

CSR経営政策とその実践

－建設業の現状を中心として－

柳 田 仁

アブストラクト

最近、CSRという専門用語が「市民権」を得るようになった。

企業関係者は当該企業のCSRへの方針によって、また消費者・地域住民は当該企業の種々の面での対応の仕方等によって、その関心の度合いを暗黙裡に評価している。

国際的な規格であるISO26000、GRIの改訂、更には環境省のガイドライン等が発行されることでCSRへの関心・実践は加速している。このような状況の中で、現在、筆者等はCSRアンケートを実施中であるが、これに関しては別稿に譲るが、その途中集計過程で建設業部門、小売業部門が回収率において他業種に比して高率を示している。それに対して食品業部門の回収率は極端に低率である。この原因に関しては、アンケート集計完了後に吟味することにして、本稿では、東洋経済新報社刊のデータバンク『CSR企業総覧』を資料にして建設業部門におけるある企業を中心に時系列比較分析することにする。

I. CSRの意義

CSRとは、周知のように英語の“Corporate Social Responsibility”の略語で、「企業の社会的責任」と和訳されている。最近では、CSRという用語は、一般に広く使用されるようになり、CSR関連のニュースもしばしば報道されるようになった。環境汚染、粉飾決算、食品偽装表示、自動車・家電のリコール、建設業界の談合等、多発する企業の不祥事が後を絶たない。その度に当該企業の経営首脳が一列に並び、深々と頭を下げ、謝罪する姿は見慣れたものになっている。

我が国においてCSRが提唱された当初は、環境保全、企業倫理、法令遵守等に重点が置かれた。しかし、その重点は徐々に移動し、最近では労働問題、人権、男女平等等に移行している。過剰労働、低賃金・低福祉等の「ブラック企業」という用語も生まれた。そのような状況

下で、我が国企業におけるCSRも欧州型のそれに近づいたともいえる。

D.H.Hawkins¹のように、CSRとは、「明日の持続可能性と今日の収益性とのバランスを取ること」というように解すれば、CSRの内容は広範で、「なんでもござれ」ということになる。

更に、GRI、ISO26000、国連グローバル・コンパクト、ETI、OECDガイドライン、AA1000S、ASPI等種々の規格・ルールが発行されており、その定義も必ずしも一義的ではない。

II. CSR経営項目の内容

東洋経済新報社の『CSR企業総覧』²では、CSR項目をより詳細に以下のように分類している。

(1) ガバナンス・法令順守・内部統制

①取締役・監査役データ

会社法・商法上の取締役の人数、代表者数、女性役員数（含 監査役、執行役員）、社外取締役数

②株主データ

発行済株式数、株主数、少数特定者持株数（大株主10位までの役員持株）、浮動株比率（1単元以上50単元未満）

所有者状況：金融機関、他法人、金融商品取引業者、政府・地方公共団体、個人他の株式所有比率

③企業倫理

CSR方針の文書化・公開の有無、社員の行動マニュアルの有無、

④IR担当部署の有無とその位置づけ

⑤内部告発への対応として、その窓口設置、告発者の権利保護規定の有無及び告発・通報の有無と件数

⑥公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告等、法令等に関わる事件等の件数

⑦内部統制への取り組み

その管理と評価の責任者などで構成する内部統制委員会設置の有無、独立内部監査部門設置の有無、財務報告に係る内部統制の評価とその評価時点、CIO、CFOの有無、情報セキュリティポリシーの有無、情報セキュリティポリシー監査（内部、外部）の実施状況、情報セキュリティマネジメントシステムの認証の有無、プライバシー・ポリシー制定の有無、危機対応マニュアルの有無、リスクマネジメント・クライシスマネジメントの整備体制

(2) 雇用・人材活用

①基礎データ

従業員数、平均年齢、勤続年数、平均年間給与、臨時雇用者数の年間平均人数で、派遣社員、パートタイマー・期間従業員などの合計、更に年齢階層別社員数、新卒・中途採用、離職者数、新卒入社者の定着状況

