

論文

## 人権におけるCSR調査の試みと課題

中村 清二・李 嘉永

### 要 約

今日企業は、人権を尊重することが、社会的責任の一環として求められている。しかし、その範囲とはどこまでなのか、これまで必ずしも明らかにされてきたとはいいがたい。そこで本論文ではまず、企業と人権との関係について試論的に整理し、またこのような取り組みを促す各種指標に見られる人権の項目について概観する。かかる指標の限界をいくつか指摘した上で、当研究所が二〇〇四年度に実施した「企業による人権の取り組みに関する調査」の視点と枠組み、そして調査結果の概要を紹介したい。

### はじめに

今日、企業はその事業を推進するにあたって、一定の社会性に配慮することを求められている。このことは、「企業の社会的責任」<sup>1)</sup>(Corporate Social Responsibility、以下CSRとする)と呼ばれ、この用語自体も、一般的な認知を得るに至っている。現在は、「なぜCSRか」から、「どのようにして」CSRを実施するか、焦点が当て

られている<sup>2)</sup>。

CSRの内容について言えば、必ずしも一義的な定義が確立しているわけではないが、個別の課題については、概ね了解が成立している。そこでは、「人権の尊重」は常に言及される。ただ、「なぜに企業が人権を尊重しなければならぬのか、そしてその内容はどこまでか」については、必ずしも十分に議論が深められているわけではない。

そこでまず、企業における人権尊重の潮流について紹

介し、次に、各種CSR調査に含まれる項目の検討を通じて、企業に求められている人権課題が豊富化・包括化している一方で、いくつかの課題があることを指摘する。その上で、当研究所が策定した「CSRとしての人権」として考えられる項目をもとに実施したアンケート調査の内容と結果について、その概要を紹介し、今後の課題を示すこととする。

## 一 企業における「人権尊重」の潮流

企業と人権の関係については、経済活動の自由と、労働者の権利の尊重とをいかに調整するか、ここに淵源がある。企業が取り組むべき人権の課題は、何をおいてもまず労働問題である。また、昨今問題となっている社会的排除の問題は、一面では困難層が労働市場から遠ざけられているというものである。一九七五年に発覚した部落地名総鑑事件は、採用の場面における身元調査が、部落出身者を雇用から排除している実態を明らかにした。日本における企業の社会的責任を人権の領域で最も徹底して追及したのが、この事件であることは、決して看過されてはならない。

しかし、企業活動が要因となって引き起こされる人権

侵害は労働問題には止まらない。大規模な開発が、地域住民、とりわけ先住民族の生活を破壊してしまうという現象は、八〇年代・九〇年代に大きな社会問題として注目されるようになった。つまり、企業における事業活動それ自体が、個人の人権を侵害していないかどうか、この点が次に問題となる。

他方で、企業の本来業務によって生み出された様々な商品、価値が、特に人権の享有に資するという場合も見受けられる。貧困層の自立を促すための様々な配慮を施した資金提供や、誰もが使いやすいユニバーサルデザイン商品の開発などがある。また、本来業務を通じてではないにしても、収益の一部を社会に還元し、様々な社会的課題の克服に協力する実践も活発である。さらに、NPOと企業との協働による事業も広まりつつある。

これらの取り組みを進める前提として、社内的に基盤を整備しておくことが重要である。どのような課題に取り組むかという原則・方針を策定し、社内の推進体制を整備し、社内への浸透をはかり、取り組みの結果をフィードバックする仕組みを確立することが考えられる。特に人権研修は、社内での人権文化を醸成し、従業員による人権への取り組みを促す前提として、きわめて重要である。

## 二 CSR調査における「人権の尊重」

上記のような取り組みについては、すでに積極的に実施している企業も多く存在する。これを一層広げるためには、取り組みの実施を求めるとに加えて、積極的に取り組んでいる企業を評価し、厳しい経営状況のなかで真摯に取り組む企業を支援することを通じて、取り組みを促す仕組みを整備することが重要であろう。その前提には、取り組みを評価する基準が求められる。これが、各種CSR指標である。

