

# やさしい社会的責任

## — ISO26000 と中小企業の事例 —

無断引用・転載禁止



## はじめに

「やさしい社会的責任 —ISO26000 と中小企業の事例—」（以下、本書）は、主に中小企業の方を対象に、社会的責任の国際規格である ISO26000 のポイントを、わかりやすく解説しています。中小企業の方が ISO26000 を理解し、社会的責任に関する取り組みを行うための手引となることを目的としています。

そこで本書では、具体的取り組み内容を考える上で特に参考になると考えられる ISO26000 の第 6 章（社会的責任の中核主題に関する手引）を中心に、日本の中小企業が社会的責任に取り組むときの留意点や、中小企業などにおける実践事例、具体的行動を実行するためのヒントを紹介しています。

中小企業の皆様にとって、ISO26000 への理解を深める上で本書が一助となればと考えています。本書で紹介している具体的な取り組み事例を通じ、自らの企業がどのように社会的責任を果たすことができるかを考え、実行するための足がかりとしていただければ幸いです。

取り組みは大掛かりな投資や体制整備が伴う大規模なものである必要はなく、利用できる経営資源の範囲で実施できる小規模なものから始めればよいのです。むしろ、柔軟性や革新性、地域コミュニティとの密接なつながりなど、中小企業の強みを活かしながら、それぞれの「身の丈に合った」地道な活動を継続することが重要です。

また、本書は、主に中小企業の方を対象とし、紹介する事例も中小企業を中心としたものですが、その内容は企業以外の教育・医療機関などの方にも参考となるはずで、中小企業以外の皆様にも、自らの組織に置き換えて考えることで、本書が社会的責任に関する理解を深め、具体的な行動に反映するためのきっかけとなり、多くの方に役立てていただけることを願っています。

ISO26000 は、ISO（国際標準化機構）が発行する国際規格です。ただし、本規格は、手引（ガイダンス）規格であり、**要求事項を示した認証規格ではありません**。

本書は〈概要編〉、〈解説編〉、〈事例編〉の 3 編で構成されています。

〈概要編〉は、本書の概要を 1 ページで図解しています。

〈解説編〉では、ISO26000 を理解する上でのポイント、中小企業における留意点などを解説しています。

〈事例編〉では、中小企業などにおける実践事例及び導入のためのヒントを紹介しています。

本書は、経済産業省より委託を受けた（財）日本規格協会及び（株）三菱総合研究所の協力の下、ISO/SR 国内委員会及び国内委員会内に設置された事例WGによって作成されました。本書における ISO26000 に関する解説は、規格の最終原案の仮訳をもとに、規格の

一部を要約し、解説・事例を追加したものです。作成に当たっては技術的内容を十分に考慮しましたが、本書は ISO 規格の内容をすべて網羅しているわけではありません。よって、ISO26000 の内容を確認する場合には ISO 規格原文を参照してください。

やさしい社会的責任

— ISO26000 と中小企業の事例 —

# < 解説編 >

## 目次

1. 社会的責任（Social Responsibility）とは.....	1
2. ISO26000 とは.....	2
3. 社会的責任の中核主題.....	5
3.1 組織統治.....	6
(1) ポイント.....	6
(2) 具体的行動例と主な関連法令.....	6
3.2 人 権.....	7
(1) ポイント.....	7
(2) 日本の中小企業における留意点.....	7
(3) 具体的行動例.....	8
(4) 課題の解説.....	8
(5) 主な関連法令.....	8
3.3 労働慣行.....	9
(1) ポイント.....	9
(2) 日本の中小企業における留意点.....	9
(3) 具体的行動例.....	10
(4) 課題の解説.....	10
(5) 主な関連法令.....	10
3.4 環 境.....	11
(1) ポイント.....	11
(2) 日本の中小企業における留意点.....	11
(3) 具体的行動例.....	12
(4) 課題の解説.....	12
(5) 主な関連法令.....	12
3.5 公正な事業慣行.....	13
(1) ポイント.....	13
(2) 日本の中小企業における留意点.....	13
(3) 具体的行動例.....	14
(4) 課題の解説.....	14
(5) 主な関連法令.....	14
3.6 消費者課題.....	15
(1) ポイント.....	15
(2) 日本の中小企業における留意点.....	15

(3)	具体的行動例.....	16
(4)	課題の解説.....	16
(5)	主な関連法令.....	16
<b>3.7</b>	<b>コミュニティへの参画及びコミュニティの発展.....</b>	<b>17</b>
(1)	ポイント.....	17
(2)	日本の中小企業における留意点.....	17
(3)	具体的行動例.....	18
(4)	課題の解説.....	18
(5)	主な関連法令.....	18

# 1. 社会的責任（Social Responsibility）とは

## ■ CSRと Social Responsibility

近年、世界中で、環境破壊、貧困など様々な社会的問題が深刻化しています。また、物流などネットワークの発達によって、個々の組織の活動が社会に与える影響はますます大きく、そして広がるようになってきています。このため、社会を構成する世界中のあらゆる組織に対して、社会的に責任ある行動がより強く求められるようになってきています。特に企業では、社会的な評価・評判や資金調達に影響するようになり、CSR（Corporate Social Responsibility；企業の社会的責任）という用語が一般的になってきました。しかし現在では、様々な組織が持続可能<sup>1</sup>な社会への貢献に責任があると考えられるようになり、企業だけではないという意味で、単に Social Responsibility（社会的責任）となっています。ここで、社会的責任とは、組織活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して組織が担う責任のことをいいます。

## ■ 社会的責任を果たすメリット

社会的責任を果たす最大のメリットは、社会からの信頼を得ることにあります。そのほか、次のような効果も期待できます。

- ・ 法令違反など、社会の期待に反する行為によって、事業継続が困難になることの回避
- ・ 組織の評判、知名度、ブランドの向上
- ・ 従業員の採用・定着、士気向上、健全な労使関係への効果
- ・ 消費者とのトラブルの防止・削減やその他ステークホルダーとの関係向上
- ・ 資金調達の円滑化、販路拡大、安定的な原材料調達

## ■ 社会的責任を果たすために（7つの原則）

社会的責任を果たすためには何が必要でしょうか。ここでは、ISO26000 で提示されている7つの原則を紹介します。いずれも、それぞれの組織において基本とすべき重要な視点です。

