

# ジェンダー問題に関する日本企業の CSR

——英国企業との比較研究——

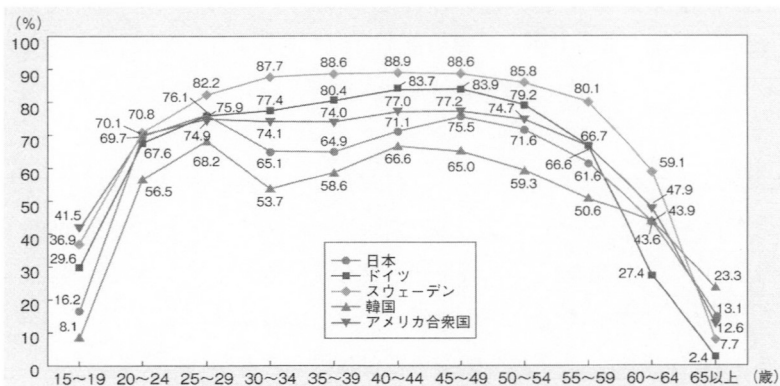
齋藤悦子

1. 日本企業のジェンダー問題
2. ジェンダー問題の CSR における位置づけ
3. CSR としてのジェンダー問題の公表——英国企業との比較——
4. 日本の CSR 発展のために

## 1. 日本企業のジェンダー問題

1986 年の男女雇用機会均等法の施行から、20 数年間が経過した。男女の労働環境はどのように変化しているのか。女性労働者の増加や職場での差別的な事象の減少など、多くの改善が認められるが、依然として解決されるべき問題も残されている。例えば、女性労働の現状を考慮する際、必ず提示される女性の年齢階級別労働力率は、相変わらず「M 字カーブ」を描いている。国際比較をすると、スウェーデン、ドイツ、アメリカ合衆国のグラフは台形に近いが、日本は 30 代で労働力率が低下し、子育て期に仕事を辞めている女性が多いことがわかる (図 1)。

図 1 女性の年齢階級別労働力率 (国際比較)



- [原](備考) 1. 「労働力率」…15 歳以上人口に占める労働力人口 (就業者+完全失業者) の割合。  
 2. アメリカ合衆国の「15~19 歳」は、16~19 歳。  
 3. 日本は総務省「労働力調査」(平成 20 年), その他の国は ILO「LABORSTA」より作成。  
 4. 日本以外は、各国とも 2007 (平成 19) 年時点の数値。

出所: 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成 21 年版」第 1-特-21 図。

表1 1985～2008年の正規職員・従業員と非正規職員・従業員の実数と割合（全体，男女別）

（単位：万人，％）

年次	実数								正規対非正規の割合＝全体 正規の中の男女割合，非正規の中の男女割合					
	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト			労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他	正規の職員・従業員			非正規の職員・従業員		
			パート	アルバイト					全体	男性	女性	全体	男性	女性
1985	3,343	655	499	360	139	—	156	83.6	70.3	29.7	16.4	28.5	71.5	
1990	3,488	881	710	506	204	—	171	79.8	69.9	30.1	20.2	26.7	73.3	
1995	3,779	1,001	825	563	262	—	176	79.1	69.3	30.7	20.9	25.6	74.4	
2000	3,630	1,273	1,078	719	359	33	161	74.0	70.3	29.7	26.0	26.6	73.4	
2005	3,374	1,633	1,120	780	340	106	278	67.4	69.8	30.2	32.6	31.1	68.9	
2006	3,411	1,677	1,125	792	333	128	283	67.0	69.6	30.4	33.0	30.8	69.2	
2007	3,441	1,732	1,164	822	342	133	298	66.5	69.8	30.2	33.5	31.1	68.9	
2008	3,399	1,760	1,152	821	331	140	320	65.9	69.4	30.6	34.1	31.7	68.3	

（注）1. 平成13年以前は「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

2. 「契約社員・嘱託」と「その他」欄は、平成13年2月以前の分類は、「嘱託・その他」（平成12年8月及び平成13年2月は「その他（嘱託など）」、平成13年8月から分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割した。

