



部落解放・人権研究報告書

No.22

2012 年

2011 年版 C S R 報告書における 人権情報の好事例

社団法人 部落解放・人権研究所

Buraku Liberation and Human Rights Research Institute

発刊にあたって

社団法人 部落解放・人権研究所
企業部会 部会長 大西 英雄

国内外で企業の社会的責任をめぐる動きが、ISO26000発行やOECD多国籍企業行動指針の改定をはじめとして一層活発になってきています。そのなかでも、人権や労働に関する責任への注目が、サプライチェーンへの関心とともに高まってきています。

また人権が個別の取り組みの項目だけではなく、人権に関する基本方針やデューディリジェンスといった企業経営の視点として位置づけることが求められています。しかし、なかなか内容が把握できにくい状況です。

そこで、2011年度に「人権CSRガイドライン 自己診断を通じて知るマネジメントとパフォーマンスの達成度」を作成しましたが、2012年度版は人権CSRガイドラインと対応する形の参考事例集となるようなグッドプラクティス集を作成しました。

各社が発行しています2011年度のCSR報告書には、前述の国内外の動きを反映したものなのか、2009年度版CSR報告書を調査したときからの変化や進展が見られます。

例えば、基本方針のなかに、人権の項目を置くだけではなく、国際的な基準の遵守を規定する企業が増えたことも一つの特徴であります。

今回の発刊物が、企業経営のなかに人権を捉える一助として活用していただけることを期待するとともに、よりよい企業経営、持続可能な企業経営を実現していただきたいと思います。

目 次

発刊にあたって

第1章 人権CSRに関する動向と本調査の目的・概要	P. 3
第2章 調査結果の概要	P. 6

資料

1. 2011年版C S R報告書の人権情報・好事例の一覧	P. 12
3. 調査対象となった企業名一覧	P. 42

(資料2 「好事例の具体例」についてはウェブ版では掲載していません。報告書冊子を参照ください。冊子についてのお問い合わせは当研究所、企画・研究部まで)

執筆者一覧

名前	所属	執筆章
菅原絵美	大阪大学大学院国際公共政策研究科 特任研究員	第1～2章、資料1
中村清二	部落解放・人権研究所	資料1

第1章 人権CSRに関する動向と本調査の目的・概要

1. 企業の社会的責任（以下、「CSR」）における人権の主流化

2011年度報告書が対象とする2010年から2011年にかけては、CSRに関する国際的なガイドラインで大きな動きのある時期であった。2010年11月のISO26000発行に始まり、2011年にはGRIがCSR報告のガイドライン第4版に向けたアップデート版であるG3.1を、OECDが11年ぶり5度目となる多国籍企業行動指針の改訂版を発表した。

これらの動きのなかで、人権課題への注目がますます強まっている。ISO26000は7つの中核課題のひとつとして人権を取りあげるだけでなく、社会的責任そのものを支える原則として「人権の尊重」を据えた。GRIガイドライン第3版（G3）からの改訂のポイントは、社会、人権、ジェンダー（労働指標に追加）の3点の強化であった。OECD多国籍企業行動指針は、これまで一般方針のなかの一項目にすぎなかった「人権」の規定を、独立したひとつの章として拡充した。このような世界的なCSRガイドラインにおける人権の主流化を受けて、日本経団連も企業行動憲章を改訂し、第8項として、「事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する」の文言が追加された。

2. 国連による企業の人権責任に関するガイドラインの確立

世界のCSR動向における人権の主流化は、2008年の国連「保護・尊重・救済」枠組（A/HRC/8/5）および2011年の国連枠組を実施するための指導原則（A/HRC/17/31, Annex）が源泉である。これら国際文書は、起草者である国連事務総長特別代表ジョン・G・ラギーにちなんで「ラギーフレームワーク」とも呼ばれている。ラギーは、国連が過去に企業行動ガイドライン策定を失敗してきたことを踏まえて、加盟国政府はもちろん、企業や業界団体、市民社会、労働組合、投資機関など幅広いステークホルダーと対話を重ね、支持を得ながら、草案を作成した。このようなラギーフレームワークは無事に国連人権理事会で承認され、CSRガイドラインや国連、EUおよび各国の政策に導入されることになり、人権の主流化が進んだ。

さて、ラギーフレームワークとはどのような内容なのだろうか。そもそもの問題の所在について、ラギーは「人権課題はCSR活動のなかで個別的に取り組まれてきており、全体をマネジメントしながら取り組まれることはなかった」ことを指摘する。例えば、日本企業を考えてみても、CSR部、人事部、社会貢献部、お客様窓口など、人権に関する課題の担当部門は様々であり、各部門がそれぞれに活動を展開してきた。

ラギーフレームワークでは、国際的な人権基準を最低限の基準として、企業が人権を尊重する（人権を侵害しない）責任を負うことを確認する。その責任は国家の能力とは別のものであり、企業は、事業展開先の国内法の整備状況に関わらず、国際的な人権基準の実現を全社的に、そしてグループやバリューチェーンにおいて横断的に取り組まなければ責任を果たしているとはいえないとする。すなわち、人権は取組みの項目としてだけでなく、企業経営の視点として位置づけられているのである。ラギーがフレームワークのなかで示した人権を尊重する事業活動の要件は、次の通りである。

①人権尊重を盛り込んだ基本方針の表明

②人権に関する影響を特定、予防、軽減、説明するための人権デューディリジェンスプロセス

- a) 企業活動および関係性（バリューチェーンなど）の人権影響の定期的評価の実施
- b) 人権影響評価の結果の組織への組込
- c) パフォーマンスのトラッキング（追跡評価）
- d) 外部へのコミュニケーション（報告）

③人権への悪影響を改善するためのプロセス

このように、人権を、CSRの取組みの一項目としてだけでなく、企業経営の視点として取り入れることを「人権CSR」と呼んでいる。

3. 企業の市場競争力を高める人権尊重の姿勢

人権尊重への取組みは「コスト」と考えられがちであるが、近年は企業の市場競争力を高めるものとして、ラギーフレームワークのなかでも繰り返し確認されている。人権CSRが企業に競争力強化をもたらしている例としては、労働者の意識が高まることによる生産性の向上や離職率の低下、ダイバーシティ・マネジメントによる市場への対応力の強化、より意識・質の高い労働力の確保、取引先やサプライヤーからの公表、消費者ニーズへの対応力の強化、政府調達へのアクセスの向上などがある。

これらは、自社努力による向上の結果ではあるのだが、それ以上に市場が変化した側面もある。各国政府が経済政策としてCSRを捉え、市場を形成してきた。例えばEUにおけるCSR政策は、持続的な雇用の確保、持続可能な発展、そしてEU経済の競争力強化の3つの課題と密接に関わりながら、進められてきた。2011年に発表された「2011-2014年EUのCSRのための新戦略」（COM（2011）681）では、欧州の大企業すべてに対し2014年まで国連グローバル・コンパクト、OECD多国籍企業行動指針、ISO26000の少なくとも一つを考慮することを表明し、また欧州で活動する多国籍企業に2014年までにILO三者宣言を尊重することを表明するよう促している。このように、欧州へ市場を広げていこうとする企業には、人権に対する積極的な取組みが求められるのである。

また人権尊重への取組みは企業にとって「積極的なリスク回避」でもある。具体的には、社内でのストライキの回避、人権侵害に伴う訴訟リスクの回避、従業員モラルの低下とそれに伴う製品・サービスの質の低下の防止などがある。対外的には、人権侵害事例が明るみになることによる企業イメージや評判の低下、取引先からの取引拒否、政府からの事業許可の取消、地域住民による反対運動の回避、社会的責任投資に基づく投資拒否といった問題の回避となる。

このように、人権CSRの推進は、ステークホルダーとの関係性をよりよく保つことができ、グローバル経済における市場競争力を対外的にも対内的にも強化することにつながるのである。

4. 本調査の目的：人権CSRガイドラインの好事例集

CSRの国際的な動向において人権が主流化するなかで、人権を取組みの項目だけではなく、基本方針やデューディリジェンスなど企業経営の視点として人権を位置づける人権CSRが広がってきている。一方で日本型CSRは環境とコンプライアンスを中心として発展してきたため、環境側面は環境マネジメントなど強みを持っているが、社会的な側面の取組みは課題が多く、その代表格が人権ではないだろうか。一方、人権研修など企業で用いられる切り口は、各人権課題別のアプローチ、例えば、部落差別（同和問題）、アイヌ民族差別、在日コリアン差別、外国人差別、女性差別、障がい者差別など当事者の視点を重視したものであった。このように、これまでの取組みの視点や切り口の相違から、人権CSRは日本企業にとって内容が把握しにくいのが現状である。

そこで、日本企業のこれまでの人権の取組みと、国際的な動向である人権CSRの橋渡しとして、2011年4月に「人権CSRガイドライン」を発行した。人権CSRガイドラインは「CSRで『人権』に取り組むよう言われたときに何を実施すればいいのか」という疑問を解決することを目指し作成した、自己診断のためのガイドラインである。ガイドラインの実践事例を知りたいとの要望を受け、従来行ってきたCSR報告書における人権情報の好事例調査を、人権CSRガイドラインの項目と対応する形で作成したのが本報告書である。両冊子を併せて活用されることを期待する。

5. 本調査の概要

本調査では、2010年度調査（2009年度版CSR報告書が調査対象）の対象企業リストを基に、2011年度版CSR報告書を次の方法で収集した。

- ① 大阪同和・人権問題企業連絡会、東京人権啓発企業連絡会に加盟企業からCSR報告書の提供
- ② エコほっとラインを通じてCSR報告書の収集
- ③ ①および②の方法で冊子版を入手できなかった企業については各社WebよりPDF版の入手
- ④ WebにPDF版の提供がない場合（Webサイト上の情報提供のみ）は調査対象外

大阪同和・人権問題企業連絡会、東京人権啓発企業連絡会および各加盟企業のみなさまにはこの場をおかりして深く感謝申し上げたい。結果として、387社のCSR報告書を収集することができた。資料3として、387社の企業一覧を掲載している。

第2章 調査結果の概要

はじめに

2011年度版CSR報告書での人権情報報告調査結果を、人権CSRガイドラインの内容にそった形で、好事例を交えて紹介する。これまでの調査ではCSRの取組み一般について尋ねる項目（CSR体制など）があったが、今回は人権に関する取組みに絞った。事例の詳細については「資料1 2011年版CSR報告書の人権情報・好事例の一覧」、または「資料2 好事例の具体例」を参照されたい。

1. CSR報告書のトレンド

CSR報告書における人権情報調査では、これまで冊子版の報告書を対象として行ってきた。昨今の紙媒体による報告書の簡素化（ダイジェスト版の作成など）により、冊子版のページ数や情報量が減少し、代わりにPDFまたはウェブを通じた情報開示となってきた。今回の調査では、方法論がこれまでと大きく変わらぬよう、冊子版を中心に調査を行い、冊子版がない企業に限りPDF版を参照した。ダイジェスト版であったとしても、人権が自社にとって重要性（マテリアリティ）が高い問題であれば掲載内容に反映されるとの考えによる。調査結果として人権CSRパフォーマンスの情報量が減少したことがわかった。冊子版の巻末にデータの集約を乗せる企業もあり、紙面の制約に対する工夫が必要となるだろう。

残念ながら2011年度も国内外において環境汚染や腐敗行為といった企業不祥事が起きた。不祥事について企業のガバナンス上著しい問題があったことが判明した企業については好事例の掲載を控えた。良き取組みにより、悪しき取組みが相殺されることはない。人権に対し熱心に取り組んでいたとしても、環境汚染や腐敗行為を引き起こしてしまえば、CSRの基盤であるガバナンスが確立していなかったことになるからである。企業のなかには、CSR報告書の英語版と日本語版で大きく内容の変わる部分のあるもの、海外取引先で人権・労働問題が取りざたされいながらその問題または対応について報告書に一切記載されていないものなど、アカウンタビリティの点で問題のある報告書もあった。

プラスの点としては中小企業によるCSR報告およびコミュニケーションである。これまでの調査では大企業による好事例が中心であった。今回の調査では、地域住民への権利の好事例として大栄を取り上げた。大栄は従業員80名の一般廃棄物または産業廃棄物の収集・運搬を事業とする企業であるが、地域住民の声を取り入れた中期経営ビジョンの策定やISO26000に基づきCSR報告書を作成するなど、積極的にCSRに取り組んでいる。中小企業によるCSR活動や報告の推進を考える上で、参考になる好事例である。

2. 人権CSRマネジメント

(1) 経営トップによるリーダーシップ

抽象的に「人権」という用語を用いるだけでなく、人権課題に対する具体的な問題意識、取組み、目標を示した内容を好事例と評価した。したがって、例えば、国連グローバル・コンパクト（以下、「GC」）を支持する、または国連GCに参加した、という内容だけでは評価していない。単に国連GCや女性のエンパワメント原則を支持するだけでなく、それらを通じて人種、性差、年齢を問わず、能力を発揮できる職場づくりを目指すことを表明した帝人の事例は好事例として選出している。

(2) 人権CSRに関する基本方針

世界人権宣言やILO条約など国際的な人権基準の遵守を掲げる基本方針が増加した。基本方針の前文や説明文のなかで国際的な人権基準に触れるものや、経団連の企業行動憲章のように「国際規範」という形で方針に盛り込む企業が多い中、京セラ、クボタ、三菱商事は、基本方針本文のなかで、具体的な国際人権基準を挙げ、その遵守を表明する。コカコーラの「職場の権利に関する方針」や三菱商事の「先住民の権利に関する方針」など事業に関係したより詳細な原則を定める好事例も見られた。

(3) 人権CSRを支える体制としくみ

本項が対象とする体制として、日本郵船では、人事グループとCSR推進グループからグローバル・コンパクト推進委員会を設置、国連GCの人権および労働原則に取り組んでいる。しくみとしては、サプライチェーンマネジメント（バリューチェーン・マネジメント）、投資案件における人権考慮、リスク評価に人権項目、またはCSR目標の設定、CSR自己診断ツールによる進捗管理がある。オムロンでは、世界の事業地ごと（中国、ベトナム、インド、韓国、台湾、欧米など）で人権尊重の年度方針・目標を定めている。

(4) バリューチェーン・マネジメント

前回の調査ではCSR調達基準の有無を評価のポイントとしていたが、今回の調査ではCSR調達基準策定後の実際の取組み、質問票・診断表の回収や監査などを行っているかどうかを重視して好事例の選択を行った。製造委託先などサプライヤーとの基本契約そのものに人権、労働、環境などCSRの遵守を盛り込む企業もある。その他、警備会社との契約で人権内容を盛り込んだものの割合を開示する取組みもみられる。

(5) ダイバーシティ（多様性）マネジメント

特定の属性（女性など）に関する取組みから包括的なダイバーシティ・マネジメントへの移行を示す事例が少数ながら登場した。例えば、損保ジャパンでは、女性の管理職登用拡大とともに、外国人やその他のマイノリティグループに対する公平な上級職への昇進機会の促進などに今後取り組むと目標を定める。その他、しくみとしてダイバーシティ・マネジメントに関する全社組織があること（日産）、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）ネットワークの設置（野村證券）がある。

