

スライド 1



スライド 2

本日の構成

- 第1部 CSRの概念  
— 多岐に渡るCSRの範囲
- 第2部 CSRの現状と産業保健活動  
— 最近の調査・報告より
- 第3部 企業での例

スライド 3

第1部 CSRの概念  
— 多岐に渡るCSRの範囲

1. そもそもCSRとは何か？
2. 企業は誰のものか？
3. 企業の存続要件とは何か？
4. 企業経営とステークホルダーとの関係
5. CSRの背景
6. CSRを構成する要素
7. CSRと諸団体の動向
8. CSRをめぐる課題
9. CSRの将来像

スライド 4

(1) そもそもCSRとは何か？

⇒まずは、たくさんある横文字、カタカナ語の整理。

- CSR ⇒Corporate Social Responsibility = 企業の社会的責任
- コンプライアンス ⇒法令遵守
- コーポレート・ガバナンス ⇒企業統治
- フィランソロピー ⇒慈善的寄付行為を通じた社会貢献
- SRI ⇒Socially Responsible Investment = 社会的責任投資
- ステークホルダー ⇒利害関係者
- サステナビリティ ⇒持続可能性

スライド 5

横文字・カタカナ語の説明

- CSR: 定義はひとつではなく、立場によって変わる。社会的な存在として企業が果たすべき役割と責任。企業は利潤の追求だけではなく、企業の利害関係者の利益に配慮する必要があるという考え方。
  - 企業が社会問題と環境問題を従来の財務問題と同じように企業の責務として利害関係者とのやり取りの中に自主的に組み込むこと(欧州マルチステークホルダーフォーラム報告書) ⇒ステークホルダーの立場
  - 国、地域によって考えが異なり国際的な定義はないが、一般的には企業活動において経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、競争力の源泉とし、企業価値の向上につなげること(日本経団連CSR推進ツール) ⇒経営者の立場

スライド 6

- **コンプライアンス**: 経営上、各種の法令を守りながら企業経営を行っていくことをコンプライアンス経営と呼ぶ。企業の経営倫理の基本。
- **コーポレートガバナンス**: 企業経営の統治のあり方。企業不祥事では、経営者による統治に問題があるケースが頻発している。

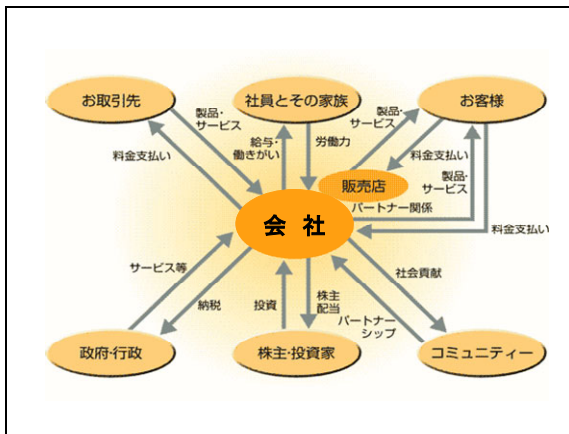
スライド 7

- **フィランソピー**: 寄付行為を通じて社会に貢献していくこと。バブル当時はメセナ活動として活発であった。不況時に低迷しやすい。
- **SRI**: 一定の社会的責任を果たしている企業に対して投資をしていくこと。CSRに積極的な企業をプラス評価するポジティブスクリーニングと不祥事のある企業を除外するネガティブスクリーニングがある。CSR推進のひとつのバックグラウンドとなっている。

スライド 8

- **ステークホルダー**: 企業活動により直接・間接に利害を受ける立場のこと。企業活動はステークホルダーとの関係の中で行われている。
  - 消費者・顧客
  - 従業員
  - 地域
  - 取引先
  - 行政
  - 国際社会

スライド 9



スライド 10

- **サステナビリティ**: 企業活動を継続していくための条件のこと、あるいは持続可能性のこと。企業活動を長期的視点から捉えている。
  - 1992年国連環境開発会議(地球サミット)の環境と開発に関するリオ宣言に基づく考え方。リオ宣言は8原則からなり、すべての人は持続可能な開発の中で自然と調和しつつ健康で生産的な生活を送る資格がある(第1原則)から、持続可能ではない生産および消費の様式は減らす(第8原則)などがある。

スライド 11

- (2) 企業は誰のものか？
- CSRとは何かを考えていく上で、まず「企業は誰のものか？」について考えてみる。
  - 会社は、経営者、管理職、社員、資産、株主資本などから構成されている

スライド 12

- 企業の買収をめぐる (1)
- 王子製紙による北越製紙の買収計画(2006年7月)
    - 王子製紙から北越製紙へ経営統合の提案
    - 北越製紙が提案拒否、三菱商事と提携で防御へ
    - 王子製紙による敵対的TOB(Take Over Bid=株式公開買付)の開始
    - 両者から株主への働きかけ
    - 長岡市長への訪問
    - 北越製紙管理職からの統合反対の声明文
    - 日本製紙の介入
    - 取引先の反対・北越への支援
    - 北越の名称継続、雇用の継続、地元取引先の継続を示す
    - 敵対的TOBの失敗(2006年9月)
- 日経新聞他より

## スライド 13

### 今回の買収の特徴

- 日本初の伝統ある大企業による買収劇
  - 会社の所有権は「株主」にある
  - 株主対応だけではうまくいかない
  - ステークホルダーとの関係を軽視した
  - 経営者の4割が今回の敵対的TOBを評価
  - 一方、7割は日本では定着しないとの見方
- 日本において今後も敵対的TOBによる企業買収が広がるとの見方。買収後の経営計画を公開した点が評価された。一方で、企業経営ではステークホルダーとの関係もあり、定着しないとの見方がある。  
(日経新聞経営者緊急調査)

## スライド 14

- ライブドアによるニッポン放送の買収計画
  - 放送と通信の融合を謳ってフジテレビとの提携を目指し、資本関係上親会社のニッポン放送の買収を計画したとされる(2005年2月)
  - ニッポン放送とフジテレビの経営陣の反発
  - ニッポン放送従業員組合(従業員)の反対
  - ニッポン放送出演者(取引先)の反対
  - 様々な買収防衛策の検討と発動
  - ソフトバンク投資の介入
  - 膠着状態からフジテレビとライブドアが和解し、提携へ(4月)

日経新聞他より

## スライド 15

### 企業の買収をめぐる

- 企業買収をめぐる株主 VS ステークホルダー
- 企業は株主のものであるという考え方は本当に正しいのか？

## スライド 16

### 経営者の違法な経営

- 2001年米国のエネルギー事業会社エンロンの粉飾決算をきっかけに当時最大の破産法申請、その後、世界の5大監査会社アーサーアンダーセンは消滅
  - 2002年米国の通信会社ワールドコムが粉飾決算をきっかけに破産法申請、エンロンを抜き米国史上最大の倒産、元CEOに禁固65年求刑
  - 2006年日本のライブドアの粉飾決算疑惑(係争中)
- 経営倫理の欠如。上場企業においても、まるで経営者が会社の所有者であるかのようにふるまう。はたして経営者は会社の所有者なのか？

## スライド 17

### 結局何が問題だったのか？

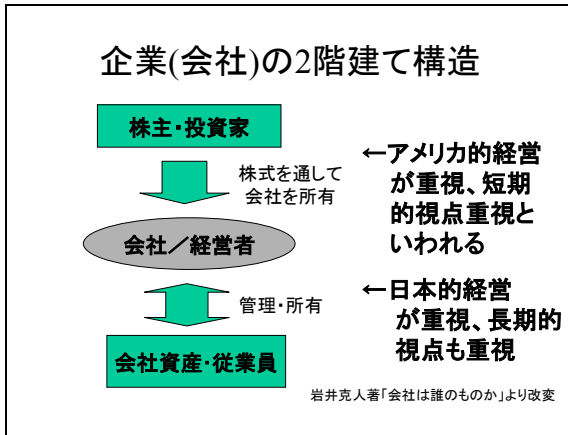
- 会社の持ち主は「株主」か？「経営者」か？
  - 上場企業においては「株主」と「経営者」は別物ととらえられている。
  - 例えば、東証一部では上位株主および役員の上場株主数が75%超になると1年の猶予を経て上場廃止となる。
- 「株主」は所有権利者、「経営者」は船頭であるが、この両者だけでは企業経営はうまくいかない
- 会社の経営はステークホルダーに配慮しないと円滑にはいかない
  - ステークホルダーへの配慮(CSR)は経営手段ともいえる

## スライド 18

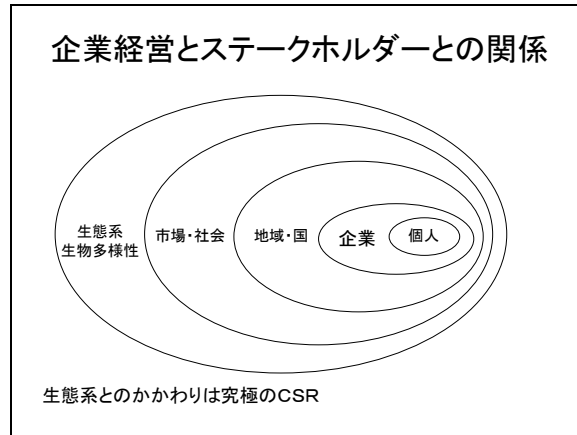
### (3) 企業の存続要件とは何か？

- 企業とは何か？
  - 企業が存在する本来の目的は、利潤の追求による企業価値の増大にある
  - 企業価値を増大するには事業を継続し、拡大していくことが必要である
- 企業の存続要件
  - 株主重視が過ぎると短期的視点に陥りやすい
  - 短期的視点のみでは存続できない。ステークホルダーを含んだ長期的視点も重要。
  - CSRは企業の存続要件といえるのではないか。

スライド 19



スライド 20



スライド 21

### (5) CSRの背景

- なぜ、近年急激にCSRが注目されるようになってきたのか？
- 10年前なら企業の社会的責任の意味するところは非常に限定されていた
- ニューズウィーク誌2005/6/15版「世界企業ランキング」でも、CSRを得点で評価してランク付けを始めた。

スライド 22

### CSRに対する関心の背景

- 企業のグローバル化に対する懸念
  - NGOや開発途上国には貧富の格差拡大や環境破壊を生むとの批判がある
- 消費者行動の変化
  - 環境や人権、労働環境への配慮を求める傾向がでてきた
- 投資家からの評価
  - 企業の社会的側面も評価して投資先を選定する動きが普及してきた
- 従業員の意識変化
  - 企業を選択する際に当該企業のCSRへの取り組みを重視するようになった
- 法制化へ向けた動き
  - 一部の国ではCSRやSRIを側面支援する法律を制定している (日本経団連)

スライド 23

### CSRが重視されてきた理由

- グローバル化の進展
  - 法基準の緩い地域への進出
  - 欧米との取引上の必要性(ローズ指令など)
- 欧州(EU)統合と労働問題
  - 大きな政府の限界と小さな政府志向
  - 社会における格差拡大と企業の責任
- 日米など各国の企業不祥事の発生
  - 経営倫理の欠如。企業に責任ある行動を促す。
- 人権、環境への関心
  - 地球環境の悪化、生態系への影響が持続可能な社会を壊す脅威との認識の広まり

CSR入門他

スライド 24

Newsweek誌では毎年「世界企業ランキング」を公表している。近年の評価項目は、「財務」と「CSR」に大別してそれぞれの細目について採点されている。

スライド 25

### ランキングの構成

- 「財務」と「CSR」に分けて採点している
- 「財務」は「収益性」「成長性」「安全性」で評価
  - 「収益性」: 資本営業利益率と売上高営業利益率で評価
  - 「成長性」: 売上高の年平均成長率と営業キャッシュフローの変化
  - 「安全性」: 税引前利益と支払利息の比率

スライド 26

### ランキングでのCSR評価項目

- (1) 企業統治
  - 経営の執行と監督の分離
  - 社外取締役の比率
  - 独立した監査委員会
  - 役員報酬の開示
  - 贈収賄・汚職防止方針・手続き、倫理規定
  - 多様なステークホルダーに関する取締役レベルの責任の明確化

スライド 27

### ランキングでのCSR評価項目

- (2) 従業員
  - 機会均等の確保に関する総合評価
  - 従業員の健康と安全への対策
  - 雇用の創造・安定への取り組み
  - 組合などを通じた従業員との交渉体制
  - 従業員の教育・育成体制
  - 女性取締役の比率

スライド 28

### ランキングでのCSR評価項目

- (3) 社会
  - 人権保護の総合評価
  - 調達先の労働条件向上へ向けた対策の総合評価
  - 様々なステークホルダーに対する取り組みの総合評価
  - 顧客・取引先との関係についての総合評価
  - 社会貢献

スライド 29

### ランキングでのCSR評価項目

- (4) 環境
  - 環境問題への取り組みの総合評価
  - 環境負荷削減のパフォーマンス

ニューズウィーク誌日本版 2005/6/15号より

スライド 30

### (6) CSRを構成する要素

- CSRのガイドラインが複数でている
  - GRI(Global Reporting Initiative)ガイドライン
    - 国連環境計画の公認協力機関で世界各地の企業、NGO、会計士団体、事業者団体で構成
    - 1997年環境報告書のグローバルガイドラインを作る目的で発足、2002年正式発足、ガイドライン発行「GRI Sustainability Reporting Guideline 2002」
  - 環境省環境報告書ガイドライン2003年版
    - 環境項目を中心に、最後に社会的取組項目も掲載
    - GRIガイドラインとの併用の手引きも発行している
  - 日本経団連CSR推進ツール(後述)

スライド 31

CSRを構成する要素

- 企業を評価する指標
- 1. 経済的(財務)パフォーマンス指標
- 2. 環境パフォーマンス指標
  - 方針、計画、環境マネジメント、エネルギー、水、温室効果ガス、化学物質、廃棄物、輸送、グリーン購入
- 3. 社会的パフォーマンス指標
  - 労働安全衛生、人権、雇用、障害者、労使、地域文化尊重、途上国支援、コミュニケーション、消費者保護、PL法、企業倫理、公正取引、ガバナンス、個人情報

これらがCSRを構成する主要要素である

スライド 32

社会的取組の状況(環境報告書ガイドライン 2003)

- 記載することが望ましいと考えられる情報
  - ア)労働安全衛生に係る情報
    - 労働安全衛生に関する方針、計画、取組の概要
    - 労働災害発生頻度、労働災害件数(事故件数)
    - 度数率
    - 事業活動損失日数
    - 強度率
    - 健康/安全に係る支出額、一人あたりの支出額
  - イ)人権及び雇用に係る情報
  - ウ)地域の文化の尊重及び保護等に係る情報

スライド 33

社会的取組の状況(環境報告書ガイドライン 2003)

- 記載することが望ましいと考えられる情報
  - エ)環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況
  - オ)広範な消費者保護及び製品安全に係る情報
  - カ)政治及び倫理に係る情報
  - キ)個人情報保護に係る情報

スライド 34

労働CSR

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>差別問題</b><br/>-差別のない職場作り</p> <p><b>人権問題</b><br/>-職場における人権尊重<br/>-グループ企業や取引先における人権問題のチェック</p> <p><b>人的資本への投資</b><br/>-人材開発への積極的投資<br/>-企業利益の従業員への還元<br/>-従業員家族への配慮</p> |  <p>労働CSR</p> | <p><b>コンプライアンス・企業倫理</b></p> <p><b>安全衛生</b><br/>-安全で健康的な職場環境<br/>-過重負荷、過労死問題の対応</p> <p><b>労使関係</b><br/>-健全な労使関係構築<br/>-サービス残業禁止</p> <p><b>社会貢献</b><br/>-従業員による社会貢献のサポート<br/>-雇用創出</p> |
|--|--|--|

寺崎文勝著「CSR経営入門」より改変

スライド 35

(7) CSRと諸団体の動向

- CSRとISO(国際標準化機構)の動き
  - ISOにおいてCSRの規格化作業が進行中
  - 2008年をめどにISO26000として発効予定
  - 産業界では各国とも、ISO認証がビジネス化していることを踏まえてISOでは認証しない方向で検討
  - 企業のみではなくあらゆる団体を対象に、その規模、国に係らず適用できるように検討
  - 日本からは日本経団連社会的責任部会などから参加

スライド 36

CSRと国際機関の動き

- 国連グローバルコンパクト
  - 70カ国以上から1200社以上が参加するフォーラム
  - グローバル化に伴う諸問題への対応を協議
  - 規制や法的拘束力はなく取り組みや経験を共有
  - 国連は参加企業が年次報告等でグローバルコンパクトのためにとった行動を報告することを求める
- 欧州委員会
  - EUに主要機関のひとつ。法制化を進める。
  - ローズRoHS指令(Restriction of Hazardous Substances) 電子・電気機器の特定化学物質使用制限
- GRI(前述)

スライド 37

### CSRと官公庁の動き

- 経済産業省
  - 2004年4月「企業の社会的責任に関する懇談会」を設置、9月に中間報告書を公表
  - 現状をとりまとめのみで現行ガイドラインはなし
- 環境省(前赴)
  - 国内のCSR報告書作成のガイドラインとして環境報告書ガイドライン2003が最もよく利用される
- 厚生労働省(後述)

スライド 38

### CSRと産業界の動き

- 日本経済団体連合会
  - 社会的責任部会が担当。
  - 2005年10月にCSR推進ツールを公表している。
  - CSR推進ツールはステークホルダーごとに課題分野の一覧をまとめている。
  - CSR主要項目として、コンプライアンス・企業倫理、情報、安全と品質、人権・労働、環境、社会貢献の6項目を細分化し、好事例を掲載。
- 経済同友会
  - 社会的責任経営推進委員会が担当。
  - 自己評価レポートを毎年まとめている。