- ① 説明責任：組織の活動によって外部に与える影響を説明する。
- ② 透明性：組織の意思決定や活動の透明性を保つ。
- ③ 倫理的な行動：公平性や誠実であることなど倫理観に基づいて行動する。
- ④ ステークホルダー<sup>2</sup>の利害の尊重：様々なステークホルダーへ配慮して対応する。
- ⑤ 法の支配の尊重：各国の法令を尊重し順守する。
- ⑥ 国際行動規範の尊重：法律だけでなく、国際的に通用している規範を尊重する。
- ⑦ 人権の尊重：重要かつ普遍的である人権を尊重する。

---

### <sup>1</sup> 持続可能（サステイナブル）

現在の活動を継続しても、将来のニーズを満たすことが可能であること。例えば、将来、森林資源が足りなくなると考えられるペースで、森林の伐採を継続し木材とすることは、持続可能な発展ではない。

### <sup>2</sup> ステークホルダー

その組織と利害関係をもつ個人、グループのこと。企業でいえば、顧客や取引先、株主、従業員や労働組合などはもちろん、企業が事務所・工場などをおいている地域の地域住民まで含まれる。



## 2. ISO26000 とは

### ■ ISO26000 の特徴

ISO 国際規格のひとつであり、社会的責任に関する手引（Guidance on social responsibility）がその名称です。2010年11月に正式発行されました。

これまでも社会的責任に関するガイドラインなどは世の中に様々なものが出されていますが、先進国から途上国まで含めた国際的な場で、複数の主要なステークホルダー（消費者、政府、産業界、労働、NGO、学術研究機関他）によって議論され、規格化されたものとしてISO26000は唯一のものであり、現時点で存在する社会的責任に関する様々な概念をひとつの文書にまとめる方向性を示したという意味で価値あるものです。社会的責任への関心が高まる中、ISO26000は、今後世界中の様々な組織が社会的責任を実践していく上でのグローバルな共通テキストとして、組織の社会的責任の実践に多くのヒントを与えることになるでしょう。

ISO26000は、これから社会的責任に取り組む組織や、すでに社会的責任に取り組んでいる組織が、ステークホルダーエンゲージメント<sup>3</sup>を通じて、組織全体に社会的責任を効果的に統合するためのもので、認証を必要とするマネジメントシステム規格ではなく、手引（ガイダンス）として利用される規格となっています。

### ■ ISO26000 の構成

この規格は、英語の原文で約百頁ありますが、その基本的な構造は、下表に示すように第1章から第7章と附属書及び参考文献とで構成されています。組織の中で社会的責任を実践していくための具体的な内容は、第6章が中心となります。ここで定められている7つの中核主題は、本書の中心でもあります。

章番号	タイトル	内容
1	適用範囲	ISO26000の目的、用途、位置づけを解説
2	用語及び定義	ISO26000で使われている用語及びその定義
3	社会的責任の理解	社会的責任の歴史的背景と近年の動向、特徴となるポイントを解説
4	社会的責任の原則	社会的責任の7つの原則と組織が行うべき行動を解説
5	社会的責任の認識及びステークホルダーエンゲージメント	組織の社会及びステークホルダーとの関係性を理解することの重要性を指摘し、ステークホルダーの特定とエンゲージメントの方法と要件を解説
6	社会的責任の中核主題に関する手引	社会的責任に取り組む際に検討すべき7つの中核主題とそれらに含まれる課題について解説
7	組織全体に社会的責任を統合するための手引	社会的責任を組織内で実践する際の検討項目、組織全体に社会的責任を統合するための方法、コミュニケーションの役割と重要性などの手引を解説
附属書A	社会的責任に関する自主的なイニシアチブ <sup>4</sup> 及びツールの例	社会的責任に関連するイニシアチブとツールを紹介し、ISO26000の内容との対応を整理
附属書B	略語	ISO26000に使用されている略語を整理
参考文献	参考文献	ISO26000で参照している国際的な文書の出典を示す

<sup>3</sup> ステークホルダーエンゲージメント

組織とステークホルダーとの間での対話の機会を作る活動。組織の決定がステークホルダーに様々な影響を及ぼしうるため、組織の決定に関する基本的な情報を提供する目的で実施される。

