

最近におけるCSR経営会計ブームの背景

柳 田 仁

1. 問題の所在
2. CSR経営会計の周辺
3. 各種ガイドラインの公表
4. ステークホルダーとのかかわり
5. むすびにかえて

1. 問題の所在

本年度も、日本経営学会、日本会計諸学会の大会テーマとして、CSR経営、社会的責任会計、環境会計、共生経営等の論題を多数見かけた。近年、雑誌・経済記事、報道においても、これらの事項をしばしば耳目するようになった。

最近のCSR経営会計の隆盛は、1960,70年代を第一次のブームと呼ぶならば、第二次ブームと呼んでよい。第一次ブーム以来、CSR経営会計の灯は脈々と燃え続けてきたが、何故に2000年代初頭にこのようなブームが再来したのであろうか。

2. CSR経営会計の周辺

CSRが経営上、最近、特に注目されるようになった理由としては、企業の度重なる不祥事、多様なステークホルダーの出現、GRIガイドラインの公表等、社会性を重視したガイドラインの公表、環境問題の深刻化、企業活動のグローバル化、その他企業を取り巻く環境の変化等が挙げられるが、それらに関して以下例示的に紹介する。

2-1 多発する企業の不祥事

近年、米国では、エンロン、ワールドコム等の大企業における粉飾決算の摘発が国際的経済ニュースとして大きく取上げられた。また、我が国でも食品等の偽装表示、自動車・家電のリコール、建設業界等の談合、金融業界の不正会計等、日常茶飯事のように報道されている。その度に当該企業の経営首脳が深々と頭を下げ、2度とこのような不祥事は起こさないと詫げる姿は、見慣れたものになった。しかし、このような不始末は、浜の真砂のように尽きることはない。特に最近、マスコミを賑わした不祥事の一部を取上げれば、以下のものがある。

エンロン社の粉飾：1985年創立の同社は、急成長によってエネルギー卸売業界における最大手企業となり、1996年から2001年までアメリカで最も革新的な企業としてランクされた。しかし、10余年にわたる粉飾決算による株価操作で、2001年に破綻、負債総額は約2兆円であった。次のワールドコムと同様、アメリカ経済界に多大な損害をもたらした。

ワールドコム社の粉飾：1983年創立し、短期間にアメリカ第2位の長距離通信会社になるまでに成長した。しかし、株価維持のための会計操作で約3兆6千億円というアメリカ史上最悪の負債を抱え倒産する。

食品業界の偽装表示：食品による食中毒事件、品質・保持期限不当表示、無許可添加物使用等が挙げられる。すなわち、異物の混入・賞味期限経過による食中毒、ブランド品偽装、牛肉補助金の不正受給、賞味期限の経過した原材料の

使用・製品の販売、法律上許可されていない添加物を製造工程で使用し、社会から糾弾されることになった。

自動車業界のリコール：ここでリコールとは、自動車が道路運送車両の保安基準に適合しなくなる可能性があり、その発生原因が設計・生産過程にある場合、国土交通省に届け出て無料修理するものである。例えば、ある自動車会社のようにブレーキ故障を知らず長い間隠蔽し、大事故を引き起こした結果、その企業自体の評判を大幅に下げたところもある。

家電業界のリコール：マスコミを騒がせた欠陥ファンヒーター、発火電池等のリコールが現在も続けられている。製品回収は、迅速に行うことが肝要である。

建設業界の談合：特に、大規模建設会社間の談合による公共事業請負業務の独占は、繰り返し行われ、後を絶たない。

金融業界の不正会計：証券会社・銀行・保険会社等による不当表示や粉飾決算で、時には監査法人を巻き込むほどの大規模なものもある。不正会計等により企業自体の信用を落とし、一時は上場廃止のニュースが流れ、外資系企業の傘下に入らざるを得なくなったものもある。

