

企業の社会的責任

CSRと人権

先進的な企業の取組

はじめに

国際的にも国内的にも、企業活動が社会にもたらす影響について人々の関心が高まり、企業に対し、責任ある行動が求められるようになりました。特に、企業活動における人権の尊重が注目される中、企業はどのように行動すればよいのでしょうか。

平成 23（2011）年には国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が作られました。同指導原則は、現在、企業活動における人権尊重の指針として世界各国で用いられています。

日本でも、令和 2（2020）年 10 月に、『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）』（NAP）が策定され、令和 4（2022）年には、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定されました。現在各省庁では様々な施策が展開されており、各企業においては人権デュー・ディリジェンスの実施を始めとする企業の人権尊重責任を果たすための取組がますます進められています。

本パンフレットは、令和 6 年度に神戸、名古屋、さいたまの 3 会場で開催した「CSR（企業の社会的責任）と人権セミナー」の内容を基に制作しました。同セミナーは、CSR や人権課題に関する企業の取組を推進・支援することを目的に、平成 14（2002）年から開催しており、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。有識者による「基調講演」は開催会場順、企業による「事例発表」はテーマごとにまとめ、かつ開催会場順に掲載しています。

本パンフレットが皆様の会社の CSR 及び人権尊重の取組の一助となれば幸いです。

※本パンフレットにおいて紹介している事例内容等は、セミナー開催当時のものです。そのため、統計データ等について、現時点とは異なる場合があります。

基調講演

ビジネスと人権 ―持続可能な社会の実現に向けた企業の人権尊重責任―

梁井 裕子（Social Connection for Human Rights (SCHR) サステナビリティコミュニケーター）

3

テーマ

ワークライフバランス

● 事例発表 1

顧客価値創造企業への取組
株式会社ユーシステム

5

テーマ

女性活躍推進

● 事例発表 1

「女性活躍推進」に関する取組
田部井建設株式会社

7

基調講演

「ビジネスと人権」から労働を考える ―中小企業にとっての人権尊重―

田中 竜介（ILO駐日事務所 プログラムオフィサー、渉外・労働基準専門官）※令和6（2024）年12月当時

9

テーマ

ダイバーシティ

● 事例発表 1

エコリングのサステナビリティ推進取組事例
株式会社エコリング

11

● 事例発表 2

性的マイノリティに関する取組事例
加藤精工株式会社

13

● 事例発表 3

物語コーポレーション D&I 推進の取組
株式会社物語コーポレーション

15

● 事例発表 4

BIPROGY の事例紹介 ～ハラスメント防止と LGBTQ 理解促進～
BIPROGY株式会社

17

基調講演

CSRと人権セミナー ～障がい者雇用を事例に～

影山 摩子弥（横浜市立大学都市社会文化研究科教授・CSR&サステナビリティセンター長）

19

テーマ

外国人と障害者雇用

● 事例発表 1

障害者雇用に対する取組
トーラク株式会社

21

● 事例発表 2

技術の担い手としての外国人雇用
日高工業株式会社

23

● 事例発表 3

農福一体のソーシャルファーム
埼玉福興株式会社

25

責任あるサプライチェーン上の人権尊重を巡る日本政府の取組と企業への期待 27

障害者差別解消法について 28

ビジネスと人権に関するキーワード 29

CSR（企業の社会的に責任）・人権啓発パンフレット・DVDのご案内 31

基調講演

ビジネスと人権

ー 持続可能な社会の実現に向けた企業の人権尊重責任 ー



梁井 裕子

Social Connection for Human Rights (SCHR)
サステナビリティコミュニケーター

持続可能な社会の実現に向けた理念と実践の橋渡しをするための活動に従事。ビジネスと人権や SDGs を中心に講演・執筆・対話促進に取組む。企業の CSR・広報担当などを経て、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにて UNGC や SDGs 関連のプロジェクトなどを担当。その後 NGO にて企業の責任あるビジネスの推進支援に従事。令和 6（2024）年春より SCHR に参画。

企業が果たすべき人権尊重責任

企業の社会的責任（CSR）とは、事業活動において経済だけでなく、社会や環境に与える影響にも責任を持ち、ステークホルダーとの関係を重視しながらその影響に対応することでより持続的な企業と社会の実現を目指すという考え方です。様々な背景から企業の責任として取組の強化が求められているのが「人権尊重」への取組です。

人権とは、生まれながらにして全ての人に平等に保障された、奪うことのできないものです。世界人権宣言を土台として、企業に人権尊重責任を求める様々な国際基準が策定されています。

平成 23（2011）年に国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業が人権尊重の経営を進める上での羅針盤として位置付けられています。

この指導原則は、

- 人権を保護する国家の義務
- 人権を尊重する企業の責任
- 救済へのアクセス

という 3 本の柱で構成されており、企業に対しては以下の 3 点が求められています。

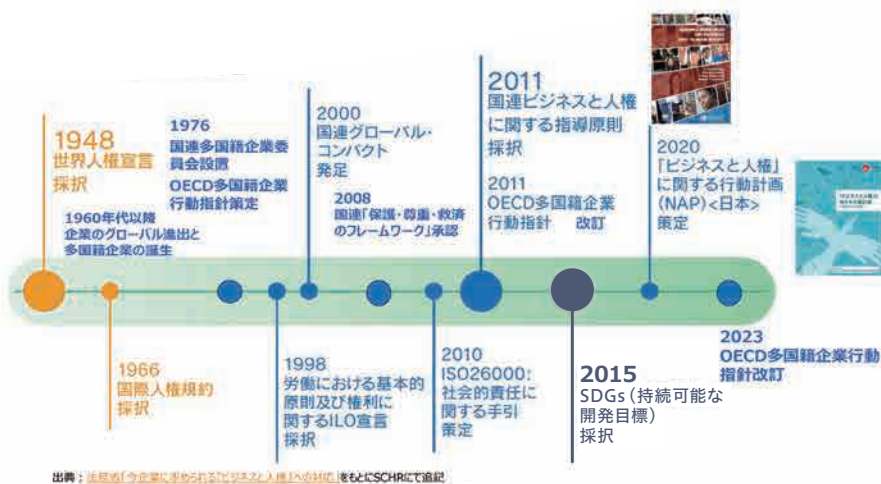
1 つ目は、人権を尊重する方針の策定です。企業としてのコミットメントと経営システムへの組み込みが求められています。

2 つ目は、企業が人権を侵害することを避け、侵害による被害者を救済するために取るべき手段である人権デュー・ディリジェンスの実施です。人権デュー・ディリ

ジェンスの対象は、自社の従業員に限らず、バリューチェーン全体のライツホルダー——取引先、顧客、地域住民、そして社会的に弱い立場の方々への影響には特別な注意を払う必要があります。

3 つ目は、被害を受けた人々が声を上げ、正当な救済にアクセスできる仕組みである苦情処理（グリーバンス）メカニズムの整備です。

ビジネスと人権に関する年表



POINT!

企業の「人権尊重責任」は、私たち全員の課題です。人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの実施、救済の仕組みの整備などを通じて、バリューチェーン上で影響を受けるライツホルダーの人権尊重のための取組実施が求められています。

人権を「自分事」として捉え、対話と行動を重ねることが、持続可能な社会の実現につながると考えています。

人権尊重を実務に統合する

日本政府は令和2（2020）年に「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」を策定し、企業に対して人権デュー・ディリジェンスの導入、ステークホルダーとの対話、そして効果的な苦情処理（グリーバンス）の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待しています。

苦情処理（グリーバンス）メカニズムは、実際に被害を受けた人々が安心してアクセスできる「信頼される救済の仕組み」でなければなりません。バリューチェーン全体の中でステークホルダーの信頼やアクセスのしやすさは確保されているか、ステークホルダーとの対話に基づいた仕組みになっているかといった点

から体制を整備していくことが重要です。国連の指導原則には、そのために必要な8つの要件（正当性・利用可能性・予測可能性・公平性・透明性・権利適合性・持続可能な学習源・関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと）が示されています。

企業の人権尊重の取組には担当者、担当部門だけでなく、経営層と事業に関わる全ての従業員の理解と協力が必要です。経営層、従業員、取引先を含めて、人権尊重を共通の価値観・共通言語としていけるように、組織内、取引先との日々のコミュニケーションの機会の中に積極的に事業活動における人権尊重の視点を取り入れるなど、実務と統合して

いくための取組が求められます。

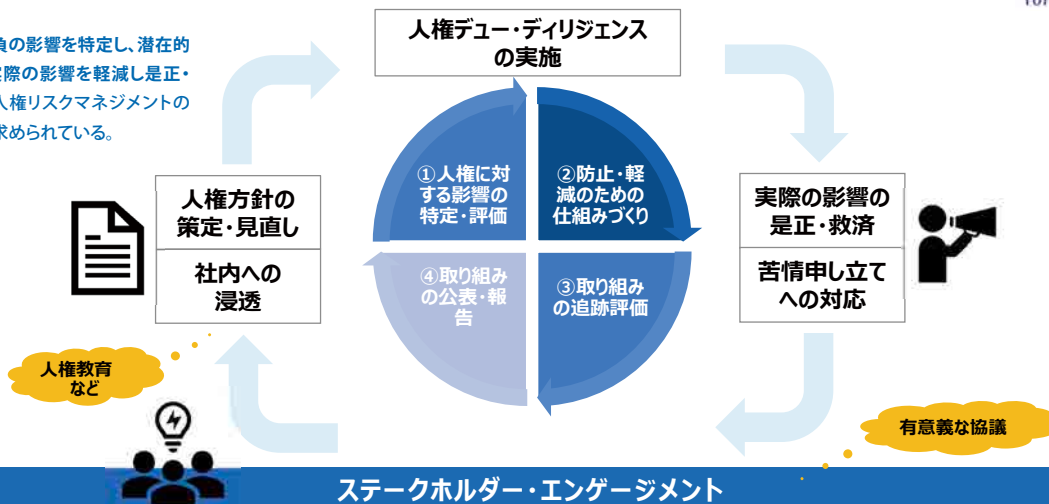
「人権尊重責任は全ての企業に適用される」という点も重要なポイントです。大企業だけでなく、中小企業にも適用されます。中小企業だからこそその工夫で取り組める自社の経営資源や関係性を活かした、柔軟で着実な取組もあるでしょう。

自社の事業が誰のどのような権利に影響を与えているかという現状を具体的に把握し、ステークホルダーとの対話に基づいた人権尊重のための実践に取り組むことは、持続可能な社会の実現に向けて、全ての企業が果たすことを求められている責任です。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



