

2014.9

CSR トピックス <2014 No.6>

CSR トピックスは、CSR（企業の社会的責任）およびこれに関連する「コーポレート・ガバナンス」「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「人権」「労働慣行」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「社会貢献」「CSR 調達」等の諸テーマについて、国内外の動向や企業の抱える疑問などについて紹介・コメントした情報誌です。

国内トピックス：2014 年 6～8 月に公開された国内の CSR 等に関する主な動向をご紹介します。

<リスクマネジメント・危機管理>

○農林水産省がフードディフェンスに関する報告書をまとめる

（参考情報：2014 年 6 月 27 日付 農林水産省 HP）

農林水産省は、6 月 27 日、「食品への意図的な毒物等の混入の未然防止等に関する検討会」報告書を公表した。平成 25 年末に発生した冷凍食品への農薬混入事案を受け、食品事業者等における意図的な毒物等の混入を未然に防止する取組を推進するため、検討会を 4 月に立ち上げ、3 回にわたり検討を行い、今回の報告書として取りまとめたもの。

本報告書のポイントは次のとおり。

1. 今般の食品への意図的なマラチオンの混入事案から得られる教訓
 - (1) 危機管理に関する問題
 - (2) 食品事業者のガバナンス
 - (3) 食品防御
2. 食品事業者が食品防御に取り組むに当たり参考となる事項
 - (1) 食品防御に対する意識を向上させる
 - (2) 意図的な混入をしたいと思わせない職場の風土をつくる
 - (3) 意図的な混入が実行し難い環境をつくる
3. 検討内容の食品事業者への普及等

<CSR>

○日本在外企業協会が「企業グローバル行動指針」を策定

（参考情報：2014 年 7 月 18 日付 日本在外企業協会 HP）

日本在外企業協会は、7 月 18 日、「企業グローバル行動指針」を公表した。本指針は、1987 年に策定された「海外投資行動指針」の 27 年ぶりの刷新となった。

今回の刷新の背景として、同指針の序文に以下が言及されている。

- ・策定当時と比較すると、グローバル化が拡大し続け、日本企業が事業活動を行う国・地域における役割・期待が高まる一方、責任ある行動が強く求められるようになってきていること
- ・国連グローバル・コンパクト、OECD 多国籍企業行動指針などの企業行動に関するガイドラインが発表され、グローバルに活動する企業は、国や地域の法律を遵守するだけでなく、国際的に認められた基準に従わなければならないという考え方が一般化してきていること

同指針では、国連グローバル・コンパクトに定める 4 つの柱である「人権」、「労働者」、「環境保全」、「腐敗防止」に「反競争的行為」を加えた 5 つの項目に、序文と基本的姿勢を加えた全 7 章からなっている。

<労働慣行>

○多様な雇用形態の正社員の普及・拡大に向けた提言が発表される

(参考情報：2014年7月30日付 厚生労働省 HP)

「多様な正社員」*の普及・拡大のための有識者懇談会は、7月30日、多様な雇用形態の正社員の普及・拡大に向けた提言をまとめた報告書を公表した。昨年9月に有識者を参集し懇談会を設置。同懇談会では計14回の議論を重ね、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる雇用管理上の留意事項や就業規則の規定例を整理するとともに、以下の観点から政策提言をとりまとめた。

1. 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース
2. 労働者に対する限定の内容の明示
3. 事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応
4. 転換制度
5. 均衡処遇
6. いわゆる正社員の働き方の見直し

今後、厚生労働省では、企業における多様な正社員の円滑な導入、運用のための労使の効果的な取組が促進されるよう、導入企業の好事例を収集し、雇用管理上の留意事項や就業規則の規定例とともに、周知に取り組んでいくという。

*多様な正社員

労働契約の期間の定めがない、所定労働時間がフルタイムである、直接雇用である者を原則として「正規雇用」とし、そのうち職務、勤務地、労働時間等が限定的でない正社員を「典型的な正規雇用」とし、いずれかが限定的な正社員を「多様な正社員」と呼ぶ。

【出典：非正規雇用のビジョンに関する懇談会（厚生労働省）】

<CSR>

○イオン、マレーシアのサプライヤー向け CSR 支援を展開

(参考情報：2014年7月31日付 イオン HP)

