

2008年3月14日改訂

2007年版報告書の動向

(パフォーマンスとアカウンタビリティのベストプラクティス)

NPO 法人循環型社会研究会
山口民雄

●はじめに

国内で発行される報告書の動向分析（アカウンタビリティとパフォーマンス評価）を始めて3年目になる。当初、意識していたわけではないが、振り返ると毎年視点が異なっていることに気付いた。2005年版は報告の網羅性に、2006年版は社会性報告と現実のギャップに、そして2007年版は社会的課題への対応を強く意識して動向を検証している。

そこで、2007年版の分析では、従来から取り上げている内部統制の強化、偽装請負、外国人労働者、過重労働、メンタルヘルス、下請法、離職、地球温暖化などの項目の記載内容を、より詳細に抽出した。

社会的課題への対応に注目したのは、この間のCSRに関する議論の行方に負うところが大きい。わが国では2003年のCSR元年以降、さまざまな場で積極的な議論が展開され、当初見受けられた誤解した解釈、例えば「CSRとは、社会に経済的価値を提供すること」「事業で得た利益を社会に還元すること」「企業不祥事を防ぐこと」などといった理解から、大きな時代の潮流を理解し、企業と社会の関係を問い直すことから、CSRを捉えるようになってきている。そして、事業活動の光の部分だけでなく、影の部分も直視しCSRを考えるようになってきた。

その一つが「社会的問題を引き起こさず、社会的課題を解決する」というCSR観である。「社会的課題の解決」をCSRの中核的概念に置くのはEUのCSRの特徴といわれている。EUでは、EUへの参加条件として財政赤字をGDPの3%以内とすることが定められている。そのため、国によっては「小さな政府」を目指し、社会的課題の解決に企業が積極的に参画することを奨励している。そうしたことから、EUではCSRは社会問題の解決に企業が参画したものを指し、企業は自社の取り組みを社会問題の解決と関連付けて説明することが求められている。

わが国においても、この間、政府は財政赤字を理由に「小さな政府」に向かい、一方、社会的課題は次々と顕在化し、課題山積の状況にある。このような状況を反映し、企業が意識的に社会的課題の解決を志向する動きは、報告書で見える限りでは2006年版から顕在化してきている。

2006年版では、松下電器が「世界の課題と当社の取り組み事例」として「領域—世界の課題—取り組み要素—当社の取り組み事例」の一覧を掲載した。この“世界の課題”は、世界経済フォーラム（WEF）、持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）、国連ミレニアム開発目標（MDGs）、サステナビリティ社などの資料から抽出している。また、日本製紙では「CSRに関わる重点事項への取り組み」（11項目）の報告記載において、重要と判断した公的データを掲載し、こうしたデータを背景に自社の取り組み、成果を報告している。大和ハウスでは自社の事業に関連する社会的課題（住宅対象侵入盗・侵入強盗の推移、日本の地震発生数の推移、日本と世界の住宅寿命）の公的データを掲載し、自社の取り組みを紹介している。しかし、社会的課題→自社との関連性→自社の取り組みという発想ではなく、自社の技術・製品→技術・製品で解決できる社会的課題→社会的課題の発想でまとめられている、との批判もある。

2007年版では、社会的課題の解決への参画が広く他社に波及したとは言い切れないが、報告書の随所に社会的課題の解決を意識した記載を見ることができる（NTTグループの人口減少・高齢化社会への取り組みなど）。セイコーインスツルの新保雅文代表取締役社長は同社の

報告書の緒言で「私たちを取り巻く社会には依然として人権、労働、貧困などに関わる数多くの課題があります。企業が国境を越えて活動範囲を世界へ広げている現在、社会の中で企業のプレゼンスもますます拡大しています。企業が地球や社会の課題を認識し、それらの軽減の動きに参画することは、社会の中で経済活動をして恩恵を受けている存在として果たすべき責任といえます」と企業が積極的に社会的課題の解決に参画すべきことを明言している。また、三井物産の槍田松瑩代表取締役も報告書の緒言で「法令遵守の徹底や環境負荷に配慮した事業活動のみならず、国際社会が直面する人権・労働・地球環境問題の解決に向けて、積極的にチャレンジしていくことが重要な課題と認識」しているとし、「今や全ての人類にとって喫緊の課題となった地球温暖化問題やミレニアム開発目標などの提起する貧困問題といったグローバルな社会課題を正面からとらえ、挑戦と創造の精神を持って果敢にチャレンジし続けていく必要があると考える」と明言している。

他にも直接的に社会的課題の解決に言及した記載例がある。コクヨでは「6つの社会的課題に対する活動」を紹介し、「社会や地球の課題と事業を『つなぐ』ことを皆様に『約束』します」としている。また、日清製粉は「食にかかわる社会的課題」として食品の3R、食の安全、社会貢献、労働問題、顧客に対する誠実さ、持続可能性をあげ、それらに対する取り組みを記載している。日立グループでは、主な社会的課題と日立グループの事業活動を一覧表にまとめている。

このような社会的課題の解決に今後、積極的に関与する企業が増えていくかどうかは、企業内部でのCSRの議論の進展に左右されるであろう。その議論の過程では、対象となる社会的課題は自らの事業展開に起因することも十分にありえることを前提に、議論を深めていただきたい。

【本稿を執筆するにあたって】

- ・ 基本的には多くの企業が追随して欲しいとの観点から先進事例を紹介することを原則としているが、まれに悪例を紹介している。それらの事例は全て日本を代表する企業であるので、ご容赦いただきたい。
- ・ 検証項目は筆者が社会動向を考慮して任意に選択している。選択した背景については記載例の前段で説明をしている。
- ・ 一部を除き、基本的には冊子による分析であり、Webにはより適切な事例や「記載はない」と指摘した事項がWebにある可能性がある。
- ・ 記載例は点検した報告書の該当企業を全て取り上げているわけではない。また、引用した部分は、報告書記載文言をそのまま引用するのではなく、要旨を伝えることとしている。
- ・ 一覧表の表現は各項目のみを取り上げ「●—■—▲—★」のようにしている。

■お願い

より最適な事例がありましたら下記までご連絡下さい。ご連絡いただきました方には、本報告の最終版をメールでお送りいたします。

連絡先：gucchi@mbc.nifty.com 山口民雄

● 2007年版報告書の全体的な傾向

■ 報告書のタイトル

報告書タイトルの動向は2004年版以降、毎年大きく変わってきている。報告書のタイトルには、環境報告書、CSR報告書、環境・社会報告書、社会・環境報告書、環境経営報告書、サステナビリティ報告書、その他、独自のタイトルなど多様であるが、2004年版からは着実にCSR報告書が増えてきている。これは、わが国では2003年がCSR元年といわれるように、2003年に先進企業がCSR活動に着手して、2004年版にその報告するために報告書のタイトルを変更したためと思われる。

タイトルの変貌ぶりはすさまじい。環境報告書とCSR報告書の変化をみると対称的にその増減を見ることができる。環境報告書の報告書全体（筆者の入手した報告書で250～290社）に占める比率は、2004年版43.3%→2005年版：23.0%→2006年版→9.7%→2007年版：6.0%である。一方、CSR報告書は2004年版8.1%→2005年版：25.4%→2006年版：42.8%→2007年版：47.8%となっている。しかし、タイトルがそのまま内容を表しているわけではない。CSR報告書といっても社会性の報告が少ないことや、定性的な記述で終わっている報告書もあり、一方、環境報告書であっても、労働安全衛生や環境貢献などを詳述している例もある。

環境省の「環境にやさしい企業行動調査」（2006年12月）によると、「環境面だけでなく、社会・経済的側面も記載している」は62.7%で、前年の調査での49.8%から大幅にポイントを上げている。こうしたことから、環境報告書であっても社会性や経済性に従来以上に言及している報告書が多く、全く言及していない報告書はむしろ稀有である。

なお、従来の報告書で中心的な情報開示であった環境報告については、CSR報告に移行することによって開示内容が縮小されるのではないかと、多くの識者が懸念していたが、確認した報告書では、冊子においては割愛される場合も、その多くはWebに掲載されている。むしろ、環境報告の報告項目は一般化し定着してきており、先進企業は後述するように、その領域、詳細度を向上させるとともに、新たな問題意識（環境対応のリバウンド現象や原単位管理の問題性など）を提示している。

一方、情報開示における網羅性を確保し、ステークホルダーの多様な要望に応えるため内容によって分冊し、情報開示の体系図を示す企業も出てきている。

リコーでは「環境経営報告書」（環境）、「社会的責任経営報告書」（社会）、「アニュアル・レポート」（経済）によって情報を開示している。沖電気工業も同様の3分冊（環境報告書、社会的責任レポート、アニュアルレポート）で開示し、本田技研工業は、「環境年次レポート」「CSRレポート」「アニュアルレポート」「社会活動年次レポート」「安全運転普及活動報告書」などテーマ別に5分冊で情報公開を行っている。また、これほど多くの分冊ではないものの、松下電器の「社会・環境報告書」と「環境データブック」（実質的には環境報告書）、住友化学の「CSRレポート」と「CSRレポート2007 DATA BOOK」など、データ類を別冊にした事例もある。

こうした分冊方式の拡大は情報開示の拡大であり、ステークホルダーにとっては歓迎される。

隔年で行われているサステナビリティ社（英）の世界の報告書評価「Global Reporters 2006」（2006年11月）では、報告書のコメントとして、一冊の報告書に情報をまとめきることの限界を指摘し、欧米の先進企業では万能タイプの報告書では、各ステークホルダーの異なるニーズに対応しきれないとして、対象ステークホルダーに応じて各種の手段を用いてコミュニケーションを試みていることを紹介している。

ただし、企業にとっては経費の問題もあり、欧州では「アニュアルレポート」に一本化する例もある。日本企業においても2006年版ではJFEは「アニュアルレポート」と「環境報告書」を統合して「経営レポート」に、武田薬品工業は「CSR報告書」と「アニュアルレポート」を統合し、「アニュアルレポート」に、住友金属工業は「アニュアルレポート」と「環境報告書」を統合して「経営報告書」に、そしてカシオ計算機は「会社案内」と「CSR報告書」を統合し「コーポレートレポート」となっている。2007年版では、アイシン精機は「アニュアルレポート」と「環境・社会報告書」を合本し「AISIN REPORT」に、山武は「アニュアルレポート」と「環境・社会報告書」を統合して「山武グループ企業活動報告書」に、日東電工は「CSR報告書」と「アニュアルレポート」を統合して「CSR報告書&アニュアルレポート」としている。また、東京急行電鉄は、鉄道事業法の改正により公表が義務付けられた「安全報告書」を「企業の社会的責任報告書」に包含している。

一方、日本政策投資銀行（DJB）は「ディスクロージャー誌」と「CSR Report」を統合して「CSR・ディスクロージャー誌」とした。その理由を同行では「DJBの活動は、そのすべてが社会、環境、経済に結びつくものであり、そうした活動そのものがDJBの社会的責任を果たすためのものである」と説明している。こうした統合には一理あるが、中にはCSR情報が少なく事業戦略、関連会社情報が多すぎる報告書も散見される。統合は大きな流れになるのか、今後の動向を注視したい。

★各社のタイトル名、比率などは付表「2007年版報告書一覧」を参照

■報告書の構成

報告書の多くは参考ガイドラインとして環境省の「環境報告ガイドライン 2007年度版」とGRI (Global Reporting Initiative) の「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」の第2版、第3版をあげ、ガイドラインとの対照表を掲載している報告書も少なくない。

また、開示情報の重要性の選択や信頼性の向上を目的にAA1000の基本原則に基づいて掲載項目を選択する企業も出てきている。

構成は環境、社会、経済のトリプルボトムラインに沿ったGRI型が多い（G3の指標は、経済、環境、労働慣行、人権、社会、製品責任となっているが、基本的にはトリプルボトムライン）。一方、ステークホルダー・エンゲージメントを意識したステークホルダー型、自社の描いたビジョンや持続可能な社会を構築するための、基本的アプローチを示した基本理念、価値観、CSRの取り組みの柱、行動憲章を基本構成としたアプローチ型など、独自性を発揮した構成も多く見られるようになった。

特に、CSRの進展に伴い自社のCSRの枠組み、またCSRのベースとなる行動憲章やCSRの取り組みの柱に沿った編集は、具体的な指標が確立されることによって、進展度の理解や説得力が出てくる。「報告書はビジョンの実現に向けた行動憲章の実践状況や取り組みの柱の進捗状況を報告するものである」ということを再確認できれば、アプローチ型はさらに普及するのではないだろうか。「準拠すべきは、ガイドラインより行動規範」（川北秀人氏）との声も大きくなってきている。ただし、その前提として、基本理念、価値観、CSRの取り組みの柱、行動憲章などが従業員の間で十分浸透し、日々の行動に反映されていなければならない。

★アプローチ型構成の記載例

- ・ アンリツ＝グループ行動憲章の条文を報告フレームワークに
顧客満足、誠実な企業活動、企業情報の発信、情報資産の管理、人権尊重、従業員の尊重、地球環境保護、社会貢献活動、企業情報の発信
- ・ コミカミノルタ＝行動憲章の7項目に沿って構成
商品の有用性・安全性、公正・透明な企業活動、社会とのコミュニケーションと情報の開示、環境保全、社会への貢献、社員の尊重、責任ある対処
- ・ 東レ＝CSRガイドライン1～10に沿って
東レグループのCSR—今とこれから
1. 基本姿勢並びに企業統治と経営の透明化の強化 2. 企業倫理と法令遵守の推進、徹底 3. 安全・防災・環境保全の重視 4. 製品の安全性と品質の重視 5. リスクマネジメントの展開 6. ステークホルダーとの対話の促進 7. 環境・リサイクルへの取り組みの強化 8. 人材確保・育成と人権推進 9. 調達・購買先の環境・社会対応 10. 社会貢献活動の推進
- ・ NTTグループ＝「NTTグループCSR憲章」の4つのCSRテーマに沿って
1. 人と社会のコミュニケーション
2. 人と地球のコミュニケーション
3. 安心・安全なコミュニケーション
4. チームNTTのコミュニケーション
- ・ NTTコミュニケーションズ＝CSR基本方針の3つの柱をもとに章立て
- ・ 旭硝子＝私たちの価値観に沿って構成。Innovation&Operation Excellence（革新と卓越）/Integrity（誠実）/Diversity（多様性）/Environment（環境）
- ・ 積水化学＝CSR経営の実践（環境での際立ち/CSR品質での際立ち/人材での際立ち）に沿った構成
- ・ 住友電工＝CSRにおける5つの重点分野に沿ったページ構成
1. コンプライアンス
2. 環境・調達・物流
3. 安全・品質・CS向上
4. 社員・人権・社会貢献

5. 情報開示

- ・ オリンパス＝企業行動憲章に沿って構成
- ・ ミレアグループ＝CSR 憲章に沿った章立て
- ・ クボタ＝経済、社会、環境の3つの企業活動をふまえ、「行動憲章」に沿った構成

■Webの活用

紙媒体の報告書だけでなく、Webを活用した報告が増えてきている。さらに、紙媒体との併用でなく、Webだけの報告に絞った企業も若干ではあるが出てきている。こうした動向の主要因はWebを利用できる環境の普及にあるが、Webの特徴による要因も大きい。

その第1は、環境負荷への配慮である。他社に先駆け2005年度からWebのみによる環境アニュアルレポートを発行してきたNECの2007年版は、印刷するとA4で約1000ページとなり、例えば、従来のように2万部を発行するとなると105 t-CO₂の環境負荷に相当するという。故に、これらをWebに代替することによって、相当量の環境負荷を減じることができると同社の担当者は説明する。ただし、「相当量」の具体的な数値はない。このような観点から、冊子の発行を取りやめた企業も出てきているが（三菱電機や日産自動車など）、こうした「決断」によって、最も重要な点である情報の浸透度、コミュニケーションはどう変化したかを、ぜひ検証していただきたい。なお、味の素の「環境報告書2006」はWeb版として発行したが、冊子版への要望が多いことから2007年版は、Web版及び冊子の両方の形態で発行している。

第2は開示情報量の増大である。環境情報だけでもその領域は拡大し、内容もより詳細になってきている。さらに、社会性、経済性情報が加われば、その情報量は数年前とは雲泥の差である。また、多様なステークホルダーの期待に応えようとすると、各項目について一定の詳細性が必要となり、情報総量は一層増してくる。こういった状況への対応としてWebの活用は有効ではあるが、問題は冊子とWebとの掲載情報の分別である。

ブリヂストンでは、関心度と網羅性の2軸で各情報の媒体を分別し、「多種多様なCSRの取り組みを『冊子』と『Webサイト』に編集し、2つのメディアで網羅的な説明を目指す」と編集方針で述べている。Web情報の多くは、詳細情報、関連情報であるが、個別の1項目をそのまま移行している例も少なくない。

例えば環境会計をWebに移行した報告書があるが、環境報告の中での環境会計の意味を考えた時、この分別ではたして良いのかという疑問が生じる。そのためにも分別の基本方針を明確にすべきではないだろうか。また、情報の分別をした場合、Webの中にどのような情報があるのかを冊子で明記し、読者を誘導することも重要である。

第3は情報発信によるレスポンスの強い要望である。報告書にアンケートのペーパーを挿み込むことが一般的であるが、その多くは1万部の発行で戻りは100前後である。しかも、自由記述が少ないため、次回報告書やマネジメント、経営に参考となる情報は極めて少ないのが現状である。

こうした限界点を克服するために、積水化学工業では2007年版より、これまでの冊子に差し込んでいたアンケートを廃止し、Webサイトでの意見投稿を充実させた。同社のWebの報告

には、各項目に「上記についてのご意見、ご感想をどうぞ」と設定されており、クリックすれば、その項目の記述に対する意見をすぐに送ることができる。このような変更によるレスポンスの変化についての報告を期待したい。

第4は情報の適時開示への対応である。企業を取り巻く状況が日々変化する今日、冊子だけの情報開示には限界がある。こうした限界を克服するにはWebは最適である。アサヒビールではWebの特徴として3点あげているが、その一つに「最新情報を定期的にアップロード」と明記している。また、ヤマトホールディングスもWebには「訂正や最新情報」を掲載していることを明記し、ブリヂストンは「進捗に合わせて更新」、NTTグループは「最新情報をタイムリーに開示することを目指す」としている。

しかしながら、こうしたWebの特徴を活かし、情報開示の充実に努めるのではなく、理由が明確でなく冊子版を中止した例もある。日本製紙では、ばい煙の排出データ改ざんや古紙配合率の偽装問題によって、例年9月の発行が大幅に遅れていた。2月の下旬になり、突然「発行の遅れ、印刷版の発行中止のお詫びとPDF版ウェブへの掲載のご案内」が送付されてきた。そこには「誠に勝手でございますが『サステナビリティ・レポート2007』はPDF版のみでの発行とさせていただきますこととなりました。印刷版の発行が中止となりましたこと、深くお詫び申し上げます」とあるのみで、その理由は全く明記されていない。Webの活用は、あくまでコミュニケーション戦略のなかで決定されるはずであり、理由の不記載は納得がいかない。

★冊子の報告書を廃止した例(2007年版から)

- ・三菱電機＝「環境・社会報告書」
- ・日産自動車＝「サステナビリティレポート」
- ・トステム＝「社会・環境報告書」
- ・NECインフロンティア＝「環境報告書」

★冊子はダイジェスト、ハイライト、Webがフルレポートの例

- ・スズキ＝冊子は10ページ：冊子版は、ホームページを見るための「ガイドブック」、小中学生も理解できることを目的に作成
- ・資生堂＝冊子は19ページ
- ・パイオニア＝冊子は14ページ
- ・YKK AP＝冊子は15ページ
- ・日立ハイテクノロジーズ＝冊子は18ページ
- ・キューピー＝冊子は18ページ
- ・NEC(CSR)＝冊子は26ページ
- ・三井住友フィナンシャルグループ＝冊子は30ページ、「インターネットでのCSR情報公開」項目を冊子に掲載
- ・富士ゼロックス＝冊子は54ページ、トップコミットメントとハイライト。冊最終面に「ウェブ版のご案内」を掲載し、全項目とURLを記載

- ・ シャープ＝冊子は 56 ページ、要点を絞り込んで報告。冊子最終面に「Web 掲載情報一覧」を掲載。項目数は 56
- ・ 松下電器産業＝冊子は 42 ページ、報告内容を重要テーマに絞る

★意見投稿の容易性を実現した例

- ・ 積水化学工業
- ・ 積水ハウス
- ・ ニチレイ
- ・ 東京電力
- ・ 明治製菓＝「フィードバックマネージャー」（自由に意見を記入できるシステム）を導入、導入から 3 か月あまりで 60 件を超える意見、指摘がある

★詳細情報、関連情報以外の Web における内容の記載例

- ・ オムロン＝非掲載事項
- ・ 大日本印刷＝事例、制度一覧
- ・ YKK＝数値データ
- ・ カシオ計算機＝参考資料
- ・ キヤノン＝変更のないもの
- ・ 東京ガス＝具体的事例
- ・ 飯野海運＝資料、継続的報告
- ・ サントリー＝サイトレポート
- ・ 東芝＝ガイドライン対照表
- ・ 日立情報システムズ＝ガバナンス、経済的パフォーマンス
- ・ ファミリーマート＝こども環境報告書
- ・ 富士重工＝環境会計
- ・ 三菱マテリアル＝決算や財務関係
- ・ ヤマトホールディングス＝訂正や最新情報
- ・ NTTドコモ＝索引機能、データ早見表

★その他 Web 関連情報

- ・ 松下電器産業＝3 つの特徴
 1. 冊子に掲載している情報に加え、豊富な事例やデータを掲載
 2. ウェブサイトの特徴を活かした動画配信などの新たな取り組みを展開
 3. GRI ガイドラインや環境報告書ガイドラインによる検索も可能
- ・ アサヒビール＝Web の特徴
 1. 情報の検索性や網羅性に配慮
 2. 最新情報を定期的にアップロード

- 3. アクセシビリティを意識して設計
- ・ NTTグループ=1. 随時 Web サイトを更新
 - 2. 詳しく Web サイトに掲載
 - 3. やさしい Web サイトを実現

■ 編集方針

編集方針は、報告の対象組織や期間、分野、参考ガイドライン、作成部署などの基本的な要件を示す重要な項目である。こうした要件に加えて、編集方針では読者により理解を深めてもらうことを目的にさまざまな事項が追加されてきている。

2007 年版で目を引くのは、報告書の作成プロセスを紹介している事例である。こうした紹介は報告書の内容に関する客観性や、日常の活動との結び付きが垣間見られることから、多くの企業に普及することを期待したい。

★作成プロセスの記載例

- ・ 富士フイルム=CSR 活動とレポート作成過程の関係（2006 年 11 月～2007 年 8 月）
 - : 例) 2006 年 11 月の第三者による改善提案の受領→日常業務（CSR 活動）に改善案を反映
- ・ 松下電器産業=報告書 制作プロセス
 - 編集体制→報告テーマ選定→報告内容チェック→社外の声

★独自の記載例

- ・ アステラス製薬=2007 年までの変更点：海外生産工場の譲渡、オフィスの閉鎖、生部門の閉鎖、国内生産会社の売却、グループ会社の統合
- ・ アスクル=2003 年版環境省ガイドラインで記載できなかった事項について
- ・ リコー=情報開示方針：グローバルな情報開示、経済的側面に関する情報開示
- ・ エーザイ=「各章の扉ページにはその章に記述してある取り組みに hhc の考え方がどのように息づいているかをまとめています。各取り組み報告ページでは、その取り組みに関する基本的な考え方と今後の課題を冒頭にまとめ、それらを踏まえた上で活動報告をしています。」
- ・ ブリヂストン=多種多様な CSR の取り組みを「冊子」と「Web サイト」に編集

■ 重要性 (Materiality)

我が国の報告書は「絨毯爆撃のような報告書」という評価がしばしばある。これは、ガイドラインの示す記載項目を忠実に報告書に記載していることに対する評価であるが、必ずしも好意的評価ではない。報告書にはガイドラインとの対照表が掲載され、ガイドラインの要請する項目は網羅していることが示されている場合がある。その対照表に基づいてページをめくると、単に単語が掲載されているだけであり、そのプログラムやパフォーマンスに全く言及していない事例が多いことが、こうした評価につながると思われる。

しかし、このような「絨毯爆撃」的報告書にも大きな変化が生まれてきている。その最大の契機は2006年10月に発表されたGRIの「Sustainability Reporting Guideline Version3.0」である。

本ガイドラインの「報告書内容の確定に関する報告原則」の冒頭に「重要性（マテリアリティ）」が示された。そして「報告書中の情報は、組織の重要な経済的、環境的および社会的影響を反映するテーマおよび指標あるいは、ステークホルダーの評価および意思決定に実質的な影響を及ぼすであろうテーマおよび指標を網羅すべきである」と述べられている。「網羅」の意味するところがまったく変わってきているのである。

また、日本公認会計士協会では、CSR情報におけるKPI (Key Performance Indicators)について検討作業を進めている。ここでいうKPIとは「事業の経過、業績、現況を効果的に計測する測定要因であって、会社の重要な成功要因を反映し、目的達成度を表す定量的指標」と定義している。同協会では検討の過程で、具体的KPI項目を例示している。

2007年版ではこうした動向を反映し、編集方針の中で重要性について言及している事例が目立ってきた。重要性の選択では、当該企業の重要と考える事項とステークホルダーが重要と考える事項の2軸から選択することや、「AA1000基本原則」の重要性、完全性、対応性から選択するなど、まだまだ不十分な記述ではあるが、そのプロセスが報告されている事例も出てきている。このような傾向は2008年版ではさらに拍車が掛かると思われる。すでに2007年9月の段階で2008年版をにらんでステークホルダーの関心事、期待、懸念を調査するアンケートやステークホルダー・ダイアログを開催する企業も出てきている。

★重要性の選択プロセスの記載例

- ・大和証券＝重要課題4項目、重要課題特定プロセス
 - 1) 今まで寄せられたステークホルダーの声、具体的には従業員アンケート、ステークホルダーコメントおよびダイアログ、外部有識者の意見を整理
 - 2) 国際的な潮流、GRIガイドラインなど、社会からの要請事項を追加し、大和証券グループのCSR活動において考慮すべき課題を抽出
 - 3) 抽出の頻度や社会への影響度などを考慮し、社外・社内において認識される課題の重要性を検証
- ・日清製粉＝重要性 (Materiality) :本報告書では記載事項の網羅性を追求せず「当社グループと社会のかかわり」「ステークホルダーの皆様の関心や期待・懸念」を踏まえて、重要性が高いと考える事項を中心に報告
報告内容の確定：「一般社会の関心・期待」と「日清製粉グループにかかわる影響」の2軸で特定。GRIガイドラインの自己診断テストを参考
- ・東芝＝AA1000の基本3原則に基づいて報告すべき項目を選択
「ステークホルダーの皆様が重要と考えていること」と「東芝グループが重要と考えていること」の2軸で特定
「ステークホルダーの皆様が重要と考えていること」

- 1) ステークホルダーの皆様とのさまざまな対話の機会にいただいたご意見、ご要望
 - 2) 同業他社が重要と考えること
 - 3) 短期的・直截的に財務に影響を与える活動
 - 4) 国連グローバル・コンパクトや各種ガイドラインが推奨している報告項目
- ・ 東京電力：AA1000 の基本原則に基づいた作成プロセスを採用
掲載項目の選定にあたっては、社会倫理アカウンタビリティ研究所が開発した課題の重要性を検討するための枠組み「5 項目の重要性テスト」に基づいて評価
 - ・ NTT コミュニケーションズ＝重要な事項の特定方法：2 段階のプロセスを経て掲載事項を選定
 - ① CSR 報告書 2006 での掲載事項に、GRI ガイドラインが開示を推奨している事項、同業他社が開示している事項、環境コミュニケーション大賞・サステナビリティ報告書賞の審査項目としている事項の 3 点を追加し、開示を検討すべき事項を網羅的に掲出
 - ② ①で掲出した事項を対象に重要性のテストを行い、ポイントの高いものを優先的掲載。評価軸は、「組織」が重要と考えること（CSR 基本方針、事業ビジョン 2010）、「市場（業界）」が重要と考えること（同業他社が報告していること）、「社会」が重要と考えること（GRI ガイドライン）。「組織」「社会」については加重評価
 - ・ 松下電器産業＝報告テーマ絞り込みのイメージ図
「ステークホルダーの関心度」と「当社にとっての重要度」の 2 軸

★重要性に言及した記載例

- ・ 帝人＝事業状況を考慮して厳正に選定するとともに、とくに重要な取り組みを特集としてまとめた
- ・ 三菱商事＝当社の事業のなかで CSR の視点から重要と思われる側面につき、具体的な取り組みを特集記事で紹介
- ・ 味の素（環境報告書）＝関心の高い重要テーマ三つを特集で伝える
- ・ アサヒビール＝アサヒビールグループにとってマテリアリティ（重要性）の高い優先取り組み項目を重点的に報告
- ・ 積水ハウス＝事業におけるマテリアリティ（重要性）の観点から報告内容を選択し、10 の報告などによって、取り組みが多面的に検証できるように配慮
- ・ NEC ＝テーマ選定に当たって考慮した事項：ステークホルダーや社会の関心、NEC の視点
- ・ ソニー＝ステークホルダーの関心とビジネスとしての重要性からソニーにおいて重要性（マテリアリティ）が高いと考えられる 4 テーマを特集として掲載

- ・ブリヂストン＝社外の調査機関にも協力を依頼し、本誌では多くの方々の関心の高いテーマ、すなわちブリヂストンが現在注力している取り組みを中心に記載
- ・東京急行電鉄＝記載項目の設定に当たっては、ステークホルダー・エンゲージメントを重視し、ステークホルダーのご意見を収集・分析し、その結果を反映するとともに、東急電鉄行動規範に沿って記載項目を決定
- ・ミレアグループ＝掲載項目については、取り組みの重要性（マテリアリティ）に配慮

■理解容易性への工夫

理解容易性は報告書の一般原則の一つであり、ステークホルダーからの強い要請もあることから、各社創意工夫がされてきている。イラスト、グラフ、図、写真などの使い方次第では、饒舌な文章よりも一段と説得力がでる場合がある。

しかし、過度なわかり易さを追求するあまり、安易に（文字数を減らすという読者の声に安易に迎合するなど）これらを多用することで、説明責任が十分に果たすことが出来ていない事例も散見されることから、活用には十分な吟味をする必要があるだろう。

文章の理解容易性は、専門用語の回避なども重要ではあるが、開示内容を整理し、読者の思考の流れに沿った文章構成にすることが効果的である。さらに報告書全体の構成も、それぞれの大項目が有機的に結び付き、大きなストーリーとなっていることが理解容易性を高め、結果的には訴求力を高めることとなる。

数値の記載についても理解容易性が配慮されてきている。数値のみが記載されているだけでは意味が理解できないばかりか、評価、検証もできない。そのため、算定基準などを明記する企業も少なくない。

なお、色覚障がい者に配慮して、色使いに配慮することで、NPO 法人カラーユニバーサルデザイン機構の認定を取得する企業も現れてきている（リコーなど）。また、イオンでは視覚障害者に対して、全頁に文書データを記録した「SP コード」を印刷している。「SP コード」専用の読み上げ装置「スピーチオ」によって、音声で文章を読み上げることができる。

★理解し易い文章構成の例

- ・大和証券＝06年度の課題・目標→06年度の実績・進捗状況→今後の課題と07年度の目標
- ・関西電力＝2006年度の方針→重点取り組み事項・2006年度の主な取り組み→取り組みへの評価→専門家の方のご意見→2007年度以降の方針
- ・旭硝子＝Concept→Approach
- ・西友＝コミットメント・取り組み→実績→今後の展開
- ・日清製粉＝Plan・Do・Check・Action
- ・クラレ＝方針→活動→課題
- ・東京ガス＝果たすべき責任→責任を果たす取り組み
- ・TOTO＝活動テーマ→2006年度の活動実績→ステークホルダーからのご意見→今後の活動テーマ

- ・ 沖電気＝2006 年度活動ポイント→2006 年度の主な取り組み→2007 年度の注力ポイント
- ・ 東レ＝2006 年度のアクションプログラム→アクションプログラムの成果→コミットメント
- ・ エーザイ＝各章の扉にはその章に記述してある取り組みに hhc の考え方がどのように息づ

いているかをまとめ、各取り組みの報告頁では、その取り組みに関する基本的な考え方と今後の課題を冒頭にまとめ、それらを踏まえた上での活動報告をしている

★算定基準、考え方を明記した記載例

- ・ ソニー＝「環境データ集計の方法および考え方」(Web)
- ・ キリンビール＝「環境パフォーマンス指標算定基準、環境会計作成基準」
- ・ アステラス製薬＝環境パフォーマンス算定方法の変更
- ・ クボタ＝熱量換算係数、CO2 排出係数の考え方 (Web)
- ・ 富士通＝マテリアルバランス：算出方法
- ・ エスベック＝算出根拠：電力、ガス、石油、ガソリン、軽油の換算数
- ・ 松下電器＝グリーンプロダクツ開発率とクリーンファクトリー認定率の定義と基準

■信頼性の確保

報告書の信頼性確保は報告書の一般的報告原則の中でも極めて重要である。そのためか、2007 年版の報告書において、全く信頼性の確保に向けた取り組み（第三者意見も含む）を記載していない報告書は 25%前後に過ぎない。

しかし、第三者による信頼性担保の手法は「環境報告書審査基準案」（平成 16 年 3 月、環境省）や「環境情報審査実務指針」（平成 18 年 1 月、日本環境情報審査協会）、「AA1000 保証基準」（社会倫理アカウンタビリティ研究所）などがあるが、社会的に確立・認知されたものはない。

現在の報告書では、大別して「第三者検証」「第三者審査」「第三者保証」があり、「第三者意見」「第三者所見」などは報告書の記載内容が正しいことを前提としており「報告書の記載情報の収集と報告に関するプロセスの有効性や信頼性を述べるものではありません」と記載されている例もある。

「第三者検証」は一般的に環境会計および主要環境データ関連開示情報全般の信頼性の検証と環境マネジメントの妥当性を検証対象としているが、2006 年版以降極めて少なくなっている。

リコーの「環境経営報告書」の「第三者検証」では最終意見として「報告書記載の検証データは、サイトで収集し、本社で集計したデータを反映しており正確性及び信頼性を有している」と結論している。また、ソニーでは「事業所環境データに重大な誤りはなく報告書に使用できる信頼性を備えている」と結論している。旭化成では「1. パフォーマンス指標（数値）の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性 2. パフォーマンス指標（数値）以外の記載情報と証拠資料・証拠物件との整合性など」を検証している。キリンビールの第三者検証は、環境パフォー

