

2-2 適正な購買取引方針を確立する。

《基本的心構え・姿勢》

事業活動は、生産に必要な原材料・部品などの取引先をはじめ、各分野で事業を営んでいる多くの人々の協力と支援を得て成り立つことを認識する。取引先に対して優越的地位にあったとしても、その地位に乗じて取引先に不当な負担を負わせるようなことはしない。自社の購買取引ガイドライン等を作成して社内外にこれを明らかにし、公正性と透明性を確保する。また、購買取引（請負、委託を含む）においては、経済合理性のみならず、取引先における法令遵守、労働安全衛生、環境基準などにも関心を持ち、各々が社会的責任を果たしていけるよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 適正な購買方針を確立する。

公正取引委員会の「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」および、経団連の「購買取引行動指針」を踏まえて、自社の購買取引ガイドライン等を作成し、社内外にこれを明らかにする。その際、独占禁止法上問題となる不当な相互取引、下請法上禁止されている不当な買いたたき、受領拒否、返品、支払遅延等の違法行為が起きないように、法に十分留意した内容とする。

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

(2) 業者からの贈答品については、上司、部内関係者への報告を励行する。

《関連資料》

「購買取引行動指針」1990年 経団連

2-3 自社の機密情報を管理し知的財産を保護する。また、他者の知的財産を尊重する。

《基本的な心構え・姿勢》

新技術に関する情報や経営戦略などの営業秘密や特許権、著作権などの知的財産権は、持続可能かつ革新的なビジネスを生み出す基盤として重要である。自社の機密情報の管理、意図せざる技術流出防止、知的財産権の保全に万全を期するとともに、他者の機密情報や知的財産権を尊重するよう徹底する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 機密情報ならびに情報セキュリティ管理を徹底する。

基本方針の策定、社内規定や社内組織の整備、社内教育の実施、実施状況のチェックと見直しなど、企業文化や社内システムに沿って、自社の機密情報の管理や意図せざる技術流出の防止を徹底するとともに、情報システムのセキュリティについて適切な対策を講じる。

(2) 他者の知的財産を尊重する。

従業員教育などを通じて、特許権、著作権、商標権、機密情報など、他者の知的財産を尊重する意識を自社に涵養するとともに、特許情報システム等を活用し、他者の知的財産権の侵害を未然に防止する。

(3) 適切な職務発明の取扱いを行う。

適正な手続を踏まえて職務発明規程を整備したり、発明者と十分に話し合った上で契約を結んだりすることなどを通じて、発明者へのインセンティブを高めるとともに、予測可能な経営の実現に努める。

《関連資料》

「情報セキュリティ総合戦略」2003年 経済産業省

「知的財産推進計画の改訂に向けて」2004年 日本経団連

「知的財産戦略についての考え方」2002年 日本経団連

2-4 法令に従い輸出管理体制を整備する。

《基本的な心構え・姿勢》

国際的な平和および安全の維持は、企業活動にとっても不可欠であると認識する。企業は自らの技術や製品の輸出が、通常兵器や大量破壊兵器（核兵器、化学兵器、生物兵器、ミサイル）の開発・製造等につながらぬよう、輸出管理の徹底に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 輸出管理体制を整備する。

従来のココム（現ワッセナー・アレンジメント）、不拡散型輸出規制、および従来規制対象としていた貨物等だけでなく、原則全ての貨物等について最終用途・最終需要者の確認を求める「キャッチオール規制(2002年導入)」について、これを遵守する。そのため、コンプライアンス・プログラム等を作成し、社内管理体制を整備する。

《関連資料》

「安全保障輸出管理ガイダンス」2002年 経済産業省

「WTO新ラウンド交渉立ち上げにあたっての基本的立場」2001年 経団連

「戦略的な通商政策の策定と実施を求める～『通商立国』日本のグランドデザイン～」2001年 経団連

2-5 不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。

《基本的心構え・姿勢》

事業活動において、公正かつ透明性を確保することは、国内のみならず、海外からも要請されており、不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする贈答・接待等の供与は行わない。特に、国内外の公務員に対しては、法令違反行為を行ってはならない。また、直接的か間接的かを問わず、優遇措置を目的とした、もしくはそのように見なされかねない贈答・接待は厳に慎む。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 虚礼は自粛する。

