

企業行動憲章

実行の手引き 第7版

企 業 行 動 憲 章

2017 年 11 月 8 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

企業行動憲章の改定にあたって

～Society 5.0の実現を通じたSDGs（持続可能な開発目標）の達成～

経団連では、かねてより、公正かつ自由な市場経済の下、民主導による豊かで活力ある社会を実現するためには、企業が高い倫理観と責任感をもって行動し、社会から信頼と共感を得る必要があると提唱してきた。そのため、1991年に企業行動憲章を制定し、企業の責任ある行動原則を定めている。

近年、グローバル化が進展し、国境を越えた経済活動が活発に行われる反面、それに伴い生じた様々な変化を背景として、反グローバリズム・保護主義の動きが高まり、自由で開かれた国際経済秩序の維持・発展が脅かされる懸念がある。

一方、国際社会では、「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）や「パリ協定」（2015年）が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

そうした中、経団連では、IoTやAI、ロボットなどの革新技术を最大限活用して人々の暮らしや社会全体を最適化した未来社会、Society 5.0¹の実現を目指している。この未来社会では、経済成長と健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等などの社会的課題の解決とが両立し、一人ひとりが快適で活力に満ちた生活ができる社会が実現する。こうした未来の創造は、国連で掲げられたSDGsの理念とも軌を一にするものである。

そこで、今般、経団連では、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定する。

会員企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値および雇用の創造、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した経営の推進により、社会的責任への取り組みを進める。また、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促すとともに、多様な組織との協働を通じて、Society 5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する。

会員企業は、本憲章の精神を遵守し、自主的に実践していくことを宣言する。

¹ 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会。

企業行動憲章

— 持続可能な社会の実現のために —

一般社団法人 日本経済団体連合会

1991年9月14日 制定

2017年11月8日 第5回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

(消費者・顧客との信頼関係)

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

(環境問題への取り組み)

7. 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。

(社会参画と発展への貢献)

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10. 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。



経団連はSDGsを支援しています。

○企業行動憲章

○企業行動憲章の改定の背景…………… 2

第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、 持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。…………… 12

- 1-1 Society 5.0の実現に向けたイノベーションを図る。…………… 14
- 1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する。…………… 16
- 1-3 持続可能で強靱な社会インフラの開発・維持に努め、積極的に展開する。…………… 19
- 1-4 地域の状況や特性を踏まえて地域の産業基盤の強化に努める。…………… 22
- 1-5 個人情報の保護を図りつつ、データの利活用を通じてイノベーションの創出に努める。…………… 24
- 1-6 知的財産権の保護の重要性を浸透させるとともに、知的財産を適切に活用する。…………… 26
- 1-7 オープンイノベーション、ステークホルダーとの協働に取り組む。…………… 27
- コラム サイバー空間と現実空間の融合による Society 5.0…………… 28

第2章 公正な事業慣行

公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、 行政との健全な関係を保つ。…………… 30

- 2-1 競争法の遵守につき、社内での徹底を図る。…………… 32
- 2-2 適正な取引方針を確立するとともに、持続可能な社会の発展を支える責任ある調達を促進する。… 34
- 2-3 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。…………… 37
- 2-4 不当な利益などの取得を目的とする贈収賄を行わない。…………… 38
- 2-5 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。…………… 40

第3章 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステーク ホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。…………… 44

- 3-1 適正な開示を行うとともに、インベスターリレーションズ (IR)・シェアホルダーリレーションズ (SR)
活動や株主総会を通じて、株主・投資家との建設的な対話に努める。…………… 46
- 3-2 インサイダー取引の防止に努める。…………… 48
- 3-3 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に発信する。…………… 49
- 3-4 幅広いステークホルダーとの継続的な対話を通じて信頼関係を構築する。…………… 51

第4章 人権の尊重

すべての人々の人権を尊重する経営を行う。…………… 54

- 4-1 国際的に認められた人権を理解し、尊重する。…………… 56
- 4-2 人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する。…………… 58
- 4-3 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を
通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。…………… 61

第5章 消費者・顧客との信頼関係

消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。…………… 64

5-1 商品・サービスに関する適切な情報を提供し、消費者の自立的な選択や判断を支援する。…………… 66

5-2 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。…………… 68

コラム SDGs目標12「つくる責任つかう責任」…………… 71

5-3 ユニバーサルデザインの普及を推進する。…………… 72

第6章 働き方の改革、職場環境の充実

従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。
また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。…………… 76

6-1 多様な人材の就労・活躍を可能とする人事・処遇制度を構築し、ダイバーシティ・インクルージョンを推進する。…………… 77

6-2 差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇を推進する。…………… 80

6-3 働き方の見直しを図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する。…………… 82

6-4 従業員の個性を尊重し、キャリア形成や能力開発を支援する。…………… 84

6-5 労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する。…………… 86

6-6 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。…………… 89

第7章 環境問題への取り組み

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。…………… 92

コラム 経団連の環境問題への自主的な取り組み…………… 95

7-1 低炭素社会の構築に取り組む。…………… 97

7-2 循環型社会の形成に取り組む。…………… 100

7-3 環境リスク対策に取り組む。…………… 102

7-4 生物多様性の保全のための取り組みを推進する。…………… 103

第8章 社会参画と発展への貢献

「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。…………… 108

8-1 地域社会の文化、宗教、伝統などの特性を踏まえた活動を通じて、ステークホルダーとの相互信頼を獲得する。…………… 110

コラム 事業活動と社会貢献活動の融合・役割分担…………… 112

8-2 社会貢献活動を推進する上では、自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む社会的課題や、それに対して自社が投入できる経営資源を特定する。…………… 113

8-3 社会の発展への貢献に向けて、NPO・NGO、地域社会、行政、国連機関など幅広いステークホルダーと連携・協働する。…………… 117

8-4 従業員のボランティア活動を支援する。…………… 119

第9章 危機管理の徹底

市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。…………… 122

- 9-1 組織的な危機管理体制を整備する。…………… 124
- 9-2 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出し、社内体制を確立する。…………… 126
- 9-3 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、関係団体とも連携して対応する。… 128
- 9-4 テロの脅威に対する危機管理と対策に取り組む。…………… 131
- 9-5 サイバーセキュリティの確保に努める。…………… 133
- 9-6 災害発生時に備えた体制を構築し、対応する。…………… 135

第10章 経営トップの役割と本憲章の徹底

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。…………… 138

- 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。…………… 140
- コラム SDGsを経営に組み込む方法…………… 142
- 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。…………… 146
- 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。…………… 147
- 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。…………… 149
- 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。…………… 151
- 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。…………… 153
- 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。…………… 154

○参 考 …………… 157

- 企業行動憲章の精神の実践に関連する国際文書・国際基準等…………… 158
- 企業行動憲章新旧対照表…………… 160

企業行動憲章の改定の背景

企業行動憲章の改定の背景

～ Society 5.0の実現を通じたSDGs（持続可能な開発目標）の達成～

●手引きの位置づけ

「企業行動憲章 実行の手引き」は、経団連会員企業が「企業行動憲章」の精神を自主的に実践していく上で必要と思われる取り組みや、役立ち参考になるとと思われる項目を例示するものである。

会員企業は、持続可能な社会の実現に向けて、業種・業態、事業の特徴、経営理念などを踏まえて、手引きの各項目を参考に、具体的な行動のあり方を工夫するとともに自主的に実践していく。

●企業行動憲章とは

民主導による豊かで活力ある社会の実現には、公正かつ自由な市場経済の下で、企業が競争を通じて付加価値を創出し、適正な利益を享受することが重要である。ただし、それと同時に、企業が高い倫理観と責任感を持って行動し、社会から信頼と共感を得ることができなければ、企業の成長基盤である市場経済そのものの存立が危機に直面する可能性がある。

こうした観点から、経団連では、1991年、会員企業に求める行動原則「経団連企業行動憲章」を制定し、企業の社会的責任への取り組みを推進している。

企業行動憲章の源流は、1973年の経団連総会での決議「福祉社会を支える経済とわれわれの責任」に遡る。1996年には日本企業の海外進出や自然保護・社会貢献への取り組み推進に向けて改定するとともに、憲章の精神を具体的に実践する方法を例示した「企業行動憲章 実行の手引き」を策定した。また2002年には、経済団体連合会と日本経営者団体連盟の合併に伴い、名称を「企業行動憲章」と改めるとともに、法令遵守の徹底や不祥事に対する経営トップが果たすべき役割・責任の明確化のために改定した。その後、企業のグローバル化や情報化社会の進展、「ISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）」などの国際ルール・規範の尊重への対応など時代の変化に応じ、過去5回の改定を行っている。

年月	経団連の取り組み	内容
1973年5月	経団連総会決議において提言 「福祉社会を支える経済とわれわれの責任」	
1989年9月	海外事業活動関連協議会（CBCC）を設立	日本企業の海外の地域活動の支援
1990年11月	「1%（ワンパーセント）クラブ」を設立	企業の寄付やボランティア活動の支援
1991年4月	「経団連地球環境憲章」を発表	環境問題に対する経団連の基本理念と具体的な企業の行動指針を提示
1991年11月	「経団連企業行動憲章」を制定	企業の法令遵守の徹底と社会的責任への取り組みに関する企業の行動指針を初めて提示
1996年12月	憲章を改定（第1回） 「企業行動憲章 実行の手引き」を作成	企業の海外進出や自然保護・社会貢献の推進。実行の手引きで具体例を提示
2002年10月	「企業行動憲章」へ改称し、改定（第2回）	不祥事対応における経営トップの役割を強化
2004年5月	憲章を改定（第3回）	グローバル化の進展や情報化社会への対応
2010年9月	憲章を改定（第4回）	ISO26000に対応
2017年11月	憲章を改定（第5回） 「企業行動憲章 実行の手引き」（第7版）を公表	Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として改定

図表 1: 企業行動憲章に関する主な取り組み
(経団連事務局作成)

●近年の企業をとりまく環境の変化

近年、グローバル化や情報化社会が本格的に進展し、ヒトやモノ、カネ、コトなどが国境を越えて活発かつ瞬時に動くようになるなど社会全体が大きく変化している。その結果、多くの国が目覚ましい経済成長を成し遂げ、市場経済からの恩恵はより顕著になっている。

一方、そうした変化に伴い、貧困や格差の拡大、環境問題、労働環境の悪化などのグローバルな課題が各国・地域で表出するようになった。とりわけ、2009年のリーマンショックをはじめとする世界金融危機を契機にそれらの問題が先進国や途上国を問わず深刻化し、こうした変化を背景として、各国で反グローバリズムや保護主義の動きが高まり、自由で開かれた国際経済秩序、自由貿易体制の維持・発展が脅かされる懸念が高まっている。

●企業への期待の高まり

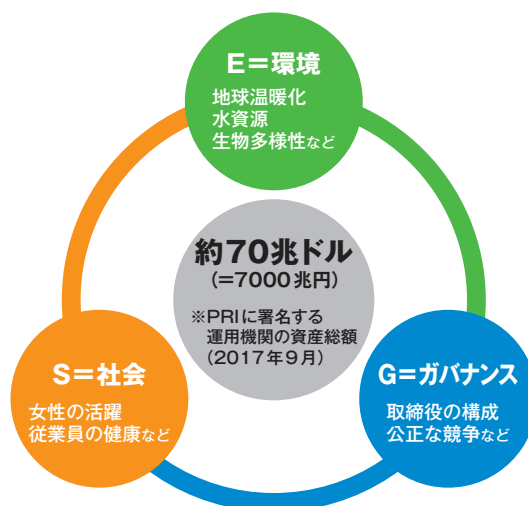
一方、国際社会では、企業も社会の一員として、法令遵守を超えた社会的課題の解決に向けた積極的な取り組みが求められるようになってきている。

例えば、人権問題においては、2011年の国連人権理事会における「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「OECD多国籍企業行動指針」といった国際規範において、企業が人権を尊重する責任を負うことを明示して具体的なアクションを促している。

また、気候変動に関しては、2015年の国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）で、すべての排出国が地球温暖化に取り組むことを約束する「パリ協定」が採

択された。各国は、自ら定めた削減目標に基づき具体的な対策を推進することになっており、企業に対して、国内での生産活動を通じた削減はもとより、商品・サービスのライフサイクルや、海外展開、イノベーションを通じた貢献などが期待されている。

さらに、株主・投資家側から、こうした社会的課題に対する企業の取り組みを評価する「ESG投資」（環境・社会・ガバナンスの観点を投資に組み込むこと）という概念が生まれ、2006年には国連でESG投資に関する責任投資原則（PRI）が策定された。PRIに署名する機関は年々増えており、2017年9月時点で1813機関、署名機関の運用資産総額は約70兆ドルに達している。



図表2:ESGに関する要素の例
(GPIFのホームページをもとに事務局作成)

● SDGsの策定と企業の創造性、イノベーションの発揮

2015年には、国連で「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択され、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向けて各国が行動することを宣言した。SDGsとは、包摂的で持続可能な社会の構築に向けて取り組むべき17の目標と169のターゲットからなるものであり、各国は2030年までにこれを達成するよう行動することが求められている。またその達成度合いは、「ハイレベル政治フォーラム（HLPF）」において、国連事務総長が毎年作成する「年次SDGs進捗状況報告書」を用いてフォローアップ・レビューが行われることとなっている。

SDGsの特徴として、SDGsはその前身であるMDGs（ミレニアム開発目標）とは異なり、貧困や飢餓といった途上国を中心とする社会的課題のみならず、経済成長や働き方の改革、環境・エネルギー、ジェンダー平等など先進国を含めた万国共通の課題が網羅されており、

まさに包摂的で持続可能な社会の実現に向けた国際的な統一目標といえる。

日本では、2016年、政府が、内閣総理大臣を本部長とし全国務大臣を構成員とする「持続可能な開発目標（SDGs）推進本部」を設立し、日本の2030アジェンダの実施に向けた具体的な国家戦略である「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」を策定した。また、SDGs推進本部の下に、行政、企業、国際機関、NGO・NPOなど多様なセクターが集まり、マルチステークホルダーで意見交換を行う「持続可能な開発目標（SDGs）推進円卓会議」が設置されており、日本全体として、SDGs達成に向けた取り組みが進展しつつある。SDGsが目指す社会の実現には、社会の変容（トランスフォーメーション）が必要とされており、とりわけ企業・経済界には、その役割として2030アジェンダに明記されているとおり「課題解決のための創造性とイノベーションを発揮する」ことが期待されている。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

 1 貧困をなくそう	目標1:あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ	 10 人や国の不平等をなくそう	目標10:国内および国家間の不平等を是正する
 2 飢餓をゼロに	目標2:飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する	 11 住み続けられるまちづくりを	目標11:都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする
 3 すべての人に健康と福祉を	目標3:あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する	 12 つくる責任 つかう責任	目標12:持続可能な消費と生産のパターンを確保する
 4 質の高い教育をみんなに	目標4:すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	 13 気候変動に具体的な対策を	目標13:気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る
 5 ジェンダー平等を實現しよう	目標5:ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る	 14 海の豊かさを守ろう	目標14:海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する
 6 安全な水とトイレを世界中に	目標6:すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する	 15 陸の豊かさも守ろう	目標15:陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る
 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	目標7:すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する	 16 平和と公正をすべての人に	目標16:持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する
 8 働きがいも経済成長も	目標8:すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する	 17 パートナリープで目標を達成しよう	目標17:持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する
 9 産業と技術革新の基盤をつくろう	目標9:レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る		

図表3:SDGsの17の目標
(国連ホームページをもとに経団連事務局作成)

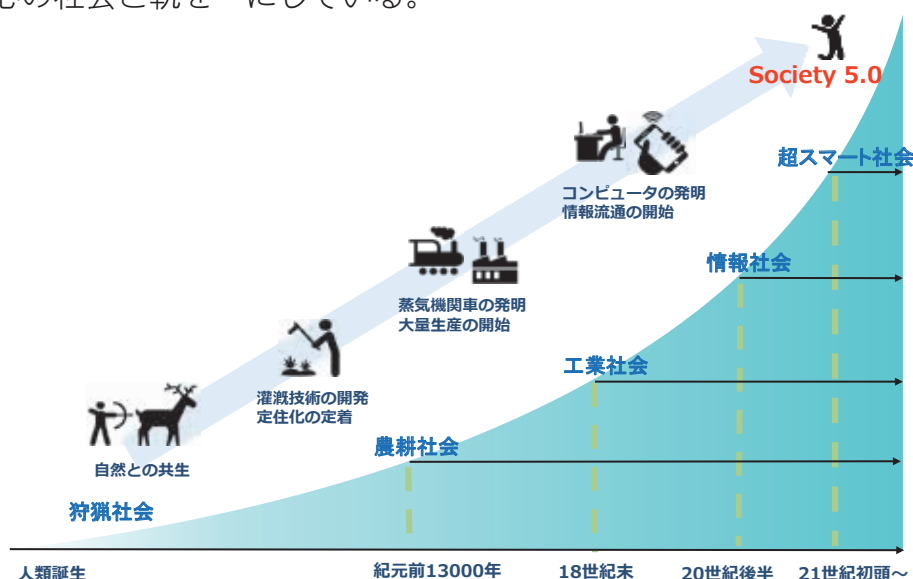
●経団連の「Society 5.0」の推進

こうした中、経団連では、2015年に経団連ビジョン「『豊かで活力ある日本』の再生」を公表し、2030年に達成すべき日本の姿を展望した。その中で、「イノベーション」と「グローバル化」への取り組みが、企業・経済界が果たすべき役割であることを掲げた。この「イノベーション」とは、技術革新のみならず、政治、経済、社会などの変革を含み、新たな成長を牽引する原動力のことを指している。

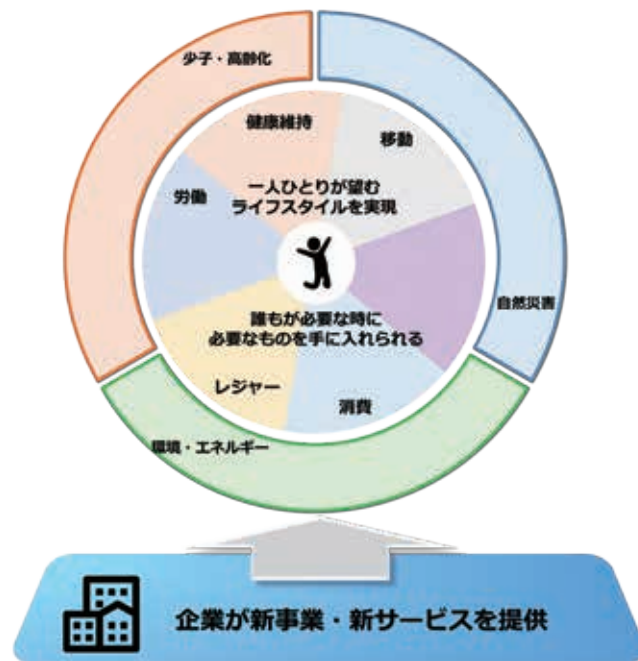
さらに、2016年1月には内閣府の総合科学技術・イノベーション会議で「第5期科学技術基本計画」が策定され、イノベーションを通じて達成する新たな未来社会「Society 5.0」というコンセプトが提唱された。「Society 5.0」とは、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会であり、グローバルな課題が解決され、一人ひとりが生き生きと快適に暮らす「人の暮らしや社会全体が最適化された未来社会」である。

具体的に、「Society 5.0」が実現した社会では、必要なもの、サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供するなど社会の様々なニーズにきめ細やかに対応でき、あらゆる人がより豊かな生活をおくることができる。それは、先進国・途上国を問わず、年齢、性別、地域、言語といった様々な制約を乗り越え、すべての人が尊重され生き生きと暮らす社会でもある。

そのような社会は、持続的な経済成長と、健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等などの社会的課題の解決を同時に実現した、真に持続可能な社会であり、まさに国連が掲げるSDGsが目指す「誰一人取り残さない」人間中心の社会と軌を一にしている。



図表4: 人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会
(出所: 経団連「新たな経済社会の実現に向けて」)



図表5:Society 5.0が実現した社会の姿
(出所：経団連「新たな経済社会の実現に向けて」)

●快適で活力に満ちた人間中心の社会へ

そこで、今般、経団連では、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定することにした。会員企業は、イノベーションを通じた社会に有用な付加価値および雇用の創造、ESGに配慮した経営の推進などにより社会全体の変革を牽引することで、Society 5.0の実現、SDGsが達成された「人間中心の社会」の構築を目指す。

この手引きには、企業が、こうした企業行動憲章の精神を実現するにあたっての基本的姿勢や具体的アクション・プランの例、参考となるコラムなどが記載されている。多くの方に参考資料として活用していただければ幸いである。

Society 5.0 for **SDGs**

Keidanren
Policy & Action

Society 5.0は「課題解決」と「未来創造」の視点を兼ね備えた新たな成長モデル
さらには、国連で掲げられたSDGsの達成にも大いに貢献するもの



図表6: Society 5.0を通じたSDGs達成への貢献
(経団連事務局作成)

●投資手法としてのESG

近年、国内で「ESG投資」の機運が盛り上がっている。ESG投資とは、投資判断において財務分析に加え、「環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）」の観点も組み込む手法を指す。2006年に「国連環境計画金融イニシアチブ」（UNEP-FI）が立ち上げた、機関投資家向けの「責任投資原則」（PRI）の中で提唱された概念である。

ESG投資は、規範的投資やインパクト投資など、何らかの手法で投資判断に持続可能性の観点を組み込む「サステナブル投資」の一手法と言える。サステナブル投資の歴史は古く、キリスト教団が宗教的倫理観からアルコール、タバコ、ギャンブルなどに関わる企業を投資先から除外したのがその起源とされる。その後、様々な投資手法が開発されたが、総じてニッチな手法であり、投資リターン最大化の目的には合わないと言われてきた。

これに対してESG投資では、むしろ投資先の中長期的な企業価値の評価にはESGの考慮が欠かせないと捉える。近年、企業が、企業の社会的責任の一環として、環境や社会への配慮を事業活動に組み込む傾向が高まるにつれ、投資家は、投資リターン向上のためにもESG要素を考慮することが合理的で、社会の要請や運用委託者の利益にもかなうという考え方が主流となりつつある。

そうしたことなどを背景に、ESG投資を支持するPRI署名機関数は増え続け、2017年9月現在で1813機関、署名機関の運用資産総額は約70兆ドルにも及ぶ世界的な動きになっている。

責任投資原則(PRI)

1. 私たちは投資分析と意思決定のプロセスにESG課題を組み込みます。
2. 私たちは(株式の)活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG問題を組み入れます。
3. 私たちは、投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるよう働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

