

経営者向け・企業における人権啓発

「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



はじめに

多くの人が企業に所属し、企業が提供する商品やサービスを利用して成り立っている現代の市民生活においては、企業の活動が、法律やインフラの整備など社会から多くの恩恵を受けていることも事実です。

このような企業に対する社会からの恩恵を換言すれば、企業が人権の尊重や環境の保全、福祉の実現、教育や文化の発展など、社会が目指していく公共的な目的に対して責任を有しているということにもなります。そして、こうした企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)は、経済活動のグローバル化とあいまってますますその重要性を増しています。

企業がCSRを果たしていくためには、二つの方法があります。一つは、法や政府などによる公的な規制です。公的な規制はそれが実施されたときの状況を前提にしたものなので、急激に変化する社会の必要に常に追いついていくとは限りません。そこで、最近特にその重要性が高まっているのが、個々の企業や業界団体などによる自発的な企業倫理の確立です。

本冊子は、法令遵守(コンプライアンス)はもちろん、企業による自発的なCSRの取組についても、その目的や事例を挙げて解説しています。企業経営者の皆さんが、CSRに取り組む契機としていただければ幸いです。



「CSR」で会社が変わる、社会が変わる

経営者向け・企業における人権啓発

1	人を大切にする 企業が伸びる	4
	Ⅰ 求められるCSR	4

Ⅱ	グローバル化の中で重要性を増すCSR	6
Ⅲ	国内で高まるCSRへの関心	8
Ⅳ	CSRのカギは人権尊重	9

2	CSRにおいて経営者に 問われる課題とは	10
	Ⅰ コンプライアンスが基本	10

Ⅱ	環境対策	12
Ⅲ	情報管理の徹底	14
Ⅳ	人を大切にする商品開発・事業展開	16
Ⅴ	企業の社会貢献	18
Ⅵ	従業員等企業を取り巻く人々の人権尊重	20
Ⅶ	国際社会との関わりでも人権が問われる	22

3	「人権の視点」を 取り入れた企業経営とは	24
	Ⅰ 経営理念で示される企業の姿勢	24

Ⅱ	人権に配慮した企業活動を	26
Ⅲ	あらゆる社内研修に人権の視点を	26

1 人を大切にする企業が伸びる

I 求められるCSR

企業がCSRを果たす背景

今日、CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)に対する関心が高まり、企業としてCSRを果たしていくことが世界的な潮流となってきました。その背景には、先進諸国と開発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起こっていることや、様々な企業や組織の不祥事に対し、社会が極めて厳しい目を向けるようになったことが挙げられます。

また、企業活動について、業績や利益のみならず、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が高まっていることや、先進諸国では、CSRに対する取組を支援する動きが活発になっているということもあります。さらには、環境や人権

に配慮している企業かどうかを重視するなど市民の企業に対する見方が従来とは変わってきており、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ことも看過できません。そして、これらの要因は、複雑に重なり合っていると考えられます。

それゆえ、企業には、法律やその他の社会規範を遵守すること(コンプライアンス)、情報を開示すること(ディスクロージャー)、企業活動の透明性(トランスパレンシー)を高めること、利害関係者(ステークホルダー)に対する説明責任(アカウンタビリティ)を果たすことを通じて、信頼を得ていくことが求められています。

商品やサービスの安全性などに

十分配慮し、社内の体制を整備して不祥事を未然に防ぐとともに、問題が起きた場合には、経営者が前面に立って指揮をとり、迅速に原因と対応、方針を明らかにし、再発防止に向けた明確な姿勢を示し、行動すること(リスクマネジメント)が重要です。

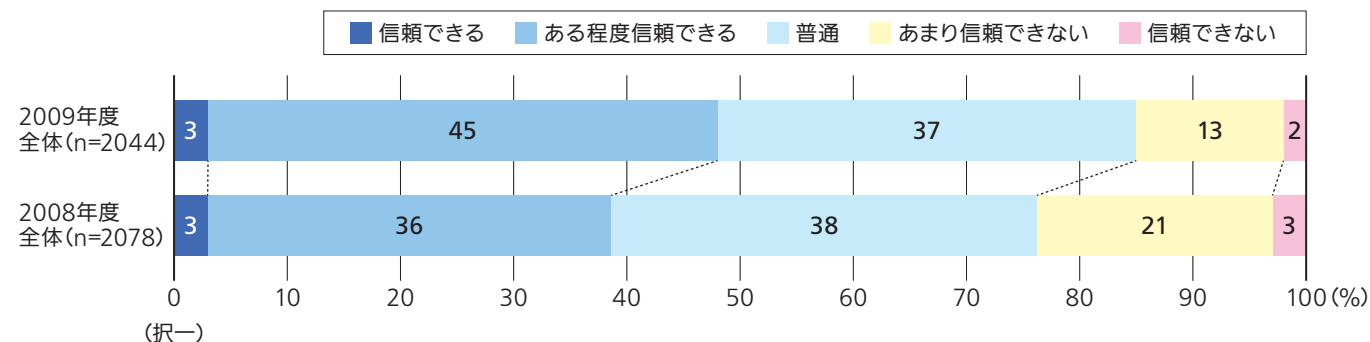
CSRに取り組むメリット

- より良い人間関係の構築
- 職場の活性化
- 勤労意欲の増進
- 社会的イメージの向上
- 信頼性の確保
- 社会的存在価値の上昇
- 取引先の拡大
- 業務の効率化
- 創造的製品やサービスの提供
- 優秀な人材確保
- 従業員の意識向上
- 収益の増加
- リスク回避
- 株価の上昇

など

●企業に対する信頼度

信頼できる、ある程度信頼できるが約半数



※少数点以下第1位四捨五入のため、2008年度は合計が100%となっていない。
財団法人 経済広報センター 2010年3月 「第13回 生活者の“企業観”に関する調査報告書」より

●コンプライアンス

法令遵守のこと。企業活動に関連する法令や条例を守る、企業組織内における一連の行動をいうが、社会的な良識や規範、倫理を守ることその中に含まれることがある。

●トランスパレンシー

透明性のこと。企業にはその活動の中で、資金の収支や活動の流れ、意思決定の過程・体制などを常に明らかにしておくことが求められる。このような透明性は、情報開示によって高めることができる。

●アカウンタビリティ

説明責任のこと。企業活動の経過や内容をステークホルダーに報告し、説明することによって果たすことができる。

●ディスクロージャー

情報開示のこと。ステークホルダーに対して、企業が自らの情報を公開することをいう。企業はその基準や方法などの方針(ディスクロージャー・ポリシー)を定めて情報開示を行う。

●ステークホルダー

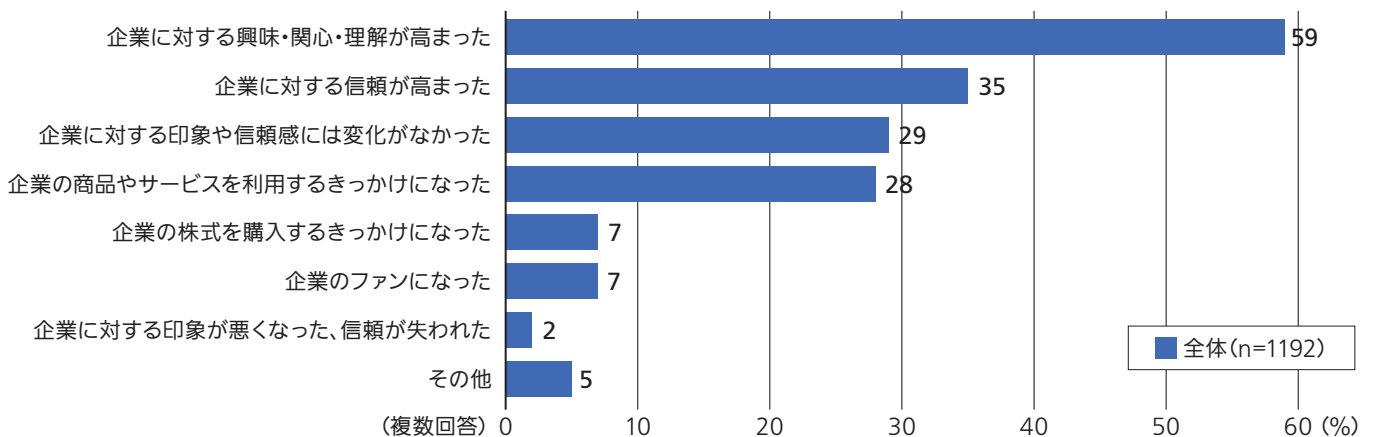
利害関係者のこと。その企業と直接的な利害関係を持つ株主、従業員、取引先、消費者、地域社会などのことをいう。さらに広い社会全体や地球環境も含まれるとする考え方もある。

●リスクマネジメント

危機管理のこと。損失や事故発生の危険性(リスク)に対して、予防的な対処や体制を作ることとは危機管理の基本。さらに、事故が起きてしまった際の補償や処理も、企業には重要な危機管理といえる。



●企業の発行する報告書を読んで企業に対する印象がどう変わったか 興味・関心・理解が高まった59%



1

人を大切にする企業が伸びる



グローバル化の中で重要性を増すCSR

1 グローバル・イシューに企業が果たすべき役割

近年、グローバル・イシュー（環境や人権など、国際社会に共通する普遍的な課題）への関心が、これまで以上に高まってきています。これらの問題に取り組まなければならないの

は、各国政府や国連などの国際機関だけではありません。企業においても、商品やサービスの提供や、従業員の雇用などを通じて、環境や人々の暮らしに様々な影響を与える可能性

があることから、その規模の大小にかかわらず、積極的な取組が求められています。

特に、海外に生産拠点を持つ企業は、各国の法制度を遵守することはもちろん、「企業の社会的責任」として現地の文化や慣習に配慮し、さらには、世界的にも通用する基準や経営方針による企業活動が必要です。

2 グローバル・コンパクトについて

「グローバル・コンパクト」は、アナン国連事務総長（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）」において、企業が守るべき原則として提唱したものです。事務総長が、「グローバリゼーションを地球上の全ての人々に恩恵をもたらすものにするには、世界中の企業が、人権、労働、環境の3分野※で、国際的に認められた9つの原則※を守

り、向上するよう努力する必要がある」と演説することで、その趣旨に賛同した企業の参加も相次ぐようになりました。今では日本の130を超える企業・団体を含め、130以上の国から、8,800を超える団体が参加しており、その数は現在も増え続けます（2011〔平成23〕年2月現在）。

