

令和元年度 CSR (企業の社会的責任) と人権

セミナー概要

～企業価値の向上につながるCSR先進事例～



令和元年度 CSR(企業の社会的責任)と人権 セミナー概要

は じ め に

現代に生きる私たちは、多くの人が企業に所属し、生活の糧を得て、企業が提供する製品やサービスを楽しんでいます。また、ICT（情報通信技術）の発展や経済活動のグローバル化に伴い、企業活動が社会に及ぼす影響は地球規模で拡大の一途を辿っています。

2016 年から国連が取り組んでいる「持続可能な開発目標（SDGs = Sustainable Development Goals）」に対して、日本でも、政府とともに民間企業等の大きな関心が集まっています。持続可能なより良い社会を目指して、貧困、飢餓の克服、環境問題、ジェンダーなど 17 の目標が設定されており、2030 年までの目標達成に向けて、企業も社会を構成する一員（企業市民）としての責任を果たすことを求められており、あらゆる面で人権にも配慮した取組が重要視されています。

女性、外国人、高齢者等様々な人の人権を尊重し、多様な価値観、経験を有する者が相互に協力しつつ、一人一人の能力を最大限に発揮していくことは、企業の競争力を強化する上でも肝要です。人権尊重の配慮が行き届いた職場では、生産性の向上、人材確保、企業の社会的評価の高まりにつながるなど、企業の経済活動に大きく影響する例が数多く報告されています。

本パンフレットは、経済産業省中小企業庁の委託事業として、令和元年度に大阪、千葉、宮崎の3会場で開催した CSR（企業の社会的責任）と人権セミナーの内容を取りまとめたものです。このセミナーは、経済産業省中小企業庁が、企業や社内における CSR（Corporate Social Responsibility）や人権課題等の人権意識の向上を図ることを目的に、有識者による基調講演と、これらの課題に積極的に取り組んでいる企業の具体的な実践事例を紹介しています。

本パンフレットが皆様の職場における人権啓発や CSR 活動、よりよい企業活動や職場環境、そして社会づくりの一助となれば幸いです。

CONTENTS 目 次

大阪会場

基調講演	明るい会社、イキイキと働ける会社が業績向上のポイント 水尾 順一 MIZUO コンプライアンス & ガバナンス研究所代表 駿河台大学名誉教授・博士（経営学）	03
事例発表	1 障害者雇用 有限会社奥進システム	05
	2 『ワークライフバランス』と企業価値の向上 三共精機株式会社	07
パネルディスカッション	目線は従業員に ワークライフバランスも SDGs も従業員のためにある	09

千葉会場

基調講演	CSR と人権 影山 摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授 横浜市立大学 CSR センター長	11
事例発表	1 大橋運輸の取組について 大橋運輸株式会社	13
	2 太陽住建の取組について 株式会社太陽住建	15
パネルディスカッション	経営者がぶれず、本気であることが分れば、 従業員は応援してくれる	17

宮崎会場

基調講演	CSR と人権 ～地域から信頼される持続可能な経営を目指して～ 田村 太郎 一般社団法人ダイバーシティ研究所代表理事	19
事例発表	1 女性力はビジネスになる！ ～人間中心の「女性ならではの経営」～ 有限会社ゼムケンサービス	21
	2 モノ作りからコト作りへの進め方 徳永陶磁器株式会社	23
パネルディスカッション	従業員満足度の高い会社になること それは中小経営にとってとても大事なポイントです	25
セミナー参加者の声		27
CSR 関連キーワード		28
CSR（企業の社会的責任）・人権啓発パンフレット・DVD の御案内		30

基調講演

明るい会社、 イキイキと働ける会社が 業績向上のポイント

人権デュー・ディリジェンスを 念頭に置いた活動が求められている



MIZUO コンプライアンス &
ガバナンス研究所代表、
駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
水尾 順一

あらゆる組織に必要な CSR イコール社会貢献活動 じゃない

いろんな所で CSR の話をしていますが、あるときこんな質問を受けました。「あらゆる組織に社会的責任が求められるということは、夫婦の間でも当然そうなんですね」と。すごいですね、おっしゃるとおりなんです。2人以上になったらこれはもう組織ですから、夫婦の間にももちろん社会的責任が発生します。

このように社会的責任はあらゆる組織に必要なのですが、中には誤解されている人もいます。最近はまだ聞かれなくなりましたが、こんなことをいう経営者がいます。「CSRなんてとてもとても。わが社はまだそんなレベルじゃないですよ」と。

その言葉を聞いたとき、私は違和感を覚えました。なぜならその経営者は、CSR = 社会貢献活動という狭い認識に立って話をしているからです。法的責任とか経済的責任のことを全く除外し、CSR の一つの側面である社会貢献活動だけを頭に描いている。こんな人が今でもいます。

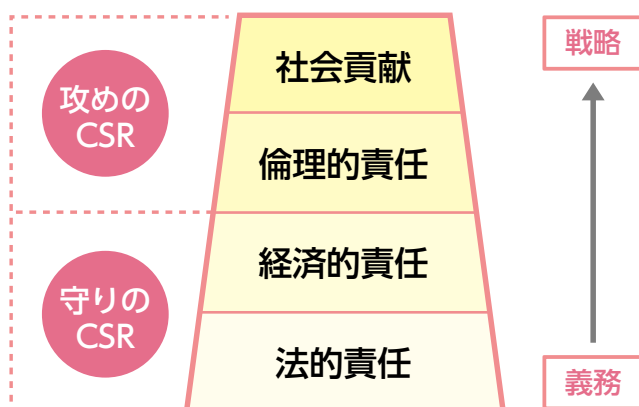
そうかと思えば、社会貢献活動に積極的に取り組んでいる企業なのに、社内のあちこちでハラスメントが起きていたり、データの不正書き換えや虚偽の申告が日常的に行われていたりする企業もあります。こういう企業に CSR を語る資格はありません。

CSR というのは下から積み上げていくもの。たとえ不祥事を起こした会社であったとしても、まずは不祥事をピシッと抑えて社会からいい会社だねと思われるようにすること。そして地域社会に税金を払い、きちっと経済的責任を果たす。これだけでもいいんです。会社はいい方向に向かっていきます。

生き生きと楽しく働くには 人権デュー・ディリジェンスが 重要

SDGs（持続可能な開発目標）の中でも人権は極めて大きなテーマになっています。国際連合は SDGs について、「全ての国々に普遍的に適用されるこれら新たな目標に基づき、

● CSR の 4 段階



●人権デュー・ディリジェンス

人権侵害を起こさない

仮に起きても…

直ちに解決できるよう事前の**仕組み**を作っておく

企業活動による人権への悪影響を特定し、
防止し、軽減し、そして対処の方法を考える

PDCA

Plan (計画) **Do** (実行) **Check** (評価) **Action** (見直しと改善)

今後 15 年、誰も置き去りにしないことを確保しながら、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処するための取り組みを進める」と宣言しました。日本では経団連が「Society 5.0」を標榜してこれに取り組んでいくことを決めるなど、全国的にさまざまな取組が始まっています。

人権について語る上で、押さえておきたい大事な言葉があります。平成 20 年、ハーバード大学のジョン・ラギー教授は言いました。重要なのは「人権デュー・ディリジェンス（将来の悪影響の回避・軽減のための積極的行動）」だと。まず人権侵害を起こさないこと。起こしたとしても大きくならないよう尽力すること。直ちに解消できるよう、事前の仕組みをつくっておくこと。今後は企業においても、こうした人権のデュー・ディリジェンスを常に頭に置いて活動していかなければなりません。

どこまでこれがなされているのか。今、世界の NGO そして世界の人々が日本の企業に目を向けています。今こそ、企業活動による人権への悪影響を特定し、防止し、軽減し、そして対処の方法を考える、そのための PDCA（Plan＝計画・Do＝実行・Check＝評価・Action＝改善）を事前に定めておくことが大事なのです。

世界的な動向で、すでにイギリスでは平成 27 年、オーストラリアで

は平成 30 年、「現代奴隷法」が制定されました。フランスでは平成 29 年に「人権デュー・ディリジェンス法」が制定されました。日本企業でもリコーや ANA、日立製作所など、グローバル企業での取組が進んでいます。組織の中で活力を高めてみんなが生き生きと楽しく

仕事ができるという意味では、この人権デュー・ディリジェンスというのは極めて重要なのです。

そのためには全てのステークホルダー（顧客（消費者）、従業員、株主、債権者、取引先、地域社会等）に対して共感（Sympathy）をもつことが大事です。『国富論』で有名な経済学者のアダム・スミスはこれを、「多様な価値を認め合う」とことと表現しました。彼は『道徳感情論』という本の中で、国家が繁栄するには、お互いの Sympathy＝共感することが大事と強調しています。

CSR、そして人権への取組を進めるのは社員

例えば女性がイキイキと働き、頑張っている会社は、必ず業績が良くなります。仮に今、かなり厳しいといわれていても、女性の活躍の場が増えていくことで、みんなの活力が湧いてきます。

あるところで、「社内の人権意識が高まることによる効果には、どんなことがありますか」とアンケートをとりました。すると、まず人権侵害の防止。2つ目が CSR の推進。3つ目は社会的イメージの向上でした。

人を育てる。当然のことながら人権を大事にして人を育てていく。ハラスメントのない会社という以上に、もっともっと部下を支援する、そう

いう会社が本当にこれから生き残っていくと思います。

平成 31 年の 3 月から「内部通報制度認証」がスタートしました。まずはうちの会社の内部通報のラインはきちっと機能していますよということで、自己認証の申請ができます。労使関係、労務関係、公正取引、会計の問題など、いろいろなところで認証マークを申請して取得が可能です。そういう会社に対しては WCMS（Whistleblowing Compliance Management System）マークが与えられ、使うことができます。

そして、2～3 年後（予定）、今度は「第三者認証」が始まります。このマークを見た消費者は「いい会社だな」と思い、取引先も安心して取引ができるようになります。株主や投資家も「信頼のできる会社」だと安心する。さらには、マスコミや学生が「就職するんだったらこんな会社がいいね」となり、リクルート効果にもつながります。

最期にいつも言うのですが、CSR そして人権への取組を進めるのは誰なのか。最前線で頑張るのは従業員です。彼ら、彼女たち現場の人たちが理解と納得をしてくれなければできません。我々が SDGs を進める上においては現場の参画ということを考えていかなければいけない。目線は従業員であり、そして、視点は社会ということを常に考えながらやっていくことが大事だと思います。

column

洗髪中に目をつぶっていてもシャンプーとリンスの区別ができるようボトルに刻みを入れ特許を取得しながらも、それを開放し業界水準に広げたユニバーサルデザインの先駆ともいえる好例、人気スポーツ用品メーカーが国外のサプライチェーンにおける児童労働が発覚し厳しいパッシングを受けた例など CSR を理解し易くするための具体事例が示された。

事例

1

障害者雇用

目指してきたのは、働きやすい職場づくり

- POINT** >> ● 社員 12 人中 10 人が障害者
 ● 在宅勤務や変形労働時間制の導入
 ● 働きやすい職場づくりは“従業員目線”で



奥脇 学

有限会社奥進システム 代表取締役

有限会社奥進システム

U R L / <http://www.okushin.co.jp>本 社 / 大阪府大阪市中央区鍵屋町
2-24 イチクラビル 4 F

代 表 者 / 奥脇 学

創 業 / 平成 12 年 2 月

従業員数 / 12 名

事業内容 / ソフトウェア開発

本業の傍ら社会のためになることを「ついでに」やる感覚

当社の業務は、ウェブ技術を利用した業務管理システムの開発です。作っているのは主に中小企業の受発注管理システム、在庫管理システム、EC サイトやウェブサイト制作も手掛けています。

私たちの CSR への取組は、経営の基本理念にあるところの「進取」「自立」「奉仕」の精神の、特に「奉仕」の部分を実現したものといえます。平易な表現をすると、経営活動を行なう上で、社会に対しては「ついでに」という意識をもって積極的に取り組んでいくこと。

それが本業の傍らできることでなおかつ社会のためになるものならば、「ついでにやってみえ」という感覚です。それが私たちの CSR の取組の第一歩。最初から CSR をやろうとしているのではなく、「ついでに」という感じでやったものが、結果的に CSR の取組として皆さんに評価していただいている気がします。

たとえば、インターネット上で制作・印刷できる「サポートブック」の開発は、発達障害のある従業員の能力をどうすれば最大限に引き出せるかを考えた末に導き出したツールです。これはもう本当についでに作ったものですが、今、3000 人ぐらいの人に無料で提供しています。

「SPIS」は、就労定着のためのコミュニケーションを促進するツール。これも、障害のある従業員にできるだけ長く働いてもらおうと考え出したツールで、今では障害者雇用に積極的な NPO 法人や、内閣官房でも使われているそうです。

従業員 12 人中 10 人が障害者
障害者雇用率は 110%を超える!?