②多様な人材活用

役員登用における女性・外国人比率、退職

社員・高齢者再雇用制度の有無、定年延長制度の有無

③人権・労働問題

人権尊重・差別禁止の取り組み、ILO労働基準尊重の有無、発生した労働問題とその対応

④障害者雇用

その雇用率と取り組み

⑤人事・評価制度

従業員の能力・業績評価基準及びその結果の公開の有無、従業員の満足度調査

⑥ワーク・ライフ・バランス

産児・産休、育児・育休への取り組み状況、3歳児以降就学前児を持つ社員利用可能制度の有無、看護・介護休暇の最大日数

⑦賃金・休暇・諸制度

30才平均賃金、残業時間・手当、有給休暇、フレキシブル・インセンティブ向上のための諸制度

⑧労働安全衛生

労働安全衛生マネジメントシステムへの取り組み

(3) 消費者・取引先対応

商品・製品等の安全性に関する部署名、クレーム対応、ISO9000シリーズへの取組等

(4) 社会貢献

①組織と支出

社会貢献事業を直接担当する部門の有無および社会貢献活動支出額

②実施実績

地域社会参加、教育・学術支援、文化・芸術・スポーツ、国際交流参画の具体的実施例

(5) 企業と政治との関わり

政治献金・ロビー活動等支出額

(6) 環境

①組織と情報開示

環境保全担当部署の有無と専任の有無、担当役員の有無とその業務比率、環境保全方針の文書化、環境報告書への第三者関与、HP上の公開、英文報告書作成の有無、環境会計実施・公開の有無等

②パフォーマンス

環境保全コスト、環境負荷量、環境保全対策に伴う効果・経済効果の各項目の基準が環境省のガイドラインに準拠しているか否か

③管理体制

環境監査の実施の有無とその頻度、EMS構築の有無、国内・海外事業所別のISO 14001認証取得数

④環境リスクマネジメント

環境リスクマネジメントの取り組み、環境影響評価等

⑤環境関連法規

国内外で義務付けられている環境関連法令の準拠性

⑥その他環境関連指標・取り組み

部品・材料・サービス等も含むグリーン購入・調達割合、環境ラベリングの実施状況、環境ビジネス・包装廃棄物削減・カーボンオフセット商品等の取り組み、環境対策分野での表彰歴

⑦地球環境保全への取り組み

気候変動対応・生物多様性保全への取り組み、再生エネルギーの導入実施状況、

CO₂排出量等削減への中期計画

⑧当年度の目標

【附記】『2013 CSR企業総覧』9－13頁を一部省略して、加筆修正したものである。

Ⅲ. 建設業のCSR経営会計－特に、A建設工業の時系列比較－

建設業は土木業、・廃棄物処理・介護等と同様に以前から、3Kといわれ「きたない」「きびしい」「きけん」と敬遠された業種である。この業種が、CSRを顧慮することで現在どのような状況にあり、また以前とはどのように変わりつつあるかを考察するのが本章の目的である。

比較の対象は、A建設業工業の2013年度版（調査時期2012年6月から10月まで）と2011年度版（同2010年6月から10月まで）である。この期間に、CSRに関連する基準であるGRIおよびISO26000等が改訂されている。

なお、資料としては前述の東洋経済新報社の『CSR企業総覧』³を使用した。比較対象の大項目は、(1) CSRの基本的取組、(2) ガバナンス・法令順守・内部統制、(3) 雇用・人材活用、(4) 消費者・取引先対応、(5) 社会貢献、(6) 環境であり、2013年に追加された企業と政治との関わりは除外した。

