り組む。

知的財産権の保護が、企業の競争力の源泉であるとともに、公正な競争が行われるために不可欠な要件であるとの認識の下、知的財産権の創造・保護・活用のサイクルが有効に機能するよう、適切な制度整備や適正な制度運用を国内外に働きかける。

こうした活動を通じ、国内外における知的財産権尊重の風土醸成に貢献する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 知的財産を基礎とした革新的な商品・サービスの開発・提供を実現する。
- (2) 他者の知的財産権を不当に侵害することのないよう社内教育を徹底する。
- (3) 営業秘密などの機密情報が漏洩し、意図せざる技術流出が起こらないよう社内規程の整備やその適切な運用に努める。
- (4) 適切な職務発明規程の整備や発明者との個別契約の締結などを推進する。

《参考》

「営業秘密管理指針（改訂版）」2010年 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/press/20100409006/20100409006-6.pdf>)

2-4 安全保障貿易管理に関する法令の遵守を徹底するために必要な体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

国際的な平和および安全の維持は、企業活動にとっても不可欠であるとの認識に立って、それらを妨げる恐れのある貨物の輸出や技術の提供を未然に防ぐため、輸出・提供しようとする貨物・技術がリスト規制品目（兵器そのもの、兵器もしくはその一部になりそうな高い性能を持つ汎用品、兵器の開発等にも利用できる高い性能の持つ汎用品）に該当するか否か、リスト規制品目に該当しない場合であっても、その用途や需要者に兵器の開発に関する懸念があるか否かを事前に確認するための管理体制を整備する。

企業は、自らが輸出者とならない場合でも、取扱い貨物・技術が規制に該当するか否かを確認し、その情報を輸出者に提供するとともに、それを可能とするための社内体制を整備する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 責任者を定めるとともに、社内指導を行う。

輸出等を行う貨物等が規制品目等に該当するか否かを確認する責任者を定める。また、当該責任者および輸出等の業務に従事する者に対し、最新の法令の周知、その他関係法令の規定を遵守させるために必要な指導を行う。

(2) 管理のための内部規程を策定する。

法令違反の未然防止を目的に厳格な自主管理を行うために社内規程を策定する。

《参考》

「安全保障貿易管理ハンドブック」2010年2月 経済産業省

「海外拠点のための安全保障貿易管理ガイダンス」2009年

(財)安全保障貿易情報センター

「我が国輸出管理の強化策について」2006年3月 経済産業省

「経済産業省ホームページ」

(<http://www.meti.go.jp/policy/anpo/hp/index.html>)

「(財)安全保障貿易情報センター ホームページ」

(<http://www.cistec.or.jp/>)

2-5 不当な利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない。

《基本的心構え・姿勢》

事業活動において、公正かつ透明性を確保することは、健全な事業活動の基本として、国内外を問わず要請されている。そのためには、顧客、調達先、その他のビジネスパートナーに対して、不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待・贈答・金銭などの授受・供与は行わない。

一方、国内外の公務員に対しては、法令遵守を徹底するのみならず、疑義を招く行為を行わない。また、公務員以外の政府関係者（政府に準ずる機関などに勤める個人）についても、優遇措置を目的とした、もしくはそのように見なされかねない接待・贈答・金銭などの供与は行わない。法令や指針で定められていない場合でも、政府、政府に準ずる機関など、およびこれらに勤める個人に対しては、優遇措置を目的としたあるいはそのような疑義を招くような行為は行わない。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 企業などビジネスパートナー同士の虚礼自粛（接待・贈答、儀礼の簡素化、合理化）について、意識改革を率先して行うとともに、以下を実行する。
 - ① 接待・贈答などについては、社会的常識からみて、また国際的通念からみても、その枠を越えるものは自粛する。
 - ② 冠婚葬祭、中元・歳暮、その他の各種行事については、社会的常識からみて、その枠を越えるものは自粛する。
 - (2) 教育と研修を徹底する。
 - ① 顧客・調達先・その他のビジネスパートナーに対して、不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待・贈答・金銭などの供与あるいは授受が行われないよう社内教育を徹底するとともに、社内のチェック体制を整備する。
 - ② 公務員および政府関係者に対する供与については、社内において各国の法令や指針について周知徹底する。また、疑義を招くような行為が起こらないように社内教育を行う。
- (外国公務員との関係については8-5を参照)

《参考》

- 「不正競争防止法」2009年改正
- 「国家公務員倫理法」1999年成立
- 「国家公務員倫理規程」2000年
- 「国家公務員の倫理保持のためのルール」2009年 国家公務員倫理審査会
(<http://www.jinji.go.jp/rinri/siryou/rinrihojirule.part3.pdf>)
- 「虚礼自粛に関する申し合わせ」1989年 経団連

2-6 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現を支援する。

《基本的な心構え・姿勢》

政治、行政とは、利益供与ほか癒着と誤解される行為は決して行わない。他方、経済の実態や経済政策について、オープンかつ積極的に意見交換できる透明度の高い関係を構築する。

特に、政治に対しては、激化する国際競争の中、個人や企業の活力を引き出す制度改革を推進すべく、政策提言や意見表明など建設的な対話を行うとともに、企業の社会貢献の一環としての政治寄付などにより、政党の政策立案・推進能力の強化に積極的に貢献する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 関連法規の遵守を周知徹底する。
 - ① 政治資金規正法、国家公務員倫理法・規程を遵守する。
 - ② 公共入札における、独占禁止法、公共入札ガイドライン、官製談合防止法を遵守する。
- (2) 企業の自己責任、自己判断による行動を徹底する。
 - ① 独占禁止法、行政指導ガイドラインに留意し行政指導に対応する。
 - ② 行政手続法の理解を深め積極的活用を心がける
 - ③ 日本版ノーアクション・レターを積極的に活用する。
- (3) 許認可、公共事業受注などによる利益享受を目的とした官庁出身者の受け入れは、厳に慎む。
- (4) 政党の政策立案・推進能力を強化する観点から、社会貢献の一環として、自発的に政党本部への寄付を実施する。
- (5) 企業人に対して、政策に厳しい目を持つ有権者となり政治に対して自発的に行動するよう呼びかける。
 - ① 企業人に、政治意識の高揚と政治家との交流促進を目的とする「企業人政治フォーラム」への参加を呼びかける。
 - ② 企業人に、選挙権の積極的行使を呼びかける。
 - ③ 企業人に、個人寄付の実施を呼びかける。

《参考》

「国家公務員倫理法・倫理規程の運用について」2002年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/200209.html>)

3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。

《背 景》

(1) 魅力ある投資環境づくり

金融危機に端を発する資本市場の落ち込みを回復させるべく、魅力ある投資環境を再構築するために、各企業が投資対象としての自社の魅力を大いにアピールする必要がある。

(2) 求められる企業経営の透明性

わが国資本市場の強化・拡充の観点から、あるいは企業活動の国際化、多様化、複雑化に対応して、企業経営の「機動性・柔軟性」の向上と「健全性」の確保を目的として2006年に施行された会社法の運用が定着している。2008年に施行された金融商品取引法とあわせて、企業の内部統制システムの整備や信頼性を高めるための情報開示の徹底が促されている。

また、株主・投資家の投資政策や姿勢も多様化しており、環境への取り組みやステークホルダーとの関係などの非財務情報にも強い関心をもっている。企業は、経営・財務情報の開示だけでなく、企業価値を向上するうえで重要な情報を戦略的に開示し、経営の透明性を高めることが喫緊の課題となっている。

こうした流れの中で、金融審議会「我が国金融市場の国際化に関するスタディグループ」や経済産業省「企業統治研究会」などにおいてコーポレート・ガバナンスについての考え方がとりまとめられ、これらを踏まえた法令改正や取引所規則の拡充強化が検討・実施されてきている。

(3) 幅広いステークホルダーへの説明責任や双方向コミュニケーションの重要性

企業は、株主・投資家、消費者、取引先、従業員、地域社会など、幅広いステークホルダーに対して社会的責任を負っており、企業の社会的責任に対する期待は、近年、ますます高まっている。

企業は社会的に大きな影響力を有していることから、幅広いステークホルダーの理解を得るため、企業が社会や環境に与える重大な影響などについて説明責任を果たすことが求められている。

加えて、企業からの一方的な情報開示のみならず、双方向のコミュニケーションを通じて、企業とステークホルダーとの相互理解を深め、共通の社会的な課題の解決に取り組むことも期待されている。ステークホルダーとの双

方向コミュニケーションは、企業としての説明責任を果たす観点のみならず、信頼性の醸成、さらにはイノベーションを促進し競争力を高めるうえでも重要である。

(4) 個人情報・顧客情報などの適正管理に対する要求の高まり

I C T（情報通信技術）の発達に伴い、事業活動で取り扱う情報量が飛躍的に増大し、企業が保有する情報の流出や改ざんなどのリスクも高まり、社会的な影響が懸念される。企業に対する社会の信頼を獲得するためには、単なる法令遵守にとどまらず、高度 I C T 社会の一員として自律的な情報セキュリティ対策を実施することが強く求められている。

特に、個人情報については、「個人情報の保護に関する法律」（個人情報保護法）により、その適正な取り扱いが義務付けられている。企業には、各省庁において策定されたガイドラインなどに基づき、マネジメントの一環として、個人情報を確実に保護することが求められている。

3-1 株主総会やインベスター・リレーションズ（IR）活動を通じて、株主・投資家などとのコミュニケーションを促進する。

《基本的な心構え・姿勢》

株主・投資家などに正確な情報を提供し、企業活動に対する理解促進に努める。法定開示・適時開示を適切に行うだけでなく、自らの成長戦略など経営情報を市場に積極的に提供する。その際には、すべての株主・投資家に対して公平に情報提供を行うよう努める。また、企業は株主総会を、株主の参加のしやすさにも配慮して充実を図る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 株主・投資家に、タイムリーで適正な情報開示を積極的に行う。
 - ① 会社法に基づく事業報告、計算書類を中心とした開示、金融商品取引法に基づく有価証券報告書を中心とした開示、取引所規則に基づく開示など、開示制度に基づく各種情報開示を適時、適正に実行する。
 - ② 株主、投資家などに対して、自社の経営理念、経営方針、収益状況、資金調達状況、配当政策、コーポレート・ガバナンスなど、経営全般に関する情報や、事業活動の国際化・多角化に伴う連結財務情報、セグメント情報などを提供するとともに、意見や批判に耳を傾ける。
 - ③ 社内組織として、国内外にIR担当者を置き、専任チームを設置する。
 - ④ IRミーティングの開催だけでなく、インターネット上にIRサイトを設けて広くタイムリーな情報発信を行う。
 - ⑤ 年度末決算時、加えて必要に応じて半期や四半期毎など、報告・説明会を適時、適切に開催する。
 - ⑥ 海外の株主、投資家などに対して、英文招集通知（外国語版資料を含む）の作成、早期発送の実施などを含め、分かりやすい情報提供に努める。
 - ⑦ 遠方の株主・投資家に配慮して、インターネットやテレビ会議システムを活用するとともに遠隔地での株主懇談会などを行う。
- (2) 株主総会の運営を工夫する。
 - ① 決算処理の迅速化を図り、決算発表の分散化に努める。さらに、各企業の自主的判断に基づき、できるだけ早期に株主総会を開催する。
 - ② 他社と開催日をずらすなど、株主が集まりやすい開催日時とする。
 - ③ 法令に従い、議決権行使結果を開示する。

《参考》

- 「企業の競争力強化に資する会社法制の実現を求める－会社法制の見直しに対する基本的な考え方」2010年 日本経団連
- 「会社法施行規則及び会社計算規則による株式会社の各種書類のひな型（改訂版）」2009年 日本経団連経済法規委員会企画部会
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/118.pdf>)
- 「より良いコーポレート・ガバナンスをめざして（主要論点の中間整理）」2009年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/038.html>)

3-2 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。

《基本的心構え・姿勢》

企業は、社会が真に必要としている情報を適時、適切にかつわかりやすく開示する。具体的には、法令上求められている情報開示にとどまることなく、社会的規範や業界団体の指針、さらには自らの判断などに基づいて、株主・投資家、消費者、取引先、従業員、地域社会など、幅広いステークホルダーにとって重要で信頼性のある情報を、適時に提供するよう努める。

開示する情報の種類としては、株主や投資家に対する経営・財務的側面の情報のみならず、社会に提供する商品・サービスに係る情報をはじめ、企業の活動が重要な影響を及ぼす環境的側面や社会的側面などの非財務情報についても、自主的かつ積極的に開示するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 情報開示に関する方針や体制を整備する。
 - ① 自社の情報開示に関する方針を策定し、公表する。
 - ② 社内にディスクロージャー委員会を設置するなど、情報開示に関するガバナンス体制を構築する。
- (2) 報告書などを通じ、経済・環境・社会各側面に係る情報を定期的の開示する。
 - ① アニュアル・レポート、環境報告書、サステナビリティ報告書、CSR報告書などの作成・発行を通じ、一覧性、継続性のある情報を定期的の開示する。
 - ② レポーティングに関する内外のさまざまなガイドラインも参考にしつつ、自社にとって開示が必要な情報のみならず、対話などを通じてステークホルダーにとって重要な情報が何かを特定し、適切に情報を開示する。
 - ③ パフォーマンス情報は、経済の側面だけではなく、環境・社会的側面についてもできる限り数値化した経年データを掲載する。
 - ④ 事業活動を通じて社会にどのような影響が及んだかなどのインパクト情報を掲載する。
 - ⑤ 商品・サービスに関する不祥事や役員・従業員が業務に関連して起こした事件など、自社にとってのネガティブな情報も発信する。(後述10-3参照)
 - ⑥ 過去の出来事やパフォーマンス情報だけではなく、将来に向けた企業の考え方、計画や目標も掲載する。
- (3) 多様な機会や媒体を活用する。
 - ① インターネットなどを活用し、効果的かつ効率的に、より多くの人に適切な企業情報を提供する。例えば、消費者や株主からよくある質問については、ホームページにQ&Aの形で公表する。その際、改ざん、なりすましなどが生じないよう十分に注意する。

- ② 多様な受け手を想定し、アクセスしやすい、わかりやすい情報伝達に努める。
 - ③ 消費者向けのニュースやフリーダイヤルでの情報提供、工場見学やビクターセンターへの受け入れなど、さまざまなメディアや機会を活用する。
- (4) 子どもの教育への影響に留意して情報を提供する。
- ① 番組の質に十分配慮してスポンサー契約を締結するなど、有害情報から子どもを守るよう留意する。

《参考》

「生活者の“企業観”に関する調査報告書」毎年度公表 経済広報センター
「グローバル経営時代のCSR報告」2010年 日本経団連出版

3-3 広報・広聴・対話などの活動を通じて、幅広いステークホルダーとの双方向コミュニケーションを促進する。

《基本的な心構え・姿勢》

株主・投資家、消費者、取引先、従業員、地域社会など、幅広いステークホルダーと対話を行うなど、双方向コミュニケーションのプロセスを大切に、ステークホルダーの期待やニーズ、さらには企業とは異なる価値観に基づく意見やネガティブな情報にも耳を傾ける。それらの活動を通じて、企業とステークホルダーが、お互いの立場の違いや共通の基盤を認識し、共通の社会的な課題の解決に向けて、真摯かつ主体的に対応するよう努めるなど、ステークホルダー・エンゲージメント（注参照）の考え方を念頭におきながら、事業活動などを展開する。

ステークホルダーから得られた期待や意見などについて、検討のうえ、商品・サービスの提供など、企業の経営や活動に適宜反映するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップが自ら対応する。

- ① 広報活動について、「企業の顔」である経営トップが自ら積極的かつ誠実に対応する。
- ② トップは広報活動における自らの役割の重要性を自覚し、マスコミ対応などにできるだけ時間を割く。
- ③ 企業や経営者への批判に耳を傾け、これを貴重な経営資源として情報共有することをトップの方針として宣言する。

(2) 進んで双方向の対話を行う。

- ① 幅広いステークホルダーとの対話チャネルの充実に努める。
- ② さまざまな立場の有識者との懇談会を開催し、その意見を経営に活かす。
- ③ ステークホルダーとの対話集会を開催し、その疑問や意見に耳を傾けるとともに、企業としての経営理念や事業活動、社会的責任への取り組みなどを語りかける。
- ④ インターネットを活用してステークホルダーとの対話を行う。例えば、アニュアル・レポート、環境報告書、サステナビリティ報告書、CSR報告書などで開示した内容に対する読者からのフィードバック、質問・意見に対してホームページなどで回答する。

