

2011.10

CSR トピックス <2011 No.3>

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：2011 年 6～9 月に公開された国内の CSR 等に関する主な動向をご紹介します、コメントします。

<ハラスメント>

○厚生労働省の分科会がセクシャルハラスメントによる精神疾患の労災認定基準の見直し案をまとめる

（関連情報：2011 年 6 月 23 日 毎日新聞、同省ホームページ）

厚生労働省の分科会は、本年 6 月 23 日、セクシャルハラスメント（以下、セクハラとする）による精神疾患の労災認定基準の見直し案をまとめ、公表した。

精神疾患の労災認定にあたっては、原因となった職場の出来事を心理的負荷が強い順にⅢ～Ⅰの 3 段階（＊）で評価する。セクハラに関しては、平均的負荷の強度は「Ⅱ」であり、内容・程度等を踏まえて「Ⅲ」または「Ⅰ」に修正される。

しかし、セクハラはその性質上、被害者の労災請求や事実関係の調査が困難となる場合が多いなど特有の事情があるため、実態を適切に把握した上での労災認定基準検討が必要とされていた。

本案では、かかる問題意識を受け、セクハラによる心理的負荷の強度評価に際して考慮すべき要素を具体的に示している。その上で、強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為は、その出来事だけで強度「Ⅲ」にあたるとし、また、以下の事例については行為態様等を踏まえて強度を「Ⅲ」に修正すべきとしている。

- ・胸や腰などへの身体接触を含むセクハラが継続して行われた
- ・身体接触を含むセクハラで、継続していないが会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった。または会社へ相談後、職場の人間関係が悪化した
- ・性的な発言のみだが、人格を否定するような内容を含み、かつ継続してなされた
- ・性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクハラを把握しても対応がなく、改善されなかった

また、本案では被害者からの相談・労災請求への対応や事実関係の調査にあたっての留意点なども提言されている。

同省では今後も検討を重ね、年内にも都道府県の労働局に通知する予定。

（＊）Ⅲ：人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷

Ⅰ：日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない心理的負荷

Ⅱ：その中間に位置する心理的負荷

（厚生労働省「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」「（別表 1）職場における心理的負荷評価表」より）



Point!

本見直し案は、セクハラの特徴を踏まえ、労災認定による被害者の事後的救済を強化するものといえます。

セクハラにおける悪質なケースが具体的に示されることから、企業においても社内研修への活用や行為者への懲罰の判断の参考にすることが可能です。また、自社におけるセクハラ（またはその可能性のある事案）の発生時における事実関係の調査など、有事の対応においても本案の内容を活用することが得策といえます。

<社会貢献（震災支援）>

○グラクソ・スミスクラインが、節電分を原資とした奨学金制度を新設

（関連情報：2011 年 6 月 30 日 日本経済新聞、同社ホームページ）

グラクソ・スミスクラインの日本法人では、東日本大震災の復興支援の一環として、今夏の電力不足を受けた節電による電気料金の節約分を原資とする奨学金を新設した。

対象は震災の影響で経済的に修学が継続困難な東北地方の大学生。薬学を学ぶ学生から約 30 名を募集し、月額 5 万円を卒業まで支給する。



Point!

本件は、被災地の学生の就学支援にあたり、同じく震災を契機に生じた社会的課題である電力不足への対応を絡めることで、着実に成果をあげることを狙ったものといえます。今夏に発せられた電力使用制限令もあり、企業における節電の取組は必須でしたが、さらに節電成果の復興支援への活用を明示することで、従業員の節電取組へのモチベーション向上を図っています。同社では秋以降も一部の取組を継続するとしており、今後の成果は注目に値します。

<社会貢献>

○大塚製薬が早稲田大学競技スポーツセンターとスポーツを通じた社会貢献を目的とした協定を締結

（関連情報：2011 年 7 月 29 日 日本食糧新聞、同社および同大学ホームページ）

大塚製薬は、本年 7 月、早稲田大学競技スポーツセンターと、スポーツを通じた青少年の育成、スポーツ技術の更なる向上、大学スポーツの一層の発展等の実現を目指す協定を締結した。

同社は、同大学の体育学部へ商品サンプルの提供や販売、商品やスポーツ栄養学についての情報提供を行う。また今後、シンポジウムやイベントなども共同開催する。



Point!

