

4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。

〈基本的な心構え・姿勢〉

技術革新やグローバル化に伴う競争力の激化、また少子・高齢化の進展などわが国の企業を取り巻く環境は大きく変化している。企業は学校教育に十分配慮した公平・公正で秩序ある採用を実施し、採用者一人ひとりの強みや持ち味を生かした育成・活用を図る。

従業員には、これまで以上に状況変化に対応しうる高度な判断力や課題解決能力が求められている。企業は個々の従業員の能力や適性に焦点を当てた多様な育成支援策を提供し、自らのエンプロイヤビリティ（雇用されうる能力）を高める努力に対して十分な環境整備を図るなど積極的な支援を行う。

〈具体的アクションプランの例〉

(1) 「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」を遵守する。

(2) 多様な研修・能力開発機会を提供する。

- ① OJT、Off-JTの一層の推進
- ② 選抜型、選択型研修の実施
- ③ キャリア開発向上に向けた多様な研修プログラムメニューの整備
- ④ 外部セミナー、異業種交流会への派遣
- ⑤ 通信教育等の自己啓発に対する支援
- ⑥ 大学院等の社会人教育システムの活用

(3) キャリア・カウンセリング・システムの整備・充実を図る。

(4) インターンシップを促進する。

学生が実社会との関わりについての理解を深め、職業意識を高めることを目的として、インターンシップを希望する大学生・高校生を受け入れる。

〈関連資料〉

「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」2004年 日本経団連

「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」2004年 日本経団連

「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」2004年 日本経団連

「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」2003年 日本経団連

「企業における経営幹部養成の今後の方向性」2002年 日経連(現・日本経団連)

「産業訓練実態調査-2000年度企業内教育に関する総合アンケート調査-」

2001年 日経連(現・日本経団連)・日産訓

「エンプロイヤビリティの確立をめざして-従業員自律・企業支援型の人材育成を」1999年 日経連(現・日本経団連)

「グローバル化時代の人材育成について」2000年 経団連(現・日本経団連)

4-5 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。

《基本的な心構え・姿勢》

(1) 労働関係法令の遵守と建設的な協議・交渉の実践

従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利をはじめ、労働関係諸法令を遵守するとともに、労働条件などに関し、労使双方が互いに知恵を出し合い、双方にとってよりよい結論を導き出すために、積極かつ建設的に協議を行うように努める。

(2) 労使交渉等に対する誠実対応の実践

従業員との対話・労使協議や団体交渉においては、常に誠実を旨とする。問題が生じた場合には、その平和的解決に向け、十分な協議を行い、健全な労使関係を築くように努める。

(3) 従業員、従業員の代表との情報の共有化の推進と信頼感の醸成

団体交渉だけに限らず、労使で協議・対話の機会を持つという姿勢を保ち、企業の状況、経営環境、経営課題などについて、適切な情報を従業員に提供し、労使が共通の認識に立ったうえで、実態に即した本質的な協議を行って効率的な企業運営に向けた合意形成を図り、信頼感の醸成に資するよう努める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 法令上の手続の点検と労使研究会の設置

労使協定等に関し、手続きが適正に行われているか点検する。また、各企業の労働実態に適合する労働条件などに関する研究会を労使で設置する。

①就業規則作成、変更の際の意見聴取、36協定の締結、企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置、派遣労働受け入れの際の意見聴取等適正手続きに関する点検の実施

②労使による時短推進委員会、労働条件検討委員会などの設置

(2) わかりやすい説明と協議の実行

交渉に際しては、健全な労使関係を築くために、明確な資料を用いて、具体的事実に基づく説明を行う。そのうえで、労使での合意を目指し、誠実かつ十分な協議を行う。

(3) 情報の共有化の推進と信頼感の醸成

信頼感を醸成し、諸課題に従業員と一体となって迅速に対応できるように、従業員が知っておくべき会社情報が速やかに従業員に届く体制を整備する。

①社内報やイントラネットの有効活用

②必要に応じての企業グループ全体に関する現状説明の実施

《関連資料》

「経営労働政策委員会報告」 日本経団連

4-6 児童労働、強制労働は認めない。

《基本的な心構え・姿勢》

就業の最低年齢に満たない児童に対する、身体的、精神的、道徳的その他の社会的発達を損なう、有害で搾取的な児童労働、ならびに従業員の意に反した苦役などの不当な労働は、基本的人権を侵害するものであることから、これらを強制しない。

