

企業行動憲章および 同実行の手引きについて

2018年2月21日
日本経済団体連合会

企業行動憲章

「**企業行動憲章**」とは、経団連の会員企業(約1350社、製造業やサービス業等の主要な業種別全国団体109団体、地方別経済団体47団体など)に対して、経団連が遵守を求める行動原則。

憲章と関連資料の関係

① 前文と10箇条

→ 会員企業・団体に遵守を求める**企業行動憲章の「本文」**。企業行動の中核的価値を表す。

② 改定にあたって

→ 企業行動憲章を改定した背景を説明した「**序文**」。

③ 実行の手引き

→ 企業行動憲章を実践していくための参考資料。10の条文に合わせて、49の項目、多数の行動例が示されている。



企業行動憲章の変遷

年	経団連の主な動き	企業行動に関わる社会動向	憲章の主眼	会長
1973年	総会決議において、企業の社会的責任について提言	石油危機を契機として高まった企業に対する社会的批判	企業倫理の徹底	植村 甲午郎
1976年	報告書「企業と社会の新しい関係の確立を求めて」を発表			土光 敏夫
1989年	「虚礼自粛に関する申し合わせ」を発表	リクルート事件(1988年)		斎藤 英四郎
1991年	「経団連企業行動憲章」を制定	証券不祥事(1991年)		平岩 外四
1996年	「経団連企業行動憲章」改定(第1回) 「実行の手引き」を作成	企業不祥事の継続的発生 総会屋利益供与事件(1997年)		豊田 章一郎
2002年	「企業行動憲章」へ改称、改定(第2回) 「実行の手引き」(第3版)発表 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 企業倫理・企業行動強化のための社内体制の整備・運用に関する要請 ➢ 新規入会時における企業行動憲章遵守の確認 ➢ 「企業倫理月間」の設定 	消費者・ユーザーとの関係での企業不祥事の発生	CSR推進	奥田 碩
2004年	「企業行動憲章」改定(第3回)	ISO26000(社会的責任に関する国際規格)の検討開始		奥田 碩
2010年	「企業行動憲章」改定(第4回)	ISO26000発行		米倉 弘昌
2017年	「企業行動憲章」改定(第5回)		持続可能な社会の実現	榎原 定征

2

企業行動憲章、改定の背景

近年、様々な社会的課題の深刻化を背景に、反グローバリズム・保護主義が台頭し、自由で開かれた国際経済秩序の維持・発展が脅かされる懸念がある。

国際社会



ビジネスと人権に関する指導原則(国連人権理事会)

2010

2011

2015/9

2015/12

2017/11/8

経団連

憲章改定
(第4回)



