

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



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」からも視聴可能です

人権チャンネル

検索



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

平成26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】株式会社日テレアクセスオン

本「DVD」及び「取組概要とポイント」に関する問い合わせ先

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 FAX 03-5777-1803
<http://www.jinken.or.jp>



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

平成27(2015)年2月 制作

公益財団法人人権教育啓発推進センター

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の委託事業として、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、平成14年度から「『企業の社会的責任と人権』セミナー」を各地で開催しています。

このビデオは、平成25年度までに開催したセミナーにおいて、CSRと人権課題に積極的に取り組まれている企業に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先駆的な事例を取上げ、協力いただいた企業の経営者や従業員などにおける実際の取組の様子や地域の人々の声などを紹介しています。

また、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を加え、企業活動に人権的視点を取り入れることによるメリット等も紹介しています。

さらに、このビデオは、中小企業をはじめとするあらゆる組織における研修等に活用いただけるようウェブ上でのストリーミング配信での紹介も行っています。

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再生機

テレビモニター又はスクリーン+プロジェクター

※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	01
● このビデオをご覧いただきたい方々	01
● ご用意いただく機材等	01
● ビデオの内容・構成	03
【取組事例】	
● 事例1:障がい者雇用 京丸園株式会社(静岡県)	05
● 事例2:高齢者雇用 株式会社日向屋(宮崎県)	06
● 事例3:ワーク・ライフ・バランス 株式会社オーシスマップ(兵庫県)	07
● 事例4:継続的な震災復興支援 ツネイシクラフト&ファシリティーズ株式会社(広島県)	08
● 事例5:人権に関する社会貢献 旅のよろこび株式会社(熊本県)	09
● 取組のヒントとメリット	10
● 解説(企業の社会的責任と人権)	11
● キーワード・用語解説	13
● 関連する法律等	16

※本テキストおよび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、現時点とは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、各事例の取組のポイントなどの専門家による解説も収録しています。



オープニング

1分30秒

取組事例



- **事例1:障がい者雇用**
京丸園株式会社(静岡県)

17分18秒



- **事例2:高齢者雇用**
株式会社日向屋(宮崎県)

14分36秒



- **事例3:ワーク・ライフ・バランス**
株式会社オーシスマップ(兵庫県)

17分44秒



- **事例4:継続的な震災復興支援**
ツネイシクラフト&ファシリティーズ株式会社(広島県)

17分45秒



- **事例5:人権に関する社会貢献**
旅のよこび株式会社(熊本県)

18分41秒

解説(企業の社会的責任と人権)

14分07秒



- CSR(企業の社会的責任)とは
- CSR活動についての企業のメリット
- CSV(共通[共有]価値の創造)とは
- 人権とは
- 企業にとっての「人権」
- 企業活動に人権的視点を取り入れることの重要性とメリット
- CSRについての国際的な基準
ISO26000 と JIS Z 26000
- CSRの今後の課題
- 企業に求められる人権への取組

エンディング

1分31秒

※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、103分12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。



事例1 障がい者雇用

平成25(2013)年4月に施行された「障害者総合支援法」では、全ての国民が、障がいの有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念を掲げています。障がいがあることで、就業の機会が奪われてしまうことは大きな問題です。

京丸園株式会社(静岡県)

※平成25年度「企業の社会的責任と人権」セミナー・大阪会場 登壇企業

企業概要

本 社: 静岡県浜松市南区鶴見町380-1
代 表 者: 鈴木厚志
創 立: 平成16(2004)年
資 本 金: 800万円
従業員数: 62名(うち20名が障がいのある人)
事業内容: 農業(水耕栽培80a、無農薬水稻栽培120a、ユニバーサル農園)