スライド 39

### (8) CSRをめぐる課題

- CSRと企業利益は相反するものか？
    - CSRへの取り組みが企業イメージを向上させて、業績や売りに好影響がある？
    - CSRに取り組まないと企業不祥事が起こりやすくなり、不祥事による顧客離れを起こし、悪影響が出る？
    - CSRへの取り組み自体がコストアップとなり収益を圧迫する？
- ⇒実際のところは、決着はついていないのが現状  
Ex) Newsweek誌の記事  
利益追求とCSRは矛盾するという考え方は古い  
CSRは事業計画の一部になりつつある  
- CSRは結局のところお得です、という主張にはまだ今のところは限界があるのか

スライド 40

### 「儲かるCSR」は嘘じゃない

- きれいな水で開いた有望市場(P&G)
  - 注目の低所得者層向けマーケティング
- CSRを切り札に買収提案にNO!(アルセロール)
  - 「毒薬条項」より効く買収防衛策？
- 豆を高く買って成長と安全を実現(スターバックス)
  - 搾取なき公正取引の大きな見返り
- 車のCSR化で時代の王道を走る(トヨタ)
  - 本業の社会性を高める究極の戦略
- 徹底したリコールで消費者の信頼up(松下電器)
  - 隠すよりさらけ出す広告がプラスに
- 収益にも出世にもプラスの公害対策(3M)
  - 環境対策こそコスト削減の近道

Newsweek誌の記事タイトルより

スライド 41

### (8) CSRをめぐる課題

- 公正な市場社会の発展のためのCSRのレベルとは？
  - CSRはコストがかかるため、先行して取り組む企業は競争上不利になる可能性もある？
  - 皆が取り組めばCSRの不利が減るはず？
  - 皆が取り組むと公正な市場社会の規範となる
  - だが、まだそのレベルは漠然として見えてこない。
  - どこまでCSRに取り組めばよいのか
  - ガイドラインによる報告書のためのCSRにならないか？
- CSRは一時的なブームで終わるのか？  
あるいは、今後の市場社会の規範となるのか？

スライド 42

### (8) CSRをめぐる課題

- CSRの本質論の問題
  - CSRの本質は持続可能な社会や生態系の中で適切に企業活動を続けていくことにある。
  - 20世紀の急激な経済拡大は持続可能な社会や生態系の脅威となっているといわれる。
  - 企業評価の向上やISO対策に奔走するばかりではCSRの表面でしかない。

スライド 43

(9) CSRの将来像

- ~20世紀:  
財務評価の時代  
↓
- 現在:  
財務評価+環境・社会性評価の時代  
↓
- 将来(21世紀):  
財務評価+環境・社会性評価  
+生物多様性や生態系の保全の評価の時代  
日経 CSR入門

スライド 44

第2部 CSRの現状と産業保健活動  
—最近の調査・報告より—

1. 経営者からみたCSRの現状
2. 産業界におけるCSR動向調査
3. 日本産業衛生学会のシンポ、報告
4. 厚生労働省の取り組み

スライド 45

(1)経営者から見たCSRの現状

- 社団法人日本能率協会が毎年実施している「当面する企業経営課題に関する調査」より
  - 全国の上場企業約3700社と非上場企業3200社の経営者が対象
  - 調査票総数約7000社、回収約1000社、回収率約15%、郵送およびインターネットによる回答

スライド 46

経営者が重視する当面の経営課題(2004年)

現在2004年の課題認識			将来2007年頃の課題認識		
1位	財務体質(収益性向上)	33.2	1位	新事業・製品・サービスの開発	36.2
2位	新事業・製品・サービスの開発	28.0	2位	企業の社会的責任(CSR)	25.2
3位	既存事業の強化	27.0	3位	財務体質(収益性向上)	22.3
4位	CS(顧客満足)経営	24.7	4位	CS(顧客満足)経営	20.6
5位	ローコスト経営	23.6	5位	事業化戦略・差別化戦略の立案	19.1
6位	売上高(シェア向上)	23.1	6位	売上高(シェア向上)	18.6
7位	事業化戦略・差別化戦略の立案	14.8	7位	能力開発・人材育成	16.2
8位	現場見直し(品質・技能伝承)	12.8	8位	グローバル化(グローバル経営)	13.3
9位	企業文化・風土の刷新・強化	12.7	9位	コーポレートガバナンス	12.7
10位	企業の社会的責任(CSR)	11.3	10位	既存事業の強化	12.5
11位	スピード経営	10.4	11位	ローコスト経営	12.2
12位	グローバル化(グローバル経営)	10.3	12位	グループ企業再編(連結経営)	11.0
13位	コーポレートガバナンス	10.0	13位	研究・開発活動(知財含む)	10.7

「2004年当面する企業経営課題に関する調査」(日本能率協会)より

スライド 47

経営者が重視する当面の経営課題(2005年)

現在2005年の課題認識			将来2008年頃の課題認識		
1位	収益性向上	57.1	1位	収益性向上	40.6
2位	売上高(シェア向上)	39.0	2位	人材強化(採用・育成・多様化)	36.2
3位	人材強化(採用・育成・多様化)	29.9	3位	新製品・サービス・事業開発	28.9
4位	新製品・サービス・事業開発	22.0	4位	売上高(シェア拡大)	27.6
5位	財務体質強化	21.1	5位	株主価値向上	19.5
6位	顧客満足向上	19.5	6位	顧客満足向上	19.4
7位	品質向上(サーボス・商品)	18.3	7位	企業の社会的責任(CSR)	16.8
8位	現場の強化(安全・技能伝承)	11.9	8位	財務体質強化	13.8
9位	ローコスト経営	11.0	9位	技術力の強化	12.7
10位	技術力の強化	11.0	10位	コーポレートガバナンス強化	12.4
11位	株主価値向上	9.6	11位	品質向上(サーボス・商品)	12.2
12位	企業の社会的責任(CSR)	9.6	12位	ブランド価値向上	11.2
13位	コーポレートガバナンス強化	8.8	13位	グローバル化(グローバル経営)	11.0

「2005年当面する企業経営課題に関する調査」(日本能率協会)より

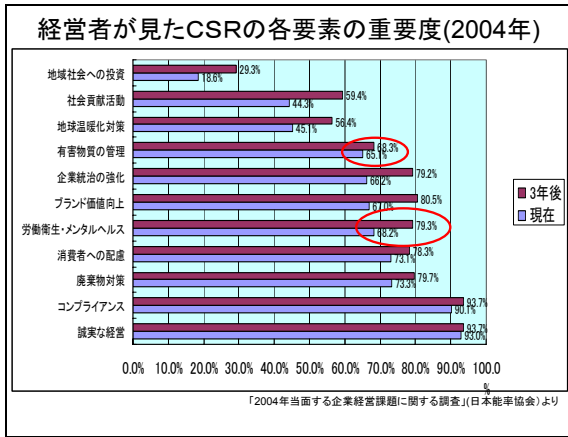
スライド 48

経営者が重視する当面の経営課題

- 2004年の調査では増収増益見通しを反映
- コアビジネスをはじめ攻めの経営へシフト
- ローコスト経営などのリストラ色は将来減少
- CSRが3年後の経営課題として急浮上
- CSR各項目について追加調査
- 2005年の調査では事業拡大意欲を反映
- 3年後の課題では事業拡大に伴う人材強化が重視されている



スライド 49



スライド 50

(2) 産業界におけるCSR動向調査

- 日本経団連の社会的責任部会が2005年にCSRアンケートを実施
  - 2005年3～4月に実施
  - 調査対象は日本経団連の会員企業1324社
  - 回答数572社、回答率43.2%
  - 調査内容は、
    - CSRへの取り組み
    - 社内体制の整備
    - 報告書作成
    - 取り組み分野

スライド 51

CSRへの取り組み開始のきっかけ

新聞雑誌などマスコミ報道や世論の盛り上がり	66.7
日本経団連など経済団体の活動	56.7
国内外の格付け機関やマスコミのCSRに関するアンケート	39.3
中央官庁の動向(厚生労働、経済産業、環境省などでの議論)	22.6
国際標準化機構(ISO)における規格化の議論	20.5
不祥事を受けての社内改革の一環として	13.3
ベンチマーキング	10.7
合併などの会社組織改変を契機に	8.4
取引先の要請	8.4
進出先国におけるCSRへの要請	4.7
その他	20.9

N=430社 複数回答 (%)

スライド 52

CSRの専任部署の設置

CSR専門部署を設けている	52.7
CSR専任担当者を置いている	13.6
専門部署・専任担当者は設けていない	17.8
検討している	11.2

N=472社 (%)

スライド 53

CSR専任部署・専任担当者の所属

	専任部署 (%)	専任担当 (%)
CSR部門	23.5	-
経営企画部門	15.2	17.0
法務・コンプライアンス部門	13.9	6.7
複数の部門に所属	11.6	36.3
総務部門	10.6	20.7
トップ直轄	8.4	3.4
広報・コーポレートコミュニケーション部門	7.6	10.4
環境・安全部門	3.6	3.7

N=225社 N=58社 (%)

スライド 54

CSR関連の報告書の発行

CSR報告書を発行している	55.4
発行していない	28.3
アニュアルレポートでカバー	11.0

N=572社 (%)

環境・社会性報告書を発行	52.7
環境報告書のみ発行	44.5
環境と社会性を別々に発行	1.3

N=317社 (%)

スライド 55

**優先的な取り組み分野**

	現在	2,3年後
コンプライアンス・法令遵守	96.6	73.6
環境	66.3	60.5
安全・品質	64.7	43.9
個人情報保護・情報セキュリティ	61.0	39.3
コーポレートガバナンス	55.0	60.5
リスクマネジメント	42.5	56.8
雇用・労働(労災防止・社員教育を含む)	36.5	33.9
情報開示	30.2	36.2
社会貢献・地域貢献・メセナ活動	22.3	39.3
消費者保護	8.9	12.4
コミュニケーション	6.6	21.9
人権問題	6.6	11.2

N=572社 (%)

スライド 56

- 経済同友会の社会的責任経営推進委員会が作成した企業の「自己評価シート」の分析をもとに「日本企業のCSR:進捗と展望－自己評価レポート2006」を2006年5月にまとめている。
  - － その内容は、
    1. 着実に進展したCSR体制づくり
    2. 急がれる規律ある組織・風土の構築
    3. 優れた経営の継続に向けたガバナンスの確立
    4. CSRを意識したイノベーションの推進
  - － 527社が参加した。

スライド 57

- 1. 着実に進展したCSR体制づくり**
- CSR推進体制は60%の企業が築き、2年でほぼ倍増している。
  - 報告書発行は上場かつ従業員5千人以上の製造業では95%に達したが非製造業は43%
  - 60%が多様なステークホルダーと対話を実施
  - 31%でCSR調達基準を策定、12%は取引先に適切な助言・指導もしている

スライド 58

- 2. 急がれる規律ある組織・風土の構築**
- 仕組みが十分であると自信をもつ企業は半分以下: 品質・安全性の保証体制は47%、事故・トラブル対応は44%、公正取引・競争の徹底は39%、個人情報保護体制は52%
  - 行動規範の周知徹底は55%、自信をもつ企業では社長の率先垂範で行動規範を体现。
  - 内部通報窓口は84%、十分機能は41%
  - 業績評価におけるコンプライアンス考慮は導入が進むが、十分に機能しているのは11%

スライド 59

- 3. 優れた経営の継続に向けたガバナンスの確立**
- 株主総会活性化の努力が十分成果をあげているのは25%
  - 社外の視点(社外取締役、経営諮問委員会)は70%が導入しているが、十分な効果は25%
  - 経営トップの評価・交代プロセスに客観的な視点を取り入れた仕組みについては、十分に機能しているのは少ない

スライド 60

- 4. CSRを意識したイノベーションの推進**
- CSRを意識した新製品・サービスの開発、新事業の創造が十分な成果は、25%。優良事例の蓄積が求められる。
  - CSR配慮製品・サービスの選択を促す消費者啓発も、十分な成果は23%
  - 企業自身が資金運用としてSRIを考慮するのは5%、考慮したいは38%
  - 温室効果ガス削減の3年後目標は平均-2%
  - 女性役員なし86%、女性管理職増加42%
  - 女性管理職が増加している企業では育児支援が十分な内容となっている

スライド 61

(3) 日本産業衛生学会のシンポ・報告

- 2005年の日本産業衛生学会で初めてCSRが取り上げられた。
- 市民公開シンポジウム「企業の社会的責任(CSR)と労働衛生管理」
  - CSRの歴史的背景と現代における展開
  - CSRは企業の競争力に結びつくのか
  - CSRにおける従業員重視と労働安全衛生
  - アカントビリティのある産業保健のCSR活動

スライド 62

産業衛生学会シンポジウム2005

- 近年、経済情勢の低迷によるリストラ拡大、年功序列崩壊と成果主義、雇用形態の流動化など急激な労働環境の変化が生じている
- メンタルヘルス問題、過重負荷労働問題などが顕在化してきている
- このような流れの中で企業はどのように利潤の追求と労働者保護の両立をしていくのか

スライド 63

産業衛生学会シンポジウム2005

- 産業保健活動は、従来、非採算部門として、特に経済の低迷時には、おろそかにされることもあった
- CSRの概念から、企業のステークホルダーである労働者の満足を目指すことで、優れた製品やサービスを提供するために必要な「プロセス管理」として位置づけることができる

スライド 64

CSR報告書に関する企業調査(1)

- 産業医大・実務研修センター河下先生らの調査(産衛2005年:CSRからみた労働安全衛生)
- 東証一部上場企業1583社のHPで確認調査
- 2004年11月に調査
- 業種別、従業員規模別、設立時期別に分析
  - 全体の26%(416社)でCSR関連報告書を発行
  - 業種別に大きな差があり、電気ガス業94%に対して、農林水産業や鉱業では0%
  - 従業員規模別では大規模ほど発行率が高く、1万人以上の企業では83%で発行
  - 設立時期別には差はなし

スライド 65

CSR報告書に関する企業調査(1)

- 報告書内容について
  - 71%が環境報告書のタイトルで発行
  - ページ数では環境報告が62%、社会性報告が17%、安全衛生は1.6%
  - 労働災害に関する記述は32%、労働衛生(安全衛生委員会や一般疾病など)に関する記述は10%と少なかった
- 報告書作成基準
  - GRIガイドラインより環境省ガイドラインを用いる傾向があった

スライド 66

CSR報告書に関する企業調査(1)

- CSR関連報告書に見られる記述の内容

労働災害に関する記述	144	34.6
メンタルヘルスに関する記述	131	31.5
健康づくりに関する記述	62	14.9
労働安全衛生マネジメントシステムの記述	30	7.2
喫煙に関する記述	30	7.2

N=416社 (社) (%)

スライド 67

CSR報告書に関する企業調査(2)

- メンタルヘルスケアに関する記述

窓口相談のみ記載	34	8.2
－社内相談窓口の記載	21	
－社外相談窓口の記載	12	
－両方の記載	1	
窓口相談と管理職教育を記載	14	3.4
厚生労働省の4つのケアの記述	5	1.2

N=416社 (社) (%)

スライド 68

CSR報告書に関する企業調査(3)

- 報告書の産業保健活動記述プロセスの調査
  - 6企業(製薬、鉄鋼、石油、精密機械、機械製造)の産業医、安全衛生担当者にヒアリング調査
- 調査項目
  - 産業医、安全衛生担当者の記述プロセスへの関与
  - 報告書作成部署への安全衛生担当者等の認知
  - 報告書作成部署から安全衛生担当者等への情報提供依頼などの有無
  - 報告書作成にあたり安全衛生担当者等への記載内容の確認・レビュー依頼の有無

スライド 69

CSR報告書に関する企業調査(3)

- 報告書作成への関与は、安全衛生担当者2社、看護師1社、産業医0社(将来的に産業医関与の可能性が高い2社)
- 報告書作成過程の認知は6社ともあり、1社は安全衛生担当者からの報告提出、安全衛生担当者へのインタビューが実施されていた
- 報告書内容の安全衛生担当者によるレビューは4社であり、独自にテーマをきめて検討していた。
- 産業医や安全衛生担当者との関与は半数だが、産業保健スタッフ側の関与する意向は強い印象。
- 報告書内容は統計の公表より活動の紹介と捉えていた

スライド 70

CSR報告書に関する企業調査(4)

- 報告書記述プロセスの安全衛生担当者の関与に関するアンケート調査
  - 東証1部上場のうち報告書をHPに掲載している510社と非掲載の1151社に調査票送付
  - 産業医・看護職が記述を担当している企業は、労働衛生2.2%、健康管理4.3%、メンタルヘルス2.2%と非常に低い

スライド 71

CSR報告書に関する企業調査(5)

- 報告書におけるメンタルヘルスの記述の調査
  - 東証一部1669社のHPから調査

	2004	2005
メンタルヘルス活動	31.5	38.2
職場ストレス調査	8.7	9.6
社内相談窓口	14.7	21.4
社外相談窓口	10.6	12.5
従業員へのメンタルヘルス教育	10.1	12.9
管理職へのメンタルヘルス教育	13.0	14.1

N=416社(2004) N=510社(2005) (%) (%)

スライド 72

CSR報告書に関する企業調査(6)

- 報告書に記述された産業保健の内容調査
  - 報告書のタイトル

	2004	2005
環境報告書	71.2	53.1
社会・環境報告書	18.8	24.9
CSR報告書	6.0	14.9

- 報告書のページ比率

	2004	2005
環境報告	76.0	59.0
社会性報告	12.9	13.7
－労働安全衛生報告	1.2	2.0

スライド 73

CSRに関する企業調査(6)

- 報告書に記述された労働衛生の内容

	2004	2005
労働安全衛生	51.7	54.1
労働災害	34.6	36.7
メンタルヘルスケア	31.5	38.2
OHSMS	7.2	20.4
ヘルスプロモーション	14.9	10.2
喫煙対策	7.2	5.1

N=416社(2004) N=510社(2005) (%) (%)