当社は、私を入れてみんなで 12 人の本当に小さい会社です。その中で障害のある方が 10 名います。身体障害が 3 名、精神障害が 4 名、発達障害が 3 名という内訳になります。例えば身体障害の人は、頸椎の 5 番目から 6 番目が折れていて、首から下が全く動かない状態です。当然、指でキーボードをたたくことができません。しかし、グローブとノック式の消しゴムを使い、キーボードとマウスではなくトラックボールを使うことで、パソコン入力を可能にしています。

18 歳まで普通に高校生として暮らしていましたが、事故に遭って、今の電動車いすユーザーになった人もいます。あるいは、右手が全然動かない人、週 3 日オーバーナイト透析を受けている内部障害の人もあります。この人はそれでも 8 時間フルで働くとても頑張り屋のお母さんです。



●役員 2 名、従業員 10 名の会社、10 名が障害のある人

 身体障害者 1 級 (頸椎損傷) 入社 14 年目	 身体障害者 1 級 (頸椎損傷) 入社 13 年目 (役員)	 身体障害者 1 級 (じん臓) 入社 10 年目	 精神障害 2 級 (非定型精神病) 入社 9 年目	 精神障害 2 級 (広汎性発達障害) 入社 5 年目
 精神障害 2 級 (広汎性発達障害) 入社 3 年目	 精神障害 2 級 (広汎性発達障害) 入社 3 年目	 精神障害 2 級 (双極性障害) 入社 2 年目	 精神障害 3 級 (不安障害) 入社 1 年目	 精神障害 3 級 (双極性障害) 入社 1 年目

精神障害のある人もいます。色々あって措置入院までしましたが、入社してかれこれ 9 年目になります。発達障害がある人も多くいます。

こういう人たちと私は一緒に会社をやっています。障害者雇用率でいえば、重度の 3 人はダブルカウントになるので雇用率は 110% を超えます。

こういう会社なので、よく障害者雇用をテーマにお話させていただく機会があります。その際、私が必ず言うのは、障害者雇用を頑張ってやっていこうというような意識は全くないのです。障害のある彼らに気持ちよく働いてもらおう、できるだけ長く勤めてもらおうと工夫した結果、障害のある従業員が定着して今のような比率になったということです。

働きやすい職場にしよう——これは、私が平成 12 年に創業したときからのポリシーです。それまでは、ある大企業の子会社で、残業 200 時間は当たり前の世界で働いてきました。ずっと単身赴任で、たまに家に帰ると子どもが怖がって泣くというパターンですね。仕事はやりがいがあったのですが、こんなことで人生いいのだろうか、一念発起して立ち上げた会社です。その時からずっと、時間と場所に縛られない働き方、働きやすい職場づくりを目指して 20 年やってきました。

働きやすい職場づくりの基本は就業規則の整備にある

当社では、在宅勤務が可能です。身体障害のある人たちは週 2 回、調子が悪ければずっと在宅もあり得ます。この制度を利用しているのが障害者 4 名とシングルマザー 1 名。残業は会社立ち上げ時から原則禁止にしています。やればできますよ。

働きやすい職場づくりの基本は就業規則の整備です。例えば「変形労働時間制」や「時間単位の有給取得」、「短時間勤務制度」などを設けています。この変形労働時間というのは、うちは 8 時半から 5 時半までの 8 時間勤務なのですが、ある精神障害の人は、7 時半に来て毎日 9 時間働きます。8 日たったらずし息抜き、休憩として休みますというようなことができます。

うちの会社では日常的に職場実習を受け入れています。発達障害、精神障害者、知的障害者、就労困難者、ニート、引きこもり、大学生、そして外国人ですね。そんな形で受け入れていくうちに、うちの会社に入りたいという人が増えてきたのが本当のところ。何度も言うように、障害者雇用を促進しよう、頑張ろうとやっているわけではありません。突き詰めていくと、働きやすい職場づくりをベースにやってきた結果、障

害のある従業員が定着した会社という理解が正しいと思います。

やはり従業員が働きやすいと感じるようにならないと意味がありません。

今、ビデオを見ていただいて大変だと思われた方が多いと思いますが、10 年間積み上げてきた結果で、特別なことでは決してないけれども、みんなで一生懸命仕事を回している、他の一般企業と同じようなアウトプット、利益を出すことができるのだと思います。

column

ビデオで紹介された会社風景には、天井から下りてくるケーブルが何本も映っていた。これは電源と LAN のケーブル。上から引くことによって下に床に這わせないですむ。つまり、車いすを阻む段差をなくしバリアフリーを実現するためのアイデアだ。障害者雇用をしている他の会社を見学して早速採り入れたという。障害者雇用においては、合理的配慮に基づいた就労環境の整備が不可欠となる。

「ワークライフバランス」と企業価値の向上

給与体系や営業戦略を見直し サステナブル（持続可能）な経営を目指す

- POINT** >> ● 残業時間を減らした分だけ基本給が上がる給与制度
● 外国人材、女性、障害者・高齢者の積極採用
● サステナブル経営への挑戦



石川 武

三共精機株式会社 代表取締役社長

三共精機株式会社

U R L / <http://www.sankyo-seiki.com/>
本 社 / 京都府京都市南区吉祥院九条町 49
代 表 者 / 代表取締役社長 石川 武
創 業 / 昭和 23 年 5 月
従業員数 / 70 名
事業内容 / 卸売業・小売業（機械工具専門商社）

残業時間を 30 時間に設定し、 逆算して基本給を上げた

当社は昭和 23 年、ちょうど世界人権宣言が出された年に創業しました。京都市南区に本社があり、滋賀と岡山と名古屋に営業所、2 年前からマレーシアにも進出しました。機械工具の商社で従業員数は約 70 名。そのうち外国人が 5 人、障害のある方が 2 人、女性で子育て支援を受けている方が 4 名、そして高齢者の方もいて、いろいろな方が共に働いています。

機械工具商という商いはやはり営業の力が強いので、従業員の中にも主従関係のようなものができがちです。私が平成 14 年にこの会社に入ったときもそうで、これはまずいなと思いました。営業を強化しようと思うと、営業の人を増やさないといけない。でも、中小企業だからそんなに人は採れません。

そこで、今いる人たちが単に事務をやるだけでなく、営業はもちろん会社の生産性向上に参画できるようになればいいと考え、平成 12 年頃から徐々にパソコンを導入するなどして事務の効率化を図るとともに、従業員の意識を高めるようにしました。

まず、残業を見直し給与体系を一新しました。営業で外回りして帰ってきて伝票を書いて、それからなん

だかんだやっていくと遅くなりますね。大体何時ぐらいに帰ってくるのか聞いてみると 19 時半とか 20 時でした。そこで、月のみなし残業時間を 30 時間とカウントし、そこから逆算して基本給の計算をやり直しました。男性も女性も、営業も事務も全部同じ 1 本の給与体系に統一したのです。

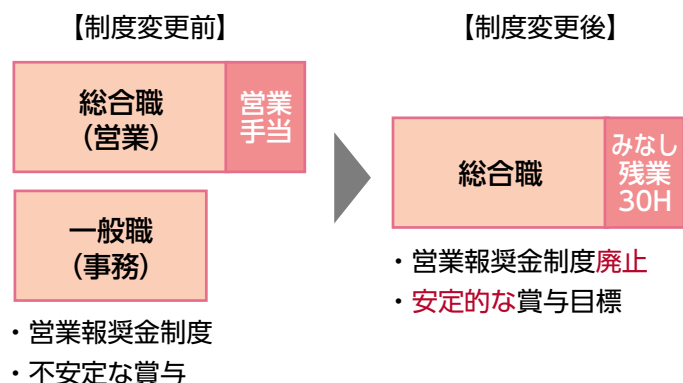
四半期に 1 回やっていた報奨金制度も全部廃止して、その代わり、賞与のところで全部それをストックしました。中の人も外の人も、頑張った時には頑張ったなりにもらえるので、この仕組みに変えて一本化したのが大きかったと思います。これが結果的に、性別、国籍、業務、地域差など関係なく活躍できる土台づくりになりました。外国人雇用を始めたのは平成 21 年から。僕が社長になった年です。

リーマンショックで痛感 サステナブルな 経営がしたい

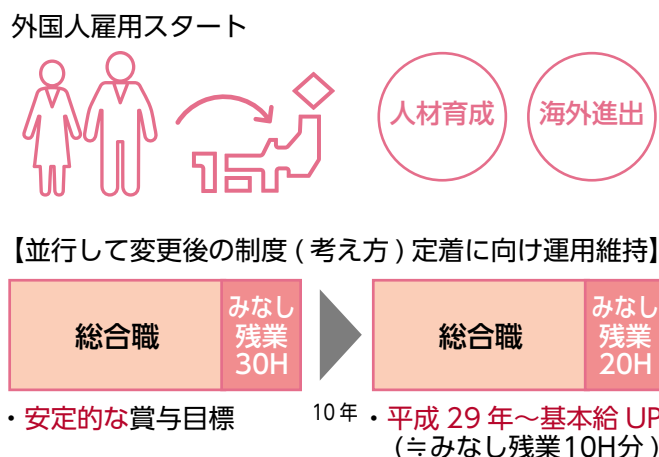
平成 20 年にリーマンショックが起き売上が急降下し、そもそも機械工具商社って必要なのかというところまで突き詰めて考えさせられた結果、私は当社のスタンスを「ものづくりの課題解決」にしていこうと決めました。つまり、三共精機というのは付加価値ではなくて、“介在



●総合職人事考課一本化スタート（平成 19 年～）



●外国人雇用スタート（平成 21 年～）



価値”を提供する企業なんだと。

その後、社内のシステムの入れ替え、海外事業、人材育成などにトライしていきました。とにかく最初はすごくブーイングがありました。特に営業の男性従業員からいろいろ言われました。

営業戦略も大きく変更し、各営業所ごとの管理をやめ、メインのお客様ごとのグループを一つの管理の単位にしていきました。そうすると、おのずと横断的かつハイブリッドな組織にならざるを得ないし、数字の管理も変えていきました。あとは、IT 機器の活用をはじめ、障害者雇用、高齢者雇用、インターンシップや、アルバイトの方の活用そして子育て中のお母さんの支援など、いろいろな手段を講じてきました。平成 27 年には現名古屋支店を開設しました。

われわれが今何を目指しているのかということ、やはりサステナブル（持続可能）な経営をしたいということです。リーマンショックで売り上げはガクンと落ち込みましたが、平成 30 年、令和元年にはそれまでの最高の売り上げを更新できました。それは良かったのですが、持続的にやっていけるようなことは何なのかと考えたのです。先ほど水尾先生も言われたように、従業員が自分たちでこうだね、ああだねと課題を考えて出していくことなのだろう

と思っています。

残業時間月平均 3 時間 「健康経営優良法人」に

残業時間の話も、もともと 30 時間みなしでやっていたものを 20 時間にして、さらに 10 時間にして、その代わりいろいろな情報の共有や連携できる力を強化していきました。今までみなし残業でやってきた分を減らせば減らすほど、基本給が上がる仕組みにしたのです。

加えて今年の春からは、基本給を全部、見直して、フレックスタイムも導入した結果、今、月の残業時間が全員平均で 2.5 時間とか 3 時間ぐらいになりました。並行して退職金制度や保険制度もある程度整えた結果、平成 30 年には何と「健康経営優良法人」の認定を頂きました。今、65 歳まで引き上げるための定年制度設計をしているところです。

