

# 社会との対話

## 優秀論文

研修先 中外製薬株式会社

研修テーマ 企業におけるCSR推進の実践例の研究

商学部2年才組

学籍番号 40422171

勇崎 香織

## 《目次》

### I. 問題提起

### II. テーマをめぐる現状と問題点

#### 【現状1 中外製薬にとってCSRの今日的意味とは？】

- (1) 従来 of CSR
- (2) メディアにおけるCSRへの注目の高まり
- (3) CSR注目の背景
  - ① 企業不祥事の多発
  - ② 消費者の変化
  - ③ 新たな投資家、「SRI投資家」の出現
- (4) 結論 ～CSRの今日的意味～

#### 【現状2 中外製薬の社会的側面CSRの実態】

- (1) 寄付
- (2) 途上国・貧困層への援助
- (3) 女性雇用
  - ① 女性管理職比率
  - ② 女性管理職の少ない理由
  - ③ 女性の離職理由

#### 【問題点のまとめ】

### III. 改善提案

- 1. 寄付による社会的成果の明示
- 2. 既存活動・組織との協働
  - (1) ロシュ ～具体策①～
  - (2) NPO・NGO ～具体策②～

(3) 効果

### 3. 女性の出産・育児環境の整備

(1) 出産休暇・育児休暇中

(2) 出産休暇・育児休暇後

(3) 制度設定

(4) 効果

### 【改善提案のまとめ】

## IV. 社会全体から見たテーマをめぐる問題点

1. 退職後の生活設計の一助
2. 発展途上国・貧困層への医療支援問題
3. 性別への固定観念

## V. 参考文献・参考サイト

## I. 問題提起

近年、CSR<sup>1</sup>、すなわち、「企業の社会的責任」への注目が高まっている。その背景として、企業に期待される社会的責任の内容と範囲が、社会的環境や人々の考え方の変化を受けて大きく変容してきていることが挙げられる。

このような今日の下で、中外製薬株式会社は製薬企業の企業活動における CSR の意味をどのようにとらえていくべきか。また、中外製薬が実際の経営の中で更に取り組んでいくべき課題とは何なのかについて考えていく。

## II. テーマをめぐる現状と問題点

### 【現状1 中外製薬にとって CSR の今日的意味とは？】

#### (1) 従来の CSR

これまでに、企業が社会から課せられていた「企業の社会的責任」とは、企業活動の本業そのものを指していた。具体的には、消費者に対して高品質な商品を安く提供すること、社員に対して定期的に十分な給与を支払うこと、株主に対して利益を上げて十分に配当すること、国・地域に対して雇用を提供し納税を行うこと、そして法令を遵守してこれらの企業活動を行うことである。すなわち、事業活動を通じて経済的利益を生み出し、与えていく企業活動の『『経済的』側面』のみが、企業の社会的責任、つまり CSR と考えられていたのである。

#### (2) メディアにおける CSR への注目の高まり

2003 年は、経済同友会の第 15 回企業白書『『市場の進化』と社会的責任経営』の発表に代表されるように、CSR の概念について本格的な議論が産業界で開始された年であった。日経テレコンによると、日経四紙の中で、「CSR」という言葉が取り上げられた記事の件数は、2003 年第 2 四半期以降、目覚ましく大幅に増加している（図 1）。このように実際、新聞や雑誌などの社会の動きを反映するメディアで、「CSR」という言葉が取り上げられる機会が急速に増えてきたことが読み取れるだろう。このことから、CSR に対する社会全体の注目が高まっているということがはっきりと言えるのではないだろうか。

