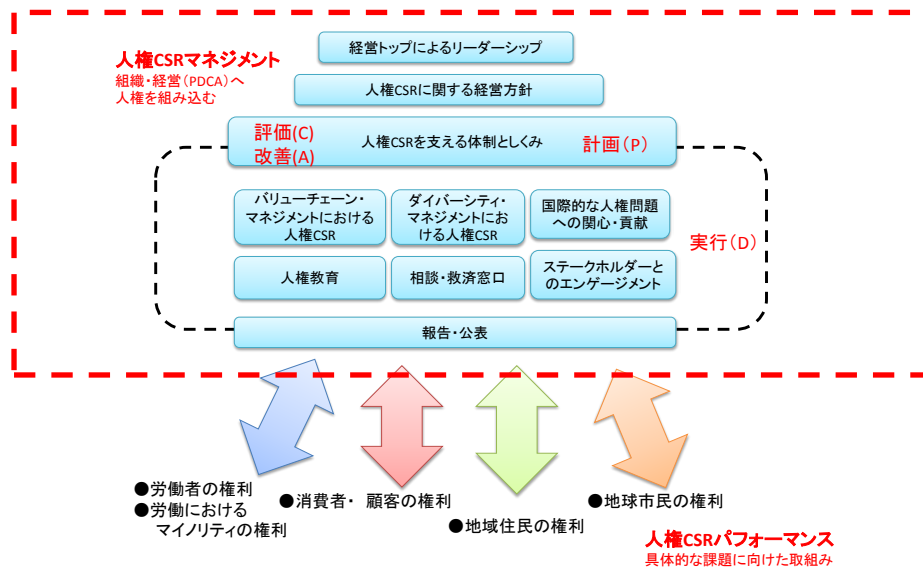


## 4. 人権CSRマネジメント編



### 【「人権CSRマネジメント」とは】

「人権CSRマネジメント」は、人権課題に企業が取り組んでいく上での循環プロセス（PDCA）であり、個々の人権課題への取り組みを単発的なものでなく、体系的につなぐ基盤（核）の役割を果たす部分です。

人権課題は、これまで多くの企業では、個々の部署、担当者がばらばらに取り組まれてきた傾向がありました。一方、CSRは経営そのものであり全社的な取り組みをめざしてきました。しかし、CSR同様、人権課題の対象は、労働者だけでなく、お客様、バリューチェーン、地域住民といった全ステークホルダーであり、マネジメントのなかに「人権」の視点を組み込んでいくという意味で、全社的な取り組みが不可欠です。これは、世界的な共通認識であり、ジョン・ラギーの「デュー・デリジェンス・プロセス」、そしてISO26000へも取り入れられました。

### 【注】

人権CSRマネジメントは会社の業種や規模に関わらず、各社に共通の項目から構成しています。グローバル化を受けて、売上や労働者数における海外比率が飛躍的に拡大するとともに、企業のバリューチェーンは地球大に拡大しています。

この状況を受けて、自己評価の際には海外へ視野を広げるようにしてください。しかし、本ガイドラインは「人権CSR」への第一歩であるので、今回の調査は原則として「国内」の活動を対象とし、海外を視野に入れていただきたい場合のみ、その旨を明記しています。

以上の理由から、(7) ③「海外事業展開先での人権関与」においては該当しない会社もあるかと思えます。その際には「非該当」を選択してください。

### 【配点】

マネジメントは、10の項目からなっており、各項目は4つのチェックポイントから構成され、各2.5点で合計10点であり、マネジメント全体で100点満点となります。

チェックポイント		配点
①	基礎的 ↓ 難易度高 アクション 定性評価	2.5点
②		2.5点
③		2.5点
④		2.5点

## (1) 経営トップによるリーダーシップ

### 視 点

人権尊重は、経営トップが自らの責任・コミットメントのもと取り組まれるべき経営課題です。自社単体、グループ、サプライチェーン・取引先の全体のなかでCSRを実現するにあたり、連携、仕組みづくりが必要となります。トップステートメントなど経営トップからのメッセージは社内ステークホルダー（労働者等）にとってトップがどれほど積極的に人権CSRを進めようとしているのかという意味を認識・確認する重要な機会になるとともに、社外のステークホルダーが当該企業のCSRの戦略性、姿勢、方向性を知る機会となります。

