

平成23年度

企業の社会的責任と人権

セミナー概要

はじめに

このパンフレットは、経済産業省中小企業庁の委託事業として、平成23年度に新潟・大阪・東京の3会場で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーの内容をとりまとめたものです。本セミナーは、有識者による「企業の社会的責任（CSR）」に関する講演と、CSRに積極的に取り組まれている企業様の具体的な実践事例の紹介で構成され、CSRや人権に関する取組を推進・支援することを目的としております。

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、企業の信用を失墜しかねません。

一方、CSR、特に人権に取り組むメリットとして、例えば職場では、従業員がお互いの人権に配慮し、尊重される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の確保など、会社の業績への貢献につながることを期待できるのです。

2010（平成22）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、企業をはじめ、自治体、学校、病院、NPOなどあらゆる組織を対象とした社会的責任を果たすための手引きが示されました。そして、ISO26000を日本国内で普及・拡大させることを目的に、経済産業大臣がISO26000の内容をそのままに日本工業規格（JIS）化を進め、2012（平成24）年3月に「JIS Z 26000」が官報に公示されました。企業を含むあらゆる組織は、全てのステークホルダー（利害関係者）からの社会的責任に関するさまざまな期待に、応えていくことが求められるようになったのです。

CSRの、特に人権に関する活動のさまざまな実践事例を紹介したこのパンフレットが、皆さまの業務で少しでも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、あらかじめご了承ください。

平成23年度
企業の社会的責任と人権
セミナー概要

Contents

目次

新潟会場
Niigata

大阪会場
Osaka

東京会場
Tokyo

基調講演	社会的責任を果たすには人権への配慮は必須 田中 宏司 東京交通短期大学学長・教授 日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員	4
企業における事例発表	「髪の毛」「ウィッグ」を中心とした本業を活かした多様な社会貢献 株式会社アデランス	6
	職を失った被災者、避難者に仮設住宅の屋根部品の製作を依頼 株式会社サカタ製作所	8
	障害者雇用の促進が労働力確保へとつながる 山崎コンクリート工業株式会社	10
パネルディスカッション	本業に根差したCSRで企業の存在価値、役割を明確に	12

基調講演	CSR（企業の社会的責任）と人権がつくるこれからの未来 池田 耕一 立命館大学大学院経営管理研究科客員教授	14
企業における事例発表	人が働く喜びを呼び覚ます支援を行う 大代興業株式会社	16
	日本中の組織が関心を寄せる「小さな企業のCSR報告書」 株式会社カスタネット	18
	完全在宅勤務制度の活用で女性に優しい働き方を創造 株式会社SiM24	20
パネルディスカッション	CSR活動でより良い社会と企業の成長を目指す	22

基調講演	社会的責任規格 ISO26000が発行 国際行動規範の骨格となる人権 水尾 順一 駿河台大学経済学部・同大学院経済学研究科教授	24
企業における事例発表	非常食のパンで食料難民を支援 株式会社パン・アキモト	26
	納付金の転用投資で農業で人と地域を元気に 株式会社ファーマーズマーケット	28
	生涯現役文化を弘め高齢者に雇用創出 株式会社マイスター60	30
パネルディスカッション	CSRの促進 鍵は企業の持続性と利益の両立	32

基調講演

新潟

Niigata

社会的責任を果たすには 人権への配慮は必須



田中 宏司

東京交通短期大学学長・教授
日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」
委員

期待、注目される企業の人権への取組

現在の「人権」という考えは、基本的には第二次世界大戦の悲惨な状況の教訓として生まれたものです。始まりは1948（昭和23）年の「世界人権宣言」であります。それから半世紀以上も経過しているにもかかわらず、いまだに「人権」が叫ばれています。それは、人間社会が高度化すればするほど、それを支える人や、その人権が問題になるからです。

2002（平成14）年3月、政府によって「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定されました。そこで挙げられている人権課題として、まず女性の人権問題があります。職場において、男女平等はまだ十分とはいえません。それから子どもの人権問題。子どもにも大人と同じ人権があり、それに配慮しなくてはなりません。国際的には児童労働、強制労働を排除する極めて強い要請が起こっています。また、高齢者、障がいのある人、外国人、そして日本固有の同和問題もまだ根深く存在しています。さらに、最近問題になっているものとしてインターネット上で起こる人権侵害もあります。その他にもアイヌの人々、性的少数者、犯罪被害者、HIV感染者、ハンセン病患者等、さまざまな問題があります。

企業の行動原則として国際的に「人権」を取り上げたものに、1999（平成11）年に国連のアナン事務総長（当時）が提唱した「国連グローバル・コンパクト」があります。2008（平成20）年に改訂された際、記載されている10原則の主語がすべて「企業は」となりました。企業は人権の擁護を支持、尊重し、また人権侵害に加担しないよう行動することが求められています。

また同年に発表された、ハーバード大学の教授による「ラギー報告」も重要です。なぜなら、人権に関して国だけでなく、企業の責任にまでも言及しているからです。

組織にも社会にも メリットとなるCSRの推進

CSR（企業の社会的責任）の本質は、「サステナビリティ（持続可能性）」、「ステークホルダー（利害関係者）との対話」、「トリプル・ボトムライン（『経済』『環境』『社会』の3側面）」の3つです。

最初の「サステナビリティ」とは、将来世代のニーズの充足を阻害することなく、現代世代のニーズを満たす発展のことです。現代において、地球資源を使いすぎれば、次世代のニーズが満たされなくなってしまいます。よって、サステナビリティは、地球環境の保全がまず前提で、その上で、社会や企業が持続的な発展をするということをいっています。

2つ目に「ステークホルダーとの対話」があります。企業が社会的責任を考え、ステークホルダーである、お客様・消費者、従業員、株主、投資家・地域社会、官庁、取引先などの意思を尊重する際、必要になるのが対話ですが、ステークホルダーとの「エンゲージ

ジメント（参画、協働）」も重要です。エンゲージメントには、ステークホルダーの声を聞くだけでなく、意見や要望をもとに、商品開発やサービスの向上をさせるところまでが含まれています。その根底には、ステークホルダーとのコミュニケーションにおける積極的な情報開示と説明責任を果たすことがあります。

3番目の「トリプル・ボトムライン」は、『経済』『環境』『社会』の3つの側面でバランスのある行動をとらなくてはならないという考え方です。企業は利益を上げる『経済』活動を主体とするのは当然ですが、サステナビリティを考えると『環境』問題にも取り組まなくてはなりません。また、人権尊重や地域貢献などの『社会』に対する責任も軽視してはいけません。

企業が対応すべきCSRは、企業倫理、コーポレート・ガバナンス、人権全般、地球環境対策、情報開示など多岐にわたりますが、これらを推進することで、企業不祥事の回避、上質な人材獲得、組織の評価の向上といったメリットが期待できます。

社会的責任の指針となる国際規格 ISO26000

2010（平成22）年11月、国際標準化機構（ISO）が組織の社会的責任の普及を目的にISO26000を発行しました。ISO26000は、以下の5つの基本的な特徴を持っています。

- ①規模や場所は問わず、あらゆるタイプの組織を対象とする国際規格であること。つまり、先進諸国だけではなく、途上国、後進国も含む、あらゆる組織（企業のみならずNGO・NPO、教育機関、病院、地方自治体等）のための規格です。
- ②“ガイダンスを提供する国際規格”（ガイダンス文書＝手引書、指針文書）であり、ISO9000（品質）やISO14000（環境）シリーズのような要求事項ではない。組織が目指すべき方向や、やるべきことを明示している指針です。
- ③適合性評価や第三者認証に供されることを目的としていないということ。ISO9000やISO14000シリーズとは異なり、第三者認証を取得する必要はありません。
- ④マネジメント・システム規格ではないということ。つまり、組織が目標を定め、達成に向けた取り組みを実施、評価、改善していくPDCAサイクルの

運用は求められておらず、成果が期待されています。

- ⑤国際的に合意されたステークホルダーの期待を明示していること。ISO26000は、あらゆる国・地域のあらゆる組織を対象とする国際行動規範で、マルチステークホルダー（多様なステークホルダー）の意見、提案が取り入れられているということです。

経営とともにCSRに取り組む

ISO26000では、次の「7つの中核主題」を提示しています。

第1の「組織統治」は、いわゆるコーポレート・ガバナンスよりも広い概念で、組織として意思決定を行うシステムであり、他の中核主題の土台にもなります。

第2に「人権」。人権とはすべての人に与えられた基本的権利です。人権を守るために個人と組織の両方の認識と行動が重要です。

第3は「労働慣行」ですが、ポイントとなるのは「労働は商品ではない」ということです。世界人権宣言やILO（国際労働機関）の労働基準に定義された最低限度の規程に従わなければなりません。

第4に「環境」。ISO26000では、特に「予防的アプローチ」が重要視されています。環境が破壊されたり汚染されたりした場合、それを元に戻すのは大変なことです。そこで、環境を破壊しないよう、予防的に保護しようと強くうたわれています。

第5の「公正な事業慣行」は、他の組織との取引では倫理的な行動をとらなければならないということで、談合・カルテル、汚職などは撲滅する必要があります。

第6が「消費者課題」です。安全が確保される権利、必要な情報が知らされる権利など、消費者の基本的権利に配慮しなくてはならないということです。

第7の「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」は、組織も地域社会、コミュニティの一員として共に課題に取り組み、発展しようという趣旨です。

もちろん、組織が直ちにすべての課題に取り組まなければならないというものではなく、まずは、その組織にとって重要な課題に取り組み、他の課題については、時宜を得た取組計画を立てましょう。

「CSRは経営そのものだ」と言われ、経営とCSRは不可分です。経営の中に人権に対する配慮を取り入れることを忘れてはいけません。

社会・文化
貢献

箕輪 睦夫

Minowa Mustuo
株式会社アデランス
CSRプロジェクト
ジェネラルマネージャー

株式会社
アデランス

- 本社
東京都新宿区荒木町13番地4
住友不動産四谷ビル6階・7階
- 代表者
根本 信男
- 設立
1969 (昭和44) 年
- 資本金
129億4,400万円
- 従業員数
4,160名 (2012年2月末現在)
- 事業内容
毛髪関連事業およびグループ
会社の経営管理ならびにそれ
に付帯する事業
- URL
<http://www.aderans.com/>

「髪の毛」「ウィッグ」を中心とした
本業を活かした多様な社会貢献

Point 1

がん患者などの髪の毛を解決

Point 2

原点であるウィッグの文化を発信

積み上げてきた企業価値を
掘り出しCSR活動に活かす

当社は、かつらメーカーとして1968（昭和43）年に創業しました。社員数が数千人規模の当社において、CSR経営を前面に押し出すシステムづくりなどはまだ始まったばかりです。

当社では2年ほど前に、法務室を主体とした「コンプライアンス・ガバナンス委員会」を設けました。その後、法務室長と私が企業の将来のあり方を話し合っ、今年3月からスタートさせたのが、当社の「CSRプロジェクト」です。

CSR経営を本当の意味でシステム化、組織化し、社員もCSRに対しての理解を深められるようにするのが私たちプロジェクトの目標です。

創業以来、一つの企業としてお客様に対して、そして社会に対して、真剣に真摯に取り組んできたもの—お客様や社会との関係性の中で醸成された「企業価値」といったものが、私たちにはあるはずです。

当社の財産とも言える「企業価値」を組織横断的に掘り起こし、社内外に効果的に発信すること、これがまさにステークホルダーとのコミュニ

ケーションになると思いますが、それらを通じて社会の信頼を得ることが当社のCSRだと思っています。

脱毛に悩む子どもたちに
ウィッグをプレゼント

私たちは、当社のCSR活動を4つに区分して、具体的な取組を精査しました。（P7を参照）

まず「1. 社会・地域貢献」の具体的な取組として最初に挙げられるものが、『愛のチャリティキャンペーン』です。これは毎年、病気やケガで髪を失った子どもたち200名にオーダーメイドのウィッグ（かつら）をプレゼントするという活動で、すでに30年以上続けています。

薄毛で悩むというのは大人だけの問題ではなくて、実は子どもにとっては本当に大きな問題です。薄毛で悩んで引きこもりになってしまった子どもがウィッグに出合ったことで学校に行けるようになり、笑顔が戻ったという話もあります。

こうした社会貢献を私たちは愚直に30年以上続けてきたというメッセージも含めて、この部分を企業価値のコアとして取り上げました。

次に、『毛髪再生への取り組み』

CSR 活動ポイント

アデランス

1. 社会・地域貢献

- (1) 愛のチャリティーキャンペーンの実施 ⇒ 企業文化（心を届けて30年以上）
- (2) 毛髪再生への取り組み ⇒ ウィッグメーカーから毛髪ソリューション企業へ（2006年）
- (3) ピンクリボン運動への協賛 ⇒ がん患者の増加への対応（お客様の変化へ）

2. お客様の安心・安全

- (1) 日本毛髪業協会の設立 ⇒ リーディングカンパニーとしての責務（業界透明化）
- (2) 病院内理美容室バリアフリー ⇒ 移動美容椅子による病室への訪問美容の試み
- (3) ウィッグの耳充て部分のチタン合金 ⇒ 金属アレルギーなど細部への徹底
- (4) タイ工場のISO9001の取得 ⇒ 職人技から品質マネジメントシステムへ（1999年）

3. 環境への取り組み

- (1) 環境にやさしいグリーンADフィッター ⇒ 生分解性プラスチック製品の導入（2002年）
- (2) タイ工場のISO14001の取得 ⇒ 当社における環境元年（1999年）
- (3) 節水用シャワーヘッドの導入 ⇒ 環境とCS（ES）の両立