出所：総務省統計局・政策統括官・統計研修所「労働力調査 長期時系列データ」より筆者作成。

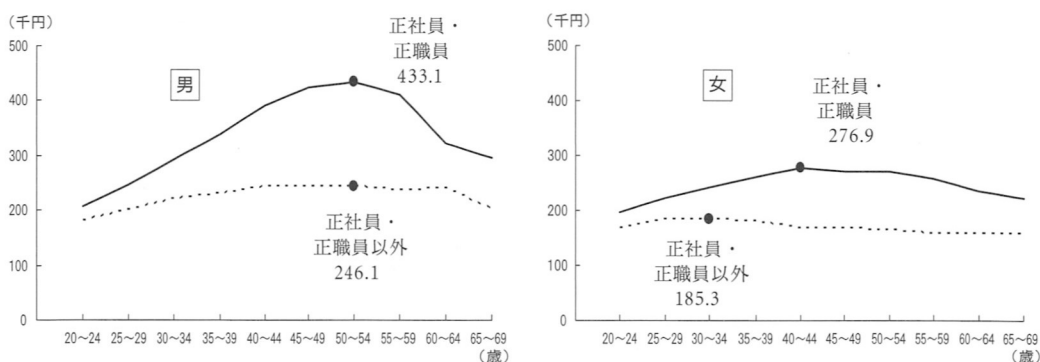
[http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo\\_9](http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_9) [2009年8月17日アクセス]

雇用形態についても、昨今、非正規労働者問題が取り上げられるようになったが、1985年から2008年までの正規、非正規労働者数の変化とその割合をみてみよう（表1）。1985年において正規労働者は3343万人で全体の83.6%であった。1995年には3779万人となり数は増加しているが全労働者に対する割合は79.1%、2005年は3374万人で、その割合も2005年以降は70%を下回っている。2008年では正規対非正規は約65対35となっている。また、男女別の割合については、1985年から現在に至るまで、正規労働者の約7割が男性、3割が女性といった比率はほとんど変わっていない。一方、非正規労働者の性別割合については、1985年以降、男性の割合が増えている。

雇用形態別、性別、年齢別の賃金を図2に示した。正規労働者の男性は、50～54歳が賃金のピークでその月額額は43万3100円、一方、女性は40～44歳がピークで27万6900円であり、正規の男性労働者については、年齢と共に賃金が上昇しているため、年功賃金制度がまだ機能しているとも考えられるが、女性の賃金は正規労働者であってもほとんど変わらず、年功賃金制度とは無関係であることがわかる。非正規労働者の賃金は男女とも年齢による違いはほとんどない。男性のピークは50～54歳で24万6100円、女性は30～34歳で18万5300円である。

表2は、雇用形態別、男女別に給与（時給）と年間賞与その他特別給与を時系列に示したものである。同性の正規労働者の給与を100としてみると、直近の2008年では非正規は男性で約65%、女性は約71%であり、女性の非正規の方が少し高い。これは女性の正規労働者の賃金が

図2 雇用形態、性、年齢階級別賃金



出所：総務省統計局「平成20年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2008/dl/koyou.pdf> [2009年8月20日アクセス]

表2 正社員と正社員以外の男女別給与(時給)と年間賞与その他の特別給与額

(単位：円，%)

年	雇用形態別	男女別	所定内給与(時給)	同性の正社員を100としたときの正社員以外の比率	年間賞与その他の特別給与額	同性の正社員を100としたときの正社員以外の比率
2005	正社員	男性	2,097		1,131,400	
		女性	1,459		696,800	
	正社員以外	男性	1,325	63.2	226,800	20.0
		女性	1,040	71.3	144,100	20.7
2006	正社員	男性	2,074		1,163,500	
		女性	1,456		703,100	
	正社員以外	男性	1,326	63.9	219,300	18.8
		女性	1,021	70.1	13,800	2.0
2007	正社員	男性	2,068		1,158,100	
		女性	1,475		707,300	
	正社員以外	男性	1,351	65.3	244,900	21.1
		女性	1,048	71.1	133,700	18.9
2008	正社員	男性	2,080		1,159,600	
		女性	1,496		724,000	
	正社員以外	男性	1,358	65.3	243,200	21.0
		女性	1,059	70.8	140,800	19.4

