

平成27年度

企業の社会的責任と人権

セミナー概要

笑顔とやりがいをはぐくむ企業

はじめに

「CSR(企業の社会的責任)経営元年」と言われる2003(平成15)年から既に15年以上が経過するとともに、経済活動のグローバル化や人々の意識の多様化に伴い、日本におけるCSRの概念は、私たちの社会に少しずつ浸透してきたかに思えます。

一方、不祥事により長年培ってきた信頼を失い、経営不振や破綻に至るといった企業の実態が次々に表面化し、社会問題となっていることも見逃せない事実です。このような中「企業の社会的責任(CSR)」に対する人々の関心はますます高まり、人権を尊重した企業経営は不可欠なものとなっています。また、人権を取り入れた活動を実践することにより、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、会社の業績に大きく影響することに注目が集まっているのです。

国際的な動向としては、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、地方公共団体、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ガイダンス(手引き)が示されました。日本ではこのISO26000を普及・拡大させることを目的に、2012(平成24)年3月に「JIS Z 26000」が制定され、企業をはじめとするあらゆる組織は、社会を構成する一員として、人権への配慮を中心に、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ている状況にあります。

経済産業省中小企業庁では、企業の社会的責任(CSR)や人権課題に関する企業の取組みを推進・支援することを目的に、2002(平成14)年から「企業の社会的責任と人権」セミナーを開催しており、有識者による「企業の社会的責任(CSR)」に関する基調講演と、CSRに積極的に取り組まれている企業からの具体的な実践事例を紹介しています。

本パンフレットは、同庁の委託事業として、平成27年度に北九州・浜松・京都の3会場で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーの内容を取りまとめたものです。

本パンフレットを皆様の職場における人権啓発活動及びCSR活動の参考にいただき、よりよい企業の職場づくりの一翼を担うことができれば幸いです。

※本パンフレットにおいて紹介している事例内容等は、セミナー開催当時のものです。そのため、統計データ等について、現時点とは異なる場合があります。

C o n t e n t s

目 次



北九州会場 Kitakyushu	
基調講演	従業員(職員)のやる気を起こさせる“CSRと人権・労働” ～強く、やさしい、しなやかな組織をめざして～
	水尾順一 4
	駿河台大学経済経営学部教授 同大学院総合政策研究科教授 日本経営倫理学会副会長 一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員
企業における 事例発表	ワーク・ライフ・バランスの取組みについて 株式会社ふくや 6
	障がいを乗り越え一人の働き手に キャストも輝くステージ 日本ウエスタン株式会社 8
パネルディスカッション	企業規模の大小にかかわらず社会的責任を果たすことができる 10



浜松会場 Hamamatsu	
基調講演	企業の社会的責任と人権 ～国際的視点と企業の役割～
	田中宏司 12
	一般社団法人経営倫理実践研究センター 理事・首席研究員 東京交通短期大学名誉教授(元学長) 元「ISO/SR国内委員会」委員 元「ISO26000JIS化本委員会」委員
企業における 事例発表	小さな町工場の挑戦 ～社員を幸せにするバランス経営～ 沢根スプリング株式会社 14
	手サイクルで広げる「ありがとう」の輪 三洋商事株式会社 16
パネルディスカッション	経営理念への共感が多様な従業員の心をひとつにする 18



京都会場 Kyoto	
基調講演	広がる企業の社会的責任 ～これからのCSRと人権について～
	田村太郎 20
	一般財団法人 ダイバーシティ研究所代表理事 復興庁復興推進参与
企業における 事例発表	一番の財産は多様な人財力 ～我が社の取組事例より～ 株式会社長岡塗装店 22
	我が社の無理のない取組み 株式会社かね松老舗 24
パネルディスカッション	みんながニコニコ楽しく働ける職場を目指して 26

従業員(職員)のやる気を起こさせる“CSRと人権・労働”

～強く、やさしい、しなやかな組織をめざして～

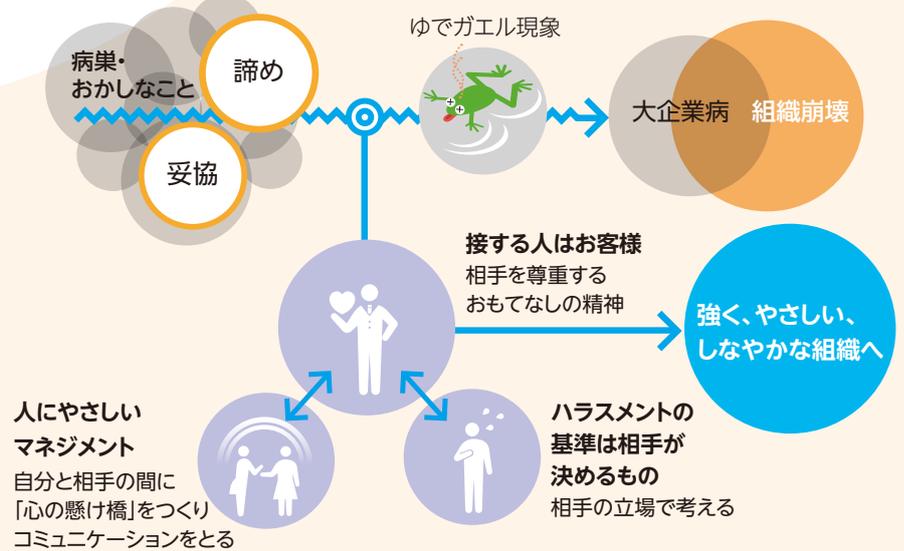


水尾 順一

Mizuo Junichi

駿河台大学経済経営学部教授
同大学院総合政策研究科教授
日本経営倫理学会副会長
一般社団法人
経営倫理実践研究センター首席研究員

●ハラスメントを回避して人にやさしい組織へ



社会的責任は企業だけでなくあらゆる組織で求められる

本日の講演は次の6つの項目を柱にしたいと考えています。

1. ISO26000はあらゆる組織に必要な。
2. SR (組織の社会的責任)は、コンプライアンスから社会貢献まで。
3. 活力ある組織は、サーバント(他者を支援する)・リーダーが生み出す。
4. 相手を思いやる「共感の思想」。
5. 気付きの促進で、しなやかな組織を。
6. 目線は従業員(職員)、視点は社会。

さて、2010(平成22)年11月1日にISO26000(社会的責任規格)がスタートしました。企業だけでなく、病院、大学など2人以上の組織ならば、あらゆる組織で求められる社会的責任です。例えば、病院ならばホスピタル ソーシャル レスポンシビリティ、大学ならばユニバーシティ ソーシャル レスポンシビリティとなります。前提条件としては①マネジメントシステム規格でなく、ガイダンス、②あらゆる

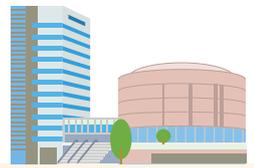
組織を対象とする規格、③要求事項を規定するものではない、④第三者認証を目的としない、⑤コンプライアンスを含む、などが挙げられます。これまでのISO9000(品質マネジメントシステム規格)やISO14000(環境マネジメントシステム規格)のような「絶対こうならなくてははいけません」という内容ではなく、また、第三者認証を目的としないので膨大な書類もいりません。「我が組織はここに課題がある、今年のテーマはこれ。この部分は来年取り組んでいこう」と、それぞれに道のりを定め、「それに向かって進んでいきましょう」というのが趣旨です。日本ではJISZ26000として進められています。

それではCSRとは何でしょうか。企業と社会の持続可能な発展促進を目的とし、不祥事の発生を未然に防いで経済、環境、社会に対して積極的に貢献していくために、ステークホルダー(利害関係者)の参画を通じて共に進める制度的義務と主体的取り組みの責任、このように規定できると考えます。

そこにはガードを固める守りのCSRである法的責任と経済的責任、戦略思考の攻めのCSRである倫理的責任と社会貢献責任があります。最低限の責任は法的責任です。よく「我が社はCSRなんて、とてとても。まだそのレベルではない」と言う経営者がいます。これは4つの責任のうち社会貢献的責任ができていないことだけを意識したCSRへの大きな誤解です。社会貢献活動がCSRそのものではありません。さらに言えば、CSRは企業規模の大小や特定地域に限定されないのです。

多様な価値を認め合うためには共感が必要である

日本企業に課せられているSRの課題。それは人権です。差別は許されません。老若男女、皮膚の色、人種、障がいのある人、性的指向などを乗り越えてみんなの手を携えて共に歩む。それは言うまでもなく、多様な価値を認め合うことであり、それにはす



すべてのステークホルダーに対する「共感(Sympathy)」が必要です。「人権に関する取組み」で社内の人権意識を高めると、次のような効果が生まれます。①人権侵害の防止、②CSRの推進、③企業の社会的イメージの向上、信用確保。そこに至るためには、乗り越えるべき日本企業の課題があります。①パワハラ、いじめ(ハラスメント)、②残業、健康(メンタルヘルス)、③男女共同参画(ワークライフバランス)、これらの課題はコミュニケーション不全によるものであり、組織の活力を高めることが重要です。

では、3つの課題は具体的にどのような内容でしょうか。まず「ハラスメント」のケースで考えてみましょう。「部下の女性にデュエットを強制した」。これはカラオケハラスメント(カラハラ)です。「仕事の遅い部下に教育的指導も兼ねて怒鳴った」。これは指導ではありません。まさにパワハラ。

「職場の懇談会で一人酒を飲まない部下に一気に飲みさせた」。これはアルコールハラスメント(アルハラ)。急性アルコール中毒で死に至ることもあります。「職場懇親のゴルフ大会で勝てそうな若手従業員と一打1万円の賭けゴルフをした」。賭けゴルフは問題があります。「取引関係にある役所の職員(国家公務員)とゴルフをした。負けた方がお昼の食事をごちそうすることにした」。お昼の食事をごちそうする程度は社会通念上許されています。ただし、国家公務員は倫理規定により利害関係者とゴルフ・遊戯等をしてはならないことになっています。「日ごろ『君、かわいいね』とにやけながら言う部長。不快なので『最近、部長さん髪の毛が薄くなりましたね』と返したら、部長がむっとした顔をした」。部長が「君、かわいいね」とにやけながら言うのは容姿や見た目に関わることで、相手が不快に思えばセクハラです。女性が「最近、部長さん髪の毛が

薄くなりましたね」と返し部長がむっとした顔をしたから、これもセクハラです。ただし部長が「いいんだ。俺はこれで世の中明るくしているんだ」と笑顔で返せばハラスメントにはなりません。本人がどう感じるか。そこが問題です。「妊娠した従業員に仕事が大変だろうと思い、正社員から非正規社員へ一方的に雇用契約を変更した」。これはマタニティハラスメント(マタハラ)です。勝手にそういうことをやってはいけません。

CSR成功の秘訣は 従業員の理解と納得

このようにハラスメントにはいろいろあります。ハラスメントにならないためにはどうしたらよいでしょう。例えばパワハラ。部下の指導とハラスメントを混同していないか。部下を「育てる」意識があるかないか。そこがポイントになるでしょう。旧来型リーダーシップの「怒鳴り、指示なし、突き返す、見ない、丸投げ、無関心」ではなく、サーバント・リーダーシップ(部下支援のリーダーシップ)が大事です。それは奉仕であり他者(お客様や部下)支援のリーダーシップなのです。これを実践したのが江戸時代の名君として知られた上杉鷹山です。彼は言いました。「君主(リーダー)のために臣(部下)や民(市民・お客)があるのではない。臣や民のために君主がいる」。現代の日本でもこうした考えの会社があります。逆の会社もあります。大企業病が典型です。おかしなことが少しずつ続き、でも何を言っても駄目だと「妥協」や「諦め」が進んで組織が崩壊する。いわゆる「ゆでガエル現象」です。そうしたことを回避するためには、自分と相手の間に心の懸け橋(ラポール)をつくることです。

2つ目の課題である「メンタルヘルス」を保つには「思いやりのコミュニ

ケーション」が大切です。自由にものが言える雰囲気は組織にありますか。新入社員だから、女性だから言えないのでは駄目です。それから大切なのは、相手を受け入れる心の広さ。まず聴く。難しい顔をしない。常に笑顔。こうしたことが心の広さにつながります。最後はみんなが考えていること、価値や目標の共有。この3つがポイントとなります。

男女共同参画では、人事などにおける女性の処遇や業務分担、福利厚生、働き方支援が問われます。もちろんセクハラやガラスの天井(それ以上は上にいけない見えない障害)は駄目です。

パワハラ、セクハラなどのハラスメントの基準は「相手が決めるもの」。差別をなくすには①多様性を認め合うこと、②同じ人間として相手を尊重すること、③人を思うやさしさが根底にあること、これらが必要です。そのためには、「いつでも、どこでも、接する人はお客様」と考えるといいでしょう。相手を「お客様」として尊重するのです。仕事をするとき、この考えで仕事をすればハラスメントは起きないと思います。

CSRを進めるには従業員の理解と納得、この2つが大切です。そのためにはコミュニケーションや教育、マニュアルなどが大事になってきます。そこで重要になるのがコミュニケーション啓発活動であり、常に目に触れる意識喚起のコミュニケーションツール(活動用具/キャッチコピーをつけた付箋など)を準備しておく、CSRに対する従業員の理解と納得が進みます。

従業員はSRを推進する主体であるとともに、対象(客体)としてのステークホルダーでもあります。両方の立場を持っています。したがってSRを進めるにあたっては従業員の目線が大事になってきます。その場合、社会全体の利益となるための視点を取り入れることが大事なのです。

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの 取組みについて

- ポイント ① 制度に対する経営者の理解と推進が従業員の定着につながる。
- ポイント ② ヒアリングにより制度対象者の状況を理解しふさわしい環境をつくる。
- ポイント ③ 業務外の活動も積極的に取り込んでいく。



山中崇彦

Yamanaka Takahiko

株式会社ふくや
支援部人事課長

株式会社ふくや

本社 福岡県福岡市博多区中洲2-6-10
 代表者 川原正孝
 創立 1948 (昭和23)年
 資本金 3,000万円
 従業員数 611名
 事業内容 味の明太子の製造・販売、
 各種食料品の卸・小売
 URL <http://www.fukuya.com/>