世界では2億5千万人の児童が働いていると言われ（ILO）、製品が途上国などにおける児童労働・強制労働を通じて作られていないか、国際的に消費者やNGOの関心が高まっている。自社内に対してと同様に、グループ内企業・協力企業に対しても、児童労働・強制労働禁止を求める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 自社内の取り組みを推進する。

自社として児童労働・強制労働は行わず、かつグループ内企業・協力企業にも同様の措置を求めるという取り組み姿勢を、教育研修などを通じて従業員に徹底する。

(2) グループ内企業・協力企業に向けた取り組みを推進する。

①児童労働・強制労働を通じて生産された材料・製品などは購入しないことなどを内容とする企業行動規範を、グループ内企業・協力企業向けに周知させる。

②児童労働・強制労働に関し、取引業者に対してアンケートを実施するなど、実態の把握に努める。

(3) 広く社会に向けた取り組みを実施する。

途上国などにおいて、教育支援や職業訓練など、児童労働・強制労働禁止に向けた各種プログラムに協力支援を行う。

《関連資料》

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）

「ILOの「就業の最低年齢に関する条約」（第138号）（本条約では、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、15歳を下回ってはならないとする。ただし、一定の条件のもとに例外も認められている。）

ILO児童労働撲滅プログラム

(International Program on the Elimination of Child Labor – IPEC)

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/index.htm>

5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。

《背景》

(1) 地球環境問題の発生

わが国は高度成長期における公害問題への取り組みや、2度にわたる石油危機の経験を通じ、極めて高い公害防止、省エネの技術やシステム体系を構築している。しかし、今日の環境問題は、単に産業公害の防止に止まらない。廃棄物問題や生活排水による水質汚濁問題、都市型交通手段の普及などによる大気汚染、騒音など、「都市型・生活型」の環境問題、さらには、地球温暖化、オゾン層の破壊、熱帯雨林の減少、砂漠化、酸性雨、生物多様性の保護などの「国境を越えた」地球規模の環境問題への対応が求められている。今日の環境問題を解決するためには、個人、企業、行政、NPOが連携・協力しながら、それぞれの果すべき役割に積極的に取り組む必要がある。

(2) 各種環境法の整備が進展

1992年6月のブラジル地球サミット（環境と開発に関する国連会議）が開催され、「持続可能な発展」という基本理念が打ち出され、具体的な動きが始まった。

① 廃棄物・リサイクル問題

これを受ける形で、わが国国内では、「環境基本法」および「環境基本計画」が制定され、環境政策の柱の一つとして「循環」が打ち出された。さらに、2001年1月には「循環型社会形成推進基本法」が制定され、物質循環を確保し天然資源の投入を削減するという基本方針が打ち出された。この他、1990年代後半から2000年初頭にかけて、副産物の排出抑制・利用促進や使用済み製品のリサイクルに係わる企業の義務を規定した法が制定されるとともに、廃棄物処理法が改正され、産業廃棄物へのマニフェスト添付が義務付けや適正処理に向けた排出事業者の責任が強化されるなど廃棄物の排出事業者である企業の責任が強化された。

② 地球温暖化問題

温暖化対策については、1997年に京都議定書が合意され、先進国の地球温暖化防止の目標が設定されるとともに、CDM（クリーン開発メカニズム：途上国での温室効果ガスの削減努力を自国の削減努力に組み入れる制度）や共同実施（先進国間で連携して温暖化対策事業を行う制度）など新たな地球温暖化対策のスキームができた。わが国では、京都議定書の目標達成に向けて、省エネ法を拡充強化し、「トップランナー方式（電器製品や自動車などの省エネルギー基準を、現在製品化されている最も効率のよい製品の性能か、それ以上の水準に設定する方式）」に加え、工場のみならずオフィス部門での省エネ強化策が導入された。

