

〈論 文〉

日本の中小企業におけるCSRに関する一考察

A Study of CSR on Small and Medium Sized Companies in Japan

八木 孝幸

YAGI Takayuki

キーワード CSR調達、サプライチェーン、B to B、トリプル・ボトムライン、サステナビリティ、SRI

1. はじめに

毎年、(財)日本漢字能力検定協会は、年末にその1年の世相を表す漢字一文字、いわゆる「世相漢字(今年の漢字)」を全国公募により決定している。平成19(2007)年12月に発表された世相漢字は「偽(ギ・いつわる・にせ)」であった。振り返ってみれば、平成19(2007)年は多方面で「偽り」に満ちた年であったと言えるだろう。

トータル約6,400万件にもおよぶ年金記録不備の問題いわゆる「宙に浮いた年金」問題や、社会保険庁および自治体職員による年金保険料着服の問題、相次ぐ農林水産大臣交代劇の切っ掛けともなった事務所費・光熱水費・政治献金・関係農業団体の共済掛け金不正受給等の問題、官庁の裏金工作問題、テロ特措法に基づく海上自衛隊による米艦給油量訂正問題およびイラク戦流用疑惑、商社・防衛関連企業からの防衛事務次官に対するゴルフ接待疑惑、人材派遣会社の違法派遣および同関連福祉介護会社による介護報酬不正請求問題、英会話学校におけるマニュアル化されたクーリングオフ拒否・返還金過少算出法といった会社ぐるみでの法令違反、角界での横綱仮病疑惑、プロ野球界での契約前の有望アマチュア選手本人ならびに関係者に対する球団からの不正な資金供与の問題、海の向こう中国からは日本や米国の有名キャラクターを模倣した偽物だらけの遊園地の存在も伝わってきた。

中でも我々に大いに関わりを持つ食品偽装の問題は、ほぼ1年にわたり相次いで明るみとなり、日本国中を憤らせた。続発する食にまつわる企業絡みの不祥事を目の当たりにし、平成19(2007)年ほど「法令遵守(コンプライアンス)」や「企業倫理(ビジネス・エシックス)」、ひいては「CSR経営」の重要性を強く意識した年はなかっただろう。

ともすると、CSRは大企業だけの問題と思われがちである。しかし、実際はそうではない。現に食品偽装を行った企業の中には、大企業だけでなく中小企業と呼べる存在も

あったのである。従って、中小企業においてもCSRの問題は、今や避けては通れない問題となっているのである。では、日本の中小企業は、現在、どのような形でCSRに取り組んでいるのだろうか。

以下、本稿ではこのようなことについて考察を行っていきたいと考えている。

2. CSR調達と中小企業

まず日本の中小企業が、現在、CSRに取り組まなければならない状況にはどのような場合があるのだろうか。

近年、東芝やシャープといった大手製造業のホームページを見ると「CSR調達」という言葉が躍っている。では、この「CSR調達」とは、一体どのようなものなのだろうか。

CSR調達とは、「調達先であるサプライヤーに対し、何らかのCSRにかかわる調達基準を提示し、それに対する遵守を要請して行く行為」のことである¹⁾。

現に東芝では、そのホームページ²⁾において示す「東芝グループ調達方針」の中で、「関連法令の遵守と人権や環境への配慮」・「公正かつオープンな取引の推進」・「調達取引先とのパートナー関係強化」を定め、それに基づき国内外の多数の取引先から、年間約4兆円規模の調達活動を実施していることを明言している。また、平成19(2007)年4月には本社調達部門にCSR専任部署を設置して、遵法責任者会議などを通じてグループ内での調達業務におけるCSR遂行の徹底を図っていることを表明している。そして、「グループ内だけではなく、商品を構成する一部である調達品を製造・供給するサプライチェーン全体でCSRを推進することが、東芝グループの社会的責任である」との認識を示し、その上で、継続取引中の国内外の全取引先4,700社に対し前出の「東芝グループ調達方針」についてまとめた書面を配布、商談の際にもCSRへの配慮を促しているという。加えて、CSR調達推進のために、取引占有率の高い取引先100社に対し「CSRガイドブック」と「チェックシート」を送付、「品質」、「環境」、「情報セキュリティ」、「人権・労働」、「安全衛生」、「公正取引」、「社会貢献」の7項目にわたるCSRに関する取り組み状況調査を実施、サプライチェーンを構成するサプライヤーでのCSRの取り組みの状況把握に努めている。

