

■ 論文

CSR 報告書における労働・人権項目のテキスト分析 ～「何を」、「何のために」、「誰に」、「どうするのか」

志野 澄人

目 次

1. はじめに～ CSR 報告書の労働 CSR 項目の記載内容の本質は何か
2. 日本における、これまでの労働 CSR のテキスト分析
3. 労働 CSR 項目のテキスト分析～100社の CSR 報告書を対象に
4. まとめ～日本企業の CSR 報告書に記載されている労働 CSR に対する本音

▶ 要 旨

CSR 報告書における労働 CSR 項目には、ハラスメント対策、メンタルヘルス、ワークライフバランス、人材育成などが記載されている。これは、いわゆる「何を」である。しかしながら、それは「何のために」、「誰に対して」、「どうするのか」といった点については、日本語の曖昧な表現によって、非常にわかりにくい。それゆえ、労働 CSR 項目の文章の内容を、テキスト分析によって、その本質、すなわち企業の本音を明らかにすることがこの論文の目的である。分析の結果、日本企業の労働 CSR に対する本音は、正規の従業員や社員を主なステークホルダーと見なしつつ、「多様な働き方」のために、「ワークライフバランス」を考え続けながら、「生産性と戦略のため」に「人材育成」を実行していく、という結論が導き出された。

▶ キーワード

日本語表現の曖昧さ、労働 CSR、テキスト分析、労働者カテゴリー、ステークホルダーの範囲、共起ネットワーク、日本企業の本音

1. はじめに～ CSR 報告書の労働 CSR 項目の記載内容の本質は何か

企業の環境・社会性報告（以下、CSR報告書）が、企業情報の中でも目立つ存在になって久しい。それが企業のイメージ戦略、成長戦略、リクルーティング戦略の要の一つになっていることは、もはや明白であろう。例えば、CSR報告書の中の労働・人権項目（以下、労働CSR項目と併記する）については、どの企業も、おおよそ女性のワークライフバランス、従業員のメンタルヘルスケア、障害者雇用、人材育成といった事項に力を入れている。それは、経済同友会が2003年に公表した、第15回企業白書「市場の進化と社会的責任」、および2004年に日本経済団体連合会が公表した企業行動憲章に準じた労働CSR施策であり、それに習った結果として、多くの企業のCSR報告書の労働CSR項目が類似しているのかもしれない。

しかしながら様々なCSR報告書を読んでいて、疑問に感じる点が数点ある。第一に、それが一体、「何のため」に行われているのか分らない点である。例えば、ワークライフバランスや女性へのキャリア支援は、人権のためなのか、それとも多様性の尊重のためなのか、少子化対策のためなのか、生産性や戦略のためなのか。それらのどれもが所々で言及されていて、読んでいてわからないのだ。

第二にCSRの取り組み内容そのものに対してではなく、その中に出てくる労働者カテゴリーについてである。すなわち、「誰に」労働CSRを行おうとしているのかという点である。例えば、2008年暮れから発生した非正規の従業員に対する雇い止めなどは、明らかに労働CSRを逸脱している。しかしながら、それを行った企業のCSR報告書を読んでいると、ステークホルダーとしての従業員の範囲が曖昧であり、CSR報告書を注意して読まなければ、従業員イコール正社員かつステークホルダーであることが分らないのである。その一方で、パートやアルバイトといった非正規従業員もステークホルダーとみなして、人材育成している企業もある。労働CSRの対象であるステークホルダーとしての従業員の範囲は、個別企業によって扱いがそれぞれ異なり、全体的な傾向が見えにくいのである。

そして第三に、企業は労働CSRを本当に実行しようとしているのか、それが曖昧な点である。すなわち、CSR報告書の中でも、「わが社は～を目指します」「～を実行します」「～と考えています」といった表現が、混同されて使われていて、企業の労働CSRに対する姿勢が分かりにくいという点である。極端な例として、ある企業の労働CSRの文章の中に、「女性活躍推進プロジェクトが提言した具体的施策の立案・実行を目指します」という表現が実際に記載されているのだが、一体その企業は、女性プロジェクトを考えるのか、実行するのか、目指すのか、どれに比重を置こうとしているのか意味不明である。そもそも「実行してゆきます」、ではなく「実行することを目指す」という表現では、ステークホルダーである読み手をはぐらかすようなものではないだろうか。

これからの時代、CSRは国際標準化してくる。そして社会的責任投資(SRI)がより活発化し

ていくことと思われる。そうした時代の変化の中で、企業の CSR 報告書は、ある意味では企業の公約に等しい意味合いを持つ。しかしながら、日本企業の CSR 報告書で問題なのは、日本語の表現そのものの複雑さであり、言い換えれば表現の豊かさかもしれないが、逆説的に言えば、本音、本質わかりにくさである。よって、本論文では、企業の発行している CSR 報告書の労働 CSR 項目のテキスト分析を行い、労働 CSR について、「何を」、「何のために」「誰に」、「どうするのか」、といった点についてテキスト分析を用いて、労働 CSR 項目¹⁾の内容の本質を探索する。

2. 日本における、これまでの労働 CSR のテキスト分析

CSR に対する企業の姿勢について、アンケート調査を試みることは容易であり、今は、ネット上で簡単に質問し、回答を得ることができる。実際に CSR のウェブサイトには、かなりの頻度で、ステークホルダーからの意見や質問に答えるページが設けられている。しかしながら、ここに質問して返ってくる情報は、果たしてどこまでが本音が語られているのか、こちらとしては判断できない。これは、企業を対象にしたアンケート調査の全てに当てはまることである。とりわけ企業の労働・人権項目といった労働 CSR に関する場合は、ネガティブな情報を当然伏せようとするであろうし、無関心な場合も多い²⁾。また、ユーザーのアフタサービス対策と同じように、当然ながら、マニュアル対策が施されているであろう。企業に対するアンケート調査そのものを否定するわけではないが、それだけを用いて、ある問いを結論づけたとしても、そこに企業の本音はあまり見えてこないだろう。

その一方で、いわゆる質的分析として、CSR 報告書を用いて、そこに記載されている情報を単純集計し、日本企業の CSR への取り組みの傾向を調べた研究は、複数の機関で行われている。例えば、NPO パートナースUPPORTセンター（名古屋市千種区）は、主要100社の CSR 報告書を分析し、全体のチェック項目の中で労働 CSR 項目として、「従業員の雇用、多様な人材（女性・障害者・外国人）の受け入れについて記述があるか」「従業員の人権・差別防止、女性・障害者・外国人の積極的活用について記述があるか」という2項目について集計を行っている（2006年）。労働 CSR を対象にした分析では、社団法人部落解放・人権研究所（大阪市浪速区）が、主要企業約734社の CSR 報告書における人権情報をチェックし、とりわけ「非正社員、派遣、短期契約社員、パートタイマー等の割合」「マイノリティの権利保護」など80項目程度を設定して集計し、詳しいデータをエクセル形式のファイルで公開している（2005年および2006年）。同じく、厚生労働省が主催し、2008年に公表した、「労働に関する CSR 推進研究会報告書」の調査においては、主要企業300社の CSR 報告書の、取り組みの記載ある項目について（この調査では、取り組みといっても、「取り組んでいる」という文章表現をチェックしたものではない）、上位20項目を抽出し、その結果、「従業員への健康管理への取り組み」「メンタルヘルスに関する施策」等の、働きやすい環境づくりに関する事項の情報開示が多くなっていることを確

認している。

以上のように、CSR 報告書を外部からチェックしている分析は複数あるが、項目の記載の有無、いわゆる「何を」という部分だけの単純集計だけであり、さらにセクハラ対策、パワハラ対策、ハラスメント対策について、報告書の中に記述はあるものの、とりわけチェック項目から除外されていることなどの不十分さが見受けられる。さらにこのどれもが、CSR 報告書の書き手の文章に込めた本音にまで踏み込んでいない。「何を」ばかりでなく、「何のために」、「誰に」、「どうするのか」という文章表現の中にこそ、(日記と同じように)企業の本心やメッセージが潜んでいると思えてならないのである。

3. 労働 CSR 項目のテキスト分析～100社の CSR 報告書を対象に

3.1 データ

分析に用いたデータは、企業のウェブサイト上で公開されている、CSR 報告書(2009年度)のPDFファイル版の労働CSR項目のテキストデータである。Web版よりPDF版を重視したのは、こちらの方が正式なものとして、印刷物として郵送している版であり、すなわち完成度が高いものだからである。テキストの抽出方法は、Adobe Reader8(バージョン8.13)のテキストの保存機能を用い、そのテキストの中から、労働CSR項目の範囲(従業員に対する責任の項目)を取りだした。分析対象として使用したCSR報告書は、25業種(業種の分類は、東証のカテゴリーを使用)の100社である。この100社を選択した理由は、任意に選択したというよりも、取捨選択に近い。というのは、PDFファイルからテキストをコピーできない企業は除外せねばならなかったからである。PDFファイルでCSR報告書を公開しているものの、ファイルがロックされ(アンロックソフトは道義上、使用しないことにした)、またはPDFファイルの内容がJpegなどの映像データに置き換えられていて、テキストをコピーできない企業は対象外とした。こうした企業の情報開示の仕方について、CSRの観点から見て、疑問を感じる。というのは、CSRとは、ステークホルダーとのコミュニケーションとそのリターンに重点を当てているからだ。それにもかかわらず、多くの企業がコミュニケーションのツールであるCSR報告書にロックをかけて分析できないようにしていることは、矛盾した行為である。著作権を守りたいという意図はあるかもしれないが、ステークホルダーである一般市民とのコミュニケーションに、自らが制限をかけていることは、かなり理解に苦しむ点である³⁾。

