

## 第3章 2006年版 CSR 報告書のグッド・プラクティスと課題

### 1. はじめに

『CSR 報告書』の発行数（「付録2 単純集計表」の表3参照、以下、表番号のみ記載）は、2006年版では593社中163社（27.5%）にまで増加しており、近年のCSRへの関心と取組みの高まりを反映している。

またそこでの人権記載も、「人権尊重を明示する企業方針・行動憲章等」（表10）、「GRIガイドラインの活用」（表12）、「人権尊重に関する報告」（表15）、「人権尊重のための社内システム」（表16）、「人権問題相談制度（社内）」（表27）、「人権教育・啓発の取組み」（表31）、「障害者雇用率の記載」（表36）、「人権尊重の社会貢献活動」（表47）においては50%以上の企業が取組みを掲載しており、全体と比べて人権記載の点で優位を示している。さらに、それ以外のいずれの項目においても、『CSR 報告書』の方が総体としては高いパフォーマンスを示している。そうしたことを前提に、以下では『CSR 報告書』に記載された人権に関するグッド・プラクティス、ならびに『CSR 報告書』に見られる課題について触れていきたい。

### 2. 『CSR 報告書』（2006年版）におけるグッド・プラクティス

163社の『CSR 報告書』（一部、『環境・社会報告書』を含む）の中で、人権に関わるテーマ別にユニークな取組みと判断したものを一覧にしたのが、60頁以降の「資料 『CSR 報告書』（2006年版）におけるグッド・プラクティス」である。もちろんここに掲載した以外にも様々な取組みが進められており、その中にはここで取上げるべき内容のものにもかかわらず掲載漏れがあるかもしれない。それはひとえに担当した著者の責任であり、ご容赦願いたい。また、以前掲載されていたグッド・プラクティスでも、その年度の編集方針で掲載されなくなったものもあり、継続したフォローの必要性を示している。

以下、ここではグッド・プラクティスとして取上げた理由と必要な範囲内での事例紹介をしていきたい。

まず第1に「CSR体制」（表6）だが、社の機関体制だけではなく、CSRに関する社内の風通しを良くし草の根的な動きを作る仕掛けとして、CSRサポーター（三井化学、全国216名：自薦他薦）はユニークであった。

第2に「ステークホルダー・ミーティングでの人権への言及」（表8）だが、人権の視点を踏まえたステークホルダー（利害関係者）の登場が低調であり、また多くの企業が海外進出しているにもかかわらず海外のステークホルダーの登場も

極めて少ない。その中で、労働組合代表が参加し非正社員問題も言及した社員公開形式の対話（三井物産）、世界各地の人々との人権面での厳しい批判も含めた対話（三菱商事）、合併に伴う人員大幅削減に関連して非正社員や障害者法定雇用率未達成問題の指摘（太平洋セメント）、初めて海外（タイ）で開催（東芝）、コミュニケーションを取っている 14 の NPO・財団・社団との協働の内容一覧（住友信託銀行）の掲載は特徴的であった。

第 3 に「トップ・ステートメントでの人権への言及」（表 9）だが、人権という言葉が単に掲載されているだけでなく、社独自の CSR への基本姿勢や取組みの文脈の中で人権を位置づけた使い方がされていたり（中外製薬、大和証券グループ、ソニー、NEC、損保ジャパン、積水ハウス）、見出しとして付けていたり（中外製薬、大和証券グルー）している。

第 4 に「企業倫理綱領・行動憲章・規範等での人権の明示」（表 10・11）だが、従業員と関わって人権が位置づいている場合が多いが、前文（セブン&アイ HLDGS）やトップ（富士通グループ）に位置づけ、企業活動の基底に人権があることを明示している企業もある。また、世界人権宣言（クボタグループ等）やグローバル・コンパクト（アサヒビール等）を明記している場合もある。さらにケースメソッドの研修教材として 100 事例を取上げた『NEC 行動規範ケースシート・あなたならどうする？』の発行がある。

第 5 に「国際人権基準」についてだが、表 12 に見られるように GRI ガイドラインを除いて、様々な国際人権基準に何らかの形にしる報告書で触れている企業自体、極めて少ない。その中で、グローバル・コンパクトの原則ごとに社とサプライヤーがどう具体化をしているかをエリクソンが明記している。