#### 【チェックポイント】

- ①経営トップが、ウェブやCSR報告書等のトップステートメント等のなかで「人権」問題へのコミットメントを表明していますか。
- ②抽象的に「人権」に言及するだけでなく、労働者、女性、障がい者、高齢者、バリューチェーン、途上国の貧困問題、国連ミレニアム開発目標（MDGs）への取り組みなど、マテリアリティを示す形で、具体的な人権課題に言及していますか。
- ③トップの名前・サインの明示された形で、問題関心の提示にとどまらず、自社の具体的な考え方、方針、取り組みについて言及していますか。
- ④トップの名前・サインの明示された形で、これまでの取り組みを述べるだけでなく、今後の課題と目標について述べていますか。

#### 【解 説】

ここでいうトップによるリーダーシップを示すステートメントとは、トップのリーダーシップを示すもの、例えばトップの名前・サインの明示された形でされたもので、社内のみに向けられたものも含み（例えば、年次方針、社内報なども）、公表・未公表は問いません。決して、CSR報告書の「トップステートメント」に限定されません。

4つのチェック項目は、人権CSRという観点から、経営トップからのメッセージの質を段階的に評価するものであり、

- ①人権に言及しているか否か、
- ②具体的な問題関心に言及しているか否か、
- ③現在何をしているかについて言及しているか否か、
- ④今後の課題について言及しているか否か、というところを質問しています。

#### 【④の具体例：アシックス】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、56-58頁をご覧ください。

①②③：住友電気工業・NTN・日鉱金属

そのほか、トップステートメントのなかで人権尊重に言及していた企業のグッド・プラクティスの一覧は、12-16頁に掲載しています。

## (2) 人権CSRに関する基本方針

### 視 点

企業活動のなかで、労働者、消費者、地域住民の権利の尊重を考えるにあたり、判断の拠り所となる基本方針・行動綱領が必要となります。特に、海外事業展開にあたっては、各国法令は基準がさまざまであることから、何に基づき業務を行うべきか、グループ全体に適用される人権基準が問題となります。

ここでは、世界人権宣言および国際人権規約（社会権規約・自由権規約）、ILO諸条約といった普遍的な国際人権基準を前提に企業の人権方針を立てている姿勢を評価します。普遍的な基準を調整する意味で、現地の事情（社会や文化など）への配慮も重要となることから、現地の社内外ステークホルダーとのエンゲージメントを確保しながら方針を策定することも、次の段階として視野に入れてください。

### 【チェックポイント】

- ①企業方針・行動綱領において人権問題とその取り組みを取り入れていますか。
- ②関連する国際的な合意（世界人権宣言およびILOの中核条約など）に言及していますか。
- ③人権CSRに関する経営方針を具体化した、目標（定量化した目標など）やパフォーマンス指針を設定していますか。
- ④自社が実際に展開する（展開しようとする）事業と密接に関連する具体的な人権課題が基本方針のなかに明示されていますか。または、基本方針を反映した事業方針・事業手続を定めていますか。

### 【解 説】

①の「方針」とは、全社またはグループに適用される経営方針です。難易度別の評価のポイントは次の通りです。

- ・「人権」という用語を使用せず、人権に関する内容を規定している。
- ・抽象的に「人権尊重」にのみ言及している。
- ・具体的項目に言及している（例えば、差別の禁止、児童労働・強制労働の禁止、セクシュアルハラスメント等ハラスメントの禁止）。

②では基本方針と国際人権基準をどのように位置付けているかを問います。なお、GRIガイドラインは報告方法に関する限定的ガイドラインなので国際人権基準には含めません。難易度別の評価のポイントは次の通りです。

- ・基本方針（前文または本文）のなかで国際人権基準に言及している。
- ・基本方針の説明のなかで国際人権基準に触れている。

③では、基本方針を具体化した目標（定量化した目標など）が設定されているかを問います。難易度別の評価のポイントは次の通りです。

- ・文章による抽象的な目標設定の場合
- ・文章により具体的なアクション項目を含んでいる場合
- ・数値目標が設定されている場合

④では、現場での人権尊重に必要不可欠である、自社の事業に関係する人権リスクや課題（たとえばIT活用による人権への貢献、資源開発における先住民問題など）に焦点が当たっているかを問います。加算方式の評価ポイントは下記の通りです。

