

CSR(企業の社会的責任) の必要性とマネジメントシステム

第7回食品マネジメントシステム部会資料
2004年2月13日

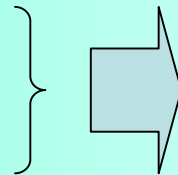
三原 翠

CSR(企業の社会的責任)とは

- 単なる遵法でなく、倫理法令遵守をいう。
- 企業は、雇用を創出し、製品・サービスを提供し、税金を納める経済的側面だけでなく、社会的側面が要求されるようになった。

即ち

法規制遵守
経済的責任



企業倫理の重視
情報開示
社会貢献
従業員への責任
社会への責任

CSRが必要とされるようになって理由

1996年2月	大和銀行ニューヨーク支店不正取引
3月	ミドリ十字,非加熱血液製剤で告訴
6月	高島屋、総会屋への利益供与
9月	住友商事,銅不正取引
1997年3月 ～	味の素、野村証券、第一勧銀、松坂屋、三菱自動車、三菱電機、東芝、日立等々総会屋へ利益供与
1998年3月	日債銀粉飾決算、山一証券、飛ばし疑惑で自主廃業
4月	大和証券国立支店巨額詐欺事件
12月	NEC等、防衛庁に過大請求問題発覚
1999年9月	JCO東海事業所で臨界事故発生
2000年6月	雪印乳業、集団食中毒事件 三菱自動車クレーム,リコール隠し 三洋電機子会社、太陽光発電パネル不正出荷

CSRの目的

1. 組織の誠実さを高める
インテグリティ(高潔さ、正直さ、誠実さ等)
2. リスクをコントロールする
3. 株主代表訴訟へのリスク軽減

大和銀行ニューヨーク支店の巨額損失事件

- a. 行員の不正取引未然防止違反一部下を監督する有効な仕組みがなかった事(善管義務違反)
- b. 当局への通報が遅れ、しかも虚偽報告をした一組織として主体的に法令を遵守する風土がなかった(忠実義務違反)

4. 企業が抱える構造的問題の克服
5. 国民の安全を守る

4. 企業が抱える構造的問題とは

1998年関西経済連合会実施「倫理意識調査」

- 綱領認深(各社作成の倫理綱領をよく理解している人の割合%)
- 倫理行動(良心に反する事でも会社の方針ならやらざるおれないと感ずる度合い-マイナスが大きいほどその傾向強い)以下+2~-2(+支持、-不支持)
- 組織構造(組織を変えなければならぬと感ずる度合い)
- 企業文化 ・トップ ・風土 ・ギャップ

	綱領 認深	倫理行 動	組織 構造	企業統 治	企業文 化	トップ	風土	ギャップ
25歳以下	7.1%	-0.04	0.48	0.50	1.19	1.64	1.24	0.24
26~35歳	24%	-0.27	0.36	0.58	1.17	1.71	1.34	0.31
36~45歳	31%	0.04	0.20	0.49	1.15	1.69	1.36	0.55
46~55歳	35%	0.14	0.36	0.60	1.27	1.76	1.42	0.82
56歳以上	52%	0.07	0.43	0.65	1.23	1.65	1.42	0.87
平均		-0.01	0.33	0.56	1.20	1.71	1.37	0.59

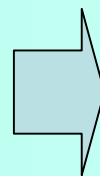
5. 国民の安全を守る

- 安全を脅かす事件事故の歴史と可能性とCSR因子

	食品	建設	自動車	電気	金融	サービス	化学	エネルギー	輸送	ネット通信	医療	警察	廃棄物処理
安全を脅かした事件	食中毒	手抜き/談合	リコール隠し	消費者対応	不良債権	過労死	危険物質	臨界事故	崩落事故	個人情報	医療ミス	内部腐敗	ダイオキシン
生命	▲	▲	▲	△		△	▲	▲	▲		▲	▲	▲
健康	▲						▲	▲			▲		▲
財産		▲	△	△	▲		△	▲		△		▲	▲
プライバシー					△	△				▲	△	▲	
環境	△	▲	▲	▲	△	△	▲	▲	△	△	▲	△	▲
労働	△	△	△	△	▲	▲	△	△	△	△	△	△	▲

行政のあり方と前提の変化

事前相談型
事前調整型
(前提) 行政はすべてをわかっている
所轄官庁に聞けば間違いはない



自己責任型(市場チェック型)
事後チェック型
(前提) 行政はすべてをわかっているわけではない
所轄官庁の助言は、絶対ではない。

CSR(企業の社会的責任)の歴史

- 2000年6月GRI(Global Reporting Initiative)ガイドラインの発表
 - 製品・サービス・活動に関する経済・環境・社会に関するSustainable Report
- 2000年7月国連アナン事務総長提唱グローバルコンパクト9原則
 - 人権－国際的人権の保護を支援尊重、人権侵害に共謀しない
 - 労働－組合結成の自由と団体交渉権の優位承認
 - 児童労働の実施的全廃支持、雇用・業務の差別撤廃
 - 環境－環境課題への予防的取組み支援、率先しての大きな環境責任、環境にやさしいテクノロジーの開発と普及

CSR(企業の社会的責任)規格の具体的動き

- 2001年4月英国でCSR大臣誕生
- 2001年7月EUはCSRに関するフレームワーク公表
- 2002年7月ISOでCSRに関する規格の検討を決定
- 2003年2月テクニカルレポート作成決議。
第3者認証でなく自己宣言基準を提案
- 2004年4月末までに、最終版TR作成予定