日本では、経営者主導型のローカル・ネットワークである「グローバ

ル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク（GC-JN）」が活動しています。

「グローバル・コンパクト」では、各団体がその趣旨に対して原則の支持を表明する書簡と加盟申請書を提出することにより加盟が認められ、加盟後は、年1回、自社のCSRの活動や進捗状況を国連に報告することが義務付けられています。参加団体には、参加したという事実とその意義をステークホルダーに知らせることが期待されており、活動の中で「良き企業市民」を目指す努力が求められます。

グローバルコンパクトの10原則

人権

- 企業は 原則1：その影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する
原則2：人権侵害に加担しない

労働基準

- 企業は 原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする
原則4：あらゆる形態の強制労働を排除する
原則5：児童労働を実効的に廃止する
原則6：雇用と職業に関する差別を撤廃する

環境

- 企業は 原則7：環境問題の予防的なアプローチを支持する
原則8：環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる
原則9：環境にやさしい技術の開発と普及を促進する

腐敗防止

- 企業は 原則10：強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む

※1999（平成11）年の時点では、「人権」「労働基準」「環境」の3分野・9原則だったが、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。

3 国際標準化機構(ISO)の取組

様々な国際標準の策定を行っている国際標準化機構(ISO)では、1996(平成8)年から、企業を含む組織の活動が環境に及ぼす影響を最小限度に食い止めることを目的として、環境に関する国際標準規格であるISO14000シリーズを発行しました。

また、国際標準化機構では、組織の社会的責任についての国際標準規格であるISO26000(社会的責任に関する規格)を作成し、2010(平成22)年11月に発行しました。ISO26000は、自主的な手引き(ガイダンス)であり、要求事項を含む認定に用いるためのものではありません。

んが、企業を含むあらゆる組織がそれぞれの特徴に合わせて必要な部分を活用することを促しており、今後、社会的責任を実践していく上で、グローバルな共通テキストとして、多くのヒントを与えるものと期待されます。

グローバル化した経済環境の中で企業が適切な評価を獲得するためには、国際的なルールを守ると同時に、CSRを果たしていくことが重要です。

ISO26000の「社会的責任に関する7つの原則」

ISO26000では、組織の社会的責任を果たすために必要な7つの原則を提示しています。これらはいずれも、組織において基本とすべき、重要な視点です。

- ①説明責任……………組織の活動により外部に与える影響を説明する。
- ②透明性……………組織の意志決定や活動の透明性を保つ。
- ③倫理的な行動……………公平性や誠実であることなど倫理観に基づいて行動する。
- ④ステークホルダーの利害の尊重……………様々なステークホルダーの利害を尊重して対応する。
- ⑤法の支配の尊重……………各国の法令を尊重し遵守する。
- ⑥国際行動規範の尊重……………法律だけでなく、国際的に通用している規範を尊重する。
- ⑦人権の尊重……………重要かつ普遍的である人権を尊重する。

4 社会的責任投資(SRI)

社会的責任投資(SRI)は、株式の購入や信託投資など資産運用上の投資基準として、企業の財務的側面だけでなく、その企業の扱っている商品やサービスそのもの、または人権や労働問題、環境への取組といった社会的・倫理的側面も評価して、銘柄や対象企業を選ぶ投資行動のことです。その際には、企業の収益性だけでなく、社会的責任を果たしている企業かどうか、より総合的に評価します。

投資家は、社会的責任に熱心に取り組む企業を、不祥事や株価の低迷などのリスクの少ない安定した投資先として考える傾向があるといわれています。SRIは、誠実で責任ある経営をする企業を、株式市場の評価によって支援していく枠組みともいわれています。

SRIに関わる国際的な動向としては、2006(平成18)年4月、アナン国連事務総長(当時)の呼び掛けにより、責任投資原則(PRI)への署名が

ニューヨーク証券取引所で行われ、16か国の大口投資家がこれに応じました。世界経済を動かす金融業界において、その投資意思決定プロセスや株式保有方針の決定に際して、環境問題や社会問題などへの十分な配慮がなされていなかったという認識がこの原則作成の背景にあります。

PRIは法的な拘束力を有するものではありませんが、機関投資家が「環境・社会・コーポレートガバナンス」の考え方を、投資活動に反映させていくべきだとして、6つの原則と関連する35の行動が示されています。

1

人を大切にする企業が伸びる

Ⅲ 国内で高まるCSRへの関心

1

企業行動憲章の10原則

近年、CSRへの関心が高まりを見せている背景には、様々な要因が考えられますが、商品やサービスに関する偽装、健康被害、リコール隠し、粉飾決算、談合事件、顧客情報の漏えいなどの諸問題が発生し、国際的に企業不信を招いたことも大きな要因

と言えるでしょう。このような企業の不祥事は、消費者に不安を抱かせ、市民生活に多大な影響を及ぼします。このような状況を踏まえ、2002(平成14)年10月に日本経済団体連合会(日本経団連)は「企業行動憲章～社会の信頼と共感を得るために

～」を策定しました。その後、同憲章は2004(平成16)年5月、2010(平成22)年9月の改訂を経て現在のものになっています。そこには、企業倫理に関する経営者のイニシアチブを強化すること、不正防止の体制を整備すること、不祥事が起きた場合の対応とその説明を社会に対してすることなどが盛り込まれています。

2

行政の取組

経済産業省は、最近の「企業の社会的責任」に対する議論の高まりを踏まえ、2004(平成16)年4月に「企業の社会的責任(CSR)に関する懇談会」を設置し、CSRの内容や基本的な考え方、企業価値の向上に資するCSRへの企業の取組、国際標準化機構(ISO)における議論への対

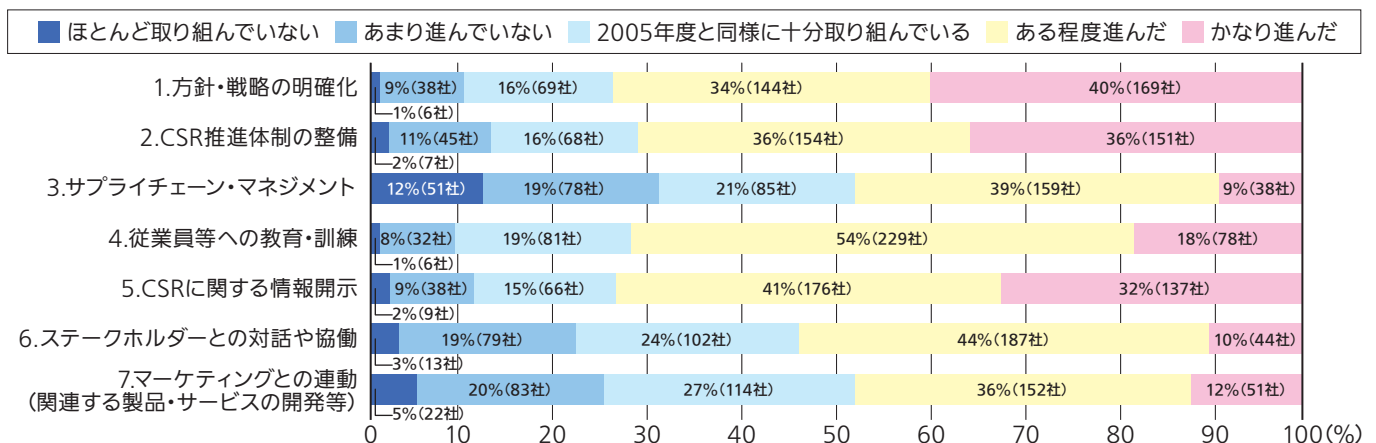
応、今後の促進策などについて検討し、同年9月、中間報告書を取りまとめ、CSRへの取組を積極的に推進しています。

その他、各省庁でもCSRに関連する様々な会議を設置しています。内閣府では、2007(平成19)年から現在まで、「仕事と生活の調和(ワーク・

ライフ・バランス)に関する専門調査会」や「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」を設置しました。厚生労働省では2006(平成18)年、「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」を設置し、2007(平成19)年、その『報告書』をまとめました。さらに環境省も2007(平成19)年、「環境配慮促進のためのSRI検討会」を設置し、同年、その『業務報告書』を公表しました。

●自社のCSRの取組をどのように判断するか

2009年調査結果(2005年との比較)



社団法人 日本経済団体連合会 企業行動委員会
2009年 CSR(企業の社会的責任)に関するアンケート調査結果

Ⅳ CSRのカギは人権尊重

「人権」はCSRの柱

経営者は、職場の中で働く人々の人権に配慮すること、そして対外的に企業活動を行うときに顧客・消費者、取引先、地域住民などの人権に配慮することが必要です。

人権が尊重される職場では従業員の働く意欲が高まり、それが生産性の向上や新しい価値観の創造、より良い商品やサービスの提供につながると言われています。

また、ステークホルダーの人権を尊重した企業活動は、安全・安心であ

ることはもとより、環境にやさしく、誰もが利用しやすい商品やサービスの提供につながります。

このように人権の視点を持った企業が提供する優れた商品やサービスは、多くの消費者から選ばれ、市場を拡大していくことにもなります。

人権の視点をもって仕事に取り組むことは、その企業がいかに人にやさしい企業活動を行っているかという姿勢を社会に示すことになり、そこから生まれる信頼や評価は、企業

が将来、市場からの支持を得て発展し続けることへとつながるのです。

「人権」は、国内外問わず、CSRの大きな柱です。CSRを考える時、常に根底に据えなければならないカギとなるテーマだと言えるでしょう。



日本経済団体連合会 企業行動憲章の10原則

1. 社会的に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。
6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。
8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

※2010〔平成22〕年9月14日改正

2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

I コンプライアンスが基本

1 最低限守らなければならないルール

コンプライアンスは、一般的に「法令遵守」と訳されるように、企業活動に関連する法令や条例を守るための取組のことを言います。広い意味では、社会的な良識、規範、倫理を守ることをコンプライアンスに含めて考える場合もあります。例えば、安全な商品やサービスを提供すること、情報を開示すること、労働基準や環境基準を守ることなど、企業が社会

の一員として存続するために、最低限守らなければならないルールを遵守することがコンプライアンスです。

近年は国内外で法令違反などの不祥事が相次ぎ、企業が社会的な信用を大きく損なう事件が起きたことなどもあり、コンプライアンスの重要性を再認識する動きが一層強まっています。