ヒアリングを重ね 状況やニーズをつかむ

まず、当社における男女共同参画、子育て支援などへの取組みの歴史をお話しします。1992 (平成4)年に育児休業法が施行されたとき、ただちに育児休業制度を導入しました。しかし制度を利用する従業員はなかなかおらず、制度導入の5年後に初の取得者ができました。それからは取得者が続きましたが、取得者からは育児休業明けはすぐに育児休業前の状態で復帰できず働きづらいという声がありました。そこで、復帰に備えて6つの勤務体系を用意し、その中から選べるようにしたのです。当時としては珍しい制度であり、2002 (平成14)年には「第1回福岡県男女共同参画企業賞」を受賞しました。翌年には福岡県の「子育て応援宣言企業」に第1号で登録しています。2010 (平成22)年にはやはり福岡県の「子育て応援の店」に登録。

こうした活動が評価されたのか、同じ年に内閣府の「チャイルド・ユースサポート章」を受章しています。

それでは個々の取組みの中身を説明します。

当社の育児休業制度は基本的に法律に準じた内容です。その中で特徴的なところが2点あります。1つはヒアリングに力を入れていること。休業前と復帰前、2回行っています。

休業前ヒアリングでは当社の育児休業制度の説明が中心です。給付金の額や支給時期などの説明の他、ご家族の支援状況の確認も行います。

また初めて出産する女性はいろいろと不安や悩みを抱えているので、先輩従業員の体験やアドバイスを伝えています。内容としては産婦人科や公園でのママ友づくり、保健所の利用の仕方、赤ちゃんの誤飲などトラブルの対処法などです。

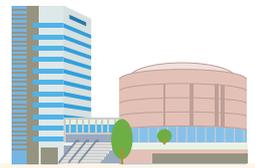
復帰後の勤務は 6種類の働き方から選ぶ

休業中の仕事に関する情報伝達は、冊子社内報と映像社内報で行っています。映像版は休業者対象ということではなく、社内用として制作しているものです。1週間ごとに制作したものを1か月分まとめて送り、情報を共有するようにしています。

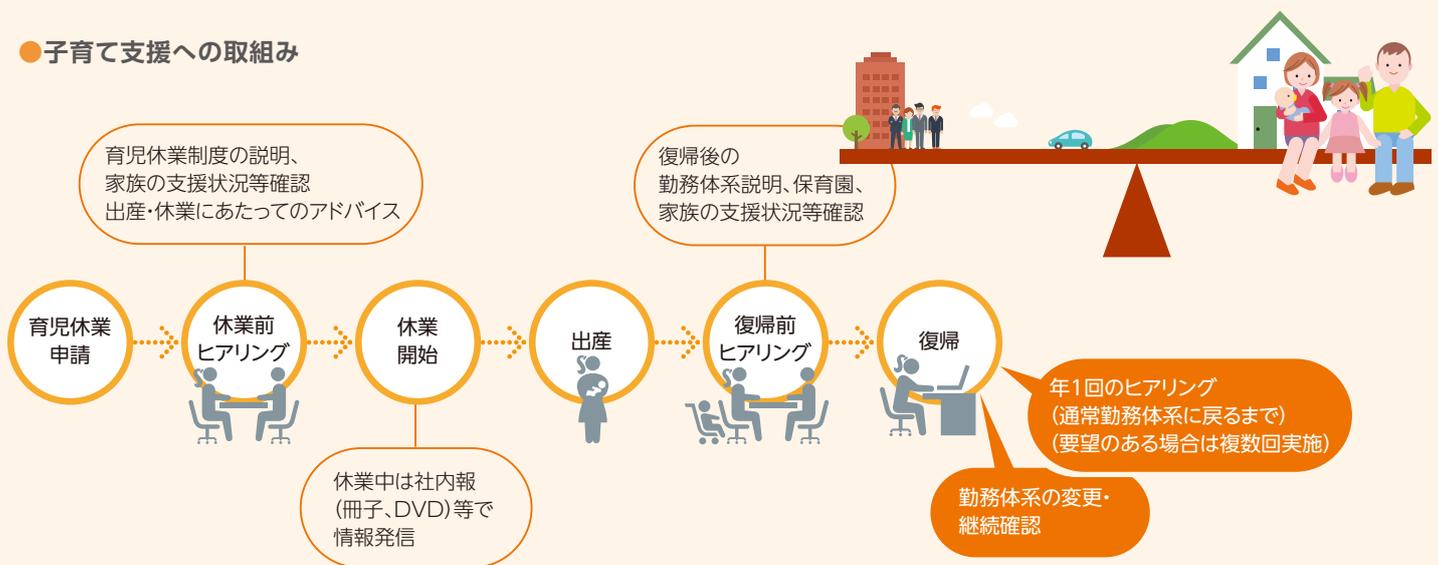
そして復帰2か月前くらいに、復帰前ヒアリングを行います。このときは、復帰後の勤務体系の説明や保育園の待機児童の状況、それに家族の支援状況をもう一度確認します。家族の支援状況は出産前と出産後では変わるケースがけっこう多いです。その状況に応じて、ではどういう部署であれば働きやすいかを検討します。このヒアリングのときは社内結婚の場合は夫婦で来てもらい、社外の人と結婚している場合でも、できれば夫婦で来てもらいます。その上で会社ができること、家族でやってもらうことを確認します。



博多どんたくの前にボランティアの清掃活動に子どもを連れて参加する従業員



●子育て支援への取組み



2つ目の特徴は復帰後の働き方が選べることです。通常の従業員と同じ勤務内容から残業免除、土日祝日の休日固定化、短時間勤務など、6つの勤務体系の中から選んでもらいます。復帰の部署ですが、法律で定められているように元いた部署への復帰が原則であり、当社もそれを第一としていますが、6つの働き方のどれを選ぶかによって働く場所も変わってきます。当社の製品販売は基本として直売であり、直営店は土日はほとんどが出勤のため、土日祝日も働けるかどうか大きなポイントになってきます。

復帰後には毎年1回ヒアリングを行っており、選んだ働き方が今後も続けられるかどうか、家族の支援状況は変わっていないかどうかなどの確認を行っています。もし問題があれば勤務体系を変更します。6つの勤務体系を選べるのはお子さんが3歳まで。それでも必要があれば小学校入学前まで選べます。ほとんどの方が小学校入学前まで選ぶので、だいたい6年間毎年1回ヒアリングを行っています。

アットホームな社風が
制度を定着させる

当社で育児休業制度が定着した理由として一番重要なポイントは、経営者が率先して制度を取り入れ、取得

を推奨していることだと考えます。通常、こうした制度は人事部門が作り、経営層に対してこういう制度をやりたいのですがいかがでしょうか、というパターンが多いと思います。当社はそれが逆で、まず社長がやるぞと声を上げてくれました。そこがこの制度が定着した大きな要因だと思います。

2番目の理由としては、女性従業員が多いことによる必然性です。当社は福岡を中心とする企業ですが採用募集の際、男性応募者が少なかったこともあり、結果として女性を多く採用してきました。この女性従業員が接客販売などで大きな力を発揮してくれました。その女性従業員がばりばり活躍しようという時期に、出産で辞めていくのは会社にとって大きな損失でした。なんとかつなぎ留めるために、制度を導入する必然性があったのです。3番目の理由は家族的雰囲気の中での勤務です。経営者と従業員の距離感が近くアットホームな雰囲気の中での勤務することも大きかったと評価しています。

「働きやすさ」向上のための取組みもいくつかあります。1つ目が学校行事への積極的参加の推奨です。小学校の参観日などは勤務時間の途中でも行ってもいい仕組みをとっています。例えば、参観日でその後に大事な会議や商談がある場合は、参観してまた戻って仕事をすればその間の時間

は勤務時間として認めています。2つ目が社内行事への子どもたちの参加です。例えば毎年ゴールデンウィークに開催される博多どんたく。毎年、会社でパレードに参加しており、100人くらいが参加しています。いつの頃からか、参加する従業員が子どもを連れてきました。それが徐々に広がり、今では子どもを連れての参加が当たり前前の雰囲気になっています。その他、ボランティアの清掃活動に子どもを連れて参加したり、スポーツレクリエーションなど社内行事にも子どもを連れての参加が当たり前になっています。こうしたことも働きやすさにつながっているのではないかと思います。

最後は地域活動参加への支援です。PTAや町内会、あるいはスポーツ教室などの活動に対する支援です。会合などがあるときは勤務時間内の参加が可能です。また役員をやるような人には、地域役員手当として毎月手当を支給しています。この目的の一つは地域貢献であり、もう一つは従業員教育の一環です。仕事ではリーダーシップが必要となってきますが、こうした地域活動に積極的に参加することで自ずとリーダーシップが学べ、養われるからです。こうしたことも仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの一つと当社では考えています。

2 障がい者雇用

障がいを乗り越え一人の働き手にキャストも輝くステージ

- ポイント ① 障がいのある人にも会社や仕事で人生を演じてもらい輝いてもらう。
- ポイント ② 仕事に障がいのある人を合わせるのではなく、障がいのある人に合わせた仕事を見つけ出す。
- ポイント ③ お客様、社会、会社の3点から物事を考え対応していく。



臼井麻紗社

Usui Masato

日本ウエストーン株式会社
代表取締役社長

日本ウエストーン株式会社

本社 岐阜県岐阜市柳津町高桑1-48
 代表者 臼井麻紗社
 創立 1970(昭和45)年
 資本金 2,400万円
 従業員数 30名
 事業内容 ウエストーンタオルのリース
 および販売、各種特殊クロスの
 生産および販売、
 消耗品の再生リサイクル処理加工
 および再生品販売
 URL <http://www.weston.co.jp/>

利他の心でお客様に満足を提供する

タイトルにあるキャストの意味から説明します。私たちは障がいのある人をキャストと呼んでいます。なぜキャストか。ディズニーランドのように日本ウエストーンというステージで人生を演じていただきたい。その想いを込めてキャストと呼んでいるのです。

当社は従業員30名の中小企業です。キャストはそのうち6名です。社会福祉法人清穂会の事業所やタオルサービスの会社とウエストーングループと一緒に事業を展開し、障がいのある人の就労継続支援を行っています。グループ全体では226名。そのうちキャストは126名です。日本ウエストンの設立は1970(昭和45)年。経営理念は「活かす」。人を活かし、物を活かし、資源リサイクル活動を通じて社会貢献に努め、お客様と従業員が誇りと喜びを共創できる会社を目指します。大切にしていることは、輝く仲間(従業員)の夢を実現

することです。これまでに「第2回日本でいちばん大切にしたい会社大賞中小企業庁長官賞」や「第12回企業フィランソロピー大賞」などを受賞しています。

当社の事業内容は工場を使う清掃用品、油のついたウエスや手袋などの、簡単に言えば洗濯

です。キャストはウエスの整理や手袋の選別、仕上げ作業などを担当しています。そうした仕事に携わってもらうために、私たちが大切にしているのは掃除やあいさつ、学びの徹底です。

ウエストンの使命は、お客様満足の提供であると考えています。そのために一番大切なのが「利他の心」です。お客様に喜んでいただくことが自分自身の幸せであり、自分も楽しいという気持ちです。キャストも含めて全員が輝く環境のステージで最高に演技喝采を浴びています。

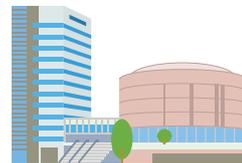
障がいのある人の雇用はイノベーションである

キャスト雇用はイノベーションであると考えています。なぜイノベーションなのでしょう。仕事に合わせて障がいのある人を雇用すると無理が出てきます。しかし障がいのある人に合わせて仕事を見つけ出して雇用すれば、障がいのある人でもできる仕事がいっぱい見えてきます。それは施しから仕事へという思想につながります。

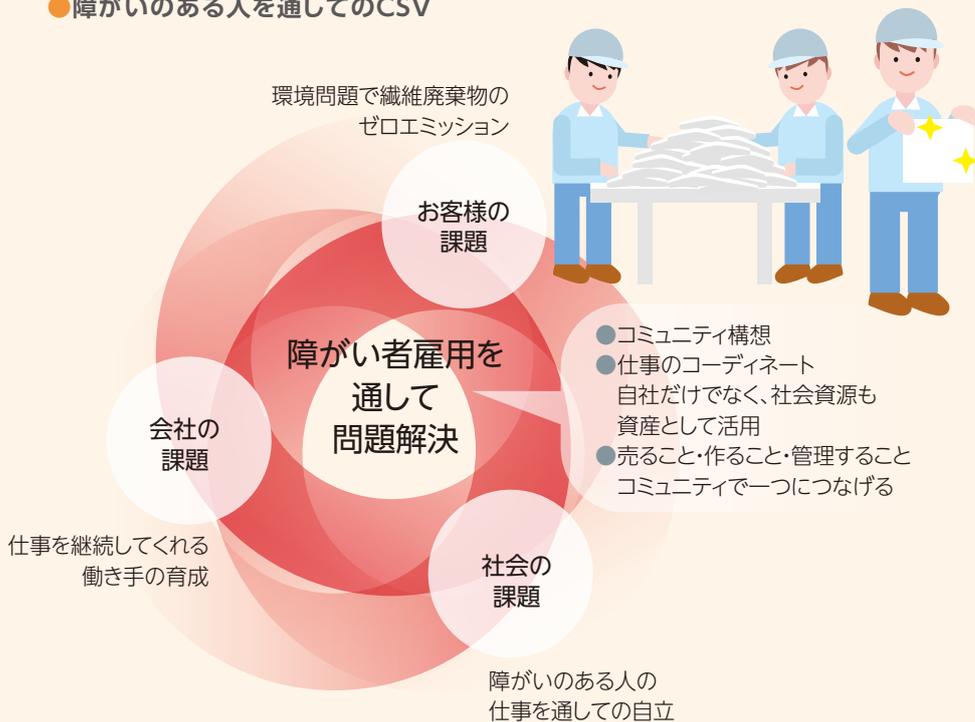
当社は、好景気の時代でも、現代のような少子高齢社会でも、人手不足に悩んできました。その中で障がいのある人を戦力として登用してきたのです。そのために行ってきたのが障がいのある人に合わせて仕事を作るというビジネスモデルです。このビジネスモデルは当社だけでなく、製造、営業、管理など、どのような業種業態でも通じると考えています。