(注) 1. 時給は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した。

2. 正社員は、統計上は「正社員・正職員」、正社員以外は「正社員・正職員以外」となっている。

出所：総務省統計局「賃金構造基本統計調査」各年より筆者作成。

低いからである。さらに年間賞与その他の特別給与についてみると、正規と非正規の格差が明白である。非正規労働者は男女ともに正規労働者の2割程度の賞与、特別給与しか得られていない。

## 2. ジェンダー問題の CSR における位置づけ

本稿では、こうしたジェンダー問題を CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) の視点から捉えなおし、日本企業が CSR として、ジェンダー問題をどのように扱おうとしているのかに関して、企業の公表資料をもとに検討を行う。それによって、日本企業の CSR 発展のための今後の方策を探り、企業と社会の関係性について提言を行うことを目的としている。

まず、CSR についてであるが、本稿では「企業活動のプロセスに社会的公正性や倫理性、環境や人権への配慮を組み込み、ステイクホルダーに対して、アカウンタビリティをはたしていくこと」(谷本, 2006, 59) とする。CSR は、日本では 2003 年を契機とし、急速に拡大し今日に至る(岡本・梅津, 2006; 谷本, 2006)。

現在の日本の CSR 状況をみてみよう。日本経済団体連合会(以下、日本経団連)が 2009 年 5 月～7 月に会員企業 1297 社(回答企業 437 社、回答率 33.7%)に実施した調査結果は、日本企業の社会的責任に対する態度を明らかにしている。ジェンダー問題と関連すると考えられる人権への配慮については、回答企業の 9% が「法令遵守」、56% が「法令遵守を越えた社会的良識の範囲での活動」と回答している。労働慣行については、15% が「法令遵守」、55% が「法令遵守を越えた社会的良識の範囲での活動」である。一方、環境問題への取り組みや地域貢献を含む社会貢献活動については「持続可能な社会の創造に向けた活動」とする回答が環境問題では 85%、社会貢献活動では 74% となっており、法令遵守や社会的良識範囲よりもさらに進んだ認識を持っており、これらと比較すると人権や労働慣行に対する社会的責任としての取り組みは消極的である。CSR を推進するにあたり参考になっている基準として高い回答率であったものは「企業行動憲章実行の手引きや CSR 推進ツール」(69%)、「国際的なイニシアチブ等」(47%)であった。本稿では、約 7 割の企業が参考になっている CSR 推進ツールと国際的なイニシアチブとして多用されている GRI (Global Reporting Initiative) の 2 基準をもとに CSR としてのジェンダー問題の捉え方をみていく。

CSR 推進ツールは、日本のあらゆる企業が CSR を視野に入れた活動を行うことができるよう、日本経団連により作成された(日本経団連, 2005)。このツールは 6 つの主要要素から成り、その 1 つが「人権・労働」となっている。男女労働者をめぐるジェンダー問題はこの「人権・労働」要素に含まれており、より具体的には「多様な人材が能力を発揮できる人事処遇制度」、「雇用差別の禁止と機会均等」、「従業員の仕事と家庭の両立」項目が関係し、「多様な人材が能力を発揮できる人事処遇制度」の主要テーマとして「男女共同参画の推進」が掲げられている。

GRI は米国の非営利組織シリーズと国連環境計画との合同事業で、持続可能性報告書における質、厳密さ、利便性の向上を目的として作られたガイドラインである。GRI には経済、環境、社会それぞれのパフォーマンス指標があり、ジェンダーに関する問題は社会的パフォーマンス

ス指標の「労働慣行とディーセント・ワーク (公正な労働条件)」, 「人権」に位置づけられる。より詳細には, 「労働慣行とディーセント・ワーク (公正な労働条件)」の中の「雇用」, 「多様性と機会」の小項目, 「人権」の中の「方針とマネジメント」, 「差別対策」の小項目が該当する。

