

ステークホルダー・ミーティング

当社では昨年に引き続き、環境やCSRに携わっておられる有識者の方々をお招きし、ステークホルダー・ミーティングを開催しました。昨年は初めてのCSRレポート作成にあたり主に情報開示の在り方について貴重なご意見をいただきましたが、今年度は当社のCSR経営の進展と具体的な取り組みを説明したうえで、当社の取り組みの改善（「持続可能な経営ビジョン」、「多様な人材の活用」、「取引先とのコラボレーション」、「社会貢献活動の在り方」）に向けて意見交換を行ないました。（開催：2006年7月20日午後1時から5時 本社講堂にて）



I. グローバルサステナビリティに貢献するCSR経営ビジョンを



安井 至 氏
国際連合大学
副学長

温暖化問題は確かにセメント産業にとっても深刻な問題だと思いますが、資源問題も地球のサステナビリティの根本を揺るがしています。私達はこれらのグローバルな課題について経済活動と好循環する仕組みを考えていかなければなりません。CSRは根本的な社会の仕組みを変えるものでなければならないと思っています。「企業は誰のものか」というと投資家や株主のものと言わざるを得ませんが、CSRとは「企業は誰のためのものか」を語るものです。決して儲けなくて良いということではありません。企業の最大の責任は、利潤を生み出すこと、そしてそれをどんな方針で社会に再配分するかということです。ですから製造業の場合は、何をいつどこで売るかという事業戦略そのものがCSRなのです。セメント産業は20年後のグローバルサステナビリティにどう貢献するのか、そのために日本では、そして世界では何をやるのかというCSR経営ビジョンを描くことが必要です。

私たちは有限な地下資源を利用しています

が、その経済価値を本当に理解しているでしょうか。鉄鋼石や石油の値段が需要と供給だけで決まること自体、持続可能ではなく、この資源は地球の50年後に対してどう貢献するはずだからこれだけの価値がある、という議論をすべきです。

温暖化対策も重要ですが資源が枯渇したらどうするのでしょうか。石油は2030年までにはピークアウトするといわれています。いずれセメントの原料も枯渇するでしょうから、大量の消費を抑制するためには本来は今のうちからセメントの値段を上げる、すなわち構造物の長寿命化に対応し、品質を上げて付加価値を高めることが必要です。先進国ではすでにセメントの需要は減り始めましたが、途上国ではまだ道路も発電所も必要であり、当面供給は増加せざるを得ません。セメントの供給が地域の発展に必要なのは間違いのないのですから、一定のCO₂が出るのはやむを得ませんが、なるべく地面を掘らずにいかに市民に利益をもたらすか、海外戦略をしっかり練ることが必要です。



執行役員
経営企画部長
中村 節男

CSRを中期経営計画に反映させなければならぬ時期にきていると考えています。それにはCSRの推進=企業価値の向上と言われておりますが、当社グループの企業価値とは何なのかをできるだけ定量化して、理解しやすいように表現することが必要です。

経営計画に反映させる場合、例えば事業活動で生み出すキャッシュフローのなかでCSRの観点でいくらをどう配分すればよいかを判断し、事



CSR推進部 部長代理
石井 準一郎

資源の枯渇や価値ということでは、国内セメント産業が世間の廃棄物処理・リサイクル事業に企業としての存続をかけて挑戦していることは評価いただけるのではないのでしょうか。一方で、資源事業を含め当社グループで使用している地下資源の量では、国内でも有数の企業であると

業計画に落とし込まなければ、CSR活動は進んでいきません。

一方、会社には体力の限界があることも認識し、取り組みの優先順位を議論して社内コンセンサスを得て進めていくことが重要です。

いずれにしても、この課題に取り組むに当たっては、みんなが当事者意識を持つことが最も重要なことではないでしょうか。

認識しています。それをどう考えなければならぬか、これまで社内でもあまり議論してきませんでした。これからはそういったことに関心の高いステークホルダーとも議論していく必要があると思います。