<sup>4</sup> イニシアチブ

社会的責任に関係する目的を達成することに専念している組織、プログラム又は活動のこと。国連グローバルコンパクトなど。

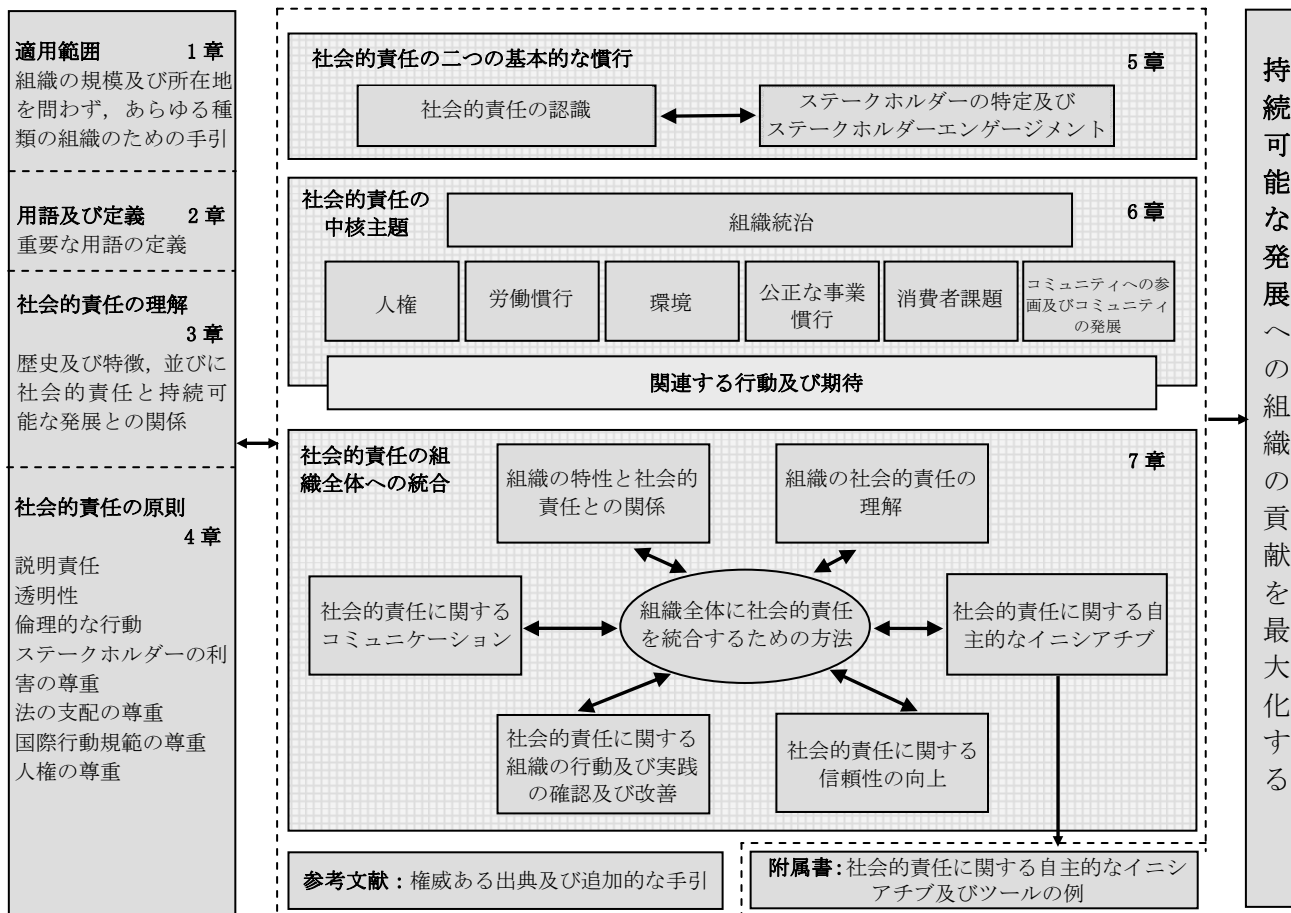


図 1 ISO26000 の図式による概要 (ISO 26000 から引用)

※上図に記載されている章番号は、ISO26000 における章番号であり、本書の章番号とは関係ない。

なお、本書では第6章を中心に解説し、必要に応じて他の章の内容についても解説しています。規格本文では、ここでは解説しきれなかった内容についても詳しく説明されています。図 1 の左側の第1章から第4章には、ISO26000 に従って社会的責任を実践する上での基本的な事項が記載されています。図 1 の中心部分は、組織における社会的責任の実践の中核を成しています。

例えば、社会的責任の歴史的背景や近年の動向などについての詳しい説明（第3章）や、組織活動が社会に与える影響やステークホルダーとの関係について考える際のポイント（第5章）、本書でも解説した多くの課題（第6章）の中から重要な課題を特定し、課題の優先順位をつけるためのポイント（第7章）などが規格本文には記載されています。附属書及び参考文献は、社会的責任を組織に統合する際に適宜参照すると効果的です。そして、これらの一連の活動の結果として、持続可能な発展への組織の貢献が最大化されることが期待されています。

規格の詳しい理解のために規格本文を読む際には、本書の中心となる第6章だけでなく、その他の章についても検討することをお勧めします。

## ■ ステークホルダーの重要性

企業活動にはステークホルダーからの様々な期待を受けるとともに、企業活動は多かれ少なかれステークホルダーに影響を与えることになります。そのため、ISO26000 では図 2にあるように、自社の社会的責任を認識し、ステークホルダーとの対話などエンゲージメントを通じ自社の社会的責任を果たしていくことで、持続的発展へ貢献することが期待されています。

本書は、中小企業向けの導入的な解説書として位置づけているため詳しくは解説していませんが、企業の社会的責任にかかわる取り組みの検討と実践のプロセスにおいて、その企業の活動によって影響を受ける様々なステークホルダーを巻き込むことの重要性については、ISO26000 の第5章、第7章において強調されています。

自社が配慮すべきステークホルダーは誰（どこ）なのか、それらのステークホルダーと自社はどのように影響しあっているのか、そしてそれらのステークホルダーは自社に対してどのような期待をもっているのかを確認した上で、自社が取り組むべき課題を特定し、優先順位を決め、具体的な活動につなげることが重要です。

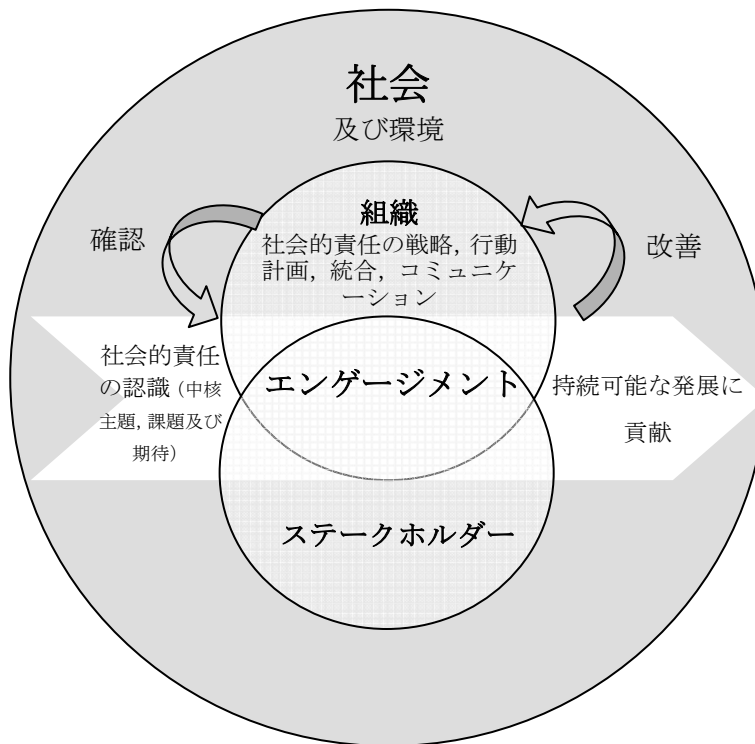


図 2 社会的責任の組織全体への統合 (ISO 26000 から引用)

### 3. 社会的責任の中核主題

社会的責任には7つの中核主題が設定されており、組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展となっています。また、それぞれの中核主題に対して複数の課題が設定されており、合計36個の課題となっています。

