



大阪
OSAKA

日時/2008(平成20)年1月31日(木)
13:20 ~ 16:55

会場/ドーンセンター(大阪府大阪市)

・基調講演

「企業の社会的責任(CSR)と人権」

水尾 順一

・事例発表

日新電機株式会社のCSR

日新電機株式会社

わが社のCSRの取り組み — DV被害者の緊急一時保護活動

両備タクシーセンター

**マツダ及びマツダグループにおける
人権擁護活動に就いて**

マツダ株式会社

・パネルディスカッション

東京
TOKYO

日時/2008(平成20)年2月6日(水)
13:20 ~ 16:55

会場/ニッショーホール(東京都港区)

・基調講演

「企業の社会的責任(CSR)と人権」

水尾 順一

・事例発表

ファンケルグループのCSR活動

株式会社ファンケル

障害者との共育 —それが現実だった

株式会社中西

DNPグループのCSR

大日本印刷株式会社

・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

中小企業庁 出版物一覧

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/index.html>

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、発行元までご連絡ください。



企業における
事例発表

大阪会場

Act1/ 日新電機株式会社

Act2/ 両備タクシーセンター

Act3/ マツダ株式会社

東京会場

Act4/ 株式会社ファンケル

Act5/ 株式会社中西

Act6/ 大日本印刷株式会社

Act Now!

行動できる企業を目指して

平成19年度

「企業の社会的責任と人権」 セミナー概要

この冊子は、2007(平成19)年度に大阪と東京で開催された『『企業の社会的責任と人権』セミナー』の概要をまとめたものです。

同セミナーは、経済産業省中小企業庁が、企業における人権啓発等の取り組みを支援するため、CSR(企業の社会的責任)や人権啓発の具体的な事例を紹介し、各企業が今後取り組んでいく上での参考に資することを目的に、毎年実施しています。

この冊子を「Act Now!—今すぐ行動を—」

と名づけました。さまざまな分野で企業の社会的責任が問われ、人権への配慮が求められる今日、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の役に立ち、活用していただけることを願っています。



**Act
Now!**

目次 Contents

4	基調講演 (大阪会場/東京会場) 「企業の社会的責任(CSR)と人権」 水尾順一 <small>東京工業大学特任教授、駿河台大学教授・経済研究所長、 CSRイニシアチブ委員会代表</small>
事例発表 (Act/1~3: 大阪会場、Act/4~6: 東京会場)	
6	Act/1 社員相互の信頼を築いてCSRを推進 日新電機株式会社
8	Act/2 地域を守るタクシー 両備タクシーセンター
10	Act/3 人権尊重のリーダーカンパニーへ! マツダ株式会社
14	Act/4 ステークホルダー全員に笑顔を 株式会社ファンケル
16	Act/5 障害者と共に働き、共に成長を 株式会社中西
18	Act/6 目指すは社会、企業、社員のWin-Win-Win。 大日本印刷株式会社
パネルディスカッション	
12	大阪会場 人権の意識と組織倫理を根づかせるために
20	東京会場 人権を核としたCSRの原点は相手を思いやる心
22	セミナー参加者の声
23	過去のセミナー概要パンフレット

※肩書きおよび企業の概要等は特に断りのない限りセミナー発表当時のものです。
※文中の障害者の「害」「がい」の表記は、発言者の意図に従いました。

今日は4つのお話をします。まず、CSRとは何かということ。第2は、その根幹になるコンプライアンス（法令遵守）について。第3は、人権と労働について。最後に、CSRと人権の取り組みを誰が進めるかということを考えます。

CSRは企業と社会の持続的発展のための取り組み

CSRについては、いろいろな説明や定義がされていますが、私は次のよう

に定義しています。

まず、企業と社会が一体になった持続可能な発展が第一です。そのために、何をさておき法令を遵守し不祥事を予防すること。不祥事があったのでは元も子もありません。企業だけではなく自治体、行政も同じです。その上で、経済・社会・環境のトリプル・ボトムライン^(※1)に貢献していくこととなります。

そして、その過程をいわゆる社員や



水尾 順一

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

基調講演

「企業の社会的責任(CSR)と人権」

企業人が忘れてはならないCSRと人権の4つのポイント



一般の市民の人たち、そういったステーク・ホルダー（利害関係者）の人びとと一緒に進めること。これをステークホルダー・エンゲージメント（参画）と言います。

CSRの大前提となるコンプライアンス（法的責任）は制度的義務で、その上にCSRの主体的な取り組みの責任が生じると考えてください。例えば環境に重点を置く会社は、コンプライアンスに加えて環境保護の取り組みもするでしょう。しかし、法的責任をおろそかにして社会貢献活動だけをCSRというのはあり得ないのです。

大前提として、法律の遵守や納税などの義務を果たすことがコンプライアンスの要件

私も企業人でしたが、企業は売り上げ・利益を出さなければいけません。しっかり売って、沢山稼いで、社員に給料を払い、地域に税金を払う。これが企業の一番大きな社会的責任です。その支払った税金の中から、国家や地方行政が福祉を考えるわけです。

現代では、それだけではなく、企業は、主体的な取り組みの中で、経済や社会、環境問題を考えながらやっていかねばなりません。ただし、大前提として法的責任があります。それがコンプライアンスです。

だから、CSRは社会貢献活動だけではありません。「うちの会社はCSRなんてとてもとても」そんなことを言われる経営者がいましたが、大きな誤解です。法的責任、経済的責任というバックボーンになる活動があってこそそのCSRです。先ほど大前提に、コンプライアンスがあると言いましたが、その中に人権も入ります。人権は、日本の企業が現在最も積極的に取り組まなければいけない課題といえます。

