

# 弁護士のための中小企業に対する 『SDGsコンプライアンス』実践法



# 目次

講義の目的（ゴール）	.....	2	
<b>講義内容 総論</b>			
(1) SDGsとビジネスと人権	.....	4	湊 信明弁護士
(2) パーパス及び人権方針	.....	23	相川泰男弁護士
<b>講義内容 各論</b>			
(1) 『従業員との関係』	.....	34	高木健至弁護士
(2) 『顧客・消費者との関係』	.....	38	田中康一弁護士
(3) 『直接の取引先との関係』	.....	45	上村菜穂弁護士
(4) 『サプライヤーとの関係』	.....	49	松本 泉弁護士
(5) 『公平な事業との関係』	.....	54	添田雅人弁護士
(6) 『環境・地域社会との関係』	.....	58	立山純子弁護士
(7) 『ガバナンスとの関係』	.....	65	松木 裕弁護士

# 講義の目的

本分科会は、SDGs、「ビジネスと人権」の基礎的知識の確認のほか、SDGsとコンプライアンスの関係、SDGsコンプライアンスとは何かをご説明したうえ、弁護士はSDGsと「ビジネスと人権」を統合した形での「SDGsコンプライアンス」にどのように関与し、中小企業に対してアドバイスをしたらよいかについてご提案します。

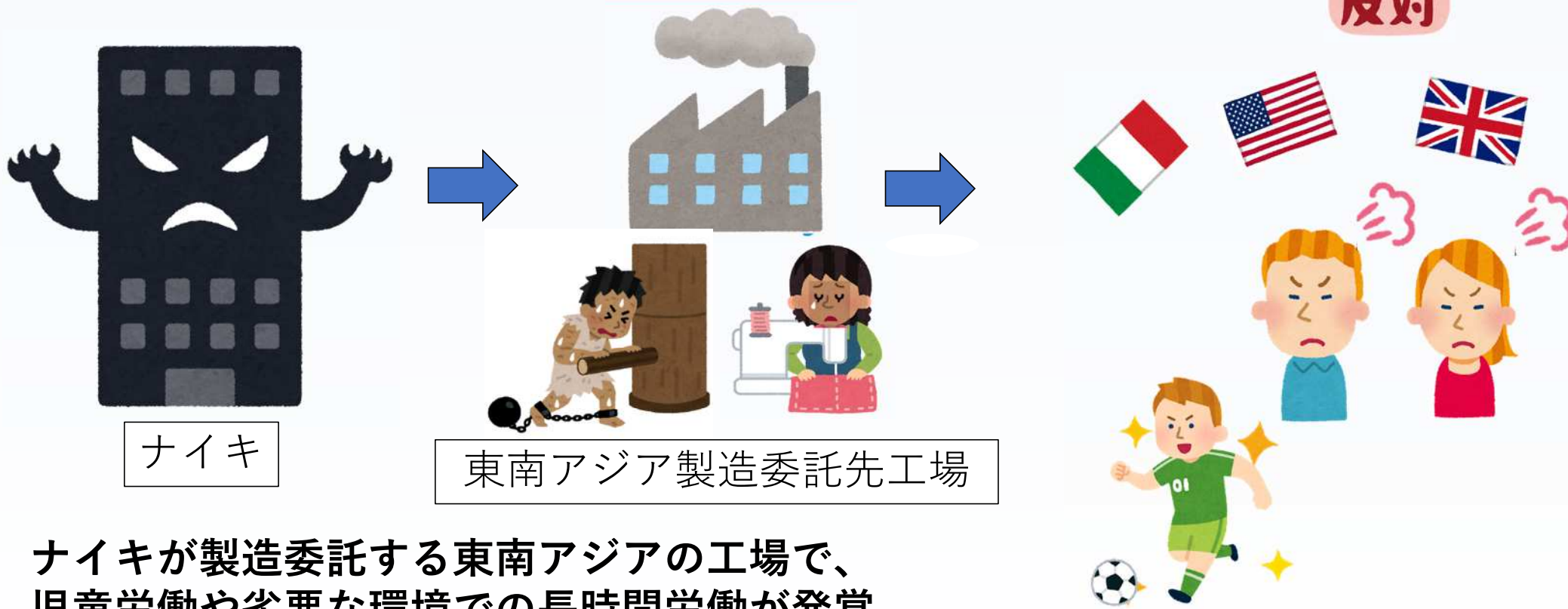


# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 1. SDGs とビジネスと人権対応が企業の将来を決する時代

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 1997年 ナイキ児童労働発覚事件



ナイキが製造委託する東南アジアの工場で、  
児童労働や劣悪な環境での長時間労働が発覚。  
アメリカのNGOが批判。世界的な不買運動に。株価も大暴落。

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 国連でのESG（PRI）の提唱

### 意義

- Environment（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治）の頭文字
- 責任投資原則Principles for Responsible Investment  
ESGという非財務情報を投資判断の要素に入れてリスク管理し、長期の持続的な運用を目指す考え方

### PRI 原則

1. 投資分析と投資決定のプロセスにESG課題を組み込む
2. 議決権行使に ESG問題を組入れる  
(以下略)

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 国連での「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択

### 定義

2011年に国連人権理事会で承認された、全ての国と企業が尊重すべきグローバル基準。

### 内容

- 労働問題、消費者被害、地域住民に対する被害など、ステークホルダーの人権への負の影響に対処するため、国家の義務、企業の責任、救済へのアクセスについて規定
- 企業には国際人権尊重責任を負わせ、人権デュー・ディリジェンスの実施を求める

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 国連でのSDGsの採択

<b>内容</b>	<p>持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals) の略称</p> <p>2015年9月の国連サミットで採択された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標 ミレニアム開発目標 (2000-2015) の後継</p>
<b>趣旨</b>	<p>世界は、貧困・気候変動・人種やジェンダー差別など、さまざまな問題や課題に直面 その解決するために、「誰一人取り残さない」という共通理念のもとに、17の目標と169のターゲットを設定</p>



# 総論 SDGs とコンプライアンス

## SDGsもビジネスと人権の基礎は「人権尊重」

個人は、基本的人権を有し、尊厳を有する存在であり、  
国家・企業からの侵害に対しいかなる場合でも守られなければならない。

### 国連憲章 前文

戦争の惨害から将来の世代を救い、**基本的人権と人間の尊  
厳**・・・に関する信念を改めて確認し、・・・**経済的及び社会的  
発達を促進するために**・・・**われらの努力を結集する**

### 国連憲章 の具体化

- ・世界人権宣言
- ・労働における基本原則及び権  
利に関するILO宣言
- ・環境と開発に関するリオデ  
ジャネイロ宣言（地球サミッ  
ト）

- PRI (ESG)
- ビジネスと人権に関する指  
導原則
- SDGs

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 企業が人権課題解決に取り組まないと・・・

業績への影響	売上の減少	取引相手に選ばれなくなる 少子化→Z世代→就職先に選ばれなくなる 従業員の離反 既存顧客の離反・不買運動の発生
	コストの増加	訴訟提起・損害賠償の発生 採用力・人材定着率の低下 (≒採用コストの増加)
企業価値への影響		ブランド価値の毀損 株価の下落 ダイベストメント（投資引揚げ）

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## ESG・SDGs・ビジネスと人権に関する指導原則の関係

投資機会増

投資家

ESG投資  
リターン

企業

事業機会増



持続可能な社会



- 原則 1 ESG課題に貢献する会社に投資する
- 原則 2 議決権行使の際にESG問題を組み入れる

・・・等

企業価値増大⇒投資家の長期的リターン

GPIFのHPを参考に作成

課題の解決・・・一人も取り残さない

ビジネスと人権に関する指導原則

ビジネスと人権に関する行動計画

人権DD  
ガイドライン\*

※責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 人権課題解決に取り組む企業が成功する

- 大量生産・大量消費・大量廃棄という20世紀型資本主義の終焉



- 21世紀型資本主義は、人権尊重・環境を守るサステナビリティが大前提
- 人権尊重・環境保護に貢献しない企業は淘汰され、貢献する企業こそ成功する

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 2. 中小企業もSDGsと「ビジネスと人権」対応が必要