キャストなどによる作業の様子



●障がいのある人を通してのCSV



しての自立、会社の課題である仕事を継続してくれる働き手の育成といったさまざまな課題を解決していきたいのです。具体的には、ウエストングループが他の更生施設や就労継続事業所に仕事を発注し就労の機会を増やすのです。そうしてさまざまな組織がコミュニティをつくり、それにより三方よしから四方・八方よしの社会実現を目指しています。

アメリカの心理学者、アブラハム・マズローは人間の欲求を5段階に分類しましたが、私はその5段階目の「自己実現の欲求」の上に、さらに6段階の「私から公に」があると考えます。自己実現から社会実現です。それが先ほど述べたCSVではないでしょうか。

人を大切にする経営のためのぶれない理念は7つあると思います。1.哲学、2.トップの思いの伝授、3.社員全員の周知、4.社員が自ら考えて動く、5.一人ひとりの社員の可能性を信ずる、6.急成長ではなく、ゆっくり成長を目指す、7.与えられているものに感謝している。こうした理念に基づくと、事業や活動を別の面から捉えることができます。例えば切粉がたくさん付いているウエス。普通のクリーニング業では引き受けません。手間がかかるし、100%きれいになるという保証もできないからです。それを、手間がかかるということは雇用の場が増えるかもしれないという発想で捉え、製造工程に工夫を凝らします。そうすると障がいのある人でも働ける可能性が大きくなります。お客様にも喜ばれるし、みんなが継続して幸せになるのです。

障がいのある人が就労することで社内は変化します。人財が多く育ち、企業価値=経営品質が高まり、三方よしで世間からの評価が向上します。そして、障がいのある人の雇用によるイノベーションはどこでも可能であると感じています。

障がい者雇用の世の中の流れはどうかだったでしょうか。2005(平成17)年には障害者自立支援法が成立しました。2012(平成24)年にはその一部を改正し、障害者総合支援法が成立しました。国が支えるのではなく、社会が支えることを目指したのです。障がい者法定雇用率が従業員50人以上で2%が義務となり、さらには障がいのある人が一般就労できる環境づくりも進められています。2018(平成30)年には精神障がい者の雇用も義務化されます。

こうした流れの中で、今私たちが取り組んでいるのは、CSRから一歩進めてCSV(Creating Shared Value=共有価値の創造)といった環境づくりです。

CSVとは社会にとっての価値と企業にとっての価値を両立させて、企業の事業活動を通じて社会的な課題を解決することです。昔から伝わってきた近江商人の言葉「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」も同じ意味でしょう。それでは、それは具体的にどのような内容の活動でしょうか。

坂本光司法政大学教授が書かれた

『日本でいちばん大切にしたい会社』は、人を大切にする会社を取り上げ大きな反響を呼びました。その中で、日本で大切にしたい会社の経営指標として次の項目が挙げられています。「従業員と家族に関すること」、「外注先・仕入先などに関すること」、「顧客に関すること」、「障がい者雇用など社会貢献に関すること」、そして「企業継続の布石」です。

四方・八方よしの社会実現を目指す

当社の事業内容はすでに話しましたように、清掃品のクリーニングです。単なるクリーニング会社でなく、例えば特殊繊維資材の提供や、工場で捨てている廃棄物のリサイクルを通してゼロエミッション企業に役立てていただくなど、問題を解決する会社であります。そうした活動を継続することで、また、さらにさまざまな組織や団体を巻き込みコミュニティをつくり、活動することで、お客様の課題である繊維廃棄物のゼロエミッション、社会の課題である障がいのある人の仕事を通

企業規模の大小にかかわらず社会的責任を果たすことができる

◎コーディネーター



水尾 順一

Mizuo Junichi

駿河台大学経済経営学部教授
同大学院総合政策研究科教授
日本経営倫理学会副会長
一般社団法人
経営倫理実践研究センター首席研究員

◎パネリスト



山中 崇彦

Yamanaka Takahiko

株式会社ふくや
支援部人事課長



臼井 麻紗社

Usui Masato

日本ウエストン株式会社
代表取締役社長

知恵を出し合ってふさわしい 社会的責任を考える

水尾 会場からの質問に答えながら、ディスカッションしていきます。まず、山中さんに育児休業を取得している人数と、復帰後の勤務態勢に伴うリスクについて伺います。

山中 その年によって違いますが、だいたい5～10人、多い年で13～14人です。リスク管理の仕組みは特にありません。しかし復帰後1年くらいは子どもの病気などで休むケースは多く発生します。それに対しては所属部署で対応します。部署の責任者にはフォローをお願いし、当人にはフォローに対して必ずお礼を言うようにとしっかり言い聞かせています。

水尾 次にお二人にお聞きます。お二人が報告されたような先進的な取組みが一般化したとき、その先どのように他社との違いを出していくのでしょうか。

臼井 私たちは別に1番、2番を競っているわけではありません。みんながよくなればいいわけです。他社が同じようにすれば、それだけ日本がよくなるからいいのではないのでしょうか。仕事を得るためにあえて他社との違いを出しているわけではなく、自分が住んでいるコミュニティをみんながいいねと思えるような社会を築いていけるならば、まねする企業がどんどん出てくるのは、非常に喜ばしいと思います。

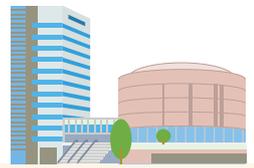
山中 当社の取組みは戦略的にやってきたものではなく、あくまでも、やむにやまれぬ思いからやってきたものです。それがたまたま社会の注目を浴びていますが、もし当社の事例が本当に

参考になって他社でもできるということならば、ぜひまねしていただきたい。これからの社会情勢は次第に変わってくると思います。そのときはまた新たな施策を考えないといけないと思っています。

水尾 私宛ての質問です。「大企業は社会や環境に与える影響が大きく、それに応じた責任があることは分かります。それでは中小企業はどう考えたらいいのでしょうか」。確かに大企業には大きな責任がありますが、それでは中小企業にはないかということ、そうではない。例えば創業間もない中小企業が、まず社会に迷惑を掛けず、早く配当をしたいと考え活動する。これは法的責任と経済的責任で立派に社会的責任を果たしていると思います。その会社の置かれた状況によって、社会的責任は変わっていいのです。ですから、大企業だからといって全部やらなければいけないと考えることはありません。中小企業も当然そうです。その企業にふさわしい社会的責任の取り方を、従業員とともに知恵を出していけばいいかなと思います。

障がいのある人が働きやすい ルール作りを目指す

臼井 その意味で紹介したいのが思いやり発注、ハートフル発注です。障がいのある人を自分のところで雇用できなければ、障がいのある人を雇用している企業の商品を買うのです。障がいのある人を直接雇用できなくても間接雇用することになります。例えば名刺。障がいのある人が名刺を刷っている作業所などに注文をするのです。こ



れならば今日からでもすぐにできるでしょう。中小企業でもやれることはいっぱいありますね。

山中 私どもの会社も中小企業です。できることは限られていますが、その中で知恵を働かせて活動しています。博多どんたくに会社として参加していますが、企業の宣伝というより福岡を盛り上げていこうという気持ちでやっています。そうすると、祭りの前には博多の街をきれいにしたい。そこで社内からボランティアを募り、ゴミ拾いをしています。そうすると子ども連れでわいわい参加してくれます。こういう形でいいと感じています。

水尾 次の質問です。障がいのある人専用の雇用体系や仕事の必要性です。

臼井 障がいのある人とそうでない人を同じ区分でくくるのは無理です。大企業には特例子会社があり、障がいのある人専用の働きやすい環境をつくろうとしています。中小企業でも障がいのある人が働きやすい環境で仕事をしてもらった方がいいと考えます。差別ではないかという方もいますが、障がいがあるということはやはりハンディキャップがあるわけです。別に障がいのない人と一緒にしなくてはならないということはないでしょう。いろいろな就業規則があっというし、障がいのある人が働きやすいルール作りを、ハローワークなどいろいろな組織とネットワークを組んで行うのがいいのではないのでしょうか。

山中 当社は障がい者雇用に関しては、これからの取組みであり勉強中です。障がいのある人が働くにあたっては本人が何ができるのかの見極めが必要だと思います。この人は何ができるのか。そこを見極め、伸ばす教育をしていきたいと思っています。

働きやすい職場の基本は 仕事を楽しく感じること

水尾 最後の質問です。従業員が働きやすい職場づくりをするために、一番大事なことは何でしょうか。

山中 働く環境の整備よりも大事なことは、楽しく働くことだと思っています。会社生活はおよそ40年ほどあるわけです。これから先はもっと長くなるかもしれません。しかも1日8時間労働に加え通勤時間なども合わせると、1日のかなりの部分が仕事で拘束されるわけです。その仕事を楽しく感じられなければ、そもそも人生が楽しくないでしょう。楽しくないことをずっと続けるのは無理があります。ここが一番大事なことでないでしょうか。そこで私は従業員に対し、昇格したときや研修のときに、いつも聞いています。「あなたは何のために働いていますか」「ふくやで何をしたいと思って就職しましたか」。当然、働く目的は年を取ることによって変わります。大事なことは仕事に流されてしまうのではなく、自分はいったい何のために働いているのかを、定期的に自分自

身に問い掛けること。そのことを従業員には伝えていきます。

臼井 情報の共有化とコミュニケーションだと感じています。そのために、例えば言われてうれしい言葉、悲しい言葉を一人ずつ「夢ポスター」というものにして貼り出します。夢ポスターですから、人生の中でこれだけはやりたいこととか、こうなりたいといったことも書き出します。そうするとそれぞれの情報や考えていることが共有され、「彼にはここまではいいけど、ここまでは駄目だな」などとコミュニケーションが深くなります。当社では12月に翌年の有給休暇取得日を決めてもらい、それを経営計画書の中に明記します。ある人はホノルルマラソンに参加したいので、この日を休みたいと言います。やりたいことをオープンにしてもらい、みんなで支え合います。休暇の取得の状況によっては、会社の行事をずらすこともあります。「熱意×能力×考え方」という掛け算がよく言われます。それぞれの熱意と能力と考え方がどのようなものかを、全員が共有し関わりながら大切にしていく仕組み作りを今やっています。

水尾 会社は従業員の器以上には大きくなれないという言葉があります。従業員の成長が会社の成長につながり、会社が成長することによって社会にまた成長の芽を広げる。そして社会を明るくすると言われます。ふくやでは、ワーク・ライフ・バランスを目指し子育て支援の仕組みを作り活用しています。それが自分自身や会社の成長につながり、地域発展にもつながっています。日本ウエストンでは、障がい者雇用を通して皆が絆、気付き、共感を得ているのではと思われま。絆、気付き、共感の3つを私は新3Kと言っていますが、それを企業に取り込むことによって社会の発展につながっていくのではないかと思います。本日はありがとうございました。

企業の社会的責任と人権

～国際的視点と企業の役割～

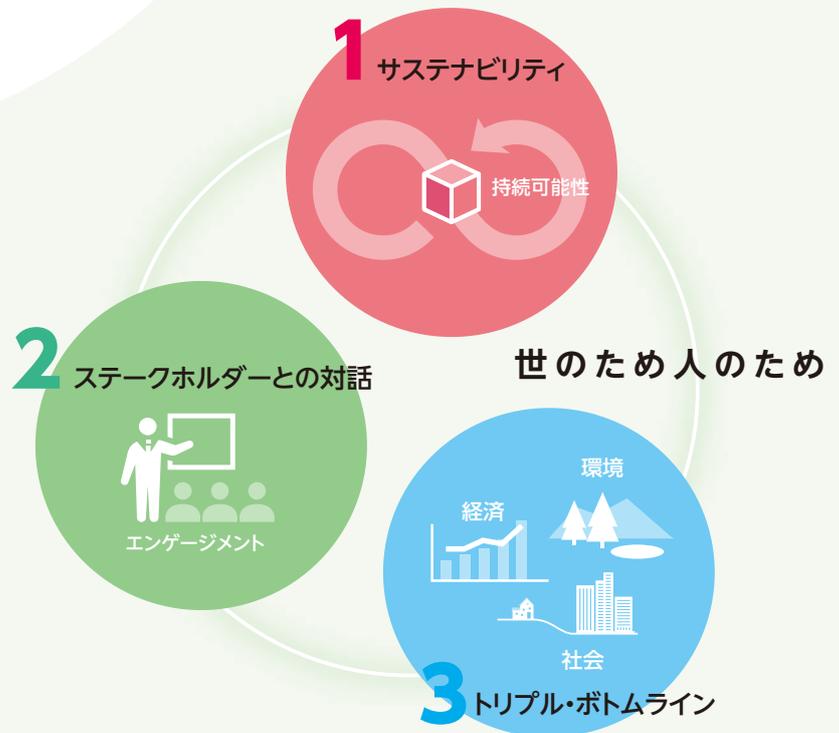


田中宏司

Tanaka Hiroji

一般社団法人経営倫理実践研究センター
理事・首席研究員
東京交通短期大学名誉教授(元学長)
元「ISO/SR国内委員会」委員
元「ISO26000JIS化本委員会」委員

●CSRで求められる3つの責任



CSRで求められる3つの責任

CSRは「企業の社会的責任」と訳されますが、分かりやすく表現すれば「世のため人のため」というのが基本の考え方です。私は「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」と定義しています。

では、どのような役割と責任を果たすべきか。第1が「サステナビリティ」です。「持続可能性」とか「持続的な発展」と訳されます。これは、地球の環境を保全し、後の世代まで残していく責任があるということです。「あれが欲しい、これが欲しい」と、現代の我々がどんどん自然の資源を枯渇させると、我々はニーズを満たせませんが、後の世代が生きていけなくなります。1つしかない地球の環境を壊さずに守っていく責任が、企業だけでなく誰にでもあります。