	2013年度版	2011年度版
基本的取組	<p>・環境方針の基本理念「地球も大切なステークホルダーとして位置づけ、モノづくりを通して人々の豊かで安心な生活の実現に寄与することにより、社会とともに持続可能な発展をめざす」と明文化。</p> <p>・方針の文章化：有</p> <p>・財務会計との統合化はしてない。</p>	<p>・環境方針の基本理念は、明文化されていない。</p> <p>・同左</p> <p>・同左</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・汚職・贈収賄：公正で自由な競争を推奨する「A社行動規範」有 ・ISO26000:この7つの柱も見据えて活動中 ・CSR部署：(専任)CSR・環境部 ・CSR担当役員：兼任有（取締役常務執行役員CSR/環境担当） ・同・CSR業務比率：過半 ・NPO/NGO連携：有 NPO法人メダカのがっこう、長野福井熊本のNPO法人と協働し、森林保全や環境教育を実施 ・CSR関連基準：国連グローバルコンパクト、GRI, ISO 26000, 日本経団連の企業行動憲章、ILOの中核的労働基準 ・ESG情報：開示 ・SRI・エコファンド：だいわSRIファンド等発行: ・CSR調達：公正で自由な競争と適正な取引に努めることを宣言、また、グリーン調達制度を2011年度より拡充 ・海外でのCSR活動：セイロンゾウの保護・育成活動や現地の自立支援活動への寄付ならびに植樹活動、雲南省の石漠化防止支援等4件 	<ul style="list-style-type: none"> ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同：半分以下 ・同左 後者はなし 同：環境省ガイドライン 同：記載なし 同：記載なし 同：グリーン購入は、自社独自指針にのっとり実施 ・記載なし
ガバナンス・法令遵守・内部統制	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役数13名、代表者数3名、女性役員0名、社外取締役2名 ・監査役数5名、社外監査役3名 ・株式数185,213千株、株主数9,851名、特定株比率44.2%、浮動株比率18.2% 主な所有者：金融機関29.79%、他法人33.15% ・企業倫理：文章化・公開、社員の行動規定有 ・法令順守部署：法務部 IR:総合企画部 	<ul style="list-style-type: none"> ・同左 ・同左 株主数10,059名、特定株比率43.8%、浮動株比率18.3% 金融機関31.01%、他法人33.81% ・同左 同：CSR/環境部 同：(兼任)総合企画部

	<ul style="list-style-type: none">・内部告発への対応：社内外窓口有告発者権利保護規定：制定済内部統制委員会：設置済、内部監査部門：有情報セキュリティポリシー：策定済プライバシーポリシー：制定済危機対応マニュアル有リスクマネジメント・クライシスマネジメント：リスク管理方針・規定に基づき管理、独立総合管理部がリスクの評価・監査	同：社内窓口のみ有 同左 記載なし 同左 同：無 記載なし 同左																						
雇用・人材活用	<p>[従業員基礎データ]</p> <table><tr><td>人数</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>'11</td><td>2,510</td><td>236</td></tr></table> <p>勤続年数</p> <table><tr><td></td><td>18.7</td><td>12.1</td></tr></table> <ul style="list-style-type: none">・管理職人数 <table><tr><td>女14</td><td>男1,855</td></tr></table> <ul style="list-style-type: none">・再雇用制度：有・定年延長制度：無・人権尊重・差別禁止の方針：有・ILO中核的労働基準：尊重・障害者雇用比率：11年度 1.86% <p>[人事・評価制度]</p> <ul style="list-style-type: none">・能力・業績評価基準：公開・満足度調査：実施 <p>[ワークライフバランス]</p> <ul style="list-style-type: none">・産休・産児 <p>産児休暇：産前後6+8週間 無給</p> <p>育児休業：無条件で1歳6か月まで</p> <p>配偶者の出産休暇制度：有</p> <p>3歳一就学前児持つ社員：短時間勤務制度、フレックスタイム制度、予定外労働禁止制度</p> <p>看護休暇：最大10日(有給)</p> <p>介護休暇：法定で有給</p> <ul style="list-style-type: none">・介護休業(最長)：93日	人数	男	女	'11	2,510	236		18.7	12.1	女14	男1,855	<p>[同]</p> <table><tr><td>人数</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>'08</td><td>2,501</td><td>238</td></tr></table> <p>同</p> <table><tr><td></td><td>17.4</td><td>10.4</td></tr></table> <ul style="list-style-type: none">・管理職人数 <table><tr><td>女12</td><td>男1,850</td></tr></table> <p>記載なし 記載なし ・記載なし</p> <p>・記載なし</p> <p>[同]記載なし</p> <p>[同]</p> <p>同左</p> <p>最長1年6か月</p> <p>同：無 同左</p>	人数	男	女	'08	2,501	238		17.4	10.4	女12	男1,850
人数	男	女																						
'11	2,510	236																						
	18.7	12.1																						
女14	男1,855																							
人数	男	女																						
'08	2,501	238																						
	17.4	10.4																						
女12	男1,850																							

