

経済産業省中小企業庁委託

令和6年度

企業の社会的責任

# CSRと人権

— 先進的な企業の取組

経済産業省中小企業庁

公益財団法人人権教育啓発推進センター

令和 6 年度  
CSR（企業の社会的責任）と人権  
先進的な企業の取組

## はじめに

国際的にも国内的にも、企業活動が社会にもたらす影響について人々の関心が高まり、企業に対し、責任ある行動が求められるようになりました。特に、企業活動における人権の尊重が注目される中、企業はどのように行動すればよいのでしょうか。

平成 23（2011）年には国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が作られました。同指導原則は、現在、企業活動における人権尊重の指針として世界各国で用いられています。

日本でも、令和 2（2020）年 10 月に、『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）』（NAP）が策定され、令和 4（2022）年には、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定されました。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。

本パンフレットは、令和 5 年度に京都、福岡、横浜の 3 会場で開催した「CSR（企業の社会的責任）と人権セミナー」の内容を基に制作しました。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（2002）年から開催しており、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。有識者による「基調講演」は開催会場順、企業による「事例発表」はテーマごとにまとめ、かつ開催会場順に掲載しています。

本パンフレットが皆様の会社の CSR 及び人権尊重の取組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 もくじ

本パンフレットは、令和5年度経済産業省中小企業庁委託 CSR（企業の社会的責任）と人権セミナー（京都会場、福岡会場、横浜会場）の講演内容をまとめたものです。有識者による「基調講演」は開催会場順、企業による「事例発表」はテーマごとにまとめ、かつ開催会場順に掲載しています。

## 基調講演 企業活動と人権尊重責任

大村恵実（弁護士・ニューヨーク州弁護士）

4

### テーマ：女性活躍推進

事例発表1	「自分」を大切にできる環境作り 「家庭が一番！仕事はその次！」 二九精密機械工業株式会社	6
事例発表2	この広い地球の中で、一番愛を持った企業を目指します！ 株式会社愛しとーと	8
事例発表3	地域社会貢献、男性の育児 株式会社ワンスレッド	10

## 基調講演 人権から考える CSR ～持続可能な社会の実現に向けた企業の責任と役割～

梁井裕子（一般財団法人CSO ネットワーク サステナビリティコミュニケーター）※令和5（2023）年12月当時

12

### テーマ：外国人と障害者雇用

事例発表1	個性をさらけ出せ！が合言葉なほど個性を尊重する文化 株式会社友安製作所	14
事例発表2	障害者の多様性に合わせた支援で、就労の持続を目指す 株式会社コレクティブ	16
事例発表3	中小企業における外国人の雇用 向洋電機土木株式会社	18

## 基調講演 CSR と人権～日本の経済成長と福祉のために～

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）

20

### テーマ：ダイバーシティ

事例発表1	多様性を尊重し誰もが安心して自分らしく輝ける会社へ 三洋化成工業株式会社	22
事例発表2	自分らしく働くことができる、多様性のある社会を実現する 株式会社マイソル	24
事例発表3	「みんなが生きる」ためのダイバーシティ推進 株式会社アイネット	26

責任あるサプライチェーン等における人権尊重の取組	28
障害者差別解消法の改正、合理的配慮の提供等	29
ビジネスと人権に関するキーワード	30
CSR・人権啓発パンフレット・DVDのご案内	32

## 基調講演



### 大村恵実

弁護士・ニューヨーク州弁護士

ビジネスと人権ロイヤルネットワーク運営委員、外務省ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議構成員、上場企業の社外役員（監査等委員を含む）、サステナビリティ委員会構成員等を歴任  
2010～2013年ILO（国際労働機関）ジュネーブ本部国際労働基準局勤務、2014～2015年日弁連国際室長、2017～2018年日弁連国際人権問題委員会委員長、2018～2020年EU、UN Women、ILO “WE EMPOWER” プロジェクト諮問委員会構成員

### Point

#### 【ILO 中核的労働基準】

ILO（国際労働機関）が定めた労働に関する最低限の基準を定めたもの。「結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認」「あらゆる形態の強制労働の撤廃」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業についての差別の撤廃」「安全かつ健康的な労働環境」の5つの原則からなる。

#### 【PDCA】

① Plan（計画）② Do（実行）  
③ Check（確認）④ Act（改善）  
の頭文字をとったもの。  
この4段階のサイクルを繰り返すことで、施策等の実施内容の改善を図る方法。

## 人権方針の策定

企業には、人権方針の策定が求められています。それは以下のようなものになるでしょう。

まず基本理念として、人権に関する国際規範、国連人権章典やILO中核的労働基準などに規定される人権を支持し、尊重することを表明します。次に「適用範囲と取引先への期待」として、全ての役員や従業員とともに、取引先に対しても、人権方針を理解し遵守してもらうよう働きかけていくことも表明します。また、後述の人権デュー・ディリジェンスの仕組みと、救済システムの構築についても規定しなければなりません。

最も重要なのは、「対話」です。人権デュー・ディリジェンスを通じて、関連するステークホルダーとの対話に努めます—と表明することは有益となります。対話は定期的に行うことで、職場環境の課題や改善点を吸い上げることができます。

そして、人権方針は社内プロセスに統合されなければなりません。人権方針を社内プロセスと統合するためには、人権課題を盛り込んだ社内規定に見直すことも必要です。また、トップのコミットメントとして策定するため、モニタリングを取締役会で行うことも重要なプロセスとなっています。

国連ビジネスと人権に関する指導原則では、人権方針に必要とされる5つの要素を挙げています（図参照）。

### ●人権方針に必要とされる5要素

- 1 トップのコミットメントとして策定
- 2 専門家の助力を得る
- 3 社員、取引先への期待を表明
- 4 社内外への周知
- 5 社内プロセスへの統合

## 人権デュー・ディリジェンス

そして企業には人権デュー・ディリジェンスの実施が求められています。デュー・ディリジェンスとは、「相当な注意を払う義務」です。では、何に相当な注意を払う

大村講師は、2011年に国連で支持された『『ビジネスと人権』に関する指導原則』の3つの柱のうちの一つである企業の人権尊重責任の概要について解説しました。人権リスクの考え方やステークホルダーにどう向き合うべきかを論じた上で、企業に求められる「人権方針の策定」、「人権デュー・ディリジェンス」、「救済メカニズム」、2022年9月に政府が発表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の内容について説明しました。

人権リスクとは企業が負う経営リスクではなく、  
自社及びサプライチェーン上の各社におけるステークホルダーが  
人権への「負の影響」を受けるリスクのことです。

のかというと、「人権リスク」に対して注意を払うことになります。この人権リスクとは、経営リスクとは異なり、自社・グループ会社・協力会社の労働者、消費者や地域住民などが受ける「負の影響」を指します。

人権デュー・ディリジェンスには、4つのステップがあります。

1番目は、負の影響の特定と評価。自社やグループ会社、あるいはサプライチェーン上で、どんな人権侵害が起こり得るかを検討します。

2番目は、課題を見出したら、それに対して防止・軽減の措置を取ります。

3番目は、追跡調査、実効性の検証で、防止・軽減の措置がきちんとなされているのかをチェックします。

4番目は、説明・開示です。被害者等への説明とともに一般社会に対して「自社ではこのような人権課題があります」ということを開示することも重要です。大企業では、人権相談窓口などへの通報件数を開示したりしています。

人権デュー・ディリジェンスは、このステップ（PDCA）を回していくこと。常にアップデートしながら、社会の状況に応じてプロセスを回していくのです。

### 救済メカニズムの整備・運用

人権への負の影響の被害者が効果的な救済を受ける仕組みを、救済メカニズムといいます。これは、金銭的な補償だけでなく、心のケアや職場復帰へのサポートも含めた仕組みです。

例えば、人権救済窓口や、サプライヤーの労働者向けにホットラインを設置するなどがありますが、リソースの関係でそこまでは難しいという課題を抱えている企業もあります。そこで提案したいのが、既存窓口の活用です。自社・グループ会社の従業員向けの通報窓口があれば、そこに取引先の従業員もアクセスできるようにする——あるいは、お客様相談窓口に、一般消費者や地域住民もアクセスできるようにする——といった対応もあります。「通報事例は年間0件です」と報告する企業がありますが、これは「通報しづらい」「窓口が機能していない」のではないかと、厳しく考える必要があります。従業員が声を上げやすい窓口を作っていく、その実効性を確保するためにも、労使対話を進める必要があります。

このように救済窓口を整備・運用するとともに、社内外への周知徹底も行っていいただければと思います。

●人権デュー・ディリジェンスの4つのステップ



# 「自分」を大切にできる環境作り 「家庭が一番! 仕事はその次!」



## 大川智司

二九精密機械工業株式会社  
専務取締役

二九精密機械工業株式会社  
<https://futaku.co.jp/>

●本社

京都府京都市南区唐橋経田町33-3

●創業

1917年3月

●従業員数

283名

●事業内容

メディカル・分析・産業機器・一般工業製品のコア機構部の  
開発、設計から製造

### 取組のポイント!

女性活躍推進を進めることで、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場を実現しています。このほか、従業員の健康に配慮する等、働き続けることができる職場作りにも取り組んでいます。

### 女性と人権

男女雇用機会均等法において、雇用管理の各ステージにおける労働者に対する性別を理由とする差別の禁止が、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）において、職業生活における女性活躍の推進等がそれぞれ行われてきましたが、依然として職場における男女格差は大きいのが現状です。（法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より）

### ものづくりの基本

#### 「4M+S=29ING」

普通ではなかなか考えられないと思いますが、当社は、家庭が第一、仕事はその次です。これは常々、朝礼や社内会議でも伝えていきます。また、当社では、数式「4M+S=29ING」をととても重要なものとして掲げています。二九精密の技術は、「ものづくり」の基本となるMan（人）、Material（素材）、Machine（機械）、Method（方法）に、Skill（新しい技術）が組み合わさって確立するものだという考え方を、「4M+S=29ING」という数式で表現しています。

女性活躍推進に取り組んだきっかけも、これらの概念によるものです。家庭に何かがあったとき、その代わりになる人はいない。でも会社では誰かが代わりをすることはできる。もし具合が悪かったら、1日ではなく2日でも、新婚旅行も1週間ではなくて、2週間休め、といった言い方をしています。

### ライフイベントを会社が理解し、 お互いがサポートしていく

当社は、オリジナルの産休育休パンフレットを配布するほか、子どもが小学校を卒業するまでは短時間勤務を認めています。それも1日2時間ばかりの短縮ではなく、子どもに「行ってらっしゃい」「おかえり」と言えるような勤務時間にしても良いよ、と伝えていきます。出産や介護などは、誰もが通り過ぎる可能性のある道なので、みんながお互いに助け合って乗り越え、乗り越えたら元に戻って働く。そういう考えで進めています。