人権的視点での取組の **ポイント**

- ✓ 福祉的観点を取り入れ、一人一人の特性に合わせた仕事を創出した。
- ✓ 障がい者雇用をきっかけに、作業工程の見直しなど、作業の「標準化」を行い、生産効率の向上、経費の節減、収益増を実現した。
- ✓ 障がい者雇用を促進することで、従業員同士が互いに支え合い、協力し合う職場環境が生まれた。
- ✓ 農業を新しい発想で、誰もが参画可能な産業への変革へとつなげ、未来への可能性を広げた。

※取材時期:平成26(2014)年11月

事例2 高齢者雇用

平成25(2013)年4月に改正された「高年齢者雇用安定法」では、65歳までの雇用を確保することが求められており、少子高齢化の急速な進行による労働力不足の観点から、女性、高齢者、障がいのある人などの全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。

株式会社日向屋(宮崎県)

※平成24年度「企業の社会的責任と人権」セミナー・熊本会場 登壇企業

企業概要

本 社: 宮崎県臼杵郡門川町庵川西6-180
代 表 者: 請問伸
創 立: 平成7(1995)年
資 本 金: 300万円
従業員数: 70名(うち約20%が60歳以上)
事業内容: 惣菜製造業、レトルト食品加工・製造業



人権的視点での取組の **ポイント**

- ✓ 高齢者の豊かな「経験」と「知識」を、適材適所の人員配置や商品開発などに結びつけた。
- ✓ 幅広い年齢層の従業員と一緒に働くことにより、助け合いの精神が生まれ、より良い人間関係が構築され、働きやすい職場環境となった。
- ✓ 高齢者雇用を単なる労働力確保という側面だけで捉えるのではなく、組織全体の活性化へとつながる大きなメリットがあった。
- ✓ 労働意欲と能力のある高齢者を雇用することにより、社会的要請をも満たし、企業の持続的な発展へとつながった。

※取材時期:平成26(2014)年9月

事例3 ワーク・ライフ・バランス

平成22(2010)年6月に内閣府が公表した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、誰もがやりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や地域などでの個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の調和の実現を希求していかなければならないと謳われています。

株式会社オーシスマップ(兵庫県)

※平成25年度「企業の社会的責任と人権」セミナー・岡山会場 登壇企業

企業概要

本 社:兵庫県養父市八鹿町八鹿1264-11
代 表 者:大林賢一
創 立:平成15(2003)年 ※創業:平成13(2001)年
資 本 金:1,000万円
従業員数:50名
事業内容:地図情報作成 測量、航空写真からの
地図作成、デジタルデータ化した地図
の作成などが主な業務



人権的視点での取組のポイント

- ✓ 従業員の自主性を重んじた人事評価制度や満足度向上ミーティングなどの取組の結果、仕事の効率性の向上、コスト削減、離職率の低下等につながった。
- ✓ 従業員のモチベーションが上がり、収益の増加と経営の安定をもたらした。
- ✓ 柔軟な勤務体系を取り入れるなど、働き方の改革を図った。
- ✓ ワーク・ライフ・バランスを念頭に、子育て支援、地域活動への積極的な参加を促すことにより、従業員の意識が向上し、地域社会からの信頼度が高まった。

※取材時期:平成26(2014)年11月

事例4 継続的な震災復興支援

平成23(2011)年3月に発生した東日本大震災の被災地の復興に向けて、国や地方公共団体、企業やNPOなどにより、現在も様々な取組が行われています。大災害からの復興は、我が国における課題であり、企業が復興支援に取り組むことは、人権的・人道的観点からも重要です。

ツネインクラフト&ファシリティーズ株式会社(広島県)

※平成24年度「企業の社会的責任と人権」セミナー・大阪会場 登壇企業

企業概要

本 社:広島県尾道市浦崎町1471-8
代 表 者:神原潤
創 立:昭和41(1966)年 ※設立:平成22(2010)年
資 本 金:5,000万円
従業員数:44名
事業内容:アルミ(軽合金)製船舶建造・修理、保
守点検、ダイビングボート製造、総合
建設業