### 1 CSR指標の現状

#### (1) 国際的な動向

まず、国際連合におけるグローバル・コンパクトがある。<sup>11</sup> この取極めは、人権・労働・環境・腐敗防止の四領域で企業が積極的な取り組みを行うことを誓約するものであるが、ここに含まれる指標は極めて抽象的である。①人権保障を支持し、尊重すること、②人権侵害に加担しないこと、が定められるのみである。また、ILOは、企業行動規範として「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を策定している。<sup>12</sup> ここでは、多国籍企

業が中核的労働基準を尊重すべきことを求め、雇用、職業訓練、労働条件、労使関係のそれぞれにおいて、項目を定めている。その他、各種NGOが様々な分野で企業評価の指標作成を試みている。なかでも、グローバル・レポートイニング・イニシアティブが策定した持続可能性報告ガイドラインは、<sup>13</sup> 財務・社会・環境の三つの柱のうち、社会的パフォーマンス指標の一つに、人権を含めている。この指標は、必須指標と任意指標とに分け、方針とマネジメント、差別対策などを挙げている。調達やサプライチェーン・マネジメントにおける人権への配慮を含めている点は特徴的である。

#### (2) 国内的な動向

日本でも、CSR指標の策定は各方面で進められている。日本経団連は、企業行動憲章を二〇〇四年五月に再度改訂し、前文に人権の尊重を盛り込んだ。<sup>14</sup> また、経済同友会は、二〇〇三年三月にCSRに関する企業評価基準を公にした。<sup>15</sup> ここでは「人間」の分野において女性登用や障害者雇用などを挙げるほか、従業員の人権への配慮の項目が置かれている。

他方、企業の取り組みを第三者的に評価し、非財務的価値を投資の基準として扱う社会的責任投資が日本でも広がっている。この枠組みで、様々な機関が企業調査を

行っている。代表的なものでは、日本総合研究所が、「わが国企業のCSR経営の動向調査」を実施している<sup>16)</sup>。その社会編で「4. 人材の育成・支援」の項目を立てているが、女性の支援や障害者・外国人の雇用、その他人権の擁護については自由記述としている。また、パブリック・リソース・センターは、二〇〇二年から「企業の社会性調査」を実施している<sup>17)</sup>。ここでも「雇用」において、人権に関する取り組みを盛り込んでいるが、特徴的であるのは、労働関係において不利な立場に置かれている人々へのまなざしが明確に質問項目に反映されている点である。さらに徹底しているのが、朝日新聞文化財団による「企業の社会貢献度調査」である<sup>18)</sup>。ここでは、毎年個別項目が変更されていたが、「フェアな職場」「男女平等」「障害者雇用」「国際化」など、詳細多岐にわたる人権課題について、調査を実施している。

## 2 人権から見たCSR指標の課題

このように、人権指標が広がりを見せているが、次のような課題も見受けられる。

### (1) トリプル・ボトムライン調査の限界

これらの調査は、基本的にはCSR全般に関する取り組みを対象とするので、環境や企業倫理などの課題と併

置される形で、人権課題を扱う構造となっている。このことから、人権課題の比重は相対的に低くなる。

### (2) 人権課題についての共通理解の弱さ

また、地域や指標策定機関によって課題意識が異なる。国際社会においては、児童労働や先住民族の権利の保障が大きな問題となっているが、日本国内では、障害者雇用や女性の登用、安全衛生管理が重点課題とされている。他方で、個別の人権課題を分節化することなく、包括的な項目を置くグローバル・コンパクトの例もある。

### (3) 部落問題の欠落

さらにいずれの指標にも共通して言えることであるが、日本におけるきわめて深刻な人権課題であり、同時に国連においても、インドのカースト制度などと共に「職業と世系に基づく差別」として注目を集めている部落問題は、少なくとも現在の指標策定では言及がない。いくつかの指標において、海外事業展開先でのマイノリティの雇用や、貧困層集住地域の支援が項目として挙げられていることと、対照的である。

### (4) 「人権の量的把握」に対する評価の難しさ

また、人権課題の性質上、量的な指標に対する評価には困難な側面がある。例えば、障害者雇用については、法定雇用率を指標にすることは可能である。しかし、ノ

「マライゼーション」の理念に照らせば、特例子会社の設置のみによる雇用率上昇には議論がある。また、社内体制を設けたとしても、かかる制度が実効的に機能しているかを数値において把握することは容易ではない。

