

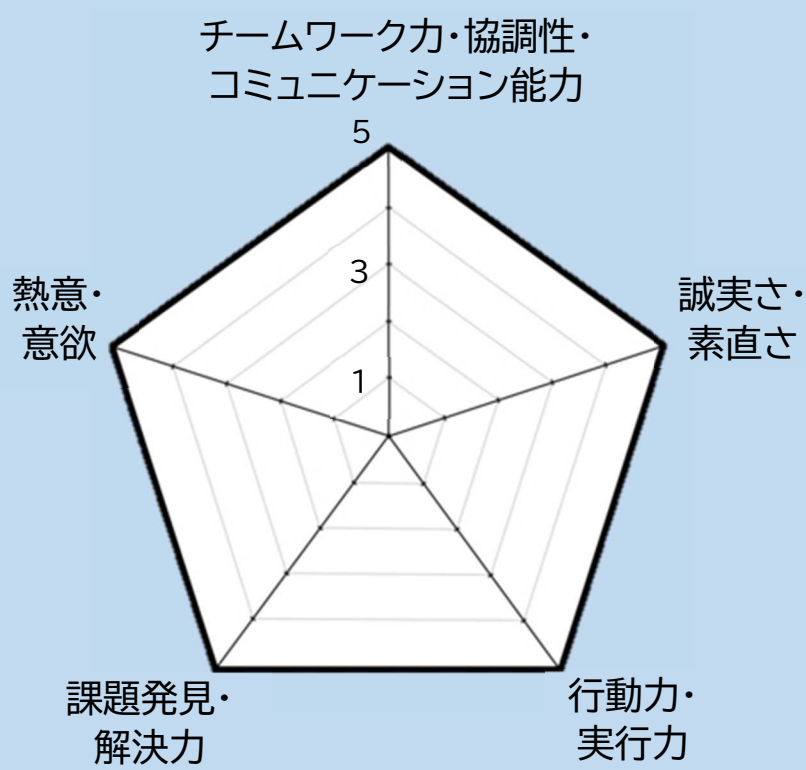
Be Happy

Vol.17

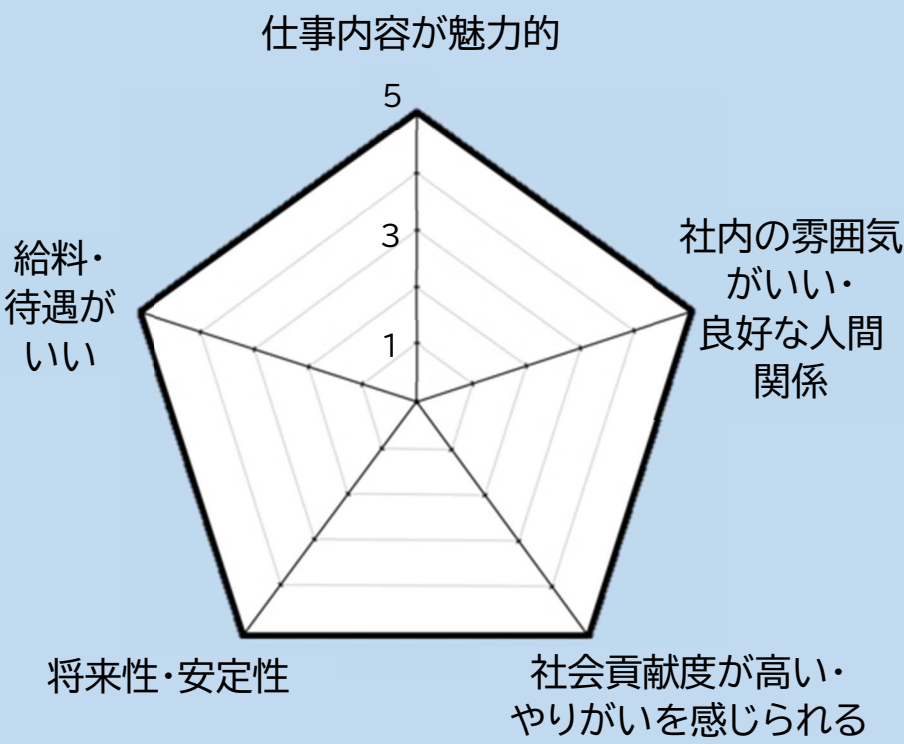
今、企業が取り組むべきこと ～サステナブルな企業経営を目指して～

企業が求める人材 と 働きたいと思う企業 についてじっくり考えたことがありますか？

どんな人材を採用したいと思いますか？



