

平成30年度

CSR(企業の社会的責任)と人権

～ビジネスパーソンこそが知るべき、企業のユニークなCSR先進事例～

セミナー概要

「人権」への
やさしい眼差しが、
企業の未来を
開きます。



公益財団法人人権教育啓発推進センター

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

はじめに

経済のグローバル化や少子高齢化などの影響により、国内の社会情勢が大きく変化し企業のあり方が問い直されています。一方、国際社会では、環境破壊や貧困、経済格差などの社会的問題が深刻化し、様々な課題の解決が、国境を越えて求められるようになりました。

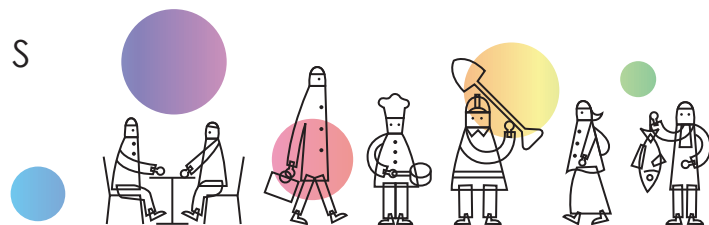
これらの課題を解決するため、平成28(2016)年に、国連において、「持続可能な開発目標(SDGs=Sustainable Development Goals)」が発効され、国際社会全体が目指す17の目標と169のターゲット(達成基準)が掲げられました。誰一人取り残さないとの理念のもとで、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文では、全ての人々の人権の実現や、持続可能な開発の3側面である、経済・社会・環境の調和がうたわれています。

このような中で、国内では「企業の社会的責任(CSR=Corporate Social Responsibility)」に対する関心が高まっています。特に女性、外国人、高齢者などの多様な価値観、経験を有する者が相互に協力しつつ、一人一人の能力を最大限に発揮していくダイバーシティの取組が進んでおり、このような人権を尊重する職場の環境づくりは、企業の社会的評価を高め、企業にとって生産性の向上や人材確保、経済活動の更なる発展につながるものとして注目が集まっています。

本パンフレットは、経済産業省中小企業庁の委託事業として、平成30(2018)年度に奈良、東京、大分の3会場で開催したCSR(企業の社会的責任)と人権セミナーの内容を取りまとめたものです。このセミナーは、経済産業省中小企業庁が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、CSRに積極的に取り組まれている企業の具体的な実践事例を紹介しています。

本パンフレットを皆様の職場における人権啓発やCSR活動の参考にしていただき、よりよい企業活動や職場環境、そして社会づくりの一翼を担うことができれば幸いです。

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



奈良会場 Nara

基調講演

広がる人権の概念と企業に求められる取組について
～ダイバーシティ推進を中心に～

3

田村太郎 一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事 復興庁復興推進参与

企業における
事例発表

多様性に対応しながら世の中にhappy!を
生み出せる会社が、強くて良い会社を創る!

株式会社イベント21 5

有田みかんの6次産業、新卒大学生と
いきいきシニアで地域活性化

株式会社早和果樹園 7

パネル
ディスカッション

コミュニケーションと対話から始めたいダイバーシティ、CSR

9

東京会場 Tokyo

基調講演

明るい会社、イキイキと働ける会社が業績向上のポイント
～CSR(企業の社会的責任)と人権～

11

水尾順一 MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表 駿河台大学名誉教授・博士(経営学)
一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員

企業における
事例発表

ダイバーシティが生み出すもの
～23人総活躍会社を目指す我が社の取組～

有限会社川田製作所 13

高齢者雇用の実践

株式会社横引シャッター 15

パネル
ディスカッション

会社にとって大きなメリットとなるダイバーシティ 経営者の理解が肝心

17

大分会場 Oita

基調講演

CSR(企業の社会的責任)と人権～SDGs時代の経営戦略～
影山摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授 横浜市立大学CSRセンター長

19

企業における
事例発表

成長の鍵は多様性 ペンシルがめざすダイバーシティ経営とは

株式会社ペンシル 21

社員でつくる快適職場

柳井電機工業株式会社 23

パネル
ディスカッション

人材の多様性、働き方の多様性、ダイバーシティへの取組が企業を活性化

25

セミナー参加者の声

27

CSR関連キーワード

28

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDの御案内

30

広がる人権の概念と 企業に求められる取組について

～ダイバーシティ推進を中心に～



田村 太郎 Tamura Taro

一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事
復興庁復興推進参与

ダイバーシティとは 多様性への配慮

ダイバーシティ(diversity)とは一言でいうと「いろいろなちがいに配慮すること」です。三つにまとめると①様々なちがいを受け入れること②常に対等な関係を築けているか確認していくこと③全体として調和があること、であり、この三つを満たしている、あるいは満たそうとしている組織や地域づくりが、ダイバーシティの観点から評価できます。

ダイバーシティを進めるうえで、3つの「多様性」を考える必要があります。

一つめは、テーマの多様性。男女、年齢、高齢者、障害者、外国人、LGBT(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)などセクシュアル・マイノリティの人々、宗教、文化など、様々なテーマに関心を広げていただきたいのです。

二つめは、働き方の多様性です。働き方を多様にする環境を整えなければ、様々な立場の人への配慮に繋がりません。障害者、高齢者などに、使用者側が対応できるよう、時短、フレックスなど多様な働き方を積極的に導入していく必要があります。

三つめは、担い手の多様性です。例えば、男女ともに働き続けられる社会を実現するためには、企業だけでは限界があります。政府、自治体、NGO、NPOなど、様々な担い手が連携してこそ、ダイバーシティが実現できるのです。

ダイバーシティ 「ちがい」をめぐる四つの対応

自分とは異なる考え方や価値観を持つ人と出会ったとき、私たちの社会や組織は、ちがいを「受け入れる」かどうかと、ちがいを持つ人が「変化する」かどうかという2つの軸で対応が四つに分かれます。(図1参照)

「ちがい」をめぐる社会や組織の対応は、次の四つに分かれます。社会や組織がちがいを受け入れず、ちがいのある人も変化しないと考える「排斥型社会」。社会や組織がちがいを受け入れず、ちがいのある人に変化を強いる「同化社会」。ちがいを受け入れるが、社会もちがいのある人も互いに変化しない「すみわけ社会」。ちがいを受け入れ、社会がちがいのある人とともに変化する「共生社会」。ダイバーシティが目指すのは、この「共生社会」です。

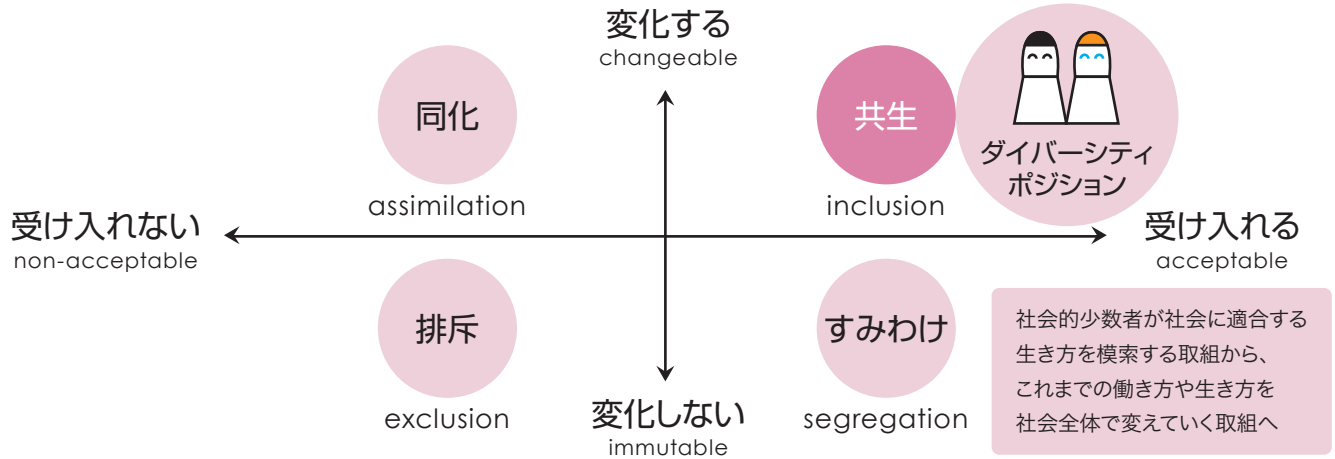
点検してもらいたい 三つの視点

ダイバーシティ推進に向け、次の三つの視点で職場や組織を点検してください。

一つめ、「あってはならないちがいをなくす」という視点です。同じ会社で働いているのに性別がちがうだけ、国籍がちがうだけで待遇がちがうのは、あってはならないことです。

二つめ、「なくてはならないちがいは守

●ちがいをめぐる社会の対応(図1)



る」という視点です。例えば、女性は出産で一時的に職場を離れる可能性がありますが、そのことを理由に女性が管理職になれないとか、日本の企業が外国人の名前になじめずに日本風の名乗り方を強要することなどが、なくてはならないちがいを尊重していないという例です。休みが必要なタイミングは人によって異なりますし、人にはそれぞれ大切にしたい名前があります。なくてはならないちがいを守るという視点で、一度、職場、組織、地域において見直す必要があります。

三つめ、「ちがいに寛容な社会をつくる」という視点です。障害者が働くためのトレーニングプログラムや、管理職になる女性のための研修は多くの企業で実施しています。しかし、障害者と一緒に働く人のための研修や、女性の管理職のもとで働く男性のための研修がないために、せっかく採用した障害者や管理職になった女性が職場にいつらくなって辞めてしまう。そんなことがないように、当事者へのサポートだけでなく、組織全体がちがいに対して寛容になっていくような意識変革も同時に実現する必要があります。

責任を分かち合って進めたいSDGs

今、ダイバーシティは世界標準になりつつあります。平成22(2010)年11月に発行されたISO26000は、あらゆる組織

の社会的責任に関する国際ガイドラインです。さらに平成29(2017)年には、ISO20400が発行されました。これは、ISO26000の考え方をサプライチェーン(※)全体に統合し、取引先全体に浸透させていこうというものです。

国際標準の社会的責任とは、ガバナンス、組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティの社会的・経済的発展という七つの中核主題について現状を確認し、目標を定めて改善していくことで、どの項目もダイバーシティに関連しています。

国連が平成27(2015)年に定めたSDGs(持続可能な開発目標)にも、注目が集まっています。SDGsは令和12(2030)年までに貧困をなくすため、17の目標を定め、企業や組織に行動を求めるものです。

SDGsもISO26000も、課題に対していろいろな担い手と連携して、責任を分かち合って取り組んでいこうという、マルチステークホルダーエンゲージメント(※)の考え方が基本となっています。

持続可能な日本に変えていくために

今、日本で特にダイバーシティの推進が叫ばれている理由は、このまま放置しておくと私たちの社会が持続不可能になるからです。

社会が持続不可能になる危機が二つあります。一つは気候変動。日本では、地

球温暖化とよくいわれます。もう一つの危機は、人口変動。日本では少子高齢化、世界的には人口爆発です。

日本が一番のアキレス腱は、人口変動対応、少子高齢化対応ができていないという点です。人手不足は、これからもっと加速します。

技術の力も借りていろいろな人が働ける社会に変えていくことで、皆がやりたい仕事をできる社会に転換できるのではないかと。それもまさにダイバーシティ、多様性配慮ということになってきます。ダイバーシティを実践しない会社は減びます。多様性に配慮のない地域に未来はありません。「ダイバーシティ推進」の重要性を認識していただけたらと思います。

※サプライチェーン

企業が消費者に販売する製品を作り出すまでの全過程における、原料や部品の購入先、中間工程の発注先など、物品及び業務の調達の一連のつながり。

※マルチステークホルダーエンゲージメント

企業が意思決定を行う上で、多種多様なステークホルダーがどのような関心事項を持っているのかを把握して事業活動に反映するための取組。

講演者から一言



いろいろなことに気づいて多様性を受け入れ、少しずつ改善していくことで、結果として、誰も排除されない職場や地域づくりを目指していただければと思います。このような新しい社会に私たちがチャレンジすれば、未来が開けるかもしれないということです。社会的少数者は、必ずいます。その人たちへの力づけと多数者側の意識変革の両方を実現していくということが大事です。

多様性に対応しながら 世の中にhappy!を生み出せる会社が、 強くて良い会社を創る!

