

## CSR トピックス <2012 No.11>

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：2012年12～2013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します、コメントします。

### <CSR>

#### ○森永製菓が支援地区産のカカオを使ったチョコをバレンタイン向けに発売

（関連情報：2013年1月11日 同社ホームページ、日本食糧新聞）

森永製菓は、「70g 森永チョコレート<1チョコ for1 スマイル>」をバレンタインシーズン向けに発売することを発表した。同商品は、同社が「1チョコ for1 スマイルキャンペーン」で支援を行ってきたガーナの特定地区で生産されたカカオを使用したもの。

「1チョコ for1 スマイルキャンペーン」とは、同社の対象商品1個の売り上げにつき1円をカカオ生産国への支援資金に充てるもの。同社は年間を通じて行う寄付に加え、本キャンペーンを2008年からバレンタインシーズンに実施し、これまでの総額は約1億1千万円に達している。

本取組の対象国であるガーナは、カカオ農家の多くが小規模かつ生産技術が未熟なため十分な収入が得られず、子どもたちが学校に通えないという問題を抱えている。この問題を解決するため、同社と複数のNGOが連携し、カカオ生産の技術指導・資金提供等の支援や子どもたちへの教育支援、教育ローンの設立等の取組を行ってきた。

支援を開始して5年目である本年、支援地区において一定のカカオ生産量を確保できたことにより、初めて当該カカオを利用したチョコレートを一般向けに発売するに至った。



#### Point!

本件は、森永製菓がカカオ生産農家への支援を通じて生産したカカオを使った商品を販売し、当該商品の売上の一部を再びカカオ生産国への支援に充てる循環型の仕組みとなっている点が特徴です。

持続可能な仕組みにより、現地の社会的課題の解決（カカオ農家の自立支援や現地児童の就学率向上など）とともに、同社にとっても原材料調達先の生産基盤の安定化というメリットを享受できる有効な活動といえます。

### <CSR>

#### ○キヤノン複合機がカーボンフットプリント宣言認定を取得

（関連情報：2012年12月4日 同社ホームページ）

キヤノンは、12月4日、同社複合機のうち9モデルについて、社団法人産業環境管理協会（以下、JEMAI）からカーボンフットプリント（CFP）（\*）宣言認定を取得したことを発表した。複合機でのCFP宣言認定は初。

CFP宣言認定製品は、製品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフ

サイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量を CO2 に換算した値が JEMAI から認定されたもの。CO2 排出量を見える化することで、事業者と消費者および利用者は製品やサービスの CO2 排出量を互いに認識し、CO2 排出量の削減に向けた取組を促進することが期待されている。

キヤノンでは環境ビジョン「Action for Green」の実現に向けて、今後も CFP の取組を進め、製品ライフサイクルの各段階における環境負荷の把握と削減を推進していくとともに、ユーザーに対して、印刷設定の変更などによる環境負荷の少ない製品使用方法の提案を行っていくという。

#### \*カーボンフットプリント (CFP)

製品（サービス含む）のライフサイクル全般（原材料調達から廃棄・リサイクルまで）で排出された温室効果ガスを、地球温暖化に与える影響の程度により CO2 相当量に換算し、表示するもの。



#### **Point!**

近年は、自社による CO2 排出量削減の取組だけでは十分でないとして、サプライチェーンを含めた製品・サービスの供給プロセス全体での CO2 排出量削減が求められつつあります。CFP に関しては、ISO14067 として国際標準化の検討も進んでおり、企業においては、こうした動向も見据える必要があります。

CFP の活用により、サプライチェーン全体での CO2 排出量を「見える化」することで、CO2 排出量の内訳が明らかになり、各プロセスにおける弱みや改善すべき点が認識しやすくなります。CFP の活用により、サプライチェーンを構成する事業者と協力して CO2 排出量削減を推進していくことが、企業に期待されています。

さらに、CO2 排出量の開示及び本事例のような認定の取得により、取引先企業や消費者へのアピール、商品・企業としての差別化にもつながるものといえます。

一方で、多数のサプライヤーを巻き込んで取り組むことは容易ではありません。自社の環境負荷軽減に関するビジョン・方針を明確にし、サプライヤーと共有して取り組むことが望まれます。