(6) 人権教育

今回の調査結果の特徴として、人権教育をグローバルに展開し、その実践結果の公表が行われている。オムロンでは、人権研修の受講率の目標値を、各国別（日・韓・米・欧・中・アジアパシフィックなど）に設定し、その実施状態をウェブで公表している。リコーでも、海外生産会社、海外統括・販売会社の人権研修の実施割合を開示している。また、NTTでは自社だけでなく、グループ各社が取り組む人権啓発活動をそれぞれ紹介している。

(7) 国際的な人権問題への関心・貢献

ここでは、自社による国連GCまたはMDGsへの取組み、国内他社（GC-JNへの参加など）との協働、国際的な活動（GCの国際レベルの活動など）を評価した。加えて、労働者が長期間国内外の人権問題へ貢献する制度や仕組みとして、2年以上のボランティア休暇制度を備える場合（今回は実績は考慮しない）を好事例として選択した。

(8) 相談・救済窓口の設置

社員向けの相談・救済窓口は社内・社外ともに備える企業が増えてきた。そこで、評価基準では一歩進んで、社員以外、特に地域住民が相談・救済窓口の対象となっているか、また相談・救済窓口の利用件数とその内訳の情報開示はなされているか、に注目した。生活協同組合コープネットではその事業の特性もあり、ヘルプラインの総受付件数のうち住民から24件利用があったことを開示している。

(9) ステークホルダーとのエンゲージメント

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をエンゲージメントというが、企業は意見調査や対話の場の設定など様々な方法で取り組んでいる。なかでも、人権に関するテーマが取り扱われたかを基準として、好事例を選択した。大栄は、中期経営ビジョン会議を進めるなかで「ゴミ収集事業について市民や事業者から意見を聞く」として、地域住民とのエンゲージメントを行った。また、NECは民間非営利組織「CSRビューフォーラム」を設立し、約6カ月間ISO26000を基礎に対話とレビューを行い、人権、公正な事業、コミュニティで様々な指摘が盛り込まれた「ステークホルダー意見書」を掲載した。

(10) 報告・公表

自社のCSR取組みにおける人権課題のマテリアリティが示されているかどうか、人権に関する方針・目標、取組み、成果など一連の情報が示されているか、および人権に関する指標やデータを広範に公表しているかを評価のポイントとした。武田薬品工業は、人権に関する基本方針とともに、バリューチェーンの流れ（研究、開発（臨床）、調達、生産・物流、販売）にそって課題と取組みを報告している。

* 第三者評価

ISO26000の発行や国連枠組（ラギーフレームワーク）の採択を受けて、第三者評価において人権や労働について積極的に取り組み、情報開示を行うよう指摘するものが増加した。しかしながら、なかにはサプライチェーン上の取引企業での人権侵害が認知されているにもかかわらず、第三者評価において何の指摘もない、など課題も見えた。

3. 人権CSRパフォーマンス

(1) 労働者の人権

①労働基本権の保障

世界人権宣言やILO条約など国際法および国内法で保障されてきた普遍的権利であり、国内外のCSRガイドラインでも労使のコミュニケーション・対話は重視されてきた。セブン&アイは学生アルバイトを除く全従業員を対象に労働組合加入率（58%）を開示、豊田通商では労使協調による制度改善としてワークライフバランスなどについて話し合う「人事制度検討委員会」を年10回の定期的対話として開催している。

②公正かつ良好な労働条件

ここでは、i) 有休取得率80%以上の企業、ii) バリューチェーンを含めた労働災害の取組み、iii) その他注目できる取り組みを好事例とした。ダイキン工業では有給取得率を2005年から開示しており、2010年度の取得率は92.8%であった。労働災害情報では国内グループだけでなく、海外関係会社等のデータも開示する旭硝子やクラレがある。

③出産・育児、介護支援

各社が熱心に取り組む課題のひとつであるが、法定以上で工夫をこらした制度を備える企業、例えば「不妊治療のための通院」を積立有給休暇の使用要件に追加（J-Power）、育児退職者の再採用制度（NTTドコモ）、2年間の育児休業や1年間の介護休業といった休暇制度の整備（アシックス）などがある。男性の育児休業取得の促進も主たる課題であり、旭化成では重点的に取り組まれ、2010年度の育児休業制度・育児短時間勤務制度を男性226名が取得している。

④海外事業展開先での人権尊重

CSR活動をバリューチェーン全体で取り組むことが求められている現在、海外進出先・投資先でどのような人権尊重の取り組みが行われているかが問われる。経営の現地化を進めるべく海外グループ会社・関係会社の経営層の現地採用を意識した情報開示を行う企業（TOTO・セブン&アイ・東洋インキ）に加え、富士ゼロックスは、海外営業本部によるプロジェクトとして、事業展開先国12の販売会社社長とCSR推進責任者である営業部長がワークショップを開催している。

⑤児童労働・強制労働の禁止

国際的なCSRガイドラインのなかでの必須項目でありながら、当該課題に対する取り組みは、「児童労働・強制労働はない」と明示するのみ、または自社には関係ないとされるにとどまることが多かった。今回の調査では一歩進んで取り組みも見受けられた。味の素は、グループ各国法人にアンケート調査による実態把握や現地視察を行うなど、児童労働・強制労働の有無を確かめる取り組みを行っている。また「児童労働・強制労働はない」と宣言するにあたって、現地の現状把握（JX日鉱日石金属）や国際人権基準の遵守（昭和電線・ユニチカ）への企業姿勢を示している。

⑥労働者の個人情報保護

企業は、労働者の資産や家族、健康といったセンシティブな内容の情報を有しており、顧客の個人情報保護と同様に重要な課題であるとともに、労働者の個人情報の取り扱いを巡って部落問題など差別問題を生み出してきたにも関わらず、取り組みの可視化が弱い課題である。好事例で取り上げた三社のように方針や運用規則、今後の取り組みとして労働者の個人情報保護を視野に入れていることを示す企業はあり、具体的な取り組み内容の開示に期待したい。

（2）労働におけるマイノリティの権利

①マイノリティである労働者に対する雇用・昇進・職場での差別の禁止

差別禁止の観点から労働者に国籍を問うことはしていないという方針をとる企業もあるが、ここでは多様性（ダイバーシティ）確保の観点および情報開示の姿勢として外国人雇用データを出身国および職種別で示す実行を好事例として評価した（サラヤ）。また、就職困難者への取り組みとして、吉野家は、ひきこもり状態にある青少年をインターンとして受け入れ、社会的・経済的自立を支援している。

②女性の人権

メンター制度に取り組む企業が増えた。また結婚後配偶者と同居できるエリアに異動できる制度を整える事例が増えた（女性にだけ認める場合には議論が残る）。また女性の役職者比率について数値目標を設定、実績を掲載する企業（セブン&アイ）や「総合職の管理職任用比率

を男女同等にすることを基本的な考え方」とする企業（日立）が登場してきた。女性の管理職登用について、設定する目標値は必ずしも高いとは言えない企業も多いが、今回は数値目標を公表する姿勢を評価し好事例とした。

③障がい者の人権

障がい者の法定雇用率の達成に加えて、国連障害者権利条約で定められた「合理的配慮」により实际的に平等な機会を保障するため、ソフト面およびハード面でもバリアフリー化が進んでいる。ツムラの障がい者雇用率は3.19%であり、4%を目標として積極的な採用を行っている。また、マツダでは「フィジカルチャレンジサポートデスク」という障がいのある従業員の相談窓口を設置、カウンセリングや職場環境の整備、障がいのある従業員をサポートする資格獲得や講習受講を支援している。

④高齢者の人権

高齢者のニーズにあった再雇用制度の模索が続いているが、イオンや任天堂では定年を65歳まで延長する制度を採用している。また三菱重工では、原則希望者全員を再雇用する制度をグループ全体で導入、2010年度は73%の実績である。引き続き、高齢者雇用の在り方を検討する。

⑤非正規労働者の人権

非正規労働者から正規社員への登用制度が行われているが、CSR報告書の簡素化（ダイジェスト版の出版）のために前回の調査より事例数が減少してしまった。イオンは、パートタイマーに対し、労働組合への加入を開始した。

(3) 消費者・顧客の権利

消費者・顧客の権利に関する取組みでは、「マイノリティである消費者・顧客への取組み」に好事例がみられた。イオンやサークルKでは「認知症サポーター100万人キャラバン」に賛同し、従業員の認知症サポーターを育成している。またエーザイでは、視覚障がい者に対し、音声で医薬品に関する情報や服用に関する注意を伝えるバリアフリー情報の提供を行っている。

(4) 地域住民の人権

企業は、事業活動を展開する地域の住民との間で、公害問題や先住民族の土地問題など歴史的に様々な対立を生じてきており、地域住民はCSRを考える上で非常に重要なステークホルダーのひとつである。今回の調査では、富士ゼロックスの販売会社、富士ゼロックスオーストラリアの活動を好事例として取り上げた。15歳の約30%が本来あるべき識字レベルに達しておらず、従業員が子どもたちのメンターとなり読み書きを教えたり、進路の相談に乗ったりする活動を行っている。

(5) 地球市民の人権

①フィランソロピー的な社会貢献

フィランソロピーといった資金提供または物資提供による取組みは、NGO支援など各社さまざまに取り組んでいる。今回は、人権課題解決を目指した社会貢献活動のうちで、社員ひとりひとりが参加する形で行われているか、自社の事業規模に合った影響（インパクト）を期待できる取組みであるかの2点をポイントに事例を選択した。

②本業の財・サービスを活用した社会貢献

対象となるは、社会貢献活動のなかでも、自社の本業である財やサービスを活用し、人権課題解決を目指して行われている社会貢献活動である。例えば、Table For Two（対象となる定食や食品を購入すると、1食につき開発途上国の給食1食分に相当する20円が寄付金となる仕組み）を企業の食堂などを運営する会社自身が本業として取り組んでいる場合などがこれに当たる。

③本業を通じた人権保障

フェアトレード（自社が行っている場合を評価）、社会的責任投資（SRI）の取り組みは進み、また東日本大震災や社会的弱者支援としてICT（情報通信技術）を用いた情報伝達やつながりづくりの取り組みが目立った。また途上国での社会問題や低所得者層のニーズを解決することを意識したビジネス（いわゆる「BOPビジネス」）の事例が増えた。なかには事業化に向けた現地調査などの数年かけたプロジェクトを組む企業事例もあり、事業化以前の段階から情報開示を行う姿勢は評価できる。

*災害対策・防災対策

2011年3月の東日本大震災発生後、初めてのCSR報告書となることから、多くの企業が東日本大震災支援の取り組みを特集として掲載していた。例えば、希望する社員が復興支援ボランティアとして活動することをサポートする制度づくり、情報通信技術を活用し被災者と支援者のネットワーク化を支援するなど本業の財やサービスを活用した取り組みが行われるなど、国内外の企業による緊急・復興支援はCSRの発展のなかでも注目できる。一方で、災害対策として、今回の震災で問題となった「地域住民の情報へのアクセス権」を意識した活動の事例は今後の課題である。なかでも、トクヤマは、コンビナート等総合防災訓練の一環として、周辺地域住民と一体となった「住民避難訓練」を実施しており、災害発生時に「どこに非難し、避難勧告や誘導は誰がどのようにしてくれるの？」といった住民への疑問にも対応している。

2011年版CSR報告書の人権情報・好事例の一覧

人権CSRマネジメント

ガイドライン項目		
企業名	内容	具体例 掲載 ページ
経営トップによるリーダーシップ		
NEC	今回の震災は、情報アクセスの容易性（高齢者・障害者などの社会的弱者にも配慮）などさまざまな社会的ニーズを顕在化させたこと、ISO 26000に基づく「ステークホルダー・レビュー」を他社に先駆け導入したことを明記（p.1）	P.41
アシックス	「ILO基準など労働・人権に関する国際的な基準や現地法を遵守し、委託先企業や競合他社とも協業しながら、働く人の権利保護と法令遵守に今後とも取り組んでいきます。それはアシックスCSR方針で原則として掲げる『人権尊重』、『倫理的な行動』にもつながるものです」とのステートメントを提示（p.4）	
味の素	新中期経営計画で「21世紀の人類社会の課題」を設定、その社会課題として途上国の食糧問題、栄養問題に対する認識を表し、「グローバル健康貢献企業グループ」としてのビジョンを示す（PDF版 p5）	
アステラス製薬	女性はいんど・プロジェクト、外国人はアンバサダープログラムを推進、障害者はグリーンサプライ支援室を立ち上げた。異質な人が集まるから組織に多様性が生まれコミュニケーションが促進されると指摘（p.4）	
伊藤忠商事	気候変動や人権問題といった社会的課題に本業を通じて取り組むこと、国連グローバルコンパクトに取り組み、サプライヤーなどへ周知徹底に努めていることを示す（p.4）	
イヒデン	グローバル化への対応として、「国際社会からは、人権の尊重や腐敗防止といったさまざまな国際規範に対する姿勢が求められています。当社グループは、国際社会でステークホルダーに信頼される企業になり、今後も発展していくために、国際規範に対する姿勢を行動憲章の中に表し、グループ全体のなかで取り組んでいきます」と、国際規範の遵守をトップステートメントのなかで示す（PDF版 p.2）	
エーザイ	世界の医療品アクセス向上への挑戦として、貧困や医療システムの不備などの課題に対し、寄附などの短期的な支援活動だけでなく、事業活動を通じた持続可能な取組（革新的新薬の早期創出や新興国や途上国におけるアフォードブルプライシングの導入、WHOへの治療薬約22億錠の無償提供など）を示す（PDF版 p.2）	
荏原製作所	国連グローバルコンパクト（GC）と荏原グループとして、海外事業との関連で、国内法令のみならず、GCを基準として改善を求めていくことを明示（p.4-5）	

