

2012.10

## CSR トピックス <2012 No.7>

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8・9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>

#### ○王子製紙、王子ネピア、東ティモールのトイレ事情改善のためのプロジェクトを展開

（関連情報：2012年8月24日 王子製紙ホームページ、nepia 千のトイレプロジェクトホームページ）

王子製紙、王子ネピアおよび日本ユニセフ協会は、開発途上国のトイレと水の問題を改善することを目的として、2008年に「nepia 千のトイレプロジェクト」を立ち上げ、東ティモール民主共和国におけるユニセフの安全な水の確保と衛生管理の活動を支援を実施し、2012年度で5年目を迎えた。

2012年度は、9月～12月をキャンペーン期間とし、対象商品の売上の一部ならびにプロジェクトへの募金をユニセフへ寄付し、ユニセフが年間1,000世帯での衛生的なトイレ作り、2つの集落と近隣の小学校の給水設備の建設に加え、屋外排泄の廃止や排泄後の手洗い等のトイレの使用に関する衛生習慣の普及と定着に取り組む。

本取組では、2012年7月までの活動により、同国の7つの県に累計3,600を超える家庭用トイレを設置し、年度ごとに社員が視察を行っている。



#### Point!

本件は、両社のトイレットペーパー等の売り上げの寄付等を通じて、東ティモールの衛生問題改善に取り組むもので、2008年から継続しています。

現地では屋外排泄が常態化していることから、屋外排泄根絶や、手洗いの習慣などの衛生習慣を広めるためのミーティングや講習等の活動を行っています。また、地元の資材を用いたトイレ作り等を推進しています。これらにより、衛生的なトイレの普及・定着につながり、将来的には両社製品の販売促進も期待できます。

現地の社会的課題を解決しつつ、自社製品のマーケット開拓も志向した取組として、有益といえます。

### <CSR>

#### ○NEC がインドで BOP 層の生活改善に貢献する事業を開始

（関連情報：2012年8月28日 同社プレスリリース

[http://jpn.nec.com/press/201208/20120828\\_01.html](http://jpn.nec.com/press/201208/20120828_01.html)）

NEC は、独立行政法人国際協力機構（JICA）が企業などの BOP ビジネス(\*)の事前調査を支援する「協力準備調査（BOP ビジネス連携促進）制度」に基づき、インドにおいて BOP 層の生活改善に貢献するスマートビレッジ事業の準備調査を開始した。

本調査では、マハーラーシュトラ州やカルナータカ州などの複数の農村集落に水耕栽培設備を導入し、無農薬の生鮮野菜の生産テストを行う。

水耕栽培設備の運用に際して、同社のエネルギーマネジメントシステム（以下 EMS）を用いて系統電源と自家発電機の電力を管理することで、水耕栽培に必要な電力供給の安定化を図る。また、現地のプネ農業大学と提携し、学生を対象に OJT による水耕栽培技術の実地訓練を実施することで、生産管理者の育成を図るなどの支援を実施していく予定。

さらに、同社では、将来的には、農村の所得向上で生じた余剰資金を活用し、再生可能エネルギーを活用し、当該地域における電力の自給自足を図るなどのスマートビレッジの実現を目指している。

\* 「Base of the Pyramid」（所得別人口構成のピラミッドにおける最も収入が低い所得層）を対象とする、社会課題の解決にも寄与しうるビジネス。



### Point!

近年、BOP ビジネスへの日本企業の参入が増えつつありますが、現地ニーズを十分踏まえる必要があること、BOP 層の購買力の低さ、ビジネスを展開するためのインフラが十分でないことなど、解決すべき課題が多々あるため、十分な成果をあげている事例は決して多くないのが実情です。

本件は、将来的なインド BOP 層を対象としたスマートビレッジ事業の実現に向け、これらの課題の解決に取り組もうとしているケースです。すなわち、まず水耕栽培に必要なインフラを提供し、無農薬の生鮮野菜を安定的に生産・販売することで BOP 層の所得向上を実現しつつ、現地における生産管理者の育成や余剰資金活用等により、持続可能なビジネスモデルの構築を目指すものといえます。

地道で息の長い取組ですが、BOP ビジネスの本旨に沿った取組として、今後注目に値する事例といえます。

## < CSR >

### ○大日本印刷が CSR 報告書の電子書籍アプリの配信を開始する

（関連情報：2012 年 9 月 5 日 同社ホームページ）

大日本印刷株式会社（DNP）は、2012 年 9 月 5 日より、「DNP グループ CSR 報告書 2012」の電子書籍アプリを、Android 端末、iPhone/iPad 向けに配信する。企業の CSR 報告書の Android 端末向けのアプリとしては国内初の取組み。