このような取組の成果といいますか、最近は採用の場面で面白いことが起きています。採用活動が難しいのはどこも同じなのですが、やはり多様化が進んでいます。時間外労働が少ないからいい、外国人を活用しているところがいいといったことを転職の面接の中で応募者言ってくれたりします。先月、実は広島で講演をやらせてもらう機会がありまして、その講演を見てわざわざ広島か

らうちの会社に就職の募集で来てくれた人もいました。そういうところがすごく変わってきたと思います。

昔は本当に物を売ることが仕事だったのですが、外勤、内勤を問わず、また海外の人でも、インターネットを活用して販路を広げることでお客様のニーズにに応じていけたらいいということになりました。

不足することを IT を活用したり学生にやってもらったりしながら、従業員が自主的に CSR 活動を担うようになっています。

column

100 年企業が珍しくない京都では、創業 71 年の歴史をもつ三共精機もとりわけ古い企業とは呼ばないが、地域性と、日本の高度経済成長を支えた、どちらかと言えば男社会が色濃く残る業界の中での CSR。日本のローカル企業の多くが抱えている問題を浮き彫りにし、制度改革・意識改革を進め、それが従業員に浸透していった様子は、多くの企業にとって改革のヒントとなった。

パネル
ディスカッション

目線は従業員に ワークライフバランスも SDGs も従業員のためにある

コーディネーター



水尾 順一

MIZUO コンプライアンス
& ガバナンス研究所代表、
駿河台大学名誉教授・博士
(経営学)

パネリスト



奥脇 学

有限会社奥進システム
代表取締役



石川 武

三共精機株式会社
代表取締役社長

SDGs は必須課題 採用のためにも必要

水尾 障害のある方の雇用方法について、例えばハローワークやC-STEP(一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター)等の紹介でしょうか。どのようにして雇用を進めていかれたのか、奥脇さんお話しいただけますか。

奥脇 障害ある従業員の10人のうち1人を除いて、全て、実習から雇用に結びついています。実習にはいろいろな所から来るのですが、一番多いのが福祉施設。中でも就労移行支援事業所という施設があって、ここは障害のある人を2年間訓練して、2年の間に企業に就労させるといような施設で、大阪に300あります。そこからが一番多く、あとは職業訓練施設からです。

水尾 ワークライフバランスについて経営者側に取り組む意欲が見られない場合どうすればいいかというご質問です。

石川 昔は、ISOにしても、お客様の方から、サプライチェーン全体で認証取得してほしいという話があり、自社だけでなくその取引先も無理やり取得させるといった時代がありましたね。今は時代が違います、SDGsに関して言うと、全部内部のことに関係してくるので、しっかり取り組まないと多分採用ができなくなってくると思います。なぜかというと、それは従業員に関することだからです。本気でSDGsに取り組まないと内部から崩れていってし

まう。そうすると、外部に仕事があってもそれを得ることができなくなってしまいます。

水尾 そうですね。競争に負けてしまいますね。

石川 うちの機械工具の業界ですけど、どこの業界でも多かれ少なかれ同様です。それを考えたら、SDGsを本気でやらないと意味がない。外部から言われてやるものでもありません。

第三者を介在させ パワハラに気づかせる

水尾 投資家が目を向けてくれなくなるんですね、SDGsに対して遅れている、積極的じゃないとなると。海外進出しようとしたときも必ず足かせになってくる。そういうことを理解してもらわないといけませんね。経営者側に取り組む意欲が見られないなら、取り組む意欲を持ってもらうように上司を説得することです。その人が駄目なら、そのまた上の人に頼んで。必要であれば外部の力を借りるのもいい。

従業員の意識改革に関する質問が来ています。特に年配の方の場合、どのように解決されたのかお聞かせください。

石川 もうひたすら我慢ですね。例えば営業はそんなんやったらモチベーションが落ちるとか、ブーブー文句を言いながらも、やることはやるんですよ。営業魂じゃないですけど、そこは大丈夫です。ただうちで言うと、内勤の女性が多く、その人



たちの取組姿勢が全然変わってきたし、活躍の場面が増えてきて、その積み重ねで従業員全体の意識が変わっていったということはありませんね。それなりに時間はかかりましたが。

水尾 パワハラを行っている人たちに自らの行動や発言がパワハラだと気付いてもらうためにはどうしたらいいでしょうか。

奥脇 例えば、精神障害のある方やメンタルヘルスにおいて問題を抱えている方は、パワハラに対してすごく敏感です。そういうときは、第三者を入れることを推奨しています。その上司と本人の間にもう一人、人を置き、その人が本人とその上司に向かっていろいろな意見をしたり、やりとりの仲介をする。そうすることでパワハラを行なう人が、こういう言葉遣いをこの人にしたらこう感じるのか、自分の言ってることはパワハラなんだと分かるようになります。

社会課題を共有する仲間を増やしていくことも大切

水尾 最後に、SDGs だけではなく

「サステナブルな経営」を推進していくためのポイントを、特に経営者にはここが大事ですよというアドバイスをお願いしたいと思います。

奥脇 障害のある人に関わると社会課題というものが分かってきて、それに対して企業としてどう行っていくべきかを進めていく段階で仲間がすごく増えてきます。うちの場合は、いくつかの大企業の子会社ととても仲良しになって、それらの企業とノウハウやシステムを共有するケースが多いですね。同じように社会的課題を追求していく仲間を増やしていくことで、サステナブルな経営が可能になるのではないかと思います。

石川 私もそう思います。いろいろと社会課題に取り組んだ結果として、皆様の前でこうやってお話しする機会までいただけている。会社の経営というのは、どういうふうに行っていくか悩まなければ先にあるって、いろいろやっていると、誰かがどこかで見てくださるような気がします。ですから、地道にこつこつやるということでしょうか。

水尾 やはり、経営者に気づいてもらわないといけない。そういう意味で、外部の知識とか意見を採り入れ

ることが大事とされています。昔は考えられなかった事ですが、今は最低2人以上の社外役員を入れなさいと言われています。例えば役員会で、社外取締役あるいは社外監査役といった人達にどんどん意見を出してもらい、それによって経営者を啓発するといったことも大事だと思います。

奥脇 うちも給料体系には結構こだわってきました。TKC（税理士事務所や地方公共団体などに対して情報サービスを提供する会計事務所：本社は栃木県宇都宮市）がやってるようなシステム受託開発業の平均賃金を出そうと、10年ぐらい前に取り組み、1年半かけて人事評価制度をつくりました。それでもやはり毎年、毎年、改善していきながら、360度評価をして給料を決めています。CSRとかをきちんとやろうとしたら、やはり「目線は従業員」でなければならない。社内がうまくいけば、外でもうまくいって、そして社会貢献につながるという感じはしています。

水尾 ありがとうございます。

基調講演

CSRと人権

経営戦略としての CSR
人権擁護なくして企業の存続はない

横浜市立大学都市社会文化研究科教授
横浜市立大学 CSR センター長

影山 摩子弥

CSR に取り組むことで、
企業の利益と社会の利益が
両立する

CSR は企業の社会的責任という言葉に訳されてきました。意味合いとしては、企業が社会の期待やニーズに応えると存続につながるということです。この結果、企業の利益と社会の利益を両立させることができます。

つまり、公害を放置したり、従業員が過労死するまで働かせたりして利益を上げる——これは社会に反するものです。そうでない方がむしろ企業にとってはプラスになる、利益が上がるんだと。これが CSR の考え方です。公害を起こさない方が企業は存続できるので、企業と社会の利益が両立する。そのほうが絶対いい訳なんです。そこで、CSR が注目されてきたわけですね。

CSR を積極的に見るか、消極的に見るか、二とおりあるかと思います。つまり、消極的なほうは不祥事を起こさないためにやりますよ、こういうニュアンスです。不祥事を起こすと何やってんだって怒られますね。そうすると、経営危機に陥ってしまうかもしれない。これを回避するためにやりましょうということで、消極的ですね。

一方、CSR に取り組んでいると、この企業は役に立つ、いい企業だ、環境に優しい車だから買いましょう。ということになります。そうす

ると、お客様や従業員の評価を得て、その企業は存続する訳です。従業員に優しい企業だったら、この企業で働こうかな、こんな企業で働いてみたいなと思われ、退職を防いだり、求職者が集まってくる。これが積極的な CSR です。CSR には両方の側面があるということです。

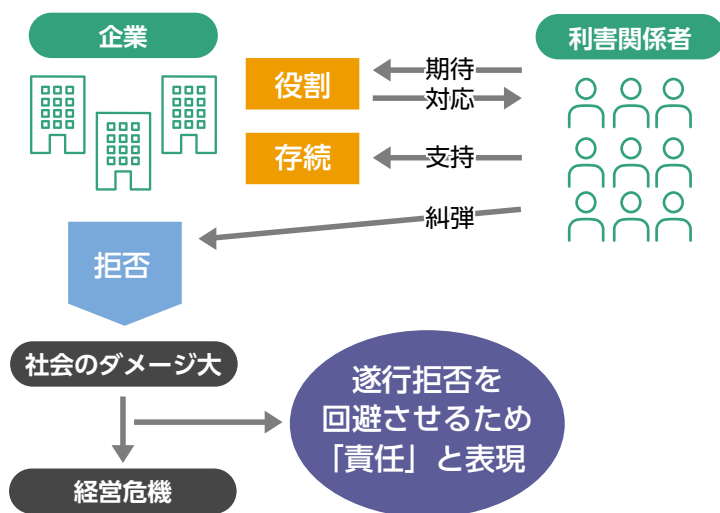
CSR と経営、ビジョンは同じ
社員もまたステークホルダー

時々、中小企業さんにお伺いすると、CSR のビジョンと経営ビジョンを別のもと考えている会社があります。しかし、CSR というのは企業がやらないといけないこと全部に関わってきます。なぜなら、生き残るためにやらねばいけないことが、企業がやるべきことだからです。CSR が経営そのものといわれるのはそこなんです。ですから、CSR のビジョンと経営ビジョンが別々にあるというと、私は違和感を覚えます。

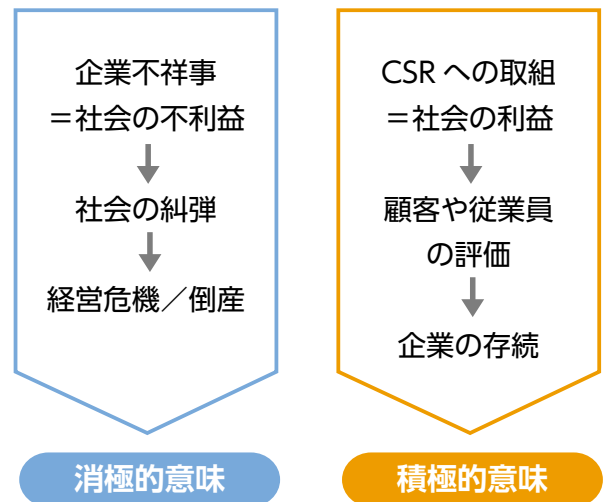
従業員はすごく大事です。従業員に仕事をしてもらうためにはモチベーションを上げなければいけないし、社内の協力も大事です。要するに、従業員もまたステークホルダーなんですね。一方、従業員が行う業務というのは CSR を具体化したものなんです。したがって、人権への取組が CSR だとしたら、現場で人権を守ることがすごく大事なんですね。

経営者がどんなにいいことを語っても、どんなにいい製品を作ってい

● 利害関係者の影響



● CSR に取り組む意義



でも、従業員が現場で不適切に行動していたらこの会社ってそういう会社なのかと思われてしまいます。そして、従業員によって言うことが違ったら、何、この会社ちぐはぐじゃないかってことになるんです。だからこそ、経営理念を現場にきちんと落とし込みましょう。従業員の行動が大事というのはそこなんです。

もうひとつ、CSR 報告書を作るときは、きちんと「統合報告化」を図ってください。とりわけビジネスモデル／価値創造モデルには留意してください。

なぜかという、例えば顧客企業に対して、サプライチェーンマネジメントにきちんと対応している、社会的存在価値がある企業であることをアピールできるからです。さらに今、横浜市大の就活生たちを見ても、CSR 報告書を見えています。読んでいなかったとしても、企業のウェブサイトなどで何をやっているか見えています。どこを見ているかというと、雇用の CSR と社会貢献の CSR です。外からは見えにくいところ、もしくは、儲けにつながりにくいところをどう自己評価し、どう戦略化しているか、どういうビジネスモデルを構築しているか、このあたりをうちの

