

## ISO/SRに関するガイダンス文書作成についての考え方

### 1. ISO・SAG勧告、SRストックホルム会議、TMB決議内容から前提となる事項

- (1) SRを定義づけ、共通の理解を促進するもの
- (2) 実用的な指針を提供するガイダンス文書であり、かつ第三者認証を目的としないもの
- (3) 全ての種類の組織に適用できるもの
- (4) 専門家以外にも読みやすく、かつわかりやすいもの
- (5) 文化、社会、環境および法規制の差異、ならびに経済発展状況を尊重し、組織におけるSRの実施を支援するもの
- (6) パフォーマンスの結果と改善に重点を置くもの
- (7) 既存の文書、国際規約・条約および既存のISO規格との整合性があるもの

### 2. 目指すべきガイダンス文書の性格

- (1) 全ての組織のSRを推進し、自己改善の手段として有効な指針となり、新たな付加価値を創造するもの
- (2) 地域性や文化を尊重して、SR活動の実効性を高める上で必要な項目を例示するもの
- (3) 組織の自主性を尊重し、自己の目的、ビジョン、組織文化に最も適したシステムに柔軟に適應できるもの
- (4) 既存のSR関連のイニシアチブやガイドラインとの整合性、一貫性、包括性を有するもの
- (5) 組織がSR活動を推進するにあたって、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視するもの

## ガイダンス文書の構成

### 0. 序文

グローバル化した世界経済が抱える様々な問題を解決するために、社会の多様な組織がセクターの壁を超えて、地球市民として活動することが必要になっている。組織は社会の一員であり、社会の発展の基盤である。今や、各組織は「より持続可能な世界経済」の実現に貢献することを通じて、自らの活動を維持、発展させることの重要性を認識しつつある。

SRは、“組織が自らの活動、製品・サービスが社会に及ぼす影響及び社会が組織に抱く期待などを考慮した上で、組織が自らの役割を定義するものであり、具体的にはその活動によって影響を受けるステークホルダーを把握し、関わりあい、活動を報告するという点に重点がおかれる。社会は地域によって差異があることに加え、時とともに変化する。ゆえに組織に対する社会の期待も変化する。一方で、組織の活動は国境を越えて広がり、SRについて世界共通の理解を必要としている。

そこで、ISOでは、多様なステークホルダーの経験と知見とを持ち寄り、SRへの理解と取り組みを世界的に普及させるため、ガイダンス文書を作成することとした。

この規格は、全ての組織のSRを推進し、自己改善の手段として有効な指針となり、組織に新たな付加価値を創造するもの、地域性や文化を尊重して、SR活動の実効性を高める上で必要な項目を例示するもの、組織の自主性を尊重し、自己の目的、ビジョン、組織文化に最も適したシステムに柔軟に適應できるもの、既存のSR関連イニシアチブやガイドラインとの整合性、一貫性、包括性を有するもの、組織がSR活動を推進するにあたって、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視するものである。

### 1. 適用範囲

このガイダンス文書は、組織が取り組むべき重要なSR諸要素を特定し、組織とその活動の継続性および持続的発展を達成するための指針を提供する。

組織は、この規格に規定されていることを全て実施する必要はなく、組織のビジョン、目的、戦略に応じて必要な項目を選択したり、自組織に最適になるようカスタマイズすることができる。

このガイダンス文書は、組織の規模、所在地、活動する地域における文化、社会、環境に拘わらず、どのような種類の組織にも適用することができる。

それぞれの組織は、組織の本来のミッションを果たす過程で、組織の社会的役割に応じた、SRを自覚し実施してゆくことが望ましい。たとえば、次のような組織は社会的影響力も大きく、SRの自覚と実施が望まれる。

- 政府、自治体、国際機関
- 企業
- 労働組合
- 教育機関

- 消費者団体、市民団体、NPO、NGO
- メディア、SRI評価機関

この規格は、法規制、契約及び認証に用いられることを目的に作成されたものではない。

## 2．S R原則

組織は、次のS R原則に基づいて、3．、4．及び5の活動を効率的かつ効果的に実施していくことが望ましい。

### (1) 自主性と柔軟性の尊重

組織は、活動の継続性と持続的成長の達成にとって重要なS R要素を特定し、自主的かつ柔軟に取り組むことが望ましい。

### (2) 継続性の確保

組織がS R活動の効果を上げるためには、より高いレベルを目指して継続的に取り組むことが望ましい。

### (3) 透明性の確保

組織は、組織の概要と活動について情報公開し、透明性を高めることが望ましい。

### (4) 人間の尊厳と多様性の尊重

組織は、人間の尊厳を尊重し、人種、性別、年齢、思想、文化、地域、障害の有無などの多様性 (diversity) を尊重することが望ましい。

### (5) ステークホルダーとのコミュニケーションの重視

組織は、その活動によって影響を受けるステークホルダーの関心に配慮するため、双方向のコミュニケーションを図ることが望ましい。

### (6) より良い社会づくりへの貢献

組織は、S R活動の実施にあたって、他の組織とも協働し、社会問題の解決や社会にポジティブな影響を生み出すことを視野に入れることが望ましい。

## 3．S Rの対象となる要素項目

組織がS R要素を特定しようとする場合、国連グローバルコンパクト、世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、OECD多国籍企業ガイドラインなどを参考とすることが望ましい。