本アプリは、「DNP グループ CSR 報告書 2012」全ページを電子書籍化するとともに、報告書に記載された関連情報の URL とリンクさせて、同社の CSR 活動や社会貢献活動に関するトピックの最新情報を入手できるほか、CSR 活動に関する動画ニュースも閲覧できる。



### Point!

本取組みは、スマートフォンやタブレット端末利用者の急速な普及に合わせて、CSR 報告書の電子書籍アプリを配信する国内初の取組みです。

紙の冊子や PDF データによる場合と異なり、①映像や音声を利用することで、自社の CSR 活動に関する理解容易性が促進される点、②より多くのステークホルダーに自社 CSR 活動を周知徹底できる点で、参考になる取組みといえます。

## <ハラスメント>

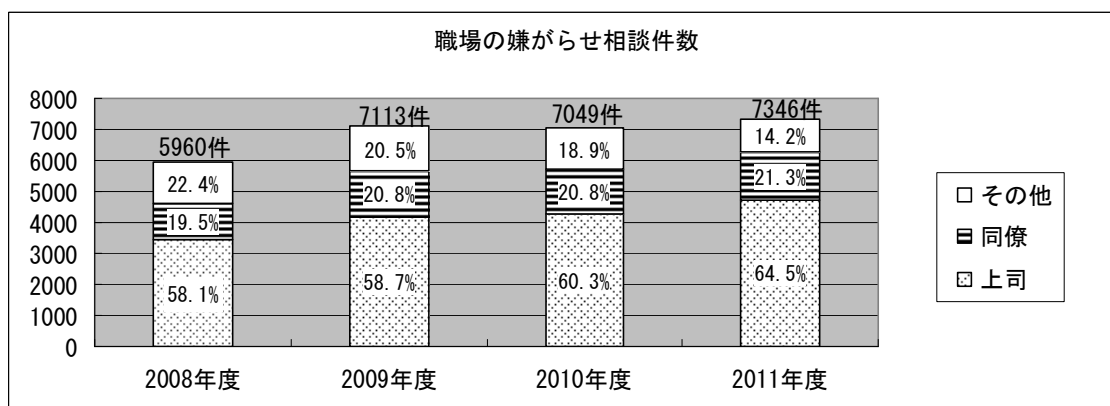
### ○「職場の嫌がらせ」に関する、東京都への相談件数が過去最高を記録する

(関連情報：2012年8月17日 毎日新聞朝刊、東京都労働相談情報センターホームページ)

東京都産業労働局は、2012年7月、東京都の労働相談情報センターに2011年度に寄せられた「職場の嫌がらせ」に関する相談件数が、集計を始めた2006年度以降で最多の7,346件(前年より297件増)に上ったと発表した。また、同センターへ寄せられる労働相談全体に占める割合でも、過去最高の14%に達した。

「職場の嫌がらせ」の主体別に見ると、上司が64.5%、同僚が21.3%、その他が14.2%となっている。

なお、直近4年度の相談件数の推移は以下の通り。



(東京都産業労働局の発表を元に、インターリスク総研にて作成)



### Point!

本統計によると、「職場の嫌がらせ」に関する相談件数が、2009年以降、3年連続で7,000件を超えて推移しており、増加傾向に歯止めがかかっていません。内訳を見ると、「上司」によるものが常に最多を占める一方で、「同僚」によるものもわずかながら増加傾向にあり、単なる上司から部下へのハラスメントの問題のみではないことが伺えます。

「職場の嫌がらせ」が減らない背景には、企業がハラスメント対策の重要性を認識しつつも、「嫌がらせ」と「業務上の指導」との区別が困難で、対策を講じ切れていないことが考えられます。

かかる問題意識から、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」では、いわゆるパワーハラスメントについて、定義や行為類型などを公表しています(CSRトピックス2011年度No.8参照)。

ハラスメントに関する社内研修において、上記の内容や他社事例の分析を活用するなどして、ハラスメントの具体的なイメージを役職員に付与していくことが大切です。

<参考：職場のパワーハラスメントの行為類型>

- ①暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

(2012年1月30日付「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より引用)

### ○米国証券取引委員会が企業に「紛争鉱物」使用の精査・開示を義務付け

(関連情報：2012年8月22日 米証券取引委員会ホームページ、8月24日 日刊産業新聞)

米国証券取引委員会（以下SEC）は、8月22日、米国内証券取引所に上場する企業に「紛争鉱物」使用の有無の開示を義務づける規則の導入を決めた。

「紛争鉱物」とは、一般には内戦や民族対立などが発生している紛争地域（特にアフリカ中部）で産出される鉱物資源のことを指すが、本規則では、特にコンゴ民主共和国およびその周辺地域で産出される4鉱物（コルタン、スズ石、金、鉄マンガン重石）を対象とした。同国の一部で産出されるこれらの鉱物の売却益が、同国内で対立する武装勢力の資金源となり、紛争を長引かせる原因になっているとの疑いがもたれている。また、武装勢力は、鉱物資源産出のために市民に強制労働や児童労働を強いているともいわれている。「紛争鉱物」を原料に使用する企業に対して、紛争の継続を間接的に支援するものとして批判があった。

