



信頼される企業をめざして
企業の社会的責任・人権啓発

取組
事例集

経済産業省中小企業庁

財団法人 人権教育啓発推進センター

企業の社会的責任、 そして 人権への取組の ヒントとして



多くの人々が企業に属し、生活の糧を得て、企業が提供する製品やサービスを利用している現代の市民生活は、企業活動抜きには成立しないといっても過言ではありません。また経済活動のグローバル化に伴い、企業活動が社会へ与える影響は、拡大の一途をたどっています。

企業活動を継続していく上で“いかに効率よく収益を上げるか”は重要な要素の一つです。しかし、自社の利益のみを追求し、コンプライアンス(法令遵守)や倫理観、そして人権を軽視すると、製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、顧客情報の漏洩などの諸問題が発生し、市民生活に多大な悪影響を及ぼすことにつながりかねず、また、企業の存続自体を脅かすことにもなります。

近年、環境問題への関心や世界規模での人権意識の高まりなどを背景に企業を取り巻く利害関係者(ステークホルダー：消費者、従業員、株主、取引先、地域社会などを指す)からの「企業の社会的責任(CSR：Corporate Social Responsibility)」への要望は高まっており、多くの企業がさまざまな取組を行っています。

一方で、CSRや人権への取組に関心はあっても「何から始めていいかわからない」、「人手や予算が足りない」などといった理由から、なかなか取組への第一歩を踏み出せない、という企業も少なくないのではないのでしょうか。

この事例集では、CSRのうち人権にかかわる様々な業種・規模の企業での特長ある9つの取組事例を、また、巻末には“人権への取組によるメリット”と“取組のヒント”を紹介しています。

もちろん、ここに紹介したものはごく一部の事例であり、各社の実情に即した多様な取組方法が他にもあります。本書が、今後、より多くの企業において「CSRや人権への配慮」の取組を始めるきっかけとなれば幸いです。



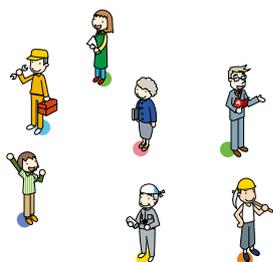
※事例中の部署名、肩書、数値データ等は、特記があるものを除き、すべて取材時(2008(平成20)年12月現在)のものです。



株式会社カミテ 製造業

子育てや介護を支援し
全従業員が対象になる制度づくりを

P.7



甲斐電波サービス株式会社 OA機器販売

障害者の職場実習を受け入れ
社内コミュニケーションが活発に

P.15

未来工業株式会社 製造販売業

従業員を大切にする経営が
会社の利益を生み出す

P.3

富士火災海上保険株式会社 損害保険業

パワハラを正しく理解し
パワハラのない職場づくりを

P.5

有限会社ワッツビジョン 製造業

子育てを優先する職場づくりで
人手不足とは無縁の製造業

P.9

やまこう建設株式会社 建設業

男性中心の建設業で
女性が活躍できる職場づくりを目指す

P.11

株式会社せーのデザイン アパレル業

今どきの若い世代に響く
無理強いしないCSRの形

P.13

株式会社大協製作所 製造業

障害者雇用の鍵は
障害を「個性」と捉えることから

P.17

株式会社ローソン フランチャイズチェーン展開業

人材の多様化は必然的なこと
多様性の尊重から生まれる「強み」

P.19

企業の社会的責任(CSR)、人権への取組による
企業やステークホルダーのメリット P.21

取組のヒント P.22





従業員を大切にしている経営が 会社の利益を生み出す

残業ゼロでも経常利益率は10%台を維持

未来工業株式会社



成功の
ポイント



- ① 有休は管理職が積極消化 ➡ 従業員が上司に気兼ねなく休め、リフレッシュできます
- ② 従業員は全員が「正社員」 ➡ 同じ仕事内容に対して異なる待遇は不満を招きません
- ③ 給料は地域平均よりも上に設定 ➡ 従業員は誇りを持って働くようになります
- ④ 性別を問わず個人の能力を重視 ➡ 適材適所で業務がより円滑になります
- ⑤ 定年は70歳に ➡ 熟練の技術を活かし、後進の育成にもつながります

会社経営を 支えるのは 従業員の働く意欲

従業員の「やる気」は
会社の財産

違法であるサービス残業を放置し、見て見ぬ振りを会社が続けられれば、従業員の「やる気」は確実に下がります。「やる気」の存在しない会社は業績が上がらず、結果として利益が

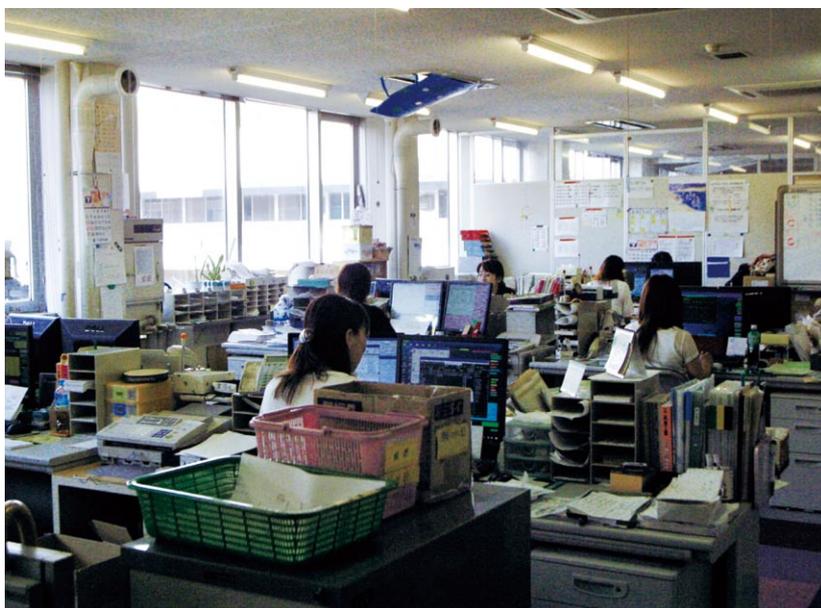
生まれるはずもなく、ましてや残業手当分を商品の価格に上乗せすることに妥当性がなければ、残業は会社にとって何のプラスもありません。

「残業時に発生するのは賃金だけではありません。残業中には電気代、冷暖房費、トイレを使用すれば水道代が発生します。経営者としては、当然のことながらプラスかマイナスかを考えます」(瀧川克弘代表取締役)。

しかし、同社が実際に最も重視し

ていることは「会社の経費」ではなく「従業員の『やる気』」です。なぜなら、「やる気」は、知恵や工夫を生み出し、それは仕事の効率アップにつながり、ひいては会社にも利益をもたらすためです。「従業員の『やる気』は会社の財産」と瀧川さんは幾度となく繰り返されました。

その「やる気」を引き出す方法とは、誇りを持つことのできる職場環境を従業員に提供することだというのが同社の考え方です。したがって、規定として定めた働きやすい環境やシステムが形だけにならないための工夫もしています。「残業禁止」については、終業時刻になると社長が自らフロアの電気を消して回ります。年間休日143日とは別に、有給休暇は入社初年度より20日間、1年ごとに1日ずつ加算され最高40日までとなっています。有給休暇は、管



工業製品を製造する会社とは思えないほどに、女性従業員の姿が目立つ。



代表取締役
瀧川 克弘さん

未来工業株式会社の概要

1965(昭和40)年創業。電気設備資材、給排水設備、ガス設備資材を製造・販売している。「残業ゼロ」「年間休日143日間」「3年の育児休暇制」など、独自の取組を展開しながら業績を上げている。資本金は70億6,786万円、従業員数は783名(2008(平成20)年3月現在)。

所在地：〒503-0295
岐阜県安八郡輪之内町楡俣1695-1
URL：http://www.mirai.co.jp

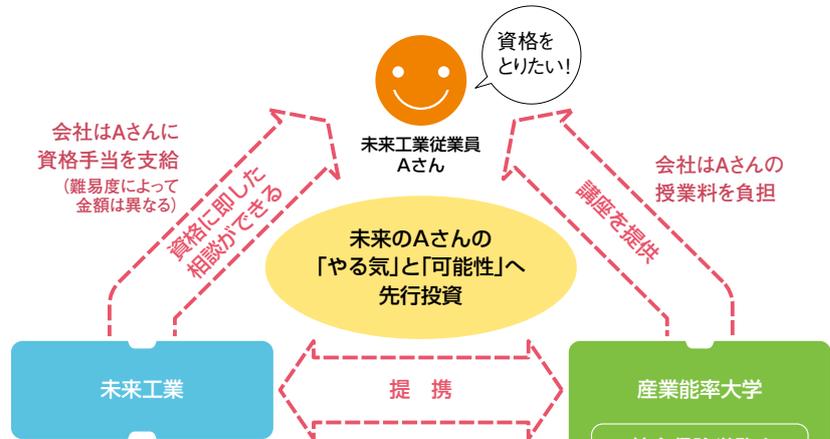
理職が率先して取得することで、従業員が気兼ねすることなく有給休暇を取れるようにしています。その結果、企業全般における有給休暇の平均消化率は5割以下ですが、同社の消化率は約8割となっています。また、「3年間の育児休暇」については、女性には利用される傾向が見られるものの、男性には全く利用されていないことから、男性従業員も育児休暇を取得するように社として奨励しています。