マンス指標と環境会計を対象に検証し「会社の定める基準に従い、重要な点において、合理的に把握、集計、開示され、かつ、重要な環境情報が漏れなく表示されているものと認める」と結論している。

こうした検証が非常に少ないのはなぜなのかは疑問ではあるが、おそらくコスト面が原因と推察される。この点について企業の担当者からの率直なメッセージが欲しいものである。

「第三者審査」も増えてはいない。環境省の「環境にやさしい企業行動調査」（2007年12月）によれば、信頼性向上の手段として「第三者の審査を受けている」のは17.9%で、前年調査から3.1ポイント増加しているが、前々年より2.9ポイント減少している。

「第三者審査」の多くは、「評価対象情報は会社所定の手続きに従って収集、報告されたものである。評価対象情報は、根拠資料に基づいており、修正すべき重要な事項は発見されなかった」（SGホールディングス）や「報告書に記載されている2006年度の環境定量情報が、会社が採用した算出方法等に従って、すべての重要な点において正確に測定、算出されていないと認められるような事項は発見されなかった」（トヨタ自動車）と結論している。

結論を見る限り、検証の積極的な信頼性の立証に対して審査は消極的な立証という印象を受ける。なお、「第三者保証」（横浜ゴム、大成建設、藤倉化成など）もあるが、結論は審査と同様である。藤倉化成の場合は、「報告書に記載されている製品対応に関する環境情報」と対象が絞られている。

こうした検証や審査についてブリヂストンは「第三者の認証（筆者注：同社では検証や審査を認証と表現している）についてはガイドラインが制定されておらず、認証機関資格要件が不明確な面もあるため取得していません」とコメントしている。

AA1000保証基準による「第三者の評価コメント」も2006年版から出てきており2007年版にも見られる（富士フイルム）が、2006年版で採用していた日興コーディアル、東京電力、三菱UFJFGなどは第三者意見に変更している。

また、環境情報の信頼性に対して、日本環境情報審査協会の定める「環境報告書審査・登録マーク付与基準」を満たしているとするマーク（J-AOEI）を報告書に掲載する例も出てきている（大日本印刷、関西電力、住友化学、キリンビール、ユニチャーム、岡村製作所など）。しかし「環境報告書作成基準案（環境省）」に基づいた「環境報告書第三者審査適合性表明」は見出せない。

環境省では平成18年3月に「環境報告書の信頼性を高めるための自己評価手引き（試行版）」を発表し、その中で自己評価の実施結果の公表を促している。手引きでは「自己評価」は「第三者審査等の方法と比べ必ずしも十分な客観性を担保するものではありません」が「信頼性向上のための有効な方策の一つ」としている。試行版であると同時に企業に浸透していないためか、2007年版では活用企業は河合楽器にしか見られない。

「第三者意見」の掲載について、各年度の掲載数値の変化は把握してはいないが、付表の「2007年版報告書一覧」で見ると着実に増加してきている。

「第三者意見」に積極的な意義と手順を紹介しているのはキヤノンである。キヤノンはすでに2006年版において、その目的を①読者に参考情報を提供 ②情報開示の充実化に向け参考に

することと明言した。2007 年版では「第三者意見について」と題してコメントを掲載している。そこでは「今回発行する『サステナビリティ報告書 2007』は、2004 年度版より継続して同じ二人の有識者（以下コメンテーター）から第三者意見書をいただいています。これは、本報告書が、単年度のみならず中・長期的な範囲で、その記載情報やパフォーマンスの質、ステークホルダーの関与に関して、彼らの期待に応えているかについてのご意見をいただくためです。また、意見交換を深めるべく、コメンテーターとのダイアログも積極的に行っており、今回は、意見書作成時でのダイアログに先立ち、報告書企画段階でも行い、ご意見を可能な限り報告書に反映しました」と述べている。そして、「第三者意見書のプロセスや、過去 4 年間におけるコメンテーターのご意見およびキャノンの対応についても、キャノンの Web サイト（URL: canon.jp/ecology）で開示しています」とあり、「本報告書の企画段階における、コメンテーターの意見およびキャノンの対応」の一覧表も掲載されている。

ここには「第三者意見」を添付することの本質的な意味が込められている。こうした本質的な意味や手順、開示姿勢については第三者意見を掲載している企業、掲載を予定している企業も踏襲していただきたい。コメンテーターからも作成過程から参画することの意義についてのコメントもある。大和証券の第三者意見で高崎経済大学の水口剛氏は大和証券での経験を踏まえ「第三者意見のために作成過程から外部の人間を受け入れたことは、透明性を高めるためのひとつの試みであり、第三者意見のあり方を考える上で重要な意味を持つ。（中略）この方式はさらに大きな発展の可能性があると考えられる」と記述している。

このように、コメンテーターにおいても、ステークホルダー・エンゲージメントの観点からも、企画段階から参加することの意味を確認し、さらに、自らの意見の行方については、継続して追求すべき責務が生じることを認識すべきであろう。両者がこうした立場に立つことで、コメンテーターと依頼企業との関係は、適度の緊張関係と深い信頼関係が醸成され、意味ある「第三者意見」となる。

ちなみに、当研究会での「第三者意見」は当初から、添付することの意味を依頼企業と確認し、こうした手順を採用している。

★信頼性の確保（第三者意見を含む）の記載例

付表の「2007 年版報告書一覧」の「信頼性の確保」の項を参照

■CSR 活動の進展

2003 年はわが国の CSR 元年といわれているが、この 4 年間で CSR 活動は確実に進展し、このことは、2007 年版の報告書にも明確に表れてきている。企業が CSR 活動に着手するには、CSR 活動の必要性を認識し、当該企業の考える CSR を明確にすることが第一歩である。CSR は企業の社会的責任あるいは、社会からの信頼の獲得などと訳され普遍的な軸はあるものの、その内実は多面的であり、業種や事業展開の規模によって多面性のどこに重点が置くかで異なってくる。故に「～の考える CSR」というメッセージは極めて重要となる。

そのためか、CSR 元年の翌年に当たる 2004 年版には「～の考える CSR」といった記載が急増

した。しかし、当時はこうしたタイトルとは背反して、その内容は当該企業の独自性がなく、CSR 関連の書籍にある定義に多少色付けしたものも少なくなかった。

こうした記載は、社内での CSR に関する議論がないことを暴露してしまい、CSR ブームに便乗したとの印象を与えマイナスとの評価もあった。幸いこの間の CSR に関する議論の活性化や先進企業の牽引、ISO での規格化に向けたドラフトの公開などによって「～の考える CSR」といったタイトルによる、当該社による定義の記載内容に変化が出てきている。

厳密には、当該企業のおかれている状況を踏まえ、多角的な検証からでない厳密な定義を示すことはできないものの、短い文章の中で当該社の CSR の考え方を表現している記載もある。自らの企業理念の実践、実現を CSR と定義している企業も少なくないが、企業理念の制定に当たっては通常、相当な吟味がなされていることを考えると妥当な定義とも考えられる。

定義の記載については、以上のように進展も見られるが、残念ながら CSR に対する明確な考え方を示しえない報告書も少なくない。必ずしも短い文章による定義の必要性はなく、さまざまな角度から当該社の考える CSR を浮き彫りにしていただきたいものである。

また、これまで、当該社の CSR を表現するに当たって創業時の企業理念・社訓、創業者の遺訓を掲載し、「創業以来 CSR が DNA として脈々と継続している」ことを訴えている報告書も少なくなかった。確かに、戦後の利益優先社会の中で失われてきた社会的存在としての価値について創業者が示している企業理念、社訓、遺訓は掲載に値すると考えられる。

しかし、中には今日の CSR の概念からみると、その一部に過ぎないものを拡大解釈し、創業時以来 CSR に取り組んできていると結び付けている例も見受けられる。また、例えその内容が今日の CSR の概念に合致していても、額縁に入れて飾ってあったものを、CSR が社会的な要請になったことを受け、額縁から下ろすだけでは日々の活動にその理念は反映されない。したがって、掲載するにあたっては、その内容を吟味し、今日的な CSR の要請事項を検証し、社内での浸透などを勘案して掲載することが求められるであろう。

CSR 報告は、各社の進捗度によって、どこの部分に報告の重点を置くかは異なるが、一般的には考え方を明示したことに続き、CSR ビジョンやビジョンの実現に向けたロードマップ、それらを現実化するための推進体制の記載が必要である。また、推進する過程では多くの障害が出てくることから、より深く CSR をグループの従業員、さらにサプライチェーンにまで浸透させる必要が出てくる。

そのための施策を立案するためには意識調査なども不可欠である。こうした浸透策の報告も CSR 報告の重要な要素である。さらに、グローバルに活動する企業にとっては、海外での CSR 活動報告が重要となる。

これらの点についての報告が 2007 年版の報告書には多数では決していないが、以下の記載例のように着実に増えてきている。

2007 年版の先進的な CSR 報告の特色は、CSR の考え方や CSR 憲章、取り組み方針、推進体制の紹介から、CSR マネジメントのプロセスと成果の報告に記載の重点が移ってきていることである。そして、それらの一連の流れを PDCA 表（目標と実績表など）で表している。表では活動の重点項目を明らかにし、中期的目標、当該年度の目標、活動の実績、評価、翌年の目標の

一覧を掲載している。

例えばアンリツでは、CSR 項目、2006 年度目標、2006 年度実績、2006 年度実績、2007 年度目標を一覧にまとめている。また、ミレアグループでは、取り組み分野、関係するステークホルダー、重点取り組み、2006 年度の実績・進捗状況、今後の課題を一覧にまとめている。こうした一覧は、読者が全体の動向を把握するために非常に役立ち、環境報告ではすでに一般的になってきたが、CSR 報告についても着実に普及してきている。

ただ、目標・実績が環境分野以外では定性的な記述であることが多く、定量的な目標を設定することが必要だろう。この点については、すでに 2006 年版の第三者意見においても多くの識者も指摘している。この指摘に対応し、数社が指標を設定し定量的な報告を行うようになってきた。

しかし、目標値を設定しているのは大和ハウスしか見ることができない。ただ、エーザイでは「今後も、より適切で信頼性の高い指標を追求していくとともに、いずれは目標を定め、自らの活動を客観的にとらえ、課題の改善に向けて努めていきたい」としている。CSR に取り組む多くの企業がこの方向に歩んでいただきたい。

また、一覧表の記載に当たっての報告項目の選択、選択数も全体像、進捗度を把握するためには重要なポイントとなるが、大和ハウスのように指標を設定している企業では、報告項目が多岐にわたる。報告項目の数だけで評価は必ずしもできないが、報告書全体の報告内容に結ついた項目数は必要である。報告内容は重要性を勘案して確定したはずであるからである。記載例では、この項目数について報告した。

なお、進展を示す一つの事例として業績評価に CSR の要素を取り入れることがあげられる。すでに環境については導入企業は少なくないが社会性についてはまだ稀有である。三井化学では 2007 年度から各組織やライン長の業績評価は、経済軸（収益目標）に加えて、環境軸（GHG 削減）、社会軸（労働・安全衛生、法令・ルール遵守）の目標を設定し、評価を試行している。

★CSR の定義の記載例

- ・リコー＝経営理念の実現と目指した事業活動と、企業市民として社会性を配慮した企業活動を同時実現することを目標として、企業価値の向上を目指す。すなわち、社会的責任の達成と経済価値の創出の同時実現を果たす
- ・オムロン＝1. 事業を通じてよりよい社会をつくること
2. 企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること
3. 社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと
- ・富士フイルム＝誠実かつ公正な事業活動を通じて企業理念を実践し、ビジョンを実現することにより、社会の持続可能な発展に貢献すること
- ・旭化成＝基本理念を実現し、多様なステークホルダーにとっての企業価値を向上させることが、事業活動を通じての「CSR」と考える
- ・ユニカミノルタ＝経営そのものと位置付け、経営理念である「新しい価値の創造」の追求と行動憲章の実践を CSR の基本とする

- ・サントリー＝「水とともに生きる」「社会にとっての水となる」「水のようにしなやかに
ありたい」という3つの思いの実現に向けお客様、社会の声に耳を傾けながら真摯
に活動に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献することがサントリーのCSR
- ・エーザイ＝トップメッセージ：企業の社会的責任（CSR）には3つの側面がある
 1. 企業理念の理解と実践
 2. 正しいプロセスによる利益の創出
 3. コンプライアンスを遵守した授業活動
- ・みずほフィナンシャル・グループ＝みずほが考える金融機関のCSR
 1. 信用秩序を維持し、預金者等の保護を確保すること
 2. 未来をかたちづくる金融であること
 3. CSR活動の本質的推進のために企業経営の質を高めていくこと
- ・SMFG＝事業を遂行する中で、お客様、②株主・市場、③社会・環境④従業員、により
高い価値を提供することを通じて、社会全体の持続的な発展に貢献していくこと
- ・三菱マテリアル＝企業理念の実現に向け、企業としての義務と期待される役割を誠実に果
たしていく、そして、その活動を開示・説明し、対話を通じて相互に理解を深めて
いくことが当社グループのCSR
- ・永谷園＝CSRとは、企業が経済、環境、社会などの幅広い分野における責任を果たすこと
により、さまざまなステークホルダーとの信頼関係を構築し、もって企業自身の持
続的発展を目指す取り組みである
- ・セガサミーHD＝CSRの全体像（CSR活動の充実一時間：基盤整備、活動展開、発展）

CSRの定義

 - 企業価値向上に向けた最重要課題として、社会に生き続ける「企業市民」
として社会から必要とされる企業となるために取るべき行動規範を総称
するもの
 - コンプライアンスやリスクマネジメントを含んだコーポレートガバナンス
を確立し、ステークホルダーとの関係を自主的・積極的に構築
することを通じて、グループの持続的価値創造と社会の持続的発展の実現
を目指すもの
- ・ユニチャーム＝社是の実現こそがCSR
- ・日清オイリオ＝あらゆるステークホルダーからの期待に応えること、それが私たちのCSR
- ・JFEスチール＝ステークホルダーの満足度を高め企業価値を向上させること
- ・コカコーラ＝市場、職場、環境、社会におけるさまざまな取り組みを通じて、持続可能な
社会を目指すこと
- ・KDDI＝CSRの基本は、安心して快適にご利用いただける情報通信サービスの提供によ
ってあらゆる社会経済活動を支えていくこと
- ・出光＝経営方針に示した各ステークホルダーへの約束を実現していくこと
- ・あいおい損保＝経済的な責任のみならず「社会」や「環境」への責任を事業活動にお

いてバランスよく果たしていくこと

- ・千代田化工建設＝私たちのCSR、それは企業理念を実現すること

★CSRビジョンの記載例

- ・太平洋セメント＝「CSR長期ビジョン」：将来こうありたいという姿を表した「宣言」と、これを実現するための重点取り組み領域を表す「3つの柱」と「土台」で構成
出来上がった素案を2007年2月に従業員に提示したところ、400件を超える意見・要望が寄せられ、これらを反映して「CSR長期ビジョン」をまとめる
- ・味の素＝2020年CSRの達成像：5つの切り口で具体化
1. 食 2. 健康、医薬 3. 食資源、環境 4. 人材育成 5. パートナーシップ
- ・松下電工＝ありたい姿－重点施策－2006年度の主な取り組み
- ・アンリツ＝「アンリツCSR活動のあるべき姿」の取りまとめ
目的－プロセス－今後
- ・中外製薬＝CSRとして目指す方向、目指す姿（エンビジョンド・フューチャー）

★推進体制の記載例

- ・CTC＝CSRプロジェクトチームの立ち上げ、方針、アクションプログラムの策定
担当部署/グループ会社－CSR課題－中期アクションプラン－2007年度アクションプラン
- ・三菱重工＝CSR委員会の設置、推進体制の各セクションのメンバーとミッションを明記
- ・サントリー＝CSR推進部をCSR推進本部とし、CSR経営の取り組みを強化する体制を整える
- ・キャノンマーケティングジャパン＝CSRの専任組織である「CSR推進本部」を設置。また、CSR活動の基本方針、重要事項の審議を行う機関として、社長を委員長にした「CSR委員会」を発足
- ・セブン&アイ＝5つの専門部会が本格的に活動を開始
各事業会社のCSRを検証評価し、グループ内の課題を浮かび上がらせ、施策・計画を立案
これらを通して各事業会社とステークホルダーとの対話を促し、ステークホルダーの「声」を各社の経営に反映していく「ステークホルダー・エンゲージメント」の仕組みづくりを進める
- ・セガサミーHD＝CSRの推進体制：CSRコミッティ、PDCAサイクル、CSRの浸透

★CSR活動のロードマップ記載例

- ・ユニチャーム＝第1ステージ：2003年、2004年

第2ステージ：2005年

第3ステージ：2006年

第4ステージ：2007年～2010年

- ・日立プラントテクノロジー＝CSR活動3ヵ年ロードマップ
- ・日立金属＝CSRロードマップ（2006年4月～2010年4月）
2006年4月：CSR活動取り組み方針制定及び教育、浸透
2010年4月：グループ全体の社会的課題への取り組み
- ・伊藤忠商事＝CSRマネジメント範囲拡大のロードマップ
モデル会社でのCSR推進→海外拠点へのCSRマネジメント→サプライチェーンにおけるCSRマネジメント
- ・三菱マテリアル＝CSRアクションプラン（2006年～2008年の3ヵ年計画）

★CSR浸透策の記載例

- ・東芝＝12月をCSR月間と定め、推進
CSR月間中に推進した事項：CSR意識の啓発、CSR推進責任者の専任、CSR自己点検
CSR月間行事（CSR大会、安全健康大会、人権週間記念講演、CSR記念講演）、事業場での活動（ステークホルダー・ダイアログ、コンプライアンス教育、清掃、募金などの社会貢献活動）
- ・ダンゼ＝CSRアンケート
- ・日立プラントテクノロジー＝CSRキャラバン隊：33か所を訪問し、1600名の社員と勉強会
を開催、アンケートの実施（結果あり）
- ・新日本石油＝CSRアンケート（設問23、匿名方式）の実施、分析結果（評価と課題）
アンケートの詳細なデータは、イントラネットで開示して各職場で課題の分析、対応ができる
- ・コニカミノルタ＝CSRキャラバン「CSRを知って、行動しよう！」（2006年11月～）、
延べ3,000人の従業員が参加
- ・大和証券＝CSR従業員アンケート、結果あり
- ・伊藤忠商事＝CSRレポートに関する社員アンケート「自分たちの部署として取り組むべきCSR課題」 回答：2,951人、結果あり
- ・三井化学＝CSRサポーター制度
CSRサポーター：当社グループを「いい会社」にしたいと考え、職場でCSRの核となる社員、現在全社で約330人を選任
- ・富士重工＝CSR社内調査およびヒアリング調査、結果あり
- ・東レ＝国内関係会社すべてでキーパーソン教育を実施
- ・熊谷組＝CSR啓発活動：「熊谷組CSR」説明会のねらい、説明会の理解度、さらなるCSR活動の推進に向けて

★CSR活動の指標の設定、進捗度評価の記載例

- ・大和ハウス＝CSRの推進状況を1000点満点で評価する独自の指標「CSR自己評価指標」を策定：6分野、45項目、2006年度実績
- ・日立製作所＝グループ各社の課題を抽出するために、独自のCSR活動評価ツール「CSR簡易自己チェックシート」を作成、進捗度を定量的に評価
- ・エーザイ＝社会的責任に関する指標：全88項目
 - 患者さまとの関わり：23項目 社員との関わり：27項目
 - 社会との関わり：9項目 環境との関わり：4項目
 - コーポレート・ガバナンス/コンプライアンス：15項目
 - 株主との関わり：10項目
- ・東京海上日動＝東京海上日動版企業価値指標：企業価値をお客様、株主、代理店、社員、社会という社会という5つのステークホルダー、各々の価値の総和であると定義
評価分野—主な指標
- ・NTTコミュニケーションズ＝CSR指標：活動を定量的に管理・評価していくため
 - CSR推進体制：7項目 社会への貢献：8項目
 - 地球環境保護：6項目 人材の尊重：22項目 合計43項目

★CSR活動のPDCA表の記載例

- ・キリンビール＝目標と実績表：7分野、15項目
- ・東芝＝目標と実績：大項目12、実施項目30項目
- ・帝人＝13区分、53項目、自己評価はA～C
- ・セイコーエプソン＝企業行動原則9項目に沿って重点取り組みテーマを明示
- ・オムロン＝3つの柱、11項目
- ・オリンパス＝4分野、13項目
- ・日立製作所＝8つの領域、15項目
- ・凸版印刷＝6つの重点テーマ、18項目
- ・東京ガス＝8分野、24項目
- ・大和ハウス＝6分野、45項目（定量的目標、実績評価）
- ・富士フイルム＝7重点領域、16テーマ
- ・リコー＝CSR憲章（4分野）、11項目
- ・日立建機＝取り組み方針8項目
- ・日立プラントテクノロジー＝8つの活動方針
- ・アンリツ＝8つのCSR項目
- ・三井物産＝自己評価による目標の達成度：4分野、38項目
- ・積水ハウス＝社会性目標と実績：5分野、26項目
- ・NEC＝3基本方針、12に重点項目

- ・太平洋セメント＝内部統制関連、職場関連、社会関連、その他について活動主体委員会—
2006 年度実績・評価（41 項目）—2007 年度計画
- ・中外製薬＝6 コア・バリューズ、28 の主な取り組み
- ・三菱マテリアル＝アクションプラン 32 項目
- ・西友＝戦略分野 15、課題 20
- ・三井化学＝13 区分、21 課題

★海外における CSR 活動の記載例

- ・オムロン＝中国における CSR の取り組み
Global Leadership NetWork スティーブ・ロックリン：オムロンの CSR 取り組み
に対する評価
- ・キッコーマン＝海外における企業の社会的責任への取り組み
- ・太平洋セメント＝海外での地域社会コミュニケーション活動
- ・富士フイルム＝海外サイトの CSR 活動
- ・東レ＝東南アジア 3 カ国（タイ、マレーシア、インドネシア）の海外関係会社に対して
CSR
活動の海外への横展開を開始

■ステークホルダー・エンゲージメント、ステークホルダー・ダイアログ

エンゲージメントは「シェアホルダー（株主）・エンゲージメント」として、企業が影響力の強い機関投資家に配慮して経営を進めることとして使用されてきた。しかし、CSR の浸透とともに企業は CSR を推進する上で、多様なステークホルダーとの関わりは不可欠な取り組みとして位置付けられ、「ステークホルダー・エンゲージメント」としてこの 2,3 年注目されてきている。

そこで、ステークホルダーとの関係性を強く意識し、その認識を報告書に記載することがこの 2,3 年増えてきたが、2005 年版以降、その関係性の認識をさらに推し進め、各ステークホルダーの特性、関心・懸念、期待、要求の把握に努め、一般的に「ステークホルダーを巻き込んで協働して問題の解決に当たる」と解釈される「ステークホルダー・エンゲージメント」を志向する報告書が出てきている。

2007 年版においてもこの傾向は変わらない。「ステークホルダー・エンゲージメント」を具体化するための第一歩は、自社とステークホルダーとの関係性を明確にし、どのようにコミュニケーションを図るか、その機会やツールを明確にすることが必要である。また、問題解決に対しては、ステークホルダーを特定し、コミュニケーションを深めることが不可欠となってくる。

富士フイルムは「ステークホルダーとのかかわり」のなかで「CSR の基本は、企業が自ら抱える課題と社会が抱える課題を同じ視点で捉え、ステークホルダーとの調和を図りながら解決に努め、成長していくこと」と述べ、それぞれのステークホルダーとの関係性と対話の手段、

取り組状況を記載している。こうした基本姿勢を確認し、具体的取り組を紹介することは「ステークホルダー・エンゲージメント」の向上に結び付くと思われる。

しかしながら、2007年版を見る限り「ステークホルダー・エンゲージメント」の具体的な事例の報告は少なく、この言葉自体の露出も少ない。「わが国では『ステークホルダー・エンゲージメント』は根付かない」との声も一部には出てきている。ただ、「この現状はそうした声を裏打ちするものである」というのは早計であろう。

「ステークホルダー・エンゲージメント」と同様に各企業で普及・発展していきだろろうと思われた「ステークホルダー・ダイアログ」も2007年版を見る限り掲載例は増えていない。

掲載例は、付表「2007年版報告書一覧」の「ステークホルダー・ダイアログ」の項にあるように決して多くはなく、統計的な数値は持ち合わせていないが、増加を期待していたこともあって、少ないとの印象はぬぐいえない。なぜ少ないのか。

「ステークホルダー・ダイアログ」の記載は2006年版から急増している。こうした傾向は歓迎すべきことではあるが、中にはテーマを定めていないで開催することや、テーマが吟味されていない、また、横並び的に報告書に掲載する“素材”として形式的に実施したのではないかとの疑念を抱かせる例もあった。また、専門家を招いていても、事前に社内において十分議論して、仮説が提示されることがないために、ダイアログとなっていない例も散見される。

NTTドコモ（「NTTドコモグループCSR報告書2006」）では「社会との対話」として4分野の専門家を招いて意見を聞いてはいるが、出された意見に対しては報告書の「特集」で答える「形式」になっており、冊子上で見る限りダイアログが成立していない。仮説を提示し、ステークホルダーのレスポンスを求め、最善の解を求めるのがダイアログであるはずである。

また、ダイアログの現場では専門家と称される参加者の中には、前年の報告書やアニュアルレポート、関連マスコミ情報に目を通していないと思われる発言も散見される。もちろん、報告書ではこうした発言は修正されている。

こうした主催者、参加者の準備の問題点もあるが、そもそもダイアログの意義は言うまでもなく、ステークホルダーの意見に対して誰が、どのように、いつまでに取り組むのかコミットメントし、CSR活動の改善＝企業価値の向上に活かすことにある。そのため、企業から具体的なコミットメントがなければ、形式的な開催、聞き置くだけの場になってしまう。そうしたことがないことを報告書上で明示することが極めて重要になってきている。

報告書には「今後のCSR活動に役立ててまいります」、「いただいたご意見は真摯に受け止め、今後も社会と共生し、本業を通じた誠実な取り組みを着実に進めていきます」などの記載が多いが、リップサービスであれば逆に評価が下がる。開催企業は、その後の対応を注視しているステークホルダーが必ず存在していることを強く認識すべきである。

ステークホルダーである読者は、上記のような形式だけのステークホルダー・ダイアログ、“素材”としてのステークホルダー・ダイアログを判別しはじめ、少なくとも報告書を熟読する読者の目はごまかせなくなってきた。そして、企業がこうしたステークホルダーが確実に育ってきていることを認識し始めたことが、記載が「増えない」という原因となっているのではないだろうか。このようにとらえるのであれば、「増えない」ことは決して悲観的になること

でなく、2007年版からは本質をとらえた、ステークホルダー・ダイアログが増えてきたとも考えることができるだろう。

ステークホルダー・ダイアログの開催のパターンはさまざまある。参加者は社外か社内か、その人数は多数対多数か1対1か、ダイアログはクローズドかオープンか、テーマは包括的テーマとするか個別テーマか、また、開催は継続的実施か1度の開催か、参加メンバーは毎回入れ替えるか継続かなどの選択肢がある。このように自社の抱えるテーマ、自社でのステークホルダー・ダイアログの位置付けなどによって選択すべきである。

2007年版ではステークホルダー・ダイアログの意義を十分理解した記載も出てきているが、ここでは3例を紹介したい（記載例では省略）。

ミレアグループの東京海上日動では昨年について第2回目のダイアログを「適正な業務運営の徹底～経営理念の実践に向けて」というテーマで開催した。外部のステークホルダーは昨年と全く同じ6名が参加している。そして、もう一つのテーマ「昨年の主なご意見とその対応、07年度に向けてのご意見」についても同時にダイアログを実施している。このことについて玉井孝明常務取締役は「本来の意味での『対話』ができたのではないかと思います」とコメントしている。

みずほフィナンシャルグループのステークホルダー・ダイアログでは、冒頭に司会から昨年のダイアログで出た意見に対してその進捗状況を説明している。こうした説明に対して出席者の伊藤邦雄一橋大学教授は「このようなダイアログは、毎年新しいテーマを設定して行う企業が多いですが、今回、昨年のダイアログを受けての進捗をまとめていただいた点はとてもよかったと思います。そうでないと、対話も活動も積み上がっていきませんから。ダイアログの出席者から意見のあった点について、迅速に取り組むものや中長期的に取り組むものを明確にした上で前向きに対応し、着実に歩みを進めていただいているので、昨年も参加したものとして大変嬉しく思います」と発言している。

富士フイルムグループでは、ステークホルダー・ダイアログを単にステークホルダーとのコミュニケーションの場だけでなくCSR活動の課題の深掘りと解決策を導き出す場として位置付け、ダイアログの持つ本質的な意味を積極的に汲み上げている。こうした観点から各年の課題について以下のように位置付けている。

2004年：概念の整理、2005年：課題の抽出と共有、2006年：課題の深掘り

2007年：解決策出し

なお、同社グループの報告書においても「昨年のステークホルダー・ダイアログ2006で抽出されたCSR課題への対応状況」が一覧表として掲載されている。

こうしたダイアログが普及することを期待したい。

★ステークホルダーとの関係性やコミュニケーション手段の記載例

- ・凸版印刷＝ステークホルダーとのかかわりとコミュニケーションツール
- ・ヤマハ発動機＝ステークホルダーとの関係
- ・富士フイルム＝各ステークホルダー（含む、将来世代）との関係、対話の手段

- ・ CTC＝ステークホルダーとのかかわり
- ・ 旭化成＝ステークホルダーとのコミュニケーション体制
- ・ ニコン＝ステークホルダーとのコミュニケーション
 ステークホルダー—主なコミュニケーション手法—情報の活用
- ・ 花王＝花王のステークホルダー、主なコミュニケーション機会、主なコミュニケーションツール
- ・ 住友商事＝ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを促進
 ステークホルダー—主なコミュニケーション手段—対応窓口
- ・ NTT ドコモ＝ステークホルダーとの関わり
 各ステークホルダー：特徴、コミュニケーション、主な接点
- ・ コマツ＝ステークホルダーとのコミュニケーション：株主、地域社会、社員、取引先・代理店とのコミュニケーションを報告
- ・ 東急電鉄＝各ステークホルダーとのコミュニケーション手段
- ・ 大林組＝主なステークホルダーとの関わり
 当社の期待—当社の果たすべき責任—コミュニケーション方法（情報開示手法、意見聴取手法）
- ・ 東レ＝ステークホルダーコミュニケーション（お客様、株主・投資家、取引先、社員、行政、地域社会）
 各ステークホルダー別：基本的スタンス—コミュニケーションツール—コミュニケーションの機会、対話の反映/協働の例
- ・ 損保ジャパン＝「CSR コミュニケーションサイト」
 Web 上で直接対話し、意見交換を行う場。対話を促進する重要なツールの一つとして、ウェブでの双方向コミュニケーションを深める

★ステークホルダー・ダイアログのテーマ、参加者等の記載例

- ・ 帝人＝エコサークル（繊維リサイクル）について
 社外ステークホルダー5名
- ・ 住友林業＝木材調達に関する環境 NGO との円卓会議
 参加 NGO：WWF ジャパン、地球・人間環境フォーラム、FoE Japan
 バードライフ・アジア
 このダイアログを踏まえ「木材調達理念・方針」を制定
- ・ リコー＝環境 NPO ミーティング
 参加 NPO：WWF ジャパン、QW. ニコル アファンの森財団、FoE Japan
 バードライフ・アジア、コンサベーション・インターナショナル、
 アジア緑色文化交流促進会
- ・ ユニチャーム＝環境コミュニケーションと使い捨て商品、社外ステークホルダー7名
- ・ 大和ハウス＝CSR レポート 2006 について、誰もが暮らしやすい住宅について、社会的

な側面について、環境への取り組みについて

- ・ 中外製薬＝「中外製薬」の今後の CSR 活動について
- ・ いすゞ自動車＝地球温暖化防止に向けての期待、社会とどのように向き合っていくべきか、出席者 6 名
- ・ TOTO＝お客様との意見交換：東京、大阪
地域の皆様との意見交換：小倉、滋賀
サプライヤーとの意見交換：中小 94 社、146 人
- ・ 伊藤忠商事＝世界の課題と伊藤忠の役割

★海外で開催の記載例

- ・ 東芝＝2006 年 4 月にタイで、2007 年 3 月に中国、米国で開催
- ・ セイコーエプソン＝欧州で第 1 回ステークホルダー・ミーティング

★詳細を HP に掲載する記載例

- ・ ユニチャーム
- ・ 大和ハウス
- ・ S G ホールディングス

★レポートを読む会の開催記載例

- ・ 東京ガス＝報告書を読む会（一橋大学谷本研究室）
- ・ 田辺製薬＝CSR レポートを読む会、ミニ読む会
- ・ 大阪ガス＝CSR レポートを読む会（社内）
計 14 回（6 地区、2 製造所、本社、関係会社、東京）
- ・ 堀場製作所＝Gaiareport2006 を読む会：製作会社を招き社内で開催

●環境報告の動向

CSR 報告書に大きく移行する過程で、環境報告が縮小・後退するのではないかとの懸念がしばしば示されている。冊子をみると環境報告は縮小してはいるものの、多くの詳細な内容、データ、サイトレポートなどは Web での開示に移行しており、顕著な後退はないようである。

しかし、例えば、環境会計の一覧が Web に移行し冊子では数行の報告に留まるなどの記載がみられ、環境会計を環境報告の重要なポイントと考える読者にとっては肩透かしを食った感は否めない。そこで、何を Web に移行するべきなのかは、細心の配慮を行う必要がある。

ちなみに、筆者は環境会計の一覧表は環境経営を俯瞰する上で、極めて重要な情報と考えることから冊子に記載すべきと考えている。

環境報告は長いトライアンドエラーによって報告項目は定まってきているが、新たな問題も顕在化してきており、これらの問題への対応が求められてきている。いくつかの事例があるが、ここでは 2 点を紹介する。

その第 1 はリバウンド現象と称されるもので、個別の環境負荷削減の取り組みによって新たな環境負荷が発生することである。記憶に新しい例では、古紙の混入率を上げると、資源節約では貢献するものの、古紙の脱墨などでは別の環境負荷が増大する。リコーは「CO₂ の削減や資源の節約などの活動を単独で進めて行った場合、そのために他の分野やプロセスでそれ以上の環境負荷が発生することがある」（環境経営報告書 2007、P19）と問題を提起している。