第 6 に「サプライチェーン・マネージメント」（表 14）だが、人権尊重を明示した調達・取引基準を作り周知するだけでなく、下記の 11 社はそれがサプライチェーン関連会社でどのように実施されているかを監査・アンケート調査・ヒヤリング調査等でモニタリングしており、その対象企業数が書かれている。欲を言えば、モニタリングの結果と課題が掲載されていればさらに良かったと言える。IBM、イオン、TOTO、三菱商事、田辺製薬、大日本印刷、ソニー、東洋インキグループ、東レグループ、クラレ、松下グループ、（以下は近く導入予定）アサヒビール、東芝、NEC、日立。

第 7 の「人権の社内体制」（表 16）だが、多くの企業で社内体制が存在しているが、人権侵害撤廃規則を制定し人権委員会（委員長：社長）を設置（マツダ）、人権啓発・労働時間・健康管理・女性活進推進の 4 課題を統括する人間尊重推進本部を設置（損保ジャパン）、ユニバーサルデザイン基本方針と 6 原則を制定しその専任組織を設置（サントリー）等が特徴的である。

第 8 に「労働条件全般」だが、具体的な記載が少ないなか、年間労働時間の推移と労働時間ハンドブックのイントラネット掲載（サントリー）、HIV 感染者についての基本方針の全文掲載（野村ホールディングス）、雇用における人権尊重に関する指針（富士通グループ）、公正採用選考のためのガイドライン（大和証券グループ）、海外でのマイノリティの積極雇用（ソニー）が特徴的である。

第9に「人権教育・啓発の取り組み」（表31）だが、抽象的一般的な取組み内容の記載が多い。その中で、社内講師養成研修・グループ人権啓発推進連絡会の発足・経産省からの人権啓発支援調査委託事業の単独受託（三菱ケミカルホールディング）、社としての「人権宣言」とそれに基づく研修（三越、第一生命）、全従業員に年2回（T&D保険グループ、大和ハウス）・3時間以上（積水ハウス）の人権研修の実施とグループ会社での実施を追及（大和ハウス、積水ハウス）、2003年からの人権教育への管理職・一般職別参加者数の明示（東北電力）、人権啓発eラーニング（新日本石油）、トップの人権に関するメッセージの定期的な発信（富士火災）、従業員への人権アンケート調査（関西電力）といった特徴ある取組みの記載がある。

第10に「女性の人権」（表34・35）だが、レベルは様々だが独自の推進体制を設置（丸紅、東レ、松下グループ、松下電工、積水ハウス）、さらには具体的な数値目標を設定（松下電工、積水ハウス、シャープ）、世界各国の自社の状況や取組みを記載（ソニー）等が特徴的である。

第11に「障害者の人権」（表36・37・38）では、障害者雇用率の目標数値の設定（TOTO：グループで2%、オムロン：2007年度にはグループで1.8%を達成しさらに2.3%をめざす、東芝：2008年4月に1.8%を連結子会社で、NEC：2008年度に2%を本体のみで）、推進体制の設置（新日本石油）、障害者自身による障害者就業支援事業の開始・中国各地の法定雇用率の達成（オムロン）が特徴的である。

第12に「高齢者再雇用」（表39）だが、65歳まで希望者全員を再雇用し過去5年の再雇用率は80%で、2006年度から国内グループ会社にも適用（ダイキン）がある。

第13に「非正社員」（表40・41）だが、ほとんどの報告書が触れていないなか、有期契約社員の正社員登用実績を明示（三越）、多様性の尊重の項でパートタイマー比率・正社員への転換実績等を明記（セブン&アイHLDGS）が特徴的である。

第14に「本業を活かした人権の取組み」（表45）では商品のユニバーサル化の記載が大半を占めているなか、以下の特徴ある記載があった。まず障害者問題への取組みとして、聴覚障害等の大学生への授業へのアクセス支援（IBM）、聴覚障害者へのサービス向上の一環としてNTTファックス104の24時間対応化や高齢者等の「見守り」「遠距離医療支援」に情報通信技術を行政や医療機関と連携し活用（NTTグループ）、新たな紙資源循環（再生）システムによる障害者雇用の拡大・ALS（筋萎縮性側索硬化症）患者と家族を結ぶ意思伝達装置の開発（日立グループ）、共同購入・宅配便に関連したリーディングサービス・点字シール（ならこ）がある。さらに、福岡県「子育て応援宣言登録制度」とタイアップした企業融資制度（商工中金）、健常者も参加する海外旅行パッケージ商品でのユニバーサル・ツーリズムのための専任スタッフの配置（全日空）、コーヒー豆のフェアトレード（イオン）、米の地域再投資法に基づく検査で「優秀」評価の取得（みずほファイナンシャルグループ）、「オリセットネット」（防虫剤処理蚊帳）を通じた