スライド 74

CSR報告書に関する企業調査

- まとめ
  - CSR報告書の発行は増加傾向
  - 労働衛生関連記述も半数以上あり微増傾向
  - しかし産業医等が報告書記述に関与していない
  - メンタルヘルスの記述が増える傾向
  - しかし過重労働対策の記述に関しては調査なし

スライド 75

(4)厚生労働省の取り組み

- 「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」  
中間報告書(平成16年6月25日)
- 企業はステークホルダーに対して責任ある行動を取るとともに、説明責任を果たしていくことが求められていることから研究会で検討

スライド 76

厚生労働省の取り組み

- 労働に関してCSRを検討する背景と意義
  - おきかえることのできない従業員について、働き方に十分配慮し、かけがえない個性や能力を活かせるようにすることは企業の責務である
  - 従業員等に責任ある行動を取っている企業が、市場において投資家、消費者、求職者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

スライド 77

厚生労働省の取り組み

- 社会情勢の変化に応じた従業員への考慮
  - 様々な個人がその能力を十分に発揮できるように、人材育成、働き方に応じた環境の整備、能力発揮機会の提供、**安心して働く環境の整備**を行う
  - 海外進出先においても現地従業員に対して、責任ある行動を取る
  - 人権への配慮をする

スライド 78

厚生労働省の取り組み

- 労働のCSRを推進するための取り組み
  - CSR報告書に盛り込む項目の明示
  - 企業の自主点検材料の提供
  - 表彰基準や好事例の紹介
  - 消費者・投資家へのCSRの啓蒙
  - 中小企業への支援

## スライド 79

### (1) CSRと弊社の動き

- CSR専任組織  
CSR担当部署を2003年3月設置。コンプライアンス担当執行役員の下にコンプライアンス統括部門があり、その中の4つの担当部署(CSR、法務、リスク・マネジメント、個人情報管理)のひとつとなっている。
- 経営者のメッセージ  
単に技術的優位性や経済的価値だけでなく、個人の満足、感動、夢、好奇心といった価値を追求していく。さまざまなステークホルダーときちんとコミュニケーションを図ることが重要との認識の下、グローバル社会における文化の伝達・理解に貢献する。

## スライド 80

- CSRの行動範囲と基本的考え方
  - アメリカ、ヨーロッパ、日本、東アジア、パンアジア
  - CSR方針の立案、グループ全体への浸透、社内外コミュニケーション
  - イノベーションと健全な事業活動を通じ企業価値の向上を追求する。そのため、あらゆるステークホルダーの関心に配慮して経営上の意思決定を行う。
  - グリーンパートナー環境品質認定制度
- CSRの拠り所
  - グループ行動規範(2003年5月制定)
  - The Spirit「夢・愉・創」

## スライド 81

- CSR報告書2006
  - マネジメントシステム
  - グローバル労働災害統計
  - アスベストへの対応
  - 社員の健康
    - 健康情報の発信
    - 生活習慣病対策
    - 長時間勤務者面談
    - メンタルヘルスマネジメント教育
    - 内部外部メンタルヘルスマネジメント相談窓口
  - HIVへの取り組み(海外)

**演題：「CSR と産業保健 ー企業の社会的責任ー」**

**講師：産業医科大学 産業生態科学研究所作業病態学研究室 岩崎 明夫先生**

**司会 (廣先生)：**

岩崎明夫先生をお招きしまして、最近企業でも話題になっております、CSR と産業保健、企業の社会的責任というテーマで、前半は恒例通り講義を頂きまして、後半は少しまとまった形でのディスカッションをさせていただければと思っております。

恒例によりまして、講師の岩崎先生のご略歴を紹介させていただきます。

岩崎先生は今、電機業の専属産業医としてご活躍ですけれども、レジメにも載っておりますように産業医科大学、産業生態科学研究所作業病態学研究室の非常勤助手という立場でもおありです。平成 5 年産業医科大学をご卒業後、平成 7 年に株式会社東芝柳町工場、川崎にある工場ですけれども、その修練医をやられて平成 9 年には産業医大に戻って作業病態学研究室の専門修練医として仕事をされていらっしゃいました。現在の会社には平成 11 年に入社され、その後現在はその中核的なお立場で産業保健活動に従事されています。他の資格としては、日本産業衛生学会指導医、それから労働衛生コンサルタントをお持ちです。

それでは先生お願いいたします。

**岩崎先生：**

みなさまこんにちは。どうも始めまして、ご紹介にあずかりました岩崎と申します。本日こちらでお話をさせていただくということで驚いたことが 2 点ございます。ひとつはこちらの場所に来るのが初めてでございましたので、今も、ぎりぎりのところで、どちらが入り口かわからずうろろ随分いたしまして、そのために汗をびっしょりかいてしまいましたけれども、上って見ましたらすばらしい眺望に大変驚いています。

もう一点は、今回の CSR というテーマは産業医科大学の、産業生態科学研究所というところであるいは産業医実務研修センターというところでやはり企業の中で産業保健をどういう風にしてやっていくかという議論が良く出てくるのでございますが、それに関連して一度勉強しておいたらどうだろうかというアドバイスを受けまして、それから調べ始めたということでございます。そういう縁がございまして、今回のお話を頂いたと思っております。なにぶんこういった CSR は産業保健の日常の仕事をしておりましてそれほどなじみがない言葉ではないかと思っておりますので、私自身の話も漠然としたところもございまして、また今まさに動いているという内容でございまして、不足な点もあるかと心配しておりますが、その辺も踏まえて話をさせていただきます。前回、別の研究会で、こういうテーマで何人かの関連の方々とお話をさせていただいたことがあったのですが、そのときは普段のその種の研究会の集まりに比べて半分ぐらいの、やはりテーマがテーマですので日常の仕事になかなか結びつきにくいということで、集まりが半分ぐらいでした。今日は、普段ほどのくらいのお集まりか分からないのですが随分皆さん熱心でいらっしゃってその辺も、来てちょっとびっくりしているところでございます。

## スライド1

本日の話でございますが、このCSRという言葉、これは日本語に訳すと「企業の社会的責任」ということになりますが、インターネットのニュースでそういう言葉がどれくらい出てくるのかという検索をかけてみました。これはちょっと前に検索をかけたものですが。そうしますと、例えばある化粧品会社では、「CSR関連部門を新設しました」、というニュースが出ていたり、アスベストの問題では、社会的責任から会社が公表を決断していたり、そういったのがこれは一年前ぐらいの検索ですけれども、出ています。

今回お話させていただく機会にもう一度最近はどういうニュースが出ているのか、「企業の社会的責任」というキーワードで検索してみたのですが、今回拾い上げたのは例えば、ある自動車会社でCSRレポートを出しました、他にも、何とかいう会社がCSRレポートを出しました。出しました、出しました・・・というニュースだけが並ぶという、それだけそういう企業の社会的責任に関する企業報告書が一般的になったということを反映しているのかも分かりませんが、こういう不祥事のようなニュースの部分が少し収まったのかもしれませんが、一年前くらいですと、まだこういう言葉が広まる過程であったのが、今はCSRという言葉がそういう意味では大分定着してきているという印象でございます。

## スライド2

本日のCSRという言葉でございますけれども、そういったまさに今動いているという言葉ですので、まずはちょっと産業保健から離れましてCSRという言葉自体がどういう概念であって、全体像はどういうものなのか、簡単にご紹介させていただきたいと思えます。その後、そういったCSRの概念が現状、企業のなかでどういうふうにとらえられているかについて、経営者に対するアンケート調査などがございますので、そういうものを元に話を進めていきます。さらに「産業保健活動とCSR」というか、実際にはCSRの報告書の中で産業保健や労働衛生という分野がどのように扱われているか、という点についても、紹介させていただきたいと思えます。そうすることによって、現状のCSRと我々が日常携わっている産業保健とか労働衛生という活動がどういう風に企業の中で捕らえられているかというのが少し見えてくると思っております。

最後にいくつかこちらに冊子としてもCSRレポートを持ってきておりますし、インターネットでも簡単に取れるものですからその内容を皆さんと一緒に見ながらと思っております。

## スライド3

### 第1部：CSRの概念 一多岐に渡るCSRの範囲一

#### (1) そもそもCSRとは何か？

第一部、CSRの概念ということですが、CSRというのは非常に範囲が広く、それぞれの立場によって定義も一定ではないという状況にあります。そもそも「CSRとは何か」ということに始まって、CSRという言葉の中には企業を経営していく上でのステークホルダー (stakeholder)、つまり利害が絡んでくる人たちとの関係を重視するというのがCSRの中のキーワードであります。その辺の重要性について多少話をさせていただき、企業経営とCSRをめぐる現状が、今どういう風になっているのかをいうことを第一部でお話させていただきたいと思っております。

さて、そのCSRという言葉ですけれども、これが何で漠然としているのかと考えたときに、一つにはこれが横文字であるとかカタカナであるということがあります。日本語に訳すとCSRと



いうのはコーポレートソーシャルレスポンスビリティ (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任) という言葉になり、それでなんだか分ったような気分になりますが、やはり何かちょっとつかみ所がない感じが残ります。CSRの分野で使われる似たような言葉としていくつかスライド4>のような言葉があります。一応訳語として日本語があるようですが、皆様このへんはいかがでしょうか、なんとなくニュアンスはつかめると思います。新聞などを読んでいただくとどこかで目にする言葉だと思いますので、この辺はなんとなく分るよということでしたら、概念としてのCSRは非常につかみやすいのではないかと思います。

#### スライド4

- ・ CSR、企業の社会的責任。
- ・ コンプライアンス(Compliance)、これは我々の医学の世界でも、服薬とかの際に良く使いますが、法令を遵守する。
- ・ コーポレートガバナンス(Corporate Governance)、企業統治。わざわざカタカナ語にする意味があるのか、と思うこともありますが。
- ・ フィランソロピー (Philanthropy) というのは慈善的行為を通じた企業の社会貢献。
- ・ S R I (Socially Responsible Investment)、新聞等を良く見ると出てくるようですが社会的責任を果たしている企業を中心に投資をするという姿勢、社会的責任投資。
- ・ ステークホルダー (Stakeholder)、これがCSRを考えたときの一つのキーワードとして重要ですが、利害関係者。ですからこの場合は企業活動に関する利害関係者。
- ・ サステナビリティ (Sustainability) という言葉は、持続可能性です。

#### スライド5

簡単に見て行きたいと思いますが、まず今日のトピックであるCSRです。

これは定義はひとつではなく、立場によって変わります。様々なビジネス書でも、大体次のような言葉でくくられているようです。「社会的な存在として企業が果たすべき役割」というように、企業は利潤の追求だけではなく企業の利害関係者の利益にも配慮する必要があるという考え方です。ただこれを定義として例えば欧州のマルチステークホルダーフォーラムという報告書では「これはさまざまなステークホルダーが一堂に会してCSRに関する報告書を作ったということですがこの報告書の中では「企業が社会問題と環境問題を従来の財務問題と同じように企業の責務として利害関係者のやり取りの中に自主的に取り込むものである」というのが定義です。これはまさにステークホルダーの立場からの定義であると思います。一方、日本経団連というのがございます。経営者団体と言えらると思いますが、産業界の立場から言いますとCSRは「国や地域によって考え方が異なり国際的な定義はないが、一般的には企業活動において経済、環境、社会の側面を総合的に捉え競争力の源泉として企業価値の向上に繋げる」という定義となります。経済、環境、社会の側面を総合的に捉えるというところから見ると、途中までは定義はだいぶ似ているように思います。経営者の立場からするとやはりそれが企業価値につながるということが無いといけないんじゃないかということ定義に盛り込みたい、すでに盛り込まれているというのが分ると思いますけれども、そういう風に若干立場によってCSRの定義というのは膨らんできたり変わってきたりというところがございます。そういう意味ではCSRの定義はやや多層的、多面的なものかもしれません。

#### スライド6

他の言葉も少し説明しますと、経営上価値の法令を守りながら企業経営を行っていることを「コンプライアンス経営」と言います。企業の経営倫理の基本とされています。粉飾決算に代表されるようなことはこのあたりに問題があるとよく言われています。コーポレートガバナンス、これとも密接に絡むこととございますが、企業経営の統治のあり方、企業の不祥事では、最近では経営者に

よる統治に問題があり、最近でもIT企業の裁判とかが始まっておりますけれども、そのような事件はコーポレートガバナンスに問題があったのではないかという言い方がニュースなどではされています。

#### スライド7

その他の言葉ですが、「フィランソロピー」とは寄付行為等を通じて社会に貢献していくことを意味します。特に景気が非常に良かったバブル当時は企業メセナ活動として活発でした。ただ、一方で、不況時には低迷しやすいと言われます。「SRI」というのは社会的責任投資と訳されます。一定の社会的責任を果たしている企業に対して積極的に投資をするという意味です。この中にはCSRといった活動に積極的な企業をプラス評価していくポジティブスクリーニングで企業を積極的に選び出して投資していくという方法と、不祥事が起こりやすそうな態勢にある企業を除外していくネガティブスクリーニングでそのような企業には投資をやめておきましょうという、方針や姿勢があるようです。SRIも経営者にとってはCSRを推進していく1つの理由になるといわれている言葉です。

#### スライド8

次に、CSRを考えるときにもっとも重要なキーワードとしては「ステークホルダー」があります。企業活動によって直接あるいは間接的に利害を受ける立場という意味です。企業活動はステークホルダー、代表的なものは消費者、顧客というのはまさに企業活動の中心ともいえる対象です。単なる利害関係者というよりは本当に直接的にということになるかもしれません。企業の中で働く我々が最も関与している従業員もそういう意味では重視していくべき利害関係者であり、企業が地域でいえば環境の話などもあります。さまざまな利害関係がある対象、あるいは企業の取引先、行政、国家もサービスを受けると同時に納税をするという形で利害関係がありますし、企業のグローバル化によって国際社会も非常に影響を受ける、など、こういった多くのものがステークホルダーの例として挙げられます。

#### スライド9

<スライド9>は某社のホームページからコピーしてきたものですが、ここに会社を中心となつてさまざまなところと、取引先であれば取引関係があり、社員であれば雇用関係があり、お客様であれば供給者と消費者の関係があり、コミュニティーであれば・・・とそれぞれ利害関係があります。こういう利害関係者に囲まれながら会社は経営活動をしています。ごく当たり前のことでございますが、そういう中で利害関係者に対してどういう配慮をしながら適切に企業活動を進めていくかというのがCSRの基本的な概念です。

#### スライド10

もうひとつ「サステナビリティ」という言葉がありますが、これは企業活動の場合で考えますと、企業活動の継続していく条件ですとか持続可能性のことです。もともとの用語が非常に良く使われるようになったのは1992年国連環境開発会議、地球サミットという会議がリオデジャネイロでございまして、そこで「環境と開発に関するリオ宣言」というのがありました。その中から、「全ての人は持続可能な開発の中で自然と調和しつつ健康で生産的な生活をする資格がある」といった第一原則から、持続可能でない生産活動を問題視するといったことがあるようですけれども、そういった持続可能な社会、あるいは持続可能な地球ということがもともとの言葉で言われておりました。こういった言葉はこのとき初めて出てきたわけではございませんで、昔であれば宇宙船地球号とか、あるいはローマクラブで人口増に対する提言であるとか、いろんな角度から持続可能性ということについては議論が出てきていましたが、サステナビリティという言葉が一般化したのは1990年代初

めのころからであろうとされています。

## (2) 企業は誰のものか？

### スライド11

さて、そういった漠然とした概念のCSRでございますが、やはりCSRを考えていく上で重要な点は、企業は一体誰のものか、という点です。会社というのは構成要素としては、経営者がいて、管理職がいて、社員がいて、資産があり、株主がいて、資本があり・・・と様々なものから構成されています。その中で企業活動がされているということではありますが、企業は誰のものかという点は企業のあるべき姿を考える上で重要です。それを考えるときに最近ちょっと面白いニュース事例がありましたので、紹介したいと思います。

### スライド12

これはまさしく今週（2006年9月上旬）ある意味での決着がついたという旬の話題なので、新聞報道からの情報を時系列的に並べて見ました。製紙業界で第一位の製紙会社（王子）が、第四位の製紙会社（北越）を再編という形で経営統合の提案を行いました。これが2006年7月のことです。王子製紙の経営陣が北越製紙の経営陣に対して統合提案をして、その提案を北越製紙側が十分検討したのですけれども、結果としては提案は受けられないということで、三菱商事との提携ということで新たな成長を目指すという対応をしました。それでは王子の経営陣としては困るということで、敵対的TOB、株式公開買い付けで株式を集めて企業の経営権を握ろうという動きに出たということでした。

経営統合に向けて株式を取得するわけですから王子製紙、北越製紙双方から株主への働きかけがありました。ニュースを見てみますと、株主への働きかけではなく、様々な動きがありました。長岡市というのは北越製紙の本社あるところなんです。長岡市長のところ、北越製紙が先だったようですが、双方が訪問をしました。その訪問で王子製紙の社長さんが長岡市に行ったときに北越製紙の管理職何十人から反対表明の決議書を渡されるような場面がニュースで流れたり、あるいは同じ業界の第2位の会社がある程度の北越製紙の株式を取得することでこの経営統合がうまく成立しないような行動をしたり、あるいは北越製紙の取引先がこの経営統合に反対を表明して具体的に株式を所有するというところで支援を開始したところもあったようです。そういったさまざまな動きがありました。そういう動きを見て、王子製紙も、北越製紙という名称は今後も残すんですよ、変えませんかよと言ってみたり、雇用には手をつけませんよと改めて言うてみたり、あるいは地元の取引先に対してもこれまでの取引関係を継続する上の統合計画ですよといたりしましたが、結果としてはニュースの解説によれば、ときすでに遅しというところがございます、9月の4日ぐらいまでに目標の経営権を握るということは断念せざるを得ないということになりました。