以上の25業種100社(図表1参照)のCSR報告書の労働CSR項目について、その文字情報をテキストデータに使用した。総単語数は、53万6958であり、総文書数は、4万6415であった⁴⁾。

3.2. 「何を」、「何のために」労働CSRとして取り組むと記載されているのか。

3.2.1 「何を」労働CSRとして取り組んでいるのか

労働CSRへの取り組みは、経済同友会が2003年に公表した、第15回企業白書「市場の進化と

図表 1 分析対象の100社の業種と名称

ガラス・土石製品	TOTO		ハウス食品
	太平洋セメント		日本製粉
	日本ガイシ		日本たばこ JT
ゴム製品	横浜ゴム		味の素
	住友ゴム		明治製菓
	東洋ゴム	精密機器	オリンパス
その他製品	バンダイナムコ	石油・石炭製品	出光
	ヤマハ	繊維製品	帝人
	大日本印刷		東レ
医薬品	アステラス製薬		東洋紡
	エーザイ	通信業	KDDI
	第一三共		NTT
卸売業	三井物産	鉄鋼	日立金属
	豊田通商	電気・ガス業	九州電力
化学	カネカ		大阪ガス
	ライオン		中部電力
	旭化成		東邦ガス
	宇部興産	電気機器	NEC
	花王		オムロン
	積水化学		カシオ計算機
	日本ペイント		キャノン
	富士フイルム		コニカミノルタ
海運業	商船三井		ソニー
	日本郵船		リコー
機械	IHI		沖電気 OKI
	コマツ		京セラ
	ダイキン工業		東芝
銀行業	みずほフィナンシャル		東芝テック
	三井住友フィナンシャル		日本 IBM
	三菱 UFJ フィナンシャル		日立
空運業	全日本空輸	非鉄金属	YKK
建設業	清水建設		古河電気工業
	積水ハウス	不動産業	イオンモール
小売業	セブン&アイ・ホールディングス		三菱地所
	デイリーヤマザキ	保険業	損保ジャパン
	ファミリーマート		東京海上ホールディングス
	マイカル	輸送用機器	アイシン精機
	ミニストップ		いすゞ自動車
	ヤマダ電機		デンソー
	ローソン		トヨタ自動車
	ワタミ		トヨタ車体
	吉野家ホールディングス		マツダ
	平和堂		日産自動車
食料品	アサヒビール		日野自動車
	カルピス		豊田自動織機
	キッコーマン		本田技研工業
	キューピー	陸運業	ヤマトホールディングス
	コカ・コーラウエスト		小田急電鉄
	サッポロホールディングス		東京地下鉄
	サントリー		名古屋鉄道

社会的責任」, および2004年に日本経済団体連合会が公表した企業行動憲章に準じた労働 CSR 施策の内容に対して, 企業がそれらを参考にしつつ, 様々な取り組みを行っている。大別すれば, 人権, ワークライフバランス, ダイバーシティ (従業員の多様性), 健康, 職場の安全, 人材育成に集約される。人権問題については, セクハラ対策やパワハラ対策といった, 人権侵害や差別への取り組みを行い, ワークライフバランスについては, 長時間労働を抑制するために, ノー残業デーを設けたり, 正確な労働時間を把握するために, パソコンの稼働時間を監視したりするといった試みが行われている。さらに, 女性, 高齢者, 障がい者, 非正社員といった従業員の多様性を尊重するために, 女性に対してはポジティブアクション, 高齢者に対しては再雇用制度, 障がい者に対しては法定雇用率の達成, 非正社員に対しては正社員化や教育訓練などの, 様々な配慮施策が導入されている。

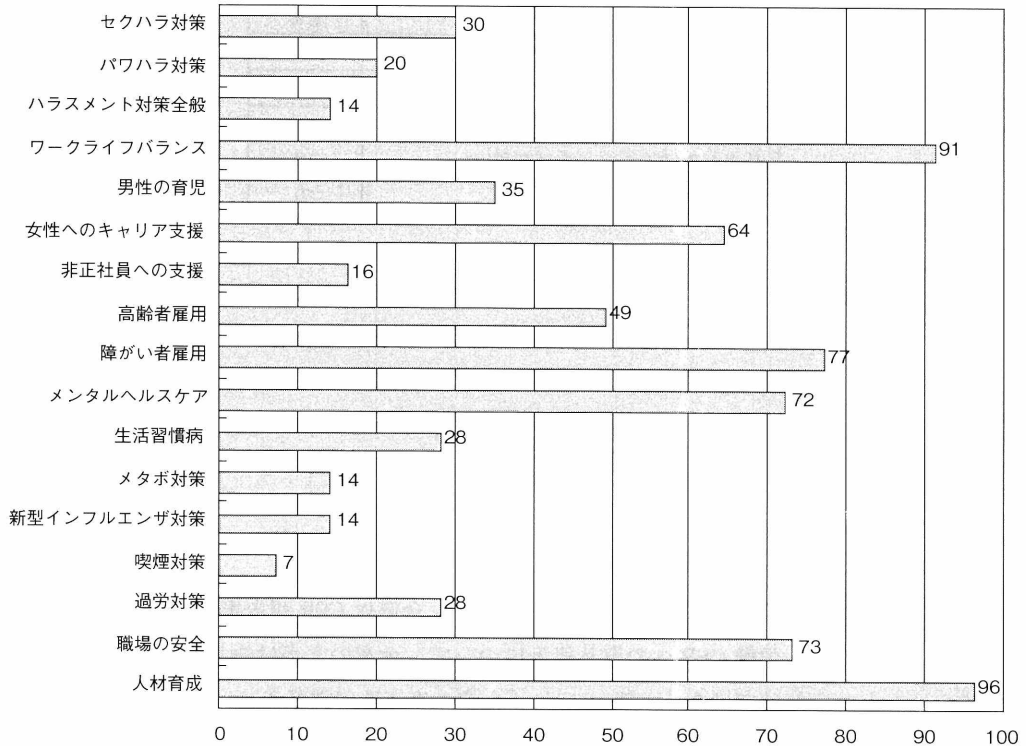
その他, 健康や安全といった取り組みについて, とりわけメンタルヘルスケアから, 生活習慣病や新型インフルエンザ対策, さらに禁煙サポートまで行っている企業もある。職場の安全については, 労働災害の防止を中心に, 多くの企業で積極的な取り組みがなされている。人材育成については, 企業ごとに OJT や OffJT を中心にして, 独自のカリキュラムを用意していたり, 外部機関に委託したりするなどして, 積極的に行っている。

では, 企業の労働 CSR の取り組みについて, 25業種100社の CSR 報告書における労働 CSR 項目をチェックしていくことにする。まずは, 「何を」取り組んでいるかについてである。この項目については, セクハラ対策とパワハラ対策, ハラスメント (あらゆるハラスメントを指す) 対策, ワークライフバランス, 男性の育児, 女性へのキャリア支援, 非正社員への支援, 高齢者と障がい者雇用, メンタルヘルスケア, 生活習慣病とメタボリックシンドローム対策, 新型インフルエンザ対策, 喫煙対策, 過労対策, そして職場の安全と人材育成という用語について, 類似表現も含めて, そうした表現が記載されているかどうかを, 企業ごとにチェックした。その17項目ごとの企業数について示したのが次の図表2である。

これによると, セクハラ対策やパワハラ対策, ハラスメント対策全般 (特定のハラスメントを記述せずに, 単なるハラスメント対策と表現しているもの) を労働 CSR 項目に記載している企業数は30社以下であることがわかる。その一方で, 障がい者雇用, 職場の安全, メンタルヘルスケアは70社以上, 人材育成, ワークライフバランスにおいては90社以上であることがわかる。また, 2009年に発生した新型インフルエンザへの対策を, すぐさまに CSR 報告書に記載した企業数は14社にも及ぶ。これらの労働 CSR 項目について, 100社の企業の中で, 13項目を記載していたのはライオンの1社, 12項目が第一三共, 花王, 東洋紡, デンソーの4社, 11項目が三菱 UFJ, 帝人, NTT, マツダ, 東京地下鉄の5社, 10項目が東洋ゴム, サッポロ, 東レ, 大阪ガス, 中部電力, カシオ, 東芝, 日本 IBM, 古河電気工業の9社で, 100社の平均は7.28項目であった。