健康診断への支援も手厚くしています。腫瘍マーカーもインフルエンザの予防接種も全て会社負担です。当社でがんになった従業員は10人いるのですが、みな健康診断で見つかり、速やかに治療をしてもらいました。このうち2人は長期療養となりましたが、8人は職場に戻って仕事をされています。実は今年6月、前社長が「がん」で亡くなりました。生前、がんになった従業員に「辞めたらあかんで。辞めてしまうたら、行くとこないやろう」「二九にいたら働けんねんから、また戻ってこい」と言って、ずっと励ましていたのを覚えています。

女性も男性も結局は一緒だと思うのですが、特に女性活



## ● 出産前

オリジナル産休  
育休パンフレット

## 対象者全員

産休・育休の手続きや行政から受けられる支援を分かりやすくまとめ、誰もが制度を利用できるようにした。

## ● 産後・育児

## 職場復帰しやすい環境作り

## 対象者全員

育児休業を取得中の従業員が職場への戻りづらさや疎外感を感じないようにするために、定期的に社内報を郵送したり、上司や人事担当者が本人に連絡を取って会社の様子を伝える。1歳頃、赤ちゃんを連れて会社に来る社員も多い。

## ● 職場復帰

## ● 子育て

## 短時間勤務制度

## こどもが小学校卒業

こどもが成長する大事な時期、一緒に過ごす時間を確保できるように取り組んだ制度は定着した。業務をカバーする他の従業員に負担が集中しないよう、従業員間の業務分担や情報共有もフレキシブルに行う従業員の意識が確立された。



## 各拠点にお悩み相談箱を設置

「個人的な内容で、どこに相談すればいいのか分からない」「専門家からアドバイスが欲しい」といった、プライベートな内容などを相談できる窓口を設置。内容により弁護士や社会保険労務士、行政機関などを紹介しています。



躍推進を実施していく上では、いろいろな従業員のライフイベントを会社がきちんと理解し、お互いにサポートしていくということが大事だと思います。

## 企業評価につながる国・

## 地方公共団体の認証・表彰制度

これまで、健康経営優良法人の制度制定以降ずっと、かつ「ブライツ500」認定や「真のワークライフ・バランス 京都市市長賞」の受賞、「子育て環境日本一に向けた職場作り行動宣言」の京都府では初めての認定、経済産業省関係では「グローバル・ニッチトップ企業100選」「地域未来牽引企業」「はばたく中小企業・小規模事業者300」など、様々な認定・表彰などを頂きました。こうした評価に加え、女性活躍推進のメリットとして、①男女に限らず優秀な人材の確保、②女性従業員の働きやすさ改善、③組織の視野拡大、④多様性に寛容で協力的な環境作り——といったことが挙げられます。

## 定着率76.2%は良い数字ではない

定着率は、過去3年で76.2%となっています。3～4年前までは過去5年間で100%だったので、当社としては決

して良い数字ではありません。最近は、気軽に転職する人が増えてきたような気がします。社内では部下とのコミュニケーションの機会を増やすように、若手対象の勉強会なども企画しております。

また、退職していく若手社員に対し会社としては「戻ってきてもいいよ」と言っています。

実際何人かですが、戻ってくる人もいます。

## 人材育成に向けた制度整備

今後、当社が10年、20年、30年と社会に対して貢献していくためには、何にも増して「人材育成」を進めていかなければなりません。自己啓発や、年2回実施している1on1面談制度など、既に取り組は進めていますが、まだ未整備な部分もありますので、制度整備に努めていきたいと考えています。

## 参加者や他の登壇者との質疑応答

## Q. CSR、人権の取組を、全従業員に周知するために工夫していることは？

A. 3か月に1度発行している社内報や、インターネット上の社内掲示板で、CSRを紹介しています。また、部門長経由で各部の従業員に対し、無償配布されている経済産業省中小企業庁のCSRに関する冊子(P.32参照)を配布することで、我が社の取組をCSR活動として理解する助けにしてもらっています。



## 岩本初恵

株式会社愛しとと  
代表取締役兼 CEO

株式会社愛しとと  
<https://aishitoto.co.jp/>

- 本社  
福岡県那珂川市今光6丁目23番地
- 法人設立  
1998年10月
- 従業員数  
260名
- 事業内容  
化粧品・健康食品の商品開発、製造、マーケティング、物流、コールセンター、海外事業

### 取組のポイント!

社内にキッズルームを作り、待機児童の心配なく、産後は子どもと一緒に職場復帰ができる環境を構築。産休・育休の取得率と復帰率は100%、出産・育児での退職率は0%、女性管理職率は64.7%という、女性が活躍できる職場を実現しています。

#### マタニティハラスメント/ パタニティハラスメント

令和3(2021)年の連合による調査では、マタハラ  
の防止や予防のための方針の明確化及び社内における  
周知・啓発に関して、会社が何も取組を行っていないと  
回答した労働者は44.6%となっており、特にハラスメント  
対策関連法で「望ましい取組」とされている、妊娠等の実情  
に応じた業務体制の整備に課題があるとされています。  
(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への  
対応』詳細版より)

### 経営の根底には父の教え

今は亡き父から、「従業員たちの健康を作らずして、会社の存続はない」「長屋に住む住人のように、みんなが助け合いながら仕事をすべき(長屋経営)」という教えを受けました。また、従業員とその子どもたちを、共に会社の宝として大切にすること、100年先のことを考えていける企業を作ることが、「経営者に求められること」だと聞いて育ちました。そういった父の教えから、私は「従業員がどうしたら幸せに生きていけるのか」「どうしたら安心して、喜んで働いてくれる会社になるのか」を、常に考えるようになりました。



### 従業員の健康と 子育てをサポート

当社は、従業員が安心して子育てと仕事の両立ができるよう、25年前の創業当時から社内に無料のキッズルームを設置しており、従業員が子どもを連れて出社して、キッズルームに預けて仕事ができる環境を整えています。待機児童問題も関係なく、いつでも産休から仕事に復帰することが可能です。



赤ちゃんや未就学児のほか、放課後や夏休み、冬休みになると、小学生以上の子どもたちも会社に来て過ごしています。ですので、親のいない家で「子どもが寂しい思いをしていないだろうか」という心配もありません。日常的に職場に子どもがいるので、当社の男性従業員は子育てを身近



なものとして感じており、育児休業を取得する男性従業員も多いです。

「子どもが職場にいて仕事に支障はない





のか」と聞かれることも多いのですが、25年間続けてきたことでもあるので、電話でこどもの声が聞こえたりしても「愛しとーとさんらしいですね」と言われる等、お客様や取引先の理解に助けられています。

また、従業員たちが笑顔で仕事も子育てもできるよう、健康面も重要視しており、社内に無料の社員食堂を設けています。従業員がお昼にカップラーメンなどを食べる姿を見て、15年ほど前から私が従業員のお昼ご飯を作るようになったことが、社員食堂の始まりです。

お味噌汁は、毎朝出汁を取り、自分たちで手作りした味噌を使っています。野菜もたっぷり使用し、メニュー全品で、熊本県にある自社菜園で無農薬栽培した玄米や野菜を使っています。こうして体に良い食事を提供するようになってから、従業員の体調も良くなっていて、インフルエンザなどの感染症が社内で広がることもなく、健康で強い体になったと感じています。この社員食堂は、こどもも無料で利用することができ、親とこどもたちが一緒にお昼ご飯を食べています。古くから伝わる伝統行事も大切にしており、一年を通して、七草がゆ、鏡割り、豆まき、七夕、クリスマス、お餅つきをしています。その際は、こどもたちも参加をして、火を起こす、お米を炊く、つく、こねる、丸めるといった作業を一緒に行い、食育にもなっています。

### こどもたちが 未来の従業員に！

これらの取組によって、保育料などの養育にかかる費用も食費も節約しながら、健康に、安心して仕事をすることができています。節約したお金で家を建てる人もいるなど、社員のプライベートも豊かになっています。

無料のキッズルームは、こどもたちが遊びながら、親の働く姿を見ることができるところも大きいです。毎年「こども参観日」を設け、こどもたちが親の仕事を経験できる機会も作っています。親の仕事を知ること、こどもたちが当社の仕事に興味を持つようになり、今では25年前にキッズルームで育ったこどもたちが、学校を卒業後に入社してくれています。当社のことをよく理解していて、社内の空気も既に分かっている、素晴らしい人材が会社を切り盛りしてくれています。

### 取組に対する受け止め方は 従業員それぞれ

従業員の数が増えると、会社のためを思って取り組んでいることでも、全員が喜んでくれるとは限りません。例えば、キッズルームについて、「こどもがいる人はいいですよね。私はこどもができていく体質なので、こどもの顔も見たくないです」という従業員もいました。そういった従業員とはしっかりと話し合い、この会社に力を貸してほしいと伝えます。他にも問題は常に出てきますが、その都度、従業員と対話することが一番の解決策だと思っています。



## 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** CSR、人権の取組を、全従業員に周知するために工夫していることは？

**A.** 朝礼を活用して社員に周知しています。また、取引先にも当社の取組を知ってもらえるよう、社内に貼り紙をして発信しています。

## 地域社会貢献、男性の育児



### 半田真哉

株式会社ワンスレッド  
代表取締役

株式会社ワンスレッド  
<https://www.one-thread.jp/>

- 本社  
神奈川県横浜市保土ヶ谷区常盤台 86 番 1-928
- 創立  
2010年9月
- 従業員数  
2名
- 事業内容  
繊維製品、雑貨品、装身具等の企画・販売・製造

### 取組のポイント!

モットーは「パパの子育てから、家族に笑顔」。家族で過ごす時間を大切に、夫婦のパートナーシップや親子の絆を深めていく。そして、家庭から笑顔を広げていきたいと考え現在の取組を進めています。

### 男性の 育児休業について

令和4(2022)年に男性の出生時育児休業の制度が創設され、翌年に政府は「こども未来戦略」を閣議決定し、令和12(2030)年度までに公務員・民間双方で男性の育児休暇取得率を85%に引き上げるという目標を設定しました。令和4(2022)年の厚生労働省による雇用均等基本調査で、女性の育児休業取得率は80.2%であるのに対し、男性の育児休業取得率は平均17.1%と低水準となっており、状況の改善が期待されます。(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より)

### 家族の笑顔につながるような 子育てグッズ、サービスを企画

当社は、平成22(2010)年に設立し、レディースアパレル及びファッション雑貨の企画・販売からスタートしましたが、平成29(2017)年に子育て応援ブランド「papakoso(パパコソ)」を第2創業的にスタートし、今は、こちらが事業の柱になっています。この「papakoso」は、“パパの子育て”からネーミングしたものです。

