

平成30年度 経済産業省中小企業庁委託
企業におけるCSR・人権に関する取組事例ビデオvol.2

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～

取組概要とポイント



このビデオのねらい

公益財団法人人権教育啓発推進センターでは、経済産業省中小企業庁委託事業として、CSR(企業の社会的責任)や人権課題に関する企業の取組を啓発推進することを目的に、2002(平成14)年度以降、「『企業の社会的責任と人権』セミナー」(現・CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー)の開催など、様々な取組を行っています。

このビデオは、これまで同セミナーにご登壇いただいた企業をはじめ、それ以外の先駆的な事例を取り上げ、紹介しています。さらに、専門家による各事例の取組のポイントやCSRと人権課題に関する解説、そして企業活動に人権的視点を取り入れることのメリット等も紹介しています。

なお、このビデオは、2014(平成26)年度に制作したものの第2弾となるもので、中小企業をはじめとするあらゆる組織における取組の参考や研修等にご活用いただけるよう、ウェブ上でのストーリーミング配信も行っています。

このビデオが企業等の皆様におけるCSRや人権課題に関する取組を一層推進していただくための参考となれば幸いです。

このビデオをご覧いただきたい方々

中小企業をはじめとするあらゆる組織の経営者や関係の皆様

ご用意いただく機材等

DVDプレーヤー(推奨)又はパソコン

テレビモニターまたはプロジェクターとスクリーン

※パソコン搭載のDVD-ROMドライブでも再生可能ですが、機種によっては再生できない場合があります。

目次

● このビデオのねらい	1
● このビデオをご覧いただきたい方々	1
● ご用意いただく機材	1
● ビデオの内容・構成	3～4
【取組事例】	
● 事例1 ユニバーサルデザイン	5～6
株式会社ミライロ(大阪府)	
● 事例2 ワーク・ライフ・バランス	7～8
株式会社イベント21(奈良県)	
● 事例3 外国人雇用	9～10
大橋運輸株式会社(愛知県)	
● 事例4 LGBTへの対応	11～12
株式会社ペンシル(福岡県)	
● 事例5 地域社会への貢献(SDGsの実践)	13～14
株式会社四万十ドラマ(高知県)	
● 解説(企業の社会的責任と人権)	15～16
● 関連する法律等	17～18
● キーワード・用語解説	19～21
● 経済産業省中小企業庁『人権啓発支援パンフレット』と 人権ライブラリー、人権チャンネルのご案内	22

※本テキスト及びDVDで紹介している取組事例の内容等については、取材当時のものです。
そのため、統計データ等について、現時点と異なる場合があります。あらかじめご了承ください。

ビデオの内容・構成

企業活動にCSRや人権的視点を取り入れている組織の経営者や関係の皆様へのインタビュー、実際の取組の様子、従業員や地域の人々の声などを紹介するドキュメンタリーです。
また、各事例の取組ポイントなど専門家による解説も収録しています。



オープニング

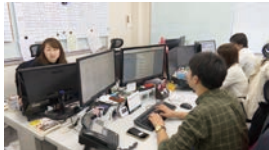
(1分18秒)

取組事例



事例1 (16分09秒)

ユニバーサルデザイン
株式会社ミライロ(大阪府)



事例2 (19分21秒)

ワーク・ライフ・バランス
株式会社イベント21(奈良県)



事例3 (17分25秒)

外国人雇用
大橋運輸株式会社(愛知県)



事例4 (17分05秒)

LGBTへの対応
株式会社ペンシル(福岡県)



事例5 (14分53秒)

地域社会への貢献(SDGsの実践)
株式会社四万十ドラマ(高知県)

解説(企業の社会的責任と人権)

(9分08秒)

- CSR(企業の社会的責任)とは
- CSRの共通コンセプト
- 企業が社会的責任を果たすメリット
- ISO 26000の7つの原則と7つの中核主題
- 人権とは
- 企業に求められる人権



エンディング

(1分36秒)

企業におけるCSR・人権に関する取組は、従業員の意識を変え、職場を活性化し、収益の増加や、地域の信頼性確保など、様々なメリットにつながることができます。

- * 本ビデオのオープニングからエンディングまでの上映時間の合計は96分55秒です。
- * 各取組事例は、メニュー画面でチャプター選択することで単独での視聴も可能です。
- * 本ビデオは、日本語の字幕、副音声の選択ができます。

事例1 ユニバーサルデザイン

共生社会へ向けた活動

2006(平成18)年にバリアフリー新法が施行され、2008(平成20)年にはバリアフリーに加え、ユニバーサルデザインを推進する「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱」を決定。