しかし、以上のような課題があることを認めつつも、現実にある人権課題の解決のために企業が果たすべき内容を正面から考えることが、やはり重要である。そして、その際には、少なくとも日本で指摘されている人権課題が漏れることのないよう、包括性を期し、そのなかで、重点課題を焦点化し、定着を図る仕組みの重要性を強調する指標を確立することが必要であろう。

### 三 研究所企業部会による企業評価調査

こうした問題意識のもと部落解放・人権研究所は、二〇〇四年六月七月にかけて、大阪同和・人権問題企業連絡会に加入している三二社のご協力を得て、「企業における人権の取り組みに関する調査」を実施することができた。改めてご協力いただいた各企業ならびに担当者の方々にお礼申し上げます。プレ調査ということもあって対象企業数は三二社と限定されているが、得られた結果や調査項目、分析内容を紹介する意味は大きいと考え、

ここに掲載した次第である。

ここではまず、調査目的、調査対象企業の概要、調査項目の基本的柱と主な分析の基本構成、を紹介したい。

#### 1 調査目的

調査の目的と結果の取扱いを以下の二つに区分した。

一つは、各企業ごとの自己診断として活用することであり、これは非公開の取扱いとなる。具体的には、第一に、人権方針の確立、男女平等、障害者自立支援、部落問題解決、非正社員の均等待遇、CSRと人権、といった分野ごとの状況把握である。第二に、「人権の取り組みにおけるPDCAサイクル」を把握することである。第三は、点数によりランキングされたなかでの自社の位置の把握である。

二つめは、回答企業の全体的傾向や各企業のベスト・プラクティス、そしてランキング上位社を把握することであり、これは公表の取扱いとなる<sup>19)</sup>。

#### 2 調査対象企業の概要

ご協力いただいた三二社の概要は、以下の通りである。

業種は、建設(三社)、食品(二社)、繊維製品(四社)、化学(三社)、医薬品(一社)、鉄鋼(一社)、非鉄金属(一

社)、機械(二社)、電気機器(二社)、輸送用機器(三社)、卸売り業(二社)、証券・商品先物(一社)、保険(一社)、輸送(三社)、電気・ガス(二社)、情報サービス(一社)である。

資本金は五億円以上が三一社、相互会社が一社であり、従業員数は三〇〇人未満(一社)、三〇〇〜一〇〇〇人(三社)、一〇〇〇〜五〇〇〇人(二社)、五〇〇〇人以上(一八社)である。売上高は、五〇億円未満(一社)、一〇〇〜五〇〇億円(二社)、五〇〇億円以上(二九社)で、海外事業展開している企業は二八社であった。

### 3 主な調査項目と分析の基本構成

次に主な調査項目の柱は、以下の通りである。<sup>20)</sup>

①社のプロフィール、②人権問題の取組方針、③男女平等の取組、④障害者自立支援の取組、⑤非正社員の均等待遇の取組、⑥企業倫理と人権、⑦社会貢献活動と人権、⑧NGOとの関係、⑨情報公開であり、全体で一〇項目に及んだ。

回答企業の全体的傾向(公開)や企業ごと(非公開)の分析は、調査項目順ではなく、以下のように「人権の取組みにおけるPDCAサイクル(計画・方針、実施・運用、点検、経営層による見直し)」がどうかという問題意

識で分析した。企業倫理と同様、人権問題も息の長い継続的な取組みが必要であり、それが可能となる仕組みが社内にとだけ確立しているかが重要だからである。

●取組みの計画・方針(PLAN)

〈人権に対する明確な社のメッセージ〉

〈従業員〉①正社員の雇用の平等―採用時の男女平等、障害者雇用、部落問題も含めた公正採用のメッセージとその実

際、②非正社員の労働条件、③外国人雇用

〈海外での人権問題への対応〉

〈地域/社会〉①社会貢献方針、②本業と関連したサービスの無償提供/社会的商品(事業)の開発方針、③施設のユニバーサルデザイン化の方針

〈取引先に対するCSRを配慮した基準〉

●実施と運用(DO)

