

8-4 現地取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて改善のための支援を行う。

《基本的な心構え・姿勢》

資材パートナーや販売パートナーなどの現地取引先についても、自社の経営理念や行動規範を提示し、社会的責任遂行に関わる姿勢を理解してもらう。また、国ごとに異なる価値観に配慮した上で、現地取引先をも含めた企業全体での取り組みの必要性を認識してもらい、必要に応じ取引先自体の取り組み態勢の整備を求める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営理念・行動規範を周知する。

① 自社ホームページ、通知類、会議などを通じ、現地取引先に対し自社の社会的責任遂行に関わる姿勢を理解し、協力してもらう。

(2) 取引先の取り組み態勢整備を支援する。

① 法令遵守、人権尊重、環境保全など社会的責任への現地取引先の取り組みの必要性を促す。

② 取引先の下承を得た上で、アンケート調査などを通じ、取引先の社会的責任への取り組み状況を把握する。

③ 改善が必要と思われる事項が確認された場合には、これを指摘するとともに、取引先から要請があった場合は、積極的に改善のための支援を行う。

8-5 外国公務員に対して、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》

外国政府（地方政府や政府に準ずる機関を含む）の役職員など外国公務員に対し、贈賄行為を行わないことはもとより、日本政府の指針に従った防止策を講ずる。営業上の不正な利益を得るために、接待や贈答などの利益供与を行わない。また、こうした行為や疑義を招く行為が起こらないよう、社内のチェック体制の整備や従業員の教育・啓発に努める。海外支店駐在員・現地法人出向者、現地従業員についても、同様の体制整備、教育・啓発が行われるよう、必要に応じ指導する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 教育・啓発を徹底する。

- ①わが国の不正競争防止法のみならず、同様の趣旨で制定された現地の法律についても理解を深め、遵守する。
- ②行為形態を例示したわかりやすいマニュアル類を作成し、外国公務員と接点を持つ役員や従業員に対して教育を行う。違法行為を行わせないことはもちろん、疑義を招く行為が生じないよう周知徹底をはかる。
- ③OECDの「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」の国内実施法は、各国の事情により所要の見直しが行われることがあるので、その動向を注視するとともに、改正された場合には、改めて教育・啓発を行う。

(2) チェック体制を整備する。

- ①「外国公務員贈賄防止指針」を参考として、内部統制の整備と構築をはかる。
- ②所管部門を明確にし、上記教育・啓発を行わせるとともに、具体的な案件に関して相談・対応を行わせる。
- ③外国公務員が関係する交際費はもとより、研修費用やコンサルタント料といった調査費用についても事前申請を必ず行わせる。また、所管部門の承認がなければ、そうした行為ができない仕組みを整える。

《関連資料》

「外国公務員贈賄防止指針」2004年

【条文全体の関連資料】

「CBCC対話ミッション「米国・欧州におけるCSR（企業の社会的責任）報告書」2004年 海外事業活動関連協議会(CBCC)

「多国籍企業に求められる社会的責任に関する研究会報告書」2003年 CBCC

「アジアにおける日系企業の活動に関するアンケート調査」2001年 CBCC

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、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。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。

《背景》

(1) 企業倫理の重要性に関する認識の高まり

企業の活動範囲が拡大し、市民生活の隅々にまで関わりをもっている今日、企業の行動は直接市民生活に大きな影響を与えるようになってきている。また、事業活動のグローバル化に伴い、企業に関する諸問題は単に一国の問題として片づけられなくなっている。

国民の関心が「量」から「質」へと転化し、多様な価値観が共存する時代となる中で、消費者は生活環境の改善や地球環境保護の実現を要求するようになってきている。企業をみる社外の目や要求が厳しくなる一方で、雇用形態の多様化等により、企業をみる従業員の目も一様ではなくなっている。

このような状況の中で、企業が社会から信頼と共感を得るためには、経営トップが先頭に立ち、コンプライアンスが企業の社会的責任（CSR）の基本であることを再確認し、社会的に有用な製品やサービスを提供するとともに、不祥事の発生を未然に防止して企業倫理にかなった企業行動を確立することがますます重要になっている。情報化の進展の中では、企業の不祥事にまつわる不利益な情報を隠し続けることは不可能となっている。