第 2 は生産量の増大にともなう環境負荷の増大への管理対応である。この点についてもリコーは、「原単位やファクターなど効率に基づいた相対的な指標による目標設定のみでは実質的な地球環境保全につながらない可能性があるため、環境負荷の『絶対値』で削減目標を設定することも重要」（同）と管理手法の見直しについても提起している。原単位か絶対値の管理かについては、地球温暖化対策の項で改めて触れるが、景気回復に伴い生産の増大に直面しているわが国の企業にとっては、きわめて重要な提起といえよう。

日清製粉グループ本社の山田幸良取締役は「削減目標ではよく『原単位』が用いられ、原単位で議論がされているケースが多い。しかし、これでは企業側のエクスキューズ（言い訳）にもなります。景気が良くなり、生産量が増えれば絶対量も増えてしまうからです。その点、絶対量での削減は、エクスキューズできない」（社会・環境レポート 2007、P7）と明言し、CO₂ の絶対量削減に挑んでいる。

ちなみに、リコーは事業活動全体の「統合環境影響」を絶対値で削減することを目標にし、2050 年までに事業活動全体の環境負荷を絶対値で 1/8 に削減する超長期環境ビジョンを打ち立て、「バックキャスト方式」を採用し「2010 年長期環境目標」「2005 年からの環境行動計画」を策定している。

なお、環境報告については環境省から 2007 年 6 月に「環境報告ガイドライン～持続可能な社会をめざして～（2007 年版）」が発行された。本ガイドラインの改定のポイントとしては

以下の5点があげられている。

- ① 主要な指標等の一覧の導入
- ② 環境報告の信頼性向上に向けた方策の推奨
- ③ ステークホルダー（利害関係者）の視点をより重視した環境報告の推奨
- ④ 金融のグリーン化の促進（環境に配慮した投融資の促進）
- ⑤ 生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用の促進

この5点のほかに、筆者はガイドライン中、以下の13点について特に重要な記載と考え、各社の報告書に反映していただくことを期待している。

1) ガイドラインへの準拠

本ガイドラインが環境報告書に記載する環境に関する項目として掲げている5分野29項目の全てを記載している場合、もしくは記載していない項目については、その理由を記載している場合は準拠とみなす。

2) 対象組織の明確化

連結財務会計の集計範囲に準じて、連結決算対象組織全体を把握することが基本。ただし、集計の負担や比較評価の行いやすさ等を勘案して直接的に経営のコントロールが可能である範囲を踏まえて境界を定め、その境界を明確にし、その境界を定めた理由を明らかにすることが必要。

内容によって対象組織の範囲（バウンダリー）が異なる場合は、まず、環境報告の対象とすべき連結決算対象組織全体を明確にし、それぞれの項目において対象組織を明記するとともに、対象組織を加えた理由、あるいは除いた理由を記載。対象を拡大する予定がある場合は、そのスケジュールを記載。

3) トピックス・特集について

トピックスや特集にスペースを割きすぎることによって、必要な情報が十分に提供されないことのないように配慮する必要がある。

4) 経営責任者の緒言

自らの業種、規模、事業特性などに応じた適切かつ具体的なものである必要があり、単なる一般論を述べるだけでは不十分。

経営責任者の「環境経営」に対する考え方が、経営責任者自身の言葉で率直に語られるとともに、その実行を社会に対してコミットメント（誓約）を行うことが必要。

可能であれば、情報の網羅性、正確性を記し、ステークホルダーと環境コミュニケーションを積極的に行うことを表明。

5) 環境負荷の捕捉

現状では、多くの報告書では事業者の報告範囲の環境負荷が連結決算対象組織全体の中でどれ位、捕捉されているかが曖昧。特に、海外で事業展開する日本企業が増加している現状に鑑み、国内だけでなく海外を含めた自らの環境負荷の全体像を正確に把握、管理する必要がある。

子会社の環境負荷の把握については、出資比率と関係なく100%として把握する方法を

原則とする。出資比率で計算する方法を採用した場合には、その旨を明記することが必要。

6) 目標

目標は、単なる努力目標ではなく、実際に達成すべき目標であり、可能な限り具体的、定量的かつ測定可能なものを記載するとともに、目標の達成状況に関する分析・検討内容、例えば主要な目標を達成できないと判断した場合の経緯と要因についての分析、今後の取組方針や新たな目標に係る情報等を具体的に、かつ、分かり易く記載。

7) 事業活動のマテリアルバランス

事業活動に対する直接的なインプット・アウトプットだけでなく、事業エリア内における循環的資源利用量（エネルギー、廃棄物、水資源等）を把握・管理することが重要。加えて、原材料の採取段階や他の事業者から購入する原材料・部品などの生産段階などで発生する環境負荷、製品の使用・消費・廃棄段階で発生する環境負荷についても、ライフサイクル全体を踏まえて把握・評価することが重要。

8) 環境に関する規制の遵守状況

事業活動との関係が強い重要な法規制などを遵守していることの確認方法とその結果について、少なくとも過去3年以内の違反の有無、規制当局から指導、勧告、命令、処分を受けた場合には、その内容、改善の状況、再発防止に向けた取組の状況、そうした事項がない場合には、それを確認する方策や仕組みとともにその旨を記載。

9) 物質投入量

主要な原材料等及び商品のみを記載する場合は、対象外とした原材料等又は製品・商品の主な内容、対象とした主要な原材料等又は製品・商品の購入・仕入れ高に占める割合を記載。

10) 廃棄物最終処分量

廃棄物最終処分量には、埋め立処分が予想される再利用、再生利用、熱回収及び単純焼却の際の残渣や残滓も含まれるが、直接最終処分される量とは区別して把握、開示する。残渣や残滓の量を把握できなかった場合には、その旨を明らかにする必要がある。

11) 環境配慮と経営との関連状況

環境効率や全体的な環境負荷総量に関する改善状況について、中長期の目標と関連させて示す。

環境効率指標の計算にあたっては、分子（経済価値）と分母（環境負荷）の数値のパウダリー（集計範囲）を一致させることが必要。

分母（環境負荷）に採用する数値は、相対値ではなく総量で表示。

12) 社会的取組の状況

正規雇用従業員の平均賃金と非正規従業員の平均賃金の比率、正規従業員と非正規従業員との健康保険、産前産後休業、育児休業、定年退職金の比較、外国人の雇用方針及び雇用状況、ステークホルダー別の企業価値（付加価値）の配分

13) ステークホルダーとの協働

環境報告書の作成過程において、ステークホルダー等との必要な意見交換が適切に行われ、次年度の環境報告書に反映される仕組みの開発に関係者全体で努める。

■ マテリアルバランス

企業が発生させる環境負荷を定量的に測定し、全体像を把握する手段としてインプット・アウトプットを一覧にして記載する「マテリアルバランス」はここ数年一般的になってきた。「マテリアルバランス」の記載は、一般的になると同時にその情報内容も、より詳細かつ記載対象領域の拡大やセグメント化した掲載が進行している。一方、キャノンなどのように掲載していない企業もある。

「環境報告ガイドライン（2007年版）」では、マテリアルバランスの記載は外部のステークホルダーが、事業者の全体的な状況を適切に把握するために必要な項目と位置付けている。しかし、資源別の投入量の把握は難しいとの声がしばしば聞こえてくる。そのため、把握可能な物質のみの記載事例も少なくない。ソニーでは総物質投入量（材料使用量）を製品出荷量と事業所廃棄物の合計のトン数で示しており、その内訳はない。シャープでは資源投入量を2006年度に出荷した主要15品目の製品質量（推計）と生産事業所の廃棄物発生量との合計で算出している。

一方、日立製作所は金属（鉄、ステンレス、アルミニウム、銅、その他の非鉄金属）、プラスチック（熱可塑性、熱硬化性）、ゴム、その他の素材、化学物質（PRTR法対象化学物質取扱量、オゾン層破壊物質取扱量、温室効果ガス物質取扱量）などの投入量を記載している。また、東芝では、資材・原材料量については、東芝が独自に開発した産業関連表を利用した物質投入量推定手法（EMIOT）を用いて算出し、鉄、プラスチック、その他の量を記載している。

記載領域の拡大は、「環境報告ガイドライン」のいう「事業活動に対する直接的なインプット・アウトプットだけでなく、事業エリア内の循環的資源利用量、原材料の採取段階や、他の事業者から購入する原材料・部品等の生産段階等で発生する環境負荷、製品の使用・消費・廃棄段階で発生する環境負荷についても、ライフサイクル全体を踏まえて把握・評価することが重要」という要請に応えたことに他ならない。

★ 「マテリアルバランス」に意義ある付記、指標を示した記載例

- ・ 日立製作所＝OUTPUT：日本全体に占める割合（CO₂、PRTR対象物質移動、排出量、SO_x、NO_x、廃棄物発生量・減量化量、最終処分量）
- ・ 大成建設＝日本全体の状況と建設業の状況（CO₂排出量、産業廃棄物排出量）
- ・ 富士通＝Input、Output各項目の算出方法を明記
- ・ ソニー＝環境データ集計の方法および考え方（Web）
- ・ 新日鉄＝日本の総物質投入量に占める割合、一次エネルギー総供給量に占める割合、産業廃棄物の最終処分量に占める割合
- ・ I N A X＝資源生産性（売り上げ/天然資源投入量）、循環利用率（循環利用量/循環利用

量+天然資源投入量)

- ・積水ハウス=各データの算出について
- ・旭硝子=日本における旭硝子の環境負荷の位置づけとして、日本のGDP、日本全体の環境付加発生量、旭硝子の売上高、環境付加量を指標とし「AGC環境指標」として算出
- ・味の素=アミノ酸発酵生産におけるマテリアルフローと環境課題
食品生産におけるマテリアルフローと環境課題

★記載領域を拡大した記載例

- ・I N A X=仕入先で使用している原材料 (t)
- ・日立製作所=国内、海外
- ・グンゼ=国内、海外

★セグメント「マテリアルバランス」の記載例

- ・リコー=事業活動全体のエコバランス(事業工程別): 原材料、部品調達-製造-流通・販売-使用・保守-回収・リサイクル
- ・新日本石油=サプライチェーンにおける環境負荷: 探鉱・開発-輸送・備蓄-精製・生産-物流・販売-お客様
- ・住友林業=新築住宅1棟の施工に関する環境影響(Input-Output)
- ・協和発酵=グループ全体に加えて海外工場、協和発酵医薬事業部門、協和発酵バイオケミカル部門、協和ケミカル、協和発酵フーズ別に記載。それぞれの特色も記載

■地球温暖化対策

京都議定書が2005年年2月に発効したことを受け、2005年版では削減目標、その手法を詳細に記載する報告書が目立った。その後も地球温暖化の状況は深刻化の一途をたどっている。

わが国の2006年度の温暖化ガスの排出量は、暖冬の影響で(減少の3分の2が暖冬の寄与分)2005年度と比べ1.3%減少しているが、京都議定書の基準年度である1990年比では6.4%上回っている。そのため、京都議定書の義務を果たすためには12.4%の削減が求められることになる。この間、景気が好調に推移していることから実態は一層厳しくなっている。

こうした中、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)は、第4次報告を行った。報告では今回初めて、気候変動は90%の確率で人類が排出してきた温暖化ガスが原因と指摘し、21世紀には地球の温度は最高で6.4℃上昇し、海面も最高で59cm上がると予測した。こうした報告により世界的にも従来と違った局面に突入したといえ、ガイア理論で有名なJ.ラブロックは2006年2月にすでに「今や地球環境問題はすでに引き返し可能な地点は越えた」との見解を発表している。

しかし、このような見解に立たずとも、現在の延長線上(BAU: Business as usual)では人類の存続が危ぶまれ、これから10年~20年が人類の存続を決定づける重要な期間と考える企業人、政治家、市民は少なくない。政府の試算では、2007年度までに明らかにされた対策を

とつても 2010 年度時点で京都議定書の目標達成に 2,000 万～3,400 万トンの削減が足りないことを示した。そこで、産業界では 2007 年 10 月にかけて 18 業界が削減目標の上積みを発表した。これによると産業界の追加削減量は 2,000 万トン弱となり、不足分の半分以上をカバーする計算になった。

報告書では、この状況を踏まえ、どこまで踏み込んだコミットメントをしているかが問われ、さらに今後の有効的な施策の有無が注目されるが、必ずしもその関心・期待に応えてはいない。2007 年版では目標達成が極めて厳しいにもかかわらず「今後も削減に頑張ります」程度の記載に終わっている例も少なくない。

一方、原単位から総排出量の管理に変更し、より厳しい目標の設定、京都メカニズムの活用など積極的な目標達成意思を表明する記載も少なくない。また、「わが国の報告書は、地球温暖化が企業収益に与えるリスクや温暖化がもたらすビジネスチャンスなどに関する情報の開示は遅れている (KPMG 調査：2007 年)」との報告もある。この点については、ごく少数であるが記載している企業も出てきている。

CDP (カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト) の 2007 年度の調査では「気候変動が企業活動に与えるリスク」や「気候変動がもたらす企業活動上の機会」などを質問項目に挙げると、こうした認識が広がっていることから、記載が増えると思われる。

★原単位から絶対量の管理に移行した記載例

- ・日清製粉＝2006 年 2 月にグループ全社で原単位ではなく 2010 年までに 1990 年度に比べて
CO2 排出量を 8.6%削減することを宣言
- ・レンゴー＝2007 年度および 2009 年度の目標を CO2 総排出量の目標値のみとして、1990 年度を基準年度とする。2007 年度：1990 年度比 20%削減、2009 年度：1990 年度比 22%削減
- ・NTN＝2007 年度は従来の CO2 排出量原単位目標に加え、新たに総量での目標を掲げ取り
組む
- ・クラレ＝これまで特に排出量の多い二酸化炭素について原単位での削減に注力してきたが、2007 年度より対象を温室効果ガス全体にするとともに、削減目標を原単位から排出総量に変更

★より厳しい目標を設定した記載例

- ・キンビール＝「2010 年までに総排出量・原単位ともに 1990 年比で 25%削減」目標を 2006 年に達成。そこで 2009 年までにともに 1990 年比で 35%削減を新目標に
- ・富士フイルム＝従来の目標、2010 年度に対 1990 年度実績でエネルギー原単位を 10%、CO2 原単位を 20%改善するを、それぞれ 30%、40%改善に修正
- ・宇部興産＝2006 年度、1990 年度比で約 10%削減、2007 年度の新中期経営計画では 2010 年

度の目標を 1990 年度比 12%削減に

★新たな施策の導入、独自の施策を運用している記載例

- ・日立製作所＝2006 年から一律目標を各事業所の生産形態に合わせて自主目標値に変更。
事業所の目標達成度によりランク付けする制度「CO2 排出量削減制度」を有効に適用するため
- ・積水化学工業＝目標達成に向け設備投資を促進するために「CO2 削減設備投資促進制度」を制定
設備投資による CO2 削減量を金額換算し、それをコーポレートが買い取ることで各事業所の設備投資にかかる負担を軽減
- ・日立金属＝省エネルギーロードマップの策定（2006 年～2010 年）
目標一施策
- ・ハウス食品＝環境省「2006 年度第 2 期自主参加型国内排出量取引制度」に参加
省エネ投資金額の 1/3 に該当する補助金交付を受ける代わりに 2007 年度の排出量削減の達成が義務付けられる
- ・INAX＝伊賀上野工場伊賀製造が環境省自主参加型国内排出量取引制度に参加
- ・みずほコーポレート銀行＝カーボンアカウンティング（炭素会計）
プロジェクトファイナンスにより融資した発電事業から排出される CO2 排出量と削減量を把握し、算定結果を Web で公開
- ・日清製粉＝キャップ・アンド・トレード方式での社内排出権制度を準備中で、2008 年に運用を開始
- ・西友＝ECO TAX：店舗の環境負荷を課税対象に、環境改善は控除対象とし、店舗ごとに架空の「税」を徴収する仕組み
- ・豊田自動織機＝排出総量が増加傾向にあるため「事前審査制度」を活用し、新設設備などのエネルギー使用量を低減
- ・味の素＝「CO2 削減プロジェクト」を始動、国内各工場の 2010 年度までの生産計画と、それに伴う CO2 排出量を予測し、目標を確実に達成するためのプロセス改善や、省エネ効果の高い新技術の導入などについて評価・検討

★排出権の購入についての記載例

- ・オムロン＝目標：CO2 排出量を 2010 年度に 1990 年度比で 8.6%削減
1990 年度と比較すると 11.2%増となり、更なる事業成長を目指す中で、現状の取り組みを継続しても 2010 年度には 15%増に達する。自助努力だけで排出量を抑制し、目標を達成することは非常に困難であることから HFC を回収・破壊する CDM プロジェクトで獲得される排出権の購入を決定。2008 年度から 5 年間、毎年 10,000 トンの排出権購入とあわせて社内での省エネルギー対策をさらに強化することで

8. 6%削減の達成を目指す。

- ・リコー＝「2010年度までに1990年度比で排出総量12%削減」目標は、事業規模の拡大を前提として設定。増加するCO₂排出量についても最大限（M&Aや換算係数の変化など）に予測し、それに備える手段としてCDMの準備を進めている。
CDMプロジェクト選定方針：「生態系保全や現地の人々の生活向上につながるもの」という視点で選定
- ・カシオ＝2010年度の原単位目標との差は大きく、今後は拠点ごとの新規設定目標値に向けた追加施策の共有化と継続検討を行い、過不足分の見極めをした上で排出権取引などの検討をする
- ・ジャパンエネジー＝JMD温暖化ガス削減株との間で、CO₂換算で150万トンの排出権を取得する契約を締結
- ・JFE＝鉄連自主行動計画を確実に達成するために、補完的措置として京都メカニズムによるCO₂排出権の活用を進める
- ・エスペック＝目標達成に向け施策の一つとして「排出権など京都メカニズムの採用」をあげる（1990年：3700t、2006年：5300t、2010年BAU：6100t）

★NGOのプログラム参加、国際協力による取り組みの記載例

- ・東京電力＝日本温暖化ガス削減基金、世界銀行炭素基金、バイオ炭素基金、アジア太平洋パートナーシップへの参加
- ・ソニー＝WWF（世界自然保護基金）が推進する「クライメート・セイバーズ・プログラム」に参加。4つの取り組みについて合意（2、3は略）
 1. ソニーグループ全体のCO₂換算温室効果ガス排出量を2000年度に比べ2010年度までに絶対量で7%削減する
 4. 地球の平均気温の上昇を、産業革命前に比べ2度未満に抑えることが必要というWWFの見解を支持する
- ・九州電力＝世界銀行炭素基金、日本温暖化ガス削減基金への出資

★カーボンオフセットについての記載例

- ・大和ハウス＝「CO₂バランス企業」を目指す
事業活動プロセスにおけるCO₂排出量≤居住段階におけるCO₂削減量
- ・シャープ＝企業ビジョン「2010年 地球温暖化負荷ゼロ企業」
全世界の事業活動による温室効果ガス排出量（抑制）＝太陽電池の創エネと商品の省エネによる温室効果ガス削減量（拡大）
- ・NEC＝NEC環境経営ビジョン2010：2010年にCO₂排出を実質ゼロへ
NEC製品仕様による排出＋生産活動による排出－ITソリューションの提供を通じて社会でのCO₂排出量を削減＝0
- ・コマツ＝国内稼働中のコマツ建設機械のCO₂総排出削減量を試算

- ・電源開発＝グループのCO2排出原単位目標の達成評価に当たっては、電力の生産に伴って発生するCO2からCDMやJIプロジェクトなどによって獲得・活用したクレジットを差し引いた（オフセットした）値を用いることにしている

★リスクと機会に関する記載例

- ・NEC＝将来の気候変動への適応：当面進むであろう気候変動の影響を予測し、それに適応していく「適応策」も重要であると考えています。初年度（2005年度）には、地球温暖化の影響調査を行い、2006年度にはその結果を基にNECグループにおけるリスクと機会の分析を行いました
リスクと適応策分析表（一部）
- ・損保ジャパン＝気候変動に対する損保ジャパンの社会的使命
適応：3項目、緩和：6項目
- ・味の素＝カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト2007年度調査（基本認識・リスク・機会）への回答

★今後の展望が明らかでない記載例

- ・アサヒビール＝実績：グループ全体で排出量は1990年比15%増。目標は2010年で1990年比±0%以下。展望、施策は無記載
- ・日立プラントテクノロジー＝目標：2010年度に1990年度比18%削減
実績：11%削減、しかしながら2005年度からは大幅増加
- ・富士通＝目標：エネルギー消費、CO2排出量を2010年度末までに1990年度実績以下に抑制。実績：1990年度比6.1%増
従来からの2010年度目標を継続し、その目標達成に向けて活動する
- ・エーザイ＝業容の拡大や品質管理などの要因により使用エネルギー量の削減は大変困難なことと認識、目標の達成には抜本的な対策も必要になる
- ・NTTドコモ＝現在の温暖化対策だけを継続した場合の2010年度の排出量は137万t-CO2で目標はこれより15%少ない117万t-CO2、2007年以降の増加が抑えられるように、更なる削減施策を検討
- ・デンソー＝想定以上の生産量の増加に伴い、目標未達成となり次年度に課題を残しました
- ・日本特殊陶業＝増産の影響で総排出量は増加しており、単独では1990年比93%増となった。
総量での削減を目指し、継続して省エネに取り組む

■廃棄物

廃棄物の削減は企業が環境対応を開始したとき以来の重要な項目であり、その成果もあがり、ゼロエミッションを達成した（その定義はさまざまであるが）事業所も少なくない。そのため、

システム情報ではなく、そのプロセス情報が多数掲載されている。

また、拡大生産者責任の観点、サプライチェーンマネジメントの観点からも廃棄物の処理フローと定量的な情報を把握する必要があるために、これまでは一部の企業に限られていた社内外を含めた「処理フローと処理量」を、記載する報告書が増えてきている。廃棄物排出企業が社外の間処理や中間処理後の行方に深い関心を持ち、それらを定量的に把握し報告することは重要である。

ゼロエミッションについても、単に定義を示すだけでなく、より高度なゼロエミッションを目指すようにレベル分けをする例が出てきている。リコーでは、レベル1＝産業廃棄物の埋め立ゼロ、レベル2＝産業廃棄物＋一般廃棄物の埋め立ゼロ、レベル3＝産業廃棄物＋一般廃棄物＋生活系廃棄物（し尿など浄化槽の汚泥）の埋め立ゼロとし、同社ではレベル2とレベル3をごみゼロと定義している。

コニカミノルタでは、レベル1＝再資源化率90%以上、最終処分率5%以下（2次残渣も含む）、費用削減（外部支払い費用98年比90%以上の削減）、レベル2＝売上高当たりの外部排出物質30%削減（ベンチマーク年度に対して）とコストや売上高比もゼロエミッションの定義に盛り込んでいる。

ゼロエミッションの定義で企業によっては「工場から排出される産業廃棄物に関して最終処分量がゼロにすること」あるいは、「廃棄物の有効利用100%化による埋め立て、単純焼却ゼロ」としているが、フロー図を詳しく示した場合には少なからず埋め立てがあるところから、こうした定義が現実を反映しているとは、にわかには信じがたい。

そこで、この点についての注釈が必要である。日本ペイントは、直接埋め立処分を行う廃棄物はないが、サーマルリサイクル、廃塗料の蒸留など中間処理後の残渣について、現在でも最終的に埋め立て処分されているものがあることを記載している。

キヤノンではゼロエミッションを埋め立廃棄物ゼロと定義し、事業所から発生する全ての廃棄物が100%再資源化されており、中間処理後の残渣がわずかでも埋め立処分された場合は埋め立廃棄物ゼロではないと厳密である。「ただし、行政指導により、キヤノンが独自に再資源化ルートを選定できないものは除く」と付記されている。ちなみに、同社では総発生量92,765トンのうち189トン(0.2%)がこの例外に該当している。こうした記載は他の報告書では見い出せない。

なお、生産量の増大によって廃棄物発生量も増大の可能性が高まってきているが、SONYは発生量の削減に向け売上高原単位の管理から絶対量での管理に2005年度に変更し、「2010年度までに事業所の廃棄物発生量を絶対量で2000年度比40%以上削減」という目標を掲げている。

★ゼロエミッションの定義等に関する記載例

- ・大日本印刷＝最終処分場利用率（最終処分場利用量／不要物総発生量）を0.5%以下にする
- ・積水化学工業＝ゼロエミッション達成基準と認定制度

- ① 熱利用（サーマルリサイクル）しない外部焼却、外部埋め立、内部埋め立をしないこと（再資源化率 100%）
- ② 発生が少量で再資源化実績がない場合は、再資源化方法、再資源化業者が明確であり、委託契約が締結されていること
さらに、「ゼロエミッション達成度評価表」という統一評価基準を設け、達成基準に合致しているだけでなく、法規制の遵守状況、分別管理のルールや表示、関連施設の管理状況、発生量削減の計画・管理についても社内で審査し認定する
- ・日立金属＝最終処分量が 1%以下。2010 年に達成するのが目標。ゼロエミッションロードマップ
- ・J S R＝外部最終埋め立処分量が廃棄物発生量の 0.1%以下
- ・日本特殊陶業＝産業廃棄物及び事業系の一般廃棄物を含めて有効利用率が 98%以上であること。
リユース＋リサイクル／リユース＋リサイクル＋埋立・焼却≥98%
- ・三洋電機＝すべての製造子会社がゼロエミッションの定義としていた最終処分量 1.0%未満を達成したため、2006 年 9 月にその定義を最終処分量 0.5%とした
- ・マツダ＝国内生産領域で直接埋め立廃棄物だけでなく、中間処理後の物も含む全埋め立廃棄物をゼロにすることを目標
- ・村田製作所＝直接および中間処理も含めた埋立廃棄物をゼロにする（リサイクル率 100%）をいう
- ・住友電工＝ゼロエミッション率＝（単純焼却量＋埋立量／産業廃棄物排出量＋一般廃棄物排出量）×100
- ・近畿環境興産＝再資源化率（%）：（受入廃棄物量－空容器量）－再生残渣量／受入廃棄物量－空容器量

★廃棄物処理フローに関する記載例

- ・大日本印刷＝不要物総発生量の内訳図（不要物の処理フロー図）
- ・キヤノン＝廃棄物フロー
- ・アステラス製薬＝廃棄物の処理フロー図
- ・花王＝廃棄物発生量と処理の流れ
- ・ダイセル化学＝廃棄物削減・リサイクルのフロー図
- ・テルモ＝廃棄物などのフロー図：授業所内、事業所外

■化学物質

2002 年の持続可能な開発に関する世界首脳会議（ヨハネスブルグサミット：WSSD）で定められた「実施計画」において「2020 年までに化学物質が人の健康と環境にもたらす著しい悪影響を最小化する方法で使用、生産することを目指す」ことが合意された。この合意を具体化するための行動指針として国際的な化学物質管理のための戦略的アプローチ（SAICM）が国際

化学物質管理会議（ICCM）において取りまとめられ、国連環境計画において2006年2月に承認された。わが国の企業も国際的連携の中でSAICMに沿った取り組みが展開されている。

また、経済協力開発機構（OECD）では、環境保健安全プログラムの下で、1カ国で1,000トン/年以上生産されている化学物質（HPV、約1,000物質）について安全性情報を加盟国が分担して収集してきている。わが国の企業もこの活動に積極的に参加している。

一方、欧州ではRoHS指令やREACH規則などによって製品に含まれる化学物質などの把握が求められ、自社だけでなくサプライチェーンでの化学物質管理が求められている。こうした動向は欧州以外にも広がりを見せている。中国では中国版RoHS（電子情報製品汚染防止管理弁法）が2007年3月に施行されている。わが国においても日本版RoHS（内容はまったく異なるが）といわれるJ-Moss（電気・電子機器の特定化学物質の含有表示に関する新JIS規格）が2006年7月から実施されている。2007年6月に発効したREACH規制への対応としては、2006年9月に「日本アークマネジメント推進協議会」が設立されている。同協議会は、アークマ（部品や成型品等の別称）が含有する化学物質の情報などを、適切に管理しサプライチェーンの中で円滑に開示、伝達するための具体的な仕組みを作り、普及させることを狙っている。

このような動向から化学物質の管理はますます、強化されるべきである。藤倉化成は緒言で「化学物質の管理は臆病位が良い」とのタイトルのもと「数千に及ぶ原材料を使い1000を超える製品を取り扱う企業として、化学物質のリスクには慎重すぎるくらいの姿勢で向き合う必要があります」と断言している。

★化学物質の管理強化の記載例

- ・積水化学工業＝管理または使用規制すべき化学物質を見直し、下記の観点から原則使用禁止する化学物質を従来の約90種類・群から約260種類・群に拡大
 1. 条約、法律などにより使用禁止・削減、製造、取扱い、所持などが制限されているもの
 2. 発がん性、急性毒性などが認められており、人の健康に対して重大な影響を与えるもの
- ・リコー＝環境影響化学物質の管理：仕入先企業で化学物質を混入させないためのマネジメントシステムをグローバルに構築
2006年3月末までに国内で製品含有化学物質マネジメントシステムの構築を完了、同年7月には海外においても完了
- ・ソニー＝ステークホルダーの声を反映したソニー独自の化学物質管理基準「部品・材料における環境管理物質管理規定」を導入
製品に含まれる化学物質の管理に関する基本3原則
 1. 源流管理
 2. 品質管理への組み込み
 3. 測定原則の適用
- ・積水ハウス＝独自の「化学物質ガイドライン」を策定、2007年春から導入
レベルⅠ（禁止物質） レベルⅡ（優先取り組み物質） レベルⅢ（監視物質）

- ・NTN=負荷物質に対する管理強化の要求が高まっていることから「環境負荷物質管理規程」を改定
- ・トクヤマ=HPVプログラムへの参加
- ・日本油脂=HPVへの参加：2物質について国際コンソーシアムの中でリーダ企業として責任を果たす

★REACHへの対応の記載例

- ・JSR=合理的に対応するための準備を開始
- ・カシオ計算機=合理的に対応するための管理の仕組みを検討
- ・村田製作所=発起人として「日本アークリクルマネジメント推進協議会（JAMP）を設立。
- ・富士フイルム=登録が必要な化学物質の調査、JAMP（アークリクルマネジメント協議会）に参加

★中国版 RoHS への対応の記載例

- ・アンリツ=グローバル環境管理会議のメンバーで共通基準を作成し、全開発拠点で対応を統一
- ・NEC=対応強化するために「NEC 中国環境推進センター」を設置
- ・日立マクセル=2007年3月の生産品より6物質含有有無のマーク表示を行い法規制に対応
- ・カシオ計算機=2007年2月までに対応完了
- ・東京エレクトロン=当社グループでの対応を完了

■環境効率・環境経営指標

1992年BCSD(持続可能な開発のための経済人会議、WBCSDの前身)は「チェンジング・コースー持続可能な開発への挑戦」を発表した。ここでは、持続可能な開発という課題のための経済界の役割を明らかにし、企業経営をいかに変革し、革新的な生産工程や技術協力を獲得するかが詳述されている。そして、目指す企業像として「環境効率的企業」が明記された。

これは環境汚染を防ぎながら高い経済効率を達成する企業で、それまでの環境と経済のトレードオフを払拭する提案であった。その後、環境負荷と投入する資源やエネルギー、寿命・機能などを要素として効率性を導き出すファクターXが、米国のロッキーマウンテン研究所やドイツのブッタパール研究所から提案された。

こうした考え方はわが国の企業においても積極的に導入され、報告書にも多数掲載されるようになってきている。環境経営指標は一般的には、付加価値/環境負荷といった環境効率系が多数であるが、環境負荷/付加価値で示す原単位系など企業が独自に工夫している例も少なくない（JR東日本など）。

これらの指標は単年度で記載されても、環境経営の進展度は評価できないため、経年で記載することが不可欠である。また、指標の目標値、期限を定め、経年変化を示すことによって、

現在目標に向け、どこまで進捗しているかを記載することが重要である。

環境効率を示す指標の分子、分母にはさまざまな要素や組み合わせがあるが、業種や事業特性を反映した選択が必要である。できれば、なぜこうした要素を選択したのかを記載してほしいものである。

環境負荷については複数の環境負荷を統合した数値を使用した例が多数見られるようになってきた。これらはの多くは JEPIX（環境政策優先度指数）や LIME（被害算定型環境影響評価手法）である。統合の意義やこうした統合手法についての説明は不可欠である。

なお、「環境報告ガイドライン（2007年版）」では「指標算出にあたっての留意点」が示されている。この中で特に留意する点は以下の2点である。2007年版ではこれらの点が留意されていない報告が多い。