4. 学術・文化貢献

- (1) 毛髪関連学会への協賛 ⇒ 深化した社内マンパワーを活用したセミナーの提供
- (2) 文化芸能部（スタジオAD）によるウィッグ文化の提唱 ⇒ 企業原点「ウィッグ」の可能性発信

製する際に、頭のかたちに自然な髪の流れを再現するために使われる型取り用のフィッターに、「グリーンADフィッター」と呼ばれる生分解性の土に溶ける特殊樹脂を導入しました。それから、タイ工場ではISO14001を取得しました。常にどのような工夫をすれば環境負荷を軽減できるかを、本社と生産拠点が一体となって研究しています。

また、理美容技術を提供する営業店に「節水用シャワーヘッドの導入」を実施しました。節水のためだけではなく、カートリッジにビタミンCを入れたことで塩素を除去でき、お客様の頭皮はもちろん、シャンプーなどを行う社員の手にも優しい水となりました。

そして、「4. 学術・文化貢献」としては、まず「毛髪関連学会への協賛」が挙げられます。学会にブースなどを出すだけではなく、毛髪再生を研究しているマンパワーを活用し、毛髪関連の学会においてセミナーを提供しています。

最後に「文化芸能部（スタジオAD）によるウィッグ文化の提唱」です。1983（昭和58）年、劇団四季によってミュージカル「キャッツ」が初演されるとき、激しいダンスの動きに耐えるウィッグをつくる相談が、劇団から持ち込まれ、独自のかつら、ヘアメイクの手法をいっしょにつくりあげました。その後の劇団四季のミュージカルのヘア、ウィッグに関しましては、私どもがサポートしています。

本業をヘアソリューション企業へと進化させながらも、現業の原点であるウィッグを中心とした文化や情報を発信し続けること、これも一つの社会的な貢献、もしくは文化貢献につながると考えています。

として2006（平成18）年、当社の寄附により大阪大学大学院医学系研究科に「皮膚・毛髪再生医学（アデランス）寄附講座」が開設されました。そこでは、日本における毛髪研究の第一人者である板見教授率いるグループの研究により、薄毛で悩む方々へ新たな解決策を提供することを目指しています。薄毛に悩むお客様が本当に求めているのは、かつらではなく薄毛の解決方法です。「毛髪再生」に企業として真剣に取り組んでいくことも、お客様の期待に応えることになると考えています。また、アメリカ・アトランタでは、2006（平成18）年に「アデランス・リサーチ・インスティテュート」という毛髪再生の研究所で臨床実験もスタートさせています。

3つ目の取組が『ピンクリボン運動への協賛』です。乳がんの治療のために髪を失ってしまった女性たちの社会復帰のお手伝いを何かできないかという思いが、協賛することになった大きな動機です。

また、「2. お客様の安心・安全」

の具体的な活動である『病院内理美容室バリアフリー』は、当社の今後の方向性を見出す非常に大事な事業だと思っています。抗がん剤の副作用で髪を毛を失ったがん患者の方は、どこで髪を相談をしたらいいのか分かりません。その点、当社は社員の6割以上が理美容師の資格を持っています。そうしたマンパワーを供給できる強みを生かし、現在、がんセンターを含めて、5つの病院に私どもの美容室を展開しています。

現場では、美容室独特の匂いがダメで美容室に足を運べない患者さんがいることが分かりました。そこで、「移動式美容イス」を一部の病院で導入し、病室内でカットできるようにしました。これは将来の訪問福祉、訪問美容といった世界で、私たちが果たせる社会貢献の試みとなります。

ミュージカル用ウィッグの分野などでも活躍

次に、「3. 環境への取り組み」ですが、オーダーメイドウィッグを作

被災者
雇用

小林 準一

Kobayashi Junichi
株式会社サカタ製作所
取締役 総務部長

株式会社
サカタ製作所

- 本社
新潟県長岡市与板町本与板
45番地
- 代表者
坂田 匠
- 創立
1951 (昭和26) 年
- 資本金
1,320万円
- 従業員数
127名 (2010年4月)
- 事業内容
金属製折板屋根構成部品の設計・製造・販売、住宅用建築金物の設計・製造・販売および金型の設計・製造
- URL
<http://www.sakata-s.co.jp/>

職を失った被災者、避難者に
仮設住宅の屋根部品の製作を依頼

Point 1

収入が断たれた被災者に仕事を提供

Point 2

社員の満足なくしてCSR向上なし

被災者の手を借りて
仮設住宅の部品を製作

当社は、体育館やコンビニなどで使われる屋根の部品メーカーです。屋根板そのものではなく、その固定に必要となる金具類をつくっています。屋根部品以外では、ソーラーパネルの金具類なども手がけています。

金属屋根は仮設住宅などにも用いられます。東日本大震災のために建てられた仮設住宅の屋根部品のおよそ50%は当社でつくられたものです。阪神・淡路大震災（1995（平成17）年）のときは、70%以上が当社の製品でした。

東日本大震災が発生した直後、屋根部品の注文が当初7万世帯分入りました。1世帯分に小さな金具を30～50個使いますので、とてもすぐにつくれるような量ではありません。

一方たまたま福島第一原発に近い（福島県）南相馬市の方80名ほどが、私たちの会社から歩いて数分のところに避難されてきました。地震や水害の多い「災害大国」新潟の企業として何かしなければいけないという思いで、すぐに水や食料をお持ちしたのですが、食事は長岡市から一日三食提供されていて、困った感じは

ありませんでした。

それで何か必要なもの、不安なことはないかと聞いてみると、「収入が不安」「職場は崩壊状態で働く場がない」「やることがなく手持ちぶさただ」といった答えが返ってきました。

そこで私ははたと思いました。「会社には大量に屋根金具の注文が入っているではないか」と。現状では衣食住に困っていない避難者に不足しているのは収入です。その点を私たちが補てんできればと考え、作業を手伝ってもらえないか聞いてみると、ぜひやりたいと二つ返事をもらいました。

そこから私たちの活動が始まりました。すぐに長岡市役所に駆け込みましたが、「公の避難所で、被災者に貴社の業務をさせるんですか。前例がありません」とのこと。確かに市役所の言う通りです。ですが、私たちも引き下がれません。被災者、避難者の皆さんがやりたいと希望されていると交渉を続け、なんとか許可が下りました。

集まってくださった25名ぐらいの方全員が「やりたい。今後、つくった金具が使われた仮設住宅に入るかもしれない」「ぼーっとしているよりは、復興に役立つのなら」とおっ

しゃっていただき、避難されて間もない3月末から組み立て作業をスタートさせることができました。

これまで当社は、屋根金具の組み立てを近くの知的障がいのある方々の福祉施設にお願いしていました。非常にゆったりしたスピードで作業ができるよう、余裕のある納期でお願いしていたため、福島からの被災者の方々の作業スピードには驚かされました。通常の5~7倍のスピードで組み立てていただきました。

中小企業ならではの速さと人を動かす感動のチカラ

被災地に水や食料、生活雑貨を運び届けることも非常に重要な支援ですが、どうしても「与える」「もらう」という関係が生まれてしまいます。

しかし、今回の私たちの取組は、被災者と支援者が一体となって復興につながる動きができたと思います。

一企業のビジネス（利益）につながることを「公の避難所」で行うなど前代未聞。前例のないこととして注目されましたが、それを可能にしたのは当社の意思決定の早さです。当社は中小企業ですので、思い立ったらすぐに「行動・実行」が可能です。大企業なら上司に稟議を出し、次の取締役会で決裁……と、1か月はかかるかもしれません。驚かれるかもしれませんが、実際に当社の社長は市役所に社員が交渉していることは知りませんでした。社員ベースで交渉し、組み立て作業ができるところまでこぎつけたのです。

2004（平成16）年の「7.13水害（新潟県と福島県で起こった豪雨災害）」のときには本社倉庫を無料開放し、全国から送られてきた支援物資を無料配布する「楽市楽座」を

行いました。倉庫はいまもそのままNPO団体の備蓄基地として使っていただいています。

こうした活動を通じて私たちが思ったのは、感動というものは伝播するということです。感動した人間よりも、感動させた我々会社側の人間の方が感動のとりこになってしまうのです。それで、また感動したくて皆さんのためになるようなことをしたくなるのだと気がつきました。

仕事のモチベーションを上げる「家族の会社見学会」

震災後、私たちの中で「働くこと」に対する考え方に変化が起きていると感じています。

賃金や出世、豊かな生活のために働くことも大事です。ですが、どうせなら愛する家族や好きな人、社会に貢献するために働きたいという思い、欲求が自発的に社内に芽生え、強くなってきたように思います。

当社では、新しく4つの心という経営理念「ものづくり」「信頼づくり」「人づくり」「社会づくり」を掲げ、それぞれの部門に合った形で活動を進めています。

また、当社では、3段階のCSRのシナリオを考えています。第一段階

として社員満足度の向上、そのうえに顧客満足度の向上、そして最終的に企業の社会的責任の向上につながるというものです。注目してもらいたいのは、売上や利益といった幸せは、後からついてくるという考えです。

社員満足度の向上の一例として、総務が企画した「社員家族の会社見学会」があります。プレス作業の現場でお父さんがガッツァン、ガッツァンと額に汗を流して働いている姿を、奥さんや子どもたちに見てもらうのです。このときの子どもたちの目の輝きといったらありません。

最後に手紙を子どもたちに書いてもらいます。これが実に泣けるもので、もらったパパにとっては宝物です。手紙を書いている脇で、お母さんもうるうる涙を流していて、「お父さん、いい会社に勤めてるね」「残業、休日出勤があってもいいよ」「多少給料安くても我慢するわ」というように理解が深まります。

この「見学会」によって、社員は家庭と仕事を両立できるようになります。社員の働くモチベーション向上に、大きな効果があると思います。



4枚の葉は新経営理念の4つの心である「ものづくり」「信頼づくり」「人づくり」「社会づくり」を表す



避難所での組み立て作業の様子

障害者雇用



山崎 宗良

Yamazaki Muneyoshi
山崎コンクリート工業株式会社
代表取締役

山崎 コンクリート工業 株式会社

- 本社
富山県中新川郡上市町川原田21
- 代表者
山崎 宗良
- 創立
1961（昭和36）年
- 資本金
2,800万円
- 従業員数
9名
- 事業内容
コンクリート二次製品・
鬼瓦白地製品製造販売
- URL
<http://www.yamacon.com/>

障害者雇用の促進が 労働力確保へとつながる

Point 1

30年間、障害者雇用率50%を
ほぼキープ

Point 2

障がいのある人の能力を見極め、
適切に配置

障がいのある人が手に職を つけるための数々の支援策

北アルプスは剣岳のふもと、富山県上市町という小さな町で、当社は1961（昭和36）年、山崎コンクリート工業所という名前で創業いたしました。

私には兄がいますが、兄は1歳のとき、両親の農作業中に乳母車からはい出し、農業機械に巻き込まれて後頭部に大ケガを負いました。それがきっかけで兄は知的な障がいを負ってしまいました。

父と母は、自分たちのせいで子どもに障がいを持たせてしまったと大変苦しんだようです。しかし、障がいを持つ子どもの親の集まり、「手をつなぐ親の会」で同じ悩みを抱えている人たちと情報交換をして、大変励まされたと聞いています。

兄が10歳になったころに両親がコンクリート工業所を創業したのですが、仕事をしながらちょこまかと動く兄の面倒が見られないということで、地元の町立病院の精神科で預かってもらうことになりました。

その後、「手をつなぐ親の会」の子

どもたちが県の障害者施設（富山県立新生園）にいたこともあり、私の両親が彼らの雇用を始めました。

現在は「プレジャーワーク富山株式会社」という別会社をつくり、そちらに移ってもらっています。

当社は従来「福祉工場」と呼ばれていた施設形態と似ていたので、現在は「就労継続支援A型事業所」という名称になっています。社会福祉法人でなくても、株式会社やNPO法人が福祉サービスをできるようになり、国からお金をいただいて雇用を継続できる形になっています。

当社の障害者雇用のデータが1981（昭和56）年から残っていますが、当時で53.8%、2010（平成22）年で47.1%と、創業以来、雇用率50%をほぼ維持しています。50%といっても、一般管理の社員もいるので、工場の中では3分の2が知的障害者ということになります。

定着率を上げるためにつくったのが社員寮です。規則正しい生活を送ってもらうためですが、子どもが寮に入ることにより親御さんたちは仕事ができるようになりました。

また、会社として「家族会」をつ

くり、いまお子さんたちがどんな状態で働いているか、会社の状態はどうかということを親御さんたちに対して年に3回ほどお伝えしています。

ちなみに、「家族会」はグループホームを建設して、2011（平成23）年の3月に竣工しました。建設資金の一部を家族会からの寄付で賄い、運営は地元の社会福祉法人がしてくださっています。

それまでは当社が生活面も含め、全て管理していたのですが、会社がいつなくなるか分かりません。グループホームにすることで社会福祉法人が継続して運営できますし、地域にとっても、安心だと思います。

障がいがあろうとなかろうと、死ぬのはどうしても親のほうが先です。障がいを持った子どもが残されたとき、手に職があり、社会の中で安心して暮らしていけるようになってほしいというのが私のいちばんの願いです。

品質はJISの折り紙つき 初のJIS認定工場に

当社では、クレーン操作も知的障がいのある人が行います。クレーンの資格を持っている健常者がいれば、特別教育を受けることで、障がいがあってもクレーン操作ができるのです。

品質保証のためにも、1995（平成7）年には何とかJIS認定工場になることができました。現在も継続をしています。当時、知的障がいのある人がたくさん働いている会社でJISを取るというのは初めてということでした。

