

---

部落解放・人権研究報告書

No.1

2005 年

---

企業における人権尊重の取り組みの現  
状

70 社の事例より

社団法人 部落解放・人権研究所

Buraku Liberation and Human Rights Research

Institute



## 発刊にあたって

部落解放・人権研究所  
企業部会長 田中 昭紘

「一人の機知・万人の知恵」という言葉があります。この言葉はロード・ラッセルという人が、ことわざ、名言を評して言われたとされていますが、良き文化、慣習を後世に伝えるためには多くの人達の共感、同意が必要であるという意味で使われています。

私が大阪同和・人権問題企業連絡会（以下、大阪同企連）の理事長を仰せ付かっておりました時に、経済界の会合で、企業の社会的責任（CSR）が話題となり、大阪同企連として、この問題について「どんな取り組みをされているのですか」と聞かれたのが切っ掛けとなりました。会員各社では、それぞれに取り組みが行われているであろうが、大阪同企連としても企業連絡会として、今後、課題テーマとして展開させていかなければならない重要な案件と判断をしましたが、専門的な知識もないことから、平素、ご指導いただいております部落解放・人権研究所に相談致しましたところ、人権の世界的な潮流のなか企業にとって、これからは避けて通れない問題であるから、共同で取り組んでいきましょうと即答いただき、すぐに具体的なすすめ方について打ち合わせをさせていただき、メンバーの選出、スケジュール化したのです。そして、2003年から企業の社会的責任（CSR）についての調査・研究が始まったのです。言わずもがな、部落解放・人権研究所の「企業部会」では2001年から、定期的に、継続的に企業の社会的責任（CSR）についての学習会を実施していたのです。

以降、数回にわたる会議・打ち合わせ、一方、企業に調査・ヒアリングを依頼し、今般、その成果を「報告書」として紹介することが出来るようになったのです。時代のニーズに鑑み、広く活用していただくことを期待します。

今日、企業の社会的責任（CSR）は、企業が法的責任や経済的責任だけではなく、社会の健全な発展に対する責任を果たすことであり、社会において活動を続けていくため、経済・社会・環境面での結果を総合的に高めていくための取り組みが、強く求められるようになってきたのです。

人類の持続可能な発展を求める国際的な潮流と国境を越えたコミュニケーションの拡大

企業のグローバル化、多国籍化の進展

相次ぐ企業不祥事の発生

等々の事情から、企業のボーダレス化にともない、企業をとりまくステークホルダーも拡大し、多様化、多面化、複雑化してきていることを踏まえて、企業の社会的責任（CSR）への取り組みが急テンポで進展してきている現状下にあります。

折りしも、企業の社会的責任（CSR）が国際標準化機構（ISO）の規格に

していく動きが、2001年度より国際的な場で議論が始まり、このまま推移しますと2008年には国際規格として発効されることが報じられており、少子高齢化時代がもたらす様々な問題点と共に、経済界にあって避けて通れない重要な課題として取り組みが行われるようになってきています。

我が国にあっては、同和問題の一日も早い解決をめざして真摯に取り組み出したのが、1975年の「部落地名総鑑」差別図書が発覚であり、それ以降、逐一、「人権問題」への取り組みが始まり、日々深化し、そこで得た体験、経験がさまざまな「人権」への取り組みへと進展し、今日、企業活動の重要な柱となりつつあります。しっかり、地に足をつけ、人権を機軸とした経営活動が求められる時代を迎えています。企業の社会的責任(CSR)を発揮できない企業は存続できないところにまできているのです。

その暁に、人類が永年にわたって欣求してきた「人権文化の灯」が点ることを期待したいと思います。

最後に、「報告書」の出版にあたり、心からなるご協力をいただいた大阪同企連の皆さまに感謝申し上げます。

以上  
2005年 錦秋の頃

## Executive Summary

Today, Corporations are requested to practice “Corporate Social Responsibility” (Hereinafter, called as “CSR”). In this concept named “CSR”, various areas are implied. Human rights is always enumerated as one of these areas. For example, United Nations’ Global Compact contained three areas, that is, “Human Rights”, “Labour” and “Environment”, on which enterprises are to work. Also in Japan, some Research Organ builds “human rights” into the standards that investors (personal investors or institutional ones) select investment designation.

But when we look into these standards, we found some difficulty about them. For example, Quantitative restriction of “Triple Bottom Line”, weakness on common understanding of human rights problems, lack of Buraku Problem, and difficulty of quantitative grasp on human rights problems, and so on. Nevertheless, in spite of these difficulties, We believe that it is important that comprehensive standard on human rights as CSR might be constructed.

Under this consideration, we, the Buraku Liberation and Human Rights Research Institute, settled on “Index concerning the practice on Human Rights in the Corporations”, and executed the preliminary survey using this Index, in cooperation of the member enterprises of “Osaka Industrial Federation of Dowa and Human Rights Problem” in 2004. This report introduces the outline of the result of this survey.

Part 1 examines the development of CSR in these days and significance of human rights in a tide of it, in particular, from the viewpoint of positioning of human rights in a CSR index.

Chapter 1 of Part 2, “A trial of CSR Survey in Human Rights and a main characteristic of the result” analyses the findings in the light of so-called “PDCA cycle” (“Plan”, “Do”, “Check”, and “Act”) in the management system. As positive points, we found followings:

- Many office documents such as management ethical codes contains the idea of “respect for human rights”;
- Many companies, that are object of this survey, equip the intra-office system and elect the person in charge to practice human rights issues.
- Many Companies practices in the positive employment of “socially vulnerable groups”, such as persons from Discriminated-against Buraku, Korean residence in Japan, single mother and so on
- Each company clarifies its own problem in any issue area.
- Furthermore, we found the various “Best Practices” in human rights.

On the other hand, we found some negative point.

- In the framework of business ethics, we can recognize any progress in construction of management cycle. But in the area of human rights, in particular, “Plan”, “Check” and “Act” side of the PDCA cycle is weak.
- We can find the weakness of the direction of human rights practice in total.
- Measures about the human rights issues on a international plane.
- Information about the issue of human rights is not disclosed very much.

In Chapter 2 of Part 2, we examine the situation of individual human rights issues by every question item.

Section 1 outlines the profile of companies that answered our questionnaire. 70 enterprises in total kindly cooperated with this preliminary survey. 90% of them are companies whose capital scale is more than 500 million yen. 70 % has more than 1 thousand employees. In that sense, most of answering companies are “Big Business”.

Section 2 examine the development situation of the “intra-office system of human rights”. As a main characteristic, most of companies devise a business ethics policy and specify respect for human rights, but it is only 40% of an object company that declare human rights respect at the actual place when they develop overseas business. There are few companies where the management top announces a message of human rights respect.

Section 3 points out the actual situations about equality between man and woman and gender in object enterprises. Generally speaking, Gender bias in an employment policy of a Japanese companies is severe. About average length of service, a difference with a entire employees and women is four years. But some companies introduces “Positive action” for the purpose of the realisation of equal opportunities and treatment between male and female. Furthermore, most companies take an anti-sexual harassment measure.

Section 4 introduces actions of the companies to help independence of handicapped persons. Japanese legislation for promotion of handicapped person employment prescribes obligatory employment rate with 1.8%, and half of companies achieved this rate. But only 23% of answer companies promote to make their workplace accessible.

As for Buraku issue, we found out positive progress in Section 5. Human rights enlightenment activities in office is practiced in more than 90% of answer enterprises, and more than 70% of them make an effort for the positive employment of socially vulnerable peoples. But company who expresses their commitment on fair employment activity are relatively few.

In Section 6, we examined working conditions and treatment of the part-time workers and other non-regular workers, because non-regular workers increase today, and as a

result, a problem that their working conditions may threaten their human rights is pointed out. A few companies effort to realise the principle of the same value labor same wage or to change of an employment form to a regular worker. However, it became clear that there was a still severe difference between regular and non-regular workers.

It is following Section 7 that examine the situation about the actions that incorporated respect of human rights in management activity in itself. Companies offering an goods and/or services to contribute to human rights respect is 26%. The companies which include an item of human rights respect in a procurement standard or business standard is 10%. These numerical value can never say to be high, but should rather be evaluated as an advanced company.

In Section 8, we consider the situation of the co-operation with human rights NGO. On Buraku Issue, 50% companies cooperate with NGOs, on handicapped, 20%, and on gender, 11%. In addition, there are few companies who cooperate with NGOs working on non-citizens or minorities living in Japan, and international human right NGOs.

Lastly, we questioned about information disclosure on human rights activities. 33% have already devise a policy document about information disclosure, but in the area of human rights, There are a few companies disclosing information through any medium.

As for the investigation that we made this time, we do not think enough, from the viewpoint of the number of object companies, and contents of the item of the questionnaire. So we might raise the qualities of the index with the cooperation of various people, and contribute to promotion of human rights activities in Japanese company.

## 執筆 者 一 覧 ( 執筆 順 )

氏 名	所 属	執筆 章
中村 清二	部落解放・人権研究所 研究部長	第 2 部第 1 章
李 嘉永	部落解放・人権研究所 研究部員	第 1 部、第 2 部序章、 第 2 章



# 目次

発刊にあたって

Executive Summary

執筆者一覧

## 目次

### 第1部 企業の社会的責任（CSR）と人権

第1章 企業評価調査における人権の位置付けについて..... 3

### 第2部 「企業における人権の取り組みに関する調査」結果の分析

序章 調査の概要..... 13

第1章 人権におけるCSR調査の試みとその結果の主な特徴..... 14

第2章 調査結果の分析..... 21

第1節 回答企業のプロフィール..... 21

第2節 人権問題の取り組みに関する方針..... 26

第3節 男女平等の取り組み..... 36

第4節 障害者自立支援の取り組み..... 49

第5節 部落問題の取り組み..... 60

第6節 非正社員の均等待遇に関する取り組み..... 67

第7節 企業の社会的責任と人権..... 77

第8節 人権NGO・NPOとの連携..... 84

第9節 人権の取り組みに関する情報公開..... 85

## 付録

「企業における人権の取り組みに関する調査」調査票..... 88

参考文献一覧..... 100

# 第 1 部

## 企業の社会的責任（CSR）と人権



## 企業評価調査における人権の位置付けについて

はじめに

今日、企業はその事業を推進するにあたって、一定の社会性に配慮することを求められている。このことは、「企業の社会的責任」(Corporate Social Responsibility、以下CSRとする)と呼ばれ、この用語自体も、一般的な認知を得るに至っている。また、その実践のためのガイドブックも多数公刊されている<sup>1</sup>。現在は、「なぜCSRか」という問題よりは、「どのようにして」CSRを実施するか、焦点が当てられているといえよう。

しかし、このCSRの内容について言えば、必ずしも一義的な定義が確立しているわけではない。どのような課題に着目するかによって、各論者の概念規定は異なっているし、また地域によって焦点化されている課題が異なるために、各地域での重点課題にも相違がある<sup>2</sup>。しかしいずれにせよ、CSRの枠内で、企業が取り組むべき課題にはどのようなものがあるかという点については、概ね了解が成立しているように思われる。

その中で、ほぼ例外なく挙げられるのが、「人権の尊重」である。70年代までは、企業が保障すべき人権としては、直接雇用関係にある従業員の労働権にほぼ限定されていた。しかし今日では、かかる企業内部での労働者の権利についても、労働法制の充実化に伴って、特に女性の労働問題や障害者雇用について内容が豊富化し、また、外部的な関係においても、調達先での児童労働の問題や<sup>3</sup>、事業実施に伴う先住民族の伝統的生活様式の破壊の問題<sup>4</sup>、さらにはかつての南アフリカやミャンマーでの国家による人権侵害への加担の問題など<sup>5</sup>、大きな広がりを見せている<sup>6</sup>。このように、単に労使関係に止まらない包括的な

<sup>1</sup> 本年に入り、CSRの導入に関するガイドブックの類が多数公刊されている。その一例として、インターリスク総研 編著『実践CSR 持続可能な発展に向けて』経済法令研究会。

<sup>2</sup> 例えば、米国のCSR推進団体であるBSR (Business for Social Responsibility) の定義によれば、「倫理的価値を尊重し、市民、地域社会、及び自然環境を尊重する方法で経済的成功を達成すること」としており、経済的成功に比重が置かれている。足達英一郎・金井司『CSR経営とSRI 企業の社会的責任とその評価軸』金融財政事情研究会、15頁。他方で、欧州連合の定義によれば、「責任ある行動が持続可能な事業の成功につながるという認識を、企業が深め、社会・環境問題を自発的に、その事業活動及びステイクホルダーとの相互関係に取り入れるための概念」とし、自発的に社会・環境問題の取り組みを行いつつ、その事業の内容が「持続可能性」を内包している点で、経済活動それ自身の穏健性が窺える。高巖ほか『企業の社会的責任 求められる新たな経営観』日本規格協会、81 - 82頁。他方で、ミルトン・フリードマンのように、企業の社会的責任とは経済的価値の増大のみであるとす極端な議論も他方で存在する。

<sup>3</sup> この問題の典型例が、ナイキの生産委託先工場での児童労働・スウェット・ショップ問題である。現地労働者が当該工場の非人道的な労働条件に対してストライキを実施したことから、アメリカ国内でナイキ不買運動が発生した。その概要については、斎藤楨『企業評価の新しいモノサシ 社会責任からみた格付基準』生産性出版、70頁ないし142頁。

<sup>4</sup> その概要として、ヒューライツ大阪編『国際人権ブックレット3 アジア・太平洋の先住民族』。

<sup>5</sup> 南アフリカのアパルトヘイト問題に起因する南ア進出企業に対するボイコットと、米国

内容について取り組むべきことを、企業は求められているのである。

しかしながら、「なぜに企業が人権を尊重しなければならないのか、そしてその内容はどこまでか」という原理的な説明に関して言えば、必ずしも十分に深められているとは思われない。そこでまず、CSRにおける人権尊重の潮流と、その社会的な意義について考えてみたい。次に、各種 CSR 調査に含まれる項目の検討を通じて、企業に求められている人権課題が豊富化・包括化している一方で、却って具体的な課題の内容が曖昧化するという限界があることを指摘する。

## 1. CSRにおける「人権尊重」の潮流

### 企業と人権

企業と人権の関係については、近代立憲主義以降脈々と受け継がれた経済活動の自由と、19世紀に猖獗を極めた労働者の搾取、その改善を目的とする労働者の権利の尊重とをいかに調整するか、ここに淵源が存することをまず踏まえておかなければならない。また、企業は、社会に雇用を提供することにより、社会構成員の自立や、労働を通じた自己実現を実質的に保障しているのである。つまり、企業が取り組むべき人権の課題は、何を置いてもまず労働問題である。今日企業との関係で生じている人権問題の多くは、この労働問題が、様々に形を変えて現れているものである。前述した児童労働の問題は、まさに古典的な搾取の一形態であるし、女性労働者の処遇改善や、障害者雇用の促進についても、労働を通じた女性・障害者の尊厳ある生を保障することにねらいがある。

さらに、1975年に発覚した部落地名総鑑事件は、採用の場面における身元調査が、部落出身者を雇用から排除している実態を明らかにしたところである<sup>7</sup>。但し、注意しなければならないのは、労働問題においても、労働基本権を尊重することと、社会的排除を受けてきた人々を雇用の関係でどう包み込むかという問題と、基本的には分けて考える必要がある。いずれにせよ、CSRにおける人権としては、企業は、その雇用管理は適正であるかどうか、社会に対して雇用をどのように提供しているか、がまず問題になる。

しかしながら、企業活動が要因となって引き起こされる人権侵害は労働問題には止まらない。多くの公害問題は、影響を受けた人々の生存権（健康で文化的な最低限度の生活を営む権利）を侵害するものであったし、大規模な開発が、地域住民、とりわけ先住民族の生活を破壊してしまうという事象は、80年代・90年代に大きな社会問題としてクローズアップされるようになった。このような状況は、特に発展途上国に対する開発援助との関係で、重大な問題を提起している<sup>8</sup>。つまり、企業における事業活動それ自体が、個人の人権

---

による経済制裁については、斎藤慎前掲書、133 - 137 頁。また、ミャンマーの軍事政権と取引関係にある企業に対するボイコット運動と、その後の地方自治体による経済制裁に関する経緯については、菅原絵美「国外の人権問題と市民・企業・地方自治政府 マサチューセッツ・ビルマ制裁法を素材として」『部落解放研究』148号、63 - 80 頁。

<sup>6</sup> 山崎公士「企業の社会的責任に関する国際的指針 国際人権法の視点から」、『アジア・太平洋人権レビュー2004』、10 - 11 頁。

<sup>7</sup> 部落出身者をいかにして雇用から排除してきたかについては、部落解放同盟中央本部編『終わっていない「部落地名総鑑」事件』201 - 224 頁。

<sup>8</sup> 例えば、インドネシアのダム建設に伴う住民の生存権侵害について、コトパンジャン・

を侵害していないかどうか、この点が次に問題となる。

他方で、企業の本来業務によって生み出された様々な商品、価値が、特に人権の享有に資するという場合も見受けられる。誰もが使い易いユニバーサルデザインの開発や、移動の困難な人々に配慮したアクセシビリティの高い店舗作りなどが日本では広く取り組まれているが<sup>9</sup>、欧米や途上国の金融機関には、貧困層の自立を促すための様々な配慮を施した資金提供を行うものもある<sup>10</sup>。このように、人権の享有を促進するために本来業務を活用する事例も増加している<sup>11</sup>。また、本来業務を通じてではないにしても、収益の一部を社会に還元することによって、様々な社会的課題の克服に協力している実践（いわゆる社会貢献活動）も活発である。この取り組みを通じて社会に提供される資源は、人権問題に取り組むNPO・NGOにとって、貴重な財政基盤となっていることも強調しておきたい。さらにその発展事例として、NPO・NGOと企業との協働による社会的事業も広まりつつある<sup>12</sup>。

さらに、これらの具体的な取り組みを進める前提として、社内的に基盤を整備しておくことが重要である。どのような課題に取り組むかという原則・方針を策定し、社内の推進体制（セクションの設置・担当者の選任）を整備し、社内への浸透をはかり、取り組みの結果をフィードバックする仕組みを確立することが考えられる。とりわけ、各種人権研修は、人権の尊重に関する社内風土を醸成し、従業員一人一人が人権について積極的に取り組むよう促すものであるから、極めて重要である。

以上のように、企業に取り組むべき人権課題には、内部的な取り組みであるか、外部的であるか、さらに本来業務を通じてであるか、そうでないかを基準として、(1)労働問題、(2)事業活動と人権、(3)社会貢献活動と人権という層に分けることができる。そして、(4)これらの取り組みを推進する一連の社内基盤整備が挙げられる。勿論個々の内容は極めて多彩であるが、この点は後に述べることとし、これらの課題に取り組むことの意義について、若干触れておきたい。

---

ダム被害者住民を支援する会「インドネシア・コトパンジャンダム訴訟 訴状」参照。

<sup>9</sup> ユニバーサル・デザイン(UD)に関する事例については、共用品推進機構のホームページにおいて多数の商品が紹介されている。<http://kyoyohin.org/index.html>参照。また、UD商品の開発からISOのUDに関するガイドライン(ガイド71)策定にの経緯については、斎藤 槿『社会起業家 社会責任ビジネスの新しい潮流』197 - 203 頁。

<sup>10</sup> この種の金融のあり方については、いわゆる社会的責任投資の一形態として、インナーシティの開発のために資金を提供する「コミュニティ投資」が一つの典型である。その概要については、エイミー・ドミニ著、山本利明訳『社会的責任投資』117 - 133 頁。また、発展途上国においては、貧困の内に生きる人が資金へのアクセスを確保するための「小口金融」や「マイクロ・ファイナンス」の取り組みが重要である。その一例として、インドにおける住宅開発金融公社の取り組みがある。リン・シャープ・ペイン著、鈴木主税・塩原通緒訳『バリューシフト 企業倫理の新時代』52 - 57 頁。