ゼミ生はきちっと見ています。他の大学の学生たちも結構見えています。ですから、ビジネスモデル／価値創造モデルまで作っていただきたいと思います。

人権侵害はつねに社会的な関係性の中で起きる

人権というのは、人が人間らしく幸せに生きるための権利です。憲法にも記載がありますね。固有性、不可侵性、普遍性がその特徴です。生まれながらにして人間が持っているもので、誰かが誰かに人権を与えるなどという制度ではないということです。当然、侵してはならないものです。人種だとか性別に関係なく、保障されないといけな。これは市民社会があることが前提なのです。

人権侵害というのは、自然現象で生ずるものではありません。常に社会的関係性の中で起こってきます。例えば、誰かが誰かの人権を意図的に侵害することもありますし、資源の配分が市場経済で偏ったりする中で貧困に陥ったりするわけです。したがって、常に人権の問題というのは社会的な課題なのです。

つまり、人権をきちんと守ってい

くことは社会の期待やニーズです。それに応えることが経営戦略、つまり、CSR であるとするれば、企業にとっては意味があるということになります。それは先程の消極的意味もあれば、積極的意味もあります。

今日お伝えしたかったことはつまるところ、「人権擁護というのは経営戦略である」ということ。きちんと経営戦略だと思って取り組んでいたく必要があるということです。そうすると、社会に良いことも続けることができます。人権擁護こそが経営戦略であるとしたら、人権擁護なくして経営の存続はないと思っていただいたほうが良いと思います。

column

CSR 実践要素として、①経営課題の整理、②課題のカギを握るステークホルダーとそのニーズや期待の把握、③ニーズや期待に応える事業とそのコストの算出、④ニーズや期待に応えることによるリターン算出、⑤③と④の費用対効果から取り組みを確定、⑥上記をもとにした適切な CSR 報告書の作成、が挙げられる。

事例

1

大橋運輸の取組について

多様性を受け入れ個々を認める
LGBT 採用は特別な取組ではない

- POINT** »
- 健康経営（禁煙サポート、8020 運動、運動習慣）の実践
 - ダイバーシティ（女性、外国人、障害者）の実績
 - LGBT の積極採用



鍋嶋 洋行

大橋運輸株式会社 代表取締役

大橋運輸株式会社

U R L / <https://www.0084.co.jp/>
 本 社 / 愛知県瀬戸市西松山町 2-260
 代 表 者 / 鍋嶋 洋行
 創 業 / 昭和 29 年 3 月
 従業員数 / 111 名
 事業内容 / 運送業

従業員満足の向上のため
健康経営を実践

弊社は、愛知県の瀬戸市に本社を置き、県内 4 拠点で営業をしております。業務内容は、自動車部品輸送を中心に引っ越し、遺品整理、学校給食配送など。従業員 111 名の中小企業です。運輸業界は価格競争が激しく、大変厳しい業界といわれています。いろいろと課題は山積みですが、将来に向けての最大の経営課題はドライバー不足です。今後の労働人口の減少で、このままでは 20 万人のドライバーが不足すると予測されています。そんな中、私たちが力を入れているのが ES（従業員満足）の向上で、特に「健康経営」に全力で取り組んでいます。

まずは「禁煙サポート」。少しでも禁煙者を増やすために、禁煙外来費用を全額、会社で負担しています。また、禁煙希望の従業員については、自宅周辺で禁煙外来対応をしている病院を紹介したり、禁煙チャレンジャーにはアンケートでメンタルサポートを提供しています。

「8020 運動」を御存知ですか、これは、80 歳で 20 本の歯を残そうという活動です。4 月の良い歯、11 月のいい歯の日に、従業員に歯ブラシセットを配布しています。また、毎月の社内報で、歯学部 of 学生さんから歯のケア情報を提供しても

らっています。

次に運動習慣ですが、当社独自の「大橋体操」というのを実施しています。1 人で行う体操のほか、2 人 1 組のストレッチなどがあり、新入社員がこの体操を通じて早く職場になじんだり、コミュニケーションが取りやすくなるなどの成果が報告されています。また 4 か月に 1 度、体力測定を実施しています。

女性 2 割、外国人 1 割、
障害者雇用率は 5.3%

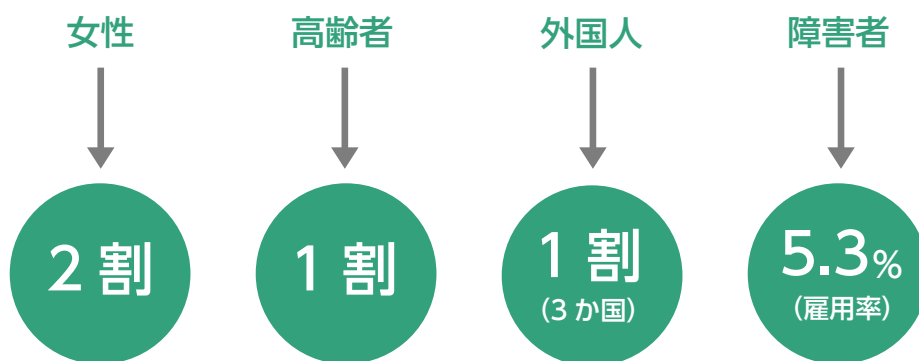
健康経営と共に、弊社の特色と言えるのがダイバーシティへの取組です。全従業員に占める女性の割合は業種としては多い 2 割を占めます。女性従業員については、子育て期の人でも働きやすいように勤務は週 3 日から勤務可能とし、労働時間は 1 日 4 時間から、出社時間は午前、午後自由にしています。職種についても、以前は女性というと事務職だけだったのが、今は営業、安全、健康、企画、運航事務と、全ての分野で女性が活躍しています。

また、高齢者は 1 割を占めます。多様な視点を取り入れるために外国人採用を積極的に行い、現在、従業員の 1 割が外国人です。外国人採用は 7 年前から始まり、弊社の場合は高度人材、大卒者の直接雇用を行い、主に遺品整理の際に出るリサイクル



「名古屋レインボープライド
 (前身: 虹色どまんなかパレード)」に協賛

●ダイバーシティ経営



LGBT……複数の部署でカミングアウト

品の輸出と自動車部品の輸出業務を担当してもらっています。現在、フィリピン出身者が6名とネパール出身者が1名、台湾出身者が1名います。

一方、障害者雇用については、国の法定雇用率が2.2パーセントなのに対して5.3パーセントと高い数値を記録しています。主に知的障害のある方が中心です。私たちは、できないところではなく、できるところに目を向けるようにしています。限られたことしかできないと思って雇用していると成長は期待できませんが、未来の可能性を信じ続けることによってその人の成長は年々高まっていくような気がします。障害者雇用を通じて気付きました。

全部署に5名のLGBT 特別難しいことではない

LGBT採用にも取り組んでいます。

特別な取組というよりは、どちらかと言えば多様性を受け入れ、個々を認めるダイバーシティ・インクルージョンの一つとして捉えています。1人の当事者の入社がきっかけで、その人に合った取組を増やすことによって、今は全ての部署でLGBT当事者が働いていて、計5名の方がカミングアウトしています。

LGBT採用はそう難しいことではありません。まず、当社における履歴書は専用フォームになっており、

性別記入欄を設けていません。また、配偶者だけではなく「パートナー」の項目も配置しています。あと、就業規則に多様性を受け入れる項目を設けてありますので、新しい人が入社するときでも、最初にそのことを伝えています。

従業員が10人いれば各々個性があるように、個々の特性を認めるということで考えれば、LGBTの採用もそんなに特殊なことではないのではないかと思います。

これらの取組が理解されたのか、当社には他府県から入社される方が非常に増えています。今、どこも人手不足だと言われますが、やはりダイバーシティが尊重された職場で働きたいという人が、若い人の中で非常に増えていることに驚いています。ダイバーシティに関してはお金がかかるわけではないですし、社内でちょっと考え方を共有するだけで、誰もが働きやすい職場になると思います。

LGBTに関しては、能力のある人がにチャンスに恵まれずにいます。ちょっと改善すれば、非常に優秀な人を採用できるのではないのかなと思っています。

具体的にどのような配慮をするかというと、例えばトイレの問題です。新たに設置しなければいけないという話が聞かれますが、弊社の場合は男性トイレ2か所を「誰でもトイレ」

に変えました。また制服の選択ができるようにしたり、社内研修や社内報などを利用してLGBTへの理解を深めるようにしています。

LGBTに関する教育はかなり時間がかかると皆さん思われるかもしれませんが、採用を始めて数年経った時、ドライバーに言われました。「もうそろそろ、LGBTのことはいちいち言わなくてもいいんじゃないか。浸透したと思うから」と。管理者からでなく、ドライバーからそういう話が出たことが私にとっては大きな驚きでした。

最後に、私たちが採用強化をしてダイバーシティを進めてきた中で気付いたことなのですが、以前は私たちが応募者を選ぶ、優秀な人を獲得しようとして来ましたが、今、時代は応募者を選ぶ時代から、“会社が選ばれる時代”に入ったのではないかと思います。

column

「LGBT」は、セクシュアルマイノリティの総称のひとつ。L＝レズビアン (Lesbian)、G＝ゲイ (Gay)、B＝バイセクシュアル (Bisexual)、T＝トランスジェンダー (Transgender) で、これらの単語の頭文字によって構成されている。ジェンダーの多様性が認められつつある世の中になってきたとはいえ、いまだに理解されていない部分が多い。

太陽住建の取組について

地域と深く関わり 本業と一体化した社会貢献をめざす

- POINT** >> ● 月に1度「お客様会議」を開催
● 地域貢献企業プレミアム認定を取得
● 障害のある方々と共に工事をする



河原 勇輝

株式会社太陽住建 代表取締役

株式会社太陽住建

URL / <https://www.taiyojyuku.jp/>
本社 / 神奈川県横浜市南区井土ヶ谷下町
6-1

代表者 / 河原 勇輝
創業 / 平成 21 年
従業員数 / 8 名
事業内容 / 建設業

地域から1件も仕事がない 会社の周りのゴミ拾いから 始めた

従業員 10 人の小さい会社です。本社は横浜市南区にあり、リフォーム事業とエネルギー事業を柱としております。基本理念は、「太陽の恵みから大地が潤うように、お客様の人生の大地である住まいを、仕事を通して豊かにすることを使命とする」——社名の由来でもあります。

私たちは月に1度、「お客様会議」というものを行っています。これは従業員みんなで1か月、自分がどういう行動でお客さまに感動していたか、そしてまた、従業員の横の連携でどういう行動に感動させられたかを発表するもの。会議には必ず、横浜で CSR また地域貢献活動に取り組んでいる先輩に入っていたき、一人一人に激励を頂きやる気向上につなげています。

仲間と3人でスタートしたものの資金繰りが難しく、2年目には会社が潰れそうになりました。その時、私は子どもが2人いたものですから、朝方まで寝られないような日々が続きました。そんなある日、ふと気付きました。「自分の会社の周りから1件も仕事がないのはどうしたことか」と。やはり地域に愛される企業にならねばと、翌日早朝から全員で会社の周りのゴミ拾いを始め

ました。

半年くらい続けたある日、犬の散歩をされている奥さんから、「あんな今度、町内会の会合に来なさい」と声をかけられました。それが私たちの出発点となりました。餅つき大会に呼ばれ、エアコンの修理を頼まれ、だんだん町内との関わりができてきました。自分自身がしっかり町に入って活動していく中で、初めて地域とのつながりや仕事が生まれるということ、そのとき知ったので