CSRの必要性の理由

- 冷戦後の自由主義、市場主義の広がり
- 国境や業種業態を越えた企業の合併・提携
- IT化による情報の瞬時の拡散



フリー・フェア・グローバル
自由・公正・国際化



フェア・公正のみが遅れている事
からCSRの必要性高まる

日本におけるCSR関連の動き

- 1996年経団連「行動憲章」改訂
 - 1997年大手企業の総会屋への利益供与発覚11件
 - 1998年山一証券自主廃業、NEC防衛庁への過大請求発覚
- 2000年5月麗澤大学「倫理法令遵守マネジメントシステム規格 ECS2000」v1.2公表
 - 2000年6月雪印乳業食中毒、7月三菱自動車クレーム・リコール隠し
- 2002年10月经団連「企業行動憲章」—社会の信頼と共感を得るために—へ改訂
- 2002年12月17日内閣府国民生活局「自主行動基準の指針—消費者に信頼される事業者となるために—」

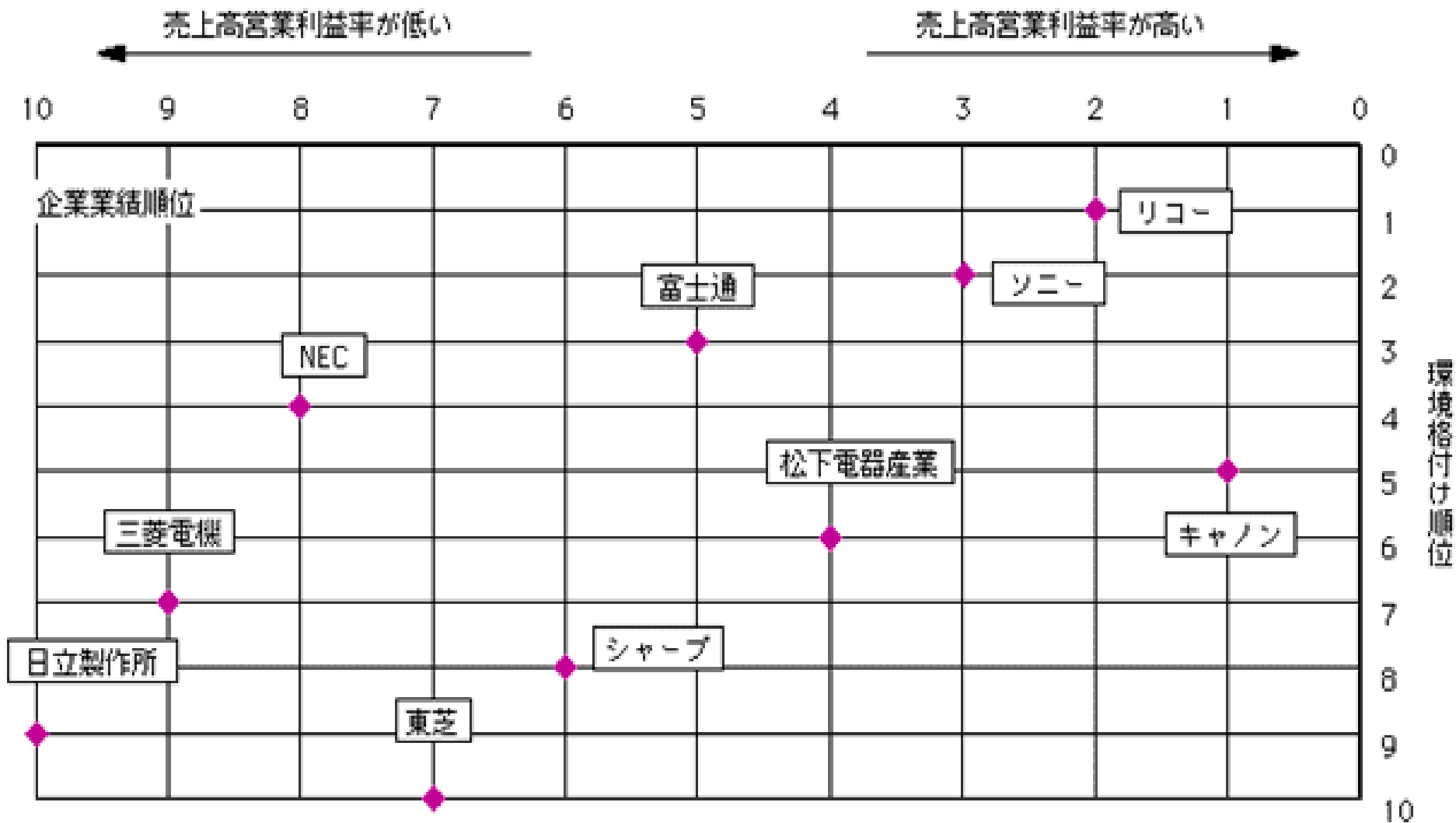
経済同友会のCSR自己評価結果(04/01)- 1

- 2003年3月に経営者の自己評価による企業評価基準(市場・環境・人間・社会・コーポレートガバナンス)を提唱
- アンケート回収率26.1%(229社/877社)
- 自己評価未回答の理由
時期尚早40%、対応できない26%・・・関心がない0%
- 市場-各社それぞれ独自の取組みで千差万別
- 環境-大企業・製造業を中心に十分な成果を上げている
- 人間-様々な取組みが見られるが、**女性の活用に課題**
- 社会-社会報告書の作成、NGOとの協働は今後の課題
- コーポレート・ガバナンス-チェック機能が働く仕組みが必要

経済同友会のCSR自己評価結果 (企業との関係)

- 対顧客 - 顧客満足度調査をしていない 23%
 - 顧客の個人情報に関する保護体制ない 23%
- 対株主 - IRに取り組んでおり理解されている 42%
 - 株主総会における株主重視の取組み成果有 25%
- 対従業員 - 満足度調査していない 37%
- 対社会 - NGO等との協働行っていない 64%
 - 経営トップの利害関係者と対話の仕組みがない 35%