<sup>11</sup> そのほかにも、多くの取り組みが各企業で実施されている。現在多くの著作で紹介されている。例えば、経団連社会貢献担当者懇談会編『この発想が社会を変える 新しい企業価値の創造』。

<sup>12</sup> 企業がその経営戦略に社会性を据えた上で、NPO・NGOとの協働を進めている状況を分析するものとして、横山恵子『企業の社会戦略とNPO 社会的価値創造に向けての協働型パートナーシップ』59 - 113 頁。

### 企業が人権課題に取り組む意義

CSR一般について、その実践を促すための論拠としては、まず コストの低減が挙げられる。特に人権の取り組みについてもそうであるが、例えば企業がいずれかの形で人権を侵害することとなる場合、従業員の志気の低下を招き、広く社会的な批判を受け、企業イメージが低下し、その結果業績の悪化につながる、というものである<sup>13</sup>。また、その逆として、人権の尊重を促進することによって、ブランドイメージの向上が図られる、というものもある。2004年9月に経済産業省の「CSRに関する懇談会」が取りまとめた中間報告書も、基本的にはこの観点をCSRに取り組む意義の根本に据えている<sup>14</sup>。このような捉え方の根底には、「CSRや人権尊重は、ペイする」という哲学がある。経営判断としてCSRに取り組むことに説得力を持たせるためには重要な考え方ではあるが、他方で、「人権侵害は、ペイする」という考え方も、依然として根強いのではないだろうか。そのように考えたとき、やはり上記の や の理念では十分な説得力を持たないと思われる。

それでは、このように考えてみてはどうだろうか。例として、労働問題としての社会的排除の問題を挙げてみよう。ある一定の層の人々、部落出身者やシングルマザー、障害のある人、在日外国人、あるいは若年層が雇用から排除される場合、これらの人々は雇用以外の手段によって、その生活を成り立たせなければならない。その場合、多くの人々は、国家による社会保障に頼ることとなる。労働者が厳しい雇用管理に疲弊して退職を余儀なくされた場合、やはり失業保険などを生活の糧にすることになる。これら社会保障のコスト負担を企業自身も行っているのであるから、一定の責任を果たしているとも言える。しかし、企業が負担しているのは直接雇用関係にある人々、又は雇用関係にあった人々のそれなのであって、ここに社会一般の人権課題のケアという要素は直接には存在しない。そこで、社会、とりわけ人権侵害や社会的排除を受けた当事者にそのコスト負担を強いることとなる。ここに、「人権課題のフリーライダー」としての姿が浮かび上がってこよう。したがって、企業が人権課題に取り組む意義としては、「企業もまた、その体力に応じたコストを、人権課題について負担するべきであって、このことは、やはり社会に対する責任である」と捉えるべきではなかろうか<sup>15</sup>。その具体的な現われ方が、雇用の拡大や適正な労務管理、事業活動での人権の配慮、そして社会貢献活動による還元だ、ということ

<sup>13</sup> リン・シャープ・ペイン前掲書、60 - 97 頁。

<sup>14</sup> この経済産業省「企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会」中間報告書については、[http://www.meti.go.jp/policy/economic\\_industrial/press/0005570/0/040910csr.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economic_industrial/press/0005570/0/040910csr.pdf)参照（2005年9月21日掲載確認）

<sup>15</sup> リン・シャープ・ペイン氏は、「倫理は得になる」という言説が持つ説得力に一定の評価を与えつつも、経済的利点と倫理的取り組みは完全に重なることも、完全に相反することもないとして、両者は部分的に重なりあい、そしてその重なり具合は時と場所によって変化すると指摘する。そうであるにもかかわらず、企業が倫理的な行動をすべきであるのは、次のような事情によるとする。つまり、企業は既に人間生活の隅々にまで影響を及ぼす存在として既に認められるに至っており、そのため、「もし企業が道徳の原則内で活動しなくてもよいとされてしまえば、ほとんどの人は非常に生きにくい、非常に不安な社会で生活することになる」ためである。リン・シャープ・ペイン前掲書、100 - 173 頁。

になる。

## 2 . CSR 調査における「人権の尊重」

勿論、企業が有する資源は無限のものではない。その有限性の故に、「応分の負担」とはどこまでかという次の課題が、具体性を帯びてくる。つまり、各個別の企業がどこまで負担できるかという問題が、具体的なコスト・ベネフィット計算の枠内で、議論可能になってくるのである。実際に、これまで述べてきたような人権課題に対して、積極的に取り組んでいる企業も多く存在する<sup>16</sup>。そうであるとすれば、CSRの枠内で、負担の引き受けを求めるだけでなく、積極的に取り組んでいる企業を積極的に評価する仕組み、厳しい経営状況の中にあってもなお真摯に取り組んでいる企業を支援する仕組み、さらには積極的な取り組みを促す仕組みを社会の側で整備することが重要になってこよう。その前提には、取り組みを評価するための基準が求められる。これを実際に表現する最も直接的な仕組みが、各種CSR指標である。

### CSR 指標の現状

国際的な動向 まず、国際連合の枠内では、1999年のダボス会議でアナン事務総長が提唱し、2000年に発足したグローバル・コンパクトがある。この取極めは、人権・労働・環境の3領域で、企業が積極的な取り組みを行うことを誓約するものであるが<sup>17</sup>、ここに含まれる指標は極めて抽象的である。人権に関する項目は、その影響の及ぶ範囲で、人権保障を支持し、尊重すること、人権侵害に加担しないこと、労働に関しては組合形成・団体交渉権の承認、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用と職業における差別の撤廃、が挙げられる<sup>18</sup>。また、経済開発協力機構(OECD)の多国籍企業ガイドラインでは、一般方針において、「受入国政府の国際的義務と公約に則り、企業の活動によって影響を受ける人々の人権を尊重すべき」とし、雇用及び労使関係において、各種労働基本権の尊重が規定されている。ここには、雇用と職業における差別の禁止が特に盛り込まれている(1-d)<sup>19</sup>。さらに国際労働機関は、これまで多くの労働関係条約を策定してきたが、企業に向けた行動規範として、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」が重要である<sup>20</sup>。ここでは、多国籍企業が中核的労働基準を尊重すべきことを求め、雇用、職業訓練、労働条件、労使関係のそれぞれにおいて、項目を定めている。政府間国際機構のほかにも、各種NGOが、様々な分野で企業評価の指標作成を試みている。中でも、企業

<sup>16</sup> その点については、第2部以降参照。

<sup>17</sup> なお、2004年6月に「腐敗防止」に関する原則が追加され、現在では4領域10原則となっている。

<sup>18</sup> 国連グローバル・コンパクトの項目と、具体的な取り組み内容については、<http://www.unic.or.jp/globalcomp/>参照(2005年9月21日掲載確認)。

<sup>19</sup> OECDの多国籍企業ガイドラインについては、経済産業省のHPにその原文(英語)と経産省による仮訳が公表されている。<http://www.meti.go.jp/policy/index06-1.html>参照(2005年9月21日掲載確認)。

<sup>20</sup> 三者宣言の日本語訳については、[http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/pdf/multinational\\_d.pdf](http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/pdf/multinational_d.pdf)参照(2005年9月21日掲載確認)。



の取り組みについて透明性を図ることを目的としてグローバル・レポート・イニシアティブ（GRI）が策定した持続可能性報告ガイドラインは、世界的に大きな影響力をもっている<sup>21</sup>。この指標では、財務・社会・環境の三つの柱（いわゆるトリプル・ボトムライン）の社会的パフォーマンス指標の一つに、人権が含まれている。この指標は、必須指標と任意指標とに分けて、方針とマネジメント、差別対策、組合結成と団体交渉、児童労働、強制労働、懲罰慣行、保安慣行、先住民の権利が挙げられている。それぞれの項目を見れば、それ自体は極めて簡明であるが、調達やサプライチェーン・マネジメントにおける人権への配慮が含まれている点は特徴的である。

国内的な動向 日本においても、CSR指標の策定は各方面で進められている。日本経団連は、1991年に策定した企業行動憲章を2004年5月に再度改訂し、前文に人権の尊重を盛り込んだ<sup>22</sup>。また、経済同友会は、2002年に行った企業経営者アンケートを基に、2003年3月にCSRに関する企業評価基準を公にした。ここでは、市場・環境・人間・社会の各分野で企業が果たすべき責任について項目を挙げ、さらにコーポレートガバナンスについて具体的に取り組む社内体制整備を求めるものであるが、人権の尊重に関して言えば、「人間」の分野において女性登用や障害者雇用などについてあげるほか、従業員の人権についての配慮の項目が置かれている<sup>23</sup>。これら経済団体のイニシアティブに呼応して、各企業での取り組みが進んでいるが、他方これら企業の取り組みを第三者的に評価し、非財務的価値を投資の基準として扱う社会的責任投資（Socially Responsible Investment、以下SRIとする）が日本でも広がっている。このSRIの枠組において、様々な機関が企業調査を行っている。代表的なものを挙げれば、CSRについて先進的に調査・研究を進めてきた日本総合研究所の創発戦略センターは、住友信託銀行のSRI型投信ファンドの銘柄選定のために、「わが国企業のCSR経営の動向調査」を実施している。その社会編において「4.人材の育成・支援」の項目を立て、「エンプロイアビリティ」、「ファミリーフレンドリー」、「安全衛生・健康」、「人材の多様化」について項目を立てているが、女性の支援や障害者・外国人の雇用、その他人権の擁護については自由記述欄としている<sup>24</sup>。また、野村ライフアセットマネジメントや近畿労働金庫のSRI運用のために情報提供を行っているパブリック・リソース・センターは、2002年より「企業の社会性調査」を実施している。この調査においても、人権に関する取り組みは、5分野の一つである「雇用」において、人権に関する取り組みを盛り込んでいるが、概ね具体的な選択肢を提示し、より明確な回答を引き出す形式となっている。また、具体的な項目内容について特徴的であるのは、リストラやセクシャルハラスメント、女性の支援、労災など、労働関係において不利な立場に置かれ

<sup>21</sup> グローバル・レポート・イニシアティブ『GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン 2002』59頁。

<sup>22</sup> 企業行動憲章の原文については、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/cgcb/charter.html>参照（2005年9月21日掲載確認）。

<sup>23</sup> 経済同友会『第15回企業白書 「市場の変化」と社会的責任経営』198 - 229頁。

<sup>24</sup> 調査結果については、<http://www.csrjapan.jp/research/trend/index.html>参照（2005年9月21日掲載確認）。

ている人々へのまなざしが明確な点である<sup>25</sup>。この点をさらに徹底しているのが、朝日新聞文化財団が取り組んできた「企業の社会貢献度調査」である<sup>26</sup>。ここでは、毎年項目が変更されてはいるものの、「フェアな職場」「男女平等」「障害者雇用」「国際化」(外国人雇用の課題を盛り込んでいる)など、詳細多岐にわたる人権課題について、調査を実施している。そしてこの調査を基に、毎年大賞・各部門賞を設けて表彰している。また、地方自治体主催の制度として、例えば大阪府商工労働部が障害者雇用に積極的に取り組む企業を表彰する「大阪府ハートフル企業顕彰制度」を実施している。障害者雇用という限られた課題についてはあるが、極めて細やかなデータ提出を求め、雇用それ自体だけではなく、雇用啓発や職能向上などの雇入れ後の取り組みや、ボランティア支援といった企業外部への視点をも含む包括的な構造となっている<sup>27</sup>。その他、各自治体では、一般競争入札における総合評価制度(入札価格以外の要素を落札者決定に当たって加味すること)を活用し、その要素に障害者雇用や就職困難者の支援、人権啓発の実績といった取り組みに関する項目を盛り込む事例がある<sup>28</sup>。

#### 人権から見た CSR 指標の課題

前述したように、CSR、とりわけ人権尊重の取り組みを促進するために、様々な主体が人権に関する指標を考案しており、中にはかなり充実した内容を備えるものもある。他方で、次に述べるような課題もいくつか見受けられる。

トリプル・ボトムライン調査の量的制約 これらの調査は、基本的には CSR 全般に関する取り組みを対象とするものであるから、環境に関する取り組みや企業倫理、さらにはコーポレート・ガバナンスといった他の課題と併置される形で、人権課題、とりわけ労働問題を扱う構造となっている。このことから、人権課題の比重は相対的に低くなる。また、質問項目を限定する必要性から、現実に問題となっている課題を割愛せざるを得ないという制約がある。

CSRにおける人権課題についての共通理解の弱さ また、冒頭述べたように、地域や指標策定機関によって課題意識が異なる。国際社会においては、GRIのガイドラインにも見られるように、児童労働や先住民族の権利の保障が大きな問題となっているが、国際労働機関では基本的に直接雇用関係にある労働者の権利が主眼になっている。日本国内においては、障害者雇用や女性の登用、安全衛生管理が大きくクローズアップされている。他

<sup>25</sup> その調査票及び調査結果については、<http://www.public.or.jp/hyoka.html>参照(2005年9月21日掲載確認)。

<sup>26</sup> 最近の調査結果は、朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会編『有力企業の社会貢献度2003』。なお2004年度から、朝日新聞社の「朝日企業市民賞」に引き継がれている。

<sup>27</sup> その概要については、<http://www.pref.osaka.jp/osaka-pref/osaka-pref/koyosuishin/syogaisyakoyo/c3/02-00.html>参照(2005年9月21日掲載確認)。

<sup>28</sup> 例えば大阪府における「行政の福祉化推進プロジェクト」や、大阪府泉佐野市の「市内登録業者総合評価制度」など。

方で、個別の人権課題を分節化することなく、基本的人権の尊重と人権侵害への負担の禁止にとどまっているグローバル・コンパクトの例もある。

**部落問題の欠落** さらにいずれの指標にも共通して言えることであるが、日本においてきわめて深刻な人権課題であり、現在国際連合において「職業と世系に基づく差別」の位置類型として国際的にも注目を浴びている部落問題は、少なくとも現在の指標策定では言及がない。いくつかの指標において、海外事業展開先でのマイノリティの雇用や、貧困層集住地域の支援が項目として挙げられていることと、対照的である。

**人権問題の量的把握の難しさ** さらに、人権課題の性質上、数量化することが困難だという課題がある。雇用率が法定されている障害者雇用については、それで十分であるかどうかはさておき、当該雇用率を基準にすることは可能である。しかし、ジェンダーバイアスの厳しさが時代によって異なる女性の登用に関しては、単純に男性と同数の登用実績を基準にした場合、企業にとってはハードルが高すぎると主観的には感じられることとなろう。さらに、セクハラに関する通報や人権侵害事案に関する相談に関して言えば、窓口の設置の有無を指標にすることは量的に明快であるが、他方で、相談件数をどのように評価するかという点については、件数が少なければそれでよいのか、という問題がある。

おわりに

しかし、以上のような課題があることを自覚しながらも、現実にある人権課題の解決のために企業が果たすべき内容はどこまでかを正面から考えることが、やはり重要である。そして、その際には、少なくとも日本で指摘されている人権課題が漏れることのないよう、包括性を期し、またその中で、重点課題をクローズアップさせ、また社内における人権尊重の定着を図る仕組みの重要性を強調する指標を確立することが必要であろう。

## 第 2 部

# 企業における人権の取り組みに関する調査 結果の分析



## 序 章 調査の概要

### 1．調査の目的

本調査は、各企業における人権尊重の取り組みの実態を総合的に把握することを目的として、人権尊重の社内体制、男女平等、障害者自立支援、部落問題、非正社員の待遇、企業の社会的責任（CSR）と人権の取り組み、人権尊重の観点からの社会貢献活動、人権NGOとの連携、人権の取り組みに関する情報公開の状況等について、アンケート調査を実施した。

### 2．調査対象企業

- ・第1回調査：「大阪同和・人権問題企業連絡会」に加盟する企業 32社
- ・第2回調査：「大阪同和・人権問題企業連絡会」に加盟する企業のうち、プレ調査ないし第1回調査において既にアンケートに回答した企業を除いた企業 112社

### 3．調査期間

- 第1回調査：2004年6月4日から6月30日まで
- 第2回調査：2004年10月29日から11月30日まで

### 4．調査機関

社団法人 部落解放・人権研究所「企業評価指標策定」研究会

### 5．調査の方法

- (1) 調査票：「2004年度 企業における人権の取り組みに関する調査」
- (2) 調査の方法：郵送調査

### 6．集計方法

- ・社団法人 部落解放・人権研究所において集計
- ・有効回答率は52.78%（調査対象企業144社中76社）  
ただし、学校法人および医療法人（計6法人）については、事業内容の性質上、同様に扱うことが困難な側面があるため、集計から除外した。

# 第1章 人権におけるCSR調査の試みとその結果の主な特徴

## 1. 研究所企業部会による「企業における人権の取り組みに関する調査」

前章の問題意識のもと、2004年6~7月、11~12月にかけて、大阪同和・人権問題企業連絡会に加入している70社のご協力を得て、「企業における人権の取り組みに関する調査」を実施することができた。改めてご協力いただいた各企業ならびに担当者の方々にお礼申し上げたい。プレ調査ということもあって対象企業数は70社と限定されているが、調査項目や分析内容を紹介する意味は大きいと考える。

ここではまず、調査目的、調査対象企業の概要、調査項目の基本的柱と分析の基本構成、を紹介したい。

### 調査目的

調査の目的と結果の取扱いを、以下の2つに区分した。

第1の目的は、回答いただいた企業全体の傾向 具体的には一つに、人権方針の確立、男女平等、障害者自立支援、部落問題解決、非正社員の均等待遇、CSRと人権、といった調査項目分野ごとの傾向と、二つに、「人権の取り組みにおけるPDCAサイクル」から見た傾向と各企業のベスト・プラクティスを把握することであり、これは公表の取扱いとなる。

第2の目的は、各企業ごとの調査結果を自己診断の素材として活用していただくことであり<sup>29</sup>、これは非公開の取扱いとなる。

### 調査対象企業の概要

ご協力いただいた企業70社の概要は、以下のとおりである。

業種は、建設(5社)、食品(4社)、繊維製品(6社)、化学(5社)、医薬品(1社)、石油・石炭製品(2社)、鉄鋼(1社)、非鉄金属(1社)、機械(5社)、電気機器(4社)、輸送用機器(4社)、その他製造(1社)、卸売り業(7社)、小売業(1社)、その他金融(1社)、証券・商品先物(3社)、保険(4社)、不動産(1社)、輸送(4社)、通信(2社)、電気・ガス(2社)、情報サービス(1社)、その他サービス(1社)、その他(1社)である。

資本金は1~5億円未満(6社)、5億円以上(62社)、相互会社(2社)であり、従業員数は300人未満(9社)、300~1000人未満(11社)、1000~5000人未満(21社)、5000人以上(28社)である。売上高は、50億円未満(3社)、50~100億円未満(3社)、100~500億円未満(10社)、500億円以上(54社)で、海外事業展開している企業は53社で、北米(43社)、東南アジア(41社)、東アジア・西欧(共に38社)が多かった。

### 主な調査項目と分析の基本構成

次に調査項目の柱は、以下の通りである<sup>30</sup>。

社のプロフィール、人権問題の取り組み方針、男女平等の取り組み、障害者自立支援の取り組み、部落問題の取り組み、非正社員の均等待遇の取り組み、企業倫理と

<sup>29</sup> さまざまな評価機関が評価活動のためアンケート調査などを実施し、企業はそれに回答しているが、「社会性」に関わって、現状では回答した後、その結果を社内で何らかの活用をすることはほとんどないと考えられる。何故なら、社内機構(機能)として、そういった判断をできる部署(CSR専門セクションがあれば別だが)がないからである。しかし、今後は多くの労力をかけてアンケートに回答するだけでなく、その結果を社内で活用することが重要である。

<sup>30</sup> 具体的な調査票は、本書の巻末ならびに部落解放・人権研究所のホームページ(<http://www.blhri.org/>)の企業部会に掲載されているので参照されたい。