この労働 CSR 項目の中でも, ワークライフバランスへの取り組みが91社と多いが, それはこ

図表2 「何を」労働CSRとして取り組んでいるか、労働CSR項目別企業数



※上記の労働CSR項目が多く記載されている企業名 13項目→ライオン, 12項目→第一三共, 花王, 東洋紡, デンソー, 11項目→三菱UFJ, 帝人, NTT, マツダ, 東京地下鉄, 10項目→東洋ゴム, サッポロ, 東レ, 大阪ガス, 中部電力, カシオ, 東芝, 日本IBM, 古河電気工業

の言葉の指す内容が幅広いからである。単なるワークライフバランスという言葉だけではなく、「仕事と家庭の両立」、「仕事と育児の両立」、「仕事と育児・介護の両立」、「仕事と生活の両立または調和」といった言葉は全てワークライフバランスに含まれる。しかしながら、その内容はかなり異なり、「仕事と育児の両立」と「仕事と生活の両立」を比較してみても、生活の範囲を育児に限定するか、趣味なども含めた私生活全体を指すのかで、ワークライフバランスのイメージはかなり変わってしまう。それは、「両立」と「調和」についても同じであるが、日本ではこれらをすべてワークライフバランスと見なしている。

次の図表3は、労働CSR項目で記述されていた、ワークライフバランスの内容別の企業数である。「ワークライフバランス」という表現それ自体を使っている企業数は69社であり、それ以外の日本語訳としての「～の両立」、「～の調和」まで含めた場合は91社に達する。次にワークライフバランスの内容については、「仕事と家庭の両立」、「仕事と育児の両立」が多く、介護が含まれるものは3社とかなり少ない。「仕事と介護の両立」に関しては全く見当たらなかった。また、「仕事と生活」に関しては、図表には記載していないが、「仕事と生活の両立」よりも「仕事と生活の調和」が使われるケースが多かった。この結果から日本におけるワークライフバラ

図表3 ワークライフバランスの内容別企業数

	度数
仕事と家庭の両立	29
仕事と育児の両立	20
仕事と育児・介護の両立	3
仕事と生活の両立または調和	19
ワークライフバランス	69

ンスの「ライフ」は、家庭、育児、介護などの生活を指すことがわかるが、それを育児だけに限定しているのは、かなり狭小な考えである。こうした「仕事と育児の両立」だけを記載している企業は、大日本印刷、第一三共、ダイキン工業、積水ハウス、デイリーヤマザキ、中部電力、東京海上ホールディングス、トヨタ、トヨタ車体、デンソー、アイシン精機、本田技研の12社であった。

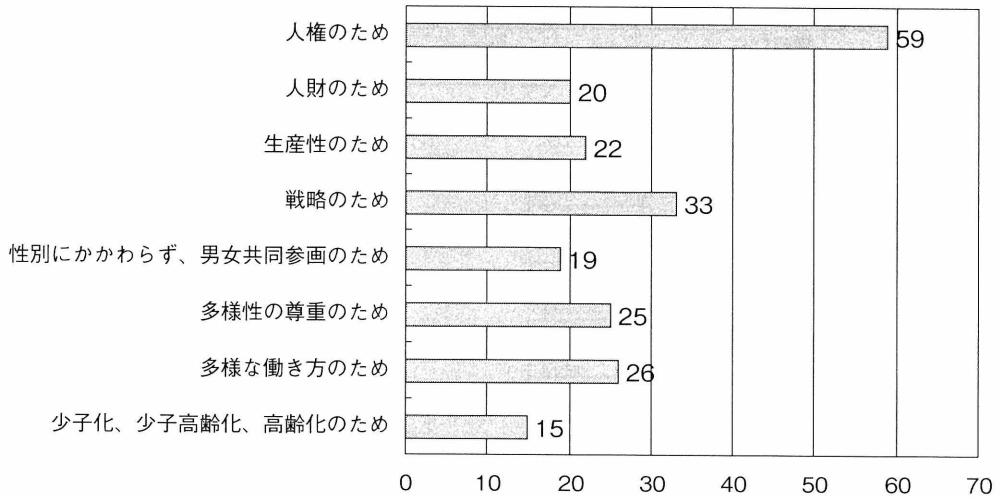
3.2.2 「何のために」労働CSRに取り組んでいるのか

ではこれらの労働CSR項目を、一体「何のために」企業はCSR報告書に記載しているのだろうか。そもそも、労働CSRへの取り組みについて、企業の本音は決して、「社会的責任を果たすため」というわけではなく、第一には、「企業の生産性に貢献させ、利益につなげ、戦略にプラスになるよう」に、従業員の能力を向上させ、女性や非正社員への支援を行い、ワークライフバランスやメンタルヘルスケアを実施しているのではなかろうか。そうでなければ、不況になれば、すぐに非正社員を解雇し、正社員を希望退職に追い込む企業が続出する理由が見当たらない。しかしながら、CSR報告書にそうした本音をストレートに記載している企業は少ないものの、「労働CSRの実施と共に、それを企業の生産性に結びつけていく」というような表現が多々見られる⁵⁾。また、「ワークライフバランスに配慮しなければ、優秀な女子学生が集まらない」といったリクルーティング戦略の話は、最近よく耳にする。よって、ここでは次のような仮説を立てる。

仮説→ CSR報告書の労働CSR項目は、実のところ生産性や戦略のために、様々な施策が書かれているのではないか。

上記のような仮説について、ハラスメント対策、過労対策、メンタルヘルスケア対策、女性へのキャリア支援、男性の育児、非正社員への支援、ワークライフバランスの7項目について、検討していくことにする。その他の人材育成、職場の安全、喫煙対策、新型インフルエンザ対策など、目的がはっきりしている項目は除外した。また、「何のため」という目的を表すものとして、「人権のため」、「人財のため（大切な社員、従業員のため）」⁶⁾、「生産性のため」、「戦略

図表4 「何のために」の8項目別企業数



のため」、「性別にかかわらず、男女共同参画のため」、「多様性の尊重のため」、「多様な働き方のため」、「少子化、少子高齢化、高齢化のため」の8つの目的を設定して、それに関する表現をチェックし、それが記載されている企業数をカウントした（図表4参照）。

まず、セクハラ対策、パワハラ対策、ハラスメント対策全般の3つを含めたハラスメント対策項目と、過労対策項目、メンタルヘルスケア対策項目の3つの労働CSR項目について、それが「何のために」に記載されているのかを分析する。それについて、人権のため、人財のため、生産性のため、戦略のための4つが考えられるであろう。例えば、人権という理念のためにそれを行うのか、それとも社員、従業員が大切だから行うのか、あるいはそれが悪化したら、職場環境が悪化し、生産性が低下してしまうから行うのか。そして、それが悪評となれば、企業イメージが低下して、様々な経営戦略にマイナスとなってしまふから行うのであろうか。

ここでは、次のように分割表を作成し分割表分析を行った。この分割表が意味するところは、「ハラスメント対策が書かれている労働CSR項目の中には、人権の表現が記載されている傾向がある」という仮説である。ここでは、34の企業に両方の記述があり、37の企業が両方とも書かれていなかった。また、人権の表現があるのにハラスメント対策の記述がない企業が25、人権の表現がないのにハラスメント対策の記述がある企業が4であった。以上のような分割表を作成し、それぞれの労働CSR項目との関連性について、カイ2乗のp値（期待値が5以下の時は、Fisherの直接法のp値）を求めた（図表5と6参照）。

分析結果によると、労働CSR項目のハラスメント対策と過労対策は、「人権のため」の表現が記載されている場合（ハラスメント対策と人権のp値は<0.0001で有意、過労対策と人権のp値は0.0425で有意）に、さらに、メンタルヘルスケア対策に関しては、「人権のため」と「人財のため」の表現がある場合（メンタルヘルスケア対策と人権のp値は0.0417で有意、メンタ

図表5 分割表の一例と統計量および期待値

	ハラスメント対策+	ハラスメント対策-
人権のため+	34	25
人権のため-	4	37

分割表分析統計量

欠測値数	0			
自由度	1			
カイ2乗値	23.529			
カイ2乗 p 値	<.0001			
G 2乗値	26.185			
G 2乗 p 値	<.0001			
分割表分析係数	0.436			
ファイ	0.485			
カイ2乗値(Yates 補正)	21.541			
カイ2乗 p 値(Yates 補正)	<.0001			
Fisherの直接法 p 値	<.0001			
		期待値：行，列		
		列 1	列 2	合計
	行 1	22.420	36.580	59.000
	行 2	15.580	25.420	41.000
	合計	38.000	62.000	100.000