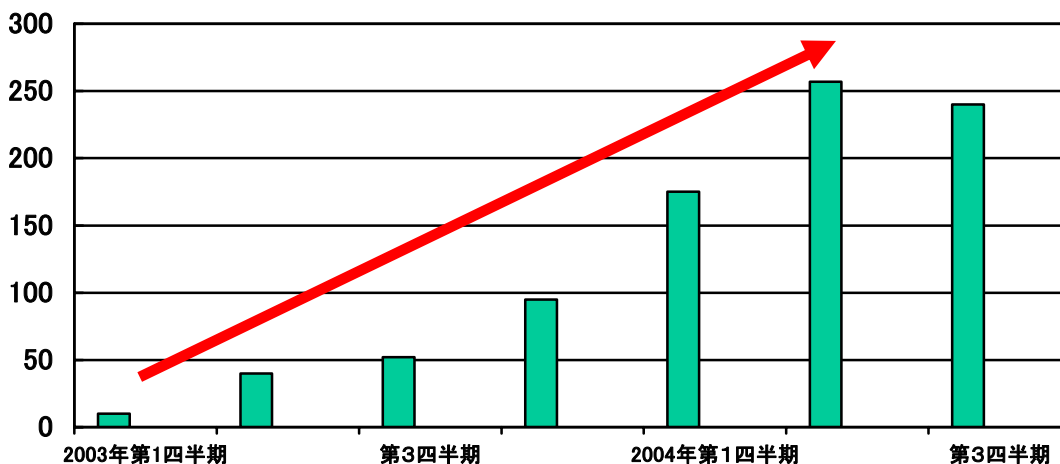
また、日経ビジネス 2004 年 7 月 26 日号では、「尊敬される会社～CSR ランキングベ

---

<sup>1</sup> Corporate Social Responsibility の略

スト 100 社」と題して、CSR の観点から企業ランキングを発表している。同じく 2005 年 8 月 22 日号では、「なぜ断てぬ企業不祥事 CSR で会社を守れ」のテーマの下、様々な企業における CSR の取り組みの特集や、CSR 力総合ランキングを掲載している。このように、CSR の側面から企業を評価し、企業価値を多面的な視点で測ろうとする動きも活発化しているのである。

図 1 「CSR」の語を含む日経四紙の掲載件数の推移



出所 日経テレコン 2 1

### (3) CSR 注目の背景

それではなぜ、社会全体で CSR に対する注目が高まっているだろうか。その背景に何があるのか見ていくことにする。

#### ① 企業不祥事の多発

私達の記憶にも新しいが、雪印乳業の食中毒事件と雪印食品の牛肉偽装事件、カネボウの粉飾決算、西武鉄道の株式虚偽記載、朝日新聞の虚偽報道、三菱自動車の大量のリコール隠し、三井物産の排ガス浄化装置における試験データのねつ造など、例を挙げるときりがないほど、近年、大きな企業不祥事が相次いで起こっている。そのような状況下で今、改めて社会に対する企業の「責任」が強く求められているのである。

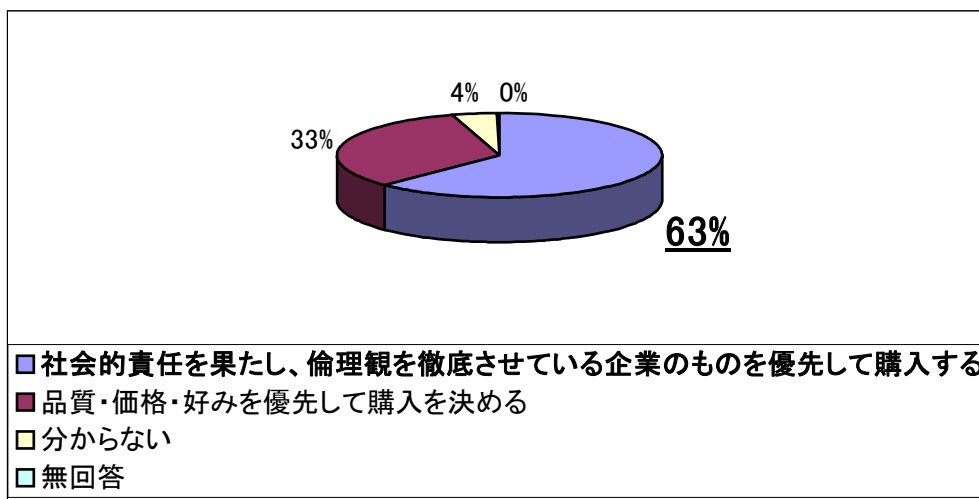
#### ② 消費者の変化

2002 年に経済報告センターが実施した「生活者の“企業観”に関するアンケート調査報告書」によると、「商品を購入する際、不祥事の有無や社会的責任の取り組みをど

の程度重視しますか」という問いに対し、実に回答者の6割以上の人々が「社会的責任を果たし、倫理観を徹底させている企業のものを優先して購入する」と答えている(図2)。従来は、企業を全面的に信頼してきた日本の消費者の意識が、変容してきていることを明確に示しているといえるだろう。