第2は「ステークホルダーとのコミュニケーション」です。横文字が多くて恐縮ですが、ステークホルダーとは、株主や従業員、取引先、消費者、地域社会といった、企業を取り巻く利害関係者のことです。今、対話とかコミュニケーションを超えて、「エンゲージメント」という言葉が登場しています。利害関係者の意向を聞いて、場合によっては手を取り合って行動する。例えば、企業が商品を作る場合でも、お客様の声を聞き、それを織り込んで、商品化する姿勢が求められます。そのために企業は、消費者だけでなく、あらゆるステークホルダーに情報を提供しなければならない。情報を提供しないと、ステークホルダーがその企業を正しく評価できないからです。

第3が「トリプル・ボトムライン」です。トリプルとは「経済」「社会」「環境」の3

つを指します。企業には、利益など経済的な価値を生み出す責任がありますが、それに加え、社会と地球環境の3つに配慮したバランスある行動をとる責任がある。今日のテーマである人権は、安全・衛生や雇用、働きやすい労働環境、公正で公平な取引慣行、地域への貢献とともに、「社会」の領域に属します。

以上のことを内容とするCSRに積極的に取り組むことは、不祥事の回避や良質な人材の確保、消費者などステークホルダーとの関係改善、株式市場での評価向上、企業ブランドの向上といったメリットをもたらします。

取組みの中核的な課題は

グローバル化の進展に伴い、人権の問題も、国内だけでなく国際的な



視点が求められる時代を迎えています。1948(昭和23)年に「世界人権宣言」が採択されましたが、その後の世界で人権が損なわれるような深刻な状況が続いています。女性や子ども、高齢者、障がいのある人、人種や国籍、宗教の違いなどをめぐり、人権侵害に関わる多くの問題が、未解決のまま残されています。加えて最近では、インターネットを通じた人権侵害や、遺伝子情報の不適切な取り扱いといった、科学技術の発展に伴う新しい問題も出てきました。

こうした状況を踏まえ、人権をはじめとするCSRの企業行動原則として、1999(平成11)年のダボス会議で「国連グローバル・コンパクト」が定められ、2005(平成17)年から約5年間に及び議論を経て、CSRに関する国際規格としてのISO26000ができました。

ISO26000では、社会的責任を「組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して、次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任」と定義し、①健康及び社会の繁栄を含む持続可能な発展への貢献、②ステークホルダーの期待への配慮、③関係法令の遵守と国際行動規範との整合性、④組織全体での統合とその組織の関係の中での実践、の4項目を掲げています。④は少し分かりにくい表現ですが、自社のみでなく、グループ会社や下請けなどとの関係まで広げて、社会的責任を果たすという意味です。最近ではマンション建設の際に下請けでデータが偽装された事件がありました。問題を起こした下請け会社だけでなく、マンションを販売した会社まで責任を問われることになるわけです。

その上で、この国際規格に準拠した日本の国内規格JISZ26000が、2012(平成24)年3月にできました。ISO26000と同じ内容でJIS化され

たのです。

CSR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つの中核テーマがあります。例えば「労働慣行」では、①労働は商品ではない、②世界人権宣言・ILO労働基準の内容を法律で保障する、という2つのポイントが明示されています。長時間労働を防ぐとか、安全・衛生やメンタルヘルスに気を付けるといった取組みがここに含まれます。その中で、「人権」に関する実践参考事例として挙げられているのは、「ハラスメントの撲滅」「ダイバーシティ」「女性の活躍促進」「雇用差別の撤廃」「障がい者雇用」です。

2つの事例から 「企業と人権」を考える

最後に、人権に関して最近ありがちなケースを2つ考えてみましょう。

1つ目は、上司の熱血指導が原因で、ある日突然、新入社員が入社しなくなったという事例です。上司は「新人を早く一人前に育てなければ」との思いで、連日夜遅くまで指導をしていました。

新人育成に対する上司の熱意は理解できますし、部下指導が管理職の重要な仕事であることは間違いありません。しかしその熱血指導も、相手の人権への配慮を欠いたものであれば、パワハラになってしまいます。パワハラは人権侵害です。厚生労働省のワーキンググループが、パワハラを①暴行など身体的な攻撃、②脅迫など精神的な攻撃、③無視や仲間外れ、④多過ぎる仕事をさせるなどの過大な要求、⑤仕事をさせないなどの過小な要求、⑥プライベートに立ち入る、の6類型にまとめています。例えば、年配者がさりげなく発した言葉が、若い人には誤解されてパ

ワハラと受け止められる場合もあります。世代間の意識の違いが、こうした行き違いを生む原因にもなります。厳しく指導しなければならない場面でも、相手の人格を傷つけないよう言葉遣いに気を付けるなどの配慮が必要です。

2つ目のケースは、従業員がソーシャルメディアで同僚のプライバシーに関わる情報を、実名入りで投稿したというものです。ツイッター(Twitter)でつぶやいた従業員に悪気はなく、「うちの従業員のほほえましいエピソードを紹介しただけ」という意識でしたが、取り上げられた本人が、ツイッターを見た外部の人から、そのエピソードを話題にされ、初めて知って驚いたという事例です。

この事例の正解は、会社がソーシャルメディア利用ガイドラインを作成し、勉強会や研修会でその遵守について従業員に周知徹底させることです。インターネット上の発言は非常に大きな影響力を持ちます。書き込んだ本人は意識していなくても、何気ない発言が、いい意味でも悪い意味でもネット上で話題になると、あっという間に世界中の何万人という人に広まります。いったん広がってしまうと止める手立てがありません。こうした形で従業員やお客様の情報など、公開すべきでない情報が流出し、その結果、情報を流された人の人権が侵害されるという問題に発展しかねません。これがきっかけとなり、会社がトラブルに巻き込まれ、大きな損害につながることもあります。

皆さんの会社でも、ソーシャルメディア利用ガイドラインを作成した上で、その内容を従業員に周知徹底し、ケーススタディを使ったグループディスカッションを行うなど、人権に配慮した行動が大切だという意識を浸透させるような教育に、ぜひ力を入れていただきたいと思います。

ワーク・ライフ・バランス

小さな町工場の挑戦

～社員を幸せにするバランス経営～

ポイント ① 会社は社員の幸せのためにある。

ポイント ② 「腹八分」の働き方が社員を成長させる。

ポイント ③ 仕事だけでなく人生の目標を意識した働き方を支援。



沢根孝佳

Sawane Takayoshi

沢根スプリング株式会社
代表取締役

沢根スプリング株式会社

本社 静岡県浜松市南区小沢渡町1356
代表者 沢根孝佳
創立 1966 (昭和41)年
資本金 3,000万円
従業員数 50名
事業内容 各種ばね(機械要素部品)の
製造販売
URL <http://www.sawane.co.jp/>

会社の目的は社員を 幸せにすること

当社は2016(平成28)年にちょうど設立50周年を迎える、社員50名の小さな製造業の会社です。正社員が40名、パート・嘱託が10名です。このうち定年を過ぎて70歳近くになる方も9名います。自動車や機械など、動く製品の中に使われるスプリングを作っています。

会社のあるべき姿について、私は次の5つのことを考えています。

1つは会社の「目的」。それは「働く社員を幸せにする」ことです。会社の成長も利益も、この目的を達成するための手段です。2つ目は「価値」。「小さくても輝きながら永続させる」経営を目指しています。会社は、無理に拡大させるのではなく、自然体で年輪のように少しずつ成長するのが望ましい。

そうは言っても、厳しい経済環境になり、作れば売れた時代は終わりました。

そこで3つ目は「戦略的経営」です。2011(平成23)年には、2020(平成32)年に向けた「ゆとりと幸せを実現する経営」というビジョンを策定しました。我々町工場も、戦略的な経営をしっかりとやっただけで、会社を永続させることができません。そして4つ目は「共通の価値観」。社員の価値観と、会社の価値

観を、全員がしっかりと共有して、1つの束にしていくことが、これから大きなテーマになる。個々の社員にどんなに能力や熱意があっても、価値観や考え方にマイナスの要素があると、掛け算はマイナスになってしまう。全員が価値観を共有することを大切に考えています。

そして5つ目は「会社は経営理念を実現する」場であるということです。

ゆとりがなければ 社員は成長しない

では、その当社の経営理念とは何か。私は2代目の社長です。先代が創業してからいろいろ苦勞した歴史を踏まえ、5項目から成る経営理念を作りました。本当は長い文章で書かれているのですが、キーワードだけ紹介すると、①会社を永続させる、②人生を大切に^{つづ}にする、③潰しのきく経営を実践する、④いい会社にする、⑤社会に奉仕する、です。

この中で、②の「人生を大切に^{つづ}にする」に関わる内容として、当社のワーク・ライフ・バランスについて、少し紹介します。

その根本にある考え方は、少しユニークな表現だと思われるかもしれませんが、「80%で満足して、働く喜びや自己成長を感じられるような職場、会社にしたい」ということです。先人たちから伝えられてきた「腹八分」の思想です。いつもぎりぎりのところで働いていると、少しの環境変化でも耐え

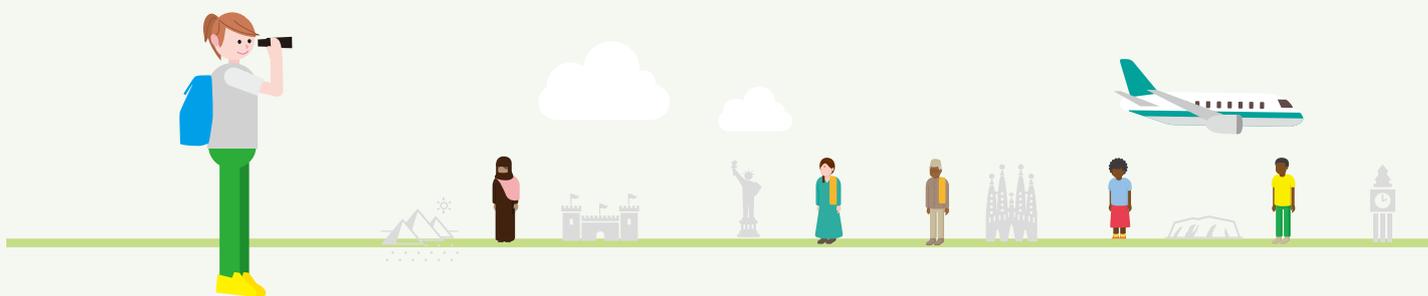


いいわカード「あなたのこんなところがいいね」を見つける度に上司から渡される



●ワーク・ライフ・バランスの実現

	あるべき姿	経営理念
目的	働く社員を幸せにする	会社を永續させる
戦略的経営	ゆとりと幸せを実現する経営	人生を大切にする
価値	小さくても輝きながら永續させる	漬しのきく経営を実践する
共通の価値観	会社と社員の価値観の共有	いい会社にする
	会社は経営理念を実現する場	社会に奉仕する



られなくなってしまう。お金も人も設備も、時間も、ゆとりを持つこと。これが大切ではないか。

そういう考え方から、当社では創業以来、夜勤は一切ありません。現在は、社員の平均残業時間は月5時間前後で推移しています。有給休暇の取得率は80%くらい。100%を目指しているので少し残念ですが、世間の平均よりはかなり高いと思います。

人生を豊かにするため、社員に健康になってもらおうと、数年前から禁煙活動を行っており、社員には禁煙の宣言書を書いてもらって、会社負担で禁煙外来を利用できます。禁煙に成功したら、卒煙証書を手渡しています。

「100年カレンダー」で人生の目標を立てる

当社には「100年カレンダー」というものがあり、2001年から2100年までのカレンダーを社員食堂に掲示しています。人生には限りがあることに気付いてもらい、人生の目標づくりに

役立ててもらおうのが狙いです。今いる社員で2100年まで生きる人はほとんどいないでしょう。死ぬまでにやりたいことを書けますか？自分の生きる目標を、若い人たちにも考えてもらい、それを目指して厳しい逆境に打ち勝つ心を培ってほしいのです。

1年ほど前、総務の女性から「社長、お休みをください」と申し出がありました。「有休を全部使うの？」と聞くと、「いえ、もっと長いんです、4か月間」だと。彼女には、結婚する前に世界一周旅行をするという目標があったのです。私はその申し出を承諾し、彼女は4か月間会社を休みました。その間の仕事は周りの人が支えました。帰国後、彼女は旅行のために勉強した英語力を活用して新しい仕事も担当するようになり、また、社員全員の前で報告会を開くなど、会社にとってもいいことがたくさんありました。

その他、自分の長所と短所を棚卸して記入する「人生貸借対照表」や、どんな人材を目指すかを書いて定期的上司と面談で確認する「魅力アップシート」、それと連動させる形で、社

員の成長につながる行動が見られる度に、上司がその人に「いいね！カード」を手渡すとか、仕事以外のことも含めて全員に作文を書いてもらい、毎年文集を発行するなどの取組みを継続しています。この文集は、定年退職者には、在職中に自分の書いた何十年分かの作文を1冊にまとめて渡しています。

また、社員の意識調査を定期的に行っており、第三者機関にお願いして、私には結果だけフィードバックをしてもらい、いいことも悪いことも、全て率直に社員の声を聞いて、それを働きやすい職場づくりに反映することもしています。

人材は、やはり会社の中で育てるしかない。企業競争力を高めるには、長時間労働を改め、働き方改革を進めて、生産性を向上させる必要があります。そのためには人材育成が大事です。仕事漬けにせず、時間に余裕を持たせてこそ、人は育ちます。こうしたいいサイクルを回すことを、コツコツとやり続けていく。そんな思いで経営に取り組んでいます。

2 障がい者雇用

手サイクルで広げる「ありがとう」の輪

- ポイント ① 障がいのある人の得意技を生かし、障がい者雇用率は20%までに。
- ポイント ② 雇用するだけでなく、その先の自立支援にも取り組む。
- ポイント ③ 多様な人材が企業理念・行動指針を共有し、個性を発揮。