### スライド13

このような経営統合も経営活動のひとつだと思いますけれどもこういうニュースを読み、新聞等の解説を読んでみますと今回の買収の特徴としては日本で初めて大きな企業同士の敵対的買収だということでした。この事例を見ますと、株式を集めて所有権や経営権を握るという点から言えば、企業は誰のものかと考えたときに株主のものである、ということになります。ただし、株主への対応だけでは今回の経過のように、どうもうまく行きません。新聞には、ステークホルダーとの関係を軽視したために今回も経営統合はうまく行かなかったのだという解説もありました。日経新聞では経営者に対して今回の事例について緊急調査を行っています。その記事によれば、アンケートの対象となった経営者の4割がTOBという形の経営統合を評価しています。一方、アメリカではM&Aなどが定着していますが、7割の経営者は日本では定着しないだろうという風に解説していま

す。日本でも、今後は敵対的TOBによる企業買収が広まるであろうとの見方も紹介しています。今回の買収については買収後どういう風に経営計画をしていくのかということをかかなり具体的に公開して買収というか経営統合に臨んだということは経営者の間でも非常に評価されているようです。一方で、企業経営ではステークホルダーとの関係があり、なかなか今回のような事例は定着しないともいえそうです。この辺はおそらく以前のIT企業によるテレビ系の会社の買収計画では、その後どうするのかというところが良く分からないという議論がよく出ていたと思いますが、その点が今までとは違うということだと思います。こういった流れの中でみるとやはりステークホルダーとの関係というのが非常に重要であるというのがわかります。

#### スライド14

もうひとつ似たような事例でございますけれども、テレビジョン放送会社とIT企業との経営統合等のニュースです。2005年2月頃から4月の事例ですが、この写真はちょっとぼけていますが2005年4月ですので、一年半ぐらい経っていますが、和解をして提携をすることになりましたという提携の会見だったようです。この方は今別の意味で時の人になっているようですが、そういう似たような事例でございました。それもちょっと今思い出す範囲でまとめてみますと<スライド14>のようになります。放送と通信の融合を謳ってフジテレビとの提携を目指し、当時資本関係上の親会社であるニッポン放送の買収をライブドアが計画しました。これは2月のことです。4月ころの新聞報道になると、やはりテレビジョン会社とラジオ会社の双方の経営陣から反発があり、このときも従業員組合が反対決議をしました。あるいはニッポン放送のラジオ放送に出演して出演者が一これはある意味では取引先と思いますが一反対の声を上げたり、結果として買収防衛策というのを用意したり、あるいは「白馬の騎士」というような話もありましたけれども、色々なごちゃごちゃがあり、膠着状態に陥って和解をしました。この辺からもやはりステークホルダーというのがひとつのキーワードになっていたといえるでしょう。

#### スライド15

企業買収というのは企業を成長させるひとつの正当な戦略や正当な手段だと思えますが、株主同士のものというだけではなくそこにどうもステークホルダーが絡んでいると考えることができます。そう考えてみると、企業は株主のものであるけれども本当にそれだけでいいのでしょうか、となります。

#### スライド16

もうひとつの視点が、これはちょっと米国の話になりますけれども、経営者という視点、というのがあります。2001年に米国のエネルギー事業会社エンロンが粉飾決算をきっかけに当時最大の破産法の申請を行いまして、これは随分昔からこのような状況があったようです。その後エンロンの決算の監査をしていた、米国の五大監査法人のひとつである、アーサー・アンダーセンが責任を問われて消滅せざるを得なかったという事例がございます。

あるいは2002年に米国の通信会社ワールドコム、という会社がやはり粉飾決算をきっかけに破産法を申請しまして、これはエンロンの負債総額を抜いて米国史上最大の倒産となりました。この会社のCEO(最高経営責任者)の方は60代と思いますが、何歳まで生きるのかはわかりませんが、禁固65年求刑ということで、そういう事件があったようでございます。これらは、コンプライアンス経営といった面の係争であるということですが、こういった上場企業においても、経営者がまるで会社の所有者であるかのように振舞うことがあるようです。果たして経営者は会社の所有者なのか、という観点です。

## スライド17

この辺で何が問題であったのかということ整理してみますと、会社の持ち主は誰かということに関しては、上場企業においてはもちろん株主が所有権を持つということかと思えます。けれども、株主と経営者が混在している場合があります。それ自体がすぐに問題というわけではありませんが、株主と経営者の役割は本来別々のものです。例えば東証一部という株式市場では株の所有率の高い上位の株主及び役員が持っている株式で75パーセントを超えるような会社は上場廃止になります。上場企業であるということは株式を公開して広くお金を集めるという意味合いがあるので、上位の少数の株主が独占的に株式を所有するような企業は社会の公的な器としての上場企業としてはなかなかふさわしくないという部分があります。このような企業においては、上位株主と経営者が重なる部分が多い傾向があるようです。株主は所有者であり、そういう意味では経営者は船頭であるということが言えるかと思えますが、その役割の分離とともに、この両者だけでは当然企業経営はうまく行かないわけです。そういうことを考えますと企業経営はステークホルダーに配慮しないと円滑に行かないというわけで、これは言い方を変えますと、ステークホルダーに配慮をすることが経営手段の一つでもありますということが言える、ということになります。この辺のステークホルダーへの配慮義務はまさしくCSRであるということであり、経営者の目指すべき適切な経営の執行が株主利益の最大化という点では、これはCSRの流れをなんとなく理解するうえでは参考になると思います。

### (3) 企業の存続要件とは何か？

## スライド18

そして、企業とはどのような存在なのかということですが、改めて書くまでも無いんですが、企業が存在する本来の目的は利潤の追求によって企業価値を増大させていくことにあり、ということになります。時価総額を増やすとかいろんな言い方があるようですが、企業価値を増大するには事業を継続していかなければならないですし、できればそれを拡大していくことが必要とされます。ただそのときにはいろんなことが言われておまして、日本では株主の重視があまりされていないと言われていますが、株主の重視がすぎると非常に短期的な視点に陥りやすかったり、そうやってきますと事業の存続という面では危うい点もあるといわれます。ステークホルダーに配慮するという視点はそういう意味では事業の継続を意識した長期的な視点と言えますから、そういう意味では経営手段であると同時にCSRは企業の存続条件でもあると言えるのではないかとということが考えられます。

### (4) 企業経営とステークホルダーとの関係

## スライド19

先ほど会社を中心にステークホルダーが周辺にいる<スライド9>がありましたけれども、もうひとつの<スライド19：企業の2階建て構造>は、会社を中心に、我々が主に関与する社員があり、一方で所有権を持つ株主がおそらく違う方向にあるということを示しています。<スライド19>を見ながら日本の経営、アメリカ的経営というのを考えますと、アメリカ的経営はこちらのほうを重視するとよく言われています。日本の経営は、今では少し変わってきましたがどちらかという従来はこちらを重視し、長期的な視点を重視してきた。そういう意味では日本の経営の方が本来はCSR的な部分がなじみやすいのではないかと感じがします。もう一度<スライド9>と<スライド19>ですけれども、企業経営をしていくうえで、ステークホルダーとの関係はこういうものが周辺にある。ここには書いておりませんが他にも国際社会あるいはマスコミ、生態系なども

関係しているということが言えるということのようです。

#### スライド20

<スライド9>は現実の企業活動をしていくうえの具体的な対象がありまして、そことの関係を示しているんですけど、もう少し概念的にすると<スライド20>のようになります。<スライド20>に企業を示す楕円がありまして、個人は—もちろん個人は企業の中にいる個人ばかりではございませんが—企業に所属している形で企業活動に携わっています。企業は地域や国の中に所属し、そこにももちろん影響を及ぼしています。さらに、それは市場であったり国際社会であったりそういう中にございますので、そこにも当然影響を及ぼします。現在のCSRというのはおそらくこの黄色い楕円（注：市場・社会の楕円）までを意識したCSRではないかと言われていています。環境などはすでにその外側まで関わりがあります。本来的なCSRというのが企業や社会の持続的な発展とか持続性を重視するということであれば、より広い生態系とか生物多様性ということも意識した企業活動が究極のCSRとも言われています。ここまでは漠然としたCSRについてのお話をさせていただきました。

#### (5) CSRの背景

#### スライド21

これからはCSRが経営の現場等でどのように注目されてきているかという話をさせていただきます。ひとつはなぜCSRが注目されるようになったか。10年前、もう少し前もそうだったかもしれませんが、こういう話題はまだまだあるようなないような、ただそういうのが全く無視されていたことでもないわけですけども、例えばもう60年代、70年代位から公害問題を中心に企業の社会的責任という言葉はあったと思います。ただ、先ほど配布したものを後でちょっと見たいと思いますけれども、今言われているようなCSRの内容から言いますと当時は非常に限定されていたのであろうと思います。これは図書館で借りてきたこの今年度版のニューズウィーク、ですが、年に一回位ランキングを行ってまして、これはCSRに特化してランキングをはじめている、それを簡単にご紹介いたします。

#### スライド22

また、CSRに関する関心の背景というのは日本経団連のほうでまとめたものがあります。日本経団連のまとめでは、ひとつには、企業のグローバル化が進んでいるという点があります。企業に限らず経済のグローバル化がここ10年ぐらい随分言われてきたことではありますが、それに対する懸念が出てきています。NGOや開発途上国から見ると、経済のグローバル化は貧富の格差の拡大につながっているのではないか、あるいは環境破壊につながっているのではないかという批判があります。そのことが企業でグローバル化が避けられない流れだとしても、CSRを意識して企業活動をやらなければならないのではないかというような声につながっています。

もうひとつは消費者行動の変化という点があります。ただ安くてよいものをという消費者行動だけではなくて、それが環境や人権、労働環境への配慮ができてきているかを意識するような傾向が出てきたということになります。例えば環境でいえば、日本の自動車会社のハイブリッド車などは値段は普通の車より高いはずなんです、燃費がいい—といってもどうも元を取るのに10年くらいは乗らなくてはいけない—そういうのを買おうとする行動をする人はやはり今までの安くてよいものというだけではないのだということです。あるいはアメリカのスポーツ用品メーカーなどでアジアの工場で児童労働をさせていたというのが数年前に明らかになったときには、アメリカでは不買運動につながったというような消費者行動の変化があります。これもCSR経営に関心をもたらず背景としてあるということなんです。

それとやはり投資家からの評価というものも徐々に出てきています。企業の社会的側面を評価して、先ほどのSRIが設定される動きが出てきました。それから従業員の意識の変化もあるということです。企業を選択する際に当該企業のCSRの部分を重視するんだそうです。これは企業の中にいますと本当かなと思ったりしますけれども、一応日本経団連の方ではこういう風な、従業員に選ばれる企業になるにはこういう点が重要ですよと書いてあります。

また法制化へ向けて一日本の中では法制化していこうという動きはないようでございますけれども、一部の国例えば欧州の中でもイギリスではCSR担当大臣を設けています。欧州というのは今、欧州委員会というのでいろんな決まりを決めています、その辺でCSRとかSRIなどを側面支援するような法律の制定の動きがあり、それも企業にとっては対応せざるを得ないような背景になっています。これが経営者サイドから見た関心の背景です。また、他にいろんな本がありましたので、重なる部分がありますがピックアップして見ました。

### スライド23

こうしてみると、やはりグローバル化の進展というのはCSRが重視されてきた理由としては、はずせないように思います。それはより具体的に話しますといろんなところに生産設備を動かしたりする中でやはり法基準がゆるい地域があったりしますと、そのほうが例えば化学物質の管理にしても労働者の管理にしてもいい加減にしているという言い方がいいのかどうか分かりませんが先進諸国に比べて厳しくなかつたりすると、そこで作ってしまおうという動きがグローバル化の中で出やすい、ということでもあります。それでいいのかという形でCSRが重視されるというわけです。あるいはそういう意味では欧米がNGOや監視の目が厳しいということもございまして、欧米が先行的に進んでいます。欧米というよりも「欧」の部分でございまして、欧州との取引上の必要性から今ちょうど話題になっているローズ（RoHS）指令というのがございまして、これは電機業界にとっては結構重いEUの指令です。これなどは取引上要求されるという意味で対応の必要性があるという点でグローバル化というのはやはり企業のインセンティブとしては大きいだろう、と思います。

また地域的には欧州は数十年前の経済統合（EC）から今では国家的な統合（EU）まで欧州連合という形になってきたわけですが、そこには労働問題が生じてきています。例えば旧西欧と旧東欧という言い方で分けると、圧倒的に旧東欧サイドは失業率が高くなっています。それが欧州内部では問題とされています。従来の考えであれば失業問題に対応するある程度の責任は政府にございまして、これは財政支出等を含んで失業対策を行うということでやらなければならないわけです。しかし、欧州統合をするためには各国の財政規律だとか財政のある程度の改善を求められるということがございまして大きな政府で、日本が大きいのかもかもしれませんが、赤字を出しながらそういう労働問題を解決していくというのはなかなかやりにくくなっていて、その結果小さな政府を志向するということになり、そのバーターという形もあるかと思いますが、社会における格差拡大をある程度抑える責任が企業にあるのではないかという議論が起きています。

日米などではちょっと色合いが違っていて、企業不祥事の発生、先ほどご紹介したアメリカの大きな企業での不祥事とか日本でもさまざまなリコールの問題などが若干ありました。最近、電機会社の石油ストーブの問題がありましたが、逆にここは責任ある行動を「徹底した製品回収」の形で取ったために、経営によい影響すら出ています。これらもCSRを推進する大きな背景になっています。

やはり人権であるとか、環境への関心が高まっているということで、地球環境とか生態系への影響が持続可能な社会を壊すという認識として、いま広がりつつあるということがCSRが重視されてきた背景のひとつとして考えていいのだろうと思います。

#### スライド24

#### スライド25

これは去年のニューズウェーク誌なんですが、通常世界企業のランキングなどを公表するときはやはりその企業が儲かっているのかという財務の問題が非常に重要な要素とされていました。数年前からそこにCSRという採点項目を追加して総合評価を出すという傾向が出てきました。この傾向はCSRが一般的になってきたひとつの証拠だと思います。どんな内容が入っているのかということを見ていきますと、財務では収益性かどうか、成長性かどうか、安全性かどうかという観点から財務状況の評価をしたということです。これは今までも言われているように、ここをうまくやっていくことが経営陣にとっては重要なことといえます。

#### スライド26

と同時にCSRの項目がありまして、こちらはそれをちょっと拾い上げてみたのですが、やはりコンプライアンスの問題、コーポレートガバナンスの問題というのがひとつの大きな特徴となっています。この辺は産業保健の分野から言いますとちょっと外れますので眺めるだけでよろしいかと思いますが、経営の執行と監査、監督を分離する、あるいは社外取締役を置いてその比率をどの程度まで高めていくか、あるいは経営の監査等を行う監査委員会が経営から独立しているか、役員の報酬は開示されているか、贈収賄、汚職防止の指針や手引き、倫理の社内規定があるか、などがあります。この辺はまさしくCSRだと思いますが、多様なステークホルダーに関する取締役レベルでの責任者がいるかという点も評価の対象として入ってきています。

#### スライド27

我々が関与する従業員の部分に関しましては機会の均等の確保に対する人事システムのようなものと思いますが、その総合評価があります。従業員の健康や安全への対策をどの程度とっているかというのも評価されます。雇用を維持することも含め、雇用の創出、雇用の安定への取り組みをどのようにしているか。あるいは組合などを通じた従業員との交渉対策、従業員の教育、育成体制は整っているか。女性取締役の比率はどうか、女性管理職の比率はどうかというのも含めて、雇用のダイバーシティは重要な項目になっているのが伺えます。

#### スライド28

また、従業員という企業の中のことですが、社会的な側面では企業の外に関する部分では、人権保護の総合評価はどうなっているか、という点があります。日本ではこういう話はあまり出てこないと思いますが、海外では児童労働などの指摘があります。もうひとつは調達先の労働条件向上に向けた対策の総合評価という点があります。これは調達先というのは取引先ということですからグループ企業である場合はまた別ですけど、会社とは外の関係ですから、どこまで口を挟めるのかという気もします。けれども、そういうことに対して、どういう対策をしているかというのも評価のひとつとなっています。そういったステークホルダーとの関係や、あるいは顧客、取引先との関係について、さらには社会貢献といった項目もあげられています。

#### スライド29

それと環境面があります。この辺は別のガイドライン等でどのような内容かというのを簡単にご紹介しますが、「環境負荷削減対策としてどのようなことをやっていますか」というのも評価の項目にある、ということです。このような形で企業の評価が企業の経営の状態だけではなく取り上げられる時代になってきたということです。



## (6) CSRを構成する要素

### スライド30

では、現時点で、どういうものがCSRとして認識されているかについてご紹介したいと思います。これに関しては特に日本の各社のCSR報告書の元になっているガイドラインが複数出ているのですが、もっとも有名なのがこの二つです。ひとつは、**Global Reporting Initiative (GRI) Guideline**、これは国際的なガイドラインを策定した団体が欧州にあり、日本に限らず各国でCSRが自分の国ではどの程度進んでいるか項目をチェックする上で非常に重視されています。このGRIというのは国連環境計画の協力機関、世界各地の企業、NGO、会計士団体、事業者団体等で構成されています。会計士団体がなぜ入っているかということ、先ほどの財務問題とCSRというのが企業評価の要素になってきたということで、財務問題では会計士がいるわけですが、環境で言いますと環境会計みたいなものもレポートガイドラインに入っていて、そういう意味では絡んでくるということになります。GRIは、1997年に環境報告書のグローバルガイドラインを作る目的で始まりまして、2002年にGRI **Sustainability Reporting Guideline 2002** というのを公表しまして正式に発足しました。このガイドラインを意識して活動をしているという企業が多いようです。