2 コンプライアンスを徹底させるには

欠陥商品の隠ぺいや情報漏えいなど、様々な企業の不祥事は、企業がコンプライアンスを軽視した結果、起こったものです。このような行動は人々の安全や安心、ときにはその生命をも脅かし、企業の存在すら危うくします。

そこで、コンプライアンスを徹底するための仕組みとして、独自に倫理行動規範を策定したり、法令の遵守状況を定期的にチェックするため専門部署を設置する企業も増えてきました。また、従業員が法令違反に気づいたときに、その事実を社会に訴えやすくするための内部通報窓口

を設置している企業もあります。

しかし、コンプライアンスは、規範や部署などの形式だけを整えても十分ではありません。コンプライアンスを徹底するためには、従業員一人ひとりが、法令を遵守することの意義を理解し、実践することが大切です。経営者は率先してリーダーシップを発揮し、従業員がコンプライアンスに自主的に取り組めるような職場の環境を作り出していく必要があります。



3 情報開示、説明責任について

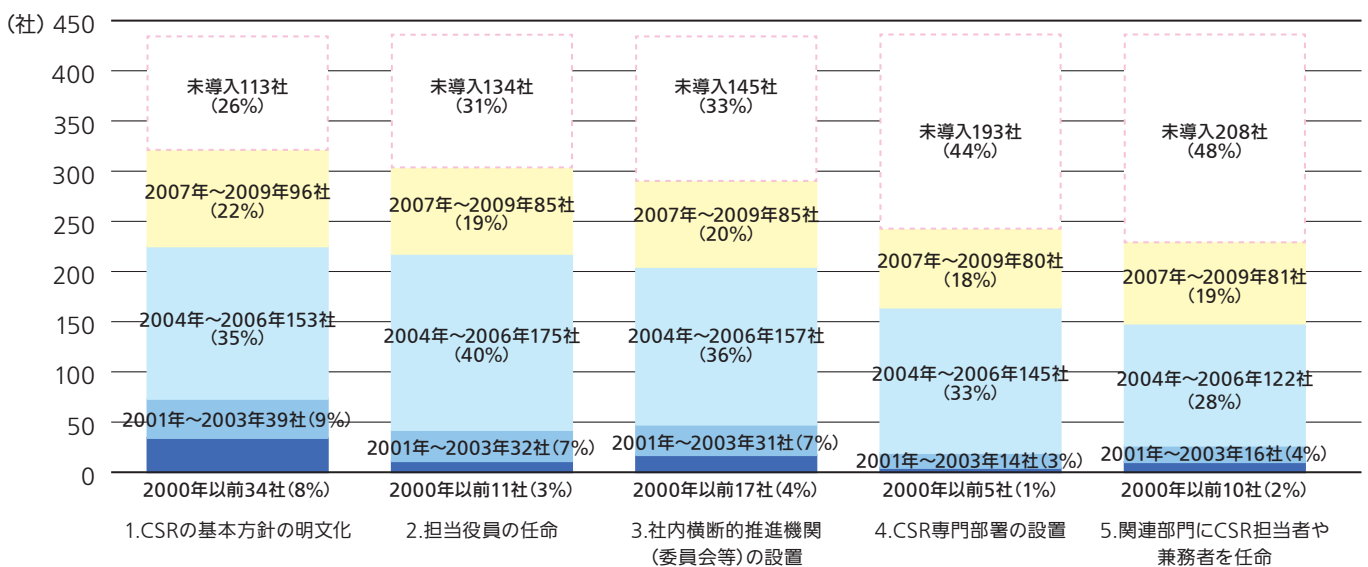
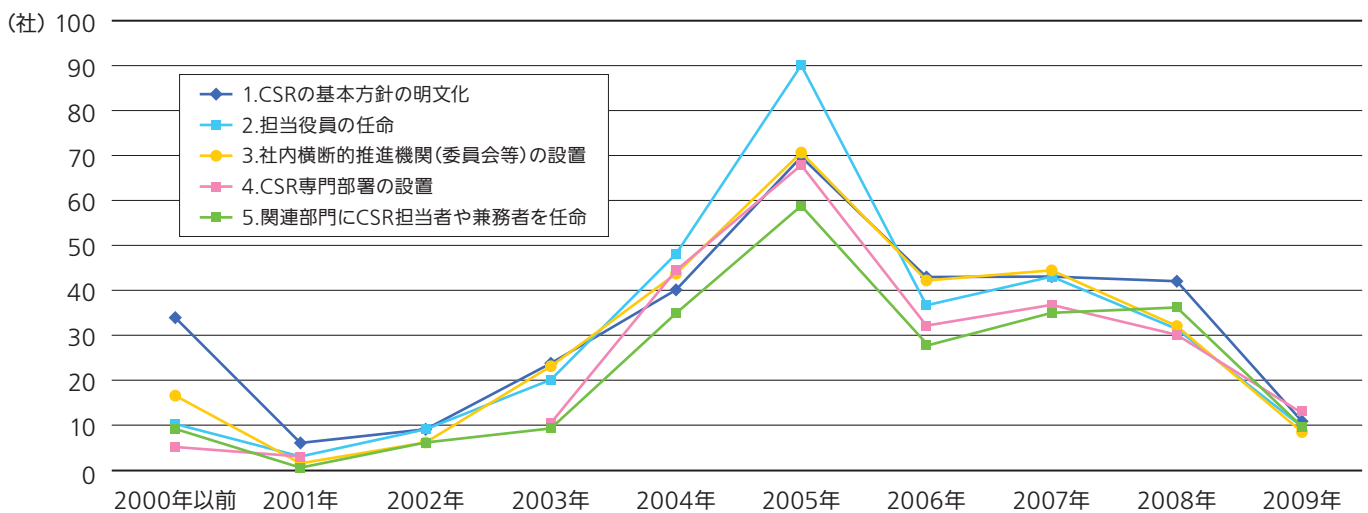
偽装表示や欠陥商品の隠ぺいなど、最近問題となった企業の不祥事の多くは、社会に対して正しい情報を提供しなかったために起こったものでした。このような不祥事が発覚した

後もなお、正しい情報を開示せずに、不祥事を隠そうとする等不適切な対応を行えば、社会の信用を失い事態はより一層深刻になります。

たとえ企業にとって不利益な情報

であっても、社会に対して迅速かつ正確に情報を公開し、説明責任(アカウンタビリティ)を果たしていく誠実な対応が企業には求められています。日頃からステークホルダーとのコミュニケーションを十分に図り、コンプライアンスを重視した経営を行うことが大切です。

●CSRを推進するために導入している体制や制度導入年 2009年調査結果



※()内の%は、各項目への回答企業数に対する回答社数の割合

社団法人 日本経済団体連合会 企業行動委員会
CSR (企業の社会的責任)に関するアンケート調査結果

2

CSRにおいて経営者に問われる課題とは

Ⅱ 環境対策

1 「持続可能な(サステナブル)社会」を目指す

1980年代の後半から、「持続可能な発展」あるいは「持続可能な社会」のあり方について、世界中で議論されるようになってきました。それは、このまま人類が大量にエネルギーを消費し、大気や海洋等の汚染を続けるならば、人類社会の存続すら危ぶまれるという意識が人々の間に強まってきたからです。

そのような中、どのようにしたら

「持続可能な社会」を作ることができるかは、21世紀最大のテーマの一つです。

例えば、廃棄物の投棄や水質汚濁、大気汚染、騒音などの身近な環境問題からはじまり、CO₂をはじめとする温室効果ガスの排出による温暖化といった地球規模の環境問題は、私たちの生活に深刻な被害をもたらし安心して生きる権利を侵害します。

これからの社会は経済と環境の調和が極めて大きな課題となるでしょう。

企業は、「持続可能な社会」を実現するために、企業活動のあらゆる場面で徹底した環境対策をとり、環境にやさしい商品やサービスを提供し、環境保全を考慮することが必要です。

企業には、環境を守ることを企業活動への制約と捉えることなく、環境規制に対応した事業の効率化推進や技術開発によって、より一層競争力をつけることが求められています。

2 「地球にやさしい」企業活動

環境に対して負担をかけるマイナスの影響のことを環境負荷と言いますが、私たちが企業活動を行った場合には、環境に対して何らかの負担を与えることがあります。

自然が持っている自浄作用の範囲内であれば修復可能ですが、その限界を超えてしまうと、超過した負担が環境問題となって周囲に影響を及

ぼし始めます。

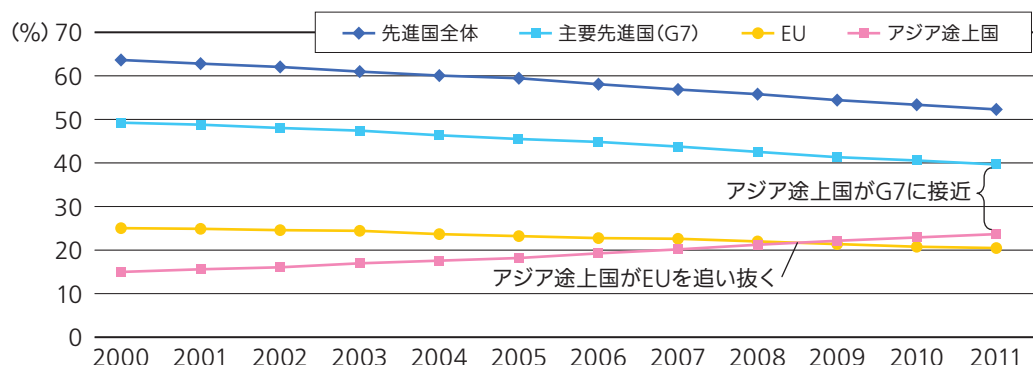
企業は、地球環境を守るためにできる限り環境負荷をかけない企業活動を目指すことが大切です。例えば、地球の温暖化をもたらすといわれるCO₂をはじめとする温室効果ガスの排出量をどう削減するか、森林資源の濫用をどう防止するかといった課題について、これまで以上の省資源、

省エネルギーの工夫や努力が必要とされています。また、内分泌かく乱物質(環境ホルモン)やフロンなどの有害物質、産業廃棄物の処理など、企業活動から生じる環境への影響についても対策が急がれます。原料調達から生産工程、流通システムまで全ての企業活動において細かいチェックが必要となり、環境に配慮した商品やサービスの開発や提供も重要な課題です。