大迫祐介

Ohosako Yusuke

三洋商事株式会社
東京支店事務グループリーダー

三洋商事株式会社

本社 大阪府東大阪市菱江2-4-10
 代表者 上田博康
 創立 1957 (昭和32)年
 資本金 9,000万円
 従業員数 220名
 事業内容 通信・交換機器類・コンピュータ類の
 リサイクルなど
 URL <http://www.sanyo-syoji.co.jp/>



人の手で部品をきめ細かく分解・分別する



多くの来場者を集める「ありがとう祭」

障がいのある人の働きが 会社の強みを生み出している

当社は、大阪・東京・仙台で、通信交換機器類、コンピュータなどのリサイクルを行っています。従業員は220名です。企業などで使われたコンピュータなどは産業廃棄物として処理されますが、そこにはレアメタルと呼ばれる貴重な資源が使われています。日本はレアメタルの消費大国である一方、その全てを輸入に頼っています。そこで、廃棄物の中に眠っているレアメタルを、再利用のために取り出す事業を手掛けています。

従来は、廃棄された機器を機械で一括して粉碎し、磁力・風力・比重などにより貴金属を選別し回収する方法が一般的でしたが、当社では、機器を1台ずつ人の手で解体し、部品をきめ細かく分解・分別しています。私たちはこのリサイクル方法を「手サイクル」と呼んでいます。全て手作業ですから手間もコストもかかりますが、リサイクル率は97%と、業界では驚異的な高さを達成しています。この大事な手作業で中心的な役割を担っているのが障がいのある人です。知的障害や発達障害のある方は、1つのことに集中して取り組むのが得意とされている方が多いからです。

私たちは、リサイクルという事業を、

地球と地域に「ありがとう」を伝える仕事と考えており、地域の小学生向けのエコスクールや「ありがとう祭」というイベントを開催するなどの地域貢献活動を行っています。障がい者雇用もこうした活動からスタートしました。初めは2003(平成15)年に、たった1名を雇用することから始めましたが、年々増やして、2010(平成22)年には50名を超え、現在は53名、全従業員の20%を占めるまでになりました。厚生労働省からは「障害者雇用優良企業」の認証をいただき、本社のある大阪府からは「ハートフル企業大賞」を受賞することもできました。

雇用するだけにとどまらない その先の支援へ

障がいのある人の雇用数が増えてくるにしたいが、単に雇用して給料を支払うだけではなく、その先のことも考えるようになりました。例えば、親御さんがいなくなっても自立して生活できるようにする。さらに、当社で働いている実績をステップにして、その先の夢を実現できるような支援ができないか、というようなことです。当社は2012(平成24)年に、就労継続支援A型事業所として立ち上げた「一般社団法人ワークワーク」において障がい者雇用の新しい形態を築きました。就労支援事業にはB型とA型があり、B型は授産的な活動を通じて工賃を支払う事業ですが、A型は雇用契約を結び最低賃金以上の給料を支払う



●「手サイクル」で、手間のかかる手作業の中心的な役割を担っているのは障がいのある人たち

リサイクル率
97%



雇用障がい者数
53人



障がい者雇用率
20%



事業です。今では三洋商事の従業員とワークワークのメンバーが力を合わせて働いています。

その他、本人がさらにステップアップするための支援も行っています。具体的には、例えば会社の指導員と障がいのある人たちが団体旅行に行く。その経験から、交通機関の利用の仕方や社会のルールを身に付けるようにする。障がいのある人は支援を受けるばかりでなく、人や社会の役に立つ、また自分の力でできることを増やし、金銭的、精神的自立ができるようにしていく。そこまで踏み込んだ支援を行っています。

ダイバーシティ経営、成功の秘訣は理念・行動指針の共有

三洋商事には、障がいのある人に限らず、いろいろな人材が働いています。高齢者もいれば、女性も男性も、本当に多様な人がいます。さまざまな個性を持った人が、それぞれの職種で自分の強みを発揮しています。多様な人材が活躍する会社として、2015(平成27)年、経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100

選」を受賞することもできました。

会社の「行動指針」として、3つの約束事を決めています。1つ目が「明るく、元気に、笑顔であいさつ」です。朝来たら「おはようございます」、帰るときは「お疲れさまでした」と。みんなで気持ちよく仕事をするために、あいさつは不可欠です。もちろん、その人なりにあいさつの仕方は違います。しゃべるのが不自由な方もいれば、明瞭にハキハキとしゃべれない人もいます。でも、そういう気持ちを自分のできるやり方で行動に表すことによって、職場は明るく元気になります。

2つ目が「お掃除」です。地球に「ありがとう」を伝える企業とか、環境に配慮する企業とか、大きいことを言っていますが、まずは、自分たちの職場を清潔にしましょう、働きやすい環境は、自分たち自身で作りましょう、ということです。それは仕事上の安全衛生や効率化、近隣の方々との交流を深めることにもつながります。朝と夕方、必ず掃除をします。社長も役員もトイレ掃除をします。その職場で一番役職の高い人間がトイレ掃除をします。

3つ目は「SKH運動」と呼んでいます。「さん付け」のS、「敬語」のK、「品格

のHです。まずは誰に対しても、さん付けで呼び合います。役職で呼び合うこともないし、年長者が後輩や部下を呼び捨てにすることもない。社長も入社7年目の私を「大迫さん」と呼んでくれますし、私も社長を「上田さん」と呼びます。そして、誰に対しても敬語を使いましょう。年齢・役職の上下関係なく、敬語で話します。偉そうな口を利いたり、汚い言葉遣いはしない。こういうことを習慣づけることが品格につながります。以上が私たちの大切にしている「行動指針」です。

障がい者雇用率が高い会社だということで、「何か特別なことをしてるんですか?」とよく聞かれますが、私たちは障がいのある人を特別視していません。障がいの有無や男女、年齢などに関係なく、三洋商事で働くすべての人に、「ありがとう」の気持ちと、行動指針、あいさつ・お掃除・SKH運動を大切にしてもらうことを徹底しているだけです。こうした理念が共有されていることが、多様な人材の雇用を維持している秘訣なのではないかと思っていますし、これが三洋商事の一番の強みではないかと思っています。

経営理念への共感が 多様な従業員の心を ひとつにする

◎コーディネーター



田中宏司

Tanaka Hiroji

一般社団法人経営倫理実践研究センター
理事・首席研究員
東京交通短期大学名誉教授(元学長)
元「ISO/SR国内委員会」委員
元「ISO26000JIS化本委員会」委員

◎パネリスト



沢根孝佳

Sawane Takayoshi

沢根スプリング株式会社
代表取締役



大迫祐介

Ohosako Yusuke

三洋商事株式会社
東京支店事務グループリーダー

自発性と コミュニケーションの 豊かさが職場を明るくする

田中 フロアからいただいたたくさんのご質問を踏まえて、私から伺います。まず沢根さん、「いい会社」を目指す取組みを好循環で回し続ける秘訣は何でしょう。

沢根 「魅力アップシート」などは、自分にとってプラスになることを考えるので、理屈抜きに楽しいのです。マイナスの処理ばかりだと苦痛です。先ほど申し上げたように、私たちは100%ではなく80%でやっているわけですから、足りないところ、ダメなところや失敗も数多くあります。それを責めるのではなく許容する雰囲気、前向きなプラスへの意識を持ち続ける上で大事だと思います。それと、従業員たちと一緒に考えて、決めて、実行すること。社長の私が全部決めるのではなく、従業員たちのプロジェクトで決めていくというやり方が、自発的な取組みにつながっています。そうなるまでには、5年、10年と、ずいぶん時間がかかったのも事実ですが。

田中 では大迫さん、障がいのある人とない人とでは何も区別していないのでしょうか。例えば「制服で区別しているのですか」という質問がありました。

大迫 そういう区別はしていません。障がいのある人かいない人かという区別ではなく、それぞれの適性に合った仕事の区別はしています。障がいにも多様な類型があり、知的、精神、あとは一部、聴覚障がいの方もいま

す。一方で作業にもいろいろな種類があり、携帯電話やパソコンを1個1個丁寧に分解していく作業もあれば、ちょっと重たいものを持ち運んだりする仕事もあります。それぞれの仕事の特性に合わせて、各人が能力を発揮できることをやってもらっているわけです。とは言っても、実際には難しいこともあります。昨日まですごく順調にいていたものが、今日になるとできないと言われることや、なぜか分からないけど、急にふさぎ込んでしまうというようなことも、たくさんあります。そんなときに効果があるのは、仕事に入る前の掃除やあいさつの習慣です。「今日はあいさつの仕方がいつもと違う」とか「掃除の仕方がいつもと違う」と気付けば、コミュニケーションをとりながら、柔軟に「じゃあ、今日はできなければ、また明日から頑張りましょうか」というように、早めに帰宅してもらうこともあります。

個別の事情に合わせて 柔軟に考える

田中 沢根さん、先ほどの事例発表で長期休暇を取られた従業員のお話がありました。その間の仕事はどのようにカバーされたのですか。

沢根 実は、就業規則では休業期間が決まっており、彼女のような理由で4か月間休めることを定めた規定はないのです。杓子定規にこのルールを適用すれば、退職か、またはいったん退職して改めて再雇用という選択肢しかない。でも、やはり人それぞれの事情をよく考えてあげて、柔



軟に対応するのが一番良いと思うのです。では、その間彼女の仕事は誰がやるのか。最近では、派遣社員はできるだけ使わないようにしているのですが、こういう短期的な対応や、または1～2年以内の育児休業に限っては、派遣を活用しています。このときは、休業中の4か月とその前の2か月、帰ってきてからの1か月、合わせて7か月間、派遣社員で対応しました。

田中 大迫さん、管理職がトイレ掃除をするというお話はとても興味深かったのですが、掃除を嫌がる管理職はいないのですか。

大迫 この話を他社の方にすると、驚かれて同じことを聞かれますね。私などはむしろ、「大きな会社では従業員は掃除をしないのか」と改めて気付かされるくらい、掃除をすることはうちでは普通のことになっているのです。これは、行動指針に決められているから守るというのではなく、会社の文化や風土として根付いていることなのです。多様な従業員がひとつのまとまりとしてつながる上で、みんなで掃除をすることは間違いなくとても意味のある習慣だと思います。あいさつも同じですね。大事なものはお互いが何かしら声掛けをするということです。あいさつはその入り口にすぎません。

経営理念の浸透と定着、そのポイントとは？

田中 沢根さんは80%、つまりゆとりを持った経営が望ましいとおっしゃいましたが、多くの会社では、そうしなくても、実際には受注をコントロールするのが難しくオーバーワークを避けられないという悩みを持っています。無理を承知で受注しなければ、売り上げを確保できず、給与の支払いに苦勞する場合もあるでしょう。その辺はどのように対応されているのですか。

沢根 受注に波があるのは当たり前で、これは経営戦略の問題です。今日はあまり詳しく触れませんでした、「会社を永続させる」というのが経営理念の一番初めにあるのです。例えば、お客様の数が今450社ほどあります。同業同規模で、たぶんうちが一番多いと思います。他に別会社で通信販売をやっている会社もあり、約2万5,000社と取引があります。顧客1社当たりの売上比率は0.22%です。特定の業種や顧客に過度に依存しないようにと、20年ほど前から意図的に、戦略としてやってきたのです。その結果、多品種少量生産になり、「手間がかかって忙しいでしょう」とよく聞かれますが、実は全く逆で、20年やってきて、かえって仕事が平準化されることが分かりました。あとは仕事のや

り方、仕組みに知恵を出して、独自のやり方を考え出しています。

田中 最後に、両社の最大の特徴は、経営理念が浸透し、従業員の意識や行動に定着している点にあるわけですが、どうすればそこをうまくやれるのか、お話しください。

大迫 当社が掲げる3つの行動指針のような、シンプルで分かりやすい内容や表現が、従業員に受け入れられる要因だと思います。言葉が素直に心に伝わり、共感を生む。共感すれば、会社が一方的に作って守らせるものという意識から、それぞれが自分なりにそれにプラスアルファの部分を付け加えようとするようになります。会社と従業員という区別を超えて、従業員が自分の会社をもっと好きになるために、どのような働きかけをしたらよいのかという発想や行動が生まれてきます。会社と従業員が互いに「ありがとう」と言える関係が、当社ではごく自然に出来上がってきた。私は会社の中で一番「この会社が好きだ」と思う人間であると、自信を持って明言できますが、たぶん他の従業員も私と同じ気持ちを持っていると思います。

沢根 経営理念とは、会社の事業の核となるミッションを表現したものです。それを分かりやすく、できれば物語ふう伝えて、従業員に納得させる。ここが一番のポイントです。ですから経営理念は、額に入れて飾っておくようなものではなく、いつも従業員と「これはこういうことだよ、あなたはどう思う？」というようなキャッチボールを絶やさないことが大事だと思います。

田中 ありがとうございます。このように実践している会社があることを知ることが一番重要で、共感された内容を皆さんご自身の会社に合うように工夫して取り入れるきっかけとなれば幸いです。