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 急速に進む日本の少子化

- 日本は、2010年の1億2806万人をピークに急速に少子化に。



- 2100年には、  
中位推計で4959万人、低位推計で3795万人になると予測。



- 生産・消費人口が急速にしばむ。企業は対策が必須！

# 総論 SDGsとコンプライアンス

## Z世代は、エシカル就活が当然の時代に

- 2020年10月30日付け日本経済新聞夕刊  
『SDGs時代はエシカル就活』



- 就職活動中の学生らは、コロナ禍で変化する社会の中で「生き残る会社」を求めて、**企業が人や地球、社会に本気で配慮しているかを企業選びの指標とする「エシカル（倫理的な）就活」**が現れていることを報じている。
- SDGsに積極的に取り組む企業や団体について、就職先・転職先の検討に優位になると回答したのは、大学生・大学院生の48.7%。

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 消費者の意識が変化している



消費者庁の「エシカル消費（倫理的消費）に関する消費者意識調査報告書の概要について」



エシカル消費につながる商品・サービス購入の意向のある人は、2016年度調査の61.8%から81.2%に増加

消費者庁WEBサイト  
「エシカル消費ってなあに？」から引用



# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 大企業が中小取引先を見る目が変化してきている

- 大企業に対するESG・SDGs・ビジネスと人権に関する指導原則



- 大企業が、サプライヤーである中小企業に対しても、人権に対する取組みを求めるとともに急速に変化している。





- 中小企業も人権に対する適切な対応をしていないと、取引相手として選ばれない、あるいは取引解除の対象になるおそれも出てきている。

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 3. 弁護士ができるSDGsへの貢献とは？

# 総論 SDGs とコンプライアンス

## 弁護士はSDGsコンプライアンスで貢献する

- 法令とは、ステークホルダーの人権が侵害されることを防止するために、最低限の規制として設定されたルール
- 
- 法令を遵守することで、ステークホルダーの人権が守られ、最低限のウェルビーイングが確保できる
- 
- 法令は、国家から強制された法規であり、罰則も伴うことがあるから、まず第一に取り組むべき企業にとっての最優先課題！
  - 弁護士は、SDGsの目標・ターゲットとコンプライアンスを関連させてアドバイスすることでSDGsに貢献できる！

# 総論 SDGsとコンプライアンス

## 弁護士はSDGsコンプライアンスで貢献する

- 実社会で行われているSDGs対応は、法令規制事項と、自主的取組事項が混然一体となっていて、明確に区別して行われていない。



- しかしこれは非常に危険なことである。
- 法令規制事項を明確にして、まずこれに取り組む。



- そのうえで自主的取組事項に取り組んでいくことが重要！

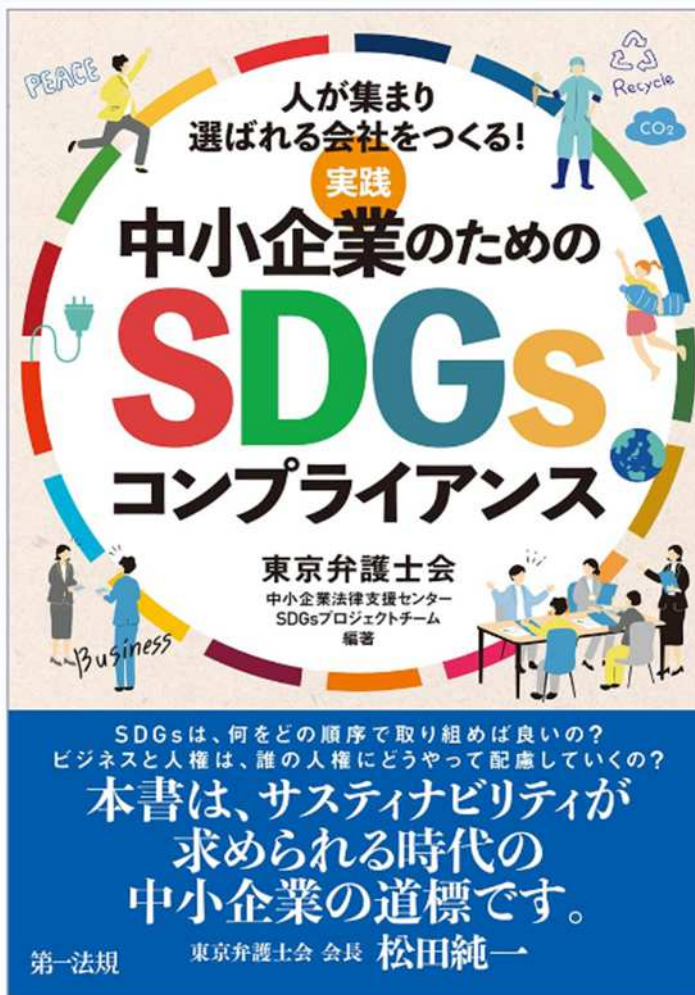
# 総論 SDGs とコンプライアンス

## ステークホルダー毎にSDGsコンプライアンス



法令規制事項と  
自主的取組事項を  
明確に区別して取り組む！

# 総論 SDGs とコンプライアンス



- ・ 第一法規からの最新刊！
- ・ 東京弁護士会SDGsプロジェクトチームの  
気鋭の弁護士による執筆！
- ・ 従業員、消費者、取引先、サプライヤーな  
ど、**ステークホルダーごとにSDGs・ビジネス  
と人権の観点から、法令規制事項と、自主的  
取組事項に区別して、わかりやすく詳述！**

# 総論 (2)人権方針・パーパスの策定

## 目次

- ア 日本の中小企業を取り巻く現状
- イ 中小企業がSDGsに取り組む意義
- ウ SDGsコンプライアンスとSDGsイノベーション
- エ ビジネスと人権は人権方針の策定から
- オ SDGsの取組みはパーパスの策定から
- カ SDGsと弁護士の中小企業伴走支援

# ア 日本の中小企業を取り巻く現状

- 日本の企業数の99パーセントを占める中小企業数はどうなっているか

→減少の一途を辿っている。

1992年ピーク時485万事業者から2021年336万事業者に減少。

直近では1年あたり4.3万事業者ずつ減少している。

- なぜ減少しているのか

→事業の賞味期限が到来している。付加価値が生まれない。事業承継ができない。

再チャレンジできない。規制や慣行に阻まれて創業できない。

**中小企業を取り巻く経営課題は複雑かつ困難で多岐にわたる。**

- 社会は何を求めているか

→物質的に豊かな社会から、すべての人が尊重される持続可能な社会へ

大量生産、大量販売、大量消費の社会から個々の課題が解決されて未来に希望の持てる社会へ

**大企業は、規模の利益を活かし、多くの人と比較的易しい課題解決を試みるが、少数の困難な課題解決に立ち向かうのは中小企業の役割となる。**

**そのために、新たな社会課題の解決を目指す起業、事業再構築が求められている。**



# イ 中小企業がSDGsに取り組む意義

## • なぜ企業は社会に存在しているのか

→事業を通じて社会に貢献することにより、社会に必要とされる存在だからであり、社会に必要とされない企業は退場を余儀なくされる。

## • 今日的な企業の存在意義とは何か

→企業の存在意義は時代とともに進化している。

①利益の最大化から、②社会的責任（CSR）を経て、③社会課題の解決（CSV）へ

→これに伴いビジネスモデルも変化している。

①ゼロサムから、②ウィンウィンを経て、③三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）  
六方よし（作り手よし、地球よし、未来よし）、すなわち、SDGsへ

→企業は、①ビジネスによって利益を追求する中で、②人権・環境・社会経済に対する負の影響を除去するべくコンプライアンスを実践し、③イノベーションにより社会にプラスサムの効果をもたらす存在である。すなわち**企業は、持続可能な収益モデルの中で社会課題の解決を図ることが求められている。**

## • 中小企業がSDGsが取り組む意義は何か

→SDGsは、人権・環境・経済についての世界的に重要な社会課題の解決を目標としており、ここに中小企業が経営課題としてSDGsに取り組むべき意義がある。

# ウ SDGsコンプライアンスとSDGsイノベーション

## • SDGsコンプライアンスとは

- コンプライアンスとは、企業に対する社会の要請を的確に捉えてそれに誠実に応えることであって、単なる法令遵守にととまらず、社会倫理規範の実践と定義できる。
- SDGsやビジネスと人権の指導原則は、中小企業にとって現時点では、制度化された自主的な取組みという位置づけであるが、その中には、既に社会倫理規範に高められたもの、法令として規定されているものもある。