図2 生活者の“企業観”に関するアンケート調査

商品を購入する際、不祥事の有無や社会的責任への取り組みをどの程度重視しますか？



出所 経済広報センター「生活者の“企業観”に関するアンケート調査報告書」(2002年)

そして雪印乳業の食中毒事件・雪印食品の牛肉偽装事件は、この消費者の意識の変化を如実に物語ることとなった大きな不祥事である。これらの二つの不祥事は雪印に対するすさまじい社会的な反発を起し、同社製品は店頭から一斉に姿を消すこととなった。その結果、雪印食品は200億円もあった売上が実に600億円もの損失になるまで事業が落ち込み、ついには解散せざるを得なくなった。また、雪印乳業でも、平成15年度末の売上高・従業員が共に不祥事発覚以前のおよそ3分の1の企業規模にまで落ち込むこととなったのである。

このように日本の消費者も、消費者の生命・健康に関わる企業不祥事や、不祥事を隠蔽しようとする企業体質、責任をあいまいにした企業態度に対して「不買運動」を通じた厳しい評価を行うようになってきた。そして、消費者の信頼を大きく損ねるような企業不祥事を起こした企業の製品・サービスは、消費者の自主的なボイコットの対象とされるに留まらず、多くの小売店で長期間にわたって売場から撤去され、更には、法人からも敬遠される傾向がますます強まっている。

そして、インターネットを通じたコミュニケーションが一層広がるにつれ、企業に関する様々な情報も、瞬時に消費者間でやりとりされることが可能な時代になった。この

情報ツールの発達により、個人や市民団体が発信した情報がきっかけとなって広まった消費者の声が、「企業批判」や「不買運動」などを通じて、企業に大きな影響力をもつようになってきている。

更には、このような消費者の変化を受けて、法律面でも整備が整ってきている。政府は 2006 年にも、個人に代わって消費者団体が企業を相手に裁判を起こすことが可能となる「消費者団体訴訟制度」を導入すべく検討している。

このように、企業の社会における「責任」を問う姿勢の根底には、日本の消費者が、能動的でかつ積極的な“モノ言う消費者”へと変わってきたことがあるのだ。

### ③ 新たな投資家、「SRI 投資家」の出現

従来の投資家は企業の成長性・財務状態・事業戦略など、企業の『経済的側面』を基準にして投資を行っていた。しかし近年では、これらの項目に加えて、「その企業が社会的責任を果たしているかどうか」、つまり対象企業の「社会性」や「倫理性」を客観的に評価し、それらを投資基準とする新たな投資、「社会的責任投資 (Social Responsible Investment : SRI)」が拡大しつつある。これは、企業の「CSR の取り組み」に注目して投資を行う投資家層があらわれはじめたことを示している。

Social Investment Forum Trends Report によると、アメリカにおける SRI の資産残高の総額は 2003 年度で約 21,430 億ドル (約 220 兆円)、欧州における SRI 型投資信託の資産残高は約 170 億ユーロ (約 2 兆 3000 億円) にも達している。そして、アメリカや欧州と比較すると規模は小さいものの、日本でも SRI ファンドの資産残高の合計は約 1,200 億円あるのだ。

国を挙げての SRI 運用の取り組みも 2003 年から始まった。都内の公立学校の教職員とその OB 約 11 万名を会員に持つ東京都教職員互助会は、840 億円ある年金積立金のうち 20 億円を特定金銭信託として、自主運用の独自 SRI ファンドで運用を開始した。専門の投資助言会社の調査に基づく銘柄格付けにおいて、環境への配慮や社会貢献などの一定の基準を満たした株式を購入するものである。この SRI ファンドは、国内株式の運用において、環境対応に優れ、社内外教育・従業員処遇・社会貢献活動などの社会的責任を十分に果たしている企業に投資し、長期的に良好なパフォーマンスを挙げることを目的としている。まだ日本ではごく一部とはいえ、わが国の年金資金が CSR で企業選別を始めたことは、実に画期的なことといえる。