第5期科学技術基本計画で、革新技術を最大限活用することによって、人の暮らしや社会全体が最適化された未来社会「Society 5.0」が提唱。

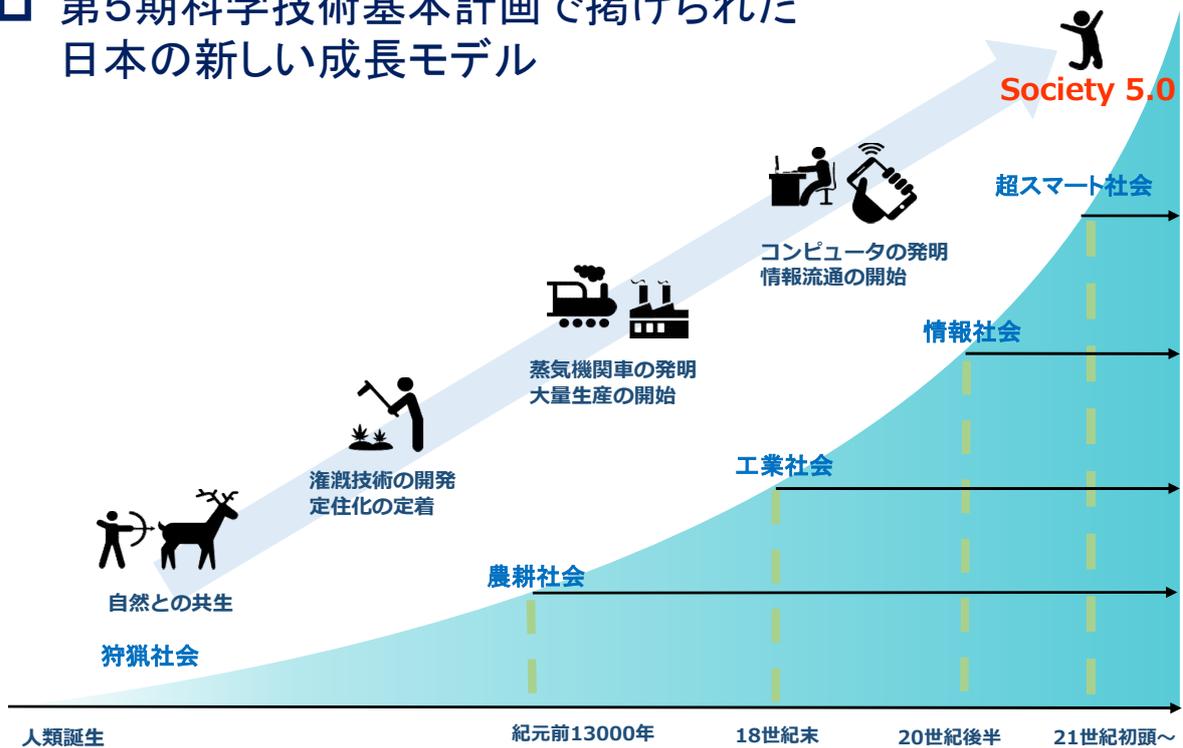


「Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成」を柱として、企業行動憲章を改定(第5回)

3

- Society 5.0 -

□ 第5期科学技術基本計画で掲げられた日本の新しい成長モデル



Society 5.0 for SDGs

Keidanren
Policy & Action

Society 5.0は「課題解決」と「未来創造」の視点を兼ね備えた新たな成長モデル
さらには、国連で掲げられたSDGsの達成にも大いに貢献するもの



新企業行動憲章(2017年11月8日改定)

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

Keidanren
Japan Business Federation

6. 働き方の改革、職場環境の充実

2. 公正な事業慣行



7. 環境問題への取り組み

3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

8. 社会参画と発展への貢献

4. 人権の尊重



9. 危機管理の徹底

5. 消費者・顧客との信頼関係

10. 経営トップの役割と本憲章の徹底

6

新憲章のポイント(前文)

持続可能な社会の実現に向けた企業の役割を明記

2010年版

- 社会から信頼と共感を得るために -

企業は、……広く社会にとって有用な存在でなければならない。



2017年版

- 持続可能な社会の実現のために -

企業は、……持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。

企業が社会に求められる行動とは

1. 社会に有用な付加価値および雇用の創出



Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成

(主に第1条)

2. 自律的で責任ある行動



人権の尊重

**働き方の改革、
危機管理の徹底**

サプライチェーンの行動変革への働きかけなど

(各条文)

7

第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

実行の手引きの項目

- | | |
|-----|-------------------------------|
| 1-1 | Society 5.0の実現へのイノベーション |
| 1-2 | 商品・サービスの品質と安全性の確保 |
| 1-3 | 持続可能で強靱な社会インフラの開発・維持、積極的な展開 |
| 1-4 | 地域の状況や特性を踏まえた地域の産業基盤の強化 |
| 1-5 | 個人情報保護と、データの利活用を通じたイノベーションの創出 |
| 1-6 | 知的財産権の保護の重要性の浸透と、知的財産の適切な活用 |
| 1-7 | オープンイノベーション、ステークホルダーとの協働 |
| コラム | サイバー空間と現実空間の融合によるSociety 5.0 |



8

第2章 公正な事業慣行

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

実行の手引きの項目

- | | |
|-----|----------------------------------|
| 2-1 | 競争法遵守の社内での徹底 |
| 2-2 | 適正な取引方針の確立、責任ある調達の促進 |
| 2-3 | 安全保障貿易管理に関する法令遵守の徹底に向けた体制整備 |
| 2-4 | 不当な利益などの取得を目的とする贈収賄の禁止 |
| 2-5 | 政治、行政との透明度が高い関係の構築、政策本位の政治の実現の支援 |