さらに、当社では小冊子を使ったコーチング型の朝礼をしています。障がいのある人にも読んでもらうために、別紙にルビを振っています。また、小冊子にある質問に障がいの



2011（平成23）年3月に竣工したグループホーム。会社になにかがあっても、社会福祉法人が運営してくれているので安心

ある人にも答えてもらいますが、基本的には何を言っても拍手をします。

当社はコンクリート製品をつくる会社です。仕事は毎日、生コンを型枠の中に流し込んで固めるといった同じことの繰り返しです。業務中はつねに単調で機械的になりやすいので、このように朝礼の場で自ら考え答えてもらうのも、意思を持った行動をしてもらい、何かしらの成長につながればという思いからです。また、社内のコミュニケーションが活発になるという利点もあります。

長期雇用を見越した面接、実習で 能力、労働意欲をチェック

当社の面接も特徴的だと思います。面接には、養護学校（特別支援学校）の先生や親御さんなどに連れられて来ます。まず名前、住所、生年月日などを聞きますが、障がいのある人本人がちゃんと答えるかどうかをチェックします。

次にそれを字で書いてもらいます。それにより手先がどのくらい器用かわかります。器用かどうかは採用基準ではなく、当社のどの部門で活躍できるかを見るわけです。能力を発揮して活躍してくれれば会社にとってプラスであるし、本人もたくさん給料をもらえることになります。

一人ひとり能力が違いますので、まずはどんな仕事かを見てもらいます。養護学校（現・特別支援学校）から実習に来られる場合、期間は2週間ぐらいになります。その期間に働くのが好きかどうか、また労働意欲や得意な部分を見つけることができます。

実習期間中はなるべく寮に泊ってもらいます。生活をともにすることで他の従業員との相性や嗜好、癖、特徴などもつかむことができます。

賃金については、基本的には働いた分だけ支払うというスタンスです。当社の場合は、平均すると最低賃金の大体80%程度をお支払いしています。仕事に対しての評価表をつくり、点数をつけて評価しています。

社員が会社を辞めるいちばん大きな原因は、人間関係です。誰かと誰かが仲が悪くなった場合は配置転換をします。ただ、この配置転換で何ができるかをもう一回見極めることができますし、またできる仕事が増えていくので、本人のスキルアップにもつながることがあります。

今後、労働人口の減少に対して、障害者雇用は労働力確保に有効で、そこから新しいビジネスモデルが生まれる事例もありますが、当社では、社風が改善されたことがいちばんのプラスになっています。

本業に根差したCSRで 企業の存在価値、役割を明確に

●コーディネーター



田中 宏司

東京交通短期大学学長・教授
日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」
委員

●パネリスト



箕輪 睦夫

株式会社アデランス
CSRプロジェクト
ジェネラルマネージャー



菅原 和巳

株式会社アデランス
CSRプロジェクト課長



小林 準一

株式会社サカタ製作所
取締役 総務部長



山崎 宗良

山崎コンクリート工業株式会社
代表取締役

企業の存在価値、役割が 反映されるCSRアプローチ

田中 各社とも企業の存在意義、役割というものそれぞれのCSR活動の中ににじみ出ていますね。

菅原 弊社の「CSR活動のポイント」に、今年（2011（平成23）年）10月、数項目追加されました。まず、「お客様の安心・安全」の項目に、「適切な接客のための医療講習の実施」を加えました。最近では特にがん患者さんなど医療関係のお客様が多くなり、接客に際して非常に繊細な対応が必要となっています。その対応のために外部の専門家による講習を行い、3,000人弱の社員のうちの1,100名以上の者が受講しています。

また、「環境への取り組み」の項目に「フォンテーヌの緑の森キャンペーンの実施」をプラスしました。これは、不要になったウィッグを回収してお客様に割引クーポン券をお渡しして、お客様がそのクーポン券を使用するたびに当社が売上の一部を拠出し、植林活動に活用するというものです。今年（2011（平成23）年）で3年目になりますが、山梨県にすでに300本以上の木が植えられています。

そして「学術・文化貢献」の項目

に「人工毛髪の研究開発」を追加しました。実はウィッグにはもともと人間の髪の毛が使われていました。実際に中国の子どもたちの髪の毛を購入していたこともあったのですが、それ自体、人権に関わる問題に抵触する恐れもあるため、人工毛髪の研究を始めることになりました。現在、オーダーメイドウィッグの8割が人工毛髪です。

その研究自体を続けているのは世界で当社だけではないでしょうか。東京工業大学と共同研究し、その成果を国際学会などだけではなく、社会の皆様にもきちんと報告していきたいと思っています。

自分たちの被災体験から 生まれた社会貢献の意識

田中 次に小林さん、被災者とともに復興、そして社会貢献するきっかけは、何かあったのでしょうか？

小林 被災者支援の動きが社内で浸透したのは、やはり2004（平成16）年の「7.13水害」が大きかったと思います。それまでは各個人でボランティア運動に参加することはありましたが、会社ぐるみで取り組んだのはそれからだと思います。

「7.13水害」では会社自体も被害を受けましたし、「〇〇の家が床上

浸水だ、行って泥水をかき出そう」などと従業員が結束し、家族も巻き込んで助け合いの動きが芽生えたと思っています。それが今回の東日本大震災では、避難者に対する支援という、社外に向けた大きな取組につながったと思っています。

また、事例発表で触れた「新経営理念 4つの心」についてですが、四つ葉のクローバーをこの運動のシンボルマークにして、名刺や会社のカタログにも載せています。社外から「おや、これ何だい?」という反応もいただくようになり、経営理念が社員にとって、ただのお飾りというわけにはいかなくなりました。経営理念を自分たちの行動計画に落とし込んで、社外の人に説明できるようにしています。

障害者雇用率50%で採算は大丈夫なのか?

田中 続きまして、山崎コンクリート工業の山崎さん。御社のような障がいのある人の雇用を行った場合、民間の企業として収益的に見てどうなのでしょう。障害者雇用率50%を維持していくというのは並大抵のことではないと思いますが。

山崎 これまで山崎コンクリート単体での経営状態では、年間に200万から400万ぐらいの助成金をいただいていますので、そういった部分で少しプラスになります。ただ、公共事業にずっと携わって来てあぐらをかいていまして、新規の商品の開発やお客様のニーズをとらえるということには少し疎かったかなという部分があります。そういった部分のほうが会社の採算を大きく左右すると思います。

田中 皆さんのCSRの取組を聞いて

いますと、最終的に社風の変化とか、働いている従業員の意識の変化につながっています。そういう流れが循環して、最終的には会社そのものの力、いわゆる企業価値の上昇とか、あるいは企業の評価、社会からの評価が上がるとか、また社員が自己実現できるとか、さまざまなことがあるかと思いますが。

箕輪 先程も触れましたが、人工毛髪の研究・開発における試行錯誤などのように、社会貢献、学術貢献に関する成果を上げた社員にスポットライトを当てるのもCSRの大きな役割だと思っていますので、これからも積極的に発信していこうと思っています。

菅原 「企業の社会的責任」という言葉はだんだんと定着しつつあるとは思いますが、中小企業などにとっては取組自体に壁もあって、簡単にできないこともあるかと思います。ただ、私もこの半年間、「CSRプロジェクト」に参画してきて気づきましたが、意識しなくても、知らないうちにCSRにつながっていることが必ずあるものです。本業をまっとうして、社員一人ひとりがお客様や社会のために何がいいことなのかを考えながらやっていく、これ自体が企業の本質に根差したCSRにつながっているのではないかと思います。

本業に根差すCSR活動でなければ長続きしない

小林 福島の被災者、避難されている方と避難所で触れ合っていく中で感じたのが、故郷の言葉、方言の大切さ、よさというものでした。私たち新潟県民もイとエの発音が同じになりますよね。新潟の有名な「越後姫」というイチゴがありますが、

「エチゴヒメ」と言っても、「イチゴヒメ」と言っても、お店では間違いなく「越後姫」が出てくるでしょう。新幹線のアナウンスで「イチゴユザワ」と聞こえたら、ああ、この車掌さんは新潟の人だなと思ってください。

イとエも同じように扱っていくような、そんな寛容な新潟県民であります。イとエと同じように被災者も支援者もいっしょだよという感覚を持って、ともに復興していこうということを会社の方針として、考えていきたいと思っています。

CSRについての当社のスタンスとしては、なかなか大企業のまねはできませんが、あくまで本業を通じてできる範囲でどんどんやっていきたいと考えています。

山崎 社風の変化ということを考えてみますと、父と母が創業してしばらくの間、社内では自分たちの給料が全部障がいのある人に配られているのではないかという声もあったと聞きます。昭和30年代、当時はまだ、現在のように理解も広がっていない時代でした。そういう声を聞きながらも、ずっと障害者雇用を続けてきましたが、いまではとてもいい雰囲気です。後から入ってくる健常者の方々も障がいのある人たちがいるということが前提で入ってきますので、むしろプラスになっているかなと思います。

田中 CSRのために業績が悪くなったというのでは、何のためのCSRかわかりません。やはり、本業に根差した活動というところが大事になりますね。ありがとうございました。

基調講演

大阪

Osaka

CSR(企業の社会的責任)と 人権がつくるこれからの未来



池田 耕一

立命館大学大学院経営管理研究科
客員教授

CSRの根本にある意識と行動、 そしてISO26000の発行

私はパナソニックに勤めていた頃、どうもCSRとかコンプライアンスというのは机上の空論で、きれいな世界だなという印象を持っていました。そんな中で、初代企業倫理室長に任命され、退職前の10年間手探りで取り組みました。本日は、私自身が腑に落ちただけを申し上げたいと思います。

お話しする内容は大きく分けて次の5つです。

「①CSRの経緯と背景の再確認」「②今、求められるCSRとコンプライアンス」「③社会的責任の原則とCSRの重要分野」「④人権とその課題」「⑤職場の身近な人権問題（セクハラやパワハラなど）」。

最初に、CSRの経緯と背景についてです。私は大阪の豊中で生まれ育ちました。家の近くにはご夫婦で経営されているお好み焼き屋がありました。このご夫婦のやっておられたことが、実は今で言うCSRそのものだったのです。おいしいものを食べてもらう。その報酬としてお金をいただく。食中毒を出さないよう、材料を吟味し、手もよく洗う。こうした意識と行動がCSRの根本なのです。

2000年代に入って「CSR」が流行語になり、求める声も強くなりました。その背景には企業や組織に

よる不祥事が多発があります。そして「ISO26000」の発行です。これは専門家だけでなく、60か国以上の産業界、労働組合、政府、NGOなどの方々が集まって、10年近く議論を経てできあがったものです。

今、求められるCSRとコンプライアンス

なぜ、今CSRやコンプライアンスが求められるのでしょうか。不祥事が起こるたび、マスコミでは腹黒い人間が自分の利益のためだけに悪いことをしたように報道しています。しかし、私は企業に36年間勤務し、現在、東京と大阪で30社くらいの企業の方々と研究会をし、さらに講演で、おそらく1年間に40～50社の会社と交流をする中で、腹黒い人間による不祥事は1割か2割で、8割から9割の不祥事は、根っこに問題があると実感しています。

問題の1つは、何が大切で何が大切でないのかという「判断と行動の物差し」が変わってきたことです。2つ目は、災害などリスクが多発する中で、企業への社会からの期待、要求が変化してきていることです。しかし、人間の「判断と行動の物差し」は急に変えられません。そのギャップが不祥事を生んでいるのです。

私は学生時代、豊中の農村の祖父宅に泊まりに行った時、2つの農耕文化を感じました。1つは話し合い。2つ目は助け合いです。農業を営む人は減ってきましたが、この文化は日本社会に色濃く残っています。これに対し、現在はアメリカとイギリスの文化が全世界を先導しています。これを新自由主義なんて言いますが、「狩りの文化」と言った方がびたっとくるのです。これは能力のある人が獲物を総取

りできる文化で、実は格差が大きくなるのです。私はこの「狩りの文化」に基づくグローバルスタンダード化には反対です。どこかで壁にぶち当たって、話し合いと助け合いの要素をもっと盛り込んだグローバルスタンダードになってほしいと思っています。

社会的責任の原則とCSRの重要分野

社会的責任の原則は、①説明責任、②透明性、③倫理的な行動、④ステークホルダーの利害の尊重、⑤法の支配の尊重、⑥国際行動規範の尊重、⑦人権の尊重の7つと言われています。10年近く論議されているものですが、欠点が1つあります。それはトゲトゲがなくなっていることです。ほとぼしるような思いが消えてしまっています。しかし、「ISO26000」はお勧めですので、できれば読んでください。言葉と言葉の間にもものすごく深い思いと実態があります。CSRで関心の高い分野は、やはり環境（エコ）です。それから人権、労働、消費者、社会貢献。私はパナソニックで企業倫理室長をしていた時から、組織統治が大事だと思っていました。これらに共通する分野がコンプライアンスです。倫理は何が重要で何が重要でないのかという「判断と行動の物差し」ですが、これはすべてに関係します。共通基盤分野がコンプライアンスなのです。

企業における人権とその課題

人権はすべての人に与えられた基本的な権利です。人権の課題8つを確認しておきます。

①デューディリジェンス（包括的かつ積極的な注意）によって人権侵害をしない、②危機的な状況、紛争などに目を向けて人権侵害をしない、③人権侵害に直接的にも間接的にも加担しない、④苦情の解決の手続きを確立する、⑤差別を行わず、社会的弱者の権利を守る、⑥と⑦として、市民的、政治的にさまざまな権利を尊重する、⑧労働における基本的な原則と権利を守る。