ジェンダー問題の位置づけを把握するために, ここで取り上げた2基準に共通しているのは, ① 多様な人材活用, ② 雇用上の差別禁止, ③ 人権問題に対する方針・マネジメント決定である。特に, 多様な人材活用については, 近年, ダイバーシティ・マネジメントとして取り組む企業が増えているが, その際の対象労働者は女性のみならず障害者, 高齢者などである。まずは, 女性が職場で活躍できることは, その他の属性を持つ多様な人材を認めることに通じるはずである。さらに, そうした様々な人材が働く企業の組織文化は, 男女がそれぞれのライフ・ステージにおいて, 仕事と家庭を両立させること (ワーク・ライフ・バランス) が可能な多様な働き方を許容することになるだろう。

### 3. CSR としてのジェンダー問題の公表

#### — 英国企業との比較 —

ジェンダー問題は, 企業の公表資料にどのように記載されているか。ここでは CSR 先進国の英国\*の企業と日本企業を比較し, 日本企業の現状と問題点を明らかにする。

\*英国の CSR について, 本稿で詳細に述べることは省略するが, 英国は 2001 年に世界初の CSR 担当大臣を誕生させた。英国の CSR と政府の関係性については拙著 (2009a) を参照されたい。

#### (1) 方 法

*Forbes* の “The World’s Biggest Public Companies 2006” による売上高 (sales) ランキングの中から, 日本企業の上位 4 社 (A~D 社) と英国企業の上位 4 社 (a~d 社), を選定した。また, 同ランキングの上位 4 社に含まれない産業で, 女性従業員比率の高い小売業と金融・保険業について, 日本企業としてトップにある 2 社 (小売業を E 社, F 社, 金融・保険業を G 社, H 社とする) の計 4 社, 英国企業としてトップにある 2 社 (小売業を e 社, f 社, 金融・保険業を g 社, h 社とする) の計 4 社, 合計 16 社を対象に, 2006 年の各企業の公表資料について, 計 23 項目の記載を分析した (表 3, 調査詳細は齋藤, 2009a, b)。分析の方法は, 表 3 の各項目ごとにその内容が「目標」, 「政策」, 「活動」, 「結果」のどれにあたるかを検討し, 分類するものである。本調査の分析方法は Grosser, Adams & Moon (2008) に従い, 英国企業のデータは Grosser 氏から提供された。調査実施時期は 2006 年 12 月から 2 月にかけてである。

表3 CSR報告書の分析項目

1	全従業員における女性従業員数
2	管理職女性の数
3	様々な職種の女性
4	パートタイム従業員
5	パートタイム従業員としての女性
6	臨時従業員としての女性
7	民族的少数派の女性
8	様々な職種における民族的少数派の女性
9	女性の採用
10	女性の勤続年数
11	女性の教育訓練
12	女性のキャリア開発
13	女性退職者
14	非伝統的な職務の女性
15	ワーク・ライフ・バランス（休暇、フレックスマークを含む）
16	育児
17	賃金の平等
18	平等とダイバーシティの学習
19	ジェンダー平等に関する従業員調査
20	ジェンダー別従業員調査の結果
21	ジェンダー、ダイバーシティに関する訴訟
22	ハラスメント
23	ジェンダー、ダイバーシティに関する表彰

表4 媒体ごとにみたジェンダー問題情報の割合

(単位：%)

	年次報告書	CSR報告書	ウェブサイト	その他
日本	10.3	58.2	31.5	—
英国	20.2	48.6	74.6	13.9

(注) 1. 英国については、全く同一情報が異なる媒体に繰り返し使われていたため、合計が100%にならない。  
2. ウェブサイトの情報はCSRのページだけでなく、当該企業のウェブサイト全体についてである。