人権的視点での取組のポイント

- ✓ 震災発生初期段階での支援(物資の供与)から、地元の人々の立場に立った、一過性ではない継続的支援(人材育成、雇用の創出)への移行を実現した。
- ✓ 被災地復興のためには、地域の人々が望む漁業の再生が何よりも優先されるという考えの下、国や地方公共団体等からの公的支援の活用や様々な機関等との連携により、地域の発展につながる長期的・継続的支援の実現につながった。
- ✓ 継続的な復興支援は、地域社会に大きなメリットをもたらすだけでなく、人権を尊重する企業として社会的評価の向上につながった。

※取材時期:平成26(2014)年10月

事例5 人権に関する社会貢献

平成27(2015)年1月に総務省が公表した「人口統計」によると、65歳以上の高齢者は約3,281万人で日本の総人口の25%を超えています。また、平成26(2014)年12月に内閣府が公表した「平成26年度障害者施策に関する基礎データ集」によると、身体、精神そして知的障がいのある人は約787万人で、国民の約6%の人が何らかの障がいを持っていることとなります。

高齢者や障がいのある人のことを考慮しないサービスの提供や商品開発は、彼らの社会進出を阻む要因となります。

旅のよろこび株式会社(熊本県)

※平成24年度「企業の社会的責任と人権」セミナー・熊本会場 登壇企業

企業概要

本社：熊本県熊本市飛田3-1-28

代表者：宮川和夫

創立：平成18(2006)年

資本金：980万円

従業員数：5名

事業内容：旅行業



人権的視点での取組のポイント

- ✓ 高齢や障がいのために多くの人々があきらめていた旅の“よろこび”を提供した。
- ✓ ユニバーサルデザイン・ツアーを実施することにより、潜在的な顧客の掘り起こし、新規顧客の開拓につながった。
- ✓ 参加者の“よろこび”と同時に、従業員やボランティア介助スタッフの働く“よろこび”や人権的視点での“気づき”をもたらし、人材育成にもつながるという好循環を生んだ。
- ✓ 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った。

※取材時期：平成26(2014)年8月

取組のヒントとメリット

企業をはじめとするあらゆる組織が、社会的責任(SR: Social Responsibility)や人権に取り組むにあたり、ISO26000やJIS Z 26000などを基に、このビデオで紹介した取組事例などを参考にし、「自分たち(我が社)に何ができるのか」を改めて考えていただき、実情に合った「自分たち(我が社)らしい取組」をみつけてみませんか。

企業活動に人権的視点を取り入れるための取組のヒント

- ✓ テーマを明確にする。
※雇用面、待遇面、働きやすい職場環境づくり、社会貢献活動などの様々な側面から考える。
- ✓ 自社の本業を生かした、無理のない取組を考える。
- ✓ 自社の「規模」「業種」「業態」「地域性」等に応じた体制や取組を考える。
- ✓ 経営者、幹部を巻き込んだトップダウンによるアプローチを考え、働きかける。
- ✓ 他の企業の取組を参考にする。
- ✓ 企業活動のあらゆる要素に、人権的視点を取り入れる。 など



企業活動に人権的視点を取り入れることによるメリット

- より良い人間関係の構築
- 従業員の意識向上
- 職場の活性化
- 多様性、ノーマライゼーションの実現
- 業務の効率化
- 働きやすい職場環境の構築
- 勤労意欲の増進
- 優秀な人材の確保
- リスク回避
- 誰もが利用できる製品やサービスの提供
- 法令遵守(コンプライアンス)
- 信頼性の確保
- 社会的評価・イメージの向上
- 社会的存在価値の向上
- 収益の増加
- 取引先の拡大
- 株価の上昇



解説(CSR・企業の社会的責任と人権)



