

平成22年度
「企業の社会的責任と人権」
セミナー概要

今、見直したい、企業の責任。



はじめに

このパンフレットは、平成22年度に、札幌・東京・大阪の各会場で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーの概要をとりまとめたものです。本セミナーは、企業におけるCSR(企業の社会的責任)と人権に関する取り組みを支援するため、全国各地でご活躍の企業の皆様に具体的な取り組み事例を紹介していただき、参考にしてもらおうと、経済産業省中小企業庁の委託事業として、毎年実施しているものです。

企業が活動を続けていく上で、収益を上げることは、重要な要素の一つですが、社会を構成する一員としての責任を果たさなければ、企業活動は成立しません。利益を追求するあまり、人権の視点が欠けると、深刻な問題を引き起こし、企業の信用は失墜してしまうこともあります。

人権に配慮する必要があるのは、対外的な企業活動だけではなく、職場では、いろいろな人たちが一緒に働いており、お互いの人権に配慮することも大切です。社員一人ひとりの人権が尊重される職場環境をつくることで、企業活動の効率性や生産性が向上し、優れた商品開発や優秀な人材確保につながるなど、会社の業績にも大きく貢献することが期待できるのです。

2010年11月、社会的責任に関する国際規格である「ISO26000」が発行されました。これは、企業だけでなく、あらゆる組織を対象に、7つの課題を掲げ、組織が社会的責任を果たすための手引きを示しているものです。「人権」は7つの課題の柱のひとつとなっており、社会を構成する企業が「企業の社会的責任(CSR)」を果たす上で考慮すべき要素とされています。

本パンフレットが、みなさまの人権啓発及び企業の社会的責任(CSR)を推進していく上での資料として、お役に立てば幸いです。

※本パンフレットにおいて紹介している事例内容等は、発表当時のものであり、現在の内容とは異なる場合がありますので、予め、ご了承願います。

目次

札幌会場	● 基調講演	
	企業の社会的責任(CSR)と人権	
	池田 耕一(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授) -----	4
	● 企業における事例発表	
	安全性、環境に配慮した本業への取り組みを基本に 最高のパートナーである社員の活躍の場を提供	
	サッポロホールディングス株式会社 -----	6
	知的障がいのある人の能力を活かす経営と労働力としての可能性	
	日本理化学工業株式会社 -----	8
	創業の精神に基づくCSR活動	
	リコージャパン株式会社北海道営業本部 -----	10
● パネルディスカッション		
いきいきとした職場づくりと全員参加を目指したいCSR活動 -----	12	
東京会場	● 基調講演	
	CSRに求められる人権の重要性	
	田中 宏司(東京交通短期大学学長・教授) -----	14
	● 企業における事例発表	
	情報ネットワーク企業が実現した“収益を上げる” 就業困難者雇用の取り組み	
	アイエスエフネットグループ -----	16
	本業に基づく障がいのある人の免許取得支援で業界をリードする	
	株式会社コヤマドライビングスクール -----	18
	お互いの生き方を尊重する ワーク・ライフ・バランス重視の選択制人事制度	
	サイボウズ株式会社 -----	20
● パネルディスカッション		
企業特性と本業を生かした人権への持続可能な取り組み -----	22	
大阪会場	● 基調講演	
	企業の社会的責任と人権、CSRと人権で社会が変わる	
	田中 宏司(東京交通短期大学学長・教授) -----	24
	● 企業における事例発表	
	テーマパークにおける地域に特化した社会貢献活動の取り組み	
	株式会社ユー・エス・ジェイ -----	26
	「付加価値生産性」を高める女性の活躍と人材マネジメント	
	クリロン化成株式会社 -----	28
	製薬企業としての精神疾患への理解促進の取り組みと 精神障がいのある人の雇用	
	日本イーライリリー株式会社 -----	30
● パネルディスカッション		
女性、障がいのある人の人権も考えた職場づくりとこれからのCSRの展望 -----	32	
セミナー参加者の声 -----	34	
過去のセミナー概要パンフレット -----	35	



Ikeda Kouichi

池田 耕一

立教大学大学院
ビジネスデザイン研究科教授

企業の社会的責任(CSR)と人権

現代社会の変化に伴い、企業への要請も変化。
その変化した要請に応えることが真のCSR活動。

私は、パナソニックに36年間勤務し、人事業務をやってきました。3年半前から、立教大学のビジネススクールの教員をやっています。今日は、私自身が悩みながら考えてきたこと、実践の中でのさまざまな思い、実行してきたことをベースに、企業の社会的責任(CSR)と人権についてご報告をさせていただきますと思います。

●なぜ今、CSRなのか？

企業の社会的責任は、今に始まったことではなく、商いが始まり、物づくりが始まった時からあるものであり、世の中でお互いに助け合いを始めた頃から、日本でも広くあちこちで行われ、世界でも同じようなことが行われ始めました。

では、なぜ今CSRなのか。1つ目は、多発する企業の不祥事にあります。日本でも、アメリカでも、欧州でも、企業不祥事が多発する中で、消費者をはじめとする社会から不信が高まりました。2つ目は、企業の巨大化、グローバル化。世界全体が一つのマーケットとなる中で、普通の国よりもはるかに巨大な企業が出てきています。巨大化が進んだことで、社会からの期待、要求が拡大しました。3つ目は、ISO(国際標準化機構)の規格化です。この規格の対象は、SR、すべての組

織の社会的責任です。つまり、組織という組織は、企業であろうが、大学であろうが、地方公共団体であろうが、NPO・NGOであろうが、社会的責任を果たすことが大事だという考え方です。4つ目は、SRI(社会的責任投資)の拡大です。

●現代社会に求められるCSR

そういう状況の中で、現代の社会と今求められるCSRというものを考えてみようと思います。

現代の経営環境は急激に変わってきました。グローバル化が急速に進展する中で、日本社会の意識(価値観)などが急激に変化してきたのです。企業に対して、社会からの期待、要求も変化してきました。目に見えない社会の意識(価値観)が、グローバルスタンダード化し、世界的に一つの方向へと動いてきています。

日本の社会の意識は、かつて農耕文化、話し合いと助け合いの文化でした。ところが、グローバル化の中で、アメリカ、イギリスの狩猟文化が日本を含め全世界を覆いつつあります。狩猟文化とは、力のある人が獲物をたくさん取る、自由に競争して獲物を多くしよう、そのために自分の知恵、ノウハウ、力を徹底的に出そうという文化です。しかし、それ

が行き過ぎると、だます、だまされるだけではなくて、妨害しあうところにまで拡大するかもしれないので、公正な取引というブレーキ役が必要になってきます。つまり、法令遵守、手続き遵守でないと安心して生きていけない、安心して自由競争を進められないということです。もうひとつのブレーキ役がオープン(透明性)です。正確な財務状況を開示し、それによって投資家が適切な投資をすることで、社会が発展していきます。

こういう状況の中で、企業が社会から信頼されるために何が一番大事かということ、本業を通じて社会から信頼されることだと私は今も確信していますが、企業倫理の確立も併せて重視されるようになりました。企業は結果責任を求められると同時に、プロセス責任も果たすことが求められ始めました。一つひとつの仕事、一つひとつの手続きが法令に沿っているか、社会の期待、要求に沿っているかということです。

●ISO26000と人権

ISO26000(国際標準化機構の社会的責任に関する手引き)が2010(平成22)年11月に発行されます。その中に「社会的責任の原則」があります。「説明責任」「透明性」「倫理的な行動」「ス

テークホルダーの利害の尊重」「法の支配の尊重」「国際行動規範の尊重」そして「人権の尊重」です。また、社会的責任にアプローチするための中核主題には「組織統治」「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」という7つが挙げられています。

実は、日本で取り組まれているCSRの課題と、世界で論議されているCSRの課題にはギャップがあります。日本企業の取り組んでいる主な課題は、環境、社会貢献、コンプライアンス(法令等遵守)です。世界において重要視されている人権、労働という中核主題への取り組みの充実が求められるところです。日本にもさまざまな人権問題があります。私が生まれ育った関西では、同和問題が一番大きな人権問題でした。同じ人間として生まれた人間が、生まれた地区でその人を差別するというのではありません。

ISO26000において人権は大きな課題の一つです。ここで2つだけ申し上げたいと思います。1つ目は、人権に関して「デューディリジェンス(適切な注意)」が提起されていることです。仕事をする時などに、人権に関して適切な注意を払おうということです。それも自分の会社

ISO26000 による「人権に関する課題」

- 課題① デューディリジェンス
- 課題② 人権に関する**危機的状況**
- 課題③ **加担の回避**
- 課題④ **苦情解決**
- 課題⑤ **差別および社会的弱者**
- 課題⑥ 市民的および政治的権利
- 課題⑦ 経済的、社会的および文化的権利
- 課題⑧ **労働における基本的原則及び権利**



だけでなく、例えば取引先に業務を委託している場合、その取引先が海外の、例えば東南アジア、中南米、中国等でどのような活動をしているかということにも注意を払う必要があります。2つ目に「加担の回避」です。例えば取引先が児童労働をさせていることを薄々知っていて、それに対して改善の働きかけをしなかったとします。自分たちが意図してやらなくても、これは「加担」になるのです。

●コンプライアンスの観点からの人権への取り組み

コンプライアンスの観点から人権問題にどう取り組むかにおいては、内部統制、つまり、社内ですべての問題が起らないような仕組みをつくらないと、取締役は善管注意義務違反、忠実義務違反になり、賠償責任が認定される場合があります。リスクが急拡大した時代の経営者の新たな役割とを考え、取り組んでいくことが重要になりました。

改めて現代の職場の人権問題、特にセクハラ、パワハラ問題を考えてみたいと思います。セクハラについては、取り組みがパワハラよりも進んでいます。セクハラ対策が配慮というだけの義務から、措置、具体的な取り組みをしなければいけないという義務になったのは、2007(平成19)年です。その措置への取り組み方は、例えば、セクハラに関する基準を明確に文字にする、責任者を定める、

教育研修をやる、相談窓口を設けるなどに加えて、アンケート等も含めてモニタリングをして問題点をつかんで改善していく、というような措置が必要です。

比較的最近の問題としてパワハラがあります。パワハラとは、地位や権力等を利用した嫌がらせとされています。パワハラに関しては、現実的にその多くがメンタルヘルス、精神的疾患の問題へ波及するケースが出てきています。さまざまな注意や指導などが、指導の範囲なのか、あるいはパワハラなのか、判断が難しい場合があります。そのような時は、「人を見て法を説け」ということわざのように、上司は、部下がどういう性格、どういう思い、どういう仕事の経験なのかを注意深く見て、「デューディリジェンス」、適切な注意を払いながら業務指導をしていくことが必要です。組織のトップは、管理職がそれをできているかどうか、問題があるかどうかを注意しながら見守って、問題の兆しがあれば適時適切に指導していく。まさにこういことが、メンタルヘルスに悩む人たちの増加にブレーキをかけることにつながります。人権については、日本社会だけではなく、さらに広く世界各国の状況を知り、改めて人権の大切さを意識するとともに、自らの行動が人権侵犯に加担しないよう気をつけていく必要があります。たいへんリスクに満ちた時代ですが、皆様方のご奮闘を心からお祈りいたします。



事例発表 1

Fukuchi Junko
福地 潤子

サッポロホールディングス株式会社
CSR部CSR推進グループリーダー

安全性、環境に配慮した本業への取り組みを基本に 最高のパートナーである社員の活躍の場を提供

サッポロホールディングス株式会社

●本社
東京都渋谷区恵比寿
四丁目20番1号

●代表者
上條 努

●創立
1949(昭和24)年

●資本金
538億8,600万円

●従業員数
連結／6,424名
単独／53名

●事業内容
国内酒類事業
国際酒類事業
飲料・食品事業
外食事業
不動産事業

●URL
<http://www.sapporo-holdings.jp/>

当社は、この札幌の地で1876(明治9)年に創業いたしました。その中で、特に、本業の中でおいしさ、安全・安心への取り組みをどのように進めているか。そして、それが派生的に環境に対する取り組みにも結びつくことができたということをご説明します。

食の安全性の確保と 環境負荷の軽減

この札幌の地で、開拓使醸造所を起源にして当社の歴史が始まりましたが、原料の研究と育種も同時に始まっています。

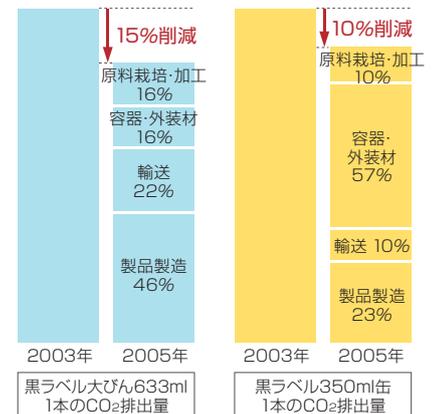
原料研究の育種については、世界最大規模の研究開発費を投じています。当社は、協働契約栽培というものを実践しています。2006(平成18)年から麦芽とホップに関して、原料の100%を協働契約栽培で、世界各地の農家の方を結んで、契約した農家の方々とともに一緒につくり上げているという歴史を築いています。ホップや大麦の畑一枚一枚について、生産者が農業肥料の詳細等の栽培の履歴情報を提供する仕組みにし、これをデータベース化しています。究極のトレーサビリティ(流通履歴を確認できること)が実現できました。

さらに、「LCA=ライフサイクルアセスメント」という考え方のもと、原料をつくるところから、消費され、缶がリサイクルされるまで、どれぐらいの環境負荷を

かけているのかということ进行调查し、改善する活動も行っています。食品メーカーのほとんどは、全世界から原料を輸入しており、その環境負荷に関して知ることができませんが、先ほどご紹介した協働契約栽培を実施したことによって、食品業界では世界で初めて実現することができました。

このLCAにおいて、2003(平成15)年と2005(平成17)年のデータを使い、削減量の把握をいたしました。これも食品業界では世界初の試みです。そこでわかったのは、缶製品では圧倒的に、容器、外装が負荷をかけている。そこで、缶自体はもう限度に近くまで薄くなっていますので、一番厚みのある缶ぶたの部分小さくすることによって、削減の努力をしています。