③ 過去の汚染への対応

「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」や「土壌汚染対策法」など、科学的知見が乏しかった時代に製造・使用された有害物質が主な原因で引き起こされる汚染に対応するための法整備も進んだ。

④化学物質に係わる情報公開

化学物質の管理を進める目的で、P R T R法（「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」）が制定され、化学物質の大気や水等への排出量の把握と報告とデータの公表が義務付けられた。

5-1 地球温暖化対策や循環型経済社会の構築に取り組む。

《基本的心構え・姿勢》

環境保全とその恩恵の次世代への継承は人類共通の課題であり、個人、行政とともに、企業も環境問題の解決に自主的、積極的に取り組む。企業は、事業活動が、地球規模の資源問題、温暖化問題、環境汚染問題に関わることを認識し、循環型経済社会の構築、温室効果ガスの排出削減、化学物質の確実な管理に向けて努力する。経団連の環境自主行動計画への参加などを通じて、企業は環境保全に向けた自律的な取り組みを強化する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 循環型経済社会の構築

- ①製品の設計から廃棄までの全ての段階で最適な効率を実現するように努める。
- ②資源の投入においては、再生材や自然循環可能材を積極的に活用する。
- ③廃棄物の処理にあたっては、優良な事業者を選定し委託する。
- ④旧来の“ゴミ”の概念をあらため、個別産業の枠を超えて廃棄物を貴重な資源として位置づける。
- ⑤リサイクルを企業経営上の重要課題とし、計画的に廃棄物削減・リサイクルに取り組む。
- ⑥行政や消費者と協力しながら、使用済み製品の回収・リサイクルシステムの構築に取り組む。
- ⑦オフィスにおける廃棄ゴミを分別する。
- ⑧リサイクル用品の利用を促進する。

(2) 地球温暖化対策

- ①循環型経済社会の構築、エネルギー効率の改善等を基本方針とし、世界最高の技術レベルを維持するとともに、利用可能な技術を途上国に移転することで、地球規模のエネルギー利用効率の改善を目指す。
- ②地球温暖化の原因、影響等に関する科学的研究、各種対応策の経済分析等に協力する。
- ③省エネルギー機器の開発・導入を進める。

(3) 化学物質管理

- ①法律や規則に則り、化学物質を適正に管理すると同時に、漏洩防止措置をとる。
- ②緊急時対策を事前検討すると同時に、地域住民とリスクコミュニケーションを行う。

《関連資料》

「環境自主行動計画」（地球温暖化対策編および廃棄物対策編）
「循環型社会の着実な進展に向けて」2002年 日本経団連

5-2 事業活動における環境影響を評価し、環境負荷と環境リスクの低減に努める。

《基本的心構え・姿勢》

製造業・サービスを問わず、事業施設・生産施設の立地をはじめとする事業活動の全段階において、環境への影響を科学的な方法で評価するシステムの確立を目指し、各段階において、エネルギーや資源の消費などを通じた環境負荷や汚染問題などの環境リスクをできる限り低減する。また、生産単位あたりの資源・エネルギーの投入量の削減や物流の効率化におけるコスト削減等、経済性の改善を通じて環境負荷の低減を図る「エコ・エフィシェンシー（環境効率性）」の実現にも取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 事業活動の全段階（全生涯）において生じる環境負荷を客観的・定量的に評価するLCA（ライフサイクルアセスメント）を導入する。例えば、製造業の場合、部品の製造、製品の組立て、輸送、製品使用時、廃棄・リサイクルなど各段階・プロセスにおいて、環境負荷を評価し、その低減に努める。
- (2) 効率よく環境負荷を低減させるため、環境負荷の大きい段階・プロセスに重点を置き、取組みを進める。
- (3) 輸送の共同化、低公害車の導入などの「グリーン物流」をはじめ、環境負荷の小さい物流システムの構築に努める。