一方、シャープでは、同じくホームページ³⁾において「誠意と創意をもって、健全な事業活動を推進し、事業活動を行う地域社会の一員として企業の社会的責任(CSR)を果たすことにつとめ、持続可能な社会の実現に貢献するグローバル企業となるための企業行動原則である『シャープグループ企業行動憲章』および、全ての役員・従業員の行動の基準である『シャープ行動規範』に基づいて、CSRを実践」することを表明、加えて

CSR推進にあたって「部材調達はもとより開発・生産・販売・サービスに至る一連の事業プロセスにおいて、シャープグループのみならず、関係する全てのお取引先(サプライヤー)の皆様とともに、即ち、サプライチェーン全体で取り組むことが求められています」と明言している。そして、サプライチェーン全体でCSRを推進していくためには、サプライヤーの理解と協力が欠かせないとの考えを示し、「シャープ基本購買方針」を定めた上で、(社)電子情報技術産業協会(JEITA)発表の『サプライチェーンCSR推進ガイドブック』〔平成18(2006)年8月〕に準拠する『シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック』を策定(表1)⁴⁾、解説編と(セルフ)チェックシートの形でホームページ上より配信するなどして、サプライヤーへもCSRへの理解と取り組みの要請を行っている。

このように東芝やシャープを例として見ても、大手製造業⁵⁾における「CSR経営」の普及がサプライチェーン全体でのCSRの推進につながり、結果として、各サプライヤーへの「CSR経営」導入の要請となっているようである。このような大企業のサプライチェーンを構成することの多い中小企業にとって、リーディング企業である大企業が「CSR経営」の実践を始めるということは、当然、「CSR経営」へ取り組まなければならないということである。大企業によるサプライチェーン上での「CSR調達」の推進は、サプライヤーとなる中小企業にも大きな影響を及ぼすことになるのである。

もし、このような流れの中で、サプライヤーである中小企業がCSRへの取り組みを拒んだとしたら、一体どうなるのであろうか。サプライチェーンのリード役となる大企業にとって、例え一部とは言え、サプライヤーでのCSRの遂行度が低い(あるいはゼロ)となると、場合によっては「サプライヤーの操業停止」や「調達品の供給停止」といった「調達リスク」⁶⁾というものが発生してくることも懸念されるのである(表2)。加えて、CSRの低遂行度(あるいは未遂行)がごく一部のサプライヤーのことであっても、最終的にはリード役である大企業の評価に関わってくることになるであろう。そうなれば当然、大企業としてはリスクヘッジを考え、このようなサプライヤーに対しては、サプライチェーンからの排除も検討しなければならなくなるだろう⁷⁾。これまで見てきたように、サプライチェーンのリーディング企業である大企業はサプライヤーに対し、アンケートあるいは(セルフ)チェックシートのような形でCSRの実践項目を示唆し、自社が望むような形でのCSR推進をサプライチェーン上で展開できるよう要請を行っている。つまり、サプライチェーンを構成する中小企業は、大企業主導によりCSRへ取り組まざるを得ない状況に置かれつつあるということになるであろう⁸⁾。よって、サプライヤーとなる中小企業は好むと好まざるとにかかわらず、CSRに取り組まざるを得ない状況に置かれつつあるのである。

このようにB to Bの取引関係にある中小企業においては、半ば強制的にCSRへ取り組

まざるを得ない状況もできつつある。しかし、CSRとは本来「環境や社会等への配慮を、自主性をもって日常の業務(本業)を通じて実践すること」⁹⁾のはずである。そこで、続いては自主的にCSRへ取り組む中小企業の場合について見て行くことにしよう。

表1 シャープが策定するCSRの実践分野

I. 人権・労働	(I-1) 強制的な労働の禁止 (I-2) 非人道的な扱いの禁止 (I-3) 児童労働の禁止 (I-4) 差別の禁止 (I-5) 適切な賃金 (I-6) 労働時間 (I-7) 従業員の団結権
II. 安全衛生	(II-1) 機械装置の安全対策 (II-2) 職場の安全 (II-3) 職場の衛生 (II-4) 労働災害・労働疾病 (II-5) 緊急時の対応 (II-6) 身体的負荷のかかる作業への配慮 (II-7) 施設の安全衛生 (II-8) 従業員の健康管理
III. 環境	(III-1) 環境マネジメントシステム (III-2) 製品に含有する化学物質の管理 (III-3) 製造工程で用いる化学物質の管理 (III-4) 環境への影響の最小化 (排水・汚泥・排気など) (III-5) 環境許可証/行政認可 (III-6) 資源・エネルギーの有効活用 (3R) (III-7) 温室効果ガスの排出量削減 (III-8) 廃棄物削減 (III-9) 環境保全への取組み状況の開示
IV. 公正取引・倫理	(IV-1) 汚職・賄賂などの禁止 (IV-2) 優越的地位の濫用の禁止 (IV-3) 不適切な利益供与および受領の禁止 (IV-4) 競争制限的行為の禁止 (IV-5) 正確な製品・サービス情報の提供 (IV-6) 知的財産の尊重 (IV-7) 適切な輸出管理 (IV-8) 情報公開 (IV-9) 不正行為の予防・早期発見
V. 品質・安全性	(V-1) 品質マネジメントシステム (V-2) 製品安全性の確保
VI. 情報セキュリティ	(VI-1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御 (VI-2) 個人情報の漏洩防止 (VI-3) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止
VII. 社会貢献	(VII-1) 社会・地域への貢献