しかし、ここで注意しなければならないのは、ISO 国際規格は先進国から途上国まで様々な国や地域で利用されるものだということです。日本国内では法令や社会常識のレベルで既に深く浸透しているもの、多くの日本人の意識としてあらためて顧みられることが少ないものなど、社会的責任の課題として捉えにくいものが含まれていることも事実です。

つまり、社会的責任を果たすために、これらの課題のすべてに組織として同じレベルで対応しなければならないということはありません。ISO26000 では、7 つの中核主題については考慮しながらも、個々の課題については、各組織との関連性・重要性を判断した上で取り組みを判断すればよいとしています。本章では、課題別に解説や事例を提示するのではなく、中核主題別に行っていることもその理由によります。それぞれの組織にはそれぞれの組織の社会的責任があり得ます。様々な事例から、それぞれの組織に見合った社会的責任を考えるヒントを提示することが本章の目的です。ただし、組織として、取り組む課題の内容や成果を定期的に確認しながら、社会的責任への取り組みを着実に高めていくことも忘れてはなりません。

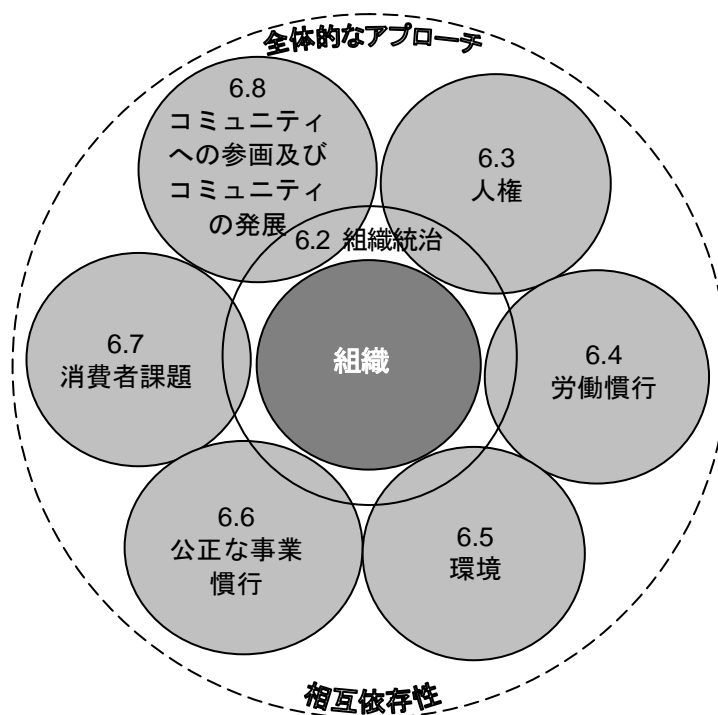


図 3 7つの中核主題 (ISO 26000 から引用)

※上図に記載されている章番号は、ISO26000 における章番号であり、本書の章番号とは関係ない。

## 3.1 組織統治

### (1) ポイント

#### ■ 組織として意思決定すること

人の集まりである組織が社会的責任を果たすためには、その組織の目的や役割（企業における製品やサービスの提供、学校における教育の提供、病院における医療の提供など）を達成するために、有効な意思決定の仕組みをもっていることが重要です。一人ひとは、正しく判断し正しく行動しているつもりでも、組織としての明確で透明性のある意思決定がなかったり、その場限りの行動であったりすると、組織としての統治は十分とはいえません。

#### ■ 他の中核主題の土台

他の6つの中核主題に取り組むときにも、組織としての統治が十分になければ、その内容は乏しいものであったり、実践することが難しいものになるかもしれません。つまり、組織統治は他の6つの中核主題と同列のものではなく、組織の社会的責任を実現するための基盤であるといえます。

#### ■ 組織が統治されている状態とは

普通の会社では社長から一般従業員までがピラミッド構造になっているように、すべての組織には意思決定の仕組みがあります。しかし、その仕組みの中身が重要です。人間が次の行動を意思決定する場合、五感で得られた外界の情報、自分の体の調子に関する情報を脳で処理し、手足などに次の行動を正確に指示しています。そして全身が統率された状態で動きます。組織においてもこのようなことを実現する必要があります。外部のステークホルダーや内部の従業員とのコミュニケーションを図り、説明責任と透明性を伴った意思決定を確実に実施させ、統率された行動を伴う、ということが求められます。

### (2) 具体的行動例と主な関連法令

具体的行動例	概要	関連法令
監査役や監事の選定と適正な運営	特定の組織では、組織の統治が有効に機能しているかを監督する者を任命することが義務付けられている。	会社法、医療法、学校法人法
ステークホルダー・ダイアログ <sup>5</sup>	組織外の人々からどのように見られているのかを、ステークホルダーを集めた定期的な対話によって知る。	—
コンサルタント・業界団体などの社外専門家の活用	中小企業診断士など、多くの組織を知る専門家や有識者を活用し、自組織の統治力向上を図る。	—

※ 本書に掲載している具体的行動はその一例を示したものであり、具体的行動内容はここに示しているものに限らない。(以下同様)



<sup>5</sup> ステークホルダー・ダイアログ

ステークホルダーとの対話のこと。ステークホルダーを集め、直接的な対話を行うステークホルダー・ダイアログは多くの企業で実施されており、企業のCSR活動の一環としてホームページなどで紹介されている。

## 3.2 人 権

### (1) ポイント

#### ■ 人権は、すべての人に与えられた基本的権利

人権には、大きく分けて、①市民的及び政治的権利、②経済的・社会的及び文化的権利、の2種類があります。すべての人は、平等に扱われ、自由に思ったことを表現し、働き、食べ、医療・教育を受け、安全に生活していくための基本的な権利をもっています。

#### ■ 人権を守るためには個人・組織両方の認識と行動が重要

すべての人が性別・年齢・人種・出身地・障がいの有無や身体的特徴などによって差別を受けない社会を作るためには、個々人の意識もさることながら、各組織が組織の活動に関係する社内外の人々の人権を尊重し、直接的・間接的に人権を侵害することのないよう、配慮していくことが重要です。

