

__ISO TMB /WG SR N 80

日付：2006年10月6日

ISO/WD 26000

ISO TMB /WG SR

事務局：SIS/ABNT

ISO 社会的責任指針

警告

この文書は、ISO 国際規格ではない。これは、書評及び論評用として頒布したものである。これは、予告なしに変更することがあり、国際規格と呼んではならない。

この草案の受領者は、自分たちが気づくどんな関連特許権も自分たちの論評をつけて通知し、裏づけ文書類を提供することを勧める。

著作権に関する注意事項

この ISO 文書は、作業草案又は委員会草案であり、ISO によって著作権保護されている。ISO 規格開発プロセスの参加者が作業草案又は委員会草案を ISO の事前許可なしにどんな形で複製することも許容されるが、この文書並びにそれからのどんな抜粋も ISO の事前許可なしにそれ以外の目的でどんな形で複製、保管、複製してはならない。

この文書を販売目的で複製するための許可申請は、下に示した住所若しくは申請者の帰属国の ISO 会員団体宛とするのが望ましい。

[その作業文書が作成された枠組み内の TC 又は SC 事務局に対して責任を負う ISO 会員団体の著作権管理者のフルアドレス、電話番号、ファックス番号、及び電子メールアドレスを適切に表示する。]

販売目的の複製は、ロイヤルティ支払い又はライセンス契約の対象になることもある。

違反者は、告訴されることもある。

目次

まえがき	v
序文	vi
1 適用範囲	1
2 引用規格	1
3 用語及び定義	1
4 組織の運営における社会的責任背景	4
4.1 社会的責任背景	4
4.1.1 世界的統治	4
4.1.2 グローバリゼーション	4
4.1.3 ステークホルダー視点	5
4.1.4 労働問題, アウトソーシング及びサプライチェーン	5
4.1.5 健康	6
4.1.6 持続可能な開発	6
4.1.7 気候変動	7
4.1.8 組織統治	7
4.2 社会的責任概念の理解	8
4.2.1 一般	8
4.2.2 必須観念	8
4.2.3 社会的責任の決定の仕方	9
4.2.4 社会的責任は、すべての組織に当てはまりますか?	10
4.2.5 ステークホルダー概念と社会的責任概念との関係	10
5 社会的責任原則	11
5.1 一般	11
5.2 原則の種類	11
5.3 原則の説明	11
5.3.1 一般的原則の説明	11
5.3.2 実質的原則の説明	12
5.3.3 手続き的原則の説明	13
6 社会的責任をめぐる中心的課題に関する指針	14
6.1 一般	14
6.2 組織の統治	15
6.2.1 理論的根拠	15
6.2.2 中心的な課題—包括性	15
6.2.3 中心的な課題—倫理的行為	16
6.2.4 中心的な問題—情報開示	16
6.2.5 中心的な課題—法律や規制の尊重	16
6.2.6 中心的な課題—説明責任	17
6.3 環境	17
6.3.1 理論的根拠	17
6.3.2 中心的な課題—汚染防止	18
6.3.3 中心的な課題—地球温暖化防止	19
6.3.4 中心的な課題—持続可能な消費と土地利用	20
6.3.5 中心的な課題—生態系と自然環境の保全と回復	21
6.3.6 中心的な課題—未来の世代のための配慮	22
6.4 人権	22
6.4.1 理論的根拠	22
6.4.2 中心的な課題—市民的・政治的権利	23
6.4.3 中心的な課題—経済的、文化的、社会的権利	24
6.4.4 中心的な課題—基本的な労働権	26

6.4.5	中心的な課題－コミュニティの権利.....	26
6.5	労働慣行.....	27
6.5.1	理論的根拠.....	27
6.5.2	中心的な問題－職業上の保健と安全.....	27
6.5.3	中心的な課題－尊厳に配慮した労働条件.....	28
6.5.4	中心的な課題－人的資源の開発.....	29
6.5.5	中心的な課題－人間としての労働者.....	29
6.6	公正な事業活動.....	31
6.6.1	理論的根拠.....	31
6.6.2	中心的な課題－倫理的で透明な活動の促進.....	31
6.6.3	中心的な課題－開かれた競争の促進.....	32
6.6.4	中心的な課題－公正で倫理的な供給の適用とアフターサービスの実施.....	33
6.6.5	中心的な課題－知的及びその他の財産権の尊重、及びユーザの利益の尊重.....	33
6.6.6	中心的な課題－腐敗との闘い.....	34
6.7	消費者課題.....	34
6.7.1	理論的根拠.....	34
6.7.2	中心的な課題－消費者に正確で適切な情報を提供する.....	34
6.7.3	中心的な課題－環境面及び社会的に有益なサービスと製品の提供と開発.....	36
6.7.4	中心的な課題－安全で信頼のおける製品やサービスの提供と開発.....	36
6.7.5	中心的な課題－消費者のプライバシー保護.....	37
6.8	コミュニティ参画・社会開発.....	37
6.8.1	理論的根拠.....	37
6.8.2	中心的な課題－開発の影響.....	38
6.8.3	中心的な課題－コミュニティ開発.....	40
6.8.4	中心的な課題－社会開発.....	42
6.8.5	中心的な課題－慈善事業.....	43
7	社会的責任実施に関する組織のための指針.....	43
7.1	一般.....	43
7.2	組織運営の背景分析.....	44
7.2.1	一般.....	44
7.2.2	組織特質の分析.....	44
7.2.3	社会的責任背景の分析.....	45
7.2.4	ステークホルダー背景の分析.....	46
7.2.5	方法とアプローチ.....	47
7.3	組織全体での社会的責任の統合.....	47
7.3.1	挿入すべき見出し.....	47
7.3.2	原則の採用.....	47
7.3.3	理念、使命、方針、及び行動規範への社会的責任の統合.....	47
7.3.4	支配及び影響の範囲の判断.....	48
7.3.5	目的及び戦略開発.....	49
7.3.6	方法とアプローチ.....	50
7.4	ステークホルダーとの協同.....	50
7.4.1	ステークホルダーの特定と選定.....	50
7.4.2	ステークホルダーへの関与.....	51
7.4.3	提携及び協力.....	52
7.4.4	ステークホルダーエンゲージメントからのフィードバックの統合.....	52
7.4.5	方法とアプローチ.....	52
7.5	組織の日常慣行との社会的責任統合.....	52
7.5.1	組織構造の確立と資源配分.....	53
7.5.2	組織の能力構築と内部的意識向上.....	53
7.5.3	組織の関連業務への社会的責任統合.....	53
7.5.4	社会的責任目標の設定及び行動の選定.....	54
7.5.5	方法とアプローチ.....	55
7.6	改善に向けたパフォーマンスの見直し.....	55
7.6.1	一般.....	55
7.6.2	データの編集と利用.....	55
7.6.3	パフォーマンスと進捗状況の見直し.....	56
7.6.4	上級管理者による見直し.....	57

7.6.5	方法とアプローチ	57
7.7	社会的責任に関するコミュニケーション	57
7.7.1	社会的責任に関するコミュニケーションの目的	57
7.7.2	効果的な社会的責任に関するコミュニケーションの確実化	58
7.7.3	社会的責任に関するコミュニケーションの内容	58
7.7.4	コミュニケーションのための計画	59
7.7.5	コミュニケーションの形式及び媒体の選定	59
7.7.6	臨時の開示	60
7.7.7	一般への定期的報告	60
7.7.8	社会的責任報告及び他のコミュニケーションに関する小規模組織のための指針	61
7.7.9	ステークホルダーとの対話	61
7.7.10	方法とアプローチ	62
附属書 A	(参考) 社会的責任合意及び制度	63
A.1	社会的責任・持続可能性一般	63
A.2	労働及び社会	64
A.3	人権	64
A.4	環境	64
附属書 B	(参考) 社会的責任実施のための有用な参考資料	65
B.1	ステークホルダーとの協同	65
B.2	社会的責任報告及び他のコミュニケーションを用意するための指針とツール	65
参考文献	67

まえがき

ISO（国際標準化機構）は、各国の標準化機関（ISO 会員団体）による世界的な連合である。国際規格の作成作業は、通常は ISO 専門委員会を通じて実施される。専門委員会が設置された対象内容に関心のある会員団体は、当該の委員会に代表を送る権利を有する。国際機関、政府機関及び非政府機関も ISO と連携して作業を分担する。ISO は、電気技術の標準化事項に関するすべての問題について国際電気標準会議（IEC）と緊密に協力している。

国際規格は、ISO/IEC 専門業務用指針第 2 部に規定されている規則に従って起草する。

ISO 26000 は、ISO 技術管理評議会の社会的責任に関する作業グループによって作成された。同作業グループによって採択した国際規格案は、投票のため各会員団体に回付される。国際規格として発行されるためには、投票する会員団体の最低 75 % の賛成票を必要とする。

この文書の一部の要素は、特許権の対象となる可能性があることに注意が必要である。ISO は、このような特許権の一部又は全部を特定する責任を負うものではない。

専門委員会の主要な仕事は、国際規格を作成することである。

ISO に対する注記: 国際規格に入れる必要があるこれら最後の二段落は、ISO 26000 には不適切である。それでもそれらを入れなければならないですか？

校閲者に対する注記:

本文の一部をなさない、タスクグループ指導部又は編集委員会からの注記は、イタリック体で示されている。

関連するタスクグループ内でまだ合意されていない文章又は語句は、次のように角括弧で囲んである: [括弧に入れた本文]

序文

この規格は、社会的責任に関する諸問題についてすべての種類の組織に対するガイダンスである。この規格は、組織が自分たちの活動の社会及び環境に与える影響に対して確実に責任を取るようすることを目的としている。それは、組織が、社会の利益及び持続可能な開発と一致したやり方、また倫理的な行動並びに適用できる法律・政府間協定の順守に基づいたやり方、で活動を実施する際のガイダンスである。地理的、文化的、社会的相違事項は、合意された国際規格に害を及ぼさない限り、尊重される。

この規格は、環境、人権、労働慣行、組織統治、公正な商習慣、コミュニティ参画及び社会開発、消費者課題に関して社会的責任課題を取り扱う。

この規格は、次の箇条と2つの附属書から成っている。

- 1 適用範囲—規格の取扱範囲を定義する。
- 2 引用規格—規格に関連して読まなければならない文書が何かあれば、そのような文書の一覧である。
- 3 用語及び定義—この規格で使用される、社会的責任自体を含む、主要な用語を定義する。
- 4 社会的責任背景—組織の社会的責任が発達した背景並びに社会的責任概念について述べる。
- 5 社会的責任原則—社会的責任に適用される原則について述べ、それらの選択基準を特定する。
- 6 主題及び課題—環境、人権、労働慣行、組織統治、公正な商習慣、コミュニティ参画及び社会開発、消費者課題の社会的責任に対する意味あいを特定し調べる。
- 7 社会的責任を実施するためのガイダンス—ある組織で社会的責任を実施し統合する際の実用的なガイダンスを提供する。

附属書 A—社会的責任合意及び協定に関する情報

附属書 B—社会的責任の実施のための有用な参照文書

参考文献

この規格は、すべての種類の組織の社会的責任を取り扱っており、企業の社会的責任(CSR)だけに焦点を合わせたものではない。この取り上げ方は、すべての種類の組織は社会の社会的利益を反映した社会的責任慣行を採用し、持続可能な開発を確実にする必要があることを認識して採用された。

組織は、この規格を使用し、ステークホルダーと係わり合い、適用国内法並びに国際連合(UN)、国際労働機関(ILO)及びその他の法的権限機関によって規定された国際認定条約を順守することが推奨される。

この規格は、貿易の非関税障害を創り出す意図はなく、組織の法的義務を解釈しなおすものでもない。同様に、この規格は、中核ガイダンスであり、社会的責任に関係のあるすべての活動の網羅的な記述とするつもりもない。この規格の利用者には、その適切な利用を促進することを推奨する。

この規格は、均衡の取れた参加を確実にする重要性を認識して、6つの異なるステークホルダーグループ：消費者、政府、産業界、労働、非政府組織(NGO)、及びサービス・支援・研究等からの入力に基づいて開発された。その上、開発途上国の適切な参加を確実にするための具体的な準備がなされている。この中には、ISO 作業グループ及びその種々のタスクグループのリーダーシップを先進国と開発途上国との間の“二人一組”にするという要求事項がある。

この ISO 規格におけるいかなる規格、規範又はその他のイニシアチブへの引用も、ISO によるその規格、規範又はイニシアチブの是認又は特別地位を意味するものではない。

社会的責任

1 適用範囲

この国際規格は、次の事項に関する組織へのガイダンスである。

- － 社会的責任に関する原則、実践及び諸課題
- － 組織及びそのサプライチェーンを含む影響範囲全体における社会的責任の統合及び実施
- － ステークホルダーの特定及び関与
- － 社会的責任に関する責務及び活動の告示
- － 持続可能な発展に対する組織の貢献

この規格は、社会的責任に関する用語を定義することで、社会的責任分野に関する共通理解を促進する。この規格は、社会的責任原則と組織統治枠組みとの間の関係を明確にする。

この規格は、すべての種類の組織に適用可能なガイダンスを提供する。その適用は、例えば、組織の規模及び立地、活動する分野、その活動の範囲や性質等に応じて調整されることもあり得るが、主要部分はすべて対応することが望ましい。

この規格は、社会的、環境的及び法的多様性、及び経済発展状態の差異を考慮に入れるが、これらが広範に合意されている国際基準や社会的に責任ある振舞いと対立する場合にはこの限りではない。

この規格は、マネジメントシステム規格ではなく、また適合性評価又は認証目的には適さない。この規格の採択は、この内で言及されているいかなる条約、合意、規格又は手段に対する政府の是認又は批准を意味しない。

2 引用規格

この章は、ガイダンス規格に関連して読まなければならない文書が何かあれば、それらの文書を
一覧するためのものである。

(現在はタスクグループに割り当てられていない；後日開発される予定)

3 用語及び定義

次の用語及び定義がこの規格に適用される。

3.1 説明責任

個人、組織及びコミュニティは、自分の行動に対して責任を負い、それを他人に説明する必要がある
という原則

[ISO 15489-1—情報及び文書化—記録管理—第1部：一般(ISO 15489-1:2001)]

3.2 消費者

物品又はサービスを利用又は購入する人

3.3 統治

意思決定で使用する規則及び慣行並びにその決定事項の実施プロセス

3.4 誠実性

道徳原則の厳守；正直

[コリンズ英語辞典，第3版，1995年]

3.5 組織

責任，権限及び相互関係が取決められている人々及び施設の集まり

例：会社，法人，事業所，企業，政府機関又は非政府機関，慈善団体，個人業者，協会，若しくはこれらの一部又は組合せ

注記1 その取決めは，一般に秩序だっている。

注記2 組織は，公的又は私的，利益又は非利益のいずれでもありうる。

注記3 出典：ISO 14001:2004 環境マネジメントシステム—仕様及び利用の手引；ISO/DIS 22005:2005 飼料・食品チェーンのトレーサビリティ—システム設計及び実施のための一般的原則及び基本要素事項；ISO 9000:2005 品質マネジメントシステム—基本及び用語

3.6 慈善活動

慈善行為又は公益的行為を実行するという慣行

[コリンズ英語辞典，1995年改定及び増刷した第3版]

3.7 製品

プロセスの結果

[注記 ISO 9000:2005 から抜粋]

3.8 論理的根拠

根本理由の説明

3.9 社会的責任

社会及び環境に対して，その活動の影響について責任を取るという組織の行動。これらの行動は，

- 社会の利益と持続可能な開発と整合性がとれている。
- 倫理的振る舞い，適用可能な法律及び政府間文書に基づく。
- 組織の既存の活動と一体化される。

3.10 社会的責任枠組み

組織がそれによって組織及びその影響範囲全体にわたる社会的責任の統合・実施を組織化することができる手段

3.11 社会的責任課題

組織及び/又はそのステークホルダーにとって有利な成果を求めるためにそれに対して行動することができる具体的な項目

[参照：TG5 リスボン]

3.12 社会的責任原則

組織の意思決定及び行動を活性化させる又は活気づける行動又は慣行の基礎として採用又は公言される一般法規又は規則

3.13 影響範囲

組織がその組織の内側と外側の両方で持っている影響力の範囲

注記 この範囲は、組織が主要なステークホルダーと相談して決定する。

3.14 ステークホルダー

その組織によって影響を受けるか若しくはその組織に影響を及ぼすことができる個人又はグループ

[注記 ISO 9000:2005 に準拠]

3.15 ステークホルダーエンゲージメント

相互に受け入れ可能な成果を成就するための、組織とそのステークホルダーとの間の相互的で意欲的な協力関係

3.16 持続可能性

人的活動の経済側面、社会側面、制度側面及び環境側面の長期にわたって継続する能力、並びに非人的環境の長期にわたって継続する能力

3.17 持続可能な開発

将来世代の自らのニーズを満たすことができる能力を危うくすることなく、現在のニーズを満たすような開発

[ブルントラント委員会、我々の共通の未来、1987年]

3.18 透明性

自分の行動について隠し立てがなく率直である特性又は状態、並びにこのことを明確であいまいでないやり方で伝える特性又は状態

注記：いくつかの追加用語を用語及び定義に入れることが提案されている。これらのものは、今後タスクグループ内の議論の後に追加されるはずである。これらの用語は、次のとおりである。

- －側面
- －継続的改善
- －是正・予防処置
- －影響
- －目的
- －パフォーマンス
- －プロセス
- －サプライチェーン

－目標

その他の用語も、タスクグループがそれらを含めることの必要性を特定した場合は、追加しても良い。

4 組織の運営における社会的責任背景

4.1 社会的責任背景

この細分した箇条では、組織の社会的責任が発達し、今も発達し続けているその背景について述べる。最初の二つの細分箇条は、その発達に影響を与えた何よりも重要な 2 つの構造要素を説明する。残りの細分箇条は、特に大きな影響を及ぼすいくつかの問題を扱っているが、社会的責任概念を形づくり、継続している多数の考慮事項を網羅的に扱っていると主張することはできない。

4.1.1 世界的統治

世界的統治の支配的モデルは、少なくとも 20 世紀中頃から、国際連合の諸機関を通して自由に協力し合いながら、それぞれの国家管轄区域内の民間・任意部門を統治する、自治国民国家のそれであった。社会的責任の歴史は、一部分そのモデルから自然に発生する期待の結果であると理解してもよい；その未来は、このような状況に挑戦する勢力に対して公共・民間・任意部門がいかに対応するかによって決まるといってもよい。

このモデルでは、社会の各部門内組織の正統性及び責任は、一般的に次のように考える。

- － 公共部門の正統性は、一般民衆の同意及び民主的説明責任から派生する；その責任には、政策展開、法規制及びサービス供給が含まれる。
- － 民間部門の正統性は、富の創出を含む、物品及びサービスの供給から派生する；その責任は、主として法律に従いそして公共部門が決定した税金を支払うことである。その上、先進国と発展途上国の両方において長い伝統を持った、企業による慈善活動は、尊敬されることが多い。
- － 任意部門の正統性は、慈善団体のような組織が宣言する社会的使命から派生する；彼らの責任は、寄付された基金を自分たちの使命に従って誠実に管理することが中心である。

4.1.2 グローバリゼーション

経済活動・勢力の地理的範囲の伸張と考えられるグローバリゼーションは、世界的統治の支配的モデルに挑戦する趨勢の一つである。この意味で、グローバリゼーションには、物品又はサービスの市場の自国から世界全体への伸張、サプライチェーンの原則としてあらゆる場所にまたがるような拡張、労働の移動の激増、及び外国直接投資の成長が含まれる。例えば、経済先進国で販売される物品が発展途上国で生産されたものであるということは、今日ではきわめて普通である。