**SDGsの取組みは、コンプライアンスの実践として弁護士が啓発すべき対象となる。**

## • SDGsイノベーションとは

- イノベーションとは、革新的な技術や発想によって新たな価値を生み出し、社会に大きな変化をもたらすことである。
- SDGsは、持続可能社会における世界的に重要な社会課題の解決を目標とするものであり、その目標達成のためにはイノベーションをもたらす企業活動が求められている。

**SDGsの取組みは、イノベーションを生み出す契機として中小企業にとって不可欠であり、弁護士が伴走すべき対象である。**

## エ ビジネスと人権は人権方針の策定から①

### ・ビジネスと人権に関する指導原則

人権を尊重する企業の責任（原則11～24）として、①人権を尊重するという企業方針による**コミットメント**（16）、②人権への影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を明確にするための**人権デューデリジェンス**（17～21）、③企業が惹起し寄与した人権への悪影響からの**救済手段**（22）の3つの柱を定めている。

### ・中小企業が取り組むべき理由

①サプライチェーンの中で取引先から人権尊重の取組みが求められるようになり、②それに対応できない企業は取引から排除される可能性もあり、③他方で人権尊重に取り組む企業では、社員のエンゲージメントが高まり、企業価値や競争力の向上が期待できる。

### ・まずは人権方針（コミットメント）の策定から

人権方針は、企業が人権尊重責任を果たしていくというコミットメントを社内外に向けて明確に示すもの。企業が自社の事業活動に関連して生じ得る人権問題にどのように向き合い、ステークホルダーに対してどのように対応していくのかという方針を立てて、これを公式に表明するものである。まずはこの策定から始めよう。

## エ ビジネスと人権は人権方針の策定から②

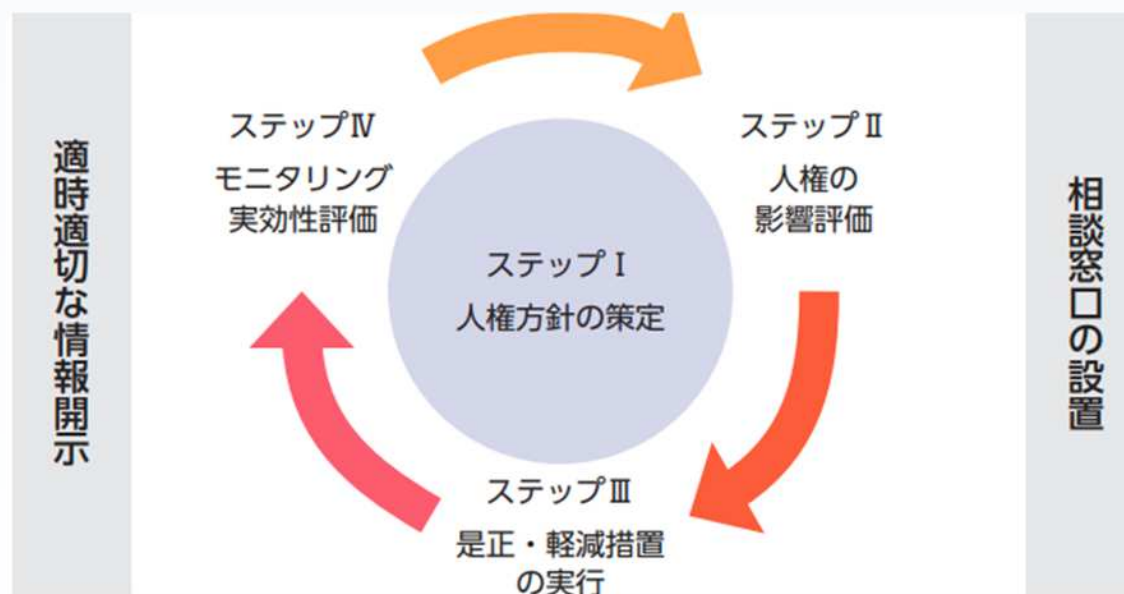
### ・具体的な取組みのスキーム

I 人権方針の策定、II 人権の影響評価、III 是正・軽減措置の  
実行、IV モニタリング・実行性評価

#### ・ I 人権方針の策定方法（次頁）

#### ・ II～IV 人権DDの取組み方

- ①負の影響の特定・評価
- ②負の影響の防止・軽減
- ③取組みの実行性の評価
- ④説明・情報開示



## エ ビジネスと人権は人権方針の策定から③

### ・ 人権方針が満たすべき要件

人権方針の5つの条件

- ①企業の経営トップが承認している
- ②社内の部署や社外の専門家から情報提供を受けている
- ③ステークホルダーに対し期待する人権配慮が明記されている
- ④一般公開しステークホルダーに周知されている
- ⑤事業方針や手続きに反映されている

### ・ 人権方針の柱建てと項目

- 国際的な基準に従い、人権を尊重する責任を果たすことを宣言します
- 方針の適用範囲を明示します  
(役職員やグループ会社へは直接適用し、取引先へは遵守を依頼する等)
- 法令を遵守していくことや、人権DDを実施していくことを宣言します
- 人権に対する取り組みの実施体制や管理体制に関する説明をします
- 人権に関する社内教育の推進方法を示します
- ステークホルダーとの対話・協議、情報開示等を積極的に行っていくことを宣言します

# オ SDGsの取組みはパーパスの策定から①

## ・企業理念とは

事業に必要なものは、人、もの、かね、情報の4つと言われてきたが、現在は、以下の企業理念の4要素が重要である。

パーパス	→何のためにある(する)のか。	Why	存在価値
ビジョン	→どこを目指すのか。	Where	ありたい姿
ミッション	→何をやるのか。	What	果たすべき使命
バリュー(ズ)	→どのようにやるのか。	How	行動指針、提供すべき価値(観)

## ・企業理念策定の意義

- ①**意思決定の根拠**→すべての意思決定の根拠・判断基準。
- ②**イノベーションの起点**→パーパス策定のプロセスが新たな発想やイノベーションを生み出す起点。
- ③**世界観の表現とブランディング**→自社に対する共感や信頼を広げるブランディングが可能。
- ④**ワークエンゲージメントの向上**→働く人のモチベーションには、働きやすさ、やりがい、会社の指針への共感からなる働きがいが必要。やりがいと会社の指針が一致したときに高いエンゲージメントが生まれる。

## ・企業理念の策定にあたって、SDGsは、重要な切り口・きっかけとなる。

# オ SDGsの取組みはパーパスの策定から②

## ・ パーパスの策定方法

I 自社の強みを分析、II 解決すべき社会課題・提供すべき価値の特定（SDGsを意識）、  
III ありたい姿の明確化

## ・ パーパスステートメントの作成

i 短くて覚えやすい、ii 独自性・ユニークな言葉を使っている、  
iii 社内・社外の両方にメッセージ性がある、iv 行動方針を含めている

## ・ パーパスの具体例

富士通→イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく

ソニー→クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす

味の素→アミノ酸のはたらきで食習慣や高齢化に伴う食と健康の課題を解決し、人びとの  
ウェルネスを共創する（アミノサイエンスで人・社会・地球のWell-beingに貢献する）

ソフトバンクグループ→情報革命で人々を幸せに

三井住友トラスト→信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる

東京海上火災→お客様や地域社会の“いざ”をお守りする

# 力 SDGsと弁護士の中小企業伴走支援

## ・伴走支援の必要

経営環境の変化が激しく、複雑さを増した不確実性の時代においては、中小企業が直面する課題も様々であり、自ら「そもそも何が課題であるのか」という経営課題の設定を適切に行っていく必要がある。しかし、多岐にわたる経営課題を事業者のみで適切に設定することは容易ではなく、各支援専門家が事業者との「対話と傾聴」を通じて経営課題の設定、解決策の立案及び実行を支援すること、すなわち「経営力再構築伴走支援」を行う必要がある。

## ・経営力再構築伴走支援（中企庁令和4年3月モデル、令和5年6月ガイドライン公表）

経営力再構築伴走支援は、経営者等との「対話と傾聴」を通じて、事業者の「本質的課題」に対する経営者の「気づき・腹落ち」を促すことにより「内発的動機づけ」を行い、事業者の「能動的行動・潜在力」を引き出し、事業者の「自己変革・自走化」を目指す支援方法である。