出所：『シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック【CSR項目の解説】』シャープ株式会社、平成19(2007)年4月、1-15ページ(7分野/39項目名のみ抜粋)。

表2 CSR調達を行わないことに伴うリスク・一覧

リスクの種類	重要なステークホルダー	想定されるリスク
ブランドリスク	NGO、消費者	不買運動、ネガティブキャンペーン
IR(Investor Relations : 投資家)リスク	株主、投資家	株価下落 株主行動
調達リスク	サプライヤー	サプライヤーの操業停止、調達品の供給停止
販売リスク	行政 消費者 顧客企業	商品のコンプライアンス違反 商品の回収・改修 ビジネス顧客への納入停止 ビジネス顧客からの返品

出所：藤井敏彦・海野みづえ編『グローバルCSR調達——サプライチェーンマネジメントと企業の社会的責任』日科技連出版社、平成18(2006)年、38ページ(一部、補足を行って引用)。

3. 自主的にCSRへ取り組む中小企業

平成4(1992)年10月、筆者は共同で、「地域中小企業の社会的貢献に対する取り組みの実態を経営理念と企業行動の視点から実証分析し、今後の地域中小企業の企業行動の望ましい在り方を探ろう」¹⁰⁾という研究目的から、群馬・長野・新潟の各県中小企業家同友会の協力を得て『関東信越地域における企業の社会貢献活動調査』を行っている。即ち、A.B.Carrollの「企業の社会的責任」のカテゴライズにおける「(自由)裁量的責任」¹¹⁾に関する調査である。

本調査は幸いにも、バブル経済崩壊後、初の景気回復局面へと向かっていた時期でもあったことから、一定の成果を収め終了することができた。

その余勢を駆って、その後の平成9-10(1997-1998)年度においては、筆者は同じく共同で、長野県埴科郡坂城町¹²⁾の中小製造業者を対象に実証研究を行おうと計画した。

この頃の長野県坂城町は、集積する中小企業者の企業者活動の基底に、現在では日本のCSRの源流の1つにも数えられる¹³⁾、石田梅岩を開祖とする「石門心学」の影響が色濃く存在していることでも有名な土地柄であったのである¹⁴⁾。

だが、当時の日本経済は、平成5(1993)年10月に始まった景気回復局面が平成9(1997)年5月に43ヶ月の期間を以って終わりを告げ、その後、第2次世界大戦後最悪の不況局面へと突入してしまっただけでなく、その影響で、我々の研究計画は頓挫してしまっただけでなく、研究対象となるはずであった中小企業が業績の悪化等から続々と廃業等を考えるようになり、調査協力どころではなくなってしまったからである¹⁵⁾。

ところが、そのような状況に置かれる中小企業がある一方で、独自に社会的責任を果たそうと努力を続ける中小企業も存在していたのである。

「超高齢社会を迎える中、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、年齢にかかわらず働き続けることができる全員参加型社会を実現していく必要がある」との意識の下、「高年齢者雇用の重要性についての国民や企業の理解の促進と、高年齢者が生き生きと働くことができる職場づくりの取組の普及」を目的として、「高年齢者自らが意欲や充実感を持ちながら、その能力・経験を十分に活かして働くことができるような創意工夫がなされている企業等の事例や70歳まで働ける先進的な企業等の事例」を募集し、特に優れた事例を表彰しているコンテストが存在している¹⁶⁾。

厚生労働省ならびに(独)高齢・障害者雇用支援機構主催の『高年齢者雇用開発コンテスト』は平成9(1997)年に創設され、その間、2度の景気後退局面があったにも関わらず、平成19(2007)年までに11回もの数を重ねている。

更に、景気に明るさを取り戻した近年では、地方自治体やNPO等が環境問題や障害者雇用等に積極的に取り組む企業を評価しようとする動き(企業顕彰制度)も盛んになってきている。