代表的な商品は、メンズの「抱っこひも」や抱っこもできる「バッグ」です。

例えば、抱っこひもは日本人の男性の体格に合わせたS・M・L・XLのサイズ展開で、デニム、グレンチェックといった色・柄はユーザーの声から選定しています。

パパ・ママ140人と一緒に考えた理想のパパバッグは、父親が主体的に子育てできるように企画したもので、父親が乳幼児と2人で出掛けるときの不安や心配を軽減するデザインが特長です。平成29(2017)年に最初のモデルをリリースしてからこれまで、毎年新色や新モデルを出しています。令和5(2023)年にリリースした「だっこモデル+SG」は、子育てグッズを収納できるバッグが、落下防止構造を有した抱っこひもになるというもので、特許を取得し、日本国内の抱っこひもの安全基準である製品安全協会のSGマークも認証しています。

抱っこひもは横浜市内、パパバッグは中国の指定工場で作っており、オンライン・オフラインで販売。そしてパッケージの一部は障害者施設の皆さんにもご協力いただいて作っています。また、販売するだけではなく、ユーザーの方に使っていただく場、コミュニケーションの場として、例えば、親子のピクニックや料理教室などを開催し、そこでユーザーからフィードバックいただき、次の企画に生かしています。





## 父親の主体的な子育てをサポート

この事業を始めたのは私自身の経験がきっかけでした。

長男を妊娠中の妻に10万人に1人と言われる大病が見つかったのです。長男は36週で低出生体重児ではあったものの元気に生まれましたが、出産後、妻は自身の治療と手術のため大学病院に転院することになりました。

こうして私は新生児との二人暮らしをすることになったのです。

私は、両親のうち一人が入院した場合、もう一人が子育てをすることは当たり前だと考えていたのですが、その当時は、そのような考えは当たり前ではありませんでした。例えば、乳幼児健診に行けば、必ずといっていいほど、「お母さんはどこですか。早く呼んできてください」と言われます。一方で、子どもを抱っこしているだけで、「パパ、偉いね」と言われることもあります。親として認められなかったり、過剰な評価をされたり、モヤモヤすることが多かったです。

最近では、様々な家庭の在り方があると思います。男性で主夫をされている方、曜日や時間で、家事や育児の分担を替えているご家庭……。父親の主体的な子育てが当たり前になること、それが、家族のウェルビーイングにもつながると考えて、今の事業を始めました。

## 地域で人と人がつながる

現在、私たちは「濱帯（はまおび）プロジェクト」というものを進めています。

これは、横浜市で作るプロダクトを通じて、人と人を、地域と人をつなげようというプロジェクトです。

横浜は、安政6（1859）年に横浜港が開港してから、絹織物や加工で発展した経緯があります。横浜にはこの時から培われてきた「縫製」と「捺染」の伝統技術があり、この地場産業を活用して「濱帯」を作っています。濱帯は、長さ5メートルの1本の帯ですが、抱っこやおんぶはもちろん、応急処置やロープの代用などいろいろな使い方ができるといったのが特徴です。

例えば、地域のおじいちゃん、おばあちゃんに、赤ちゃんのいるパパ・ママが、帯を使った抱っこの仕方を教わると

いった3世代交流ができないか。また、父親に抱っこ体験、おんぶ体験をしてもらうことによって男性の家事・育児推進につながられないかといったことを考えています。

地域で人と人がつながることで顔見知りが増えて、災害に備えられるというような、いざという時に声掛けができるような、そういったコミュニティーが作れないかと試みています。実際に子育てサロンのクリスマス会で、パパに濱帯で抱っこ体験をしてもらったり、地域で家族向けの抱っこ講座をやってみたり、地区センターと連携した防災フェアでは、濱帯を使った背負い搬送の方法も体験してもらいました。

このような取組が評価され、昨年はキッズデザイン賞（特定非営利活動法人キッズデザイン協議会主催）で、男女共同参画担当大臣賞を頂きました。



## 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 子育て・防災・料理など、様々な使用できる濱帯は素晴らしいと思いました。大人や子どもの背負い方を、インターネットなどで見ることが出来ますか。

**A.** 濱帯は、1本5メートルあるので、体形に合わせて、体格の小さい方から大きい方まで、その結び方で調整ができます。例えば、倒れている人に帯を回して、そこに一緒に横になって、この原理で起き上がって担ぐといったことができるのです。そういうやり方も動画にして、papakosoのYouTubeのチャンネルにアップをしています。

# 人権から考えるCSR ～持続可能な社会の実現に向けた 企業の責任と役割～



## 梁井裕子

一般財団法人CSOネットワーク  
サステナビリティコミュニケーター  
※令和5(2023)年12月当時

企業のサステナビリティ・CSR推進に関する講演、執筆、ツール開発、ダイアログ等に從事。行政や国際機関等と連携し、日本各地の中小企業を含む企業の責任あるビジネス、ステークホルダー間の対話を推進。企業のCSR・広報担当、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでのUNGC、SDGs、ビジネスと人権の普及を目的としたプロジェクト担当等を経て、平成30(2018)年から令和6(2024)年3月までCSOネットワークで活躍。現在は、ビジネスと人権を専門とするSocial Connection for Human Rights(SCHR)にて活動している。

### Point

#### 【バリューチェーン】

製品・サービスの企画・開発、設計、調達、製造といった上流から、商品の使用・廃棄といった下流まで全てを含む。

## CSRと人権

CSR(企業の社会的責任)とは、事業活動を行っていく上で、経済だけではなく社会や環境に与える影響に対しても責任を持ち、ステークホルダーとの関係を重視しながらその影響に対応することでより持続的な企業と社会の実現を目指すという考え方を指しています。そして、人権とは、全ての人が生まれながらにして平等に持っている様々な具体的な権利(right)の集まりのことを意味し、意見発表の自由、労働の権利、教育の権利など、世界人権宣言で挙げられる具体的な権利を指します。

事業の流れはそれぞれの業態や規模により異なりますが、製造業であれば、原料や部品の調達から廃棄・リサイクルまで、若しくは、情報サービス業であれば、データや情報の取扱いから広告の企画、発信までなど、自社だけでビジネスが完結するというケースはほとんどなく、様々な形で取引関係が存在します。その取引関係上には、事業に関わりがある、影響を受ける様々な人が存在し、その全ての人に人権があります。企業の事業の過程では、様々な人権課題が考えられます。例えば、原材料の採掘から販売、使用、廃棄、リサイクルに至るまでの各過程で、児童労働、劣悪な就労環境などが発生する可能性があります。このような課題は人権リスクと捉えられ、環境や社会に与えるインパクト(影響)が増大しています。

「企業と人権」と聞くと、公正採用やハラスメント対策など、組織の課題をイメージされる方が多いのではないかと思います。「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方では、企業のバリューチェーン全体の活動に関わる全ての人の人権への悪影響について、回避または軽減に努める必要があるとされます。

### ●企業が人権への影響を考慮すべき対象



出典:『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応  
「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書』(法務省人権擁護局)

## 企業に求められる「ビジネスと人権」への対応

平成23(2011)年に国連人権理事会会で策定された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、①企業による人権侵害から保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス—という3本の柱から成り立っています。対象範囲

梁井講師は、企業活動の中に人権尊重を組み込むことが重要であるとし、平成23（2011）年に国連で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」について解説し、企業の人権尊重責任として求められる対応として、どのような取組が求められているのかを論じました。そして、SDGsにおいても、人権が基盤にあり、現在企業には持続可能な社会の実現に向けた取組が期待されていると強調しました。

企業は国際人権基準の視点から自社の取組や制度を再確認し、自社の課題を具体的に把握する必要があります。

には、自社の事業活動のみならず、調達先や取引先といった関係先であるバリューチェーンも含まれます。

この指導原則は、ISO26000や国連グローバル・コンパクトなど同様に、世界人権宣言や国際人権規約、ILO中核的労働基準といった国際人権基準を基に作成されています。企業は、自社の企業活動を再確認する際、国際的に認められた人権の視点から、誰に、どの地域で、どの産業部門でマイナスの影響を与えているのか、事業活動が直接及ぼしている影響なのか、若しくは取引関係の中で間接的に与えている影響なのかなど、企業活動における人権の課題を具体的に把握することが求められます。

#### ●企業に求められる対応

- ①人権方針の策定
- ②人権への影響評価の実施
- ③教育・研修の実施
- ④社内環境・制度の整備
- ⑤サプライチェーンの管理
- ⑥モニタリング（追跡調査）の実施
- ⑦外部への情報公開の実施
- ⑧苦情処理（グリーバンス）メカニズムの整備

出典：『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応  
「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書』（法務省人権擁護局）

## SDGsと企業の人権尊重責任

SDGsが掲げられている「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、前文からフォローアップとレビューについて書かれているセクションに至るまで、重要なところに「人権」というワードが記載されています。SDGsの17の目標は、いずれも「人権=人が生きる」ということに直接的または間接的につながっています。つまり、全ての人の人権を実現するには、多岐の分野にわたる17の全ての目標を分野横断的に捉えることが必要です。

SDGsにおける民間企業への期待が書かれたパラグラフ67では、企業に人権や労働、環境に関する国際基準を遵守しつつ、課題解決のために創造性とイノベーションを発揮してほしい旨が明記されています。また、「ビジネスと人権に関する指導原則」についての記載もあります。企業が「ビジネスと人権」に取り組むことは、SDGsの達成においても不可欠であるといえます。日々の事業活動の中に「人権の尊重」を組み込むことが、SDGsが目指す持続可能な社会を作る上での基盤となるのです。

# 個性をさらけ出せ! が合言葉なほど個性を尊重する文化



## 友安啓則

株式会社友安製作所  
代表取締役社長

株式会社友安製作所  
<https://tomoyasu.co.jp/>

●本社  
大阪府八尾市神武町1番36号

●創業  
1948年 法人設立 1963年1月

●従業員数  
132名

●事業内容  
インテリア・エクステリア・DIY用品の輸入、製造、通信販売、  
レンタルスペース事業、飲食事業、工務店事業

### 取組のポイント!

日報をSNS上で、外国人従業員も含めた全ての従業員に共有することで、透明化やコミュニケーションの活性化、従業員同士の応援文化の醸成に努めています。また、外国人従業員が様々な業務で活躍することによって、日本人従業員に良い影響を与えています。

### 外国人労働者の権利

人権リスクの高いとされる技能実習生に限らず、正社員として事務や営業、語学学校の教師といった業務に就く外国人労働者や外国人留学生等も、言語の壁等により不安定な立場に置かれることがあり、解雇や賃金未払い等の問題が起こった際に相談しづらい、あるいは法的に不利な状況に置かれやすい傾向にあります。(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より)

## 多様性を尊重する会社

当社は、「6つの仕組みと文化」を大切にしています。1つ目が「個性を尊重する文化」です。新卒の募集サイトでも、「Show your colors 個性をさらけ出せ」が、会社のスローガンになっています。これは個性がすごく尖がっている人が良い、というわけではなく、多様性を認め合う文化の醸成を会社が促し、結果として、人種、性別、年齢にかかわらず楽しく仕事ができる環境を実現することです。私は青春時代、アメリカで過ごしていました。当時から差別はたくさんありましたが、差別に敏感な国でもありました。多様性を大切にするという意味で学ぶところが多かったと思っています。