(3) 地域社会との対話を促進する。

地域社会との対話促進のために、以下のような活動を行い、企業活動に対する信頼を高める。

- ① さまざまなネットワークを通じて地域住民の声を聞く。
- ② 地域行事への参加や各種イベントや説明会の開催、施設開放や工場見学などを通じて、企業活動に対する住民の幅広い理解を得る。

- ③ 危険物などを扱う製造工場では、住民の不安を払拭するような対策（事故時の避難対策、情報連絡網の整備、工場見学の実施、廃棄物処理方法の説明など）を日常から実施する。
- (4) 対話をさらに発展させ、ステークホルダーと協働して、共通の社会的な課題の解決に取り組む。
- ① 共通の社会的な課題に取り組むステークホルダーと、意見交換を行うなど、各々の取り組みについて理解を深める。
 - ② 信頼関係のあるステークホルダーと連携・協働して、課題解決に向けたプロジェクトなどを行う。

(注) ステークホルダー・エンゲージメント

(1) 定義

「企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス」

* I S O 26000（組織の社会的責任の国際規格）作業部会における日本産業界提案より

(2) 解説

- ① エンゲージメントは、企業がステークホルダーと見解を交換し、期待を明確化し、相違点に対処し、合意点を特定し、解決策を創造し、信頼を構築するための協議プロセスとして有効である。
- ② エンゲージメントはどちらか一方からの働きかけでなく、双方向で相互作用をもたらすものである。
- ③ ステークホルダーの声に耳を傾けつつ、最終的に責任をもって意思決定するのは企業である。
- ④ 基礎となるのは双方向のコミュニケーションである。
- ⑤ 企業とステークホルダーとの関係やエンゲージメントのあり方は多様である。さらに、状況、時間、リスクや機会、課題などの変化によって常に変化するダイナミックなものである。

《参考》

「企業の広報活動に関する意識・実態調査」2009年3月 経済広報センター
「経営を支える広報戦略－広報部長のための戦略と実務－」

2009年3月 経済広報センター

3-4 インサイダー取引の防止に努める。

《基本的心構え・姿勢》

インサイダー取引とは、自社や取引先に関する重要情報を職務上取得した役員・従業員などが、その公表前に株式、証券などの取引に関与する行為である。インサイダー取引は公正な証券取引を阻害する。

経営トップは、インサイダー取引防止に関する法令の遵守に努め、そのために必要な組織体制を整備し、役員・社員に徹底する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 内部情報の重要度を仕分けして、その管理を徹底する。反則者に対する懲罰規定の導入を含め、インサイダー取引に関する社内規則を整備する。
 - ① インサイダー取引の対象となる企業情報や、禁止行為の類型について、社内に周知する。
 - ② インサイダー取引防止に関する社内規定もしくは就業規則などに、違反行為に関連する懲罰規定を導入する。
- (2) インサイダー取引防止に関する教育研修を徹底する。
 - ① インサイダー取引防止に関する法務研修を行う。
 - ② 事例研究を行い、インサイダー取引の予防に努める。
 - ③ グループ企業、取引先などに対し、自社のインサイダー取引防止に関する規定を周知徹底する。
- (3) 海外における取引の場合は、当該国の法規制などに十分配慮する。

《参考》

「インサイダー取引規制の明確化に関する提言ー公正で、安心して投資できる市場を目指してー」2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/124.html>)

3-5 個人情報・顧客情報を適正に保護する。

《基本的な心構え・姿勢》

企業は、高度ICT社会において、一度流出した情報が際限なく広がる危険性があることを十分認識し、情報の収集、利用、保管、そして廃棄といったプロセス全般において、細心の注意を払う必要がある。

特に、個人情報や顧客情報の流出は、個人・企業の双方に取り返しのつかない被害を与える可能性があり、その適切な管理は、社会の信頼を獲得し企業価値を高めるための必須条件である。

「個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護する」ことを目的とする個人情報保護法の趣旨を十分理解し、省庁および業界団体などのガイドラインなどに基づき、技術動向にも配慮し、過剰反応への取り組みを含め、業態や情報の重要性（リスク）に応じた適切な水準の個人情報保護体制を自主的に整備し、利便性にも配慮したうえで確実に実施する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 個人情報・顧客情報の保護に対する社内体制を整備する。
 - ① 個人情報保護に関する考え方や方針に関する宣言（プライバシー・ポリシーなど）を策定し、公表する。
 - ② 専門知識を有する個人情報保護管理者の設置、従業員の役割・責任、委託を行う場合の処理方法などを内部規程として整備し、明確化する。
- (2) 実効性確保のための措置を充実する。
 - ① 研修などによる、個人情報・顧客情報の保護のための定期的な従業員教育・訓練を実施する。
 - ② 個人情報・顧客情報の保護に関する監査実施体制を整備し、PDCAサイクルを確立する。
- (3) 個人情報・顧客情報の保護のために、システムやデータなどに対する技術的・物理的安全管理措置を図る。
 - ① システムやデータへのアクセス権限を設定・管理し、アクセスの記録を残す。
 - ② ウイルス対策ソフトウェアを導入し、ファイアー・ウォールを設置する。
 - ③ 暗号化の実施など、情報漏洩時の被害を極小化するための措置を積極的に導入する。
 - ④ 入退館（室）管理を徹底し、施錠環境を整備する。

《参考》

「個人情報の保護に関する法律」2003年成立

「個人情報の保護に関する基本方針」2009年9月1日改定

「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」2009年10月9日 厚生労働省・経済産業省告示第2号

4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。

《背景》

(1) 人間尊重の経営の堅持

日本企業は、人が重要な経営資源であることを十分認識し、長期的な視点から、雇用の維持・創出、人材育成の充実、労使協調など「人間尊重の経営」を行ってきた。例えば、米国の金融危機に端を発した世界同時不況の中、2009年3月には雇用安定努力を内容とする「政労使合意」を結んだ。

今日、グローバル競争が一層激化する中で、少子高齢化の進行、人口減少など経済・社会の構造変化が進み、多様な人材の労働市場への参入が求められている。このような変化や個人の価値観の多様化などを背景に、さまざまな労働関連法規が改正されてきた。例えば、2008年4月には、多様な就労形態で働く人々の意欲や能力を発揮させるため、パートタイム労働法の改正が、2010年6月には、男女ともに育児・介護と就業とを両立させるため、育児・介護休業法の改正が行われている。このような法改正を踏まえ企業は、労働基準法、労働契約法、労働組合法、男女雇用機会均等法、労働安全衛生法をはじめとするさまざまな労働関連法規を遵守するとともに、公正な人事・処遇制度の整備ならびに信頼関係を基本とした良好な労使関係を維持・発展させていくことが重要な課題となっている。

(2) グローバル化の進展

人事労務面においても国際競争力強化、とりわけイノベーションを推進するための人事・処遇制度の再構築、労使関係の安定強化などが課題となっている。

また、事業活動がグローバル化する中、現地法制の遵守、および国際的に中核的労働基準として認められている「雇用における差別禁止」(4-2)、「結社の自由と団体交渉権の承認」(4-5)、「児童労働の廃止」・「強制労働の廃止」(4-6)の尊重が求められている。

(3) 人口減少社会への対応とワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の広まり

社会全体として多様な人々が活躍できる場を広め、人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現し、あわせて少子化の流れを変えるなどといった観点から、2007年12月、経済界、労働界、地方公共団体代表者、有識者、関係閣僚の合意によって「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が定められた。2010年6月には、同憲章を

改定し、仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪との考え方を盛り込むとともに、社会全体として取り組みを強化することとなった。

こうした流れを受けて、企業が今後とも中長期的に成長するには、企業の生産性を向上させるとともに、従業員の働きがいや生きがいを実感できる働き方を推進することが課題となっている。その際、従業員の国籍、性別、年齢、などの属性や雇用・就労形態の多様化を進め、多様な人材のもつダイナミズムを企業活動の活性化につなげるという発想も必要である。こうした観点に立って公正な人事・処遇制度の整備が求められている。

(4) 持続的成長と競争力強化のための人材育成強化

企業の持続的成長と競争力を支えるのは、イノベーションであり、その源泉は、個々の人材の力である。その向上のため、個々の従業員の意思や適性などを尊重しつつ、人材育成を強化することが必要になっている。また、現場力の低下が懸念されている中で、技術・技能の円滑な伝承を図ることが重要である。

4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。

《基本的な心構え・姿勢》

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

イノベーションの原動力となる人材の力を最大限に引き出すため、企業と従業員の協力によって、従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できる、多様な働き方を推進し、従業員の就労継続に努める。労働基準法や育児・介護休業法なども踏まえ、経営トップから第一線の従業員に至るまでの意識・風土の改革、仕事と生活の両立支援制度の整備・拡充、従業員個々の目標達成の適正な評価とそれに基づく公正な処遇、ICT（情報通信技術）の活用などによって、ワーク・ライフ・バランスを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働きがいの双方を向上させるよう努める。

(2) 多様な人材の就労参加

従業員が相互にさまざまな考え方や価値観を認め合い、刺激を与え合うことが企業にダイナミズムと創造性をもたらす。こうした認識の下、バリアフリーやノーマライゼーションの促進なども含めて、意識・風土の改革などを進めながら、国籍、性別、年齢、障がいの有無などを問わず、多様な人材が十分に能力を発揮できる職場環境を整備する。

(3) 経営トップのリーダーシップ発揮と職場の意識改革

経営トップが、柔軟な働き方と多様な人材の就労参加を重要な経営上の基本方針の一つとして位置付け、従業員が育児・介護や学校行事などに積極的に参画する機運を醸成する。また、職場の意識改革を徹底し、メリハリのある働き方の実現に努める。

(4) 公正な人事・処遇制度の構築と運用

従業員の仕事、組織への成果・貢献度、現在や将来の役割などを十分に考慮した、公正な人事・処遇制度の構築とその適切な運用に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 企業組織のあるべき姿を検討し、多様な雇用形態を踏まえて従業員の能力をその属性にとらわれることなく積極的に活用する。

(2) 企業の実情に応じ、労働時間・就労場所などについて、多様な就労形態を導入し、仕事と生活の両立支援に努める。

〔多様な就労形態の例〕

- ① 短時間勤務制や時間外労働の制限制
- ② フレックスタイム制
- ③ 裁量労働制
- ④ 在宅勤務制
- ⑤ その他労働時間、就労場所など限定型または柔軟型の勤務制

これらに加え、法改正に対応して、両立支援制度の整備・拡充の観点から育児・介護休業制度などによる取り組みを強化する。

- (3) 仕事、役割、貢献度と整合性をもった、公正な人事・処遇制度を構築する。
- ① 年齢、勤続年数に偏重した年功型賃金制度から、社内のさまざまな仕事、役割、貢献度に応じたきめ細かい人事・賃金制度へ移行する。
 - ② 各職場において十分なコミュニケーションを図り、従業員一人ひとりの目標を設定し、達成度を適正に評価する仕組みを整える。また評価結果の説明に努め、円滑な意思疎通を図る。

《参考》

「経営労働政策委員会報告」毎年度公表 日本経団連

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」2010年6月

(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>)

「経営環境の変化にともなう企業と従業員のあり方 ～新たな人事労務マネジメント上の課題と対応策～」2010年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/043/index.html>)

「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用に向けて」

2008年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/029.html>)

4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。

《基本的心構え・姿勢》

国籍、性別、信条、または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いを行わない。また、基本的人権を尊重し、セクシュアルハラスメントなど、職場における不当な取り扱いや差別を防止するための措置を講じる。さらに、男女共同参画の実現に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 差別的取り扱いを排除する。

① 均等・均衡待遇原則の徹底

国籍、性別、信条、社会的身分などを理由に雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わないことを定めた労働基準法、パートタイム労働法など関係法令の趣旨に従い必要に応じて就業規則などに均等・均衡待遇原則を盛り込み、賃金、その他の労働条件につき差別的な扱いは行わない。

② 男女雇用機会均等法などの遵守

直接差別については、その禁止を徹底する。間接差別については、合理性を検討することなく募集・採用に係る身長・体重・体力などの要件を用いない。妊娠・出産、育児・介護休業や短時間勤務の取得などを理由とする解雇その他不利益な扱いは行わない。

③ セクシュアルハラスメントなどの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントなど、従業員の尊厳を傷つけたり、職場秩序や業務遂行を害したりする行為を防止するため、その対応方針を就業規則や社内報などに明示し、周知や啓発を徹底する。あわせて相談・苦情の窓口を定めるなど必要な体制を整備する。また、不当な取り扱いが生じた場合には、迅速かつ適切に対応し、再発防止策を講じる。

(2) 男女共同参画を実現する。

① 意識改革の徹底

経営トップ・管理職から新入社員に至るまで意識改革を行い、性別役割分担意識の払拭に努める。また、性別を問わず人事関係の諸制度が利用できる職場風土の醸成を図る。

② ポジティブアクションの実施

企業における意識改革の手段としては、性別に関わりなく意欲と能力のある人材が活躍できる職場づくりのためのポジティブアクションの実施が有効である。

例えば、女性従業員の勤続年数の伸長、役員・管理職層における女性比率の拡大などについて、企業の実情に応じた目標を掲げるよう努めるとともに、管理職へのチャレンジをサポートする研修や、職場の意識改革のための研修などを行う。

《参考》

「少子化問題への総合的な対応を求める ～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」2007年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/018.pdf>)

4-3 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。

《基本的心構え・姿勢》

従業員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つである。経営トップの率先垂範の下に、労働災害の防止と従業員の健康保持増進の積極支援を図るため、労働安全衛生対策を推進する体制づくりを行う。その取り組みは、中高齢者にとっても効果的なものとなるよう留意する。また、職場における雇用・就労形態の多様化にも配慮することが求められる。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 労働安全衛生対策の基本を徹底する。
 - ① 労働災害防止のために経営トップが安全衛生管理の方針を表明するとともに、実施体制を整備する。
 - ② 職場のリスクアセスメントに努め、その結果に基づき、計画的に施策を設け、PDCAサイクルを運用することによって効果的なマネジメントを進める。
 - ③ 労働衛生の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を徹底する。
 - ④ 安全衛生教育を充実し、従業員の意識を高める。
- (2) 日常の安全衛生活動を活発化させる。
 - ① 作業前ミーティング、KY（危険予知）活動、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）活動を積極的に行い、従事者の安全衛生慣行が定着するよう支援する。
 - ② 従業員間、請負会社とが連携し、連絡や調整など継続的に活動を進める。
- (3) 従業員の健康づくりを積極的に支援する。
 - ① 健康教育および職場における健康増進活動を進める。
 - ② 健康保険組合などの医療保険者と連携して、生活習慣病などの疾病予防のための指導（運動・栄養など）を行う。
- (4) 過重労働対策およびメンタルヘルス対策を推進する。
 - ① 労働時間や在社時間を把握し、年次有給休暇の取得促進も含め、必要な健康確保措置を実施するなど、過重労働における健康障害防止対策を進める。
 - ② メンタルヘルス教育・相談体制の整備、不調への気づきと適切な対応、職場復帰プログラムの充実など、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組む。特に職場の上下関係など対人関係上のトラブルによる不調の発生を予防するため、日常的な意識啓発を図る。
- (5) 快適な職場づくりに取り組む。

受動喫煙防止対策の徹底や、温度管理、騒音抑制による作業負荷の軽減など、従業員が働きやすい環境づくりに向けて作業環境の把握と見直しを進める。

《参考》

「安全対策の徹底について」2003年 日本経団連

4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。

《基本的な心構え・姿勢》

グローバル化に伴う競争の激化、また少子高齢化の進行、雇用形態の多様化などわが国の企業を取り巻く環境は大きく変化しており、競争力強化のためにイノベーションが求められている。イノベーションの創出は個々の従業員の能力にかかっており、自ら主体的に考え、行動する人材の育成が重要である。

特にこれからの従業員には、「現場力」を支えてきた技術・技能などを継承することとともに、これまで以上に状況変化に対応しうる高度な判断力や課題解決能力が求められている。自ら学び成長しようとする従業員の努力に対して、企業は個々の従業員の能力や適性を踏まえた多様な育成支援策を提供するなど、職場におけるすべての従業員が能力を最大限発揮できる環境整備を行う。

