

# 日本企業のCSR その進捗と展望

社会的責任経営推進委員会(2005年度)

『日本企業のCSR：進捗と展望—自己評価レポート2006』より

経済同友会が提唱する企業の社会的責任(CSR)の本質から言えば、法令遵守は最低限の責任に過ぎない。本来目指すべきは、企業が事業活動を通じて社会に好影響をもたらす、そのような企業が市場から評価されることによって企業と社会が相乗的に発展するという、高い次元の取り組みである。こうした高い次元の取り組みを実現すべく開発されたのが、CSRに関する「自己評価シート」だ。2003年度の第1回調査の後、2004年度の社会的責任経営推進委員会(原良也委員長)で改訂された120項目のセルフチェックについて、会員所属企業、東証1部・2部上場企業に実施を呼びかけ、527社が自己評価を行った。(調査期間2005年10月~2006年1月)

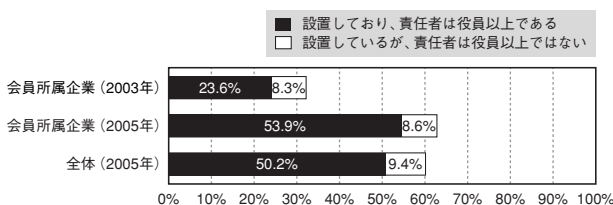
## 1 着実に進展したCSR体制づくり

### 1 CSR推進体制の構築

#### CSR推進体制構築企業、2年でほぼ倍増

CSRに関する広範な取り組みを一元的に把握し、経営トップに直結する形で戦略を策定、実行するためには、CSR担当部署の設置など推進体制の構築が望ましい。

CSR推進体制の構築

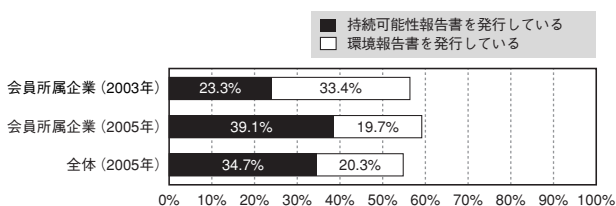


59.6%の企業がCSRの推進体制を構築しており、2年前に比べてほぼ倍増。また、その多くが役員以上を責任者として任命している。

### 2 持続可能性報告書の発行

「環境報告書」から「持続可能性報告書」へのシフト進む

持続可能性報告書の発行



報告書発行企業の割合は2年間で大きな変化はないものの、持続可能性報告書発行企業の割合が増え、環境報告書から持続可能性報告書へのシフトが進んでいる。

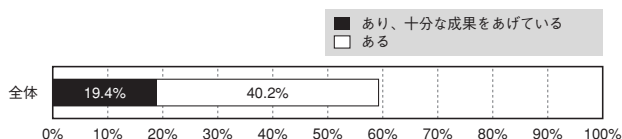
企業により高い透明性が求められる今日、財務情報のみならず非財務面(環境・社会的側面)についても事業活動のプロセスや成果を積極的に情報公開し、社会からの評価を受けることが重要である。そのツールのひとつが、「環境報告書」や「持続可能性報告書」(「サステナビリティ・レポート」「社会・環境報告書」「CSR報告書」)である。

### 3 多様なステークホルダーとの対話

#### 何らかの形で60%の企業が実施

CSRの体制整備の一環として、NPO関係者、専門家、消費者など複数のステークホルダー代表者を集めた「ステークホルダー・ダイアログ」を開催し、企業のCSRに関する取り組みについて率直な意見を聴く企業が増えている。

多様なステークホルダーとの対話



59.6%の企業が何らかの形で多様なステークホルダーとの対話(株主総会、労働組合との協議などは除く)を実施していると回答した。こうした仕組みは形式的なものとなつては意味がないが、19.4%が「十分な成果をあげている」としており、今後も各社においてさまざまな創意工夫が行われ、双方向のコミュニケーションが活発になることによって、CSR推進の有効なツールとなることが期待される。

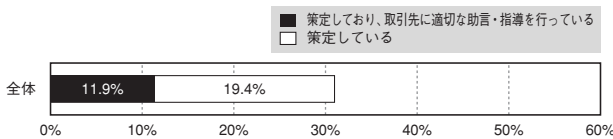
### 4 CSR調達基準の策定

#### 31%の企業がCSR調達基準を策定

特に発展途上国の取引先を中心に、環境、労働、人権面で問題のある企業も少なくない。そこで、

「CSR調達基準」を策定し、基準をクリアしなければ取引しない、あるいは改善を求めて協力・指導していくことがリスク管理の上で重要となる。

CSR調達基準の策定



「CSR調達基準」について、環境・社会的側面を網羅したものと厳密に定義し、この設問で「策定している」と回答した企業であっても、「グリーン購入・調達を実施している」「サプライチェーンにおいて人権・労働に関する国際的規範を尊重し、その遵守を確認している」のいずれかの設問に回答がない場合は、集計から除外した。