イオンは、UNIDO（国際連合工業開発機関）とマレーシア政府と連携し、本年8月よりマレーシアの中小規模の生産者向けに、CSR支援プログラムの展開を開始することを公表した。

本プログラムは、国連グローバルコンパクト、SA8000（労働・人権に関する国際規格）、ISO14001といった労働・人権・環境問題に関する国際的な基準に準拠した内容の支援ツールを活用し、各生産者の現状評価を行った上で改善ノウハウを提供するもの。

同社は、本プログラムの展開を通じ、マレーシアにおける生産者のCSRに関する取組レベルを向上させ、同国の製造・配送・販売業の持続的な発展に貢献することを目指すとしている。

<労働慣行>

○厚生労働省が「労働災害のない職場づくりに向けた緊急対策」を業界団体などに緊急要請

(参考情報：2014年8月5日付 厚生労働省 HP)

厚生労働省は、8月5日、平成26年上半期の死亡災害の大幅な増加を受け、労働災害のない職場づくりに向けた緊急対策を実施することを発表した。平成26年1月～6月の労働災害発生状況（速報値）が、死亡者数は対前年比19.4%(71人)の増加、休業4日以上死傷者数は対前年比3.6%(1625人)の増加となったことを受けたもの。

緊急対策の柱は、以下の2点。

- ・ 業界団体などに対する労働災害防止に向けた緊急要請
- ・ 都道府県労働局、労働基準監督署による指導

「業界団体などに対する労働災害防止に向けた緊急要請」では、具体的に以下の事項が業界及び事業者等に要請されている。

(1) 産業界全体に対する企業の安全衛生活動の総点検の要請

経済活動の一層の活発化が見込まれる中で労働災害の増加が懸念されることから、産業界全体（約 250 団体）に対し、企業の安全衛生活動の総点検と労使・関係者が一体となった労働災害防止活動の実施を要請。

(2) 労働災害が増加傾向にある業種に対する具体的な取組の要請

特に労働災害が増加している業種（製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、労働災害防止のための具体的な取組内容を示し、その確実な実施を要請。

海外トピックス：2014 年 7 月に公開された海外の CSR 等に関する主な動向をご紹介します。

<CSR>

○中国企業評価協会が中国企業の「CSR 格付」のためのルールを発表

（参考情報：2014 年 7 月 3 日付 Sustainable Japan HP 他）

中国国務院の下部組織である中国企業評価協会は、2014 年 6 月 17 日、中国企業の「CSR 格付」のためのルールである「中国企業 CSR 評価基準」を発表した。同ルールをもとに、中国政府は、中国企業の「CSR 格付」を開始する予定。

「CSR 格付」の概要は、以下の通り。

- ・ AAA、AA、A、BBB、BB、B、C の 7 段階評価
- ・ AA から B までは＋、－を付すこともできる
- ・ BBB 以上が CSR 適格企業となる
- ・ A 以上を取得すると、「A 企業サークル」に属することができ、中国企業評価協会の援助のもとで相互交流を図ることができる

なお、中国企業評価協会の CSR 評価委員会は、今後、フォーチュン 500 に模した「グローバル 500 企業の中国 CSR ランキング」、「中国企業 CSR500」（中国企業だけでなく、中国国内の外資系企業も対象）、「中国上場企業 CSR500」を発表していく予定。

<コンプライアンス>

○パークレイズが「コンプライアンス・キャリア・アカデミー」を開設する計画を発表

（参考情報：2014 年 7 月 5 日付 フジサンケイビジネスアイ他）

パークレイズは、ケンブリッジ大学ジャッジ・ビジネス・スクールと協力し、コンプライアンスに関する教育を目的とする「コンプライアンス・キャリア・アカデミー」を開設し、全世界の同行行員を対象に、技術面や行動面の研修を行う計画を発表した。

同行は、ロンドン銀行間取引金利（LIBOR）操作問題で 2 億 9,000 万ポンド（現在のレートで約 508 億円）の制裁金を科されたほか、同行トレーダーによる金価格操作の疑いをめぐり 4,400 万ドル（約 45 億円）の支払いに合意している。このような社内不祥事を踏まえ、企業文化改革の一環として上記のような取組を行うもの。