どんな企業で働きたいと思いますか？



やってみましょう📝

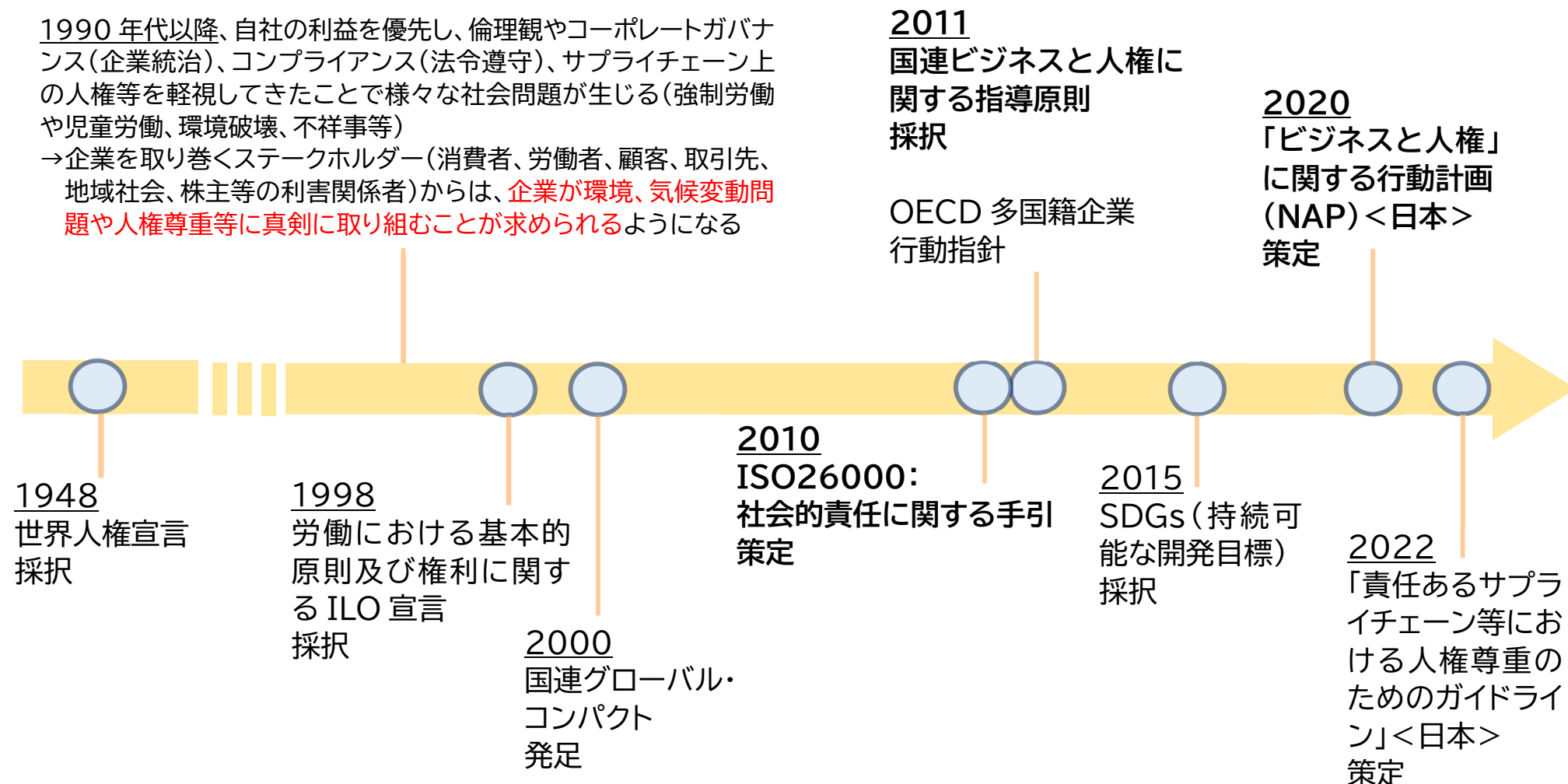
上のグラフ「企業が求める人材」と「働きたいと思う企業」の各5項目は、様々なデータをもとに絞って記載しました。もしあなたが採用担当である場合、5項目を採用基準とするなら、どの項目を優先しますか？ また、もし今、あなたが就職活動をしていたら、どんな企業で働きたいと思いますか？

