

2013.12

CSR トピックス <2013 No.9>

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「内部統制」「コンプライアンス（法令等遵守）」「リスクマネジメント」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「労働安全衛生」「従業員満足」「人権」「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：2013 年 10 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、コメントします。

<従業員満足>

○厚生労働省が「キャリア支援企業表彰 2013」の大臣表彰企業を発表

（参考情報：2013 年 10 月 24 日 厚生労働省 HP）

厚生労働省は、従業員の主体的なキャリア形成を積極的に支援する企業を表彰する「キャリア支援企業表彰 2013 ～人を育て・人が育つ企業表彰～」の厚生労働大臣表彰企業を本年 10 月 24 日に発表した。

本表彰は、2012 年度に次いで 2 回目となるもので、従業員に職業能力開発の機会を提供するとともに、希望するキャリア（職業経歴・働き方）を形成していくために支援している企業を表彰するもの。

全国 78 の企業などから応募があり、表彰企業は以下の 10 社であった（順不同・敬称略）。10 社の取組内容は、同省ホームページで参照できる。

栗田アルミ工業、COCO-LO、山岸製作所、伊藤忠商事、SCSK、大和証券、原田左官工業所、ヒロハマ、三井住友海上火災保険、サントリーホールディングス



Point!

我が国における労働市場の流動化等が進む中、従業員の能力開発の機会提供やキャリア形成の支援により、従業員満足度を向上させることは、有能な従業員の確保につながります。

表彰企業の取組では、従業員側が自由に選択できる能力開発メニューの整備や、上司と部下の面談による中長期的なキャリアプランの作成など、上記の点で参考にしうる取組が紹介されています。これらを参考にしながら、自社におけるキャリア支援のあり方を戦略的に検討していくことが求められます。

<従業員満足>

○厚生労働省が、初代「イクメン企業アワード」受賞企業を発表

（参考情報：2013 年 10 月 1 日 厚生労働省 HP）

厚生労働省は、本年 10 月に「イクメン企業アワード 2013」の受賞企業を決定、発表した。今年度、初めて実施された「イクメン企業アワード」は、育児を積極的に行う男性＝イクメンを応援する「イクメンプロジェクト」の一環で、男性労働者の育児参加を積極的に促しつつ、業務改善を図る企業を表彰する制度。今年度の応募総数 49 社の中から、「独自性」と他企業でも取組が可能な

「ロールモデル性」から評価された結果、グランプリ 2 社と特別奨励賞 5 社の計 7 社が選ばれた。

◆グランプリ受賞企業の取組内容とその効果

○花王株式会社（従業員数：約 6,100 名）

【取組内容】

- ・育児支援制度の概要や利用方法などを詳しく掲載したパンフレットの作成・配布
- ・「仕事と生活の両立支援特別月間」（10、11 月）に集中キャンペーンを実施
- ・育児休業復職前の女性社員の配偶者向けセミナー、育児中の男女社員による懇談会の実施

【効果】

- ・平成 18 年に男性社員の育児参加促進活動を開始以降、平成 21 年から平成 24 年まで、男性の育児休業取得率は 35%～40%で推移。平均取得期間も、平成 24 年度は約 11 日間と着実に伸びている。

○医療法人社団三成会（従業員数：約 200 名）

【取組内容】

- ・職員アンケートの中で、男性の 58%が育児休業を取得したいと回答があったことが契機
- ・トップダウンでの推進会議、個別面談での勧奨、育児休業支援手当の支給要件として感想文の提出を付し、育児休業者の感想文を社内報に掲載して周知する等の取組を実施
- ・業務のマニュアル化や簡略化を進め、リーダー的な立場の男性職員も休業しやすい環境づくりを実現

【効果】

- ・平成 24 年度の男性の育児休業取得率 50%（取得者数 4 名）と増加傾向



Point!