(2) 企業活動の現場での不祥事に対する批判の強まり

1980年代後半から1990年代にかけての企業不祥事は、政官界の汚職事件、バブル経済の崩壊に伴う損失補填問題や乱脈融資などの金融不祥事、反社会的勢力への利益供与事件等、企業が外部との関係におけるものであった。

これに対して2000年以降は、製造、研究開発、営業など業務の現場で違法行為や不祥事が発生している。企業活動そのものに関わる不祥事であることから、それらを隠蔽することでさらに問題が深刻化し、消費者や国民の信頼を失うという事態に至っている。経営トップ層の退陣のみならず、企業そのものが市場から退場するに至ったケースもある。

9-1 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化、社内への徹底等にあたる。

《基本的な心構え・姿勢》

経営トップは、国民からの信頼確保がビジネスの基本であることを肝に銘じ、そのために全力をあげなくてはならない。社会全体にとって有用な企業を作り上げるという高い志を自ら示し、連結子会社を含めグループ内の従業員一人ひとりに至るまで、その精神を浸透させることが必要である。経営者としての責任を果たす覚悟が必要であり、従業員の行動も「知らなかった」では済まされない。そうしたトップの真摯な姿勢が国民から信頼される企業を作り上げる。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 経営トップは、機会ある毎に企業行動憲章や企業の行動規範・行動規準および各種法令の遵守の重要性を訴える。
 - ① 経営トップは、以下を活用し、きめこまかく、また、継続的に企業倫理・企業行動の重要性と基本姿勢の周知徹底を図る。
 - (イ) 社内報
 - (ロ) 社内イントラネット
 - (ハ) 小冊子
 - (ニ) ポスター など
 - ② 経営トップは、年頭挨拶、経営方針の発表、入社式等の重要な社内行事の際に、企業倫理・企業行動の重要性と基本姿勢を訴える。
 - ③ 毎年10月の「企業倫理月間」の機会を活用する。
- (2) 経営トップは、率先垂範により、役員、従業員の倫理観を涵養する。
 - ① 経営トップは、常に自ら企業倫理・企業行動のあるべき姿を体現する。
 - ② 経営トップは、自らの姿勢や日常の言動が、役員、従業員の行動に少なからぬ影響を与えることを認識する。
- (3) 経営トップは、新たな行動規範・諸規定の作成、あるいは既存のもの点検・見直しにリーダーシップを発揮する。
 - ① 経営トップは、社内各部門での企業行動に関する議論を喚起する。
 - ② 経営トップは、他社で生じた事件等が自社でも起こり得ることを想定する。
- (4) 経営トップは、企業倫理の推進や法令遵守にとどまらず、社会的責任の遂行にリーダーシップを発揮する。

9-2 経営トップは、経営理念や行動規範の基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報開示する。

《基本的な心構え・姿勢》

経営トップは、「企業は社会の公器」との認識を持ち、社会の構成員としてコンプライアンスはもとより、高い志をもって企業運営にあたる。これにより、企業の経済的責任とともに社会的責任をも果たす。企業活動に関わる情報を積極的に社会に開示することは、社会から信頼を得ることにつながり、企業価値を高めることになると認識する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) あらゆる機会を捉えて自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制を社外に公表する。

〔情報公開の手段例〕

(イ) ホームページへの掲載

(ロ) 年次報告書への掲載

(ハ) 企業活動の事業・環境・社会的側面を含めた社会報告書への掲載

(ニ) 株主総会での説明

(ホ) ステークホルダーミーティングでの説明

(ヘ) 新聞・雑誌等のインタビューなどの活用

(2) 取引先などの関係者に対しても、自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制を周知し、企業倫理への取り組みを要請する。