環境格付けと売上げ利益率

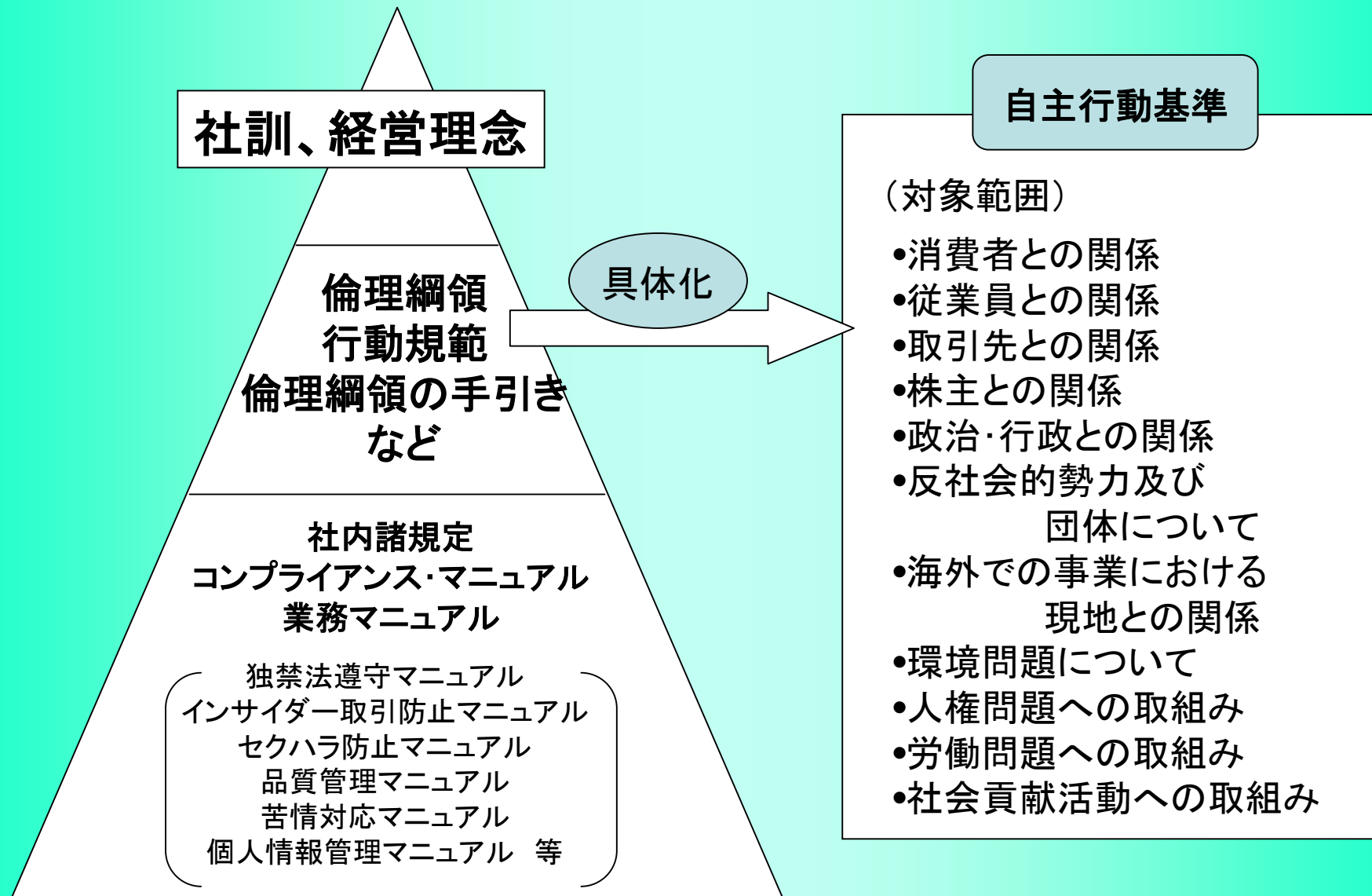


(備考) 1. スピアマンの順位相関係数 = 0.64。
 2. 環境格付け順位は2000年年初、企業業績は1999年決算のもの。
 (資料) イーコム・リサーチ社の格付けレポートより日本総合研究所作成。

食品企業のCSRの必要性

- 食の安全安心の安心は、CSRやISO14001
- 消費者と直結している為、企業イメージを高める事は経営にもプラス
- パート従業員が多いので、従業員に対する公平な扱いは、大変だが必要
- 環境負荷が全体に低いので、環境配慮については対処し易い
- 食品製造業は歴史のある会社が多いので、ガバナンスについては、難しい可能性大

内閣府自主行動基準の位置付け(2002年12月)



内閣府自主行動基準の指針(1)

(消費者に信頼される事業者となるために)

- 自主行動基準とは、個々の事業者が目指す経営姿勢や消費者対応等に関する方針を明文化したもの
- ①明確性、②具体性、③透明性、④信頼性が要件
- 盛り込む内容は、①情報開示・提供、②勧誘方針、③契約条項、④製品の安全、⑤環境への配慮、⑥業界・取引類型の特性に応じた事項、⑦個人情報の保護方針、⑧相談・苦情処理等
- 法令関係では、①法令の具体化・明確化、②法令適用の自主拡大、③法令の上乗せ
- 消費者は、適切に事業者を評価し、消費行動に反映。
- 行政は、自主行動基準の策定・運用の促進策を講じること。

内閣府自主行動基準の指針(2)

策定のための留意点と手順

- 内部体制は、①情報の公開、②責任の明確化、③教育研修等、④ヘルプラインの設置、⑤効果的な監査、⑥継続的改善、⑦組織文化の変革に留意。
- 効果的な手順は、①経営トップのコミットメントとリスクの体系的洗い出し、②利害関係者の明確化、③原案作成と意見聴取、④自主行動基準の正式承認、⑤基準の公表と教育・研修の徹底、⑥基準の見直し。
- 対象範囲
消費者・従業員・取引先・株主・政治行政・反社会的勢力・海外事業での現地との関係、環境問題・人権問題・労働問題・社会貢献への取組み