企業は人権への負の影響を特定し、潜在的な影響を予防、実際の影響を軽減し是正・救済するための人権リスクマネジメントの仕組みの構築が求められている。



顧客価値創造企業への取組



株式会社ユーシステム

代表取締役
佐伯 里香

株式会社ユーシステム
<https://usystem.jp/>

●本社
兵庫県神戸市中央区御幸通4丁目
2番15号三宮米本ビル4F

●法人設立
2002年4月 / 従業員数：25名

●事業内容
コンピュータ技術計算やソフトウェア開発・保守、インターネット関連の
情報処理・提供、ホームページ制作、広告制作、人材教育・研修、労働
者派遣など、幅広いITサービスと支援業務



取組のポイント

残業が当たり前だったIT業界で、業務の「見える化」を徹底。作業工数の管理をシステム化し、勤怠システムに組み入れる仕組みを全社員に導入し、会議や残業時間を大幅削減。働き方が変わり、プライベートやライフイベントとの両立が実現しました。

「新3K」を乗り越えた、IT企業の働き方改革

当社は経営理念を軸に業務改革を進めた結果、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進で多くの表彰を受けました。特にIT業界で残業を大幅に削減したことが評価され、内閣府からの依頼でAPEC（アジア太平洋経済協力会議）でも発表しました。今回は「業務の見える化」と「仕

組み作り」の実践について、その難しさも含めて共有させていただきます。

私たちIT業界は「きつい・給料安い・帰れない」の「新3K産業」と揶揄されてきました。当社もかつては、社員が深夜まで働き、私自身も毎晩1時、2時、時には3時の帰宅が当たり前。チャ

イムが鳴っても誰も帰らない、そんな働き方が日常でした。これは何とかしなければならない、経営理念に掲げる「お客様の価値を創造する」なんて口だけになってしまう。そう危機感を持ったことが、全ての始まりでした。

「見える化」と数値化で、業務を見直す

まず取り組んだのは、「業務の振り返り」と「課題の抽出」でした。どこに無駄があるのか、なぜ疲弊するのかを社員全員で議論し、社員同士が3~4人のチーム単位で、アクションプランを作成しました。役職に関係なくリーダーを務めてもらうことで、リーダーシップの訓練に

もつなげる仕組みにしました。

アクションプランを実行するにあたっては、成果目標と行動目標を設けました。この際全てを数値化し、「初期対応 30分以内を90%達成」「提案書を3日以内に作成」「提案書を10項目改善」など、具体的で測れる目標に落とし込みました。

PDCAサイクルも徹底し、毎月の振り返りを欠かさず、達成できなかった何かが間違っていたのか行動自体を見直しました。こうした小さな改善の積み重ねが、全社的な業務効率化へとつながっていき

習慣を変える「仕組み」を作る

しかし、制度や目標を作っただけでは、習慣はなかなか変わりませんでした。いくら私が「早く帰って」と言っても、返事は「分かりました」で終わってしまう。人はやはり、変化に抵抗があるものです。

だからこそ、実行を促す「仕組み」が必要だと考えました。私た

ちは、退勤時にその日行った業務を15分単位で入力しなければ、退勤ボタンが押せないシステムを自社で開発しました。この仕組みで、全社員が業務内容を日々登録するようになり、リアルタイムで誰がどの業務をどれくらい行っているかが一目で分かるようになりました。毎日入力し

ますので、ミーティング用の資料をいちいち作る必要もなくなり、効率化が図れました。



会議時間と残業を大幅削減、文化まで変える

この「見える化」と「仕組み作り」の成果は、数字にもしっかり表れました。以前は毎朝 1 時間の会議が必要でしたが、現在は週 1 回 30 分だけ。1 人当たり年間 216 時間の削減に成功しました。結果、社員全体の残業も大幅に減り、女性だけでなく男性社員も育児や介護に参加できるよう

になり、プライベートも充実する働き方が実現できました。

もちろん、全員がこの改革についてこられたわけではありません。中には考え方が合わずに退職していったケースもありました。けれど、それもまた「理念を共有できるかどうか」を見つめ直す機会になりました。

私たちは IT 企業ですので、仕組みやツールを作ることは得意です。でも、本質的に大切なのは「企業文化」そのものを変えることだと思っています。技術や制度だけではなく、社員一人一人の考え方や行動までが変わってこそ、本当の働き方改革だと実感しています。

今後も、理念に根ざした「働きやすさ」を追求し続け、誰もが自分の人生を大切にしながら働ける会社を目指してまいります。



参加者との質疑応答



Q 工数管理のシステム導入について、社員の方々の反応をお聞きしたいです。

A 導入当初は敬遠された入力作業も、次第に理解が進み定着。蓄積情報はデータベース化され、引継ぎや教育、成功事例共有に役立ち、業務効率も向上しています。

女性活躍推進

📍 さいたま会場

「女性活躍推進」に関する取組



田部井建設株式会社

総務部次長
川島 弘美田部井建設株式会社
<https://tabei.co.jp/>

- 本社
埼玉県熊谷市上根 102 番地
- 法人設立
1882 年 9 月 / 従業員数：66 名
- 事業内容
総合建設業（建築・土木・舗装・水道工事一式）、宅地建物取引業



田部井建設株式会社

建築事業部 工事部
木村 汐里

技術者として従事し 7 年目となります。社内は温かい雰囲気、チーム活動を通じて技術面、精神面で支えられています。令和 5 (2023) 年、熊谷市発注の小学校改修工事の代理人を務め、熊谷市より表彰されました。現在、1 級建築士の資格取得のため会社の支援を受け、仕事と勉強を両立しながら専門学校に通っています。



働きやすい環境作りと業務の効率化

田部井建設（株）は、埼玉県熊谷市に本社を置く、明治 15 (1882) 年創業の総合建設会社です。社員数は 66 名、そのうち女性社員は 9 名で、技術職として現場に勤務する女性もいます。

私は現在、育児をしながら管理職として働いていますが、社内で女性活躍の推進に取り組んでいる立場として、今回の講演

を担当することになりました。

まず取り組んだのは、働き方改革と業務の見直しです。出勤簿を廃止し、スマートフォンで勤怠管理できるシステムを導入しました。経費精算も電子化し、領収書の読み取りから会計ソフトへの入力まで自動化。請求書や給与明細も電子化し、集計の負担を減らしました。現場では、

3D レーザースキャナーや GPS で位置情報を認識したドローンでの測量、ICT 建機を導入し、熟練した技術がなくても少人数で効率的に作業ができる体制を整えました。これらの建設 DX は、業務負荷の軽減や生産性向上に大きく貢献しています。

当社の働き方改革
「ペーパーレス促進委員会」を立ち上げ

① 勤怠管理システムを導入 (令和 3 年～)

【導入前】



【導入後】



長時間労働削減のための取組

② 経費清算システムの導入 (令和 4 年～)

【導入前】



【導入後】

SDGs 目標
コピー用紙
30%削減

育児との両立と人材育成への取組

当社においては、男性社員の育児休業取得率は 100% で、長期で取得する社員も増えていきます。お子さんが小さいうちは、宿泊が伴う遠方現場への配属を避けるなど、個人の事情に応じた働き方ができるようにしています。

社員教育にも力を入れており、若手向けや管理職向けの研修を実施しています。資格取得支援として、施工管理技士や建築士などの資格取得に掛かる費用は会社が全額負担し、会社近くの専門学校へ勤務時間内の通学も認めています。



チームでの取組と地域とのつながり

建築事業部では、社員を 4 チームに分けて、安全パトロールや働き方改善に取り組む活動を行っています。毎月テーマを決めて必要な取組を社員が話し合い、月 1 回の事業部会で発表しています。

また、インターンシップの受け入れや学校訪問、小学生の現場見学会、地域の清掃活動など、社会貢献活動にも力を入れています。毎年新卒採用で社員数が増えており、29 歳以下の社員の

割合は 3 割で、全国平均の約 3 倍です。

女性のキャリア継続と現場での活躍

私自身、3 回の育児休業を取得し、周囲の理解と支えの中でキャリアを築いてきました。こどもの急な体調不良で仕事を休まなければならないことも多々ありましたが、他の社員に助けられてきました。かつて「寿退社」といった言葉に象徴されるように、女性が長く働くのは難しい時代もありましたが、今は制度も意識も大きく変わっています。

当社は昇進や昇格に男女の区別はなく、取締役にも女性がいます。「和を以って、尽くす」という会社のパーパスの下、社員や地域との関係性を大切にしながら、働きやすく、挑戦しやすい環境が整えられています。実際に、建築事業部で活躍している女性技術者も小学校改修工事の代理人を務め、優秀建設工事表彰及び優良代理人表彰を受賞

することができました。今後は後輩育成や地域への貢献にも力を入れていきたいという声が上がっています。



参加者との質疑応答



Q 女性活躍推進の取組に対して、社内の反応はいかがでしたか？

A 特に反対意見はありませんでした。女性活躍推進に向けて特別な意識改革をしたわけではなく、「当たり前のことを当たり前にやってきた」ことが評価され、令和 2（2020）年に「さいたま輝き荻野吟子賞」を受賞させて頂きました。施工管理を希望する女性技術者を受け入れ、短時間勤務を認め、柔軟な働き方を個別対応で支援しています。

基調講演

「ビジネスと人権」から労働を考える

－ 中小企業にとっての人権尊重 －



田中 竜介

ILO 駐日事務所 プログラムオフィサー、渉外・労働基準専門官
※令和 6（2024）年 12 月当時

弁護士として労働法務に携わった後、国際分野へ転向。SDGsや「ビジネスと人権」などを通じた労働者の権利向上に注力。外務省「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会」構成員、経産省「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」検討会委員などを歴任。

なぜ中小企業こそ「人権尊重」に取り組むべきなのか

近年、「ビジネスと人権」という言葉が国際社会、そして日本でも大きく取り上げられるようになってきました。これまで「人権」というと国家や個人に関わるものと捉えられてきましたが、いまや企業、特にサプライチェーンの中にある中小企業にも密接に関わる課題になっています。

きっかけの一つが、平成 25（2013）年にバングラデシュで起きたラナ・プラザ縫製工場の倒壊事故です。違法増築等で建物の強度に問題が生じ、退避要請がなされていたにもかかわらず操業が続けられ、倒壊により 1,100 人以上の労働者が犠牲になりました。

工場で作られた製品は先進国に輸出されていたため欧州では「企業がサプライチェーン上の人権リスクに無関心であってはならない」とする機運が高まり、企業に人権対応を義務付ける法律が相次いで導入されました。

こうした流れは、大企業だけでなくその取引先である中小企

業にも波及しています。人権に関するアンケートや自己評価票（SAQ）への対応、取引にあたって人権方針の策定有無の確認などが求められるケースも増えています。また、投資家や金融機関の間でも「サステナビリティ」をキーワードとして、ESG（環境・社会・ガバナンス）投資の流れが生まれ、人権を含む社会的責任について企業に働きかける事例が増えています。日本のメガバンクも、融資先の人権対応を審査項目に取り入れ始めています。

公共調達においても、国や地方公共団体が「人権配慮企業を優先する」という動きを強めて

おり、今後さらに広がっていくと予想されます。こうした中で、人権尊重はもはや「CSR の一環」ではなく、「取引や存続の条件」に変わりつつあるのです。

さらに、日本社会が直面する労働力不足も重要な背景です。効果的な対策をしなければ 10 数年以内に日本全体で 1,100 万人の労働供給が不足するという統計シミュレーションもあります。今後は、働きやすさや公正性、職場の人権環境が、企業が人材を確保する上で大きな差となる時代が来ています。

中小企業だからこそ、早い段階で「人を大切に^{かじ}する経営」に舵を切る必要があるのです。

💡 POINT!