グローバリゼーションは、概して、民間部門の力及び影響力の増加、並びに公共部門の役割の弱体化、という結果になった。その一例は、企業の影響力の比率が非常に大きくなり、それにつれて彼らの適正な責任レベルに関する懸念及び期待が増してきたことである。1990 年代、特にその後半は、非常に大規模の国境を越えた企業の合併・買収件数の増加に加えて、民間部門による前例のない外国直接投資水準が見られた。

事業の国際化圧力は、組織に先進国の市場への参入を確実にする手段として、少なくとも自分のところの労働者に対するいくらかの最低保証金を含め、すべての事業に対して同じ社会・環境基準を採用するという圧力がますます強くなるという結果になった。グローバリゼーションはまた、文化的相違点を大きく浮かび上がらせてきた：例えば、世界的消費者ブランドのアイデアや価値が、まったく異なる文化を持った社会の中に広がってきている。社会的責任の概念は、これらの課題に建設的かつより体系的に対応するために出現したものである。

4.1.3 ステークホルダー視点

企業の影響力がますます広がることに対する適切な責任は、20世紀の大半にわたって、社会的関心事であった。中心的役割を持ったステークホルダーという概念が認識されるようになったのは、最近のことである。この見方によると、各々の組織は、それぞれ異なるステークホルダー群を持っているはずである：企業にとってのステークホルダーには、広範囲のステークホルダーの中でも、一般的に消費者、供給者、株主及び従業員が含まれる；政府にとってのステークホルダーには、雇用者団体、労働組合及び非政府組織を含めても良い。ステークホルダー視点は、製造工場の近くに住んでいる人のようなステークホルダーに組織が及ぼす影響を理解するのに多分最も役に立つはずである。それはまた、組織に影響を及ぼすステークホルダーに対処するために用いることもできる。

政府外の多数の集団及び機関は、科学共同体、労働組合及び研究機関を含め、社会問題を特定し、それに対して運動を起こすことを積極的に行っている。近年、組織の社会的責任のステークホルダー志向の発展に特に影響力のあったのは、次の2つの集団である：非政府組織及び株主。

NGO という用語は、様々な意味で用いられてきたが、今は任意部門の市民社会組織を意味するために用いるのが普通である。NGO は、貧困、社会窮乏及び環境問題といった社会的関心問題に努力することによって、重要な権利擁護勢力となった。彼らは、そういう資格で、公共部門だけでなく、自分たちの任務に関連した企業にもますます影響を与えるために努力してきている。この点で、NGO は、自分たちの事業及び権利擁護の規模を国際的に大きくすること、並びに自分たちの活動や運動を世界中のその他の NGO と調整するために新しい通信技術を利用すること、の両方によってますます実践に役立つものになってきた。

NGO はまた、組織として、自己の権利でステークホルダー及び組織影響力を持っている。

ステークホルダー分析をすれば、株主は常に法人にとって最重要ステークホルダーの1人であることが分かるはずである。しかしながら、彼らの役割は、近年2つの点で変わってきた：第一に、大多数の株主にとって、組織統治の重要性（下記参照）がますます大きな問題になってきた；第二に、金融目的だけでなく社会目的での投資と定義することができる社会的責任投資(SRI)の取引高が近年急増してきた。

例－社会的責任投資 (SRI) の増大

金融目的だけでなく社会目的での投資と定義することができる社会的責任投資(SRI)の取引高が急増してきた。例えば、オーストラリアだけでも、SRI 投資管理ポートフォリオは、2001～2006年の間に3600%以上増えて120億オーストラリアドルに達した。米国では、SRI 基金の取引高は、1995年から2005年までの10年間にほぼ360%増えて2兆2900億米ドルを超えるほどまでになった。これは、いくつかの組織にとって自分たちの責任を見直すための付加圧力になった。

4.1.4 労働問題、アウトソーシング及びサプライチェーン

組織、特に企業組織の最も重要な社会的影響の一つは、雇用及び労働界にかかわるものである。この問題に関する政府の確立した役割は、労働保護と社会的保護を提供することによって組織活動の積極的影響を確実にすることである。労働保護には、賃金、労働時間及び健康・安全を含め、労働を左右する法律・規則が含まれる。社会的規則は、とりわけ、医療保障、傷害の場合の所得補償又は退職引当金のことを指す場合がある。労働保護及び社会的保護は両方とも、雇用者・従業員関係の承認を必要とすることが多い。

その中に労使関係—すなわち、経営者団体と従業員団体の代表者間の関係—が存在するような枠組みを提供するのも、政府の役割である。労使関係及び団体交渉は、雇用の積極的な社会的影響を確実にするのに役立つ最も有効な私的手段である。十分な所得の得られる安定した雇用は、主要な社会関心事であるから、政府には、労働・社会保護を提供すること並びに労働組合を結成又は加入する労働者の権利を守ることが期待される。

労働・社会保護に関する政府の役割は社会正義と世界平和にとって不可欠であることが認められたので、すべての政府が拘束力あるものとして受け入れる必要のある国際労働基準を制定するために国際労働機関（ILO）が創設された。グローバリゼーション及び様々な形態の企業組織のおかげで、さもなければ雇用者が自分のために仕事をしてくれる人々への自分の義務となるはずのものを回避することがより容易になった。

近年は、労働者の搾取に関する消極的広報の結果、政府が望む結果を十分に生むことができない場合、たくさんの企業が、サプライチェーンを通じて、供給業者及び下請け業者の労働慣行に対して何らかの責任を取るようになってきた。これに関して、いくつかの企業は、自分のサプライチェーン全体にわたって適用する労働実施規範を採用している。多くの場合、これらの規範の目的は、政府が十分に人権を保護していない国においても倫理的に事業を行うことができるということを示すためである。

例—任意サプライチェーン規範の増加

先進国及び開発途上国における労働慣行を改善するという目的で、多くの場合様々なステークホルダー集団を巻き込んだ、多数の任意実施規範が開発された。これらには、ICFTU/ITS 基本労働実施規範、SA8000 規格、倫理教育訓練計画基本規範といった実施規範が含まれるが、これがすべてではない。

4.1.5 健康

貧困は、病気の主要なリスク要因である。製造で使われる生産プロセスも、不健康の一因となる可能性がある。先進国の企業は、より安全な生産プロセスに変えることができるが、開発途上世界の企業は、いつもそうすることができるわけではない。例えば、ILO によると、世界中の労働関連死亡の主な原因であるアスベスト関連疾病は、発展途上世界では増加している一方、他のところでは減少している。

新技術・工業生産方法及び現代式生活様式が発達するにつれて、新しい健康状態が現れてきた。その一例は、肥満である。肥満は、ある意味では、個人の選択の結果である一方、それは、高糖分・高脂肪食品の豊富な入手に加えて、現代生活に固有の運動不足から起こることを認めなければならない。現在、個人、企業及び公共部門の責任について激しい議論が行われている。

その他の病気も、産業慣行から起こるものではないかもしれないが、その影響は非常に深刻であるので、社会のすべての部門は、それらに対処することが求められている。結核、HIV/AIDS、マラリアのような病気は、発展途上世界に不相応の影響を与える。その一つの理由は、利用できる治療が高すぎることであり、これは、主として製薬会社と公共部門が取り組まなければならない問題である。その上、今は、自分たちの従業員の支援のために有効な HIV 政策を確実に実施するのは、すべての組織の責任であるとますます見られるようになってきた。そのような取組み方の明らかな利点は、より健康でより丈夫な労働人口である。

消費者製品の健康特性もまた、ますます一般大衆に審査されるようになってきた。タバコは、たとえ意図通りに使用したときでも、その消費者及びその周りにいる人々の健康に害を与えることが立証されている製品の例である。

4.1.6 持続可能な開発

持続可能な開発の概念は、通常、経済発展、社会進歩及び環境保護といった優先事項の間で容認できる均衡を見つける必要性を包含していると理解される。持続可能な開発の必要性に関する国際的合意には、有意義な歴史がある。1972 年国連人間環境会議は、人間の自然界に与える悪影響について公に認めた宣言を生み出した。1987 年出版物、“我々の共通の未来”、環境・開発に関する世界委員会報告書（ブルントラント報告書）は、これに基づいて、持続可能な開発を“将来の世代が自分たち自身のニーズを満たす能力を危うくすることなく現在のニーズを満たす開発”と定義した。持続可能性は、人間活動が無期限に世界の環境体系に依存し続けられる力と定義することができる。

多くの人々にとって、特に開発途上国において、食料、衣料、住宅といった基礎ニーズが満たされていない。これらの人々は、基礎ニーズを超えて、生活の質を向上させたいと正当に希求している。地域によっては、環境問題が本当に社会・経済目標達成能力を徐々に阻害しており、人間の生き残り自体に脅威を与えている場合もある。環境状態に対する懸念—現在及び将来の人間の繁栄に影響を与える問題—は、かくして持続可能な開発の討議の中心議題となった。多くの重大環境問題の起源は、先進国の産業活動にあり、開発プロセス自体が環境問題を作り出す場合もある；これらは、発展途上世界における長期開発目的の達成の足かせとなりうるものである。

持続可能な開発の重要性に関する国際的合意は、1992年国連環境・開発会議を通して再確認され、同会議は、リオ宣言の中で、持続可能な開発を推進するための21世紀の公共部門に対する課題(アジェンダ21)を順序だてて説明した。国連総会は、2000年に、経済・社会・環境パフォーマンスを上げたミレニアム開発目標を採択した。これに続いて、2002年には、持続可能な開発のための世界サミット(WSSD)が開かれ、ほかにも数ある中で、公共部門と民間部門はお互いに協力して持続可能性の追求に努力するのが望ましいという提案を行った。持続可能な開発という取上げ方は、公共部門、民間部門及び任意部門のすべての組織が持続可能性の問題に取り組んだほうがよいと認識するようになった。

環境については、人間の発達に対する言外の意味から独立した、それ自体に対する懸念があった。人によっては、懸念の中心は、自然環境の快楽に与える悪影響である；別の人にとっては、自然世界は、それ自体が価値を持っている。これらの影響は、一部公共部門から生じるものもあるが、特に民間部門の製造等の事業から生じるものであり、どちらの視点からも、これらの影響の根源に対処することが重要である。

4.1.7 気候変動

気候変動は、一つの非常に重大な環境問題である。世界気象機関(WMO)及び国連環境計画(UNEP)の主催で運営している気象変動に関する政府間パネル(IPPC)によると、予想される世界的平均温度の上昇は、自然環境に対してだけでなく、すべての人間社会に対して深刻な結果をもたらすようである。これらの影響の規模—海面の上昇、海岸線破壊、避難民、不作から浸食砂漠化まで—は、きっと気候変動を来世紀中ずっと人間が直面することになる単一の最重要問題にするはずである。

温室効果ガス、特に化石燃料を燃やすことから生じる二酸化炭素は、温度上昇につながる複雑なプロセスの中心に関与している。エネルギー集約種類産業活動及び高負荷消費は、すべての組織が取り組まなければならない重要課題である。

エネルギー産出部門は、明らかに代替エネルギー源の実際的な入手可能性に向けて積極的に努力する格別な責任がある一方、すべての組織は、自分たちの炭素依存度を最小にする責任がある。より少ないエネルギーの使用は、もちろん関連費用も減少させる。しかしながら、気候変動は、政府、消費者及び民間部門が積極的に共同して問題に取り組む努力をして始めて対処できる問題である。

4.1.8 組織統治

組織統治—特に、企業統治を含む—の重要性は、それが失敗したときに最も明らかになる。近年の経済先進国における企業破綻の人の注目を浴びた事例は、任意部門内のいくつかの例も加えると、ある組織の指示・統制の仕方は、広範囲に及ぶその他の組織と個人—株主又は寄贈者から従業員及び組織の活動になんらかの方法で依存している人々まで—にとって関心事であることを示している。

社会的責任の増大の一部は、特に企業において、組織統治の失敗への対応策として起こったものである。社会的責任は、初期にはいくつかの筋から懐疑的な反応を貰ったが、今ではますます多くの主要企業が、それをリスクマネジメントシステムの中に組み込みつつある。ますます多くの政府が、責任統治を推奨するのに適した法規制・財政・市場の仕組みを探求しつつある。NGOやその他のステークホルダー組織もまた、社会的責任慣行の改善に深くかかわり始めてきた。すべての部門が、非公式・公式に協力して統治の改善に努めている。

したがって、組織の系統だった社会的責任は、その組織のステークホルダーの利害及び関心事をその組織の指示・統制のプロセスに組み込もうと努めるはずである。世界的統治の難題は、世界的レベルでの適切な制度的仕組みを通して初めて最終的に解決できるものであるが、このプロセスは、すべての部門の組織の支援と協力によって助力されるものである。組織の社会的責任は、世界中で見つけ出せる現存する倫理的動機付けの流れを基礎としていて、そのプロセスの必須の構成要素である。

例—統治慣行改善促進イニシアチブの増加

種々のイニシアチブが、既存の人権・労働・環境条約に基づいて開発されてきたが、それらは、ステークホルダーを組織の意思決定により良く参加させたいという願望の結果であると見ることができる。そのようなイニシアチブの例としては、国連グローバル・コンパクト、グローバル・レポート・イニシアチブ及び国際 NGO 憲章がある。そのようなイニシアチブの動機付けは、そのイニシアチブを採用する人々の関心と評判の高まりである。

4.2 社会的責任概念の理解

4.2.1 一般

社会的責任は、それぞれ異なる理解を持つ様々な方法で使われる用語である。組織の関連では、社会的責任は、組織が講じることができるある種の行動を示す。社会的責任のこのような理解は、識別できる行動に関するときと同様に明確である。それは、行動に反映されるか又は反映されないかもしれない態度、感情又は信念に関するものではない。しかしながら、これらの行動は、一定の観念と一致していなければならない。これらの観念は、組織の社会的責任概念を構成し、抽象的なものである。

この章は、組織の社会的責任概念について論じる。この章は、その概念の必須要素を特定し、出てくる一定の疑問、並びにその概念を組織が講じる具体的な活動と有益につなが場合に考慮しなければならない問題、を取り扱う。その中には、活動は完全に自発的なものでなければならない、したがって法律によって要求されていない活動だけを入れなければならない、といった概念の本質がある。もう一つは、その概念は組織が採用した政策又は計画を実施した結果取られた具体的な活動だけに当てはまるか否か、ということである。この章は、社会的責任が意味するものに関して意思決定はどのようになされるのかといった基本的な疑問について論じる。この章は、その概念は本当にすべての組織に適用できるか否かについて論じる。この章はまた、社会的責任に関して多くの人の理解の仕方に影響を与える、もう1つの概念、“ステークホルダー”も取り扱っている。

4.2.2 必須観念

社会的責任は、組織の他人及び自然環境に与える影響に関して組織の行動にかかわることである。責任という広義の概念と同じように、組織の社会的責任は、行動及び決定事項に対して説明責任を負うことを意味する。それは、組織が自分の制御している行動に対して説明責任を負うという意志を伴うので、善悪のあるということを受け入れなければならない、本質的に道徳的又は倫理的な概念である。社会的責任を構成する文書の中には、それを実行することが正しいと思われる場合にその特定活動をやめるという決断が含まれる。

社会的責任を構成する行動の中に、組織が他人に与える影響を、組織の活動によって影響を受ける人々の特定を含めて、理解するために取られる行動を含めることができる。行動には、影響の測定及び報告並びに組織のパフォーマンスの関連側面を含めてもよい。これらの行動には、組織の活動の社会に対する有益な影響を増すために行った行動の変化だけでなく、その活動によって影響を受ける人々の関与を入れることもできる。

組織の社会的責任は、広範囲の主題について考慮することが必要になる場合もある。環境又は人権のようないくつかの大きな主題は、社会的責任組織が考慮しなければならないものとして容易に見分けがつく。しかしながら、社会的責任概念に直接的に関連するのは、主題それ自体でなく、責任ある行動に関して表現できる主題の側面だけである。

組織の最も重大な影響は、その組織の目的に関係している場合がほとんどである。したがって、社会的責任を構成する行動は、その組織の正規に進行中の活動に一体化されたものである。組織の目的と密接に関連していない慈善活動は、社会に積極的影響を与えるが、組織の基本活動の社会及び環境に与える影響に対処するための代替策と考えることはできない。

社会的責任を構成する行動は、社会又は環境にとって何が善いものであるかについての理解と結びついていなければならない。このことは、必ずしも組織の社会又は環境に与える影響がすべて善い物でなければならないという意味ではない。それは、組織は社会のより広い利害を理解しようと努めなければならないこと、並びに組織は自分の利害と全体として捉えた社会の利害を含む他人の利害とを区別することができなければならないことを意味している。

組織の社会的責任に関して取る行動が当該組織のためにもなるということは、社会的責任概念にとって絶対必要なことではない。

4.2.3 社会的責任の決定の仕方

組織の社会的責任を構成する種々の行動を一方として、社会利害を他方として区別することが肝要である。社会的責任組織は、社会に対する義務を一方的に決めることも、何が社会の利害であるかを一方的に決めることもない。

社会的責任に関する組織の行動と、法律を含む既に確立されている行動期待事項との間に関連性がなければならない。

したがって、法令順守を必要とする行動又はそれに関連した行動は、社会的責任概念の中に入る。

様々な社会において組織の行動に関して広く共有されている期待事項は、法的に拘束力のある規則に完全に反映されているわけではない。法的に義務づけられていない行動は、任意であると考えることができるが、そのような行動は、社会的責任組織であると思われたい組織にとって常に任意であるということではない。また、規範は、他人が組織の行動に適用できるように法的に拘束力がなければならないということでもない。

社会的責任に関する行動は、法的に義務付けられた要求事項を超えているが、それらは、所定の状況においてふさわしいと広く認められ受け入れられている正邪の適用基準に基づいていなければならない。社会の場での基準は、民主的又は代議制政治プロセスによらなければならないと答えることができないような問題を含んでいることが非常に多い、と認識した方がよい。現存する基準及びより合法的に制定された規準の基礎を危うくする効果を持つように開発された基準は、社会的責任を決定するための基盤にはなり得ない。

社会的責任組織は、あらゆる状況において、世界人権宣言や国連及び国際労働機関のその他の適用法律文書といった一般的に適用できる権威ある政府間規範に重要な社会の利害を認めるものである。

持続可能な開発に関する組織の影響は、組織の社会的責任の不可欠な側面である。しかしながら、組織の“持続可能性”、例えば企業の長期財務生存能力は、持続可能な開発の概念に含まれている“持続可能性”と同じ種類のものではない。組織の存続を確実にするために取る行動は、これに関連した活動が社会にとって有害である場合もあるので、常に社会的責任概念と一致しているわけではない。

4.2.4 社会的責任は、すべての組織に当てはまりますか？

この文書は、すべての組織に適用できることを意図したガイダンスであるが、ある組織、例えば犯罪活動を実施するために創設された組織の目的は、社会の利害とあまりに相反するので、社会的責任概念を意味のあるものにすることができない。

また、社会的責任問題を政府に適用することに関して注意したほうがよい障害がある。第一番目に、民主的政府の市民との関係は、民間組織とその組織の影響力によって影響を受ける人々との間の関係と同じものではない。政府と市民の両方の責任を理解するための正しい枠組みは、民主制といったその他の概念によって提供されるもので、ここに詳述した社会的責任概念によって提供されるものではない。

第二番目に、社会的責任に関して取られる行動と、民間組織に責任を負わせることを意図して政府が制定した法的・制度的枠組みとの間には、違いがある。法的枠組みは、法律及び規則に加えて、政府が本質的に民間の活動により責任を負わせるようにするために制定したものである。この中には、企業統治のための枠組みや労使関係のための枠組みがある。

第三番目に、国家は、社会全体としての利害の特定並びにその利害を守るために取る行動に関して、質的に異なる役割を持っている。国家は、別の種類の組織が引き受けることができない役割を持っている。政府は、人権の尊重を確実にするという、なくてはならない役割を持っており、ほとんどの状況で、権利の行使について競合する主張の間で判定を下す正当な権限を持っているのは、国家だけである。