人権、社会貢献活動と人権、NGOとの関係、情報公開で、121項目に及んだ。

回答企業全体の傾向や各企業ごとの分析は、以下のように「人権の取り組みにおけるPDCAサイクル」(計画・方針、実施・運用、点検、経営層による見直し 項目は主なもの)がどうなのかという問題意識で分析した。何故なら、企業倫理と同様、人権問題も息の長い継続的な取り組みが必要であり、それが可能となる仕組みがどれだけ確立しているかが重要であると考えたからである。

<p>1. 取り組みの計画・方針 (PLAN)</p> <p>人権に対する明確な社のメッセージ 企業倫理における人権規定、 具体的人権方針、 トップのメッセージ</p> <p>従業員 正社員の雇用の平等 採用時の男女平等、 障害者雇用、 部落問題も含めた公正採用のメッセージとその実際、 非正社員の労働条件、 外国人雇用</p> <p>海外での人権問題への対応 国際基準の支持、 具体的方針</p> <p>地域 / 社会 、 社会貢献方針、 本業と関連したサービスの無償提供 / 社会的商品 (事業) の開発方針、 施設のユニバーサル・デザイン化の方針</p> <p>取引先に対する CSR を配慮した基準</p>
<p>2. 実施と運用 (DO)</p> <p>実施体制 社内横断的組織、 事務局組織、 ないし の責任者の最高職階</p> <p>当事者のエンパワメント 女性～メンタリング制度、 女性向け管理職養成や女性の集い、 障害者～職業生活相談員の有無、 障害者による提案・検討の機会</p> <p>相談 (コミュニケーション) セクハラ、 男女平等、 障害者、 部落問題、 非正社員、 倫理方針の担当部署への相談件数</p> <p>研修 研修、 啓発冊子、 職場研修のリーダー養成</p> <p>NPOとの対話</p>
<p>3. 社内 (海外も含む) の人権状況の把握 (CHECK)</p> <p>海外の人権状況の把握、 男女平等～勤続年数の比較、 女性の管理職登用、 法定以上の育休制度、 障害者～雇用率、 勤続年数、 部落問題～積極雇用、 意識調査、 非正社員～3年間の雇用形態転換の実績、 倫理方針～意識調査、 本業を活かした人権関係の取組、 ユニバーサル化の具体的取り組み</p>
<p>4. 改善すべき課題の明確化と情報公開 (ACT)</p> <p>検討中の課題と改善の重点課題、 情報公開方針の有無と公開状況</p>

## 2. 「PDCA サイクル」から見た調査結果の主な特徴

調査項目ごとの詳細な分析は、次章で紹介されているので、ここでは「PDCA サイクル」から見た調査結果の主な特徴を明らかにしていきたい。

取り組みの成果 「実施体制や研修」(DO)の充実

まず比較的、取り組みが進んできている点を指摘したい。

第1に、「計画・方針」(PLAN)の中では、「人権に対する社のメッセージ」にかかわって、



「企業倫理における人権規定」のある企業が増加していることである。具体的には、倫理方針（規定）の策定が70社中57社、その中で人権規定の明記が53社あることである。このように企業の基本となる方針に「人権」が明確に位置づいてきている<sup>31</sup>。

第2に、「実施と運用」(DO)の中では、取り組み体制、研修、リーダー養成の取り組みが、人権課題、とりわけ部落問題で大きく前進してきている。詳細は次のとおりである。

表1 実施体制の状況

	社内横断組織	事務局組織	責任者の役職
男女平等	6社	専任3社 / 兼務15社	役員13社
障害者問題	7社	3社 / 21社	12社
部落問題	67社	43社 / 25社	46社
CSR	16社	12社 / 0社	16社

表2 研修の実施

	部落問題	障害者問題	男女平等
職場	55社	39社	45社
新入社員	67社	45社	54社
階層別	60社	43社	46社
役員	56社	26社	37社

- ・ 職場研修のリーダー養成を実施 45社

第3に、「人権状況の把握」(CHECK)の中では、部落出身者(51社)や在日韓国・朝鮮人(20社)の積極雇用が一定進んでいる<sup>32</sup>。他は、母子家庭の母(11社)、中高年者(7社)、若年無業者(5社)という状況である。

第4に、「改善すべき課題の明確化」(ACT)では、以下のように各項目ごとでは企業数は多くないものの、特定の企業に偏りなく、さまざまな企業が人権状況の改善のための課題を意識・検討していることである。

#### 計画、方針 (PLAN)

- ・ トップのメッセージ (3社)
- ・ 人権方針 (11社) 人権啓発 (2社) 男女平等 (2社) 障害者 (2社) 従業員の個人情報保護 (8社) 社会貢献 (7社)
- ・ 企業倫理 方針・規定の策定 (8社)
- ・ 採用時の人権メッセージ 男女平等 (4社) 障害者 (6社) 部落問題 (3社)
- ・ 国際基準の支持 国連グローバル・コンパクト (11社) 1998年ILO宣言 (9社) GRIガイドライン (23社) SA8000 (6社)
- ・ CSR 方針の策定 (17社) 取引基準に人権を配慮 (6社)

#### 実施 (DO)

- ・ 実施体制の整備 男女平等(全社体制 6社、事務局体制 4社) 障害者自立支援(全社体制 9社、事務局体制 6社) 非正社員の待遇改善(短時間雇用管理者の設置

<sup>31</sup> 企業倫理方針(規定)が急速に整備されだしたのは、ここ数年のことであり、日本経団連「企業行動憲章」において、前文に「人権を尊重し」という文言が、4条に「従業員の多様性を尊重」という文言がはじめて入ったのは、2004年5月の改訂の時である。

<sup>32</sup> 積極採用に関わるセンシティブ情報の収集・利用という個人情報保護のハードルについては、部落出身者の雇用に関しては、企業・行政・部落関係者をはじめとした就職困難者の3者が構成する「おおさか人材雇用開発人権センター」(C-STEP)を通じることにより、外国人雇用では、多民族共生人権教育センターによる就職ガイダンスへの参加などにより、克服している。

- 3社、苦情処理制度の設置 5社）倫理（監査体制 7社）CSR（全社体制 26社、事務局体制 7社）
- ・ 人権研修の実施 男女平等 職場（3社）新入社員（3社）階層別（7社）役員（10社）社内報・誌への掲載（16社）障害者自立支援 職場（9社）新入社員（5社）階層別（6社）役員（10社）社内報・誌への掲載（4社）部落問題 職場（3社）新入社員（1社）階層別（1社）役員（6社）社内報・誌への掲載（4社）
- ・ 職場研修のリーダー養成（16社）
- 点検・状況把握（CHECK）
- ・ 当事者への配慮 女性の管理職登用のポジティブ・アクション（13社）法定以上の育休制度（5社）企業施設のユニバーサルデザイン化（11社）
- ・ 就職困難者の積極雇用 母子家庭の母（10社）部落（7社）中高年者（7社）若年無業者（7社）在日韓国・朝鮮人（7社）
- ・ 非正社員の待遇改善 研修機会の提供（6社）処遇向上の仕組み（4社）正社員への優先的応募機会（2社）正社員への雇用形態転換機会（3社）正社員との均等化（慶弔休暇 2社、通勤手当 1社、福利厚生 2社）均衡化（賃金 3社、夏季年末一時金 2社、退職金 1社）
- ・ 障害者 雇入れ改善計画（14社）職場定着・職務能力向上（6社）雇用拡大（11社）
- ・ 部落問題 意識調査（15社）
- ・ 企業倫理 意識調査の実施（12社）
- 見直し（ACT）
- ・ 情報公開 方針の策定（11社）掲載 男女平等（5社）障害者自立支援（4社）部落問題（7社）非正社員（1社）企業倫理（7社）社会貢献（6社）
- ・ CSR 本来業務を活用した人権の取組み（10社）

第5に、下記のようなベスト・プラクティスの取組みも明らかになった。

具体的な人権方針に関わっては、日本生命の「同和・人権研修計画書（基本方針）」、富士火災の同和人権教育推進委員会の基本方針、ユニチカの人権（同和問題）啓発推進計画などがあった。またトップの人権メッセージとしては、富士火災の人権週間や年頭の辞での社長メッセージ、大和ハウスの毎年出す人権啓発方針の文書通達に併せた社長メッセージ、日立製作所の『環境経営報告書』における「経営者のコミットメント」での男女平等の掲載等がある。

採用時の人権メッセージに関わっては、近鉄・日本生命・富士火災の「国籍条項の廃止」をホームページでの公表、商船三井のホームページでの採用方針で「差別につながる不合理な採用選考は一切行いません」という規定、資生堂のホームページにおける障害者の積極採用の記載、トヨタの『環境社会報告書』での「多様性と機会均等」や大阪ガスの『環境社会レポート2003』での「障害者の雇用」「雇用機会均等への取組み」の掲載がある。

従業員に関わって、男女平等では、全日空・倉敷紡績・トヨタでの女性社員独自の集いの開催や日立製作所の本社採用担当課長に女性を登用するといった実践がある。また非正社員では、イオンの正社員との処遇格差縮小の人事制度の導入などがある。

取引先に対するCSRを配慮した基準では、イオンが「イオン サプライヤー コード オブ コンタクト」を作成しその具体化に大きく踏み出している。

人権状況の把握に関わっては、富士火災の定期的な「人権問題に関するアンケート調査」の実施と報告書の発刊、資生堂の男女平等に関してのステークホルダー調査の定期的調査の実施、京阪電鉄の昇進試験での人権問題の出題などがある。また、本業を活かした人権の取組みとして、資生堂の高齢者・障害者の人を対象とした「身だしなみ講座」<sup>33</sup>、近鉄・JR西日本の駅ポスター枠の人権啓発への活用・人権啓発放送、トヨタ・マツダ・ダイハツの福祉車

<sup>33</sup> 経団連社会貢献担当者懇談会編 『この発想が会社を変える』リム出版社、2001年、62頁。

両の開発・製造・販売、エレベータ（日立製作所）や住宅（積水ハウス）・飲料水（サントリー）・アルコール（麒麟麦酒）の缶等のユニバーサルデザイン商品の開発、グンゼの高齢者・障害者用の肌着開発、積水ハウスの知的障害者・要介護高齢者等向けグループホームの提案、サンスターの自閉症を有する人の口腔衛生指導、などがある。

課題面 「PDCA サイクル」に基づいた人権の取り組みの弱さ

こうした取り組みの前進面が見られる一方、課題も大きく浮かび上がってきている。

第1に、企業倫理における人権規定の存在にもかかわらず、人権の取り組みの場合、「PDCA サイクル」によるマネージメント・システムそのものが弱いことである。

具体的には、1つは、「DO」を除いた「PLAN」「CHECK」そして「ACT」の部分が弱いことが指摘できる。例えば、取り組み体制や研修の取組みが比較的進んでいる部落問題の場合でも、取り組み「方針」策定は27社（方針と呼びにくい内容のものも含む）、人権啓発「方針」策定は40社と少ないし、身元調査・就職差別の規制に大きく関わっている従業員の個人情報保護「方針」を策定している企業も10社にとどまっている。また、人権に関するトップの社内外へのメッセージ発信も13社である。

表3 人権尊重の方針（複数回答）

	項目	計
1	人権啓発方針	40社
2	男女平等方針	7社
3	障害者雇用方針	6社
4	従業員個人情報保護方針	10社
5	部落問題方針	27社
6	社会貢献活動方針	14社
7	その他	3社
8	検討中	11社
9	特になし	8社
	N.A./D.K.	0社
	総数	70社

さらに状況把握のための部落問題意識調査も40社が実施しているが、その内実と「経営層による見直し（ACT）」への活用という点で課題は大きいといえる。あるいは、調査結果を「社内へフィールドバックする予定」の企業は25社という状況にも、「CHECK」「ACT」機能の弱さが反映していると思われる。さらには企業倫理と比較して、「人権に関する監査機能」を持った組織そのものが存在していないという根本的な問題もある。

2つめは、部落問題をはじめ男女平等や障害者問題など人権問題総体に対する取り組みの方向付けが弱いことである。グローバル化の中で、企業と社会との新たな関係が本業において、さらには利害関係者への責任において求められる時代の中で、人権問題もその重要なテーマとなってきたことは、既に1章で触れた通りである。

しかし今回の調査結果をみても、女性の管理職登用は、女性社員中の課長級の割合が1.9%（2002年厚労省調査の平均値）以上の企業は15社、部長級の割合が0.6%以上は2社で、ポジティブ・アクションの取り組み（表4）もそれほど積極的ではない。

障害者の法定雇用率1.8%未達の企業は34社という状況で、課題は大きい。さらには、人権教育啓発推進法に基づく「基本計画」で触れられているだけで「高齢者、子ども、アイヌの人々、外国人、HIV感染者、ハンセン病患者、犯罪被害者及びその家族」の人権といった課題がある。そして企業として、これら全ての課題にすぐ取り組むことは困難である。だからこそ、企業戦略として課題別の優先順位を明らかにすると共に、全体的な取り組み計画を策定することにより、「対策的」でなく積極的な取り組みが可能となるのである。

表4 ポジティブ・アクションの実施（複数回答）

	項目	計
1	積極的登用計画策定	12社
2	メンタリング制度	0社
3	管理職養成	4社
4	集い・場	6社
5	その他	11社
6	検討中	13社
7	特にない	31社
	N.A./D.K.	2社
	総数	70社

第2に、国際化時代といわれながら、人権分野における対応の弱さがある。海外事業展開をしている企業は53社あるが、それに関わって社として独自に人権尊重を何らかの形で明文化しているのは、「児童労働禁止」「強制労働禁止」「現地従業員の労働権」が各5社、「調達基準としての児童労働禁止」「マイノリティ採用」「コミュニティへの貢献」が各3社、という状況である。人権の国際基準への支持は、国連グローバル・コンパクト（5社）、1998年ILO宣言（13社）、GRIガイドライン（6社）、SA8000（3社）という状況である。

第3に、情報公開、特に人権に関する情報公開の弱さが指摘できる<sup>34</sup>。まず情報公開方針を策定している企業が23社と少ない。そして表5に見られるように、企業倫理や社会貢献と比較して、人権問題の公開状況は弱く、なかでも部落問題の情報公開は取り組み状況と比較して著しく弱いと言える。

	企業報告書	ホームページ	社外報
女性	8社	5社	2社
障害者	8社	6社	1社
部落問題	3社	3社	2社
企業倫理	21社	28社	9社
社会貢献	21社	26社	6社

### 3. 今後の課題

今回はプレ調査として実施したが、本調査実施に向けての今後の課題は大きい。第1に、調査項目の検討がある。調査項目の多さや質問事項の理解に幅があること、さらには「PDCAサイクル」の分析の視点からなど、いろいろな整理が必要である。

第2に、今回の調査では盛り込むことのできなかつた「外国人の人権」に関する項目を検討する必要がある<sup>35</sup>。とりわけ、在日韓国・朝鮮人や日系人、中国人、東南アジアの人々の権

<sup>34</sup> 70社の報告書の内容を検討したが、A：環境・社会報告書で人権の記述が1頁以上ある企業が6社、B：環境・社会報告書で人権の記述が1頁未満が10社、C：環境報告書に人権の記述が若干ある企業が10社、D：環境報告書はあるが人権の記述は全くない企業が21社、E：環境報告書を発刊していない企業が23社であった。

<sup>35</sup> 在日外国人に関して、現在の仕組みの上では、在留資格を取る際の雇用証明を企業が出す関係でのみ、企業も政府も外国人の把握をしている。そのため在日韓国・朝鮮人の実態はほとんど把握できない。また厚生労働省「外国人雇用状況報告」結果では、1000人以上の企業では、直接雇用者（約15万7千人）の8%を占めているのみで、さらに職種的には「専門・

利保障に向けた企業の取り組みをいかに把握できるかを検討していきたい。

第3に、本調査実施のための体制や調査方法、予算などの検討が必要である。

第4に、人権の視点から、既に公表されている約800企業の報告書やホームページの内容検討が必要である。人権に関する情報が少ないとはいえ、さまざまな内容が公表されており、企業評価を行う上での基礎的資料であるからである。

第5に、今回の調査対象は比較的大企業が多かったが、中小企業の場合の調査基準項目や調査の仕方そのものについても、検討していく必要がある

最後に、既存の企業評価団体との交流や、企業の有力な利害関係者である労働組合との連携、継続的な企業との対話などの課題がある。

こうしたさまざまなレベルの課題に取組みながら、「人権におけるCSR調査」の精度を高めていくことを通じて、より良き企業、より良き社会づくりに少しでも寄与していければと考える。

---

技術・管理」に約37%、「販売・調理・給仕・接客員」に約38%を占め、国籍的には「北米・欧州出身」が多い。そして間接雇用者（約11万7千人）の国籍内訳はわからないという状況であった。従って、日系人や中国籍の人の状況や企業の取組みの把握が難しいという問題があった。

## 第2章 調査結果の分析

### 第1節 回答企業のプロフィール

#### 【概要】

主たる業種に関しては、広く各産業に分布しているが、製造業 42 社に対して非製造業 28 社となっており、やや製造業に偏りがある（図1 - 1）。

創業年については、戦前に創業した企業が半数を超える 47 社であり、オイルショック以前の 1960 年代に創業した企業をあわせると、92.8%に登る（図1 - 2）。

資本規模については、相互会社 2 社を除いて、5 億円以上の企業が 9 割を占める（図1 - 3）。

株式の上場については、48 社が上場しており、うち 11 社は海外の株式市場でも上場している。他方で、非上場企業が 19 社（28.3%）である（図1 - 4）。

従業員規模から見ると、1 千人から 5 千人未満が 21 社（30%）、5 千人以上が 28 社（40%）であり（図1 - 5）、売上高・経常収益については、100 億円以上 500 億円未満が 10 社（14.3%）、500 億円以上が 54 社（77.1%）である。大企業が回答企業の大半を占める（図1 - 6）。

海外事業展開の状況については、回答企業の 7 割を超える 53 社が実施しており（図1 - 7）、展開先は北米（43 社）、東南アジア（41 社）、西欧・東アジア（38 社）の順に、世界各地に広がっていることがわかる（図1 - 8）。

外国人持ち株比率については、回答企業の半数を超える 39 社で 10%以下となっており、他国からの投資を通じた CSR 推進の影響力はさほど大きくないと思われる（図1 - 9）。

図1 - 1 回答企業の主たる業種

	項目	第1回調査	第2回調査	計		項目	第1回調査	第2回調査	計
1	水産・農林業	0	0	0	19	その他製造	0	1	1
2	鉱業	0	0	0	20	卸売業	2	5	7
3	建設	3	2	5	21	小売業	0	1	1
4	食品	2	2	4	22	銀行	0	0	0
5	繊維製品	4	2	6	23	その他金融	0	1	1
6	パルプ・紙	0	0	0	24	証券・商品先物	1	2	3
7	化学	3	2	5	25	保険	1	3	4
8	医薬品	1	0	1	26	不動産	0	1	1
9	石油・石炭製品	0	2	2	27	輸送	3	1	4
10	ゴム・皮革	0	0	0	28	倉庫	0	0	0
11	ガラス・土石	0	3	3	29	通信	0	2	2
12	鉄鋼	1	0	1	30	電気・ガス	2	0	2
13	非鉄金属	1	0	1	31	マスコミ	0	0	0
14	金属製品	0	0	0	32	情報サービス	1	0	1
15	機械	2	3	5	33	その他サービス	0	1	1
16	電気機器	2	2	4	34	その他	0	1	1
17	輸送用機器	3	1	4		N.A./D.K.	0	0	0
18	精密機械	0	0	0		総数	32	38	70