＊環境効率指標の計算にあたっては、分子（経済的価値）と分母（環境負荷）の数値のバウンダリー（集計範囲）を一致させることが必要です。

＊環境効率指標の開示は経年変化が明確に分かるように記載する必要があります。それは事業者の取組の成果や課題を分析することにも役立つものです。

★環境効率の目標・推移を示した記載例

- ・ 東芝＝環境ビジョン 2010

製品の環境効率＝製品の価値（性能向上）/製品の環境影響、2.2 倍に

事業プロセスの環境効率＝売上高/事業プロセス全体の環境影響、1.2 倍に

総合環境効率＝ $2.2 \times 0.8 + 1.2 \times 0.2 = 2$ 倍に

- ・ 岡村製作所＝環境効率性の推移（2010年の目標あり）

CO2 指標＝売上高/CO2 /基準年度（売上高/CO2）

他に水資源、PRTR、産業廃棄物、環境配慮型製品、総合環境効率性指標がある

- ・ キヤノン＝総合指標ファクター2：【連結売上高/ライフサイクル CO2 排出量】を 2000 年度比で 2010 年に 2 倍にする。

ライフサイクル CO2 排出量：キヤノングループ全製品のライフサイクル全体において排出される全 CO2

- ・ 東京電力＝環境効率指標の推移

環境効率指標（環境負荷のみ）＝売上高/環境負荷総量

環境効率指標（資源を含む）＝売上高/環境負荷送料＋化石燃料消費量

- ・ 富士フイルム＝6つの環境負荷の全てにおいて 2010 年度の環境効率を 2000 年度の 2 倍とする

1. 温暖化ガス排出量 2. 天然資源投入量 3. 揮発性有機化合物大気排出量 4. 容器包装材料使用量 5. 廃棄物発生量 6. 水投入量

- ・ 積水化学工業＝セキスイバリューインデックスを 2010 年度に 2004 年度比で 2 倍にする

セキスイバリューインデックス＝環境負荷価値（環境貢献製品の売上高＋外部経済効果）/総合環境負荷（JEPIX）

- ・ノーリツ＝2010年の環境効率＝1.8（2000年比1.6倍）
環境効率＝連結売上/使用時のCO2排出量
- ・旭硝子＝目標値：AGC環境指標 ≤ 2
企業の生産活動による環境負荷について、その企業活動に見合った適正な環境負荷に抑えるべきであるとの自覚から指標を導入
AGC環境指標＝環境負荷割合/経済規模
環境負荷割合＝旭硝子の環境負荷総量/日本全体の環境負荷総量
経済規模＝旭硝子の売上高/日本のGDP
- ・大成建設＝環境経営指標の推移
環境関連研究開発コスト比率＝環境関連研究開発費/全研究開発費
環境負荷率＝直接最終処分量/施工高
環境効率＝売上高/環境負荷排出総量（施工＋オフィス）
- ・東洋インキ製造＝環境調和効率指標（環境負荷型製品売上高/統合環境負荷）の推移
- ・新日本石油＝環境効率（製品生産量/環境負荷総量、LIME）の推移
- ・山武＝環境効率＝総売上高/環境負荷（JEPIX）
2007年の目標と環境負荷・環境効率の推移
- ・旭化成＝環境効率の推移
- ・住友電工＝環境効率＝売上金額/温室効果ガス排出量
2004年度～2006年度までの推移
- ・NTT東日本＝環境効率性＝売上高/環境負荷発生量（純正パルプ総使用量、廃棄物最終処分量、CO2排出量）
- ・日東電工＝環境経営指標＝付加価値/環境負荷（CO2換算値）
付加価値＝売上高－（材料コスト＋エネルギーコスト）
グローバルでの目標値を「2005年度を基準として、2015年度に環境効率（環境経営指標）をを2倍にする」

★環境効率の定義、特異な環境効率・環境経営指標を示した記載例

- ・JR東日本＝環境負荷/経済的付加価値、CO2排出量/営業利益
- ・富士ゼロックス＝環境効率＝売上高/CO2排出量
事業活動系（製造・販売）環境効率 物流環境効率、商品の環境効率
- ・リコー＝環境収益率（REP）＝経済効果総額/環境保全コスト総額
環境効果率（REE）＝（経済効果総額＋社会コスト削減額）/環境保全コスト総額
環境負荷利益指数＝売上総利益/環境負荷総量
社会コスト利益率＝売上総利益/社会コスト総額
- ・I N A X＝環境経営指標＝売上高/指数（MJ）
指数：電気、水、窯業原料、金属原料、部材用鋼材、木ボード、化成品原料
- ・コクヨ＝エコ効率指標＝当年度（売上高/各データ）/基準年度（売上高/各データ）各デ

一タ：1. CO2 排出量 2. 廃棄物最終処分量 3. PRTR 法対象化学物質の使用量 4. 水の使用量

- ・ライオン＝環境効率＝売上高／環境影響（LIME）
- ・東レ＝環境効率の環境負荷：温室効果ガス、化学物質大気（PRTR 法対象物質、VOC）、大気（Sox, NOx）、廃棄物（総廃棄物量、単純処分廃棄物量）、水質（BOD）、各種の環境負荷を統合して表す統合化指標についてはまだ標準的な方法が定まっていないことから、東レグループでは統合化指標ではなく、主要な環境 評価項目ごとに個別に環境効率指標を算出
- ・大阪ガス＝環境経営効率
＝自社業務における環境負荷発生量の金額換算値／ガス販売量
- ・堀場製作所＝環境保全活動の事業活動比率、研究開発費の環境目的比率
設備投資額の環境目的比率、環境配慮商品の販売比率
- ・関西電力＝環境効率性＝販売電力量／統合指標（LIME）
- ・コマツ＝統合環境負荷改善効率：環境保全に係るコストに対する環境負荷低（JEPIX, EIP/円）
統合環境負荷利用効率：環境負荷量に対する生産金額（円/EIP）
- ・日本郵船＝環境経営指標
＝環境負荷（海上輸送による CO2 排出量）／事業付加価値（海上輸送重量トン・キロメートル）
- ・住友化学＝環境効率＝生産量／JEPIX、EIP、生産効率＝生産量／エネルギー消費量
環境効率と生産効率の関係（図で示す：環境効率と生産効率の 2 軸）
- ・三井化学＝エコ効率＝売上高／環境負荷統合化数（永田教授のパネル法）
- ・東邦ガス＝環境効率＝経済的価値（ガス販売量）／環境負荷（ガス製造における CO2 排出量、産業廃棄物発生量）
- ・協和発酵＝事業別資源効率（資源効率、燃料効率、容器包装効率、淡水資源効率）

■マテリアルフローコスト会計（MFC A）

わが国で環境会計というと環境省から出ている「環境会計ガイドライン」に示されたフォーマットを想起することが多い。このフォーマットは環境保全コストと環境保全効果、経済効果を対比し、重要な環境報告の要素として外部に報告するものである。環境保全コストが企業の全コストに占める割合が小さいことや、重要な環境にかかわるコスト（原材料費やエネルギー費など）が対象とされていない。さらに、拡張されるべき使用時のコストなども対象外である。

このように外部環境会計では広範囲な環境コストには対応できないし、その必要性も強く認識されていない。したがって、環境会計を企業の内部管理に活用していくためには、拡充された環境コスト概念に適用可能な環境会計の構築が期待されていた。

こうした期待に応えて登場した環境会計が環境管理会計（EMA）である。環境管理会計にはさまざまな手法があるが、中でも経済産業省はマテリアルフローコスト会計（MFCA）を有用な

手法として推進している。

MFCA は、企業における原材料（マテリアル）の流れを、インプットからアウトプットまで追跡し、製品へと結実した材料、資源のコスト（正のコスト）だけでなく、廃棄物となった材料、資源やそれに伴うエネルギーのロス分のコスト（負のコスト）も含めて総合的にコスト評価を行う計算手法である。MFCA よって生産過程の問題点を発見し、改善を進めることができる。

経済産業省は本会計を普及することを目的に「マテリアルフローコスト会計開発・普及事業」を展開しており、また、2007年6月にISO/TC207の会議で日本からMFCAの説明が行われるなどISO化の動きもある。

こうした動向を反映し、MFCA に関して導入を試行する報告や導入によって具体的な効果を報告する記載例が多少増えてきている。

★MFCAに関する記載例

- ・ オムロン＝導入を試行、正の製品、負の製品を区分して、物量とコストで把握し資源の有効利用を促す
- ・ キヤノン＝2006年12月までに国内12拠点、海外8拠点に導入
MFCA 導入による経済効果（2003年～2006年）
- ・ 積水化学工業＝2006年度末時点で35の事業所で導入し、ロスコスト削減に注力
ロスコスト削減項目：外部損失費、内部損失費、生産コスト、安全損失コスト、環境コスト
- ・ 田辺製薬＝全品目（422製品、12,310工程）を対象にMFCAを展開した結果、年間2億3千万円のコスト低減と同時に環境負荷低減につなげている
- ・ 日立マクセル＝2005年度～2006年度に京都事業所のミニディスクの生産工程で試行した結果、材料のロス質量で3t/月の削減となり、ミニディスク生産工程からの廃棄物の発生量が半減
- ・ 島津製作所＝試行（無電解ニッケルメッキラインへの適用）
- ・ 日立金属＝試行

■環境金融

地球社会の抱えるさまざまな課題が深刻化するにつれ、社会の基礎的インフラである「金融機能」をこうした課題の解決に役立てようとする動きが急速に高まっている。その代表的事例では、2006年4月の国連主導で作られた「責任投資原則」（Principles for Responsible Investment:PRI）が記憶に新しい。PRIでは6つの原則の実施を求めているが、その第1は以下のように定めている。

投資決定のプロセスに環境（E）、社会的責任（S）、ガバナンス（G）問題を組み込む。

このようにPRIの目的は、世界の機関投資家にESG問題を投資判断に反映させ、地球的課題の解決に貢献させることにある。

一方、国内に目を転じると、時間的、空間的に拡大する地球環境問題に加え、少子高齢化、格差拡大、過重労働、過疎化など社会的課題が目白押しである。これらの課題解決には、実態経済に働きかける従来の政策手法では対応に限界がある。こうした中、金融をめぐる状況に変化が出てきている。

その第1は、個人金融資産が間接金融から直接金融に向かいはじめていることだ。第2は、収益性のみを追求する金融批判に対し財務的要因と非財務的要因のバランス確保や現代世代プラス、将来世代への配慮が見えてきたことである。こうした社会的課題の顕在化と金融をめぐる状況の変化がドッキングして、わが国でも ESG 問題を投資判断に反映させる動きが活発化し始めた。

このような状況を踏まえ、環境省の「環境報告ガイドライン（2007年版）」では記載項目として「環境に配慮した投融資の状況」を新設した。2007年版報告書では金融機関や商社の報告はそれなりに見られるものの、一般の企業の金融機関等から受けた環境関連の投資や融資の状況、資金運用や企業年金における SRI 運用額などの記載はまだ少ない。

★金融機関、商社の記載例

- ・大和証券＝座談会：投資に社会的視点を
- ・日本政策投資銀行＝「環境格付」による環境配慮型経営の促進
環境格付件数：94件
平成19年3月末の投融資実績：約1,200億円
- ・みずほ銀行＝融資制度で環境への取り組みをサポート、融資決定プロセス
- ・三菱UFJフィナンシャル・グループ＝環境融資への取り組み
融資を通じた環境負荷低減・環境会計
- ・滋賀銀行＝お客様の環境保全をお手伝い、しがぎん琵琶湖原則（PLB）
しがぎん琵琶湖原則支援基金：PLB格付けとPLB金利優遇制度
「カーボンニュートラルローン 未来よし」
- ・損保ジャパン＝社会的責任投資の普及と社会資本整備の融資などを通じて、より良い社会づくりに貢献
- ・丸紅＝案件推進に当たっての環境配慮の徹底
2006年度は不動産案件、出資・融資・保証案件など総数512件の案件につき環境評価を行う
2006年度要因（大気汚染…天然資源の枯渇…）別案件評価件数
- ・三菱商事＝事業投資先「環境・CSR調査」：調査項目一覧、投融資案件の審査フロー図
- ・伊藤忠＝新規投資件数の環境影響評価、審査フロー
- ・豊田通商＝投融資ガイドラインにおける環境面での管理

★一般企業の記載例

- ・住友林業＝持続可能な社会実現に向けた投資活動
三井住友銀行が創設した「クリーンファンド」に第1号企業として5億円を投資

年金基金では資産額 360 億円（2007 年 4 月末）のうち、10 億円を SRI ファンドに投資

- ・ サッポロビール＝日本政策投資銀行「環境格付融資制度」において最高ランクの評価を獲得
- ・ セイコーインスツル＝日本政策投資銀行「環境配慮型経営促進事業」融資制度で最上位ランクを取得
- ・ アレフ＝日本政策投資銀行の「環境格付け制度」で外食業界初の最高（A ランク）評価を受ける

■ 生物多様性

生物多様性への配慮を企業に求める動きは世界各地で確実に広まってきている。そうした中、生物多様性条約、カルタヘナ議定書（遺伝子組換え生物の国境移動についての規制）、国連ミレニアム開発目標（MDGs）など国際的な条約や取り決めが誕生した。わが国でも 1995 年に「生物多様性国家戦略」、2002 年に「新・生物多様性国家戦略」が策定され、2007 年 11 月 27 日には「第三次生物多様性国家戦略」が閣議決定された。この戦略には、「生物多様性から見た国土の望ましい姿のイメージを、過去 100 年の間に破壊してきた国土の生態系を 100 年かけて回復する」という「100 年計画」が提起されている。そして、来る 2010 年には名古屋において第 10 回生物多様性条約締約国会議が開催される運びになっている。2010 年は生物多様性条約の「2010 年目標」の目標年であり、COP10 は非常に重要かつ注目される会議となる。

そもそも、あらゆる人間活動は、生物多様性の財とサービスに依拠しており、企業活動も決してその例外ではない。生物多様性に依拠するとともに破壊をしている現実もある。そのことは自明の理ではあるにもかかわらず、これまで「生物多様性」について日本企業の報告書に取り上げられることは稀有であった。

この 2、3 年、生物多様性について危機感を抱く人々によって、シンポジウムなどが開催されたことにより、企業においても生物多様性について議論されるようになってきた。

シンポジウムでは、企業に対して自社の事業活動による影響の把握、持続可能な原料調達、開発影響のアセスメントと最小化、NGO との協働・支援などが要請されていることが明らかにされた。そして、前述の第三次戦略においても地方や民間（特に企業）の参画の必要性が明記された。

こうした内外の状況を反映し、2007 年版の「環境報告ガイドライン」（環境省）では、新たに記載すべき情報・指標として「生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用の状況」が新設された。しかしながら、同ガイドラインの発行が 6 月ということもあったためか、2007 年版の報告書においても、「生物多様性」の記載はまだ、非常に限定され、しかもその記載は数行に留めている程度のものが少なくない。より積極的な生物多様性保全についての明確な方針、目標、具体的な施策、成果などの記載が求められている。

なお、2005 年 2 月、コンサベーション・インターナショナルは、生物多様性ホットスポット（多様な生物が生息しているにもかかわらず、絶滅に瀕した種も多い世界的な生物多様性重

要地域) 世界 34 ヶ所の一つとして日本列島を特定している。

★生物多様性に関する記載例

- ・リコー＝「企業の環境保全活動の最終目的は、人間社会の存続に不可欠である生態系のバランスを回復することにあるという考えのもと、とくに生物多様性の高い森林生態系に着目し、NPO や現地社会とのパートナーシップでその保全や修復に取り組んでいます」(緒言)
 - ・「リコーの森林生態系保全プロジェクト」一覧
 - ・Focus:NPO とのパートナーシップを進めるグローバルな生態系保全
- ・東京電力＝環境への取り組み：生物多様性を保全するために
- ・サラヤ＝ボルネオの野生動物の保護、ボルネオ保全トラストの設立
- ・ツムラ＝生態系・生物多様性への配慮：中国医薬保健品有限公司と「野生大黃資源保護合作協議書」を締結
- ・積水ハウス＝本来の生態系を取り戻すため、日本の里山をお手本にした、庭づくりを進めます
- ・味の素＝生物多様性の保全を念頭に (CSR レポート)
 - 生物多様性とのかかわり：生物多様性を念頭においた企業活動、農業・水産業や地域とのかかわりを深める、生物多様性の重要性への理解を促す
- ・花王＝生物多様性への対応：RSP0 への加入など
- ・住友林業＝社有林における生物多様性保全の考え方
- ・昭和シェル石油＝2006 年に生物多様性保護への方針を、社内規程「バイオダイバーシテイ・スタンダード」として策定
- ・ブリヂストン＝生物多様性の保全のために地域や NGO の人々とともに
- ・大林組＝建設事業を通じた生態系保全、建設段階や保有林での生態系保全
- ・大成建設＝生態系保全の取り組み
 - テーマー当社の対応手法・技術一実施事例
- ・東芝横浜事業所＝ラグーンについて (4 ページ)

■環境・社会に配慮した原材料調達

生物多様性の議論と同時にこの 2、3 年、関心の高まりを示しているテーマが「持続可能な原材料の調達」である。わが国は世界有数の資源消費国であり、さまざまな資源が発展途上国から輸入されている。本来であればこうした資源の生産地に想いを寄せ、当地の環境や社会への影響について配慮し、輸入の是非を考えなければならない。しかし、残念ながら複雑なサプライチェーンや情報の不足から、これらの点について深い関心が寄せられていない。中には、あえて現実を見ない事例も見受けられる。

2007 年版ではこうした関心の高まりを背景に 2006 年版に比べ、若干記載例が増えてきては

いるものの、まだまだ少数である。

★ガイドラインの制定や関連組織への参加、環境・社会配慮の記載例

- ・花王＝「持続可能なパーム油のための円卓会議」に参画
- ・住友林業＝「木材調達理念・方針」の制定、「木材調達に関する NGO との円卓会議」を開催、特集：世界の森を違法伐採から守る
- ・積水ハウス＝「木材調達ガイドライン」（10の指針）を発表、FoE Japan からもアドバイスや協力
- ・三菱マテリアル＝ICMM（International Council on Mining and Metals）に加盟
原材料調達：多くの天然資源を原料として調達することから、調達先地域への配慮、環境保全や人権、雇用、労働問題など持続可能な開発への取り組みが非常に重要であると認識しており、今後もこれらの取り組みを推進
- ・ヤマハ＝「木材調達・活用ガイドライン」を制定：生物多様性に配慮し、資源枯渇防止のため、持続的な木材資源の活用が欠かせない
- ・河合楽器＝「木材調達ガイドライン」の制定：ピアノの響板には地上 6～20m の部分で、木目がまっすぐな「ふし」のない所しか使えない
- ・大王製紙＝「木材原料調達理念と基本方針」を策定・公表
- ・レンゴー＝「木材パルプの調達方針」の制定
- ・北越製紙＝「木材原料調達システム」を発表、「輸入木材を 100%植林木にする」と宣言しているのは製紙業界では北越製紙のみ
- ・太平洋セメント＝鉱山における環境配慮
鉱山の環境修復：バイオ技術による希少植物増殖への取り組み、残壁緑化
- ・味の素＝＊持続可能な原料調達三つの取り組み
 - 1) 農・畜・水産業とのかかわりを深める
 - 2) 技術開発による原料の有効活用や多様化
 - 3) 食糧増産の基礎研究＊原料調達における環境配慮視点の広がり
 - 原料の栽培・飼育段階における環境配慮の確認
 - 原料調達における環境配慮方針の計画
 - フードマイレージ（食品・原料の輸送距離）
 - 水の使用量など

●社会性報告の動向

NSC(Network for Sustainability Communication)の調査によれば、環境に特化して報告書を発行している企業は39.9% (2004年)、22.9% (2005年)、18.1% (2006年)と確実に減少してきている。換言すれば、社会性を報告している報告書が確実に増加しているといえる。こうした調査を見るまでもなく、報告書を瞥見すれば感じられるほど、社会性報告は確実に増加してきている。しかも、その領域や詳細さも進行している。したがって、ベンチマークを行い、積極的に自社の報告書にベストプラクティスを反映することによって、わが国の報告書を牽引する報告書になるであろう。もちろん、個々の項目について目標を持ってマネジメントしていることが前提となるのだが。

一方、項目だけは揃っているが、定性的な記載に終始している報告書も少なくない。推測するに、こうした企業では報告書動向やガイドラインから、編集方針として項目は選択したものの、情報開示原則が未確立であるため、情報開示に免疫のない社内の部署の抵抗にあい、定性的な記述に終始したのではないだろうか。企業不祥事の頻発や、企業活動に起因する社会問題の顕在化によって、企業の透明性が一層求められてきている。

また、会社法の施行や金融商品取引法の成立によって、財務情報の責任ある開示が不可欠になってきた。こうした動向にともない、企業に対して、非財務情報についても開示要請が一層強まることは必至であり、いつまでも情報開示に躊躇しては、自らの企業風土や組織変革が遅れ、企業評価にマイナスの影響を及ぼすことを強く認識すべきである。

■コーポレート・ガバナンス・内部統制

コーポレート・ガバナンスは、ステークホルダーに対して価値創造をするという企業の存在意義を認識し、そのための企業の基本的仕組みや機能の概念を指している。具体的には、①業務の有効性と効率性 ②財務報告の信頼性 ③事業活動における法令の遵守 ④資産の適正な保全の4つの課題を合理的に保証することである。換言すれば、CSRを持続的に展開することを担保する仕組みともいえる。

そのため、CSRへの関心が高まるに伴い、コーポレート・ガバナンスの記載に注目も集まり、記載も詳述される傾向にある。また、投資家も財務評価に加えて環境 Environment、人権労働などの Social、そして Governance のいわゆる ESG 問題を評価している。

それは、環境・社会・ガバナンス（ESG）問題に関する企業のパフォーマンスが、その競争力、採算性、そして株価値動きにとっての重要性を増しているからに他ならない。2006年4月に発表された責任投資原則（PRI）においても、機関投資家に対して6つの原則の実施を求めている。冒頭の3つは以下の通りである。

- ・投資決定のプロセスにESG問題を組み込む
- ・株主行動にESG問題を反映させる
- ・投資対象にESG問題に関する情報開示を求める

このようにガバナンスは従来にも増して重要な要素となってきた。

こうした中、ガバナンスの強化に向けて、新たに社外取締役を選任するところも出てきているが、期待するほど多くはない。東京証券取引所の調査によれば、東証1部、2部の監査役設置会社の場合、社外取締役を選任しているのは4割弱で、平均人数は1人を大幅に下回っている。増加傾向についてもここ5年で東証1部の約15%が増員しているにすぎない。

社外取締役の問題として指摘されるのは独立性である。親会社や主要な取引先の出身者が社外取締役に就任するなど、資格要件での問題が指摘されている。ちなみに、東証上場会社全体では、社外取締役の4人に1人は「親会社」あるいは「関係会社」出身である。親会社を有する会社に限定すると、それらの社外取締役の3人に2人までもが親会社出身である。そのため市場関係者の中では「完全に独立した第三者の採用例は少なく、社外取締役を採用することによって企業統治が高まっているとはいえない」との見方が少なくない。ちなみに、米国では取締役の4人に3人が独立取締役であり、欧州でも約半分が「社外」で占められている。

こうしたことから、社外取締役の独立性、社外取締役として機能するための環境整備、社外取締役の非採用の見解も明らかにすべきではないだろうか。三菱商事は「社外役員の役割を重視する考えから、社外役員の適正な人員構成に配慮するとともに、社外役員選任基準の制定により、社外役員の機能の明確化・強化を図っています」としている。また、エーザイは社外取締役の選任基準を「会社法に定める要件を充足するだけでなく、当社から独立していなければならない」とし、企業統治度のランキングでは高く評価されているにもかかわらず、残念ながら2007年版の報告書ではその点に言及していない。

内部統制の強化に拍車を掛けたのは2006年5月の会社法（第362条）の施行と、2006年6月に成立した金融商品取引法である。会社法は、大会社である株式会社には内部統制システムの構築義務を課している。遅くとも2006年5月以降の最初の取締役会で「内部統制システムの構築の基本方針」を決議することを定めていることから、各社は基本方針を策定し、2006年版に未記載の企業は、これらについて2007年版に記載している。

金融商品取引法の一部規定（第24条4の4：日本版SOX法）では、法令違反などの不正防止に向けた仕組みや部署を作り、管理状況などを文書で残すなど財務報告の信頼性を確保する内部統制の構築が義務付けられた。そして、「決算書の作成プロセスそのものの適切性」を公認会計士が監査し、経営者は正確な財務諸表を作成する体制が整備されているかを判断し、内部統制報告書を公表する義務を負い、報告書を偽った場合には経営者には、懲役や罰金が課せられる。

本法は2008年度から適用されるが、2007年2月に金融庁の企業会計審議会から「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について」（内部統制基準）が公表され、法適用への準備が加速されている。内部統制基準では、内部統制を「業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令などの順守、及び資産の保全の4つの目的の達成のために、業務に組み込まれ、組織内のすべての者によって遂行されるプロセスである」と定義し、同時に「内部統制の構築の手法等は、個々の組織が置かれた環境や事業の特性等によって異なるものであり、すべての組織に適合するものを一律に示すことはできない」としている。「対策が間に合わない企業続出」との報道もあるが、報告書では積極的な対応が報告されているが、「個々の組織が置かれた環境や事業の特性等」と強く関連付けた報告はまだ、見出せない。

また、米国企業改革法（SOX法）の適用を受ける米国SEC（証券取引委員会）登録企業では、SOX法404条が、2007年3月期より適用が始まったことから、COSO（米国トレッドウェイ委員会）のフレームワークに基づいた内部統制の見直しと再構築に関する記載もある。SOX法404条は①財務報告に係る内部統制の強化 ②財務報告に係る内部統制が有効に機能していることの経営者による評価と説明責任 ③外部監査人の監査証明一を義務付けている。

★コーポレート・ガバナンス強化の記載例

- ・キヤノン＝ガバナンス強化の方針に基づき、48名体制へ人員強化を図る
- ・ソニー＝ガバナンス強化のためのソニー独自の工夫、会議体の開催状況
取締役（含社外取締役）、執行役の名前（肩書き、所属）
- ・シャープ＝2006年4月：総合監査室を設立
2006年5月：内部統制委員会の設置
2006年7月：アドバイザリーボードの設置
2007年4月：「法務統括」を担当する取締役を設置
- ・ダイキン工業＝監査役の急な欠員に備えるために、補欠監査役を1名選任
独立委員会を新設：社外取締役で構成し、当社株式の大量買い付者が出現した時に
取締役会によって招集。対応手続の透明性、客観性を高める
- ・NTTドコモ＝監査役を補佐するスタッフを2006年5月から組織化して監査役業務部とする
- ・大阪ガス＝監査機能の強化等を図るため、新たに社外取締役を1名選任
- ・帝人＝「コーポレート・ガバナンスガイド」（コーポレート・ガバナンスに関する考え方と一連の施策）の見直しと部分的な改定
- ・三井物産＝2007年6月の株主総会で社外取締役を従来の3名から1名増員し4名に

★社外取締役、社外監査役の記載例

- ・アサヒビール＝社外取締役は、それぞれ元外交官、元経営者の経歴を持っており、アサヒビールとは特別に関係のない独立した立場で、取締役会の機能をチェック、出席率

は 71%。社外監査役の出席率は 83%

- ・大阪ガス＝社外取締役と当社の間には特別な人間関係、資本的関係または取引関係、その他の利害関係はなく、高い独立性が確保されている
- ・丸紅＝社外取締役の両名とも当社との間に人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係はない
- ・あいおい損保＝社外取締役との関係：社外取締役はトヨタ自動車(株)の取締役を兼務。
トヨタ自動車(株)は当社の総議決権の 34.59% (2007 年 3 月 31 日現在) を保有する大株主であり、かつ継続的な保険取引を行っている
- ・P&G＝P&G の取締役会は、多くを社外取締役が占めている。第三者が株主に代わって P&G の企業運営を監視することで、経営陣が自らの利益のみを追求することがないようにしている。取締役会の目的と果たすべき役割、役員の資質、構造、権限、手続きなどは、すべてコーポレート・ガバナンス・ガイドラインで明確に定義されている
- ・イビデン＝当社の監査役は、4 名でそのうち 2 名は当社と利害関係のない社外監査役
- ・商船三井＝社外取締役 3 名は、経営判断の妥当性並びに業務執行の状況について株主の立場に立ったチェックを行うと同時に、経営全般にわたって有益な意見を表すことで、取締役会の活性化大きな役割を果たす

★役員報酬の記載例

- ・凸版印刷＝取締役、監査役の年間報酬総額
- ・ヤマハ発動機＝役員報酬等の内容（支給人員、支給額）
- ・ブリヂストン＝取締役および監査役の報酬
- ・丸紅＝取締役 12 人に対する報酬額、監査役 4 人に対する報酬額
- ・東京急行電鉄＝役員賞与内訳、取締役総計、監査役総計
- ・山武＝取締役 8 名に対して 324 百万円（報酬限度額 450 百万円）、監査役 4 名に対して 76 百万円（報酬限度額 80 百万円）
- ・東芝＝報酬委員会において役員退職慰労金の廃止を決議、役員報酬額（Web）
- ・ユニチャーム＝役員報酬額（Web）

★内部統制強化、J-SOX 法対応の記載例

- ・ヤマハ発動機＝現在、企業内容等の開示に関する内閣府令（第 17 条第 1 項）で任意提出とされている財務報告に係る内部統制が適切に整備され、有効に機能していることについての代表者の確認書を発行
- ・アサヒビール＝2006 年は当社及び重要な子会社を選定して対象範囲を設定。また重要な勘定科目を選定し、それらに至る業務プロセスと全社的な内部統制評価のための文書フォーマットを作成
- ・富士通＝金融商品取引法の成立に先行して、2005 年度下期より財務報告の有効性、信頼

性に関わる内部統制システム構築に向けた全社活動として「プロジェクト EAGLE」に着手

- ・三菱マテリアル＝金融庁の公表した「実施基準」に準拠して財務報告に係る内部統制構築の基本的計画及び方針を決定し、当社及び当社グループの内部統制のシステムを整備するとともに一層の充実を図る
- ・コニカミノルタ＝J-SOX プロジェクトチームの推進計画
第1フェーズ：全体計画の策定（2006年度完了）
第2フェーズ：内部統制の文書化（2007年度進行中）
第3フェーズ：整備、運用状況の評価
第4フェーズ：さらなる文書
- ・日清製粉＝2007年9月をめどに制度の再構築を進めており、金融商品取引法で要請されている実施時期より1年前倒して実施を目指す
- ・タムラ＝2006年度中に内部統制強化の適用範囲、構築スケジュール、プロジェクト体制、費用概算の立案を行い、2007年度は、モデルプロセスの文書化および評価・改善を進めるとともに、海外支店や関連会社への展開も予定
- ・中部電力＝財務報告に係る内部統制を円滑に推進していくために、基盤の整備（いわゆる「文書化」）の試行を実施
- ・東レ＝社長直轄の組織として「内部統制推進室」を設置し、内部統制システムの構築に取り組む
- ・リコー＝内部統制の機能をさらに強化するために「内部統制委員会」を設置するとともに、社長直轄の内部統制室を新設
- ・凸版印刷＝2006年度よりプロジェクトチームを立ち上げ、内部統制方針を策定。基本計画作成など実施に向けた準備を開始
- ・ブラザー工業＝財務報告内部統制プロジェクトによって、2006年12月までにパイロットテストを実施
- ・田辺製薬＝財務経理部に内部統制推進グループを新設し、整備運用を開始
- ・中外製薬＝財務経理部内部統制グループをコアメンバーとして、全社横断的なプロジェクトを立ち上げ、財務報告の信頼性を確保するための内部統制について、文書化や整備状況の評価といった作業を進行
- ・飯野海運＝グループ横断組織「J-SOXプロジェクト」を発足、法の趣旨と実施基準で求められている要件に従い、現状の業務を文章化・可視化してリスクを適切にコントロールできるよう、見直すべき点は着実に改善していくとの方針で作業を進めている
- ・J S R＝財務報告の信頼性確保のための、内部統制体制構築のプロジェクトをスタート
- ・TOTO＝対応チームの編成完了、モデル部門で必要な文書の整備を推進
- ・ファミリーマート＝社長直属の組織として「内部統制推進プロジェクト室」を設置

- ・ 帝人＝内部統制推進プロジェクトをスタート
- ・ 熊谷組＝内部統制推進室を設置し、部門横断的なプロジェクトチームを指揮しながら全社的な内部統制整備を推進
- ・ セガサミーHD＝2009年3月期には、日本版SOX法に基づく「内部統制報告書」及び「内部

統制監査報告書」を開示できる

サミーでは、2006年3月期からCOSOフレームワークを基礎とした内部統制システム的设计に取り組み、その後、金融庁のフレームワークが公開されてからは、これに沿った内部統制システムの構築を行っており、現在、制度の整備状況の有効性評価の段階に進んでいる

- ・ ユニチャーム＝内部統制整備プロジェクトを設置
- ・ 岡村製作所＝内部統制プロジェクト発足
- ・ オリンパス＝専門部署を設置し準備を推進
- ・ ライオン＝取締役社長の指示のもと、選任プロジェクトにて社内整備を進める
- ・ キッコーマン＝プロジェクト発足
- ・ 東京電力＝プロジェクトグループを設置
- ・ 東京ガス＝全社横断的な対応組織である内部統制推進委員会を設置
- ・ 日興コーディアル＝内部統制室を設置し「内部統制報告制度」に対応
- ・ 芝浦メカトロニクス＝J-SOX推進部を発足
- ・ 富士重工＝金融庁の公表した「実施基準」に対応し、グループ全体での内部統制システムの整備を強化
- ・ 太平洋セメント＝具体的に実施している内容
 - ①新たに監査役室を設置した上で先任者を配置して監査役の職務を補助する体制を強化
 - ②グループのリスク管理体制の整備を推進するために、子会社を含めた経営幹部層を対象にリスク管理研修を実施
 - ③金融商品取引法で求められる財務報告に関する内部統制の整備に対応するため、経理部および監査部に専門の組織体制を編成

★米SOX法対応の記載例

- ・ 日立情報システムズ＝米国SOX法対応本番を迎え、「インターナル・コントロール委員会」を設置し、日立情報およびグループ会社の内部統制の有効性評価に関する報告、運用体制を整備し、より適正かつ実効性の高い内部統制システムの構築、整備、運用に取り組む
- ・ ソニー＝2007年3月期からの適用に当たって、内部統制に関する必要な文書化、内部テスト、評価などのグローバルな活動を監督・評価する本社部門の責任者からなる組織

横断的な運営委員会を設置

- ・ N T Tグループ＝財務報告に係る内部統制システムの整備を行い、その整備・運用状況のテスト・評価を行い、特段の問題がなく、その有効性について確認
- ・ キヤノンマーケティングジャパン＝本番初年度として、財務諸表の信頼性確保に関連する具体的な業務プロセスや文書の改善・強化を中心とした活動を展開

■ 企業理念・行動指針などの改定・制定

2007年版では経営理念や行動指針・行動規範、CSR憲章の制定・改訂が目立つ。これは経済同友会のいう「市場の進化」が浸透し、これまで掲げる経営理念や行動指針ではステークホルダーの関心、期待、懸念に十分に対応することができなくなったためと推測できる。また、さまざまな法規制の成立や国際的な行動規範の成立、グローバル化する企業活動などもその契機になっているであろう。

しかし、当該の報告書では改定の理由が記載されているものは極めて少ない。どのような理由で、何を堅持し、何を改定し、何を付加したのか、こうした説明をすることによって、当該企業の考えるCSRも、より理解することができるのではないだろうか。