9

第3章 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的な対話

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

実行の手引きの項目

- 3-1 適正な開示、インベスターリレーションズ(IR)・シェアホルダーリレーションズ(SR)活動や株主総会を通じた、株主・投資家との建設的な対話
- 3-2 インサイダー取引の防止
- 3-3 ステークホルダーに対する適時、適切な情報発信
- 3-4 幅広いステークホルダーとの継続的な対話を通じた信頼関係の構築



幅広いステークホルダーとの対話
(提供：武田薬品工業)

10

第4章 人権の尊重

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

実行の手引きの項目

- 4-1 国際的に認められた人権の理解、尊重
- 4-2 人権尊重の方針の明確化、事業活動へ反映
- 4-3 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりへ貢献



ミャンマーで天候インデックス保険を説明する様子
(提供：損害保険保ジャパン日本興亜)

11

第5章 消費者・顧客との信頼関係

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

実行の手引きの項目

- 5-1 商品・サービスに関する適切な情報の提供により消費者の自立的な選択や判断を支援
- 5-2 消費者・顧客からの問い合わせなどへの誠実な対応、商品・サービスの改良や開発などへの反映
- コラム SDGs目標12「つくる責任つかう責任」
- 5-3 ユニバーサルデザインの普及推進



直接、消費者の声を聞いてニーズを把握する
(提供:三越伊勢丹ホールディングス)

12

第6章 働き方の改革、職場環境の充実

6. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

実行の手引きの項目

- 6-1 多様な人材の就労・活躍を可能とする人事・処遇制度の構築、ダイバーシティ・インクルージョンの推進
- 6-2 差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇の推進
- 6-3 働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進
- 6-4 従業員の個性の尊重、キャリア形成や能力開発の支援
- 6-5 労働災害の防止、健康に配慮した経営の推進
- 6-6 従業員あるいは従業員の代表との誠実な対話、協議



経団連女性エグゼクティブによる米国ミッション
(2017年2月、経団連事務局撮影)

13

第7章 環境問題への取り組み

7. 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として、主体的に行動する。

実行の手引きの項目

コラム	経団連の環境問題への自主的な取り組み
7-1	低炭素社会の構築
7-2	循環型社会の形成
7-3	環境リスク対策
7-4	生物多様性の保全のための取り組み推進



経団連自然保護協議会
2016年度海外視察ミッション(ミャンマー)

第8章 社会参画と発展への貢献

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

実行の手引きの項目

8-1	地域社会の文化、宗教、伝統などの特性を踏まえた活動を通じて、ステークホルダーとの相互信頼を獲得
コラム	事業活動と社会貢献活動の融合・役割分担
8-2	社会貢献活動推進の際、自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む社会的課題や、それに対して自社が投入できる経営資源を特定
8-3	社会の発展への貢献に向けて、NPO・NGO、地域社会、行政、国連機関など幅広いステークホルダーと連携・協働
8-4	従業員のボランティア活動の支援



鳥取での海岸清掃ボランティア
(提供：日本生命保険)

第9章 危機管理の徹底

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

実行の手引きの項目

- 9-1 組織的な危機管理体制の整備
- 9-2 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出し、社内体制を確立
- 9-3 反社会的勢力による被害防止のため、全社をあげて法に則して、関係団体とも連携して対応
- 9-4 テロの脅威に対する危機管理と対策
- 9-5 サイバーセキュリティの確保
- 9-6 災害発生時に備えた体制構築、対応



サイバーセキュリティ対策の中核拠点
(サイバーセキュリティ・ファクトリー)の構築
(提供: 日本電気)

16

第10章 経営トップの役割と本憲章の徹底

10. 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て経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

実行の手引きの項目

- 10-1 企業行動憲章の精神の実現に向けた経営トップによるコミットメントの表明
- コラム SDGsを経営に組み込む方法
- 10-2 経営の健全性、効率性、透明性の確保、ガバナンス体制の確立
- 10-3 企業倫理徹底のための全社的体制整備
- 10-4 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)の整備・活用
- 10-5 自社・グループ企業に企業行動憲章の精神の周知徹底
- 10-6 サプライチェーンに企業行動憲章の精神に基づく行動を促進
- 10-7 万が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、速やかな事実調査と原因究明、再発防止に努める。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。



グループ企業のトップが集まりSDGs研修を実施
(提供: 損害保険保ジャパン日本興亜)

17

Keidanren
Policy & Action

経団連はSDGsを支援しています。