## ・地域の多様性を支える中小企業・小規模事業者の伴走支援に積極的に取り組む宣言（日弁連令和5年6月16日）

弁護士による中小企業支援は、弁護士へのアクセス障害の解消から伴走支援へ。弁護士が事業者の意思決定と実行のプロセスにおいて伴走支援をするには、事業者の身近な相談相手となることが肝要である。弁護士は、事業者のヒト・モノ・サービスに興味関心を持ち、対話するという身近なコミュニケーションから始め、事業者との対話と傾聴を通じて、その課題設定及び課題解決に向けた意思決定と実行を支援することが重要である。

## ・経営課題の設定及び解決のためのSDGs

SDGsの取り組みは、中小企業の経営課題の設定・解決のための重要な方策であり、伴走支援を行う弁護士は、事業者との対話と傾聴を通じ、人権方針やパーパスの策定支援を行うなどして、人権DDやSDGsの取り組みが経営課題の解決や事業の再構築に資することになり、コンプライアンスやイノベーションの起点となることを啓発していきたい。



# 各論

弁護士はいかに中小企業のコンプライアンス遵守に関わっていくべきか

# 各論 (1) 『従業員との関係』 ①

## 従業員に関するSDGsの目標とターゲット

目標	ターゲット
4: 質の高い教育をみんなに	4.4:2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
5: ジェンダー平等を実現しよう	5.1:あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。 5.5:政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
8: 働きがいも経済成長も	8.5:2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。 8.7:強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。 8.8:移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
10: 人や国の不平等をなくそう	10.2:2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。 10.3: 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。

【従業員に関し尊重されなければならない人権】 国連A規約第7条・第8条/日本国憲法第14条・第27条・第28条

# 各論 (1) 『従業員との関係』 ②

## 従業員の人権を尊重する意義

従業員の幸福が会社の持続的な発展につながるという好循環

- (1) 持続可能なビジネス成長
- (2) 従業員のモチベーション向上
- (3) 人材採用の効果
- (4) 投資家との関係強化

# 各論 (1) 『従業員との関係』 ③

## 従業員に関するSDGsコンプライアンス（法令遵守事項）

項目	内容
①差別の禁止	国籍・信条・社会的身分(労基法3条)/性別(均等法5条,6条)※合理的理由
②適正な労働時間の確保と適切な賃金支払い	労働時間/三六協定/時間外労働上限規制/割増賃金(労基法32条～)
③年次有給休暇の付与	年休権(短時間労働者も)/付与義務/使用者による時季指定
④労働者の妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する制度	保護措置/産前産後休業/解雇規制/育児休業(産後パパ育休)/子の看護休暇/時短勤務/介護休業/介護休暇/残業規制/各種手当等(労基法・均等法・育介法)
⑤ハラスメント防止の明確化	事業主にパワハラ・セクハラ・マタハラの防止措置を義務化/指針の明確化・周知・啓発/相談窓口設置/発生時の措置/不利益取扱い禁止
⑥労働安全衛生法・労災保険法による保護	労働災害防止(危害防止基準/安全衛生管理体制)/災害発生時の補償
⑦労働契約の終了に関する規制	解雇規制(労契法16条・労基法20条,22条)/雇止め規制(労契法17条,19条)
⑧障害者雇用	差別解消法/雇用促進法, 差別禁止/合理的配慮の提供(合理的配慮指針)

# 各論 (1) 『従業員との関係』 ④

## 従業員に関する自主的取組事項

項目	内容・取組例
I ダイバーシティと インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"><li>・「ダイバーシティ」とは、「多様性」「相違点」という意味。 多様性を有する人材を活用することで、新たな価値を創造・提供していく。</li><li>・「インクルージョン」とは、「受容」「包含」「一体感」という意味。 多様な人材が適材適所で活躍できるよう一体化を目指す。</li></ul> <p>→女性を役員・管理職に登用/障がい者・高齢者雇用促進/子育て世代への配慮</p>
II ディーセント・ワーク (①ワークライフバランス、 ②選択肢のある働き方、 ③メンタルヘルス)	<ul style="list-style-type: none"><li>・「ディーセント・ワーク」とは、働きがいのある人間らしい雇用という意味。</li></ul> <p>①仕事と生活の調和（子育て・介護・家庭・自己啓発等）/休日・休暇の拡充 ②裁量労働制、フレックスタイム制、時差出勤、時短勤務、兼業・副業 ③メンタルヘルス指針、ストレスチェック</p>
III 障がい者雇用促進	<ul style="list-style-type: none"><li>・法定雇用（障害者雇用促進）、受入れ・サポート体制、選択肢のある働き方</li></ul> <p>例：通勤や移動に負担がある障がい者</p>

# 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ①

## 消費者に関するSDGsの目標とターゲット

目標	ターゲットの例
8：働きがいも経済成長も	8.3: 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小企業の設立や成長を奨励する。
12：つくる責任つかう責任	12.1: 開発途上国の開発状況や能力を勘案しつつ、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組み(10YFP)を実施し、先進国主導の下、すべての国々が対策を講じる。 12.2: 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。 12.3: 2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食料の損失を減少させる。 12.4: 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。 12.5: 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。 12.8: 2030年までに、人々があらゆる場所において、持続可能な開発及び自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする。

