

人権CSRガイドライン	GC10原則	GRI G3	ISO26000	経団連企業行動憲章 実行の手引き(第6版)
<b>人権マネジメント</b>				
(1)経営トップによるリーダーシップ	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担	1.1 戦略および分析:組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	6.2.3 組織統治:意思決定のプロセスおよび構造 6.3.3 人権:デュー・デリジェンス 6.3.5 人権:共謀の回避	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とその社内への徹底、CSRの推進などにあたる。 9-2 経営トップは、経営理念や行動規範およびCSRに対する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。
(2)人権CSRに関する経営方針	1 人権尊重 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止	4.8 経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション(使命)およびバリュー(価値)についての声明、行動規範および原則 HR8 保安慣行:業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合。	6.2.3 組織統治:意思決定のプロセスおよび構造 6.3.3 人権:デュー・デリジェンス	8-1 自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を尊重する。
(3)人権CSRを支える体制としくみ	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担	4.1 ガバナンス:戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造(ガバナンスの構造) 4.2 ガバナンス:最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す(兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す) 4.7 ガバナンス:経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス 4.9 ガバナンス:組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む 4.10 ガバナンス:最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス 4.11 外部のイニシアティブへのコミットメント:組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	6.2.3 組織統治:意思決定のプロセスおよび構造 6.3.3 人権:デュー・デリジェンス	9-3 全社的な取り組み体制を整備する。 9-4 企業グループ全体において企業倫理の徹底とCSRの推進を図る。あわせて、取引先をはじめとするサプライチェーンにおいても、そうした取り組みを促す。 9-7 取り組みの浸透・定着状況をチェック・評価する。
④人権影響アセスメント		1.2 戦略および分析:主要な影響、リスクおよび機会の説明 SO1 コミュニティ:参入、事業展開および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性。	6.3.4 人権:人権に関する危機的状況 6.8.7 コミュニティ:富および所得の創出	8-2 各国・地域の文化や慣習を尊重し、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。
(4)バリューチェーン・マネジメントにおける人権CSR	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止	HR2 投資および調達慣行:人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー(供給者)および請負業者の割合と取られた措置。	6.3.3 人権:デュー・デリジェンス 6.3.5 人権:共謀の回避 6.3.7 人権:差別及び社会的弱者 6.4.3 労働:雇用と雇用関係	2-2 適正な購買取引方針を確立する。 4-6 児童労働、強制労働は認めない。 8-4 各国・地域の取引先における社会的責任への取り組みに関心をもち、必要に応じて改善のための支援を行う。 9-4 企業グループ全体において企業倫理の徹底とCSRの推進を図る。あわせて、取引先をはじめとするサプライチェーンにおいても、そうした取り組みを促す。
(5)ダイバーシティ・マネジメントにおける人権CSR	1 人権尊重 6 労働における差別禁止	LA13 多様性と機会均等:性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳。	6.2.3 組織統治:意思決定のプロセスおよび構造 6.3.3 人権:デュー・デリジェンス	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。

(6)人権教育	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止	HR3 投資および調達への慣行:研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間。	6.3.3 人権: デュー・デリジェンス 6.3.7 人権: 差別及び社会的弱者	9-6 企業倫理の徹底とCSRの推進に関する教育・研修を実施、充実する。
(7)国際的な人権問題への関心・貢献	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止 MDGs	4.12 外部のイニシアティブへのコミットメント:外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ 4.13 外部のイニシアティブへのコミットメント:組織が以下の項目に該当するような、(企業団体などの)団体および/または国内外の提言機関における会員資格 ・ 統治機関内に役職を持っている ・ プロジェクトまたは委員会に参加している ・ 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えている	6.3.5 人権: 共謀の回避 6.3.8 人権: 市民的、政治的権利 6.3.9 人権: 経済的、社会的および文化的権利 6.8.3 コミュニティ: コミュニティ参画 6.8.4 コミュニティ: 教育および文化	6-3 NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働を進める。 6-4 従業員の自発的な社会参加を支援する。
(8)相談・救済窓口	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止		6.3.6 人権課題: 苦情解決 6.4.6 労働慣行課題: 労働における安全衛生	8-1 自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を尊重する。 9-5 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・活用し、企業行動の改善につなげる。
(9)ステークホルダーとのエンゲージメント	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止	4.14 ステークホルダー参画: 組織に参画したステークホルダー・グループのリスト 4.15 ステークホルダー参画: 参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準 4.16 ステークホルダー参画: 種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ 4.17 ステークホルダー参画: その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	6.2.3 組織統治: 意思決定のプロセスおよび構造 6.3.6 人権: 苦情解決 6.4.5 労働: 社会対話 6.4.6 労働: 労働における安全衛生 6.8.3 コミュニティ: コミュニティ参画	3-2 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。 3-3 広報・広聴・対話などの活動を通じて、幅広いステークホルダーとの双方向コミュニケーションを促進する。
(10)報告・公表	1 人権尊重 2 人権侵害への非加担 3 労働基本権の支持 4 児童労働の撤廃 5 強制労働の撤廃 6 労働における差別禁止	GRI G3全体 (GRI G3は報告ガイドラインであるため) 3.5 報告書のスコープおよびバウンダリー: 以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ・ 重要性の判断 ・ 報告書内のおよびテーマの優先順位付け ・ 組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定 3.13 保証: 報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する。	6.2.3 組織統治: 意思決定のプロセスおよび構造 6.3.3 人権: デュー・デリジェンス	3-2 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。
<b>人権パフォーマンス</b>				
(1)労働者の人権				
①労働基本権の保障	3 労働基本権の支持	LA4 労使関係: 団体交渉協定の対象となる従業員の割合。 LA5 労使関係: 労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間。 HR5 結社の自由: 結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置。	6.3.10 人権: 労働における基本的原則と権利 6.4.3 労働: 雇用と雇用関係 6.4.4 労働: 労働条件および社会的保護 6.4.5 労働: 社会対話	4-5 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。