#### ■ 直接的な人権侵害のみならず、間接的な影響にも配慮・改善が必要

組織の活動が関係者に与える影響について、それらが人権侵害にあたらぬかどうか、また、直接的でなくとも結果的に人権侵害を招くような環境を作り出したり、作り出すことに加担したりしていないかを確認していかなくてはなりません。また、もし、人権を侵害するような行為や環境ができてしまった場合に、人権侵害を受けた人、及びそれに気づいた人がそのような状況を報告し、その内容が改善へと反映される仕組みも同時にもち合わせていることも重要です。

### (2) 日本の中小企業における留意点

#### ■ 日本でも根強く残る人権問題

日本は、アメリカなどのように複雑な人種構成ではないと言われています。また、人権に関する法整備も行われていることから、著しく人権を無視した行為が顕在化することは諸外国に比べ少ないと思われる一方で、しかし、一部では性別や出身地、宗教、感染症などによる差別などは依然として深刻な問題となっています。これらは法令によって禁止されている行為であり、差別が行われないよう徹底されるべきです。

#### ■ 海外に拠点・取引をもつ組織は、十分な確認が必要

例えば、海外に拠点・取引をもつ企業などでは、当該国の法整備や法令順守が十分に行われていないことから、児童労働など労働における基本的権利が侵害されていることがあります。そのため、日本国内ではもちろんのこと、海外に進出する組織は特に、自組織や関連組織が人権の侵害を行っていないかを十分に確認し、日頃の職場教育や、問題が発生した場合には早期に是正に取り組むことが重要です。



### (3) 具体的行動例

課題	① デューディリジェンス	② 人権に関する危機的状況	③ 加担の回避	④ 苦情解決	⑤ 差別及び社会的弱者	⑥ 市民的及び政治的権利	⑦ 経済的、社会的及び文化的権利	⑧ 労働における基本的原則及び権利
具体的行動例								
差別のない雇用の実施	○			○	○		○	○
不当な労働条件下での労働や児童労働の禁止 【☞事例編 人権(1)】		○	○		○		○	
人権教育	○	○	○	○	○	○	○	
人権相談窓口の設置				○	○	○	○	
障がい者・高齢者など社会的弱者の雇用促進 【☞事例編 人権(2)】					○	○	○	○

※ ○は、特に関連性の高い課題を示す。

### (4) 課題の解説

<b>課題① デューディリジェンス<sup>6</sup></b> 自分の組織やその関係組織（取引組織）が人権を侵害していないかを確認し、侵害している場合はその是正をすること	<b>課題② 人権に関する危機的状況</b> 政治が腐敗している場合や、法律で保護されていないような取引関係など、特定の状況では人権を侵害する行為が見過ごされやすいため、特別な注意を払うべきであること
<b>課題③ 加担の回避</b> 組織が人権侵害に加担することや他の者の人権侵害によって利益を得ることなど、人権侵害によって不当な利益を得ることを回避すること	<b>課題④ 苦情解決</b> 人権が侵害されたときに、それを組織に伝えるようにすることができる制度を確立することで、人権に関する苦情の解決をすること
<b>課題⑤ 差別及び社会的弱者</b> 組織に関係するすべての人に対する直接的・間接的の差別を禁止し、不利な状況に立たされやすい社会的弱者の機会均等と権利の尊重に特に配慮すること	<b>課題⑥ 市民的及び政治的権利</b> 自由な言論、表現、政治への参加など、人として、社会の一員としての尊厳をもった生活を送るための権利を尊重すること
<b>課題⑦ 経済的、社会的及び文化的権利</b> 人が生きていく上で、精神的・身体的に健康で幸せな生活を追及するための権利を尊重すること	<b>課題⑧ 労働における基本的原則及び権利</b> 国際労働機関（ILO）が定める労働における基本的権利（結社の自由、団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、差別の撤廃）を尊重すること

### (5) 主な関連法令

<b>基本的な法令</b> 労基法、男女雇用機会均等法、障害者雇用促進法	<b>それ以外の関連法令</b> 高齢者雇用安定法、最低賃金法、職業安定法
-----------------------------------------	------------------------------------------

#### <sup>6</sup> デューディリジェンス

一般にデューディリジェンスというと、ビジネスでは投資家が投資対象に関して資産価値などを調査することを指すことが多いが、ISO26000では、組織の決定や活動が社会・環境・経済に与える負の影響を調べることをデューディリジェンスとしている。人権の中核主題では、影響の中でも特に組織が人権に与える影響について注目し、デューディリジェンスと呼んでいる。

## 3.3 労働慣行

### (1) ポイント

#### ■ 労働慣行は、社会・経済に大きな影響を与える

組織が雇用を生み出し、労働者に賃金を支払うことで労働者の生活水準が維持・改善していくという労働慣行は、社会・経済に対して大きな影響を与えています。この労働慣行は、組織とその直接の従業員との関係だけでなく、派遣労働や委託先での労働なども含まれます。

#### ■ 「労働は商品ではない」が基本原則

「労働は商品ではない」（1944年国際労働機関（ILO）フィラデルフィア宣言）という基本的原則のもと、組織がすべての労働者に対する平等な労働機会を確保し、公正かつ労働者の安全と健康に配慮した労働条件・労働環境を整備するとともに、政府・雇用者・労働者の代表者間の交渉・協議・情報交換などの社会対話の重要性を認識することが求められています。

#### ■ 世界人権宣言・ILO労働基準の内容を法律で保障することが重要

労働者の権利を保障するためには、世界人権宣言及び関連するILO労働基準と一致した法律の採択・施行、及び労働者と組織に司法へのアクセスが確保されていなければなりません。また、OECD多国籍企業行動指針や多国籍企業及び社会政策に関する原則のILO三者宣言にも留意しておく必要があります。

### (2) 日本の中小企業における留意点

#### ■ 労働関連法令を再確認するところからスタート

日本においては、憲法27・28条を基礎とする労基法をはじめとした労働関連法令において、雇用機会、労働時間、安全衛生、妊産婦の保護などの労働者の権利に関する基本的な内容が定められています。

#### ■ 最低限の義務のみならず、組織と従業員でよりよい仕組みを構築していくことが重要

法令を順守することで最低限の義務を果たせばよいという考えに留まらず、労働条件や労働環境に関して組織と従業員（労働組合など）とが話し合う場や仕組みを設け、組織と従業員双方にとって有益な組織作りに向けて協議すること、また、従業員が利用しやすい人材育成支援制度を設けることで、従業員の能力を高めることができるような仕組みを作っていくことが重要です。





