

# 日本の CSR 報告書 その特徴

研究員 山口 明子

## I 章 はじめに ー日本の CSR 世界とのずれ

日本の CSR はコンプライアンスと環境にはよく対応する傾向にあるが、その他の項目についてはグローバルなものとのずれがあるといわれる。実際日本の CSR 報告書にはどのように現れているのだろうか。

世界的な環境 NGO の WWF と金融機関に対する行動で知られる BANKWATCH が共同で 40 の世界的金融機関の CSR 報告書（2005 年 9 月時点）を採点した。13 項目での評価である。

- |            |           |              |
|------------|-----------|--------------|
| ① 人権       | ⑥ 生物多様性   | ⑪ 化学物質       |
| ② 労働       | ⑦ 森林      | ⑫ 透明性        |
| ③ 先住民      | ⑧ 漁業資源    | ⑬ 環境社会管理システム |
| ④ 気候、エネルギー | ⑨ 持続性ある農業 |              |
| ⑤ ダム       | ⑩ 資源採掘    |              |

\* 評価対象となった日本の金融機関 3 社のうち 1 社は 13 の全項目につき 0 点、すなわち方針の不存在との評価を受けた。もう 1 社は 1 項目（気候、エネルギー）につき 1 点を獲得したが、他の項目はすべて 0 点である<sup>1</sup>。

「ここでむしろ注意を払うべきは、あげられた 13 項目である。これらがいずれも国際的に問われている公共政策課題であることについて強い異議をさしはさむ向きはないだろう。ここには、法令遵守体制という項目はない。環境社会管理システムの一部として、国際的な条約や取り決め、宣言、自社の方針などの広範な規模に対する遵守が問われている。当然のことながら、国際的取り決めや宣言の遵守は、一般の各国法令の遵守に比べて対象

---

<sup>1</sup>得点の基準は

0. 当該課題に関する公表された政策が存在しない
1. 明確なコミットメントはなく、あいまいな政策が存在するのみ
2. ある程度明確なコミットメントはあるが、関連する国際基準は満たさない
3. 部分的に国際基準を満たすコミットメントはあるが、他の部分は政策が欠落しているか、あいまいである、もしくは国際基準を満たさない
4. すべて、もしくは、ほぼすべての政策で国際基準を満たしている

が飛躍的に広い。また、社会貢献活動が関係しそうな項目もないことにも注目してほしい。まして顧客利便性の向上といった項目はあろうはずもない。法令遵守体制の整備、社会貢献、顧客サービスの充実等一般に日本の金融機関が語るCSRと、グローバルな公共政策課題はすれ違っている。」

(藤井俊彦、新谷大輔『アジアのCSRと日本のCSR』河北印刷株式会社、2008年、23～25頁)

## II章 CSR 報告書 ——国内動向

この章では、はじめに㈱トーマツ環境品質研究所がホームページ上であらわした『CSR 報告書 ——国内動向』を参考に最近の特徴を概観する。

これによると発行動向について以下のようなことがいえる。

- 環境省が毎年実施している「環境にやさしい企業行動調査」(平成 17 年度調査結果)によると、平成 17 年度の CSR 報告書を含む環境報告書発行企業は、933 社と前年の 801 社から 130 社以上増えており、平成 13 年度からは 350 社以上の増加となっている
- このうち、CSR 報告書(サステナビリティ報告書含む)発行企業は 252 社と前年の 104 社から倍増の勢いである。新規で報告書を発行する企業の大半は CSR 報告書を施行しているといっても過言ではない
- トーマツの調査でも、2006 年度発行分では従来の環境報告書(環境社会報告書)から CSR 報告書にタイトル変更をした企業は 30 社以上に上っており、その関心の高さが伺える

### 1. CSR 報告書の特徴

#### 1) CSR 報告書の記載テーマ

コンプライアンス	企業トップの CSR 関連の主要関心事
コーポレートガバナンス	記載 多く見られる
リスクマネジメント(危機管理)	最近では増加傾向にある
情報セキュリティ(個人情報保護)	業種によりリスクマネジメントやコンプライアンスの一環として取り上げる企業が多い IT 業界など主要サービスや事業戦略として取り上げるケースも見られる
従業員関連(雇用・労働安全衛生・人権)	テーマとして雇用・人権・労働安全衛生 「安心して働ける」「自己の能力を發揮できる」職場作りについての記載が大きなポイントとなる