田中 宏司

東京交通短期大学名誉教授・元学長
一般社団法人経営倫理実践研究センター理事・首席研究員

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

多種多様な捉え方があり、国際的に統一された定義はないが、簡潔な定義としては、「企業が社会の一員として、社会に対して果たすべき責任」。詳しくは、「企業が社会の一員として、社会と企業の持続的な発展を目指して、経営戦力の中核に位置付け、様々なステークホルダー(=利害関係者:消費者(顧客)、株主、取引先、従業員、地域社会、行政機関など)との相互交流を深め、経済・環境・社会問題について、社会の信頼を得るために果たすべき自主的取組」。

CSR活動についての企業のメリット

①不祥事の回避

法令等違反、社会の良識・常識に反する行為の発生を回避

②上質な人材獲得と定着

新入社員の採用および定着をはじめ、グループ全体の士気の向上、健全で良好な労使関係の維持

③消費者・顧客等ステークホルダーとの関係改善

消費者・顧客とのトラブルの予防と防止、主要なステークホルダーとの良好な関係の維持

④株式市場での評価向上

世界的に有力な銘柄に選定され、資金調達の円滑化、安定した取引先との関係の維持・向上

⑤組織の評判、ブランドなどの向上

組織の知名度向上、評判の高まり、ブランドの向上

CSVとは CSV(Creating Shared Value)=共通(共有)価値の創造

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。

人権とは

人権は、一人一人が幸福に生きるための権利で、人種、民族、性別を超えて、全ての人々に共通した人間に備わった権利。国連の「世界人権宣言」では、全ての人間が尊重され、自由であり、平等であり、差別されてはならないことを定めた国際社会の基本ルールで「人類共通の財産」である、とされている。

企業にとっての「人権」とは

「ラギー報告」より3つ挙げられた「一般原則」のうち、II「人権を尊重する企業の責任」について、企業に求める「基盤となる原則・5項目」。

第1は、企業は人権を尊重すべきである

第2は、国際的に認められている人権を尊重することである

第3は、人権を尊重する企業の責任として、企業活動を通じて人権に負の影響を引き起こすこと、助長することを回避すること。負の影響が生じた場合には対処すること。取引関係における負の影響は、防止または軽減するよう努めること

第4は、人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、全ての企業に適用される

第5は、人権を尊重する責任を果たすためには、企業はその規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである

※「ビジネスと人権に関する指導原則:国際連合[保護、尊重及び救済]枠組実施のために」(2011)より

企業活動に人権的視点を取り入れることの重要性とメリット

①従業員の士気、参画意識が高まり、忠誠心も高まる

従業員が大切にされている環境では、人々が前向きになり“やる気”が向上する

②女性および男性従業員の相互信頼が高まり、働きやすい職場となる

女性の能力が発揮され、男性と協調して、企業使命・目標の遂行に取り組む風土となる

③製品・サービスの向上をもたらす、生産性が向上する

従業員一人一人が生き生き活動すると、製品・サービスの質が自然と向上する

④顧客、消費者、取引先などのステークホルダーとの関係が改善する

外部のステークホルダーとの関係が良好となり、評判が良くなる

⑤上質な人材獲得と定着につながる

働きやすく能力を発揮しやすい会社との評価で、良い人材が獲得でき、定着率が向上する

【ユニバーサル農業】

一般的には「園芸福祉」や「園芸療法」として知られているような、園芸作業を行うことによる生きがいづくりや高齢者・障がい者の社会参加などの効用を、農作業の改善や農業の多様な担い手の育成などに生かしていこうという取組のこと。

※詳細：浜松市のユニバーサル農業

<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/sangyo/shinko/nogyo/nogyo/univagri/index.html>

【障がい者雇用率】

すべての事業主は、進んで障がい者の雇用に努めなければならず、従業員50人以上の企業は障がい者を雇用する義務がある（障がい者雇用率制度）。法定雇用率は、民間企業の場合、2.0%（平成25年4月1日以降）。これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに、雇用義務数より多く障がい者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障がい者を雇用するために必要な施設設備費等に助成を行っている。（障がい者雇用納付金制度）