不満要因は 初めから作らない

未来工業では、不満要因になると思われることについては、初めから排除しています。「法令で定められているから」というような、義務的な取り組み方では「やる気」は育たないと瀧川さんは言います。

この言葉を具現化していることのひとつが、同社の従業員は全て「正社員」として雇用されていることです。「同様の能力で、同様の仕事をしているのに、待遇が異なれば不満が出て当然」という理由からです。「会社が従業員に対する責任を果たさずして、従業員が『やる気』を持って仕事に取り組めるわけがない」と瀧川さんは断言します。また、従業員が自分の仕事や会社に誇りを持って働くことができるよう、給料については、同社が所在する地域の平均給与額を上回るよう設定しています。

「やる気」と「未来の可能性」へ先行投資



未来工業では、社会人向け講座を持っている産業能率大学と提携し、従業員が自由意志で好きなコースを個人負担なしで受講できるシステムを設けています(コース修了者にのみ授業料を全額支給)。コースの内容は業務内容と直結していかなくてもかまいません。このシステムを利用する各従業員が生活に張り合いを持ち、「やる気」を持って仕事に取り組み、なおかつ取得した資格や知識を職場で活かせる機会があるのであれば、それは「やる気の育成」と「未来の可能性」に対する先行投資であると同社では考えます。

有能な人材が 働き続けられる環境を

未来工業における男女比は7:3。工業製品を製造する同業他社の従業員のほとんどが男性従業員という現状に対し、同社では女性従業員が3割を占める事実は、女性にとって働きやすい環境が整えられていることの表れです。たとえば、同社で働く女性は育児休暇制度をうまく活用し、その後、確実に職場復帰を果たしています。

また、同社の定年退職の年齢は

70歳です。本人に働く意欲があるならば、長年培ってきた熟練の技術を職場で活かしてもらうに越したことはありません。また、技術を次の世代に継承していく上でも有効です。

性別や年齢に関係なく、「有能な人材を活かす」という考え方のもと、未来工業では適材適所の雇用・配置を行い、業務運営を効率化することに成功しています。同社の従業員を大切にする姿勢・取組は全て、従業員の「やる気」につながり、結果的には会社の利益にもつながっています。



Change 製造部 大垣工場 管理課 班長: 辻 隆宏さん

未来工業に転職したのは15年前。それまでは、帰宅時間が21時を過ぎることも多く、食事の後は風呂と睡眠だけの生活でした。転職後は残業もなく、食事も家族と同じ時間に一緒にできるように、時には平日でも映画を観に行くことができます。また、残業が禁止となっているため、就業時間内にはいかに効率よく仕事を進めるかを考えながら仕事に取り組むようになりました。

パワハラを正しく理解し パワハラのない職場づくりを

全従業員を対象にアンケートを実施／社としてパワハラを定義付け、研修を実施

富士火災海上保険株式会社



成功の ポイント



- ① 経営トップがメッセージを発信 ➡ 全従業員が「人権の尊重」を意識することができます
- ② 行動規範に明記 ➡ 「パワハラ」とは何かを全従業員が正確に理解できます
- ③ 社内アンケートの実施 ➡ 実態を把握することで具体的に何をすべきかが見えてきます
- ④ アンケート結果を活かした研修 ➡ 研修を通して管理職が問題となり得る言動を認識します
- ⑤ 信頼される体制づくり ➡ 問題を予防あるいは初期段階で解決することができます

人権尊重の意識が 社内外への 好影響を生む

コンプライアンスの徹底 =人権の尊重

富士火災海上保険株式会社では、1989（平成元）年よりコンプライアンス（法令遵守）担当セクションを強化してきました。1998（平成10）年には、会社全体としての人権意識を

高めることが不祥事を未然に防止し、コンプライアンスの徹底につながると考え、それまでの「人権啓発室」を「人権推進部」に改称し、社内の人権啓発に、より積極的に取り組むようになりました。まず、経営トップ自らの姿勢が重要だと考え、様々な機会にメッセージを発信することにしました。具体的には、新年や入社式など、節目における社長挨拶の中で「人権の尊重」に必ず触れ、その重要性を呼びかけています。また、

人権週間（毎年12月4日～10日）には「社長の人権メッセージ」が社内メールで全従業員に配信されます。さらに、これを受けて人権研修の機会も増やし、「同和問題」「セクハラ」「パワハラ」などの個別の人権課題をテーマに、本社と支店のそれぞれで人権研修を実施しています。このような取組の積み重ねが、従業員の人権意識を高め、互いの立場を尊重することにつながっています。結果的には、従業員一人ひとりの仕事に対するモチベーションも向上しています。さらに、従業員一人ひとりが人権的視点を持って業務を遂行することで、組織全体としてのコンプライアンスの徹底が図られるようになったと考えています。



複数回に分けて行われたパワハラ防止研修会の様子。
この回だけで約40名の管理職が参加し、準備された席はほぼ満席となった。



人権推進部
逸見 大輔さん



人権推進部
永富 具毅さん

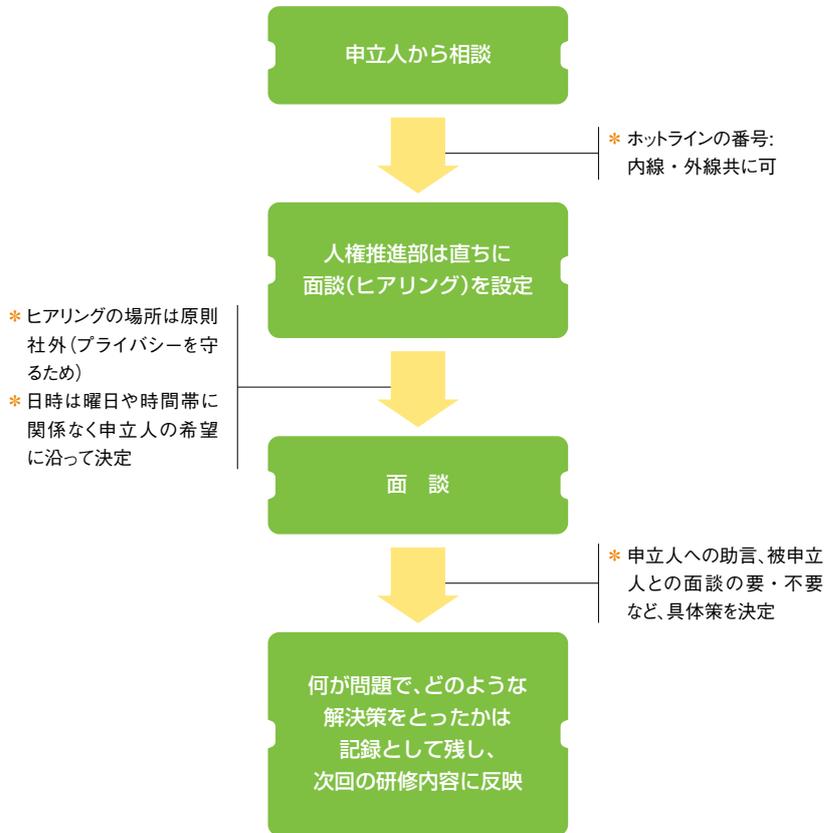
パワハラの実態を把握し 対応策に活かす

同社では、人権尊重の取組の一環として、人権研修以外にも、パワハラ防止に積極的に取り組んでいます。まず、全従業員に配布される行動規範の中に「パワハラ」についての定義を明記するとともに、社としてパワハラ防止に取り組む姿勢を明確にしました。2007(平成19)年には、すべての従業員を対象に、パワハラに関する初めてのアンケート調査をEメール(記名式)にて実施し、約7割の従業員から回答を得ました。また、アンケートとは別に、人権推進部に寄せられた相談内容を検証し、中には、適切であると判断される上司の指導や注意であっても、部下からは言葉によるパワハラだと捉えられる場合があることもわかりました。これらの結果を、役員・管理職を対象にしたパワハラ研修に反映させ、「日頃のコミュニケーションで相手の心情と状況をよく理解しておくことの重要性」を強調する内容の研修を行っています。

