

企業の社会的責任と地域
—京セラCSR活動と国分工場の出前授業—

神 田 嘉 延 [鹿児島大学稲盛アカデミー特任教授]

Corporate social responsibility and Local life
- Kyocera CSR activity and Lecture by the local contribution of the Kokubu factory-
Kanda Yoshinobu [Professor ,Kagoshima University,Inamori Academy]

目次

はじめに

- 1 企業の国際化とステークホルダー
 - (1) 企業の国際化による腐敗問題と国連のグローバル・コンパクト原則
 - (2) グローバル時代と道德資本主義の模索
- 2 京セラのCSRの特徴とフィロソフィ
 - (1) 京セラCSRと人間尊重経営のフィロソフィ
 - (2) 京セラグループのCSRと環境への取り組み
- 3 京セラの出前授業と国分工場の実践
 - (1) 京セラの出前授業の展開
 - (2) 京セラ国分工場の出前授業

概要

本稿は、企業の社会的責任(CSR)を地域貢献という視点から、京セラの環境問題に取り組む事例から明らかにした。とくに、京セラの小学校での環境教育の出前授業に注目し、京セラ国分工場の実践事例を実証した。この実践は、企業の社会的責任、企業のモラル問題としての新たな21世紀型の道德資本主義の在り方をみていくうえでも、積極的な位置づけをもつものである。

本稿では、企業の社会的責任を地域から明らかにするうえで、企業の腐敗問題を直視し、京セラ創設者の稲盛和夫の人間尊重、敬天愛人の経営理念の意義を、道德資本主義、コーン卓会議の提言などから、その人類普遍性の関連からアプローチした。そして、京セラグループの環境への取りくみとCSRの関係を分析したのである。本稿では、企業の社会的責任と地域ということで、京セラCSR活動と国分工場の出前授業を具体的に扱ったものである。

京セラの環境教育の出前授業は、企業の地域貢献と学校教育の連携事業である。学校の開かれた教育実践は、社会で活躍する人を地域の先生として招聘している。京セラは、この学校の取り組みに積極的に関わっているのである。

このとりくみは、京セラの社員の自発性を尊重している。京セラでの出前授業の講師は、

立候補制をとり、授業もそれぞれの社員が創意工夫しているのが特徴である。授業内容も現代の環境問題を考えさせることから展開している。また、遊びをとりいれながら授業の工夫をしたり、子どもの状況にあわせながら、発問の工夫をしながら、楽しく学校現場での出前授業に京セラ社員が参加している。

このことによって、京セラの社員自身は、子どもから自己の仕事の社会的な意味を、再認識している。この再認識過程では、親が子どもから見直され、仕事にも大きな励みにもなっている。京セラの社員も地域住民の一員であり、自分の子どもが出前授業のなかで学級の児童であったりして、子どもが父親、母親を家庭という狭い世界だけではなく、社会的な意味から親を再認識しているのである。京セラの出前授業は、学校教育活動に実際の生活との関連であたな息吹をつくりだしているのである。

はじめに

企業の社会的責任は、事業活動の公益性という社会的貢献ということばかりではなく、独自に環境や福祉、文化活動などがある。また、社員による地域へのボランティア活動も大きな企業の社会的貢献である。京セラ国分工場では、地域へのCSR（社会的責任）活動を積極的に展開している。それは、地域との関係から企業の社会的責任を強めていることになる。

京セラの地域活動は、学校への環境教育の出前授業がある。そして、国分の夏祭りの企業としての参加、社員による地域での清掃活動などがある。全国的に、京セラの地域への環境分野のCSR活動として、森づくり活動がされているが、国分工場内では、森づくりの模索がされたが、工場の隣接地が急傾斜ということから、今後の課題となっている。

京セラ国分工場の環境教育の出前授業は、地域での小学校に出かけている。その活動は、霧島市を中心に活発に展開している。霧島市では、2012年度は、15の小学校で実施している。それぞれの出前授業は、子どもたちに大きな反響をよんでいる。

小学校の子ども達は、実際に太陽電池を生産している京セラの社員から授業を受ける。授業の内容は、極めて具体的である。そこでは、太陽光発電の役割の興味をもたせるように、遊びの心や体験的な学習方法など工夫した授業を行っている。京セラの出前授業は、暮らしのエネルギー、暮らしと環境という側面から行っている。その講義では、単に太陽光発電の話だけではなく、学校教育の単元をもよく教師と話し合っ進めている。

出前授業を担当した京セラ社員は、この出前授業を通して、自分たちの会社の仕事を地域のなかでみつめる機会になっている。そして、京セラの出前授業に参加した社員は、子どもから仕事に誇りがもてるような場をもらっている。

京セラの出前授業は、社員の自発性を活かしての立候補制である。出前授業は、社員自身の成長に大きく貢献している。この授業は、小学校の四年生から六年生を対象にして実施している。それぞれの單元ごとの学校での教育内容や教育方法の工夫が、それぞれの社員の独創性をいかしながらなされている。さらに、学校の教師と京セラ社員との連携が密接にくまれているのも特徴である。

CSR活動をとおして、社員の意識がどのように変わっていったのであろうか。今回の原稿では、その基礎的な作業として、京セラのCSR活動の特徴から出前授業に争点をしぼった。

CSR活動と社員の意識の変化については、今後、個々の社員に面接をとおして明らかにしていく計画である。さらに、CSR活動と本来の仕事をとおしての関係、アメーバ経営との関連も含めて、社員の意識の変化を明らかにしていく計画である。

本稿は、基礎的な作業にすぎない。京セラのCSR活動は、国際的企業のあり方から位置づけていく必要がある。企業の国際化による腐敗問題は、どの国でも大きな社会問題になっている。CSR活動を企業が積極的に取り組んでいくことを社会が要請している。とくに、社会的な腐敗の克服は大きくある。企業活動が、環境破壊につながっていくことは、経済的モラルから逸脱していく社会的腐敗現象にもなっていく。

国連は、グローバル・コンパクトの原則を定めて、企業の社会的モラルをよびかけている。京セラは、このよびかけに応じて、国連のグローバル・コンパクトの趣旨に賛同して、その活動に企業内で自発的な原則を定めて参加している。

グローバル・コンパクトの参加企業は、それぞれのステークホルダーとの利害調整や要望を聞き、自らの社会的責任、地域社会の役割を自覚していくことが求められている。

1 企業の国際化とステークホルダー

(1) 企業の国際化による腐敗問題と国連のグローバル・コンパクト原則

企業の国際化を考えていくうえで、国際的な腐敗の問題は極めて重要な課題である。そして、持続可能社会をつくっていくことは、環境破壊をはじめ腐敗の課題を解決していくことが強く求められている。国際化していく企業にとって、その課題に取り組むことは、企業自身の持続可能性につながっていくのである。

国連グローバル・コンパクトの原則は、各企業が、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加することを意味する。それは、義務的な強制による国際的な秩序ではなく、自発的な取り組みである。

国連グローバル・コンパクトでも腐敗は、世界最大の課題の一つに数えられる。腐敗は持続可能な開発にとって大きな障害となっている。国連グローバル・コンパクトの見方は、貧しい地域に不当な影響を及ぼすことだけでなく、社会構造そのものを腐食していくという認識から積極的にとりあげている。国連グローバル・コンパクトは、腐敗の克服のために、大切な原則をたてた。

腐敗の防止に関する国際連合条約は、すでに、2003年10月に国際連合総会において採択されている。腐敗防止に関する国際連合条約の前文では、腐敗が国際的な現象になっており、民主主義と社会的正義、並びに持続可能な社会を危うくするとして、次のように指摘している。

「腐敗が社会の安定及び安全に対してもたらす問題及び脅威が、民主主義の制度及び価値、倫理上の価値並びに正義を害すること並びに持続的な発展及び法の支配を危うくすることの重大性を憂慮し、また、腐敗行為とその他の形態の犯罪、特に組織犯罪及び経済犯罪（資金洗浄を含む）との結び付きを憂慮し、さらに、国の資源の相当部分を構成する巨額の財産に関連し、その国の政治的安定及び持続的な発展を脅かす腐敗行為の事案について憂慮し、腐敗がもはや地域的な問題ではなく、すべての社会及び経済に影響を及ぼす国際的な現象であり、腐敗行為を防止し、及び規制するための国際協力が不可欠であることを確信し、

また、効果的に腐敗行為を防止し、及びこれと戦うために包括的かつ総合的な取組が必要であることを確信し、さらに、効果的に腐敗行為を防止し、及びこれと戦うための国の能力の向上（人的能力の強化及び制度の確立によるものを含む）に当たり、技術援助の利用が重要な役割を果たすことができることを確信し、個人的な富を不正に取得することが、特に民主主義の制度、国の経済及び法の支配を損なう可能性があることを確信し、不正に取得された財産の国際的な移転を一層効果的な方法によって防止し、探知し、及び抑止すること並びに財産の回復における国際協力を強化することを決意し、刑事手続き及び財産権について裁判する民事上又は行政上の手続における正当な法の手続きの基本原則を確認し、腐敗行為の防止及び撲滅はすべての国の責任であること並びにこの分野における各国の努力を効果的なものとするためには、市民社会、非政府機関、地域社会の組織等の公的部門に属さない個人及び集団の支援及び参加を得て、すべての国が相互に協力しなければならない」（外務省・腐敗の防止に関する国際連合条約ホームページより）。

腐敗の防止に関する国際連合条約では、腐敗防止の闘いに、総合的に取り組むことが大切としている。このためには、国の腐敗防止の制度的な設計と管理責任と同時に、市民社会、非政府機関、地域社会の組織の参加を得て、国と相互に腐敗防止に闘っていくことの必要性を強調しているのである。

発展途上国の開発では、先進国の援助や企業進出の許認可権で賄賂や横領の問題が絶えない。とくに、その権限をもっている公務員のモラルの賄賂問題、業者の手抜き工事による横領の問題が、深刻になっている。腐敗の防止に関する国際連合条約は、2005年12月に発効している。

国連グローバル・コンパクトは、10項目の原則をたてている。その項目は、次の通りである。

原則1、企業は、国際的に宣言されている 人権の保護 を支持、尊重し、

原則2、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。この基本原則をふまえているのである。

原則3 企業は、組合結成 の自由と 団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、

原則4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

原則7 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

原則10 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

これらの項目は、企業が国際化していくうえで、避けられない重要な課題である。人権や環境、腐敗防止という社会的正義は、地域社会の健全性を保ち、持続可能性を維持していくために避けられない。

国連グローバル・コンパクトは、原則7から原則9まで環境に関する企業の社会的責任をとりあげている。企業は環境破壊をつくらないように予防対策を義務づけ、環境保全に対する企業の社会的責任の積極的な履行と、環境に優しい技術開発と普及を企業の社会的な責任としてうたっているのである。

国連グローバル・コンパクトに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、

環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則を自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力が求められるのである。

2013年11月現在では世界で7903社、4094団体が署名をしている。国連グローバル・コンパクトの参加企業・団体は、「人権」・「労働」・「環境」・「腐敗防止」の4分野・10原則を軸に活動を展開している。

ところで、国連グローバル・コンパクトに、日本では、193の企業・団体（2015年3月1日時点）が参加している。京セラグループにとって、ステークホルダー（企業の活動による影響を受ける人々や団体などの利害関係者）とのコミュニケーションは、CSR活動として大切な役割をもっているという見方である。京セラグループにとって、ステークホルダーは、お客様、従業員、株主・投資家、取引先、地域社会をおいている。