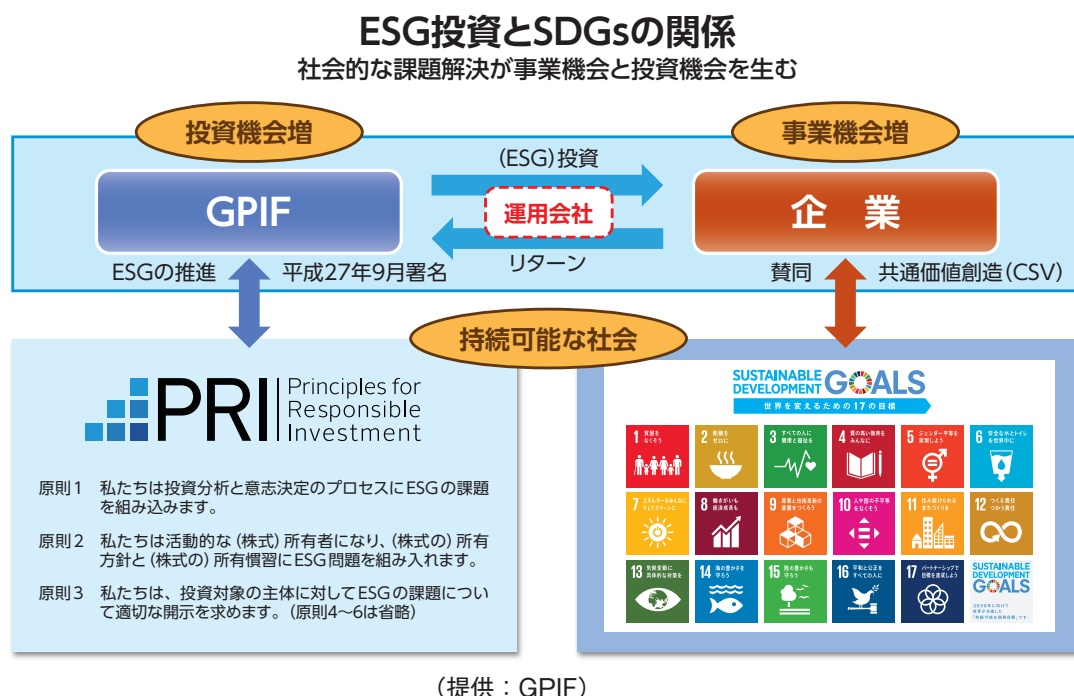
●国内での急伸と進む主流化

注目されるのが、欧米に比べて大きく出遅れていた日本におけるESG投資の急増ぶりである。絶対的な規模はまだ小さいものの、世界で最も高い伸び率を示している。特に、個人投資家に比べて消極的だった機関投資家が、積極的に関与し始めており、本格的成長への機運が高まっている。

政策面でESG投資を後押ししたのは、機関投資家向けの「スチュワードシップ・コード」(2014年)と、上場企業を対象とした「コーポレートガバナンス・コード」(2015年)である。対をなすこの2つのコードの制定は、機関投資家と企業との間で中長期視点での対話の促進につながり、そのテーマとして、企業の中長期的な企業価値の向上を左右するESGが欠かせなくなっている。

加えて、世界一の資産規模を誇る日本の政府年金基金である「年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)」が2015年にPRIに署名したことが大きい。GPIFが、ESG投資拡大に向け積極的に影響力を行使するとコミットしたことにより、国内でESG投資が飛躍的拡大をとげるための強い推進力が生まれたといえる。

一方、企業側でも、ESGやSDGsを事業機会に活用するなど、持続可能性を経営戦略に組み込む動きが強まっており、財務・非財務報告を一本化した「統合報告」に取り組む企業数が急増している。このように、企業側も投資家側も、ESGを将来の企業価値を左右する重要な要素として捉えて行動するようになってきている。



第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

第1条

イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

背景

(1) SDGsの達成と企業の役割

人類を取り巻く環境は劇的に変化し、健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等など、世界が直面する様々な社会的課題は、身近な社会の発展にまで影響を及ぼすようになっている。国際社会では、こうしたグローバルな課題の解決に向けてSDGsを定め、各国・地域の政府や企業、市民など様々なステークホルダーにその解決に向けた行動を促している。

企業においては、創造性とイノベーションを発揮して、成熟化する市場や多様化、複雑化、高度化する社会のニーズにきめ細かく対応したビジネスを推進し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図っていくことが求められている。

(2) 企業のイノベーション

企業が引き起こすイノベーションには、技術革新のみならず、生産方法の改善、流通販路の開拓、サプライチェーンの強化、組織改革など様々な企業活動の変革がある。これらを通じて創出される社会に有用な商品やサービスは、社会の本質的なニーズを満たし、企業の成長や社会からの信頼、そして社会の持続可能な経済成長と、社会的課題の解決に貢献している。

持続可能な社会の実現に向け、企業には、経済・社会・環境のバランスに配慮することで、個々の課題解決と同時に社会全体の課題解決も両立するイノベーションがますます求められている。

(3) Society 5.0の実現

そうした中、経団連では未来社会「Society 5.0」の実現を目指している。Society 5.0は、必要なものやサービスが、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供され、あらゆる人が年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる超スマート社会である。こうした社会では、持続可能な経済成長と社会的課題の解決の両立を図ることができる。

「Society 5.0」（超スマート社会）の実現に向けては、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットなど革新技术を最大限に活用し社会全体の最適化を図る必要がある。そのため企業には、自社・グループ企業のみならず、競合他社や他業界、研究機関や地域社会など多様なステークホルダーと連携し、オープンイノベーションを推進することが求められている。



Society 5.0（提供：日立製作所）

（4）イノベーションを引き起こす環境構築

企業がイノベーションを最大限に発揮するためには、国全体としてはもちろん、地域ごとに確固たる産業基盤が構築されていることが不可欠である。また、地域ごとに確固たる産業基盤が築かれていることは、企業のさらなるイノベーションを引き出し、産業基盤の一層の強化につながるという、イノベーションの好循環を生み出す。

そのため、企業は、持続的な経済成長に資するとともに、飢餓・貧困、防災・減災、環境など社会的課題の解決も図ることのできる質の高い社会インフラを開発・維持することが求められる。また、企業自ら、積極果敢に、政府や自治体など行政と連携し、質の高い社会基盤の構築を推進することが重要である。またこうした取り組みは、SDGsの様々な目標の達成への貢献につながる。

また、地域の産業基盤の強化に向けては、地域の状況や特性、各地域が展開する戦略などを踏まえ、地域資源の有効活用や地域を担う中核的企業の競争力強化を図るなど、地域に応じたイノベーションが求められる。

さらに、知的財産の適切な保護と活用は、企業活動の基盤であるとともに、企業の競争力の源泉である。個々の企業レベルにおいても、適正な行動が求められる。



交通、防災などの社会的課題を飛躍的な解決に導く準天頂衛星「みちびき」（提供：三菱電機）

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

1-1

Society 5.0 の実現に向けたイノベーションを図る。

基本的心構え・姿勢

経団連は、あらゆる人が必要なものやサービスを必要なときに必要なだけ受けられる快適な暮らしと社会的課題の解決が両立した未来社会「Society 5.0」の実現に向けて取り組んでいる。企業は、現実世界の様々な制約を取り払い、経済成長や生活の質の向上、社会的課題の解決を目指すイノベーションを推進することで、自らの発展のみならず、SDGsの達成、持続可能な社会の実現を図ることができる。

これに向け、企業は競合他社や研究機関、地域社会など多様なステークホルダーと連携しながら協調領域を見出し、オープンイノベーションを推進する。

具体的アクション・プランの例

- 1 技術や生産方法の革新、流通販路やサプライチェーン、組織改革などあらゆる企業活動のイノベーションを図る。
- 2 現実空間とサイバー空間の高度な融合（コラム「サイバー空間と現実空間の融合による Society 5.0」28ページ参照）により、社会に有用なソリューションを提供するビジネスモデルを創出する。
- 3 自社が独占的に商品・サービスの開発・提供を行う競争領域と、他社・他業界と協調した方がより高い価値を生み出すことができる協調領域を見極め、適切なオープン＆クローズ戦略を進める。
- 4 大学・研究開発法人との産学官連携による共同研究や、ベンチャー企業への投資に積極的に取り組む。



IoT化が進む社会（提供：オムロン）

参考

- 「Society 5.0実現による日本再興～未来社会創造に向けた行動計画」 2017年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/010.html>)
- 「新たな経済社会の実現に向けて～「Society 5.0」の深化による経済社会の革新～」 2016年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/029.html>)

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

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

持続可能な経済成長を実現していくためには、その前提として、社会から満足と信頼が得られるよう、企業が提供する商品・サービスの品質と安全性が確保されなければならない。

そこで、経営トップ自らがリーダーシップを発揮し、消費者生活用製品安全法や消費者契約法、特定商取引法などの関係法令の遵守徹底はもとより、安全性、信頼性を最重視する体制を構築し、推進する。

また、ステークホルダーからの声を品質や安全性の向上につなげるとともに、不具合情報などを適切かつ迅速に公開し、再発防止につながる体制を整備する。

具体的アクション・プランの例

1 経営トップがリーダーシップを発揮し、推進する。

- ①** 商品・サービスの性能・品質・安全性の確保の必要性について、社内に周知徹底を図る。
- ②** 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・安全性の管理体制を整備する。

- ①** 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。
 - a. 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。
 - b. 関連法規制や関連団体のガイドラインなどに準拠した自社規定を整備する。
 - c. 品質・安全性に関する社内研修を実施する。
 - d. 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）を洗い出して評価し、必要な安全対策・法令遵守対策を実施する。
 - e. 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 不具合情報などの収集・伝達・開示を推進する。

- ① 提供する商品・サービスの不具合情報、取引の法令遵守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、消費者の生命また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とる。
 - a. 商品・サービスの不具合情報、取引の法令遵守情報に係る収集体制の整備・充実を図る。
 - b. 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。
 - c. 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。
 - d. 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。
 - e. 商品・サービスの不具合などを改善するよう迅速に対応する。
 - f. 商品・サービスに関する不具合情報など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。

- ① 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。
 - a. 不具合情報を蓄積し、リスク解析を行う。
 - b. 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。
 - c. 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。

- ① 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 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

- a. 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。
- b. 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」2014年 6月改正
- 「消費生活用製品安全法」2014年 6月改正
- 「消費生活用製品のリコールハンドブック」2016年 4月 経済産業省
- 「消費生活用製品向けリスクアセスメントのハンドブック」2010年 6月 経済産業省
- 「消費者安全の確保に関する基本的な方針」2016年 4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
- 「JIS 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」2012年 6月改正 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 3月 経済産業省
- 「消費者契約法」2017年 5月改正
- 「特定商取引法」2017年 5月改正

基本的心構え・姿勢

有形無形を問わず、質の高い社会インフラ（都市・住宅・社会資本など）は、社会の生産性の向上に寄与するとともに、災害に強靱さを発揮することなどを通じて、企業の活力を最大限に引き出し、イノベーションの好循環を引き出す原動力となる。

そのため企業は、持続可能な経済成長と健康、衛生、防災・減災、環境など社会的課題の解決に資する質の高いインフラの開発、維持に努める。

あわせて、企業は、政府や金融機関、地域社会、取引先などのステークホルダーと連携し、社会のニーズに合った質の高いインフラを、国内外に積極的に展開する。

具体的アクション・プランの例

1 社会の生産性向上とともに、健康、衛生、防災・減災や環境など社会的課題の解決に資する質の高い社会インフラの開発に取り組む。

- ①** ステークホルダーとの対話、実地調査、各種データ分析などを通じて社会のニーズや課題を把握し、可能な限り、社会インフラの開発に反映する。
- ②** ICTやドローン、ロボットなどの革新技术を利活用するなど、社会インフラの開発・提供プロセスの効率化に努める。
- ③** 実際に社会インフラの構築を行った場合の社会全体への経済効果を推定し、その効果の向上に向けた取り組みを図る。
- ④** 地震や津波などの災害発生時のシミュレーションを行い、災害発生時にも強靱な社会インフラを開発する。
- ⑤** メンテナンスコストを抑制できる社会インフラを開発する。
- ⑥** ハードとしての社会インフラにセンサーを設置するなどのIoT技術を導入することを通じて、社会に有益なデータを取得する。
- ⑦** 社会インフラのサイバーセキュリティ対策の強化に努める。

2 質の高い社会インフラが有する経済、社会的な効果の持続的な維持に努める。

- ①** 社会インフラのメンテナンスに関するノウハウの蓄積や利活用を効率化し、メンテナンスコストを抑えるなど、ライフサイクル・コストの抑制を図る。

1 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

② トンネルや道路など社会資本のメンテナンスにドローンやロボット、AIなどの革新技術を導入する。

③ 質の高い社会インフラを国内外に積極的に展開する。

① 政府や地域社会などのステークホルダーとの対話などを通じて、持続可能かつ強靱で質の高い、ハード・ソフト両面のインフラ整備の重要性を発信し、理解を促進する。

② 官民が一体となりPPP/PFI¹を推進する。

③ 政府のODAや金融機関の海外投融資などを活用する。

④ 後発開発途上国におけるインフラ整備にあたっては現地の資材の利活用に努める。

⑤ 国外においては、技術協力を通じて、社会インフラの品質、技術力やライフサイクル・コストなどを総合的に評価する入札制度の各国・地域などへの定着に努める。

⑥ 国外においては、政府やコンサルタントなどと連携し、案件形成の段階から技術基準・規格を浸透させる。

⑦ 国外においては、行政と連携し、貿易投資上の障害（資材・機材に対する高関税、過度なローカルコンテンツ要求、送金規制など）の緩和を図る。



地域の交通や防災ルート、観光に貢献する「明石海峡大橋」
（提供：大成建設）

¹ 公共施設等の建設、維持管理、運営等を行政と民間が連携して行うことにより、民間の創意工夫等を活用し、財政資金の効率的使用や行政の効率化等を図ること。

参考

- 「大規模災害への対応における官民連携の強化に向けて」2016年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/028.html>)
- 「戦略的なインフラ・システムの海外展開に向けて」2016年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/106.html>)
- 「今後の大都市政策の考え方」2016年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/019.html>)
- 「防災・減災に資する技術等の普及・開発促進に向けて」2015年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/016.html>)
- 「国土のグランドデザイン 2050」2014年 国土交通省
(http://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/kokudoseisaku_tk3_000043.html)

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

1-4

地域の状況や特性を踏まえて地域の産業基盤の強化に努める。

基本的心構え・姿勢

地域の持続的発展を促していくためには、企業のイノベーションを最大限に引き出しうる産業基盤を各地域に確立し、地域の雇用を創出していく必要がある。

そこで、企業は地域の担い手である自治体、農林水産業者、教育・研究機関、NPO・NGO、住民などとの連携の下、各地域のニーズや特性を踏まえながら、地場産業をはじめとする地域の中核的企業の競争力強化、地域資源のさらなる発掘・活用に努める。

具体的アクション・プランの例

1 地場産業の現場ニーズや課題の解決に資する企業の技術・ノウハウの提供に努める。

- ①** 企業が有する技術・サービス、経営ノウハウを活用して、観光産業・農林水産業の経営効率化を図る。
- ②** 地域の観光経営・振興を担う「高度観光人材」の育成に努める。

2 地域の中核的・ベンチャー企業、教育・研究機関、自治体、NPO・NGO、住民をはじめ、地域の担い手と連携して、地域資源を最大限活かした新たなサービス、ビジネスモデルなどを創造する。

- ①** 各地域の特徴、文化、資源を活かした魅力ある観光商品の開発に取り組む。
- ②** 農林水産業者と連携し、農林水産物の「6次産業化」²、健康向上につながる農林水産物・食品の開発・提供、国内外の販路拡大を図る。
- ③** 地域企業、自治体、住民などの参画、相互の合意形成を踏まえながら、観光地域づくりを推進する。



ICT技術を活用して農作業を効率化
(北海道岩見沢市、経団連事務局撮影)

² 農林漁業生産と加工・販売の一体化や、地域資源を活用した新たな産業の創出など。

参考

- 「活力溢れる地方経済の実現」2015年 経団連
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/014_honbun.html)
- 「地方創生に向けた経団連アクションプログラム」2015年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/079.html>)
- 「農林漁業等の活性化に向けた取り組みに関する事例集」2013年 経団連
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/067.html>)

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

1-5

個人情報保護を図りつつ、データの利活用を通じてイノベーションの創出に努める。

基本的心構え・姿勢

Society 5.0の実現には、多種多様な大量のデータを流通・利活用することによって、イノベーションを創出するとともに、個人の生活の質の向上、社会的課題の解決を図ることが求められる。一方、データの利活用にあたっては、個人情報の保護やサイバーセキュリティの確保が前提となる。

企業は、「官民データ活用推進基本法」や、「個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の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、適切な情報の保護・管理体制を整備する。その上で、個人データを含むあらゆるデータの利活用を通じてイノベーションを創出し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を実現する。

具体的アクション・プランの例

1 データを経営資源と認識し、経営に活用する。

- 1 多種多様なデータの利活用により、革新的な商品・サービスなど、新しい価値を生み出し、あらゆる人の生活の質の向上、社会的課題の解決に貢献する。
- 2 個々の企業を越えた協調が必要な領域を見定めるとともに、規格の整備、互換性の確保、業務の見直しなどの基盤整備を進める。

2 個人情報保護体制を整備する。

- 1 個人情報の取得に際しては、利用目的を特定し、その範囲内で利用する。また利用目的を通知または公表する。
- 2 情報漏洩などが生じないように、社内の安全管理措置（基本方針の策定、個人データの取り扱いに係る規律の整備、組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置など）を徹底する。
- 3 第三者に提供する場合は、あらかじめ本人から同意を得る。提供した場合、提供を受けた場合は、一定事項を記録する。
- 4 本人から開示などの請求があった場合は対応する。

3 匿名加工情報などを適切に活用する。

- ① 匿名加工情報などの管理に関する役割や責任および権限を明確にする。
- ② 個人情報保護法などに則って適正に加工し、加工方法などの情報の安全管理措置を講じる。
- ③ 匿名加工情報の安全管理措置および適正な取り扱い措置を実施し、公表する。
- ④ 匿名加工情報の作成・提供時に公表する。
- ⑤ 匿名加工情報の利用ルールの周知徹底（識別行為の禁止、提供時の明示）を図る。

参考

- 「官民データ活用推進基本法」 2016年 12月施行
- 「個人情報の保護に関する法律」 2017年 5月 30日全面施行
- 「個人情報の保護に関する基本方針」
- 「個人情報の保護に関する法律施行令」
- 「個人情報の保護に関する法律施行規則」
- 「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編、外国にある第三者への提供編、第三者提供時の確認・記録義務編、匿名加工情報編)」 個人情報保護委員会
- 「匿名加工情報『パーソナルデータの利活用促進と消費者の信頼性確保の両立に向けて』」
2017年 個人情報保護委員会事務局
- 「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」 2017年 6月改正
- 「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(事業者編)」
2017年 5月改正 個人情報保護委員会
- 「個人情報保護委員会ウェブサイト 法令・ガイドライン等」
(<https://www.ppc.go.jp/personal/legal/>)

1-6

知的財産権の保護の重要性を浸透させるとともに、知的財産を適切に活用する。

基本的心構え・姿勢

知的財産は、企業活動の基盤であり、競争力の源泉である。

企業は、不断のイノベーションを発揮して知的財産を創造し、生み出された知的財産を有効に活用して、社会に有用で安全な商品・サービスを開発・提供する。

その前提として、創造した知的財産が十分に保護されるように社内に適切な仕組みを構築するとともに、他者の知的財産を不当に侵害しないように関連法令・規則などの遵守を徹底する。

具体的アクション・プランの例

- 1 知的財産を適切に活用し、社会に有用で革新的な商品・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 オープンイノベーションにおいては、他者が有する知的財産を活用するケースも増えることから、契約などにおいて知的財産の保護・活用のあり方を明確にし、それに従った適切な運用に努める。
- 4 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。
- 5 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

< 経済産業省 >

- 「営業秘密管理指針」 2016年 1月
- 「秘密情報の保護ハンドブック ～企業価値向上にむけて～」 2017年 2月
(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/trade-secret.html>)

< 特許庁 >

- 「特許法第 35条第 6項の指針(ガイドライン)」 2016年 4月
(http://www.jpo.go.jp/seido/shokumu/shokumu_guideline.htm)

< 経団連出版 >

- 「営業秘密防衛 Q&A」
- 「職務発明制度 Q&A」

基本的心構え・姿勢

企業に対して、イノベーションによる社会的課題の解決に対する期待が高まる一方、社会的課題の多様化、複雑化、高度化が進み、一企業ではその解決を図ることが困難な状況にある。また、国際競争が激化する中、企業は、自社以外の製品・技術も有効に活用して競争力を高めることが求められている。

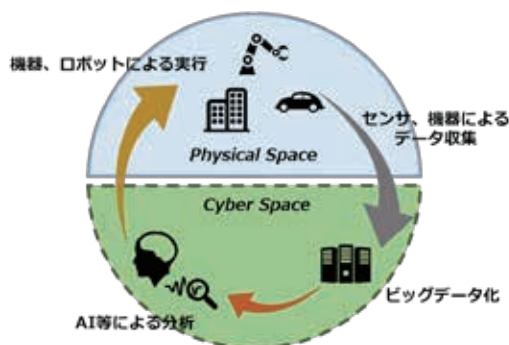
そこで、企業は、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を達成すべく、他社・他業界や大学・研究開発法人などとの連携によるオープンイノベーションや、政府、消費者・顧客、地域社会、NPO・NGOなどの多様なステークホルダーとの協働に取り組む。

具体的アクション・プランの例

- 1** 他社・他業界との協調がより高い価値を生み出しうる「協調領域」と、自社が独占的に実施すべき「競争領域」を見極め、適切なオープン＆クローズ戦略を展開する。
 - ①** 大学・研究開発法人およびベンチャー企業などとの連携によるオープンイノベーションを推進する。
 - ②** 業界内や業界横断的な研究開発、連携ビジネス体制を整備し、具体的なプロジェクトを推進する。
 - ③** イノベーション創出に資する人材の育成を図る。
- 2** 政府、消費者・顧客、地域社会、NPO・NGOなど幅広いステークホルダーとパートナーシップを構築する。
 - ①** 社会的課題に取り組む幅広いステークホルダーとの対話を通じて、課題が発生する現場や当事者の状況への理解を深める。
 - ②** 製品・サービスの開発や提供において、幅広いステークホルダーの知見、専門性、ネットワークを適切に活用する。
 - ③** SDGsの重要性に関する広報活動を幅広いステークホルダーと連携して展開する。