バリアフリーは障がいのある人や高齢者などを対象とした物理的な障害を取り除くことをめざしたのですが、ユニバーサルデザインは障がいの有無や、年齢、性別、国籍などにかかわらず、誰もが利用しやすい都市や生活環境をデザインする考え方です。こうした中で、株式会社ミライロは、私たちの社会にあるバリアを取り除き、多様な人々が共生できる社会の実現を目指して活動しています。

株式会社ミライロ(大阪府)



企業概要

本 社：大阪府大阪市淀川区西中島3-8-15新大阪松島ビル8階

代 表 者：垣内俊哉

設 立：2010(平成22)年6月(2009年5月創業)

資 本 金：900万円

従業員数：51名

事業内容：設備や製品に関するユニバーサルデザインの企画、設計
クリエイティブ制作、ユニバーサルデザインに関する各種情報の
収集及び提供、手話通訳派遣サービスの提供
企業、行政、教育機関における教育及び研修等

人権的視点での取組のポイント

1. バリアを価値に変える理念を持って起業
2. 障がいのある当事者の視点からユニバーサルデザインを提案
3. ユニバーサルマナー検定事業を実施
4. バリアフリー情報を共有
5. 日本のユニバーサルデザイン、ユニバーサルマナーを世界に発信



解説：共感の思想に根差したユニバーサルデザインの推進

この会社の素晴らしいところは、お互いを思いやる「共感」の思想です。これは、ユニバーサルデザインを進める上で、とても大切なことです。「共感」の思想は国家だけでなく、あらゆる組織に必要と私は考えています。この言葉を具体的に実現するためには、相手を思いやるという気持ちが大切と考えています。それを表現した言葉は、「いつでも、誰でも、接する人はお客さま」というメッセージです。ミライロにはこの言葉が企業全体で進められているような気がしました。

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・経営学博士

※取材時期：2018(平成30)年9月・10月

事例2 ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和の実現

ワーク・ライフ・バランスとは、単に仕事と生活に割く時間を半々にするという意味ではありません。ワーク・ライフ・バランスは、「仕事と生活の調和」と訳され、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』をめざすものです。

株式会社イベント21は、ビジネスモデルの改革とともに従業員が生き生きと働くことができる環境づくりに取り組み、仕事だけでなく生活も充実できるよう支援しています。

株式会社イベント21(奈良県)



企業概要

本 社: 奈良県香芝市藤山1-3-15

代 表 者: 中野愛一郎

設 立: 1991(平成3)年4月

資 本 金: 1,000万円

従業員数: 162名

事業内容: イベント企画、運営、イベント会場設営・演出
イベント用品レンタル・リース、販売、看板製作・記録
ノベルティ製作等

人権的視点での取組のポイント

1. 「三方良し」の心得を生かして事業を展開
2. 従業員がやりがいを持って働くことができる企業文化づくり
3. 収益を従業員に還元
4. 女性が働きやすい環境の整備
5. ワーク・ライフ・バランス支援の取組



解説: 「三方良し」の心得でCSRの実現

この会社では、三方良しを経営に取り入れています。私は、この三方良しについて次の言葉をいろいろな場面で発信しています。

ECSRという言葉は私の造語ですが、ESすなわち従業員満足で第一の「売り手良し」という概念です。さらにCSは顧客満足につながりるので、それが第二の「買い手良し」です。第三のCSRすなわち企業の社会的責任として「世間良し」につながるわけです。イベント21は、まさにECSRによる三方良し経営の良きモデルともいえるでしょう。

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・経営学博士

※取材時期: 2018(平成30)年11月

事例3 外国人雇用

ダイバーシティ経営で人材確保

企業の新しい人材活用戦略としてダイバーシティ経営が注目されています。ダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とされています。これを実現するためには、女性や高齢者、障がいのある人、外国人、LGBTをはじめとする性的少数者など、多様な人材の活用、そして、従業員が意欲的に仕事に打ち込める環境・制度を整備する必要があります。

大橋運輸株式会社は、外国人を積極的に雇用して新規事業に取り組むなど多様な人材が活躍できる組織を整備し、ダイバーシティ経営を推進、運輸業の課題を改善しました。

大橋運輸株式会社(愛知県)