花王	ダイバーシティ & インクルージョン（多様性の受容）として、海外社員、現地社員の課題、2010年9月に女性のエンパワメント原則に署名したことなどが明記（p.4）	P.41
キッコーマン	グローバルコンパクトへの参加、「キッコーマン企業の社会的責任体系図」で示されたテーマに基づいての10原則の実践について紹介（p.6）	
クボタ	ダイバーシティ・マネジメントの拡充に重点を置く旨、CSR経営実践の重要な課題として「東日本大震災への復興支援」・その1つとして高校新卒者の雇用支援を行う旨を示す（p.11-12）	
サラヤ	途上国での「WHOと世界の手指消毒」「『100万人の手洗いプロジェクト』in UGANDA」「関連会社との協働による持続可能な社会への挑戦」など国内外の具体的な人権・社会課題に対する自社の取組みを紹介、持続可能な社会を支えるビジネスの確立目指す姿勢を示す（p.3）	P.42
サントリー	「清涼飲料・ビール類の缶製品の売り上げ一本につき1円を義捐金として積み立て、合計約40億円を被災した子どもたちの支援や漁業復興に向けた産業再生など、未来の希望に貢献できる分野へ拠出する」ことを示す（p.7）	
商船三井	いかなる土地で事業活動を行うにしても人権・労働・腐敗防止等に関する高い社会規範を遵守することが不可欠であること、飢餓の撲滅、教育と医療の普及、災害からの復旧といった社会的課題に貢献する活動を通じて自社の責任を果たす、というステイトメントを提示（p.4）	
住友化学	CSR活動の一環として、さまざまな社会貢献を行っており、その柱として、蚊帳「オリセツネット」によるマラリア防圧を通じたアフリカ支援に取り組んでいること、マラリア防圧は国連が「ミレニアム開発目標」の中で掲げた人類社会の喫緊の課題の一つにもなっていることを発信（PDF版 p.3）	
損保ジャパン	トップメッセージ（特別対談）のなかで、雇用問題、ダイバーシティ、アジア地域での持続可能な発展についての貢献を取り上げる（p.5-9）	P.43
第一三共	ミレニアム開発目標への貢献をめざし、第一三共らしい社会貢献を実施するステイトメントを表明（p.6）	
大和証券	・2008年から貧困・環境といった社会問題に金融面からの支援を目的にワクチン債などのインパクト・インベストメント商品を日本に導入。（p.1） ・2010年「オスロ条約」発効に伴いクラスター爆弾製造企業の有価証券をアクティブ・ファンドに組み入れない方針を策定。 ・国連GCは企業経営を考える上で当然考慮すべきことであると明示（p.7-8）	P.44
帝人	国連グローバルコンパクトへの参加、女性のエンパワメント原則への支持など、人種、性差、年齢を問わず、能力を発揮できる職場づくりを目指すことを表明（p.4）	P.43
東芝	・2010年度の売上の海外比率は約55%でグローバルな事業展開を加速。多様性は競争優位の源泉となる戦略として位置づけ推進。 ・国連GC、ISO26000も率先して導入し、グローバルスタンダードにそったCSR経営を推進（p.6）	

ニコン	2007年国連G Cに署名。2012年3月期の6つのC S R重点活動テーマのうち、「人権・労働慣行の遵守と多様な社員の活動推進」「サプライチェーンのC S R推進」がある (p.1)	
日清オイリオ	グローバル企業としての使命で、地球規模の課題である飢餓に関し国連世界食料計画 (W F P) の支援、国連G Cの参加、「持続可能なパーム油のための円卓会議」への参加を掲載 (p.5)	
日清食品	・2010年8月、N P O法人国連W F P協会の会長につき、世界の飢餓撲滅にむけて食糧支援に取り組む ・全社員参加のC S R活動として「百福祉プロジェクト」として50年間で100の社会貢献活動を実施 (p.2)	
日本郵船	2006年5月に国連G Cに賛同。全世界で約5万人の従業員を有する当社グループの事業展開にとって、人権・労働基準への取り組みは重要と指摘 (p.5)	
ヒューリック	「今後のCSRテーマと進むべき方向性」として、「PPP (パブリック・プライベート・パートナーシップ) 事業による地方自治体とのかかわり、東京都障害者雇用優良企業としての障がいある方々とのかかわり、CSR活動の広がり」を具体的に説明 (p.4)	
富士火災	12月の人権週間において、会長兼CEOが社員に対し「人権に関するメッセージ」を発信 (PDF版 p.41)	
三井生命	①「次世代育成支援企業」としての認定、性別にかかわらず育児休業を取得する環境、障がい者の雇用など、職場環境の充実への取組み、②国連グローバルコンパクトへの参加、といった具体的取組を紹介 (p.4)	
三井物産	「持続可能な社会のために」としてGCへの加盟、「ミレニアム開発目標」への達成に向けた署名 (Business Call to Action) への取組み (p.4)	
ミネベア	年度後半には、サプライチェーン・マネジメントに影響するレアアース (希土類元素) の調達問題や、紛争鉱物資源への規制強化などが課題に。これらに対し、危機管理委員会内にレアアース問題ワーキンググループを設け、各種資材の調達の安定化、紛争鉱物資源問題に対して調達プロセスの厳正化に取り組む (p.3)	
リコー	「社会に貢献し社会にいかされるということ」として、事業を通じての地域社会への貢献であるインドでのBOPプロジェクトを紹介 (PDF版 p.5)	
横浜ゴム	障がい者雇用率をグループで2%以上、ユニバーサルデザインの視点を取り入れた商品開発、を指摘 (p.3)	

人権CSRに関する基本方針		
JX	人権に関する基本的なアプローチとして、「国連人権宣言やILO条約など国際ルールの尊重することはもちろん」として明言 (PDF版 p.34)	
NECフィールディング	グループ企業行動憲章の「グローバル化への対応・地域社会との調和」として、「人権を含む各種の国際規範の尊重を明記 (PDF版 p.9)	

NSG	「当社グループの「行動規範」では、国際的に宣言された人権を尊重すること、および人権尊重を促進する雇用基準を適用することを明確にしています。外部機関が発行する国際的人権・雇用に関するガイドラインおよびグループの事業の必要性に基づいた雇用基準を設定しています。」と記載（PDF版 p.10）	
NTT	ISO26000発行をうけて「人権」「労働慣行」を表現するため憲章改定（PDF版 p.22）	
NTTファシリティーズ	人権啓発がCSRの4つの柱のひとつと位置付け（PDF版 p.3）	
SG	SGホールディングスグループ行動憲章「社会の信頼と共感を得るための宣言」の前文に「人権を尊重し、関係法令、国際ルール及びその精神を尊重しつつ」と規定（PDF版 p.23）	
イヒデン	「国際規範のなかで遵守しなければならない労働者の人権に関する条項を追加改訂、海外の主要生産拠点でもこうした国際規範を踏まえた社員行動基準の制定と、人権、倫理に関する教育の充実を行う（PDF版 p.13）	
エクソンモービルジャパン	「労働に関する方針と慣行」において「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の理念が反映されていることを明言、ビジネスパートナーの方々に対して同様の基準を遵守するように期待、見積もりを依頼する際も、強制労働や児童就労の禁止、現地のすべての法律に則った賃金支払いに関する条項などを必ず含めるようにしている（PDF版 p.19）	
エスエス製薬	ダイバーシティ（多様性の尊重）の推進のなかで、人権に関する国際規範である世界人権宣言を支持している旨を表明（PDF版 p.15）	
大阪ガス	「各国・地域の法令、人権に関するものを含む各種の国際規範の尊重」をグループ企業行動基準の見直しによって追加（p.10）	
オムロン	グループCSR行動ガイドラインに、世界人権宣言、OECD多国籍企業ガイドライン等の主要な国際基準に基づく「人権尊重」の基本方針を明記している旨、説明（PDF版 p.10）	
関西電力	「人権の尊重と良好な職場環境の構築」において「『人権の尊重』を国際的な合意に基づく重要な責務であると認識し」とCSR行動原則で挙げる（p.2）	
京セラ	「京セラグループでは、国連の世界人権宣言やILOの基本的人権規約、グローバルコンパクト等の国際基準に照らして強制労働や児童労働を禁じるとともに、性別、年齢、思想信条、国籍、身体的特徴などによる差別的取り扱いを禁止しています」と表明（PDF版 p.36）	P.44
共同印刷	グループ企業行動憲章の9項「海外の文化や習慣を尊重する企業」として「人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより」と規定（PDF版 p.13）	

キリン	2010年5月世界保健機構（WHO）において「アルコールの有害な使用と低減するための世界戦略」が採択されたことをうけ、アルコール関連問題（ARP）の解決のため、キリンビールに専門部署（CSR推進部ARP室）を設置。 国連グローバル・コンパクトに署名。人権尊重を一層推進するために、キリングroupコンプライアンス・ガイドラインにもあらためて強制労働、児童労働の禁止を盛り込み、国内のみならずグローバルな企業活動を進めるうえでの行動指針と位置付ける（PDF版 p.4-5）	
クボタ	行動憲章3として、「クボタグループは、『世界人権宣言』に則り、人権を尊重し、人権侵害を行いません。また、プライバシーの尊重と、個人情報保護に努めます」と記載（p.34）	P.45
コカコーラ	世界人権宣言など国際人権基準に基づく「職場の権利に関する方針」を策定しており、日本コカコーラでも適用している（p.25）	P.46
国際石油開発帝石	CSRの考え方として「法令、人権を含む国際規範、操業地域の社会的規範の尊重と高い倫理感に基づく行動の実践」を掲げる（p.11）	
積水化学工業	2009年に「人権に関する方針」（人権尊重と差別禁止、ハラスメント禁止、強制労働・児童労働の禁止、労働基本権の尊重を柱）を策定（p.43）	
ソニー	ソニーグループ行動規範が世界人権宣言、国連GC、OECD多国籍企業行動指針の主旨を反映して制定されたことを説明（PDF版 p.20）	
大日本印刷	2006年3月に「調達基本方針」を改定、新たに「DNPグループCSR調達基準」を制定し、資機材購入先とともに、社会の規範にのっとり、法令遵守や環境保全、適正な労働条件、情報セキュリティの保護などの分野で改善活動に取り組んできた。2010年度は、この取り組みを、資機材購入先から業務委託先にまで拡大（PDF版 p.2）	
大和証券	2010年8月に発効したオスロ条約（クラスター爆弾禁止条約）を受け、これを製造している企業への投資その他の取り扱いについての基本原則を決定（クラスター爆弾製造会社の有価証券の組み入れはアクティブファンドについては行わない、など）（PDF版 p.16）	
デンソー	・社員行動指針を作成する際に「世界人権宣言」などを参照したことを説明（p.25） ・人権尊重の徹底（（1）基本的な考え方）として「国連の『世界人権宣言』をはじめ、複数の国際基準を参考に策定した」と説明（PDF版 p.36）	
東レ	「人権推進への取り組み」として国連人権宣言やILO条約などの国際ルールを尊重し、いかなる場合においても強制労働や児童労働を禁止することを明示（p.32）	
野村證券	HIV感染者についての基本方針を制定（PDF版 p.34）	
日立	国際規範に基づく普遍的人権を尊重することを基本として、2010年に「日立グループ行動規範」を制定。17か国語に翻訳（PDF版 p.114）	P.46

日立化成	ILOの中核的労働基準に準拠した経営を行っている旨の表明 (PDF版 p.26)	
富士フィルム	富士フィルムグループの行動憲章として「事業活動の展開にあたっては、人権を尊重し、すべての法律、国際ルールを順守し」と掲げる (PDF版 p.5)	
マツダ	マツダ人権宣言「マツダは人権を尊重し、公正な処遇を行う日本のリーダーカンパニーを目指します」と採択 (2000年1月) また「人権侵害撤廃規則」を制定 (2000年) している (PDF版 p.57)	
三菱商事	世界人権宣言やILO国際労働基準、安全と人権に関する自主的原則などの人権に関する主要な国際行動規範を支持。その一環として、先住民の権利に関する方針 (ILO第169号条約および先住民族の権利に関する国際連合宣言などに定められた先住民の権利の配慮) を策定 (p.96)	P.46
三菱ケミカル	- 三菱ケミカルホールディングスグループ・コンプライアンス行動規範の第2章に「国際的に求められた規範に従い」強制労働、児童労働を実効的に廃止すると規定 (PDF版 p.68) - 三菱ケミカルHD 「人権に対する考え方」を表明するなかで、「国連グローバル・コンパクト及びMCHCグループ企業倫理憲章を遵守する旨を明記 (PDF版 p.85)	
東京海上	CSR憲章のなかにはないが、グループのCSRの考え方として世界人権宣言、国際労働基準の支持・尊重を明示 (PDF版 p.6/p.113)	

人権CSRを支える体制としくみ		
NECフィールディング	新購入先評価を行い、パートナー会社における経営品質の改善ならびにCSR活動支援を実施。新購入先評価のコンプライアンス評価のなかで、人権や労働の項目を評価する。評価による格付け後、相互に課題確認を行い、業務プロセスの改善取引方針へ反映 (PDF版 p.42)	
エクソンモービルジャパン	サプライヤーダイバーシティプログラム：マイノリティや女性が所有する企業を調達先を含めるよう規定 (PDF版 p.16)	P.47
大阪ガス	人権尊重を含むCSR指標として「従業員コンプライアンス意識調査スコア」を調査 (グループ従業員から無作為に選んだ4000人にアンケートを実施、無記名回答を得て調査) し、進捗状況を把握 (p.49)	
オムロン	国連グローバルコンパクトの10原則を実行に移すために、エリア別方針および実行計画を立案し、実行するとして、世界各国 (中国、ベトナム、インド、韓国、台湾、欧米など) における人権尊重の年度方針・目標を定める (PDF版 p.14)	P.47
グンゼ	8項目36問のCSRアンケートを2005年より毎年実施し、事業所毎の結果を開示。「風通しがよい」と「パワー・ハラスメント被害」の負の相関性、「風通しがよい」との回答は49.2%と前年より向上 (p.16) 2009年度より「グンゼCSR検定」を実施し、2010年は3438名中46名が「CSR博士」、2年連続で博士認定は1名。CSR活動優良事業所表彰も実施 (p.13)	P.48

セブン&アイ	CSR統括委員会のなかにフェアトレード部会を設置 (PDF版 p.6)	
大和ハウス	2006年より導入のC S R 自己評価指標 (ステークホルダー別に指標を設定) を2010年度よりグループ会社にも展開。分野別得点比率を掲載 (p.40)	
帝人	・ CSRO監査 (法令違反および事件・事故の有無) を実施、2010年度は国内グループ72社中54社、海外グループ会社78社中40社から提出があった。セクハラ発言であることを認識しながら繰り返していたケースがあり、関係者の人事処分と、管理職に対して適切な職場管理の指導を行った旨記載 (PDF版 p.41) ・ 帝人グループの労務管理実体の把握として、労働CSR指標 (基礎指標) と労務管理状況、2種類の調査書を送付し回答を収集。労働CSR指標の詳細として、有期雇用人員、派遣・請負、雇用機会均等、ダイバーシティ推進などの項目あり (PDF版 p.51)	P.49 P.50
東レ	CSRガイドラインと第4次ロードマップおよび「重要達成指標 (KPI) 」を定めて、取組みを追跡評価 (p.22)	
日本特殊陶業	CSR方針のなかに各種方針 (調達方針、人財方針、労働安全衛生基本方針、社会貢献方針など) を据え、CSR推進部会のもとに各部署 (コンプライアンス、リスクマネジメント、情報公開、人権、社会貢献、CSR調達) が組織 (p.10)	
日本郵船	2010年に人事グループとC S R 推進グループで構成されたグローバル・コンパクト推進委員会を設置。G C原則1～6に取り組む (p.15)	P.49
野村證券	社会・環境に対するリスク・マネジメントとして、対象案件の調査審査において法規制、環境・社会問題を審査し、決定をおこなうプロセス (PDF版 p.16)	
日立	・ 2008年度開発「CSRセルフアセスメントツール」の国内23社、海外11社 (PDF版 p.32) ・ 「人権尊重の推進体制」として「中央人権問題推進委員会」を設置 (営業、調達、人財などの責任者) 各カンパニー・事業所長をトップとする「カンパニー・事業所推進委員会」を通じて全社員に伝達 (PDF版 p.114) ・ 日立ヨーロッパ社を中心にグローバルレベルでステークホルダーダイアログの開催や、社内関連規則やガイドラインの制定をすすめ、日立グループ全体で活動 (PDF版 p.114)	
日立マクセル	CSRセルフアセスメントツールによる自己評価結果を公表 (PDF版 p.6)	
ヒューリック	CSR推進体制として、CSRサポーターによる実施に切り替え、CSRサポーターは10名前後のユニットから1名選出され、1年の任期が終了した後、ユニット内でメンバーを交代、ローテーションで従業員全員がCSRサポーターを経験することにより草の根的にCSRを根付かせる (p.6)	
富士ゼロックス	モニタリングとレビューによるCSR推進および主要なCSR指標の公表 (単体、国内、海外などの分類で) (PDF版 p.31-37)	