コラム

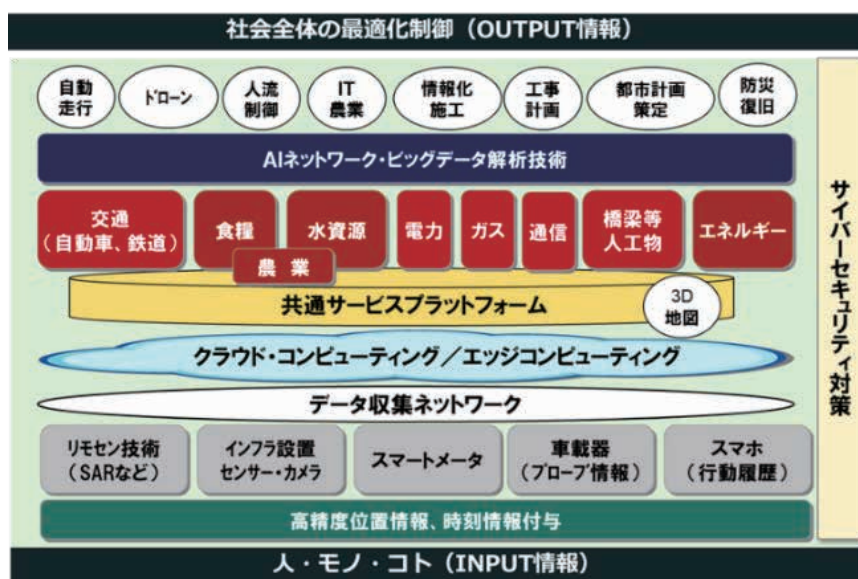
サイバー空間と現実空間の融合による Society 5.0



(出所：経団連「新たな経済社会の実現に向けて」)

Society 5.0とは、現実空間に遍在するIoT、センサーデバイスなどを通じて収集・流通したデータを、サイバー空間においてビッグデータとして、AIなどを用いて分析・評価し、ロボットなどのアクチュエーターを通して現実空間にフィードバックすることにより、現実空間の様々な制約を取り払い、経済成長や生活の質の向上、社会的課題の解決を図るものである。

例えば都市において、各種センサーやカメラ、スマートメータ、車載器、スマートホン、人工衛星などで得た人や物の情報を収集し、都市活動全体をデジタル化した上で、これを分析してAIにより制御することで、都市経営全体を最適化することが可能になる。これにより、交通渋滞による損失、多頻度小口物流問題、大規模災害時の事業継続および帰宅困難者、食品廃棄ロスをはじめとする多くの社会的課題を解決することができる。



(出所：経団連「Society 5.0実現による日本再興」)

第2章 公正な事業慣行

第2条

公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。
また、政治、行政との健全な関係を保つ。

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

「独占禁止法」をはじめ各国・地域の競争法は、公正かつ自由な競争を促進することを目的とする、経済活動の基本法である。政府規制の撤廃・緩和が進む中、市場における自由で活発な競争の確保と企業活動の規律強化の観点から、競争法の重要性は一層高まっている。

また、独占禁止法の執行に関しては、累次の改正により、課徴金対象となる独占禁止法違反行為類型の拡大、課徴金の基本算定率の引上げ（繰り返し違反行為や主導的事業者に対しては割増算定率を導入）、課徴金減免制度の導入など、飛躍的な強化が図られている。

(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、市場経済化の流れを受けて、競争法を持つ国・地域は年々その数を増している。しかも、米国・EUなどでは、競争法の国際的な執行が活発になっており、日本を含む当局間での協力・連携も進んでいる。最近では、企業が米国・EUの競争法違反による摘発を受け、巨額の罰金や制裁金が課されたり、役員・従業員が禁固刑を科せられたりする事案が多数発生している。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、企業グループ全体を視野に入れた国内のみならず国外の競争法コンプライアンス体制の強化が一層求められている。

(3) 下請等中小企業の取引条件の改善

独占禁止法の補完法として、下請事業者に対する親事業者の不当な取り扱いを規制する「下請法」が存在するとともに、親事業者の協力のもとに下請中小企業の体質を根本的に改善し、下請性を脱した独立性のある企業に育てあげることが目的とする「下請中小企業振興法」がある。

経済の好循環を持続的かつ力強いものにしていくためには、下請等中小企業の取引条件を改善していくことが重要である。日本政府においては、「下請等中小企業の取引条件改

善に関する関係府省等連絡会」における検討などを踏まえ、2016年12月、下請法など関係法令の運用強化のため、下請法の運用基準ならびに下請中小企業振興法の振興基準の改正、下請代金の支払いについての通達が行われている。企業においては、下請等中小企業の取引条件の改善に向け、引き続き、取引先企業への支援・協力などの取り組みを積極的に推進することが求められている。

（４）持続可能な社会の発展を支える調達の重要性

「ISO26000」（組織の社会的責任に関する国際規格）や「ISO20400」（持続可能な調達に関する国際規格）などが発行され、国際的に自社のみならず、サプライチェーンを包含した企業の社会的責任が問われる時代となっている。また、企業のサプライチェーンは、国内のみならず世界各国・地域に拡大しており、それに伴い、企業は世界規模で、強制労働、児童労働、環境破壊などの社会的課題に対して取り組むことが求められるようになった。

そのため企業は、自社の調達ガイドラインを制定・公開するとともに、取引先にそれを提示し、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・労働などに関して、自社と同様の取り組みについて協力を要請するなど、サプライチェーン全体で社会的課題の解決に努めることが重要である。

（５）健全かつ正常な政治、行政との関係の構築

流通、取引慣行だけではなく、政治、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受け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、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。

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

2-1

競争法の遵守につき、社内での徹底を図る。

基本的心構え・姿勢

独占禁止法をはじめ各国・地域の競争法は経済活動の基本法であり、企業はその遵守なくして、いかなる事業も行えない。経営トップ自らによる基本方針の表明などを通じ、競争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、リニエンシー（課徴金減免）制度が国際的に定着し、各国における競争法の執行や当局間で連携をとった摘発・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競争法コンプライアンスの一層の推進、確保ができる内部体制の構築を行う。また、事業者団体においては、団体活動に係る独占禁止法コンプライアンスを維持・推進するとともに、構成事業者に対して競争法コンプライアンスに関する支援を行う。

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競争法のコンプライアンス・プログラムの充実と徹底を図る。
 - ①** 競争法遵守のための取り組みを行い、違反の未然防止を図る。
 - a. 経営トップによる国内外の競争法遵守の基本方針の表明、国内外の競争法の規定に関する概要説明、国内外において競争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国内外の競争法遵守マニュアルを作成し、社内のみならずグループ企業各社での展開・徹底を図る。
 - b. 説明会・講習会の開催、従業員の教育研修などを通じて、国内外の競争法遵守マニュアルを社内のみならずグループ企業の関係部門に周知徹底させ、国内外の競争法違反行為の発生防止を図る。
 - c. 特に、国内法だけでなく、事業展開する関係諸国・地域の法制度を踏まえ、各国における法制や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** 競争法の遵守状況をチェックするための体制などを整備する。
 - a. 役員・従業員が業務を行うに際し、競争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。
 - b. 競争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弁護士と相談しながら社内調査などを進め、国内外におけるリニエンシー制度の活用など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、自らの独占禁止法違反を防ぐとともに、事業者団体における統計業務や業界関係者の集まる会合などが、構成事業者による独占禁止法違反につながることを防ぐため、事業者団体ガイドラインなどを参考に、必要な対応策を講じる。

参考

- 「各国競争法の執行状況とコンプライアンス体制に関する報告書」 2015 年 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/press/2015/04/20150424002/20150424002.html>)
- 「新興国等における競争当局の執行状況に関する調査報告書」 2017 年 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/press/2017/04/20170410001/20170410001.html>)
- 「我が国企業における外国競争法コンプライアンスに関する取組状況について～グローバル・ルールとしての取組を目指して～」 2015 年 公正取引委員会
(http://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/h27/mar/150327_1.html)
- 「企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取扱状況について」 2012 年 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/h24/nov/121128.html>)
- 「事業者団体における独占禁止法コンプライアンスに関する取組状況について」 2016 年 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/h28/dec/161221.html>)
- 「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」 2010 年改正 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/jigyoshadantai.html>)
- 「独占禁止法ガイドブック」 2015 年 5 月改訂 公正取引協会

2-2

適正な取引方針を確立するとともに、持続可能な社会の発展を支える責任ある調達を促進する。

基本的心構え・姿勢

事業活動は、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。その上で、経済の好循環を持続的かつ力強いものにしていく観点から、原材料費の高騰など仕入れ価格の上昇で大きな影響を受けている取引先企業に対する、適正な取引価格の形成や生産性向上、高付加価値化に向けた支援・協力などの取り組みを推進する。

また取引（請負、委託を含む）においては、経済合理性のみならず、サプライチェーンにおける法令遵守、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・労働などの社会的課題を認識した上で、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 適正な取引方針を確立し、社内外へ公開、取引先に明示し協働する。

- ①** 下請法などの関係法令などを踏まえて、適正取引に関する自社のガイドラインを作成し、周知する。
 - a. 下請法などの関係法令など（2016年12月には、下請法の運用基準ならびに下請中小企業振興法の振興基準の改正、下請代金の支払いについての通達が行われている）、業種別の下請ガイドライン、自主行動計画などを踏まえ、適正取引に関する自社のガイドラインなどを作成し、社内で周知徹底するとともに、一般にこれを明らかにする。
 - b. その際、下請法上禁止されている買いたたき、受領拒否、返品、下請代金の支払遅延・減額、購入・利用強制、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。
- ②** トラック運送の適正取引を推進する。
 - a. トラック運送については、発荷主、受荷主、運送事業者を含むすべての関係者の安心・安全輸送への意識を一層高めることに取り組む。
 - b. 「安全運送に関する荷主としての行動指針」や「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」の徹底をはじめとする輸送の安全性確保を前提に、「ト

トラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン」や「トラック運送業における燃料サーチャージ緊急ガイドライン」に基づいた適正取引を推進する。

2 持続可能な社会の発展を支える責任ある調達を促進する。

- ① 調達に関する自社または業界としてのガイドラインを作成・公開し、社内で周知徹底するとともに、取引先企業に明示する。
 - a. ガイドラインの作成にあたっては、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・労働などに関する自社の取り組み姿勢を明確にし、持続可能な社会の発展を支える調達の推進を明記する。
 - b. ガイドラインの中では、取引先企業に対し、その果たすべき社会的責任の具体的な内容を提示する。
 - c. 取引先企業におけるガイドラインの遵守および取り組み状況については、アンケートや実地監査などで確認するとともに、必要に応じて取引先企業における問題点の是正を支援する。
- ② 物流については、グリーン物流を推進し、輸送、保管におけるCO₂排出量の削減など、地球環境問題への対応に努める。あわせて、他の環境負荷物質の排出量低減にも努める。

参考

< 適正な取引に向けた主要な運用基準・ガイドラインなど >

- 「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」
2011 年改正 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/itakutorihiki.html>)
- 「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正取引方法」2005 年 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/dk/guideline/tokuteinounyu.html>)
- 「下請法関係 法令・ガイドライン等」公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/shitauke/legislation/>)
- 「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」2016 年改正 公正取引委員会
(<http://www.jftc.go.jp/shitauke/legislation/unyou.html>)
- 「下請中小企業振興法・振興基準」2016 年改正 中小企業庁
(<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinko.htm>)
- 「下請代金の支払手段について」2016 年 中小企業庁・公正取引委員会
(<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shiharaisyudan.htm>)
- 「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」経済産業省、国土交通省、総務省
(<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/guideline.htm>)

2 公正な事業慣行

- 「下請取引適正化推進講習会テキスト」 2016 年 公正取引委員会・中小企業庁
(<http://www.jftc.go.jp/houdou/panfu.files/H28textbook.pdf>)
- 「取引先企業への支援・協力について」 2015 年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/announce/2015/0414.html>)

< 物流に関する運用基準・ガイドラインなど >

- 「安全運送に関する荷主としての行動指針」 2003 年 10 月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/097.html>)
- 「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」
2016 年 6 月改訂 国際海上コンテナの陸上に係る安全対策会議
(<http://www.mlit.go.jp/common/001136797.pdf>)
- 「トラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン」 2017 年 8 月改訂 国土交通省
(<http://www.mlit.go.jp/common/001197192.pdf>)
- 「トラック運送業における燃料サーチャージ緊急ガイドライン」 2012 年 5 月改訂 国土交通省
(<http://www.mlit.go.jp/common/000211177.pdf>)
- 「購買取引行動指針」 1990 年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/1990/014.html>)
- 「不正競争防止法」 2015 年改正 経済産業省
(http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/joubunkaiseitokekomashi_201608unfaircompetition.pdf)
- 「外国公務員贈賄防止指針」 2015 年改訂 経済産業省
(http://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/pdf/GaikokukoumuinzouwaiBoushiShishin.pdf)

< 持続可能な調達 >

- 「ISO26000」(JIS Z 26000:2012) 社会的責任に関する手引(組織の社会的責任に関する手引)
2010 年 国際標準化機構 (ISO)
- 「ISO20400」 Sustainable Procurement Guidance(持続可能な調達に関する手引)
2017 年 国際標準化機構 (ISO)

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、兵器の開発などを行っている国への貨物の輸出や技術の提供が国際的な脅威となることを未然に防ぐため、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、兵器の開発など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、それらが兵器の開発・製造・使用などに用いられる恐れ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、取り扱い貨物・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の体制を整備する。

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、教育・指導を行う。

- ① 関係法令の遵守を徹底させる責任、違法の恐れのある輸出などの停止を命令する権限、取引審査の最終判断を行う権限などを有する責任者を定める。
- ② また、当該責任者および輸出など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教育・指導を行う。

2 輸出管理のための内部規程を策定する。

- ① 法令違反の未然防止を目的として、厳格な自主管理を行うために内部規程を策定する。

参考

- 「経済産業省ホームページ（安全保障貿易管理）」
(<http://www.meti.go.jp/policy/anpo/>)
- 「(一財)安全保障貿易情報センター ホームページ」
(<http://www.cistec.or.jp/>)

2-4

不当な利益などの取得を目的とする贈収賄を行わない。

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、日本の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。

また、こうした違法な行為や疑義を招く行為が起こらないよう、経営トップのリーダーシップの下、従業員の教育・啓発に努めるとともに、業務の適正を確保するための内部統制システムの一環として防止体制を確立する。その際、自社のみならずグループ企業などにおいても、適切な対応が実施されるよう支援する。

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、金銭などの授受・供与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。
- ③ 国内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や米国の「Foreign Corrupt Practices Act」、英国の「Bribery Act 2010」などについても理解を深め、遵守する。
- ④ 賄賂を要求された場合の対処方法など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、採用時や転属時に教育を行う。外国公務員と接点を持ち得る役員や従業員に対して、その頻度を高める。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周知徹底を図る。
- ⑤ 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。

3 国外の公務員に対する贈賄防止体制を構築・運用する。

- ① 内部統制システムの一環として、「外国公務員贈賄防止指針」を参考にしながら、基本方針の策定・公表、社内規程の策定をはじめとする防止体制を構築・運用する。
- 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。

参考

< 国内 >

- 「不正競争防止法」2015年改正
- 「国家公務員倫理法」2015年改正
- 「国家公務員倫理規程」2015年改正
- 「国家公務員の倫理保持のためのルール」2017年 国家公務員倫理審査会
- 「国家公務員倫理審査会ウェブサイト」
(<http://www.jinji.go.jp/rinri/>)
- 「虚礼自粛に関する申し合わせ」1989年 経団連

< 国外 >

- 「外国公務員贈賄防止指針」2017年9月改訂 経済産業省
(http://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/overviewofguidelines.html)

2-5

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。

基本的心構え・姿勢

政治、行政とは、利益供与をはじめ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附などにより、政党の政策立案や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** 政治資金規正法を遵守する。国家公務員倫理法・規程を理解し、公務員に対し、同法などで禁じられている行為などを行わない。
 - ②** 公共入札における、競争法、ガイドラインおよび関係法令を遵守する。
 - a. 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、自主的に政党本部への寄附を実施する。

5 企業の役員・従業員に対して、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** 政治参加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」（以下参照）への参加を呼びかける。
- 2** 選挙権の積極的行使を呼びかける。
- 3** 個人寄附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 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/200209.html>)
- 「政治との連携強化に関する見解」2017年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/083.html>)
- 「主要政党の政策評価 2017」2017年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/084.pdf>)

「企業人政治フォーラム」

企業人の政治参加意識の高揚、政治家との交流促進を目的に1996年に設立された。その時々的重要政策課題に関する政治家の「生の声」を企業人に伝えるため、主要な大臣や政治家を招いた講演会を定期的を開催するとともに、会員専用ホームページを通じた政治に関する情報提供などの活動を行っている。

〔ホームページ：<http://www.bpf.jp/>〕



第3章 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

第3条

企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

背景

(1) 企業の持続的な成長の実現に向けた建設的な対話の重要性

企業が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、株主・投資家と建設的な対話を行い、自社の事業への理解を得ながら企業活動を行っていく必要がある。2015年6月から上場会社への適用が開始された東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」においても、株主総会の場に限らず、株主・投資家との間で建設的な対話を行うことが求められている。

(2) 適切な情報開示

企業と株主・投資家との建設的な対話を促進していくためには、企業において適切な情報開示が行われることが重要である。

国内の資本市場の強化・拡充の観点、あるいは企業活動の国際化、多様化、複雑化への対応から、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・投資家の運用方針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持っている。企業にとっては、経営・財務情報の開示だけでなく、企業価値を向上する上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。前述の「コーポレートガバナンス・コード」においても、財務情報のみならず、非財務情報について法令に基づく開示を適切に行うとともに、企業が法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むこと、情報の開示にあたっては、正確でわかりやすく、有用性が高いものとなるようにすることが期待されている。

なお、こうした情報開示にあたっては、投資家間の情報の公正性を確保するため、上場会社による公平な情報開示（フェア・ディスクロージャー）についても十分留意する必要がある。

（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、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、そ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、社会や環境に企業が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、信頼関係の構築、さらにはイノベーションを促進し競争力を高める上でも重要である。前述の「コーポレートガバナンス・コード」においても、上場企業に対し、株主・投資家以外のステークホルダーとの適切な協働を求めている。



幅広いステークホルダーとの対話（提供：武田薬品工業）

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

3 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

3-1

適正な開示を行うとともに、インベスターリレーションズ(IR)・シェアホルダーリレーションズ¹(SR)活動や株主総会を通じて、株主・投資家との建設的な対話に努める。

基本的心構え・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。法令や取引所規則に基づく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、企業は株主の参加のしやすさにも配慮して株主総会の充実を図る。

会計不正は、株主・投資家に損害を与えるばかりではなく、結果として、取引先との信頼関係を失い、会社の存立そのものを危うくする結果となりかねない。適正な経理処理と、その前提となる内部統制の構築は、企業経営者の責務であることを再度確認し、情報開示の適正性を確保する。

具体的アクション・プランの例

- 1 株主・投資家に、タイムリーで適切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、適切に実行する。
 - ② 法令に基づく開示を適切に行うことに加え、株主・投資家などに対して、自社の経営理念、経営戦略、経営計画、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針など、経営全般に関する情報や、経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き、経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続きなどの情報を提供する。
 - ③ 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。
 - ④ 年度末決算時、加えて必要に応じて半期や四半期ごとなど、報告・説明会を適時、適切に開催する。
 - ⑤ 自社の株主における日本国外の投資家などの比率を踏まえ、合理的な範囲において、英文招集通知（英語など多言語版資料を含む）の作成、早期発送の実施などを含め、英語での情報提供に努める。

¹「シェアホルダーリレーションズ」は宝印刷(株)の登録商標

- ⑥ 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との対話の機会、場の設定などに努める。

2 株主総会の運営を工夫する。

- ① 各企業の自主的判断に基づき、決算発表および株主総会開催日の分散化に努める。
② 法令に従い、議決権行使結果を開示する。

3 情報開示に関する方針や体制を整備する。

- ① 適正な情報開示の前提として、会計不正を抑止するための内部管理体制(内部統制)を構築・運用する(監査人との対話を含む)。
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。
③ 社内組織として、国内外にIRおよびSR担当者を置き、専任チームを設置する。専任チームは経営トップ直属の職制とするなど、ステークホルダーと経営トップとの双方向の情報交換が図れる体制整備に努める。
④ 自社の情報開示に関する方針を策定し、公表する。特に、公表前の内部情報を第三者に提供する場合については、金融商品取引法などを遵守する。

参考

- 「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)」
2016年 経団連経済法規委員会企画部会
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/017.pdf>)
- 「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>)
- 「フェア・ディスクロージャー・ルール・タスクフォース報告」
2016年12月 金融審議会市場ワーキング・グループ
- 「金融商品取引法」 2017年5月改正
- 「『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》～投資と対話を通じて企業の持続的成長を促すために～」 2017年5月改訂 金融庁
(<http://www.fsa.go.jp/news/29/singi/20170529/01.pdf>)

3-2

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・従業員に徹底する。

なお、フェア・ディスクロージャー・ルールとの関係については、インサイダー取引規制の対象となる情報の範囲と基本的には一致するが、軽微基準に該当する財務情報であっても、投資家の投資判断に重要な影響を及ぼすものについては各社の判断で伝達の適否を判断することが求められる。

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－公正で、安心して投資できる市場を目指して－」
2003年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/124.html>)

基本的心構え・姿勢

株主・投資家との対話やステークホルダーとの協働を図る上で、適切な情報開示が行われることが必要である。企業は、ステークホルダー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発信する。具体的には、法令上求められている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、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に努める。

発信する情報の種類としては、会社の財政状態・経営成績などの財務情報のみならず、社会に提供する商品・サービスに係る情報をはじめ、リスクやガバナンスに係る情報、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発信するように努める。その際、そうした情報が、正確でわかりやすく、情報として有用性の高いものとなるよう努める。

具体的アクション・プランの例

1 情報発信に関する方針や体制を整備する。

- ① 自社の情報発信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 報告書などを通じて、経済・環境・社会的側面に係る情報を定期的に発信する。

- 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、もしくはそれらすべてを包括的に扱う統合報告書などの作成・発行を通じ、一覧性、継続性のある情報を定期的に開示する。
- ② レポーティングに関する内外の様々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。

3 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

- 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10-7参照)
- ⑥ 過去の出来事やパフォーマンス情報だけではなく、中長期的な企業価値の向上に向けた企業の目指すところ(経営理念など)、経営戦略、経営計画も掲載する。

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。
- 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、工場見学やビジターセンターへの受け入れなど、様々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。

5 あらゆる機会を捉えて、自社の行動規範、取り組み姿勢、企業倫理ヘルプラインを含む社内推進体制の整備などを公表する。

〔情報公開の手段例〕

- ① ホームページへの掲載
- ② アニュアル・レポート、統合報告書への掲載
- ③ 企業活動の経済・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