以上のような不祥事によって、当該企業は一定業務の禁止、トップマネジメントの総入れ替え、上場廃止等迫られ、更には企業自体の存亡が危うくなることさえある。

このような状況からCSR経営を実施することが企業存続、また繁栄への道であるという考え方が、最近では一般に認識されるようになった。

2-2 多様なステークホルダーの出現

ここで、ステークホルダー (Stakeholder) とは、一般に企業を取り巻く利害関係者と解し、具体的には、株主、債権者、従業員、税務当局、

仕入先、顧客、地域社会および自然等を含むものとする。最近では、これらのなかの〇〇ファンド、〇〇年金、NPO法人、外国人投資家等、もの言うステークホルダーが増加することで、秘密裏に不当な企業内処理が許されなくなった。このような多様なステークホルダーの影響増加によって、ますます企業の社会的局面が重視されるようになっていく。

例えば、米国系投資ファンドであるスティール・パートナーズ・ジャパン・ストラテジック・ファンド (以下、スティール・パートナーズと呼ぶ) は、今後株価の上昇が見込める投資先として即席麺シェア第4位の明星食品 (発行済株式総数の23%保有) のTOB (公開買付) を2006年10月27日に宣言したが、これに対して明星食品側は、同月31日に反対表明をし、敵対的買収に発展した。明星食品は、同業界最大手の日清食品に資本提携を打診し、合意に達した。スティール・パートナーズに対抗した日清食品 (ホワイトナイト) は、友好的な株式取得となる。買付価格は、スティール側の1株700円に対して明星側は870円を提示し、株式取得に成功した。スティールは、買付けには失敗したものの、結果として莫大な譲渡差益を得ることとなった¹のである。

スティール・パートナーズは、過去にもユシロ化学工業、ソトー等にもTOBを仕掛け、また最近ではサッポロビール (同18%保有)、ブルドックソース (同10%保有) 等にもTOBを宣言し、いずれも仕掛けられた側から反発を受け、TOBに失敗している²。スティールの思惑は、株式の高値売り抜けではないかとのうわさも流布している。

その他、もの言うステークホルダーが挙げた投資目的には以下のものがある。例えば、スパークスはペンタックスに新取締役の選任、ザ・チルドレンズは中部電力等に増配、楽天はTBSに

¹ <http://www.yomiuri.co.jp/mnews/20061030mh08.htm>. 2007/04/13

² そのほか発行済株式総数の14%を保有する江崎グリコには増配を要求、また、アデランス (同25%保有) 等にも仕掛けられている。

買収防衛策の決議要件厳格化・自社からの社外取締役の選任等がある。

2-3 企業活動のグローバル化

グローバル化による先進国と途上国との格差は増大しつつある。例えば、一国の予算規模より大きな先進国のグローバル企業が、途上国に進出して利益追求過程で低賃金過剰労働、児童労働等を強いることにもなる。当該グローバル企業は、社会的責任を配慮して企業運営を行っていても、その企業の子会社、孫会社、仕入先企業、請負企業、得意先企業等のサプライチェーンにおいて上述のような反社会的な事態を引き起こすこともある。

また、逆の場合も考えられる。すなわち、CSRに関心を持つ多国籍企業の進出によって国内企業の反社会的行動が防止されることもある。

2-4 環境問題の深刻化

環境問題は深刻の度を年々高めており、国家・企業・個人等の利害が対立する場合、予断の許さない状況にきている。最近では特に、グローバルな問題として京都議定書遵守等、温暖化ガス削減問題が重要視されている。これに関しては、別稿に譲る。

2-5 その他、企業を取り巻く環境の変化

規制緩和、情報化の進展等により強者と弱者の格差がますます大きくなっている。例えば、規制緩和によって従来、全く考えられなかった異業種からの当該部門への進出、また情報機器・技術で進んでいる先進国企業ほど利益獲得の機

会が多い。

更に、EU圏ではドイツ、フランス、ポルトガル等のように失業問題が、社会的にも、経済的にも深刻な影響を及ぼした国々もある。また、ベルギーのようにCSR関連ロビストが4万人以上もいる国もあり³、企業を取り巻く環境は国・地域等によって種々雑多である。

3. 各種ガイドライン等の公表

3-1 GRIガイドライン

(1) 2002年版ガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative) は、1997年にアメリカの非営利組織であるセリーズ (CERES:Coalition for Environmentally Responsible Economies) との合同事業として、持続可能性の報告書における質、厳密さ、利便性の向上を目的として発足した⁴。GRIの発表したガイドラインの使命は、組織が活動内容や製品・サービスの経済・環境・社会的局面について報告するために活用するものである⁵。本ガイドラインは序文、ガイドラインの使い方、報告原則、報告書の内容、用語集と付属文書の5部から構成されている。