図 1 - 2 創業年

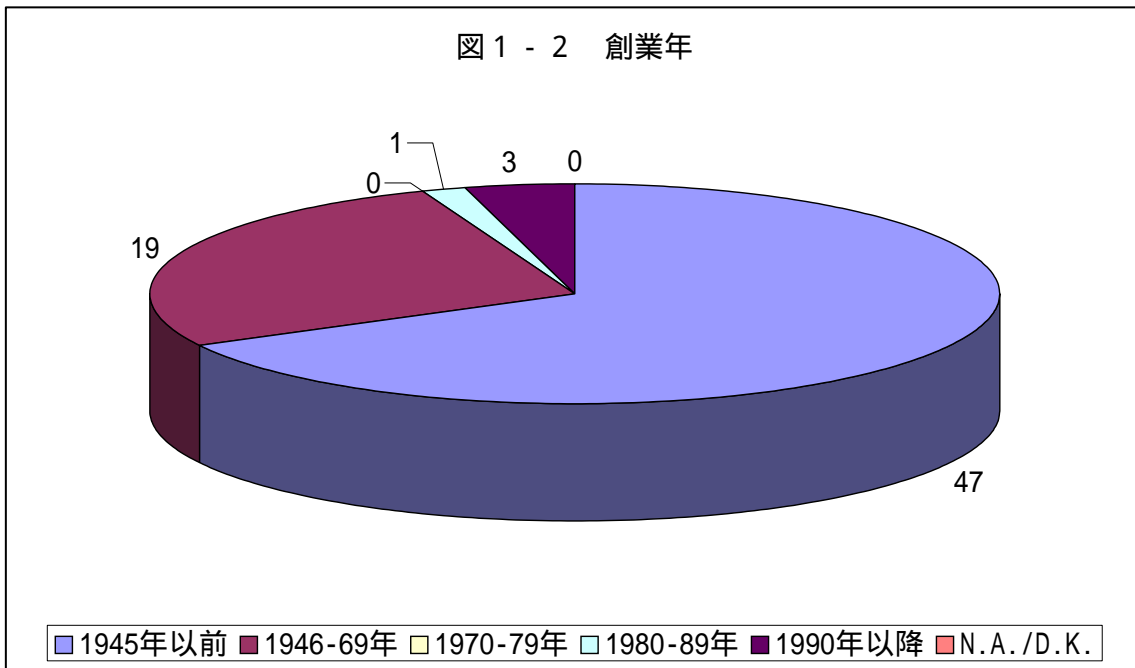


図 1 - 3 資本金

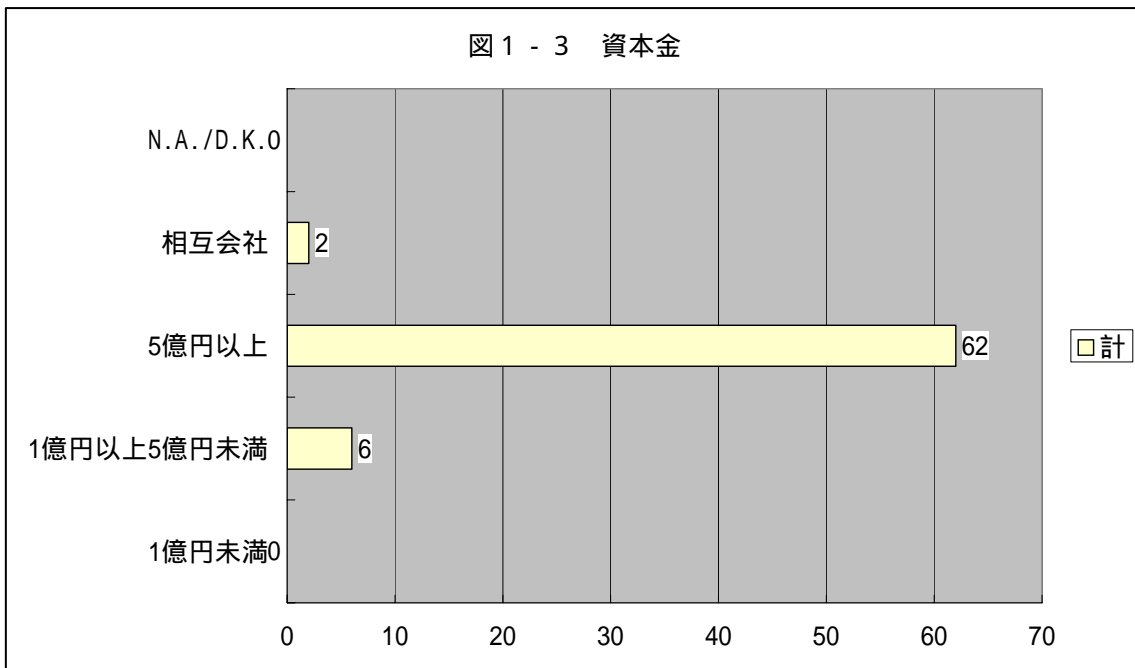
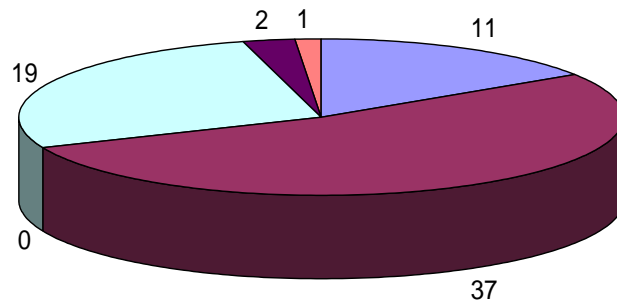


図 1 - 4 株式の上場



■ 上場している（国内及び海外）
 ■ 上場している（国内）  
■ 上場している（海外）
 ■ 上場していない  
■ 相互会社
 ■ N.A./D.K.

図 1 - 5 従業員数

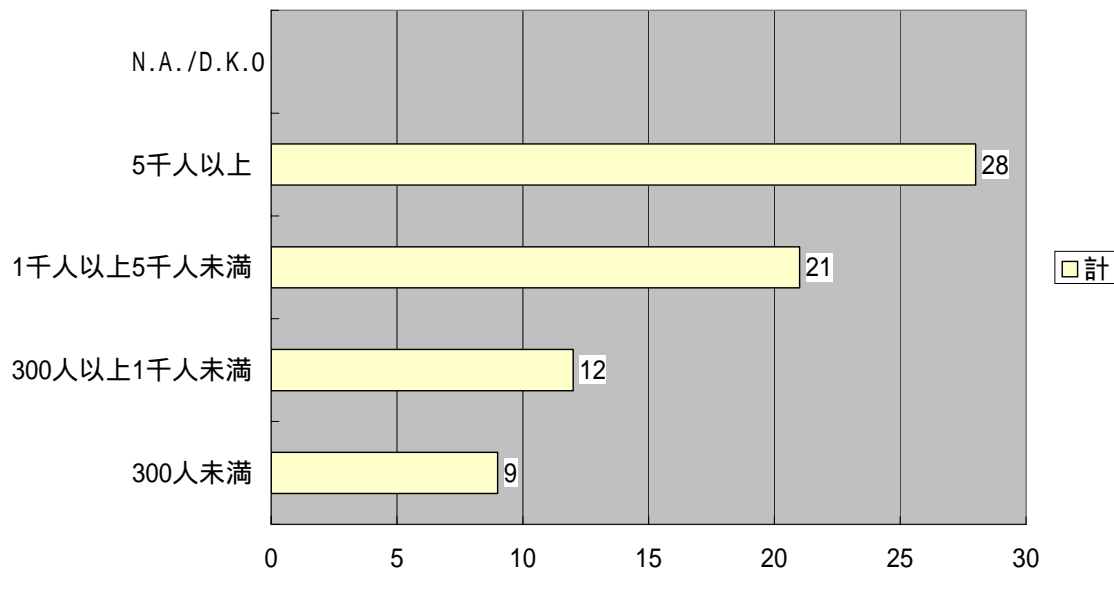
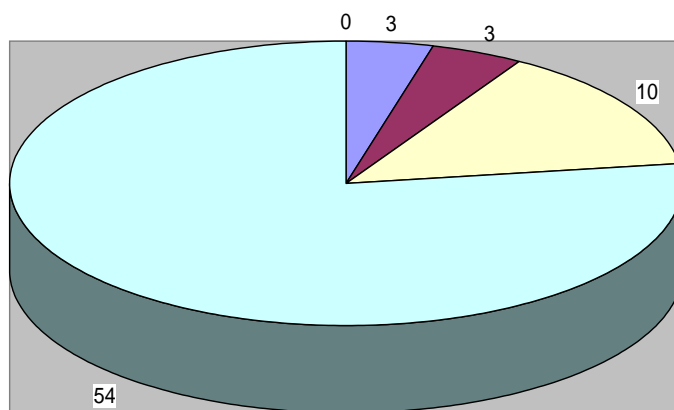


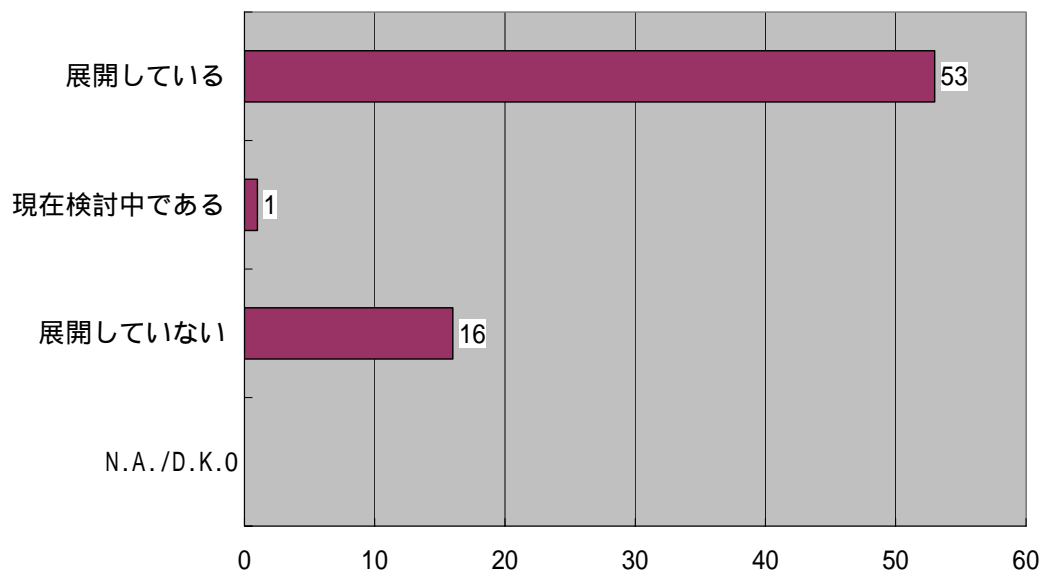


図1 - 6 売上高・経常収益



■ 50億円未満 ■ 50億円以上100億円未満 ■ 100億円以上500億円未満 ■ 500億円以上 ■ N.A./D.K.

図1 - 7 海外への事業展開



■ 計

図1 - 8 海外事業展開先（複数回答）

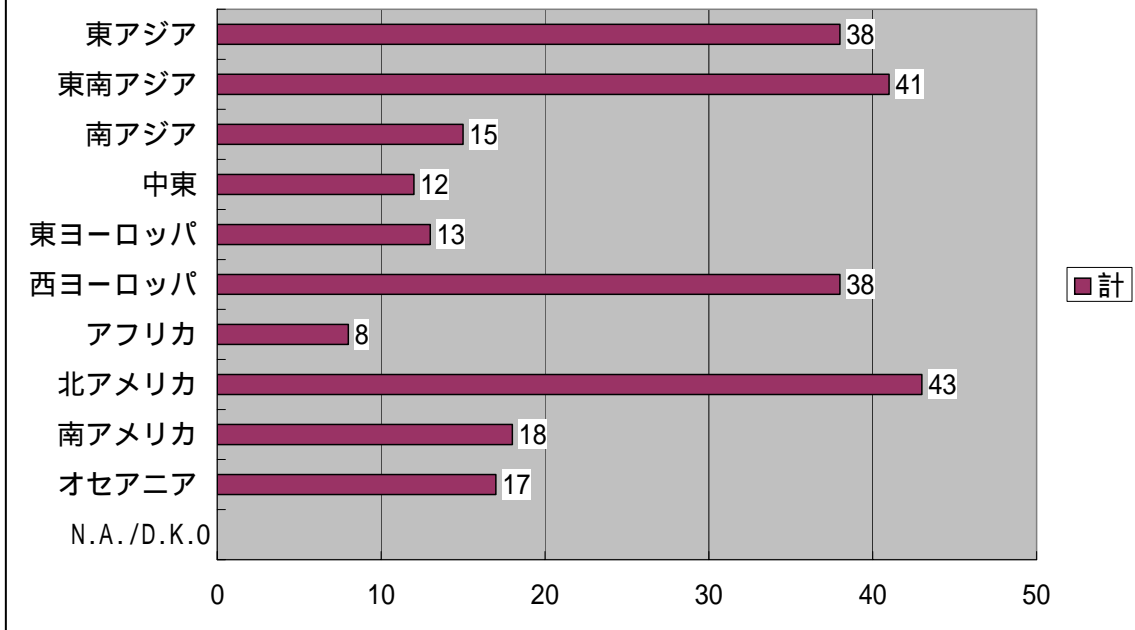
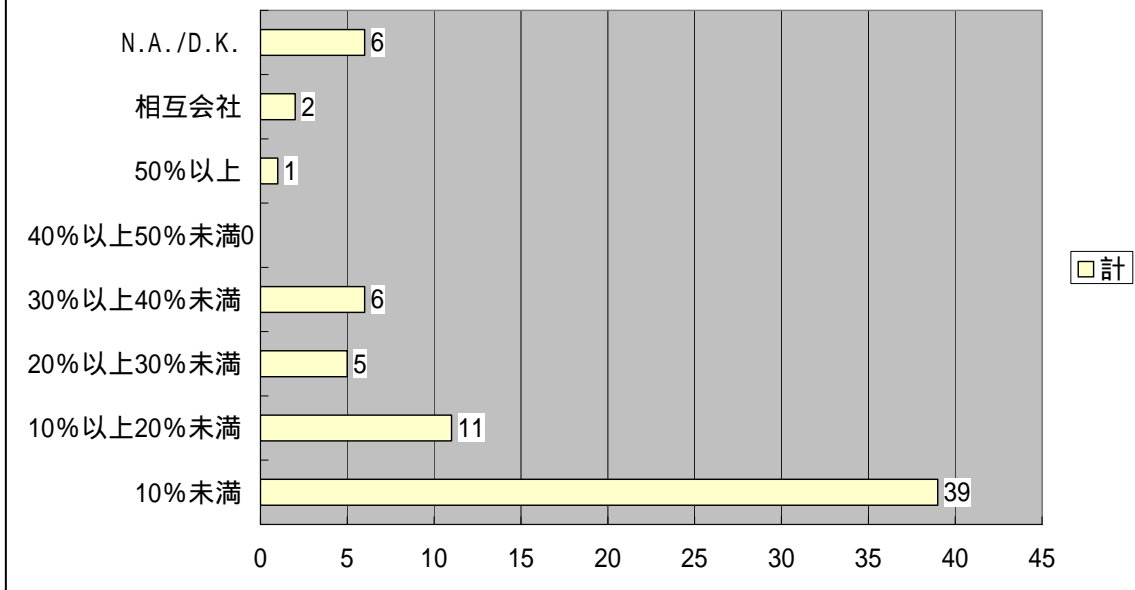


図1 - 9 外国人（外国法人）持ち株比率



## 第2節 人権問題の取り組みに関する方針

### 2 - 1 企業倫理方針における「人権の尊重」の位置付け

#### 【概要】

企業倫理に取り組むに当たって、その基本的な考え方や、取り組みの内容を示す方針文書が各企業で策定されているが、本調査結果によれば、8割を超える企業が既にかかる文書を策定している（図2 - 1）。

また、人権の尊重や差別の撤廃をそのような文書の中に謳っているものは、文書を策定している企業のうち、9割を超えている（図2 - 3）。

まず、本調査においては、企業における人権尊重の方針について、この企業倫理方針ないしその具体的な取り組みのための企業倫理規定を策定しているか否か、そして策定している場合には、かかる文書に「人権の尊重」や「差別の禁止」についての項目が含まれているかを調査した。