6 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、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、統合報告書の記載内容などの改善を進める。

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
- 「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>)

3-4

幅広いステークホルダーとの継続的な対話を通じて信頼関係を構築する。

基本的心構え・姿勢

企業は、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、企業活動に適宜、反映することに努める。こうした活動を継続的に行うことにより、企業とステークホルダーとが、互いの立場の違いや共通の認識を得るとともに、同じ課題の解決に向けて、真摯かつ主体的に行動することができるようになる。このように、企業は、「ステークホルダー・エンゲージメント」の重要性を踏まえた事業活動を推進する。

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することをトップの方針として宣言する。

2 主体的に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。例えば、アニュアル・レポート、統合報告書の作成やホームページなどで情報開示に努める。また、その内容に対する読者からのフィードバック、質問・意見に対して誠実に回答する。
- 2 様々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の機会や場を設け、その意見や疑問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知ってもらう。

3 地域社会との対話を促進する。

- 1 地域社会との対話促進のために、企業はコミュニティの一員であるという認識を持った上で、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。
- 2 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。

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

3 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

- ③ 地域行事への参加など、地域社会に企業担当者が自ら足を運び、地域視察を重ね、地域への理解を深める。
 - ④ 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、共通の社会的課題の解決に取り組む。
- ① 共通の社会的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や啓発活動などを行う。

〔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を指す。

※ ISO 26000 作業部会における日本産業界提案より

② 解説

- エンゲージメントは、企業がステークホルダーと意見交換し、1) 企業への期待を明確にする、2) 相違点に対処する、3) 合意点を特定する、4) 解決策を見出す、5) 信頼関係を構築するための協議プロセスとして有効である。
- 基礎となるのは、対等な双方向のコミュニケーションである。
- コミュニケーションを通じ、信頼関係を構築することができる。
- 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。
- ステークホルダーの声に耳を傾けつつ、最終的に責任を持って意思決定するのは企業である。
- 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」3年ごとに実施 経済広報センター
- 「経営を支える広報戦略ー広報部長のための戦略と実務ー」2009年3月 経済広報センター

第4章 人権の尊重

第4条

すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

背景

(1) 人権に関する企業の役割への期待の高まり

人権の保護は国家の重要な責務である。一方で、近年、企業活動がグローバル化する中、途上国における労働・人権問題と企業のサプライチェーンとの関係が注目されるようになり、企業に対してもより幅広い視点から人権侵害をなくすための取り組みが求められるようになってきた。2011年に国連人権理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業も人権を尊重する主体として位置づけている。

また、「誰一人取り残さない」人間中心の経済構築を目指すSDGsは、人々の尊厳を守ることを基本的理念としている。企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は不可欠な価値観である。

(2) 人権に関する法制化の動き

「ビジネスと人権に関する指導原則」を受けて、欧州を中心に責任あるサプライチェーン・マネジメントや人権デュー・ディリジェンス（企業が人権に関する悪影響を認識し、防止し、対処するために実施するプロセス）を法制化する動きが強まりつつある。

一方、法の整備やその執行が依然として不十分な新興国や途上国も存在し、そうした国々での事業活動に潜む人権問題の特定や対応は難しく、企業に過度な負担を強いる状況にもなっている。

人権尊重の取り組みを行う企業が報われる公平な競争環境をつくるには、上述の指導原則に書かれた「国家が人権を保護する義務」を果たすことを前提とし、企業の自主的な取り組みの実効性を国や国際社会に示していく必要がある。



国連総会会議場で開催された
SDGsビジネスフォーラム
(経団連事務局撮影)

（３）人権尊重への取り組みによる企業価値向上

ステークホルダーの人権への関心は高く、ESG投資（環境、社会、ガバナンスに配慮している企業を重視・選別して行う投資）、フェアトレードをはじめ企業に取り組みを促す行動が増えている。人権デュー・ディリジェンスを適切に行い、人権リスクを把握し改善に向けて努力していることを示すことは、投資家や取引先企業、消費者・顧客を含め、幅広く社会の評価を得ることにもつながる。

（４）包摂的な社会の実現への貢献

グローバルには、気候変動などによる自然災害の増加、紛争・内戦による難民の増加、貧困・格差問題、ジェンダー間不平等などの問題、とりわけ国内では急速な高齢化や地方の過疎化、子どもの貧困などが深刻化し、社会的に立場が弱い人¹が直面する課題はますます顕在化している。

こうした人間の安全保障²の実現は第一義的には政府の責務であるが、複雑な要因が絡み合った課題であるため政府のみでは解決できない場合が多く、あらゆるステークホルダーの取り組みが必要とされている。

そこで、企業にも、社会に有用で安全な商品・サービスの開発・提供とともに、従業員参加型の支援活動などを通じて包摂的な社会の実現に貢献する期待が高まっている。こうした取り組みは、従業員の意欲や企業価値の向上などにもつながる。



ミャンマーで天候インデックス保険を説明する様子
（提供：損害保険ジャパン日本興亜）

¹ 高齢者、障がい者、児童、女性、性的マイノリティ、失業者、少数民族、難民・移民、貧困層、HIV およびその他感染症や伝染病の罹患者、交通弱者（買物難民）、災害弱者、情報弱者 など

² 国家よりもむしろその最小構成単位である人間に注目し、人間の生存、生活、尊厳を脅かす全ての脅威を包括的に捉えて、その脅威に対する取り組みを強化するための基本概念。伝統的な国家安全保障を補完するものであり、「保護」と「能力強化」を総合的に進めることが重要とされる。（「人間の安全保障委員会」報告書より）

4-1

国際的に認められた人権を理解し、尊重する。

基本的心構え・姿勢

企業は、「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国連）、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）、「多国籍企業行動指針」（OECD）、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO）などに基づき、国際的に認められた人権を理解する。

企業は、自社の活動が人権に影響を与える可能性を認識し、人権尊重の観点から、次の取り組みの重要性を理解する。その上で、近年確立された、企業と人権に関する行動規範における期待を踏まえて行動する。

- (1) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長もしくは加担することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
- (2) たとえその影響を助長もしくは加担していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、商品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。
- (3) 法またはその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際的に求められている人権を尊重するための措置をとり、このような状況を悪用しない。

具体的アクション・プランの例

- 1** 国際的に認められた人権に関する国際規範を理解する。
 - ①** 所属する産業セクターや事業環境で発生リスクの高い人権問題について特別の注意を払う。
 - ②** 自社の事業活動が社会的に立場の弱い人々や紛争地域と関わりがある場合は、特に留意する。
- 2** 国際規範の要請について経営トップが効果的な方法で繰り返し発信を行う。
- 3** 人権に関する各国の法令を理解する。ただし、各国の法令が国際規範の要求水準を満たしていない場合もあることに留意する。

4 人権に関する専門家や、人権侵害の影響を受けうるステークホルダーと対話を行う。

5 人権に関する国際的なイニシアティブや議論に参加する。

6 役員、従業員に対し国際規範を理解するための研修を行う。またサプライチェーンにおける研修実施を促進する。

参考

< 人権に関する国際規範など >

- 「国際人権章典」（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約）
(http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/)
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011 年 国連人権理事会
(http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)
- 「多国籍企業行動指針」 2011年改訂 OECD
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>：外務省 HP)
- 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」 2017 年改訂 ILO
(http://www.ilo.org/tokyo/WCMS_577671/lang--ja/index.htm)
- 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」 1998 年 ILO

〔労働における基本的原則〕

- ① 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- ② あらゆる形態の強制労働の禁止
- ③ 児童労働の実効的な廃止
- ④ 雇用及び職業における差別の排除

4-2

人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する。

基本的心構え・姿勢

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業が果たすべき社会的責任として人権の尊重を挙げて、その取り組みを求めている。ここで「人権尊重」とは、自らの事業活動に関連して人権を侵害しないこと（人権に負の影響を与えないこと）である。

そのため指導原則は、事業活動すべてにわたって、人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）はないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくるなどの対応をすることを求めている。

そして、実際に人権に対して負の影響を与えていれば、それを是正するため、人権侵害の状態から救済するための対応をとるべきことも求めている。

さらに、こうした対応が求められるのは、自らの直接の事業活動だけでなく、事業活動に必要な物品やサービスの調達先、さらには事業活動が生み出した商品やサービスの販売先など、様々な取引関係にまで及ぶ。

具体的アクション・プランの例

1 方針を策定する。

- ① 人権を尊重する責任を果たすという方針を明確にして社内外に公表する。
- ② 方針は、企業の最上級レベルで承認し、必要な事業方針や手続きに反映させて企業全体の活動に定着させる。
- ③ 方針には、従業員だけでなく、事業、商品、サービスに直接関わる関係者に対する人権についての期待も明記する。
- ④ 方針を策定する際には、社内外の専門家から助言を受けることが効果的である。
- ⑤ 人権を尊重する仕組みをつくる。

2 人権への負の影響（人権リスク）を特定、防止、軽減し、そしてどのように対処するかという継続的なプロセスを構築する。

〔具体的な仕組みの例：「人権デュー・ディリジェンス」〕

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権を尊重する仕組みとして、企業に、以下のような人権デュー・ディリジェンスを推奨している。

- ① 自社の事業が人権に与える影響の評価（アセスメント）をする
 - ・ サプライチェーンや進出先で、自社の事業が人権にどのような影響を与えるのか、アセスメントを実施する。
 - ・ 日常の業務は定期的に、また新しい事業を始める場合や事業を大きく変更する場合は事前に行う。
 - ・ この段階で、影響を受ける人々との協議を組み込む。
- ② 企業内部でアセスメントの結果を活かす仕組みをつくる
 - ・ アセスメントの責任者や担当部門を設置する。
 - ・ アセスメントの結果を、事業決定や予算策定、監査などの社内プロセスに活かす仕組みをつくる。
 - ・ 取引関係によって他企業が関わる場合、人権への影響の深刻さ、取引関係の性質などを考慮しながら、予防と対処に協力を得る。
- ③ 取り組みを追跡して評価（evaluation）をする
 - ・ 対処の結果を、適切な質的・量的指標に基づいて継続的に評価する。
 - ・ 追跡評価によって、人権方針が事業活動に反映されているか、人権への影響に効果的な対応ができているかを判断し、事業活動の修正や変更を行う。
 - ・ 影響を受けた人々を含む、企業内外からのフィードバックも活用する。
- ④ 外部へ取り組みを公表・報告する
 - ・ 自社のアセスメントを反映するとともに、読み手がアクセスしやすいような公表・報告方法とその頻度を確保する。
 - ・ 読み手が企業の取り組みを評価できるよう、十分な情報を提供する。

3 是正する。

- ① 自らの事業活動が人権に負の影響を与えたこと、または助長したことが明らかになった場合、自ら、またはサプライチェーンや政府、市民社会などとの協力を通じて、負の影響の是正、つまり人権侵害の状態からの救済に取り組む。

参考

- 「UN OHCHR The Corporate Responsibility to Respect Human Rights」
（An Interpretive Guide） 国際連合人権高等弁務官事務所
- 「UN Guiding Principles on Business and Human Rights」 2011年 国際連合
- 「UN Guiding Principles Reporting Framework」 2015年 国際連合
- 「My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises」
欧州委員会
- 「企業の社会的責任と人権」に関する中小企業庁パンフレット（経営者用・CSR部門用・一般社員用の3部作）
公益財団法人 人権教育啓発推進センター
- 「人を大切に～人権から考える CSRガイドブック」一般社団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）

4-3

多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。

基本的心構え・姿勢

SDGsの17目標は、いずれも何らかのかたちで人権との関連がある。したがって、企業の人権尊重に向けた取り組みには、前述4-1、4-2で述べた企業活動による人権侵害の未然防止や軽減のみならず、より広い視点を持って人権が尊重される社会づくりに貢献することも重要である。

そのため企業は、社会的に立場の弱い人が抱える課題への理解を深めて、多様なステークホルダーと連携し、自社の状況に応じて社会的に弱い立場の人への自立支援を行い、国内外での包摂的な社会づくりに貢献する。

＜取り組みを進めるにあたっての考慮点＞

- (1) 事業活動と社会貢献活動とのどちらのアプローチをとるか、効果的な組み合わせも含めて検討する。
- (2) 事後的な対応よりも予防的な対応の方が、より効果的であることを考慮する。
- (3) 社会的に弱い立場の人に対する一時的な支援・救済に加えて、中長期的に自立するための教育環境の整備や能力開発支援も重視する。
- (4) 社会的に弱い立場の人の自立には、ライフラインや金融サービスへのアクセスの重要性などを念頭に置く。
- (5) 途上国支援などにおいては、受け手のニーズにあった適正技術の観点を念頭に入れる。

具体的アクション・プランの例

1 社会的に立場の弱い人が抱える課題を把握する。

- ①** 国際機関やNPO・NGO、消費者、労働、アカデミア、地域のボランティア団体、行政・自治体、社会福祉団体など多様なステークホルダーとのコミュニケーションを行う。

2 社会的立場の弱い人の自立を支援する。

- ①** 途上国支援においては、受け手のニーズにあった適正技術・サービスなどの観点を念頭に入れる。

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

4 人権の尊重

- ② インクルーシブ・ビジネス（事業活動の一部に社会的に弱い立場の人を組み込む）の取り組みを検討し、可能な限り実施する。

〔例〕

- 途上国における小規模農家を支援する。
- 調達の際に社会的に弱い立場の人に配慮する。
- 被災地において積極的に雇用を創出する。
- 貧困の課題解決につながる新商品・サービスの開発を進める。
- 障がい者などによるビジネス活動を支援する。

- ③ ソーシャル・ビジネスの支援に努める。

〔例〕

- 女性の起業機会の増進を図る。
- プロボノ活動（社会のために、職業上のスキルや経験を活かしたボランティア活動）など、人材・ノウハウ面での支援を行う。
- 自社の状況に応じて、資金調達の支援を行う。
- 社会的課題解決に寄与する寄付および自社商品の寄付を行う。

- ④ 国連関連組織（国連開発計画、ユニセフなど）、国際協力NGO、JICAなど国際機関と連携し、国際貢献活動を推進する。

〔例〕

- NPO・NGOと協働プログラムの開発を図る。
- 従業員ボランティア組織で国際協力の支援を進める。
- 各国の子どもたちの教育機会の創出を支援する。

参考

- 「安全保障の今日的課題」2003年5月 人間の安全保障委員会（緒方貞子、アマルティア・セン両共同議長が、コフィ・アナン国連事務総長（当時）に提出した報告書）
- 「人間の安全保障に関する国連総会決議」2012年9月 国際連合
(http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/24/9/0911_03.html)
- 「すべての人のための人間開発」（人間開発報告書）2016年 国連開発計画

第5章 消費者・顧客との信頼関係

第5条

消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

背景

(1) 「自立した主体」として市場に参画する消費者

近年、国際的な消費者政策において、消費者が、選択および購買の意思決定を通じて持続可能な社会を推進する、権利を有する自立した主体と位置づけられるようになっている。

日本では、2004年に「消費者保護基本法」が改正され「消費者基本法」が制定された。その中では、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）を明確にするとともに、「消費者の自立の支援」に向けた取り組みが求められている。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および購買が行えるよう、商品・サービスに関わ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。

(2) 商品・サービスの提供、関係を通じた満足と信頼の重要性

企業は、商品・サービスの開発・提供を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する力を持っており、消費者・顧客のニーズを的確に把握し、それを商品・サービスに反映するなど、消費者との信頼関係を築き上げる消費者志向経営の追求が求められる。

また、少子高齢化やグローバル化が進む日本において、商品・サービスへのアクセスの改善やユニバーサルデザインの推進に取り組むことは、年齢、性別、国籍や障がいの有無にかかわらず、幅広い人々の暮らしを豊かにするとともに、多様な人々の社会参加を可能にすることに貢献できる。

(3) 「持続可能な消費」に対する普及・啓発

1992年に開催された「国連環境開発会議」（リオ地球サミット）において、国際的に「持続可能な消費と生産」という課題が認知され、1994年のオスロのシンポジウムで、正式に「持続可能な消費と生産」の定義を「将来世代のニーズを損なわないために、ライフサイクル全般を通じて天然資源の利用および有害物質や廃棄物・汚染物質の排出を最小限に抑える一方で、基本的なニーズを満たし生活の質を向上させるようなモノやサービスを使

用すること」¹とした。

実際に、消費者の間にも、製品やサービスを選択する際に、環境や倫理的な側面を考慮して、エシカル、グリーン、フェアなどのキーワードがつく消費行動が広がっており、消費者がこのような消費行動を通じて、社会的課題の解決や持続可能な社会の実現に参加する「消費者市民社会」の考え方が広がりつつある。そのため企業においては、「消費者市民社会」の実現を支える自社の「持続可能な生産」への取り組みについて、適切に情報発信していくことが重要となっている。

¹ 「ABC of SCP」国際連合環境計画

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

5-1

商品・サービスに関する適切な情報を提供し、消費者の自立的な選択や判断を支援する。

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、消費者に対し、不当景品類及び不当表示防止法（景品表示法）、消費者契約法、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、特定商取引法、金融商品取引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。

また、消費者の立場に立って、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、政府・地方公共団体、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 消費者に対し、商品・サービスの内容や取り扱いなどに関わ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、勧誘活動を行う。
 - ② 関係業界団体のガイドラインなどにに基づき情報提供、勧誘活動する。
 - ③ 商品・サービスの安全で正しい利用法などに関わ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 言語や年齢、障がいの有無などの属性の違いに配慮し、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、リスクや投資家保護に関する情報などを適切に説明する。

2 消費者の選択や使用に役立つ有益な情報を自主的に開示する。

- 1 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・サービスに関わ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・サービスに関わ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関わ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。



「できるだけ環境に配慮した製品を選びたい」「製品のエコをひと目でわかるようにしてほしい」というお客様のニーズにお応えして、環境ラベルを製品に表示しています。

環境ラベルを商品に表示（提供：味の素）

参考

- 「不当景品類及び不当表示防止法」（景品表示法）2014年11月改正
- 「特定商取引に関する法律」（特定商取引法）2017年6月改正
- 「消費者契約法」2017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

5-2

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。

基本的心構え・姿勢

消費者・顧客などからの問い合わせ、ニーズや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。

紛争に至った場合であっても、信義誠実を旨として適切に対応する。

消費者・顧客、消費者団体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。

また、消費者・顧客ニーズの把握と有効活用のための制度を事業分野の特性に応じて整備する。具体的には、寄せられた問い合わせやニーズの内容などを日頃から整理、管理するとともに、商品・サービスの改良や開発などに活用できるよう、社内で情報共有を図る。

さらに、問い合わせや顕在化した消費者・顧客のニーズのみならず、そのニーズを掘り下げて、潜在的なニーズの発見に努める。これは、新たな価値の創出、市場の創造につながる。

具体的アクション・プランの例

1 消費者・顧客などからの問い合わせ、ニーズや苦情などに迅速かつ適切に対応するために、商品・サービスの販売国、エリアなどにおいて必要な体制を整備する。

- ①** 「お客様相談窓口」を設置する。設置にあたっては、消費者・顧客が気軽に問い合わせができるよう配慮する（フリーダイヤル、告知の強化など）。
- ②** ホームページ上に相談コーナーを設置する。
- ③** 消費者・顧客ニーズがタイムリーに経営に反映されるよう、「お客様担当窓口」と、開発・生産・販売（代理店などを含む）などの各部門との連携を強化する。また従業員、取引先などからの提案制度を充実させる。

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 応対者への教育・研修を実施する。

- 1 応対マニュアルやフローを整備する。
- 2 消費者・顧客などへの応対に関する教育、研修を実施する。
- 3 消費者・顧客などへの応対品質のモニタリングを行う。

4 消費者・顧客などからの情報を管理する。

- 1 消費者・顧客などへの応対内容・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 顧客を特定し、ニーズを把握し、市場を理解し、商品・サービスに反映するすべての過程で消費者視点を徹底する。

- 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・顧客のニーズに関する調査機能の充実・強化を図り、消費者・顧客のニーズを適切に把握する。
- 2 商品・サービスの改良・改善の手掛かりとすべく、社内関連部門で消費者・顧客のニーズを共有化する。より幅広い視点やニーズに応えるための取り組みを行う。
- 3 市場が本当に必要としている商品・サービスを捉え、それに応じて商品・サービスの開発・提供を行う。
- 4 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。
- 5 市場や顧客の声から商品・サービスの開発・改善に至った経緯をホームページなどで開示し、商品・サービスが顧客にもたらす価値を発信する。



直接、消費者の声を聞いてニーズを把握する
(提供：三越伊勢丹ホールディングス)

5 消費者・顧客との信頼関係

参考

- 「消費者契約法」2017年6月改正
- 「消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律（消費者裁判手続特例法）」2017年6月改正
- 「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」 経済産業省
(http://www.meti.go.jp/product_safety/producer/index.html)
- 「JIS Q10002：2015（ISO 10002：2014）品質マネジメントー顧客満足ー組織における苦情対応のための指針」2015年11月改正
- 「お客様相談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>)

< 5-2、5-3 共通 >

- 「消費者基本法」2012年8月改正
- 「消費者基本計画」2015年3月 消費者庁
- 「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>)
- 「消費者志向経営の取り組み促進に関する検討会 報告書」2016年4月
- 「『倫理的消費』調査研究会 取りまとめ」2017年4月

国連は、SDGsの12番目の目標「持続可能な消費と生産のパターンを確保する」において、企業にも、製品ライフサイクル全体を通じて環境への影響を抑える取り組みを促すなど、「持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組み」の実施を促進している。

そこで企業は、サプライチェーンや様々なステークホルダーと協力し、自社が提供する商品・サービスに取得した認証を表示することなど消費者への十分な情報提供や、消費者教育の推進などを通じて、持続可能な消費の定着に寄与していくことが重要である。

それに対して、企業では次のような取り組みを行っている。

- (1) 「持続可能な生産と消費」に取り組み、その内容を積極的に発信する。
- (2) 自社商品・サービスの生産過程や消費後の廃棄に至るまでのサプライチェーンなどにおける社会的課題を、サプライヤーや顧客と協力して明らかにして適切に対処する。
- (3) 他社や業界、政府・自治体、消費者、消費者団体、NPO・NGOなどと連携し、「持続可能な消費」を実現する。
- (4) 安全・安心、品質、価格といった商品・サービスについての既存の尺度だけではなく、幅広い観点から「持続可能な消費」の意義、価値をわかりやすく伝える。
- (5) 教育現場などと連携し、「持続可能な消費」に対する感度や受容性の高い若年層の主体的な参画を促す。



