

- 個人情報の保護については、個人情報保護法が、個人情報の有用性に配慮しながら個人の権利利益を保護する目的で平成17年4月より施行されています。ここで言う個人情報は、生存する個人に関する情報で個人が識別可能なもので、氏名、メールアドレス、映像などを指します。なお、内閣府は、法令の内容はもとより、よくある疑問と回答などを公開していますので、参考にしてください。

 <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/kojin/index.html>

6.取引先との信頼関係の確立

公正なルールに則った取引関係を築き、円滑な意思疎通により取引先との信頼関係を確立し、相互の発展をはかる。

6-① 取引基準の確立

- ☐ **（経営者の姿勢）** 取引先の経営規模にかかわらず、独立した取引先として尊重している。
《具体例》
 - 経営者が、取引先との対等な関係維持を重視していることを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、取引先との対等な関係維持を重視していることを機会あるごとに発言している。
- ☐ **（管理面の対応）** 公平・公正を基本にした具体的な取引基準が確立している。
《具体例》
 - 担当部署もしくは責任者が、具体的な取引基準を設けている。
 - 独占禁止法（不公正な取引方法）・下請法等の内容を反映した取引マニュアルを作成している。
 - 取引基準の内容を、関係部署および従業員等に周知している。
- ☐ **（実施状況）** 取引基準に則り実際の取引が行われ、優越的な地位の濫用が行われていない。
《具体例》
 - 発注に際して、複数社（者）に対し見積り要請を行い公正に決定するほか、過大な値引きやリベートを要求しない。**（実施状況）** 日常取引の合意事項は取引先と文書（注文書・請書等）を交わし、保管している。
《具体例》
 - 取引先とのトラブルを未然に防止するため、日常の取引であっても、合意事項について取引先と文書（契約書、注文書、請書等）を交わし、適切に保管している。

6-② 取引先情報の適正管理

- ☐ **（経営者の姿勢）** 取引先に関する情報は、すべて重要であるとの認識を社内に徹底している。
《具体例》
 - 経営者が、取引先に関する情報はすべて重要であることを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、取引先に関する情報はすべて重要であることを機会あるごとに発言している。

- ☐ **(管理面の対応)** 漏えいや不正利用を防止するため、取引先情報に関する取り扱いについてのルールを定め、厳重に管理している。
- 《具体例》
- 担当部署もしくは責任者が、取引先情報の取り扱いについてルール（書類・データ等の施錠管理、パソコン等の厳重管理、アクセス権限の適正な制限等）を設け、従業員等に周知している。
 - 従業員等に、取引先情報管理のルールについて、適宜説明や研修を行っている。
- ☐ **(実施状況)** 取引先情報の漏えいや不正利用が発生していないことを定期的にチェックしている。
- 《具体例》
- 従業員等の人事面談の機会などを活用し、取引先情報の管理状況を定期的にチェックしている。
 - 担当者が、取引先情報の管理状況、パソコン等の情報機器の利用状況を定期的にチェックしている。
 - 株式を公開している取引先の情報については、インサイダー取引などへの不正利用が発生しないよう、従業員等へ注意喚起している。

用語

■ サプライチェーン

製品・商品・サービスを提供する一連の活動または関係者。

■ インサイダー取引

個別企業の部外者には知り得ない情報に接する立場・機会にある者が、その特別な立場を利用して内部情報を得、その情報が公開される前に株式等を売買すること。金融商品取引法において規制。

参考

- 公正かつ自由な競争を促進することを目的とする独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）の特別法に下請法（下請代金支払遅延等防止法）があります。これは、親事業者と下請事業者との間の取引を公正にし、下請事業者の利益を保護することを目的とし、親事業者による受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたき等の行為を規制するもので、中小企業であっても対象となります。なお、公正取引委員会は、法令の内容はもとより、親事業者の義務、禁止行為などの例示などを公開していますので参考にしてください。