虚礼自粛（交際、儀礼の簡素化、合理化）について、意識改革を率先して行うとともに、以下を実行する。

- ①交際費については、社会的常識からみて、また国際的通念からみても、その枠を越えるものは自粛する。
- ②冠婚葬祭、その他の各種行事についても、形式にとらわれることなく、本来の姿に立ち返って簡素にして、合理的なものに改める。
- ③中元、歳暮等についても、実質的に日常の生活慣習に根ざしたものはともかく、形式に流れ、あるいは度を過ぎた贈答については、これを自粛する。

《関連資料》

「国家公務員倫理法・倫理規程の運用について」（説明資料）2002年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/200209.html>)

「虚礼自粛に関する申し合わせ」1989年 経団連

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

〈基本的な心構え・姿勢〉

政治、行政とは、利益供与ほか癒着と誤解される行為は決して行わない一方、経済の実態や経済政策について、オープンかつ積極的に意見交換するという透明度の高い関係を構築する。

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

〈具体的アクション・プランの例〉

- (1) 関連法規の遵守を周知徹底する。
 - ①政治資金規正法、国家公務員倫理法・規程を遵守する。
 - ②公共入札における、独占禁止法、公共入札ガイドライン、官製談合防止法を遵守する。
 - ③日本版ノーアクション・レターを積極的に活用する。
- (2) 企業の自己責任、自己判断による行動を徹底する。
 - ①独占禁止法、行政指導ガイドラインに留意し行政指導に対応する。
 - ②行政手続法の理解を深め積極的活用を心がける。
- (3) 許認可、公共事業の受注等における利益享受を目的とした官庁出身者の受け入れは、厳に慎む。
- (4) 企業の社会貢献の一環として、政党の政策立案・推進能力の強化に貢献する観点から、政策本位で政党本部への自発的寄付を実施する。
 - ①寄付先の政党は、日本経団連の政策評価も参考に検討する。
 - ②寄付額は、日本経団連の会費分担基準に基づく年会費相当額を当面の目安とする。
- (5) 企業人に対して、政策に厳しい目をもつ有権者となり政治に対して自発的に行動するよう呼びかける。
 - ①企業人に、政治意識の高揚と政治家との交流促進を目的とする「企業人政治フォーラム」への参加を呼びかける。
 - ②企業人に、選挙権の積極的行使を呼びかける。
 - ③企業人に、政党への個人寄付の実施を呼びかける。
 - ④企業人に、経済活動の第一線の経験を持ち、国政で活躍する志と能力を備えた人材を支援するよう呼びかける。

〈関連資料〉

「国家公務員倫理法・倫理規定の運用について」2002年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/200209.html>)

「2004年第1次政策評価の発表にあたって」2004年 日本経団連

「企業の政治寄付に関する参考資料」2004年 日本経団連

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

3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。

《背景》

(1) 求められる企業経営の透明性

わが国資本市場の強化・拡充の観点から、あるいは企業活動の国際化、多様化、複雑化に対応して、商法や証券取引法の改正が行われ、企業の監査機能の強化や情報開示制度の充実が図られてきた。また、株式の持ち合い解消や、間接金融から直接金融への流れの中で、経営・財務情報の開示を含め、経営の透明性を高めることが喫緊の課題となっている。

(2) 社会から信頼される「開かれた企業」へ

現代のインターネット社会では、あらゆる種類の情報が瞬時に世界を駆け巡る。したがって、企業活動の透明性を自ら高める日常的な情報開示の努力は、「開かれた企業」として内外の信頼を得る上でも、ますます重要となっている。不祥事への抑止力としても、社内の企業倫理体制強化や意識徹底に加えて、日頃から社会に対して十分な情報開示を行っておくことが重要である。

(3) 幅広いステークホルダーへの説明責任

企業は、株主や投資家だけではなく、消費者・取引先・従業員・地域社会など、幅広いステークホルダーへの社会的責任を負っている。したがって、株主や投資家向けに説明責任を果たすだけではなく、その社会的影響力の大きさから、広く社会に向けてステークホルダーの理解を得るためのコミュニケーション活動を積極的に行う必要がある。