●世界の地域・グループが世界全体に占めるGDP(国内総生産)シェアの推移

【経済・エネルギー動向】

中国を含むアジア途上国のグループが世界経済に占める割合を大きく伸ばしてきており、経済の中心がアジア地域へシフトしつつある。これまでの経済発展が環境に負荷をかけつつ行われてきたことを考えると、アジア地域での環境対策の必要性は、今後より一層高まる。



注:「先進国全体」、「主要先進国(G7)」、「EU」、「アジア途上国」はIMFの定義による。
資料:IMF World Economic Outlook Database, October 2009より環境省作成。
環境省 平成22年版 環境・循環型社会・生物多様性白書より

3 「循環型社会」を目指して

近年、「持続可能な社会」の実現のために、「循環型社会」という考え方が提唱されています。限られた資源をいかに有効に活用し、どのように循環させていくかは、社会を持続させていくために、避けて通れない課

題です。そこでわが国では、2000（平成12）年、「循環型社会形成推進基本法」を定め、「循環型社会」の形成を推進してきました。

例えば、廃棄物処理と資源の有効利用のために、「建設リサイクル法」

「自動車リサイクル法」等の法律を定めていますが、これら各種のリサイクル法は、企業の環境に対する取組に大きな責任を課すものとなっています。また、国際標準化機構(ISO)の環境管理システムISO14000シリーズ規格の認証を取得する企業も増えています。

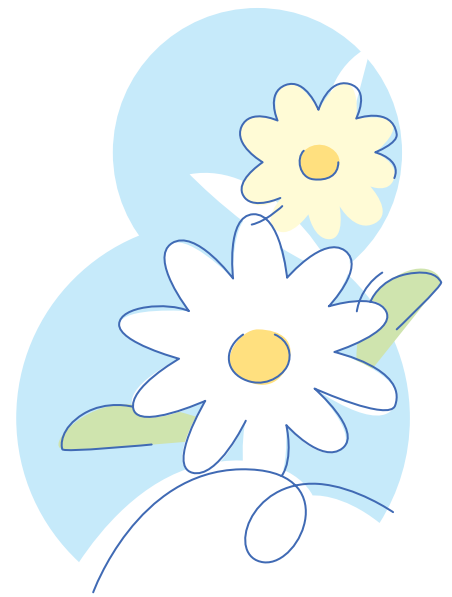
4 サプライチェーン全体で環境に取り組む

企業の生産活動は、原材料や部品の調達、製品の仕入れ、物流など、いくつもの段階を経て行われています。これらの過程には、複数の企業が相互に関連し合っており、その構造全体をサプライチェーン（供給連鎖）と呼びます。サプライチェーンは、旧来の企業グループ（親会社・子会社など）の関係にとどまらず、その他の企業間でも構成されます。

サプライチェーンはより大規模で複雑化してきており、これに連なる企業がそれぞれ独自に判断して企業活動を行っているとなかなか無駄が生じるようになりました。そこで、サプライチェーン全体の効率化

のための管理手法として生まれたのが、サプライチェーン・マネジメント（SCM）です。

SCMは企業活動の効率化を目指す取組ですから、必然的に温室効果ガスの排出削減につながるなど、環境に配慮した企業活動を目指すことにもなり得ます。近年、環境と効率化を両立させるSCMを、「グリーンSCM」と呼ぶようになり、その取組は急速に広がりつつあります。



「生物多様性条約」とCOP10

地球上には、未知の種も含めると3,000万種もの生物が生息しているといわれ、これらがバランスを保ち、豊かな生態系を形成している状態を「生物の多様性」と言います。「地球上の多様な生物をその生息環境とともに保全し、「生物資源を持続可能であるように利用」と共に、「遺伝資源の利用

から生ずる利益を公平かつ均等に配分」することを目指して、1992（平成4）年、「生物の多様性に関する条約（生物多様性条約）」が採択されました。

2010（平成22）年10月、この条約が掲げる目標の達成状況を検証し、新たな目標を策定するため、日本（愛知県・名古屋国際会議場）で

COP10（第10回締約国会議）が開催されました。今回の会議では、特に遺伝資源へのアクセスと利益配分（ABS）に関する国際ルール「名古屋議定書」と、2011年以降の新戦略計画「愛知目標」が採択されました。

2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

Ⅲ 情報管理の徹底

1 情報ネットワーク時代を迎えて

今日の情報・通信技術の進歩によって、短時間・低コストで大量の情報を収集・分析することが可能になり、情報の有効活用は企業経営には

欠かせないものとなっています。

一方で、このような情報・通信技術の発達は、新たな問題を生み出しています。例えば、情報管理システム

の不備や不適切な処理による情報漏えいなどが発生することにより企業の取組姿勢が問われることになりかねません。このため企業には、保有する情報が社会に及ぼす影響に配慮し、個人の権利を尊重した適正な情報管理が求められてきています。

2 個人情報保護法の制定と従業員意識の向上

現代の情報社会においては、膨大な情報が行き交い、企業にも大量の情報が蓄積されています。しかし、わが国ではこのような個人情報の外部への漏えい事件が後を絶ちません。

個人情報の保護については、OECD（経済協力開発機構）理事会で勧告

が採択されたり、日本国内でも法律やガイドラインが策定されるなど、1980年代頃から次第に重要視されるようになってきました。それでも多発する個人情報漏えい事件を受けて、2005（平成17）年4月より、「個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）」が全面施行され、事業者

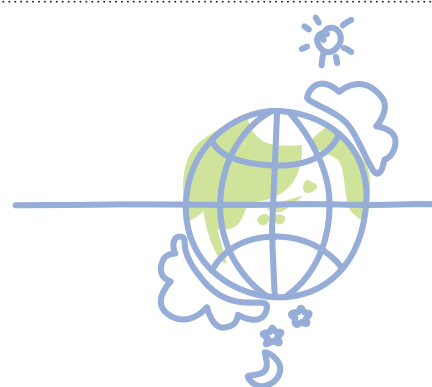
は個人情報の適正な取扱いが求められることとなりました。

この法律は、入手する際に示した目的以外に個人情報を利用することや、本人の了解なく個人情報を第三者に提供することを原則禁止しています。また、保有する個人データにつき、本人から開示・訂正・利用停止の求めがあれば応じなければならないことや、個人情報の流出などを防止するよう、徹底したセキュリティ対策をとることを求めています。

3 個人情報保護のためのセキュリティ体制作り

企業の保有する個人情報には社員の情報（人事情報等）と顧客等の情報がありますが、いずれの情報も適切に管理されなければなりません。個

人情情報の流出はプライバシーの侵害につながるとともに、これまで企業が築いてきた業績と信頼が一瞬にして失墜しかねません。



プライバシー侵害は人権問題

プライバシーが守られることは、基本的な人権の一つと考えられています。人には、私生活をみだりに他人の目にさらされない権利、自分についての情報をコントロールする権利があります。

氏名、住所、生年月日、性別、年齢、電話番号、メールアドレスなどの個人情報を、本人の了解なしに外部に漏らしたり、公表・通知したり、利用目的の範囲を超えた利用をすることは、このような権利に抵触

します。ましてや、企業活動の中で収集した個人の収入や財産、健康状態といったデータが、本人の知らないところで漏えいされていたとすれば、より深刻なプライバシー侵害につながります。

下のグラフを見ると、地方公共団体や国民生活センターに寄せられた、個人情報に関する苦情件数については、「個人情報保護法」施行以降、着実に減少してきていることが分かります。また、「事業者」が公表した個人情報の漏えい事案件数についても同様に減少してきています。

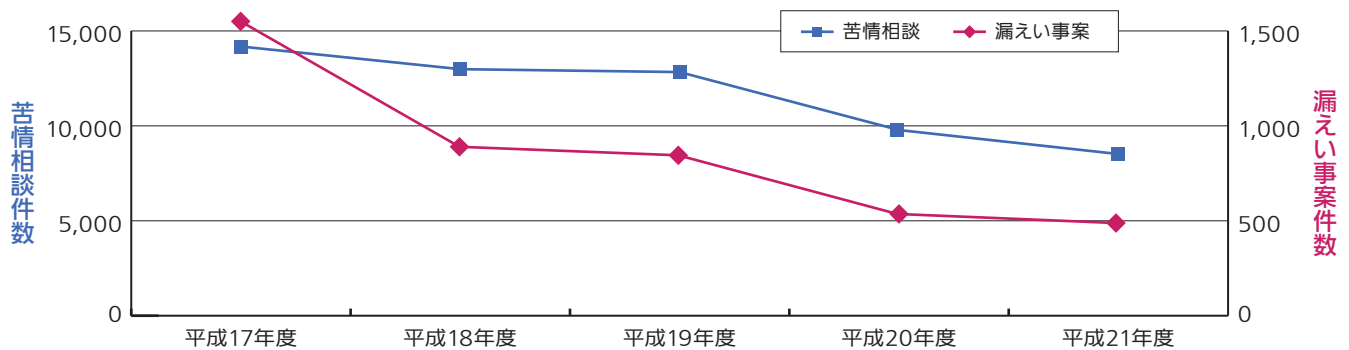
しかし、「従業者」が漏えいした原因を見ると、その多くが「不注意」に

よるものであったことが分かります。つまり、情報漏えいの多くは各人の注意で防げるものなのです。

企業は情報漏えいの対策として、情報処理のマニュアル化や社内規定の整備に加えて全社的な情報内容の把握、事前・事後の報告など、セキュリティの高い情報システムや組織的なチェック体制の構築に取り組む必要があります。

しかし、実際に情報を扱うのは従業員一人ひとりです。従業員の情報モラルを高めるために、顧客の権利・利益を尊重し、細心の注意を払って個人情報を取り扱うなど、情報の取扱いに対する心構えの育成が重要です。また、社内規定の理解を深めるために、情報管理に関する研修制度を導入するなどの対策も必要です。

●個人情報に関する苦情相談件数と個人情報の漏えい事案件数



●漏えい元・漏えいした者

漏えいした者 漏えい元	従業者 ^{※1}				第三者				その他	不明	合計
	意図的	不注意	不明	計	意図的	不注意	不明	計			
事業者 ^{※2}	5 (1.0%)	301 (61.4%)	15 (3.1%)	321 (65.5%)	18 (3.7%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	20 (4.1%)	11 (2.2%)	9 (1.8%)	361 (73.7%)
委託先	6 (1.2%)	76 (15.5%)	3 (0.6%)	85 (17.3%)	15 (3.1%)	2 (0.4%)	2 (0.4%)	19 (3.9%)	6 (1.2%)	3 (0.6%)	113 (23.1%)
不明	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16 (3.3%)	16 (3.3%)
合計	11 (2.2%)	377 (76.9%)	18 (3.7%)	406 (82.6%)	33 (6.7%)	4 (0.8%)	2 (0.4%)	39 (8.0%)	17 (3.5%)	28 (5.7%)	490 (100.0%)

