

Win-Win-Win

企業 — 人 — 社会



みんなを笑顔にする企業

平成 21 年度

「企業の社会的責任と人権」
セミナー概要

東京

大阪

広島

財団法人 人権教育啓発推進センター

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

本パンフレットに掲載したセミナーは、経済産業省中小企業庁が、企業におけるCSR（企業の社会的責任）や人権啓発等の取組を支援するため、各地での具体的な事例を紹介し、今後取り組む企業の参考にしてもらうことを目的に、毎年実施しているものです。2002(平成14)年度に「企業と人権セミナー」としてスタートし、2004(平成16)年度からは呼称を「『企業の社会的責任と人権』セミナー」と改め、昨年度(2009(平成21)年度)には東京・大阪・広島で開催されました。

企業と社会との関係に大きな注目が集まっている現在、企業はその活動成果を経済的利益によってのみ評価される存在ではなくなりました。社会を構成する一市民として、企業が社会に対して果たすべき責任、つまり企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)はその重要性をさらに増しています。コンプライアンス(法令遵守)や環境問題への取組等々、様々な分野において、社会的観点から企業の活動が注目されているのです。

また、職場をめぐる状況は、時代とともに大きく様変わりしています。ITの普及を始めとする様々な要因による労働環境の変容、男女共同参画の一層の進展、障害の有無や年齢などに応じた働き方の多様化、事業内容及び働く人々自身の国際化などが挙げられるでしょう。企業はそうした様々な変化に適切に対応し、社会の一員としての責任を果たすことが必要となっています。

本パンフレットを、企業のそれぞれの現場でCSRと人権のための行動を始めようとする皆さまに活用していただけることを、心より願っています。

目次

Contents



東京会場

基調講演

企業における事例発表

1

2

3

パネルディスカッション

大阪会場

基調講演

企業における事例発表

1

2

3

質疑応答

広島会場

基調講演

企業における事例発表

1

2

3

パネルディスカッション

セミナー参加者の声／

CSRと人権で社会が変わる 田中 宏司(東京交通短期大学学長・教授)		4
株式会社 クララオンライン	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	6
日本理化学工業 株式会社	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	8
マイクロソフト 株式会社	本業を生かしたCSRとは ～ ITを活用した女性就労支援の取組 ～	10
相手を思いやる気持ちから生まれる人権を主軸とした企業経営		12
企業の社会的責任と人権 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)		14
株式会社 アンウィーブ	柔軟な雇用スタイルを築く在宅雇用	16
株式会社 大国フーズ	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」	18
株式会社 美交工業	知的障がい者の雇用をはじめて	20
CSRへの取組で大切なのは相手の立場で考える姿勢		22
人を愛するコミュニケーション 夢とロマンを感じる社会 水尾 順一(駿河台大学経済学部教授・同大学経済研究所長)		24
料亭久里川	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	26
株式会社 グローバルコンテンツ	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	28
住友スリーエム 株式会社	住友スリーエムにおけるCSR経営	30
企業の特徴を活かした様々なCSRの形		32
過去のセミナー概要パンフレット		34



CSRと人権で社会が変わる



田中 宏司 Tanaka Hiroji

東京交通短期大学
学長・教授

企業に求められていることは「人権」を軸にした社会的責任への取組。まずは職場で気付いたことから議論を。

企業が社会的責任を果たすという大きな目標に向かう時、様々なものが統合化される傾向にあります。その中で中軸に位置しているのが「人権」であることを御理解いただければ、皆さんがやっている企業の社会的責任(CSR)、コーポレート・ガバナンス(企業統治)というのが、即社会的責任に直結するものだということがお分かりいただけます。

CSRが世界的潮流となった6つの背景

今日、CSRは世界的な潮流になっています。そこには主に6つの背景があります。①急速なグローバル化の進展で、先進諸国と発展途上国との間に大きな貧富の格差が発生し、先進諸国中心の国際ルール等に対し批判が発生していること。②企業あるいは様々な組織の不祥事に対し、社会が極めて厳しい視線で見ているということ。③CSRというものが、単に社

会が見ているだけではなく、マーケットが評価を下す際の判断基準になってきているということ。つまり、会社を見る時に、業績とか利益のみならず、社会性や倫理性といった面を見て評価しようという動きになっているということです。④先進諸国ではCSRに対する取組を支援する動きが高まっていること。⑤市民の企業に対する見方が、従来のものとは変わってきているということ。私は大学で学生たちに、「企業を見る時には、企業が配る新人用の資料を見るだけではいけない。環境への取組の資料やCSR報告書を読みなさい」と指導しています。⑥欧米諸国を中心に、社会的責任に関する様々な基準や規格ができつつあるということ。その一つが、後ほど御説明しますISO26000の動きであります。このように、CSRが世界的な潮流になっている背景には、様々な要素が重なっているといえます。

CSRにおける3つの基本概念

私は、CSRとは「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である」と定義して

います。これは定義ですので、各組織はCSRを自分たちの言葉で言い換えても問題はないのですが、次の3点には留意していただきたいと思います。1番目は、「サステナビリティ」、持続的発展です。簡単に言うならば、地球は一つしかないのですから、環境保全をしていかないと、皆さんの属する企業あるいは組織の持続的発展はあり得ないということです。2番目は、「ステークホルダーとの対話」です。これは、利害関係者と相互コミュニケーションを図り、場合によっては手を取り合って協働していくことを意味します。3番目は、「トリプル・ボトムライン」です。企業あるいは組織は、単に経済的な価値のみを追求するのではなく、環境、社会の3局面において、それぞれの役割を果たすということです。なお、社会的な面には、人権に対する配慮や、雇用の確保、公正な取引なども含まれます。

企業が抱える人権問題

人権とは「一人ひとりが幸福に生きるための権利で、人種、民族、性別を超えて、全ての人々に

共通した人間に備わった権利」のことで、企業あるいは組織で働いている皆さんは何のために働いているのでしょうか。様々な目的があるとは思いますが、一言で言うと、自分の仕事を通じて社会に貢献するためです。ただ、その前提にはまず一人ひとりの人権がきちんと守られていなければなりません。では、「企業が抱える人権問題」には何があるのでしょうか。2000(平成12)年に、「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定されていますが、そこには、非常に多くの問題が列挙されています。例えば、「女性」の問題では、ドメスティック・バイオレンスが社会的な問題になっています。「子ども」に関しては、子どもにも大人と同じように基本的な権利・人権があることが定められています。それに伴って、児童ポルノの禁止や児童虐待の防止などの法的整備が進んでいます。他にも、企業活動における「高齢者・障がい者」の問題や、「外国人」の問題、「同和問題」などもあります。こうした中で、大きな問題になっているのが「インターネットによる人権侵害」です。

国際的規格ISO26000の最新動向

皆さん、御存じのとおり、ISO 9000は品質の規格、ISO14000は環境の規格です。現在策定中のISO26000とは社会的責任の規格です(2010(平成22)年11月に発行)。この、ISO26000の第1の特徴は、要求事項が「〇〇すべき」というニュアンスではなく、「〇〇することが望ましい」といった指針文書であるということ。第2の特徴は、第3者認証を目的と

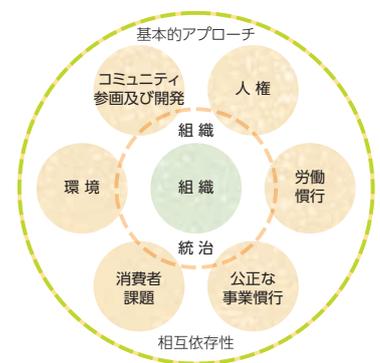


していないことです。このようにハードルを下げている理由は、先進諸国でも途上国でも、ある程度望ましい姿として認め、実行できるものをガイダンスとして作ったためです。

皆さんはお仕事でコンプライアンスつまり法令遵守の取組をされていると思いますが、実はコンプライアンスを上回る倫理的な行動が求められています。特に企業の方にとって悩ましいのは、「親会社はサプライチェーンについても目配りせよ」という内容が書き込まれていることです。したがって親会社は、グループ企業、その下の末端の下請けまできちんと注視し、様々な対応をすることが望ましいとされているのです。

なお、このISO26000には、7つの中核主題というものが書かれています。その項目は、①組織の統治(ガバナンス)、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な事業慣行、⑥消費者課題、⑦コミュニティ参画・開発、となっています。ここで最も重要なのは①の組織の統治です。図表にもあるとおり、中心に組織があり、組織の統治(ガバナンス)は必ず必要となります。そこに根ざして、他の6つの中核主題に取り組むということになり

7つの中核主題の一覧



ます。その時に、まず人権が出てくるわけです。つまり、全ての中核主題の中で人権だけが格別に重要視されているのです。

気付いた人が指摘し改善していく

我々は人権問題で、ややこしいと感じると、何となく黙ってしようとする傾向にあります。しかし、気付いた人がきちんと指摘し、改善していくことが重要なのです。どうか、各職場でも、グループディスカッションを行ってみてください。浮き彫りになった問題に対して、議論を重ね、その結果を互いに発表し合うことで、人権問題に取り組む上で必要な感覚や知識が身に付きます。あるいはCSRにおける理解を深めることにもつながります。以上です。どうもありがとうございました。



家本賢太郎 Iemoto Kentaro

株式会社クララオンライン
代表取締役社長

株式会社 クララオンライン

- 本社
東京都港区
芝大門二丁目5番5号
住友芝大門ビル10階
- 代表者
家本賢太郎
- 創立
1997(平成9)年
- 資本金
2億9,925万円
- 従業員数
72名
(2009(平成21)年9月末現在、
単体)
- 事業内容
インターネットサービス
基盤事業
- URL
<http://www.clara.co.jp/>

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



背景 多様な国籍の社員が働くベンチャーIT企業

特徴 「Diversity and Inclusion (多様性の受容)」を
ポリシーに掲げる

効果 協働するための優秀な人材を引き寄せる力がアップ

その他 育児支援にとどまらないダイバーシティ理解の促進

当社はインターネットサーバー管理を主とするベンチャー企業です。東京・名古屋・シンガポール・台北の4都市を拠点に、企業・法人向けのサーバー管理業務を中心に手掛けています。

経営の基本理念は「インターネット社会の発展への貢献と多様性の尊重」。全グループの従業員の約2割が日本以外の国籍を持っており、その国籍も多岐にわたります。

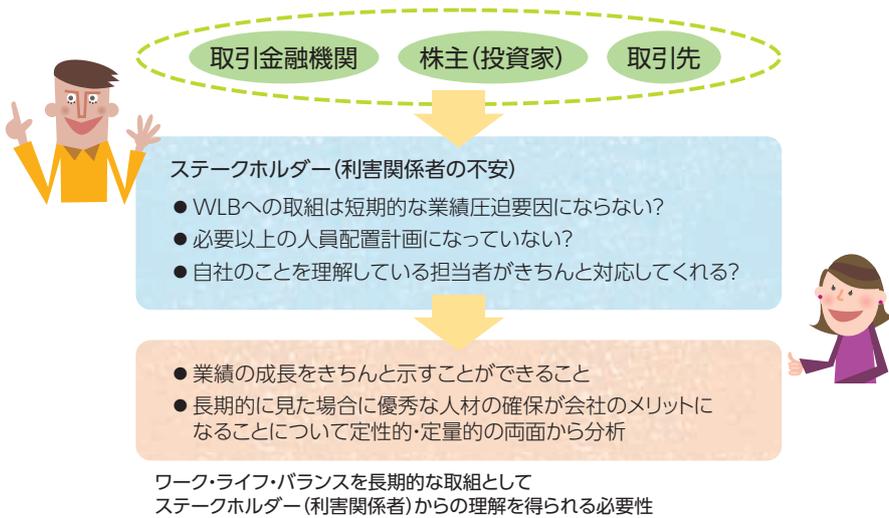
小さな会社なので、優秀な人材を集めるには国籍にこだわっては

られません。当然、文化的背景の差異などにぶつかり、試行錯誤を繰り返してきました。そうした経験を積み重ね、多様な要素を持つ社員の力を結集することで、強い組織作りを推し進めてきました。

ワーク・ライフ・バランス
から
ダイバーシティへ

2003(平成15)年、子育て中の新入社員を採用することになった

ワーク・ライフ・バランスの実施にあたって 中小・ベンチャー企業が抱える問題



のをきっかけにして、育児中の従業員に対する支援体制の検討を開始しました。時短勤務や子連れの会議参加を認めることから始め、



国籍豊かなクララオンラインの野球チーム。オフの日も多国籍チームで野球の試合をしています

試行錯誤しながらベンチャー企業として可能な育児支援について検討を重ねました。

同時に、企業の成長と共に、従業員の安定した就業体制(低い離職率)、従業員満足度の高い組織風土を目指す必要が高まってきた他、いわゆる子育て世代(20代後半～30代後半)の従業員の増加に伴い、ワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組が課題となっていました。

