

Social Responsibility

「男女共同参画」の視点から

SRの可能性を探る

—持続可能性をもった社会の実現に向けて

中村 奈津子

特定非営利活動法人 参画プラネット常任理事

名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者 副センター長・施設管理局長

アサーティブ・サポーター

マンション管理士・管理業務主任者

「男女共同参画」の視点から SR の可能性を探る

中村奈津子

はじめに

2010 年 11 月、あらゆる種類の組織を対象とした SR(社会的責任)の国際規格として、ISO26000 が ISO (国際標準化機構¹) より発行された。「SR」とは、ISO の定義によると次のように説明されている。

【社会的責任】 組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して、次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任。

- 健康及び社会の繁栄を含む持続可能な発展に貢献する。
- ステークホルダーの期待に配慮する。
- 関連法令を順守し、国際行動規範と整合している。
- その組織全体に統合され、その組織の関係の中で実践される。

(『ISO26000 社会的責任に関する手引』英和对訳版 P3.)

世界規模で影響し合っている現代の社会を、持続可能性をもってより良い状態で次代へつなぐためには、もはや世界中の全ての組織、全ての人が何らかの自覚をもってそれぞれにアクションを起こさなくてはならないという認識から生まれた概念である。この SR を国際規格化した ISO26000 は、SR のガイドラインを示すものとしてはおよそ世界初、世界共通とされ、現在大きな注目を集めている。また、成立へ向けた最終決定がなされた 2010 年 5 月の総会においては、ISO 史上最多の国の参加をもって合意された規格でもあることから、その影響力の大きさも見込まれている。

日本の JISC (日本工業標準調査会²) は、ISO 理事会³のメンバーとして、この規格の開発プロセスに当初より精力的に参画してきた。当然、日本のさまざまな組織に向けて、この規格を取り入れた活動を奨励していくことだろう。しかし ISO26000 はまだ発行直後であり、今後 SR の概念とともにどのようにそれが発展し、個々の組織の活動に影響を与えていくかについては未知数である。

SR については、NPO 法人参画プラネット (以下「参画プラネット」) も当然それを担うべき組織として、社会からより一層意識的な取り組みを期待されていくことになる。もとより男女共同参画の推進をとおした社会への貢献をミッションとする NPO 法人としては、積極的に ISO26000 で示された SR の視点を取り入れ、専門性を活かした活動に力を

入れていきたいところである。既に、今回の規格の成立前から CSR/SR に注目した事業には積極的に取り組んでおり、例えば 2009 年 2 月には「地域を育てる企業に変わる！ ISO26000 を経営戦略に活かすために～」というテーマでシンポジウムを行った。このときは後述する株式会社損害保険ジャパンの関正雄氏を始めとして地元のさまざまな企業、大学、NPO 法人等から講師を招き、IIHOE（人と組織と地球のための国際研究所）及び日本財団 CANPAN との協働で開催している。また 2010 年 6 月にも「男女共同参画の視点で考える CSR」というテーマで、当時成立間近と言われた ISO26000 と男女共同参画との関わりを考えるシンポジウムを開催し、成立を見込んだ情報発信を行っている。

とはいえ、参画プラネットが団体として SR に効果的に取り組むためには、まだ発行間もないこの規格の理解と内容の精査とともに、これまで民間企業により取り組まれてきた、SR の下地とも言える「CSR (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任)」の成果と課題も押さえておく必要があるだろう。

この報告では、ISO26000 の全体像を概観し、そこに示されている SR の概念と参画プラネットがミッションとしている男女共同参画との関わりを確認する。さらに、これまで SR への取り組みが主に民間企業によって進められてきた背景から、CSR の取り組み状況と男女共同参画の位置づけも押さえておきたい。それぞれの企業が CSR の取り組みを報告、発信するツールとして自主的に発行している CSR リポートを中心に覗いてみる。以上から、男女共同参画の視点をふまえた SR の可能性や課題を探るとともに、今後の取り組みの方向性を提言したい。