2007年 食品で世界初 CO₂削減をLCAで評価



※2003年、2005年のデータを使用し、2年間のCO₂削減をLCAを使って把握
※算定範囲・方法は当社で策定

背景

国内だけでなく世界にネットワークを持つ

特徴

本業を基本に会社と社員が互いにスパイラルアップを図る

効果

心の健康も含めた働きやすい職場づくり

その他

学生や障がいのある人にも就労機会を提供



社員はもちろん、学生アルバイト、障がいのある人へも配慮

当社は、社員が夢のある自身のキャリアを描き、その実現に取り組んで成長できたという実感を大切に、この会社を選んでよかったという誇りと満足を得ることによって、会社自身も社員の成長と仕事を通じて目標を達成していく。社員と会社はお互いがなくてはならない最高のパートナーとして、スパイラルアップしていくことを目指しております。

特徴的な活動を具体的にご紹介いたしますと、チューター制度というものを実施しています。先輩社員をチューターとして任命し、1年4か月のOJT (On-the-Job Training) をしています。何か困ったことがあったら、この先輩に相談すると。それによって、多くの企業で悩んでいらっしゃる若年層の離職率の増加に歯どめがかけられるかもしれないということで、各種のメディアにも取り上げていただいています。飲みながら悩みを聞いてもらうだけではなく、業務時間中に「お得意先にこう言われたんですけどどうしましょう?」という電話をいきなりかけても許される先輩がいるという仕組みです。

それから、グループに「サッポロライオン」という外食事業がありますが、主に短大、専門学校、大学に進学する若者が東京で生活する経済的負担を減らす

ように、「学生社員」という制度をつくりまして、社宅を安価に提供し、夜はライオンで働いていただいています。今まで2,000名以上の学生がこの制度を利用し、今年も約100人の学生を受け入れました。

また、フロンティア休暇制度という制度を利用して、2年間アメリカに行き、「園芸療法士」という資格をとってきた社員がいました。これはベトナムの帰還兵が心を病んで戻ってきた時に、緑に触れることによって、心の健康を取り戻すということがきっかけになって始まった療法です。それが、例えば、発育、発達障がいをお持ちのお子さん、知的な障がいをお持ちの方が、緑に触れることによって心の平安、あるいは発達に関してもいい刺激があるということをお聞きして、今、大きな工場や施設において、芝刈り、草刈り等の緑地管理を障がいのある方をお願いしています。ここでお手伝いくださった方は、社会から必要とされたり、働く喜びを得、次の就職がスムーズにいったというお話を聞いています。



知的障がいをもつ方に、働く機会を創造。サッポロビール(株)と恵比寿ガーデンプレイス(株)の「いちばんぼしプロジェクト」



育児や家族へも配慮した働きやすい職場

働きやすい職場づくりに関しましては、毎日笑顔で出社し、生き生きと仕事に取り組める会社でありたいと考えています。例えば、育児応援サイト。当社では、女性社員の活用が遅れています。だからこそ、少しでも遅れを取り戻すべく、次世代育成に力を入れており、このホームページの中で、男女別に実際に育児応援策にはどのようなものがあるのか、特に男性従業員が育休をとった経験談等を載せたりして、働きやすい職場作りに努めていることを紹介しています。

また、お子さんやご両親に家族が働いている職場を見せよう「家族参観日」というものを実施しています。当日は、子育てをしているお父さん、お母さんたちだけではなく、子育てをしていない人も育てている人たちをサポートしていこうという気持ちを確かめる場にもなっていると思います。

このように、少しずつの活動ですが、本業を通じて安全でおいしい食品をお届けすることを基本に考え、その企業活動の実現のために、社員の心の健康も含めた人権を大切にすることが、企業として何より大切なことだというつもりで活動していることをご説明させていただきました。どうもありがとうございました。



事例発表 2

Oyama Yasuhiro

大山 泰弘

日本理化学工業株式会社
会長

知的障がいのある人の能力を活かす経営と 労働力としての可能性

日本理化学工業 株式会社

●川崎本社工場
神奈川県川崎市高津区
久地二丁目15番10号

●美唄工場
北海道美唄市
東明二条三丁目2番10号

●代表者
大山 隆久

●創立
1937(昭和12)年

●資本金
2,000万円

●従業員数
74名

●事業内容
ダストレス事業部
—文具・事務用品製造販売
ジョイント事業部
—プラスチック成形加工

●URL
<http://www.rikagaku.co.jp/>

CSRというのは、単に社会貢献だけではなく、広く人々の幸せに必要なのだというお話をお伺いし、当社が知的障がいのある人を雇用してきた50年の中で、むしろ健常者が気づかなかった人間の幸せは何かということ。また、その幸せのためには、どうやったらいいのかということまでも知的障がいのある人から「気づき」をもらいましたので、それをご紹介したいと思っています。

当社は、北海道以外にも工場がありますが、従業員74人のうち55人が知的障がいのある人です。でありながら、全国のチョークの消費されている需要の中の約32パーセントのシェアを持ち、文字通り業界の中でナンバーワンになっています。この事実は、知的障がいのある人が当社の戦力となって頑張ってくれているからです。

必要とされる意識を大切に 障がいのある人に合わせた 工程開発

当社が障がいのある人を雇用する一番のきっかけになったのは、たまたま禅寺のご住職とお話し合いの場があり、その時に私が「うちの会社には字が読めない、計算ができない人たちが働いています。その人たちはむしろ施設で大事に保護されたほうが幸せだと思うのに、なぜ毎日会社に出勤してくるのかわからないのです」とお尋ねしたので

です。ご住職は「人間の究極の幸せには4つあります。1つ目は愛されること。2つ目はほめられること。3つ目は人の役に立つこと。4つ目は人に必要とされることです。福祉施設で大事にケアされることが人間を幸せにするのではなく、役に立って働ける企業が人間を幸せにするんですよ」とおっしゃられました。思っていたことと正反対のことを言われ、びっくりはしたものの、人間の幸せとはそういうものかと気づき、障がいのある人を一人でも多く雇用しようと思ったのです。

当社は、1973(昭和48)年に川崎に労働省(現厚生労働省)の心身障害者多数雇用モデル工場の融資制度による事業所をつくりました。障がいのある人を50%、かつその2分の1が重度の障がいのある人を雇用するという条件で国が全額を融資するというものです。このモデル工場でスタートし、既に35年たちました。ご住職に言われた「人間の究極の幸せ」は、人の役に立つこと、必要とされることなんだということが念頭にあったおかげで、現在の当社があるとと思っています。

これだけ大勢の重度の知的障がいのある人を雇用しながら採算をとってこられたのは、今まで企業がやってきた方法からの転換にあります。それは交通信号がヒントになりました。字が読めない、数が数えられない彼らが赤と青

背景

企業での役に立つことが人間を幸せにするという啓示

特徴

障がいのある人の理解力に合わせた工程の開発

効果

貴重な労働力の確保

その他

職人文化をもつ中小企業の障がいのある人の雇用の拡大



の信号を間違えずに会社に来るのを見て、色の区別がわかるのなら、チョークをつくる作業の一部を色合わせにより作業ができるよう工程を工夫したところ、今まで仕事に集中できず落ち着きのなかった男の子が、その日に約30のロットの計量を一気に仕上げてくださいました。彼らの理解力に合わせて作業の設定をしてあげれば、彼らはむしろ安心して一生懸命やってくれる。これが知的障がいのある人なんだということに気がつきました。

才能を引き出すのは 大人の役目であり 職人文化による雇用拡大の可能性

近くの小学校の5年生が、当社に“チョークがどのようにできるのか”というレポートを書くために、お母さんと2人で来たことがあります。彼への説明の後「今、チョークをつくっている人は、普通の学校にも行けずに、字もちゃんと覚えられないから、特別な学校で勉強した人なんだよ。こういう人たちが一生懸命やってくれるんだよ」と説明しました。しばらく後に彼から「見学させていただき、ありがとうございます。字の読めない人たちがあんなに上手にチョークをつくっているのにびっくりしました。天の神様はどんな人にでも世の中の役に立つ才能を与えてくださっているんですね」という礼状が来たの

です。この小学5年生の言葉は、まさに大人の我々への言葉だと思いました。才能を引き出すのは、周りの大人たちの責任なんだということを彼が私たちに伝えてくれたのかなと思いました。

またある時に、ハンガリー人の女性記者が当社に取材に来たことがありました。ヨーロッパにおいては文字の読めない重度の障がいがある人たちは雇用の対象になっていないのに、当社は企業の戦力として活用しているのはどうしてかという取材でした。案内し終わった後、彼女が私にすばらしい言葉を投げかけてくれました。彼女は「日本は職人文化を持っているから、字の読めない人でも仕事ができるようになるんですね。ヨーロッパはマニュアル文化の国なので、マニュアルを与えても字が読めなければ雇用の対象にはならないのです」といいました。

まさに職人文化というところまでは気がつきませんでした。言われてみると、中小企業は、字が読める読めないではなくて、その仕事をさせれば、手とり、足とりやってみせて、やらせて技術を身につけさせます。中小企業が職人文化をもっと活用できれば、障がいのある人の働く場も広がるという「気づき」をいただきました。

国に望む障がい者雇用制度 による労働力確保

もう一つ付け加えますと、海外の障がいのある人の雇用の視察に行くチャンスに恵まれ、ベルギーという国に行きました。当然マニュアル文化の国で、字の読めない障がいのある人は雇用の対象になっていません。でも、ベルギーでは、もし企業が重度の障がいのある人たちに働く場を提供するなら、国が賃金を支払い、障がいのある人に自立させながら働く場を提供する制度がありました。この制度がもし日本にできたならば、職人文化を持つ日本の企業においてなら貴重な労働力となり得るし、労働人口の減少している日本にとっていいことなのではないかと思いました。企業は、賃金は国が出してくれるので、役に立った分だけ収益につながります。もう一つ、将来を心配している彼らの家族にとっても、彼らが自立できれば安心です。こういう制度がもし日本にできたら、みんながよくなるのではないかと思います。



事例発表 3

Okano Hiroyuki

岡野 裕幸

リコージャパン株式会社
北海道営業本部管理センターCSR推進部マネージャー

創業の精神に基づくCSR活動

リコージャパン株式会社

●本社
東京都中央区銀座七丁目
16番12号G-7ビルディング

●北海道営業本部
北海道札幌市北区北7条西
四丁目12ニッセイMKビル

●代表者
畠中 健二

●創立
1959(昭和34)年

●資本金
25億円

●従業員数
約13,500名

●事業内容
ドキュメントソリューションを
ベースとした、リコーのデジタル
複写機、プリンター、ネットワー
ク関連商品、消耗品の販売、及
び機器保守、アフターフォロー
等をトータルで提案と提供

●URL
<http://www.ricoh-japan.co.jp/>

リコーグループの中のリコー北海道と
して、北海道の中で行ってきましたCSR
活動をご紹介します。

三愛精神に基づく リコーグループのCSRの考え方

リコーグループにおけるCSRの考え
方は、創業の精神にまでさかのぼりま
す。リコーの創業者・市村清が1945(昭
和20)年、「三愛精神」のもと、当社を設
立しました。我々は世界人類の一員とし
て、①世の中のすべての人を愛し、②国あ
るいは自然のすべてを愛し、③自分に与
えられた使命を愛し、そのために励んで
いきましよう、という精神です。併せて、
国連で制定されたグローバル・コンパク
トに、当社は国内で2番目に署名をし、
CSRという言葉を使いながら活動に取り
組み始めました。

CSRに取り組む上で、まずフレームを
つくり上げました。一番上には「三愛精
神」があります。それをもとに経営理念を
つくりました。さらに、グローバル・コンパ

クトに署名した翌年の2004(平成16)
年、企業の行動の原則としてのCSR憲章
を制定しました。

リコーグループのCSRの全体像

CSR憲章では、4つの活動領域を設定
しました。①誠実な企業活動、②環境との
調和、③人間尊重、④社会との調和、です。

まず、グループ各企業は、品質、安全、情
報セキュリティ、信頼性を確保し、世の中
に環境への配慮及び使いやすさを追求
した優良な製品、サービスを開発、提供し
ていきます。また、公正、透明、自由な競争
を行うとともに、政治、行政、市民及び団
体とは、健全、かつ正常な関係を維持しま
す。さらに、自社の情報及びお客様の情
報の適正な管理と保護を徹底する活動
に取り組んでいきます。

これを受けて、北海道ではお客様起点
の経営を一番に置いています。これは、売
り手の立場ではなく、お客様の中に入り
込んで、お客様の課題を解決できるよ
うな企業になっていこうということです。



背景

創業の精神を礎に構築されたCSR憲章

特徴

本業に即した全員参加の活動

効果

さまざまな取り組みで全員参加がほぼ100%

その他

社会貢献活動への参加の拡大



コンプライアンス経営の一例としてのセルフアセスメント

コンプライアンス経営の例として、当社では「MQ-up=マネジメントクオリティアップ」というコンプライアンス教育を2003(平成15)年からスタートしています。日常的な業務の中で、コンプライアンスに関わることを守っているのかをセルフアセスメント、自分でチェックしようという制度です。

例えば、パソコン上で「セクシュアル・ハラスメントに関する問題について回答してください」と掲示し、全員に回答をお願いします。その中の「次の行為のうち、セクシュアル・ハラスメントにならないと思われるものを選択してください」で、5項目から自分がこれは大丈夫だろうと思うものにチェックしてもらおう。このような法律・交通ルールなど幅広い分野の質問を毎月13~15項目ぐらい出し、自分でチェックします。チェックしたら上司がそれを確認し、もし誤っていたら、部下を指導します。現在、このシステムの実施率は100%です。絶えず自分でチェックを繰り返すことで、少しずつ頭の中に入り、自らの活動にも反映されていくと考えています。