内容別とその情報に数値的データが含まれているかについて検討した(表5)。日本企業のジェンダー関連情報は、「目標」に関しては、8社中2社しかない。しかし、「政策」、「活動」、「結果」については、8社全てが何らかの情報を開示している。英国企業は「目標」に関しては、8社中5社が開示しており、「政策」、「活動」、「結果」についても日本と同様に8社全てが情報を公表している。数量データは、情報をより強調し、確固たるものであることを表す際に使用される。この点について日本企業は、「目標」に関する情報を提示している2社が同時に数量データを含んでおり、「結果」についても8社全てが数量データを公表していた。日本企業の方が英国企業よりも数量データを提示している。

## (2) 結果

### ① 媒体

企業がCSRとしてジェンダー問題を扱う場合、その取り組み情報は何らかの形で社会に公表されるであろう。その際、公表媒体は何を使用しているか。ここでは「年次報告書」、「CSR報告書」、「ウェブサイト」、「その他」の媒体を取り上げ、媒体ごとにジェンダー問題の記述の有無を検討した。表4は、本調査対象企業の16社(日本8社、英国8社)が、どの媒体にどれほどの割合でジェンダー問題を公表しているかを示したものである。「年次報告書」においては、日本企業は全ジェンダー情報の1割程度しか示していないが、英国企業は2割の情報がある。しかし、「CSR報告書」は、日本企業の方が英国企業よりもジェンダー問題に関する情報を多く示している媒体(日本58.2%、英国48.6%)であることがわかる。ウェブサイトについては、日本企業は31.5%の情報しかなく、英国の74.6%の半分以下であった。

### ② 内容別にみた公表情報

先述した媒体の中から、CSR報告書を対象に「目標」、「政策」、「活動」、「結果」の内

次に内容別に情報量を検討してみる（表6）。両国ともに「活動」と「結果」については高い割合を示したが、日本企業は英国企業に比べると10%程度低い。「目標」に関する記載は日本が3.8%、英国が6.0%と両国とも低いことがわかる。

表7に女性の雇用形態に関する情報を報告している企業数を示した。女性従業員数については、日本では8社のうち7社が、英国では8社のうち5社が報告書中に記載しており、この点については日本企業の方が情報を明確に提示している。管理職女性についての情報は、日本企業では3社のみの開示であったのに、英国企業では8社全てが開示をしていた。職種について、パート雇用に関しては、日本企業は2社しか情報を公表していない。英国企業は、様々な職種につく女性について8社中7社が情報を示していたが、パート全般に関しては4社、パート女性については2社が情報を示すにとどまった。

表5でみたように、「結果」情報は全ての企業が開示しているので、「結果」情報に絞って、項目別に詳細を検討する（表8）。女性の採用や勤続年数については、日本企業の方が英国企業よりわずかに多い数の企業が情報を提示していた。教育訓練やキャリア開発、非伝統的な職務につく女性についての情報は、日本企業はほとんど「結果」情報を提供していない。ワーク・ライフ・バランスについては、日本企業と英国企業は分析対象企業の約半数が何らかの情報を公表していた。育児に関する情報は日本企業の方が多かった。賃金の平等については、英国企業は8社中3社が情報を開示しているのに対して、日本企業には全くこの情報がない。従業員調査、訴訟、ハラスメント、表彰に関しては日本企業は情報を積極的に示していない。一方、英国企業は8社中6社が従業員調査について報告を行っていた。

表5 内容別にみた企業数

(単位：社)

内 容	日 本		英 国	
	企 業 数	数量データを含む	企 業 数	数量データを含む
目 標	2	2	5	3
政 策	8	1	8	0
活 動	8	0	8	0
結 果	8	8	8	7

表6 内容別情報量

(単位：%)

内 容	日 本	英 国
目 標	3.8	6.0
政 策	21.7	20.1
活 動	25.0	36.4
結 果	22.3	32.1

(注) 各国の全情報量は23項目×4内容×8社となる

表7 女性の雇用形態に関する情報を報告している企業数

(単位：社)

項 目	日 本	英 国
全従業員における女性従業員数	7	5
管理職女性の数	3	8
様々な職種の女性	2	7
パートタイム従業員	2	4
パートタイム従業員としての女性	2	2