1 ISO26000 の背景と特徴

ISO26000 の開発へ向けた検討は、ISO 理事会の要請により 2001 年に始まった。当初、CSR に関する国際規格として検討されていたが、2004 年に SR に関する規格とする変更案が出され、決議された。社会的責任を担うのは民間企業だけではなく、あらゆる形態の組織が全体として取り組まなければ、持続可能な社会の実現は得られないという認識からである。その後、規格案は、文書の作成と総会による合意へ向けた検討が重ねられ、当初の予定をはるかに上回る期間を経たのち、2010 年 5 月、8 回目の総会でようやく結論を得た。この総会には、99 カ国、42 国際組織から 470 名の専門家とオブザーバーが参加しており、特に先進国の 2 倍以上という、かつてない途上国の参加があった。最終の 7 月に行われた投票で、ISO 正規メンバーの 71 カ国中 93% に当たる 66 カ国が賛成をし、規格案が承認されたことにより、2010 年 11 月の正式な発行に至る。

規格開発のプロセスにおいては、各国国内に 6 つのステークホルダー⁴グループから構成される国内委員会を設置して ISO の検討委員会に対応する仕組みが設けられた⁵。日本も財団法人日本規格協会⁶内に国内委員会を設置し、6 つの分野、すなわち①消費者、②政府、

③産業界、④労働、⑤非政府組織（NGO）、⑥サービス、サポート、研究、学術及びその他（SSRO）のエキスパートから代表が集って会を構成し、活動が行われてきた。2010年の時点では、合計43名の委員が参画している。

この国内委員会に参加し、開発プロセスにおいて産業界の中心的な役割を担ってきた株式会社損害保険ジャパン理事・CSR統括部長である関正雄氏は、2010年9月に関西で行われたISO26000説明会（社団法人日本経済団体連合会（以下「日本経団連」）主催）の壇上で、今回成立した規格の特徴を次の3つに要約し評価している。

（1）あらゆる種類の組織を対象とした、社会的責任に関する世界初の国際規格

民間企業に対象を限らず、組織の大小、国別、セクターを問わず「あらゆる組織」がその対象となることが定められたこと。最終の総会においてISO史上最大規模の99カ国が参加した意義も大きく、「世界初、ほぼ世界共通」の規格である。

（2）ガイダンス文書

従来のISOのような「マネジメントシステム規格（組織が方針及び目標を定め、その目標に達成するためのシステムで、認定機関による審査登録の制度を有する）」ではなく、あくまでも「ガイダンス文書」としてSRの現時点での全体像を明らかにするものである。これは従来になかった新しいISO規格として「第3世代の規格」とも呼ばれている。

（3）マルチステークホルダー・プロセスによる規格開発

前述したように、全ての団体を対象とした規格である点に加え、開発過程で「6つのステークホルダー全てが開発に参画」し、それぞれに対立する利害関係を超越して合意を生み出したこと。これにより、SRは世界中のあらゆる組織が果たすべき責任という合意が全体で共有された点を大きく評価している。

2 ISO26000と男女共同参画の位置づけ

次に、ISO26000はどのような構造をしており、そこに男女共同参画がどう関わっているのかを見ていきたい。規格文書全体の構成は、次表のようにまえがきと序文から始まり、7章と2つの付属書、及び参考文献で作られている。

【ISO26000 の構成】

まえがき・序文

第 1 章：適用範囲

第 2 章：用語及び定義

第 3 章：社会的責任の理解

第 4 章：社会的責任の原則

第 5 章：社会的責任の認識及びステークホルダーエンゲージメント

第 6 章：社会的責任の中核主題に関する手引

第 7 章：組織全体に社会的責任を統合するための手引

付属書 A：社会的責任に関する自主的なイニシアチブ及びツールの例

付属書 B：略語

参考文献

(筆者作成)

全体を俯瞰すると、この規格は **SR** に対する共通の認識と理解を深め、取り組みの必要性への自覚を促すとともに、取り組むための方向性や社会課題と具体的な内容、および手法の事例までを示す、まさにガイダンス文書として作られている。

しかし実際のところ、**SR** をどう具現化するかについては、**ISO26000** によって「これを行えばよい」という具体的かつ明快な答えが、組織の目の前に詭えて用意されたわけではない。**ISO26000** が現時点での **SR** の全体像を示しているとしても、そこに書かれている詳細の行動項目は 400 にも及び、その全てに一つの組織が取り組むことは実質的に不可能である。また、**SR** を構成する要素は本来、社会の期待やニーズを反映したものであり、それは社会の動きとともに絶え間なく変化していく。さまざまな社会的背景をもつ、世界の多様な組織が担うべき **SR** の姿はまた多様であり、それぞれに **PDCA**⁷ とステークホルダーとの対話を繰り返しつつ取り組みを前進していくという自主性が問われてくる。「序文」においてもこの点は言及されており、下記に一部を引用しておく。