#### （1）企業倫理方針・規定の制定状況

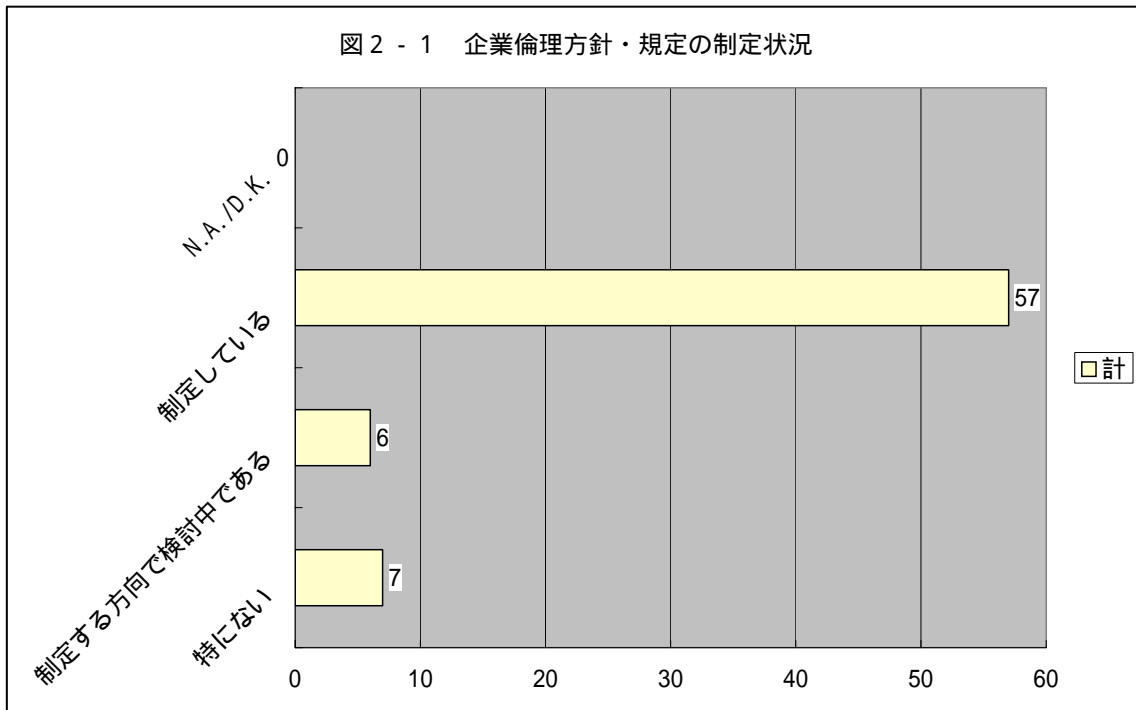
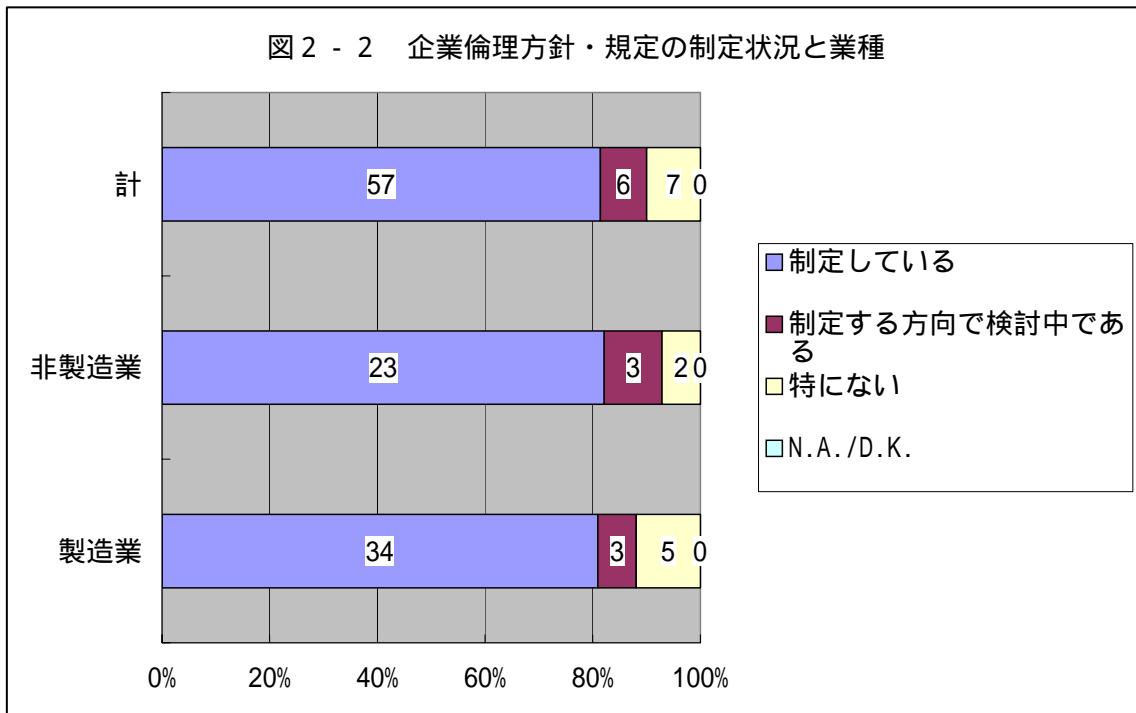
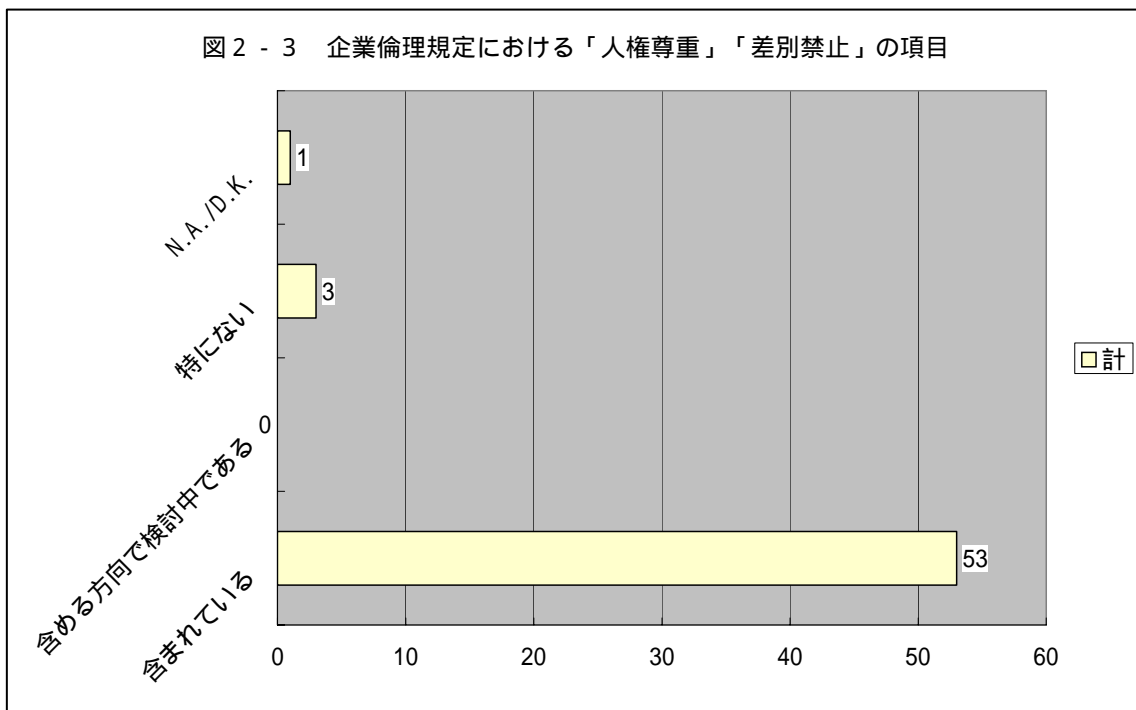


図2 - 1は、回答企業における企業倫理方針・規定の制定状況を表している。回答企業70社のうち、8割を超える57社が、企業倫理方針ないし規定を既に制定している。また、近年の企業倫理や企業の社会的責任（CSR）の普及を受けて、制定を検討している企業が6社存在している。このことは、企業倫理に関する方針・規定を策定する企業が今後も増加することを示唆している。



ところで、この制定状況について、業種によって差があるのでしょうか。図 2 - 2 は主たる業種のうち製造業（項目 1 から 19 まで）・非製造業（項目 20 から 34 まで）区分と制定状況とのクロス集計を行った結果であるが、これによれば、回答企業のうち、いずれの業種区分においても企業倫理基準を制定している企業は 8 割を超えている。このことから、業種による差はほとんどないと言える。

( 2 ) 企業倫理方針・規定における「人権の尊重」「差別禁止」



企業倫理方針や倫理規定にどの程度「人権の尊重」や「差別の禁止」が盛り込まれているかを示しているのが、図 2 - 3 である。本調査の結果から言えば、9 割の企業が人権の尊重や差別の禁止を明示している。

## 2 - 2 人権尊重に特化した方針文書、海外事業展開と人権尊重の取り組み

### 【概要】

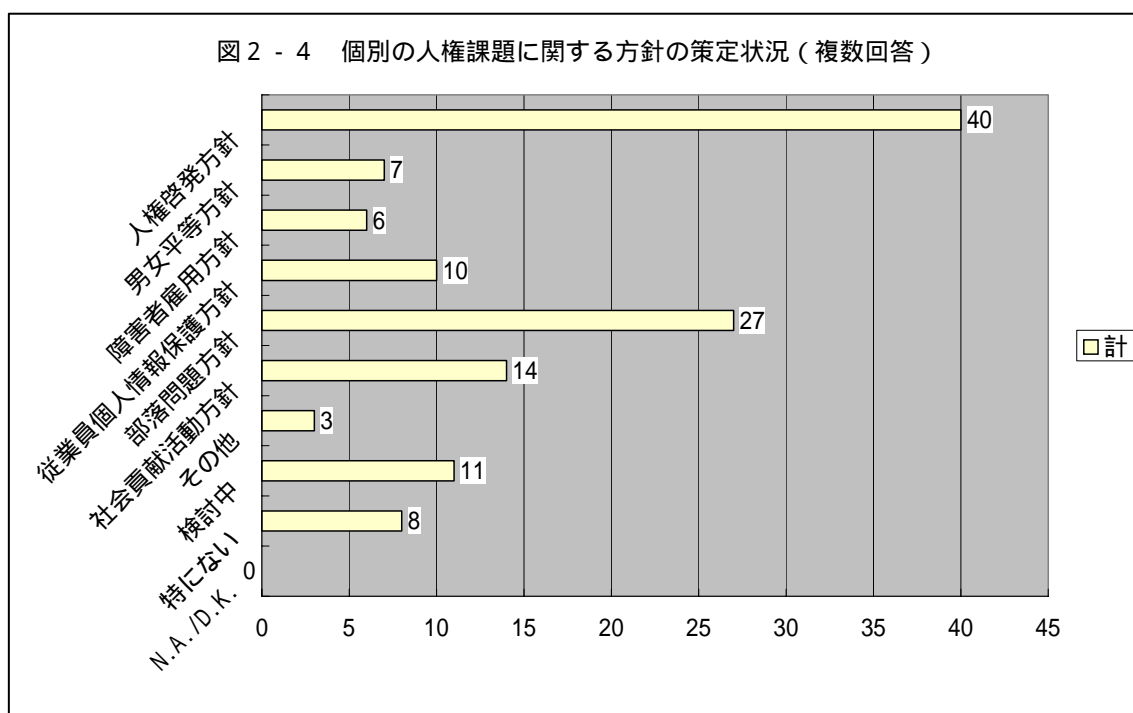
各個別の人権課題に関する方針文書として、人権啓発方針（40社）、部落問題に関する方針（27社）が多く策定されている。また、個人情報保護法の全面実施を目前にして、その対応が進められていることも窺うことができる（図2-4）。

海外事業展開を行っている企業のうち、展開先での人権の尊重を明文化している企業は多くはない（図2-6）。

### （1）個人人権課題に関する方針の策定状況

企業倫理方針や規定において、「人権の尊重」や「差別の禁止」といった理念が位置付けていることを見てきたが、それでは、具体的にどのような取り組みを進めていくことが必要であるのだろうか。このことは、各企業の状況によっても異なるであろうし、各人権課題ごとにも、相違がありうる。例えば、人権の尊重という包括的な理念の下には、男女の平等や、障害者差別の撤廃、部落問題解決など、様々な人権課題がありうる。その課題克服に向けて企業が取り組む内容は、男女間の機会均等であれば、男女別の採用区分の撤廃や、女性の積極的な登用、仕事と家庭の両立支援といった課題が挙げられるであろうし、障害者の自立支援について言えば、最低基準としての障害者雇用率の達成や、職場のユニバーサル・デザイン化、障害当事者の個々の特性に応じた仕事の配分などが求められている。

その点で、具体的にどのような取り組みを推進していくかについて、各個別の人権課題ごとに、方針を策定していくことが望ましいであろう。そこで、本調査においては、企業倫理規定とは別途に、方針の策定がどの程度進んでいるかについて調査することとした。



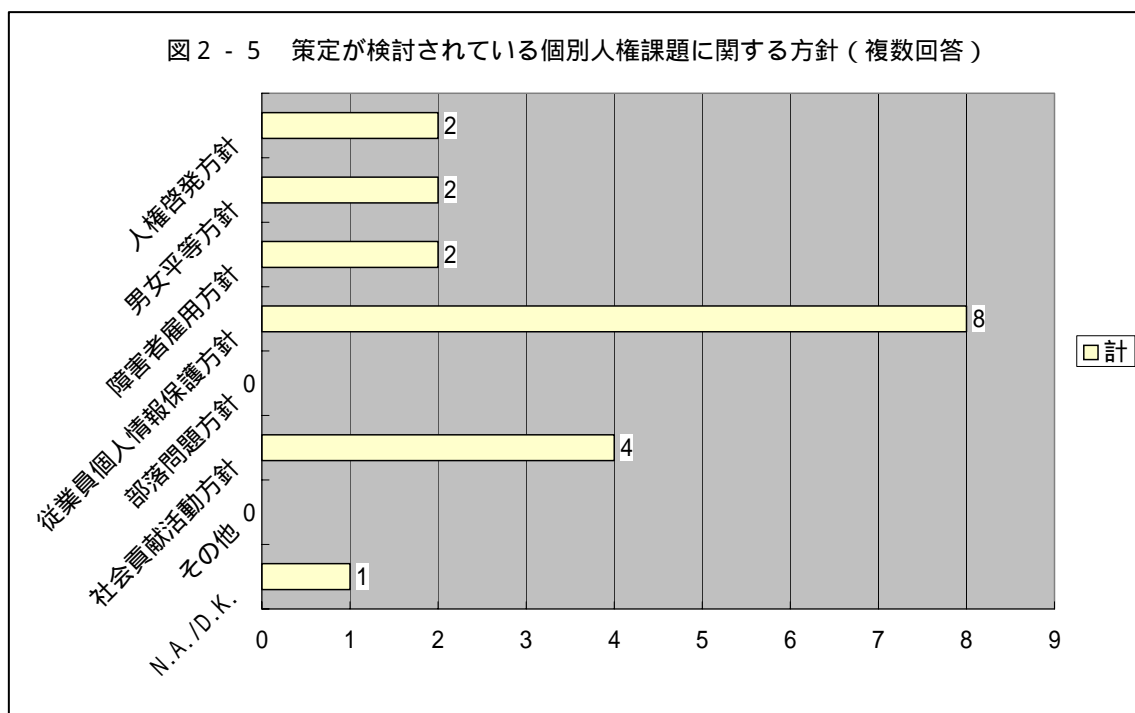
個人人権課題に関する方針について言えば、人権啓発についての方針（40社）、部落問題に関する方針（27社）が特に突出している。このことは、2-1において述べたことと同様、調査対象企業が、同和問題・人権問題に取り組む企業連絡会に加盟し、企業内での人権啓発や同和問題解決に取り組んできたことを反映するものであるといえる。

その他、男女平等（7社）や、障害者雇用（6社）について、方針を策定する企業が見受けられる。さらに、社会貢献活動についても、経団連の1%クラブの取り組みや企業メセナ活動、学術研究支援の取り組みなどの広がりに応じて、方針を策定する企業がある。また、2005

年 4 月に個人情報の保護に関する法律が全面実施されることを踏まえ、従業員の個人情報の保護に関する方針を策定している企業が一定存在する(10社)ことについても、注目したい。  
 なお、「その他」の項目に関して言えば、次の分野が挙げられている。

- ・「地球環境保全活動」
- ・「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止について」
- ・「役員就任に関する方針」

なお、策定を検討中の方針については、図 2 - 5 に示したとおりである。特に従業員の個人情報保護方針の検討が進んでいる。これは、前述した通り、2005 年 4 月に個人情報保護法全面実施に向けて、その準備作業が進められていることを表しているといえよう。



## （ 2 ） 海外事業展開に際しての人権尊重の取り組み

近年、海外に事業展開を行う企業が増加している。しかし、このような事業展開先において、セクシャル・ハラスメントや人種差別を行う事例が見受けられるし<sup>36</sup>、生産基盤の海外移転に関わって、労働基本権の侵害やスウェット・ショップ問題、さらには児童労働を用いる企業との取り引きなどが問題となることもある<sup>37</sup>。このことから、特に海外事業展開に際して、現地での人権を尊重することがCSRの一側面として求められている<sup>38</sup>。そこで本調査では、特

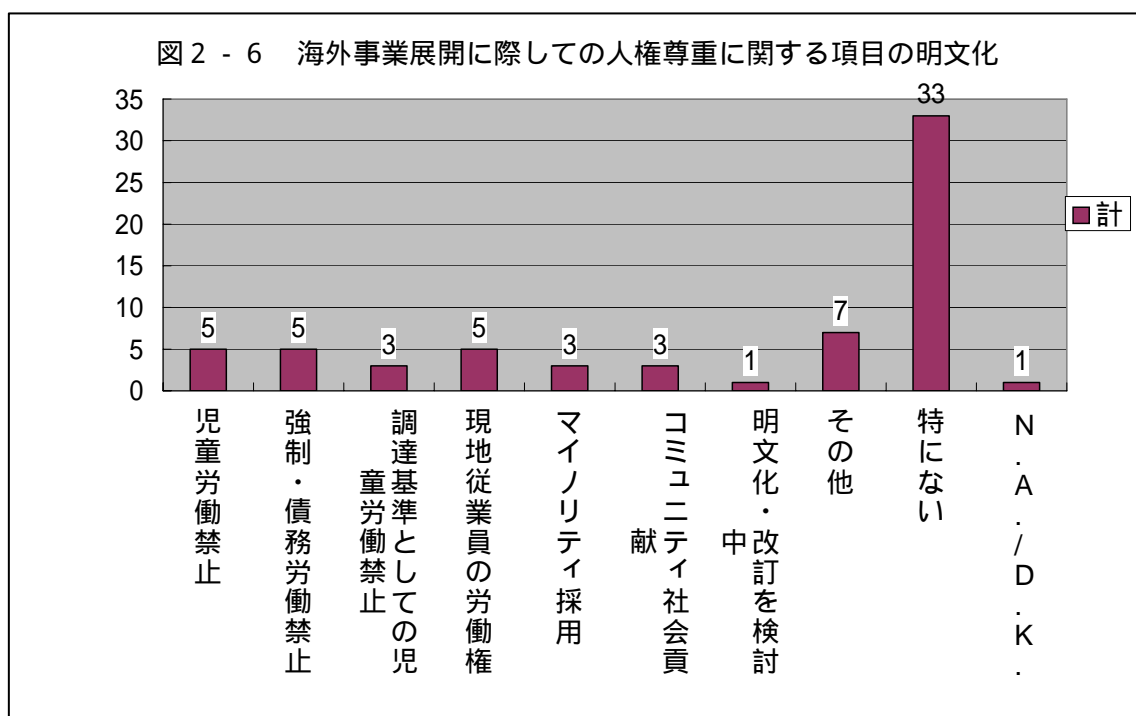
<sup>36</sup> その例として、柏木宏『アメリカにおけるセクシャル・ハラスメント 訴訟・救済システムから米国三菱の和解まで』解放出版社、101 - 118 頁、柏木宏「アメリカ・レポート、21 世紀の人権運動（17） 注目される米国トヨタの多様化推進策」『部落解放』第 503 号、2002 年 6 月、42 - 45 頁。

<sup>37</sup> この問題の典型として挙げられるのが、ナイキが委託した東南アジア等での工場におけるスウェット・ショップ問題である。その結果、ナイキに対する不買運動が起こり、人権問題に関して消費者に説明責任を果たすべきことが求められるに至った。斎藤慎『企業評価の新しいモノサシ 社会責任からみた格付基準』生産性出版、2000 年 10 月 30 日、70 頁。

<sup>38</sup> 例えば、経済同友会の「企業評価基準」では、「国際社会との協調」として、国際的な規範（児童労働や強制労働の禁止など）を尊重し、現地の法令・文化・慣習を尊重するための基本方針を定め、従業員に徹底することとしている。社団法人経済同友会『第 15 回企業白書

に海外事業展開を行っている企業（53社）に対し、どのような項目が明文化されているかを調査した。

事業展開を行っている企業においては、6割にあたる33社が、海外事業展開にあたって人権を尊重する旨の文書化を特には行っていない。このことは、海外サプライヤーのCSRの実態把握の項目について、「海外で関心の高い労働問題や人権問題について、実態把握の取り組みの遅れが目立つ」とした日本総合研究所「わが国企業のCSR経営の動向2004」の指摘<sup>39</sup>と、軌を一にしているように思われる。しかし、海外での人権問題としてしばしば言及される「児童労働」や「強制・債務労働」や「現地従業員の労働権」についてそれぞれ5社が明文化しており、また現地マイノリティの採用促進（3社）や現地マイノリティの社会的課題克服についての貢献（1社）を明文化するなど、人権問題について先進的な企業も現れていることは、注目すべきである。



「市場の進化」と社会的責任経営 - 企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて - 』2003年3月、216頁。

<sup>39</sup> 株式会社 日本総合研究所『わが国企業のCSR経営の動向2004 2004年度「わが国企業のCSR経営の動向」アンケート調査結果』2005年2月、52頁。ここでは、海外サプライヤーにおける労働問題の把握ないし人権状況の把握が行われているのは、それぞれ11.6%及び8.9%である。

## 2 - 3 CSR に関する国際的基準への支持

### 【概要】

CSR に関する国際的基準を採用し、企業活動を進めるに当たって準拠している企業は、決して多くはない。しかし、それぞれの基準に対する支持を検討している企業も一定数存在しており、今後一層の普及が期待できるであろう(図2-7)。

現在、様々な機関において、CSR に関する国際的な基準が策定されている。著名なものを挙げれば、次の通りである。

経済協力開発機構(OECD)「多国籍企業ガイドライン」：多国籍企業による貿易・投資の自由化に対する市民社会からの懸念が高まる中で、その懸念に答えるために、多国籍企業に求められる行動規範をガイドラインとして作成したもので、現行(2000年度版)の枠組みとしては、「定義と原則」「一般方針」のほか、「情報開示」「雇用及び労使関係」「環境」「贈賄の防止」「消費者利益」「科学技術」「競争」「課税」などが挙げられている<sup>40</sup>。