#### <従業員満足>

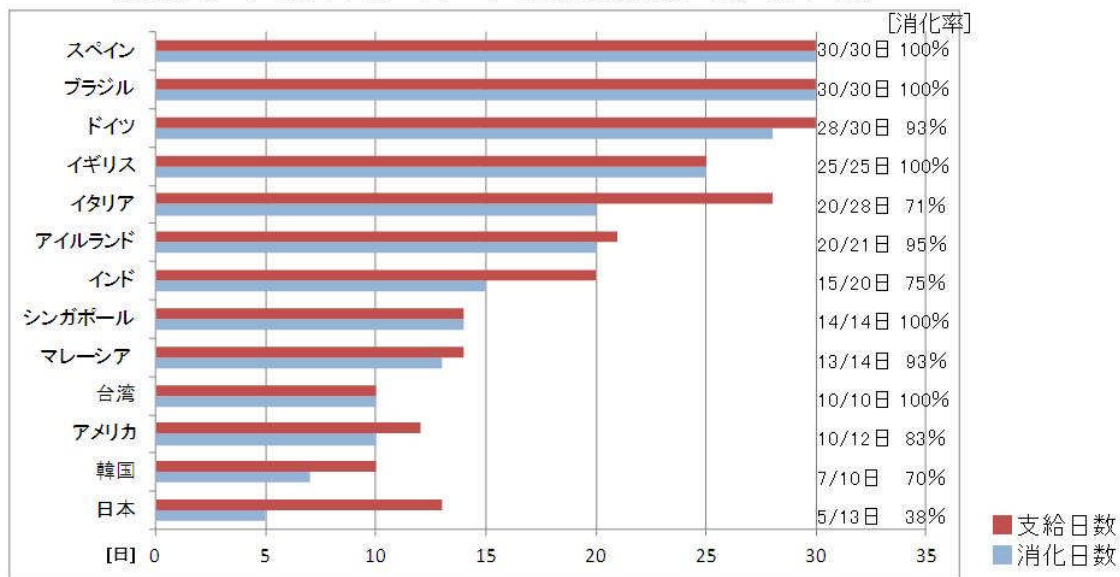
#### ○エクスペディアジャパンが「世界 22 カ国 有給休暇・国際比較調査 2012」を公表

(参考情報：2013 年 1 月 18 日 同社ホームページ)

オンライン旅行代理店のエクスペディアジャパンは、2012 年 9 月 13 日から 10 月 12 日にかけて、22 カ国の、合計 8,687 名（各国 300 サンプル以上）に、有給休暇調査を実施し、同調査結果をホームページ上に公表した。

同調査結果によると、昨年の調査に比べ、日本は 22 カ国中で唯一年間の有給支給日数が増加し、昨年より 2 日多い 13 日支給されたことが明らかになったが、一方で有給休暇の未消化日数は昨年の 6 日から 8 日に増加したため、有給休暇の消化率は 38%と、引き続き世界ワースト 1 位という結果となった。

＜有給休暇の平均付与日数のうちの平均取得日数(取得日数/付与日数)＞



(同社ホームページより引用)



**Point!**

本調査結果によると、日本の有給休暇の取得率は、他国と比べ著しく低いことが示されています。厚生労働省もかかる現状に問題意識を有しており、日本企業においても大企業を中心に、有給休暇の取得を促進する取組が増えつつあります。

有給休暇の取得促進には、労働者の健康維持はもちろんのこと、ワーク・ライフ・バランスへの寄与、従業員満足度や勤労意欲の向上など企業へのメリットも期待できます。しかし、単に有給休暇の取得を呼びかけるのではなく、職場の実態を踏まえた施策を講じなければ、本質的な問題解決には繋がりません。

例えば厚生労働省の調査(\*)では、「有給休暇の取得にためらいを感じる理由」として、「みんなに迷惑がかかるから」、「後で多忙になるから」、「職場の雰囲気取得しづらい」などが上位を占めています。個人・職場レベルでの業務効率化の再検証、管理職のリーダーシップによる業務の進め方や配分等の見直しはもちろんですが、企業風土・職場風土の改善にも継続的に取り組んでいくことが大切です。

\*厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

＜ハラスメント＞

○JFE スチールのパワーハラスメント防止に向けた社内研修活動が厚労省サイトで紹介される

(関連情報：2012年12月13日 厚生労働省ホームページ、厚生労働省ポータルサイト)

厚生労働省は、2012年12月13日、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」で、JFE スチール株式会社の取組を紹介した。

同社では、人権啓発室が中心となり、パワーハラスメント防止は重要な人権課題であるとの認識のもと、事例検討を組み込んだグループディスカッション研修を実施している。具体的な手法は、以下の通りである。

①まず、講師が身近な職場で起こり得るハラスメント事例を設問として受講者に提示する。検討する事例については、あえて細かい場面設定を省くことにより、状況によっては様々な判定結果が出るようにしている。②受講者は、当該事例について個人別検討し、「問題あり×」「やや問題あり△」「微妙□」「許容できる○」「問題なし◎」の5択で判定をする。③その後、4～6名のグループに分かれて判定結果について意見交換し、各グループで選任したリーダーが各設問ごとにコメントを発表。④最後に、講師が参考意見として解説をする。結果の正解、不正解を問題とせず、グループディスカッションのプロセスの中で自らが主体的に考えた意見を大切にしていける旨を付言している。



### Point!

本取組は、事例をベースにしたグループディスカッション型のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）研修です。