プライバシーを重視した ホットラインを設置

人権推進部が窓口となっているホットラインに、パワハラに関する相談・通報があった場合には、直ちに調査を行い、調査結果を相談・通報者(申立人)、社内の経営委員会、

ホットラインの流れ



監査委員会へ報告することが義務付けられています。問題解決に最も必要とされることは、双方からの丁寧なヒアリングです。その際、関係者個々のプライバシーを保護するため、ヒアリングの場所は原則として社外となっており、申立人が指定した日時・場所に人権推進部の担当者が足を運ぶことにしています。こうした配慮の下、問題が起きた背景や状況を可能な限り正確に把握し、分析、判断、対応をしています。

ホットラインを利用する相談者の中には人権推進部の担当者に話を聞いてもらうだけで満足する人もいます。これは、中立の立場で聞いてくれる人がいることの重要性を示しています。

「これからも社会の動きと連動しながら、取り組むべき課題を迅速に見定め、たとえすぐに目に見える成果が得られなくても、地道に活動を続けていくことが大事だと思います」(逸見さん)



Change BP部推進指導第1G: 河内百合子さん

「パワハラ」は、上司から部下、先輩から後輩とのイメージを持っていましたが、研修を受けたことで、誰もが被害者、加害者になる可能性があることを痛感し、「パワハラ」の定義を改めて確認できました。所属部署や社内の立場に関係なく、社員同士が良い人間関係を築くことがパワハラのない職場の第一歩だと考えるようになりました。



子育てや介護を支援し 全従業員が対象になる制度づくりを

多能工の人材で、お互いに支援し合える体制に

株式会社カミテ



成功の
ポイント



- ① 事業所内に託児所を設置
 - ② 多能工を育成
 - ③ 1時間単位で使える有休制度
 - ④ 上司の育児休暇取得
 - ⑤ 子育て・介護を支援する制度を充実
- ▶ 安心して仕事に集中できる環境に
 - ▶ 急な欠員に対応できる人材の確保
 - ▶ 短時間の用事に活用でき、家庭支援もしやすい
 - ▶ 子育て中の部下の気持ちが理解できます
 - ▶ 家族のために仕事を休むのは当然という会社のメッセージが浸透します

従業員の能力が 発揮できる職場づくりは 会社の責任

事業所内に託児所
有休は1時間単位で取得可
使いやすい制度づくり

「少数精鋭」で人材育成に力を入れているカミテでは、育児や介護を理由とした優秀な人材の退職は、会社にとって大きな損失であるとの観

点から、2000(平成12)年、事業所内に託児所「カミテチャイルドハウス」を設置し、安心して仕事に集中できる職場環境を整備しました。現在7名の従業員が利用しています。

有給休暇は使いやすさを考慮し、1時間単位での取得が可能です。用事が済んだ後、仕事に戻ってもらえることは、会社にとっても助かります。また、家族の体調が悪いときに仕事を休むのは当然だという会社のメッセージを明確にするため、妊産

婦の通院時間について5日まで認める「妊婦特別有休制度」や、配偶者の出産時に2日、出産するまでに5日取得できる「配偶者特別有休制度」などを設けています。育児休業制度も含め、対象者は全員、これらの制度を利用しています。

「育休の期間を子どもが3歳の誕生日の前日までと長く設定したのは、社内に託児所があることで、すぐに職場復帰をしなければならないという雰囲気をつくすためです」と代表取締役社長の上手康弘さんは説明します。

有休取得率は60.9%(2008(平成20)年6月現在)で、目標の60%を達成しています。現在では、出産や育児を理由とした退職は発生していません。



定員10名の事業所内託児所には、常勤保育士が2名配置されている。7時45分から19時15分まで無料で利用できる。昼休みには、子どもの顔を見に両親が訪れることもある。



代表取締役社長
上手 康弘さん

株式会社カミテの概要

1988(昭和63)年創業。プレス金型設計など、一般機械器具の製造。資本金は4,800万円、従業員数は35名(男性17人、女性18人)。

所在地：〒017-0204

秋田県鹿角郡小坂町荒谷字三ツ森62-1

URL：http://www.kamite.co.jp/pc/

複数の仕事をこなせる 多能工制で、 同僚の休みをカバー

休暇中の従業員の仕事をカバーできる体制がなければ、休みは取りにくくなりますが、同社の従業員は、複数の業務に対応できる多能工であるため、欠員のカバーの面での問題はありません。そもそも多能工制に踏み切ったのは、トラブルの未然防止のため、工場全体の流れを把握できる人材育成の必要を感じたからでした。結果として、多能工制は、有休を取りやすい環境づくりに貢献することになりました。

「ワークライフバランスは全従業員のため」という理解がなければ、広がらないといいます。子育てばかりを支援すると、対象にならない従業員との間に不公平感が生じるため、「皆さんが介護に忙しくなったとき、仕事をカバーしてくれるのは、今、育児に忙しい世代の従業員です。だから助け合いましょう」と説明し、「お互い様」の雰囲気づくりを進めています。介護支援制度として、1回につき93日取得できる「介護休業制度」(取得回数制限なし)や、「介護短時間勤務制度」を整えています。

家庭生活の向上で、 仕事への集中力を高める

男性の育児休業取得者が2名いる同社は、厚生労働省の次世代育成支



子どもを安心して預けられる事業所内託児所は、仕事に集中できる職場環境にも貢献。仕事の効率化も進み、子どもと一緒に出勤、退社する従業員も多い。

援対策推進法の基準を満たしている企業が取得できる「くるみんマーク」を、2007(平成19)年に取得しました。2名の男性社員は、秋田県の「お父さんも育休促進事業」の奨励金と、国の育児休業給付金という経済的支援を受けることができたので、育休取得を決断したそうです。

「一人は主任で、休み時間に、オムツがどうのこうのといった、たわいのない会話を部下としています。これは、ものづくりにとって重要です。なぜなら、プレス金型の機械の異変に気づいたとき、気兼ねなく報告できる関係なら、事故を未然に防げますから」(上手さん)

計画が立てやすい長期スパンの仕事を受注し、残業が発生しないよ

うにしています。また、子育て中の従業員は、子どもと夕食や入浴ができるよう定時退社するため、より効率的に働くようになりました。

育児や介護、人間関係の問題などは、会社の制度や対応で解決できると考え、従業員のニーズや問題点を把握するために、社長面談を年に3~4回行っています。

仕事に集中できる環境の整備によって、同社の不良品流出率は、7年前の100万個に1000個(1000ppm)から100万個のうち3個(3ppm)に減少。さらに、取得が難しいと言われている、ソニーやキヤノンなど主要取引先の環境認定の取得を実現しています。



Change 製造3部主任：木村亜由美さん

出産後、仕事を続けられるか不安でしたが、託児所ができると聞き、不安がなくなりました。出産から3ヶ月で職場復帰をしました。子どもの体調が悪いときに、様子を見に行くこともできますし、病院に連れていくのに3時間ほど有休を使うこともあります。急に会社を休むことになっても、代わってもらえる人がいるので、負い目を感じることはありません。

子育てを優先する職場づくりで 人手不足とは無縁の製造業

働いた分だけもらえる出来高制で 心のこもったものづくりを

有限会社ワッツビジョン



成功の
ポイント



- ① 子連れ出勤歓迎 ➡ 子どもの送迎に費やす時間がなくなります
- ② 出来高制に ➡ やりがいにつながります
- ③ 完全フレックス制に ➡ 生活パターンに合わせて働けます
- ④ 携わった建築物を見に行きます ➡ 仕事の意義を実感できます
- ⑤ 最低保証時給を設定 ➡ 無理なく安心して働けます

ものづくりは 人を第一に

理想の職場を 起業して実現

ワッツビジョン代表取締役社長の横井暢彦さんは以前、お子さんの保育園への送り迎えをしながら、レンガメーカーで働いていました。「午後4時に迎えに行くためには、3時に

は職場を出なければならず、仕事と子育ての両立は大変だと痛感しました」(横井さん)

また、会社では、いい仕事をして、その分の賃金が増えるわけでもなく、逆に、手を抜いても減給されることもありません。こうした経験から、①子連れ出勤可、②完全フレックス制、③出来高制の三本柱を導入した会社を1993(平成5)年に創業しました。

「私が最も取り組みたいのはまち

づくりで、その根底には、子育て(教育)があると考えています。そのためには、仕事も子育ても両立できる職場を実現したかったのです」(横井さん)

前職がレンガメーカーだったことと、地元、瀬戸の焼き物を伝えていきたいという思いから、オーダーメイドの手作りレンガやタイルの製造を始めました。会社の総務や経理は横井さんが担当し、従業員はタイルづくりに従事しています。営業は、関連会社に任せています。