	<p>[賃金・休暇・諸制度]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・30歳平均賃金：287,000円 ・残業時間：43.9／月(総合職のみ) ・有給休暇 11年度 付与日数18.4 取得日数2.4 取得率13.2% ・ボランティア休暇 11年度 198日 <p>海外：無</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度、短時間勤務制度、リフレッシュ休暇等有 ・インセンティブ向上への諸制度：資格・技能検定取得賞玩制度、社内公募制度、社内ベンチャー制度、国内外留学制度、キャリアアップ制度、報奨制度等有 <p>[労働安全衛生]</p> <p>独自で構築した労働安全衛生マネジメントシステムを2002年より運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害度数率： 11年度 1.13% 	<p>[同]</p> <p>同： 362,742円 同：40</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同 8年度 同18.4 同2.3 同12.4% ・同 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度、短時間勤務制度のみ有 ・同左（一部ない制度もあり） <p>[労働災害]</p> <p>8年度 1.25%</p>
消費者・取引先対応	<ul style="list-style-type: none"> ・対応部署：(兼任)本支店営業部、土木建築事業部 ・クレーム対応：マニュアル有、DB有 ・ISO9000S 国内外とも事業所件数ベースで取得割合100% ・その他の品質管理 香港支店ISO14001取得。独自の品質管理基準有。 	<p>同：(兼任) 本支店営業部</p> <p>同左</p> <p>同左</p>
社会貢献	<p>[組織と支出]</p> <p>担当部署：CSR/環境部</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出額 48百万円(11年度) ・事業例 地域社会参加：現地見学会、原宿表参道元気祭参加、海の森植樹ボランティア、東日本大震災企業ボランティア等 	<p>[同]</p> <p>同左</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同 52百万円(8年度) ・同 同：小学生対象現場見学会、チャリティー餅つき大会等