マルハニチロ	「次期CSR経営中期目標について」として方針と数値目標を示す (p.12-13)	
三井物産	オーストラリア先住民のアボリジナルに対して、自社のプロジェクトがどのような影響をもたらすのか、問題が見つかった場合に解決策はあるのか、といったデューデシリジェンスを実施し、人権を尊重し法令を遵守することを前提に事業をしている (p.11)	P.51
三菱ケミカル	MOS指標として定量的目標を設定 (PDF版 p.84)	
三菱商事	投融資におけるESG管理として、社長室会における投融資案件の審議に際して、経済的側面だけでなく、ESG (環境・社会・ガバナンス) の観点を重視し、総合的に審議・検討を行っている。投融資案件の申立部局が投融資案件の申立書において、投融資先のガバナンス体制や環境面・社会面の影響などについて自ら記入し、総務および環境・CSR推進部がESGの観点から審議し、必要に応じて意見を提出する (PDF版 p.91)	P.51
日清紡	リスクマネジメントでの内部要因リスクのひとつとして人権・労務問題を項目に位置づける (PDF版 p.23)	

バリューチェーン・マネジメント		
イオン	・製造委託先の選定においてはイオンサプライヤーCoC監査等を実施し、契約。販売後も、品質基準に関する商品検査を定期的に行うほか、工場衛生調査など製造委託先の監査 (二社監査、三者監査) を実施し、場合により是正勧告や是正報告 (外部評価機関) を求める (PDF版 p.49、55) ・イオン (株)、イオンリテール (株)、イオントップバリュ (株) の本社業務管理と「トップバリュ」のサプライヤー管理を対象に、SA8000の監査 (3年毎) を受けている。イオンSA8000推進方針には、人権および労働に関する国際規範・法令の遵守を明記 (PDF版 p.56)	P.52 P.53
アシックス	アシックス業務委託先管理方針を策定、委託先工場での監査では国際基準および当社基準に沿って規定する118項目すべてを問題なく満たすまでに至っていないことといったネガティブ情報を示す。委託先工場の監査は62工場に行われたこと、TWARO (被服・繊維業界の労働組合のアジア・太平洋地域組織) との情報交換を行う (p.23-24)。	
アステラス製薬	日本では直接材取引先と主要な間接材・設備取引先の計400社、米州・欧州・アジアの主要取引先270社に、CSRの取り組み状況調査票を送付。また各極の標準購買契約書記載内容の見直しを推進。 (p.34)	
伊藤忠商事	・サプライチェーンCSR行動指針の9項目を必須調査項目として、カンパニーごとに適した方法で調査。CSR実体調査実績サプライヤー数を開示 (2010年度は374)、これには海外店のサプライヤー21社とグループ会社のサプライヤー24社を含む (p.16) 調査結果からは、深刻な問題は存在しなかった。 ・「サプライチェーン・ルポタージュ・プロジェクト」として、チョコレート (エクアドル) から消費者までの流れを特集 (p.11-12)	

エクソンモービル ジャパン	・民間警備会社との契約において人権に関する条項を規定した割合を公表 (PDF版 p.6&21) ・サプライヤーダイバーシティプログラムとして、マイノリティや女性が所有する企業を調達先に含めるよう規定 (PDF版 p.18)	
NEC	・対象取引先全46社からチェックシートを回収し、分析を行い、各社へ「フィードバックレポート」を配付 (PDF版 p.24-25)	
NSG	「すべてのサプライヤーには、国際労働機関 (ILO) が定める国際労働基準を順守することが最低限求められます」とするほか、2010年度よりサプライヤー監査を開始、現在の対象企業数は約120 (PDF版 p.38)	
エプソン	調達基本方針、調達先による自己評価 (362社回答)、訪問による状況確認 (130社)、改善要請を行う。エプソンでは調達先と価格交渉などを行う各部門の調達業務従事者、およびその決裁者は「調達・違法管理教育」を受講し認定された者と社内規定に定める。現在14500名が認定 (PDF版 p.63-64)	
大阪ガス	C S R 購買指針に基づき主な既存サプライヤーには年1回のアンケート調査、L N G 調達先企業については2011年1月、長期購入契約先6カ国7事業者にグローバル・コンパクトに基づくアンケート調査を実施 (p.52)	
カシオ	2007年より日本国内取引先、2009年から中国・タイの取引先にアンケート調査を開始。2010年度は中国とタイの主要取引先に対しては、アンケート調査実施後、各海外拠点で立ち上げたCSR推進プロジェクトのローカルスタッフとともに実施監査を行った (中国3社、タイ2社) (PDF版 p.17-18)	
コカコーラ	サプライヤー基本原則に基づき、取引開始後も第3者機関による監査を適宜実施 (p.25)	
コニカミノルタ	グループ生産拠点および取引先を対象に自己診断アンケートを実施。2009～2010年度で、計1,428社に協力を要請、うち387社にアンケートによる診断を実施 (PDF版 p.33)	
サラヤ	「サプライチェーンの環境・人権問題」として、「なぜRSPO認証油なのか？PSPOは農薬の適正な使用や児童労働が行われないう、また女性の権利が守られるよう基準を定めています」と現地プランテーションの労働環境、その問題性について記載し、RSPO (持続可能なパーム油生産のための原則と基準) を詳しく説明している (p.26-27)	P.54 P.55
三洋化成	CSRアンケート (取引先400社が対象) を実施、CSRアンケートの評価結果を公表している (PDF版 p.44)	
JSR	購入金額ベースで90%をカバーする取引先52社を対象に調査し、6社が水準に達しなかったが、改善指導の中で4社は合格 (p.11/p.15)	
清水建設	サプライチェーンである専門工事業者のコスト以外の適法化・品質・安全・環境・情報セキュリティ等CSR調達に関する順守状況を会社訪問チェックシートなどを活用して、監査・モニタリングし、教育・指導・活動支援に積極的に取り組む (p.21)	

シャープ	CSR調達調査の結果（お取引先さま自己評価の状況）を掲載（p.89） 紛争鉱物問題への対応／下請法遵守を徹底するための監査と教育（p.91）	P.56
昭和電工	昭和電工グループCSR調達ガイドラインに基づくCSR調達を2009年にスタート。2010年は新たに対象となったパートナーへの「自己診断票」を送付・回収（約220社へ送付、約150社から回収）。2009年回収した約540社へ結果をフィードバックするとともに、CSR訪問をスタートした（38社を訪問した）（PDF版 p.27）	
住友化学	2010年度は新規取引先全てと海外を中心とした既存取引先の現地メーカーについてCSR推進チェックシートによるCSR 取り組み状況のモニタリングを実施（PDF版 p.59）	
セイコーエプソン	CSR調達に関する取り組みの一環として、調達先に対して定期的に品質や納期などの管理体制、CSRへの取り組みなどを確認させていただき総合的に評価する「取引先定期評価」を毎年実施。2010年度は約1,200社に自己診断をお願いし、そのうち約100社の取引先へ出向き、状況を確認（PDF版 p.63-64）	
ソニー	電子業界CSRアライアンス（EICC）との協業、ソニーサプライヤー行動規範の制定、サプライヤーによる自己評価プログラムであるアセスメント導入（2011年3月末までに対象となる約1200社のアセスメントを実施し、ほぼ全社から回答の提出を受ける）、説明会の実施（30回開催）、原材料調査過程における環境や労働（紛争鉱物問題を含む）についてEICC監査のフレームワークを活用（PDF版 p.40-p.43）	
武田薬品工業	バリューチェーンを研究、開発（臨床）、調達、調達・生産・物流、販売のプロセスに分け、課題と取組みを紹介。 SCMへの取組みとしては、人権の尊重や差別の撤廃を含むCSR購買ガイドライン、グローバル購買方針に基づき、取引先評価を行うなどしている（PDF版 p.20-23）。	
タムロン	取引先認定のプロセスとして、タムロンサプライヤー行動規範に則り、自主評価をしてもらい、監査および書類審査の結果、取引先として認定するプロセスを採用している。取引先に認定された後も定期的に自己評価を提出してもらう（PDF版 p.8）	
帝人	・ CSR調達として、取引先を継続的に調査、5段階の格付けを行っている（取引継続の基準を満たしていないと定義しているIV/V群企業の企業の推移についても記載）。CSR調達ガイドラインには人権・労働の項目がある。アンケート調査の対象は全購買金額の75%をカバーする主要取引先406社。 ・ 取引基本契約書に法令遵守、人権尊重、環境・安全の取り組みに関する条文を追加（p.54）	P.57 P.58
デンソー	取引基本契約書に、人権、労働、環境などの社会的責任の順守を盛り込み、2008年3月までに全仕入先様（約1,400社）と契約書を再締結。デンソー・国内グループの一次取引先に対しCSRガイドラインを配付、手引きと「判断シート」による自己診断を実施し、フィードバックを完了（730社）海外グループ会社一次取引先（300社）はフィードバックを準備中（PDF版 p.45）	

東芝	中国の東芝ブランドの完成品を組み立てる製造委託先16社17拠点を対象にC S R 監査を実施。さらに2次調達先へのC S R 遵守項目も確認 (p.41)	
東洋インキ	・調達基本方針に「ILO労働基準」を明示している。 ・メーカー60社および商社60社に対し「購買協定書」および「差入書」の締結を申し入れ、72社（メーカー31社・商社41社）と締結した実績を公開。締結には調達基本方針についての合意が含まれる (p.22)	
東レ	2009年、調達・購買先、生産・販売外注先（計406社）にアンケート調査しフィードバック。2010年は国内関係会社18社の主要取引先にも調査を実施 (p.30)	
トクヤマ	調達先であるボガブライ鉱山（オーストラリア）での「露天掘り」は費用や安全性の点で優れているが、粉じん、水質、騒音などで問題を起こす可能性があり、イデミツオーストラリアリソース社では、は働く人々の労働環境の改善や事故防止のための安全管理につとめ、トクヤマでは定期的に現地を視察訪問している (p.23)	
パナソニック	CSR調達には事前調査、契約締結、監査評価による見直しからなっており、監査評価のCSR評価の内容として人権や労働、安全衛生などが含まれている (PDF版 p.34)	
バンダイ	C.O.C.監査を行い（バンダイにおける労働規範監査）、2007年から海外全生産委託工場で年1回の監査を実施。国内委託工場でも順次開始 (p.10/p.24)	
日立	2009年度作成「日立サプライチェーンC S R 推進ガイドライン」に基づく調査範囲を海外に拡大する予定。	
富士ゼロックス	資源調達と物流の双方（バリューチェーン全体）でマネジメントを実施。双方に目標値を設定し、達成度を公表（資源調達はすべての取引先が57の最重要項目に90%以上適合、物流は国内配送のすべての1次協力会社・事業所、通関業務を担当する国内5社を対象に、100の最重要項目の適合率90%以上が50%以上） (p.23)	P.59
富士通	2010年度は約750社を対象に書面調査を実施。	
ブリヂストン	2010年はC S R 自己チェックシートを対象を、国内外269社から約500社に拡大 (p.37)	
丸紅	2011年2月、人権懸念国に所在し、生産時の労働リスクが懸念される製品に関わるサプライヤー16社を対象に、7項目のアンケートを実施し、現地担当者がチェック。違反案件はなし (p. 23)	
ミズノ	ミズノ評価項目における不合格項目の分類別割合（2010年度中国34工場、それ以外10社）を公表 (p.30)	P.59

三井物産	・資源・エネルギー分野のパートナーである総合資源会社ヴァーレ社（ブラジル）による、①人権尊重のための総合的管理体制の構築をめざした人権ガイドライン（2010年12月制定）の取組み（p.7）、②進出先のコミュニティにおける先住民族の権利保護への取組み：国際金属・鉱業評議会「グッド・プラクティス・ガイド：先住民と鉱山会社」の作成にも参加（p.8） ・2008年「持続可能なパームオイルのための円卓会議（通称R S P O）」に加盟。R S P Oは児童労働の原則禁止、人種・性的差別禁止を原則基準として制定（p.10）	
三菱商事	サプライチェーンにおけるCSR行動方針、アンケート調査、現地視察（結果は適宜ウェブサイトで紹介）。サプライチェーン現地モニタリングの実施として、2010年9月に行ったベトナムSaigon 3 Garment Joint-Stock Companyの視察を紹介（PDF版 p.96）	
三菱マテリアル	「物流資材部門CSR調達ガイドライン」を作成、取引先（仕入先）に遵守をお願いする6項目（人権尊重、法令及び企業倫理の遵守、安全衛生、環境保全、情報セキュリティ、製品の品質・安全性の確保）のCSR調達基準を定める。また銅事業カンパニーによる「CSR投融資基準」「CSR調達基準」の2011年10月の見直しと各鉱山会社へのアンケート調査等の活用をトピックとして掲載（p.66）	
ライオン	2009～10年に、海外関係会社の主要な取引先や当社グループ企業も含めた、国内外の取引先481社に「調達基本方針」を周知し、アンケートを依頼したところ、354社から回答（2010年末の回収率73.6%）。3社で若干取り組みが不十分であり、2011年は、この取り組みが不十分な取引先に改善をお願いするとともに、回答をいただいていない取引先に対し、説明と再調査を個別に実施する（PDF版 p.32）	

ダイバーシティ（多様性）マネジメント		
協和発酵キリン	Diversity & Inclusion Projectとして、①D&Iに対する社員への理解浸透、②社内イントラネットを活用したロールモデルの紹介、③社員同士のコミュニケーション機会の創出、④新しい働き方の検討などを進める（p.20）	
昭和シェル石油	2004年に「ダイバーシティとインクルーシブネスの取組みの基本方針」を策定（p.45）	
損保ジャパン	女性の管理職登用拡大とともに、外国人やその他のマイノリティグループに対する公平な上級職への昇進機会の促進、法令遵守を越えた自社の情報開示の強化などに取り組む（p.14） ダイバーシティ推進グループを新設、2010年度には「総合職」「業務職員」の職員区分を統合し一本化する新人事制度を導入した（p.39）	P.60
日産	ダイバーシティディベロップメントオフィスを日本に設立。日本のみならず、北米や欧州、その他の海外地域とも連携し、「多様性を尊重し持続的な成長を目指す」という共通のゴールに向かって取り組む。また各部門を代表する役員をメンバーとした「ダイバーシティステアリングコミッティ」を設立（PDF版 p.68）	

