

## 企業における人権及び企業の社会的責任(CSR)に関する調査結果概要

2008(平成20)年3月

財団法人 人権教育啓発推進センター

### 目 次

1. 企業における人権及び企業の社会的責任(CSR)を取り巻く状況
2. 調査の概要
3. 調査結果
4. 結論提言

#### 1. 企業における人権及び企業の社会的責任(CSR)を取り巻く状況

##### (1) 企業と人権をめぐるこれまでの経緯

企業の事業活動には、従業員、取引先、消費者、投資家など、たくさんの人が関わっている。こうした人と人のつながりから成り立っている企業にとって、人権への配慮は不可欠なものである。また、近年では、企業が社会を構成する一員としてどのような行動をとるべきかを問う「企業の社会的責任(CSR)」という考え方が定着しつつある。このCSRにおいても、人権は中心的課題である。

##### < 国内の動向 >

我が国では、あらゆる基本的人権を侵す問題の解決を目指して、さまざまな取り組みが行われている。なかでも、日本固有の人権問題である同和問題に対しては、戦後、国民的課題として総合的な取り組みが行われた。同和問題とは、同和地区・被差別部落など特定の地域出身であることや、そこに住んでいることを理由に、結婚を反対されたり、就職や日常生活の上でさまざまな差別を受けるという問題である。この問題を解決するために、1969(昭和44)年に「同和対策事業特別措置法」が制定されて以来、国や地方公共団体による特別対策が行われた。

2000(平成12)年12月には「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(人権教育啓発推進法)が施行され、同和問題をはじめとするあらゆる人権課題の解決のために、人権教育・啓発について政府全体で取り組むこととなった。

その他、雇用の分野における女性差別を禁止し、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策について規定した「男女雇用機会均等法」、高齢者の雇用の安定確保の促進、高齢者の再就職の促進を目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」、障害者の雇用の確保のために障害者雇用率を定めた「障害者の雇用の促進等に関する法律」など、さまざまな法律を制定し、人権課題に取り組んでいる。

## < 国際社会の動向 >

国際的な動向としては、国連のアナン事務総長（当時）が提唱した「国連グローバル・コンパクト」がある。これは、人権、労働、環境などについての企業の行動原則を定めたものである。2000（平成12）年7月に策定されて以来、すでに世界で119か国の約5,000の企業等の団体がこれに署名している。日本でも60社が参加し（2008年2月末日現在）、さらにその参加企業が、国連グローバル・コンパクトの日本におけるナショナル・センターとしてGCJNを発足させ、21世紀の新しい国際社会、市民社会づくりに参加するための諸方策を立案する活動等を行っている。

また、品質管理に関する「ISO9000」や環境に関する「ISO14000」などの規格を策定した国際標準化機構（ISO）が進めている、社会的責任（SR）に関する規格化（ISO26000）でも、人権が大きく取り上げられている。

## （2）企業の社会的責任（CSR）に係る最近の動き

昨今、社会情勢の変化や企業活動のグローバル化に伴い、企業の活動が国際的にも国内的にもさまざまなところに及び、企業の社会に及ぼす影響が、非常に大きくなっており、環境や人権など国際社会に共通する普遍的な課題について、社会の関心が高まっている。

このため、企業が社会の一員としてどうあるべきかを探る社会に果たすべき責任（CSR）の重要性がクローズアップされている。また、こうした社会的責任を全うしている企業こそが評価に値するという意識を反映して、SRI（社会的責任投資）の動きも高まっている。

例えば、日本経済団体連合会が、2002（平成14）年に「企業行動憲章 社会の信頼と共感を得るために」を発表した。この憲章はさらに、「企業の社会的責任」への関心の高まりや、個人情報保護、少子高齢化への取り組みなど、新たに企業に求められている視点を取り入れるため、2004（平成16）年に再び改定された。

国際標準化機構（ISO）の「ISO26000」は、持続可能な社会の発展のための社会的責任（SR）のガイダンスとされている。現在、規格策定作業が行われており、2010（平成22）年10月の発行が予定されている。

## （3）経済産業省の人権啓発支援事業

経済産業省中小企業庁では、2000（平成12）年の「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」（人権教育啓発推進法）施行に基づき、企業に対する人権啓発支援事業を実施してきた。

