

## CSR トピックス <2012 No.12>

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1月に公開された国内のCSR等に関する主な動向をご紹介、コメントします。

### <CSR>

#### ○資生堂が国際協力機構（JICA）の協力を得てバングラディッシュにおける BOP ビジネス構築に向けた調査を開始する

（関連情報：2013年1月22日 同社ホームページ、日経産業新聞）

資生堂は、JICA が募集した「協力準備調査（BOP ビジネス（※）連携促進）」に応募し、2012年11月30日付で採択された。「協力準備調査（BOP ビジネス連携促進）」は、JICA が BOP ビジネスを促進するため、当該ビジネスを構築するための調査や情報収集のための費用として、企業や NGP などの団体に、上限 5,000 万円（期間 3 年以内）まで支援するもの。今般、資生堂は、バングラディッシュにおける BOP ビジネスの事業化実現に向けて応募し、採択された（なお全 89 件の提案のうち、採択されたのは 13 件）。

そもそもバングラディッシュを選定した理由は、a) 調査対象とする農村女性の美容・スキンケアに対する意識が高いこと（一方で、美容・スキンケアに関する商品や情報に接する機会が少ないのが現状であること）、b) 日本および日本製品に対する信頼感が厚いこと、c) 現地に協力候補となる企業があること、に基づく。

資生堂は今後、JICA の支援を通じて、今後バングラディッシュにおける 10 代後半～20 代後半の農村女性を対象に、i) 自社のスキンケア商品の販売と、肌を乾燥から守ったり、脂汚れを防ぐための化粧品の正しい使用法を指導する。あわせて、ii) 現地の協力候補企業と連携しつつ、衛生環境や栄養、食習慣のあり方に関する啓発活動を通じて、農村女性の生活・衛生環境の改善につなげていく予定。

当該取組を通じて、南アジア女性の肌や嗜好性などのデータを蓄積し、将来的な研究開発や新規市場開拓手法のひとつとしての可能性を探り、BOP ビジネスの事業化を目指していく。

#### ※BOP ビジネス

「BOP」とは「Base（または Bottom） of the Pyramid」の略で、所得別人口構成のピラミッドの底辺層を指す。

「BOP ビジネス」とは、企業が BOP 層を対象に、ビジネスと社会課題解決の両立を目指す取組をいい、BOP 層の特に多い途上国を中心に展開されている。



#### Point!

BOP ビジネスの事業化に向けて直面する課題としては、①自社における研究開発に必要な資源の確保、②現地事業に精通した行政・企業等との連携確保、③BOP 層の啓発、などが挙げられ、これら課題を十分解決した上で事業展開に至っている日本企業は、未だ少な

いのが現状です。

本取組では、①バングラディッシュの農村女性のニーズ等を踏まえたビジネスモデルを提案し、JICA の援助を獲得している点、②現地の協力候補企業を予め選定し、当該企業との連携による効率的かつ効果的な取組を模索している点、③啓発活動を通じて、農村女性の生活・衛生環境の改善を志向している点に特色があります。

上記諸課題への有効な対応策の検討例として、注目すべき事案といえます。

## <震災対策>

### ○東京都が「東京都帰宅困難者対策ハンドブック」を発行

(関連情報：2013年1月18日 東京都帰宅困難者対策ポータルサイト)

東京都は、本年1月18日付で「帰宅困難者対策ハンドブック」を発行した。都は昨年3月に、事業者に従業員の一斉帰宅の抑制や3日分の食料等の備蓄の努力義務などを課す「東京都帰宅困難者対策条例」を制定し、同条例に基づき、「東京都帰宅困難者対策実施計画」を昨年11月に策定している。

本ハンドブックは、都民や都内に事業所を持つ事業者を対象に、同条例が求める対応を実践するためのポイントをまとめたもので、「平常時の準備」「発災時の行動」「チェックリスト」の3項目から構成されている。

- ・ 平常時の準備 : 一斉帰宅の抑制や施設内待機のための備蓄の確保、安否確認手段の確保などの説明。
- ・ 発災時の行動 : 企業および国・都が発災後にとるべき対策を時系列で整理。また、施設内待機のポイントや一時滞在施設についての解説。
- ・ チェックリスト : 平常時・発災時に必要とされる各種項目のチェックリストおよび施設の安全点検のためのチェックリスト。

本ハンドブックは、東京都が運営する帰宅困難者対策ポータルサイトからPDF形式で閲覧できる。[http://www.bousai.metro.tokyo.jp/japanese/kitaku\\_portal/index.html](http://www.bousai.metro.tokyo.jp/japanese/kitaku_portal/index.html)



### **Point!**

東日本大震災では都心部の道路や駅前に大量の帰宅困難者が溢れ、大きな混乱が発生しました。東京都はこうした事態を未然に防ぐため、帰宅困難者条例を制定し、さらに事業者等が同条例が求める措置を実践するためのポイントを、ハンドブックとして発行したものです。