野村證券	ダイバーシティの取り組み・ネットワークのなかに、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）ネットワークの位置づけ（p.31）	P.61
ブリヂストン	2010年よりグループ各社で、性別や障害の有無など多様性の項目の自主目標を設定し、中期計画に織り込む（p.48）	

人権教育		
NECシステムテクノロジー	社長をはじめ、全社員および全派遣社員の受講を必須とし、年1回のウェブ研修。100%の受講率を維持。話し合い型研修は4年に1度全社員が受講できる機会を設けている（PDF版 p.12）	
NTT	グループ各社が取り組む人権啓発活動をそれぞれ報告（PDF版 p.28）	
荏原製作所	「人権・労働に関する国際基準の周知・啓発活動」として、世界人権宣言やILO中核的労働基準など、国際的な基準を2009年度より海外赴任者を対象に人権教育を開始。2010年度も海外グループ会社に対する周知・啓発を実施する（p.38）	
オムロン	人権研修の受講率の目標値を、各国別（日本、韓国、米州、欧州、中華圏、アジア・パシフィック）に定め、実施状況を記載（p.14）	P.61
関西電力	全従業員を対象に同和・人権研修を実施、2010年度は延べ25300人が受講（p.62）	
東京海上	国内グループ会社受講率99.9%を開示（PDF版 p.113）	
平和堂	全社員を対象に年二回の人権研修を実施（PDF版 p.31）	
リコー	海外生産会社（80%）および海外統括・販売会社（69%）の人権研修の実施割合を開示。なおリコーでは100%の実施割合である（PDF版 p.56）	

国際的な人権問題への関心・貢献		
アステラス製薬	ボランティア休職制度として、最長3年の休職が可能（p.22）	
DIC	国連グローバルコンパクトとミレニアム開発目標（MDGs）への貢献として、NGO（アライアンス・フォーラム財団）と協働し、ザンビアのスピルリナ（藻の一種）による飢餓撲滅・栄養不良改善活動「スピルリナプロジェクト」を実施（PDF版 p.41）	
T&D保険	PRI（責任投資原則）への日本の生命保険会社としては初めての署名と取り組み（p.19）	
曙ブレーキ	ボランティア休職制度で2年間青年協力隊（事例紹介）（PDF版 p.23）	P.62
エプソン	国連グローバル・コンパクトの尊重と実践として、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークでのサプライチェーン分科会で活動（PDF版 p.23）	

商船三井	MDG s に資する社会貢献活動と、国連グローバルコンパクトの周知・徹底のため海外グループ58社を対象にアンケートを実施し取組み状況を調査 (p.7)	
昭和シェル石油	ボランティア休職制度として、最長2年の休職が可能 (p.46)	P.62
住友化学	国連グローバル・コンパクトの活動として、国際的な取組、腐敗防止作業部会や国連グローバル・コンパクト・リード（貢献度の高い56社で活動）に取り組む (p.22)	P.62
損保ジャパン	ボランティア休暇・休職制度として、休暇は月2日以内かつ年間20日以内、全社員対象であり、休職は6カ月以上最長3年以内、勤続4年以上の社員を対象として設けている。2010年度は1名のボランティア休暇を取得 (p.33)	P.63
第一三共	MDG s への貢献について特集を組み、インドおよびカメルーン、タンザニアでの取り組み、プロジェクト責任者によるダイアログを行う (p.11-18)	
太陽生命 (T&D)	PRIへの取組み、「日本版 環境金融行動原則」への参画 (p.40-41)	
武田薬品工業	BSRのhealthcare working groupおよび国連グローバル・コンパクト・リードプログラムでの活動 (PDF版 p.4.& 55)。	
トプコン	国連グローバルコンパクトに参加し、GC-JNによる分科会活動に参加 (PDF版 p.19)	
日清オイリオ	国連世界食料計画 (WFP) の公式窓口・国連世界食料計画協会の評議員として、2005年から支援を継続（世界で7人に1人・約9億2500人が飢餓に苦しむ）	
日本IBM	仕事と個人生活の両立を支援する人事制度のひとつとしてボランティアサービス休暇（原則1年）を設けている (p.30)。	
日本たばこ産業	J T と J T I は、国際食品労連、国際たばこ耕作者協会、葉たばこ加工会社・製造会社から構成される非営利団体「E C L T（たばこ産業における児童労働撲滅）財団」を支援 (p.39)	
日立	国連グローバル・コンパクトのアドバイザリーグループの創設メンバーとして国際的なガイドライン策定などに参画 (p.116)	P.63
富士ゼロックス	国連グローバルコンパクトでの国際的および国内での活動について。有馬相談役（当時）のボードメンバーとしての活動や国連GC事務局およびGC-JN事務局への社員の出向、グローバルコンパクトリード企業としての参画など (PDF版 p.26)	P.64
ミズノ	MDG s 2015キャンペーンという、MDG s の意義を知らせ、日本社会でMDG s 達成の機運を高める目的でおこなわれたものに協賛 (PDF版 p.28)	
リコー	MDG s 達成に貢献するための活動として、世界の貧困削減のために約3500人のグループ社員が「スタンド・アップ」に参加 (PDF版 p.52)	

相談・救済窓口の設置：社員以外を対象		
アステラス製薬	2010年の企業倫理相談窓口「ヘルプライン」へは42件、「セクシャルハラスメント相談窓口」へは4件の合計46件。内訳はハラスメント関係が26件と最多（p.12）	
ゲンゼ	中央相談所に寄せられた2010年度の件数は71件で、ハラスメント13件、職場の人間関係12件、メンタルヘルス11件、といった状況（p.14）	P.65
セブン&アイ	従業員相談受付の実績（グループ共通の窓口と、事業会社が個別に持つ窓口での合計受付件数）の相談件数・内訳を明示。2010年度は637件あり、そのうち、セクシュアルハラスメントが2%、雇用、就業、時間外労働など19%であった（p.11） お取引先専用相談窓口の実績として、2010年度は12件（2008年度が22件、2009年度15件のうち、相談内訳は、ルール法令違反の疑い（当社グループ会社）42%、（お取引先）25%など）であった（p.13）	P.65 P.66
帝人	2010年度の社内・社外からの相談・通報内容の内訳が開示。セクハラ7件、パワハラ9件など具体的内容を示す。（p.42）	
マツダ	・マツダ・グローバル・ホットライン（2007年9月対象範囲を国内・海外のグループ会社に拡大し、通報の受付窓口で、社内窓口と社外窓口（弁護士事務所）） ・法令、マツダ倫理行動規範に違反する不適切な対応などを発見した場合に、直接通報を受け付けるマツダ・グローバル・ホットラインを設置している。それ以外にも、人権相談、労務相談など各種窓口を設置し従業員からの相談に応える（PDF版 p.22）	
ルネサスエレクトロニクス	従業員／グループ／資材取引先／特約店を対象とした通報窓口の設置（PDF版 p.14）	
生活協同組合コープネット	ヘルプラインの総受付件数162件のうち、住民から24件、取引先から4件など利用内訳の提示（p.23）	P.66

ステークホルダーとのエンゲージメント		
DOWA	新入社員および社員からの声としてCSR報告書に対する意見およびCSR活動そのものについての意見調査を実施。新入社員から「人権の尊重に関する記述がほしい」とのコメントがあったり、「改善が求められる取り組み」として人権の尊重が一番に挙げられたりといった結果を公表している（PDF版 p.47-48）	
KDDI	ISO26000をテーマにしたステークホルダーダイアログにおいて人権をテーマ（ラギーによる国連枠組、人権を人事部担当でなく全社的課題に、同一価値労働・同一賃金など）に取り上げている（p.11）	P.67
NEC	新たに民間非営利組織「CSRビューフォーラム」を立ち上げ、約6ヶ月間ISO26000を基礎に対話とレビューを行い、「ステークホルダー意見書」として掲載。人権、公正な事業、コミュニティで様々な指摘がされた（p.22-23）	P.68

国際石油開発帝石	ステークホルダーダイアログ：日本の社会およびエネルギーの未来と当社の役割のなかでの重要課題のひとつとして「法令および社会規範の遵守」として幅広い意味で人権に配慮、「地域との信頼醸成と貢献」として地域とのコミュニケーションは不可欠、「グローバル企業としての人材育成と活用」として多様性の尊重をテーマにしている（p.14）	
大栄	中期経営ビジョン会議を進めるなかで、「ごみ収集事業について市民や事業者から意見を聞く」として、地域住民とのエンゲージメント（協力とコミュニケーション）を通じて、仕事の価値を考えたことを記載（p.11） 第三者委員会からの提言として「住民とのコミュニケーションをとることの重要性」が指摘された（p.32）	P.69
デンソー	ステークホルダーダイアログの有識者との対話2010において、人権・労働慣行について意見（「地域別の人権問題を把握すると同時に世界共通の認識を理解すべき」など）あり（PDF版 p.21）	P.69
トヨタ	「幅広いステークホルダーの方との直接対話」として2011年3月に「ISO26000と人権」をテーマに、関係各部とトヨタグループ各社より担当者約20名が出席（PDF版 p.17）	
日立	日立ヨーロッパが中心となって、2011年3月、EU委員会・国際機関・各国政府関係者・NGOと人権に関するステークホルダーダイアログを開催（p.20）	P.70
ミネベア	タイ政府社会的責任推進プロジェクトCSR-DIW（製造業企業の社会的責任推進プロジェクト）への参加（p.14）	
リコー	「より深く人権の現状課題を探るためにダイアログを開催」として、専門家とリコー幹部が対話（PDF版 p.40-41）	P.70 P.71

報告・公表		
JX日鉱日石金属	GRIG3（A+）人権指標について詳しく記載（PDF版 p.104-105）	
アンリツ	人権に関するマテリアリティの提示（PDF版 p.5-6）	
麒麟	人権CSRマネジメントが見える報告になっている。具体的には、人権に関する方針（キリングroupコンプライアンスガイドラインより）を提示し、人権尊重の取組みとして、研修、人権に関する従業員意識調査、海外法人や事業場の人権遵守状況の確認、海外法人への巡回、救済手続として社内外のホットラインで連絡・相談を受ける仕組みの整備を示す（PDF版 p.25）	
武田薬品工業	バリューチェーンを研究、開発（臨床）、調達、調達・生産・物流、販売のプロセスに分け、課題と取組みを紹介。 SCMへの取組みとしては、人権の尊重や差別の撤廃を含むCSR購買ガイドライン、グローバル購買方針に基づき、取引先評価を行うなどしている（PDF版 p.20-23）。	P.72 P.73
DOWA	人権に関するマテリアリティの提示（PDF版 p.11）	

凸版	人権CSRマネジメントがみえる報告になっている。具体的には「基本的人権の尊重に関する取組」として自社の活動を整理し掲載している（国連グローバル・コンパクトに加盟、行動指針の制定と周知、CSR調達の推進、通報窓口の設置、社会支援、研修・教育の実施、機会均等・差別の排除の7項目）（PDF版 p.16）	
日立	日立の重要課題として「人権の尊重」を位置づける。重要性選定のプロセスについて記載（PDF版 p.19）	
富士ゼロックス	モニタリングとレビューによるCSR推進および主要なCSR指標の公表（単体、国内、海外などの分類で）（PDF版 p.31-37）	
富士フィルムHD	人権に関するマテリアリティの提示（PDF版 p.17）	
三菱商事	人権に関するマテリアリティの提示（PDF版 p.92）	
三井住友トラスト	人権に関するマテリアリティの提示（PDF版 p.14）	

第三者評価		
NTTコミュニケーションズ	女性の登用、年間総労働時間の削減などの数値目標の設定と検証の報告、具体的なステークホルダーの設定と定期的な対話の実施と取り組みへの反映を期待（岸本幸子・パブリックリソースセンター）	
NTT東日本	ステークホルダーの期待を改めて分析すること、国内における無縁社会の問題（少子化、介護、自殺、ワーキングプア、ドメスティックバイオレンス、いじめ、児童虐待、不登校など）あるいは地球的課題につながる視点を考えることを示唆（斎藤慎・CSRコンサルタント）（p.19）	
NTTファシリティーズ	人権の捉え方・範囲の狭さを指摘（労働者だけでなく、バリューチェーンへと・ISO26000）（大石美奈子・日本消費生活アドバイザーコンサルタント協会／環境委員会）（PDF版 p.36）	
T&D保険	ISO26000に見られるように、人権尊重の拡充に関する情報を付け加える必要（菱山隆二・企業行動センター）（裏表紙）	
TOTO	社会分野のデータ開示がまだ少ないので、主要指標の検討から始めてほしい。地域活動も新興国での展開を視野に入れた課題・例えば衛生問題の解決を検討（海野みづえ・創コンサルティング）（p.19）	P.74
旭硝子	人権の取組み強化を指摘（足達英一郎・日本総研）（PDF版 p.60）	
川崎汽船	ライフワークバランスを指摘（上妻義直・上智大学）（PDF版 p.24）	
関西電力	6つの柱からなるCSR行動原則ごとに専門家の意見を「評価できること」「要望したいこと」で掲載し、「人権と職場環境」でも、人権啓発にとどまらず企業の社会的責任全般からの記述や原発事故のような大規模災害への人権の視点からの取り組みの検討が指摘（横田洋三・人権教育啓発推進センター）（p.65）	P.74