社員提案による全員参加の環境保全活動

「環境との調和」にも積極的に取り組んでいます。環境経営の実践として、ISO 14001を取得して社内のマネジメントシ

ステムを進め、今年度は全社で10項目、10テーマで環境活動に取り組んでいます。

当社では、本業にかかわる目的・目標を設定しています。例えば、使用済み製品のリサイクル量の拡大やリサイクル機の販売、さらには使用済みの製品を回収していくことも推進しています。

環境保全活動に関しましては、エコレンジャー方式という全員参加の制度を取り入れています。各部・店の全員がどれかのエコレンジャー部隊にエントリーすることになっており、そのエントリー項目が目的・目標とリンクしているので、自分自身は必ずどれかの環境目的・目標のメンバーになります。そのメンバーが集まって、目標、進捗をチェックしたり、年度での反省会をする形をとっています。この制度は、現場の社員から上がった声でつくりました。これも当社で言う「全員参加」の一つの効果と考えています。

意見を抽出しながら誰にでも公平な職場に

人間尊重の取り組みとしては、まず公平な評価制度です。目標統合による成果評価や行動プロセスのコンピテンシー評価を実施しています。またワーク・ライフ・バランスの一環として、育児支援、介護支援、ボランティア休暇制度というも制定して推進しています。

安全、快適、健康な職場、環境づくりも展開しています。誰にでも使いやすいCUD=

カラー・ユニバーサル・デザインを導入していますが、カラーといっても色覚のばらつきがたいへん多く、特に男性に多いため、カラー資料等も、色を重ねないとか、白抜きにするとか、アンダーラインを引くとか工夫をすることによって、どんな人にも判断できるようにつくりをしています。

1999(平成11)年から、オピニオンサーベイ、社員の満足度調査を実施しています。「会社のビジョン、方針をきちんと理解していますか? それに満足していますか?」等の10項目で50~60程度の満足度調査を実施しています。この調査結果は社内に発表しています。

顕彰制度などにより社会貢献活動も拡大

最後に、社会との調和は、当社の環境報告書でもご紹介していますが、ボランティア活動、個人、グループ組織での社会貢献活動に光を当てることと、企業情報の積極的開示ということです。環境保全活動だけではなく、社会貢献活動にも昨年度は500名弱が活動しています。

当社では、「貢献顕彰」ということで、3年前から表彰を行っています。社会貢献で光った活動をしている人たちをみんなで賞賛しようということです。この顕彰も徐々に広がりつつあり、社会貢献活動をしていくことが、会社あるいは個人としての今後のCSR活動に結びついていくと思っています。

いきいきとした職場づくりと 全員参加を目指したいCSR活動



池田 耕一
立教大学大学院
ビジネスデザイン研究科教授



福地 潤子
サッポロホールディングス株式会社
CSR部CSR推進グループリーダー



大山 泰弘
日本理化学工業株式会社社長



岡野 裕幸
リコージャパン株式会社北海道営業本部
管理センターCSR推進部マネージャー

職場における女性社員の活躍

池田／ご来場の皆様から多くのご質問をいただきまして、ありがとうございました。最初に、サッポロホールディングスの福地さんから。

福地／「御社の女性社員に対する取り組みをご教示いただけましたら幸いです」というご質問です。会社全体で女性社員の活用ということに関しては、遅れていると認識をしています。社風的にも、業務的にも、女性の数が非常に少なく、女性の管理職も少ないです。ただ、私が当社に入りましたのは1986（昭和61）年の男女雇用機会均等法施行の年で、女性が働いて活躍している会社がまだ少なかったため、むしろ男性しかいないであろう会社に入ったらどんなにやりがいがあるのかと逆に思いまして選んだという経緯があります。例えば、ビールを飲んでいるのは、半数以上は男性かもしれませんが、残りの半数は女性なわけで、その感性を活かしての商品開発ができるのではないかと甘い考えを持って入りました。女性の意見も聞いてみようといういろいろな会議の席がありましたので、たいへんやりがいのある仕事をさせてもらうことになりました。ダイバーシティを鑑みて、人口の半分の女性を活用しない限りは企業は今後生き残っていけないのではないかと考えています。

池田／ありがとうございます。リコーの岡野さん、いかがですか。

岡野／当社は、もともとは複写機の販売ですから、営業マンの会社、男の会社です。しかし、世の中がどんどん変化して、今はいろいろなシステム、ソフトを使っており、その説明は男性より女性のほうが向いています。そういう観点で、最近では女性の半分は営業的な仕事を持っていただき、実際にお客様を訪問していただいています。一例なんですけど、実は部門を飛び越えた女性だけの説明グループがあります。その女性だけが企画をし

て、女性のお客様への納品説明だとか、いろいろな課題解決するという活動も、今、進めています。ただ、まだまだこれから本腰を入れて取り組まなければいけないというのが現状ではないかと思っています。

池田／ありがとうございます。日本理化学工業の大山さん、いかがでしょう。

大山／障がいのある人の雇用については、女性の声かけやいろいろな対応における優しさが間違いなく彼らの成長に役立っています。同時に、女性社員についても、彼らからの反応が素直に返ってくるだけに、より仕事にやりがいも感じてくれて、双方にとって、たいへんいいことだと思っています。

障がいのある方の懸命な働く姿は 周囲に感動を与える

池田／ご質問の2つ目は、日本理化学工業の大山さんに対してですのでお願いします。

大山／ご質問ありがとうございます。「知的障がいのある人が健常者より優れている部分もあると思いますが、大山さんの知っている事例を紹介していただければ幸いです」というご質問を頂戴しました。優れているという表現をあえてすれば、自分が安心してできることについては、健常者よりもむしろ集中して一生懸命やるのが障がいのある人ではないかと思っています。最初、知的障がいのある人を受け入れた時に施設の先生から「就職が無理なら、経験だけ、実習だけでもさせてやってください」と言うので受け入れました。2週間の実習の期間中、従業員から「預かった2人の女の子、すごく一生懸命やってくれたんですよ。何とか就職させてあげてくれませんか」と声が上がりました。この一生懸命さが大きな感動を与えてくれるのです。

池田／ありがとうございます。関連して、サッポロホールディングスの福地さん、いかがでしょう。

福地／当社が直接雇用しているのではなくて、お手伝いをする場を提供するという形で、恵比寿ガーデンプレイス、仙台工場、千葉工場の3カ所で、グリーン回り(植栽等)の簡単な作業を知的障がいのある人の団体の方に委託しています。その中で、先ほど大山会長からお話がありましたように、安心してできることには集中するというのが本当に顕著で、必ず1名、グリーン回りの専門の会社の方がついているのですが、彼らから目が離せないとおっしゃるんですね。それはなぜかということ、水を飲むことを忘れてしまう、休むことを忘れてしまって、ずっとやっていると。それをきちんとケアしてあげなければならぬとおっしゃるぐらい集中されるそうです。社員も、街の方も声をかけてくださるんですね。「いつもありがとう」と声をかけると、びっくりするような大きな声であいさつしてくださいます。あいさつとは、人に声が届いてはじめてあいさつなんだというのを彼らを見ていて感じます。

池田／ありがとうございました。リコージャパンの岡野さん、いかがでしょう。

岡野／私どもの委託をさせていただいているリサイクルセンターで、回収をさせていただいた複写機、プリンターをリサイクルするために全部分解しています。そこでは知的障がいのある方が多く作業されています。北海道の事例ですが、よくそこに伺うと、健常者と変わらない、あるいはそれ以上の作業効率だと言うんですね。先ほど福地さんがおっしゃったように、始めると止まらないぐらいやり続ける。最初に作業を覚えていただくまでは、時間がかかるかもしれませんが、身につけば健常者以上の仕事をします、とおっしゃっていました。今後、もっと知的障がいのある方の雇用を増やしていくという話を聞いています。

徐々に進めていきたい 全員参加の活動

池田／ありがとうございました。次はリコージャパンの岡野さんへの質問です。

岡野／ご質問は「全員参加という発想や人間尊重というスローガンに、人間をキーワードとしたCSRという感想を持ちました。従業員の社会貢献での参加の感想、反応などどのような感じでしょうか」ということでし



た。全員参加によるCSR活動をはじめて5年目になりますが、まだまだ全員が参加しているわけではありません。ただ活動している人は、徐々に増えてきています。当初の活動の中で、養護施設の子どもたちを野球に招待しようという話が持ち上がり、その養護施設にお話を伺った時に、施設にはチケット等は多く寄せられるそうです。ただ、それ以上にうれしいのは、養護施設の子どもたちと触れ合ってもらってボランティアだという話をお伺いしました。実際にいっしょに出かけてお昼を食べたり、お菓子を食べながら試合を観戦しに行くと、バスで帰る時に子どもたちの目が違うんですね、きらきら光って。我々に一生懸命手を振り、目を輝かせて、ありがとうと帰っていくのです。それを見て、我々ボランティアのほうがまた感動するんですね。ボランティアは、やってみなければその良さがわからないというのを実感しました。それ以降は、そういう気持ちを持って参加してもらえる社員の育成ということで、活動を続けています。

池田／ありがとうございました。関連しまして、サッポロホールディングスの福地さん、いかがでしょうか。

福地／当社もぜひ全員にCSRに取り組んでもらいたいと思いながら、まだ他人事という人も多いのが現状です。社内のイントラネットを使い、「CSR広場」という情報交換の場をつくっています。その広場には、3つ目的がありまして、1つには教育啓発。コンプライアンス的なことや会社のいろいろな取り組みを共有化しています。2つ目は情報の共有化ですが、頑張っている人にスポットライトを当てる。ずっとお子さんたちにリトルリーグで野球を教えているなど、隠れた慈善事業

が埋もれないように、その取り組みをしている社員にスポットを当てて紹介をします。3つ目は、例えば工場の回りの清掃活動が始まりますとか、江の島のあたりでごみ拾いをしますとか、楽しみながら無理をしないでできる活動のお誘いをしています。その輪が広がっていくといいなと思っています。

池田／ありがとうございました。関連しまして、日本理化学工業の大山さん、いかがでしょうか。

大山／当社では、整理整頓、清潔清掃、自分の周りをきれいにするという5S活動をやっていますが、近くに多摩川があり、河原もきれいにしようということで、知的障がいのある人も率先して参加してくれています。社会貢献というよりも、周りをきれいにする5S活動の延長線上で、彼らも進んでやってくれています。本当に知的障がいのある人は素直なんだなということをもぎまぎと感ぜさせていただいています。

池田／本日は、3社の方々からさまざまな業種のさまざまな取り組みを聞いて、私も勉強になりました。皆さん方に企業の社会的責任と人権を考えていただく時に、義務感で考えるのではなくて、これはやれるなというように個々の具体的な取り組みも参考になるのではないのでしょうか。本日はどうもありがとうございました。パネリストの皆さん、ありがとうございました。



Tanaka Hiroji

田中 宏司

東京交通短期大学
学長・教授

CSRに求められる人権の重要性

社会的責任の国際行動規範、
ISO26000でも指摘される人権の重要性。
人権問題を組み込んだCSRの取り組みを。

●CSRにおいて重要な3つのコンセプトとは

CSR(企業の社会的責任)の定義はさまざまです。それぞれの企業、あるいは組織が自分の言葉で表現してよいのですが、ここではCSRを考える上での3つのコンセプトをご説明したいと思います。

第1が「サステナビリティ」、持続可能性ということ。一つしかない地球の上で組織や企業が発展するためには、地球環境保全、環境対策が重要だということです。第2に「ステークホルダー」、つまり利害関係者との対話。企業であればお客さまや従業員、また地域社会や株主など、利害関係者のニーズを汲み取るということです。第3が「トリプル・ボトムライン」。企業は経済的側面だけでなく、環境的、社会的側面にも配慮をしなければなりません。経済、環境、社会の3つのバランスある行動が求められるということです。

実際にCSRに取り組む皆さんは、コンプライアンス(法令等遵守)、企業倫理、ガバナンス(企業統治)、公正な経済活動など、さまざまな課題に対応しておられるでしょう。実はこれらの中には、さまざまな人権問題が含まれています。では続いて、人権とは何かを見ていきましょう。

●地球に生まれたすべての人が幸福に生きる権利が「人権」

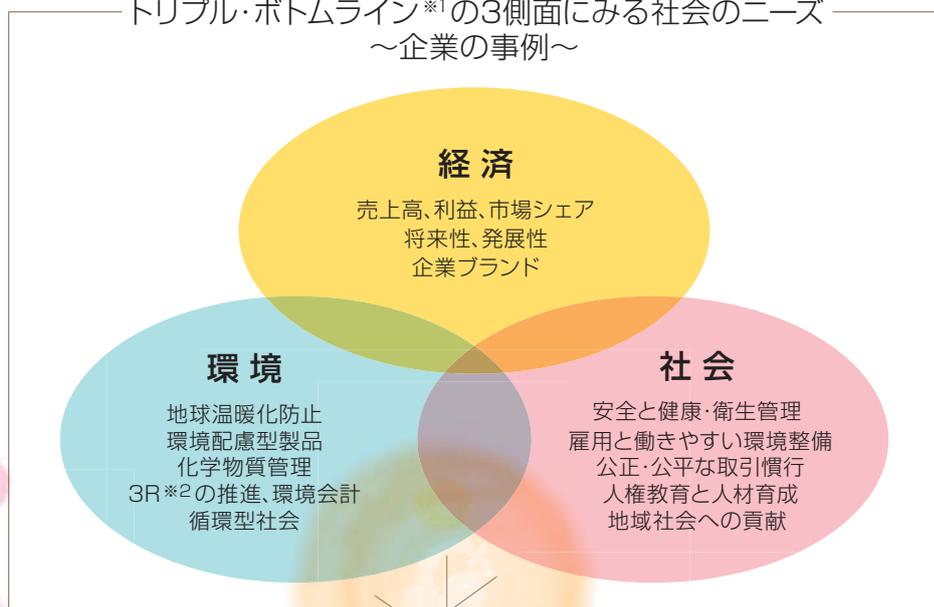
人権とは何か。人権とは「一人ひとりが幸福に生きるための権利で、人種・民族・性別を超えてすべての人々に共通した、人間に備わった権利」です。この地球上に生を受けた人間には、すべての人権が既に備わっているのです。