図表6 労働CSRの7項目と、「何のために」との分割表分析のp値

	ハラスメント対策	メンタルヘルス対策	過労対策
人権のため	<.0001	0.0417	0.0425
人財のため	0.4709	0.0143	0.4357
生産性のため	0.7503	0.5328	0.1268
戦略のため	0.5224	0.2887	0.1249

	女性へのキャリア支援	男性の育児	非正社員への支援
性別にかかわらず 男女共同参画のため	0.0414	0.4706	*0.1794
多様性の尊重のため	0.1489	0.276	*0.7545
生産性のため	0.3342	0.8793	*0.3359
戦略のため	0.6197	0.9284	*0.5693
人権のため	0.456	0.7817	*0.0564
人財のため	0.917	>0.9999	*0.5162

	仕事と家庭の両立	仕事と生活の両立 または調和	仕事と育児または、 育児・介護との両立
性別にかかわらず 男女共同参画のため	0.1619	*0.1893	*0.3547
多様な働き方のため	0.8172	*0.0383	0.0037
少子化、少子高齢化、 高齢化のため	*>0.9999	*0.4761	*>0.9999
生産性のため	0.1634	*0.7586	*0.5626
戦略のため	0.8403	0.2185	0.8938
人権のため	0.0813	0.5306	0.3311
人財のため	0.5085	*0.5248	*>0.9999

※ 色セルの数値は p 値が0.05以下(有意水準5%)、*は Fisherの直接法の p 値。但し0.0564も5%台なので有意とした。

ルヘルスケア対策と人財の p 値は0.0143で有意)に書かれる傾向のあることが分かった。

次に、女性のキャリア支援項目、男性の育児項目、非正社員への支援項目の3つの労働CSR

項目について、それが「何のため」に記載されているのかを分析する。これらについては、人権のため、人財のため、生産性のため、戦略のための4つ以外に、「性別にかかわらず男女共同参画のため」、「多様性の尊重のため」、を加えた6つが考えられるであろう。例えば、女性のキャリア支援や男性の育児は、人権という側面以外に、「性別にかかわらず」すなわち、ジェンダーフリーや男女共同参画社会の実現のために、あるいは、多様性の尊重というダイバーシティの実現のために、推進している可能性もあろう。非正社員への支援についても、非正社員の多くは女性なので、彼女達に対する支援は、男女共同参画の理念に合致しているものと思われる。ここでも分割表を作成して、分析対象の100社に関して、分割表分析を行った。

その結果、女性のキャリア支援は、「性別にかかわらず男女共同参画のため」の表現が記載されている場合（p 値は0.0414で有意）に、そして非正社員への支援は、当初の予想と異なり、「人権のため」の表現がある場合（p 値は0.0564で有意）に書かれる傾向のあることがわかった。

最後に、労働 CSR 項目の中でも、ワークライフバランスへの取り組みが91社と一番多いが、その内容は上述のように、「仕事と家庭の両立」、「仕事と生活の両立または調和」、「仕事と育児の両立、仕事と育児・介護の両立」がそれぞれ記載されているが、それらは、一体「何のため」に記述される傾向にあるのだろうか。これらについては、人権のため、人財のため、生産性のため、戦略のための4つ以外に、「性別にかかわらず、男女共同参画のため」、「多様な働き方のため」、「少子化、少子高齢化、高齢化のため」、を加えた7つが考えられるであろう。例えば、「仕事と育児の両立」は、次世代育成を支援する企業の認定である「くるみん」として、宣伝効果を狙っている側面も考えられるが、少子化対策や人権、多様な働き方の実現のために行っている側面も大いに考えられる。また、育児の担い手が主に女性である現状では、育児と仕事の両立をすすめると、結果的に男性の育児参加をもたらし、男女共同参画社会の実現に貢献していくかもしれない。同じく、「仕事と家庭の両立」や「仕事と生活の両立または調和」については、家事やそれ以外の幅広い家庭生活や私生活を対象にしているが、「仕事と育児の両立」の目的とあまり違いはない。

分割表分析の結果、「仕事と生活の両立または調和」、「仕事と育児の両立、仕事と育児・介護の両立」については、「多様な働き方のため」の表現が記載されている場合（仕事と生活の両立または調和と、多様な働き方の p 値は0.0383で有意、仕事と育児または育児・介護との両立、と多様な働き方の p 値は0.0037で有意）に書かれる傾向のあることがわかった。「仕事と家庭の両立」に関しては、「人権のため」の表現が記載されている場合に書かれている傾向がより強い（p 値は0.0813）が、有意ではなかった。

以上の分析結果から、ハラスメント対策、過労対策、メンタルヘルスケア、女性へのキャリア支援、男性の育児、非正社員への支援、ワークライフバランスの7つの項目に限って言えば、「CSR 報告書の労働 CSR 項目は、実のところ生産性や戦略のために、様々な施策が書かれているのではないか」という仮説は棄却され、「人権のため」、「人財のため」、「性別にかかわらず男

女共同参画のため」,「多様な働き方」のために書かれる傾向のあることが, わかったと言えよう。

3.3. 「誰に」対して, 労働 CSR を行うと記載されているのか

3.3.1 ステークホルダーとしての労働者カテゴリーの種類

こうした労働 CSR の取り組みも, 「誰に」対して行っているかによって, その評価は大きく変わってくるものと思われる。例えば, 「人権ために」, ハラスメント対策やメンタルヘルス対策を記述しているとしても, その対象は誰なのか。労働 CSR 項目の見出しの表現である「従業員のみなさま」, 「社員のために」とは, 正規従業員だけなのか。それとも, 非正規従業員も対象に含まれるのか。すなわち, 労働 CSR の対象となるステークホルダーとしての労働者は, はたして誰を指すのだろうか。2008年末に発生した非正規従業員の解雇などを見ていると, 個別企業ごとに違いがあるかもしれない。しかしながら, ステークホルダーとしての労働者の範囲は, CSR 報告書の中で, はっきりと書かれておらず, 文脈から判断するかない。企業の就業規則をたとえ見ることができても, その正規従業員の範囲が, その企業のステークホルダーの範囲であるということは一概に言えない。反対に, 非正規従業員もステークホルダーとみなしている企業もあるだろう。

では, 非正規従業員をステークホルダーとみなしている企業の割合はどれくらいあるのか。もし見なしていない企業ならば, 「派遣切り」などは, コンプライアンスに配慮している限り, 倫理的にはともかく, 労働 CSR 的には問題がない⁷⁾。反対に, CSR 報告書にパートや派遣に配慮する施策を高々と記載しているにもかかわらず, 非正規従業員を切り捨てた企業の方が, 悪質度ははるかに高いといえる⁸⁾。なぜならば, それは虚偽だからである。そうした点が労働 CSR 項目に明記されているか否かについて, 読み手の側も注意しなくてはならないのだが, 呼称としての労働者カテゴリーがあまりにも多様なために, 深読みすればするほど曖昧な日本語の表現によって, 判断が混乱してくるのである。

例えば, 労働 CSR 項目の中に「全従業員」という表現が出てきた企業の場合, それを深読みすれば, 「非正規従業員も含めた, 全ての従業員」を指すかもしれないし, 単なる「正規従業員のみenna」という意味に過ぎないかもしれない。どう解釈するかによって, その企業の「従業員」の範囲が変わってこよう。それは「全社員」という表現でも同じことがいえる。こうした曖昧な表現が CSR 報告書をさらに読みにくいものになっている。

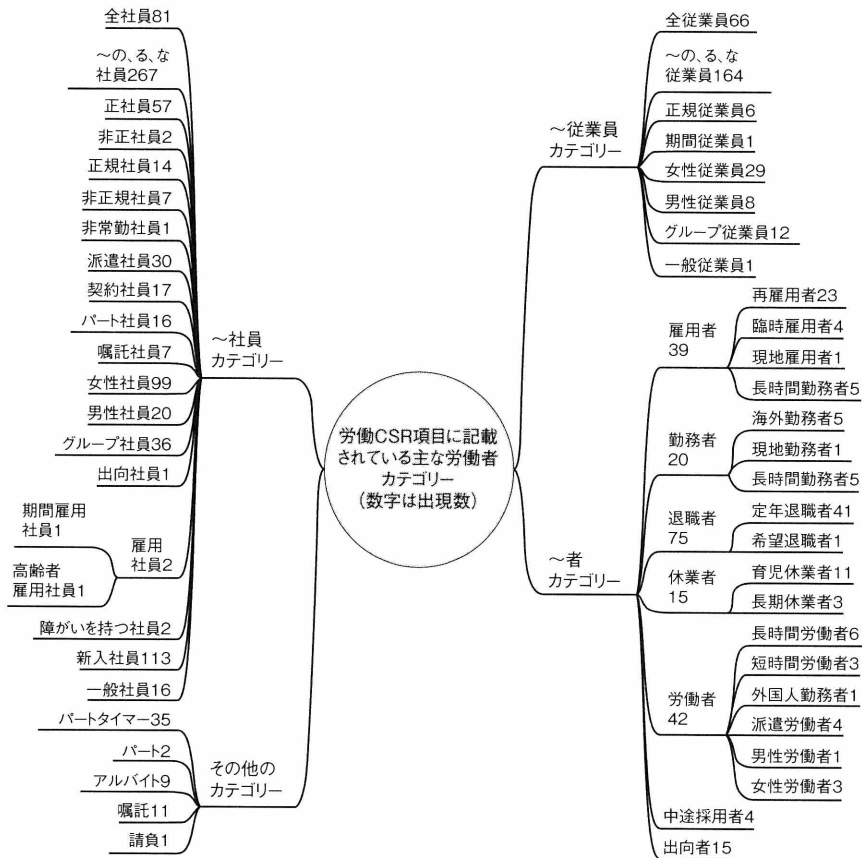
次の図表7は, 分析対象の25業種100社の労働 CSR 項目の文章に出てくる, おおよその労働者カテゴリーを抜粋して, 並べ替えたものである。「その企業がステークホルダーとみなしている労働者の範囲は, 労働 CSR 項目に記載されている労働者カテゴリーである」と仮定するならば, 実に様々な呼称の労働者カテゴリーがステークホルダーと見なされていると言って良い。これらは呼称であるので, 実態は正規か非正規かの二分類であるが, 呼称としての表現を重視