具体的には、企業が行う人権啓発を支援することを目的とした人権啓発パンフレットの作成やセミナー・講演会などの開催、さらにはこのような人権啓発事業を都道府県等に委託する事業も実施している。また、企業の社会的責任（CSR）についての関心が高まってきたことから、CSRガイドパンフレットの作成配布や、先進的事例を紹介した「企業の社会的責任と人権」セミナーの開催、さらにインターネットを利用した人権侵害の増加に伴い、情報と人権をテーマとした「情報モラル啓発」セミナーの開催、情報モラル等に関するパンフレットやビデオの作成・配布等を行っている。

( 4 ) 経済産業省中小企業庁がこれまでに制作したパンフレット・ビデオ

知る、活動する、伸びる。



人が伸びると 企業も  
伸びる



明るく、働きやすい職場  
環境をめざして



築きましょう あなたの会社  
に人と人とのいい関係



一人ひとりから、  
はじめよう。



企業における  
「女性の人権」



企業と高齢者・  
障害者の人権



平成17年度「企業の社会的責任と人権」セミナー  
概要 ( Human )



平成18年度「企業の社会的責任と人権」セミナー  
概要 ( FREEDOM )



情報社会に問われる  
企業の社会的責任



人権に配慮した個人情報  
の取り扱い方



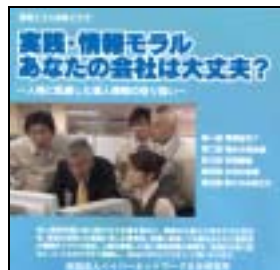
ネットワーク時代に  
問われる情報モラル



情報モラルが会社  
を救う ( ビデオ )



実践・情報モラル あなたの会社  
は大丈夫 ~ 人権に配慮した個人  
情報の取り扱い ( ビデオ )



## 2 . 調査の概要

### ( 1 ) 調査の目的

本調査研究は、企業における人権に関する取り組み状況を把握し、平成 1 3 年度に実施した過去の調査との比較も踏まえながら、経済産業省中小企業庁が今後の人権啓発支援事業を実施していくための基礎資料とすることを目的に実施した。

### ( 2 ) 調査の方法

#### ・ 調査の対象とサンプル数

無作為に抽出した従業員数 5 0 人以上の企業 1 2 , 0 0 0 社を対象とした。

#### ・ 調査の方法

郵送調査法

#### ・ 回収状況

	サンプル数	回収数	回収率
企業	1 2 , 0 0 0 社	3 , 6 6 7 社	3 0 . 6 %

有効回答数 ( 有効回答率 )    3 , 6 6 3 社 ( 3 0 . 5 % )

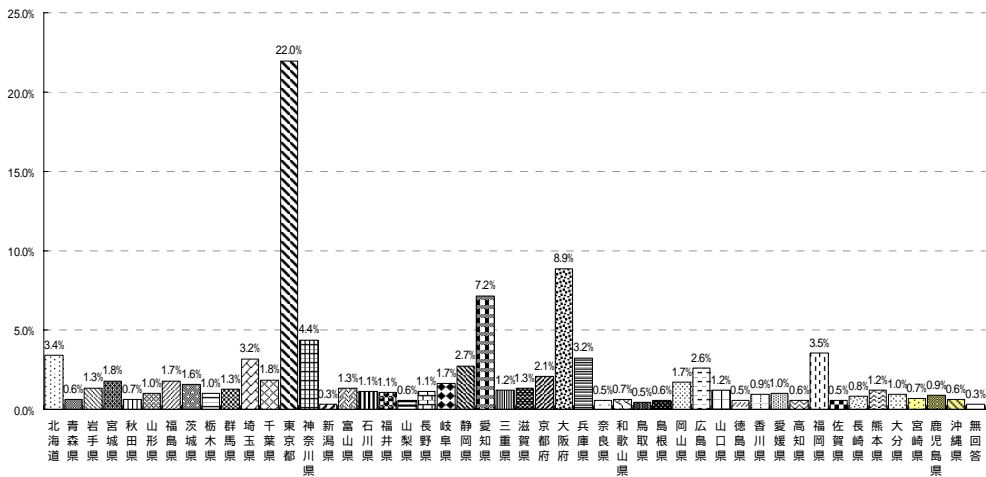
#### ・ 調査の時期

2 0 0 7 ( 平成 1 9 ) 年 8 月 2 4 日から 9 月 3 0 日

3 . 調査結果

構成比等の数値について小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならないことがあります。  
各設問末尾の略号の意味は次の通りです。  
( S . A . ) 択一回答 ( M . A . ) 複数回答 ( F . A . ) 自由回答