表8 ジェンダーに関する「結果」情報を報告している企業数

(単位：社)

項 目	日 本	英 国
女性の採用	3	2
女性の勤続年数	4	1
女性の教育訓練	0	1
女性のキャリア開発	1	3
非伝統的な職務の女性	0	1
ワーク・ライフ・バランス (休暇, フレックスワークを含む)	3	4
育 児	4	2
賃金の平等	0	3
平等とダイバーシティの学習	0	5
ジェンダー平等に関する従業員調査	0	6
ジェンダー別従業員調査の結果	2	1
ジェンダー, ダイバーシティに関する訴訟	0	1
ハラスメント	0	1
ジェンダー, ダイバーシティに関する表彰	0	2

### (3) 考 察

#### ① 日英比較から日本企業の取り組み方を考える

企業がCSRとしてジェンダー問題に取り組んでいる場合、その事実は社会に開示されることによって、初めてステイクホルダーの知るところとなる。開示の方法は様々であろうが、本稿では企業の年次報告書、CSR報告書、ウェブサイトを取り上げ、ジェンダー問題の記載の有無、情報量を検討した。2006年当時、日本企業のジェンダー問題の情報はCSR報告書中に最も多く示されていた。英国企業は情報の重複もあったが、ウェブサイトをもっと多く利用していた。2009年現在、日本企業もCSR報告書の情報をウェブサイトにも掲載し、ステイクホルダーがCSR情報にアクセスしやすいように配慮している。

CSRとしてジェンダー問題への取り組みを明らかにする際、どのような視点からそれを伝えるのかが、内容分析で明らかになった。本調査では、ある事象に対する情報を「目標」、「政策」、「活動」、「結果」に分けて分析している。例えば、女性管理職に関する情報を公表する場合、それが「目標」に関するものであるならば、「〇〇年までに女性管理職比率を〇%にします。」という表現になるし、「政策」ならば「女性管理職を増加させるために〇〇室を設置し、〇〇プロジェクトを展開します。」となり、「活動」に関する提示であるならば「具体的な活動内容としてキャリア相談を実施しています。」となり、「結果」であるならば「女性管理職数は3年前の〇〇人から〇〇人へと増加しています。」となる。日本では、多くの企業が「政策」、「活動」、「結果」に関して行っているが、「目標」情報を掲載している企業は4分の1であった。英国企業は半数以上が「目標」情報を開示している。このことは、日本企業がジェンダー問題に関して、目



標を打ち出す積極性に欠けていることを示している。後日、日本企業に実施したインタビュー調査で、「実行する自信がなければ目標を掲げることはできない」との回答を得て、「目標」の公表を躊躇する理由がわかった。日本企業の優れている点は、「結果」情報に数量データを含んでいる点である。実行したことについては、正確な数値でそれを示している。

女性の雇用形態に関して日本企業は、女性従業員数についてほとんどの企業がデータを提示している。しかし、女性管理職については3分の1の企業しか情報を開示していなかった。英国企業は女性管理職に関して、全企業が記載を行っていた。このことは女性管理職数が少ない日本企業の現実を反映しているのだろう。様々な職種の女性の紹介やパート女性についての情報は、日本では4分の1の企業しか公表を行っていないのに対し、英国企業は様々な職種の女性に関しては1社を除く全ての企業が、パート全般については半数の企業が情報を公表している。一方、ジェンダーに関する取り組み結果の情報開示は、女性の採用や勤続年数について日本企業の方が優れていた。また、ワーク・ライフ・バランスについても育児に関する記載は日本の方が多かった。しかし、賃金の平等、従業員調査、訴訟、ハラスメント、表彰に関する結果情報の開示を日本企業はしていない。賃金の平等性は先述したGRI指標の中に細分化した項目で含まれているので、何らかの言及が必要であると考えられる。