企業における男女共同参画の推進を受けて、女性だけでなく男性の育児休業や育児短時間勤務などの制度導入が進んでいるものの、実際に制度を利用する男性従業員は少数に留まっているのが実情です。その背景には、育児休業取得期間における職場の他メンバーの業務負担増、管理職が部下の育児休業取得に十分な理解を示さないこと、取得対象者自身が職場復帰や人事考課への影響を危惧して制度利用を控えてしまうことなどが挙げられます。

上記問題の解決には、取得対象者も含め、全役職員が育児休業制度の趣旨及び目的について正しく理解すると共に、職場全体で取得対象者をサポートすることが求められます。

具体的には、以下のような対策が考えられます。

- ・社内や職場内で育児休業制度等の趣旨・内容を周知する
- ・管理職が率先して育児休業中の職場内での業務分担を指示するなど、不在中のフォロー体制を構築する
- ・業務の効率化を図る
- ・複数人による業務担当等により、業務の代替性を高める

本事例における受賞企業の事業規模は様々ですが、いずれのケースも上記の点で参考にすべき内容が見受けられます。

但し、各企業は受賞企業の取組内容を表面的に参考にするのではなく、自社の育児休業制度等の運用における問題点などを洗い出した上で、実態の改善に寄与する施策を検討することが重要です。

○セメックスと国連財団が発展途上国におけるクリーン・クックストーブの普及に向けた協定を締結

(参考情報：2013年9月26日付 セメックス社 HP)

2013年9月26日、世界的な建築資材メーカーであるセメックス社（メキシコ）は、国連財団の「クリーン・クックストーブ設置のためのグローバル・アライアンス（Global Alliance for Clean Cookstoves）」（※）に参加するための協定を同財団と結ぶことを発表した。このアライアンスは発展途上国で使用されているクックストーブ（旧来型の薪や木炭などの生物体を直火で調理する方法並びに器具）からクリーンでエネルギー効率のよいクックストーブへ転換させることで、クックストーブから排出される煙による健康被害を低減するとともに環境を保護し、生活の質を向上させることを目指す官民共同プロジェクトである。

同社は3年前よりクリーン・クックストーブの分野に取り組んでおり、政府や社会起業家、大学、NGOなどと連携して貧困層の人たちのための持続可能な方法を開発し、提供してきた。

今回のアライアンス参加にあたって同社 CEO は、「アライアンスに参加することで、セメックスはラテンアメリカやアジアでのクリーン・クックストーブ採用を後押しし、これらの地域における弊社の継続的なCSR活動を強化し、コミュニティの福利向上に貢献します」と述べている。

※The Global Alliance for Clean Cookstoves とは

国連財団並びに国連機関の主導により発展途上国におけるクックストーブの近代化促進を目標に2010年に新しく立ち上げられた官民共同のプログラム。2020年までに全体の20%に当たる1億世帯の調理方法・器具の近代化の促進を目的としている。



Point!

全世界で約5億世帯（約30億人）が、今でもクックストーブを採用しているといわれていますが、これに対しては以下の様々な問題が指摘されています。

- ・ 排出される煙によって、調理に携わる女性や子供の呼吸器系疾患を助長し、年間約200万人が死亡するなどの健康被害が拡大
- ・ 煙に含まれるメタンやオゾン等の温室効果ガスにより地球温暖化を助長
- ・ 燃料である薪の調達のために森林伐採が行われることにより生物多様性に悪影響を与えるとともに土砂災害・砂漠化を助長

この点、「クリーン・クックストーブ」は、薪だけでなく乾燥した食料残渣など少ない燃料で十分な火力を得ることができることから、薪の調達による森林伐採を防止することが可能となります。また、薪から放出される煙や微粒子に熱風を吹きかけて二次燃焼させることにより、人体に悪影響を及ぼす煙の成分の排出量を少なくするとともに、温室効果ガスの排出量も減少させる効果が見込まれます。

発展途上国における健康、環境、温暖化等の複数の社会的課題の解決に寄与するものとして、今後、クリーン・クックストーブ普及に向けた取組が拡大すると思われ、その動向が注目されます。