国を挙げてのバックアップも始まった影響も受け、今後アメリカや欧州に従って SRI 投資が伸びていくことは確実であると考えられる。

このように、社会責任を果たす企業に投資するという意向を持つ「SRI 投資家」の存在は、上場企業にとって無視することのできない、大きなものになってきているといえるだろう。

#### (4) まとめ ～CSRの今日的意味～

以上の3つの社会的な変化の影響を受け、『経済的側面』のみのCSRでは、社会が求めている「企業の社会的責任」の範囲に対応しきれなくなってきた。これらの変化により、現在、企業が社会から求められている「企業の社会的責任」も、企業の本業を中心とする『経済的側面』だけでなく、『社会的側面』をも兼ね備えたものへと変化したのだ。

また、「二十世紀の資本主義が価格を通じた競争だったとすれば、情報コストが低下した二十一世紀の資本主義は企業イメージを通じた競争になる。それがCSRである。

(日本経済新聞 2005/4/18)」と言われている時代の中で、最も欠かせないのが、社会を構成するステークホルダーの評価・支持である。社会を構成する株主・消費者・従業員・地域社会や環境といった、幅広いステークホルダーから評価・支持されなければ、企業は今の市場競争の中では生き残っていけない状況下に置かれているのだ。その支持基盤をつくるものこそが、まさにCSRなのである。このことからCSRは中外製薬にとって、『今後企業が取り組むべき最重要戦略』に位置付けられると言えるだろう。

### 【現状2 中外製薬の社会的側面CSRの実態】

中外製薬の行っている数々のCSR活動の中で、研修を通じ問題点として浮かび上がってきたものだけについてこの場では取り扱うものとする。

#### (1) 寄付

日本経済団体連合会の調査によると、企業の社会貢献活動のおよそ7割をも占めているのが、団体などに対する寄付である。中外製薬でも、社会貢献活動資金のうち、寄付はその大半を占めている。その総額は17億8,500万円にもものぼり、様々な医療関連研究の助成や奨学金などに充てられている。そして、その中で最も大きな額を寄付しているのが財団法人東京生化学研究所であり、その額は約1億円にもなっている。それにもかかわらず、CSR報告書には、東京生化学研究所の活動内容がたった十行程度記載されているだけなのだ。

従来から、企業による金銭的な寄付や自社製品を寄贈する「寄付による貢献」は、多くの市民活動を支え、発展させてきた。「寄付」が企業の社会貢献活動の重要な一部であることはいままでもない。しかし、ここで問題として取り上げたいのは、寄付がどの企業でも取り組んでいることであるために、ただの資金提供で終わってしまい、せっかくの多額の寄付も他社と差のない単なる「横並びの貢献」になってしまっていることである。

ここから、中外製薬が莫大なコストをかけて寄付による社会貢献をしているにもかかわらず、その寄付活動がステークホルダーへの支持に効果的につながないという現状が見



えてくる。

## (2) 途上国・貧困層への援助

現在、途上国で最も大きな問題の一つが医療へのアクセスである。そしてその問題解決に一番寄与できる位置にあるのが、医薬品を社会へ直接送り出す製薬企業と考えられる。

中外製薬はスマトラ沖地震の際、日本赤十字社を通じ 1000 万円の援助を行った。また、現在ではアジアの博士研究員に対する奨学金の援助などにも取り組んでいる。また、ロシュが主催する AIDS Walk にも約 2500 名の従業員が参加した。しかしながら、中外製薬も含め、日本の製薬企業の中で発展途上国への支援に十分に取り組んでいるといえる企業がまだないのが現実だ。それに対し、グローバルに活動を展開している海外の製薬企業は、どの製薬会社も開発途上国や貧困層への援助を積極的に行っている。

例えば、ファイザーはアメリカで無保険、低収入の家庭に対してファイザーの医薬品を無償あるいは低価格で提供したり、GSKは人道支援における医薬品寄付を5千万ポンド（約100億円）行っていたり、そしてNovo Nordiskはタンザニアなどの途上国における糖尿病センターの創立支援等を行っている（図3）。