★経営理念、ビジョン等の制定、改定

- ・ キリンビール＝2007年1月より新たな経営理念を掲げ、価値観・行動の基本姿勢である「KIRIN WAY」とステークホルダーに約束する「グループ行動宣言」を制定
- ・ 日立製作所＝2006年11月、「協創と収益の経営」をキーワードとした経営方針を発表
- ・ 富士フイルム＝企業理念とビジョンを制定
- ・ ニコン＝ビジョン「私たちのありたい姿」
- ・ ファミリーマート＝基本理念の改訂
- ・ クボタ＝2006年4月、経営理念と行動規範を制定
- ・ 日野自動車＝基本理念を創設。15年間持ち続けてきた企業理念をCSRの観点から見直し
- ・ 吉野家ディー・アンド・シー＝2007年3月、グループ経営理念を策定
- ・ シスメックス：グループ企業理念「SysmexWay」と行動基準を制定
- ・ エーザイ＝定款に“企業理念”を定める

★行動指針、行動規範等の制定、改定

- ・ 山武＝50項目のガイドラインで構成される行動基準に改定
 - ＊制定当時と比べ現在では、社会の潮流は一層グローバル化に向かい、市場メカニズムが構成・公平・倫理・透明性を重視する方向に大きく変化
 - ＊改定は、国際化を意識した項目選択、積極姿勢の追加、禁止型から宣言型への表現変更、コンプライアンス・モニタリング結果の視点から行った
- ・ ヤマハ＝コンプライアンス行動規範を改定
 - ＊強制労働、児童労働の禁止、人権の尊重と差別の禁止など海外で事業を展開する

企業グループとして留意すべき項目を追加

*新しい法律や既存の法令の改正などに対応

*海外各国・地域版の制定を進め、2007年6月までに12カ国の「行動基準」を完成

- ・ 沖電気＝行動規範を制定：グローバルな企業活動によって求められる社会的責任に関連す

る要素を加味し、海外を含めたグループ全体で共有できる普遍的な表現で整理

- ・ 東京急行電鉄＝昨今の社会情勢を考慮して行動規範を改定
- ・ 旭硝子＝AGCグループ企業行動憲章を制定
本憲章に反するような事態が発生したときは、経営者は自らが問題解決に当たる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努め、適切に是正措置と処分を行う
- ・ 西友＝法の順守、情報の取扱い、お取引先との関係、他者に対する態度等について、全社員が日々の業務の中で実践するための行動規範「倫理指針」を作成
- ・ NTTN＝積極的な思考と行動を促す「社員行動指針」を制定、業務行動基準を改訂、CSR活動管理規定を改訂
- ・ 帝人＝日本版企業行動基準の改定：CSRとしての必要事項をすべて盛り込む
- ・ 日立金属＝「日立金属グループ企業行動指針」の制定：CSRの視点を盛り込む
- ・ 三井化学＝「三井化学グループ行動指針」の策定：ボトムアップ型「行動指針」
- ・ 凸版印刷＝行動指針を改定：4月～6月にかけて全国で32回説明会を実施
- ・ 富士フイルム＝企業行動憲章と行動規範を改定
- ・ 積水化学工業＝企業行動指針を改定
- ・ ニコン＝行動規範を改定
- ・ 宇部興産＝「私たちの行動指針」をCSRの視点から大幅な内容の見直しを実施
- ・ 日立マクセル＝企業行動指針をステークホルダーにより理解しやすいものへ改訂
- ・ 三菱ふそうトラック・バス＝DC社の倫理規定との整合性、分かり易くするために行動指針

を改訂

- ・ 日野自動車＝「日野倫理綱領」を改訂し、「日野行動指針」を新たに発行
- ・ コマツ＝「コマツウェイ」を策定
- ・ ポリプラスチック＝「ポリプラスチック行動指針」の制定
- ・ 川崎汽船＝グループ各社で独自に制定していた行動規範を統合し「グループ企業行動憲章」を制定
- ・ 日清食品＝「日清食品倫理規定」の改訂
- ・ 村田製作所＝「企業倫理規範・行動指針」の改訂

改正された法令等を内容に反映させたほか、社会からの要請の変化を踏まえ、「他社への共感」をエッセンスとして「私たち」が主体的に行動していくことを宣言

- ・タムラ＝「タムラグループ行動規範」の制定
- ・エスペック＝「エスペック行動憲章・行動規範」の制定
- ・太平洋セメント＝経営理念の浸透を目指して、1人ひとりの行動のよりどころとして「行動基準」を制定
- ・エア・ウォーター＝社員のコンプライアンス意識の向上を目的として「エア・ウォーターグループ倫理行動規範」を制定

★CSR憲章等の制定

- ・ニコン＝ニコン CSR 憲章の制定
- ・大阪ガス＝大阪ガスグループ CSR 憲章を制定
- ・NTN＝基本的な考え方と広範な活動における要点を明示した「CSR 基本方針」を制定
- ・滋賀銀行＝CSR 憲章（経営理念）制定
- ・三協・立山ホールディングス＝CSR 憲章、CSR 行動規範を策定
- ・NTT グループ＝CSR 憲章制定：特徴と制定までのプロセス

■コンプライアンス

日本企業の場合、従来はコンプライアンス遵守の対象を法令・規制と考えることが一般的であったが、CSRの議論が進展するに伴い、多くの企業が自ら掲げる企業理念や社会的に合意された企業倫理をも包含するようになり、コンプライアンスの項目の記載内容も、より幅の広いものとなってきている。

従来の記載は、コンプライアンスの考え方、推進体制、行動憲章・指針・行動基準、教育が大半を占めていた。ただ、これらの枠組みが整備されている企業においても、コンプライアンスに抵触する行為が発生することが少なくない。そこで、こうした枠組みが現実にどのように従業員に作用し、コンプライアンス意識が醸成されているかを把握し、必要な施策を講じることが重要である。そのために従業員に対する、コンプライアンス意識調査が行われていることを報告している例は多い。しかし、重要なことは、その結果について分析評価し、課題を抽出して今後の施策に結びつけることである。そして、こうした一環の流れを報告することが自社のコンプライアンスを強固にすることにつながるとともに、ステークホルダーへの説得力が増すこととなる。残念ながら、こうした事例は見出せない。

社会は「結果責任」に加えて、業務遂行プロセスが法令や社会的規範に合致していること、いわゆる「プロセス責任」を果たすことを強く要請していることを考えるならば、こうした一環の流れを検証する重要性が日増しに増してきているのではないだろうか。

★コンプライアンスアンケート調査（意識・浸透度）の記載例

- ・帝人＝倫理意識調査アンケート：10%を無作為抽出し、約50問に答える
- ・東芝＝行動規準に関するアンケート、結果あり
- ・大日本印刷＝本社主管部が各組織のコンプライアンスへの取り組みを年2回測定、評価結

果は経営執行会議に報告され全グループに公表

- ・大和ハウス＝CSR 意識調査：人権意識、環境保全の取り組み、法令遵守意識など 70 の設問

項目、22,520 名が回答

- ・東京ガス＝意識調査：当社の従業員と全関係会社の従業員関係会社で施策と風土において相対的に得点不足
 - ・富士フィルム＝コンプラ意識調査：第 1 回～第 4 回までの結果を開示、意識は着実に向上しているが、コンプラ相談窓口の利用は停滞傾向
 - ・リコー＝行動規範浸透度調査：2005 年の調査に基づいて行った改善活動の成果確認のため
 - ・大日本印刷＝毎年「コンプライアンス意識浸透度計測調査」を実施、結果あり
 - ・サントリー＝隔年でグループ全従業員を対象に「コンプライアンス浸透度調査」を実施、結果なし
 - ・三菱地所＝コンプライアンスに関するアンケート、結果なし
結果分析を活用し、より一層実効性のあるプログラムづくりを進めている
 - ・TOTO＝コンプライアンス意識調査結果：仕事を進めるうえでコンプライアンスを意識していますか？ 職場のコンプライアンス意識は浸透していると思いますか？
回答者の属性：TOTO、グループ会社、協力企業、派遣会社、その他
 - ・ジャパンエナジー＝コンプラの具体的基準（22 項目）の取り組み状況のチェック、結果なし
- し
- ・荏原＝コンプラ浸透調査アンケート、結果なし
 - ・ヤマハ＝コンプライアンスアンケート：回答数 13,118 名、提出率 92.8%、結果あり
 - ・クラリオン＝コンプライアンス意識調査を実施、回答率 85%、結果あり

★コンプライアンスの強化策、浸透策の記載例

- ・富士フィルム＝ツールを作成：現場の声を反映し、実態に即した内容にツール—対象—特徴—学習方法
- ・三菱重工＝コンプライアンスチェックシートの運用、「コンプライアンスガイドライン」を作成、配布
- ・松下電工＝国内において「コンプライアンス強化月間」（毎年 10 月）を設定し、全社一元的な活動を推進
- ・NEC＝NEC エンジニアリングの架空取引を契機に 2006 年 7 月に当社及びグループ各社に
「コンプライアンス委員会」を設置し、活動を開始

★誓約書の記載例

- ・三菱重工＝官公需営業部門については、課長以上の役職者全員が「独占禁止法遵守宣誓書」を提出
- ・積水ハウス＝「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」と「飲酒運転撲滅に係る誓約書」の2つへの誓約書を全役員、全従業員（パート、アルバイトを含む）が提出する取り組みを実施
- ・旭硝子＝誓約書制度の導入：2006年度はパート、アルバイトを含む旭硝子全従業員へ提出
対象者を拡大
グローバルでも誓約書制度を導入しており、提出対象者は2006年度でAGCグループ全従業員の42%に相当する約23,000名
- ・アサヒビール＝全役員・従業員に法令遵守の「誓約書」の提出
- ・サントリー＝全従業員が「コンプライアンス誓約書」を提出
- ・前田建設＝管理職2,500人が誓約書を提出し、「談合は絶対しない、絶対に巻き込まれない」の強い決意を表明

★コンプライアンスを評価項目とする記載例

- ・大日本印刷＝目標管理評価制度の評価項目のひとつに企業倫理の要素を入れる
- ・三菱重工＝人事考課で評価項目の中に「コンプライアンスに関する姿勢」を盛り込み、これを任命、異動の判断基準の一つとする

■公益通報制度

食品の偽装が相次いでいるが、その大半は内部からの告発である。食品以外でも製品の耐火性能偽装（ニチアス）、製品の強度偽装（栗本鉄工所）などが耳新しいがこれらも内部告発によって明らかになった。こうしたことから、改めて内部告発の重要性を認識する人も多いに違いない。しかしながら、内閣府が2007年1～2月に実施した調査によれば、窓口を設置したのは上場企業の約8割に対し、非上場企業は約3割に留まっており、中堅・中小企業の多くは制度そのものがない。

内部告発者が法的に保護されるために、公益通報者保護法が2006年4月に施行された。そのためコンプライアンスの項目下で、多くの報告書が内部相談、内部通報制度という項目で言及している。しかし、制度があることのみ記載も少なくない。多くの項目で仕組みの記載からプロセス、成果情報の記載に移行していることを考えると、一層の開示努力（通報件数やその内容、受報後の対応など）が必要である。対応については、「適切な対応」というのではなく、いかに通報者が満足する対応をしているかが求められている。また、通報者の不利益扱いの禁止は法の趣旨から見て当然であるためか、報告書への記載のない例があり、読者には取引先や従業員などがいることを考慮すると、必掲事項といえるのではないだろうか。

内部通報制度は制度をつくっても、従来の企業風土を引きずっては機能しない場合が多い。前述の調査では、過去1年間の通報ゼロが全体の5割近くを占めている。機能させるため

には、自社の制度がどれだけ従業員に認知されているかについて継続的な調査が不可欠で、その報告が重要となる。通報が少ないのは、問題がないのか、認知度、信頼度が低いかのいずれかである。認知度や信頼度調査があると正しく判断ができる。しかし、こうした調査報告をしている企業は少ない。

★通報の件数、内容などの記載例

- ・ 帝人＝2006年度の社内・社外からの相談・通報内容内訳
 - パワーハラスメント：8件 セクシャルハラスメント：6件
 - 経費管理上の問題：3件 不公正な取引の懸念：3件
 - 嫌がらせ：2件 会社資産使用上の問題：2件
 - 環境・安全上の問題：2件 人事・処遇上の問題：2件
 - 勤務時間管理の問題：2件 その他：7件
- ・ 積水化学工業＝報告・通報内容の内訳（2002年度～2006年度）
 - 労働関係：41% 質問：19%
 - 経営幹部に関する批判：16% 業者との癒着懸念：8%
 - 営業手法に関する批判：5% その他：11%
- ・ 東京ガス＝コンプライアンス相談窓口の概況
 - 法令に関するもの：12件 社内ルールに関するもの：18件
 - 職場の人間関係に関するもの：24件
 - 雇用・雇用管理に関するもの：6件
- ・ SONY＝通報件数（約250件）と内容は雇用、労働、職場環境、情報管理、環境保全、経理関連
- ・ セブン&アイHDGS＝主要事業会社の通報制度の運用状況、相談内容構成、相談者構成
- ・ 旭硝子＝2006年：55件、AGCグループ：278件
- ・ NEC＝相談件数過去3年の実績 32件→43件→88件（2006年度）
- ・ キリンビール＝利用件数：2004年16件、2005年12件、2006年16件
- ・ セイコーエプソン＝相談件数：46件
- ・ 大和ハウス＝178件の相談、情報を吸い上げる
- ・ 凸版印刷＝労務に関するもの、業務指導に関するもの、上司とのコミュニケーションに関するもの、計3件
- ・ 富士フイルム＝コンスタントに7～8件/月、内容は「社員行動規範」の解釈、職場に悩み、職場のモラルに関するもの
- ・ アステラス製薬＝2006年度は質問、相談を含め77件
- ・ 三菱重工＝毎月約7～8件の投書、ホットラインが有効に機能しているものと受け止めている
- ・ カシオ計算機＝2006年21件
- ・ サッポロビール＝2006年2件

- ・大阪ガス＝年間 30～40 件の相談や報告
- ・荏原＝3 月末までの相談件数は約 90 件
- ・西友＝アソシエイトホットライン（メンタルヘルス、セクシャルハラスメント等）：2006 年、348 件（前年比 35.4%増）
コンプライアンスホットライン：2006 年 48 件（前年比 37.1%増）

★内部通報制度に認知度の記載例

- ・NEC＝従業員の認知度推移、42%→73%→78%→85%
- ・大和証券＝2006 年度の通報件数は 74 件と 2005 年度の 49 件と比較して 50%の増加となる。
これは、ホットラインに関する研修の効果や通報に対してできるだけ早く対応するように努めていることなどにより、ホットラインに対する社内の認知度や信頼度が高まり、利用者の裾野が広がってきたことの現れと判断している

★通報に対する処理・対応の記載例

- ・サントリー＝通報案件（2006 年、53 件）に対しては、是正勧告などの対応を行い、さらに問題の改善や再発防止策が徹底されていることを確認
- ・ミレアグループ＝2006 年度は、グループ全体で 180 件程度の報告・相談があり、案件ごと適切に対応している

★海外に関する記載例

- ・花王＝海外の花王グループ社員を対象としたグローバルヘルプラインの導入も検討。2007 年度に北米関係会社でアウトソーシングサービスを活用して 24 時間、365 日、母国語で相談できる体制を試験運用する

■ リスクマネジメント

企業の事業展開に際して潜在するリスクは増大してきている。それらを概観すると、規制の強化などのリーガル・リスク、市場の高まる要請によるマーケット・リスク、社会やステークホルダーが持つイメージ・リスク、地球環境の劣化に伴う環境・リスクなどがある。

これらのリスクを低減するためのマネジメントは企業の持続可能性を現実化するために不可欠の行為である。

リスクマネジメントのプロセスとしては、一般的に①リスクの発見 ②リスクの評価 ③リスクの処理などとされている。CSR の観点から報告書ではこれらのプロセスを記載することが重要である。

★リスクマネジメントの記載例

- ・花王＝「全社リスクマネジメント活動の推進」をテーマに各部門における主要リスクの調

査、定量化を行う

- ・クボタ=10のコンプライアンスリスクを特定、リスクの種類—主管部門
- ・東京応化工業=事業などのリスク10
- ・豊田自動織機=有価証券報告書に開示している事業等のリスク
- ・日立プラントテクノロジー=事業のリスク①～⑧
- ・SONY=リスク・危機管理体制、危機を3段階のレベルに分類
- ・富士通=事業を取り巻くリスクの例、リスク管理体制とリスクマネジメントサイクル
「ここで記載したのはあくまで例であり、これに限られるものではありません。決算
短信、有価証券報告書などにおいて、さらに詳細を掲載しています」
- ・東京ガス=「経営が管理すべき重要リスク」として14項目の一覧
- ・NTTデータ=2006年度は「システム・プロジェクト」「お客様満足」「情報セキュリティ」「大規模災害対策」「リーガルマインド」に関わるリスクを重点リスク項目と定める
- ・日立情報システムズ=事業などのリスク一覧「リスク項目—想定している主なリスク—リスクに対する対策」
- ・エルピーダメモリ=環境リスク対策、対策分類—対策事項
- ・住友化学=特徴的なリスクコミュニケーションの実績、目的—活動内容
- ・中部電力=リスク管理体制に一層の強化を図ることを目的で「リスク管理規程」を制定
- ・太平洋セメント=「リスク管理方針」と「リスク管理規程」を制定
- ・三洋電機=三洋電機グループリスクマネジメント方針の制定
- ・凸版印刷=「危機管理を要するリスクと本社主管部門」一覧
2006年度は会社法の施行を受けて改めて危機管理体制の再設備を行う
- ・日本政策投資銀行=リスク管理：信用リスク管理、市場リスク・流動性リスク管理、オペレーショナルリスク管理

■BCP(事業継続計画:Business Continuity Plan)

近年、国内外で大規模災害が頻発することから、災害に強い会社が求められている。こうしたステークホルダーの要請に応え、災害や事故などの発生時に基幹業務を継続し、早期に業務を通常の状態に回復するためにBCPの策定に取り組む企業が増加してきている。

わが国の企業では、その地理的な条件から大地震を想定したBCMの構築、BCPの策定が多い。わが国の今後30年以内の地震発生率は高い。例えば、宮城県沖地震：99%、首都直下地震：70%、東海地震：87%、東南海地震：60%となっている。30年以内に交通事故で死亡する確率が0.2%、火災で死傷する確率が0.24%ということから考えると地震の確率がいかに大きいか分かる。そのためBCPの策定は極めて重要である。

★BCPに関する記載例

- ・ 帝人＝首都圏直下型地震被災を想定した東京本社の BCP を策定
- ・ 三菱地所＝「三菱地所グループ事業継続計画ガイドライン」を策定
- ・ ブリヂストン＝緊急事態発生時に早期に対策室を設置するための手順を示した「緊急事態対策室設置運用基準」を制定
- ・ ジャパンエナジー＝事業継続に関する基本方針などを定めた事業継続計画を策定
- ・ デンソー＝東海、東南海地震を想定し、目標期間内に事業を復活させる作業フォローとそれに基づく作業要領書を策定
- ・ 東レ＝BCP の推進
 本社 BCP:①大規模地震発生時の緊急対応計画 ②重要業務マニュアル、引越しまニュアルの作成 ③安否確認システム
- ・ 大和ハウス＝サプライヤーに対し BCP に関するアンケートを実施、サプライヤーごとのレベル差を解消するために 2007 年には啓蒙活動を行う
- ・ 大成建設＝BCP の整備を危機管理上の最重要課題として捉える
 首都圏において「大規模災害対策訓練」を実施
- ・ アンリツ＝リスクシナリオ（発生状況や被害状況）をある程度特定した上で、重要業務を絞込み、その継続、復旧へのボトルネックを洗い出して対処
- ・ 日立製作所＝「日立グループ BCP 策定のためのガイドライン」をまとめる
 約 150 社のグループ会社を集め説明会
- ・ 住友電工＝事業継続に関する住友電工グループの基本方針、基本方針に則り、グループ内各社・各部門において、一斉に BCP 策定に向けた検討を開始
- ・ 味の素＝特に医薬品などの社会的責任が大きい商品や影響度が高いものは優先して検討し、情報や物流の確保など、その対処に必要な施策を計画的に進める
- ・ 損保ジャパン＝BCM、事業継続マネジメントコンサルティング

■ネガティブ情報

ネガティブな情報については、従来内部限定情報として厳しく管理する傾向が強かった。しかし、昨今の企業不祥事の続発によって、ステークホルダーから企業の対応に厳しい目が注がれることにより、企業は透明性や誠実性の表明、再発防止などのリスク管理面について積極的に開示する傾向にある。とはいえ、その開示には濃淡があり、事実の一端をわずか数行で記述するものから、経営トップの緒言でその事実に言及・謝罪し再発防止を誓い、本文でその事実、発生後の対応、原因究明、再発防止のための施策について詳述するものまでと幅広い。

また、王子製紙のように制作の終盤にきて不祥事が発覚し、当初の構成、内容を変更した事例は、不祥事を重大なことと受け止めると同時に、開示することの意義を十分に認識していることを意味している。制作終盤での発覚は少なくないが、こうした変更やペーパーの挿み込みなどで、一連の開示をすることは不可欠である。

ネガティブ情報の開示の意義は、透明性や誠実性の具体的な表現という一面もあるのは事実であるが、再発防止というリスクマネジメントへの貢献が最も大きいといえるだろう。

コミュニケーションの意義・機能として「企業システムの変革（自己組織化）を進めていく」ことがいわれているなか、ネガティブ情報の開示には、この点が最も顕著に表れなければならない。

従って、企業システムの変革をとまなう合理的・包括的なリスクコントロールに、意欲的に取り組む姿勢がない企業では、ネガティブ情報の開示に積極的になれないと解釈できる。つまり、ネガティブ情報を積極的に開示している企業は、合理的・包括的なリスクコントロールが進んでいる、もしくはその意志があることを傍証している。

しかし、報告書のネガティブ情報の扱いによって、上記のように解釈しても裏切られる現実も少なくない。上記のような解釈が真に正しかったことを確信するためには、単年度の報告だけでなく、翌年以降の報告書の記載内容も含めて評価しなければならない。

ネガティブ情報を開示した初年度には、しばしば「再発に努めます」という決意表明のもと体制の構築、再発防止マニュアル類の作成、従業員教育などが列記されているが、それらのD0についてCheckとActが、次回の報告書に誠実に報告されているかが重要になる。さらに、ネガティブ情報の社会的インパクトの大きさによっては、それ以降数年にわたり報告書で企業システム変革の事後効果について言及しなければ、当該企業のリスクコントロールが真に機能していることが伝わらない。

こうした事後報告については2006年版では数例しか見られなかったが、2007年版では漸増傾向にある。損保ジャパンは、保険金の支払い漏れや生命保険の募集に関わる不適切な取り扱いなどの発生により、金融庁から2006年5月に業務の一部停止命令や業務改善命令を受けた。

そのため同社の2006年版報告書（CSRコミュニケーションレポート）は、従来より2ヶ月発行を遅らせ（11月発行）、報告対象期間も2005年4月から2006年10月までと拡大し、報告内容も充実した記載になっていた。本文では11ページにわたって、不祥事の再発防止と信頼回復に向けた現在進行中の取り組みの進捗状況を簡明に報告することを編集方針に据え、行政処分の事実とその要因、業務改善計画を踏まえた「損保ジャパン再生プラン」などについて記載していた。そして、2007年版では、「損保ジャパン再生プラン」の取り組みについて、2006年版と同様に谷本一橋大学教授と社長の対談で検証するとともに、同プランの進捗報告を2頁にわたって報告している。

ネガティブ情報は、大別すると①法・条例違反 ②環境不祥事、環境事故、災害、事故 ③不良品の告知、回収 ④犯罪・不祥事 ⑤情報紛失・漏洩 ⑥苦情などである。ネガティブな事象は複雑な構造のものも少なくないため、必ずしもこの範疇に納まるものではないが、ここでは上記の分類に従って記載例を列記した。

この1年間では特に多くの人の記憶に残っている不祥事は生損保の保険金不払い、金融機関に対する金融庁の行政処分、電力会社のデータの不正書換え・原発の不正報告、ゼネコンの談合などだ。こうした社会的インパクトの大きい事象については多少の扱いの大小はあるものの各社積極的に記載している。

なお、東京都内のぜんそく患者の方たちが国や都、自動車メーカーなど7社などに損害補償を求めた東京大気汚染訴訟が2007年7月初旬に提訴から11年で全面和解が成立した。この

和解については7社共同で和解受託のコメントがあったが、各社でのコメントと大気汚染防止についてのコミットメントが報告書上でも求められる。和解が7月という、発行時期との微妙な関係もあるが、いずれ自動車、三菱自動車で多少の経過説明があるほかは、報告事例はない。

代表的なネガティブ情報（マスコミでも明らかになっている）について、報告書での記載状況を検証すると下記の表のようになる。

確かに開示する傾向にはあるが、日本経団連の企業行動憲章にいう「本憲章に反するような事態が発生したときは、経営トップ自らが問題解決に当たる姿勢を内外に明らかにし（中略）社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し…」に則った緒言での言及はまだ少ない。

一方、緒言で言及しているにもかかわらず、本文で記載していない例も見られた。また、本文での記載もネガティブ情報の記載の定石である「事実－発生後の対応－原因究明－再発防止のための施策」といった一連の情報に欠ける記載も少なくない。

社名	不祥事の内容	緒言	本文
日興コーディアル	2005年度3月期決算、不適切開示など	○	○
東京海上日動	保険募集や保険金支払で不適切な取扱い	○	○
あいおい損保	保険金の支払い漏れ、不払い	○	○
太陽生命	保険金の不払い	○	○
大和証券	インサイダー黙認	×	○
三菱UFJFG	不正融資他、金融庁からの改善命令など	△	○
東京電力	データの改ざんなど	○	○
関西電力	データの改ざんなど	○	○
中国電力	データの改ざんなど	○	◎
電源開発	データの改ざんなど	△	△
東京ガス	エコステーション建設談合	○	○
大阪ガス	エコステーション建設談合	◎	△
大成建設	独禁法違反で排除措置命令、課徴金	×	○
熊谷組	独禁法違反で排除措置命令、課徴金	△	△
日立製作所	独禁法違反で課徴金、国交省業務停止処分	×	○
クボタ	汚泥施設談合で課徴金	△	△
荏原製作所	汚泥施設談合で課徴金ほか	△	×
JFE	汚泥施設談合で課徴金	×	△
大林組	名古屋市地下鉄談合	△	△
清水建設	名古屋市地下鉄談合	△	×
ブリヂストン	カルテルの疑いで立ち入り検査	△	△
横浜ゴム	カルテルの疑いで立ち入り検査	×	△

王子製紙	データの改ざん	○	○
日本製紙	データの改ざん	○	○
いすゞ自動車	子会社の不正車検取得、書類送検など	×	×
トヨタ自動車	水質汚濁法違反の疑いで書類送検	×	△
トヨタ自動車	業務上過失傷害の疑いで書類送検、不起訴	×	×
NEC	不正発注で裏金捻出 (07. 5. 31)	×	×
日立建機	13 億円所得隠し	×	×
JFE	11 億円所得隠し	×	×

○：記載 △：一部記載、もしくは具体的でない ×：不記載

なお、報告対象期間後に重要な不祥事が発生した場合においても可能な限り、王子製紙の事例のように重要後発事象として報告書に記載すべきである。どうしても報告書への掲載が物理的に困難であれば、ペーパーを冊子に挿入するなどの手段を講じるべきである。

★法・条例違反の記載例（前記表掲載分は除く）

2005 年版から公正取引委員会の取り締まり強化を反映し、独禁法違反による排除勧告、警告、景品表示法違反（優良誤認など）が増えるとともに、金融庁が金融機関の経営内容から利用者保護へと監督・検査の軸足を移したことから 2006 年版から行政処分に関する記載が多数出てきた。

- ・大和ハウス＝国土利用計画法の届出懈怠、贈賄行為
- ・積水化学＝公取委による立ち入り検査（緒言＋本文）
 - 第 3 者をメンバーにした調査委員会を設置し、原因究明と再発防止に向けた取り組みをまとめる
- ・マルハ＝下請代金支払遅延防止法違反で是正勧告
- ・日立金属＝独禁法違反で排除措置命令、課徴金（緒言＋本文）
- ・住友林業＝貸金業業務停止命令
- ・ニチレイ＝食品衛生法の基準に不適合
- ・ブリヂストン＝カルテル行為で調査（緒言＋本文）
- ・熊谷組＝談合罪で有罪判決、建設業法に基づく営業停止処分（緒言＋本文）
- ・ミサワホーム＝不適切な会計処理による上場廃止処分、営業停止命令
- ・栗田工業＝独禁法違反で判決、刑事罰（詳細不明）

★環境不祥事、環境事故、災害、事故の記載例（土壌・地下水汚染は除く）

ここ数年、環境関連のネガティブ情報の掲載も一般的になってきている。その代表例は土壌・地下水汚染情報であり、掲載企業も多いが、その開示内容についてはバラツキがある。調査時の数値と異常の有無、浄化中およびその数値記載に留まるところから、汚染の場合、その後の浄化の推移までを記載する企業までがある。

- ・キヤノン＝産業廃棄物を土壌中に埋め立て
- ・YKK AP＝廃棄物処理法違反（無許可業者への委託）で略式命令
- ・ヤマハ＝重油の漏洩、廃液の流出
- ・クボタ＝燃焼ガスの漏洩、水質排出基準値超過
- ・セイコーエプソン＝食堂排水の動植物油
- ・富士通＝環境法規の逸脱 9 件（水質・騒音・廃液漏洩）
- ・ジャパンエナジー＝地下タンクからガソリンの漏洩
- ・トヨタ自動車＝排水中の BOD が協定値を超える
- ・積水化学工業＝場内流出事故 2 件
- ・アステラス製薬＝異臭事故、試薬に関する保管違反
- ・ユニチャーム＝行政勧告 1 件、通知 1 件、過去の廃棄物処理に関する是正 1 件
- ・味の素＝九州事業所内死亡事故
- ・帝人＝帝人加工糸小松工場の火災
- ・東京急行電鉄＝事故・障害の発生状況
- ・日本郵船＝ニアミス報告件数、ニアミス要因
- ・日本航空＝2006 年度に発生したトラブル
- ・商船三井＝重大海難事故 4 件（緒言＋本文）
- ・熊谷組＝過去 5 年以内の主な事故、行政報告と対応
- ・東京メトロ＝鉄道事故などの総発生件数の推移

★不良品の告知、回収の記載例

この 1、2 年身の回りの製品から原子力発電所などのプラントに至るまで、また日本を代表する企業の製品の不具合が相次いでいる。そのためか、新聞での告知は日常的に掲載されている。報告書においても掲載事例は多い。

- ・松下電器産業＝食器洗い乾燥機、マッサージ椅子
- ・東芝＝衣類乾燥機
- ・ソニー＝リチウム電池、ポータブルラジオ
- ・シャープ＝LED ディスプレーシステム、洗濯機
- ・INAX＝電気式浴室換気乾燥暖房機
- ・TOTO＝温水洗浄便座
- ・コクヨ＝抗菌デスクマット
- ・ダイキン工業＝業務用暖房機
- ・日立製作所＝原子力発電所のタービン損傷
- ・サントリー＝ジョッキ生、輸入ワイン、輸入焼酎
- ・花王＝賞味期限切れ
- ・サッポロビール＝賞味期限のご表示、異物混入
- ・中外製薬＝3 商品の回収、危惧される具体的な健康被害

- ・アステラス製薬=2商品の回収
- ・NTT 東日本=光電話の故障

★犯罪・不祥事の記載例

これらは冒頭の法違反に属するが、企業の評価に大きく影響することから別項とした。そのため、緒言、本文の両方で言及する例も少なくない。

- ・セイコーエプソン=元社員による不正取引（緒言+本文）
- ・ヤマハ発動機=外国為替及び外国貿易法違反（緒言+本文）
- ・ヤマトホールディングス=京都ヤマト運輸(株)野球賭博事件（緒言+本文）
- ・荏原=不正な会社資金の流出（緒言）
- ・デンソー=社員による機密情報の持ち出し
- ・全日本空輸=元社員による詐欺

★情報紛失・漏洩の記載例

情報の紛失・漏洩は2005年版以来掲載例が多い。この間も多くの情報に関する管理強化が叫ばれているにもかかわらず、こうした事件は少なくならず、したがって掲載例も多い。

- ・大日本印刷=業務委託先元社員による不正持ち出し（緒言+本文 4P）
- ・キリンビール=個人情報の紛失
- ・帝人=パソコンの紛失（11万件の個人情報）
- ・リコー=「ウィニー」による情報流出
- ・沖電気=個人情報および業務関連情報の流出
- ・KDDI=お客様情報の流出、紛失
- ・ダイキン工業=ハードディスク紛失（895件の顧客データ）
- ・コニカミノルタ=お客様情報の紛失
- ・三菱地所=個人情報の紛失
- ・NTT ドコモ=記録媒体の紛失、情報流出
- ・大阪ガス=メールアドレスの誤送信、お客様情報の紛失3件
- ・ファミリーマート=「料金収納振込票」の紛失

★事後報告の記載例

真に再発防止策が有効に機能していることを立証するためには、数年にわたってそれらの防止策が有効に機能していることを報告することが重要である。この間、不祥事のあとに再発防止の決意、体制の整備があったにもかかわらず、再発している事例が少なくないからに他ならない。

- ・三菱地所=OAP問題に関するご報告、OAP問題を契機として
- ・JFE スチール=千葉地区の排水問題のその後
- ・損保ジャパン=「損保ジャパン再生プラン」の進捗報告

- ・松下電器産業＝FF 式石油暖房機事故、回収及び点検、回収の進捗状況
- ・ワコール＝商品回収問題から 2 年が経過して
- ・岡村製作所＝2005 年の電解液流出事故のその後
- ・三菱自動車＝社外の視点から見た信頼回復への歩みと課題
- ・日本航空＝過去の教訓から学び続ける

■CSR調達

調達に際して CSR 対応を調達先選別の基準の一つとする CSR 調達に言及する企業が急増してきており、従来のグリーン調達についての記載は逆に減少してきている。これは、CSR 調達への移行とともに報告書発行企業ではグリーン調達が CSR 調達に包含されているためである。さらに、資材の調達だけでなく、広く取引全般にわたる「取引基本契約」の遵守事項に CSR の要件を盛り込むことを検討する企業もでてきている。SCM（サプライチェーンマネジメント）の重要性が指摘されていることや、SCM の観点からも CSR 調達は広がりを見せることが必至であり、調達基準や調達基準達成率、SC への指導などを記載することが求められる。