企業の社会的責任関連規格

- ・ SA8000 (Social Accountability 8000)
多国籍企業の途上国における活動に対する規格
児童労働・強制労働、最低賃金を労働者の基本的な必要を満たすもの、第三者認証 (SAI非営利団体)
- ・ AA1000 (AccountAbility 1000)
企業が株主だけでなく、多くの利害関係者 (ステークホルダー) を総合的に考えながら調整していく事が求められている。
- ・ ECS2000 (Ethics-Compliance Management System Standard)
1999年5月麗澤大学原案作成 2000年5月企業倫理研究プロジェクトで各界の専門家を集めてECSv1.2作成

SA8000

- 米国にあるSocial Accountability International(SAI)というNGOが開発し、1997年10月に発表した国際規格で、2001年に第2版が発行されています。児童労働、強制労働、安全・衛生、結社の自由と団体交渉権、差別、懲罰的な行為、労働時間、報酬、マネジメントシステムの合計9項目に関する要求事項が定められています。

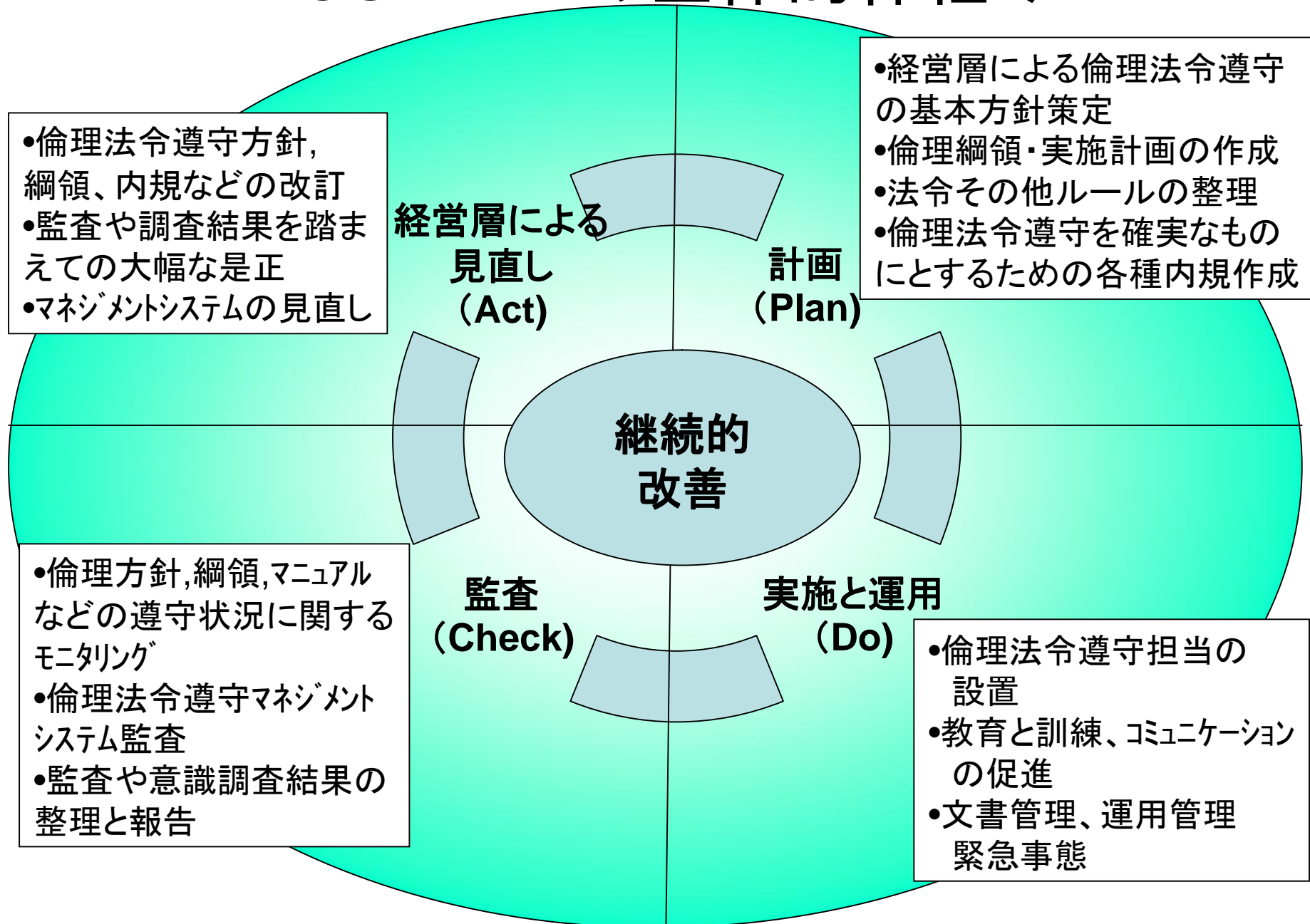
AA1000

- 英国の社会倫理説明研究所 (Institute of Social and Ethical Accountability) が99年11月に発表した規格です。この規格の目的は、企業、NGO、政府機関が、社会的・倫理的なパフォーマンスに関する記録 (accounting)、監査 (auditing)、報告 (reporting) のクオリティを確保することです。
- ステークホルダーとの対話を、日常の業務として導入していくことをサポートする規格として作られています。