作ったら、作った分だけ 支払います

レンガやタイルの出来高(個数)によって報酬を支払っています。ただし、必要な材料が不足していたり、作業の手を止めて説明を聞かなくてはならない日は、本人の努力に関わ



愛・地球博で無償配布された「夢たまご」をつくる従業員。夢たまごとは、夢を書いた紙を入れる穴がついているたまご型の陶器でできたタイムカプセルのこと。



武蔵野野小の巨大壁面タイルレリーフ(浮き彫り細工)。1枚毎に専用の治具を用いて削り出す。



代表取締役社長
横井 暢彦さん

有限会社ワッツビジョンの概要

1993(平成5)年に創業。95(平成7)年に法人化。国内唯一の手作りタイルメーカー。資本金は600万円、従業員数は8名(パート従業員含む)(女性6名、男性2名)。

所在地：〒488-0021
愛知県尾張旭市狩宿町4-107
URL：http://www.clays.co.jp

らず出来高数が少なくなるため、最低保証の時給1500円で支払います。

「時給1500円と聞くと、女性は高いと感じる人が多いかもしれませんが、ボーナスありませんし、男性はそう感じない人が多いようです」と横井さん。労働に対する期待賃金は、男女で差があると指摘します。

中小企業の多くは人手不足だと言われますが、「うちは、手が粘土で汚れるような仕事でも、人材に困ったことはありません。多くの人は、きれいな仕事しかやりたがらないのではなく、『子育てと仕事が両立できる職場』を求めているのだと思います」(横井さん)

特に子育て中の女性にとっては、子連れ出勤ができ、都合の良い時間に働けることは魅力的で、創業時から働いている従業員が半数を占めています。従業員を大切にする経営が、人手不足を防いでいるのです。

子連れ出勤で 親の働く姿を見せる

同社では、託児施設や専門のスタッフを用意しているわけではありませんが、子ども達に事務所を開放しています。子ども達は、事務所で宿題をしたり、作業場の片隅で粘土やロクロを使って遊びます。このようなちょっとした工夫で、子連れ出勤を可能としました。「親がどのように生活費を工面しているのか、子どもに理解してもらいたい機会にも



親が働いている間、事務所で宿題や、粘土遊びをする子どもたち



なっています」(横井さん)

典型的な勤務パターンは、平日の午前9時半から午後3時まで。コアタイムのない完全フレックス制のため、早朝や夕方から働く人もいます。「学校行事や家族旅行などを含めて、自分の生活スタイルに合った働き方をしてもらっています」(横井さん)

また、子どもの具合が悪い時などは、出勤時間を変更して勤務することも可能です。

「子どもの看病がしたくても、休みづらい雰囲気職場が多いのは、経営者が、働く親の心理を理解する努力が足りないからです」(横井さん)

子育てを最優先にし、従業員を大

切にする同社の姿勢は、建物見学会にも表れています。

「モチベーションを高めるため、年に一回、全従業員で、自分たちが携わったタイルが使われている建物の見学を行っています。つらく厳しい仕事ですが、自分達がつくったタイルが、後世に残っていくという喜びもあります。中には、壁一面を覆うタイルの中から、『これは私がつくったタイル』と指さし、嬉しそうに教えてくれる従業員もいます。家族連れで見学に参加する従業員もいるんですよ」(横井さん)

従業員を大切にする経営が、モチベーションを高め、製品の質の向上にもつながっています。



Change 有限会社ワッツビジョン従業員：波多野由恵さん

子どもが熱を出して仕事を休んだとき、休みづらさを感じさせない職場は初めてでした。「お母さんの仕事すごいよね」と、職場に連れてきた娘に言われたこともあります。朝は、時間に追われることなく子どもを学校に送り出せ、子どもが帰宅するまでの4～5時間働いています。心に余裕ができ、以前よりも、笑顔で子どもに接する機会が増えました。

研修内容が変わったら  従業員の意識が変わった

男性中心の建設業で 女性が活躍できる職場づくりを目指す

トップのリーダーシップで、仕事も家庭も大切にできる人を育てる

やまこう建設株式会社



成功の
ポイント



- ① お茶当番を廃止 ➡ 雑用から解放され仕事に集中できます
- ② 3年ごとの配置転換 ➡ 他部署との協力体制が強化されます
- ③ 人権研修を積極的に行う ➡ 人権意識、チームワークが向上します
- ④ 相談窓口の設置 ➡ パワハラやセクハラに組織として真摯に対応します
- ⑤ 社内に家族の作品を掲示 ➡ 会社も家庭も大切にできる環境づくりに役立ちます

女性が活躍する 職場に

女性従業員を雑用から解放
本来業務に集中できる
環境づくり

景気の低迷により会社経営を見直すなかで、すべての従業員を戦力として活用していく重要性を認識し、2000（平成12）年から男女共同参画

の取組を始めました。同時期、田中義昌社長がオーストラリアで、男女の区別なく働く姿に感銘を受け、これまで女性従業員が行っていたお茶当番など、本来の業務と関係のない雑用は、「性別に関係なく、自分のことは自分でやる」という方針に変更しました。

管理部門（事務部門）に所属する従業員を総務部所属に一本化し、3年ごとの配置転換を行い、同じ事務の仕事でも、複数の部署を経験でき

るようにしました。配置転換は、意識の共有や協力関係をもたらししました。2001（平成13）年から開始した総務部に所属させる同制度は、仕事の共有化が定着した2006（平成18）年5月まで実施されました。

「雑用がなくなった女性従業員は、仕事に集中して打ち込めるようになりました。配置転換は、女性従業員の能力発揮はもとより、全体のレベルアップを図ることが目的でした。特に女性従業員の仕事の幅を広げることに貢献しました」（総務部総務課長 岡中美砂江さん）

定期的な人権研修で 意識改革を

同社が行う研修の3割は人権研修です。「上司と部下のコミュニケーションを図り、信頼関係を確立することが重要である」という従業員の



年4回行われる「オフィス活動推進会議」の様子。12名中、女性社員が9名を占めている。



総務部長
田中 俊一さん



総務部総務課長
岡中美砂江さん

やまこう建設株式会社の概要

1949(昭和24)年創業。総合建設業として、一般土木工事、建築工事、港湾工事の三部門を中心に、法面(のりめん)緑化(土の傾斜面の緑化)、下水道工事、道路舗装などを施工。資本金は1億円、従業員数は99名。

所在地：〒680-0903
鳥取県鳥取市南隈255(本社)
URL：http://www.yamakou-net.co.jp/hp/

意見を反映し、管理職向けに、コミュニケーション研修(セクハラやパワハラの防止なども含む)も実施しました。

2000(平成12)年より社内の人権意識調査を実施しており、その意識調査によると「研修を積み重ねることにより人権意識が高くなっている」ことが分かります。

「研修を通じて問題意識が高まり、以前よりも従業員同士が助け合うようになりました」と、田中俊一総務部長は言います。

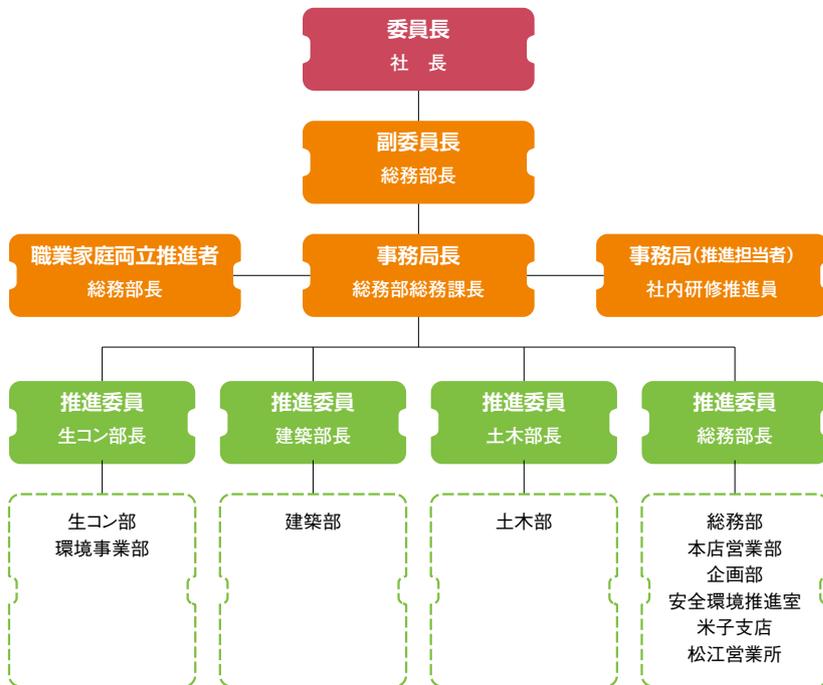
2006(平成18)年には、職場のあらゆる問題を受ける相談窓口を設置しました。産業カウンセラー及びキャリア・コンサルタントの有資格者が対応し、外部の専門家と連携して問題を解決します。相談窓口が社内にあることが、会社が従業員の悩みに真摯に取り組むメッセージにもなっています。