例えば、平成14(2002)年には「地域における『環境経営の発展』と『環境文化の創造』¹⁷⁾」を目的に、三重県ならびに日本環境経営大賞表彰委員会主催による『日本環境経営大賞』が創設されている。また同年¹⁸⁾、「障害者雇用に関わる企業の様々な貢献活動を評価・顕彰し、その結果を府民に広く紹介¹⁹⁾しよう」という目的で、大阪府とNPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークの協働で運営される『大阪府ハートフル企業顕彰制度(大阪府障害者雇用貢献活動顕彰制度)』も創設されている。

ではここで、今、紹介した3賞入賞企業における中小企業の割合について見て行くことにしよう。

上記の3賞運営ホームページより得られた情報等を基に独自に集計した結果が、表3の「高年齢者雇用開発コンテスト・日本環境経営大賞・大阪府ハートフル企業顕彰制度に見る中小企業の受賞率」である。

これを見ると、まず高齢者雇用実現に向けたアイデア溢れる事例が競う『高年齢者雇用開発コンテスト』では、入賞企業の約7割強(平均)が中小企業となっている。次に、企業の環境問題への積極的取り組み姿勢を競う『日本環境経営大賞』では、入賞企業の約2割強(平均)が中小企業となっている。更に、企業による障害者の積極的雇用姿勢を競う『大阪府ハートフル企業顕彰制度』では、入賞企業の約6割弱(平均)が中小企業となっているのである。

ところで、拙稿「日本における企業の社会的責任モデルに関する一考察」(以下、「日本のCSRモデル」と略す)でも述べた通り、英国の環境コンサルティング会社・Sustain Ability社のJ.Elkingtonは、「サステナビリティ(持続的な発展)」を目指すためには、企

業が「経済」・「環境」・「社会」の3つの側面の活動をバランスよく保ちながら経営を行うことが必要であると説き、企業評価の尺度を従来のような「経済価値」だけとせず、「環境価値」や「社会価値」からも判断しようと提唱している。このように企業を評価しようとする際に、「経済」・「環境」・「社会」の3局面から評価しようとする考え方を、Elkingtonは「トリプル・ボトムライン」と呼んでいる²⁰⁾。

このような「トリプル・ボトムライン」の観点から、先述の3賞を分類してみるとどうであろうか。すると、『日本環境経営大賞』は文字通り、企業の「環境価値」を高める活動の評価制度であり、『高年齢者雇用開発コンテスト』ならびに『大阪府ハートフル企業顕彰制度』は、企業の「社会価値」を高める活動の評価制度であるということが分かる。

では、以上のような観点から、再び先述の3賞入賞企業における中小企業の割合を検証してみると、どうなるであろうか。すると、独自に社会的責任を果たそうとする中小企業も多数存在しているが、大企業も取り組むことの多い環境問題改善²¹⁾よりも、アイデア溢れる形態での高齢者・障害者雇用の実践を通じて社会的責任を果たそうとしている企業の割合の方が多く、より身近で責任を果たしやすい「社会的側面」において価値を高めるべく活動に取り組んでいるということが窺える。

このように、大企業のサプライヤーとなる中小企業を除いても、現在、自主的にCSRへ取り組もうと努力している中小企業は多い(表4)²²⁾。しかも、その規模の大きさから環境等に多大な影響を及ぼすことの多い大企業とは異なり、地域性の高い中小企業は、特に高齢者・障害者雇用といった「社会価値」創造に努めようとしていることが分かる。

表3 高年齢者雇用開発コンテスト・日本環境経営大賞・大阪府ハートフル企業顕彰制度に見る中小企業受賞率

	高年齢者雇用開発 コンテスト			日本環境経営大賞			大阪府ハートフル 企業顕彰制度		
	受賞 企業 総数	受賞 中小 企業数	中小 企業 受賞率	受賞 企業 総数	受賞 中小 企業数	中小 企業 受賞率	受賞 企業 総数	受賞 中小 企業数	中小 企業 受賞率
2007年度	9社	8社	88.9%	14社	3社	21.4%	8社	7社	87.5%
2006年度	12社	7社	58.3%	17社	1.45社	8.5%	10社	6社	60.0%
2005年度	12社	8社	66.7%	18社	4社	22.2%	11社	5社	45.5%
2004年度	14社	10社	71.4%	15社	1社	6.7%	13社	6社	46.2%
2003年度	5社	4社	80.0%	17社	6.5社	38.2%	14社	8社	57.1%
2002年度	12社	8社	66.7%	14社	4社	28.6%			
2001年度	9社	7社	77.8%						
2000年度	14社	9社	64.3%						
1999年度	11社	7社	63.6%						
1998年度	12社	9社	75.0%						
1997年度	10社	9社	90.0%						
合計	120社	86社	—	95社	19.95社	—	56社	32社	—
平均(%)	—	—	73.0%	—	—	21.0%	—	—	59.3%