子どもへの環境教育（提供：味の素）

参考

- 「消費者教育の推進に関する法律」2014年6月改正
- 「消費者教育の推進に関する基本的な方針」2013年

5-3

ユニバーサルデザインの普及を推進する。

基本的心構え・姿勢

年齢、性別、国籍や障がいの有無などに関わらず、誰もが生き生きと生活できる持続可能な社会づくりに向けた取り組みは、消費者・顧客との信頼関係の構築、社会のニーズへの対応や新しい市場の創造につながり、企業の成長にも資する。

そのため企業は、アクセシビリティを考慮したユニバーサルデザインの考え方を事業活動に取り込み、その実現に向けて主体的に取り組む。

具体的には、可能な限りすべての人が、人格と個性を尊重され、自由に社会に参画し、生き生きと安全で豊かに暮らせるよう、生活環境や連続した移動環境をハード・ソフトの両面から継続して整備・改善していく。

具体的アクション・プランの例

1 ハード面の対応

- ① 年齢、性別、障がいの有無、また文化や言語などの違いなどにかかわらずたくさんの人が利用できる製品やサービス、環境の設計（デザイン）を行う。
- ② バリアフリー法への対応として、既存物件の適合に向けて、計画的かつ着実な適合努力を行う。
- ③ バリアフリー法対象事業以外（2,000㎡以下のレストラン、小規模商業施設など、不特定多数が訪問するオフィス）での自主的な取り組みを行う。
- ④ 音声・画像など様々な表現を用いて、誰でも必要とする情報に簡単にたどり着け、利用できるよう配慮する。
- ⑤ 多様なステークホルダーと連携し、可能な限りすべての人が生き生きと安全で豊かなまちづくりを促進する。
- ⑥ 障害者差別解消法の主旨に沿うかたちで、日常生活に用いる機器・道具やサービスが障がい者を有する人にも使いやすいように工夫・配慮する。さらに、高齢者にも配慮することで、様々な立場の人のアクセシビリティ向上に継続的に資することを目指す。



大きくした電話利用の案内、ナイトパネルの操作説明
(経団連事務局撮影)

2 ソフト面の対応

- ① 障害者差別解消法の施行に鑑み、障がい者を理由に不当な差別的な取り扱い（例：サービス提供の拒否・制限・条件付、対応の順序の後回しなど）をせず、障がい者から配慮を求める意思の表明があった場合には、障がい者に様々な制限をもたらす社会的障壁（施設・設備、制度、慣行、観念など）を取り除く合理的な配慮をすることとする。
- ② 従業員教育などを通じて、誰もが障壁を感じることなく生活できるユニバーサル社会の実現を自らの問題として認識し、障がい者や高齢者の自立した日常生活や社会生活を確保することの重要性について認識を深め、自然に支えあうことを目指す「心のバリアフリー」を推進できるよう、意識啓発や理解促進に努める。

3 技術革新

- ① 「ユニバーサルデザインの7原則」を踏まえ、作り手、サービス提供者として、利用者の視点で、製品やサービスの継続的な改善、開発に努める。
- ② 65歳以上の高齢者が人口の4分の1を超え、さらに2030年には65歳以上が人口の約3分の1を超える「超高齢社会」を迎える日本が「課題先進国」であることを認識し、高齢者、障がい者、妊婦や子ども連れの人など日常生活に不自由を感じている人々に新しい価値の提供を図る。
- ③ Society 5.0の実現に向けたイノベーション、とりわけIoT、ビッグデータ分析、人工知能、ロボットなど革新技術を活用することで、業務上の障壁や不便を取り除くことを推進する。

〔ユニバーサルデザインの7原則〕

米国ノースカロライナ州立大学のロナルド・メイス氏らユニバーサルデザインの支持者たちによって、1980年代に提唱された。

- ① 公平性 (Equitable use) : 誰にでも利用できるように作られており、かつ、容易に入手できること
- ② 柔軟性 (Flexibility in use) : 使う人の様々な好みや能力に合うように作られていること
- ③ 単純性 (Simple and intuitive) : 使う人の経験や知識、言語能力、集中力に関係なく、使い方がわかりやすく作られていること
- ④ わかりやすさ (Perceptible information) : 使用状況や、使う人の視覚、聴覚などの感覚能力に関係なく、必要な情報が効果的に伝わるように作られていること
- ⑤ 安全性 (Tolerance for error) : うっかりミスや危険につながらないデザインであること
- ⑥ 省体力 (Low physical effort) : 効率よく、気持ちよく、疲れなくて使えるようにすること
- ⑦ スペース確保 (Size and space for approach and use) : どんな体格や、姿勢、移動能力の人にも、アクセスしやすく、操作がしやすいスペースや大きさにすること

5 消費者・顧客との信頼関係

参考

- 「ユニバーサルデザイン政策大綱」 2005 年 国土交通省
- 「障害者の権利に関する条約」 2006 年（2008 年発効）
- 「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」 2017年 5月改正
- 「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進綱領」 2008年 内閣府
- 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」 2013年
- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」 2013年 6月改正

第6章 働き方の改革、職場環境の充実

第6条

従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を
実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を
整備する。

背景

(1) 多様な人材の活躍に向けた環境整備

生産年齢人口（15～64歳の人口）の中長期的な減少が見込まれる中、企業には、国籍、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向などを問わず、多様な人材が活躍できるよう取り組むことで、労働参加率を一層高めることが求められている。

また、企業の持続的な成長のためには、新たな発想や創造性豊かな仕事を通じたイノベーションの創出が不可欠となっており、経営トップのリーダーシップのもと、長時間労働を前提とした企業文化や職場風土の変革、人材育成の強化など、「働き方の改革」を不断に推進する必要がある。

こうした取り組みは、一人ひとりが生き生きと快適に暮らす未来社会である Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成へとつながる。

(2) 健全な労使関係に基づく労働関係法令遵守に向けた取り組み

労働関係法令の遵守は、企業が果たすべき最低限の責務である。労働者の基本的人権は最も尊重すべきであり、従業員の安全と健康確保のための取り組み強化も欠かせない。

また、従業員の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とともに、労働組合との団体交渉に限らず、多様なチャンネルを通じて、労使コミュニケーションの活性化を図ることが求められる。

事業活動のグローバル化が進展するなか、国際条約や進出先の国・地域の法令への理解を深め、現地の文化や慣習などに配慮することも大変重要である。

基本的心構え・姿勢

多様な従業員が相互に様々な考え方や価値観を認め合い、刺激を与え合うことが労働生産性の向上とイノベーションの創造をもたらす。経営トップのリーダーシップのもと、国籍、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向などを問わず、意欲と能力のある人材を確保するとともに、育児や介護、疾病など様々な事情を抱えても十分に能力が発揮できるような職場風土の醸成や役員・従業員の意識改革に取り組む。

多様な就労ニーズに対応するためには、雇用・就労形態の複線化を進め、働き方の選択肢を拡大することが重要となる。従業員の仕事内容、成果、組織への貢献度、将来の役割への期待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取り組む。

具体的アクション・プランの例

1 多様な人材の確保・定着に向けた取り組みを促進する。

① 新規学卒予定者

- a. 経団連の「採用選考に関する指針」を遵守し、公平・公正で秩序ある採用活動を実施する。
- b. 新規学卒者の春季一括採用に加えて、通年採用や海外留学生の採用など、多様な採用機会を増やしていく。

② 高齢者

- a. 事業運営の要請と職場ニーズを踏まえながら、基幹的・専門的業務への配置に加え、健康状態に配慮した雇用・就労形態の整備などを進める。
- b. 本人の意思を踏まえ、外部の専門機関と連携しながら、労働市場全体で活躍の場の確保に取り組む。

③ 障がい者

- a. 障がい種別に関わりなく応募の機会を提供するなど、分け隔てない活躍を一層推進する。
- b. 職場定着に向けては、公的な就労支援も積極的に活用しながら、対話を通じた相互理解のもと、出退勤時刻の変更などの合理的な配慮を行うなど、障がい特性を踏まえた柔軟な取り組みを行う。

6 働き方の改革、職場環境の充実

4 女性

- a. 女性のキャリア意識の向上が重要であることから、キャリア研修の充実やロールモデルの提示、社外ネットワークの構築支援など女性従業員のキャリア形成支援に積極的に取り組む。
- b. 育児休業の取得推進など、男性側の意識改革に向けた取り組みも引き続き積極的に行う。



経団連女性エグゼクティブによる米国ミッションラガルドIMF専務理事と面会
(2017年2月、経団連事務局撮影)

5 性的マイノリティ

- a. 適切な理解を促すとともに、その認識・受容を進める。
- b. 当事者のカミングアウトの有無にかかわらず、多様な人材が存在することを前提とした社内の就業環境・制度の整備を進める。

6 外国人

- a. 外国人留学生の日本企業への就職を支援するため、大学や地方自治体などと連携して、外国人留学生を対象とする就職説明会の開催や、インターンシップの機会提供などを行う。
- b. 優秀な人材の定着を高めるために、外国人人材との協働の円滑化に向けたサポート人材の任命など、外国人人材を受け入れる職場の環境を整備するとともに、きめ細かい人事制度面での対応や、社内文書などの多言語化を進める。

2 公正な人事・処遇制度を構築し、適切に運用する。

- ① 処遇に対する透明性と納得性を高めるために、仕事、役割、貢献度を基軸とした人事・処遇制度を構築する。
- ② 制度内容への理解促進に向けては、入社時はもとより、制度改定時などの機会に適宜、説明会や研修などを実施する。
- ③ 各職場において、上長との面談等を通じて、従業員個人ごとの目標を設定するとともに、達成度を適正に評価する仕組みを整える。また、評価結果のフィードバックを実施して、処遇への納得感の醸成を図る。

3 グローバルな人事・評価制度を構築し、最適な人材配置を行う。

- ① 子会社・グループ会社などを含め、グローバルな人材データベースの構築や、マネージャー以上を対象にした統一の評価基準の策定、重要ポジションの特定などの取り組みを進める。

- 4 正社員登用制度を設けて、意欲と能力のある有期契約労働者やパートタイム労働者の無期化、正規化を積極的に図る。

参考

<全般>

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「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 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/029.html>)

<採用>

- 「採用選考に関する指針」2017年4月10日改定 経団連
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030.html>)

<高齢者>

- 「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」2016年 経団連

<女性>

- 「女性の活躍事例集 The most innovative women's practice ~ The hidden gems in your place ~」2016年10月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/woman/gems2016.pdf>)
- 「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」2014年4月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>)
- 「Born Free and Equal Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law」2012年9月 国連人権高等弁務官事務所

<LGBT>

- 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」2017年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>)

<グローバル人材>

- 「グローバル人材の育成に向けた提言」2011年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062.html>)
- 「世界を舞台に活躍できる人づくりのために ―グローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言―」2013年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/059.html>)
- 「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取組みに関するアンケート結果」2015年3月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028.html>)
- 「第3期教育振興基本計画に向けた意見」2017年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/049.html>)

6-2

差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇を推進する。

基本的心構え・姿勢

国籍、性別、年齢、信条、障がいの有無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をはじめとした各種ハラスメントなど、職場における不当な取り扱いを防止するための措置を講じる。女性の活躍推進は、企業が厳しいグローバル競争を勝ち抜くために不可欠な経営戦略であり、企業の実情に応じた取り組みを積極的に進め、男女共同参画の実現に努める。また、無期契約労働者と有期契約労働者などとの間に不合理な格差が生じないようにする。

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 均等待遇原則の徹底

- a. 労働基準法の趣旨に従い、国籍、信条、社会的身分などを理由に、賃金、労働時間その他の労働条件につき差別的取り扱いは行わない。

② 男女雇用機会均等法や障害者雇用促進法などの遵守

- a. 男女雇用機会均等法および障害者雇用促進法を遵守し、性別や障がいの有無による差別の禁止を徹底する。
- b. 雇用対策法に基づき、労働者の募集および採用において、年齢に関わりなく均等な機会を確保する。
- c. 女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、企業の実情を踏まえた取り組みを進めることで、女性管理職の拡大や役員登用などにつなげていく。

③ ハラスメントの防止

- a. 職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント、いわゆるパワーハラスメントなど、従業員の尊厳を傷つけたり、職場秩序や就業環境、職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・啓発を徹底する。
- b. 相談・苦情の窓口を定めるなど必要な体制を整備する。
- c. ハラスメント行為が確認できた場合などには、迅速かつ適切に対応し、直ちに再発防止策を講じる。

2 諸制度の円滑な運用を図る。

- ① 性別を問わず人事関係の諸制度が利用できるようにするため、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う。
- ② 採用・昇進などにおいて、性別に関わりなく機会の均等を徹底する。

3 不合理な格差が生じないようにする。

- ① 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法を遵守し、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進などに取り組む。
- ② 有期契約労働者、パートタイム労働者に適用される賃金制度や諸手当、福利厚生制度を自主点検し、無期契約労働者との間で不合理な待遇差や差別的取り扱いが生じないように適宜必要な見直しを行う。
- ③ 労使の話し合いを通じて待遇に対する納得感を高めるよう努める。

参考

- 「働き方改革実行計画」2017年3月 働き方改革実現会議
- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「同一労働同一賃金に向けて」2016年7月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/053.html>)
- 「女性の活躍事例集 The most innovative women's practice ~ The hidden gems in your place ~」2016年10月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/woman/gems2016.pdf>)
- 「女性活躍アクション・プラン ~企業競争力の向上と経済の持続的成長のために~」2014年4月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>)
- 「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」2017年7月 厚生労働省
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf>)

6-3

働き方の見直しを図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する。

基本的心構え・姿勢

経営トップが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図る。仕事と子育て、介護、治療などとの両立に向けて、より柔軟な働き方が可能となるような制度の整備・拡充など、誰もが働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に取り組む。国際的にみて取得率の低い年次有給休暇の取得向上に向けて、取得促進策を展開する。

労働時間の削減と同時にアウトプットの最大化を目指し、従業員一人あたりの仕事の付加価値を高めることで労働生産性の向上と企業の成長につなげる。また、長時間労働につながっている商慣行について、その是正に向けた取り組みに協力する。

具体的アクション・プランの例

1 企業の実情に応じて、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた具体的な取り組みを実施する。

- 1 働き方の改革に関する数値目標と目標達成に向けた行動計画を策定する。
- 2 労働時間の的確な把握のために労働時間管理に関する社内体制を整備・運用する。
- 3 ノー残業デーの徹底、深夜残業の原則禁止、朝型勤務の導入、時間外労働の事前申告制、最終退社時刻の設定など、自社に適した時間外労働の削減に資する取り組みを実施する。
- 4 特別な事情により「特別条項」を適用する場合でも、できる限り、月45時間、年360時間に近づけるよう努力する。
- 5 年休の計画的付与、半日・時間単位年休など、年休を取得しやすい仕組みを導入する。また、年休取得日数が5日未満の従業員を生じさせないようにするため、年休実績の見える化や、取得率が低い従業員への働きかけに取り組む。
- 6 プレミアムフライデーの活用や学校休業日とあわせた休暇取得推進を図る。



ちょっと豊かな、月末金曜を
(プレミアムフライデー)
(提供：博報堂)

- 2** 企業の実情に応じて、労働時間・就労場所などについて、多様な雇用・就労形態を導入し、仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の支援に取り組む。また、育児・介護休業制度などによる取り組みを強化し、男性を含めた育児休業の取得を促進するとともに、介護離職の予防に積極的に取り組む。

〔多様な雇用・就労形態の例〕

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

- 3** 労働生産性の向上を図る。

- 1** 業務効率化や従業員の能力向上、設備投資、経営効率の改善に取り組む。
 - a. 経営計画や各部門の年次計画などに取り組み方針を明記して具体的な改善を図る。
 - b. 改善事例の各部門・部署などへの水平展開や部門における座談会の開催など、従業員の理解浸透に向けたボトムアップ型の施策も推進する。
 - c. 業務効率化に向けて、AIなど最新のICT技術も活用する。

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」2017年9月 経団連他
(http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071_sengen.pdf)
- 「経営トップによる働き方改革宣言」2016年7月 経団連他
(http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/056_sengen.pdf)
- 「年休取得促進に向けた重点取り組みのお願い」【トップが主導「年休 3！4！5！」】
2016年8月、2017年7月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/057.pdf>)
- 「働き方改革事例集」2017年9月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/072.pdf>)
- 「2016 ワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況」2016年9月 経団連
(http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/079_gaiyo.pdf)
- 「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」2017年3月
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/018.html>)
- 「育児・介護休業法」2016年3月改正
- 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」厚生労働省
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/35_01.pdf)

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

6-4

従業員の個性を尊重し、キャリア形成や能力開発を支援する。

基本的心構え・姿勢

労働力人口が減少していく中、企業が競争力を高め、持続的成長を実現していくためには、従業員一人ひとりの能力を高め、最大限引き出していくことが求められる。従業員の育成にあたっては、OJT（仕事を通じた部下指導・育成）とOFF-JT（職場外研修）を効果的に組み合わせ、従業員が主体的に行うキャリア形成を企業が支援していく。

具体的アクション・プランの例

1 組織的かつ計画的にOJTを行う。

- ① OJTを現場任せにせず、メンター制度の活用や、コーチング、傾聴スキルといった上司や先輩の部下指導・育成力を高める研修プログラムを積極的に行う。

2 効果的なOFF-JTを実施する。

- ① 新人研修や管理職研修、職種別研修、選抜・選択型研修など、キャリアステージに応じたOFF-JTを実施し、業務遂行に必要な知識や能力の効率的な習得を促す。
- ② OFF-JTの学習効果を高めるため、「アクションラーニング」や、「内省」「気づき」を促すプログラムの導入、研修前と研修後のフォローアップの強化などを行う。
- ③ e-ラーニングの実施や、経営トップが人材育成の重要性をメッセージとして発信し、職場の理解促進を促すなど、研修参加者の物理的・心理的な負担の軽減を図る。



異業種交流でビジネススキルを磨く
ミドルマネジャー年間研修（経団連グリーンフォーラム）
（提供：経団連事業サービス）

3 従業員のグローバル対応力の強化を支援する。

- ① 国内外の大学院と共同で従業員のグローバル化対応力の強化に資するプログラムを開発し、それらに従業員を派遣する。

② 短期・長期の海外研修に従業員を積極的に派遣したり、計画的なキャリアパス・プログラムを策定する。

④ 従業員の主体的なキャリア形成を支援する。

① 定期的にキャリアに関するカウンセリングを実施する。

② 高齢従業員については、定年後の活躍を促す観点から、40歳以降の節目年齢ごとに研修を実施し、50代半ば以降のキャリアルートの明確化などに努める。また、次世代への技術・技能の着実な伝承に取り組む。

⑤ 視野の拡大や業務遂行に必要な人的交流を強化・支援する。

① 外部セミナーや異業種交流会などに従業員を積極的に派遣する。

② 費用の一部を補助するなど、従業員の自己啓発を積極的に支援する。

⑥ 意欲と能力のある有期契約・パートタイム労働者に対し、職務遂行に必要な知識の習得や能力開発の機会を積極的に提供する。

⑦ リカレント教育を通じて国民一人ひとりの労働生産性を高める観点から、従業員の大学などにおける学び直しの成果を積極的に評価する。

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取り組み」2016年 経団連
- 「ミドルマネジャーをめぐる現状課題と求められる対応」2012年 経団連
- 「グローバル人材の育成に向けた提言」2011年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062.html>)
- 「世界を舞台に活躍できる人づくりのために ―グローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言」
2013年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/059.html>)
- 「第3期教育振興基本計画に向けた意見」2017年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/049.html>)

6-5

労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する。

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もとに、労働災害の防止と従業員の健康の保持増進の積極支援を図るため、労働安全衛生対策を計画的に推進する体制づくりを行う。

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 労働災害防止に向けて、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の結果に基づき、計画的な施策を講じ、PDCAサイクルを回すことで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、従業員に「労働災害は誰もが遭遇しうる身近なリスクである」という意識を浸透させる。
- ⑤ 事業者のみならず、発注者、製造者など、より上流の段階での安全衛生に対する取り組みを強化する。

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、従業員の安全衛生習慣が定着するよう支援する。
- ② 事業場内の関係者間の連携を強化し、連絡や調整など継続的な活動を進める。
- ③ 企業の実情に応じて労働安全衛生マネジメントシステムを構築・更新する。

3 過重労働防止を徹底し、メンタルヘルス対策を推進する。

- ① 過労死はあってはならないとの考えのもと、労働時間を適切に把握し、長時間労働により疲労の蓄積が認められる従業員には医師による面接指導を行うなど必要な健康確保措置を実施し、過重労働防止を徹底する。また、管理職を対象とした教育研修や情報提供を通じて、労災の発生やハラスメントなどの未然防止に取り組む。

- ② メンタルヘルス教育・相談体制の整備、不調への気づき（本人および上司・同僚）と適切な対応、職場復帰プログラムの充実、ストレスチェックの実施など、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組む。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。
- ③ 産業医をはじめとする産業保健スタッフや外部機関を機能的に活用し、予防対策を促進する。
- ④ 快適な職場づくりに取り組む。
 - ① 受動喫煙対策の徹底や、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見直しを進める。
- ⑤ 第三次産業の労災防止に努める。
 - ① 労働災害に対する意識を高めるため、雇入れ時教育を徹底する。
 - ② 転倒災害をはじめとする労働災害の防止に対する意識の浸透・向上を図る。
- ⑥ 経営戦略の一環として、従業員の健康づくりを通じて労働生産性の向上を実現する「健康経営」を推進する。
 - ① 健康教育をはじめとした職場における健康増進活動を進める。
 - ② 健康保持・増進に資する情報を従業員に提供する。
 - ③ 健康保持・増進に対する全社方針を明文化する。
 - ④ 健康経営¹の推進に向けた体制整備（経営トップ層の関与、専門部署の設置）を進める。
 - ⑤ 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をはじめとした保健事業（運動・栄養など）の推進に取り組む。
 - ⑥ 従業員の健康保持・増進に関わる施策の評価指標を設定し、効果を検証する。

¹ 「健康経営」は健康経営研究会の登録商標

6 働き方の改革、職場環境の充実

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」 毎年度公表 経団連
- 「第 12 次労働災害防止対策計画」 2013 年 厚生労働省
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei21/index.html)
- 「過重労働防止徹底のお願い」 2016 年 11 月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/107.html>)
- 「健康経営への取り組み状況」 2015 年 11 月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/100.html>)

基本的心構え・姿勢

○ 労働基本権の尊重と「人間尊重の経営」の堅持

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や、労働組合など団体を結成する権利、使用者と団体交渉を行う権利をはじめとする労働基本権を尊重する。

企業の最も重要な経営資源は人であり、企業の存続・発展とあわせて、雇用の維持・確保を最優先する「人間尊重の経営」を堅持する。

○ 良好な労使関係の発展・深化の重要性

良好な労使関係は、企業の競争力の源泉であり、継続的な労使交渉・協議実施の前提となる。課題解決型の話し合いとしての「労使パートナーシップ対話」を重ねながら、労使関係の発展・深化を図る。

