

# CSRの目的を理解し、日常業務に根付かせ、CSRを会社の発展に結びつけていくために

座談会

2010年度をCSR元年と位置付け、CSR活動をスタートした山村グループですが、さらに活動を本格化させていくにあたり、CSR活動の拠り所である『企業活動に関する基本指針』の浸透状況をはじめ策定の背景や目的を検証するために、役員と従業員との座談会を行いました。話題は日頃の活動状況からCSR活動の目的にまで及び、CSRが当グループのいっそうの発展に不可欠であることを確認しました。



## 『企業活動に関する基本指針』徹底への取り組み

**谷上** CSR取り組みの拠り所である『企業活動に関する基本指針』は当初、企業の機密情報漏えい防止の観点から検討を開始したのですが、策定途上で対象をコンプライアンスや環境保全、人権、社会貢献などにも拡大し、広く法令と倫理を順守するための指針として10年前に策定したものです。経団連の『企業行動憲章』を参考にしています。CSRに取り組む上で、まずはこの『基本指針』が日常業務と深く関わっていることを理解することが必要です。その上で『基本指針』やCSRをどのように浸透させていくかを考えてみたいと思います。

**黒田** 私は関西工場の総務責任者(事務長)ですので

環境保全関連の法令順守に関わっています。関係法令はすべてきちんと守るつもりでも抜けがあり、確認が重要だと感じています。『基本指針』をはじめとした規則類は、まずは管理職で読み合わせを行い各職場でも熟読するのですが、協力会社の方までは徹底できていないのが実情です。例えば駐車場で許可証を提示するというような簡単なルールでさえ、いくら繰り返し伝達しても、実際にはできていない人がいます。

**五明** 環境保全の旗振り役なので、CSRが業務全般に関わってきます。少人数の部署なのでルールを守ることが徹底するために派遣会社の方も社員と同様に安全推進委員やQCサークルに入ってもらって意思伝達を図っています。しかし、それでもまだ十分ではないと思います。

**石田** 大阪工場では派遣会社や協力会社の方が多いのですが、『基本指針』をはじめとするルールは、まず、社員にきっちり伝えることが大切だと思います。協力会社の方から「社員がルールを守っていない」ということも聞きます。ですからまず社員がルールを守ることです。そのため大阪工場では労使で協力して“しつけパトロール”を行っています。また、去年の4月からは時間外労働やセクシャルハラスメントなどの勉強会を本格的に行っています。

**田口** 山村倉庫では『基本指針』の精神を盛り込んだ『山村倉庫NEWスタンダード』(行動規範)が浸透するように取り組んでいます。「部下は上位者の背中を見ている」ものです。上位者が『山村倉庫NEWスタンダード』を実践し、決められたことを守ることによって、本当の意味で多くの従業員に『基本指針』が伝わっていくと考え、まずは上位者である管理監督者にしっかり根付いていくように力を注いでいます。

**黒田** 『基本指針』をしっかり理解してもらう手段で



専務取締役 谷上嘉規

の理解の仕方の違いが大きいことが気になります。抽象的な語句をどう理解していくか、ぶれない根付かせ方を考えないといけません。

**谷上** 今みなさんの発言を聞いていて、特にコンプライアンスについてそれぞれの部署で一生懸命やってくれていると感じ、コンプライアンスは現場の方々



プラスチックカンパニー 生産本部関西工場総務係事務長 黒田 晴之

エンジニアリングカンパニー 技術管理部管理グループリーダー 五明 祐一郎

ガラスびんカンパニー 生産本部大阪工場総務課長 石田 武

山村倉庫株式会社 管理カンパニー管理本部人事部長 田口 義洋

すが、『NEXT』(社内報)の活用が有効だと思います。『NEXT』は、協力会社の人も熱心に読んでいます。そこに『基本指針』を毎号1項目ずつ紹介していけばいいのではないのでしょうか。事例などのイラストなどを入れてできる限りわかりやすくして。

**林** 『NEXT』は3カ月に1回、広報部から発行している山村グループ広報誌ですが、読者層が広くご家族にまで及ぶので内容はどうしても無難になりがちです。しかし、どのように読まれているかをもっと読者とコミュニケーションして調査し、情報を確実に伝える印刷物の強みをいかせるように内容の充実を検討していきたいです。また、『基本指針』は企業の価値観の表明だと考えると、部署や個人で

の地道な努力の上にあることを認識しました。法令と倫理、また会社のルール順守をいっそう徹底するために、経営層と従業員が一丸となって取り組んでいきたいと思っています。それと、法令の内容を知らない人に守れといっても無理なのですが、現実には法令をきちんと知らない人が多い。守るべきことを知らしめる“教育”が肝心だと思います。

**森** 法令がどのように適用されるかは個々の状況によるところが大きいので、具体的な事例を提示していければと思っています。また社内のルールも、守られていないこともあり、今後いっそうきっちりやっていくことが必要かと思っています。

『企業活動に関する基本指針』はなぜ必要なのか

**鳥羽** 私の見解ですが、近年世間では、コンプライアンス違反や品質問題などが相次ぎましたが、中には対応を誤って会社が潰れてしまうということさえありました。そうした社会情勢から“社会と共存する企業である”という姿勢を公に示すために『基本指針』などの策定、公開が必要になってきたのだと思いますが、いかがでしょうか。