当社のこうした取組は「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として評価を受けることになりました。一方、この当時、ワーク・ライフ・

バランスに取り組むベンチャー企業は多くなく、過剰な注目を集めてしまう傾向もありました。

そこで、2008(平成20)年からはワーク・ライフ・バランスへの取組について外部への公表を取りやめました。以後の取組ではワーク・ライフ・バランスという用語を避け、幅広い人材を受け入れ、共に価値創造を推し進めていくという観点から、「Diversity and Inclusion(多様性の受容)」という表現を用いています。

ワーク・ライフ・バランスへの 取組は 育児支援に限らない

当社の従来のワーク・ライフ・バランスへの取組は、育児支援に偏っていた面が否めません。そのため「ワーク・ライフ・バランス＝育児支援」との誤解が社内の一部にできてしまいました。特に独身男性社員の中には「自分には関係ない」とワーク・ライフ・バランスに対する取組の評価が低いケースも見受けられました。

しかし、ワーク・ライフ・バラ

ンスの前提には選択の自由があります。多様な働き方から各自が状況に応じて選択すべきです。対象になるのは子育てや介護などをしながら働く一部の従業員だけではありません。働き方を見直すことは、子育て中であるか否かに関係なく、全ての従業員に関わりがあるはずで、そして経営者は責任を持って組織にその認識を浸透させなければなりません。

企業の成長のために 不可欠な ダイバーシティへの取組

ダイバーシティについても同様です。組織においては、年齢、性別、国籍、母語、宗教、肌の色、障害の有無など人間の外形的要素を問わず、本人の能力をどのように発揮できるか、またそのための環境を提供できるのかという点が重視されるべきです。

当社の属するIT業界に限らず、今や日本という限られた範囲の人材だけでは企業の成長は難しくなっています。互いに異なる背景や要素を持つ様々な人たちを引き寄せ、協働することが不可欠なのです。

大切なのは、この点について従業員全員に理解が行きわたることです。ワーク・ライフ・バランス追求の前に、ダイバーシティの考え方が組織内に根付くことが求められるのです。

一緒に働く日本の人たちの中には、まだその部分で抵抗を覚える向きもあるように感じます。そうした点をいかに克服するかは、企業として継続的に取り組むべき課題です。今後も挑戦を続けていきたいと考えています。



大山 泰弘 Oyama Yasuhiro

日本理化学工業株式会社
会長

日本理化学工業株式会社

●本社
東京都大田区
南雪谷4丁目24番10号

●代表者
代表取締役 大山隆久

●創立
1937(昭和12)年

●資本金
2,000万円

●従業員数
74名

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

●URL
<http://www.rikagaku.co.jp/>

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



背景 養護学校からの就職依頼

特徴 「障害者多数雇用モデル工場」を開設

効果 中小企業として実現可能な社会的貢献

その他 障がい者雇用の経験によって
福祉や社会保障への理解が深まった

当社は国内シェア30%を持つダストレスチョークメーカーです。学校で使う白墨を製造しています。現在、従業員は74人おり、そのうち55人は知的障害のある人たちです。

人間を幸福にする 企業活動とは

障がい者雇用のきっかけは、養護学校(現・特別支援学校)の先生からの就職依頼でした。

「うちの生徒たちは施設に入ったら一生働くことを知らずに終わってしまう。働く経験だけでもさせてやれないだろうか」とお願いされ、心を動かされました。

彼女たちの懸命に働く姿に、社員たちから「私たちが面倒を見ますから」とお願いされたので、1960(昭和35)年、2名の採用に踏み切りました。

数年後、ある禅宗の御住職に、「愛されること、褒められること、役に立つこと、人に必要とされる

こと。この四つは人間誰もが求める究極の幸せです。それを与えられるのは福祉施設ではなく、企業です」との言葉を頂きました。企業が人間を幸せにするのだ。私たちもちっぽけな会社だけど、彼らにとって幸せな職場にできるよう頑張ってみよう。そう考え、一人でも多くの知的障がい者が働ける職場にしよう、と決意したのです。

同じ頃、従業員の50%以上が障がい者、さらに半分が重度であることを条件とする国の「心身障害者多数雇用モデル工場特別融資制度」ができました。それを受け、1975(昭和50)年に最初のモデル工場を作ることになりました。

企業経営としての対応

もちろん、営利企業として、仕事は正確に進めなければなりません。実際の作業工程は、それぞれに異なる障がい者たちの理解力の程度に応じて工程を工夫し、彼らの能力を活かせるように努めました。例えば、文字は読めなくても色を識別できるという人には、色合わせによる缶やおもりを使って、計量ができるようにしたり、時間を計る必要のある工程では砂時計を利用したりしました。

また、必要以上の指導員を置かずに、工程を理解し、親切に教えることができる者を班長として簡単な指導に当たってもらうようにもしました。

一石三鳥の社会的貢献

知的障がい者の雇用を始めて50年たち、今では、重度障がい者の多数雇用は「一石三鳥の社会的貢献」だと感じています。



多くの障がい者が働く日本理化学工業の美明工場(左上)
同川崎工場(右下)



まず、障がい者は施設ではなく企業で働き、最低賃金以上を受け取って地域で自立生活ができるということ。二つ目に、企業にとっては、彼らの理解力に合わせて工夫すれば定着率の高い貴重な労働力として活用できるメリットがあること。三つ目に、当社のような規模でも、彼らを雇用することで、国家の社会保障費の節約に役立っていること。この「三鳥」です。

日本国憲法は、国民の幸福追求の権利、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利、そして勤労の権利と義務を規定しています。これまでの取組を通じて、「働くことの幸せ」は人間にとって非常に大事なものであり、重度の障がい者であっても人間である以上、働ける幸せが必要なのだということを感じています。

国に望む 中小企業を生かす道

かつて障がい者雇用の視察に行ったヨーロッパでは、マニュアル文化が基礎であるため、文字が読めない障がい者は雇用の対象に

なっていませんでした。しかしベルギーで、障がい者を雇用する企業には国が最低賃金を保障する制度がありました。日本でも現在は雇用の対象でない重度障がい者も、こうした仕組みができれば働く機会にもっと近づくことができるでしょう。

当社に視察に来たある外国人記者が、作業工程の工夫を見て「日本はマニュアル文化ではなく職人文化の国だから、手取り足取りの相手の理解力に合わせて教える対応によって彼らが働けるんですね」と言いました。最低賃金を保障しながら重度障がい者のケアを確保するためには、職人文化を持った日本の企業、特に中小企業は大いに役に立つことができるのではないかと思います。

障がい者にも企業にも利点があり、国の社会保障費も減らすことができ、その削減分を福祉の各方面に活用できる。そういう意味でこれは「四方一両得」になるのではないのでしょうか。知的障がい者を長年雇用してきたおかげで、私はそんなことにも気付かされました。



龍治 玲奈 Ryuji Rena

マイクロソフト株式会社
法務・政策企画統括本部
渉外・社会貢献課長

マイクロソフト 株式会社

●本 社
東京都渋谷区代々木 2-2-1
小田急サザンタワー

●代 表 者
代表執行役社長 樋口泰行

●創 立
1986 (昭和61)年

●資 本 金
4億9,950万円

●従業員数
2,188名
(男性：1,757名
女性：431名)
(2010(平成22)年
4月1日現在)

●事業内容
コンピュータソフトウェア
及び関連製品の営業・
マーケティング

●URL
[http://www.microsoft.com/
japan](http://www.microsoft.com/japan)

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～



背景

ビジネスとして推進してきたテクノロジーを社会に役立てる

特徴

ITを活用した女性の就労支援「女性のためのUPプログラム」

効果

DV被害者や農漁村女性、
ひきこもり女性らの就労や起業支援の実績

その他

他団体との協働による多様な社会問題への視野の拡大

当社は一般にはOSやソフトウェアの販売で知られているかと思いますが、企業市民活動・CSRにも積極的に取り組んでいます。1975(昭和50)年のアメリカ本社創業以来、ビジネスとして推進してきた本業のテクノロジーをいかに社会のために役立てることができるかを考え、本格的にCSR活動を開始しました。

ITを活用した女性の就労支援
「女性のためのUPプログラム」

当社のCSR活動の注力分野は大別して二つあります。一つは「アンリミテッドポテンシャル(無限の可能性)」、テクノロジーを通じて社会参画の機会を増やす活動です。もう一つは「責任ある企業活動」で、ITの急速な普及に伴う弊害に責任がある企業としての取組。安心してインターネットを利用してもらうための啓発活動などが含まれます。

本日御紹介するITを活用した女性の就労支援「女性のためのUP

プログラム」は前者の活動で、全世界で2003(平成15)年に開始された「全ての人々にITの恩恵を」をうたう「UPコミュニティITスキルプログラム」の一環でもあります。

当社ではITのスキルトレーニングを世界各地の非営利団体とのパートナーシップに基づいて実施しています。トレーニング対象は各地の子会社が決めるため、国ごとに取り組む分野は様々で、日本を始めアジア各国では、女性の社会参画への取組がなされています。

日本での取組の経緯

まず、2001(平成13)年のDV防止法施行を受け、シェルターでITスキルトレーニングに取り組み始めました。自立して再び働こうというDV被害女性が対象です。2002(平成14)年～2004(平成16)年の間に約600人に対して社員ボランティアがトレーニングを行いました。

2003(平成15)年には前述のUPプログラムが世界的に開始されました。日本ではまず東京ボランティア市民活動センター、NPO法人Wing21、(財)横浜市男女共同参画推進協会などとともに、トレーニングと就労相談をパッケージ

ジ化して取り組み、約1,500人にトレーニングを実施しました。

2006(平成18)年には、全国女性会館協議会、全国女性シェルターネットと組んでプログラム展開を始めました。ITのノウハウを持つ当社が、女性支援の経験を蓄積してきたこれら中間支援組織とパートナーを組み、互いの専門性を共有できたおかげで、プログラムの効果的な全国展開が可能となりました。

また、従来は社員ボランティアのみで手掛けていましたが、IT講習を専門とするNPOなどとの協業を進めることで、さらに規模を拡大していくことができました。

プログラムにおける当社の役割は、専属社員によるプログラムマネジメント、当社の技術紹介、講師派遣の仕組み作り、当社の広報網を通じたPRと参加呼び掛けなどです。

一方、2009(平成21)年には農漁村などの女性に対するITトレーニングと起業支援、さらに若年無業の女性たちにITスキルを身に付けて自信を回復してもらい、就労につなげる試みも始めています。

2006(平成18)年～2009(平成21)年の間に約7,000人にITスキルトレーニングを実施し、全

受講者の約15%が就労に結び付いています。

マイクロソフトが考える効果的な企業市民活動とは

当社は、企業市民活動は、ITを軸に活動する企業としての社会への責任であると思っています。また、社会への投資の意味もございます。当社の技術やサービスを知っていただくことで、裾野の広がりを期待できるからです。各プログラムは持続可能性を重要視しており、社会貢献部のプログラムも、開始早々から支援終了後もどのようにプログラムが継続していくような体制を確保できるかということパートナー団体と協議して進めます。

一企業にできることには限界があり、自治体や他企業の協力や助言を受けながらのプログラム運営に努めています。広がりやパートナーシップ、コミュニケーションの大切さを痛感しています。

CSR活動においては、当社におけるプログラム体系と指標作り、子会社においては、本社からのプログラムをいかにローカルのニーズにマッチして実現するかという、双方からのアプローチが必要です。企業だけの視点にとどまらないように、多くの社会資源と連携することも重要な要素だと思っています。「女性のためのUPプログラム」を通じて、私どももたくさんのことを学びました。ITスキルトレーニングは、スキルの習得だけでなく、一人ひとりの女性の自信回復、次の一步を踏み出そうというきっかけ作りにつながりました。私たち社員も人権や個性尊重の大切さを学んだと思っています。

パソコン講座からIT活用による農業女性の起業支援まで女性UPプログラム全国版の展開

フェーズ1

2006年～2007年

就労支援

母子家庭の母親
DV被害女性

フェーズ2

2007年～2009年

就労支援

母子家庭の母親
DV被害女性

起業支援

母子家庭の母親
DV被害女性など

フェーズ3

2009年～2012年

就労支援

母子家庭の母親
DV被害女性

農業女性の 起業支援

若年無業女性の
就労支援



相手を思いやる気持ちから生まれる 人権を主軸とした企業経営



田中 宏司

東京交通短期大学
学長・教授

田中 たくさんの御質問をありがとうございます。皆さんからの質問は、コピーしてパネリストにお渡ししておりますので、関連する質問は併せてお答えください。まず、クララオンラインの家本さんへ「ワーク・ライフ・バランスについて、上の世代の人たちとの意識の差を埋める方法は？」という質問。