(4) 双方向コミュニケーションの重要性

社会とのコミュニケーションは、一方的な情報開示で終わるのではなく、相互理解を促進する双方向のコミュニケーションでなければならない。企業はステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、期待や要請を知り、自らのマネジメントに生かしていくことが求められている。また一方、企業としてのメッセージを発信し、対話を通じて社会に影響を及ぼす能動的な働きかけも重要である。

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

《基本的な心構え・姿勢》

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

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 株主・投資家にタイムリーで適正な情報開示を積極的に行う。
 - ① 商法に基づく計算書類を中心とした開示、証券取引法に基づく有価証券報告書を中心とした開示等、法制度に基づく情報開示を適正に実行する。
 - ② 株主、投資家等に対して、自社の経営理念、経営方針、収益状況、配当政策、コーポレートガバナンス等、経営全般に関する情報や、企業の国際化・多角化に伴う連結財務情報、事業部門別情報等を提供するとともに、意見や批判に耳を傾けるよう心がける。
 - ③ 社内組織として、国内外にIR担当者を置き、専任チームを設置する。
 - ④ IRミーティングの開催だけでなく、インターネット上にIRサイトを設けて広くタイムリーな情報発信を行う。
 - ⑤ 年度末決算時、あるいは半期、さらに必要に応じて四半期毎に、報告、説明会をきめ細かく開催する。
 - ⑥ 海外の株主、投資家等に対して、英語版資料の作成などの配慮を行う。
 - ⑦ テレビ会議システム等を活用して遠隔地でも株主懇談会を開催する。
- (2) 株主総会の運営を工夫する。
 - ① 決算処理の迅速化を図り、決算発表の分散化に努める。さらに、各企業の自主的判断に基づき、できるだけ早期に株主総会を開催する。
 - ② 他社と開催日をずらすなど、開催日時を株主が集まりやすいものとする。
- (3) インサイダー取引を防止する。
 - ① 内部情報管理を徹底し、インサイダー取引規制について社内・関係先への周知徹底を行う。

《関連資料》

「わが国公開会社におけるコーポレート・ガバナンスに関する論点整理」
（「2. 株主総会のあり方」、「4. IR・ディスクロージャーのあり方」、
「(参考資料)コーポレート・ガバナンスに関する各社の取り組み」等）
2000年 経団連
「インサイダー取引規制の明確化に関する提言ー公正で、安心して投資できる市場を目指してー」 2003年 日本経団連

3-2 ステークホルダーに対して、適時適切に情報を開示する。

《基本的心構え・姿勢》

企業は経営全般にわたり、社会が真に必要としている情報の適時適切な開示を行う。具体的には、法制度上求められる情報開示にとどまることなく、社会的規範や自らの判断に基づいて、信頼性のある、かつ幅広いステークホルダーにとって有用な情報を、適時に提供するように努める。開示する情報の種類としては、経営・財務的側面の情報だけでなく、環境的側面や社会的側面などの情報についても、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、積極的に開示する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 情報開示方針を策定する。
 - ① 自社の情報開示に関する方針を定め、社外にも公表する。
- (2) 報告書を通じた経済・環境・社会各側面の情報を開示する。
 - ① アニュアル・レポート、環境報告書、サステナビリティ報告書などの作成・発行を通じて一覧性、継続性のある情報開示を行う。
 - ② レポーティングに関する内外の様々なガイドラインも参考にしつつ、自社にとって開示の必要な情報を定義して開示する。
 - ③ パフォーマンス情報は、経済の側面だけでなく、環境・社会的側面についてもできる限り数値化した経年データを掲載する。
 - ④ 情報開示にあたっては、必要と考えられる場合には自社にとってのネガティブ情報も発信する。
- (3) 多様な機会・媒体を活用する。
 - ① インターネットなどを活用して、効果的かつ効率的に、より多くの人に適切な企業情報を提供する。例えば、消費者や株主からよくある質問については、ホームページにQ & Aの形で公表するように努める。その際、改ざん、なりすまし等に十分注意する。
 - ② 多様な受け手を想定して、アクセスしやすい、わかりやすい情報伝達に努める。
 - ③ 消費者向けのニュースやフリーダイアルでの情報提供、工場見学やビジターセンターへの受け入れなど、様々なメディアや機会を活用する。