図3 グローバルに活躍する製薬企業の取り組み例

GSK	ノバルティス	ファイザー	J&J
<ul style="list-style-type: none"> <li>人道支援における医薬品寄付 5千万ポンド(約100億円)相当</li> <li>エイズ治療薬 3300万錠を発売 途上国に低価格で供給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マラリア高発生地域での医療 従事者研修など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>米国で無保険、低収入の家庭 に対してファイザーの医薬品を 無償/低価格で提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際援助を行うNGOに医薬 品寄付</li> <li>発展途上国への低価格医薬品 供給</li> </ul>

出所 研修中作成した各製薬企業のCSR活動内容のフローチャート

そのような中、中外製薬は2001年にロシュグループへの加入を果たし、2002年には日本ロシュ社と合併を行ったことで、グローバル企業の一員となった。

そして中外製薬は、先端技術のバイオを用いて世界規模で活躍することを今後のビジョンとして大きく掲げている。しかしながら、大手企業が社会貢献を行うのが当然のこととみなされている中で、中外製薬の途上国・貧困層への援助不足は、世界のステークホルダーの支持につながらないどころか、マイナス要因になりかねない。

## (3) 女性雇用

### ① 女性管理職比率

日本における女性管理職比率は、2000年に厚生労働省が実施した女性管理雇用基本

調査の女性管理職比率によると、わずか 3.9%となっており、非常に低いというのが現状である。これは中外製薬がアライアンスを組んでいるロシュの女性管理職比率、31%と比較しても、わずか 10 分の 1 程度とはるかに下回っている。

1986 年の男女雇用機会均等法を契機に、女性の正社員としての雇用に大きな門戸が開かれたのは事実だ。しかし、欧米やアジアを含む諸外国での企業における女性の活躍の状況と比較すると明白なように、日本の企業は今なお男性中心社会で、中外製薬でも他の日本企業と同様に、女性の活力が十分に活かされているとは言いがたい現状が問題として浮かび上がってくる。

## ② 女性管理職の少ない理由

管理職での女性の割合が、男女雇用機会均等法が施行された当時の 2.2%から、20 年経過した今も、ほとんど改善を示さない理由とは一体何であるのだろうか。

そもそもの女性雇用自体が進んでいないのかというと、それは違う。総務省統計局が 2003 年に実施した労働力調査によると、女性の新卒採用者比率は 10 年前の 1995 年でも 37.9%、2003 年で 40.8%と、女性管理職比率とは異なり、高い数値を記録している。また中外製薬でも、2005 年度の新卒採用者のうち、半数が女性であり、日本の平均よりも高くなっている。採用比率は男性とほぼ同程度なのにもかかわらず、女性管理職が少ない理由は、次のような企業の意識から明らかになっている。

厚生労働省が 2003 年に実施した女性雇用基本調査で、まずその理由として最も多く指摘されているのが、管理職にふさわしい能力を持つ女性が不足しているということだ。「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数などを満たしているものはない」と回答した企業はそれぞれ 48.4%、27.6%に上った。そして 30.6%の企業が「女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」ことを理由に挙げているのである。

ここで明確になったことは、新卒の女性を多く採用しても、女性の『勤続年数が短い』がゆえに、必要な知識や経験、判断力を有する女性が育たず、結果として管理職に就く女性が少ないということだ。

## ③ 女性の離職理由

労働省が 2000 年に行った雇用動向調査では、平成 10 年における離職理由別女性離職者の構成比のうち、契約期間満了や定年、死亡・傷病などの項目がある中、72.6%の女性が個人的な理由で退職している。この「個人的な理由」の中に、「結婚・出産・育児等の理由」が含まれていると考えられる。

また同調査によると、20 歳から 34 歳層の「結婚」による離職率は年々低下傾向にあり、平成十年にはわずか 2.9%にまで下がっている。

しかし、2000年に実施された労働省の女性雇用管理基本調査では、30人以上規模の企業で妊娠または出産により退職した者の割合は、平成十年で19.0%と結婚による離職者の6倍以上になっている。