- ・企業の基本方針のなかに事業と密接な人権項目が入っているか。
- ・人権を含む基本方針を反映した事業方針・手続などを定めているか。

### 【④の具体例：ノバルティスファーマー】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、59-61頁をご覧ください。

- ①：サッポロホールディングス      ①・②：日本コカ・コーラ・トプコン      ①および③：ジェイテクト  
そのほか、人権CSRに関する経営方針に言及していた企業のグッド・プラクティスの一覧は、16-18頁に掲載しています。

### (3) 人権CSRを支える体制としくみ

#### 視 点

人権CSRを進めるには、経営トップを責任者とし、意思決定プロセスを備えるとともに、予算や組織など、体制やPDCAサイクルの確立が必要になります。なかでも「人権影響アセスメント（評価）」とは自社の活動がステークホルダーの人権にどのような影響を与えるのかを事前・事後に自社または第三者が評価することを指し、国連人権枠組のデュー・デリジェンス・プロセスのなかでも重視される概念です。さらに次の段階として、各部門・チームの事業目標や人事評価のなかに、人権CSR項目を組み込んでいくことも、視野に入れてください。

#### 【チェックポイント】

- ①CEOまたは担当役員をトップとする人権課題を取り扱う全社横断的な組織（委員会など）がありますか。
- ②人権担当部門がCSR委員会の構成員であるといったように連携する推進体制ができていますか。（人権担当部門がない場合はCSR担当部門が人権を担当していますか。）
- ③人権CSR方針を実施するための目標、行動計画を策定し、その実績・結果を評価していますか。
- ④自社の企業活動（本国、投資国）および自社のバリューチェーンの活動が人権にどのような（正負の）影響を与える可能性があるか（事前のアセスメント（評価））、または与えたのか（事後のアセスメント（評価））を自社または第三者によって評価（人権影響アセスメント（評価））を行っていますか。

#### 【解 説】

①では人権課題を取り扱う組織で、CEOまたは担当役員をトップとする全社的な組織（委員会等）があるか（この場合、人権をひとつの課題領域として取り組むCSR委員会なども含まれます）を質問しています。

②では人権（を担当する部門）とCSR（を担当する部門）が連携できる体制を確立しているか、を尋ねています。

③では、(2)で質問した人権CSR方針に関連して、これを実施するためのPDCAサイクルが構築されているかを質問しています。加算式の評価のポイントは次の通りです。

(A) 目標（数カ年の目標設定が望ましい）の提示、(b)行動計画、(c)実績、(d)結果の評価および課題、(e)次年度の目標の5つの項目がおさえられているか。

④では、「人権影響アセスメント（評価）」を行っているかどうかについて質問しています。企業が事業を展開しようとする国・地域、または展開している国・地域はどのような人権状況など、自社の活動が与える人権問題への影響を事前・事後に、自社または第三者によって評価することが重要です。加算式の評価のポイントは下記の通りです。

(A) アセスメント（評価）の対象範囲（自社単体のみか、自社の海外事業部か、サプライチェーンを含むか）

(b)対象時期（事前か、事後か）

(c)実施主体（自社か、第三者か）

#### 【④の具体例：BP インドネシア】

BP インドネシアは、「Tangguh 第三者アドバイザリー・パネル」を2002年2月に設置した。このパネルは、TangguhでのLNGプロジェクトが地域社会に及ぼす経済的、政治および社会的な影響について、BPにアドバイスすることを目的としている。毎年報告書を出しており、公表されている。報告書とともに、BPが採った対応についての報告書も合わせて掲載している。

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』の下記の頁をご覧ください。

- ①および②：積水化学工業（52頁）

## (4) バリューチェーン・マネジメントにおける人権CSR

### 視 点

企業は、事業を展開するなかで、商品・サービスの原材料などをサプライヤーから調達し、自社商品・サービスを、取引先企業を通じて顧客に提供しています。このような自社商品・サービスを巡る調達や提供の一連の流れを「バリューチェーン」と呼んでいます。各社のバリューチェーンが国境を越えて広がるなかで、自社が影響を与える範囲も国境を越えて広がっており、「自社の活動」と評価される範囲が自社単体・グループに加えて、サプライヤーや取引先企業を含むようになっていきます。バリューチェーンを前提とした積極的なリスク管理が自社製品・サービスの質やイメージの低下の防止となります。