広がる企業の社会的責任

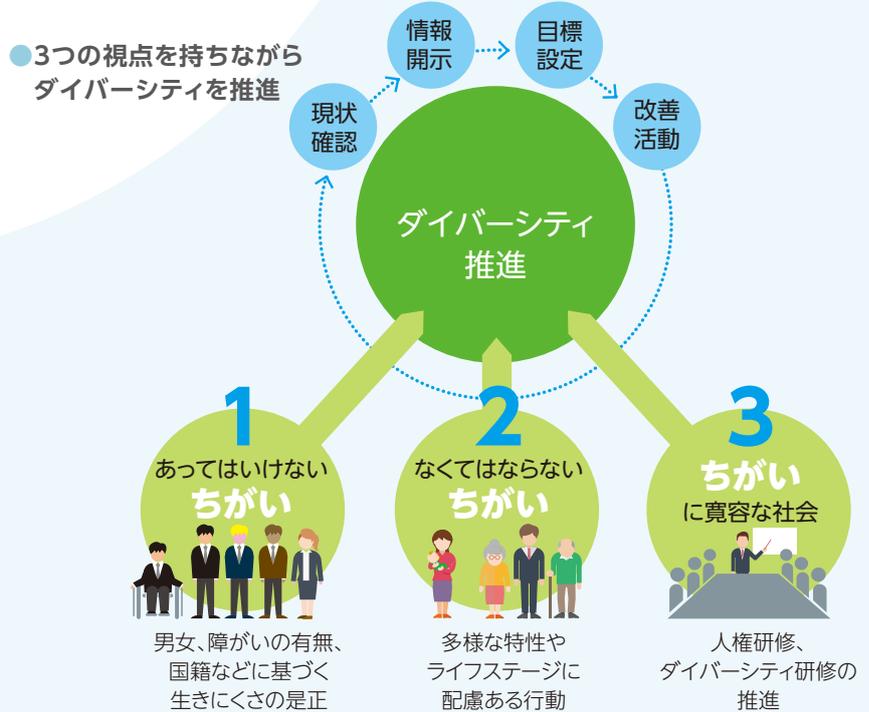
～これからのCSRと人権について～



田村太郎

Tamura Taro

一般財団法人
ダイバーシティ研究所代表理事
復興庁復興推進参与



ちがいを受け入れ、調和が取れている状態を目指す

まずはじめに「ダイバーシティと人権」についてお話しします。ダイバーシティとは「多様性」という意味です。さまざまなちがいがあることをまず受け入れること、次に「対等な関係」を築こうとしているかどうかがダイバーシティの重要な要素です。

日本では、ダイバーシティ経営あるいはダイバーシティ推進というと、女性の活躍を推進する取組みを指して使われることが多いのですが、これは日本だけの使われ方です。男女だけではなく、障がいの有無や障がいの多様性、民族のちがい、宗教のちがいなど、さまざまなちがいに対する配慮を包括的に示したものであり、それらを受け入れて対等な関係を築こうとしながら、全体として調和が取れている状態を目指す。これがダイバーシティです。従来の言い方で言うならば、まさに人権そのものであると言えます。

今、ダイバーシティ経営が非常に重要だといわれている背景の一つに「人口変動」という状況があります。日本では少子高齢化が問題になっていますが、インド周辺やアフリカでは乳児死亡率の改善によって人口は増え続けています。逆にヨーロッパや東アジアでは人口が減少に向かっている。ただ減るだけでなく人口構成が急激に変化しています。著しく高齢者が多い時代を一度乗り越えなければなりません。これが非常に危機的な状況なのです。社会の構造が変わっていくならばそれに対応する社会の在り方を考えなければなりません。誰もが働きやすく、生きやすい社会をつくることは、社会の持続可能性に直結するのです。

ダイバーシティの実現に向けての具体的な行動を3つ挙げます。1つは均質的・単一的な職場慣行からの転換を図ることです。今の職場慣行で不快な思いをしている人がいないか、点検してみてください。不快な思いをしている人はそれを言わないも

ので、黙って辞めてしまうので、職場は改善されません。多様な人材を採用し、さまざまな人にとって働きやすい環境になるように職場慣行を見直すことは非常に重要ではないかと思えます。2つ目は、ライフステージに合わせた多様な働き方を実現することです。結婚、出産、親の介護や子どもが病気になるなど人生にはさまざまな出来事があり、休みたい時期は人によってちがいます。企業では休暇制度作りが進んでいますが、制度を作っても活用できていない企業もあります。「みんな一緒だ。頑張ろう」という職場だと、言いたいことが言いにくく黙ってしまう。黙っているとミスが起きます。制度を活用して休暇を取れるだけでなく、悩みを相談しやすい職場にすることも重要です。3つ目は企業が地域や社会とつながることです。職場見学や地域に出ることで社会貢献活動を通じて、地域や家庭とつながり、それぞれの仕事大切なものだと思ってもらえるのです。お客様の信頼に応えられるだけの従業



員を確保できるか。従業員が元気でミスを起こさずに安定的にサービスの提供、商品の供給ができるか。一番のアキレス腱は「人」です。多様な担い手が活躍できる社会をつくることは、地域社会の存続、職場の存続、会社の存続そのものにつながります。この3つの処方箋をもって、何とか「崩壊」を防いでいただきたいと思います。

CSRとは情報開示である

今、申し上げたようなことをちがう表現で言ったものが「CSR(Corporate Social Responsibility)」、つまり「企業の社会的責任」です。1997年、CSRの第一人者であるイギリスのジョン・エルキントン氏が、これからの企業評価は「経済」「環境」「社会」の3つの視点で行うという「トリプルボトムライン」という概念を提示しました。CSRは、このトリプルボトムラインの概念に基づいた情報開示と改善活動です。「CSRというのは社会貢献ですよ」と言われる方がいますが、それは間違いです。「経済」「環境」は分かりやすく、数字で示すのが当たり前です。ところが「社会」の面での情報開示となると、たちまち数字が出てこなくなる。各企業のCSR報告書に女性の活躍や障がい者の雇用に関するページがありますが、たいして事例しか載っていません。日本の企業は、欧米の企業に比べて数字を出さない傾向が強いので、信頼に欠ける側面があります。

2010(平成22)年11月にはCSRの概念に基づいた「SR」、つまりあらゆる組織の社会的責任に関する国際標準もできました。「ISO26000」です。国際標準における組織の社会的責任の中核的なテーマは「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティの社会的経済的発展」の7つです。ISO26000

のガイダンス文書(手引き)は販売されていますので、お帰りになってからぜひ読んでいただきたいと思います。

ISO26000の概念に影響を与えたものにはもう一つ、「ラギーレポート」があります。ハーバード大学のジョン・ラギー教授がまとめたフレームワークであり、これは「保護」「尊重」「救済」という概念で成り立っています。その中では、人権の「保護」は国家の責務、一方で人権の「尊重」は企業の責任だと述べられています。企業で人権に関わる方々には一度目を通していただきたいと思います。

CSRというのは情報開示だと言いましたが、どのような情報を開示すればよいのかということについては、オランダに本部があるNGOのグローバル・レポーティング・イニシアチブが「GRIガイドライン」を発行しています。

職場の在り方そのものを変える必要がある

ダイバーシティを具体的に進めていくために、3つの視点で職場を確認し、PDCA(Plan・Do・Check・Act)サイクルを回していただきたいと思います。1つ目は「あってはいけないちがいをなくしていく」という視点。同じ職場なのに性別がちがうというだけで大切な権利が奪われる、あるいは機会が平等ではないということは是正しなければなりません。多様性に配慮のない教育や職場を是正していく。2つ目は「なくてはならないちがいを守る」という視点です。1つ目と対照的に、さまざまな特性やライフステージなどそれぞれのちがいを守っていく。3つ目は「ちがいに寛容な社会をつくっていく」という視点。女性の管理職比率を高めるために女性向けの研修を行う企業は多いですが、男性向けの研修や既存の管理職のための研修を行わず、組織風土や既存の管理職者の考

え方が変わらないままでは、管理職になる女性の居心地は悪いままで。それでは、組織として多様性を受け入れたことにはなりません。どうやってちがいに寛容な組織風土をつくっていくかを考えることも必要です。この3つの視点を持ちながら現状確認をして情報開示し、何年後までにここまでという目標を立てて改善する。これが人権の面での組織の社会的責任ということになるのかと思います。

また、これからのダイバーシティは3つの多様性を理解して進めていく必要があります。1つ目は「テーマ」の多様性。障がいや「LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)」つまり性的少数者など、幅広い多様性に配慮がある取組みをすることです。2つ目は「働き方」の多様性。今までの在り方、働き方に人をはめ込んでいくのではなく、みんなが働きやすい職場はどのようなものか、もう一度考え直してみる必要があります。3つ目は「担い手」の多様性。企業に求められる社会的責任は広がっており、一企業だけで実現するのは難しい。そこで障がい者雇用に長けているNPOの力を借りたり、子育てに熱心な自治体があればそこに工場を移してみる。さまざまな力を借りることで初めて、人権が守られダイバーシティの推進を実現することができます。

皆さんには、社会の在り方そのものを変えていくという視点を持っていただきたいと思います。少数者や弱者のちがいを受け入れ、ともに影響を及ぼし合いながら新しい職場、新しい社会をつくっていく。これがこれからの企業に求められる社会的責任なのです。人口変動による危機的な状況が迫っています。一刻も早く皆さんの組織や職場の中で、誰もが働きやすい職場にするにはどうしたらいいのかという新しい取組みに着手していただけたらと思います。

ワーク・ライフ・バランス

一番の財産は多様な人財力 ~我が社の取組事例より~

- ポイント ① 目の前の、すでにいる従業員を大切にする制度を作る。
- ポイント ② 情報を全従業員で共有し、コミュニケーションをとるための仕組みを考える。
- ポイント ③ 働き方や考え方の違いを認め、信頼して任せる。



古志野純子

Koshino Sumiko

株式会社長岡塗装店
常務取締役

株式会社長岡塗装店

本社 島根県松江市西嫁島1-2-14
 代表者 古志野功
 創立 1965 (昭和40)年
 (創業1938 (昭和13)年)
 資本金 2,550万円
 従業員数 25名
 事業内容 建築物新築塗装工事・改修工事、
 建築防水工事、アスベスト除去工事
 URL <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>



塗装作業の様子

「この会社があってよかった」 と思える会社づくりを 目指した

長岡塗装店は、1938 (昭和13)年に創業し、1965 (昭和40)年に会社組織にしてから、2015 (平成27)年で50年になりました。塗装だけに特化しており、10年ほど前まではほぼ80%下請けで、ゼネコンや公共工事を行う建設会社から塗装の部分の仕事を請け負っていました。現在、島根県では塗装の入札制度があるので、国・県・市から直接仕事を受注することもあります。従業員は25名です。うち女性は8名、その中の3名は現場に従事するいわゆる「ドボジョ」、残り5名は事務職です。この業種にしては女性の割合が高いです。当社は従業員以外にも、当社出身者が起業した塗装業者を中心とした協力会社を10社ほど抱えています。協力会社の中には職人しかいない会社が多く、当社の女性事務員が事務方の仕事をできる限り手伝っています。当社が、今でいう柔軟な働き方を考えるようになったのは18年前。私が役員になった年です。

当社には若い人も入ってくるのですが、すぐに辞めてしまう。塗装業は「3K職場」で、「きつい・汚い・危険」というのは当時も今も変わりません。年配の従業員から「今後、若い職人が育たなかったら、会社は駄目になるよ」と言われました。そして、「何をやっていけばいいのだろう」と考え始めたのです。

当初、私は従業員が定着する、若い従業員が増えるということだけをイメージしていました。当時の当社は典型的な家内工業の会社で、問題点は多々ありました。3K職場、小さい会社、従業員数は少ないし若い人は定着しない、休みは取りにくい土・日も仕事がある。何からやればよいのか、まったくイメージできませんでしたが、従業員だけが幸せになるということではなく、従業員が働きやすくなりながら会社もよくなり、会社の人間である以上は私のような立場の人間も含めて全員が「幸せだな、この会社があってよかったな」と思える会社はどうやったらつくれるのだろうと、真剣に考えました。

目の前にいる従業員を 大切にする

当社の具体的な取組みは、目の前にいる従業員を大切にするところから始まりました。

まず1つ目は若年者の定着です。目標は若い人に入社して定着してもらうことですが、やはり職人の世界。若い人の育成にはベテラン職人の協力が不可欠です。そこでまずは、65歳までの高齢者再雇用制度を導入しました。目標である若い人ではなく、彼らを育てるベテランを対象とした制度を先に作ったことは非常によかったと思っています。その後、若年者のトライアル雇用制度を導入し、3か月、本人と会社がしっかり見定めて入社して



●ワーク・ライフ・バランス取組みにおける上司側のポイント



もらうことにすると、徐々に退職者が減ってきました。

2つ目は育児を抱える従業員の問題を解決するために、年次有給休暇とは別に30分単位で「子どもの看護休暇」を取れるようにしたことです。ある男性従業員に子どもが生まれたのですが、地元の人ではなく、育児に協力してくれる人が誰もいない。当然、病院に行くなどの場合には現場を抜けることになり、どうしても他の人たちから疎まれてしまう。何か会社ができることはないのかということで、思いついたことでした。小さな子どもを抱える従業員にとって、細かく複数回使える休暇制度は使いやすいですし、短時間抜けたとしても辞めずに仕事をしてくれることは会社にとってプラスになります。

この他にも男性、女性、高齢の従業員などの働き方を支援するさまざまな制度を作りました。

制度を作るときに怖いのは、その対象者ではない人が不公平を感じることです。「自分はこの先も育児や介護をする機会はない。自分には何も無いのに隣の人には優遇制度がある」。彼らがもしこんなふう感じた

ると、会社への信頼が薄れてしまうかもしれません。その懸念から、制度を作る際、私はあえて当事者とだけで話し合わずに「全ての従業員が良くなる」という自分のイメージで作りました。これがかえってよかったと思います。そして、改めて、制度の対象にはならない人が、結局は制約のある人を最終的にバックアップしてくれるのだと考えたのです。そのため、彼らには、各種の資格を取得することを奨励するため、費用を会社が負担することにしました。

隠れた課題に気付き、会社がやろうとしていることをきちんと伝える

さまざまな取組みのおかげで、資格者が増え従業員も定着して、仕事の質は大きく向上しました。これまでの経験を通して感じたのは、1つ目は「会社の中にいる人たちが働きにくいところはないか」「何か悩みがないか」というようなことに「気付く」ことの大切さです。会議では出てこない、日常の会話から汲み取る問題はたくさんあります。2つ目は、変えていくた

めには覚悟がいるということです。何もせず考えているだけでは時代の流れに間に合いません。決断して進んでいかなければならないのです。3つ目は、何をしようとしているかをきちんと伝え、納得してもらっているかどうか従業員の顔を見ながら進めていくことです。「分かってくれているだろう」という気持ちを、私は持たないようにしています。1対1で顔を見合わせて、本当に分かってくれたか、大事なことは確認をすると決めています。

