

## 目次

ごあいさつ	2
ソニーグループの概要	4
ソニーグループの主な業務	6
エレクトロニクス概要	7
マネジメント体制	8
コーポレートガバナンス改革	9
コンプライアンス統括機能の強化	11
人々とソニー	14
お客様と:カスタマーサティスファクションと品質向上	16
お客様と:使いやすさへの取り組み	19
社員と:雇用と労働	20
社員と:人権、機会均等	22
社員と:教育、研修	23
社員と:安全衛生	24
調達先(サプライヤー)と	26
コミュニティと:良き企業市民として	27
コミュニティと:次世代、そして地域に	28
コミュニティと:Someone Needs Youプログラム	30
地球環境とソニー	32
ソニー環境ビジョン 理念	33
ソニー環境ビジョン	34
ソニーにかかわる環境負荷の全体像	36
ソニーにおける環境効率	38
2002年度までの環境効率	39
環境会計	41
環境中期目標Green Management 2005進捗報告	42
環境マネジメント体制	43
環境監査と環境活動評価・表彰	45
環境教育	46
製品・サービスの環境負荷	47
製品・サービスの環境負荷低減をめざして	48
無鉛はんだへの取り組み	49
製品に含まれる化学物質の管理	50
製品・サービスの環境配慮情報と具体例	52
植物原料プラスチックを使用した製品の開発	55
製品リサイクルの取り組み	56
事業所における地球温暖化防止活動	60
事業所における資源の循環利用	63
事業所における化学物質の管理	65
持続可能な社会の実現に向けた環境効率向上へのシナリオ	67
事業所環境データ	69
環境データ集計の方法および考え方	70
事業所・環境データ	72
事業所の環境管理物質リスト	73
CSRLレポート 用語集	74
第三者検証報告書	75
「社会・環境報告書2002」に寄せられたご意見・ご感想	78
ソニーCSRLレポート2003 アンケートご協力のお願い	79

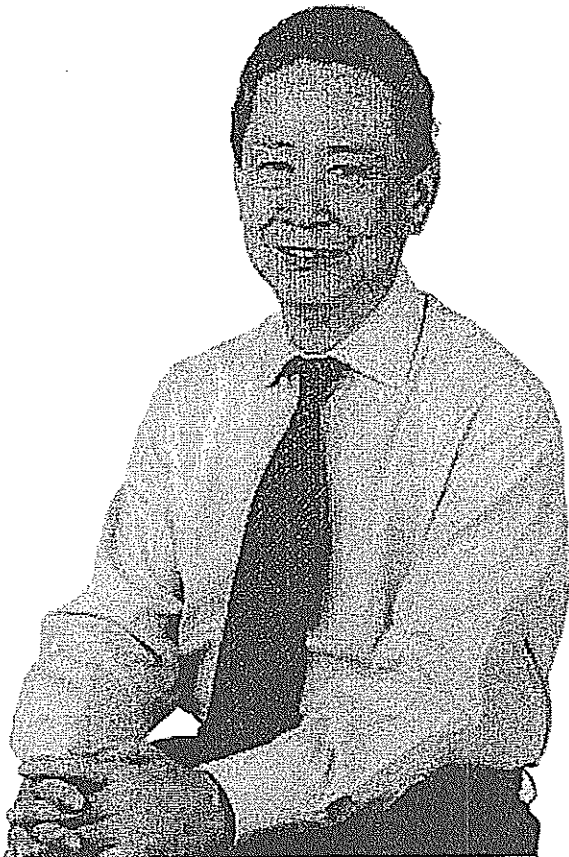
## ごあいさつ

ソニーは長年、平和な社会を前提として世界中でビジネスを行ってきましたが、実はこの間も地球上で紛争が止むことはなかったというのが現実です。一昨年に起きた「9.11」の同時多発テロ事件以降も、アフガニスタンやイラクで戦争が勃発し、最近ではSARSが猛威を振るうなど、ここ数年の国際環境は一段と不安定さを増しています。一方で経済のグローバル化や急速な経済発展が、環境や人々の暮らしに悪影響やひずみを生じさせているといった指摘もなされています。