企業概要

本 社: 愛知県瀬戸市西松山町2-260

代 表 者: 鍋嶋洋行

設 立: 1954(昭和29)年3月

資 本 金: 3,000万円

従業者数: 101名

事業内容: 一般貨物自動車配送事業、貨物運送取扱事業、引越サービス
一般・産業廃棄物収集運搬業等

人権的視点での取組のポイント

1. CSR活動を進め、ダイバーシティ経営に取り組む
2. 外国人を雇用して新事業を展開
3. 多様な人材の働きやすい環境を整備
4. 地域貢献に積極的に取り組む



解説: トップが支援して皆が働きやすい環境づくり

現在、多くの企業が人手不足で悩んでいますが、この会社は、ダイバーシティ経営をととして多様な人材の確保を進めています。

ダイバーシティ経営を進める上で必要なことは、単純に雇用するということだけではなく、採用した人材の活用という意味で、トップをはじめとしたすべての管理職やリーダーが、働く部下や仲間たちを「支援する」という気持ちが必要です。女性活躍支援をはじめ、外国人、高齢者、障がいのある人、LGBTをはじめとする性的少数者など、仲間たちや、部下の人たちが生き生きと働けるように、あらゆるリーダーが働く環境を整えたり、職場の雰囲気を変えたりしながら、サポートすることです。

言葉をかえればサーバント・リーダーシップ、つまりリーダー自身が奉仕をする「支援者」となって取り組むことです。

大橋運輸のダイバーシティ経営は、サーバント・リーダーシップの好事例として、人手不足に悩む企業にも大いに役立つものといえるでしょう。

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・経営学博士

※取材時期: 2018(平成30)年10月

事例4 LGBTへの対応

多様な人材雇用で組織の活性化

近年、LGBTをはじめとする性的少数者の人々の人権への意識が高まっています。LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を組み合わせた表現です。性的少数者は、外見からでは気がつきにくいいため、私たちの身近なところで差別的な言動に傷ついている人がいる可能性があります。

こうした中で、株式会社ペンシルは、ますます多様化するWeb業界におけるニーズに対応していくために、多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営の推進を宣言、従業員一人一人の能力が発揮でき、働き続けることができる環境を整備。ダイバーシティ経営の一環としてLGBTをはじめとする性的少数者への対応にも積極的に取り組んでいます。

株式会社ペンシル(福岡県)



企業概要

本 社：福岡県福岡市中央区天神1-3-38天神121ビル5階

代 表 者：倉橋美佳

設 立：1995(平成7)年2月

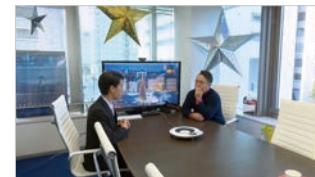
資 本 金：5,000万円

従業者数：140名

事業内容：研究開発型インターネットコンサルティング

人権的視点での取組のポイント

1. 多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営を推進
2. 一人一人の働き方を考えた柔軟な環境づくり
3. 場所にとらわれないで働ける環境を整備
4. ダイバーシティ経営の一環としてLGBT従業員の受け入れ体制を整備
5. LGBT当事者によるダイバーシティ経営のサポート



解説：「開かれた企業」社会評価の高まりが 従業員のモチベーションを高める

多様な人材を確保していることは、大変素晴らしいことで、「開かれた企業」であるという印象を社会に訴えることが可能となります。その結果、企業に対する社会からの評価が高まることが期待できます。開かれた企業のイメージによる社会的評価の高まりは、従業員の耳にも入り、それまで気がつかなかった従業員も肌で感じるができるのです。つまり「鏡に映った自分」を知るという意味で「ミラー効果」と表現することができます。ミラー効果によって、仕事に対する従業員のモチベーションを高めることは、最終的に企業の業績向上にも結びつくと考えます。ペンシルは、LGBTをはじめとする性的少数者への対応など、ダイバーシティ経営の先進的な企業と感じました。

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

※取材時期：2018(平成30)年11月

事例5 地域社会への貢献(SDGsの実践)

地元地域の豊かな恵みを生かす

少子化や若者の都会への流出で高齢化が進み、過疎化が深刻になっている地域が少なくありません。このような現状を変えるためには、地域の雇用を生み出すことで人口増加につなげ、人々の生活を豊かにする取組が必要です。

こうした中で、株式会社四万十ドラマは、豊かな自然の恵みを生かし、地域と密着し、自然循環型企業を目指した事業を展開、地元地域の発展に貢献しています。

株式会社四万十ドラマ(高知県)