9-3 全社的な取り組み体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、社内の各種情報を迅速かつ適確に入手し経営判断に活用すべく、必要な人材を任命・配置して組織を構築する。また、その社内体制が有効に機能して実効を挙げるよう、自ら指導し確認する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 代表取締役クラスの役員を企業倫理の担当役員に任命する。
- (2) 企業倫理委員会を設置し運営する。
 - ① 企業倫理委員会は定期的を開催する。
 - ② 年に1回以上、取締役会および監査役会（委員会等設置会社は監査委員会）に活動内容を報告する。取締役会および監査役会は、企業倫理プログラムが有効に機能しているかをチェックする。
- (3) 企業倫理推進担当部署を設置し、その権限を明確にし、企業倫理委員会の事務局とする。
- (4) 企業の社会的責任（CSR）についても、担当の役員や部署を設け、部門横断的に取り組む。

9-4 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン(相談窓口)を整備する。

《基本的な心構え・姿勢》

経営トップは、通常の業務報告ルートでは、企業倫理に関わる必要情報が自らに伝わらないケースがあることを認識する。このため、現場から直接、経営トップに情報が迅速に伝わる特別のルートを常設し、情報の内容を精査した上で、改善措置の実施に活用する。また、情報の通報者に対しては、不利益な扱いは行わない。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」を設置する。

①相談窓口は、社内に設置する場合と社外に設置する場合がある。

②情報の受け付け手段としては、以下が考えられる。

(イ) 電話

(ロ) ファックス

(ハ) 手紙

(ニ) eメール

(ホ) 面談 など

③情報通報者に関する秘密の保護と情報管理を徹底する。

④相談内容は企業倫理担当役員および経営トップに伝える。適切な改善措置を講ずるとともに適宜通報者にも対応策を伝達する。

9-5 企業倫理・企業行動規範に関する教育・研修を実施、充実する。

《基本的な心構え・姿勢》

教育・研修の機会を繰り返し提供することは、企業倫理を確立するうえで極めて重要であり、継続的に取り組む。事業内容や役職に応じてプログラムの内容を精査し、全員参加型の仕組みを作る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 役員を対象とした企業倫理研修を実施する。
 - ①経営トップを含めた研修会とし、定期的を実施する。
 - ②社外の講師を積極的に活用し、外部の視点、グローバルな視点から企業倫理を考える場とする。
- (2) 従業員を対象とした企業倫理、企業行動規範に関する教育、研修会を実施する。
 - ①定期的を実施する。
 - ②行動憲章の趣旨の徹底、他企業の事例分析等を研修内容とする。
 - ③プログラムの例は以下のとおり。
 - (イ) 企業倫理についてのディスカッション
 - (ロ) 地域行事、ボランティア活動への参加
 - (ハ) 従業員による行動規範遵守への決意表明
- (3) 新たに管理職に任命された従業員を対象とした企業倫理に関する研修を実施する。その際には、行動規範を自ら遵守することに加えて、部下の倫理性を高める指導に役立つ研修内容とする。
- (4) 企業倫理、企業行動規範に関する社外セミナーへの社員の参加を奨励する。
- (5) 関係部門を中心に、コンプライアンス（法令遵守）のための個別分野マニュアル（独禁法遵守、企業秘密の保護、環境保護等）を整備し、その説明会・研修を定期的を実施する。
- (6) 関係会社、取引先における企業倫理研修をサポートする。

9-6 企業倫理・企業行動規範の浸透・定着状況をチェック・評価する。

《基本的な心構え・姿勢》

コンプライアンスの徹底に向けて社内に構築した体制を有効に機能させるため、企業倫理・企業行動規範の浸透・定着状況を定期的にチェック・評価し、さらなる改善に向けて努力する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 各職場の責任者等が、職場の行動規範遵守状況および企業倫理推進状況等を企業倫理委員会・担当部署等に定期的に報告する制度をつくる。
- (2) 従業員の倫理意識、行動規範の遵守状況に関するアンケート調査やヒアリング調査を定期的実施する。
- (3) 経営トップと従業員との意思疎通の円滑化を図るべく、社内懇談会等を実施する。
- (4) 事業内容の専門化、高度化に伴う不正や不祥事発見の遅延防止のため、部門間のより一層の交流を図り、企業行動に関し、相互牽制を行える体制をつくる。
 - ①部門間会議の場で相互チェックする。
 - ②管理部門と現場部門の間での意見交換の場を拡大する。
 - ③人事ローテーションを活発化する。
- (5) 企業倫理監査(内部監査部門、監査役、第三者等)を実施し、経営トップに報告する。
- (6) 社会的なニーズ等を把握し、企業行動が社会的常識から逸脱したものとならないよう、企業行動に対する社外からのチェックを受ける。
 - ①経営トップと有識者、消費者団体等との間で、意見交換のための定期的な懇談会を実施する。
 - ②お客様相談窓口等、消費者の声を経営に活かすシステムの設置・強化する。
 - ③社外監査役、社外取締役等によるチェックを実施する。