最後に、社会的責任概念には政府の適正な役割に関して言外の意味は何もない、ということを中心に留めておいたほうがよい。どんな活動を政府が引き受けるのがよいか、若しくはどんな活動が法的拘束力を持つ規制の対象になるか、を決定できるのは、政治的決定事項だけである。

このような責任は、政府及び政府機関が社会的に責任を負うやり方で活動を実施することを妨げるものではなく、彼らは、そのようにするのが望ましい。

4.2.5 ステークホルダー概念と社会的責任概念との関係

社会的責任概念を取り扱うときは、“ステークホルダー”という用語を使う必要がない。しかしながら、ステークホルダー概念は社会的責任概念に影響を及ぼしてきたので、その使用が社会的責任の理解の仕方にどのような影響を与える可能性があるかを理解しておくことが重要である。

ステークホルダー概念の起源は、企業活動に影響を与える利害若しくは企業活動によって影響を受ける利害の観点から企業行動を分析するマネジメント理論にある。この理論は、特定の種類の組織としての企業概念並びに特に企業統治制度に関係したものである。ステークホルダーという用語は、株主という用語と対照させて目立つようになっていた。

ステークホルダー理論は、様々なステークホルダーを識別し、ある当事者は特定企業の成功に識別できる利害を持っており、従って何らかの意味で株主と同様の確定的な特定リスクを抱えていることを認めた。同理論はまた、企業の目的事項達成を妨害できるステークホルダーも他にいることを認めた。両方とも、焦点は、社会のニーズよりも企業のほうに当てられていた。

“ステークホルダー”という用語の使用は、企業の社会的責任慣行と共に発展してきた。企業によって影響を受けるあらゆる個人を特定しかかわることは、不可能なので、事業組織が本当のステークホルダーの代理人を務めることが多い非政府組織(NGO)に相談するという慣習が発達してきた。企業によって影響を受ける多くの個人は組織化していないので、これはある程度正当化できるやり方である。この慣習の結果として、一方のNGOと他方の市民社会との間の区別が不明瞭になってきた。たいてい敵対的運動の形で企業に影響を及ぼす力を持った組織を巻き込むことに最重点がおかれた。したがって、“ステークホルダー”という用語は、特定された特定組織がその特定企業と何らかの有意義な関係を持っているという意味ではなかった。“ステークホルダー”という用語は、もはや当該特定企業に何

らかの識別できる利害関係を持っていることを立証できる当事者に適用されることはなくなった。

ステークホルダーを巻き込むという慣習はまた、それによって社会の利害が事業組織によって特定されるプロセスになった。それは、企業が自分たちの“ステークホルダー”をどのように特定したかに基づいて自分たちの社会的責任を再定義又は再解釈できる手段になった。企業によっては、自分たちのステークホルダーを務める組織に対する支援を創設又は提供するところもあった。時には、企業は、何らかの意味で本物でない組織—例えば、識別できる利害をもっていない組織、若しくは、代表でもないのに代表であると主張する組織—を巻き込んだこともあった。時には、本物のステークホルダーが敬遠されたこともある。さらに、企業が種々のステークホルダーにおく重要性は、常に社会全体に対する自分たちの利害の重要性と釣り合っているとは限らないこともあった。

“ステークホルダー”という用語は、社会的責任の関係では、それが当該組織と識別できる特定の関係を持った当事者に言及する場合、並びにその当事者がその組織に関して社会全体の利害にも関係付けることができる主張をすることができる場合、により有用になるはずである。“ステークホルダー”という用語の使用は、明らかににするよりはむしろあいまいにする方が多い。このことは、関係が明確でなく、その用語がより具体的な単語（例えば、“組織”、“労働者”、“顧客”等）の代わりに使用される場合に特に当てはまる。

5 社会的責任原則

5.1 一般

この箇条は、社会的責任に適用される原則を記述し、その選択基準を特定する。

“社会的責任原則”という用語は、箇条 3 に定義されている。社会的責任原則は、組織に自分たちの戦略、政策、慣行及び実施プロセスを受け入れ、拒絶し又は部分修正するためのガイダンスを提供する。組織の行動は、関連した原則に合致したやり方で着手するのが望ましい。

5.2 原則の種類

3種類の原則がある：一般的、実質的、手続き的

一般的原則は、すべての状況で適用される最も重要な原則である。これらの原則は、実質及び手続き的原則の両方に適用される。これらの原則は、どんな特定の対象分野も超越していることが望ましい。

実質的原則は、組織が説明責任を負う成果に適用される。これらの原則は、

- 関連する権威のある政府間法律文書、及び／又は開放的で透明性のあるマルチステークホルダープロセスを経て開発され政府間機関が是認した一般に認められた法律文書、から派生した。
- 非国家関係者に明示的に適用できる。
- 地理的な制限がない。

手続き的原則は、プロセスの本質及び質に適用される。これらの原則は、実質的原則の実施プロセスに適用される。これらの原則は、

- 開放的で透明性のあるマルチステークホルダープロセスを経て到達したものである。
- 非国家関係者に明示的に適用できる。
- 地理的な制限がない。

5.3 原則の説明

5.3.1 一般的原則の説明

一般的原則は、後に続く実質的原則及び手続き的原則に対する基盤を形成する。

一般的原則には、次のものが含まれる。

- － 国際的に認められた条約及び宣言，並びにそれらから派生した一般に認められた法律文書の尊重
- － 法の支配の尊重
- － 審理を受けるステークホルダーの権利の承認及び組織の応答義務

5.3.2 実質的原則の説明

実質的原則は、組織が説明責任を負う影響力に関するものである。これらの原則には、次のものが含まれるが、これがすべてではない。

環境—組織は、自分たちの活動が国際的に認められた環境原則及び確約を確実に尊重し、助長し、促進するようにするのが望ましい。例えば、組織は、次のようにするのが望ましい。

- － 難しい環境問題に対する予防的取組みを支援する
- － より大きな環境責任を促進するイニシアチブに着手する
- － 環境に有益な技術の開発及び普及を奨励する
- － “汚染者負担”の原則を受け入れる

人権—組織は、自分たちの活動が国際的に認められた人権を確実に尊重し、助長し、促進するようにするのが望ましい。例えば、組織は、次のことをするのが望ましい。

- － 自分たちが人権侵害の共犯者にはならないことを確実にする
- － 警備要員を含むすべての関連職員に適切な文化・人権教育訓練及び指導を確実に施す

労働慣行—組織は、直接的又は間接的かを問わず自分たちのために履行される労働が適切な法的・制度的枠組みの中で履行されること，並びに，自分たちの活動が職場における国際的に認められた基準及び基本的人権を尊重し、助長し、促進すること，を確実にするのが望ましい。例えば、組織は、次のようにするのが望ましい。

- － 結社の自由の原則及び団体交渉権を尊重する
- － 自分たちの労働者のためにきちんとした労働条件を提供し、技能開発に投資して、良好な労使関係を奨励する
- － 自分たちのために労働を履行する個人が、認可された雇用関係の中で働いているか、若しくは、代わりになるべきものとして正当な自営業者であることを確実にする。
- － 自分たちのために行われる労働が、健康で安全な労働環境で行われることを確実にする

組織は、次のようにしないほうがよい。

- － 児童を雇用すること，並びにいかなる形であれ強制労働を行うこと
- － 人種，肌色，性，言語，宗教，政治的意見又はその他の意見，出身国又は社会的素性，財産，出生又はその他の身分であるか否かを問わず，それらに基づいて自分たちの雇用慣行において不公正な差別を行うこと

組織の統治—組織は、自分たちの活動が組織統治のための国際的に認められた原則を尊重し、助長し、促進することを確実にするのが望ましい。例えば、組織は、次のようにするのが望ましい。

- － 自分たち及び自分たちのステークホルダーとの関係に適用される法律、規則及び国際条約を順守する
- － 組織に関する重要な情報をすべて、正確にそして時宜を得た検証可能なやり方で首尾一貫して適正な規制機関、自分たちのステークホルダー及び一般大衆に開示する
- － 財産強要及び収賄行為を含む、あらゆる形の汚職に決して耽溺しない

公正な事業活動—組織は、自分たちの活動が公正な事業活動のための国際的に認められた原則を尊重し、助長し、促進することを確実にすることが望ましい。例えば、組織は、次のようにするのが望ましい。

- － 自分たちが商業的又はその他のやり方で交流する組織がこの章に含まれている原則を適用することを助長する
- － いかなる関係を締結し留まるための決断をするときも他者がこれらの原則を重要な要因として喜んで受け入れてくれることに注意を払う

コミュニティ参画—組織は、自分たちの活動がコミュニティ参画のための国際的に認められた原則を尊重し、助長し、促進することを確実にするのが望ましい。例えば、組織は、次のことに努力するのが望ましい。

- － 人々、文化及び自分たちが操業するコミュニティに積極的な影響を与え、地元の先住民、彼等の価値観、伝統及び文化を重んじる
- － 自分たちの操業するコミュニティが、彼等に影響を与える組織の開イニシアチブ件について時宜を得たやり方で知らされ、それらについて関与していることを確実にする
- － そうすることが可能で適切である場合は、物品やサービスを地元の売主から調達することによって受け入れコミュニティの持続可能な経済発展に貢献する

消費者課題—組織は、自分たちの活動が消費者の権利及び義務に関する国際的に認められた原則を尊重し、助長し、促進することを確実にするのが望ましい。例えば、組織は、自分たちが流通させる物品及びサービスの直接的・間接的な影響力に対して責任を負うのが望ましい。

5.3.3 手続き的原則の説明

手続き的原則は、組織の行動の仕方を導くものである。これらの原則には、次のものが含まれる。

- － 説明責任—組織は、自分の行為及び不作為に対して責任を引き受けるのが望ましい、また関係当事者の正当な主張に答えて自分の行為の説明をするのが望ましい
- － 境界—組織は、自分の直接・間接影響力を特定し、理解し、責任を取るのが望ましい
- － 統合化—組織は、社会的責任問題を自分の中核マネジメントシステム及び意思決定プロセスの中に統合するのが望ましい
- － 重要性—組織は、自分の重要な問題を特定し理解し、そしてそれらの問題に対応するのが望ましい
- － マルチステークホルダーの取組み—組織は、自分のすべてのステークホルダーの利害及びニーズに対して正当な準備をするのが望ましい
- － 透明性—組織は、自分の行為について隠し立てがなく率直であるのが望ましい、また自分の社会的責任パフォーマンスの経過を明確であいまいでないやり方で定期的に知らせるのが望ましい
- － ライフサイクルの取組み—組織は、自分のサービス及び製品の環境・社会に与える影響についてそれぞれのライフサイクル全体にわたって考慮するのが望ましい

6 社会的責任をめぐる中心的課題に関する指針

6.1 一般

本項の目的は、あらゆるタイプの組織のために、重要な考慮事項や例を示すことを通して、社会的責任をめぐる中心的課題に関する指針を提供することにある。

TG5 リーダーシップからの覚書：

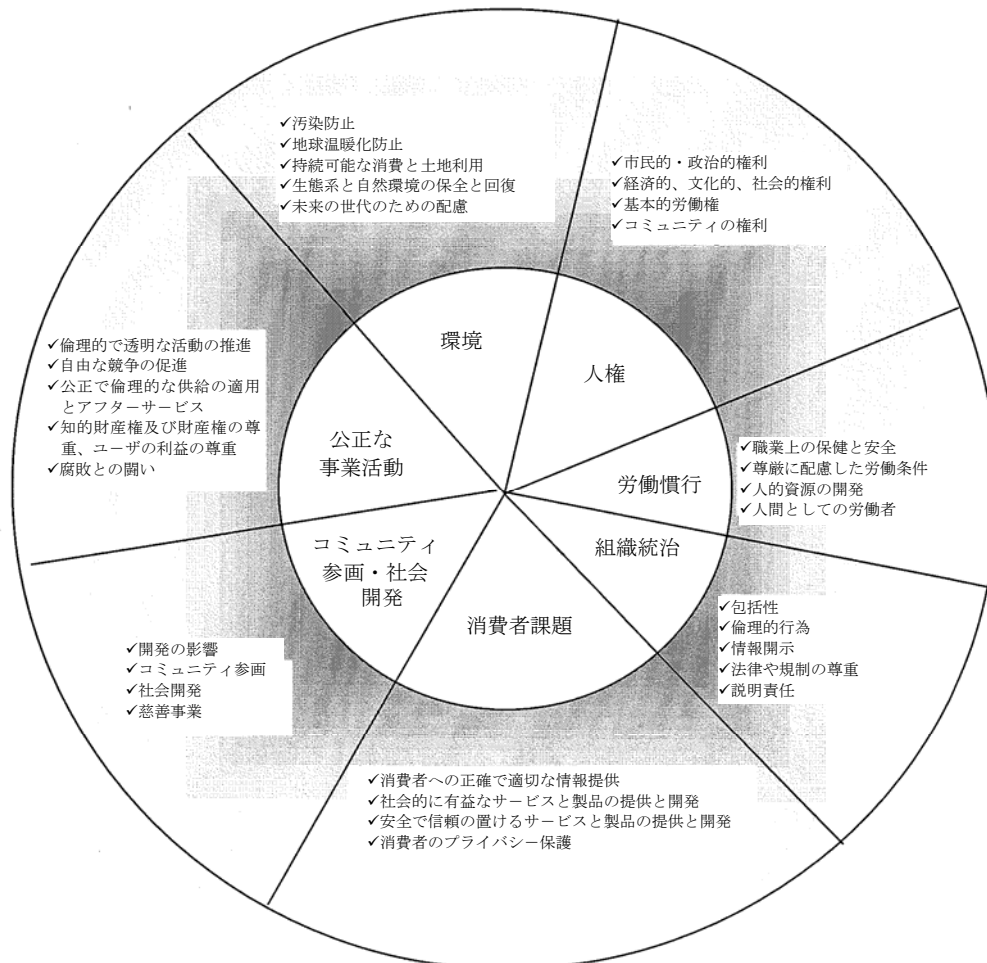
表題別アプローチの理論的根拠。 広範な考え方が、社会的責任をめぐる中心的な課題として提示された。TG5 は、様々な提案から7つの表題のリストを選択した。表題の選択と表現法の目的は、あらゆる社会的責任をめぐる課題を対象とすることにある。このアプローチの狙いは、論理性を欠いた冗長なリストを避けることにある。

指針はどのようにして提供されるか。 各表題について理論的根拠が提示され、そこには、なぜその表題が社会的責任という課題と関係があるのかに関する説明、その背景に関する簡単な説明、ステークホルダーとこの表題との関係についての説明が含まれる。各表題について、一定範囲の社会的責任をめぐる中心的な諸課題が提示される。

必要な場合には、それぞれの社会的責任の中心的課題について、特定の理論的根拠が提示される。それらの社会的責任の課題は、それらの重要な参照事項、それらの重要な考慮事項、その他の社会的責任課題との関係、一部の例によって、明らかにされる。

重要な考慮事項は、それについて組織が行動を起こす必要のある重要分野に関する指針である。

7つの表題の提示とそれに対応する社会的責任をめぐる中心的課題



6.2 組織の統治

TG5 リーダーシップからの覚書：一部の専門家は、組織の統治については、その各種課題との結びつきよりも各種の原則との結びつきが増すにつれて、ISO 26000 を通じて取り組むべきであると提案した。多くの専門家がこの提案を支持している。

6.2.1 理論的根拠

よき統治は、経済の活力と安定にとって重要であり、社会の制度における信頼と信用を高めることになる。よき統治は、参加型であり、合意志向型であり、説明責任があり、透明であり、責任があり、実効性があると同時に効率的であり、公平であると同時に包括的であり、法規を遵守する。それによって、腐敗が最小限にとどまり、少数派の意見が考慮され、最も弱い人々の声が意思決定に反映される。それは、社会の現在と未来のニーズにも責任を持つ。

組織の統治の中心的諸課題、包括性、倫理的行動、情報開示、法規の尊重、説明責任は、環境、コミュニティ参画・社会開発、人権、労働慣行、公正な事業活動、消費者課題と結びついている。

6.2.2 中心的な課題－包括性

ステークホルダーは、自分たちの生活に影響を及ぼしたり、影響を及ぼす可能性のある結果に関する情報収集、計画作成、方向設定、意思決定に有意義な参加を行う権利を持っている。

包括性は、参加と公正をめぐる諸課題を対象とする。

参加という課題に対処する際、組織は次のような事柄に配慮すべきである：

- － 権限の付与；
- － 意思決定への参加；
- － 合意志向型のプロセス；
- － 労働者の参加と協議；
- － ステークホルダーの関与；
- － 株主又は投資家の関与；及び
- － 権限委譲－最も適性の低い部局に権限を委譲する

公正という課題に取り組む際、組織は次のような事柄を実施すべきである：

- － 会議もしくはその他の監督機関が当該組織の戦略指針に関する責任と、運営に関する効果的な監視の責任を引き受けるようにする；
- － 当該組織（例えば、株主）に資金提供を行っている人々、及びステークホルダー（例えば、被雇用者、現地コミュニティ、事業提携者、債権者、一般の人々）の諸権利を保護する；
- － ステークホルダーとの効果的な双方向コミュニケーションを確保する；及び
- － 時宜を得た適切な情報開示を実施する。

組織が公正に関して考慮すべき重要な参照事項は、国連グローバル・コンパクト原則6である。

6.2.3 中心的な課題－倫理的行為

倫理的行為という課題に対処する場合、組織は次のようなことを実施すべきである：

- － 当該組織の内外におけるその価値の伝達；
- － 倫理の規則もしくは行為の規則の活用；
- － 内部の管理；及び
- － 倫理プログラム。

ある組織がこの問題に関して検討すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － OECD の企業統治の諸原則；及び
- － OECD 多国籍企業ガイドライン。

TG5 リーダーシップからの注釈：腐敗という具体的な問題は「公正な事業活動」の中で取り上げられている。

6.2.4 中心的な課題－情報開示

組織を外部から監視するためには、情報の開示が必要である。

不適切な開示は、反倫理的行為（例えば、利害の衝突、権利の侵害、腐敗、馴れ合い）に好都合な条件を生み出す。

意思決定は公正で透明であるべきである。情報は、影響を受ける可能性のあるステークホルダーが自由に活用できて、直接アクセスできるようなものであるべきである。

情報開示という問題に対処する場合、組織は次のような事柄に配慮すべきである：

- － 十分かつ正確で完全な開示；
- － 公正な内部・外部伝達；及び
- － 情報の安全性。

ステークホルダーにとって、公正でタイムリーで費用対効果の高い情報へのアクセスが可能な通信路を提供すべきである。

組織が情報開示に関して考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 国連グローバル・コンパクト原則 10；
- － OECD の企業統治の諸原則；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び
- － [グローバル報告イニシアチブ]

6.2.5 中心的な課題－法律や規制の尊重

組織は、その意思決定及びその実施に当たって法律や規制を守るべきである。

法律と規制の尊重は、遵守と履行の両者を対象とすべきである。

遵守に対処する際、組織は次のようなことを実施すべきである：

- － すべての国内及び現地の法律・規制の遵守及び
- － 適用可能な国内法及び条約の遵守。

加えて、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 法律同士の対立もしくは法規の欠落；
- － 規定のプロセスを補完する内外のガイドラインの自発的な遵守；及び
- － 最良の業務慣行及び行為規則。