本取組は、スポーツを通じた社会貢献を目的としつつも、自社商品のマーケティングも志向した取組といえます。同社にとっては、本活動を通じ、自社商品の有用性をアピールすることはもちろん、スポーツ栄養学の情報提供による自社製品へのニーズ喚起、シンポジウムなどの共同開催による広範囲の消費者へのアプローチなどが期待できます。

本業と絡めた CSR 活動の一例として、参考に値する事例です。

<社会貢献（震災支援）>

○ユニリーバの東日本大震災支援策「クリック募金」「ツイッター募金」等が総額 1,000 万円を超える

（関連情報：2011 年 9 月 12 日 同社ホームページ）

ユニリーバ・ジャパンが 4 月から自社ホームページ上で呼びかけている「ユニリーバ東日本大震災募金」の寄付総額が 1,000 万円を超えた。

募金は、閲覧者の個人負担がなく、「募金ボタンのクリック」や、「ツイッターでのつぶやき」毎に同社が 1 円を寄付する方法と、個人がクレジットカードにより 1000 円から寄付を申し込み、同額を同社が寄付するマッチングギフト型の二つの方法が用意されている。募金は、ユニセフ、WFP（国連世界食糧計画）、セーブ・ザ・チルドレン、オックスファムの 4 団体を通じて被災地に送られる。



Point!

本件は、「ツイッター」などの新メディアを活用することで、ホームページ閲覧者の社会貢献への参画意識を喚起する工夫がなされています。気軽に参画できることから、いわゆるリピーターも多く（同社リリースによれば、約 30%が 2 日に 1 回以上閲覧している）、単に募金への協力を呼びかける以上の成果、更に中長期的には同社の「ファン」作りという成果が期待できる事例といえます。

海外トピックス：2011 年 6～9 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。

○クラフトフーズが飢餓撲滅のためのプログラムに 380 万ドルを拠出

（関連情報：http://www.kraftfoodscompany.com/mediacenter/country-press-releases/us/2011/multi_media_06062011.aspx）

米クラフトフーズ社は、インドネシアおよびバングラデシュ両国で飢餓撲滅のためのプロジェクトに 380 万ドルを拠出すると発表した。両国のうち、5 歳未満の子供の 50%以上が栄養失調の状態にあるといわれる地域で実施する。

本プロジェクトでは、同地域における飢餓・貧困の解決を目的に、教育訓練施設を設立し、当該地域の女性数千人を対象に以下のプログラムを実施する。

- ①安定的な食糧生産を可能にする農業技術の伝授・支援
- ②農産物の販売に関するノウハウの伝授・トレーニングの実施
- ③自身の家族に栄養バランスのとれた食事を提供するための教育



Point!

本件は、食料または資金援助といった当座の課題解決に着目した支援ではなく、飢餓問題の抜本的解決策に対して支援を行うものです。かつ同地域における農業生産及び家庭内での女性の役割の重要性に着目し、女性を対象にした上記プログラムの実施及び費用の拠出を決定した点に特徴があります。

当該地域の社会的課題の本質的解決を志向し、かつ、より成果のあがる支援策を企画・実施している点で、社会貢献の本旨に適うものといえます。

○アフリカ東部の大規模飢饉被災者に対して企業が支援を開始

(関連情報：米コカ・コーラ社 HP http://www.thecoca-colacompany.com/dynamic/press_center/2011/08/donations-to-kenya-ethiopia-somalia.html

米 UPS 社 HP <http://blog.ups.com/2011/08/11/ups-to-ship-100-metric-tons-of-food-and-supplies-to-aid-famine-relief-in-the-horn-of-africa/>)

ソマリア、エチオピア、ケニアなどアフリカ東部で発生した大規模飢饉の被災者に対して、支援活動を開始する企業が増加している。

米コカ・コーラ社は、緊急人道支援として食糧や水、医療サービスのため 140 万ドル（約 1 億円）を同地域の赤十字・赤新月社に寄付。米 UPS 社は、世界食糧計画（WFP）が用意した 50 トンの緊急支援用食品を輸送するためチャーター機を手配した。

これらの支援は、国連が 7 月 20 日に行った同地域での大規模飢饉の発生の宣言と国際社会に向けた支援の呼びかけに応えたもの。同地域では過去 60 年間で最悪の干ばつと食料危機に見舞われ、1300 万人が食料支援を必要とする状態。さらに栄養失調や感染症による死者も急増しているという。



Point!