CSR 調達で一步先んじているのは電子業界である。2004 年に HP、Dell、CIBM 各社が協力して電子業界 SC における行動規範、電子業界行動規範：EICC(Electronic Industry Code of Conduct)を公表した。EICC は、労働、安全衛生、環境、CSR マネジメント、企業倫理から構成されている。この取り組みにはその後、主要な電子機器受託生産企業が参加し、現在欧米、アジア、日本から 25 社（2007 年 4 月現在）が参加している。ソニーは運営委員の 1 社として参加している。

この EICC を受けて日本では（社）電子情報技術産業協会：JEITA が「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を 2006 年 8 月に発表している。このガイドブックには、EICC 項目のほか品質・安全性や情報セキュリティ、そして温室効果ガスなど日本での関心の高い項目も含まれている。

電子業界以外にも CSR 調達は急速に広がりを見せている。日本能率協会が 2007 年 7 月に行った調査によると、回答企業（353 社）の 59%が CSR 調達を推進していると回答。大企業に絞ると 71%が推進しているという。こうした状況を反映し、2007 年版からも CSR 調達ガイドラインの制定や SC への CSR 調査、説明会などの記載が多数読み取れる。また、その対象が海外にも広がり始めていることも読み取れる。

★CSR調達ガイドラインの制定・運用の記載例

- ・キリンビール＝「CSR 調達ガイドライン」の制定
 1. 法令・倫理の順守
 2. 環境への配慮
 3. 品質保証
 4. リスクマネジメント
 5. 情報セキュリティ
- ・凸版印刷＝調達ガイドラインを「CSR 調達ガイドライン」に改訂
- ・味の素＝「味の素グループ購買基本方針」を制定。各部門とグループ各社に購買取引の現状把握と方針実現に向けた課題抽出のためのアンケート調査を実施。

- ・シャープ＝シャープ版「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を作成。2007 年 5 月か

らサプライヤーにガイドブックに基づいた CSR の取り組みと自己チェックの実施
要

請を行う

- ・イオン＝2003 年に「イオンサプライヤーCoC」を制定、2007 年 2 月現在、監査終了
認証基準達成数は 211 件
- ・富士通＝「富士通 CSR 調達指針」を取りまとめ、指針の遵守を説明・依頼
- ・花王＝「CSR 調達基準」を制定。2007 年 1 月より国内外のサプライヤーに対し調査を開始。
- ・東京急行電鉄＝CSR 調達ポリシーを策定
- ・セブン&アイ＝「セブン&アイ HLDGS お取引先行動指針」を策定
- ・三井化学＝「三井化学グループ購買方針」を制定
- ・沖電気工業＝CSR に配慮した調達活動の推進という視点から「OKI グループ資材調達方針」
を制定
- ・日東電工＝CSR に基づく調達方針
 1. CSR に基づく調達方針について
 2. 調達活動に係る者の行動方針

★SC への CSR 調査の記載例

- ・NEC＝JEITA 版「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」に準拠した「サプライチェーン CSR チェックリスト」を用いて取り組み状況を調査。国内外 20 社
- ・日立製作所＝調達先の CSR 推進状況を把握するため、JEITA の作成した「サプライチェーン CSR 調達ガイドブック」を用いて、国内調達先代表 20 社にアンケート調査を
試行
- ・東芝＝「CSR ガイドブック」と「チェックシート」を送付し、自己評価を依頼。2006 年度
は取引占有率の高い取引先 100 社に対して実施
- ・オリンパス＝CSR 取り組み状況自己評価アンケートの実施。日本およびその他の東アジア
調達先（中国、フィリピン、シンガポール、台湾）約 1700 社から回答
- ・リコー＝「リコーサプライヤー行動規範」に関する取り組み状況調査。266 社から回答
- ・旭化成＝CSR に関する取引先の実態調査アンケートを 1500 社に対して実施
- ・グンゼ＝CSR アンケートの実施。国内 1074 社、海外 169 社
- ・TOTO＝サプライヤーCSRWeb アンケート。回答 1600 社。海外グループ会社での CSR 調
査を推進
- ・日本郵船＝現状把握のための「サプライヤーアンケート」を実施
- ・東洋インキ製造＝CSR アンケートを実施、全 13 項目。商社 20 社、メーカー 50 社。今回の
アンケート結果に基づき、調達先に対して CSR の取り組みを要求、指導していき、
CSR 調達の実現に向けた協力体制を整える

- ・三井化学＝CSR 調査を実施、調査項目 20、対象 806 社、回答 589 社（73%）、採点結果平均 15.7 点（20 点満点）
- ・三井物産＝サプライチェーン調査：中国・ベトナム衣料品縫製工場
今回の調査に参加して：足立直樹

★CSRガイドラインの説明会、依頼の記載例

- ・大日本印刷＝2006 年 5 月～8 月にかけて 3300 社に対して全国 8 都市で延べ 8 回の説明会
- ・オムロン＝改定した「購買方針」と「仕入先さまへのお願い事項」（8 項目）を伝え、CSR 調達の考え方を共有
- ・日立製作所＝CSR の視点から 2005 年に改定した「購買取引行動指針」について 2006 年度は国内から北米、欧州、アジア、中国の主要な調達先約 400 社に同様の依頼をする
- ・富士ゼロックス＝準備段階として取引先の代表と勉強会を 4 回開催、セルフチェックリストを作成
- ・日立建機＝CSR 項目を追加した「資材調達基本方針」を取引先説明会で説明
- ・松下電器産業＝CSR 調達をグローバルで徹底するために 2007 年 3 月に中国で「CSR 調達説明会」を実施（対象 2300 社）。2007 年 6 月までには、アジアや欧米の 3300 社を対象に説明会を開催
- ・ソニー＝「ソニーサプライヤー行動規範」の遵守を要請。また、その遵守状況を把握する一環としてサプライヤーセルフアセスメントを段階的に導入してサプライヤー向けの説明会を実施
- ・デンソー＝1 次仕入先 1400 社に「デンソーグループ企業行動宣言」を配布するとともに CSR 活動窓口の選任を依頼
- ・日立マクセル＝販売先におけるコンプライアンス強化を目的に 2007 年 4 月から全ての取引先と新「基本契約書」での再締結を開始
- ・タムラ＝「タムラグループ調達ガイドライン」を日本語、中国語、英語の 3 言語で作成、2007 年度以降、取引先に配布し、基本的人権、コンプライアンス、安全、環境など 14 項目を推進

■ 偽装請負

わが国の製造業では請負労働者の存在なくして工場は動かない、製品を生み出すことはできない、といっても決して過言ではない。請負は企業が自社の正社員の雇用を確保するために「切りやすい」労働者として利用し、さらに、定期昇給なども行われず社会保険などの企業側負担も無いため、中国・東南アジアなど海外の、低賃金労働力に対応するためのコストダウンの手段として活用している。

この請負に偽装請負が蔓延し、大きな社会問題となっている。請負労働者は、雇用主である業務請負会社から指揮命令を受けるのが基本である。請負労働者の勤務する事業場に顧客企業

の管理者がいたとしても、派遣と違ってその管理者から指揮命令を受けてはならない。

しかし、実際にはこの基本が守られず、形式上は請負形態をとりながら、実態は派遣形態をとる偽装請負が多い。派遣の場合は一定の受け入れ期間を経ると、労働者に直接契約を申し込む義務が受け入れ企業側に生じるが、こうした負担増を避けるために偽装請負が蔓延する。

偽装請負は派遣法の制定当時からみられていたが、最近になって偽装請負の広がりが社会問題化し、全国の労働局でも立ち入り調査を強化している。

2005年度だけでも、製造業などで請負を発注した660社のうち、半分以上の358社で偽装請負に絡む問題が発覚し、労働局が文書指導をしている。2005年度までの3年間を見ると、指導件数は年々倍増しており、しかも、指導事例は氷山の一角だという。偽装請負が発覚した企業には、キヤノン、日立製作所、松下電器産業系列企業、トヨタ自動車系列企業など、日本を代表するメーカーの名前も並ぶ。こうしたことから、製造業においては偽装請負が常態化しているといっても過言ではないだろう。ちなみに、厚生労働省が2006年度に偽装請負で文書指導をした件数は、前年度の2.7倍の2646件と激増している。

また、請負労働者の実態も明らかになってきている。定期健康診断を受けていない労働者が3割以上、年次有給休暇を取得できない労働者が約4分の1、時間外手当を適切に受けていない労働者が約35%もいる。(大分労働局：2006調査)。請負労働者のなかには社会保険に加入していない人も多い。さらに、偽装請負の蔓延で労働災害も発生しやすくなっている。

2006年は、朝日新聞の報道を契機に多くの請負偽装が顕在化し、大きな社会的問題として多数の経済誌においても特集が組まれた。しかしながら、2007年版において、偽装請負について言及した報告書は極めて少ない。せめて、請負が法的に行われていることの確認報告は記載して欲しいものである。

★合法的な請負に関する記載例

- ・CTC＝すべてのサプライヤーとの契約形態と実務内容の確認を行い、2005年5月にはすべての委託契約を実態に合わせて適正化。
人事部では、請負・派遣元と契約にもとづいて労働管理を行う「契約遵守」を強く伝え、遵守状況を点検している
- ・凸版印刷＝製造部門における請負と製造派遣の区別については、職場の状況を踏まえた上で、適法な状況であるよう常にチェック
- ・NTTデータ＝取引先企業への請負業務の点検を実施、NTTデータグループ全役員・社員を対象にしたe-ラーニング「委託契約適正化IBT研修」を実施
- ・椿本チエイン＝2006年度は国内グループ会社13社が一丸となって構内請負・派遣の適正化のための改善に取り組み、構内請負・派遣受入に際し、法令遵守を徹底するように努める
- ・キヤノン＝2006年8月、社長を委員長とする「外部要員管理適正化委員会」を設置

■ 下請法遵守

下請法（下請代金支払遅延等防止法）は、優越的地位の乱用を禁じた独占禁止法を補完する法律である。大企業が下請け業者に、長期支払手形で決済したり、理由なく製品を返品するなど過度に不利益な取引を強いることを禁じている。最近では原材料の高騰などコスト増に伴う単価の値上げを一切認めない、あるいは下請けの技術開発を勘案せずに単価を下げるなどの違反が報道されている。

公正取引委員会では、親事業者と下請事業者を対象に定期的に書面調査を実施している。下請代金の不当な減額、下請代金の支払遅延等の下請法違反行為が認められた場合には、親事業者に対し勧告を行い、減額した下請代金の返還、遅延利息の支払等の原状回復措置を行っている。

改正下請法が施行された 2004 年 4 月以降、26 件の勧告・公表を行い、2007 年 3 月末までの間に 9,526 件の警告を行っている。こうした勧告・警告により、下請代金の不当な減額や支払遅延に関する事案について、2004 年 4 月～2007 年 3 月末までの間に総額 17 億 5,822 万円の返還または支払を指導した。なお、2006 年度については、下請法違反事件数は 2,938 件で、公取委は親企業に対し 5 億 8,000 万円を下請企業に返還するように命じている。企業名を公表して違反の即時停止と是正を命じる「勧告」措置は 11 件で、1978 年度以降最多となっている。

こうした事態を踏まえ下請け保護を推進するために、経済産業省と公正取引委員会は 2007 年 6 月に「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」を策定した。この中では、下請け法の運用基準をきめ細かくし、違反行為を示した業界別指針を示した。それらの業界は、素形材、産業機械・航空機、自動車、情報通信機器、繊維、情報サービス・ソフトウェア、広告の 7 業界である。また、中小企業庁は、下請取引の適正化のため、裁判以外の紛争解決手段を取り入れた処理機関（「下請適正取引推進センター（仮称）」）を 2008 年度に全国に設置する方針を固めている。

2007 年版では下請法の遵守についての記載はそれほど多くはない。7 業界においては、下請法違反が頻出、もしくは可能性が大きいことから指針が示されたと思われることから、どのように遵守を確認、もしくは確認する仕組みがあるかまでを記載することが求められる。

★下請法遵守に関する記載例

- ・大和ハウス＝工事下請基本契約書により、透明な支払い条件、形態を明示、EDI（電子データ交換）を導入
- ・三菱重工＝2005 年から下請法遵守に関する e ラーニングで 7,219 名が受講、2006 年度から関連会社（持株比率 50%以上）にも対象を拡大
- ・シャープ＝社内教育とコンプライアンスチェック、発注システムのそれぞれの面で対応を強化
- ・サントリー＝下請法に対応した経理システムを運用
- ・日立マクセル＝下請法を順守した下請取引先との公正な取引
- ・大建工業＝下請法遵守のための取組

- ・豊田自動織機＝国内外の全サプライヤー約 1500 社のうち下請法対象は約 800 社
下請法の遵守に重点
- ・シチズン＝「シチズングループ下請取引適正化委員会」でグループ各社の監査を重点的に
取り組み、2006 年度は 17 社の監査を実施
- ・エスベック＝社内独自に作成した下請代金法のチェックリストの見直しと、これに基づく
内部監査の実施
- ・キヤノンマーケティングジャパン＝社内やグループ会社の発注部門を集め下請法連絡会
を開催し、調達業務における法律知識を共有
- ・セガサミーHD＝下請法遵守体制の一層の確立を目指した施策の展開
 - * 下請取引状況の確認
 - * 下請取引関連部門・担当者を中心とした下請法教育の実施
 - * 下請法に関する基礎情報や契約雛型の改定・提供
 - * 下請法関連事項における監査体制の強化

■ 労働力の内訳

1995 年 5 月、日経連（当時）は「新時代の『日本的経営』－挑戦すべき方向とその具体策」と題した報告書を発表した。ここでは、従来の日本的経営の要である、終身雇用の正社員を管理職、総合職、技能部分の基幹職だけに絞り込み、専門部門や一般職、技能・販売部門は昇給や退職金、年金がない有期雇用契約に移行する雇用計画案を打ち出した。こそには、総人件費を抑制し「低コスト化」を推進していくという強い意志が読み取れる。

そして、1997 年の金融危機が吹き荒れる中、多くの企業は「低コスト化」のために正社員の大規模リストラを実行し、その穴埋めに有期雇用契約の非正社員を採用した。この 10 年、企業は正社員を減らし、パートタイマー、契約社員、派遣・請負労働者、アルバイトなどの多様な非正社員を増やしてきている。また制度の改正（改悪？）によって非正社員の増大に拍車をかけている。総務省の「事業所・企業統計調査（速報）：2007 年 7 月」によれば、2001 年から 2006 年の 5 年間で非正社員は 164 万人増えているが、正社員数は 153 万人減少している。

派遣については、1999 年に労働者派遣法が改正され、財務処理、通訳・翻訳などの 26 の専門分野に限られていた派遣業務が、港湾業務などの 5 業務を除いて原則的に自由化された。さらに、2003 年には派遣期間の制限が緩和されている。

総務省によると、雇用者に占める非正規雇用者の比率は 1980 年代後半では 15%～20%であったが、2006 年は 33%にも拡大している。冒頭の報告書の提案が不況を乗り切る大義名分があったとはいえ、多くの企業が狙い通りに総人件費を抑制した。そして、景気回復を迎えた今日においても、多少の改善は見られるものの多くの非正規社員が存在している。

例えば、偽装請負で物議を醸した某社では派遣・請負などを合わせて約 3 万 7 千人が働いている。正社員は約 5 万人であることから非正社員比率は 4 割強である。

すでに、製造業の 30.7%が請負を活用しており、500 人以上の従業員を有する企業に限ればその比率は 80%にも上る（厚生労働省）。日本の製造業の工場は請負労働者なしでは動かない。

そして「経済的格差」「ワーキングプア」などの社会問題が顕在化してきている。

みずほ総合研究所は、正社員と非正社員の賃金（賞与を含む）を時給で換算し、それらを比較している。その試算によると、正社員の賃金を 100 とするとパート労働者は 58、派遣労働者は 76 に留まる。また、経済産業省の研究会による派遣・請負業の就業者へのアンケートでは、ほぼ半数が世帯の主たる稼ぎ手になっているにもかかわらず、1ヶ月の平均給与は15万～20万円未満が35.5%で最も多く、20万円未満の人が過半数を占めている。こうした現実に加え、一般的に正社員の賃金は勤続年数を重ねるに従って昇給するが、非正社員の昇給は限定的であり、しかも少額の昇給例が多い。処遇の格差は賃金だけではなく、退職金、企業年金、福利厚生にも及んでいる。

ちなみに「環境報告ガイドライン」（2007年版）の「『社会的取組の状況』を表す情報・指標」には賃金の状況（正規雇用従業員の平均賃金と非正規雇用従業員の平均賃金の比率、正規雇用従業員と非正規従業員との健康保険、産前・産後休暇、育児休業、定年退職金の比較）とある。

また、社会保険制度の加入についても、労働時間などの関係で格差が付いている。雇用保険は週所定労働時間が20時間以上、厚生年金・健康保険は所定労働時間が30時間以上などの条件を満たさなければならないからだ。

このような社会問題を直視するならば、各企業がどのような労働力の構成で事業を運営しているかは重要な事項である。しかしながら、2007年版においてもこうした内訳についての詳細な記載はごく少数であり、請負についての記載はイビデンが「現状、全従業員のうち7割が請負・派遣であり、今後も事業拡大で更なる人員の増加が予想される」と報告している以外は皆無である。

一方、2007年版「労働経済白書」は「経済成長を持続させていく中で、非正規雇用者の正規雇用化に取り組むこと」を今後の重要な課題として取り上げている。この課題に対応するように数社の報告書では期間従業員（期間限定で直接雇用する契約社員）の正社員登用の記載が出てきている。また、最近の動向（2007年12月）としてはダイキンが労働局の指導に対応して請負労働者の契約期間を最長2年半に限定した社員として正規雇用することや、三井住友銀行が派遣社員2000人を正社員に雇用することを発表している。

★労働力の内訳の記載例

- ・オムロン＝雇用形態別従業員内訳：社員、嘱託、パート・アルバイト
- ・アサヒビール＝正社員、契約社員等
- ・富士フイルム＝正社員、非正社員
- ・大和ハウス＝正社員、有期契約社員
- ・イビデン＝全従業員のうち7割が請負・派遣で、今後も事業拡大で更なる人員の増加が計画されている中、2006年度労働災害も6割が請負・派遣での災害となっている
- ・アステラス製薬＝正規社員（内訳：経営基幹職、新入社員、キャリア採用者）、その他従業員、派遣社員

- ・東京急行電鉄＝正社員、出向社員、嘱託、契約社員、臨時雇い
- ・日本ガイシ＝役員、正規従業員、再雇用者、製造契約社員、顧問・嘱託、パート
- ・日興コーディアル証券＝社員、管理職、営業専門社員、歩合外務員、臨時従業員、派遣社員
- ・太陽生命＝営業職員、顧客サービス職員、内務員、パートタイマー、派遣社員
- ・みずほフィナンシャル・グループ＝プロ職、基幹職、特定職、庶務職、プロ契約社員、嘱託

★非正規社員の社員登用、請負労働者の直接雇用の記載例

- ・トヨタ自動車＝期間従業員など非正規社員の社員登用
2006年には943名が正社員に登用
2007年4月現在の期間従業員：約10,200名
- ・デンソー＝期間社員の正社員登用
2006年、期間社員189名を正社員に（前年比3.1倍）
2007年度は450名程度を予定
- ・NTN＝1年以上勤務し、職場推薦があった期間社員については選考の上で正規社員に登用する制度を設けており、2006年度の登用者は82名
- ・キヤノン＝2008年までに直接雇用の採用計画を全面的に見直して大幅に拡大することとし、2008年末までに製造部門において本人の適性、能力、協調性などを総合的に勘案した試験を実施したうえで、グループ合計で直接雇用者5,000人を採用することを決定
- ・藤倉化成＝積極的にパートタイム社員や派遣社員に正社員への扉を開く。これまで、パートタイム社員3名と派遣社員5名を正社員に
- ・三井物産＝契約社員の正社員への登用、第1期は21名が試験に合格

■ 外国人労働者・児童労働

日本企業のグローバル化に伴い、外国人労働者の雇用が拡大している。経済産業省の海外事業活動基本調査によると、日本企業がアジアで雇用している従業員の数は2006年3月時点で300万人を超えている。個別企業で見ても雇用実態はグローバル化している。たとえば、オムロンでは外国人労働者数は21,000人を超え、すでにグループ全体の3分の2を占めている。

こうした中、自動車や電機などグローバル化で先行する企業は、経営の現地化の一環として、海外で採用した社員の幹部登用を積極的に進めている。

また、国内においても日本人学生だけを対象にしては、優秀な人材を確保することが難しくなっていることを反映して、外国人労働者の採用に積極的になってきている。外国人アルバイトを多数雇用する外食や小売り大手では、2007年10月に施行される改正雇用対策法（正確な雇用状況の把握のため、就職や離職に際し、使命や在留資格などの個人情報をハロー

ワークに届け出るように事業主に義務付けた)に対応するために、外国語のマニュアルを作成するなど社内の体制整備に追われている。

このように、わが国の企業にとって、外国人労働者の存在は極めて重要となっているが、報告書への記載は極めて少ない。日東電工では、中国とベトナムにおいて適正な賃金を保証していることを報告しているが稀有な例である。「環境報告ガイドライン」(2007年版)では、「社会的取組みの状況」を表す情報・指標の中に「外国人の雇用方針及び雇用状況」がある。さらに、報告書への記載が最も重要と思われる圧倒的多数である、非幹部の外国人労働者の労働条件に関する記載は皆無である。(G3:EC5. 主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅)

また、国内の自動車、電機、食品関連の工場で単純労働をしている外国人は非常に多い。日本では戦後一貫して単純労働者の入国を禁じてきたが、1990年に日系人の在留資格が緩和され日系ブラジル人、ペルー人が来日し、その数は35~37万人といわれている。ある工場では、正社員の年収が736万円に対し、ブラジル人労働者は381万円(1日12時間拘束で月勤務25日)と大幅な賃金格差がある。こうした状況は他の工場でも同様に「競争的優位を保持するためにはやむを得ない」とのささやきも聞こえてくる。

さらに深刻な事態が顕在化してきている。彼らの子どもが「児童労働」に従事しているという事実である。来日する日系ブラジル人の多くは3世や4世の世代であり、家族で来日し長期に滞在することが一般化してきている。ブラジルの文化で育ったことから、地域において日本の慣習と衝突し問題を引き起こすことがあり、中でも、最も深刻な状況は子供たちの教育である。現在、約37,000人の学齢期(小学校~高校)の子どもがいるが、そのうち16,000人が日本の公立校に就学し、5,000人がブラジル人学校に就学している。しかし、そのうち16,000人が不登校(不就学)である。さらに、日本の公立校に在籍はしているものの日本語の指導を要する子どもが7,000人いる、との推定もある。つまり、23,000人(62%)もの子どもが正常な教育を受けていないこととなる。

こうしたところに目をつけた人材派遣業者が、15歳未満の少女を15歳以上と偽り、工場に派遣している事実も露見した。このような、わが国での「児童労働」については、毎日新聞やNHKで報道されたものの、その後の追跡報道は見当たらない。NHKの報道によると、15歳未満の子どもはパスポートを偽造するなどして年齢を偽り、賃金は最低賃金の6割で、メーカーも喜んで受け入れているとのことだった。

報告書では、こうした外国人労働者は直接雇用でなく請負会社での雇用のためか、全く言及していない。ましてや、児童労働については「行動規範」などの中で文言として並べているだけで自社のサプライチェーンでの児童労働についての確認の報告も皆無である。請負にせよ、自社の工場内で外国人労働者が働いているのであれば、請負会社とともに監視し、確認したことの報告が欲しいものである。

★外国人労働者の実態の記載例

- ・飯野海運=外国人船員の雇用、飯野海運グループの外国人船員比率の推移

外国人船員が安心して勤務できる環境づくりをすすめており、韓国・フィリピン人船員の定着率は9割前後に達している

賃金については、国際運輸労働者連盟(ITF)と国際船員雇用者グループ(JNG)による国際団体交渉協議会(IBF)で合意されたグローバル協定「IBF フレームワーク・トータル・クルーコスト(TCC)協約」に応じて支払いを行っている

- ・オムロン＝地域別従業員構成比、日本：33.1%、北米：7.1%、欧州：6.7%、AP：12.4%、中華圏：40.4%
- ・P&G＝日本のP&Gの総合職の国籍（日本以外：16%の内訳）
韓国：24%、フィリピン：20%、インド：14%、中国：11%、米国：10%、その他：21%
- ・日東電工＝エリア別従業員比率、日本：27%、北米：5%、欧州：2%、東アジア：52%、南アジア：14%

＊適正な賃金の保証

中国：最低賃金レベルを確保することはもちろん、成果に応じた賃金体系を設定

ベトナム：労働者に法定以上の処遇を行い、ホーチミン市に隣接する地域に位置しながら、市内同等の給与水準を保っている

- ・味の素＝地域別基幹職数、日本：1879人、アジア：775人、欧州：270人、米州：242人
- ・キリンビール＝外国人労働者の比率が高まっていますが、採用や処遇などすべての面において本人の適性と能力で公正な対応をしています。
- ・日本航空＝海外事業所における日本雇用派遣（10%）と現地雇用社員比率（90%）
海外事業所における管理職比率、現地雇用：65%、日本雇用：15%
- ・アンリツ＝「外国籍でも心配無用の手厚いサポート」（インド出身者のコメント）
- ・ユニチャーム＝外国籍社員数：16名
- ・アサヒビール＝外国人採用状況の推移、外国人従業員の配置状況
- ・INAX＝中国：3名、韓国：1名、エジプト：1名
- ・サラヤ＝出身国別、職種別外国人従業員数 計11名
- ・NTTドコモ＝ドコモでは外国籍の社員が多数活躍しています
- ・商船三井＝乗組員の国籍別の割合 フィリピン：65%

■ 労働時間

総務省の「就業構造基本調査」（5年ごとに実施、2007年の調査は10月に実施）によれば、年間250日以上、週5日で1年間働く男性社員のなかで、週60時間以上働く人たちは2002年時点で26.4%（312万人）を占めている。土日に出勤しないとすれば、1日4時間を超す残業となる。これは1年に換算すると過労死の危険ラインといわれる3000時間を超える労働である。

こうした過重労働は国際的にみても日本が突出している。この調査時から今日までの5年間、

正規労働者の減少や成果主義の導入、グローバル経済化がもたらす国際競争の激化などの労働条件悪化の要因が一層増大したことから、この数値はより悪化していることが推定できる。

全体的な長時間労働傾向の中で、特に30歳代の中堅社員の長時間労働が顕著になっている。バブル崩壊後に企業が選択した新卒採用の抑制が原因といわれている。

さらに問題なのは、サービス残業が改善されていないことだ。2006年の連合の調査によると3人に1人がサービス残業をしているという。厚生労働省の調査でも、2006年度に未払い残業代を100万円以上支払った企業が、前年度比1割増の1679社で過去最高（3年前の約1.5倍）になっている。なお、その総額は227億1400万円で、前年度より約5億8000万円減った。

このような過重労働では労働者に大きな負担がかかってくる。ひとつは後述するメンタルヘルス疾患であり、より深刻なのは過労自死や過労死である。厚生労働省によると2006年度に過労自死で労災認定された人は前年度より24人多い66人で、過去最高となった。

また、過労によって脳出血、心筋梗塞などの脳、心臓疾患になり労災認定された人も355人で過去最高となり、そのうち死亡に至った過労死は147にも上っている。こうした中、裁量労働制を導入している企業もあるが、導入に当たっては相当な慎重さが求められる。

このような労働時間についての国際比較を厚生労働省の「年間総労働時間」（2003年）で見ると、日本が1975時間でトップであり、続いて米国1929時間、イギリス1888時間、ドイツ1525時間、フランス1538時間となっている。国際的な視点で見ると過重労働時間の問題は日本で特に問題視しなければならない重要な課題といえることができる。

しかしながら、「環境報告ガイドライン」の「『社会的取組の状況』を表す情報・指標」やGRIガイドラインの「労働慣行とディーセントワーク」では労働時間について触れていない。基本的な労働者の人権の保護を定めた国際規格（SA8000）では、取り組むべき項目の一つに労働時間の管理があげられている。そこでは「法定労働時間の遵守、また最低でも週1日の休日と1週間48時間以内の労働とする。自主的な残業に対しては残業手当を支払い、残業時間は週12時間を超えないものとする」などが規定されている。

ILO（国際労働機関）では「権利が保護され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事」であるディーセントワーク（適正な仕事）を提唱しているが、今こそ、日本においてはこうした「労働力浪費的雇用」に決別し、ディーセントワークを実現すべきである。

しかし、東京商工会議所が2007年10月にまとめたワークライフバランスに関するアンケート結果で、政府が検討中の「フルタイム労働者の年間実労働時間の1割削減」という目標に対し76.1%もの多くの企業が「政府が強制すべきではない」と反対を表明している。自主的な取り組みで、この目標以上の成果が出ればよいのであるが、果たして可能であろうか。

2007年版では、決して多数ではないが、このような社会的課題について正面から向き合い、施策を紹介する記載が出てきている。日立情報システムズでは、業界として時間外労働が多いことを直視し、特集として「超過勤務縮減と健康管理」を取り上げている。

★時間外労働の実態の記載例

- ・ J R 東日本＝年間総労働時間：1849 時間、時間外労働時間：129 時間
- ・ I N A X＝年間所定労働時間：1891.0 時間、年間総実労働時間：2083.1 時間
月平均残業時間：22.0 時間
勤務形態：通常（84.0%）、フレックス（14.6%）、育児短時間（1.4%）
- ・ サントリー＝年間総実労働時間の推移
所定内勤務時間－休暇取得時間＋時間外労働時間
- ・ 東京メトロ＝年間総労働時間：1997 時間（2005 年度）
- ・ 本田技研工業＝所定内労働時間：1968 時間、総労働時間：2018 時間（業界トップクラスの総実労働時間の短縮を達成）
- ・ 大和証券＝月平均所定外労働時間：26.2 時間
- ・ 三菱地所＝月平均時間外労働（総合職・事務所）：23 時間
- ・ N T T ドコモ＝平均年間総労働時間：1947.6 時間
- ・ N T T コミュニケーションズ＝平均年間総時間外労働時間：289 時間
- ・ N T N＝平均超過勤務時間：15.3 時間
- ・ 旭硝子＝平均時間外労働時間（組合員平均）：20.2 時間
- ・ マンダム＝月平均残業時間：13.3 時間
- ・ 住友電工＝平均所定外労働時間推移（1998 年～2006 年）2006 年：21.6 時間
- ・ 太平洋セメント＝時間外・休日労働実績（1 ヶ月平均）：18.8 時間

★時間外労働管理強化の記載例

- ・ 日立情報システムズ＝従来の「長時間超勤者重点管理制度」「就業規制制度」についてその判定基準の強化、月 80 時間以上の長時間勤務者を発生させないために入退館時刻制限や休日出勤の許可制を導入、平日の退館制限時刻を引き上げる
- ・ 帝人＝時間外労働事前申請制、効率アップのため職場単位の業務改善
これらの取り組みの結果、国内主要 12 社の 2006 年度上期の平均残業時間は 17.4 時間に
- ・ 大和ハウス＝2004 年より夜 10 時以降は事務所を閉鎖、2005 年からパソコンによる日々の勤怠管理
- ・ アステラス製薬＝過重労働防止システムを構築し運用
- ・ ニコン＝連続過重時間外労働対策ガイドラインの設定
1 か月の時間外労働時間が 80 時間を超過した月が 2 か月続いた場合、その翌月をクーリング期間とし、期間中は時間外労働時間を 40 時間以下とする。また、クーリング期間の時間外労働時間が 80 時間以上の場合、当該クーリング期間の翌月を残業禁止期間とする
- ・ 花王＝残業が一定時間（月 100 時間または 2～6 か月間の平均値が 80 時間）を超えた場合は、その都度、健康面談を実施するなど就業時間管理強化する
- ・ 住友商事＝縮減に向けて労働組合との間で「時間外小委員会」を設置

- ・日本郵船＝労使による「時間の達人委員会」に手時間外労働削減の施策を検討・実施、朝型ワークスタイルをサポートするため、出勤時刻1時間前からの労働に対し手当を支給
- ・西友＝既定の就業時間を超えると1分単位で残業が管理され、サービス残業は一切できない仕組みになっている
- ・本田技研工業＝水曜日と金曜日は原則として全員定時退社する「ノー残業デー」運動や、年次有給休暇カットゼロ運動は、いずれも30年以上の歴史を持っている

★未払い残業の記載例

- ・北陸電力＝労働時間に関する不適切な管理
 清算対象者：約1,900人 清算時間数：約16万時間
 精算額：約4億7,000万円
- ・太平洋セメント＝11月は「賃金不払残業解消キャンペーン月間」

★裁量労働制などの導入の記載例

- ・新日本石油＝本社および中央技術研究所において企画・立案などを行う従業員を対象に裁量労働制を導入
- ・J S R＝研究部門に裁量労働制を導入
- ・東京海上日動あんしん生命＝裁量労働制の導入
- ・武田薬品工業＝みなし労働時間制：事業所外で仕事をすることの多いMRに変形労働勤務：海外とのコミュニケーションの多い職場

■ 有給休暇の取得

前項の労働時間で述べたように日本の労働者の年間総労働時間は長い。これは時間外労働や休日出勤だけでなく有給休暇の取得率が少ないことも大きな要因である。厚生労働省の「労働経済白書」によれば、2006年度に企業が付与した年次有給休暇は1人当たり平均17.9日だが、その取得日数は8.4日で、取得率は47.1%にとどまっている。また、リフレッシュ休暇については全体の17.1%しか設定していない。最新の厚生労働省の調査「2007年度の就労条件総合調査」（2007年10月発表）によると、年次有給休暇の取得率はさらに低下し、46.6%と過去最低となっている。また、企業が付与した日数は平均17.7日だが、取得日数は8.3日といずれも低下している。

★取得率、消化率の実態の記載例

- ・凸版印刷＝取得率41.2%、前年を2.3ポイント上回る
- ・J R 東日本＝消化率91%
- ・富士フイルム＝消化率73%
- ・C T C＝取得率64.3%
- ・東京メトロ＝82.7%（2006年度）

- ・アステラス製薬＝取得率 47.4%
- ・ニコン＝平均取得日数：13.4日（正社員、嘱託、契約社員）
- ・太陽生命＝平均取得日数、営業社員：13.7日、顧客サービス職員：15.3日、
内務員（総合職、一般職）：6.9日、15.3日
- ・大和証券＝消化率 35.6%
- ・NTTドコモ＝取得率 87%
- ・旭硝子＝取得率 94.5%（組合員平均）
- ・東京急行電鉄＝消化率 90.4%
- ・マンダム＝取得率 59.2%、10.4日
- ・本田技研工業＝平均取得日数：18.56日
- ・住友電工＝平均有給休暇取得日数推移（1998年～2006年）2006年：11.5日
- ・太平洋セメント＝有給休暇取得率：70.0%
- ・セガサミーHD＝有給休暇取得率：21%