もうひとつは国内の動きとしては環境省のほうで、環境報告書作成ガイドラインというものがあります。こちらは最新版が2003年です。多分、GRIのガイドラインの発行を少し待つ形で出てきたと思いますが、環境項目を中心にこういう報告書を作っていきましょうという動きです。日本のこういったCSR関係の報告書は、まず環境の報告書から立ち上がったというのはこの辺に理由があります。そのガイドラインの最後のほうには社会的項目一覧、要するにCSRの取り組み項目の一覧というのが載っております。環境省によればこれはいろんなところにやられているのをただもって来ただけですよということですが、これも参考にはなります。また、環境省のほうではGRIガイドラインは国際的な基準で、これと環境省の基準、日本は環境先進国といわれているように、実際GRIガイドラインと比べてみても環境省ガイドラインの方が要求事項が高かったりしたところがありまして、この2つをどう併用するかということもガイドラインに出ています。

### スライド31

それと最近出てきたものとして、日本経団連で出している「CSR推進ツール」が2005年に出ています。おそらく今後は「GRIガイドライン」と「環境省ガイドライン」に加えて、「日本経団連CSR推進ツール」も使えるようになってくると思います。この辺が、CSRは何であるかということを見るときに非常に包括的に見ることができるガイドラインということです。このGRIガイドラインというところから持ってきたのですが、企業を評価する指標として、次のようなものを考えているようです。まずは、経済的な財務パフォーマンス、これは先ほどから出ていますようにもとの企業経営を評価する指標といえます。それに加えて今後は環境のパフォーマンス指標、社会的パフォーマンス指標というのを入れてください、ということになります。その中には環境保護するにはどうか、環境の保護計画はどうか、環境マネジメントシステムはどうなっているか、エネルギーに対する対応はどうか、水に対する対応はどうか、温室効果ガス、化学物質、廃棄物、輸送、もっとあったんですけども、そういったものに関してパフォーマンスが具体的に見える手段も含めて記載があります。その中には環境に関する会計もあります。また、社会的パフォーマンスという部分がありまして、その中に我々が一番関与する労働安全衛生、人権、雇用、障害者、労使関係、地域文化、地域との関係、途上国主権、ステークホルダーとのコミュニケーション、消費者の保護、PL法、公正取引、ガバナンス、個人情報、これも色々出ているんですが、これらが特に2番3番というのがCSRを構成する要素になるというのがガイドラインからもわかります。

### スライド32

### スライド33

こちらは日本の環境省が出している環境報告書のガイドラインというのが2003年に出まして、その一番最後に出てくる社会的取り組み、環境の部分はすごく量があるのでご紹介しないのですが、環境以外の部分の記載事項をちょっと簡単に抜粋いたしました。「記載することが望ましいと考えられる情報」という形で書いてあるのですが、中でも労働安全に関する情報はトップに挙げられています。その内容としては、ガイドラインの中では羅列だけになっていますので、これで終わりなんですけど、労働安全、計画取り組みの概要はどうか、労働災害の頻度であるとか災害件数と度数率、事業活動損失日数、強度率、健康安全に関する一人当たりの支出というような部分が出ています。その他の小項目は省略しますが、人権雇用、地域分野の尊重、保護に関する情報といったものがございまして、他には環境以外の情報開示、社会的コミュニティ、情報開示というのが時々出てくるのですが、やはりステークホルダーとの関係を重視すると言うことは「ステークホルダーとのコミュニケーションを適切に行う」と考えられているようでして、そのためには必要な情報を開示してください、その開示のために報告書があるという形がとられています。後半で消費者保護、安全衛生に関わる情報、政治とか倫理に関わる情報、個人情報をめぐる情報といった形で、ガイドラインに出てくるというのがいろんな意味で使われている環境報告書です。

### スライド34

先ほどちょっとでましたGRIのガイドラインの中でも、その社会面で、労使関係安全衛生等々が少し出てくるかもしれません。こういったCSRの面でも最近は労働関係のCSRということで、これはCSRのある本から労働CSRという独自の章立てがあったものですからちょっと面白いと思ってもって来ましたが、労働CSR、労働ですから従業員に関するCSRですが、差別問題、人権問題、人権尊重や、グループ企業取引先の人権問題、人的資本への投資という面では人材開発への投資、研修みたいなもの、企業利益の従業員への適切な還元、従業員家族への安全配慮。安全衛生の面では、安全で健康的な職場環境、過重負荷、過労死などの問題への対応なども入っている。労使関係、サービス 社会貢献こういったものが労働に関するCSRですよということで紹介されています。このような要素を持つCSRですけど、これに関する諸団体の動向がありますのでそれを今度は紹介したいと思います。

#### (7) CSRと諸団体の動向

### スライド35

ISOという国際標準化機構というのがありますが、これは品質から始まり、環境ISOなどはどこも非常に重視しているわけですが、CSRに関する規格化作業が現在進行中です。2003年ぐらいから動いているように聞いておりますが、目途としましては2008年、最新の情報では2009年になるのではという話ですが、ISO26000シリーズとして発行を予定しています。ただ、産業界ではそれに対する警戒もあるようでして、各国ともISOのこれまでの品質であるとか環境というのが認証というビジネスになってしまっていて、その認証を受けるために認証機関に非常に大きなお金を払って監査を受けなければならないということが負担になると考えられています。現在のISO認証のビジネス化は本来の目的とずれている面があるのではないかとことです。そのため、ISO認証がビジネス化していることを踏まえて、CSRについては、ISOでは認証するのではなくて、やはりガイドラインという形で出していくという方向で決着を目指すべく検討されています。その中では、企業のみを対称にするのではなくて、あらゆる団体を対象に、その団体にと

つての社会的責任を規定できるようなものにして行こう、あるいはその規模、国に関わらず適応できるようなガイドラインにしていきたいと思いますということが検討されています。日本からはその策定作業に日本経団連の社会的責任部会等から参加をしています。また、経産省からの参加もあるようですが、そういった動きがひとつあります。

#### スライド36

また、国際機関といわれているものの動きですけれども、これは国連グローバルコンパクトというフォーラムがあります。これは、70カ国以上から1200社以上が参加するフォーラムで、グローバル化に伴う諸問題の対応を協議しようというものです。ここでは規定を作るとか、法的拘束力を目指すということではなくて、それぞれ取り組みや経験を共有することでより良い方向を目指しましょうというスタンスを取っています。そのために国連のほうでは参加企業が会社の年次報告やCSR報告などでグローバルコンパクトのためにとった行動についての記載をしてくださいということを求めている、という動きです。また、欧州のほうでは欧州委員会というのがEUの主要な行政機関のひとつでございますが、それが法制化作業を進めています。電機業界などで深く影響を受けているEUのローズ（RoHS）指令というものがあります。これは、Restriction of Hazardous Substances ということで、電子電機機器の特定化学物質の使用制限、鉛ですとかカドミウムなどの使用を非常に厳しく制限するというEUの指令が丁度発効したばかりということですから、そういう規定策定の動きなどもCSRの流れを強く進める背景となっています。

#### スライド37

日本の官公庁などの公的な動きはどうかといいますと、通常多くのものがひとつの省でまとまることが多いと思いますが、先ほどCSRは非常に多面的な部分があってちょっと立場が違くとCSRの意味するものも違うというお話をしましたけれども、それを反映しているのか、経産省、環境省、厚生労働省、でそれぞれ独自の動きをしています。経産省では2004年4月に「企業による社会的責任に関する懇談会」を設置して中間報告を出しています。ただこれは現状を取りまとめただけでガイドラインになっているという形ではございません。日本の中でガイドラインとなっているのは、環境が中心ということで環境省のガイドラインであるということです。厚生労働省の動きは2部のほうでご紹介したいと思います。厚生労働省でも検討会が開催されています。

#### スライド38

また、産業界ですけれども、日本経団連のほうでは社会的責任部会というのが担当しておりまして、CSR推進ツールも公表しています。こちらは一枚紙で配らせていただきました部分に、これは非常に分かりやすい一覧表だと思うのですが、ステークホルダーごとに、ステークホルダーが上方の横軸に、基本原則は別としまして、左から、消費者・顧客、取引先、株主と順番に分かれています。左に縦軸でありますのがCSRの課題項目で、コンプライアンス・企業倫理、情報、安全と品質、人権・労働、環境、社会貢献といった項目ごとにマトリックスになっています。これを見ますと、どのステークホルダーについて、どういう問題があるかということがわかります。産業保健という点でいえば、社員で人権・労働というところを見ますと、職場の安全衛生、従業員の健康管理の充実がひとつのトピックとしてあります。これ以上の細分化の項目はまた別のページになりますけれども一応このようにまとめてあります。日本経団連のCSR推進ツールの本編は、詳細な何十ページかにわたる本になっておりまして、このマトリックスについてどういう項目があるかの詳細な解説とともに、企業での好事例をのせたガイドラインになっています。ですので、ある項目に関しては、どここの企業ではこういう風にやっているという好事例を紹介して、それで取り組めるものを取り組んでくださいというというような使い方が期待されています。もうひとつ、経営者団体としては、経済同友会というのがあるようでございますが、ここでは「社会的責任経営推進委員

会」というのがありまして、そこでもそれぞれの企業が自己評価をしてくださいと言うことで、自己評価レポートというのを毎年まとめていらっしゃいます。

#### (8) CSRをめぐる課題

##### スライド39

そういった動きのあるCSRですけれども課題ももちろんいくつかございます。もっとも主要な課題といえますのは、やはりCSRというのは企業利益と相反するものかどうかということです。これはいろんな意見がございまして、CSRへの取り組みが企業イメージを向上させて業績や売り上げにいい影響があり、相反しないんですよという意見があります。一方ではCSRに取り組まないで企業不祥事が起こりやすくなるのでその結果として顧客離れを起こし悪影響を与えますよ、ですからやっぱり相反しないんですよという考え方もあります。あるいはCSRに取り組むということはやはりコストがかかりますのでそれはコストアップとなり収益を圧迫するのではないかという意見もあります。実際のところ、これは決着がついていないということです。さきほどから回覧しているニューズウィーク誌の2006年版の特集記事に、簡単にご紹介しますが、「CSRと企業利益は相反するのか」という記事があります。企業の本質である利益追求とCSRが矛盾するという考え方は古いんですよ、CSRはすでに事業計画の一部になりつつあるんですよ、というのがこの記事で言いたいところのようです。現在のところ、利益追求のためにお得だからCSRを進めようと言うには色々な限界があるのではないかということも言われています。

##### スライド40

<スライド40>はそのニューズウィーク誌の記事にありましたものをタイトルでピックアップしたのですが、「儲かるCSRうそじゃない」というタイトルです。このタイトルを見るだけで本当はまだはっきりこうはいえないからこの記事タイトルになるのかなと思ってしまいますけれども、この記事では事例がいくつか紹介されています。トヨタさんでしたら車のCSR、これは先ほどのハイブリッド車のことで、その車だけでは利益という面ではちょっと問題がありますが、会社全体としての利益には非常に貢献しているのではないかと、ということです。あるいは電器会社で、石油ファンヒーターの死亡事故がございましたけれども、そのときに徹底したリコールのための告知広告を最も重要な年末商戦の時とかゴールデンタイムでのCMも含めて一皆さんもご覧になったことがおありかと思いますが一動かない静止画の注意広告で回収のための把握に努力したということで、実はCMを打たなかったのに年末商戦などでは全体の利益は以前より上がっていたという記事です。あるいは化学会社ですと環境対策の提案をした人は評価するというシステムを導入しています、などのようにいろいろな会社の事例が紹介されています。

##### スライド41

もうひとつは、公正な市場主義社会が発展するために、CSRのレベルというのは何処までやればいいのかというもひとつの議論になっているようです。CSRにはどうしてもコストがかかります。先行してやる企業はコストがかかるために競争上不利になるのか、あるいはその取り組みを評価をされて有利になるのか分りませんが、そういう可能性もあります。ところがみんながガイドラインに従って取り組むという形になってくれば、やっているところだけが不利になるというのは減るのではということがあり、その結果として公正な市場社会を育成する上で規範となってくるのではないかと、ということが言われております。一方で、企業経営という視点から考えますと注意をされている部分もあるようで、どこまでやればいいのかということはまだまだ漠然としています。どこまでCSRに取り組めばいいのか、あるいはガイドラインのCSR報告書を整えるためのCSRにな

らないかという議論もありえます。そういう意味ではこれらのCSRの流れが一時的なブームで終わるのか、あるいは定着していくのかなかなかまだ議論のあるところだという意見もあります。

#### スライド42

先ほど<スライド20>の楕円形のところを見ていただきましたけれども、CSRの本質はやはり持続可能な社会や生態系の中で適切に企業活動を続けて行くことにあるということです。振り返ってみますと20世紀、特に後半の50年における急激な経済の拡大というのはそれまでの人間の歴史から考えますと非常に短期間にさまざまな経済拡大があり、環境であるとかその他の影響はそれまでの年代に比べて比較にならないほどだというのはいろんなところで言われているところです。それが生態系への脅威になる可能性があるという指摘があります。そういう視点から考えると、企業活動を適正な方向に向けていくという意味ではCSRの流れはいいことではありますが、それは表面に過ぎないのではないかという意見も一部には出ています。

### (9) CSRの将来像

#### スライド43

将来的には20世紀までは財務評価ということで企業は主に評価されましたけれども、今後の21世紀はそれに加えて生物多様性や生態系の保全に対してどういう姿勢を持っていますか、という本質論にもっと近づくような話もでてくるかもしれません。これだけでは非常に漠然としていますが、社会セクターとしての企業の存在が大きくなるにつれて、そういう風に本質論にもっと近づくような話もでてくるのではないかということがCSRの捉えようとしては出てくるのではないのでしょうか。以上がCSRの概念とガイドラインの概要の説明になります。

## 第2部 CSRの現状と産業保健活動 —最近の調査・報告より—

#### スライド44

次は、CSRの現状について、経営者の調査などではどういう風に結果が出ているかというご紹介と、「産業保健とCSR活動」ということで、これは調査報告が少ないんですけども、産業医科大学の産業医実務研修センターが実施した調査が、日本産業衛生学会で報告されていますのでそれをかいつまんでご紹介したいと思います。

### (1) 経営者から見たCSRの現状

#### スライド45

#### スライド46

#### スライド47

#### スライド48

一つ目は日本能率協会というところで、毎年「当面する企業経営課題調査」というのを経営者に対してやっております。上場企業大体3700社と非上場企業3200社の経営者が対象で、回収率はこういったアンケート調査では大体これぐらいが普通だと思いますが、1000社ぐらいで約15%の回収率です。各項目について、現在の課題と3年後の課題について質問しています。2004年のときの調査では、企業の社会的責任、コーポレートガバナンスといったCSRに関連する項目というのはく

スライド46>に示されています。経営的には収益性、公益、新規事業、既存事業の強化が重要であるという答えが多い。ところが、数年後どれぐらいの優先順位になるかというところ、企業の社会的責任やコーポレートガバナンスの項目が非常に優先順位が上がっていたという報告です。これはまだ十分取り組んでいるとはいえないが、これから取り組まなくてはならないと経営者が意識しているだろうということがうかがえます。2005年も同じ調査をしていますが、そのときは、現状では<スライド47>の程度ですよということですが、2004年から1年経過しただけで、あまり課題としては重視されなくなっています。これはどう解釈するか難しいんですけども、ひとつは2002年ぐらいにいろんなガイドラインができてきたということがありまして、2003年あるいは2004年ぐらいが日本企業においては特に「CSR元年」と呼ばれております。そのため、いろんな会社でCSRを意識して報告書を出したり、活動を整理したりということがあった年であった。その流れから行きますと少し状況は落ち着いて、報告書を出す会社はドンドン出し始めたということもあって、そういう意味で将来的な課題というよりも、もう取り組み始めていますよという意味で優先順位が変わってきたのではないかと思います。

#### スライド49

2004年の調査では、急激にCSRという課題が3年後には大きくなるだろうという結果がありましたが、日本能率協会ではさらにCSRの細分化された項目についての調査を行っています。CSRのどの部分が将来的に重要になるか、という調査です。<スライド49>にあるように、下側の棒グラフの青いところが、現在で、3年後が上側の棒グラフでエンジ色のところです。たとえば、「コンプライアンス・誠実な経営」というのは現在も重視して実行できているが、今後も重要な項目である、ということを示しています。大体どの項目も3年後の重要性は上がるんですけども、その中で「労働衛生」と「メンタルヘルス」は今までも7割ぐらいの企業では重要だと思っていたけれども、3年後の重要性は、いきなり8割近くに上昇しています。やはりこれは経営者がかなり重要な経営課題としてとらえているということがわかります。他にも同じように3年後の重要性が上がっている項目を見ると、「企業統治の強化」、「ブランド価値の強化」などが上昇しています。CSRの項目は割と企業の経営の本質の部分と同じぐらいの割合で上がっている。かなり重い課題としてとらえられているようです。

### (2) 産業界におけるCSR動向調査

#### スライド50

また別のアンケートですけれども、日本経団連の社会的責任部会というところが2004年にCSRアンケートをいうのを実施しています。これは日本経団連に加盟している1324社に対して行いまして、加盟企業に対するアンケートということで日本能率協会のアンケートに比べて調査範囲が狭いですがずっと回収率がいいということで4割ぐらいの回収率です。内容としては、CSR取組状況、社内体制の整備状況、報告書の作成状況、取り組み分野は何ですかという内容で構成されています。

#### スライド51

その中でちょっと面白い項目だけピックアップしましたが、「取り組み開始のきっかけは何ですか」という項目があります。これは「新聞雑誌やマスコミ報道」「世論の盛り上がり」というあたりが一番高くなっています。あるいは経済団体の活動でCSR推進、他のガイドラインが出てきたという部分も考えられます。国内外の企業の格付け機関、マスコミのCSRに関するアンケート、それが先ほどのニューズウィーク誌の雑誌記事などになっていくわけですが、それをきっかけにちょっと取り組まなければいけない、との認識が広がったことを示唆しています。また、「中央官