同アカデミーでは、同行行員だけでなく、別の企業の従業員も講座を受講可能とするほか、講

座受講後はコンプライアンス課程の修了証書を授与する予定。

<環境>

○ソシエダ・セントラル・デ・セルヴェジャスが年間 7,200 万リットルの節水に成功

(参考情報：2014 年 7 月 12 日付 Sustainable Japan HP 他)

世界最大のビール醸造会社である HEINEKEN Group の、ソシエダ・セントラル・デ・セルヴェジャス（以下、SCC）は、ゼネラル・エレクトリック（以下、GE）の節水技術により、水の使用量を大幅に削減することに成功した。

SCC では、ビール醸造の過程で生じた排水を、冷却塔で使用する水として再利用することで、年間 7,200 万リットルの節水が可能になった。この大幅な節水と水の再利用に対する新たなアイデアが認められ、GE から SCC にエコマジネーション賞*が贈られた。

*エコマジネーション賞

環境面、産業面、サステナビリティのバランスを保つ優れた取組を行った企業などに対し、GE より贈られる賞のこと。

<CSR>

○ネスレが米国内のサステナビリティ活動をまとめた CSV レポートを発表

(参考情報：2014 年 7 月 23 日付 Sustainable Japan HP、同社 CSV レポート)

ネスレは、2014 年 6 月 30 日、米国内で事業展開するグループ 7 社の Creating Shared Value (CSV) レポートを発表した。

今回の報告書では米国内における「栄養と健康」、「環境への影響」、「社会への影響」等、サステナビリティ目標の進捗状況が紹介されている。

主な項目と概要は以下の通り。

Nutrition, Health and Wellness（栄養と健康）

- ナトリウムカット
多くの人気商品からナトリウムを削減

Environmental Impact（環境への影響）

- 廃棄物削減
2010 年と比較して製品 1 トンあたりの廃棄物を 44%削減
- 責任あるパッケージ
Nestlé Waters North America が 500ml ボトルに含まれるプラスチックを 1994 年と比較して 60%軽減。2003 年以降、単体で 15 億 kg 以上のプラスチックを節約
- 責任ある調達
Nestlé Purina PetCare は Nestlé のグローバルな責任調達ガイドラインに則り、シーフードにおける責任調達ガイドラインを施行。また 2013 年には調達するパーム油の Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) 認証を 100%達成

Social Impact in 2013（社会への影響）

- 地元コミュニティ支援
地元の United Way organization に 230 万ドル以上を寄付
- 災害対策
Nestlé Water は 685,000 本の水ペットボトルを、Nestlé Purina は 2,700kg 以上のペットフードおよび 1,850kg 以上の敷き藁を全米のシェルターに寄付



Question

政府の成長戦略発表を受けて、女性の活用促進への注目が改めて集まっています。最近の女性活用促進における問題点および企業として留意すべきポイントを教えてください。

Answer

企業にとって、多様な人材・能力の活用により競争力を強化するためにも、女性の積極的な活用は不可欠です。

しかし、日本企業における女性の管理職への登用は、海外と比較しても、十分に進んでいるとは言えません。男女雇用機会均等法の施行以降も、女性の就業率および管理職への登用は微増に留まっています。厚生労働省の「平成 25 年度雇用均等基本調査」によると、管理職全体に占める女性の割合は課長相当職以上で 6.6%、部長相当職以上では 3.6%であり、企業の役員会における女性の比率はノルウェーで 41%、欧州平均が 11%であるのに対し、日本は 1.23%*と極めて低い水準になっています。

このような現状を変えていくため、今年 6 月に政府が発表した成長戦略において、2020 年までに以下 2 点の政策目標が設定されました。

- ・女性の就業率（25 歳～44 歳）を 73%（2012 年は 68%）に引き上げる
- ・企業などで指導的地位に占める女性の割合を 30%程度にする

女性の管理職への登用が進まない理由としては、

- ・管理職への登用要件を満たす女性が少ない
- ・管理職になることを希望しない女性が多い
- ・男性同様の働き方が難しい（残業、転居を伴う異動、国内外の出張等）