2002年版の枠組みにおける指標として経済的影響、環境、労働慣行・公正な労働条件、人権、社会、製品責任が挙げられており、社会的局面も経済・環境と同様に重視されたところに特徴がある。以下では、本ガイドラインが挙げている社会的局面のみについて簡単に触れる。

労働慣行と公正な労働条件：次の人権と共に、ILOの「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言」や経済協力開発機構 (OECD) の「多国籍企業ガイドライン」等が取り入れられ

³ 拙稿「ヨーロッパ諸国の経済、環境政策・CSR経営等を現地に見る (2)」、『産業経理』Vol.67 No.1 2007年、産業経理協会、111頁。

⁴ 河野正男他監訳『GRI サステナビリティ リポーティング ガイドライン 2002』(2002 Global Reporting Initiative) 4頁。

⁵ 同上、7頁。

ている。すなわち、雇用においては労働力、雇用創出総計、平均離職率および従業員の福利厚生を指標化している。労働/労働関係においては労働組合等の割合、運営上の変更情報の提供および従業員の意思決定への参画規定の指標化である。安全衛生においては労働災害および職業性疾病に関するILO行動規範への適合性、合同安全委員会の従業員構成割合、一般的な疾病・病欠・欠勤率・業務上の死亡率等を指標化している。教育研修においては従業員別の職位・職域別年平均研修時間、雇用適正維持のための従業員支援および職務終了への対処プログラムの指標化である。多様性と機会においては機会均等およびその監視システム、上級管理職および企業統治機関の男女構成比率等、多様な文化的指標化である⁶。

人権：方針とマネジメントにおいては業務上の人権問題に関する方針・ガイドライン・組織構成・手順に関する記述、投資・調達に関する意思決定の中における配慮、SCや請負業者における人権パフォーマンスへの考慮等の指標化である。差別化対策においては業務上のあらゆる差別の撤廃のための監視システム等の指標化が必要である。その他、組合結成と団交の自由、児童労働の撤廃、強制・義務労働の撤廃、懲罰慣行、保安慣行、先住民の権利の指標化が挙げられている⁷。

社会：地域社会においては組織の活動により影響を受ける地域への配慮、贈収賄・汚職に関する方針・マネジメントシステム、組織と従業員の遵守システムの指標化である。政治献金においてはロビー活動・献金に関する方針・マネジメントシステムおよび遵守システム、更に競争と価格設定の指標化も挙げられている⁸。

製品責任：顧客の安全衛生においては製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の配慮、製品とサービスにおいては商品情報・品質表示に関する方針・マネジメントシステム・遵守システムの指標化である。その他広告、プライバシーの尊重の指標化も挙げられている⁹。

(2) 2006年版ガイドライン(第3版)

GRIは2005年12月にガイドライン第3版ドラフトを発表し、各界の意見の聴取を行い、2006年10月にガイドライン第3版を発行した。この改訂版の構成は、経済・環境・社会という3本柱を継承し、本体には大きな変化はないが、特に、「社会」的観点に比重がおかれている¹⁰。

ガイドラインの具体的構成は、その本体であるサステナビリティ レポートینگ ガイドライン(RG)、GRIアプリケーションレベル(AL)、IP(指標プロトコル) から構成されている。IPは、更に経済(EC)、環境(EN)、製品責任(PR)、労働慣行とディーセントワーク(LA)、人権(HR)、社会(SO) から成っている。

本体、IP、業種別補足文章を一体化したために、全てに準拠することは不可能となり、準拠条件は取り除かれ、アプリケーションレベルに留まることとなった¹¹。RGの内容は、序文、持続可能な発展および透明性の責務、導入、サステナビリティ報告の概要、パート1：報告内容、品質、バウンダリー(報告組織範囲)を確定する、パート2：標準開示、一般的な報告留意事項から構成されている。

第3版の報告内容の確定に関する報告原則では、従来の網羅性からマテリアリティ(重要性)、すなわち経済的・環境的・社会的影響の著しさへと重点移動した。なお、ステークホルダー包含性、サステナビリティ・コンテクストもそれ