同規則に関するSECの当初案（2010年）では、対象企業に「紛争鉱物報告書」を作成・提出させ、「使用金属がコンゴ産の4鉱物に該当するかしないか」という二者択一の開示を義務付けるものであった。しかし、4鉱物の不使用を保証するために膨大な調査コストがかかるおそれがあるとして企業の懸念が大きかったことから、当該調査結果の開示に2年間の猶予を設定した。また猶予期間中は、「使用金属がコンゴ産の4鉱物に該当するという証拠を見出せない」という開示も認めることとした。同様に、スクラップやリサイクル原料由来の4鉱物については、紛争鉱物報告書の対象から外すなど、企業の負担に配慮した変更がなされた。



#### Point!

本規則が情報開示を求める対象は、直接的には米国上場企業ですが、これら企業に上記4鉱物を使用した部品等を供給する調達先なども、米国上場企業から「紛争鉱物」の含有状況の確認と報告を求められることが予想されます。

そもそも本規則導入の背景には、「企業が『紛争鉱物』を購入することは人権侵害に加担するに等しい」との社会的な批判があります。このため、今後同様の動きが広がり、米国上場企業等に限らず、「紛争鉱物」の使用企業はステークホルダーの強い批判にさらされる可能性があります。

企業は「紛争鉱物」排除の方針を明確にした上で、サプライチェーンをあげて自社の製品・サービスに「紛争鉱物」が使用されないよう検証・確認する仕組みを設けることが求められます。

### ○国連グローバル・コンパクトが、企業向けの水に関する情報開示ガイドラインを発表

(関連情報：2012年8月27日 CEOウォーター・マנדート リリース)

国連グローバル・コンパクト（国連GC）は8月27日、企業が自社の水使用および水に関する課題等を開示する際のガイドラインを公表した。

このガイドラインは、国連グローバル・コンパクトが水問題の解決に向けて、世界主要企業の最高経営責任者（CEO）に呼び掛け・設立した組織「CEOウォーター・マנדート」が作成したものである。企業が自社の水に関する以下のプロセスを実施するに当たって、情報開示の要素を提示している。

## ■プロセス

- ①データの収集
- ②ビジネスへの影響やリスクの評価
- ③影響・リスクへの対策の立案・実施
- ④上記結果の報告

## ■情報開示の要素

- ▶ 各企業の水に関する基本情報（取組内容、リスク、事業への影響、対策の戦略等）
- ▶ 事案の重要度に応じて情報開示に盛り込むべき項目や内容
- ▶ 企業の対策や影響、取組による成果等を測定・開示するための指標・数値情報

近年、企業に調査機関や投資家等から水に関する情報の照会が増え、個別の質問項目に回答しなければならないため、負担が非常に大きくなっている。本ガイドラインに従って情報開示することで、企業はステークホルダーが知りたい情報を統一的なフォーマットで開示でき、個別の照会に対応しなくて済む。一方で、ステークホルダーにとっても、各社から統一的なフォーマットに基づく情報が開示されることで、各社間の水に関する情報を比較できる等の効果が期待できる。

\*本ガイドライン全文は下記 URL でダウンロードできる。

[http://www.pacinst.org/reports/corporate\\_water\\_disclosure\\_guidelines/](http://www.pacinst.org/reports/corporate_water_disclosure_guidelines/)



## Point!

本ガイドラインの策定には、国連 GC 主導の下、GRI やカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト等、すでに世界的に普及した CSR 課題の開示に関する規格・指針が関与しています。今後は、これらの規格・指針が、本ガイドラインと整合した内容に集約され、水問題の開示に関する事実上の世界標準となることが予想されます。

地球規模で見ると、人口の増加や環境汚染等の影響で清潔な水は希少な資源になりつつあり、現在では地球上の 10 億人が安全な飲料水を入手できない(\*)といわれています。途上国を中心に、工場の大量使用による周辺住民の生活用水用の水源の枯渇や、工業排水による飲料水の元となる河川や井戸水の汚染等、企業活動が地域住民の水資源を脅しているとの批判が高まっています。

本ガイドラインを情報開示に活かすことで、自社の水の使用や管理状況についてステークホルダーの反応や評価を得やすくなり、ステークホルダーの意見等を踏まえて改善を図ることが可能になることから、今後本ガイドラインの活用が増えるものと思われます。