〈実施体制〉①社内横断的組織、②事務局組織、③①ないし②の責任者の最高職階

〈当事者のエンパワメント〉①女性―メンタリング制度、

女性向け管理職養成や女性の集い、②障害者―職業生活相談員の有無、障害者による提案・検討の機会

〈相談(コミュニケーション)〉セクハラ、男女平等、障害

者、部落問題、非正社員、倫理方針の担当部署への相談件数

〈研修〉①研修、②啓発冊子、③研修のリーダー養成

## 〈NPOとの対話〉

●社内の人権状況（海外も含む）の把握（CHECK）

①海外の人権状況の把握、②男女平等―勤続年数の比較、女性の管理職登用、③障害者―雇用率、勤続年数、④部落問題―意識調査、⑤非正社員―三年間の雇用形態転換の実績、⑥倫理方針―意識調査、⑦本業を活かした人権関係の取り組み、ユニバーサル化の具体的取り組み

●改善すべき課題の明確化と情報公開（ACTION）

①検討中の改善課題、②情報公開方針の有無と公開状況

## 四 調査結果の主な特徴

調査結果に対する分析は、紙面の関係上、ここでは全体的な特徴のみを紹介したい<sup>21</sup>。

## 1 前進面

第一に、人権に対する社のメッセージとしては、企業倫理における人権規定が位置づいている点で大きく前進している。具体的には、倫理方針（規定）の策定が三二社中二六社（CSR方針策定の七社を含む）、そこでの人権規定の明記が二五社あることである（新たにCSR方針の策定検討も一一社ある）。このように企業の基本とな

る方針に「人権」が明確に位置づいてきている。

第二に、人権課題、とりわけ部落問題への取り組みが、取組体制、研修、部落出身者等の積極雇用の実施などの点で積極的に実施されている。詳細は次のとおりである。

## 〈実施体制〉

・社内横断的組織…男女平等（五社）、障害者自立支援（四社）、部落問題（三〇社）、非正社員（短時間雇用管理者設置―七社）、倫理方針（二二社）、CSR（五社）  
 ・事務局的组织…男女平等（専任―二社／兼任―一〇社）、障害者問題（一社／九社）、部落問題（二二社／一一社）、倫理方針（一一社／一四社）、社会貢献（六社／四社）、CSR（五社）

・右記体制の責任者の職階…男女平等（役員―八社）障害者問題（七社）、部落問題（一八社）、倫理方針（一八社）、社会貢献（六社）、CSR（五社）

## 〈研修〉

・各種研修の実施（表1）  
 ・職場研修のリーダー養成を実施（二五社）  
 〈就職困難者の積極雇用〉

・部落出身者（二八社）、母子家庭の母（九社）、中高年者（六社）、若年無業者（四社）、在日韓国・朝鮮人（一四社）

表1

	倫理方針	部落問題	障害者問題	男女平等
職場	一五社	二六社	一九社	二〇社
新入社員	二六社	三二社	二二社	二六社
階層別	二〇社	二九社	二二社	二五社
役員	一七社	三〇社	一四社	二〇社
社内報/誌	二〇社	二〇社	一四社	一九社

第三に、左記のようなベスト・プラクティスの取り組みも明らかになった。

具体的な人権方針として、A社の同和・人権研修計画書（基本方針）の策定、トップのメッセージとしては、B社の『環境経営報告書』の「経営者のコミットメント」で男女平等を掲載したものや、C社の毎年出す人権啓発方針の文書通達に併せたメッセージ、等がある。

採用時の人権に関わっては、A社の「国籍条項の廃止」のホームページでの公表、D社の『環境社会報告書』での「多様性と機会均等」や、E社の『環境社会レポート2003』での「障害者の雇用」「雇用機会均等への取り組み」の掲載がある。

従業員に関わっては、男女平等に関して、女性の積極的な登用計画の策定（八社）や、法定以上の育児休暇制度（一三社）・社内託児所（二社）の設置のほか、B社における本社採用担当課長への女性の登用といった実践

がある。障害者自立支援に関しては、職場見学・実習の受入れ（七社）、トライアル雇用（四社）、特例子会社の設立（三社）がある。部落出身者の雇用に関しては、CSTEPを通じた雇用が二八社あった。外国人雇用では、多民族共生人権教育センターによる就職ガイダンスへの参加がある。