株式会社 イベント21



中野 愛一郎 Nakano Aiichiro

株式会社イベント21
代表取締役社長



井藤 栞 Ito Shiori

株式会社イベント21
クリエイティブ事業部セクションチーフ兼
カルチャーコーディネーター

株式会社イベント21

<https://www.event21.co.jp>

- 本社 奈良県香芝市藤山1-3-15
- 代表者 中野愛一郎
- 創業 平成3(1991)年
- 従業員数 163名
- 事業内容 イベント用品のレンタル・
設営、イベントの企画・運営

理念の実現に向けて 多様性を大切に

当社は、イベントの企画、運営、会場設営、レンタル、施工をやっています。父が創業し、経営を受け継いで今年で12年目になります。会社に入る前に35か国ぐらい旅で回りました。開発途上国のいろいろな現状を見たときに「何でこんなことになっているんだろう?これを何とか変えられないか」と思い、この会社を継いで、世のため、人のためになる会社を作ろうという思いを持ちました。これが「you happy, we happy!」という理念です。「多様性に対応しながら世の中にhappy!を生み出せる会社が、強くて良い会社を創る!」と考えました。

当社は、女性が活躍している会社で、従業員の4割が女性です。女性も、男性も、国籍も宗教も年齢も関係なく、皆が自分の個性を生かして働いています。若手も活躍している会社で、今年度は、18人の新卒採用をしています。これほど「人手不足」といっている世の中でも、若い人が来てくれますし、来てすぐに結果



新卒社員が入社時に決めた「3ヶ月目標」の報告会イベント



「情熱」というテーマの入社式。深紅のバラを新卒社員と代表と一緒に生けるオリジナル演出で和気あいあい。

を出してくれます。これを私は、多様性の成果だと思っています。新人の良さをきちんと見つけて、引張って、一緒に育て、サポートをしていくと、必ず結果が出ます。

理念を支える 6つのエッセンス

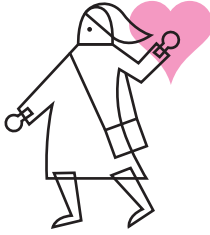
当社は、多様性を生かす6つのエッセンスを大切にしています。

一つめは、理念に合えば誰でも挑戦できる文化です。理念とは、きれいごとでも、掲げているだけのものでもない。当社は本気で、理念経営を実践しているのです。何のためにこの会社はあるのか、何のために働いているのか、それは「you happy, we happy!」を実現するためなのです。

二つめは、変化に対応していける文化です。従業員には様々な選択肢を提供しています。ジョブチェンジ、ワークスタイルのチェンジなど、様々な社内の制度を整備し、優秀な人材、経験値の高い人材が流出しないような仕組みも作っ

人権の観点から。

From
A Human
Rights
Perspective.



1

多様性に
対応しながら
理念の実現へ

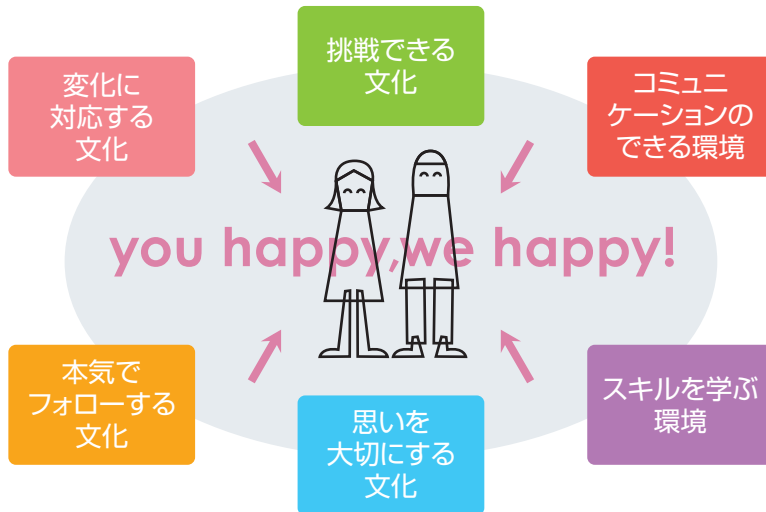
2

多様性を
生かすための
6つのエッセンス

3

「誰でもできる化」で
いろいろな人が
輝く会社へ

●多様性を生かす6つのエッセンス



ています。

三つめは、本気・本音で関わってフォローする文化です。一緒にご飯を食べに行くことも多いですし、サブリーダーが1対1の面談を行うなど、いろいろな面談があり、離職率ゼロを掲げています。

四つめは、思いを大切にする文化です。当社は、喜怒哀楽がある会社で人間味にあふれています。なぜかという、従業員はロボットではないからです。従業員をパートナーとして捉えている。皆がやりたいことのビジョンを大切にする組織なのです。

五つめは、人を生かすスキルを学ぶ環境があることです。「社内MBA」といって、毎月、勉強会をやっています。ただ、業務などは勉強しません。人として、社会人として、本質として学ばなければいけないことを学ぶのです。心技体のバランスを企業経営で大事にしています。「心」は理念、「技」はスキルや仕組み、「体」は実践の環境です。

最後は、コミュニケーションができる

環境です。合宿などは年6回、月1の社内イベントもやります。さらに、オンラインで社内SNSというシステムを作っています。コミュニケーションができる環境を整えることにより、皆で支え合い、関わり合っていけるとと思っています。

「誰でもできる化」によって持続可能な会社を

多様性を生かす6つのエッセンスにより、性別に関係なく、国籍にも関係なく、時短従業員、働くママさんなど働き方にも関係なく、若手も、古参も、いろいろな人が輝ける会社になっています。

皆が生き生きと働ける会社を作ることが、CSR（企業の社会的責任）であり、これをやらなければ、企業として社会の公器である意味がないと思っています。

ダイバーシティを大切にしている私たちですから、もちろん障害者雇用にも力を入れており、障害のある人の就労支

援団体と継続的に連携をとっています。また、社内にあるダイバーシティ委員会も一生懸命やってくれています。「イベント21祭り」といって、年1回ずつ西と東でイベントがあるのですが、完全にボランティアで、地域に関わっていくことを目指しています。地域の保育園の子どもたちや高齢者施設の大先輩など、従業員の家族やいろいろな人来てもらって、地域に関わる大切さを学んでいるのです。

結局、いろいろな人が力を合わせる会社を作ること、(※)「誰でもできる化」につながります。「誰でもできる化」が進んだら、永続して発展していける持続可能な会社になっていきますし、それをやらなければ、変化に対応していけないと思っています。

「you happy, we happy!」の理念実現のために、今日も私たちは、日本中や世界中で力を合わせています。

※誰でもできる化
社内の仕組みづくりを整えて、業務のサポートなど誰でもフォローできる体制を作っていくこと。

発表者から一言



仕事を楽しみたいと気づくと従業員やお客様の笑顔がもっと見たい、地域のためにもっと頑張りたいと考えるようになります。すると、新しいことに挑戦したり、どんどん活躍できるようになって、それがいい循環になり原動力になっていきます。

有田みかんの6次産業 新卒大学生といきいきシニアで 地域活性化

株式会社 早和果樹園



秋竹 新吾 Akitake Shingo

株式会社早和果樹園
代表取締役会長

株式会社早和果樹園

<https://www.sowakajuen.com>

- 本社 和歌山県有田市宮原町新町275-1
- 代表者 秋竹俊伸
- 創業 昭和54(1979)年
- 従業員数 75名
- 事業内容 有田みかんの生産(栽培)・加工・販売

農業ではめずらしい 法人化に取り組む

和歌山県は、日本一のみかんの生産量を誇り、400年の歴史のある古い産地です。みかんは昭和40(1965)年代に作り過ぎて、全国の市場で飽和状態が続いていました。その頃の全国生産量は360万t。現在、平成30(2018)年は70万t台。最盛期の2割しかない状態です。

その中で私たち7戸の農家は、何とかもっと夢を描けるような農業をやろう、ということで法人化しました。農業を会社に行っているところはほんの一部で、有田みかんも99%は個別の農家でやっています。そのような中で、7戸の農家で会社を設立し、加工・販売にまでつなげてきました。

現在の早和果樹園は、従業員は75名で、9億円余りの売上です。自ら生産したみかと周辺農家が生産したみかんを買い上げて、販売をしています。また、有田みかんを原料とした加工品を自分たちで作り、自分たちのブランドで販売しています。生のみかんを扱っている量が年間500t、加工用に使っているみかんが1,600t、両方合わせると2,000t余りの量を扱っています。

社は「にっぽんのおいしいみかんに



にっぽんのおいしいみかん、世界に届け、笑顔と一緒に！

会いましょう。「農業の会社」ということを理念に、「常にお客さんを見ている」こと、「従業員が豊かで幸せにならなければならない」こともうたっています。「われわれの会社を成長させることが地域に役立つ、貢献する」ということもうたっています。

早和果樹園の特徴は、7戸のみかん生産者の集まりですので、みかんがおいしくなかったら意味がないと、いち早くマルドリ方式(※)や8年前から始めたICT(※)農業システムに取り組んでいます。今は、スマート農業とよくいわれていますが、ICT、IoT(※)を活用した形で経営していきたいと考えています。

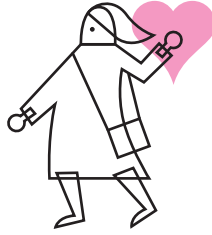
いち早くスマート農業を 導入し6次産業化を推進

農家による加工品の製造については、農家の6次産業化(※)の先駆的な形をとっています。まず、光センサーという糖度を測る機械を使い、おいしいみかんだけを原料にし、絞り方もめずらしいチョッパー・パルパー方式(※)にしてジュースを作りました。パイヤーからも高く評価していただき、一般的なオレンジジュースの5、6倍の価格で受け入れられるようになりました。それが15年前です。

現在も、全て自分たちで考え、自分たちが作った原料、あるいは地域で作った有田みかんを原料として、自社のブランドで販売しています。加工品の種類は、現在32アイテムあります。みかんのジュース、ゼリー、ジャム、コンポート、それから調味料やアイス、みかんの皮の製品などを作っています。特に食品衛生、安全・安心な物を作らなければならないということで、和歌山県版のHACCP(※)を取得しています。

人権の観点から。

From
A Human
Rights
Perspective.