⁶ 同上、57頁。

⁷ 同上、58頁。

⁸ 同上、59頁。

⁹ 同上。

¹⁰ NPO法人GRI日本フォーラム「サステナビリティ レポートینگ ガイドライン」(和訳暫定版Vol.2)。

¹¹ 後藤敏彦『GRIガイドライン第3版改定ポイント解説』

と並んで中心課題としてあげられている¹²。

また、品質確定のための報告原則では、バランス、比較可能性、正確性、適時性、明瞭性、信頼性の7つの原則を挙げ、その遵守を要請している。更に、バウンダリーの設定に関する報告ガイダンスについても言及している。このようなガイドラインを作成することで、報告書の内容の定義、報告される情報の品質確保および報告書のバウンダリー設定に関する報告原則とそのガイダンスを提供している¹³。

3-2 ISO26000

ISOにおける社会的責任（SR）の認識は、1992年の「リオデジャネイロ地球環境サミット」および「持続可能な開発に関する世界首脳会議」(WSSD)で、既に表明されていた¹⁴。

ISO理事会は、2001年に消費者政策委員会(COPOLCO)での検討後、企業の社会的責任に関する国際規格を開発することを決定した。また2003年には、ISO高等諮問グループ(SAG)は所定の勧告が充足されれば、ISOはSRに関する国際規格開発作業に着手すべきであるという結論を出している。更に、これらの勧告をうけ、ISO技術管理評議会(TMB)は、社会的責任に関するガイダンスとなる国際規格作成のための作業グループ(WG)の設置を提案し、共同議長国としてブラジル(ABNT)とスウェーデン(SIS)の標準化機関を選出した。

社会的責任に関するガイダンス規格の適用範囲として、

- ① 社会責任に対応する組織を支援すること
- ② 次の点に関連する実用的なガイダンスを提供すること

—社会的責任の運用の実現

—ステークホルダーの特定および参画

—社会的責任に関する報告と主張の信頼性向上

- ③ 実際の成果とその改善を強調すること
- ④ 顧客の満足度と信頼を向上させること
- ⑤ 社会的責任に関する共通の用語を普及させること
- ⑥ 既存の文書、条約および他のISO規格と首尾一貫し、矛盾しないこと¹⁵を挙げている。

以上のように、本ガイドラインは、その適用範囲等を詳細に記載して、啓発的な部分も多い。

3-3 その他のガイドライン等

EMAS改定案：EUにおいては、CSRに限らず加盟国間の見解を強要せず、協調・調和を図っている¹⁶。CSR問題は、2000年3月にリスボン欧州理事会で討議され、2001年1月には、OECD「多国籍企業ガイドライン 改訂版」で採択されている。この改定は、ISO26000に対応するものである。

AA1000S¹⁷：GRIのRGを補完し、ステークホルダー・エンゲージメントを通じて説明責任やパフォーマンスを改善することを目的とした、説明責任についての基準である¹⁸。

SA8000:1997年米国のCEPAA(Council on Economic Priorities Accreditation Agency、現・SAI)によって策定され、これはSocial Accountability 8000の略称である。SA8000は、国際労働機関(ILO)のほか、世界人権宣言や子供の権利条約を基礎として策定された、基本的な労働者の人権の保護に関する規範を定めた規格である。これは具体的には、児童・強制労働の撤廃、労働者の健康・安全、結社の自由と団交の権利、差別撤廃、

¹² 同上

¹³ NPO法人GRI日本フォーラム、前掲書、6-18頁。

¹⁴ 日本工業標準調査会・日本規格協会仮訳：ISO小冊子(2006年11月)、3頁。

¹⁵ 同上、4頁。

¹⁶ 「環境会計からCSR経営会計への展開」、『企業会計』、2007年4月号、中央経済社、69頁。

¹⁷ AccountAbility 1000 Series.

¹⁸ <http://www.accountabilityability.org.uk/default.asp>.