見聞を広め 身近なことから始める CSR

家本 解決のヒントとしては、社内だけの活動というのは結構難しいと思うので、NPOなどの活動に参加したり、他社の人たちと意見交換をしながら、「こんなふうにしたら、うまくいった」というケースを、上の人たちに報告すると良いと思います。また、新たにCSRの担当になられた方から、「今やるべきこと、勉強したほうがいいことは何か」との御質問を頂いています。一つ私から申し上げることができるのは、自分の会社での経験と体験だけで物事を決めたり、押し量ろうとするのは大変危険なことだということです。若いうちに外の世界をたくさん見て見聞を広め、先人たちのいろいろな声に耳を傾けることが大切だと感じています。他にも「ワーク・ライフ・バランスを考えると、どうしても独身及び子育て終了世代に仕事が集中してしまうが、どのような解決策があるか」という御質問を頂きました。これに対する回答は、1日、2日の休みにとどまらず、まとまった休みが取れる文化を会社の中に作る事が最善の解決策だと思っています。

田中 マイクロソフトの龍治さんには、「売上げの何パーセントをCSR活動に充てているのか」との質問ですが、いかがでしょうか。

龍治 当社ではこのような数字を割り

出していません。特に知財とかインターネットセキュリティやプライバシーといった部分はビジネスとも非常に密接に関わっていますので、これがCSRの費用に使われたという算出ができないのです。したがって、具体的な数字でお答えすることはできないのですが、「本部経営トップの判断で予算が決められるのか」ということに関しては、その通りです。日本においては、私たちCSRグループとしてどのような活動をしたいのかということを一年に1回、日本のマネジメントに申請して、予算を頂きます。また、今日お話しさせていただいた就労支援プログラムは全世界のプログラムですので、こちらはアメリカの本社に予算申請をします。

「社内の設備等は、障害のある方に対して配慮がなされているか」という御質問についてですが、恥ずかしながら、日本の子会社は配慮が不十分です。ただ、設備的に不十分であるからこそ、社員同士が助け合い、障害のある方、車椅子の方に対しては配慮をし、みんなが気持ち良く働くということを心掛けているように思います。

障害のある社員の 目線に合わせた コミュニケーションを

田中 続きまして日本理化学工業の大山さん、お願いいたします。

大山 最初に、「健常者と障がい者では、賃金体系は別になっていますか」という御質問です。実はモデル工場のスタートの時には、それを考えなければいけないと思い、障がい者の能力によって適用除外の申請をしようとしたのですが、申請自体が初めてのケースということで、多くのことが遅々として進まず、適用除外は申請せずに、地域の最低賃金からスタートしようということになりました。ですから、現在



家本賢太郎

株式会社
クララオンライン
代表取締役社長



大山 泰弘

日本理化学工業
株式会社
会長



龍治 玲奈

マイクロソフト
株式会社
法務・政策企画統括本部
渉外・社会貢献課長

も賃金体系は別になっておりません。ただし障害のある従業員の賞与と昇給は、能力によって異なります。健常者である従業員については、当然ながら障がい者の指導等で、いろいろと面倒を見る形になるため、職務手当を付けています。また別の御質問の、「健常者と障がい者の方のコミュニケーションはどのようにとっていますか」ということですが、これは月に1回、障がい者の班長さん、班長さんに準ずる人を「5S委員」と称し、その5S委員と班長さんと従業員全員で全体会議を行い、それぞれの仕事の中での問題点や気が付いたことを話し合っています。また従業員に対しては、仕事の指示や何か頼む時などは「分かったね」と聞いて、必ず返事をもらうようお願いしていますが、彼が「分かりました」と言っても、実際にそのとおりにするかどうかを確認することが大切なのです。もう一つの御質問は、「障がい者も含めて、従業員のモチベーションの維持で工夫されていることは？」というものです。障がい者のモチベーションについては、担当している仕事に慣れたから順々に高度な仕事に移すということはずせず、「この仕事は会社の中で君が一番得意なのだから、是非これを一生懸命やってね」と折々声掛けをするようにしています。障害のある人に、職場における自分の存在意義を理解してもらうことで、仕事への、自分のポジションへの意識を高める努力をしています。

「業務はCSRに直結」 との認識で

田中 私に、「新たにCSR部署に配属されたのだが、どうしたらいいか」という質問が来ています。まず会社の基本的理念は何かを確認し、次に、トップがどういう考えでCSRを推進しようとしているかを確認する必要があります。その後、具体的な行動に入る前に、CSRの関連書籍を1、2冊きちんと読み、CSRの基本的なコンセプトや内容をざっと頭に入れてください。なお、環境経営の推進については、まずその企業が本業でどのような環境目標を立て、どのような実践計画を作り、実践の結果はどうだったのか、それをどう評価し、次年度の課題は何か、



というように整理することが重要です。また、社員への教育も大切です。私は企業の社会的責任を研究していることから、よく企業に呼ばれて講演をするのですが、多くの企業で、CSRについて初めて知ったという上層部の方がいらっしゃいます。しかし、仕事することがCSRに直結しているという認識でいけば、CSRを理解することも実践することも、そんなに難しいことはありません。

CSR経営成功のカギは トップの考え方と 継続性の有無

田中 では、ここからはパネリストの皆さんに、最後のまとめとして発言していただければと思います。

大山 最後に、このことだけはお伝えしたいと思います。当社は、障がい者を雇用することで、むしろ助けられているということです。例えば、北海道に工場を作った際、ホタテの貝殻を捨てる場所に困っているのだが、何かに活用できないだろうかというお話を頂き、工業試験場と一緒に研究してくれたお陰で、ホタテの貝殻を原材料にチョークを作り、エコ対応のチョークとして売り上げが伸びました。また、川崎市が、「理化学は粉が出ないチョークを作るのに相当苦労している。それは一企業でやらないで、産学連携の制度があるから、大学に声を掛けてあげよう」と早稲田大学と連携を取って

れまして、粉の出ないチョークを作ることができました。つまり、社会貢献をさせていただいているおかげで、当社の方が支えられているのです。

龍治 先ほどの田中先生のお話を伺って思うのは、確かにCSRはトップの方、経営の一番上にいらっしゃる方がどう思われるかが重要だと思います。私どもは、ありがたいことに創業者がそういう理念を持っていましたので、彼が退いた後も理念が引き継がれ、CSR活動を続けることができています。今後もいろいろな企業の取組事例を伺ったり、あるいは地方自治体や、NPOの取組について勉強させていただきながら取り組んでいきたいと思っています。

家本 少しだけ補足する形になりますが、人種、性別、障害の有無などを超えて人権について考えるという点では、やはり経営者の考え方が一番のポイントだと思っています。次に大切なことが継続性ではないでしょうか。一時的に人権について考えても意味がありません。大きなことをやって一時で終わるのではなく、確実なものを長く続けることの重要性をすごく感じています。

田中 3人の方々、大変ありがとうございました。私からは、人権を大切にするということが、人への思いやりを持つことであると最後にお伝えしたいと思います。皆さん、今日は長い間、熱心にお聞きいただきまして本当にありがとうございました。

企業の社会的責任と人権



正しい企業経営とは
「5人」に対する
使命と責任を果たすための活動。

坂本 光司 Sakamoto Kouji

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

障がい者の法定雇用率が1.8%とされている中、5%、10%、30%、70%という障がい者を雇用している立派な会社があります。しかも、その多くが、行政には援助を求めずに、自社で懸命に努力をしています。

「5人」を大切にしたい経営で 企業は成長する

私は企業経営について次のように理解しております。「企業経営とは、5人に対する使命と責任を果たすための活動のことを言う」と。では、企業の使命と責任とは何か。これは、「幸せを実現してあげる。幸せを追求してあげる。幸せを念ずる」という使命と責任であります。企業の成長や発展のために努力をすることは企業の使命と責任ではありません。それはあくまでも結果なのです。

では、「5人」とは誰のことか。非常に多くの企業が、最も大切にすべきは株主だと言います。しか

し、株主のことを考えれば、業績を高め、株の配当率を高める必要に迫られます。そうすると、短期の業績ばかりを気にした経営が行われるようになります。その結果、社員が犠牲になる。不況で業績が下がれば、人員整理の名の下に、高齢者や障がい者など、社会的弱者がリストラされる。これが正しい経営であるはずがないのです。したがって、株主は、大切にすべき5人の中でも5番目だと私は思います。では、企業経営で一番大切にしなければいけないのは誰なのか。それは、会社に所属する社員と、その社員を下支えしている家族です。これが40年近く経営学一筋、6,000社以上のアドバイスをしてきた中で私が到達した結論です。

日本には会社というものが約280万、個人を含めると500万ありますが、その中で景気に左右されない優秀な会社が2割ぐらいあります。その2割の経営者に共通していることは、社員とその家族を大切にしているという点なのです。つまり、「5人」の中で一番大事なのは「社員とその家族」であります。

それに勝るとも劣らないくらい

大切な人々があと2人います。そのうちの一人が、仕入れ先、協力工場、下請け企業、外注工場、ベンダーです。こうした会社は、残念ながら日本では踏み台になっています。彼らの労働条件は賃金面でも、労働環境面でも非常に厳しい。そうした中でも、仕事を請け負ってくれるからこそ、大企業は存在できるのです。下請けさんと呼ぶよりは「社外社員」と呼ぶべきです。勤める会社が違うだけで同じ会社の社員であることに間違いないと思います。こうした方々とその家族の幸せも追求すべきです。

「社員とその家族」、「社外社員とその家族」、そして「お客様」、「株主」。「5人」のうち4人が出てきました。もう1人とは、会社が立地しているその商圏の中の「地域住民」の皆さんです。地域住民の幸せを追求することは、企業の使命の一つだと思います。それは決して難しいことではありません。例えば、地域住民の中に、障害のある方がいて、その方が働きたいと思っているならば、ぜひ雇用してください。あるいはその方々が一生懸命作った物を、どうか会社の中や、会社のチャンネルで売ってください。あるいは、地域住民の

中に、独りで生活をされている高齢者がいるなら、社員が交代で気に掛けてください。私たちもいずれ高齢者になるのですから、ひとつとではないのです。企業市民として社会的責任を果たそうと思うなら、どうか、障がい者やお年寄りに優しい企業であっていただきたいと思います。

世界中で検眼し 困っている人に 眼鏡をプレゼント

ここからは、これぞ企業が行なうべき活動というものに取り組んでいる会社を御紹介したいと思います。

まずは、北海道の札幌にある「富士メガネ」。眼鏡の仕入れと小売りをしている会社です。この会社では、「困っている人がいれば助けてあげたい」というスローガンのもとに、30年以上にわたり、自分たちが仕入れた新品の眼鏡を、日本中、世界中の困った人にプレゼントしています。例えば、アゼルバイジャンという非常に貧しい国に、この会社の社長と社員が重い検眼機と山ほどの新品のフレームとレンズを持っていき、そこに来た方々の一人ひとりに対して検眼を行い、その人に合う眼鏡をプレゼントする。これまでに世界の難民の方にプレゼントした眼鏡は11万を超えるそうです。他にも、富士メガネさんでは、中国残留日本人孤児の方々にも眼鏡をプレゼントしています。眼鏡をプレゼントされた中国残留日本人孤児は900人以上になるそうです。

地域に住む高齢者の 心の拠り所を提供

次は、「柏屋」という福島県にあ



る会社です。お菓子屋さんなのですが、この会社は毎月1回、1の付く日の朝6時から8時まで、「朝茶会」という会を開いています。これは、地域に住んでいる高齢の皆さんに交流を深めてもらいたいとの思いで開かれているものです。そこへ集まる地域のお年寄りには、無料で、作りたての薄皮まんじゅうを食べていいのだそうです。この会に顔を出す皆さんに、お見えになる理由を伺ったところ、「おいしいお菓子を食べに来る」と答えた人はほとんどいませんでした。多くが「ここなら私の話を聞いてくれるから」「ここには、私に話し掛けてくれる人がいるから」との回答でした。私は正直、悲しくて仕方がありませんでした。こんな世の中にしたのは私たちなのですから。

障害のある子どものために 「りんご園」を作った会社

次の会社はサイボクハムという、埼玉県にある農業法人です。この会社にとって、障がい者雇用は当たり前のことです。この会社は、

ハムやソーセージを販売しているのですが、敷地内にりんご園があります。そこには、「このりんご園は障害のある方々のためにわざわざ植えたりんごです。どうかもぎ取らないでください。」という立て看板があります。このサイボクハムさんの周辺には、合計で4つの特別支援学校があるそうです。そこへ通う子どもたちに収穫の喜びを知ってもらうために、りんご園を持っているのです。また、この会社には250人の社員がいるのですが、その4分の1が65歳以上です。その中で、最も高齢の社員は89歳の女性です。実際にお会いしたのですが、あまりにも若々しく生き生きとしている姿に驚いてしまいました。働く喜びが彼女の若さや生きがいになっていることは言うまでもありません。今の私たちがいるのは、お年寄りのおかげです。企業の皆さんには、そうした方々を大切にしていきたいと思います。