1

7戸の農家で
夢実現のため
農業法人化

2

新卒大学生の
採用も継続

3

シニア層の
生き生きとした
事業参加

●地域貢献、地域活性化への取組

みかん 産地の 活性化

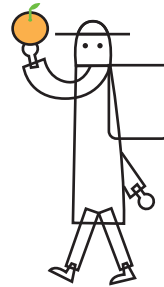
- 近隣のみかん農家からの積極的な受入れ。
- 本来安値の加工用みかんを付加価値の高い商品で高価買取。所得向上につながっている。みかん需要の拡大効果。

雇用 の 創出

- 地元有田で事業を拡大。大切にしている地元雇用。
- 和歌山出身や和歌山に縁のある新卒大学生を積極的に採用。
- 繁忙期には地域より最大70人程度雇用。「市シルバー人材」の活用。

モデル 企業

- 平成26(2014)年11月、6次産業化優良事例表彰として農林水産大臣賞受賞。
- 平成27(2015)年、内閣官房より「ディスカバー・村の宝」首相官邸で受賞。
- 平成29(2017)年3月6日「第38回食品産業優良企業表彰」において農林水産大臣賞受賞。
- 平成29(2017)年11月経済産業省より「地域未来索引企業」に選定。



実は、法人化するまで農業一筋でやってきましたので、商売の経験など全く無かったのですが、販路開拓が重要と気づき、力を入れることになりました。当時和歌山県では、県産品を東京へ売り出そうという流れもあり、有田みかんという特産物をうまく生かせると、県にも協力してもらえました。

販路開拓は、展示会への出展を主にしてきました。今も若い者たちが、年に10回以上展示会へ出展して販路を広げています。北海道から沖縄まで、取引先ができ、海外へも広がっています。また、カタログ販売、今はネット販売にも力を入れています。

新卒大学生も入社、事業としての注目度はますます高く

早和果樹園には農業といっても、生産・加工・販売という6次産業化の中で幅広い仕事があります。農業では珍しいことですが、最近は新卒の大学生が興味を持ってきて、毎年4、5名の大学、短大卒業生が入社しています。75名いる社員の中で20代が40%を超えています。

日本は今、農家の後継ぎが非常に少ないという実態がありますが、所得が確

保できる地域では若者が育っており、加工商品の開発によって所得確保が安定できるようにしていきたいと思っています。また、地方では働く場所も少ないので、雇用の創出もしていきたいと思っています。

これまで全国のモデル事業として、6次産業化優良事例で農林水産大臣賞、内閣官房の「ディスカバー・村の宝」も受賞しましたし、食品産業優良企業表彰においても大臣賞をいただきました。さらに、経済産業省から「地域未来牽引企業」に選定されました。これらは大いに従業員のモチベーションを上げています。

今後も、みかんの皮を使った化粧品や漢方薬としての研究開発、化粧品作りなどを行うことで、みかんに丸ごと付加価値を付けていきたいと考えています。

シニアも元気に会社に参加 元気いっぱいのみかんの里へ

3年前に「株式会社早和なでしこ」という女性の会社を作りました。高齢の女性たちが取締役です。すると、役職を得た女性たちの表情が明るくなりました。もう70歳を超えていますが、「自分たちで頑

張っていくのはいいこと」「ピンピンコロリを目指していこう」と張り切っています。

何をしているかというと、社員食堂を運営しています。お昼だけですが、若い人たちも喜んでくれています。農家の女性たちです。自分たちで作った野菜を提供し、「とにかく健康でいることが自分が社会で役に立つこと」「今までの経験を生かしてこの地域の役に立とう」などと、食事会や旅行なども頻繁に行っています。82歳から短大を卒業したばかりの20歳の孫世代のような幅の広い従業員の構成で、このみかんの里を元気いっぱいにしていきたいと考えています。



みんなの力を総決算した加工食品
みかんを丸ごと使い切ります！

※マルドリ方式

近畿中国四国農業研究センターが開発した栽培方法。樹体の水分と栄養バランスを自動コントロールすることで、みかん本来の味が引き出せる。

※ICT

Information and Communication Technology
情報通信技術

※IoT

Internet of Things
建物、車、電子機器などの様々なモノが、ネットワークを通じて、サーバーなどに接続され、情報交換をする仕組み。

※6次産業化

生産(1次産業)、加工(2次産業)、販売(3次産業)を一括して行い、新たな産業を生み出す取組。

※チョッパー・バルバー方式

薄皮ごと裏ごしをするように搾る。手間がかかるが、仕上がりが大変まるやかでコクが出る。

※HACCP

ハザップ。食品製造上で、危害要因を科学的に分析し、除去する管理手法。

発表者から一言



昨年、子どもたちへの事業承継も無事に済ませました。心配は残りますが、今ではお客様も増え、また成長期に入っていると実感しています。さらに飛躍させて、この地域の役に立っていきたくと思っています。

コミュニケーションと 対話から始めたい ダイバーシティ、CSR

コーディネーター



田村 太郎 Tamura Taro

一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事
復興庁復興推進参与

社内のコミュニケーションの コツは理念を軸に

田村 会場からたくさんの質問が来ています。まず「従業員同士あるいは従業員と社長との間のコミュニケーションのコツがありますか？」という質問からお願いします。

中野 私たちは、従業員と一緒によく飲みに行きますが、ただ楽しいだけの飲み会にはしません。「アウトプットが最大のインプット」と会社でよく言っています。理念を軸にコミュニケーションを図らなければいけないと思っていますので、理念を深める問いかけをしたり、笑っている中でも本音のまじめな話題を入れます。あとは、頑張ったことや、こちらが求める行動をしてくれたことなどを褒めるのです。

井藤 私もお飯に行かせていただく機会が多く、やはり楽しいだけではなく、「自分の意見の一つ一つが会社を回しているんだ」ということを実感できるコミュニケーションの場だと思います。

秋竹 社内で「アキバー」というバーをやっていて、自由参加ですが、いつも大勢集まっています。そのようなことが多いと、やはり親しくなり、社員食堂でも、昼に一斉に集まってきて盛り上がります。そのような光景を見ているととてもいいなと思います。

田村 そのような場が苦手な従業員もいらっしゃると思うのですが、

何か工夫していることはありますか。

秋竹 私どもの場合、みかんを作ることとずっと続けていて、そんな中で従業員があちらこちらへみかんの販売に行きます。その際3、4人で行くのですが、時々メンバーを変えてまた行く。そのように、自分たちのみかんを一生懸命売ろうという共通の目的がある中で、皆が自然な形でコミュニケーションを図ることができる場を提供できるよう、工夫してきたことが、大きかったと思います。

障害者雇用は、何ができて、 何ができないかの見極め

田村 次は「障害者雇用について、どのように対応されていますか？今後、採用を検討されていますか？」という質問です。

中野 当社には、障害のある従業員が3人アルバイトで働いてくれています。その人たちを正規雇用にできるかについては、自分なりに模索していますが、障害にもいろいろな種類があると思いますし、状況を見ていく必要があります。最終的には、もちろん正規雇用を増やしたいです。それができる会社が一番強いと思いますので。

井藤 今、実際に働いている障害のある従業員の3人の中の1人が私の事業部の中にいて、お互いにフォローし合ってやっています。彼女が得意な仕事を振ると、全うしてくれて、周りも助

かっています。お互いの良い所を生かし、フォローしあうということをこれからも進めていきたいと思っています。

田村 障害者雇用の場合、特に仕事の内容やコミュニケーションの特性、そこをしっかりと見極めることがとても大事で、そこが漏れ落ちてしまうとどうしてもうまくいかないということがあります。

ある自閉傾向の強い方の例ですが、その人は水がすごく好きで、何でも水浸しにしてしまう。そこで、キノコを栽培する仕事に就き、キノコハウスで水をまく仕事をしてもらったところ、それが、彼には、とても幸せな職場環境となったのです。何ができるのか、できないのか、どのような行動上の問題があるのかということをしっかり見極めていただければ障害に関係なく働くことができますと思います。

ジョブチェンジのメリットと 難しさ

田村 次は中野さんへ「希望があれば部署の変更をするということでしたが、仕事の内容によって給与の体系や雇用の契約が違おうと思うのですが、そこはどのようにされていますか？」という質問がきています。

中野 もちろん、雇用契約書を変えます。コンプライアンスを守りながら、雇用契約書でお互いの合意を得ます。

■パネリスト



中野 愛一郎 Nakano Aiichiro

株式会社イベント21
代表取締役社長



井藤 栞 Ito Shiori

株式会社イベント21
クリエイティブ事業部セクションチーフ兼
カルチャーコーディネーター



秋竹 新吾 Akitake Shingo

株式会社早和果樹園
代表取締役会長

井藤 部署それぞれが全て仕事を中心につながっているの、例えば、施工現場にいた従業員が営業になって結果を出した姿も見えますし、逆に、営業から施工現場にいった女性従業員は、「いろいろなところに行けるし、トラックの運転ができて楽しい」と言ってくれています。自分がやりたいことやビジョンなどに合わせ、仕事を変えることができる柔軟さが弊社にはあります。これからもどんなものが生まれるんだろう、ということが楽しみです。

田村 今の質問と関連しますが、秋竹さんは女性の高齢者のための新しい会社を作られました。高齢の女性たちを役員にすると待遇が変わりますね。問題になることはなかったですか？

秋竹 新しい会社は、本体の早和果樹園から仕事を請け負うかたちでやっていますが、運営の面では、待遇面でのバランスが難しいかなと思っています。これから地域に役立つような仕事をどんどん見つけていけたらいいと思います。報酬は役員報酬のかたちで、それなりの金額を出せていると思います。

対話から始まる ダイバーシティ

田村 ダイバーシティやCSRに取り組みたいという企業からの質問です。「まず、何から始めたらいいか、ヒントを

いただませんか。」

中野 間違いなく言えることは、対話することですね。どれだけ良い仕組みや、どれだけ他社の成功事例を取り入れようとも、対話なくして何の成功もありません。自分の時間を使って、自分が汗をかいて、皆と関わって対話すれば、間違いなく一体化していけると思っています。

田村 このような取組は、トップダウンが重要なのですが、ボトムアップも大事で、両方がかみ合ってこそうまくいきます。良く耳にするのはトップの話で、社長が「こうやってます」という話なのですが、受け止める従業員側としてヒントをもらえるとうれしいですが。

井藤 私のおばは障害があるのですが、身近にいるからこそ、障害のある人が直面する問題について真剣に考えるようになります。障害のある人、女性な

どいろいろな人と関わって、いかに“自分事”として考えていけるかがポイントなのかなと思います。

秋竹 私の地域では、私たちの世代以上の方がたくさんいるので、そのような人たちや、もちろん若い人たちにも元気で働いてもらえるような形を作っていけたらと思っています。高齢の人たちは、いろいろな経験をしているので、そのような方たちの意見もしっかりと吸い上げてうまくマッチングさせながらやっていけたらと思っています。



明るい会社、イキイキと働ける会社が 業績向上のポイント

～CSR(企業の社会的責任)と人権～



水尾 順一 Mizuo Junichi

MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表
駿河台大学名誉教授・博士(経営学)
一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員

CSRはあらゆる 組織に必要

CSR(企業の社会的責任)を六つのポイントごとに説明します。

まず一つめは、社会的責任はあらゆる組織に必要なということ。CSRのCはCorporate=企業です。その後続くSR=Social Responsibility、つまり、社会的責任はあらゆる企業に必要です。今では、企業や行政、そして病院もHSR(Hospital Social Responsibility) 大学はUSR(University Social Responsibility)といった考えがあり、社会的責任は、あらゆる組織に求められています。

CSRには 四つの段階がある

二つめは、CSRには、コンプライアンス(法令遵守)から社会貢献まで、幅広い概念があるということです。

CSRには四段階があり、四つの責任があります。企業は、従業員に給料を払います。取引先への支払、税金、さらには地域の人たちにもコミット(責任をもって約束)することを考えると、売上・利益という経済的責任は、最低限度の責任です。

しかし売上や利益のみを追求するあまり、法を犯すようなことをしてはなりません。法的責任を達成しながら、

事業をやらなければいけません。それが企業の社会的責任です。明日への活力を生み出す経済的責任、企業の基盤を築き上げる法的責任、まさにこの二つは、守りのCSRといえます。

守りのCSRを達成しながら、障害のある人の雇用推進、男女共同参画、働き方改革などの倫理的責任を果たす必要があります。

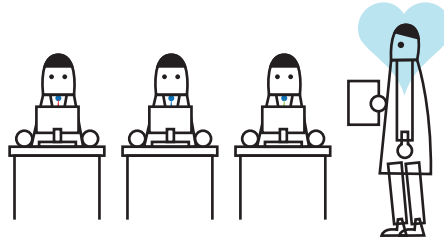
その上で、震災の被災地にボランティアで行くなど、人・物・金、いわゆる経営資源による社会貢献もCSRの領域です。