## 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ②

### 中小企業が抱える課題とは？

消費者の利益保護のため、法律による規制、ガイドライン、安全基準といった各種の遵守事項が定められている。これに漏れなく対応する必要がある。



中小零細企業が、これらの最新情報を常に把握し、適切に対応することは困難である。



**法律の専門家である弁護士がサポートすることが求められる。**

#### 消費者とコンプライアンス（法令遵守）の4つの切り口

1. 安全な製品・サービスの提供
2. 消費者への情報提供の質と量の確保
3. 消費者への情報格差からの制約
4. 消費者との適切な取引関係の継続

# 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ③

## 1. 安全な製品・サービスの提供コンプライアンス（法令遵守事項）

消費者の健康や安全を守るための法規制

食品・食器・調理器具: 食品衛生法医療品

医薬品・医療機器: 薬機法

一般製品: 消費生活用製品安全法

電気製品: 電気用品安全法

安全基準・技術基準

地域規格: CEマーキング、RoHS指令（ローズ指令）

国内規格: 電波法（技適マーク）



# 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ④

## 2. 消費者への情報提供のコンプライアンス（法令遵守事項）

### 適切な表示

食品：食品表示法

医薬品・化粧品：薬機法

日用家庭用品：家庭用品品質表示法

金融商品：金融商品取引法

### ECサイトでの表示

電子商取引：特定商取引法、消費者庁の留意事項

### 広告の規制

虚偽・優良誤認：景品表示法

誇大広告：旅行業法、金融商品取引法、商品先物取引法

健康に関する表示：健康増進法

## 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ⑤

### 3. 消費者への販売方法のコンプライアンス（法令遵守事項）

#### 販売方法の注意点

景品提供の規制: 景表法  
抱き合わせ販売: 独禁法

#### 不適切な勧誘活動の禁止

消費者の誤認: 消費者契約法  
消費者の困惑: 消費者契約法  
過量な取引契約: 消費者契約法、特定商取引法

## 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ⑥

### 4. 消費者との適切な取引関係継続コンプライアンス（法令遵守事項）

#### 契約書、約款の整備

契約書の作成：特定商取引法・割賦販売法、金融商品取引法、その他多数  
定型約款：民法

#### 契約時の遵守事項

事業者の責任免除制限：消費者取引法  
法定書面の交付：特定商取引法  
クーリングオフ：特定商取引法

## 各論 (2) 『顧客・消費者との関係』 ⑦

### 自主的取組事項

#### 製品の安全性から安心へ

規格の取得：国際規格：ISO,国内規格：JIS、団体規格：SGマーク  
環境配慮型の製品  
ユニバーサルデザインの採用

#### 消費者への情報提供の質と量の確保

原産地、流通ルートの表示

#### 消費者への情報格差からの制約

カスタマーセンターの充実  
苦情処理システムの構築

#### 消費者との適切な取引関係の継続

定期的な研修の実施

# 各論 (3) 『直接の取引先との関係』 ①

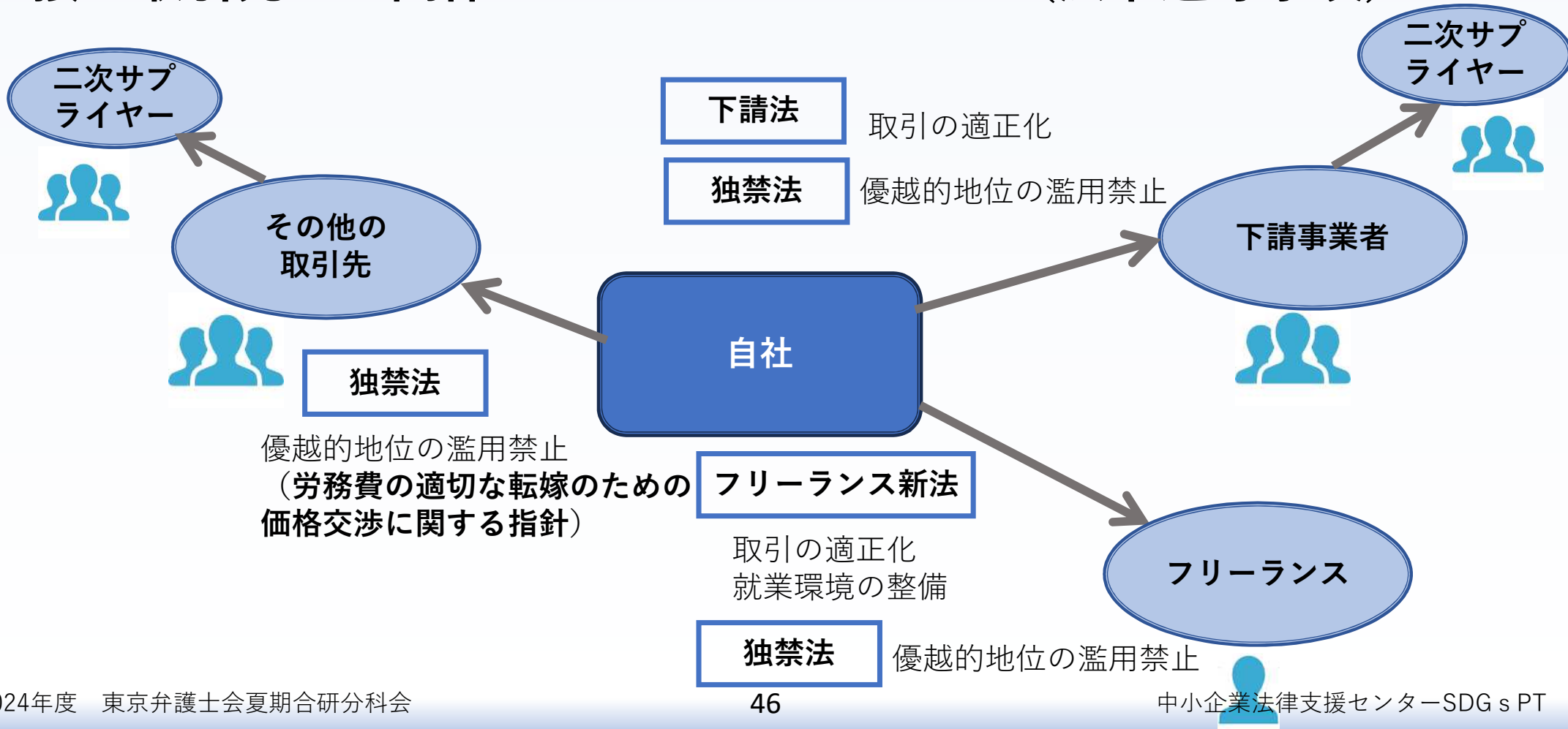
## 直接の取引先に関するSDGsの目標とターゲット

- 直接の取引先に関連するSDGsの目標とターゲットは、主に以下のとおり。

目標	ターゲットの例	関連する人権
8：働きがいも経済成長も	8.3: 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小企業の設立や成長を奨励する。	取引先の従業員やフリーランスとして働く人々の人権 ： <u>公正な報酬</u> を受け取り、 <u>安全で健康的な労働環境</u> で働く権利
10：人や国の不平等をなくそう	10.3: 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。	
16：平和と公正をすべての人に	16.3: 国家及び国際的なレベルでの法の支配を促進し、すべての人々に司法への平等なアクセスを提供する。	
17：パートナーシップで目標を實現しよう	17.16: すべての国々、特に開発途上国での持続可能な開発目標の達成を支援すべく、知識、専門的知見、技術及び資金源を動員、共有するマルチステークホルダー・パートナーシップによって補完しつつ、持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化する。	

# 各論 (3) 『直接の取引先との関係』 ②

## 直接の取引先との関係でのコンプライアンス（法令遵守事項）



# 各論 (3) 『直接の取引先との関係』 ③

## 直接の取引先に関する自主的取組事項

- ・ 自社の行動が取引先やそこで働く人々に不利益を生じさせていないか、という視点を常に持つ

項目	内容・取組方法例
苦情処理手続（グリーバンスメカニズム）の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 取引先の従業員等に人権侵害懸念が生じた場合に、関係者が苦情を申告し、適切なフォローアップを受けられる仕組みの確保（参考：CSDDD第14条）</li><li>・ 公平性、利用可能性、アクセス可能性、予測可能性、透明性の確保された手順</li></ul>
ハラスメント防止対策	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発</li><li>・ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</li><li>・ ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の調査、配慮措置実施等）</li></ul>
契約書作成と遵守	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 取引先との間で取引条件を明確化し、その内容を遵守することにより、トラブルを防止する。</li></ul>
その他取引先における人権尊重が図られるための取組み	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 納期変更の際は、取引先に過剰な労働時間を課すようなタイムラインにしない</li><li>・ 取引先の労働条件が適正に維持されるために必要なコストを反映させた取引価格とし、物価上昇等を反映するよう取引価格の定期的な見直しを行う・・・等</li></ul>

## 各論 (3) 『直接の取引先との関係』 ④

### 弁護士による直接の取引先との関係でのSDGsへの貢献

#### ▶ コンプライアンス（法令遵守事項）

- ✓ 関連法令（下請法、フリーランス新法、独禁法等）の解釈や運用についてアドバイスし、コンプライアンス遵守を支援

#### ▶ 自主的取組事項

- ✓ 契約書の作成支援
- ✓ ハラスメント防止対策や苦情処理手続などの仕組み作りを支援
- ✓ ハラスメントの相談や苦情処理手続の外部窓口を担う

⇒ 法律に精通し、人権感覚・バランス感覚に優れた弁護士だからこそ、ステークホルダーの利益のバランスを図り、SDGsに貢献する方向で顧問先にアドバイスが可能！



# 各論 (4) 『サプライヤーとの関係』 ①

## サプライヤーに関する課題

- サプライヤーとの関係では、例えば、以下のような課題が指摘されている。

### ①強制労働

- 中国新疆ウイグル自治区において、綿花畑や綿製品の工場において、ウイグル族等の少数民族に対して強制労働をさせているとの報告あり。
- 2021年には、米国において、日本の大手ファッションブランドが販売する綿製シャツの輸入が差し止められる事態も発生。

### ②児童労働

- 児童労働とは、子どもの教育の機会を奪う15歳未満の労働と、健全な成長を妨げる18歳未満の危険で有害な労働を指す。
- 1997年には、米国の大手スポーツブランドが、開発途上国の委託先工場において、児童労働や劣悪な環境下での長時間労働を行っていたことが発覚。

### ③紛争鉱物

- 紛争鉱物とは、武装勢力や国軍などに利用され、紛争の資金源となっている鉱物をいう。
- 対象鉱物は、スズ、タンタル、タングステン、金など。
- 特に、世界有数の資源国であるコンゴ共和国における地域住民の殺害や女性たちへの性暴力などが問題となっている。

### ④技能実習制度の悪用

- 法律上は、技能実習生に対しても、日本の法律である労働基準法などの法令を適用して保護することを想定。
- ところが、一部の企業においては、技能実習生に対する低賃金労働や賃金未払い、セクハラを含むハラースメント、パスポートを取り上げて逃亡防止を図るなどのトラブルが発生。