国際連合「グローバルコンパクト」：1999年にアナン事務総長が世界経済フォーラムにおいて提唱し、2000年より実際に取り組みが開始された。具体的には、各企業が「人権」「労働」「環境」に関する9原則(2004年より、腐敗防止が新たに盛り込まれて10原則となった)に基づいて活動するよう求めるもので、実際に支持する企業は、経営責任者による支持表明、グローバルコンパクトの普及促進、年1回の取り組み報告を行うことが求められる。また、近年、OECDやGRIとの連携強化が図られている<sup>41</sup>。

国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」：ILO総会(国際労働総会)は、1998年に「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」を採択し、国際労働基準の中でも「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」を尊重し、促進し、実現する義務をILO加盟国が負うことを宣言したものである(第2項)。これらの4原則は、前記グローバル・コンパクトにおける「労働」に関する4原則と同一である<sup>42</sup>。

さらには非政府機関(NGO)による国際基準についても、次のようなものがある<sup>43</sup>。

グローバル・レポーティング・イニシアティブ「持続可能性報告書ガイドライン」：企業報告書の発行に際して、財務情報のみならず「環境」「社会」に関する項目もあわせて記載すべきこと(トリプル・ボトムライン)を推奨する。現行のガイドラインは2002年に改定された。特に人権に関わる要素については、必須

<sup>40</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Revision 2000. (<http://www.oecd.org/>。2005年8月11日掲載確認)

<sup>41</sup> OECD/UN Global Compact, *The UN Global Compact and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Contributions*, 26 April 2005 (<http://www.oecd.org/>。2005年8月11日掲載確認)。

<sup>42</sup> <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/declaration.htm>。2005年8月11日掲載確認。

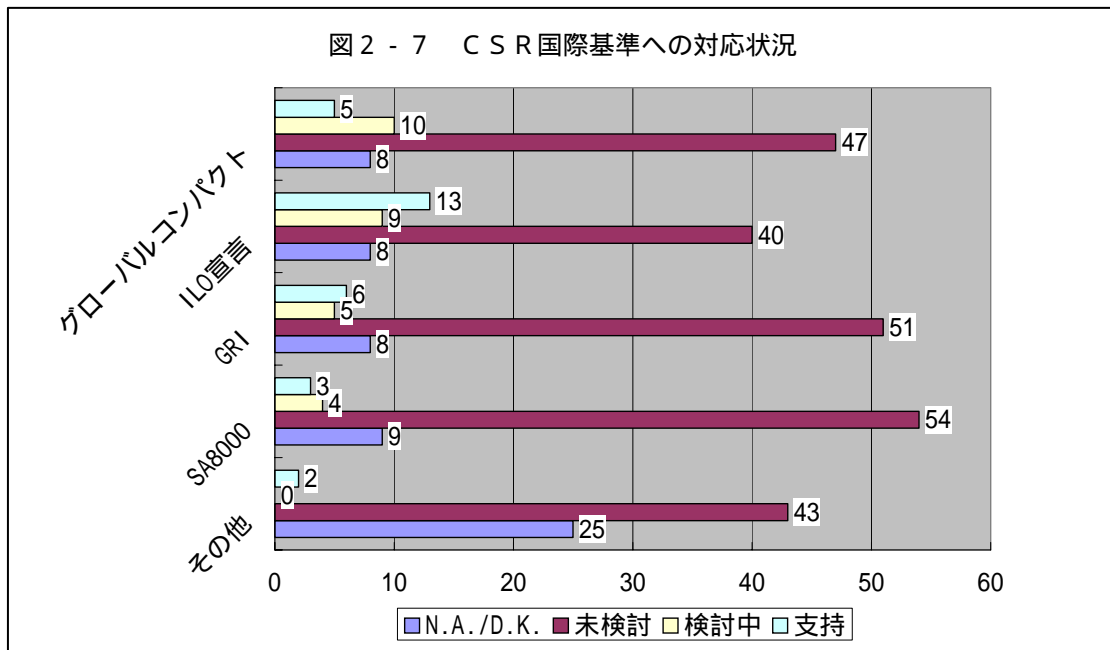
<sup>43</sup> 以上のもののほかにも、CSRに関する規格が多数策定されている。その概要については、高巖他『企業の社会的責任 求めら得る新たな経営観』日本規格協会、2003年、25-45頁。



指標として「業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述」や「投資及び調達に関する意思決定の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証」などが挙げられ、任意指標については「業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修」などが盛り込まれている。また、労働慣行と公正な労働条件には、「機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述」が求められている。先住民族への配慮が盛り込まれている点は、特徴的である<sup>44</sup>。

社会的説明責任インターナショナル(Social Accountability International)のSocial Accountability 8000：特に発展途上国の工場における過酷な労働環境の改善を目的として策定された規格であり、その主な項目としては、「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「健康と安全の保障」「結社の自由ならびに団体交渉権の保障」「差別の禁止」「懲罰の禁止」「労働時間の遵守」「基本的な生活に必要な賃金の保証」「労働環境を維持するマネジメントシステムの構築」である<sup>45</sup>。

これらの国際基準もまた、企業におけるCSRの取り組みを促進する上で重要な役割を果たしているのであるが、日本においてはどれほど普及しているのだろうか。本調査では、これらの基準の中でも、特に人権に深く関わる規格、すなわち「国際連合グローバル・コンパクト」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「GRI持続可能性報告ガイドライン」、「SA8000」に限って、その支持の状況を調査した。



調査結果によれば、いずれの国際的基準についても、大半の企業はその支持を検討していない。支持しているものとしては、ILO宣言(13社、18.5%)、GRI(6社、8.5%)、グローバル・コンパクト(5社、7.1%)、SA8000(3社、4.2%)と、普及度は決して高くない。ただし、これらのいずれかの基準を支持している企業の総数は21社(30%)に登っていることは付言しておきたい。また、注目したいのは、支持を検討している企業の数である。グローバルコンパクトについては10社(14.2%)、ILO宣言については9社(12.8%)、GRIガイドラインは5社(7.1%)、SA8000は4社が、それぞれ支持を検討している。このことから、今後いっそうの普及が期待しうるであろう。

<sup>44</sup> GRI『サステナビリティ リポーティング ガイドライン 2002』、58 - 59 頁。

<sup>45</sup> その詳細については、Social Accountability International, *Social Accountability 8000*, 2001 参照。(http://www.sa-intl.org/. 2005年10月7日掲載確認)

## 2 - 4 経営トップによる人権尊重のメッセージの公表

### 【概要】

社内外に経営トップのメッセージを公表することは、人権に配慮した経営を進めていくに当たって極めて重要であるが、その取り組みはあまり広がっていない。人権の取り組みに関する情報公開に関連して、経営層の意思を表明する企業の増加が望まれる。(図2 - 8)

企業倫理やCSRについて取り組みを実施するに当たって、経営トップがその動きを支持していることが重要である<sup>46</sup>。というのも、これらの取り組みを実効的に進めるためには、経営判断や経営戦略上、倫理性やCSRが組み込まれていることが必要であり、そのような判断は、経営トップの支持無しには成り立たないであろうし、また、企業倫理規定やCSR方針を策定した後に、その実施を社内全体に定着させるためには、経営トップの実質的な関与が必要となってくるからである<sup>47</sup>。

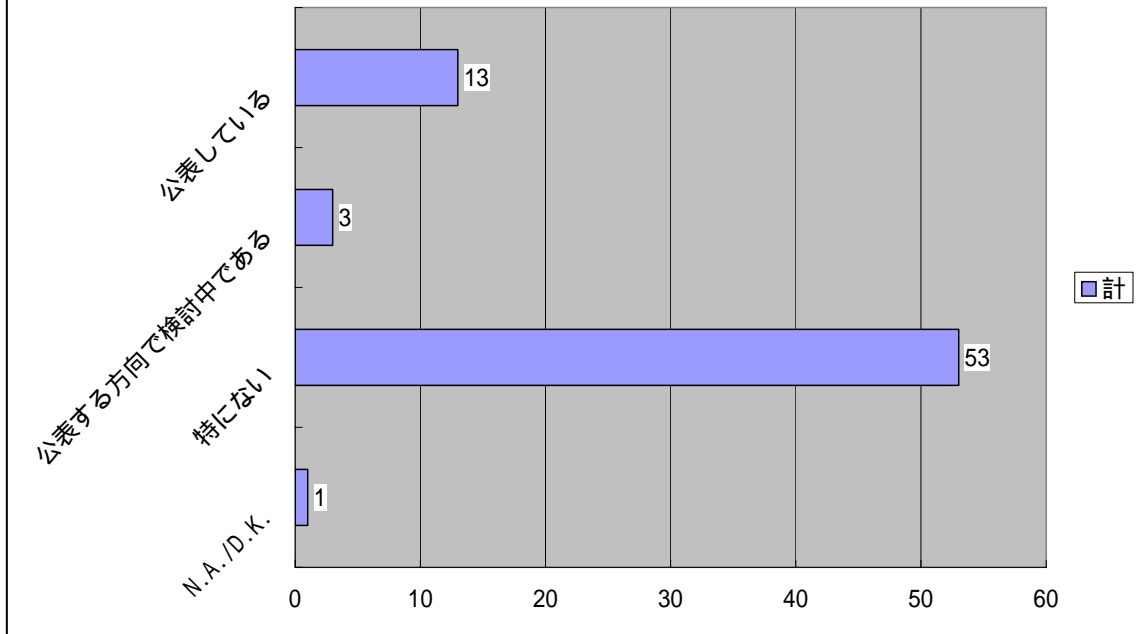
このことは、人権尊重の取り組みにおいても同様である。経営トップによる支持がなければ、人権に配慮した経営活動は社内で根付いていくことはないであろうし、逆に経営トップからの確固とした支持が明確であれば、人権を重視する社内環境がより強固に醸成されていくであろう。また、社外に向けてメッセージを発することにより、経営層が責任をもって人権尊重に取り組んでいくことを社会に強く印象付け、かつ社内への波及をもあわせて図りうる。そこで、本調査では、特に社内外に対して経営トップが人権尊重についてメッセージを公表しているかどうかを質問した。

企業トップによる人権の尊重に関するメッセージを公表している企業は13社(18.5%)であり、公表を検討している企業が3社(4.2%)である。このことは、人権に関する取り組みの実施や、方針の策定状況の進展にくらべて、経営トップのコミットメントの表明が明確ではないと言える。したがって、CSR報告書やホームページといった広報経路において、人権尊重に関する意思を公表していくことが求められよう。

<sup>46</sup> 田中宏司は、「倫理綱領の策定・公布に基づく企業倫理の実践に際しては、経営トップがリーダーシップを発揮して、率先垂範することが成功の鍵である。経営トップ(社長または会長)は、倫理綱領制定に際し次の内容を盛り込んで、社内外に対する宣言分または発表文とする」ことが重要としている。田中宏司『コンプライアンス経営[新版]』生産性出版、162-165頁。

<sup>47</sup> 経済同友会の「企業評価基準」では、CSRを進める体制として「コーポレート・ガバナンス」を位置付け、その重要な柱に「理念とリーダーシップ」を上げている。特に、「リーダーシップの発揮」においては、社長が経営理念や行動規範の策定、周知徹底のプロセスに直接関与していること、従業員に対して自らの信念を直接示すための取り組みを行うことが求められている。社団法人経済同友会『第15回企業白書「市場の進化」と社会的責任経営 - 企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて - 』220頁。

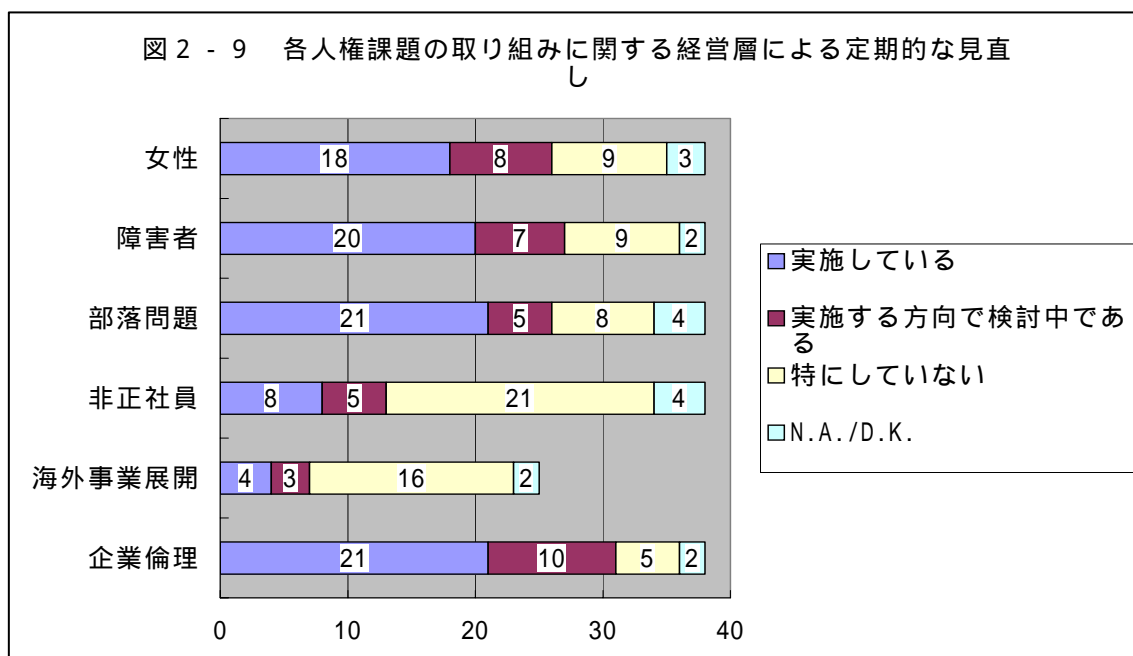
図 2 - 8 人権尊重に関わる経営トップのメッセージの公表



## 2 - 5 経営層による人権尊重の取り組みに関する定期的な見直し（第2回調査のみ）

経営層による人権の取り組み、特に企業倫理、部落問題、障害者問題、女性問題に関する取り組みの定期的な見直しは、回答企業のうち約半数の企業で実施されている。しかし、非正社員の処遇や、海外事業展開先での人権尊重の取り組みなどについては、回答企業ないし該当企業の2割程度であり、その分野については見直しが必ずしも進んでおらず、PDCAサイクルのActの側面は弱い。（図2 - 9）

経営層による定期的な見直しは、極めて重要である。つまり、CSRを推進するためには、単に方針を立てて実施するだけでなく、その実施の結果生じてきた新たな課題を適切に把握し、その課題を改めて取り組みの実施へと絶えずフィードバックしていくことが重要であるとされているのである<sup>48</sup>。このことは、いわゆるマネジメントにおける“PDCAサイクル”（Plan - Do - Check - Actサイクル）におけるAct、すなわち、定期的な改善を確保するための仕組みとして位置付けられている。このようなフィードバックの仕組みは、個人人権課題においては、どのような状況であろうか。



かかる経営層による見直しについては、第2回調査の際に項目を追加したため、第2回調査対象企業の状況のみを紹介しておく。調査対象企業38社のうち、企業倫理・部落問題について21社（55.2%）、障害者問題が20社（52.6%）、女性問題について18社（47.3%）の企業が、経営層による見直しを実施している<sup>49</sup>。しかしながら、非正社員の状況や（8社21.0%）、海外事業展開における人権状況（4社、16%）に関する見直しはさほど行われていない。

<sup>48</sup> 例えば、経済同友会「企業評価基準」においては、ステークホルダーからの意見について報告する仕組みや、社長と多様なステークホルダーとの直接対話の仕組みを設けることが重要であるとしている。社団法人経済同友会『第15回企業白書「市場の進化」と社会的責任経営 - 企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて - 』、228頁。

<sup>49</sup> この数値は、経済同友会の実施した自己評価レポートの結果における、「多様なステークホルダーの意見を社長や取締役会に報告」する仕組みを設置している企業の割合とほぼ同一である。もちろん、対象となる課題が同一とは言えないため、同列には扱えない。しかしながら、約半数の回答企業が社会性に関する取り組みについて定期的に見直しを実施している点で示唆的である。社団法人経済同友会『日本企業のCSR：現状と課題2003』（[http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040116\\_2.pdf](http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040116_2.pdf)、2005年10月7日掲載確認）125頁。

### 第3節 男女平等の取り組み

#### 3 - 1 採用における男女機会均等のメッセージの公表

##### 【概要】

男女雇用機会均等法上、事業主は労働者の募集採用に当たって、女性に対して男性と均等な機会を与えるよう義務づけられているが、このような義務を遵守し、採用の際に均等な機会を提供する旨のメッセージは、3割強の企業が公表している。より多くの企業が積極的な姿勢を示すことが望まれる。(図3 - 1)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下、男女雇用機会均等法)は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」とし(第5条)この条項によって禁止される措置として、次のようなものが挙げられる<sup>50</sup>。

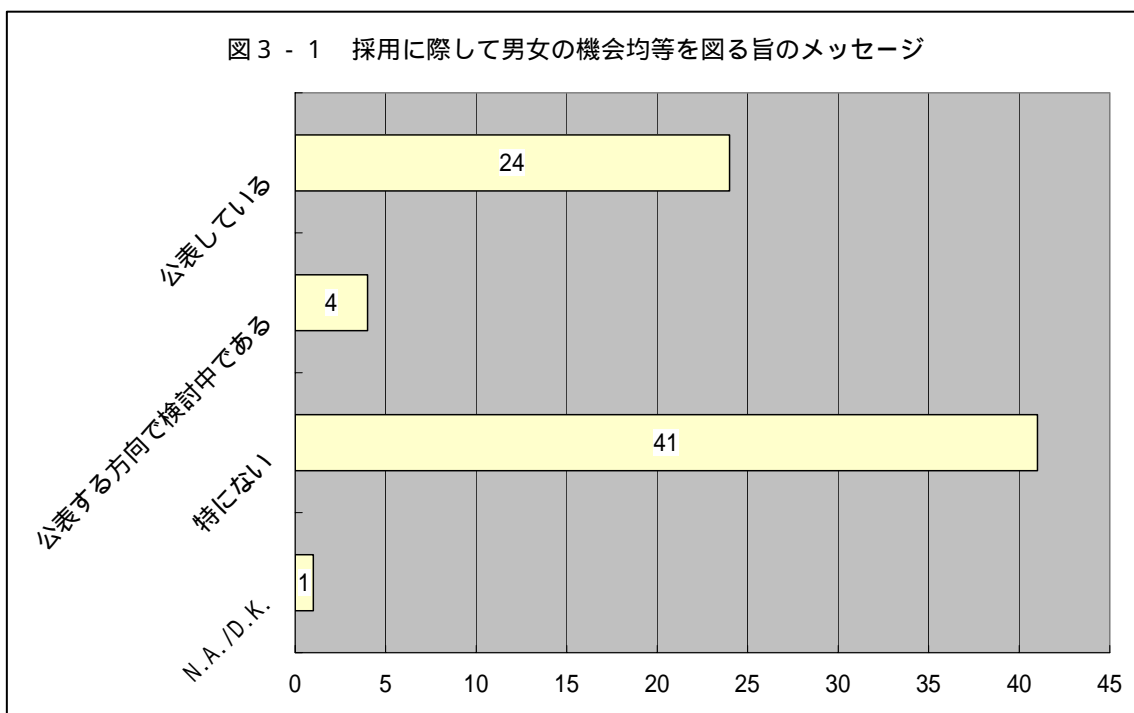
- ・ 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること
- ・ 募集又は採用に当たって、男女をともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること
- ・ 募集又は採用に当たり、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと
- ・ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること
- ・ 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること
- ・ 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること

このように、募集・採用に際しては、明示的に女性を排除することのみならず、男女別の採用予定人数を示したり、会社概要などの資料提供の際に女性にのみ送付を遅らせたりなど、黙示的に女性に不利益をもたらす措置を取ることにも禁止されている。