するのがテキスト分析なので、ここでは、「～従業員」カテゴリー、「～社員」カテゴリー、「～者」カテゴリー、「その他」四つに大別し、そこから細かくノードを分岐させ整理していく。そして、それぞれの表現についての出現数をカウントしたものが、右の数字である⁹⁾。

ここでは、より細かなノードに分岐していくに従って、細かい方のノードの出現数は、より大きなノードの数の内数となっている。例えば、「海外勤務者」5、「現地勤務者」1、「長時間勤務者」5といった、より細かなノードに分岐している労働者カテゴリーの数は、「勤務者」20の内数である。また、残り9は、「工場勤務者」、「現場勤務者」、「60歳以上の勤務者」など、細かな表現になり過ぎるので、全て列挙せずに省略している。それは、他についても同様である。このように呼称としての労働者カテゴリーは、相当数に上ることがわかる。これらは厳密に定義づけられているわけではなく、CSR 報告書でも、そのことについて書かれているものは、分析対象の100社の中では一切見当たらなかった。

この図表に出てくる労働者カテゴリーの種類を見て、気がつくことが複数ある。第一に、「正社員」、「正規社員」、「正規従業員」という「正～」の表現のつく労働者カテゴリーの出現数が

図表7 分析対象100社の労働 CSR 項目の文章に出てくる労働者カテゴリー



※文字のカウントは、Adobe Reader8の検索機能による

思いのほか少ないという点である。格差社会の象徴として、「正社員」、「非正社員」が様々なところで使用されているが、労働 CSR 項目では、その使用頻度は相当低いことがわかる。この「正社員」、「正規社員」、「正規従業員」という、3つの労働者カテゴリーを使用している企業数は、100社中28社であり、そのうち、26社が同時に「非正規従業員」、「非正社員」、「派遣」、「パート」などの、非正規の従業員カテゴリーも併記していた。よって、そこに非正規を排除するための意味あいには、一切ないことがわかる。第二に、「社員」、「従業員」の数を、カウントしてみると、「従業員」の方が「社員」よりも少ないこと、そして「労働者」、「雇用者」の数は、さらに少ないことがわかる¹⁰⁾。「社員」、「従業員」については、個別企業によって、使い方が偏っていて、全体的にバランス良く使用されているわけではない。例えば、トヨタや NEC の CSR 報告書では、「従業員」を多用しているが、平和堂は「社員」を主に使用している。花王や JAL (2008年度) に至っては、「社員」のみ使用して、「従業員」という表現は一切見当たらなかった。「従う」というニュアンスを含む「従業員」よりも、対等に近い意味を持つ「社員」の方が、よりステークホルダーとしての表現としてはふさわしいと考えられるが、「従業員」を使用している企業は、100社中46社もあった。第三に、ジェンダーに関する労働 CSR の対象は、やはり「女性社員」、「女性従業員」のような、「女性～」の方が多という点である。男性よりも女性の労働者カテゴリーの出現数が多いのは、ワークライフバランスや、セクハラ対策、ダイバーシティの施策の対象が女性に偏っているため、当然といえよう。しかしながら、見方を変えれば、あえて「男性社員」、「男性従業員」という表現を使用していること自体、昔の「正社員イコール男性」という固定観念が変化してきているとも言えるかもしれない。こうしたジェンダーに関する労働者カテゴリーである「男性社員」、「男性従業員」、「男性労働者」、「女性社員」、「女性従業員」、「女性労働者」を使用している企業数は、男性は100社中23社、女性は100社中46社であった。

3.3.2 労働 CSR 項目における非正規従業員の割合と、「全従業員」の意味について

上記のように、労働 CSR の対象であるステークホルダーとしての労働者カテゴリーは多様であり、ジェンダーまで明記している企業もかなりの数になる。では、これらのうち、非正規の労働者カテゴリーを労働 CSR 項目に記述している企業は、どれくらいあるだろうか。さらに、それらの非正規のカテゴリーは、正規の従業員と同様に、ステークホルダーと見なされているのだろうか。よって、労働 CSR の対象であるステークホルダーとしての従業員の範囲をより明確にするために、二つの分析を行う。第一に、労働 CSR 項目に非正規従業員を含めている企業はどれくらいあるのか。第二に、労働 CSR の対象としてのステークホルダーである、「全従業員」、「全社員」という記述がある企業の場合、その「全て」とは、非正規の従業員も念頭に置いて、記述しているのかどうかである。これらの分析に対して、以下のような仮説を立てる。

仮説→日本企業における労働 CSR 項目の対象である「全従業員」の記述は、正規従業員だけを対象にしているのではないのか。すなわち、ステークホルダーとしての全従業員には、非正規従業員は含まないのではないのか。

次の図表 8 は、労働 CSR 項目で確認された非正規の労働者カテゴリーの19種類とその出現数、および企業数と企業名（一部抜粋）である。さらに、図表の下には、これらの労働者カテゴリーが一つでも記述されている企業数と、それが最大4つカウントされた企業名を列挙しておいた。非正規の名称については、表現的には同じに思えるものであっても、実質的には企業ごとに意味が異なるケースがある¹¹⁾とも考えられるので、「パート」と「パートタイマー」、「派遣社員」と「派遣労働者」のように、別々にしてカウントした。

では実際に、非正規の従業員を労働 CSR 項目に記載している企業はどれくらいの割合なのであろうか。この図表を見ると、出向者¹²⁾が12社で一番多く、続いて派遣社員が11社、契約社員が10社、パートタイマーが9社と続いている。一つ一つの労働者カテゴリーで見ると、せいぜい一割程度の企業しか、彼らをステークホルダーとして見なしていないことがわかる。しかしながら、この19種類のカテゴリーをどれか一つでも記載している企業数を見ると、100社中43社にのぼる。これらの企業の中で、4つのカテゴリーを記載していた企業は、アステラス製薬、富士フィルム、三井住友フィナンシャル、マイカル、キューピー、サントリー、イオンモールの7社であった。

図表 8 非正規の労働者カテゴリー別出現数、企業数および企業名

	出現数	企業数	企業名(一部抜粋)
非正社員	2	1	富士フィルム
非正規社員	7	5	アステラス製薬、花王、NTT、デンソー
非常勤社員	1	1	デンソー
派遣社員	30	11	ライオン、旭化成、帝人、京セラ、東芝
契約社員	17	10	TOTO、三菱 UFJ フィナンシャル、サントリー
パート社員	16	5	セブン&アイ・ホールディングス、マイカル
嘱託社員	7	6	ワタミ、キッコーマン、キューピー、損保ジャパン
出向社員	1	1	KDDI
期間雇用社員	1	1	清水建設
パートタイマー	35	9	中部電力、ヤマトホールディングス、京セラ
パート	2	2	三井住友フィナンシャル、キューピー
アルバイト	9	7	セブン&アイ・ホールディングス、マイカル
嘱託	11	6	富士フィルム、みずほフィナンシャル
請負	1	1	帝人
期間従業員	1	1	アイシン精機
臨時雇用者	4	4	ヤマダ電機、キューピー、イオンモール
短時間労働者	3	2	中部電力、京セラ
派遣労働者	4	2	アステラス製薬、第一三共
出向者	15	12	日清製粉、東邦ガス、三菱地所、マツダ

