CSR(☆

SDGs時代の中小企業の先進事例

人権セミナ



公益財団法人人権教育啓発推進センター

http://www.jinken.or.jp

令和2年度

CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー



はじめに

2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって私たちの生活は大きく変わりました。そして、これに伴い、産業・経済の分野においても急激な変化がありました。

ILO(国際労働機関)の発表によると、新型コロナウイルス感染症流行の影響は、労働時間の減少や直接的な雇用減による勤労所得の急落とそれに連動した貧困率の上昇をもたらしており、2016年から国連が取り組んでいる「持続可能な開発目標(SDGs=Sustainable Development Goals)」に掲げる目標の一つである「貧困の根絶」の達成がますます困難になるということです。

また、2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、1 0年を経た現在、企業活動における人権尊重の指針として広く用いられています。国連ビジネスと人権作業部会はその声明の中で、新型コロナウイルス感染症の文脈においても同「指導原則」が適用されると指摘し、責任ある企業行動を確保する政府の役割及び企業の人権尊重に焦点を当てる旨を述べています。さらに、「『指導原則』の履行の実質的な推進が、将来の危機へのより良い準備」につながるとの考えを示しており、「指導原則」の趣旨を実現するためには「責任ある政府及び企業が先導しつつ、全ての関係者が関与するより良い連携」が必要であると指摘しています。

これまで、社会課題の解決のために、多くの企業がCSR (Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任)に取り組んできました。さらにこれからは、「人権を尊重する企業の責任」を踏まえた、次の時代に向けた新たな取組もより一層必要となっています。

2020年10月には、我が国において「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」 (NAP)が策定され、今後政府が取り組む各種施策や企業活動における人権デュー・ディリジェンスの導入促進への期待が高まっています。この人権デュー・ディリジェンスは、次の時代に向けた取組として欠かせないものとなるでしょう。

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、令和2年度に札幌(北海道)、名古屋(愛知)、広島の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。同セミナーは、CSRや人権課題に関する企業の取組を推進・支援することを目的に、平成14年度から開催しており、有識者による基調講演と、これらの課題に積極的に取り組んでいる企業の具体的な実践事例を紹介しています。

本パンフレットが皆様の職場における人権啓発や職場環境の改善、よりよい企業活動、 CSR活動、そして社会づくりの一助となれば幸いです。

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



CONTENTS













札幌(北海道)会場 Sapporo

基調講演

見る、聞く、話す、大切なのは働く現場の声を聞くこと

3

水尾順一 (一社)日本コンプライアンス&ガバナンス研究所代表理事・会長 駿河台大学名誉教授

企業における 事例発表 事例1 CSR活動の取組事例御紹介

虹色トラベル株式会社

農業法人のSDGsへの取組とCSR (企業の社会的責任)

有限会社伊万里グリーンファーム・

パネルディスカッション 9

·名古屋(愛知)会場 Nagoya

事例2

基調講演

CSRと人権 ~SDGs時代の経営戦略~

11

19

27

30

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

企業における 事例発表 働きやすい職場環境

アルプススチール株式会社 13

事例2

事例1

事業を通じた社会貢献の取組

有限会社環境テクシス 15

パネルディスカッション 17

►広島会場 Hiroshima

基調講演

CSR·SDGsと人権 ~めざすのは、笑顔・共感、あふれる職場~

水尾川 (-社)日本コンプライアンス&ガバナンス研究所代表理事·会長 駿河台大学名誉教授

企業における 事例発表 事例1 障害者と共に働き続けるための仕組み作り 株式会社フレスタホールディングス 21

事例2 ダイバーシティ経営と地域貢献

株式会社メンテックワールド 23

パネルディスカッション 25

ビジネスと人権に関するキーワード

セミナー参加者の声 29

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDの御案内

見る、聞く、話す、大切なのは働く現場の声を聞くこと

(一社)日本コンプライアンス&ガバナンス研究所 代表理事・会長 駿河台大学名誉教授

水尾 順一



SDGsのキーワードは 「誰も置き去りにしない」こと

今日のテーマは「CSR·SDGsと 人権」ですが、まずSDGsについて 簡単に御説明します。2015年9月、 国連のサミットで採択された国際社 会における共通の開発目標で、 2030年を目標に国連の全加盟国 193か国が参加し、17の目標と169 のターゲット(達成基準)を設定して います。SDGsにおいても人権は極 めて重要な概念で、国連広報セン ターでは、「すべての国々に普遍的に 適用されるこれら新たな目標に基づ き、各国は今後15年間、誰も置き去 りにしないことを確保しながら、あら ゆる形態の貧困に終止符を打ち、不 平等と闘い、気候変動に対処するた めの取組を進める」と説明していま す。キーワードは「誰も置き去りにし ない」ということ。日本でも2017年 11月、日本経済団体連合会が企業 行動憲章を改訂して「Society5.0 の実現を通じたSDGsの達成」を 訴えました。

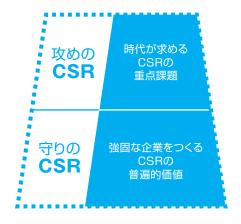
今日のSDGsにつながる動きと して、CSRの概念がスタートしたの が2003年(日本におけるCSR元 年)といわれます。日経4紙で「CSR」「SDGs」「ESG」の言葉を検索した結果を見ると、CSRはこの年を境に急増しています。2013年頃から「ESG」が関心を集め、2017年頃から「SDGs」が急激に増えています。

CSRについて、私は「守り」と「攻 め」の2つがあると思っています。守り のCSRとは、強固な企業を作るCS Rの普遍的な価値であり、コンプライ アンスを守る法的責任、利益を上げ る経済的責任です。その上に、攻めの CSRとして時代が求める重点課題 があり、それらは世界の動きや時代 の流れで変化するもの。例えば、環境 (Environment)、社会(Society)、 ガバナンス(Governance)の頭文字 をとったESG投資は、投資残高が 2015年には26兆円でしたが、 2017年には336兆円と、十数倍に までになっています。また、働き方改 革では、テレワークも現在の重点課 題といえます。コロナショックにより、 2020年が在宅勤務元年ともいわれ ています。

CSRの根底にあるもの、組織の中で私が一番大切だと思うのは「全ての従業員が楽しみながら仕事ができる」ことです。そのためにやはり人権

が基本となることは言うまでもあり ません。

●守りと攻めのCSR



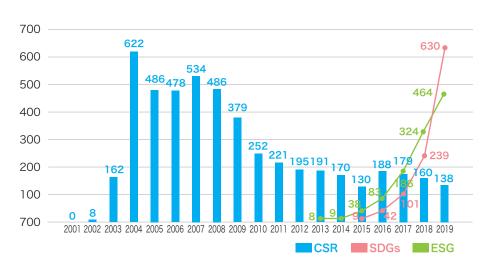
「話す」「聞く」「共感」による 思いやりのコミュニケーション

2011年、ビジネスと人権に関する指導原則の枠組みが国連で提示がされました。そこで、特に重要なのは「人権デュー・ディリジェンス」、つまり人権リスクに対する適切な対応だといっています。まず、様々な人権侵害を起こさないこと。次に、仮に起きたとしても直ちに解消するため事前の仕組み、例えば内部相談・内部通報の仕組みなどによって、被害の小さな段階で収めるための措置をとらなければなりません。



- 1. SDGsの基本となる人権
- 2. 思いやりのコミュニケーション
- 3. 相談や通報できる仕組み作り

●CSR、SDGs、ESG用語の年別使用数(2001年以降)



日経テレコン21にて日経4紙検索 水尾順一氏作成(2020-6-1)

早い相談や通報を後押しする 取組が必要

風通しの良い企業風土には思いやりのコミュニケーションが大事という点で、3つのポイントを挙げます。まず、誰もが自由にものが言えること。その上で聞く方に求められるのは、相手のことを受け入れる心の広さです。思いやりのコミュニケーションは聞くことから始まります。この人には言っても無駄、あの上司には提言しても無理と、聞く耳を持たない組織は皆が口を閉ざします。組織にとってこれは非常に怖いこと。さらに3つ目は価値の共有、みんなの考えが共有できることです。

私は資生堂勤務時代から企業倫

理に携わりましたが、その経験から 学んだのは、トップのコミットメン トが重要なことと、同時に草の根の コンプライアンス、現場の仲間たち が一緒になって進めることの大切さ です。

その学びを、現在、社外監査役を務めるダイセルでも生かしています。まずトップのコミットメントとして「サステナブル経営方針」を出すと同時に、「SDGsアンバサダー」という参加型の組織が生まれました。自発的に集まったアメーバ組織で、性別、年齢、職種、勤務地も様々。3つのF、FreeでFlatでFlexibleな組織は、まさにダイバーシティで、それにより現場の仲間たちに一体感が生まれ、理解と

納得による共感につながっています。

そして具体的に、社内のハラスメントなどにはどう対処するか。それには悩んだら、困ったら、内部相談や通報の窓口に行って相談できる仕組みが大切です。

WCMSマーク(内部通報制度認証自己適合宣言制度)は、ステークホルダーに安心・安全を提供するもので、2018年3月のスタートから既に80社が導入しています。さらに2020年6月には公益通報者保護法の改正法案が成立、内部通報に適切に対応する体制整備が義務付けられ、勧告に従わない場合は組織名も公表されます。

このWCMS認証制度は、従業員や職員に安心・信頼を提供するだけでなく、消費者の良い評判、株主や投資家の信頼やESG投資、取引先の安全・安心、さらにマスコミや学生からの信頼やリクルート効果にもつながります。

こういった取組が、人権侵害を防止する社会的責任の推進、社会的イメージの向上につながり、社会からの評価がブーメラン効果となって従業員のやる気も促進されます。「目線は社員、視点は社会」。この言葉で締めさせていただいたいと思います。



A message from the Speaker

講演者からの一言

人権というテーマを考えたとき、大切なのは働く現場の人たちの声を聞くこと。 見る、聞く、話すことを通して、お互いの理解と共感が生まれると思います。テレワークが進み、理解と共感が失われがちな今の日本の社会では、見る、聞く、話すことがより重要になってくるのではないかと思います。