5-3 環境問題の解決に資する革新的な技術、製品・サービス、ビジネスモデルの開発に努める。

《基本的な心構え・姿勢》

地球温暖化対策や循環型社会の構築には、技術開発が鍵となる。日本には、資源小国というハンディがあったがゆえに培うことができた省エネルギー、省資源の技術やノウハウがある。資源やエネルギーの投入量を削減する技術革新を一層進めるとともに、耐久性のある分離・選別が容易な製品など、環境に配慮した製品・サービス、ビジネスモデルの開発を行う。また、国内外を問わず、適切な手段により積極的に技術の移転に努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 燃料電池やバイオマスエネルギーなど、新エネルギー創出の技術やノウハウに関わる研究をさらに進める。
- (2) 紙やプラスチックを含む、各種再生材や自然循環可能材の開発、有効利用を進める。
- (3) ヒートポンプ（大気や水を利用して冷暖房や給湯を行うシステム）や蓄熱システムなど、エネルギー高効率利用型機器・システムの一層の開発・商品化に努める。

5-4 生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組む。

〈基本的心構え・姿勢〉

大気圏や生物圏、あるいは水の循環圏などについて、一層理解を深めるとともに、人類にとって多様な生物が共存することが、豊かな生活環境をもたらすものであることを改めて認識し、多様な自然環境の保全を重視した自然保護活動を推進する。また、環境問題におけるNPO/NGOの役割を認識し、パートナーシップの強化に努める。

〈具体的アクション・プランの例〉

(1) 日本の産業界の国際協力の視点から、生物多様性の保全や森林の保全を目指し、日本経団連自然保護協議会への参加を通じ、自然保護活動への支援を積極的に行う。

⇒ 日本経団連の活動

- ①日本経団連自然保護協議会/自然保護協議会基金
1992年設立 (<http://www.keidanren.or.jp/kncf/>)
- ②国際自然保護連合(IUCN)への加盟

(2) 環境問題におけるNPOの役割の重要性を認識し、資金的支援にとどまらず、企業人の専門性やノウハウをNPO運営に活かす人的協力や情報提供、技術支援、ならびに企業が保有する施設利用の便益の提供など多様な支援やプログラムの共同実施などにより、NPOの育成、パートナーシップの強化に努める。

(3) 経営者および従業員のボランティアによる自然保護活動を奨励する。

【条文全体の関連資料】

「環境立国のための3つの取り組み」2004年 日本経団連

「個人、企業、行政がともに「環境立国」戦略を進める」『活力と魅力溢れる日本をめざして』(第1章4節) 2003年 日本経団連

「経団連地球環境憲章」1991年 経団連

6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

〈背景〉

(1) 「良き企業市民」としての活動の多様化

企業活動は、社会の健全かつ持続的な発展があって初めて成り立つ。そのため企業は社会の一員として、より良い社会を築き支えるという広義の責任を負っている。このような考えの下で日本では1990年代に社会貢献活動が本格化し、各企業において基本方針の明文化、専門部署や社会貢献委員会の設置など社内体制が整備された。その後の経済情勢により日本企業を取り巻く環境は極めて厳しいものであったが、企業は社会貢献活動に継続的に取り組んできており、活動の分野や方法は多様化してきた。

社会貢献活動は、商品、設備・機器、ノウハウ、人材など企業内の資源を社会に拠出することがテーマとなる。したがって、幅広いステークホルダーの支持と共感を得ての活動、社会的課題の解決に向けての実質的な寄与、会社と従業員の社会性を高めるための貢献などが求められている。

(2) 企業活動にも重大な影響を与えかねない社会的課題の表面化

21世紀に入り、人類の生存そのものに影響を及ぼしかねない社会的な問題が顕著となってきた。「ヒューマン・セキュリティ」といわれる人権、生命、環境など人間の安全に関わる課題への取り組みが、経済の持続的な発展にとって不可欠となり、企業による社会貢献活動の面でも重要なテーマとなっている。