人権は大企業や海外展開する企業だけの問題ではなく、中小企業にとっても経営に直結する重要課題です。サプライチェーン上の責任、国際的な法制度や投資家・金融機関の評価基準の変化に対応するためには、人権デュー・ディリジェンスの実施や社内体制の整備が必要不可欠です。

人権を「自分事」にし、企業実務に落とし込むには

人権尊重を実践するには、まず「人権とは何か」を正しく理解する必要があります。人権とは、私たち一人一人が人間として本来持っている権利であり、それは労働の現場でも当然に尊重されるべきものです。

法令遵守をしているから人権をわざわざ考えなくてもよいという人もいるでしょう。しかし、法令自体が必ずしも全ての人権リスクに対処できるわけではなく、移住労働者のように国境を渡ることによって法律の保護の網からこぼれてしまう人もいます。だからこそ、ここでいう人権は国際基準によるべきとされています。中小企業の実務においても、暴力とハラスメント、長時間労働、外国人労働者のパスポート取り上げなど、日常の中に存在する多くの事象が人権の問題とつながっています。

企業が果たすべき責任の一つが「人権デュー・ディリジェンス」です。これは、事業活動やサプライチェーンを通じて発生し得る人権リスクを調査・特定し、

予防・軽減・是正と情報開示を行い、利害関係者や人権保持者との対話を通じて改善を図るプロセスを指します。近年では、欧州を中心にこのプロセスを企業に義務付ける動きが進んでおり、日本企業にも無関係ではありません。

人権デュー・ディリジェンスを進める際には、社内のどの部署が担当するのも重要な視点です。人事部や法務部、調達部、ESG 部門などがそれぞれの視点で関わる必要があり、最終的には社長が説明責任を果たせるように情報共有と連携を図ることが不可欠です。大事なものは、リスクを「ゼロに見せる」のではなく、「あることを前提に向き合う」姿勢です。

ILO は「中核的労働基準」として、①結社の自由と団体交渉、②強制労働の廃止、③児童労働の撤廃、④差別の排除、⑤労働安全衛生の確保を定めています。人権尊重の実務対応においては、これら 5 分野を起点に、職場環境や取引先との関係を見直して

いく必要があります。

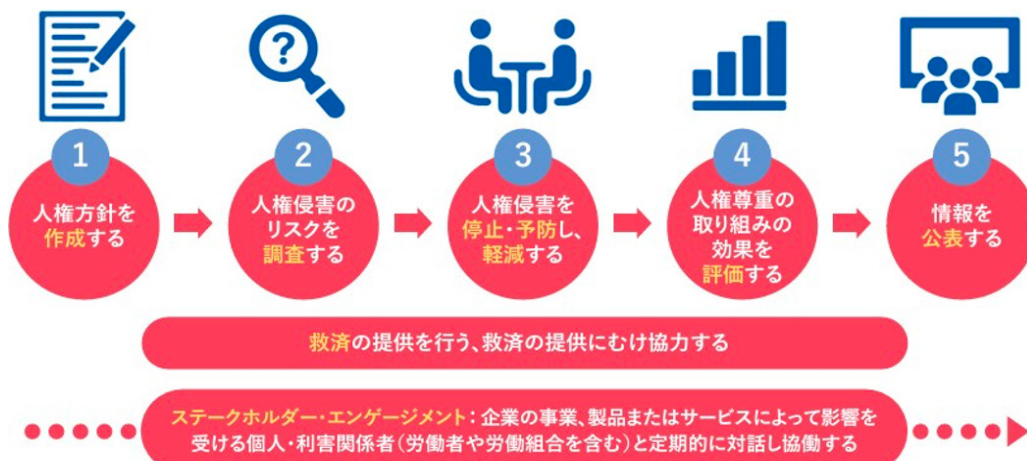
人権を自分事にするために重要なのは、人権を「守る側」と「守られる側」に分けるのではなく、「自分自身の問題」として捉える意識です。自身が多数派に属していると人権への感度が落ちることもあります。誰もが人権を侵害し、また侵害される立場になり得るからこそ、「私があの人のような弱い立場に置かれたらどう感じるだろうか」と思いを巡らせることが必要です。

これを企業実務に落とし込むには、人権侵害リスクがない企業は存在しないという前提に立ち、リスクがどのような場面に存在するかを具体化して社内外に説明します。自社がどう説明したいかではなく、社会や自社の利害関係者が自社にどのような説明を求めているかを考えることが、人権尊重の原点となります。社員一人一人がこの意識を持つことが、企業文化を変え、持続可能な成長を実現することにつながっていくのです。

人権デュー・ディリジェンスとは？

事業活動における人権侵害リスクを調査・特定し、
予防・軽減・是正のために対処すること

「負の影響への対処に責任をもつために」
(指導原則17)



ダイバーシティ

神戸会場

エコリングの サステナビリティ推進 取組事例



株式会社エコリング

執行役員
平井 直大サステナビリティ推進部 部長
村上 洋子株式会社エコリング
<https://ecoring.co.jp/>

- 本社
兵庫県姫路市御国野町御着 352 番地
- 法人設立
2001 年 5 月 / 従業員数：575 名
- 事業内容
買取事業・ブランド品専門店運営販売事業、インターネット販売・業者間取引販売事業貴金属販売及び古物オークションへの販売事業



取組のポイント

「なんでも買い取る」リユースを軸に、B Corporation 認証を通じて、社会課題に本質的に向き合う企業であることを目指し、事業活動全体を通じて「社会に良いインパクトを与える企業」になることへの強い意思と、認証取得を手段として全社での本質的な変革を進めています。

多様な価値をつなぐビジネスモデル

平井 私たちエコリングは、兵庫県姫路市に本社を構えるリユース企業として、全国約 300 店舗の買取専門点を展開しています。お客様からお預かりする商品はボールペン 1 本からブランド品まで幅広く、それらを主に自社

の BtoB プラットフォーム「エコリング the オークション」や海外貿易を通じて循環させています。

私たちの強みは、「なんでも買い取る」姿勢にあります。リユース業界は多くの企業が参入して

いますが、私たちは「価値がない」と見なされがちな物にこそ、新たな価値を見出し、循環を生み出すことに力を注いできました。

社会課題解決の指針としての「B Corporation」

平井 平成 30 (2018) 年、社長を始め私たち数名のメンバーでシリコンバレーに研修に行き、社会的起業家の方々との出会いを通じて、私たちは「B Corporation」という認証制度を知りました。

元々、リユースという事業を通じて、大量生産・大量消費による環境負荷や、物の偏在による格差といった社会課題に向き合ってきました。しかし、企業

全体を通してどうやって解決していくのかというところは、私たちにとって大きな課題でした。

B Corporation 認証は、一言でいえば「良い会社の証」です。単なる利益ではなく、企業が社会に対してどれだけ良い影響を与えているか、株主だけでなく、従業員、取引先、そして顧客など、全てのステークホルダーに対して良い影響を与えることが求め

られる認証です。

具体的には、次の 5 つの観点から企業全体が評価されます。

ガバナンス

従業員

環境

地域社会

顧客

認証取得には 200～300 項目に及ぶアセスメントへの対応が求められ、特に組織が大きくなるほどハードルの高い挑戦となります。しかし、私たちはこの基準に取り組むこと自体が、社会に対して良いインパクトを生む企業になるためのプロセスだと捉えました。

2018年に役員・幹部を中心に米国シリコンバレーで研修を実施

- 事業を通じて社会課題の解決に向かう企業・人々を目の当たりにし、感銘を受けるとともに日本でもそのような風土が高まっていくと感じた。
- 研修中での出会いを通し「B Corp認証」についてはじめて知る。



「いい会社」であることを全社で目指す

村上 この B Corporation 取得の過程で、様々な組織変革に挑戦しました。部門横断の社員で構成する「社員満足度向上委員会」においては、社員の声を拾い、保育手当の制度化や時間単位での有給休暇取得を制度化しました。女性社員で構成する「D&I 推進チーム」では、妊活・不妊治療の両立支援ホットラインの制度化や女性が働きやすい店舗

作りのプロデュースなどの取組を行いました。「キャリアアップ委員会」では納得性の高い人事評価制度の構築を進めました。社員が多様な価値観に触れる機会の提供として「インナーブランディング」にも取り組み、タイへ海外フィールドスタディーにも行っています。これらのボトムアップの取組に、大きな意義を感じています。トップダウ

ンだけでは、本質的に社会的価値を生む事業活動にはつながらないと考えているからです。

私たちは経営理念の中にも「社会に良いインパクトを与える」ことを明文化し、令和 3 (2021) 年に認証を取得しました。ここからが本当のスタートです。認証取得はゴールではなく、むしろそこからどう社内に根付かせていくかが重要です。

最近では上場企業を中心にサステナビリティ開示が進んでおり、良い流れだと感じています。ただ形だけの取組になってしまうのは意味がありません。私たちはこの取組を通じて、「社会に良いインパクトを与える企業」として、事業そのものを通じて社会課題を解決していく存在でありたいと考えています。



参加者との質疑応答



Q B Corporation 認証に 3 年掛かったということですが、どのような点に苦労されましたか。

A 英語対応など技術的な壁もありましたが、それ以上に「会社を変える」ことを目的とし、社員や経営陣の意識改革に時間を掛けた点です。

性的マイノリティに関する取組事例

加藤精工株式会社

代表取締役社長

加藤 聡人

加藤精工株式会社

<https://www.katoseiko.jp/>

● 本社

愛知県刈谷市半城土町生出
104 番地 12

● 法人設立

1960 年 4 月 / 従業員数：224 名

● 事業内容

自動車部品、鉄道部品、住宅関連部品の提案・製造



取組のポイント

性的マイノリティへの理解を深めることから始め、就業規則や社内環境を整備。制度の利用を目的とせず、誰もが安心して働ける職場作りを重視しています。さらに、その取組を積極的に発信し、社会への貢献と企業の信頼性向上を図っています。