【条文全体の関連資料】

「企業倫理徹底のお願い」 2003年 日本経団連

「企業不祥事への取り組み強化について」 2002年 日本経団連

『企業活動報告の新たな動き』 2002年 経済広報センター

『「企業の社会的責任」に対応するための社内体制の構築』 2002年 Business for Social Responsibility (翻訳：CBCC)

「わが社の企業行動指針」 1997年3月～2002年4月 月刊KEIDANREN掲載

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。

〈背景〉

(1) 経営トップのリーダーシップ欠如に対する社会的批判

企業不祥事の中には国民の生命や財産に重大な損害を及ぼす事例もあり、大きな社会問題となるものもある。これら不祥事を未然に防止し、また発生時に速やかに対応するためには、経営トップの強いリーダーシップが必要不可欠である。これが必ずしも十分に発揮されず、社会から批判を招来したケースもある。

(2) 企業の情報に対する不信感

企業不祥事の事態の重大さにもかかわらず、経営トップによる迅速かつ的確な情報公開がなされないと、企業は事実を隠蔽して責任を回避しているとの批判を招き、社会からの不信感を増大させる。

(3) 責任の明確化

不祥事を起した企業は、原因を徹底的に追求したうえで責任を明確にし、経営トップを含めて厳正な処分を行うことが求められる。

10-1 経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を未然に防止するための社内体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは危機管理の視点から、強いリーダーシップを発揮して緊急事態の未然防止に努力する。また、緊急事態が発生した場合のことも想定し、速やかに適切な対応がとれるよう日頃から社内体制を整え準備する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 緊急事態が発生した際の体制を構築する。

① 平時より経営トップを長とする対策本部の設置を準備する。

(イ) 対策本部のメンバー、任務、機能等を明確化する(規定整備)。

(メンバーは広報部、総務部、人事部、法務部、その他関連部門のスタッフを含むようにする)

(ロ) 対策本部と現場を含めた情報連絡・指揮命令系統を明確化する など

② 危機管理マニュアルを作成する。

[マニュアルに記載すべき事項]

(イ) 会社の危機管理に関する方針、基本理念

(ロ) 緊急事態発生時の経営トップの役割

(ハ) 緊急事態発生時の管理体制、関連組織の業務と権限

(ニ) その他、個々の事業毎の特性に即した対応要領 など

[ポイント]