パワハラ対策を難しくしている原因の一つに、「『パワハラ』と『業務上の指導』との線引きが難しい」ことが挙げられます。

しかし、この「線引き」に決まった答えはありません。個々の役職員が、互いの価値観、立場などの相違を尊重し、のびのびと働ける職場風土を築いていくことが大切です。

本研修のように、事例設定に幅を持たせ、「どのような条件によりパワハラに該当しやすい（しにくい）のか」を参加者に考えさせ、かつ意見交換させることで、自ら思考し、職場メンバーの価値観等にも触れる機会が得られます。この点で、パワハラの本質的解決を志向した取組といえるでしょう。

海外トピックス：2012年12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。

## ○国連グローバル・コンパクトが人権に関するグッドプラクティスを発表

（関連情報：2012年12月19日 国連グローバル・コンパクトニュースリリース）

国連グローバル・コンパクト（GC）は12月19日、人権に関するグッドプラクティスを掲載した” Good Practice Notes on Human Rights” を発表した。

国連 GC の人権ワーキンググループが策定したもので、以下の3トピックに関するグッドプラクティスなどを掲載している。

- ①企業における人権方針の展開とリーガルカウンスルの役割  
（人権保護に関する方針・枠組の検討への関与、人権侵害発生時の社内監査など）
- ②サプライチェーンにおける人権向上のためのコミュニティとのエンゲージメントおよび投資  
（現地のNGOなどとの連携、災害時の復旧支援、地域社会の青少年教育への投資など）
- ③サプライチェーンにおける労働者の権利向上へのサポート  
（労働者用の人権ホットライン、サプライヤーの労働者を対象とした人権研修など）

同ワーキンググループは、本件が単に個々の企業の具体的な実践例を強調するものではなく、企業活動および人権保護の双方に資するものとして、多くの企業およびそのステークホルダーから認識されている一般的なアプローチを追求したものであるとしている。

詳細内容については、GC ホームページ内の下記のサイトからダウンロードが可能である。  
[http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/Human\\_Rights\\_Working\\_Group.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Human_Rights_Working_Group.html)



### Point!

「人権」は、国連 GC の 10 原則や ISO26000（社会的責任に関する手引き）等で重要テーマに取り上げられています。特に企業活動のグローバル化に伴い、サプライチェーンでの人権問題への取組が一層重要視されています。本件もかかる取組の事例を示したものと いえます。

サプライチェーン全体で人権問題に取り組む上では、想定される人権侵害リスクを洗い出すこと、そのリスクを解決するためにサプライヤーや地域社会等と効果的に連携すること、個々の対策の実効性を検証すること等が大切です。これらが、本件で紹介されているプラクティスにおいてどのように実践されているかという視点で参照することで、有益に活用することができるでしょう。

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

経営層から、「当社グループの経営に重大な影響を与えかねないリスクを洗い出し、報告せよ」との指示がありました。既にリスクの洗い出し・評価は定期的に行っているのですが、経営に重大な影響を及ぼすリスクの抜け漏れがないかを洗い出すにはどうしたらよいのでしょうか？

### Answer

東日本大震災やこれに伴う原発事故や金融機関のシステムダウン、タイにおける大規模洪水、さらに昨年だけでも様々な重大事件・事故が発生しています。これらを受けて、多くの企業が重大リスクの洗い出しに取り組みつつあります。影響度の大きいリスクほど、その発生可能性は低くなる傾向にありますが、たとえ発生可能性が低くとも、影響度の大きさに着目してリスクを洗い出そうという考え方です。

ご質問のケースのように、既にリスクの洗い出し・評価を実施している企業も多くあります。しかし、人間が想定するものだけに、「中程度の発生可能性×中程度の影響度」のリスクが中心になってしまうことは否めません。既存の洗い出し・評価手法を抜本的に改める必要はありませんが、以下の点で改善を図ることが可能です。

#### ①内外の事件・事故、ヒヤリハット事例を分析する

→事件・事故等の事例を単に自社に当てはめるだけではなく、これら事件等が発生するまでのメカニズムを分析し、「仮にこの事件等が当社で発生するとすれば、どのようなメカニズムで発生し、ワーストシナリオへと発展するのか？」と想像を広げていくことが大切です。

#### ②発生可能性にとらわれず、拡大被害を想定する

→冒頭に述べたように、影響度の大きいリスクほど、その発生可能性は低くなる傾向にあります。発生可能性にとらわれて発想を狭めることなく、「滅多には起こらないが、〇〇とい



う条件や□□という条件が重なれば、最悪の場合～まで被害が拡大するかもしれない」という思考をしていくことが大切です。

③実務者を幅広く参画させる

→リスクの洗い出し・評価の実施主体が、リスク管理部門や一部の管理職に偏ることは少なくありません。幅広く実務者層を参画させ、その知見や経験を活用することで、より漏れなく、かつ具体的に自社における重大リスクを想定することができます。

そして、上記を実践していくためには、役職員が常日頃からリスク感性を磨いていくことが欠かせません。社内外の事件・事故やヒヤリハット事例にアンテナを張ることはもちろん、これらを活用した思考力養成型の研修、重大事故発生を想定した訓練などを定期的の実施していくことが有効です。かつ外部専門家を活用し、これらの取り組みを効率的に実施することが得策といえます。

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