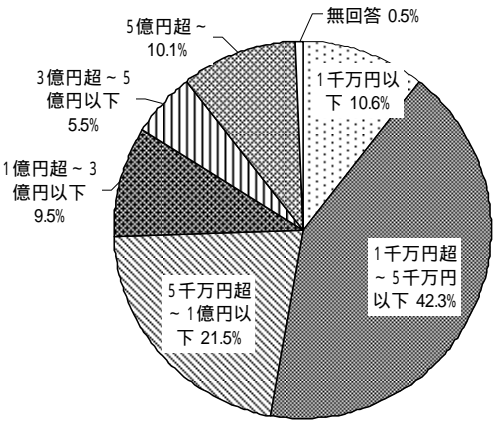
問1 ( 1 ) 所在地 ( S . A . )



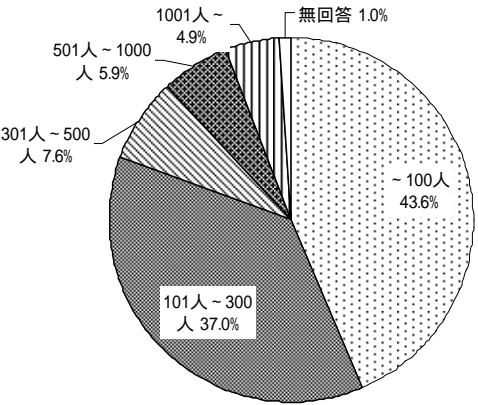
問1 ( 2 ) 業種 ( S . A . )

建設業	9.1%
製造業	33.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%
情報通信業	3.5%
運輸業	10.3%
卸売・小売業	17.9%
金融・保険業	1.3%
不動産業	1.2%
飲食店・宿泊業	2.3%
医療・福祉	0.6%
教育、学習支援業	0.5%
他に分類されないサービス業	12.5%
その他	6.2%
無回答	0.6%

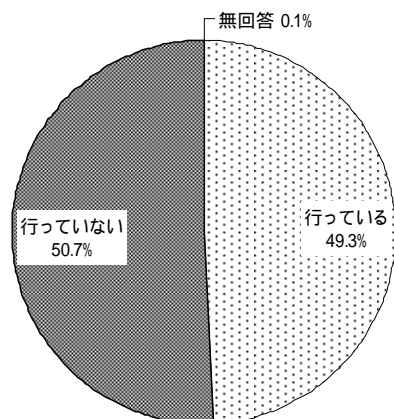
問1 ( 3 ) 資本金 ( S . A . )



問1 ( 4 ) 従業員数 ( S . A . )



問2 貴社では、「人権に関する取り組み」を行っていますか。(S・A・)



【過去調査(2001年)との比較】

「人権に関する取り組み」の状況

	2001年調査	今回
行っている	35.5%	49.3%
行っていない	60.4%	50.7%

問3 「人権に関する取り組み」について、どの部署で取り組まれていますか。(S・A・)

組織横断的な委員会など	8.5%
人権に関する業務を専門的に行う部署	1.9%
企業の社会的責任(CSR)を担当している部署が兼務	8.0%
他の業務と兼務している部署	62.8%
社内に担当する部署は設けていない	15.3%
その他	2.2%
無回答	1.3%

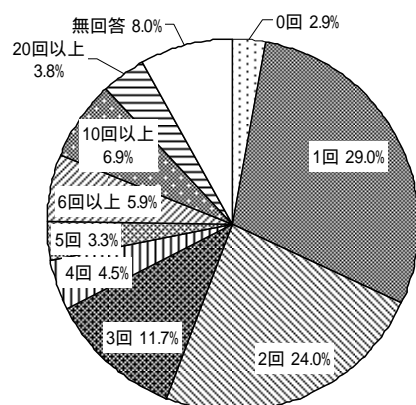
問4 支社、営業所・工場などの「人権に関する取り組み」はどのように実施していますか。(S・A・)

本社のみ取り組んでいる	17.8%
本社に加え、それぞれの地域の支社や営業所・工場などで、本社と同様の内容で取り組んでいる	50.9%
本社とは別に、それぞれの地域の支社や営業所・工場などで、独自の内容で取り組んでいる	4.5%
本社に加え、一部地域の支社や営業所・工場などで取り組んでいる	8.1%
支社や営業所・工場が存在しない	17.1%
無回答	1.7%