顧客関連（CS・品質・製品安全）	「安全」「安心」というキーワードの下、世間の関心が最も高い分野 記載が増加している
環境	記載も比較的充実している
社会貢献	記載も比較的充実している
ステークホルダーとのコミュニケーション・情報開示（IR含む）	ステークホルダーとのコミュニケーションというCSRで期待されているテーマであり、各社の創意工夫あふれる記載となっている

## 2) CSR 報告書の構成

CSR 報告書のページ構成の特徴としては

- a) ステークホルダー別
- b) テーマ別
- c) オリジナル

の3タイプに分けられる

## 3) 読みやすさへの配慮

CSR 報告書は、60 ページを超える分量になることも多い。そのため、読みやすさ向上のための仕掛けとして、冒頭に「特集」として記事を掲載する企業が増えてきている（記事の題材 —— 自社の製品やサービス、雇用、環境・社会貢献活動、CSR 活動のグループやグローバル展開）。

## 4) 信頼性への配慮 ～第三者の関与

CSR 報告書に第三者（学識経験者、NGO・NPO、学生、監査法人、コンサルタントなど）の所感を掲載する企業も増加傾向にある。第三者からの意見を積極的に取り入れることにより開かれた報告書作りをPRするとともに、信頼性への配慮も感じ取れる。

なお、信頼性向上のためにCSR報告書の記載内容について審査を受ける第三者審査も50～100社弱の企業が実施しているといわれている<sup>2</sup>。

## 2. CSR 報告書 内容の分析

さらに内容について分析しているのが、『2006年度版 CSR報告書における人権情報』<sup>3</sup>である。その概要を紹介する。

まず、CSR 報告書の意義と近年の動向として「・・・そのコミュニケーションツールと

<sup>2</sup> (株)トーマツ環境品質研究所 北島隆次『CSR 報告書 ——国内動向』  
[http://www.ek.tohmatsu.co.jp/old/0703/0703\\_14.pdf](http://www.ek.tohmatsu.co.jp/old/0703/0703_14.pdf)

<sup>3</sup> <http://blhrri.org/kenkyu/data/csr2006/index.htm>

してこれらの CSR 報告書は機能しているが、他方で、紙幅の限界や業種の違い、CSR の進歩状況などによって、記載の内容やその質について取捨選択が迫られることもありえる。その結果、報告書の記載内容が、十分に実態を反映しているとは限らないという信頼性の問題が生じる。このようなギャップを埋めるには、報告書の内容を踏まえて、ステークホルダーとの対話の中で、実態を明らかにしていく必要がある」と指摘している。

そして、収集した CSR 報告書 (CSR 報告書 590 社・593 誌) について、人権情報の記載状況を抽出し、数的な傾向を分析し、以下のような特徴を挙げる。

- 環境報告書を含めて報告書の発行数もさることながら、報告書のタイトルとして CSR を盛り込む企業が 77 社から 163 社と飛躍的に増加している
- CSR 調達の普及に伴い、取引基準に人権尊重を盛り込む企業、さらにかかる基準にもとづいて取引先調査を実践する企業は、若干ではあるが増加しつつある
- 本業における人権尊重や、本業を活用した社会貢献活動についての記載も、相対として増加している
- CSR 報告書発行の本旨であるステークホルダー・ミーティングについても、その実施状況を報告するものは 36 誌から 84 誌へと増加している
- トップステイトメントや企業行動憲章等で人権に言及する事例はさほど増加していない
- ネガティブ情報を含めた課題の提示についても、2005 年度版と同様、低調である CSR 報告書への移行しているにもかかわらず、人権については内容が追いついていない状況が危惧されるところである。
- ステークホルダー・ミーティングにおいて人権が言及される事例は 23 誌にとどまっている
- 第三者意見・第三者評価のうち、第三者評価については人権に言及する事例は比較的少ない

ステークホルダーや第三者の側で、人権問題に関する位置づけを強化していくことも課題であることが指摘できよう。

さいごに、特に CSR をタイトルに含む報告書の特徴を検討している。その結果明らかになった課題について以下のように指摘している。

- 人権の取り組みに関する記載については大きな温度差があること
- 海外の動向にほとんど触れていないこと
- 人権が重要印の箇所に限定される傾向があること
- 非正社員や就職困難者にはほとんど触れていないこと

### Ⅲ章 事例

この章で以上の問題点を具体的に検討すべく注目すべき事例をあげていく。各項目ごとに総評をして、次に手本となるような記載を付した。

なお、ここで取り上げる企業はunglobalcompactのホームページ内のCOPリサーチ<sup>4</sup>から入手できる企業のCSR報告書に限定した。これら企業はCOPの基本的要素である3要素<sup>5</sup>をもちろん含むものである。