キッコーマン	遺伝子組み換え作物の使用状況についての説明不足。グローバルコンパクト参加に関連してサプライチェーンでの女性や子どもなどの人権への取り組みやグローバルな課題・MDGsへの取り組みについて、情報開示を求める（原田勝広・日経新聞社）（p.30）	
協和発酵キリン	ダイバーシティ・プロジェクトの行動計画と年度別のKPIを企業戦略と整合させ、実践することを期待（藤井幸子・NPO法人GEWEL）（p.31）	
クボタ	クボタが目指す社会像として「新たに生み出した社会的価値」を強調すること、CSR活動成果のKPI化を進めることを示唆（國分克彦・神戸大学）（p.52）	
サントリー	OECDからの指摘に触れ、女性労働力率に関連して、女性社員比率の向上を含め、さらなるダイバーシティを進めるよう示唆（緑川芳樹・バルディーズ研究会・グリーンコンシューマー研究会）（p.55）	
ジェイテクト	当社の外国人社員の採用と人権に関する各種啓発の取り組みの内容が不明確、ISO26000やOECD多国籍企業行動指針、GRIガイドライン3.1は人権を重視しており「各種啓発」をこえた取り組み報告を期待（山口民雄・循環型社会研究会）（p.60）	
シチズン	企業行動憲章第8条「海外現地への貢献」事例、従業員の6割以上を占める海外従業員の「顔」「声」が更に増えることを期待（秋山をね・インテグレックス）（p.31）	
ダイキン	社員の3分の2が海外で働くグローバル企業としてのダイバーシティ経営、サプライチェーンマネジメントの推進について課題提起（小河光生・クレイグ・コンサルティング）（p.49）	
大和ハウス	ダイバーシティに関して、冊子版でも障害者雇用・女性の役職登用などの数値の明記を期待（高橋陽子・日本フィランソロピー協会）（p.50）	
武田薬品	「人権・労働慣行について」で一項目を設け評価（中村義人・東洋大学）（PDF版 p.104）	
田辺三菱製薬	グループが抱えている問題・未達部分は何か、それにどう取り組もうとしているかが、明瞭には読み取れない、正負両面での情報公開を（宮本又郎・関西学院大学）（p.51）	
タムラ製作所	社員にとって関連が深い「人権」「労働慣行」は、積極的な情報開示を（水尾順一・駿河台大学）（p.26）	
タムロン	人権の取り組み強化を指摘（川村雅彦・ニッセイ基礎研究所）（PDF版 p.22）	
帝人	計画・目標を具体化し、自己評価の基準を明確に（小山巖也・関東学院大学）、PDCAのうち、CやAの言及が少ない（川村雅彦・ニッセイ基礎研）（p.59）	
東洋インキ	経営哲学「人間尊重の経営」から人権の記載に期待しているが、不十分。参考としているISO26000を基に検証を行いより積極的な記載を期待（山口民雄・循環型社会研究会）（p.48）	

東レ	1958年、他社に先駆けて女性管理職を登用しながら、女性役員が出ていない点を指摘（筑紫みずえ・（株）グッドバンカー）（p.57）	
日本興亜損害保険	さまざまなステークホルダー（海外も重視して）とのダイアロブの仕組みづくり（枝広淳子・環境ジャーナリスト）（p.51）	
日本郵船	I S O 26000の特徴であるステークホルダー・エンゲージメント、特定課題への取り組みを、企業行動に統合・反映していくことに期待（岸本幸子・パブリックリソースセンター）（p.42）	
ハウス食品	昨年からの課題であるマテリアリティ（重要課題）と今後の具体的なアクションプラン（C S R調達やサプライチェーン全体の分析を基に）を示す必要（山口真奈美・Control Union Japan代表取締役）（p.42）	
日立システムズ （現 日立情報システムズ）	人権の重要性の指摘（山口民雄・NPO循環型社会研究会）（PDF版 p.23）	
富士ゼロックス	契約形態が違う従業員の処遇の平等に関するモニタリング、人権・環境といった具体的項目別の課題や対応の情報開示（藤井敏彦・経済産業研究所）（PDF版 p.40）	
ブリヂストン	CSR調達の項目について目標設定の示唆（藤井敏彦・経済産業研究所）（p.54）	
三菱マテリアル	サプライチェーンについてISO26000に触れ、人権への対処を資源メーカーとして強化することを示唆（海野みづえ・創コンサルティング）（p.76）	
ミネベア	紛争鉱物に代表される資源調達リスクをサプライチェーンにおけるC S R調達の問題として位置づけ対処すると言った取り組みに期待（竹ヶ原啓介・日本政策投資銀行）（p.48）	
リコー	人権についての深掘りが課題（ピーター・D・ピーダーセン・（株）イースクエア）（PDF版 p.59）	

人権CSRパフォーマンス

ガイドライン項目		
労働者の人権		
労働基本権の保障		
企業名	内容	具体例掲載ページ
セブン&アイ	組合員数が約25,000人のイトーヨーカドーの労働組合（ユニオンショップ制の採用）について、学生アルバイトを除く全従業員の労働組合加入率（55.8%）を提示（PDF版 p.45）	
豊田通商	労使協調による制度改善のための定期的対話として、労働組合代表と人事担当役員は毎年10回にわたり、ワークライフバランスなどに関する人事制度について話し合う「人事制度検討委員会」を開催（PDF版 p.28）	
公正かつ良好な労働条件		
旭硝子	2007年度からは、日本・アジア地域に加え欧州・北米地域を含めたAGCグループ全体の労働災害情報を集計。加えて、労働災害発生件数を旭硝子、グループ、アジアグループで結果を提示（PDF版 p.33）	
クラレ	労働災害件数を、クラレ、国内関係会社、国内クラレグループ計、国内協力会社（クラレ場内で請負作業を行っている会社）、海外関係会社で5年間の経年変化を開示（p.10）	
サントリー	長期傷病および介護の特別休業制度として取得できなかった有給休暇を年間10日を限度に60日まで積み立て可能（p.40）	
ジェイテクト	メンタル不全者の早期発見・対応の仕組みが定着し、相談数が前年の2倍となった。また社員のストレス度・高ストレス度も増え、長時間労働者検診（月70時間以上の残業者）を受けた社員数も、2010年度は生産量が増えたことで増加した旨を明示。これらに関連したデータを時系列で明示。（p30-31）	
セブン&アイ	イトーヨーカドーでは、次世代育成支援対策推進法への対応として、残業時間の削減に積極的に取り組む。2010年度は前年度比15%削減を目標とし16%削減の実績。2011年度は前年度比5%の削減を目標（PDF版 p.46）	
ダイキン工業	ダイキン工業の有給取得率の経年変化を2005年から開示。2010年度は92.8%（p.47）	P.75
帝人	毎年3月に国内グループ全体で「職場のストレス診断」を実施、健康リスクの高かった職場では半年間にわたる「職場環境改善運動」を実施（p.37）	
デンソー	2008年から3カ年のデータを提示し、87.3%、85.4%、81.4%と減少しているものの、有給消化率80%以上を確保している。なお、割合の分母は一般社員（PDF版 p.35）	
日立	H I V／A I D S に対する基本的な考え方を1995年より策定、周知徹底をおこなっている（PDF版 p.129）	

出産・育児、介護支援		
IHI	子どもの看護休暇を年10日、介護休暇を年10日付与する制度、育児や介護に関する休暇・休業制度を拡充。(p.29)	
J-Power	ワークライフバランスの実現に向けた両立支援制度として、積立有給休暇として「不妊治療のための通院」を使用要件に追加 (p.41)	
NTTドコモ	・育児退職者の再採用制度(2010年度実績ゼロ(PDF版 p.166)) ・退職社員の再採用制度を設けており、2010年3月31日以降に退職する勤続年数3年以上の社員で、配偶者の転勤・転職や結婚による転居で退職した場合が対象となる(PDF版 p.167)	
旭化成	育児休業制度・育児短時間勤務制度の取得状況として「男女別の育児休業取得者数」を経年変化で示す。実績として、2010年度は男性226名、女性179名が育児休業を取得した(p.51)	P.75
アシックス	法律を上回る休暇制度を整備し一覧を示す。、例えば法律では1年6カ月の育児休業を2年、法律では最長93日の介護休業を1年取得できるなど(p.14)	P.76
サラヤ	「男性の育児参加サポート宣言」として、21世紀職業財団大阪事務所より「男性社員の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受け、2009年に男性1名が育児休暇を取得(p.38)	
住友林業	男性の育児休業取得に取り組み、2010年度は取得者数20の実績(PDF版 p77-78)	
ダイキン工業	育児休暇の取得者数を男女別にデータを開示。2010年度は68名の男性が取得(p.47)	P.76
ヒューリック	男女にかかわらず、育児休業期間の最初の1ヵ月間を「育児特別休業」として有給扱い(女性従業員は産後休暇に続けて育児特別休業を利用可)とした(p.27)	
海外事業展開先での人権尊重		
TOTO	2010年度の海外グループ会社トップ層における現地採用率18%を、創業100年の2017年度には50%、部門長クラスは70%にする目標(p.25)	
曙ブレーキ工業	海外拠点における労務課題を経営課題のひとつとし、タイおよび中国の社員との面接、労使協調を基本方針、2011年「海外労務対策室」を人事・総務部門に設置し海外拠点をサポート(PDF版 p.23)	
セブン&アイ	海外の取組みのなかで、アメリカとカナダの従業員構成(正社員(男女数)、パートタイマー(男女別なし))および、アメリカ国内の従業員内訳(アメリカ系インド人、ヒスパニック、アジア人、白人など)を示す(PDF版 p.50)	
東洋インキ	海外関係会社社員の取締役登用人数とポストに占める割合を開示(p.25)	
富士ゼロックス	海外営業本部によるサステナビリティ・プロジェクトとして、各国12の販売会社の社長とCSR推進責任者に任命された営業部長らがサステナビリティワークショップを開催。富士ゼロックスマレーシアの取組みを紹介している(p.16-18)	P.77

児童労働・強制労働の禁止		
JX日鉱日石金属	「当グループは一切の児童労働や強制労働を認めません。国際労働機関の児童労働に関する調査によると、アジア・太平洋蓄には5～14歳の働く子供が9600万人以上存在します。当グループは、日本以外のアジア・太平洋地区にも多くの事業を展開し、約1500人の従業員が働いていますが、採用時の年齢制限等の管理を徹底しており、そのような問題はありません。」など問題の概要など詳しめの記載（PDF版 p.75）	
味の素	味の素グループ各国法人にアンケート調査を実施し、児童労働や強制労働の実態把握と現地視察や取引先様へのヒヤリングも開始（p.49）	P.78
昭和電線	外国拠点における適切な労務管理に際して、現地の労働法や雇用制度に沿うとともに、ILOの「就業の最低年齢に関する条約」を遵守することを明示（PDF版 p.23）	
ユニチカ	国際人権規約やこどもの権利条約を明示する形で、グループ会社ならびに海外法人において国際条約に反する強制労働および児童労働を一切行っていないことを言明（PDF版 p.16）	
労働者の個人情報保護		
キヤノンマーケティング	CSR報告書との別冊の『情報セキュリティ報告書2011』において、「社員情報の管理に関する運用規則」の存在を記載（PDF版 p.6）	
東芝ソリューション	ISMS基本方針として「お客様および社員に関する個人情報の管理を徹底」として、社員を含めた形で方針を策定している（p.23）	
パナソニック	情報セキュリティとして、「今後の取組み」として、当社の個人情報や重要な技術情報を取り扱う委託先の情報セキュリティの強化をあげる（PDF版 p.31）	

労働におけるマイノリティの権利		
マイノリティである労働者に対する雇用・昇進・職場での差別の禁止		
サラヤ	外国人雇用データ（出身国別・職種別外国人従業員数）、従業員の雇用形態別データ（従業員の内訳と正社員・有期雇用社員・パートタイマーの比較）の開示（p.37）	
吉野家	地域農業の可能性を模索する農業生産法人「吉野屋ファーム神奈川」が、2011年横浜市青少年自立支援事業インターンシップを受け入れ。ひきこもり状態にある青少年の社会・経済的な自立を支援するために行われているもので、職場実習生として受け入れた（p.22）	P.78
女性の人権		
JSR	「2015年度管理職に占める女性社員5%、2011年度新規採用女性比率：技術系15-20%、事務系40-50%）」と数値目標を設定（p.11）	
TOTO	2010年度の女性管理職比率3.7%を、創業100周年の2017年には10%をめざす。2010年度から社長直轄の「きらめき推進室」から人財開発部門へ移管しダイバーシティ推進グループと改称（p.25）	

あいおいニッセイ 同和	・2011年度よりダイバーシティ推進室に発展させ、女性従業員割合47.8%、女性管理職割合2.9%と開示（PDF版 p.18） ・2011年度から首都圏の次長級以上の女性管理職を対象に、役員等をメンターとする「メンター制度」の試行実施を開始（PDF版 p.18）	
アステラス製薬	営業職社員の場合、一定の要件を満たせば、結婚予定者が配偶者と同居できるエリアに会社が異動を決定する「結婚時同居支援制度」がある。2010年度は4名が対象（p.21）	
エクソンモービル ジャパン	2010年に新規雇用した管理職および技能職従業員のうち40%が女性。幹部社員に占める女性社員の割合は、2009年の13%から2010年には約14%にまで増加（PDF版 p.9）	
麒麟	麒麟ビールメンタリングプログラムとして、女性管理職（メンター）が女性総合職（プロテジェ＝メンティ）に対して、一定期間、継続的にキャリア支援や心理・社会的支援を行っている。これまで100組が参加（PDF版 p.50）	P.79
神戸製鋼	総合職の女性社員を対象に、部長職がメンターとなり支援（p.55）	
シャープ	女性社員の活躍推進として、女性リーダへの登用プログラムとして女性管理職数の拡大（2012年度100名以上）、女性主事育成戦力化として主事（準管理職）の割合目標を30%など数値目標を定める（PDF版 p.98）	
セブン&アイ	女性役職者比率の数値目標（2012年度係長：50.0%、課長・担当以上：10.0%）を設定。2010年度実績は、女性役職者比率係長：34.6%（前年度29.9%）、課長・担当以上：4.9%（前年度3.5%）（PDF版 p.46-47）	P.79
損保ジャパン	2011年度はメンター制度をトライアル導入する予定（p.39）	
第一生命	役職者に占める女性職員の割合を、経営管理職、管理職、オフィス長・オフィストレーナー、アシスタントマネジャー・業務リーダーについて実数と割合を明示（PDF版 p.141）	
中外製薬	2010年には結婚により現勤務地では配偶者と同居できない女性MRを対象とした「MR結婚時同居サポートプラン」を導入し、同居可能な勤務地へ異動が可能に（p.26）	
帝人	新卒採用30%以上という目標をたて2001年度以来達成。2010年度、2011年度は達成できなかったため、2012年度の達成を目指す。女性管理職（課長相当以上）60人（2002年比3倍）に増やすという「女性管理職3倍増計画」を設定、2007年度末に62人、2010年度末に71人（p.49-50）	
日立	・ダイバーシティ推進プロジェクトとして、総合職の管理職任用比率を男女同等にすることを基本的な考え方とする（PDF版 p.119） ・欧州ダイバーシティプロジェクトに取り組み、各グループ会社は向こう数年の雇用・管理職等の男女比率に関する目標と施策を検討するとともに、日立ヨーロッパ社も2013年度末までに経営幹部に女性を登用する考え（p.23）	P.80