★取得促進策や特別休暇の設定の記載例

- ・大和ハウス＝ホームホリデー制度の導入、3か月に1日の有給休暇取得の義務付
- ・ダイキン工業＝「5日連続有給休暇取得制度」や「3日一斉有給休暇取得日」を設定。その結果、取得率は2006年まで連続で90%以上という高い水準を保っている
- ・富士通＝妻の出産休暇
- ・JSR＝再就職休暇：通算10日間の特別有給休暇
- ・三菱商事＝ボランティア休暇取得日数（53日、27名：延べ数）

■ 賃金

国内経済が深刻なデフレ下にあった局面で、多くの企業では最大の費用項目である人件費の抑制で難局を乗り切る選択をした。この間の収益拡大期においても全産業的にみるとそれほど大きな改善は見られない。その原因は賃金水準の高い高齢層から若年層へのシフトや能力給、成果主義の配分が高まるなど構造的な変化がある。

また、「利益創出の大部分が海外」というグローバル化も国内の人件費を抑制する要因だといわれている。企業は海外で創出した利益は海外で投資する傾向にあるからだ。さらに、労働分配率の低下も見逃ごせない。労働分配率は1990年台末をピークに低下傾向にあり、2007年の「経済財政白書」は役員と従業員の平均賃金格差が2002年以降、急速に拡大していると分析している。役員はこの間に約7割増えたのに対し、労働者はほぼ横ばいであった。

2006年度の全産業の経常利益は54兆円と倍増した。その一方で、雇用者全体の報酬は6%減り、残業時間は15%増えている。会社が伸びれば労働者の賃金も上昇するという「正の方程式」が崩れ、労働者は景気回復の恩恵に実感することなく将来不安を募らせている。ちなみに、2006年の年間平均給与は4,349,000円で前年より19,000円（0.4%）減っている。

労働政策研究・研修機構の調査によれば（2007年7月発表）、仕事で感じている不安や悩

みでは「将来の賃金水準」が 73.2%とトップになっている。また、この間、多くの企業で賃金制度の見直しが行われたが（過去 3 年では 55.5%）、当該の社員に賃金の決定方式の納得度を聞くと、「以前より納得していない」（26.7%）が「以前より納得している」（24.0%）を上回っている。

賃金についての開示は、国税庁の実態統計調査において発表される、総平均および男女別の平均賃金の記載が望まれるが、平均賃金の記載は少なく、ましてや男女別の記載は住友信託銀行（平均給与月額）にしか見出せない。同銀行の記載によると男性の平均給与月額は 52 万 5 千円で女性は 30 万円である（平成 19 年 3 月 31 日現在、賞与を除く）。これだけでも大きな差があることが分かるが、賞与を入れればさらに差が拡大することは必至だ。このように我が国の企業の大半では男女の賃金格差があることは想像に難くない。

ILO の労働に関する中核的条約であり、わが国でも批准済みである 100 号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）の観点からも、男女別賃金の記載圧力はますます強まると思われることから、今後、各企業は記載への努力が求められる。

しかしながら、2007 年版での賃金に関する記載状況は決して進展していない。むしろ後退している報告書もある。例えば、積水化学工業は 2006 年版では「全社営業利益と従業員平均年収の推移」をグラフで示し、新たな観点からの記載として注目していたが、2007 年版では削除されている。

さらに、この間大きな社会問題になっている正規社員と非正規社員との賃金格差についての言及も見出せず非常に残念である。この点については、「環境報告ガイドライン」（2007 年版）の「社会的取組の状況」を表す情報・指標に「賃金等の状況（正規雇用従業員の平均賃金と非正規雇用従業員の平均賃金の比率）」とある。

★平均年間給与の記載例

- ・大和証券＝11,870,000 円
- ・エーザイ＝10,988,000 円
- ・キリンビール＝8,828,977 円
- ・ミレアグループ＝8,510,000 円
- ・NTTドコモ＝8,092,000 円
- ・東京ガス＝7,372,000 円
- ・凸版印刷＝6,751,069 円

★初任給の記載例

- ・昭和シェル石油＝大卒：258,420 円、修士：263,530 円

★その他の記載

- ・アステラス製薬＝2002 年 3 月に大阪地裁に提訴されていた男女賃金差別訴訟は 2007 年 3 月に裁判上の和解にて終結

■ 女性の活躍

1986年の男女雇用機会均等法の施行以来、女性の社会進出は遅々としたものではあるが着実に進んでいる。しかし、国際的に男女平等度合いを評価すると芳しくない。世界経済フォーラムの2007年「ジェンダー・ギャップ指数」では、日本は総合順位で91位と2006年の80位から後退している。雇用機会や所得水準、国政への参加率などで低い結果、こうした順位となっている。

一方、厚生労働省は現状のままの施策で推移すれば、日本の労働力人口は2030年に1千万人以上減ると予測していることから、人口減少下での労働力の確保の観点で、女性の労働力が注目され、ジェンダー・ギャップ改善の芽も出てきている。

労働政策研究・研修機構によると15～64歳の女性人口に占める労働力人口（就業者と就業希望者合計）の比率（労働力比率）は2003年の比較で、日本が60%に対して米国は69.7%である。2006年の日本の女性労働力人口は約2,560万人であることから米国並みに労働力比率が上がると、労働力人口は約400万人増える計算になる。しかし、そのためには社会進出がより容易になるようなさまざまなインフラを整え、女性が長く働き、昇進も目指せる環境づくりなど長期的な取り組みを行政、企業が足並みをそろえて実施することが不可欠である。

その一端として2007年4月に改正男女雇用機会均等法が施行された。この中では、身長、体力、転勤経験など女性が満たしにくい条件を採用・昇進時に合理的な理由なく要求する「間接差別」が禁止された。本法の趣旨をどれだけ企業の現場で実践するかが問われている。

厚生労働省の2006年度の調査では、係長クラス以上の女性管理職がいる企業は、2003年調査に比べて4.1ポイント上昇し66.6%となっており、低い数値ではあるが着実に上がってきている。しかし、他の調査によると係長以上でみた管理職の女性比率は米国で45.1%に対して日本は8.9%、取締役の女性比率は米国の17.5%に対して日本は0.7%という報告がある。女性の真の社会進出には程遠い現実がある。

一方、働く女性の意識調査（NPO法人GEWELの2006年調査）によると「現在の職場で将来管理職になりたくない」と答える女性が40.7%もいる。この数値についてはさまざまな解釈があるが、この間、企業が管理職登用への環境作りや女性の育成、意識向上を怠ってきたことにも原因があるはずである。

2007年版では以上の状況を反映した記載が増えてきている。

★女性社員比率、女性管理職比率の記載例

- ・ブラザー工業＝主要拠点別女性管理職数と比率
日本：1.3% アメリカ：30.3%
- ・松下電器産業＝女性役付者数と役付者比率の推移
女性管理職（課長クラス以上）人数の推移
- ・アンリツ＝グローバルに見た女性の活躍状況（日本－米州）
全社員に占める女性社員の比率：12%－33%
男性100とした女性幹部職登用率：8%－59%

- ・富士通＝女性幹部社員比率の推移
- ・ソニー＝地域別（日本、米国、欧州）女性社員、女性管理職比率
- ・大和証券＝従業員に占める女性比率、管理職に占める女性の比率
- ・ライオン＝女性比率、女性管理職比率
- ・エーザイ＝女性管理職比率
- ・NTTドコモ＝役付任用者の男女比率
- ・昭和シェル石油＝女性従業員比率、過去5年新卒入社女性比率
- ・西友＝上級管理職女性比率、中間管理職女性比率
- ・P&G＝日本のP&Gの女性社員の割合
 - 全従業員に占める女性社員：62%
 - 総合職に占める女性社員：34%
 - 部長相当職に占める女性社員：26%
 - 役員相当職に占める女性社員：16%
- ・セガサミーHD＝女性管理職比率：1.6%
- ・第一生命＝役職者に占める女性職員の割合
 - 経営管理職：0.8% 管理職：5.3% 支部長、支部長補佐：71.0%
 - アシスタントマネージャー・兼任業務主任：49.6%

★専門の推進部署を設置した記載例

- ・大和ハウス＝女性活躍の推進組織として人事部に「Wave はあと推進室」を設置
- ・富士フイルム＝女性社員のより一層の活躍推進の目的で「F-POWER プロジェクト推進チーム」を立ち上げる
- ・CTC＝「ダイバーシティ推進課」を設置、IT業界初
- ・積水化学工業＝女性が活躍できる場の拡大と次世代育成支援の強化を目的に「きらめきライフ推進室」を発足
- ・積水ハウス＝「女性活躍推進グループ」発足
- ・松下電器産業＝社長直轄の組織として「多様性推進本部」を設置
- ・サッポロビール＝女性社員の職域拡大のための施策を提案していく組織として「リボンプロジェクトVIP」を立ち上げる
- ・住友商事＝人事部に「女性活躍推進プロジェクト」を設置し、女性基幹職インタビューを通じてニーズを把握し、支援策立案を進める
- ・伊藤忠商事＝「ダイバーシティ・フォーラム」の設置
- ・デンソー＝意識啓発の一環として「女性フォーラム」を開催
 - 女性活躍推進施策の全体像
- ・ヤマハ＝女性キャリア開発室の設置
 - 特集：女性活躍推進の取り組み
- ・中部電力＝女性活躍推進室の設置

- ・NTTグループ＝「ダイバーシティ推進室」の設置

★目標値を設定した記載例

- ・キリンビール＝キリン版ポジティブアクション
2015年までに女性経営職数を2006年3月現在の31人から100人に増やす
施策提言：キリン・ウィメンズネットワーク推進委員会
- ・帝人＝2007年度末に女性管理職を60人に（2002年度比2倍）
- ・CTC＝女性管理職比率を3.0%から2010年までに5%に増やす
- ・松下電工＝「女性躍進フォーラム2006」を開催
現状と目標：2006年－2010年 女性入社比率：21%－40%
女性企画判断職：6%－11% 指導的立場の女性比率：8%－15%
- ・住友林業＝ポジティブアクション中期アクションプラン策定
2011年採用：新卒女性採用比率40% 2011年女性マネジメント職比率2%
- ・積水ハウス＝女性営業職の割合を10%に（2006年は5%強） 女性管理職を20名に
- ・みずほフィナンシャル・グループ＝基幹職における新卒採用の女性比率を20%以上に、
女性管理職比率を2008年度末までに2004年度比1.5倍に
- ・三菱UFJフィナンシャル・グループ＝数値目標（2006年1月初－目標）
女性店長：5人－30人 女性次長、課長など：41人－100人
役付者女性比率：4.7%－10% 総合職新卒女性比率：10%－20%維持
- ・マツダ＝新たな経営指標の数値目標として「女性勤続年数」を追加

■ 育児・介護休業

「次世代育成支援対策推進法」が2003年に制定され、常時雇用者301人以上の企業には、「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられた。2007年6月末時点では12,441社が届け出ており、その届け率は93.7%となっている。また、2007年4月からは厚生労働大臣（都道府県労働局）による認定も開始された。認定基準は、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業取得者が70%以上となっている。同年6月末時点では293社が認定を受け、認定マーク「くるみん」が付与されている。

こうしたことから、2007年版には育児休業関連は積極的に記載され、「くるみん」認定の報告も非常に多い。その多くは、制度の紹介と取得人数の記載である。しかし、これだけでは正しい評価はできない。取得人数ではなく、取得率を掲載すべきであり、また、さまざまな条件で出産・育児に直面して退社する人も少なくないところから、退社人数も記載すべきであり、こうした退社者も加えた総人数による取得率の向上が求められている。なお、ニコンでは育休中の退職者数を掲載しているが稀有である。

育児休業と並んで介護休業が報告されているが、その状況などについて深く言及している報告はない。労働政策研究・研修機構の調査によると、働きながら家族の介護をしている人のうち、介護休業の取得経験者は1.5%でしかない。さらに、4人に1人が介護をきっかけに離職

や転職を経験している。介護休業は、育児介護休業法で通算 93 日を上限に複数回の取得が可能になっているが、現実には程遠い。高齢化社会に突入している今日、介護休業について実態と取得促進に向けた取り組みの記載が期待される。

★育児休業、介護休業取得に関する記載例

- ・ 東芝＝男女別記載例
- ・ 大和ハウス＝ハローパパ制度：男性が誕生日から連続 5 営業日の休暇
- ・ 日立製作所＝取得者数（男女別）の推移
- ・ シチズン＝育児、介護休暇取得者数（男女別）：介護は 2004 年～2006 年男女ともゼロ
- ・ ブラザー工業＝主要拠点別取得者数：社名（国）一育児一介護
中国、マレーシアには制度がないことを明記

★職場復帰に関する記載例

- ・ 大日本印刷＝職場復帰プログラム
- ・ 積水化学工業＝育児休業からの復帰率は 100%を維持
- ・ 堀場製作所＝育児休業復帰祝い一時金：社員 3 万円、その他の従業員 1 万円

★その他関連の記載例

- ・ 大和ハウス＝次世代育成一時金制度：1 子につき 100 万円、2006 年度は 622 名
- ・ アイシン精機＝社内託児所「AI マミーズサポート」を本社敷地内に建設
- ・ サントリー＝ジョブリターン制度：妊娠・出産、育児、介護を事由に退職した社員が職場に復帰したいと希望したときに再雇用する
- ・ 富士フイルム＝不妊治療支援：不妊治療目的でのストック休暇使用、及び最大 1 年間の休職を認める

■ メンタルヘルス

メンタルヘルス疾患が大きな社会問題となっている。すでに 2002 年の厚生労働省の「労働者健康状況調査」において、労働者の抱えるストレスは増大傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じる労働者は 6 割を超えることが報告されている。こうした実態に加え、この間の成果主義人事制度の浸透による、仕事の個別化や人間関係の希薄化、正規社員の不補充による長時間労働などによって職場環境が悪化し、労働者のストレスは 2002 年以降増大の一途をたどっていることは想像に難くない。

2006 年に社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所が上場企業を対象にした調査（回答企業数 218 社）によると、最近 3 年間に「心の病」を発症する社員が「増加傾向」にあるとした企業は 61.5%に上り、「心の病」による「1 か月以上の休職者がいる」企業は 74.8%と回答している。ちなみにこれらの数値は 2002 年の調査から 13～16 ポイントも上昇しており、この間の職場環境の悪化を立証している。

また、ある研究調査によると「心の病」による休職者は全国で47万人おり、賃金ベースによる損失は年間1兆円との試算もある。

「読売ウィークリー」誌は、2007年に企業のメンタルヘルス対策の現状を探るため50社の有名企業をリストアップした緊急アンケート調査を実施した。回答は33社にとどまっているが、回答社はそれぞれ多様な対策が取られていることが分かる。ただ、実態を示す定量的な質問については無回答が多い。「心の病で会社を休んでいる社員は何人いますか」との問いには、大日本印刷が52名、新日本石油では数名との回答以外は無回答。「相談窓口への件数」についても回答しているのは9社に過ぎない。これらは、実際に把握していないのか、ノーコメントなのか実態は分からないが、「できれば公開したくない」との強い意志が働いているのではないのかと思われる。

報告書においても、全般的にメンタルヘルスへの言及が増えてきてはいるものの、厚生労働省の指針に沿った記述(1.セルフケア 2.ラインによるケア 3.産業保健スタッフなどによるケア 4.専門機関によるケア)が多く、しかも仕組みの紹介で実態を示す定量的な報告はほとんどない。メンタルヘルス対策が実効あることを示す上でも定量的な報告は必要である。ただ、定量的な数値が独り歩きしないためにも、総合的な取り組みの記載が同時に不可欠であることは言うまでもない。また、定量的な報告は人数だけでなく様々な指標を考えることも必要と思われる。

なお、上記のアンケート調査で実数を回答した大日本印刷、新日本石油ではそれらの数値は報告書には記載されていない。

2006年版と違って記載が増えてきたのは「復職時の措置」である。うつ病やうつ状態は再発率が高く、主治医が完治したと診断する状態と、実際に職場復帰できる状態とのギャップが現実には大きいことから「復職時の措置」が非常に重要との認識が広まったことの表れであろう。

★実態を示す定量的な記載例

- ・イビデン＝「2006年度定期健診受診者の内6.0%がメンタル予備軍として心の訴えをしており、実際、メンタルが原因での長欠者が8.8%います。当社は、2003年度より、人事・労務・医局・健保・環境と各事業場の衛生管理者より組織された衛生管理部会で、この問題を最重要課題として取り組んでまいりました。その結果として、2006年度は、メンタルによる長欠者が18.8%と減少してきました。」

身体的・心の訴え推移、メンタル面談件数推移

(注)：同社に問い合わせたところ、上記の数値8.8%は18.8%の誤りで、長欠者の18.8%がメンタルヘルス症とのこと。また、2005年度は34%であったが、取り組みの結果18.8%に減ったという。

- ・三井化学＝疾病休業統計ではメンタルヘルス関連の休業日数が2004年度をピークに徐々に減少傾向(2004年度：約5200日、2006年度4000日)
職業性ストレス調査の実施、「コミュニケーション向上計画」を全社で展開、その

結果約 6 割改善

- ・旭化成＝メンタルヘルス疾患およびそれ以外の傷病により休業した人がその後、円滑に職場復帰できるように「リハビリ勤務制度」を制定。これまで約 180 人が利用し、ほとんどの人が職場復帰。年間約 30 人が制度を利用
- ・帝人＝仕事のストレス判定、実施結果（2003 年～2006 年）
- ・積水化学工業＝東京本社カウンセリング室利用実績

★メンタルヘルス対策を強化した記載例

- ・セイコーエプソン＝小冊子「メンタルヘルス読本」を 3 万部配布
- ・東京ガス＝健診時のストレス関連問診項目を拡充するとともに心のヘルスチェックの確認項目、実施頻度について充実を図る
- ・クボタ＝自席のパソコンでできる職業性ストレス簡易診断システムを全社に導入
- ・デンソー＝社員の精神的疲労度を把握するために、社内アンケート「CSR サーベイ」に関連項目を追加
- ・藤倉化成＝80 時間超/月の基準を設定し、医師面談制度の運用を開始。特別なケアの必要なケースはなし

★復職時の措置についての記載例

- ・東京ガス＝復職に際しては、担当の産業医、産業看護職、主治医などと職制が緊密に連携をとり、円滑な復職と復職後の再発防止に努める
- ・富士フイルム＝復職時には必要により特別期間を設定し、3 者協議会（上司、産業医、勤労部門）が連携して職場設計やケアなど総合的な対策を行う
- ・日立情報システムズ＝三次予防：職場復帰支援プログラムの強化、職場復帰後の再発防止策の強化
- ・デンソー＝職場復帰支援制度の導入：出勤シュミレーション、短時間勤務、段階的な業務計画に沿った就業を通じ、復職者が安心して職場に復帰できるように支援
- ・ライオン＝復職支援体制の整備

■ 退職・離職

退職については自己都合、会社都合、定年、役員就任など退職理由別、雇用形態別の記載が求められているが記載例は少ない。退職の全体像を知るためにも、各社に広げたい開示項目である。

また、この間、整理解雇（リストラ）が頻繁に行われてきており、リストラに関する基本的な考えの記載も求められているが、この記載例も稀有である。退職については、少なくとも退職者の人数だけでなく、その理由までは是非とも付記していただきたい。

セイコーエプソンはかつて「正規社員と契約社員の退職理由内訳（定年、選択定年、自己都合、会社都合）、他に正規社員の退職率」が掲載されていたが、同社のリストラの実施によ

って 2005 年版以降掲載されていない。ちなみに Unilever では「責任あるリストラ」の実行（事前の話し合いと職探しの援助）が記載されている（Web）。

離職については、入社 3 年以内で、中卒で 70%、高卒で 50%、大卒で 30%といわれている。厚生労働省の調査では入社 3 年以内に離職する大卒者の比率は、1990 年代前半までは 20%台で推移したが、直近の 2003 年卒では 35.7%にまで跳ね上がっている。2007 年の新卒者においてもこの傾向にあるようである。人材紹介最大手のリクルートエージェントには 2007 年の 6 月半ば現在、前年同期の 2 倍に当たる新社会人が転職希望を出している。企業が大量の青田刈りの新卒採用を進めた結果、人材と職場のミスマッチが増えたと思われるが、社会問題化している今日、こうした離職率の実態を報告することは重要である

★退職の内訳の記載例

- ・凸版印刷＝退職理由別人数の推移、自己都合：320 人、定年：117 人
会社都合：0 人、役員就任ほか：3 人 年間離職率：3.9%
- ・ユニチャーム＝退職者内訳比率、30 歳未満：25%、30～50 歳：48% 50 歳以上：27%
- ・味の素＝退職者、定年：97 人、自己都合：76 人

★離職率の記載例

- ・凸版印刷＝男女別新入社員の定着状況（入社 3 年目社員の定着率）
男：90%、女：79% 平均：88%
- ・東京ガス＝離職率：0.94%
- ・積水化学工業＝入社 3 年以内の離職率の推移：7.7%→2.3%→4.1%→3.7%
- ・日興コーディアル証券＝離職者数（男：272 名、女：273 名）
- ・INAX＝離職率（入社 3 年目）：11%
- ・エーザイ＝離職率：1.6%（採用が増加しており、雇用の流動化もあるため若干増加）
- ・デンソー＝離職率（男：0.3%、女：3.1%）
- ・東洋インキ製造＝新卒者 3 年以内の離職率の変化、3.2%（2006 年）

■ 従業員満足(ES : Employee Satisfaction)

従業員を重要なステークホルダーとして位置付け、その満足度に関する調査について記載する例が増えてきている。企業の ES に対する取り組みの実質的な効果を検証するものとしても意味ある情報である。

しかし、調査を実施した旨だけを記載している報告書もあるが、これでは当該企業が ES に関心がある程度しか読者には伝わらない。調査結果を明らかにし、その結果から課題を抽出し、施策に反映することが重要である。そして、その新たな施策が ES の向上にどの程度寄与したかを次回の ES 調査で検証すべきである。報告書にはこの一連の取り組みを丁寧に記載すべきである。

★ES調査に関する記載例

- 旭硝子＝ES調査：2年に1回、質問40問、フリーコメント3ヶ所
2005年（第1回調査）実績⇒第1回調査からの課題
対象者数：15589名 回答者数：13493名 回答率：86.6%
調査実施国：19カ国 使用言語：13言語
ES向上の流れ：ES調査の実施→集計結果のフィードバック→ES向上策の立案→
ES向上策の実施→ES調査の実施→
- リコー＝社員意識調査（2003年～2006年）、結果あり
 - *会社のビジネス戦略の意義の理解
 - *高い目標へのチャレンジ
 - *仕事のやり遂げた達成感の実感
 - *能力、成果に対する公正な評価、処遇
- ニチレイ＝社員満足度調査：満足度は下記の8項目、結果なし
仕事、職場、上司、労働条件、組織人事、自社経営、グループ経営、総合
結果を踏まえ「労働時間を適正に把握する仕組みづくりの推進」他、全4項目を実
行することを決定
- 中外製薬＝社員意識調査、結果なし
本調査の結果から、変革の必要性の理解度は高いものの、その実践についてはいく
つかの課題があることが明確になる
- サントリー＝社員意識調査、結果：仕事への興味、仕事へのやりがい
- 帝人＝社内満足度アンケート、結果あり
- 千代田化工建設＝従業員満足度、満足について「非常にそう思う」「そう思う」は72.1%
- いすゞ自動車＝従業員満足度調査、結果なし
「就業環境」「人間関係」「担当する仕事」など個人を取り巻く項目の満足度が
低下
- 伊藤忠商事＝モラルサーベイの実施
満足度 Top3 重要度 Top3
- ディスコ＝従業員満足度調査、回答率：93.8%
総合満足度の肯定的な回答は77.4%
- 住友電工＝「生き生き職場調査」の実施、結果あり
- 三菱ウェルファーマ＝社員意識調査、回答率：90%、結果なし
- エスベック＝従業員満足度調査、結果：製造業平均、ベスト企業、エスベック
- あいおい損保＝社員アンケート、結果あり
- 竹中工務店＝従業員意識調査、結果あり
- 東京リース＝組織マネジメントに関する満足度調査、結果あり
- 富士通＝57,000名を対象に調査、44,000名から回答 結果なし
- クラレ＝臨時パート社員、派遣社員を含む、有効回答率：99.8%、結果なし

- ・ 第一生命＝ES 調査の構成、ES 調査の結果をもとに実施した主な取り組み、結果なし

■ 障がい者雇用

障がい者の雇用については、「障害者の雇用促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）によって一定規模以上の事業主（常用労働者 56 人以上）は、障害者を一定割合以上雇用すべき法律上の義務を負っている。一般の民間企業は 1.8%、特殊法人は 2.1%、国、地方公共団体は 2.1%となっている。しかし、厚生労働省がまとめた「障害者雇用調査」（2006 年 6 月 1 日現在）によれば、民間企業の障がい者の実雇用率は 1.52%に留まっている。そして、法定雇用率達成企業の割合は 43.4%となっている。いずれも、昨今の景気回復の影響もあり上昇傾向にあるが、法律の趣旨からは遠い位置にある。特に報告書を発行している多くの企業が該当する 1000 人以上の規模の企業においては、実雇用率は平均以上の 1.69%となっているが、法定雇用率達成企業の割合は 36.9%であり、企業規模別で最も低くなっている。

ちなみに、各国が雇用率制度の導入に当たってモデルとしたドイツでは、法定雇用率は 5%であるが、その達成率は 20%である。しかし、失業率が日本より高いにもかかわらず、官民一体となって雇用を促進してきた結果、重度障がい者の実雇用率が 3.8%、公共機関での就業に力を入れているとはいえ、民間企業でも 3.4%を達成している（2001 年時点）。

なお、国内で雇用率の高い企業上位 5 社は以下の通りである（2006 年）。

1. ユニクロ：7.42%
2. 日本マクドナルド：2.94%
3. しまむら：2.83%
4. すかいらーく：2.82%
5. パナソニックエレクトロニックデバイス：2.79%

こうした状況を踏まえ厚生労働省は、2008 年の「障害者雇用状況報告」において雇用率達成企業の割合が 5 割を超えることを目指し、指導を強化している。

一方、2005 年、これまで別個の法制度で行われてきた障がい者支援策を、統一的に行うことを目的に「障害者自立支援法」が新たに制定された。この法律は第 1 条で「障害の有無にかかわらず、国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現」とあるが、施行された 2006 年 4 月以降の障害者のおかれた現実はその第 1 条の条文とは程遠いところにある。障がい者は「サービスの消費者」と位置付けられ、障がい者がそれまで受けてきた医療・福祉サービスに対する自己負担額が急増し、一部の障がい者は経済的な理由によって受けられなくなっている。こうした問題点が噴出し、法改正の必要性が論議されてきている。

このように障がい者を取り巻く状況は法の制定によって、好転するどころか悪化してきている。2007 年版の「障害者白書」では「障害者が働くことに社会の理解があると思わない」「障害を理由に差別を受けたと感じたことがある」との設問で 5 割以上の回答があることを紹介している。また、障がい者専門の人材紹介会社のゼネラルパートナーズの担当者は、現場において「多くに企業は数字しか頭になく、入社後の労働環境をあまり考えていない」という。そのため、離職者も多い。東京都町田市の「障がい者就労・生活支援センター」では、この 4 年間で

116 人の就職を支援したが、このうち 46 人が離職した。実に 40%の離職率である。

また、内閣府の「障害者の社会参加促進等に関する国際比較調査」によると、「障害のある人となない人と同じような生活を送っている」という設問に、日本では「思う」が 18.8%にとどまり、「思わない」が 74.8%に達した。一方ドイツでは「思う」が 53.9%、「思わない」は 16.4%と対照的な結果となっている。

以上が、日本における障がい者（全国民の 5%）のおかれた状況である。企業においては、こうした状況を踏まえ障がい者雇用に一層努めることが求められている。従って法定雇用率の達成は必達事項であり「納付金を納めればよい」というものでないことは言うまでもない。また、法定雇用率に達成していればよいというのではなく、さらなる職域の開発などによる雇用率の拡大、雇用環境の改善、待遇の改善（文字通り自立できるように）、戦力として育成するための教育や研修、やる気を引き出すための人事評価の仕組みづくりなど課題は多い。ソニーでは障がい者雇用特例子会社ソニー・太陽のノウハウを国内全拠点に展開し、全ての拠点で障がい者を積極的に雇用する方針を決定した。2007 年 10 月から 11 月にかけてグループ各社・工場のトップや人事担当者をソニー・太陽に集めて、障がい者雇用のノウハウの全国的展開に向けた研修を実施している。こうした中では、上記の課題に対してどのように対応するかが語られたことと思われる。

従って、報告書では単に数字に言及するだけでなく、こうした課題にどのように取り組んでいるかという報告が求められる。

★雇用率の目標を示した記載例

- ・東芝＝グループでは 2008 年 4 月をめどに全ての連結子会社が法定雇用率を達成することを目標
年 2 回「東芝グループ障害者雇用フェア」を開催
- ・オムロン＝国内グループ全体で、国内製造業トップ水準の 2.3%を目指す
積極的に職場のバリアフリー化などを促進し、障害者の能力発揮の場を一層拡大することを目指す
- ・富士ゼロックス＝「障害者雇用推進タスク」で課題の抽出とそれに基づく施策を検討。
検討結果に基づき「2008 年度に富士ゼロックスおよび国内の販売会社、関連会社の各社が法定雇用率 1.8%を達成する」という目標を設定

★職域の開発、就業環境の整備の記載例

- ・セイコーエプソン＝特例子会社エプソンミズベで様々な障害に対応するための制度を整備、作業環境や施設環境の整備
- ・ニコン＝一人ひとりがその能力を発揮できるよう会社生活をきめ細かくサポートする体制をとっている。精密機械の製造に知的障害者が携わっている例は全国的にもほとんどない
- ・日立情報システムズ＝障害者の特性と能力を最大限に発揮できるような職業開拓、障害者雇用相談員の設置

- ・ヤマトホールディングス＝最低賃金の保障と企業経営の両立
215名の障害者が経済的に自立し、仕事を通じて社会参加を果たしています
- ・西友＝手話ができる従業員数（15名）、障害者職業生活相談員（16名）、重度障害者職業コンサルタント（3名）、重度障害者業務遂行援助者（4名）
- ・芝浦メカトロニクス＝障害者の職場定着を図るため、ジョブコーチの活用、障害者専用トイレの増設、ユニバーサルデザインの自動販売機設置など、障害者が働きやすく生活しやすい職場環境を整備

★雇用促進策の記載例

- ・日立製作所＝グループ合同の障がい者面接会を開催、障害者雇用スタッフが法定雇用率未達
成のグループ会社に出向き助言
- ・アサヒビール＝障害者の長期的な就労を支援するために知的障害者の採用に当たっては出身養護学校や職業安定所と随時連絡を取り合い、職場や仕事とのマッチングを図る
- ・カシオ計算機＝養護学校への訪問、ハローワーク主催の面接会、Webによる採用活動、企業実習などを展開

★海外での取り組みの記載例

- ・セイコーエプソン＝中国：外資系企業では初めて障害者雇用を目的とした部門を設立
ドイツ：社会貢献の一環として障害者の就労を支援
- ・オムロン＝中国主要各社の障害者雇用率
- ・ダイキン工業＝中国での障害者雇用：上海（法定雇用率 1.6%）→4.32%

★障がい者の構成（障がい別人数）、担当業務を示した記載例

- ・セイコーエプソン＝国内グループの障害者構成、特例子会社の障害者構成
- ・トステム＝障害者の担当業務別構成比
- ・大和ハウス＝健常者と同じく個人の適性に応じて営業、設計、工事、管理などの職場に配属
- ・NTT データ＝障害のある社員の担当業務内訳
- ・本田技研工業＝特例子会社の事業内容：社名―設立年―事業内容

■人権

内閣府の「人権擁護に関する世論調査」（2007年8月）によると、人権侵害が「多くなってきた」との回答が2003年の前回調査に比べ5.8ポイント上昇して42.0%と過去最高に達している。由々しき現状である。そして、人権問題の課題としては障害者が最も多く次いで高齢者、子どもとなっている。

また、外国人の人権については「日本国籍を持たなくても日本人と同じように人権を守るべきだ」との回答は前回より 5.3 ポイント上昇して 59.3%となっている。しかし、「日本人と同じ権利を持たなくても仕方がない」についても 3.3%上昇し、25.1%になっている。

こうした状況を踏まえた時、企業活動の展開に際して人権の配慮は重要なテーマとなるはずである。

しかし、人権に関する記載は極めて不十分であるといわざるを得ない。アムネスティ・インターナショナル日本の調査では表現上はむしろ後退している。2006 年版では「人権」の記載数が平均 9.6 回で最多記載企業では 78 回であった。そして、2007 年版では平均が 8.0 回で、最多記載企業は 51 回に留まっている。この数値だけで後退していると結論付けるのは早計ではあるが、少なくとも積極的な記載に動いていないことは事実であろう。

記載内容についても、その多くは人権に関する研修である。そして、その研修内容は女性、障害者、外国人、同和問題に限定されている。この点について、アムネスティ・インターナショナル日本では「世界で今企業に CSR が求められてきた背景を汲み取っていない」と指摘している。そして、「『人権』と『環境』とは別物ではない。地球環境の問題は、そのまま人権の問題」「企業の存在そのものが場合によっては『人権』や『環境』と矛盾することがある。そのような見方も理解する必要がある」と人権感覚を研ぎ澄ますことを指摘している。

また、企業行動規範に GRI ガイドラインの示す差別撤廃、組合結成と団体交渉の自由、児童労働の撤廃、強制・義務労働撤廃などの記載があっても、文言があるだけで具体的な施策、展開に関する事項やそれらの前提となる方針、マネジメントの記載は稀有である。この点についても十分留意すべきである。ただ、海外における人権に対する取り組み報告が出てきていることは注目に値する。

グローバル・コンパクトに署名する企業が増加しており（2007 年 10 月段階で 56 社）、署名企業が積極的に人権に取り組み、報告をすることによって、他の企業を牽引することを強く期待したい。