企業概要

本社: 高知県高岡郡四万十町広瀬583-13

代表者: 畦地履正

設立: 1994(平成6)年11月

資本金: 1,200万円

従業員数: 30名

事業内容: 地産品販売、商品開発、商品製造、カフェ運営
商品通信販売、観光交流、ノウハウ移転等

人権的視点での取組のポイント

1. 地域の自然に負担をかけないものづくりを展開
2. 地域の産物を生かした商品を開発
3. 生産現場を守り、育てる活動
4. 地域活性化のためのネットワークを構築
5. ノウハウの移転を推進し、他地域を支援
6. 若者の雇用を促進



解説: 地域の資源を見直すことでブランド化しSDGsを実践

地域社会貢献は、企業の社会的責任・CSRの重要な概念の一つです。

ISO26000の7つの中核主題の一つに「コミュニティへの参画と発展」があり、また世界が取り組むSDGs(持続可能な開発目標)の目標の一つである「住み続けられるまちづくりを」の実践でもあります。

具体的には、四万十ブランドをつくる意味から「CSRによる地域再生」です。言葉をかえれば「CSRの地域ブランドづくり」ともいえます。地域の資源を見直し生かすことで、勇気と希望を与える、夢のある地域ブランドづくりに結びついていきます。過疎地として、高齢化や後継者不足に悩む日本の農村や山村・漁村の再生モデルとして、四万十ドラマの地域ブランド化は、良き事例となります。

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・経営学博士

※取材時期: 2018(平成30)年10月

解説(企業の社会的責任と人権)

水尾 順一 氏

MI ZUO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・経営学博士



CSR(企業の社会的責任)とは

「企業は法律や社会規範を遵守し、人権や環境を守り、社会に貢献する責任がある」という考え方があり、社会の一員として企業が果たすべき責任を『企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility: CSR)』といいます。企業の社会的責任とは、まず法律を守り、不祥事を防ぐこと。その上で企業と社会の持続可能な発展を促進することを目的として、従業員の労働面での人権保護や地球環境、地域社会など、多様なステークホルダー(利害関係者)に配慮した経営を意味します。

CSRの共通コンセプト

CSRには、様々な定義や考え方があり、共通のコンセプトは、

- | | |
|---|--------|
| ① 法的責任、経済的責任の実践 | 守りのCSR |
| ② サステナビリティ・持続可能性、持続的発展
③ ステークホルダーとの対話(エンゲージメント)
④ 経済、環境、社会、3つの側面で良いバランスを
配慮し、社会的貢献や持続的発展をめざす | 攻めのCSR |

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

2015(平成27)年9月、「国連持続可能な開発サミット」が開催。その成果文書として『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』(Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development)が採択、翌2016(平成28)年に発効されました。同文書では、人間、地球及び繁栄のための宣言及び目標が掲げられ、2030年までの行動計画として17の目標と、169のターゲット(達成基準)から成り、2016(平成28)年から国連が取り組んでいる持続可能な開発目標SDGsに対して、現在日本では、政府や経団連を中心に取組を進めています。

企業が社会的責任を果たすメリット

- ・不祥事の回避(法令違反など、社会の期待に反する行為によって、事業継続が困難になることの回避など)
- ・組織の評判、知名度、ブランドなどの向上
- ・従業員の採用、定着、士気向上、健全な労使関係への効果
- ・消費者とのトラブルの防止や顧客等ステークホルダーとの関係向上
- ・資金調達の円滑化、販路拡大、安定的な原材料調達などが期待

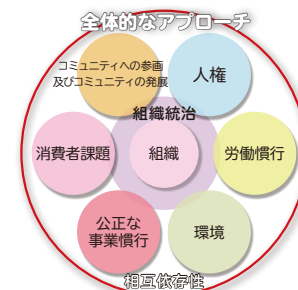
ISO 26000の7つの原則と7つの中核主題

ISO 26000は、組織の社会的責任についての国際的ガイドラインで、2010(平成22)年に発行。社会的責任を果たすため「7つの原則」に基づきながら「7つの中核主題」に取り組むことが求められています。

<7つの原則>

- ① 説明責任
- ② 透明性
- ③ 倫理的な行動
- ④ ステークホルダーの利害の尊重
- ⑤ 法の支配の尊重
- ⑥ 国際行動規範の尊重
- ⑦ 人権の尊重