障がい者の人権		
クボタ	障がい者の職場づくりとして、耕作放棄地の活用として、クボタサンベジファーム（株）を設立、12月に「かなん農場」が竣工（p.36）	
損保ジャパン	インターンシップを経て特別支援学校の卒業生3名を採用（p.40）	
ツムラ	障がい者雇用率は3.19%であり、4%を目標として積極的な採用を行う（p.33）	P.80
帝人	国内グループ会社のうち、9社が未達成であることを記載（p.49）	
日立	厚生労働省より、精神障がい者雇用促進モデル事業を2009年から受諾。サポーターの育成も行う（PDF版 p.124-125）	
マツダ	障がいのある従業員が働きやすい職場づくりのために、相談窓口「フィジカル チャレンジ サポートデスク」を設置。障がいのある従業員の勤務上の悩みなどに関するカウンセリングや、働きやすい職場環境の整備（音声文字化・文字音声化・ドアの半自動化など）、また、職場の人が障がいのある従業員を支援できるよう、資格取得や研修受講を促進（PDF版 p.55）	
高齢者の人権		
イオン	イオンリテール（株）では2007年度より「65歳定年制」を採用している（PDF版 p.60）	P.81
サントリー	2010年は定年退職者の約80%が再雇用を希望し、希望者の98%にあたる127名を再雇用。時系列で雇用実績等を明示（p.38）	
ジェイテクト	2010年度は定年退職者の約82%再雇用を希望し、希望者の98%にあたる249名を再雇用。2011年2月より労使で諸施策を検討する「いきいき60委員会」を設置（p.27）	
任天堂	定年を65歳としており、高齢者の安定雇用の確保に努める（p.31）	P.81
三菱重工	原則希望者全員を再雇用する制度をグループ全体で導入し、実績は2010年度で73%。選択制の定年延長を視野に入れた高齢者雇用のあり方を検討（2013年度からの実施目標）（p.37）	P.81
非正規労働者の人権		
IHI	- 積極的なキャリア採用として、派遣社員の正社員登用を行う。6カ月契約を通算3年を上限として更新し、正社員に登用する期間従業員制度を導入しており、2010年度は19名が正社員となった（p.27） - 労働力の内訳を、パート、派遣、期間、顧問・嘱託、受入出向者、再雇用者と詳しく記載（p.28）	
イオン	- パートタイマーの機会均等を推進するため、イオンリテール（株）では従業員全員が共通の教育・登用制度を活用できる仕組みを設ける「コミュニティ社員制度」を2004年より採用。コミュニティ社員からマネジメント的な業務に転換することができる（PDF版 p.60） - イオンリテール（株）では、コミュニティ社員制度の制定にあわせて、パートタイマーの労働組合への加入を開始。なお2011年3月のイオンリテール（株）統合後、労働組合も「イオンリテールワーカーズユニオン」と新組織（PDF版 p.63）	P.82

イズミヤ	2004年から「売場運営の責任者」の必要な要件を満たしたパート従業員は責任者となれる「オペレーションリーダー」が500名を超している。2006年には更なる上位職である部門長になれる「リーダー契約社員」制度を導入し55名となっている。2007年よりリーダー契約職員の正社員登用（実績5名）や上級職任用制度を導入（p.21）	
ジェイテクト	2010年度は50名の期間社員を正社員に登用（p.26）	
損保ジャパン	非正規雇用スタッフの正社員登用制度を導入し、2010年度は22名に登用した（p.39）	
デンソー	（株）デンソーでは、2005年より期間社員から正社員への登用制度を設けており、2666名中49名を採用（p.38）	

消費者・顧客の権利		
消費者・顧客の権利を実現する施策		
消費者・顧客とのコミュニケーション		
マイノリティである消費者・顧客への取組み		
イオン	・高齢者・障がい者を介助する「サービス介助士」を養成。2011年2月末時点で8750名。（PDF版 p.51） ・厚生労働省とNPO「地域ケア施策ネットワーク」が推進する「認知症サポーター100万人キャラバン」に2007年度より参加（小売業として初）。講座を開催し、認知症サポーターを育成、2011年2月末時点で21,757名。養成講座の講師役「キャラバン・メイト」は484名（PDF版 p.52）	P.82
エーザイ	音声によるバリアフリーの情報提供として、日本国内に約30万人いると言われている視覚障がい者の方々に對し、音声コード付きの「患者様向け指導せん」の提供を行う（PDF版 p.20） 患者様向け指導せんとは、医療関係者が医薬品を患者様に提供する際、疾患の情報や服用に関する注意を記載したパンフレット。従来はこれら資料の一部を点字で提供していたが、点字を利用できない視覚障がい者の方々に向けて音声コードを付けたもの。	
サークルK	厚生労働省の「認知症サポーター100万人キャラバン」に賛同、「認知症サポーター養成講座」の受講を進める。2010年4月からは本部社員だけでなく加盟店も受講できる体制を整え、2011年8月末までに、2,225名の加盟店オーナー・スタッフや、本部社員が受講（PDF版 p.12）	
損保ジャパン	今後の課題として、「在日外国人、高齢者、視覚障がい者などさまざまなお客さまのニーズに対応した商品説明の実施、苦情・相談窓口の設置といったサービス展開を検討」（p.14）	
南海電気鉄道	ソフト面での向上策として、助役を対象にサービス介助士2級資格取得の推進・現在約150名（p.25）	

地域住民の人権		
イオン	2001年よりお客様参加型の「イオン幸せの黄色いレシートキャンペーン」を実施。黄色いレシートを地域のボランティア団体の活動内容が書かれた備付の箱に投票いただくことで、イオンが投票レシートの額の1%の物品を地域ボランティアに寄贈 (PDF版 p.40)	
王子製紙	東南アジアにおける事業展開の特集のなかで、「植林地を創ることは地域住民との協働作業です」とし、植林事業への理解と土地の選定などについての協力をもとめ、村の発展について話し合うため、地域住民との対話を重視している (p.16)	
富士ゼロックス	富士ゼロックスオーストラリアによる地域社会課題の解決への参画 (従業員によるメンター制度など) オーストラリアでは15歳の国民の約30%が本来あるべき識字レベルに達していないなど、深刻な教育問題に直面。富士ゼロックスオーストラリアは地元のNGOと協力し、2006年から子どもたちの教育支援を行う。従業員が地域の子どもたちのメンターとなって読み書きを教えたり、職場で得た経験やスキルを活かして進路の相談にのっている (p.21-22)	P.83 P.84

地球市民の人権		
フィランソロピ的な社会貢献		
アステラス製薬	ボランティア休業制度により、最長3年以内の休業が可能。全社のボランティア活動「チャンジング・トモロー・デイ」により、2009年は2名だったボランティア休暇・休業の活用者が2010年度は29名となった (p.22)	
沖電気	グループ会社24社の役員・社員から毎月100円の募金「OKI愛の100円募金」の支援先に、ボランティア団体で国連ミレニアム開発目標関連団体も追加 (p.25)	
コカコーラ	官民連携でマンゴー農家を支援するプロジェクト「Haiti Hope Project」を設立。5年間で総額750万ドルを拠出し、2万5000世帯のマンゴー農家の支援を行い、対象農家の所得倍増、生活水準の向上とともに、配置の長期的な発展と復興を目指す (PDF版 p.27)	P.84
国際石油開発帝石	オーストラリアのララキア職業訓練校を支援。先住民などの青年層に対し職業訓練を提供し、就業機会を高めることを目的とした訓練校の建設費用228万豪ドルを支援 (p.48)	P.85
損保ジャパン	CSRへの取組みに対して自己チェックを行い、ひとりひとりの取組みに応じたポイントを付与し、1ポイント=1円で換算した金額をNPOなどへ会社が寄附を行う制度を設置。1993年より有給とは別にボランティア休暇、ボランティア休職 (6ヶ月以上最長3年以内・勤続4年以上) の制度 (p.33)	
第一三共	MDGsへの貢献のためのグローバルな社会貢献 (インド、カメルーン、タンザニア) を展開 (p.11-18)	

三菱重工	1988年からタイの合弁会社M A C O社は良き企業市民として、教育格差の解決に向け、貧困地方の北部・北東部の小学校に対し、①社員の故郷であること、②施設が不足していること、③学校関係者が学校をよくしていこうという意欲があること、の3条件を満たす学校を1校選定し、約300万円の枠で要望に応じて体育館や機材等を寄贈 (p.14)	
ワコール	乳がん検診率向上の取組みとして異業種15社で取組み (p.13)	
本業の財・サービスを活用した社会貢献		
エーザイ	地域住民とともに：病気になっても安心して暮らせる「まちづくり」として、さいたま市北区での医師・ケアマネージャー・行政を巻き込んだネットワーク交流会の開催、横浜市保土ヶ谷区での商店街との連携による認知症サポートなどの取組みを紹介 (PDF版 p.20-21)	
コカ・コーラウェスト	支援型自動販売機・累計3000台強（売り上げの一部を地域の社会貢献事業やイベント等の資金として還元する）や災害対応型自動販売機・累計367台（ライフラインが被害を受けた場合に清涼飲料水を無償で提供）を設置 (p.15-16)	
コマツ	2008年からN P O法人日本地雷処理を支援する会と提携し（地雷除去機を無償貸与）、カンボジアとアンゴラで地雷除去 (p.41)	
商船三井	MDG s への貢献として、アフリカ向け子ども靴の海上輸送に協力（国際NGOジョイセフとの協働）、カンボジア向け医療車両等の海上輸送に協力（サイド・バイ・サイド・インターナショナルとの協働）、パラグアイ向け子ども用車いすの海上輸送に協力（海外に子ども用車いすを送る会との協働） (p.43)	
損保ジャパン	社員が講師を務める「障がい者パソコン教室」を西東京市社会福祉協議会および西東京市障害者福祉をすすめる会と連携して毎年開催。(p.34) AIRジャパン（損保ジャパンの自動車整備事業者を対象とする兼業保険代理店の全国組織）が整備技術を活用し、車イスの簡単な整備が可能であることから、「車いす整備・清掃活動」を実施 (p.38)	P.85
トヨタ	在日ブラジル人の若者の帰国後の就労支援として、1999年よりトヨタ名古屋自動車大学校でポルトガル語による全日制の自動車整備技術修得コースを開講。(PDF版 p.42)	
日清オイリオ	「食に携わる企業」として世界の飢餓への取組みを紹介。WFPとの取組、およびTable For Twoを本業（企業の食堂などを受託運営するジャパンウェルネス（株）の事例）で行っている (p.12-15)	
みずほ	道路や空港・港湾などのインフラ資産を保有する企業が発行する株式などに投資する株式投資信託において、投資信託の信託報酬の一部を、発展途上国のインフラ改善事業などに取り組む団体（NPO法人ピースウィンズ・ジャパン）に寄付 (PDF版 p.22)	
本業を通じた人権保障		
味の素	ガーナ栄養改善プロジェクトは、途上国における栄養不足を持続可能なビジネスを通じて解決しようとするソーシャルビジネスであり、ガーナ政府保健省、ガーナ大学や国際NGO、JICA、他社との協働しながら進められている。生後6カ月から24カ月の離乳期における栄養不足の解消をターゲットにしており、2013年からの本格販売を目標とする (PDF版 p.38-39)	

イオン	ザ・ボディショップ（日本では（株）イオンフォレストが展開）は「コミュニティ・フェアトレード」を実施。適切な賃金、労働環境の整備、AIDS啓発などの取組みへつながっている。現在20ヵ国以上約30のパートナーとの取引により約25,000人から仕入れている（PDF版 p.59）	
伊藤園	茶産地育成事業として、耕作放棄地などを活用し、高品質な茶葉を安定的に確保しながら、雇用創出などによる地域の活性化や、茶生産家の安定的な経営を支援することで、日本の持続可能な農業の育成を目指す。茶園の造成、栽培は伊藤園と提携した農業振興に取り組む団体（農業生産法人、農業協同組合、自治体など）が主体として行い、伊藤園の役割は、事業の提案から始まり、茶葉生産に関する技術を提供し、生産された茶葉をすべて買い取る。現在、九州の4県6地区の新産地で茶園面積271ヘクタール、生産量470トンに達しています。将来的には1,000ヘクタール規模への拡大を計画（PDF版 p.7-8）	
NTT	・総務省ユビキタス・アライアンス・プロジェクトの一環として、ベトナムの成人識字率の低い家庭が多い農村地域において、識字率の高い児童がYMCシステムを利用し、日本の農業専門家と、親世代のベトナムの農業従事者のコミュニケーションを仲介することで、安定的な稲作の実現に役立つ仕組みを実現（PDF版 p.40） ・視覚障がい者がより簡単に業務に従事できるテレワークの仕組みを開発（PDF版 p.44） ・歩行支援システムについて実証実験を実施（PDF版 p.46）	
コカコーラ	2020年までに世界のコカ・コーラシステムの中で500万人の女性起業家に活躍の場を提供すると発表（p.28）	
サラヤ	ウガンダでBOPビジネス、マイクロファイナンス事業を起こし、SARAYA EAST AFRICA Co., Ltd.を設立（p.23）	
損保ジャパン	学業継続支援サービス（授業料等債務免除費用保険）として、私立小・中学校の授業料等減免規程の策定を支援する。損保ジャパンは、規程に基づき実際に授業料などの免除を行った学校に対し、その免除額を保険金として支払う（p.30）	P.86
太陽生命	国連環境計画・金融イニシアティブの「責任投資原則」にもとづく資産運用を掲載（p.40-41）	
大和証券	・SRI型投資信託（投資先の売上や利益水準の評価だけでなく、社会や環境への取組み、倫理性など、財務面以外のパフォーマンスを考慮して組み入れる株式や債券などを選択した投資信託）とインパクト・インベストメント型債権（経済的な利益を生むだけでなく、貧困や環境問題などの社会的な課題に対して解決を図る用途に限定して資産を運用する投資の方法）を提示。債券発行を通じ社会問題の解決に寄与するインパクト・インベストメント型債権のシェアは、3344億円で日本全体の69%を占める（PDF版 p.12） ・クラスター爆弾製造会社への投資方針を決定：①クラスター爆弾製造企業の発行する有価証券の組入れは、アクティブ・ファンドにおいて行わない。現に組入れのあるものについては、すみやかに売却する。②クラスター爆弾製造企業の発行する株式の議決権行使において、クラスター爆弾の製造からの撤退・縮小を求める株主提案が提示された場合には、当該株主提案に賛成する（PDF版 p.17）	P.86 P.87