マネジメントシステム等、8つの主要分野から構成されている¹⁹。

この他に、Global Compact²⁰、Global Corporate Responsibility原則²¹、ETI²²等があり、国際的にも社会的局面を更に重視する方向に進んでいる。

4. ステークホルダーと社会的かかわり

企業が資本主義社会のなかで競争に打ち勝ち生き残るためには、一定の満足利益を獲得することが重要な企業目標になる。しかし、現代資本主義社会では、それだけではなく社会関連的局面にも配慮しなければ、企業の長期持続的存立は危うい。消費者指向の企業において初めは渋々、あるいは温情主義的にCSRを実施するところもあった。その結果、当該企業のイメージアップに貢献し、業績向上に好影響を与えることが確認されるようになった。以下では、現代企業が、ステークホルダーと社会局面とをどのように関連付けているかを考察する。

4-1 取引先との関連

特に、現代企業において川上から川下に連なる企業連鎖は重要であり、種々の問題を包含している。

例えば、三井物産では、アパレルメーカーからの製造委託により、国内外の工場で衣料品の生産を行っているが、生産工場選定の際に、特に厳しい工場選定基準を設けているという。すなわち、価格・品質・納期といった基準ばかり

でなく、就業規則の有無、若年労働者、労働時間、給与支払、保険等の労務面、建物建設証明、メンテナンス記録、各種設備許可証等の安全・衛生面等を確認している。更に、自社の関係会社担当者が現地を訪問し、現地各種法規およびアパレルメーカーの基準に合致しているか否かを書面と現物との整合性から、また従業員へのインタビュー等により実地調査をする。基準を満たしていない点については改善指導を行い、約3ヶ月をめぐりに実施状況を確認する。改善指導を繰り返し、それが確認できた段階で、起用を決定するという。更に、同項目では、コーヒーの生産・加工に関する国際基準を設定しているウツカフェ (Utz Kapeh) というコーヒー認証機関の認証コーヒー取扱についても紹介している²³。

また、東芝グループでは、各社の生産とサービス提供に重要な役割を担っている調達取引向けに、CSR調達方針の理解と協力を得るために「東芝グループ調達方針について」を作成し、各国の継続取引のある調達先すべてに「調達方針」の理解と協力を要請している²⁴。

4-2 株主・投資家との関連

株主・投資家との関連では、企業の重要な経営情報を適時に伝達すると共に、投資家価値の最大化を図ることが必要である。

例えば、東芝グループ行動基準においては、「お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報を、適時適切に開

¹⁹ <http://www.csrjapan.jp/wording/s.html> 2007/09/11. SA8000は、企業が制御できる、あるいは影響を与える問題をマネジメントするための方針や手段を開発し、管理し、強化できるようにするための社会的責任に対する基準である。また、この基準は、企業の方針、手順、活動が合致しているか否かをステークホルダーに示す役割も担っている。

²⁰ この中で、アナン前国連事務総長は、各事業活動の中で9つの原則を自発的に受け入れ、公共政策をサポートすることを要請している (<http://www.unglobalcompact.org/>)。

²¹ これはICCR(Interfaith Center on Corporate Responsibility)の発行したCSR全範囲を包含した原則である。

²² Ethical Trading Initiative Base Code.

²³ 三井物産『三井物産CSRリポーター社会と会社2006』37-38頁。

²⁴ TOSHIBA『CSR報告書2006-社会的責任・環境経営報告』29頁。

示」すると定め、基本方針としている。すなわち、金融商品取引法、その他の法令および上場している証券取引所の定める適時開示規則に沿った情報開示はもとより、各種法令・規則に該当しない情報であっても、投資判断に影響を与えらると思われる重要な情報を、できるだけ速やかにかつ公正に開示し、経営の透明性を向上させている。その他、国内外の機関投資家・アナリストの訪問取材に積極的に対応、個人投資家向けのサイトを充実させ、より理解しやすいように工夫しているという²⁵。

資生堂では、「成長性の拡大と収益性の向上」により企業価値・株主価値の最大化をめざすとともに、株主の理解と信頼を得るために、適時適切な情報開示や対話など、コミュニケーションの充実を図っている。そして具体的に、質の高い成長を通じた株主還元、適時適切な情報開示、具体的にはSRI(Socially Responsible Investment)、積極的なIR (Investment Relation) への取り組み、株主とのコミュニケーション(株主総会、株主ビューティーフォーラム、株主優待)を挙げている²⁶。

4-3 従業員との関連

我が国企業においては、元来、人材こそが基本、最大の資産であるという考えを持つところが多い。かつて、「人本主義」という書名の経営文献がベストセラーになったこともある。