CSR活動の取組事例御紹介

虹色トラベル株式会社 代表取締役

高橋 実



虹色トラベル株式会社

https://www.nijiiro-travel.jp/

- ●本 社 北海道札幌市手稲区曙2条3丁目2-47
- ●創 業 2012年2月
- ●従業員数 17名
- ●事業内容 一般貸切旅客自動車運送事業

(許可番号:北自旅一第98号)·車両運行管理請負業

創業以来の経営と安全方針、 「人の役に立つ」「三方良し」

当社のCSR活動について御紹介 させていただきたいと思います。虹色 トラベルという社名から旅行会社と 思う方も多いのですが、当社は貸切 バス専業の会社です。設立は今から8 年半前の2012年2月。現在、従業員 は17名、バス11台というところで、貸 切バス会社としては中堅から小規模 といえるような会社です。貸切バスの 営業には国土交通省の認可が必要 で、そのため料金や営業区域、運行に 関する管理の方法、運転手に対する 教育、安全に対する取組などが法律 で定められています。人命を預かる仕 事ですから、違反すると営業停止処 分や、最悪は事業停止処分を受ける こともあります。

中でも安全への取組は避けて通れ



虹色トラベル株式会社の皆さん

ません。数年前、軽井沢でスキーツアーバスの事故がありました。バスはひとたび事故を起こすと被害が大きく、国の事業免許に5年ごとの更新が求められるよう法律も変わりました。更新時には役員に対し安全に関する法令の試験があり、合格しないと事業取消になるという非常に厳しい制度です。





また、運輸安全マネジメントといって、全てのバス事業者(乗合バス・貸切バス)がPDCAサイクルに基づいた安全への取組を実施するという法

定義務もあります。さらに任意ですが、外部認定機関による貸切バス安全性評価認定制度もあり、「SAFE TY BUS」のハートマークはその認定マークです。

一方、法律によらない会社としての経営理念・安全方針もあります。私たちが当社創業の日に定めた経営理念には「感謝・信頼・尊敬」があります。さらに5つの小項目があり、中でも第一に持ってきたのが「人の役に立つ、喜ばれる存在になりたい」です。

さらに安全方針では、特に「お客様・地域・社員、三方良しのために行動をします」という方針を重視しており、この点が今回のCSR、さらにはSDGsとも関係してくる内容ではないかと思っています。

札幌市の取組に共感した CSR活動を中心に

当社の具体的なCSR活動は、主に札幌市の取組に共感して行っています。まず1つ目が「地域安全サポーターズ」活動への登録。私たちのバスが札幌市内や北海道全域を走行する間、運転士が地域の皆様の見守り活動をするものです。さらに事務所での

発表のポイント

- 1. 札幌市と連携するCSR活動
- 2. 無理なく継続できる活動
- 3. CSRから、気が付けばSDGsへ





防犯の啓発、また、お子さんや高齢者が困った時には事務所で適切に対応するといった活動で、2017年から始めました。

2つ目はサッポロスマイルパートナーです。主にシティプロモートとして札幌市のPR活動を行っています。こちらも2017年4月から始めています。

また、経済産業省の「おもてなし規格認証」という制度にも登録しています。「おもてなし」といってもお客様に対してのものだけではなく、従業員の満足度や地域との関わりなども審査項目にあり、従業員や地域の皆様も含めたおもてなしの水準を測る認証制度です。

次に、私が皆様に一番お伝えしたい点として、CSR活動に当たっての当社の方針を御説明します。まず取組の切り口として、無理のない、スマートな継続というのが私どもの大

前提です。売上増や宣伝を目的にCS R活動を行い、成果が上がらなくて止 めてしまうということがないよう、むし ろ気付かないうちにいつの間にか活動 していたと、そんなイメージで始めまし た。具体的には、新たに物や人を揃え たり、時間を使ったりするのではなく、 元々の会社の業務や資材、いわゆるヒ ト・モノ・カネを活用したことが一点。 さらに設備や勤務時間に支障がない こと、従業員の負担にならないことが 一点。最後に、社会に公表して評価さ れること。これは宣伝目的ではなく、公 表することで活動している従業員に責 任と使命感が生まれ、評価されると誇 りや達成感につながるためです。

CSRからSDGsへ 新たなステップを目指す

CSR活動を始めてから約4年に

なりますが、新たにSDGsという概 念が出てきました。私もSDGsにつ いて勉強を始めたのですが、そうする と、実はこの17の目標には私たちの 業務に当てはまることが結構あること に気付いたのです。例えば学校教育。 北海道には冬のスキー学習がありま すが、そこに貸切バスを出すのは、等 しく皆様に質の高い教育を受けさせ るというSDGsの一つと考えること もできます。実は自分たちがやってい ることは、意外にSDGsに関わって いることを実感し、それを従業員に伝 えると、「確かに私たちのこの活動って こういうことですね」といった話で盛り 上がりました。つまりSDGsに関して も、私がやろうといったのではなく、結 果的に当てはまっていたのです。

CSR、SDGsのいずれにしても、 取り組むきっかけは何でもいいのだと 思います。そして大切なのは継続する こと。特にSDGsは2030年までの目 標ですから、この先10年近い継続が 必要です。

まずは、当社自身が持続可能性を 重視して活動し、それを続けること。そ して何かあった時に対応できるよう、 一致団結しようというのが、CSR、 SDGsに取り組むきっかけです。虹 色、虹を見た時には、当社の取組を 何かちょっと思い出していただけれ ば非常に有り難い思います。



A message from the presenter

発表者からの一言

CSRやSDGsへの取組を通じて思うのは、やり始めて気付いたことが非常に多かったことです。ですから、堅苦しく身構えないで、まず取り組んでいただきたい。やらなきゃいけないという発想ではなく、自分たちが日々やっていることの中に当てはまるものを見付けるという、宝物探しのように取り組んでいただければ、もっともっと普及するのではないでしょうか。



農業法人のSDGsへの取組と CSR(企業の社会的責任)

有限会社伊万里グリーンファーム 代表取締役

前田 清浩



有限会社伊万里グリーンファーム

http://www.imari-gf.com/

- ●本 社 佐賀県伊万里市二里町大里乙562番地
- ●創 業 1991年3月
- ●従業員数 30名
- ●事業内容 農産物(伊万里小ねぎ)の栽培、

生産、加工及び販売

ねぎ農家の課題解決のため 6次産業化に取り組む

私は、1960年に農家の長男と して生まれて現在60歳です。 1988年に父が体調を崩したこと で、後を継ぐために就農しました。 1991年の伊万里グリーンファー ムの設立時は父が代表でしたが、 1994年に私が代表を引き継ぎ、 今に至っています。1997年に佐賀 県の農業者逸品づくり名人の小ね ぎ部門で名人を受賞、それから「ね ぎ名人 前田さんの」というキャッ チフレーズを使っています。2016 年には製造部門の別会社「伊万里 アグリファーム」を設立。2017年 には「農業の未来をつくる女性活 躍経営体100選」、2018年には 「佐賀農業賞」に選定されるなどの 評価も頂いています。

有限会社伊万里グリーンファー



有限会社伊万里グリーンファームの皆さん

ムの概要は、役員、正社員、パート・アルバイト含めて、総勢30名ですが、男性は私も入れて4名だけ、あとは女性ばかりの会社です。現在2.6ヘクタールのハウス施設で栽培を行い、子会社の伊万里アグリファームが製造部門を担っています。



当社はねぎ専門です。従来のねぎ農家が抱える問題には、市場の競りによって価格が毎日変わる点がありました。豊作貧乏という言葉があるように、出荷量が多いと価格が安くなる、非常に不安定な機がです。また、ねぎは規格が厳しく、そのためロスが非常に多いといる、そのためロスが非常に多いという問題もあります。出荷のためにはてはまるとか、葉っぱが折れていないとか、そういう規格から外れるのものは全部ロスになってしまいます。

このような課題を解決するた め、私はまず販売形態を市場での 競りから直販へ変更するとともに、 農業の6次産業化に取り組みまし た。口スを減らすために始めたの が、カットねぎの生産。規格外のね ぎも刻めば商品になります。それに より売上の安定や増加を図りまし たが、やはりねぎは生物で長期保 存ができないのが難点です。そこ で、カットねぎの長期保存のために 様々な加工テストを行った結果、 当社に最も合った乾燥加工を採用 しました。6次産業化は、製造面で は設備や衛生管理等のリスクなど 農家には高いハードルがあり、ま た販売面でも新規参入には難しい 課題がありましたが、今は調味料 やスープなど様々な商品化も実現 しています。









- 1. 多彩な6次産業化を実現
- 2. 女性登用で女性が働きやすい会社に
- 3. 地域との連携で持続可能な農業を

女性が働きやすい会社を 女性の力で実現

当社とSDGsとの関わりについ てお話しします。SDGsの17の目 標の中で当社に当てはまるのは次 の4つ。まず「5.ジェンダー平等を実 現しよう」です。当社は女性が中心 の会社ですから、これは当てはまり ます。また「8.働きがいも経済成長 も」については、持続可能な農業や 経済成長、生産的な雇用と働きが いのある雇用の推進という点。12 番目の持続可能な生産消費形態 も、農業には最も当てはまると思い ます。最後の17番目も、「持続可能 な開発のための実施手段を強化 し、グローバル・パートナーシップを 活性化」する点が当てはまります。

従業員に対する取組としては、当社は8割以上を女性が占めており、年齢層も70代から10代まで幅広いため、働きやすい職場環境の整備をテーマとしています。まず休みが取りやすい職場であること。農業は、週休2日や有給休暇、産休・育休等の取得などの面で遅れている産業分野ですので、その辺りに特に力を入れています。そのためできるだけ全員が全ての工程を経験できるシフトを組むことで、急な欠員にも対応できる体制を目指していま