## 6つの仕組みと文化

- 個性を尊重する文化
- ミッション・ビジョンの共有
- コミュニケーションツール
- いつも見てくれている文化
- ごちゃまぜイベント
- 才能・能力に見合った仕事

## 応援文化の醸成や

### コミュニケーションをグラデーション化

次が「ミッション・ビジョンの共有」です。私はこれが一番大切なのではないかと考えているのですが、会社のミッションは「Add Colors to Everyone's Life」です。つまり、「世界中の人々の人生の一部に自社製品、サービスを届ける」という意味です。そして、ビジョンは「世界中の人々の人生に彩りを」で、カンパニースローガンが「生きるをあそぶ」となっています。私たちは全ての事業を、このミッションを達成するためにやっており、全従業員がこのミッションに向かって真っすぐ進んでいるからこそ、つながっているのだと思います。

「生きるをあそぶ」では、10個のルールを大切にしています。Show your colorsとか Do with passionとか、ある意味「情緒的なルール」にしています。全てをルール化するのではなく、情緒的なもので従業員自身の「意識を共有する」こ



とで、たくさんの個性が様々な方向に行ってしまうと、しつかりまとまりのある会社になるように、Tomoyasu Way of Lifeというコアバリューを設定しています。

コミュニケーションツールとして、社内でチャットングツール「Slack」を使っています。全従業員がしっかりと物事を共有でき、社内の共通コミュニケーション環境となるようにするために導入しました。

さらに私たちは全員、ビジネスネームで呼び合っています。私はボス、広報はクミンといった感じで、みな本名を知らないくらいです。これは上下関係を持たないフラットな組織にするだけでなく、性別、年齢といったバックグラウンドにとらわれないようにするためのものです。

「いつも見ている文化」のためには、WorkplaceというSNSで、日報を作成してもらっています。私たちの会社では非常に有効で、例えば、仕事での悩みを日報で共有することができます。すると、「あの人が、迷っていたんだ」「助けてあげよう」という応援文化が生まれます。当然、日報には翻訳機能も付いていますので、外国人スタッフも、会社でどのようなことが起きて、どのような状況なのか、みんながどんな気持ちで働いているのかが、すぐに分かるようになっています。言葉の壁の撤廃にも役立っています。

「ごちゃまぜイベント」は、「非日常」をテーマに、様々なイベントを展開しています。例えば、社外の関係者やファンなどを呼ぶ「友安製作所フェスタ」というイベントを、従業員が企画・運営しています。2日間で約5,000～6,000人の来場があるのですが、こういった大きなイベントから、全



従業員が集まって非日常を体験する社内イベントなど、大小様々なイベントを開くことによって、スタッフの縦割りの垣根をなくしていくことを図っています。これを「コミュニケーションのグラデーション化」と呼んでいます。

### 外国人従業員の活躍が、日本人従業員への良い刺激に

最後に、「才能・能力に見合った仕事」について説明します。当社では、外国人従業員が5名います。多くの場合、外国人が日本で従事する仕事はホテル等の外国人相手のサービス業か、英語教師、輸出入の関連業務しかありません。私がアメリカの商社で働いていたのと同じなのですが、これについては「すごくもったいないな」と思っています。当社の外国人従業員は全員、クリエイティブな仕事だったり、例えば写真撮影をする時のデコレーションをしてくれたり、多岐にわたる仕事をしています。みな「新しい考え」を持っているので、日本人従業員たちは良い刺激を受けています。外国人従業員のスキルはものすごく高いので、非常にお勧めです。

## Tomoyasu Way Of Life

「生きるをあそぶ」をデザインするための10個のルール



## 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 非常にフレンドリーで働きやすい職場環境のように思うが、ハラスメントはないのか？

**A.** 日報を含めて全てオープンにしていますし、職場の壁は全てガラス張りになっていますので、もしそういった言動・行動があれば、すぐに社内で気付くことができるように配慮しています。

## 障害者の多様性に合わせた支援で、就労の持続を目指す



### 野田忍

株式会社コレクティブ  
(十和グループ)  
代表取締役社長

株式会社コレクティブ  
<http://www.collective-towa.com/>

●本社  
福岡県福岡市早良区早良6丁目2番12号

●法人設立

2011年3月

●従業員数

約100名

●事業内容

障害福祉、児童福祉、高齢障害者福祉、福祉住環境整備、inclusive promotion business、welfare starting business (コンサルティング事業)

### 取組のポイント!

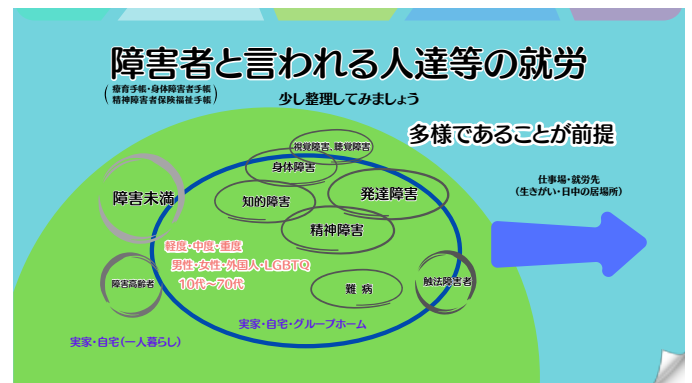
一口に「障害者」といっても、障害の種別や程度、性別、年齢など、個々に異なり多種多様。当事者一人一人の状態やニーズに合わせた支援に努め、雇用促進と、就労の持続を目指しています。

### 障害者への差別

国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査ステートメントでは、日本の総人口に占める障害者の割合が7%であることから、雇用率には改善の余地があるとすほか、職場での差別や低賃金、支援システムを通じた適切なサポートへのアクセスが困難であること等の懸念も指摘されており、労働市場と労働力における障害者のインクルージョン(包摂)を求めています。(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より)

### 多様な人々の集まるグループホーム

当社は、障害者グループホーム、就労継続支援B型、生活介護及び放課後等デイサービス事業などを行っています。当社の利用者は、知的障害、精神障害、発達障害、身体障害のある人、またはこれらが重複している人もいますが、それぞれ障害の度合いは異なります。刑を終えて出所した、触法障害者もいます。また、10歳代の学生から70歳代の高齢者まで年齢層も幅広く、他にも性別や住環境(実家・一人暮らし、グループホーム)など様々な違いがあり、「障害者」の一言ではくれない、多様な人々が集まっています。



### 多様性を踏まえた障害者雇用

「障害者」といっても多様であるため、これを「障害者雇用」という大きな枠組みでまとめてしまうと、その枠組みに当てはまらない人が出てきてしまいます。これは障害者雇用を進めるに当たり、障壁となってしまいますので、障害の種別など、一人一人の状態に合わせた枠組みを作り、多様な人材が安心して業務に従事できるよう、多様な対策を講じる必要があります。

当社は、「福岡県SDGs登録制度」と、「福岡市 Well-Being&SDGs マスター認証」を受けており、SDGsの目標8「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」の実現を目指し、日々取り組んでいます。障害者雇用は、形式や目標達成だけが先行してしまうと、障害者が雇用された後の持続可能な対



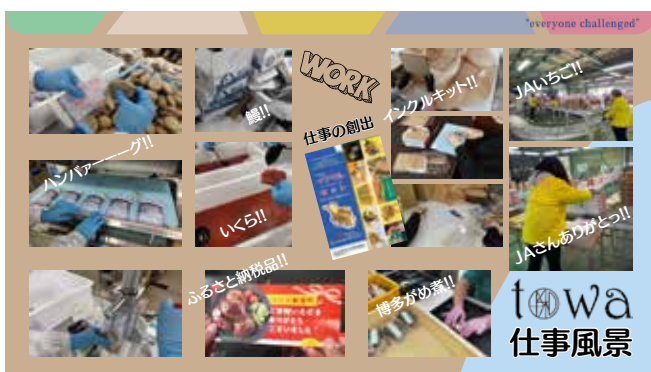


応策が曖昧になりがちです。ですので、当事者が置き去りにならないよう、当事者・その家族・関係者いずれのメッセージも尊重し、ニーズに合わせた就労環境の整備や支援を行うよう尽力しています。

では、当社の利用者は実際にどのような就労先で働いているのか。一般企業、飲食・接客販売・農家などの個人事業所、公務員や郵便局員といった行政関係、フリーランス、就労継続支援A型事業所、B型事業所など、一人一人の特性やニーズに合わせて実に様々です。また、当社では障害者をピアスタッフ（利用者と同じく精神疾患や障害がある、または同じ経験を持つ人）として雇用しています。自身の経験や知識を活かせる仕事として、利用者に寄り添った支援をしてもらっています。JA（農協）と協力して、ふるさと納税返礼品の梱包作業など、障害者雇用の一環として新たな就労先を確保したり、利用者の非雇用契約型から直接雇用へのステップアップ支援にも取り組んでいます。

### 役割を得ることが、 生きがいや居場所に

利用者は、「雇用」という役割を得ることで、仕事場や就労先を手に入れます。それが生きがいとなり、日中の居場所となり、仕事を通して「自分は社会の役に立てている」「世の中に自分が必要とされている」という実感を持てるようになります。安心して働ける環境を提供することで、障害者の長期雇用も可能になります。



### 当事者へのヒアリングが不可欠

数年前のことです。とある会社にもう何年も仕事に通っていた利用者がいました。雇用している会社にも認められる

存在で、利用者自身もやる気に満ちていました。ある日、会社はステップアップとして、よかれと思ってその利用者を異動させました。しかし、事前にヒアリングがなかった利用者は、異動を「私はこの場所に要らないんだと言われた」と捉えてしまい、非常にショックを受けてしまいました。つまり、雇用継続に失敗したのです。

当時を振り返ると、事前に意向確認やヒアリングを行っておけば防げたのかもしれませんが。障害者雇用の環境整備において、気遣いの重要性を感じた事例です。

### 自社商品が障害者への理解につなげる

当社では「インクルキット」という、ダンボール車椅子組み立てキットを販売しています。様々な背景を持つ人たちや子どもたちがチームを組み、協力して車椅子を完成させることで、児童期から楽しくインクルージョンを実感してもらうためのキットです。インクルキットの販売工程の一部は、当社の就労継続支援B型事業所で働く利用者が担っており、売上の一部が工賃として支払われます。自社で仕事を創出するとともに、創出した商品で障害者への理解につながっていく好循環を生み出せると考え、取り組んでいます。



### 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 障害者を雇用する際に、事前の聞き取りや準備などで配慮すべき点は？

**A.** トイレなどのハード面やスタッフの配置など、働きやすい環境を整備するには何が必要かを、当事者にしっかりとヒアリングを行なうことが重要です。とはいえ、事後に判明した障害やマイノリティ属性について社内で明らかにするかどうかなど、個々によく考えなければなりません。

## 中小企業における外国人の雇用



### 横澤昌典

向洋電機土木株式会社  
広報部

向洋電機土木株式会社  
<https://www.kouyo-dd.jp/>

- 本社  
神奈川県横浜市南区井土ヶ谷下町 16-6
- 創立  
1965年3月
- 従業員数  
37名(うち女性13名)
- 事業内容  
電気設備設計・施工

### 取組のポイント!

やらない理由、やれない理由、やらなくていい理由は、ひねり出せばいくらでも出てきます。  
そうではなくて、やるためには、どうすれば良いのかを考える!!