団体交渉や労使協議においては、信義に則って誠実に行うことが大原則である。労使で意見や見解が異なる場合であっても、相互に知恵を出し合い、建設的な話し合いを通じた課題解決に努める。

○ 多様なチャネルを通じた労使コミュニケーションの活性化

就労ニーズや雇用・就労形態の多様化などにより、異なる属性や様々な考え方の従業員が職場で働いていることを踏まえ、労働組合との団体交渉に限らず、多様なチャネルを通じて、労使コミュニケーションを積極的に図っていく。

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て、労使委員会や労使協議機関など話し合いの場を常設とし、定期的に協議を行う。また、労使協定などに関し、法令が定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。

① 就業規則作成・変更の際の過半数労働組合、または過半数代表者からの意見聴取、企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置、労働基準法などで定められている労使

6 働き方の改革、職場環境の充実

協定の締結のほか、事業所単位の期間制限の上限を超えて、有期雇用派遣労働者を受け入れようとする際の過半数労働組合、または過半数代表者からの意見聴取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して、協議を行う。

- ② 企業と労働組合、従業員が、自社の経営環境や課題などを共有しながら、一体感を持って取り組んでいくため、労使交渉や団体交渉、労使協議、労使委員会はもとより、以下に掲げるような多様なチャネル・手段を用いて、労使コミュニケーションの活性化に取り組む。

〔例〕

- ① 従業員に向けた経営トップのメッセージの発信
- ② 職場ごとに、上司と部下が対話する場の設置
- ③ ビジネスユニット・事業場ごとに、責任者と従業員が対話する場の設置
- ④ 人事労務担当者と従業員が対話する場の設置
- ⑤ 経営トップと従業員が対話する職場懇談会の開催
- ⑥ 人事部門による相談窓口の設置
- ⑦ 従業員へのアンケート調査の定期的な実施
- ⑧ 社内行事・イベントの開催（職場懇親会、運動会、社員旅行など）
- ⑨ 社内のサークル活動の活性化に向けた支援

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」2013年
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/pdf/torikumi.pdf>)
- 「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」2014年
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/26torikumi.pdf>)

第7章 環境問題への取り組み

第7条

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

日本は、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。今日では、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に加え、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、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も大きな課題である。また、気候変動対策や持続可能な生産と消費、生物多様性や生態系の保全など、環境問題に関連する目標は将来世代に対する責任としてSDGsの柱となっている。

こうした中、企業には、「環境と経済の両立」といった観点から、企業が有する優れた技術やノウハウを活用し、個人、行政、さらにはNPO・NGOなどと連携・協力しながら、主体的かつ積極的に環境問題に取り組むことの重要性が高まっている。

(2) 環境法制・政策の強化の動きと経済界による自主的な取り組み

1992年にブラジルのリオデジャネイロで開かれた「環境と開発に関する国連会議」（地球サミット）で、「持続可能な開発」という基本理念が打ち出されたことを受け、国際的に環境法制や政策が強化されている。日本においても、「環境基本法」や「環境基本計画」など、各種基本法や基本計画に基づき、法令が整備され、政策が推進されている。企業においても、こうした流れを十分に踏まえ、環境対策の一層の強化・充実が求められる。

① 地球温暖化問題

2016年11月、地球温暖化対策に関する新たな国際枠組み「パリ協定」が発効し、同協定の下、先進国・発展途上国を含むすべての国が対策に取り組むこととなった。日本においては、2030年度の温室効果ガス排出量



パリ協定採択の瞬間（経団連事務局撮影）

を「2013年度比26%減」とする中期目標を掲げ、2016年5月、「地球温暖化対策計画」が閣議決定された。同計画では、産業界の自主的な取り組みである「低炭素社会実行計画」が産業界の対策の柱と位置づけられ、その着実な推進が求められている。

さらに、地球規模での温室効果ガスの長期大幅削減や気候変動への適応（気候変動の被害を防止・軽減、あるいはその便益の機会を活用すること）に向けた政策も加速しており、企業による貢献が期待されている。

② 循環型社会の形成

1990年代に日本で大きな社会問題となっていた、不法投棄や最終処分場の逼迫といった課題は大幅に改善した一方で、「循環型社会の形成」が環境政策の大きな柱の一つになっている。2000年の「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：発生抑制、リユース：再利用、リサイクル：再生利用）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」の施行により、副産物の排出抑制・利用促進などについて企業に一定の義務付けが行われている。産業界としても自主行動計画を策定し、最終処分量の削減や3Rの推進に取り組んでいる。

③ 環境リスク問題

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、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によって引き起こされた汚染や健康被害に対応する法整備が進んでいる。

新たに製造・輸入される化学物質については、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」による規制措置が講じられ、「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」（PRTR法）により、事業者による自主管理を促している。特にリスクが高い物質については、「大気汚染防止法」や「水質汚濁防止法」により排出が規制されている。土壌中の物質による健康リスクに対しては、「土壌汚染対策法」が施行されている。

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

7 環境問題への取り組み

④ 生物多様性の保全

2008年6月、生物多様性の保全を目的とする日本初の法律として「生物多様性基本法」が施行され、2010年10月には、名古屋で開催された「生物多様性条約第10回締約国会議」(COP10)において、生物多様性に関する2020年までの世界目標として「愛知目標」が採択された。

こうした動きを受けて、生物多様性の主流化などに向けて2012年に「生物多様性国家戦略2012-2020」が閣議決定された。また、マルチステークホルダーからなる「国連生物多様性の10年日本委員会」(UNDB-J)が発足した。

企業としても、生物多様性に配慮した事業活動の推進に向け、「経団連生物多様性宣言」ならびに「行動指針とその手引き」を参考としつつ、自主的に取り組むことが求められている。



経団連自然保護協議会・経団連自然保護基金
「25周年記念特別基金助成事業」(2017～2019年度の3カ年
で1億5000万円をNGOに支援)の発表(2017年5月)



(左上から時計回り)

・支援プロジェクト実施サイト視察時の植樹活動(インドネシア)

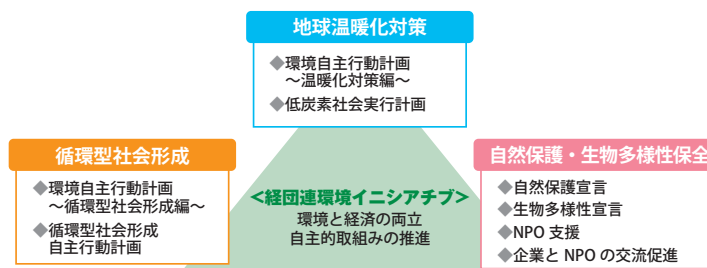


・震災メモリアルパーク中の浜での植樹地管理(下草刈り)の様子(岩手県宮古市)

・岩手県宮古市の小学校での環境学習への協力

・海の鳥獣生態調査等に使用するデコイ(鳥の模型)の清掃ボランティア活動(北海道厚岸郡浜中町)

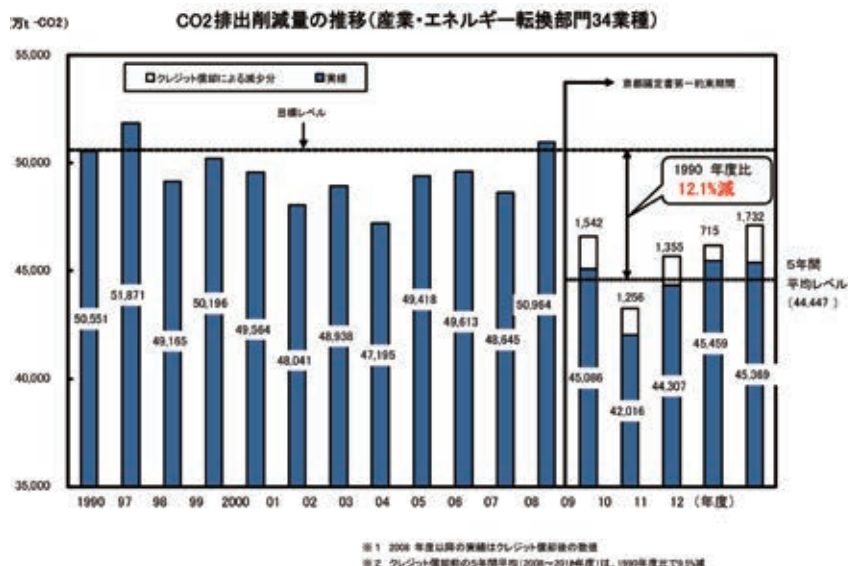
経団連では、1991年に策定した「経団連地球環境憲章」の精神に則り、「地球温暖化対策」、「循環型社会の形成」、「自然保護・生物多様性の保全」の3つの分野を中心に、環境保全に向けた自主的な取り組みを推進している。



図表7-1：「経団連地球環境憲章」を踏まえた自主的な取り組みの推進
(経団連事務局作成)

(1) 地球温暖化対策

1997年12月の京都議定書の採択に先立つ同年6月に「経団連環境自主行動計画」を策定し、京都議定書第一約束期間（2008年度～2012年度）に、産業・エネルギー転換部門からのCO₂排出量を1990年度比で12.1%削減し、同議定書での日本の削減義務達成に大きく貢献した。2013年には、「経団連低炭素社会実行計画」に発展させ、①国内製造段階での温室効果ガスの削減、②商品・サービスのライフサイクルを通じた削減、③省エネ・低炭素型の技術・商品・サービスの海外への展開・普及、④革新的技術の開発を通じて、低炭素社会の実現に取り組んでいる。同実行計画は、日本の約束草案や地球温暖化対策計画において、産業界における対策の柱に位置づけられ、2013年度～2015年度で約4.7%削減するなど、着実に実績をあげている。



図表7-2：環境自主行動計画の成果（2008～2012年度）
(経団連事務局作成)

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

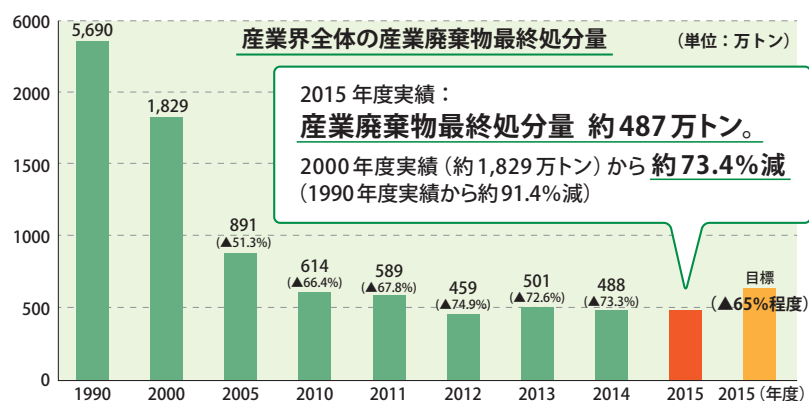
8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と本憲章の
徹底

(2) 循環型社会の形成

1997年から自主行動計画を策定し（1997年～「環境自主行動計画〔廃棄物対策編〕」、2007年～「循環型社会形成編」、2016年～「循環型社会形成自主行動計画」）、循環型社会の形成に向けて自主的かつ積極的に取り組んでいる。具体的には、1999年以降、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るとともに、2007年以降は業種ごとの特性や事情に応じた業種別独自目標を掲げて取り組んでいる。その結果、産業廃棄物最終処分量については、2015年度実績で1990年度実績から9割を超える削減を実現している。



図表 7-3：産業界全体の産業廃棄物最終処分量の削減実績
(経団連事務局作成)

(3) 自然保護・生物多様性保全

1992年に経団連自然保護協議会および自然保護基金を設立し、以後、四半世紀にわたって、国内外のNGOなどが取り組む自然保護プロジェクトへの支援やNGO等との交流、企業への啓発・情報提供などに取り組んできた。2009年3月には、生物多様性に対する企業の取り組み方の基準をわが国で初めて示す「経団連生物多様性宣言」および「行動指針とその手引き」を公表し、その普及に努めている。

同宣言は、2012年に開催された生物多様性条約第11回締約国会議（COP11）の決議文に、経済界の取り組みの好事例として記載された。



経団連自然保護協議会
2016年度海外視察ミッション（ミャンマー）
(経団連自然保護協議会事務局撮影)

7-1

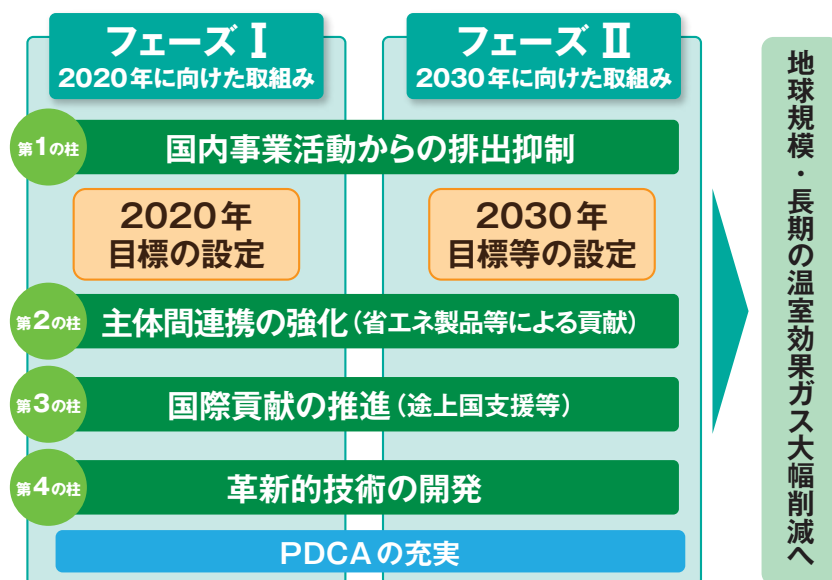
低炭素社会の構築に取り組む。

基本的心構え・姿勢

気候変動への対応は地球規模の課題であり、すべての国のあらゆる主体が長期的視野に立って、最大限の取り組みを進めなければならない。そのため企業は、国内での製造段階での温室効果ガスの削減はもとより、商品の使用段階も含めたライフサイクルを通じた削減、省エネ・低炭素型の技術・商品・サービスの海外への展開・普及、革新技術の開発、さらには適応支援を図ることにより、長期かつ地球規模での低炭素社会の実現に取り組み、課題解決に積極的に貢献していく。

具体的アクション・プランの例

- 1** 低炭素社会の構築に向けて、「経団連低炭素社会実行計画」の策定・推進を通じ、自主的・積極的に取り組む。



図表 7-4：経団連低炭素社会実行計画の枠組み
(経団連事務局作成)

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

7 環境問題への取り組み

- 2 国内の事業活動における温室効果ガスの排出削減に取り組む。
 - ① 利用可能な最良の技術（Best Available Technologies）の最大限の導入や、運用の最適化・自動制御などを図り、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。
 - ② 低炭素エネルギーへの転換や、排エネルギーの回収・利用など、エネルギーの低炭素化を推進する。
 - ③ オフィスにおける省エネのための数値目標の設定、省エネ性能の高い空調・照明機器の利用、クールビズ・ウォームビズなどを推進する。
 - ④ 輸送の効率化、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。
- 3 主体間連携を通じて、社会全体の排出削減に貢献する。
 - ① 省エネルギーに資する商品・サービスの提供・普及を通じ、ライフサイクルを通じた排出削減に貢献する。
 - ② 排出削減に資する商品・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。
 - ③ 従業員・社会一般に対し、家庭における省エネの推進、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の啓発活動を行う。
 - ④ 植林活動や間伐材利用など森林吸収源の育成・保全につながる活動を行う。
- 4 地球規模の温室効果ガス排出削減に貢献する。
 - ① 排出削減に資する商品・サービスや低炭素エネルギー、省エネ・環境技術を海外へ導入・普及する。
 - ② 国際規格の策定や日本の多様な温暖化対策事例の紹介など国際会議での活動に取り組む。
- 5 革新技术の開発や実用化に取り組む。
 - ① 政府や研究機関と連携し、中長期的に低炭素社会の構築に資する革新的技術の開発や実用化に取り組む。

6 フロン類の漏洩防止や回収・破壊の徹底や温室効果が低い冷媒の開発など、CO₂以外の温室効果ガスの排出抑制に取り組む。

7 気候変動への適応に向け、多様なノウハウや技術を活用し、貢献する。

8 環境報告書、CSR報告書の発行などを通じて、企業の環境問題への取り組みや、事業活動と気候変動との関係に係る情報について、ステークホルダーとのコミュニケーションを図る。

参考

- 「低炭素社会実行計画」毎年度のフォローアップ結果一覧 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/vape.html>)
- 「2030年に向けた経団連低炭素社会実行計画（フェーズⅡ）」2015年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/031.html>)
- 「経団連低炭素社会実行計画」2013年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/003.html>)
- 「経団連環境自主行動計画」1997年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol133/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>)
- 「日本の約束草案」2015年 地球温暖化対策本部決定
(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/ghg/mat01_indc.pdf)
- 「地球温暖化対策計画」2016年 閣議決定
(<http://www.env.go.jp/earth/ondanka/keikaku/onntaikeikaku-zentaiban.pdf>)
- 「気候変動の影響への適応計画」2015年 閣議決定
(<http://www.env.go.jp/press/files/jp/28593.pdf>)

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

7-2

循環型社会の形成に取り組む。

基本的心構え・姿勢

中長期的には資源・エネルギーの需給逼迫が予想されることから、廃棄物処分場の逼迫といった従来型の観点に加えて、省資源・省エネルギーや資源の循環的利用に一層注力し、資源生産性を向上することが求められる。また、SDGsにおいて「持続可能な生産消費形態の確保」が目標の1つに掲げられ、天然資源の効率的な利用や廃棄物の大幅削減などの期待が高まっている。

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、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進に向けて、環境技術開発や環境配慮設計、産業間連携の推進など、各業種の特性・実情などに即し、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・プランの事例

- 1 排出事業者責任を全うすべく、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。
- 2 「経団連循環型社会形成自主行動計画」の策定・実行などを通じて、自らが排出する廃棄物の最終処分量削減に取り組む。また、資源循環の質の向上を視野に、3Rの推進に取り組む。

循環型社会形成自主行動計画

1. 産業界全体の目標「：産業廃棄物最終処分量の削減（第四次目標）」

低炭素社会の実現に配慮しつつ、適切に処理した産業廃棄物の最終処分量について、産業界全体の目標として、「2020年度に2000年度実績比70%程度削減」を目指す。

2. 個別業種ごとの目標：資源循環の質の向上を視野に入れた3R目標

3Rの推進に向けて、産業廃棄物最終処分量の削減に加え、業界ごとの特性や事情などに応じた、独自の数値目標を設定（資源循環の質の向上に向けた数値目標等）

図表 7-5：経団連循環型社会形成自主行動計画で掲げる目標（2017～2020年度）
（経団連事務局作成）

- 3 商品の設計から廃棄までのすべての段階で効率を最大化するように努める。とりわけ、リデュースを推進する観点から環境配慮設計に取り組む。
- 4 旧来の“ゴミ”の概念を改め、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づけ、その活用を努める。
- 5 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。
- 6 できる限りリサイクル用品などの環境物品の選択・購入を促進する。
- 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、使用済み商品の回収・リサイクルシステムを通じた適正な資源循環の実現に取り組む。
- 9 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。
- 10 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。

参考

- 「循環型社会形成自主行動計画」 毎年度公表 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/020.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>)
- 「循環型社会形成推進基本計画およびその点検結果」 環境省
(<http://www.env.go.jp/recycle/circul/keikaku.html>)

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

7-3

環境リスク対策に取り組む。

基本的心構え・姿勢

日本では、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、水質や大気などの改善に積極的な努力を重ね、今日、公害防止や安全衛生の面で世界最先端の技術・制度体系を構築するに至っている。

事業活動を行うにあたり、地域住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、環境への影響を評価し、その結果をもとに環境リスクの低減を図る。

加えて、公害問題を克服した経験や優れた環境技術などを活かし、発展途上国などにおける大気汚染や水問題などの課題解決に貢献する。

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。商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、公害教育、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 緊急時の対策を事前に検討するとともに、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やノウハウの精力的な開発・普及に努める。
- 5 経済発展著しい新興国をはじめとする多国間での枠組みの活用などを通じ、優れた環境技術やシステムの海外展開を推進し、諸外国における環境問題や水問題の改善に貢献する。
- 6 環境報告書、CSR報告書の発行などを通じ、事業活動に係る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

- 「経団連地球環境憲章」 1991 年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)
- 「水・土壌環境行政のあらまし」 環境省
(http://www.env.go.jp/water/water_pamph/index.html)

7-4

生物多様性の保全のための取り組みを推進する。

基本的心構え・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必要不可欠であるとの認識の下、「愛知目標」や「SDGs」の達成に貢献すべく、NGOなどとも協働し、企業の持つ技術や人材などの経営資源を活用して生物多様性保全・自然保護に関する取り組みを自主的に行う。

また、生物多様性の保全が、生態系を活用した防災・減災など、社会の脆弱性の緩和と回復や復元力（レジリエンス）にもたらす効用にも着目し、生物多様性の保全を、事業継続の基盤と位置づける。

具体的アクション・プランの例

- 1 経団連、経団連自然保護協議会、公益信託経団連自然保護基金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とともに、「経団連生物多様性宣言」および行動指針とその手引きを参考に事業活動を行う。

〔経団連の主な活動〕

- ① 経団連自然保護基金（105ページ参照）を通じ、国内外で生物多様性保全に資する活動を行うNPO・NGOなどへの資金的支援
- ② NPO・NGOなどとの交流連携
- ③ 「経団連生物多様性宣言」および行動指針とその手引きの普及・実践活動など
- ④ ESD (Education for Sustainable Development: 持続可能な開発のための教育) など環境教育の推進
- ⑤ 東日本大震災復興支援、その他全国各地における自然再生を通じた地域創生の推進
- ⑥ 「生物多様性民間参画パートナーシップ」（2010年発足）の推進
- ⑦ 「国連生物多様性の10年日本委員会」（UNDB-J）への協力。UNDB-J選定「生物多様性の本箱」の寄贈など