各項目について5段階でどの程度重要視するか、記入してみてください。(できるだけ優先順位を明確にしてください。)また、記入した内容について、職場で話し合ってみてください。

- ・ 自分自身は求める人材像にどれだけ近づけているでしょうか？
- ・ 今、あなたが働いている企業はあなたの理想にどの程度合致しているでしょうか？

さて、ビジネスと人権を取り巻く環境は、労働人口の減少、価値観の多様化、情報の透明化等、刻一刻と変化しています。そんな社会の中で、持続可能な企業経営を続けていくためには、「働く人から」、「顧客・取引先から」、「投資家・株主から」、そして「社会から」選ばれる企業であり続ける必要があります。では、「選ばれる企業」とは、一体どんな企業なのか、一緒に考えてみましょう。

ビジネスと人権に関する年表



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の7つを中核課題としている。

(国連)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:人権および基本的自由を尊重、保護およ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

「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

このように、近年、世界では企業の人権リスクに対して厳格に対処するためのルールづくり等、企業に人権尊重を求める動きが国際的に加速しています。世界の流れに沿って、企業の人権尊重をめぐるステークホルダーの視点はより厳しくなり、**人権への取組が企業の評価に直結する**時代になっているのです。

また、格差拡大、地球環境問題、大規模災害、新型コロナウイルス感染症感染拡大等の危機が襲来したことで、社会の不確実性はより一層高まりました。そのため、顧客や株主などのステークホルダーから持続可能性への期待が高まっています。



今の時代に求められるのは...

信頼される企業の追求です。

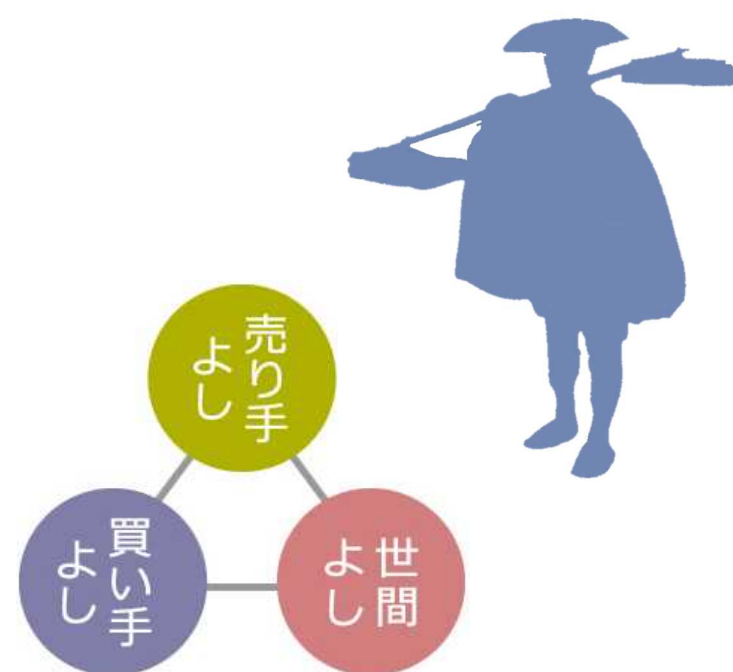
では、どういった経営の企業が従業員、顧客や株主などのステークホルダー、そして社会からの信頼を得ることができるのでしょうか?