<7つの中核主題>



企業に求められる人権への取組

職場では、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントが深刻な問題で、企業には、こうしたハラスメントを防止する対策に取り組む義務があります。高齢者が意欲と能力に応じて働くことができる環境の整備や障がいがあっても働ける職場に、また外国人の雇用が急増していますが、偏見や差別意識を解消し、労働条件、報酬などが差別されることがないようにしなければなりません。こうした多様な人材が活躍できる環境が求められています。人権とは、全ての人に与えられた基本的権利であり、全ての人々が性別・年齢・国籍・出身地・障がいの有無や身体的特徴などによって差別を受けない社会をつくるためには、各組織が組織の活動に関係する社内外の人々の人権を尊重し、企業は、社会の一員として人権に配慮していくことが重要です。

関連する法律等

● バリアフリー新法

正式名称：高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律

【公布・施行】2006(平成18)年 【最終改正】2018(平成30)年

※同法は、1994(平成6)年施行の「ハートビル法」と2000(平成12)年施行の「バリアフリー法」を発展的に統合し制定された。

参 考：国土交通省「バリアフリー」

<http://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/index.html>

● バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱

正式名称：同上

【決定】2008(平成20)年

※同要綱は2004(平成16)年策定の「バリアフリー化推進要綱」を改定したもの

参 考：内閣府「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱」

https://www8.cao.go.jp/souki/barrier-free/20barrier_html/20html/youkou.html

● 育児・介護休業法

正式名称：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

【公布・施行】1991(平成3)年 【最終改正】2018(平成30)年

※同法は、1991(平成3)年に「育児休業法」として成立し、1995(平成7)年に「育児・介護休業法」に改正された。

参 考：厚生労働省「育児・介護休業法」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

● 次世代育成支援対策推進法

正式名称：同上

【公布・施行】2003(平成15)年 【最終改正】2017(平成29)年

参 考：厚生労働省「次世代育成支援対策推進法」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai-suisinhou-gaiyou.html>

● 第3次男女共同参画基本計画

正式名称：同上

【決定】2010(平成22)年(第5分野 男女の仕事と生活の調和)

参 考：内閣府「男女共同参画基本計画」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/index.html

※(最新)第4次男女共同参画基本計画 2015(平成27)年決定

● 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

正式名称：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

【公布】2018(平成30)年

※同法は2019(平成31)年4月1日以降段階的に施行

参 考：厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

● 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

正式名称：同上

【策定】2007(平成19)年 【一部改訂】2010(平成22)年

参 考：内閣府「仕事と生活の調和」推進サイト

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

● 障害者差別解消法

正式名称：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

【公布・一部施行】2013(平成25)年 【施行】2016(平成28)年

※同法は、基本方針等に関する経過措置に係る規定の部分については公布日に施行された。

参 考：内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進」

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

● 障害者雇用率制度

身体障害者及び知的障害者が、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を得られるよう、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定したものの。事業主等には、障害者雇用率達成義務が課せられる。

2018(平成30)年従業員45.5人以上の民間企業の障害者雇用率は、2.2%となっている。

※2021年4月までに、2.3%に引き上げられる。(従業員数43.5人以上の民間企業)

参 考：厚生労働省「障害者雇用率制度」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.html

※各法律の最終改正状況は2019(平成31)年2月時点のものです。

※各法律は、総務省行政管理局「法令データ提供システム」(<http://elaws.e-gov.go.jp>)でご覧いただけます。

キーワード・用語解説

ユニバーサルデザイン(Universal Design)

障がいの有無や、年齢、性別、国籍などにかかわらず多様な人々が利用しやすい都市や生活環境のデザイン。誰もが暮らしやすい社会の実現のために、企業が果たすべき役割を見つめ直すきっかけともなり、企業は「あらゆる人を排除しない」という視点で商品やサービスを開発することにより、社会に貢献できる。

ワーク・ライフ・バランス

『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』をめざす取組。

出典：内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

「ワーク・ライフ・バランス」を念頭に従業員のモチベーションがあがり、仕事と生活の調和が図られ、企業には、収益の増加と経営の安定がもたらされる。

ダイバーシティ経営

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営。

出典：経済産業省「価値創造のためのダイバーシティ経営に向けて」

ダイバーシティ経営により幅広い年齢層、女性、障がい者、外国人、高齢者、LGBTをはじめとする性的少数者など多様性がもたらされ、ノーマライゼーション社会実現へのきっかけとなる。

CSV(Creating Shared Value) = 共通価値の創造

企業が本業を通じて社会的課題の解決に取り組むことにより、経済的な価値も創造されるという考え方。2011年にハーバード大学のマイケル・ポーター教授が提唱。社会課題の解決と企業の利益、競争力の向上を両立させ、社会と企業の両方に価値を生み出すための経営フレーム。