 <http://www.jftc.go.jp/sitauke/index.html>

7. 従業員の自己実現への環境づくり

従業員の人格、多様性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、それぞれの能力・活力を発揮できるような職場環境をつくる。

7-① 職場環境改善への取り組み

- ☐ **(経営者の姿勢)** 従業員の健康維持と働きやすい職場環境づくりを常に心掛けている。
- 《具体例》
- 経営者が、従業員の健康維持と働きやすい職場環境づくりを重視していることを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、従業員の健康維持と働きやすい職場環境づくりを重視していることを、機会あるごとに発言している。
 - 経営者が、定期的に現場に出向くことにより、現場の声や実情を直接把握することを心掛けている。

- ☐ **(管理面の対応)** 関連する法令（新法・改正等）・制度等の動向が把握できている。
- 《具体例》
- 担当部署もしくは責任者が、関連する法令（新法・改正等）・制度の動向について把握している。
 - 行政や業種団体等から関連情報を入手するルートを確保している。
- (管理面の対応)** 従業員等の要望を把握する機会・場を設けている。
- 《具体例》
- 経営者、担当部署もしくは責任者が従業員等の要望を把握する機会・場（面談・懇談会等）を設けている。
- (管理面の対応)** 雇用形態の多様化に対応したルールを確立している。
- 《具体例》
- 正規雇用、パート・アルバイト、派遣、請負等、雇用形態に応じた法令にもとづくルールを確立している。
- ☐ **(実施状況)** 関連する法令（新法・改正等）・制度および従業員等の要望をもとに社内制度等の改善に取り組んでいる。
- 《具体例》
- 行政からの情報等にもとづき、雇用条件・環境の改善に取り組んでいる。
 - 従業員から人事面談等で出された要望をもとに、社内制度や施設等の改善に取り組んでいる。

7-② 従業員等の士気(モチベーション)向上

- ☐ **(経営者の姿勢)** 従業員が自己の能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境づくりを常に心掛けている。
- 《具体例》
- 経営者が、従業員が能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境づくりを重視していることを社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、従業員が能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境づくりを重視していることを機会あるごとに発言している。
- ☐ **(管理面の対応)** 従業員の業績等に基づき、公平・公正な評価・処遇を行う体制となっている。
- 《具体例》
- 人事評価に係る基準を明確にし、従業員等に開示している。
 - 定期的な人事面談等を通じて納得性の高い評価および処遇を行っている。
- ☐ **(実施状況)** 経営者との定期的な意見交換（コミュニケーション）を通じ、経営理念・経営方針の浸透をはかるとともに、経営計画とその達成状況を従業員等に示している。
- 《具体例》
- 社内の会議、訓示、人事面談等の機会を活用し、経営理念・経営方針の従業員等への浸透をはかっている。
 - 経営者から従業員等に、会社の経営計画とその達成状況について、適時示している。
- (実施状況)** 教育訓練や技術・技能・ノウハウの伝承等に工夫をこらしている。
- 《具体例》
- 自社の業種・業態、社員構成などに合致した教育訓練方法を採用している。

7-③ 嫌がらせ(ハラスメント)の防止

- ☐ **(経営者の姿勢)** 差別や嫌がらせ（ハラスメント）は禁止している。
- 《具体例》
- 経営者が、差別や嫌がらせ（ハラスメント）を許さないことを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、差別や嫌がらせ（ハラスメント）を許さないことを機会あるごとに発言している。
- ☐ **(管理面の対応)** 差別や嫌がらせ（ハラスメント）が発生した場合には、社内の責任者あるいは社外の通報機関に通報・相談できる体制になっている。
- 《具体例》
- 差別や嫌がらせ（ハラスメント）が発生した場合に、従業員等が通報・相談できるよう、社内に責任者を置いたり、行政等の相談窓口の連絡先を周知している。
 - 差別や嫌がらせ（ハラスメント）の通報者に不利益な取り扱いをしないよう明示している。