出所：(独)高齢・障害者雇用支援機構 [http://www.elder.jeed.or.jp/db/contest/jg_]、
 日本環境経営大賞 [http://www.eco.pref.mie.jp/kigyuu/taisyuu/html/]、
 大阪府ハートフル企業顕彰制度 [http://www.o-heartfull.jp/topics-] の各ホームページ掲載の資料より
 (なお、『日本環境経営大賞』において受賞中小企業数が小数点以下まで示してある年度は、受賞事例に共同のもの
 も含まれており、その場合は参加企業の頭数で割り、中小企業だけをカウントした上で集計を行っている)。

表4 高年齢者雇用開発コンテスト・日本環境経営大賞・大阪府ハートフル企業顕彰制度に見る中小企業応募率

	高年齢者雇用開発 コンテスト			日本環境経営大賞			大阪府ハートフル 企業顕彰制度		
	応 募 企 業 総 数	応 募 中 小 企 業 数	中 小 企 業 応 募 率	応 募 企 業 総 数	応 募 中 小 企 業 数	中 小 企 業 応 募 率	応 募 企 業 総 数	応 募 中 小 企 業 数	中 小 企 業 応 募 率
2007年度	?	?	?	?	?	?	39社	?	?
2006年度	?	?	?	?	?	?	38社	?	?
2005年度	?	?	?	69社	38社	55.1%	59社	?	?
2004年度	?	?	?	37社	16社	43.2%	67社	?	?
2003年度	?	?	?	42社	28社	66.7%	63社	?	?
2002年度	?	?	?	52社	18社	34.6%			
2001年度	?	?	?						
2000年度	?	?	?						
1999年度	?	?	?						
1998年度	?	?	?						
1997年度	?	?	?						
合 計	?	?	—	200社	100社	—	266社	?	—
平均(%)	—	—	?	—	—	50.0%	—	—	?

出所：(独)高齢・障害者雇用支援機構 [http://www.elder.jeed.or.jp/]、
 日本環境経営大賞・応募団体調査結果 [http://www.eco.pref.mie.jp/kigyuu/taisyou/html/ancate.html]、
 大阪府ハートフル企業顕彰制度 [http://www.o-heartfull.jp/top.html]の各ホームページ掲載の資料より(なお、
 『日本環境経営大賞』における応募中小企業数は、表彰委員会発表のデータを基に、業種の詳細は不明につき従業員規模300人までの企業をカウントし、独自に集計を行っている)。

4. 総合的CSRと限定的CSR

ここまで、サプライチェーンを構成することの多い企業と独立性の高い企業とに分け、中小企業におけるCSRの実践のタイプについて検討を行ってきた。そこから分かったことは、サプライヤーとなる中小企業は、結果的に大企業主導型によりCSRに取り組むことになるが、その一方で、CSR本来の趣旨を実践し、自主的にCSR活動に取り組もうとする中小企業も存在しているということであった。

ではここで、これら2つのタイプの中小企業におけるCSR実践の対象分野(領域)について、改めて検討を行ってみることにしよう。

1990年代に入り、「企業に投資を行う際、財務面だけでなく環境や社会への対応なども考慮して投資先を決定する投資手法」が世界的に拡大し、日本でも注目されるようになった。このような「企業が社会的責任をいかに果たしているか」について投資の世界から評価しようという動きは、SRI(Socially Responsible Investment：社会的責任投資)と呼ばれている²³⁾。

上記のようなSRIの観点等から注視されることの多い大企業のCSR活動は、結果的に総合的・全方位的にならざるを得ない。それに比べ、自主的に限りある経営資源をフル活用しなければならない中小企業にとって、大企業のような総合的・全方位的なCSRに取り組むことは中々難しい。

サプライヤーとなり、大企業主導によりほぼ同等のCSR実践が求められる場合が多い中小企業²⁴⁾は別にして、先述のように、中小企業において自主的に行われているCSR活動は、ある特定の分野で限定的に取り組まれていることが多い。そのようなことから、中小企業における本来の意味でのCSRへの取り組みは「限定的CSR」と呼ぶことができるであろう。

このように大企業およびサプライヤーとなる中小企業においてはCSRの実践形式は状況的に総合的にならざるを得ないが、その他の中小企業においては限定的にならざるを得ない。このようなことから、大企業およびサプライヤーとなる中小企業で行われる実践形式は「総合的CSR」、独立性の高い中小企業におけるそれは「限定的CSR」と呼ぶことができるのではないだろうか。以上のようなことを、中小企業を中心にまとめると表5のようになろう。