子育て中の従業員が 気兼ねなく休める環境づくり

同社では、「育児短時間勤務」の対象を小学校入学までに拡張し(法令では3歳未満)、また2003(平成15)年に法令では努力義務の「子の看護のための休暇」を5日間(有給)導入するなど、子育て中の従業員を支援する制度の整備を進めてきました。また、全従業員向けに、「職場、家庭、地域でのコミュニケーションのあり方」「企業における『仕事と子育てや家庭

男女共同参画及び次世代育成支援対策に関わる 推進体制組織図

2004(平成16)年8月23日 推進体制及び推進委員会の設置



社長を委員長、総務部長を副委員長、総務課長(女性従業員)を事務局長とした推進体制で、1998(平成10)年から開始した人権研修の一環として取り組んでいる。

の両立』について」「男女共同参画」をテーマにした研修を実施し、仕事と家庭の両立について理解を深める機会を提供してきました。

その結果、2007(平成19)年度は、子どもの看護のための休暇を取得したのは男女(従業員)あわせて3名、学校行事のための有給休暇取得は4名、介護のための有給休暇取得は2名でした。

建築や土木などの現場の従業員は、技術や経験を持つ補充要員を充てるのが難しく、育児休暇制度などの

利用が難しいことが課題です。ただし、子どもの学校行事に合わせて有休を取得する従業員は増えています。

育児休業中の従業員には、職場復帰がスムーズに行えるように、月に一度、子連れで入社してもらい会社の状況を伝える機会を設けています。社内には、安全大会(毎年7月7日)をはじめとするイベントで、従業員とその家族から募集した標語などの作品を掲示し、会社も家庭も大切にす環境づくりにも取り組んでいます。



私の Change 総務部総務課長：岡中美砂江さん

従業員同士の自発的なサポートなど、チームワークが向上していると感じています。男女ともに多様な仕事をこなすようになり、得意分野で力を発揮できる機会が増え、社内に活気ができました。女性が長く勤務できるよう制度は整いましたので、今後は制度を活用しやすい環境づくりを進めていきたいと思っています。

若者の視点に立ったら **Change** 6 やるべきことが見えてきた

今どきの若い世代に響く 無理強いしないCSRの形

いつのまにか誰かの役に立てる / VANQUISHリボンプロジェクト

株式会社せーのデザイン



- 成功のポイント**
- ① 本業の強みを活かしたCSRを ➡ 自社の顧客層、経験・知識が活かされます
 - ② 顧客層を意識した活動を ➡ 活動に注目してもらいやすくなります
 - ③ 発信方法は多様なメディアで ➡ メッセージが手軽に広範囲に届きやすくなります
 - ④ NPOと協力し役割分担を ➡ 専門外は外部に任せることで無理なく活動できます
 - ⑤ 本業に負担をかけずに活動を ➡ 活動に持続性が生まれます

若者が『何か』に気付く きっかけになれば

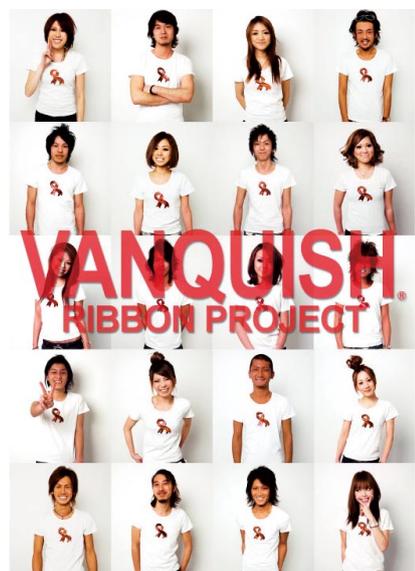
意識しないで 社会貢献ができる仕組みを

株式会社せーのデザインが展開する自社メンズブランドのVANQUISH(ヴァンキッシュ)は、東京・渋谷の若者をターゲットにしたファッションアイテムで急成長を

遂げています。33歳の代表取締役、石川涼さんを筆頭に、同社の社員の平均年齢は24歳と若く、顧客層(20歳前後)の年齢と大きな開きがありません。それゆえに、「今どきの若者」が何を求め、何に共感するのかを、特に意識することなく捉えることができるようです。

「シンプルでわかりやすく、そしてファッションブルに『“今”世の中のためにできることはないか!?!』との石川さんの思いから生まれた、

「VANQUISHリボンプロジェクト」。その第1弾(2008(平成20)年3月~9月)となったのが、若い世代がよりイメージをしやすい「エイズ/HIV」「エコ・地球温暖化」「地雷・不発弾除去」の3つの分野別に、それぞれ異なる色のリボン(順に、赤・緑・青)をTシャツやエコバッグにデザインし、その販売利益の約10%を、各分野で活動をするNPO法人の活動費に充てるというもの。その際、リボンのデザインにスパンコールを使用するなど、若い世代にウケの良いトレンドを意識し、VANQUISHのブランドイメージを踏襲しました。各アイテムの販売には、直営ショップ各店(全国15店舗)のほか、月間ページビュー80万を越える直営オンラインショップを活用しました。その結果、リボンプロジェクト第1弾で販売したTシャツ(計1,500枚)は完売



VANQUISHリボンプロジェクト第1弾で完売となったTシャツ3種。



代表取締役 石川 涼さん

プロジェクト告知のチラシもファッション業界らしく。モデルはすべて同社従業員。

NPO「SHARE(シェア)」とNPO「シブヤ大学」との協働で開催されたイベントで話をする石川さん。

株式会社セーのデザインの概要

2001(平成13)年創業。メインターゲットを10代後半～20代とした衣料品及び雑貨の企画・製造・販売、OEM(他社ブランド製品の製造)事業を展開している。自社ブランドであるVANQUISH(ヴァンキッシュ)の直営ショップは全国に15店舗。資本金は300万円、従業員数は80名(2009(平成21)年1月現在)。

所在地: 〒150-0001

東京都渋谷区神宮前2-7-7 JIKビル3F
(本社)

URL: <http://www.ceno.jp>

となり、合計579,256円がNPOの活動費として拠出されました。

『気に入って買ったTシャツの代金の一部が、実は、世の中を良くすることに使われている』、その事実を知ったときに、Tシャツを購入した若者が『何か』を考えてくれたら、それでいいんです』と、石川さんは言います。

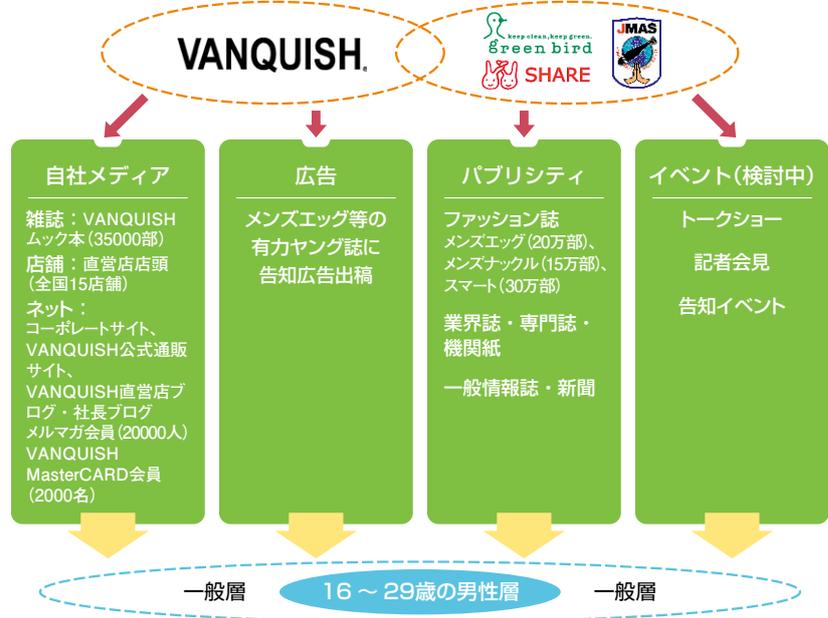
専門分野は NPOの力を借りる

リボンプロジェクトで拠出された金銭は、ネームバリューのあるチャリティ団体への寄附といったような一過性の取組ではなく、社会的な課題を解決するための活動に真摯に取り組んでいるNPO法人の事業運営費に充てられています。どれくらいの金額が集まり、それがどのように使われたのかは、ネット上で公開される予定です(URL: <http://www.ceno.jp/ribbon/>)。

また、同社と各NPO法人は、お互いに自由・対等な立場で意見交換を行い、協働でプロジェクトを遂行しています。各NPO法人は、その分野におけるスペシャリストですが、メッセージを伝えたいターゲット層(特に若者層)へのパイプを必ずしも持ちあわせていません。一方、同社はアパレル業界において、若い世代を惹きつけるスペシャリストです。この両者間の「協働」により成り立つリボンプロジェクトでは、各NPO