【序文】(中略) この国際規格は、組織の大小を問わず、先進国、途上国のどちらで活動するかを問わず、民間、公的及び非営利のあらゆる種類の組織に役立つように意図している。この国際規格の全ての部分が全ての種類の組織に対して同等に用いられるわけではないだろうが、中核主題は全て、あらゆる組織と関連性を持つ。中核主題は全て、数多くの課題から成っており、その組織が取り組むにふさわしい関連性および重要性をもつ課題が何であるかを、独自の検討およびステークホルダーとの対話を通じ特定することは、個々の組織の責任である。(『ISO26000 社会的責任に関する手引』英和対訳版 P.vi)

続いて、全文章中の男女共同参画に関わる項目を探してみると、実に多数の章にわたっていた。以下に、概要を抜粋してみる。特に第3章の「ボックス」は注目に値する。

章	男女共同参画に関わる記載内容
まえがき	<p>・「起草グループの中で、途上国と先進国とのバランス及び性別のバランスを満たすよう特別な配慮がなされた。」という文言がある。</p>
第2章 「用語及び定義」	<p>・27の用語の内、「男女の平等」について次の説明がなされている。以下引用する。</p> <p>【男女の平等】 男女の同等の取扱い。</p> <p>注記1：これには、権利、恩恵、義務及び機会に対して、平等な取扱い、又は場合によっては、差異はあるが対等とみなされる取扱いを含む。</p> <p>注記2：この国際規格では、gender equalityを“男女の平等”とし、genderが単独で出てくる場合には“性別”と訳した。</p>
第3章 「社会的責任の理解」	<p>・「ボックス」として「男女の平等と社会的責任」についての説明がある。ボックスとは、補足的な手引又は図解による例示のこと⁸であるが、ここでは「男女の平等と社会的責任」のテーマで、比較的詳細な説明が書かれている。まさに本報告のテーマとも重なるため、以下に全文を再掲する。</p> <p>【ボックス P2 – 男女の平等と社会低責任】</p> <p>全ての社会において、男女は性別による役割を与えられている。性別による役割とは、どのような行動及び責任が男性的であり、女性的であるとみなされるかを条件付ける、学習された行動である。このような性別による役割は、女性を差別することもあるが、男性に対する差別になることもある。どのような場合でも、性別による差別は、個人、家族、コミュニティ及び社会の潜在的可能性を制限してしまう。</p> <p>男女の平等と経済的及び社会的発展との間にはプラスの関連性があることが明らかである。だからこそ、男女の平等はミレニアム開発目標の一つになっている。組織の活動及び主張において男女の平等を推進することは、社会的責任の重要な構成要素である。</p> <p>組織は、性別による偏見をなくし、男女の平等を推進するために、自らの決定及び活動を確認すべきである。その領域には、次の事項が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> — より進んだ同等を達成し、性別の壁をなくすことを目的とした、その組織の統治構造及びマネジメントにおける男女混在 — 採用、仕事の割当て、訓練、昇進の機会、報酬及び雇用の終了における男女の労働者の平等な取扱い — 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬 — 職場及びコミュニティの安全衛生に関し、男女に対して異なる可能性がある