③の人権侵害に加担しないということは、受益的にも加担しないということです。10年ほど前、欧米でティファニーなどが「紛争ダイヤモンドを扱いま

せん」という広告を出しました。また、暗黙の加担もしない。中国の広州では、フォックスコンという電子機器受託産業の大会社で自殺者が10人を超えるという報道がありました。数日後、任天堂は「監査チームを派遣する」と発表しました。Wiiなどの製造をそこに委託しているからです。するとその翌日、アップルのスティーブ・ジョブズは「フォックスコンがそのような過酷な労働環境ではないことはすでに監査済みである」と発表しました。両社は、もし過酷な労働環境から得た商品売っているということになれば、社会的なブーイングが出ることを察知してそのような動きをしたわけです。

職場の人権問題（セクハラ、パワハラ）

最後に、身近な職場の人権問題であるセクハラやパワハラについてお話しします。1999（平成11）年に男女雇用機会均等法が改正されて、事業主に対するセクハラ防止のための配慮義務が規定されました。それが2007（平成19）年にはそういうことが起こらないよう具体的な取組を求める措置義務になりました。

そこでセクハラ防止の取り組み方についてですが、これはコンプライアンスと同じです。①セクハラを禁止するという方針を文字にして周知し、セクハラをした人には厳正に対処する、これを就業規則などに規定して徹底する。②相談窓口など対応体制を整備する。③迅速にかつ適切に対応する。④プライバシーを保護する。これらが事業主が講じるべき措置です。

一方、パワハラについてです。近年大きな問題になっていますが、現時点ではセクハラのような特定の法規制は策定されていません。部下指導の範囲かパワハラか微妙なところがあるのも事実です。パワハラなどへの取り組み方はPDCA（プラン、ドゥ、チェック、アクト）を回すことが骨格となります。

人権というのは本音で語らないといけません。机上の空論だけでは、百害あって一利なしです。お互いを尊重し合い、助け合いながら生活をし、仕事をする。そういう時代に近づけていきたいと思っています。

就労困難者 支援



吉田 順子

Yoshida Junko
大代興業株式会社
経営企画室総務課長

大代興業 株式会社

- 本社
大阪府大阪市西区九条一丁目
26番9号
- 代表者
福田 敬子
- 創立
1960（昭和35）年
- 資本金
1,000万円
- 従業員数
417名
- 事業内容
総合ビルメンテナンス（清掃、
設備、警備、受付、電話交換）
など
- URL
[http://www.oshiro.biz/
index.htm](http://www.oshiro.biz/index.htm)

人が働く喜びを 呼び覚ます支援を行う

Point 1

支援機関と連携した取組

Point 2

個人を尊重した就労訓練

継続して働くための バックアップ

当社は1900（明治33）年に伊勢組として創業し、1960（昭和35）年に会社設立をいたしました。事業内容は清掃、設備、警備といった総合ビルメンテナンスを中心に、公園管理なども行っています。

弊社は障がいのある人やホームレスなどいわゆる就労困難者の雇用を促進していますが、初めの一步は障害者雇用でした。通称「エル・チャレンジ（大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業共同組合）」という中間支援組織で就労訓練を受けた方を雇用しております。障がい特性によって、職務遂行にかかる指導方法も一人ひとり違ってきますので、作業内容の確認、職場内の支援者への伝達などを支援機関と連携して進めていきます。

そして目指すのは継続雇用です。知的障がいのある人が日々の生活の変化に対応しながら働き続けるためには、就労面だけでなく企業が介入しにくい生活面などの支援が必要となります。また、本人から職場の悩みを聞き取ったり、職場支援者から相談を受けたりするなど、定着のた

めに多くの場面で支援機関と連携を取りながら障害者雇用に取り組んでまいりました。2011（平成23）年度の実雇用率は21.49%です。これらの取組が評価され、「大阪府ハートフル企業顕彰制度」において大阪府ハートフル企業大賞（2003（平成15）年度）、同ハートフル企業貢献賞（2004（平成16）年度）、同ハートフル企業分野賞（2005（平成17）年度）と、3年連続で受賞させていただきました。

また弊社では、北河内西障害者就業・生活支援センターと連携し、精神障がいのある方を対象とした社会適応訓練にも取り組んでおります。精神障がいのある方が一定期間協力事業所に通い、仕事を通じて集中力、対人力、持久力、環境適応能力を養うための訓練を行うことにより、社会的自立を促進し、社会復帰を図る取組です。

ホームレスの 社会復帰への取組

2006（平成18）年からはホームレスやニートなどの就労生活支援を行うNPO法人釜ヶ崎支援機構とJV（ジョイント・ベンチャー）を組



社会適応訓練で電車内を清掃する様子。
仕事を通じて社会的な自立を促す

要となり、就労意欲があるにもかかわらず退職しなければならない方もいます。このような場合は、支援機関と連携し、退職後の支援を行います。

就労困難者支援が 企業の成長を促す

就労困難者支援に必要なのは、みんなが笑顔で働けるよう工夫すること、それぞれに適した働き方を探ること、同僚を働く仲間であると心の底から思える職場をつくることです。それから、社会参加の意識を育むのも重要なことです。公園という場は多くの人と接点ができる環境なので、自然と人の役に立つ仕事を心がけるようになります。「この公園のトイレを大阪一きれいなトイレにしたい」と自発的に取り組んでいる方もいます。就労困難者が働く喜びに目覚め、いきいきと働く姿に変わるのを見ることが、私たちの喜びです。

さて、企業が就労困難者を雇用する良さとはどんなことでしょうか。それは、仕事の効率を上げるにはどう指導すれば良いかなど、仕事を全体的に見直すきっかけになるということです。また、各自の仕事配分を工夫することで社員一人ひとりのモチベーションが上がるため、会社の成長にもつながります。

今回紹介させていただいた取組は、人と人のつながりや、関係機関とのつながりを大切にしてこそ実現し、継続できていることです。社会を構成する一員として、こうしたつながりを大切にして今後も活動を続けていきたいと思えます。

み、大阪府営公園の指定管理者となり、ここを拠点にホームレスの就労訓練に取り組むこととなりました。

対象となるのはホームレスや日雇い労働をしながら簡易宿舎で生活をしている方たちです。公園管理の仕事を就労訓練として行います。作業内容は公園内の除草、剪定、清掃です。それから花かごやプランターに花を植え、地域への設置も行います。訓練は1回に2人から4人で、期間は2か月です。終了すると就職活動をする方にアドバイスなどを行います。この支援により、就労やモチベーションアップにつながった方は300人を超えています。

ホームレスが抱える 問題とサポート

不況による倒産やリストラの影響で、ホームレスの年齢層は低くなっています。一度社会人としての生活から離れてしまうと、社会の仕組みに戻れない、口もうまくきけなくなりコミュニケーションが取れない、一旦就職しても続けるのが苦しくなる、などの問題があります。ホームレスは仕事がないから働けないわけではなく、このような心境から毎日

働くのがしんどいのです。彼らの多くは世間との縁を切っていると言われています。そのため、彼らの心には社会に対する不安と壁があります。就労訓練を行う際、スタッフたちはこの心の壁を取り除くための関係づくりに努めています。

例えば無断欠勤者に対し、頭ごなしに「休む時は連絡するのが社会の常識」と言っても逆効果になります。「休んでも構わないから連絡だけはしてほしい」と説明すると理解してくれます。また、野宿生活者や簡易宿舎での生活が長い方は、働くことを必要以上に求めているケースがあります。この場合は、仕事のスケジュール配分に注意しないと長続きしないことがあります。

また、ホームレス自立支援センターと連携し、ホームレスの雇用にも取り組んでおります。2007（平成19）年は31名、2008（平成20）年は17名、2009（平成21）年は14名、2010（平成22）年は23名が就労しました。中には無断欠勤をして音信不通になってしまう方もいますが、現場の責任者としてリーダーシップを発揮し、活躍する方もいます。

中には、路上での無理な生活により身体が弱っていて、長期入院が必

障害者支援 /国際協力



植木 力

Ueki Chikara

株式会社カスタネット
代表取締役社長・社会貢献室長

株式会社 カスタネット

- 本社
京都府京都市南区東九条
西河辺町33
- 代表者
植木 力
- 創立
2001（平成13）年
- 資本金
1,000万円
- 従業員数
10名
- 事業内容
オフィス用品の法人向け販売
オフィス家具の販売、
ファシリティ・マネジメントの指導
作業用品・専門工具の販売
など
- URL
<http://www.castanet.co.jp/>

日本中の組織が関心を寄せる 「小さな企業のCSR報告書」

Point 1

企業規模にあった社会貢献活動

Point 2

CSR報告書の作成で 社員のモチベーションアップ

社会貢献と事業が シンクロナイズする企業に

当社は2001（平成13）年に、京都に本社を構える大日本スクリーン製造株式会社の社内ベンチャー支援制度を利用して創業しました。本来の社内ベンチャー制度は、仮に事業が失敗しても親会社に戻れる出向型なのですが、私の場合は19年勤めた大日本スクリーンを退職しての起業でした。しかも、その事業内容は、文房具などのオフィス用品やオフィス家具などを法人向けに販売するという、それまでの仕事とはまったく異なるものでした。その起業時に、「カスタネットは、いつも社会と共鳴する企業をめざし、社会貢献と事業がシンクロナイズする姿を追い求めています」との企業理念を掲げました。そして、その企業理念を実現すべく、「できることから」という思いで、授産施設に軽作業（DMの袋詰め作業など）を発注したり、障がい者スポーツ大会（全国車いす駅伝競走大会・障がい者シンクロナイズドスイミング）に協賛させていただくことを始めました。

しかし、思うように事業は上手く

いかず、2年にして6,000万円の累積損を作ってしまった。会社は崖っぷちに追いこまれましたが、そんな状況のなかでも、企業理念を曲げることはしませんでした。ある時、カンボジアに学校を建設する活動をされている方から、学校で使う文房具がないことをお聞きしたときも、「それなら当社で文房具を集めよう」ということになりました。文房具を扱う赤字のベンチャー企業が、文房具を売らずに、日本中から文房具を集めてカンボジアに送る。その姿は、メディアの関心を集め、テレビ、新聞、ラジオ、雑誌などで紹介されるようになりました。

会社存続の危機を救った 社会貢献活動

2003（平成15）年、私は、日本中から集まった文房具を届けるために、カンボジアの子どもたちを訪ねました。ある小学校へ行ったことです。私は英語も現地語も話せないため、2人の通訳（日本語から英語に訳す人/英語から現地語に訳す人）に同行してもらっていました。今にも壊れそうな小屋のような校舎

を目の前にして、私は「何とかしたいですね」と、2人の通訳を介して、言いました。帰国して数日後、あるNGOから、「いつ学校を建てると約束したんですか？」との問い合わせがありました。どうやら、通訳の際に、「何とかしたいですね」が「何とかします（＝学校を建てます）」になっていたようです。そのNGOは、山崎製パンさんが作ったNGOで、カンボジアにも現地事務所を構えていました。当時の私には6,000万円の赤字がありましたから、銀行からお金は借りられません。そこで、すぐに東京のNGOを訪ね、「私を信じて無利子無担保でお金を貸してください」と懇願し、借金をしたのです。その結果、6つの教室とトイレを備えた、とても立派な学校が建ちました。村の人たちが本当に感激してくださって、私は借金をしてでも学校をつくって本当に良かったと心から思いました。

そして、ちょうどその頃から、京都や大阪などの関西圏の人たちが、「オフィス用品を買うならカスタネットから買ってあげよう」という運動を始めてくれたのです。そのお陰で、私は6,000万円の累損も、学校建設

のためにお借りした350万円も一気に返済できました。当社は、社会貢献活動を続けていたおかげで生き残ることができたのです。

小さな企業のCSR報告書

当社のCSR報告書は、日本中の企業、行政、学校、個人など、実にさまざまなところから郵送依頼があり、何度も増刷をしています。そして、非常に多くの方々が「カスタネットさんは、CSR報告書まで作成してすごいですね」と仰ってくださいますが、CSR報告書の作成には、何もルールはありません。自分たちがやってきたことをそのまま書いてもいいし、今後しようと思っていることを書いてもいいのです。会社案内を作れるお金があれば、CSR報告書は作れます。「社会貢献活動もCSR報告書の作成も大企業のもの」との先入観がありますが、そんなことはありません。当社は、私を含めて従業員数9名ですが、社会貢献室長も室員もいます。当社のような、たった9人の会社でもできるのですから、ど

んな規模の会社でも、やろうと思えばできます。

実は、当社のCSR報告書には、「これからの取り組みと課題」として、あえてできてないこと、つまり「したいけど、できないこと」を書いています。こうした本音で書いた部分が、読まれた方からの信頼につながったらしく、CSR報告書全体として非常に高い評価を頂いております。当社の場合は、印刷を除くすべてを社内で作りましたが、そのことにより、社内全体のモチベーションが上がりました。CSR報告書の作成に費用はかかりましたが、それ以上にプラスの効果があったといえます。

ビジネスを通じて 社会の課題を解決

社会には、地域の課題、障がいのある人の課題、少子高齢化の課題、東日本大震災関連の課題も含め、様々な課題があります。こうした課題を、ビジネスを通じて解決していく活動、つまり、ソーシャルビジネス（社会的企業）が、これからは必要だと思われます。ビジネスですから、利益を上げることは重要です。でも、それと同時に社会の課題も解決していく。これは、NPOでも大企業でも中小でもベンチャー企業でも、できることではないでしょうか。

企業の営利活動と社会貢献活動は、相反するものと考える方もいらっしゃるでしょう。しかし、この2つには親和性があるというのが私の考えです。車の両輪と同じように、両方においてバランス良く活動することが、企業の発展には必要不可欠なのだと思います。