## ② 日本企業のCSR情報の変化

ここで、2006年と2009年のCSR報告書を比較してみよう。日本企業は休暇制度やフレックスタイム、育児に関わるワーク・ライフ・バランスについての記載が多いので、表9ではこれらのワーク・ライフ・バランスの記載数を明確にした。まず、ジェンダー問題全般についての記載は、2社を除く全ての企業が2006年に比してその数を増加させていることがわかった。2009年の報告書で最も多くの記載が見られたのはG社で、女性の雇用形態やジェンダー問題については10箇所、ワーク・ライフ・バランスについては23箇所の記載で合計33箇所あり、これは2006年報告書中の同社の記載数に比べ6倍以上の記載数となっていた。次いで多かったのは2009年報告書のA社、D社で、記載数は27箇所であった。2006年と2009年の報告書の内容を比較すると、

表9 CSR報告書内のジェンダー問題に関する記載数（2006年、2009年）

記載事項	A社		B社		C社		D社	
	2006年	2009年	2006年	2009年	2006年	2009年	2006年	2009年
ジェンダー問題に関する記載総数	13	27	9	23	8	11	12	27
雇用形態とジェンダーに関する記載数	6	15	3	12	2	5	9	17
ワーク・ライフ・バランスに関する記載数	7	12	6	11	6	6	3	10
記載事項	E社		F社		G社		H社	
	2006年	2009年	2006年	2009年	2006年	2009年	2006年	2009年
ジェンダー問題に関する記載総数	13	7	0	3	6	33	25	15
雇用形態とジェンダーに関する記載数	10	4	0	0	1	10	21	8
ワーク・ライフ・バランスに関する記載数	3	3	0	3	5	23	4	7

2006年においてはA社、F社を除いて、女性の雇用、労働条件とワーク・ライフ・バランスに関する記載数に大きな違いがあったが、2009年にはD社、G社を除いて、ほぼ同数になっている。記載数の増加は、各企業が女性の雇用や労働条件のあり方、ワーク・ライフ・バランスをCSRとして捉えはじめている証左であろう。しかし、現在の日本社会の現実をCSRに反映させるならば、例えば、社会問題となっている非正規労働について、パートタイム従業員や臨時従業員に関する記載があってもよいのではないか。こうした問題についてはどの企業の報告書にもほとんど記載が見当たらない。

#### 4. 日本のCSR発展のために

CSRは企業と社会を結ぶ戦略である。CSR報告書やその他の公表資料の限られた紙面に何を記載するかは企業戦略の優先順位を開示することとなる。今回の分析において、最新の2009年版報告書は、ほとんどの企業がジェンダー問題の記載数を増加させていたが、他の分野（環境や経済）に比べるとまだ少ない。このことは日本企業においてジェンダー問題を含む人権や労働領域が重視されていないことを示している。

本稿では、報告書等の公表資料を「目標」、「政策」、「活動」、「結果」に分けて英国との比較分析を実施した。日本企業は「目標」情報が少なかった。対して英国企業のCSRは、今回、調査で検討した企業の報告書を見る限りにおいて、半数以上の企業が「目標」を提示し未来を創造しようとしている。一方、日本企業のCSRは現在実施していること、すなわち「活動」、過去に実施したこと、すなわち「結果」を開示するものが多い。ここに日本企業のCSRのあり方が反映されている。企業にとって「目標」を掲げることは、その目標を実行しなければならない義務を伴うので、勇気が必要かもしれない。しかし、企業のジェンダー問題は女性の労働力の確保やワーク・ライフ・バランスを含み、日本が現在直面している少子社会と深く密接に関わっている。従って、CSRが日本社会を創造するのだという未来志向による「目標」提示が行われることが望まれる。