今回のような大規模な飢饉の発生に対しては、あらゆる組織において素早い対応・緊急支援が求められています。

企業において、このような対応を行うには、日ごろから飢饉や貧困問題に関心を持ち、ステークホルダーの期待や社会における自社の存在意義を勘案し、実現可能かつ効果的な問題解決に向けた手法について検討していることが必要です。

今回紹介した 2 社は、そうした検討を踏まえ、その資金力やノウハウ、ネットワークなどの資源を活用し、国際機関の呼びかけに応じて迅速に意思決定し、実行に移したケースとして評価に値するといえます。

○「ボランティア積極参加の社員ほど自社に好意的」との調査結果が公表される

(関連情報：デロイト・トウシュ・トーマツ HP http://www.deloitte.com/view/en_US/us/About/Community-Involvement/5243f30d90750310VgnVCM3000001c56f00aRCRD.htm)

米大手会計事務所のデロイト・トウシュ・トーマツが 6 月 3 日に公表した調査結果によると、会社で実施するボランティア活動に積極的・高頻度で参加する社員ほど、そうでない社員とよりも会社への忠誠心や満足度が高いことが分かった。

調査は、会社主導でボランティア活動を行っている米国企業（社員数 1000 人以上）の「ミレニアルズ」（2000 年以降に成年した若年層）社員 1500 人を対象に実施。調査結果では、ボランティア活動への積極性と会社の評価の間に次のような傾向が分かった。

※カッコ内の数字は、前者がボランティア積極参加者層で各回答が占める割合、後者が参加度合の乏しい層に占める割合、をそれぞれ表している。

- ・自社の企業文化を高く評価する（56%、28%）
- ・自社での仕事に誇りに思う（55%、36%）
- ・会社への忠誠心がある（52%、33%）
- ・自分の処遇に満足である（37%、21%）
- ・自社の経営者に不満がない（51%、32%）



Point!

今回の調査結果は、「ボランティアを含む社会貢献活動の推進は、自社社員の満足度向上にもつながる」という考え方を、データで実証したものとと言えます。また別の質問では、ボランティア活動に不熱心な回答者層でもその半数以上が、労働条件（場所、報酬、職責等）が同一の場合は、より社会貢献活動に積極的な会社を選ぶと答えるなど、ミレニアルズ社員の‘会社観’を垣間見ることができ、こうしたメリットからも、積極的に社会貢献活動を実施する必要性は高いと言えます。

○企業と子どもの権利に関するポータルサイトを開設

（関連情報：Business&Human Rights Resource Centre プレスリリース）

英米に拠点を置き人権保護の活動を世界的に展開する非営利団体「ビジネス人権リソースセンター（Business&Human Rights Resource Centre）」は6月14日、企業が子どもの権利侵害の防止および権利保護に取り組む上で有用な情報をインターネット上で収集・発信する専門のポータルサイトを開設した。子どもの権利が企業活動により影響を受けたケースを紹介する一方、企業による子ども権利保護の取組に関する情報や論文・報告書等の様々な情報を掲載している。

本サイトで発信する主な情報は次の通り。

- ・子どもの権利に関する問題（児童労働、製品安全、教育、強制労働、環境汚染、妊婦への差別、人身売買等）
- ・企業活動と子どもの権利に関する国際規範等
- ・子どもの権利の保護・促進等の好事例
- ・子どもの権利の侵害・疑い事例
- ・関連訴訟・判例
- ・侵害リスクの低減策



Point!