	<ul style="list-style-type: none"> ・教育・学術支援：工学学術研究助成、研究所解放、民間企業研修受入等 ・文化・芸術・スポーツ：囲碁少年少女育英資金等支援、障害者アート支援等 ・国際交流参画：英国建築学校に講座開設、JICA主催海外研修の現地対応 	<p>同左</p> <p>同：越後妻有アートトリエンナーレへの活動支援、会社施設利用音楽会等</p>
環境	<p>[組織と情報開示]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当部署：CSR／環境部 ・担当役員：兼任有（常務執行役員CSR／環境担当） ・方針の文書化：有 ・第三者の関与：有 ・英文報告書：有 ・HP上の公開：有 ・環境会計：有 ・費用と効果／金額把握 環境省ガイドラインに準拠 ・公開の有無：公開 <p>[パフォーマンス]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境保全コスト：11年度 5,990百万 ・環境負荷量：11年度 総エネルギー投入量（GJ） 1,351,588 温室効果ガス排出量（t－CO₂） 63,152 廃棄物等総排出量(t) 626,079 総排水量（m³） 4,210,303 ・経済効果：293百万円 <p>[管理体制]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境監査：定期的に実施 ・ISO14001認証取得：国内100% 海外17%(事業所件数ベース)環境 <p>[リスクマネジメント]EMS 環境規定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動による環境汚染：可能性有 ・将来発生可能巨額損失：準備有 	<p>[同]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 <p>[同]</p> <p>同：8年度 8,000百万円</p> <p>同：8年度 同 1,549,478</p> <p>同：82,687</p> <p>同 459,550</p> <p>同 294,517</p> <p>同：443百万円</p> <p>[同]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同左 ・同左 <p>[同]</p> <p>記載なし</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・環境上の影響評価：義務付け [環境関連法令] 国内：建設リサイクル法、廃棄物処理法 海外：香港特別行政区環境保護署の騒音、廃棄物、水質汚染に関する法規等 ・法令違反：無（11年度） [その他環境関連指標・取組] ・グリーン購入：自社独自指針 ・原材料調達：包括的なガイドライン設定実施 ・環境ラベリング：エコマーク等第3者審査環境ラベル実施 ・CSR報告書：13,000部発行 ・環境ビジネス：実施 除染事業、自然エネルギー事業 ・表彰歴：11年度 第15回環境経営度ランキング総合建設業第2位等 [地球環境保全取組] ・気候変動対応実施 ・再生可能エネルギー導入：太陽光パネル設置、地中熱利用空調システム、廃食油バイオ燃料としてトラックに利用 ・CO₂排出量等削減 中間計画 有 20年度まで90年度比70%、同50年までに85%削減、対象は施行活動における排出量 ・生物多様性保全策：A社生物多様性行動指針制定実施 [2011年度環境目標・実績] ・CO₂排出削減等 (施行)原単位:24.6t-CO₂/億円以下→27.2t-CO₂/億円等 ・エネルギー削減： (施行)使用電力 夏冬季25%→64.8%等 ・リサイクル:再生資源化率の把握 例 コンクリート塊 97.7% ・廃棄物削減：(施行)産業廃棄物最終処分量:2.7t/億円以下→2.4t/億円(達成)等 	<p>[同] 記載なし</p> <p>・同：無(8年度)</p> <p>[同] 同左</p> <p>同左</p> <p>記載なし 記載なし</p> <p>同：8年度 第16回横浜環境活動賞(企業部内)等</p> <p>[同] 記載なし 記載なし</p> <p>・同左</p> <p>・同左</p> <p>[2009年度 同] ・同 同28.5t-CO₂/億円以下→28.4t-CO₂/億円等 ・同：高効率トランス使用率 25%以上→13.8%</p> <p>・記載なし</p> <p>・同： 同 2.7t/億円以下→2.4t/億円等</p>
--	--	--

両年度の比較から、示唆されることを比較論評すれば以下のようなものである。

1. 基本的取組

- (1) 2013年に、環境方針の基本理念が明文化されることでよりレベルの高いものとなっている。しかし、環境方針を明文化することは当然のことである。
- (2) 環境会計と企業会計との統合は、待たれるところである。
- (3) 公正で自由な競争は、今後も継続しなければならない。
- (4) CSRの担当部署があることは好ましいが、担当役員については兼任から専任に変えた。
- (5) 2011年の環境ガイドラインのみ準拠から2013年のGRI、ISO26000等の国際的基準まで考慮することでより本格的になっている。
- (6) グリーン調達制度が2013年には、2011年よりより拡充されたことは、環境保全上有益なことである。

2. ガバナンス・法令遵守・内部統制

- (1) 取締役・監査役の人員・構成員とも2011年度も2013年度も同じで、女性役員が0名は、業種の事情を考慮しても改善すべき点である。
- (2) 2013年に内部告発への対応窓口を社内のほかに社外にも設置したのは評価に値する。
- (3) 2013年度に危機対応マニュアルを作成したことは好ましい。

3. 雇用・人材活用

- (1) 勤続年数が11年度の17.4年から13年には1.3年伸びている。CSRを配慮することで、それだけ働きやすくなったということか。
- (2) それにしても女性役職者比率が2010年0.6%、2012年0.8%は、従業員数から見てもアンバランス。13年度で、障害者雇用比率1.86%であるが、将来的には2.2%を目指しているという。
- (3) 13年度に、能力・業績評価基準を公開し、満足度調査を実施していることは評価すべ