「知っているつもり」から始まった気づき

加藤精工では、LGBTQ+ の社員が在籍しており、カミングアウトも行われていたことから、一定の理解が社内に浸透していると考えていました。しかし、平成 29 (2017) 年に LGBTQ+ に関するある記事を目にし、日本国内における当事者の割合が約 7.6% であることを知りまし

た。当時の社員数 145 名に対して 10 名以上の当事者が在籍している可能性があるにもかかわらず、認識していたのは 1 名のみでした。

この事実を前に、私たちは「理解しているつもり」でいたことを深く反省しました。表面上の受け入れだけでなく、実際に当

事者が安心して働ける環境が整っているのかを見直す必要性を痛感したのです。以降、企業として性的マイノリティに正面から向き合う姿勢を明確にし、制度や環境の見直しに取り組むこととなりました。

最初の一步は「正しく知る」こと

私たちがまず行ったのは、社内での理解を深めるための研修です。外部講師を招き、全社員を対象に LGBTQ+ を中心とした性の多様性に関する研修を実施。性自認や性的指向などの基礎知識だけでなく、当事者が職場で感じる困難や無理解にどう向き合うかを学ぶ場としました。

この研修を通じて、社員一人一人が無意識の偏見への気づき、配慮の必要性を自ら考えるようになりました。職場の雰囲気も少しずつ変わり、誰もが安心して働ける環境作りへの意識が高まってきました。LGBTQ+ に限らず、発達障害など多様な個性や特性に対する理解促進も並

行して進め、組織全体の包容力を高めることを目指しています。



制度と環境を「先回りして整える」

次のステップは、制度と環境の整備です。私たちは、「困ってから対応する」のではなく、「困っているかもしれない」という前提に立ち、先回りして整備を行うことを基本方針としています。

具体的には、就業規則の「配偶者」の定義を拡大し、同性パートナーを対象に結婚祝い金や慶弔見舞金、結婚休暇などの福利厚生を適用可能としました。ま

た、「あんしん休暇」と名付けた傷病用有給休暇の制度を整え、性別適合手術やホルモン治療にも使用できるようにしました。同性カップルが養子縁組でこどもを迎えた場合も、出産と同様に祝い金を支給し、育児休暇も取得できる仕組みを導入しています。

さらに、環境整備として、「みんなのトイレ」の設置、通称名

の使用許可、匿名で相談できる社内 SNS の相談窓口などを整えました。制度の利用実績の有無にかかわらず、こうした仕組みの存在自体が、社員にとっての安心感につながっています。企業としての信頼性も高まり、結果的に人材の定着や採用面でも良い影響を及ぼしています。

発信することが次の変化を生む

加藤精工では、これらの取組を社内にとどめず、積極的に社外へ発信しています。講演会への登壇、学校や行政との連携、メディア取材への協力など、多様な手段を通じて情報を共有しています。こうした発信は、社会貢献としての側面だけでなく、

企業価値の向上やネットワーク形成といった経営戦略上の意義も持っています。

発信を行うことで、同じ価値観を持つ仲間や外部パートナーが集まりやすくなり、新たな情報や知見も得やすくなります。その結果、企業としての成長や

課題への対応スピードが高まり、持続的な経営基盤が築かれています。取組の目的は制度の利用を促すことではなく、「制度があることで安心できる環境を実現する」ことにあります。社員が自分らしく働ける環境こそが、強い組織作りの土台であると考えています。

今後も、「カタチあるモノ」だけでなく「カタチないコト」にも真摯に向き合い、多様な価値観を尊重する企業としての姿勢を大切に、中小企業ならではの柔軟性とスピードを活かし、誰もが安心して働ける職場作りを通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



参加者との質疑応答



Q

社員の理解が進まない場合はどのように対応されましたか？

A

カミングアウトしていた社員の存在もあり、多くの社員が「困っている人がいるのは当然」と自然に受け止めてくれました。研修もスムーズに受け入れられ、目立った否定的な声は出ていません。

物語コーポレーション D&I 推進の取組



◆目指すべき姿

- ①正々堂々と発言・意思決定できるリーダーで溢れる会社 [多様性の表現]
- ②活発な議論文化により、清く正しい意思決定とイノベーションを生み出す会社 ... [多様性の表現が生む価値]
- ③明るく元気・正直で、人間的温度溢れる「個対個」の関係で繋がる大家族 [多様性の受容]

株式会社物語コーポレーション

上級執行役員
経営理念推進・D&I 担当
経営理念推進・D&I 本部 本部長
横浜 任

株式会社物語コーポレーション
<https://www.monogatari.co.jp/>

●本社
愛知県豊橋市西岩田 5-7-11

●法人設立
1969 年 9 月 / 従業員数:【社員】単体 1,820 名 / 連結 2,069 名
※国内時間制従業員: 29,800 名

●事業内容
飲食店の経営およびフランチャイズ事業。国内では「焼肉きんぐ」「丸源ラーメン」など 14 ブランド・751 店舗、海外では 5 ブランド・51 店舗を展開 (令和 7 (2025) 年 6 月時点)



取組のポイント

「個の尊厳を組織の尊厳より上位に置く」という理念の下、多様な人財が自分らしく働ける環境作りを推進。性別・国籍・年齢・雇用形態・障害・性的指向の6分野で制度整備と意識改革を進め、先入観に捉われず、一人一人の「自分物語」を尊重する D&I の実践に取り組んでいます。

経営理念と D&I の親和性

私たちは、外食事業を展開する企業として、国内 14 ブランド・約 751 店舗を展開しており、海外でも事業を拡大してきました。創業から 75 年を経た今でも、成長の基盤として大切にしているのが「Smile & Sexy」という経営理念です。これは、「なりたい自分」を自分の価値観で定め、それに向かって努力し、堂々と

自己表現する人こそが魅力的 (Sexy) であり、笑顔 (Smile) に象徴される人間力も磨いていこうという意味が込められています。

この理念の根底には、「働くのは幸せになるため」という明確な意義があり、一人一人が「自分物語」を紡ぐことが、やがて「会社物語」となっていくという

考え方があります。こうした価値観と D&I (ダイバーシティ & インクルージョン) は非常に親和性が高く、令和 4 (2022) 年からは企業として D&I を明示的に宣言。「個の尊厳を組織の尊厳より上位に置く」という姿勢を、社長自らが社内外に向けて発信するようになりました。

たくさんの女性が加わった議論により、意思決定がなされている会社

女性
活躍推進

パートナー
活躍推進

たくさんのパートナーがポテンシャルを最大限発揮することにより、完璧営業を実施している会社

自分が望む
セクシュアリティのまま、
自然体で働いていられる会社

セクシュアル
マイノリティ
活躍推進

D&I 宣言

6つの属性の
目指す姿

インター
ナショナル
人財
活躍推進

たくさんのインターナショナル人財が加わった議論により、意思決定がなされている会社

チャレンジが仕事のやりがいを感じ、安心して働いていられる会社

チャレンジ
活躍推進

シニア
活躍推進

年齢に関係なく、これまでのスキルや経験を活かした働き方が出来る会社

※2024 年 12 月当時

多様な人材の活躍推進

私たちの D&I 施策は、「女性」「インターナショナル人材」「シニア」「パートナー（パートタイマー）」「チャレンジド（障害者）」「セクシュアルマイノリティ」という 6 つの重点分野に分かれています。

女性の活躍支援では、働きづらさの一因となる、生理に関わる悩みに対応するため、希望者には低用量ピルの服用費用を全額補助。インターナショナル人材に対しては、日本語リーダーシップ研修を提供する一方で、

入社式での母国正装の着用を認めるなど、文化的背景の尊重にも努めています。現在は、21 か国と地域・255 人が在籍しており、実務に役立つ日本語教育を重視しています。

セクシュアルマイノリティの

分野では、当事者の入社を契機に取組を開始。何をして良いか、逆に何をしてはいけないのかを学ぶため、「PRIDE 指標」の取得を目指し、現在は 6 年連続で「ゴールド」、直近 2 年は「レインボー」も受賞しています。

個のアイデンティティを尊重した入社式



21 か国 / 地域 255 人が在籍中

日本語リーダーシップ研修



先入観を超えて多様性を活かす

D&I を推進する中で強く感じたのは、「制度よりも先入観が壁になる」ということでした。例えば、チャレンジドの方々については、当初「守らなければいけない存在」として捉えていましたが、現在では「できることを活かして働く戦力」としての

見方に変わっています。包丁や火を使う飲食業ならではの課題はあるものの、役割分担を工夫することで、活躍の場を広げてきました。

また、社員向けには社内相談窓口「あんしん相談室+Plus」に加えて、匿名で利用できる外

部相談機関を用意。当事者が話しやすい環境を整え、必要に応じて企業側へ情報をフィードバックする体制を築いています。これは、チャレンジドに限らず、セクシュアルマイノリティの従業員にとっても重要な仕組みです。

年齢や雇用形態を問わない成長支援

シニア社員については、定年後も仕事内容に応じた報酬を設定するジョブ型の仕組みに移行し、実績に応じた処遇を実施しています。また、将来のキャリア形成を早期に見直すためのキャリア面談の導入も予定しており、人生 100 年時代を見据えた備えを進めています。

また、パートナー（パート・アルバイト）にも社員と同様の人事制度を導入しており、社員と同じ試験に合格すれば、役職者や店長になることが可能です。役職手当も時給に反映され、既に 5 名以上がパートナーから店長へ昇格。また、学生時代に店長資格を取得し、新卒入社後に

そのまま店長となる人材も現れています。

私たちは「理念に根ざした D&I」の実現を通じて、あらゆる人が「幸せ」を実感できる職場作りに取り組んでいます。多様性を力に変え、とびっきりの笑顔と元気で、世の中をイキイキさせる。これこそが、物語コーポレーションの描く未来です。

参加者との質疑応答



Q 理念を浸透させるためのポイントは何ですか？

A 採用時から理念への共感を重視し、行動評価にも「物語人」としての実践を組み込んでいます。理念を日常の行動に結び付ける仕組みも重要です。評価・朝礼・社内メールなどあらゆる場面で理念に触れる機会を作り、継続的に伝えることを意識しています。伝え続ける姿勢が鍵です。