CSRは、会社の置かれた状況に応じて法的責任や経済的責任を果たしながら、倫理的責任、社会貢献というようにこの四段階を下から積み上げていくものです。そのように考えると、このCSRは、会社の規模の大小、地域などに関係なく取り組まなければならないものなのです。

相手を思いやる、 「共感の思想」が大切

三つめのポイントは、相手を思いやる、「共感の思想」が大切であるということです。

経済学者アダム・スミスは、「Sympathy(共感)の思想」が大事だと言っています。すべてのステークホルダー(利害関係者)に対するシンパシーを持つ。そのことが人権侵害の



人権擁護は経営戦略

守りの経営戦略

攻めの経営戦略

人権擁護

人権擁護

業績改善

不祥事回避

顧客・従業員の評価

人権擁護なくして経営の存続なし

防止や、企業の社会的責任の推進、あるいは、社会的イメージの向上につながるようになります。

「サーバント・リーダー」の必要性

四つめのポイントは、指導者の姿勢です。他者の活動をサポート（支援）する「サーバント・リーダー」が必要であるということです。

これは米国の経営学者ロバート・グリーンリーフが昭和45（1970）年に提唱したリーダーシップのスタイルで、部下やお客さまの満足のために、リーダー自身が何ができるかを常に考えながら、助言、援助をするという考え方です。

会社の中で一番偉い立場は社長です。でも、現場で一番頑張っている人が一番偉いと思います。この人たちが一生懸命働くことができるように、上司や会社が支持し、サポートし、働きやすい制度をつくる。それがトップの、あるいは上司の役割であり、まさに

「サーバント・リーダーシップ」です。

日本では、山形の米沢藩の藩主、上杉鷹山が「君主のために家臣や農民がいるんじゃない。家臣や農民のために何ができるか。それを考えるのが君主」と言いました。自ら「一汁一菜」という粗末な食事をして藩の財政改革を行った、すばらしいリーダーです。

内部相談・通報制度の大切さ

五つめのポイントは、内部相談・通報制度が大切であるということです。

日本企業の課題でもある、パワハラやいじめなどの原因は、コミュニケーション不足が大きい。これがあると組織の生き生きとした活力は生まれません。

従業員のハラスメントの相談や内部通報が、大きな脚光を浴びています。消費者庁が今、内部通報の認証制度というものを進めています。人権とCSRの取組を進める際には、内部通報の問題も含めて、考えていただければ

と思います。

社員目線が大切であるということ

六つめのポイントは、「目線は従業員、視点は社会」です。CSRを進めていくのは従業員です。そしてCSRによって働きかける対象はまさしく社会なのです。資生堂の福原義春名誉会長の「ここはあなたの会社です。あなたの成長が会社を良くし、それが社会へ広がります」という言葉を紹介して、講演を終わります。

講演者から一言



「うちではこんなことはできない」というとき、「どうすればいいかわからない」という認識の壁、「うちの会社はこういう制度だからできない」という制度の壁、そして「フロアの違いでコミュニケーションがとれない」などといった物理的な壁、この三つの壁を具体的に見据え、取り払っていくことが大切です。

ダイバーシティが生み出すもの

～23人総活躍会社を目指す我が社の取組～

有限会社 川田製作所



川田 俊介 Kawada Shunsuke

有限会社川田製作所
副社長

有限会社川田製作所

<http://www.kawada-ss.co.jp>

- 本社 神奈川県小田原市中新田294-1
- 代表者 川田隆志
- 創業 昭和44(1969)年
- 従業員数 23名(パートタイマー含む)
- 事業内容 金属プレス加工・プレス金型製作

経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」に

当社は昭和44(1969)年に創業した金属プレス加工と金型製作を事業にしている、従業員23人の小田原の町工場です。

平成22(2010)年は14人だった従業員が、平成30(2018)年現在23人に増え、構成も変わってきました。障害のある人は1人から5人に増えました。外国籍の人は、8年前はゼロだったのですが、現在は6名に増えています。

平成29(2017)年度には経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」という賞をいただき、従業員にとっても励みになっています。この「100選」をいただいた企業は21社だったのですが、当社はその中で一番小さな会社です。

「苦手」なこと、 「得意」なことの理解を

雇用に関しては、「よい雇用の場を作る」ことを大切に、自分たちの会社の雇用の形を作ろうとしています。女性や障害のある人、高齢者、外国人、そして若

者といろいろな人がいて、そのような人たちが共生し、その多様性が力となっていく会社を作りたくて今やっています。

障害者雇用

りに組んでいる大事なことは、「当事者の苦手なことを理解する」ということです。一つの例として、D君という23歳の知的障害のある人がいます。彼は、発生した不良品をタイプ別に数えるという作業が苦手でした。そこで導入したのが、交通量調査などで使う「5連カウンター」です。これを彼の前に置き、不良品が発生したら、不良品箱に入れる前に、これをたたいてから入れてもらう。「打痕」^{だこん}だったら「打痕」^{だこん}をポンとたたいてから入れる。「きず」だったら「きず」をポンとたたいてから入れるという仕事のやり方にしたのです。このやり方にしてから、数え間違いが起きなくなりました。この工夫により業務の効率化につながったことから、今は、ほかの従業員も使用することになりました。

もう一つ大切にしたいのが、「得意なこと」です。障害のある方も一人一人、得意なところを持っています。Cさんという人は聴覚障害があるのですが、当社で一番仕事ができるのです。黙々と仕事をこなしてくれて、集中力が切れません。

Fさんは高機能自閉症という一種の発達障害があります。彼女の場合は、すごく努力家です。一度覚えたことは、しっかりやり続ける力があるのです。

アジアのパワーを 会社に取り入れたい

もう一つのテーマは、外国人雇用です。「外国人をなぜ雇用するのですか」とよく聞かれます。実は海外旅行に行くたびに、海外、特にアジアのエネルギーを



年末の帰りに、何気なく撮った一枚。国境や障害、年齢の差を乗り越え、みんな大事な仲間です。

において当社が取

人権の観点から。

From
A Human
Rights
Perspective.



1

障害者雇用は
「苦手」「得意」の
理解が大切

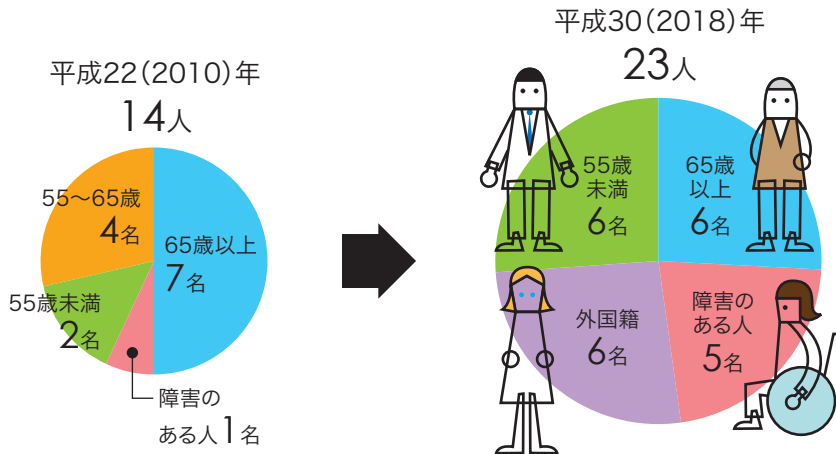
2

やる気と適正を
大切にしたい
外国人雇用

3

仕事の評価は
相対評価ではなく
絶対評価で

●社員構成の変化



感じ、これを何とか会社に取り入れられないかと思いました。そこで、「海外の方に会社で働いてもらおう」と思ったのです。

当社で働いている6人の外国人構成を紹介しますと、ベトナムの方が4名、フィリピンの方が2名です。ベトナムの4名の方は、技能実習制度の技能実習生として、基本は日本に3年間に在留する予定です。フィリピンの2名は、パート募集に応募してくれた方で日本人と結婚しています。全員女性です。プレスの仕事や検査の仕事が得意で専門にやっています。

外国の方の共通の強みは意欲です。例えば、当社は原則残業がないのですが、時々しなければいけない状況になります。そのときに「残業してもらえませんか」と話すと、「喜んで」と彼女たちは答えてくれます。

もう一つ、加工の流れの中に「段取り」という作業があるのですが、これまでは男性しかやっていませんでした。でも、ベトナムの女性にやってもらったら、日本人の従業員が3年かけてもきちんとできなかった仕事を3か月でできるようになってしまったのです。それから考え

方が変わって、今までは男性しか担当していなかった領域で、女性の実習生にも活躍してもらっています。

属性を超えて個性や特長を引き出していく

当社は「1時間に部品が何個作れるか」が大事な要素です。どれほど障害があっても、高齢であっても、この「1時間に何個作れるか」がしっかり出せば、その人の成果として認められます。「そこをしっかりと見える化していこう」「それを基盤としたコミュニケーションをしていこう」という取組をしています。「相対評価ではなくて、絶対評価で」ということを大事にしていって、過去の自分との比較を大切にしてもらっています。「他人が幾つできたか」ではなくて、「自分が前回やった仕事よりもどれだけいい結果が出せたか」というところを評価するようにしています。

ダイバーシティに取り組むと、「人材」「組織風土」「働き方の仕組み」が良い方向に向かいます。人材の獲得という面はもちろん、ダイバーシティに取り組む

ことで、組織の風土がよくなります。また、「いろいろな人がいる中、どういう仕組みを作れば、一番みんなにやりがいを持ってもらえるのか」と考えていくので、働き方の仕組みも改善されていきます。

「ダイバーシティ経営」において目指したいことは、障害のある人や外国人や高齢者という属性を超えて、その一人一人の個性や特長を見ていくことです。そのよい個性、よい特長を引き出すような職場環境や仕組みを作り続けていくことが、ダイバーシティ経営だと思っています。ダイバーシティ経営を通して会社としての価値を作り、社会に貢献していくような会社になりたいと思っています。



外国籍の従業員。部品の検査でも意欲まんまん。

発表者から一言



事務員として入社した発達障害のあるFさんは現在、入社してから2年半。彼女は4K大型ディスプレイに画面を四つ並べて作業をしています。5種類のプリンタとスキャナ3種類、バーコードリーダーなどを使いながら、うちの会社にはなくてはならない存在として働いてくれています。このように、その人の可能性や長所を職場の中で精一杯開花させていくことができる会社になりたいと思っています。

高齢者雇用の実践

株式会社 横引シャッター



市川 慎次郎 Ichikawa Shinjiro

株式会社横引シャッター
代表取締役

株式会社横引シャッター

<http://www.yokobiki-shutter.co.jp/>

- 本社 東京都足立区綾瀬6-31-5
- 代表者 市川慎次郎
- 創業 昭和61(1986)年
- 従業員数 32名
- 事業内容 特殊シャッター製造・販売

意欲、技術、楽しさ、 さらに後輩の手本になる 高齢者雇用

当社は、社名のとおり、横に引くシャッターの専門メーカーで、例えば駅の売店にあるような、横に引くシャッターを製造しています。「中央シャッター」という上下シャッターの修理・営繕をメインとした会社から独立してきた会社で、平成30(2018)年10月に1人が入社したので、グループ全体で従業員は32名です。高齢者雇用で今年90歳になった従業員もいますが、若手も含め、きれいに年齢分布されている会社です。

高齢者雇用の一番のメリットは、高齢の従業員は熟練した技術を持っていること、社会と会社の表も裏も理解していること、何と言っても「働きたい」という意欲が強いことだと思います。そして、働いているときに楽しそうに働いているということが大きいでしょう。後輩の見本や手本になるということもあります。



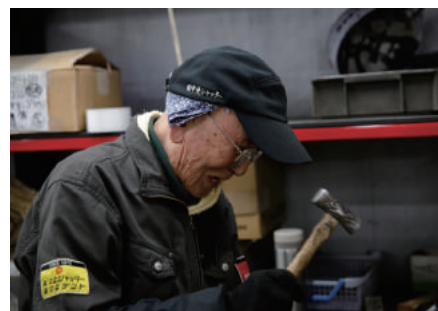
みんなの力が一つになって、横引シャッターが完成します。

大いに注目された 90歳の最高齢従業員

最高齢の90歳の従業員は「90歳現役正社員」ということで各メディアからとり上げられました。シャッターの肝になる特殊な部品である滑車を作っています。

彼は、先代社長のころ、78歳で、弊社に入社してきました。当時、私は総務部長をやっていて、先代の社長が「今度、おもしろい人が面接に来るんだよ」と言うので、「どんな人ですか」と聞いたら「78歳なんだよ」と。「78歳で、これから何年、その人が働くんですか」と面接前に話をしていました。

面接に来たら、元気がいい、明るい方でした。一番記憶に残っていることは、「私はお給料は要らないんです。働く場が欲しいんです」と言うのです。ご自分で商売をやられていて、一度商売を廃業して、リタイアしていましたが、近所の知り合いの方から、年齢に関係なく雇用してくれる会社があると聞いて、当社へ面接に来たのだそうです。



90歳現役です。滑車の製作は、全神経を集中させます。

人権の観点から。

From
A Human
Rights
Perspective.