「三方よし」とは？

近江商人が培ってきた商いの精神「三方よし」。「売り手よし、買い手よし、世間よし」すなわち、「三方よし」。（日本語としては、「よし」の前に「に」が入る、「売り手によし、買い手によし、世間によし」が正しい。）

「三方よし」という表現自体は歴史用語ではなく、1988 年頃、近江商人の研究者であり、滋賀大学教授だった小倉榮一郎氏によって用いられた、近江商人の到達した商いの精神を端的に表した造語です。



なぜ、「三方よし」が CSR につながるのでしょうか？

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

「三方よし」の意味は、「商いというものは、売り手も買い手も適正な利益を得て満足する取引でなければならない。そして、その取引が地域社会全体の幸福につながるものでなければならない」という共存共栄の精神を表しています。商いにおいて、「買い手」と「売り手」が満足するのは当然のことであり、そこから「世間よし」が実現できるかどうか重要なポイントとされています。現代における「世間よし」とは、社会貢献度と解釈され、CSR のことを指すのが一般的です。

「三方よし」の考えを含めた、近江商人の考え方は現在の CSR にもつながり、利益至上主義の事業は長続きがせず、途絶えてしまうので、世間のため、人のためになる事業を展開することが、継続的な利益を生むことのできる方法と言われています。

「人よし、会社よし、地球よし」 ～三方よしの経営学～

西日本新聞企画委員の馬場周一郎氏が提案している、「三方よし」を応用・発展させた「三方よしの経営学」をご紹介します。三方よしの経営学とは、「売り手」「買い手」「世間」を、「人」「会社」「地球」に置き換えたものです。

「人(に)よし」

「企業と人権」の最も大事な達成目標は「働く人とその家族を笑顔にすること」です。社縁でつながる人たちを幸福と満足の笑顔にする。これが企業の最も大切な使命です。（仕入先、協力会社そういう方々もまさに縁を結ぶ仲間でもあります。）

様々なハラスメントが問題になっている現在、すべての働き手の尊厳や権利を守らずして企業の明日はないのです。



「会社(に)よし」

自社の企業活動が社会の発展に貢献し、その評価が直接間接の利益につながることで。自社の営利のみをがむしゃらに追い求める企業はこれから生き残れません。

他社と共存関係を図る、いわゆる「Win-Win の関係」、それを高く掲げ、胸に刻んで行動することが自社の評価を高め、結果的に「会社によし」につながります。



「地球(に)よし」

世界が直面する課題を意識した企業活動を行うこと、地球環境を直視することです。企業が持続的発展を目指すというなら、地球環境の保全が企業にとって大切な使命になるのです。自分の仕事と地球環境がどうつながるのか。

私たちは地球によって生かされている。そのうえに企業活動が成り立っているとの認識を持てば、どんな形であっても「地球によし」の活動が求められるのです。

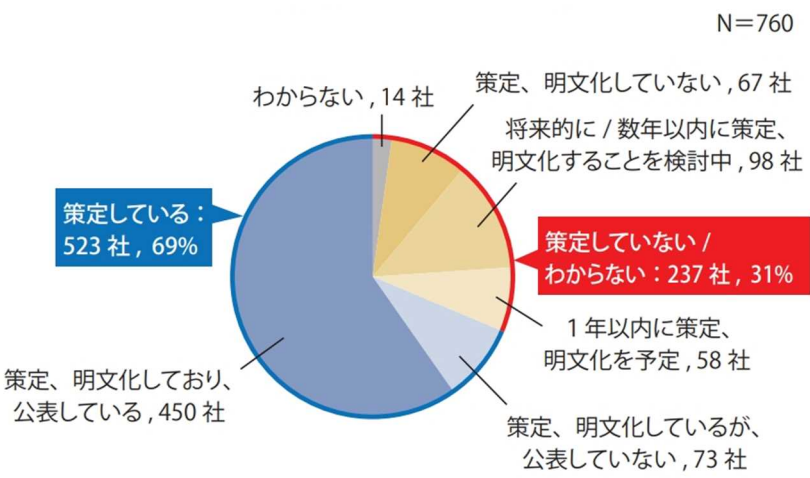


今一度、自社の取組状況を見直してみませんか？

人権の基本方針（人権方針）について

人権の基本方針とは、「**自社が人権尊重責任を果たすことを約束する文書**」です。基本方針を作り公表することで、自社が人権を尊重するという約束（コミットメント）を社内外に示すことができます。また、従業員や取引先等に対してどのような行動を期待するのか伝えることも基本方針の重要な役割の一つです。企業全体に基本方針を定着させ、その活動の中で基本方針を具体的に実践していきましょう。