アフリカ支援（住友化学）などである。

第 15 に「本業を活かしたビジネス外の人権の取組み」（表 46）だが、毎月 11 日に買上げ金の 1%を消費者各自が選んだ社登録NGOに物品で寄付（イオン）、ラオスの職業訓練校に理美容技術者を派遣（資生堂）が特徴である。

第 16 に「人権のための社会貢献活動」（表 47）だが、メキシコ社会保険庁と協働し敷地内の土地・建物を無償提供し公共託児所・診療所を設け従業員と地元住民が活用（シャープ）、タイで設立したNPOアジア車いす交流センターへの支援（デンソー）がある。

最後に、人権も含めた自社等のCSR評価について、CSRの取組みを指標化し自己評価（ミレアグループ、大和ハウス）、グループ会社及びサプライヤーにCSRアンケート調査・自社の従業員にCSRアンケート調査（グンゼ）という取組みがある。

### 3. CSR 報告書（2006 年版）に見られる課題

これまで『CSR 報告書』の人権記載における優位な点に触れてきたが、他方で課題も少なくない。

まず第 1 に『CSR 報告書』を出している 163 社の中でも、人権の取組み（記載）に大きな温度差があることである。例えば、30%（約 50 社）以下の企業でしか取組まれていない内容は以下の通りで、調査項目全体 45 項目中 19 項目（42%）にも及んでいない。

①ステークホルダーミーティングでの人権の言及	(43 社)
②トップステートメントでの人権言及	(28 社)
③報告書中の国際人権基準（GRI を除く）の記載	(22)
④CSR 調達・取引での人権の明示	(55)
⑤公正採用メッセージの明示	(39)
⑥就職困難者の積極雇用	(0)
⑦人事評価項目の人権尊重	(0)
⑧労働時間の適正管理	(26)
⑨託児施設等の設置	(10)
⑩人権問題相談制度（社外）	(41)
⑪児童労働・強制労働の禁止方針	(27)
⑫女性の組織活動	(28)
⑬バリアフリー化（ハード・ソフト）	(32・19)
⑭高年齢者再雇用	(38)
⑮非正社員の記載	(21)
⑯雇用形態転換機会	(4)
⑰従業員の個人情報	(12)
⑱人権侵害への地域住民・マイノリティの保護	(7・0)

中には、「環境・社会」から「CSR」に名前を変更しただけの報告書も散見される。

第2に、人権の取組みを記載している場合でも、その内容について以下のような課題がある。これらは先に触れたグッド・プラクティスの選定基準とも裏表の関係で重なるが、改めて指摘しておきたい。

1つは、大半の企業が海外進出しているにもかかわらず海外動向にほとんど触れていないこと、2つは、トップステートメントの中で人権という「言葉だけ」の記載に終わっていること、3つめは、CSR 調達方針の実効性の担保とその結果・課題の明記が少ないこと、4つめは、行動憲章・規範において人権が「従業員」の箇所に限定される傾向（にもかかわらずステークホルダー・ミーティングには労働組合代表の登場が少ない）、5つめは、非正社員や就職困難者（障害者をのぞくトライある雇用の対象者等）にはほとんど触れていないこと、6つめは、障害者の法定雇用率未達成企業が30社にも及んでいるがその克服のための課題設定が極めて抽象的なこと、7つめは、1975年の部落地名総鑑購入差別事件に象徴された部落問題と企業の関係性にもかかわらず部落問題の記載が極めて少ないこと、8つめは、一般的に取組み目標の具体性が弱いため課題設定も抽象的一般的な傾向があること、である。

#### 4. おわりに—「日本的企業社会」の抜本的転換を

こうした課題の背景には谷本寛治・一橋大学が戦後日本の「企業社会」（企業とステークホルダーの関係）の特徴として指摘する、「ステークホルダーの独立性の弱さ」と「ステークホルダーの中のコアと周縁メンバーのピラミッド構造」、そして市民社会組織の脆弱性がある（谷本寛治『CSR 企業と社会を考える』NTT出版、21頁）。