1

メリットの多い
高齢者雇用

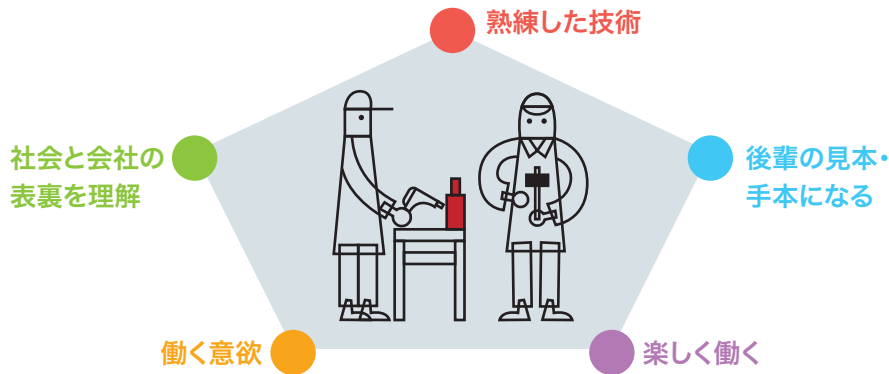
2

社内に
世代間の心地よい
関係が成立

3

長くいっしょに
働いてきた人を
高齢者雇用に

●高齢者雇用のメリット



するでしょう、そのくらいの感じでいれ
ばいいのではないかと考えています。

**高齢者雇用は
自らの会社をよく知る人を
ベースに考えたい**

彼はかつて、一昔前でいう鍛冶屋の仕事をやっていました。初めは当社でいろいろな仕事をやっていたのですが、あるとき、工場の機械の調子が悪くなって、ために彼に声をかけたら、その古い機械を直してしまったのです。「もともと工場の職人さんだから」ということで、それから工場に異動になりました。ですから、82歳くらいから工場です働いています。

だ」と思って、他の高齢者が安心して働けるということです。楽しく安心して働いていけることが一番いいのです。正直、デメリットは特に感じません。

会社自体には定年制があります。就業規則上は60歳定年です。ですから「60歳になりました」と僕のところに挨拶をしに来る従業員がいるのです。「社長、ちょうど今日が誕生日で60歳になりました」「ああ、そう、若いね。じゃ、よろしく」で終わりです。

高齢者はいつ辞めるか予測がつかないという危惧もありますが、今どきの若者も同じではないかと考えています。年齢差によるジェネレーションギャップについても、当社では親子関係のような感じで、若い従業員をかわいがってくれるのです。逆に、若い人たちにとってはお父さん以上、おじいちゃんぐらの年齢ですから、優しく接してくれて、とても仲がいいのです。

もう一つの問題として、身体的能力のことがあります。これは仕方がないです。誰だって目が悪くなったら眼鏡をかけるし、耳が悪くなったら補聴器を

90歳の従業員のことをメディアで取り上げていただいたことで、たくさん的高齢の方が面接に来られました。驚くほど多くの方が来てくれたのです。しかし、なかなか入社にまで至らなかったのが正直な話です。高齢者雇用は、中途採用でもいいのですが、長く、若いときから働いてくれていた人がそのまま継続して働けるようにしていくのがいいと思います。会社の事情を熟知していて、社長と気心が知れていて、性格もわかっている、他の仲間ともうまくやっていけます。そういう意味で、高齢者雇用についても、長く勤めてくれた従業員を雇用していく方が絶対プラスではないでしょうか。そのように思っています。

メリットの多い 高齢者雇用

90歳でも、正社員として雇っています。うちは全従業員が正社員です。パートもアルバイトもない。各メディアから多くの取材をいただいたので、彼にもきちんとお返しできるようにということで、今年、90歳で昇給しました。年齢で給料が決まるのではなく、能力で給料が決まるようにしています。

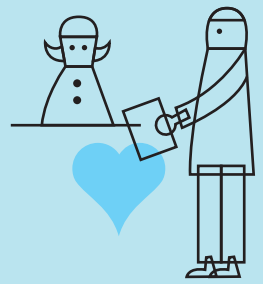
高齢者、特にこの90歳の方がいてくれる一番のメリットは、「健康でいれば、この会社はずっと雇ってくれるん

発表者から一言



90歳の現役正社員、その方が何歳まで働けるかはわからないですけど、もうこの9か月、10か月の様子を見ると、1月が誕生日なので、もうすぐ「91歳、現役正社員」となりそうです。他の人たちもそれを見てみんな楽しく働けているということがやはり一番のメリットかと思っています。

会社にとって大きな メリットとなるダイバーシティ 経営者の理解が肝心



文化の違いによって 発生するトラブル

水尾 会場からたくさんの質問をいただきました。まず、「外国籍の方々とコミュニケーションの難しさやトラブルはありましたか?」という質問です。

川田 ベトナムからの実習生は、日常会話ができる状態で会社に入ってきますが、仕事では業務用語がいろいろと出てくるので、それを日本語で教えることに最初はかなり苦労しました。その頃は、作業を見せて覚えてもらうことがコミュニケーションの中心になっていたかと思います。1期生が初めて来たときは苦労したのですが、2期生には1期生の先輩たちが母国語を使って教えてくれるので、2年目になって非常に引き継ぎがしやすくなりました。

トラブルというと、文化の違いを背景とする受け取り方の違いがあります。よくあるのは「これ、分かりましたか?」と確認すると、彼女たちは「分かりました」「できますか?」と聞くと「できます」と答えるのです。でも、実際にはよく分かっていなかったり、できていないということが多い。ある時、この状況は、言葉が通じていないのではなくて、受け取り方など、文化の違いからきているのだなということに気づき、コミュニケーションの方法を変えたのです。「では、どうのことですか?」という質問を加え、彼女たちが本当に理解してくれているのかを説

明してもらおうというコミュニケーションのやり方に変えたところ、トラブルが少しずつ減りました。

障害のある人の苦手な 部分を理解することが大切

水尾 文化の差に慣れてもらうのは大変だったと思います。続いて、「高齢者でも、働いてもらいたいと思う人と、そうでない人がいると思うのですが、採用するときにどのような点を見ればいいでしょうか」という市川さんへの質問です。

市川 中途採用で高齢者を雇用するときに重視していることは、他の従業員と合うかどうかというところが一番です。技術を持って、「私はこの技術が一流なんです」という方は一匹狼的な人が多く、既存の従業員がやりにくくなってしまうことがあります。

水尾 「障害のある方への配慮、あるいは周りの方への配慮、会社として気をつけていることがありましたら、教えてください」という質問です。

川田 障害があるということをどの段階で従業員に伝えるかということです。特に発達障害の方の場合は、他人には分かりづらいので、本人に必ず確認をとってから、障害のある事について皆に話し、理解を求めるようにしています。

たとえば、自閉症で、こだわりが強いと説明されても、周りの人は、なかなか

それを想像できない。しかし、共に仕事をしていくとなると、少し深い理解をしていかなければならないので、実際に仕事の中でどのようなときに困ったかを聞き出して、それを従業員で共有するというような取組をし、本人以外の周りの従業員が苦手な部分をより深く理解する。それが配慮に当たると思います。

トラブルは多い 地道な対応が肝心

水尾 多様な人が集まる集団、つまりダイバーシティの集団だからこそ起きたトラブルの事例と、どのように解決されたのかをお聞かせいただければと思います。

市川 小さいトラブルは、たくさんありますが、そういったトラブルは、小さいときに、全部処理してしまうようにしています。基本的に、その処理のときには社長が動くようにしています。何か問題があって相談してくることは、本人からするととても勇気がいることだと思うので、できるだけ、積極的に動くように心がけています。

川田 トラブルは、いろいろあります。障害のある方と周りの方もそうですし、外国の方の習慣の違いなどもありました。一番大きかったことは、ベトナムの実習生の1期生2人が入ってきた時のことです。2人は会社もアパートも24時間一緒。そのような中、2人の仲が悪くなって

■コーディネーター



水尾 順一 Mizuo Junichi

MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表
駿河台大学名誉教授・博士(経営学)
一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員

■パネリスト



川田 俊介 Kawada Shunsuke

有限会社川田製作所
副社長



市川 慎次郎 Ichikawa Shinjiro

株式会社横引シャッター
代表取締役

きた。そのうち口もきかなくなり、社内全体が陰悪な雰囲気になるということがありました。

結局このトラブルは解決できませんでしたが、ただ唯一対応できたことは、2期生が入ってきたタイミングで2人を別々のアパートに分けたことです。プライベートだけは一緒にならないような生活にして、ストレスは少し軽減されたようです。トラブルが起きたら、それを受けとめて、淡々と対応していく。解決できない問題もあると受けとめて、今はこつこつと対応しています。

様々な関係者の協力による障害者雇用

水尾 障害者雇用についての質問です。「職安や一般の公募など、どのように採用をされているのか。採用のポイント、気をつけているというようなことがあれば、お聞かせください」とのことです。

川田 先ほど事例の中で出てきた数えることが苦手なD君の採用では、ハローワークに普通の一般募集の求人票を出しに行ったときに、窓口の方が「この仕事は、障害のある方でもできる仕事ですか」と聞いてくださったのです。それで、「はい、できると思います」と答えたところ、就労移行支援事業所といわれる福祉系の事業所とハローワークの方が会社と作業の様子を見にいらして、就労移行で訓練している人の中から適任者を



選んでいただき、当社で実習してから、3か月のトライアル雇用を経て、本採用になりました。

女性の事務員のFさんのケースは、高校・専門学校・大学の新卒求人ハローワークに出し、面接に来たうちの1人がFさんでした。Fさんは面接のときに、自分に発達障害があることを打ち明けてくれたのですが、面接に来た方々の中で一番うちの会社に合うと思ったので採用しました。特に障害のある人を採用しようと思って採用したわけではなくて、一番いいと思った人がたまたま障害のある人だったというだけのことです。

ダイバーシティ、働き方改革の実践は経営者の理解

水尾 企業風土として、CSRや人権についての理解が得られないし、ダイバーシティ、働き方改革が難しい。こういう場合にどうすればいいのでしょうか。

川田 「なぜダイバーシティ経営をやっているんですか」「なぜ外国人や障害の

ある人を雇用してるんですか」という質問をいただくのですが、当社の場合、障害のある方も、外国の方も、高齢者も、女性も働いているような職場にしたいと思ったからです。それがよい結果になるということ、皆さんにしっかりと伝えていくことが大切であると思っています。