リボンプロジェクトのPR展開スキーム

VANQUISHと参画NPO法人が協力し合い、相互関係のあるメディアを通じて情報発信。



法人が持つ専門的知識やメッセージを、同社が若年層にとって魅力ある商品に託すことにより、ターゲット層に確実に伝えていきます。

2008(平成20)年4月には、エイズ/HIVに関するNPO「SHARE(シェア)」、渋谷で生涯学習を推進するNPO「シブヤ大学」、そして同社の協働で、エイズ/HIVをテーマにした性教育講座が開かれ、通常の啓発活動では集まりにくい若者を中心とした約70名がエイズの拡がり方を参加体験型で学習しました。希望者には無料エイズ検査も実施しました。この様子はテレビや新聞でも取り上げられ、大きな関心が寄せられました。

本業での実績があるから 生まれる説得力

リボンプロジェクトにおける「苦勞」は「まったくない」とお答え下さった石川さん。その理由は、「無理は続かない、だから無理はしないため」というシンプルなものでした。また、プロジェクト成功のポイントについては、「まずは本業で実績を築くこと。そうでなければアピール力も説得力も生まれない」との回答でした。「やる前から諦めないこと。これは本業にもプロジェクトにも共通して言えます」と、石川さんは話してくれました。



Change デザイン プレス(レディスブランド担当): 高相華子さん

アパレルと社会貢献を組み合わせる自社のプロジェクトに関わったことで、エイズの問題やアジアでの地雷除去の問題など、社会的関心が高い環境問題以外のサブジェクトについても、ニュース番組や書籍等で自分なりに情報収集をする自分になりました。今後も継続して自己啓発し、自社プロジェクトに反映していきたいと思っています。

障害者雇用により  和やかな職場に変わった

障害者の職場実習を受け入れ 社内コミュニケーションが活発に

従業員の適正を見極め 新ビジネスにつなげる

甲斐電波サービス株式会社



成功の
ポイント

- ① 職場実習生の受け入れを ➡ 従業員の理解が職場の雰囲気を温かくします
- ② 従業員と共に考える ➡ 多様な選択肢が見つかります
- ③ 従業員の適性を見極めを ➡ 新事業展開のヒントにつながります
- ④ 上司は部下の長所探しを ➡ 部下の意欲や自主性が高まります
- ⑤ 経営者自ら発想の転換を ➡ 社風が変わります



障害のある人に チャレンジする 機会を

障害のある人を
実習生に受け入れ
社内に変化が

2000(平成12)年、大分県内の中小企業経営者で構成される任意団体主催の、障害者問題交流会に参加した甲斐電波サービス代表取締役社長の

甲斐章浩さんは、障害者雇用に取り組む企業事例を初めて目の当たりにし驚きました。同団体から、養護学校(現・特別支援学校)の生徒の職場実習受け入れ依頼のファックスが届いたのは、2002(平成14)年のことでした。

「当時、会社の経営状態も芳しくなく、我が身を振り返ることも多かったです。ファックスを見て、同団体で学んだ『企業は社長の器以上にはならない』という言葉思い

出しました」(甲斐さん)

状況を変えるきっかけになればと思い、初めて職場実習を受け入れることにしました。翌年も同様に実習を受け入れたところ、今度は同団体が配布した賛同企業リストを見た養護学校から連絡があり、知的障害のある清家さん(当時高校2年生)を受け入れることになりました。2週間の実習では、訓練用のダミーのデータ入力をやってもらいました。

「当時の売上重視で殺伐としていた雰囲気が、彼が来てから、従業員の『彼の力になりたい』という気持ちが広がり、やわらかい雰囲気になりました」(甲斐さん)

その後、清家さんが再び同社での実習を希望していると連絡があり、受け入れました。すでに職場実習がどんなものか理解していたので、甲斐さんは不安はなかったといいます。



清家さんに、仕事の進捗状況や宿題の進み具合などを確認する甲斐さん。



倉庫に眠っていた中古の電話機を磨く清家さん。中古電話機の販売という新しい事業を始めるきっかけになった。



代表取締役社長
甲斐 章浩さん

甲斐電波サービス株式会社の概要

1994(平成6)年創業。携帯電話をはじめとする通信機器関連、コピー・FAX・複合器などのOA関連機器の販売。また、ホームページ作成支援などのインターネット関連サービスも提供。資本金は1,000万円、従業員数は10名。

所在地：〒870-0912
大分県大分市新町1-2
URL：http://kdscc.jp

従業員に相談し 多様な意見が 飛び出す職場に

養護学校の先生から清家さんの採用に関する打診があった時、新規雇用は考えられない低迷した状態でしたが、甲斐さんが従業員に相談すると、『こんな仕事はどうか』『これならできる』といった様々な意見が返ってきました。会社の方針について従業員に相談したのは初めてでした。

最終的には、先生や親御さんの熱意、清家さんが来て明るくなった職場の変化、会社を持ち直すには社長自らが変わらなければ、という思いもあり採用しました。法律で定められた最低賃金の適用除外(現行法の「減額特例」)^{*1}を受けることも可能でしたが、通常の最低賃金を満たす時給制で契約しました。

本採用後、清家さんはデータ入力担当になりました。彼の担当が全体の仕事のどの部分なのか理解してもらうため、マニュアルを作成しました。以前は、口頭の説明で済ませていましたが、今では、誰にとっても分かりやすいコミュニケーションを心がけるようになりました。

また、清家さんの語学力向上のため、小学校5年生の国語ドリルを使った宿題を出し、翌日に従業員が採点、指導しています。他にも、取引先に協力してもらい、清家さんが電話応対をする機会をつくり、能力



清家さんの職場実習受け入れ体験をマンガ(フィクション)に。先述の団体の障害者問題交流会で配布されている。

開発支援を行っています。

従業員の適性を見つけ、 新しいビジネスに

清家さんの窓ガラス拭きが完璧だったことを覚えていた従業員から「倉庫に眠っている中古の電話を磨いてもらっては」との提案があり、やってもらったところ、新品と見違えるほどきれいになったことから、中古電話の販売という、利益を生む新ビジネスが生まれました。

甲斐さんは、障害を持っているから「仕事がない」ではなく、個人の適性を見極め、できることを考えることで「仕事はつくれることができる」と認識を改めたといいます。

「他の従業員を褒める機会も増え、

彼らの意欲、自主性が育ちつつあるのが伝わってきます」(甲斐さん)

同社では、これまでに清家さん以降、いくつかの養護学校から6人の実習生を受け入れてきました。清家さんの入社で明るくなった職場、従業員の高まる意欲を実感していたので、「毎回、どんな生徒さんが来るのか楽しみでした」と甲斐さんは言います。実習期間終了後は、先生と両親に、甲斐さんが気付いた生徒のキャリア上の適性を報告し、進路を決めるうえで参考にしてもらっています。

^{*1}最低賃金法第7条で認められている。精神又は身体の障害を持つ人の雇用に際しては、使用者が都道府県労働局長の許可を受けた場合は、法定最低賃金の減額特例が適用される。



Change 甲斐電波サービス株式会社従業員：清家一彰さん

当初は仕事の速度が遅く不安でしたが、同僚の指導に従い、作業が順調に進むようになり、自信がわいてきました。ホームページの作成や、表計算ソフトを使った作業のほか、自分のブログも立ち上げることができました。今後、さらに多くの仕事ができるように、毎日、文章入力や計算の勉強を続け、苦手なことを克服していきたいと思います。



障害者雇用の鍵は 障害を「個性」と捉えることから

障害のある従業員が5割以上を占める

株式会社大協製作所



成功の ポイント



- ① 障害者が働きやすい職場づくり ➡ 障害者の長期雇用につながり、経験豊富な人材が育ちます
- ② 障害者同士で仕事を教えあう ➡ のびのびと仕事が覚えられ、教える側にも自信がつかます
- ③ グループホームでの生活を推進 ➡ 障害者同士の共同生活により協調性、自立心が養われます
- ④ 生活相談員を配置 ➡ 健常者が生活相談員となり障害のある従業員を支援します
- ⑤ 全従業員が交流できる工夫を ➡ 障害者と健常者の意思疎通がより円滑になります

「思いやり」から 生まれた工夫で 生産性が向上

手探りで始めた 障害者雇用

大協製作所における障害者雇用は、1963（昭和38）年にさかのぼります。先代の社長が教員をしていた友人から、就職先が決まらない知的障害のある生徒の相談を受けたこと

がきっかけでした。当時は、CSRという言葉もなく、ただ純粋に「自分にできることであれば」という思いだけだったそうです。当初、障害のある従業員はごくわずかでしたが、暗中模索の中、様々な改善と工夫を重ねた結果、「障害者雇用に積極的な大協製作所」との評判は年月の経過と共に地域の養護学校等にも広まり、実習（職場体験）に来る生徒数も増え、現在、横浜工場では27名（男性23名／女性4名）の知的障害のあ