昔の校舎

借金をしてカンボジアに作った小学校。心ある活動が消費者を動かし、会社の業績アップに

女性の 雇用支援 /遠隔地勤務の 促進



大木 滋
Ooki Shigeru
株式会社SiM24
代表取締役社長

株式会社 SiM24

- 本社
大阪府大阪市中央区城見
二丁目1番61号
MIDタワー 14階
- 代表者
大木 滋
- 創立
2005（平成17）年
- 資本金
5,100万円
- 従業員数
24名
- 事業内容
半導体パッケージおよび電子機器一般に関する受託シミュレーションサービス／CAE（Computer Aided Engineering）に関するソリューション提供
- URL
<http://www.sim24.co.jp/>

完全在宅勤務制度の活用で 女性に優しい働き方を創造

Point 1

在宅勤務制度の導入

Point 2

社員を120%信頼し、褒める

子育て中の女性でも働ける 在宅勤務制度

当社は、2005（平成17）年にパナソニックのベンチャー企業として設立されました。SiM24のSiMはシミュレーションを意味し、24には、いずれは24時間365日設計に対応できるような仕組みを作りたいとの意味がこめられています。なお、当社は主に3つの業務から成っております。1つ目は熱、構造にわたるシミュレーション技術（応力、熱流体、震動解析）の受託。2つ目は設計完成度の向上や課題解析を目指したコンサルタント。3つ目はCAE（Computer Aided Engineering）導入のための技術支援、技術確立、人材育成、インフラ整備などです。

親会社のパナソニックは、経営理念を非常に大切にする会社であることから、私もそれに倣い、次の3つを当社の会社理念に掲げました。①バーチャル試作による、設計期間の短縮及び試作費削減に貢献するシミュレーション技術の提供。これは、後戻りの少ない論理的設計手法により、設計完成度を高めていくというものです。②設計業務の新たなしくみ創りへの挑戦。これは、テレワー

クやネットワークを活用し、低コストかつ短納期を目指すものです。③社会的なニーズへの対応。これは、労働人口が減少していく状況や、女性の活用が不十分である現状を踏まえ、在宅勤務や遠隔地勤務が可能な社会をつくりだしていこうというものです。当社の従業員数は非常勤の顧問等を含め24名。そのうち3名が営業職の常勤社員で、18名が技術職のサテライト社員（完全在宅勤務制の社員）です。その18名全員が女性で、全員が子育て中のお母さんです。

ちなみに、在宅勤務を始めた理由についてですが、当初は、親会社と一緒に働いていた仲間と仕事をしようと思っていました。しかし、それがうまくいかず、どうしようかと考えたときに、在宅でなら能力を十分に発揮できる優秀な女性の方たちの存在に気づいたのです。したがって、在宅勤務制度の導入は必然的だったと思っています。

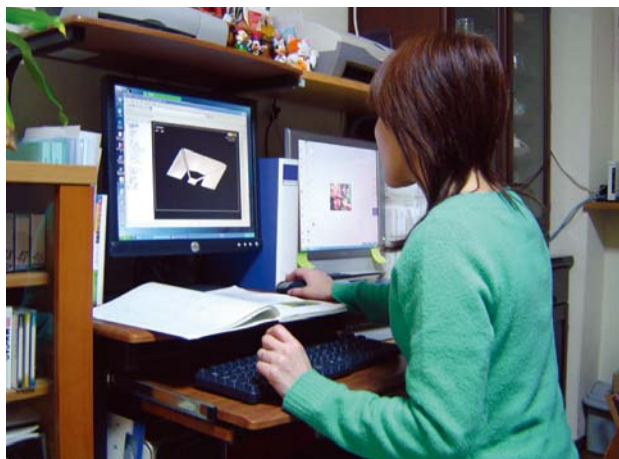
在宅勤務制度を円滑にする 5つの要素

現在、本社の業務は3人で行っています。仕事の流れとしては、お客様から解析依頼を頂くと、まず営業

担当がお客様を訪問し、ご要望をうかがい、業務に必要ないくつかの書類を作成します。その後、サテライト社員のなかでも、いわゆるチーフ的なポジションにいるスタッフに仕事を投げます。チーフはスケジュールや担当する人数などを吟味したうえで、1人あるいは複数で実際の解析作業を行い、報告書を作成します。この報告書は、本社の営業に戻され、その内容がお客様の求めている内容に合っているかどうかを精査されます。その間に必要なやり取りは、会社の携帯電話、メール、WEB会議システムを通じて行われます。

在宅制度を上手に活用するには、5つの要素が重要になります。まず1点目は「明確な業務分担」。仕事のワークフロー、イン、アウトを明確にしておくことが重要です。2点目は「コミュニケーション」。会社の携帯、メールやWEB会議の仕組みをフルに活用し、十分なコミュニケーションを心がけることが大切です。3点目は「スキルアップ」。「シスター制(入社1年目の社員には選任のアドバイザーが付くという制度)」や「5人組制(1人で問題を抱えこんでしまうことを防ぐため、何でも皆で共有し、お互いを助け合う仕組み)」を通じて、それぞれがスキルアップできる仕組みを整えておくことがポイントです。4点目には、やはり「信頼関係」を構築すること。そして、5点目が「黒子役」の必要性です。これは会社に来ることが難しいサテライト社員のために、庶務や人事、技術などに関わる雑務をすべて引き受ける人間が絶対に必要だということです。この作業は私が率先して行っています。

ちなみに、ベンチャー企業の経営は、なかなか厳しいところが多いのですが、当社は2年目から単年の黒



在宅勤務制度の利用で、子育て中の女性でもサテライト社員として働くことができます

字、6年目からは累損解消で経営が成り立っています。おそらく、先述の要素を機能させていることが一定の効果をあげているものだと考えます。

在宅勤務制度のメリットとデメリット

在宅勤務にはメリットもデメリットもあります。まずメリットですが、小さな本社なので、本社費用は極めて安く済みます。今でも机は4脚で済んでいます。そして、災害時に強いことも大きなメリットです。当社には、山形県在住のサテライト社員がいるのですが、東日本大震災が発生した後でも、電気やネットワークが復旧した時点から勤務が可能でした。また、シミュレーション業務においては、一定の時間、計算を流していることがあるので、その間、家事や育児ができる点もメリットだと思います。加えて、ご主人の転勤などに左右されることなく、仕事を続けられることもメリットだと思います。他にも、自宅が職場ですので、通勤時間も省けますし、お化粧や着替えに時間をかける必要もありません。

デメリットは主に2つ。1つ目は、就業時間の管理ができないこと。こ

れは発想を変えることで解消しました。時間で管理するのではなく、実績で管理するようにしたのです。

そして、在宅勤務を認めている以上、サテライト社員を120%信じるのが重要だと思います。主婦でありお母さんであり、その上CAEまでこなす彼女たちを心から尊敬し、信用すること。これは、とても大切なことです。デメリットの2つ目は、業務連絡が伝わりづらいこと。しかし、これも「伝えようとする意志」、または受け手の「聞こうとする意志」が確立されていれば、解消される問題だと思います。

メリットを生かし、デメリットを解消していけば、在宅勤務制度はとても魅力的な制度だと思います。そして、円滑に仕事を進めるうえで、最も重要なのは「褒めること」ではないでしょうか。たとえば、直してもらいたい箇所があるときに、それだけを伝えるのではなく、褒めるべきことを褒めたうえで、直しの依頼をする。これだけで、仕事はとてもスムーズになります。

これからも、優秀な女性たちが十分に能力を発揮することができるような仕組みを整えつつ、高度なもののづくりで世の中に貢献する会社として前進していきたい考えです。

大阪

Osaka

パネルディスカッション

CSR活動で より良い社会と企業の成長を目指す

●コーディネーター



池田 耕一

立命館大学大学院経営管理研究科客員教授

●パネリスト



吉田 順子

大代興業株式会社
経営企画室
総務課長



植木 力

株式会社カスタネット
代表取締役社長・
社会貢献室長



大木 滋

株式会社SiM24
代表取締役社長

営利と非営利を1つと捉える 企業は伸びる

池田 カスタネットの植木さんにソーシャルビジネスに関する質問です。「現在の取組と今後の展望は？また、ソーシャルビジネスを推進していく上で、行政に求めることは？」との内容です。

植木 現在の取組としては、当社で販売しているトナーカートリッジの売上の1%をカンボジアの子どもの給食支援にあてる活動をしています。今後も、どこへいくら寄付するのかを透明化しながら、こうした活動を続けていくつもりです。行政に対しては、ソーシャルビジネスに対してより積極的になっていただきたいですね。今年度から、京都市がソーシャルビジネスに対して予算をつけました。京都府も来年度からソーシャルビジネスの研究会をスタートするようですので、これまで以上に行政には期待を寄せているところです。

池田 次は私宛ての質問です。「企業への社会的期待において、お客様の要求がコンプライアンスを逸脱しかねないものが増えてきているように思うのですが、何か対処方法はありますか」との内容です。自分が勤めている会社のルールにのっと

ると応えられない要求に対して、どうすべきかということですね。確かに、お客様の要求には妥当であるものと、そうでないものがあると思います。ただ、消費者の方々の問題意識には、企業にとっては大きな宝物が入っている可能性があります。したがって、「既存のルールでは難しいけれど、何とかお客さんの要求に応えたい」と思われた時には、中長期的に会社のルールを変える方向で考えてはいかがでしょうか。「何が最も大事なのか」を常に考え、それを意識しながら、お客様に対しても、会社に対しても誠実に向き合うことで、双方が納得する形に辿りつけると思われます。

次の質問はSiM24の大木さん宛てです。「女性が長期にわたって活躍できる場を確保するというコンセプトは素晴らしいと思うのですが、今後は男性の在宅勤務もお考えでしょうか。また、24時間対応となると、深夜に働かせることになるのでしょうか」とのことです。

大木 結果として女性ばかりになっているだけであって、過去には、定年退職をされた男性が、地方でサテライト社員になったケースもあります。むしろ、男性の方でもCAEの経験をお持ちの方には、ぜひ営業職として働いていただきたいと思っ

ています。24時間対応については、時差を上手く利用していきたいと考えています。

池田 では、私から植木さんに質問です。先ほど、企業の営利活動と非営利活動である社会貢献活動には親和性があると仰っていました。私自身の考えでは、社会のニーズとウォンツを叶える企業ほど成功すると思うのですが。

植木 まさしくその通りです。これからの時代は、営利と非営利は1つとして捉えるべきです。従業員も従業員の家族も幸せで、家庭も仕事も楽しく、更に仕事を通じて社会の問題を解決しながら皆で前進する、そんな会社が増えていくといいですね。

透明性と説明責任で 企業の不祥事を未然に防ぐ

池田 私宛ての質問です。「企業の不祥事について。問題を深刻化させないためには、CSRの諸原則に則ってどのような対処をすれば良いのか」というご質問です。CSRの原則に照らし合わせると、先ほど申しあげた7つの原則のなかでも特に「透明性」が大切だと思います。例えば絶対的な権力を持つ大株主兼会長から電話がかかってきて、明日までに何億円この口座へ振り込めという指示を受けたら、皆さんだったらどうされるでしょうか。緊急事態だから決議は不要と言われたらどうされるでしょうか。「取締役会の決議を経ないと振り込めません」と言える方は言っていると思います。しかし、大半の人は、なかなかそうは言えないでしょう。だとすると、ルールを作っておくしかありません。例えば、「会社役員に対して貸付金を出す時は、それを公表する」という

ルールを作り、それを取締役会で確認し、決議しておく。そうすれば、大株主兼会長から振り込み要請があった場合に、了承と同時に、「会社のルールに従って、この振込みは自動的に公表されます」と言えますよね。これは一例ですが、CSRの原則における透明性を、個人の役割や義務にするだけではなく、会社の公式のルールとして公開制にしてしまふ、こんな方法もあるのではないかと考えております。

また、経理出身の役員が中心となり組織ぐるみで損失隠しを行うといったケースも考えられます。これに関しても、先ほど申し上げたCSRの7原則にある「透明性」というものを、会社のルールにしておくことが有効だと思われます。例えば、それぞれの部門の出身者は、役員全体の何割以下にするとか、決めておくのです。多様性を重視する視点を持っておくと、役に立つのではないのでしょうか。そして、もう1つは、CSRの原則にある「説明責任」です。「説明責任」というものを、もう一度社会としても企業としても見直すべきだと私は思っています。説明責任とは、説明をする責任ではありません。ISO26000に定義されている説明責任とは、「組織の意思決定と行動、この2つについてステークホルダー、利害関係者に説明をすることに加えて、その説明に対してステークホルダーへ責任ある対応がとれる状態であること」とされています。こうした説明責任の趣旨というのを改めて何らかの形で、会社の役員も対象とした規範に盛り込む必要があると思います。

成功するCSR事例には 共通点がある

池田 次は、CSRの窓口をされている方から「匿名での相談にはどう対応すべきですか」との質問です。匿名で相談を受けた場合は、まず、相談内容が真実かどうかを見極める必要があります。こうした場合は、良識を持って公正に実態を話してくれそうな人に、さりげなく実態を調査するといいいでしょう。