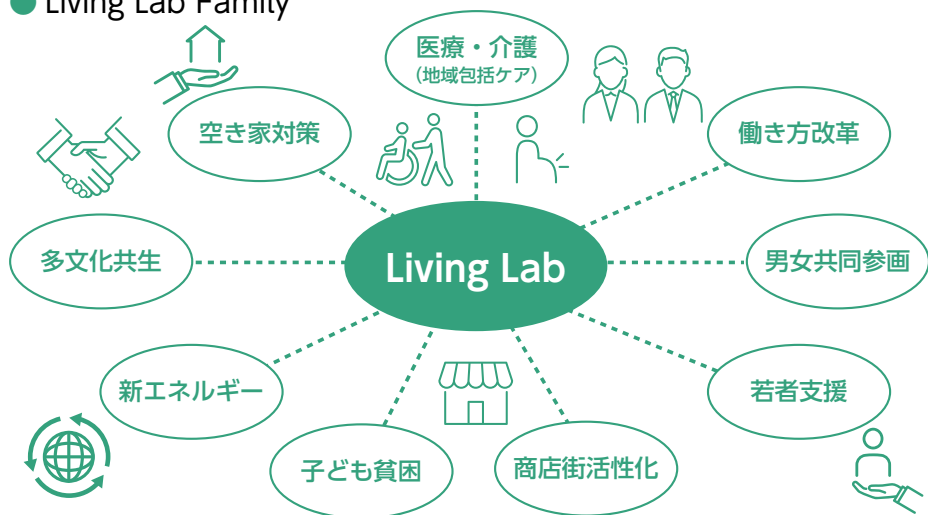
地域への地道な貢献が評価され 「地域貢献企業プレミアム」に 認定

今、力を入れているのが空き家事業です。私たちがもともと空き家に着目したのが、横浜市住宅供給公社さんが空いている250平米のスペースの扱いに困っていると聞いたときでした。どうせ活用するのであれば地域の方々が集まってもらえるような活動拠点を作ろうということになりました。

ただ、公社という立場から、なかなか自分たちが運営するのは難しいということで、企画・運営してくれる企業を募集した。そのとき手を挙げたのが当社だったのです。このとき提案企画としてプレゼンした施設が「井土ヶ谷アーバンデザインセン



● Living Lab Family



ター」です。民間企業が運営するアーバンデザインセンターというのは、これが初だったようです。

同センターは、地域の人たちが集う場所として、無償で開放しています。私自身地元の消防団に入り、地域の障害のある方たちと一緒に活動したり、地元の町内会でいろいろサポートをさせていただいたり、こうして地域活動の輪が広がっていきましました。そういった取組が評価されたのか、横浜市から「地域貢献企業プレミアム認定」を頂きました。

本業と一体化した社会貢献を私たちは目指しています。今、福祉避難所に太陽光発電を付けようということで、環境省の補助金を活用しながら太陽光発電の普及を進めているところです。工事の部分では障害のある方々にも関わってもらっています。さまざまなメンバーが、来てくれています。今は精神障害のある方、身体障害のある方も来られますが、皆さん毎日、ワクワクして仕事をしてくれています。

空き家を耐震シェルターに 増え続ける空き家問題に挑む

センターの活動の中から、「リビングラボ」が生まれました。最初、私たちが南区に引っ越した時に、井土ヶ谷という地域を全く知らなかったもので、地域の方々に集まってい

ただいて井土ヶ谷のことを考えようと「井土ヶ谷会議」を立ち上げました。これがリビングラボの前身です。たまたま、横浜市政策局の方が参加された時に、海外から来た手法の「リビングラボ」そのものの活動だから会議名も変えて、一緒に活動しようということになりました。ここからは行政にも加わっていただき、企業、地域住民、自治体、学校関係者など皆さんで集って地域のことを考えるようになりました。横浜市内には現在、リビングラボが17拠点あります。

リビングラボの活動の中でいちばん盛り上がったのが空き家問題です。令和15年には3軒に1軒が空き家になってしまうのではないかと言われておりますので、その家をどう活用していこうか。空き家の例を、町内会、地元の不動産屋、工務店、NPO、他にも地域に的を絞った各ステークホルダーの方々に集まっていただき、空き家をマッピング化してみました。

実際そこに行ってみると、そもそもが違法建築だったり、新築で囲まれてしまった空き家など、いろいろな事例を見て回りました。そして、具体的な活動として、リビングラボから事業に落とし込んでいきました。例えば、磯子区の杉田というエリアにあります「Yワイひろば」は、1階のコミュニティスペースを無

料で地域に開放し、ここで日々、料理教室等々さまざまなワークショップが展開されています。

私自身、個人的に復興支援のボランティアとして参加することが多く、震災後の熊本に入ったことがありました。そのとき、被災した年配の御夫妻との対話の中で痛感させられたのは、災害が非常に多い日本なのに住宅のハード面がかなり弱いままになっていること。そういう現状がありながら、一方では空き家は増えています。

それならば、増え続ける空き家を避難所に変えられないだろうかということで、空き家の1階の1部屋だけに耐震シェルターを導入し、1部屋だけ崩れないようにするアイデアが生まれました。全体的に耐震工事する場合は数百万円かかりますが、1部屋だけなら大抵30万円ぐらいで済みます。そこに補強材として中古の太陽光パネルを使うのです。特に将来懸念されている中古パネルの問題解決の一助として。FIT（固定価格買取制度）が終わり、中古パネルの処分についてはこれからどんどん問題になっていくでしょうから。

column

行政、企業、様々な団体や地域住民が一体となり、地域問題の解決に向けて、問題提起や調査、解決策となる活動を協働で行なう取組が「リビングラボ」。井土ヶ谷アーバンデザインセンターでは、「働き方改革」「空き家活用」「SDGs×教育」「子どもや若者をつくる」「みんなの居場所」などが活動テーマとなった。

パネル
ディスカッション

経営者がぶれず、 本気であることが分れば、 従業員は応援してくれる

コーディネーター



影山 摩子弥

横浜市立大学都市社会文化
研究科教授
横浜市立大学 CSR センター長

パネリスト



鍋嶋 洋行

大橋運輸株式会社
代表取締役



河原 勇輝

株式会社太陽住建
代表取締役

きつおん 吃音コンプレックスから 人前を避けていた時代も

影山 会社をここまでにしようと頑張った一番の原動力は何でしょうか。

河原 私は小学校低学年の時に吃音を発症し、みんなに爆笑されたことがあり、以来人と話すのを避けるようになりました。中学のときは先生に指されるのが嫌で、突っ張ったふりをしていました。

起業しても、ずっと人前で話す機会を避けてきました。ところが5～6年前、太陽光の仕事でプレゼンに勝ち残り、どうしても私が説明しなければならなくなり、やってみた。そうしたら、大勢の人がいるのにしゃべれるんですね。もともとは自分のコンプレックスから始まって、それを打開しようと動き出したことから自分の見えなかった世界が見えてきたということだと思います。

影山 ありがとうございます。中小企業の場合、社長さんの営業力はとても大きいのですから。非常に参考になるお話でした。鍋嶋さんはいかがですか。

鍋嶋 私は社長になって21年目になります。妻の実家の運送会社に来て、私が3代目になります。会社の立て直しをやろうと、数字や経営改善に力を入れ、やればやるほど数字は上がっていきました。しかし、どうもしっくりこなかった。経営者の役割というのは業績を上げるだけでなく、従業員をやる気にするとか、みんながワクワクするような職場を

作るのが私たちの仕事じゃないかと考えたのです。ですから、最初から今のような施策をやったのではなく、ES（従業員満足度）に関しても最初は福利厚生からやりました。最初から分かってやった施策はないのですが、一つずつ目先のことをやっていたら、最終的にここにたどり着いたという形ですね。

困っている人が 多いなら会社として 取り組むべきだ

影山 太陽住建さんは、福祉法人やNPOと多数連携されています。こういう連携先をどのように見つけていますか。

河原 それこそ先ほどの清掃活動を通じて仲間を作って、その仲間とまた新たな活動をつくっていきました。SDGsを皆んなで知る会を開いて、そのキーワードで集まってきてくださる方々とつながることが多いですね。自分がやっていきたいキーワードの場所に出向いて行ってつながって、また自分自身が会を開いてみたり。何か特別なノウハウがあるわけでもなく、この繰り返しをずっとやってきた結果広がってきたと思っています。

影山 大橋運輸さんの場合、学生さんとの接点がありますね。

鍋嶋 例えば、ダイバーシティとか女性活躍とかLGBT採用とか、学生さんが卒論の取材で来社することが多かったと思います。あと、私ども、川清掃であるとか、地域の出前活動



でセミナーをやるんですけど、その時に地域の学生さんと接点が生まれています。

河原 先ほどのLGBTの話ですが、当事者サイドから社長に対して、オープンにしていきたいという相談があって始めたのか、それとも、社長の方からLGBTについて会社で取り組むようにしたのか、その辺をちょっと聞きたいと思いました。

鍋嶋 正直言いまして、LGBTの活動というのは、ほとんど当事者中心に活動しています。最初は従業員のほうから、「社長ってLGBTですか。当事者ですか」って、「いや、私は当事者じゃなく、アライ（理解者、支援者）の立場だけど、これだけ困っている人が世の中にいるんだったら、会社として取り組むべきじゃないか」と。一部の従業員は、「やっぱり誤解招くから、社長、動かないほうがいいんじゃないですか」って言う人もいれば、「取り組んだほうがいいじゃないか」と言うひともいました。いちばん大事なのは我々がぶれないこと。我々がぶれると、やっぱり当事者も、「なんだ、パフォーマンスだけか」となりますので、非常にこれはデリケートなことだなと思います。

河原 従業員がレインボーフラッ

グを掲げてやっていこうっていうところでもう素晴らしいなと思いました。

障害者雇用は、特に最初は、本人や家族と密に接すること

鍋嶋 私から河原さんに伺いたいのは、地域活動に対する従業員の反発はないかということです。「それやってどんなメリットがあるの」とか、「仕事忙しいのに地域活動ですか」とか、従業員から言われたことはありますか。

河原 もともと、僕たち、自分のやっていた地域活動を通じてうちの従業員になった人が多いので、10人が志を1つにして活動できていると思います。

影山 障害のある方への対応もそうで、社内での理解というものがすごく大事だと思います。効果的な社内研修のポイントがあれば教えてください。

鍋嶋 障害者雇用に関しては、最初のうちには私と共有する時間を増やすようにしています。特に知的障害のある子の場合だと施設で育っている子も多いので、御家族もおられず、思い出が少ない。大型連休はなるべ

く、その従業員と一緒に旅行へ行ったり、休みの時間を共有することになっています。なぜそこまでやるかというと、人任せになると、例えばいじめだったり、不具合があったときに早く情報をキャッチできませんから。外国人やLGBTの従業員でも同様ですが、いかに密に接するかが大事だと思っています。この取組は会社として本気だということが伝われば、みんなも応援してくれます。

河原 私も、それぞれのメンバーに合う仕事は一人一人異なると思うので、その辺はしっかり確認していくようにしています。家族の方々と集まる会を弊社で行ったりしますと、「いや、うちの子はね」と話が始まって、「もともとお父さんが大工で、自分の息子はちょっと知的障害があるから作業着を着られないと思っていた。けれど、着られたことが私たち家族のものすごく励みになっている」といった話が聞けたりします。そうすると、この人にこれやってもらおうか、あれやってもらおうかと、いろいろな発想がまた湧いてくるので、やはり家族の方との関わりは大事です。あと、一度だけで終わらせないということですね。