※詳細：厚生労働省・障害者雇用率制度

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/04.html>

【高齢者雇用の現状】

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）では、事業主に対し、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置（雇用確保措置）を講ずることが義務化されている。これを受け、労使が協議を重ね解決策を見いだす中で、企業において、少なくとも65歳までは意欲と能力のある限り働き続ける環境の整備が着実に進展している。

※詳細：厚生労働省「高年齢者雇用対策」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

【ワーク・ライフ・バランス】

「誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない」。

（内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より）

※詳細：内閣府「仕事と生活の調和の実現に向けて」

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/>

【育児休業】

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができる。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。（育児・介護休業法 育児休業制度）

※詳細：厚生労働省「職業生活と家庭生活との両立のために」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/0906.html>

【震災復興支援（公的支援）】

国では、東日本大震災における被災者の生活再建への取組を支援するため、各種の支援制度を用意している。

※詳細：内閣府・東日本大震災関連情報

<http://www.bousai.go.jp/2011daishinsai/index.html>

【バリアフリーとユニバーサルデザイン】

ユニバーサルデザインとは、年齢や障がいの有無をはじめ、文化、言語、国籍の違い、能力の差などに関係なく、誰もが利用しやすいように製品や施設、情報などについてデザインすること。主に障がい者や高齢者などに配慮して策定されているバリアフリーに対し、ユニバーサルデザインは、全ての人が対象とされている。

※詳細：内閣府・バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進

<http://www8.cao.go.jp/souki/barrier-free/bf-index.html>

【ステークホルダー】

企業の経営活動に関わる利害関係者のこと。具体的には消費者（顧客）、従業員、株主、取引先、地域社会、行政機関などとされている。

※詳細：「企業の社会的責任に関する国際規格の適切な活用のあり方についての調査研究報告書」
「3.1 ISO26000の対象と目的」

http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikai/pdf/csrreports26report.pdf

【コンプライアンス】

関連する法律や条例を守る企業組織内の行動のこと。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）

※詳細：一般社団法人コンプライアンス推進機構「コンプライアンスとは何か」

http://www.ocod.or.jp/about_compliance.html

【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考え方のこと。

※詳細：一般社団法人経営倫理実践研究センター「実践経営倫理塾」

「CSR（企業の社会的責任）の本質を考える」

<http://www.berc.gr.jp/modules/contents7/index.php?id=10>

キーワード・用語解説

【国際規格ISO26000】

国際標準化機構(International Organization for Standardization)では、社会的責任について平成17(2005)年から作業を開始し、平成22(2010)年11月1日に国際規格ISO26000を発行した。ISO26000は、今や社会的責任に関する最新の包括的な国際行動規範として認識されている。

※詳細:ISO/SR国内委員会

<http://iso26000.jsa.or.jp/contents/>

【日本工業規格JIS Z 26000】

経済産業省は、平成23(2011)年2月のISO/SR国内委員会において、「国際規格ISO26000をJIS化する」と方針を表明した。ISO/SR国内委員会が監修した日本語版をベースとして、ISO26000の“国際規格一致規格”となるJISと規定した。ISO26000もJIS Z 26000 もガイダンス規格であり、強制力はない。

※詳細:一般社団法人日本規格協会「ISO26000(社会的責任):ISO/SR国内委員会」

<http://www.jsa.or.jp/stdz/sr.html>

【社会的責任の7つの中核主題】

ISO26000では、『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』という7つの中核主題と課題を提示している。これらは、あらゆる組織は効率的な『組織統治』を共通基盤としたうえで、その他の6つの中核主題に取り組むことが求められている。

※詳細:ISO/SR国内委員会「やさしい社会的責任—ISO260007と中小企業の事例—」概要

http://iso26000.jsa.or.jp/_inc/top/iso26000_tool/1.gaiyou.pdf

【人権教育・啓発に関する基本計画】

平成12(2000)年12月、人権尊重意識の高まりや人権侵害の現状等、内外の情勢に鑑みて、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにし、必要な措置を定めて、人権の擁護に資することを目的とした「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(人権教育・啓発推進法)が施行された。