このような男女雇用機会均等法の趣旨にのっとり、募集・採用に当たって、男女に対して均等な機会を提供することを、採用方針として明示することが重要である。というのも、少なくともこのようなメッセージを発することで、応募者をはじめとする社会一般に対して、男女の機会均等に対する積極的な姿勢を示すことになるからである。男女雇用機会均等法上はこのようなメッセージを公表することまで義務づけられているわけではないにせよ、雇用の側面における男女の平等を図る意思を示すこととつながるものであることから、重要であるといえよう。

<sup>50</sup> 「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」2.法第5条に違反する措置。

それでは、今回の調査の結果、かかる機会均等のメッセージ公表に関する状況は、どのようになっているのでしょうか。



調査対象企業 70 社のうち、採用に際して機会均等を図る旨のメッセージを公表しているのは、24 社（34.2%）であり、半数を超える 41 社（58.5%）が特に公表していない。いまだ積極的な姿勢の明示が望まれる。その意味では、4 社（5.7%）が公表を検討している点は、積極的に評価すべきであろう。

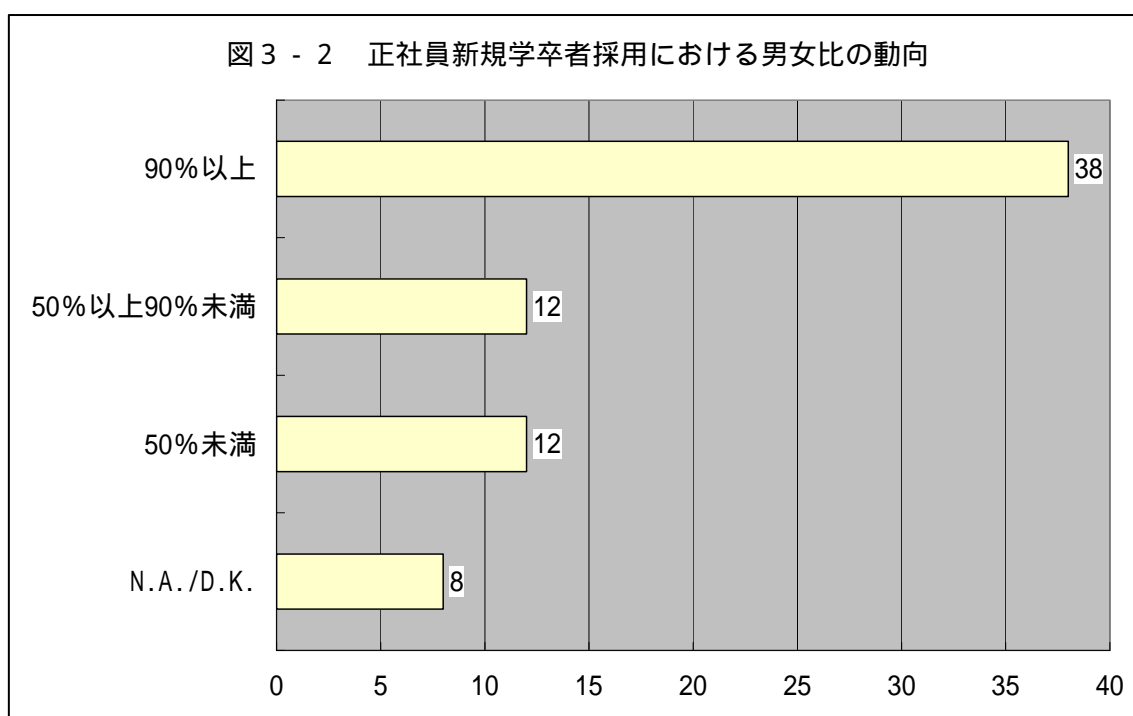
### 3 - 2 正社員の新規学卒者採用における男女の差

**【概要】**

正社員の新卒採用については、その変動幅に男女間の差がない企業が半数を占めている（38社、54.2%）。しかし、実数比については、依然として格差があることには注意しなければならない。（図3 - 2）

上記のように、男女雇用機会均等法においては、募集・採用に当たって均等な機会を提供することが義務付けられているが、先の指針上は、「雇用管理区分」ごとに均等でなければならないとしており、異なる区分間での均等を図ることは、必ずしも義務づけられていない。したがって、実際には、区分ごとの採用数が異なることは十分ありうることであり、その採用区分について、実際に応募する者のなかで性別の差が出てくることもある<sup>51</sup>。

このことから、本調査では、実数の単純な比較ではなく、一昨年度の新卒採用数と比較し、男女でその増減がどのように変化したかに注目し、かかる増減の動向が男女間の採用数の均等を実現する方向に向かっているかどうかを検討することとした。



（計算式）＝（昨年度女性採用数 ÷ 一昨年度女性採用数） ÷ （昨年度男性採用数 ÷ 一昨年度男性採用数） × 100  
採用数0人の場合は、「1人」に置換して計算

本調査結果によれば、採用数の比率が90%を超える企業が38社（54.2%）であり、採用動向として男性と女性との均等について、前向きに進んでいることが垣間見える。つまり、これらの半数ほどの企業では、一昨年の採用数に比して、昨年度の採用数の比が、男性と女性とでその変動幅に差がほとんどないといえる。ただし、この比率には、実数の差が反映されていない点は注意しなければならない。つまり、変動の幅に差がないとしても、実数の比率でいえば、大きな格差がある企業も含まれているためである。また、50%以上90%未満の企業、50%未満の企業がともに12社存在し（17.1%）、実数上格差が広がっている場合もある。

<sup>51</sup> 平成15年度「女性雇用管理基本調査」によれば、男性のみを採用した職種・コースがあった企業は、その理由として、「女性の応募がなかった」（55.0%）、「募集・採用人数が1人だった」（25.5%）、「女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった」（11.5%）ことを挙げている。厚生労働省『平成15年度版女性雇用管理基本調査』結果概要（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2a.html>。2005年8月16日掲載確認）。

### 3 - 3 女性正社員の定着を図るための取り組み

#### 【概要】

女性社員の平均勤続年数は、全国平均に比べ、3年程長くなっているが、全社員の平均勤続年数に比して、4年ほど短い。このことは、男性正社員がさらに長いことを示唆している。(図3 - 3)

男女平等に関する社内研修については、54社が新入社員研修を実施している。また、階層別研修(46社)、職場単位研修(45社)など、多様な機会を用いて研修が実施されている。役員研修については若干数字が下がるが(37社)、実施を検討している企業も一定数存在している(10社)。(図3 - 4)

ポジティブアクションについては、特に実施していない企業が31社であったが、積極的な登用計画の策定(12社)、女性が仕事について語り合う集いの開催(6社)、管理職養成(4社)など、取り組みが進み出している。また、実施を検討している企業が13社存在し、一層の普及が見込まれる。(図3 - 5)

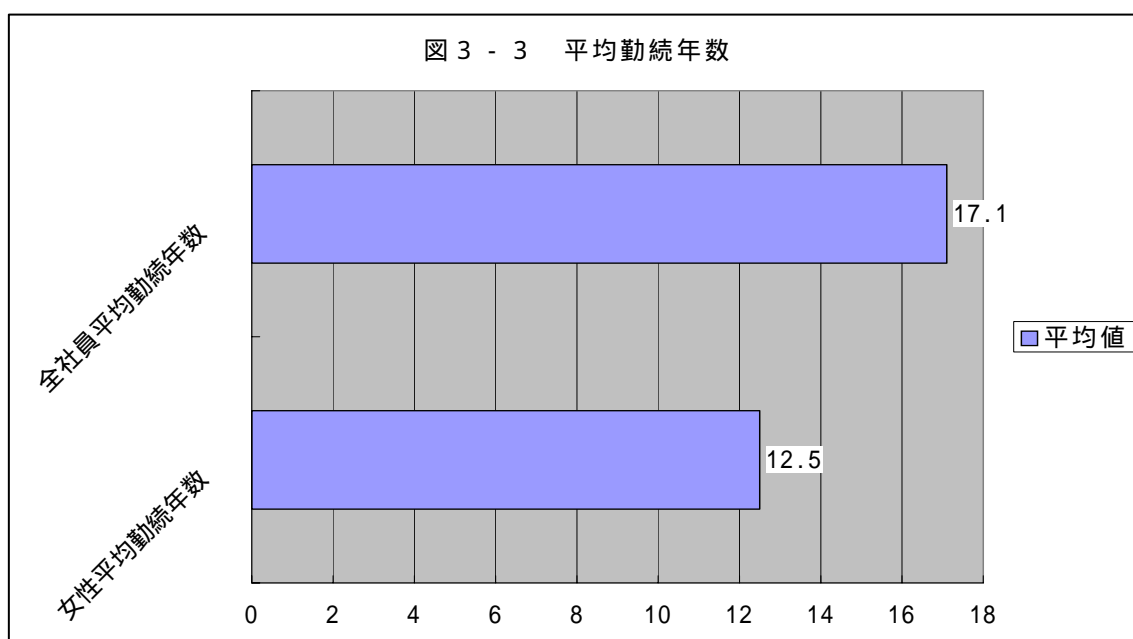
次世代育成支援行動計画の策定については、7割の企業で検討が進められており(図3 - 6)、大企業ほど両立支援が推進されていることが垣間見える。(図3 - 7)

法定以上の育児休業制度については、半数近い33社が実施しており、多彩な制度が導入されている。(図3 - 8)

調査対象企業のうち、ほぼ全ての企業(68社)がセクシャル・ハラスメントに関する相談窓口を設置している。(図3 - 9)この窓口への通報件数については、3割の企業で通報実績がある。(図3 - 10)

#### (1) 女性の平均勤続年数と、正社員全体の平均勤続年数

一般に、女性の平均勤続年数は、男性に比して短い。平成13年度女性雇用管理基本調査によれば、男性13.9年に対し、女性は9.8年となっており、男性との差は4.1年となっている<sup>52</sup>。このことは、女性のライフコースに変化(結婚や、妊娠・出産)が生じた際に退職する女性労働者が多いことによるものである。



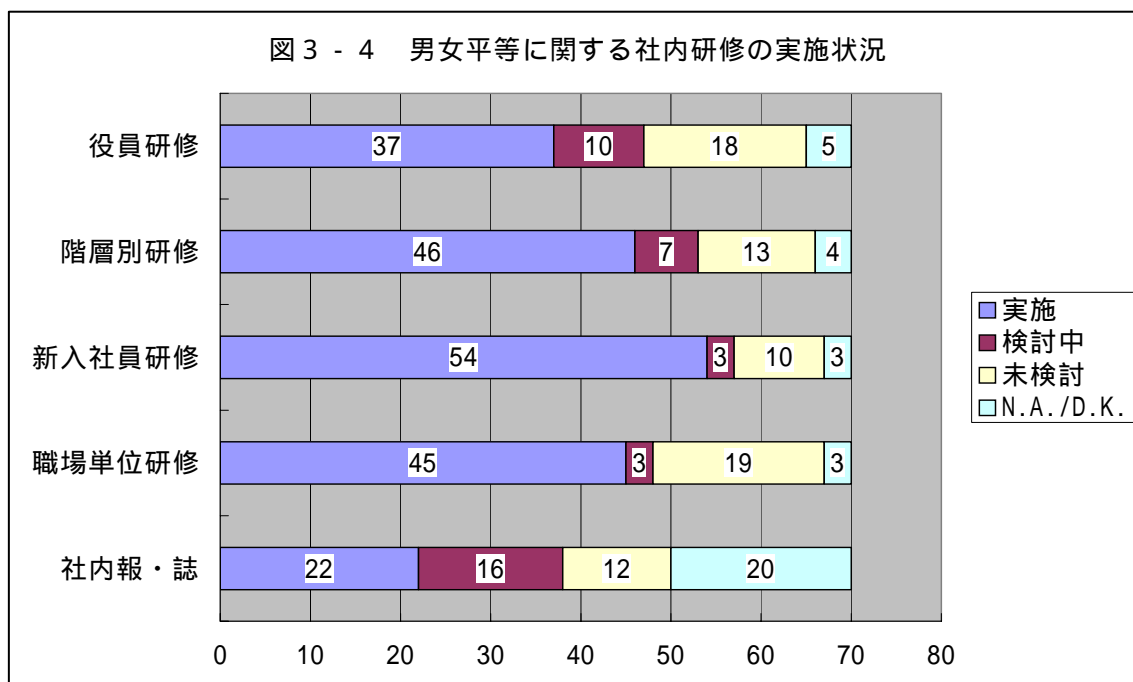
<sup>52</sup> 厚生労働省『平成13年度版女性雇用管理基本調査』結果概要( [http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524\\_03\\_kj/20020524\\_03\\_kj.html](http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524_03_kj/20020524_03_kj.html)。2005年8月16日掲載確認)



ここでは、女性の平均勤続年数は 12.5 年であり、前述の平成 13 年女性雇用管理基本調査結果に比して、3 年ほど長い。他方で、全社員の平均勤続年数は 17.1 年で、女性の平均勤続年数より 4.6 年長い。

### (2) 男女平等に関する社内研修

雇用の側面においては、性的役割分担意識に起因する、女性差別的な状況が存在するが、男女共同参画基本法に基づく基本計画も、「男女共同参画に関する認識を深め、社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)に敏感な視点を定着させ、職場・家庭・地域における様々な慣習・慣行の見直しを進めること等を目的として、広報・啓発活動を展開する」としている。このように、男女平等に向けた啓発活動は、企業内においても取り組むことが求められているが、実際にはどのように実施されているのであろうか。

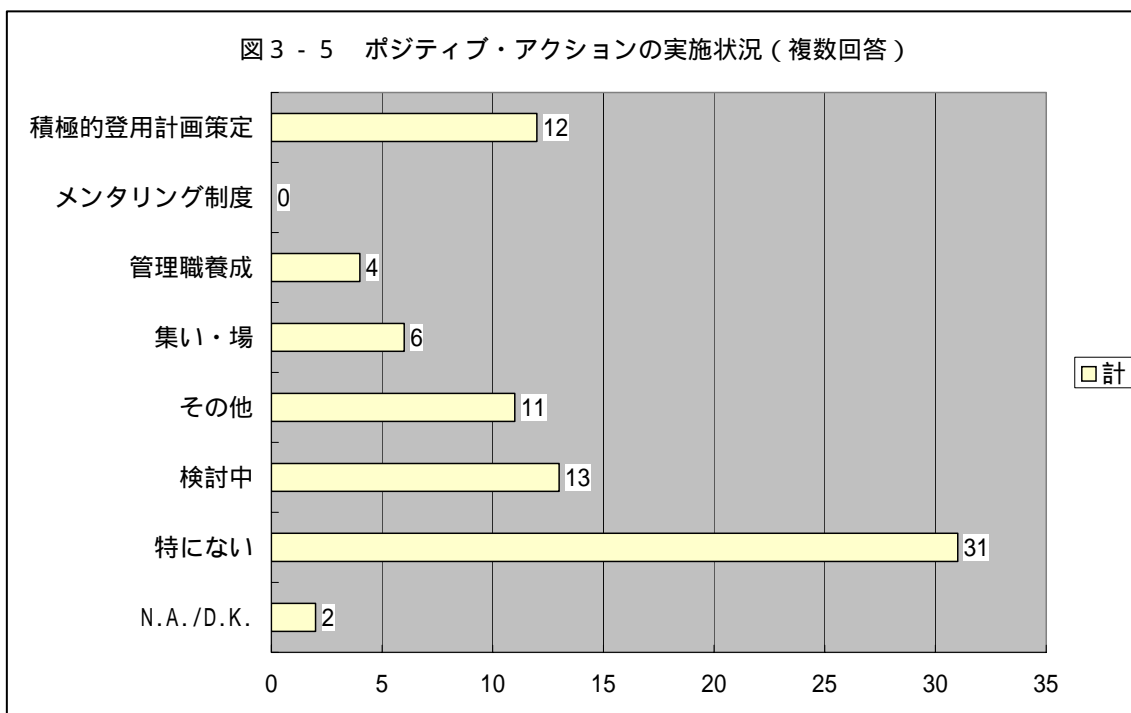


本調査においては、過去三年間に、男女平等に関する社内研修を実施したか否かを質問した。すると、新入社員研修の一環として、男女平等に関する研修を実施する企業が 54 社であり、次いで階層別研修(46 社)、職場単位研修(45 社)となっている。役員研修を実施している企業は約半数の 37 社にとどまっている。なお、社内啓発のために、社内報・社内誌を活用する企業は、22 社である。又、役員研修の実施や、社内報・誌を活用した啓発を検討している企業がそれぞれ 10 社、16 社存在しており、今後の広がりが期待しうるのであろう。

### (3) ポジティブ・アクションの実施状況

男女雇用機会均等法第 9 条は、「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置」については、第 5 条から第 8 条までの募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に関する差別的取扱い禁止規定の例外としている。また、これらポジティブ・アクションの実施について、国は、相談その他の援助を行うことができるとしている(第 20 条)。このように、採用や昇進について、男女間の均等を図るためのポジティブ・アクションの実施が推奨されているが、実際の企業においては、どの程度浸透しているのであろうか。

図3 - 5 ポジティブ・アクションの実施状況（複数回答）

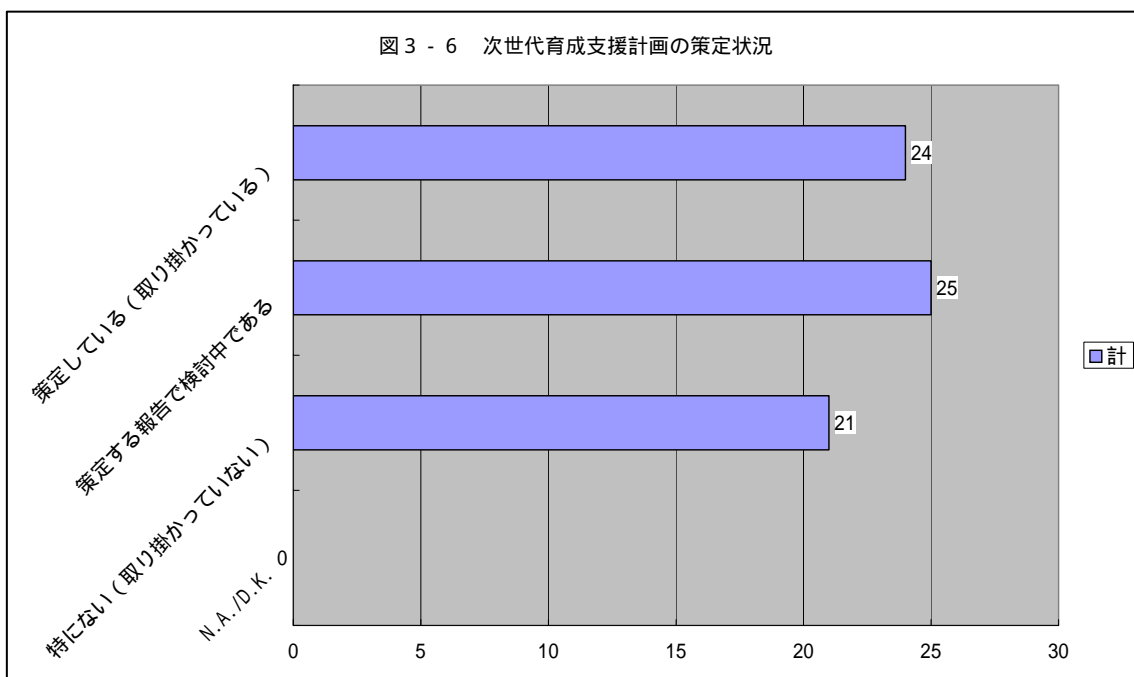


70 社中の半数に近い 31 社が、ポジティブアクションについては特に実施していないとしている。他方で、女性の積極的な登用計画を策定している企業が 12 社、管理職養成に取り組んでいる企業が 4 社、女性が仕事について語り合う集いを開催している企業が 6 社となっており、女性が積極的に仕事に取り組める社内風土作りが、徐々に進んでいることがうかがえる。その点で、ポジティブ・アクションの実施を検討している企業が 13 社存在し、更なる普及が期待するといえよう。