ねぎ6次産業化の商品

す。また社員兼務の役員3名は全て 女性であり、彼女たちをリーダーと して女性中心の職場環境を作って います。

自然環境や地域と共存し 地域全体の持続可能な農業を

さらに環境や地域社会への取組についてお話します。農業は自然環境と切り離せない産業であるとともに、地域と共存する産業でなければなりません。地域と連携した特産品や商品開発、販路開拓などを通じ、JAと共同で商品開発なども行っています。また、地域のまちづくり推進協議会や地域の食に関するボランティア活動、さらに青少年の健全

育成などにも長年協力しています。

このような活動を通じて、当社の経営理念である「土づくり、人づくり、夢づくり」、お客様、従業員、家族と共に夢を現実にできる農業経営と、幅広い農産物の6次産業化で地域を元気にすることを目指しています。

今後の目標は、安心・安全な食で世界へ販路を拡大すること。現在は国内販売に留まっていますが、今後は安全な食を海外へも広めたいと思っています。最終的な経営目標は、地域と共に継続できる農業経営ということ。地域全体での持続可能な農業の実現を目指します。



A message from the presenter

発表者からの一言

SDGsの見直しをもう一度進めなければと改めて思いました。一つでも多くの目標を達成し、農業を継続できる産業にする取組、自社だけでなく地域にも広げていきたい。地方を悩ませる過疎化の問題も、そのような取組によって解決につなげることができるのではないか。地域のために、微力ながら頑張っていきたいです。



CSR活動からSDGsへ。 様々な分野で進む ステップアップ。



現場の声を聞くことから 理解と共感が生まれる



●コーディネーター (一社)日本コンプライアンス& ガバナンス研究所代表理事・会長 駿河台大学名誉教授

水尾 順一



公共交通機関の一翼として 社会への責任を果たす

●パネリスト虹色トラベル株式会社 代表取締役

高橋 実



地域全体の若手育成で 持続可能な農業を

●パネリスト有限会社伊万里グリーンファーム 代表取締役

前田 清浩



水尾 たくさんの御質問をいただい ています。まず虹色トラベルの高橋 さんに、「CSRやSDGsへの社内 の取組の対外的なアピールで、何か 工夫していることはありますか?」と のことですが。

高橋 現状では、社内の取組を発表する機会はまだ余りありません。特にSDGsについては始まったばかりです。地域性もあるかもしれませんが、社会的な認知度も高くありませ

ん。今後は社外への公表も積極的に 考え、運転士や従業員のやりがいに つなげていきたいという思いはあり ます。

水尾 続いて前田さんに、「CSRに取り組むことで採用などの面でメリットはありましたか?」

前田 現時点ではメリットは感じられません。我々、農業分野における CSRに関する取組は、他業種の取組に追い付くのがやっとという状況で、優秀な人材、特に若い世代の採用につなげるという所までいっていません。

水尾 人材という点では、後継者問題も事業継続の大きなネックで、業界として対応すべき課題だと思いますが、その点どうでしょうか。

前田 当社では今、長男と長女が頑張っています。特に若い後継者の育成は、私が佐賀県の会長を務める日本農業法人協会としても取り組んでいます。後継者に限らず若手育成という点から、佐賀県では若手会というのを作り、様々な権限を持たせて育成を図っています。

水尾 後継者の問題では、例えば伊藤園などがお茶の栽培をバックアップして後継者育成をしていると聞きました。企業からの協力なども、業界として考えていくべきでしょうね。

テレワーク時代の 新たなCSRのポイント

水尾 障害者雇用についてはいかがでしょう。

高橋 当社は従業員の8割が運転 士ですので大型2種免許が必要で、 免許さえあれば障害の有無は関係 ありません。実際、過去には肢体障 害のある運転士が働いていました。 もちろん運転に支障はなく、特別な 設備なども不要でしたが、あらかじ めお客様に説明し、御理解いただく などの対応はありましたね。

水尾 次に私宛てに、「テレワークが常態化する中でのCSRのポイントは何ですか」という質問です。企業としてテレワークを推進する上で大事なのは、現場の人たちの声を聞くこと。経営層や上司の方々が、部下



や現場の人たちの声を聞くことから お互いにコミュニケーションを取る のが大切だと思います。一口にテレ ワークといってもいろいろな働き 方、場所や時間も様々だと思います ので、現場の従業員の声を聞いて 何が大事か、今何に困っているか、 そこから進めていけばいいと思いま す。

続いて前田さんに、「当社は誰かが休むと成り立たなくなるため、休んだ人に対してイライラする風潮があるのですが、そういった点で何か御助言やアドバイスがあれば」ということですが。

前田 助言というほどではありませんが、例えば私たちの世代もかつて育児に追われた時期があり、急な休みを取ったりした経験がありますよね。それをみんなで共有するという意識付けで、従業員に理解を求めていったという流れでしょうか。

水尾 そういう共有から、また知恵 が生まれる可能性もありますよね。

海外進出・ESGに不可欠な ビジネスと人権に関する 行動計画

水尾 私宛てに、「ビジネスと人権 に関する国別行動計画」の策定によ り、企業活動は大きく変わるので しょうかという御質問です。国内企 業でも既に国連の「ビジネスと人権 に関する指導原則」に沿った取組を 進めているところがありますが、世界 でもグローバル企業はほとんど取り 入れています。ビジネスと人権に関 する指導原則に則ることは、海外進 出の際には非常に重要で、これに否 定的な企業は取引が難しくなるで しょう。ですので、その取組について も、英訳してウェブサイトで公表する など、海外向けの広報対策も欠かせ ません。もう一つの理由がESG投 資。ビジネスと人権に関する取組が 進んでいない企業に対しては、ESG 投資も進みません。そういう意味で、 今後の日本の企業活動を大きく変 えるのではないでしょうか。

またSDGsの達成に向けた社内の新たな取組について、先ほど前田さんにお聞きしましたが、高橋さんにも質問がきています。

高橋 まだそれほど多くありませんが、現場から上がった声の一つにBCP(事業継続計画)があります。私たちの事業は天候にそれほど左右されず、航空機や船舶に代わる人や物資輸送の最後の砦でもありますので、非常時などに社会に役立つためには、まず会社が存続しなければいけないという意識は芽生えていると思います。

水尾 本日は長時間、御清聴ありが とうございました。



CSRと人権

~SDGs時代の経営戦略~

横浜市立大学都市社会文化研究科教授 CSR&サステナビリティセンター長

影山 摩子弥



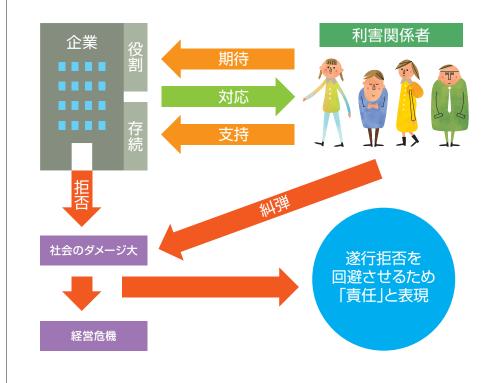
社会的責任を果たすことが 企業を存続させる

経営戦略とは、経営を継続するために企業がしなければならない大事なことです。その経営戦略の観点として重要なのがCSRです。CSRとは、社会に対して企業が果たさねばならない責任という強い表現ですが、社会は責任を果たす企業の存続を許容するので、企業の経営戦略になるわけです。

企業が生き残ろうと思ったらやらなければならないのは、社会の声を聞くことです。それは社会にとっても企業にとっても良いことになります。企業は、社会の期待、ニーズに応えることで社会の利益を実現していきますし、それで生き残ることができます。例えば公害を垂れ流しながら経営を続ける、これは社会にあだなすものです。従業員が働きやすい、環境保全を図る、それが経営の継続につながるのならwin-winの関係になります。そこでCSRが着目されてきたわけです。

利害関係者は企業に対して何か を期待します。美味しいものを作っ

●企業の社会的責任



てください、環境に優しい車を作ってくださいなど。それが企業の役割になりますが、その中で重要なものが社会的責任になります。役割を果たすことによって企業は支持され、経営の継続が可能になっていきます。ところが拒否してしまうと、社会のダメージになり糾弾されます。その結果、経営危機に陥ってしまいます。

CSRの「消極的な意味」 「積極的な意味」

企業にとってCSRを果たす意味には「消極的意味」と「積極的意味」の2つがあります。企業に不祥事があれば社会にとって不利益となります。これを回避するために行うリスクマネジメント的な側面は「消極的な



- 1. CSRは経営戦略である
- 2. SDGsへの取組は企業にもメリットがある
- 3. 人権も経営戦略でありCSRの一環でもある

意味」。CSRに取り組んでいると社会の利益になるのでお客様や社会に評価され、企業の存続につながる。それは「積極的な意味」です。「消極的意味」はコンプライアンス的な意味合い、「積極的意味」は打って出るイメージです。

●CSRに取り組む意義

企業不祥事 =社会の不利益 ↓ 社会の糾弾 ↓ 経営危機/倒産



消極的意味

積極的意味

市場経済では不祥事の罠というのは必ずあります。市場経済は企業に常に圧力をかけています。売上を増やしなさい、コストを減らしなさい、この差が利益になるわけです。そうなると不祥事の2大要因が発生してきます。「機会主義」と「意図せざるミス」です。「機会主義」というのは、機会を見つけて騙してでも売ってしまえという姿勢です。「意図せざるミス」とは、意図していなかったがミスを犯してしまい不祥事に至る場合です。社会はいずれも糾弾します。中小企業だったら倒産してしまうかもしれません。

SDGsへの取組の必然性

その中で出てきたのがSDGsです。「持続可能な開発目標」と訳されています。2030年までに国連加盟国が達成すべき目標で、17に分かれています。その下に169のターゲットがあります。さらに達成できているかどうかを測るための指標が今231示されています。重複を入れると247です。

大企業も中小企業も最近SDGsに取り組んでいる企業が増えてきました。企業にとってもメリットがあるからです。ビジネスチャンスになる、コストの削減ができる、ステークホルダーとの関係が強固になるなどの効果があるからです。つまり、SDGsはCSRなのです。