すなわち、株主では国内の大手企業を中心とした株の相互持ち合いであり、サプライヤーでは下請け系列システムという内部市場であり、従業員では正社員を基本とする企業別労働組合（内部労働市場）といったように、ステークホルダーの独立性が弱く企業システムに取り込まれているのである。そして、個人株主や2次・3次の下請け企業、女性・障害者・高齢者・外国人・被差別部落民等が周縁に位置付いている。

こうした「閉鎖的ピラミッド構造」の「企業社会」では、企業が社会（国際社会）と正面からしっかりと向き合って「対話」「協働」することは難しいし、差別問題に対してもむしろそれを温存助長する方に傾きやすい。

1990年代以降のグローバル化の中で、株の持ち合いや市民社会組織の脆弱さは変化しつつあるが、下請け系列システムやピラミッド構造は「全労働者の3分の1が非正社員」や約656万世帯のワークキングプアの存在に象徴されるように、より一層肥大化している。

人権をはじめとしたCSRに誠実に取り組むということは、まさにこうした戦後の「日本的企業社会」からの脱皮・転換であることをしっかり踏まえる必要があると言える。

「CSR 報告書」2006 年におけるグッド・プラクティス

テーマ	社名	具体的内容
CSR 体制	三井化学	①2005 年 10 月から自薦・他薦全国 216 名の社員が CSR サポーター(期間 1 年)となり、「グループ行動指針」策定や「社長への提案」プロジェクトを推進。ただし人権は触れられず。
ステークホルダー・ミーティング(ダイアログ)	三井物産	①2006 年 8 月「良い仕事とは何か」をテーマに開催し、連合代表からは労働時間、非正社員の課題、取引先従業員の人権問題等が指摘された。
世界各地域と率直な意見	三菱商事	①世界各地域をブロックに分けステークホルダーとの対話を掲載。アメリカでは「リポートはサブライチェン・マネージメントに関する理解を助けるものとなっていない」「人権規範に関する遵守や実施について十分取上げていない」「三菱商事は NGO からの潜在的なターゲットとなっている。サブライチェンと人権への影響について、規格策定とモニタリングのために信頼のおける広く認められたプロセスに「関与すべき」という厳しい意見も。
非正社員も含めた多様な人材活用	太平洋セメント	①合併に伴う人員大幅削減への危惧、雇用形態別の人員数の明記、児童労働との関連、女性従業員の比率、障害者の法定雇用率未達成問題等を指摘
タイで開催	東芝	①2006 年 4 月、ステークホルダー・ダイアログを日本以外では初めて開催。蛍光灯 1 本の販売につき障害者のための基金に 0.5 パーツ寄付という仕組み
NPO とのコミュニケーション	住友信託銀行	①日本盲導犬協会(講師・盲導犬派遣)をはじめ 14 の NPO や財団・社団との協働一覧

<p>トップ・ステートメント</p>	<p>中外製薬</p> <p>大和証券グループ</p> <p>ソニー</p> <p>NEC</p> <p>損保ジャパン</p> <p>積水ハウス</p>	<p>①見出しに「倫理観と人権意識を高めています」。その文中に「人権尊重の企業風土があつてはじめて、企業の生産性が向上すると考えています」</p> <p>①見出しに「SRIの普及・浸透」「女性が働きやすい環境づくり」「従業員の誇りがお客様や社会の信頼に」。その中で「国連環境計画・金融イニシアティブや責任投資原則への署名も従業員へのメッセージ」</p> <p>①「国連はミレニアム開発目標を掲げており、……ソニーはグローバル企業として、……大きな役割を果たすべきである」と私は考えています」「2005年度、ソニーは……CSR全般における取り組みを強化するための重要な方策を実施しました。……また、……ソニーサブライヤ行動規範を策定しました。この規範には、法令や規程の遵守、人権の尊重、および環境配慮が盛り込まれています。」</p> <p>①「6つの重点管理項目（品質・安全性、環境、情報セキュリティ、公正取引、労働安全・衛生、人権）を定め、コンプライアンスの強化に努めてまいります」</p> <p>①「人事考課については、これまでは成果主義でどれだけ業績をあげたかに重点が置かれていたのを、フェアプレーとかルール遵守、仕事のプロセスといった行動面重視へ見直しを行います。」「在任中に損保業界で女性がいちばん活躍できる会社になりたい。社長になって初めての9月1日付の人事で、女性の人事課長を2名登用しました」</p> <p>①見出しに「女性の活躍は社会を変える原動力」、文中で2006年「人材サステイナビリティ」宣言や営業職採用2000人中女性600人の3ヵ年計画、専任サポーターチームの設置、など具体的な記述</p>
--------------------	--	--