日本製紙	東芝	NEC フィールディング
住友化学	三井物産株式会社	日産
三井住友海上	トッパン	花王

#### ● CSR 取引基準

各企業ともこれについての行動指針を策定するものそれをどのように実施していくかはこれからの段階である。また、環境のみへの配慮がされるところもありサプライチェーンの労働への言及が少ない。現在徹底した取り組みにはいたっていない。

##### (トッパン)

CSR 調達の推進として、「CSR 調達ガイドライン」に基づく取り組み、CSR 調達基準を取引先へのヒアリングを経て策定した。そして、日本語版と英語版をHPに掲載。海外メーカーを含む主要取引先に対する説明会を実施。その遵守状況については、アンケート調査を行い、フィードバックしていく。

##### (東芝)

調達活動でのCSRを推進する専任組織を設置。取引先からの通報窓口を開設 国内外の調達取引先にCSRについての配慮を促している(書面配布にて)。取引先でのCSR取組状況を把握する調査実施。

#### ● 本業における人権尊重

本業でのCSRの意識は企業ごとのばらつきが見られる。CSRを本業と切り離れた社会貢献活動と見ている向きがあるようだ。

##### (住友化学)

「クリーンプロダクト」として、マラリア防圧蚊帳、非散布型農薬、環境志向型染料など充実した取り組みが見られる。

##### (トッパン)

---

<sup>4</sup> [http://www.unglobalcompact.org/COP/cop\\_search.html](http://www.unglobalcompact.org/COP/cop_search.html)

<sup>5</sup>

1. GC支持継続の表明を、最高経営責任者、会長、又はそのほかの経営幹部の公海上、又はメッセージによって示す。
2. GCの原則に沿って前回系年度に実際に行った活動を、文書によって示す。
3. 活動の結果得られた成果、あるいは得られることが期待される成果を、できる限りグローバル・リポーティング・イニシアチブ(GRI)ガイドラインなどの指標を用いて計測する

特集記事でユニバーサルデザインを取り上げ、パンフレット、容器のデザインへの工夫について記載がある。

- **ステークホルダーミーティング**

各企業ともステークホルダーとの対話の窓口を設けているというが、そのシステムや対象とするステークホルダーはまちまちである。単なるお客様窓口のようなものとどまるものもある。また、開催されたミーティングの具体的な内容や参加人数などの実施状況について、さらにどのように企業に反映させたかの記載は少ない。

(花王)

安全・快適な職場環境作り－社員と経営層が毎月職場環境の改善について対話する「人材開発委員会」を開催。また、地域住民と一体となって課題解決に取り組む「CSR委員会」を開催一月一回の定期的な委員会を通じて、住民と企業がお互いの問題意識や関心事項を話し合いながら具体的な活動内容・計画を決定し、実施状況を報告している(ここには主な活動の内容記載あり)。

- **ネガティブ情報を含めた課題の提示**

これについてはほとんどの企業の報告書に記載がない。

(三井住友海上)

行政処分で指摘された問題(不払、支払いもれ など)、自主調査で判明した保険料の誤りについての記載あり、原因を追究し、顧客への今後の対応についても示している。

- **第三者評価**

ほとんどの報告書の掲載は、有識者一人の評価にとどまる。ただし、ほとんどの企業が報告書へのアンケートを求めている。

- **労働**

それぞれワーク・ライフ・バランスを支える制度、人材育成、労働時間、障害がい者、女性への配慮のための制度があるが、制度利用者の数的データがあるのみで、利用率や復帰率などのデータはほとんどなかった。また、制度は設けたものの、その利用しやすくする努力を具体的にあげるのものは少ない。大きな問題は、II章の指摘にあるように非正社員や就職困難者についてはほとんど触れていないことである。

(三井住友海上)

育児支援、キャリア支援など女性の活躍躍進をうたっている。数的なデータあり。注目すべきは、産休・育休を取得する社員の代替要員を配置する際、十分な引継ぎ

期間を設けることを明示している。その他、人事相談室、健康管理センター、障害者職場定着推進チームなどそれを支援する制度も充実している。

(トッパン)

女性活躍の場の拡大として女性の管理職・監督職登用の割合を数的に示している（それぞれ2.6%、2.75%）。セカンドキャリア支援、社内ベンチャー制度、障害者の積極雇用の継続、請負・派遣の適正化（人数、雇用率）について言及しているのはここだけであった。そのほか、基本的人権の尊重、労働安全衛生、防火・防災対策、健康管理・健康増進、メンタルヘルス対策の強化、総労働時間短縮への取り組み、ワークライフバランスの推進、労使のパートナーシップの言及あり。

以上