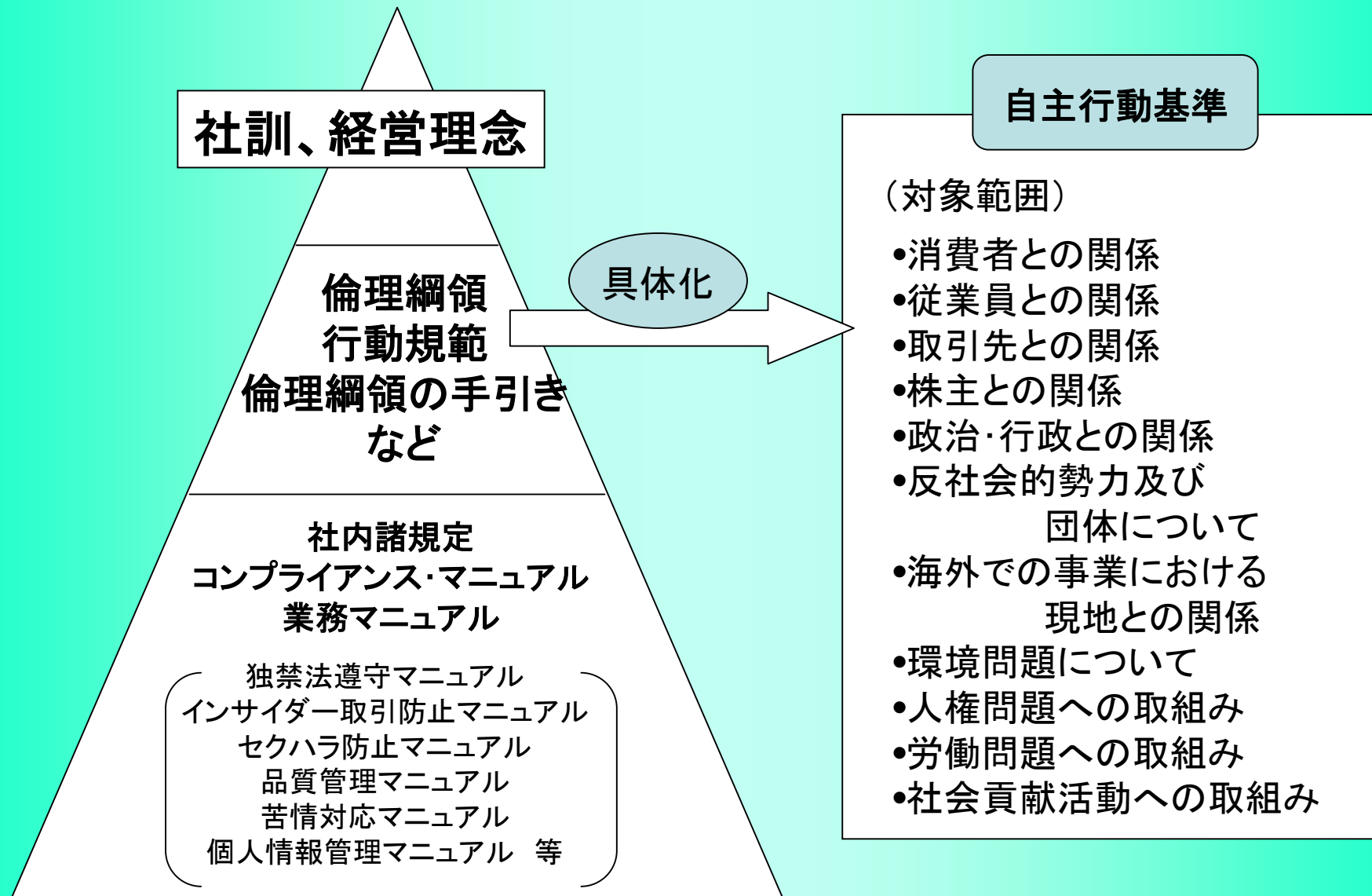
ECS2000

- 麗澤大学経済研究センターが1999年5月に発表した企業倫理法令マネジメントシステム規格です。現在のバージョンは2000年改訂版になります。企業及びその他の組織が、そのメンバーによる外部機関への告発、外からの強制的な摘発、外部からのボイコットや批判によってではなく、自らの力で、不公正な商慣習、違法行為、問題ある取引慣行などを主体的に解決することを目的として作られています。その特徴は、ISO9000や14001と同様、Plan、Do、Check、Actionのサイクルを基本としていること、優先遵守事項や取組内容は各組織が決定する（パフォーマンスに対する要求事項はない）ことです。

ECS2000の全体的枠組み



内閣府自主行動基準の位置付け(2002年12月)



評価因子(三菱総研)

- 評価因子の横断的要素
 - 法令遵守・コンプライアンス
 - 情報公開
 - 活動の評価・改善

- 雇用
- 消費者対応
- 環境
- 市民社会貢献

評価因子の例(1)

雇用

- ・従業員の勤務形態・福利厚生等
- ・能力開発に関する制度
- ・業績・能力評価制度の有無と運用状況
- ・女性雇用の状況と積極的活用のための取り組み
- ・育児・介護休業制度とその他の支援策
- ・高齢者雇用に関する制度の状況
- ・障害者雇用の状況
- ・人権問題への取り組み
- ・その他、海外における労働条件、パートタイムの雇用環境など

評価因子の例(2)

消費者対応

- ・消費者対応窓口の機能
 - ・製品の瑕疵への対応(製品について)
 - ・サービスの質の維持・チェック(サービスについて)
 - ・消費者からの意見を製品(サービス)に反映させる
- ・仕組みについて
 - ・消費者とのコミュニケーション(発信・受信両面)
 - ・高齢者・障害者への配慮(製品本体、印刷物、建物設備など)
 - ・消費者対応関連での改善実績
 - ・消費者対応の考え方全般

評価因子の例(3)

環境

- ・環境影響因子に対する認識
- ・情報公開の状況
- ・事業活動に伴う環境影響因子の状況について
- ・地球温暖化問題への対応状況について
- ・廃棄物問題への対応状況について
- ・環境リスク低減に関わる各種方策の状況について
- ・環境リスク低減に関わる方針について