時間が来てしまいました。駆け足での講演になってしまいましたが、以上です。



牧 文彦 Maki Fumihiko

株式会社アンウィーブ
代表取締役

株式会社 アンウィーブ

●本社
大阪府大阪市西区靱本町
2丁目2-17 RE006-401号

●代表者
代表取締役 牧文彦

●創立
2003(平成15)年

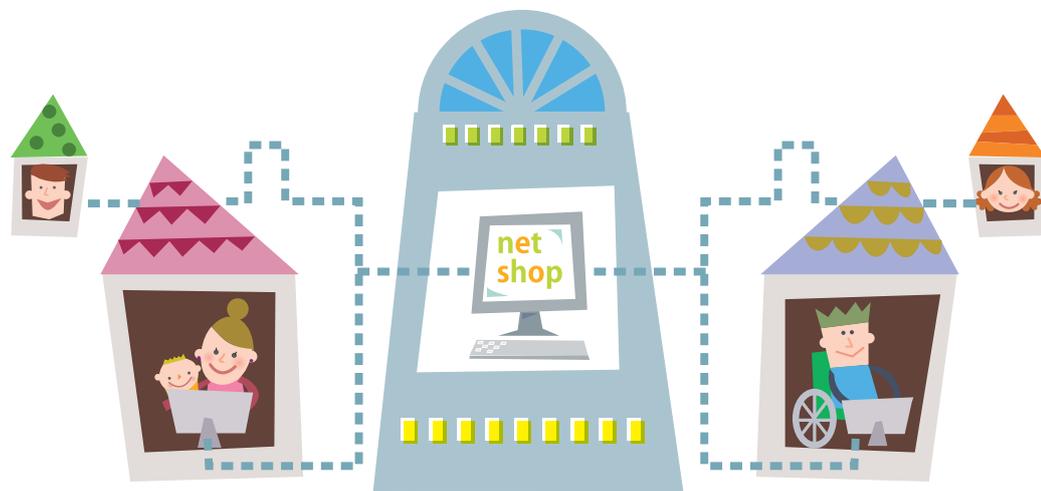
●資本金
1,000万円

●従業員数
2名

●事業内容
ITを活用したSOHOシステム
及び就労管理システムなどの
開発提供

●URL
[http://www.unweave.jp/
index.html](http://www.unweave.jp/index.html)

柔軟な雇用スタイルを築く 在宅雇用



背景 視覚障がい者からの就労支援依頼

特徴 ホームページの管理・運営システム「グッドツール」開発

効果 障がい者が在宅で能力を活かして働くことができる
環境を提供できた

その他 中小企業にとっても利点のある在宅就労というスタイル

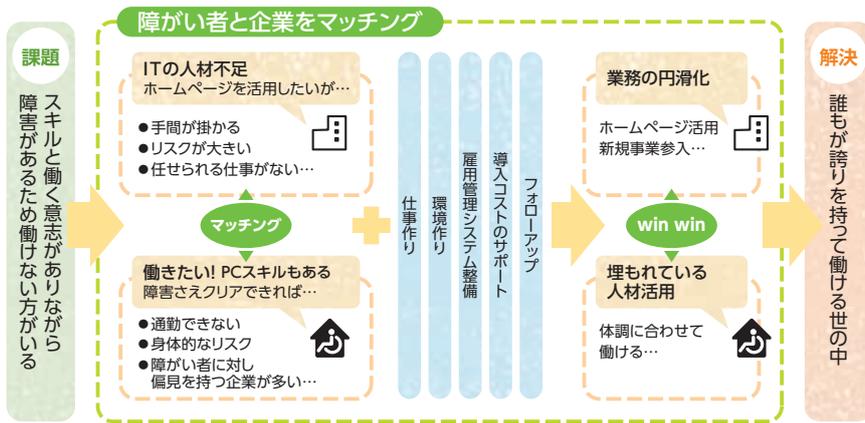
当社の社名アンウィーブ(unweave)は、英語で「ほぐす、解きほぐす」という意味があります。従来の固定概念や先入観を解きほぐして、高齢者や障がい者・育児中の女性たちの就労・自立を支援する、そんな会社を目指そうと考えたことが社名の由来です。

2002(平成14)年、職業技術訓練校で教えていた私は、コンピューターに関する技術と能力を持つ視覚障がい者の方から、「就職先が決まらず、自立の手段とし

てオンラインショップを開業したいのだが」という相談を受けました。オンラインショップは視覚障害のため断念しましたが、彼の技術を生かせる道を模索し、ビジネスモデルとして検索ナビの運営を提案しました。それが実現したのが、視覚障がい者による視覚障がい者のための情報検索エンジン「EYELINK(アイリンク)」です。

アイリンクは大阪府中小企業支援センター・財団法人大阪産業振興機構の認定事業となりました。

アンウィーブのビジネスモデル



これをきっかけに視覚障がい者などの支援を手掛ける会社として設立されたのが当社です。

在宅就労を可能にするシステム「グッドツール」

障がい者、高齢者、育児中の女性にも能力の高い方は少なくありません。しかし、通勤の問題や職場のバリアフリー化の遅れから働く機会を失うケースも多く見られます。そこで、ITの技術を利用して在宅での就労を可能にすることを目的に当社が開発したシステムが「good tool (グッドツール)」です。

これは、専門的な技術やソフトがなくても、インターネット環境が整った場所であれば、簡易な操作のみでホームページの更新・管理・運営業務ができるシステムです。使う人それぞれの障害の状況



入力した文章をすぐ確認できる点字表示装置を使用しながら作業を正確に行う

や重さ、業務内容などに合わせてインターフェースやビジネスの仕組みを改良することができ、音声ブラウザや点字ソフトなどにも対応しています。

このシステムを導入すれば、障がい者でも通勤の負担なしに働くことができます。一方、企業側にとっては、勤怠管理やコミュニケーションのツールとして大きなメリットがあるだけでなく、通勤費用や社内環境整備に経費を掛けずに有能な人材を雇用しやすくなり、災害など不測の事態のリスクヘッジにも役立つものと思われます。

当社では、障がい者に必要な機器・ソフトのコーディネート、コンサルティングや、企業側が行政の助成を受けるための手続の代行なども手掛けています。また、人材と企業とのマッチングを促進し、雇用を増やしていくことも業務の一つです。

SOHOという働き方の持つ意義

在宅でのこうした働き方は、日本では「テレワーク」という呼び方がされることもありますが、アメリカではSOHO、「スモールオフィス・ホームオフィス (small

office home office)」と呼ばれています。

こうした働き方を取り入れることで、地価が高く家賃がかかる都心のオフィスの維持費や従業員の通勤のコストを低く抑えることができます。全ての社員が毎日オフィスに出勤してくる必要はありません。会社のコンピューターをフリーアクセス状態にして、定位置を設けずに、自分のノートパソコンと無線LANで仕事をすることも可能でしょう。

中小企業にもメリットのある在宅就労の仕組み

最近の例ですが、脳卒中で倒れて半身不随になり、再び働くために当社に相談にいらした方がいました。この方は小さな会社のオンラインショップの管理・運営を在宅で手掛けることになりました。

在庫を持つ会社ならオンラインショップへのニーズはあると思います。しかし中小企業の場合、資金や技術、管理する人材がネックになってしまう場合も少なくありません。そこでこのシステムを利用すれば、能力のある障がい者を雇うことができる。さらに、雇用に必要な設備改善に費用の補助として、行政からの助成金が受けられます。これは中小企業にとっては魅力のある仕組みなのではないかと思います。

働くスタイルをより柔軟に築くことは、優秀な人材の確保につながります。企業には、在宅就労という働き方のスタイルを、経営として、CSRとしてさらに積極的に取り入れてほしいと思っています。



津田 保弘 Tsuda Yasuhiro

株式会社大国フーズ
代表取締役

株式会社 大国フーズ

●本社
大阪府大阪市生野区田島
6丁目14番5号

●代表者
代表取締役 津田保弘

●創立
1978(昭和53)年

●資本金
2,000万円

●従業員数
約70名

●事業内容
外食産業・給食授業者・
福祉施設などへの
業務用食材の配送納品、
直営店経営

●URL
<http://www.daikokufoods.co.jp/>

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」



背景 LLP(有限責任事業組合)からの障がい者雇用の依頼

特徴 3人の障がい者の研修受け入れ

効果 企業理念や将来の展望、経営の見直し

その他 食育総合企業を目指すという将来的なビジョン

当社の出発点は露天での青果販売、町の八百屋でした。まだ自分が若い頃、家族を養い、幸せにするために始めた商売です。一所懸命に働き、店を持つこともでき、少しずつ規模も大きくなりました。やがて、一般の小売りでなく業者向けの納品業務に特化するようになりました。

得意先も増え、会社としての規模も拡大しました。商売としては順調でしたが、その一方で、経営としての一種の壁にぶつかるようにも

なりました。労務問題や従業員の将来の保障など、露店で商売を始めた当時には考えてもいなかった課題を突き付けられたのです。経営者としての責任、自信のなさや不安に悩むようになりしました。

障がい者たちとの出会いで
再確認させられた
自分と会社のあり方

ある時、中小企業同友会の勉強会に参加する機会に恵まれました。

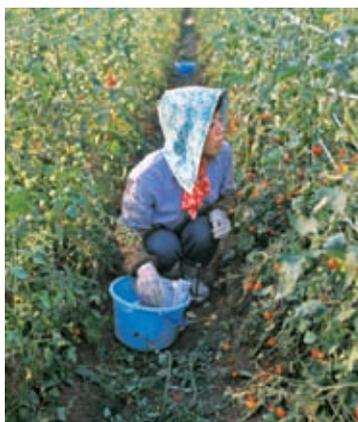
そこで同席された方に「企業理念はあるか、5年後の会社のことを考えているか、従業員のことをどう考えているか」と問われました。「商売は金儲け」というばかりで、他にはなかなか考えが至らずにいる自分に気付かされました。知らぬ間に社員との間にもズレが生じてしまっていました。

ちょうどそんな頃、LLP(有限責任事業組合)の方から障がい者雇用の話を頂きました。会社としてそんな余裕はないと感じていましたが、まず3人を研修として受け入れることにしました。

他の人たちと一緒に働くことに慣れていないこともあり、最初は対応の仕方に試行錯誤もありましたが、彼らは今もしっかり仕事をしてくれています。それだけでなく、彼らと向き合うと、その純粋さやひたむきさに感心させられます。同時に、自分の心の曇りのようなものに気付かされるのです。

自分たちの将来を 自分たちの手で 作っていくために

私はずっと、ライバル業者たちとの競争に明け暮れる日々を送ってきました。従業員に対しても「こ



自社農園「大国ファーム」

れくらいやって当たり前、これをこなして初めてお客さんがお金をくれるんだ」という調子で要求を繰り返していました。競争に勝つためにどうしようか、そればかりを考えて、疲れ果ててしまっていたのです。

これでは自分が幸せでないし、幸せにすると約束したはずの妻にも、従業員と顧客と私の間でいつも苦しい思いをさせてしまっている。なかなか将来が見えない状態でした。

悩みながら勉強会などに参加し



直営店舗「とまと家族」

たりするうちに、「本当に良い会社とはどんな会社か」を考えるようになりました。産直販売でお付き合いのあった農家の方に化学肥料を使わずにイチゴを作っている生産者を紹介してもらったり、そうした生産者による商売の仕組みについてスーパーの方にお話を伺ったりする中で、自分たちの将来を自分たちで作っていくために、



当社でも農業生産を手掛けてみようという取り組み始めたのです。

「本物の八百屋」、 食育総合企業を目指して

まず大阪府の農政課に土地を探していただき、富田林市内に自社農園を開きました。そこで化学肥料を使わない農法に取り組んでおります。収穫物は直営の小売店舗「とまと家族」で販売します。安心・安全な無添加の食材、減農薬の野菜などをそろえています。そうやって、会社のあり方にも次第に変化が出てきています。その他にも、縁あってキノコ販売の会社、無添加総菜製造の会社との提携を始めております。

化学肥料を使わないで作った野菜は本当においしいんです。私はそれまで野菜のおいしさを知りませんでした。野菜のおかげで子どもを育て、会社もここまでこれたのに、野菜をただの商品としてしか考えてこなかったのです。

もともと家族を幸せにしたいと始めた商売が、毎日の稼ぎに精いっぱい、いつの間にかどこかで狂ってしまったようです。初心を思い出し、人の幸せ・喜びのために働き、人の役に立つことを自分の喜びとして、社会に貢献できる会社作りを従業員たちとともに目指そうと、改めて決心した次第です。

これからは本物の八百屋になろうと思います。作る人も食べる人もみんなが喜び、食べて健康になれる、そんな意味での食育総合企業を作っていきたい。社会的責任などというにはまだまだですが、機会をとらえて障がい者が働ける場作りにも挑戦したいと思います。