取引先に対するCSRを配慮した基準では、指針はないが、F社が「障害者雇用に積極的な事業所に特に配慮した取引」を実施している。

当事者のエンパワメントに関しては、「障害者が業務内容や商品改善で積極的に提案・検討する機会設定」（七社）、「女性社員の集い」（三社）、「女性管理職養成セミナーの開催」（二社）などがある。

人権状況の把握に関わっては、部落問題の従業員意識調査（二社）、G社の昇進試験での人権問題の出題、などがある。本業を活かした人権の取り組みでは、H社の駅ポスター枠の人権啓発への活用・人権啓発放送のほか、福祉車両の開発・製造・販売（三社）、エレベーターや住宅、飲料水・アルコールの缶等のユニバーサルデザイン商品の開発、I社の高齢者・障害者用の肌着開発などがある。

第四に、人権状況の改善のために左記のような課題が



意識・検討されている。

- ・ 国際基準の支持 国連グローバル・コンパクト(五社)、一九九八年ILO宣言(六社)
- ・ 採用時の人権メッセージ 男女平等(一社)、障害者採用(二社)
- ・ 当事者への配慮 女性の管理職登用のポジティブ・アクション(六社)、法定以上の育休制度(二社)、企業施設のユニバーサルデザイン化(六社)
- ・ 就職困難者の積極雇用 母子家庭の母(四社)、中高年者(四社)、若年無業者(五社)、在日韓国・朝鮮人(四社)
- ・ 非正社員の待遇改善 雇入れ通知書の交付(一社)、研修機会の提供(一社)、処遇向上の仕組み(三社)、正社員への優先的応募機会(一社)、正社員への雇用形態転換機会(一社)、正社員との均等化(慶弔休暇(一社)、均等化(賃金(二社)、夏季年末一時金(二社)、退職金(一社))
- ・ 企業倫理 倫理方針・規定の策定(一社)、意識調査の実施(七社)、ヘルプラインの設置(二社)
- ・ 社会貢献 方針の策定(四社)
- ・ 実施体制の整備 男女平等(全社体制(二社)、事務局体制(二社)、障害者自立支援(全社体制(四社)、事務局

体制(四社)、非正社員の待遇改善(短時間雇用管理者の設置(二社)、苦情処理制度の設置(一社)、倫理(全社体制(四社)、事務局体制(一社)、監査体制(四社)、社会貢献(事務局体制(二社)、CSR(全社体制(一社)、事務局体制(六社))

・ CSR 方針の策定(一社)、本来業務を活用した人権の取り組み(三社)、取引基準にCSR・人権を配慮(三社)

・ 各種人権研修の実施 男女平等(新入社員(一社)、役員(二社)、社内報・誌への掲載(一社)、障害者自立支援(職場(三社)、新入社員(二社)、階層別(三社)、役員(三社)、社内報・誌への掲載(二社)、部落問題(社内報・誌への掲載(一社))

・ 職場研修のリーダー養成(五社)

・ 情報公開 方針の策定(三社)、男女平等の掲載(四社)、障害者自立支援の掲載(三社)、部落問題の掲載(四社)、企業倫理の掲載(四社)、社会貢献の掲載(三社)

## 2 課題面

第一に、企業倫理と比較して、人権の取り組みに関するPDCAサイクルによるマネジメント・システムが全般に弱いこと、特にCHECKとACTIONの部分が

弱いことが指摘できる。

例えば、取り組み体制や研修の取り組みが進んでいる部落問題の場合でも、取り組み「方針」策定は一七社（方針と呼びにくい内容のものも含む）、人権啓発「方針」策定は一四社と少ないし、身元調査・就職差別の規制に大きく関わっている労働者の個人情報保護「方針」を策定している企業も六社にとどまっている。また、人権に関するトップの社内外へのメッセージ発信も七社である。さらに状況把握のための定期的な部落問題意識調査の実施はわずか三社と少ない。

第二に、男女平等や障害者自立支援など個別分野の課題が個々には把握されているが、人権問題として社としてトータルには把握されず、部落問題も含めた人権課題全体に対する総合的なPDCAサイクルが十分でないという課題がある。例えば、女性の管理職登用に関して、女性社員中の課長級の割合が一・九%（二〇〇二年厚生労働省調査の平均値）以上の企業は七社、あるいは障害者の法定雇用率一・八%未満が一三社あり、課題は大きいと言える。社としてすぐに全てには取り組みめないからこそ、課題別の優先順位と全体的な取り組み計画を明らかにした取り組みが必要である。しかし、四の「1 前進面」の実施体制で明らかかなように、課題別の実施体制にはバ