ECS2000導入前の注意事項

1. これは倫理法令遵守への取組み開始を重要視し、“最初から完全なものを作れ”とか“要求事項のすべてを満たせ”と言う規格でない。
2. 取組み開始後の継続的改善が重要で、システムを改善しながら順次規格の要求事項を満たしていく。
3. 社会への説明責任を重視－①自組織の不完全さやリスクを正しく認識し、②それを合理的にコントロールし、その上で③そうしたコントロール状況を、いつでも説明できる体制を整えておく。
4. 規格は倫理法令遵守の実効性が上がることを重視。(パフォーマンス向上)

4.2倫理法令遵守の基本方針と具体化

4.2.1倫理法令遵守の方針策定

- a)組織が、自らの伝統や経営理念に基づいて実践しようとする倫理規範。
- b)組織が取り組む仕事の内容、規模、扱うモノやサービスなどを考慮して、特に注意を要する中心的な関係法令やルール。
- c)組織の倫理的風土の継続的改善と不正防止・責任体制の確立に取り組むことを表明した文言。

4.2.2倫理方針の公開と遵守マニュアルの作成

組織は、倫理方針を具体的に文書化し、組織メンバーに周知するとともに、直接・間接の利害関係者が、また一般の人々が入手できるような措置を講じなければならない。その場合、倫理方針文書あるいは倫理綱領などの形で公表することが求められる。

なお、必要とあれば、各職場や業務内容に応じて、倫理綱領の内容をさらに具体化した各種遵守マニュアルなどを作成・管理し、維持しなければならない。

4.3 計画

4.3計画

4.3.1 実施計画

組織は、倫理方針を踏まえ、それを組織内に浸透させる手順を策定しなければならない。それは、以下の事項を含む。

a)倫理法令遵守に関する教育・トレーニングについての計画。

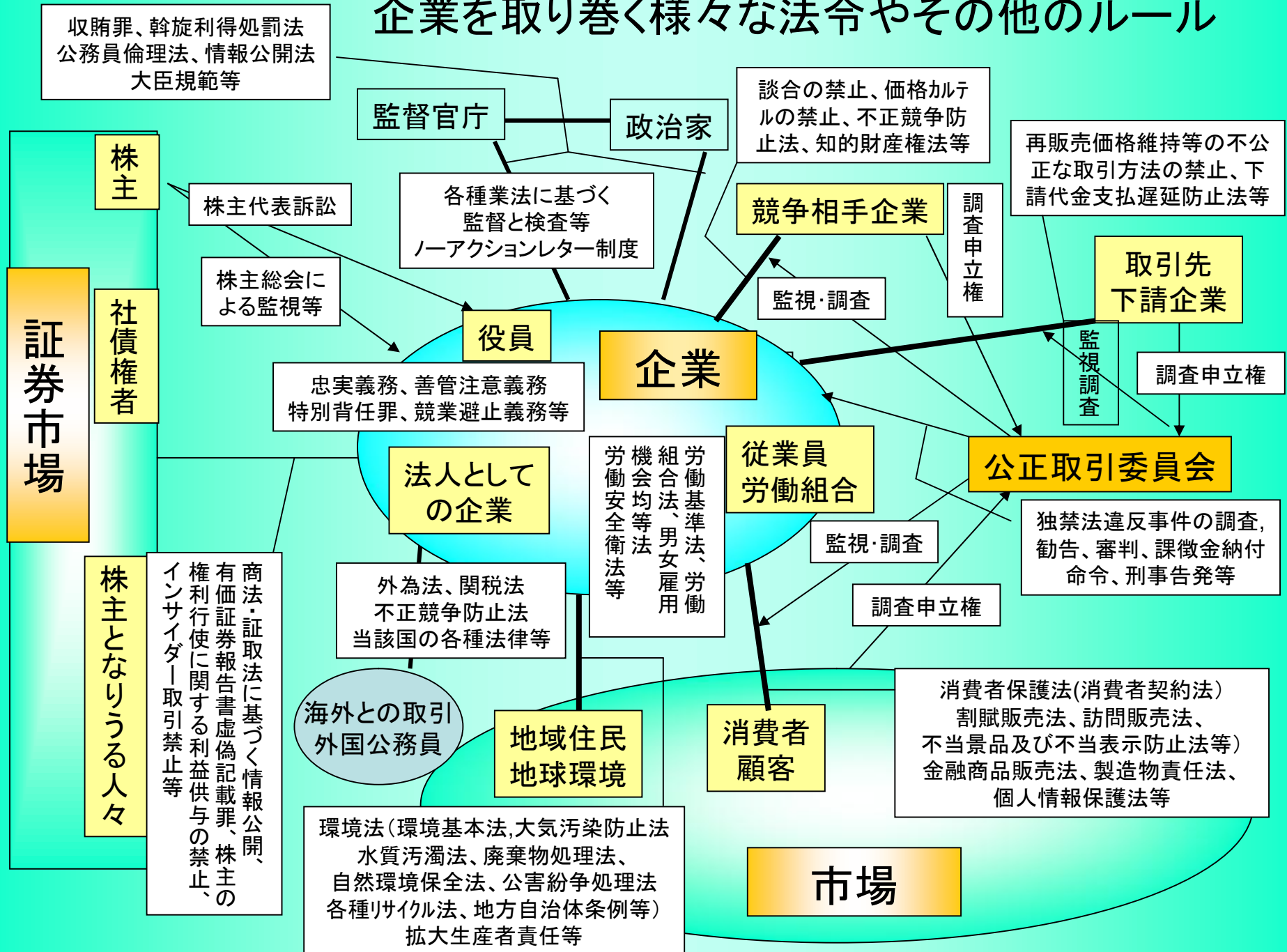
この中には、たとえば、教育用マテリアルの作成なども含まれる。

b)倫理法令遵守に関する報告・相談業務についての改善計画。

c)倫理法令遵守に関する監査についての計画。この中には、たとえば、これまでに提起され、見直しが施された問題に対する再監査も含まれる。

d)この他、社会環境・法的環境の変化に対応して、あるいは経営層や関連部署からの指示を受けて行なわれる是正・改訂などの実施計画。

企業を取り巻く様々な法令やその他のルール



4.3.2法令およびその他関連する規則やルール

組織は、事業活動、扱うモノやサービスなどに関連する法令やその他ルールを全体的に整理し、いつでも参照できる手順を確立し維持しなければならない。これは、倫理綱領や各種遵守マニュアルなどとは別に用意しなければならない。