とくに、京セラグループの日本国内での活動では、ステークホルダーのひとつである地域社会との双方向のコミュニケーションを大切にしている。それぞれのステークホルダーとのコミュニケーションは、企業にとって大切な関係であるが、ときには、ステークホルダーごとの利害関係も異なる。

経営学者の出見世信之は、「CSRとステークホルダー」という論文で、欧米の動向を紹介している。その紹介によれば、1996年にイギリスの労働党のブレア党首は、すべてのものに機会があたえられる経済という立場をとっている。それは、ステークホルダー経済ということである。そこでは、説明責任が不可欠になっていく。企業が、ステイクホルダーとの協力関係をうちだせるように、国としての施策をうちだしている。この考えは、ステークホルダー資本主義として、フリーマンによって、整理されている。ステークホルダー資本主義は、4つの原則からなるとしている。

それは、ステークホルダー協力の原則、複雑さの原則、持続的創造の原則、競争発生の原則である。ステークホルダー間の協力によって価値が創造される。人間は様々な価値によって行動するものであり、協力により持続的創造の価値をつくりだす。企業は、ステークホルダーの選択によって競争が起きるとしている。

これらの原則の基底には、価値創造の過程の中心に人間が置かれている。企業の経営者は、すべてのステークホルダーの価値創造を尊重することを求めている。これらの立場を尊重する企業は、人間的制度にする可能性を有したものになる。⁽¹⁾

ステークホルダー資本主義という考えは、すべての人びとが経営との関係を結びことができるようにするものである。そこでは、すべての人々が経済的恩恵を受けられるようになることである。企業の民主主義のあり方として、イギリスでは、ステークホルダー資本主義が人間中心の経済として、模索されているのである。このように、ステークホルダー資本主義として、企業が関係をもつ従業員、お客様、地域社会、取引先、株主・投資家との民主主義的関係の在り方が模索される時代になっているのである。

（2）グローバル時代と道徳資本主義の模索

グローバル時代の資本主義のあり方として、道徳資本主義（モラル・キャピタリズム）、企業の社会的責任（CSR）が大きく問われるようになってきている。経済人コー円卓会議（CRT）は、企業の行動指針として、獣欲的な市場を廃しての道徳的な資本主義の価値と行動を積極的に提唱している。

経済人コー円卓会議は、激化する貿易摩擦の緩和、日米欧の社会経済の健全な発展という企業の倫理や企業の社会的責任という道徳資本主義の目的のために、スイスのコーという地域に、世界の経済人が集って1986年に創設されたものである。

1994年にコー円卓会議は、道徳心をもつ経済人のあり方として、企業の行動指針を提言したのである。この提言の基本的な原則は、共生と人間の尊厳であり、企業とステークホルダーとの関係を基本原則としたものである。

コー円卓会議は、企業経営が、道徳価値をもつことによって、持続可能性をもつ企業と社会がつくりあげることができるという見方である。一般原則の第1に、コー円卓会議の企業の行動指針は、企業の責任として、全てのステークホルダーに尊厳と利害を尊重することを次のようにうたっている。

「企業の社会的存在価値は、企業が新たに生み出す富みと雇用、消費者に対して質に見合った適正な価格で提供する市場性のある商品サービスにある。そうした価値を創造するためには、企業は自らの経済的健全性と成長力を維持することが不可欠であり、単に生き残りをかけるだけでは十分とはいえない。

企業はまた、自らが創造した富みを分かち合うことによって、あらゆる顧客、従業員並びに株主の生活向上をはかる役割を有している。仕入れ先や競争相手も、企業が自らの義務を誠実かつ公正の精神で全うすることを期待することが望まれる。さらに事業活動が行われる操業、国、地域並びにグローバル社会の「責任ある市民」として、企業はそれらの将来を決定する一翼を担っている」。⁽²⁾

企業の社会的存在価値は、国際競争のなかで、生き残りをかけているだけでは不十分である。企業は、市民の一翼として、自ら創造した富を分かち合う公平の精神による社会的責任が課せられている。企業の課せられた社会的責任を果たすためには、経済的健全性と成長力の持続性が求められる。

企業市民としての役割を果たすためには、顧客、従業員、株主、仕入れ先、競争相手、地域社会のすべてのステークホルダーに対して、それぞれに責任ある行動を誠実に遂行することが不可欠である。ここには、それぞれの利害を社会性をもって、調整していく企業統治能力が必要になってくる。

コー円卓会議は、企業の行動指針において、ステークホルダーに関する原則を顧客、従業員、株主・投資家、サプライヤー、競争相手、地域社会と、6つのステークホルダーごとに述べている。

第一に、顧客について、誠意をもって接することを信条とする。その責任を果たすために、5つのことをあげている。

- (1) 顧客の要請に合致する高品質の商品、サービスを提供する。
- (2) 顧客を公平に処遇する。顧客の不満に対する補償措置を含む。
- (3) 顧客の健康と安全並びに環境の質が維持されるように努力すること。
- (4) 商品並びにマーケティング、広告を通じて人間の尊厳を犯さないことを約束する。
- (5) 顧客の文化や生活様式の保全を尊重する。

顧客に対するコー円卓会議の原則は、顧客に信頼されてこそ、持続可能性をもつ事業が展開できるという見方である。顧客から継続的に信頼されるには、健康と安全、環境の保全という生活の質を保証し、向上していく商品、サービスが不可欠である。

そこには、人間の尊厳の見方が基本的にあり、それぞれの人々の文化や生活様式の質の保

全と向上をめざしていくことである。ここでは、顧客ということから、消費者主権、地域の生活文化の保証、地域の環境権、食や地域生活の安心と安全、健康、顧客を騙さない、いじめないという課題がある。

第二に、従業員については、一人ひとりに尊厳があるとして、10項目をあげている。

- (1) 仕事と報酬を提供し、働く人々の生活条件の改善に資する。
- (2) 一人ひとりの従業員の健康と品格を保つことができる職場環境を提供する。
- (3) 従業員とのコミュニケーションについては誠実を旨とし、法的及び競争上の制約を受けない限り情報を公開して、それを共有するよう務める。
- (4) 従業員の提案やアイデア、要請、不満に耳を傾け、可能な限りそれを採用する。
- (5) 対立が生じた際には誠実に交渉を行う。
- (6) 性別、年齢、人種、宗教などに関する差別的な行為を防止し、処遇と機会の均等を保証する。
- (7) 障害者の人を真に役立つことのできる職場にして、積極的に雇用するように務める。
- (8) 従業員を職場において防ぎうる 傷害や病気から守る。
- (9) 適切で他所でも使用できる技能や知識を従業員が習得するよう奨励し支援する。
- (10) 企業の意思決定によってしばしば生じる深刻な失業問題に注意を払い、政府並びに被雇用者団体、その他関連機関並びに他の企業と協力して混乱を避けるようにする。

働く人々の生活を保障していくためには、給料や労働条件が大切なことであることを見落としてはならない。また、職場環境の安全と健康保全是不可欠である。同時に働く人々の健康と品格を保つために、職場環境をコー円卓会議の企業の行動指針は、その重要性を大切にしているのである。

働く人々は、人間的に生きていくために、健康はもちろんのこと、品格も大切な要因であると問題提起している。モラル資本主義を構築していくうえで、従業員には、社会的な正義、公平、法令遵守で誠意をもって働くことを求めている。

個々人の尊厳には、個々人が人間性を高めていくための品格の向上も大切なことである。このための企業の職場環境の整備は、重要である。このことをコー円卓会議は強調している。顧客との信頼の関係を築いていくうえで、働く人々の品格の向上はなくてはならない。ここには、企業内で絶えざる人間的な向上の学習保障が求められている。それは、業務を遂行していくうえでの研修ばかりではなく、フィロソフィや一般教養も大きな学習課題になっている。

つまり、仕事における適切で他所でも使用できる技能や知識を習得できるようにすることである。このことは、働く人々の人間的な学習権の保障が不可欠である。働く人々が、適切な技能と知識の向上がなければ、人間的に働くことへの保障がもてない。

個々の適切な技能と知識は、極めて個性的なことであり、職業を自由に選択できるための能力的な保障でもある。仕事に対する適正な技能と知識をもつことは、個々の働く人々が、より人間的に自由になっていくことである。

企業が従業員の人間尊厳を保障していくためには、性別、年齢、人種、宗教の差別をしないことはもちろんであるが、障害者の雇用の保障のように、十分に人間的に能力を発揮できるような職場の確保をしていくことである。企業の従業員に対する人間の尊厳の保障は、深刻な失業問題に常に気を配ることである。雇用を守っていく人事・労務対策は、従業員の品格の向上にも大切な要件である。

ここには、単独の企業の対策だけではなく、政府や被雇用者団体、その他関連機関との協力関係がなくてはならない。つまり、失業問題は、一つの企業だけでは解決できない大きな社会的な問題であり、政府、国会、労働組合をはじめ、国民的な課題としてとりくむべき課題である。

それは、雇用の確保のための社会的なしくみをつくりあげていくことである。企業は、そのような位置づけのなかで、企業だけの意思だけではなく、企業自身も社会的なシステムづくりに努力しながら、雇用を確保していくことが求められる。

企業民主主義にとって、全従業員のそれぞれの役割を人間的に尊重しての経営参画は極めて大切なことである。従業員が言われるままに上意下達によって、競争による成果主義的な仕事をこなしていくことは、一時的によい経営業績の結果がみえることもあるが、長期的に持続可能な企業の発展にとっても大きなマイナスになる。

企業の持続性をもった発展には、社会的に信頼されてこそ成し遂げられる。企業が社会的に信頼を獲得していくには、社会的な責任の遂行が極めて大切である。その社会的責任の大きな要素として働く人々の人間の尊厳があるのである。

働く人々が、自分の仕事の役割を社会的な責任から深く認識して、仕事のやりがいをもって創意工夫していくことは、企業の長期的な持続可能な発展にとって、重要なことである。

このことは、顧客の満足の質を高めていくことと、取引先との信頼を築いていくうえでも見逃してはならないことである。また、従業員は、雇用を保障されてこそ、未来へ創造的な仕事をして、企業自身を持続可能性の成長へともっていく働き方の工夫ができるものである。

この意味で、コー円卓会議の示した企業の行動指針での従業員の提案やアイデア、要請、不満に耳を傾け、可能な限りそれを採用するということは、企業の活力を人材の質的向上からみていくうえで、意義あることである。そして、コー円卓会議は、経営者と従業員の意見の違いや対立が生じた際には、誠実に交渉を行うことを経営者に求めている。

企業にとって、従業員の人間尊重、かれらの人間的な能力の向上を保障していくことは、企業の持続可能な成長に不可欠なことであり、企業の顧客の満足を質的に保障していくことと同じように、社会的責任の基礎的なことである。

第三に、コー円卓会議の企業行動指針では、株主・投資家に対して、4つのことをあげている。

- (1) 株主・投資家に公正で魅力ある利益還元をあげるための経営責任を精励する。
- (2) 法令及び競争上の制約を受けないかぎり関連情報を公開する。
- (3) 株主・投資家の資産価値の保持、保護、拡大をはかる。
- (4) 株主・投資家の要請、提案、苦情並びに正式な決議を尊重する。