(イ) 自社に起こりうる具体的事例に即して解説する。

(ロ) 個々の事態において、是非すべきこと、絶対すべきでないことを整理、分類した上、箇条書きで表記する。

(2) 緊急事態への対応に関する研修、訓練を実施する。

① 一般従業員、管理職など階層別に、また管理部門、営業部門、製造部門、研究部門などの部門別に研修を実施する。

② 緊急事態の発生を想定し、対策本部の設置や関係部門との連絡、広報対応等についての訓練を実施する。

③ 緊急事態発生時の経営トップによる報道機関への対応に関するシミュレーション研修を実施する。

10-2 万一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出す。

《基本的な心構え・姿勢》

緊急事態が発生した場合、経営トップは自ら指揮をとり、速やかに事実調査と原因究明を行い、再発防止に向けて新たな対策を講ずる。また、経営トップは責任の所在を明らかにし、自らに対するものを含め厳正な処分を行う。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 関係者に対する迅速な連絡を実施する。
 - ①管理責任者に連絡する。
 - ②関係要員を招集する。
- (2) 経営トップを長とする対策本部を設置する。
 - ①情報収集および指揮命令系統を一元化する。
 - ②可能な限り迅速に関連する全ての情報を収集し、状況を把握する。
 - ③現場責任者と対策本部を繋ぐホットラインを確保する。
 - ・現場ではその時点で判明していることを対策本部に漏れなく報告する。
 - ・本部では報告された情報を迅速・的確に整理・分析する。
- (3) 原因究明と再発防止に努める。
 - ①事実を正確に把握し、徹底的に原因を究明する。
 - ②社内体制の見直し等、効果的な再発防止策を検討する。
 - ③報告事項、公表事項を整理し確認する。
- (4) 責任を明確化し、厳正な処分を行う。
 - ①直接関係者に対する処分を行う。

事実関係や原因が明確になり次第、就業規則等に基づき速やかに、直接関係者に対する的確・厳正な処分を行う。
 - ②事案によっては、トップも含め監督者に対する的確・厳正な処分を行う。
 - ③処分内容を公表する。

10-3 社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策等について明確な説明を迅速に行う。

《基本的な心構え・姿勢》

本憲章に反するような事態が発生した場合、経営トップは、社会に対する説明責任を果たすことが信頼回復の第一歩であると認識し、社会的責任の一環として、可能な限り早い段階でホームページや報道機関等を通じて関連情報を公開するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 対策立案を待たず、事実関係が明らかになった時点で迅速に情報公開する。
 - ①メッセージは弁解ではなく率直な事実の説明に努める。
 - ②初期の段階であれば、状況の変化に応じて事実の追加、訂正に努める。
 - ③記者会見は極力経営トップ自らが行い、誠実な態度で率直に語り、責任と誠意ある企業姿勢を示す。
 - ④嘘の発言は絶対に行わない。コメントできない場合は、その理由とコメントできる時期を可能な限り明確にする。
 - ⑤報道機関に対してのみでなく、社内外のステークホルダーズに対する報告も行う。
- (2) 報道機関等に対する対応窓口を一本化し混乱を避ける。

【条文全体の関連資料】

「企業倫理徹底のお願い」 2003年 日本経団連

「企業不祥事への取り組み強化について」 2002年 日本経団連

『企業・団体の危機管理と広報』 2000年 経済広報センター

『危機管理入門ハンドブック』 1996年 日本在外企業協会編集

『危機管理と広報』（企業広報講座V） 1993年 経済広報センター監修
日本経済新聞社

不祥事を起した会員に対する日本経団連としての対応および措置

(1) 本憲章に反するような事態が発生した際の日本経団連としての措置の決定手順

- ① 本憲章に反するような事態が発生した場合、会員は、速やかに日本経団連にその内容等について報告を行う。その際、日本経団連の会員資格、役員、委員長等についても適宜、自己の判断で申し出ることが望ましい。
- ② 日本経団連では、必要に応じ、定款 13 条委員会を設け、委員会は上記を参考にして、あるいは同委員会の判断で、会員から事情を聴取し、日本経団連としての対応および措置を会長に具申する。

(2) 措置の明確化・厳格化等

- ① 日本経団連としての措置は、会員からの申し出をもとに決定するほか、定款 13 条委員会が独自の判断で、日本経団連としての対応および措置を会長に具申し決定する。

【日本経済団体連合会定款 13 条】

第 13 条 会員が次の各号の一に該当するときは、総会において会員総数の 3 分の 2 以上の議決を得て、これを除名することができる。

- (1) 本会の定款その他の規則に違反したとき。
 - (2) 本会の名誉をき損する行為をしたとき。
- 2 前項の規定により会員を除名する場合は、当該会員にあらかじめ通知するとともに、除名の議決を行う総会において、当該会員に弁明の機会を与えなければならない。

② 措置の内容は次のとおり。

措 置	会員資格	役 職	委員会への参加	総会への参加
嚴重注意	○	○	○	○
役職の退任	○	×	○	○
会員としての活動自粛	○	○ (自粛期間中は活動停止)	×	○ (自粛期間中)
会員資格停止	×	×	×	×
	(停止期間中)		(停止期間中)	(停止期間中)
退 会	×	×	×	×
除 名	×	×	×	×