# 各論 (4) 『サプライヤーとの関係』 ②

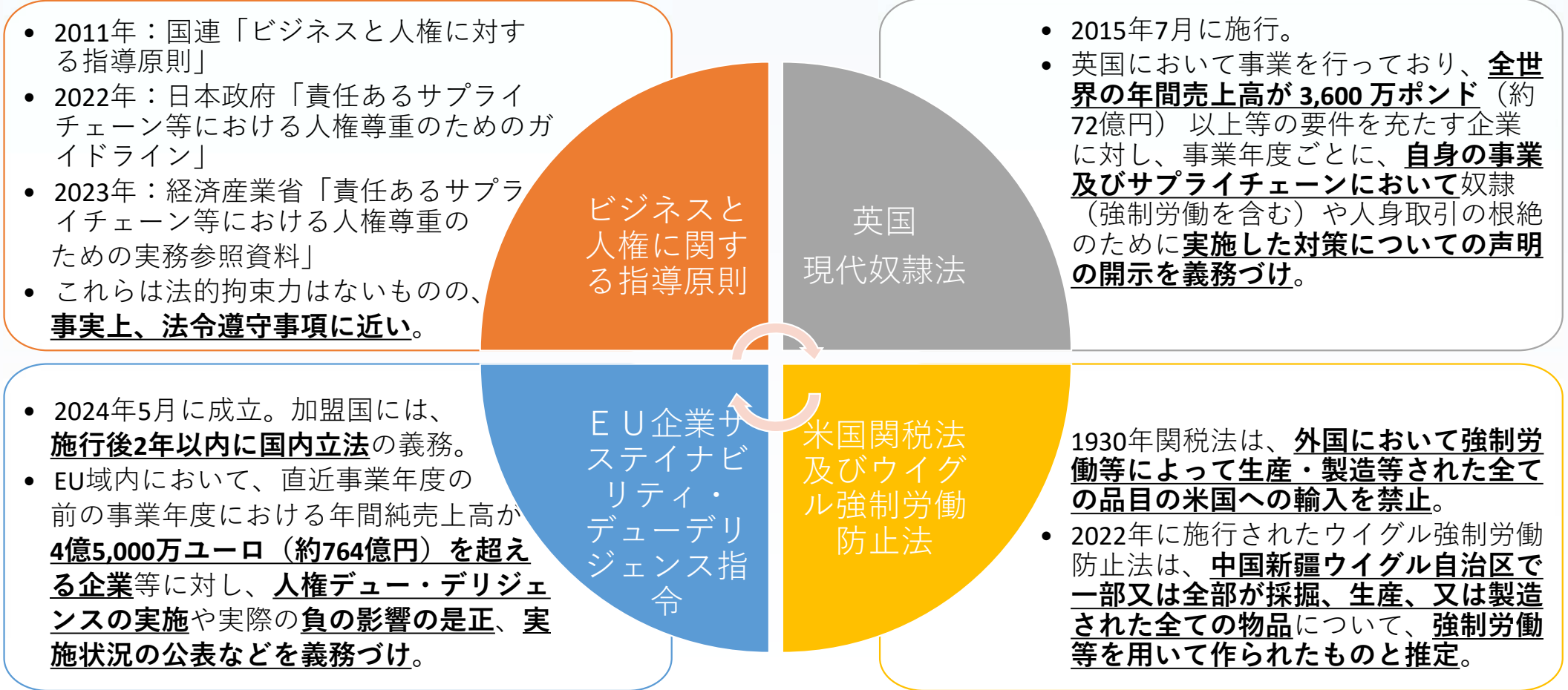
## サプライヤーに関するSDGsの目標とターゲット

・ サプライヤーに関連するSDGsの目標とターゲットは、主に以下のとおり。

目標	ターゲットの例	関連する課題
4: 質の高い教育をみんなに	4.4: 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	④技能実習制度の悪用
8: 働きがいも経済成長も	8.7: 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。 8.8: 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	①強制労働 ②児童労働 ④技能実習制度の悪用
10: 人や国の不平等をなくそう	10.2: 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全てすべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。	④技能実習制度の悪用
12: つくる責任 つかう責任	12.2: 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。	③紛争鉱物
16: 平和と公正をすべての人に	16.2: 子どもに対する虐待、搾取、取引及びあらゆる形態の暴力及び拷問を撲滅する。	②児童労働 ③紛争鉱物

# 各論 (4) 『サプライヤーとの関係』 ③

## サプライヤーに関するSDGsコンプライアンス（法令遵守事項）



# 各論 (4) 『サプライヤーとの関係』 ④

## サプライヤーに関する自主的取組事項

- 中小企業にとっても、サプライヤーとの契約において、サプライヤーの社内等で人権侵害が行われていないかどうかの情報を求めたり、調査を実施すること、あるいは、万が一人権侵害の懸念が払拭できない場合に既存の契約を解除することを可能とするための根拠となる規定（**サステナビリティ条項**）を盛り込んでおくことは重要。
- 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が公表した「持続可能性に配慮した調達コード（第3版）」の中には、「**サステナビリティ条項のモデル条項**」が示されている。

### 第〇条（持続可能性の配慮）

#### 6（発注企業の調査権・監査権）

甲は、乙の調達コードの遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求めることができ、乙は、これに協力する。

また、乙は、甲の求めに応じて、乙のサプライチェーンに対し、調達コードの遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求める。

#### 7（改善措置）

甲は、乙に調達コードの不遵守があることが判明した場合、乙に対し、改善措置を要求することができる。

また、乙は、乙のサプライチェーンにおける調達コードの不遵守が判明した場合、甲の求めに応じて、乙のサプライチェーンに対し、改善措置を要求する。

#### 8（解除権）

甲は、前項の甲の乙に対する改善措置の要求にもかかわらず、乙が相当な期間内に調達コードの不遵守を是正せず、その結果調達コードの重大な不遵守が継続した場合、乙との間の調達契約を解除することができる。

# 各論 (4) 『サプライヤーとの関係』 ⑤

## 弁護士業務の広がりの可能性

- 中小企業とサプライヤーとの関係でも、弁護士として様々な支援を提供できる可能性がある。

### ① サプライヤーとの適切な対話の促進

- 中小企業も、サプライヤーとの適切な対話（面談、アンケート調査など）を通じて、サプライチェーン上の人権侵害や人権に対する負の影響があるか否かについて調査を行い、もし問題点が見つかった場合には適切な対応を行う必要。
- これについて、弁護士が間に入ることで、サプライヤーとの対話を促進できる可能性がある。

### ② 契約条項のレビュー

- 中小企業自身のサプライヤーとの関係で、サプライチェーン上の人権侵害等が発見された場合に法的に適切な対応を講じることができるよう、調査の実施や解除等の根拠となる規定を契約に入れておくことが望ましい。
- そのための契約条項のレビューや実際の解除権の行使等について、弁護士が貢献できる可能性。

### ③ 誓約書への対応

- 主に米欧企業などの取引先から、自社内で人権侵害等がなされていないことについて誓約書へのサインを求められる可能性がある。
- 中小企業からは、サインをした場合／しなかった場合の法的意味や、どこまでの調査を行えばサインしてもよいのか等、誓約書への対応に関してアドバイスが求められる可能性。

# 各論 (5) 『公正な事業との関係』 ①

## 公正な事業の重要性

事業の公正さを欠くと・・・

- ・ 社会的信頼の失墜
- ・ 回復困難な業績悪化
- ・ 多額の賠償金や制裁金



持続的発展はおろか  
企業存続の危機

## SDGsの目標とターゲット

誰かの不利益→人権

贈収賄・カルテル…法の下での平等（B規約第26条、憲法第14条）

情報漏洩やAI不正利用…プライバシー権（憲法第13条）



## 各論 (5) 『公正な事業との関係』 ②

「公正な事業」実現のための法令遵守事項

反社会的勢力の排除

条例

個人情報保護

個人情報保護法

贈収賄/入札談合・カルテル規  
制

刑法/独禁法

知的財産

特許法等

## 各論 (5) 『公正な事業との関係』 ③

### 「公正な事業」実現のための自主的取組事項

コンプライアンスプログラムの導入

研修、競合他社との接触ルール、通報ホットライン等

企業広告と誹謗中傷等の禁止

社内規程、委員会、専門家アドバイス、人権教育・啓発等

AI開発時・利用時における注意

情報管理、倫理等



## 各論 (5) 『公正な事業との関係』 ④

「公正な事業」実現のための弁護士による支援

弁護士が、法令遵守と自主的取組の後押しを



# 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ①

## 環境・地域社会に関する課題

### 地球規模の環境問題

地球温暖化、プラスチックごみ、空気・川海・土壌の汚染、フードロス、資源の枯渇等



#### 地球温暖化

- ・日本は世界で5番目
- ・2100年に4.5°C↑
- ・海面水位は1.1m↑
- ・異常気象による自然災害の増加、食料危機、感染症拡大

- ・海に流れ出るのは1年で800万t（世界全体）
- ・2050年には海の中で生物よりも多くなる
- ・人間が食べる魚がマイクロプラスチックを食べってしまう

#### プラスチックごみ



- ・世界で生産された食品の3分の1が捨てられている
- ・日本の食品ロスは1年で東京ドーム5杯分を⇒毎日お茶碗1杯分の食品を棄れているのと同じ



#### 食品ロス

日本における421万企業のうち、**99.7%**は中小企業

中小企業が環境問題に取り組まなければ、地球規模の課題を解決することはできない

# 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ②

## 環境に関するSDGsの目標とターゲット

目標	ターゲット	関連する人権
7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに	7.2：2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。 7.3：2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。	相当な食糧、衣類および住居を内容とする相当な生活水準についてのならびに生活条件の普段の改善についてのすべての者の権利を認める（国際人権規約A規約第11条）
11：住み続けられるまちづくりを	11.6：2030年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	すべての人間は、生命に対する固有の権利を有する。この権利は法律によって保護される。何人も恣意的にその生命を奪われない（国際人権規約B規約第6条）
12：つくる責任 つかう責任	12.3：2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させる。 12.4：2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。	