実施に移る場合、組織は、公正な実施を行えるようにすべきであり、適用可能な場合は、公正な法的枠組み及び訴訟プロセスを検討すべきである。

6.2.6 中心的な課題－説明責任

説明責任は、意思決定及び有効性と効率性をめぐる諸課題を対象とする。

6.2.6.1 意思決定

意思決定者は、それらの決定について説明責任がある。組織には、その決定もしくは行為によって影響を受けるステークホルダーに対する説明責任がある。

意思決定の課題に対処する際、組織は次のような事柄を考慮すべきである：

- － 利害の開示；
- － 適用可能な場合、会議もしくは独立の監督機関；
- － 運営・統治枠組み；
- － 幹部への報酬；
- － リスク管理；及び
- － 内部監査。

6.2.6.2 実効性と効率性：

組織は、資源の処分に際して最もうまく活用できる製品もしくはサービスを提供すべきである。

効率性という考え方には、天然資源の持続可能な活用及び環境の保護が含まれる。

実効性と効率性という問題に対処する際、組織は経済的側面と容量管理を考慮すべきである。

組織が実効性と効率性という問題に関して考慮すべき重要な参照事項は、国連グローバル・コンパクト原則 7-10 である。

6.3 環境

6.3.1 理論的根拠

世界の人口は、2050 年までにおよそ 90 億人に増加するとされている。一方、エネルギーやその他の資源の消費は、人口上昇率よりも急速に増加し、またこの消費の影響を自然環境が吸収する能力を上回るほどの急速な増加を示している。

気候は、地球規模で変動の兆しを示している。仮に地球の表面温度が現在の割合で上昇を続けると、氷河が溶け、海洋の表面温度が上昇することが予想される。これらの変化は、同様に、大洋の潮流の急激な変動も含む、地球気候のさらなる変化をもたらす可能性がある。こうしたことが起こると、地球上の生態系に影響を及ぼし、農業生産に重大な影響をもたらす、食糧不足やその他の社会問題を生じる可能性がある。

その他の地球環境の問題には、熱帯雨林、砂漠化、酸性雨、生物多様性の喪失などが含まれる。

さらに、人口の増大や経済成長は、我々が今日認識しているように、必然的に資源消費を増大させ、再生不能な天然資源を枯渇させ、深刻な飢饉をもたらすことになる。豊かな国々と貧しい国々の間、及びそれぞれの国の内部には、消費面での大きな不均衡が見られる。従って、生活の質の向上のためには、豊かな国々とりわけ先進工業国の一部について総資源消費量の削減が必要となっている。

環境保全が人類の共通の責任となるにつれて、組織は、環境問題に取り組むことによって、生活の質を向上するための行動を起こすべきである。

環境の課題への取り組みの全体的な目的は、持続可能性の追求である。

6.3.2 中心的な課題－汚染防止

組織は、排出と汚染物質の削減もしくは除去によって、環境への影響を減少させることができる。汚染物質の中には、有害物質、温室効果ガス、成層圏のオゾン枯渇物質、スモッグ前駆物質、酸性雨の原因となる化学物質、固形廃棄物、危険な廃棄物、有機・非有機物質[水質汚染物質]、放射能、騒音、振動、熱、臭気、ごみなどが含まれる。

汚染防止という課題は、コミュニティ参画・社会開発、人権、労働慣行、公正事業活動、消費者課題と結びついている。

組織は以下のような行動を取るにより、その排出を削減するか、除去することができる。

- － 排出管理技術；
- － よりクリーンな生産方法の活用；
- － 汚水処理；
- － [削減、再利用、リサイクルの 3R 原則に基づく固形廃棄物の規制と責任ある管理]；
- － 源水保護と衛生文書；
- － [意図せぬ放出や漏出を防止するプログラム]；
- － 淡水や海の環境に排出される廃液の影響の管理と削減；
- － [排出の公衆衛生との関連に対処するプログラム]；
- － 拡大される生産者の責任に関する政策]；
- － 輸送とロジスティクスの管理も含めた、製品管理、環境のためのデザイン、エコマーク、供給ルート
の管理による排出の削減；さらには
- － [環境ハザードや製品の廃棄の管理について、製品のユーザに情報を提供するための戦略]

組織は、排出を削減する一方で、保健と安全性を向上させる解決策を支援すべきである。組織は、例えば、工場内の労働者や、組織の製品及び/又は廃棄物に接触する人々にとって新たな問題が生じるのを防ぐべきである。

組織が、排出の削減・除去に対処する際に考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 環境・開発に関するリオ宣言；
- － 残留性有機汚染物質（POPs）に関するストックホルム条約；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － 国連グローバル・コンパクト7-9；及び
- － 環境管理規格 ISO 14000 シリーズ

6.3.3 中心的な課題－地球温暖化防止

地球温暖化は、地球と人類の持続可能性の基礎自体に影響を及ぼす重大な問題であり、人類全体が犠牲者であると同時に犯罪者でもある問題である。従って、それが生活様式の変化を要求するがゆえに、すべての組織や個人が、共通の認識に基づいて、地球温暖化の課題に取り組むべきである。

大気汚染と地球温暖化は共に、大気中への汚染物質の排出を伴っているが、それらは基本的には異なっている。大気汚染は、限定された汚染物質によって生じ、比較的限られた解決策によって対処することができる。地球温暖化は、広範な原因と活動の結果である。それは、社会のすべての分野を含む活動を通じて、初めて対処することができる。地球温暖化の防止には、汚染の抑制とは別個の問題として取り組むべきである。

地球温暖化防止という課題は、コミュニティ参画・社会開発、人権、労働慣行、公正な事業活動、消費者課題と結びついている。

地球温暖化の防止の課題に取り組む際、組織は次のことを考慮すべきである；

- － 二酸化炭素やその他の温暖化ガスの排出削減；
- － エネルギー節約製品も含めたエネルギー源の効率的活用；
- － 再生可能エネルギー；
- － 生活スタイルという基盤で地球温暖化の防止に貢献する製品；
- － 新たなエネルギー技術；
- － 啓蒙活動；及び
- － 連携と強力。

組織が地球温暖化の防止に関して考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 国連気候変動枠組み条約；
- － 国連気候変動枠組み条約の京都議定書；
- － 気候変動に関する政府間パネルの報告（IPCC）；
- － 国連グローバル・コンパクト原則7-9；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － 持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）の温室効果ガス議定書イニシアチブと世界資源研究所（WRI）；

- － ISO14000 規格シリーズ；及び
- － クリーン開発と気候に関するアジア太平洋パートナーシップ。

6.3.4 中心的な課題－持続可能な消費と土地利用

消費には、すべての再生可能及び再生不能な材料の、燃料、エネルギーの投入が含まれる。持続可能な消費とは、これらの投入の最適化を意味する。

組織は、次のようなカテゴリーの消費が環境にもたらす影響を削減することができる：

- － 天然素材；
- － 電気の消費（再生可能もしくは再生不能なものからの）；
- － 燃料の消費（化石燃料、木材、その他）；
- － 淡水の利用（特に、水の乏しい時期や場所における）；さらには

持続可能な消費という課題は、コミュニティ参画・社会開発、公正な事業活動、消費者課題と結びついている。

組織は、次のような方向に向けた行動を取ることで、持続可能な消費活動へと動き出すことができる：

- － 3R 原則（削減、再利用、リサイクル）の推進；
- － エコデザイン、ライフサイクル・アプローチの実施；
- － 表面及び地下水の資源の管理；
- － 入念な消費監視；
- － 環境マネジメントシステムの実施；
- － 産業エコロジー；
- － エネルギー効率的慣行の採用；及び
- － 再生可能なエネルギーの創出もしくは活用。

組織が持続可能な消費に向けて動くために検討すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － 国連グローバル・コンパクト原則 7-9；及び
- － ISO 14000 環境マネジメント規格シリーズ。

組織は、次のようなものを含む、土地の利用を通じて、環境に影響を及ぼす可能性がある：

- － 都市化と農地の侵食；
- － 森林伐採と森林破壊；
- － 砂漠化；
- － 固形廃棄物の不適切な処理；及び
- － 農業慣行

持続可能な土地利用の課題は、コミュニティ参画・社会開発と結びついている。

持続可能な土地利用には次のようなものが含まれる：

- － 持続可能な都市開発；
- － 森林再生；
- － 持続可能な森林管理；
- － 土壌の保全；
- － 持続可能な農業活動；及び
- － 汚染された土地及び市街地域の再生。

6.3.5 中心的な課題－生態系と自然環境の保全と回復

組織は、次のような自然の生態系に有害な影響を及ぼす可能性がある：

- － 自然の生態系の喪失；
- － 種や自然の生息地の衰退と喪失；
- － 海洋環境の物理的な変更；
- － 移入種；
- － 生物多様性の喪失；及び
- － 野生生物の持続不能な採取（過剰な漁獲、消滅の危機にある生物種の過剰狩猟や採取）。

組織は遺伝子組み換え生物の利用を検討することも可能である。

生態系及び自然環境の保全と再生という課題は、コミュニティ参画・社会開発、公正な事業活動、消費者課題と結びついている。

自然の生態系は、次のようなことを通じて、保全し、再生することができる：

- － 生息地の確立・保護；
- － 移動のための道の設置；
- － 生物多様性と遺伝子組み換え生物種の持続可能な管理；
- － 沼沢地、さんご礁、その他の重要なもしくは消滅の危機にある生態系の保護；
- － 有益な生態学的サービスや掛け値なしの生態学的利益のためのメカニズムの適用；及び
- － 持続可能な土地・海洋活用。

土地と海洋を持続可能に管理する行動には次のようなものが含まれる：

- － 持続可能な都市開発
- － 森林再生；
- － 持続可能な森林管理；

- － 土壌の保全；
- － 持続可能な農業活動及び
- － 汚染された土地及び市街地域の再生。

組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 国連グローバル・コンパクト；
- － ISO14000 規格シリーズ；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － 環境と開発に関するリオ宣言；
- － 生物多様性に関する条約（CBD）；及び
- － 国連ミレニアム開発目標。

6.3.6 中心的な課題－未来の世代のための配慮

1972 年の国連人間開発会議の開始とともに、環境は、開発の議題となり、各国の意思決定プロセスの対象となった。しかし、国連が、「持続可能な開発」という言葉が登場する環境と開発に関する世界委員会（ブルントラント委員会）を設立したのは、ようやく 1983 年のことであった。持続可能な開発という言葉は、「将来の世代が自らの欲求を充足する能力を損なうことなく、今日の世代の欲求を満たすような開発」と定義された。

未来の世代のためのこうした取り組みは、1992 年の環境と開発に関するリオ宣言における確立によって詳細に示された。例えば、原則 1 は、「人類は、持続可能な開発の関心の中心にある。彼らは、自然と調和した健康で実り多い生活を送る権利がある」と宣言している。さらに、原則 3 は次のように続けている。「開発への権利は、現在と将来の世代の開発と環境ニーズに公平に合致するよう、満たされねばならない」。

未来の世代のための配慮という課題は、人権と消費者の問題に結びついている。

未来の世代のための配慮は、天然資源の活用、汚染されていない水へのアクセス、さらには天然資源や水の保全への権利を対象としている。

組織が未来の世代のための配慮に関して考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － ILO 条約 148、155、161、183；
- － 環境と開発に関するリオ宣言、及び
- － 持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言；及び

6.4 人権

6.4.1 理論的根拠

人権の保護と推進は、第二次世界大戦前の各国家の主権の下で一つの問題とみなされていた。この戦争の間の深刻な人権侵害に関する反省の結果として、国連は、1948 年に、すべての人間が尊敬され、すべての権利と自由を持つ資格があるとし、平等と差別のない生活を享受することを謳った、世界人権宣言（UDHR）を採択した。

2つの国際的人権文書、すなわち、経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約（ICESCR）と、市民的・政治的権利に関する国際規約（ICCPR）は、UDHR において提供された諸権利に堅固な法的な根拠を与えることを目的に、1976年に施行された。

それ以降、国際的な人権制度は、すべての人権及び基本的自由を保護し、促進し、実施する義務のための最も重要な責任を持つ各国家を基盤として、発達を遂げつつある。

しかし、21世紀において、例えば、グローバル化の加速に伴う極度の貧困、武力衝突や内戦の国際化、テロリズム、HIV/AIDS その他の感染性の疾病、環境問題、自然災害などの人権に対する脅威とその侵害が増加しつつある。個々の国々には全人権の尊厳及び保護を部分的に保証する場合もある。

個人や家族、企業、市民社会組織による人権の侵害の増加もまた、増大する地球規模の問題となっている。これらは、個人情報悪用の悪用（発達する情報技術を使用した）、プライバシーの侵害、男女や児童に対する暴力、人間の違法な売買などの形を取っている。

こうした背景と共に、各組織や個人は、各個人が人間としてふさわしい、あり方を保証される社会や、各個人が多様な価値を創出し、享受する人間として尊重される社会、すなわち、そうした多様性を組織及び社会の強さとして受け入れる社会の実現を求めべきである。

人権を保護する責任は、まず第1に個々の国々にあるのに対し、社会の成員としての組織は、人権の完全な実現に貢献すべきである。それは、人権の保護と促進に努力すべきであり、その資源と影響力を、人間の尊厳と多様性の促進と保護に活用すべきである。

人権に取り組む際、組織は、人権の尊重に積極的に貢献するという発想に加えて、「傷つけない」という規範にも配慮すべきである。共謀という概念についても考慮すべきである。組織の活動や事業を問題にするだけでなく、他者の行動や不履行、直接・間接的な共謀や、有益もしくは暗黙の共謀で、組織がどれほど（法的にも道徳的にも）共謀しようかという点に注意すべきである。

人権の課題に取り組む全体的な目的は、人間の尊厳と多様性を促進し、尊重し、保護することにある。

6.4.2 中心的な課題－市民的・政治的権利

国家が市民的・政治的権利の推進と保護に最も重要な責任を持っている一方で、その他のすべての組織は、それらの影響を及ぼす範囲内で、国際的に宣言された市民的・政治的権利の保護を尊重し、支援すべきである。

市民的・政治的権利は労働慣行と結びついている。

市民的・政治的権利という課題に対処する際、組織は次のようなことを考慮すべきである；

- － 差別からの自由と、障害者やマイノリティ、先住民族の権利を確保するための、あらゆる差別の禁止；
- － すべての国内法や規制の遵守；
- － 国際条約の遵守；
- － [国内法と市民的・政治的権利の間の衝突への対処；]
- － 人々の教育を受ける権利の確保；

- － 国際市民的・政治的権利規約（ICCP）に見られる、集会の自由、結社の自由、言論の自由、その他の権利の尊重による[雇用者と被雇用者の間の]の公正と相互信頼の促進；
- － 情報へのアクセスを確保するための効果的なコミュニケーションの確立；
- － 生命と自由への権利；
- － 女性の権利；
- － 警備の活用の権利と制限；
- － [拷問の禁止]；
- － [法的権利]；
- － 財産への権利；
- － 食物、水、衣服、避難所に対する基本的欲求の充足。

組織が市民的・政治的権利に関して配慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

国際人権宣言；

市民的、政治的権利に関する国際規約、1966；及び

女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約。

例：

より明確な例：警備力を用いている大規模組織。

明確さを欠いている例：小規模組織が顧客、発注者、会員、被雇用者からの多様な政治的見解を尊重する。

6.4.3 中心的な課題－経済的、文化的、社会的権利

1日1ドルから2ドルで生活している世界の多数の人々について、組織には、政府によるその市民の福祉を改善する取り組みを支援する機会がある。

経済的、文化的、社会的権利の課題は、労働慣行や公正な事業活動と結びついている；そこには子供たちの権利が含まれている。

経済的、文化的、社会的権利に取り組む際に、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 国際条約と、国内法を遵守してそれらを実施する；
- － 訓練・教育及び職業訓練への権利；
- － 雇用機会・平等な雇用の機会；
- － 基礎的な生活賃金；
- － 起業の自由；
- － 適切な居住への権利；
- － 財産の保護；

- － マイノリティ集団の権利；
- － 身体・精神衛生及び権利のための最高に達成可能な基準；及び
- － 文化的・宗教的多様性。

組織が経済的、文化的、社会的権利の課題に関して配慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 経済的、文化的、社会的権利に関する国際規約、1966；
- － 国連グローバル・コンパクト原則1及び2；及び
- － ミレニアム開発目標。

子供たちは、経済的、文化的、社会的権利を持っており、彼らの権利の保護は特に考慮されるべきである。

児童の権利に対処する際、組織は次のような事柄に配慮すべきである：

- － 児童労働の改善；
- － 児童に対する教育；
- － 子供たちをあらゆる種類の搾取から保護すること（性的な搾取も含む）；及び
- － 子供たちの家族の存在－子供たちが家族から引き離されたり、移動されられたりしない権利及び・もしくは家庭やコミュニティで働く権利。

組織が子供の権利に関して考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 国際人権宣言；
- － 子供の権利条約；
- － ILOの児童に関連する条約；
- － 最低年齢条約、1973；
- － 最悪の形態の児童労働に関するILO条約；及び
- － 国連グローバル・コンパクト原則1、2、4、5、6。

例：

より明確な例：採掘企業が、先住民族の自分たちの土地に対する愛着を尊重する。

明確さに欠ける例：銀行が、不利益を被っている集団のために、金融識字訓練をほどこす。

より明確な例：大規模企業が納入業者との契約に際し、児童労働の禁止を盛り込む。

明確さに欠ける例：小規模企業が地元の店で児童を店員として活用しすぎることについて議論する。

6.4.4 中心的な課題－基本的な労働権

労働者の権利の尊重はそれ自体必要なものであり、組織は、労働者の権利が尊重されるような環境に積極的に貢献すべきである。

作業中の基本的権利の課題は労働慣行と密接に結びついている。

労働基本権という課題に取り組む際に、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 国内の法規の遵守と労働権に関する国際条約に対する配慮；
- － 集团的協定の遵守；
- － 一定の最低年齢に達しない児童の非雇用；
- － 危険な労働における 18 歳未満の人々の非雇用；
- － 働く母親のための児童ケア施設；
- － 労働者が適切な通知に基づいて職場を去る自由；
- － 人種、性別、宗教、肌の色、政治的選択、エスニシティ、社会的出自に基づく非差別に関する国内政策や規則；
- － 組織による供給ルートの面での人権侵害への非協力；
- － 結社の自由と、労働者の利害の保護のために労働組合を結成したり加わったりする権利、団体交渉の権利；
- － 強制労働や拘束労働の禁止；及び
- － 組織の人権を保護することへの尊重と努力。

組織が基本的権利に関して配慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 国際人権宣言、原則[ナンバー]；
- － 労働の基本原則および権利に関する ILO 宣言；
- － ILO 条約 29、87、100、105、111、138、182；
- － 国連グローバル・コンパクト；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び
- － 国際人権章典。

例：

より明確な例：大規模組織が、自分たちの納入業者と共に、基本的な労働権を、契約の 1 条項とする。

明確さに欠ける例：小規模組織が、新たな被雇用者に対して、自由に労働組合に加わると説明する。

6.4.5 中心的な課題－コミュニティの権利

組織は、その運営が自分たちの地元コミュニティ及び関連ステークホルダーに否定的な影響を及ぼしたり、干渉したりしないようにすべきである。

コミュニティの権利という課題は、労働慣行、コミュニティ参画・社会開発と結びついている。

コミュニティの権利という課題に対処する際、組織は次のような事柄に配慮すべきである：

- － 先住民族の権利；
- － マイノリティの権利；
- － ジェンダーの平等；
- － 障害を持つ人々；
- － 移民労働者；
- － 若者の雇用；
- － 教育；及び
- － 人身売買の防止。

組織は、人権保護の推進のための行動を取るべきであり、コミュニティにおける雇用を促進し、支援するプログラムを採用すべきであり、マイノリティ集団への権限付与に貢献すべきである。

組織がコミュニティの権利に関して配慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － ILO 条約 97、138、143、156、159、[169]；
- － 人権理事会によって採択された先住諸民族の権利に関する宣言；及び
- － 世界人権宣言。