S Rの対象となる要素項目には、たとえば次の事項を考慮することが望ましい。

### (1) 法令等の執行・遵守

組織は、国際ルールや法令等の執行や遵守を徹底し、活動しなければならない。

たとえば次の事項が挙げられる。

- 活動地域における関連法令およびその精神の遵守
- 国際ルールや組織の行動規範の実践
- 公正な取引
- 優越的地位の濫用の防止
- 贈収賄、汚職の禁止
- 不正資金浄化 (マネーロンダリング) 防止

## (2) 人権

組織は、影響力の及ぶ範囲内で、人権問題に取り組むことが望ましい。

組織は活動を行う地域において、たとえば、次の事項を考慮することが望ましい。

- 基本的人権と自由の尊重
- 差別をしない
- 直接的または間接的に人権侵害に加担しない
- 貧困、飢餓、紛争など、個人の生活を脅かす事象の改善
- サービス提供相手への配慮

## (3) 雇用

組織は、雇用において人間尊重の運営を追求し、良好な人間関係を維持・発展させていくことが望ましい。

組織の雇用に関わる取り組みとして、たとえば、次の事項が挙げられる。

- 多様な人材が能力を発揮できる人事処遇制度
- 雇用差別の禁止と機会均等
- 職場の安全衛生、従業員の健康管理
- 従業員の能力・キャリア開発
- 結社の自由
- 従業員との対話・協議
- 従業員の仕事と生活の調和のとれた働き方の実現
- 児童労働の実効的な廃止と強制労働の根絶

## (4) 製品またはサービス

組織は、受益者が求める製品・サービスを、宣言した品質で提供するとともに、その維持・改善に努め、受益者の信頼と満足を得ることが望ましい。

組織が、製品・サービスの質を向上させるための取り組みとして、たとえば、次の事項が挙げられる。

- 品質を保證する体制の整備
- 受益者の声の収集と活用
- 製品・サービスに関する適正な情報を、適時に、かつ、わかりやすく提供

## (5) 安全・情報セキュリティ

組織は、その活動から直接的な、および管理できる間接的な影響を受けるステークホルダーの安全やセキュリティに配慮することが望ましい。

たとえば、次のような事項が挙げられる。

- 製品・サービスの開発、提供、廃棄における受益者の安全の確保および情報の開示
- 災害や事故、テロなどに対する対策
- 個人情報の扱い
- 知的財産を含めた重要情報の扱い

## (6) 環境

組織は、組織と社会の持続可能な発展のために、環境に配慮した活動を展開することが望ましい。

たとえば、次のような環境領域での事項が挙げられる。

- 組織が行う活動の環境負荷の低減
- 地球温暖化防止（京都議定書の批准など）
- 省エネルギー、省資源、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の促進  
有害物質の適切な取扱い
- 環境にやさしい製品・技術の開発と普及
- 自然保護（生物多様性の保全など）

#### （7）国際貢献

組織は、世界全体の幸福を追求するため、発展途上国における地域社会の発展などの国際貢献活動を展開することが望ましい。

#### 4．ステークホルダーとのコミュニケーション

法的義務を果たすとともに、組織はその活動によって影響を受ける、もしくは活動に影響を与えるステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、ステークホルダーの信頼と満足を高めていくことが望ましい。

ステークホルダーとのコミュニケーションにおいて、組織は次の事項を考慮することが望ましい。

##### （1）ステークホルダーの特定

組織は、その活動の継続と持続的発展のために重要なステークホルダーを認識し、特定することが望ましい。

たとえば次のようなステークホルダーとの関係を考慮することが望ましい。

- 顧客、消費者、受益者等
- 株主・投資家、納税者、寄付者等
- 従業員等
- 調達先、支援先、協力相手等
- コミュニティ
- 政府・自治体等

##### （2）ステークホルダーの期待の把握

組織は、その活動にとって重要であると認識・特定したステークホルダーのニーズや期待を把握するために、次の事項を考慮してSR活動を実施していくことが望ましい。

- SRに関するコミュニケーションを促すための相談窓口の設置
- ステークホルダーの期待について調査
- ステークホルダーとの連携、意見交換

##### （3）ステークホルダーへのレポートニング

組織は、そのSR活動と結果に関する説明責任を認識し、組織内外に対して、組織概要やSR活動についてレポートニングすることが望ましい。レポートニングする際には、ベストプラクティスを参考にしつつ、たとえば次のような原則を踏まえることが望ましい。

- 透明性
- 網羅性
- 正確性

- 明瞭性
- 適時性
- 中立性

#### **(4) ステークホルダーの参画**

組織は、S R活動を行うために、必要に応じステークホルダーの参画を得ることが望ましい。たとえば次のような場面である。

- S R活動を組織内に徹底するための情報伝達や教育訓練
- 組織のS R活動とパフォーマンスに関するレポートへのフィードバック
- 調達先、支援先、協力相手などの関連するステークホルダーへのS R活動の普及