②公正で良好な労働条件	1 人権尊重 6 労働における差別禁止	LA1 雇用:雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力。 LA6 労働安全衛生:労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合。 LA7 労働安全衛生:地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数。 LA8 労働安全衛生:深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム。 LA9 労働安全衛生:労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ。 LA10 研修および教育:従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間。 LA11 研修および教育:従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム。 LA12 研修および教育:定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合。	6.4.3 労働:雇用と雇用関係 6.4.4 労働:労働条件および社会的保護 6.4.6 労働:労働における安全衛生 6.4.7 労働:職場における人材育成および訓練	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。 4-3 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。 4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する
③出産・育児、介護支援	1 人権尊重 6 労働における差別禁止		6.4.4 労働:労働条件および社会的保護	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。
④海外事業展開での人権尊重	1 人権尊重 6 労働における差別禁止	LA2 雇用:従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳。 LA8 労働安全衛生:深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム。 HR1 投資および調達慣行:人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数。	6.4.3 労働:雇用と雇用関係 6.4.4 労働:労働条件および社会的保護	8-1 自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を尊重する。 8-2 各国・地域の文化や慣習を尊重し、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。 8-3 経営の現地化を進めるとともに、各国・地域の事情などに応じた適切な労働環境の整備に努める。 8-4 各国・地域の取引先における社会的責任への取り組みに関心をもち、必要に応じて改善のための支援を行う。
⑤児童労働・強制労働の禁止	4・5	HR6 児童労働:児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策。 HR7 強制労働:強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策。	6.3.10 人権:労働における基本的原則と権利	4-6 児童労働、強制労働は認めない。
⑥労働者の個人情報	1 人権尊重 6 労働における差別禁止		6.4.3 労働:雇用と雇用関係	3-5 個人情報・顧客情報を適正に保護する。
(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	1 人権尊重 6 労働における差別禁止	LA13 多様性と機会均等:性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳。 HR4 無差別・差別事例の総件数と取られた措置。	6.2.3 組織統治:意思決定のプロセスおよび構造 6.3.7 人権:差別及び社会的弱者 6.3.10 人権:労働における基本的原則と権利	4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。
②女性の人権	1 人権尊重 6 労働における差別禁止	LA13 多様性と機会均等:性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳。 LA14 多様性と機会均等:従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女	6.2.3 組織統治:意思決定のプロセスおよび構造 6.3.7 人権:差別及び社会的弱者 6.4.3 労働:雇用と雇用関係	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。 4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。
③障がい者の人権	1 人権尊重 6 労働における差別禁止		6.3.7 人権:差別及び社会的弱者 6.4.6 労働:労働における安全衛生	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。 4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。
④高齢者の人権	1 人権尊重 6 労働における差別禁止		6.3.7 人権:差別及び社会的弱者 6.4.6 労働:労働における安全衛生	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。 4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。
⑤非正規労働者の人権	1 人権尊重 6 労働における差別禁止	LA3 雇用:主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利。	6.3.7 人権:差別及び社会的弱者 6.4.3 労働:雇用と雇用関係 6.4.6 労働:労働における安全衛生	4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。 4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。