例えば、三井物産では、次の3項目を挙げて、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し成長できる、働きやすい職場環境づくりを進めている²⁷。

(1) 人事制度・人材育成に関する考え方

- ①人事制度を「企業の使命、理念を実現するためのもの」と位置づけ、社員一人ひとり

が生き生きと働ける会社になるための人材開発を目指し、「職群」による人事制度を導入

- ②個人能力評価では、価値創造を行う過程で発揮された行動や、仕事に取り組む姿勢を新しい評価基準として導入
- ③自己啓発、OJT(現場教育)、OFF JT(集合研修)の三位一体により、個人能力を極大化するための人材開発の推進
- ④各階層の社員を対象とした様々な人材開発プログラムの準備

(2) 働きやすい職場環境づくり

- ①社員のワーク・ライフ・バランスを支える制度の整備
- ②長時間労働の改善・計画休暇制度の導入
- ③契約社員の正社員への採用制度の導入
- ④社員満足度調査の実施
(ア)多様な人材の活用を推進

- ①「ダイバーシティ推進委員会」創設による人材活用
- ②性別に関係なく、職務と能力、適性に応じた配置
- ③海外拠点スタッフの研修
- ④障害者雇用の促進

また、東芝では、初めに前年度の目標に対する実績を掲載し、その後6項目の目標を挙げている²⁸。

- (1) 人権の尊重
- (2) 多様性の尊重
 - ①ワーク・ライフ・バランスの実現
 - ②障害者雇用
- (3) 従業員の声を聞く仕組み
- (4) 人材の活用と育成
 - ①人材の適材適所の配置と公正・公平な評価
 - ②多彩な教育研修

²⁵ TOSHIBA、前掲報告書、28頁。

²⁶ 資生堂『資生堂CSRレポート2006』31頁。

²⁷ 三井物産、前掲レポート、39-41頁。

²⁸ 東芝、前掲レポート、30-32頁。

- (5) 健全な労使関係
- (6) 職場の安全衛生向上
 - ①安全と健康
 - ②労働災害の防止
 - ③健康管理の充実
 - ④アスベスト、HIV・AID等課題への取り組み

更に、資生堂では、人材育成の基本フレーム、多様性の尊重の他にメンタルヘルスへの取り組みを挙げている²⁹。

以上のように、各社とも社員への厚遇は共通しているが、その関連や程度は各社によって多様である。

4-4 顧客との関連

現代企業において、あらゆる企業活動の原点は、顧客にあるといっても過言ではない。資生堂CSRレポートでは、顧客の要望を全社員が共有し、商品やサービスに生かしている。具体的には、顧客とのコミュニケーションとしてウェブサイト、顧客ウォッチプログラム、顧客窓口を設けている。また、顧客満足に向けた取り組みとしては顧客満足度アップ活動、フィールドトレーニングチーム活動、ユニバーサルデザイン推進、顧客の声を商品作りに反映させている³⁰。

東芝では、顧客の声をすべての発想の原点とし、顧客に満足できる製品、システム、サービスを提供することを理念として、以下の項目を目標として挙げている³¹。

- (1) 「CSR推進方針」に基づき、顧客満足度の向上
- (2) 品質管理と向上への取り組み
- (3) 顧客が求める情報の提供
- (4) 顧客との接点の重視

- ①顧客相談窓口における取り組み
 - ②顧客サポートの取り組み
 - ③個人情報保護と情報セキュリティの取り組み
 - (5) 顧客の声を生かす：顧客の声の共有と活用の仕組み
 - (6) ユニバーサルデザインを推進
- 特に、生産過剰の時代、顧客至上主義でいかにざるを得ない。

4-5 社会との関連

企業と社会との関連は、国際社会から地域社会まで種々雑多である。企業は、経営活動をする過程で社会における様々な社会的問題に遭遇する。

三井物産では、その課題解決のため本業を越えた社会貢献活動に取り組み、以下のような考え方を示している。同社では、その経営理念(MVV)に基づいた「社会貢献活動方針」を定め、その社会における存在意義や本業とのかかわりをより強く意識し実践を目指している³²。社会貢献活動方針：