影山 本日はありがとうございました。

CSRと人権

～地域から信頼される持続可能な経営を目指して～

CSR は企業経営の中心課題 人権に配慮のある企業への転換を急げ



一般社団法人ダイバーシティ研究所
代表理事

田村 太郎

地方の中小企業に好事例が 多いダイバーシティ

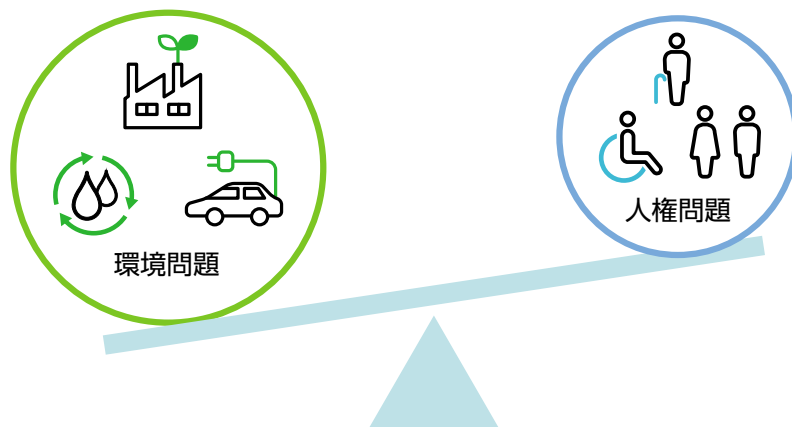
ダイバーシティ（多様性）がある社会、人権が守られる社会ってどんな社会でしょうか。なかなかイメージが湧きにくいのですが、逆に人権への配慮がない社会、いろいろな人の多様性が後回しにされる社会を考えてください。いちばん分かりやすいのが災害時です。皆さんの職場はどうですか。スピードとボリュームを優先しがちではないですか。今、働き方改革、誰もが働きやすい職場づくりなどよく言われますが、言い換えれば、「いろいろな人に配慮がある、多様性を尊重しようとする社会や職場を作っていきますよ」ということなのです。

率直に言うと、私は、「ダイバーシティ」とか「CSR」は、地方の中小企業のほうが進んでいると思って

います。ただ皆さんは、CSR とかダイバーシティとは呼ばずにやっていらっしゃる。遅れているのはむしろ、大手町に本社がある大きな企業や霞が関のほうです。なぜなら、そんなことしなくても人が来ますし、事業ができていますからです。地方の中小企業は、必死になって働きやすい職場を作らないと人は採用できないし、きちんとした経営をしないとすぐ潰れてしまいます。ですから一生懸命やるのです。

環境問題はこだわるが 人権問題は素通りの日本企業

CSR が重視されるようになったのは、環境問題と人権問題に企業が与える影響力が大きくなってきたからだといわれます。以前は、社会の問題に対応するのは国や地方公共団体の責任でした。しかし、特に国際



社会において、企業が環境に与える影響力の大きさや、人権の面での影響力が大きいことが分かってきて、1980年代ぐらいからCSRへの関心が高まってきました。2010年にISO（国際標準化機構）がISO 26000を発行しています。これは組織の社会的責任に関する国際基準です。そして、この考え方をサプライチェーン全体に普及させるべく、ISO20400が2017年4月に発行されました。このISOがガイドラインを作ったということは、国によって組織の社会的責任が異なっていたら困るということです。

残念ながら、日本の企業が出しているCSRレポートを見ると、環境のことは非常に詳しく書いてあるのに、社会や人権のことにあまり触れていません。世界から見たとき、このバランスの悪さがものすごく奇妙に映ります。「CO2（二酸化炭素）」の排出量は10年前まで遡って折れ線グラフで示されているのに、同じレポートの中の「女性」という項目を見ると、管理職は何パーセントと書いていない。なぜ、女性の管理職のデータが載っていないのか不思議でなりません。しかも、それを英語に訳して世界に配っている。日本社会では、「いや、そこはまだ、これからの取組だから、勘弁してよね」で済むかもしれませんが、国際社会では「この国は大丈夫か」と言われてしまいます。



日本人が考える人権と 国際標準の人権との 大きな開き

従業員の半分は女性なのに、いつまでもたっても管理職はほとんど全員男性。日本企業はいつまで続けるのでしょうか。

これはもう、少なくとも暗黙の共謀です。あるいは、国際標準で言うところの人権に関する課題の筆頭に挙がっているデュー・ディリジェンス（将来の悪影響の回避・軽減のための積極的行動）をとっていないとみなされます。日本で「人権」というと差別からの救済ということに思われているかもしれませんが、世界で言うところの「人権」はかなり幅が広くて奥が深いです。このように、皆さんが思っている「人権」と、国際標準で言う「人権」の考え方はかなり落差があるのです。世界の投資家や取引先は、「人権上の配慮をしていますか」ということを日本企業に聞きたいのです。

この20年で若者3割減 反面、高齢者人口は2倍に

40年後の2060年、日本の人口でいちばん多いのは80歳代です。普通に考えても、社会の維持そのものが不可能です。しかし80歳になっても働ける社会になれば何とかなるかもしれません。今も、男性・女性を比べると、女性の就業率が若干低いところがあります。つまり外国人、高齢者、女性など、いろいろな人が活躍できる社会にしないと、日本はこれからの人口変動に対処できないと思います。

2060年といえば、「ああ、よかった、俺たち、もう引退してるわ」と考えるかもしれませんが、そうではありません。実は、日本は世界最速のスピードで高齢化してしまっていて、5年、10年で相当変わります。私の場合、阪神・淡路大震災（平成7年）

がこういう人権問題と関わるきっかけとなりました。同大地震のころと、直近の国政調査の平成27年を比較してみると、身の毛もよだつ恐怖を皆んなで味わえるかなと思います。たった20年間で日本の若者は3割減りました。また、たった20年間で、高齢者は2倍に増えました。もうまるで別の国ですね。この人口変動に対処した社会を、国も企業も作らないといけないのに、それが全然できていません。これも分かりやすいのは災害時です。

「地域で助け合う」——日本の災害対応はこれが原則になっています。しかし、20年間で若者は3割減り高齢者が2倍になったのに、本当に地域で助け合えるのでしょうか。難しいと私は思います。

例えば、東日本大震災で亡くなった人の多くは高齢者です。若い人や子どもも亡くなっていますが、逃げ遅れの多くは高齢者でした。障害者の死亡率は平均の約2倍になります。地域で助け合えと言うけれども、もう今、地域で助ける側の人が減っていて、助けてほしい人の数が増えている。つまり助け合えない状況になっているのです。

CSRはやったほうがいいよということではなくて、これはもう企業経営の真ん中に置かねばならない。人権に配慮のある企業行動への転換を急いでください。そのときに大事なものは、社会や組織そのものの意識の変革、ここが本当に大事なのです。

column

田村講師が人権やCSR、ダイバーシティなどの問題に関わるようになったきっかけは、平成7年1月に起きた阪神・淡路大震災。このとき、外国人の支援に携わった経験が、その後の生き方を決めたという。以来今日まで、多様性への配慮、つまり「いろいろな人が暮らしやすい社会や地域をどうやって作っていくか」、特に災害時の対応をテーマに活動が続けている。

女性力はビジネスになる！ ～人間中心の「女性ならではの経営」～

建設現場に女性を立たせる会社が もっと出てきてほしい

- POINT** >> ● 建設業に女性の活躍の場を与える
● 業界初のワークシェアリングの実現
● 女性リーダーの育成に成功



籠田 淳子

有限会社ゼムケンサービス 代表取締役

有限会社ゼムケンサービス

U R L / <https://www.zmken.co.jp/>
本 社 / 福岡県北九州市小倉北区片野
3-7-4

代 表 者 / 籠田淳子

創 業 / 平成5年

従 業 員 / 8名

事業内容 / 特定建設業、一級建築士事務所

業界内で弱みとされてきた 「女性」を強みへと転換

私は、北九州の小倉駅から車で10分ぐらいの所にあります、有限会社ゼムケンサービスで代表取締役をしています。実家は創業60余年の建設会社。創業者である父は大工で、棟梁から左官、電気、水道、ガスなど様々な職人を育ててきました。弊社は、その会社の営繕工事を受け持つ会社として誕生しました。大工の娘という視点と、女性ならではの感性・視点をモットーに、これまで27年間設計や施工を行ってきました。

実は私、本当にたくさんの賞をいただいています。北九州市のワークライフバランスの市長賞を個人で、

正確に言うならば夫婦で受賞しました。その後、会社も市長賞を頂き、内閣府や経済産業省からも頂きました。受賞理由には、「男性が多数を占める建設業界において、大工の娘である籠田淳子代表は女性だからできる経営を決断。その強いリーダーシップの下、全社経営とダイバーシティ経営、さらには、男女共創の実践で、業界内で弱みとされていた女性であることを強みへと転換させ、女性視点の協調戦略により、5年で売り上げの倍増、粗利率を向上させ、増収増益、高付加価値化を同時に実現した」とあります。

女性が3%しかいない建設産業でも、これから輝くのは女性

弊社は男性1人で、あとは全員女性の会社です。女性といっても、みな有能で個性的な人たちなのですが、建設業という完全な男性社会の中で自分を生かせる場を持てずにきました。

例えば、九州大学を出て一級建築士の資格も持ち、大手の設計施工会社の設計係長までいった女性。山口大学大学院を出た女性もいます。建設業のような男性多数の所で働くために「女性であることを」を全否定して現場に出ていましたが、生理の度に苦しみました。男性ばかりの工事現場の仮設トイレに入っていく勇



● 3つの基本的な方針

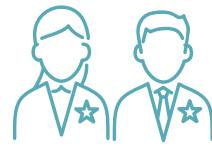
ワークライフ バランス



全社経営・ ワークシェアリング



女性力・男性力を 生かすチーム



気、これはもう本当に人権問題そのものだと思います。それができず、前の会社を辞めて弊社に入りました。美術大学出身の女性もいます。彼女は作ることが大好きで、今では現場代理人をしながら、多能工、型枠工事のときは型枠屋さんと一緒に型枠を組みます。小さな会社ですけども、こんなメンバーでやっています。

女性は、現場には僅か3%しかいません。「女が建設現場にいても役に立たない、結婚するまでだろう」と、私も何十人・何百人から言われてきました。でも、当社の女性1人当たりの売上高は業界平均を超えています。つまり男、女関係ないのです。自分が好きな仕事を本当にやり続けられるようになれば、性別・年齢一切関係なく、立派な仕事ができるのです。

女性は内勤でデザインや設計だけではなく、絶対に現場に立たねばいけないと思っていますし、女性こそ、建設業でこれから輝くと確信しています。暮らしは女性・男性半々なのに、建設業には本当に女性が少な過ぎるのです。

IT ツールを駆使して ワークシェアリングを実現

ワークライフバランスは「仕事と生活の調和」と訳されますが、私が内閣府で数年前に講演した時には、「仕事とプライベートの相乗効果」と訳しました。要は、「9時から5

時で仕事を終えるんですよ」という画一的な話ではないのです。仕事が充実して、仕事ができるようになれば、会社はその人の給料を絶対に上げていく。給料が上がっていけば、おいしいものを食べに行ったり、見たいものを見たり、どんどんプライベートも充実していきます。プライベートが充実してくればいろいろな人と繋がることができ、仕事にまたプラスになっていく。このスパイラルをぜひとも、皆さん若いうちから体験してください。

結婚を機に辞めた女性一級建築士の大半は、建設業ではもう働けないと諦めてしまいます。子どもが小学校に上がり、もう一回社会にチャレンジしたいと思ったとき、普通の建設会社では雇ってくれないからです。なぜなら、「9時～3時で帰れないから」。でも、ちょっと待って。ならば、仕事を何人かで分け合ってみようと思ったのが14年前のことです。建設業でワークシェアリングをしたのは私が最初だと思います。徐々に改善し、今は性別が違ういろいろな環境が異なる人たちを組み合わせたワークシェアリングをやっています。

ワークシェアリングをやるには、IT ツールが非常に重要です。現場第一主義ですので、出勤時間はフレキシブルです。会社に出てきて何をしなければいけないということはありません。SNS を活用した工事管理をしています。1 から9 まで報告すべきことが書いてあ

り、写真が必ず同時に上げられてきます。私はこの写真と内容を見ながら、気になったら電話するし、そこに行き行ってアドバイスするといった仕事をしています。

当社のワークシェアリングは各自の成果が“見える化”されており、一つの現場を2人、3人でシェアするようになっていきます。また工事の売上高と設計もそうですが、粗利額、原価管理も全部、オープンです。決算書も弊社は全部オープン。私の給料も全部オープン。自分の年間の粗利額から自分の手にしたい報酬を自分で決めています。