### 外国人労働者の 人権リスク

令和5(2023)年の国連ビジネスと人権作業部会による訪日調査ステートメントでも、職場の事故で負傷した労働者の解雇、出身国の仲介業者への法外な手数料の支払い、劣悪な生活環境等のケースを例示し、人権リスクが高い状況であると指摘されています。また、技能実習生に限らず、正社員として事務や営業、語学学校の教師といった業務に就く外国人労働者や外国人留学生等も、言語の壁等により不安定な立場に置かれることがあり、解雇や賃金未払い等の問題が起こった際に相談しづらい、あるいは法的に不利な状況に置かれやすい傾向があることに留意が必要です。(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より)

### 社員重視の経営

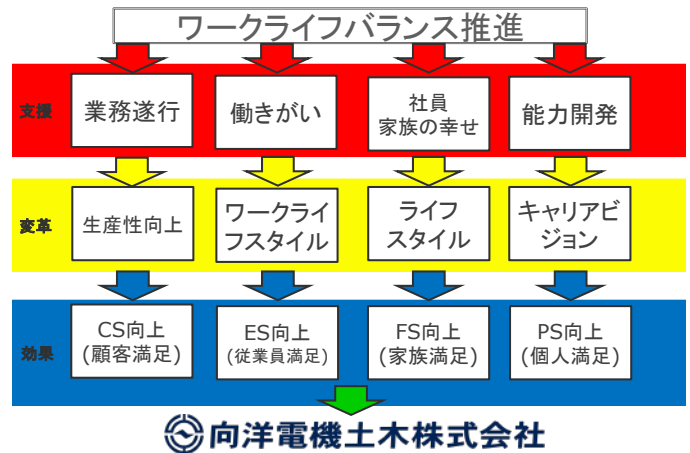
#### 「ワークライフからライフワークへ!!!」

当社の行動計画のには、「社員重視の経営」「人材育成」「快適な職場作り」があります。

具体的には「働きやすい・働きがいのある職場作り」を目指しています。

CS(顧客満足)向上のためにはES(従業員満足)向上が必要であり、さらにはFS(家族満足)も必要であると考えており、それを根底から支えるのがPS(個人満足)だと思えます。このFSを支えるのが当社のワークライフバランスです。社員だけでなくその家族の幸せまで追求していくことが大切であり、PSにつながると考えているのです。

### 社員・家族満足度向上への取組



そもそもワークライフバランスは、ワーク(仕事)とライフ(生活)が半分ずつバランスを取ることを意味するものではなく、その人の人生のステージにおいて必要に応じてそれらを調和させていくものです。社員の数だけニーズがあるのですから、個々の社員のワークライフバランスを実現するためには様々なニーズに対応した風土と制度が必要です。また、「言いたいけど言えないな」、「こんなこと頼んだら怒られるのかな」といった遠慮の陰にあるサイレントニーズを掘り起こすことも重要だと思っています。

### 未来への

#### 生き残りの経営戦略

日本の高齢化は世界最速です。人類が生まれてきてから、最も高齢化が進んでいるのが今の日本です。超超超高

## ●SDGs取組目標



齢化社会といわれています。人口がどんどん減って、働く人が少なくなっています。

このように、生産年齢人口の減少、ICT技術の進化、様々な状況が変化している中で、どのようにすれば建設業に人を増やしていけるのだろうかと考え、様々な取組を行ってきました。

## 生産年齢人口は激減している



## 外国人雇用

令和5(2023)年、ベトナムから2名の方に来ていただきました。彼らを受け入れるに当たって、これまで積み上げてきた人材の活用方法について、社内で徹底的に練って教育を進めました。担当するメンターが毎日のスケジュールから業務報告まで作成して社内で共有を図ります。そして、1年、2年、3年、5年というスパンでキャリアパスプランを担当が作って練り合わせ、進行度に合わせて進めていきます。

メンターは定期的に交代します。ずっと同じ人ですと、彼らが理解できない部分や聞きにくい部分があった場合、聞くことをためらうことがあるからです。飲み会なども合う人、合わない人がいますので、その辺も配慮しています。

また、マンツーマンの指導を行っています。「おい、覚えとけよ。やっつけよ」ではなくて、必ず分からないことや悩んだことに関しては、時間を取って、ベテランの社員が1から10まで徹底的に教え込みます。

彼らは遠い国から来て、日本語もままならない中で一生懸命やっている。ですから、そこにリスペクトがなければい

けないと思っています。彼らには、日本語学校に通ってもらい、様々なことを学んでもらいました。すると、日本人が3割ぐらいしか受からないような第二種電気工事士の試験も受かりました。そして、さらに上位の第一種電気工事士の資格を受験させたところ、それも受かりました。日本人が受からないような試験でも、こちら側がきちんと面倒を見て、教えてあげて、一生懸命やれば受かるのです。受ければ、彼らの自信につながります。成功体験につながるわけです。今は、次の資格の勉強を始めています。入社して1年間で、彼らは5個の免許を取得しました。当然、それを見た日本人の社員も、「やばいよ、フン君、受かっちゃったよ。俺も頑張らなくちゃ」、「私も頑張りたいと思います」と、そういう社員の素晴らしいシナジー効果が生まれています。

彼らの元々の世界観も大事にしつつ、会社の風土や組織観も大事にしつつ、擦り合わせをしていったからうまくいったのだと思います。

従業員に対する報酬についてですが、我々、古い世代は、金銭的報酬、物的報酬、学習報酬(勉強し、成長する機会の提供)が主でしたが、これからは働きやすい環境を提供する環境報酬や、感謝する、信頼する、期待するといった心的報酬が重要です。ぜひ、皆様も従業員に金銭的報酬、物的報酬、学習報酬に加えて環境報酬や心的報酬をあげられるようになっていただければと思います。

## 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 資格取得が、外国人の方々のモチベーションの向上にもつながる仕組みなどは採用されているのでしょうか。

**A.** 日本の社員も外国の社員も同様に、資格を取得すればするほど、毎月の給料の額が増えていく資格手当を採用しています。また、皆の前で褒めてあげるとすごく喜んでくれるので、会議の席などで褒めるようにしています。

# CSRと人権 ～日本の経済成長と福祉のために～

基調講演



## 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

- 1989年 横浜市立大学商学部専任講師
- 1990年 同助教授
- 2001年 同教授
- 2005年 横浜市立大学  
国際総合科学部教授。
- 2006年 横浜市立大学CSRセンター  
有限責任事業組合  
(現CSR&サステナビリティ  
センター合同会社)  
センター長 現在に至る。
- 2009年 横浜市立大学  
都市社会文化研究科教授、  
現在に至る。
- 2019年 横浜市立大学  
国際教養学部教授

### Point

#### 【生産年齢人口】

少子高齢化の進行により、我が国の生産年齢人口（15～64歳）は1995年をピークに減少しており、2050年には5,275万人（2021年から29.2%減）に減少すると見込まれている。生産年齢人口の減少により、労働力の不足、国内需要の減少による経済規模の縮小など様々な社会的・経済的課題の深刻化が懸念される。

### 人手不足解消の鍵は、多様な人材への着目

まず、日本経済を見ていきます。平成7（1995）年以降、日本経済はずっと低迷を続けているような状態です。その背景には、生産年齢人口の減少があります。ピークは平成7（1995）年の8,716万4,721人。それ以降ずっと減少し続けています。人手不足であり、かつイノベーションが起こっていない。これが日本経済に打撃を与えているのです。

#### 背景にある生産年齢人口減

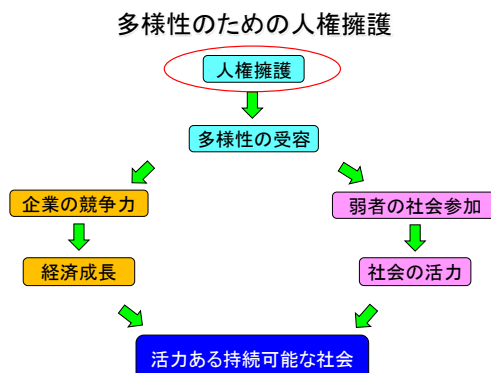


では、このような状況を脱するために、どうしたら良いのでしょうか。私は、成長の鍵は多様性だと考えています。障害者、外国人、高齢者、性的マイノリティの方やその他様々な背景のある方、多様な社員を雇用することで様々な意見が出てきます。多様な意見の融合によってイノベーションを生むことができるのです。また、多様な観点でチェックするのでリスクを予測できるようになる。多様な人材を受け入れることによって人手不足の解消にもなる。さらに、顧客の多様性に対応することができる。いろいろな方を採用していると丁寧な人材育成のノウハウや柔軟な雇用制度を構築でき、違う業界から来た人も育てやすい。特に障害者を雇用して丁寧に育てると、障害者でない従業員も丁寧に育てることができる。そうすると企業の成長にもつながっていくということです。一方、社会的弱者が働きやすい、暮らしやすい社会は、みんなにとって働きやすい、暮らしやすい社会になるため、そういう社会は活力

を生み、その結果、この社会全体が持続可能になって行くのです。

### 人権への取組は、 企業の経営にとって 本当に意味があるのか？

次に国際的な動きを見てみましょう。SDGs (Sustainable Development Goals) は、持続



影山講師は、現在の日本経済の低迷の原因は、生産年齢人口の減少による人手不足や、イノベーションが起こっていないことにあると解説し、経済成長のカギは多様性だと論じました。そして、企業がSDGsを経営戦略に取り入れるために役立つ『SDG Compass』を取り上げ、さらにSDG Impact Standardsという取組ツールの紹介をしました。

人権への配慮は経営と別にやるのではない。  
経営のために進めなければならない。

可能な開発目標のことで、平成27(2015)年に国連にて採択され、国連加盟国193か国が令和12(2030)年までに達成を目指している、世界共通の目標のことで、経済・環境・社会など、現代の地球が直面している課題に対する17の目標と、169のターゲットが設定されています。

GRI (Global Reporting Initiative)、国連グローバル・コンパクト (UN Global Compact)、持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD) は、企業がSDGsを経営戦略に取り入れるために役立つ『SDG Compass』を平成28(2016)年に発行しました。これは、SDGsに取り組むことによって、①世界の課題を知ることができ、ビジネスチャンスのヒントが見えてくる、②企業への評価を高めることができ、売上の向上、新規市場の開拓、ブランド力の強化、操業効率の向上、製品イノベーションを促進、従業員の離職率引下げなどにつながる、③ステークホルダーとの関係を強化でき、お得意先との関係強化、地域での操業のしやすさなどにつながる、④社会と市場の安定性がもたらされ、貧困層が救済され、市場拡大/教育された従業員の確保ができる、⑤ステークホルダーとの共通言語を持つことができ、ステークホルダーとのコミュニケーションが図れる——それによって、企業の持続可能性につながるということを解説しています。