私は、企業経営にはふたつの側面があると考えています。ひとつめはどの企業にも共通することですが、良い製品やサービスの提供など、着実な事業活動により収益力のある経営を行うことです。ふたつめは、それぞれの企業が良き企業市民として、それぞれの事業の特性や経営環境に応じた社会的責任を果たすことです。企業経営にあたり、これらふたつの側面を両立させていくことが、重要であると認識しています。

ソニーは、お客様や株主の皆様、お取引先や地域社会など、多くのステークホルダーに支えられ、グローバル企業へと成長してきました。さまざまな国や地域で多様な事業活動を行っていますが、地球環境と共存できるように本質的な取り組みを進めています。また、コンプライアンス体制の強化にも取り組んでおり、その一環として本年5月に、全てのグループ会社および社員が共通して遵守すべき事項を定めた「ソニーグループ行動規範」を制定しました。ソニーは、グローバル企業としての社会的責任を果たし、健全な事業活動を営んでいきます。

本報告書では、ソニーの取り組みの一部をご紹介します。これを通して、ソニーの社会・環境活動をご理解いただくきっかけとなれば幸いです。



取締役 代表執行役  
会長 兼 グループCEO

出井伸之

昨今のイラク戦争、SARSなどにより全世界で予想もしなかった程の不安感が高まっている状況の中で、地球は一つの運命共同体であるとの思いを最近一層強く持つようになりました。グローバル化した社会では多様な文化・価値観がぶつかりあうこともあります。文化というものには差異はあっても優劣はないと考えています。グローバルにビジネスを展開するソニーグループは、全ての社員が人種・性別などに関係なく自由闊達に個人の能力を発揮できるカルチャーを持ち、また各社の活動がそれぞれのコミュニティで親しまれ、尊敬される企業となることをめざしています。

ソニーは、エレクトロニクスやゲームビジネスで毎年1億台以上のハードウェアを世の中に送り出しています。高品質で環境に配慮した製品を提供することは、業界のリーディングカンパニーとしての当然の責任だと思えます。限られた資源を有効活用するために製品の低消費電力化や使用済み製品のリサイクルなどの取り組みはもちろんのこと、そもそも無駄を生まないように製品・部品の点数を削

減し、必要な量しか作らない生産の仕組みづくりを強化することを通じて、地球環境に配慮した経営を行うことが重要だと考えています。私が何年も前に生産革新をソニーとして積極的に推進すべき、と考えたのは「無駄を徹底的になくす」ということが人類のために大切なことなのだという思想に深く共鳴したからにほかなりません。

私はただ単にソニーが利益を出せる会社であるのみならず、全てのステークホルダーが私たちとかわりを持つことを誇りと思えるような企業であり続けるよう努力をしていきたいと思っています。ソニーではさまざまな文化を持つ人々が時間や空間を越えて、お客様に感動や価値を提供することで、精神的により豊かな社会を創造することによって貢献してきました。これからのブロードバンドネットワーク時代においても、ハードウェアだけでなく、コンテンツやソリューションなどのビジネスを行うソニーグループ全員が一体となって、お客様にとって新たな価値を提供し続けることができれば素晴らしいことだと思います。

取締役 代表執行役  
社長 兼 グループCOO

安藤 国威



企業行動憲章  
実行の手引き(第三版)  
(抄)

2002年10月15日

社団法人 日本経済団体連合会

# 企業行動憲章

## — 社会の信頼と共感を得るために —

(社)日本経済団体連合会

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

企業は、次の10原則に基づき、国の内外を問わず、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに社会的良識をもって行動する。企業は、単に公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体ではなく、広く社会にとって有用な存在でなければならない。

1. 社会的に有用な財、サービスを安全性に十分配慮して開発、提供し、消費者・ユーザーの信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
4. 環境問題への取り組みは企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。
5. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
6. 従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格、個性を尊重する。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。
8. 海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する経営を行う。
9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者に周知徹底する。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