問5 (1) 実施した人権に関する取り組みについて、取り組みの種類ごとに、実績があるものをいくつかも選んでください。(M・A・)

社内における研修会又は講演会の開催	40.7%
外部機関が開催する研修会又は講演会への参加	55.7%
映画又はビデオの上映	13.7%
パンフレット等の各種資料の配布	32.5%
社内イントラネット・社内報・社内掲示板への情報提供	28.5%
CSR報告書等の取り組みの公開と透明性の確保	7.5%
社是など社内規定の整備	35.3%
相談窓口の設置	38.3%
その他	2.2%
無回答	1.1%

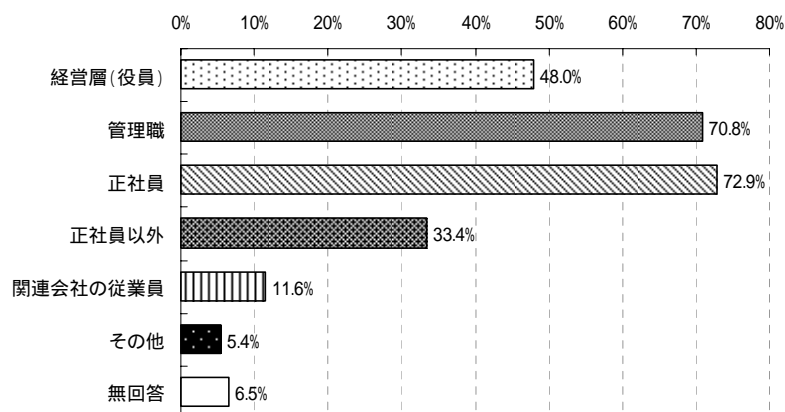
問５（２） 社内における研修会又は講演会の回数は、平成１８年度はのべ何回程度でしたか。（Ｆ．Ａ．）



問５（２） 社内における研修会又は講演会では、どのようなテーマを取り扱いましたか。（Ｍ．Ａ．）

人権全般	51.0%
ハラスメント(セクハラ・パワハラ等)	60.5%
女性(ハラスメント以外)	12.5%
子ども	3.1%
高齢者	11.9%
障害のある人	13.2%
同和問題	25.6%
アイヌの人々	1.9%
外国人	8.3%
インターネットによる人権侵害	4.5%
企業の社会的責任（ＣＳＲ）	44.8%
その他	5.2%
無回答	4.1%

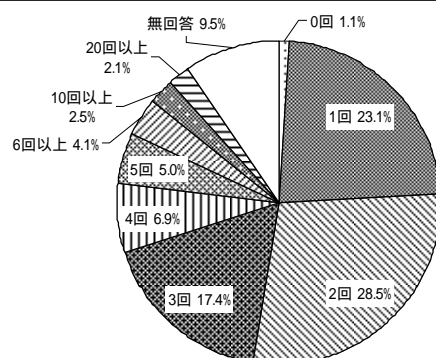
問５（２） 社内における研修会又は講演会はどのような対象者に実施しましたか。（Ｍ．Ａ．）



問５（２） 社内における研修会又は講演会でどのような教材等を利用しましたか。（Ｍ．Ａ．）

社内で作成した人権関係のパンフレットなど	39.8%
社外で作成された人権関係のパンフレットなど	42.0%
人権関係の映像資料（ビデオ・ＤＶＤ・映画等）	31.7%
その他	12.0%
無回答	10.6%

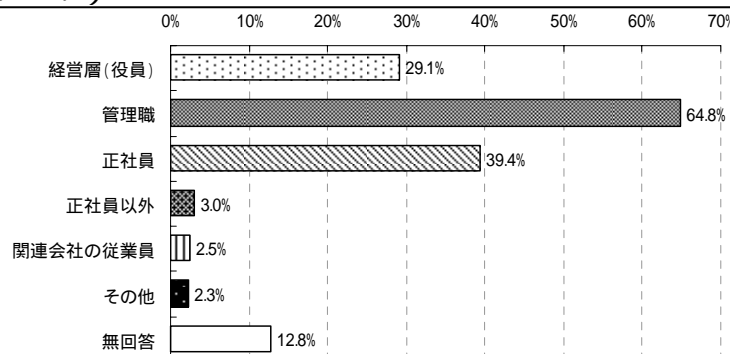
問５（３） 外部機関による研修会又は講演会への参加回数は、平成１８年度はのべ何回程度でしたか。（Ｆ．Ａ．）