人権問題のポイントを具体的に挙げると、まず女性の問題、そして子どもの問題。子どもにも大人と同様の人権があり、途上国では児童労働などの問題が

発生しています。さらに高齢者、障がいのある人、外国人の問題、また日本では同和問題もあります。それから最近大きな問題となっているインターネットによる人権侵害もあります。

これらの人権侵害がなぜ問題なのか、それはやや哲学的になりますが「私たちは何のためにこの地球上に生を受けたのか」ということに繋がります。私たちは誰もが自分の能力を発揮し、社会に貢献したいと願っています。その実現のために最も重要なのが人権であると、そう認識してください。

トリプル・ボトムライン^{※1}の3側面にもみる社会のニーズ
～企業の事例～



※1：英国のSustain Ability社(環境コンサルティング会社)のジョン・エルキントン氏がはじめて提唱した
※2：Reduce(減らす)、Reuse(繰り返し使う)、Recycle(リサイクル=再資源化)

●あらゆる組織に適応される 国際行動規範ISO26000

CSRにおける国際規格ISO26000は、ご存知の通り昨年2010(平成22)年11月1日に発行されました。これは2005(平成17)年から5年間もの検討を重ねて作られた、世界で最初のマルチステークホルダーによる国際行動規範といえるものです。品質規格であるISO9000シリーズ、環境規格であるISO14000シリーズとは、いくつかの大きな違いがあります。

第1にこの国際基準があらゆる組織に適用される点。企業はもちろんですが、他にも病院や大学、地方自治体、NGO、NPOなど、すべての組織に適用されることがISOの総会で合意されています。

第2にISO9000、ISO14000がマネジメントシステム、つまり要求事項に対する違反のチェックであるのに対し、ISO26000はガイダンス、手引きであるという点。これが第3の特徴である、第三者認証ではないという点にも繋がります。「～しなければならない」ではなく「～が望ましい」「～すべきである」、英語では「shall」ではなく「should」と書かれています。

また、日本ではなじみのあるコンプライアンス(法令等遵守)ですが、ISO26000ではこれを上回る倫理的行動が求められていることもポイントです。

●ISO26000のキーワードは 「ガバナンス」と「人権」

ISO26000では、社会的責任の基本定義を「持続可能な社会」「ステークホルダーの期待に応える」「法令遵守・国際行動規範の尊重」そして「企業が企業の関係の中で行う」としています。この最後のところで重要なのは、企業は一社単位でなく、グループとして社会的責任を果たすという点。できればサプライチェーン全体に配慮することが望ましいとされています。



この定義にはさらに7つの原則がありますが、『説明責任』と『透明性』、これは日本でいうガバナンスです。以下、『倫理的な行動』、『ステークホルダーの利害の尊重』、『法の支配の尊重』、『国際行動規範の尊重』といった項目はいわゆるコンプライアンス、そして最後に『人権の尊重』です。ISO26000ではコンプライアンスという言葉は使わず、それを含めてガバナンス、組織統治という言葉を使いますから、この原則は「組織のガバナンスを行い、人権を守る」と集約できます。あらゆる組織はまずガバナンスを徹底し、その上でさまざまな中核主題に対応する責任を負うということです。鍵となる7つの中核主題としては、まず基礎となる①組織統治(ガバナンス)を中心に、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な事業慣行、⑥消費者課題、⑦コミュニティへの参画及びコミュニティの発展。中でも最も重要視されるのが「人権」であり、人権は「人であるがゆえにすべての人に与えられた権利」であり、それは「奪うことができない」と明記されています。

またISO26000があげる中核主題の中の課題、これはチェックポイントと言い換えられると思いますが、ここには8つの人権課題があります。①デューデリジェンス(適正な注意を払うこと)、②人権に関する危険な状況への対処、③加担の回避、④苦情解決、⑤差別や社会的弱者への対応、⑥市民的・政治的

権利、⑦経済的・社会的・文化的権利、⑧労働における基本的原則および権利、です。

●ISO26000の認知により 人権はさらに重要視される

このようにISO26000は、多くのステークホルダーの意見をもとに膨大な協議を重ね、集大成として誕生したものです。国際行動規範であるISO26000が認知されたことで、今後は企業の選定や評価などの際の基準にもISO26000が反映されます。

ISO26000では人権が非常に重視されていますから、人権への配慮は今後、これまで以上に重要になるということをご理解いただけたらと思います。

私たちが行うコンプライアンスやガバナンス、CSRといったさまざま取り組みに、この人権問題をしっかりと組み入れて行うこと。これがISO26000に期待されている成果であり、ガイダンスとして世界中に示されたのです。皆さんも本日の概要をそれぞれの企業や組織に持ち帰り、ぜひ有効活用していただきたいと思います。どうもありがとうございました。



事例発表 1

Watanabe Yuki Yoshi
渡邊 幸義

アイエスエフネットグループ
代表

情報ネットワーク企業が実現した “収益を上げる”就業困難者雇用の取り組み

アイエスエフネット グループ

●本社
東京都港区赤坂八丁目4番14号
青山タワープレイス8階

●代表者
渡邊 幸義

●創立
2000(平成12)年

●資本金
2億85万円

●従業員数
連結／1,942名
単独／1,655名

●事業内容
情報通信システムの設計、施工、
保守及びコンサルタント業務
コンピュータに関するソフトウェア、
ハードウェアの開発、輸入、販売、
コンピュータシステムの運用、
管理、保守の受託

●URL
<http://www.isfnet.co.jp/>

当社は私が10年前、10坪のガレージ
オフィスから創業した会社です。事業内
容は携帯電話関連のネットワーク機器
の設置および運用、ネットワークエンジ
ニアの育成・派遣など、ネットワーク全
般におけるサービスの提供。2010(平
成22)年、10周年を迎え、従業員数は
グループで1,850名、国内約18拠点、
海外6拠点にまで成長しました。

就業困難者の就業支援、 「五大採用(当時)」の取り組みとは

当社が取り組む五大採用(*)の概要
を説明しますと、まずアイエスエフネッ
ト本体でニート、フリーター、シニア、再
雇用の就業支援、ハーモニーという特
例子会社で障がいのある人の採用、ア
イエスエフネットケアで介護、育児、
ニート、ワーキングプア、引きこもりへ
の支援を行っています。なお、当社では
「障がい者」という言葉は使わず、フュー
チャードリームメンバーと呼んでいます
が、ここでは分かりやすく障がいのある
人といえます。

さらに別組織として、引きこもりの人
の就業支援を行う「FDA」というNPO
があります。今、引きこもりの実数は
100万人を超えるともいわれ、これらの
人はたとえ家を出ることができても働
く場所がありません。そこで引きこもり
の人を家から出す活動をしているNPO

(※)現在、同社では「十大雇用」に取り組んでいる。

と手を組み、当グループや賛同企業が
出口となって就業を支援するというも
のです。

私が五大採用に取り組んだきっかけ
は、設立当初から履歴書を見ないで採
用したこと。周囲の誰もが“失敗する”
といいましたが、実際は5年で200%
の成長を果たし、従業員は1,000名に
なりました。現在の従業員数は1,850
名ですが、その3分の1がさまざまな理
由により就業困難者といわれている
方々です。

五大採用の取り組みが 大きな「心の資産」となる

五大採用を進める上では、社内の反
対やステークホルダーである銀行や株
主の不理解といった困難もありました。
社員に対してはひとり1日5分、たった5
分の時間を節約するだけで20人の障
がいのある人を雇用できることを訴え、
それを徹底することで次第に全員が同
じ方向を向いていきました。当初は否定
的だった銀行も、当社の変わらない姿
勢を見て次第に支持して下さるよう
になりました。業績だけではない会社の
「与信」に繋がったと思っています。

私はリーマンショック後、すべての社
員を絶対にリストラしない代わりに、万
一の際の減俸に応じる署名を社員に求
めたことがあります。90%くらい集ま

背景

創業時からの「履歴書を見ない採用」の精神

特徴

①ニート・フリーター、②障がいのある人、③ワーキングプア、
④引きこもり、⑤シニアを中心とした「五大採用(当時)」の実践

効果

自治体との協力により実現した“収益を上げる”就業困難者雇用

その他

収益アップにより、障がいのある人の自立を
可能にする賃金を目指す



れば、と思っていたところ、なんと全社員から集まった。私はこれを用紙ごと銀行に持参しました。すると「不動産の担保価値は下がるけど、人の心の担保は下がりませんね」と。五大採用の取り組みが、会社の大きな資産になったと思っています。

具体的な活動として、障がいのある人の採用については保護者への情報提供の場である父母の会や採用を考える企業向けの説明会、その他うつ病対策のリワークセミナー、就業困難者の職業訓練や再雇用支援セミナーなど、その多くを無償で行っています。

自治体との協力が生んだ 利益の上がる仕組みを全国に

当社では現在、地方自治体と組んで100拠点のサテライト構想というものを考えています。実は今、中野区での活動が非常に利益を上げているのですが、これは当社の努力だけでなく、自治体と組んだ活動が功を奏しているため。自治体や地域、学校、父母、企業の活発な情報交換が新しい仕事を生み、収益に繋がっています。地方の税収がどんどん下がるなか、自治体は税金の支出を減らして税収が上がる、また企業も利益が上がるという仕組みを確立し、これを全国に広げたいという構想です。

今、当社が障がいのある方に払っている時給は1,000円ですが、これを60歳で月25万円にしたいというのが私の目標。多くの方があり得ないという金額ですが、これには理由があります。

ある障がいのある人のお母さんと話した時、「この子より1日長く生きたい」と言うのです。親が先に逝くのが寿命なのに、おかしいですよ。やはり今の社会の仕組みでは、子どもが生き延びていけないという不安があるんです。私が「お母さん、お子さんが幾ら給料を貰えばそんなことを言わずにすみますか」と訊くと、25万円だという。それで私のスイッチが入ったのです。今、重度の知的障がいのある人の作業所の工賃は1万3千円。その人に25万円払うのは、現状では不可能です。でも当社は履歴書を見ないで採用してきた会社です。皆が絶対に失敗すると言いましたが、それは人をスキルと経験でしか見ないから。人間にはもっと素晴らしいところが30も40もあって、それを対価に利益を上げて行くことは決して不可能ではない。今はまだ途上ですが、必ず実現させたいと思っています。



事例発表 2

Nozawa Masaru

野澤 勝

株式会社コヤマドライビングスクール
二子玉川校 副校長

本業に基づく障がいのある人の免許取得支援で 業界をリードする

株式会社 コヤマドライビングスクール

- 本社
東京都渋谷区
神泉町11番1号
- 二子玉川校
東京都世田谷区玉川三丁目
43番1号
- 代表者
小山 甚一
- 創立
1957(昭和32)年
- 資本金
5,000万円
- 従業員数
425名
- 事業内容
自動車教習所
- URL
[http://www.koyama.co.jp/
index.php](http://www.koyama.co.jp/index.php)

当社は秋津校(東村山市)、二子玉川校(世田谷区)、石神井校(練馬区)、綱島校(横浜市)と、4つの自動車教習所を運営する企業体です。当社の基本コンセプトは「ノーマライゼーション」。本業である運転免許教習を通じたノーマライゼーションへの取り組みとして、障がいのある方の免許取得を中心とした当社の活動をご紹介します。

女性の雇用、外国人教習など 業界にさきがけて実現する

当社は25年前にCI(コーポレートアイデンティティ)を導入、当時はあまり良いイメージのなかった自動車教習所のイメージ改革に早くから取り組み、さまざまな活動を行ってきました。

そのひとつが女性インストラクターの採用です。1986(昭和61)年の男女雇用機会均等法の施行を受け、いち早く女性の採用を開始。男性社会であった教習所に女性進出の扉を開きました。今では当社全社員の約30%にあたる女性インストラクターが活躍しています。

また1999(平成11)年には日本初の外国人向け教習を開始。入校から卒業まで、すべて英語で受講できるコースを日本で初めて開設し、現在では年間約400名の外国人の方が当校で免許を取得しています。さらに2001(平成

13)年には本日のテーマである障がいのある人向けの教習を開始。これは後に詳しくご紹介いたします。

この他、社内的な取り組みとして「ES(Employee Satisfaction=従業員満足)活動」があり、社内提案制度、各種委員会活動、子育て支援制度などを進めています。

またCSR活動としては、社内ボランティアクラブによる募金活動や情報提供、聴覚障がいのある人向けの「チャリティ手話ライブ」の開催、全国の高校での「自転車安全運転教室」なども行っております。

障がいのある人受け入れのため スタッフ、設備、システムを整備

それでは本日の主題である、障がいのある人向けの教習の取り組みについてご説明させていただきます。

当社は2001(平成13)年に本格的な障がい者教習を開始しました。それ以前にも障がいのある人の免許取得の例はありましたが、それは熱意あるスタッフの個人レベルでの対応によるもの。組織としての受け入れ態勢強化のため、この年からプロジェクトチームを発足させたのです。

障がいのある方にとって免許の取得は、社会進出はもちろん、生活の質を上げるという点でも非常に重要な意味を

背景

ノーマライゼーションを基本コンセプトとした
さまざまな活動への取り組み

特徴

業界にさきがけて障がいのある人の免許取得を積極的に支援

効果

障がいのある人向け教習のノウハウの蓄積による
教材開発や情報提供

その他

障がいのある人向け教習の全国への普及促進や
規制緩和への提言も



持ちます。

具体的な受け入れ準備としては、スタッフの育成、設備や教材の整備、システム面の整備という3つの面から進めました。

はじめにスタッフの育成ですが、障がいのある人向けの教習専門スタッフに必要な知識や技能には、次のようなものがあります。まず助成金など社会制度の知識、さまざまな障がいのある人の特性を知る、障がいについての知識、手話の習得や国語力などコミュニケーション能力。そしてやはり重要なのが障がいのある人と接する経験であり、これはボランティアや各種イベントへの参加によって積んでもらいました。