「誰一人取り残さない」という言葉がSDGsには出てきます。これにはもう一つの側面、誰一人残らず取り組む、があると思います。世界のみんなが取り組んだら解決できます。だから中小企業も取り組まなくてはいけません。

人権は経営戦略の一環

CSR及びSDGsは人権の問題と深く関わっているとともに、今の企業が生き残っていくために取り組ま

ないといけない経営戦略になります。

人権というのは全ての人が生まれながらに持っています。人権とは侵してはならない、普遍的なものです。ところがある時代には、我々の理性的な認識、知性の限界があって気付いてなかった人権課題もありました。実は人権侵害というのは社会が生み出しているという側面もあります。特に市場経済は富める者に優位に資源が集まるシステムになっています。他人を憎む気持ちが他人の人権を侵害してしまうこともあります。気付かずにハラスメントをしてしまうこともあります。

人権は、経営戦略としてのCSR の一環です。そして一方で企業が人 権に与える影響は大きいのです。そ こで今、世界では人権に取り組みま しょう、という流れになってきていま す。国連は、国ごとにビジネスと人権 に関する国別行動計画を策定する よう訴えかけており、2020年10月、 日本政府もこの行動計画を発表し ました。企業による人権デュー・ディ リジェンスの導入等への期待が表明 されてます。企業はその面でも人権 に取り組まないといけない。つまり 人権擁護は経営戦略です。やらなけ れば生き残れない時代になってきて いると思ってください。



講演者からの一言



人権擁護に取り組むということは、不祥事を回避するという点でも必要です。しかし、人権擁護を進めていれば、お客様、従業員に評価され、業績にも反映してくる可能性があるのです。大変重要な経営戦略なのだと考えていただければと思います。



働きやすい職場環境

アルプススチール株式会社 代表取締役

長谷川 茂



アルプススチール株式会社

http://alps-steel.com/

- ●本社工場 愛知県名古屋市中川区月島町11番30号
- 業 1938年
- ●従業員数 169名
- ●事業内容 金属製家具製造業

国、地方公共団体から 多くの認定

現在、従業員数は169名。定年前 の従業員の平均年齢は36歳。男女比 は約7:3となっています。工場の中で も、その内の30%は女性で、活躍して います。業種は金属製家具製造業で、 収納家具全般を製造しているメー カーになります。本社・工場は名古屋 市に立地しています。

当社は、国、県、市からいろいろな 認定を頂いています。経済産業省で は「地域未来牽引企業」「新・ダイバー シティ経営企業100選」に選ばれて います。厚生労働省では「子育てサ ポート企業」の「くるみんマーク」の認 定、女性活躍の「えるぼし」のマーク の認定を頂いています。その他には、 「健康経営優良法人」を2018年から 2019年、2020年に認定を受けてい



アルプススチール株式会社の皆さん

ます。「障害者雇用促進企業」として 愛知県や名古屋市からも認定を受け ています。環境面におきましても、愛 知県、名古屋市から各種の認定を受 けています。





えるぼし

健康経営優良法人

健康経営優良法人 2020(中小企業部門)

あくまで受け身で進めた 障害者雇用

現在、障害者が14名在籍していま す。知的障害者が8名、精神障害者が 2名、身体障害者が4名という構成で す。身体障害者は4名中3名が心臓に 障害がある方で、1名が足腰に少し障 害があります。法定雇用率が2022年 の4月から2.3%になりますが、現時 点では9.5%強という数字になってい ます。

これまで障害のある人を採用して きて、誰一人退職していません。約20 年前に一度採用をし、毎年のように 採用をしてきました。特別支援学校か らの依頼があった時に、工場で2週間 程の職業体験をしていただき、本人も 働いてみたい、保護者もお願いしま す、学校の先生もお願いします、私ど もの工場の責任者も十分に仕事をし てもらえるいう判断で採用してきた 結果、14人という形になっており、意 識的にどんどん増やそうとやってきた わけではありません。来年の春にも知 的障害のある特別支援学校の卒業 生が入ってくる予定です。

ダイバーシティを 実現している職場

高齢者と若年者、障害者と障害の ない者、そして、男性と女性が工場内 も、事務所内も一緒になって働いて いるということで、経済産業省から 新・ダイバーシティ経営企業100選 への選出の認定を頂いています。障 害者だけで働かせている部署もない し、女性だけで働かせている部署も ありません。全てにおいて、男性、女 性、高齢者、若年者、障害者、障害の



- 1. 継続的に障害者を雇用
- 2. 特別視することなくダイバーシティを実現
- 3. 人は財産であるが原点

高齢者 **×** 若年者 技術の伝承 障害者 **×** 適材適所 欠かせない戦力

人材活用の多様性

女性活躍 **×** 気付き 新たな発想 若年者 ※ 採用促進 会社の活力

ない者が共に働いているのが私ども の会社の実情です。

ただ、従業員を始め私どもには専門知識がありません。そのため、障害者特有のことについては、外部の力やハローワークの紹介による講師から障害者の雇い方、育て方を勉強しています。

高齢者、女性にも雇用を拡大

高齢者、ベテラン従業員というのも、私どもには障害者同様、大きな戦力です。定年は60歳のままですが、希望者全てを75歳まで継続で雇用します。65歳までは定時までの勤務ですが、65歳を超えた方には、フルタイムで働く、午前中だけ、曜日を決めて週3日ほど短時間で働くなどの選択

肢があります。全て個別契約で、本人 にも無理のない生活が送れるように 雇用管理をしています。

若手も毎年入社しています。リーマンショックの後も若手の採用を止めずにしておりましたところ、従業員の平均年齢が若返ることができました。10年前は45歳ぐらいでしたが、現在は36歳となっています。今から30年ぐらい前につきましては、平均年齢が51.5歳という会社でしたが、若返ることができました。

女性にも積極的に工場内で必要な 資格であるフォークリフトやクレーン、玉掛けの資格等を取りに行ってい ただいており、受講料等につきまして は会社負担でやっております。さら に、女性だけで考えた製品というもの が全くないということに気付き、女性 だけでチームを作り、こだわりの製品を作っていただきました。実用新案、そして登録商標も取得し、特許事務所との折衝なども全て女性がやっていますし、あらゆるところを女性だけで考えて開発した製品になっています。

人は財産という基本思想

当社は、「従業員は財産」という考えでやっています。男性の育児休業も推奨しており、ここ数年間で延べ6人の従業員が育児休業を取得しています。育児休業後についても個別対応をしており、勤務時間を保育園等の送迎に合わせたものにし、始業を遅らせたり、帰りの時間を早くするというような対応を取っています。

また、健康が叫ばれている時代ですので、タバコを吸わない者に関しては、禁煙手当として毎月3,000円を支給しています。後は、昔ながらの夏は暑く冬は寒い工場における対応策も様々に工夫しています。

それから、地域貢献についてです。 地域の消防団に入団した者に関して は、地域貢献手当として毎月3,000 円を支給。1時間単位で取れる有給 休暇制度を設けております。また、小・ 中学生、高校生の工場見学や、中高 生の職業体験も毎年のように承って おります。



A message from the presenter

発表者からの一言

私どもの会社は、地元の新聞に女性活躍や高齢者雇用などのいろいろなテーマで取り上げていただいています。決して私どもからは依頼はしていないのですが、御紹介いただいて、世の中に当社を広報をしていただいています。これもCSRのメリットであると感じています。



事業を通じた社会貢献の取組

有限会社環境テクシス 代表取締役



有限会社環境テクシス

https://eco-techsys.com/

- ●本 社 愛知県豊川市白鳥町山桃5-1
- ●創 業 2005年
 - ●業務内容 エコフィード飼料製造販売・

食品リサイクル肥料製造販売・ 環境コンサルティング・環境分析・ 産業廃棄物処分・一般廃棄物処分

廃棄物のリサイクルで餌を 作るニッチなビジネスに参入

当社の経営理念は、創意工夫をもって資源循環により新たな価値を生み出し、持続可能な社会実現に貢献することです。つまり、社会貢献が経営理念の中に入っています。当社は廃棄物のリサイクルを行う会社で、他の会社がやらないリサイクルを行うことで、捨てられている物に新しい価値を生み出して社会に貢献していきたいという思いで会社を運営しています。

当社は愛知県の豊川市にあり、基本的には食品工場の廃棄物をリサイクルして家畜などの餌を作るという、ニッチなビジネスを行っています。おそらく同じような事業を行っている会社は全国で数十社ぐらいしかないのではないかと思いますし、当



有限会社環境テクシス 豊川工場

社はその中でも、特色のあるビジネス を展開しています。

廃棄物の処理をしていますので、 廃棄物の処理の許可等を取りながら 事業を展開していましたが、2008年 頃から飼料の製造を行っています。 2008年はリーマンショックの頃です けれども、トウモロコシの価格が非常 に高騰し、代替品として社会的なニー ズがある餌を作る事業に方向転換を し、そこからは廃棄物を利用して餌を 作るということに注力をして現在に 至っております。

穀物需要の拡大で リサイクルに注目

日本は世界で最も多くトウモロコシを輸入している国で、家畜の餌にその多くが使われています。日本の畜産物というのは、例えば豚ですと50%が輸入品で、50%は国内で生産されています。しかし、その餌のほとんどは輸入されている穀物に依存しています。

世界的に穀物の生産量は増えてきています。ここ30年ぐらいの間に、 倍以上になってきています。人口が増えて、人々がおいしい畜産物を食 べるようになると、穀物の需要は更にに増えていきます。人口の増加以上に穀物の需要が増えてきていますが、穀物生産の増加は、これ以上は伸び悩むのではないかという予想もあります。御存じのように、あと数十年、世界人口は増え続けるといわれていますので、だんだんと需給がひっ迫してくるのではないかという予想があります。