《関連資料》

『企業活動報告の新たな動き』2002年 経済広報センター
『インターネット広報』2002年 経済広報センター

3-3 広報・広聴活動等を通じて、社会との双方向のコミュニケーションを促進する。

《基本的な心構え・姿勢》

社会との双方向コミュニケーションは、企業としての説明責任を果たす観点だけでなく、企業の競争力を高めるうえでも重要であると認識して積極的に行う。また、株主・投資家・消費者・取引先・従業員・地域社会などの幅広いステークホルダーとの対話のプロセスを大切に、企業にとって異なる価値観にもとづく意見やネガティブな情報を含めその声に耳を傾け、真摯にかつ主体的に対応する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップが自ら対応する。

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

(2) 進んで双方向の対話を行う。

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

(3) 地域社会との対話を促進する。

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

- ① 地域住民の声を様々なネットワークを通じて聞く。
- ② 地域行事への参加、各種イベント開催、説明会等を通じて、企業活動に対する住民の幅広い理解を得る。
- ③ 危険物等を扱う製造工場では、住民の不安を払拭するような対策（事故時の避難対策、情報連絡網の整備、工場見学の実施、廃棄物処理方法の説明等）を日常から実施する。

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

《背景》

(1) 人間尊重の経営

日本企業は、従来から資本の論理を重視しながらも、企業の最大の経営資源は人であると認識し、長期的な視点から、従業員の雇用維持、人材養成の充実、労使協調など「人間尊重の経営」を行ってきた。今日、グローバル化やサービス化など経済環境が変化し、また個人の価値観が多様化する時代にふさわしい形で、人を大切にする経営を追求し、良好な労使関係を維持・発展させていくことなどが改めて課題となっている。

(2) 日本の経済社会的変化

① 少子高齢化等への対応

少子高齢化の進展によって、労働力人口の減少が予測される中、また激化する競争に打ち勝つためにも、企業としては優秀な人材を確保することが大きな課題である。人材確保と職場活性化のため、従業員が安心して働き、能力を発揮することができる環境を整備することがますます重要となっている。

② 多様化による活性化の推進

従業員の性別や国籍などの属性や雇用形態の多様化を進め、多様な人材の持つダイナミズムを企業活動の活性化につなげるという発想が求められている。その前提として、多様な人材が個性を発揮できる制度・環境を整備することが必要である。

(3) グローバルな潮流

冷戦の解消とグローバル化の進展に伴って、経済的発展のみならず、社会面での進歩に対する関心が世界的に高まった。1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」では、「結社の自由と団体交渉権」、「雇用における差別禁止」、「強制労働の廃止」、「児童労働の廃止」が、中核的労働基準とされている。これら4原則は、OECDの多国籍企業ガイドラインや国連のグローバル・コンパクトにも織り込まれている。

4-1 多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事処遇制度を構築する。

《基本的な心構え・姿勢》

(1) 多様な人材の尊重と活用

様々な考え方や価値観の人が相互に認め合い、刺激を与え合うことが企業にダイナミズムと創造性をもたらす。バリアフリーやノーマライゼーションの促進なども含めて、多様な人材が十分に能力を発揮できるような職場環境を整備する。多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるような労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働く満足度双方を向上させるよう努める。

(2) 多様な雇用・就労形態の選択肢の提供

多様な人材を活用するため様々な就労ニーズに応えうる多様な雇用・就労形態の選択肢を提供し、就労しやすい環境を整備する。就労者のニーズと企業の生産性向上の両立を実現する自社型雇用ポートフォリオ（従業員構成の最適配置）の構築を目指す。

(3) 納得性・公正性に根ざした人事処遇制度の構築

従業員の仕事、組織への成果・貢献度、現在や将来の役割、働き方などを十分に考慮した、納得性と公正性のある人事処遇制度の構築に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 企業組織のあるべき姿を検討し、従来型の正社員に止まらず、短時間正社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトなど、多様な雇用形態の従業員の能力を従来以上に積極的に活用する。