水尾 まさに、ダイバーシティの魅力ですね。なぜ、会社にとってそれがよいのか。どのようなメリットを生み出すか。そして、それがどのような成果につながっていくのか経営者に理解してもらうことが大事だと思います。

市川 当社の場合も同じです。「健常者がそんなに能力が高くて、障害のある人や高齢の人の能力がそんなに低いのか。本当にそう?」という、決してそんなことはない。先代の社長の頃から「従業員は家族」という経営理念を大切にしているのですが、雇用する側が外国人技能実習生、障害のある人、シングルマザー、ワーキングマザーなど一人一人をいかに大切に思っているかが重要なのではないかと思います。

CSR(企業の社会的責任)と人権

～SDGs時代の経営戦略～



影山 摩子弥 Kageyama Makoya
横浜市立大学都市社会文化研究科教授
横浜市立大学CSRセンター長

「企業の社会的責任」 (CSR)は重要な経営戦略

「経営戦略」「CSR」「SDGs」「人権」という四つのキーカテゴリーから話を進めていきます。

まず、経営戦略とは「企業が生き残っていくためにしなければいけない大事なこと」です。その経営戦略の中で、CSRが重要なポイントとして注目されています。日本でも、既に昭和21(1946)年には経済同友会が「経営者の社会的責任の自覚と実践」という提言を行っています。

このCSRとは「企業は社会に対して責任を持っている」ということです。この責任は、社会、特に「ステークホルダー」(利害関係者)と企業との間に成立します。お客様や従業員が代表的な利害関係者になります。

CSRを推進するにあたって、特に大事なのは従業員です。利害関係者ですから、会社が何か働き掛けをして従業員の満足度を上げなければいけません。なぜ満足度を上げなければいけないかというと、従業員はCSRの現場実戦部隊だからです。さらに、CSRのための従業員の育成も大事になります。

役割を果たすという重い 「責任」を企業は負っている

責任とは、大事な役割のことです。企

業も、個人も、皆が社会に責任を負っていますが、その中で企業が負っているのがCSRです。

つまり「社会は責任を果たしている企業の存続を許す」のであり、「責任を果たさないような企業は出ていって欲しい」ということになるのです。

CSRは、社会的分業から説明できます。社会では様々な仕事それぞれの人々に分担されており、その分担された仕事をやらない人はその社会の中にいることができなくなります。

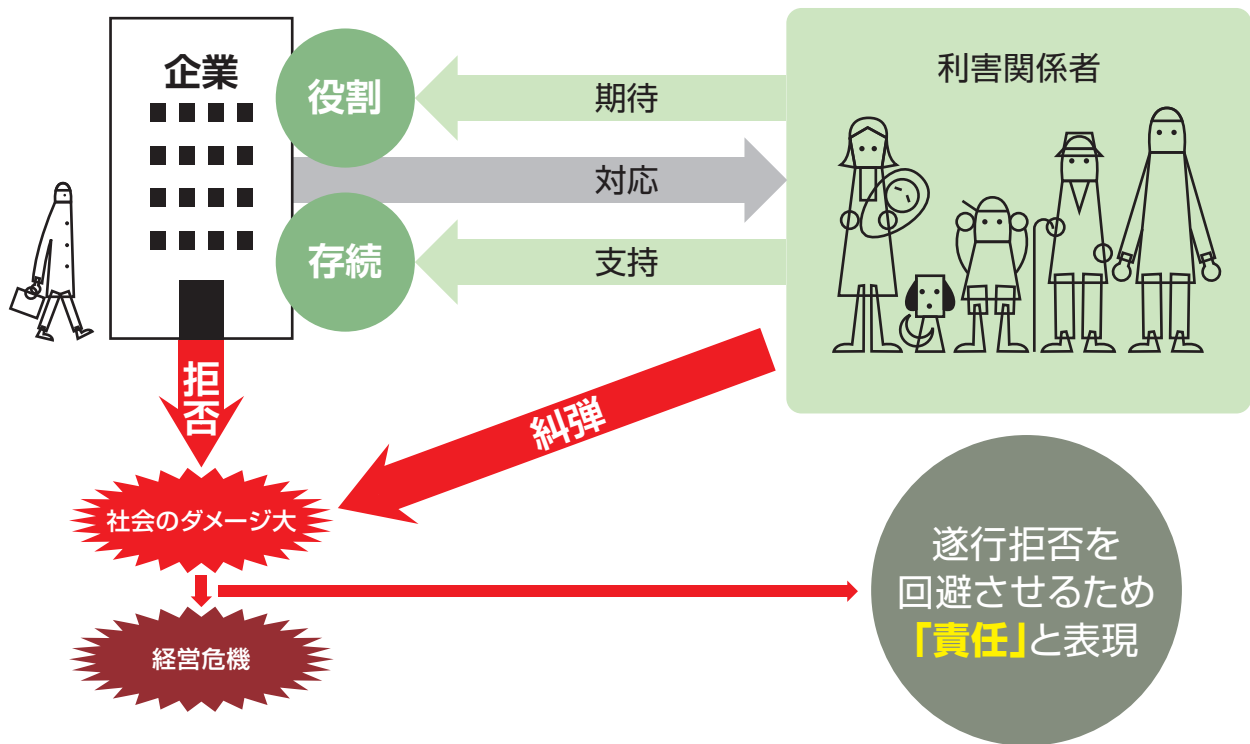
「ステークホルダー」、つまり利害関係者としてのお客様や従業員が、企業に何らかの期待をします。それが、企業が負う役割であり、その中で重要なものが、「責任」と表現されるのです。企業は、それを果たすことによって社会から支持され、存続します。この期待を裏切ると、それは社会のダメージにもなりますから、糾弾されて、経営危機に陥ります。

このように企業が期待されている役割を果たさないと、自分の会社にとってもマイナスになり、社会にとってもマイナスになります。従って、企業に「役割をしっかりと遂行しなさい」という意味を込めて「責任」という重い言葉が使われているのです。

注目を集めるSDGs

社会的責任は、世界のあらゆる組織や団体が取り組まねばなりません。関

●企業の社会的責任



連する規格として平成22(2010)年に発行されたISO26000があります。

そして今注目を集めているのが、平成27(2015)年に国連で採択されたSDGs (Sustainable Development Goals)です。国連加盟国が令和12(2030)年までに目指すべき「持続可能な開発目標」として掲げられているもので、17の目標があり、それぞれを細かく分けた169のターゲット(達成基準)が定められています。

SDGsの項目には、貧困や飢餓の解決という「社会課題」、さらに「経済成長」、「技術革新」という言葉も出てきます。つまり、経済、社会、両側面に貢献することが求められています。経団連も積極的に取り組んでおり、企業にとってはその取組がビジネスチャンスとなる可能性があります。

ただ、SDGsにどう取り組みればよいのか、悩んでいる企業も多いのではないのでしょうか。しかし、それほど難しいことではないのです。SDGsは企業から見ればCSRのための課題です。そこで、自社のCSRがSDGsのどのターゲットに貢献しているかを整理すればよいので

す。その際に気をつけねばならないのは、ターゲットへの貢献を数字などで具体的に示すこと、取組の経営的意味を確認すること、取組のストーリーを考えることです。それを一覧表にまとめればよいです。

人権への取組は一つの経営戦略

人権擁護は社会課題、社会ニーズです。企業が社会の期待に応えていくことがCSRだとすると、人権もその中にあります。人権への取組を積極的に進めていくと従業員がやる気になります。お客様が高く評価してくれます。つまり、経営戦略なのです。

例を一つ。ある地方大学の医学部では、看護師を集めなければならないが、皆、東京へ行ってしまふ。しかし、来てくれないと困るということで保育所を作りましたが、その中身がすばらしい。平成28(2016)年の法改正前から一人親の場合、半額です。95人預けられますので、あぶれることもない。24時間体制で見てもらえますし、小児科

のお医者さんもいるので、病児保育も可能です。優秀な看護師が殺到しているそうです。

もう一つ、障がい者社員を雇ったことで健常者社員の生産性が上がったという例です。あるお弁当屋さんで知的障がい者2名を雇ったところ、瞬く間に職場の雰囲気改善していったのです。一緒に働いてもらおうと、障がい者社員が健常者社員に影響を与えて健常者社員の労働生産性が上がる傾向にあるのです。

人権と経営は別物ではありません。人権擁護をすることが経営にとってプラスになる、そのような時代になったという認識が必要です。

講演者から一言



人権への取組は、SDGs(持続可能な開発目標)に代表されるCSR(企業の社会的責任)の一環であり、重要な経営戦略です。つまり、人権擁護は、優先順位が高い社会のニーズです。企業に寄せられる社会の期待もその分、大きいと言えます。社会の期待に応えていくことがCSRだとすれば、人権は経営戦略的に欠かせないポイントなのです。

成長の鍵は多様性 ペンシルがめざす ダイバーシティ経営とは

株式会社 ペンシル



倉橋 美佳 Kurahashi Mika

株式会社ペンシル
代表取締役社長COO

株式会社ペンシル

<http://www.pencil.co.jp/>

- 本社 福岡県福岡市中央区天神1-3-38
- 代表者 倉橋 美佳
- 創業 平成7(1995)年
- 従業員数 140名
- 事業内容 ウェブコンサルティング

人材のダイバーシティが 経営のキー

ペンシルは、平成7(1995)年にできた会社で、研究開発型のウェブコンサルティング会社です。海外にも事業を展開しながらダイバーシティ経営を平成27(2015)年から実践しています。

ウェブコンサルティングとは、ホームページやウェブサイトを活用して行われるインターネットの事業を支援する仕事です。お客様は、日用品や消費財メーカーが多く、これらのメーカーの通販サイトなどのお手伝いをしています。

140名の会社ですが人事部はありません。平成27(2015)年9月に人事部を廃止し、D&I推進室という名前に変えました。D&Iとは「ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包括)」です。このテーマを推進していくことを主な目的としています。

私たちの行動規範の一つに「べた塗り禁止」というものがあります。これは、一人で仕事をしない、自分の周りにある多様な色、個性を活用し、最良の結果を得ることを目指すということを意味しています。私たちの会社は、人材から生み出されるアイデア、人そのものが商品なのです。多種多様なウェブサイトに対応するためにも、人材のダイバーシティがキーになると考え、行動規範に付け加えました。

平均年齢は36歳です。男女比率は5対5で、女性管理職比率が28.6%。外国籍のスタッフもいます。他にもアクティブシニアの採用も行っており、現在、60歳以上のスタッフが5名です。その他、一度退職したスタッフが戻って来られる「おかえりなさい制度」も設けています。

制度やサテライトオフィスで 働き方の多様性を確保

私たちは、平成23(2011)年から作業を分担して取り組むための「メイト制度」というものを導入しています。当社の仕事はウェブサイトのコンサルティングですが、レポートや日々の報告業務などのルーティン作業も多く、昔は一人のコンサルタントがすべての業務を担当していたので、過剰な負担がかかっていました。

一方、子育てや介護のために時短勤務を希望する人がいることが分かっていたので、出産前と同じようにIT業界で

● 私たちの行動規範



人権の観点から。

From
A Human
Rights
Perspective.