これからの建設業では、男性は気付かないが女性なら気がつくという領域がすごく大事です。実際、暮らしの中で女性は本当は困っているし、「もっとここはこうして欲しいんです」というニーズをみんな持っている。そういうことをどんどん汲み取り、職人さんが形にできるようなアプローチに持っていくということが、これからの女性建築士に最も重要なことだと私は考えています。

column

ゼムケンサービスが少人数でやっている秘密は、従業員一人一人の技術や能力の高さにある。籠田氏自身、会社を立ち上げる前は実家の建設会社のエース。様々なスキルの高い人材をフルに生かし職場に定着させてくれたのは、柔軟な発想と制度改革があったことだった。

モノ作りからコト作りへの進め方

他人事を自分事に置き換えて、 まず、やってみるのが先決です

POINT

- 伝統産業有田焼を次世代につなぐ
- 持続可能な開発目標（SDGs）に多数の実績
- 「トレジャー・ハンティング」で廃棄物削減



徳永 隆信

徳永陶磁器株式会社 代表取締役社長

徳永陶磁器株式会社

U R L / <https://kouraku.jp.net/>

本 社 / 佐賀県西松浦郡有田町丸尾丙
2512

代 表 者 / 徳永隆信

創 業 / 元治 2・慶応元年

従業員数 / 18 名

事業内容 / 業務用・一般食器デザイン受注
業務

150 年続く有田焼の窯元 商社のための販路を改善

佐賀県の有田町から来ました徳永陶磁器株式会社の窯元、屋号「幸楽窯」の徳永と申します。まずは、このセミナーになぜ私が呼ばれたのかからお話しします。ベンチャー交流ネットワークが佐賀県にあるのですが、そこで SDGs の講演会を聞いたとき、「なんや、これ、自分がやってることとすごく近いな」と思いました。講演者にその話をし、まずうちを見に来てもらったのが始まりです。SDGs の取組については、「幸楽窯、SDGs」のキーワードで検索してください。私たちの取組がいろいろと載っています。

有田町は有田焼の産地で、400 年間、食器や美術工芸品を中心としたものづくりを続けています。有田焼は、佐賀県有田町を中心に焼かれる磁器の総称です。うちの幸楽窯の創業は慶応元年、150 年続いている窯で、株式会社になったのが昭和 38 年になります。祖父の時代に株式会社として登記しました。事業内容は、有田焼の定義に基づくオリジナルの食器製造と、私の代になって始めた BtoB（Business to Business の略。企業（法人）を相手にして事業や商取引を行うこと。）によるオーダーメイドの陶磁器製造、国内外アーティストとのコラボ

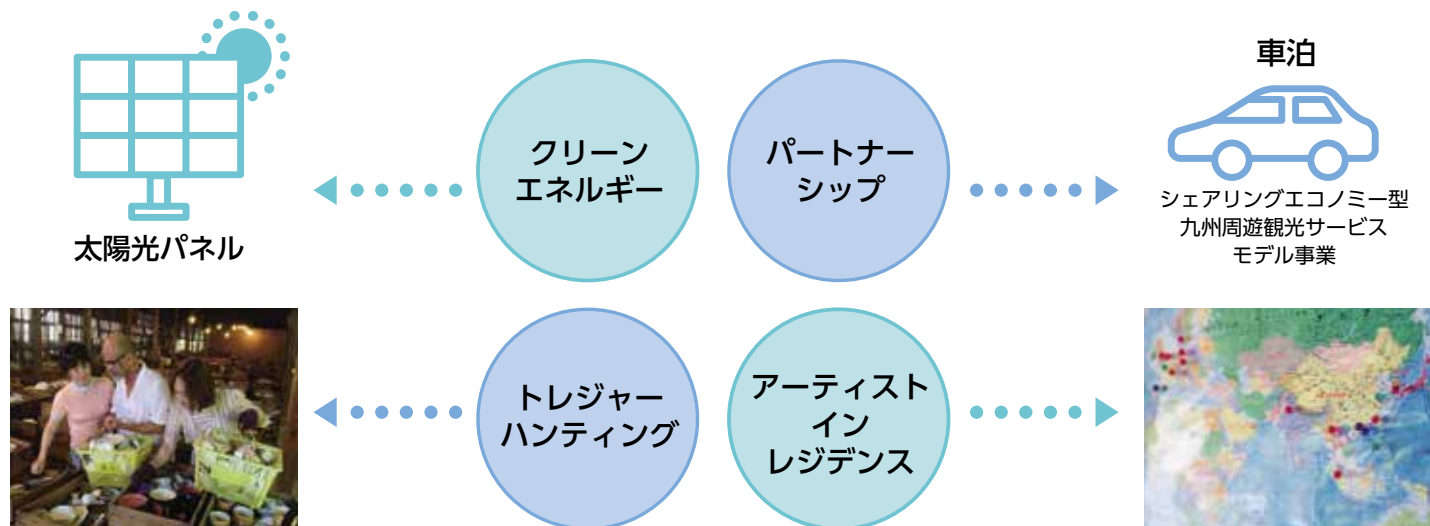
商品製造です。どちらかという和モダンというか、和食器を得意とする窯元になります。

有田の販路は 2 系統あり、百貨店や雑貨店に卸す小売店向け商社と、直接、料理店やホテル、旅館などに販売する業務向け商社があります。陶磁器のような古い業界になると、この販売・流通形態とどう折り合いをつけるかが一つのテーマになります。どういうことかという、私の前の代までは有田の商社にしか卸さないというルールがあり、「幸楽窯」という銘板で売ったことはほぼありませんでした。私の代になって、ちょっと私も焼き物の勉強をしていたので、いわゆる「提案型 BtoB」ということで、いろいろなコラボレーションに取り組んでいます。

トレジャー・ハンティング シェアリングサービスを開始

当社の経営理念は、「笑顔をとどけるモノづくり」です。提案型 BtoB といっても具体的にどうことをしようかと迷った末、「幸楽窯の資産を生かして、有田町を魅力ある町だと内外に向けて発信する」ことにしました。実は、昔からちょっとやりたかったことがありました。「アーティスト・イン・レジデンス」といって、海外のアーティ





ストを呼んで、一定期間滞在を支援しながら創作活動をしてもらうことです。実際、工場を使ってもらいました。活動を通じてアート系の先生たちとパイプができ、佐賀大学や慶應大学の学生たちが1か月滞在しながら、焼き物に特化しない形でのものづくりを始めました。

大きな話題を呼んだのが、ブラジル人のコーディネーターの発案で始めた「トレジャー・ハンティング」、つまり宝探しです。40年間眠っていた蔵を開放し、そこに数十万点の焼き物を集め、買い物かごいっぱい詰め放題サービスで好きな商品を買っていただくという企画です。テレビ番組で紹介されたり、旅行会社や航空会社の広報誌に掲載される等、他にもいろいろな所で取り上げてもらいました。

私の持論ですが、産業というのはいろいろな人に関わってもらってこそ産業だと思います。しかし、既存の販路の商社さんたちもやはり有田を支える人たちなので、同じ土俵には乗らないという原則のもとで理解を得ながらやっています。先ほどのトレジャー・ハンティングも、始める前に商社さんにも見てもらいました。「こがんと売れるわけなかさ」と言われました。要するに、商社さんが狙う顧客が違うというわけです。

既存の幸楽窯商品は、トレジャーに混ぜずに商社さんに、取り扱って

いただきながらうまくバランスをとりながら独自の動きを模索してるところです。

ほかにシェア・エコ事業モデル、シェアリングサービス、いろいろなサービスを開発しています。これからは、モノは「専有」から「共有」へと変わっていくと考えています。共有することはシェアすること。共有の中心にあるのは、やはり「人」だと思います。

被災した相馬焼職人を有田に大切なのは人を介すること

東日本大震災（平成23年）の時、「業界挙げて焼き物ば送ればよかた」というムードがありました。でも私は、そうではないだろうと思いました。自分が一番気になったのは、原発の10キロ圏内に「大堀相馬焼」という伝統工芸産地があり、そこが強制退去地域になったことです。もし自分が同じ境遇になったとき、果たして仮設住宅でもんもんと日々を

送っていただけるかどうかを考えた末、私は、被災した人たちを有田に呼ぶことにしました。当社の元女子寮などを改築して、大堀相馬焼の職人さんたちを呼び寄せました。

今回の事例発表のテーマは「モノからコトへの進め方」ですが、モノからコトに進むには、やはり「人」が介在しなければなりません。「コトづくり」は多くの人とシェアして作ること。他人事を自分事に置き換えて、まず、やってみるのが一番先決かなと思います。今まではお金で解決していましたが、全く知らない人に振ってみる。自分に置き換えられるような人たちを集めていってください。あと、専門的なことは、もう専門家に託します。それも、今はネットでできます。お金を使うのではなく、自分の持ってる情報・資産を共有して貰う気概で、好きな道を楽しむ。ぜひ、進むときにいろいろな人を巻き込んで進んでいってもらったらいかなと思います。



column

徳永さんの代になり、伝統技術を生かしたBtoBに注力し始めた。幸楽窯の有田焼は、有名リゾートホテルやブライダルギフトなど、いくつものコラボレーション成約に結びついた。新しいところでは、令和元年11月に行なわれた大嘗祭に食器を納めたという誇らしい実績もある。

パネル
ディスカッション従業員満足度の高い会社になること
それは**中小経営**にとって
とても**大事なポイント**です

コーディネーター



田村 太郎

一般財団法人
ダイバーシティ研究所
代表理事

パネリスト



籠田 淳子

有限会社
ゼムケンサービス
代表取締役



徳永 隆信

徳永陶磁器株式会社
代表取締役社長

従業員とのコミュニケーション
は業種や規模に適したものに

田村 従業員とのコミュニケーションの取り方でコツはありますか」という質問がきています。それに関連して、「社長の役割が変わってきたように思うが、一番変わったと思うことはどんなことですか」という質問も。このあたりから始めたいと思います。

籠田 社内のコミュニケーションですごく大事にしているのは、「公平」「公明正大」にコミュニケーションすることです。本当に小さな会社なので、ウチは褒めることも叱ることも全部オープンです。あとは、従業員と一緒に食事をする。家族の話も聞きながらというような親密な時間を作り、そこで聞いた話をまた他の従業員にもして、もう本当に大家族が広がっていくような考え方でコミュニケーションを取っています。社内の仕組みとしては「1on1 ミーティング」、すなわち上司・部下関係なく一対一で話をすることを普通に行なっています。

徳永 うちも20人弱の会社なので、みんなで朝ミーティングをやろうということで、全員参加でやりました。しかし失敗しました。なぜなら、私の所に親の代からいる職人もいまして、その人たちがミーティング嫌いなんです。現場が全てという人たちだから、まず、質問が出ません。そこで今は、中間管理職の人たちだけでやっています。社長の役割ですが、江戸時代に有田焼が優勢を誇ってい

たところは、窯元と言えばコーディネーターでした。それがいつの間にか、ものづくりの人間というイメージになってきました。私個人はマネジメントとか、市場開拓をするとか、「有田焼ってこういうもんだよと次の時代につなげていく」のが窯元であり社長の役割だと意識してやっています。

籠田 弊社は私含めて8人で、しかも半分が取締役です。私は、自分の生まれ育った地域は自分たちが守り、育てていってほしいので、従業員みんなを起業させて小さな工務店を作らせようと考えています。建設業法には、5年間の取締役経験を持って経営管理業務の責任者に就くという取決めがあります。次の社長を決めるのが社長で、その社長の右腕・左腕を育てていくのも社長の務め。この5年間、私はそれをしてきました。「これから建設産業の新しいところを作っていくこと」それが、私の役割だと自覚しています。

新しい試みの中に
環境改善のヒントがある

田村 徳永さんは外国人を雇用されていますが、何か苦労されることとか、特に工夫してらっしゃることはありますか。

徳永 国とのやりとりでは、やはりワーキングビザがなかなか下りませんでした。そういうときには外部の力もお借りしてと思い、いろいろなところに発信してお知恵を拝借したところ、1日で解決・改善ができた



した。一つ道がひらけばどんどん進んでいくので、その一歩目をやる努力が必要ではないかと思ひます。

田村 籠田さんには先ほど女性の働きやすい職場の話していただきましたが、環境の問題についてどうお考えですか。

籠田 コンプライアンス（法令遵守）については、従業員にかなり厳しくいっています。建築士のような士業は、絶対に法令違反はしないというのが最低限のルールです。実はちょっと面白いことを始めたのですが、私は洋服を買うの大好きで着なくなった服がたくさんあります。お施主様の女性にも結構そういう方がいます。で、ゴミに出すくらいならそれを壁の中に入れて、吸音材のように使えないかと。