では、最後に私から一言申し上げさせてください。本日、3人の方々が、個性に溢れた取組事例をご紹介していただきましたが、共通点が2つあります。1つは、それぞれの会社の取組が、それぞれの事業形態と極めて密接につながっていること。そう考えると、会場にいらっしゃる皆さんの会社でも会社の事業と結び付くところで、何かしらの取組が可能なのではないかということです。もう1つは、CSRや人権に関する取組をしたことが、結果として、そこに関わる人たち全員のモチベーションアップにつながっているということです。CSRというと、自分の利益をないがしろにして、誰かのためだけに手間や時間をかけるイメージが強いと思いますが、決してそうではなく、結果的には、自分たちの仕事における、いわばサビ落としにもなり、モチベーションも業績も上がる可能性があるということです。

そういう意味では、今日、ここにいらっしゃるような志のある方々が、自分の仕事に結び付いた人権の取組、あるいはCSRの取組をされることを、心から期待をさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

東京

Tokyo

基調講演

社会的責任規格 ISO26000が発行 国際行動規範の骨格となる人権



水尾 順一

駿河台大学経済学部・
同大学院経済学研究科教授

あらゆる組織の社会的責任を考える指針として ISO26000が発行

企業をはじめとして病院や大学を含め、あらゆる組織に求められるISO26000が2010（平成22）年11月1日に発行されました。これまでのISO第一世代は品質規格（ISO9000シリーズ）、第二世代は環境規格（ISO14000シリーズ）でしたが、第三世代の今回は、社会的責任規格（ISO26000）になります。

ISO26000 がスタートしたことで、書類を作成し、審査を受けなくてはいけないのかと不安になられた方も多いと思いますが、ISO26000は第三者認証を目的とするものではなく、組織が社会的責任について考えるときに参考にする「ガイダンス（指針）」です。また、そこで考える内容は、組織がめざすべきものでよく、コンプライアンスを含むそれ以上のものであればよいことになっています。

ISO26000の社会的責任は「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティ参画と発展」の7分野で、それぞれに、「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」「人権の尊重」の7原則が求められています。

聞き慣れない言葉が続いたかもしれませんが、社

会的責任とは、1. 企業と社会の持続可能な発展を促進すること。2. これを促進するために不祥事を未然に防ぎ、トリプルボトムライン（「経済」「環境」「社会」の3側面）に積極的に貢献していくこと。3. ステークホルダー（利害関係者）の参画とともに進める義務と主体的な取組、と覚えておいてください。

ラギー報告

人権は保護・尊重・救済の枠組みで

国連人権理事会に提出された「ラギー報告」は、企業は人権について、「保護・尊重・救済」の枠組みをもつことが重要だと指摘しています。人権侵害のある職場は、差別を許す文化があると見られます。3点の枠組みは、企業と人権にの議論の基準点になるでしょう。

日本企業が考えるべきこと

1. ハラスメント

日本企業の社会的責任において、①ハラスメント、②メンタルヘルス、③男女共同参画の3つを考えてみます。

ハラスメントでは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメントなどがあります。

一昔前は、鬼軍曹と呼ばれる怖い上司がいたものです。「怒鳴り、指示なし、突き返す、見ない、まる投げ、無関心」なリーダーのもとでは部下は育ちません。今求められているのは、「サーバント・リーダーシップ」といって部下を支援するリーダーシップです。

例えば、子育て中の社員を支援するために託児所

や育児短時間勤務制度をつくるなど、第一線にいる人たちが働きやすい制度を整えるのが、部下を支援するリーダーシップの一例です。

部下がお客さんとトラブルを起こした際は、「何てことしやがるんだ。おれの手間ばかりかけて」と怒鳴る上司ではなく、「何が問題だ？ そうか。じゃあ明日一緒に行こう」「こうしたらどうか」と部下と一緒に解決策を考え、彼らが仕事をしやすいように支援をします。

上司の顔色ばかり気にして仕事をする人を「ヒラメ人間」と私は呼んでいます。これはヒラメが海の砂の中に潜って、頭上の嵐が過ぎ去るのをみつめているからです。そういう人間になったら組織は終わりです。

2.メンタルヘルス 予防は風通しの良い環境

パソコンが職場に浸透してきたことで、人と話す機会が減っています。モニターに向かって独り言を言う社員がいたら、第一症候です。声をかけてあげてください。カウンセラーが聞き上手のように、人は話をするだけで落ち着きを取り戻すこともあります。

会社でトラブルが起きると必ずこんな言葉が聞こえてきます。「うちは風通しのいい会社じゃなかった。何でも言える風土じゃなかった」と。風通しの良い企業風土は、思いやりのコミュニケーションから始まります。「女のくせに」「新入社員のくせに」という批判の声は聞こえていないのでしょうか。職場では、女性だから、新入社員だから発言できないということはあってはいけません。自由に物が言える雰囲気づくりが必要です。

では、リーダーは話しやすい雰囲気づくりにおいて、何ができるのでしょうか。提案したいのは、まず出社したら洗面所で笑顔の練習をすることです。というのも、本人は気づいていないかもしれませんが、人間、年齢とともに頬の筋肉が落ちて、への字口になる、つまり難しい顔になっているのです。口角を上げて、笑顔で人の話を聴く練習をすること。部下が話をしやすい雰囲気をつくるためです。一見、人権とは関係のない話のように聞こえるかもしれませんが、人権は相手を大切にすることです。つまり、話しやすい雰囲気づくりと関係があるのです。

さらに年を取ると、短気になり「結論はなんだ」と、急かしてしまいがちです。急かさず話を聞いてください。そして、みんなが考えていることを共有することを心がけてください。以心伝心では駄目です。同じ目標に向かって進める情報共有が大事です。

風通しの良い職場環境の一例として小林製薬があります。この会社はみんなが自由に意見を言い、お互いに聞き入れる文化を持っています。会議ではドロドロとした現場の声を商品に反映させたいという願いから「ドロドロ会議」と呼ばれています。良い案がでたら、社長から直々に「ホメホメメール」が届くそうです。そんな文化があるからなのか、「熱さまシート」「さわやかサワデー」など、面白い商品がいっぱい生まれています。

3.男女共同参画 多様性みとめ 相手を尊重

男女共同参画には、人事処遇、業務分担、福利厚生なども含まれます。以前、『ウォール・ストリート・ジャーナル』で「グラスシーリング」という言葉が使われました。これは女性の昇進を阻む、見えないガラスの天井が存在することを表現していますが、そのような組織では困ります。

人事処遇、業務分担、福利厚生での差別や、セクシュアル・ハラスメントは、あってはいけない話です。多様性を認めて、同じ人間として相手を尊重し、人を思う優しさをもつことが大事です。

CSRの推進 成功の秘訣

CSR成功の要は社員です。なぜなら、社員は組織の社会的責任を推進する主体であり、社会的責任の対象・ステークホルダーでもあるからです。彼らの目線で社会的責任、人権への取組を進めていくことが大切です。そのためにも、社員がCSRを理解、納得するように、日頃から社会的責任について考える機会をつくるよう心がけることです。彼らとの対話から、何が求められているのか知ることも大事です。

目線は社員、視点は社会ということを頭に置いて、社会的責任と人権に心がけていただければと思います。

被災地
支援

秋元 義彦

Akimoto Yoshihiko
株式会社パン・アキモト
代表取締役

株式会社
パン・アキモト

- 本社
栃木県那須塩原市東小屋
295-4
- 代表者
秋元 義彦
- 創立
1947 (昭和22) 年
- 資本金
3,500万円
- 従業員数
48名
- 事業内容
パン製造・販売
- URL
<http://www.panakimoto.com>

非常食のパンで
食料難民を支援

Point 1

備蓄後、廃棄前の食品で人道支援

Point 2

お客様の善意を生かす

賞味期限が切れれば
廃棄するだけ？

当社は栃木県那須にあるベーカリーです。非常食用の缶入りのパン「救缶鳥」を販売しています。

今から17年前に、阪神・淡路大震災の被災者の声をきっかけに「しっとりしたパンの缶詰」をつくりました。保存ができ、なおかつおいしいということで、少しずつ売れるようになったある日、うちのパンを備蓄用に購入されている自治体から、賞味期限が切れるので引き取ってほしいと言われ、考えこんでしまいました。

非常食ですから賞味期限は3年と長いのですが、期限が切れれば廃棄しなければなりません。せっかくなので食べていただきたい。しかし、必要となるような非常事態はないほうがいい……。「パンの缶詰」は保険的意味合いの強い商品でした。

2年間備蓄した後のパンを
被災地の義援物資に

スマトラ島沖地震（2004（平成16）年）が発生したとき、現地から、売れ残ったパンを送ってほしいと声をかけられて、はっとしました。日

本では捨てられてしまううちの商品を、欲しいという人がある。うまくコラボレーションできないかと思ったのです。

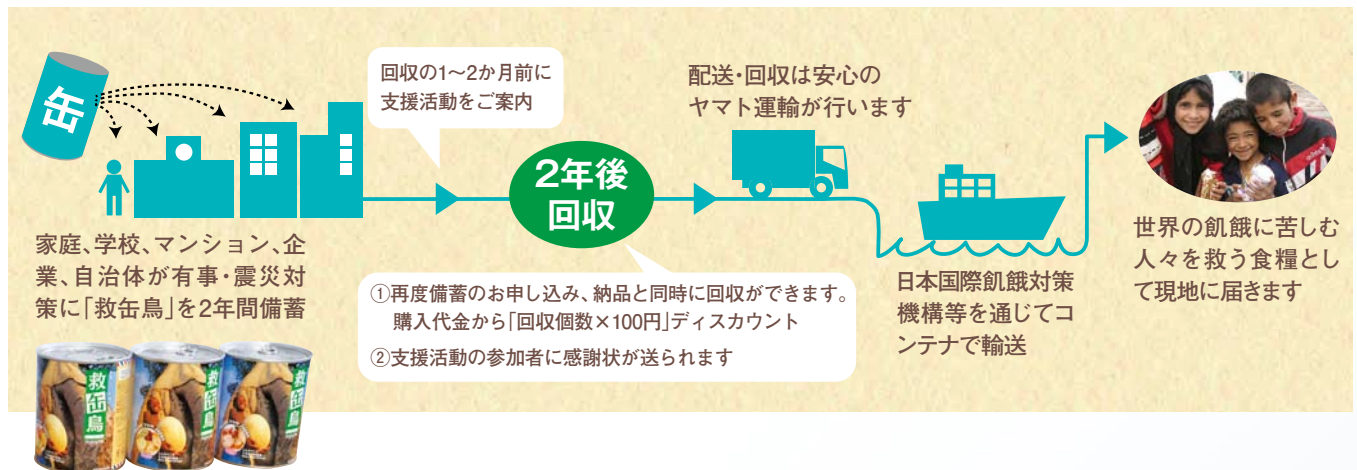
いろいろと検討し、4年前にたどり着いた結論が新しいシステムの「救缶鳥」でした。パンの缶詰で、世界の飢餓を救うプロジェクトです。3年間の賞味期限のうち、残り1年になる1~2か月前に、購入者から備蓄されているパンを下取り回収させていただき、食料を必要としている国（義援先）に届けるのです。

義援先の多くは、内戦や紛争状態にあり、食料が届くまでに時間がかかるため、残っている一年間の賞味期限を有効に生かします。

当社では、救缶鳥を購入された方の連絡先を管理しているので、賞味期限が2年たった時点で、プロジェクトをご案内しています。ご協力いただける方には、新しい備蓄パンの購入をご案内するとともに、1缶の回収につき購入額から100円の割引をさせていただき、感謝状を送らせていただいています。

配送と回収はヤマト運輸にお願いし、海外への輸送は、日本国際飢餓対策機構などにお願いしています。

当初は、回収や海外輸送にかかる



手間や費用、お客様が喜んでくださるかわからないこともあって、社員とともに悩みました。当然最初からうまくいったわけではなく、さまざまな課題にぶつかるたびに、「駄目だ、駄目だ」「でもやりたい。やるべきだ」という葛藤を繰り返し、プロジェクトを前進させてきました。

国内の被災地支援にも着手 パンとメッセージ届ける

東日本大震災直後には、当社はパンの缶詰1万5,000個を無償で被災地に届けました。東北へ向かう道路は寸断されていたので、いったん東京に運び、そこからは防衛省の協力でヘリコプターで届けてもらいました。メディアで、栃木のパン屋と防衛省と一緒に支援活動をしたと紹介されると「田舎にいながら、君の会社は面白いことをやっているね」と関心をもってくれる人が増えました。

広島のお客様からは、こんな要望が届きました。「私は東北には行けないけど、手元にあるアキモトの備蓄パンを寄付するから、被災地に代わりに持って行ってほしい」と。そこで、パンの缶に被災者へのメッセージを書いて、当社あてに送ってほしいと返事をしました。同じ呼びかけを全国にしたところ、約2万缶が集

まり東北に届けることができました。同じ商品でも、見方を変えてみると、送り主のメッセージも一緒に届けられることに気づかされました。

地域の備蓄をサポートする NPO法人を設立

その後、ツイッターなどのインターネットサービスで、うちの活動の支援を呼びかけてくれる人が増え、NHKの番組に出演したことも重なり、全国から約2,000万円を超える支援金が2か月で集まりました。

寄付金が効果的に使えるように、NPO法人「災害支援機構We Can」を立ち上げ、備蓄食の確保を促進する活動を始めました。We Canに寄付すると、寄付金で備蓄食が購入され、寄付者の住んでいる都道府県内の協力倉庫に保管されます。言ってみれば民間による備蓄品ネットワークで、自治体の補完的な役割を担っています。ニーズのある場所に迅速に食料を届けることを目指しています。

東日本大震災の後、何度か被災地を訪問する私の姿を見ていた社員から、自社商品が被災地でどのように役立っているのか知りたいという意見が相次ぎ、バスを4回出して社員も現場に入りました。このような経験を通じて全社をあげて支援活動を