中小企業に適した リサイクルビジネス

リサイクルのビジネスはマーケットが小さいのが特色です。逆に言うと、当社は、零細企業の中でも特色があるということで、上場企業の食品製造業、上場企業の工場から直接取引をしています。リサイクルビジネスは、我々のような小さな規模の会社がやる仕事ではないかということで、中小企業ならではのビジネスを展開しています。

当社は食品廃棄物をリサイクルして家畜の餌にするということで、食品工場と畜産農家がお客様となります。その両方のお客様に喜んでいただくのを会社のモットーとしてお



- 1. リサイクルで社会貢献
- 2. 中小企業に適したリサイクルビジネス
- 3. 国内での資源循環を目指す

●リサイクル業界について

特徴

市場の規模は小さいものの、なくてはならない仕事

将来性

食品残さの排出量は増える傾向



資源購買力の低下

一追い風

ポジション 業界内において独自の存在意識

ります。つまり、私たちの目標は、廃棄物を有効活用することで資源の循環に貢献し、お客様である廃棄物を排出される会社と畜産農家のコスト削減の助けとなり、さらには家畜の飼養成績向上にも役立つことなのです。

独自のノウハウも開発

野菜、うどんなどの廃棄物は、主に豚の餌に加工しています。うどんは袋に入ったゆで麺などを加工していますが、袋開けに関しては、障害者施設の方に依頼しています。

このように当社は、食品工場の中で、食品廃棄物を加工して餌にする独自のシステムを作りあげました。全国の食品工場に廃棄物を加工する設備や仕組みを取り入れていただき、できたものを餌として引き取り、畜産農家に販売しています。食品工

場の中で保存処理を行うことで、今まで餌になっていなかったものを餌としてリサイクルすることができます。

こういった仕組みを作り上げるために、大学や県の試験機関と共同研究をすることで、新しい仕組みの御提供を行っています。できたものは買い取りをすることができ、食品工場のコストも下がりますし、廃棄物の有効活用ができ、非常に喜んでいただいています。継続的な事業の発展にもつながりますし、お互いに気持ちの良い関係で長期間継続したビジネスが展開できます。

より良い国産の リサイクル餌を

当社では豚を飼っています。当社のポリシーとして廃棄物を有効活用していこうというところにあります

が、もっと価値のあるものに変えていきたい。廃棄物を利用した餌というと、世間から低く見られてしまうのですが、技術的なエビデンスを持ってやれば、輸入される餌よりも良いものができるのではないかということを証明したい。そういう思いで廃棄物、食品副産物を100%利用した養豚を現在行っています。

日本の畜産は輸入したトウモロコ シなどに依存していますが、今、輸入 圧力が非常に高まっています。日本 の豚は大体アメリカのトウモロコシ、 アメリカの大豆を食べています。それ で日本で畜産をやる存在意義という ものは果たしてあるのか。特に今回 取り組んでいる豚に関して、国内の 養豚を今後も継続させるために、存 在意義というものが非常に大事なの ではないか。その存在意義を確立す るという意味で、国内で資源循環を するということに取り組んでいきた い。それを証明するという意味を込 めて事業を行っていきたいと思って います。



養豚事業



A message from the presenter

発表者からの一言

現在、国産のリサイクル飼料100%で豚を飼って、それをブランド豚として販売するということに取り組んでいます。こういったリサイクルにおいても高い品質と低いコストを両立して継続可能なものができるのではないかと考えています。



ダイバーシティの実現、企業の 社会貢献も、するべきことをする 経営から生まれる



CSRの基本はやるべきことを きちんとやることにあります。

●コーディネーター

横浜市立大学都市社会文化研究科教授 CSR&サステナビリティセンター長

影山 摩子弥

社内の声に耳を傾けて 実現したダイバーシティ



●パネリスト

アルプススチール株式会社 代表取締役

長谷川茂

リサイクルで新しい価値を 創造していきたい



●パネリスト

有限会社環境テクシス 代表取締役

高橋 慶

障害者雇用で会社の 雰囲気が向上

影山 アルプススチールさん、障害者 雇用のために、勉強会をされたという お話でしたが、経営層、従業員、特に 障害のない従業員に何か変化はあっ たでしょうか?

長谷川 当社はかつてはと言うと殺 伐としたような雰囲気の会社で、不愛 想な男性陣も結構いて、果たして障 害者の方が働けるのかなと思ってい ました。20年程前に初めて障害者雇 用をするようになると、障害者に対し

て気配りのできる従業員が少しずつ 出てきました。会社の雰囲気として も、非常に穏やかな雰囲気になって きたなというのが私の感じるところ です。

また、ハローワークの講習会では、 で、知らなかったこと、気付かったことが多く、役職者も大いに勉強をさせていただきました。

影山 障害者を雇用すると、障害のない従業員の労働生産性が上がります。職場の人間関係が良くなります。シナジー効果が生まれるのですね。

お客様の問合せから ビジネスアイデア

影山 環境テクシスさん、食品リサイクルのビジネスのアイデアはどのようにして出てきたのですか?

高橋 事業を始めるに当たって、廃棄物のリサイクルをしたいということで取り組んでいたのですが、最初は食品工場をターゲットにはしていませんでした。ウェブなどでいろいろな情報を発信していた中で、様々なお問合せをいただきました。その中に廃棄物を餌にできないかというお問合せがあって、面白いビジネス分野なのではないかと。

最初の頃、たまたま大学と地元の 農協と共同研究をする機会が得られ て、愛知県の農業試験場で試験をし ていました。餌を変えると衝撃的なほ どに豚の肉質が変わって、これはすご く興味深いなと思い、本格的に始め ることになりました。

影山 今のお話で、CSRの一番基本のところで、やるべきことをきちっとおやりになったので成功してこられたという印象を持ちました。社会のニーズを捉えれば、ビジネスチャンスになる可能性があるということです。

自然体で実現した ダイバーシティ

影山 アルプススチールさんに、「ダイバーシティは、何から始めたら良いのでしょうか」という御質問です。

長谷川 当社は知らない間にダイ バーシティを推進することになって いました。CSRに関しても本当に知るようになったのは3、4年ぐらい前だと思います。ましてや、SDGsは昨年ぐらいに知ったという状況で、言葉の意味を理解するのに遅れている会社というのは、今も変わらないところだと思います。

高齢者雇用については、7年、8年ぐらい前までは定年が60歳、上限が65歳で雇用打切りという取扱いでした。その中で、懇親会などの席で高齢の従業員から70歳まで、75歳まで雇用してほしいという要望が出てきて、それに応えたのがきっかけです。会社側から積極的に仕掛けたのではなく、従業員の要望を会社が汲み取りました。障害者雇用に関しても同様です。特別支援学校の先生方からの御要望を聞いている間に、知らないうちにダイバーシティの取組が進んできました。

影山 今、長谷川さんは用語を知らなかったとおっしゃいましたが、私は望ましい進め方だと思っています。例えば従業員のニーズを聞く。今、会社にとって必要なものは何かを考えて取り組んできた結果、時代が評価する会社になったわけです。

リサイクルによって価値を 高めることが目標

影山 環境テクシスさんに御質問です。今後、どのような展開を考えていますか?

高橋 廃棄物にはまだまだリサイク ルされていないものがたくさんあり ます。そこをきちんと掘り起こしてリ サイクルしていくことを地道にやって いきたい。確実にリサイクルして価値 あるものに変えていくことに、もっと



深く幅広く取り組んでいきたいです。 **影山** 大学と連携するというのは ハードルが高いと思います。アクセス などはどうされていますか?

高橋 特色のあるビジネスをしていることが、大学の先生との接点を生みやすくしています。大学の先生が興味を示すようなものを提供する。特に、他がやらないもの、先生が好きそうで、面白そうなものを先生のところへ持っていくと、研究材料にしていただけることになり、お互いに良い関係で展開できています。

影山 研究者というのは楽しかった ら無償でもやるという傾向があるの で、それは正解だと思います。

配慮はしながら 全ての社員を平等に

高橋 どうしても高齢の方は、頑固だったりとか、過去のやり方に固執されたりする傾向があると思いますが、そのような問題をどのようにクリアされていますか?

長谷川 ベテランの方は、従来やってきたやり方をどうしても通したいというのがあるものですから、時と場合によっては、言い争いになる場合もあります。その時々でうまく対応す

るしかないと思います。意地を張るということも多分にあると思いますので、最終的には高齢者を立てて、ここは訂正していったほうがいいのではないかと、なだめてやっていくしかないのかなと思います。

影山 その問題は重要ですよね。アルプススチールさんに、「障害のある方の人事考課や評価、昇給の制度はあるのか」という御質問がきています。

長谷川 私どもは障害のある従業員 全員が正社員での採用です。派遣労 働者もいません。全員が直接雇用の 社員として長年やってきています。そ のため、障害者につきましても同様に 毎年定期昇給となります。

影山 お二人のお話を聞いていると、地に足の付いた経営をされているという印象を持ちました。高橋さんには、作っている飼料がしっかりとしたものであるか検証していくためという目的があります。長谷川さんは、従業員の声を聞き、自分たちが何をしないといけないかを考えているからこそ、評価される企業を構築できているという印象を持ちました。人権も難しく考えず良識に基づいた判断を行えば、社会の期待に応え、経営の継続にもつながります。

CSR・SDGsと人権

~めざすのは、笑顔・共感、あふれる職場~

(一社)日本コンプライアンス&ガバナンス研究所 代表理事・会長 駿河台大学名誉教授

水尾 順一



CSRとSDGsの関係性

時代が求める企業の社会的責任、CSRは企業にとって大きな責務です。さらに社会的に大きなテーマとしてSDGsが注目されています。このCSRとSDGsは、どういう関係にあるのでしょうか。

今求められているサステナビリティ、持続可能性。それを進めるには、「守り」と「攻め」のCSRが必要です。そのベースになるのはビジネスと人権に関する指導原則、あるいは思いやりのコミュニケーション、つまり相手を思いやる共感の思想が大事です。