問５（３） どのようなテーマを扱った外部研修又は講演会に参加しましたか。（Ｍ．Ａ．）

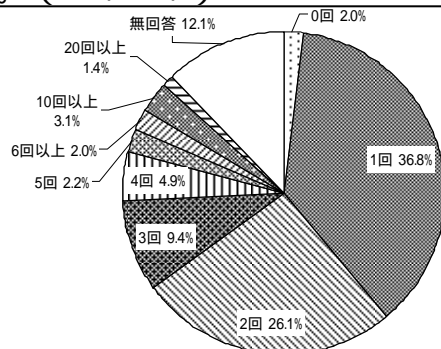
人権全般	57.8%
ハラスメント(セクハラ・パワハラ等)	48.5%
女性(ハラスメント以外)	13.5%
子ども	2.6%
高齢者	16.7%
障害のある人	25.9%
同和問題	47.7%
アイヌの人々	1.9%
外国人	10.1%
インターネットによる人権侵害	4.4%
企業の社会的責任（ＣＳＲ）	28.3%
その他	2.2%
無回答	4.8%

問５（３） 外部研修又は講演会にどのような方々を参加させましたか。（Ｍ．Ａ．）





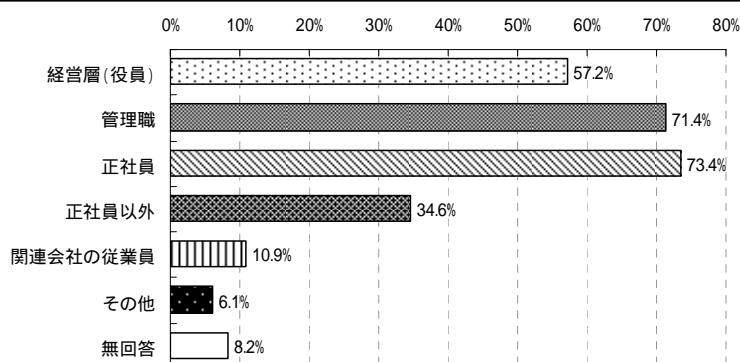
問５（４） パンフレット等の各種資料の配布回数は、平成１８年度はのべ何回程度でしたか。（Ｆ．Ａ．）



問５（４） どのようなテーマのパンフレット等を配布しましたか。（Ｍ．Ａ．）

人権全般	53.3%
ハラスメント(セクハラ・パワハラ等)	62.0%
女性(ハラスメント以外)	14.5%
子ども	4.1%
高齢者	13.1%
障害のある人	16.0%
同和問題	24.7%
アイヌの人々	1.5%
外国人	8.0%
インターネットによる人権侵害	4.8%
企業の社会的責任（ＣＳＲ）	36.8%
その他	4.4%
無回答	3.9%

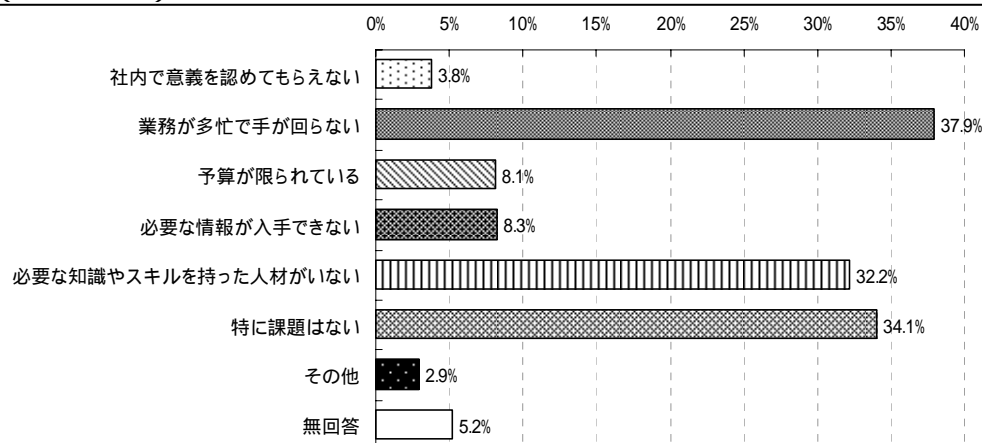
問５（４） どのような方々にパンフレットを配布しましたか。（Ｍ．Ａ．）



問 6 「人権に関する取り組み」で、社内の人権意識が高まることによる効果は、どのようなことと考えますか。（M・A・）

有能な人材が集まる	10.5%
勤労意欲が増進する	24.8%
職場の活性化につながる	42.9%
個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる	21.8%
製品やサービスの質の向上につながる	14.6%
企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる	60.2%
人権侵害の防止につながる	68.3%
海外の取引先の獲得・拡大につながる	1.4%
企業の社会的責任（CSR）の推進につながる	67.1%
わからない	1.9%
その他	0.4%
無回答	1.3%