また、『SDG Compass』を受けて、国連開発計画は、SDG Impact Standardsという取組ツールを発行しました。この中にある企業向けチェックリストは、SDGsの取組を行ったとき、会社の付加価値がどれだけ上がったかを記入するようになっています。

SDGsの取組を行っても、付加価値が少なく、社会性と経営が両立できていなければ、適切に経営戦略化できていないということを意味しています。自社のSDGsの取組を自己チェックし、経営的に意味のある、社会にとっても良い取組が継続されるようにする必要があります。つまり、SDGsは経営戦略になるのだから、それを認識して取り組んでくださいということです。

### 企業向け解説書 SDG Compass



[https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG\\_Compass\\_Japanese.pdf](https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Japanese.pdf)

### SDG Impact Standardsの企業向けチェックリスト

<https://www.undp.org/ja/japan/publications/qiyeshiyetixiangke-sdg-inhakutojizhun>

SDG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	

**付加価値**  
これを実施することによって組織が得られる価値やメリットはどの程度か。  
(以下のドロップダウンメニューを参照)

**付加価値スコア**  
1=大  
2=中  
3=小  
0=分からない

・SDGsに関する意思決定のための基準  
・パフォーマンス評価やレポートの基準ではない

SDGsは経営の意味を把握する必要がある  
↓  
社会性と経営が両立できていなければ適切なSDGsではない

## 事例発表1

## 多様性を尊重し誰もが安心して自分らしく輝ける会社へ



## 安藤孝夫

三洋化成工業株式会社  
取締役会長(当時)  
現職:同社相談役

三洋化成工業株式会社  
<https://www.sanyo-chemical.co.jp/>

- 本社  
京都府京都市東山区一橋野本町11-1
- 創立  
1949年11月
- 従業員数  
2,042名
- 事業内容  
パフォーマンス・ケミカルの開発・製造・販売

## 取組のポイント!

女性や性的マイノリティ、障害者などの活躍を推進するため、様々な取組を展開しています。中でも性的マイノリティへの理解促進のため、当事者のYouTuberを雇用したのは先駆的で珍しい取組です。ただ取り組むだけでなく、女性管理職比率のアップなど、きちんと成果を出しています。

性的指向、ジェンダー  
アイデンティティ

令和5(2023)年6月、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布・施行されたところ、同法第6条において、事業主は、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する労働者の理解の増進に努めるもの、とされました。(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より)

## 昭和の高度成長期のような

## 人口ボーナス期が終わった今だからこそ

我が国では、昭和の高度成長期のように大量生産でモノを作れば売れる時代、指示されたことを残業しながらやっていたら業績も上がるという、そういった人口ボーナス期は終わりました。少子高齢化が進み、国内市場が縮小し、モノがあふれ、労働人口が減少しています。そのような中で、グローバルに勝ち残り、持続的に成長するためには、性別、年齢、障害の有無、性的マイノリティかどうか等、また新卒採用と中途採用等、多様な人材による多様な働き方で多様な価値観、感性を取り入れながら生産性を向上させることが不可欠だと思っています。

例えば、「人手不足だから、女性にも活躍してもらおう」ではなく、女性活躍により多様性を組織に取り入れることによって生産性を上げていくことが重要なのです。今の日本における一番の問題は、労働生産性が低いこと、これに尽きると思います。

全従業員が自分らしさを大切にしながら、安心して働きやすい企業を目指して、働き方改革や人材の多様化と多様な価値観を尊重して受け入れ、活躍してもらおう職場環境の実現に向けて、我々は取り組んでいます。多様な人材が活躍して付加価値を生み出すことで、より良い社会の実現に貢献できるものと確信しています。

平等に扱うのではなく、  
公平性を追求すること

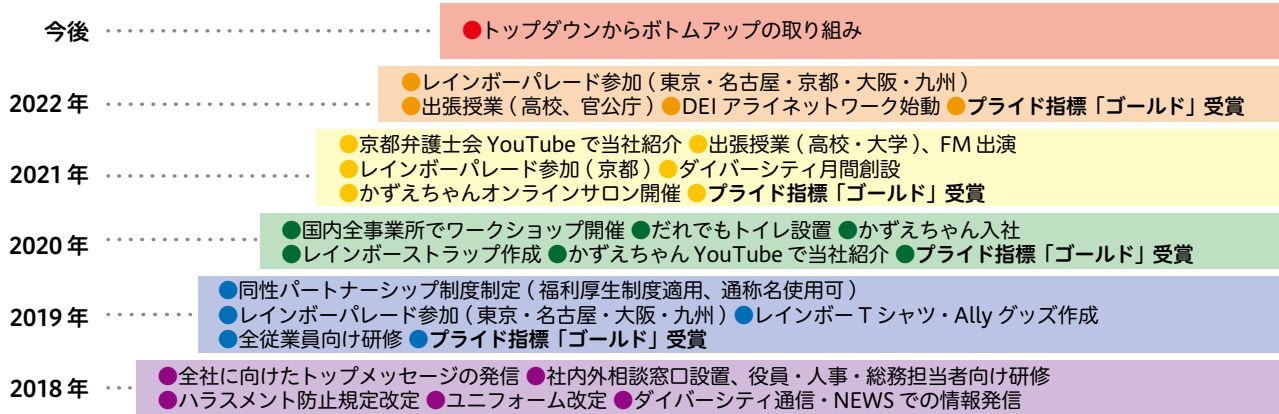
当社の社是は、「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」です。これに尽きると思います。サステナブル経営を進めるに当たり、人権問題への対応として、4つの重点施策に取り組んでいます。①調達における人権デュー・ディリジェンスの実施、②ハラスメントの徹底的な撲滅、③DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の積極推進、性的マイノリティについての啓発と職場環境作り、④ウクライナ人留学生の受け入れ——などです。

近年では、DEIのE(Equity:公平)の必要性を感じています。平等(Equality)とは、身体障害者や背の高い人、こどもに対して、「平等にモノを与える」ことです。一方、公平とは、例えば自転車を例にとると身体障害者には障害に

●SDGs取組目標



●LGBTQへの取り組み



合った自転車や車椅子、背の高い人には大きな自転車、こどもには小さな自転車と、「その人に合ったモノを与える」ことによって、公平性を追求することです。女性活躍推進では、女性と男性を平等に扱うだけではこれまでの女性に不利な状況は固定されてしまいます。今までチャンスさえももらえなかった女性に、教育の機会を公平に与えるといったことが必要だと思っています。

平成30（2018）年からは、ポジティブ・アクションに取り組んでいます。社内で「逆差別だ」という声もあがりましたが、今まで管理職になれなかった女性を昇格させるために、「何年間経験しないと管理職になれない」といったルールを撤廃。さらに管理職向け部下育成セミナーや、女性ネットワークセミナーなどを行ってきました。その結果、ここにきて女性管理職比率が上がってきました。

性的マイノリティ関係では、ハード面は、だれでもトイレの設置や社内外相談窓口の開設、ハラスメント防止規定の改定、同性パートナーシップ申請制度などに取り組みました。ソフト面では理解研修を実施するほか、レインボープライドへの参加、Allyグッズの制作、Youtuberでゲイ当事者の「かずえちゃん」に当社の従業員になってもらったりしています。

障害者の活躍推進では、法定雇用率を守るための数字合わせではなく、障害者の方たちが生き



生きと働きがいを感じてもらうにはどうしたら良いか、意識改革をするために、障害者雇用に関する理解研修などを実施しています。

私が社内外で最も言っていることは、「取りあえず行動してみる」。工場で何かが爆発したり、人権侵害が起きたり、そういったことがなければ、取りあえず行動してみるべきだと思います。行動する前に考えても無駄。完璧主義をやめて、うまくいかなければ元に戻せばよいのではないのでしょうか。

“参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 従業員が働きやすい環境を作るのに当たり、難しかった点や、失敗した事例も教えてください。

**A.** 私の意見で、雇用形態にかかわらず、全従業員が在宅勤務を利用できるようにしました。ですが、私の耳には届かないものの、「彼は全然会社に来ずに、在宅勤務ばかりしている」とか、「在宅勤務は効率の上がる人がやるべきでは」といった陰口があるのは悲しい。また、男性従業員が育休を取る際、上司が「今、ものすごく忙しいので、育休取得を1～2か月待ってられないか」と言ったという事案も起きていました。もちろん上司には理解してもらい、育休はすぐに取ってもらいました。

## 自分らしく働くことができる、多様性のある社会を実現する



福澤久

株式会社マイソル  
代表取締役 CEO

株式会社マイソル  
<https://misol-sb.co.jp/>

●本社

福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目5番28号

●創立

2017年8月

●従業員数

45名

●事業内容

ヒューマンサポート事業（人材研修、人材紹介採用代行、第三者相談窓口）、アウトソーシング事業（コールセンター、BPO業務）

### 取組のポイント！

性的マイノリティが自社に在籍していることを前提に、社員教育や就業環境の整備、採用活動など、様々な取組を行っています。この結果、障害者やひとり親など、性的マイノリティ以外の社会的マイノリティである従業員にとっても働きやすい、多様な人材が活躍できる職場環境となりました。

### ジェンダーに関する 人権問題

性的マイノリティ当事者に対しては、就職活動の段階から職場での勤務に至るまで、不当な扱いや無理解による差別、偏見を受ける事例が発生しています。国連LGBTI企業行動基準は、指導原則を土台に職場、マーケット、コミュニティの三つの状況それぞれにおいて、企業の果たすべき役割を示しています。（法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より）

### 社会的マイノリティが 就労時にぶつかる壁

私は前職で、社内ベンチャーとしてコールセンターの新規立ち上げを担当しました。その際に、障害者雇用を経験したのですが、仕事に人を合わせるのではなく、その人の特性に合わせて業務を割り振ることで、会社の業績が上がっていく様を目の当たりにしました。多様な人材が強みを発揮し、お互いに認め合う組織作りの重要性を感じました。また、当社の現取締役から、自身のセクシュアリティについてカミングアウトを受けるとともに、面接時に適切な面談が受けられない、転職を繰り返してしまうなど、就労の場で性的マイノリティの人たちが抱えている問題がたくさんあるということも教えてもらいました。

こうした経験から、性的マイノリティ、障害者、ひとり親等の様々な家庭環境、出所者であるなど、社会的マイノリティといわれる人たちが働く上で雇用の妨げとなる、見えない透明な壁を取り除きたいと思い、社会的マイノリティ全般の就労を目的とする会社を立ち上げることにしました。