○国連グローバル・コンパクトが株価指数“Global Compact 100”を発表

(参考情報：2013年9月18日付 国連グローバル・コンパクト HP)

国連グローバル・コンパクト（以下、国連 GC）は、SRI（社会的責任投資）の評価機関である Sustainalytics 社と共同で開発した株価指数“Global Compact 100”（以下、GC100）を発表した。

GC100 は、企業の環境問題や社会的問題に対する実績と、企業の基礎的収益性を結びつけた指標。国連 GC の 10 原則（※）の遵守、経営幹部のコミットメント、事業の収益性等を基準に、国連 GC に署名する約 8,000 の企業・団体のうち、713 の企業を評価し、最終的に 100 社が選定された。日本企業からは、富士通、JSR、リコー、資生堂、凸版印刷、東芝の 6 社（順不同・敬称略）が選定された。今後、毎年 9 月に構成銘柄の見直しを行う予定としている。

国連 GC の調査によれば、GC100 の過去 12 か月の総利回りは 26.4%で、FTSE 全世界指数の 22.1%を上回ることが明らかになっている。

（※）国連 GC の 10 原則

<人権> 企業は、

原則 1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則 2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

<労働> 企業は、

原則 3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、

原則 4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則 5：児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則 6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

<環境> 企業は、

原則 7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則 8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則 9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

<腐敗防止> 企業は、

原則 10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。



Point!

国連 GC では、過去にも企業の 10 原則への取組と株価の関連性について調査を行っていますが、(参照：CSR トピックス 2009 年 4 号「国連 GC 優良実践企業の株価が、主要企業に比べて高水準であることが判明」、今回の GC100 についても、構成企業は株式市場から評価を受けていることが改めて明らかになりました。

投資家の ESG（“Environment(環境)” “Social(社会)” “Governance(ガバナンス)”）への関心が高まる中、GC100 の構成銘柄に選定されることは投資家から高い評価を受けることが期待できます。

マルチステークホルダーからの期待を踏まえ、経済的・環境的・社会的側面にバランスよく配慮した経営を実践するとともに、継続的に説明責任を果たしていくことが求められます。



Question

2015 年が達成期限とされている国連のミレニアム開発計画とはどのようなものでしょうか？
また、これらが企業の事業活動とどのように関わるのでしょうか？

Answer

1. ミレニアム開発目標（MDGs）とは

MDGs とは、2000 年 9 月にニューヨークで開催された国連ミレニアム・サミットで採択された国連ミレニアム宣言と 1990 年代に開催された主要な国際会議やサミットで採択された国際開発目標を統合し、一つの共通の枠組みとしてまとめたものです。

MDGs では、達成すべき目標として、以下の 8 つを掲げています。

- ①極度の貧困と飢餓の撲滅
 - ・ 1 日 1.25 ドル未満で生活する人口の割合を半減させる
 - ・ 飢餓に苦しむ人口の割合を半減させる
- ②初等教育の完全普及の達成
 - ・ すべての子どもが男女の区別なく初等教育の全課程を修了できるようにする
- ③ジェンダー平等推進と女性の地位向上
 - ・ すべての教育レベルにおける男女格差を解消する
- ④乳幼児死亡率の改善
 - ・ 5 歳未満児の死亡率を 3 分の 1 に削減する
- ⑤妊産婦の健康の改善
 - ・ 妊産婦の死亡率を 4 分の 1 に削減する
- ⑥HIV／エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止
 - ・ HIV／エイズの蔓延を阻止し、その後減少させる
- ⑦環境の持続可能性確保
 - ・ 安全な飲料水と衛生施設を利用できない人口の割合を半減させる
- ⑧開発のためのグローバルなパートナーシップの推進
 - ・ 民間部門と協力し、情報・通信分野の新技术による利益が得られるようにする