一方、女性の就業意識はどのようになっているのであろうか。2000年の日本労働研究機構調査の高学歴女性と仕事に関するアンケートでは、女性の就業意欲は年々高まっており、大卒女性の場合には、「継続就業」型が57.1%と「結婚・出産中断」型の23.7%を大きく上回っている。

以上のことから、女性(特に高学歴の女性)は高い就業継続意欲を持っているものの、妊娠や出産を原因として、離職しているという現状にあることが分かるだろう。

## 【問題点のまとめ】

### 《問題点1 寄付》

単なる資金提供で他者と差の無い  
「横並びの貢献」  
≠ステークホルダーの支持

### 《問題点2 途上国・貧困層への援助不足》

グローバル企業の一員になったにもかかわらず  
途上国・貧困層への援助不足  
≠世界のステークホルダーの支持

### 《問題点3 女性雇用》

高い就業意識を持つが妊娠や出産を理由に離職  
↓  
勤続年数が短く、管理職に就く女性が育たない  
↓  
女性管理職比率が非常に低い現状

## Ⅲ. 改善提案

### 1. 寄付による社会的成果の明示

前述したように、現在の寄付は他社と差の無い「横並びの貢献」となっており、ステークホルダーの支持に効果的につながっていないため、企業にとって「コスト」の意味合いが強い。

この状況を変え、ステークホルダーの支持に効率的につながるための改善策として、『寄付に

『よる社会的成果の明示』を提案する。具体的には、CSR 報告書に記載することで消費者や株主、取引先などの社外ステークホルダーに、社内報に記載することで社内ステークホルダーに対して『寄付による社会的成果』をアピールするのだ。

これにより、寄付の公平性・透明性の確保と共に、説明責任（アカウンタビリティ）を確保することができる。また、『寄付による成果を明示』しなければならないことは、必然と寄付先に対して寄付金を成果が出る方法で使用してもらうことになるため、寄付金の有効活用にもつなげることができる。

## 2. 既存活動・組織との協働

中外製薬 1 社のみで発展途上国や貧困層への支援を行うには、そもそもの基盤作りから始めなければならないので、資金面・時間面でのロスが大きい。そこで、『既存活動や既存組織と協働』することをここで提案する。ここでいう『協働』とは、資金だけにとどまらず、人材の提供も意味する。中外製薬内でボランティアを募り、中外製薬の従業員として活動に参加してもらうのである。

### (1) ロシュ ～具体策①～

ロシュが行っている既存活動に中外製薬も参加することを提案する。アライアンスを組んでいて、中外製薬にとって最も身近な存在であるので、活動面でも上手く協力していけると考えられる。

例えば、Phelophepa（希望列車）への支援、H I V/A I D S 対策として C T A P、エイズウォークなどのプログラムをロシュは展開している。それらの既存活動に、中外製薬も積極的に参加していくのだ。

### (2) NPO・NGO ～具体策②～

内閣府によると、2004 年 12 月末までに認証を受けた NPO 法人の数は、およそ 2 万団体に上る。また、いわゆる“団魂の世代”（昭和 22 年～24 年生まれ）の勤労者が 2008 年をピークに退職を迎えるとボランティア活動が一層活発化すると考えられることから、今後も NPO 法人の認証数は増加傾向が続くと予想される。このように、社会的な存在感が急速に高まってきた NPO は、日本社会においても、企業の重要なステークホルダーとして位置付けられるようになってきた。

しばしば、「企業は利潤の追求を目的とし、NPO は社会的価値の実現を目的とする組織である」という言い方がされるが、この言葉にあるように、利潤の創出という点では企業の方

がプロフェッショナルであっても、社会的価値の実現では経験とネットワークを持つ NPOの方がより専門性を持っていると言えるだろう。そうであるからこそ、中外製薬自らが持つ資金や人材などのリソースだけではなく、NPO のノウハウやネットワークという外部のリソースも組み合わせた社会貢献活動を行うことにより、中外製薬が単独で行うよりも更に大きな成果を生み出すことができると考えられる。そして、これは NPO だけに当てはまることではなく、NGO についても同様のことが言えるだろう。