(注) ()内は、漏えい事案全体(490件)に対する割合。

※1 「事業者」

「個人情報取扱事業者」のこと。個人情報データベース等を事業の用に供している者(民間部門)をいう。ただし、事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって特定される個人の数合計が、過去6か月以内のいずれの日においても5,000を超えない者は、除外される。

※2 「従業者」

個人情報取扱事業者の組織内にあって直接間接に事業者の指揮監督を受けて事業者の業務に従事している者をいい、雇用関係にある従業員(正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等)のみならず、取締役、執行役、理事、監査役、監事、派遣社員等も含まれる。

消費者庁「平成21年度個人情報の保護に関する法律施行状況の概要」

2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

Ⅳ 人を大切にする商品開発・事業展開

誰にとっても便利な ユニバーサルデザイン

私たちの周りには、様々な「バリア（障壁）」があります。道路の段差などの「物理的なバリア」、文化・情報に接する機会の制限などの「文化・情報のバリア」、慣行やしきたりなどの「制度的なバリア」、そして、偏見や無理解などの「心理的なバリア」といったこれらのバリアとなるものを取り除き、誰もが生活しやすい社会にしようという考え方を「バリアフリー」といいます。

国は2006（平成18）年、「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（バリアフリー新法）」を定め、公共交通機関の駅や乗り物、不特定多数の人が利用する建物、公園などのバリアフリー化を進めています。

また、最近では、ユニバーサルデザインを商品やサービスの基本とする企業も増えています。実際に、誰もが使いやすいようにデザインされた商品やサービスが多くの利用者に受け入れられ、市場の拡大につながるといった商業的な成功例も挙がっています。例えば、シャンプーとリンスの違いがわかる刻みのついたボトル、ボタンを大きくした電化製品、多目的トイレ、入口の階段をなくし乗降を容易にしたノンステップバスなど、身近なものから建物まで、様々なところでユニバーサルデザインの考え方が生かされるようになってきました。

21世紀の社会が目指しているのは、障害の有無や年齢などに関わり

なく、誰もが互いに尊重し合いながら、地域の中で共に生きる、ノーマライゼーションの実現です。人々の多様な生活環境に配慮した、より多くの人が利用可能な商品やサービスの提供が、今後より一層、求められるでしょう。



ユニバーサルデザインの紹介

軽い力で、しかも、刃の向きを自由に変えられ、楽な姿勢で切れるつまきり



COLUMN

指針となるユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインは1970年代後半、米国・ノースカロライナ州立大学のロン・メイス教授らによって提唱されました。1990年代に入ってこの考え方は広く普及しはじめ、今では製品、建物、環境などの開発・デザインを進める上での重要な指針となっています。

ユニバーサルデザインの7原則

1. 誰にでも公平に利用できること(公平性)
2. 多様な使い手や使用環境に対応でき、使う上での自由度が高いこと(自由度)
3. 使い方が簡単ですぐにわかること(単純性)
4. 必要な情報が環境や使い手の能力にかかわらず、すぐに理解できること(わかりやすさ)
5. うっかりミスや危険につながりにくく、安全で、万一の事故にも対応できること(安全性)
6. 無理な姿勢をとることなく、少ない力でも楽に使用できること(省体力)
7. 使いやすい大きさや広さを確保すること(スペースの確保)

バリアフリー新法

「ハートビル法(不特定多数が利用する建物が対象)」と「交通バリアフリー法(駅や空港等の旅客施設が対照)」を統合して、2006(平成18)年、「高齢者、障害者の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー新法)」が制定されました。法律の制定とあいまって、「物理的バリア」のバリアフリー化は進んでいますが、今後は「心理的バリア」をなくしていく、「心のバリアフリー」を目指していかなければなりません。



ユニバーサルデザインの紹介

弱視や老人性白内障に配慮した結果、誰もが見やすくなった列車情報



2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

V 企業の社会貢献

1 地域社会の一員として

企業は、地域社会と密接に関わっています。企業が地域社会と共存を図り新たな発展を目指していくためには、近接する地域社会の理解や協力を得ながら企業活動を行うこと、そして、地域の住民とのコミュニケーションを十分に重ね良好な関係を築くことが大切です。

例えば、これまで企業の社会貢献といえば、社会の様々な活動に対して、企業が持っている人やモノ、資金などの資源を活用して支援・応援していく、メセナやフィランソロピー※1活動が中心でした。

しかし最近では、企業が地域社会と一体となった商品ブランドを開発

するなど、地域活性化の担い手としての役割を果たす例が数多く出てきました。また、介護活動、教育支援、地域おこし、自然保護、国際協力など、様々な分野で社会貢献に取り組む企業も増えています。

中には、企業が学校、研究機関、地方自治体、NPOなど様々な組織と連携し、新しい産業分野を切り開く動きもあり、このような動きも企業だからこそできる社会貢献として大いに期待されています。

※1 フィランソロピーは、寄付行為を含む社会貢献活動全般を指す。メセナは、特に文化・芸術支援のための活動を指す。

2 ボランティア等との連携を求めて

今や、社会を動かす大きな力の一つとして、ボランティア活動は欠かせません。このような個人のボランティア活動を積極的に支援することも、企業に求められる社会貢献の一つのあり方です。ボランティア活動は、最近その活動範囲が広がりつつ

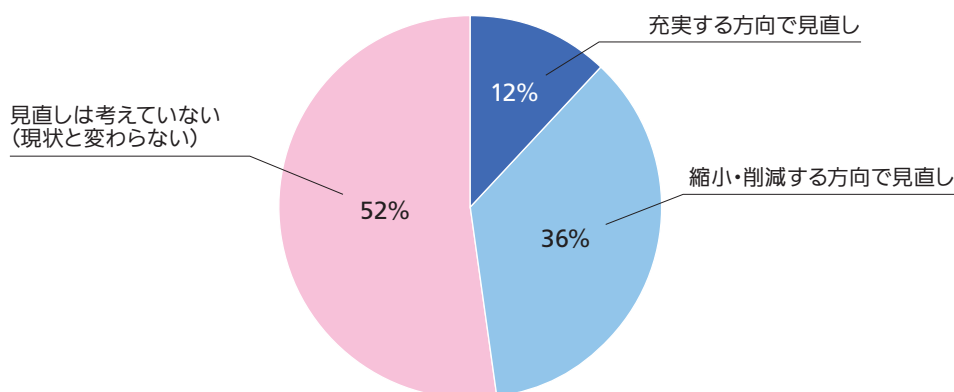
あります。例えば、仕事の中で身に付けた専門的知識や技術を提供して社会貢献を行うプロボノ※2や十分な活動資金を確保できない非営利団体へ寄付することを目的にした、チャリティランなどの新しい動きもみられます。

ボランティア活動への資金援助だけではなく、ボランティア休暇制度を設けるなど、従業員が関心のある活動に積極的に参加できるチャンス作りも重要です。



※2 Pro Bono Publico : ラテン語で「公共善のために」を略した言葉、各分野の専門家がスキルや経験を活かして行うボランティア活動。

●社会貢献に関する意識調査結果(景気の低迷とともに見直しを考えたか)



社団法人 日本経済団体連合会「2008年度社会貢献活動実績調査結果」より

企業の社会貢献の事例から

企業では独自のアイデアを生かしたり、行政やNPO、市民と協力しながら様々な社会貢献活動に取り組んでいます。

意識しないで社会貢献ができる仕組みを

株式会社セーのデザイン

株式会社セーのデザインは、若者をターゲットにした自社メンズブランドのVANQUISH（ヴァンキッシュ）を展開して、急成長を遂げた企業です。「シンプルで分かりやすく、ファッショナブルに『今』世の中のためにできることはないか!？」という代表取締役の石川涼さんの思いから生まれた「VANQUISHリボンプロジェクト」は、若い世代がよりイメージしやすい「エイズ／HIV」「エコ・地球温暖化」「地雷・不発弾撤去」の3つの分野別に、異なる

色のリボンをTシャツやエコバッグにデザインし、その販売収益の約10パーセントを、各分野で活動するNPO法人の活動費に当てることなどを内容としています。

「『気に入って買ったTシャツの代金の一部が、世の中を良くすることに使われている』と若者が知り、何かを考えるきっかけになれば」と石川さんは話しています。

環境配慮型店舗・エコストアを積極展開

イオン株式会社

イオン株式会社は、全国でショッピングセンターの開発を手がけています。

同社では、①風力発電や太陽光発電など、その地域にふさわしい自然エネルギーを大々的に導入する、②100パーセントリサイクル可能な高機能な床材を導入して建築資材そのものをグリーン調達するなど、環境効率を高める、③光や音、水などの自然環境を店内に取り入れる、④地域の景観に最もマッチさせる、⑤環境配慮型商品を前面に打ち出し、顧客に訴

求する、⑥行政やNPO、市民とともに地域固有の環境問題を解決する、⑦エネルギーの使用状況やCO₂排出状況などの情報を開示する、そして、⑧レジ袋など使い捨て資材を使わないライフスタイルを提案する、の8つの切り口のうち、4つ以上をクリアしたショッピングセンターをエコストアと呼んで、積極的に展開しています。



●社員のボランティア・社会貢献活動に関する支援の推移

(2002年度、2005年度、2008年度比較)

	2002年度	2005年度	2008年度	
			%	社数
1. 支援している	60.9%	65.8%	79.2%	323
2. 支援していない	34.9%	28.9%	19.8%	81
未回答	—	—	1.0%	4
合 計			100.0%	408

(択一回答)

社団法人 日本経済団体連合会「2008年度社会貢献活動実績調査結果」より

2

CSRにおいて経営者に問われる課題とは

VI

従業員等企業を取り巻く人々の人権尊重

1

従業員の公正採用を

企業では、年齢、性別、国籍、雇用形態などが異なる多様な人々が働いています。職場で各自の持てる力を存分に発揮するためには一人ひとりの個性が尊重され、差別的な扱いをされない職場環境を作ることが必要です。

企業の経営者には、全ての人々に差別なく、就職の機会を均等に与えるよう、公正な採用・選考システムの確立が求められています。

公正な採用選考を行うということは、家族状況や生活環境といった応募者の適性や能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということです。また、採否決定のための身元調査も禁止されています。