II. 女性をはじめ多様な人材の活用を推進するためには



岸本 幸子 氏
特定非営利活動法人
パブリックリソース
センター
事務局長

CSRを推進するには「コスト」がかかるという認識のようですが、SRI（社会的責任投資）では企業のCSRへの取り組みは「コスト」ではなく、企業価値の向上のための「投資」と捉えられています。CSRへの取り組みを効果的な投資とするためには、CSRをめぐる課題のなかで重要領域を見定め、リスク評価をし、経営計画につなげることが重要です。

昨年のCSRレポートを読むと、合併に伴い事業を整理して人員を大幅に削減されたとのことですが、従業員満足度や企業文化風土の面で問題は無いかと危惧します。これまで日本の企業は海外に比べ従業員に優しくしたのですが、長期安定雇用が崩れてきました。したがってSRIの評価基準でも、多様な雇用形態があることを前提に、派遣・請負等の人たちがフェアに扱われているか、また従業員のエンプロイヤビリティ（雇用される能力）向上につながる教育がされているかという点を重視しています。去年の報告書ではどんな雇用形態の人が何人いるのかが分かりませんでした。実態がどうなのか気になります。また、御社でも生産拠点が海外にシフトしつつあるようですが、途上国では児童労働が行なわれていないことなども重要です。現地法人だけでなく取引先も含めて確認していることが評価の対象になります。

去年の報告書には女性従業員の比率の記載がありませんが、業種特性から1割以下と非常に低いようです。女性雇用比率の向上は社会的要請ではありますが、数だけを追うのではなく、なぜ女性の登用が必要なのかについて社内でコンセンサスを得る必要があります。わが国が少子高齢化社会に向うなかで、今後人材を確保していくには高齢者や女性の活用が重要な戦略であるというなら、そのことをまず管理職に伝えていくことが重要です。総合職での採用を重視するならば、女性がリーダーシップを発揮するためにも助言を行なう「メンター制度」*を導入する方法もあります。また生産性を上げ労働時間を削減することや、早い時間に帰りづらいうる風土をなくす必要もあります。現状では育児休業制度は法定どおりとありますが、女性従業員をターゲットとしたプロジェクト活動やミーティングによって、当事者の意見を聞きながら改善してはどうでしょうか。

障害者雇用については、法定雇用率の達成を目指していることは分かりましたが、まず会社がどんな仕事を提供できるかを考えることです。特例子会社を作るという方式だけでなく、多様な人々が同じ職場で一緒に働くことを追求するという考え方もあります。

*先輩社員が指導や支援を継続的行なう制度



執行役員
人事部長
井澤 邦夫

人事部門では、いかにして従業員が幸せになるかが大切であり、一人ひとりが会社にとって欲しいのかをつかんだ上での対応策が必要だと考えています。

人権啓発推進については、1982年（昭和57年）から専任者を置き、取り組んできた歴史があります。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの相談窓口は、外部機関にも委託して対応しています。

確かにこれまでは女性を積極的に活用してき

たとえ言えないかもしれません。今日、当社においても、女性が絶対にできない仕事があるわけではないと思っていますし、本人の適性とやる気次第です。今後、女性の受け入れ態勢を整え、女性の活用の場を広げていきたいと考えています。

障害者雇用については、当社の合併時に、どんな作業をお願いでき、どういう方を受け入れられるかを考え、特例子会社の形態をとりました。

今後も、働きがいのある職場をどう作るかを考えながら取り組んでいきたいと思っています。

III. 「使い手」に対する責任を果たすべく取引先と素材メーカーのコラボレーションも



岩本 和明 氏
清水建設株式会社
安全環境本部
地球環境部部長

清水建設の環境・社会報告書も第三者の方よりコメントをいただいておりますが、「使い手」という視点を入れるべきとご指摘がありました。「使い手よし」というのは、工事の発注者である直接の顧客だけではなく、その先の建造物の使用者や未来世代に対する責任を指します。

例えば、貴社のCSRレポートに情報が開示されているセメントに含まれる重金属は、一般的

に施工中や建物として使われているときに影響を与えることはないと考えられています。しかしセメント製品の寿命は長く、過去に製造されたものを解体・リサイクルした時にどんな影響があるか、たとえば、路床に再生砕石として使われたときの土質環境への影響など未検討の部分もあります。そういう問題に対して最終的な施工者だけでなく、原料メーカーも一緒になって何が出