次に設備などハード面ですが、まず当然ながら障がいのある人用のトイレが必要です。他にも障がいの種類に合わせて使いやすい設備や教室の整備、補助教材や専用教材が必要となる場合もあります。

また、社内システムの面では、料金設定をどうするか。聴覚障がいのある方なら連絡方法、車いすの方なら通学手段などの問題もあります。社内的には手話講習会の実施や手話検定受検の助成など、社員の取り組みを会社としてサポートするシステムも整備しています。

障がい者教習の普及を目指し 積極的なノウハウ提供を

当社が開発した障がい者教習の専門教材は、商品化されて全国の教習所へ販売されています。また、2008(平成20)年の法改正の際には、警察庁の委員会に所属し、実験教習等を通じて参画させていただきました。

最後に今後の課題ですが、第一に障がいのある人の免許取得のための受け入れ態勢を全国に普及させること。当社が培ったノウハウを積極的に提供させていただき、日本全国どこにお住まいの障がいのある方でも、お近くの教習所で免許が取れるという理想の状況を実現させたいと考えています。

また、障がいのある方々への免許取得の広報活動も積極的に行いたいもののひとつです。障がいのある方やそのご家族には、免許は無理だと思込んでいる方も少なくありません。行政窓口や障がい者団体、また、当校OBの方などを通じ、多くの方々に免許取得の情報提供を行っていききたいと思います。

また、免許取得のさらなる規制緩和、これは当社だけで実現するものではありませんが、所属団体などを通じて働きかけを行っていききたいと思います。免許の取得は個人の権利ですが、同時に公共安全にも関わるもの。そのバランスを見極めて、提言を行っていきたく考えています。

障がいのある人向けの教習車両の例



ジョイスティック車両



持ち込み車両の例



手動装置付き車両



事例発表 3

Yamada Osamu

山田 理

サイボウズ株式会社
取締役副社長 兼 人事部長 兼 経営管理本部長

お互いの生き方を尊重する ワーク・ライフ・バランス重視の選択制人事制度

サイボウズ 株式会社

●本社
東京都文京区
後楽一丁目4番14号
後楽森ビル12階

●代表者
青野 慶久(本名:西端 慶久)

●創立
1997(平成9)年

●資本金
6億1,300万円

●従業員数
352名

●事業内容
インターネット/イントラネット用
ソフトウェアの開発、販売

●URL
<http://cybozu.co.jp/>

当社の設立は1997(平成9)年、業務内容はソフトウェアの一種であるグループウェアの開発・販売・サポートです。当社のグループウェアは国内シェアNo.1、3万社の導入実績と約300万人のユーザーを持っています。

当社の掲げる企業理念は「情報サービスを通じて世界の豊かな社会生活の実現に貢献する」こと。簡単にいえば、ITを大衆化し、広く多くの方に使っていただくことで、世界を豊かにしていきたいということです。そんな中で、私は2000(平成12)年の入社以来、一貫して人事部門に携わってまいりました。本日はワーク・ライフ・バランスに配慮した当社の人事制度についてご紹介させていただきます。

急成長を支える雇用確保と 信頼関係を深める評価制度

サイボウズの人事制度の歩みを簡単にご説明しますと、まず創業期は、社長が社員一人ひとり进行评估する個別評価の時代でした。

しかし、その後の急激な社員の増加によって「目標管理制度」を導入。当初は社員ごとの目標達成率で評価するという、ごくシンプルな成果主義でしたが、これは次第に公平性や納得感といった面で不満や疑問が出てきました。

そこで、各事業本部長が部下にした

いと思う社員に「きてきてカード」を渡し、その獲得数で評価する「市場評価」、周囲のスタッフからの「360度評価」を追加採用。IT業界の熾烈な競争の中、当時は評価の低い人は、退職しても構わないくらいの、厳しい評価制度を実施していました。

ところがそうすると、ギスギスした感じになってきます。上司との信頼関係も希薄になり、その頃は離職率もピークに。これではいけない、もう一度原点に戻って、点数ではなくその人個人を見て評価しようということで、導入したのが「PS制度(成果重視制度)」です。

さらに、2007(平成19)年には、特に女性をターゲットにより多くの人材採用を目指す「DS制度」を導入。成果重視のPS制度と、時間や働き方を選ぶDS制度から、社員が選択できる人事制度としました。

さまざまな生き方を尊重する PS・DS制度の自由選択

現在の人事制度ですが、先ほどのワーク重視のPS制度とライフ重視のDS制度の選択制、これは引き続き行っています。2つ目が育児休暇制度で最大6年間、小学校入学まで取得できます。一方、早期に復帰したい社員には短時間勤務制度があります。3つ目は社員持株会ですが、当社の奨励金は100%、

背景

会社の急成長に対応する社員の雇用確保と評価制度の確立

特徴

ワーク重視の「PS制度」とライフ重視の「DS制度」の選択制

効果

女性を含めた雇用確保と社内の一体感、離職率の低下

その他

育児・介護休暇や短時間勤務を社員の事情により柔軟に運用



例えば2万円出したら奨励金が2万円で、4万円の自社の株が買えるというものです。会社の成長が資産形成に繋がるといことで、社員のオーナーシップを支援することが目的です。

4つ目はその他の福利厚生制度ですが、これは職場での活動やクラブ活動の支援、部内イベントやお誕生会など、さまざまなものがあります。

PS・DSの選択型人事制度についてもう少しご説明しますと、PS制度の方は能力重視で、年功とは無関係な絶対評価です。一方のDS制度はプロセス重視の相対評価。勤務時間や場所を制約した上で毎年昇給があり、さらに相対評価で昇給の段階が変わるとい、年功重視の制度です。運用は1年ごとの自由選択。DS制度の選択者は現在女性14名、男性5名と多くありませんが、平均年齢が約30歳と若い当社では、結婚や出産などで増加傾向にあります。

ちなみにこのPS・DSという名前の由来は、プレ이스テーションとニンテンドーDSから。つまり「好きな方を選ぼうよ」と、どちらが良い悪いではない、お互いの生き方を尊重しよう、というメッセージが込められています。

一人ひとりの社員に合わせ 各種制度を柔軟に運用

育児休暇の取得者は16名、最長で4年半の取得者がいますが、これは制度ができたのが4年前ですので、継続中ということです^(※)。

介護休暇の実績はありませんが、同じく6年間取得可能。また妊娠時や家族の看護など、事情があれば理由は問わずに取得できるという緩めの制度にしています。同じく短時間勤務制度も、最初は育児や介護対象でしたが、今は理由は問わず、例えば学校に通っている人などもあります。

また、今後の取り組みとしては、在宅勤務を考えています。目的は雇用機会の創出。例えば障がいのある人の雇用にしても、設備や環境を整えるのは大変でも、在宅なら働いてもらえる可能性が広がります。さらに集中力が高まる、家族との時間が増えるなどのメリットもあり、現在、月4回までの制限で試験導入をしている段階です。

ワーク・ライフ・バランスといいますが、やはり一人ひとりの社員にとってはライフが重要。どんな環境が働きやすいのか、その選択肢をできるだけ増やすことが大切だと思っています。

(※)現在は、復職した。

企業特性と本業を生かした 人権への持続可能な取り組み



田中 宏司

東京交通短期大学 学長・教授



渡邊 幸義

アイエスエフネットグループ代表



野澤 勝

株式会社コヤマドライビングスクール
二子玉川校 副校長



山田 理

サイボウズ株式会社
取締役副社長兼人事本部長兼経営管理本部長

田中／皆様からたくさんご質問をいただいておりますので、順次、お答えいただきますが、その前に私への質問として、「なぜISO26000は認証ではないのか」という、この点にお答えしたいと思います。実はこれは国内委員会でもずっと問題になっていました。やはり企業は認証制度でなければきちんと対応しないのではないか、という意見ですね。しかし、国際的な議論において、認証では途上国が対応できない、また先進国であっても費用の負担が大きいため、認証ではなく成果を期待するということに決着しました。民間機関での独自認証といった動きも出ていますが、ISOとしては認証にはしないというのが国際的な合意です。それではまずサイボウズの山田さんから、お答えいただきたいと思います。

社員一人ひとりの把握が 効果的なマネジメントに繋がる

山田／私がいただいているのは、まず「PSとDSの給料の違いは」というご質問ですね。PSもDSも時給は同じですが、PS制度選択者には毎月40時間分のみなし残業代込みの給与を支払っています。ですからDSになっても40時間残業すれば給料は同じということですが、これはライフ重視のDSの趣旨に反しますので、そういうことがないように上司に指導をしています。また「長期休暇後の復帰場所はどうか」というご質問。当社で4年半という休暇取得者は、先ほど申しましたように継続中ですので、復帰の対応はこれからです。しかし1年～1年半程度であればだいたい元の部署に戻ることが多く、それで問題が起こったケースはほとんどありませんね。もちろん立ち上がり期間というのはある程度必要ですが、その後20年、30年働くことを考えれば、誤差の範囲内だろうと考えています。さらに「周囲の受け入れはスムーズか」という質問なんですけれども、

たしかに当初、例えばPSでががが働いていた人がいきなりDSになると、これはマネジメントしにくいという意見はたくさん出ました。ただ、私の前職の経験などでもそうですが、夜遅くまでのサービス残業とか、上司はそれを当然として仕事を振るわけですから、それで本人がストレスを溜めたり倒れたりする、その負荷を上司は理解してマネジメントしなければならないのに、部下に甘えている。しかしDSを選ぶ人は、帰りたいと宣言しているわけです。帰りたい人と働きたい人が明確になることで、逆に仕事を振りやすくなるのではないかと、そういう考え方でマネージャーの理解を進めています。

手話習得などへの取り組みが 社員のモラルアップを実現

田中／続いてコヤマドライビングスクールの野澤さん、お願いいたします。

野澤／まず「教習料金が高額なのではないか」というご質問をいただきました。たしかに通常約30万円弱の料金に対し、障がいのある方用の教習プログラムは約38万円と、金額的には高額です。しかし、私どもも民間企業ですから、赤字経営では長続きしません。やはりかかったお金は、障がいのある方もきちんとお支払いいただくことが、長く続けていく秘訣ではないかと考えています。また教習車についてのご質問も寄せられています。当校では通常、左足アクセル車と手動装置の車は、これはもっとも需要が高いためご用意しています。それ以外の、例えばスティック1本で操作するジョイスティック車両や特殊な改造車両などは、基本的にはお客様が作られた車を持ち込んで教習するという形です。あとは「愛の手帳(東京都の知的障がい者手帳)で免許が取れるか。障がいのある方の運転に事故の心配はないか」といったご質問もありますが、基本的に愛の手帳、障がい者手帳ともに法的な規制はない

と認識しています。ただ免許というのは試験がありますので、愛の手帳をお持ちの方の合格例というのは、なかなか見受けられないのが現状です。事故の心配という点も同様ですが、免許というのは一定の技術と知識のレベルに達していなければ与えられません。ですから試験に合格し、免許を取得した後は、冷たい言い方ですが、運転に対するリスクは健常者と同じであると考えています。また「障がいのある人や外国人の教習によって、社員の意識は変わったか」という点ですが、これは大いにありました。特に手話の習得などは、社内のモラルアップ、スキルアップに非常に役立ったと思っています。

部下を守るには上司が汗をかき「家族の組織」を企業に導入

田中／では、アイエスエフネットの渡邊さんにもお願いいたします。

渡邊／まず「健常者は雇用しないのですか」というご質問、これはもちろん雇っています。全体の30%、約600名が就業困難者で残りは健常者ですが、ただ当社は約98%が未経験者で、経験者は採っていません。というのも当社が大切にしているのは倫理とホスピタリティという、この二つなんです。倫理というのは期待通りの、求められる通りのサービス、ホスピタリティは期待以上のサービス。この二つができれば事業は成り立つと、私は思っています。次に「就業困難者の中でも犯罪歴のある人、特定の病気のある人、また外国人などの採用に抵抗はありませんか」というご質問ですが、これは特に抵抗ありません。今、本当に多くの方、特に団体の方などが当社を来訪されますが、皆さん就労に困っていると。しかし、障がいのある人以外の就業困難者、例えば引きこもりなどには助成金がないんです。でもどこかがやらなければならないと、そういう気持ちでやっております。「教育について」ですが、当社の基本は倫理とホスピタリティ、あとは技術の資格試験があり、さらに2年間のコア制という組織があります。普通の会社組織では、やはり赤字が2年続いたら会社は倒産です。そうすると教育に時間がかかる人は切っていくんですね。でも当社にはコア制という、所属部署に基づく組織とは別の擬似家族とも言うべき組織があります。例えば私がお父さん



でその下に43人の本部長がいる。本部長は私の子どもです。それぞれの本部長にもやはり子どもがいます。この子どもたちを減俸しない、首を切らないために私は誰よりも汗をかかなければなりません。仮に売り上げを上げられない人がいても、その親が汗をかいて、横にいて1000回教えると、そういう仕組みを作っています。それから「五大採用を貫くのはリスクが高いのではないか、本音を教えてください」ということなんですけれど、私、最初に未経験者を採用した時、こんないい連中がなぜ経験がなくて落とされるのかと思いました。私も10年貯めた自己資金で、2歳の子どもがいましたから、失敗はしたくない。本当に迷いはありましたけど、でも人間性のいい人が社会に出られなかったら、おかしいじゃないかと。最初、ニートやフリーターの採用から始めて、これは絶対いけると確信を持った。一番最初のモデルが成功したことで、自信に繋がったんです。

サステナブルであるために本業や利益の視点からの経営

田中／最後にそれぞれ本日のまとめ、あるいはご感想をお願いいたします。

山田／これまで自分たちは、何となくいい世の中にしたいという思いだけで、当社が提供する情報サービスの向上や、雇用によって人の生活を守ることなどに取り組んできました。今回みなさんのお話を聞いてその思いはみなさんと同じだったのだと改めて感じました。もっと自信を持って経営していけると同時に、渡邊さんのお話などを伺うと、まだまだ私たちの覚悟は甘いと。もっと覚悟を決めてやる余地があると感じ、すごく勉