震災メモリアルパーク中の浜での植樹式（岩手県宮古市・2014年5月）
（経団連自然保護協議会事務局撮影）

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

7 環境問題への取り組み

- 2 企業内での環境教育研修などの積極的实施により、経営者や従業員の生物多様性保全・自然保護への認識を深め、事業活動を通じた取り組みを進める。
- 3 生物多様性の主流化を目指し、従業員のみならず、従業員の家族や消費者、取引企業などに対し、企業の経験を踏まえた環境教育や情報提供などを行い、生物多様性に関する意識の向上と行動の促進を目指す。
- 4 生物多様性保全・自然保護活動の推進に向けて、NGOなどが有する専門性や知見を融合させ、連携・協働して取り組みを行う（NGOなどとのパートナーシップの構築）。
- 5 生物多様性への影響に係る調査・予測・評価などの科学的根拠を踏まえて、事業活動における生態系への負荷の低減、自然資源の持続可能な利用に取り組む。
- 6 技術の活用・開発をはじめ、学際連携による多様な専門分野の知見の融合を図り、生物多様性保全・自然保護に貢献する（公害防止や資源・エネルギーの効率的利用を含む）。

参考

- 「生物多様性に関するアンケート -自然の恵みと事業活動の関係調査 - < 2016 年度調査結果 >」
2017 年 経団連／経団連自然保護協議会／生物多様性民間参画パートナーシップ
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/015.html>)
- 「企業による ESD 宣言」 2014 年 特定非営利活動法人 持続可能な開発のための教育推進会議
(<http://www.esd-j.org/>)
- 「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 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 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/20100525.html>)
- 「経団連生物多様性宣言」 2009 年 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 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/020.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>)
- 「愛知目標（20 の個別目標）」
(http://www.biodic.go.jp/biodiversity/about/aichi_targets/index_03.html)
- 「UNDB-J（国連生物多様性の 10 年日本委員会）」
(<https://undb.jp/about/>)

「経団連自然保護協議会」・「公益信託経団連自然保護基金」



○「経団連自然保護協議会」の概要

経団連自然保護協議会は、ブラジルのリオデジャネイロで環境と開発に関する国連会議（地球サミット）が開催された1992年に、自然保護分野で「地球環境憲章」の考えを実現する組織として設立された。メンバーは経団連加盟企業の中から、自然保護や生物多様性の保全に積極的に取り組む企業（約100社）により構成され、近年、4つの主要テーマを掲げ、活動している。

[ホームページ：<https://www.keidanren.net>]

＜経団連自然保護協議会の主要活動＞



○「経団連自然保護基金」を通じた支援

経団連加盟企業やその他企業、個人を対象として、毎年度、公益信託経団連自然保護基金への募金を呼びかけている。この基金を通じて、国内外のNGOが実施する自然保護や生物多様性保全に関するプロジェクトに対し、毎年度、支援を行っている。

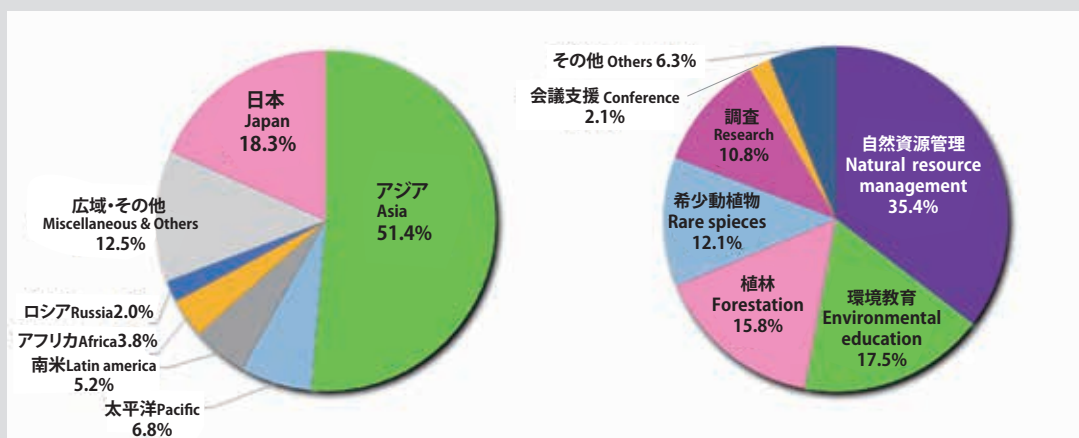
助成事業の運営にあたっては、公益信託基金制度のもと、支援プロジェクトをホームページ等で毎年募集し、専門家で組織された運営委員会において厳正な審査により支援先を選定している。

経団連自然保護基金の支援実績（1993～2017年度）としては、支援プロジェクトの累計件数では1300件超、支援総額では約40億円にのぼる。

＜経団連自然保護基金の支援実績（1993～2017年度）＞

（地域別）

（分野別）



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

第8章 社会参画と発展への貢献

第8条

「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

背景

（１）企業の社会参画の重要性

企業も社会の一員であり、社会は企業の存立基盤である。こうした観点から企業は、自らの活動拠点がある地域をはじめ様々なコミュニティの一員として、社会に参画し、その発展に貢献してきた。

社会に対する企業の貢献は、雇用の創出や技術移転などによる経済的発展、社会基盤の整備、地域福祉の充実、教育・文化・スポーツの支援、自然環境保護など多岐にわたる。

1990年以降、企業は社会貢献活動をCSRの重要な柱の一つとして位置づけ、取り組むべき社会的課題を自らの経営理念や戦略に照らしあわせて選択し、経営資源や専門能力を投入してきた。

また、社会的課題には、一企業、一業界、一地域だけでは解決できない問題も数多く存在する。そのため、課題に関心を持つ幅広いステークホルダーと協働し、社会貢献活動を推進することが求められる。このようなステークホルダーとの連携を通じた社会貢献活動は、経済的価値と社会的価値を両立する「共有価値創造」につながるという考え方は、事業活動にも広がってきている。



小学校「体育」に新たに導入されたソフトバレーボールの授業支援を地域で展開
(提供：東レ)

(2) 地域社会の発展とSDGsとの関連性

SDGsの達成に資する企業活動の種は、人々の暮らしの中にある。そのため、社会的課題の解決にあたっては、地域社会が抱える課題にも焦点をあてることが重要である。具体的には、地域の課題を特定するとともに、文化、生活、慣習を尊重しつつ、地元の政府、NPO・NGOなどとの連携を通じて、課題解決に取り組む。その際、取り組み自体が、持続的な活動となるよう留意することが大切である。

そのため、企業は、イノベーションと創造力を発揮し、自社の有する資源を活かし、社会的課題に精通するステークホルダーと連携して取り組むことが期待される。

(3) 「公」の担い手の広がりや制度整備の進展

企業は、社会的課題の解決に取り組む際、各種NPO・NGOや公益法人などと連携・協働し、課題が発生する現場の状況を適切に理解するとともに、そうした状況に適切に対応し、効果的な活動を展開するよう努めてきた。また日本政府においても、非営利組織を公益の重要な担い手と位置づけ、公益的な活動を担う組織の基盤や税制度の整備を進めている。

2011年に「東日本大震災」が発生し、多くの人々が、一つの組織のみで、こうした甚大かつ広域の課題に取り組むことへの限界を痛感するとともに、共通の課題に関心を持つステークホルダーの連携・協働を強めることが重要という認識を有するようになった。

また、国際社会では、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連機関、国や自治体の政策にも大きな影響を与えるNGOが見られる。企業には、こうしたNGOなどに向けた情報発信やネットワーク構築、連携も求められている。

(4) 従業員の自発的な社会参加の支援

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、会社の社会的感度を高め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。企業の社会的責任への取り組みの実践者としての従業員の意識を高めることもできる。



鳥取での海岸清掃ボランティア
(提供：日本生命保険)

8-1

地域社会の文化、宗教、伝統などの特性を踏まえた活動を通じて、ステークホルダーとの相互信頼を獲得する。

基本的心構え・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。そのため企業は、事業活動を展開する各国・地域において、自らの関心事や意図をステークホルダーに伝え理解を求めるとともに、現地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活動を行う。

具体的アクション・プランの例

- 1 拠点を設ける地域などに、企業側の関心事や意図を開示して理解を求める。
 - ① 事業の内容や計画を説明して理解を求める。
 - ② 企業理念やビジョンなど、企業が大切にしている価値観を伝える。
 - ③ 合意できない事態が生じた場合の解決方法について相談しておく。
- 2 現地法人やビジネスパートナーとの緊密な協力関係を構築し、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 現地のマネジメント人材の育成に努める。
 - ⑤ 地元の商工会議所など経済団体に積極的に参加し、協力する。
- 3 事業活動の開始・終了時にはその影響を十分に検討する。
 - ① 活動にあたり、現地法人の設立、縮小、事業撤退などが必要な場合は、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 活動の終了時には協働者、取引先、地域社会への影響が最小となるよう、他社への委譲や現地企業による活動の継続などを検討する。
- 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。

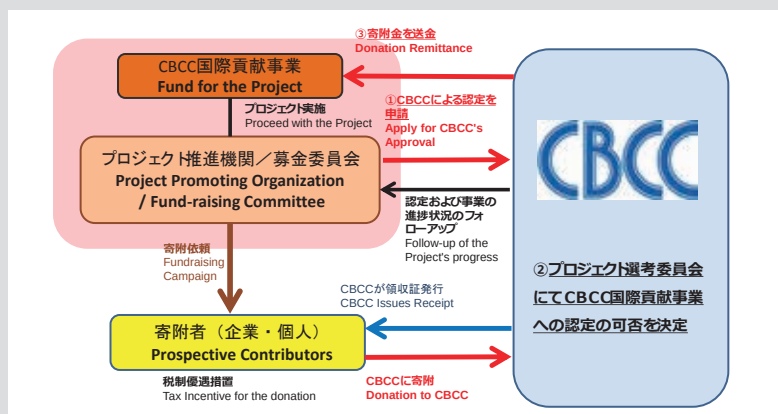
- ① 社会の一員として、事業活動を展開する各国・地域の抱える社会的課題（マイノリティ、教育、犯罪、貧困など）に十分に配慮し、現地NGOなどとも積極的に対話・連携を進め、誠実に対応する。
- ② 経済団体、コミュニティ、政府、自治体の活動に積極的に参加するとともに、自社を理解してもらうために必要な情報発信・広報活動を積極的に進める。
- ⑤ 現地のニーズにあった企業市民活動の実施、社員のボランティア活動の推進を行う。
- ⑥ 各国・地域の発展に資する取り組みについて、企業市民協議会（CBCC）が実施協力する「国際貢献事業」への寄附などを通じて、積極的に参加する。

「公益社団法人企業市民協議会（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（Good Corporate Citizen）」として受け入れられるために必要な活動や取り組みを支援するため、1989年9月、経団連により設立された公益法人。わが国におけるCSR（Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任）および企業市民活動推進の中心的存在として、CSRにかかわる経団連の委員会や関係組織、国内外の主要なCSR推進団体などと密接に連携しながら、下記の活動を幅広く展開している。



- ① CSRに関する懇談会やセミナー、シンポジウムの開催
- ② 海外のCSR事情の調査およびわが国のCSRに対する理解促進のための「CSR対話ミッションの派遣」
- ③ CSRに関する調査の実施ならびにCSRに関する情報の収集・提供
- ④ 国内外の関係機関、各種ステークホルダーとの交流
- ⑤ 「CBCC国際貢献事業」の実施協力を通じた、日本企業等による寄附活動の支援〔ホームページ：http://www.keidanren.or.jp/CBCC/〕



「CBCC国際貢献事業」を通じた寄附活動支援の仕組み

コラム

事業活動と社会貢献活動の融合・役割分担

SDGsの達成には、社会の変容（トランスフォーメーション）が求められており、その野心的な目標の達成には、企業は社会貢献活動として社会的課題の解決を図ることのみならず、事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献することが重要になっている。

一方、社会的課題の解決にあたっては、対価を支払うことができない人々を対象とする福祉的・人道的活動の支援、地域の包摂力の向上、教育・自然保護などの未来社会への投資、啓発や機運醸成など、社会貢献活動としての取り組みが必要となる場面もある。

また、これらの課題に取り組むNPO・NGOを、企業が保有する様々なリソース（資金・人材・ノウハウなど）で支援することも有効な手法である。さらに、従業員が自主的に取り組む社会貢献活動を、企業が支援することも一つの方法である。

「誰一人取り残さない」というSDGsが目指す社会を実現するには、事業活動と社会貢献活動とを融合したり、役割分担したりすることで、課題解決に向けた相乗効果を生み出すことが大切である。

具体的には、次のような取り組みが参考になる。

- (1) SDGsの17目標、169ターゲットを活用し、自社の商品・サービスの提供などにより、優先的に課題解決に貢献できる項目を整理する。
- (2) (1)で整理した項目を、事業活動として行うか、社会貢献活動として行うかを選択する。
- (3) 事業活動として進めてきたことを、社会貢献活動が培ってきた多様な組織とのネットワーク、現場における課題把握や当事者視点などから再考する。
- (4) 事業領域の改善、将来の事業化の可能性などの視点から、戦略的な社会貢献活動について検討する。

【例】NPO・NGOへの助成を社会貢献活動として実施し、社会的課題への理解を深め、現場からの提案も踏まえて新たな製品を開発して提供し収益をあげる。

- (5) 専門的な知識やノウハウを社会貢献活動に活かすなど、企業の強みを活かした社会貢献活動を推進する。

【例】企業の知見を活かした市民や学校向けの講座、NPO・NGOのキャパシティビルディング（組織の強化）支援などを行う。

社会貢献活動を推進する上では、自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む社会的課題や、それに対して自社が投入できる経営資源を特定する。

基本的心構え・姿勢

企業は、地域社会や国際社会が抱える課題、経済や社会の変化により生じている新しい問題を含め、常日頃から社会的課題に対する関心を幅広くもち、動向を把握する。その上で、自社の経営理念や事業内容、経営資源などを勘案しながら、社会貢献活動として取り組む分野を選定し、推進する。取り組みにあたっては、持続可能な社会の実現を支える人材を育成することを考慮する。

社会貢献活動の手法は、寄付をはじめとする様々な資源の提供、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、企業財団との連携などが考えられ、これらを適宜組み合わせる。

具体的アクション・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。

〔社会的課題と取り組みの例〕

- ① 社会福祉、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）
 - 社会的に弱い立場にある人々の自立や社会参画の支援
- 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

8 社会参画と発展への貢献

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、人間の安全保障

- 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 雇用創出および技能開発、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）を直接提供する。
- ② 自主プログラム（企業自らが企画、立案し、実施までを行う社会貢献活動）
 - a. 自主プログラムの実践にあたって、NPO・NGOなど専門性の高い組織との協働・連携を図る。
- ③ ボランティア活動など従業員の社会参加を支援する。
- ④ 自社やグループ企業が資金を出捐した企業財団を設立している場合には、独立性を尊重しつつ、役割分担して相乗効果を発揮できるよう進める。

- 3** 自社の経営資源を以下の分類を参考に整理した上で、社会的ニーズに応じて、提供可能な経営資源をバランスよく組み合わせる。

〔分類の例〕

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

- 知識や技能を持った人材を業務やボランティアとして派遣する。

③ 商品・サービスの提供

- 自社の施設の貸し出しや、商品・サービスの提供、技術協力などを行う。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。

- 4** 大規模な自然災害や難民支援等の緊急支援に経済界全体で協力する

- 1** 経団連や1%クラブ（116ページ参照）の呼びかけに応じて緊急支援を行う。

- 2** 属する業界や自社の強みを活かした緊急支援を検討し、実施する。

- a. 緊急支援物資の輸送手段の円滑化
- b. 緊急支援物資の提供
- c. 自社などが保有する施設の開放

- 3** NPO・NGOと連携して緊急支援を行う。

- a. 災害支援を行う団体への資金・物資の提供
- b. 現地のニーズに応じた企業人によるボランティア活動の実施

- 4** 政府による緊急支援への協力に努める。

参考

- 「社会貢献活動実績調査結果」 毎年実施 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/csr.html#kouken>)
- 「企業の社会貢献活動のホームページ集」 1% クラブ
(<http://www.keidanren.or.jp/1p-club/link-kigyo.html>)
- 「CSR 時代の社会貢献活動―企業の現場から―」 2008 年 経団連出版

「1%クラブ」

経団連によって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。

〔ホームページ：<http://www.keidanren.or.jp/1p-club/>〕



東日本大震災の被災地支援として企業人ボランティアプログラムを実施
(提供：1%クラブ)

基本的心構え・姿勢

企業が社会的課題の解決に向けて取り組むにあたっては、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連携することが重要である。それにより、相互に資源やノウハウ、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の連携を通じて、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。これにより、課題解決に向けて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。
 - ① 潜在的なパートナーからのアプローチを促すため、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て、対話の際などに伝える。
 - ② 社会的課題もしくはそれに関連するテーマを扱った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。
 - ① 企業とNPO・NGOとの連携を促進する中間支援組織（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、協働先の候補となる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。
 - ① 事業活動を展開する地域をはじめ、企業活動に密接な関係を有する地域では、積極的にボランティア活動に協力するなど、地域の発展に寄与する。
- 4 行政や国際機関などと、必要に応じて連携する。
 - ① 地方自治体のNPO支援部門などを通じて、地域に根差したNPOに関する情報を収集する。
 - ② 社会貢献活動の内容に応じて、適宜、行政や国際機関などと連携する。また、企業が重点的に取り組む社会的課題に関して、幅広いステークホルダーが集まる対話・協働の場が構築された際には、積極的に参加し、協働の可能性を探る。

8 社会参画と発展への貢献

5 パートナーと対等な連携関係を築く。

- ① 各主体が有する各々の資源や強みを活かして、社会的課題への取り組みに向けた役割分担を明確にし、課題解決に取り組む。その際、互いの行動原理や特性を理解し合い、対等な関係を築くことが重要である。

6 ステークホルダー・エンゲージメントを通じ、ステークホルダーとの相互理解を深める。

- ① 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などにより、パートナーとの間で社会的課題に対する認識や目標への理解を深めるとともに、適宜、活動の内容に反映させる。

参考

< 団体に関する情報ポータルサイト >

- 「NPO 法人データベース『NPO ヒロバ』」
全国の特定非営利活動法人の基礎情報、自主公開情報を掲載。日本 NPO センターが運営。
(<http://www.npo-hiroba.or.jp/>)
- 「赤い羽根データベース『はねっと』」
赤い羽根共同募金に寄せられた寄付金で助成している全国の約 7 万件の地域福祉活動や草の根のボランティア活動を紹介。
(<http://hanett.akaihane.or.jp/hanett/pub/home.do>)
- 「国際協力 NGO ダイレクトリー」
開発・環境・人権・平和などの分野で国境を越えて活動する日本の NGO のデータベース。国際協力 NGO センター（JANIC）が運営。
(<http://directory.janic.org/directory/>)

< 団体の信頼性を判断する上で参考となる情報 >

- 「NPO 法人会計基準」
NPO の信頼性の向上を図るために策定された会計報告書を作る統一ルール。
(<http://www.npokaikiekijun.jp/>)
- 「アカウンタビリティ・セルフチェック」
NGO が市民や社会から信頼される組織として発展するための自己診断ツールとして、JANIC が 2008 年に開発。
(http://www.janic.org/active/organizational_strength/)
- 「エクセレント NPO」
NPO の現状分析から導き出された、望ましい NPO 像の基本的条件や基準を示している。毎年表彰も実施。
(<http://www.excellent-npo.net/>)

8-4

従業員のボランティア活動を支援する。

基本的心構え・姿勢

企業は、支援の効果が最大限発揮されるよう、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、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。

- 1 従業員のボランティア活動・寄付への意識や実態を把握するため、従業員へのアンケート調査やヒアリングなどを行う。
- 2 従業員のボランティア活動・寄付への関心と社会参加の度合いにあわせた支援制度の構築を図る。

2 支援制度を導入する。

- 1 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、次の例などを参考に、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

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

8 社会参画と発展への貢献

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。

- 1 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。
- 2 従業員のボランティア活動の質の向上や範囲の拡大に向けて、社会貢献担当部署が蓄積してきた知識やノウハウを社内イントラネット上に公開するなど共有を図る。

4 社会参加の機会を提供する。

- 1 従業員に対して、社会参加の機会を提供するため、自社の自主プログラムに従業員の参画を促すことや、ボランティア体験セミナーなどの実施に努める。
- 2 社内でNPO・NGOの活動を紹介する講座などを実施する。

5 プロボノ（職業上のスキルや経験を活かしたボランティア活動）を推進する。

- 1 従業員が仕事で培ったスキルや経験を役立て、社会的課題の解決に取り組むNPO・NGOなどの事業展開力、組織運営基盤の強化を応援する。

6 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、毎月の給与から天引きチェックオフする仕組みの導入

第9章 危機管理の徹底

第9条

市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

背景

(1) 多様化・複雑化する脅威

企業のグローバル化の進展に伴い、市民生活や企業活動に影響する脅威が多様化、複雑化している。例えば、反社会的勢力の活動は、広域化、不透明化するとともに手口も巧妙かつ多岐にわたり、悪質化の傾向を強めている。また、テロ組織による悪質な行為が多発し、経営トップや従業員をはじめ幅広いステークホルダーが巻き込まれ、大変痛ましい事態が発生している。

さらに、サイバー犯罪やサイバーテロといったサイバー攻撃が世界的規模で頻発するようになった。

その他にも、地震災害や豪雨による洪水、土砂災害、火山噴火など、世界各地で広域かつ甚大な被害をもたらす自然災害が多発し、深刻な人的・物的被害が生じている。

こうした危機に対して、企業は、危機管理体制の確立とともに、組織的な対応を図ることが求められている。また、個社のみならず、多様なステークホルダーと連携し、取り組みを強化することが不可欠となっている。

(2) 企業における反社会的勢力との対決姿勢、一切の関係遮断

「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）の施行、都道府県による暴力団排除条例の制定などにより、市民や企業の間で暴力団排除意識が大きく進展し、暴力団の社会的孤立が進んだ。

しかし、近年では、暴力団が、その威力を明確に誇示して利益や便宜供与を要求することは減少する一方、通常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。この結果、暴力団排除志向の高い企業であっても、暴力団などである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、暴力団関係企業や暴力団周辺者を利用するなどした資金獲得活動や犯罪も絶えない。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。

そのため、企業に対しては、引き続き、反社会的勢力との一切の関係遮断を計り、反社会的勢力に不当な利益を得させないように努めることが求められる。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、社内体制の整備や従業員の安全確保を行い、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しなくてはならない。