そして、平成14(2002)年3月には、同法第7条に基づき「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定され、より具体的、総合的かつ計画的に施策を推進している。(平成23(2011)年4月に一部変更)

同計画では、国、地方公共団体、民間団体、企業、学校、地域など、社会のあらゆる場面における人権教育・啓発の必要性を訴えており、企業も社会の一員として、率先して人権に取り組むことが求められている。

※詳細:法務省「人権教育・啓発に関する基本計画」

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/JINKEN83/jinken83.html>

関連する法律等

●障害者総合支援法

正式名称:地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律

【公布】平成24(2012)年 【最終改正】同年

参 考:厚生労働省「障害者福祉」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/index.html

※本法律により、平成25(2013)年4月から、「障害者自立支援法」は「障害者総合支援法」に一本化された。

●障害者雇用促進法

正式名称:障害者の雇用の促進等に関する法律

【公布】昭和35(1960)年 【最終改正】平成26(2014)年

参 考:厚生労働省「障害者雇用対策」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html

●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】平成18(2006)年 【最終改正】平成26(2014)年

参 考:国土交通省「バリアフリー・ユニバーサルデザイン交通消費者行政／公共交通事故被害者支援」

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

●身体障害者補助犬法

正式名称:同上

【公布】平成14(2002)年 【最終改正】2011(平成23)年

参 考:厚生労働省「いろんな場所で会おうね。ほじょ犬」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syakai/hojyoken/>

●高齢者雇用安定法

正式名称:高齢者等の雇用の安定等に関する法律

【公布】昭和46(1971)年 【最終改正】平成24(2012)年

参 考:厚生労働省「高齢者雇用対策」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kouresha/index.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】平成22(2010)年

参 考:内閣府「仕事と生活の調和の実現に向けて」

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

関連する法律等

●男女雇用機会均等法

正式名称:雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

【公布】昭和60(1985)年 【最終改正】平成26(2014)年

※男女雇用機会均等法は、昭和47(1972)年に公布された「勤労婦人福祉法」を全面改訂し、制定されたもの。

参 考:厚生労働省「雇用均等」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index.html

●男女共同参画社会基本法

正式名称:同上

【公布】平成11(1999)年 【最終改正】同年

参 考:内閣府男女共同参画局

<http://www.gender.go.jp/>

●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】平成3(1991)年 【最終改正】平成26(2014)年

参 考:厚生労働省「子ども・子育て」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/index.html>

●個人情報保護法

正式名称:個人情報の保護に関する法律

【公布】平成15(2003)年 【最終改正】平成21(2009)年

参 考:消費者庁「個人情報の保護」

<http://www.caa.go.jp/planning/kojin/>

●公益通報者保護法

正式名称:同上

【公布】平成16(2004)年 【最終改正】平成25(2013)年

参 考:消費者庁「公益通報者保護制度」

<http://www.caa.go.jp/planning/koueki/>

●東日本大震災復興基本法

正式名称:同上

【公布】平成23(2011)年 【最終改正】同年

参 考:復興庁「復興関係法令等」

<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat8/sub-cat8-1/index.html>

※各法律の最終改正状況は、平成27(2015)年1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://law.e-gov.go.jp/>)でご覧いただけます。

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」

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ホームページで公開しています。

各種研修や講習会等における資料としてご活用ください。

●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データを閲覧、ダウンロードできます。

●パンフレットの無料配布

問い合わせ先

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 FAX 03-5777-1803

<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、事前にご相談ください。

中企庁 人権啓発パンフ 検索



本DVDの貸し出しに関する問い合わせ先

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

〒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

ホームページ <http://www.jinken-library.jp>

人権ライブラリー 検索