6.5 労働慣行

6.5.1 理論的根拠

人的資源はすべての組織の強さの源である。人的資源の再活性化は、組織にとって、付加価値を生み出し、生産性を向上させる上で不可欠である。こうした理由から、それは組織にとって、個々の労働者が自らの多様な個性と能力を示すことができ、満足感を抱いて働くことができる、労働環境や労働条件を改善する上で、以前にも増して重要になりつつある。

グローバル化から生じた過酷な国際競争もまた、国籍にかかわらず、最良の人材を雇用する競争の原因となっている。労働者にとって魅力的な職場を生み出し、すべての労働者に能力を向上させる機会を提供することが、以前にも増して重要になりつつある。

グローバル化の急速な進展に伴って、様々な組織は、国境を越えた活動を展開している。その結果、そうした国際的な組織が現地の人々を雇用する際に提供する労働条件に関心が向けられつつある。

6.5.2 中心的な課題－職業上の保健と安全

組織は、その政策と実践が安全で健康な労働条件や労働環境をもたらすようにすべきである。

職業上の保健と安全という課題は、人権や公正な事業活動と結びついている。

職業上の保健や安全という課題に取り組む際、組織は次のようなことに配慮すべきである：

- － リスクがあり安全でなく不健康な条件の改善；
- － 安全で健康な労働活動を提供する政策や活動；
- － 国際法と国内の法律や規制の遵守；
- － ILO 条約；
- － 外部調達も含めた、供給ルートでの活動における保健と安全の推進；
- － 納入業者、消費者、NGO、政府との関係；
- － 保健と安全に関する定期的な訓練と啓蒙活動；
- － 予防的な保健・安全プログラム；
- － 安全活動に対する配慮；
- － 労働関連疾病やケガに対する補償；
- － 公的な視察や労働行政当局との協力；及び
- － 内部矯正手続。

組織が職業上の保健と安全に関して考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － ILO 条約 81、129、150、155、186。特定の産業と関連のある数多くの ILO 条約や規約；
- － OHSAS 18000 国際職業保健・安全管理システム仕様書シリーズ；及び
- － 南米南部共同市場の社会労働宣言、1998

例：

より明確な例：第二次産業の大規模企業が、その工場を、労働者が負傷する可能性を最小限にとどめるための工夫を行っている。

明確さに欠ける例：コミュニティ組織が被雇用者に快適な椅子と照明を確保している。

6.5.3 中心的な課題－尊厳に配慮した労働条件

国際人権宣言項目 23.3 に従って、労働者は公正でよりよい報酬を受け取る資格がある。組織は、労働者に対して、公正な条件を提供すべきである。

尊厳に配慮した労働条件という課題は、人権、コミュニティ参画・社会開発と結びついている。

尊厳に配慮した労働条件という課題に対処する際、組織は、次のようなことを考慮すべきである。

- － 国内法の遵守；
- － ILO 条約；
- － その外部調達を通じた、供給ルート内の許容できる労働条件の促進
- － 平等な機会と多様性の促進；
- － 差別やハラスメントに反対する方針；

- － 募集の条件；
- － 労働者と経営者の関係と社会的対話の促進；
- － 賃金と特典；
- － 労働時間、週休、年間休暇；
- － 公正な処遇・問題解決・公正で適切な規律慣行；
- － 移民労働力；
- － リストラと結びついた社会的影響力の予想；及び
- － 不正規の家内労働；家庭労働と非公式労働。

組織が尊厳に配慮した労働条件に関して配慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － ILO 多国籍企業ガイドライン；
- － 多国籍企業及び社会政策に関する原則の ILO 三者宣言；
- － ILO の 8 つの中心的条約；
- － 欧州連合労働時間指令；及び
- － 賃金（94、95、100、131）及び労働時間（条約 1、30、14、106、152；R116）に関する ILO 条約。

例：

より明確な例：大規模組織が、職場のリストラに関して労働者に正式に相談する。

明確さに欠ける例：小規模企業が、法的もしくは市場の最低賃金より公平な賃金を支払おうとする。

6.5.4 中心的な課題—人的資源の開発

組織は、被雇用者の技能や潜在能力を認識すべきであり、適切な場合には、昇進と学習の機会を提供すべきである。これは被雇用者の士気を高め、組織により大きな競争力を与える場合がある。

人的資源の開発の課題に対処する際、組織は次のようなことに配慮すべきである：

- － 労働者が雇用される能力の改善；
- － 生涯学習（LLL）；
- － 訓練プログラムと促進・訓練及び被雇用者のための啓蒙活動；
- － 教育や開発へのアクセス；及び
- － キャリア管理。

6.5.5 中心的な課題—人間としての労働者

人間としての労働者という課題は、人権やコミュニティの関与・社会開発と結びついている。

人間としての労働者という課題に対処する際、組織は次のようなことに配慮すべきである：

- － 社会的保護；
- － 組織の休暇についての特典；
- － 国内及び国際法規の遵守；
- － 仕事と家族・コミュニティ活動の間のバランス；
- － 個人的な生活と仕事のバランス；
- － コミュニティの関係；
- － 公正な解雇の方針と実施；
- － 年金（退職）基金；
- － 余暇の権利・適切な労働・残業時間；
- － 母性保護・余裕ある育児へのアクセス；
- － 補償・特典；
- － 情報へのアクセス；
- － 社会復帰プログラム；
- － 臨時労働者；
- － 雇用を自由に選択して働く権利；及び
- － 医療ケア・保健給付プログラム・被雇用者とその家族のための保健プログラム・HIV/AIDS に罹っている人々に対する職場での配慮；

組織が人間としての労働者という課題に関して配慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言；
- － ILO102 条約；及び
- － 欧州連合労働時間指令。

例：

より明確な例：大規模組織が親たちやとりわけ女性たちを引き付け、確保するために、労働を基礎とした育児ケアを提供する。

明確さに欠ける例：小規模組織が、労働者が家族との生活に関与できるよう、労働時間の面で柔軟性をもたせようとする。

6.6 公正な事業活動

6.6.1 理論的根拠

組織は、その他の組織との関係の面で、公正さと透明性を高めるべきである。縁故主義や馴れ合いに見えるいかなる行動も避けるべきである。

知的財産権（特許、著作権、その他の知的財産権）の保護と尊重は、組織にとって、開発者のインセンティブを守り、社会の健全な発展を促進する上で重要である。

6.6.2 中心的な課題－倫理的で透明な活動の促進

不正と考えられる数多くの組織の行動が存在する。これらの中には次のようなものが含まれる：

- － 利害の対立；
- － 行き過ぎた監視；
- － インサイダー情報の不適切な利用；
- － 資金洗浄；
- － 不公正な契約条項；
- － 不適切なロビー活動；
- － 違法な政治的寄付；
- － 縁故主義；
- － [常識はずれの行動]；及び
- － [本質的に有害及び／又は習慣性のある製品の製造・提供・販売]。

倫理的で透明な活動の促進という問題は、環境、人権、統治、コミュニティ参画・社会開発、消費者課題と結びついている。

倫理的で透明な活動の促進という課題に取り組む際、組織は、次のようなことに配慮すべきである：

- － 誠実な情報開示と報告；
- － 人の健康と環境に対する製品の影響についての説明責任；
- － [責任ある販売活動と販売促進活動]；
- － 製品とサービスの環境への影響；
- － [透明性]；
- － [誠実さ]；
- － 納入業者と顧客との関わりと、それらに対する配慮；
- － 当然払うべき努力；
- － 誠実な製品ポリシー（製品のライフサイクル全体の配慮）；及び
- － [予防的な原則]。

倫理的で透明な活動という課題に取り組む組織にとっての重要な分野は、次のようなものである：

- － 公正な貿易；
- － 倫理的で持続可能な活動；
- － 納入業者及びユーザのための社会的・環境的基準の盛り込み；
- － 迅速な支払いも含めた、小規模組織に対する支援；及び
- － 責任ある、透明なロビー活動。

倫理的で透明な活動の推進という課題に関して組織が考慮すべき参照事項は、次のようなものである：

- － WTO の規則；
- － 部門の規則及び条約、例えば、WHO タバコ規制枠組み条約；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び
- － 国連グローバル・コンパクト原則 10。

6.6.3 中心的な課題－開かれた競争の促進

反競争行動及び独占的もしくは優位な地位の悪用は、競争を歪め、他の組織と消費者双方を傷つける。

自由な競争の促進という課題は、環境、人権、統治、コミュニティの関与・社会開発、消費者課題と結びついている。

開かれた競争の促進という課題に取り組む際、組織は、次のようなことを行うべきである：

- － 公式書簡や競争法規の精神に一致する形でそのすべての活動を実施する；
- － 競争の当局者と協力する；
- － 競争を促進する公共政策を推進する；及び
- － 競争法規を遵守することの重要性について被雇用者への啓蒙活動を推進する。

開かれた競争という課題に取り組む際、組織は次のようなことを行うべきではない：

- － 優位な立場の悪用；
- － 価格固定・小売価格の維持に関わる；
- － 生産や割り当てを不公正に規制する；
- － 市場、顧客、納入業者、範囲を不公正に分離する；もしくは
- － 攻撃的な価格設定を行う。

開かれた競争に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 反カルテル法規；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び

－ 国連グローバル・コンパクト原則 10。

6.6.4 中心的な課題－公正で倫理的な供給の適用とアフターサービスの実施

組織は、消費者に対してと同様、他の組織に対しても義務と責任がある。

大半のケースで、組織は、他の組織から取得する製品やサービスに依存している。組織は、その調達によって、社会的・環境的に有益な製品やサービスに対する需要を高めることができる。従って、組織は、その調達ガイドラインの中に社会・環境基準を盛り込むべきである。

公正で倫理的な供給の適用とアフターサービスの実施という問題は、環境、人権、統治、コミュニティ参画・社会開発、消費者課題と結びついている。

不公正な供給やアフターサービスには次のようなものがある：

- － 不公正な保証；
- － 顧客の質問や苦情に応える際の不適切なサービス支援；
- － 納入業者の責任に関する不公正な規制；
- － 顧客のプライバシーの悪用；及び
- － 製品やサービスのリコールに関連する慎重さの欠如。

これらの行動を避けるために、組織は次のようなことを促進する行動を行うべきである：

- － 公正な契約を結ぶ；
- － 公正で倫理的な納入条件と保証；
- － 公正で透明な苦情管理；
- － 紛争解決行動；及び
- － [小規模]組織の迅速な支払い。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び
- － WHO タバコ規制枠組み条約。

6.6.5 中心的な課題－知的及びその他の財産権の尊重、及びユーザの利益の尊重

組織は、知的財産権を侵害する海賊版作成や偽造などの活動に関わるべきではない。

しかし、組織はそうするにあたって、ユーザの利益を不当に制約してはならない。

知的その他の財産権及びユーザの利益の尊重という課題は、環境、人権、統治、コミュニティ参画・社会開発、消費者課題と結びついている。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 知的財産法規；

- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び
- － 国連グローバル・コンパクト原則 10。

6.6.6 中心的な課題－腐敗との闘い

腐敗は、持続可能な開発の阻害要因である。それは貧しいコミュニティに最も大きな影響を及ぼし、社会の土台を揺るがす。腐敗は競争を歪め、経済成長を妨げ、その結果、社会全体を傷つけることになる。

この課題に対処するため、組織は次のようなことを行うべきである：

- － 腐敗に反対する行動を行う；
- － 贈賄行為や強要などの行動に関わらない；
- － 腐敗に反対する行動の実施、維持、改善；
- － 被雇用者の腐敗に対する自覚を促す；及び
- － 責任ある透明なロビー活動と、他の人々に腐敗に反対するよう影響を行使する。

腐敗の課題に関して組織が配慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 国連腐敗防止条約（UNCAC）；
- － OECD 企業統治原則；及び
- － OECD 多国籍企業ガイドライン。

TG5 リーダーシップからの覚書：消費者情報という課題は6.7.2.で扱われている。

6.7 消費者課題

6.7.1 理論的根拠

消費者とユーザのニーズは多様化し、複雑化し、高度化している。組織は、その製品やサービスの開発や提供に際して、人命に対し故意に危険を及ぼさないようにし、人々の健康に対する権利を誠実に保つような行動を取るべきである。組織は、障害を持つ人も含めた人々のアクセス可能性の改善も含め、公衆の利益に立って行動すべきであり、その製品やサービスについてユニバーサルデザインを達成すべきである。組織は、エネルギー効率が高く、資源効率が高く、環境面でも有益な技術や製品を生み出すべきである。組織は、技術革新や新たな活動分野を通じた、ライフスタイルの向上に加えて、社会的な諸問題の解決に貢献するサービスや製品を提供すべきである。

消費者の欲求は、組織の社会的責任の増大を促す上で、必須の役割を果たす可能性を持っている。そのために、消費者は、社会的責任に関して、組織の活動についての完全で信頼が置けて、比較可能な情報を必要とする。

情報技術の進歩に伴って情報量が拡大するにつれ、組織は、次第に情報を適切に管理することを求められる。組織が消費者からの信頼を築く能力の基盤は、その活動のすべての面で個人的に明らかにできるデータの適切な管理を確保する能力にある。

6.7.2 中心的な課題－消費者に正確で適切な情報を提供する

消費者に組織の製品やサービスに関する正確で適切な情報を提供することは、環境、人権、統治、コミュニティ参画・社会開発、公正な事業活動と結びついている。

この中心的な課題には次のようなものが含まれる：

- － 消費者の健康や福利を含む、組織の責任ある行動；
- － 販売活動に関する規制の遵守も含めた、公正な販売活動；
- － 透明性、情報を知らされている消費者は、組織の積極的で社会的責任のある行動を認知している。

組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 責任ある、信頼のおける、正確な宣伝や情報の提供。これには、正しい尺度、明確な言葉での伝達、内容や健康面、安全な使用、維持管理、保管、廃棄に関する、完全で率直で信頼の置ける情報開示と表示が含まれる。そこには、数ヶ国語の情報、適切な場合は、期間や条件についての完全な情報開示、代替的な製品やサービスとの比較可能性、製品やサービスに関する事実に基づく適切な情報が含まれる。
- － 製品やサービスの環境面についての情報の提供；
- － 保証、消費者の権利の尊重、技術的な中立性、補償へのアクセスも含めた公正な契約；
- － 製品やサービスシステムや支援、製品やサービスをテストする権利、払い戻しの権利、ステークホルダーの立会いによる苦情管理システムを含めた、アフターサービスと支援；
- － 消費者の選択の尊重；
- － 消費者の教育；
- － 製品やサービスに関する完全な情報開示；
- － 消費者とのやりとりに関連のある、公にされた方針や行動に従った活動；
- － 宣伝がそのようなものと明確に一致していることを確認する；
- － 表明されるか、もしくは暗示された表現を実現する能力；及び
- － 子供や高齢者、重大な病気を持つ人々、その他の情報を完全に理解する能力を持たない人々を対象とした宣伝や販売活動に際しての特別な配慮。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 国連消費者保護ガイドライン；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － OECD 電子商取引の文脈での消費者保護のための行動指針；
- － 例えば、ISO 14021:1999 のようなラベルに関する法規。環境ラベルや宣言－自ら宣言する環境面に関する主張（タイプII環境ラベル）；
- － ISO 9001:2000。品質管理システム－要求事項；
- － 国連グローバル・コンパクト原則1－10；及び
- － WHO タバコ規制枠組み条約

6.7.3 中心的な課題－環境面及び社会的に有益なサービスと製品の提供と開発

製品又はサービスを販売し、推進し、市場に出す組織は、環境面や社会的に有益な製品やサービスに対する需要を増加させる上で重要な役割を果たすことができる。

この中心的な課題は次のようなものを対象とする：

- － 公正な組織の行動；
- － アクセス可能性；
- － 社会的な包含；
- － 人権の遵守による消費者の弱さの抑制；及び
- － 基本的な製品やサービスへのアクセス。

環境面や社会的に有益なサービスや製品の提供や開発という課題は、環境、人権、統治、コミュニティ参画・社会開発、公正な事業活動と結びついている。

製品又はサービスを販売し、推進し、市場に出す組織は、次のようなことを行うべきである：

- － 消費者がその品目やサービスを他のものと比較できるように、最大限努力する；
- － 消費者に、製品やサービスが生み出される環境的・社会的条件についての情報を提供する；
- － 消費者に、製品の資源効率性についての情報と、その製品と他の製品との比較方法についての情報を提供する；
- － 製品のライフサイクルを向上させる；
- － 倫理的消費に関する啓蒙活動に参加する；及び

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 消費者保護に関する法規；
- － OECD 多国籍企業ガイドライン；及び
- － 国連グローバル・コンパクト原則 1-2。

6.7.4 中心的な課題－安全で信頼のおける製品やサービスの提供と開発

組織は、安全で信頼の置ける製品やサービスを消費者に提供する責任がある。製品やサービスの開発や販売、市場化に際して、組織は、消費者にいわれのない危険を及ぼす可能性のある行動に関わったり、製品を提供したりすべきでない。

安全で信頼のおける製品やサービスの提供と開発という課題は、環境、人権、統治、コミュニティへの関与・社会開発、公正な事業活動と結びついている。

組織は次のようなことを実施すべきである：

- － 消費者の健康を害さない製品やサービスを提供する；
- － 適切な場合は、製品やサービスに関する健康や安全への影響の評価を提供する；

- － 安全でない製品やサービスを撤去するか、リコールする；
- － 健康に関する警告通知を配布する；
- － 子供、高齢者、重大な病気を持つ人々、その他の潜在的な危険を認知するか評価する能力を持たない人々など、弱い集団を保護することに特別配慮する；
- － 先住民族のニーズに特別な配慮を行う；及び
- － いわれのない傷害の危険をもたらす可能性のある、危険もしくは習慣性のある薬物、物質、その他の製品の使用を避ける。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － OECD 多国籍企業ガイドライン；
- － 国連グローバル・コンパクト原則 1-2；及び
- － ISO 22000:2005。食品安全マネジメントシステム—フードチェーンの組織に対する要求事項。

6.7.5 中心的な課題—消費者のプライバシー保護

個人データは、次第に一つの財となりつつある。それと同時に、プライバシーは、民主主義が機能するために不可欠のものとなり、人間が自身で決定する生活を送るための必須条件である。

人間の尊厳・プライバシーの課題は、人権、統治、公正な事業活動と結びついている。

組織は次のようなことを実施すべきである：

- － 消費者についての最低限のデータを収集する；
- － 個人データが安全に保管されるようにする；
- － 消費者が商業的な勧誘電話や、電子メール、あるいはその他の郵便物を受け取りたいと望むか望まないかを選択できる、有効で使用しやすい手順を開発し、実施し、維持すること；及び
- － 本人の同意なしに、あるいは、そのデータが品物やサービスの提供に必須でない場合に、他人に個人データを売却したり、渡したりしないこと。

消費者のプライバシーの保護に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は、OECD 多国籍企業ガイドラインである。

6.8 コミュニティ参画・社会開発

6.8.1 理論的根拠

社会とコミュニティの安定した健全で持続的な発展は、組織の活動にとっての基本条件であるだけでなく、国際社会の進歩の面でも見逃すことができない課題である。

辺境地の障害、組織の壁、職業上の障害物を克服するために、様々な組織によって、活発なグローバル・パートナーシップが確立されねばならない。政府開発援助（ODA）の方針は、それらの機能や実効性に関して分析すべきである。ODA プログラムや、ODA を受けている国々での活動は、グローバル社会の発展にとってより実効性のある政策構造を提供するよう、定式化すべきである。

NGO もまた、コミュニティの発展に貢献し、企業との協力で実績を確立しつつある。世界中に、コミュニティ発展のための実効性のある効率的な支援を提供するためのグローバルな連携が形成されるといふ期待が見られる。