### **5. 組織の留意事項**

#### **(1) 組織のビジョン、ミッション、戦略に基づくS Rの特定**

組織は、組織のビジョン、ミッション、戦略、ステークホルダーの期待とニーズなどを考慮して、S R項目を自ら特定することが望ましい。

#### **(2) 組織体制の整備**

組織がS Rに取り組むには、内部統制との関係を整理し、自組織に相応しい体制を整備・実施することが望ましい

#### **(3) S R活動実施のための情報伝達や教育訓練**

組織のS Rを確実に実施するには、組織内全ての関係者の意識を高めることが重要であり、S R活動を組織内に徹底するための情報伝達や教育訓練を行うことが望ましい。

#### **(4) 自己評価による是正・改善**

組織は、実施しているS R活動の適切性とパフォーマンスの達成度を測定するため、自己評価を行い、是正・改善に結びつけていくことが望ましい。

Annex - 既存のS R関連のイニシアチブやガイドライン、各組織の実例

## NWIPへの日本コメント

国際ガイダンス文書作成にあたっては、これまでの COPOLCO 文書、ISO・SAG 勧告、国際会議の成果、および TMB 決議内容を誠実に遵守して作業を行うこと、また、SR に関する既存の機関、とりわけ ILO との調整を図ることを前提とする。その上で、日本は以下に付す理由から ISO における国際ガイダンス文書の作成に賛成する。また、日本は ISO における SR 関連作業に対して積極的に参画・貢献していく所存。具体的には、6名のエキスパートを派遣するとともに、ISO/WG の下に設置が検討される TG のリーダーシップをタイとのツィニングで引き受ける用意がある。

また、SR ガイダンス文書骨子を提案する（添付）。

### 賛成理由

社会を構成しているあらゆる組織が、それぞれの立場から責任を遂行し、より良い社会づくりに努力することは素晴らしいことである。

しかし、現在、SR に関する数多くの基準、協定（例：UN、ILO、OECD、各規格他 NWIP 附属書に記載の文書類）が存在するが、SR に関する概念、活用方法は必ずしも明確ではなく、また整理されていない。このため現状のままでは、SR に関する活動を推進しようとする個々の組織（多くの場合において特定の地域、習慣、文化的制約のもとに存立している）とそのステークホルダーとの間で、SR 活動に関する共通認識がうまく醸成できず、本来の目的である成果とパフォーマンスの改善と向上につながらなくなる恐れがある。

ISO は、これまでの国際標準作成の経験とそのブランド力の活用で、過去、多くの複雑な問題を解決し混乱を回避してきた実績を有する。この実績を背景に、ISO で SR の概念、活用方法等に関する国際的ガイダンス文書を作成することは、組織とそのステークホルダーとの間の SR 活動に関する共通認識醸成を促進し、先進国、途上国を問わず、安定した社会基盤の構築及び産業の持続的な発展に寄与する。

日本は上記の考えに基づき、ISO で作成される SR に関するガイダンス文書が次の事項を満たすことを期待する。

#### 1) 多様性の許容

地域、習慣、文化などの差異を尊重しつつ、多くの組織に受け入れられ、有効活用され得るよう、多様性を許容するものであること。また、多くのステークホルダーにその活用の価値が共有されるものであること。

#### 2) 既存基準類との関係の整理

ISO で作成される規格は単独で利用可能なものであるだけでなく、既存の基準類(UN、

ILO、OECD、各規格他 NWIP 附属書に記載の文書類)との関係を整理し、これらの基準類との整合を図ること。

### **3) 自主性の尊重**

組織が SR 活動を円滑に推進することは、当該組織の持続的発展の基盤である。しかし、組織の性格、規模、置かれている社会や経済の状況によって、その手法や取り組みには差異が生じる。ISO の SR に関するガイダンス文書は、この点を十分踏まえた上で、組織の SR に関する自主的な取り組みを促進するものであること。

### **4) ステークホルダーとの関係の構築**

組織の自主性を尊重することに加え、組織と様々なステークホルダーの間でのコミュニケーションを通じたよりよい関係を構築することが必要であることを認識させ、かつ強調した内容とすること。

### **5) 具体的事例の共有化による使いやすい文書の開発**

組織における SR 活動の実施促進のためには、SR 活動の具体的実施事例（実施組織、実施地域、実施対象分野等の情報が含まれたもの）を参照できるようにし、より使いやすい文書とするように努めること。このような具体的実施事例は、途上国の組織や中小企業等のリソースが不足している組織の SR 活動を大いに助けるとともに、組織とステークホルダーとの間の共通認識醸成も容易にする。

### **6) パフォーマンス向上のための指針**

開発されるガイダンス文書は、第 3 者認証、法規制、契約を目的としたものではないことから、文書の中にその旨を明記すること。

また、このガイダンス文書は、組織の SR 活動のパフォーマンス向上を目的とした指針であることを明確にし、膨大な文書作成をとまなう形式重視(文書主義)に陥らないように留意すること。