※上記の労働者カテゴリーが一つでもカウントされた企業数は43社。

4つカウントされた企業名→アステラス製薬、富士フィルム、三井住友フィナンシャル、マイカル、キューピー、サントリー、イオンモール

図表9 「全社員」「全従業員」と非正規との分割表, 統計量および期待値

	全ての非正規+	全ての非正規-
全社員と全従業員+	28	27
全社員と全従業員-	15	30

分割表分析統計量

欠測値数	0				
自由度	1				
カイ2乗値	3.119				
カイ2乗 p 値	0.0774				
G2乗値	3.149				
G2乗値 p 値	0.076				
分割表分析係数	0.174				
ファイ	0.177				
カイ2乗値(Yates 補正)	2.443	行1			
カイ2乗 p 値(Yates 補正)	0.118	行2			
Fisherの直接法 p 値	0.1045	合計			
			期待値: 行, 列		
			列1	列2	
				合計	
		行1	23.650	31.350	55.000
		行2	19.350	25.650	45.000
		合計	43.000	57.000	100.000

以上のように、非正規の従業員をステークホルダーとして記載している企業は、相当数になる。しかしながら、それらはCSR報告書の労働CSR項目の中で「全社員」、「全従業員」として捉えられているであろうか。そこに企業の本音が垣間見ることができよう。「全社員」、「全従業員」と表現する場合、その文章表現には、「全社員、全従業員を対象に」、「全社員、全従業員に」、「全社員、全従業員の」というものが多い。この場合、そこに非正規を含めているのだろうか。すなわち、「全社員、全従業員という表現がある企業の労働CSR項目には、非正規の従業員を記載している傾向がある」だろうか。

次の図表9は、「全社員」、「全従業員」が記載されていた企業数と、非正規を記載していた43社との分割表および分割表分析の結果である。その結果、カイ2乗のp値は0.0774と、有意水準を0.05にした場合は、棄却されてしまった。しかしながら、有意水準にかなり近いので、「傾向のある可能性が高い」と言えるだろう。すなわち、「日本企業の労働CSRにおいて、全社員、全従業員とは非正規も含む可能性は高いが、定かではない」のである。

3.4. 労働CSRを、「どうするのか」と記載されているのか

3.4.1 労働CSR項目で使われている動詞とその共起関係について

次に、そうした労働CSR項目は、「どうする」と書かれているのだろうか。すなわち、「行う」のか、あるいは「目指す」のか、それとも「考える」だけなのか。企業の本音は、労働CSRはやっぱりコストがかかるので、行う、取り組む、といった、「実行」を意味する表現をCSR報告書に記載するよりは、目指す、考えていく、という控え目な表現に置き換えて、ステークホルダーをはぐらかしておこう、と考えているのではないだろうか。おそらく最終的には、動詞表現によって、企業の労働CSR項目に対する姿勢が左右されてこよう。ここで、以下のような仮説を立てる。

仮説→日本企業は、CSR 報告書の労働 CSR 項目を「どうするか」の表現について、「行う、取り組む、実行する」よりも、「目指し、考える」という表現を、より多く記載しようとしているのではないだろうか。

では、労働 CSR 項目で使用されている動詞の種類と数は、どれくらいあるのだろうか。それについて、分析対象100社の CSR 報告書の労働 CSR 項目（総単語数は、53万6958、総文書数、4万6415）を KHcoder でカウントすると¹³⁾、漢字が使われている動詞に限れば、おおよそ750もの種類がカウントされた。この中には、取り組む、取り入れる、取りまとめる、取り囲む、取り交わす、取り払う、取り上げる、といったかなり細かい表現までも含まれる。次の図表10は、分析対象100社の労働 CSR 項目について、そこに出てくる動詞の出現数の上位15動詞である。これによると、行う、働く、取り組む、目指す、図る、進める、考える、努める、といった動詞が上位にあるが、その文章については、「人材育成を行う」、「ワークライフバランスの実現を図る」といった、労働 CSR をどうするのか、といった文章を作るものが多い動詞と、「社員がイキイキと働く」、「理解力や意欲を持つ」、「認定を受ける」といった、それ以外の文章を作る動詞に大別される。よって、ここでは、労働 CSR を「どうするのか」という文章を作るケースが多い動詞、さらにその中でも出現数が30以上の24動詞に絞って分析を進めた¹⁴⁾。

次の図表11は、3-2で使用した17の労働 CSR 項目と、労働 CSR を「どうするのか」という文章を多く作っている、24動詞の共起関係を表したネットワークの図表（Jaccard 係数0.008）である。共起関係とは、文章の構造を示したもので、例えば「仕事を休む」といった文章の場合には、「を」という助詞を介して、「仕事」という名詞と「休む」という動詞は共起の関係にある。KHcoder では Jaccard 係数を用いて、共起関係の強さを測定している¹⁵⁾。

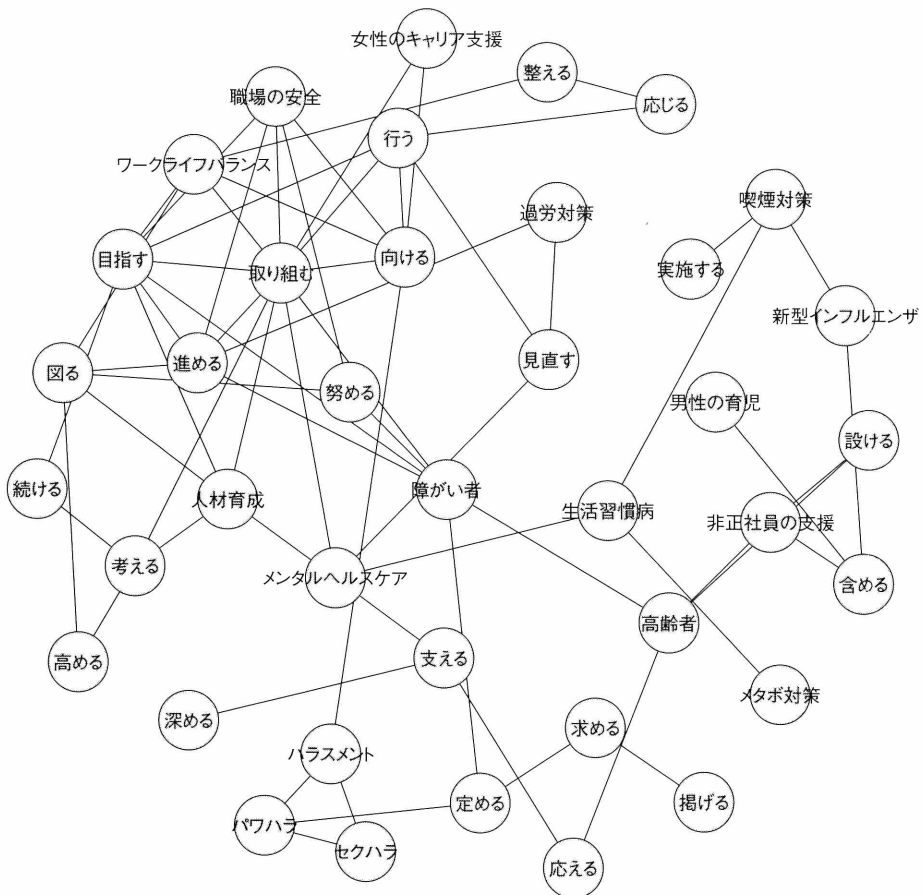
図表を見ると、共起ネットワークの線が集中している動詞に、「取り組む」、「進める」、「目指す」、「図る」、「努める」、「行う」、「向ける」、があり、「ワークライフバランス」、「職場の安全」、「人材育成」、「障がい者雇用」などが、それらの多くと共起関係にあることがわかる。反対に少ないところでは、「男性の育児」は「含める」と、「パワハラ」は「定める」と、「非正社員への支援」は「含める」、「設ける」と、共起関係にあることが見て取れる。すなわち、複数の動詞と共起関係にある労働 CSR 項目は、ある意味において、それに対する企業の姿勢が、一定でないことを意味する。例えば、ワークライフバランスについては、「取り組み、目指し、～に向けて、整える」という、様々な姿勢が動詞表現の中に見られるということである。その一方で、喫煙対策は「実施する」、パワハラ対策は「定める」など、企業の姿勢が定まっているといえよう。

図表10 上位15動詞の出現数

	複数の活用形も含めた数
行う	667
働く・はたらく	646
取り組む	442
目指す・めざす	399
図る・はかる	331
進める・すすめる	318
考える	289
努める・つとめる	260
向ける・むける	233
持つ・もつ	217
基づく・もとづく	185
設ける	159
高める	156
応じる	138
受ける	134

※カウントは、KHcoder と Adobe Reader 8 の併用による

図表11 労働 CSR 項目と動詞との共起ネットワーク



※ KHcoder による。Jaccard 係数は0.008に設定。

3.4.2 動詞のコーディング化と Jaccard 係数の変化にみる、「どうするか」の本質

以上の動詞の出現数と共起ネットワークの図表は、個々の動詞の表現と17の労働 CSR 項目との共起関係は把握できるので文章表現が連想しやすいが、「行う」、「取り組む」、「進める」、「設ける」といった動詞の表現に、似通ったものが多いので、その本質が分かりにくい。よってそれらを以下の4つ (Act, Respond, Challenge, Think) にコーディング化して再分析する¹⁶⁾。