# 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ③

## 環境に関するSDGsの目標とターゲット

目標	ターゲット	関連する人権
13：気候変動に具体的な対策を	13.1：全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	
14：海の豊かさを守ろう	14.1：2025年までに、海洋ごみや富栄養化を含む、特に陸上活動による汚染など、あらゆる種類の海洋汚染を防止し、大幅に削減する。 14.2：2020年までに、海洋及び沿岸の生態系に関する重大な悪影響を回避するため、強靱性（レジリエンス）の強化などによる持続的な管理と保護を行い、健全で生産的な海洋を実現するため、海洋及び沿岸の生態系の回復のための取組を行う。 14.3：あらゆるレベルでの科学的協力の促進などを通じて、海洋酸性化の影響を最小限化し、対処する。	
15：陸の豊かさを守ろう	15.1：2020年までに、国際協定の下での義務に則って、森林、湿地、山地及び乾燥地をはじめとする陸域生態系と内陸淡水生態系及びそれらのサービスの保全、回復及び持続可能な利用を確保する。 15.2：2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。	

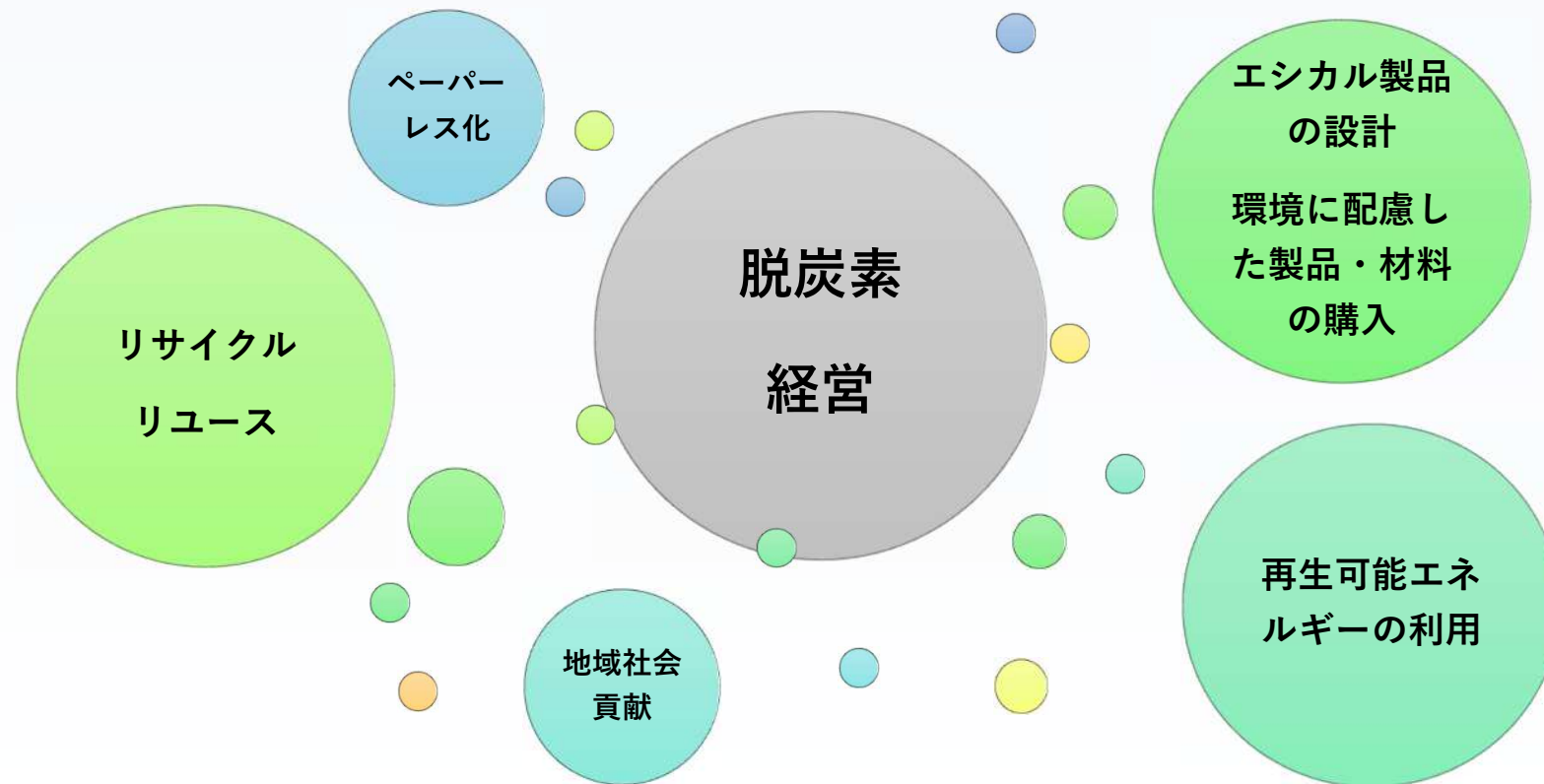
# 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ④

## 環境に関するSDGsコンプライアンス（法令遵守事項）

法令	内容
環境基本法	環境規制の基本、基本理念が明記され、国、地方公共団体、事業者および国民の責務が規定
廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法） 容器包装リサイクル法、小型家電リサイクル法、プラスチック資源循環法等	廃棄物の管理、処理に関する法規制、リサイクルに関する法規制
化学物質の審査及び製造の規制に関する法律（化審法）、特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）特定有害物質の輸出入等に関する法律（バーゼル法）毒物及び劇物取締法（毒劇法）、ダイオキシン類対策特別措置法等	有害化学物質の管理に関する法規制
大気汚染防止法、悪臭防止法、 特定物質等の規制によるオゾン層の保護に関する法律（オゾン層保護法）	大気汚染防止、空気に関する法規制
水質汚濁防止法、湖沼水質保全特別措置法	水質汚染防止に関する法規制
土壌汚染対策法	土壌汚染防止に関する法規制
地球温暖化対策推進法	地球温暖化対策の推進に関する法規制
振動規制法 騒音規制法	騒音振動防止に関する法規制