日本において企業が特に考えるべき人権の課題とは？

さて、社内ではすべての社員が楽し

く仕事ができることが大切です。嫌な思いなどせずに、みんなと仲良く、笑顔で話のできる会社や組織にならなければいけません。そのためには、人権が基本なのです。

日本企業では、人権を考えるとときに3つの課題があるといわれます。一つはハラスメント、いじめです。二つ目は、サービス残業や職場でのコミュニケーション不全が引き起こすメンタルヘルスの問題があります。これは、最近の大きなテーマです。三つ目は、男女共同参画の問題。男性と女性がともに働くということです。

まず第1のパワハラ、いじめの問題。夜飲みについて無理やり酒を飲ませるのはアルコール・ハラスメントです。セクハラはもちろんあってはなりません。いろんなハラスメントがありますが、パワハラを防ぐためには、リーダーが部下をしかる場合には、底辺に愛情をもって、部下を育てる気持ちがないといけません。ふだんは優しく、そして仕事は厳しくが肝要です。組織には、部下を支援し、人を育てる部下支援のリーダーシップが必要です。

アメリカではサーバント・リーダーシップという概念があります。サーバントというのは直訳すると奉仕をするという意味です。社長も役員も管理職も、現場の人たちが働きやすいように、どうやって彼らをサポートし育てるか、常に考えることが大事です。

これができる会社は、第一線の社員が上ばかり見て仕事をするヒラメ人間にはなりません。お客様のために何ができるかに積極的にエネルギーを注ぐことができるので、顧客満足（CS）につながります。ということは、CSの大前提に従業員満足（ES）がないとだめなのです。それが一体になって初めて、他者を支援するリーダーシップという概念につながってきます。

第2はメンタルヘルスの問題です。これは現代の病で、ITにも原因があります。皆さんは、メールで仕事をされるでしょう。多い人は、1日に150から200通のメールが来て、そのメールの処理に追われ、自分の工夫やアイデア

を考える仕事はその後になってしまう。しかも便利ですから、すぐそこまで足を運んで打ち合わせにいけばいいものをメールですませてしまう。でもメールは意外に時間がかかるので、ますます追い詰められてしまいます。こうして対話がなくなって、コミュニケーション不全になる。こんな状況で精神的なストレスがたまるという人が増えてきました。そうならないために、もっとお互いにコミュニケーションをとりながら、風通しのよい職場のありかたを考えていかなければいけないのです。風通しがよい職場とは、自由に物が言えて、それをみんながちゃんと聞き、お互いに考えていることを共有できるということです。

三つ目の課題は、男女共同参画です。次世代育成支援対策推進法を中心としたワークライフバランスの課題とあわせて、考えなければいけません。昔は、「女性はお茶くみ、コピー」というような風潮がありましたが、今は違います。一緒になって仕事をするための福利厚生や働き方の支援も、組織が考えるべき課題です。働きやすい体制、育児休業や育児時間はどう確保すればいいかなどを一緒に考えていく必要があります。

他にも、ガラスの（ように見えない）天井の問題もあります。女性はここから上に昇進できないというようなことは論外です。女性の管理職比率は大企業で日本は8.9%ですが、アメリカは45.9%です。（ILO資料、2004年より）同じ人間でありながら、どうしてこんなに違うのでしょうか。

社会に目を向けて組織のみんなが一緒になって進めるのがCSR

最後に、CSRの推進体制、成功の秘訣についてお話ししたいと思います。人権を進める上でだれが核になってやっていくか。キーマンは社長ではなく、現場の社員と言えます。社員が自分たちの人権・労働のことを考え、そして中核になって社会に提言をして

CSRの活動を進めていくという草の根のCSRが大事です。それが現場を巻き込んで仲間たちと一緒に進めるコンプライアンスであり、CSRであり、あるいは人権問題の解決となるのです。

組織内に人権問題などの担当者は必要ですが、その人だけが一生懸命で、他の社員が単に受動的になってしまったら、大間違いです。現場の仲間たちと一緒に進める体制をつくること、これが活動の核になってきます。

常に目に触れるコミュニケーション啓発活動のツールも活用してはどうでしょうか。社内のポストイットやメモ用紙にヘルプラインの電話番号が印刷されていて、「何かあったらいつでも相談してください」と書いてあり、仕事の中でこういうものに目が触れる。これがコミュニケーションです。ホットライン、ヘルプラインはさまざまな企業が設置しています。その目的は不祥事をなくすることもそうですが、それ以上に、お互いに自由に物が言える、すばらしい会社にあることにあります。不祥事や事件が起きる前に相談する意味で、ヘルプラインを使ってほしいし、そういう組織になっていけばいいと思います。

CSRと人権の問題では、社員は社会に対して取り組みを推進する主体としての側面と、会社のステークホルダーという客体としての側面を持っています。その意味で社員である彼女らの目線が大事です。また本社の人間だけが進めるのではだめです。

常に現場の社員とコミュニケーションをとり、メンバーに入ってもらい、一緒に進めること。これがCSRの目線です。現場の社員の理解と納得を得て、一体になって進めることがなによりも大事です。

CSRは「目線は社員、視点は社会」です。また、社員は一市民でもあります。そんな意味でCSRの輪を広げられることを、社員と一緒に、ぜひお考えいただければと思います。

ご清聴ありがとうございました。

1 Triple Bottom Line: 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。