### (3) 具体的行動例

課題  具体的行動例	① 雇用及び雇用関係	② 労働条件及び社会的保護	③ 社会対話	④ 労働における安全衛生	⑤ 職場における人材育成及び訓練
職場の安全環境の改善			○	○	
ワーク・ライフバランス推進	○	○	○		
非正規社員の正規登用制度	○	○	○		○
人材育成・職業訓練 【事例編一労働慣行(1)】			○		○
高齢者など社会的弱者の積極雇用	○	○	○		○

※ ○は、特に関連性の高い課題を示す。

### (4) 課題の解説

<b>課題① 雇用及び雇用関係</b> 労働を通じた社会・組織・労働者の利益のための雇用制度、雇用関係の構築のために雇用主及び従業員双方が権利をもち、義務を果たすこと	<b>課題② 労働条件及び社会的保護</b> 労働者に対して国際労働基準と一致した労働条件を保障すること、及び病気・ケガ、妊娠、老齢などの原因によって財政困難に陥った場合に、国など社会からの保護が受けられるようにすること
<b>課題③ 社会対話</b> 政府、雇用主（組織）、及び労働者の代表が、雇用主と労働者それぞれの優先事項・要望を考慮した組織の方針・解決策を検討・協議するための仕組み（職場での労使協議など）を提供すること	<b>課題④ 労働における安全衛生</b> 労働者にとって身体的・精神的に安全で健全な環境・条件を整えるとともに、労働者の異議・要望が取り入れられる仕組みをもつこと
<b>課題⑤ 職場における人材育成及び訓練</b> 組織が、人が能力・技術を磨くことで成長し、各人が目指す経済的、社会的、文化的生活水準の維持・向上を可能にするための機会を提供すること	

### (5) 主な関連法令

<b>基本的な法令</b> 労基法、労働安全衛生法、労働組合法、労働関係調整法、労働者派遣法、職業能力開発促進法、障害者雇用促進法、高齢者雇用促進法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法	<b>それ以外の関連法令</b> 下請法
--------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## 3.4 環 境

### (1) ポイント

#### ■ 組織の規模にかかわらず、環境問題への取り組みは重要

現代社会は、天然資源の枯渇、汚染、気候変動、生態系の崩壊など様々な環境問題に直面しています。すべての組織は、規模にかかわらず、環境に何らかの影響を及ぼしているといえます。その影響をゼロにすることはできませんが、それぞれの組織が、環境問題に取り組むためにできることを行っていけば、悪い影響をできるだけ小さくしていくことはできるはずです。

#### ■ 組織が環境に対する責任をもち、予防的アプローチ<sup>7</sup>をとる

法律、規制の順守に加えて、組織は、その活動が引き起こす環境影響に対して責任を負わなくてはなりません。組織の活動による環境影響が許容レベルを超えた場合には、そのコストを組織が負担するという原則を用いることが求められています。また、「環境と開発に関するリオ宣言」（並びにその後の宣言と合意）に基づいた予防的アプローチを採用し、環境への影響が不確実であってもできるだけ影響を小さくするための予防措置をとることが重要です。

### (2) 日本の中小企業における留意点

#### ■ 法令・条例などの最低限の条件を再確認

日本国内では、汚染予防、廃棄物処理、資源利用などに関する法律や条例が既にあり、これらを順守することが大前提となります。工場などの製造施設をもつ組織であれば既に環境関連の法令への対応は徹底されているところが多いでしょう。それ以外の組織においても、まずは、法令・条例などの規制の内容を改めて確認するところから始めることが基本です。

#### ■ 身近なところからできることを実施

どんなに規模が小さい組織であっても、環境との接点は必ずもっているはずであり、環境問題に対してできる取り組みは数多くあります。法令順守に留まらず、まずは、省エネや再生紙の利用など、日常業務に取り入れやすい取り組みを含め、無理のない範囲でできる独自の取り組みがないかどうか検討することから始めることも重要です。



#### <sup>7</sup> 予防的アプローチ

現段階では、その活動を実施することによって環境などに与える影響が不確実であっても、その影響を最小限にするように予防的措置をとること。「環境と開発に関するリオ宣言」によれば、これは影響があると考えられる場合には、科学的根拠がないことを理由に、対策を延期してはならないことを意味する。

### (3) 具体的行動例

具体的行動例	課題	① 汚染の 予防	② 持続可 能な資 源の利 用	③ 気候変 動緩和 及び適 応	④ 環境保 護、生 物多様 性及び 自然生 息地の 回復
大気・水・土壌汚染の低減・浄化対策		○			○
資源利用量の削減・効率化（省エネ・省資源）		○	○	○	
資源の再利用・再資源化			○	○	
環境マネジメントシステムの導入		○	○	○	○
資源利用量の削減・効率化（省エネ・省資源） 【☞事例編－環境（１）】			○	○	
サプライチェーンにおける環境・生物多様性 <sup>8</sup> 保全活動 【☞事例編－環境（２）】		○			○

※ ○は、特に関連性の高い課題を示す。

### (4) 課題の解説

<b>課題① 汚染の予防</b> 大気への排出、排水、廃棄物、有毒・有害化学物質の排出、及びその他の原因による汚染を防止すること	<b>課題② 持続可能な資源の利用</b> 電気、燃料、原料及び加工材料、土地、及び水の使用に責任をもち、持続可能な資源の利用を促進すること
<b>課題③ 気候変動緩和及び適応</b> 温室効果ガス（GHG：Green House Gas）の排出削減のための取り組みを行うこと、及び気候変動に関連する損害を回避、又は最小限に抑えるための対策を講じること	<b>課題④ 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復</b> 人間の活動によって変化してしまった環境を保護し、自然生息地及び生態系の回復のための取り組みを行うこと

### (5) 主な関連法令

<b>基本的な法令</b> 環境基本法、廃棄物処理法、水質汚濁防止法、下水道法、大気汚染防止法、悪臭防止法、化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）、地球温暖化対策推進法、資源有効利用促進法	<b>それ以外の関連法令</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

#### <sup>8</sup> 生物多様性

生物多様性とは、森林、河川などの生物の「生態系の多様性」、動植物から、細菌などの微生物に至るまでの「種の多様性」、同じ種の中でも異なる遺伝子をもつことによって形、模様、生態などに多様な個性がでるという「遺伝子の多様性」をいう。