会社にはさまざまな人がいます。働き方の多様性や、考え方は全員違うということを納得して、それでも相手を信じることに徹しています。相手に任せる。そしてすべてを肯定的に考える。これらを第一に考えながら、今も取組みを進めています。よくなったことはたくさんありますが、問題はまだまだあります。しかし、それを一緒に解決する仲間が増えてきたことが、18年前の当社とはまったく違います。私は、私に力を与えてくれている従業員のために、そしてお世話になっている地域のために、すべての未来のために、これからも頑張っていこうと思っています。

2 障がい者雇用

我が社の無理のない取組み

- ポイント ① 障がい者一人ひとりの特性を見極め、適材適所の配置をする。
- ポイント ② 社内の仕事を見直し、障がいのある人に任せられる仕事を生み出す。
- ポイント ③ 障がいを難しく考えず、共有できる感覚を見つける。



上田欣司

Ueda Kinji

株式会社かね松老舗
代表取締役社長

株式会社かね松老舗

本店 京都府京都市中京区
錦小路通柳馬場西入中魚屋町480
代表者 上田欣司
創立 1882(明治15)年
資本金 5,000万円
従業員数 13名
事業内容 京野菜を中心とした青果物、
マツタケなどの販売

障がいのある人が 大きな戦力に

我が社は京都の錦市場にある八百屋です。従業員はたった13名。創業は明治15年で、2015(平成27)年で134年になります。

我が社で障がい者雇用を始めたのは2008(平成20)年ごろ。最初は実習のみで、雇用関係は特になく1年間が過ぎました。この実習の1年間が我々にとって非常に良い勉強になりました。

当初は年間で延べ40名ほど実習を受け入れましたが、雇用には結びつかず断念していました。正式に障がいのある人の雇用を始めたのは2009(平成21)年。翌年には雇用支援協会の会長賞を、2013(平成25)年には京都府知事賞をいただきました。なぜだろうと考えたのですが、助成金が切れてからも雇用を継続したというのが大きな理由ではないかと思っています。

取組みを始めたのは、平成20年ごろに福祉の総合支援センターに勤める友人から「障がいのある人を実習生として受け入れてくれないか」と頼まれたのがきっかけです。最初に実習に来た男性は本当に優秀でした。タケノコをあく抜きに使う

ぬかを袋に詰める作業をやってもらいました。米ぬかは大きな

袋で1キロあり、そこから15～20グラムずつ小分けの袋に入れる、気の遠くなるような仕事です。手や服もぬかだらけになるから嫌な仕事なのですが、彼は一個一個丁寧に作業したのです。父にはあえて実習の話を報告しないまま1週間が過ぎた頃、父がタケノコを店頭で並べているときに、その米ぬかの袋も手にとったのです。そして「おい、欣司。このぬかの袋入れたん誰や」と店先で怒鳴りました。私が「あの実習生が詰めたぬかだ、怒られる」と思っていたら、父は「こんなに一個一個丁寧に仕事した米ぬかの袋は他にない。このおかげでうちのタケノコが売れる」と言ったのです。父は団塊の世代で、当時でも40年以上八百屋一筋。売れる売れないをずっと見てきています。その一言が、私に「障がいのある人も戦力になるのだ」と気付かせてくれました。私や他の従業員が袋詰めをすると、最後の方は結び目がいいかげんになる。普通は「まあ、いいか」となりがちな部分をきっちり結んで、気持ちのこもった米ぬかの袋が何百袋と出来上がった。それが本当のきっかけになりました。

障がいのある人の“仕事に対する責任感”を信頼する

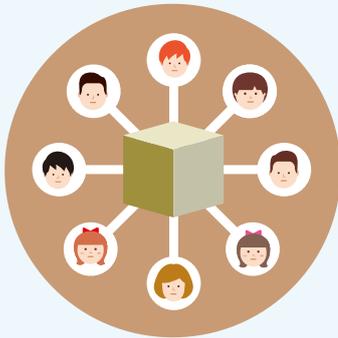
実習生にはさまざまな人がいましたが、障がいのある人の大多数は、本当にまじめです。彼らは仕事に対しての責任感というのがすごい。「自分に与えられた仕事をやる」という思い



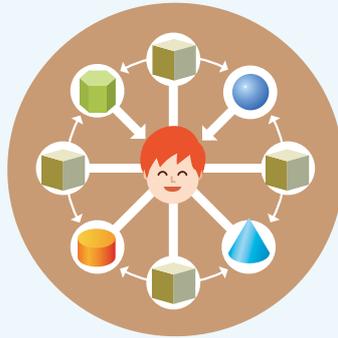
お菓子の袋詰め作業の様子



●障がいのある人と共に働くために



障がいのある人の
一人ひとりの特性を見極め
適材適所に配置



障がいのある人に
任せられる仕事を
生み出す



障がいを難しく考えず
共有できる感覚を
見つける



がある。仕事がしたくてしくて仕方がないのです。1分でも早く会社に行きたいと、始業は8時半ですが、7時半にはもう出社しています。

社内では、掃除もしてもらいます。A君は最初「掃除の仕方が分からない」と言っていました。入社の際に「掃除をしてください」と言ったらそれから毎日、掃除をしている。ピッカピカです。B君には窓ガラスの拭き方について、2年間同じことを言い続けました。ガラスなので汚れが外側と内側と両方あるのですが、外側についてる汚れをずっと内側から拭いている。「反対からも拭かないと駄目だよ」と言い続けているとある日、彼は外から先に拭くことに気がついた。誰が教えたわけでもないのにです。彼の成長を目の当たりにした感動は忘れられないものになりました。

C君はすごくきっちりしています。「仕事とは」と新しい実習生にいきなり語り出したりするぐらい、真っすぐな人です。商品の陳列はC君の出番。瓶・缶が横を向いているといったことが気になるようで、彼の手にかかれば全部きっちり、同じ方向に向きます。また、C君のおかげで異物混入がなくなりました。以前、一緒に袋詰め

業をしたとき、私が詰めた商品の3割ぐらい、駄目出しされてしまいました。「社長、この向き逆です」「ああ、すいません」「これ、何かちょっと入ってますよ」「ああ、すいません」。かなりきっちりしています。

障がいのある人を雇用しても任せられる仕事がないという企業があれば、聞いていただきたいことがあります。我が社ではもともと野菜の整形(切って形を整える作業)まで農家でやってもらっていました。それを見直して、「彼らでもできるから、彼らの仕事にしよう」と決めたのです。農家にはちょっとだけ仕入れ額を下げてもらって、そこから彼らの給料を捻出するようにしました。

**精神に障がいのある人とも
喜びを分かち合う**

D君には店舗の2階で営業していた飲食店の呼び込みをしてもらっていました。彼は精神に障がいがありますが、私も他の従業員も難しく考えてはいません。阪神ファンは、阪神が負けたらテンションが下がります。でもそれは理由が分かっている。しかし精神に障がいのある人の心のアップダウ

ン、躁鬱の繰り返し、これは理由が分かりません。最初の1年間、あまりにもD君の気分の落ち込みが激しかったので、「もう、D君の気分に合わせることができない。売り上げが下がったら気分が下がってもいい、でも売り上げが上がったら気分を上げるようにして」と言いました。それが見事に当てはまった。彼の仕事はお客様の呼び込みなので、何食出たかという数字で分かります。「今日は何食でした」と、気分の上げ下げを自分でコントロールしています。そのように客観的に気分の上下の理由を分かるようにすると、店長を含め他のスタッフも合わせられる。売り上げが上がった日は一緒に喜びを分かち合えます。

私は生粋の阪神ファンですから、阪神が負けた次の日は腹が立ちます。そのように、誰でも何か気分の浮き沈みの原因になるものを持っています。難しく考えるから分からないだけなのです。難しく考えず「ああ、自分も沈むときはある、上がる時もある」ぐらいの感覚でつき合っていけば、精神に障がいのある人の雇用はうまくいくと私は思っています。

みんながニコニコ 楽しく働ける 職場を目指して

◎コーディネーター



田村太郎

Tamura Taro

一般財団法人
ダイバーシティ研究所代表理事
復興庁復興推進参与

◎パネリスト



古志野純子

Koshino Sumiko

株式会社長岡塗装店
常務取締役



上田欣司

Ueda Kinji

株式会社かね松老舗
代表取締役社長

ダイバーシティに取り組む 会社の業績は良い

田中 多くの質問に答えながら、ディスカッションを深めていきましょう。最初の質問です。「お二人の会社はいろいろな制度を設けて推進しているようですが、その結果や影響は数字に表れていますか」

古志野 制度の見直しを始めてから業績が大きく上がったかというところではありません。ただし、従業員のモチベーションは上がっており、この会社がいいと思って勤める従業員は増えています。従業員の定着が一番の目標ですから、私はこれでいいと思っています。売上高を上げることが目標ではないのは昔も今もそうです。従業員が安定した収入を得た上で、会社も安定していればいい。こう思っています。

田村 一般的にダイバーシティに取り組んでいる企業は業績が良いです。離職率が下がったり生産性が上がるのはたぶん間違いないでしょう。ただし、その因果関係ははっきりと証明はされていません。

上田 障がいのある人を雇用することで数字が上がったかという、正直分かりません。ただし補助効果、波及効果はあると感じています。また助成金が付きますので、そのため支出を抑えられるという部分はあります。

田村 上田さんにはもう一つ質問がきています。「うまくいかなかったことはありますか」

上田 従業員全員が福祉の知識がなくて、商品であるアスパラの説明はできて、アスペルガーの説明はできな

い。もっと福祉に特化した従業員がいればよかったと感じています。そうした従業員を育てるためにも、行政や支援学校との連携が大事です。熱い想いはあるのですが、想いだけではできないこともありますね。

田村 次の質問です。「産休後に戻る予定の従業員がいますが、残業ができないなど周りに迷惑を掛けるのではと心配しています。どんなフォローができるでしょうか」

古志野 そういう想いの従業員はいますが、そのことを従業員同士で話すことはないと思います。当社ではそのようなケースのときは、私が間に入って話し合います。それもいきなり関係者同士の話し合いにするのではなく、下準備としてそれぞれの想いを聞き出し、当日にその想いをそれぞれの口から直接話してもらいます。産休後の活動は会社と当事者で決めればいいのですが、やはり周囲の想いも配慮して一緒に話し合うなど、丁寧に扱うことが大事です。働くにあたっての制約は産休をとった従業員だけでなく、誰にでもあり、助けるのはお互いさまなのです。何も言わないまま「こう思っているんだろう」「分かっているだろう」と憶測で終始するのが一番怖いですね。

さまざまな施策で 不公平感を解消する

田村 二者以上でやるのがコミュニケーションですが、よく言われるのは「こっちは7割くらい分かっているかな」と思い、「向こうも7割くらい分かっていたかな」と思う。しかし0.7×0.7ですか



ら、本当は0.49。半分も分かっていないのです。本当に分かり合えているのか、常に疑問に思うことがポイントで、本当に理解し合うためには、時間をかけ、丁寧なコミュニケーションをとることが必要だと思います。次の質問です。「障がいのある人を雇用すると周囲に負担がかかり、不公平感を感じているのではないか」

上田 最初はありました。指導をどうするのかをはじめ、直接的な業務の負担はぐっと増えましたから。そうしたところをカバーするのが援助者などに対する助成金なのかなと思います。しかし、助成金でトントンになるかもしれませんが、トントンではマイナスなのです。それが2年経つとプラスになる。この2年間一緒に頑張れるか。そこがポイントになると思います。

田村 同じ職場で働いているけれど、働き方が違うことからくる不公平感に対してはどのような対応をしているのでしょうか。

古志野 女性同士だけでなく男性の間でも、不公平感を感じているといった話が耳に入ります。同じパパ同士でも「自分は土日でも、仕事があるときは極力出勤しているのに、彼はずっと休んでいるよね」といった具合です。私はこの発言の裏で、彼が、本当は何を求めているのかを考え、この場合には「自分を評価してほしかったのだな」と受け止めています。その評価が金銭なのか何なのか。あるいは現在の制度を変えてほしいといった希望かもしれません。だからまずきちんと話し合わなければと思っています。不公平

感の解消としては、他にも「有給休暇をとった人が駄目という評価は会社はしない」と決めており、また女性の時短に関しては「賞与の査定には反映します」ということを就業規則はもちろんです。他の従業員にも伝えるようにしています。

上田 当社の場合、錦市場の店と百貨店に入っている支店で働く人の間で不公平が生じています。例えば正月の営業。百貨店では西宮は元旦から、梅田は2日から営業、錦は3日から営業です。しかし、百貨店で働くにはそれなりのメリットもあります。そこでそのメリット、デメリットをはっきりさせて、勤務地をどこにするか、まずスタッフに自分で選ぶようにさせています。全従業員合わせても十数名ですが、全員一緒というのは難しいですね。

女性が輝くためには 男性も輝くことが必要

田村 仕事に対する考え方をもう少し多様化していく必要があると思います。現在は同質性、均質性を強く言い過ぎているのではないのでしょうか。だから「あいつ、早く帰るから不公平だ」といった意見が出る。仕事ってなんだろう、職場ってなんだろう。そこから問い直さなければならぬでしょう。今いる人たちを長く働かせるという観点ではなく、もっといろいろな人いろいろな働き方を提示することで、結果的に事業を継続させる。そういう考え方がもっとあっていいと考えます。

ISO20400に関する質問がきてい

ます。今、ISOで調達に関するガイドラインを議論しています。社会的責任に基づいた調達の基準、国際基準を作ろうということで、早ければ2017（平成29）年にも発行する予定です。食品など業種、業界によってはかなり影響があると思います。

それから「女性の社会参画が男性並みに働くことを基準に考えられているのではないか」という質問。これは障がいのある人でも外国人でも同じですが、今までのやり方をゆるぎないものとして、そこにいろいろな人を当てはめていこうという考え方はもう続きません。いろいろな人に配慮した職場づくりは、地方の中小企業に面白い事例がたくさんあります。それらの企業は人手不足に悩み苦勞しており、そこで工夫をして働きやすい職場をつくっているのです。ぜひ発想を変えて、誰もが働きやすい職場という方向に早く舵を切っていただきたい。今、職場で不快な思いをされている人がいないか。これまでの職場慣行を改めるべきところはどこなのか。そこから点検し改善していただきたい。それでは最後にお二人から一言いただきます。