強になりました。

野澤／私もこういう席は初めてで、最初は人権とCSRについて当社が何を話せばいいのかと、逆に質問したほどでした。私どもは純粋に、免許を取りたい、一生懸命生きていきたいという方をなんとかしてあげたいと、ただそれだけで活動してきたものですから、それが少し世の中の役に立ったのかな、よかったなと感じています。また他社の方の人事制度のお話などは、非常に参考になりました。

渡邊／時代に逆行するかもしれませんが、当社では今後、終身雇用にも取り組んでいこうと考えています。するとそれをどう維持していくかという、それが当社の利益に対する考え方なんです。利益を究極まで増やすのではなく、サステナブルになるための利益。そういう発想に変わっています。最後に、実は私も前職の外資系にいた10年間は、障がい者雇用など一切考えたことはありませんでした。おそらくそういう方は皆さんの周りにもたくさんおられると思いますが、そんな方には当社の説明会がお役に立てると思いますので、よろしければぜひ誘っていただければと思います。

田中／ありがとうございました。やはり各社には各社の特性があり、その特性を活かし、本業を活かしながら、組織がどのような選択をするか独自に考えていくものだと思います。その上で、本日の内容が多少とも来場の皆さんの参考になり、持続的な発展に貢献できれば幸いです。本日はありがとうございました。



Tanaka Hiroji

田中 宏司

東京交通短期大学
学長・教授

企業の社会的責任と人権、 CSRと人権で社会が変わる

企業に求められる進化したCSR。
社内だけでなく、グループ内へも意識の徹底を。

基調講演として、3つのこととお話します。1番目は企業の社会的責任(CSR)の本質と人権。2番目に企業に求められる人権とはどういうものか、3番目が新しいテーマとして2010(平成22)年の11月1日に発行した最新のISO26000において人権がどのように取り上げられているかをお話します。

●企業活動を統合し 進化するCSR

初めにCSRの本質と人権についてです。CSRとはこの世の中を良くしようというためのものです。しかし、現在言われているCSRというのは、それよりもっと範囲が広がっています。

「企業にとっての社会的責任は、利潤を拡大させること」というフリードマンの言葉があります。しかし、現在では何が重要かといえますと、企業が社会の一員として社会に対して果たすべき役割と責任です。

CSRを考える時のポイントは、第1が「サステナビリティ」。持続可能性、持続的な発展。第2が「ステークホルダーとの対話」、「ステークホルダー・エンゲージメント」。第3が「トリプル・ボトムライン」。経済、環境、社会の3つの側面

でバランスある行動をとる、という3点です。

1番目の「サステナビリティ」とは、持続可能な社会のこと。地球は1つです。だからこそ地球の環境保全をしなければ、社会の持続発展はあり得ません。各企業が環境対策に大変苦しんで取り組んでいるのは、この持続可能な発展のために環境保全が大事だということが根底にあるわけです。

2番目が、「ステークホルダーとの対話」、「ステークホルダー・エンゲージメント」です。取り巻く利害関係者がどのような要請をしているか、どのようなニーズを表現しているかをとらえて各企業は経営戦略を構築します。だからこそ、ステークホルダーとの対話、意思の尊重というものが大切なのです。半面、企業はできるだけ情報を開示をするという責任があります。これは、ステークホルダーは、企業から情報をもらわないと企業の内容がわからないからです。

3番目は「トリプル・ボトムライン」。企業は、経済的な活動だけでなく、環境についてもさまざまな対策が求められ、雇用問題や人材育成などの社会的な側面についても対策が求められています。つまり、CSRにおいては、経済、環境、社会の3つの側面でバランスある行動をとる必要があるのです。

●国際的に見た企業の人権

次に、企業に求められる人権についてです。「人権は一人ひとりが幸福に生きるための権利で、人種、民族、性別を超えてすべての人々に共通した人間に備わった権利」です。しかし、1948(昭和23)年に人権の礎となる世界人権宣言が発表されてからというもの、自然災害が起こった地域、紛争がある地域においては、相変わらず人権無視が行われています。

企業が抱える人権問題については、2002年(平成14)年の「人権教育啓発に関する基本計画」に明確に示されています。人権問題には、女性、子ども、高齢者、障がいのある人、外国人、アイヌの人々、性的な少数者、さらには同和問題などがあります。最近では特にインターネット上での人権侵害も問題になっています。

国際的に企業における人権問題では、国連の「グローバル・コンパクト」と「ラギー報告」という2つの視点があります。

「グローバル・コンパクト」において、2008(平成20)年に日本語訳が変わりました。主語が全て「企業は」に変わったのです。これは、社会において企業の力に負うところが非常に大きいことを

示しています。

次に、「ラグビー報告」です。現在、人権を考えるとときにたいへん重要なテーマになっています。これは「グローバル・コンパクト」に関係したハーバード大学のラグビー教授が、2008(平成20)年に発表した報告書で、2009(平成21)年から浸透し始めました。ポイントは、「国家は人権侵害から国民を保護する責任を負う」、「企業は人権を尊重する責任を負う」、「人権侵害の救済措置の実効性を高める」、の3つです。特に、企業は人権擁護のための枠組みを整備し、それを実行する責任があると提示しています。

●人権に特化された国際的規格ISO26000

ISO26000は、(あらゆる組織の)社会的責任の規格です。ISO26000においては、CSR(Corporate Social Responsibility)のC“Corporate”を取り、SR“Social Responsibility”にしています。これは、社会を構成するのは企業以外にもさまざまな組織があり、ISO26000におけるSRとは、あらゆる組織にこの社会的責任を果たしてもらうことを表しています。

ISO26000の特徴としては、ガイダンスを提供する国際規格だということ。途上国を含め、あらゆる組織に適応するとすると、大きな方向づけと望ましい姿を示し、そこに向けて努力して成果を上げてもらう、つまりガイダンスにならざるを得ないということです。さらには、適合性評価、第三者認証をしないことが国際的な合意であることも特徴です。

また、「コンプライアンス(法令等遵守)」を上回る組織の活動を奨励していることも特徴のひとつです。ISO26000の中には、「コンプライアンス」という言葉は出てきません。全て、「エシカル(Ethical)」、「倫理的」としています。つまり、「コンプライアンス」を上回る組織の行動を求めるといことです。



ISO26000の骨格を成している人権については、原則としては、人権とは固有の権利で奪うことができず、普遍的不可分で、相互依存的な関係にあるとしています。国家は、人権侵害に対して個人やグループを保護し、その管轄内で人権を尊重及び実現させる義務を負っていると、企業を中心とした組織ではすべての人権を尊重する責任があるとされています。

ISO26000では、原則も「ガバナンス」と「人権」というところに焦点を合わせています。中核主題の中でも、特に人権を重視しています。従って、人権がISO26000では従来の規格に比べて特化されているとお考えいただければと思います。

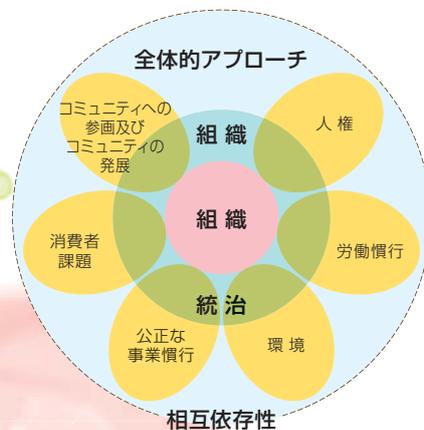
●いかに社内に、グループに徹底されるか

CSRは世のため、人のためであり、すべての企業の経営理念には必ず記載があるものです。現在のCSRというのは、このように各企業がこれまで取り組んできたことを統合化し、進化させた姿だにご理解いただければと思います。コンプライアンスをもとにガバナンスを確立し、人権に立ち向かっていただきたいと思います。

我々の社会では今、企業の位置付けが大変重要であり、働く人、つまり働く人の人権がしっかり守られていることを通じて人権が擁護されるという形になっています。国連の「グローバル・コンパクト」「ラグビー報告」でも、人権が明確に重視されていることに注目していただければと思います。

要は、どのように職場でそれを徹底させるかということです。ましてやグループ企業を持っている、あるいはサプライチェーンを持っている企業においては、本社、親会社の考えをグループのすみずみにまで明確に浸透させることが重要です。このようなセミナーも活用しながら、社内に徹底していただければと思います。どうもありがとうございました。

ISO26000の鍵となる7つの中核主題の一覧





事例発表 1

Youko Haruna

春名 陽子 株式会社ユー・エス・ジェイ 広報室社会貢献担当

Takashi Nikaidou

二階堂 隆 株式会社ユー・エス・ジェイ 技術部装飾セクションマネージャー

テーマパークにおける 地域に特化した社会貢献活動の取り組み

株式会社 ユー・エス・ジェイ

●本社
大阪府大阪市此花区
桜島二丁目1番33号

●代表者
グレン・ガンベル

●創立
1994(平成6)年

●資本金
371億円

●従業員数
533名

●事業内容
テーマパーク
「ユニバーサル・スタジオ・
ジャパン®」の運営

●URL
<http://www.usj.co.jp/company/>

当社は、①コンプライアンス(法令遵守)、②たくさんのエネルギーを使うテーマパークのため、CO₂量の減少等の環境への負荷を減少させる努力、③性別、年齢、国籍の異なる従業員のためのダイバーシティ、④社会貢献、という4本の柱でCSR活動をしています。

地域に特化した社会貢献の実践

2006(平成18)年、パーク開業5周年を機に、社長のたいへん強い希望で、それまでさまざまにやっていた社会貢献を取りまとめ、全社規模でスタートしました。

その際に社長から言われたのは、地域に根差した社会貢献をするということでした。具体的な例として、主要取引先とともにチャリティーディナーショーを毎年開催していますが、2010(平成22)年度は、1,500万円の寄附をしました。寄附先は地域に特化し、勉強したいけれども経済的に困難な方々のための奨学金、障がいのある方々の活動を支援するための車の寄附をしています。

また社長から、ホームレスの方や、障がいのある方々に対するサポートを提案されまして、その時、たまたま当社の技術部のOBの方が障がいのある人への支援などに力を入れていたので、その方と力を合わせて実現した社会貢献活動が、今回ご紹介する障がいのあ

る人、授産施設の方々への塗装作業の発注です。

NPO法人を通して 現在はビジネスパートナーに

実際には、NPO法人フレンドシップアソシエーションに窓口をお願いしています。このNPOは、先ほどご紹介したようにユニバーサル・スタジオ・ジャパン®のOBが設立したプロ集団で、このNPOを窓口にして3か所の障がいのある方々の授産施設、1か所のホームレス支援センターへメンテナンスの業務委託を行っています。

ベンチ、テーブル、トラッシュ缶(ゴミ箱)は、年間で予算をとり、発注しています。方法としては、まず当社で指導員の実務研修、スキルアップ研修をし、作業を覚えてもらい、自分の作業所に戻って、障がいのある方に教育していただき、実際の作業をしていただくという流れです。

実績としては、ベンチの補修作業は2006(平成18)年から継続しており、年間で扱う台数も徐々に増え、2009(平成21)年度の時点で全部で784台という年間の計画に対して544台を作業していただき、全体の69%に達しています。テーブルに関しては2007(平成19)年度に開始し、2009(平成21)年の実績で688台に対して211台、約

背景

社会貢献活動に積極的な経営

特徴

テーマパークとしての地域への特化

効果

障がいのある方々の授産施設等のビジネスパートナー化

その他

メンテナンス事業の拡大化も視野



30%。2009(平成19)年度に開始しましたトラッシュ缶は、360台の年間計画の中で180台、約50%という割合で、ほぼ我々が「サイクリングメンテナンス」と呼んでいる修繕の作業全体の約半分に達しており、既になくはならない大切なビジネスパートナーとなっていていただいています。

ただ失敗事例もあります。クリスマス装飾です。2006(平成18)年から2008(平成20)年、実際に3年間やりましたが、クオリティーは満足のいくものでした。しかしながら、毎年装飾のデザインが変わるとか、予算執行のタイミングがずれるとか、さまざまな当社側の事情がありました。特にネックになりましたのは、突然の作業時間の変更などでした。健常者での作業ですと、人を増やしたり、残業していただいたりとか、現場で臨機応変な対応がとれますが、障がいのある方は、だいたい一日3、4時間ぐらいの作業時間のため、急に作業時間を増やすとか、いつまでお願いするとか、そのような要求は現実問題できないため、3年間で断ち切れてしまいました。

さらに大きく 事業を拡大していく予定

今後もベンチ、テーブル、トラッシュ缶については継続していきます。さら

に、途中で中止になりましたクリスマス装飾をリベンジで再度やろうと意気込んでおりますし、ハロウィンの装飾作業の他、準備作業さえ整えば十分実施可能な内容がたくさんありますので、これからシーズン・イベントに取り組んでいこうと考えています。

さらには、定期メンテナンス作業も考えています。これは、例えば、飲食とか、物販店舗内の什器、物販店舗でいう商品の飾り棚など、メンテナンスが繰り返し必要な作業をしていただいたらどうか。また、従業員用の施設、バックオブハウスの施設のメンテナンスについても、パーク内の仕事と匹敵するぐらいの面積がありますので、さまざまな作業があり、今後の展開として取り組んでいこうと思っています。



事例発表 2

Kurihara Seiichi

栗原 清一

クリロン化成株式会社
代表取締役

「付加価値生産性」を高める 女性の活躍と人材マネジメント

クリロン化成 株式会社

- 本社
大阪府大阪市東淀川区
南江口一丁目3番20号
- 代表者
栗原 清一
- 創立
1960(昭和35)年
- 資本金
3,200万円
- 従業員数
93名
- 事業内容
共押し多層フィルムの
製造・販売
- URL
<http://www.kurilon.co.jp/>