株主・投資家と顧客との関係、株主・投資家と従業員との関係は、ときには、矛盾関係をもっていくことがある。株主・投資家は、利益の還元を求めることから、従業員の賃金や労働条件、環境保全の設備投資をおさえがちになる。株主への配当や株の値上がりのための利益率を生み出していくことを第1に考えていくのか。または、企業の人間尊重ということから社会的責任を重視していくのかは、鋭い対立問題になる。いうまでもなく、企業は利益をだしていくことがなければ社会的に存在が厳しい。

企業は、株主と従業員との利益のどちらを優先させていくか。それは、常に経営者にとって大きな葛藤である。つまり、会社は誰のものかというテーマである。株主・投資家から資

金を集めていくことは、企業経営にとって、重要な課題である。当然ながら、企業の社会的責任の理念だけでは、資金は集まってこない。株主への利益の還元が必要であることはいうまでもない。

証券市場の国際化によって、株主は、グローバルの性格をもつようになっていく。国際金融資本やヘッジファンドによって市場は、大きく左右されていくのである。ヘッジファンドの活躍する所在地は、法的な規制のない、税負担の少ない地域に集中している。

株主の国際化は、国際金融資本やヘッジファンドのなかで、経営を行っていく問題があるのである。株主・投資家の利益を長期にみながら、企業の内部留保のことも含めて、株主・投資家から企業経営者や社員がいかに関係をもっていくのか。

株主・投資家から資金を集められようとするための企業会計の透明性、民主主義的な企業統治能力は、企業民主主義の大きな要因である。企業の民主主義的な経営は、国民大衆の一般的な株主・投資家の側面から企業の社会的な信用が求められる。法令や競争上の制約を受けない企業経営の関連情報の公開は、株主・投資家への大きな責任になっていく。

株主・投資家との関係は、企業の粉飾決算などにみる会計不祥事から、経営の実際が見えにくくなっている側面もある。そこでは、株主・投資家の不利益の生じる問題が生まれている。株式投資が大衆化しているなかで、企業の社会的責任がより直接に株主総会などで社会的に問われるような時代になっているのである。

株主の大衆化は、企業と社会を結びつける大きな役割を果たしていく。自らの資産の管理として、銀行貯金ばかりではなく、株による資産を形成しようとする人々が増えている。それらは、学資資金や老後の暮らしを安心しようとする庶民の株式の投資である。企業の社会的責任の行動指針としての株主との関係問題は、企業と社会を結びつけるうえで、大切な課題になっている。

これは、短期的に売却して株価を値上がりのみを期待して、株主が企業にものを言うことではなく、長期的な視野にたったの企業の社会的責任から株主がものを言うことの企業民主主義への時代の流れである。社会的な責任のもとに中長期的経営のために株主が積極的にものを言うことは、環境保全や高齢化など人類的な課題をかかえていることを解決していく新しい市場を形成していくのである。それは、今後の新しい社会創造としての企業民主主義にとって不可欠な要素である。このためには、株主・投資家とともに顧客、従業員、サプライヤーと協力会社、地域社会など企業をめぐるステイホルダーとの関係のもとに、企業は、中長期の意志決定、経営ガバナンスが求められているのである。

第四に、サプライヤーや協力会社との関係は相互信頼に基づくものである。

(1) 価格設定、ライセンス、販売権を含めすべての企業活動において公正と正直とを旨とする。

(2) 企業活動が圧力や不必要な裁判ざたによって妨げられることのないように努める。

(3) サプライヤーと長期にわたる安定的な関係を築き、見返りとして相応の価値と品質、競争力及び信頼性の維持を求める。

(4) サプライヤーとの情報の共有を努め、計画段階から参画できるように努める。

(5) サプライヤーに対する支払いは、所定の期日にあらかじめ同意した取引条件で行う。

(6) 人間の尊厳を重んじる雇用政策を実践しているサプライヤーや協力会社を開拓、奨励並びに選択する。

日本では、製造企業にとってサプライヤーとの協力関係を密にしての品質の向上に大いに

役割を発揮してきたのが現実である。共存、共栄の精神のもとに、相互に企業間の連携をしながら、研究と創造をやりとげてきたのである。

とくに、自動車や電気の部門では、日本の製造業の品質の良さをはじめ市場において、信用を勝ち取ってきた大きな理由になっていた。部品供給や原材料の購買において、企業は、取引企業との相互信頼のもとに、公正と正直を求めてきたのである。

コーン卓会議では、サプライヤーとの関係で圧力をかけることや、裁判になるような行為を戒めている。サプライヤーの選択において、人間の尊厳を重んじる雇用政策を実施している会社を奨励しているのである。サプライヤーとの関係は、長期にわたる安定的な関係をもつことにより、品質と競争力が維持されていくとしている。

第五は、経済競争のことである。自由で公平な経済競争は、国家の富を増大し、ひいては、商品とサービスの公正な分配を可能とすると、コーン卓会議の企業の行動指針は、指摘している。公平な競争のためには、5つの条件を提示する。

- (1) 貿易と投資に対する市場の開放を促進する。
- (2) 社会的にも環境保全の面においても有益な競争を促進するとともに、競争者同士の相互信頼の範を示す。
- (3) 競争を有利にするための疑わしい金銭の支払いや便宜を求めたり、関わったりしない。
- (4) 有形財産に関する権利及び知的所有権を尊重する。
- (5) 産業スパイのような不公平あるいは非倫理的手段で取引情報を入手することを拒否する。

企業にとって、自由で公平な競争は、従業員や地域社会の市民に生産意欲を与える。そして、その地域社会の活性化に力を与える。競争による活性化は、公平で正しい競争が前提であることはいうまでもない。政治的に、金銭的に便宜をはかって、競争に有利にすることをはかたりすることは許されないことである。また、市場を独占し、権力的に支配することもあってはならない。それは、個々の生産意欲を減退させ、社会の創造力を失わせる。

さらに、嘘をついたり、相手を騙したり、社会的偽りをしたり、社会的正義を逸脱したりすることは絶対的にあってはならないことである。また、産業スパイのような非倫理的、非合法的な手段で知的財産などを奪ってはならないことはあたりまえのことである。モラルの低下は、社会進歩を大きく後退させていく要因になっていく。

これらの公平な市場の原則に逸脱することは、企業のモラルの低下によって起きているのである。市場の正しい競争には、競争同士の相互の信頼によって、それぞれが切磋琢磨して、社会の発展に寄与していくことである。

第六は、地域社会にたいする企業の社会的責任の課題がある。企業は、より積極的に市民的要素をもって地域社会と関わっていくことを要求される。企業は、事業活動が行われる地域社会でグローバルな企業市民として貢献できることを確信する必要がある。このためには、次のようなことが求められる。

- (1) 人権並びに民主的活動を行う団体を尊重し、可能な支援を行う。
- (2) 政府が社会全体に対して当然負っている義務を認識し、企業と社会各層との調和のある関係を通して人間形成を推進しようとする公的な政策や活動を支援する。
- (3) 保健、教育、職場の安全並びに経済的複利の水準の向上に努力する地域社会の諸団体と協力する。

- (4) 持続可能な発展を促進、奨励し、自然環境と地球資源の保全に主導的役割を果たす。
- (5) 地域社会の平和、安全、多様性及び社会的融和を支援する。
- (6) 地域の文化や生活様式の保全を尊重する。
- (7) 慈善寄付、教育及び文化に対する貢献、並びに従業員に地域活動や市民活動への参加を通して良き企業市民となる。⁽³⁾

企業が地域社会に貢献していくうえで、人権並びに民主的な活動を行う団体を尊重し、支援することが最初にのべられていることは、地域社会にとって、人権や民主主義が大切であり、企業は、その役割を大きくもっていることを意味している。さらに、企業と社会各層の調和のある関係をとおして人間形成を積極的にするという一方で、地域社会の人材形成をあげている。

公正なる市場との関係をもって、企業は、地域社会にも公平なる人材形成をつくりあげることが求められている。それは、地域社会での人脈による派閥的な関係、血縁的な関係、地縁的な過剰な権力的関係から自由であることが必要である。その自由性は、公平なる市場の関係による人権、企業民主主義をめざしていくものである。

同時に、その自由性を確保するためには、保険、教育、職場の安全並びに福利向上に努力する地域の諸団体との協力が必要である。その協力によって、地域社会の平和、安全、多様性及び社会融和を支援することができる。そして、コー円卓会議の行動方針は、持続可能な発展と環境保全のために、企業の主導的な役割を強調している。

さらに、地域の文化や生活様式の保全尊重や多様の価値を認めていくことが必要である。その実現には、経済活動のグローバル化の中で、各民族、各地域の固有な文化的な価値からの人間の尊厳が求められる。固有な文化的価値を認めることは、人間の安全保障という側面からも大切なことである。企業の従業員は、積極的に企業市民の一員として、地域活動や市民活動に参加していけるように企業として、その環境の整備をしていくことが不可欠である。グローバル化は、個々の地域の文化の独自性を失わせ、世界共通の文化を強要する。地域に培って歴史や文化を葬りさる傾向をもつ。

それは、地域や民族の文化的なアイデンティティを崩壊させ、人間的に生きる地域的絆や文化を奪い取っていく。グローバル経済の企業が意識的に地域社会の文化や生活様式を保全していこうとするのは、企業の社会的な責任である。グローバル企業は、地域文化の振興に目的意識的に努力せずに、放置すれば地域の文化や生活様式を破壊する大きな要因になる。

ところで、コー円卓会議の視点とは異なって、企業のステークホルダーとの関係を社会的責任論からではなく、会社に文句を言う総称と捉えていく見方がある。その捉え方は、藤井敏彦の論に典型的にみることができる。彼は、競争戦略としてのグローバルのルールづくりにいかに勝ち抜いていくかということで、異質な思考方法や世界観を理解し、みずからの理念や原則を確立していくことの重要性を指摘している論者である。この考え方のなかに企業とステークホルダーの関係をおいていくのである。

今まで企業がみえていなかった新しい不満分子との対話は、経営の変革の契機をつくる。ステークホルダーと企業の関係は、批判勢力であって、それとの対話をとおして、イノベーションにつなげていくということである。

「新しい批判勢力たるステークホルダーが求めてくるものは、環境や安全や人権といった社会的価値である。「利益」をあげるという共通の目標があるビジネスパートナーとは本質的に違う。しかし、だからこそ「ステークホルダー経営」は新しい経営なのである。経営の方向

が社会の価値と乖離しないためにステークホルダーの意見を聞き、将来を見越したイノベーションにつなげていくことにステークホルダー経営のエッセンスがある。外部からの批判を受け止める謙虚さは、ルール戦略の前提だ。そのことによって企業は未来の社会は、どのようなものかを考える能力を高めることができるようになるのだ」。(4)

企業とステークホルダーとの関係は、決してパートナーとしての本質をもっていないということである。企業は、利益をあげることを目的としているのであり、批判勢力としてのステークホルダーとの共有の関係はないという見方である。CSRという企業の社会的な責任の概念も社会不安の根本にある失業問題の苦悩が産んだものであるとしている。企業の社会的な責任と法令遵守とは別ものであるという見方である。つまり、CSRはネオナチ運動が産んだものであるという。(5)