序での議論の動向」 「I S Oの規格化が始まったから」という回答が上位にきています。後はだんだん少なくなりますが、「不祥事を受けたのでやらなければならない」あるいは「他社のベンチマーキング」をしたところやっているからやらなければ、という回答です。さらに「合併などで組織改変をした」のが契機、あるいは「取引先関連」「進出先」という回答があり、これが先ほどのE Uでのローズ (R o H S) 指令などに関わるのですが、そういった項目が複数回答の中で出てきています。やはり背景に押される形で始めたというような印象が見受けられます。

#### スライド52

さらに、現時点で企業内に専任部署を設けているという企業が400社の中で半分ぐらいあります。担当者をおいているところも含めると6割5分ぐらいです。

#### スライド53

専任部署はどこに所属していますか、という設問については、企業の企業内組織の違いによるのだと思いますが随分ばらばらです。CSRだけの部門を持っているというところもあれば、経営企画の一部門としてCSRの専任部隊がいるというところもあります。この回答は特に傾向はありませんで本当にばらばらです。専任担当、部門はないですが専任はおりますよというところもあります。こちらのほうがより充実したスタッフをやっているということだと思いますが、そういうところと比べると総務の一角にあたり、といった現象もあります。

#### スライド54

CSRの報告書を発行しているのは半数以上です。あるいは会社の年次報告書でCSR報告を少し入れていますよというところも入れますと6割強となります。また、どういう形で報告していますか、という設問ですが、これは「環境と社会、CSR報告書」という形でやっていると5割以上となります。環境から始まったという話をしましたが、環境報告書が多いですよというところから、環境とCSRと両方別々に報告をしています、というところもあります。

#### スライド55

次に「優先的な取り組み分野は現在は何ですか」という設問があります。日本能率協会の調査と非常に似た調査ですが、2、3年後はどうですか、というのをCSRの項目について調査しています。優先度の高い項目はコンプライアンス、コーポレートガバナンス、CSR関連が挙げられています。この辺はちょっと我々が絡むかもしれません。黄色い色がついているところは3年後重要になるだろう。裏を返せば、こういう調査の場合現在やっていると数年後は少し優先度が落ちる傾向があるようなので、数年後の優先順位が落ちたからこれがされていないということではないと思います。

#### スライド56

もうひとつは経済同友会の社会的責任経営推進委員会が作成した企業の自己評価シートを提出していただきそれを分析したというレポートです。500社ぐらいです。それは調査報告にタイトルをつけてまとめています。以前に比べて着実にCSR体制が推進していますよ、という内容です。調査報告の項目を簡単にご紹介します。

#### スライド57

CSR体制は6割の企業ですすでに築いていて、2年前に比べてCSR体制を作っているという企業は倍増しました。CSR関連の報告書の発行は上場企業でかつ従業員5000人以上の製造業では95パーセントの企業で発行されています。これは製造業は非常に環境にからんでいる場合が多いか

らで、非製造業の場合はまだ4割程度にとどまります。全体の6割の企業が多様なステークホルダーとの対話を実際に実施しています。3割の企業ではグリーン調達といわれているものを推進しています。

#### スライド58

もうひとつの観点は、「急がれるCSR組織風土の構築」というサブタイトルで、せっかく作ったCSRの仕組みが十分であるという自信を持つ企業が半分以上ということが示されています。労働と安全に対する体制は5割、事故トラブル対応が4割の企業で自信を持っているということになりますので、この辺はあまり高くないようです。「行動規範が社員に周知されていますか」という部分は5割ぐらいです。それぞれの活動で自信がありますよ、という企業は社長が率先して行動を示しているところのようだ、ということです。内部通報だったり、あるいは先ほどニューズウェーク誌で化学会社のスリーエムの記事がありましたけれども、業績評価によってコンプライアンスもCSRの一環と考えれば、日本企業ではその仕組みはあまり機能していないという自己評価があるようです。

#### スライド59

優れた経営という観点ではやはりガバナンスが重要ですね、ということで、ひとつには会社の所有権を持つ株主に対して株主総会の活性化をどのようにやっていますかという質問があったり、社外からの監査の視点は必要だということで7割は導入しているけれども十分な効果はあまり無いんじゃないかという指摘があったり、この辺も経営トップの交代に客観的な視点があまり活用されていないということで評価が低いことになります。

#### スライド60

今後はCSRを企業経営上でどう事業計画に取り組んでいくかという視点、要するに利益をもたらすCSRという視点でイノベーションが必要である、とまとめています。具体的には、CSRを意識した新製品やサービスの開発、新事業の創造に十分な成果があると答えたものはまだ不十分であり、これに関しては成功した事例の蓄積が求められるでしょう。あるいはCSRに配慮した製品、サービスの選択を促す消費者の啓発もなかなかうまく行かないと感じているところが2割強の企業で見られます。さらに、SRIというのは投資の部分ですけれども、実際は広まってきたといえども日本の企業においては考慮するというのはまだまだ少なく、わずか5パーセントぐらいです。SRIを考慮したいというのが4割ぐらいにすぎません。SRIに関する結果が何を意味しているか良く分かりませんが、それほどまだSRIは浸透していないということなのでしょう。それに温室効果ガスへの対応についての調査結果や、女性管理職が増加している企業の調査結果などについてまとめています。

### (3) 日本産業衛生学会のシンポジウム、報告

#### スライド61

ここからがやっと産業保健と少し絡むかなという部分になってくるのですが、日本産業衛生学会では2005年の東京で開催されました総会の時に、初めてCSRという言葉が学会シンポジウムの中に登場してきました。それもどちらかというと市民公開シンポジウムです。毎年各地で日本産業衛生学会をやるときに市民公開シンポジウムをやっておりますけれども、どちらかというと内部の会員がたくさん参加して教育シンポジウムみたいになるというよりは、外に開かれた一般向けのシンポジウムです。そこでCSRと労働衛生管理、歴史的背景、それとCSRが企業活動と共存できるのかという企業にとっての懸念について、あるいはCSRにおける従業員の重視と労働安全



衛生とは、どういうものかという点について、実際に活動している産業医からアカウンタビリティのある産業保健のCSR活動ということで紹介がありました。

#### スライド62

その内容は、CSRの現状のお話の中で、我々の通常持っている認識とそれほど違っているものは出てこなかったんですが、経済情勢の低迷におけるリストラの拡大、年功序列の崩壊と成果主義、雇用形態の流動化、派遣労働などのことと思いますが、急激な労働環境の変化があり、その結果メンタルヘルス問題、過重負荷労働問題などが顕在化して、「このような流れの中で企業はどのように利潤の追求と労働者の保護を両立しているのか」というのがシンポジウムのタイトルでありました。

#### スライド63

産業保健活動は従来非採算部門として不況時には特に、今もあると思いますが、いろんなものがカットされる中でおろそかにされる部分があったと思います。CSRの概念を考えると企業のステークホルダーのひとつである労働者の対応ということで、企業が優れた製品やサービスを提供するための必要なプロセスの管理であると位置づけることができるのではないかとというのがこのシンポジウムで出てきた結論でした。労働者の保護とか満足という対応の部分は、適切な企業活動をするための重要なプロセスであるということが本シンポジウムからいえるようです。

#### スライド64

その年の2005年の日本産業衛生学会から、一般演題としてもCSRに関する報告が出ています。これもCSR活動をどのようにしています、という紹介というよりは、CSRの報告書をばつと調べてみて、どのような内容が報告書に記載されているか、という調査です。東証一部の1583社を対象に会社のホームページを利用して調査を実施しています。2004年の調査では、全体の1583社の中で26%で環境も含めてCSR関連報告書が発行されています。先ほどの日本経団連の場合は50%を超えていました。これは調査の時期の影響もひとつあるかと思いますが、こちらは全ホームページで調べておりますので、参加率というか回収率はある意味100%近いわけです。日本経団連の調査はアンケートの回収率が43%ということでしたので、やはりCSR関連の報告書を発行している企業の方がアンケート調査に返信しやすいということもあります。ですから、日本産業衛生学会での調査報告の方がより現実に近いかも分りません。業種別では、やはり業種には大きな差があり、電力とかガス事業をやっているようなところは環境負荷が強いということもあるのですが、CSR関連の報告書を発行しているところが多いですが、農林水産業や鉱業では調査時点ではCSR関連の報告書の発行はありませんでした。企業規模別では、やはり大規模のところの方が報告書の発行は多くなっています。新しい企業で報告書の発行が増えているかということに関しては、調査時点では企業の設立時期別との関連はなかったという報告です。

#### スライド65

報告書の内容に関しては、7割が環境報告書のタイトルで発行していました。ページ数の面では環境報告が6割くらい、社会性報告が2割弱です。その2割の社会性報告の中で、1.6%くらい安全衛生が占めています。安全衛生の記述の中では労働災害に関する記述は3割ぐらいいを占めています、労働衛生に関する記述は、安全衛生委員会とか一般疾病に関しては10%です。これが我々、産業医としての日常活動に近いところだという部分かと思いますが、また、報告書の作成にはGRIガイドラインより環境省ガイドラインを参考とする企業が多かったということです。

#### スライド66

CSR関連報告書の記述に労働衛生面でどういう内容が取り上げられていたかという点をもう少し細かく見ていきますと、労働災害が3～4割、メンタルヘルスの記述も3割、健康づくり活動みたいなものが15%、OHSMSの記述が7%、禁煙、喫煙対策が7%ぐらい、大体この辺で括られます。

#### スライド67

メンタルヘルスクエアがわりと多いため、その内容が調査されているようです。相談窓口があります、という記載が8%で34社にありました。相談窓口を社内スタッフがやっています、という記載が34社のうちの21社、EAP等を含めた社外の相談窓口がありますというのが12社、両方の記載があったのが1社と言うことでありました。産業保健活動として窓口相談をやっていますというところと、管理職教育をやっていますというところが14社ぐらいありますので、この416社の中の3.4%となります。厚生労働省の行政通達にある4つの心のケアに関して記述をしているというのは1%に過ぎない、となっています。

#### スライド68

次は同じ産業医科大学の産業医実務研修センターで実施した調査ですが、これは2006年の仙台での日本産業衛生学会での一般演題の発表内容です。前年度の調査を踏まえまして、2006年の調査では産業保健活動の報告書の記述に関して、例えば産業医であるとか、安全衛生の担当者、衛生管理者等がどういふ風に関与しているかという調査、記述プロセスの調査、認知はどうか、という内容を調査しています。

#### スライド69

その内容の紹介ですけれども報告書に関しては、6社に対してパイロット的な調査をしています。6社のうち2社が安全衛生担当や看護師が絡んでいるのですが、産業医は1社も絡んでいませんでした。将来関与するかもしれないという意向を示したところが2社あったという報告です。報告書の作成がどこでどんな風にされているかという点については、それぞれの担当者が知っている。1社は安全衛生担当者から報告を提出してくださいといわれてインタビューをしているところがありました。報告書内容についてチェックを安全衛生担当者がしてやっているというのが6社のうち4社で、内容的にはここにも書いてありますように活動紹介的な、独自にテーマを決めて報告書を作成しているということです。

#### スライド70

このパイロット調査を踏まえて、やはり同じようにアンケート調査を東証一部の中で報告書を出していると思われる510社と、非掲載の東証一部の企業の1151社に調査票を送付し、本格的な調査を行っています。これも10%ぐらいの回収率となっています。その中で産業医や看護職といった社内の産業保健スタッフがCSR報告に関与している企業は、労働衛生の部分で2%、健康管理や健康作りで4%、メンタルヘルスで2%となっています。産業保健の記述があるのだけれど直接報告書作成に産業保健スタッフが関わる企業は非常に少ないということです。

#### スライド71

2005年の調査では、前年度の調査との変化をみています。その中でどういった内容が記述されているかという点では、前回は3割ぐらいだったメンタルヘルス活動は2005年はちょっと上昇してい

ます。どの項目も上昇はしているんですけども、社内相談窓口とかメンタルヘルス教育に関する部分は全体的に記述が増えていたということです。

#### スライド72

それからタイトルの変化ですけども2004年は7割が環境報告書だったものが2005年は5割ぐらいに減って、その分、社会環境報告書であったり、CSR報告書というように社会性の項目もタイトルに加味したような報告書にやはりシフトしているということです。このことから、日本のCSRというのは環境を中心に始まってだんだん社会性のほうに移行しているというのが窺えます。

#### スライド73

労働衛生の部分の内容の比較ですけども、そんなに大きくは変わっていないのですが、目立つ部分としてはメンタルヘルスとOHSMSが増加し、逆にヘルスプロモーション、健康づくり、THP活動の記述の部分はちょっと減ってきています。喫煙対策も減っています。これは全体の記述量が増えた結果であるかも知れません。あるいは、現場における産業保健上の課題がヘルスプロモーションといった健康づくり（THP）からこういったものへシフトしてきているのを反映しているのかもしれない。

#### スライド74

これらのCSR報告書の内容を見て行きますと、CSR報告書自体の発行は増えています。また、労働衛生関連の記述をしているところも半数以上あり、これも増えています。ところが、産業医等はこういった記述にあまり具体的に関与していないことがわかります。さらに、メンタルヘルスの記述も現場の産業保健上の大きな課題として増える傾向にあることがわかります。ところが、これは私が気になったことなのですが、過重労働対策というのは行政通達や今年には法制化されているということもあって、現場では大きな課題になっていると思うのですが、そこに対する具体的な調査項目にあがっていたり、あるいは具体的な記述がされているということも少ない印象があります。これは背景がどういうことか今ひとつ分らないところもあります。記述をしにくいということなのか、今後記述が増えてくるのか、注目すべき点かかもしれません。

#### (4) 厚生労働省の取り組み

#### スライド75

最後の残り5分ほどご紹介したいのが、厚生労働省の取り組みです。厚生労働省では平成16年に「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」というところが、中間とりまとめという形で報告書を公表しています。今まで出てきたものと大体重なっているような繰り返しになりますが、「企業はステークホルダーに対して責任ある行動を取るとともに、説明責任を果たしていくことが求められていることから研究会で検討したい」ということです。

#### スライド76

その検討していく背景というのが、「おきかえることのできない従業員について、働き方に十分配慮し、かけがえのない個性や能力を生かせるようにすることは企業の責務である」という考え方です。もうひとつは「従業員等に責任のある行動を取っている企業が、市場において投資家、消費者、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」ということからCSRのあり方の検討を始めたということになっています。

#### スライド77

その内容としましては「社会情勢の変化に応じた従業員への考慮」という項目があります。その中では「さまざまな個人がその能力を十分に発揮できるように、人材育成、働き方に応じた環境の整備、能力発揮、機会の提供、安心して働く環境の整備を行う」とあり、この辺が産業保健と少し絡んできます。海外に進出した企業が非常に増えてきておりますけれども「海外進出先においても現地従業員に対して、責任ある行動をとる必要がある」というのが厚生労働省の研究会の中間報告書の立場です。また、人権一人権というのもいろんな言い方がありますが、欧米ですとやはり児童労働、日本ではセクシャルハラスメント、パワーハラスメントもある意味ではこういうところに入ると思いますが、報告書にも取り上げられています。

#### スライド78

今後厚生労働省がCSRについてどういう風に取り組んでいくかというのが提言として公表されています。その中ではCSR報告書を企業が作っていく場合、盛り込む項目を明示していきたいとされています。それによって、それを見るとある程度自分たちがどのレベルに到達しているのかが分るようにしたいという趣旨のようです。そのために、企業に自主点検をするための材料、ツールを提供しようとしています。また、そういうことに一生懸命取り組んでいる企業の表彰を行ったり、好事例集などの紹介をやっていくとしています。さらに、消費者や投資家でそういうCSRを一生懸命やっている企業がきちんと評価されるようにCSRを啓蒙して行くことも考えているようです。報告書を見れば分るように、大企業が率先してやっているという傾向がありますので、労働衛生でも中小企業の対応をどうするかというのは常に大きな課題だと思いますが、CSRについても中小企業を支援をして行こうということが提言として出されているという現状です。

一応ここまでがCSRの現状と産業保健活動の数少ない調査報告のまとめでございまして、産業保健に絡んでくると非常に調査報告が少ないのです。一方、経営的な立場が絡みますと、実は様々なシンクタンクからのものとか非常に調査報告が多く、金融機関からのSRIからの報告があったり、と見始めたら大変なくらいです。少し絞ってご紹介しましたがこういうのが日本の現状であるということでもあります。

一応一時間半ということでしたので、後半は我々のところのホームページのご紹介などをしながら見て参りたいと思います。

#### 司会者廣先生：

CSRとは何かというまことに基本的なところから起こしていただいて、詳細に亘って分りやすい解説を頂いたと思います。このあたりで小休止をはさむのが恒例ですので、ここで一段落をしていただきまして、後半部分は岩崎先生の事例をご紹介いただくのと、質疑応答といいますかディスカッションを出席者の方々で行うという形にいたしたいと思います。この勉強会は少したっぷり休憩を取るというのと、ここでの意見交換も特徴ですのでそれでは50分まで休憩とさせていただきます。

### 第3部 企業での例

司会者千葉先生：

後半司会をさせていただきます。先ず最初に第3部ということで岩崎先生から企業での実例を紹介いただき、その後質疑を行う時間をとりたいと思います。

岩崎先生：

では後半ですけれど、10分から15分程度簡単にご紹介したいと思います。前半の話にありましたように、CSR自体は多様なステークホルダーとのコミュニケーションをとっていくということですので、CSRが話題になってきたからといってすぐ我々の活動が何か大きな影響を受けるかという意味ではそうとも限らないと思っていますけれども、現状いくつかの会社のCSR報告書を持ってきておりますので、ご紹介します。こちらは千葉先生に持ってきていただいたのですがピクチャーとか、弊社の報告書、こちらがすごいと思ったのですが、IBMコーポレーションの報告書、松下グループの報告書、ちょっと電機業に偏っていますけれども、それらを回覧しながら、あとホームページをご紹介して、どんな感じの報告書になっているのか、ちょっと見て行きたいと思います。付箋があるところが労働衛生がらみのページになっています。

