

---

## 手引2 推進チームを結成し、実行計画を立てる

秘訣2:各部署の推進リーダーを実行の核にする

事例企業 | 東レ株式会社

---

## 手引2 推進チームを結成し、実行計画を立てる

### 秘訣2

#### 各部署の推進リーダーを実行の核にする

CSRを展開すると決まったら、まずCSRマネジメントの構築や運用の推進体制を考えます。企業によっては、担当役員の任命や担当部署の新設、組織横断的なCSR委員会の設置などの体制を整えています。ただ、何ら組織変更することなく立派にCSRを実践している先進企業もありますから、形にこだわらず“展開しやすさ”で判断すべきです。と言うのも、事務局や推進チームが立ち上がったとたん、関係者以外の社員にとって“他人事”、“無関心”になることがあります。「どうせ彼らがやってくれるのだろう…」と思われてしまうからです。事務局は社員一人ひとりの巻き込み方を工夫する必要があります。(本ガイド「手引7」参照)

次に事務局は、本ガイドの「手引」に沿って、この1～2年の実行計画を立てます。“企業理念の見直し・明文化”や“CSRリスク評価”は、今後のCSRマネジメントの土台となりますから、時間的な余裕をもった計画にしてください。CSRマネジメントは、事務局が孤軍奮闘して作るものでなく、主要部門の選抜メンバーによる推進チームを編成し、全社が関与して構築します。“構築プロセス”自体が浸透・定着活動の一部なのです。ですからチームには、経営企画、人事、お客様窓口、広報IR、法務、品質保証などCSR関連のスタッフ部門に加え、主要な事業部門の参加も不可欠なのです。

本業を通してのCSR実践では、事業部門(ライン)の積極的な参画を引き出すことが鍵となります。そこで各部署に“推進リーダー”を配置し、本業と密着度の高い活動の核としてください。推進リーダーは、事務局との窓口機能だけでなく、自部署内のCSR実務を取り仕切るキーマンです。推進リーダー体制が整えば、CSRの強固なインフラとなることが期待できます。

## 手引2 推進チームを結成し、実行計画を立てる

秘訣2 各部署の推進リーダーを実行の核にする

### 事例 【CSRライン活動の推進】 東レ株式会社

東レグループのCSR活動は、CSRに関する全社的な方針と課題を表明した「CSRガイドライン・アクションプログラム」に基づくトップダウン型の活動に加え、2005年4月からは各ラインの自主性・自律性を尊重したボトムアップ型の活動に取り組んでいます。CSRライン活動のこれまでの主な取り組みは次のとおりです。

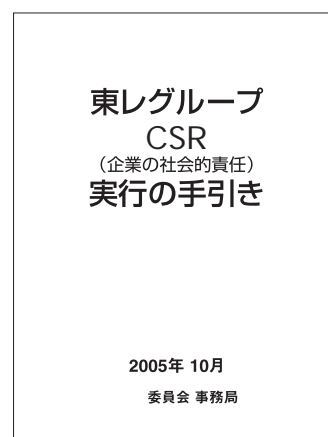
#### 1. CSR推進リーダー・キーマンの選任

CSRライン活動の推進責任者とその補佐役を各部署毎に選任しました（リーダー51名、キーマン120名）。

以前からの企業倫理・法令遵守委員会活動と一体的に推進するため、各部署の法令遵守委員をリーダーに任命しました。

#### 2. 「CSR実行の手引き」の作成

CSRライン活動を効果的・効率的に進めるための手引きを作成し、リーダー、キーマン全員に配布しました。東レのCSR精神に始まりライン活動の進め方に至るまでの幅広い内容となっています。



CSR実行の手引き（社外秘）

#### 3. 「CSR推進リーダー・キーマン研修」の実施

ライン活動を核となって推進するリーダー、キーマン全員を対象に、「CSR実行の手引き」を用いた研修を行いました。

#### 4. 「部署別CSR課題」の策定

各部署毎にステークホルダーの期待や自部署の強み・弱みの分析を行い、2006年度のCSR取り組み課題と達成のためのアクションプランを策定しました。

#### 5. 「CSR職場研修」の実施

2006年4月から部署別CSR課題を全員参加で推進するため、嘱託・パート社員や派遣社員を含む全社員に対して、リーダー、キーマンが中心となって研修を行いました。CSRの基礎知識や自部署のCSR課題の説明、イラストを用いたケーススタディを通じて、CSR課題実行へのベクトル合わせを図りました。



CSR職場研修でのグループ討議風景