2015年9月、国連でSDGsが 採択されスタートしました。全ての 国々に普遍的に適用される新たな 目標です。2030年までの15年間、 誰も置き去りにしないことを確保し ながら、あらゆる形態の貧困に終止 符を打ち、不平等と闘い、気候変動 に対処するための取組を進めてい ます。

SDGsには、17の目標があり、 169のターゲット(達成基準)がこ こにあります。CSR、企業の社会的 責任の中には、CSV(共有価値の 創造: Creating Shared Value)、 ESG、SDGsといった時代が求め る重点課題がありますが、現在は、 SDGsが最も大きなテーマになっ ています。

いわゆる売上・利益の経済的責任、法令遵守で不祥事を起こさないコンプライアンスなどが「守り」のCSR。その上でCSV、SDGs、ESG、働き方改革といったことも含めて、時代が求める重点課題が「攻め」のCSRです。その中で大きな領域が今はこのSDGsに重なってきます。

SDGsの中でも「人権」というのは極めて大きな領域になっています。あらゆる組織の中で、すべての従業員が、ワイワイ、楽しみながら仕事ができるということが大切です。一方で企

業は、環境、社会、ガバナンスを重視した投資「ESG」が無視できなくなりました。環境に優しいか、女性活躍、あるいはジェンダーの差別はないか、不祥事を起こしていないか、人権の問題はないか、さらにはサステナビリティということも含めて、ESGのそれぞれの領域での取組をやっていないと投資家は今、企業に目を向けてくれません。

求められる企業風土

私たちが大切にしている世界人権 宣言では「差別は許さない。みんな で手を携えて、仲良く」ということで、 性別、年齢、皮膚の色、人種、民族、 出身地、障害や病気の有無、国籍、

- ●風通しの良い企業風土は、「思いやりのコミュニケーションから」
- 1 自由にものが言える雰囲気 新入社員だから、女性だから、言えない・・・
- 2 相手のことを受け入れる心の広さ まず、聴く。難しい顔をしない、常に笑顔で。 問題があったら報告して欲しい
- 3 みんなが考えていることが共有できる 価値の共有、目標の共有

発表のポイント

- 1. CSRには「守り」と「攻め」がある
- 2. フリー、フラット、フレキシブルな企業風土が大切
- 3. 内部通報制度の確立が業績向上につながる

●CSRの底辺(組織内)

すべての従業員が、 楽しみながら 仕事ができる

人権が基本

性的指向・性自認、住居・職業等などであらゆる差別を許していません。 そのことを理念に入れた企業は多数 あります。

日本の社会で求められる企業風 土とは何か。思いやりのあるコミュニ ケーションが大事です。企業文化と いう方が正しいかもしれません。自 由にものが言える、相手のことを受 け入れる心の広さ、さらにみんなが 考えていることが共有できる企業の ことです。ただ、まずトップによるコ ミットメントがないと下は動きませ ん。そこにボトムアップ、下からの草 の根の動きがあって初めて組織は動 き始めます。

その組織は、フリーで、フラットで、フレキシブルであることが必要です。 キーワードは現場の仲間たちとの一体感、そして理解と納得による共感。 特に、共に感じるということが大事です。すべての差別、ハラスメント、い ●差別は許さない、みんなで手を携えて、仲良く

性別

年 齢

皮膚の色

人種

民 族

出身地

障害や 病気の有無

国 籍

性的指向・ 性自認 住居・ 職業等

じめは、この共感がないことによって生じると思っています。

風通しの良い 企業文化のために

そのためには、「見える化、聞ける化、言える化」を大事にしましょう。リーダーが現場を見て、相手のことを受け入れ、聞く耳を持つことが大事。そして、相談ができるホットライン、ヘルプラインなど、問題が起きる前に悩みやジレンマを相談できる機能を持たなければなりません。消費者庁では内部通報制度認証の導入を始めています。2021年2月5日時点で97社が登録をしています。

公益通報者保護法の改正法案も 2020年6月に成立(令和4年6月までに施行予定)し、内部通報制度において調査、是正勧告、措置等が義務付けられています。その実効性ができ ていない企業については助言・指導 及び勧告し、それでも従わない場合 その企業名を公表するということに なりました。

窓口も社内、社外、そして労働組合といったように多様性が必要で、会社の実情に合わせて様々なルートがあることが望ましいといわれています。こうした制度を整備することによって安全・安心の浸透、業績の向上、レピュテーション(評判)の高まり、最終的には企業の業績向上にもつながると思います。

ポイントは、第一に何でも相談ができる風通しの良い企業文化、第二にお互いに自由にものが言える、事前の相談ができることによる未然予防、そして三つ目は個人の倫理意識を高めるということ。やはり日頃の教育・訓練・研修により、個人の内面に繰り返し働き掛けることが大事です。



A message from the Speaker

講演者からの一言

人権への取組によって、人権侵害の防止、企業の社会的責任の推進、企業の 社会的イメージの向上につながります。最終的にはそういうことが社会に発信 され、今度は外からその企業の良好な評判が伝わってくると、従業員のやる気 が向上し、素晴らしい企業環境が創出されていくことにつながります。



障害者と共に働き続けるための 仕組み作り

株式会社フレスタホールディングス 渡辺 裕治



株式会社フレスタホールディングス http://www.fresta.co.jp/

- 部 広島県広島市安佐南区緑井5丁目18番12号
- 代表取締役 谷本 満
- 1887年
- ●従業員数 600名
- スーパーマーケット 事業内容

しなやかな組織を作る ダイバーシティ

私どもは、障害者雇用を進めるこ と自体が目的ではなく、障害のある 方も当たり前に働ける環境を作るこ とが大きな目的ですので、障害のあ る方を特別視せず、組織の中にどう やって入ってもらうかを中心にお話 しします。

当社は、広島を地場とするスー パーマーケットで、岡山、山口にも展 開しています。企業理念は「お客様の 笑顔を原点」。商売では当然なことで すが、一方で、従業員が安心して働け る、それからお客様が安心して商品 を買えるという、「安心」の意味も含ま れています。

ダイバーシティの観点からは、私た ちの組織の中には外国人も、障害者 も、高齢者も、そして、正規・非正規



株式会社フレスタホールディングスの皆さん

等、様々な人たちが一緒に働いてい ます。また、小売業ならではのことで すが、従業員に占める女性の割合も 大きいです。さらにこの先、LGBTも 含めて、一人の「人」として働くという ことが当たり前になっていくと感じま す。ダイバーシティというのは組織を 強くするということよりも、しなやかに することと考え、そのような「折れな い」組織を作ることを、私どもは目指 しています。

チームの一員になることが大切

障害のある方には様々な特性があ りますが、理解や作業が速くない、覚 えが良くないといった負の印象だけで 彼らを評価しているわけはありませ ん。当然、その特性がもたらすメリット があるので、一緒に働いているのです。 あるお店では毎日お昼休憩に、飴を 配って回るというのが日課になってい る障害のある方がいます。飴を配るこ とで、従業員の士気が高揚し午後も頑 張ろうと思ってくれる人たちが数人で もいれば、その方は十分にチームの一 員として存在する意味があるのではな いかと思っています。

私たちが考えている生産性は、そ

の一人がいることで活気が生まれ、 みんなのモチベーションが少しずつ 上がる環境ができるということ。誰 かが10%向上するより、全員が少し ずつ上がったほうが、我々のような 労働集約型の産業においては意味 があります。

障害者雇用は「習慣」

障害者雇用は「習慣」です。最初は バタバタしますが、店長がいろいろな 特性と接していくと、その対応が当た り前のようにできるようになり、一つ の文化になります。

障害者の雇用率は、2.3%をクリア することが必要です。しかし、私どもで

▶職場での実際の仕事











パソコン入力・庶務

POP作成

- ●コミュニケーション能力
- ●最低限のストレス耐性(回復力)

- 1. 障害者雇用はチームの一員になることが大切
- 2. 採用時に注意を払い、現場には障害者雇用を習慣化
- 3. 何よりコミュニケーションをとること

はそれだけの理由で、この障害者雇用を進めていません。全店一人を目標に障害のある方を配置していますが、その人件費は本社負担とし、現場は条件なしで人が配置される状況を作っています。そうすると、店長、場長などが積極的に関わり、教え、対応をしてくれるようになります。現状は70の事業所、本部等を含めて150名程度雇用しており、雇用率は4.4%程度になっています。

私どもでは、障害のある方に、他のパートタイマーや社員がやることを実際にやってもらいます。絵が得意な方がいて、従業員の写真を渡し、12月には全員をサンタの似顔絵にしてもらいました。これもうまく仕事になって、親近感を持ってもらえる施策になりました。その人が持っている特性を組織の中で生かすように考えると、できる仕事がいろいろと出てくるのではないかと思います。

入口、つまり採用のところが一番大事です。しっかりとリスクを説明し、本人の意思として「この仕事をやるんだ」と明確になっていることが重要です。

少しイレギュラーなのは、面接時、障害のある方に学校の先生や保護者が付いてこられることで、場合によっては本人が一言もしゃべらずに面接が終了してしまうので、そのパターンだけは回避をしたほうが良いです。働いてはみたけれども、ミスマッチで離職する。それ

では本人が一番しんどくなります。

障害者雇用の工夫

当社の工夫には主に2つの取組があります。一つ目は、人によってはファーストコンタクトが難しい方もいるので、業務の中でのコミュニケーションを習慣化すること。例えば、自分の仕事で毎日お礼を言われるというサイクルを作ると、チームの中でやっていこうという思いになるのかなと。

二つ目は、やはり人によってはよく 分からない理屈で端に寄ってしまう方 がいます。そこで私が決めたことは、そ ういう人の席はチームの真ん中から動 かさないというものです。そうすると、 横とか前後から何らかのコミュニケー ションが発生するので、1日話さずに 済むということはなくなります。関係性 にきちんと取り組む、これは障害のあ る方のみならず、他の従業員の離職も 防ぐことにもつながることだと思います。