このようにして見ると、一口で「中小企業のCSR」と言っても、企業のタイプが大企業従属型なのか、あるいは独立型なのかによって、CSR実践の姿勢(イニシアチブ)と対象分野(領域)が異なるということが分かるのである。

表5 中小企業に見るCSRの実践のタイプ

中小企業のタイプ	大企業従属型 (サプライヤー)	独立型
CSR実践の姿勢 (イニシアチブ)	大企業主導	自発的
CSRの対象分野 (領域)	総合的	限定的

5. 終わりに

拙稿「日本のCSRモデル」でも述べた通り、21世紀の企業は、経済的価値のみならず、環境的価値、社会的価値も高めて行かなければならないのである²⁵⁾。それは中小企業として例外ではない。

先述のように、中小企業においてもCSRへの取り組みを独自にかつ積極的に始めている所もある。大企業およびサプライヤーとなる中小企業に比べれば少々限定的ではあるが、自社が社会から求められつつあるニーズをよく理解し、必死に応えようとしている姿が見て取れる。ただ、「社会貢献+環境+法令遵守」と概括される日本型CSR論²⁶⁾の見地からすれば、このような活動もまだまだ充分なものとは言えないだろう。

平成20(2008)年6月末現在、昨年度より続く企業不祥事の発覚は留まることを知らず、特に食品偽装の問題は相も変わらず世間を騒がせている。しかも昨年度に比べ、本年度の企業不祥事の当事者は、これまでの大企業から次第に中小企業へとその主流が移りつつあるような様相を呈してきている。

記者の追及に知らぬ存ぜぬを繰り返し、偽装発覚当初は現場に罪をなすり付けようとする社長。だが旗色が悪くなると、途端に平身低頭、自らの非を全面的に認めて謝罪会見を行う。そんな社長の姿を、マスメディアを通じて目にする度に、中小企業におけるCSRについての認識の甘さを痛感させられるのである。

現時点で、独立型中小企業が自主的に果たしているCSRは限定的であるが、それでも社会からは容認されている面もある。しかし、今後は大企業従属型中小企業同様、総合的なCSRの要請が成される時代も到来することになるのではないだろうか。企業の大小を問わず、バランスよくCSRへ取り組みようとする姿勢が21世紀の企業に求められる姿となろう。

注

- 1) 藤井敏彦・海野みづえ編『グローバルCSR調達——サプライチェーンマネジメントと企業の社会的責任』日科技連出版社、平成18(2006)年、25ページ。
- 2) 東芝・ホームページより [http://www.tosiba.co.jp/csr/jp/procure/index_j.html]。
- 3) シャープ・ホームページより [http://www.sharp.co.jp/corporate/eco/customer/csr/index.html]。
- 4) 米企業のHP・Dell・IBMは、英国の人権団体・CAFOD(Catholic Agency for Overseas Development)よりサプライチェーンにおける労働条件の改善を求められたのを契機に〔平成16(2004)年1月〕、サプライチェーンにおいてCSRへの取り組みの共同化を図るべく、EICC(Electronic Industry Code of Conduct：電子業界行動規範)を共同で発表している〔同年10月〕。このような欧米の電子業界での「CSR調達」の急速な普及は、グローバルサプライチェーンの一角を占める日本企業にも多大な影響を及ぼし始めるのである。

平成17(2005)年頃から日本の電子業界においても、CSR調達条件の共通化の動きが見られるようになった。その成果が社団法人電子情報技術産業協会(以下、JEITAと略す)策定の『サプライチェーンCSR推進ガイドブック【CSR項目の解説】』(以下、『供給連鎖CSRガイド【解説編】』と略す)となって集約されているのである。