BIPROGY の事例紹介 ～ハラスメント防止と LGBTQ 理解促進～

BIPROGY における LGBTQ の取組



BIPROGY 株式会社

人的資本マネジメント部
風土改革室 室長

太田 志保

BIPROGY 株式会社
<https://www.biprogy.com/>

- 本社
東京都江東区豊洲 1-1-1
- 法人設立
1958 年 3 月 / 従業員数：8,362 名
- 事業内容

クラウドやアウトソーシングなどのサービスビジネス、コンピュータシステムやネットワークシステムの販売・賃貸、ソフトウェアの開発・販売及び各種システムサービス



取組のポイント

多様性を経営の中心に据え、全ての個人を尊重しながら共創を進める企業文化を醸成しています。ハラスメント防止に向けては、明確な制度の整備に加え、匿名での通報が可能な窓口を設けるなど、安心して働ける環境の整備を推進。LGBTQ への理解促進にも積極的に取り組み、制度整備、教育機会の提供、社内外との連携を通じて包括的なアプローチを行っています。

企業概要と経営方針

当社におけるハラスメント防止と LGBTQ 理解促進の取組事例をご紹介します。当社は昭和 33 (1958) 年設立の IT 企業で、従業員数は単体約 4,500 名、グループ全体で 8,200 名です。事業領域はシステムインテグレーション、クラウド、アウトソーシングなど多岐にわたり、国内外の企業を支援しています。

また、オリンピックメダリストを擁するバドミントンチームのスポンサーや、東京ディズニーランドの電気パレードのオフィシャルスポンサーでもあります。

令和 4 (2022) 年に「日本ユニシス」から変更した新社名「BIPROGY」は光が屈折反射した時に見える 7 色 (Blue, Indigo,

Purple, Red, Orange, Green, Yellow) の頭文字を組み合わせた造語です。多様性、共創、唯一無二といった意味を込めています。

多様な個人が持つ志や思いを大切にし、一人一人が価値を生み出して、やりがいやワクワク感を持って光り輝くグループを目指しています。

人権・サステナビリティ体制と風土作り

当社ではサステナビリティの取組を経営に統合するため、マテリアリティ (重要課題) を掲げています。人的資本の観点からも、従業員の多様性を尊重し、その活躍を支える制度や風土作りに力を入れています。

社内にはサステナビリティ委員会とソーシャル委員会があり、ダイバーシティや人権に関する意思決定や企画を推進し、KPI

を設定して取り組んでおります。一人一人が尊重される組織文化を育てるために、「心理的安全性」の確保を重視し、制度・研修・対話を連動させた風土改革を進めています。

私たちが大切にすること

個人の尊重とチームワークの重視
相手の良い点を見だし、それを伸ばすことを奨励し合い、互いの強みを活かします

理念体系

Purpose
(存在意義)

Principles
(原理・原則)
(主義・信条)

Vision2030

人財 Vision2030

経営方針 (2024-2026)

人財戦略・施策

ハラスメント防止に向けた制度と教育

ハラスメント防止については、社内規定を整備し、相談窓口の充実を図っています。匿名での通報が可能なホットラインを設置し、安心して声を上げられる

環境作りに取り組んでいます。

また、全社員向け e ラーニングやワークショップイベント等を通じて、全ての社員が人権やハラスメントに関する知識と意

識を持てるよう教育しています。相談対応のガイドラインも整備し、被害者だけでなく、第三者が声を上げやすい組織を目指しています。

LGBTQ への理解促進と社内外の評価

LGBTQ に関する取組は、平成 29 (2017) 年に本格スタートし、令和 3 (2021) 年度以降は PRIDE 指標で「ゴールド」を継続して獲得しています。取組は主に次の 4 つの柱で構成されています。

- ①方針の明文化と発信
- ②社内制度の整備
- ③教育・啓発活動の実施
- ④社外との連携と情報発信

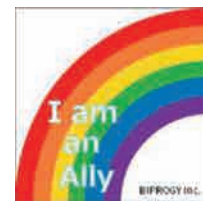
一人一人が個の多様性を高め、互いの個性を尊重し合いながらそれぞれの個性や能力が、最大限発揮できる風土の醸成を目指しております。

LGBTQ に関する具体的制度と支援者 (Ally) の可視化

当社では令和 2 (2020) 年に「同性パートナーシップ制度」を導入し、結婚と同等の福利厚生を適用可能にしました。さらに、性別適合手術やホルモン療法のための休暇や補助金申請が可能です。また、LGBTQ 当事

者を支援する人を「Ally」と呼びますが、Ally の意識を表明するためのステッカー配布やイントラネットでの情報発信を実施し、社内の安心感や連帯感の醸成に寄与しています。自認性が戸籍性と違う場合は、会社とし

て個人の自認性を尊重し、取り扱っていかうとしています。



教育・対話の促進とマイクロアグレッションへの対応

全社員を対象にした e ラーニングや管理職向けの研修のほか、プライド月間 (6 月) には LGBTQ セミナーを開催しました。令和 6 (2024) 年は、元プロサッカー選手でトランスジェンダーの下山田志帆さんを講師に招き、当事

者のリアルな体験に触れました。

LGBTQ 理解の推進は当事者が見えにくいという難しさがあります。「私たちの周りにはいない」という思い込みが、無意識の差別やマイクロアグレッションにつながる場合があります。

だからこそ、ハラスメントを許さない企業姿勢と、どのような行為がハラスメントになるのかを役職員に周知する啓発が非常に大事です。多様な個人が安心できる心理的安全性の高い風土作りに今後も努めます。

参加者との質疑応答



Q

ダイバーシティや女性活躍推進に対して、社内から反対意見や疑問の声はありましたか？

A

女性活躍推進の取組当初 (平成 25 (2013) 年度)、社内では「なぜ女性だけ?」「逆差別では?」といった声があがりました。しかし、女性管理職が増えることは意思決定層の多様性を高め、企業としての強化につながるという意識の共有が徐々に進みました。現在ではダイバーシティの必要性自体に対する疑問はほぼ無くなりましたが、「女性の管理職比率」など具体的なテーマでは意見が分かれることもあります。

基調講演

CSR と人権セミナー

～障がい者雇用を事例に～



影山 摩子弥

横浜市立大学都市社会文化研究科教授、
CSR&サステナビリティセンター長

経済システム論、経済原論を専門とし、CSR に関する実証的な研究を行う。研究・教育の傍ら国内外の行政、企業、NPO からの相談にも対応している。

人権とは何か

CSR と人権の関係をテーマに、障害者雇用の具体例を交えてお話しします。

「人権」とは「人間らしく生きるための権利」です。全ての人が生まれながらに持つ普遍的

な権利であり、人種・性別・国籍にかかわらず、誰もが等しく尊重されるべきものです。

社会の変化により、人権課題も変わっています。日照権や嫌煙権、個人情報保護など、新た

な権利意識が広がっています。こうした動きに敏感であることが、人権を考える上で重要です。

企業に対する人権・CSR の期待の高まり

企業の社会的責任に対する期待が高まっています。SDGs（持続可能な開発目標）の実現に企業が果たす役割が期待されていることもその一例です。

企業は人材や資金を持つ存在として、社会課題の解決に貢献する役割が求められています。

海外では NGO など非営利組織に就職する人も多いですが、日本では企業が社会の担い手となる傾向が強く、企業市民としての責任を果たすという CSR の考え方が広がりました。SDGs を通じて、企業の姿勢も問われるようになりました。

世界を変えるための17の目標

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です

国際的な動きとビジネスと人権

1990 年代以降、公害や過労死、開発途上国での労働搾取といった企業活動による問題が注目され、平成 23（2011）年には国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」を公表しました。

これを受け、イギリスやオーストラリアでは「現代奴隷法」が制定されるなど、企業に人権尊重の取組が義務付けられています。ここでいう「現代奴隷」には、過重労働やハラスメント

も含まれます。

日本でも、大企業を中心に人権デュー・ディリジェンスが進められ、経済産業省もガイドライン作成等を通じて支援しています。

POINT!

障害者雇用は企業の社会的責任であり、多様な働き方を推進することが求められています。近年では、農業と福祉の連携による「農福連携」など、地域資源を活用した新たな雇用形態が広がりを見せています。障害者が職場に定着し、能力を発揮するためには、職場環境の工夫や支援体制の整備が不可欠であり、それぞれの特性に応じた柔軟な対応が求められます。また、雇用を一時的なものに終わらせず継続していくためには、企業、支援機関、地域など関係者間の連携と協力が欠かせず、こうした地道な取組こそが成功の鍵となっています。

CSRとしての人権の経営的意義

人権問題は社会的に重要ですが、企業にとっては負担と捉えられることもあります。しかし、CSRを「経営戦略」と位置付け、企業の成長に不可欠とする見解が昨今は主流となってきました。

人権尊重はリスク回避にとどまらず、働きやすい職場作りによって社員のモチベーションや生産性を高め、企業評価にもつながります。「守り」だけでなく「攻め」の視点が必要です。

守りの経営戦略

人権擁護 ▶ 不祥事回避

攻めの経営戦略

人権擁護 ▶ 顧客や従業員の評価 ▶ 業績改善

「人権擁護無くして経営の存続無し」



障害者雇用の社会的意義と効果

現在の大きな社会課題の一つが「人手不足」です。日本では少子高齢化により生産年齢人口が減少し、多くの企業が人材確保に苦労しています。女性活躍だけでは限界があり、多様な人材の活用が求められています。

また、日本経済の成長が鈍化する中、多様性は企業のイノベーションやリスク対策にも寄与します。障害者雇用は、企業の成長と持続可能な社会作りに欠かせません。

例えば、あるチョーク製造会社では、障害者が工程全てを担い、高い生産性を実現。横浜のメッキの会社では、実習を通じて適性を見極めた採用が行われ、社長の関与もあって職場全体が変わりました。