Act コーディングは、「実行する」というニュアンスが強い表現の動詞を、Respond コーディングは「応じてする」という受け身の実行のニュアンスが強い表現の動詞を、Challenge コーディングは「試みる」という、達成に向けてチャレンジしていくニュアンスが強い動詞を、Think コーディングは、「考える」、「図る」といった、実行よりも先に考えることを優先するニュアンスが強い動詞を、それぞれ一括してコーディングした。そうすることによって、24の動詞を4つに分類して、その4分類のカウントと、17の労働 CSR 項目との共起関係について、その強さの程度を変化 (Jaccard 係数が0.00154以上, 0.00333以上, 0.00574以上) させて分析してみた。

まず、Act, Respond, Challenge, Think の4分類のカウントについては、図表12を見てわかるように、Act コーディングの、文章数と全文章数に占める割合が一番多く (2434文書数で5.24%)、続いて Think コーディングが (1184文書数で2.55%)、challenge コーディング (702文書数で1.51%) と続いている。すなわち、日本企業は CSR 報告書の中で、労働 CSR 項目を、「まずは行い、次に考え、そして目指し、応じていく」という姿勢が記載されているのである。すなわち、仮説の「実行する」よりも、「目指し、考える」という表現を、より多く記載しようとしているのではないかと、という部分は棄却されるのである。しかしながら、Act コーディングの次に challenge コーディングではなく、Think コーディングが多いというのも、考えて見れば、労働 CSR に躊躇している企業が多いことを意味するのではないかとと思われる。

図表12 Act・Respond・Challenge・Think コーディングの文書数とパーセント

	文書数	パーセント
Act	2434	5.24%
Respond	302	0.65%
Challenge	702	1.51%
Think	1184	2.55%
全文章	46415	100%

※ KHcoder による

続いて、17の労働 CSR 項目との共起関係については、どうであろうか。図表13から分かることは、ワークライフバランスや人材育成などでは、Act, Respond, Challenge, Think の4つのコーディングの動詞の使い分けは、あまりされておらず、どの動詞に対しても共起関係があるという点である。これは言い換えると、表現の本質が見えにくく、非常に曖昧なことを意味する。特に、Act と Think が同時に記載されている場合、例えば「仕事と育児の両立を進めます」

図表13 17の労働 CSR 項目と共起関係の変化

	0.00154以上				0.00333以上				0.00574以上			
	A	R	C	T	A	R	C	T	A	R	C	T
セクハラ				○								
パワハラ				○								
ハラスメント	○		○	○				○				
ワークライフバランス	○	○	○	○	○		○	○	○		○	○
男性の育児				○								
女性のキャリア支援	○		○	○	○			○	○			○
非正社員への支援	○			○	○							
高齢者雇用	○	○		○	○							
障がい者雇用	○	○	○	○	○		○	○	○		○	○
メンタルヘルスケア	○		○	○	○			○	○			
生活習慣病	○											
メタボ対策												
新型インフルエンザ												
喫煙対策	○											
過労対策	○			○	○			○				
職場の安全	○	○	○	○	○		○	○	○		○	○
人材育成	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※○は共起関係があること。ネットワークの図の線に相当する。

※AはAct コーディング→「行う」、「取り組む」、「進める・すすめる」、「設ける」、「高める」、「活かす」、「整える」、「定める」、「果たす」、「促す」、「実施する」の動詞を一括している。RはRespond コーディング→「応じる」、「支える」、「求める」、「応える」の動詞を一括している。CはChallenge コーディング→「目指す・めざす」、「努める・つとめる」、「続ける(努力など)」の動詞を一括している。TはThink コーディング→「図る・はかる」、「考える」、「向ける(～に向けて)」、「掲げる」、「深める(理解など)」、「見直す」の動詞を一括している。

と「仕事と育児の両立を念頭にしつつ」という文章表現が、一つの労働 CSR 項目に記載されていたとするならば、ステークホルダーの立場からすると、「実行」するのか「考えている」のか分りにくい。共起関係が多いほど、強い決意の表れとも考えられるが、「目指す」と「行います」とが同時に表現されていたら、読み手に混乱を与えかねない。

一方で、セクハラ対策、パワハラ対策、男性の育児はThinkのみで、生活習慣病や喫煙対策はActのみであるが、Jaccard係数を大きく設定していくに従って、共起関係は見られなくなる。とりわけハラスメント対策は、Act、Challenge、ThinkからThinkだけになり、Jaccard係数が0.00574以上に設定されると、共起関係はまったく見られなくなる。Jaccard係数を大きくしていけば、それだけ小さい共起関係は取捨されていくわけであるが、その減少が著しいのが、ハラスメント対策、非正社員への支援、高齢者雇用、メンタルヘルスケア、過労対策、職場の安全であり、いずれも、Act、Respond、Challenge、Thinkとの共起関係が2つ以上減少している。とりわけハラスメント対策と高齢者雇用は、3つ減少して、Jaccard係数が0.00574以上の設定で、共起関係は見られなくなる。

この点に、労働 CSR への企業の取り組みの姿勢の本質が見え隠れしているかもしれない。なぜならば、本当に強い姿勢で臨んでいる労働 CSR 項目は、Jaccard係数を大きく設定していても、共起関係はあまり変化しないと考えられるからである。そうした点からすると、日本企

業は、労働 CSR 項目の中でも人材育成を一番に、ワークライフバランスや障害者雇用をその次ぐらいに、本気で取り組んでいると考えられよう（但し、Jaccard 係数を0.02に設定した場合、Think とワークライフバランスの共起関係だけが残り続けた）。

4. まとめ～日本企業の CSR 報告書に記載されている労働 CSR に対する本音

以上のように、日本企業の主要100社の CSR 報告書について、その労働 CSR 項目のテキスト分析を行ってきたわけであるが、そこから推察できる企業の本音については、意外であった部分とそうでない部分が見いだせた。まず、意外であったのは、「何のために」書かれているのかという点について、ハラスメント対策、過労対策、メンタルヘルス、女性へのキャリア支援、男性の育児、非正社員への支援、ワークライフバランスの7つの項目に限って言えば、「生産性や戦略のために、労働 CSR 項目は書かれているのではなく、「人権のため」、「人財のため」、「性別にかかわらず男女共同参画のため」、「多様な働き方」のために記載されているという点である。経営コンサルタントや経営学者が頻繁にメディアで言及しているような、「ワークライフバランスと女性の活用はこれからの企業戦略にとっては重要であり、ダイバーシティは生産性の向上に結び付く」と声高に謳っている表現は、CSR 報告書の中ではまったく当てはまらないのである。

しかしながら、意外ではなく予想どおりであったのは次の二点である。第一に、ステークホルダーである従業員の範囲についてである。「非正規」が「全従業員」「全社員」という表現と関連して記載されているかどうかについて、「非正規も含む可能性は高いが、定かではない」という結論となった点である。よって、CSR 報告書の中で、非正規の従業員がステークホルダーとしての「全従業員」に含まれない以上、派遣切りや、雇い止めといった行為が、正社員のリストラ以前に実施されるのは、労働 CSR 的には非難できないのである（無論、とりわけキャンノンのような大企業の場合は、倫理的に問題があるのだが）。

第二に、「人権のため」のハラスメント対策や非正社員への支援、過労対策も、それを「どうするのか」という動詞の点からアプローチした場合、Jaccard 係数を大きくして共起関係の小さいものを取捨していくと、それらは早い段階で関連性がなくなってしまったという点である。その一方で、「人材育成」や「ワークライフバランス」、「障がい者雇用」といった労働 CSR 項目は、「行う」、「取り組む」、「進める・すすめる」、といった、実行を意味する表現（Act コーディング）と、共起関係にあり続けた。しかし最後に残ったのは「ワークライフバランス」と、「考える」、「図る」といった、考えることを意味する表現（Think コーディング）との共起関係であった。

おそらく人材育成を「何のために」行うのかは、改めて分析する必要性はなからう。それは仕事の生産性を上げ、企業のために新しい価値を創造し、戦略的に行動できる人材を育てるためである。結局のところ、日本企業の労働 CSR に対する本音は、正規の従業員や社員を主なス

ワークホルダーと見なしつつ、「多様な働き方」のために、「ワークライフバランス」を考え続けながら、「生産性と戦略のため」に「人材育成」を実行していく、という部分に重きが置かれるのではないだろうか。

