

# ISO26000の専門家 高 巖 氏との意見交換会

伊藤園は2013年4月4日に、CSR全般およびISO26000の専門家で経済学者の高 巖 氏をお招きし、ISO26000に沿ったCSR推進と経営への活かし方について当社CSR推進委員会メンバーとの意見交換会を行いました。

## ●開催概要

※所属・役職名は、2013年4月4日現在の名称です。

①開催日：2013年4月4日 伊藤園本社にて実施

②出席者：高 巖 氏

麗澤大学経済研究科教授(前経済学部長)

京都大学経営管理大学院客員教授

元ISO/SR国内委員会委員、CSR全般、

ISO26000の専門家

CSR推進委員会メンバー

本庄 大介(代表取締役社長・CSR推進委員会委員長)、

橋本 俊治(取締役副社長・同副委員長)、

笹谷 秀光(取締役・同副委員長)、波岡 修(取締役)、各委員



高 巖 氏

## 高 巖 氏から当社へのご意見 ～ISO26000の7つの中核主題別ご意見～

### CSRのねらいと意義

CSRのねらいと意義は、大きく次の点となります。

- ① 持続可能な企業となること
- ② 社会的責任は事業活動の一環であること
- ③ 単なる社会貢献ではなく、お客様・生活者の基点に徹し、組織の独善を排すること

### 組織統治

役員の方々には法律上、忠実義務と善管注意義務という2つの義務を課されています。忠実義務というのは、会社の利益と自分の個人的な利益、これが相反するときに自分の利益を優先させるようなことをしてはならないということです。

善管注意義務とは、善良な管理者であれば、当然払うべき注意を払うという義務です。善管注意義務を果たすということは、例えば、社内で何かしらのトラブルや不祥事が発生してしまった場合に、取締役会などでは、詳細な調査とか事実関係を確認しなければいけません。十分議論をした結果、そこから合理的な結論を出していかなければなりません。また、監査役設置会社と委員会設置会社、いずれの統治形態がよいかということは重要ではありません。おかしいと思った時はとことん社内で議論するということが組織統治にとって重要なことです。しかもその議論の結果、合理的な結論を出すということです。

### 人権

伊藤園にはないと思いますが、基本は人権侵害に加担しないことです。国内的には、どこの会社でもパワハラ問題で悩んでおります。職場のコミュニケーションなどを改善していく必要があるでしょう。次に、意識して女性の活用を積極的に進めていくべきだと思います。伊藤園も海外展開を進めておられますが、特にアジア各国に出て行きますと、女性差別の問題というのは深刻です。進出先で日本の企業として、伊藤園として、この問題に関し、何かに貢献できることがあると思います。また、伊藤園は仕入先、取引先を含むサプライチェーン、川上、川下、両方に影響力を行使できると思います。影響力の行使とは高圧的な行使ではなく、その先方の共感と理解を得ながら、共に問題解決に取り組んでいくということです。とりわけ、海外では生産現場について遅れているところもあろうかと思っておりますので、先方の能力アップを支援しながら、サプライチェーンマネジメントを進めなければいけないと思います。

### 労働慣行

まず基本的なところは賃金・労働時間・安全・衛生です。これは伊藤園では徹底されていると思います。それから数年前の調査結果で分かったことですが、一体感がある組織というのは、間違いなく高いパフォーマンスをあげていきます。一体感があるというのは、自分の行動に対して誇りを持つ、会社への帰属意識が高いといったことです。また、グローバル人材の育成が重要です。海外への人員配置については有能な方が推薦されるのですが、一般の会社では、大体決まって各事業部が有能だと思える者は手放さない傾向にあります。それは、事業部にとっては良くて、会社にとっては明らかなマイナスです。グローバル人材を育てようと思ったら、本社側がリーダーシップをとり、そういった人材を積極的に海外に送り出す仕組みを構築する必要があります。

## 環境

環境は3Rが基本ですが、伊藤園との関係で言うと、容器包装リサイクル法は非常にややこしい法律で対応も大変なのではないかと思えます。

それから温室効果ガスの排出削減も継続して力を入れていくべきです。当然、温室効果ガスの排出量やエネルギー使用量についても報告書を作って報告しなければいけませんので、それを踏まえながら排出削減に努めていくことです。また水資源を保全するというのは伊藤園のような企業では欠かせない部分です。