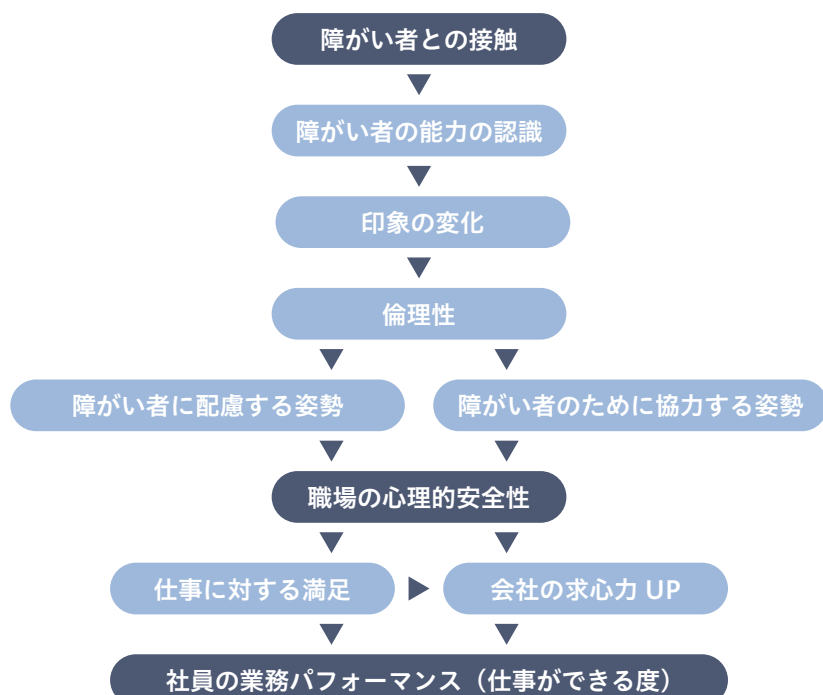
障害者雇用は社会貢献にとどまらず、組織の活性化や風土改

革にもつながります。

人権尊重は企業にとって単なる法令遵守を超えた戦略的課題であり、CSRの中核的テーマです。障害者雇用は多様性推進の

実践として、社会課題の解決と企業の成長を両立させる有効な手段です。企業には、人権を守りつつ、持続可能な発展を目指すことが求められています。

障がい者による心理的安全性創出メカニズム（2022年の調査結果）



障害者雇用に対する 取組



トーラク株式会社

取締役執行役員
池田 裕介（当時）トーラク株式会社
<https://www.toraku.co.jp/>●本社
兵庫県神戸市東灘区向洋町西
5丁目5番●法人設立
1960年4月 / 従業員数：255名●事業内容
チルドデザート事業、土産事業、クリーム事業、ギフト事業、OEM事業

取組のポイント

障害者雇用では「法定雇用率」ではなく「人づくり」を大切にしています。共に働き、成長し合える職場作りこそが企業の責任です。多様な価値観を認め合い、失敗や困難にも寄り添いながら、人づくりを通じた信頼関係を築いています。

「数」ではなく「人」を見る——社会的責任としての障害者雇用

私たちは、神戸プリンをはじめとするデザート製造を手がける食品メーカーです。これまで女性管理職比率 20%、外国人従業員 11 名と、多様性を前提としたダイバーシティ&インクルージョンの取組を進めてきましたが、その中の一つに「障害者雇用」があります。

この取組で大切にしているのは、「数」ではなく「人」です。

法定雇用率を満たすために形だけの雇用をするのではなく、「共に働く仲間」として一人一人と向き合うことを重視しています。障害者雇用納付金を払えば責任を果たしたというのではなく、企業の社会的責任を果たすとはどういうことか、日々問い続けています。

最初は反発や戸惑いもありましたが、それでも続けてこれ

たのは、共感や協働を生む「人づくり」を大切にしてきたから。企業は成長の場であり、そこには優しさと同時に厳しさも必要です。今では 8 名の障害者を雇用しており、特に「長く働いてくれている」ことが、私たちにとって大きな成果だと感じています。

業務設計と支援体制で「壁を薄くする」職場作り

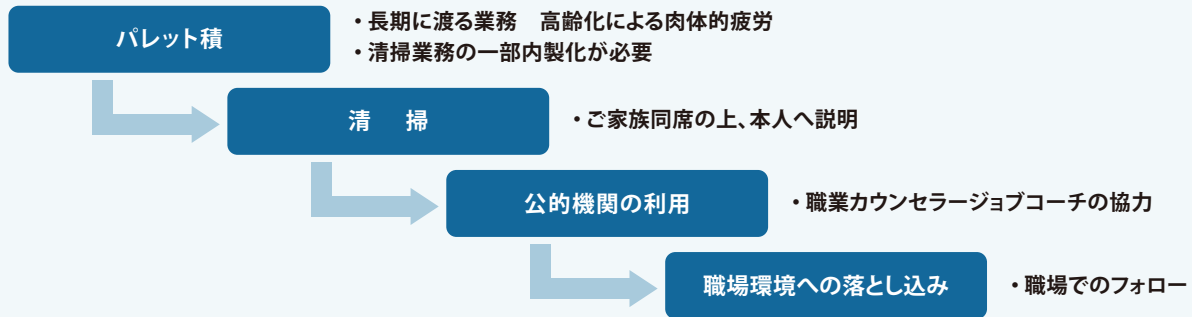
障害のある社員には「清掃業務」や「工場内軽作業」などを中心に担当してもらっています。業務は個人任せではなく、清掃業務では担当社員・シニア社員・就業生活相談員が付くチーム制を取り、工場内作業では生産スタッフが対応し支援する体制をとっています。困り事はその都

度共有し、ジョブコーチの力も借りながら、丁寧に解決を重ねてきました。

例えば、記憶障害のある方には、作業終了を携帯で通知するタイムキーパーを導入。業務マニュアルも、視覚的に分かりやすく写真やイラストを使って作成し、何度も修正を加えてきま

した。このように、「特性に応じた柔軟な仕組み」を整えることが、社内の「見えない壁」を薄くし、安心して働ける環境作りにつながっています。

職種転換時の対応（重度知的障がい）



「うまくいかなかった経験」こそ学びの源

もちろん、うまくいかなかったこともありました。例えば、長年勤務していた方が体力的に限界を迎え、配置転換をしようとしたのですが、重度の知的障害がありうまく伝わりませんでした。このときは、私自身の考えの甘さを強く実感しました。

また、コロナ禍で一時休職した社員が、復職に至らなかったケースもありました。しかしその後、ご家族も含めいろいろ話をした結果、当人から「もう一度働かせてください」と申し出があり、再雇用という形で戻ってきてくれました。これは「諦

めずに寄り添う」姿勢があったからこそ生まれた結果だと思っています。支援とは制度やマニュアルだけではなく、やはり「人と人との関係」が基盤なのだと、現場で改めて学びました。

ダイバーシティを学び、体現する組織へ

私たちは、社内研修を通じて「見え方や感じ方は人それぞれである」ということを繰り返し伝えていきます。例えば「肌色」一つとっても、人によってイメージは違う。同じ言葉でも、受け取り方は異なる。だからこそ、相手の立場に立ち、考え、歩み寄り姿勢が必要です。

その考えの基、社員全体に対して「障害を意識しすぎない関係性」を築こうとしています。実際に、ある担当者が「障害を

必要以上に意識しないことが、かえって双方にとってプラスになる」と語ってくれました。まさにその通りで、障害の有無にかかわらず、相手を理解しようとする中で自分自身も変化し、成長していく。これが私たちの考える「ダイバーシティの本質」です。

最後に、私たちは「もにすマーク(※)」に込められた「共に進む」という意味を大切にしています。これからも多様な人とともに、

同じ方向を見て歩いていく企業でありたい。そんな思いを胸に、障害者雇用を含めたダイバーシティ経営を誠実に続けていきます。



(※) 2021年3月「もにす認定」
障害者雇用に関する優良事業主認定マークを
兵庫県で初めて取得

参加者との質疑応答



Q 今後の計画についてはいかがでしょうか。

A 雇用率といった数値的な面だけでなく、高齢化への対応と、新入社員のバイタリティーを活かした、障害のある社員同士で支え合える仕組み作りを模索しています。

技術の担い手としての 外国人雇用



日高工業株式会社

代表取締役会長
今村 順日高工業株式会社
http://www.hidaka-kk.jp/

● 本社

愛知県刈谷市一里山町柳原
7 番地 1

● 法人設立

1965 年 10 月 / 従業員数：157 名
(有限会社日高工業所として創業、1979 年に日高工業株式会社設立)

● 事業内容

金属熱処理加工（自動車部品等）を専門に、以下の処理技術を提供
浸炭焼入焼戻、焼入焼戻、焼きなまし、ガス軟窒化、プレステンパ、固溶
化処理

取組のポイント

言葉の壁や文化の違いに配慮し、外国人社員が安心して働ける環境作りを推進。
標準書の母国語対応や同国人による教育体制、処遇の公平性を重視し、日本人と同様に評価・登用。社内交流や生活支援も手厚く、多様な人材が活躍できる職場を実現しています。

多様性を活かす、地域密着のものづくり企業

私たちは、愛知県内に 4 つの工場を構え、自動車部品や産業機械、農業機器向けの金属熱処理加工を手がける専門メーカーです。鉄やアルミなどの素材に加熱・冷却の処理を施し、強度や耐久性を高める技術を提供し

ています。社員数は 157 名、そのうち 26 名が外国籍社員で、障害者雇用も行いながら、多様な人材が協働する職場作りを推進しています。

当社では、人材の国籍や属性に捉われない採用を方針として

掲げており、「誰もが働きやすい職場」を目指して、制度だけに依存しない柔軟な対応と、現場目線での支援を積み重ねてきました。

外国籍人材の登用と定着支援の工夫

外国人社員の受け入れは平成 8 (1996) 年、南米出身の日系人を正社員として採用したことから始まりました。当時、派遣社員として働いていた彼の「正社員として働きたい」という希望に応え、正社員として迎え入れたことが、日高工業の外国人登用の原点です。

その後も、日系人の正社員登用を積極的に進め、平成 16 (2004) 年以降は標準書や手順書をポル

トガル語で整備するなど、教育体制も工夫。平成 20 (2008) 年にはベトナムでの現地採用も始め、工学系大学を卒業した技術者を日本で正社員として受け入れられました。さらに平成 24 (2012) 年には、日本の大学を卒業したベトナム人留学生も採用し、日本人と同様の条件で就労。多国籍化が進む中でも、社員が安心して定着できる環境整備に注力しています。

定着のために重視しているのは、業務外の「心のケア」です。社内の食事会や懇親会では積極的に声かけを行い、リラックスした交流を促進。社員の自宅で開かれるパーティーには社長夫妻も参加し、家庭的な雰囲気の中で信頼関係を築いています。こうした細やかな関わりが、社員の安心感と長期定着につながっています。



社内親睦会：全社員が対象

公平な評価制度とキャリア支援

「同一労働同一賃金」を基本とし、仕事内容が同じであれば、国籍や言語能力にかかわらず、同じ処遇を行うという明確な方針を掲げています。たとえ日本語での読み書きに苦手意識がある場合でも、業務遂行能力や仕事への姿勢を重視し、全社員にとって納得のいく評価制度を目指しています。

実際に、ベトナム出身の社員が猛勉強し、技能検定 1 級をわずか 4 年で取得。彼の努力は日本人社員にも認められ、信頼と高い評価を得ている例もあります。外国人社員が班長や係長として日本人の部下を持ち、リーダーシップを発揮する場面もあり、多国籍なチーム運営が自然に根付きつつあります。