なお、従業員の採用にあたっては、企業は正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学などの学事日程を尊重するとともに、公平・公正で秩序ある採用活動を実施する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」を遵守する。
- (2) 従業員の主体的なキャリア形成を促す研修・能力開発機会を提供する。
 - ① OJT、Off-JTを一層推進する。
 - ② 選抜型、選択型研修を実施する。
 - ③ キャリア開発向上に向けた多様な研修プログラムメニューを整備する。
 - ④ 外部セミナー、異業種交流会へ従業員を派遣する。
 - ⑤ 通信教育などの自己啓発に対して支援する。
 - ⑥ 大学院などの社会人教育システムを活用する。
- (3) キャリア・カウンセリング・システムの整備・充実を図る。
- (4) インターンシップを促進する。

学生が実社会との関わりについての理解を深め、職業意識を高めることを目的として、インターンシップを希望する大学生・高校生を受け入れる。

《参考》

- 「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」2010年 日本経団連
- 「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」2009年 日本経団連
- 「主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方ー組織と個人の視点のマッチングー」2006年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/index.html>)
- 「若手社員の育成に関する提言ー企業は今こそ人材育成の原点に立ち返ろうー」2005年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/029/index.html>)
- 「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」2004年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/031/index.html>)
- 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」2003年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/101.pdf>)

4-5 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。

《基本的心構え・姿勢》

(1) 労働関係法令の遵守と労使交渉などにおける誠実な対応の実践

労働関係法令を遵守するとともに、従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利、および労働組合など団体の結成や使用者と団体交渉を行う権利（結社の自由と団体交渉権）をはじめとする労働基本権を尊重する。労使協議や団体交渉においては、常に誠実を旨とする。

(2) 建設的な協議・交渉の実践と健全な労使関係の維持・発展

労働条件の決定などに関しては、労使双方が互いに知恵を出し合い、双方にとってよりよい結論を導き出すために、積極的かつ建設的に協議を行う。問題が生じた場合には、その平和的解決に向け、十分な協議を行い、健全な労使関係の維持・発展に努める。

(3) 従業員、従業員の代表との情報の共有化の推進と信頼感の醸成

職場における雇用形態の多様化により、企業と従業員間のみならず、従業員の間でも相互の一体感を醸成することが従来に比べ難しくなっている。そこで、団体交渉に限らず、労使で協議・対話の機会を持つという姿勢を保ち、経営環境、企業の状況、経営課題などについて、適切な情報を従業員に提供し、労使が共通の認識に立ったうえで、実態に即した本質的な協議を行い効率的な企業運営に向けた合意形成を図り、信頼感の醸成に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 法令上の手続きの実施状況を点検するとともに労働条件の改善に向けた話し合いの場を設置する。

労使協定などに関し、法令が求める手続きが適正に実施されているかどうかを点検する。また、各企業の労働実態に適合する労働条件などに関する話し合いの場を労使で設置する。

- ① 就業規則作成・変更の際の意見聴取、企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置、派遣労働受け入れの際の意見聴取、労働基準法などで定められている労使協定の締結など適正手続きに関する点検を実施する。
- ② 労使による労働時間などの設定改善委員会、労働条件検討委員会などを設置する。

(2) わかりやすい説明と協議を行う。

交渉に際しては、健全な労使関係を維持・発展させるために、明確な資料を用いて、具体的事実に基づく説明を行う。そのうえで、労使での合意を目指し、誠実かつ十分協議する。

(3) 情報を共有化し、信頼感を醸成する。

信頼感を醸成し、経営トップの示した経営方針やミッションの達成に向けて企業と従業員が一体となって取り組めるよう情報の共有化を図る。そのために、企業は従業員個々人の相談、苦情などに応じる体制を整備するとともに、職場の管理職は従業員に仕事の内容、進め方などについて指導・支援を行う。

- ① 個人面談を実施する。
- ② 相談・苦情窓口を開設する。
- ③ 職場懇談会を開催する。
- ④ 社内報やイントラネットを有効活用する。

(海外での労働環境の整備については8-3を参照)

《参考》

「経営労働政策委員会報告」毎年度公表 日本経団連

「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」2009年

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/027.html>)

「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて」2006年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/029/index.html>)

4-6 児童労働、強制労働は認めない。

《基本的心構え・姿勢》

就業の最低年齢に満たない児童に対する、身体的、精神的、道徳的その他の社会的発達を損なう、有害で搾取的な児童労働、ならびに従業員の意に反した苦役などの不当な労働は、基本的人権を侵害するものであることから、これらを認めない。

世界では2億1千5百万人の児童（世界の子どもの7人に1人）が働いていると言われ（2008年現在ILOデータ）、商品が途上国などにおける児童労働・強制労働を通じて作られていないか、国際的に消費者やNPO・NGOの関心が高まっている。自社・グループ企業がそれぞれで行う場合と同様に、取引先に対しても、児童労働・強制労働禁止を求める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 自社・グループ企業の取り組みを推進する。

自社・グループ企業がそれぞれに児童労働・強制労働は行わず、かつ取引先にも同様の措置を求めるという取り組み姿勢を、教育研修などを通じて従業員に徹底する。

(2) 取引先に向けた取り組みを推進する。

- ① 児童労働・強制労働を通じて生産された材料・商品などは購入しないことなどを内容とする企業行動規範を、取引先向けに周知させる。
- ② 児童労働・強制労働に関し、取引先に対してアンケートを実施するなど、実態の把握に努める。

(3) 広く社会に向けた取り組みを支援する。

途上国などにおいて、教育支援や職業訓練など、児童労働・強制労働禁止に向けた各種プログラムに協力する。

《参考》

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）

「ILOの「就業の最低年齢に関する条約」（第138号）」

（本条約では、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、15歳を下回ってはならないとする。ただし、一定の条件のもとに例外も認められている。）

「ILO児童労働撲滅プログラム（International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC）」

(<http://www.ilo.org/ipecc>)

5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

《背景》

(1) 環境問題の多様化、地球環境問題への認識の高まり

わが国は、高度成長期における公害防止への取り組みや、二度にわたる石油危機の経験を通じ、極めて高い公害防止・省エネの技術・システム体系を構築し、これらの問題に対応してきた経緯がある。今日では、新たに都市化の進展による廃棄物問題・水質汚濁、大気汚染・騒音などの問題への対応も求められている。

さらに、気候変動、オゾン層破壊、酸性雨の発生、乱開発などによる森林破壊、砂漠化などの「国境を越えた」地球規模の環境問題に対する取り組みも必要となっている。

これらが、生物多様性に与える影響は大きく、その保全と持続可能な利用が、大きな課題となっている。

環境問題解決のためには、企業はもとより、個人、行政、さらにはNPO・NGOが連携・協力しつつ、長期的かつグローバルな観点から、それぞれの果たすべき役割に積極的に取り組むことが求められている。

(2) 各種環境法の整備が進展

1992年の環境と開発に関する国連会議（リオ地球サミット）で「持続可能な発展」という基本理念が打ち出され、これを受ける形で、わが国では、「環境基本法」（1993年）が策定された。これに基づき「環境基本計画」（1994年）が制定され、2006年には第三次環境基本計画が閣議決定された。

① 地球温暖化問題

1997年に京都議定書が合意され、先進国の温室効果ガスの排出目標が設定され（わが国の削減目標は2008～2012年平均で1990年比6%削減）、2005年に発効した。日本経団連としても、2008年～12年の平均で産業・エネルギー転換部門からのCO₂排出量を1990年比±0%とする環境自主行動計画を策定している。国内では、京都議定書の目標達成に向けて、2005年に「京都議定書目標達成計画」が閣議決定され（2008年に全部改定）、日本経団連の環境自主行動計画が主要施策として位置付けられた。当該計画に基づき、省エネ法の改正、地球温暖化対策推進法の改正などが行われている。

2007年のバリでのCOP13(国連気候変動枠組条約第13回締約国会議)以降、ポスト京都議定書の国際枠組交渉が開始されており、経団連も、2009年12月、ポスト京都議定書の期間の取り組みとして、低炭素社会実行計画の基本方針を公表した。

② 循環型社会の形成

地球温暖化問題とならぶ環境政策の柱として「循環型社会の形成」が掲げられている。「循環型社会形成推進基本法」の制定により、物質循環を確保し天然資源の消費を抑制するという基本方針が打ち出され、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進が謳われた。また、「容器包装リサイクル法」の成立を皮切りに、家電・自動車などの個別リサイクル法が制定されるとともに、「資源有効利用促進法」が2001年に改正され、副産物の排出抑制・利用促進や使用済み製品のリサイクルに係わる企業に一定の義務付けが行われた。加えて、廃棄物処理法が相次いで改正され、産業廃棄物へのマニフェスト添付の義務付けなど、産業廃棄物の排出事業者である企業の責任が強化された。日本経団連としても、1997年から環境自主行動計画〔廃棄物対策編〕を策定（2007年から〔循環型社会形成編〕に拡充）し、1999年には産業界全体の目標として産業廃棄物最終処分量の削減を掲げた。

③ 環境リスク問題

「公害健康被害補償法」に加え、近年では、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」や「土壌汚染対策法」の制定および改正、アスベスト関連法制など、科学的知見が乏しかった時代に製造・使用された有害物質が主な原因で引き起こされる汚染や健康被害に対応するための法整備も進んだ。

また、化学物質の適切な管理を進める目的で、P R T R法（「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」）が制定され、データの公表が開始されている。2006年末にEUで成立した「欧州新化学品規制案（R E A C H）」などの海外における新たな制度への対応も求められている。

さらに、環境アセスメント法も制定されており、現在、施行後10年の見直し作業が行われている。

④ 生物多様性

国連が実施した大規模な生態系に関する科学的調査（国連ミレニアム生態系評価、2005年発表）によると、我々は、生態系から、大気、保水、土壌といった生存のための基盤を受けており、そのうえで生化学物質や水、食糧などの供給、気候調整や自然災害保護などの調整機能、精神的価値や教育、レクリエーション価値などを享受している。これらは企業の事業存続にとっても、欠くことのできない恩恵であると認識することが重要である。

こうした認識のうえで、生物多様性の保全を目的とするわが国初の法律として生物多様性基本法が2008年6月に施行された。

経団連でも、2009年3月、生物多様性が生み出す自然の恵みに感謝し自然循環と事業活動との調和を志すことなどを内容とする生物多様性宣言を公表している。

5-1 地球規模の低炭素社会の構築に取り組む。

《基本的な心構え・姿勢》

気候変動問題は、人類の存立基盤に関わる極めて重要な課題であり、人類全体が、長期にわたって取り組んでいかなければならない問題である。また、気候変動問題への対応は、生物多様性の保全にも資することとなる。

こうした中、地球全体の温室効果ガスの排出量は、引き続き急速な増加の一途を辿っている。そこで、これまでに培った世界最高水準の優れた技術力をさらに強化し、地球規模の低炭素社会の構築に取り組み、問題解決に積極的に貢献していく必要がある。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 環境自主行動計画の推進や低炭素社会実行計画の策定などを通じて、低炭素社会の構築に取り組む。
- (2) 利用可能な最良の技術(Best Available Technologies)の最大限の導入を図り、製造工程などにおける世界最高レベルのエネルギー効率を目指す。
- (3) 低炭素社会の構築に資する革新的な技術の開発に積極的に取り組む。
- (4) 日本の優れた省エネ・環境技術の海外への導入を通じ、地球規模での貢献を果たす。
- (5) 省エネルギーに資する商品・サービスの内外市場への提供などを通じ、地球規模の温室効果ガスの削減に貢献する。
- (6) 輸送の共同化、低公害車の導入などの「グリーン物流」をはじめ、環境負荷の小さい物流システムの構築に努める。
- (7) オフィスにおける省エネのための数値目標の設定、省エネ性能の高い機器の利用、クールビズ・ウォームビズなどを推進する。
- (8) 温暖化防止に資する製品・部品などを優先して購入するグリーン購入、温暖化対策に配慮した企業に優先的に投融資を行うグリーン投融資を推進し、取引先への働きかけを行う。
- (9) 従業員・社会一般に対し、家庭における省エネルギーの推進、CO₂排出量に関する表示の充実、環境家計簿の奨励や公開講座の実施などによる啓発活動などを行う。また、環境報告書などによる情報発信、植林・森林保全など緑の国づくりにつながる活動を行う。
- (10) 地球温暖化の原因、影響などに関する科学的研究、気候変動に対する緩和・適応策に関する実効性、経済性、公平性などに係る科学的分析などに協力する。

《参考》

- 「環境自主行動計画」毎年度公表（地球温暖化対策編および循環型社会形成編）
- 「低炭素社会実現に向けた取組みのお願い」2010年
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/20100601.html>)
- 「日本経団連 低炭素社会実行計画」2009年
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/107.html>)
- 「地球温暖化防止対策事例集 ～CO2 排出削減 600 のヒント」2005年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/076.html>)
- 「循環型社会の着実な進展に向けて」2002年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/044/index.html>)
- 「経団連環境アピール」1996年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol094.html>)
- 「経団連地球環境憲章」1991年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)

5-2 循環型社会の形成に取り組む。

《基本的心構え・姿勢》

廃棄物処分場の逼迫といった従来型の観点に加えて、中長期的には資源・エネルギーの需給逼迫が予想されるため、省資源・省エネルギーや資源の循環的利用に一層注力し、資源生産性を向上させることが求められる。また、資源循環への対応は、生物多様性の保全にも資することとなる。そこで、各種法令の遵守や排出者責任に基づいた廃棄物の適正処理はもちろんのこと、各業種の実情などに即して、環境技術開発や環境配慮設計、産業間連携の推進など、自主的かつ積極的に循環型社会の形成に取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 旧来の“ゴミ”の概念をあらため、個別産業の枠を超えて利用可能な廃棄物を有用な資源として位置付け、その活用に努める。
- (2) 製品の設計から廃棄までのすべての段階で最適な効率を実現するように努める。
- (3) 資源の投入においては、ゼロエミッションを考慮した活動に加え、再生材や自然循環可能材を積極的に活用する。
- (4) 物品を購入する場合には、できる限りリサイクル用品などの環境物品の選択を促進する。
- (5) 環境自主行動計画の策定・実行などを通じて、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進を企業経営上の重要課題として取り組む。とりわけ産業廃棄物最終処分量の削減に取り組む。
- (6) 排出事業者責任を遂行すべく、優良な処理業者の選定・委託を含め、廃棄物ガバナンスの徹底を図り、産業廃棄物を適正に処理する。
- (7) オフィスにおける廃棄物の分別排出を推進する。
- (8) 行政や消費者と協力しながら、使用済み製品の回収・リサイクルシステムの構築に取り組む。
- (9) わが国が有する技術・システムを活用し、アジアなどの途上国における廃棄物の適正処理や3Rを推進し、国際的な資源循環に貢献する。
- (10) 簡易包装や環境に配慮した商品が選択されるよう、消費者や地方自治体に対し、わかりやすい識別表示や商品情報の提供をするとともに、排出抑制・分別排出の徹底に理解を求める活動を実施する。

《参考》

「環境自主行動計画」毎年度公表（地球温暖化対策編および循環型社会形成編）

「循環型社会の着実な進展に向けて」2002年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/044/index.html>)

「経団連環境アピール」1996年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol094.html>)

「経団連地球環境憲章」1991年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)

5-3 環境リスク対策に取り組む。

《基本的な心構え・姿勢》

わが国は、高度経済成長期に経験した公害問題を貴重な教訓として積極的な努力を重ね、今日、産業公害の防止や安全衛生の面で世界最先端の技術・システム体系を構築するに至っている。

事業活動を行うにあたり、市民および従業員の健康と安全の確保は、大前提であり、引き続き最大限の環境リスク対策に取り組む。また、環境全体への影響を評価し、環境負荷と環境リスクの低減を図る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 法律や規則に則り、有害物質を適正に管理すると同時に、漏洩防止措置をとる。製品に含まれる物質についても適正な管理に努める。
- (2) 公害防止統括者などの責務と役割の明確化、コンプライアンス教育の充実、多重的なチェック・監視体制の整備など実効ある環境管理体制を整備し、適切に運用する。
- (3) 緊急時対策を事前検討すると同時に、地域住民とのリスクコミュニケーションを推進する。
- (4) 環境リスク低減のための技術・ノウハウの精力的な開発・普及に努める。
- (5) 特に、経済発展著しい新興国をはじめとする海外への技術・ノウハウの移転を推進する。
- (6) 環境報告書、CSR報告書などを発行し、事業活動全般についての環境情報や企業の取り組みに関する情報を提供する。