福田久美子 Fukuda Kumiko

株式会社美交工業
専務取締役

株式会社 美交工業

- 本社
大阪府大阪市西区九条南
2-7-23
- 代表者
福田丈人
- 創立
1980(昭和55)年
- 資本金
1,000万円
- 従業員数
●●●●●
- 事業内容
●●●●●
- URL
<http://www.bikoh.biz/>

知的障がい者の 雇用をはじめて



- 背景 「人」に支えられた業種としての清掃・メンテナンス業
- 特徴 慈善や貢献ではなく顧客サービスとしての障がい者雇用
- 効果 社会のために始めたことが、結果として会社のためになった
- その他 新しい戦略の発展、外部評価によるモチベーションアップ

当社はビルメンテナンス業を営んでおり、主に公共施設の清掃を手掛けてきました。この業種は経費のほとんどが人件費で、地域密着型の産業でもあり、「人」に支えられた業種といえるでしょう。

8年前に障がい者の雇用を始めましたが、当初は不安もありました。そこでまず、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合(エル・チャレンジ)という中間支援組織で清掃の訓練を受けた人の雇用から始めることにしました。

特に知的障がい者は、就労面だけでなく生活面での関係を大切にしていけることも必要です。各職場に専任支援者を置き、エル・チャレンジと連携しながら様子を見守り、定着に結び付けています。

企業としてできることを
真面目に考え、
楽しみながら取り組む

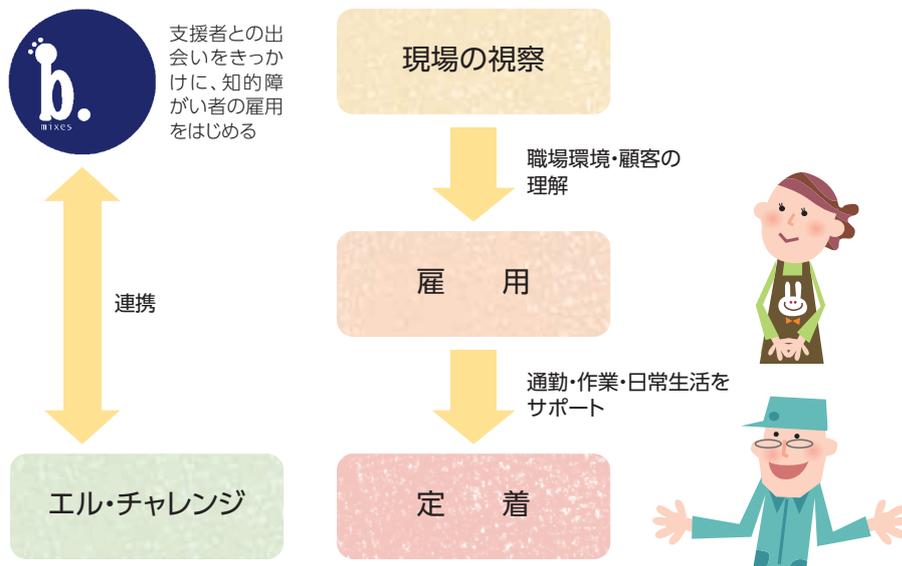
障がい者雇用を会社の方針に取り入れたきっかけは、面接に来た

障がい者の努力する姿に心を動かされたことでした。ただし当社では、障がい者にも健常者と同じ仕事量を担当してもらっています。たまたま雇用した方が障がい者ただけで、障がい者雇用を会社の負担にしないためです。清掃の作業工程を洗い直し、各自の障害特性に合った作業を組み合わせ、一人分の仕事として組み替えるのです。障がい者が不得意なところを健常者がカバーする形を取り、基本的に余剰を抱えずに人の配置ができています。

こうしたことを可能にするため、絵や写真など視覚情報による作業手順書を常備したり、スキルアップ支援、安全面の配慮などを工夫してきました。障がい者が働きやすい職場環境が整った結果、高齢者や外国人など誰もが働きやすい職場に変わり、多様な雇用につながりました。

障がい者雇用に当たって熱心に議論してみて、「従来の健常者の従業員に対して、同じように配慮してきただろうか」と反省しました。人と人とのつながりを大事にしてやっっていこうと、「人と環境とのつながりを大切にしたい社会作り」を理念に掲げ、「事業活動を通じて、企業としてできることを真面目に考え、楽しみながら取り組む」ことを決めました。そのためには、自分の価値観を押し付けないことと、誰も排除しないこと、関係作りを重視することが大切です。

また、障がい者雇用は「慈善や貢献ではやらない。会社の顧客サービスとしてやっていく」ことをテーマにしました。会社が得るメリットを打ち出し、若者の共感を得るためパフォーマンスやスタイルを重視しています。



ホームレス雇用で 顧客サービスと 自立支援を同時に目指す

次に業務を通じて実現できたことを御紹介します。まず、大阪市内の中小規模の公園で、そこに住むホームレスを雇用して清掃に当たってもらう試みです。行政と住民に対する顧客サービスである一方で、支援者との協働で、その人がホームレスになった原因に対処し、自立に結び付けるべく努力しています。こうした試みは社外で評価され、社員全体のモチベーション向上をもたらしました。

次に「福祉施設における環境福祉サービス」です。総合福祉施設での清掃業務に当たり、障がい者や元ホームレスの従業員を施設利用者・職員に快く受け入れてもらうため、施設へのサービスとして「園芸福祉活動」を始めました。利用者ごとのプログラムをNPOと組んで活動しています。

NPO法人釜ヶ崎支援機構とのジョイントベンチャーも手掛けています。当社は大阪府営公園の指定管理者になっています。その公

園で、同機構がホームレスの仕事作りとして放置自転車を修繕・販売しているものを購入し、無料レンタサイクル事業を始めたのです。ホームレスやニートの就労支援会社を設立、同機構などと有限責任事業組合(LLP)を立ち上げて花屋も開きました。

企業の技術は 個々の人権尊重によって 磨かれていく

これらの取組も最初はやはり「社会のために」始めたものです。しかし、今では「社会のために始めたことが会社のためになった」と感じています。会社は社会の構成員であり、人と人とのつながりを大切にするには経営にも生かされますし、また障がい者の雇用によって、今まで気付かなかった新しい戦略が生まれたり、人に役立つ、褒められる喜びが自分たち自身のモチベーションアップにつながるのではないのでしょうか。企業の技術は一人ひとりの人権を尊重することで磨かれていくことを強く感じています。

CSRへの取組で大切なのは 相手の立場で考える姿勢



金子 正人

財団法人
人権教育啓発推進センター
専務理事

金子 会場から質問をいくつか頂きました。まず、アンウィーブの牧さんへの質問です。「在宅勤務の勤怠管理をシステム上でされているとのことですが、実際の就業状況と生産性はどうですか？」という質問。他には、「在宅勤務者を週に何回か訪問することについてはどのようにお考えになっているのか、また、在宅勤務における個人情報の管理について対処方法を教えてください」とのことです。牧さん、よろしくお願いたします。

きめ細やかな支援と 柔軟な考え方が 在宅就労を可能に

牧 勤怠管理に関しては、パソコンを立ち上げた時に、設定上「出勤」のボタンを押さないで業務に入れません。「出勤」ボタンを押すと、仕事をする画面のトップページ、インターフェースが現れるという設定を初めからしていますので、勤怠管理に関してはシステム上全て管理がされているという状況です。サーバーは、大手データセンターにあり、そのサーバーを共有することで成立していますので、在宅で仕事をされている方のパソコンにはデータが一切残りません。サーバーに入って、そのサーバーの中で仕事をします。実際の作業時間や、サーバーを利用している時間については、全てログで管理されています。

個人情報の問題ですが、これは非常に悩ましい問題です。在宅では、個人情報に関わらない部分のみをさせていただければ良いのですが、必ずしもそういうわけにはいきません。したがって、その場合は、その個人宅で「仕事の場所」を決め、そこに会社で購入したセキュリティの厳重なパソコンを納入します。そこには専用回線等いろいろな技術があるのですが、それでサーバー

上に接続し、ID・パスワードでセキュリティを管理しています。また、当然のことですが、在宅の方にもきちんと社員教育をしますので、その中で、個人情報に関することも丁寧に教えます。

それから、週に何回か訪問する必要があるかという御質問ですが、例えば目が不自由でも、通勤ができないわけではありません。混雑する時間帯などを避ければ通勤は可能です。ただ、寝たきりの方もいますので、そういう方は訪問する必要があるかもしれません。訪問する場合でも、長時間訪問するわけではありません。外回りの営業さんが近くに行く用事がある時に、訪問してもらったりしています。

良い野菜と 素晴らしい人材も じっくり時間をかけて育てる

金子 続きまして大国フーズの津田さん宛てです。こちらは「質問ではなくてメールです」とのことです。「こんなに純粋で正直な経営者がいたのかと感激しました。頑張り！ 大国フーズ」と頂きました。津田さん、何か感想がありましたら、お願いします。

津田 純粋というよりは単純なんやろうなと自分では思っています。農業をするようになり、土作りのプロの方に言われました。本当にいい土ができて、バクテリアがしっかりと中へ入って団粒構造の土ができるようになると、野菜は根っこをしっかりと張って、その根っこのまた根っこができて、根毛からミネラル分をしっかりと吸収するようになり、そして光合成をしっかりとできあがっていくのだと。根っこがしっかりとしてくると、ちょっとした虫が来てもエチレンガスを出してそれに対抗できるし、10本あれば2本は食われるかもしれないけれど、8本は残って、病気になる野菜ができるのだ



牧 文彦

株式会社アンウィーブ
代表取締役



津田 保弘

株式会社大国フーズ
代表取締役



福田久美子

株式会社美交工業
専務取締役

と。それは人間も一緒だと言われたんです。早く育てようと思って化学肥料や農薬を闇雲に使うから、いいものが育たないと。いい野菜を作るには待つことが大事なのだと教えられ、私自身少し焦り過ぎていたと反省し、原点に帰ろうと思ったんです。

障がい者の方たちは、ものすごく心が純粹で、細やかな分、自分を理解してくれる人の前では安心します。ですから自信を持たせたり、役に立っているということをしかりと認識してもらえるように話し掛け、自分の存在価値を自覚できるようになると、彼らは心を開いてくれます。私の方が彼らから学ばせてもらっています。

多様な人と関わりながら 相手と同じ目線になる

金子 続きまして美交工業の福田さんにも2問ほど質問があります。1つ目が、「ホームレスの方を雇用に結び付けていく中で大切なものは何でしょうか」という質問。2つ目は、「社会貢献活動に取り組まれるようになった後の、社員の方の反応はどうか」という質問です。よろしくお願いします。

福田 ホームレスの方を雇用に結び付けていく上で大切なことというのは、とにかく人と人とのつながりですので、一緒に悩んだり、たまには議論したり、そういうことを繰り返しながら、人間関係を作っていくということにあるのではないのでしょうか。ホームレスだから特別に何かを大切にすることではないと思います。同じ目線で一緒に考えていこうということをやってきました。ただ、一度ホームレスになった方の中には、人間関係を築くことや、自立していくことに時間が掛かる人がいます。したがって、たとえ会社を休んだとしても、当社では「出戻り何回でもオッケー」としています。出たり入ったりを繰り返していく中で、人間関係を築いてもらえるようにしてきました。

社会貢献の活動をしてからの社員の反応についてですが、いろいろな提案をしてくれるようになってきましたので、良い影響をもたらしてくれているように思います。私自身も、単に生活のためにやっていた会社の経営が今は



ものすごく楽しいです。様々な人たちと関わり、NPOなどともつながっていきますので、とても充実しています。

今後の行政に 望むこと

金子 どうもありがとうございました。それでは質問の最後になりますが、これは皆さまにお答えいただけます。「様々なところで政府の事業仕分けの影響が出ていますが、皆さまの取組に何か影響は出ていますか」という御質問です。では、順番にアンウィーブの牧さんからお願いします。

牧 私たちの取組に直接的な影響は出ていません。障がい者の方を雇用すると助成金が出ますが、その審査や業務は独立行政法人によって行なわれています。むしろ、そこがメディアに叩かれているらしく、審査が厳しくなってきたという状況はあります。でも、それは当たり前のことなので、いいことだと思っています。なぜ障がいのある方を雇用するのかという理由付けをきちんとしていけないと、申請が通らないようなことも起こっていますが、それは非常にいいことなのではないでしょうか。

金子 大塚さんの津田さんはいかがですか。

津田 今のところは、あまり影響はないです。農業はやったからといってす

ぐに利益にはつながりません。ですが、大塚さんの取組として地道にやっていくことによって、レストランのシェフにも農業に関わっていただけます。また、お客さんにも芋掘りや野菜の種まきなどに参加してもらいながら、化学肥料を使わない農法と一緒に取り組んでいただいています。そうした中で、障害のある方や高齢の方とどうやって共に働いていくのかをしっかりと考えていながら、行政に支援いただける部分には必要に応じて頼っていきたいと思っています。