グローバリゼーションの「負」の側面に関わる内容を中心に構成され、「品質・安全性」や「情報セキュリティ」といった「事業に直結する領域」は「個々の事業活動の範疇」として除外しているEICCの共通購買指針(項目内容)に比べ、JEITAの『供給連鎖CSRガイド』における項目内容は、「事業に直結する領域」だけでなく、「温室効果ガスの排出量削減」や「従業員の健康管理」といった日本企業が得意とする分野の項目も含まれ、全体的にCSR関連の問題項目が網羅的に掲載されているという内容になっている〔藤井・海野、前掲書、64-67ページ〕。
- 5) なお、「CSR調達」の推進は製造業のみで行われている訳ではない。一次産品を扱う流通業界や労働集約型の軽工業などでも積極的な取り組みが見られている〔同書、22・25ページ〕。
- 6) 同書、35-38ページ。
- 7) 藤井敏彦は在欧日系ビジネス協議会事務局長ならびに日本機械輸出組合ブラッセル事務所次長在任時代〔平成12-16(2000-2004)年〕に、大阪の中小企業オーナーより「ある取引先から、EUにおいて既に平成15(2003)年に発効されていた廃自動車(End of Life Vehicle)指令において、日本では特に問題とされていなかったが、その禁止リストにリストアップされていた物質を使用していることを理由に取引関係の解消を通告され困惑している」と相談を受けた経験を例として紹介している〔藤井敏彦『ヨーロッパのCSRと日本のCSR——何が違い、何を学ぶのか。』日科技連出版社、平成17(2005)年、200・202ページ〕。
- 8) JEITA発表の『供給連鎖CSRガイド【解説編】』等では、あくまでも自主性を強調しているが〔JEITA資材委員会『供給連鎖CSRガイド【解説編】』JEITA、平成18(2006)年8月、序2ページ〕、中小企業の現状を考えると、大企業の要請に応えるべく、少々背伸びをしている場合も考えられる。
- 9) 藤井、前掲書、42-45ページ。
- 10) 本多哲夫・八木孝幸・荒川隆・広瀬郁雄・千葉啓司・土田貞夫「関東信越地域における企業の社会貢献活動調査・研究分析報告書」『上武大学商学部紀要』第5巻第1号、平成6(1994)年3月、212ページ。
- 11) Carroll, A.B. and A.K. Buchholtz, Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, 6e, South-Western Publishing, 2006, p.39.
- 12) 長野県埴科郡坂城町は、「草の根のテクノポリス」とか「鶏小屋から生まれた『日本のシリコンバレー』』と呼ばれ、人口17,000人〔なお、平成20(2008)年5月1日現在の人口は16,333人〕という千曲川のほとりの地方小都市が事業所数・製品出荷額・生産性等において長野県内でも有数の工業都市・工業集積地として発達したことに、昭和55(1980)年頃よりマスコミや国内外の調査・研究機関の注目を集めていた。
- 13) 平成15(2003)年の「CSR元年」以降、我が国でもCSRに関する文献の出版が相次いだか、日本におけるCSRの萌芽を江戸期の商人哲学に求める文献も数多く存在する。以下、代表的な文献を紹介しておく。

日本取締役協会編『江戸に学ぶ企業倫理——日本におけるCSRの源流』生産性出版、平成18(2006)年。
平田雅彦『企業倫理とは何か——石田梅岩に学ぶCSRの精神』PHP研究所、平成17(2005)年。