	<p>影響</p> <ul style="list-style-type: none"> — 男女のニーズに等しい考慮を払うその組織の決定及び活動（例えば、特定の製品又はサービスの開発から男女に対し異なる影響が生じるかどうか調査したり、その組織のコミュニケーション及び広告に現れる男女のイメージを確認する。） — どちらかの性別が不利な条件に置かれている分野を是正するために特別な注意を払い、コミュニティの発展に対するその組織の主張及び貢献によって、男女双方に恩恵を与える。 <p>ステークホルダーエンゲージメントにおける男女の平等は、組織の活動における男女の平等を実現する上で重要な手段である。</p> <p>男女の平等を促進するためには、性別の課題に取り組む際に専門家の助けを求めることも、組織にとって役に立つかもしれない。</p> <p>体系的なやり方で男女の平等の実現の進捗を監視するために、組織は、指標、目標及び最良実施例の参照を利用することが推奨される。</p>
<p>第4章 「社会的責任の原則」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・7項目の原則が特定されており、1. 説明責任、2. 透明性、3. 倫理的行動、4. ステイクホルダー、5. 法の支配、6. 国際規範、7. 人権の順にそれぞれに指針が記述されている。 ・ここでは特に「男女の平等、ジェンダー」といったテーマには触れていないが、「7. 人権の尊重」については、「国際人権章典⁹に規定されている権利の尊重」が書かれており、これに男女共同参画が含まれることは言うまでもない。
<p>第6章 「社会的責任の中核主題に関する手引」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・この章は、規格全体の約半分という最大のボリュームを占める。この中で男女の平等とジェンダーについて触れている項目は20弱あり、非常に多い。 ・7つの中核主題に関しては、「それぞれにおいて、男女が異なった形で影響を受ける可能性があることにも考慮している」と、性差への配慮が含まれていることを押さえ、「この主題に対し統合的に取り組むことで組織が重要な利益を達成することができる」と述べている。その利益の一つに「女性労働者及び男性労働者の安全衛生を向上させる」とある。 ・7つの中核主題とは「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」（公正な事業慣行）「消費者課題」「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」である。そのうち、特に「3 人権」「4 労働慣行」「7 消費者課題」「8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」において、男女共同参画の視点での説明が見られた。全てをここに掲載することは省くが、女性が社会的弱者となっている状況の改善と参画の促進、及び性別によって不利益を被ることのない社会づくりに重点が置かれている。 <p style="text-align: right;">（筆者作成）</p>

この表を見ても、男女共同参画の理念とジェンダー課題に関する文章は随所に記載されており、ISO26000における、このテーマの基本的な位置づけが伺える。特に第3章の「ボックス2」では、男女平等の推進をSRの重要な構成要素と明記し、取り組みへの足がかりまでを示している点に注目したい。国際規格として世界的な影響力をもつISO規格において男女平等の実現の重要性を確認していることを鑑み、ミッションとして男女共同参画社会の実現を掲げている参画プラネットも、SRをふまえた活動と発信に力を入れて取り組みたいところである。

3 CSRの現状

ISO26000で国際標準化されたSRの概念は、もとはCSRとして、企業の取り組みから始まっている。CSRは、1970年代の環境汚染や1980年代の児童労働の問題など、企業の活動が環境や社会に及ぼす、特に負の影響に対する懸念や社会貢献活動への関心の高まりとともに、先進国の国際企業を中心に取り組みが広がってきた。地球規模で進行する環境問題や社会問題に対する企業の影響は甚大である。ゆえにCSRは国際企業において、主に自社の活動の透明性や説明責任を問われることへの反応として発展してきたと言って良い。こうした取り組みが進むとともに、その成果を示す指標として、品質管理のマネジメントシステムである「ISO9000」や環境マネジメントシステムである「ISO14001」、さらには「GRI」といった環境・社会レポートの国際ガイドラインなども並行して多数整備されていき、それらはCSRの取り組みの管理と成果報告の物差しとしても活用されてきた。また、例えば投資における年金基金などの公的資金の運用で、CSRを評価したSRI（社会責任投資）が広がるなど経済的側面の強力な後押しもあり、もはや、大規模の国際企業においてCSRは当然取り組むべきものという共通認識になっている。

日本においてCSRという言葉が広がり始めたのは2000年以降のことで、まだ比較的新しい用語である。もちろん、それ以前にもCSRの訳語としてではない「企業の社会的責任」という言葉は1970年代から現れて¹⁰おり、全く新しい概念ではない。日本では2003年が「CSR元年」と呼ばれ、そこから取り組みが一気に加速しており、大手企業を中心として「CSR報告書」「環境報告書」など¹¹が毎年発行されるなど、ここ十年ほどでCSRという概念はずいぶん浸透してきた。CSR報告書を出す企業も年々増加する傾向にある。財団法人日本船舶振興会（以下「日本財団」）が作成しているウェブサイト「CANPAN CSRプラス」¹²では、CSRに関する企業の取り組みのデータベースや、関連ニュースリリースなど各種の情報が掲載されているが、その中のCSR情報データベースには、約2000社の企業が登録されている。このうち、CANPAN運営事務局の定めた基準により、なんらかのCSR情報をウェブで開示していると判断されるのは約700社である。他の例として、ポータルサイト「goo」が提供している「環境goo」のウェブサイトにおいて、自社の「CSR報告書」「環境報告書」などへリンクしている企業は355社となっている。また日本経団連が会員企業へ向けて調査した2009年の調査では396社である。正確な数値を算出する