（管理面の対応） 従業員等に対し、人権に関する研修等を行っている。

《具体例》

- セクシャルハラスメントやパワーハラスメントが重大な人権侵害に当たることを、研修等を通じ従業員等に周知している。



（実施状況） 差別や嫌がらせ（ハラスメント）を起こさせない会社の基本方針を従業員等に周知しているとともに、万が一発生した場合には、適切かつ迅速に対処している。

《具体例》

- 差別や嫌がらせ（ハラスメント）を起こさせない基本方針について社内に掲示するとともに、万が一発生した場合には、行った者に厳正な処分を科すことを従業員等に周知している。

用 語

■ ハラスメント (harassment)

嫌がらせ。従業員の意に反する性的言動を拒否したことで不利益な取り扱いをしたり、性的言動によって就業環境を不快なものにするセクシャルハラスメントや、職権などを背景に本来の業務の範疇を超えて部下の人格と尊厳を侵害するパワーハラスメントなどが代表的。

参 考

- 労働問題全般についてのご相談は、東京都労働相談情報センターで受け付けています。



<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

- セクシャルハラスメントについて、男女雇用機会均等法は、雇用管理上必要な9項目の措置を講じることを義務づけています。なお、厚生労働省は、法令の内容はもとより、その対応例、ポイント等を公開していますので参考にしてください。



<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyous01.html>

8. 出資者・資金提供者の理解と支持

公正かつ透明性の高い企業経営により、出資者や事業資金の提供者の理解と支持を得る。

8-① 財務・税務会計の正確性



（経営者の姿勢） 財務・税務会計の正確性・信頼性の確保を基本としている。

《具体例》

- 経営者が、財務・税務会計の正確性・信頼性を確保することを、社内外に宣言している。
- 経営者が、社内の会議、訓示等で、財務・税務会計の正確性・信頼性を確保することを機会あるごとに発言している。



（管理面の対応） 企業会計の原則に沿って会計処理を行っている。

《具体例》

- 会計責任者・担当者は、基準となる企業会計の原則を理解し、これにもとづき会計処理を行っている。
- 公認会計士・税理士等の専門家とも会計処理の基本方針について意思疎通ができています。

- ☐ **(実施状況)** 正確性・信頼性を確保したうえで、財務情報を主とする事業実績や事業計画などについて適時・適切に説明している。
- 《具体例》
- 年度決算および事業計画について、年一回程度は出資者・資金提供者に説明をしている。
 - 決算に関する関係書類を出資者・資金提供者に提供している。
 - 事業計画に変更を来すような重大な事案が生じた場合は、速やかに出資者・資金提供者に説明している。
 - 出資者・資金提供者から年度決算や事業計画について説明を求められた場合は、適時、適切に応じている。

8-② 企業統治(コーポレートガバナンス)の徹底

- ☐ **(経営者の姿勢)** 株主総会・取締役会等は、法令の定める手続きに則って行っている。
- 《具体例》
- 経営者が、株主総会、取締役会で決定しなければならない事項を理解している。
 - 経営にとって重要な事項は、株主総会、取締役会に諮るようにしている。
 - 監査役の意見を尊重するようにしている。
 - 独善的な経営にならないよう、外部の意見に耳を傾けることを心掛けている。
- ☐ **(管理面の対応)** 権限規程等により、経営者および各階層の管理者の権限を明確にしている。
- 《具体例》
- 担当部署もしくは責任者が権限規程を作成し、各階層の管理者に周知している。
- ☐ **(実施状況)** 株主総会・取締役会等の議事録を作成・保管している。
- 《具体例》
- 株主総会・取締役会等が開催された場合は、議事録を作成し保管している。

用語

■コーポレートガバナンス (corporate governance)