以 上

# 実行の手引き(第三版)

## —— 目 次 ——

「実行の手引き」第三版発行にあたって

第 1 条 について . . . . .	P. 1 ~ 6
第 2 条 について . . . . .	P. 7 ~11
第 3 条 について . . . . .	P. 12~16
第 4 条 について . . . . .	P. 17~21
第 5 条 について . . . . .	P. 22~26
第 6 条 について . . . . .	P. 27~30
第 7 条 について . . . . .	P. 31~37
第 8 条 について . . . . .	P. 38~42
第 9 条 について . . . . .	P. 43~47
第 10 条 について . . . . .	P. 48~52

## 「実行の手引き」第三版発行にあたって

2002年10月15日の企業行動憲章の改定にあたり、会員企業に憲章の趣旨を社内で徹底し、実効性のある不祥事防止策を講じていただく際の参考に供するため、「企業行動憲章 実行の手引き」を改訂した。

この第三版では、法令遵守の徹底、消費者・ユーザーの信頼の獲得、経営トップが果たすべき役割と責任の明確化という今般の企業行動憲章改定の趣旨に沿って、企業を取り巻く情勢変化を踏まえて、憲章の各項目の背景、基本的心構え・姿勢及び具体的なアクション・プランの例の加筆・修正を行った。

各会員には、それぞれの業態、特徴等を踏まえて、この手引きを参考に具体的な行動のあり方を工夫されるよう期待する。

なお、この手引きは今後の情勢変化にあわせて、適宜改訂していく予定である。

6. 従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格、個性を尊重する。

## 1. 背景

企業は以下の労働環境の変化を認識し、適切に対応することが求められている。

- ①従業員の価値観の多様化
- ②労働力の高齢化
- ③雇用の流動化
- ④企業活動のグローバル化

## 2. 基本的心構え・姿勢

### (1) 従業員のゆとりや豊かさを支援する仕組みづくり

労働時間短縮を着実に進め、従業員のゆとりある生活を支援する。また、フレックスタイム制や在宅勤務の普及、長期休暇の取得など、従業員の時間感覚に配慮した制度を一層拡大していく。

### (2) 安全で働きやすい職場環境づくり

従業員の安全と健康の確保は事業活動に不可分な関係であると認識し、安全衛生関係法令を遵守する。特に、女性、高齢者、障害者、外国人等が十分に能力を発揮できるような職場環境を整備する。また、国内はもとより、海外における従業員の安全性確保のための危機管理体制を確立する。

### (3) 人権の尊重と機会均等

従業員の人権尊重、機会均等の視点から、また、海外現地法人や日本国内での外国人雇用に対応したグローバルな視点から、雇用・人事システムを見直す。

### (4) 従業員の個性の尊重、自己実現への配慮

従業員の個性を尊重し、その中で従業員の主体性と創造性を最大限発揮させ、自己実現欲求に配慮することにより、企業も発展するという認識のもとで、企業風土づくりに努めるとともに、人事システム、人材育成プログラムを開発する。



### 3. 具体的アクション・プランの例

#### (1) 従業員のゆとりや豊かさを支援できる仕組みづくり

- ①多様な勤務形態、就労形態を開発、導入する。
  - (イ) フレックスタイム制
  - (ロ) 在宅勤務制
  - (ハ) サテライト・オフィス
  
- ②多様な休暇制度を開発、導入する。
  - (イ) リフレッシュ休暇
  - (ロ) 育児・介護休暇制度、育児のための短時間勤務制度
  - (ハ) ボランティア休暇制度
  
- ③社内慣行等を見直す。
  - (イ) サービス残業防止
  - (ロ) 休日に行う社内行事の見直し
  - (ハ) 長期間にわたる単身赴任の回避

#### (2) 安全で働きやすい職場環境の実現

- ①安全衛生関係法令をミニマムとした自主基準の策定
- ②女性、高齢者、障害者、外国人等が十分に能力を発揮できるような環境の整備
  - (イ) 女性〔例：社内託児施設の整備〕
  - (ロ) 高齢者、障害者〔例：バリアフリー、ノーマライゼーションの促進、等〕
- ③心の健康診断の実施
- ④海外における従業員の安全確保と危機管理
  - (イ) 海外出張・赴任前の危機管理に関する研修、セミナーの実施
  - (ロ) 海外勤務における危機予防・管理マニュアルの作成
  - (ハ) 緊急事態発生時の対応・処理マニュアルの作成と社内体制の確立
  - (ニ) 危険地域、緊急事態発生に関する情報提供