「企業が環境報告書をCSR報告書へと変更していくことは、たんに、企業が社会的課題に対する企業姿勢を転換させたということだけではなく、企業の社会的責任のあり方を経営理念・経営政策・経営戦略などの企業経営活動のあらゆる側面から再検討し、「企業と社会」との関係性を社会性の視点から問い直し、企業経営の社会化を多角的に推進していこうとする、社会性への現代企業の強い意欲のあらわれととらえてよいだろう」。(6)

松野弘は、企業経営の社会化を多角的な視点から捉えるために、現代の企業がCSR報告書をだしてきたことを積極的に評価して、企業の社会的責任の重要性を指摘する。企業の社会的責任の質的な転換要素は、より多くの公益を創出する経営理念の確立にあるとしている。

企業は社会的ニーズを考慮に入れ、社会的責任を要求される時代であるとする。企業のコスト削減を理由に突然に旧式の工場や採算の悪い事業部門を閉鎖したり、高齢者や既婚女子従業員を不当解雇することは、大きなマイナスの時代になっている。さらに、環境に付加をかけるような生産活動を行なえば、社会的制裁をうける時代になっている。企業の公益性という明確な経営理念をもたなければ、短期的な状況に翻弄され、将来を見通すこともできない時代である。

松野弘は、現実の社会的価値観と一致するとき初めて経営理念といえると考えている。そして、企業は、経済的次元でなく、社会的次元で協働するシステムが想定され、企業の社会的な責任が遂行されてこそ、ステークホルダーとの関係もスムーズにいくという見方である。(7)

企業理念のもとに社会的次元でステークホルダーとの協働システムを構築をしていくことは、その企業が、市民的に認知され、社会的に評価されていく。このことは、長期的な視点から企業の経済的安定性をもっていくことであり、持続可能な企業の成長につながっていくという見方である。

厳しい国際競争のなかでは、企業としての存続のために利益を生み出していかねば、企業経営それ自身が成り立たなくなっていく側面がある。経費削減など経営の合理化は、避けられない。そこでは、社員自身ひとりひとりの経営の参加による合意形成の問題による旧式の工場や採算の悪い事業部門の合理化の問題がある。激しく急ピッチで動いていく経営環境の時代のなかで、時間との勝負の問題もある。その機敏なる対応の問題は避けられない。

企業の社会的責任と企業利潤をめぐる問題は、厳しい国際競争のなかで、重要な論点である。企業の社会的責任論と同時に、企業自身が、国家の役割、社会的な制度、社会的組織と絡みながら、その責任論を深めていくことが必要であり、ひとつの企業の社会的な責任論だけでは、決して解決できない問題が残ることを忘れてはならない。

人間の尊厳、公平、正義という公益を重視する企業の存在を大切にするためには、そのた

めの国家のきめ細かな社会制度づくり、経営者、社員や地域社会、消費者をはじめ公益性を重視する社会的な市民意識の変革が必要なのである。ステークホルダーごとの調整関係のみに力点をおいて考えていくのか、企業の批判勢力として見ていくのか、基本的な経営のフィロソフィで判断していくのか。この問題を企業の社会的責任から突き詰めていくことは経営にとって大切なことである。

2. 京セラのCSRの特徴とフィロソフィ

―CSR報告書2013年版の分析を中心として―

(1) 京セラCSRと人間尊重経営のフィロソフィ

本稿では、京セラのCSR活動の特徴を2013年のCSR報告書から明らかにする。ここでは、企業のもつフィロソフィの視点から分析する。京セラグループのCSRは、経営の根幹である京セラのフィロソフィの実践そのものから問題を解いている。

京セラグループは、京セラのフィロソフィを実践することにより、ステークホルダーとの相互信頼の構築ができるとしている。京セラのCSRは、京セラのフィロソフィそのものが人類、社会の進歩発展に貢献するという考えである。京セラグループの経営の根幹には、CSRという企業の社会的責任、社会的貢献をもっているのである。

京セラは、CSRを考える際に、ベースに京セラの経営理念、アメーバ経営、京セラ会計学、京セラ行動指針という京セラのフィロソフィを根幹にして、企業統治をしている。京セラは、企業統治を大きく社会性、経済性、環境という側面からとらえている。

京セラの企業統治は、経営の社会的責任性を基本にすえたところの経営の健全性および透明性を大切にしている。京セラは、フィロソフィの実践をとおして健全な企業風土の構築をしている。このことから、京セラはフィロソフィ教育の重視をしているのが特徴である。京セラは、社員の研修と教育体制を企業の健全な発展、人類・社会の進歩、全従業員の幸福追求ということにおいている。個々の社員の研修や学習は、この目的にある。

京セラグループの持続的な発展という経営理念は、社会の健全な発展に寄与することによって成し遂げられていくとしている。つまり、会社全体で取り組んでいる京セラのフィロソフィの実践は、CSR活動そのものであるということが京セラの特徴である。京セラは、事業を通じて持続可能な発展という社会的課題、社会的責任を果たしていくという見方である。

従って、京セラのフィロソフィは、人間として何が正しいかを判断基準として、公明正大に経営を行っていくことであり、社会との共生、世界との共生、自然との共生という経営思想をもっている。

そして、京セラは、まわりの人びとにすべてを思いやる利他の心をもって、公正、正義、誠実を行動指針にした人権尊重の基本姿勢を社是としてきた。京セラは、国連グローバル・コンパクトに積極的に参加して、国際化のなかで人間として何が正しいかということで、その対応にあたっている。

京セラグループのグローバルな展開では、人権、労働、環境、腐敗防止に関する基本的原則である国連グローバル・コンパクトに積極的に参加している。ステークホルダーの人び

とからは、信頼を一層得られるように日々努力していることを社是にしている。京セラは、国際的に社会的責任を果たしていく証として、ISO26000中核的な課題である組織統治をしている。そこでは、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の継続的な課題の解決にとりくんでいる。京セラは、コンプライアンスの体制を構築して、公正で自由な競争に向けた取り組み、独占禁止法令遵守のマニュアルをつくり、そのための社員教育を徹底している。

京セラは、国際的な安全保障貿易管理体制として、外国為替および外交貿易法の遵守、大量破壊兵器や武器部品、これらの製造に利用されるおそれのある製品、技術の流出を防ぐ安全保障貿易管理の推進をしている。反社会的な勢力による経営の関与の防止や当該勢力による被害防止のために、その勢力に対して、毅然とした態度で望む重要性を明記しているのである。

贈収賄防止へのとりくみとして、商取引にあたり、公明正大、フェアプレイの精神をもってあたると同時に、京セラ行動指針では、過度な贈答や接待などの行為を戒めている。京セラグループ全体として法定監査体制をとっていることも特徴であり、2012年度から海外グループ会社の法令遵守体制の確認を開始している。

京セラでは、取引先とのパートナーシップの構築をしている。資材部は、買う側の論理として強者になることを戒めている。資材部は会社の顔、公明正大であるために、感謝の心を常にもち、謙虚に反省する理念をかかげている。京セラでは、経営方針、事業方針をサプライヤーによく理解してもらうためのセミナーや懇親会を開催している。とくに、下請法の遵守を徹底して、私財担当者および事業部門を対象とした社内教育を重視して、定期的に資材部門の監査をしているのである。

ここでは、強者になりがちな資材購入に、下請け会社をいじめないように、パートナーとしての立場から感謝の気持ちを大切にしているのである。サプライチェーンCSR調査なども実施して、取引先の人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理などのCSRへの取り組み状況の現状把握を行っている。取引先ともいえども京セラとのパートナーであり、そのサプライヤーの社会的責任は大きな課題として常に把握に努めている。このことは、京セラの経済活動の社会的広がりへの責任である。

つまり、京セラグループは、多くのサプライヤーのもとに企業の事業活動がなりたっているからである。2012年度のサプライチェーンCSR調査では、大変に良好58%、良好18%で、やや不十分22%、不十分2%という自己評価である。CSRの取り組みについては、サプライヤーごとに温度差があることをみておかねばならない。

京セラは、品質・顧客満足向上の取り組みでは、地球環境に配慮しながら、製品安全を最優先している。さらに、顧客第一に徹して、魅力ある製品・サービスを基本方針としている。このためには、最初から正しく仕事をし、品質の世界リーダーとなることを自負しているのである。世界中から信頼される「京セラ品質方針」をさだめている。

京セラグループのすべての製品は、安全性を最優先して、製造物責任・製品安全に関する最新情報に精通し、世界をリードする製品安全基準を保持する京セラ製品安全方針をとっている。このために、企業活動のすべての段階での具体的な行動基準となる製品安全をマニュアルに従って組織的に実践している方針をとっている。

また、一般の商品には、相談や苦情について迅速に対応するためにお客様用の相談室を設置している。2012年度は、34,262件の相談があったとしている。また、プリンターや複合

機などの製品で、企画、設計、製造、販売という製品開発のプロセスのなかで、障がいをもっている人や高齢者を想定した製品開発をしている。

京セラグループは、人権と多様性の尊重を積極的に企業の基本方針としている。とくに、全従業員が仕事のやりがいもち、苦楽をともにできる職場風土をつくるために、人権の尊重、多様性の尊重、女性活躍推進、障がい者の積極的雇用、育児・介護のための制度導入、労使同軸での労使関係などを実施している。

国連グローバル・コンパクトの趣旨に賛同して参加しているのも以上の理由からである。人権の尊重では、労働組合や職場会を通じて、従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場にしていく努力をしている。社内の女性活躍推進委員会では、女性同士の社内ネットワークの構築、意見交換を通じて、仕事に自信をもっていく機会の提供をしている。

このためには、女性社員同士の意見交換、他社の女性職員との交流会、女性の係責任者による座談会の開催などを行っている。将来像を描き、仕事のモチベーションを高める機会として、ワーキングマザーの交流会の実施、他社の女性経営者による講演会、女性社員向けのキャリアデザイン研修を実施している。

責任者が、女性能力を活かすための機会提供として、責任者向けの女性活躍推進の勉強会を行っている。職場全体としては、女性活躍推進の社内報やWEB等による啓発活動をしている。男性の社員が多い職場において、目的意識的に女性の能力向上に機会を提供し、また、意識改革をしていることは注目に値することである。

2013年3月時点の京セラグループの従業員71645人のうち、日本の従業員の比率は、36%強であり、次が中国の28.4%である。さらに、北米・南米12.8%、欧州11.0%、アジア11.3%となっている。京セラグループは、世界の多くのエリアで企業活動を展開するようになっていく。

京セラグループは、グローバル化が進み、多様性を尊重していく企業文化が必要になっている。この多様性のなかで、京セラフィロソフィの普遍性をあらためて深めていく課題が生まれている。女性活躍推進委員会は、人事本部長を委員長に、工場長、女性委員代表、労働組合で構成している。各拠点女性活躍委員会を工場長・事業所長と女性職員の委員で設けている。

このように、京セラでは、全社的に女性が活躍できる推進体制をとっている。仕事と家庭の両立は、従業員にとって大きな関心である。京セラは、育児休職制度を設けているが、2012年度は、138名が利用している。また、介護や小学校3年生までの子どもの養育のために、短時間勤務制度を設けている。これには、2012年度に136名が制度を利用している。