6.8.2 中心的な課題－開発の影響

コミュニティ参画・社会発展の全体の目的は、持続可能な開発を促進することにある。

すべての開発の最も重要な焦点は、明確な成果であるべきである。

開発は、社会のいかなる集団の人権も侵害してはならず、すべての行動の基礎となるべきである。

人々は、健康と良好な生活の質をもたらし、人間と社会の潜在能力の開発を可能にする環境の中で生活し、働く権利を持っている。

開発という中心的な課題は次のような事柄を対象とする：

- － 資源をめぐる競争；
- － コミュニティの保健と安全；
- － 文化・伝統資源；
- － 雇用；
- － 富裕な世代；
- － 税の寄与；
- － 地元のコミュニティへの貢献；及び
- － 技術革新；技術と科学。

6.8.2.1 資源をめぐる競争

組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 資源活用管理；
- － 財産権の尊重；
- － 多目的活用；
- － 伝統的な活用；及び
- － 先住民族の権利。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約；
- － 独立国における先住民・部族民に関する ILO 条約 169。国際労働機関総会の 76 回会合で 1989 年の 6 月 27 日に採択され、1991 年の 9 月 5 日に施行された；
- － 国連グローバル・コンパクト原則 1－10；
- － 世界人権宣言；

- － 地球憲章；及び
- － 森林管理協議会の諸原則。

資源をめぐる競争という課題は環境及び人権の問題と結びついている。

6.8.2.2 コミュニティの保健と安全

コミュニティの保健と安全という課題に取り組む際、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 製品の健康に対する影響；
 - － プログラムと管理；
 - － ハザード管理と健康へのリスクの回避；
- － 危機への準備と対応；
- － コミュニティ保健の促進と現地の保健ケアに対する認識；
- － コミュニティの福利の促進；
- － 警備プログラム：
 - － 警備要員の訓練；
 - － 警備力；及び
- － ハザード分析。

コミュニティの保健と安全という課題は、環境、人権、労働活動と結びついている。

コミュニティの保健と安全という課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － GRI 持続可能性報告ガイドライン；
- － ISO 14000 環境管理規格シリーズ；及び
- － ミレニアム開発目標。

6.8.2.3 文化的・伝統的資源

文化的・伝統的資源という課題に取り組む際、組織は、文化的・伝統的資源や伝統知識を発見し、保存し、高め、保護すべきである。組織は、この課題に関する UNESCO の条約を考慮する。

文化的・伝統的資源という課題は人権と結びついている。

6.8.2.4 雇用

雇用という課題に取り組む際、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － 現地雇用；
- － 訓練や技能開発を含めた仕事の創出；
- － 募集方針。

雇用という課題は人権や労働活動と結びついている。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 国連グローバル・コンパクト原則 6；
- － GRI 持続可能性報告ガイドライン；及び
- － 企業の社会的責任の精神指標、2001。

6.8.2.5 富の創出

富の創出という課題に取り組む際、組織が考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － GRI 持続可能性報告ガイドライン；及び
- － OECD 多国籍企業ガイドライン。

6.8.2.6 税の貢献

税の貢献（直接及び間接の）という課題に取り組む際、組織は、次のような重要な参照事項を考慮すべきである：GRI 持続可能性報告ガイドライン。

6.8.2.7 地域経済への貢献

地域経済への貢献という課題に取り組む際、組織は、現地の製品やサービスの調達に配慮すべきである。

地域経済への貢献という課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は、OECD 多国籍企業ガイドラインである。

6.8.2.8 技術革新、技術、科学

技術革新、技術、科学という課題に取り組む際、とりわけ、製品やサービスが社会の重要な諸問題に対処する潜在能力に関して、組織は、研究・開発への投資を検討すべきである。組織が考慮できる重要な参照事項は、国連グローバル・コンパクト、環境技術に関する原則 9 である。

6.8.3 中心的な課題ーコミュニティ開発

コミュニティ開発という課題は次のような事柄を対象とする：

- － インフラ；
- － 能力構築；
- － 責任ある投資；
- － 包括性・平等な機会；
- － 権限付与；及び
- － パートナースhip。

インフラという課題に対処する際、組織は、学校、病院、道路、教育その他、社会的サービスへの投資を検討すべきである。

組織は、個人、家族、コミュニティを支援、強化し、現地のレベルでのニーズを明らかにし、解決策を開発すべきである。これには、支持、権限付与、教育、啓蒙活動、個人やコミュニティへの資源の配分が含まれる。

能力構築という課題に対処するために、組織は次のような行動を取るべきである。

- － 人的資源の開発－教育、技能開発、訓練；
- － 制度的な発展。

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は、次のようなものである：

- － 国連グローバル・コンパクト原則 1－10；
- － GRI 持続可能性報告ガイドライン；及び
- － 企業の社会的責任に関する精神指標、2001。

責任ある投資という課題に取り組む際、そこに投資する組織の環境的、社会的、企業統治を考慮すべきである。国連グローバル・コンパクト及び国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）責任ある投資のための諸原則（PRI）が重要な参照事項として活用できよう。

包括性と平等な機会に対処する際、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － マイノリティ及び女性自身の開発；
- － 包括性を促進するためのマルチステークホルダーとの協議；及び
- － 製品やサービスの提供に際しての差別の禁止。

国連グローバル・コンパクトの諸原則は、この課題に関する重要な参照事項として活用できよう。

人々は、自分たちの生活やコミュニティの開発に影響を及ぼす結果に関連した、情報収集、計画、方向設定、意思決定に有意義に参加する権利を持っている。

適切な場合、意思決定は、個々の市民と可能な限り結びついてなされる説明責任がある決定について、権限の分散を行うべきである。

権限付与という課題に対処する際、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- － コミュニティの自己決定；及び
- － 市民への啓蒙とプログラムやプロセスへの市民の参加。

組織は、コミュニティのメンバーのために、良好な結果を生み出すことを目的とした連携を確立し、育むべきである。

共同作業という課題に取り組む際、組織は次のようなことを検討すべきである：

- － 公共機関と民間の連携；
- － 地元、国内及び国際的な市民社会の諸組織との連携；
- － 連携をめぐる情報開示と責任；及び

この課題に関して組織が考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

国連グローバル・コンパクト。

[GRI 持続可能性報告ガイドライン；及び

企業の社会的責任に関する精神指標、2001。]

6.8.4 中心的な課題－社会開発

社会開発という中心的課題は次のような事柄を対象とする：

- － 社会的な福利と社会的資本；
- － 社会的インフラ；
- － 市民権に対する認識；
- － 開発のためのパートナーシップ；
- － 平和の推進；
- － 文化の推進；
- － 普通教育の推進；
- － 民主主義の推進；
- － パートナーシップ；及び
- － 基本的な製品とサービスへのアクセス。

社会開発という課題に取り組む際に、組織は次のような事柄に配慮すべきである：

- － 基本的なインフラ－学校、病院、道路、住宅、教育への投資；
- － 社会的サービス；及び
- － 地元、国内・国際的市民社会組織との連携。

社会的な福利と社会資本の問題に取り組む際、組織はコミュニティの結束、安定、性格、社会的・精神的福利、人口動態を考慮すべきである。

社会的資本を生み出すためのコミュニティ・ネットワークを促進し、基本的な保健サービスへのアクセスを確保するため、組織は行動を起こすべきである。

社会的な福利と社会資本の問題が人権と結びついていることを認識すること。

組織がこの課題に関して考慮すべき重要な参照事項は、国連グローバル・コンパクト原則 4 と 5 である。

すべての人々が基本的な財とサービスへのアクセスを確保するために：

- － 民営化に際して、政府はすべての市民の基本的な財やサービスへのアクセスを保証すべきである；
また
- － 基本的な財やサービスを提供する組織は、政府が組織にそうさせる義務がない場合でも、アクセスを保証すべきである。

組織がこの課題に関して考慮すべき重要な参照事項は次のようなものである：

- － 世界人権宣言；
- － 国連ミレニアム開発目標；
- － 地球憲章；
- － 国連グローバル・コンパクト；

- GRI 持続可能な報告作成ガイドライン；及び
- 企業の社会的責任の精神指標、2001。

6.8.5 中心的な課題－慈善事業

慈善事業という中心的な課題は、社会的活動とボランティア活動という問題を対象としている。

社会的活動という課題に取り組む際、組織は次のようなことを考慮すべきである；

- 現地の社会的プログラムへの支援；
- 非公共的社會投資；及び
- 現地コミュニティへの権限付与。

ボランティア活動という課題に対処する際、組織は次のようなことを考慮すべきである：

- ボランティア・プログラム及び
- 人的資源の開発。

7 社会的責任実施に関する組織のための指針

7.1 一般

この項は組織における社会的責任の統合と実施に関する実用的指針を提供する。ここではどのような種類・規模の組織でも採用することのできる行動を特定する。それらは必ずしも段階を踏んで適用される必要はない。いくつかの組織は、諸活動を異なる順序で実施すること、または指針の一部のみを使用することの方がより適切であると判断するかも知れない。組織によっては、ひとつまたはいくつかの段階を繰り返し行うことを決めることもあり得る。

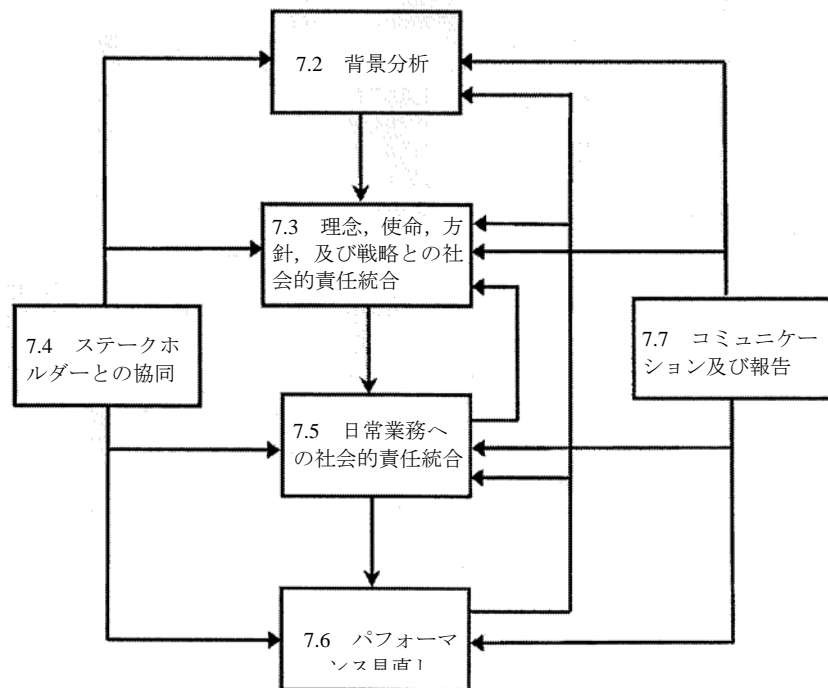


図1. 7項の構成

社会的責任を実施する組織は、しばしば自らが行うこと（例えば活動、製品、及びサービス）及びそれを行うやり方（例えば方針、戦略、及び運営）の両方に取り組む。社会的責任にはステークホルダーへの組織の影響力を考慮することも含まれる。組織が社会的責任をとるためには、自らが行う活動にステークホルダーエンゲージメントの特質、背景、及び成績に従った優先順位をつけるべきである。社会的責任に総合的に取り組むことは、時間のかかる継続的活動である。長期的及び中期的な戦略、活動計画を開発することが推奨される。

組織の複雑さ及びその環境を規定するような組織的な方法を採用する必要がある。組織運営の周りの背景分析は、その理念、方針、及び戦略、ステークホルダーとの関係、及び日常的慣行に大きな影響を及ぼすものである。進捗と透明性を確実なものにするために、組織は自らの業務遂行と意思疎通方法を見直すべきである。これらのすべての活動は互に依存し合う関係にある。

この指針は組織の既存のモデル及び慣行に適合しそれらを補完することを意図する。

実用的なヘルプ欄 1 (代替) –7.2~7.7 用のイラスト

7.2 組織運営の背景分析

7.2.1 一般

組織は、自らの運営の社会的、環境的、及び経済的背景を分析する必要がある。この分析は次の事項を含むべきである。

- 一般的原則（5 項）；
- 実質的原則（5 項）；
- 手続き的原則（5 項）；及び
- 中心的社会的責任課題（6 項）。

組織の背景分析は次の事項を対象とする。

- 特質；
- 社会的責任；及び
- ステークホルダー。

背景分析は、社会的責任に関する組織の現在のプログラム、影響力、機会、リスク、及び問題を特定すべきである。背景分析には組織のサプライチェーン及びステークホルダーの利害が含まれるべきである。組織が社会的責任をもつようになるための戦略及び計画は、この分析に留意して行われるべきである。組織は背景分析を定期的に行う道を選ぶことができる。

7.2.2 組織特質の分析

組織はまず第一に、次の各分野（これらに限定されない）を対象とした、経済的、環境的、社会的観点からの、自らの現在の組織的特質の調査・記述・評価を行うべきである。

- 組織の種類；
- 理念、使命、方針、原則、価値、及び行動規範等、組織の指針文書；

- － 量的情報：例えば従業員数，純収入等；
- － 運営及び営業の地理的範囲並びに組織の境界；
- － サプライチェーン内での上流部門及び下流部門の両方向に対する位置付け（サプライチェーンの要素には，原材料サプライヤー，製品サプライヤー，顧客，及び廃棄物取扱業者が含まれ得る。図2を参照）；
- － 組織上，運営上の構造；
- － 中心的な製品及びサービス
- － 中心的なプロセス及び活動；及び
- － 社会的責任管理に対する重要度の内部的・対外的指針及び基準。

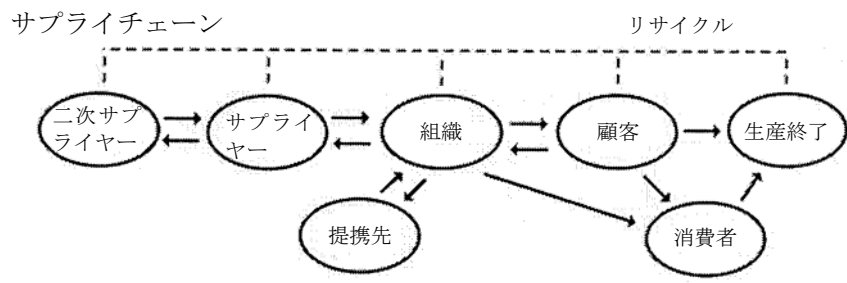


図2-サプライチェーンの例

7.2.3 社会的責任背景の分析

組織は自らが行うことにおける社会的責任の背景を分析する必要がある。社会的責任原則及び中心的問題（5項，6項）並びに組織特質（7.2.1項），社会的責任分析は次の事項からなる。

- － 法的要求事項の特定；
- － 組織に適用すべき原則の特定；
- － どの社会的責任原則が既に適用されているかまたは部分的に適用されているかの特定；
- － 組織に当てはまる中心課題の特定；
- － どの中心課題が既に取り組まれているか，または部分的に取り組まれているかの特定；
- － 各中心課題に関連し次の各事項に関わる現行のプログラム，影響力，機会，リスク，及び問題の特定；
 - － 主力製品とサービス；
 - － サプライチェーンを含む主なプロセスと活動；
 - － 法遵守，運営，ブランド及び評判，顧客満足，又は財務的側面等の追加検討事項；
 - － 影響と潜在的原因の確度，頻度，及び潜在的原因；
 - － 組織がそのサプライチェーンや他のステークホルダーに対してもつ支配力，影響力の度合い

- － 組織の主力製品・サービス及びプロセス・活動内部の特別な慣行またはプログラムの分析；
- － 社会的責任分野における組織の活動に関連し得る組織文化の本質的要素の記述；及び
- － 組織全体で社会的責任を実施することに関する組織の意図の特定。

この分析の基礎は透明性をもち、かつ関連ステークホルダーに知らせる必要がある。可能性のある影響、リスク、問題、または機会に関して、その理由が述べられるべきである。

分析結果は、組織に最も深く関わる、またその製品、サービス、プロセス、及び活動にリンクした原則と課題のリストとする必要がある。可能であれば、既存の社会的責任問題への取組みの慣行のリストを加えるべきである。リスト上の各項目に優先順位をつけることは組織にとって有益かもしれない。

7.2.4 ステークホルダー背景の分析

社会的責任のひとつの主要構成要素はステークホルダーエンゲージメントである。従って組織はそのステークホルダー背景を分析する必要がある。

すべての組織は顧客、従業員、及びサプライヤー等の個人または組織と意思疎通することによって何らかの形でステークホルダーエンゲージメントを引き受ける。ステークホルダーとの対話及び関与は必ずしも組織が新しいコミュニケーションシステムを開発することを必要とせず、組織の既存の経験、方法、及び結果の上に構築することができる。組織は自らのステークホルダー背景を次の活動を行うことによって判断する必要がある。

- a) 次のようなステークホルダーマップ（図3に示す）を描くことによって、組織の主要ステークホルダー及び他の関連ステークホルダーを特定する。
 - － 組織のステークホルダーを列挙する；
 - － 組織とそのステークホルダーの関係を記述する；
 - － 組織のステークホルダー間の関係を特定する；及び
 - － サプライチェーンの中でそれらステークホルダーを特定する；
- b) 主要ステークホルダーを特徴づける情報の収集
 - － ステークホルダーが組織に対して持つ期待及び要求を特定する情報；
 - － ステークホルダーが追求する戦略または行動計画を記述する情報；
 - － ステークホルダーが貢献できる社会的責任問題を特定する情報；及び
 - － 特定のステークホルダーが影響を及ぼし得る社会的責任問題を特定する情報；
- c) 持続可能性背景分析の完了後、組織は次の事項に関する自らの持続可能性背景の更新を行う必要がある。
 - － 現在取り組まれていない社会的責任問題；
 - － 主力製品サービス、プロセス、及び活動に関連する社会的責任における追加の機会、リスク、及び問題；及び
 - － 組織特質の変化。

ステークホルダーとの協同のやり方についてのさらなる情報は7.4項に記載される。

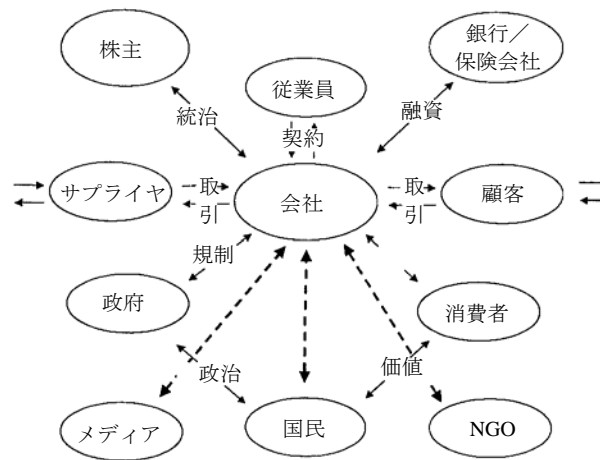


図3—典型的な民間会社のステークホルダーマップの例；他の組織には、異なるステークホルダーが関係している場合がある。

7.2.5 方法とアプローチ

組織特質、持続可能性背景、及びステークホルダー背景の分析には使用可能な多くの異なる方法があり得る。組織は最も適切と考える方法を適用すべきである。

7.3 組織全体での社会的責任の統合

7.3.1 挿入すべき見出し

背景分析の結果及びこの基準の指針が社会的責任実施を始める際に組織によって適用される必要がある。組織の方針または戦略の改訂は、その社会的責任における経験に基づくべきである。

7.3.2 原則の採用

組織は自らの背景分析によって特定された社会的責任原則及び自身の経験の結果開発されてきた他の原則を採用すべきである。

7.3.3 理念、使命、方針、及び行動規範への社会的責任の統合

組織は背景分析の結果を理念、使命、及び方針又は他の声明及び文書などの適切な組織指針声明の中で統合すべきである。組織はまた、社会的責任についての別個の指針文書を開発することを選択することもできる。