問 7 「人権に関する取り組み」を進めるうえでの課題をお聞かせください。（M・A・）



問 8 「人権に関する取り組み」を行っていない理由をお聞かせください。（M・A・）

社内で意義を認めてもらえない	2.7%
業務が多忙で手が回らない	36.7%
経費の増加が予想される	8.7%
必要性は感じているが、必要な情報が入手できない	19.1%
必要性は感じているが、必要な知識やスキルを持った人材がいない	40.6%
これまでに問題が発生したことがない	62.8%
人権に対してあまり関心がない	8.5%
必要ないと考えている	7.2%
競合する同業者や取引先が取り組んでいない	9.7%
その他	6.0%
無回答	1.2%

## 問 9 ( 1 ) 企業の社会的責任 ( C S R ) の取り組み状況について

企業の社会的責任 ( C S R ) を行っている	93.1%
企業の社会的責任 ( C S R ) に関して、特に行っていない	6.0%
無回答	0.9%

問 9 においては、「取り組みを行っている」に、「取り組みを行っている又は検討している」および「検討している」も含めて集計しています。

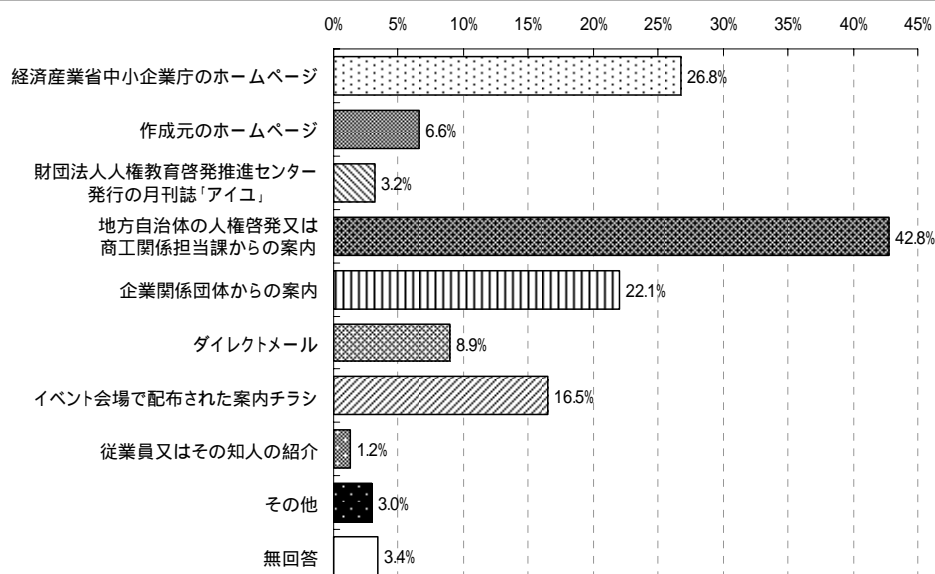
## 問 9 ( 2 ) 企業の社会的責任 ( C S R ) の取り組み状況 ( 項目別 )

	行っている	無回答
社是や社内規程などで方針を定め、担当する部署を設置	52.4%	47.6%
コンプライアンス ( 法令遵守 ) への取り組み体制	64.9%	35.1%
児童労働に関与している企業との取引拒否などの規定	14.1%	85.9%
製品・サービスに対する危機管理体制の整備	61.8%	38.2%
環境に配慮した企業活動の展開	66.6%	33.4%
国際規格に関連した取り組み	59.2%	40.8%
同和問題の解決に向けた取り組み	31.5%	68.5%
個人情報の保護への対応	75.1%	24.9%
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについての対応	65.4%	34.6%
男女の平等な取り扱い	69.9%	30.1%
育児・介護をしやすい職場環境の整備	61.5%	38.5%
勤務時間のシフト、時短勤務、希望地域・部署への異動など多様な労働形態	52.2%	47.8%
高齢者、障害者の雇用	67.7%	32.3%
外国人に対する平等な取り扱いや配慮	29.7%	70.3%
バリアフリー、ユニバーサルデザインへの対応	21.3%	78.7%
社会貢献活動の実施	42.4%	57.6%
取り組みの公開	22.8%	77.2%
その他	0.8%	99.2%