金子 ありがとうございます。それでは福田さん、お願いいたします。

福田 私も特に直接的な影響はないと思いますが、ただ、特にお客様が公共施設であったりする場合、同業他社さんの中には最低賃金ぎりぎりぐらいで雇われている方が多いと聞きます。その中で、国や行政の予算が圧迫されてくると、当然予算を下げるために雇用の見直しになってくる。そうすると、働く時間が短くなり、時給で働いている方たちは困ることになると思います。働くよりも、生活保護費のほうが良いというようなケースもあるようなので、行政には、そういったところも考えた仕組みを作っていただきたいと思っています。

金子 質問に対するお答えは以上です。皆さん、ありがとうございました。

人を愛するコミュニケーション 夢とロマンを感じる社会



健全な企業経営は
社員をキーマンにしたCSR推進と
人権啓発活動から。

水尾 順一 Mizuo Junichi

駿河台大学経済学部教授・
同大学経済研究所長

今、衣食住に関わる、多岐にわたる分野で「うそ」が露呈し、これまでに社会から企業に寄せられていた信頼(安全・安心)が崩れ去ろうとしています。そういう中であって、企業はこれから何をしていくべきなのか。特に「人権」というテーマに基づいて、お話をしてみたいと思います。

日本企業で人権と労働が課題になっている理由

日本でCSRが求められるようになった背景には、やはり企業や組織の不祥事があります。そして、国内外で起きたことがITを通して瞬時に世界に伝わる。そうした背景の中で、消費者の意識が変わり、人権や環境やNPOの人たちを含めて皆さんの意識が変わってきたという訳です。その最たるものが男女共同参画です。昔の日本社会は男性優位でした。で

も、今は昔に比べ、男尊女卑の風潮というのは本当に少なくなりました。それは消費者・市民の意識が変わってきたということです。つまり価値観が変わったことが大きな要素だと思います。こうした様々な事柄を理由に、CSRという要素が企業経営において重要になってきたのだと思います。2010(平成22)年の秋からいよいよISO26000がスタートします。これは企業だけでなく、病院、大学、行政を含めたあらゆる組織に求められる社会的責任の規格です。

CSRとは何か？ 人権におけるCSRの意味とは？

CSRには、色々な解釈があるようですが、企業の社会的責任として一番大事なものは「経済的責任」です。売上げを上げて利益を出し、社員に給料を払い、株式会社であれば株主に配当を払い、さらには税金を払う。これが企業の経済的責任で最も重要なことです。それと同時に環境への配慮や、人権への配慮が求められるということです。しかし、利益を出すために不祥事を起こしてしまっ

た倒です。つまり法律や倫理を守るということです(「法的責任」及び「倫理的責任」)。これら3つの責任が果たせて初めて、ボランティア活動の推進など「社会貢献」というものがあるのです。時々、「うちは中小企業だからCSRなど考えるレベルじゃない」などと言う人がいますが、これは大きな誤解です。なぜなら、CSRは下から積み上げていくものだからです。法的責任や経済的責任が果たせないのに社会貢献活動は完璧などという会社はありえないということです。CSR=社会貢献活動だけではありません。法的責任を果たすこともまた、CSRの一つなのです。

以上のことを踏まえた時、CSRとは人権の中でどのような意味をなすのか。これは、簡単に言えば、皮膚の色、老若男女、地域を超え、世代を超え、性差を超えて、みんなが手を取り合って一緒に仲良くこの地球の中で生活をしていきたいと思います。

CSR活動や人権啓発に必要なリーダーの条件

楽しみながら仕事ができるというのは、まさに会社における人権の基本であると思います。これを可能にするためには、三つの課題があります。

1つ目はハラスメントの問題。パワハラ、セクハラをはじめ、大学教員が学生に対して行うアカデミック・ハラスメントや、飲めない人に無理やりお酒を飲ませるアルコール・ハラスメントなどもあります。企業が抱える課題としては、パワハラが分かりやすい例だと思うのですが、「怒鳴る」と「叱る」は違います。「叱る」には人を育てるという意味が根底にあります。「怒鳴る」、「怒る」というのは自分の感情です。したがって、指導するリーダーに「育てる意識があるかないか」ということが大きなポイントになります。肩書きに物を言わせ、怒鳴りまくるようなリーダーではなく、「サーバント・リーダーシップ」のあるリーダーが必要です。つまり、現場で汗して働く部下が働きやすいように支援するリーダーです。これこそが本来の管理職の役割です。リーダーが出張で不在の時、部下たちが喜ぶような組織はいずれ崩壊します。

思いやりのコミュニケーションを

2つ目は、「メンタルヘルス」の問題。この問題の解決のカギは「思いやりのコミュニケーション」です。風通しのいい組織にするためには、お互いに言いたいことが言える、聞きたいことが聞けることが必要です。「新入社員だから」「女性だから」何も言えない、これではだめです。また、「言う」だけではなく「聴く」ことも重要です。



相手を受け入れ、広い心で、まずは聴く。それも、できるだけ優しい表情で、相手をせかすことなく最後までしっかりと聴いてあげることが大切です。

最近、組織の中で鬱気味の人が増えています。多忙で、残業が多く、独り言を言いながらパソコンに向かって人は危ないです。ぜひ声を掛けてあげてください。そして、コミュニケーションを図る時は、メールで済ませるのではなく、なるべくフェース・トゥ・フェースで。確かにメールは便利ですが、言葉を省略したりすることで、思わぬトラブルになることもありますから。

社員がキーマンのCSR「CSR、目線は社員、視点は社会」

気持ち良く仕事をするための3つ目の課題は、「男女共同参画」と「ワーク・ライフ・バランス」の問題です。人事・処遇(女性の処遇)、業務分担、福利厚生、働き方の支援、セクハラ、ジェンダー・ハラスメント、グラスシーリング等の問題を解決していかなくてはなりません。先にも述べた

ように、今は、もう男尊女卑の時代ではありません。一緒になって共に手を携えて働ける社会を作っていかなければいけないと思います。そのためにも、「CSRの推進体制」を整えていく必要があります。その際、あらゆるハラスメントをなくし、みんなが仲良く楽しく働ける、そういうことをサポートするCSRサポーターが組織の中にいるといいですね。サポーターが中心になり、現場の人たちの意見をどんどん吸い上げれば、そこに社員の参画が成立します。トップダウンで「こういう制度をやりましょう」ではなく、社員をキーマンにして、どういう制度が欲しいかを考えてもらうのです。社員の目線で考え、視点は大きな社会に据える。社員は一市民でもあります。CSRや人権の輪を広げることは、市民が考えていくことです。CSRというのは実はシティズンズ・ソーシャル・レスポンスビリティ (Citizens' Social Responsibility・市民の社会的責任) という意味にもなる訳です。人権を考える、労働を考える上で、そんなことを頭に置いていただきたいと思います。



森 浩昭 Mori Hiroaki

有限会社栗川商店
料亭久里川支配人

料亭 久里川

●本社
広島県広島市中区千田町
3丁目2-3

●代表者
栗川茂

●創立
1952(昭和27)年

●資本金
300万円

●従業員数
25人

●事業内容
結婚式場・宴会・仕出し

●URL
<http://www.kurikawa.com/bokunoatorie.html>

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



背景 地域に根付き、長年にわたって経営を続けてきた老舗料亭しにせ

特徴 地元で活動する障がい者の作業所と
企業との連携をコーディネート

効果 作業所・企業の双方にメリットを生み、
連携活動の継続化に貢献

その他 営利活動と社会の理解獲得とが両立する「共生型」福祉

私たちは広島で老舗料亭を営んでおります。今日は、当社のような中小企業でもできる福祉についてお話ししたいと思います。

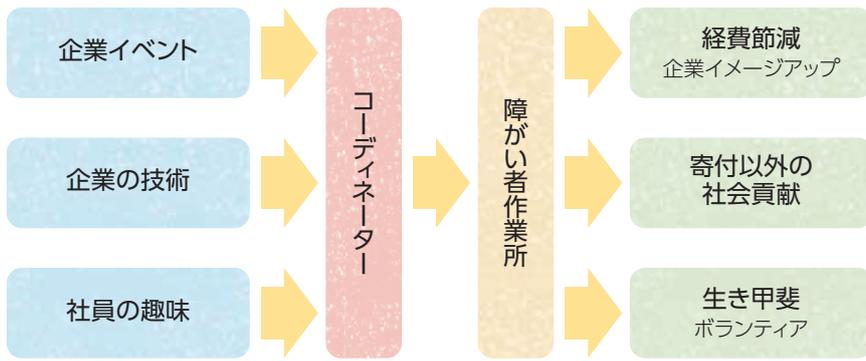
私の名刺の裏には「障がい者施設で作られました」ということが印刷されています。作業所での定価は100枚1,500円の名刺ですが、この一行が入ると1,000円になります。つまり、私はこの名刺を福祉で買っているのではなく、経費削減に利用しているのです。企業とは、利益を一緒に考えていかな

いと、福祉についての理解が進まないものです。

かまぼこ板利用の
木工品とバレー選手の
マスコット人形

当社が関わった事例を御紹介します。地元で活動する精神障がい者の共同作業所がいくつかありますが、自分の仕事を活かしながら彼らに何か協力できないか、と考えました。思い付いたのが、当社

誰も損をしない福祉の構造 実践編



の会席料理や仕出し弁当で大量に出るかまぼこの板を木工品の材料として提供することでした。当社にはごみ処理費用の、作業所には材料費の節約になる訳です。余裕のない中小企業ができる福祉活動の一つの試みです。加えて、製作された木工品の販路として、当社とお付き合いのあるホテルを作業所に紹介しました。

また、広島市を本拠地に活動する男子バレーボールチーム、JTサンダースの選手たちのマスコット人形を作業所が製作する仕事も私たちが仲介して実現しました。今では公式に商品化されています。この取組についてはNHKテレビでも取り上げられました。

こうしてこれまで私が一人でやってきた仲介役、コーディネーター的な人がもっと増えれば、企業と福祉の連携の輪をさらに広げることができるでしょう。

作業所の製品が持つ 問題点

いくつかの作業所を回って、その自主製品製造に感じた問題点が三つあります。第一にお金・アイデアの不足。良い材料が買えず、良い製品ができず、売れない。第二に障害のための作業速度の問題。

納期の早い仕事は受けられない。第三にネットワークの不足。外部の企業に知られていないため仕事自体がない。私はこれが一番大きな問題だと思います。

モノを作る時、企業は「どうすれば売れるか」を考えます。目標は顧客満足です。それに対して作業所は「どんな製品なら障がい者でも作れるか」が出発点になりがちです。目標も「障がい者理解」にある場合が多いと思います。

こうした違いがある企業と作業所がどうしたら連携できるのか。企業の思いと作業所ができることのバランスを考えた「共生型」のスタイルが必要です。その間の調整は行政には難しい。民間が担うべき役割です。

誰も損をしない福祉、 「お互いさま」の構造

「誰も損をしない福祉の構造」について考えてみましょう。まず情報編です。先程のサンダースの例のように、マスコミの取材を積極的に受けて連携を紹介してもらおう。企業は支援の見返りを報道の形で受け取り、双方にメリットが生じるようにします。マスコミを動かしながら福祉を動かす仕組みです。

次に環境教育編です。広島市子

ども文化科学館という施設で企業の方が子どもたちを対象にペットボトルロケットを作っています。その材料を作業所が提供しています。福祉が環境教育を支援している、興味深い活動だと思えます。

最後に実践編です。「企業のイベントで作業所の製品を使うと経費の節減になります」「技術を供与することで社会貢献ができます」と具体的に働きかけます。また、「従業員の趣味を作業所の活動に活かしたら、従業員の生き甲斐にもなり、ボランティアにもつなが



広島市内の障がい者作業所で作られる製品を一般企業の店頭で販売。売上は全額が心身障がい者の自立資金に還元される

ります」という促し方も有効かもしれません。

こうした連携にはコーディネーターが必要です。企業のことも作業所のこともよく知っている人が調整しないと成立しません。

厳しい経済状況の中、企業の福祉支援も難しい昨今です。また、福祉と企業という「やってあげる側」と「やってもらう側」という立場に分かれてしまいがちです。そうなると一回はお情けで成り立ってもなかなか続きません。いかに継続させていくかが課題です。

「福祉」という言葉の代わりに、私は「お互いさま」と言いたいと思います。「お互いに良い結果になったね」と言い合えたらいい。「お互いさま」を進めていくことが今後の日本の福祉を良くしていくのではないかと思います。