ラツキが大きく、そうした機能は極めて弱いと思われる。

第三に、国際化時代といわれながら、人権分野における対応の弱さがある。海外事業展開をしている企業は二八社あるが、それに関わって独自に人権尊重を何らかの形で明文化しているのは五社と少ない。人権の国際基準への支持は、国連グローバル・コンパクト（二社）、一九九八年ILO宣言（七社）、GRIガイドライン（四社）、SA8000（一社）という状況である。

第四に、情報公開、特に人権に関する情報公開の弱さが指摘できる<sup>22</sup>。まず情報公開方針を策定している企業が一〇社と少ない。そして人権問題などの公開状況は表2の通りであり、なかでも部落問題については、取り組み状況と比較してかなり弱いと言える。

表2

	企業倫理	部落問題	障害者	女性
企業報告書	一〇社	一社	五社	五社
ホームページ	一〇社	一社	三社	二社
社外広報紙等	三社	三社	一社	二社

## 五 今後の課題

本調査実施に向けての今後の課題としては、第一に、

調査項目の検討がある。調査の過程で、調査項目の多さや質問事項の理解に幅があることなど、いろいろとご意見をいただいた。特に項目分量の点については、大幅な整理が必要と考えている<sup>23)</sup>。

第二に、今回の調査では盛り込むことのできなかつた「外国人の人権」に関する項目を検討する必要がある<sup>24)</sup>。とりわけ、在日韓国・朝鮮人や日系人、中国人、東南アジアの人々の権利保障に向けた企業の取り組みをいかに把握できるかを検討していきたい。

第三に、本調査実施のための体制や調査方法、予算などの検討が必要である。

第四に、人権の視点から、すでに公表されている企業の報告書（二〇〇三年度全国で約八〇〇社）やホームページの内容検討が必要である。少ないとはいえ、さまざまな内容が公表されており、企業評価を行う上での基礎的資料だからである。

第五に、今回の調査対象は比較的大企業が多かったが、中小企業の場合の調査基準項目や調査の仕方そのものについても、検討していく必要がある。

最後に、既存の企業評価団体との交流や、企業の有力な利害関係者である労働組合との連携、企業との継続的な対話などの課題がある。

こうしたさまざまなレベルの課題に取り組みながら、「人権におけるCSR調査」の精度を高めていくことを通じて、より良き企業、より良き社会づくりに少しでも寄与していければと考える。

## 注

(1) CSRの全般的な解説・動向としては、谷本寛治『企業社会のリコンストラクション』、高巖他著『企業の社会的責任 求められる新たな経営観』、谷本寛治編著『CSR経営』。

(2) 本年に入り、CSRの導入に関するガイドブックの類が多数公刊されている。その一例として、中央青山監査法人編『CSR実践ガイド 内部統制から報告書作成まで』。

(3) 残念ながら日本においては、「社会的排除」の問題について総合的な解明を試みる研究は発展途上にある。しかしこの社会問題の根底には、一定の集団が雇用から遠ざけられているという課題がある。かかる現象が単に貧困にはとどまらない問題性を含んでいることについて、樋口昭彦「現代社会における社会的排除のメカニズム」『社会学評論』第五五巻一号、二〇一八頁。またこの社会現象の構成要素として雇用へのアクセスが絶たれている点

が挙げられることについて、John Pierson, *Tackling Social Exclusion*, pp.1-18.