また、京セラは、ベビーシッター利用制度として、子ども一人当たり年間20万円までを上限に支給する制度をつくっている。これは、保育園の送迎や、学校休日の際に従来なら仕事を休まざるをえないケースに利用されている。このように、働くことに誇りと安心をもって、子育てをできるように、育児休職制度という方法以外に、小学校3年生までの長期にわたって、仕事をしながら子育てを安心してできるようにとベビーシッター制度や短時間勤務制度を設けているのである。介護や子育てに直面している社員にとっては、切実な問題である。その配慮を職場のしくみでしていることは、女性の社会進出にとって不可欠である。

会社内のコミュニケーションを活性化するために、会社の行事としてコンパをしていることは、京セラの特徴である。従業員同士が信じ合える関係になるためにコンパを重視してい

るのである。コンパは、互いに十分に理解しあう交流の場となり、会社の役員や幹部とのコミュニケーションや他部署の仲間を知り合いになる機会にもなる。

コンパは、会社として、お互いに親睦を深め、信頼関係の構築になるという理由から、会社行事にしている。さらに、工場ごとの運動会、京セラグループ全体のスポーツ大会を実施している。

職場労使関係は、労使協調を超えて、労使同軸を基準に、運動会や夏祭りをはじめ各種行事を一体にしている。労使懇談会は、各工場・事業所で毎月定期的に労使双方の代表者が出席して、就労状況や職場環境の確認、改善点や課題に対する意見交換を積極的に行っている。

会社行事のなかに親睦コンパを入れたり、運動会をしたり、労使懇談をもって、社員の本音の意見をくみ取る努力を企業経営として積極的に努力している。これは、組織として動く場合に、とかく上意下達や上司の支配になりがちなことにならないように、一人一人の人間的な個性を尊重しながらの全員参加経営をつくりあげる努力である。

また、京セラの企業の経営は、社員の個々人を競争させる競争主義をとっていない。アメーバ経営の方式はその基盤にしている。全員参加経営でコンパや労使懇談会がもつ意味がある。個々人を尊重しながら、職場のなかでそれぞれの役割を発揮しながら絆をもって働けるように努力しているのである。

そして、個々人の自発的な社員の仕事に対するやりがいを引き出して、創意工夫した働き方の職場環境づくりをしている努力がみられる。それは、働く人びとが仕事のなかで、生き甲斐がもてるような経営努力の姿勢である。京セラの全員参加の経営方式は、人間的に生き甲斐をもてるように人間尊重を職場のなかで充実していこうとすることが、このようななかでみられているのである。まさに、人間尊重経営が全員参加経営方式で実施されているのである。

企業のCSRとステークホルダーという面から、社員を上意下達で支配するのではなく、経営に参画させて人間的に尊重していくこととの関係は、企業の社会的責任として極めて大切な課題である。一人一人の社員も社会の一員であり、地域社会の構成メンバーである。また、地域の消費者であり、自治体の納税者でもあり、その意味からも地域社会に貢献していく要素をもっている。

CSRという企業の社会的な責任という視点からみるならば、京セラグループは、人間として何が正しいかを基準にする京セラのフィロソフィをベースとして、ステークホルダーとの関係をもっている。そして、基本戦略を公明正大に持続可能な社会、人権尊重というなかで位置づけているのである。

企業の持続可能な発展は、京セラのフィロソフィのなかで長期的な視野にたってみていることである。それは、短期的な利益優先の市場万能主義ではなく、利他の精神をもって社会、世界、自然との共生をもっていくという長期的な持続可能性ということからの市場に対応していく基本姿勢をもっている。

つまり、ステークホルダーごとの対立的な利害調整ということよりも、人類的な社会進歩の課題を共有し、それぞれのステークホルダーとの共生を求めていくことなのである。ここには、フィロソフィが大切になってくる。京セラ自身が、CSRという視点から経営にフィロソフィを重視していることは、特記すべきことである。

京セラグループは、基本的な考え方に、世間一般の道徳に反しないように「人間として何

が正しいか」ということを判断基準に、「欲張るな」「騙してはいけない」「嘘をいうな」「正直であれ」ということから、各人の人格を尊重し、法を守り、社会的責任を自覚し、社会・世界・自然との共生を大切にしている。そして、人間的に普遍的に正しいことを行動基準にしているのである。これらの基本理念にそって、具体的に京セラ行動指針手帳を社員にもたせている。

京セラ行動指針からの抜粋として、CSR報告書に基本的な人権の考えが次のように述べられている。

「基本的な人権の尊重は、京セラ社員にとって、いかなる場合にもその行動の根本に置かなければならない基本姿勢です。人は、すべてかけがえのない個人として尊重させなければなりません。また、人種、信条、性別など、いわれのない理由によって人を差別することがあってはなりません。京セラは従来から、公正、正義、誠実をすべての行動の基本的判断基準としてきました。社員はお互いの人権を尊重し、まわりの人々すべてを思いやる利他の心をもって、人間関係をより良いものとするよう努めてください」。

京セラの行動指針にとって人権の尊重は、いかなる場合にとっても根本であるということが強調されている。京セラは、企業としての人権尊重の姿勢が明確に行動指針に示されている。つまり、CSR活動という基本に、人権の尊重の基本姿勢が見られるのである。

また、CSR報告書に行動指針手帳の抜粋として、社会的責任を次のように引用している。「京セラは、企業活動を通して、社員の生活安定をはかることはもちろん、適正な利潤を追求し、納税による社会への還元、株主への配当などを行うことで企業としての社会的責任を果たしています。同時に、地球環境保護の推進、社会文化活動への支援などさまざまな形で幅広く社会に貢献しています。社員である皆さんは、このような社会的責務を果たしている企業、京セラの一員であることを自覚し、社業に邁進し、企業の発展と収益の拡大を通じて社会に対してより積極的に貢献ができるように努めてください」。

京セラは、工場や事業所が立地する地域社会での地域住民、行政、取引先、近隣企業などさまざまな人びとを招いて、経済、社会、環境の取り組みの報告をしている。そして、人権、労働、安全衛生、環境、公正な取引、倫理などのCSRの取り組みなどの意見交換を行っている。

2012年度は、16拠点で515名の参加を得ている。京セラSLCテクノロジー・京都綾部工場においての参加された人からの主な質問として職場内におけるメンタルヘルスの質問がだされている。「近年は、精神疾患が多くなっており、若い人が長く勤められない傾向があるがメンタルヘルスについてどのように考えているのか」という問いに、「メンタル疾患にならないよう社員と会話するなど、普段からの気配りが重要であり、社員のモチベーションをどうやって高めていくかを考えています」と答えている。

厚生労働省の統計でも、精神疾患の患者数も急増しているのが現実である。医療機関に受診しているのが、平成11年度204万人いた患者数が平成20年度には、323万人に増大しているのである。なかでも、うつ病44万人から104万人、不安障害など42万から58.9万に急増している。

2012年度に厚生労働省東京労働局が300人以上の企業4085社に対して回答した1266社の従業員の健康管理に関するアンケート調査でも、メンタルヘルス対策の充実の必要性を答えている企業が52%におよんでいる。心の健康づくり計画を策定している企業は24%であり、近く策定する予定が36%となっている。労働者へのメンタルヘルス教育研修を実施して

いる企業は55%であり、近く実施する予定が20%と、多くの企業がメンタルヘルス対策が大きな課題になっている。

現代社会のITの普及、職場の労働環境の細分化、緻密化、社会全体の競争主義化など大きな変化がみられるなかで、楽しく働くことと健康を維持していくという課題が新たな課題になっている。この問題に対しても、CSR活動のなかできちんと位置づけて取り組んでいる姿勢が京セラグループにみられる。

(2) 京セラグループのCSRと環境への取り組み

京セラグループの経営理念の特徴は、社会との共生、世界との共生、自然との共生ということで、企業活動の基本に共生を根本に据えている。京セラは、敬天愛人という経営理念をもっている。これは、この世を創造し、万物を育成した天を敬い、天を敬うことが隣人を愛することになり、私利私欲をすてて、天命により、へだてなくすべての人を愛する仁愛の精神をもつということで経営をしていくことである。これは、共生という経営理念につながっていく。敬天愛人は西郷隆盛が好んで使ったことばであり、西郷の思想の根幹である。

現代においても敬天愛人の思想は、持続可能な社会をつくっていくうえで、大切な見方である。天を敬い、慈愛を本に、人を愛するということは、共生の社会、共生の世界、自然との共生経済をつくっていくうえで、大いに参考になる見方である。

京セラグループは、共生という概念を基本に、1991年に「京セラ環境憲章」を制定し、2020年までに達成する長期的な視野にたったの環境ビジョン2020をつくり、それぞれのグループ企業ごとに単年度目標が明確になる京セラグループ環境方針を策定している。さらに、環境マネジメントをつくりあげている。

京セラグループは、エコロジーとエコノミーの両立を追求しながら持続的な発展をめざす環境経営をグループ全体として取り組んできたのである。京セラの科学技術の基本であるファインセラミックでは、多くの生産過程で化学物質を取り扱う。工場における排水処理は環境保全にとって極めて大切な課題である。最新技術をもって可能な限り無害化処理ということで、放流先河川をよりきれいな状態まで浄化する排出の考えに取り組んでいる。

「京セラ環境憲章」では、技術の進歩と経済の発展は、豊かな物質社会と生活水準のめざましい向上をもたらした反面に、自然資源の大量消費と化学物質の大量排出による環境汚染の深刻化をもたらしたという認識である。そして、自然界の生態系の破壊を招くにいったと。それに加えて、発展途上国における爆発的な人口増加と貧困の拡大が森林の大規模伐採など環境破壊を激化させたとしている。現代は、地球全体に自然の復元力を超え、物質循環のメカニズムを破壊しつつあるという見方である。

これは、現代における産業技術体系の根本的変革を迫るものであり、現在の環境問題の対応は、人類が経験した農業革命、産業革命、情報革命という飛躍から第四次の環境革命という歴史的な認識が必要であるという「京セラ環境憲章」の考えである。

今後は環境革命という課題にそって、地球環境の保全をはかりつつ開発や経済成長をすすめるという新たな政策目標がもとめられる。同時に、ひとつひとつが小さな行為であれ、その積み重ねが破滅的な環境破壊につながっていく。京セラでは、この教訓のもとに、先進国と発展途上国、経済界と政府、個人と社会がそれぞれ対立するのではなく、平等に構成員が共存、共栄をしていくことが大切であるとしている。このうえで、高度な技術を保有してい

る先進国の責任は重大であるという京セラ環境憲章の見方である。

京セラの創業以来の敬天愛人の経営理念は、地球環境問題に取り組む企業に求められる考え方を先取りしたものである。企業活動は人間の尊厳を維持し、社会の持続的発展を可能にするものでなければならないということである。

京セラグループは、この理念を基本として、低炭素社会、循環型社会、自然共生社会の形成に目的意識を高めて、環境保全、地球環境商品開発、省エネルギー・地球温暖化防止する企業活動に取り組んでいる。また、省資源、廃棄物削減、化学物質の適正管理、生物多様性の保全の環境対策を総合的に実施している。つまり、積極かつ継続的に地球環境保護に貢献するものであるという宣言を「京セラ環境憲章」として打ち出している。そして、この環境憲章を実現するために四つの基本方針をたてている。

基本方針の第一は、地球環境保護を最優先した社内基準の遵守である。このために、自然環境破壊及び生態系への影響を低減するため、国際的に締結された条約、国の法律や規則及び事業所が立地する地域の条例等を上回る厳しい社内自主基準を策定し、これを遵守すると京セラの基本方針は定めている。