LGBT

LGBTとは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字を組み合わせた表現。

LGBTをはじめとする性的少数者は外見からでは、気がつきにくいいため、私たちの身近なところで差別的な言動に傷ついている人がいる可能性がある。

個々人の意識のバリアを取り除くとともに、企業は一人一人が働きやすい環境を整備することが大切。

地域社会貢献

ISO26000の7つの中核主題の一つに「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」があり、世界が取り組むSDGs(持続可能な開発目標)で掲げられている一つである「住み続けられるまちづくりを」の実践で、企業の社会的責任・CSRの重要な概念の一つ。

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

「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」(2015年「国連持続可能な開発サミット」開催の成果文書が採択、翌2016年発効)人間、地球及び繁栄のための2030年までの行動計画として宣言及び目標が掲げられており、17の目標と169のターゲット(達成基準)からなる「持続可能な開発目標」。

ISO26000

ISO(国際標準化機構)は、国際規格の策定を目的とする国際機関(非政府組織)で、「工業製品」及び「マネジメント」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、環境マネジメントに関するISO14000などがある。

ISO26000は「SR(社会的責任)」に関する国際規格である。

キーワード・用語解説

トリプル・ボトムライン Triple Bottom Line(TBL)

企業活動を「経済」「環境」「社会」の3つの視点から捉えて評価するという考え
方。イギリスのサステナビリティ社(環境コンサルティング社)のジョン・エルキントン氏が提唱



サーバント・リーダーシップ(支援型リーダーシップ)

アメリカのA T & Tの副社長で、のちに経営学者となったロバート・グリーン
リーフが、1970(昭和45)年に唱えたリーダーシップの概念。従来の部下を管
理し指示を行う「支配(強制)型リーダーシップ」とは相反する、リーダー自身
が部下などの他者に奉仕して導く「支援型リーダーシップ」のこと。

企業行動憲章

日本経済団体連合会が、CSRの視点から発表した。1991(平成3)年に制定さ
れた「経団連企業行動憲章」が、法令遵守の徹底、消費者の信頼の獲得、経営者
が果たすべき役割と責任の明確化という趣旨に沿って、1996(平成8)年、
2002(平成14)年、2004(平成16)年、2010(平成22)年、そして2017(平
成29)年の改定を経て現在のものとなった。

具体的には、企業は「付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展
を担う」べき存在であるとし、企業倫理に関して高い倫理観をもって社会的責
任を果たしていくこと、人権を含む各種の国際規範を尊重すべきこと、不正防
止の体制を整備すること、不祥事が起きた場合の対応とその説明を社会に対し
てすることなどが盛り込まれている。

※一般社団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章～持続可能な社会の実現のために～」
<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2017.html>

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』のご案内

経済産業省中小企業庁では、企業の社会的責任(CSR)や人権啓発に関する
資料をウェブサイトで公開しています。
各種研修や講習会等における資料としてご利用ください。

●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

※各種資料のPDFデータを開覧、ダウンロードできます。

●パンフレットの無料配布 **お問合せ先**

公益財団法人人権教育啓発推進センター「中企庁CSR・人権パンフ担当」

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1802(代表) FAX 03-5777-1803

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

中企庁 人権啓発パンフ 検索

※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、事前にご相談ください。



●本DVDの貸出しに関するお問合せ先●

人権に関する資料や映像作品を借りたい方、お探しの方、人権に関する視
察・研修や打合せスペース(無料会議室)をお探しの方は、人権ライブラリー
をご利用ください。遠方の方でも、郵送等による貸出しを行っています。
詳細は下記までお問合せいただくか、人権ライブラリーのウェブサイトをご
参照ください。

人権ライブラリー ※公益財団法人人権教育啓発推進センター併設

開館時間 午前9時00分から午後5時00分まで (土日、祝日、年末年始は休館)

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1919 FAX 03-5777-1954

Eメール library@jinken.or.jp

ウェブサイト <http://www.jinken-library.jp>

人権ライブラリー 検索

本DVDに収録されている映像は
動画共有サイトYouTubeの
「人権チャンネル」からも視聴できます。

人権チャンネル

検索



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



平成30年度 経済産業省中小企業庁委託
【企画・制作】公益財団法人人権教育啓発推進センター
【制作協力】株式会社桜映画社

本「DVD」及び「取組概要とポイント」に関するお問合せ先

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2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1802(代表) FAX 03-5777-1803

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

2019(平成31)年2月制作



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。