継続していく気持ちが明確になったと思います。

自らが変わり挑戦すれば チャンスはやってくる

救缶鳥プロジェクトがテレビで世界120か国に紹介されたときのこと、電話やメールの数が増え、英語での問い合わせにも対応せざるを得なくなりました。このまま支援活動が続けられるのか不安がよぎりました。このときの私たちを支えたのが、わが社のモットー「CCC」でした。CCC「自分が変わり（チェンジ）、新たなチャレンジをすることでチャンスはやってくる」という意味です。

売りっぱなしの備蓄食であれば、当然賞味期限が切れるとゴミになります。しかし備蓄食の見方を変えることで、食料が必要な国で役立つことに気づいたのです。商品に別の価値が見出せれば、その価値を生かした見返りを求めない活動ができる可能性はあると思います。当社にとってはそれが「救缶鳥プロジェクト」でした。

「救缶鳥プロジェクト」では、これまでに数十万缶を届けてきました。もしかすると私たちは、パンだけでなく、日本人の優しさも世界に届けられるのではないかと考えています。

障害者
雇用

金地 辰旺

Kanechi Tatsuo

株式会社ファーマーズマーケット
代表取締役株式会社
ファーマーズ
マーケット

- 本社
千葉県千葉市若葉区下田町
1390
- 代表者
金地 辰旺
- 創立
2009(平成21)年
- 資本金
1,000万円
- 従業員数
13名
- 事業内容
農作物の生産、販売、流通関係業務・通信販売、農業生産に必要な肥料・苗・種等の販売など
- URL
<http://www.fmkt.jp/>

納付金の転用投資で
農業で人と地域を元気に

Point 1

食べる社会貢献「パラリンベジタブル」

Point 2

特性を生かした仕事づくりで
生産性アップ納付金を農業に転用投資
新会社で障害者を雇用

株式会社ファーマーズマーケットは、2010(平成22)年に設立したばかりの会社で、千葉県下野農場で農業を行っています。

ファーマーズマーケットができた背景には、障害者雇用促進法が関係しています。皆さんもご存知のとおり、企業は、障害者雇用促進法に定められている障害者雇用率1.8%を満たすことができない場合は、毎年納付金を納めることになります。

私どもの親会社である株式会社メディックスは、この納付金を農業に転用投資して、障害者雇用率をクリ

アできないか考えました。その結果、子会社としてファーマーズマーケットを設立し、「企業」「農業」「福祉」「経済」の4分野でのメリットを追求することになりました。

農閑期のない農業で
安定した雇用を

ところが、一般的に農業は、一年中仕事があるわけではありません。農繁期は忙しく、農閑期はそれほど仕事がなかつたりしますから、そのままでは安定した雇用が一年をとおして提供できません。そこで以下のような工夫をしています。

まず環境をコントロールしています。「ヒートパイプ」に冷水やお湯を通し、水耕栽培のビニールハウス内の温度を管理しています。

次に生産物の生育の速度をコントロールしています。「オーガテック発芽庫」という自社で開発した発芽庫を使うと、土耕栽培だと小松菜の場合、発芽まで約2週間かかるのところ、24時間で発芽します。水耕栽培ですから農業は一切使っていません。

農地を最大限活用するためには、「オーガテック農法」というオーガ

4つのメリット



ニックなものをテクノロジーでつくる農法を考えました。1棟（300坪）のハウス内には、約30メートルの水耕ベッドが24本設置されていて、一つの水耕ベッドの収穫量はだいたい50キロです。もちろん、コントロールできる環境には限界がありますが、それでも、季節によっては100キロくらいまで収穫ができます。うまくローテーションすることで、365日収穫ができるようになりました。

オーガテック農法で使う冷蔵庫や発芽庫、電気分解水生成装置は、当社が独自に開発したものです。似たような製品はありますが、それらは、価格が2桁ほど高額でした。

特性を生かす仕事づくりで 高い生産性を発揮

現在、10名の重度知的障がいのある人が働いています。苗をプレートに移植する作業や、収穫、パッキング作業を担当しています。パッキング作業の過程には、あえて機械を導入していません。人ができる仕事が減ってしまうからです。

なかには非常に細かい作業もあり、健常者は30分で飽きてしまうような仕事も、彼らはすばらしい集中力で、非常に生産性が高い仕事ぶりを発揮しています。

このように、彼らの特性を生かすことにより、生活を十分にサポートできる給料が払えます。重度知的障害の場合、障がいの度合いにより最低賃金の免減制度がありますが、私どもは千葉県の最低賃金で支払っています。

また、千葉県の「フレンドリーオフィス」（積極的に障害者雇用をしている職場の認定）と、職業訓練委託事業所に認定されていて、研修生を



水耕栽培のビニールハウスで収穫されるオーガニックの野菜。ハウス内の環境をコントロールし、365日収穫ができる。

受け入れています。

食べる社会貢献 パラリンベジタブル

障がいのある人がつくった生産物を「パラリンベジタブル」というステッカーを使ってアピールしています。パラリンベジタブルの生産物を食べることで、彼らの生活がサポートできるので、私たちは「食べる社会貢献」と呼んでいます。

パラリンベジタブルのステッカーは、当社以外の養護施設の生産物にも貼られています。大手スーパー、有名ホテル、アミューズメントパークでも、続々と、パラリンベジタブルの生産物を使ってくれるところが増えています。

うれしいことに需要が増えて、生産物が追いつかない状態です。現在はハウスを4棟に拡大しています。

働く人が生き生きすると 周囲の環境も活性化

ファーマーズマーケットを設立したときに雇用した10名のスタッフは、1名も辞めておりません。本人も親御さんにも喜ばれていますし、飲食店の方々も「本当においしいものを

ありがとう」と言って頂いています。

年2回の収穫祭には、当初スタッフと家族、養護学校などの先生たちだけが来ていましたが、最近では、近所の方、農作物を消費してくださっている飲食店の方なども来てくださるようになり、前回の収穫祭には240人もの来場者がありました。

人前に出たがらなかった障がいのあるスタッフも、収穫祭では、「自分たちで焼きそばを焼いて提供したい」と主張するようになり、社会にどんどん出てくるようになりました。これは大きな収穫だと思います。

スタッフの親御さんは、子どもが給料をためて旅行に連れていってくれたと泣いて喜んでいました。

自立した経営を実践

障害者雇用でお困りの企業さんがいらっしゃいましたら、転用投資をして、放置された農地を復活させてみませんか。

弊社は助成金に頼らず、10人の障害者雇用を生み、その結果、地域活性化を促進させることができました。弊社の技術、ノウハウは全部開示いたしますので、ぜひご相談ください。

高年齢者
雇用

高平 ゆかり

Takahira Yukari

株式会社マイスター 60
人材情報センター本部本部長株式会社
マイスター 60

- 本社
東京都品川区西五反田7-19-1
- 代表者
平野 茂夫
- 創立
1990 (平成2) 年
- 資本金
1,000万円
- 従業員数
376名(2012年4月1日現在)
- 事業内容
人材派遣、職業紹介等の人材サービス
- URL
<http://www.mystar60.co.jp>

生涯現役文化を弘め
高齢者に雇用創出

Point 1

高齢者による高齢者支援

Point 2

60歳新入社70歳選択定年

仕事経験豊かな高齢者に
定年後の働く場所を

当社は東京と大阪に事務所を構え、高齢者の雇用創出事業に取り組んでまいりました。「60歳が新入社、70歳が選択定年」を経営の柱とし、創業22年になります。

「60歳が新入社」とは、60歳で定年した高齢者が再就職することで、「選択定年」は、70歳になったときに、自ら仕事を辞めるか選択するという意味です。

起業のきっかけは、創業者・平野茂夫がラジオで聞いた「サラリーマン 会社辞めれば ただの人」という川柳でした。知識、経験、体力もあり、働く意欲のある高齢者が、定年を機にただの人になるのはおかしいと感じ、日本の定年制を変えるビジネスモデルを模索し始めたのです。

平野の3つの理念の1つ目は、利益の極大化経営ではなく、高齢者の職場づくり、あるいは雇用の開発に努め、企業の社会的責任を推進する。2つ目は、高齢者の定年後の就業に対する社会的に正当な位置付けと認識づくり。3つ目は、技術立国日本を下支えするため、シニアの人的資源を有効に生かせる職域の開発でした。

高齢者の再就職を
支援する側も60歳以上

当初は、若手社員とシニア社員を組み合わせで派遣する「親子派遣」を展開していました。例えば電気設備分野では、10人中7人が若年で3人はベテラン技術者でした。ベテランが若手にノウハウを伝承し、ベテランには第2の職場で生きがいを感じてもらおうという事業でした。

現在は、親子派遣に加え、技術部門と事務部門の人材派遣、紹介、請負を展開しています。

また、当社に就職する「本部社員」は、原則60歳以上で70歳で定年を選択するか決めます。全社員「部長」の肩書をもつのがユニークだということで、テレビ取材も受けました。

給料は学歴や前職は一切関係なく一律で、年金等を加えて月額ベースが30~40万円になる設計です。契約期間は、高齢者ですとご自身の健康状態、家族の介護などがありますから1年とし、毎年社員と会社が話し合い仕事の継続に問題がなければ70歳以上でも働いてもらっています。現在最高齢は78歳です。

派遣ではなく「現業社員」 経済的理由で職探し

当社に登録いただく派遣社員については、こだわりをもって「現業社員」と呼んでいます。派遣という言葉に一抹の差別があり、抵抗を感じるシニアがいるということ、また、当社の社員だということを胸に刻んでいただくためです。

現業社員の雇用条件は、派遣先の契約ベースによります。だいたい9時～5時の勤務で、月額20～30万円の給料です。登録者は4,294名。60～64歳が多く、最近では55～59歳のミドルシニアの方が増えています。

就労の動機ですが、最も多いのが「経済重視型」です。さまざまな事情で働かなければならない方です。15年前は、「生きがい追求型」と言いますか、奥様に「家にいないで外出して」と言われて職探しに来られる方が多かったのですが、最近では経済重視型が増えています。

また、現役でいたい方を「セカンドキャリア志向型」と呼んでいます。派遣ではなく、正社員や顧問のポジションを探しに来られます。

すでにNPOで支援活動に携わっている方が、さらに情報を求めて来られる「社会貢献型」の方もいます。

最近の労働市場 復興需要で東北の求人多数

2006～2008（平成18～20）年は年間500名を超える方が当社の紹介で就職されましたが、リーマンショック後は落ち込み、年間400人弱となっています。

どのような案件があるかと言いますと、技術系、施設・設備管理、ビルメンテナンスなどが半分ぐらいを占め、残りは事務や営業、専門職です。

中小企業の次期社長候補や、経営経験が生かされるような経営指南役は人気の高い案件です。市立小学校の設備管理・営繕の就労紹介も長年お手伝いさせていただいています。典型的なのは、経理・財務の仕事で、週3日の勤務で、年金併用型という最も人気のある契約形態の案件です。

そのほか東北の震災関連で、建築、設備関係の有資格者、特に1級建築士、2級建築士、施工管理の求人が増えています。また損害保険会社か

らは、損害鑑定人の求人もあります。

よく高齢者の仕事が少ないと言われるかもしれませんが、実際は仕事が決まってから辞退されたり、あっけなく辞めちゃうケースが多いのです。また、65歳継続雇用制度の影響で、外部の高齢者を活用しようとする企業は限られているという声も聞きます。

再就職 成功する要因 失敗する要因

いうまでもなく、人材会社の情報収集力や、マッチング力が高いことは、再就職を成功させるポイントです。こうした力が十分でなかったり、採用先の受け入れ体制に問題があると失敗します。

求職者側の要因としては、キャリアや技能よりも、むしろ我が強いとか、過去の地位や人脈にこだわってしまう性格面で失敗することが多いです。成功するケースは、明るくて若々しい活発な「おちゃめなシニア」タイプです。若い人とも経営層とも会話ができるのでうまくいきます。

生涯現役文化を弘め 社会制度の変化とともに

当社の企業理念は「雇用機会を創出し、人々の生きがいを弘め、生涯現役文化をひらきます」です。高齢者に対する固定概念をなくすには、文化そのものを変えていかなければならないと考えています。

年金行政の行方、派遣法と労働市場の動向。また、高齢者の1人暮らしや貧困の増加に、当社がどう対応できるのかが課題です。



若手とシニアを派遣する「親子派遣」で熟練のノウハウを次世代に伝承。第2の職場での生きがいに

東京

Tokyo

パネルディスカッション

CSRの促進

鍵は企業の持続性と利益の両立

●コーディネーター



水尾 順一

駿河台大学経済学部・
同大学院経済学研究科教授

●パネリスト



秋元 義彦

株式会社パン・アキモ
代表取締役



金地 辰旺

株式会社
ファーマーズマーケット
代表取締役



高平 ゆかり

株式会社マイスター 60
人材情報センター本部本部長

食料支援 食べたあとの容器は
再利用され、最後は資源回収へ

水尾 最初は秋元さんへの質問です。「パンの空き缶はごみになりますが、海外ではどうしていますか」
秋元 私どもより先に、ある団体が賞味期限が切れる前のものを送ったところ、届く前に賞味期限が切れてしまい、「日本のごみを海外に輸出するのか」と報道されて失敗に終わっています。

私どもはこの一件を知っていたので、賞味期限が3年のものを2年で回収し、期限内に届けています。

食べた後の缶は、現地でコップとして再利用されています。缶がもう少し大きければ食器として使えると聞き、2倍サイズの缶も使いはじめ、こちらは食器として再利用されています。缶はダブルセーフティ構造※になっているので、安心してお使いいただけます。