のはまず不可能であるが、上場企業でおよそ 400 社ほど、その他企業も含めて 700 社ほど¹³が毎年何らかの情報発信をしているというのが妥当な数値ではないか¹⁴。

ただし、CSR の認識と理解においては、国内で統一、共有されているとは言い難く、取り組みにもかなりのばらつきがある。もちろん CSR の概念はまだ新しく、時代の変遷とともにその解釈も求められる取り組みも変化しており、現在も明確な答はない。しかし国内での取り組みを見渡しても、ウェブサイトなどで「CSR の取り組み」としていわゆる寄付や慈善事業などの社会貢献活動だけが紹介されていたり、同じ様式の「環境報告書」の発行を何年も続けている企業などを見ると、認識の格差がかなりあるのではないかと思われる。また「CSR 報告書」と謳っていても、自社に不利にならない情報のみを開示していたり、ステークホルダーとのコミュニケーションを意図していない一方的な報告がなされているなど、単に自社 PR のツールとしての利用に止まっているところも多いのが現状である。

とはいえ、例えば前述の日本経団連が 2009 年 9 月に行った、会員企業へ向けた『CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート（以下、「CSR アンケート」）』¹⁵では、2005 年の調査と比較して、回答企業の意識の高まりは確実に伺える。対象分野によって意識の差はあるが、CSR の取り組みを法令遵守の範囲に止まらず、法令遵守を超えた社会的良識の範囲での活動から、さらに持続可能な社会の創造に向けた活動へと、より積極的に捉えている企業が増えている。日本経団連も従来から CSR の啓発には力を入れてきた。証券・金融不祥事などの影響もあり、揺らぎ始めた企業活動への信頼回復を目的として 1991 年に制定した「経団連企業行動憲章」では、当初から「企業と消費者・生活者との共生」が書かれている。これを 2002 年に発展的に「企業行動憲章」とし、2004 年の改定では「企業の社会的責任」を明記した。2010 年の再度の改定では、序文において ISO26000 と SR について言及し、10 章に及ぶ項目は、ほぼ ISO26000 を網羅したものとなっている。ただし CSR に対して加速的な取り組みが見られるのは、すでに何らかの形で SR に力を入れて取り組んできた企業に伺える傾向であり、社会全体を見渡したとき、CSR への認識も浅く、ゆえに取り組みへの関心も少ない企業が未だ多いのも実情である。すでに取り組みが始まっている企業において「環境報告書」から「CSR 報告書」への移行などは増えているが、報告書発行数の増加が特に際立っているわけではなく、CSR への意識と関心を高め、行動へつなげていくのは企業にとっても継続して取り組むべき課題である。

4 CSR における男女共同参画

このような取り組みと認識のばらつきは前提のものとして、企業の取り組みにおける男女共同参画への意識、あるいは具体的な取り組み状況はどのようになっているのだろうか。男女共同参画とは、例えば言いかえると企業にとっての人的資源の活用であり、あるいは性別をふまえた人権や性差への配慮などにあたるため、ここでは CSR のトリプルボトムライン¹⁶と呼ばれる経済面、環境面、社会面での取り組みのうち、社会面での取り組みに

含まれるものと認識してよいだろう。CSR が発展してきた経緯を見ればある程度予測がつくことではあるが、環境面と社会面での取り組みを比較すると、残念ながら社会面での取り組みはかなり遅れている¹⁷。