基本理念として、三井物産の経営理念に沿って、地域社会・国際社会との調和を図りながら、ステークホルダーとの友好関係を築き、大切な地球と、そこに住む人々の夢溢れる未来作りのために積極的に貢献するとしている。

行動方針として、①グローバル連結ベースでの浸透を図り、国際交流・教育・環境の領域に重点を置く。②経済的貢献のみならず従業員の参画も視野に入れた社会貢献活動を目指す。③社内外の情報を積極的に発信し、そのフィードバックを受けて継続的な活動内容の改善を図るとしている。

更にこの項では、社会貢献活動実績、ボラン

²⁹ 資生堂、前掲レポート、33-34頁。

³⁰ 資生堂、前掲レポート、28-29頁。

³¹ 東芝、前掲報告書、25-27頁。

³² 三井物産、前掲レポート、43-45頁。

ティア紹介週間、在日ブラジル人指定教育支援、三井物産環境資金/2006年助成案件、助成案件への社員参加やセミナー開催、北京大学三井冠講座、米国での様々な活動から、豪州と日本の架け橋にとインドネシア奨学生の支援に関しても挙げている。

また、東芝では、「地球内企業」として、「人と、地球の、明日のために」のスローガンのもと、世界の様々な国や地域の文化・慣習を尊重しながら社会に貢献するとしている³³。

社会貢献活動：

基本方針として、自然環境保護、科学技術教育、社会福祉、国際親善、スポーツ・文化振興の5重点分野を定め、社会貢献活動を進めており、その活動への支出（総額約30億円）内訳を円グラフで示している。それによると科学技術教育40%、スポーツ・文化振興24%、自然環境保護3%、社会福祉3%、国際親善1%、災害支援等29%となっている。創業130周年を記念した活動を展開、「社会貢献賞」創設、についても言及している。

子供たちの未来のための項では、学校や子供への支援活動を行っている。その具体的な活動としてフィリピンの小学校への教科書の寄贈、インドネシアの小学校支援、中国では毎年2校の小学校建設等を挙げている。「自然環境を学ぶ」の項では、御殿場市に「東芝の森」をオープン、(財)日本自然保護協会との協業で自然観察指導員の育成、また、災害支援の項では、米国ハリケーン、フィリピン・レイテ島地すべり被災地支援活動を挙げている³⁴。

更に、資生堂ではその固有の文化財産をもとに、地域社会との連携、国際社会との調和を図りながら、多くの「モノ」や「コト」を社会に発信するとしている。すなわち、社会活動の領域においては、美しい生活文化の創造、ノウハウ・人材等を生かした活動、社会全体または地

域社会のニーズ・問題に対応する活動を挙げている。学術支援においては、皮膚科学領域等の支援、大学薬学部等への講師派遣等、本業と関連した領域での支援活動が多い。災害支援活動では、ハリケーン「カトリーナ」およびパキスタン地震への義援金支援等がある。海外での本業を通じた支援では、ラオス女性自立のための利用技術習得支援、シンガポール乳がん撲滅キャンペーン協賛、ニュージーランドがん協会のセミナー活動資金提供等を挙げている³⁵。

以上、三井物産、東芝、資生堂における社会関連活動を紹介したが、本業に関連した活動が多いようである。社会的責任の本旨からして、各企業には本業を超えた社会貢献にも更に力を入れるべきである。

5. むすびにかえて

CSR経営会計ブームが再来した背景には、多発する企業の不祥事、社会情勢の変化に伴う多様なステークホルダーの出現、環境問題の深刻化、GRIガイドラインの公表等が挙げられる。また、企業が、社会からの批判を受ける前に予防措置を講じるということもある。更には、ステークホルダーとのかかわりを配慮せずして、企業の存続と持続的発展はありえないことを、他社の失敗例から学習するようになったことにもある。

現代企業は、短期的な利益第一主義に拘泥し、社会とのかかわりも顧慮しなければ、もはや生き残ることは出来ない状況に直面しつつある。CSR経営会計では、企業活動とその社会的責任との調和を探求し、企業活動を間接的に支援しなければならない。

³³ 東芝、前掲レポート、33-35頁。

³⁴ 東芝、前掲報告書、33-35頁。

³⁵ 資生堂、前掲レポート、35-36頁。