また、缶ですから、いずれ錆びますので、10缶を1セントで引き取り、鉄のリサイクルにまわすプロジェクトも準備しています。

現場に仲間を増やし
CSRを社内に広める

水尾 次の質問は私あてです。「登

壇企業がCSRに積極的に取り組んでいる姿勢には好感が持てます。トップの方々に現場の考え方を伝える方法を教えてください」

資生堂で働いていた1997（平成9）年に、日本の会社で初めてとなる企業倫理の委員会をつくり、最初の責任者を務めました。そこで、トップと現場の意志疎通、コミュニケーションをどう図るかで苦労しました。

何をやったかということ、現場に仲間を求めたのです。19歳の女性から58歳の男性まで、年齢や性別、部署が異なる411人の多様な仲間が手を挙げてくれました。

彼らに情報を伝えて、彼らが現場で進める。そうすると「うちの営業所は若いやつがやっているから、一緒にやってやろうじゃないか」と、みんなが企業倫理に関心をもち、現場を動かすことにつながったのです。

トップとの対話も大事ですが、社員は主客一体の立場にありますから、現場の仲間たちとの対話を促進することが大事だと思います。

民間と行政の違いを生かしつつ
連携の強みにも注目

水尾 次の質問は高平さんにいただいています。「マイスター 60は、シルバー人材センターと競合しない

※ダブルセーフティ缶：開缶した際、缶本体とフタの両方に安全対策が講じられ、ケガをしにくい構造の缶

のでしょうか」

高平 シルバー人材センターは、基本的には全国各地、つまり地域密着型の就労センターになると思いますが、われわれの人材ビジネスは一定の収益を確保しなければなりませんから、必然的に都市でビジネスをしています。この状況からすると、一部競合する部分もありますけれど、ほとんど競合しているという実感はございません。

例えばシルバー人材センターの職種は、軽作業系ですね。お手伝いであるとか、雑草取りですとか、何か物運びであるとか、言ってみれば日雇いですとか、そういった内容が多いと思います。しかし、現行の派遣法の中では、そうした業務を1日単位で請け負い、派遣でやるということがないため、競合はしません。

ただ、これは私見だとお断りしておきますが、日本が少子高齢化で、高齢者が何らかの仕事を持たなければならないということは、高齢者が働ける職域開発が最大の課題だと思います。また、若年者の仕事を阻害しないことも考慮しなければなりません。

その点、現行のシルバー人材センターは官主導といいますか、独自のエリアがあるので、そこに民間のパワーを注入して、官民連携で高齢者の雇用創出を促すような、ハローワークとは違った組織があると個人的にはよいと思います。

特に東京や大阪といった都市部だけでなく、全国で、あるいは農村エリアで展開するには、やはり官民連携が必要だと考えています。

あとこれはお願いになりますが、現在の労働者派遣法では、規制が強くて、高齢者といえども同じ職種で3年以上派遣ができないといった

制限があります。これは撤廃していただきたいと思います。

60代の方が派遣の仕事が決まっても、3年後は同じ会社で派遣が続けられないのです。派遣先も本人も継続することを希望していても、現状では無理です。何とか60代前半で次の仕事が決まったら、そのまま継続できるような法制度といいますか、そういったものがあれば考えています。

これからのCSRは バリューチェーンも含んで

水尾 最後にもう1つ私に質問をいただいています。「ISO26000では、サプライチェーンにまで広げて、人権を尊重することが求められていますが、取引先が人権を守っているか確認するのは難しいと思いますが、どうお考えですか」という内容です。

こういう問題は本社や、国内だけでやっていては駄目だと思います。グローバルに展開をしている会社であれば、現地の雇用や人権がどうなっているか、そういったところにも目を向けるべきです。

イオンでは、「トップバリュー」というプライベートブランドをつくっていますけれど、トップバリューの契約条件には、コンプライアンスや人権についての項目があります。そこがきちんとしていない取引先は、契約の対象にならないのです。

「SA8000」というアメリカの人権と労働の認証がありますが、日本で初めて取得したのはある化粧品メーカーで、アメリカのエイボンの下請け会社でした。

デンソーのCSR報告書を見ましたら、一次取引先だけじゃなくて、

海外の会社も含めて二次下請けまで、全部チェックをしていました。

このように、すでに実行している会社も出てきています。今後はよりサプライチェーンにおける人権の尊重、労働環境の健全性などが求められてくるでしょう。

ソーシャルビジネスポイントなど 継続・参加しやすい制度を

水尾 最後に、ご発言がある方いらっしゃいましたらどうぞ。

秋元 主催が経済産業省ということをお願いします。ソーシャルビジネスポイントを創設してください。そうした仕組みがあると、われわれも社会貢献活動を継続しやすいですし、参加しやすくなると思います。

水尾 私はいつも「3K改革」の話をしています。ひと昔前でしたら、3Kというのは、労働環境が、「きつい、汚い、危険」なことを指し、あまりいい意味ではなかったのですが、今日、ご紹介させていただきたい「3K改革」は、「絆、気づき、共感」です。やはり気づきが生まれないと、人権の促進はできないと思います。相手の気持ちや社会に対する気づきは大事です。気づきから、絆、共感へとつながっていきます。これからますます人権、労働環境の向上を進める上では3K改革が重要だと思います。

そして、最終的にいろいろなことをやるにしても企業が存続しなくては話になりません。企業のサステナビリティ(持続可能性)とプロフィット(利益)、これがなければ企業は継続できません。これからCSRや人権を進める上では、サステナビリティとプロフィットとの両立が大事だと最後にお伝えしておきます。

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。

新潟

Niigata

- 皆さんの熱い気持ちが伝わり、大変参考になった。本業に根差した活動がとてもいいなと思った。また、単に対外的なPRのためではなく、社内風土改善意識の向上から、お客様の満足、社会貢献へ、という良い環境ができあがっていくことがCSRの本質なのだと気づいた。
- 身近な企業であっても知らなかった取組を、具体的に聞くことができ、大変参考になった。
- コーポレートアイデンティティと働きがい個別のものではないことが明確になった。タイトルがいかめしいが内容が平易で興味深かった。
- ISO26000に関する最新情報が得られて良かった。今回の参加で特に聞けるとは思っていなかった。
- 中小企業の事例発表がとても参考になった。自社でも実際に取り組めそうな内容が役に立った。
- 新潟で定期開催をしてほしい。
- 最新の傾向を知ることができて良かった。
- 他企業の取組を伺うことにより、私たちの取り組むべき姿を改めて感じることができる。
- 社風、社員の変化という動きにつながるということは非常に参考になった。

大阪

Osaka

- 机上の理論だけでなく、実体験や直接に肌で感じられた感覚をも話していただき、より身近に伝わってきた。
- 収益中心で判断されていた企業の取組に対する考え方が変わった。社会に役立つ企業になるために、弱い力ではあるが前進したいと思った。
- 企業の社会的責任について、各社の尽力に敬服する。徐々に勉強して社会貢献を考えたい。方法は色々あるが、将来を担う子どもたちへの支援を考える。
- 「社会的責任」というと最低限やっておけばよいレベルと理解されることもあると思うが、可能な範囲で幅広く取り組んでいる姿勢に感銘を受けた。
- CSRは大企業だけのものではなく、零細企業にも有効であることが理解できた。
- 企業の生き残り、ベンチャービジネスの取組について全く違う分野、知らなかった分野の勉強ができた。
- 漠然としていたイメージのCSRについて、ある程度イメージができた。
- 志のある企業の取組に感銘を受けた。コーディネーターの熱意ある解説もすばらしかった。本質理解につながった。
- 具体的な事例を直接に伺えてとても参考になった。CSRが企業活動にとって重要であることも確認できた。CSRに人権問題が大きくかかわっていることも認識できた。

東京

Tokyo

- CSRの実施についてさまざまな切り口があることが理解できた。参加して良かったと思う。
- 基調講演と事例紹介のバランスが良かったと思う。CSR報告書を作成する立場だが人権について再認識できてとても良かった。時々こういう場で新しい考え方を吸収しなくてはいけないと思った。どの会社も社長の本気度がCSRだと思った。
- 人を感動させられるCSRとは何か、自分の会社でもできないか考えさせられた。
- 事例発表は具体性に富んでいて参考になった。
- 感動する事例があった。当社も会社が認めれば参加したいと思う。
- ISO26000と人権についてよく理解できた。
- 事例発表において、活動が事業とうまくマッチしていることに驚きを隠せない。
- 皆さんの話が非常に共感できる内容で、これからの日本社会にとって重要な意味を持つ活動であると感じた。
- 質問を出したら取り上げていただいて、納得のいく説明をしていただき大変嬉しかった。
- 2か月に一度の頻度で各種の講演に参加しているが、最近の講演の中でもっとも良かった。
- 自社のCSR活動に反映できる内容が多くあった。お礼を言いたい。
- 有名大企業以外のビジネスの取組事例がとても参考になった。社長自ら話をしていただきおもしろかった。

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22年度版 在庫なし



コーディネーター・基調講演

池田 耕一

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科
教授

田中 宏司

東京交通短期大学学長・教授

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
- 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
- 創業の精神に基づくCSR活動
- 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
- 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
- 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
- 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
- 「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
- 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

サッポロホールディングス株式会社

日本理化学工業株式会社

リコージャパン株式会社北海道営業本部

アイエスエフネットグループ

株式会社コヤマドライビングスクール

サイボウズ株式会社

株式会社ユー・エス・ジェイ

クリロン化成株式会社

日本イーライリリー株式会社

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
- 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
- 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～
- 柔軟な雇用スタイルを築く在宅雇用
- 企業の社会的責任 大国フーズのビジョン「大国フーズ10年計画」
- 知的障がい者の雇用をはじめて
- 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
- 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
- 住友スリーエムにおけるCSR経営

株式会社クララオンライン

日本理化学工業株式会社

マイクロソフト株式会社

株式会社アンウィーブ

株式会社大国フーズ

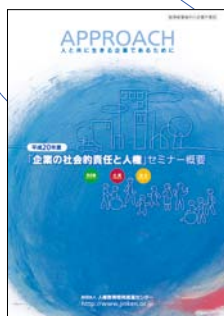
株式会社美交工業

料亭久里川

株式会社グローバルコンデンソ

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
- 社員一人ひとりに根付く、真のCSRを目指して
- 企業における多文化共生活動
- すべては、女性のため…から始まりました
- 障害者雇用と人権啓発の取り組み
- 家庭との両立支援への取り組み
- 地元仙台における「等身大の地域貢献」
- 障害者雇用で恩返し
- 「人間尊重」を土台に、「独りよがりにならないCSR」の推進

株式会社NTTドコモ東海支社

株式会社デンソー

ヤマハ発動機株式会社 IMカンパニー

エイボン・プロダクツ株式会社

オムロン株式会社

株式会社プロアシスト

イトース株式会社

株式会社大谷

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
- 地域を守るタクシー
- 人権尊重のリーダーカンパニーへ
- ステークホルダー全員に笑顔を
- 障害者と共に働き、共に成長を
- 目指すは社会、企業、社員のWin-Win-Win

日新電機株式会社

両備タクシーセンター

マツダ株式会社

株式会社ファンケル

株式会社中西

大日本印刷株式会社

新潟会場

Niigata

- 日時 2011(平成23)年10月5日(水)
13:30~17:20
- 会場 新潟市万代市民会館
(新潟市中央区東万代町)

基調講演

社会的責任を果たすには人権への配慮は必須

田中 宏司 東京交通短期大学学長・教授
日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員

企業における事例発表

- 1 「髪の毛」「ウィッグ」を中心とした
本業を活かした多様な社会貢献
株式会社アデランス
- 2 職を失った被災者、避難者に
仮設住宅の屋根部品の製作を依頼
株式会社サカタ製作所
- 3 障害者雇用の促進が労働力確保へとつながる
山崎コンクリート工業株式会社

パネルディスカッション

本業に根差したCSRで企業の存在価値、役割を明確に

大阪会場

Osaka

- 日時 2011(平成23)年11月30日(水)
13:30~17:20
- 会場 ドーンセンター／
大阪府立男女共同参画・青少年センター
(大阪府大阪市中央区大手前)

基調講演

CSR(企業の社会的責任)と人権がつくるこれからの未来

池田 耕一 立命館大学大学院経営管理研究科客員教授

企業における事例発表

- 1 人が働く喜びを呼び覚ます支援を行う
大代興業株式会社
- 2 日本中の組織が関心を寄せる
「小さな企業のCSR報告書」
株式会社カスタネット
- 3 完全在宅勤務制度の活用で女性に優しい働き方を創造
株式会社SiM24

パネルディスカッション

CSR活動でより良い社会と企業の成長を目指す

東京会場

Tokyo

- 日時 2012(平成24)年1月19日(木)
13:30~17:20
- 会場 ニッショーホール／
日本消防会館(東京都港区虎ノ門)

基調講演

社会的責任規格 ISO26000が発行
国際行動規範の骨格となる人権

水尾 順一 駿河台大学経済学部・同大学院経済学研究科教授

企業における事例発表

- 1 非常食のパンで食料難民を支援
株式会社バン・アキモト
- 2 納付金の転用投資で農業で人と地域を元気に
株式会社ファーマーズマーケット
- 3 生涯現役文化を弘め高齢者に雇用創出
株式会社マイスター60

パネルディスカッション

CSRの促進 鍵は企業の持続性と利益の両立

平成23年度 企業の社会的責任と人権 セミナー概要

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

このパンフレットは、2011(平成23)年~2012(平成24)年に新潟、大阪、東京で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーを元に作成したものです。

経済産業省中小企業庁委託事業

発行 公益財団法人 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。

2012年9月発行

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。