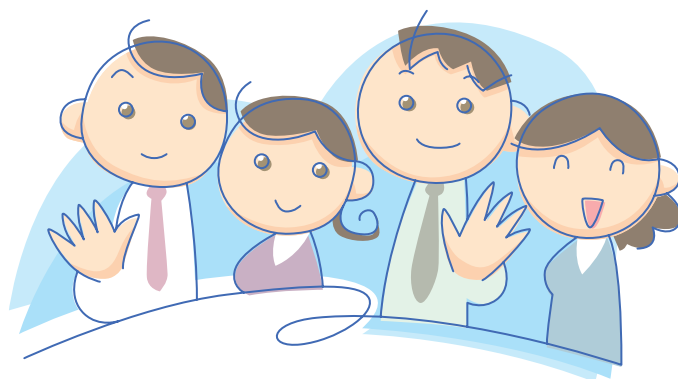
「雇用時の健康診断」は、適正配置や健康管理のために行うもので、結果を採否の決定に用いてはなりません。

特に血液検査は、病気を理由にした差別につながる恐れもあり、注意が必要です。

差別を起こさない公正な採用システムの確立を図るために、厚生労働省では、原則として一定規模以上の事業所では、経営者が「公正採用選考人権啓発推進員」を従業員の中から選任する公正採用選考人権啓発推進員制度を実施することを求め、公正な採用選考システムの確立を図っています。

COLUMN 公正な採用を目指して

応募者の性別、年齢、思想・信条、宗教、家庭環境、出身地、国籍などを採用の条件にしてはいけません。女性、高齢者、同和地区出身者、外国人、アイヌの人々、HIV感染者などであることが、雇用における平等の保障や公正な採用の妨げにならないように、十分に配慮する必要があります。



COLUMN 収集してはならない求職者の個人情報

①本籍地

住民票には本籍地が記載されているので、住民票も請求してはなりません。

②家族の状況(職業、収入・資産、住居、学歴、健康など)

家族の状況は、本人の適性や能力とは全く関係ないので、収集してはなりません。作文を書かせる場合でも、「わたしの生き立ち」や「わたしの家庭」などのテーマは不適当です。

③思想・信条、宗教、支持政党、労働運動

尊敬する人物や愛読書を聞くことで、思想・信条を推測しようとしてはなりません。労働運動や学生運動など、社会運動に関する質問も不適切です。

※JIS(日本工業規格)による履歴書には、「本籍」「家族構成」「胸囲」「色覚」などを書く欄はありません

2 従業員一人ひとりが尊重される職場をつくる

企業の経営者にとって、従業員一人ひとりが尊重される職場を作ることとはきわめて重要な課題です。

この課題に取り組む場合、待遇など企業の制度面での平等が実現されていることが前提として必要でしょ

う。例えば、外国人労働者が日本人と同様の福利厚生を受けられなかったり、同じ仕事をしているのに女性と男性の賃金が異なるようなことがあっては平等が実現されているとは言えません。「労働基準法」第3条は、

国籍、信条、社会的身分を理由にした賃金、労働時間、その他の労働条件についての差別的取り扱いを禁止しています。同じく第4条では、男女同一賃金の原則を定めています。

その上で、さらに必要なことは、仕事や企業活動の中で起こり得る差別をなくしていくための積極的な取組です。

3 男女共同参画社会の実現へ

男性と女性は本来、対等のパートナーであるべきです。企業はそのために、男性と女性を、それぞれその人の適性や能力とは関係のない、固定的な性別役割分担の意識などによって評価してはいけません。

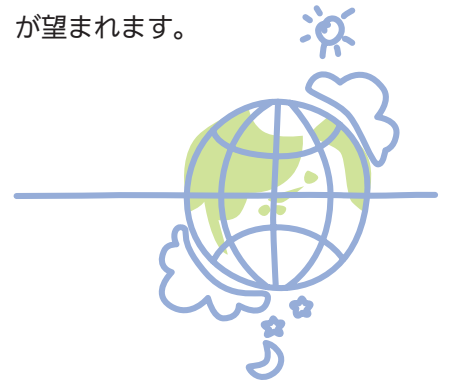
「男女共同参画社会基本法」は1999(平成11)年に成立しましたが、今なお性別による差別が存在し、様々な社会問題を引き起こしています。長年にわたる風習や慣行が深く根を下ろし、なかなか抜け出せないのが現実です。

男性も女性も、それぞれが仕事上の責任を果たすと共に、家庭や地域社会で多様な生き方が選択・実現できる、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」が確保されていることも大切です。

さらに、仕事と家庭の両立という課題では、一般の家事に加えて、育児や介護の負担などが、女性にだけ一方的にかかるようなことがないよう、企業としても取り組まなければなりません。例えば、2009(平成21)年に改正された「育児休業、介護休業等

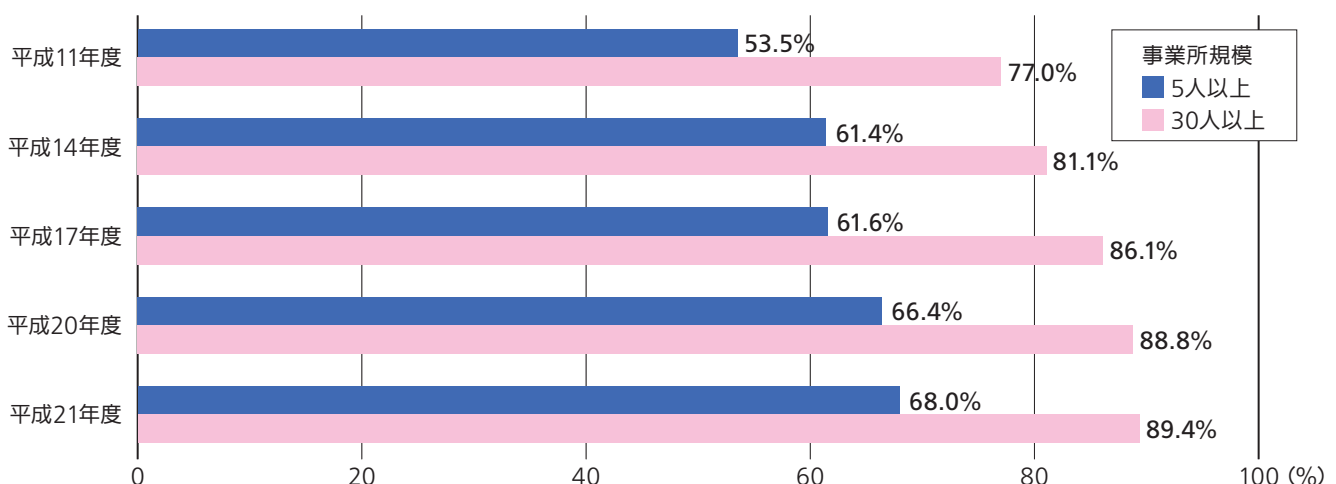
育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」では、仕事と家庭の両立支援を一層推進するため、父親の育児休業取得促進を掲げています。

しかし、実際に育児休業を取得する男性はまだ少数です。男女が共に育児や介護をしながら働き続けることのできる環境を目指すために、職場の同僚の理解と協力はもとより、勤務形態や社内規定の整備など、企業によるより一層の職場環境の改善が望まれます。



●育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所の割合は従業員規模の大きい事業所が高い。



厚生労働省「平成21年度雇用均等基本調査」結果概要より

2

CSRにおいて経営者に問われる課題とは

VII

国際社会との関わりでも人権が問われる

1

文化が違えば価値観も違う

経済活動のグローバル化により、国境を越えた商取引が増え、活動拠点そのものを海外に置く企業も増えてきました。そのような状況の中で、国も民族も言葉も違い、培ってきた文化や歴史の大きく異なる人同士が

一緒に働けば、価値観の違いや宗教上の問題などに戸惑うこともあるでしょう。

そのため、海外転勤者に対して赴任地の文化に配慮した研修を行う企業が増え、現地従業員やサプライ

チェーンに対する人権への取組も始まりました。

海外において活動する企業や海外と取引のある企業は、当該国の法令遵守、環境保護、情報管理、商品やサービスの安全性確保、人権尊重など、様々な社会的責任に配慮する必要があります。

2

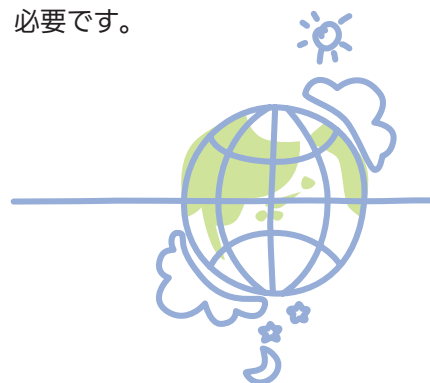
労働環境のチェックと改善を

企業が海外で生産活動を行う場合には、働く人々の労働環境に細心の注意を払いたいものです。劣悪な環境の下で、過酷な労働を強いることなどは、決してあってはなりません。こうした事例は、スウェットショッ

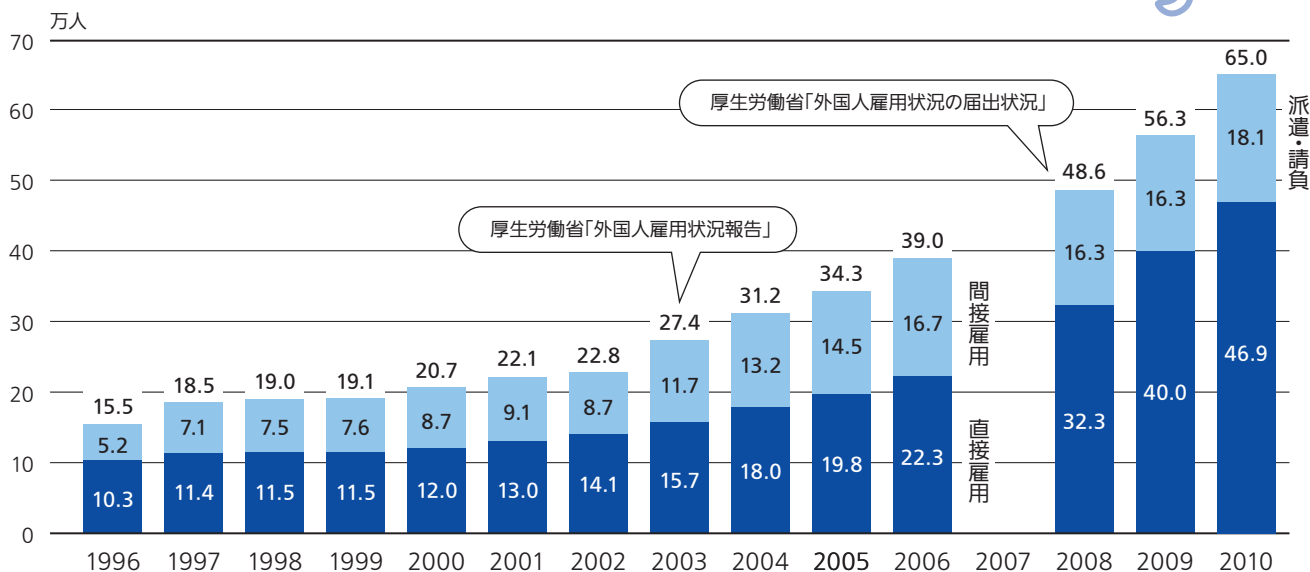
プ(労働搾取)と呼ばれ、国際的に厳しい批判にさらされています。さらに、スウェットショップによって生産された商品を購入した企業も、同様に国際的な非難を受けます。