## 公正な事業慣行

基本的な法令を遵守しなければいけないということと公正な競争を妨げるような行為を一切してはならないということです。ここは徹底していただきたいです。食品とか飲料水を扱っている会社は食品衛生法とかJAS法というのが非常に重要だとお考えと思いますが、気をつけていただきたいのは金融商品取引法だと考えています。それから、当然社内で徹底されていることと思いますが、コンプライアンス意識の役員・社員への定着も必要です。

## 消費者課題

消費者課題は、第一は安全でおいしい消費財の提供です。お客様視点に立った取り組みとして、いろいろと実施されていますが、お客様視点に立った取り組みをISO26000の活動の中で、積極的に行っていただきたいと思えます。伊藤園にとっては顧客である小売店・販売店の声や影響力が大きいのではないかとありますが、消費者の声というのが大事だという点を忘れてはいけないと思えます。例えば高齢者が増えている中で、高齢者に開封しやすい贈答用のお茶製品の開発などはどうでしょうか。

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

コミュニティへの貢献というのは、社会貢献活動もそうなのですが、伊藤園の場合、たとえば、営業車をどのように運転するかということも重要な課題となってきます。自分の会社の名前を見せながら走行しているわけですから運転マナーが大切です。あるいは、車が故障して困っている人というのは、なかなか路上にはいないのかもしれませんが、そうした人たちがいた時に手助けをするような会社だと、それはブランド価値の向上にもつながるのです。

ルートセールスの社会的影響といえますか、営業の方々がとる行動というのは、営業以外のところでも、コミュニティへの参画や発展に影響していくわけです。



## 高 巖 氏との意見交換

### <海外の環境や労働慣行>

高 巖 氏

進出国の人たちの理解を得ながら改善していく必要があります。日本と同じ基準を全部持っていくというのは合理的ではないと思います。

また、ブランドイメージについても重要ではないでしょうか。伊藤園のマーケティング戦略の中でグローバルではどういったブランドを展開するか決めていく必要があります。



### <労働慣行>

松永・人事部長

労働慣行の部分に関しましては、課題に対し、1つひとつ確実にやっていこうと目標を立てている状況です。今後グローバル化を進めていくにあたって海外人材の育成に努めていきます。逆に海外からも日本国内で働いていただける環境を作ろうということで、外国人の雇用も進めています。そういう中で価値観の多様性に留意していきますが、労働慣行の点についての注意事項など、ご助言をいただければ幸いです。

高 巖 氏

外国人もその人物をよく見ながら人材育成をするということを考えないといけないでしょう。また早い段階から伊藤園の若い社員の方を海外に派遣することを、より積極的に推進した方がよいかと思います。特にアメリカやヨーロッパといった先進国ではなく発展途上国に若い人を早い時期に派遣することをおすすめします。そこに行きますと手を挙げる人は絶対骨のある人物だと思います。

### <消費者課題 ユニバーサルデザイン>

三宅・商品企画二部長

毎日、お客様相談室に寄せられるお客様のご意見・ご指摘を見ています。その中で缶のプルタブや、PETボトルのフタが開けにくい、また、ラベルが剥がしにくい、そういうお声があります。この件に関し、当社の生産本部、委託先工場、資材メーカーと連携して、少しずつ改善しております。製品の密閉性、つまり安全性と開けやすさが調和するような取り組みをさせていただいております。

高 巖 氏

よく理解しました。今後も期待しています。

### <コンプライアンス>

高 巖 氏

社内のコンプライアンス推進体制や組織はどのようになっているのでしょうか。

小川・法務部長

法務部の中にコンプライアンス室があります。コンプライアンス室が社員に対して教育や啓発活動を行い、コンプライアンス違反がおきないように取り組んでいます。また社員からの相談窓口にもなっています。

なおコンプライアンス委員会というものが取締役会の下に諮問機関として設置されており、コンプライアンス室はその事務局運営も担当しています。



左:当社社長 本庄大介、右:高 巖氏

### <CSRの目標の推進>

本庄・代表取締役社長

本日出席しているCSR推進委員会のメンバーは、ISO26000に基づいてCSRを推進しています。高先生のようにステークホルダーの方々からいろいろなご意見を頂戴しながら経営に活かしていきたいと思っております。本日はありがとうございました。