これは、「京セラ環境憲章」の理念にあるように、今日の環境問題が人類の危機的状況になっている現状認識から最新のあらゆる技術を駆使して、地球環境問題を克服して持続可能な社会をつくっていかうとする強い姿勢の現れである。京セラは、現在ある国際的な条約や国内法を上回る徹底した環境保全の自主的な基準を定めるという具体的な方針を持っている。自主基準のもとに、事業活動のすべての段階において、環境への影響を科学的に評価し、必要な対策をとるとしている。

基本方針の第二は、環境保護貢献商品と環境負荷低減商品の積極的な研究と開発であり、その普及であるとしている。京セラは、市場のなかで環境保全に貢献できる商品づくりということで、企業の経済活動によって、持続可能な社会づくりに積極的に貢献しようとする基本方針をもっている。太陽光発電などの自然循環型の商品づくりは、その典型的な事例である。

基本方針の第三は、資源の最も有効活用とプロセス技術の革新である。生産活動において、資源の最も有効利用とエネルギー効率に優れたプロセス技術及び生産設備の開発を行うとともに、すべての工程における原材料と化学物質の低減をはかる施策をとっている。京セラは、電気・化石燃料等の消費効率の改善及び高効率機器の導入、廃熱の回収利用の徹底した省エネルギー活動を行っている。省資源、再生産性に優れた生産関連資材の購入に努めると同時に、排水・廃棄物のリサイクルシステムを確立し、資源の有効利用の徹底をはかることをしている。

生産活動における環境保護活動は、部品メーカーにとって極めて大切な課題である。京セラは、生産活動において、原材料の徹底した有効活用と、廃熱の回収までも含めて省エネルギーの積極的な工夫をしていく基本方針をだしている。

また、企業の公害問題として工場の排水問題や排煙の問題は、生産活動をする企業にとって大きな課題となってきた。この問題に京セラは、水の浄化に最新技術を活用しているのである。さらに、排水・破棄物のリサイクルシステムを確立して無公害にとりくんでいく基本方針を打ち出している。

基本方針の第四は、環境コミュニケーションの充実化と社会貢献への参画・支援をあげている。このために、全従業員の環境意識向上をはかり、自らが環境保護活動を遂行できるよ

う、環境教育・啓発活動を積極的に展開している。

京セラは、地域社会や行政、取引先、社会の幅広い層との連携・協力関係を構築し、積極的コミュニケーションを実施する方策を打ち出している。事業所の緑化を積極的に推進すると同時に環境整備を行い、豊かで潤いのある快適環境づくりを展開することも社員の環境意識を高める環境保全活動のひとつである。

環境コミュニケーションの充実とともに、環境によって社会貢献や支援をしていくために、まずはじめに企業として、従業員の環境意識の向上のために社員に対する環境教育の展開がある。京セラは、地域社会や行政、取引先などとの環境保護の問題で積極的に連携していくことあげている。また、事業所の緑化をして、緑豊かな環境整備をしていくこととしている。

環境ビジョンとして、2020年の目標をもった京セラグループの環境方針は、第一に低炭素社会の貢献を定めている。ここでは、低炭素社会貢献ファクターの指標を設定して、年度ごとに目標値を決めている。このファクターの数値は、京セラグループの工場・事業所における温室効果排出量を分母にして、生産・販売した太陽光発電システムが20年間発電を継続するとしたエネルギーに相当量を分子にした値である。

2012年に対して、2020年度までに排出量の貢献を三倍にしようとするものである。すでに、低炭素社会貢献ファクターは、2008年度0.40、2009年0.56、2010年0.66、2011年0.93、2012年1.01という達成である。2012年には、目標値よりも1年早く達成している。

京セラは、エネルギー原単位年平均1の改善という具体的数値を示して、取り組みの結果目標を具体的に計算して数値の達成に努力しているのである。これは、理念的な低炭素社会を数値を示しながら達成していこうとすることであり、理念のみによってではなく、具体的な事業活動によって目標の実現をしていこうとするものである。

循環型社会の貢献は、新規資源投入量の抑制と、廃棄物排出量の極小化により、持続可能な資源循環型社会の貢献を目標とするものである。京セラの自然共生型社会の貢献は、自然環境の負荷極小化であり、自然環境を守り育てることにより、生物多様性の保全を目標とするものである。そして、ステークホルダーとの環境コミュニケーションや環境啓発活動を通して、環境マインドをもった社会の醸成に貢献しようとするものである。

京セラグループは、環境リスクマネジメントとして、排気や排水、土壌、地下水等の環境管理を自主的な基準で定めて、定期的に測定している。京セラグループの自主管理基準は、法・公的な基準を上回る厳しい基準をつくっている。自主基準の考え方は、最新の環境保全の高度な科学技術を駆使しての法的基準を上回る京セラ独自に定めた厳しい基準である。

また、土壌汚染防止の観点から、「地下埋設物取扱基準」を定めて、汚染物質を含む配水管や貯水槽を目視による点検が容易にできる構造にして、漏洩の早期発見と汚染の拡大防止にと努めているのである。京セラグループや独自に京セラの工場で定めている環境管理基準は、法・公的基準を上回る厳しい自主管理基準である。

それを具体的にあげれば、生物化学的酸素要求量の法・公的基準15mg/Lに対して、京セラグループ10mg/L、京セラ滋賀蒲生工場7.2mg/L。

浮遊物質量の法・公的基準20mg/Lに対して、京セラグループ5mg/L、滋賀蒲生工場4.75mg/L。

亜鉛含有量の法・公的基準1mg/Lに対して、京セラグループ0.5mg/L、京セラ滋賀蒲生工場0.21mg/L。

溶解性鉄含有量の法・公的基準10mg/Lに対して、京セラグループ5mg/L、滋賀蒲生工場0.42mg/L。

溶解性マンガン量の法・公的基準10mg/Lに対して、京セラグループ5mg/L、京セラ蒲生工場0.27mg/Lになっている。

このように、京セラグループは、それぞれ自主基準を定めて、最新の高度な環境保全の化学技術を生かしての自主管理基準を定めているのである。京セラの環境会計システムは、2002年度から運用している。これは、事業活動における環境保全のためのコストとその保全効果および経済的効果を定量的に把握していくためにつくられたものである。このなかでは、研究開発コストは集計していない。

2012年度の環境保全効果は、排熱の有効利用や省エネ型空調機の導入などの省エネ対策で総額86億76百万円の経済効果を出している。環境コストは、野洲工場の処理施設の増強や各工場の省エネ活動に対する投資などで67億77百万円であり、投資コストよりも経済効果の方が、24億19百万円の金額が大きく上回っているのである。環境会計の集計方法の変更を2012年度から基準の見直しをしている。

2012年度より、各サイトの環境負荷に応じた集計項目が選択できるように、環境保全効果に伴う経済効果の積み上げ期間の見直し、環境保全設備のランニングコストの集計範囲の見直しをしている。

京セラグループでは、販売するすべての商品が地球環境商品でありたいと考えている。この意味で、積極的に環境商品の開発に取り組んでいる。京セラでは、環境効率とファクターで地球温暖化防止・省エネ性、資源循環性、環境保全・製品安全性という3つのテーマごとに環境効率とファクターを算出して環境商品を開発している。

環境効率は、製品やサービスが生み出す価値を分子、その価値の創出にともなう環境負荷を分母と指標を出している。ファクターは、新製品と旧製品の環境効率の比で、環境改善度合いを表す指標である。京セラは、ファインセラミック製品を環境保護に貢献するエコの代表的素材として位置づけている。

ファインセラミックは、優れた耐摩耗性、耐熱性、電気特性、光学性、耐食性をもっている。それを生かして環境に配慮した商品開発ということで、京セラは、ファインセラミックの特性を生かしての環境汚染防止、省資源、地球温暖化防止に貢献する環境商品をつくっているのである。

照明器具に利用されているLED分野におけるパッケージの製品は、京セラの得意とするセラミック材料からできている。また、ディーゼルエンジンに利用されているセラミックグロープラグは、始動補助、排ガスの改善に貢献する部品である。そして、京セラのガスフィルターは、大型ゴミ焼却プラントなどの排ガス処理装置に使用され、排熱エネルギーの高効率利用に使われている。

京セラの窒素ケイ素材料は、高温強度、耐熱衝撃性、耐食性に優れていて、自動車エンジンやアルミホール製造用アルミ装置に用いられている。部品の長寿命化、不純物溶出防止等の効果があり、廃棄物、製品向上に貢献している。

セラミック工具として、自動車やIT部品関連の精密加工に使われる切削工具は、工具自体の寿命も長いことなど環境製品として貢献している。さらに、使用済切削工具の使用済みとチップケースを業者から回収してリサイクルしているのである。

京セラグループは、独自のトナー制御技術により、世界で初めて植物由来の原材料使って

環境性と高画質を両立するバイオマスカラートナーを開発している。2012年度は、そのトナーの販売をしている。従来の石油由来の原材料に比較して、トナー成分の廃棄物のCO₂を30%削減することができる。植物由来の原材料使用の製品が廃棄焼却された際に発生するCO₂、その植物が成長過程において大気から吸収したCO₂の量と同じということで、まさに自然に循環する環境商品ということがいえるのである。

京セラの環境商品として広く知られているのが太陽光発電システムである。京セラは、1975年から石油等の天然資源に代わる新たなエネルギー源になるという信念から太陽電池の研究を先導してきた。

京セラは、2012年11月に国内住宅向けに展開する太陽電池モジュールで最高出力となる200Wの高出力太陽電池モジュールを製品化した。同モジュールは、結晶シリコン型太陽電池の量産で、国内住宅用で世界最高となる変換効率17.8%を達成した新型太陽電池セルを採用している。

京セラのエネルギーのマネジメントシステムは、太陽光発電、蓄電池、燃料電池などの最適制御により、エネルギーの効率的な活用と、家庭内の電力使用状況がパソコン、テレビ、スマートフォンでいつでもどこからでもみえるしくみである。太陽光発電を屋根のうえで行い、家庭用燃料電池で発電ユニットと発電時に発生する熱でお湯をつくる排熱利用給湯暖房ユニットの機能をもたせている。

大規模太陽光発電施設は、2013年11月に鹿兒島市七ツ島に国内最大となる70MWのメガソーラーを稼働させた。この施設には、京セラ製多結晶シリコン型の高出力製品を設置している。この発電所からは、一般家庭約2万2千世帯分の年間消費電力に相当する電力供給ができる。京セラグループは、様々な環境商品を市場に送り出して、地球環境保護、地球温暖化防止、低炭素社会づくりの貢献に努力している。

地域社会との環境コミュニケーションを積極的に展開しているのも京セラグループの特徴である。さまざま機会を通じて、あらゆるステークホルダーと双方向の環境コミュニケーションを展開している。

工場・事業所における大規模な環境配慮は、持続可能な循環型社会形成のために大きな役割を果たす。京セラでは、温室効果ガス排出量原単位削減、総エネルギー使用量原単位削減、水使用量原単位削減、産業廃棄物排出量原単位削減ということで、それぞれに年次ごとに数値目標を決めて、その達成のために努力している。

高効率冷凍機の導入、コンプレッサの排熱利用などの対策を実施し、2011年度比に対して、エネルギー量を原単位で5.8%削減している。一方、温室効果ガス排出量は、原子力発電所停止の影響を受け、電力会社から公表される排出量係数が悪化したことにより、10.5%増加したとしている。