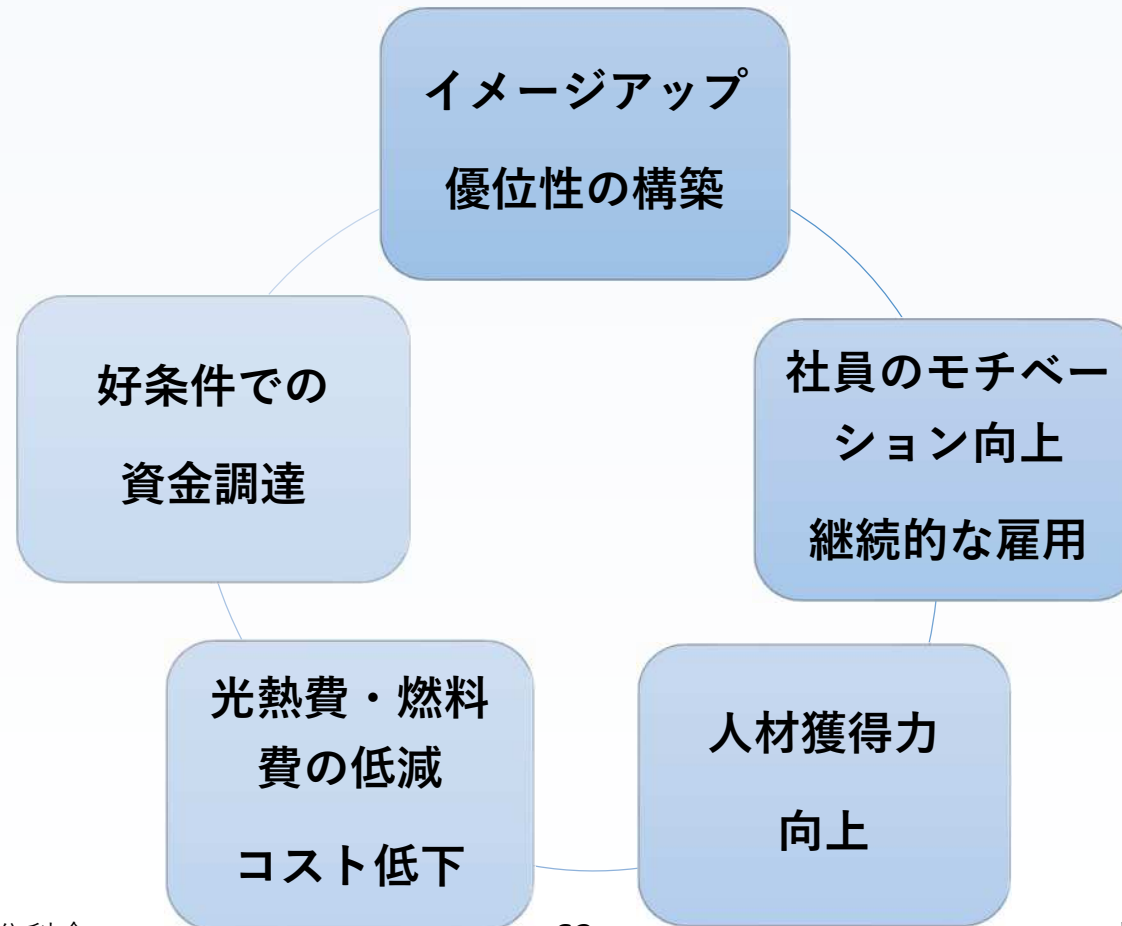
# 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ⑤

## 環境・地域社会に関する自主的取組の例



# 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ⑥

## 自主的に環境問題に取り組むメリット



## 各論 (6) 『環境・地域社会との関係』 ⑦

### 弁護士による環境・地域社会との関係での貢献

中小企業に対する法令遵守（コンプライアンス）のための助言だけでなく、自主的取組である**脱炭素経営、ESG経営の支援**を行うことで、  
有利な条件で資金調達を受けられることも  
多数の金融機関で以下のような中小業向けの融資が実施

#### ポジティブインパクトファイナンス（PIF）

- ・ 企業活動が環境・社会・経済にもたらすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析・評価して資金提供を行うことにより、資金調達者のポジティブな影響の増大及びネガティブな影響の低減の支援を目的とするファイナンス
- ・ 融資実行の条件として、第三者機関からの評価実施、評価書を取得
- ・ 資金の用途は限定されない
- ・ 融資実行後に定期的な情報開示、インパクトのモニタリングを行う

#### サステナビリティ・リンク・ローン（SLL）

- ・ 借り手はSDGsやESG戦略に整合する「野心的な目標」を設定
- ・ 融資実行後の目標の達成に応じて金利などの借り入れ条件が変動する融資
- ・ 資金の用途は限定されない



# 各論 (7) 『ガバナンスとの関係』 ①

## ガバナンスに関する課題

- ガバナンスとの関係では、例えば、以下のような問題が指摘されている。

不透明な意思決定	経営者または主要な取締役が単独で大きな意思決定をする傾向があり、そのプロセスが他の関係者に透明でないことがある。
縁故主義	親族や知人が経営に関与するケースが多く、これが公平な意思決定を阻害していることがある。
意思決定機構の形骸化	取締役会や株主総会が開催されないか形骸化していることがある。
権限濫用阻止が困難	上記事情があいまって一部の権限者の権限濫用の抑制が困難な状況になっていることがある。
文書化・記録化の不備	書面による契約や決定の文書化が不十分で、後にトラブルの原因となっていることがある。

# 各論 (7) 『ガバナンスとの関係』 ②

## ガバナンスに関するSDGsの目標とターゲット

目標	ターゲットの例
16：平和と公正をすべての人に	16.5：あらゆる形態の汚職や賄賂を大幅に減少させる。 16.7： <u>あらゆるレベルにおいて、対応的、包摂的、参加型及び代表的な意思決定を確保する。</u>



引用元：株式会社極洋のHP  
<https://www.kyokuyo.co.jp/environment/stakeholder/>

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべき（コーポレートガバナンス・コードより）



- ガバナンスは、ステークホルダーのサステナビリティを実現する大前提をなす重要な取組み
- SDGs等の人権尊重に資する組織体制への取組み

## 各論 (7) 『ガバナンスとの関係』 ③

### ガバナンスに関するSDGsコンプライアンス（法令遵守事項）

法令遵守事項	内容・取組方法例
意思決定機構の実質的な機能化	<ul style="list-style-type: none"><li>株主総会開催</li><li>取締役会開催</li></ul>
一部の権限者の権限濫用の防止	<ul style="list-style-type: none"><li>取締役が3か月に1回以上、自己の職務状況を報告</li><li>取締役の職務執行の監督</li><li>監査役による監督</li></ul>
文書化・記録化	<ul style="list-style-type: none"><li>取締役会議事録の作成</li><li>株主総会議事録の作成</li><li>議事の経過を正確に反映</li><li>内部規程（就業規則等）や契約書の作成</li></ul>
従業員による違法行為の防止	<ul style="list-style-type: none"><li>企業内の違法行為のリスクの特定・評価</li><li>組織体制・ルールの整備</li><li>研修会の実施</li><li>違反者に対する懲罰</li><li>コンプライアンス遵守の発信</li></ul>

## 各論 (7) 『ガバナンスとの関係』 ④

### ガバナンスに関する自主的取組事項

自主的取組事項	内容・取組方法例
企業風土	<ul style="list-style-type: none"><li>・ パーパスや企業理念の浸透</li><li>・ 素朴な疑問や異論を言いやすい企業風土の醸成</li></ul>
内部通報窓口	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 内部通報規程の策定</li><li>・ 社外の内部通報窓口の設置</li><li>・ 通報を理由とする不利益取扱いの防止</li></ul>
ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性役員の登用</li><li>・ 身障者やマイノリティーの雇用の取組み</li></ul>
事業承継	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 後継者探し</li><li>・ 事業承継に向けて会社の課題整理・体制整備の取組み</li></ul>
事業継続	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 事業継続計画（BCP）の策定</li><li>・ レジリエンス認証の取得</li></ul>

## 各論 (7) 『ガバナンスとの関係』 ⑤

### ガバナンスの専門家である弁護士による貢献

- 自律的なガバナンス体制を通じて、専門性・技術力等に強みを持つ中小企業にイノベーションを生み出し、企業価値の向上が可能  
例) 経営の透明性を高めて、売上高・従業員数が増加した例  
例) ガバナンスの取組を通じてエクイティ・ファイナンスを活用した例
- 企業活動に関わるステークホルダー全体の利益を公正に保護し、ステークホルダーの人権尊重・サステナビリティを実現する



- ガバナンス体制の構築・指導（株主総会指導、議事録・内部規程の作成、研修会の実施、不正調査、懲戒処分、外部通報窓口など）を日常的に業務として取り扱っている弁護士こそ、貢献可能！

# 発表者

(発表順)

湊 信明弁護士 (50期) 湊総合法律事務所  
相川泰男弁護士 (41期) 相川・松浦法律事務所  
高木健至弁護士 (68期) 高木法律事務所  
田中康一弁護士 (60期) 新宿中央法律事務所  
上村菜穂弁護士 (63期)  
松本 泉弁護士 (--期) 西村あさひ法律事務所  
添田雅人弁護士 (72期) J T S 総合法律事務所  
立山純子弁護士 (59期) 第一中央法律事務所  
松木 裕弁護士 (67期) 松木総合法律事務所