最終的に求めているものは、スキルではなく人間力で、継続的に来てもらえるか、チームでうまくできるかです。それができる人たちでしたら、十分に仕事はできます。分からなくて逃げてしまうのが一番の問題です。私たちも何万もある商品の種類を全部知っているわけではないし、聞かれた時に「詳しい人を呼んでくるのでお待ちくだ

さい」と伝えれば良い。これが言えれば、しっかり現場でも働けます。それだけをルールにして現場で指導をしていくと、小売業への就職を目指してくれる特別支援学校の生徒も増えてくるかと思います。

有効な現場実習

企業、そして特別支援学校の職員等の支援者側が関係性をしっかり持ち、 互いに現場を見ることが重要だと思い ます。そうすると「働く」イメージが湧き やすいからです。

2011年度から広島県教育委員会の特別支援学校就職支援プロジェクト事業が始まり、特別支援学校技能検定ができました。流通・物流の技能検定2級を持っていますと、ここまではできますという基準がはっきりします。そうなると業務に適しているかどうか、採用担当者もイメージがしやすくなるという意味で、ミスマッチを防ぎやすくなります。

有効なのは現場の実習です。実習を やってもらうと、そこの従業員さんと仲 良くなります。仲良くなると、2回目、3 回目も実習をやってくれ、実際に採用 が決まっても「頑張ろうね」とその従業 員さんが声を掛けてくれます。従業員 さんは変わらないので、その関係性を 作ると就労が進みやすくなります。



A message from the presenter

発表者からの一言

私たちが障害者雇用に対する考え方として大切にしていることは、一人一人の個性を生かすということ。配慮はするけれども、特別なことはしません。区別もしません。評価も同じですし、最低賃金を下回ることもありません。今後も大いに期待をしています。



ダイバーシティ経営と地域貢献

株式会社メンテックワールド 代表取締役

小松 節子



株式会社メンテックワールド

https://www.mentecworld.co.jp

- ●本社 広島県東広島市八本松飯田2丁目2番1号
- ●創業 1961年10月
- ●従業員数 約160名
- 事業内容 メンテナンス・エンジニアリング・エコソリューション・エデュケーション・IT

環境、ダイバーシティ、 健康経営、地域貢献

当社は、創業が1961年11月、従 業員数が約160名です。広島県に本 社工場と広島事業所、この他、防府 事業所、九州事業所があります。メキ シコ、マレーシア、アメリカ、フィリピン にも会社があります。事業内容は、メ ンテナンス事業部、エンジニアリング 事業部、エコソリューション事業部、 エデュケーション事業部、IT事業部を 展開しています。

「SDGs宣言」は「みんながずっと地球に住み続けられるようにする、みんなにとって幸せな未来にするにはどうしたら良いか」というものです。当社のSDGsへの貢献として、まず環境面では粉塵抑制や産業廃棄物の削減も行っています。そして人権においてはダイバーシティ経営を行ってい



株式会社メンテックワールド

ます。さらには健康経営も行っています。また、地域貢献・社会貢献では企業主導型保育園の運営をしています。

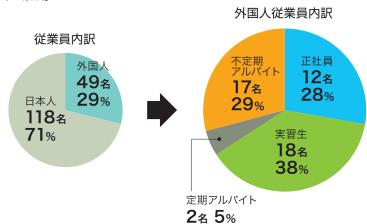
外国人雇用と障害者雇用

ダイバーシティ経営として、国籍、 性別、学歴、年齢、新卒、既卒は問わず採用をしています。現在、外国人従 業員は49名、全体の29%です。内訳は、正社員が12名で全体の28%。実 習生が18名で38%、定期アルバイトが2人で5%、不定期アルバイトが17 人で29%となっています。

外国人雇用が進んでいく中で、や はり言葉の壁が問題となりました。そ の問題を解決するために、「見える化」を図っています。例えば、英語、中国語、ベトナム語の「注意」の表示をし、安全対策を図っています。教育資料なども、日本語をベトナム語、英語、スペイン語や中国語に翻訳しています。

女性従業員は、現在47名(28%)です。3年前は全体の15%ぐらいでしたが、将来的には、男女半々にするという目標を立て、取組を行っています。現場にも中国、ラトビア、ガーナ、メキシコ人を含む女性従業員が採用されています。女性の管理職登用は現在6名で全体の3%です。男女の区別なく作業服を着て、ヘルメットを被って、吸引車の整備、工場の設備のメン

●外国人の雇用



発表の ポイント



- 1. 原点となっているSDGs宣言
- 2. 幅広く受け入れている外国人雇用
- 3. 企業主導型保育園で地域貢献・社会貢献





テナンス、そして治具やダクトの運搬 なども行っています。

また、当社では「なんでもやる課」という部署があります。ケガや病気で通常作業ができない従業員や、体や精神の障害等により事情があって入ってこられる方などは、最初にこの「なんでもやる課」に入ります。ここでリハビリなどを通して、本人がやりたい業務があれば、そちらに移行していくという形を取っています。

積極的に行っている 実習生受入れ

実習生は、2014年から2020年までフィリピンから受け入れています。 地元の協同組合に対して、実習生の 募集を当社から申請を行い、協同組 合が現地の送り出し機関に募集内容 の連絡をし、現地で面接を行っています。この時に体力測定、筆記試験、 面接を行いますが、私は必ず現地に 行くようにしています。

働き始めた後のコミュニケーションは、生活指導員に困っていることの相談ができる体制を取っています。生活指導員は当社の従業員です。一緒に買い物に行ったり、宮島で観光をしたり、いろいろと紹介、案内をしています。また、協同組合は月に1回、実習生と面談をしており、不安などを聞く体制が構築されています。その報告も会社に全部入ってきます。

インターナショナルな 企業主導型保育園

地域貢献、社会貢献では、企業主 導型保育園の運営を行っています。 保育園設置の背景は、女性の社会進 出の応援をしていきたい、多様な働き 方やダイバーシティ経営を進めてい きたい、という思いからでした。また、 東広島市は待機児童が多かったの で、待機児童問題の解消にも貢献を していきたいとの思いで設置しまし た。

「インターナショナル キッズ コミュニティ」という名前にしたのは、東広島市は学園都市でもあり、国際都市でもあるからです。市内にある広島大

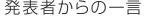
学でも70か国以上の留学生がいて、その家族の方も住んでいます。最近では小学校の英語も必修化されたこともあります。日本人にも外国語を学んでもらいたいということもあり、ダイバーシティ経営による外国人の採用も積極的に行っていたので、国際性豊かな子どもを育んでいこうということでこの名前を採用しました。

大きな特長として、4か国語を遊び ながら学べる点があります。その他に も、自園調理によるアレルギー食など の個別対応、ISO9001の認証を取 得し世界標準に基づく運営管理、東 広島市の優良企業22社との提携を したり、子どもたちの写真を撮って保 護者に随時報告したりしています。利 用者の女性からは働きながら子ども たちを育てていけると大変喜んでい ただいています。2019年からスター トし、2021年2月末現在、園児数が 42名。2021年には50名を超える見 込みです。国籍も多様で、日本、中国、 シンガポール、ガーナ、メキシコ、エジ プトで、6か国の子どもたちがいます。



インターナショナル キッズ コミュニティ







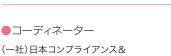
これからも、確かな仕事の積み重ねと従業員の情熱でお客様と感謝、感激、感動が共感できる商品・サービスを提供していきたいと思っています。



「説明責任」と「見える化」が 推進力となるダイバーシティ



ダイバーシティは「共感」が 大前提



水尾 順

ガバナンス研究所代表理事・会長

入社時の説明が大切な 障害者雇用

●パネリスト 株式会社フレスタホールディングス 渡辺 裕治



「見える化」が支える ダイバーシティ

●パネリスト 株式会社メンテックワールド 代表取締役

小松 節子

「習慣化」と「見える化」

水尾 最初に、フレスタさん。障害者 雇用の習慣化について、これから取り 組まれる企業に対して、アドバイスが あればお話しください。

渡辺 当然、自分の家族に障害者が いたり、近所にいらっしゃったという 方が店長をやっているわけではない ので、そこは企業として習慣化を進め るしかないと思っています。ただ、習慣 にする時、やらされ感というか、本人 たちが負担に感じてやっていると、結 局、嫌なイメージが付いてしまう。で すので、できる限り仕事上前向きにな るような工夫は必要であると思いま す。強要や押し付けではない取組とい うのが一つポイントかなと思います。

水尾 自ら前向きな気持ちになって 取り組んでいくということは、非常に 大事ですね。続いて、メンテックワール ドさん、多くの外国人実習生を採用し ている日本の他の企業では、技能実習 生制度を現在の奴隷制度と揶揄する 事例が見られます。この現状について どのように感じておられるでしょうか。 小松 企業としては実習生には技術

習得をしていただきたい、会社で活躍

してほしいという思いで取り組んでい る企業が多いです。中には安い賃金 で働かせようという企業もいるかもし れないですが、それは必ず社会的に 表面化してくるものです。やはり各企 業が地域と一緒になって、「見える 化」も含めて取り組んでいかなければ いけないと感じています。

障害者雇用に大切な 入社時の説明

水尾 透明性、見える化によって、他 の人たちも一緒になってやっていると 共有できれば良いですよね。続いて、 フレスタさん、障害者雇用は採用の時 が重要だとおっしゃいました。仕事の メリットとデメリット、どのように伝え ていますか?

渡辺 企業としては例えば、残業が 一定時間ありますとか、休みが取りに くい環境ですというようなことはわざ わざ言わないですよね。ただ、入社さ れる御本人は、それも含めて、多分良 い会社なのだろうなと思って入って きて、そのデメリットの部分を感じる と、余計ギャップが大きくなって退職 につながります。会社はここまではで きていますが、まだここまでできてい ないですということを正直に伝えた方 が、動機付けになる気がしています。 世の中に100点満点の会社はない。 障害があってもなくても、できている ところ、できていないところを伝えて 働いてもらう。納得して働いてもらう と、多少できていなこともポジティブ に考えてもらえることもあるので、そ ういう意味では、入社の時の説明は

大変重要だと思っています。

取り巻く人々の評価は?