《参考》

「経団連環境アピール」1996年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol094.html>)

「経団連地球環境憲章」1991年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)

5-4 生物多様性の保全と持続可能な利用のための取り組みを推進する。

《基本的な心構え・姿勢》

生物多様性からの恵みが、社会全体の存続基盤としても必要不可欠であるとの認識の下、NPO・NGOなどとも協働し、企業の持てる技術力や人的資源を活用して生物多様性保全・自然保護に貢献する取り組みを積極的に行う。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 生物多様性への影響に係る調査・予測・評価などを踏まえて、事業活動における生物多様性への負荷の低減、持続可能な利用に取り組む。
- (2) 技術の開発により、生物多様性保全に貢献する（公害防止や資源・エネルギーの効率的利用を含む）。
- (3) 日本経団連を通じた生物多様性保全・自然保護活動への取り組みに参画する。

〔日本経団連の活動〕

- ① 公益信託日本経団連自然保護協議会基金を通じた国内外で生物多様性保全に資する活動を行うNPO・NGOへの資金的支援。
 - ② 経団連自然保護協議会によるNPO・NGOとの連携促進のための交流会・意見交換会の実施。企業内人材育成を目的とした環境教育研修など普及啓発活動の実施。
 - ③ 「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズ発足（2009年）
 - ④ 「生物多様性民間参画イニシアティブ」発足（2010年）
- (4) 企業内での環境教育研修などの積極的実施により、経営者および従業員のボランティアによる生物多様性保全に資する活動を促進。
 - (5) 生物多様性保全に資する活動におけるNPO・NGOの役割の重要性を認識し、必要に応じて、NPO・NGOの有する専門性や知見を融合させ、協働して取り組みを行う（NPO・NGOとのパートナーシップの構築）。

《参考》

「生物多様性の保全と持続可能な利用をめざして～生物多様性条約第10回締約国会議の成功にむけた提言～」2010年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/053.html>)

「生物多様性民間参画イニシアティブ」の設立について」2010年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/20100525.html>)

「日本経団連生物多様性宣言」2009年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/026.html>)

「日本経団連自然保護宣言」2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/020.html>)

「国際自然保護連合（IUCN）への加盟」1996年

「IUCN「ビジネスと生物多様性」の翻訳へ参画」2003年

「経団連自然保護基金、経団連自然保護基金運営協議会」1992年設立 経団連

経団連として自然保護活動を推進する組織として設立。会員企業などからの募金によるNPO・NGOへの資金支援を実施し、その実績は2010年度までの18年間で延べ917件約28億円に上る。その他企業とNPO・NGOとの交流会、企業の生物多様性保全に対する普及・啓発活動を行っている。

(<http://www.keidanren.or.jp/kncf/>)

「経団連地球環境憲章」1991年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)

6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

《背景》

(1) CSRの柱の一つとしての企業の社会貢献活動の重要性の高まり

社会の一員として、企業は、獲得した利益や資源の一部を社会に提供してより良い社会を築き支えるよう取り組むことが、ステークホルダーから要請されている。

1990年代から活発化した企業の社会貢献活動は、最近ではCSRを果たすうえで重要な柱の一つと位置付けられるようになってきている。経済情勢の急激な変動にもかかわらず、多くの企業が社会貢献活動を、戦略的かつ持続的に推進している。

(2) 社会的課題の多様化、企業活動のグローバル化に伴う対応の必要性

グローバル化の進展や人口構造の変化などに伴い、地球温暖化、エネルギー問題、水・食料資源の不足、貧困問題、情報格差などの社会課題が多様化、複雑化し、企業活動にとっても深刻な問題となっている。グローバルに活動する企業に対して、こうした諸課題の解決のために、直接または間接的に、役割を果たして欲しいというステークホルダーからの期待が高まっている。

こうした中で、社会的責任に関する国際規格であるISO 26000、21世紀の社会課題についての解決目標を示したMDGs（ミレニアム開発目標）のように、あるべき国際社会像や組織に期待される取り組みが多国間でとりまとめられている。

(3) NPO・NGOをはじめとする「公」の担い手の広がりや制度整備の進展

企業が社会貢献活動を推進していく中で、各種NPO（民間非営利組織）・NGO（非政府組織）や公益法人などとの関係を深化させてきた。こうした団体との国内外での連携・協働を通じて、組織の特性、活動内容、人材、特定分野における専門知識やノウハウなどの強みを理解し、より効果的な実績に結び付けてきた。こうした実績での裏打ちに加えて、NPO法成立から一定期間が経過し、NPOへの社会的認知が深まったこともあり、企業においてもNPO・NGOとの連携・協働を強めていくことが社会貢献活動の推進に必須との認識が強まっている。

さらに非営利組織を公益の重要な担い手と位置付け、公益的な活動を担う組織基盤や税制度の整備が進められている。

一方、欧米では、飢餓や貧困、環境や自然保護、消費者保護、労働や人権などの課題に対して専門的に取り組み、企業活動のみならず国や自治体の政策にも大きな影響を与えるNGOも見られる。

6-1 社会貢献活動に関する基本的理念を明確化し、社内体制を確立する。

《基本的心構え・姿勢》

企業は、社会貢献活動を「社会への投資」と捉えて、その経営資源や専門能力を投入する。投入にあたっては、基本理念を明確化して目標を定め、必要な社内の体制を確立する。また、定期的に目標の到達度を計り評価・報告を行って、活動をより効果的なものとするための改善につなげる。同時に、社内外のステークホルダーに自社の社会貢献活動をわかりやすく説明する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 企業の経営理念、CSRの方針を踏まえ、社会貢献に関する基本的考え方を明確化する。
- (2) 社会貢献の専門部署・担当者の設置、経営トップが参加する社会貢献の意思決定機関社内組織（社会貢献委員会など）、社会貢献分野の担当役員の任命など、社内体制を整備する。
- (3) 社内教育・研修体制を整備し、社会貢献活動への社内の理解を促進する。
- (4) 企業グループ全体としての社会貢献活動を推進する（グループ全体の社会貢献活動の把握、グループとして社会貢献活動に関する基本理念の共有、グループ各企業の専門部署の連携など）
- (5) 企業財団を設立し、連携して活動を行う。
 - ① 企業財団は、企業本体の業績に左右されることなく比較的安定した助成や公益事業を行うことができる点、財団内部に公益活動に関する専門知識や経験を蓄積できる点などが評価されている。
 - ② 企業戦略として短期間に集中して行う場合は企業本体、業績変動の影響から独立して長期・安定の貢献活動を行う場合には企業財団を活用するなど、社会貢献活動の主体を適切に選択し活用する。
- (6) 活動成果をまとめ広く社会に公表し（CSR報告書やホームページの活用など）、社会とのコミュニケーションを推進する。
- (7) 活動の結果を多角的な視点から評価のうえ、取り組みの改善の起点とする。また、これによって改善のためのPDCAサイクルを確立し、自社の社会貢献活動をより効果的な活動にしていく。改善のために、社内当事者以外や外部からの意見を含めて、客観的な評価を行うことが効率的である。評価結果を踏まえ、活動の拡充、継続、抜本的見直し、廃止などの判断を適時、適切に行う。

6-2 自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む課題領域を特定し、自社の経営資源を活用して社会貢献活動を推進する。

《基本的な心構え・姿勢》

企業は、消費者をはじめとする国民や、国際社会が抱える課題、経済社会の変化により生じてきている新しい問題を含め、常日頃から社会的な課題に対する関心を幅広くもち、動向を把握する。そのうえで、自社の経営理念や事業内容、有する経営資源などを勘案しながら、国内外を通じて社会貢献活動として取り組む分野を選定する。重点領域での取り組みにあたっては、持続可能な社会を支える人材育成という視点を考慮に入れることが重要である。

そのうえで、自社が有する経営資源を活用し、社会貢献活動を推進する。社会貢献の手法は、寄付をはじめとするさまざまな資源の提供、自主プログラム、NPO・NGOなどとの連携・協働、社員の社会参加支援などが考えられ、これらを適宜組み合わせることで実施する。

《具体的なアクション・プランの例》

(1) 例えば、以下のような社会的課題について、ステークホルダーと対話しつつ動向を把握し、取り組む領域を選定する。その際、他分野との複合的なアプローチを考慮に入れる。

【取り組むべき課題の例】

- ① 社会福祉、ソーシャル・インクルージョン（社会的弱者の自立を支援、社会への参画を促し障害となる要因を除去する取り組み）
- ② 健康・医学、スポーツ（研究活動への寄付、患者や闘病を支える家族のケア、健康増進につながる活動、海外の疫病根絶支援、各種スポーツの活動資金の支援や青少年の選手育成への協力など）
- ③ 学術・研究（奨学金の整備や研究助成、顕彰事業など）
- ④ 教育・社会教育（教材の作成、講師の学校への派遣、企業施設見学の受け入れなど）
- ⑤ 文化・芸術（協賛や寄付、アーティストと市民の交流促進など）
- ⑥ 環境（清掃や植林などの地域環境の保全、生物多様性の保護、環境学習、事業活動で培った技術を活かした環境改善活動など）
- ⑦ 地域の活動（地域の活動への参加や協賛、施設開放、地域住民を招いたイベントの開催、史跡・伝統文化の保存など）
- ⑧ 国際交流・協力（青少年の交流事業、難民支援、感染症の撲滅、平和構築、途上国における社会開発など）
- ⑨ 災害被災地支援（被災者に直接分配される義援金の拠出、現地で活動する災害ボランティアの活動支援など）
- ⑩ 防災まちづくり・防犯（物資・施設の提供に関する地域との協定締結や地域の災害訓練への協力、地域の防犯活動への参加・協力など）
- ⑪ 人権、ヒューマンセキュリティ（人権に対する意識啓発、バリアフリー社会づくりのための教材提供など）

- ⑫ NPO・NGOの基盤形成（ICTを活用した組織管理、魅力的な広報手法のノウハウの提供など）
 - ⑬ 雇用創出及び技能開発、就労支援（貧困の緩和ならびに経済開発のための技術習得や実習のプログラムの実施など）
- (2) 次のような方法を自社の事情に応じて適切に選択する。
- ① 寄付をはじめとする資源（金銭、商品・サービスなど）の直接提供
 - ② 自主プログラム
 - 自主プログラムとは、企業自らが企画、立案し、実施までを行う社会貢献活動のことである。自主プログラムの実践にあたっては、NPO・NGOなど専門性に長けた組織との協働・連携を図る。
 - ③ ボランティア活動など従業員の社会参加支援
- (3) 自社の経営資源を以下の分類を参考に整理したうえで、社会的ニーズに応じ、提供できる経営資源をバランスよく組み合わせる。
- ① 寄付・経費負担
 - 寄付先や支援先選考の判断基準、社内決裁の仕組みを明文化し、自社の方針に合った戦略的な寄付や支援を実施する。
 - ② 人的資源の提供
 - ボランティアや知識や技能を持った人材を派遣する（近年では、会計や法律など専門知識を持つ人材がNPO・NGOなどの活動に無償で協力する、いわゆる「プロボノ」が注目を集めている）。
 - ③ モノ・サービスの提供
 - 自社の施設の貸し出しや、商品・サービス・技術などを提供する。商品の設計・開発にあたり、社会貢献の視点を取り入れる。
 - ④ 情報・ノウハウ
 - 専門知識やノウハウ、コスト管理、効率的な組織運営の手法の提供などを通じてNPO・NGOなどの活動を支える。また、社会起業家などの人材育成に協力する。
 - ⑤ ネットワーク・情報発信力
 - 社会貢献活動に関する情報を社内報、イントラネット、グループ企業誌（紙）などの社内の各種媒体を通じて紹介する。また、店頭募金、社員募金などの活動を行う。
 - ⑥ 購買力
 - 社会貢献を行う組織と購買取引を行うことで相手組織を支えたり、取引実績が他社との契約を進める上で信用を与えたりすることに留意する。

《参考》1%クラブ (<http://www.keidanren.or.jp/1p-club/>)

1990年に設立され、個人や企業による社会貢献活動の促進に努めている。

経常利益の1%相当額(法人の場合)、可処分所得の1%相当額(個人の場合)を目標に、寄付やボランティア活動を行うことによって社会の役に立ちたいという企業や個人の集まり。企業の社会貢献活動に関する啓発や情報提供のほか、企業や企業に勤める人々のNPO・NGOとの出会いの場づくり、企業とNPO・NGOの具体的連携策の例示などを行っている。

6-3 NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働を進める。

《基本的心構え・姿勢》

企業がさまざまな社会的課題に取り組む時、NPO・NGOや地域社会のボランティア団体、行政、あるいは公的セクターなどのパートナーとの連携を重視する。それにより、相互にリソースやノウハウ、情報を補完でき、短期間に広範な活動が可能となる。また、企業は、それらのパートナーと共に考え行動(協働)することによって、企業の立場からはつかみにくい草の根の意見や社会の実態、動向、反応をいち早く知ることができる。これは社会の賛同と共鳴を確かめる作業でもあり、問題解決に向けてのスピードや効率をあげ、社会貢献活動をより効果的に行うことができる。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 潜在的パートナーに関する情報を収集する。

NPO・NGO、ボランティア団体などの中には、企業が関心をもつ分野で活動するところも少なくない。こうした団体や組織についての情報を収集するにあたっては、自らの社会貢献活動の重点領域や支援・連携に関する判断基準などを明確にし、潜在的なパートナーからのアプローチを促すことも必要である。また、関連するテーマについてのシンポジウムやセミナーなどに参加し、ネットワークを構築する。

(2) 中間支援組織を活用する。

企業とNPO・NGOとの連携を促進していくために、両者をつなぐ中間支援組織(日本NPOセンター、国際協力NGOセンターなど)の仲介や支援を利用して、協働先のNPO・NGOに関する情報などを得る。

(3) 地域社会の活動を支援する。

事業を営んでいるなど密接な関係をもっている地域では特に、ボランティア活動への協力を行い、地域の発展にともに寄与する。

(4) 必要に応じ、行政、国際機関との連携を図る。

地方自治体のNPO支援部署などを通じて、地域に根差したNPOに関する情報を収集する。また、自主プログラムの実践に際しては、プログラムの内容に応じて、適宜行政や国際機関などと連携をとる。

(5) パートナーと対等な連携関係を築く。

それぞれの資源や強みを活かして役割分担を明確にしたうえで、課題解決に取り組む。その際、相手の行動原理や特性を理解し、対等な関係を築くことが大切である。

(6) 幅広いステークホルダーとの対話を通じ、相互理解を深める（ステークホルダー・エンゲージメント）

受益者、関係する組織などから社会的課題に関する情報や、求められる施策などについて幅広くヒアリングを行うことで、パートナーとの間で認識や目標を共通化するとともに、活動の内容に反映させる。

《参考》

日本NPOセンター (<http://www.jnpoc.ne.jp>)

国際協力NGOセンター（JANIC）(<http://www.janic.org>)

「知っておきたい NPOのこと」日本NPOセンター 2008年6月

NPO法人データベース「NPO広場」

(<http://www.npo-hiroba.or.jp/>)

赤い羽根データベース「はねっと」

(<http://hanett.akaihane.or.jp/hanett/pub/home.do>)

「国際協力NGOダイレクトリー」

(<http://www.janic.org/directory/>)

NPO・NGOとの協働を検討する際に参考になるものとして、例えば次のようなものの検討が進められている。

「NPO法人会計基準」2010年7月 NPO法人会計基準協議会

「アカウンタビリティ・セルフチェック2008」2008年 国際協力NGOセンター

6-4 従業員の自発的な社会参加を支援する。

《基本的心構え・姿勢》

従業員の価値観が多様化し、仕事以外の面でも社会の役に立ちたい、あるいは社会との関係をもっていたいという人が増えている。こうした従業員を多数擁することは、会社の公正性・透明性を担保していくことにもつながる。また、会社が従業員の社会参加を支援することは、従業員の会社に対する誇りを高め、仕事に対する姿勢や目的意識にもプラスの影響を与える。従業員が、社会からの要請に対する感度を磨くこともできる。支援の効果が最大限発揮されるよう、企業は個人の自発性を尊重しつつ、従業員の社会参加のための環境整備ときっかけづくりに取り組む。さらには、団塊の世代を中心とする退職者が増えている中、企業OB・OGの豊かなセカンドライフの構築を、社会貢献活動を通じて支援する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 従業員の意識と活動実態を把握する。