(3)消費者・顧客の権利

<p>①消費者・顧客の権利を実現する施策</p>	<p>1 人権尊重</p>	<p>PR1 顧客の安全衛生:製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合。 PR6 マーケティング・コミュニケーション: 広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム。 PR7 マーケティング・コミュニケーション: 広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載。 PR8 顧客のプライバシー: 顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数。</p>	<p>6.7.3 消費者: 公正なマーケティング, 事実に基づいた偏りのない情報, 及び公正な契約慣行 6.7.4 消費者: 消費者の安全衛生の保護 6.7.5 消費者: 持続可能な消費 6.7.7 消費者: 消費者データ保護及びプライバシー 6.7.9 消費者: 教育と意識向上 6.8.8 コミュニティ: 健康</p>	<p>1-1 消費者・顧客のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展に資するよう、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供する。 1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する。 1-3 消費者・顧客に対し、商品・サービスに関する適切な情報を提供するとともに、消費者の自立的な選択や判断を支援するための啓発活動に努める。 3-5 個人情報・顧客情報を適正に保護する。</p>
<p>②消費者・顧客とのコミュニケーション</p>	<p>1 人権尊重</p>	<p>PR2 顧客の安全衛生:製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載。 PR3 製品およびサービスのラベリング: 各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合。</p>	<p>6.7.6 消費者: 消費者に対するサービス, 支援, 並びに苦情及び紛争の解決</p>	<p>1-1 消費者・顧客のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展に資するよう、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供する。 1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する。 1-4 消費者・顧客からの問い合わせなどには誠実に対応し、その声を商品・サービスの改良や開発などに反映する。 3-2 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。 3-3 広報・広聴・対話などの活動を通じて、幅広いステークホルダーとの双方向コミュニケーションを促進する。</p>
<p>③マイノリティである消費者・顧客への取組</p>	<p>1 人権尊重</p>	<p>PR3 製品およびサービスのラベリング: 各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合。</p>	<p>6.7.4 消費者: 消費者の安全衛生の保護</p>	<p>1-1 消費者・顧客のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展に資するよう、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供する。 1-3 消費者・顧客に対し、商品・サービスに関する適切な情報を提供するとともに、消費者の自立的な選択や判断を支援するための啓発活動に努める。</p>

(4)地域住民の権利

<p>①(国内外)企業活動が展開されている地域の住民(先住民なども含む地域の住民)をめぐる人権問題の状況</p>	<p>1 人権尊重 2 人権侵害への非加担</p>	<p>LA8 労働安全衛生: 深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム。 HR8 保安慣行: 業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合。 HR9 先住民の権利: 先住民の権利に関する違反事例の総件数と取られた措置。 SO1 コミュニティ: 参入、事業展開および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性。</p>	<p>6.3.4 人権: 人権に関する危機的状況 6.3.5 人権: 共謀の回避 6.3.7 人権: 差別及び社会的弱者 6.8.5 コミュニティ: 雇用創出および技術発展 6.8.7 コミュニティ: 富および所得の創出</p>	<p>3-2 ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。 3-3 広報・広聴・対話などの活動を通じて、幅広いステークホルダーとの双方向コミュニケーションを促進する。 8-2 各国・地域の文化や慣習を尊重し、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。</p>
--	-------------------------------	--	--	---

(5)地球市民の人権

<p>①フィランソピー的な社会貢献活動: 物資・資金援助、NPO等団体への支援活動</p>	<p>1 人権尊重</p>		<p>6.8.3 コミュニティ: コミュニティ参画 6.8.5 コミュニティ: 雇用創出および技術発展 6.8.6 コミュニティ: 技術開発とアクセス 6.8.7 コミュニティ: 富および所得の創出 6.8.8 コミュニティ: 健康 6.8.9 コミュニティ: 社会的投資</p>	<p>6-1 社会貢献活動に関する基本的理念を明確化し、社内体制を確立する。 6-2 自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む課題領域を特定し、自社の経営資源を活用して社会貢献活動を推進する。 6-3 NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働を進める。</p>
---	---------------	--	--	---

<p>②本業の財・サービスを活用した社会貢献</p>	<p>1 人権尊重</p>		<p>6.8.3 コミュニティ:コミュニティ参画          6.8.5 コミュニティ:雇用創出および技術発展          6.8.6 コミュニティ:技術開発とアクセス          6.8.7 コミュニティ:富および所得の創出          6.8.8 コミュニティ:健康          6.8.9 コミュニティ:社会的投資</p>	<p>1-1 消費者・顧客のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展に資するよう、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供する。          2-3 知的財産の適切な活用による優れた商品・サービスの開発・提供により社会に貢献するとともに、自らの行動を通じて内外に知的財産権保護の重要性を浸透させる          6-1 社会貢献活動に関する基本的理念を明確化し、社内体制を確立する。          6-2 自社の経営理念などを踏まえつつ、優先的に取り組む課題領域を特定し、自社の経営資源を活用して社会貢献活動を推進する。          6-3 NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働を進める。</p>
<p>③本業を通じた人権保障のためのビジネス活動</p>	<p>1 人権尊重</p>		<p>6.8.3 コミュニティ:コミュニティ参画          6.8.5 コミュニティ:雇用創出および技術発展          6.8.6 コミュニティ:技術開発とアクセス          6.8.7 コミュニティ:富および所得の創出          6.8.8 コミュニティ:健康</p>	<p>6-3 NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関など、幅広いステークホルダーとの連携・協働を進める。</p>