企業統治。企業の意思決定の仕組みであり、内部統制システムとその運用。法令等の遵守と経営効率の向上および経営の透明性、公正性の確保が目的。

参考

- 財務諸表の質をより向上させる方策として、平成17年に民間四団体（日本税理士会、日本公認会計士協会、日本商工会議所、企業会計基準委員会）により「中小企業の会計に関する指針」が策定されました。また、この基準に沿った計算書類作成企業を対象とする融資商品を扱う金融機関もあります。なお、経済産業省中小企業庁は、基準の改正版やQ & A集、ツール集を公表していますので活用してください。

 http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/kaikei/kaikei31_20/index_20.htm

- 内部統制報告制度が平成20年4月1日以降開始する事業年度から上場企業に対し適用されています。これについて、中小企業向けの相談・照会窓口が独立行政法人中小企業基盤整備機構に設置されました。必要に応じて活用してください。

 <http://www.smrj.go.jp/keiei/consult/039014.html>

9. 政治・行政との健全な関係

政治・行政とは健全かつ透明な関係を維持し、不当な癒着や公正さを欠く活動を行わない。

9-① 公務員との透明性の高い関係

- ☐ **（経営者の姿勢）** 公務員とは、透明性の高い関係を維持するよう心掛けている。
- 《具体例》
- 経営者が、公務員とは透明性の高い関係を維持することを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、公務員とは透明性の高い関係を維持するよう、機会あるごとに発言している。
- ☐ **（管理面の対応）** 公務員に対する贈答・接待は原則禁止している。
- 《具体例》
- 公務員に対する贈答・接待は原則禁止とすることを社内規則に明文化している。
 - 公務員に対する贈答・接待は原則禁止とすることを明文化はしていないが、従業員等に周知している。
- ☐ **（実施状況）** 国家公務員倫理法（同規程）・刑法（贈収賄罪）等を理解したうえで、公務員と接している。
- 《具体例》
- 従業員等が、公務員と付き合う場合のルールを心得ている。
 - 支出に不透明なものがないか、会計責任者、担当者がチェックしている。

9-② 国会議員等との透明性の高い関係

- ☐ **（経営者の姿勢）** 国会議員等とは、透明性の高い関係を維持するよう心掛けている。
- 《具体例》
- 経営者が、国会議員等とは透明性の高い関係を維持することを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、国会議員等とは透明性の高い関係を維持するよう機会あるごとに発言している。
- ☐ **（管理面の対応）** 寄付・政治献金等について明確な基準を設けている。
- 《具体例》
- 政治資金規正法・公職選挙法等に則り、自社の経営規模に見合った適正な寄付・献金の基準を設けている。
 - 寄付・献金の基準の内容を、社内に周知している。
- ☐ **（実施状況）** 政治資金規正法や公職選挙法を遵守したうえで、国会議員等と接している。
- 《具体例》
- 寄付やパーティ券購入の要請を受けた場合には、基準に合致しているか、会計責任者・担当者や外部専門家のチェックが行われている。
 - 従業員等が寄付・献金の基準の内容を理解している。

用語

■ 国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程

国家公務員倫理法は、公務に対する国民の信頼を確保することを目的とする法律。国家公務員倫理規程は、国家公務員倫理法に基づく政令で、利害関係者（ステークホルダー）との付き合い方等について、国家公務員が守るべきルールを定めるもの。

- 国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程について、国家公務員倫理審査会は、法・規程の内容、解説、質疑応答集およびコンパクトにまとめたパンフレットを公開していますので参考にしてください。

 <http://www.jinji.go.jp/rinri>

10. 反社会的勢力への対処

社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力、団体に対しては、毅然とした態度で対処し、あらゆる関係を持たない。