(3) 「公」の担い手としてのNPOに対する期待の高まり

日本の企業は、社会貢献活動や環境活動を推進していく中で、公益法人、海外協力団体、ボランティア団体、芸術家グループなどのNPO（民間非営利組織）やNGO（非政府組織）とのパイプを開拓してきた。こうした団体との協働を通じて、組織の特性、活動内容、人材、特定分野における専門知識やノウハウなどの強みを理解するようになった。一方、欧米では、飢餓や貧困、環境や自然保護、消費者保護、労働や人権などの課題に対して専門的に取り組み、企業活動のみならず国や自治体の政策にも大きな影響を与えるまでに成長したNGOも見られるようになっている。

NPOが「公」の担い手として注目される契機となったのは、1995年1月の阪神・淡路大震災であった。震災発生後、市民とNPO、企業が直接連携して救援、復興活動に取り組んだことが、新しい市民社会のあり方に一つの示唆を与えた。その後、NPOの活動を推進するために、1998年3月に「特定非営利活動促進法（NPO法）」が成立し、現在では全国で約16,000のNPO法人が登録し、その多くが企業との連携や協働を求めている。

6-1 自らに取り組むべき社会的な課題について、資源や専門能力を投入し、その解決に貢献する。

《基本的な心構え・姿勢》

企業は、社会貢献活動を「社会への投資」ととらえて、社会の抱える様々な問題の中から自発的に取り組むべき課題を選択し、その経営資源や専門能力を投入する。投入にあたっては、目標を定めるとともに、活動の評価を行い、社内外のステークホルダーに自社の社会貢献活動をわかりやすく説明する。

《具体的なアクション・プランの例》

(1) 社会貢献活動の形態

- ①寄付： 寄付は、企業の社会貢献活動の中で中心的な役割を占めており、社会の期待も大きい。寄付を効果的なものとするために、寄付の方針や寄付先の判断基準、社内決裁の仕組みを明確にする。

なお、日本経団連では「1%クラブ」（1990年設立）により、個人や企業による社会貢献活動の促進に努めている。

⇒「1%クラブ」（<http://www.keidanren.or.jp/1p-club/>）

経常利益の1%相当額(法人の場合)、可処分所得の1%相当額(個人の場合)を目標に、寄付やボランティア活動を行うことによって社会の役に立ちたいという企業や個人の集まり。企業の社会貢献活動に関する啓発や情報提供のほか、企業や企業に勤める人々のNPOとの出会いの場づくり、企業とNPOの具体的連携策の例示などを行っている。

- ②自主プログラム： 自主プログラムとは、企業自らが企画、立案し、場合によっては実施までを行う社会貢献活動のことである。具体的には、植樹や清掃活動の実施、学生がNPOで学ぶ奨学金の提供、地域の車いす利用者への外出移送サービスの提供、市民によるアート活動の支援など多岐にわたる。従業員がボランティアとして参画したり、外部の専門家やNPOと連携するなどの広がりも見られる。

- ③企業財団： 企業は、学術研究、環境保全、教育、文化・芸術活動などを助成したり、独自の公益事業を行うために、公益法人としての企業財団を設立することもある。企業財団は、企業本体の業績に左右されることなく比較的安定した助成や公益事業を行うことができる点、財団内部に公益活動に関する専門知識や経験を蓄積できる点などが評価されている。

④その他の社会貢献の方法

(イ) 事業活動を通じて培ったコスト意識、効率的な業務遂行能力、組織運営ノウハウ等を提供する。

(ロ) 技術、専門知識を持った役員・従業員を派遣する。

(ハ) 自社の各種施設を提供する。

(2) 社会貢献活動に際して留意すべき点

①企業の社会貢献に関する理念、基本的考え方を提示する。

- (イ) 社是、社訓などの企業の経営理念に社会貢献活動を組み込む。
- (ロ) 企業の中長期計画に社会貢献活動を盛り込む。その際、活動分野、方策、予算、継続的な社会貢献活動を担保する方法などについても検討する。