\*出典：「人間開発報告書 2006」国連開発計画（UNDP）



## Question

最近、CSR における「人権」の重要性が高まっているといわれますが、具体的にどのようなテーマに対して、どう取り組んでいけばよいのでしょうか？

## Answer

### 1. CSR 課題としての「人権」の重要性

国際的には、かねてより CSR における課題の一つとして「人権」が重視されてきましたが、近年、さらにその重要性が高まる傾向にあります。既に、国連グローバル・コンパクトでは、その 10 原則の冒頭に「人権」を挙げられているところですが、2010 年 10 月に発行した CSR の国際的指針「ISO26000:2010 社会的責任に関する手引」でも、「人権」を社会的責任の中核主題において、「人権を尊重し、その重要性及び普遍性の両方を認識する」ことを求めています。さらに、2011 年 6 月には、国連総会の補助機関である人権理事会が、企業の事業活動における人権侵害防止のための行動原則を示した「企業と人権に関する指導原則」を採択しました（CSR トピックス 2011 年第 1 号に掲載）。

一方、企業にも人権の問題をより重要視する傾向が明確になっています。例えば、米国最大の CSR 推進組織「BSR」が 2010 年 11 月に発表した同国企業対象のアンケート結果では、今後の最重要な CSR 課題を「人権」とした回答が「気候変動」等を上回り最多でした。

### 2. 人権が重視される背景

近年、改めて「人権」が重視されている背景には、まず企業活動のグローバル化の進展があります。これまでも、発展途上国に事業を展開する先進国の企業が、現地で児童労働や環境破壊、消費者の権利軽視等の問題を起こすケースが見られます。これらの問題は、途上国における人権侵害の規制の不十分さに乗じて引き起こされた側面があり、非政府組織（NGO）等がこうした企業の姿勢を厳しく批判してきたところです。近年、途上国の多くが経済成長し、市民の権利意識が高まり、それに合わせて、各種人権保護のための法制度を整備する国が増えてきました。

一方、途上国の経済成長の陰で、貧富の格差の拡大による貧困層の増大、貧困階層の固定化等の問題も生じています。これらを助長する要因のひとつとして、工場労働者の低い待遇等が挙げられ、企業への批判につながっています。こうした変化が、グローバル企業を中心に自社の事業活動の人権問題を強く意識させているといえます。

### 3. 人権侵害防止取組のポイント

自社の事業活動による人権侵害防止のために以下の取組が求められます。

#### (1) 自社事業活動における人権侵害リスクの評価

自社の事業活動において、人権侵害が発生するリスクを網羅的に評価します。自社の製品・サービスや事業地域の地理・法律・文化・歴史・価値観・政治体制、社内外のステークホルダーの状況等、自社の人権にまつわる様々な要素を検討します。これは、ISO26000 等で「デューデリジェンス」と呼ばれるプロセスに当たります。想定される人権侵害をステークホルダーごとに整理すると、次頁の例が考えられます。

従業員 (サプライチェーンの従業員を含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性別や年齢、出身等の能力以外の条件に基づく採用・待遇等の差別（非正規雇用者への待遇差別を含む）</li> <li>・ ハラスメント</li> <li>・ 児童労働・強制労働</li> <li>・ 長時間労働</li> <li>・ 特定の宗教・信条・性的嗜好等への差別</li> <li>・ 表現・結社の自由の妨害</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業地開発や工場からの有害物資の排出、大規模事故等による生活環境の破壊</li> <li>・ 水の過度な使用による水源の枯渇等、地域住民の「安全な飲料水を使用する権利」の侵害</li> <li>・ 住民の財産権の侵害（天然資源の収奪等）</li> <li>・ 紛争当事者が独裁政権からの天然資源の購入による、それらの非人道的行為への加担</li> <li>・ 政治家・公務員への賄賂・利権の提供による不公正や非民主的な体制維持への加担</li> </ul>
消費者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 低品質・危険な製品による製品事故</li> <li>・ 苦情への不適切な対応</li> </ul>

## (2) 防止策の検討・実施

人権侵害の防止策の検討に当たっては、人権に関する国際的規範（国際人権章典や国際労働機関＝ILO＝原則）を少なくとも満たすことが求められます。その上で、経営トップがリーダーシップを執る、対策の実施部門を明確にする、対策の検討に「ステークホルダー・エンゲージメント」（例：従業員・地域社会等の現状把握、これらの意見の対策検討への反映）を組込む等が望ましいでしょう。

## (3) 教育

人権の重要性と併せて、実際の業務において人権侵害につながる事項や防止策を周知し、防止策の実効性を高めます。

## (4) 取組の評価と是正

取組の実施状況や防止策の有効性等について、目標の達成度やステークホルダーの意見等を踏まえて評価し、不具合があればこれを是正します。

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 2012