策定状況についての調査結果



経済産業省による令和3年（2021年）の調査では、人権方針を「**策定している**」と答えた企業は全体の**69%**、「策定している」「1年以内に策定、明文化を予定」「将来的に / 数年以内に策定、明文化することを検討中」と答えた企業を合わせると、全体の**9割**を占めており、日本国内でも人権尊重に関する企業の意識が高まっています。

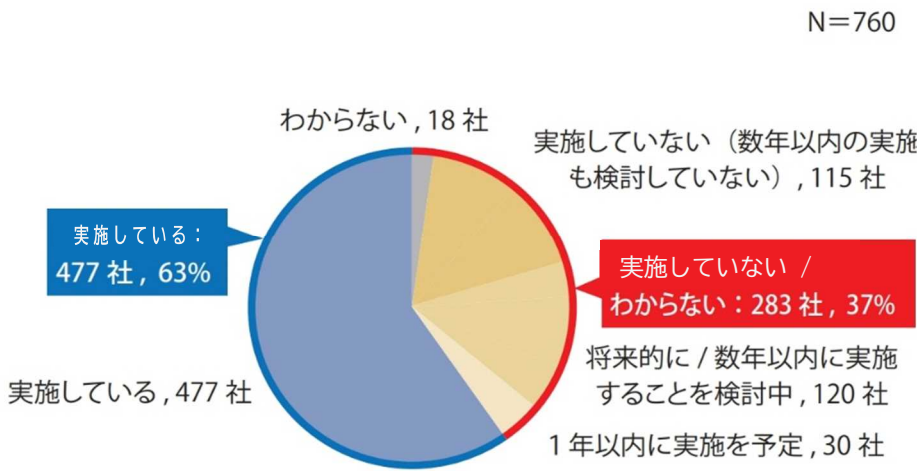
また、人権方針を策定していると回答した企業のうち、「**国際的な基準に準拠している**」と答えた企業は**65%**であり、その中でも指導原則やILO宣言に準拠していると回答した企業の割合が高くなっています。

教育・研修の実施について

人権尊重への取組に、従業員やサプライヤー等の参画を促すためには、従業員やサプライヤー等が取組の意義を理解するとともに、人権に関する一定の知識を習得している必要があります。その理由は、経営陣や従業員の人権に関する知識・理解が不足している場合、職場におけるハラスメントや差別、サプライチェーンにおける強制労働等の人権侵害が起きる可能性が高まるためであり、**企業には、従業員やサプライヤー等が必要となる知識を習得できるよう、教育・研修を行うことが求められています。**

実施状況についての調査結果

経済産業省による令和3年（2021年）の調査では、人権に関する研修を「**実施している**」と答えた企業は全体の**63%**で、半数を超えており、従業員への教育が企業にとって重要であることが、一定程度認識されているといえるほか、現時点では人権に関する研修を実施していない企業においても、人権尊重への取組を推進するために、できる限り早期に人権に関する教育・研修を実施することが期待されます。



※出典：法務省人権擁護局 公益財団法人人権教育啓発推進センター『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 詳細版』（グラフデータ元：経済産業省、外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」（2021））

「企業の取組事例集」を作成しました！

約5年ぶりに企業の取組事例集(第6版)を作成しました。市内事業所の人権、働きやすい職場づくりに関する取組内容を掲載しています。好事例から学び、今後の各事業所での取組に役立てていただければと思います。事例の掲載にご協力いただいた事業所様、誠にありがとうございました。

こちらのQRコードからご覧ください⇒

はーとふるメッセージ2024
特選・入選作品【標語部門】

思いやりは心のバリアフリーの
第一歩

彦根市子どもセンター 小林千秋さん

意識しよう 個性と悩みを
認め合い助け合う まちづくり

株式会社たけびし滋賀支店 定廣 将太さん

笑顔に会えると、こちらも笑顔。
笑顔にいっぱい会いたいな。

株式会社アドバンス 櫛村 信宏さん

とめないで、向上心！
つぶさないで、可能性！
決めないで…あなたの限界！

匿名希望さん

はーとふるメッセージへの応募も、社内研修の一環です。今後みなさんの多数のご応募をお待ちしております。