る従業員が働いています。福島工場でも11名が活躍しています。同社では、全従業員70名中、知的障害のある従業員は38名と、全体の5割以上を占めています。このような約半世紀にわたる障害者雇用の実績は横浜市にも認められ、2007（平成19）年度の「ハマライゼーション企業グランプリ」に輝きました。

ハード面でもソフト面でも 「働きやすさ」を追及

大協製作所で障害のある従業員が担当しているのは、主に表面処理を施すためにラインに流れてくる自動車部品などを専用のフックに引っ掛ける作業です。同社では、障害のある従業員の働きやすさを追求し、作業の簡素化と、安全性の確保のために設備のオートメーション化を進めてきました。設備導入には費用が



障害のある従業員が担当する作業現場。



代表取締役
栗原 敏郎さん

株式会社大協製作所の概要

1954(昭和29)年創業。電気亜鉛メッキ、電着塗装を主力製品とした金属表面処理が主な事業。経営上のモットーは「企業の繁栄は社員の幸せなくしてありえない」。障害のある人を含む全社員の働きやすさを重視している。資本金は4,100万円、従業員数は70名(2008(平成20)年10月現在)。

所在地：〒240-0035

神奈川県横浜市保土ヶ谷区今井町1125
(本社・工場)

U R L : <http://www.daikyo-inc.co.jp/>

かかりますが、6名の健常者で行っていた作業が、オートメーション化以降は、障害のある従業員2名で済むようになり、生産性は大きくアップしました。

障害のある従業員にとっての「働きやすい環境づくり」は、彼らの勤続年数に大きく影響します。オートメーション化を進めた本社における障害のある従業員の平均勤続年数は14年を超えます。また、経験豊富な従業員が増えることは、個人レベルにおける仕事の効率向上に加え、障害のある従業員同士で仕事を教えあうことも可能にします。勤続年数の長い従業員が増えることが、「働きやすい環境」を整えることにつながっています。障害がありながら経験豊富な人材として活躍する先輩従業員の存在は、新しい職場で働き始める障害のある従業員にとって、大きな安心と励みになります。また、教える側の自信向上にもつながります。

障害のある従業員の 真の自立を支援

大協製作所では、親元を離れ、地域のグループホーム^{※1}に入所し、そこから通勤することを勧めています。グループホームで生活することで、本当の意味での自立心が芽生え、他人との協調性やコミュニケーション能力が養われます。こうした能力が障害のある従業員同士で仕事を教え



「ハマライゼーション企業グランプリ」の表彰状

「ハマライゼーション 企業」とは



「ヨコハマ・ノーマライゼーション^{※2}企業」の略称です。横浜市では2007(平成19)年度より、障害のある人を雇用し、障害のある人が働きやすい職場環境を作る努力を行っている企業を「ハマライゼーション企業グランプリ」として表彰しています。大協製作所は、この第一回目に選ばれた3つの企業のうちの1つとして表彰され、これ以降、障害者雇用に取り組みもうとする様々な企業からの見学者が増えたのももちろんこと、養護施設や地域のハローワークからの職場体験の問い合わせが増えました。

※2) ノーマライゼーションとは、障害の有無に関係なく、皆が同じように社会生活を送れることを意味し、それに向けたシステムや取り組みも含む。

あう上でも大変役に立ちます。本社における障害者雇用の目標は、障害のある従業員が一社会人として自立した生活を送れるようになることです。

また、本社では、障害のある従業員と共に仕事をする健常者が生活相談員となり、障害のある人を様々な面からサポートしています。現在7名の生活相談員がいますが、職務内容は担当ごとに異なります。生活相談員の責任者は障害のある従業員の職務状況や健康状態を把握し、必要があれば役員や各家庭に連絡をします。工場部門担当は、作業現場で

の安全確認を行います。総務担当は、職場での人間関係の相談を受けたり、社内旅行や忘年会などの余暇活動を企画・運営し、障害のあるなしに関わらず、従業員同士が自然にコミュニケーションをとれるよう図ります。生活相談員の存在は、障害のある従業員にとって、まさに「かゆいところに手が届く」頼れる存在と言えるでしょう。

※1) グループホームでは、数人(4名以上が1単位)の知的障害のある人が世話人と共に生活をする。



Change 業務部：工藤鈴香さん

大協製作所で仕事を始めて、多くの障害のある人が働いている職場そのものにまず驚きました。しかし、共に仕事をする中で、健常者でも集中力を持続させることが厳しい作業で、障害のある人が集中してやり遂げる姿を目にし、それぞれに優れた才能があると認識するようになりました。今では、この会社において、健常者と障害のある人との壁はないと感じています。

多様性を強みだと捉えたら



外国人雇用は必然の流れだった

人材の多様化は必然的なこと 多様性の尊重から生まれる「強み」

優秀な人材雇用には国籍は関係ない

株式会社ローソン



- ① 定期採用に外国人の枠を
 - ② 求人はあえて日本語のみで
 - ③ 待遇面で日本人と差をつけない
 - ④ サポートは必要に応じて
 - ⑤ 外国籍従業員の相談員を外国人に
- ➡ 定期的に外国人を雇用することで外国人雇用が定着します
 - ➡ 一定の日本語能力のある外国人が応募します
 - ➡ 実力で勝負ができるためモチベーションが高まります
 - ➡ 「個人の努力」をより尊重することで大きな成長が期待できます
 - ➡ 外国人として働く者同士で相談しやすくなります



国籍を超えて 共に成長をする

伸びる企業は
「多様性」を尊重できる

コンビニエンスストア市場が飽和状態となり、各社が様々な努力をする中、株式会社ローソンでは、美容と健康を意識する20～30代の働く女性をターゲットにした「ナチュ

ラルローソン」や、核家族のために少量の野菜や果物を105円(税込)で提供する「ローソンストア100」を展開するなど、「お客様の多様化」を意識した独自の取組に力を入れています。「外国人の雇用に取り組む最大の理由は、『多様性』そのものを尊重することが当社の成長につながるためです。異なる価値観の融合から生まれる発見や価値を強みと考えれば、人材の多様化に取り組むことは必然のことです」と同社

ヒューマンリソースステーションの井上さんは話します。

同社では、2008(平成20)年4月の定期採用110名のうち、10名を外国籍留学生として初めて採用しました。募集方法は、外国人留学生を対象とした就職フェアのほか、インターネット上でも募集を行いました。その結果、外国籍の応募者数は200名にのぼりました。応募者への会社説明や質疑応答などは、あえて、日本語で行いました。その理由は、本社が日本に所在していることと、社としての方針を理解してもらったり、業務上のやり取りを円滑に図るためには、日本語が不可欠であるとの観点からです。したがって、採用の過程においても、日本人と外国人で大きく異なる部分は設けていません。応募者を書類審査と筆記試験で一定



人材を採用する仕事に携わる日本国籍の社員と、ベトナム国籍のタオさん(右から2番目)。タオさんは外国人雇用の中心的な役割を果たしています。



ヒューマンリソースステーション HR改革マネージャー
井上 孝さん



ヒューマンリソースステーション HR改革
トン・タオ・ライさん

株式会社ローソンの概要

1975(昭和50)年創業。コンビニエンスストア「ローソン」のフランチャイズチェーン展開を事業としている。出店エリアは国内47都道府県に及び、中国・上海市(合弁)にも進出している。店舗数は国内で8,587店舗、中国・上海市で286店舗。資本金は585億664万円、従業員数は3,316人(2008(平成20)年2月現在)。

所在地：〒141-8643
東京都品川区大崎1-11-2
ゲートシティ大崎イーストタワー(本社)
U R L : <http://www.lawson.co.jp>