もし海外との企業活動において、

サプライチェーンを構成する現地の取引先が提供する原料や部品などが、このような劣悪な労働環境の下で生産されていることが判明した場合には、改善を促すなど積極的な対応が必要です。



●外国人労働者数の推移



資料：2003年までの厚生労働省推計は厚生労働省「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」資料(2004.1.16)他(原則、年末現在)、2006年は厚生労働省職業安定局「6月の外国人労働者問題啓発月刊の実施について」(2008.5.30) 2008年以降は厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(2010.10.31)

3 児童労働に厳しい目を

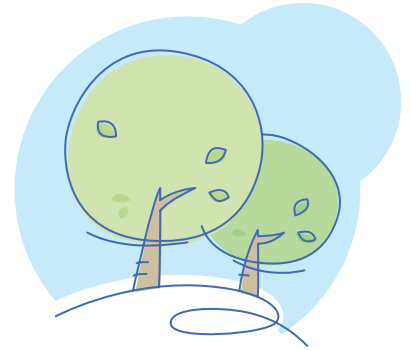
2010年5月に発表された国連専門機関のILO(国際労働機関)の報告書によると、地球上で約2億1500万人の子どもたちが、児童労働を強いられているといわれています。

その多くは貧しい国々の子どもたちで、安い賃金による過酷な環境下で、幼い身体を酷使させられています。例えば、中南米のコーヒー農園で、児童労働によって生産された原料を仕入れていた国際的なコーヒー

ショップチェーンの例なども報告されています。

企業が海外進出をした場合、あるいは海外と取引をする場合、こうした児童労働についての認識が必要です。たとえ自社管轄の工場がそのような状況でなくても、安価に調達した商品や部品・原材料が、実は児童労働によって生産されているかもしれないからです。このようなことを防止するためにも、日頃からサプライ

チェーンの企業活動や労働環境にも注意を向ける必要があります。利益やコストだけを考えて児童労働を見逃したり、働く人々の人権を無視することがあってはなりません。



4 外国人労働者に対する許されない人権侵害

近年、日本で働く外国人労働者が増えており、様々な人権問題が発生しています。

外国人労働者の中には、いわゆる「資格外就労」や「不法就労」の人たちなどがおり、過酷で、安全対策が不十

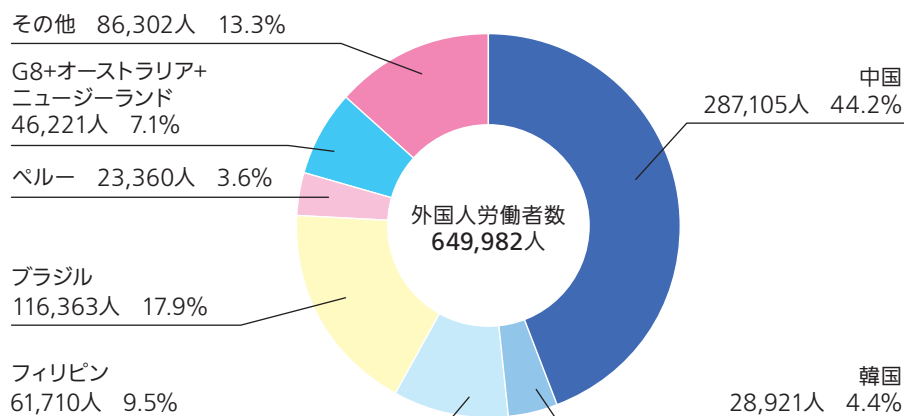
分な職場環境の中で、労働を強制されているケースもあります。また、企業が社会保険の負担を回避するため、外国人労働者を社会保険に加入させないこともあります。

不法就労の防止を図り、外国人労

働者が日本で安心して働ける社会を目指して、厚生労働省では、2007(平成19)年10月施行の「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」により、全ての事業主に、外国人労働者(特別永住者を除く)の雇用または離職の際に、外国人労働者の氏名、在留資格などをハローワーク(公共職業安定所)へ提出することを義務付けました。

●国籍別外国人労働者の割合

平成22年10月末現在、外国人労働者を雇用しているとして届出のあった事業所は108,760か所であり、外国人労働者数は649,982人であった。



※G8は、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、カナダ、ロシアを表す。

3 「人権の視点」を取り入れた企業経営とは

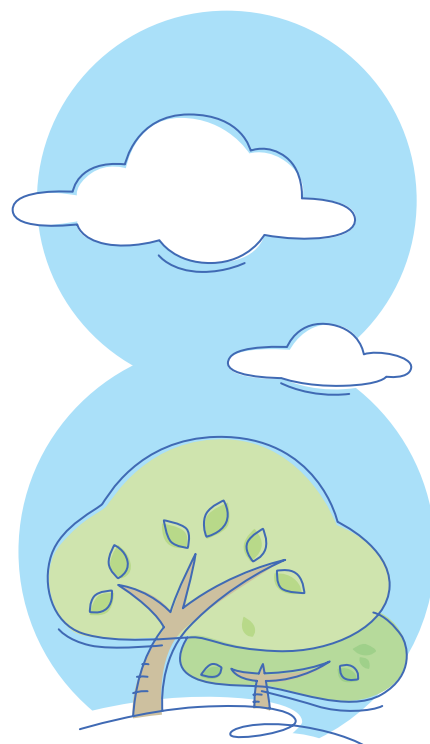
I 経営理念で示される企業の姿勢

企業の姿勢を全社で共有

人々から信頼される企業となるためには、社会的責任や、人権に対して企業が取り組む姿勢を全社で共有する必要があります。

そのために、社是・社訓や経営方針などの企業の理念、あるいは倫理綱領や従業員行動基準などに、人権尊重に関する趣旨を掲げることや人権に関する指針を制定するという方法もあります。例えば、「顧客を大切に」という経営理念を具体的に実現していくため、自主行動基準を明文化し、どのように対応するのかを開示するのも一つのやり方です。

人権啓発を推進するためには、組織体制を整えることも必要です。しかし、企業における組織体制の整備は、それ自体が目的なのではなく、従業員の誰もがいきいきと気持ちよく働くことができる良好な職場環境を作るためのものです。このような組織体制の整備により、人権を尊重する組織風土や良好な職場環境が作られることで、従業員一人ひとりの働く意欲が高まり、それが、生産性の向上、新しい価値の創造、ひいてはより良い商品やサービスの提供にもつながります。



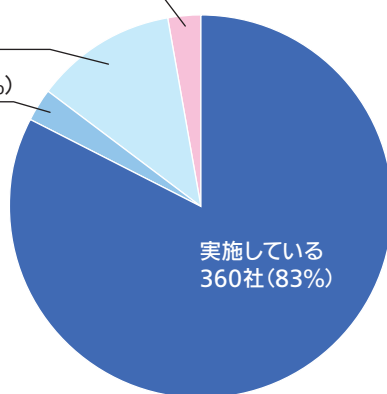
●CSRの推進のために、教育・研修を実施していますか？

83%の企業が既に実施しており、3%の企業が近いうちに実施する予定であると回答

その他 12社(3%)

実施していない 51社(12%)

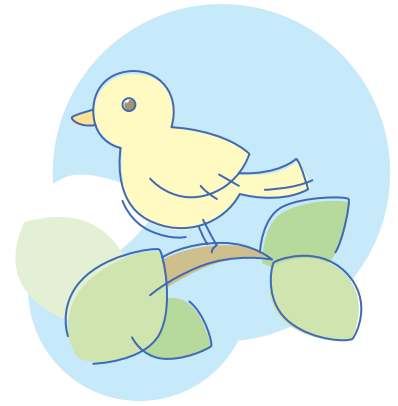
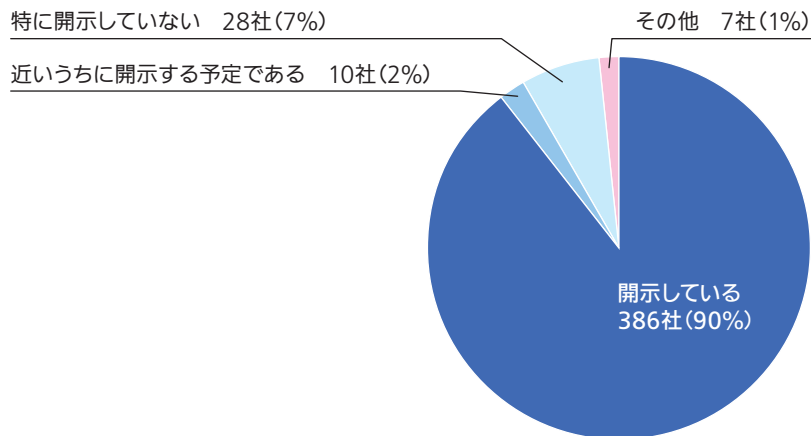
近いうちに実施する予定である 12社(3%)