- 14) この部分の研究は、以下に挙げる文献において詳しく成されている。
本多哲夫『ヒューマン・マネジメント——石門心学に学ぶ』白桃書房、平成4(1992)年、28-32ページ。
本多哲夫・森淳一『坂城の企業者たち——激動の時代を生き抜く企業者精神』大阪都市経済調査会、昭和63(1988)年、14-16ページ。
- 15) 『坂城町統計書(平成14年版)』の工業統計資料(74ページ)によれば、平成4(1992)年を起点に見ると、平成7(1995)年に一旦は持ち直すものの、年を追う毎に事業所数の減少が目立つ〔平成4(1992)年は総事業所数が372であったものが、平成13(2001)年には304にまで減少している〕。
なお、『坂城町統計書(平成14年版)』の工業統計資料は、長野県埴科郡坂城町ホームページ
[<http://www.town.sakaki.nagano.jp/>] より、トップ>町の統計>坂城町統計書(平成14年版)>工業の順にアクセス後、PDFファイル形式でダウンロードしたものを参照した。
- 16) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ホームページ・「平成20年度高齢者雇用開発コンテスト募集のお知らせ」より [http://www.jeed.or.jp/activity/festa/h20_koyo_boshu.html]。
- 17) 日本環境経営大賞ホームページ・第6回応募要項「趣旨」より
[<http://www.eco.pref.mie.jp/kigyoutaisyou/html/yoko01.htm>]。
- 18) だが、実際の評価・顕彰開始は、平成15(2003)年度よりとなっている。
- 19) 大阪府障害者雇用ホームページより [<http://www.pref.osaka.jp/koyosuishin/syogaisyakoyo/c3/02-01.html>]。
- 20) 拙稿「日本における企業の社会的責任モデルに関する一考察」『上武大学ビジネス情報学部紀要』第6巻2号、平成19(2007)年12月、43ページ。
- 21) 近年の経済のグローバル化が日本企業の活動範囲を途上国にまで拡大させ、従来では考えが及びもしなかった「強制労働」や「児童労働」といった問題を突き付けてきた〔藤井・海野、前掲書、13ページ〕。
しかし、これまでの日本では、「企業の社会的責任」と聞くと、何と言っても「環境責任」をイメージする傾向が強かった。拙稿「日本のCSRモデル」でも述べた通り、我が国でも戦後、何度か「企業の社会的責任」の議論が高まっている。特に1970年代初頭の公害問題の社会問題化は、我々日本人に「企業の社会的責任」というものを大いに意識させる契機となった。公害問題への対応の結果、日本は環境対策技術の高度化・最先端化を果たしている〔前掲拙稿「日本のCSRモデル」34・44ページ〕。それもあってか、我が国では「企業の社会的責任」と聞くと、すぐに「環境責任」をイメージしてしまう時期もあったのである。
ところで、新日本監査法人により『CSR(企業の社会的責任)はどのように報告されているか』という事例集が毎年まとめられている。その平成16(2004)年度版の事例集には、毎年企業が発行する報告書の名称変化の推移を分析しグラフ化した結果が掲載されている。それによると、報告書作成企業188社のうち『環境報告書』と銘打つ報告書を発行している企業が、平成14(2002)年度には150社(79.8%)だったものが、年々減少して行く傾向にあり、平成15(2003)年度には135社(71.8%)へ、平成16(2004)年度には86社(45.7%)になっている。しかし、その一方で、『環境報告書』に社会性の記述を付加した『環境・社会報告書』は、年々増加して行く傾向にあり、平成14(2002)年度には6社(3.2%)だったものが、平成15(2003)年度には21社(11.2%)へ、平成16(2004)年度には57社(30.3%)へとになっている。ところで、この2つの結果を総合すると、どのようなことが分かるだろうか。平成14(2002)年度には合わせて156社(83.0%)、平成15(2003)年度も同じく156社(83.0%)、平成16(2004)年度には13社(7ポイント)減少して143社(76.0%)となっている。このようなことから、企業が作成する報告書は年々多様化する傾向にはあるものの、結果的には環境に特化した報告書の作成が、依然として7-8割程度という高い割合で行われているという傾向が見て取れるのである〔新日本監査法人『CSR(企業の社会的責任)はどのように報告されているか(2004年度版事例集)』宝印刷、平成17(2005)年、4ページ〕。
このように、我が国ではこれまで、「企業の社会的責任」というと第一に「環境責任」を思い浮かべる傾向が強かったが、近年、少しずつ変化し始めている。しかしその割合は、まだまだ高いというのが現状であろう。
- 22) 表3の集計結果を見ても分かるように、今回取り上げた3賞の各ホームページより、受賞企業総数や受賞中小企業数

のデータは比較的に入手しやすい。しかし、応募企業総数からその業種・企業規模の内訳となると、入手することはかなり困難である。中には応募企業名一覧を公表している賞も存在しているが、企業名を手掛かりにインターネット検索を行っても全てがヒットする訳でもなく、詳細は中々掴むことができない。そんな中、『日本環境経営大賞』だけが平成14-17(2002-2005)年までの限定的期間ながら、従業員規模別の応募件数を公表している。それらデータを基に独自に集計を行い一覧にしたものが表4となる。これを表3の結果と合わせて見るとどうであろうか。表3によれば中小企業の実績率は平均で21.0%に留まっているが、表4の実績率は50.0%(平均)となっている。

このようなことから、結果はともかく、中小企業が積極的に社会的責任を果たそうとしている姿勢は垣間見ることができているのではないだろうか。

- 23) 高巖・辻義信・S. T. デイヴィス・瀬尾隆史・久保田政一『企業の社会的責任——求められる新たな経営観』財団法人日本規格協会、平成15(2003)年、113ページ。
- 24) JEITA資材委員会は、「企業が共通的に利用できる、サプライヤーとのコミュニケーション・ツール」として『供給連鎖CSRガイド』の作成を行っている。そして、「現時点で各企業が社会から共通的に求められているCSR項目をとりあげて解説」を行っているのが、その解説編ということになる（JEITA、前掲手引書、同ページ）。

このような点を見ても、サプライチェーンのリーディング企業である大企業は、サプライチェーン上でのCSR推進のために、サプライヤーとのコミュニケーション・ツールとして共通的に利用できる『供給連鎖CSRガイド』や(セルフ)チェックシート、アンケート等を用い、サプライチェーンを構成する各企業が社会から共通的に求められているCSRについて、共通の認識を持ちながら足並みを揃えて実践して行こうとしているのである。このようなことから、大企業のサプライヤーとなることの多い中小企業は、大企業主導によりほぼ同等のCSR実践を求められていると言いうことができるのではないだろうか。
- 25) 前掲拙稿「日本のCSRモデル」43ページ。
- 26) 藤井、前掲書、45-51ページ。