問 1 0 経済産業省中小企業庁では、企業における人権啓発や企業の社会的責任 ( C S R ) に関して、パンフレットやビデオを配布し、ご利用いただいております。このようなパンフレットやビデオをご存知ですか。 ( S . A . )

利用したことがある	4.0%
知っているが、利用したことがない	24.4%
知らないが、今後利用したい	46.1%
知らないが、利用する予定はない	22.6%
無回答	2.9%

問 1 1 パンフレットやビデオをどのようにしてお知りになりましたか。  
( M . A . )



問 1 2 ( 1 ) 経済産業省中小企業庁の開催する「『企業の社会的責任と人権』セミナー」に参加したことがありますか。( S . A . )

参加したことがある	10.9%
知っていたが、参加したことはない	22.2%
知らなかったが、参加させたい	36.7%
知らなかったが、参加させる予定はない	26.9%
無回答	3.2%

問 1 2 ( 2 ) 経済産業省中小企業庁の開催する「情報モラル啓発セミナー」に参加したことがありますか。( S . A . )

参加したことがある	3.6%
知っていたが、参加したことはない	21.1%
知らなかったが、参加させたい	40.0%
知らなかったが、参加させる予定はない	31.8%
無回答	3.5%

問 1 3 経済産業省中小企業庁には、どのような事業を特に重点的に実施してほしいとお考えですか。( M . A . )

啓発のためのパンフレットやリーフレットの作成、配布	35.5%
社内研修用のビデオやDVDなどの映像作品の作成、配布	36.2%
企業関係者を対象とした人権セミナーやシンポジウムの開催	27.3%
ホームページ上の情報提供の充実	37.3%
企業からの相談に対応できる窓口の整備	32.4%
資金面での補助	20.3%
その他	2.7%
無回答	6.2%

問１４ 人権、企業の社会的責任（ＣＳＲ）について、どのようなことに関心がありますか。（Ｍ．Ａ．）

環境に配慮した企業活動	60.8%
安全な商品やサービスの提供	52.4%
個人情報の管理	57.5%
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止	44.7%
男女雇用機会格差の解消	28.3%
児童労働に関与している企業との取引拒否	6.4%
育児・介護休暇が取得しやすい環境づくり	32.4%
職場のメンタルヘルス対策	53.3%
高齢者の再就職支援の推進	38.4%
建物や公共交通機関のバリアフリー化	9.5%
ユニバーサルデザインに配慮した商品・サービスの提供	7.8%
障害者の雇用促進と働きやすい職場環境づくり	22.7%
同和問題への取り組み	9.0%
外国人であることを理由とした就職差別の解消	8.5%
法令順守の徹底	63.4%
社会的責任に関する国際規格に関連した取り組み	17.2%
地域社会への貢献	47.9%
その他	0.5%
無回答	3.1%

問１５ その他、今後取り組みたいテーマや、人権、企業の社会的責任（ＣＳＲ）についてご意見がありましたら、ご自由にお書きください。（Ｆ．Ａ．）

セミナー関係の要望	2.7%
パンフレット、事例集等に関する要望	5.8%
その他の施策への要望	8.9%
人権およびＣＳＲに関する指針等がほしい	1.6%
人権およびＣＳＲそのものについての感想、指摘等	56.6%
同和問題について	0.8%
えせ同和問題について	1.2%
その他	22.5%

上表においては、回答のあったケース２５８件について、内容を類型化したうえで集計し、比率を求めています。

## 4．結論・提言

### (1) 企業における人権及びC S Rへの取り組み状況について

#### 人権に関する取り組み状況

今回の調査結果から、平成13年度調査と比べて「人権に関する取り組み」( )を実施している企業の割合は高まっていることが分かる。それでもほぼ5割に過ぎず、さらに取り組みを促していく必要があると言える。

今回の調査では、経営層(役員)、管理職、従業員を対象とした研修会・学習会・会議の実施、外部機関が開催する研修会・学習会・講演会への参加、人権関係資料の配布、映画又はビデオの上映、社内イントラネット・社内報・社内掲示板への情報提供、相談窓口の設置など、社内の人権意識を高めるための活動すべてを「人権に関する取り組み」とした。