★人権に関する記載例

- ・日清製粉＝海外拠点での人権の尊重

すべての海外事業拠点（現地法人）において、ILO をはじめとした国際的規律などを遵守した雇用を行っており、今後は定期的な調査を実施する

- ・アシックス＝座談会：「人権労働問題」解決に向けて

出席者：UI ゼンセン同盟国際局長、アシックス労働組合書記長、アシックス CSR 推進チームマネージャー

- * 中国、東南アジア地域での生産委託工場における労働者の方々の人権、労働環境、労働条件、賃金の支払いが適正に行われているかの監査を進めている。

海外工場の 46.2%が監査済み

- ・味の素＝グローバルな視点で人権に取り組み、SA8000 認証取得（味の素ビオラティーナ

社、

味の素インテルアメリカーナ社)

- ・住友商事＝「世界人権宣言」に準拠した人権尊重
- ・三菱商事＝人権への配慮をCSRの重要な要素と考えており、世界人権宣言、ILOの中核的労働基準、Voluntary Principles on Security and Human Rightsなど人権に関する国際規範を支持
取扱商品のうち主に農産物や衣料品等の実態把握調査を実施。サステナブルで人権に配慮したサプライチェーンの実現を通じて、社会の課題解決に貢献したい
- ・関西電力＝人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果
- ・丸紅＝人権への取り組みの基本姿勢、人権問題おける重要施策
- ・東レ＝人権への取り組み：人権推進体制、人権研修の実施、セクシャルハラスメント等への対応
- ・イオン＝2004年11月、日本の小売業として初めて「SA8000」の認証取得

■製品責任

製品責任では、製品の品質や顧客の安全衛生に関わる記載が大半を占める。特にネガティブ情報の項でも言及したように、製品の不具合による事故、回収が相次いでいる。独立行政法人の製品評価技術基盤機構（NITE）によると、家電や車など消費者の身の回りにある工業製品の不具合で起きた事故は2006年度には前年度比4割増の4,084件と過去最多を記録している。メーカーの製品安全に関する危機感が強まっていることが報告件数の増加につながっている。そのため、情報源別では、メーカーなど企業からの報告が前年比2.1倍の1,235件となっている。なお、製品別では石油ストーブなど燃焼器具が5割増の1,314件と最も多く、冷蔵庫やエアコンなど家電製品も7割増の1,295件となっている。「もっと早く、横断的に情報を収集、分析できていれば、点検や注意喚起で被害の広がりを防げたのではないか」との声が強い。

また、製品事故は企業のブランド力の下落にも直結する。マクロミルの調査によると事故を起こしたメーカーに対する消費者の対応は「何年か様子を見て、改善したとわかれば購入する」が34.0%、「そのメーカーは以後、一切購入しない」も21.1%も占める。こうしたことから、報告書を通じた原因究明、再発防止、メンテナンス体制などの報告は重要である。

経済産業省は、ガス湯沸かし器やシュレッダーなどの事故を受け検討していた報告・公表制度を固め、2006年10月に改正消費者生活用製品安全法の政省令案（メーカーや輸入業者は事故の発覚から10日以内に経済産業省へ報告する義務）をまとめ、11月に法案が成立し、2007年5月に施行された。

改正消安法では、メーカー、輸入業者だけでなく、販売業者も再発防止策に協力することが義務付けられ、消費者から連絡を受けた際にはメーカーや輸入業者に報告しなければならない。経済産業省によると、2007年5月から半年間で火災や死亡につながった「重大製品事故」は629件であり、死亡者は26人にのぼっている。関連企業では本法への対応や指針づくりが急

務の課題であり、2007年版報告書では関連の記載が増加した。

なお、食品に関しては、食品や小売業では消費者の商品の品質や安全性への関心が高まっていることを反映し記載が充実している傾向にある。特に食品添加物や遺伝子組換え農作物（GMO）への関心が高く、食品メーカーや小売業では言及することが求められている

最近では、消費者の生活用品だけでなく、原子力発電所でのトラブルなど日本を代表する企業の製品の欠陥など、あらゆる場面で高品質と安全性を誇ってきた日本の製品が変調をきたしてきている。その原因追求と高品質、安全性確保に向けた報告が求められている。

★製品の品質、安全に関する記載例

- ・SONY＝新しい技術を用いた製品を開発する際は、お客様の健康に影響を及ぼすことがないよう医学的な観点から安全性を検討する機能を社内に設置
- ・東レ＝拡大する海外生産とOEM生産の品質保証体制を強化するために、社長直轄の「製品安全・品質保証企画室」を設置
- ・セブン&アイ＝イトーヨーカ堂：「お客様に関わる自主行動基準」の内容を見直し、製品安全に関する項目を充実
- ・西友＝安心できる商品を提供する、安心をお客様に伝える
- ・ADEKA＝製品情報の適正な開示と品質表示、情報提供手段—記載内容
- ・日立マクセル＝製品安全自主行動計画の制定
- ・コマツ＝コマツにおける製品安全システム
- ・松下電器産業＝製品安全問題未然防止の取り組み
- ・東京ガス＝特集：最先端の安全へ
「ガス機器を安全にご使用いただくために」 「ガスを安全にお届けするために」
- ・キッコーマン＝「キッコーマン・グループ品質方針」の制定
- ・岡村製作所＝「生産本部品質方針」を制定
- ・積水化学＝「CS 品質での際立ち」重点テーマ：「お客様の声」の徹底活用、「モノづくり革新」、「風土革新」

★食品の安全・安心に関する記載例

- ・吉野家ディー・アンド・シー＝吉野家が考える牛肉の安全と安心について
- ・モスフードサービス＝モスの商品のこと：野菜、食材、品質、衛生
- ・マルハグループ本社＝特集：食の安全・安心への取り組み
- ・ミニストップ＝社長座談会：「チョコレートの安全性」を考える
特集：食の安全を求めて
- ・ファミリーマート＝徹底した品質管理で、安全で安心な食品を
- ・セブンイレブン＝商品開発を含む全工程で“安全・安心”を追求
- ・ハウス食品＝原材料の品質と安全性への取り組み

- ・日清製粉グループ本社＝製品安全へのこだわり：セイフティレビュー、安全性の審査、PL 監査の強化
- ・日清食品＝安全で安心な食品提供のために：消費者の視点で取り組む製品の品質と安全性の確保食の安全：品質保証への取り組み、安全性の研究ならびに製品開発における取り組み、原材料調達における取り組み、生産における取り組み
- ・キリンビール＝原材料の安全性評価

★食品添加物に関する記載例

- ・セブンイレブン＝食品添加物を不安視するお客様が多いことからその削減に注力。
2001年10月からはお弁当・お惣菜・調理パン・調理麺から合成着色料・保存料を完全排除したのをはじめ、2007年3月にはサンドイッチ類に使用しているハム・ソーセージ類に含まれていたリン酸塩を排除
- ・ファミリーマート＝2002年3月より「添加物総量の削減」に取り組む。2005年1月には中食全商品について合成着色料、保存料、甘味料の使用を中止
- ・イオン＝「なくす、へらす」をテーマに不要な添加物の削減や塩分、脂肪分などの見直しに取り組む
トップバリューグリーンアイの5つの基準＝合成着色料、合成保存料、合成甘味料を使わない食品を扱います
- ・味の素＝国の基準や科学的根拠に基づき安全と認められている食品添加物やGMOが、あたかも安全でないような印象をお客様に与える表示方法は、食品メーカーとして控えたい
安全性を含めた最新の情報の下に、適切な食品添加物を選定・使用し、法に基づいた表示をしている

★遺伝子組換え農作物（GMO）に関する記載例

- ・日清食品＝油揚げ、味噌等の原料大豆については遺伝子組み替えでないものを使用、分別生産流通管理（IP ハンドリング）証明書を完備するとともに、混入率についても食
品研究所で定期的に分析を行い、問題がないことを確認
- ・キッコーマン＝原材料の丸大豆に IP ハンドリングされた nonGMO 大豆を使用するとともに、自主検査を定期的実施し、原材料が確かに nonGMO であることをチェック
- ・味の素＝日本では GMO については内閣府食品安全委員会、厚生労働省にて安全審査が行われ、表示基準が定められている。味の素㈱もこの基準に従っている。未承認 GMO 混入防止のために、自社で検査技術確立している

■研究開発

ある薬が開発され難病が治癒可能になることは大きな社会的意義があることであり、開発し

た製薬会社は本業で CSR を果たしたと報告するであろう。こうした側面は否定できないが、重要なことはこの薬の研究開発過程や製造過程においても CSR を果たしていることが報告のためには必要十分条件である。特に薬の場合には、研究開発過程で倫理的な問題に直面することが多く、その対応が問われる。

2007 年版ではそのためか、研究開発での配慮に関する記載は、製薬企業と一部の化粧品関連メーカーに限られている。化粧品については、EU では 2009 年から動物実験を経て開発された化粧品が規制され、段階的に販売できなくなることから、関連業界での報告は増えると思われる。一般メーカーにおいても研究開発におけるさまざまな配慮についての記載が記載されている。

★研究開発における配慮の記載例

- ・ アステラス製薬＝研究開発における配慮
 - * 遺伝子研究における人権配慮
 - * 臨床試験における人権配慮
 - * 動物実験における倫理的配慮
- ・ 協和発酵工業＝研究開発における配慮
 - * 生命倫理
 - * 臨床試験における人権配慮
 - * 実験動物への配慮
- ・ 第一三共＝研究開発への取り組み
 - * 研究開発におけるコンプライアンス
 - * 生命倫理への配慮
 - * バイオハザード対応
 - * 動物実験への配慮

★動物実験に関する記載例

- ・ 田辺製薬＝動物実験は以下の 3R を基本方針に動物実験倫理委員会でのその妥当性について審査
 - 1. 代替法の積極採用 (Replacement)
 - 2. 実験動物数の削減 (Reduction)
 - 3. 苦痛の軽減 (Refinement)
- ・ 中外製薬＝動物実験を行う研究員や飼育担当者に対しては、資格制度を導入し、適切な教育・訓練を行い、動物実験に対する倫理的配慮を深耕
臨床試験についての考え方
- ・ 三菱ウェルファーマ＝動物実験に関する 4 つの R
 - 1. Reduction : 動物数の削減
 - 2. Replacement : 代替法の開発・活
 - 3. Refinement : 動物使用に伴う苦痛の軽減
 - 4. Responsibility : 実験者の責任

- ・花王＝花王とカネボウ化粧品の安全性に関する研究書が共同で実験動物を使わずに短期間で安全性試験ができる手法を開発
- ・サラヤ＝安全性確保のための動物実験は、代替法では不可能な試験に限って実施
- ・ツムラ＝動物実験に関する方針
- ・テルモ＝生命倫理の尊重

研究開発及び製品評価における動物実験では、2005年法改正により明確化された3Rの理念に加え、4番目に数えられるR、すなわち実験責任(Responsibility)を果たせるよう、社内に委員会を設置して、社員教育、実験計画の審査、適正な実験実施及びその終了確認、動物の適正な飼養・管理・自己点検を実行

■知的財産活動

企業の持続的発展のためには、差別化が重要であるが、そのためには人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランドなどの「知的資産」を活用した他社が真似することができない経営、「知的資産経営」が重要との認識が高まってきている。

しかし、企業価値やそれにつながる将来の利益に関する「知的財産」に対する情報開示については、企業、ステークホルダーの双方に不満な状況となっている。また、企業からみれば知的財産であるものも、社会との接点で社会から見ればCSRとして評価されることから、CSR報告としての観点からは情報開示の必要性がある。

こうした状況を踏まえ、経済産業省は2005年10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」を発表した。ガイドラインは、「①企業が将来に向けて持続的に利益を生み、企業価値を向上させるための活動を経営者がステークホルダーに分かりやすいストーリーで伝え②企業とステークホルダーとの間での認識を共有する」ことを目的にしている。報告媒体については「新たな報告書を発行してもよいが、アニュアルレポート、サステナビリティレポートなど、既存の開示文書の一部としてもよい」としている。2007年版においては、本ガイドラインを参考にしたとの記載は見られないが、「知的財産」に関する記載は出てきており、今後拡大することが予想される。

★知的財産に関する記載例

- ・日立製作所＝「研究開発」および「知的財産」については「研究開発及び知的財産報告書」にて情報を提供しています（編集方針）
- ・キヤノン＝知的財産活動：知的財産活動の基本方針、知的財産管理体制、特許出願状況
- ・東芝＝知的財産の保護：当社の権利を活用し、他者の権利を尊重、模倣品対策を推進
- ・セイコーインスツル＝知的財産活動：基本方針、管理体制、活動のグローバル化、諸制度
- ・住友ゴム工業＝知的財産管理、BRICs、ASEAN等への知的財産権業務の拡大
- ・カシオ計算機＝方針と目標、発明創出の支援、知的財産の保護
- ・アサヒビール＝知的財産権の保護：自社および第三者の権利の侵害を防止、研究開発部門や特許室が連携し、各部門を支援、従業員の発明報奨は「社員発明取扱規程」に基

づいて決定

- ・大日本印刷＝知的財産管理への取り組み：知的財産活動、活動概要、特許公開件数、特許・実用新案保有件数
- ・富士通＝知的財産の保護：知的財産保護の方針、知的財産戦略の推進・管理体制、他社特許の尊重
- ・山武＝知的財産管理、ブランド戦略、権利の状況（特許権の保有件数、海外特許権の保有件数）
- ・日本政策投資銀行＝知的資産経営：企業価値と知的資産経営、DJB にとっての知的資産、DJB における知的資産の活用状況、知的資産を活用した新たな金融手法への先駆的取り組み、DJB の知的資産と CSR の関係
- ・武田薬品工業＝戦略的な知的財産活動、経営戦略と一体となったグローバルな知的財産体制、知的財産権に関するリスク、コスト原理の導入による経済性評価
- ・味の素＝発明補償制度
- ・ダイヘン＝第三者の知的財産の尊重、知的財産権による事業活動の保護および事業活動への活用、発明創出の支援

■安全保障輸出管理

2005 年以降、大量破壊兵器の拡散懸念が高まり、輸出された貨物や技術情報が、海外で核兵器などの大量破壊兵器や通常兵器などに転用されることを防止することが重要な課題となっている。わが国では、外国為替および外国貿易法（外為法）に基づきリスト規制とキャッチオール規制によって輸出者に輸出規制が課せられている。

こうした中、ミットヨによる核兵器の開発に転用可能な 3 次元測定器の無許可輸出やヤマハ発動機の無人ヘリコプターの不正輸出が判明した。ヤマハ発動機は本件に対して外為法違反で罰金 100 万円の略式命令とともに、経産省から 2007 年 5 月から 9 か月の輸出禁止処分を受けた。このような事件によって、企業の安全保障輸出管理の状況に関心が高まり、記載する報告書が徐々に増えてきている。

★安全保障輸出管理に関する記載例

- ・ヤマハ発動機＝「輸出貿易管理規程」を全面的に改訂し「安全保障貿易管理規程」を制定
TOPICS：責任あるグローバルな企業活動のために～輸出管理体制の強化～
- ・ブリヂストン＝「安全保障貿易管理委員会」を「輸出入コンプライアンス委員会」と改め、年間 8 回開催
- ・伊藤忠商事＝輸出管理チェックリストに基づき、貿易に携わる全営業部署によるリスクの棚卸、総本社・CSR・近プライアンス統括部門に関税管理室を新設
- ・安川電機＝教育に注力し、安全保障輸出管理実務能力認定試験合格者が 171 名に達する
- ・東芝＝輸出管理基本方針、「輸出管理プログラム」の制定
- ・旭化成＝慎重な輸出管理のための取り組み：各輸出部署、各社の輸出管理者、持ち株会社

の輸出管理・コンプライアンス室という3段階で対応することにより、確実かつ慎重な輸出管理の徹底に努める

- ・シチズン＝「シンコム A20」（自動旋盤9：販売した後に不正輸出され大量破壊兵器の生産に利用されることを防ぐための移動検知技術を装備
- ・村田製作所＝輸出に関するリスク－厳格な取引審査を実施
- ・キヤノン＝安全保障輸出管理に関する法令の遵守を経営の重要事項と位置づけ、管理を確実に遂行するための体制とルールを設けている。具体的には、輸出する貨物が法令で規制されるものか、取引先が大量破壊兵器の開発に関与していないかなどについて、関係部門と輸出管理統括部門がダブルチェックを実施

■法律の成立・施行にともなう記載

社会の動向に敏感に反応し、動向を反映した記載が多く出てきているが、その一つが法律成立・施行に関連した記載である。各社とも、今日の社会で事業を展開するためには法規制の動向にはアンテナを高くしているはずである。しかし、第三者にはどのような法規制が当該企業の事業に大きく影響するのかは十分に把握できないのが現実だ。できれば、一覧表(法に制定・改正と自社事業との関連)を掲載いただけるとありがたい。

また、その記載内容については単に法遵守へのコミットメントや体制づくりだけでなく、制定・改正される法律等に定められた「価値観の変化」をどのように把握・理解し、自らの事業の進め方をどのように変化させるかまで記載することを期待したい。欲を言えばさらにアンテナを高くし、法律の成立に先んじた取り組み、報告が欲しいものである。

そもそも、法律は社会問題が顕在化し、その影響が社会的に容認できない地点近くなって制定されるものであるからだ。ステークホルダーの関心・懸念の情報収集に腐心している企業であれば可能ではないだろうか。

★2007年版の報告書の記載期間に施行・改正された法律とその記載例

- *2006年4月 改正高年齢者雇用安定法施行
 - ・三菱重工＝希望者は原則全員を再雇用する「新雇用制度」を設ける
- *2006年4月 改正省エネ法施行：年間3,000万トンキロ以上の貨物輸送を行っている特定荷主を対象、2007年より省エネ行動計画の提出と実効が義務化
 - ・凸版印刷＝環境調和型ロジスティックスマネジメントシステムの運用実施
- *2006年4月 改正労働安全衛生法施行：企業のメンタルヘルス対策の義務化
 - ・事例は「メンタルヘルス」の項参照
- *2006年4月 介護保険法の改正
 - ・大和ハウス＝高齢者の自立した生活と健康を支援します
- *2006年4月 公益通報者保護法施行
 - ・事例は「公益通報制度」の項参照
- *2006年4月 改正温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律：特定事業者の排出量報

告義務化) 施行

- ・イトーキ=指定工場以外でも準じたエネルギー管理を実施
- *2006年4月 改正大気汚染防止法施行
 - ・大日本印刷=VOC回収・リサイクル
- *2006年5月 食品衛生法改正 残留農薬ポジティブ制度の施行
 - ・キリン=品質基準を制定
- *2006年5月 会社法施行
 - ・事例は「コーポレート・ガバナンスと内部統制」の項参照
- *2006年6月 金融商品取引法の成立
 - ・事例は「コーポレート・ガバナンスと内部統制」の項参照
- *2006年7月 RoHS指令発効
 - ・富士通=RoHS指令適合への枠組み
- *2006年2006年7月 J-Mossの実施
 - ・キヤノン=J-Moss グリーンマーク表示商品・情報公開の背景 (Web)
- *2006年7月 改正廃掃法施行
 - ・ADEKA=契約書を見直し改定を実施、2007年度中に完了
- *2006年10月 自殺対策基本法施行
 - ・事例は「メンタルヘルス」の項参照
- *2006年10月 改正JAS法
 - ・平和堂=分かり易い品質表示
- *2007年3月 中国版RoHS(電子情報製品汚染防止管理弁法)施行
 - ・事例は「化学物質」の項参照
- *2007年5月 改正消費生活用製品安全法施行
 - ・シャープ=製品安全に関する自主行動計画を定める

●経済性報告の動向

経済性報告は従来の会社概要に示された事項(売上高、従業員、事業内容、事業構造、事業所の所在国など)の記載のみのレベルから主要な財務データ、株主に関する情報、中長期的経営戦略、長期経営ビジョンまでを記載するレベルまで幅広い。

ただ、経済性報告は有価証券報告書やアニュアルレポート、ファクトブックに依拠する例も多く、その記載内容が一段と拡大しているとはいえない。とはいえ、環境報告や社会性報告の妥当性(バウンダリーや記載項目、言及度など)を考える上で重要な情報が含まれることから、

情報の選択には十分な配慮が求められる。

事業構造、事業所の所在国、従業員数の推移（国内外）、地域別従業員数、ビジネス別売上高構成比、地域別売上高構成比、地域別生産高構成比、営業利益、研究開発費、設備投資額、中期経営計画、主要大株主、株主構成（所有数別分布状況）、株主構成（所有者別分布状況）、株主数推移、配当金額の推移などは欠かせない。

また、CSR 報告書ならではの経済性報告もあるはずである。その代表例は後述する CSR 会計であるが、他にもステークホルダーとの経済的関係（村田製作所）、地域社会への経済的貢献やインパクトの大きい環境影響（気候変動など）によるリスクと機会などさまざまな切り口があるはずである。大和証券グループでは経済性報告の中で「大和証券グループの無形資産」として以下の 5 点をあげている。

1. 従業員の活力、働きがい、ロイヤルティ
2. 女性従業員の活力
3. コンプライアンスの徹底
4. 将来の利益を見据えた経営方針
5. 社会問題への対応力

■ CSR 経営

2006 年版から CSR 経営という表現が散見されるようになってきた。CSR 活動の進展に伴い CSR 経営に関する記載が増えることが予想される。しかし、かつて環境経営という呼称が 1997 年頃から使用され、環境に対する取り組みが促進されることに伴い、環境経営という呼称が多くの企業で使われることが予想されたが、あまり広がりはなかった。環境経営報告書も非常に少数となっている。

これは、経営＝環境経営という認識が一般化し、あえて環境経営と呼称する必要がなかったと推察される。CSR 経営も同じ道をたどる可能性は大きい。とはいえ、今日の CSR 発展途上において CSR を自社の業容に即して定義し、経営の根幹に組み込む CSR 経営の実践報告の意義は大きい。

積極的に CSR 経営を推進するアステラス製薬では、CSR 経営を「社会的責任を強く意識し、経済性・社会性ならびに人間性を含めた総合的な見地から企業価値の維持向上に努め、市場のみならず社会においても意義ある存在として受け入れられることを目指す経営」と定義している。そして、CSR 経営の 5 つのフィールド、CSR 経営の位置付け、CSR 経営推進の考え方、CSR 経営のための 3 つの仕組みなどを明らかにしている。他の報告書にも CSR 経営という表現が散見されるが、その定義や位置付け、展望などを同時に明らかにする必要がある。今後、CSR 経営がどのように展開、深化するのか大きな関心が寄せられる。

★ CSR 経営の定義に関する記載例

- ・富士フイルム＝CSR 活動の目標をコーポレートブランド、企業価値の向上と位置付け、未来へ向けて永遠に継続する活動

- ・ブラザー工業＝「ブラザーグループの CSR 経営の基本的考え方」を制定
ステークホルダーからの拡大する「要請や期待」に対し
 1. 責任を果たす
 2. 経営の新たな機会として捉え、行動を起こす
 3. 自律的にグローバルベースで対応する
- ・クボタ＝企業を取り巻くステークホルダーの満足を図り、経済価値、社会価値、環境価値というトリプルボトムラインのバランスをとりながら、企業全体の価値を高める

★CSR経営に言及した記載例

- ・積水化学工業＝CSR 経営の実践
- ・マルハ＝CSR 経営取り組みへの道のりをご紹介します
CSR プロジェクトチームの発足→現状分析（マップの作成）→CSR 委員会の発足
→CSR 経営推進宣言発表→経営理念・方針体系の整理・整備→2007 年度の CSR 経営
目標策定→CSR 経営実践
- ・NEC＝CSR 経営の 3 つの基本方針
 1. CSR マネジメントの徹底
 2. 社会的価値創出に向けた活動の促進
 3. CSR コミュニケーションの推進
- ・カシオ計算機＝CSR 経営の推進
- ・サントリー＝専任部署、委員会を設置し CSR 経営を推進
- ・TOTO＝CSR 経営を全グループ会社へ展開

■CSR会計、サステナビリティ会計他

CSR 会計やサステナビリティ会計も 2005 年版から散見されるようになってきた。CSR に関する会計手法として、日経 CSR 会計研究会と麗澤大学の協働によって「R-BEC004 CSR 会計ガイドライン」が 2004 年 6 月に公表されたことも 1 要因であろう。同ガイドラインでは企業の経済的側面に着目したものとして「ステークホルダー別分配計算書」と「CSR 資金運用・調達活動計算書」を挙げている。企業とステークホルダーとの間で行われた金銭的な流れに焦点をあて、CSR 活動の推進によってステークホルダーの経済的状況に、どのような変化が生じたかを明らかにすることを目的にしている。

企業の環境・社会的側面に着目したのが「CSR 活動計算書（総括）」で「コーポレート・ガバナンス活動計算書」「環境配慮活動計算書」「労働・人権配慮活動計算書」「コミュニケーション活動計算書」「製品・サービス責任活動計算書」から構成されている。これらを全て総称して同ガイドラインでは「CSR 会計計算書」と称している。

同ガイドラインの作成に携わった倍和博麗澤大学助教授は、CSR 会計を 5 パターンに分類している。この分類に沿って 2007 年版を点検すると以下ようになる。

分類に従うと付加価値をステークホルダーにどの様に分配したかを開示した「付加価値分類

型」が最も多い。分配先としては従業員、役員、株主、債権者、国・地方自治体、社会、企業内部、環境などがある。経年の推移を記載している報告書はないが、動向を見るためには推移に記載は必須である。

こうした分配の動向には非常に関心が高まっている。それは、分配率にアンバランスの傾向があるからだ。2007年9月に発表された財務省の法人企業統計調査がそれを物語っている。調査によると、2006年度の全産業の経常利益は前年比11.6%増で、5年連続して前年を上回り、過去最高を記録した。ちなみに1990年と比較すると1.75倍である。また、株主の配当はこうした好業績を反映して前年比39.4%増で、1990年比では4.17倍である。一方、労働者の給与は前年比0.44%増で、1990年比1.09倍と低迷している。

なお、G3の経済EC1では、「収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、発生および分配された直接的な経済価値」とある。

★付加価値分配型：付加価値をステークホルダーにどの様に分配したかを開示した記載例

- ・キリンビール＝これを（分配状況の把握）継続することで、バランスの良いステークホルダー分配を実現
従業員、行政、株主、債権者、環境、役員、企業内部、地域社会
- ・大和証券＝経済的価値の分配：役職員、株主配当、債権者、政府、少数株主、内部留保
- ・エーザイ＝経済的価値の分配：従業員、役員、株主、債権者、国、地方自治体、社会、企業内部
- ・みずほFG＝ステークホルダーとの経済的関係：株主、地域社会、社員および役員、仕入先（物件の仕入れ）、行政
- ・日立マクセル＝各ステークホルダーに対する経済的な関わり：取引先、従業員等、株主、金融機関等、公共部門（行政）、企業内部、その他
- ・飯野海運＝ステークホルダーとの経済的関係
陸上従業員および役員、船員、株主、行政、社会、債権者、企業内部、顧客、取引先
- ・全日本空輸＝経済的価値配分

★収入支出対比型：収入、支出の内訳ごとにステークホルダーとの関係を開示した記載例

2004年版ではコクヨが採用していたが、2005年版、2006年版、2007年版では見出せない。

★CSR関連コスト主体型：CSR活動に要したコストを開示した記載例

- ・コクヨ＝CSR活動の行動指針である「コクヨグループCSR憲章」の5つの項目（お客様、地域社会、環境保全、企業活動、人権尊重）ごとにコクヨの果たすべき責任を明示し、活動コスト及び主な内容を列挙
- ・富士フイルム＝労働環境・社会会計
ステークホルダー—目的—主な取り組み—コスト合計

★CSR関連効果対比型：コスト情報とともに効果も開示した記載例

- ・ユニ・チャーム＝ステークホルダー別の主要なテーマにそって、費用の発生状況と効果を記載。 ステークホルダーテーマー実行プランー金額ー指標（効果）
- ・西友＝社会環境会計を通してCSR活動の収支と効果を明らかにし、これをもとに適切な経営判断を行うに適切な経営判断を行う
取り組み内容ー社会環境保全効果ー社会環境保全コストー経済的效果

★総合的CSR関連効果対比型：コストに対応させて効果を総合的（内部、外部）に開示した記載例

- ・三井住友海上火災保険＝CSR会計の目的、三井住友海上グループCSR会計の特徴、2006年度集計結果の分析。
CSR会計計算書（集計項目ーCSR関連コストーCSR関連効果（内部効果、外部効果）
CSR関連コスト・CSR関連効果（経済的效果）の主な内訳
CSR関連効果（その他の効果）の主な内訳

★他の「CSR会計」の記載例

- ・帝人＝環境・安全会計
- ・東京急行電鉄＝安全会計
- ・日本ゼオン＝環境安全投資
- ・飯野海運＝安全・環境会計

★社会貢献活動費の内訳の記載例

- ・セイコーエプソン
- ・オムロン
- ・大和ハウス
- ・トヨタ自動車
- ・ソニー
- ・三菱地所
- ・デンソー
- ・三菱UFJフィナンシャル・グループ

★寄付総額の内訳の記載例

- ・積水化学工業
- ・ダイキン工業

■買収防衛策

国際競争力の強化や海外進出など、国際的な市場拡大に伴って生存競争や事業拡大に向けて企業の買収合併(M&A)は年々増加している。海外の動向に比べ、国内では低調であるとの報告もあるが、大型スーパーマーケット、銀行、情報通信、衣料品、製紙などの業界で大型の事業再編が行われている。日本経済新聞社の「社長 100 人アンケート」(2007 年 10 月)によると M&A に対して 75.6%が「良い条件なら前向きに検討」、11.9%が「有効的なら積極的に検討」、0.7%が敵対的でも必要なら検討」となっており、約 88%が前向き・積極的に検討と答えている。こうした傾向は漸増にあることから、これまで消極的であった産業分野でも波及してくることは必至といえる。

M&A には敵対的買収、すなわち買収対象会社の取締役会による同意が得られない買収も目立ってきている。日本精工ではこうした状況について「昨今のわが国の資本市場においては、対象となる企業の企業価値の源泉を構成すると考えられるステークホルダーの存在を無視して、自己の短期的な利益の実現を追求していると疑われる株式の大量取得行為が顕在化しつつある」との認識を明らかにしている。このような場合には、経営陣は買収防衛策を導入、あるいは株主に対して買収提案に応じないように働きかけるなど、買収提案者と会社経営人との激しい論戦がマスコミを通じて報道される。

こうした状況を踏まえ、2007 年版では買収防衛策について言及する記載が増えてきている。

★買収防衛策についての記載例

- ・日本精工＝すべてのステークホルダーと安定した関係を築くために
「当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針について」
- ・J F E＝取締役会で「当社株式の大規模な買い付け行為に関する対応方針」の導入を決議、株主総会で承認
- ・ライオン＝特定の株主による当社株式などの保有割合が 20%を超える結果となる当社株式などの取得や買収提案への対応方針として新株予約権と信託の仕組みを利用したライツプランを導入
- ・シャープ＝株式などの大量買い付け行為に関する対応プラン(買収防衛策)の導入を株主総会で決議
- ・凸版印刷＝当社株式の大規模買い付けに関わる対応方針(買収防衛策)の導入、承認
- ・東芝＝企業価値、株主共同の利益を確保し、向上させることを目的に導入
- ・京王電鉄＝定時株主総会で、当社株式の大量買い付け行為に関する対応策の基本方針の承認し、同日開催の取締役会で、その具体的な内容の決議を行い、買収防衛策を導入

■株主総会

株主総会が文字通り開かれた総会、議論の場に変わりつつある。企業が、こうした株主総会にどのような努力をしているかは、株主でなくとも関心が寄せられる。

★株主総会に関する記載例

- ・ オムロン＝双方向型の株主総会を目指す
機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームも利用可能とした。これにより、インターネットによる議決権行使数は飛躍的に増加
- ・ アサヒビール＝開かれた株主総会を目指して
会場を都心のホテルへ/インターネットを通じて議決権を行使できる仕組み/終了後に「商品展示会」
- ・ ダイキン工業＝議決権行使の尊重、議決権行使率の推移
- ・ コニカミノルタ＝電子投票システムを利用した議決権行使を可能に
- ・ セブン&アイ＝株主総会の状況
開催日、出席者数、開催時間、議決権行使比率
- ・ 村田製作所＝議決権行使の利便性向上のために、パソコン・携帯電話のインターネットを介した議決権行使を実施。さらに機関投資家向けには、議決権行使プラットフォームにも参加

●2007年版から見たこと

- 1) CSR活動が着実に進展
CSRビジョン、ロードマップ、指標などを策定し、着実に進展させている企業が増えてきている。
- 2) 意義を十分踏まえたステークホルダー・ダイアログの開催
ステークホルダー・ダイアログの記載数は減ったが、掲載のためのダイアログが減少し開催の意義を十分認識した例が出てきている。

- 3) 社会的な要請、状況の変化に対応し、自社のあり方を見直す
大きく変化している社会状況を敏感に捉え、企業理念、憲章、行動規範を新たに制定もしくは改定する企業が多い。
- 4) 網羅性から重要性へ
G3を参考とする報告書は多く、そのためG3の示す重要性の原則を意識して掲載項目を選択する例が出てきている
- 5) 本質的な意義を踏まえた第三者意見が増大
単に意見の表明―聞き置くではなく、製作過程から参画し、ダイアログを踏まえた第三者意見が出てきた。
- 6) 積極的なかつ内実のあるネガティブ情報の記載
不祥事から環境事故まで積極的に開示している。開示内容も事実経過から再発防止策、防止策の有効性確認まで内容が充実してきている。
- 7) 自社の事業活動に対する影の部分への言及が不十分
本業の社会的存在価値への言及は多いが、本業の及ぼす影の部分への言及はまだ不十分である。
- 8) ステークホルダー・エンゲージメントへの歩みは遅い
ステークホルダーとのコミュニケーションやその機会、ツールの紹介はあるが、コミュニケーションを通じてエンゲージメントにまで発展している事例は極めて少ない。
- 9) 報告書を発行する意義の再確認の必要性
報告書は情報内容、デザインなどは確実に進展している。しかし、報告書を発行してコミュニケーションすることは、自社の活動を変革することに結び付かなければならない。こうした視点で報告書を改善、活用することが少ない。
- 10) 説明責任の重要なツールとしての冊子軽視の傾向
電子媒体の利点はあるものの、未だ印刷媒体の利便性は高い。冊子情報が広報誌的になる恐れや要約版のため定性情報の満載になる危険性がある。

(了)