当社は、多層の複合フィルムをつくる
専業メーカーです。北海道から九州ま
であちこちに事業所があり、従業員の
年齢も高卒入社18歳から70歳を超
える方まで、年齢幅は広いです。女性
は約3分の1。女性の役職者も十数名
います。独身の方、結婚されている方、
子どもさんがいる方、あるいは子ども
さんが結婚してもう孫がいる方など、
さまざまです。

付加価値生産性を高め 組織文化を育む

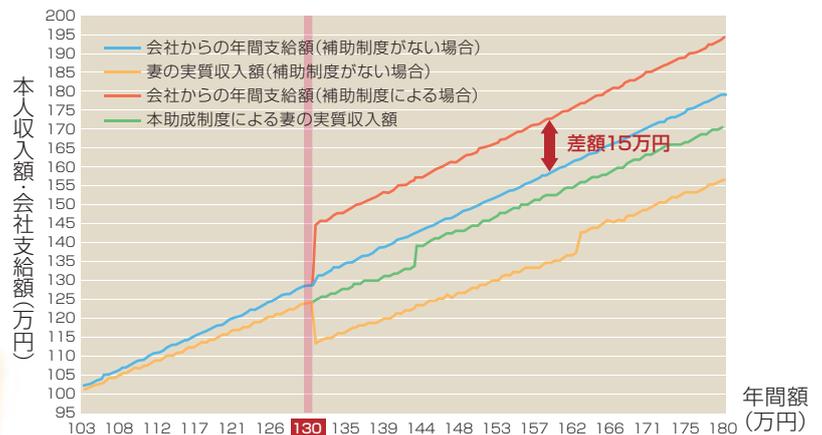
事業経営という立場から見ると、企
業の競争力は「付加価値生産性」にあ
ります。付加価値を一人ひとりの社員
がどれだけ生み出すことができるかが
ベースです。従って、経営者の立場
から考えれば、

社員の仕事の能力の向上を通して、
企業の「付加価値生産性」を高める、
という方向で企業の体制、ルールとい
うものをつくっていかねばと考えて
います。ただ、肝心なことは、体制、
ルールという問題だけではなく、その
根底にある企業の組織文化というもの
をつくらなければならない。当社は、
そのような考えの中、20年以上の歳
月の中で一貫してさまざまなことを
やってきました。今日お話しするのは、
特に女性の労働力に関することです。

パートタイマーの 130万円の壁を越えて

女性が働く時に、パートタイマー
として働いていただく場合があります。
ところが、今の社会では、ご承知のよう
に夫

「130万の壁」の克服 ～夫が企業勤務・妻がパートタイム～



背景

企業の「付加価値生産性」を高め組織文化を育む

特徴

女性の労働力の確保

効果

高いレベルのクオリティと生産性の確保

その他

産休を職域全体の職務改革に



が企業勤務であると、妻の年収が年間130万円を超えれば社会保険の負担等の支払い義務が発生し、約1割ぐらいが税金に持っていかれてしまいます。そのためパートタイマーの女性の方の給料を増やすことができない。しかし、パートタイマーの方ももっと働きたい、あるいは働いているうちに力がついてきたので時給をもっと高くしようという議論が発生した時に、この130万円が壁になります。

そこで当社は、130万円の壁を越えた時に、その差分を時給で補てんすることにしました。給料が上がった時に自然に時給が上がっていく。そのことで、130万円を超えた時にいきなり給与が1割減にならないような制度をつくりました。

何故このような制度をつくったかという、一言で言えば、パートタイマーの方にもっと高い給料をとってほしいからです。高い給料を払うことができるというのは、その人たちの会社に対する貢献、そしてその貢献を通して会社が社会に対しての貢献を高めることにつながるからです。それを深めていかなければなりません。

それだけ給料をとっていただくようにするためには、もっと質の高い労働をやらせよう、もっと生産性を上げてもらおう、そのためには、この壁を取り払わなければならなかったわけです。

今、当社の本社工場、大阪クリロン化成の本体に勤められているパートの中でかなりの方がこの制度のもと、この壁を越えて仕事をしていただいています。

産休を職務改革の機会に 早期復帰も促進

育児の関係では、20年ぐらい前から実際に産休の運用が始まりました。産休は、半年前にはわかりますから、その間に産休に入るための準備をしますが、当社では、その準備の期間に、併せてそのセクション全体の職務の中身を改革しようということにしています。

例えば、技術の女性が産休に入る時に、その機会に本人はもちろん技術セクションのスタッフ全員に自分がどういう職務をし、どのぐらい時間がかかり、その職務の難易度はどの程度であった、その職務の気にかかるところなどを一覧表に記載してもらい、それを合わせて、技術サイドで職務の改革計画を自ら立ててもらいました。

また、技術の人が無事に出産されて早く会社に戻りたいという話もありました。ところが、今の社会の制度では1年間は月に8万円の費用が公共的に出ますが、例えば6カ月で会社に復帰すると残りの6カ月は出ません。約50万円ぐらいです。金額的にはたいへん大きいので、これに対して、技術セクション

に、例えば派遣社員をこの6カ月間採用する場合と費用の比較をするように指示しました。その結果、やはり早期復帰してもらったほうがいいということになり、会社として6カ月間、国から補助されている分の8万円を支給するという形で、早期に戻っていただきました。

企業にとって、「付加価値生産性」を強化するための具体的な措置、具体的な行動をとることは本来望ましいことであり、経営者が考えなくてはいけないことです。しかし、実際に働いている職場の人たち自身もそのことに関して考えていただくことが必要です。

育児支援状況

- 育児休業適用のスタート 1992.3~
- 短時間勤務 2003.7~
 - 産休復帰後の保育所通いに配慮
- 遅刻・早退を時間給でカット 2004.7~
 - 子供の病気などによる急な早退や遅刻への配慮
- 在宅勤務 2004.10~
 - 子育ての環境変化への対応
- 早期復帰による会社支援 2006.1~
 - 育児休業(1年)未満での会社復帰への保障や配慮



事例発表 3

Kojima Yoshiko

小嶋 美子

日本イーライリリー株式会社
渉外企画部 企画・広報課長

製薬企業としての精神疾患への理解促進の 取り組みと精神障がいのある人の雇用

日本イーライリリー 株式会社

- 本社
兵庫県神戸市中央区
磯上通七丁目1番5号
三宮プラザビル
- 代表者
アルフォンゾ・G・ズルエッタ
- 創立
1975(昭和50)年
- 資本金
127億7,250万円
- 従業員数
2,300名
- 事業内容
医療用医薬品の
製造および販売
- URL
<https://www.lilly.co.jp/>

当社は、アメリカに本社があるグローバルな製薬企業で、創業者がイーライ・リリーと申します。日本では約35年前から操業しています。当社は医師によって処方される医療用医薬品を製造・販売しています。領域としては、統合失調症、うつ病、ADHDといったニューロサイエンス領域、糖尿病、成長障がいといった代謝領域、骨粗鬆症、がん領域のお薬等も提供しています。

今回は、疾患教育への支援ということで、統合失調症とうつ病の啓発のための「心の病気を学ぶ授業」をご紹介します。

心の病気に対する理解の現状

製薬企業にとりまして、薬を処方する医師、それから実際お薬を使ってくる患者さんご家族、この双方が顧客であり、両方の話をうかがう機会があります。精神疾患のうつ病、統合失調症は、早期に治療すれば予後が良く、再発が減って、生活面での障がいも軽くなるということが最近知られていますが、偏見や誤解がある疾患のため、早期に診断・治療を受けることがなかなかできない、また治療で回復された方が再び社会に戻ることに難しい、などの医療上の課題がありました。

一方で、患者家族の方々のお話を伺うと、疾患や障がいについて正しく理解

が進んで、適切な治療が適切な時期に受けられるようになり、回復したら社会参加ができるような環境になってほしいという強いお気持ちをお持ちでした。

そのような背景のもと、精神疾患の兆候があらわれやすい思春期を過ごす教育現場で、精神疾患の理解がなされているのかという状況を確認したところ、学校では精神疾患に関する教育はされておらず、学校の先生方も46歳未満の方はこういった教育も受けていませんし、それ以上の方は、逆に精神疾患への偏見に満ちた教育を受けた可能性があるという状況が浮かび上がってきました。

統合失調症とうつ病の 教育素材の開発

「心の病気を学ぶ授業」プログラムとして、中学、高校を対象に、学校の先生方に精神疾患に関する授業を行っていただくための素材を開発しました。現在2つのバージョンを制作しており、統合失調症編を2008(平成20)年2月から、うつ病編は2009(平成21)年7月から普及をはじめています。

制作に当たりましては、教育関係者、専門医、そして患者・家族の会という、3つの異なる立場の方々にご協力をいただきました。

プログラムの中身は、疾患に関する

背景

医療従事者、患者・家族の双方を顧客に持つ
グローバルな製薬企業

特徴

心の病に対する教員及び社員の理解促進

効果

心の病気への理解を促進するセミナー、研修会の展開

その他

心の病気を学ぶ機会の創出と
精神障がいのある人の雇用



客観的なエビデンス(根拠)、データ等のPPT資料を提供しています。また、映像教材として、専門医による疾患説明、当事者の声、体験談も入れています。大切にしているのは、当事者性です。正しく理解していただくために、当事者の方のご協力をいただき、映像にもご登場いただいています。

現在の普及状況ですが、統合失調症編とうつ病編、それぞれ約1,000ほど希望に応じて提供しています。中学、高校、短大、大学、医療系専門学校、病院関係、行政機関、支援団体等、私たちが予想していた以上に幅広い分野でご活用いただいています。基本的に、この教材を使って実際に授業をするというよりも、まずは教員の方々の理解に役立てたいという声が多くありました。

そういった声を踏まえ、2010(平成22)年11月、初めての試みとして教育関係者の方を対象に「研究実践報告セミナー」を行いました。このセミナーでは、教育現場で先生方が精神疾患に関する悩みを抱えておられることが伺えましたし、学校での研修会でも講演をしてほしいなどのご依頼も数件いただきました。

精神障がいのある人の雇用の取り組み

続きまして、精神障がいのある人の雇用について、当社の人事で行っている取り組みをご紹介します。

当社の現状は、障がいのある人の雇用率が1.81%で、現在29名の障がいのある方が勤務しています。中でも精神疾患の方、精神障がいのある方が10名で、こちらの取り組みに関して厚生労働省障がい者雇用支援機構から、2009(平成21)年度に優秀賞を受賞いたしました。

精神障がいのある人の雇用の取り組みに関する背景としては、2001(平成13)年に当社で統合失調症の治療薬を発売し、2004(平成16)年頃から当事者の方の治療だけではなく社会復帰を企業としてお手伝いできないかという機運が高まってきました。2006(平成18)年に自立支援法の改正があり、それに先んじる形で雇用を開始しました。

実際の就労状況は、現在10名の精神障がいのある方が就労されており、うち現在は3名がグループ就労、7名が独立就労です。グループ就労というのは、精神疾患の方はやはり不調な時があるので、一人では不調であってもグループで不調なところをカバーし合って仕事を受けていただく形です。

こういった業務を進める一方で、社

内に対する啓発活動も行っています。入社式の新入社員のオリエンテーションで、障がいのある方の雇用を行っていることを紹介するとともに、当事者の方に自己紹介とお話をさせていただく。また四半期に一度全社員向けのミーティングの中でも、精神障がいのある方の雇用の取り組みの紹介、あわせて当事者の自己紹介をしています。製薬会社といえども、全社員がその疾患に通じているわけではありませんので、機会をとらえて、障がいのある方の雇用の重要性、当事者の方への理解を進めていく努力を行うことが重要だと考えています。

女性、障がいのある人の人権も考えた 職場づくりとこれからのCSRの展望



田中 宏司

東京交通短期大学 学長・教授



春名 陽子

株式会社ユー・エス・ジェイ
広報室 社会貢献担当



二階堂 隆

株式会社ユー・エス・ジェイ
技術部装飾セクションマネージャー



栗原 清一

クリロン化成株式会社 代表取締役



小嶋 美子

日本イーライリリー株式会社
渉外企画部 企画・広報課長

田中／たくさんのご質問をいただきまして、どうもありがとうございます。3社順々にお答えいただきたいと思います。

女性、障がいのある人の 働きやすい職場へ

春名／「どのような手法で、誇りを持てるような職場づくりに努めていらっしゃいますか」という質問ですが、障がいのある方だからそれ相応でいいというのではなく、プロフェッショナルな仕上げをお願いしています。先日、作業所の方から「USJさんのご要望に応えることによって皆さんが生き生きと誇りを持って仕事をしているんですよ」とおっしゃっていただいたのがとても印象的でした。

栗原／当社には「産休前に業務の対応のための体制をとるといことになると、その産休復帰後に余剰となるマンパワーをどのように活用されているのでしょうか」というご質問です。当社の場合には中小企業ですのでケース・バイ・ケースです。大阪の場合では、全事務の改革の一環という形で、産休の人だけではなくて全部を改革するきっかけになりましたので、人事計画を立てるとい形で対応しました。それから「女性が働くことに対する支援とか、さまざまな社内の制度を始めるきっかけとか、発起人というのはだれだったのですか」というご質問もいただいています。制度的なものについては会社、経営者がリードしてつくってきたという経緯もありますし、先ほどお話しした産休明けで会社に早期に復帰したいという声に対しては、実際のセクションの中から出てきました。

小嶋／当社には「企業でのうつ病の対策について」のご質問をいただいております。対策としまして、管理職はメンタルケアの研修を受けており、まず予防をすることを重視しています。実際発症された方

への対応は、ご本人の承諾を得て主治医と情報交換をし、治療状況に関してご本人と十分に理解を深めた上で、上司と部下の間でしっかり情報交換ができる形で復帰させ、その体調に合わせて業務を無理なくこなせる対応をとっていく、というのが基本方針となっています。また、聴覚障がいのある方への具体的な対応に関してのご質問をいただいております。当社が雇用する障がいのある方は約30名で、精神障がいのある方が10名、聴覚の方が4名いますが、こちらに関しては、基本的には障がいのある方一人ひとりにヒアリングし、その方がお仕事しやすい環境をサポートしていく対応をしています。