といった意見もありますが、根底には、家事や育児における女性の負担が大きいという実態が改善されないまま、男性の育児休暇取得が定着していないなど女性が活躍できる社会への取組が道半ばであるという現状があります。問題解決のためには官民一体となった取組が求められています。

企業も様々な取組を始めており、それらの取組を促進する動きもあります。例えば、経済産業省では 2012 年より東京証券取引所と共同で女性活躍推進に優れた企業を選定し、「なでしこ銘柄」として発表しています。女性活躍推進に優れた上場企業を中長期の企業価値向上を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。

上記「なでしこ銘柄」に選定された企業における主な取組を以下に例示します。

- ・仕事と家庭の両立、産休・育休取得後のスムーズな職場復帰に関する各種制度の新設や見直し、女性従業員の職域拡大のためのインフラ整備の推進（住友金属鉱山株式会社）。
- ・小学校入学までの子の育児・看護のためのチャイルドケア休暇や、育児・配偶者転勤等を理由とした退職者の再雇用制度の導入（株式会社 IHI）。
- ・2002 年に都心で初めての企業内保育所を設置、2008 年に配偶者が国内・海外転勤の際に最長 3 年間休業可能な制度を導入（日本郵船株式会社）。

これらの取組以外にも、例えば「コース別雇用管理制度」**を撤廃し、採用時に業務内容や昇進・昇格の門戸を狭めるのではなく、性別を問わず仕事の成果によって評価される制度の導入や、

フレックスタイムや在宅勤務制度の拡充などによるワークライフバランスの充実などが期待されます。

他社の優れた取組も参考にし、性別に関係なく、能力をいかんなく発揮できる職場環境をどう整備するかという観点から、自社の制度・仕組みを見直すとともに、新たな制度の導入や適切な運営、それを可能にする企業風土の醸成といった息の長い取組が求められます。

* 『『2020 年 30%』の目標の実現に向けて』（内閣府・男女共同推進連携会議）

**コース別雇用管理制度

労働者の職種、資格や転勤の有無によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う制度（「平成 24 年度雇用均等基本調査」厚生労働省より）

以 上

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業の CSR 活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

株式会社インターリスク総研は、MS&AD インシュアランスグループに属する、リスクマネジメントについての調査研究及びコンサルティングに関する専門会社です。

CSR・内部統制に関しても、以下のようなコンサルティング・セミナー等を実施しております。
これらのコンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、または、お近くのあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

㈱インターリスク総研 事業リスクマネジメント部 (CSR・法務グループ)
TEL.03-5296-8912 <http://www.irric.co.jp/>

<CSRコンサルティングメニュー>

- ①経営トップにCSRの本質を理解してほしい。
⇒経営者向けCSR研修
- ②目指すべきCSR像を定めたい。
⇒グランドデザイン策定コンサルティング
- ③迅速かつ確実な手順・ペースで活動を進めたい。
⇒CSRマネジメントシステム構築コンサルティング
- ④まず行動憲章・規範を作りたい。
⇒経営理念、行動憲章・規範、綱領、ガイドブックの策定コンサルティング
- ⑤ステークホルダーとのコミュニケーションを促進したい。
⇒ステークホルダー・ミーティングの企画・運営支援
- ⑥全員参加で進めたい。
⇒教育プログラム策定コンサルティング
CSR社内研修用ビデオの製作

<内部統制コンサルティングメニュー>

- ①役員・従業員に周知徹底させたい。
⇒内部統制セミナー
- ②「リスクの評価と対応」を実践したい。
⇒総合リスクマネジメント・コンサルティング
危機管理体制構築コンサルティング
- ③「法令遵守」の体制・対策を整備したい。
⇒コンプライアンス体制構築コンサルティング
- ④自社固有の「統制環境」を整備したい。
⇒企業行動憲章・役職員行動規範策定コンサルティング
CSRコンサルティング
- ⑤「内部統制に関する基本方針」を具体的に展開したい。
⇒内部統制・CSRグランドデザイン・アクションプラン策定コンサルティング

不許複製／©株式会社インターリスク総研 2014