これらの下にはより具体的な 21 のターゲットと 60 の指標が設定されています。ほとんどの指標は 1990 年を基準年とし、2015 年を達成期限としています。

先進国と開発途上国双方を含む世界中の指導者が、達成期限と具体的な数値目標を定め、これらの目標の実現を公約し、また 2005 年国連首脳会合や 2010 年の MDGs 国連首脳会合などの機会に、首脳レベルで MDGs 達成に向けた努力の強化を約束しています。

2. MDGs の現在の達成状況

2013 年 7 月に発表された報告書では、以下のような達成状況が示されています。これらは、現在、達成期限である 2015 年以降を見据えて策定準備が進められる「ポスト 2015 年開発目標」においても、引き続き達成すべき目標として掲げられることが想定されています。

(1) 達成もしくは取組の進んでいる指標

- ①極度の貧困と飢餓の撲滅（極度の貧困半減、極度の飢餓半減）
- ⑥HIV／エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止（マラリア・結核まん延防止）
- ⑦環境の持続可能性確保（安全な飲料水のない人口半減、スラム居住者の生活改善）など

(2) 進捗の芳しくない指標

- ②初等教育の完全普及の達成（初等教育の完全普及）
- ④乳幼児死亡率の改善（5歳以下死亡率 2/3 削減）
- ⑤妊産婦の健康の改善（妊産婦死亡率 3/4 削減）
- ⑥HIV／エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止（HIV 感染予防）
- ⑦環境の持続可能性確保（衛生設備のない人口半減）など

(3) ①～⑧以外の新たな課題

未達の指標だけでなく、既達成の指標においても、地域（特に、サブサハラ・アフリカ、南アジア、オセアニア（島嶼国））、農村・都市、最貧層・最富裕層、ジェンダー等、種々の格差による取組進捗の違いが発生しており、新たな課題とみなされています。

3. 企業に対する影響

本目標は、国連や政府に支持されているものですが、途上国で事業活動を行う企業としても、当該地域におけるこれら課題の解決に貢献し、社会的責任を果たすことが期待されます。

下表に、「進捗の芳しくない指標」に関する企業の貢献として考えられるものを挙げていますが、これに留まらず、企業においては、自社の事業特性および資源（ノウハウ・知識・資金）を活用し、課題の解決に寄与することが求められているといえます。

企業による貢献の例

残された課題	実施例
②初等教育の完全普及の達成（初等教育の完全普及）	・IT 企業や教育サービス企業等による学習環境整備（ツールの普及・人的支援を通じた自社事業の検証と新たなマーケット開拓） など
④乳幼児死亡率の改善（5歳以下死亡率 2/3 削減） ⑤妊産婦の健康の改善（妊産婦死亡率 3/4 削減）	・医療品製造関連企業等による妊産婦への支援（リプロダクティブ・ヘルスケア（※）に関する正しい知識付与、定期的な訪問・健診の普及） ・製薬企業等による分娩助産者等への支援（分娩助産者のスキルアップ支援、医療施設の拡充、安価な関連製品の開発） など
⑥HIV／エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止（HIV 感染予防）	・製薬企業等による HIV／エイズ患者への支援（HIV と感染防止に関する知識の付与、効果的で安価な治療方法および治療薬の開発） ・化粧品製造・衣料品販売企業によるその他支援（HIV 感染防止方法の普及） など
⑦環境の持続可能性確保（衛生設備のない人口半減）	・日用品製造企業による衛生習慣の普及（衛生施設の普及・利用の定着、手洗い習慣の定着等を図る講習会・ミーティング開催） ・住宅機器製造企業による屋外排泄の根絶（公衆トイレの設置） など

※リプロダクティブ・ヘルス／ライツを保護すること。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（reproductive health/ rights）とは、1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。中心課題には、①いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、②安全で満足のいく性生活、③安全な妊娠・出産、④子どもが健康に生まれ育つこと、⑤思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が含まれている。

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 コンサルティング第一部（CSR・法務第一・第二グループ）
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 2013