また、資格取得の支援制度も充実しており、フォークリフト、クレーン、玉掛けなどの業務に必要な資格に関しては、講座や教材の各国言語への対応を行い、会社が受験費用を負担。合格時には報奨金も支給するなど、成長意欲を支える体制を整えています。

日本で「暮らすこと」も支える企業姿勢

外国人社員の多くは、一時的な「出稼ぎ」ではなく、日本で腰を据えて生活したいという希望を持っています。「治安が良く、子育てしやすい環境」などを理由に、日本での定住を選ぶケースも増えており、当社ではこうしたライフスタイルの変化にも丁寧に関わっています。

ビザの更新手続きや家族の呼

び寄せ、住居に関する相談など、生活に関わる支援にも会社が関与。法的な問題で困ることのないよう、社内に相談できる体制を整え、社員が長期的に安心して働き暮らせるようサポートしています。

こうした企業姿勢は、外国人社員にとっての安心感につながるだけでなく、日本人社員にとっ

ても「互いを支え合う職場文化」として根付いており、結果的に社員全体の働きやすさを高めています。日高工業は、これからも多様な人材がそれぞれの力を発揮できる職場作りを通じて、企業としての成長と地域への貢献を目指していきます。

参加者との質疑応答



Q 同一労働同一賃金の実践で、特に工夫している点はありますか？

A 年 1 回の社長面談で全社員の声を直接聞き、公平な処遇と納得感を重視。制度より「本人の声」を起点とする姿勢が差別感の無い職場作りにつながっています。

農福一体の ソーシャルファーム

埼玉福興株式会社

代表取締役
新井 利昌埼玉福興株式会社
http://saitamafukko.com/

- 本社
埼玉県熊谷市弥藤吾 2397-8
- 法人設立
1996年5月 / 従業員数：20名
- 事業内容
障害者施設の管理運営、農産物の生産及び販売、自立支援サポート



取組のポイント

障害者が地域で共に生活し、就労できる仕組みを農業分野で創出することに取り組んでおり、仕事を「与える」のではなく「自ら作り出す」ことを重視しています。ソーシャルファームの理念に基づき、障害の種類や背景を問わず「断らずに受け入れる」姿勢を大切にし、それぞれの能力に応じた農業作業の場を提供。障害者を福祉の対象としてではなく「戦力」として捉え、企業や社会全体の意識改革を促進し、地域全体の活性化にもつなげています。



原点と転換

埼玉福興株式会社は、農福連携、障害者雇用と就労支援事業、障害のあるメンバーと一緒に地域を支える仕事をしている企業です。私自身の原点は平成5（1993）年、家業だった縫製業

が行き詰まり、自宅を改装して障害のある人と生活を共にすることから始まりました。現在で言えばグループホームと障害者雇用のような形態で、下請仕事を行っていました。やがて

下請仕事が減少し、平成16（2004）年にスローライフで生きていこうと思い、農業を始めました。自分たちで仕事を作り、活動しております。

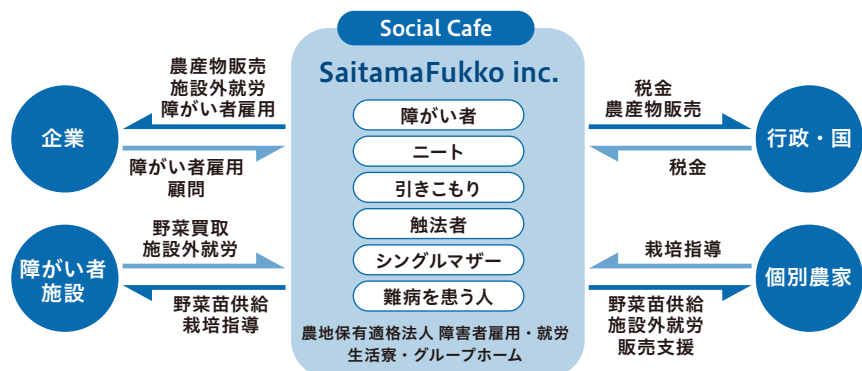
農福連携とソーシャルファームの理念

現在は、国が推進する「農福連携」の基、様々な人が働ける職域を農業分野で拡大しています。同時に、私たちは「ソーシャルファーム」という理念を重視しています。これは1970年代イタリアで精神病院において患者の人間性が無視されている状況を変えるために生まれた社会的企業のモデルで、病院ではなく地域の中で仕事や生活を支えていこうという考え方です。

私たちもこの世界的な理念を背景に、日本でソーシャルファーム

を作る活動をしております。東京都では、働く現場に多様な人を雇うための条例（都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促

進に関する条例）ができ、ソーシャルファームを増やすための助成金もあるので、これを活用し、様々な人が働ける場所を皆さんに作ってほしいと思います。



多様な人々と共に働く現場作り

私たちは、知的障害、精神障害、発達障害、引きこもりや依存症、抑うつなど、様々な背景を持つ人々を受け入れ、全ての人に社会で活躍できる場所を作ること、断らない福祉を掲げています。多様な人々を受け入れる中で、水耕栽培、畑作、果樹、米作りなど事業が広がり、それぞれの特性に応じた仕事を用意することで、働く場の選択肢を広げています。自らの役割と居場所を見つけ、自立できる環境を作ることとをミッションにしています。

人の能力の変化に合わせ、仕事も変化



地域連携による持続可能なモデルへ

農業は、私たちだけでは完結できない作業も多いため、地域の企業や農家と協働する仕組みを築いています。JA や地元資材業者と連携し、例えば当社が育てた苗を農家が活用する。でき

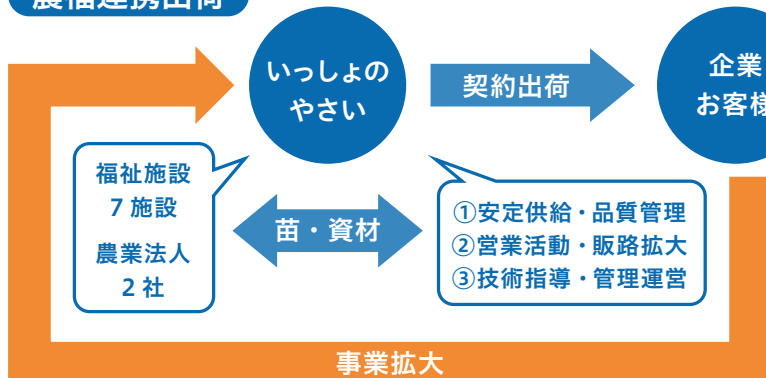
る部分は当社の障害者が担い、できない部分はプロが補う。そうすることで、全ての人が無理なく関われる仕組みが可能になります。

また、障害者雇用が難しい企

業へのコンサルティングや、就労支援事業からの送り出しも行っています。私たちは、地域の一企業として、障害のある人を保護の対象ではなく戦力と捉え、社会を支える一員として位置付けています。

障害があっても、地域を支える力になれる。その現場を作り続けることが、私たちの使命です。社会の在り方は、「誰を戦力と見るか」で大きく変わります。企業のトップの意識が変われば、地域は必ず変わる。私たちはその一歩を、農業と福祉を通じて示していきたいと考えています。

農福連携出荷



参加者との質疑応答

Q 多様な障害者に対し、どのような支援を行い、どのような成功例がありますか？

A 障害の種類ごとに適した作業環境（例：水耕栽培、畑、ネギ苗作業）を整備しました。段階的な社会参加を支援しています。また、就労支援センターなどと連携して他社への雇用移行も支援し、障害者が企業に就職し、グループホームを卒業して寮生活に移行するなど、自立を実現した実績があります。

責任あるサプライチェーン上の人権尊重を巡る 日本政府の取組と企業への期待



経済産業省 通商政策局
ビジネス・人権政策調整室
室長補佐
木内 遼

昨今、人権尊重を企業に対して求める国際的な議論は高まっており、日本の中小企業においても「ビジネスと人権」の考え方を理解し、人権尊重に取り組む必要性は高まってきています。

ビジネスと人権に関する国際的な議論は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において、企業に自らの事業活動およびサプライチェーン全体において人権を尊重する責任があることが明記されたことに始まります。その後、国際的な議論が進む中で、特に欧米では法制化も進んでおり、アメリカでは強制労働により生産された製品の輸入を禁止するという形で、ヨーロッパでは人権デュー・ディリジェンスを企業に義務付けるという形で法整備が進められています。こうした法規制の影響はサプライチェーン上に位置する日本企業にも広がっており、日本企業も取引関係を通じて法規制に関連する対応を求められることが増えてきています。

こうした国際的な動きの中で、日本政府も令和 4（2022）年に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表し、日本で事業活動を行う全ての企業に対して、人権尊重に取り組むことを求めています。ガイドラインでは、人権尊重の取組として、企業に対して「人権方針の策定・公表」「人権デュー・ディリジェンスの実施」「救済」の 3 点を求めている。中でも人権デュー・ディリジェンスは、人権リスクを特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、その内容について説明・情報開示するという一連の行為であり、ステークホルダーとの対話を重ねながら継続的に行うことが求められています。

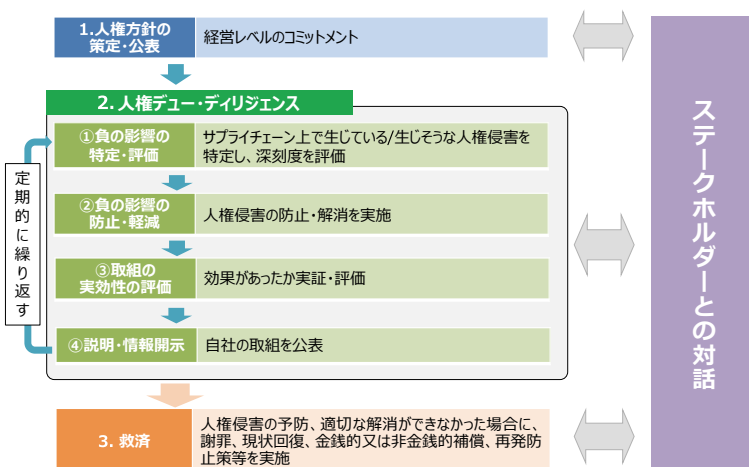
企業にとって人権尊重の取組は、まず何よりも企業活動における人権リスクの防止・軽減・救済を目的とすべきものです。しかし同時に、その結果として、経営面でのリスクを抑制することにつながるとともに、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上につながることも期待できます。中小企業においても、人権尊重に取り組む必要性が徐々に高まってきている中で、ガイドライン等も参考にしながら、まずはできることから取組を始めていただきたいと思います。