大和ハウス	1989年に超高齢化社会に備え医療・介護施設のあり方を探る「シルバーエイジ研究所」を立ち上げ、介護老人保険施設やグループホーム・ショートステイ・デイサービス機能を備えた小規模多機能型居宅介護サービス施設を建設 (p.27-28)	P.88 P.89
日清食品	アフリカ事業化自立支援OISHIIプロジェクト。2008年に開始し、事業支援のための共同開発、チキンラーメンの生産 (PDF版 p.10-11)	
野村證券	金融商品を通じて、環境問題、水、食糧問題などの分野に貢献できる金融商品の取り扱い。 投資と寄附の両面から社会的課題へ貢献「野村高金利国際機関債投信」の受諾者報酬の一部を社団法人日本WHO教会に寄付 (PDF版 p.22)	
富士通	ICTを有効活用することで持続可能な社会を目指すとして、スマートフォン活用による在宅医療の実現、ラオスにおける遠隔医療システムの実証実験などに取り組む (p.20-21)	
マイクロソフト	障害者と高齢者のICT利用プロジェクトとして、2010年2月から1年間、広島市と協働で、障害者や高齢者のICTリテラシーの向上や就労サポートなどをテーマに、ICT指導者の育成講座、障がい者のためのセミナーなどを開催 (p.14-15)。NPO法人「育て上げ」ネットと「若者UPプロジェクト」を2010年1月に立ち上げ、厚労省の「地域若者サポートステーション」を受託するNPOと連携し、若者の就労支援プログラム (ITスキル講習やトレーナー養成等) を全国24箇所で実施。	
三井生命	「特定疾患患者の抱える社会的課題」に注目し、IBD (炎症性腸疾患) である潰瘍性大腸炎と、クローン病に関する、引き受け基準の見直しと患者団体の支援 (p.19)	
ミニストップ	フェアトレード商品を2006年から販売し、フィリピン・ミンダナオ島南部ダバオ「ヨシダファーム」のバナナを扱い、地元の60名全員の正規雇用やアジア初めてのフェアトレード認証を受ける (p.8)	
リコー	BOPプロジェクトとして、現地の社会的課題を解決する新たなビジネスの創出を目指す。自社でのビジネスおよび村の起業家の支援の2つのアプローチをとる。今後より具体的な活動を進める (PDF版 p.9-10)	
住友化学	ミレニアム開発目標 (MDGs) の達成およびアフリカ支援として、マラリア予防の蚊帳「オリセツ_ネット」は、事業活動を通じて豊かな社会の実現に貢献することを目指すもので、伝染病予防にくわえ、現地生産による雇用創出 (7000人の雇用) などの支援内容 (PDF版 p.28/p.63)	
東京海上	・インドの低所得世帯農家向けのマクロインシュランスとして、2001年に「肥料付帯の傷害保険」の提供を開始 (PDF版 p.36) ・東京海上アセットマネジメント投信は、大和証券、DWMアセット・マネジメント社と協働し、日本国内としては初めて、途上国で小口融資を行うマイクロファイナンス機関を資金面で支援するファンド「大和マイクロファイナンス・ファンド」を2011年3月1日に設定し、運用を開始 (PDF版 p.35)	

(資料2 「好事例の具体例」についてはウェブ版では掲載していません。報告書冊子を参照ください。冊子についてのお問い合わせは当研究所、企画・研究部まで)

資料3

CSR報告書調査対象企業一覧 (389社)

No.	調査対象企業名
1	株式会社アーレスティ
2	株式会社 I H I
3	あいおいニッセイ同和損害保険
4	アイカ工業株式会社
5	曙ブレーキ工業株式会社
6	旭化成株式会社
7	旭硝子株式会社
8	朝日新聞社
9	アサヒビール株式会社
10	株式会社朝日ラバー
11	株式会社アシックス
12	味の素株式会社
13	アステラス製薬株式会社
14	株式会社ADEKA
15	株式会社アドバンテスト
16	アミタ株式会社
17	荒川化学工業株式会社
18	アヲハタ株式会社
19	アンリツ株式会社
20	飯野海運株式会社
21	株式会社イオン
22	イオンモール株式会社
23	石塚硝子株式会社
24	いすゞ自動車株式会社
25	イズミヤ株式会社
26	出光興産株式会社

27	株式会社伊藤園
28	伊藤忠エネクス株式会社
29	伊藤忠商事株式会社
30	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
31	株式会社イトーキ
32	イトーヨーカ堂
33	イビデン株式会社
34	株式会社イムラ封筒
35	宇部興産株式会社
36	エア・ウォーター株式会社
37	エーザイ株式会社
38	エクソンモービル有限会社
39	エスエス製薬株式会社
40	SGホールディングス株式会社
41	エスベック株式会社
42	NTTコミュニケーションズ株式会社
43	株式会社NTTデータ
44	株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ
45	株式会社NTTファシリティーズ
46	NTTコムウェアグループ
47	NECインフロンティア株式会社
48	ルネサスエレクトロニクス
49	NECシステムテクノロジー株式会社
50	NECフィールディング株式会社
51	NTN株式会社
52	株式会社NTT日本
53	NTTドコモ

54	N T T データ
55	株式会社NTT東日本グループ
56	株式会社荏原製作所
57	王子製紙株式会社
58	大阪ガス株式会社
59	大林組
60	株式会社岡村製作所
61	沖電気工業株式会社（社会的責任レポート）
62	株式会社奥村組
63	オムロン株式会社
64	オリンパス株式会社
65	花王株式会社
66	学研ホールディングス
67	カゴメ株式会社
68	カシオ計算機株式会社
69	鹿島建設株式会社
70	加藤産業株式会社
71	株式会社カネカ
72	カルピス株式会社
73	株式会社河合楽器製作所
74	川崎汽船株式会社
75	川崎重工業株式会社
76	関西国際空港株式会社
77	財団法人関西電気保安協会
78	関西電力株式会社
79	関西ペイント株式会社
80	関東自動車工業株式会社
81	キッコーマン株式会社
82	キャノン株式会社
83	キャノンマーケティングジャパン株式会社

84	九州電力株式会社（CSR報告書）
85	キューピー株式会社
86	京セラ株式会社
87	共同印刷株式会社
88	極洋グループ
89	協和発酵キリン株式会社
90	キリンホールディングス
91	リマテック株式会社（2010年社名変更）
92	近畿日本鉄道株式会社
93	株式会社クボタ
94	株式会社熊谷組
95	クラリオン株式会社
96	株式会社クラレ
97	株式会社クレアン
98	株式会社クレハ
99	グンゼ株式会社
100	京王電鉄株式会社
101	KDDI株式会社
102	京阪電気鉄道株式会社
103	株式会社神戸製鋼所
104	コカ・コーラ株式会社
105	コカ・コーラウェスト株式会社
106	コカ・コーラ セントラル ジャパン株式会社
107	国際石油開発帝石株式会社
108	コスモ石油株式会社
109	コニカミノルタホールディングス株式会社
110	コニシ株式会社
111	小林製薬株式会社
112	コベルコシステム株式会社
113	株式会社小松製作所

114	コムシスホールディングス株式会社
115	五洋建設
116	株式会社サークルKサンクス
117	サカタインクス株式会社
118	サッポロホールディングス株式会社
119	佐藤工業
120	サラヤ株式会社
121	三協・立山ホールディングス株式会社
122	サンデン株式会社
123	サントリーホールディングス株式会社
124	三洋化成工業株式会社
125	JSR株式会社
126	JX日鉱日石エネルギー
127	JFEスチール
128	株式会社ジェイテクト
129	JVC・ケンウッド・ホールディングス株式会社
130	株式会社滋賀銀行
131	四国電力株式会社
132	シスメックス株式会社
133	シチズンホールディングス株式会社
134	芝浦メカトロニクス株式会社
135	清水建設株式会社
136	市民生活協同組合ならコープ
137	シャープ株式会社
138	商船三井
139	昭和シェル石油株式会社
140	昭和電工株式会社
141	昭和電線ホールディングス株式会社
142	昭和リース株式会社
143	信越化学工業株式会社

144	住友化学株式会社
145	住友ゴム工業株式会社
146	住友商事株式会社
147	三井住友トラスト・ホールディングス
148	住友生命保険相互会社
149	住友電気工業株式会社
150	住友林業株式会社
151	生活協同組合連合会コープネット事業連合
152	セイコーホールディングス株式会社
153	セイコーインスツル株式会社
154	セイコーエプソン株式会社
155	積水化学工業株式会社
156	積水ハウス株式会社
157	株式会社セブン&アイ・ホールディングス
158	全日本空輸株式会社
159	双日株式会社
160	ソニー株式会社
161	ソフトバンク株式会社
162	株式会社損害保険ジャパン
163	第一工業製薬
164	第一三共株式会社
165	第一生命保険株式会社
166	株式会社大栄
167	ダイキン工業株式会社
168	大建工業株式会社
169	大成建設株式会社
170	ダイセル化学工業株式会社
171	大同特殊鋼株式会社
172	大日本印刷株式会社
173	大日本スクリーン製造株式会社

174	太平洋セメント株式会社
175	株式会社ダイヘン
176	太陽生命保険株式会社
177	株式会社大和証券グループ本社
178	大和ハウス工業株式会社
179	宝酒造株式会社
180	宝ホールディングス株式会社
181	株式会社タクマ
182	武田薬品工業株式会社
183	株式会社竹中工務店
184	田辺三菱製薬株式会社
185	株式会社タムラ製作所
186	株式会社タムロン
187	中外製薬株式会社
188	中国電力株式会社
189	中部電力株式会社
190	千代田化工建設株式会社
191	株式会社椿本チエイン
192	株式会社ツムラ
193	株式会社T&Dホールディングス
194	TDK株式会社
195	帝国ホテル
196	帝人株式会社
197	株式会社ディスコ
198	DIC株式会社
199	株式会社デイリーヤマザキ
200	株式会社テクノアソシエ
201	テルモ株式会社
202	電源開発株式会社
203	株式会社デンソー

204	電通
205	東亜合成株式会社
206	東亜石油株式会社
207	東京エレクトロン株式会社
208	東京応化工業
209	株式会社東京海上ホールディングス
210	東京ガス株式会社
211	東京急行電鉄株式会社
212	東京地下鉄株式会社
213	株式会社 東芝
214	東芝機械株式会社
215	東芝ソリューション株式会社
216	東芝テック株式会社
217	東陶機器株式会社
218	東武鉄道株式会社
219	東邦ガス株式会社
220	東邦ホールディングス株式会社
221	東北電力株式会社
222	東洋インキ製造株式会社
223	東洋製罐株式会社
224	東洋紡績株式会社
225	東レ株式会社
226	DOWAホールディングス株式会社
227	株式会社 トーヨー
228	株式会社トクヤマ
229	戸田建設株式会社
230	凸版印刷株式会社
231	飛鳥建設株式会社
232	株式会社 トプコン
233	株式会社巴川製紙所

234	トヨタ自動車株式会社
235	株式会社豊田自動織機
236	トヨタ車体株式会社
237	豊田通商株式会社
238	中日本高速道路株式会社
239	成田国際空港株式会社
240	南海電気鉄道株式会社
241	株式会社ニコン
242	西日本高速道路株式会社
243	西日本電信電話株式会社
244	西日本旅客鉄道株式会社
245	日油株式会社
246	株式会社ニチレイ
247	JX日鉱日石金属
248	日興コーディアル証券株式会社
249	日産自動車株式会社
250	日清オイリオグループ株式会社
251	日清食品株式会社
252	日清食品ホールディングス株式会社
253	株式会社日清製粉グループ本社
254	日清紡ホールディングス
255	日東電工株式会社
256	日本板硝子株式会社
257	日本ガイシ株式会社
258	日本化薬株式会社
259	日本興亜損害保険株式会社
260	株式会社日本触媒
261	日本新薬株式会社
262	株式会社日本製紙グループ本社
263	日本生命保険相互会社

264	日本ゼオン株式会社
265	日本特殊陶業株式会社
266	日本ハム株式会社
267	日本ペイント株式会社
268	日本郵政株式会社
269	日本アイ・ビー・エム株式会社
270	日本コカ・コーラ株式会社
271	日本精工株式会社
272	株式会社日本製鋼所
273	日本政策投資銀行
274	日本たばこ産業株式会社
275	日本電気株式会社（NEC）
276	日本電信電話株式会社
277	日本バイリーン株式会社
278	日本マイクロソフト株式会社
279	日本マクドナルド株式会社
280	日本山村硝子株式会社
281	日本ユニシス株式会社
282	任天堂株式会社
283	株式会社ノーリツ
284	株式会社野村総合研究所
285	野村ホールディングス株式会社
286	株式会社ノリタケカンパニーリミテド
287	ハウス食品株式会社
288	バクスター（株）
289	株式会社間組
290	パナソニック株式会社
291	株式会社バンダイナムコホールディングス
292	ポリプラスティック（株）
293	東日本電信電話株式会社

294	東日本旅客鉄道株式会社
295	日立化成工業株式会社
296	日立金属株式会社
297	株式会社日立国際電気
298	株式会社日立システムズ
299	日立ソリューションズ
300	株式会社 日立製作所
301	日立ソリューションズ株式会社
302	日立電線株式会社
303	株式会社日立ハイテクノロジーズ
304	株式会社日立プラントテクノロジー
305	日立マクセル株式会社
306	ヒューリック株式会社
307	広島ガス株式会社
308	ファイザー株式会社
309	富士火災海上保険株式会社
310	株式会社フジクラ
311	藤倉化成株式会社
312	富士重工業株式会社
313	不二製油株式会社
314	富士ゼロックス株式会社
315	富士ソフト株式会社
316	富士通株式会社
317	富士電機ホールディングス株式会社
318	富士フイルムホールディングス株式会社
319	芙蓉総合リース株式会社
320	ブラザー工業株式会社
321	株式会社ブリヂストン
322	プリマハム株式会社
323	株式会社平和堂

324	株式会社ベネッセホールディングス
325	北陸電力株式会社
326	北海道テレビ放送株式会社
327	株式会社 堀場製作所
328	ポリプラスチックス株式会社
329	本田技研工業株式会社
330	マイクロソフト
331	前田建設工業株式会社
332	マツダ株式会社
333	株式会社マルハニチロホールディングス
334	丸紅株式会社
335	株式会社マנדム
336	ミズノ株式会社
337	株式会社みずほフィナンシャルグループ
338	三井化学株式会社
339	MS&ADインシュアランスグループ
340	三井住友建設株式会社
341	三井住友フィナンシャルグループ
342	三井生命保険株式会社
343	三井生命保険株式会社
344	三井造船株式会社
345	三井物産株式会社
346	三井ホーム株式会社
347	株式会社三越伊勢丹ホールディングス
348	三菱ケミカルホールディングス株式会社
349	三菱地所株式会社
350	三菱自動車工業株式会社
351	三菱重工業株式会社
352	三菱樹脂株式会社
353	三菱商事株式会社

354	三菱製紙販売株式会社
355	三菱倉庫株式会社
356	三菱電機株式会社
357	三菱ふそうトラック・バス株式会社
358	三菱マテリアル株式会社
359	株式会社三菱UFJフィナンシャルグループ
360	ミニストップ株式会社
361	ミネベア株式会社
362	株式会社村田製作所
363	明治製菓株式会社
364	明治安田生命保険相互会社
365	メロディアン株式会社
366	株式会社モスフードサービス
367	持田製薬株式会社
368	森永乳業株式会社
369	矢崎総業株式会社
370	株式会社安川電機
371	株式会社山武 (アズビル株)
372	大和証券グループ本社
373	ヤマトホールディングス株式会社
374	ヤマハ株式会社
375	ヤマハ発動機株式会社
376	雪印メグミルク株式会社
377	ユニ・チャーム株式会社
378	ユニチカ株式会社
379	横浜ゴム株式会社
380	株式会社吉野家ホールディングス
381	ライオン株式会社
382	リヴァックス株式会社
383	株式会社リコー

384	株式会社りそなホールディングス
385	リンナイ株式会社
386	レンゴー株式会社
387	ローム株式会社
388	YKK株式会社
389	株式会社ワコールホールディングス