(3) 不祥事を起した会員への要請

① 再発防止のための企業行動改善報告の提出

不祥事を起した会員に対しては、企業行動の改善策とその実施状況を日本経団連会長に報告するよう要請する。

② 日本経団連の企業・社会関係会合等への出席

不祥事を起した企業に対しては、コンプライアンスと企業の社会的責任に関わる会合(注)等、日本経団連会長が指定する会合に参加するよう要請する。

(注) 企業行動委員会、社会貢献推進委員会、1%クラブ、海外事業活動関連協議会(C B C C)等が主催する会合やセミナー。

(4) 回復措置

事態の改善がみられると判断された場合には、措置を解除する。

以 上

日本経団連の企業倫理・企業行動へのこれまでの取り組み

- 1973年 5月 経団連総会決議において企業の社会的責任について提言
「福祉社会を支える経済とわれわれの責任」
- 1974年 12月 「企業の社会性部会」を設置（委員長：稲山嘉寛 副会長）
- 1976年 3月 企業の社会性部会報告書を発表「企業と社会の新しい関係を求めて」
- 1989年 2月 「企業倫理に関する懇談会」を設置（委員長：豊田英二 副会長）
- 1989年 4月 「企業倫理に関する中間報告」を公表
- 1989年 7月 「企業倫理問題に関するアンケート調査」を実施
- 1989年 9月 「虚礼自粛に関する申し合わせ」を公表
- 1990年 4月 「購買取引行動指針」を公表
- 1991年 4月 「経団連地球環境憲章」を公表
- 1991年 9月 「経団連企業行動憲章」を制定・発表
- 1992年 7月 「暴力団対策連絡協議会」を設立
- 1996年 5月 「企業行動委員会」を設置（委員長：那須 翔 副会長、共同委員長：
鈴木敏文 イトーヨーカ堂社長）
- 1996年 7月 「経団連環境アピール」を公表
- 1996年 9月 企業行動委員会の下に「企業行動憲章部会」を設置
（部会長：小野敏夫 日本電気専務取締役）
- 1996年 10月 「企業倫理・企業行動についてのアンケート調査」を実施
- 1996年 12月 「経団連企業行動憲章」を改定・発表
- 1997年 6月 「経団連環境自主行動計画」を公表
- 1997年 6月 「企業行動憲章に関するアンケート調査」を実施
- 1997年 9月 「当面の総会屋等への対応策について」を公表
- 1997年 9月 「コーポレート・ガバナンスのあり方に関する緊急提言」を公表
- 1997年 11月 「企業行動に関するアンケート調査」を実施
- 2002年 8月 企業行動委員会の下に「企画部会」を設置
（部会長：池田守男 資生堂社長）
- 2002年 9月 「企業倫理の徹底を求める」を全会員企業代表者に送付
- 2002年 10月 「企業行動憲章」を改定し、「企業不祥事防止への取り組み強化
について」を公表
- 2003年 1月 「第1回企業倫理トップセミナー」を実施
- 2003年 10月 「第1回企業倫理月間」で「企業倫理徹底のお願い」を全会員企業
に送付するとともに、「第2回企業倫理トップセミナー」を実施
- 2003年 10月 企業行動委員会（委員長：武田國男 武田薬品工業会長、共同委員長：
大歳卓麻 日本アイ・ビー・エム社長）と社会貢献推進委員会（委員
長：池田守男 資生堂社長）の合同部会として「社会的責任経営部会」
を設置（部会長は社会貢献推進委員長が兼任）
- 2004年 5月 「企業行動憲章」を改定
- 2004年 6月 「企業行動憲章実行の手引き」を改訂

企業行動憲章
実行の手引き(第4版)

1996年 12月17日 初 版 発行
1997年 11月 7日 第2版 発行
2002年 10月15日 第3版 発行
2004年 6月22日 第4版 発行

○問い合わせ先：総日本経済団体連合会

〒100-8188 東京都千代田区大手町一丁目9番4号

電 話：(03) 5204-1500 (代表)

FAX：(03) 5255-6255

CSR 推進ツール

2005年10月4日

(社)日本経済団体連合会
企業行動委員会／社会貢献推進委員会
社会的責任経営部会