(4) 部落出身者をいかにして雇用から排除してきたかについては、部落解放同盟中央本部編『終わってはいない「部落地名総鑑」事件』二〇一〜二二四頁。

(5) その概要として、ヒューライツ大阪編『国際人権ブックレット3 アジア・太平洋の先住民族』。また、実際に訴訟に至った一例として、コトパンジャン・ダム被害者住民を支援する会「インドネシア コトパンジャン・ダム訴訟 訴状」二二二〜三〇頁。

(6) この種の金融のあり方については、いわゆる社会的責任投資の一形態として、インナーシティの開発のために資金を提供する「コミュニティ投資」が一つの典型である。その概要については、エイミー・ドミニニ著、山本利明訳『社会的責任投資』一七〜二三三頁。また、発展途上国においては、貧困のうちに生きる人が資金へのアクセスを確保するための「小口金融」や「マイクロ・ファイナンス」の取り組みが重要である。その一例として、インドにおける住宅開発金融公社の取り組みがある。リン・シャープ・ペイン著、鈴木主税・塩原通緒訳『バリエーション』企業倫理の新時代』五二〜五七頁。

(7) そのほかにも、多くの取り組みが各企業で実施されて

いる。現在多くの著作で紹介されている。例えば、経団連社会貢献担当者懇談会編『この発想が社会を変える 新しい企業価値の創造』。

(8) 社会貢献活動と人権尊重の関連性について、藤原俊昭・田村宏之・柏木宏『人権ブックレット 企業の社会貢献と人権』。

(9) 企業がその経営戦略に社会性を据えた上で、NPO・NGOとの協働を進めている状況を分析するものとして、横山恵子『企業の社会戦略とNPO 社会的価値創造に向けての協働型パートナーシップ』五九〜一二三頁。

(10) その一例として、藤原俊昭「第一講 事例学習・企業研修の取り組み」『部落解放大学講座I 私たちの部落問題』一七九〜一九六頁。

(11) 国連グローバル・コンパクトの項目と、具体的な取り組み内容については、<http://www.unic.or.jp/globalcomp/> 参照(二〇〇四年二月二日掲載確認)。

(12) 三者宣言の日本語訳については、[http://www.jio.org/public/japanese/region/asro/tokyo/pdf/multinational\\_d.pdf](http://www.jio.org/public/japanese/region/asro/tokyo/pdf/multinational_d.pdf) 参照(二〇〇四年二月二日掲載確認)。

(13) グローバル・レポート・イニシアティブ「GR Iサステナビリティ・レポート・ガイドライン 2002」五九頁。

- (14) 企業行動憲章の原文については、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/cgcb/charter.html> 参照(二〇〇四年二月二一日掲載確認)。
- (15) 経済同友会『第一五回企業白書「市場の変化」と社会的責任経営』一九八〜二一九頁。
- (16) 調査結果については、<http://www.csrjapan.jp/research/trend/index.html> 参照(二〇〇四年二月二一日掲載確認)。
- (17) その調査票及び調査結果については、<http://www.public.or.jp/hyokah.html> 参照(二〇〇四年二月二一日掲載確認)。
- (18) 最近の調査結果は、朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会編『有力企業の社会貢献度二〇〇三』。なお二〇〇四年度から、朝日新聞社の「朝日企業市民賞」に引き継がれている。
- (19) 今回はプレ調査であったので、ランキング上位社は公表していない。
- (20) 具体的な調査票は部落解放・人権研究所のホームページ(<http://www.dhrr.org/>)の企業部会のページに掲載されているので参照されたい。
- (21) 調査の単純集計結果もまた、ホームページの企業部会に掲載されているので参照されたい。
- (22) 三三社の報告書の内容を検討したが、A…環境・社会報告書で人権の記述が一頁以上ある企業が三社、B…環境・社会報告書で人権の記述が一頁未満が二社、C…環境報告書に人権の記述が若干ある企業が六社、D…環境報告書はあるが人権の記述は全くない企業が一三社、E…環境報告書を発刊していない企業が八社であった。
- (23) 再検討した調査票についても、当研究所ホームページの企業部会に掲載しているので、参照されたい。
- (24) 在日外国人に関して、現在の仕組みの上では、在留資格を取る際の雇用証明を企業が出す関係のみ、企業も政府も外国人の把握をしている。そのため在日韓国・朝鮮人の実態はほとんど把握できない。また厚生労働省「外国人雇用状況報告」結果では、一〇〇〇人以上の企業では、直接雇用者(約一五万七千人)の八%が、職种的には「専門・技術・管理」に約三七%、「販売・調理・給仕・接客員」に約三八%、国籍的には「北米・欧州出身」が多い。そして間接雇用者(約一一万七千人)の国籍内訳はわからないという状況であり、日系人や中国籍の人の状況把握が難しいという問題があった。