注

- 1) 労働 CSR とは、労働問題を CSR として扱うことである。その意味は、従来の労使交渉で決められてきたこと以外に、労使以外のステークホルダーへの責任を求められることになったという点にある。例えば、派遣切りなどは、もはや当事者間だけの問題ではなく、日本の一般市民からの非難が発生し、政治を動かしたように、あらゆるステークホルダーに影響を与えていることを認識すべき時代にきている。
- 2) 『労働に関する CSR 推進研究会報告書』（2008年3月）に記載されている「各企業における労働 CSR に関する取組状況に係る実態把握及び分析」（2007年1月三井情報開発株式会社総合研究所）より抜粋。によれば、労働 CSR を重視する企業の割合は全体（535社）で5%台に過ぎず、その理由は、「労使協議を通じて取り組んでおり、必要がないため」が36.2%、「課題としての意識をあまり感じないため」が27.9%、「推進する必要性があまり感じない」が6.5%であった。
- 3) PDF ファイルをロックしている企業名（確認したもの）。電機機器は、アドバンテスト、シャープ、パナソニック、ブラザー工業、ローム、村田製作所、富士ゼロックス、富士通など。輸送機器は、ヤマハ発動機、三菱自動車、富士重工など。卸売業は、丸紅、住友商事、三菱商事など。食料品は、キリン、伊藤園、宝酒造など。小売業は、ファーストリディングなど。その他、旭硝子、あいおい損保、イオンクレジットサービス、イトーキ、関西電力、グンゼ、新日本石油、住友化学、住友生命、ソフトバンク、武富士、東京電力、凸版印刷、日本精工、日本航空、野村ホールディングス、ベネッセ、三菱マテリアルなど。PDF ファイルが映像データの企業名。イオン、東海理化。
- 4) 総文字数は MS-Word 文字カウント機能使用。総文書数は、KH Coder 調べ。KHcoder とは、内容分析（計量テキスト分析）もしくはテキスト・マイニングのためのフリーソフトウェアで、樋口耕一（立命館大学産業社会学部 准教授）が自作して公開している。解析エンジンには、R を使用している。文法構造の分析には、形態素解析システム、茶筌、を使用している。
- 5) 例えば、TOTO は「子育てをしている社員だけでなくすべての社員が、労働時間の見直し等によって仕事と家庭生活との調和を図ることが生産性の向上につながる」と表現している。旭化成グループでは、「ワークライフバランスの観点から、社員一人ひとりが現在の働き方を見直し、今以上に仕事の生産性を高めていく」と表現している。
- 6) 「人材」ではなく、あえて「人財」を使う理由は、そこに従業員は企業にとって宝である、財産であるというニュアンスを強調したいからである。例えば、ローソンは「人は会社の宝であると考え、人財とします」、三菱地所は「社員は企業にとっての重要な経営資源であるとの認識のもと、人材ではなく人財と表現しています」といった記述がある。
- 7) グローバルコンパクト原則5において、「成人労働者に安定した雇用および適正な賃金と労働条件を提供し、彼らがその子どもたちを働かせる必要をなくする」、と書かれてある。すなわち雇用の安定は、その結果として労働者の子供に児童労働を併発させてしまう場合には、守るべきである。よって、単身者ならば非正規従業員の切り捨ては、即 CSR 違反であるといえない。
- 8) 2008年末に派遣切りを積極的に行ったキャノンの CSR 報告書の2008を読むと、「非正規従業員」、「非正社員」、「派遣」、「パート」などの表現は一切、労働 CSR 項目にも、CSR 報告書全体にも記載されていない。よって、キャノンが派遣切りを行ったとしても、キャノンが考える労働 CSR には違反していないと言える。キャノンにとってのステークホルダーとしての従業員は、正規従業員であると解釈できる。但し、キャノンの CSR 報告書には「人権」という用語は入っていなかった。2009年度版では、「人権」の単語数が2つカウントされた。一方、セブン&アイ・ホールディングスや平和堂では、「パート」、「アルバイト」が使用されている頻度が高い。特に、パート社員を「エキスパート」社員と呼称している。
- 9) ここでは、「管理職」などの職種の表現は、入れないことにした。また曖昧な表現である「全従業員」、「全社員」も、分析のために含めておいた。さらに、定年後の再雇用者が多い現状では、「退職者」も、労働者カテゴリーに含めることにした。「人材」、「人財」については、労働者カテゴリーには含まれないかもしれないが、労働 CSR 項目では、重要なキーワードなので参考に記載しておく。人材は854、人財は147である。

その他として、「一般社員」は、新入社員と同じく平社員のことを指し、管理職研修と対比して、一般社員研修という表現が使用されている。

- 10) 「社員」、「従業員」単独で記載されている数ある程度カウントするために、「～の社員」、「～る社員」、「～な社員」という表現を用いて、それを合計した。一般社員は新入社員と同じく、平社員のこと。
- 11) 実際に、マイカルやセブン&アイ・ホールディングスのイトーヨーカドーでは、パート社員のことを別称で「エキスパート社員」と命名し、正社員に登用するなどしている。パートを企業の中でどのように位置づけるかによって、ただの雇用の調整弁なのか、重要な戦力と見なすのか、企業ごとに異なる。また、一般的に「派遣社員」はプロフェッショナル、「派遣労働者」はそうでないというイメージが強い。
- 12) 例えば、総務省統計局の労働力調査では、「雇用形態」としては、①正規の職員・従業員、②パート、③アルバイト、④労働者派遣事業所の派遣社員、⑤契約社員、⑥嘱託、⑦その他に分類される。ここでは、出向者は「その他」扱いである。一方、厚生労働省から出されている様々な報告書で使われている「就業形態」は①正社員、②契約社員、③嘱託社員、④出向社員、⑤派遣労働者、⑥臨時的雇用者、⑦パートタイム労働者、⑧その他となっている。「雇用形態」と「就業形態」の違いについて、前者は勤め先の名称に重きを置き、後者は雇用期間に重きを置いて分類している。
- 13) KHCoder のカウントは、AdobeReader とは異なり、様々な活用形も含めてカウントされる。例えば、「行く」の場合、全体で652カウントあった。内訳は、連用形接続「行っ」は287、連用形「行い」は157、基本形「行く」は154、未然形「行わ」は54であった。このように活用による変化も含めてカウントされるが、欠点は文章単位なので、同じ表現が一つの文章に二回以上使われた場合は、カウントが1回になってしまう。よって、その部分を補うために、AdobeReader の検索機能を用いて、同じ表現を再カウントして、より正確を期している。また、KHCoder ではひらがなも、動詞として検出されるが、漢字の動詞と意味が同じものだけをカウントしている
- 14) 使用した24動詞と出現数
 行う (667), 取り組む (442), 目指す・めざす (399), 図る・はかる (331), 進める・すすめる (318), 考える (289), 努める・つとめる (260), 向ける・むける (233), 設ける (159), 高める (156), 応じる (138), 活かす (82), 整える (75), 支える (73), 定める (66), 掲げる (58), 深める (58), 求める (54), 続ける (49), 果たす (43), 促す (41), 見直す (36), 応える (35), 実施する (35)
- 15) Jaccard 係数とは、2つの語句がともに出現する頻度を、その2つの語句どちらかが出現する頻度で割った値である。例えば、「女性を尊重する」、「男性を尊重する」、「女性をハラスメント対策する」、「女性の育児を尊重する」という文章を想定する。「女性」と「尊重」の類似度は、「女性」と「尊重」が共に出現する頻度(2)を「女性」と「尊重」のどちらかが出現する頻度(4)で割った値の0.5で表すことができる。これがJaccard 係数の値となる。
- 16) KHCoder では、コーディングルールあり、例えば「腹」、「口」、「足」の語に対して、その語が含まれている文章には、まとめて「体」というコードを与えることができる。*体 腹 or 口 or 足という式をテキストファイルに記述して、KHCoder に読み込ませればOKである。

参考文献

- ・吾郷 眞一 『労働 CSR 入門』 講談社 2007年
- ・稲上 毅・連合総合生活開発研究所編 『労働 CSR・労使コミュニケーションの現状と課題』 NTT 出版 2007年
- ・鹿嶋 敬 『男女共同参画の時代』 岩波書店 2003年
- ・岸田 眞代 『企業とNPOのパートナーシップ—CSR報告書100社分析』 同文館出版 2006年
- ・佐良木 昌・新田 義彦 『正規表現とテキスト・マイニング』 明石書店 2003年
- ・経済同友会編 『第15回企業白書・市場の進化と社会的責任経営』 社団法人経済同友会 2003年
- ・佐野陽子 『はじめての人的資源マネジメント』 有斐閣 2007年
- ・谷本寛治 『CSR 企業と社会を考える』 NTT 出版 2006年
- ・日経 CSR プロジェクト編 『CSR～働きがいを束ねる経営』 日本経済新聞社 2006年
- ・日経 CSR プロジェクト編 『CSR～働く意味を問う』 日本経済新聞社 2007年
- ・樋口耕一 「コンピュータ・コーディングの実践 —漱石『こころ』を用いたチュートリアル—」 『年報人間科学』 2003年

- ・南裕子 監訳 『質的研究の基礎・グラウンデッドセオリーの技法と手順』 医学書院 1999年
- ・労働に関する CSR 推進研究会編 「労働に関する CSR 推進研究会報告書」 厚生労働省（ネット上で公開）
2008年