1

人材の
ダイバーシティを
行動規範に

2

分業、サテライト
オフィスにより
働き方を改善

3

LGBT当事者への
配慮や制度改正

働きたい、今までのオフィスワークのスキルを生かしたいという方々を活用して、時短勤務の中で、アイデアを考えたり、企画を作ったりするなどの作業部分を分担してもらいました。

その派生として「メイト制度」で時短勤務をしてくれている人のために「サテライトオフィス」も作りました。介護中や育児中、出産後などの方々は、通勤時間ももたないということでもまず初めに郊外にオフィスを作りました。2か所めは、平成29(2017)年10月、長崎県の離島・壱岐にオフィスを開設し、その3か月後には同島内の古民家オフィスに移転。現在は島民の方々7名のスタッフを採用しています。

「メイト制度」や「サテライトオフィス」開設により時間外労働を55%削減でき、働き方の改善ができました。

LGBT当事者への 配慮や制度改正

人口の7.6%、13人に1人が、LGBT（「Lesbian」「Gay」「Bisexual」「Transgender」）の人たちの割合というデータがあります。弊社は140名の会社ですので、その割合では10名ほどということになりますが、当然、当事者が存在するものとして、配慮や制度改正が必要なのではないかということで、様々な施策を実施してきました。

性的マイノリティの方々が課題と感じ

ていることを学ぶための取組（ダイバーシティ・モチベーター）や、社員に向けた知識の向上を図る社内向けLGBTセミナーの開催、求人応募フォームから性別欄を撤廃するなどを実際に推進してきました。

また、九州レインボープライド※へ協賛もしており、LGBT当事者の働きやすさなどを評価する「プライド指標」において、九州で唯一3年連続のゴールドを受賞しました。

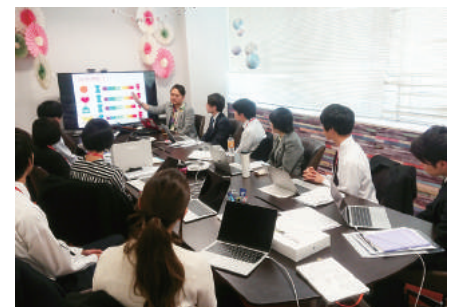


九州レインボープライドでの一コマ

ダイバーシティに取り組む ことでWin-Winな関係

このようなダイバーシティに取り組む企業のメリットとして、働きやすく、過しやすい社内環境を作ることにつながり、社内体制の強化を図ることができ、それによるサービスの向上、質の向上や理解促進、新サービスも構築できます。当然、ブランドイメージアップにもつながり、人材の確保や維持がしやすくなります。

私たちが今、大事にしている考え方、これからも大事にしていきたい考え方



社内向けセミナー、みんな真剣そのもの

は、全員ののための一つの大きな制度を作るのではなくて、一人一人のための多様な制度を作ることです。

ダイバーシティ＝女性活躍推進と考えられがちですが、外国人やチャレンジド（障害のある人）など、いろいろなマイノリティの形があり、すべての人々が当事者であると考えています。

一人一人の様々な背景や環境などに適応していく必要があります。そのために会社は制度を整備し、環境を準備するように努めますので、従業員の方々には、仕事で責任のある結果を残していただく、そのようなWin-Winな関係が重要なのではないかと考えています。

※九州レインボープライド
LGBTをテーマとしたイベント

発表者から一言



「『活躍』の形は人の数だけ種類があっていい」と思っています。ペンシルの「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」という理念に沿ったスタッフを育成し、成長を促していくことが会社の役割なのではないかと考えております。

社員でつくる快適職場

柳井電機工業株式会社



林田 省吾 Hayashida Seigo

柳井電機工業株式会社
営業本部産業ソリューション部産業電材システム
グループリーダー
CSR快適職場委員会委員長

柳井電機工業株式会社

<http://www.yanaidenki.co.jp/>

- 本社 大分県大分市弁天2-7-1
- 代表者 柳井智雄
- 創業 昭和22(1947)年
- 従業員数 140名
- 事業内容 日立製品全般の販売及び
計画・設計・施工・メンテナンス
環境システム・情報通信システム
IoT・AI・太陽光
小水力発電設備等、
エンジニアリングの提供

CSR活動に 委員会を通じて全員参加

当社は、日立製作所の総合特約店として、電気機械器具の販売から施工、メンテナンスなどの総合エンジニアリング業を行っています。平成30(2018)年9月で創業72年。大分県内を中心に、福岡と東京、計5か所の営業拠点をもっています。

平成23(2011)年よりCSR活動をスタートしました。当社のCSR活動は、企業倫理、営業継続、安全活動、品質向上、社会貢献、環境保全、快適職場の7つの委員会により推進されています。1つの委員会に5名から7名の委員が所属し、日々、推進活動を行っています。当社にはCSR活動を推進していく上での専門の部署はありません。平均2年という任期で全社員が様々な委員会に参加し、主体的に取り組み、自発的に行動すること、それがCSR活動にとって一番重要と位置づけ、活動を続けています。



フロアの改装で、コミュニケーションを活性化

幅広く活動続ける 快適職場委員会

7つの委員会のうち、私は、社員一人一人が心身の健康を保ち、ワークライフバランスの取れた働きがいのある職場を目指して活動を継続することを目的としている、快適職場委員会に所属しております。活動方針の柱は、「ワークライフバランス」「ハラスメントの防止」「メンタルヘルスケア」の三つです。

まず、ワークライフバランスの一環として、休暇取得の促進を進めてきました。平成29(2017)年には、当社と同規模の企業の全国平均である46.5%を上回り、過去最高の54.9%の取得率を達成することができました。

特別なことはしていません。社員が休暇を取るきっかけを提供すること、リーダー職や私たち快適職場委員が率先して休暇をとっていくこと、女性社員の声に耳を傾けることが重要と思っています。さらに大事なことは、諦めずに継続していくこと、しっかり声を掛け続けていくこと、言われてやっているのではなく会社の文化として定着させていくことが一番大事だと考えています。

さらに初めてテレワークを導入しました。これは、結婚を機に県外へ転居することになった女性に、継続して働きたいという思いがあり、当社としても必要な人材であると判断したため、テレワークシステムを導入したものです。将来的に

人権の観点から。

From
A Human
Rights
Perspective.



1

全社員が
委員会を通じて
CSR活動に参加

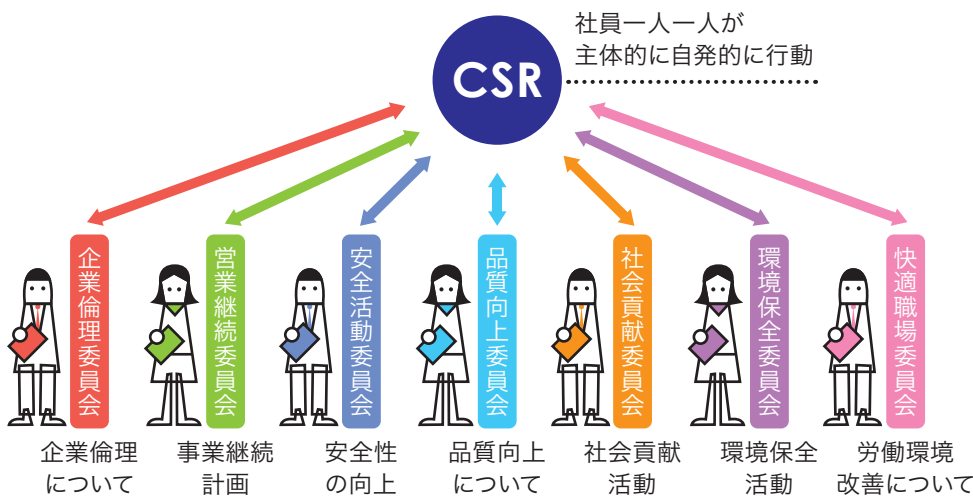
2

働きがいのある
職場を会社の
文化に

3

七つの委員会から
ISO26000、
SDGsへ

●当社のCSR活動



弊社開発のドローンシステム
全社員の夢と希望を込めて完成した

は、家族の介護、育児などで出社が困難な社員に対しての新しい労働環境として役立てていきたいと思っています。

社内SNSも活用しています。休日情報を交換するグループを作成、運用しています。より充実した休日を過ごしていただくことも大きな目的なのですが、このSNSを通じ、社内のコミュニケーションの活性化を図ることを大きな目的としています。

ハラスメントの防止にも取り組んでいます。社員が何か悩んだときに、すぐに相談できる場所の提供をということで「お悩み相談ボックス」を設置しています。また、管理職を対象としたハラスメント講習会も実施し、全社を挙げてハラスメント撲滅に取り組んでいます。

メンタルヘルスケアの一環としては、大分市主催の森林セラピーに継続して参加しています。これもまた徐々に参加人数が増えています。

特別にお金や手間が掛かることを行っているわけではありません。一部の人間だけではなく、全社員ができることを継続して行っていく、それが一番重要だと考えています。その推進役、旗振り役として委員会は今後も継続して活動を行っていききたいと思っています。

七つの委員会を ISO26000、SDGsへ

当社は、現在、日頃取り組んでいる、CSR活動を次の段階へステップアップすることを目指しています。7つの委員会で行われているCSR活動を、ISO26000で定められている7つの中核主題へ移行しながら、今、継続している活動を昇華させていきたいと考えています。

さらに、SDGs（持続可能な開発目標）に関しても取組を開始します。SDGsの17の目標に向けて、これから

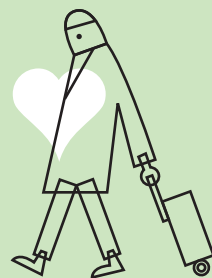
の1年間で、今現在行っているCSR活動と並行してISO26000、SDGsへの取組を図っています。私どもと同規模の会社で、また、大分県内でCSRやISO26000、SDGsなどに取り組んでいる会社は、決して多くはないかもしれませんが、しかし、全てのステークホルダー（利害関係者）の皆様にとって必要な会社であり続けること、また、社員の一人一人が、その家族も含めて健康で快適な生活を送れるよう、社員一丸となって活動していきたいと思っています。

発表者から一言



快適職場委員会では「ゆう活」推進も行なっています。夕焼けどきの悠々とした時間に、友人や家族とのふれあい、過ごす時間を大事にするという意識付けをしています。「最近、夕日を見ましたか」と社員に声を掛けるようにしています。

人材の多様性、働き方の多様性、ダイバーシティへの取組が企業を活性化



事前申告制で残業時間をコントロール

影山 会場から林田さんに「上司が定時に帰らないことが多くて部下が帰りにくい。何かいい解決策はないか」という質問です。

林田 帰れる仕組みがしっかりと制度としてあれば、みんなが帰りやすくなりますし、仕事もしやすくなると思います。当社でも過去に残業が多かったのが、今は残業を全て事前申告制にしています。当社は17時半が定時なのですが、必要な場合は事前にパソコンやスマートフォンを使って「今日は、このような理由で何時まで残業したい」というふうに残業の申請をします。上司が見て承認するのです。申告した時間の10分前になると、ポップアップで「10分後に電源がきれますよ」とお知らせが出て、申告時間になると、パソコンの電源が自動的に切れるというシステムも導入しました。

LGBTに関する理解への取組

影山 倉橋さんへ「LGBTサポートについて、従業員、当事者もしくはそれ以外の方からの具体的な意見には、どのようなものがありますか」という質問です。

倉橋 LGBTに対する活動について

社内でミーティングをしたときに、男性の管理職から「発言しにくい。どんな事を言ったら当事者が嫌がり、傷つくのかが分からないので、発言をしたくない」という意見が出てきました。これに関しては、社内全体でセミナーをしたり、全社で話し合いをすることで、そのような不安の払拭につなげました。

新サービスの提案など貢献が大きいシニアスタッフ

影山 倉橋さんの会社は、アクティブシニアの方を採用されていますが、具体的には、どのような職務を担当されているのか、またどのような貢献を期待されていますか。

倉橋 今、60歳以上のスタッフを5名ほど新たに採用して、そのスタッフには、全ての仕事を教えています。例えばレポートの作成やブラウザのチェック、ウェブサイトが崩れていないか、スマートフォンなどを使って、いろいろなチェックをする作業などをやってもらっています。

私たちがお手伝いしている通販サイトでは、50歳以上の方々の購買量が伸びています。そのような方々がウェブサイトを見たときに使いやすい、分かりやすいサイトとはどのようなものか、という診断サービスをしてみては、というアイデアをシニアスタッフが提案し、採用された例もあります。