### 【チェックポイント】

- ①人権尊重を明記かつ具体的に盛り込んだ調達・取引・投資基準がありますか。
- ②マネジメントの対象となるバリューチェーン（またはサプライチェーン）の範囲（バウンダリー）を公表していますか。
- ③バリューチェーンとコミュニケーションしていますか。  
（①取引先への説明、②アンケート、③訪問）。
- ④バリューチェーンのマネジメントのための監査体制がありますか。

### 【解 説】

①では、バリューチェーン（サプライチェーンのみのものも可）マネジメントを行う際の方針・基準（CSR調達方針・評価項目など）において、人権尊重に関する項目があるかどうかを問います。難易度別の評価のポイントは下記のとおりです。

- ・抽象的に「人権尊重」が規定されている場合。
- ・具体的な人権項目（児童労働・強制労働の禁止、差別禁止、ハラスメントの禁止など）が記載されている場合。

②では、数千から数十万に至るサプライヤー・取引先企業からマネジメントの対象となるバリューチェーンの範囲が公表されているかを尋ねています。

③では、設定された調達・取引・投資基準が実際に運用について尋ねています。サプライチェーンのみの場合も含めます。加算式の評価のポイントは次のとおりです。

- ・説明会を実施している場合。
- ・アンケート等で取り組み状況の確認を行っている場合。
- ・実際に訪問し対話の場を設定している場合。

④では、取引先企業の自己評価によるアンケートに加え、基準の実施状況を、本社担当者または第三者による監査体制があるかどうかを聞いています。加算式の評価のポイントとしては次の通りです。

- ・二者監査または第三者監査のいずれかの体制がある場合
- ・双方の体制がある場合

### 【④の具体例：富士ゼロックス】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、62-62頁をご覧ください。

①②および③：アステラス製薬 ①②および③：デンソー

そのほか、人権尊重を明記した調達・取引基準に関する企業のグッド・プラクティスの一覧は、18-22頁に掲載しています。

## (5) ダイバーシティ（多様性）マネジメントにおける人権CSR

### 視 点

ダイバーシティとは、性別、年齢、人種・民族といった表層的なものに加え、パーソナリティ（個性）や考え方など外見からは判断しにくい属性を含む個人の持つあらゆる属性の次元であるとされています。ダイバーシティ・マネジメントは、グローバル市場の多様性に従業員の多様性で応えることができ、競争力強化につながります。しかし現在の状況をみると、特定の属性（特に女性）に関する取り組みが中心で、包括的なダイバーシティ・マネジメント事例はほとんど見られないことが指摘されています。

\*本来は不利益を受けない「違い」により不利益を受ける差別と、「違い」を積極的に活かすダイバーシティは異なるアプローチであることを意識してください。

### 【チェックポイント】

- ①ダイバーシティに関する方針（マイノリティ労働者別のものも可）が定められていますか。
- ②ダイバーシティ・マネジメントを担当する部門がありますか。
- ③当事者別ではなく、マイノリティ労働者（女性、障がい者など）に共通の年次目標（定性および定量）を設定していますか。
- ④当事者別ではなく、マイノリティ労働者（女性、障がい者など）への取り組みに対する横断的な評価（例えば、スコアリング（得点）シートを作成しマイノリティ労働者別の取り組みを横断的に評価するなど）が行われていますか。

### 【解 説】

①では、ダイバーシティに関する方針を定めているかどうかを問います。マイノリティ労働者それぞれで方針を定めている場合も評価してください。

②ではダイバーシティ・マネジメントを担当する部門があるかを問います。この場合、単にこれまで女性活用や障がい者雇用などを担当していた個別部門が名前を替えたものは除き、複数のマイノリティ労働者を横断的に担当する部門をさします。

③では、複数のマイノリティ労働者に共通の項目に関する年次目標を設定しているか、を問います。当事者別の目標ではなく、それぞれの当事者に共通する段階別の目標（労働者の多様性を促進するには、雇用機会の均等、昇進の平等、管理職の比率の均等などの段階があり、この段階に注目した目標を設定してください。

④では、③の取り組みに対し、マイノリティ当事者の状況を横断的に示すような評価をしているか（女性の登用の問題は前進したが、障がい者と外国人の登用はうまくいっていない、など）を確認してください。