従業員のボランティア活動・寄付に関する意識や実態を把握し、関心と社会参加の度合いにあわせて支援制度を構築することが重要である。多くの企業が、従業員へのアンケート調査やヒアリングなどを行っている。

(2) 支援制度を導入する。

企業は、自社の社風や従業員の社会参加の度合いに合わせて、必要な支援制度を導入する。

【主な支援制度の例】

- ① ボランティア休職制度：長期にわたってボランティア活動に参加する場合に、休職を認める制度。青年海外協力隊への参加を目的とするものもある。
- ② ボランティア休暇制度：ボランティア活動や地域活動のために、有給で休暇を提供する制度。
- ③ ボランティア活動者表彰制度：ボランティア活動を行っている従業員を対象とした表彰制度。
- ④ ボランティア研修制度：従業員のボランティア活動推進のための研修制度。
- ⑤ マッチング・ギフト資金支援制度：従業員が市民活動団体などへ寄付する場合、企業も同じ対象団体に、同額あるいは一定割合を上乗せして寄付を行う制度。
- ⑥ 地域貢献活動促進運動：地域貢献活動を促進するための方針策定、地域貢献活動促進を目的とした全社運動。
- ⑦ NPO・NGOへの出向制度：従業員を一定期間、NPO・NGOに出向させる制度。

(3) ボランティア活動やNPO・NGOに関する情報を提供する。

従業員の関心や社会からの要請に合わせて、ボランティア活動やNPO・NGOに関する情報を選び、イントラネット、掲示板、社内報などを通じて提供する。最近では、社会貢献担当部署が蓄積してきた知識やノウハウをイントラネット上で公開し、従業員のボランティア活動の質の向上や、範囲の拡大に役立てる例も見られる。

(4) 社会参加の機会を提供する。

従業員に社会参加するうえでのきっかけを提供するため、自社の自主プログラムに従業員の参画を促したり、ボランティア体験セミナーなどを実施したりする企業もある。社内でNPO・NGOの活動を紹介する講座などを実施する。

(5) 社内ボランティア組織を支援する。

〔主な支援の例〕

- ① 社内ボランティア組織の結成
- ② 会社の社会貢献担当者によるボランティア組織事務局の担当
- ③ 会社による会議場やイベント会場、社内連絡手段などの提供
- ④ 従業員による社内ボランティア組織への拠出金を、毎月の給与からチェックオフする仕組みの導入

6-5 業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。

《基本的な心構え・姿勢》

大規模な自然災害や難民の発生時などの緊急支援、国際協力や福祉、環境、あるいは教育・文化向上のイベント協賛など、業界や経済界が関連企業に参加を呼びかけた場合には、社会を構成する企業市民としての責任のもと、それぞれの企業にふさわしい形で積極的に参画し、その効果が最大化するように努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 業界の強みを活かした取り組みを推進する。

〔主な支援の例〕

- ① 専門的な知識やノウハウを持った人材の派遣
- ② 市民活動のリスクマネジメントのための講座の実施

(2) 経済界全体で行う社会貢献活動に協力する。

社会的に意義のある大規模なプロジェクト、あるいは経済界全体で対応するのに相応しいプロジェクトなどに対しては、社会貢献活動の一つとして企業自らの判断に基づき募金に協力する。また、企業市民協議会（CBCC）の活動を通じて、国際貢献事業に積極的に参加する。

(3) 緊急支援に協力する。

大規模な自然災害や難民の発生時には、経団連や1%クラブの呼びかけに応じて義援金やさまざまな形で支援する。

〔主な支援の例〕

- ① 資金援助
- ② 輸送手段の提供
- ③ 物資の提供
- ④ 施設の提供
- ⑤ ジャパン・プラットフォームや日本赤十字、災害ボランティア活動支援プロジェクト会議など災害支援を行う団体への資金・物資の提供

《参考》

「公益社団法人企業市民協議会（CBCC）」

(<http://www.keidanren.or.jp/CBCC/>)

日本企業が事業活動を行う国・地域の社会から「良き企業市民」として受け入れられる取り組みを支援するため、1989年に設立された。企業が様々なステークホルダーと良好な関係を築けるよう、CSRに関する各種情報提供、企業の主として海外の現地社会に貢献するために実施されるプロジェクト等への税制上の優遇措置を伴う支援、良き企業市民として果たすべき役割についての啓発活動等を行っている。

《参考（6章全体）》

「社会貢献活動実績調査結果」 毎年度実施 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/index09.html>)

「CSR時代の社会貢献活動」 2008年 日本経団連社会貢献推進委員会

「企業の社会貢献活動のホームページ集」 日本経団連1%クラブ

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/lp-club/link-kigyo.html>)

7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。

《背景》

(1) 多様化する反社会的勢力、団体

近年、市民社会の秩序や安全に脅威となり経済活動にも悪影響をおよぼす反社会的勢力、団体の活動は、ますます知能犯化、巧妙化しつつあり、多様化が進んでいる。暴力団活動もその例外ではなく、広域化、寡占化が進むとともに、その活動も多様化、悪質化の傾向を辿っている。

(2) 暴力団対策法の施行と暴力団活動の変質

「暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律」(暴力団対策法)により、市民や企業の間で暴力団排除意識が確実に深まり、暴力団の社会的孤立が進んだ。

しかし近年では、暴力団の威力をあからさまに示しての利益や便宜供与要求は減少する一方、日常的な取引関係を装って企業活動に介入する傾向が強まっている。暴力団排除志向の高い企業であっても、暴力団関係企業などと知らずに結果的に経済取引を行ってしまう可能性がある。

また、暴力団の周辺に存在する、暴力団の威を借りる関連企業や個人による犯罪が絶えない。このように、暴力団をはじめとする反社会的勢力による市民、企業、行政を対象とする暴力行為、違法・不当行為は、健全な市民生活や企業活動にとって脅威となっている。

(3) 企業における反社会的勢力、団体との対決姿勢

企業は、1997年の一連の大物総会屋への利益供与事件以来、総会屋などとの絶縁を宣言し、大きく低下した国民の企業に対する信頼や国際的な信用を取り戻すべく、遵法経営の確立に努力してきた。その後、会社法において利益供与要求罪の設置や罰則の強化などが図られ、総会屋は減少の一途をたどっているものの、反社会的勢力の活動がますます不透明化、巧妙化している今日、引き続き反社会的勢力との関係断絶に取り組むことが求められている。

各企業は、社会的責任を強く認識するとともに、企業防衛に努め、社会正義に反する行為を許さず、反社会的勢力、団体とは断固として対決する基本方針を確認し、広く社会に宣言するとともに、関係する外部機関と積極的に連携して対策を組織的に実行することが求められている。

7-1 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出す。

《基本的心構え・姿勢》

反社会的勢力に毅然たる態度で臨み、付け入る隙を与えない企業活動を実践することは、健全な市民社会の形成に寄与するとともに、企業価値の向上につながる。企業活動に重大な脅威を与える反社会的勢力との関係根絶のため、経営トップは、いわゆる総会屋などの反社会的勢力との関係を完全に遮断し、断固としてこれらを排除する決意を社内外に明らかにする（絶縁宣言）。同時に、反社会的勢力による組織暴力に対しては、「恐れない」「金を出さない」「利用しない」、いわゆる「三ない」を基本として、自ら、組織的対応を可能とする体制を確立する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップが反社会的勢力との絶縁を宣言する。

- ① 経営トップは、反社会的勢力との関係を完全に遮断し、断固としてこれらを排除する決意を明確に社内外に宣言する（絶縁宣言）。
- ② 事業遂行にあたっては、経営トップから従業員に至るまでの全社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣社員などについても遵法意識を高め、社会的良識を備えた善良な市民としての行動規範を確立し、遵守することにより、企業活動のあらゆるレベルで反社会的勢力との結びつきを阻止し、健全な企業風土を醸成する。

(2) 社内体制を確立する。

反社会的勢力は、社会的信用を重視する企業の弱みに巧妙につけ込み、法的対抗手段の行使をためらわせる。また、関係者の個人的な責任を追及する。そこで、担当部署を設置するとともに社内の諸規則や組織的対応体制を整備し、社内規則に基づいて民事・刑事の両面から法的対抗手段を行使できるよう、社内体制を整備する。

- ① 平素からの備えと問題解決能力の維持・向上が必要である。反社会的勢力との関係断絶を維持するために必要な内外の関連情報を一元的に管理するとともに、常に外部専門機関と連携し、問題解決のための指導・支援を行う組織を用意し、人材の育成に努める。
- ② 常に危機管理意識を維持し、反社会的勢力に付け入る隙を与えないよう、反社会的勢力からのアプローチに対応する社内規則や業務マニュアルを策定し、教育・研修に努める。また、組織的対応の実効性を確認するために、業務監査を強化する。

7-2 反社会的勢力による被害防止のために、全社をあげて法に則して対応する。

《基本的心構え・姿勢》

反社会的勢力の組織暴力に対しては、対応する役員、社員が孤立することが最も危険である。反社会的勢力による不当要求は、人の心に不安感や恐怖感を与えるものであり、何らかの行動基準などを設けずに担当者や担当部署だけで対応した場合、要求に応じざるを得ない状況に陥ることもあり得る。対応窓口には常に複数名で対応できるよう人材を配置し、全社をあげて迅速かつ組織的に対応する社内風土を構築する。

商取引にあたっては、取引相手の属性をチェックし、契約や取引約款などに暴力団排除条項を設けるなど、反社会的勢力の排除に徹底して取り組む。

被害を受けた場合には、社会正義の観点から、警察に被害届を提出する。企業の落ち度や不祥事を理由に不当要求が行われた場合にも、速やかに事実調査と原因究明を行うとともに、関係者の法的責任を明確にしたうえで躊躇せず警察に被害届を出すなど、毅然として法律に則した解決を図る。

反社会的勢力との裏取引や事実隠蔽は、反社会的勢力による被害を拡大させ、企業の存続に関わる問題を引き起こすことから、絶対に行わない。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 警察など関係機関と緊密に連携し、迅速かつ組織的に対応する。
 - ① 社内に窓口部署と警察など関係機関との通報担当責任者を設置する。また、報告ルートと指揮命令系統を整備し、平素から緊密な連携を保つ。
 - ② 反社会的勢力に関する情報は、企業および従業員などの生命・身体・財産の安全を守るという視点に基づき適切に運用する。
 - ③ 平素から、自社の対応方針に従い、研鑽に努める。反社会的勢力との接触にあたっては、対応の初期段階から相手方の特定に努め、会話や面談の録音・文書化、ビデオ撮影などの記録化を行い、法的対抗措置として活用する。
 - ④ 取引関係を通じた被害防止のため、契約書や取引約款などに暴力団排除条項を導入する。また、自社株の取引状況や株主の属性情報を確認するなど、株主情報の管理を適切に行うとともに、反社会的勢力による株式買占め防止に努める。
 - ⑤ 相手方が反社会的勢力であるかどうかについて、常に注意を払う。反社会的勢力とは知らずに何らかの関係を有してしまった場合には、相手方が反社会的勢力であると判明した時点や反社会的勢力であるとの疑いが生じた時点で、速やかに担当部署に連絡するとともに関係を解消する。
 - ⑥ 正体を隠した反社会的勢力の介入事例、傾向、対応マニュアルなどを全社的にストックし、社員全体に周知徹底を図る。

- ⑦ 総会屋対応については、平素から警察との意思疎通を図り、利益供与要求罪に該当するような不当要求行為に対しては、その前兆を察知した段階で迅速に通報し、適時・適切なる指導と支援を要請する。
- (2) 裏取引や事実の隠蔽は、絶対に行わない。
- ① こちら側の落ち度を理由とする取引先からの不当要求に対しては、法的責任を見極めて適切に対応するとともに、裏取引は絶対に行わない。
- ② 企業活動や役員・従業員など個人の不幸事を理由とする反社会的勢力による不当要求に対しては、問題の内容に応じて、対外公表を含めて適切に対応するとともに、要求は断固として拒絶する。
- ③ 反社会的勢力による被害については、内容や被害額の如何にかかわらず、直ちに警察に被害届を出す。また、事件化に躊躇することなく法的な対抗手段に訴えるなど、あらゆる刑事的・民事的な対抗策を講ずる。

《参考》

「暴力団排除条例」

福岡県、愛媛県など各自治体で、暴力団の影響力を排除することを目的とする暴力団排除条例の制定が進められている（東京都でも検討中）。同条例においては、事業者が「暴力団の活動を助長」するような利益供与が禁じられることから、企業としても取引に関する高度な注意義務が求められる。

7-3 関係団体と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。

《基本的心構え・姿勢》

反社会的勢力の排除のために、平素から、警察の組織犯罪対策部局、暴力追放運動推進センター、民事介入暴力を専門とする弁護士、業界団体連絡会など、関係団体との信頼関係を構築する。反社会的勢力により被害を受けるおそれがある場合には、速やかに関係団体と連携し、法的対抗措置を行使する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 平素から警察などの外部機関との信頼関係を構築する。
 - ① 担当窓口部署は、警察など外部機関の連絡先と担当者を確認し、情報交換に努め、平素から信頼関係を構築する。また窓口担当者は、各種講習を受講するなどして、民事介入暴力への対応能力の維持向上に努める。
 - ② 志を同じくする企業・団体と連帯、情報交換を行う。また、特防連（社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会）や、各県の暴力追放運動推進センター、企業防衛協議会などの暴排活動に参加する。
 - ③ 契約書や取引約款などにおいて暴力団排除を規定するモデル条項を業界間で協力して作成し、普及に努める。
 - ④ 反社会的勢力情報を集約した業界ごとのデータベース構築などに協力する。
- (2) 有事の際は、外部機関と連携し、企業と関係者の安全を確保する。
 - ① 反社会的勢力との対決にあたっては、弁護士を活用し、内容証明郵便の送付、各種の不当行為を禁止する仮処分申し立て、債務不存在確認訴訟や損害賠償請求訴訟の提起など、あらゆる法的措置を活用する。
 - ② 警察から責任追及に向けた協力要請があった場合、社会正義の観点から躊躇することなく被害届を提出し、犯罪捜査に積極的に協力する。
 - ③ 株主総会に関しては、平素から情報収集に努めるとともに、利益供与要求の前兆段階から警察に通報し、指導・支援を要請する。

《参考（7章全体）》

- 「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」2007年
犯罪対策閣僚会議
- 「治安再生に向けた7つの重点」2006年 警察庁
(<http://www.npa.go.jp/seisaku/soumu13/20060829.pdf>)
- 「犯罪に強い社会の実現のための行動計画」2003年 犯罪対策閣僚会議
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hanzai/kettei/031218keikaku.html>)
- 「いわゆる総会屋対策の推進について」1997年 いわゆる総会屋対策のための関係閣僚会議
- 「総会屋等への対応について警察庁からの要請」1997年 経団連
- 「当面の総会屋等への対応策について」1997年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol142.html>)

8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行って、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。

《背景》

(1) 事業活動のグローバル化の進展と各国・地域の経済・社会の発展への貢献

グローバル化したサプライチェーンや市場を通じて、今やすべての事業活動が何らかのグローバルな側面を有するようになってきている。主たる事業活動の場が国内であれ海外であれ、企業には、法律を遵守することはもとより、国際規範を尊重し、さまざまなステークホルダーの関心に配慮しながら経営にあたることが求められている。

また、社会貢献活動やコミュニティ活動など「良き企業市民」としての活動に加えて、近年では、事業活動そのものを通じて途上国などにおいて新たな市場を開拓するとともに、その社会的課題の解決を図り、経済社会の発展に貢献するという考え方が広まりつつある。

(2) 人権に関する企業の役割への期待の高まり

人権の尊重と保護はそもそも国家の重要な役割であるが、国連の「ビジネスと人権に関する報告」（いわゆる「ラギー報告」）やISO 26000における記述などを受けて、企業も事業活動を展開する各国・地域において、人権を含む各種の国際規範を尊重・配慮した経営を行うべきとの期待がより高まってきている。