4.3.3内部規程

組織は、倫理法令遵守を確実なものとするための内部規程を策定し維持しなければならない。その規程は、以下の事項を含む。

a)倫理法令遵守に関連する問題を扱う部署についての規程。

ある単一の部署に教育・報告相談・監査・日常的な是正措置・文書管理などの業務を集中させてもよいし、また複数の担当を設け業務を分割してもよい。各組織の実情に即し、しかも実質的に機能する体制を構築すること。

b)倫理法令遵守に関連する問題を扱う部署と、取締役(会)などの最高意思決定部門との関係についての規程。

- c)組織から独立した第三者機関や中立的な専門家の活用に関する規程。それは、各組織の実情に応じた、実質的に機能する体制であることを前提とする。
 - d)組織の各部門および階層における倫理法令遵守の権限および責任についての規程。
 - e)倫理法令遵守に関する教育・トレーニングについての規程。たとえば、担当部署、教育頻度、教育対象などに関する規程。
 - f)倫理法令遵守に関する報告・相談業務についての規程。たとえば、担当部署、報告・相談を実施する場合の守秘義務やプライバシー保護などに関するルール。
 - g)倫理法令遵守に関する監査についての規程。たとえば、監査実施の手順、監査実施部門の独立性に関する規程。
 - h)倫理法令遵守違反に関する罰則についての規程。'
 - i)不正行為や問題ある取引などが組織内で発覚した場合の手順についての規程。
 - j)日常的な是正措置をとる場合の一般的な手順についての規程。
- 組織は、事業内容や社会的要請・法令の変更などに応じて、倫理法令遵守が確実に実施されるよう内部規程を改訂していかなければならない。

4.4 実施と運用

4.4.1 体制と責任

組織は、効果的な倫理法令遵守マネジメントシステムを確立するため、当該業務を専門的に行なう部署(一部署でも複数部署でもよい)を組織内に設置しなければならない。また、当該部署の役割、責任および権限を定め、文書化し、これを組織メンバーに伝達しなければならない。この部署の責任者は役員以上とする。

当該部署は、以下のような業務を専門的に行なう。

- a) 倫理方針の管理と改訂。
- b) 計画の実施。この中には、状況に応じた計画の見直しも含まれる。
- c) 法令およびその他ルール管理。
- d) 内部規程の管理と改訂。

e)教育訓練の実施、報告相談業務、その他関連部署(たとえば、法務部、経理部、監査部、人事部、総務部、企画部など)との調整。

f)各部門や階層における倫理担当者とのコミュニケーション。

この他、必要とされる場合には、当該部署がこれら業務に関する改善や改訂に関する提言を経営層に対して行なう。

その提言は文書として記録し保存しなければならない。

なお、組織は、当該部署に対し、倫理法令遵守の実施および管理に必要な経営資源を用意しなければならない。

さらに、当該部署の責任者と協議の上、本規格の内容を理解し実践する能力をもった複数の担当者を指命し、倫理法令遵守の実施および運用に関する責任と権限を与え、これら担当者を中心とした「組織としての体制」を整えなければならない。

4.4.2教育と訓練

組織は、内部規程に従って、倫理法令遵守教育を体系的に実施していかなければならない。とりわけ、社会的影響の大きな部署、職務の性質から、ともすると問題を起こしやすい部署、過去に問題のあった部署などで働くメンバーに対しては、その部署の実情に合った具体的なトレーニングを用意することが求められる。

組織は、関連する各部門および階層において、次の事項を周知徹底させるための手順を確立し維持しなければならない。

- a) 倫理方針および倫理綱領、倫理法令遵守マネジメント・システムの要求事項に従うことの重要性。
- b) 不正な商慣習や各人の無責任な行動が組織に与えるマイナスの影響が大きいこと。また逆に倫理的に振舞うことで社会の高い信認が得られること。
- c) 倫理方針および倫理綱領、倫理法令遵守マネジメント・システムの要求事項を遵守していく上での各人の役割や責任。
- d) 倫理綱領や各種遵守マニュアルから逸脱した際に各人に適用される罰則。

4.4.3 コミュニケーション

組織は、教育や訓練による上からの情報伝達に加え、倫理法令遵守に関して、組織内外の報告や相談に応ずる体制を構築しなければならない。それは、以下の事項を含む。

- a) 組織内の倫理法令遵守に関するコミュニケーションを促す目的で、報告や相談に応ずる窓口(レポーティング・システム)を設けること。
- b) 組織内における報告相談制度を補う目的で、定期的に組織メンバーの意識調査などを実施すること。その中にはリスク把握を目的としたものが含まれる。
- c) 組織内における報告や相談、意識調査の結果などを文書化する手順を確立し維持すること。
- d) 外部の利害関係者からの問い合わせがあった場合、それを受け付け、その内容を文書化すること。
- e) 対応の結果を問い合わせた本人や部署(外部機関)に知らせる必要があると判断される場合には、これを行なうこと。
- f) 報告や相談を行なった本人や部署(外部機関)の了承が得られない限り、そのプライバシーを保護すること。