（参考）環境省、生物多様性 -Biodiversity-、<http://www.biodic.go.jp/biodiversity/>

## 3.5 公正な事業慣行

### (1) ポイント

#### ■ 公正な事業慣行とは、他の組織とのかかわりにおける組織の倫理的行動

組織として社会的責任を果たしていくためには、組織として社会に対して倫理的な行動をとることが必要であり、また基本でもあります。不正によって不当に利益を得ているような場合は、組織として社会的責任を果たしているとはいえません。公正な事業慣行の課題として、汚職防止、責任ある政治的関与、公正な競争、バリューチェーンにおける社会的責任の推進、財産権の尊重が定められています。

#### ■ 倫理的な行動基準の順守・促進はすべての公正な事業慣行の基礎

組織が倫理的な行動基準に基づいて事業活動を行うことが、公正な事業慣行の基礎です。このためには、自らの所属する組織が倫理的に活動するように努めることはもちろんのこと、取引先など、関係する組織にも倫理的活動を行うよう働きかけることが求められており、社会全体としての倫理的行動の推進に努めることが重要です。

### (2) 日本の中小企業における留意点

#### ■ まず、独禁法・下請法を再確認

日本においては既に組織の不正を防止するための法令が整備されており、基本的には法令を順守することが重要です。主な法律としては、談合などの不正な競争を禁止する独禁法、不公正な取引を禁止する下請法の2つがあります。また、法令としては整備されていない場合であっても、社会的に考えて非倫理的行動は慎むことが求められています。

#### ■ トップが姿勢を示すことが重要

組織として倫理的な活動を行っていくためには、トップから現場までの個々の従業員が「不正は行わない」という意識をもたなければなりません。そのためには、組織のトップが組織としての姿勢を明確に示すことが重要となります。組織固有の行動基準の策定など、その姿勢を明文化することで、組織内外に公正な事業慣行を行っていくことを示すことが基本となります。



### (3) 具体的行動例

課題	① 汚職防止	② 責任ある政治的関与	③ 公正な競争	④ バリューチェーンにおける社会的責任の推進	⑤ 財産権の尊重
意識向上教育	○		○		
内部通報・相談窓口の設置	○	○	○	○	○
下請け業者への配慮（支払期日・方法）					○
フェアトレード製品などの購入 【☞事例編－公正な事業慣行（1）】				○	
社会的責任活動の取引先・顧客への推奨				○	
従業員の発明への正当な対価の補償					○

※ ○は、特に関連性の高い課題を示す。

### (4) 課題の解説

<b>課題① 汚職防止</b> 贈収賄や、利益相反、詐欺行為、マネーロンダリング、不正商取引など、私的な利益を上げるために自分の権限を乱用することを防止すること	<b>課題② 責任ある政治的関与</b> 過度な政治への関与や不正操作、脅迫・強制を避け、社会全体の利益になるよう、社会正義に基づいて政治に関与をすること
<b>課題③ 公正な競争</b> 不当な価格協定、談合、ダンピングなど、組織間の自由な競争を妨げる行為を行わないこと	<b>課題④ バリューチェーンにおける社会的責任の推進</b> 自組織のみならず、取引先など、関係する組織にも、社会的責任を推進すること
<b>課題⑤ 財産権の尊重</b> 知的財産まで含めた財産権を尊重し、その権利を侵害するようなことをしないこと	

### (5) 主な関連法令

<b>基本的な法令</b> 独禁法、不正競争防止法、金融商品取引法、会社法、商標法、著作権法、知的財産基本法	<b>それ以外の関連法令</b> 公益通報者保護法
-----------------------------------------------------------	------------------------------

## 3.6 消費者課題

### (1) ポイント

#### ■ 消費者に害を与えないこと

曖昧で不正確な宣伝をすることなどで消費者が不利になることや、安全面に欠陥がある製品を提供して消費者に危険が及ぶことがないようにしましょう。自らの組織が提供する製品・サービスに責任をもち、製品・サービスが消費者に危害を及ぼさないようにすることが重要です。

#### ■ 消費者が社会に悪影響を及ぼすことがないようにすること

消費者がその製品やサービスを使うことで、環境被害が出るなど社会へ悪影響を与えてしまうことがないようにすることが重要です。そのためには、それぞれの組織が、自らの組織のことだけを考えて製品やサービスを提供しようとするのではなく、それらを受け取る消費者のことも考え、組織と消費者との双方が社会に悪影響を与えないような消費活動を行っていくことが大切です。

### (2) 日本の中小企業における留意点

#### ■ なくならない消費者課題、高まる意識

中核主題「消費者課題」で挙げられている課題のうち、一部の課題についてはPL法などの法令が整備されています。2009年の消費者庁の設立などからもわかるように、依然として消費者に関連する問題は数多く存在し、消費者課題に対する社会の意識は高まってきています。そのため、組織としてもより一層消費者課題に対して積極的に取り組むことが必要です。

#### ■ 組織の自主的取り組みが重要

品質マネジメントシステムや個人情報保護マネジメントシステムなど消費者に関連する様々な規格を活用して、法令の順守はもちろんのこと、消費者課題に対しては、組織の自主的な取り組みが大変重要です。



### (3) 具体的行動例

課題	① 公正なマーケティング、 情報及び契約慣行	② 消費者の安全衛 生の保護	③ 持続可能な消費	④ 消費者に対する サービス、支援、 並びに苦情及び 紛争の解決	⑤ 消費者データ保 護及びプライバ シー	⑥ 必要不可欠なサ ービスへのアク セス	⑦ 教育及び意識向 上
品質マネジメントシステムの導入		○		○			
個人情報保護マネジメントシステムの導入					○		
安全基準の策定		○					
お客様窓口の設置・強化				○	○		
消費者とのコミュニケーション強化 【事例編－消費者課題（1）】				○	○		○
わかりやすいマニュアルの作成		○		○			○
積極的な情報開示 【事例編－消費者課題（2）】	○	○					○
エコ推進活動・エコ製品製造			○				○
社会的弱者などを対象とした割引制度						○	