**難波** 今、社会の企業を見る目が非常に厳しくなっており、ルールを明文化して社会に宣言することが求められているからだと思います。それと、環境保全や社会貢献を行うことが企業の重要な役割になってきています。

しかし、現状は個人によって理解に差があると感じています。まずは、法令や倫理、そして公正で透明な経営などの意味についてきちんと理解していく教育が必要だと思います。

山村グループのCSRとは何か

**谷上** 日常業務にCSRが浸透するには、その目的がしっかりと理解されていることが必要ですが、CSRの領域は幅広く目的といっても一言で表すのは難しい。私自身は、CSRのねらいは、お客様、株主、従業員、取引先、地域社会などのステークホルダーからの永続的な信頼を築くことにあると思っていますが、みなさんはどのように考えていますか。

**黒田** コンプライアンスは、最低限度のことで、でき

**田口** 山村倉庫では若年層の就職活動支援を通じて地域に貢献しています。例えば『ひょうご・しごと情報広場』<sup>※1</sup>主催による県内の求職者や地元の高校生を対象にした就職支援セミナーで講話を行ったり、尼崎市の『しごと塾』<sup>※2</sup>の活動に参画したりしています。

**林** 悪いことをしない会社だと思われたいのか、良いことをする会社だと思われたいのかというと、目標は当然後者です。上場会社は成長性が見えないと評価されないですし、CSRを活用してポジティブな方向に進みたいですね。

**谷上** さまざまなCSR活動は、「従業員と経営層との信頼関係」が“カナメ”になるはずですが、当グループの基本理念に“事業は人なり”とありますが、まさにそこです。経営層は個々の人を大切にしているか、また従業員は経営層の信頼に応えているかという内部の信



ようか。  
**谷上** CSRにもインセンティブが必要ということですね。環境保全ならコストダウンに、内部統制なら仕事の効率化に結びつけるように、継続的な活動には自ら魅力あるインセンティブを見つけ出す必要があります。ではCSRのインセンティブとは何かというと、これはなかなか難しい。  
**水口** モノづくりの会社ですから、やはり作ったモノを安心して使ってもらえることが大切だと思います。



コーポレート本部広報部 広報総務グループ **林 和幸** 研究開発センター 知的財産グループ **森 海彦** CSR推進室 監査グループリーダー **鳥羽 謙吾** ガラスびんカンパニー 業務物流部購買管理課 **難波 城次**

**五明** 我々は、消費者とは直接には向き合っておらず、飲料水などの中味のメーカーと向き合っている企業です。ですから、『基本指針』の目的は、まずはお客様に信用してもらうことにあるはずですが。

**今村** 法令順守や製品の安全性、そして情報の保護などは万一問題が生じれば企業が存続できなくなる可能性があります。『基本指針』を策定し順守することは自らを守っていくためにぜひとも必要なものだと考えます。

**林** 広報部は社内外とのコミュニケーションが業務ですので、『基本指針』はすべてに関わってきます。今回改めて『基本指針』を熟読してみると、どれも当たり前のことではあるのですが、できていない点も感じます。

**山名** 全従業員が共通認識を持つためには『基本指針』のような明文化した指針が必要だと思います。し

て当たり前。もっと前向きにCSRで何ができるかというと、例えば原料が石油に由来しないペットボトルを開発するなど、やはり環境面での貢献ではないですか。

**大川** 環境に関連する法令などについても、きちんと順守しなくてはなりません。コンプライアンスという最低限のことをまず固めて、積み上げるようにしないといけないと思います。

**今村** “リサイクルの優等生”と言われるほど環境にやさしいガラスびんの特長をもっとアピールするべきだと思います。当社にはエコロジーボトルもありますし、工場でもリサイクルや省エネルギーを推進しています。

**石田** 大阪工場は高槻市にあり地元の従業員が多く、工場の存続自体が地域貢献といえます。地域には学校や商店などさまざまな機能が必要ですが、特に職場は生活の基盤ですから。



ガラスびんカンパニー 品質保証部 **今村 泰之** ニューガラスカンパニー 管理グループ **山名 弘道** 環境室 **大川 博之** プラスチックカンパニー 生産本部技術開発チーム **水口 友貴**

頼関係がしっかりしているこそ、当グループが社会の皆様から信頼されるのではないのでしょうか。「従業員と経営層との信頼関係」をいっそう強固なものとして足場を固め、そしてさまざまなCSR活動に取り組み、ステークホルダーからの信頼を獲得していきたいと思っています。

CSRのインセンティブとは

**難波** 例えば、サプライヤーとの共生ということを重視している企業があります。当社では、現在取引先を含めてのCSR活動は行っていませんが、今後、サプライヤーとの共生について検討し、購買業務にいかせるとすれば、サプライチェーンの強化につながるのではないのでしょうか。このようにCSRを推進することで企業活動が強化できるといったことが考えられないでし

製品に責任がとれる、つまり優れた製品を作り続け、安心をお届けすることもCSRですし、そこからは仕事に対する大きなやりがい生まれてくると思います。

**谷上** 当グループの本業から考えると「胸をはってお届けできる製品」を作る、それがお客様をはじめとして社会に信用されて会社は発展する。そうすれば従業員にも必ずメリットがあるはずですが、それが一つのインセンティブであると考えられます。基本理念に“商いの基は品質にあり”とありますが、これはつまりお客様への責任です。ここに立ち返って、CSRをきっちり理解して会社が発展していくように取り組んでいきましょう。

※1 職業に関するワンストップサービスセンターとして、求職者や事業者に、就職支援と職業能力開発の相談や情報提供を行っている「財団法人兵庫県雇用開発協会」の取り組み。  
 ※2 第二新卒者などを中心とした39歳以下の若年就労希望者に対して意識啓発、人材育成、就労支援を尼崎市が一体的に行っているもの。