## 2 急がれる規律ある組織・風土の構築

### 1 昨今の企業不祥事と企業の対応度

#### 十分とは言えない自己評価結果に

「品質・安全性」「事故・トラブル対応」「公正取引・競争の徹底」「個人情報保護」については、大半の企業で体制はあるものの、それが「十分機能している」「十分な体制である」と自信を持つ企業は必ずしも多くないという結果となった。

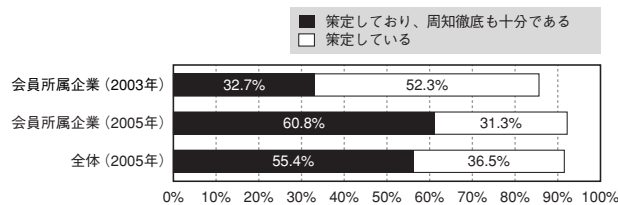
昨今の企業不祥事に対する社内体制

品質・安全性の保証について、十分機能する体制がある	46.7%
事故・トラブルについて、迅速かつ適切な対応が十分とれる体制がある	43.9%
公正取引・競争に取り組んでおり、十分徹底している(問題は生じていない)	39.3%
個人情報保護方針を公表しており、社内体制も十分である	51.8%

### 2 コンプライアンス体制の確立

#### 行動規範の周知徹底、55%の企業が「周知徹底十分」

企業行動規範(倫理綱領)の策定と周知徹底



91.9%の企業が行動規範(ないし倫理綱領)を策定しており、55.4%が「周知徹底も十分である」と回答した。2年前に比較すると、「周知徹底も十分である」という回答は約28ポイント上昇した。

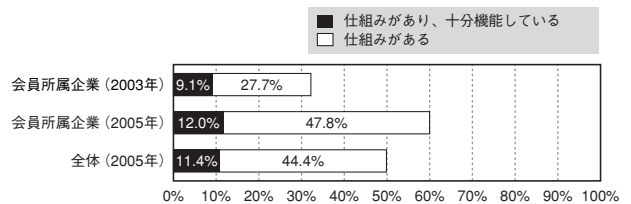
健全な組織体制・風土を築くためには、まず企業としての行動規範／倫理綱領を策定するとともに、あらゆる手段・機会を通じて従業員一人ひとりに周知徹底する努力が必要である。また、周知徹底のプロセスでは、経営トップ自らの行動で体現していく

ことが必要である。

### 業績評価でのコンプライアンス考慮、導入進むも「十分機能」は11%

健全な組織風土を築いていくためには、「不正な手段で業績をあげても認めない」といった明確なメッセージを発信する必要がある。その意味で、社内の各部門や個人の業績を評価するにあたり、コンプライアンスの観点から妥当なものであると判断する仕組みの導入が必要である。

業績評価でのコンプライアンス考慮



55.8%の企業が業績評価においてコンプライアンスの観点から妥当なものであることを判断する仕組みを整備していたが、それが「十分機能している」という回答は11.4%に過ぎなかった。2年前に比べると導入は進んだが、まだ十分機能する仕組みとしては定着していない。

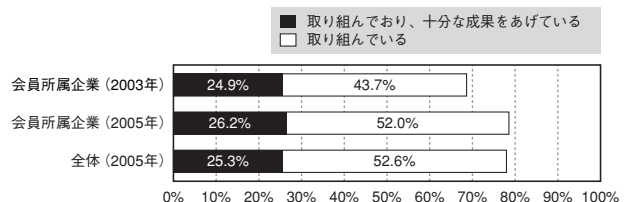
## 3 優れた経営の継続に向けたガバナンスの確立

### 1 資本市場が企業や経営者を育てる

#### 株主総会活性化、25%が「十分な成果」

個人投資家の拡大や「モノを言う株主」の増加に伴い、株主・投資家からの理解を得るための取り組みが重要となっている。機関投資家を対象にしたIRはかなり活発に行われているが、株主総会の活性化も課題となっている。

株主総会の活性化



株主総会の開催に際し、開催日の集中日回避や議事以外に株主の意見を聴く時間の設定など、その活性化に取り組んでいる企業は77.9%であったが、「十分な成果をあげている」と評価したのは25.3%にとどまった。

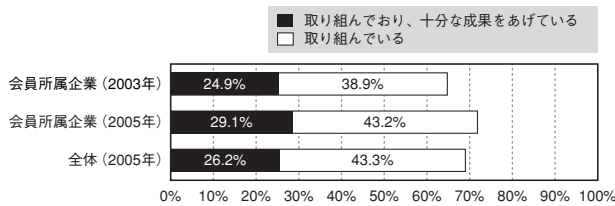
### 2 社外の視点の導入

#### 70%の企業が社外の視点導入課題は「十分な成果」の実感

優れた経営を継続するためには、経営に外部の視点を取り入れることによって、客観的な立場からの

意見や内部では気づかなかった知見を得ることが有効である。

#### 社外の視点(社外取締役、経営諮問委員会等)の導入



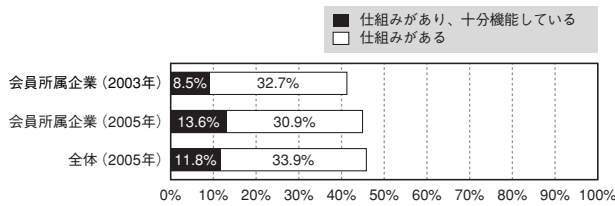
69.5%の企業において社外の視点(社外取締役の導入、経営諮問委員会の設置など)が導入されており、2年前と比較すると若干「仕組みづくり」は進捗した。しかし、「十分に成果をあげている」という回答はまだ26.2%にとどまり、「仕組みを機能させる」ことに課題を残している。