企業倫理綱領・行動憲章・規範	1 番目に人権	富士通グループ	①The FUJITSU Way「行動の規範」の1 番目に「人権を尊重します」をあげ、「あらゆる企業活動の中に人権尊重の精神を根底に据えて活動する」という姿勢を社員に明示
	前文で明記	セブン&アイ HLDGS.	①企業行動指針「前文」で「セブン&アイ HLDGS.が関わるすべての人々の人権と尊厳を尊び、国際社会の多様な価値観を尊重しつつ社会的責任を果たす」。基本方針の「第2 章社会的責任」のトップに「人権・個人の尊厳の尊重」
	世界人権宣言を明記	クボタグループ	①2006 年4 月改訂の行動憲章に、「3.人権の尊重 クボタグループは世界人権宣言に則り、人権を尊重し人権侵害を行いません。またプライバシーの尊重と個人情報保護の保護に努めます」
	グローバル・コンパクトを明記	アサヒビール	①「企業行動指針」（人権規定はなし）で「国際基準の企業行動」を示し、「アサヒビールグループ企業倫理規程」の「第4 章 社員との関係」で「会社は、グローバル・コンパクトの原則に従って社員の基本的人権を尊重し、…業務遂行と関係のない理由による社員の処遇の差別は一切行いません」
	研修教材	NEC	2001 年に初回配信した「NEC 行動規範ケースシート・あなたならどうする？」が、2005 年3 月には128 ケースに達する。
国際人権基準	グローバル・コンパクト	エリックソン	①10 の原則ごとに社とサプライヤーの受入れ状況を明示

<p>サプライチェーン・マネージメント</p>	<p>IBM</p>	<p>① マイノリティ経営者（サブプライマー）への20億ドル支払い          ② 2004年「サブプライマーの行動原則」          1) 強制労働、児童労働、賃金と手当、労働時間、差別禁止、敬意と尊厳、労働組合、安全衛生、環境保護、法律、倫理に基づく取引、コミュニケーション、記録の保存          2) 自社評価のための適合・不適合の詳細をWebサイトで掲載          3) CSRの監査を専門とする企業が新興市場で取引会社が密集している地域から評価          →基本は改善計画の提出          →労働安全衛生・不当な雇用慣行・不当な低賃金などはすぐの是正措置          →評価結果・不適合の割合（重大・軽微に区分）の一例図が掲載</p>
	<p>イオン</p>	<p>①2003年、イオン取引行動規範          1) 13項目の規範内容          2) トップパブリックの製造委託先400社を始め500社以上に説明会と遵守誓約書          3) イオンの監査担当と外部の専門監査機関の2重のチェック。海外の監査員育成（10名）</p>
	<p>三菱商事</p>	<p>①投資先の社内体制(行動規範の制定)、労働環境(8項目)、人権(4項目)、社会(3項目)、製品及びサービス(2項目)、購買先・調達先(1項目)、計19項目の調査結果の一部を公表</p>
	<p>TOTO</p>	<p>①労働・差別・環境保全・商取引という柱の遵守事項を書面で配布、電子調達の対象会社1845社にWebアンケート、約300社にヒヤリング調査</p>
	<p>田辺製薬</p>	<p>①調達先選定基準に基づき約200社に対し、環境・社会に関する約100項目の調査を実施、その結果を各社にフィードバック</p>

大日本印刷	<p>①調達基本方針、DNPグループCSR調達規程を基に、サプライヤー3300社に説明と定期調査（ISO取得状況、環境、人権等の社会的責任）</p>
ソニー	<p>①2005年「ソニーサプライヤー行動規範」を制定、一部のサプライヤーに自己評価のための質問状の配布・回収と事業所視察</p>
東洋インキグループ	<p>①調達基本方針、調達先選定基準にCSR経営（ILO労働基準・コンプライアンス等）を位置づけ、実態をアンケート調査で確認。ただし結果は未掲載。</p>
東レグループ	<p>①2004年12月にCSR調達ガイドラインを制定し、差別排除、強制労働・児童労働・不当な低賃金労働等の禁止を明記。2005年3月、調達・購買先にCSR推進状況調査を実施。基準を満たす調達・購買先からの調達比率を定期的に把握すると共に、未達成の調達・購買先とは協働してレベルアップを図る仕組み。ただし詳細は未掲載。</p>
クラレ	<p>①2005年、CSR調達方針を策定。内容的には国連グローバル・コンパクトに基づき3分野（人権・コンプライアンス・グリーン調達）11項目で、主要取引先188社に要請と実態把握をし、「8項目以上の取組みがない」不十分な29社（15%）へは協力要請。</p>
松下グループ	<p>①CSR調達の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 資材購入先の選定基準に、児童労働・強制労働等の禁止を含む人権の尊重、労働安全衛生等を加え、取引基本契約書の改訂と再締結を推進</li> <li>2) CSR調達評価制度を2006年度より始め、事前審査・定期監査を含めた総合評価を実施</li> </ol>
アサヒビール	<p>①2003年8月「アサヒビール購買基本方針」を策定し、新規取引希望企業の場合、「社会的責任アンケート」「環境アンケート」の提出を求め、2004年には既存の取引先にもアンケートを実施。</p>