企業においては、ハンドブックを参照しつつ、現状の対策に抜け漏れがないかを確認し、改善していく必要があります。更に、対策の実効性確保のため、訓練などで整備・運用状況を確認することが有益であるといえます。

## <ダイバーシティ>

### ○日産自動車、グローバル本社に事業所内託児所を開設し、女性の復職とキャリア形成を支援

(参考情報：2013年1月29日 同社ホームページ)

日産自動車は、横浜市のグローバル本社内に事業所内託児所施設「まーちらんど・みなとみらい」を開設したと発表した。グローバル本社の39歳以下の従業員の女性比率は44%に達しており、

仕事と育児を両立しやすい環境を整えて、結婚・出産を経た女性社員の復職を支援することが目的。日産の事業所内託児所は3カ所目となる。

同社は、社員の多様性を活かした働き方の実現を目指したダイバーシティへの取組推進のために2004年に所管部署を設置し、女性の活用に注力してきている。同社では中期経営計画に女性活用に関する具体的な目標数値を掲げるとともに、託児所の拡充や育児休職・休暇制度の整備等によるワークライフバランスの充実に向けた取組や、女性のキャリアアップを支援する制度の整備等を実施し、女性が活躍しやすい職場作りを行っている。

#### <ワークライフバランス支援のための取組>

- ・ 事業所内託児所の拡充
- ・ 出産・育児のための休職・休暇制度の整備
- ・ 復職支援のためのセミナーの実施
- ・ 育児と仕事の両立に関する情報交換のための社内 SNS の設立

#### <女性のキャリア開発支援のための取組>

- ・ 女性キャリアアドバイザーの設置
- ・ イン트라ネットへロールモデルとなる女性社員のインタビューを掲載
- ・ 女性同士のネットワーク作りのためのイベントや能力開発研修を実施



### **Point!**

日本企業は欧米諸国の企業に比べて結婚・出産後の女性の就業率や女性管理職・役員の比率が低いという課題がありますが、女性が働きやすい環境整備が必ずしも十分でないこと等の理由から、顕著な改善は見られていない状況です。

同社は、中期経営計画での女性活用推進による全社的な意識改革や、各種キャリア開発支援による女性の自発性の育成、持続的に働き続けられる環境整備を行うことで、課題改善を図ってきた結果、女性管理職数が2004年から2012年にかけて4倍に増加しました。

女性活用推進には、明確な方針や目的意識のもと全社的に取り組む姿勢が不可欠です。日本企業の現状や、女性の離職等によるマイナス効果を正しく認識し、女性活用を一層進めていくことが、企業価値向上の観点からも重要といえます。

#### <社会貢献>

##### ONEC とクボタが耕作放棄地の再生で初の協働

(関連情報 2013年1月9日 NEC 社ニュースリリース 他)

NEC は、2004年から実施してきた「NEC 田んぼ作りプロジェクト」において、クボタの社会貢献活動「クボタ e プロジェクト」の協力を得て、茨城県牛久市にある谷津田の耕作放棄地の再生を行った。両社ともに企業と連携した協働は初の試み。

「NEC 田んぼ作りプロジェクト」は同社グループ社員・家族を対象とした参加型環境教育プログラムで、谷津田の休耕田を再生し、田植え・草取り・稲刈り・脱穀、収穫した米を使った酒造りなどを体験できる。

一方の「クボタ e プロジェクト」は「食料」、「水」、「環境」の分野における課題の解決を目的とした同社グループの社会貢献活動で、その中心である「耕作放棄地再生支援」活動では、同社の農業機械とオペレーターを派遣して、農地の復元整備や作物栽培作業の一部を支援するもの。

本件では、クボタの農機具を使った草刈り、耕起、水路作りなどを通じた耕作放棄地の再生に取り組んでいる。



### Point!

本取組は、両社が別々に取り組んでいた耕作放棄地の再生について、初の協働を行ったという事案です。耕作放棄地再生は、農業の再生、周辺の生物多様性の保全など、様々な課題の解決に寄与すると考えられます。本件により、両社にとって活動の更なる活性化が期待できますし、クボタにとっては自社製品等のアピールも期待できると考えられます。企業間の協働により、社会貢献活動における相乗効果を実現しうる好事例といえます。

海外トピックス：2013年1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、コメントします。

### ○ダボス会議にて肥満が世界的な「流行病」として指摘される

(関連情報：2013年1月27日 世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）)

1月27日、世界経済フォーラム（World Economic Forum、WEF）年次総会（ダボス会議）の中で、今後の20年で世界の成人人口の半数以上が肥満となる可能性があり、肥満は世界的な「流行病」とであると、専門家たちが警鐘を鳴らした。急速な増加の背景として、高カロリー食品が安価で容易に摂取できることや都市化の進行に伴う運動量の減少を指摘。