温室効果ガス排出量など京セラだけでは、難しい地球環境の配慮の問題がある。企業としての独自の発電システムの増大や、自然エネルギーを普及させていく社会システムづくりなど企業としての社会的働きかけにより、電力会社の温室効果ガス排出量のとりくみがあるのである。

京セラグループでは、貨物輸送に伴うCO₂排出量削減の取り組みとして、輸送経路を短縮する見直しや貨物を集約し、輸送回数を削減する対策を実施した。しかし、外注加工や海外調達が増加により、貨物輸送に伴うCO₂出量単位は2011年度比に対して9.4%増加となった。京セラは、数値をもってきちんと公表していることが、その取り組みの姿勢がみえてく

るのである。また、改善するにあたっての社会的な環境からの経営上の複雑な問題点も明らかになってくるのである。

京セラグループとして、誰でも簡単にできる取り組みとして、ゴーヤやヘチマ、朝顔などのつる性の植物を植えてのグリーンカーテンづくりをしている。夏の暑い日差しを遮り、室内の温度をさげる取り組みである。2012年度は、国内の工場・事業所28拠点、海外2拠点で実施している。

京セラグループでは、各工場・事業所に、太陽光発電システムを設置して、国内外の総発電量は、2.7MWを超えている。これらの導入により、CO₂の排出量は、年間にして1248トンにあたる。

省資源への取り組みでは、電気自動車、ハイブリッド車、低燃費車、エコドライブの推進により、2011年度比に対して、車両燃費使用量を7.3%削減している。水使用量は、水のリサイクル率を向上させて、2011年度に比に対して、6.9%の削減をしている。生産拠点での水の使用量は、2010年度は、14142千m³であったものが、2012年度には、13303千m³に減少している。

廃棄物の削減と再資源化の取り組みでは、産業廃棄物発生量は、2011年度に比して8.0%の削減をしている。2009年に24983トンであったものが、2010年には海水分を含めたため、54432トンに急増し、2011年度に54851トンとまた、増大し、2012年度に減少させている。

産業廃棄物の排出量は、2008年度9232トン、2009年度25865トン、2010年度27380トン、2011年度26434トン、2012年度25286トンと減少をさせてきている。2011年度に比して10.8%の減少である。

工程で発生する廃液の社内処理や排水の処理方法の見直しなどの活動の実施は、産業廃棄物の排出量を減少させている。京セラグループでは、国内で廃棄物の最終処分場における埋め立て量の0.5%以内の推進を全社で推進している。

地域社会との環境コミュニケーションも京セラグループが大切にしている取り組みである。京セラグループは、企業としての一方的な啓蒙・宣伝ではなく、あらゆるステークホルダーと双方向の環境コミュニケーションをはかっている。

小学校等での環境出前授業は、京セラの各工場の近くの地域で実施している。工場内にビオトープなどをつくり、生物多様性保全に取り組んでいる。京セラの森づくりも各工場の隣接地で実施している。さらに、京セラは、さまざまな環境イベントに企業として積極的に参加している。地域の自然公園整備に協力したり、地域の緑化をめざして苗木の配布などをしたり、蛍プロジェクトの実施やコウノトリの生息地保全などに取り組んでいる。

これらの取り組みでは、それぞれの工場や事業所での社員の自発性と創意工夫を生かした地域での環境保全の活動である。これらは、自然環境を大切にしての持続可能な社会づくりの参加である。これらの「京セラ環境憲章」の取組は、企業の環境保全の取組として注目されることである。

3, 京セラの出前授業と国分工場の実践

(1) 京セラの出前授業の展開

京セラグループは工場や事業のある地域の学校で子ども達に環境出前授業を展開している。この出前授業は、2003年度からは始めているが、2012年度は、25拠点の周辺の地域の学校で実施している。実に環境教育の出前授業は、203の小学校で11,854名の子ども達を対象に実施している。さらに、2009年度からは、中国でもはじめられ、2012年度では、6都市で9,251名の子ども達が授業を受けている。京セラでは、環境出前授業の趣旨について次のようにホームページで公開している。

「京セラは、次代を担う子どもたちが、学校教育の中で環境問題やエネルギーに対して理解を深め、地球を思う心を育てられることを目的として、2002年度より、社員が講師となって学校へ赴き、太陽電池を題材とした環境出前授業を実施しています。

2008年度からは「京セラグループ環境出前授業」として京セラグループ国内26拠点（12都道府県）に実施規模を拡大し、その周辺地域を中心に取り組んでいます。これまで多くの子どもたちに地球環境を大切にしていこうとするメッセージを伝えてきましたが、このような啓発活動を地道に継続していくことが重要であると考えており、今後も、子どもたちの心に地球を思う気持ちが芽生えるきっかけづくりに努めていきます」。

子ども達への環境教育の授業内容は、最初に、地球環境問題から入っている。いま地球で起こっている温暖化問題や大気汚染問題などを子ども達に考えさせることからの導入である。その原因は何なの。そして、電気はどこから来るのか。いろいろの発電の形態の意見をださせて、火力発電所や水力発電などの発電量全体のなかで割合を教えている。

太陽電池について、地球にやさしいエネルギーということで、そのしくみと太陽電池ができるまでを教えている。そして、子ども達に太陽電池を使った実験や体験を楽しくさせている。まとめとして、自分たちが住んでいる地域で太陽光発電の活躍はどうですかで終わっている。大まかな流れは、以上のような授業の展開であるが、それぞれの学校で講師になる京セラの社員がグループで創意工夫して子どもの状況に合わせて授業を展開しているのである。

また、京セラでは、子ども向けの環境絵本「地球はともだち、一知ってほしい、地球にやさしい太陽電池」をつくっている。その内容の概要は次のようである。

「森のなかのできごとからはじまり、自然の大切からの導入である。今地球には、なにが起こっているのであろうかと問いかける。温暖化、大気汚染がすすんでいる。

いったい何が原因であろうか。日ごろの生活を思い返してみると。人間は便利に暮らすようになった。水や石油、ガス、電気などどんどん使うようになった。石油や石炭じゃなくて、もっと地球にやさしいエネルギー源を使えばいいのではと考えさせる。

太陽電池について学ぼう。地球にやさしい自然エネルギーを使った電気のつくり方。太陽電池のできるまで。いろんな場所で太陽電池が使われている。地球のためにできること。リサイクル、節電、排気ガスを減らす、ムダ使いをチェック。未来の地球の姿など」。

この絵本は、子ども達に語りかけるようにやさしく、日常の暮らしをみつめながら、未来の自然循環型のエネルギーとしての太陽電池の役割を語りかけているのである。

京セラグループでは、出前授業の取り組みでは、太陽電池の内容が全国の各工場、事業所

で積極的にとりくまれているが、そのほかにも次のような出前授業が実施されている。携帯電話の出前授業で横浜市都筑区で教育委員会が実施しているつづき博士倶楽部での企業の小中学校の出前授業で、京セラ横浜事業所が携帯電話の話をしている。

大阪市教育委員会が実施している「理科大好きなにわっ子育成事業」として、2008年度より2012年度まで2056名の子どもの受講実績を京セラドキュメントが、社員を特別講師で複写機の科学の授業を実施している。

京セラメディカルが2009年度から岐阜県内の小学校の授業に「人の体のつくりと運動」の単元に社員が特別講師として関節の仕組みや人工関節の授業をしている。京セラコミュニケーションシステムでは、大学生むけの講義や小中生向けの情報通信の夢を与える企業の話をしている。

以上のように、それぞれの分野で京セラグループとして可能な出前授業を積極的に展開しているのである。企業の出前授業あ、学校教育の内容を実際の経済活動と結びつけて、子ども達が生きる力をつけていくうえで、大きな役割を果たしているのである。

(2) 京セラ国分工場の出前授業

京セラ国分工場は、地元小学校への環境教育や環境家計簿を通じた社員家族への環境教育を積極的に行うとともに、表彰などを通じた環境に対する意識向上に努めている。京セラ国分工場は、地域社会のボランティア清掃活動を通じた美化活動や鹿児島県等の環境イベントへの参画・支援を積極的に行っている。

鹿児島県は、京セラ国分工場が、環境保全に関する意識向上及び積極的な取り組みを推進している。このイベント等を開催する場合は、関係機関に対し、当該イベント等に協力するよう働きかけるとともに、県ホームページに紹介するなど積極的な広報活動を推進するという内容の協定を、京セラ国分工場と鹿児島県知事と結んでいる。

この協定では、京セラ国分工場は、小学校への環境教育の出前授業を積極的に展開していくことをうたっている。国分工場の出前授業は、2007年度からはじめている。小学校4年生から6年生を対象に実施している。2007年度は、1学校、6学級、受講児童数235名であった。2008年度は、8学校で、13学級、受講児童数402名、2009年度は、10学校で14学級、受講児童数665であった。

ところが、2010年度は、学校数19校、学級数35、受講児童数1381と大幅に増えるのである。2011年度は、18学校、学級数51、受講児童数1728名の受講である。2012年度は、19学校、学級数32、受講児童数1134名の受講となっている。国分工場の周辺の小学校を中心としての出前授業が広がっている。

同じ、霧島市には、隼人工場もあり、それぞれが、同じように出前授業を展開しているのである。それぞれ、学校ごとにとりくんで実施している。出前授業の講師は、社員から立候補によって、担当の環境安全部で調整している。実際に実施した講師は、2012年度は、32名である。今後は、鹿児島市の七ツ島に太陽光発電のメガソーラの施設ができたことに県民の関心も高くなり、鹿児島市内の小中学校からの出前授業の問い合わせがきており、新たな出前授業の展開になる。

教師からの出前授業のアンケートは、大変に好評であった。僻地小学校の4つの学校の集

合学習として取り組んだところでは、子ども達が京セラの社員の特別講師に次々と質問をなげかけている。子どもが最新の科学技術の知識や器具を目のあたりにみて、生き生きと学んでいる様子が「教師として感動した」とのべている。

また、授業後に他の僻地の交流学校の子どものふれあいも高まり、環境に関する知識を子ども達が取得しただけではなく、体験的な工夫をこらした京セラの出前授業が僻地の子ども達に大きな刺激になったのである。

出前授業は、直接に小学校に依頼したり、小学校の方から出前授業の依頼が来たりして実施している。学校全体のとりくみが一般的であるが、一クラスのとくもある。鹿児島県には、京セラの三工場があるが、基本的に環境教育の出前授業は、別々に企画して実施している。京セラ社員の特別講師の意見や学校との事前の打ち合わせなどで授業の内容の組み替えをしている。

学校の教師からは、子どもの状況から新しい要望をもらうため、スライドもその都度つくり変える。京セラ社員の特別講師も人によって、話す内容が異なってくる。とくに、深く研究している総合研究所の社員の話では、子どもからの質問にくわしく答えている。6年生になると太陽光発電のしくみについては、自分で特別に調べて、詳しく知りたがる子どもがでてくる。何度も京セラ社員の特別講師によりそって質問してくる子どもも少なくない。

学校が環境出前授業に申し込んだ理由については、テーマや関心があったためということや、授業で教えたことがテーマに一致していたとする学校側の意見が多い。

2011年度の場合、「テーマに関心があった」11校。「授業で教えたことが一致していたから」15校。「出前授業に関心があったから」4校、「総合学習の一環として」7校、環境の取り組みの一環として役立てたかった」8校、「京セラに関心があったから」1校となっている。以上は複数の回答である。