(3) 外国公務員贈賄を含む不正・腐敗問題に対する世界的な意識の高まり

OECDの「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」の批准を受け、わが国でも不正競争防止法に外国公務員への贈賄を処罰する規定が導入（1999年2月施行）され、さらにその後、外国公務員贈賄罪に国外犯処罰規定が導入（2005年1月施行）されるなど、外国公務員に対する贈賄防止の一層の強化がなされている。また、国際的な汚職問題への対応については、2003年6月のエビアンサミットでの議論、同年12月の国連腐敗防止条約の締結（日本も署名）、2004年6月の国連グローバルコンパクトの10番目の原則としての追加など、国際的潮流となった。他にも、米国においてForeign Corrupt Practices Act（連邦海外腐敗行為防止法）が適用されているほか、英国でもBribery Act 2010の成立により外国公務員への贈賄防止と摘発の強化がなされるようになるなど、不正・腐敗問題に対する世界的な意識の高まりが見られる。

8-1 自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を尊重する。

《基本的な心構え・姿勢》

自社の経営理念や行動規範がグローバルなオペレーションに確実に反映されるよう努める。また、事業活動を展開する各国・地域（以下、原則として「現地」として扱う）の法律を十分調査してこれを遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を理解・尊重する。そのために各企業は、経営戦略や事業計画が経営理念・行動規範および国際規範に適合しているかどうか適宜チェックする。経営理念・行動規範に反する行為や、反するおそれのある行為を認識した場合には、適切な改善措置をとる。また、そうした事態が起こらないよう、社内およびグループ企業内の体制をグローバルな規模で構築する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 各国・地域の法律を遵守する。
 - ① 事業活動を展開する国・地域の事業法、独禁法、労働法、消費者保護法、税法、環境法および製品の規格取得義務など、各国・地域の法律を十分に調査し遵守する。そのために、社内規程やガイドラインなどを必要に応じて整備する。
 - ② 不正競争防止法（外国公務員への不正の利益の供与などの禁止）、外為法など海外オペレーションに密接に関連する日本の法律を、海外支店駐在員、現地法人出向者や現地従業員にも伝達・理解させ、遵守の徹底を図る。また海外の取引先にも上記の遵守を促す。
- (2) 人権を含む各種の国際規範を尊重する。
 - ① 世界人権宣言など、各種の国際規範を理解し、尊重する。
 - ② 人権侵害が経営上のリスクとなることを十分に認識したうえで、国内外の支店や事業所において、人権侵害を予防する措置を講ずるとともに、人権侵害にあたる事業活動やマネジメントが行われていないかどうかをチェックする仕組み、人権侵害があった場合にこれに公正・適切に対応する仕組みを導入する。
- (3) 経営理念や行動規範を、事業活動を展開する各国・地域の支店や事業所などに徹底する。
 - ① 経営理念の浸透を図る。
 - (イ) 経営トップが効果的な方法で繰り返し情報発信を行う。
 - (ロ) 必要な教育ツールおよびプログラムを提供する。
 - ② 行動規範を徹底する。
 - (イ) 各国・地域の法律・文化などを考慮して、本社の行動規範に加筆・修正を施し、海外支店・現地法人の行動規範を作成する。

- (ロ) 海外支店の駐在員や現地従業員への適用はもとより、現地法人の出向者・現地従業員についても、その国や地域の状況、自社との関係などに応じて、適用を考慮する。
 - (ハ) 必要な教育ツールおよびプログラムを提供する。
- (4) 経営理念・行動規範違反行為への対策を講じる。
- ① 人的ネットワークを構築する。
現地法人については、経営理念・行動規範の徹底・理解促進のために責任者を選任し、本社との連携を図る。
 - ② ヘルプラインを設置する。
通常の職制とは別に、違反行為に関し相談・報告を受け付けるヘルプラインを設置する。現地法人や取引先については、自社との関係に応じて、自社ヘルプラインの対象に含めることも考慮する。
- (5) 本社によるチェックシステムを確立する。
- 本社は、事業活動を展開する各国・地域の支店や事業所における事業が、国際規範や各国・地域の慣習・文化を尊重したものとなっているかどうかを常にチェックできるようなシステムをグローバルに構築する。また、現地法人については、必要に応じて行動規範の遵守・尊重につき指導する。

8-2 各国・地域の文化や慣習を尊重し、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。

《基本的な心構え・姿勢》

長期的な観点に立って、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動の推進に努める。そのためには、事業活動を展開する各国・地域の社会事情を理解し、その文化や慣習、宗教に十分配慮した事業活動を行うとともに、「良き企業市民」としてさまざまな文化・社会貢献活動を展開し、日本的な文化、価値観の普及、理解をはかることにより、地域からの信頼を得るよう努める。また、現地法人やその従業員による文化・社会活動についても、これを積極的に支援するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 本社のグローバル化を進める。
 - ① 語学のみならず、異文化の理解、異文化コミュニケーションなどに関する教育を継続的に実施する。
 - ② 定期的に現地従業員を来日させるなど、本社と海外拠点との相互交流・理解の機会を設ける。
 - ③ 国籍不問の多様なキャリア・パスによる国際的な人材育成に努める。
 - ④ グローバルな規模で、適材適所を実現する。
 - ⑤ 本社において、グローバルな経営のあり方に関する研修を実施する。
 - ⑥ 具体的な現地での対応に関して、相談できる組織、ネットワークを設置する。
- (2) 現地企業との協力関係を緊密化し、現地産業の育成に貢献する。
 - ① 部品や原材料などの現地調達を拡大する。
 - ② 現地企業とのアライアンス、提携を強化する。
 - ③ 生産技術や品質管理手法などの技術指導や技術移転を積極的に行う。
 - ④ 現地商工会議所など地元経済団体に積極的に参加し、協力を努める。
- (3) 事業進出・撤退時にはその影響を十分に検討する。
 - ① 現地法人の設立・縮小・事業撤退などにあたっては、取引先などとの契約条件の遵守はいうまでもなく、誠実な対応に努める。
 - ② 事業撤退時には、従業員、取引先、地域社会への影響が最小となるよう、他社への事業譲渡や現地経営陣によるマネジメント・バイアウトなど、事業継続の可能性を検討する。
- (4) 事業活動を展開する各国・地域の社会事情を理解し、その文化や慣習、宗教に十分配慮した事業活動を行う。
 - ① 社会の一員として、事業活動を展開する各国・地域の抱える社会問題（マイノリティ、教育、犯罪、貧困など）に十分に配慮し、現地NPOなどと

も積極的に対話・連携を進め、誠実に対応する。

- ② 商工会議所など現地の経済団体、コミュニティ、政府、州、市町村の活動に積極的に参加するとともに、自社を理解してもらうために必要な情報発信・広報活動を積極的に進める。
 - ③ 現地教育機関への支援、ビジネス・インターンの実施、奨学金供与などを通じて、現地の人材育成に貢献する。
- (5) 現地のニーズにあった企業市民活動を実施する。
- ① 現地法人などに社会貢献委員会などを設置するなど、社会貢献活動や寄付に関する手続きの整備や透明性の向上に努める。
 - ② 本社側も現地における社会貢献活動の重要性を理解し、現地の判断を最大限に尊重するとともに、必要に応じて資金面などで支援を行う。
 - ③ 現地従業員によるボランティア活動も奨励・推進する。また、海外支店駐在員・現地法人出向者も率先してボランティア活動に参加する。
 - ④ 本社側もボランティア活動の必要性を十分に認識し、有給休暇の取得許可など、現地での活動を奨励する。

8-3 経営の現地化を進めるとともに、各国・地域の事情などに応じた適切な労働環境の整備に努める。

《基本的な心構え・姿勢》

事業活動を展開するそれぞれのコミュニティに溶け込み、信頼される企業となるため、経営の現地化を積極的に進める。そのために、各国・地域の事情や経営状況などに応じた適切な労働環境の整備に努めるとともに、必要な教育・研修を行い、人材育成に力を入れる。さらに、現地の人材を積極的に活用し、登用に関して均等に機会を提供する。また、海外支店・現地法人に対しては、リスク管理や法令遵守、業績評価の面から適切なガバナンス体制の整備を促す。これらを通じて、海外支店や現地法人の生産性・従業員のパフォーマンス向上を図る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 海外支店・現地法人の経営の現地化を進めるため、現地の人材を積極的に登用し、必要な教育・研修を十分に行う。また、経営・事業方針などについても、積極的に現地従業員に説明する。
 - ① 現地従業員の昇進制度を確立し、現地法人の中間管理職やマネジメントに積極的に登用する。
 - ② 国籍を越えた「適材適所」を進める。
 - ③ 以下の教育、研修を実施する。
 - (イ) 現地従業員を対象とした教育と業務研修の実施
 - (ロ) 海外支店・現地法人主導のマネジメント・セミナーの実施
 - (ハ) 海外支店駐在員・現地法人出向者と現地従業員を区別しない研修機会の提供
 - ④ 現地従業員を交えた定例会議を開催する。
- (2) 企業が現地化を推進するにあたって、海外支店駐在員や現地法人出向者が重要な役割を担っていることを認識させる。
 - ① 海外支店駐在員や現地法人出向者の選任にあたっては、現地の文化・慣習を尊重できるか、現地社会に適応できるかなどを考慮して決定し、教育・研修や情報提供を十分に行うとともに、家族への情報提供などについても配慮する。
 - ② 海外支店駐在員や現地法人出向者に対し、異文化対応、言語習得、現地の慣習理解などに十分配慮した研修を行うほか、現地従業員とのコミュニケーションや相互理解に努めるよう指導する。
 - ③ 海外支店駐在員や現地法人出向者に対し、企業の経営理念に基づいた行動規範を現地で公私にわたり率先して実践する役割を担っていることを理解させるとともに、現地従業員に対して繰り返し啓発するよう指導する。
 - ④ 海外に赴任する駐在員・出向者は、日本企業を代表するという自覚をもち、現地社会についての知識と理解を深めるよう心がける。

- (3) 本社と現地法人との間に適正な関係を確立する。
- ① 経営の現地化を進める一方、リスク管理や法令遵守のモニタリング、業績評価などの面から、適切なガバナンス体制を整備する。
 - ② 海外支店・現地法人による発案や意思決定を尊重し、本社と対等なパートナー関係の構築に努める。
 - ③ グループ企業間の適正な取引関係や公正な取引ルールを確立する。
- (4) 各国・地域の事情や経営状況などに応じた適切な労働環境の整備に努める。
- ① 労働条件については、法令の遵守はもとより、各国・地域の事情や文化、労働慣行、さらに経営状況などを総合的に勘案して適切に決定するよう努める。
 - ② 現地従業員とマネジメントとの対話の機会を設けるなど、適切な労使関係の構築に努める。

8-4 各国・地域の取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて改善のための支援を行う。

《基本的な心構え・姿勢》

資材パートナーや販売パートナーなどの取引先についても、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、自社の経営理念や行動規範を提示することにより、社会的責任遂行に関わる姿勢を共有してもらう。また、国ごとに異なる価値観に配慮したうえで、取引先をも含めた企業全体での取り組みの必要性を認識してもらい、必要に応じ取引先自体の取り組み態勢の改善や整備を求める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 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 取引先に対し、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 仮に取引先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。
- (2) 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、取引先に対し自社の社会的責任遂行に関わる姿勢を理解し、共有してもらう。
- (3) 取引先の社会的責任への取り組みを促す。
 - ① 取引先に対しても、社会的責任への取り組みを促す。
 - ② 取引先の上承を得たうえで、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。
 - ③ 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、積極的に改善のための支援を行う。
(取引先をはじめとするサプライチェーンについては、9-4を参照)

8-5 外国公務員に対して、不正の利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない。

《基本的心構え・姿勢》

営業上の不正の利益などを得るために、外国政府（地方政府や政府に準ずる機関などを含む）の職員などの外国公務員に対して金銭その他の利益供与などの贈賄行為を行わないことはもとより、日本政府の指針に従った防止策を講ずる。また、こうした違法な行為や疑義を招く行為が起らないよう、社内のチェック体制の整備や従業員の教育・啓発に努める。海外支店駐在員・現地法人出向者、現地従業員についても、同様の体制整備、教育・啓発が行われるよう指導する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 教育・啓発を徹底する。

- ① わが国の不正競争防止法のみならず、同様の趣旨で制定された現地の法律についても理解を深め、遵守する。
- ② 行為形態を例示したわかりやすいマニュアル類を作成し、外国公務員と接点をもつ役員や従業員に対して教育を行う。違法行為を行わせないことはもちろん、疑義を招く行為が生じないように周知徹底を図る。
- ③ OECDの「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」の国内実施法は、各国の事情により所要の見直しが行われることがあるので、その動向を注視するとともに、改正された場合には、改めて教育・啓発する。

(2) チェック体制を整備する。

- ① 「外国公務員贈賄防止指針」を参考として、内部統制の整備と構築を図る。
- ② 所管部門を明確にし、教育・啓発を行うとともに、具体的な案件に関して相談・対応にあたる。
- ③ 外国公務員が関係する交際費はもとより、研修費用やコンサルタント料といった調査費用についても事前申請を必ず行わせる。また、所管部門の承認がなければ、そうした行為ができない仕組みを整える。
- ④ 内部統制が有効に機能しているか定期的に監査、評価し、必要な見直しを行う。

《参考》

「外国公務員贈賄防止指針」2007年1月29日改訂 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/zouwai/index.html>)

《参考（8章全体）》

「“Protect, Respect, Remedy” Framework（「ビジネスと人権に関する報告」＝いわゆるラギー報告）」2008年 国連人権理事会

9. 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、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。

《背景》

(1) 企業倫理の重要性と経営トップの責務

企業価値の向上を目指して、経営トップのリーダーシップのもとに組織が一丸となって取り組むには、法令の遵守、企業倫理の徹底、CSRへの取り組みが一層重要となっている。グループ経営の進展、ステークホルダーとの関係強化、サプライ・チェーン・マネジメント、グローバル化、価値観の多様化など、ますます複雑化する環境変化の潮流に適切に対応していくことが求められている。

このような変化への対応にあたって重要なことは、その組織のもつ意義、基本理念、倫理を確立して、それらが有効に働く仕組みをつくりあげて、自らの立脚点をしっかりと固め、ステークホルダーとの間で共有することである。

一方、企業不祥事の発生に対して、企業を見る内外の目は厳しいものがある。企業活動は、社会の信頼と共感なくして成り立たない。経営トップが先頭に立ち、社会からの批判に襟を正し、法令を遵守し、企業倫理を確立し、CSRに取り組むことが、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。社会的に有用な商品やサービスを提供するとともに、会社法や金融商品取引法が求める内部統制を構築し、不祥事を予防できる組織体制の構築を主導することは、経営トップの責務である。

また、公益通報者保護法の施行により、企業は、不祥事の芽を発見し、摘んでいくための社内体制を自主的に用意することが要請されている。

(2) 企業不祥事の変遷と批判の高まり

1980年代後半から1990年代にかけての企業不祥事は、政官界の汚職事件、バブル経済の崩壊に伴う損失補填問題や乱脈融資などの金融不祥事、反社会的勢力への利益供与事件など、外部との関係のものが中心であった。

これに対して2000年以降の不祥事は、製造、研究開発、営業など、現場での違法行為を経営トップがそれらを速やかに把握できない、あるいはそれらを隠蔽する、社内に端を発するものが中心となってきている。

企業が不祥事を隠し続けることは不可能であり、むしろ不祥事を隠す姿勢が社会から糾弾され、企業の存続そのものを難しくすることにもなる。

9-1 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化とその社内への徹底、CSRの推進などにあたる。