田村 服をですか？

籠田 実は今度造る住宅があるんですが、棚板というのは普通木やポリ合板とかで作るんですけど、棚板を布でカバーしてみようかと。たとえば、もう使わなくなったスカーフを棚板にして飾ってみようなんて話を進めています。

田村 なるほど面白いですね。環境配慮というかリユースですね。徳永さんは先ほど SDGs の話をし出し

たら時間が足りないとおっしゃっていましたが、いくつか紹介していただけますか。

徳永 敷地が 1 万坪ほどありまして、陶工場の建屋も大きいんですが、上の屋根が全部セメント瓦なんです。これをうまく利用できないだろうかと考えていたら、大規模なドイツ式のソーラープロジェクトがあると、地元の元市長がおっしゃって。二つ返事で、「はい、私のところでやります」と屋根貸しをしました。15 年間、ほぼ全然電力代は入ってこないのですが、一石二鳥というか、それで屋根もきれいになりました。今まで触れていなかったようなことを率先してやっているということで、SDGs 事例としてテレビで取り上げていただきました。

ジェンダーギャップより 難しいジェネレーション ギャップ

田村 若い人たちを育てていくためにはどうしたらいいか。社員研修や人権意識を高める工夫をしていますか。

徳永 うちでは伝統産業ですので、信頼や実績があります。そのところ

を若い人たちに上手につなげていく。例えば、地元のコミュニケーションに若い子 1 人だったら入れないところを、「幸楽窯の人間だと言ったら入れるよ」と教えます。外国人もしかりですね。お金には代えられない、そういうところでの貢献はできるんじゃないかなと思います。

籠田 私、よく男女の「ジェンダーギャップ」について話してくれと言われるんですが、ジェンダーギャップよりも難しいのが「ジェネレーションギャップ」だと思います。北九州市の若者が北九州地域の会社で働かない、福岡市か大阪・東京に出ていくという現実があります。これは本当に大きな地域課題なんですね。でも面白いことに、「もしあなたが市長になったら」というプレゼンテーションをさせると、プレゼンをした生徒がみんな北九州市で働くようになるのです。もう 4 年目なんですが、良い方法かなと思っています。

田村 なるほど。男女の性別による役割分担についての意識も、実はジェンダーギャップよりジェネレーションギャップのほうが大きくて、大体 30 代半ばより若い世代は、男女ともに役割を果たすという考え方が主流です。あと、もう一つ、女性がずっと働きたい職場作りというのはどういうふうにしていますか。

籠田 男性が仕事を続けられるのであれば、女性も仕事を続けられると思っています。50 歳代、60 歳代、私たちよりも上の人たちが、「いや、いや、そんなの、女のほうが我慢しなきゃ」というふうになっていたらもうアウトですよ。

田村 本日は、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御紹介します。



大阪会場

- 具体例が多く、分かりやすかった。さっそく取り組んでみたい。
- 言葉も分かりやすく活動的な姿勢がとても良かった。
- 障害者雇用だと意識してやっているわけではない。という考え方に感銘を受けた。すばらしい経営力だと思った。
- 障害者がたくさん働いているのに驚きました。具体的な工夫が見られて良かったです。
- 働きやすい環境の具体例、変革例が良かったです。
- 従業員の声を取り入れてくれる素敵な会社だと感じた。
- 参加者からの質問への回答が具体的で分かりやすかったです。
- どの会社の方も、抱えている悩みは同じなのだなと感じました。

千葉会場

- 話が具体的で、とても分かりやすかった。そして感動した。
- CSR、SDGsの実践方法や課題もよく分かった。
- 幅広いダイバーシティの取組が素晴らしいと思いました。
- 採用の課題が社会貢献や、経営の改善につながる素晴らしい例であった。
- 地域貢献から仕事を拡大してきた成功事例がとても興味深かった。
- 会社が人材を「選ぶ」のではなく「選ばれる」為の方法を勉強できた
- 実際に取り組んでいる企業の生の声が聞けた。
- 会社経営陣の考え方を理解できた。

宮崎会場

- いろいろな情報発信の方法があるのだなと思った。
- CSRを今までと違った形で考え直すことができた。
- 取組事例と同じような男性中心の業界におり、女性活躍のヒントを得た
- 男性の職種と思っていたが、女性でもできるという事が分かった。
- 常識に捉われてはいけない、新しい発見であった。
- 多くの人からのいろいろなアイディアを取り入れることで成功されているところは良かった。
- 分かりやすく、いろいろな事を知ることができた。
- カタにはまらない、それぞれの会社の事が聞けて良かった。

Keyword

CSR 関係キーワード



SDGs (Sustainable Development Goals) = 持続可能な開発目標

平成 27 (2015) 年 9 月、150 を超える加盟国首脳参加の下、国連で開催された、「国連持続可能な開発サミット」の成果文書として、『我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ』が採択され、翌平成 28 (2016) 年に発効した。同文書では、人間、地球及び繁栄のための令和 12 (2030) 年までの行動計画として宣言及び 17 の目標と 169 のターゲット（達成基準）から成る「持続可能な開発目標（SDGs）」が掲げられている。



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

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

ISO26000

ISO（国際標準化機構）は、工業標準の策定を目的とする国際機関で、さまざまな規格の標準化を行っている。よく知られたものとして、品質管理に関する ISO9000、環境に関する ISO14000 などがある。ISO26000 は、ISO が策定した企業をはじめとするあらゆる組織の「社会的責任（SR=Social Responsibility）」に関する規格で、平成 22（2010）年 11 月 1 日に発行された。

ISO20400

平成 29（2017）年に発行された持続可能な調達のための国際規格。企業をはじめとするあらゆる組織のアカウンタビリティ（説明責任）や透明性、人権尊重、倫理的行動などの持続可能な調達の原則を定めている。また、サプライチェーン全体の調達方針や戦略、事業プロセスに組み込むためのガイドラインを提供している。

コンプライアンス（Compliance）= 法令遵守

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

グローバル・コンパクト（Global Compact）

グローバル・コンパクト（GC）は、企業が守るべき原則として、国連のアナン事務総長（当時）が平成 11（1999）年 1 月の「世界経済フォーラム」（ダボス会議）で提唱した。当初、「人権」「労働基準」「環境」の 3 分野の 9 原則であったが、平成 16（2004）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。

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

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



グローバル・コンパクト／4分野-10原則

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

ステークホルダー (Stakeholder) = 利害関係者

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

コーポレート・ガバナンス (Corporate Governance) = 企業統治

経営方針についての意思決定を行うとともに、経営者の業務執行を適切に監督・評価し、動機づけを行っていく仕組みのこと。具体的には、経営者の不正行為や暴走・従業員の違法行為の防止、IR (Investors Relations：財務広報) 活動などによる経営の透明性の確保、ステークホルダー (利害関係者) との関係など、企業価値を持続的に成長・発展させていく、効率的で競争力のある経営の実現のための仕組みをいう。

Society 5.0

狩猟社会 (Society 1.0)、農耕社会 (Society 2.0)、工業社会 (Society 3.0)、情報社会 (Society 4.0) に続く、新たな社会。第5期科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。サイバー空間 (仮想空間) とフィジカル空間 (現実空間) を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会をいう。

人権デュー・ディリジェンス

デュー・ディリジェンスとは、企業などがなすべき当然の注意義務および努力の意。翻って人権デュー・ディリジェンスとは、組織が及ぼすマイナスの影響を回避・緩和することを目的として、事前に認識・防止・対処するために取引先などを精査するプロセスをいう。具体的には、人権に関する方針の策定、企業活動が人権に及ぼす影響の評価、パフォーマンスの評価や開示などがある。

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDのご案内

「CSR」で会社が変わる、 社会が変わる

社員一人ひとりに“生きたCSR”を



●経営者向け (A4/28頁)

企業経営に人権の視点を盛り込むことについてまとめた冊子。企業の社会的責任の観点から人権への取組が必要なことについて解説。

「CSR」で意識が変わる、 企業は伸びる

企業の一人ひとりに“わかるCSR”を



●担当者向け (A4/48頁)

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

「CSR」で見えてくる 明るい明日

一人ひとりが考える“CSRと人権”



●従業員向け (A4/28頁)

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

企業活動に人権的視点を

CSRで会社が変わる・社会が変わる



●取組事例ビデオ (DVD)

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

えせ同和行為には… みんなでNO!

対応のポイント



●えせ同和行為対応 リーフレット (A4/4頁)

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

企業活動に人権的視点を②

会社や地域の課題を解決するために



●取組事例ビデオ Vol.2 (DVD)

これまで「企業の社会的責任と人権」セミナーで発表いただいた実践事例に加え、新たな国内外の動向を踏まえた視点からも取組事例を選出。映像と専門家による解説等によりわかりやすく紹介。

パンフレット・DVDをご希望の方 (無料)

公益財団法人人権教育啓発推進センターのウェブサイトから 申込用紙をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、ファックスでお申し込みください。



ウェブサイト

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



FAX

03-5777-1803

QRコード



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

令和元年度 CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー [実施実績]

大阪会場

【日時】 令和元年 10 月 24 日 (木)
13:30 ~ 17:00
【会場】 ドーンセンター・7F・ホール
(大阪府立男女共同参画・青少年センター)
大阪府大阪市中央区大手前 1-3-49

基調講演

明るい会社、イキイキと働ける会社が業績向上のポイント
水尾 順一

MIZUO コンプライアンス & ガバナンス研究所代表
駿河台大学名誉教授・博士(経営学)

企業における事例発表

- 1 障害者雇用
有限会社興進システム
- 2 「ワークライフバランス」と企業価値の向上
三共精機株式会社

パネルディスカッション

目線は従業員に
ワークライフバランスも SDGs も従業員のためにある

千葉会場

【日時】 令和元年 12 月 17 日 (火)
13:30 ~ 17:00
【会場】 ペリエホール
千葉県千葉市中央区新千葉 1-1-1 ペリエ千葉 7F

基調講演

CSR と人権

影山摩子弥

横浜市立大学都市社会文化研究科教授
横浜市立大学 CSR センター長

企業における事例発表

- 1 大橋運輸の取組について
大橋運輸株式会社
- 2 太陽住建の取組について
株式会社太陽住建

パネルディスカッション

経営者がぶれず、本気であることが分れば、
従業員は応援してくれる

宮崎会場

【日時】 令和 2 年 2 月 18 日 (火)
13:30 ~ 17:00
【会場】 宮崎商工会議所・大会議室
宮崎県宮崎市錦町 1-10 宮崎グリーンズフィア壱番館
(KITEN ビル)8 階

基調講演

CSR と人権

～地域から信頼される持続可能な経営を目指して～

田村太郎

一般社団法人ダイバーシティ研究所 代表理事

企業における事例発表

- 1 女性力はビジネスになる！
～人間中心の「女性ならではの経営」～
有限会社ゼムケンサービス
- 2 モノ作りからコト作りへの進め方
徳永陶磁器株式会社

パネルディスカッション

従業員満足度の高い会社になること
それは中小経営にとってとても大事なポイントです

Information

こちらから、パンフレット等を PDF データにて閲覧可能です。

●中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレット

中企庁 人権パンフ

検索

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

取組事例ビデオは、YouTube「人権チャンネル」で視聴可能です。

人権チャンネル

検索

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

パンフレット・DVD をご希望の方 (無料)

公益財団法人人権教育啓発推進センターのウェブサイトから申込
用紙をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、ファックス
でお申し込みください。



ウェブサイト

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



FAX

03-5777-1803

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

このパンフレットは、令和元年度の大阪、千葉、宮崎で開催した CSR (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。

経済産業省中小企業庁委託事業

発行 公益財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区大門二丁目10番12号 KDX 芝大門ビル 4F

TEL.03-5777-1802 (代表) FAX.03-5777-1803

ウェブサイト <https://www.chusho.meti.go.jp/>



リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

※この冊子についてお気付の点がございましたら、発行元までご連絡ください。

令和 2 年 9 月発行