前述した日本経団連の CSR アンケート結果をみても同様の状況が読み取れた。具体例として、このアンケート結果から CSR の取り組み項目別の意識を見てみる。回答を寄せた会員企業 437 社¹⁸は全会員企業のおよそ 3 分の 1 であり、回答をするという行為だけを見ても、CSR への関心が高い層にある企業だと判断できる。このように CSR に比較的取り組んでいる企業においても、環境面と社会面での取り組みの温度差は明らかだ。「環境」「地域貢献を含む社会貢献」は「法令順守を超えた社会的良識の範囲での活動」を超えた「持続可能な社会の創造に向けた活動」として、より積極的に取り組むと回答した企業が全体の約 8 割に及び、「法令遵守」の範囲内とした企業は 1～2%。これに対して「労働慣行」「人権への配慮」といった社会面では「法令遵守を超えた社会的良識の範囲での活動」とする企業が最多ではあるが、同時に「法令遵守」の範囲内とした企業も 9～15%と、「環境」「地域貢献を含む社会貢献」などと比較すると保守的と見られる回答が多かった。

また、冊子やウェブサイトなどで開示されている各社の CSR 報告書を何社か参照してみると一目瞭然であるが、社会面での情報開示は環境面のそれと比べ物にならないほど少ない。これもすでに述べたが、環境への取り組みだけを報告した環境報告書をもって CSR には取り組んでいるという認識の企業もある。少なくとも 10 年以上にわたり、各方面から多面的な CSR の課題が提示されているにもかかわらず、環境報告書の発行以外の情報発信が何年たっても行われぬ企業があるという現状をみると、社会面への課題意識が薄いと判断せざるを得ないだろう。もちろん、ある程度の項目を盛り込んだ CSR 報告書を出していれば全社的に意識と取り組みのレベルが高いとも言いきれず、個別の判断には、報告書の内容を含めて、企業から発信されている情報の精査が必要なのは言うまでもない。

CSR 報告書からは、社会面での情報開示については、単に育児休業制度や介護制度等の、自社で導入している制度を紹介してあるだけのものや、該当年度の利用者数の開示に止まるものなど、量的にも質的にも不十分であることが見て取れる。方針や目的、数値目標と成果が全く書かれていないもの、あるいは報告文が毎年変化の無いものも多く、残念ながら積極的に取り組む意欲が伺えない状況の企業が多い。障害者雇用、女性の活用、労働時間の削減等に触れていても、具体的な数値に乏しければ、ステークホルダーである読み手との信頼性向上に向けた取り組みがなされていると読み取ることは難しい。なお用語について「ワーク・ライフ・バランス」「女性の活躍支援」「ダイバーシティ」といった言葉は比較的散見されるが、「男女共同参画」は筆者が見た限りでは数社のみであった¹⁹。もちろん重要なのは言葉ではなく、どうアクションを起こし変化したか、何が成果と

課題として残ったのかという中身であるため、評価には用語からつながる取り組みの中身を個別に見ていく必要があるだろう。

5 SRの可能性と課題

これまでで最多の機関及び組織が参加し、最多国の合意を得て作られた世界共通のガイドラインである ISO26000 は、今後全ての組織へ向けて、どのような力を発揮していくのだろう。成立時に得られたコミットメントは、どこまで影響力をもって各国、各セクター、各組織へ持ち帰られるのだろうか。早速ドイツでは、この ISO26000 基準に準じた、DIS²⁰ という国内規格化を進めているという。今はこうした先進的な動きに注目が集まっているところである。

この、今後の動きへの影響として押さえておきたいことがある。P.3 に、株式会社損害保険ジャパンの関氏が述べた ISO26000 の特徴と評価を載せたが、この特徴は、裏返すと取り組みにおける課題にもなりうるという側面である。一つ目の、「あらゆる種類の組織が対象である」点については、反面、規格が自分の団体にとって必ずしも使いやすいものではないという課題がある。規格の第 6 章には、取り組みのための 6 つの中核主題と中核主題ごとの課題、さらに 400 に及ぶ行動の細目が書かれており、これが規格全体の約半分のボリュームを占めている。規格を参照して SR に取り組もうとする組織は、そこから各自にとっての中核主題及び課題の関連性と重要性を判断し、取り組みの優先順位を決めなくてはならない。いわば規格の読み込みと自らの活動状況に照らした判断、及び継続して取り組むモチベーションとエネルギーも求められるのである。発展途上国や中小企業には、その要求はハードルが高いのではないかという指摘がされている。