授業を受けられた児童の反応は、「驚きや感動があり、大変楽しく授業を受けている」「楽しそうに授業をうけている」というのが、ほとんどの教師の感想である。4年生の授業では、スライドを使って目でみてわかるように工夫され、実験や実物を手にすることができてよかったとの子どもの反応である。初めて見たり、触れたりした子どもが多かっただけに驚きも多かっただけでなく、理科の授業で光と電池の勉強をしていたので出前授業と関係が深く、また、総合学習で環境学習をしていたためと教師は答えている。

5年生では、社会科や家庭の学習で地球環境問題につれて触れていたもので、児童にとって身近な問題であったと。子ども一人一人がグループ活動を通して自然エネルギーの仕組みについて理解できたと教師は考える。また、おもちゃを使っての実験は、子ども達にとって非常に興味や関心をひくものであった。子ども達は、「わかりやすい説明で内容を理解できてよかった」と京セラの出前授業を評価する。また、「図や絵なども使われて興味をもてた。課題解決の場も設定されてよかった」と教師が出前授業について、極めてよい評価をしている。

さらに、「社会や理科で学んだことをスライドでわかりやすく説明して頂けて子ども達はよかった。また、実験や遊びを取り入れて学習でき、興味が高まった」と評価している。

6年生では、体験的活動と学習内容がしっかりつながっていた。学校では準備することが難しい教材であった。京セラの出前授業は、子ども達の興味や関心を引き付けていた。説明がわかりやすく、質問もあったので、興味をもって聞いていた。途中から実験も入り楽しく活動できた。実験や遊び、そして実物があることが、興味・関心を高め楽しみにつながって

いる。

環境問題の説明だけではなく、クイズがあったり、グループ活動があったり、遊びが入っていたりして、子ども達が興味をもつように工夫された授業であった。子ども達は予想することが大好きで、予想が当たれば喜び、はずれれば残念がる。

その予想は、子どもの考えなので、その過程があると子ども達はとても楽しめる授業になる。自分たちの身近なところで、たくさんの製品が使われていたので子ども達は驚く。体験活動を多用に取り入れてもらい、子ども達の学習意欲が継続していたのである。

小学校5年生のある子どもは自分の家に太陽光パネルがあるけど、いままで興味をもっていなかったが、京セラの環境教育出前授業で大変に興味をもったことを次のような感想を書いている。

「京セラのみなさん。今日は私たちのために、いろいろと準備してくださってありがとうございました。みなさんのおかげで太陽電池のことがよく分かりました。私の家にも太陽光パネルがある。あまり興味がなかったからぜんぜん太陽光パネルとか太陽電池とかのこと知らなかった。みなさんのおかげでいろいろ分かったし、興味を持ちました。そして、私の中だけど、一番楽しかったことは、実験とか遊び道具とかで、遊べたことが一番楽しかった。あと、太陽電池のおかげでちがう国の人たちもテレビや電気が使えるようになっているなんて、初めて知りました。だから、私ももっともっと太陽電池のことをもっとよく知って、いろいろな実験もしてみたいと思います。そして、今日は本当にありがとうございました。またお話を聞けたらいいと思います」。

「今日のかんきょうの出前授業は、分かりやすく、実験はおもしろかったです。太陽光電池は、じょうぶで人が乗ってもいいことをはじめて知りました。ライトと、太陽光電池と、小さなプロペラを使う実験「えっ」と思った所もありました。

わたしが一番おもしろかったのは、太陽光電池で動く、ロボットです。わたしはカンガールしかしませんでした。動物といっしょうに散歩しているみたいで、楽しかったです。手を下においておくと、手にロボットがのぼってきて、手がくすぐったかったです。

これからの生活は、うがいをする時や、歯みがきの時、水を出しっぱなしにしないという事は、いつも心がけていたので、今度は、使わない部屋は電気を消すという事を心がけたいです。

今日は、教えてくださってありがとうございました。今度はわたし達より年下の子に教えてあげてください。おねがいします」。

子ども達は率直に京セラの環境出前授業での驚きや太陽電池を使った遊びを通しての楽しい勉強の感想を述べている。その教育の効果は、科学的な思考を実際の生活や体験を通して身につけていくうえで、大きなものがあった。理科や社会、家庭科のそれぞれの教科や総合的な学習の時間や道徳教育のなかで環境保全や持続可能な社会づくり、人間と自然の共生についての内容がでてくるが、環境保全教育をESD（持続可能な発展のための教育）などのように総体としてとらえて、学校教育の実践をしていくのは、これからの課題である。

国は、「環境教育等による環境保全の取組の促進に関する法律」を平成15年に制定し、さらに、学校教育をはじめ地域のそれぞれの機関が連携して、体系的に環境保全教育を推進できるように平成23年に改正したのである。その法律の第9条では、学校教育における環境教育の支援の項目が述べられている。

そこでは、「国、都道府県、市町村は、国民が幼児期からその発達段階に応じ、あらゆる

機会を通じて環境の保全についての理解と関心を深めることができるよう、学校教育および社会教育における環境教育の推進に必要な施策を講じるものとする」。

国は、学校教育における環境教育の推進を重要視している。そして、学校教育では、それぞれの教科の枠内ではなく、子どもが体験的な学習を通して、総合的に理解できるような教師の力量形成の施策を求めている。

「国は、環境と人との関わりが総合的に理解できるよう、学校教育において各教科その他の教育活動を通じて発達段階に応じた体系的な環境教育を行うことを促進するため、環境の保全に関する体験学習等の学校教育における環境教育の充実のための措置、教職員の研修の内容の充実その他の環境教育に係わる教職員の資質向上の措置、参考となる資料等の情報の提供、教材の開発その他の必要な措置を講ずるものとする」。

以上のように環境保全教育の推進においては、人間の暮らしから環境を総合的に理解できるように、体験学習を特別に重視しているのである。それは、特定の教科の専門性に閉じるのではない。つまり、環境教育は、それぞれの教科の専門性のみにかかせるものでは決してないことをうたっているのである。京セラの出前授業は、遊びを積極的に取り入れて、子ども達に楽しく、わかりやすい授業をしていることである。また、授業を工夫していくという面からも教師と企業の連携として高く評価されることである。

このことは、京セラの環境出前授業のように、実際の人びとの暮らしから、また、世界の人びとの暮らしから広く捉えて、人間と自然が共生していく基本的な視点を持ちながら、子ども達に体験や実験をしていることは、学校での科学教育を総合的にみていくうえで貴重な実践である。そして、小学校の子ども達の発達段階では、遊びの教育力も取り入れていく実践として大きな意義をもっている。

京セラの環境出前授業で忘れてはならないことは、特別講師を勤めた京セラ社員の意識の変化である。子ども達から自分たちが取り組んだことに感動をもって迎えられ、子ども達が楽しく驚きをもって授業に参加して、太陽光発電に大きな関心をもったことである。この場面を体験した京セラの社員が自分の仕事に新たな誇りをもったことである。京セラの環境保全の取り組みや、環境保全の製品づくりの仕事が、子どもを通して実感しているのである。

京セラで働く女性の職員が、特別講師として、小学校の授業に行ったとき、その職員の子どものがたまたまクラスにいた。子どもは家庭のおかあさんと違ったすばらしい姿をみたということである。「お母さんてすごいことをしているのだね、お母さんの説明はすばらしい」と子どもが母親に対して大きな誇りをもって家庭に帰って話しているのである。

母親として、京セラに働いていることが、子どもとの接触が十分にとれなかったことが、子どもにすまない気持ちをもっていた。そして、寂しい思いをしていた後悔が消えていったという感動的な話である。また、京セラに勤めている父親にも仕事の内容から誇りをもつ子どもが生まれている。なんでお父さんは、みんなからの質問にあんなにやしくなんで答えられるのか。ここでは、父親の価値が大きく高まっているのである。

京セラ国分工場では、夏休み特企画として家族を対象に「環境授業と職場見学」を実施している。親の仕事の姿が子どもに見えるために企画しているものである。これには、働いている父親や母親が講師になっている。京セラ国分工場の食堂で子ども向けの料理をつくってもらって親子で楽しく語る場である。

この企画に参加した社員は次のような感想を書いている。「以前から、父親の職場見学ができればと考えておりましたので、今回、良い機会に恵まれたと感謝しております。小3

の息子は、クイズや工作も楽しんでいました。仕事の内容や専門的なことの理解は難しくても、今後学んでいくことも多いでしょうし、また、機会があれば参加したいです」。

「父親がどんな仕事をしているのかをみせることが出来てよかったです。水の準備、食堂のメニュー、お土産まで細かく配慮して頂きありがとうございました」。

「とても楽しい時間をありがとうございました。子どもと共に主人の職場や仕事ぶりを見ることができ、感動しました。良かったですし、また日々主人に感謝していこうと思います。貴重な体験ありがとうございました」。

このように、家族に対しての環境授業と職場見学の企画実施は、参加した家族から親の仕事の理解が深まったことと、親への感謝の気持ちの深まりと家族の絆が一層に深まったことがみられるのである。企業として、意識的に親の仕事の姿が子どもに理解できるような場を設けていることは、親を通しての労働の意義を形成していくことでも大きな意味をもっている。また、家庭の絆を深めていくうえでも親の職場見学の企画は、評価されることである。

まとめ

本稿では、企業の社会的責任活動の面から環境保全問題に積極的に企業として、取り組んでいることを京セラを事例に明らかにした。そして、具体的に京セラCSR活動を国分工場の地域貢献の出前授業を中心として論じた。

また、そのなかで京セラグループは、環境保全、持続可能な社会づくりに熱心に取り組んでいることも明らかになった。とくに、数値目標を示して、京セラとしての独自の高い環境基準の数値を示して、最新の高度な科学技術の応用によって、未来への環境保全社会をめざしていることも明らかになった。

環境出前授業では、京セラの工場の社員が、特別講師になって、子どもにわかりやすく、楽しく体験させながら地球環境問題、太陽光発電を学んでいる姿がみえた。京セラ国分工場の出前授業については、今後とも各学校での具体的実践を含めて分析していく計画である。また、地域の環境保全教育の総合的な体系化も含めて、霧島市を分析対象にして、深めていく計画である。このなかでの先導的に実践する京セラ国分工場の位置づけも明確にできればと考えている。

【注】

- (1) 出見世信之「CSRとステークホルダ」谷本寛治編著「CSR経営―企業の社会的責任とステークホルダー」40頁～41頁
- (2) スティーブン・Bヤング編「経済人コー円卓会議日本委員会+原不二子訳「CSR経営モラル・キャピタリズム」生産性出版、291頁
- (3) 前掲書、294頁～298頁
- (4) 藤井敏彦「競争戦略としてのグローバルルール」東洋経済新報社、151頁
- (5) 前掲書、217頁～218頁
- (6) 松野弘他「転換期の企業の社会的責任論と企業の社会性への今日的な位置」松野弘・堀越芳昭・合力知工編「企業の社会的責任論の形成と展開」ミネルヴァ書房、22頁～23頁
- (7) 松野弘・合力知工「日本における経営理念の変遷と企業の社会的責任概念の質的転換」松野弘・堀越芳昭・合力知工編「企業の社会的責任論の形成と展開」ミネルヴァ書房、58頁～59頁