責任あるサプライチェーン等における人権尊重の全体像

5つの基本的な考え方

ガイドラインでは、次の 5 つの基本的な考え方が示されています。

- ①経営陣によるコミットメントが重要
- ②人権侵害リスクはどの企業にもある
- ③ステークホルダーとの対話が重要
- ④優先順位をつけて取り組む
- ⑤各企業の協力が重要



●経済産業省「ビジネスと人権」特設ウェブサイト ビジネスと人権 ～責任あるバリューチェーンに向けて～
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

●責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン (PDF)
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

障害者差別解消法について

経済産業省 経済産業政策局
経済社会政策室 室長補佐

村山 恵子

日本国内では、身体障害者が 436 万人、知的障害者が 109.4 万人、精神障害者が 614.8 万人とされ、国民の約 9.2%が何らかの障害を有しています。障害者雇用については令和 5（2023）年に実雇用率が法定雇用率を初めて上回りましたが、その後法定雇用率が引き上げられ、引き続き雇用の拡大と環境整備が求められています。

内閣府の世論調査によると、障害を理由とする差別や偏見があると感じている人は 88.5%に上る一方で、障害者差別解消法を知っている人は 24%にとどまっており、共生社会の実現にはさらなる啓発が必要です。この法律は平成 25（2013）年 6 月に制定され、令和 6（2024）年 4 月に改正されました。改正の最大のポイントは、これまで努力義務であった事業者による「合理的配慮の提供」が義務化された点です。

合理的配慮とは、障害のある人からの要望に対し、過重な負担とならない範囲で社会的障壁を取り除くための対応を行うことを指します。重要なのは、事業者と障害者の間で「建設的対話」を通じて必要な配慮を擦り合わせていくというプロセスです。例えば聴覚過敏のこどもが教室の防音を希望した事例では、実現が困難であったために代替措置としてイヤーマフの使用が合意されました。こうした柔軟な対応が求められています。

合理的配慮の提供義務に先立って、バリアフリー設備や対応マニュアル整備といった「環境の整備」も努力義務として位置付けられており、事前の備えが不可欠です。また、障害者差別解消法では「不当な差別的取り扱い」が禁止されており、正当な理由なくサービスを拒否することは認められません。繰り返しの違反には、主務大臣による指導や監督が行われる可能性があります。

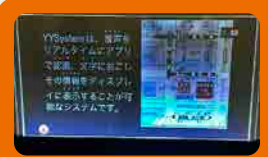
経済産業省では、こうした法律の理解と実践を促すために「対応指針」（経済産業省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針）を策定し、具体的な事例や相談窓口の案内なども行っています。また、合理的配慮の実例や事業者の取組をまとめた事例集の作成や、先進的な技術活用による受付対応の実験など、制度の定着に向けた取組を進めています。

さらに、アクセシビリティ向上を目的とした新たな法律「情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法（障害者による情報の取得及び利用並びに意思疎通に係る施策の推進に関する法律 通称：情コミ法）」も令和 4（2022）年に施行されています。こちらでは、障害者が必要とする情報を適切に得られるよう、製品・サービス提供側に配慮を促す努力義務が課されています。こうした法制度を活用し、共生社会の実現に向けて一歩ずつ進めていくことが重要です。

経済産業省における合理的配慮の取組例

ディスプレイで即時に音声を認識するシステム「YYSystem」を、合理的配慮の提供のための環境設備に係る対応としての活用を試行。取組の発信により、**企業や自治体等が合理的配慮を考えるきっかけになることを期待。**

①本館受付窓口を設置(令和6年1月11日から3月29日まで)



②経済産業省こどもデー受付窓口を設置(令和6年8月7日・8日)



KEY WORD
1責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン

国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、日本政府が令和4（2022）年9月に策定した。

「日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。）」を対象とし、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先）における人権尊重の取組に最大限努めることを要請しており、その取組は、人権方針の策定・公表、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済から構成される。

KEY WORD
2

ディーセント・ワーク

「働きがいのある人間らしい仕事」。より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事。

KEY WORD
3

ビジネスと人権に関する指導原則

ハーバード大学のジョン・G・ラギー教授が中心となって策定され、平成23（2011）年に国連人権理事会にて全会一致で支持された。次の3つを柱として、あらゆる国家及び企業に、その規模、業種、所在地、所有形態、組織構成にかかわらず、人権の保護・尊重への取組を促す。

- (1) **人権を保護する国家の義務**：人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという国家の既存の義務
- (2) **人権を尊重する企業の責任**：特定の機能を果たす特定の社会組織として、適用されるべき全ての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる、企業の役割
- (3) **救済へのアクセス**：権利及び義務が侵される時に、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性

KEY WORD
4

「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020 - 2025）

各国は、ビジネスと人権に関する指導原則の普及・実施に関する行動計画（NAP）を作成することが奨励されている。日本では令和2（2020）年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が公表された。

優先分野として (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上、(2) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上、(3) 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上、(4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備、(5) 救済メカニズムの整備及び改善、が挙げられている。現在、改定に向けた作業が行われている。

KEY WORD
5

ESG

ESGとは、Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）の略語であり、例えば、ESG投資（従来の財務情報だけでなくESGの要素も考慮した投資）という用語が使われる。国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEPFI）及び国連グローバル・コンパクトと連携した投資家イニシアチブの「責任投資原則」（PRI）は、「責任投資」（ESG要因を投資決定やアクティブ・オーナーシップに組み込むための戦略及び慣行）を提唱し、ESG要因のうちSocial（社会）の例として、現代奴隷制や児童労働等を挙げている。

KEY WORD

6

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

SDGsとは、Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略語であり、平成 13 (2001) 年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、平成 27 (2015) 年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、令和 12 (2030) 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標である。

KEY WORD

7

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスは、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権侵害を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。そして、人権デュー・ディリジェンスは、その性質上、人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスである。

KEY WORD

8

ステークホルダー

企業の活動により影響を受けるまたはその可能性のある利害関係者 (個人または集団) を指す。ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。

KEY WORD

9

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。

KEY WORD

10

ISO26000

ISO (国際標準化機構) が策定した「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。組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展を7つの中核課題としている。

KEY WORD

11

国連グローバル・コンパクト (United Nations Global Compact)

国連グローバル・コンパクト (UNGC) 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。「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則からなっている。

KEY WORD

12

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、動機付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。

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDのご案内

以下のパンフレット等は全て無料配布です。
申込方法は下記をご覧ください。

「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)
人権に関する国際
的な動向や人権の
視点を企業経営に
取り入れることの
大切さを解説。

「CSR」で意識が変わる 企業は伸びる

企業の一人一人に“わかるCSR”を



【担当者向け】
(A4/48頁)
企業的に人権尊重
意識を定着させ、企
業活動に人権の視
点を生かすための
手法や、主な人権
課題について解説。

「CSR」で見えてくる 明るい明日

一人一人が考える“CSRと人権”



【従業員向け】
(A4/28頁)
企業が社会の一人
として求められる
様々な人権課題に
ついて解説。

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)
えせ同和行為への
対応を簡潔にまと
めたリーフレット。
読みやすく一般向
け配布に最適。課
題について解説。

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（平
成14(2002)年度～）
に登壇した企業の中
から5事例の紹介と、
専門家の解説等を加
えて映像化。

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)
『『企業の社会的
責任と人権』セミ
ナー』の事例に加
え、先駆的な取組
事例を選出。映像
と専門家による解
説で紹介。

許すな 「えせ同和行為」

～あなたの会社を不当な要求から守ろう～



【えせ同和行為対
策ビデオ】(DVD)
えせ同和行為にど
のように対処した
らよいのか、その心
構えと対策をドラ
マ形式で分かりや
すく紹介。

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発に関する

パンフレット&DVD 【申込方法】

インターネットまたはFAXにて
お申し込みいただけます。

インターネット
専用申込フォーム



▼こちらからもアクセスできます。
<http://www.jinken.or.jp/archives/882>

令和6年度 CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー

神戸会場 KOBE

日 時：令和6(2024)年11月1日(金)

会 場：神戸ポートオアシス・多目的ホール（兵庫県神戸市中央区新港町5-2 神戸ポートオアシス2階）

基調講演

ビジネスと人権

一持続可能な社会の実現に向けた企業の人権尊重責任一

梁井 裕子 Social Connection for Human Rights (SCHR)
サステナビリティコミュニケーション

パネルディスカッション

事例発表

- ① エコリングのサステナビリティ推進取組事例（株式会社エコリング）
- ② 障害者雇用に対する取組（トーラク株式会社）
- ③ 顧客価値創造企業への取組（株式会社ユースシステム）

名古屋会場 NAGOYA

日 時：令和6(2024)年12月26日(木)

会 場：ウインクあいち（愛知県産業労働センター）・小ホール2（愛知県名古屋市市中村区名駅4-4-38 5階）

基調講演

「ビジネスと人権」から労働を考える

一中小企業にとっての人権尊重一

田中 竜介 ILO駐日事務所 プログラムオフィサー、渉外・労
働基準専門官 ※令和6(2024)年12月当時

パネルディスカッション

事例発表

- ① 物語コーポレーションD&I推進の取組（株式会社物語コーポレーション）
- ② 性的マイノリティに関する取組事例（加藤精工株式会社）
- ③ 技術の担い手としての外国人雇用（日高工業株式会社）

さいたま会場 SAITAMA

日 時：令和7(2025)年2月7日(金)

会 場：ソニックシティホール・国際会議室（埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-7-2 ソニックシティホール4階）

基調講演

CSRと人権セミナー ～障がい者雇用を事例に～

影山 摩子 横浜国立大学都市社会文化研究科教授、
CSR&サステナビリティセンター長

パネルディスカッション

事例発表

- ① BIPROGYの事例紹介～ハラスメント防止とLGBTQ理解促進～（BIPROGY株式会社）
- ② 農福一体のソーシャルファーム（埼玉福興株式会社）
- ③ 「女性活躍推進」に関する取組（田部井建設株式会社）

Information

こちらから、パンフレット等をPDFデータにてダウンロードできます。
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

https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html



パンフレット・DVDをご希望の方(無料)

CSR・人権に関する企業向けパンフレット・DVDを送料も含め無料で配布しています。
インターネット上の専用申込フォームまたはFAXでお申し込みいただけます。
詳しくは、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をご参照ください。

ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp/archives/882>

※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、事前に公益財団法人人権教育啓発推進センターまでご相談ください。



このパンフレットは、令和6年度に神戸、名古屋、さいたまで開催したCSR(企業の社会的責任)と人権セミナーを基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>



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。

※この冊子に関し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。

2025年10月発行