これらの組織内文書は次の事項に関する組織の社会的責任に対する意図を取り扱うべきである。

- ステークホルダー；
- 背景分析を通じて特定された課題；
- 主力製品とサービス；及び
- 主要プロセスと活動；

組織は自らの誓約、価値観、及び行動規則を文書化する必要がある。この文書は行動規範の形式または他の適切な声明書の形式でなされても良い。

行動規範は組織の従業員の日常の意思決定を助ける基本的な参照ガイドとして役立つことができる。組織の行動を導くために組織によって使われるほかに、行動規範はステークホルダーに組織の社会的責任への誓約として印象を与えることができる。組織の上級管理者はこれらの文書開発の先導及び支援に主要な役割を果たす。

実用的なヘルプ欄 3—行動規範の開発方法（後日さらに展開される）

- 誓約の詳細；
- 行動規則のセット；及び
- 方針の詳述；

7.3.4 支配及び影響の範囲の判断

組織は社会的責任に関する自らの影響の範囲を判断する必要がある。影響の**範囲**は、組織が社会的責任**範囲**における自らの戦略を決定する際の指針として機能する。

組織内部の影響**範囲**の判断は次の事項に対して組織がもつ支配または影響の度合を特定することからなる。

- 主な社会的責任問題。これらは各々の影響、リスク、難問、及び機会の程度に従って順位をつけることができる；
- 主要プロセス及び活動；及び
- 主力製品とサービス。

この判断は次の事項を考慮して行われるべきである。

- 組織の地理上、法律上の境界；
- ステークホルダー及びその期待事項；及び
- 理念、使命、方針、及び行動規範；

組織の対外的影響**範囲**判断は本質的に上記と同じであるが、次の事項も考慮して行う。

- ステークホルダーマップ及びサプライチェーン内の他の組織（上流部門・下流部門）；及び
- 自らの影響**範囲**内で組織が（一定度合の）責任をもつことを選択する事柄。自らの影響**範囲**外では、組織はステークホルダーによって責任を負わせられえない。

影響の**範囲**を判断する際に使うことのできる基準は実用的ヘルプ欄 4 の中に示される。

実用的なヘルプ欄 4－影響範囲判断の基準

影響範囲判断の一般的基準

- －組織とステークホルダー間の合意または契約の存在；
- －すべての合意または契約の内容；及び
- －ステークホルダーと組織間の関係または提携の内容。

サプライチェーン内組織の影響範囲判断の基準

- －組織の規模，複雑さ，及び種類；
- －チェーン内の事業体の数；及び
- －競合状況，即ち，類似組織と比較した組織の強み；

7.3.5 目的及び戦略開発

組織は、行動規範または原則の声明書を含む自ら採択した理念，使命，方針書，及び他の文書に基づいて社会的責任を実施するための中期的及び長期的な目的及び関連する戦略を開発する必要がある。

社会的責任問題を取り扱うための組織の戦略は目的達成のための慣行及び手順を含むべきである。戦略は手順を開発するための優先順位を決める一助に使用することができる。それらはまた，どのような能力と経済的，技術的，または人的資源が必要かを判断するのに使うことができる。社会的責任戦略はまた，社会的責任を実施するための活動の成績及び進捗状況を見直すための全体的枠組みの概略を示す必要がある。

目的は次の事項に基づいて定めることができる：

- － 背景分析の結果，原則の採択及び統合，影響範囲の判断，及びステークホルダーからの情報；
- － 取り組むべき問題の選定；及び
- － 選定された問題に取り組む優先順位と時期の決定。

戦略は次の事項をいかにして行うかの情報を含んでも良い：

- － 上記で定めた目的に到達する；
- － 組織の製品，サービス，プロセス，及び活動における選定された問題に取り組むための慣行または手順を決定する；
- － 異なる国，場所，及び／又は特定の地域状況における問題を文化的，社会的，及び経済的条件を考慮して取り扱う；
- － 組織内のグループに社会的責任に関連する文書を実施するための権限と資源を与える；
- － ステークホルダーに関与する；及び
- － 成績及び進捗を見直すための全体的枠組みを開発する。この分野のさらなる指針は 7.6 項中に記載する。

組織は、自らの戦略実施のために必要と認められる資源を配分しそのような能力を特定すべきである。

実用的なヘルプ欄 5－慣行（後日さらに展開される）

大半のプロセス及び／または活動について、関連する／重要な問題を特定し、その上でそのプロセスに特有の慣行を特定することが可能である。

例（後日追加される）：

7.3.6 方法とアプローチ

後日決定する

7.4 ステークホルダーとの協同

この項は組織がいかにしてステークホルダーを特定し、選定し、それに関与すべきかについての指針を提供する。

ステークホルダーへの関与は次の理由で重要である。

－ステークホルダーは組織がステークホルダーの期待と関心を理解する手助けをすることができる。それらは組織の経済的、環境的、及び社会的影響、並びにその活動、製品、及びサービスのリスクに関連し得る；

- － 社会的責任問題の相互理解を進め、摩擦を識別し解決する一助となり得る；
- － 社会的責任活動の有効性を増進するのに役立つ；
- － 組織の社会的責任への誓約の水準を立証することができ、その信用を高める可能性がある。
- － 組織も関連のステークホルダーも単独にはなし得なかった社会的責任問題の解決と目標達成に貢献することができる。

7.4.1 ステークホルダーの特定と選定

組織は、組織内のもの及び組織外のものを含めて、関連するステークホルダー及びステークホルダーグループのすべてを特定する必要がある。この特定はサプライチェーン及びバリューチェーンを包含する。組織はまた、ステークホルダーの利益、関心事、及び組織との関係も判断する必要がある。

組織の既存の関係は、ステークホルダーの特定の出発点としての役割を果たすことができるが、組織が未だ関係をもっていないステークホルダーに対しても配慮する必要がある。これらのステークホルダーは、フォーカス・グループまたは調査により、もしくは特定プロセスを公表しステークホルダーに自らが関与することに対する関心を表示するよう勧誘することにより、特定することができる。

関連するステークホルダーを特定した上で、組織はアプローチし関わりをもつべきステークホルダーを選定する必要がある。

ステークホルダーを選定する際に、組織は次の事項を考慮すべきである：

- － ステークホルダーが影響を受ける度合；

- － 対象となる関連問題の幅；
- － 特定の利害または課題の代表者としてのステークホルダーの妥当性；
- － 意思決定における自立性；及び
- － 広範囲な課題にわたる代表（実用的なヘルプ欄6を参照）。

実用的なヘルプ欄6—ステークホルダーの代表の保証

代表は各関連するステークホルダーグループの適切な代表者を含めることによって最もよく達成される。以下はステークホルダーグループの実例リストである：

- － 組織自体の従業員；
- － 労働組合；
- － 所有者／株主／投資家／資本提供者；
- － 構成員；
- － 顧客；
- － 環境及び人権団体等の市民団体及び NGO；
- － 政府機関；
- － 地域団体；
- － サプライヤー及びその従業員；及び
- － サプライチェーン，バリューチェーン組織

関連するステークホルダーの利益代表である個人を含めることもまた重要である。

7.4.2 ステークホルダーへの関与

ステークホルダーエンゲージメントは、社会的責任における組織の成果を改善する目的をもって、組織とそのステークホルダー間の信頼を築く必要がある。信頼はパフォーマンスと透明性を組合せたものによって築かれ、組織の社会的責任における信用度を示す。信頼を築き上げることは組織とそのステークホルダー間のアイデア及び関連情報の交換を伴って行われる。組織とそのステークホルダー間の信頼が築かれることを確かなものにするためには、組織はステークホルダーに組織的なやり方に関与する必要がある。機密保持のために、企業秘密及び開示の制限等の法律的に認められた正当化事由に関する規定が設けられるべきである。

ステークホルダーエンゲージメント及びコミュニケーションの計画を開発することは、コミュニケーションの方法及び頻度を含むステークホルダーとの特定のコミュニケーション手段を特定するのに役立てることができる。関与計画は伝達され容易に使用可能であるべきで、またそれは時間の経過と共に発展すべきものである。

労働関連の問題についてステークホルダーに関与する時は、話題は ILO 原則、適用すべき国家／地方の法規、及び国の労働者組織と雇用者組織間の合意事項に基づくべきである。それはさらに、労働ステークホルダーに関連する関与の最も本質的な形式は団体交渉であることを条件とすべきである。

実用的なヘルプ欄 7—ステークホルダーへの関与方法

ステークホルダーへの関与方法には次のものが含まれる：

- 個人面談；
- グループ面談；
- フォーカス・グループ；
- ワークショップ及びセミナー；
- 公開会議及び公聴会；及び
- 問合せ及び調査；

適切な方法は組織の規模と性格，並びに関与プロセスの段階によって決まる。

7.4.3 提携及び協力

提携及び協力は組織とそのステークホルダーとの間に起こり得る摩擦の双方に有利な解決方法を生む創造的な考え方の源である。

それは時として組織に価値を付加するような新しい商機，新しいアプローチ，及び新しい発展を生み出す。

7.4.4 ステークホルダーエンゲージメントからのフィードバックの統合

ステークホルダーとの有意義な関与は単に孤立した活動ではない。それは組織内のある程度の文化的・手続き上の変化を伴い得る意思決定方法である。それは組織内外での継続的学習の結果を生む可能性をもっている。この相互学習プロセスは組織とそのステークホルダー間の信頼を強める可能性がある。信頼は、次には信用度を強化する。

ステークホルダーエンゲージメントは継続的なプロセスである。組織とそのステークホルダー間には対話とフィードバックの不断の繰り返しが行われるべきである。ステークホルダーエンゲージメントは組織にそのリスクを知らせる必要がある。ステークホルダーは、フィードバックを通して、組織が自分たちの意見にどのように応えたかを理解できる立場にあるべきである。社会的責任に対する自らの業績に関する情報の伝達は組織が自らの目的に向かっての進捗状況を立証することを可能にする。

7.4.5 方法とアプローチ

(後日さらに展開される)

ステークホルダーとの協同に関する有用な参照事項は附属書 B 中に示される。

7.5 組織の日常慣行との社会的責任統合

社会的責任は組織活動のすべての側面と統合されるべきである。組織が社会的責任と取り組む方法は組織のあらゆる側面に影響を及ぼし得る。

この項は社会的責任を組織運営のすべての側面に統合するための指針を提供する。組織がそのすべてのレベルの意思決定プロセスに社会的責任を含めることは重要であり、組織は社会的責任問題との関与の既存の構造及び手順を見直すべきである。組織は社会的責任の活動を組織全体で実施するために必要な能力を開発すべきである。組織はまた、自らの従業員が社会的責任活動をそれぞれの立場で推進し実施すべく積極的な役割を果たすように従業員を仕向け、教育する必要がある。

7.5.1 組織構造の確立と資源配分

組織は自らの既存の構造を見直し、それが自らの社会的責任目標を達成するのに適切なものになるように修正すべきである。

適切な組織構造と手順を確立する際に考慮すべき要素には次の事項が含まれる：

- － 組織の管理者の誓約と参画；
- － 組織のすべてのレベルでの社会的責任への誓約；
- － その活動と責務が社会的責任に特定して関連する組織の部署；
- － 以下の事項を含む、社会的責任方針を実施する組織構造及び手順並びに組織全体における優先順位：
 - － すべての従業員とその責務について意思疎通すること；
 - － 部門間協力の相互作用を促進すること；及び
 - － トップマネジメントとの、及びトップマネジメントからのコミュニケーションを含む、情報共有のための機構を確立すること；及び
- － 7.4 項に記載する、ステークホルダーへの関与を行いそのフィードバックを関連する社会的責任活動に反映させるための組織構造及び手順の特定。

組織構造及び社会的責任手順の確立はまた、予算、人材、特定の専門知識、技術、及び情報システムを含む資源の配分を必要とする。社会的責任用の資源を配分する前に、組織内の関連する意思決定グループは異なる活動の妥当性と優先度を検討すべきである。社会的責任のための資源の配分は、既存の組織構造と手順が新しい社会的責任の必要事項を取り入れて改訂されれば、組織の正規の計画及び予算割当て手順を使って行うことが可能である。

7.5.2 組織の能力構築と内部的意識向上

組織が社会的責任に取り組む能力をもつことを確かなものにするために、組織は最新の情報、ツール、技能、及び学習機会を提供することにより、社会的責任に関する内部的専門知識を特定し開発する必要がある。加えて、組織は自らの構成員／従業員／役員が社会的責任に関する自らの行動及び組織の社会的責任への貢献における自身の役割の重要性を認識できるようにそれらの人々の間に理解を促進し意識を高める必要がある。

組織の上級管理職は社会的責任に対する組織内の意識を高める上で極めて重要な役割を負っている。彼らは不断に社会的責任に関与しリーダーシップを発揮すべきである。

7.5.3 組織の関連業務への社会的責任統合

社会的責任を組織の現行の活動に統合する上で、または種々の社会的責任問題に取り組む際に、組織は各社会的責任問題に関する自らの成果を上げるための真摯な努力を払う必要がある。組織の各部署、特に社会的責任問題を進める可能性をもつ部署は、社会的責任がその運営に対して意味するものを判断し、可能性のある達成内容を判断し、他に何が組織に関連し得るかを判断するために一流組織における慣行を研究すべきである。従って、特定の社会的責任問題に責任をもつ管理者及び／または職員はリスクを最小限に抑え、これらの問題に関係する商機を最大にするための具体的な行動をとる必要がある。彼らはまた、計画を開発し、7.3 項の中に特定される社会的責任目標及び戦略から導き出される特定の行動に優先順位をつける必要がある。

社会的責任を組織全体にわたって統合するための効果的なアプローチは組織によって異なるかも知れない。アプローチは集中的方法、分散的方法、またはその両者を組み合わせた方法で行うことができる。

- － 集中的アプローチは、しばしば次の事項を含む：
 - － 組織全体にわたる社会的責任活動について推進、調整、及び協力を行う包括的な責任をもつ社会的責任リーダーの任命及び
 - － 社会的責任及び他部署との相互交渉の責務を負うべき1つの部署の任命。
- － 分散的アプローチはしばしば次の事項を含む：
 - － 特定の社会的責任活動または問題を個々の部署に委託しその部署に自身の活動を調整するよう促すこと、及び
 - － 各主要部署の間に、少なくとも何人かの上級管理者を含む部内チームを形成すること。

組織は、誰がその組織の中で社会的責任に関する活動を実施する責任を負うかを決定し、それらの個人に責任を課し、資源を与える必要がある。組織はまた、実施の成功に対する報奨及び表彰、不実施の場合の結末を決定すべきである。評価し、報奨を与え、社会的責任問題に関する説明責任を従業員に課す手順が既存の人事システムの中に統合されるべきである。

7.5.4 社会的責任目標の設定及び行動の選定

組織の社会的責任目的を達成するために、組織は社会的責任問題の優先順位を定めるべきである。組織はその上で、特定の社会的責任目標を設定し優先順位に基づく具体的な行動を選定すべきである。これらの行動はステークホルダーからの情報、組織の内部手続、及びこの国際規格の規定に基づくべきである。組織の各箇所はその現行の活動及び運営に関する自身の社会的責任目標を設定する必要があるかも知れない。これらの目標は、社会的責任に関する各行動の進捗を監視するのに最も適した目標に従って、定性的または定量的目標、もしくは両者を組み合わせたものであっても良い。目標は社会的責任目的を達成する途上での主要管理点の役目を果たすことができ、社会的責任計画を調整し、追加研修の必要を特定し、必要に応じて資源を調節する機会を提供することができる。

組織に最も関連が深いと識別された社会的責任問題（7.2項を参照）に優先順位をつける際は、次の事柄を必要に応じて考慮することができる。

- － 実施するための時間枠；
- － 巻き込まれるであろう組織の各部門及び各部門に予測される活動；
- － 短期的及び長期的費用；
- － ステークホルダー、組織、及び環境にとっての利益；
- － 潜在的難問または障害；
- － 必要な追加情報及びその情報の入手方法；

社会的責任に関する指針の追加情報源が次の事柄を含めて考慮されるべきである：

- － 組織の自国内の法規定。より高度の保護を与える他の国の規定があれば組織にとって潜在的な判断基準としての役目を果たし得るため、それらもまた考慮されるべきである。
- － 社会的責任分野における国際的合意；
- － 研究、指針、及び他の文書の中に特定される最善の実施方法及び最先端のアプローチ；
- － 持続可能性基準を確立する公的調達指針。

7.5.5 方法とアプローチ

(後日さらに展開される)

7.6 改善に向けたパフォーマンスの見直し

7.6.1 一般

この項は組織が社会的責任に関するパフォーマンスを見直し進捗状況を監視するための指針を提供する。

適切な間隔で、組織は社会的責任に関する自らのパフォーマンスを見直し、進捗状況及びそのパフォーマンスに重大な影響を及ぼし得る活動を監視する必要がある。見直しと監視はこの国際規格の以下の各項に基づいて行われるべきである：

- － 適用範囲、用語及び定義、背景及び原則（1, 3, 4, 及び5項）；
- － 課題（6項）；及び
- － 実施に関する指針（7項）。

その上で組織は、障害及び改善を要する社会的責任活動を特定し、指針の声明、目的、戦略、目標、計画、及び活動を、必要に応じて再設定する必要がある。

7.6.2 データの編集と利用

組織は社会的責任に関して情報を収集し、社会的責任に関する自らのパフォーマンスを見直す際に使うために自らの活動とパフォーマンスの記録を保持する必要がある。組織はこの情報を自らのステークホルダーと社会に開示すべきである。組織は社会的責任に関する他のデータ及び情報を特定し、確保し、保護し、修正し、処理する部内手続を確立する必要がある。

記録は識別可能でかつ追跡可能なものである必要がある。データ収集に当たっては、組織は費用、データの入手可能性、情報の信頼性、及び情報の確度など、いくつかの難問に直面することもあり得る。組織は利益と比較した費用及び労力、即ち、特定のデータが社会的責任に関する自らの成績に付加する価値を評価すべきである。

組織はまた、社会的責任に関する誓約及び目標に関する自らの進捗状況を見守り、自らの成績を立証するために、自らの文書及び記録を適切な期間維持する必要がある。

実用的なヘルプ欄 8—文書及び記録

関連文書及び記録の例は次のものを含み得る：

- 組織の関連会議の議事録／意思決定記録；
- 苦情の記録；
- 社会的責任関連サプライチェーン監査の結果；
- 環境監査の結果；
- 関連評価（プライバシー，倫理，統治）の結果；
- ステークホルダーエンゲージメント活動のアウトプット（調査，フォーカス・グループ）；
- 組織及びそのステークホルダーによって識別された主要パフォーマンス指標のデータ記録；
- 関連活動に関して受け取った請求書；
- 寄付の領収書；
- 研修記録；
- 社外コミュニケーション（潜在顧客への広告を含む）；及び
- 過去の出来事，事故，事態，または部内管理の失敗から学んだ記録及び教訓。

7.6.3 パフォーマンスと進捗状況の見直し

組織は自らの社会的責任のパフォーマンスを適切な間隔をおいて見直し，その目標に対する進捗状況を監視すべきである（7.5.4 項を参照）。

組織によって確立される監視手順は次の事項に取り組むべきである：

- 見直しの計画及び実施並びに結果報告の機能上の責任及び目的；及び
- 見直しの適用範囲，頻度，及び方法の決定。

組織は部内の見直しの職務またはチームを設立することにより，自らの組織全体にわたる社会的責任実施を見直す必要がある。そのような見直しの要素は次の事項を含むべきである：

- すべての関連法規の遵守；
- 組織の誓約との整合性；
- 組織の社会的責任目的達成のための実施プロセスの適切性；及び
- 組織が参加する自発的イニシアチブの規定との適合性。