#### C S Rに関する取り組み状況

C S Rについて、全体としては「何らかの取り組みを行っている」あるいは「検討している」とした企業が9割を超えている。「人権に関する取り組み」を行っているのが5割程度ということから、「人権に関する取り組み」を行うこととC S Rに取り組むことを別のものとして捉えている傾向があると言える。

#### 企業の抱える課題

企業の「人権に関する取り組み」が進んできていることは明らかになった。しかし、量的・質的な人的対応の不足により十分な対応ができないことが課題となっている。

#### 「人権に関する取り組み」を推進するための方策

「人権に関する取り組み」を行っていない企業においては、「これまでに問題が発生したことがない」を挙げる企業が多かった。このことは、「人権は企業が社会的責任を果たすための根幹を成すものである」ことについての認識の低さ、認識の欠如などが原因と考えられる。そのため、「人権に関する取り組み」は、単に時代の変化に伴い発生するさまざまな問題を未然に防ぐことにとどまらず、企業の本業である経済活動と不即不離であり、一体化したものとして捉えることが肝要である。社会的イメージの向上や経済活動への波及効果(間接的には有能な人材確保など)につながるという認識を広めていくことが重要であり、人権を多面的、複合的に捉えることができるように、企業の意識改革につながる啓発活動を積極的に展開することが必要である。

## ( 2 ) 今後の人権啓発支援事業のあり方について

今回の調査結果から、今後の人権啓発支援事業のあり方について、下記のとおり提言する。

### 提 言

- 1 . 人権と C S R とを一体化した取り組みの促進
- 2 . 経営層へのアプローチの重要性
- 3 . 地方自治体等と連携した情報提供の強化
- 4 . 人権啓発支援事業の継続及び一層の充実
- 5 . 「人権とは一人ひとりが人間らしく幸せに生きる権利である」  
の視点に立った人権文化の創造

### 1 . 人権と C S R を一体化した取り組みの促進

今回の調査から、「問題がないので人権には取り組まない」という企業が少なくなることが伺える。その一方で、企業の規模にかかわらず、C S R に関する関心は高く、「人権に関する取り組み」を行う効果として C S R の推進を挙げている企業もある。

そこで、「普遍的人権の理念が、企業活動の現場にも、C S R という形になって要求されている時代」であるとの認識に立ち、人権と C S R を一体化した取り組みをアピールすることで、「人権に関する取り組み」を行いやすい環境づくりを促進する必要がある。

### 2 . 経営層への積極的なアプローチの重要性

企業による人権啓発及び C S R の推進については、経営層（役員）の意識が大きく影響していると考えられる。そのため、経営層へのアプローチに力を入れる必要がある。

### 3 . 地方自治体と連携した情報提供の強化

企業が取り組みを推進しやすい環境を整えるため、地域で活動する企業にとって有力な情報源である地方自治体との連携を進め、広く国民や企業に向けて啓発セミナーの開催やパンフレット等の配布について広報するなど、情報提供をなお一層強化する必要がある。

#### 4．人権啓発支援事業の継続及び一層の充実

社内に専任部署がない、必要性は感じているが十分な知識やスキルを持った人材がいなかったといった現状に対して、人的、質的資源不足を補うために、セミナーの開催、ホームページでの情報提供、啓発パンフレットの作成・配布など、これまでの支援事業を継続しさらに充実させる必要がある。また、相談できる窓口として、(財)人権教育啓発推進センター(人権とCSR関係全般)や(財)ハイパーネットワーク社会研究所(情報モラルと人権関係)など専門知識をもった外部機関を活用することを広報することも必要である。

ホームページアドレス

(財)人権教育啓発推進センター <http://www.jinken.or.jp/>

(財)ハイパーネットワーク社会研究所 <http://www.hyper.or.jp/>

#### 5．「人権とは一人ひとりが人間らしく幸せに生きる権利である」の視点に立った人権文化の創造

「人権は一人ひとりが人間らしく幸せに生きる権利である」という本質を明確に伝えることによって、企業が「人権に関する取り組む」ことは、従業員や消費者の人権に配慮することになり、文字通り「企業の社会的責任」を果たしていくことにつながることを、企業に訴えていく必要がある。同時に、それらの結果として、企業の社会的イメージの向上や本業である経済活動への波及効果(間接的には有能な人材確保など)をもたらす側面を訴えることも必要である。