東芝	①東芝グループ調達方針の理解と協力を2005年度は調達取引先すべて(約4700社)に要請。今後、CSR状況調査票でモニタリングする仕組みを導入。	
	②2005年12月「サプライ・チェーンCSRガイドライン」を定めて約600社に協力要請。2006年度はガイドラインに準拠したCSRアンケートを計画。	
マツダ	①見積り依頼の段階で「ソーシヤル・リスポンシビリテイ・ガイドライン」への同意とトップの誓約を求める。部品・部材を22カ国約120社から調達。	
日立	①2005年4月に購買取引動指針に「人権の尊重」「環境保全活動」「社会貢献」「働きやすい職場作り」などを選定基準に追加し、国内調達先約4700社に協力依頼。今後、モニタリング等を検討	
マツダ	①2000年10月に人権委員会(委員長:社長)を設置し、人権侵害撤廃規則を制定。2頁分。	人権侵害撤廃規則を制定
損保ジャパン	人権啓発、労働時間、健康管理、女性活躍推進の4課題を推進	人間尊重推進本部
サントリー	①2000年にユニバーサルデザイン基本方針と6原則を制定すると同時に、専任組織「UD室」(現・ARP-UD室)を設置。ただし障害者雇用率は未達成	ユニバーサルデザインのた めの専任組織
サントリー	①年間労働時間の推移、労働時間ハンドブックのインターネット掲載	労働時間
野村ホールディングス	①1994年制定のものを2006年4月改訂し「HIV感染者についての基本方針」	HIV感染者について
富士通グループ	①2006年に「指針」を策定し、雇用の平等、強制労働/児童労働の禁止、働きやすい職場環境等のガイドラインを明確化。ただし内容の紹介はなし	「雇用における人権尊重に 関する指針」策定
労働条件		

	公正採用選考のためのガイドライン	大和証券グループ	①ガイドラインを定め採用関係者へ周知と共に、採用情報サイトに掲示。2005年4月からは採用における個人情報取扱い方針も同サイト上で公開
	海外でマイノリティの雇用	ソニー	①米国(カナダ)で多様な人材の雇用、特に女性とマイノリティ(先住民、障害者)の雇用に配慮
人権啓発	1980年からの取組み	三菱ケミカルホールディング	①1980年からの取組みだし、2003年から社内講師養成研修、三菱化学グループ人権啓発推進連絡会を発足、経産省から単独企業グループとしては初めて人権啓発支援調査委託事業を受託
	人権宣言	三越	①三越人権宣言、人権教育(各論の明記)の実施、ただし障害者雇用は1.61%。
	人権教育への参加人数	第一生命	①人権宣言・推進体制・具体的研修内容
	人権啓発eラーニング	東北電力 新日本石油	①2003年から参加者数を管理職・一般職別に明記 ②2005年度よりグループ会社も対象にした人権啓発eラーニングを開始。東京人権啓発企業連絡会の人権標語コンテストに入選
	トップメッセージ	富士火災	①人権尊重の社風の構築のため、社長の人権に関するメッセージを、新入社員入社式、創立記念日、人権週間、年頭の挨拶等で従業員に発信
	人権アンケート調査	関西電力	①2005年3月、全従業員対象に人権問題に関するアンケート調査を実施し、その結果の一部を掲載。
	全社員2回の研修	大和ハウス	①1988年「人権啓発組織設置規定」を定め「人権啓発活動方針」に基づき研修を実施。事業所別、階層別目的別、推進リーダー育成、グループ会社の研修受講者数を掲載。
	全社員3時間以上の研修	積水ハウス	①「社会性目標と実績」の一覧表中に記載。グループ会社での完全実施が未達成という課題も明記
	全従業員に年2回以上	T&D 保険グループ	①年2回以上の人権研修を実施