中村満寿央 Nakamura Masuo

株式会社グローバルコンテンツ
代表取締役社長

株式会社 グローバルコンテンツ

●本社
大阪府大阪市淀川区西中島
4-6-19 木川ビル5A

●代表者
中村満寿央

●創立
2001(平成13)年

●資本金
1,000万円

●従業員数
4名

●事業内容
多言語携帯サイトの作成・
多言語情報提供
サービス構築、
外国人動向調査 など

●URL
<http://www.globalcontents.co.jp/>

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



背景

阪神・淡路大震災で被災した外国人への
多言語情報提供の経験と蓄積

特徴

携帯電話・インターネットを利用した
在日外国人向け多言語情報サービス

効果

携帯公式サイト化でソーシャルビジネスとして事業化に成功

その他

災害時に対応した携帯電話での多言語情報提供の推進

当社は阪神・淡路大震災で被災した外国人への多言語情報提供を機に発足したNPO「多文化共生センター」の有志によって設立されました。以来、インターネットを用いた多言語情報サービスの提供により、多言語・多文化な社会の実現を目指す事業をソーシャルビジネスとして展開しています。

事業内容はまず「多言語携帯サイトの運営」。外国人向け有料ニュースサイトなどの運営です。次に「多言語情報提供サービスの

構築」。自治体などでの外国人向けメールマガジンの配信サービスを提供しています。

多文化共生社会実現を 目指すNPO活動の 実践と限界

阪神・淡路大震災における、被災外国人への多言語による情報提供が活動の始めでした。その時に分かったのは、震災ゆえに外国人が困ったのではなく、普段から問

題を抱えていて、それが震災で顕在化したということでした。そこで支援活動継続のため設立されたのが「多文化共生センター」です。

「多文化共生」ということばを私たちは「国籍・ことば・文化や性などの違いを認め尊重し合う社会、共生し合う社会」と定義します。その実現に向けたセンターの活動理念は三つです。第一が「国籍による差別のない基本的人権の実現」。第二が「民族的・文化的少数者への力付け」、いわゆる「エンパワーメント」。第三が「日本社会に向けた取組」。多文化共生社会実現には外国人だけでなく日本人の変化が求められるからです。

事業の柱は「多言語情報提供」。例えばO-157が問題となった際には相談電話を開設し、8言語で予防冊子を作って対処法の情報提供に努めました。

そうした活動にも課題がありました。第一に、NPOの活動では情報提供できる地域・時間が限られる点。第二が「コスト」。第三が「継続性」。NPO事業の収入源は助成金や寄付が大半ですが、助成金だと単発事業になり、継続性確保が難しいのです。

携帯公式サイトが登場で ビジネス化の道が開ける

そんな中、1999(平成11)年にNTTドコモが携帯ウェブサイトサービス「iモード」を開始しました。携帯電話でホームページが見られるサービスです。そのメリットは、国内なら時間も場所も限定されないこと。公式サイトによって課金の回収代行が可能なこと。さらに、インターネット・サービスの利点として、サーバーに情

報を置いておけば、利用者がある程度増えても経費は変わらないこと。携帯は大半の外国人が持っている身近な情報ツールです。課題解決の可能性を感じ、携帯で多言語情報を提供するサービスに本格的に挑戦するため、当社が設立されました。

当初はなかなか普及が進みませんでした。企業内でも当事者やその周りの人が必要性を理解してくれ、事業として成り立つようになりました。2007(平成19)年には全携帯会社に公式サイトができ、2008(平成20)年の総会員数は1万人を超えました。

災害時対応と地域・ 企業における 多文化共生のあり方

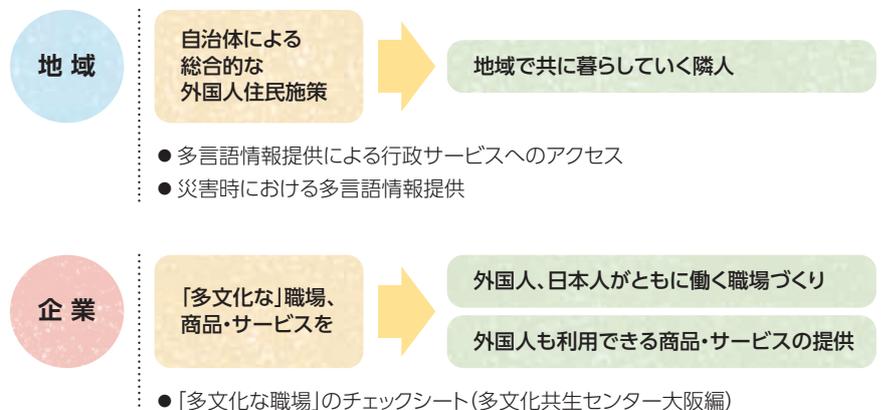
災害時の多言語情報提供について、新潟県中越地震での例を御紹介します。当時、被災地には約2,000人の外国人が住んでいました。そこで、4言語による無料の携帯地震情報サイトを開設しました。多言語による災害情報提供に特化したサイトは初の試みでした。

これを機に総務省の外郭団体である(財)自治体国際化協会の提案で、自治体でも使える携帯電話用の災害時多言語情報提供ツールを提供しています。最近ではメール配信システムの提供もしています。要望が多いのはやはり災害時対応です。現在、緊急の災害速報と安否確認やGPSを使った避難所の施設検索を実験的に進めています。

地域と企業における多文化共生の在り方について触れておきます。まず自治体には総合的な外国人住民施策をさらに推進してほしいと思います。隣人としていかに共に暮らすのか、自治体のみならず全住民が再考すべきです。当社は行政サービスに関する情報を多言語で提供したり、災害時の多言語情報提供などでお手伝いできると考えています。

企業には「多文化な職場、多文化な商品・サービス」を進めてほしいと思います。外国人と日本人が共にいかに心地よく働けるか。外国人が利用しやすい商品・サービスをいかに提供するか。企業活動で求められるのはこうした点ではないかと思います。

グローバルコンテンツが考える地域・企業における「多文化共生」





昆 政彦 Kon Masahiko

住友スリーエム株式会社
取締役
財務、情報システム及び総務担当

住友スリーエム株式会社

- 本 社
東京都世田谷区玉川台
2丁目33番1号
- 代 表 者
ジェシー・ジー・シン
- 創 立
創業1960(昭和35)年
設立1961(昭和36)年
- 資 本 金
189億2,927万2,320円
- 従業員数
2,714名
(グループ全体、
2009(平成21)年12月末日)
- 事業内容
電気電子・電力・通信、
建築・サイン・ディスプレイ、
ヘルスケア、
セーフティ・セキュリティ、
自動車・交通産業、オフィス、
ホーム&レジャー関連製品の
製造販売
- URL
[http://solutions.3m.com/
ja_JP/WW2/Country/](http://solutions.3m.com/ja_JP/WW2/Country/)

住友スリーエムにおける CSR経営



背景

新製品開発で顧客の抱える課題を解決する
手助けをするメーカー

特徴

顧客満足を実現し、
売上げを伸ばすと同時に社会価値を高めていく

効果

製品で顧客に直接役立つと同時に、
財務価値を出すことで社会価値向上に貢献する

その他

社会貢献が従業員の結束を強め、彼らの喜びにつながる

当社の事業分野は、オフィス・家庭など消費者向け商品や各種部品など多岐にわたりますが、どれも「貼る」という一つの技術を中心に製品・サービスを展開しています。本国アメリカのスリーエム社と日本の住友電工などの合併で設立されました。

ビジョンに掲げているのは、最も革新的な企業として顧客に優先的に選ばれるサプライヤーになること。メーカーとして技術的な面で顧客を助けることをその中心に

置いています。経営理念は、品質等で顧客に満足される価値を提供し、社会と自然環境を尊重すること。人事の基本原則は、個人の尊厳を認めることと終身雇用です。

イノベーションを
育む文化とそれを
根付かせるための取組

中心的な戦略は「イノベーション(新しい製品を出していく力)」を育むことにあります。CSRに関

しては、この戦略にCSRが目指すべきものを重ねていくことを考えています。つまり、環境問題などでお困りの顧客に新製品を提示して問題を解決する取組の中で、売上げと同時にCSRとしての価値の向上を目指すのです。

当社が唱える「イノベーション」とは、第一に「顧客満足を得る手段」。第二は「他社との差別化」。第三に、「顧客に喜んでもらった喜びを共に働く仲間が分かち合い満足感を得ること」。これが最終的には人権擁護につながるという考え方です。

こうした考え方を社内に根付かせるための取組が以下の六つです。①ビジョン：ビジョン理解を人事評価に組み込んでいます。②先見性：顧客のニーズを引き出し当社の技術で解決を目指します。③ストレッチ・ゴール：新製品開発を

ンター（助言者）制度を活用しています。⑥表彰と認知：アイデアに報いるための仕組みです。

企業の使命と 社会価値を高める活動

リーマン・ショックや金融不況を経て、寄付や社会貢献への出費は難しい現状です。そこで取り組むべきなのが、社会全体の価値向上に企業活動を重ねていくことだと思います。

企業には会計の限界を超えた価値があります。ブランドや新技術の開発力、優秀な人材などがそうです。さらに一歩進めて、企業の本質的な使命は社会全体の価値を高める行動であり、それがCSRの本旨だと思います。

それではその社会価値とは何か。まずは財務的価値。次に測ること

問題。互いを尊敬し愛情を持つ組織は、憎み合う組織より価値が高いことは自明かと思います。

社会価値を高めるには様々な方法があります。民間企業には製品やサービスを通じてそれが可能です。一方で行政など公共部門が担うべき仕事だという意見もあります。企業は利益を上げたら税金を払う。その税金が行政を支える財源になる。また、株主には年金基金も多く、利益でその投資に報いれば年金が確保されます。財務価値を出すことは企業の社会貢献の使命なのです。

積極的なCSRで 社会価値を高め従業員に 喜びをもたらす

こうした貢献から従業員の喜びも生まれます。自分の仕事が社会にいかに関与しているかを知り、働く喜びを感じる。従業員の目をこうした方向に向けていくことも今後の課題かと考えます。

人権を考えた場合、二つのCSRがあります。まずは守りのCSR。法令遵守や障がい者雇用など最低限の責務です。そして今後は、攻めのCSRが大切です。自分たちの得意なイノベーションを通じて新製品を提供し、社会価値を高めると同時に、社内のワクワク感や達成感を高める。同じ目標に向かうチームワークを強め、互いが尊敬できる組織にすることで、従業員の心に喜びを生みだす。そこで必要なのは「社会価値はこうすれば高められる」という合意を取っておくこと。こうして、CSRを積極的に推進することによって人権の啓発もできるのではないかと考えています。

住友スリーエムにおける人権啓発活動のまとめ

守りのCSR徹底

- コンプライアンス
- 障がい者雇用の促進
- 人事制度での働きやすさ推進

攻めのCSRへの転換

- イノベーションで新製品開発：ワクワクと達成感
- 同じ目標へ向かうことでのチームワーク
- 事業活動を通じて社会価値向上活動の概念設定

財務目標に結び付けています。④行動の自由：会社の指示にない研究開発にも会社の資産利用を推奨しています。⑤コミュニケーション・ネットワーク：アイデアを生み出す環境整備として勉強会やメ

ができる社会価値で財務価値に入らないもの。例えばCO₂排出量を減らす行動は社会の価値を高めます。第三に測ることはできないが明らかに価値のあるもの。安全・安心、健康などです。第四に心の

企業の特徴を活かした 様々なCSRの形



水尾 順一

駿河台大学経済学部
教授・
同大学経済研究所長

水尾 頂いた御質問を元に、回答も含めて議論をしていきたいと思えます。最初に、住友スリーエムの昆さんへの質問です。「日本で終身雇用をする上での課題はどのようなもので、どう対応しているのでしょうか」との質問です。

終身雇用において 大切なこととは何か

昆 まずは、やはり会社をどれだけ好きになってもらえるかというのが大きなポイントだと思います。「ここでずっと働きたい」と思えなければ、終身雇用は魅力的なものではないからです。当社について言うと、実は終身雇用ではあるのですが、年功序列ではないのです。65歳までとなると、能力的にピークを過ぎた後も働くことになると。ただ、この時に年功序列を優先してしまうと、能力以上の賃金をもらうことになり得ます。したがって、当社では、終身雇用を優先させるために年功序列は捨てています。自分の部下が10歳年上といった状況があちこちで出ています。この時に、お互いを尊敬するという文化、これが大事になると思えます。年功序列でないとはいえ、お互いがきちんと敬意を払った上での上司と部下として働いていけば、ずっと働きたいという関係になるのではないかと考えています。

求められる 企業と福祉を結ぶ人材

水尾 続いて、料亭久里川の森さんへの質問です。「コーディネーターになる、あるいはコーディネーターを育てるには、どのような方法がありますか」という内容です。

森 コーディネーターの育成方法には

2つあると私は思っています。一つは福祉の現場の方、例えば作業所の職員さんが商売を勉強するという方法、もう一つは企業の方が福祉を勉強するという方法です。ただ、前者は難しいと思っています。なぜなら、福祉の専門学校や大学を出られた方が新卒で職員になってしまうと、福祉現場にはモノを売る経験がないため、交渉力とか折衝力といった面で企業とお付き合いしていくことが難しいのです。そういう点で言うと、既にノウハウを持っている企業の方が作業所や障害のある方について勉強するほうがいいと思います。