水尾 障害者や外国人と働く時に同僚が手助けをすることがあると思います。どのようにして助ける側の頑張りの評価をしていけば良いのでしょうか?

小松 当社では、報告、連絡、相談の 徹底を「見える化」しています。例え ば、従業員が障害のある方と話をして 悩んでいること、取り組んだことが、全 て社長にまで上がるようにしています ので、それを私も毎日見てすぐに対応 ができるようにしています。また、その ように協力した人、応援した人の評価 も高くなっていますし、現場での所属 長の評価も上がります。それは全て人 事にもつながり、昇給昇格にもつな げています。

渡辺 当社ではチームの総労働時間、契約時間という目標はありますが、その中に障害のある方も入っていて、そのチーム全体に対して達成したかしていないかで賞与が変わってくるという仕組みにしています。あくまで労働集約型の業種なので、チームの中でどう成果を出すかということだけに集中するという制度にしています。全店に障害のある方は必ず一人以上いますので、仲間として同じ時間でどう仕事を進めるのかということを考えてもらうことで、そういう風土が醸成されるのではないかと思っています。

障害者雇用で大切なこと

水尾 フレスタさん、障害者雇用をする側とされる側がお互いに幸せになれるように、継続して就労していくた



めに一番大切なことは何でしょうか? 渡辺 仕事をする上で一番大事なのは自己決定感だと思っています。入社をするなどという大事なことを、できれば本人に決めていただく。自分が決めたことであるということが、お互いに幸せになる一番大事なところだと思っています。

水尾 なんでもやる課というアイデアは素晴らしいと思います。一般的にも長期療養後の復職プログラム等でも応用できるのではないかと思います。従業員の方々、また、管理職側のこの制度に対する反応はいかがでしたでしょうか?

小松 実は、このなんでもやる課は私が考えた課なのですが、従業員には大変喜んでいただいています。メンタルへルスに関しての担当の先生、産業医もおりまして、定期的にカウンセリングもしていただいています。なんでもやる課に行けるということ自体が、やはり安心につながっているのではないかと思います。

一人一人を大切にすること

水尾 最後にお二方から、お話をしておきたいことがありますか?

渡辺 障害者も外国人も含めて、基本的に全員が違うものであって、違う人たちが一緒に働くのでコミュニケーションが難しいというのが大前提です。それが当たり前にできることだけでも素晴らしいことで、ものすごくハードルの高いことを皆様はやられています。そういう意味では、基本は一人一人を見ることだと思います。

小松 人権とは人間が生きていく上でとても大切な権利です。私自身も女性として社長になる過程、社長になってからも大変なことが多かったと思います。そういった自身の経験も生かしながら働きやすい社会、働きやすい会社を目指して、これからも取り組んでいきたいと思います。

水尾 まさにダイバーシティ&インク ルージョン、異文化経営のその根底 にあるのが、今日お話をしました「共感」だと私は思います。相手の気持ちを思いやり、お互いに感じ合うという、それが大前提になってくると思います。



Keyword ビジネスと人権に関するキ

─ ビジネスと人権に関する指導原則

ハーバード大学のジョン・G・ラギー教授が中心となって策定され、2011年に国連人権理事会にて全会一致で支持された。

次の3つを柱として、あらゆる国家及び企業に、その規模、業種、所在地、所有形態、組織構成にかかわらず、人権の保護・尊重への取組を促す。

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

─ 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)

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

政府として、企業活動における人権尊重の促進を図るため、次の5つの点を優先分野として、取組を進めていくとしている。

- (1)政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2)企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3)社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5)救済メカニズムの整備及び改善

[6つの横断的事項(幅広い取組が必要と思われるテーマ)]

- (1) 労働(ディーセント・ワークの促進等)、(2) 子どもの権利の保護・促進、(3) 新しい技術の発展に伴う人権、
- (4)消費者の権利・役割、(5)法の下の平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)、(6)外国人材の受入れ・共生

-SDGs

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

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2016年に発効した。同文書では、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。



SUSTAINABLE GOALS
DEVELOPMENT

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。

ーワード

─ ESG投資

環境(Environment)、社会(Society)、企業統治(Governance)の観点を重視した投資のこと。企業が持続可能な発展を続ける上では、財務状況だけでなくこれらの要素が必須であるという認識が背景にある。2006年の国連責任投資原則(PRI: Principles for Responsible Investment)をきっかけに急速に定着してきている。

ISO26000

ISO(国際標準化機構)が策定した「社会的責任(SR=Social Responsibility)」に関する規格で、2010年11月1日 に発行された。組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展を7つの中核課題としている。

ISO20400

2017年に発行された持続可能な調達のための国際規格。企業を始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。

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

国連グローバル・コンパクト (UNGC) は、企業が守るべき原則として、国連のアナン事務総長 (当時) が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、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。

─ 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。

Society 5.0

狩猟社会(Society 1.0)、農耕社会(Society 2.0)、工業社会(Society 3.0)、情報社会(Society 4.0)に続く新たな社会。第5期科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会をいう。

─ 人権デュー・ディリジェンス

デュー・ディリジェンスとは、企業などがなすべき当然の注意義務および努力の意。人権デュー・ディリジェンスには、 人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、 調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することが含まれる。



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。

Sapporo > 札幌(北海道)会場

- SDGs自体あまり詳しく分かっていなかったが、とても身近なものだと知ることができた。
- CSRに関してのセミナーがほとんど実施されていないため、とても参考になった。分かりやすく、勉強になった。
- 世間動向なども踏まえていただき、様々な視点から広範囲な部分が凝縮されていて分かりやすかった。
- 実感に基づいた内容で、知識の有無が問題ではないことが伝わってきた。
- 地域貢献を続けることが、事業の持続にも関わることを知ることができた。
- CSRやSDGsの取組について、つい身構えてしまうところを、敷居を低くしてお話しいただけた。
- 働きやすい環境は、後継者問題などの解決にもつながることを理解できた。
- 女性活躍の観点から大変良い取組をしていることが理解できた。

Nagoya > 名古屋(愛知)会場

- CSRについての説明が分かりやすかった。また具体事例もたくさんあり自社に置き換えて考えることができた。
- 当社も取り組んでいかなければならないことを実感した。
- SDGsについて詳しく説明をいただき、より理解を深めることがでた。
- CSRと人権の取組がこれからの時代に必要なものであることが分かった。
- 様々な実例を上げて詳細に説明いただけたので良かった。
- 社会的貢献につながる企業経営の視点がとても勉強になった。
- 社会のニーズをビジネスチャンスにつなげる事例について理解することができた。
- 取引先への取組、指導に生かしていきたい。

Hiroshima > 広島会場

- 経験に基づいた話であった。今後の気付きにつながった。
- 広い世界での動向が理解できた。世の中の流れを知ることができた。
- 人事担当・管理者としての視点が参考になった。
- 地域密着型企業としての前向きな取組は参考になった。
- 現場での種々の工夫・配慮には参考にすべき点が多かった。
- 具体的に会社の方針等が示されて、分かりやすかった。
- 定期的に開催している企業倫理研修の中に生かしていきたい。
- 様々な人権課題を社内でどう研修していくかの参考にしたい。

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

以下のパンフレットは全て無料で配布しています。申込方法は下記を御覧ください。

「CSR」で会社が変わる、社会が変わる

社員一人ひとりに"生きたCSR"を



[経営者向け] (A4/28頁) 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。

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。

許すな「えせ同和行為」

~あなたの会社を不当な要求から守ろう~



[えせ同和行為対応ビデオ]

(DVD

えせ同和行為にどのように対処したらよいのか、その心構えと対策をドラマ形式で分かりやすく紹介。



CSR(企業の社会的責任)・人権啓発に関するパンフレット&DVD【申込方法】



インターネット又はFAXにてお申し込みいただけます。

インターネットの 専用申込フォーム



Webで カンタン 申込見!

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

CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー



SDGs時代の中小企業の先進事例

- 日 時/2020年10月6日(火) 13:30~17:00
- 会 場/オンライン(ACU-A(アスティ45)大研修室1614から配信)

基調講演

見る、聞く、話す、大切なのは働く現場の声を聞くこと

水尾順一 (一社)日本コンプライアンス&ガバナンス研究所代表理事・会長 駿河台大学名誉教授

企業における事例発表

事例1

CSR活動の取組事例御紹介 虹色トラベル株式会社

事例2

農業法人のSDGsへの取組とCSR (企業の社会的責任)

有限会社伊万里グリーンファーム

パネルディスカッション

Hiroshima > 広島会場

- 日 時/2021年2月19日(金) 13:30~17:00
- 会 場/オンライン(広島ガーデンパレスから配信)

基調講演

CSR·SDGsと人権 ~めざすのは、笑顔・共感、あふれる職場~

水尾順一 (-社)日本コンプライアンス&ガバナンス研究所代表理事・会長 駿河台大学名誉教授

企業における事例発表

事例1

障害者と共に働き続けるための仕組み作り 株式会社フレスタホールディングス

事例2

ダイバーシティ経営と地域貢献 株式会社メンテックワールド

パネルディスカッション

Nagoya

▶ 名古屋(愛知)会場

- 日 時/2020年11月13日(金) 13:30~17:00
- 会場/オンライン(デザインホールから配信)

基調講演

CSR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 CSR&サステナビリティセンター長

企業における事例発表

事例1

働きやすい職場環境 アルプススチール株式会社

事例2

事業を通じた社会貢献の取組

有限会社環境テクシス

パネルディスカッション

Information

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

検索

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

パンフレット·DVDを御希望の方(無料)

CSR・人権に関する企業向けパンフレット・DVDを 送料も含め無料で配布しています。

インターネット上の専用受付フォーム又はFAXでお申し込みいた だけます。詳しくは、公益財団法人人権教育啓発推進センターの ウェブサイトを御参照ください。

●ウェブサイト

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



※在庫切れの場合もあります。あらかじめ御了承ください。 ※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。

このパンフレットは、令和2年度に札幌、名古屋、広島で開催した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