女性（多様性）	推進体制	丸紅	<p>①『コンプライアンス・マニユアル』の1番目到人権の尊重、差別・セクシャルハララスメントの禁止</p> <p>②人事部を事務局に女性総合職の登用・活用検討チームを女性総合職8名で結成し、提言。ただし内容は未掲載。</p> <p>①女性活躍推進プロジェクトの主な取り組みを5点にわたり紹介</p> <p>①多様性の拡大/女性の経営参画の加速</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1999年の松下版ポジティブアクションプログラム</li> <li>・2001年の女性かがやき本部の設置と管理職登用の推移</li> <li>・2004年の「ダイバーシティ西日本勉強会」の代表幹事6社の一員に</li> <li>・2006年4月の社長直轄の多様性推進本部の設置</li> </ul> <p>①女性躍進の推進</p> <p>1) 2001年のポジティブアクションプログラム委員会、04年の女性躍進推進室</p> <p>2) 2006年松下電工・女性躍進活動計画(2010年の目標値設定)と実施体制強化(300名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用の女性比率を40%に(2005年15%)</li> <li>・主任以上の女性役職者を15%に(2005年7.8%)</li> <li>・女性経営塾や女性の職種開発「ポストリサーチ」、管理職への意識調査等の実施</li> </ul>
		東レ	<p>①「女性社員の戦力化プログラム」の目標値設定</p> <p>①「人材サステイナビリティ」に基づき、専任の女性活躍推進チーム設置、女性管理職3年後に20名、女性営業職を10%へ、最長100日まで利用可能な年休積立制度の導入等を明記</p>
		松下電工	<p>①ジェンダー・ダイバーシティの推進/日本だけでなく世界の地域別女性社員・管理職比率や取り組みを掲載</p>
		シャープ	<p>①「女性社員の戦力化プログラム」の目標値設定</p> <p>①「人材サステイナビリティ」に基づき、専任の女性活躍推進チーム設置、女性管理職3年後に20名、女性営業職を10%へ、最長100日まで利用可能な年休積立制度の導入等を明記</p>
		積水ハウス	<p>①「女性社員の戦力化プログラム」の目標値設定</p> <p>①「人材サステイナビリティ」に基づき、専任の女性活躍推進チーム設置、女性管理職3年後に20名、女性営業職を10%へ、最長100日まで利用可能な年休積立制度の導入等を明記</p>
		ソニー	<p>①「女性社員の戦力化プログラム」の目標値設定</p> <p>①「人材サステイナビリティ」に基づき、専任の女性活躍推進チーム設置、女性管理職3年後に20名、女性営業職を10%へ、最長100日まで利用可能な年休積立制度の導入等を明記</p>
		ソニー	<p>①「女性社員の戦力化プログラム」の目標値設定</p> <p>①「人材サステイナビリティ」に基づき、専任の女性活躍推進チーム設置、女性管理職3年後に20名、女性営業職を10%へ、最長100日まで利用可能な年休積立制度の導入等を明記</p>

障害者	グループで雇用率の目標	TOTO	①障害者雇用で、グループ基準2%を設定
	2008年度に2.0%	NEC	①2008年度には2.0%をめざす(ただしNEC本体のみ)
	グループ全体の取組み	東芝	① 2006年2月「東芝障がい者採用フェア」を開催 ② 2008年4月を目的に、すべての連結子会社が法定雇用率達成を目標
	中国各地の法定雇用率達成 障害者による障害者就業支援事業を開始 グループ会社すべてにおいて1.8%の達成をめざす	オムロン	① 上海1.6%、北京1.7%、大連1.7%、広州1.5%、深洲0.5%を2008年度中に達成をめざす ② 総合人材サービス会社オムロンパソネル(株)が自社内に新職域を開発し、障害者のための訓練校や共同作業所と連携し人材の採用を進めてきたが、そのノウハウを元に重度障害のある当社コンサルタントが障害者の就業支援に取り組む ③ グループ会社全てにおいて1.8%を2007年度には達成し、国内製造業トップ水準の2.3%をめざす
高年齢者再雇用	サポート体制	新日本石油	①障害者職業生活相談員と障害者代表から障害者職場定着推進チーム
		ダイキン	①1991年には63歳まで、2001年からは65歳まで希望者全員を再雇用。過去5年の再雇用率は80%を越す。2006年度からは国内グループ会社にも導入。
非正社員	正社員への転換	三越	有期契約社員の社員登用実績を明記
	「多様性の尊重」で「パート・アルバイトへの配慮」	セブン&アイ III.DGS.	①各事業会社のパート・タイマー比率を示し、管理職ポストと職種に対する「社内立候補制度」の開始(2002年)、労働組合への加入、正社員への転換制度等とその実績を明記