### 【④の具体例：P & G】

P & Gはグローバルな焦点として女性、障がい者、性的マイノリティを、米国内の焦点としてアフリカ系アメリカ人、アジア・太平洋島嶼国出身者およびヒスパニック、そして先住民を据え、ダイバーシティ・マネジメントを進めている。パフォーマンス評価としては、管理職における女性およびマイノリティグループの横断的なスコアを公表している。

## (6) 人権教育

### 視 点

日常業務においてどのような課題があるのか、自社の事業展開で注意すべき問題は何か、気づきの機会となるのが人権教育です。しかしながら、経営者、管理職、一般社員（労働者）で企業活動における役割や視点が異なるように人権課題との接点も異なってきます。そこで、階層別に人権教育の機会が提供されることが求められます。また、繰り返しになりますが、人権課題のバウンダリーは企業単体にとどまるのではなく、子会社やグループ会社のサプライチェーン・取引先を通じて、日本を越え、世界大に広がっている場合もあります。子会社やグループ会社と一体となった人権教育を実施してください。

### 【チェックポイント】

- ①社員に対し人権教育の機会が提供されていますか。
- ②役員に対し人権教育が実施されていますか。
- ③子会社・グループ会社での人権教育に本社が支援していますか。
- ④自社単体や、子会社、グループ会社で生じた人権侵害（差別）事件または業務上の人権問題（部落問題など）を事例に教育を行っていますか。

### 【解 説】

①では、職位の区別は関係なく、社員に対し人権教育の機会が提供されているかを問います。難易度別の評価のポイントは次の通りです。

- ・不定期
- ・入社から少なくとも全社員1回は人権教育を受ける機会がある場合。

②役員研修として人権教育が行われているかと尋ねています。

③では、子会社・グループ会社での人権教育に、研修ノウハウや、教材提供、講師派遣・紹介などのサポートをしているかを尋ねています。

④では、自社での具体的な事例や業務上の特徴あるテーマを取り扱う（商社や石油産業など資源開発と関わる業種の場合は、投資先である開発現場での先住民問題、製造業の場合はサプライチェーンでの人権問題など）など、具体的かつ実際的な人権教育をしているか、マテリアリティを重視した人権教育を行っているかを重視しています。

### 【④の具体例：ゲンゼ】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、80-81頁をご覧ください。

①：平和堂・北海道電力・損害保険ジャパン ①②③：三菱化学

そのほか、人権教育に関する企業のグッド・プラクティスの一覧は、29-30頁に掲載しています。

## (7) 国際的な人権問題への関心・貢献

### 視 点

企業は、事業が世界中に拡大するなか、紛争後の地域など法の支配の弱い（国内法制度の実現が弱い）地域に進出する場合も国際人権基準を満たした活動を行い、国際的な人権問題（貧困問題やミレニアム開発目標など）の解決に貢献することが期待されています。自社の経営側・労働者側双方が問題に対する視野や認知を広め、解決に直接関与できる制度・仕組みを確立してください。一方で、これら国際問題に対して企業一社では対処に限界があります。他社や、国連・専門機関、政府、国際・国内の NGO と協力しながら取り組みを進めることで、現場の情報、リソースや専門知識などを補うことができます。

#### 【チェックポイント】

- ①国際的な人権問題（貧困問題やミレニアム開発目標など）に対する情報発信がありますか。
- ②国連や専門機関、国際・国内人権 NGO との情報交換・パートナーシップがありますか。
- ③進出先で人権問題への積極的な関与を行っていますか。
- ④労働者が長期間国内外の人権問題へ貢献する制度・仕組みがありますか。

#### 【解 説】

①では、企業内における問題への理解を高めるため、教育・情報発信に取り組んでいるかをお答えください。

②では、専門的な NGO や国際機関などパートナーシップを組み、協力しながら、CSRに取り組んでいるかを尋ねています。ここでいう NGO には、人権問題や労働問題を取り扱う国内あるいは国際 NGO のほか、業界団体によるイニシアチブも含まれます。

③では、さらに一步踏み出し、進出先の人権状況を改善するなど積極的な取り組みをしているかを問います。例えば、進出先が HIV/AIDS の深刻な地域である場合は進出先の労働者に対し HIV/AIDS の教育啓発活動を行う、また発展途上国などで工場を開設する際に地域のインフラを整備するなどの事例がここに含まれます。