### (3) 効果

グローバル企業としての一つの役目である社会貢献活動を果たすことにより、まず、国際社会全体のステークホルダーからの評価・支持を得ることができる。2つ目の効果は、このような途上国や貧困層への社会貢献活動を他の日本製薬企業はどこもまだ取り組んでいないので、中外製薬にとって大きなアドバンテージになると考えられることである。そして3つ目は、より多くの従業員がボランティア活動に従事する機会を持つことで、従業員のモラル（倫理観）の向上、仕事に対するモチベーションの向上、あるいは多様で創造的な人材の育成という効果が期待できる。そしてこれらは全て、結果として企業の競争力を高めることにつながる。

## 3. 女性の出産・育児環境の整備

### (1) 出産休暇・育児休暇中

多くの働く女性にとって大きな負担となっているのが、出産・育児と仕事の両立である。出産休暇や育児休暇中が、仕事へのブランク期間だけで終わらないよう、スムーズに職場に復帰できるようなサポートが今、求められている。具体的には、PC スキルを自宅でも磨け、会社（特に上司）とのコミュニケーションがとれるといった、『在宅中でも会社の状況や情報把握のできる環境を整備』することである。

2005年5月1日時点で、資生堂が2002年から企業向けに提供を行っている、育児休業中の従業員に対して、育児に関する情報やスキルアップのためのオンライン講座などを提供するサービス、「wiwiw」を利用する企業数は、81社に広がっている。中外製薬も、この「wiwiw」のサービスを利用するか、あるいは中外製薬独自の復帰サポート支援を早急に立ち上げるべきと考える。

### (2) 出産休暇・育児休暇後

現在、中外製薬では出産休暇・育児休暇後は、短時間勤務かフレックスタイムのどちらかを

選択できるシステムになっている。しかしながら、このどちらか一方しか選べないシステムでは不都合が多い。例えば、子供の用事で始業時刻に15分遅刻をせざるを得ない場合には、終業時刻を15分延長すれば済むことが、現制度では半日休暇を取らなければならない、仕事面でも支障をきたしかねないといったことがある。また、企業にとっても戦力を活用できないことになり、双方にとってマイナスである。『短時間勤務とフレックスタイムの併用』さえできれば、このような問題は解決することができるのであるから、併用可能の制度を導入すべきである。

### (3) 制度設定

既に前述したように、中外製薬では2005年度の新卒採用者のうち、半数を女性が占めている。そのような中、いずれ育児制度設定に直面しなければならないのは明らかであろう。ここで、この制度設定をする際の会議に、男性や育児経験のない女性のみが出席するのではなく、『育児中の女性、あるいは育児経験のある女性が会議に参加』することを提案する。そうした女性が会議に参加することで、育児を行っている女性のニーズを確実に反映させることができ、制度としてより実用性のあるものにすることができると考えられる。

### (4) 効果

まず第一に、育児休業の終了後にスムーズに職場に復帰できれば、企業は復帰した女性を即座に戦力として活用することができる。第二に、短時間勤務とフレックスタイムの併用により、従来はわずかな遅れにより生じてしまっていた半日休暇の無駄を省くことができるため、育児中の女性を企業戦力としてより有効に活用することができる。第三に、今後、少子高齢化社会の本格的な到来が目の前に迫り、生産年齢人口が減少していく中でも、女性が活躍できる環境を整えていれば、就業継続意欲が高くより優秀な女性従業員を確保できるため、新人のリクルート効果が期待できる。第四に、優秀な女性従業員が育児を理由に離職することに対する企業のコストを減らすことができる。

女性の出産・育児環境の整備に取り組むことは、このように企業、女性従業員双方にとってwin-winの効果をもたらすのである。

## 【改善提案のまとめ】

### 《改善提案1》

寄付による社会的成果の明示

～具体策～

- ① CSR 報告書→社外ステークホルダーの支持
- ② 社内報 →社内 ”

### 《改善提案2》

既存活動・組織との協働

→ 資金+人材の提供

～具体策～

- ① ロシュ
- ② NPO・NGO

### 《改善提案3》

女性の出産・育児環境の整備

～具体策～

- ① 出産休暇・育児休暇中  
→ 在宅で会社の状況や情報把握ができる環境
- ② 出産休暇・育児休暇後  
→ 短時間勤務 × フレックスタイム
- ③ 制度設定  
→ 育児中・育児経験のある女性の会議への参加