最近では、70代の方々にも登録していただき、実際にサイトを見てもらって分かりにくい点を指摘していただくといったサービスを実施しています。

シニアや女性の働きやすい職場へ

影山 倉橋さん、育児や介護が終わってスタッフがお仕事に戻ったときの処遇はどうされていますか。前の仕事にまたそのまま就くことができるのですか。

倉橋 例えば「パートタイマーとして働きたい」というスタッフもいますし、「契約社員になりたい」「正社員になりたい」など、タイミングによって希望する内容が変わってくるので、本人の希望を重視してできるだけ適応させています。

具体的には、育児休暇を取った後に在宅勤務をし、次に時短勤務、その後はフルタイムで働くようになるというように、働き方と仕事の内容のバランスを見ながらやっていく事例もありますので、もともとやっていた仕事に戻ることもできますし、その時々状況に合わせて話し合いの上、選択してもらっています。

どんな悩みも見逃さない「お悩み相談ボックス」の設置

影山 林田さん、社内に設置されているという、何かの悩みや問題が生じ

■コーディネーター



影山 摩子弥 Kageyama Makoya

横浜市立大学都市社会文化研究科教授
横浜市立大学CSRセンター長

■パネリスト



倉橋 美佳 Kurahashi Mika

株式会社ベンシル
代表取締役社長COO



林田 省吾 Hayashida Seigo

柳井電機工業株式会社
営業本部産業ソリューション部産業電材システム
グループリーダー
CSR快適職場委員会委員長

たとき、すぐ相談できる「お悩み相談ボックス」について解説をいただいでよろしいでしょうか。

林田 設置場所に関しては、誰にも見られずに投函できることを第一に考えた場所で、中を開けるのは弁護士にお願いをしています。私ども快適職場委員会が管理していますが、鍵は持っておりません。

悩みの内容については、秘密厳守で、私たちにも一切分かりません。弁護士がアクションを起こし、会社および当事者間の問題などを上手く解決に導くという形になっていて、秘密保持はしっかりと確立されています。

■ダイバーシティを経営戦略にすることで危機を克服

会場質問者 倉橋さんへ。経営戦略としてダイバーシティを導入されたそうですが、導入の部分で苦労された点やそれを継続していく上で工夫されている点などがありましたら教えてください。

倉橋 私たちのインターネットの業界は人の入れ替わりが激しく、人材の確保が非常に難しいのです。当社を選んでいただいて、その人に長く勤めてもらうということは、大きな課題でした。仕事はたくさんあるので採用を積極的にするのですが、次々に人が辞めていき、仕事の需要にスタッフ不足



で対応しきれず、苦勞した時期がありました。このような状況でしたからダイバーシティを推進していかなければ、今後の業績を伸ばせないと危機感もありました。また、実際に、仕事の分業化を進めたときには「自分が責任を持ってお客様のウェブサイトの隅から隅まで一人で担当したい」と言うスタッフもいましたので、当初は無理矢理に分業を進めることへの抵抗がかなりあったことは事実です。でも結果的には、社内の業務の効率化や分業化をしたことで今のスタッフ数(140人)にまで伸ばすことができたと思っています。

■企業存続のために必要なCSRとしての働き方改革

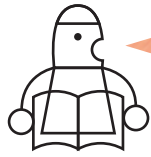
影山 働き方改革についての取組のきっかけを教えてください。

林田 もうずいぶん前になりますが、

当社の代表が、「働き方改革をやっていこう」という世論の高まりを踏まえた上でスタートしました。

CSR活動に取り組み始めたのも、当社の取引先企業から「CSR活動にぜひ取り組んだ方がいい」というアドバイスをいただき、実際に勉強会等を実施して、当社として、企業の社会的責任についてはしっかりやるべきだという思いが合致したところで取組を開始しました。

倉橋 当社では、仕事がかかなり過密な状態が長く続き、それによって優秀な人材が退職を強いられたり、体調を崩してしまったということがありましたので、やらざるを得なかったのです。働き方改革をやろうと決めて、最初は、残業時間を減らすなど浸透自体にとっても苦勞したのですが、それを積極的に全社的な取組としてやったことで推進することができました。



Voice

セミナー参加者の声

セミナー終了後、参加者の皆様にお答えいただいたアンケートの一部を御紹介します。

Nara 奈良会場

- ダイバーシティ尊重の背景、意義、方向性等が大変分かりやすく説明され、よく理解できた。
- 繁忙期の雇用方法に感動した。特に高齢者雇用が参考になった。
- 社会の変化に伴ってダイバーシティを進めて行かなければ日本社会が持続できないことがよく分かった。
- 登壇企業の常に夢と希望がもてる環境がうらやましい。そうなるために従業員の個性を生かすことが重要だと理解できた。
- 農業の再生・発展を実現している企業活動の実際を知ることができてよかった。
- 世代交代と多様な働き方についてよく分かった。
- 今ある働き方にプラスできる労働環境を検討してみたい。
- CSRも人権も発展していくものであると、常に勉強していく必要があると痛感した。

Tokyo 東京会場

- 多様性というテーマを分かりやすく受講者目線で解説していただけてよく理解できた。
- CSRの基本を理解できた。内部通報制度について詳しく伺いたい。
- 障害者、外国籍の方を戦力として生かしている具体的事例も聞けて大変参考になった。
- 具体的な取組でモチベーションアップにつながっていることが従業員の働き方に表れている。
- 外国人、障害者の特徴(得意なこと、苦手なこと)を的確に把握して経営に生かしているのがすばらしい。
- 高齢化する現場において自社の強みを生かすという経営がすばらしかった。
- 事例発表のエピソードからCSR推進の本質的課題まで、広範囲にわたり充実していた。
- 障害者の就労環境を深く分析し、適所への雇用を進めたい。

Oita 大分会場

- CSRの考え方、事例を分かりやすく説明していただいた。
- 全員が当事者で、従業員と会社側がWin-Winなのがすばらしい。
- 当社では「LGBT」にまで踏み込んでいないが、「もはやここまで来たか」と感銘した。
- 全従業員が全ての委員会に参加し、一丸となった取組がよい。他人事にしないところがよい。
- 地元大分にこのように地道な活動をされている企業があることを知ることができてよかった。
- コーディネーターの丁寧な進め方、パネリスト2人の適切な説明でよく理解できた。
- ISO26000、SDGs、特にISO26000はかなり負担になる感を持っている。一年間かけてまとめあげたい。
- 先進的な企業の事例と、地元の堅実な企業の身近な事例のバランスが取れていて大変勉強になった。



Keyword

CSR関係キーワード

SDGs



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

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



CSR



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

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

ISO26000



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

ISO20400



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



Keyword

CSR関係キーワード

コンプライアンス (Compliance) = 法令遵守

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

グローバル・コンパクト (Global Compact)

グローバル・コンパクト(GC)は、企業が守るべき原則として、国連のアナン事務総長(当時)が平成11(1999)年1月の「世界経済フォーラム」(ダボス会議)で提唱した。当初、「人権」「労働基準」「環境」の3分野の9原則であったが、平成16(2004)年6月に「腐敗防止」に関する原則が追加され、現在は4分野・10原則となっている。

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

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

グローバル・コンパクト／4分野-10原則

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

ステークホルダー (Stakeholder) = 利害関係者

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

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

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

Information

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDの御案内

「CSR」で会社が変わる、社会が変わる

社員一人ひとりに“生きたCSR”を



【経営者向け】(A4/28頁)

企業経営に人権の視点を取り入れたCSR経営の必要性、重要性をまとめた冊子。

「CSR」で意識が変わる企業は伸びる

企業の一人ひとりに“わかるCSR”を



【担当者向け】(A4/48頁)

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

「CSR」で見えてくる明るい明日

一人ひとりが考える“CSRと人権”



【従業員向け】(A4/28頁)

企業で働く人のための人権啓発冊子。CSRに関する基本的な事柄を分かりやすく解説。

企業活動に人権の視点を

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。

※YouTube「人権チャンネル」でも視聴可能
<https://www.youtube.com/jinkenchannel>

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処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。

企業活動に人権の視点を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、新たな国内外の動向を踏まえた視点から取組事例を選出。映像と専門家による解説で紹介。

※YouTube「人権チャンネル」でも視聴可能
<https://www.youtube.com/jinkenchannel>

パンフレット・DVDを御希望の方(無料)

(公財)人権教育啓発推進センターのホームページから
申込用紙をダウンロードして、FAXでお申し込みください。

ウェブサイト

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

FAX

03-5777-1803

※在庫切れの場合もあります。あらかじめ御承ください。
※大量部数を御希望の場合は、事前に人権センターまで御相談ください。

経済産業省中小企業庁委託事業

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

ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp>

ツイッター @Jinken_Center

こちらから、パンフレット等を
PDFデータにて閲覧可能です。

中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレット

中企庁 人権パンフ

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

検索

取組事例ビデオは、YouTube

「人権チャンネル」で視聴可能です。

人権チャンネル

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

検索

平成30年度 CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー[実施実績]

～ビジネスパーソンこそが知るべき、企業のユニークなCSR先進事例～

Nara

奈良会場

●日時/平成30(2018)年9月7日(金)13:30～17:00
●会場/奈良県文化会館・小ホール
(〒630-8213 奈良県奈良市登大路町6-2)

基調講演

広がる人権の概念と企業に求められる取組について
～ダイバーシティ推進を中心に～

田村太郎 一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事
復興庁復興推進参与

企業における事例発表

- 1 多様性に対応しながら世の中にhappy!を生み出せる会社が、強く良い会社を創る!
株式会社イベント21
- 2 有田みかんの6次産業、新卒大学生と
いきいきシニアで地域活性化
株式会社早和果樹園

パネルディスカッション

コミュニケーションと対話から始めたいダイバーシティ、CSR

Tokyo

東京会場

●日時/平成30(2018)年10月11日(木)13:30～17:00
●会場/ニッショーホール
(〒105-0001 東京都港区虎ノ門2-9-16)

基調講演

明るい会社、イキイキと働ける会社が業績向上のポイント
～CSR(企業の社会的責任)と人権～

水尾順一 MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表 駿河台大学名誉教授・博士(経営学)
一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員

企業における事例発表

- 1 ダイバーシティが生み出すもの
～23人総活躍会社を目指す我が社の取組～
有限会社川田製作所
- 2 高齢者雇用の実践
株式会社横引シャッター

パネルディスカッション

会社にとって大きなメリットとなるダイバーシティ 経営者の理解が肝心

Oita

大分会場

●日時/平成30(2018)年11月13日(火)13:30～17:00
●会場/全労連ソレイユ・7F・アイリス
(〒870-0035 大分県大分市中央町4-2-5)

基調講演

CSR(企業の社会的責任)と人権
～SDGs時代の経営戦略～

影山摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
横浜市立大学CSRセンター長

企業における事例発表

- 1 成長の鍵は多様性 ペンシルがめざすダイバーシティ経営とは
株式会社ペンシル
- 2 社員でつくる快適職場
柳井電機工業株式会社

パネルディスカッション

人材の多様性、働き方の多様性、
ダイバーシティへの取組が企業を活性化

企業におけるCSR・人権に関する取組事例ビデオ(DVD)

平成26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」(DVD)

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—

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

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」(DVD)

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—

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

人権ライブラリー

<http://www.jinken-library.jp>

同映像は、人権ライブラリーで貸出しています。

また、動画共有サイトYouTube「人権チャンネル」にてご覧いただけます。

YouTube「人権チャンネル」

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

こちらからも視聴可能です

<http://www.jinken.or.jp/information/jigyoku/event/seminar>

経済産業省中小企業庁では、関連する資料をウェブサイトで公開しています。

中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレットのページ

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

このパンフレットは、平成30(2018)年度の奈良、東京、大分で開催したCSR(企業の社会的責任)と人権セミナーを元に作成したものです。

経済産業省中小企業庁委託事業

発行 公益財団法人人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目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の点がございましたら、発行元までご連絡ください。

令和元(2019)年9月発行