4.4.4倫理法令遵守マネジメント・システム文書

組織は、紙面や電子情報の形式で、倫理法令遵守マネジメント・システムの核となる文書とその相互関係を記したものを作成し、それを維持しなければならない。これにより、必要とされる関連文書が組織のどこにあるかを明示しなければならない。核となる文書および関連文書とは、倫理方針、倫理綱領、各種遵守マニュアル、実施計画、内部規程を指す。

4.4.5文書管理

組織は、次の事項が確実に行なわれるよう、核となる文書および関連文書、その他付随文書を管理する手順を確立し維持しなければならない。

- a) 文書の所在が分かること。
- b) 倫理法令遵守マネジメント・システムが効果的に機能するために不可欠の業務が行なわれているすべての場所で、文書の最新版が利用できること。
- c) 廃止文書は、すべての発行部署および使用部署から速やかに撤去すること。撤去しない場合には、意図しない形でそれが使用されないよう、的確な措置を講ずること。
- d) 法律上の必要、あるいは情報保存の目的で保管するすべての廃止文書は、適切に識別・整理しておくこと。
- e) 文書は読みやすく、容易に識別できるように目付などを記入し、順序よく整理し、指定の期間保管すること。

4.4.6運用管理

組織は、倫理綱領や各種遵守マニュアルから逸脱する行為がおるとの相談や報告を受けた場合、ただちに関連部署と連携をとりながら事実関係を調査し、問題事項に関して適切な措置を講じなければならない。

問題事項には、組織内部で処理できるものと、組織外部に公表しなければならないものがある。それを判断するための手順を確立し維持しなければならない。いずれの場合も、その過程と措置は文書化し保管しなければならない。

なお、報告や相談を行なった本人や部署に対して何らかの報復が加えられた場合、その事実関係を調査した上で、それを回復させるための措置を講じなければならない。

4.4.7 緊急事態への準備と対応

組織は、経営幹部が不正に関与するという緊急事態が起こる可能性を考慮し、そうした事態が実際に起こった場合の対処に関する手順を確立し維持しなければならない。また組織は、実際に緊急事態が発生しているとの情報を得た場合、その情報を経営側に伝え、経営側への報告という事実そのものを記録に残さなければならない

4.5 監査と是正措置

4.5.1 モニタリングと評価

組織は、日常的な活動として、社会的に大きな影響を及ぼす可能性をもった業務、組織メンバーから報告や相談のあった事項、また関連する法令やその他ルールの遵守状況等に関して、モニタリング(内部監視)を実施し評価する手順を確立し維持しなければならない。

4.5,2是正と予防措置

実際の組織行動が倫理方針や倫理綱領、各種遵守マニュアルから逸脱している事実、あるいは実施計画や内部規程などに反した運用が行なわれている事実が判明した場合、組織はそうした事態に至った背景を調査し、同様の問題が起こらないようマネジメントシステムそのものの改善を含めた措置を講じなければならない。

なお、実際に起こった不適合および潜在的な不適合の原因を除去するための是正および予防措置は、問題の重大さに相応するものでなければならない。

4.5.3 記録

- 組織は、教育トレーニング、報告相談、問題行為に関する処分や対応、監査結果、意識調査結果、是正や見直しなど、倫理法令遵守活動の過程で生じた出来事を記録にとどめ、さらに、その記録の識別、保存、廃棄に関する手順を確立し維持しなければならない。ただし、プライバシーの保護、守秘義務を負う記録については、それに適した記録体制を構築し維持しなければならない。

4.5.4倫理法令遵守マネジメント・システム監査

- 組織は、定期的な倫理法令遵守マネジメント・システム監査を実施するための手順を確立し維持しなければならない。かかる監査の目的は、倫理法令遵守マネジメント・システムが、本規格の要求事項に合致しているかどうかを確認すること、倫理法令遵守マネジメント・システムが適切に構築され維持されているかどうかを確認することであり、監査の結果を経営層、倫理法令遵守の専門部署、および被監査部署に伝えることである。

監査を包括的なものとするため、監査手順は、範囲、頻度、方法などを含んでいなければならない。また監査手順は、監査を行なう上での、あるいは結果を報告する上での責任と権限を含んでいなければならない。なお、倫理法令遵守マネジメントシステム監査に関する要求事項は、外部の第三者機関に対する監査の委託を阻むものではない。

4.6 経営層による見直し

- 組織の経営層は、倫理法令遵守マネジメント・システムを適切・妥当・有効なものとするため、自らが定めた間隔で、このマネジメント・システムを見直さなければならない。組織は、経営層がこうした評価および見直しを行なえるよう、必要な情報を体系的に収集・整理しなければならない。
- 経営層は、倫理法令遵守マネジメント1システム監査の結果に照らし合せながら、また変化する状況や継続的な改善という目的を念頭に置きながら、必要があれば、倫理方針、倫理綱領、内部規程、教育訓練、報告相談制度などを変更していかなければならない。

4.7 緊急事態後の抜本的な見直し

- 経営幹部が不正に関与するという緊急事態を組織が経験した場合、事態が収拾した段階で、外部機関によるコンサルテーションなどを受け、組織の抜本的改革に着手することが求められる。

評価因子の例(4)

1. 社会貢献活動に関して

- ・社会貢献の取り組み体制について
- ・社員のボランティア活動や市民活動への参加促進
- ・緊急支援について
- ・現物給付について
- ・サービスの提供を通じた支援について
- ・本来業務の仕組みを活かした社会貢献活動
- ・NPOとの協働について
- ・社会貢献支出について
- ・企業財団や公益信託について
- ・その他の自主プログラムについて
- ・海外における社会貢献活動について

2. 地域との共生に関して

- ・地域との共生に関する取り組み体制について
- ・地域との共生に関する具体策について
- ・海外の支社、事業所、工場における地域貢献