④では、自社の労働者自身が国内外の人権問題に貢献できるような制度・仕組みがあるかを伺っています。制度や仕組みはさまざまですが、休職という形で機会を提供している場合、または出向・派遣という形で機会を提供している場合などがあります。ここでは、短期のボランティアは除きます。

#### 【④の具体例：損害保険ジャパン】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』の下記の頁をご覧ください。

①②：リコー（54-55頁）、①②および③：デンソー、④：日清食品・ファイザー（78頁）

そのほか、国際的な人権問題への関心・貢献に関する企業のグッド・プラクティスの一覧は、91-92頁、96頁に掲載しています。



## (8) 相談・救済窓口

### 視 点

企業は、本社子会社、関連会社の労働者のみならず、サプライヤーや取引企業の労働者、消費者、地域住民など、さまざまな個人と関係をもっています。人権侵害や差別が生じた場合に被害者がアクセスでき、相談や苦情を訴えることができる窓口を設けるなど、救済のための手続きを整えなければなりません。問題の早期発見は早期解決につながり、訴訟リスクや悪評による企業価値の低下などのリスクを防ぎます。海外での製造・販売規模が国内を上回るなかで海外の子会社・関連会社の労働者や住民からの相談・救済窓口の必要性は認識しなければなりません、当面は国内を中心に自己評価を行ってください。

### 【チェックポイント】

- ① ハラスメント、人事、メンタルヘルス、差別など人権侵害を受けた労働者（本社、子会社および関連会社の労働者）が利用できる社外の相談・救済窓口を整えていますか。
- ② 社内また社外の相談・救済窓口はバリエーション、およびその労働者が利用できますか。
- ③ 相談・救済窓口は、消費者・顧客をはじめ、社外のだれでも利用できますか。
- ④ 相談・救済窓口の利用実績が社内外に公表されていますか。

### 【解 説】

①に関しては、社内の相談・救済窓口は当然として、本社、子会社や関連会社の労働者が皆利用することができる、第三者による相談窓口などの手続きが設けられているかどうかを尋ねています。

②に関しては、当該企業の労働者を越えて、サプライヤーや取引先やその労働者がアクセスできるなにかしらの救済手続きがあるかを尋ねています。加算式の評価のポイントは次の通りです。

- ・本社での社内手続きがある場合
- ・加えて社外による手続きがある場合

③では、消費者・顧客からの相談に加え、企業活動の結果生じる人権問題（アスベストによる健康被害など）に関し、地域住民や NGO がアクセスできる相談・救済窓口があるかを問います。加算式の評価のポイントは次の通りです。

- ・本社での社内手続きがある場合。
- ・社外による手続きがある場合。

④では、相談・救済窓口の活用実績が把握されているとともに、被害者への救済手段が社内外に公表されているかを問います。難易度別の評価のポイントは次の通りです。

- ・救済制度の活用状況（件数）などの公開がある場合。
- ・数値の増減に関し理由や分析をつけている場合。

### 【④の具体例：オムロン】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、77頁をご覧ください。

- ①：NECフィールドディング・サッポロホールディングス・

そのほか、人権問題相談制度に関する企業のグッド・プラクティスの一覧は、28頁に掲載しています。

## (9) ステークホルダー（利害関係者）とのエンゲージメント

### 視 点

エンゲージメントとは「企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス」（日本経団連企業行動憲章第6版）です。

意見収集や対話といったコミュニケーションの観点から、さらに被害者から直接苦情を受け問題解決にあたる参加型の苦情処理の観点から、ステークホルダーとのエンゲージメントを進めてください。相手方としては、投資家や消費者に加え、サプライヤー・取引先企業や進出先の地域住民も重要です。

このような多様なステークホルダーに開かれた国内外のイニシアチブへの参加も、効果的なエンゲージメントの機会になります。第一段階としてコミュニケーションを中心に取り組み、次の段階として人権方針策定や苦情・課題解決を目指したエンゲージメントも視野に入れてください。

### 【チェックポイント】

- ①ステークホルダーとの双方向的対話・議論など、エンゲージメントの場がありますか。
- ②海外拠点においてステークホルダーとのエンゲージメントを行っていますか。
- ③エンゲージメントは、バランスのとれた多様なステークホルダー、具体的には、労働組合、バリューチェーン企業や環境 NGO だけでなく、非正規労働者、人権 NGO、地域住民などを含む形をとっていますか。
- ④エンゲージメントで得たアドバイスや改善内容を次年度に活用できていますか。