二つ目に「ガイダンス文書である」点について、具体的な取り組みへの優先順位を各組織が判断するため、特に企業においては従来 CSR として取り組んできた活動の不足をどこまで補い改善するか、というモチベーションが求められる。例えば CSR の指針の一つとして多くの企業が活用している「GRI サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン（第 3 版）」においては、「GRI アプリケーション（準拠）レベル」という指標があり、このガイドラインにどこまで準拠して報告書が作成されているかという自己宣言の指標がある。特定の業種にとって持続可能性報告に不可欠な課題に関する、報告要素とパフォーマンス指標を示した「業種別補足文書」や、開示対象の指標の定義やデータ作成ルール等について詳細に記述した「指標プロトコル」というものもあり、ガイドラインの活用を積極的に補完するシステムがある。ISO26000 にはこうしたシステムはないため、取り組み課題の優先度を各セクターや組織に、かなりの柔軟度で任せられているという点が不安材料になる。極論を言えば特に企業は「これまでと同じ課題に取り組んでいれば十分だ」と判断しかねないということである。企業以外のセクターにとっても、優先順位の判断は大

きな課題となるだろう。今後は、取り組み事例の共有を積極的に行い、グッドプラクティスを例えばセクターごと、あるいはセクター間で広げていくといった努力が欠かせない。

最後の「マルチステークホルダー・プロセスによる規格開発」である点でも、同様のことが言える。ステークホルダー間には、もともと対立する利害がある。これらを調整しつつ、お互いの強みを活かして持続可能性のある社会づくりに力を発揮していくためには、これまで以上の対話と協働が欠かせないことになる。ISO では、コペンハーゲンで開催された最終の総会の総括において、ISO26000 の発行から 3 年後を見直しの時期とし、それまで規格の解釈や普及に関する助言等を行うための後継組織の設置を要請²¹した。また発効後も既存のステークホルダーのネットワークを維持することで合意している。これらを核として、継続したエリアとセクターを超えた対話と、協働のための協力関係を強力に維持していくことを期待している。

6 SR と男女共同参画を広げるために

終わりに、SR と男女共同参画についてまとめる。世界共通のガイドラインとなる ISO26000 において、男女共同参画が重要な位置を占めることはすでに確認した。文書中の「ボックス 2」で押さえてあったとおり、男女共同参画の実現と SR の発展には強い関連性があり、男女共同参画は SR の根幹をなす、優先度の高い取り組み課題だということは明らかだ。これを各実施団体がどのように解釈して受け止めるのか、今後の動向に非常に関心を高く、かつ課題意識を持って注目している。SR の下地として取り組まれてきた CSR では、男女共同参画を含む社会的なテーマが環境面の取り組みほどには重要視されてこなかったことは先に述べた。また ISO26000 にはガイドラインに止まるという限界があり、各組織が相変わらず社会的なテーマの優先順位を低く置く可能性も不安材料にある。しかし、これから CSR から SR へ向かう時代の変革期には、より社会の関心と要請も広がっていき、社会的なテーマを積極的にすすめる道筋を拓くことが一層求められていくはずだ。

付け加えると男女共同参画、あるいはダイバーシティといった社会的な課題は、組織の基礎体力に当てはめて考えることができる。決して短期間で解決できることではなく、またこれをすれば効果がすぐに現れるというような、即効薬的な回答が示されるものではない。裏返せばこれから SR を深めていく組織にとっては、取り組みの重要性は理解していてもテーマが多岐にわたり、どれから取り組んで良いのかの判断に迷うところでもあるだろう。今回の報告では「SR」の全体を眺め、男女共同参画との関わりを確認するまでに止まるため、他組織の取り組みを効果的に支援し推進する具体的戦略や手法の検討は今後の課題としたいが、男女共同参画を専門とする NPO としては、この状況への対応策を積極的に示していく必要がある。

地球に存在するあらゆる組織が SR の視点を持ち、それぞれの専門分野からどう社会に貢献できるかを考えることが、SR の取り組みを深めることにつながる。参画プラネットも男女共同参画を専門分野とする NPO 法人として、自らの専門性を活かした提言と活動を進めていきたい。持続可能性をもった社会の実現に貢献できるより良い組織づくりのために、ISO26000 という国際規格が力強い追い風になることを期待している。