#### スライド79

こちらでは弊社の動きをちょっとご紹介したいと思います。弊社ではCSRの専任組織がございます。2003年の3月にCSR担当部門という形で設置をしています。同時にコンプライアンス担当執行役員という取締役がございまして、企業経営とか企業倫理、コーポレートガバナンス等の担当役員がございまして、その中にいくつかの部門がございまして、そのセクションのひとつとしてCSR。他には法務部部門といわれているものやリスクマネジメント部門、個人情報管理部門とそれぞれ分かれてございまして、そのひとつとしてCSRがある。2005年の4月から個人情報保護法が全面施行されてその前後のタイミングで我々健康管理部門は主にこのコンプライアンス部門の個人情報部門、パーソナルインフォメーションマネジメントといいますけれども、その部門と一緒に会社とそのグループ企業の個人健康情報の取り扱いをどうするかといったことを随分やった記憶がございまして。そのときはCSRのことはあまり知らなかったのですが、この一角にあるということです。その中では経営者が、これはちょっと前の経営者のメッセージですが、単に技術的な優秀を目指したり、経済的な価値を目指すというだけではなく、個人の満足、感動、夢、好奇心といった価値を追求していくというのが企業にとっても必要である。そのためには様々なステークホルダーときちんとコミュニケーションを図ることが必要だと認識の下グローバル社会における文化の伝達に貢献していこう、というメッセージが社員向けに発信されています。

#### スライド80

CSRの行動範囲と基本的な考えは、世界に5つのブランチセクションがございまして、南北アメリカ、ヨーロッパ、日本、日本はグローバルなヘッドクォーターでもございまして、あとは東アジア、より西側を含めたアジアという形で5箇所のブランチのヘッドクォーターがございまして、そこがそれぞれの地域のCSRに絡んで責任を持つという形になっています。その中でCSR全体の方針を打ち出しこういったグループ全体への浸透と社内外のコミュニケーションを実施していくのがCSR部門の役目である、と。イノベーションと健全な事業活動を通じて企業価値の向上を追求する。そのためにステークホルダーの関心に配慮して、適切に経営を行う。代表的なものとして、グリーンパートナー環境品質認定制度というのをやってございまして、これは2001年ぐらいだったと思いますが、ゲーム機がございまして、それが一部の化学物質のために欧州で非常に大きな問題になった。これは納入いただいた中国のメーカーの接続コードにカドミウムが入っ

ていたということが欧州の検査で分りまして、しばらく出荷停止と回収がありました。それが今のEUの欧州委員会のローズ（R o H S）指令に絡んでくるのですが、直接我々が作ったものでなくてもパートナー企業というか、取引先に作って頂く部品に関しても同じような責任を果たして行きましょうということで、当時は回収するのと同時に、全ての製品や全ての納入部品も含めて化学物質の混入などを調査するというので、相当な過重労働を強いられたのですが、そういうことを経て、グリーンパートナーとして認定されたところと取引を続けていくという制度を採っています。これはいろんな企業が今やっておりますが、それは非常に痛い思いからできた制度です。CSRの社内的なよりどころとしては、全社員に対してグループの行動規範というのを制定し周知しています。ここに本が回ってきましたけれども、こういうのがあってCSRが先ほどガイドラインに載っているような内容を元に基本的な姿勢が記載されているということです。

#### スライド81

簡単にCSR報告書のご紹介をしたいと思うのですが、労働衛生に関しては、こういう記載内容になっています。マネージメントシステムについて、グローバルで地域ごとの労働災害統計を取りまして、その統計の記載をしています。他の会社でも今年のバージョンに限って特に出てくるんですが、アスベスト問題に対して自社ではどういう経緯があってどういう対応をしていますかという記載がありまして、それを同じようにしています。

社員の健康、ここが日常的には我々がやっている部門の話になるのですが、片段十行ぐらいのスペースですが健康情報を発信していて、その中に一行だけ長時間勤務の方に対する産業医面談という一文が入っています。あとは、メンタルヘルスの管理職研修を実施したり、相談窓口を開設していますということが、活動紹介みたいな形で掲載されています。海外の事業所では南アフリカやタイでは、HIVの差別撤廃であるとか支援事業をしていることも紹介しています。これはCSRのPDF版ですが、この辺から社員雇用関係労使関係、そのずっと下のほうに人事制度がありまして、ここから職場環境安全衛生です。最初にマネジメントシステムを導入しています、という記述です。その中には安全への取り組み、さらに、グローバルの災害統計ということで各地域ごとの統計を掲載しています。それから今年度についてはアスベストの問題、これは結構な行数を占めておりまして、ここの部分が15行ぐらいあります。その次に、社員の健康についてということで健康管理部門がやっている業務を記述形式でご紹介しています。ここの部分に関して我々がどういう風に関与しているか、という点ですが、私はこの文章を作られたのを知りませんでしたので、いいましても産業医は私だけではございませんで、統括担当の先生がご覧になっていると思います。この文章を読みますと、中のスタッフが記述には関与しているだろうと思います。

#### 各企業のCSR報告書の実例

今日の研究会に向けて、いくつかの企業のCSR報告書を見ました。先ほどご紹介したIBMはどうか。社員にとってWELL BEINGということで、これは今年版で、回しているのは昨年版でほとんど同じですが、「社員の安全衛生に包括的に取り組んでいます」と、コーポレートポリシーとしての安全衛生、健康に関する方針、こういうのを制定する企業が最近増えていますけれども、それが先ず記載されています。それから安全衛生に似た体制の確立というか労働衛生的なマネジメントに近いような体制として、ウェルビーイングマネジメントというのがありますが、その辺の紹介、これは要するにOHSMSのIBM版だ、というニュアンスだと思いますが、その紹介があります。それから業界の変化による優先事項の変化、会社自体が製造からサービスに変わってきているということをもとに、安全衛生上の優先する事項が変わってきたという記載もあります。健康の増進というのが健康管理部門にとっては関与しやすい部門で、その部分について予防的な産業保健活動ということで、全体像が分るような活動紹介がされています。その中で特にトピ

ックになるようなプログラムとしてストレス解消運動プログラムとかストレスマネジメントコース、その中には具体的にどのようなことをやっているか、認知療法的なことなどを含めて、結構具体的なことが書いてあります。エクササイズに関してもそうです。それから結構面白いのが、非常にVDT業務的なものが多いからかもしれませんが、ヘルスキーパーです。何だろうこれは？と思ったのですが、箱崎事業所というのがはじめていて結構好評なので今後他の事業部でも展開していく、ということのようです。ヘルスキーパープログラムの紹介だけでも、結構な行数を割いておりますけれども、まあそういう紹介があります。あとは、IBMは非常に人間工学に取り組んでいるというのはよく聞く話ですが、そのご紹介というのがあります。どういう課題に優先的に取り組んでいますかという視点、この辺は数ページに亘って書いてあります。以上のようにIBMのCSR報告書では産業保健の活動は実際にやっている活動に近い報告になっていて、なおかつ従業員に紙面が割かれているという印象です。

もうひとつ、これもすごいと思いましたが、三井化学です。化学工業ですので、環境関連であるとかそういうのが最初にきていますが、ここで労働安全衛生に関する取り組みというページがあります。マネジメントシステムを中心とした部分が最初に来ています。化学工業ですからレスポンスブルケアという取り組みで従来からここに力を入れているということでそういう流れの延長としてCSRに力を入れるような方向にあるのだそうです。労働災害の発生状況の年次推移が掲載されています。どういうタイプの労働災害か、割と具体的に書いてあります。労働衛生の取り組みという部分は、非常に健康管理部門が関係してくると思いますが、作業環境管理、職場環境改善の具体例の写真を入れたり、リスクアセスメントの評価はどうなっているかなど、概要の記載がされています。次のページに、これは社員への配慮という面からの報告ですが、いわゆる人事制度的なお話が最初にありまして、その次に健康管理というのがあり、ここでは職場ストレス調査をやっていますというお話とメンタルヘルスの対応計画の全体像があります。もうひとつすごいと思えるのは、疾病休業の実数もそうですが、日数の記載です。それがどういうジャンルのものに分かっているか。企業によってはなかなか全社の状況はつかめていませんというところもあるかと思いますが、ここではちゃんとこういった報告書にまで記載されています。担当者のコメントもありまして、健康づくりなどは活動事例のご紹介もあります。この2社が私から見て非常に感心した報告書です。

また別の会社ですが、昨年来アスベストの問題で非常に大変だった会社ですけれども、アスベスト問題の端緒を開いたということでは非常に勇気のある企業ともいえます。記載も結構具体的な、騒音、有害物質、現在の作業環境の問題点のところに関する公表をしていたり、後はOHSASの18000の状況の報告があります。やはり、社員の健康管理は人材ということで人事系のお話の後に行うことが多いようですが、障害者雇用があり、キャリア支援があって、次に健康管理活動ということで、やはりメンタルヘルス、健康診断データの管理などが紹介されています。記載内容も、この分野に関するガイドラインがないということもありますが、自由に記載しているという特徴があるように思います。

次の、味の素は「従業員とともに」という部分でメンタルヘルスケアに関することが書かれておりまして、早期発見のために8名の産業医と9名の保健師・看護師が常時相談を受けています、という風にわりとメンタルヘルスに関する具体的な話が載っております。

さきほどのアスベスト問題で大変だった会社の報告書の中には昨年一昨年と石綿の問題がありました。石綿に関しては特別なページを設けてどういう風な対応をしているか、これは正にひとつの地域社会に向けたCSRの姿勢を示していると思いますが、どういう保障体制をとっているかなどもご紹介しています。同じように労災認定の事例で言いますと我々の分野では過労自殺の事例としてある広告会社の事例が有名だと思いますが、ホームページを見た範囲では、CSRのページはあるんですが報告書とか具体的にどんな活動をしているかというのは窺えませんでした。やっていないということではありませんけれども報告書としては今後なのかもしれません。

ちょっとよろしければ千葉先生お話を。

**千葉先生：**

弊社も記載としてはごく限られたスペースですが、従業員とのかかわりということで、人事方針、人材育成がされております。今、安全への取り組みということで健康づくり市民活動ということでTHP、健康づくりセミナー、メンタルヘルスといったあたりが若干写真でごまかされていますが載っている、という感じです。

**岩崎先生：**

ここはこのページはどのようなを紹介していこうというのは、先生なども。

**千葉先生：**

いいえ、私どもには特にそういう話は無く、こういうものが出ているのは開いて初めて分ったということです。

**岩崎先生：**

CSR報告書に載っていることでその現状が分るといのはまだ現状ではちょっと違うということがあります。今後、CSR活動が広まる中で我々の活動がどういう影響を受けるかというのは非常に難しい点がございしますが、産業衛生学会の2005年のシンポジウムを聞いていますと、我々にとってはそのままやっていくのだ、ということです。ただCSRの報告書はまだそういう位置づけですけれども、利害関係者とのコミュニケーションということで言いますと、どういうことでこういう活動をやっているのかという説明責任のニュアンスは今後出てくるのではないかと、といわれております。そのシンポジウムでは外資系のP&Gの産業医の先生がお話されていたんですけども、そのときは非常にアカウンタビリティのある産業保健活動、要するに何でもかんでもやるのではなく、会社としてどういうスタンスでやるのかというのが重要だというお話がありました。そういう視点から我々も活動を少し整理できればいいんですが、どういう視点で整理をするかというのをやっている途中、というところです。

一応簡単ですけども、そんなCSR報告書の現状のご紹介をいたしました。

**司会者（千葉先生）：**

岩崎先生長い時間にわたって有難うございました。今、企業の事例も含めてご紹介がありましたが、前半部分も含めましてこれから質疑応答のお時間をとらせていただきます。

何かご質問がございましたらどうぞ。



## 質疑応答

**司会者（千葉先生）：**

それでは、質疑応答に入りたいと思います。古河先生御願ひ致します。

**古河先生：（味の素）**

実はうちも社会的にCSRというのが騒がれ始めるちょっと前に、CSR部が新設されました。我々健康管理部門というのは本社人事管理部に所属している形になっていて、本社人事部からCSR部が分かれたという経緯があって、我々の活動をCSR報告書に書いていただいているのかな、と思います。会社としてもCSRというのを当然重視する方向にあるので、どちらかと言うと追い風として利用できているのかな、と思っています。質問ですが、我々の活動をCSR報告書に書いていただくというのは我々の目標ではないと思いますが、例えば、先ほどの報告書の中で、労災の件数が減っているということが報告されていましたが、今後、CSR活動の中で評価される指標などはでてくるのでしょうか。

**岩崎先生：**

環境面だとかそういうのを見ますとやはり評価の指標があってそれをどの程度削減したか、改善したかというのが非常に重要になっています。評価の指標とともにどういう仕組みをもってプロセスを管理していくかが重要になる

あるいは取り組むべきかという点について、ガイドライン的なものはまだ検討途中となっています。評価と言うと労働災害統計がイメージしやすいのですが、実態を反映するという点では非常に評価が難しいと思うんですね。そのためか、現状では活動紹介みたいになっています。これもおそらく重要な点でして、それを、プロセスを管理しているんだという視点から、どういう必要性があって、どういう活動をしているという説明の部分が、今後は単なる活動紹介というもの以上に重要になってくると思っております。ただ、我々がやっている日常活動などの場合、効果が上がっているのか上がっていないのかを評価するのはすごく難しい点があります。例えばメンタルヘルス教育などは、年間こういう計画を立ててどれくらいの人数の管理職に対してやっていますというのは出せると思いますが、その結果メンタルヘルスの発生や対応のレベルにどういう効果があったかという評価はすごく難しい点があります。そういう意味では、いきなり教育なら教育によって事例数が減りましたというような評価につながるほど単純ではなく、現実にはその先に何段階かのステップがあるわけなので、あまりデータ評価などにこだわるよりどういうプロセスをしっかりと取り入れたのかという方がおそらく活動報告としては重要な視点ではないか、という気がしております。今後、どうなるかわかりませんが、数値だと明確なような気になりますが、なんとなく評価を数値で見るとするのは難しい面もあるのかなと個人的には思います。ちょっと答えになっていないかもしれませんが。

**古河先生：**

すみません。変な質問をしまして。先ほどスライドで労災と一人当たりの健康施策の費用のようなものが出されていたと思いますが、そういうものって何か出されているのでしょうか。

**岩崎先生：**

これでしょうか。環境省の環境報告書ガイドライン2003年版で、これを参考にしてCSR報告書を作っているところが随分あります。この辺の度数率までは出ていたりするところがあるんですけども、「健康／安全に係わる支出額、一人あたりの支出」は言われてすぐ算出できるものなのかわかりません。この支出額というのも、高いからいいという評価があるかどうかともわかりませんが、

それは別としても、こういう情報を取得してくださいという形にはなっている可能性はあるかもしれませんが、今のところはどうでしょうか。これ出しているところを余り見たことが無いんですけれども。そういうのもひとつの評価としてあるのではないかと。

**古河先生：**

これが、一人当たりの数字がどんどん高くなるほうがいいという雰囲気になると、またいい方向に向くのかどうか分かりませんが、我々の予算の方は少なくともよくないのかな、と。

**岩崎先生：**

そうですね。この環境省の環境報告書ガイドラインにある社会性報告の項目については、項目を決めるときに色々ところで検討されているというわけではなく、他のガイドラインなどを参考に出ているものをどんどん入れ込んだというだけですので、環境省としてこれは必要じゃないかとかいう検討は一切していないということです。まだ、一応こういうのを出しているところがあった、という状態です。ですからこれがどういう意味を持つ数値かというのはそれぞれ意味合いが違ってくるかと思います。その辺はもし今後厚生労働省などで参考になるようなガイドラインを作る方向でまた検討が始まったりするような場合、その辺はおそらく検討されると思います。

**司会者（千葉先生）：**

他、いかがでしょうか。では、皆川先生どうぞ。

**皆川先生：**

皆川です。広い視点からお話いただきまして大変勉強になりました。有難うございました。先ほどの「ニューズウィーク」誌ではCSRの報告を評価しているわけですが、ニューズウィーク自身がこれをやったかどうかは分かりませんが、日本でもたくさんやっていると思います。そういうCSRを評価しているところは、従業員のところも評価している。評価の視点というのは先生からご覧になってどうでしょうか。何を見ているのか。報告書として立派だというような感じなのか、その中身として、安全衛生のパフォーマンスを見ているわけではないように思えますが、それは一体何なのかということと今後のあるべき姿も含めて先生のお考えを伺いたいのですが。

**岩崎先生：**

はい。例えばこの「ニューズウィーク」誌の500社のランキング決定方法というページを読みますと、財務に関してはスタンダード&プアーズ (Standard & Poor's) といういわゆる格付け会社が会社の収益性等を評価しているデータベースを元に引っ張り出しています。CSRに関してはエスカル・ポートフォリオ・マネージャー (Escal Portfolio Manager) というものがありまして、どうもこれは先ほどちょっと言葉として出しましたがSRI, Social Responsibility Investment というものの評価機関みたいなものがあるようでして、そこからの情報を引っ張ってきています。特にこれはイギリスの機関のようでして、欧州、特にイギリスはCSR大臣などを作ったりするくらいですので先頭を走っているような国でして、そこからみたCSRの評価を雑誌の方では取り入れて、ということです。そういう意味からすると、ある程度ランキング的な記事とするものとしてはその辺は妥当なものだと思いますが、いわゆる視点は何かといいますと、投資家のとか、金融的な、あるいは経営評価的な視点だと思います。ですから、それが本当に例えば従業員で言えば従業員のCSRといった面を考えた場合に適切かというのはちょっと別の次元の話だと思います。情報の収集がどういう形でされているかということまでは詳しくは出ていないんですが、おそらくこういうCSRはステークホルダーズとのコミュニケーションが非常に重要だというのは強調されておりますので、やはり情報が公開されているものを元にそれを収集して評価分けを