水尾 私からもう一つお聞きしたいのですが、例えば「うちの会社も福祉施設とタイアップして何かできるだろうか」と思った場合、どこに相談に行けばいいのでしょうか。

森 今はそういう専門職というかコーディネーターというものが世の中にはないのです。ですから、今の時点では、企業さんから作業所さんのほうへ働き掛けるしかありません。例えば、「うちの会社で廃棄処分しているものの中に、あなたの作業所で使えるものはありませんか？」と。意外と、「それなら、うちに下さい」ということでつながってくると思います。

水尾 ビジネスにどう結び付くのかお話しいただけますか。

森 例えば先ほどのJTサンダーズの例で言いますと、御覧いただいた番組以外にも広島全てのローカルメディアが特集を組みましたし、新聞等にも出ました。その宣伝効果・広報効果というのは金額に換算したらいくらになるかという話です。また、こうした題材を他の企業の方にお見せすることで、「じゃあ、うちもやってみようか」という広まりが出てきています。いわゆるパブリシティ、宣伝効果はすごいと思います。



森 浩昭

有限会社栗川商店
料亭久里川支配人



中村満寿央

株式会社
グローバルコンテンツ
代表取締役社長



昆 政彦

住友スリーエム
株式会社 取締役
財務、情報システム
及び総務担当

社員の働きやすさを追求し やる気を育てる

水尾 さらに昆さんに2つ質問が来ています。まず「デュアルラダーについて詳しく教えてください」というもの。もう一つは「名誉のみの表彰で本当に効果があるのか」という御質問です。

昆 エンジニアとして優秀な人、どんどん新製品を出すような人にそれなりに報いてあげようとする管理職にせざるを得ない。そうすると部下を持たなければいけない。部下を持つと、部下のマネジメントなどに時間を割かれ、本来の新製品開発の能力が落ちたり、もしくはそういう仕事ができなくなる。それならば、開発ができる仕事のまま役員までできないかということ考えたものが、デュアルラダーという制度です。要は、現場で製品開発をやりながら、部下を持たずに役員と同じ報酬と待遇がもらえるといった仕組みです。

水尾 なかなかユニークな制度ですね。もう一つの質問は表彰制度についてですが。

昆 これは、その賞に価値があるということを社内に認知させることが重要です。社内で一番価値のある「カールトン・ソサエティ賞」の受賞者は、カールトン・ソサエティという組織のメンバーとなる権利を得ます。しかし経済的メリットは、何もありません。名誉よりも価値のあるものはない、との考えです。表彰式も、社長を始め全役員が集まり、海外にいる人は本社にまで呼ばれ、大々的なセレモニーをします。そうすることで、受賞者も、見ている人たちも、「あの人は価値のある賞を獲ったんだな」というのを認識し、賞の価値が上がっていくのです。

水尾 野球で言うと名球会入りするという感じですね。

なぜ日本の優良企業は グローバル・コンパクトを 宣言しないのか

水尾 次は、私に対する質問です。グローバル・コンパクトは4分野において10原則あり、例えば会社や組織が「私たちは、これに取り組みます」という宣言をするものです。日本では、この宣言をしている組織が今100を超えているのですが、質問は「なぜ日本よ



りも、韓国の方が、宣言をしている組織数が多いのか」というものです。実は、私も日本の優良企業の皆さんに、「なぜ、グローバル・コンパクトを宣言しないのか」と聞いたことがあります。すると「実は慎重なのです」という回答でした。もしグローバル・コンパクトを宣言した後に、トラブルや問題が起きたらまずいので宣言していませんということなんです。恐らく、日本で宣言する企業が少ないのは、こうしたことが理由なのではないでしょうか。

陰徳の美から 互いに称賛しあえる社会へ

水尾 次の御質問は、「日本社会では、社会貢献は『陰徳』として行うのが美徳と考える風潮が根強く残っていると思うのですが、今後は『陽徳』に変わっていくとお考えでしょうか」という内容です。中村さん、いかがでしょう。

中村 今の陰徳・陽徳という話ですが、私のNPOの体験からも、企業の寄付というのはNPOにとって非常に大きな財源になりますし、企業としても寄付はCSRの中での位置付けとして今後必要だと思えます。その中で、これは私の経験ですが、「寄付をしましょう。ただし、名前は出さないでほしい」という企業経営者さんがおられるのです。理由は、名前が出ると、別の団体が「何でうちには寄付してくれないんですか」という話になりかねないの

だと。そういうケースもある中で、最近よくあるのが中間支援のNPOです。つまり、NPOが基金を作って、企業さんにはそこにまとめて寄付をしていただく。そして、その中間支援のNPOが事業公募をして、そこが審査を行い、その基金から一定の額を助成するという形で寄付を行なうということがあります。したがって、CSRの中でも、寄付については陰徳という形もあり得るのではないかと思います。

水尾 昆さん、いかがでしょう。

昆 今日、何度もお話に出ているように、企業は利益を出していかなければいけない。利益は数字で出ますから分かりやすい。ところが、美徳とか徳は分かりづらい。分かりづらいものと分かりやすいものでは、みんな分かりやすいほうに行ってしまう。過去に起きた企業による不正のほとんどはそこから来ています。大事なことは忘れて、短期の利益、目に見えるところだけに行ってしまう。これを防ぐためにも、やはり美徳といったところを分かりやすく表していくべきだと私は思います。

水尾 私も昆さんと同じで、「陰徳の美」ではなく、素晴らしいことをしたらどんどん開示していいと思います。つまり「陰徳の美」から、良い行いに対しては「お互いに称賛する社会」を作っていく。そんな社会になった方が、皆さんのモチベーションもあがるのではないのでしょうか。皆さん、本日はどうもありがとうございました。

セミナー 参加者の声

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

平成21年度「企業の社会的責任と人権」セミナー
主催：経済産業省中小企業庁・財団法人人権教育啓発推進センター

- 東京
- 人間としての大切な部分と、企業としての今後の重要な部分両方が分かるので、大いに参考になった。
 - ISO26000や各企業の具体的な取組例が分かり非常に参考になった。どの企業も試行錯誤しながら取り組まれていること、何も特別なことをしているわけではないという思いが伝わり、安心するとともに勇気が湧いた。
 - 具体的な事例の発表で理解しやすく、刺激的だった。私どもも何ができるかを考え実行していくことが大切だと思った。
 - CSRというと、環境、法令遵守等の考えばかり浮かんでいたが、CSRと人権が密接なつながりを持ち、切り離して考えることができない存在であるのだと感じた。
 - とても中身の濃いセミナーだった。事例も多岐にわたっていてよかった。

- 大阪
- 実践者の生の声が聞け、大いに参考になった。当社でも、社内の意識改革が必要であることを痛感した。
 - 障がい者雇用の結果が、会社の経営に資するという視点が良かった。
 - 講演から、本当の、身近なCSRが何なのかが分かった。企業の事例からのお話では自然と目頭が熱くなった。
 - 障がい者雇用に前向きに取り組む姿勢は各社試行錯誤だが、愛情あふれる姿勢に感動した。障がい者をそれぞれ戦力化されていることがすばらしかった。継続も大事。

- 広島
- 実際に活動されている企業の方からお話を伺えたことは、大変勉強になった。
 - 社会的弱者の支援をビジネスを通じて行っている事例は、いずれも行政を頼らない取組であり、福祉＝お金がかかる＝高い税負担から脱却できる可能性に期待したい。
 - 企業の立場でのCSRの取組方を聞き参考になった。
 - セミナーの対象者、回数を増やし、どんどん推進してほしい。
 - 中小企業のCSRの新しい仕組み作りに参考になる話だった。

- 「利益だけ追求していればいい」のではないことがようやく分かった。社会と共存して初めて伸びていくのかもしれない。
- 大企業と中小企業とではCSRに取り組む内容は異なるものの、工夫とアイデアで立派な活動ができるのだと思った。
- 人権関係、企業としての取組は、こうあるべしという姿が1つではないことを改めて認識した。自分たちの得意な分野で、相手のことを真剣に考えて知恵を絞れば、答えが見えてくる気がする。
- CSRまたは人権のテクニックではなくて、心が伝わった。
- それぞれの企業が様々な幅広い取組をされていることに感銘を受けた。拝聴した内容を社内全体に報告したいと強く思った。
- 事例説明は大変参考になったし、日本でもこんなにすばらしい会社があることを知って、今後の励みになった。
- 障がい者雇用に始めて変化・発展している話から、やっと一歩踏み出したという話まで聞けて、どんな企業でもそれぞれの形で取り組めるのかな、と思った。取り組む時間を持ちたい。

- 今まではCSRといえば法令遵守、社会貢献といったイメージが近かったが、まず従業員を大切にしていることから始まるということが理解できた。パネルディスカッション方式は良い。
- 福祉作業所の支援方法の新しい発想を知ることができ良かった。
- 広島のような地方都市での開催や、様々な形での情報の提供をお願いしたい。

平成20年度版 (在庫僅少)



コーディネーター・基調講演

梅田 徹

麗澤大学教授・
企業倫理研究センター
副センター長

田中宏司

東京交通短期大学学長・教授

池田耕一

立教大学大学院
ビジネスデザイン研究科教授

事例発表

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

平成19年度版 (在庫なし)



コーディネーター・基調講演

水尾順一

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

事例発表

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

平成18年度版 (在庫なし)



コーディネーター

水尾順一

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

田中宏司

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

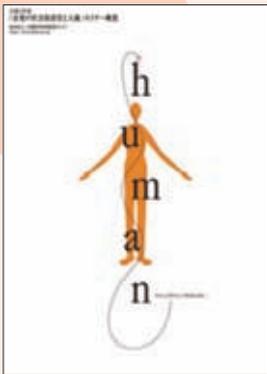
谷本寛治

一橋大学大学院商学研究科教授

事例発表

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

平成17年度版 (在庫なし)



コーディネーター

梅田 徹

麗澤大学外国語学部教授、
麗澤大学企業倫理研究センター
副センター長

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・
博士(経営学)、
立教大学大学院・
専修大学兼任講師、
駿河台大学企画広報委員長、
資生堂社友、
CSRイニシアチブ委員会代表

事例発表

- CSRを通じた企業と社会の対話
イオン株式会社
- 顧客のニーズを知る
~ユニバーサルデザインタクシー導入で見えてきたこと~
肥後タクシー有限会社
- できることからはじめていく ユニクロの社会貢献への取り組み
~ひとりの元気がみんなのやる気につながる障害者雇用~
株式会社ユニクロ
- 地域社会から信頼される企業づくりをめざして
株式会社アイワード
- ベネッセコーポレーションのCSR (企業の社会的責任)と人権
株式会社ベネッセコーポレーション
- 企業の社会的責任と人権 ~リコーの取り組み~
株式会社リコー

Program

東京

日時/2009(平成21)年11月5日(木) 13:00~16:30
会場/都市センターホテル(東京都千代田区)

基調講演 CSRと人権で社会が変わる
● 田中宏司

- 事例発表
- 1 ベンチャー企業における男女共同参画・ダイバーシティへの取組について
● 株式会社クララオンライン
 - 2 知的障がい者に導かれた日本理化学の経営と重度障がい者が働ける社会作り
● 日本理化学工業株式会社
 - 3 本業を生かしたCSRとは～ITを活用した女性就労支援の取組～
● マイクロソフト株式会社

● パネルディスカッション

大阪

日時/2009(平成21)年12月11日(金) 13:00~16:30
会場/ドーンセンター(大阪府大阪市中央区)

基調講演 企業の社会的責任と人権
● 坂本光司

- 事例発表
- 1 柔軟な雇用スタイルを築く在宅雇用
● 株式会社アンウィーブ
 - 2 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」
● 株式会社大国フーズ
 - 3 知的障がい者の雇用をはじめ
● 株式会社美交工業

● 質疑応答

● 経済産業省中小企業庁委託事業

発行 財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号KDX芝大門ビル4F
TEL.03-5777-1802(代表) FAX.03-5777-1803
<http://www.jinken.or.jp>

※この冊子についてお気付きの点がございましたら、発行元まで御連絡ください。

Win-Win-Win

企業 - 人 - 社会
みんなを笑顔にする企業



このパンフレットは、2009(平成21)年~2010(平成22)年に東京、大阪、広島で開催した「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。

広島

日時/2010(平成22)年1月29日(金) 13:00~16:30
会場/メルパルク広島(広島県広島市)

基調講演 人を愛するコミュニケーション 夢とロマンを感じる社会
● 水尾順一

- 事例発表
- 1 企業及び行政との連携による障がい者作業所製品販売支援
● 料亭久里川
 - 2 在日外国人向け携帯サイトの運営や、自治体向け多言語情報配信システムの提供等により、多文化共生社会の実現を目指す
● 株式会社グローバルコンテンツ
 - 3 住友スリーエムにおけるCSR経営
● 住友スリーエム株式会社

● パネルディスカッション

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



2011年2月発行

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。