(2) 従来の勤務形態にとらわれない多様な勤務・就労形態を開発、導入する。

①フレックスタイム制

②在宅勤務制

③短時間勤務制（含む 育児・介護や高齢者のための短時間勤務制）

④裁量労働制

⑤その他労働時間、勤務場所等限定型または柔軟型の勤務制

(3) 納得性・公正性に根ざした人事処遇制度を構築する。

①一律型賃金体系から、職務や役割等に応じて人事賃金処遇の軸を複数設定する多立型賃金体系への移行

②年功型賃金システムから、能力・成果・貢献度反映型賃金システムへの移行

③透明で公正な評価制度の確立

《関連資料》

「春季労使交渉の手引き」 日本経団連

「経営労働政策委員会報告」日本経団連

「成果主義時代の賃金システムのあり方」2002年 日経連（現・日本経団連）

「新時代の日本的経営」1995年 日経連（現・日本経団連）

4-2 雇用における差別を行わず、機会の均等を図る。

《基本的心構え・姿勢》

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いを行わない。また、基本的人権を尊重し、セクシュアルハラスメントなど、職場における不当な取り扱いや差別を防止するように努める。さらに、仕事と家庭の両立支援に取り組み、男女共同参画社会の実現に努める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 差別的取り扱いを排除する。

①均等待遇原則の徹底

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由に、雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わないことを定めた労働基準法3条など関係法令の趣旨を理解し、必要に応じて就業規則などに均等待遇原則を盛り込み、賃金、その他の労働条件につき差別的扱いは行わない。

②セクシュアルハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントなど不当な取り扱いに関する方針を明確化し、社内報やパンフレットにより、その周知徹底を図るとともに、苦情・相談の窓口を明確にする。また、不当な取り扱いが生じた場合には、迅速かつ適切な対応を行う。

(2) 男女共同参画社会を実現する。

①意識改革の徹底

啓発冊子の作成などにより、経営トップから新入社員に至るまで意識改革を行い、性別役割分担意識の払拭に努める。

②両立支援のための諸制度の整備

企業の実情に応じ、労働時間・就労場所・休暇などについて多様な選択肢を用意し、仕事と家庭の両立支援のための諸制度（短時間勤務制度、テレワーク、育児休業等）の整備に努める。

③ポジティブアクションの実施

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

女性の勤続年数の伸長、女性の役員・管理職の拡大などについて、企業の実情に応じた目標を掲げるよう努めるとともに、管理職にチャレンジする女性をサポートする研修や、男性の意識改革のための研修等を行う。

《関連資料》

「子育て環境の整備に向けて」（2003年7月20日）日本経団連

「企業における男女共同参画」（2004年2月17日）日本経団連

4-3 安全と健康のため、快適な職場環境を実現する。

《基本的な心構え・姿勢》

従業員の安全と健康の確保は企業経営において優先されるべき事項の一つである。経営トップの率先垂範の下に「安全第一主義」を徹底し、「安全文化」の醸成を図るとともに、労働安全衛生対策が企業内で自律的に推進される体制づくりに努める。また、従業員の要望を参考にしながら、快適な職場づくりに努める。

《具体的アクションプランの例》

- (1) 安全衛生管理組織の活動を活発化する。
管理者、安全衛生担当者、産業医等で構成する安全衛生委員会の開催。
- (2) 年間安全衛生活動計画を策定する。
経営トップの安全衛生管理の基本方針、年間・月別の重点実施事項、災害減少目標や職場改善目標等を盛り込む。
- (3) 安全衛生教育を実施する。
- (4) 日常の安全衛生活動を実践する。
5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）、KYT（危険予知訓練）活動等により、従業員の安全衛生に関する認識を高める。
- (5) 労働安全衛生マネジメントシステムへの自主的取り組みを行う。
PDCAサイクルにより、職場における安全衛生水準の向上を図る。
- (6) 労働衛生対策を実施する。
労働衛生の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）の実施。
- (7) 心とからだの健康づくりを推進する。
 - ①心とからだの両面にわたるトータルヘルスプロモーション・プラン（THP）の実施。
 - ②職場における健康増進活動・各種行事の実施。
 - ③従業員に対する運動指導、保健指導、栄養指導を行う。
 - ④職場におけるメンタルヘルス対策の充実。「心の健康づくり計画」策定。
 - ⑤従業員、管理者等へのメンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備。
 - ⑥従業員本人の健康情報に関するプライバシーの保護に留意する。
- (8) 自主的に快適な職場づくりに取り組む。

《関連資料》

「安全対策の徹底について」（2003年9月22日） 日本経団連