### 組織作りのフレーム

当社では、性的マイノリティが自社に在籍しているということを前提に、組織作りにおいて①行動宣言、②教育・理解促進、③人事・就業規則、④就業環境、⑤採用・広報、⑥ブラッシュアップの6つの項目からなるフレームを設定しています。

1つ目の「行動宣言」では、「自分らしく働くことができる、多様性のある社会を実現する」という当社の理念を、トップから経営メッセージとして発信しています。

2つ目の「教育・理解促進」では、従業員が入社する際は必ず「LGBTQ研修」を行い、社会的マイノリティに対する関心を持つきっかけを作っています。さらに、3か月に1回のペースで従業員がお互いに自己紹介をし合う社内オリエンテーションを行い、新入社員にも、長く働いている従業員にも、互いについて理解を深め、認め合える機会となるよう取り組んでいます。

3つ目の「人事・就業規則」では、従業員一人一人にどのような違いがあっても公平に働ける制度作りを意識していま





## ●組織づくりのフレーム

1 行動宣言	2 教育・理解促進	3 人事・就業規則	4 就業環境	5 採用・広報	6 ブラッシュアップ
<p>(理念) 自分らしく働くことができる多様性のある社会を実現する</p> <p>●経営メッセージ ●行動指針</p>	<p>「知る」 「関心を持つ」 「認め合う」 風土の基礎づくり</p> <p>●LGBTQ研修 ●社内啓発 ●オリエンテーション</p>	<p>個々の違いが障壁にならないよう、<b>公平性の観点</b>を持ち、「個の強み」を発揮できるようバックアップ!</p> <p>●同性パートナーシップ制度 ●相談窓口 ●服装、髪型の自由度</p>	<p><b>心理的安全性</b>を醸成し、最大のパフォーマンスを目指す!</p> <p>●通称名使用 ●トイレについて ●オフィス環境づくり ●貸出図書 ●社外イベントへの参加</p>	<p>社会的マイノリティの人々も<b>ノックしやすい</b>よう、D&amp;Iを全面に! 社会への発信による理解促進へ!</p> <p>●求人原稿の工夫 ●応募書類 ●HP、SNSの活用 ●福岡県、福岡市、商工会議所などの登録認定制度 ●LGBTQ求人サイトの活用</p>	<p>知識の蓄積、視点の变换、意識と行動の変容を図る。<b>D&amp;Iは変化し続ける!</b></p> <p>●D &amp; I AWARD エントリー</p>

す。例えば、就業規則に同性パートナーシップ制度を取り入れ、事実婚として認めて、福利厚生や慶弔休暇を利用できるようにしています。

4つ目の「就業環境」では、社員がお互いを信頼し合い、自由に発言や行動ができる環境を目指し、心理的安全性の醸成に努めています。具体的には、就業時の通称名使用を可能にすることで、性別に違和を感じている人も、自認している性別の名前で働くことができるようにしています。通称名の使用やカミングアウトについては、入社時にそれを希望するかどうかをきちんと確認し、本人の意向に沿うよう配慮しています。

5つ目の「採用・広報」では、求人応募時の履歴書において性別欄の記入を不要にし、求人段階から性的マイノリティに対する当社の思いが伝わるようにしています。社内研修の実施やパートナーシップ制度の導入、通称名の使用可など、ここまで紹介した取組を求人広告に掲載することで、応募者の不安も取り除くことができると考えています。また、福岡県、福岡市、商工会議所などが行うLGBTQフレンドリー企業への登録や、ホームページやSNSの活用も積極的に行い、当社の取組を積極的に発信するよう努めています。

最後に6つ目の「ブラッシュアップ」ですが、当社の取組をより良いものにしていくため、企業のダイバーシティ&インクルージョンを評価する認定制度である「D & I AWARD (アワード)」にエントリーし、客観的な視点でも取組を評価してもらおうと同時に、次はどういったことを社内に取り

入れたらいいかをキャッチアップしています。

## 対話の積み重ねが大切

自分らしく働きたいと思うとき、一緒に働く相手の個性を認めて受容することも必要です。しかし、それが置き去りになり、「自分の個性だけを認めてほしい」「相手には合わせたくない」といった一見、自分勝手ともとれるギャップが生じたこともありましたが、その都度、個々に向き合いながら話し合いを重ねることで少しずつ違いを認め合い、関係性を構築していくことができました。

## 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 性的マイノリティの人が働きやすい環境を作るとき、組織として何を最初に取り組むべきでしょうか。

**A.** 答えは一つではなく、企業によって異なると思います。また上層部、社内全体など、どの層にアプローチするのによっても変わります。参考として、「LGBTアライ」という考え方を紹介します。アライには、同盟、支援者という意味があります。当事者でなくとも、性的マイノリティに理解を示した行動していく立場の人を、アライと呼びます。アライの人たちが集まって、自社にはどんな取組が必要なのか社内から発信していくことで、組織に影響を与えることができるかもしれません。

事例発表 3

# 「みんなが活きる」ためのダイバーシティ推進



## 小木曾将人

株式会社アイネット  
人事部統括部長  
兼ダイバーシティ推進室長

株式会社アイネット  
<https://www.inet.co.jp/>

●本社  
横浜西区みなとみらい5-1-2  
横浜シンフォステージ ウェストタワー13階

●創立  
1971年4月  
●従業員数  
1,774名(連結)

●事業内容  
情報処理サービス、システム開発サービス、システム機器販売

### 取組のポイント!

外国人、性的マイノリティ、女性などの活躍を推進するため、様々な取組を展開しています。多様なバックグラウンドや考え方を持つ人材の活躍により、提供するサービスの付加価値が向上し、競争力強化につながっています。

### セクシュアルマイノリティに関する国・業界団体の取組

厚生労働省では、事業主に対してジェンダーに基づく人権を尊重した採用基準・方法の決定を促す啓発活動を実施。経団連は「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を、連合は「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を発表しています。(法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』詳細版より)

### 「あなたもわたしもみんなが活きる」

当社では、お客様を始め全ての人のEnjoy Lifeを応援するため、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。多様な人材の能力や個性を戦略的に生かすことで、当社が50年以上かけて培ってきたデータセンター事業などの情報処理サービスやシステム開発サービスなどの多種多様なビジネスをさらに発展させることを目指しています。

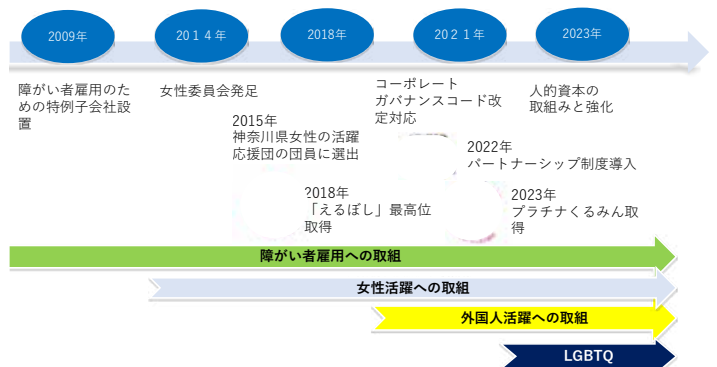
ダイバーシティ推進の目的は、「人材の確保」と「競争力の強化」。女性、シニア、外国人、性的マイノリティ等あらゆる人材が活躍できる環境を整備することが大切です。多様な人材が能力を最大限に発揮できれば、多様なニーズに対応できる新サービス開発などのイノベーションが起これ、競争力の強化につながると考えています。

### 外国籍の方が、できるだけ長く働けるように

外国籍の方が入社した後、不安なく、できる限り長く働き続けてもらいたいと様々な取組をしています。①独身寮等による住宅サポート、②在留資格の申請・更新のサポート、③受入れ部署に関係国の文化等を事前に紹介すること、④受入れ数か月後に直接指導者にフォロー面談を行うこと、⑤外国人コミュニティの定例活動(2か月に1回開催) — です。

独身寮には、同期として入社する日本国籍の社員もいますので、そのメンバーと仲良くなって、お互いに支え合っているようです。また、在留資格の申請・更新の時、入国管理局と一緒に行って、「今までの経験を生かして、このような

### ●ダイバーシティ推進の変遷





### 取組の ポイント

#### ●適材人材の配置



#### ●LGBTQへの取組～採用関連～

- 公正な採用の方針を会社ホームページで公表
- 採用担当者向け研修の実施  
⇒年に1回無料で専門講師を派遣してくれる県の事業を利用
- エントリーシートの見直し  
⇒性別欄で「その他」「無回答」を選べる

4.性別	<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女
	<input type="checkbox"/> 他	<input type="checkbox"/> 無回答

仕事をやってもらいます」などと説明しています。外国籍の人同士で悩みを共有し合えるようなチャットルームも設けており、時には日本人のメンバーも入って懇親会をすることもあります。

#### 性的マイノリティへの 理解を明確に示す

性的マイノリティに関する取組で、採用関連では、①公正な採用方針の会社ホームページで公表、②採用担当者向けの研修の実施、③エントリーシートの見直しを行っています。

そして、性的マイノリティに関する理解を促進するための取組として、①社内制度整備、②オフィスカジュアルの実施、③トークイベントの実施などもあります。パートナーシップ制度を制定し、婚姻関係になくとも福利厚生への適用の対象とするような仕組みを作りました。オフィスカジュアルというのは、男らしさ・女らしさにとらわれず、ビジネスシーンにマッチした服装を個人が選択できるということです。トークイベントでは、社内のスポーツ大会で性的マイノリティ当事者のスポーツ選手と交流しました。このイベントには、社員だけではなく、家族にも参加してもらいました。PRIDE指標といって、性的マイノリティの方が働きやすい会社であることを示す認証マークがあるのですが、一番上のゴールドを取得し対外的にもアピールしています。

#### 女性が生き生きと働くための 施策を実施

女性活躍の取組では、キャリアを諦めたり離職したりすることなく活躍できる職場環境を構築してきました。①新卒採用女性比率4割、②階層別キャリア研修の実施、③

女性特有の健康課題対策、④女性リーダーの登用、⑤仕事と家庭の両立支援施策、⑥社外ネットワークへの積極的参加などです。

#### ノウハウの共有と情報開示

今後の展望としては、①多様な人材と協働していくためのノウハウの公開・教育、②人的資本の開示を意識した施策の遂行を考えています。

eラーニングでのアンコンシャスバイアス教育や、育児と仕事の両立や性的マイノリティについての対応ガイドラインを公開することによって、多様な人材と協働していくためのノウハウを、まずは社内に浸透させようと思っています。人的資本の開示とは、例えば、「女性管理職比率(12%)、男性育休取得率(70%)」等の目標を公表し、公表した数字を達成していくというものです。