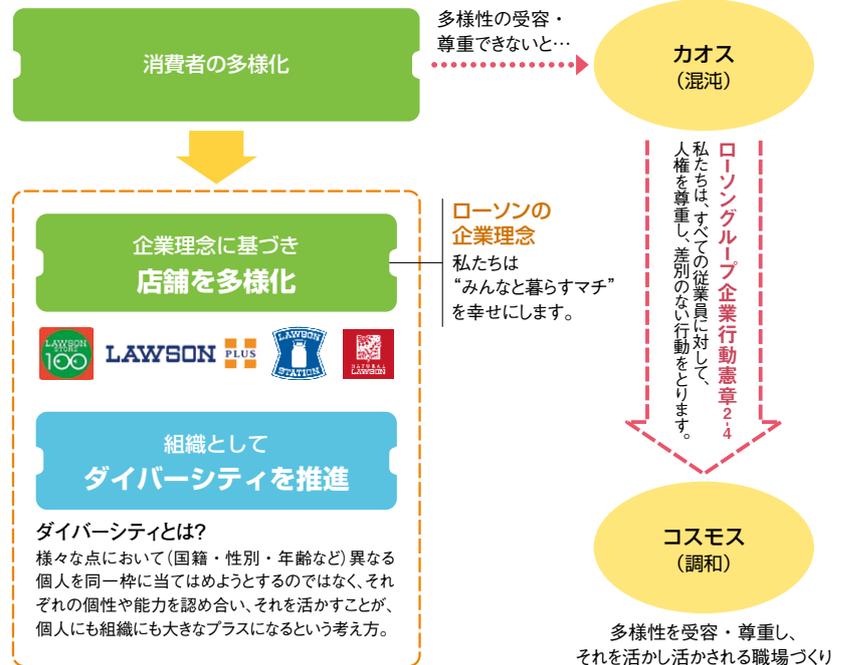
数まで絞り、その上で面接を行う方法を、国籍で区別することなく実施しました。ただ一つだけ、日本語でのコミュニケーション能力(特にヒアリング能力)については、面接時に判断する重要項目としました。最終的に採用された10名の外国人の男女比率は半々で、国籍別にみると9名が中国国籍、1名がベトナム国籍です。国籍別の採用枠を設けているわけではなく、日本への留学生で最も多いのが中国からの学生であるため、必然的に応募者数も中国の人が多く、このような結果となりました。

外国籍の従業員と共に仕事をする上で大切なことは、外国籍の従業員を「特別扱い」することなく、「同じ会社の仲間」として互いの意見や考え方を尊重しあえる関係を築くことです。こうした中で、社員同士が国籍に関係なく切磋琢磨し、成長していけることは、会社にとって大きな財産となります。

外国人雇用を「必然のこと」としていくために

「国籍にとらわれない平等」を原則としていても、外国籍の社員に対しての業務上または生活上におけるサポートや配慮は重要です。たとえば、住居を個人で借りることが難しい外国籍の従業員に対しては、同社借り上げの社宅が準備されています。また、同社へ入社した社員は、全員

ローソンの外国人雇用の考えかた



がまず店舗勤務をするのが通常ですが、その際、日本ならではの行事や慣習に関する知識、あるいは季節感を備えているかどうかが問われる場面が多々あります。そうした、外国籍であることがハンデとなってしまうことについては、その都度、会社側がフォローします。同社に勤務して半年となるベトナム出身のタオさんは、現在、業務の一環として「日本の年間行事・祭事」についてとりまとめた一覧を作成しています。当初は、外国籍の新入社員のためのものでしたが、丁寧なりサーチによって収集された情報の中には、日本人従業員も改めて再認識するものが多

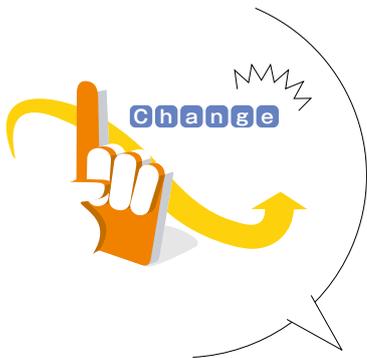
く含まれているそうです。また、タオさんは、外国籍従業員の相談員も兼任しています。これは、「外国人」という同じ立場の者同士の方が本音を語りやすいのではないかと、という会社側の配慮からです。

同社は、2008(平成20)年度の新卒採用の1割を外国人としましたが、2009(平成21)年度には、それを3割にまで増やす計画です。同社は、外国人雇用を「必然的なこと」として捉え、定期採用における外国人枠を拡大するとともに、サポート体制をより強固なものとし、「人材の多様性」を会社の強みにしていきたい考えです。



Change ヒューマンリソースステーション HR改革: 井上孝さん

外国籍の人と一緒に仕事をしてみて、異なる価値観を持つ相手を尊重し、そこから何かを学ぼうとする自分に変わることができました。また、お互いの意思疎通を円滑にするためにも、きちんとした言葉使いで、相手にわかりやすいように心がけるようになりました。これからも相手の国籍に関係なく、共に切磋琢磨しあっていきたいです。



今回、このパンフレットで紹介した9つの取組事例、いかがでしたか？

企業が、企業の社会的責任（CSR）や人権に取り組むに当たっては、正解やマニュアルは存在しません。

最後に、企業がCSRや人権への取組によるメリットと取組のヒントを紹介します。

これらを参考に、「自分の会社で何が出来るのか」をお考えいただき、実情にあった「わが社らしい取組」を見つけていただければ幸いです。

企業の社会的責任（CSR）、人権への取組による

企業やステークホルダーの **メリット**

取り組んだ 企業のメリット

- よりよい人間関係の構築
- 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

ステークホルダー 別のメリット

消費者

- 商品、サービスの安全性
- 顧客データの保護（プライバシー）
- 事業所、店舗等のバリアフリー など

従業員

- ワークライフバランスの充実
- セクハラ、パワハラ防止
- 公正な採用選考による機会均等の保障
- 公正性・透明性の高い人事管理 など

株主

- 安定した利益の配当
- 社会的責任投資（SRI）
- 永続的な収益力の確保（サステナブル）など

地域社会

- 安全な生活環境
- 社会貢献活動（メセナ、フィランソロフィー）の推進
- ボランティア活動の推進 など

取引先

- 不法就労、強制労働、児童労働などの防止
- 法令遵守（コンプライアンス）
- 安定した製品、サービスの供給 など

取組の ヒント

Hint

自社の 本業を活かした取組

- 障害のある人、高齢者にやさしいバリアフリーの住宅設計・施工
- 障害のある人や高齢者が買い物しやすい店舗づくり
- 店舗設計や商品開発におけるユニバーサルデザインの導入
- 障害のある人への接客マナー向上のためのマニュアルづくりや体験実習
- 人権に配慮することによる、よりよい製品、サービスへの反映（視覚障害者向けにシャンプーとリンスが見分けられる凹凸を付けるなど）
- 印刷物、ホームページ等デザインの色覚障害者への配慮 など

自社の「規模」「業種」 「業態」「地域性」に合った 体制や取組

- 職場におけるノーマライゼーションの推進による障害者雇用率の達成
- 女性の能力の活用とそのための環境整備（託児所等）
- 地域社会との連携として、店舗の一部を福祉施設や作業所で作られた作品、製品の展示、販売、情報交換の場として提供
- 法令等で定められた基準を超える育児・介護休業制度の導入と社内PR
- 法令等で定められた基準を超える障害のある人、高齢者、外国人等の雇用

経営者、 幹部職員を巻き込んだ トップダウンによる アプローチ

- 経営トップをリーダーとする会社横断プロジェクトの設置
- 従業員の人間性を尊重し、仕事に対して誇りを持ち、働き甲斐のある職場環境づくりに配慮する

わが社らしい 取組を

他の企業の 取組を参考に

- 自社の規模、業種、風土にあった他社の取組体制や具体的取組のヒントを探し取り入れる

A 雇用面における各種取組

- 公正な採用の徹底（出自、性別、年齢、障害の有無、国籍などを理由としない）

B 待遇面における各種取組

- 能力に見合った報酬、登用に関する取組
- 性別による給与格差是正のための取組

C 働きやすい職場環境づくり

- セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント等への対応
- ワークライフバランスを考慮した業務配分
- 従業員同士のコミュニケーションの円滑化
- 育児、介護などを支援するための取組

D 社会貢献活動

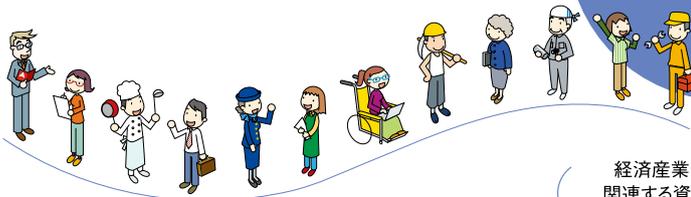
- 地域のイベント等への従業員の参加、自社商品、施設等の提供
- 高齢者介護施設入所者への理髪、化粧ボランティア
- 障害者施設への各種支援
- 工場や事業所等における環境へ配慮したシステムの導入、PR
- 児童、生徒などの会社見学の受け入れや自社業務の地域貢献への取組の紹介
- 被災地等への自社製品や施設の提供、従業員の派遣
- 海外の震災等復興地域への支援活動に関する能力を持つ人材の育成
- 社会的起業への技術面等での支援
- 不得意な分野は、他機関と連携



信頼される企業をめざして



企業の社会的責任・
人権啓発
取組事例集



（ 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 ）

経済産業省中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレット
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 03-5777-1915(制作担当) FAX 03-5777-1803

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

(この冊子に関してお気づきの点がございましたら、発行元までご連絡ください。)