また、今回の結果から日本企業の多様な（ダイバーシティ）人事管理について、問題点が指摘されよう。まず、女性管理職に関する情報が少なかった。このことは、女性管理職数が少ない日本企業の現状を表している。さらに、様々な職種の女性従業員についての紹介やパート女性についての情報も日本では極めて少なかった。英国企業は様々な職種の女性従業員に関しては1社を除く全ての企業が、パート全般については半数の企業が情報を提供している。日本のCSR報告書の多くは、多様な人材育成を語っているが具体性に乏しいのである。こうした結果は、いくつかの憶測を呼ぶ。日本企業は非正規労働者の存在を隠しているのではないかといった穿った見方や、非正規労働者の多くが派遣労働者であり、それゆえ形式的には当該企業に所属していないのに関係ないという考え方である。各企業を支えている非正規労働者の存在を、ステイクホルダー

は正しく知りたいと考えているだろう。

以上、日英比較分析による日本企業の特徴について述べてきたが、ジェンダー問題に関わるCSRの取り組みを促進させるためにはどうすべきか。志野・嶋根（2006）はこの領域への対策が企業にとってプラスになるという効果を明らかにすることが必要であると述べている。女性の活用と企業業績との相関は、いくつかの調査で明らかにされつつあり、この点は昨今、SRI投資家にも注目されているところである。こうした動きが進めば、ジェンダー問題の解決と企業価値の上昇が同時に叶うという状況が生まれるだろう。

また、今一度CSRの前提に立ち戻り、当然果たされるべき法律の遵守に関して、企業はより広く深い対応力を持つ必要がある。なぜなら、法律遵守にも、直接的に企業が遵守すべきものと、間接的に関係しているものがあるからだ。直接的な責務であるならば、それはCSRとして認識されるであろうが、間接的な責務である場合、CSR問題として捉えることは難しい。例えば、男女共同参画社会基本法では都道府県に対して男女共同参画基本計画の策定が義務化され、行政レベルにおいて男女共同参画への取り組みは責務とされている。この基本計画の中には、女性労働問題やワーク・ライフ・バランスが必ず含まれるのだが、これらの問題解決には企業の理解と協力が不可欠である。そのため、企業との連携をいかにはかるかが考慮されはじめた。このことは、ジェンダー問題に関わるCSRのみならずCSR全般に共通することであろう。CSR概念が普及したことで、日本社会も企業に期待し、頼るところがある。今後のCSR展開の継続性、安定性を考えるならば、企業独自の努力や活動では限界がでてくるであろう。政府、時にはNPOや地域住民といった広範なステイクホルダーとの十分な対話を尽くすことにより、企業にとっても有効な戦略的CSRを実現する道を探ることが、今後の日本社会と企業に必要とされている。

#### 〔付記〕

本調査実施にあたり、方法については英国、ノッティンガム大学ビジネススクールCSR国際センター、センター長のProf. Jeremy Moonから多くの教示を頂いた。また、英国のデータについては同センターのMs. Kate Grosserから協力を得ている。両氏に心から感謝を申し上げる。

#### 〔引用文献〕

- GRI (2008) 「サステナビリティ日本フォーラム GRI」 (<http://www.sustainability-fj.org/gri/index.php> 2008年5月11日アクセス)。
- Grosser, K., Adams, C. & Moon, J. (2008) Equal Opportunity for Women in the Workplace: A Study of Corporate Disclosure, Certified Accountants Educational Trust (London), Research Report 102
- 日本経済団体連合会 (2009) 「CSR (企業の社会的責任) に関するアンケート調査結果」。
- 日本経済団体連合会 (2005) 「CSR推進ツール」
- 岡本大輔・梅津光弘 (2006) 『企業評価 企業倫理 CSRへのアプローチ』慶応義塾大学出版会
- 齋藤悦子 (2009a) 『CSRとヒューマン・ライツ』白桃書房
- 齋藤悦子 (2009b) 「日本におけるCSR推進の鍵は何か——ジェンダー平等とワーク・ライフ・バランスに関する調査結果から——」『日本経営倫理学会誌』第16号, pp.141-149
- 志野澄人・嶋根政充 (2006) 「企業におけるジェンダー問題の現状とCSR導入による新しい視点」『日本経営

倫理学会誌』第 13 号, pp.127-142  
総務省統計局 (2008) 「賃金構造基本統計調査」  
谷本寛治 (2006) 『CSR』NTT 出版