※ ○は、特に関連性の高い課題を示す。

### (4) 課題の解説

<b>課題① 公正なマーケティング、情報及び契約慣行</b> 消費者が正しく判断できるように、十分な情報提供、虚偽や隠ぺいをしないこと。また、社会的影響及び環境的影響に関する情報を提供すること	<b>課題② 消費者の安全衛生の保護</b> 消費者のリスクを最小限に抑えた安全な製品・サービスを提供し、安全な使用のための情報提供をすること。また、販売後にリスクが現れた場合や重大な欠陥があったことが分かった場合は、適切な手段によってリコールを行う仕組みをもつこと
<b>課題③ 持続可能な消費</b> ライフサイクル全体を考慮しながら、社会的・環境的に有益な製品・サービスを消費者に提供すること。また、消費者が意思決定をするための情報を提供すること	<b>課題④ 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決</b> 製品・サービスを販売後に、適切な使用方法やパフォーマンスが不完全な場合も返品、修理、保守などの適切な救済を受けられること。また、アフターサービスやアドバイスなどの仕組みを提供すること
<b>課題⑤ 消費者データ保護及びプライバシー</b> 消費者個人に関するデータについて、取得する情報の種類やデータ取得・使用・保護の方法を限定することで、消費者のプライバシーを守ること	<b>課題⑥ 必要不可欠なサービスへのアクセス</b> 水道などの生活に必要な不可欠なサービスについて、合理的な猶予期間を与えることなくサービスを打ち切らないことなど、生活困窮者に配慮すること
<b>課題⑦ 教育及び意識向上</b> 消費者が自らの権利や責任を十分に知り、よりよい判断のもとに購入の意思決定をし、責任をもって消費できるように、消費者の教育、意識向上に努めること	

### (5) 主な関連法令

<b>基本的な法令</b> 景表法、消費者契約法、不正競争防止法、製造物責任法（PL法）、食品衛生法、消費生活用品安全法、電気用品安全法、農林物質の規格化及び品質表示の適正化に関する法律（JAS法）、個人情報保護法	<b>それ以外の関連法令</b> 資源有効利用促進法
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

## 3.7 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

### (1) ポイント

#### ■ コミュニティへの参加・関与と発展への貢献

どの組織も、多かれ少なかれ、町内会や商店街、市区町村、都道府県などコミュニティに属しています。社会的責任を果たすという観点から、組織は自らが属しているコミュニティとコミュニケーションをとり、コミュニティの発展・活性化のために積極的に関与していくことによって、ともに発展をしていくことが重要です。

#### ■ 地域住民との対話から、教育・文化の向上、雇用の創出まで

本中核主題では、課題として、コミュニティへの参画、教育及び文化、雇用創出及び技能開発、技術開発及び技術へのアクセス、富及び所得の創出、健康、社会的投資を挙げています。中核主題「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」が対象としているものは、地域の住民との対話や、自らの組織が属する地域における教育や文化の向上から、組織が発展し新たな雇用を生み出すことまで、多様な形式でのコミュニティへの関与・貢献が含まれています。

### (2) 日本の中小企業における留意点

#### ■ 組織の自主的な取り組みが重要

この中核主題が対象にしている内容は他の中核主題と比べ、日本国内において法令などで定められていることは少なくなっています。そのため、特にこの中核主題においては、より一層の自主的な活動が各組織に求められます。その反面、組織それぞれの特徴を存分に活かしたより自由な形での貢献が可能であるといえます。

#### ■ 地域コミュニティとのかかわりが薄くなってきた現在でも重要

そもそも、商店街などでは、地域のコミュニティとのつながりが強く、地域住民との日頃のコミュニケーションや、祭などイベントの開催、地域住民の雇用など、様々な形でコミュニティへの参画・貢献を行ってきました。

近年、都市への人口の一極集中、生活スタイルの変化などによって、地域コミュニティとのつながりは薄れつつあるといわれていますが、これによる組織と地域住民とのトラブルや地域経済の衰退なども問題となっています。それだけに、現在においてもコミュニティへの参画・貢献が大変重要であることに変わりはありません。





### (3) 具体的行動例

課題	① 参画 コミュニティへの	② 教育及び文化	③ 開発 雇用創出及び技能	④ 技術の開発及び 技術へのアクセス	⑤ 富及び所得の創出	⑥ 健康	⑦ 社会的投資
具体的行動例							
地域におけるボランティア活動	○						
地域住民・児童を対象とした啓発・教育活動 【☞事例編－コミュニティへの参画及びコミュニティの発展（1）】	○	○		○			
地域におけるスポーツ促進		○				○	
社会的弱者の雇用促進活動			○				
ホームレス自立支援活動（ビッグイシューなど）				○		○	
コミュニティ内組織の協力による技術開発	○			○			
コミュニティを対象とした事業 【☞事例編－コミュニティへの参画及びコミュニティの発展（2）】	○						○

※ ○は、特に関連性の高い課題を示す。

### (4) 課題の解説

<b>課題① コミュニティへの参画</b> 公共の利益、コミュニティの発展に貢献すること、及び地域の組織やステークホルダーとの協調関係を強化することなどを目的にし、コミュニティに参加しかかわること	<b>課題② 教育及び文化</b> 教育の質を向上させ、教育を受ける機会を広げるなど、教育の普及・改善を行うこと。また、文化の保護、振興を行うこと
<b>課題③ 雇用創出及び技能開発</b> 雇用の創出を行うこと、及び自組織の活動が雇用に与える影響について検討すること。また、雇用を促進するため、人々の技能の開発に貢献すること	<b>課題④ 技術の開発及び技術へのアクセス</b> コミュニティの発展のために技術開発に貢献すること。また、より有効な人的資源の利用や技術の普及のために、技術を導入すること
<b>課題⑤ 富及び所得の創出</b> 生産性の向上や、起業プログラムの実施など幅広い取り組みを通じて、コミュニティにおける富、所得の創出に貢献すること	<b>課題⑥ 健康</b> 自組織の活動・サービスによる健康への悪影響を最小限に抑えること。その他健康的なライフスタイルの向上や疾病の防止などを通じ、コミュニティの健康衛生水準の向上に貢献すること
<b>課題⑦ 社会的投資</b> コミュニティにおける生活の向上のため、インフラやその他の事業にリソースを投資すること	

### (5) 主な関連法令

<b>基本的な法令</b> 社会教育法	<b>それ以外の関連法令</b> NPO法
------------------------	--------------------------