10-① 反社会的勢力への対処

- ☐ **（経営者の姿勢）** 反社会的勢力との関係は断固として排除する決意を表明している。
《具体例》
 - 経営者が、反社会的勢力は断固として排除することを、社内外に宣言している。
 - 経営者が、社内の会議、訓示等で、反社会的勢力との関係は断固として排除し、不当な要求にも、妥協せず毅然とした態度で対処することを機会あるごとに発言している。
- ☐ **（管理面の対応）** 反社会的勢力から接触があった場合には、担当者任せにせず、組織的に対応している。
《具体例》
 - 反社会的勢力から接触があった場合には、担当部署もしくは責任者を設けたうえで、複数で応対する。
 - 反社会的勢力から接触があった場合に備え、近隣警察署と連携体制を構築している。
- ☐ **（実施状況）** 反社会的勢力に対しては、「おそれない」「金を出さない」「利用しない」の原則に従業員等に徹底している。
《具体例》
 - 「おそれない」「金を出さない」「利用しない」の原則に従業員等に周知している。
 - 警察署等から配布されたポスター等を社内に掲示している。


用 語

■反社会的勢力

暴力団、ブラックジャーナリズム、総会屋など、暴力・脅迫等を背景として不当な要求を行う者。

参 考

- 反社会的勢力の排除について、国は、企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針を定めています。法務省はその内容を公開していますので参考にしてください。

 <http://www.moj.go.jp/KEIJI/keiji42-01.html>

東京商工会議所は、企業の社会的責任に関連する各種サービス事業を提供しておりますので、ご利用ください。

危機対応 サポート サービス (会員限定)

緊急事態の解決は発生時の対応がカギ。会員企業の危機回避を支援します。

■緊急対応支援サービス

- **電話相談(無料)**：危機管理ノウハウに精通した危機管理アドバイザーが電話で相談に応じます。
受付は土・日・祝日を除く 9:30~17:30
- **派遣アドバイス(有料)**：電話相談だけで解決できない場合、危機管理アドバイザーが企業に直接出向いて実地指導します。料金は内容・日数等で異なります。

☎専用ダイヤル (3283) 7716・7717

■予防対策サービス

- **人材育成サポート(有料)**：危機管理セミナー（1日通学コース等）、危機管理実務講座（連続集中）、業種・業界別危機管理研修

☎広報部 (3283) 7696

危機管理対応 マニュアル 「情報開示」が 企業の危機を救う

メディアや社会への対応のまずさが「企業ミス」の傷口をさらに広げる！あらゆる会社、組織や団体で働く人の必読書（サンマーク文庫 定価:600円 2005年3月発行）。

- お近くの書店もしくは、東商売店（月～金、9:45～16:45、月末は16:00まで）

☎(3283) 7779

共済制度・ 保険制度

各種リスクに備えて、スケールメリットを活かした各種制度を用意しています。

- **労災上乗せ共済制度**：政府労災保険加入のすべての従業員を対象に政府労災保険に上乗せして補償するための保険金が支払われます。
- **PL保険制度**：製造・販売した製品の欠陥等で事故が発生し、法律上の損害賠償責任を負ったことにより被害者へ損害賠償金を支払う場合に保険金が支払われます。
- **個人情報漏えい共済制度**：個人情報漏えいにより法律上の損害賠償責任を負ったことにより被害者への損害賠償金等の支払や、事故対応のために支出した各種費用損害に対して保険金が支払われます。

☎共済センター (3283) 7905

人材能力 開発事業

ビジネスで役立つ実践的な法律知識を習得しコンプライアンス意識を養成します。

- **ビジネス実務法務検定試験(有料)** ☎各種検定受付 (3989) 0777
<http://www.kentei.org/>
- **ビジネス法務入門講座**（対象：新任法務関係者、1日通学）（有料）

☎研修センター (3283) 7650

<http://www.tokyo-cci.or.jp/kenshu>

中小企業経営者のための
社会的責任(CSR)対応チェックシート

平成21年7月 初版発行

発行所：東京商工会議所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2

電話：03-3283-7644

発行人：高野秀夫

©2009 東京商工会議所

【お問い合わせ先】

東京商工会議所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2

TEL:03-3283-7644

E-mail:chusho@tokyo-cci.or.jp

URL:<http://www.tokyo-cci.or.jp/>