本業を活かした取組み	障害者問題	IBM	①主に聴覚障害の大学生のためのアクセシブルな授業支援プロジェクト ・講義内容を文字変換しスクリーン投影（聴覚障害） ・講義内容を学内サーバーからインターネットで随時提供（上肢障害） ①1998年聴覚障害者へのサービス向上を目的に「NTTmimi-プロジェクト」—NTTファックス104の24時間対応化、手話講習会、コンサート「和太鼓の響き」 ①情報通信技術と高齢者 —宮城県木城町とNTT西日本・NTT研究所「見守りコミュニケーション支援サービス」 —福島県只見町朝日診療所・県立会津総合病院の遠距離医療支援システム ①紙資源循環システムによる障害者雇用の拡大 ②ALS患者（約7000人）と家族を結ぶ意思伝達装置「伝の心」「心語り」を開発 ①共同購入や宅配便に関連したリーディングサービス（34名が利用）と点字ボランティアによる点字シール作成 ①福岡県の子育て応援宣言登録制度とタイアップした「ふくおか子育て応援企業ローン」を2006年創設。154件67億円の融資実績 ①海外旅行パッケージ商品「ANAハロー・ツアー」で、高齢者や障害者が安心して参加できるようコーディネートする専任スタッフを2001年予約センターに配置。オリジナルカードを活用 ①1977年制定の地域再投資法に基づく検査で「優秀」評価を取得
		NTT東日本グループ	
		NITグループ	
		日立グループ	
		ならコープ	
	子育て支援企業への融資	商工中企	
	ユニバーサル・ツーリズム	ANA（全日空）	
	アメリカでの取組み	みずほファイナンスグループ	

フェアトレード	イオン	①フェアトレード認証組織 FLO が認証したコーヒー豆をインドネシア・タイ・エチオピアから輸入
「オリセネット」(防虫剤処理蚊帳)を通じたアフリカ支援	住友化学	①年間 100 万人以上の生命を奪っているマラリアを媒介する蚊から人をもる蚊帳を生産すると共に、タンザニアでは生産技術を蚊帳メーカーに無償供与。
NGO 支援	イオン	①幸せの黄色いレシートキャンペーン/毎月 11 日イオン・デー、買上げ金額 1%を客が選んだ社登録 NGO に希望する品物で寄付
理美容技術者の海外派遣	資生堂	①ラオスの職業訓練学校の女性の社会的自立支援のための理美容職業訓練基礎コースへ派遣
CSR の指標化	ミレアグループ 大和ハウス	①2003 年に開発した 5 つのステークホルダーに関する企業価値測定指標 (1000 点満点) で自己採点。来年度公表予定 ① 2006 年 4 月から CSR 推進状況を 1000 点満点で評価する CSR マネージメントをスタート。6 分野 (環境・顧客・株主・社員は各 20%、社会・取引先は各 10%) 45 項目の自己評価項目。 ② これまでも 2004・05 年度と CSR 推進状況を定量的に把握する指標に基づき結果を公表。これを発展させた。
CSR アンケート調査	グンゼ	① 2005 年度にグループ及びサプライヤー (国内 729 ケ所、海外 194 ケ所) に CSR アンケート調査を実施。結果は未掲載 ② 2005 年 10 月の企業倫理月間に従業員に CSR アンケート調査を実施し、課題等を検討。結果は一部掲載。
メキシコでの取組み	シャープ	①メキシコ・ババ・カリフォルニア州ロサリート市で、社会保険庁と協働し、シャープ敷地内に土地・建物を無償提供して公共託児所と公共診療所を設け、従業員と地域住民が活用
車イス工場の生産支援	デンソー	①1999 年にデンソーがタイで設立した NPO アジア車いす交流センターへの支援
本業を活かした社会貢献		
自社の評価		
社会貢献		