上田 障がい者雇用を深く考え過ぎない。難しく考えない。「障がい者やから」と考えたら答えが出てきません。何も考えずに「一緒に楽しく働けたら、いいんじゃないの」。これに尽きます。障がいがあるうがなかりが関係なく、みんなでニコニコわいわい楽しく働く。これが一番いいと感じています。

古志野 女性の登用とか活躍が言われていますが、今までそうしたことに気がつかず取組みをしてこなかった会社の、とりわけ男性が、そこに気がつき変わってほしい。輝いてもらいたい。男性が輝けば女性も輝きます。女性だけが輝く会社は絶対はないと思っています。

田村 本日はありがとうございました。

Voice

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。



北九州会場
Kitakyushu

- CSRの具体的な姿が体系的に理解できました。
 - 実際に行われている事例が参考になりました。
 - CSR研修に生かしたいと思います。
 - まずできる事を具体化し、取組みを進めていきたいと考えています。
 - 事例発表の2社はそれぞれ良い理念を持っており、素晴らしかったです。
 - 無料でこういうセミナーがあり、参加しやすく勉強になりました。
 - 障がい者雇用の話に興味をもちました。
 - 7月にCSR教育を強化して従業員の意識を確固たるものにしようとしている最中であり、今日のセミナーのような事例を積極的に参考にさせていた
- だきたいと思いました。
 - 実際の導入事例を参考にし、自社制度の見直しなどを考えることができました。
 - 何度かCSRのセミナーに参加しましたが、今回が一番良かったです。話の内容が具体的で、分かりやすかったです。特に水尾先生の話し方が面白く、分かりやすく、飽きることがありませんでした。
 - “小さな気付き”の大切さを教えていただけたと思います。
 - 自分の会社でも何かができると思うので、改善していきたいと思います。



浜松会場
Hamamatsu

- 賃金、技術以外でアピールできる人権を重視することで、人材の定着や採用につなげたいと思いました。
- とても参考になりました。事例発表した企業の工場見学を試みたいと思いました。
- 会社経営のヒントがいろいろあり良かったです。
- なぜ人権が大切かよくわかりました。
- CSRの定義を含め社内で活動を始めたいです。
- 就職活動をしている学生などにも本日のような事例紹介(説明会などでは聞けない部分)を聞く機会が増えれば、就職率低下や、正規雇用の促進にもつながると思います。
- 次回も参加して勉強していきたいと思いました。
- 経営者となって数か月で、現状は決して良い状況ではなく迷っているところでしたが、今後、どうしていけば良い方向に向かうのか、ヒントとなりました。
- A型事業所障害者雇用施設です。障がいのある人ができる事を探し、一つ一つ研修していきたいと思いました。



京都会場
Kyoto

- パソコン要約筆記は、耳の不自由な方だけでなく、聞き逃した部分の復習にもなったので良いと思いました。
 - 2社とも多種多様な助成金を上手に利用している事例でした。当社も参考にしたいです。
 - 教育現場のOBですが、企業と人権という視点での研修が新鮮でした。
 - 基調講演、事例発表、パネルディスカッション、どれも実りある考えさせられる内容でした。
 - ダイバーシティや人権の考え方が理解できました。職場で共有化し進めたいです。
 - 中小企業の経営者自身が、従業員とのコミュニケーションをしっかりとっておられることが分か
- り、常に会社と働く人の幸せを考えていることがよく分かりました。
 - 現状に満足することなく、良いことは、改善できるようにしたいと思います。多様化を広めたいと思います。
 - ダイバーシティ、CSRとも何ができるか考えてみます。よい機会になりました。
 - 企業の社会的責任と人権の取組みが社会的問題として理解できました。
 - 今までの自分の働き方について固定観念にしばられていたことに気付き、それを変えていこうと思いました。

keyword

CSR関係キーワード

【CSR】(Corporate Social Responsibility) = 企業の社会的責任

企業は社会を構成する「企業市民(Corporate Citizen)」であり、社会を構成する一員としての社会的役割と責任がある、という考え方。企業が提供する商品やサービスには違いがあることから、企業の取組みは、人権尊重、法令遵守、情報開示、環境への配慮、社会貢献活動などに関し、業種により多種多様となる。

【CSV】(Creating Shared Value) = 共通価値の創造

従来のCSRが、人権尊重、法令遵守、情報開示、環境への配慮、社会貢献活動など、本業の周辺としての取組みであったのに対し、企業が本業を通じて社会的課題の解決に取り組むことにより、経済的な価値も創造されるという考え方。2011年にハーバード大学のマイケル・ポーター教授が提唱した。

【ISO 26000】

ISO(国際標準化機構)は、工業標準の策定を目的とする国際機関で、さまざまな規格の標準化を行っている。よく知られたものとして、品質管理に関するISO9000、環境に関するISO14000などがある。また、ISOでは、「SR(社会的責任)」に関する規格化の作業を進めていたが、ISO26000として2010(平成22)年11月1日に発行した。

【JIS Z 26000】

社会的責任(SR=Social Responsibility)に関する国際規格ISO26000をJIS(日本工業規格)化したもの。ISO26000発行後、国内のさまざまな関係者から、ISO26000を広く普及させることを目的にJIS化を求める声があがり、経済産業省は、ISO26000の内容をそのままにJIS化を進め、2012(平成24)年3月21日に官報に公示した。企業をはじめ、地方公共団体、医療機関、学校、NPOなどのあらゆる組織が、「社会の一員」として持続可能な発展(サステナビリティ)に貢献するための指針(ガイダンス)となる内容となっている。あらゆる組織が守るべき「7つの原則」と、取り組むべき「7つの中核主題」を掲げ、さらに、中核主題ごとに『課題』があげられている。

7つの 原則	説明責任	7つの 中核主題	組織統治
	透明性		人権
	倫理的な行動		労働慣行
	ステークホルダーの利害の尊重		環境
	法の支配の尊重		公正な事業慣行
	国際行動規範の尊重		消費者問題
	人権の尊重		コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

【コンプライアンス】(Compliance) = 法令遵守

企業・団体が、関連する法令や諸規則を守ること。さらには、社会的な良識や規範、倫理を守ることが含まれることもある(その場合は、「法令等遵守」と呼ばれる)。

【グローバル・コンパクト】(Global Compact)

グローバル・コンパクト(GC)は、企業が守るべき原則として、国連のアナン事務総長(当時)が1999(平成11)年1月の「世界経済フォーラム」(ダボス会議)で提唱した。当初、「人権」「労働基準」「環境」の3分野の9原則であったが、2004(平成16)年6月に「腐敗防止」に関する原則が追加され、現在は4分野・10原則となっている。

GCに自主的に参加する企業は、年1回は、原則支持のためにどのような努力をしたのかを国連に報告する。国連は、他の企業などの参考とするため、各GC参加企業の報告をインターネット上で公表している。

*国連グローバル・コンパクト事務局 ウェブサイト[英語] <http://www.unglobalcompact.org/>

*グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク ウェブサイト[日本語] <http://www.ungcjin.org/>

グローバル・コンパクト／4分野—10原則

【人権】	原則 1. 企業は国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである 原則 2. 企業は自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
【労働】	原則 3. 企業は結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである 原則 4. 企業はあらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである 原則 5. 企業は児童労働の実効的な廃止を支持すべきである 原則 6. 企業は雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
【環境】	原則 7. 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである 原則 8. 企業は環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである 原則 9. 企業は環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
【腐敗防止】	原則10. 企業は強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

【GRI】(Global Reporting Initiative) = グローバル・リポーティング・イニシアチブ

企業は、ステークホルダーへの説明責任や情報公開の手段の一つとして、報告書の作成が求められるが、従来の事業報告書ではなく、環境や社会的責任への取り組みを含む報告書のガイドラインを作成している団体。

*GRI ウェブサイト[英語] <http://www.globalreporting.org/>

【ステークホルダー】(Stakeholder) = 利害関係者

消費者、従業員、株主、取引先、地域社会など、企業を取り巻く利害関係者を意味する。広く社会全体や地球環境を含む考え方もある。

【トリプル・ボトムライン】(Triple Bottom Line [TBL])

ボトムラインとは、決算書の最終行、つまり、収益・損失の最終結果を意味する言葉。「トリプル・ボトムライン」とは、企業活動を「経済」・「環境」・「社会」の3つの視点から捉えて評価するという考え方。この考え方は、英国のサステナビリティ社(環境コンサルティング会社)のジョン・エルキントン氏によって初めて提唱された。

企業の社会的責任(CSR)・人権啓発パンフレット・DVDのご案内

「CSR」で会社が変わる、 社会が変わる

社員一人ひとりに“生きたCSR”を



●経営者向け (A4/28頁)

企業経営に人権の視点を取り入れたCSR経営の必要性、重要性をまとめた冊子です。経営者の意識がCSR経営には不可欠です。是非、ご一読ください。

「CSR」で意識が変わる 企業は伸びる

企業の一人ひとりに“わかるCSR”を



●担当者向け (A4/48頁)

企業の人権啓発担当者が社内における啓発活動を行うための参考資料。人権研修の実践のヒントとして活用できます。

「CSR」で見えてくる 明るい明日

一人ひとりが考える“CSRと人権”



●従業員向け (A4/28頁)

企業で働く人のための人権啓発冊子です。企業の社会的責任と人権に関する基本的な事柄をわかりやすくまとめています。

企業活動に 人権的視点を

CSRで会社が変わる・社会が変わる



●取組事例ビデオ (DVD)

「企業の社会的責任と人権」セミナーで発表いただいた実践事例の中から、企業にとって関心の高いテーマに関する5つの事例を映像で紹介。

※YouTube「人権チャンネル」でも視聴可能
<https://www.youtube.com/jinkenchannel>

えせ同和行為には… みんなでNO!

対応のポイント



●えせ同和行為 対応リーフレット (A4/4頁)

えせ同和行為にどのように対処したらよいか、簡潔にまとめたリーフレット。読みやすく、一般向け配布に最適です。

パンフレット・DVDをご希望の方

公益財団法人人権教育啓発推進センターのホームページから申込用紙をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、ファックスでお申し込みください。

ホームページ

<http://www.jinken.or.jp/archives/882>

FAX

03-5777-1803

※在庫切れの場合もあります。あらかじめご了承ください。
※大量部数をご希望の場合は、事前に人権センターまでご相談ください。

お問合せ・お申込先
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 2-10-12 KDX 芝大門ビル 4階
TEL.03-5777-1802 FAX.03-5777-1803
ホームページ <http://www.jinken.or.jp>

こちらから、パンフレット等を
PDFデータにて閲覧可能です。
中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレット

http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/

取組事例ビデオは、YouTube
「人権チャンネル」で視聴可能です。

<https://www.youtube.com/jinkenchannel>

平成27年度

「企業の社会的責任と人権」セミナー [実施実績]

北九州会場 Kitakyushu



【日時】2015(平成27)年11月25日(水)
13:30～17:00
【会場】ウェルとばた 中ホール
(福岡県北九州市戸畑区汐井町1-6)

基調講演

従業員(職員)のやる気を起こさせる“CSRと人権・労働”

～強く、やさしい、しなやかな組織をめざして～

水尾 順一

駿河台大学経済経営学部教授
同大学院総合政策研究科教授
日本経営倫理学会副会長
一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員

企業における事例発表

- 1 ワーク・ライフ・バランスの取組みについて
株式会社ふくや
- 2 障がい乗り越え一人の働き手にキャストも輝くステージ
日本ウエストーン株式会社

パネルディスカッション

企業規模の大小にかかわらず社会的責任を果たすことができる

浜松会場 Hamamatsu



【日時】2015(平成27)年12月17日(木)
13:30～17:00
【会場】えんてつホール
(静岡県浜松市中区旭町12-1
遠鉄百貨店新館8F)

基調講演

企業の社会的責任と人権

～国際的視点と企業の役割～

田中 宏司

一般社団法人経営倫理実践研究センター 理事・首席研究員
東京交通短期大学名誉教授(元学長)
元「ISO/SR国内委員会」委員
元「ISO26000JIS化本委員会」委員

企業における事例発表

- 1 小さな町工場の挑戦 ～社員を幸せにするバランス経営～
沢根スプリング株式会社
- 2 手サイクルで広げる「ありがとう」の輪
三洋商事株式会社

パネルディスカッション

経営理念への共感が多様な従業員の心をひとつにする

京都会場 Kyoto



【日時】2016(平成28)年1月28日(木)
13:30～17:00
【会場】京都テルサ テルサホール
(京都府京都市南区東九条下殿田町70)

基調講演

広がる企業の社会的責任

～これからのCSRと人権について～

田村 太郎

一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事
復興庁復興推進参与

企業における事例発表

- 1 一番の財産は多様な人財力
～我が社の取組事例より～
株式会社長岡塗装店
- 2 我が社の無理のない取組み
株式会社かね松老舗

パネルディスカッション

みんながニコニコ楽しく働ける職場を目指して

平成26年度経済産業省中小企業庁委託
企業におけるCSR・人権に関する取組み事例ビデオ

企業活動に人権的視点を

～CSRで会社が変わる・社会が変わる～

『「企業の社会的責任と人権」セミナー』2002(平成14)～2014(平成26)年度に登壇した企業の一部の事例に、専門家の解説等を加え、映像化したもの(DVD)を人権ライブラリーで貸し出しています。

人権ライブラリー

<http://www.jinken-library.jp>

また、同ビデオは、動画共有サイト YouTube「人権チャンネル」にてご覧いただけます。

YouTube「人権チャンネル」

<https://www.youtube.com/jinkenchannel>

こちらからも視聴可能です

<http://www.jinken.or.jp/information/jigyuu/event/seminar>

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、2015(平成27)年度に北九州、浜松、京都で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーを基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。

2016(平成28)年12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。