(3) テロへの対応

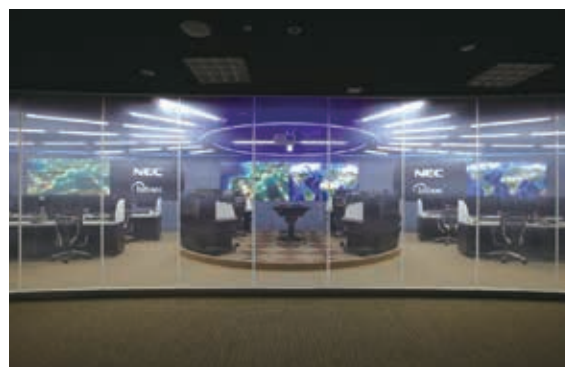
近年、宗教的過激主義、極左思想、移民・外国人排斥を含む極右思想などに基づくテロリズムが国際的に活発化している。空港や地下鉄駅など不特定多数の人が集まる場所や外国人が多く訪れる観光地などで、銃撃や自爆テロといったテロ事件が頻発している。過激派組織「イスラム国」(IS)の勢力は弱まってきているとみられる一方で、テロの実行主体者が、イスラム過激思想に影響を受けた若者や、組織とは関係なく単独で動く人物である場合の増加が指摘されている。

また、日本国内においても1995年3月に発生したオウム真理教の地下鉄サリン事件では大変痛ましい被害が発生するなど、国内テロへの警戒も怠ることはできない状況にある。

(4) サイバーセキュリティ対策の急務

サイバー攻撃による企業からの技術情報などの流出、国民や経済活動に大きな影響を及ぼす情報システムや重要インフラ、生産ラインなどの制御システムの停止など、企業におけるサイバー攻撃の被害件数は増加傾向にあるばかりでなく、影響の範囲も多岐にわたっている。

また、特定の企業や組織の機密情報を狙う「標的型攻撃」や企業のサーバーを踏み台にして国民や事業者を狙う「水飲み場型攻撃」では、プロの集団の巧妙な手口により、攻撃を受けていてもそのことに気づかない企業は少なくない。国家が関与する攻撃もあることから、国の防衛・外交努力が重要ではあるが、攻撃対象となる民間企業も主体的に対策を進める必要がある。



サイバーセキュリティ対策の中核拠点
(サイバーセキュリティ・ファクトリー)の構築
(提供：日本電気)

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

9-1

組織的な危機管理体制を整備する。

基本的心構え・姿勢

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。
 - a. 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。
 - b. 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は次の通り。
 - a. 会社の危機管理に関する方針、基本理念
 - b. 緊急事態発生時の経営トップの役割
 - c. 緊急事態発生時の管理体制、関連組織の業務と権限
 - d. 連絡体制
 - e. 基盤インフラの確保
 - f. 従業員一人ひとりの行動マニュアル
 - g. その他、自社の業容・業態に即した対応要領

[ポイント]

- 自社の事業上のリスクを棚卸しし、発生しうるリスクの具体的事例を解説する。
- 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、分類した上で、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。

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

9-2

反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出し、社内体制を確立する。

基本的心構え・姿勢

反社会的勢力に毅然とした態度で臨み、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、企業価値の毀損の防止につながる。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、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。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」「交際しない」、いわゆる「三ない運動+1」を基本として、自ら、社内体制を確立する。

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、反社会的勢力と関係を遮断し、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 経営トップ以下、組織全体として遵法意識を高め、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 反社会的勢力の排除に向けた社内体制を確立する。

- ① 反社会的勢力は、社会的信用を重視する企業に巧妙に付け込み、法的対抗手段の行使をためらわせる。そこで、業務の適正を確保するために必要な法令遵守・リスク管理事項として、反社会的勢力による被害防止を内部統制システムに位置づけた上で、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。
 - a. 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。反社会的勢力との一切の関係遮断を図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。

- b. 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。

参考

< 9-2、9-3 共通 >

- 「警察白書」2015年 国家公安委員会・警察庁
- 「世界一安全な日本 創造戦略」2013年 犯罪対策閣僚会議
- 「暴力団対策に関する有識者会議報告書」2012年 警察庁
- 「東京都暴力団排除条例」2011年 東京都
- 「企業活動からの暴力団排除の取組について」2010年 犯罪対策閣僚会議暴力団取締り等総合対策WT
- 「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
- 「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>)

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

9-3

反社会的勢力による被害防止のために、全社を挙げて法に則して、関係団体とも連携して対応する。

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、従業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ないまま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、全社を挙げて迅速かつ組織的に対応する仕組みを構築する。

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、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上で躊躇せず警察に被害届を出すなど、毅然として法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。

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 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** 業界ごとのデータベースや警察、暴力追放運動推進センターなどから情報収集を行い、反社会的勢力の情報管理・評価に努め、取引相手の属性のチェックに活用する。また、反社会的勢力に関する情報は一元的に管理・蓄積し、適切に活用する。
- 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し、組織的に連携して関係を解消する。
- 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、従業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祥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、对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。

3 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、不当要求防止責任者講習をはじめとする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・団体と連携、情報交換を行う。また、特防連（公益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、普及させる。
- 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。

- 4 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 反社会的勢力への対処にあたっては、弁護士などを通じ、内容証明郵便の送付、各種の不当行為を禁止する仮処分の申し立て、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、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。
 - ④ 反社会的勢力からの不当な要求に対応する窓口部署担当者の安全確保に努める。

基本的心構え・姿勢

国内外を問わず、テロなどの事件・事故に巻き込まれる可能性が高まっていることを踏まえ、企業ならびに従業員は、まずは自分の身は自分で守るとの意識を持ち、それぞれが日本企業や日本人が置かれている状況を正しく理解した上で、情報収集や安全対策を行うことが、これまで以上に重要となってきた。

具体的アクション・プランの例

1 リスクの洗い出し・評価

- ① テロや犯罪リスクを洗い出し、それぞれのリスクを評価し、優先的に対策を講じるリスクを決定する。
 - a. 一般的にリスク評価の尺度は、「リスクが顕在化した場合の影響度」「リスクが発生する頻度」「リスクへの対策状況」などが用いられることが多いことに留意する。
 - b. 適正なリスク評価を行うには、的確な情報収集と分析が不可欠であり、最近のテロの動向やテロ対策の動向などの把握、的確な対策実施のための現地調査なども必要に応じて行う。

2 テロ対策の構築

- ① 上記リスクの洗い出し・評価を行った後は、具体的なテロ対策を検討し、対策を実行する。
 - a. テロ対策に向けた体制構築や危機管理マニュアルの策定や既存マニュアルの見直しなどを行う。
 - b. 海外危機管理において最も困難な判断を迫られる海外拠点からの緊急退避に関して、現地駐在員や帯同家族を急ぎ避難させる事態を念頭に、緊急退避計画を事前に作成することに努める。

3 教育・訓練

- ① 危機管理体制の構築において最も重要なのは、リスクに適切に対応できる人材であることを認識し、危機管理体制の整備や危機管理マニュアルの策定に加え、リスクに対応できる人材の育成、教育、訓練を実施する。
 - a. テロを想定したシナリオに基づいた訓練（本社および現地の対策本部が情報収集、緊急対策の実施、業務継続のための施策の検討などを模擬体験する訓練）を実施する。
 - b. 訓練を通じ顕在化した問題点を改善し、いざという時に機能する危機管理体制を構築する。

参考

- 「海外安全ホームページ」 外務省
(<http://www.anzen.mofa.go.jp/>)
- 「国際テロリズム要覧(Web版)」 公安調査庁
(<http://www.moj.go.jp/psia/ITH/index.html>)
- 「危機管理対策の心得」 警視庁
(http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/kurashi/heion/antep_mpd.files/kikikanritaisaku.pdf)
- 「東京防災」（テロ・武力攻撃については同資料の164～167ページ）東京都
(<http://www.bousai.metro.tokyo.jp/1002147/index.html>)
- 「東京 NBC災害対策マニュアル(概要版)」
(<http://www.bousai.metro.tokyo.jp/taisaku/1000061/1000883.html>)
- 「国民保護ポータルサイト」 内閣官房
(<http://www.kokuminhogo.go.jp/pc-index.html>)
- 「米国国務省 /海外渡航情報」
(<https://travel.state.gov/content/passports/en/alertswarnings.html>)
- 「英国外務省 /海外渡航情報」
(<https://www.gov.uk/foreign-travel-advice>)

基本的心構え・姿勢

情報ネットワーク環境を脅かすサイバー攻撃が年々増加し、その手口も巧妙化し続けている。現在、サイバー攻撃の脅威は世界規模となり、ますます社会経済活動や国民生活に深刻な影響を及ぼすリスクとなっている。

こうした状況の中、企業はサイバーセキュリティが経営に大きな影響を与えるリスクの一つであると認識し、経営者のリーダーシップのもとに必要な経営資源を投入して十分な対策をとることが求められる。また、被害にあうことを想定し、早期の検知や対応・復旧を行う必要がある。

具体的アクション・プランの例

1 サイバーセキュリティ対応方針の策定と管理体制の構築

- ① 経営者がサイバーセキュリティリスクを認識し、対応方針（セキュリティポリシー）を策定し宣言する。
- ② サイバーセキュリティリスク管理体制を、企業活動の全般にわたって、海外拠点・グループ企業を含めて構築し、役割と責任を明確にする。その際に、特定、防衛、検知、対応、復旧の5つの機能を考慮する。

2 サイバーセキュリティのリスクの認識と対策の実施

- ① 守るべき資産やそれに対するサイバー攻撃のリスクを特定し、対策を行う。その上で、それらを見直し、改善・維持する。
- ② サイバーセキュリティに関する脆弱性診断などの外部監査を実施する。
- ③ 委託先のサイバーセキュリティ対策を実施および状況把握する。
- ④ 経営会議や取締役会での定期的な報告討議を行う。

3 資源確保

- ① サイバーセキュリティリスク対策のための資源（予算、人材など）を確保する。
- ② サイバーセキュリティ人材の育成と、従業員向けセキュリティ研修を行う。

4 情報収集・情報共有

- ① 業界内の情報共有組織などへの加入を検討する。
- ② 各種団体が提供するサイバーセキュリティに関する情報を入手し、必要な対応をとる。
- ③ 関係官庁・組織・団体と平時から信頼関係を培い、インシデントの情報共有を促進する。

5 緊急時の対応準備

- ① サイバー攻撃の初動対応手順や緊急連絡体制を整備する。
- ② インシデント発生時に原因解析や影響範囲調査等を行う。インシデント対応の専門組織（CSIRT）を設置する。
- ③ 定期的かつ実践的な対応訓練や演習を実施する。
- ④ 経営者への報告ルート、各国法定報告義務の内容、市場への公表内容やタイミングなどについて事前に検討する。

参考

- 「高度情報通信ネットワーク社会形成基本法」2000年12月制定
- 「サイバーセキュリティ基本法」2014年11月制定
- 「サイバーセキュリティ戦略」2015年9月
- 「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」2015年12月 経済産業省
(<http://www.meti.go.jp/press/2015/12/20151228002/20151228002-2.pdf>)
- 「サイバーセキュリティ対策の強化に向けた提言」2015年2月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/017.html>)
- 「サイバーセキュリティ対策の強化に向けた第二次提言」2016年1月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/006.html>)

基本的心構え・姿勢

災害発生時において、企業は、まず「従業員とその家族の安全を確保」し、「事業活動の維持継続・早期復旧」に注力する必要がある。そのため、企業は「BCP」（事業継続計画：Business Continuity Plan）を策定し、それを実効あるものとするべく、定期的に訓練を実施することなどが求められる。

また、被災した地元地域との共生は、地域社会の一員であり地域の従業員や取引先に支えられている企業にとって重要であることから、地域の救援・復旧にできる限り積極的に取り組むことも必要である。

さらに広域かつ甚大な大規模災害に対応するため、個社だけでなくグループ企業や取引先・サプライチェーン、他社・業界団体などのステークホルダーと連携し、社会全体として災害からの被害を最小化することが重要である。

具体的アクション・プランの例

1 平常時からの取り組みで、災害対応能力を向上させる。

- ① 自社が見舞われる可能性のある危機事象（地震、津波、洪水など）を洗い出す。
- ② 災害対策組織を構築する。
- ③ 緊急物資の備蓄・確保の体制を整備する。
- ④ 帰宅困難者対策を講じる。
- ⑤ 災害発生時の初動マニュアルを策定する。

2 災害に対するBCPを策定し、事業継続の実効性を高める。

- ① 地震、津波、洪水、感染症など各種災害の内容に応じたBCPを策定するとともに、「結果事象型」のBCPも検討する。
- ② 施設の耐震化、災害に強い通信手段の確保など、施設・設備の強化を行う。
- ③ クラウド技術、テレワークの推進など、最先端技術を活用する。
- ④ 定期的に、課題発見型で実践的な訓練を行い、現場力向上を図る。
- ⑤ 外部機関や国際規格などを参考にした評価を行う、また実際に機能するPDCAサイクルの構築などにより運用体制を確立する。

9 危機管理の徹底

- 3 多様なステークホルダーと連携・協力し、業界や社会全体として被害の最小化を図る。
- ① 企業内・グループ内において、災害発生時のコミュニケーション体制を構築するとともに、グループ内横断のBCP体制を検討する。
 - ② 業界としてのBCP・BCM（事業継続マネジメント：Business Continuity Management）に関するガイドラインを策定する、また合同訓練の実施など、業界団体主導による備えを充実させる。
 - ③ 取引先のデータベース化や見える化、取引先とのBCP共有や協定締結によりサプライチェーンの強化を図る。また、自社サプライチェーンを構成する中小規模事業者への支援を行う。
 - ④ 自治体との災害連携協定を締結する、また「DCP」（地域継続計画：District Continuity Plan）を策定するなど地域などとの連携を行う。
 - ⑤ 11月5日の「世界津波の日」などを契機に、津波防災訓練の実施、普及啓発を促進する。また、訓練の実施にあたっては、地域全体での共同訓練の実施も検討する。



「世界津波の日」（11月5日）に関する津波防災訓練
（提供：大成建設）

参考

- 「企業間のBCP/BCM連携の強化に向けて」 2014年 2月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/010.html>)
- 「企業の事業活動の継続性強化に向けて」 2013年 2月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/014.html>)
- 「新型インフルエンザ対策に関する提言」 2008年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/043.html>)
- 「企業の地震対策の手引き」 2003年 7月 経団連
(www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/070/tebiki.pdf)
- 「事業継続ガイドライン ―あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応―」
2013年 8月 内閣府(防災担当)
(http://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/keizoku/sk_04.html)

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>)

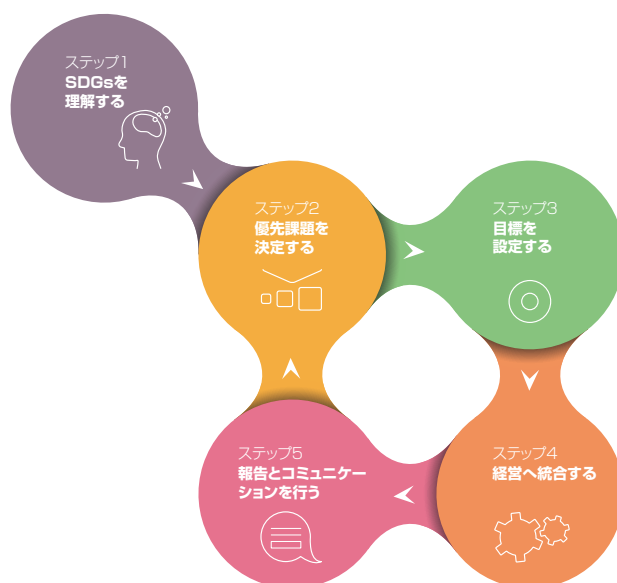
コラム

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、企業に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>



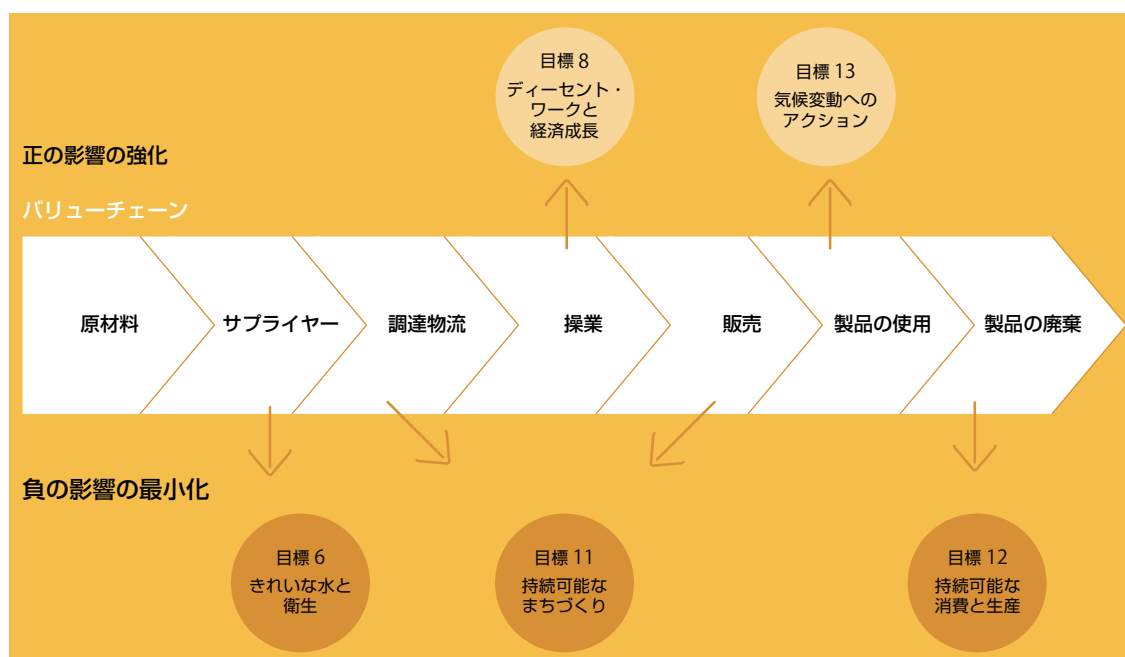
〔ステップ1〕SDGsを理解する

- 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。

〔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

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

10-2

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/>)

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。

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、
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。

参 考

企業行動憲章の精神の実践に関わる国際文書・国際基準等

—国連関係—

●我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ

○採択：2015年、第70回国連総会

* 4～5ページ参照

●世界人権宣言

○採 択：1948年、第3回国連総会

○内 容：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、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。

●国連ビジネスと人権に関する指導原則

○採択：2011年、国連人権理事会

* 58～59ページ参照

●国連責任投資原則（PRI）

○公表：2006年、国連環境計画金融イニシアティブ

* 9～10ページ参照

●国連グローバル・コンパクト

○発 足：2000年7月、国連本部

○内 容：1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でコフィー・アナン国連事務総長（当時）が提唱し、潘基文前国連事務総長も明確な支持を表明しているイニシアティブ。企業を中心とする様々な団体が責任ある、創造的なリーダーシップを発揮することで、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに自発的に参加することが期待されている。世界160カ国で1万3千（2015年7月現在）を超える団体（内、企業は8300社）が署名して、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を軸に活動を展開している。

●OECD多国籍企業行動指針

○採 択：1976年、OECD閣僚理事会

○内 容：政府による多国籍企業に対する「勧告（Recommendation）」。一般方針、情

報開示、人権、雇用および労使関係、環境、贈賄、贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学および技術、競争、納税など幅広い分野におけ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5回（1979年、1984年、1991年、2000年、2011年）改訂されている。

—国際標準化機構—

●ISO 26000（社会的責任に関する国際規格）

○発 行：2010年11月、ISO

○内 容：ISOで策定された、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。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コミュニティ参画および開発の7つを挙げ、各主題の下に様々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（様々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。

※日本工業標準調査会（JIS Z 26000：2012）

—民間基準—

●SDGs コンパス

○GRI、国連グローバル・コンパクト、WBCSD共同発行

○本文142～145ページ参照

●GRI ガイドライン

○公 開：GRI Sustainability Reporting Standards、2016年10月、GRI

○内 容：GRI（Global Reporting Initiative、本部アムステルダム）は、あらゆる組織が利用できるサステナビリティ報告のための信頼できる確かな国際的枠組みの提供を使命とする非営利団体。UNEP（国連環境計画）の公認団体として、サステナビリティ報告に関する「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」を策定している。従来のガイドラインから「報告基準（スタンダード）」への移行作業を進め、2016年10月に公表した。共通スタンダード（100シリーズ）、経済項目（200シリーズ）、環境項目（300シリーズ）、社会（400シリーズ）で構成されており、各開示項目について、必須の開示内容として書かれた「要求事項」、推奨されるが要求されないものとして書かれた「推奨事項」がある。

企業行動憲章新旧対照表

【序文】

旧版（2010年版）

【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、会員企業の自主的な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。

改定版

企業行動憲章の改定にあたって ～ Society 5.0の実現を通じたSDGs（持続可能な開発目標）の達成～

経団連では、かねてより、公正かつ自由な市場経済の下、民主導による豊かで活力ある社会を実現するためには、企業が高い倫理観と責任感をもって行動し、社会から信頼と共感を得る必要があると提唱してきた。そのため、1991年に企業行動憲章を制定し、企業の責任ある行動原則を定めている。

近年、グローバル化が進展し、国境を越えた経済活動が活発に行われる反面、それに伴い生じた様々な変化を背景として、反グローバリズム・保護主義の動きが高まり、自由で開かれた国際経済秩序の維持・発展が脅かされる懸念がある。

一方、国際社会では、「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）や「パリ協定」（2015年）が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

そうした中、経団連では、IoTやAI、ロボットなどの革新技术を最大限活用して人々の暮らしや社会全体を最適化した未来社会、Society 5.0の実現を目指している。この未来社会では、経済成長と健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等などの社会的課題の解決とが両立し、一人ひとりが快適で活力に満ちた生活ができる社会が実現する。こうした未来の創造は、国連で掲げられたSDGsの理念とも軌を一にするものである。

そこで、今般、経団連では、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定する。

会員企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用な新たな付加価値および雇用の創造、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した経営の推進により、社会的責任への取り組みを進める。また、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促すとともに、多様な組織との協働を通じて、Society 5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する。

会員企業は、本憲章の精神を遵守し、自主的に実践していくことを宣言する。

「Society5.0」の注記

狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会。

【憲章本文】

旧版（2010年版）
－社会の信頼と共感を得るために－ 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・顧客情報は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。

改定版

－ 持続可能な社会の実現のために －

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

(消費者・顧客との信頼関係)

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

(環境問題への取り組み)

7. 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。

(社会参画と発展への貢献)

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10. 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。

企業行動憲章

実行の手引き(第7版)

発 行

平成 29 年 12 月 20 日 第 1 刷

平成 30 年 2 月 1 日 第 2 刷

一般社団法人 日本経済団体連合会

〒 100-8188 東京都千代田区大手町 1-3-2

電話 03-6741-0150 (S D G s 本部)

印刷所

ハリウ コミュニケーションズ株式会社

©Japan Business Federation 2017, Printed in Japan

本書の全部、または一部を許諾を得ずに複製することを禁じます。

経団連は SDGs を支援しています。