

きた「環境」という観点からのコミュニケーション活動について、内容及びステークホルダーという2つの観点それぞれから広げていきたいと考えたことがきっかけとなっている。

ステークホルダーとの緊密なコミュニケーションの一環として、平成16年度よりCSRステークホルダー・ダイアログを開催し、国内外のCSR推進に活躍されている有識者と様々なテーマについて活発な意見交換も行っている。



ステークホルダー・ダイアログの様子

3. 取組みの効果

当社では、一部のスタッフがCSRの重要性を認識しているだけでなく、従業員全員が理解し実践することが重要であると考えている。

その具体的な実績として、商品面では、環境に配慮した製品を市場に提供できる仕組みを構築している。また、企業の内部においては、各部門がCSRに対する知識を深めるために「社会・環境レポート」を活用するケースが増加している。こうした取組みにより、全従業員のCSR意識が高まっているようである。

「社会・環境レポート」に対する外部評価については、ステークホルダーとの直接対話の他、アンケートやインタビューを通じて読者の声を聞くことを行っている。

4. 今後の課題

当社では、CSR活動の対象について、国によって慣習などの違いもあり、それらも考慮する必要があるが、海外を含めたグループ全体として展開していきたいと考えている。

情報開示の重要なツールである「社会・環境レポート」は、ページ数が100ページ近くあり、ボリューム的には限界であると考えている。この制約の中で、「CSR経営」、「社会性報告」、「環境報告」のバランスをとりながら、各側面における情報開示を行っている。

CSRに関する情報開示は、「社会・環境レポート」とホームページに掲載する情報を適宜切り分けながら、更なる内容の充実を図っていくとしている。企業活動全般について、実績と将来展望を読者に容易に理解してもらえらることを重視し、安心感や信頼感を増すようにしたいと考えている。

当社は、ステークホルダーとの対話についても、前述のステークホルダー・ダイアログや環境対話集会などを定期的に行うこととしている。環境や製品・サービスの視点のみならず、企業活動全般についてステークホルダーとのコミュニケーションを推進しており、レポートの第三者保証にAA1000保証基準¹も取り入れられている。

¹ 化学物質の開発から製造、流通、使用、消費、廃棄までの全ライフサイクルにわたって環境や健康、安全面の対策を行い、改善をし、その活動の成果を公表する自主管理活動のこと。

² イギリスのNGOであるAccountAbility (Institute of Social and EthicalAccountability) が公表したサステナビリティ報告に関する保証基準

参 考 資 料

I 厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」

中間報告書の概要

1 労働に関してCSRを検討する背景と意義

○ 企業においては、ステークホルダー（利害関係者）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められている。こうした考え方はCSRと呼ばれるが、労働についてなぜ特にCSRの観点から検討するのか整理すると、以下のとおりとなる。

- ・ 置き換えることのできない従業員について、その働き方に十分な考慮を払い、かけがえのない個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来的な責務であるといえる。

- ・ 従業員等に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である。

（こうした点で、CSRを果たしている企業に対して投資するSRIのあり方について検討を深めることが必要。）

2 社会情勢の変化に応じた従業員への考慮

○ 企業が従業員等に対して取り組む重要な事項としては、以下が考えられる。

- ① 様々な資質と才能を持った個人が、その能力を十分に発揮できるよう、

- ・ 人材の育成
 - ・ それぞれの生き方・働き方に応じた働く環境の整備
 - ・ 全ての個人についての能力発揮機会の付与
 - ・ 安心して働く環境の整備
- を行う。

- ② 事業の海外展開が進む中、海外進出先においても現地従業員に対し、責任ある行動をとる。

- ③ 人権への配慮を行う。

3 労働に関するCSR推進における国の役割

- CSRを推進する主体は企業であり、CSRを構成する諸要素のうちどれを重点的に実行するかは、社会の動向をみながら企業が決定していく。
- 企業がCSRを推進していくのに資するよう、情報や判断材料を提供するなど、国が側面から支援していくことは意義がある。

4 労働のCSRを推進するための環境整備の方策

- 労働のCSRを進める具体的な施策としては、例えば以下のようなものが想定され得る。
 - ・ 社会報告書に盛り込むことが望ましいと考えられる項目を提示
 - ・ 企業がどこまで自社の取組みが進んでいるか、自分で点検できる材料を開発
 - ・ 表彰基準や好事例の情報提供
 - ・ 消費者や投資家を対象とした、CSRに関する啓発・広報
- 上記施策を推進するに当たっては、CSRの取組みが十分に進んでいない中小企業に対する配慮や、関係省庁間での十分な連携が必要である。

II CSRに関する提言における「労働」事項

OECD 多国籍企業の行動基準

- ・ 多国籍企業に対する勧告。1976年策定、2000年改定。
- ・ 「環境」「消費者利益」等からなる8項目の中に「雇用及び労使関係」が含まれる。
- ・ 「雇用及び労使関係」については、従業員代表との交渉、進出先の労働者の訓練等を規定。

コーポラ会議 企業行動原則

- ・ コーポラ会議とは、スイスに本部を置くビジネスリーダーによるグローバルネットワーク（1986年発足）。企業行動の是非を判断する基準として、企業の行動指針を94年に策定。
- ・ ステークホルダーの一つとして、「顧客」や「地域社会」等と並び「従業員」があげられる。
- ・ 「従業員」については、待遇と機会の均等、誠実な交渉等を規定。

国連「グローバル・コンパクト」の10原則

- ・ 1999年の世界経済フォーラムにおいてアナン国連事務総長が提唱、2004年改訂。
- ・ 人権、労働基準、環境、腐敗防止に関する10つの原則から構成。
- ・ 労働基準については、団体交渉の権利確保、雇用差別の撤廃等を規定。

経済同友会 企業評価基準

- ・ 第15回「企業白書」（2003年）において、企業の社会的責任に関する「企業評価基準」を提唱。
- ・ 「評価の視線」として、「顧客」や「地域社会」等と並び「従業員」があげられる。
- ・ 「従業員」が関与する評価軸は、「優れた人材の登用と活用」「従業員の能力の向上」「ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現」「働きやすい職場環境の実現」。