《基本的な心構え・姿勢》

経営トップは、社会からの信頼確保がビジネスの基本であることを肝に銘じ、そのために全力をあげなくてはならない。社会全体にとって有用な企業を作り上げるという高い志を自ら示し、法令を遵守し、企業倫理を確立して、ステークホルダーとの良好な関係強化に努める。経営トップの真摯な姿勢が社会から信頼される企業を作り上げる。従業員一人ひとりに至るまで、その精神を浸透させ、日々の活動の基本として定着させる。不祥事における従業員の違反行動も「知らなかった」では済まされない。また、経営者は、自らの保身ではなく、ステークホルダーから見て責任あると評価される行動をとる。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 経営トップは、機会あるごとに企業倫理の確立の重要性を訴える。さらにCSRについての取り組みを強化する。経営トップは、組織内にそうした考え方が定着し機能するように自ら働きかける。
 - ① 社内報、イントラネット、小冊子、ポスターなどを活用し、きめこまかく、継続的に企業倫理の確立に向けて周知徹底を図る。
 - ② 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。
 - ③ 率先して現場に出向いて社員と直接対話し、企業倫理の重要性を訴える。また、不祥事の予兆を察知し、未然に防止するよう努める。
 - ④ 毎年10月の「企業倫理月間」を機に、企業倫理の確立を訴える。
 - ⑤ 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。
- (2) 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。
 - ① 常に自ら企業倫理・企業行動のあるべき姿を体現する。
 - ② 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。
- (3) 経営トップは、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もの点検・見直しにリーダーシップを発揮する。
 - ① 社内各部門での企業行動に関する議論を喚起する。
 - ② 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。
- (4) 経営トップは、企業倫理の徹底ならびにCSRの推進にリーダーシップを発揮する。

9-2 経営トップは、経営理念や行動規範およびCSRに対する基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報開示する。

《基本的な心構え・姿勢》

経営トップは、「企業は社会の公器」との認識をもち、社会の構成員として法令を遵守し、企業倫理を確立し、高い志をもって企業運営にあたる。これにより、ステークホルダーに対する自らの責任を果たす。自社の企業理念や企業活動に関わる情報を積極的に社会に開示することは、社会の理解と信頼を深める有効な手立ての一つであり、企業価値を高めることにつながる。

《具体的なアクション・プランの例》

(1) あらゆる機会を捉えて、自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制などを公表する。

〔情報公開の手段例〕

- ① ホームページへの掲載
- ② 年次報告書への掲載
- ③ 企業活動の事業・環境・社会的側面などを紹介するCSR報告書やサステナビリティ報告書などへの掲載
- ④ IR説明会での説明
- ⑤ 株主総会での説明
- ⑥ ステークホルダーミーティングでの説明
- ⑦ イン트라ネットや配布物を通じた従業員などへの説明
- ⑧ 記者会見、新聞・雑誌などのインタビューなどの活用

(2) 株主、従業員代表などのステークホルダーの意見も踏まえ、CSR報告書やサステナビリティ報告書における開示内容などの改善を進める。

9-3 全社的な取り組み体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、社内の各種情報を迅速かつ適確に入手し経営判断に活用すべく、必要な人材を任命・配置して企業倫理の徹底とCSRに関わるリスク管理体制や企業倫理推進体制を構築する。また、その社内体制が有効に機能して実効を上げるよう、自ら主導し確認する。これらは、しっかりとしたガバナンス構築につながる。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 経営トップの一人を企業倫理の担当に任命する。CSRを担当する役員と兼務させてもよい。有事の際には、経営トップ自ら、あるいは、経営トップの直接指揮の下、調査、報告などの指揮をとる。
- (2) 企業倫理委員会（またはCSR委員会）を設置し運営する。
 - ① 委員会は定期的を開催する。
 - ② 年に1回以上、取締役会および監査役会（委員会設置会社は監査委員会）に活動内容を報告し、企業倫理の推進状況や、CSR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。
- (3) 全社横断的な担当部署を設置し、その権限を明確にし、委員会の事務局とする。
 - ① 担当部署の業務としては、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が考えられる。
 - ② 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、人事面で最大限配慮する。

9-4 企業グループ全体において企業倫理の徹底とCSRの推進を図る。あわせて、取引先をはじめとするサプライチェーンにおいても、そうした取り組みを促す。

《基本的な心構え・姿勢》

CSRへの取り組みを有効なものとするには、個社だけの取り組みでは十分な効果は得られない。企業のグループ経営が進展する中で、ガバナンス強化の視点も踏まえ、個社としての取り組みに加え、企業グループ全体として企業倫理の徹底とCSRの推進を図る。

従来、多くの企業が品質向上や環境分野を中心に、事業の延長で取引先などのサプライチェーンへの関与や指導を進めてきた。最近では、サプライチェーンにおいて人権や労働、腐敗問題など、企業倫理にもとる行動によって、厳しい批判を招き、社会からの信頼が損なわれることがある。こうした点を踏まえ、また、健全な社会の発展の観点からも、サプライチェーンにおいても企業倫理の徹底とCSRの推進がなされるよう促す。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 企業グループとして、企業倫理の徹底とCSRの推進を図る。
 - ① 企業グループ全体としての企業倫理やCSRに関する基本理念・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、また各社ごとに企業倫理やCSRに関する方針を定める。
 - ② 本社ならびにグループ各社の企業倫理、CSR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CSRに対する行動への意識を高める。
- (2) サプライチェーンに属する企業に企業倫理の徹底とCSRの推進を促す。
 - ① 企業倫理に関する事項を調達ガイドラインにおいて明文化したり、必要に応じて取引先との契約条項に盛り込む。
 - ② 企業倫理の徹底やCSRへの取り組みについて、日ごろ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が会する場などでも、CSRへの取り組みや企業倫理の重要性について周知を図る。
 - ③ 必要に応じて、サプライヤーに対する教育、研修、監査などを実施する。
 - ④ CSRへの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、意識の醸成や人材・ノウハウの提供など、適切な範囲で支援する。
(海外の取引先との関係については、8-4を参照)

9-5 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、組織の構成員の日ごろの活動から生まれる疑問、問い合わせ、問題提起といった事柄に対して、相談しやすいさまざまな仕掛けを用意しておく。通常の直接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りとは限らない。公益通報者保護法の趣旨に鑑み、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、自社の業容・業態にあわせ、現場や個々の従業員から経営トップに直接情報が伝わる特別のルートを常設し、利用を促す。また、ヘルプラインが実効性のあるものとするために、経営トップ自らが常に目を配る必要がある。

経営トップは、情報の内容を精査したうえで、改善措置の実施に活用する。また、人事的措置を講じるなどして情報の通報者を保護し、不利益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の保護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報復禁止を徹底する。

(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、人となりや連絡先を公開し、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。
- 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、またどのような通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、配布する。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 平素より、通報対象事案であるなしの判断が微妙な場合には、速やかに窓口担当者に相談するよう呼びかける。
- 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、適宜、体制や運用方法を点検し、見直す。

(3) 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、ヘルプラインの規程に基づき、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 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」2004年成立

「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」2005年 内閣府国民生活局

(<http://www.caa.go.jp/seikatsu/koueki/minkan/files/minkan.pdf>)

「公益通報者保護制度相談ダイヤル相談事例集」2007年 内閣府国民生活局

(<http://www.caa.go.jp/seikatsu/koueki/files/sodanjirei.pdf>)

「公益通報者保護制度ウェブサイト」

(<http://www.caa.go.jp/seikatsu/koueki/index.html>)

《基本的な心構え・姿勢》

教育・研修の機会を繰り返し提供することは、企業倫理とCSRに関わる従業員の意識を高め、確実にしていくうえで極めて重要であり、継続的に取り組む必要がある。事業内容や職務に応じてプログラムの内容を日常業務に役立つように充実させて、全員参加型の仕組みを作る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 役員を対象とした研修を実施する。
 - ① 経営トップを含めた研修会とし、定期的を実施する。
 - ② いわゆる企業倫理プログラムでは、社外の講師を積極的に活用し、外部の視点、グローバルな視点から企業倫理を考える場とする。研修は対話型かつ実践的なものとする。
- (2) 従業員を対象とした教育、研修会を実施する。
 - ① 定期的を実施する。
 - ② 企業倫理とCSRに関わる基本的なあり方の徹底を図る。
 - ③ ケーススタディを作成・配布し、実践させる。
 - ④ テストを実施し、合格点にとどかない者は再履修させる。
 - ⑤ 研修を修了し、かつテストに合格した者に対しては証明書を発行し上位級への昇格の条件とするとともに、法令遵守に関する誓約書の提出を求める。
 - ⑥ 教育、研修の機会にこだわらず、定期的に自社の行動規範の周知・啓発活動に努める。
- (3) 新たに管理職に任命された従業員を対象とした研修を実施する。その際には、企業倫理とCSRに関わる事項を自ら遵守することに加えて、部下の意識と行動を高めるべく指導する際に役立つ研修内容とする。
- (4) 企業倫理やCSRに関する日本経団連が主催する企業倫理トップセミナーや企業倫理担当者研修会などへの社員の参加を奨励する。
- (5) 法令遵守マニュアル（独禁法遵守、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・研修を定期的を実施する。
- (6) 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。

9-7 取り組みの浸透・定着状況をチェック・評価する。

《基本的心構え・姿勢》

企業倫理の徹底とCSRの推進に向けて、社内に構築した体制を有効に機能させるため、浸透・定着状況を定期的にチェック・評価し、さらなる改善に向けて努力する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 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。
- (2) 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。
- (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。
- (4) 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。
 - ① 部門間会議の場で相互チェックする。
 - ② 管理部門と現場部門の間での意見交換の場を拡大する。
 - ③ 人事ローテーションを活発化する。
 - ④ 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。
 - ⑤ 定期的に業務審査を行い、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。
- (5) 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。
- (6) 社会的なニーズなどを把握し、企業行動が社会的常識から逸脱したものにならないよう、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。
 - ① 経営トップと有識者、消費者団体などとの間で、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。

《参考（9章全体）》

- 「企業倫理徹底のお願い」毎年度実施 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/rinri.html>)
- 「CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート調査結果」2009年 日本経団連
- 「企業倫理への取組みに関するアンケート調査結果」2008年 日本経団連
- 「企業不祥事への取組み強化について」2002年 日本経団連
- 「企業の社会的責任」に対応するための社内体制の構築」2002年 Business for Social Responsibility（翻訳：CBCC）
- 「企業活動報告の新たな動き」2002年 経済広報センター
- 「わが社の企業行動指針」1997年3月～2002年4月 月刊KEIDANREN掲載

10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、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、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

《背景》

(1) 経営トップのリーダーシップ欠如に対する社会的批判の高まり

経営トップには、平素から強いリーダーシップを発揮して、不祥事を予防することが要請されている。

最近の法改正や判例からも明らかのように、経営トップが不祥事について知らなかったということでは済まされない。不祥事発生時には、速やかに対応し、社内をとりまとめ、難局を乗り切る指導力が必要不可欠である。企業不祥事の中には国民の生命や財産に重大な影響を及ぼすなど、大きな社会問題となることがある。そうした観点からも不祥事の予防、発生時の対応、再発防止について経営トップの十分なリーダーシップが求められる。

(2) 企業の情報に対する不信感

不祥事の内容を十分に把握して情報を公開することは、経営トップの責任である。企業不祥事の事態の重大さにもかかわらず、ステークホルダーに対して経営トップによる迅速かつ的確な情報公開がなされず、企業が事実を隠蔽して責任を回避しているとの批判を招き、社会からの不信感を増大させることがある。

(3) 責任の明確化

不祥事を起こした企業は、自ら原因を徹底的に追求してステークホルダーに対してその責任と再発防止を明確にし、経営トップの進退を含めて厳正な処分を行うことが求められる。

10-1 経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を予防するための社内体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、強いリーダーシップを発揮し、必要な社内体制を整えて、ガバナンスのあり方の強化に努める。また、緊急事態が発生した場合のことを想定し、速やかに適切な対応がとれるよう、危機管理体制を整備しておく。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 緊急事態に対応する社内体制を構築する。

① 平時より経営トップを長とする対策本部の設置を準備する。

(イ) 対策本部のメンバー、任務、機能などを明確化する(規程整備)。メンバーは広報部、総務部、人事部、法務部、顧問弁護士、その他関連部門のスタッフを含むようにする。

(ロ) 対策本部と現場を含めた情報連絡・指揮命令系統を明確化する

② 危機管理マニュアルを作成する。

〔マニュアルに記載すべき事項〕

(イ) 会社の危機管理に関する方針、基本理念

(ロ) 緊急事態発生時の経営トップの役割

(ハ) 緊急事態発生時の管理体制、関連組織の業務と権限

(ニ) 連絡体制

(ホ) 基盤インフラの確保

(ヘ) 社員一人ひとりの行動マニュアル

(ト) その他、自社の業容・業態に即した対応要領

〔ポイント〕

(イ) 自社の事業上のリスクを棚おろしし、発生しうる不祥事の具体的な事例を解説する。

(ロ) 個々の事態において、是非すべきこと、絶対すべきでないことを整理、分類したうえ、箇条書きで表記する。

(2) 緊急事態への対応に関する研修、訓練を実施する。

① 一般従業員、管理職など階層別に、また管理部門、営業部門、製造部門、研究部門などの部門別に研修を実施する。

② 緊急事態の発生を想定し、対策本部の設置や関係部門との連絡、広報対応などについての訓練を実施する。

③ 緊急事態発生時の経営トップによる報道機関への対応に関するメディアトレーニングを実施する。

10-2 万一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、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出す。

《基本的心構え・姿勢》

緊急事態が発生した場合、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、再発防止策を講ずる。また、経営トップは責任の所在を明らかにし、自らに対するものを含め厳正な処分を行う。

《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。
 - (イ) 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。
 - (ロ) 本部では報告された情報を迅速・的確に整理・分析する。
- (3) 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。
- (4) 責任を明確化し、厳正な処分を行う。
 - ① 直接関与者を処分する。

事実関係や原因が明確になり次第、直接関与者に対し、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。

10-3 社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策などについて明確な説明を迅速に行う。

《基本的な心構え・姿勢》

本憲章に反するような事態が発生した場合、経営トップが、社会に対して説明責任を果たすことが信頼回復の第一歩である。社会的責任の一環として、ステークホルダーに対して適時、適切に説明し、情報を公開する。その際、本憲章の精神、企業価値向上の基本に鑑み、真摯に難局に取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 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。
- (2) 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し、誠実な態度で率直に語り、誠意ある企業姿勢を示す。
 - ④ 嘘の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。
- (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。

《参考（10章全体）》

「企業倫理徹底のお願い」毎年度実施 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/rinri.html>)

「企業・団体の危機管理と広報 改訂版」2005年 経済広報センター

「企業不祥事防止への取り組み強化について」2002年 日本経団連

「危機管理入門ハンドブック 第2版」1997年 日本在外企業協会編集

企業行動憲章全般に関連する国際文書

世界人権宣言

人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国が達成すべき共通の基準」を宣言したものであり、1948年の第3回国連総会で採択された。最も広く認識されている人権関連文書であり、人権法の基礎となっている。同宣言は、第1条から第20条までを市民的自由権的権利、第21条を政治的権利、第22条から27条までを経済的、社会的及び文化的権利、第28条から第30条を一般規定にあてている。また、前文において、社会のすべての組織が人権を確保することに努力するよう要求している。

世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）及びこれらの規約に対する選択議定書を合わせて、国際人権章典と呼んでいる。

OECD多国籍企業行動指針

政府による多国籍企業に対する「勧告(Recommendation)」であり、1976年に採択された。情報開示、雇用及び労使関係、環境、贈賄防止、消費者利益、科学及び技術、競争、税に関する責任ある企業行動に関する原則と基準を定めている。法的な拘束力はないが、行動指針の普及、行動指針に関する照会への回答、個別事例に関する問題解決支援のため、各国に連絡窓口（NCP:National Contact Point）が設置されている。多国籍企業をめぐる情勢の変化などに対応し、これまで4回（1979年、1984年、1991年、2000年）改訂されており、現在2011年半ばをめどに5回目の改訂作業を進めている。

ISO 26000(社会的責任に関する国際規格)

ISO（国際標準化機構）で策定が進められてきた、あらゆる種類の組織を対象とする社会的責任に関する世界初の国際規格で、2010年末の発行が予定されている。ガイダンス文書であり、マネジメントシステム規格や認証を目的とした規格ではない。社会的責任に関する中核主題として、①組織統治、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な事業慣行、⑥消費者課題、⑦コミュニティ参画及び開発の7つを挙げ、各主題の下にさまざまな課題を網羅的に列挙している。組織は、7つの中核主題に挙げられている諸課題に遍く目を通し、その中から、組織の特性や置かれた状況に照らして、重要かつ緊急性のある課題を特定し、順次取り組むことが奨励される。また、社会的責任の実践において、ステークホルダー・エンゲージメント（さまざまなステークホルダーの意見を把握し、自らの決定、行動に反映させること）の重要性を強調している。