### 【解 説】

- ①では、ステークホルダーと双方向のコミュニケーションをとりながら、人権に関するトピックを対話・議論する場があるかどうかを尋ねています。ここでいう「ステークホルダー」には、労働者、取引先、消費者、NGO、地域住民など、企業活動に関わるすべての個人が含まれます。
- ②では、国内だけでなく、海外拠点においてステークホルダーとのコミュニケーション・ダイアログを行っているかを尋ねています。海外での製造や販売の規模が国内を上回る場合は、特に、海外のステークホルダーとのコミュニケーション・ダイアログは必須です。
- ③では、バランスのとれたステークホルダーによる対話・討議になっているかを尋ねています。人権に関するトピックを議論する場合は、当事者である労働者（派遣労働者などマイノリティの労働者）、NGO、地域住民などの参画を確保してください。
- ④では、ステークホルダーとのコミュニケーションで得たアドバイスや改善内容を次年度にどのように活用しているのか、確認してください。コミュニケーションの結果を次年度以降に活かす仕組みの「見える化（可視化）」やフィードバックも、マネジメントを回すうえでは必要不可欠です。

### 【④の具体例：大和ハウス工業】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、54-55頁をご覧ください。

①：リコー

そのほか、ステークホルダーとのエンゲージメントのなかでも、ステークホルダー・ミーティングでの人権に関する対話に関する企業のグッド・プラクティスの一覧は、11-12頁に掲載しています。

## (10) 報告・公表

### 視 点

報告書やウェブなどの媒体は問いませんが、ステークホルダーへのアカウンタビリティ（説明責任）を果たすためには透明性のある報告をしなければなりません。この「透明性」として、報告内容に関しては、優先課題（マテリアリティ）で、あらゆるステークホルダーを考慮し、サステナビリティ（持続可能性）という文脈で書かれて、報告の対象・範囲・期間が網羅的であることが求められます。また、報告の質という点で、ネガティブ情報も掲載するなどのバランス、経年データの記載などの比較可能性、正確性、タイミングの適切さ、明瞭性、信頼性が問われています。

#### 【チェックポイント】

- ①CSR活動報告において、人権に関する取り組みを報告していますか。
- ②人権に関するネガティブ情報（事件+パフォーマンスの低下）も積極的に開示していますか。  
\*例えば、賃金割増し支払い（厚生労働省発表）
- ③人権に関する社内評価または社外による評価を報告・公表していますか。
- ④報告において、特に、社内外のステークホルダーに、優先課題（マテリアリティ）をどのように設定し、目標にどのように達成したか、またはどのように達成を試みたかを説明していますか。

#### 【解 説】

①では、CSR報告書やウェブ、そのほか、CSR活動を報告する媒体において、人権問題に関する社内外の取り組みを伝えているか、と尋ねています。

②では、ネガティブ情報を積極的に開示していく姿勢（例：不祥事の解決手続および今後の予防対策、賃金不払残業は正指導、低下した際の障がい者雇用率の記述など）を尋ねています。加算式の評価のポイントは次の通りです。

- ・ネガティブな情報を開示している場合。
- ・ネガティブな結果となった理由、今後の取り組みが示されている場合。

③では、報告に対する信頼を確保できるような形で評価が行われ、その結果が公開されているかを問います。必ずしも第三者認証を獲得する必要はありません。加算式の評価のポイントは次の通りです。

- ・自社の人権活動報告に対して自社（第3者を含まない）で評価やレビューをしている場合
- ・CSR報告書を読む会といった形でステークホルダー・ダイアログを開催するなど第3者から自社の報告に対する評価が示される場合。

④では、自社にとってのCSR優先課題を定め、取り組んでいるか、報告のなかで形式は問わないが（文章や図など）マテリアリティの提示があるかと問います。CSRを網羅的かつ包括的に取り組むには、リソースなどの問題から限界があり、実際上として難しい面があります。

#### 【④の具体例：オムロン】

【事例】 『2009年度版CSR報告書における人権情報グッド・プラクティス』、97-98頁をご覧ください。

③：積水化学工業・ジェイテクト・太平洋セメント、①③：グンゼ・関西電力、①②および③：デンソー  
そのほか、報告書に対する外部評価における人権尊重への言及に関する企業のグッド・プラクティスの一覧は、18-22頁に掲載しています。