※ 改善提案3の①②は現在では実現に向けて動き出しているようだ

## IV. 社会全体から見たテーマをめぐる問題点

### (1) 退職後の生活設計の一助

2001年に内閣府が実施した「市民活動団体等基本調査」によると、NPOスタッフの年齢構成の中で、60歳代以上が39.8%をも占めている状況が見られ、退職後のシニア層の活動への参加が多くなっていることが分かる。ボランティアへ参加する退職者の増加は著しく、その活動頻度は勤労者よりも高い。退職者の場合には、活動に使える時間が多いことや、活動に役立てられる経験や知識が豊富であることが、多くの退職者の参加につながっていると考えられる。

日本のサラリーマン、特に中高年齢層については、ボランティアなど地域社会との交流を図る機会は極めて少ない。この企業戦略の一環としたCSRによる、企業を挙げてのボランティア活動を通じて交流を図ることは、退職した従業員の生活設計の一助になるであろう。中高年社員は、企業をあげた社会貢献活動を通して、第二の人生をより充実した形で迎えられるよう、在職中からその軌道を作ることができるのである。今後、高齢化が進む中、有意義に生活を送れることのできる支援は不可欠であるため、企業がボランティアに積極的に取り組むのに応じて、有効に機能するはずである。

### (2) 発展途上国・貧困層への医療支援問題

製薬企業が発展途上国や貧困層に医療支援として薬を送るにも問題がある。まず、発展途上

国は基本的な食料事情や衛生状態も日本とは異なり、医師や適正な医療機関がない場合が多い。そのような状況でむやみに薬だけ送っても無駄になるばかりか、医師の正しい診断と処方のもとで使用されなければ、かえって薬は危険である。また、過去には高価な薬を医療支援として送っても、患者の手に渡らずに政府の役人がその薬を横流しして現金を手に入れ、援助した国に闇ルートを介して戻ってくるといった事件も生じた。薬が発展途上国の患者に正しくいきわたるためにも、そして先進国の製薬企業の利益を守るためにも、国際的に強力な法律と監視機能が必要である。

### (3) 性別への固定観念

厚生労働省が 2003 年に実施した女性雇用管理基本調査では、女性管理職が少ないまたは全くいない理由について、次のような企業の回答があった。「家庭責任を多く負っているため、責任ある仕事に就けられない」、「仕事がハードで女性には無理である」と回答した企業がそれぞれ 12.8%、6.7%にも上っているのだ。ここからも、いまだに根強く残る性別に対する固定観念が見てとれる。このような風潮がなくならない限り、女性の育児休暇中・後の支援はおろか、男性の育児休暇を認めていくことは更に難しい状況であるといえる。

## V. 参考文献

- 伊吹英子 (2005) 『CSR 経営戦略「社会的責任」で競争力を高める』東洋経済会新報社  
日経ビジネス 2004 年 7 月 26 日号  
2005 年 8 月 22 日号  
日本金融新聞 2005/3/9  
2005/3/10  
日本経済新聞 朝刊 2005/4/18  
日本総合研究所 (2005)  
『CSR (企業の社会的責任) がよ〜くわかる本』秀和システム  
リン・シャープ・ペイン (2004) 『バリューシフト 企業倫理の新時代』毎日新聞社

#### 【参考サイト】

- 厚生労働省統計表 <http://www.dbtk.mhlk.go.jp/tokei/kouhyo/indexkr84.html>  
(財) 経済広報センターウェブページ <http://www.kkc.or.jp>  
中外製薬株式会社ホームページ <http://www.chugai-pharm.co.jp>  
中外製薬株式会社「環境報告書 2004」



<http://www.chugai.pharm.co.jp/profile/csr/pdf/2004/eco2004.pdf>

内閣府統計情報サイト <http://www.esri.cao.go.jp/>

日経テレコン21 <http://telecom21.nikkei.co.jp>

ニッセイ基礎研 R E P O R T 2003.7 [www.nli-research.co.jp](http://www.nli-research.co.jp)