専門家の中には、肥満の問題は健康に関する緊急事態であるとともに国際的な問題であり、課題解決に向けて、個人、企業、政府が共に取り組むことが必要と訴えた。



### Point!

今回のダボス会議では、全世界的な健康問題のひとつとして肥満が新たな「流行病」として共有されました。肥満は、心臓病や糖尿病の原因であり、個人の生命身体への危険性を増加させるだけでなく、治療に伴う医療費の増大が、個人、企業、政府に多大な費用負担が生じ、社会保障制度にも大きな影響を与えます。また、労働市場の観点からは、肥満による生産性の低下や疾病の発症による労働力の喪失が指摘されています。

肥満の原因である安価で高カロリーな食品の存在や都市化に伴う運動量の減少は、個人の健康管理に委ねるだけでは解決が難しい問題となりつつあります。すでに、欧米の企業においては、かかる問題意識から、例えば、子どもの肥満に影響のある食品についての広告を自主規制するなどの取組が行われているところです。

企業にとっては、本問題を社会的課題として認識し、課題解決に向けた取組を実施していくことが求められます。自社従業員への健康管理や上記の自主規制だけでなく、特に、肥満対策のための製品・サービスを生み出していくことは、社会的課題解決に加え、市場規模から考えると新たなビジネスチャンスにつながる可能性も期待できるといえます。

Q&A：CSR等に関するさまざまなご質問についての解説を行うコーナーです。



### Question

近年、国内外の企業における女性役員・管理職の登用が進んでいますが、その動向と日本企業としての対応のあり方について教えてください。

## Answer

男女平等に関する考え方の浸透、ライフスタイルの変遷を受け、女性の社会進出は着実に進んできました。さらには、ISO26000では、中核課題である「人権」に関連し、女性の権利の尊重などにも触れられており、社会的責任の一環としても認識されています。わが国でも、男女雇用機会均等法改正を機に漸く女性の管理職登用が進み、女性管理職の登用率をCSRレポートなどで開示する企業も増えてきました。近年では日本の複数の大手企業において初の女性役員が登場するに至っています。

しかし、海外の実状に目を向けると、日本企業はまだ遅れていると言わざるを得ません。

2012年10月に経済同友会が発表したアンケート調査結果(\*1)によれば、日本企業の国内における女性従業員比率が41%であるにもかかわらず、女性の課長級以上が4.6%、部長級以上になると2.7%に留まります。

また、内閣府男女共同参画局が公表している統計(\*2)によれば、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%と大きく出遅れています。

その上、例えばEUでは昨年11月、欧州委員会が域内の上場企業に対し、社外取締役役に占める女性の割合を2020年までに40%に引き上げることを義務付ける指令を発表しています(CSRトピックス2012年度10号参照)。

今後、優秀な人材確保の観点から、女性の積極的な登用は不可欠であるといえます。

例えば、ある調査では「女性役員比率の高い企業の方が経営指標がよい」といった分析結果が提示されています(\*3)。我が国では経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性人材の活用を積極的に進めており、かつ財務面のパフォーマンスのよい上場企業を「なでしこ銘柄」として選定・公表し、これら企業への投資を促そうという動きも出ています。本年2月26日には、東証一部上場企業17社が同銘柄に選定されています。

また、端的に見れば消費者の約半数は女性ですから、女性の視点に立ったマーケティング、商品開発、営業活動などを進めることで、より高い顧客満足を獲得し、企業の好業績につながることは想像に難くありません。

企業価値を向上させ、企業の社会的責任を果たしていく上で、女性登用を進めることは不可欠かつ喫緊の課題といえます。

前述の経済同友会のアンケート調査結果でも、日本企業が以下の取組を進めている現状がうかがえます(同調査結果より抜粋)。

- ①女性の登用・活用について、経営指針・計画等で明示し、経営戦略として位置付ける。
- ②経営トップ主導で、女性の登用・活用を推進する組織又は会議体を設置する。
- ③女性管理職比率などの具体的な数値目標を設定する。
- ④仕事の継続を支援する両立支援施策を充実させる。
- ⑤多様かつ柔軟な働き方を選択できる雇用システムを構築する。
- ⑥管理職の評価基準に、女性の登用・活用を加え、管理職向け研修等を実施する。
- ⑦選抜型のリーダーシップ育成機会に、女性を積極的に参加させる。
- ⑧女性の管理職・役員を育成するために、女性を主体とした研修を実施する。
- ⑨職務の明確化、男女差のない公正な評価・処遇制度を確立する。
- ⑩法令を上回る充実した休暇・休職制度を設ける。
- ⑪男性の育児休暇取得率を向上させる。
- ⑫女性の採用及び職域を拡大する。
- ⑬女性の労働観の変化を促進する(メンター制度、外部採用も含むロールモデル作成等)。

これら取組の実をあげるにより、女性はその能力を存分に発揮し、公平かつ公正な評価を経てキャリアアップを実現できる環境を着実に整備していくことが求められているのです。

- (\*1) 『意思決定ボード』の真のダイバーシティ実現に向けて～女性管理職・役員の登用・活用状況のアンケート調査結果～（経済同友会）
- (\*2) 『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）
- (\*3) “The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards”  
（2007,Catalyst：女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO）

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