-
- 1 工業製品（電気分野を除く）の規格や品質管理などの工程の標準化を行う国際的 NGO。
 - 2 工業標準化法に基づいて経済産業省に設置されている審議会。
 - 3 ISO は「国家間の製品やサービスの交換を助けるために、標準化活動の発展を促進させること」及び「知的、科学的、技術的、そして経済的活動における国家間協力を発展させること」を目的に 1947 年に発足。現在 162 カ国の会員を抱え、定めた規格の数は 18,083 に及ぶ（2009 年末現在）。日本は、会員団体から選ばれる理事会メンバーである。
 - 4 ISO26000 の規格においては、ステークホルダーとは「組織の何らかの意思決定又は活動に利害関係を持つ個人又はグループ」と定義されている。
 - 5 規格の「まえがき」(P.v) の中で、この仕組みの設置にあたっては「起草グループの中で、途上国と先進国とのバランス及び性別のバランスを満たすよう特別な配慮がなされた」ことが書かれている。
 - 6 経済産業省所管の公益法人。日本工業規格 (JIS) 原案の作成や JIS 規格票の発行、関連出版物の発行などを行う。
 - 7 事業活動における管理業務を、効果的かつ円滑に進めるマネジメント手法のひとつ。Plan (計画) - Do (実行) - Check (評価) - Act (改善) のプロセスを重ねることで、業務を継続的に向上、改善していくもの。
 - 8 「ボックス」に関しては、「序文」(P.vi) の中で確認的に「ボックスは、補足的な手引又は図解によって例を示している。ボックスの中に書いてあるからといって、本文中の文章に比べて重要でないと考えるべきではない」と述べられており、規格本文と同等な重要度であることが記されている。規格には全部で 17 のボックスがある。
 - 9 国際人権章典は「世界人権宣言 (UDHR)」「市民的及び政治的権利についての国際規約 (CCPR)」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」を総称するものであり、法的拘束力がある。
 - 10 日本経団連（経済同友会との統合前）では 1973 年の総会決議で「企業の社会的責任」を取り上げ、翌 74 年に【企業の社会性部会】を設置するなど、早くから企業の「社会的責任」を提唱している。
 - 11 報告書の内容は様々であり、名称により大よそ次の 3 つに分類できる。1) 「CSR 報告書」(CSR レポート、サステナビリティレポート、持続可能性報告書など含む) 2) 「社会・環境報告書」(経営環境報告書、環境安全報告書など含む) 3) 「環境報告書」(環境レポート、エコレポートなど含む)。このうち 1) と 2) の大よそが CSR レポートと判断できる。
 - 12 CANPAN CSR プラス : URL http://canpan.info/csr_index_view.do
 - 13 CSR 報告書については「1200 社ほどが何らかの報告をしている」という発言も聞かれ、正確には把握が難しい。
 - 14 この数字は当然、報告書を出している企業に限ってのことで、実際の取り組みのすそ野は広い。報告書の発行には至らないが活発に CSR に取り組む企業もあり、前掲の CANPAN CSR プラスを始めとして、こうした企業の SR を可視化していく活動も広がっている。
 - 15 CSR アンケート : URL <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/csr.html>
 - 16 1997 年にイギリスのジョン・エルキントン氏が提唱した、企業活動を評価するための考え方。企業はその活動の経済的側面のみならず、社会的及び環境的側面についても評価

が必要だとする。現在 CSR 報告書作成のガイドラインとして、世界的な標準となっている。

17 ここでは「環境面」と「社会面」の取り組みを比較しているが、もう一つの「経済面」については、企業はもともと IR 報告などをおして投資家や株主への積極的情報開示をしているため、CSR 報告書には載せていないことが多い。

18 調査対象である日本経団連企業会員 1297 社のうち、今回のアンケートで回答を寄せた企業。回答率 33.7%

19 筆者は 2009 年度前後に出された各社報告書のうち、350 社ほどに目を通した。この中で、2006 年から 2009 年までに発行された CSR 報告書（または環境報告書）に「男女共同参画」という文言が書かれていた企業は 5 社。これら、各社のレポートを比較してまとめたものは、また別の機会に提供したい。

20 日本で言う「JIS 規格」に当たる。

21 ISO は「技術管理評議会（TMB）」に対して要請。