#### (3) 人権の尊重と機会均等

- ①性別、年齢、障害の有無などによる差別の禁止
  - (イ) 女性の雇用と登用の拡大
  - (ロ) 障害者の法定雇用率（従業員数の1.8%）の達成
  - (ハ) セクシュアル・ハラスメント〔後掲〕、マイノリティ問題への配慮
  - (ニ) エイズ患者に対する配慮〔後掲〕
  - (ホ) 従業員一人ひとりが人権問題について正しく理解し差別の本質を認識するよう、社内で繰り返し人権啓発研修を実施する。

(へ) その他、国籍、人種、宗教などによる差別の禁止

#### (4) 従業員の個性の尊重

##### ①企業風土の改革

従業員が失敗をおそれずに提案、トライでき、失敗しても再びチャレンジできる企業風土作りを、経営トップが率先して行う。

##### ②多様な人材の能力や個性に応じた採用方法の開発、実施

(イ) 採用方法のオープン化

(ロ) 通年採用、経験者(中途)採用の活用

##### ③能力・実績に基づく評価システムの活用

年俸制、業績給、能力査定昇給、抜擢人事の活用

##### ④従業員のエンプロイアビリティを重視した人材育成プログラムの整備

(イ) 人材育成プログラム、自己啓発支援制度の拡充

(ロ) 高齢者の再配置、転属、転社、自立などへの教育・支援制度の開発、実施

(ハ) 従業員の生涯設計、ライフプランづくりへの支援システムの開発、実施

#### 【参 考】

##### 1. 世界人権宣言

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない(1948年12月10日 国連第3回総会にて採択)。

##### 2. セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)への配慮

###### (1) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法の第21条において、事業主はセクハラ(職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により雇用等の職業上の不利益を受け、又は性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること)に対して雇用管理上必要な配慮をしなければならないと規定されている。

###### (2) セクハラ予防のための企業側の対応

①職場におけるセクハラは容認しないという方針を経営トップ自らが打ち出す。

②セクハラに対する方針を職場で周知徹底し、社内にセクハラは容認されないという雰囲気醸成する。

③管理職、従業員を対象にどのような行為がセクハラとみなされるか、またセクハラを受けた場合、どのような救済処置があるかについての研修を実施する。

- ④セクハラ之苦情が出されたら、社内で迅速に調査し、必要な処置がとれるような苦情処理手続きを制定する。  
〔海外事業活動関連協議会 機関誌 『Stakeholders』 第34号等より〕

### 3. エイズに対する配慮

#### (1) 企業側の対応方針

- ①トップがエイズ問題の重要性を自覚し、正確な事実認識を持つ。
- ②エイズ・ポリシー（エイズによる雇用差別を行わないという経営方針）を明示する。
- ③「差別」（行為・言動、用語、表現等）に細心の配慮を行う。
- ④人事、職務規定等を整備する。
- ⑤守秘義務規定と個人情報取扱い規定を整備する。

#### (2) 業務管理体制の確立

- ①感染・患者従業員の申告受付に関する対応者の確定
- ②感染・患者従業員の接遇（プライバシーの確保、人事上の取扱い）
- ③医学的評価（健康状態の確認等）と職務内容の検討
- ④各種給付、支援（病休取扱、疾病手当、カウンセリング等）の検討
- ⑤管理職、従業員に対する教育（人権尊重等）  
〔『危機管理入門ハンドブック』より〕

#### 【関連資料】

- 「創造的な人材の育成に向けて－5つの提言、7つのアクション」1996年  
経団連  
『危機管理入門ハンドブック』1996年 日本在外企業協会  
「男女が会社ではつらつと働くための会社の人たちの考え方－女性の社会  
進出に関する部会報告－」1995年 経団連  
『Stakeholders』（海外事業活動関連協議会機関誌）