部内の社会的責任実施見直しを効果的にするために，組織はそのような見直しの結果に関する情報を主要なステークホルダーに提供し彼らの見解を聞く必要がある。ステークホルダーエンゲージメントは成果向上のためのアイデアを生み出すのに役立つ。

7.6.4 上級管理者による見直し

組織の社会的責任プログラムの継続的な適切性及び有効性を確かなものにするために、上級管理者が組織の社会的責任実施を適切な間隔においてステークホルダーの見解を考慮に入れた上で見直すべきである。見直しは改善の機会及び組織の運営並びに指針文書、社会的責任戦略、方針、目的、及び目標の変更の必要性の評価を含むべきである。

そのような見直しの要素には次のものが含まれる：

- － 内部的社会的責任実施見直し結果；
- － 法的要求事項遵守の評価；
- － 組織が参加する自発的イニシアチブの規定遵守の評価；
- － 組織の目的及び目標達成への進捗状況を含む社会的責任の成果；
- － 前に行われた見直しからの追跡処置；
- － 社会的責任に関する法規上の要求事項及び自発的イニシアチブの中の新しい開発事項を含む状況の変化；及び
- － 改善及び経営陣によって決められるべき予算、能力、及び資源を含む改善プロジェクトの設計に関する推奨事項。

経営陣による見直しの結果は組織のステークホルダーに伝達されるべきである。組織は、社会的責任における組織のパフォーマンスに関するステークホルダーの意見を聞くために経営陣による見直しの結果について主要ステークホルダーへの伝達と関与を検討しても良い。

7.6.5 方法とアプローチ

(後日さらに展開される)

7.7 社会的責任に関するコミュニケーション

7.7.1 社会的責任に関するコミュニケーションの目的

組織とそのステークホルダー間の効果的な社会的責任に関するコミュニケーションは組織の中で社会的責任を実施する上で重要ないくつかの目的として働く：

- － それは組織が自らの社会的責任指針声明 (7.2 項を参照)、目的、戦略、目標、指標、問題、慣行、パフォーマンス、及びステークホルダーの関心を部内に伝達すること、自らの製品やサービスの社会的責任の側面を経営陣及び従業員の両方にそれらの事柄に関する意識を高めさせるために伝達すること、パフォーマンスに責任がある人たちを認識し説明責任を負わせること、もしくは別途組織のパフォーマンスの改善を促すことを可能にする；
- － それは組織が社会的責任問題が深刻な脅威または商機の逸失になる前にそれらに関する成績を特定し、評価し、取り組み、また改善することを促す；
- － それはステークホルダーの社会的責任に対する関心及び組織の社会的責任に関するジレンマに取り組むことができる；

- それは組織の社会的責任計画及び処置と主要ステークホルダーの経験、ニーズ、及び要求の連携を促す；
- それは責任ある行動、開放性、及び完全性の評判を育てることで組織の主要ステークホルダーによる組織への信頼を強める；
- それは組織及びその製品やサービスについての完全で正確な社会的責任情報が従業員及び組織内の他の人々によって絶えず外の世界に伝えられることを確かなものにする；
- それは法、投資家、または顧客によって課される報告、ラベル貼付、または他の社会的責任関連コミュニケーションへの要求及び要件に応えるために必要であり得る；
- それは何らかの社会的責任関連コミュニケーション、組織が参加する公的規格または基準への適合度合いを伝える；及び
- それは社会的責任関連問題に関する緊急事態への速やかで適切な対応を確かなものにするのに極めて重要であり得る。

7.7.2 効果的な社会的責任に関するコミュニケーションの確実化

最も効果的であるためには、社会的責任に関するコミュニケーションは次のようであるべきである：

- 状況に応じて、ひとつまたはそれ以上の異なるコミュニケーションツール及び技術を使用する；
- 必要に応じて、臨時及び定期的コミュニケーションの両方を含む；
- 長期的価値及び目的と共に短期的目標に取り組む；
- 達成と問題への取組みの間のバランスを保つ；
- 保護された情報を漏洩することなく開放的、正直、正確で、応答性がある；
- 組織として実行可能性を保つ；
- 意図された目的に対して完全である一方で、時宜に適切、明快かつ簡潔である。

7.7.3 社会的責任に関するコミュニケーションの内容

組織は社会的責任に関する自らの活動に関わる情報を自らの主要ステークホルダーに定期的に伝える必要がある。そのような情報は、最低限、自らのサプライチェーンを含めた組織活動及びその関連業務に起因する社会的責任に関わる重大な影響を対象とすべきである。それはまた、組織についてのステークホルダーの評価又は決断に実質的な影響を与え得る他の社会的責任情報（しばしば「実質的社会的責任情報」と呼ばれる）も対象とすべきである。これには組織の社会的責任指針声明書（7.2 項を参照）、目的、戦略、目標、指標、問題、慣行、パフォーマンス、及びステークホルダーの関心、並びに組織の製品やサービスの社会的責任の側面に関する情報が含まれ得る。これはまた、上に挙げた社会的責任に関するコミュニケーションの目的を達成するための他の情報も含み得る。

社会的責任に関するコミュニケーションのひとつの目的として、組織とそのステークホルダーの間の信頼を強めるために、組織は時としてステークホルダーに提示される情報の正しさ及び完全性を保証するための手段を講じることが必要になり得る。組織は提供された情報の基盤及び意味に関するステークホルダーの問い合わせに時宜を得た完全なやり方で答えるために最善の努力を払うべきである。

7.7.4 コミュニケーションのための計画

組織は、コミュニケーションが効果的であることを確かなものにするのに役立つように、社会的責任に関するコミュニケーションへのアプローチの詳細な計画を立てることを望むかも知れない。これには必然的にコミュニケーションの目的およびそれらの目的達成のための最も効果的なアプローチの特定を伴う。最初に、組織は自らが情報の対象者に、知らせるのか、説得するのか、相談するのか、または関与させるのか、もしくはそれらのいくつかをしたいのかを決定する必要がある。

アプローチの選定はまた、次の事項を考慮すべきである：

- － コミュニケーションのための資源及び時間的制約；
- － 対象者の文化的、社会的、教育的、経済的、及び政治的背景；
- － 対象者の価値観、意見、及び関心事；
- － コミュニケーションの一部を担うことを期待される対象者の参画の程度；
- － 対象者による情報へのアクセスの容易さ。

コミュニケーションプランは次の事項を特定すべきである：

- － 伝達すべき情報；
- － 情報を求める対象者；
- － 複数のコミュニケーション区分又は対象者が関係する場合、コミュニケーションの順序；
- － 情報を提供し伝達する組織内の関係者；
- － いつ、どんな頻度で、どこで、どんな手段でコミュニケーションするのか。

主要なステークホルダーへの定期的な報告の計画はまた、そのようなコミュニケーションの内容、媒体、及び全体的有効性について、コミュニケーションが改善されることできるようにステークホルダーの見解を定期的に収集するためのアプローチも定めるべきである。

7.7.5 コミュニケーションの形式及び媒体の選定

社会的責任に関する情報の内部及び外部コミュニケーションには多種多様な手段と媒体が使用可能である。文書による形式には次のものが含まれる：

- － 社会的責任／持続可能性報告書；
- － ニュースレター及び雑誌；
- － 発表文、広告、記事、インタビュー、及び論説；
- － レター、チラシ、及びパンフレット；及び
- － 製品ラベル及び挿入物。

そのようなコミュニケーションは次の媒体で配布され得る：

- － 様々な手段によるハードコピーにより；
- － ウェブサイト、電子メール、または他の電子的方法により；
- － スピーチ、フィルム、テレビ、またはラジオを通じて口頭で；及び／又は

－ 展示物，表示物，及び他の視覚的形式により。

電話，テレビ会議，オンラインのコンピュータ通信，又は対面の会合による双方向コミュニケーションは，対象者と組織それ自体の両者の理解を向上させることができる。記者会見，オープンハウス，現地見学，公聴会，及びワークショップは双方向の話し合いの追加の機会を提供する。

7.7.6 臨時の開示

組織の社会的責任関連事項に関する開示は，組織とその主要ステークホルダーの必要に基づいていつでも保証される。そのような臨時のコミュニケーションの例は次の事項に関連のあるものを含む：

- － 組織の広報活動に影響する社会的責任に関する含意及び事件を伴う緊急事態；
- － 特定の問題に集中したステークホルダーエンゲージメント；
- － 新製品，サービス，及び調達品の社会的責任に関わる側面；及び
- － 新しく識別された脅威又は商機で社会的責任に重大な意味をもつもの。

7.7.4 項及び 7.7.5 項の中に特定された検討材料はこのコミュニケーションを準備するのに役立つかも知れない。

7.7.7 一般への定期的報告

組織は定期的に，7.6.3 項で扱った種類の一定の重要な社会的責任情報を公表する必要がある。この情報は，定量的データと説明的及び他の背景説明的情報を混ぜた情報を含むべきである。公表された目標及び対外的な誓約に対する進捗状況を含めて，社会的責任に関する組織のパフォーマンスにおける達成事項が報告されるべきである。透明性を立証するために，組織が目立った業績に関するコミュニケーションは，パフォーマンスの不足部分及びそれらに取り組むために計画された対策に関する情報を伴うべきである。一般人への報告書は，それより頻繁に作成される部内向け報告書から編集され，それに基づいて作成されることができる。

報告書に含めることのできる広範囲にわたる潜在的データを考えて，報告書を作成する当事者は，知識豊富な部内の専門家及び部外の主要ステークホルダーから受けた適切な情報によって内容を選定すべきである。

社会的責任情報は単一の報告書に含めるかまたは数件の文書にわたって展開することができる。数件の文書が使われる場合，そのうちの少なくともひとつは他の文書がどこにあるかを特定する必要がある。報告された情報は組織の他のコミュニケーションにおいて公表されたものと一致する必要がある。

報告書の計画は次の事項を考慮に入れるべきである：

- － 対象者；
- － 適用範囲／境界；
- － 使用メディア；
- － 文書サイズ；
- － 数量（ハードコピーの場合）；
- － 予算；
- － スケジュール；

- － 報告の構成；
- － 内容；及び
- － 該当する場合、内部的及び／又は対外的な保証を受けるべき情報。

保証は、正確さ、信頼性、及び妥当性を確認するために、報告された情報及びそれを収集し提示するために使われたプロセスの見直しを伴う。報告の対象となったすべての情報は組織自体の要員（これは報告を作成した人々から独立した人々が望ましい）による内部保証を受けるべきである。自らの報告の信用度を高めたいと思う組織は外部の独立した関係者から保証を得ることによってそれを行うことができる。

社会的責任報告を計画する組織はまた、7.7.10 項で扱うより広範囲にわたる報告指針、原則、指標及びツールも参照すべきである。

7.7.8 社会的責任報告及び他のコミュニケーションに関する小規模組織のための指針

規模または財務的状況のために社会的責任に関するコミュニケーションに注ぎ込むべき資源が限られる組織は、次のアプローチを検討しても良い：

- － 社会的責任に関するコミュニケーションを準備するために、内部資源をできるだけ多く使用する；
- － 情報をニュースレター又は組織が発行する他の既存の発行物に組み込み、及び／又は情報を組織のウェブサイトか電子メールの添付物の中に簡単な形で掲載する。
- － パフォーマンス及び他の既に入手可能なデータを使う；
- － 情報の地理的及び／又は組織的適用範囲を制限する；
- － 情報内容に優先順位をつける。（これがなされ得るひとつの方法は GRI 持続可能性報告指針の中に特定される重要性原則を使うことによってである）；
- － カラー印刷、高価な写真、及び洗練されたグラフィックデザインを排除し、モノクロのデータ化した文書、または他の単純な発行物によるコミュニケーションを生み出す；
- － 定期的な社会的責任報告書について報告頻度を調節する；
- － 報告の部外保証を行うためにボランティアの顧問グループを使い、保証活動を最重要のデータに限定し、及び／又は既存の監査人に彼らが他の事項について既に現場にいる間に報告保証を引き受けるよう勧誘する。資源が非常に限られている場合、報告を作成する部署以外の別の部署を使って、報告を部内の部署に評価させる。

7.7.9 ステークホルダーとの対話

組織は自らの社会的責任に関するコミュニケーションについて自らの主要ステークホルダーから定期的に情報を求めるべきである。そのような情報は次の事項の補助として使用することができる：

- － 社会的責任に関するコミュニケーションの妥当性及び有効性（例えば内容、媒体、頻度、及び適用範囲）を評価する；
- － 社会的責任報告の内容の優先度を選ぶ；
- － 必要に応じて、社会的責任報告について外部保証を与える；及び
- － 社会的責任に関するコミュニケーションにおけるベストプラクティスを特定する。

この基準の他の箇所に注記したとおり、ステークホルダーとの対話もまた組織の社会的責任管理の計画、目標設定、及び他の側面との関連で使用することができる。

但し、対話の目的に係わりなく、それは双方向情報にかかわるタスクである。結果の定期的公表だけでは良好なコミュニケーションを確かなものにするのに不十分である。ステークホルダーの関心事及び期待事項に関する情報を常にもっているために、組織は彼らとの系統的で定期的な対話を築くべきである。但し、各ステークホルダーと同一レベルの情報交換を行うことは不可能であり、またすべてのステークホルダーとすべてのコミュニケーションを等しい重要度のものにすることも不可能である。社会的責任に関する双方向のステークホルダーエンゲージメントについて更なる指針は 7 項に記載されている。

7.7.10 方法とアプローチ

社会的責任報告及び他のコミュニケーションのための指針及びツールは附属書 B に記載がある。

附属書 A (参考) 社会的責任合意及び制度

ガイダンス規格は、必要な場合附属書を含むことがある。
(現在のところこのタスクグループにも割り当てられていない：後日開発予定)

TG 指導者による注記

—適切なカテゴリーに分類され、公式なウェブサイトへの言及を伴う、図または表として提示することのできる社会的責任に関する異なる種類の政府間の国際的非政府間イニシアチブを記述した附属書を含めることを提案する。(NWIP の附属書 C はそのようなイニシアチブ例のリストを含むが、これは必ずしもこの提案された附属書の中に含まれるべきイニシアチブを示すものではない)。

暫定的起草の目的で、また TG4 コメントに基づいて、次の問題がこの附属書文案の特定及び起草を導き出す：

- 民間法律文書だけでなく「権威ある政府間法律文書」を参照事項にする準備をする。
- これら 2 種類の法律文書の区別をはっきりさせる。

TG4 の見解に基づいてこれらの法律文書を記述し区別するために可能なアプローチは社会的責任の課題によるべきことを提案する。これらの課題は現在 TG5 の中に特定されている課題／問題に対応すべきことを推奨する。

次のものは、例示目的だけで提示したものである（これらのものは、第 6 節の主題を反映させたものにし、どの場合も権威ある政府間法律文書とその他の法律文書をはっきりと区別する考えである）—法律文書のいくつかの追加例がコメントに規定されている。これらは、望ましいアプローチと詳細のレベルが合意されるまでの間、含めておいても良い。

A.1 社会的責任・持続可能性一般

(次の法律文書リストは、完全ではない)：

- 権威ある政府間法律文書：
 - 1992 年リオデジャネイロ国連地球サミット；
 - 2002 年持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言並びに持続可能な開発に関する世界サミットの実施計画；
 - 多国籍企業に対する OECD 指針；及び
 - 国連グローバルコンパクト。
- その他の法律文書（たぶん問題・主題の種類別に細分されている）：
 - グローバル報告イニシアチブ (GRI)。

A.2 労働及び社会

(次の法律文書リストは、完全ではない)：

- 多国籍企業及び社会政策に関する国際労働機関三者間宣言；及び
- 職場における基本原則及び権利に関する国際労働機関宣言。

A.3 人権

(次の法律文書リストは、完全ではない)：

- 人権に関する国連宣言並びに市民権、政治的権利、経済・社会・文化権利に関する国連協定。

A.4 環境

(次の法律文書リストは、完全ではない)：

- [ISO 14000 環境マネジメント規格シリーズ]；及び
- 多国間環境協定。

種々の社会的責任法律文書の選択及び実施に関する組織への指針も第7節（社会的責任の実施）に記載した方がよいとの提案がなされている。

附属書 B (参考) 社会的責任実施のための有用な参考資料

B.1 ステークホルダーとの協同

[TG6 指導者からの注記：これらの文書の内容はさらに要約される必要がある。]

AA1000SES

GRI の High 5!

GRI 持続可能性報告指針

BS8900:2006, 持続可能な開発を管理するための指針 AFNOR FD X30-023

B.2 社会的責任報告及び他のコミュニケーションを用意するための指針とツール

以下の指針とツールは社会的責任報告及び他のコミュニケーションを用意する際に考慮されるべきものである。

地球的規模報告 (GRI) 持続可能性報告指針

GRI 指針は、あらゆる種類と規模の組織にその社会的責任及び内部経済パフォーマンスの公への報告に関する指針を提供する。指針は、組織に自らの報告の中に 5 つの主要な構成要素を含めるよう求める。即ち、戦略及び分析の部、組織特質の部、統治及び誓約の部、経営アプローチと特定指標に対するパフォーマンスの部である。

モデル指標は次のカテゴリーのもとに提供される：経済的、社会的（労働慣行、人権、及び消費者に影響するより広い課題、コミュニティ、及び社会における他のステークホルダーの 2 次カテゴリーを含む）、及び環境の指標である。報告者は、各カテゴリーについて「経営陣のアプローチ」と題する、背景的な経営者情報を提供するよう促される。大半の報告組織にとって関心があり重要と思われる指針は、「中心的指針」として分類される。「追加の指針」はいくつかの、但し過半ではない、組織にとって重要と思われる新しく起こった慣行または取組み標題を表す。各指針は、説明的指針プロトコルによって裏付けられる。

GRI 指針はまた、報告手順構築及び報告に関わる伝達に関する一般指針を提供する。報告原則は、報告者に報告すべきこと（重要性、ステークホルダーの包括性、持続可能性の背景、完全性）及び良質な報告（バランス、互換性、正確性、適時性、信頼性、及び明瞭性）の達成方法を定める手助けをするために提示される。これらの原則は、組織が GRI 指針によって提示されたものから指針を選択するのを助け、また彼らの運営、製品、及びサービスに対して適切な追加の指標を開発する手助けをすることができる。

GC コミュニケーション・オン・プログレス (COP) ツール

組織の社会的責任行動の規範であるグローバルコンパクトは、国連によって開発された。グローバルコンパクトを支持する組織はコンパクトの義務の履行への自らのプログレスを報告するよう期待され、それを助けるたくさんのツールが提供されている。これらのツールには、報告方針及び指針、モデル報告及び注目すべき報告、及び報告テンプレートが含まれる。

これらのツールはまた、他の社会的責任規範に基づいてプロGRESSを報告する組織にも有用となり得る。

ISO 14063: 2005(E) 環境マネジメント：環境コミュニケーション指針及び事例

ISO 14063 は組織の環境に関する価値観、行動、及び業績についての部内及び対外的コミュニケーションに適用されるが、規格の多くの部分はそのまま社会的、経済的問題にも拡大して適用できる。規格はコミュニケーションを計画する上で使われるべき 5 つの原則、即ち、透明性、適切性、信用度、感応性、及び明瞭性を特定している。それは、環境コミュニケーション方針及び戦略の開発、及びそのようなコミュニケーションの計画、実施、評価、改善に関する指針を提供している。役に立つヒント、事例、及び参考文献一覧も含まれている。

小規模組織のための社会的責任報告指針

上記の文書はあらゆる種類と規模の組織に適用する。GRI 及びグローバルコンパクトは、小規模組織用の補足的指針も発行している。

参考文献

(現在のところこのタスクグループにも割り当てられていない：後日開発予定)