きである。

- (4) ワークライフバランスを配慮して産児育児休暇等を両年度共設け、13年度ではさらに介護看護休暇を新たに設けてはいるが、これらの休暇には無給部分もある。
- (5) ボランティア休暇、フレックスタイム、インセンティブ向上諸制度の設置は、好ましいことである。
- (6) 労働安全衛生については、2002年以来独自の労働安全衛生マネジメントシステムを構築している。

4. 消費者・取引対応

- (1) クレーム対応マニュアルはあるが、対応部署である本支店営業部が兼任というところが気掛かりである。
- (2) ISO9000Sを両年度とも事業所件数ベースで100%取得済である。

5. 社会貢献

- (1) 支出額が8年度の52百万円から4百万円への減少は懸念されることである。
- (2) しかし、支出額は少ないながらも多彩な社会貢献をしている。

6. 環境

- (1) 両年度ともCSR/環境部門という部署はあるが、担当役員が兼任は不十分である。
- (2) 両年度とも環境方針の文書化、第三者関与、英文報告書、HP上の公開をしている。
- (3) 両年度とも環境会計を実施し、その費用と効果の金額把握は環境省ガイドラインに準拠し、公開もしていることは好ましい。
- (4) 両年度とも環境監査を定期的の実施し、ISO14001認証取得国内100%は評価すべきである。ただ海外17%は少なすぎる。
- (5) 13年度リスクマネジメント一部実施、環境関連法規準拠。11年度は記載なし。
- (6) 両年度とも、グリーン購入：原材料調達は、包括的なガイドラインを設定して実施している。環境ラベリングも同様である。
- (7) 環境ビジネスに関しては、13年度のみ実施。両年度とも表彰あり。
- (8) 地球環境保全への取組、13年度のみは気候

変動対応実施、再生エネルギー導入、リサイクル。両年度はCO₂排出削減、生物多様性保全、エネルギー削減、廃棄物削減実施。CO₂排出削減は、気候変動にも対応するので11年度は、部分的に実施ということになる。

IV. 建設業におけるCSRに関する課題

3Kのトップに挙げられるような業界でCSRを配慮することは、他業種と比べ業務的にも経済的にも大変な困難を伴うものである。

建設業、特にA社を念頭に論評すれば、CSRに関連する課題として、特に以下の項目が挙げられる。

- ①前述したところでもあるが、業種の特質上、女性の従業員が少なすぎるということで、当然役職者登用も少人数である。しかし、多様性の観点からも現場にも精通した女性役職者・役員を増加させなければならない。外部取締役に女性を採用する方法もある。
- ②廃棄物を最も排出する業種である建設業においては、3Rを可能な限り実施することが必要である。
- ③特に、この業界では、談合問題が浮上することがしばしばある。公正で自由な競争を常に心がけるべきである。

- ④業務上、オーバーワークにならないよう監視システム強化をする必要もある。
- ⑤派遣社員、パート社員、請負会社社員の労働条件等の課題もある。
- ⑥危険と隣り合わせの業務ゆえに、セキュリティに十分留意すべきである。予防的管理が欠かせない。
- ⑦建設物は、生活や業務遂行の場として人間が長く滞在するため健康上からも、グリーンな原材料の使用が要請される。
- ⑧その他有給休暇取得率の低さ、デフレ、団塊世代の大量退職等があるにせよ、平均給与の落ち込みが注意を引く。景気状況によって従業員の報酬が大いに影響を受ける。

注

- 1 Hawkins,D.E., : Corporate Social Responsibility,2006、palgrave macmillan, p.274
拙著『改訂版 企業と社会のための経営会計論』2013、創成社、202頁。
- 2 東洋経済新報社編『CSR企業総覧 2013』(Data Bank Sseries 3)、東洋経済新報社。
- 3 同上の2013年判のほかに2011年版も引用。