「子どもの権利」に関わる問題として、いわゆる「児童労働」や「強制労働」が多く挙げられますが、日本国内に限ればこれらのテーマは「関係ない」と思われがちです。しかし、例えば、本サイトの下記のカテゴリーのように、日本国内でも企業が配慮すべき課題は多くあります。

- ・製品・サービスが原因となる子どもの事故
- ・従業員の出産や育児

本サイトの「子どもの権利の侵害・疑い事例」や「関連訴訟・判例」、更には「侵害リスクの低減策」のコンテンツに照らし、自社事業を再評価することにより、自社における子どもの権利侵害リスクを認識し、対策を検討することが可能となることから、今後の企業における活用が望まれます。



Question

経営層より、全社のリスク管理を所管する事務局部門の機能強化を検討するよう指示がありました。しかし当社では、本社各部門が各々の所管テーマに関するリスクを管理し、これらを経営層がレビューする仕組みは存在します。この仕組み以外に事務局部門として、何に留意して機能強化すればよいのでしょうか。

Answer

確かに、自社における重要リスクが明確にされ、当該リスクを所管する部門が然るべき対策を講じているのであれば、会社全体としてリスク管理の成果は一定以上あがっているといえます。

しかし、自社を取り巻く内外の環境変化により、既存の対策では十分な効果が得られない、過去に認識していない新たなリスクが生じる、といったことも想定されます。単発的なものではなく、永続的にリスク低減の然るべき成果をあげるために、全社でリスク管理の PDCA サイクルを運用することが求められています。

このような観点から、事務局にはリスク管理の PDCA サイクルを運用する上で、固有の機能を果たすことが期待されています。すなわち、全社で PDCA サイクルを運用するために「横串を刺す機能」と、「経営層に対して提言を行う機能」と考えられます。

前者の「横串」機能とは、リスク管理のパフォーマンスにおける全体最適を実現するために、個々の部門では実践できない機能を指すと考えるべきであり、具体的には、

- ①各部門の活動に関する情報共有の促進
- ②部門間連携の推進
- ③各部門の活動レベルの底上げ
- ④各部門の活動の検証
- ⑤各部門が未認識の課題の洗い出しと、その対策検討

などが該当します。

しかし、上記の意味における「横串機能」を事務局が十二分に果たしているといえる企業は決して多くはありません。

適切に「横串機能」が発揮されている実施例としては、以下のようなものが考えられます。

- ①→形式的な活動報告だけでなく、好取組事例の共有がなされている。
- ②→適切なリスク対策を講じるために、事務局と他部門との間で活発な議論や意見交換がなされ、各対策のパフォーマンス向上に活かされている。
- ③→自社のリスク管理活動の中長期的な目標や、同業他社とのベンチマーキングやベストプラクティスとの比較を踏まえ、各部に対して部門計画の策定を助言している。
- ④→各部の活動に対し、形式上の進捗管理にとどまらず、効果の検証を行い、上記の中長期的な目標と現状とのギャップを踏まえた是正措置を促している。
- ⑤→外部環境・内部環境の変化を踏まえたリスクの再評価を定期的実施する。また、積極的に第三者意見を聴取し、対策検討の題材としている。

これらの実施例は、各部がバラバラに活動するだけでは実現できません。事務局が「横串機能」

を発揮することによりはじめて、各部門の活動成果の単なる総和ではなく、これを上回るパフォーマンスの実現が期待できるのです。

また、もう一方の固有の機能である、「経営層への提言機能」も重視すべき機能です。経営層は個々の対策のパフォーマンスをレビューするだけでなく、全体最適の観点から、自社経営に重大な影響を及ぼすリスクを認識し、優先順位付けをして、対策実施に向けた資源投入の判断を行わなければなりません。事務局部門には、内外の環境変化はもちろん、自社におけるリスク管理上の強みや弱みを的確に経営層に提示し、経営層の合理的な判断を促すことが期待されます。

そのためにも、事務局部門は、各部門の活動の形式的な取りまとめに終始するのではなく、より積極的に自社活動の現状を把握し、課題に対処することが求められるのです。

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 2011