#### 参加者や他の登壇者との質疑応答

**Q.** 外国人を採用する際に、何か配慮された点、ご苦労された点、工夫された点を教えてください。

**A.** 外国人を採用するために工夫した点は、採用活動に外国人が携わったということです。外国籍の方は、どんな内容の仕事をするのかを日本人よりも意識する人が多いと聞きます。ですので、どんな仕事をやってもらうのかを求人段階で明確にしました。また、国の機関で外国人採用の支援をする機関があります。そこに相談をしてアドバイスを受けました。

# 責任ある サプライチェーン等における 人権尊重の取組

経済産業省通商政策局  
ビジネス・人権政策調整室  
室長補佐

木内遼



「ビジネスと人権に関する指導原則」が、平成23（2011）年に国連人権理事会において全会一致で支持されて以降、企業活動における人権侵害に対する企業の責任についての国際的な議論が活発に行われてきましたが、近年その動きは更に加速しています。米国では、令和4（2022）年6月にウイグル強制労働防止法が施行され、新疆ウイグル自治区由来の製品は強制労働によるものとの推定のもと、原則として輸入禁止とされています。さらに、EUにおいても、令和6（2024）年7月に企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令が施行されました。これにより、今後、各EU加盟国において、指令に基づく国内法が整備されることとなります。こうした海外の法規制も受け、日本企業においても、国内外の取引先企業から人権尊重への取組状況の調査や人権デュー・ディリジェンスへの協力などを求められる可能性も高まっており、今まさに人権尊重に取り組む必要が増えています。

日本では、令和2（2020）年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することを、企業に対する期待として表明しました。さらに、企業に求められる人権尊重の取組について解説する具体的ガイドラインとして、令和4（2022）年9月には、日本政府において「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しています。このガイドラインでは、中小企業を含む全ての企業に対して、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済、という3つの取組を通じて、人権尊重責任を果たしていくことが求められています。

人権尊重の取組は、論ずるまでもなく、人権への負の影響を防止し、軽減し、救済するために行うべきものです。しかし同時に、その取組の結果として、企業においても社会的な信用を得たり、企業価値を維持・向上できたりするといったメリットを享受することにもつながります。適切な取組がなされていない場合には、人権侵害を理由として製品やサービスの不買運動が行われることや、投資先からの評価が落ちたり、融資や取引においても影響を受けることが考えられますが、一方で、人権尊重の取組を進めることにより、これらの経営リスクを抑制するとともに、取引先との関係向上や新規取引先の開拓といった形で競争力や企業価値の向上につながれることもできます。

経済産業省では、ガイドラインが多くの企業に周知され、日本企業においても人権尊重の取組がなされるよう各種セミナーや特設ウェブサイトなどを通じた様々な情報発信をしています。中小企業の皆様においても、国際的な動向も踏まえ、取引先等から人権デュー・ディリジェンスへの対応を求められることが増えてくる中で、ガイドライン等の情報を活用しながら、人権尊重責任を果たすと同時に、社会や取引先からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上につながっていただければと思います。

経済産業省「ビジネスと人権」特設ウェブサイト  
ビジネスと人権 ～責任あるバリューチェーンに向けて～

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

# 障害者差別解消法の改正、 合理的配慮の提供等

経済産業省政策局  
経済社会政策室

村山恵子



障害者差別解消法は、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25（2013）年6月に制定されました。その後、令和3（2021）年に改正法が公布され、令和6（2024）年4月1日に施行されました。改正の大きなポイントは、事業者に対して合理的配慮の提供が義務付けられたことです。同法では、差別を解消するための措置として、「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」を規定しています。

## 障害者差別解消法でいう「障害者」とは

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。いわゆる障害者手帳を持っている人に限られない。 ※雇用分野における対応については、障害者雇用促進法の定めるところによることとされている。



「不当な差別的取扱い」とは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否したり、場所や時間を制限したり、障害のない人には付けない条件を付けるといったことを指します。例えば、飲食店において、障害者が介助者なしで入店することを拒否することなどです。

「合理的配慮」とは、事務・事業を行うに当たり、障害者から何らかの配慮を求められた場合に、「過重な負担」がない範囲で社会的障壁を取り除くために、必要かつ合理的な配慮を行うことを指します。例えば、階段を携帯スロープで補助をするといったことです。

過重な負担の判断としては、事務・事業の目的・内容を損なわないか、物理的に実現可能なのか、コスト面で多大な負担がないか、などを見て、総合的に判断をすることになります。例えば、コストが高いからといって、代替手段を一切検討することなく拒否するということは、合理的配慮の提供の義務違反になります。お互いに対話をして、解決策を導いていくことが求められているのです。

各省庁は所管の事業者に向けて、合理的配慮の提供に対応するためのガイドラインを定めています。経済産業省の対応指針は平成27（2015）年に策定され、令和5（2023）年12月に改正しました。主な改正ポイントは、①障害種別に応じた配慮の新設、②不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例の新設、③合理的配慮の提供に関する例の拡充、④合理的配慮の提供義務違反に該当する・しない例の新設、⑤事前的改善措置としての環境の整備の例の新設の5つです。また、事業分野ごとの国の相談窓口を明確にしています。

企業の皆様におかれては、対応指針をご参照いただくとともに、実際の対応事例を蓄積して、自社の合理的配慮の提供の在り方をご検討いただければ幸いです。

# KEY WORD

## ビジネスと人権に関するキーワード

### KEY WORD 1 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、日本政府が令和4（2022）年9月に策定した。「日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。）」を対象とし、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先）における人権尊重の取組に最大限努めることを要請している。人権方針の策定・公表、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済の取組について解説している。

### KEY WORD 2 ディーセント・ワーク

「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」。

### KEY WORD 3 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、平成23（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、適用されるべき全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時に、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性

### KEY WORD 4 「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（NAP）を作成することが奨励されている。日本では令和2（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。[6つの横断的事項（幅広い取組が必要と思われるテーマ）]として以下が掲げられている。

- (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) 法の下での平等（障害者、女性、性的指向・性自認等）、(6) 外国人材の受入れ・共生

### KEY WORD 5 ESG

ESGとは、Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）の略語であり、例えば、ESG投資（従来の財務情報だけでなくESGの要素も考慮した投資）という用語が使われる。国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）及び国連グローバル・コンパクトと連携した投資家イニシアチブはESG要因を投資決定のプロセスに組み込む「責任投資原則（PRI）」を提唱した。ESG要因のうちSocial（社会）の例として、人権、現代奴隷制や児童労働等が挙げられる。

## KEY WORD 6 SDGs (Sustainable Development Goals) = 持続可能な開発目標

SDGsとは、Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)の略語であり、平成13(2001)年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、平成27(2015)年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、令和12(2030)年までに持続可能でより良い世界を目指す国際目標である。

## KEY WORD 7 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスは、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権問題を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。人権デュー・ディリジェンスは、その性質上、人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスである。

## KEY WORD 8 ステークホルダー

企業の活動により影響を受けるまたはその可能性のある利害関係者(個人または集団)を指す。ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。

## KEY WORD 9 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。

## KEY WORD 10 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、平成22(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。

## KEY WORD 11 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。

## KEY WORD 12 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、動機付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)との利害調整等を含む。

# CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDのご案内

以下のパンフレット等は全て無料配布です。申込方法は下記をご覧ください。

## 「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)  
人権に関する国際的な動向や人権の視点を企業経営に取り入れることの大切さを解説。

## 「CSR」で意識が変わる企業は伸びる

企業の一人一人に“わかるCSR”を



【担当者向け】  
(A4/48頁)  
企業的に人権尊重意識を定着させ、企業活動に人権の視点を生かすための手法や、主な人権課題について解説。

## 「CSR」で見えてくる明るい明日

一人一人が考える“CSRと人権”



【従業員向け】  
(A4/28頁)  
企業が社会の一員として求められる様々な人権課題について解説。

## 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応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。課題について解説。

## 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



【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。

## 企業活動に人権的視点を②

会社や地域の課題を解決するために



【取組事例ビデオ vol.2】(DVD)  
『企業の社会的責任と人権』セミナーの事例に加え、先駆的な取組事例を選出。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～



【えせ同和行為対策ビデオ】(DVD)  
えせ同和行為にどのように対処したらよいか、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】

インターネットまたはFAXにてお申し込みいただけます。

Webで  
カンタン  
申し込み

インターネット  
専用申込フォーム



▼こちらからもアクセスできます。

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

# 令和5年度 CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー

## 京都会場 KYOTO

日 時/令和5(2023)年11月1日(水)

会 場/kokoka 京都市国際交流会館・イベントホール(京都府京都市左京区粟田口鳥居町2-1)

### 基調講演

#### 企業活動と人権尊重責任

大村恵実 弁護士、  
ニューヨーク州弁護士

### パネルディスカッション

### 事例発表

- 事例1▶ 三洋化成のDEI推進 ～多様性を尊重し誰もが安心して自分らしく輝ける社会へ～ 三洋化成工業株式会社
- 事例2▶ 外国人雇用とワークライフバランス 株式会社友安製作所
- 事例3▶ 「自分」を大切にできる環境づくり ～家庭が第一、仕事はその次!～  
～地球と人類に貢献 4M+S=29INGで進化を継続～ 二九精密機械工業株式会社

## 福岡会場 FUKUOKA

日 時/令和5(2023)年12月15日(金)

会 場/エルガーラホール・大ホール(福岡県福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラホール8階)

### 基調講演

#### 人権から考えるCSR

～持続可能な社会の実現に向けた企業の責任と役割～

梁井裕子 一般財団法人CSOネットワーク サステナビリティ  
コミュニケーター ※令和5(2023)年12月当時

### パネルディスカッション

### 事例発表

- 事例1▶ 障害者雇用の推進に関する取組  
前提としての理解と現状 障害者の就労促進・当社における障害者雇用  
株式会社コレクティブ
- 事例2▶ 自分らしく働く多様性のある社会を実現する 株式会社マイソル
- 事例3▶ 女性活躍推進について 株式会社愛しとーと

## 横浜会場 YOKOHAMA

日 時/令和6(2024)年1月24日(水)

会 場/はまぎんホール・ヴィアマーレ(神奈川県横浜市西区みなとみらい3丁目1番1号)

### 基調講演

#### CSRと人権セミナー

～日本の経済成長と福祉のために～

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

### パネルディスカッション

### 事例発表

- 事例1▶ 「みんなが活きる」ためのダイバーシティ推進 株式会社アイネット
- 事例2▶ 地域社会貢献・男性の育児サポート 株式会社ワンスレッド
- 事例3▶ 中小企業における外国人雇用 向洋電機土木株式会社

## Information

こちらからパンフレット等をPDFデータにてダウンロードできます。  
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.html](https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html)



## パンフレット・DVDをご希望の方(無料)

ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp/archives/882>

インターネット上の専用申込フォームまたは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ご参照ください。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。

※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、事前に公益財団法人人権教育啓発推進センターまでご相談ください。



このパンフレットは、令和5年度に京都、福岡、横浜で開催したCSR(企業の社会的責任)と人権セミナーを基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

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きの点がございましたら、発行元までご連絡ください。

2024年10月発行