これまでの取り組みと 改定のポイント

日本経団連の企業倫理・CSRに係るこれまでの取り組み

- 1973年 5月 経団連総会決議において企業の社会的責任について提言
「福祉社会を支える経済とわれわれの責任」
- 1974年 12月 「企業の社会性部会」を設置（委員長：稲山嘉寛 氏）
- 1976年 3月 企業の社会性部会報告書を発表「企業と社会の新しい関係を求めて」
- 1989年 2月 「企業倫理に関する懇談会」を設置（委員長：豊田英二 氏）
- 1989年 4月 「企業倫理に関する中間報告」を発表
- 1989年 7月 「企業倫理問題に関するアンケート調査」を実施
- 1989年 9月 「虚礼自粛に関する申し合わせ」を発表
- 1989年 9月 (社)海外事業活動関連協議会（CBCC）を設立
- 1990年 11月 「1%（ワンパーセント）クラブ」を設立
- 1990年 7月 「社会貢献推進委員会」を設置（委員長：梅本純正 氏）
- 1990年 4月 「購買取引行動指針」を発表
- 1991年 4月 「経団連地球環境憲章」を発表
- 1991年 7月 「社会貢献活動実績調査」を実施（以後、毎年度実施）
- 1991年 9月 「経団連企業行動憲章」を制定・発表**
- 1992年 2月 「第1回社会貢献フォーラム」を開催（2008年度まで毎年度実施）
- 1992年 7月 「暴力団対策連絡協議会」を設立
- 1992年 9月 「経団連自然保護基金」「経団連自然保護基金運営協議会」を設立
- 1994年 12月 『企業の社会貢献ハンドブック』を刊行
- 1996年 5月 「企業倫理に関する委員会」、「共生に関する委員会」、「消費者・生活者委員会」を統合し「企業行動委員会」を設置（委員長：那須 翔 氏、共同委員長：鈴木敏文 氏）
- 1996年 7月 「経団連環境アピール」を発表
- 1996年 9月 「経団連企業行動憲章」改定や「実行の手引き」の策定作業を進めるため、企業行動委員会の下に「企業行動憲章部会」を設置
- 1996年 9月 「企業倫理・企業行動についてのアンケート調査」を実施
- 1996年 12月 「経団連企業行動憲章」を改定・発表**
- 「企業行動憲章実行の手引き」を作成**
- 1996年 12月 「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」を公表（以後、毎年度公表）
- 1997年 6月 「経団連環境自主行動計画」を発表

- 1997年 6月 「企業行動憲章に関するアンケート調査」を実施
- 1997年 9月 「当面の総会屋等への対応策について」を公表
- 1997年 9月 「コーポレート・ガバナンスのあり方に関する緊急提言」を公表
- 1997年 11月 「企業行動に関するアンケート調査」を実施
- 1997年 11月 「企業行動憲章実行の手引き」(第2版)を公表**
- 2000年 3月 「経団連自然保護基金」が「公益信託経団連自然保護基金」となり、「経団連自然保護基金運営協議会」が「経団連自然保護協議会」に改組
- 2001年 7月 『この発想が会社を変える 新しい企業価値の創造』を刊行
- 2002年 5月 経済団体連合会(経団連)と日本経営者団体連盟(日経連)が合併し、日本経済団体連合会(日本経団連)が発足
- 2002年 8月 企業行動委員会の下に常設の「企画部会」を設置
- 2002年 9月 「企業倫理の徹底を求める」を全会員企業代表者に送付
- 2002年 10月 「経団連企業行動憲章」を「企業行動憲章」に改定し、「企業行動憲章実行の手引き」(第3版)を公表**
- 「企業不祥事防止への取り組み強化について」を公表し、毎年10月を「企業倫理月間」と決定
- 2002年 12月 「企業倫理・企業行動に関するアンケート」の実施
- 2003年 1月 「第1回企業倫理トップセミナー」を実施(以後、毎年度実施)
- 2003年 3月 「日本経団連自然保護宣言」を公表
- 2003年 10月 「企業倫理月間」の一環として、以後、毎年度「企業倫理徹底のお願い」を全会員企業に送付するとともに、「企業倫理トップセミナー」、「企業倫理担当者研修会」を実施
- 2003年 10月 企業行動委員会(委員長:武田國男氏、共同委員長:大歳卓麻氏)と社会貢献推進委員会(委員長:池田守男氏)の合同部会として「社会的責任経営部会」を設置
- 2003年 10月 「安全運送に関する荷主としての行動指針」を公表
- 2004年 2月 「企業の社会的責任(CSR)推進にあたっての基本的考え方」を公表
- 2004年 5月 「企業行動憲章」を改定**
- 2004年 6月 「企業行動憲章実行の手引き」(第4版)を公表**
- 2005年 1月 ISO(国際標準化機構)において「ISO 26000(社会的責任に関する国際規格)」についての実質的な検討開始
- 2005年 3月 「CSRに関するアンケート調査」を実施
- 2005年 3月 「CSRインフォメーション(第1号)」を発行

- 2005年 8月 「企業倫理・企業行動に関するアンケート」を実施
- 2005年 10月 「CSR推進ツール」を公表
- 2007年 4月 「企業行動憲章実行の手引き」(第5版)を公表**
- 2007年 5月 「社会的責任経営部会」を企業行動委員会の下部組織に組織変更
- 2007年 10月 「関西企業倫理セミナー」を開催(以後、毎年度実施)
- 2007年 10月 「企業倫理への取組みに関するアンケート調査」を実施
- 2008年 7月 『CSR時代の社会貢献活動 ―企業の現場から―』を刊行
- 2009年 3月 「日本経団連生物多様性宣言」を公表
- 2009年 5月 「CSRに関するアンケート調査」を実施
- 2009年 12月 「日本経団連 低炭素社会実行計画」を公表
- 2010年 3月 企業行動委員会の下に「消費者政策部会」を設置
- 2010年 3月 1%クラブ 20周年記念シンポジウム「企業とNPOとのよりよい協働に向けて」を開催
- 2010年 6月 「(社)海外事業活動関連協議会(CBCC)」を「(公社)企業市民協議会(CBCC)」に改組
- 2010年 9月 ISO 26000(社会的責任に関する国際規格)の発行について最終承認
- 2010年 9月 「企業行動憲章」を改定
- 「企業行動憲章実行の手引き」(第6版)を公表

旧版(2004年版)

企業は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため企業は、次の10原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって、持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する。

1. 社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。
6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。
8. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。
9. 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、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、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、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

新旧対照表＞

改定版

企業は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担うとともに、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため企業は、次の10原則に基づき、国の内外において、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 社会的に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 同左
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。
4. 同左
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。
6. 同左
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。
8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
9. 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、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。
10. 同左

企業行動憲章 改定のポイント

前文	<p>◇企業は「利潤を追求するという経済的主体である」という捉え方から、「付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担う」べき存在であると、より前向きに位置付け。</p> <p>◇10 原則全体にわたる前文の結びにおいて、「高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく」ことを強調。</p>
第1条	<p>◇法律用語に照らし、食品や金融商品など対象をより広く捉える観点から、「製品」を「商品」に変更。</p> <p>◇消費者政策への関心の高まりを踏まえ、商品・サービスの提供にあたり、安全確保の重要性を強調。</p>
第2条	(条文修正なし)
第3条	<p>◇本条を「企業の情報開示・コミュニケーション、情報の管理」を規定する条項と位置付け、「個人情報・顧客情報の保護・管理」を第1条から移動。</p>
第4条	(条文修正なし)
第5条	<p>◇環境問題への認識の高まりを踏まえ、環境問題への取り組みを企業の存続に必須の要件として位置付け、主体的に行動することを強調。</p>
第6条	(条文修正なし)
第7条	<p>◇反社会的勢力の対象・手口が変化したことを受けて、「関係遮断を徹底する」というより踏み込んだ表現を追加。</p>
第8条	<p>◇国内と国際を区別するような記述を改める趣旨から、「事業活動のグローバル化に対応し」に変更。</p> <p>◇国際的に人権問題への関心が高まっていることを受け、人権を含む各種の国際規範を尊重すべきことを明記。</p>
第9条	<p>◇企業グループ全体として、企業倫理の徹底とCSRの推進に取り組むべきことを強調。同時に、サプライチェーンを含む取引先等へも取り組みを促すよう明記。</p>
第10条	(条文修正なし)

企業行動憲章実行の手引き（第6版） 改定のポイント
－第5版から追加・変更した内容等－

第1章	社会的に有用で安全な商品・サービスの開発・提供
改定のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ◇消費者庁・消費者委員会の創設や関連法制の改正など、新たな消費者政策の動きに対応 ◇法律用語に照らし、対象範囲をより広く捉える観点から、「製品」を「商品」に変更 ◇商品・サービスの提供にあたり、安全確保の重要性を強調 ◇「背景」と「基本的心構え・姿勢」の記述を再整理（事業活動を通じたCSRの重要性の高まりを「背景」に記載等） ◇消費者の啓発活動に努めることを明記
1-1	<ul style="list-style-type: none"> ◇商品・サービスの提供等にあたり、環境問題など持続可能な社会の発展にも配慮 ◇消費者・顧客ニーズの把握・活用にあたり、開発・設計部門のみならず生産・販売部門とも連携
1-2	◇不具合情報を再発防止に活かす体制の整備
1-3	<ul style="list-style-type: none"> ◇商品・サービスに関する情報を適切かつわかりやすく提供 ◇政府や消費者団体などと協力しつつ、消費者の啓発活動に自主的に取り組むよう努力
1-4	◇消費者・顧客の声を商品・サービスの改良・開発に反映
第2章	公正・透明・自由な競争、政治・行政との健全な関係
改定のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ◇独占禁止法の改正や国際的な競争政策の執行状況、制裁の厳格化などを反映 ◇知的財産について、その活用と権利の保護に係る記述を整理
2-1	◇国内外の法制度を踏まえ、競争法遵守の認識強化や体制整備の推進
2-2	◇荷主をはじめすべての関係者におけるトラック輸送の安全性確保の徹底
2-3	◇知的財産の活用による社会への貢献とともに、内外における知的財産権保護意識の涵養
2-4	◇安全保障貿易管理に関する最近の法令改正を反映
第3章	企業の情報開示・コミュニケーション、情報管理
改定のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ◇ステークホルダーへの情報提供のみならず、 双方向のコミュニケーション、ステークホルダー・エンゲージメントの考え方を反映 ◇後半に情報管理として、インサイダー取引（旧3-2）、個人情報・顧客情報の保護（旧1-5）を記載
3-1	◇海外投資家も念頭においた、株主・投資家に対するわかりやすい情報提供に努力
3-2	◇各種報告書など情報を定期的に開示
3-3	◇双方向コミュニケーション、ステークホルダー・エンゲージメントの考え方を念頭においた活動の展開
3-5	◇個人情報・顧客情報の保護・管理体制の整備
第4章	従業員の多様性・人格の尊重、安全で働きやすい就労環境
改定のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ◇労働関係法令の改正への対応 ◇雇用・就労形態の多様化への対応
4-1	◇労働関係法令の改正を踏まえ、仕事と生活の両立支援制度の充実などへの努力
4-2	◇労働関係法令の改正を踏まえ、就業規則などでの均等・均衡待遇原則の徹底、育児・介護休業や短時間勤務の取得などを理由とする不利益取り扱いの禁止
4-3	<ul style="list-style-type: none"> ◇職場のリスクアセスメントの努力、従事者の安全衛生慣行の定着の支援 ◇生活習慣病予防のための指導、受動喫煙防止対策の徹底 ◇年次有給休暇の取得促進による健康確保、職場での対人関係トラブルによる精神不調の発生予防のための意識啓発
4-4	◇従業員の主体的なキャリア形成を促す研修・能力開発機会の提供
4-5	<ul style="list-style-type: none"> ◇建設的な協議・交渉の実践に加え、健全な労使関係の維持・発展に努力 ◇トップの経営方針やミッションの達成に向け、従業員との情報の共有化や信頼感の醸成の必要性
4-6	◇自社のみならずグループ企業もそれぞれ児童労働、強制労働を排除する取り組み、取引先にも要請

第5章	環境問題への主体的な取り組み
改定のポイント	◇環境問題への認識の高まりや各種環境法の整備に対応 ◇章の構成に関し、低炭素社会、循環型社会、環境リスク対策、生物多様性の分野別に整理し記載
5-1	◇地球規模で低炭素社会の構築への取り組み ◇低炭素社会実行計画の策定、世界最高レベルのエネルギー効率の追求、革新的な技術開発、海外技術移転 ◇オフィス・家庭における省エネの推進、従業員や社会一般に対する啓発活動、科学的分析などへの協力
5-2	◇処分場逼迫問題のみならず省資源、資源生産性向上の観点からも、循環型社会形成への取り組み ◇国際的な資源循環への貢献 ◇消費者や自治体に対し、排出抑制・分別排出の徹底に向けた啓発活動、わかりやすい識別表示など
5-3	◇市民・従業員の健康と安全の確保はもちろん環境への影響にも配慮し、環境負荷と環境リスクの低減 ◇公害防止統括者の責務と役割の明確化など実効ある環境管理体制の整備と運用 ◇技術・ノウハウの開発・普及、海外移転、事業活動全般に係る環境情報の提供
5-4	◇事業活動における生物多様性への負荷の低減や持続可能な利用のための取り組みの推進 ◇技術開発の推進、企業内での研修教育の推進、NPOやNGOとの連携の構築など ◇最近における経団連の活動(自然保護協議会、生物多様性宣言等)の紹介
第6章	社会貢献活動の推進
改定のポイント	◇社会貢献活動の実践に即して、章の構成を大幅に変更 ◇社会的課題や取り組み手法について、様々な環境変化に対応して整理
6-1	◇基本理念の明確化から活動結果の評価に至るまで、各社における社会貢献活動の推進方策についてPDCAサイクルとして具体的に提示
6-2	◇人権問題やソーシャルインクルージョンなど、近年注目を浴びつつある新たな課題を含め、各社において対象となる社会的課題を「取り組むべき課題の例」として列挙
6-3	◇幅広いステークホルダーとの連携・協働の推進
第7章	反社会的勢力との関係遮断
改定のポイント	◇日常的な取引関係を仮装する、反社会的勢力活動の不透明化・巧妙化について指摘
7-2	◇反社会的勢力排除の手段として、契約や取引約款における暴力団排除条項の導入
7-3	◇反社会的勢力に関する情報のデータベース化と社内における幅広い共有
第8章	事業活動のグローバル化に対応した各国・地域への貢献
改定のポイント	◇事業活動のグローバル化に対応し、企業の行動規範や各国・地域の法律の遵守に加え、人権を含む各種の国際規範の尊重を強調
8-1	◇人権侵害を予防する措置やチェックする仕組み、人権侵害があった場合に対応する仕組みの導入 ◇事業活動を展開する各国・地域の支店や事業所などに対し、経営理念や行動規範などの徹底
8-3	◇各国・地域の事情や経営状況などに応じた適切な労働環境の整備への努力
8-4	◇各国・地域の取引先に対しても、法律遵守の徹底と各種の国際規範の尊重を要請
8-5	◇不正競争防止法に準じ、「不当な利益」を「不正な利益」に変更
第9章	経営トップの責務
改定のポイント	◇経営トップは、社内のみならず企業グループ全体で、企業行動憲章の精神の実現を徹底
9-4	◇企業グループ全体における企業倫理の徹底とCSRの推進、サプライチェーンをはじめとする取引先などへ促す
9-5	◇ヘルプラインの整備にとどまらず、情報を活用することにより企業活動の改善に寄与
第10章	経営トップの不祥事への対応
改定のポイント	◇変更なし

企業行動憲章 実行の手引き(第6版)

1996年 12月17日 初 版 発行
1997年 11月 7日 第2版 発行
2002年 10月15日 第3版 発行
2004年 6月22日 第4版 発行
2007年 4月17日 第5版 発行
2010年 9月14日 第6版 発行 (第2刷)

○問い合わせ先：社団法人日本経済団体連合会

〒100-8188 東京都千代田区大手町一丁目3番2号

電 話：(03) 6741-0152

FAX：(03) 6741-0352