### 3 経営トップの評価・交代のプロセス

#### 社長選任、客観的な視点導入「十分機能」は12%

優れた経営の継続のためには、社長の評価・交代のプロセスをより透明にすることが望ましい。次期社長候補者の選考にもできるだけ客観的な視点を取り入れ、誰の目から見ても最もふさわしい人物を選ぶことがその手段のひとつである

#### 現社長(および社長経験者)以外が次期社長候補者の選考に関与する仕組み



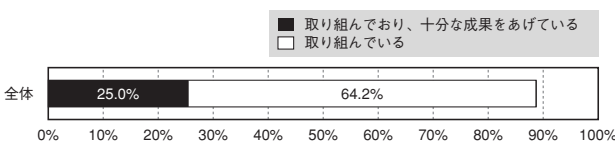
45.7%の企業が現社長および社長経験者以外が次期社長候補者の選考に関与する仕組みを持っていたが、それが「十分機能している」と評価している企業は11.8%に過ぎなかった。

## 4 CSRを意識したイノベーションの推進

### 1 CSRを意識した新製品・サービスの開発

#### CSRを意識した新製品・サービス・新事業、「十分な成果」は25%

#### CSRを意識した新製品・サービスの開発/新事業創造



89.2%の企業が何らかの形で取り組んでいたが、その取り組みが「十分な成果をあげている」と評価した企業は25.0%であり、この分野での優良事例の蓄積が課題である。

「攻めのCSR」という観点から見れば、環境・社会面に配慮した新製品・サービスの開発や新規事業の起ち上げを行ったり、新たな社会ニーズをいち早く

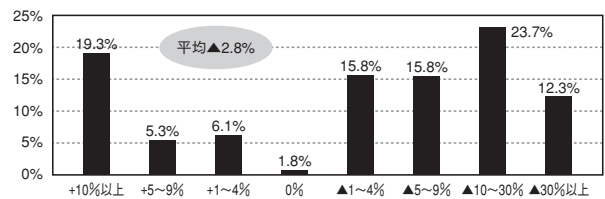
事業化したりしていくことは、CSRを原動力としたイノベーションと言える。

## 2 環境と経済の両立

### 温暖化防止「十分な成果」は43%

「攻めのCSR」という観点では、環境分野はそれを象徴し、かつ最も企業の取り組みが進んでいる分野である。前回の自己評価分析でも、この分野が日本企業の競争優位として海外でも高く評価されていることを指摘した。

#### 温室効果ガス排出量：3年後目標(対1990年比)の分布(1990年数値を把握しているとの回答があった114社)



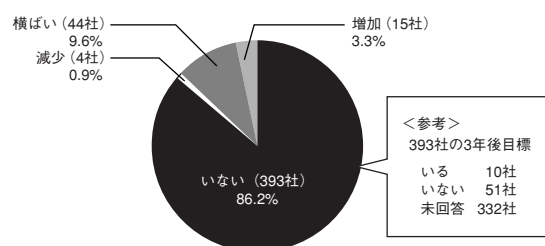
温室効果ガス排出量の3年後の目標については、1990年数値の記入があった企業114社の平均で1990年比マイナス2.8%、1990年数値を把握していない企業84社の平均で現在比マイナス0.2%であった。

## 3 人材活用のイノベーション

これからの企業や社会のあり方を考える上で、大きなキーワードとなるのが「ダイバーシティ(多様性)」である。グローバル化やライフスタイルや価値観の多様化の中で、異質であることを受容し、多様な価値観を融合させることが新たな活力につながる。企業経営においても、性別・年齢・国籍・雇用形態にかかわらず多様な人材を活かしていくことが、新たな付加価値の創出にも結び付く。

この点について、多くの日本企業が直面している最大の課題は「女性の活用」である。これは「男女雇用機会均等法への対応」という消極的な次元ではなく、優れた人材を登用・活用していく上で、開拓すべき大きなフロンティアがあるという積極的な次元で考えていかなければならない。

#### 女性役員比率(執行役員以上)：過去3年間の傾向



過去3年間に女性役員(執行役員以上)が増加した企業は15社に過ぎず、393社では女性役員がいないという状況であった。また、女性役員がいない393社のうち、3年後目標に具体的な数値を掲げて登用を目標にした企業は10社にとどまり、この問題の進展にはまだ時間がかかることがあらためて示された。