CSRの取り組み事例と 今後の展望

田中／私への質問は、1つは「ISO26000が発行したので、その取り組みの活用例とか、取り組み事例は？」というお話です。実は、日本の大企業の場合、例えば2010(平成22)年のCSR報告書を見ても、まだ7つの中核主題を意識した事例は見当たりません。日本規格協会のホームページで「やさしい社会的責任」にアクセスしていただきますと、中小企業にとってわかりやすいISO26000の説明があり、中小企業の身の丈に合った事例が載っています。次にたいへん難しい質問ですが「そもそも会社はだれのためか。どういうためにあるのか。こういうグローバルの時代なのだから、CSRといってもなかなか難しいのではないか」というご主旨の質問がありました。会社はだれのものかは、経営学では3つに分かれています。一つは株主のもの、もう一つは従業員のもの、さらに幅広いマルチステークホルダーのもの、つまり企業は公器だという考え方です。企業のあり方をどう考えるかは、企業の発展過程とか、その理念に

基づいた考えでよろしいのではないのでしょうか。グローバルな視点からCSRは難しいのではないかというご指摘は、実はそうではなく、今、アジアでも、他の途上国でもISO26000を理解するシンポジウムが開かれ、関心が持たれています。このISO26000は、社会的責任を考える時のいわゆるグローバルスタンダードになりつつあり、日本の企業も対応していかなければならないと思っています。それでは、全員にご質問がきていますので、順番でお答えをお願いしたいと思います。

企業の取り組みにあわせて進めたいCSR

春名／「社長方針として障がいのある人、精神諸疾患、女性の積極雇用が示されているのですか」というご質問ですが、当社の社長は、特にこういうことに積極的で、2006(平成18)年度に社会貢献をスタートしましたが、その時の障がいのある人の雇用比率2.18%が、2010(平成22)年度では2.83%まで伸びています。人事も積極的に登用しています。2番目に「会社に理解者がたくさん在籍しているんですか」というご質問ですが、会社の方針として、各部署で積極的に理解しようとしています。

二階堂／「特に障がいのある人、精神諸疾患の方の活用で苦勞されている点は」というご質問ですが、つい最近、私の部署でも精神疾患の方と契約しています。かなり能力のある方で、今のところ軽易な作業をやっていただいていますので、苦勞ということはありません。まだまだ会社の方針として増やしていきますので、これから苦勞が待ってるのかなと思っています。

田中／苦勞に負けず推進をお願いいたします。

小嶋／まず、最初の「社長方針として示さ



れているのか」ということですが、当社はダイバーシティの推進が決められており、女性も、障がいのある人も含め、多様性を追求していくことが強い方針としてあります。今回ご紹介した精神障がいのある人の雇用に関しては、例えば社員ミーティング、外部の講演等を活用して、社内の理解向上を継続的にはかることが重要だと考えています。

栗原／当社の場合には、まだその障がいのある方、精神疾患の方の雇用をしている状況はありません。女性の積極登用に関しては、女性の活用、高齢者の活用という議論ではなく、男性も女性も含めて全ての方たちの職務能力をどのように高めていくのかということが最大の経営課題だと思っています。そういう全体の中で女性の問題があるのであり、昇格のチャレンジ制度、社内の資格制度、研修等さまざまありますが、男女に差があるわけではありません。

田中／ありがとうございました。このCSRと人権の問題は、ご出席の皆様の企業の規模とか、今までの伝統的な手法との関係が密接にあります。CSR活動は、できるだけ経営方針が明快になっていたほうがいいということは間違ありません。従って、グループ企業がある時には、グループ企業全体としてのCSR方針、企業行動憲章があったほうが望ましい。ところが、中小組織になりますと、トップダウン的な色彩が強くなりますので、その企業の特性に合わせてやればいいと思います。いずれも共通点は、CSR活動、人権の問題は外から見ても納得性のあるようにするというのがポイントです。言ってみれば、社会の信頼につながる局面で、皆さんのお立場なりにお考えいただければと思っております。どうもありがとうございました。

セミナー参加者の声

セミナー終了後、参加者の皆様にお答えいただいたアンケートの一部をご紹介します。



札幌

- 3社それぞれの取り組みがバラエティーに富んでいて、非常に参考になった。
- とてもわかりやすいテキスト及び講演だった。
CSRは企業及び個人が一緒に進めなければ達成できないことがよく理解できた。
- 企業の事例を聴く機会は貴重なので、またこのような機会があればと思う。
50人未満規模の企業の事例も聴きたい。
- 基調講演によりCSRの考え方が変化・成長しているのを知り、考え方を新たにした。
- 各企業の実際の取り組みについて、具体的にご説明いただき大変参考になった。
各社ともCSRについて熱意を持って取り組んでおられ、当社でも実際に試してみたいことがいくつもあった。
- 事例をまじえた報告・説明であったので非常にわかりやすかった。

- 3社の事例発表は、それぞれに情熱が込められていて聴きごたえがあった。内容的にも素晴らしい。
- ISO26000は今の時期ならではのテーマだった。各社の人事制度や障がいのある人への対応の実践例に驚かされ、少しでも可能性を追求することの重要性を感じた。
- 基調講演が素晴らしかった。事例発表もそれぞれ個性があり、非常に参考になった。
- CSR及び人権の基調講演も非常に良かったが、企業事例発表3社の内容も素晴らしく、大変驚いた。
自分や会社でどこまで参考にできるかわからないが、目標ができたと思う。
- 実際の企業活動における取り組み・実例が明確に開示され、大変有意義だったと思う。
数種の人権セミナーに出席しているが、発表内容などもっとも素晴らしいセミナーであると感じる。
- 利益追求が至上命題の企業であっても、知恵と工夫で障がいのある人の雇用を可能にすることが理解できた。
大きなヒントを得たセミナーであった。
- 経済的合理性(利潤の追求)と社員レベルの向上をどう図るかにつき、3社の考え方・基本理念が参考になった。
- 基調講演は、短時間ながらポイントがよく押えられわかりやすかった。各企業の理念が明確で、
どのような考えをもってCSRやワーク・ライフ・バランスに取り組まれているか参考になった。

東京

大阪

- 進行速度もほど良く、わかりやすいと感じた。
経営者の方の視点からお話を聴けるチャンスが少ないので、良い機会だった。
- グループ企業全体で取り組む必要性を感じた。トップが率先して理解し、行動することが必要。
- 発表された企業がその特性をより発展的に活かされて、
地域社会に貢献(雇用の創出)されている姿に接し、感動を覚えた。
- 基調講演は要点が絞られわかりやすかった。さらに進化したCSRの概念を学ぶことができた。
- 各企業がCSRに具体的に組み込まれていることがよくわかった。
その内容に各企業の理念や思いがあらわれており、素晴らしいと思う。
- 大企業の取り組みだけでなく、中小企業としての取り組み事例の発表と
意見を取り上げたことはよかったと思う。今後も同様に組み込んで欲しい。
- ISO26000について改めて内容の確認ができ、参考になった。
また事業規模・職種の違う事例を知ることができてよかった。
- “業種・規模等の身の丈にあった活動をする”ということがわかり有意義だった。

過去のセミナー概要パンフレット

すべて中小企業庁ホームページ (http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm) からダウンロードできます。



平成21年度版 (在庫なし)

■コーディネーター・基調講演

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授

坂本 光司
法政大学大学院政策創造研究科教授・
法政大学大学院静岡サテライトキャンパス長

水尾 順一
駿河台大学経済学部教授・同大学経済研究所長

■事例発表

- ベンチャー企業における男女共同参画・ダイバーシティへの取組について
株式会社クララオンライン
- 知的障がい者に導かれた日本理化学の経営と重度障がい者が働ける社会作り
日本理化学工業株式会社
- 本業を生かしたCSRとは～ ITを活用した女性就労支援の取組～
マイクロソフト株式会社
- 柔軟な雇用スタイルを築く在宅雇用
株式会社アンウィーブ
- 企業の社会的責任 大國フーズのビジョン「大國フーズ10年計画」
株式会社大國フーズ
- 知的障がい者の雇用をはじめ
株式会社美交工業
- 企業及び行政との連携による障がい者作業所製品販売支援
料亭久里川
- 在日外国人向け携帯サイトの運営や、
自治体向け多言語情報配信システムの提供等により、多文化共生社会の実現を目指す
株式会社グローバルコンテンツ
- 住友スリーエムにおけるCSR経営
住友スリーエム株式会社



平成20年度版 (在庫なし)

■コーディネーター・基調講演

梅田 徹
麗澤大学教授・
企業倫理研究センター副センター長

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授

池田 耕一
立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授

■事例発表

- ケータイ事業の本業をふまえた社会貢献活動と人権啓発
株式会社NTTドコモ 東海支社
- 社員一人ひとりに根づく、真のCSRを目指して
株式会社デンソー
- 企業における多文化共生活動
ヤマハ発動機株式会社 IMカンパニー
- すべては、女性のため…から始まりました
エイボン・プロダクツ株式会社
- 障害者雇用と人権啓発の取り組み
オムロン株式会社
- 家庭との両立支援への取り組み
株式会社プロアシスト
- 地元仙台における「等身大の地域貢献」
イトス株式会社
- 障害者雇用で恩返し
株式会社大谷
- 「人間尊重」を土台に、「独りよがりにならないCSR」の推進
凸版印刷株式会社



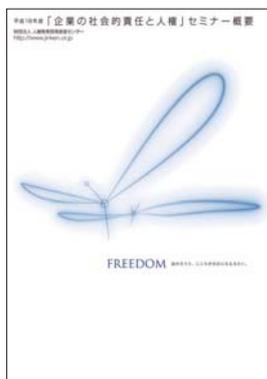
平成19年度版 (在庫なし)

■コーディネーター・基調講演

水尾 順一
東京工業大学特任教授、
駿河台大学教授・経済研究所長、
経営学博士、CSRイニシアチブ委員会代表

■事例発表

- 社員相互の信頼を築いてCSRを推進
日新電機株式会社
- 地域を守るタクシー
両備タクシーセンター
- 人権尊重のリーダーカンパニーへ
マツダ株式会社
- ステークホルダー全員に笑顔を
株式会社ファンゲル
- 障害者と共に働き、共に成長を
株式会社中西
- 目指すは社会、企業、社員のWin-Win-Win
大日本印刷株式会社



平成18年度版 (在庫なし)

■コーディネーター

水尾 順一
東京工業大学特任教授、
駿河台大学教授・経済研究所長、
経営学博士、CSRイニシアチブ委員会代表

田中 宏司
立教大学経済学部客員研究員、
経済産業省・日本規格協会「ISO/SR国内対応委員会」委員

谷本 寛治
一橋大学大学院商学研究科教授

■事例発表

- 「ありがとう」のあふれる社会を目指して
オザキエンタープライズ株式会社
- 「我が信条」に基づく経営
ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社メディカルカンパニー
- 社会から必要とされる企業であり続けるために
東陶機器株式会社
- 「人」が基本の経営
クロイ電機株式会社
- 大和証券グループのCSR経営
株式会社大和証券グループ本社
- ユニ・チャームのCSR推進
ユニ・チャーム株式会社
- 帝人グループのCSRとコンプライアンス・企業倫理
帝人株式会社
- 企業の社会的責任(CSR)と人権～NECの取り組み～
日本電気株式会社(NEC)
- 人づくりは企業ができる最高の社会貢献
南富士産業株式会社



札幌会場

日時/2010(平成22)年10月8日(金)13:00～16:30
会場/TKP札幌カンファレンスセンター きょうさいサロン(北海道札幌市中央区北4条西1)

基調講演 企業の社会的責任(CSR)と人権
池田 耕一 立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授

事例発表

- 1 安全性、環境に配慮した本業への取り組みを基本に最高のパートナーである社員の活躍の場を提供
サッポロホールディングス株式会社
- 2 知的障がいのある人の能力を活かす経営と労働力としての可能性
日本理化学工業株式会社
- 3 創業の精神に基づくCSR活動
リコージャパン株式会社北海道営業本部

●パネルディスカッション
いきいきとした職場づくりと全員参加を目指したいCSR活動

東京会場

日時/2010(平成22)年12月8日(水)13:00～16:30
会場/都市センターホテル コスモスホール(東京都千代田区平河町2-4-1)

基調講演 CSRに求められる人権の重要性
田中 宏司 東京交通短期大学学長・教授

事例発表

- 1 情報ネットワーク企業が実現した“収益を上げる”就業困難者雇用の取り組み
アイエスエフネットグループ
- 2 本業に基づく障がいのある人の免許取得支援で業界をリードする
株式会社コヤマドライビングスクール
- 3 お互いの生き方を尊重するワーク・ライフ・バランス重視の選択制人事制度
サイボウズ株式会社

●パネルディスカッション
企業特性と本業を生かした人権への持続可能な取り組み

大阪会場

日時/2011(平成23)年1月19日(水)13:00～16:30
会場/ドーンセンター 7階・ホール(大阪府大阪市中央区大手前1-3-49)

基調講演 企業の社会的責任と人権、CSRと人権で社会が変わる
田中 宏司 東京交通短期大学学長・教授

事例発表

- 1 テーマパークにおける地域に特化した社会貢献活動の取り組み
株式会社ユー・エス・ジェイ
- 2 「付加価値生産性」を高める女性の活躍と人材マネジメント
クリロン化成株式会社
- 3 製薬企業としての精神疾患への理解促進の取り組みと精神障がいのある人の雇用
日本イーライリリー株式会社

●パネルディスカッション
女性、障がいのある人の人権も考えた職場づくりとこれからのCSRの展望

経済産業省中小企業庁では、関連する資料をホームページで公開しています。

中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレットのページ
http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm

経済産業省中小企業庁委託事業

発行
財団法人 人権教育啓発推進センター
〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号 KDX芝大門ビル4F
TEL.03-5777-1802(代表) FAX.03-5777-1803
<http://www.jinken.or.jp>

※この冊子に関してお気付きの点がございましたら、発行元までご連絡ください。

リサイクル適性[®]

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

2011年8月発行