しているものと思います。また、先ほどご覧いただいた各社のCSR報告書の記述と、我々が日常やっている活動が一致しているという感覚は皆さん多分ないのではないのでしょうか。これはおそらく、報告書には活動の一部だけを記述しているためではないかと思われまます。そういうことから考えると、ランキングは記事としては面白いですが、それを見て、本当に必要なことを必要なレベルでやっているのかという話になるのかという点についてはまだまだギャップがあると感じています。そういう意味で言っても今後どうなっていくかというのは分りにくいところがありますけれども、やはりCSRというのがさまざまな立場から、その立場によってCSRの認識が若干ずれてくるところがありますので、産業保健や労働衛生に携わる立場から見たCSRのガイドラインを期待したいと思います。これは厚生労働省ということになるかもしれませんが、中間報告では我々の日常活動の自己評価のツールを提供するとされていますので、その部分で実感と合うものになってくれたらよいのではないかと思います。そうしないと本当に報告書のためのツールになってしまうかもしれません。我々の立場から言っても今CSRは追い風だという話がちょっとありましたけれども、やはりOHSMSみたいなマネジメントシステムの導入なども、それによって我々の業務が劇的に変わる訳ではないのかもしれませんが、ひとつの追い風だったと思います。もしかしてCSRも追い風になるかもしれないのに、実態と全然違う評価ツールにならないようにしなければならぬのではないのかという思いが個人的にはあります。その辺で言うとまだ、2002年ぐらいにいろんなガイドラインができて2003年ぐらいから環境報告書みたいなものがワッと広がった、いわゆるCSR関連が2003年、2004年ぐらいになって出てきて、それに遅れる形で社会性とか我々の健康管理、労働衛生みたいなものが、この先もう少し固まるというところなんです。まだスタートしたばかりなので、今後どうなっていくのか関心をもち続けたいと思います。

**皆川先生：**

どうもありがとうございました。

**司会者（千葉先生）：**

ほかに、いかがでしょうか。いらっしゃらなければ、私から一つ宜しいでしょうか。

CSRのお話はグローバル化というものがこれを広げる一つの契機になったと思いますが、CSRというものをステークホルダーとして社会を構成する人たちが評価するかどうかというのは、社会の成熟度というものが関連してくる問題だと感じます。児童労働に関連した企業について不買運動が出たというのも、その社会が児童労働に対しマイナス評価を示した、言い方をかえればマイナス評価をするだけ成熟していることを示す結果だったと思います。CSRが大企業を中心に日本の産業保健分野にも取り入れられつつあることは評価されて良いことではと思いますが、一方で日本の現状を見ますと過重労働やメンタルヘルス、雇用形態の多様化などある意味での二極化が進んでおり、そのことを大企業がむしろ先導しているような気もするのです。そういう意味で日本というのがCSRをきちんと評価できる成熟した社会なのか疑問に感じる面もありますが、その点について先生は何かご意見がおありでしょうか。

**岩崎先生：**

はい。CSRの流れで言うと、ひとつはアメリカの流れ、欧州の流れ、それから日本の流れというのがあり少しずつ違うと思います。一番CSR自体が本来的な意味で評価される地域はどこかという欧州です。いろんな背景があると思うんですが、欧州での取り組みが多様なステークホルダーが加わるという意味では一番評価を受けやすいと思うのです。先ほどお休みの時間にお話をしたんですが、例えば労働衛生の問題ですと、従業員のことにすると、組合であるとか健康の問題で健康組合とか、そういう意味での日本では多様なステークホルダーが参加をする形でのCSRを進めるという形はなかなかまだ見えてないのではないかと、と思います。これまでのところ、経営者

団体が企業経営のひとつの課題としてCSRなどいろんなことを出して、それが主導的役割を果たす形で引っ張られてということが日本の現状です。例えば欧州であればNGOの活動が契機になっていたり、日本とは随分と背景が違います。そういうことからしますと日本ではまだ多様なステークホルダーの側からのCSRというのは、欧州のようなレベルや方向では進んでいません。米国はまたちょっと違う部分がありますが、ただスポーツ用品メーカーの不買運動などがありますし、アップルもi podで似たような問題があるかもしれないということで調査をしたりというのが先日ありましたので、そういう意味では消費者というステークホルダーからの発信という点では日本はまだまだかもしれません。もう少しそういうものが出てきたほうがおそらくCSR自体も評価されやすい、成熟した社会になっていくと思われまます。CSR自体がもっと広い概念で言えば、生態系の持続性であると考えますと、日本でも消費者の意識というのは変わってきています。ロハス（LOHAS：Lifestyles Of Health And Sustainability）という言葉がありますが、このSはサステナビリティ（sustainability）と言うことですので、そういう意味では個人個人の意識はだいぶ変化がでてきており、その辺は少し欧米に遅れる形かもしれませんが、評価が共有される時代が来るのではないかと感じます。今回調べた範囲では、日本の現状としては、業界団体とか官公庁であるとかというところが主体になって動いている印象があります。

**司会者（千葉先生）：**

他にご質問はいかがでしょうか。根本先生お願い致します。

**根本先生：**

郵政公社、横浜郵政健康管理センターの根本と申します。今日の中で、データベースの話があったと思うのですが、日本が今直面している問題に自殺があると思います。ご存知のように約9000人の在職している方が自殺しているということで、我々産業医が直面しているもっとも大きな問題だと思うのですが、CSRの視点から見た自殺予防というのはどうなのかと、先生のお話を聞きながら思ったのですが、その辺は広くいえばメンタルヘルスの問題だと思っております。

**岩崎先生：**

そうですね、自殺という単語自体が大変刺激性のあるものだと思いますので、報告書という形では自殺予防も視野に入れたなどということは今のところあまり出てきてはいないようです。自殺対策と自殺予防、うつ病予防などを視野に入れたときには、やはり多面的な対応がないと実際の対策としては有効ではないということから考えますと、CSRの一環としては従業員にそういうプログラムなりで啓発していくのは重要な課題であると思います。報告書を見る限りではその様なことは直接的にはあまり見えてこない現状になっています。そういう意味では自殺対策、うつ病対策という問題は、メンタルヘルスの一環として非常に重要であるのに、従業員への責任という部分からはなかなか見えにくい分野であるといえるかもしれません。

**根本先生：**

はい。今のところはメンタルヘルスの中で、ということですね。

**岩崎先生：**

はい。相談窓口の設置などは、ご紹介いたしましたように記述としては割とあるんですね。その中には自殺予防というような側面も一部あるとは思いますが、そういうニュアンスを前面に出した記述はあまり無いのではないのでしょうか。あるいは先ほど多少ご紹介しましたが過労自殺で裁判になったところでも、逆に出にくいのかもわかりませんが、記述はありません。本来は非常に重要なものであって、もっとアメリカのように社会として、企業だけではなくて地域としてもキャン

ペーンをしていくべき内容だと思うんですが、そこが日本の風土なのか、そこまでうまく行っていない。自殺予防基本法のことがあり、この問題はこれから変わるかもしれません。特に企業だけでやれる部分が限られるということもあります。それが今後社会全体としてうつ病からの自殺予防をもっと社会として取り組むんだという方針であるとか空気が醸成されてくるようであれば、逆に企業としてそういう部分に対してこういう責任を果たしていますということを記述しやすくなったり、逆に記述をした方がプラスの評価になるみたいな雰囲気になる可能性は十分あると思います。現象としては何年も自殺数が多いという中で、もう少し社会全体が自殺予防に対してアピールするようになってきた方が、その社会の一部を構成する企業の中でどういう対策をしていくかということにはつながりやすいのではないかという印象は持っています。

**根本先生：**

ちょっと今とは別のことなんですが、アメリカというのは大変な訴訟社会というわけで、訴訟回避手段としてのCSRという考え、そういう発想があるのかどうか。

**岩崎先生：**

訴訟、そうですね、先ず報告書の面から言いますと、CSR報告書というのは基本的に企業経営の報告書です。それが従来の財務に加えて、こういうCSRが企業経営として有用だということで、企業経営の報告書として出している。例えば、社内活動を考える上では、労働者の適切な安全配慮義務等の問題が遂行できなくて結果として自殺と言う問題が起こってその後裁判になるという流れを考えた場合は、当然その視点があるとは思いますが。それがCSR、企業の社会的責任として、裁判対策というか、裁判になるような状況を起こさないためのプロセスを作るという意味では、訴訟回避の手段ともいえるかと思えます。逆に報告書のためのCSRになる懸念があるみたいなことで言うと、裁判回避のための報告、CSRの取り組みというのはちょっと違うように思いますし、報告書のためのCSRでは現実的にも訴訟回避手段にはなりえないと思います。経営のあり方を示す報告書の中のCSRということですので、CSRをやるのが裁判回避になる、と言うよりは、経営上の評価になるというニュアンスのほうが強いんじゃないでしょうか。でも経営上の評価基準のひとつには、裁判が頻発するような企業を経営上よく評価するかという問題はありますので、そういう意味では訴訟回避努力を促す意味はあるかもしれません。あくまで基本的には企業経営の評価としてCSRが位置づけられているということです。

**司会者（千葉先生）：**

他にご質問はいかがでしょうか。

**石渡所長先生：**

CSRで先ほど評価の話が色々出てきましたが、私が理解している範囲では欧州とか国境のないところで自由に移動する国で、本来各企業の倫理的なものをどうするかということで最初始まったのではないかという認識をしています。そういう意味で行きますとこれが出たことによって何かを評価するというのはちょっと違うのじゃないか。情報公開時代ですから、出たものを細工をして評価の点数をつけて商売にしようというのが今非常に多すぎて、僕は危ないと思います。例えば、大学病院の入院期間、12日や13日、14日それによってオリコンヒットチャートのように作って第1位、第2位とやっていたりとゆうのは僕は危ないと思う。これは逆に言えば日本的なんじゃないか。ヨーロッパなどは先ほど先生がおっしゃったニューズウィークではちゃんと、これこれこういう方式で評価しましたよ、と書いてある。日本のはオリコンヒットチャート式でどういう方程式で評価しているかと書いてない。そこに僕は非常に危なさを感じているんです。だから産業保健での評価はどうかということとちょっと別の視点でこの問題は考えた方がいいのではないかという個人的見

解です。

もう一点は作業関連疾患などのデータが出ていますよね。あれを比べるのが本当に正しいのかと私は思う。何故かと言うと保険制度が全然違う。そういう医療あるいは産業保健で労災ひとつ取ってみても医療環境が全然違うのに数値だけ出して比べる意味があるのか。例えば労災の問題。日本の場合には労災の事故を起こして補償するという前提ですね。ですから補償の対象になる怪我のレベルは統計で出てくるけれども、それ以外の統計は出ていない。その意味で例えば接触性皮膚炎ですね。接触性皮膚炎は軽いものは保険をもっているんで、労災にするのは面倒くさいから皮膚科の先生のところに行ってフルコートでも塗っておけば治っちゃうというので、実態はアメリカ、ヨーロッパの接触性皮膚炎のデータと多分100倍ぐらい、いやもっと違う1000倍以上違いますよね。アメリカ、ヨーロッパは仕事により発生した労災と補償とは別の問題として考えているので、きちんとした整理ができていますが、日本はどうもそのへんは医療保険があるがために、隠れている労災が一杯あるというところから行くと、先ほどから見ていたのですが、疾病休業もそうですがあんまり意味がないのではと僕は思ってるんです。

**岩崎先生：**

コメントどうもありがとうございました。特に前半の部分全く同感でございます。これは雑誌記事ですからいいとしましても、やっぱりこれからそういうものが社会に浸透していく中で当然どこも対応しなければならぬことがあると、良く評価されるように非常に巧妙に報告書を作り込むということは十分に可能だろうという議論は当然あるかと思うんですね。実際に現時点でのCSRの報告書をご覧いただいた中でも、実際に日常やっている活動を反映しているものとはちょっと違うニュアンスがあるということも合わせて考えると、こういうものに取り組むという姿勢は重要かもしれないかもしれませんが、それを持ってそれはある逆の面から言うと本当に危ない面があるとも思います。雑誌記事のランキングだったらまだいいですけども。そういう意味では、日本経団連でもISOのCSRワーキンググループに参加する中では、繰り返し認証ビジネスのことも問題として指摘しています。それは日本だけの問題ではございませんで、他の各国の産業界から同じような声が出てきていて、それである程度大きな流れが出来てきているという話もあります。やはりやっているうちに本来の目的からちょっとずれてしまうという部分が可能性としては十分にあるという意味では心配な点もあります。

**司会者（千葉先生）：**

他にいかがでしょうか。再三経団連のお話が出ておりましたが、興先生は何かありましたら、お願い致します。

**興先生：**

私が経団連で関係しております産業保健問題小委員会ではCSRの問題は出てきておりません。長時間労働の面談の問題などはかなり論議がございましたが、多分分会が違うのでしょうかと存じます。

**司会者（千葉先生）：**

他にご質問が無いようでしたら、最後に岩崎先生の方から追加コメント等頂ければと思います。

**岩崎先生：**

はい。今日は本当にお招きいただき有難うございました。CSRという概念自体が本当にまだ流動的なところもございますし、定義の揺らぎですとか、抽象的で漠然としたところもあります。現状の我々の活動にすぐ何か影響を及ぼすということもないかもしれませんが、やはりこういう視点

が企業社会の中では出てきているということは、ひとつ我々が把握しておいた方がいいであろうということだと思います。

また、そういう視点から見たときに日頃から自分たちのところで、従業員のため、もしくは会社の安全配慮義務の支援のために組み立てているいろんな活動をどう再構築していくかというのは意外に大切な問題です。例えば、今法制化ひとつにしても法律が改正されると新たな業務が増えるという意味で、どんどんいろんな業務が増える方向にあると思うんですね。そうなってくると優先順位を組み立てながら新たに業務全体を再構築しなければならないということもあると思うんです。そういうときにこういったCSRの視点を持つことでどういう部分に力を入れるかという「根拠」とまでは申しませんが、そういう方針を組み立てた理由を説明できるような施策作りを今後はしていかなければならないのだろうと考えているところです。それがうまく行っているかは別の問題としまして。

そういう中で例えば、我々の企業では90年代から約12年間ぐらいTHP活動として、健診ごとに毎回体力測定と運動指導を原則として全員の社員に行ってきたというヘルスプロモーション業務があります。それは今も法律的には努力義務に入っていると思いますが、CSRとは特に関係なくやってるわけです。我々が何をコアにしてやっていくかということを考える機会が企業の中でございました。その中ではやはり産業医や産業保健スタッフとしては安全配慮義務の支援というのをコア業務にしようということから再構築を図っています。THPがコア業務ではないとは言いませんけれども、例えば健保をもっと活用するかという形に切り替えつつあります。以前はそういう業務を全部、内部で産業保健チームで企画立案してグループを含めて展開していくことをやっていたのですが、今年からですけれども、健康保険組合に企画立案機能を持たせてそこが事業所とタイアップしながらTHPや健康作り活動などをしていくという形で、責任部署を少し分けていくようにしています。こういう社内活動の再構築も、企業としてどういう責任を持って、どういうところで適切にリソースを分割していくかということでも、まさに説明責任を考えて業務を組み立てることが必要になってきているのかもしれない。この時点で即何かが変わる、ということではないですが、CSRは自分たちの活動を見直すということのいいきっかけになるという気がちょっとしているところです。

引き続きCSR、特に労働の部分だとか、従業員の部分、我々の関わるところがどういう展開を見せるのか、これからだと思いますので注視していきたいと思っております。

大変いい勉強会に初めての参加でございましたが、機会がありましたらまた参加させていただきたいと思います。今日はどうもありがとうございました。

#### 司会者（千葉先生）：

岩崎先生、本日は長時間にわたり本当に貴重なお話を頂き有難うございました。又質問にも丁寧にお答え頂き、心より感謝申し上げます。私も漠然と理解していたCSRについて、頭の整理が出来ましたし、その中に産業保健が組み込まれてきていることを追い風として日常の社内活動に繋げていきたいと思います。今一度先生に盛大な拍手をお願い致します。

では、若干事務連絡をさせていただきます。安齋先生次回のご案内をお願い致します。

#### 安齋先生：

交流会冊子「かもめ」でもすでに連絡を差し上げておりますが、日時は12月16日、土曜日、14時から17時です。「人体振動の国際動向」というテーマで、講師として（独）労働安全衛生総合研究所有害評価研究グループ部長であります前田節雄先生にお話を頂きます。

#### 司会者（千葉先生）：

それからもう一点、今日ご参加の横浜郵政健康管理センター、根本先生から研修会のご案内を承

っております。「横浜北部生活習慣病懇話会」ということで、10月10日、新横浜の新横浜国際ホテルで19時から開催されるとのことでございます。根本先生は長年糖尿病の職域での予防活動を研究をされておりますけれども、その研究成果をご発表頂けるものと存じます。どうぞ、奮ってご参加ください。

冒頭、海江田課長の方から案内させて頂きました「産業保険推進センター事業による効果把握のための実態調査」について、是非これにご記入しご提出いただきたいと存じます。

最後に、石渡所長よりお言葉を頂きたいと思います。

**石渡所長先生：**

最後に。今日で皆さん方多分この交流会はこの場所は最後になりますので、周りの景色の見納めをしていただきたいと思います。12月早々に引越しをいたしまして場所は、又地図でご案内しますが、場所的には横浜西口の旧三越の裏、橋を渡って行くと、あおき橋から来た道と突き当たります。交差点の左側のビルです、すぐわかります。その3階でちょっと雑踏の中ですが防音設備がいいので車の騒音は一切聞こえません。比較的新しいビルで、そちらのほうに移れということですので、富士山は見えませんが今日で周りの景色は見納めです。12月はそちらのほうでお待ちしております。

**司会者（千葉先生）：** それではどうもありがとうございました。