②社内組織を整備する。

- (イ) 社会貢献の専門部署を設置する。
- (ロ) 経営陣が社会貢献活動を理解し、自ら積極的に参加する。たとえば、トップが参加する社会貢献の意思決定機関(社会貢献委員会等)を設ける。

③社内外の社会貢献活動状況を調査する。

- (イ) 社内外の社会貢献活動の実施状況を調査する。

④社会とのコミュニケーションを推進する。

- (イ) 社会とのコミュニケーションに一層力を入れて広い視野で活動する。
- (ロ) 企業と社会の関係について、グローバルな視点での情報の受発信や活動を行う。

⑤社会貢献活動に対する社内の理解を促進する。

- (イ) 社会貢献活動を社内報、イントラネット、グループ企業誌(紙)などの社内の各種媒体を通じて紹介する。
- (ロ) 社会貢献活動に関するパンフレット、紹介ビデオ等を作成する。
- (ハ) 社会貢献活動、ボランティア活動等に関する社内教育・研修体制を整備する。

⑥社会貢献活動を社会に公表する。

- (イ) 各社が適当と判断する報告書(社会・環境報告書、CSR報告書、サステナビリティレポートなど)やホームページなどで社会貢献活動を紹介する。
- (ロ) 日本経団連が実施する社会貢献活動実績調査への協力を通じて、広く社会に情報提供する。

6-2 NPO/NGO、地域社会等、課題解決のために必要なパートナーと連携する。

《基本的心構え・姿勢》

企業が様々な社会的課題に取り組む時、NPO/NGOや地域社会のボランティア団体、行政、あるいは公的セクターなどのパートナーと連携すれば、相互にリソースやノウハウ、情報を補完でき、短期間に広範な活動が可能となる。企業は、それらのパートナーと共に考え行動(協働)することによって、企業の立場からはつかみにくい草の根の意見や社会の実態、動向、反応を逸早く知ることができる。これは社会の賛同と共鳴を確かめる作業でもあり、問題解決に向けてのスピードや効率を上げ、社会貢献活動をより効果的に行うことができる。

《具体的なアクション・プランの例》

(1) 潜在的パートナーに関する情報を収集する。

NPO/NGO、ボランティア団体などの中には、企業が関心を持つ分野で活動するところも少なくない。こうした団体や組織についての情報を収集するにあたっては、自らの社会貢献活動の重点領域や支援・連携に関する判断基準などを明確にし、潜在的なパートナーからのアプローチを促すことも必要であろう。また、関連するテーマについてのシンポジウムやセミナーなどに参加し、ネットワークを構築することも情報収集に有効である。

(2) 中間支援組織を活用する。

企業とNPOとの連携を促進していくために、両者をつなぐ組織として「日本NPOセンター」(<http://www.jnpoc.ne.jp/>)をはじめNPO支援センターが全国各地に設立されている。そうした中間支援組織の仲介や支援を活用することも一案である。

(3) パートナーと対等な連携関係を築く。

企業が社会貢献活動において他の組織と協働する際には、相手の行動原理や特性を理解し、対等な関係を築くことが大切である。また、共通の目標を設定し、それぞれの資源や強みを活かして役割分担を明確にした上で、課題解決に取り組む。さらには、互いに活動の評価を行い、目標が達成されれば協働を終えるという時限性も意識する必要がある。

《関連資料》

「信頼されるNPOの7つの条件」 2004年 民間NPO支援センター・将来を展望する会

「NPOと企業の協働フォーラム2002 報告集」

(<http://cw1.zaq.ne.jp/osakavol/events/kdf02/index.htm>)

「NPOと企業の協働フォーラム2003 報告集」

(<http://www.jnpoc.ne.jp/event/kyodo2003/kyodo2003.html>)