※()内の%は、本設問への回答企業数[435社]に対する回答者数の割合

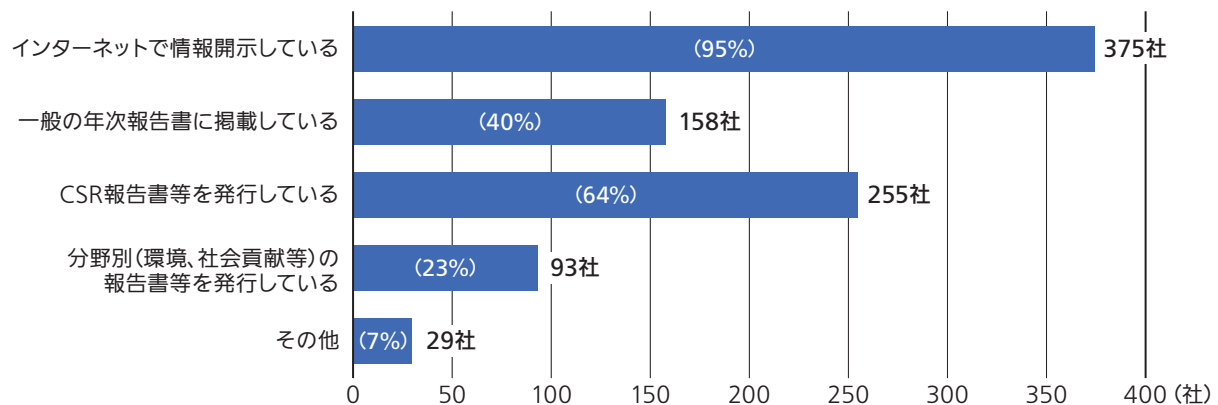
社団法人 日本経済団体連合会 企業行動委員会 2009年9月発行
「CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート結果」

●貴社のCSRへの取組に関する情報を開示していますか。



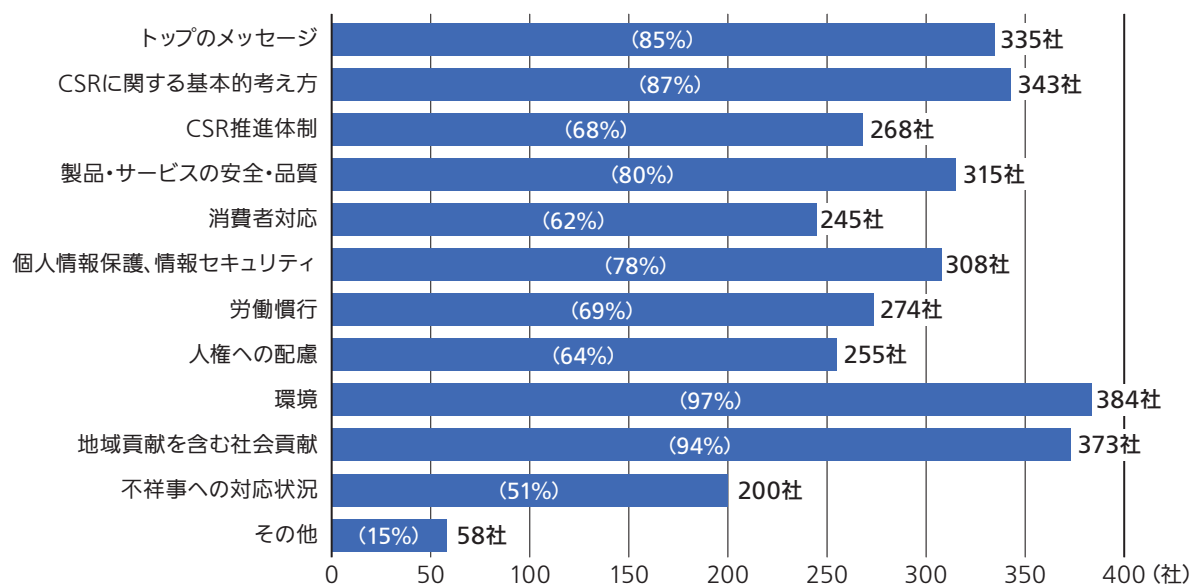
※()内の%は、本設問への回答企業数[431社]に対する回答社数の割合

●CSRへの取組に関する情報はどのような形で開示していますか。



※()内の%は、CSRの情報を<開示している><近いうちに開示する予定である>と回答した[396社]に対する回答社数の割合

●CSRとして情報開示している項目を選択してください。



※()内の%は、CSRの情報を<開示している><近いうちに開示する予定である>と回答した[396社]に対する回答社数の割合

3 「人権の視点」を取り入れた企業経営とは

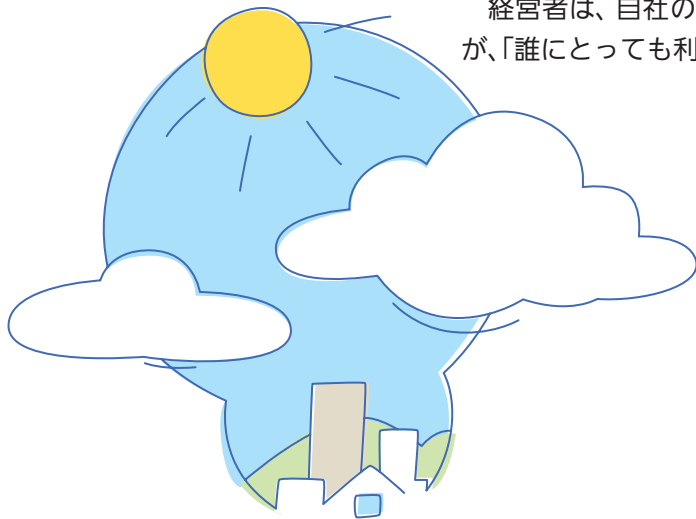
Ⅱ 人権に配慮した企業活動を

新しい市場の開拓にもつながる

一人ひとりの人権が尊重されるためには、障害があっても、子どもがいなくても、言葉や文化が違ってても、誰もが安全・安心・快適に暮らすことができ、また、社会参加できるような生活環

境が築かれることが大切です。このような生活環境を築くためにも、企業の役割は重要です。企業が提供する商品やサービスは市民の日々の暮らしに欠かせないものだからです。

経営者は、自社の商品やサービスが、「誰にとっても利用しやすいもの



になっているのかどうか」を、改めて見直してみることが必要です。

例えば、手話や筆談ができる従業員の配置や、店舗全体のバリアフリー化などが考えられます。既に大きな活字を用いた出版物や、操作が簡単な電気製品、ユニバーサルデザインを取り入れた商品など、業種を問わず、様々な商品を開発・提供している企業もあります。

企業が様々な人の立場に立って考え配慮をすることで、今までにない商品やサービスを開発提供することが可能になります。

企業活動を「人権の視点」から捉えようと、自ずとその企業の市場が広がるばかりか、これまで想定もしていなかったような、全く新しい市場の開拓にもつながるのではないのでしょうか。

Ⅲ あらゆる社内研修に人権の視点を

継続することが大切

企業における人権研修は、経営層を含めた従業員全員の、人権に対する認識を深め、それを日々の業務に反映させ、あらゆる人々に配慮した企業活動を展開することを目的にしています。つまり、豊かな人間性を育むことで、お互いを人として尊重し合い、相手の立場に立って考え、人権に配慮した行動が取れるようになることが大切です。ですから、「正解」

や「不正解」などという、二者択一の答えがあるわけではなく、その方法も様々です。

例えば、外部の研修会への参加、講師を招いての講演会やビデオ鑑賞やグループでの話し合い、経営者が体験した人権に関する話を朝礼で話題にすることなどが考えられます。また、業務の中で、あるいは家庭や地域の生活の中で、自分が出会った身近

な事柄などを共有することで、人権について考えるヒントを見つけることができれば、それも一つの「研修」と言えるのではないのでしょうか。

人権研修は、企業の規模や状況などそれぞれの企業の実情に即して、まずは、できることから始めること、そして何よりも、継続して実施することが大切です。



法律一覧

●各法律の最終改正は、2010(平成22)年末時点のものです。

● p.13 循環型社会形成推進基本法

正式名称 同上
2000(平成12)年公布、最終改正同年公布
参考サイト 総務省「法令データ提供システム」
<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi/>

● p.13 建設リサイクル法

正式名称 建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律
2000(平成12)年公布、
最終改正2004(平成16)年公布
参考サイト 環境省「建設リサイクル関連」
<http://www.env.go.jp/recycle/build/gaiyo.html>

● p.13 自動車リサイクル法

正式名称 使用済自動車の再資源等に関する法律
2002(平成14)年公布、
最終改正2010(平成22)年公布
参考サイト 経済産業省「自動車リサイクル法」
http://www.meti.go.jp/policy/automobile_recycle/index.html

● p.14 個人情報保護法

正式名称 個人情報の保護に関する法律
2003(平成15)年公布、
最終改正2009(平成21)年公布
参考サイト 消費者庁「個人情報の保護」
<http://www.caa.go.jp/seikatsu/kojin/>

● p.16 バリアフリー新法

正式名称 高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律
2006(平成18)年公布、最終改正同年公布
参考サイト 国土交通省「バリアフリー」
<http://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/>

● p.21 労働基準法

正式名称 同上
1947(昭和22)年公布、
最終改正2008(平成20)年公布
参考サイト 総務省「法令データ提供システム」
<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi/>

● p.21 男女共同参画社会基本法

正式名称 同上
1999(平成11)年公布、最終改正同年公布
参考サイト 内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会基本法」
<http://www.gender.go.jp/9906kihonhou.html>

● p.21 育児・介護休業法

正式名称 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
1995(平成7)年公布、
最終改正2010(平成22)年公布
参考サイト 厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/>

● p.23 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律

正式名称 同上
雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部改正2007年(平成19)年公布
参考サイト 厚生労働省「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部改正について」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other16/index.html>



「CSR」で会社が変わる、社会が変わる

経営者向け・企業における人権啓発

1 人を大切にする企業が伸びる

- I 求められるCSR
- II グローバル化の中で重要性を増すCSR
- III 国内で高まるCSRへの関心
- IV CSRのカギは人権尊重

2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

- I コンプライアンスが基本
- II 環境対策
- III 情報管理の徹底
- IV 人を大切にする商品開発・事業展開
- V 企業の社会貢献
- VI 従業員等企業を取り巻く人々の人権尊重
- VII 国際社会との関わりでも人権が問われる

3 「人権の視点」を取り入れた企業経営とは

- I 経営理念で示される企業の姿勢
- II 人権に配慮した企業活動を
- III あらゆる社内研修に人権の視点を

※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。
http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm

経済産業省中小企業庁委託事業

発行：財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1802(代) FAX 03-5777-1803

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



この冊子には環境に配慮した紙を使用しています。
この冊子は印刷上の色彩と活字フォントにおいて、ユニバーサルデザインに留意して作成しております。