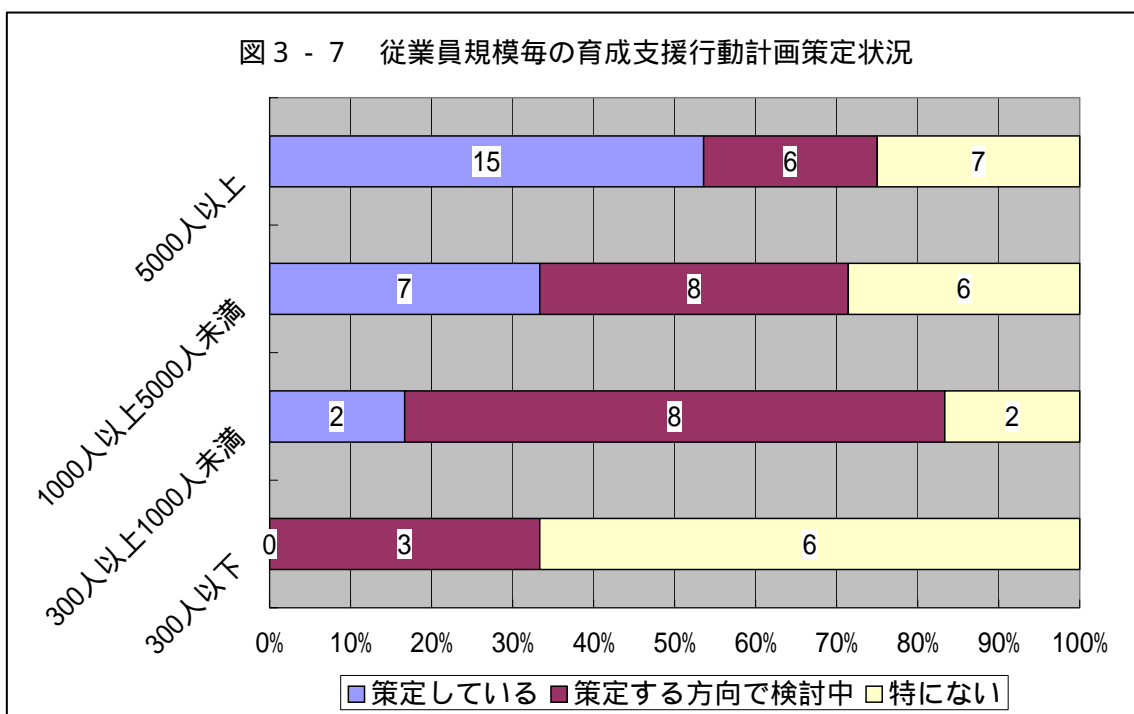
また、その他の措置としては、「女性相談デスクの設置」、「社内託児所の設置」、「昇進枠の設定による格差是正」、「コース別雇用管理制度の廃止」などが挙げられている。

#### （４）次世代育成支援行動計画の策定状況

2003 年 7 月に、次世代育成支援対策推進法が施行された。この法律は、「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会」を形成することを目的として、国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにするものであるが（第 1 条）事業主にあっては、「雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努める」こととし（第 5 条）300 人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定することが義務付けられている（第 12 条）。アンケート実施時点は、かかる行動計画に関する規定の施行されていなかったため、かかる行動計画策定に取り掛かっているかどうかを質問することとした。



調査の対象企業の大半が従業員 300 人を超える一般事業主であることから(61 社) 策定作業を進めている企業があわせて 49 社となっており、7 割を超える企業で、次世代育成支援・両立支援策を策定していることがうかがえる。ただし、3 割の企業(21 社)が、策定に取り掛かっていない。

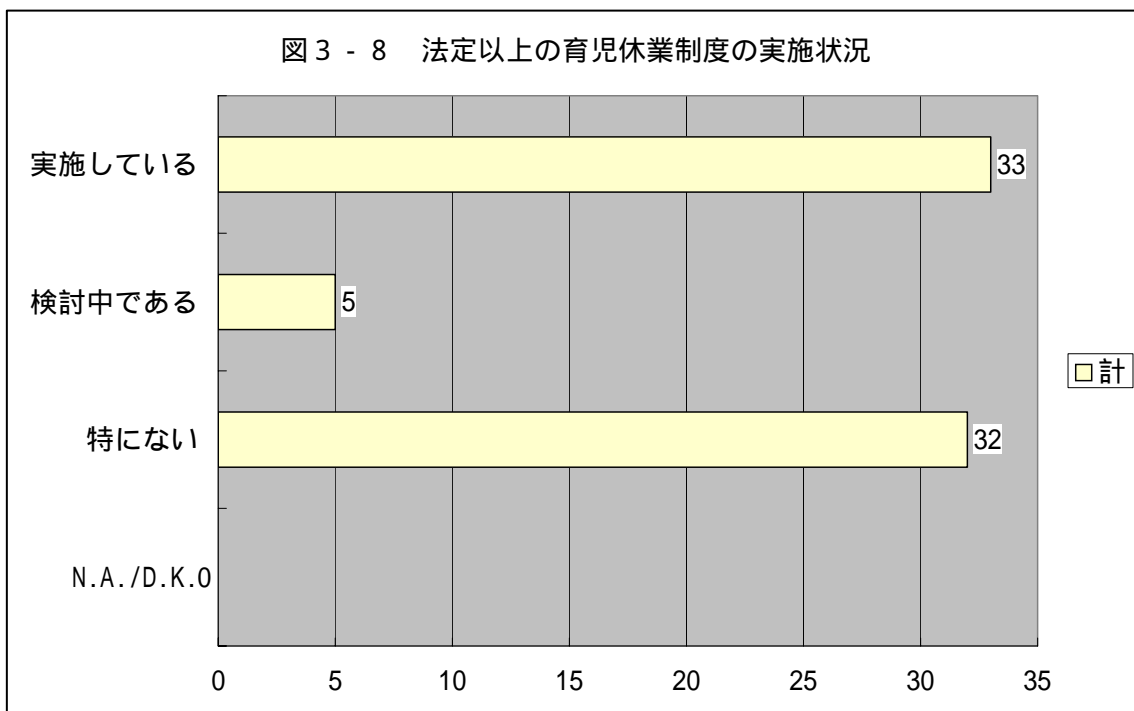


企業規模毎に策定状況を見てみよう。行動計画策定が努力義務とされている 300 人以下の企業については、策定を特に検討していない企業が 6 社となっているが、3 社が策定を検討している点は、注目に値する。また、従業員規模が大きくなるにつれて、策定が進められている企業が増加している。

#### (5) 法定以上の育児休業制度の実施

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)は、子が1歳に達するまでの間、労働者は育児休業を申し出ることができるとし(第

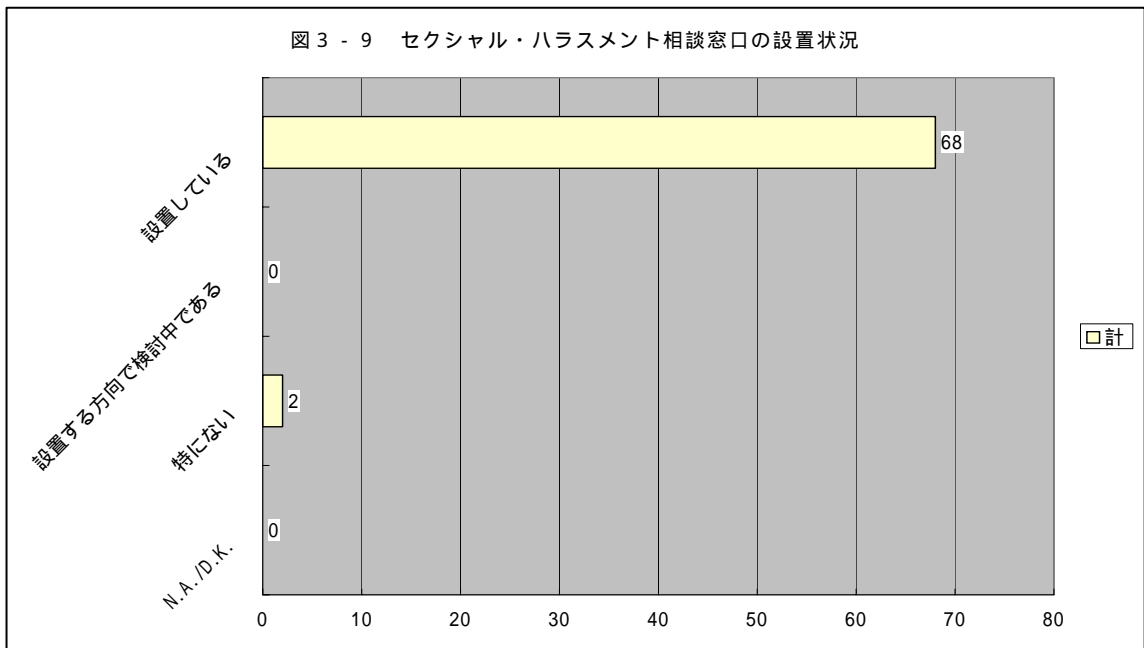
5条1項) 一定の場合を除き、事業主はその申出を拒むことはできないとしている(第6条1項)。しかし、企業によっては、この期間を超えて、育児休業を認めるものがある。本調査では、このような法定以上の育児休業制度が実施されているか否かを質問した。



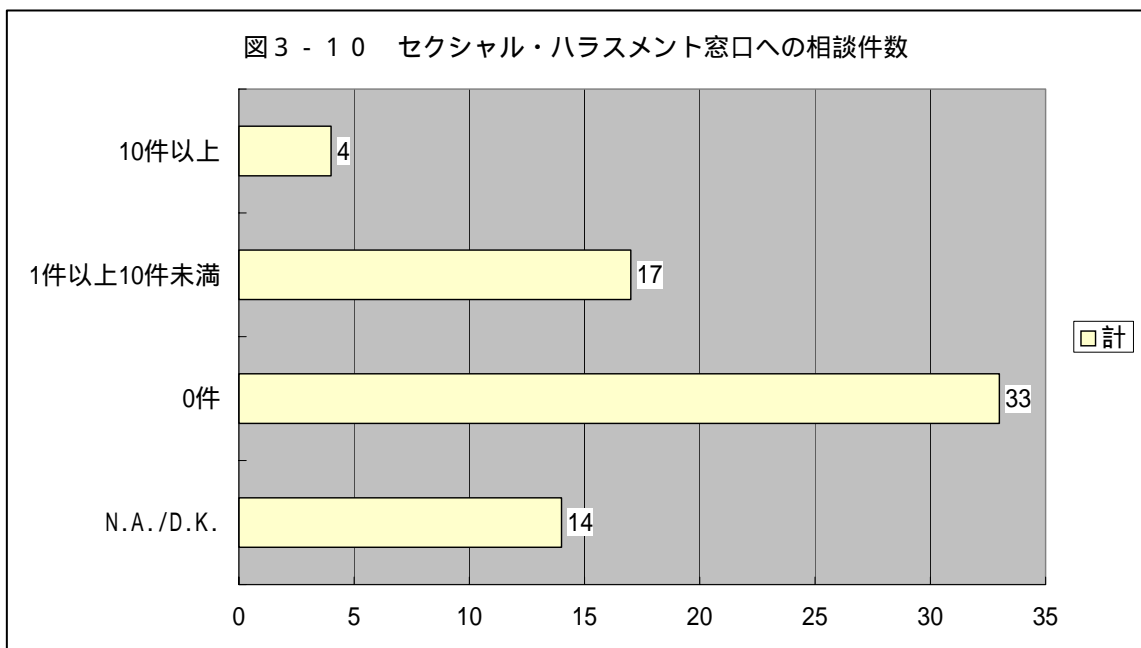
法定以上の育児休業制度を実施している企業は、半数に近い33社であり、多くの企業で多彩な制度が実施されている状況が見て取れる。中には、満3歳に達するまでの日で申し出た期間を認めるものや、小学校入学時まで2時間の時間短縮就業やフレックスタイム制を認めるものもある。また、法定以上の育児休業制度の導入を検討しているのは5社である。

#### (6) セクシャル・ハラスメント相談窓口の設置状況

現行男女雇用機会均等法第21条は、事業主に対し、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない」として、セクシャル・ハラスメント防止のための配慮義務を課している。その具体的な内容として、セクシャル・ハラスメントに関する方針を明確化し、周知啓発するとともに、相談・苦情窓口を明確にすべきこととしている。本調査では、この窓口の設置状況について質問した。



本調査結果においては、調査対象企業のほぼ全ての68社が、セクシャル・ハラスメントに関する相談窓口を設置している。



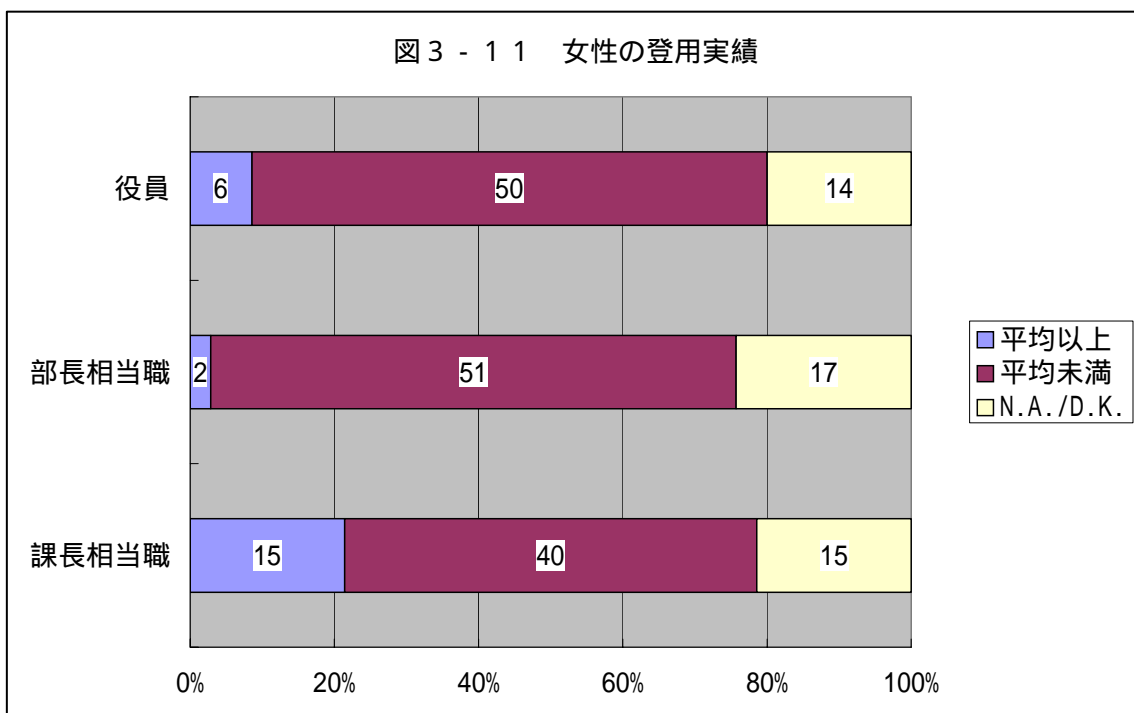
セクシャル・ハラスメント窓口への相談件数については、約半数の企業で、0件であった。他方で、1件以上10件未満であった企業が17社、10件以上であった企業は4社である。

### 3 - 4 男女の登用実績

#### 【概要】

平成 13 年度女性雇用管理基本調査における登用実績（課長相当職 1.9%、部長相当職 0.6%）を上回る企業はそれぞれ 15 社、2 社であり、半数以上の企業が下回っている。ポジティブ・アクションの実施等により、さらなる登用が進むことを期待したい。（図 3 - 1 1）

平成 13 年度女性雇用管理基本調査によれば、一般労働者に占める管理職の割合は、女性の場合（女性課長相当職 / 女性一般労働者総数）課長相当職で 1.9%、部長相当職で 0.6%であった。この比率に対して、本調査結果ではどうであろうか。



課長相当職については、上記平均値を上回る企業は 15 社であり、40 社は下回っている。また、部長相当職については、平均値以上の登用実績を有する企業は 2 社であり、51 社が下回る。ちなみに、役員については、登用実績があるもののみ抽出したが、女性役員がいる企業が 6 社であり、50 社では役員への登用実績がない。このように、女性の登用に関しては、あまり芳しいとはいえないであろう。

### 3 - 5 男女平等を促進するための社内体制

#### 【概要】

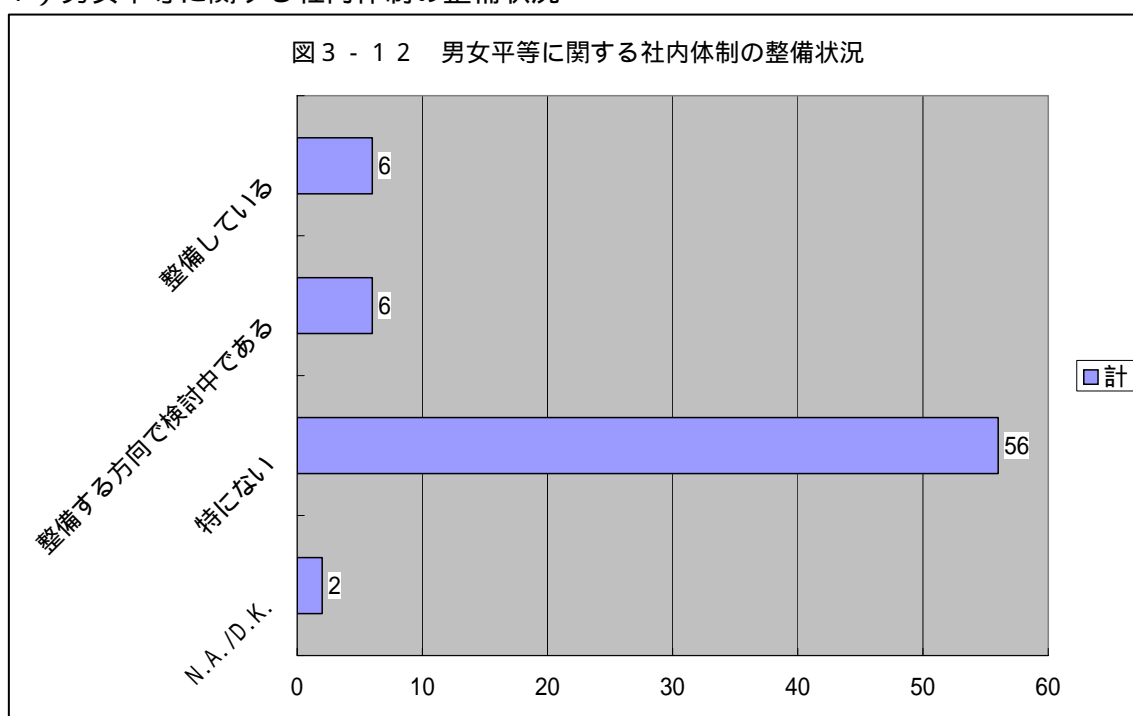
男女平等に関する社内体制の整備状況については、先駆的に整備している企業が6社、整備を検討している企業が6社存在する。(図3 - 12)

男女平等問題の担当者の選任状況については、専任担当者を置く企業が3社、兼務担当者を選任する企業が15社存在する。専任を検討している企業は4社となっており、更なる広がりを期待したい。(図3 - 13)

担当者の最上位職階が役員となっている企業が13社、部長相当職としている企業が5社であり、担当者を置いている企業では、重要な経営判断を行う職責にあるものが男女平等問題にも関与している様子がうかがえる(図3 - 14)

なお、男女平等問題に関する相談件数は決して多くはなく、実績が示されている企業は2社となっている。積極的な利用が望まれる。(図3 - 15)

#### (1) 男女平等に関する社内体制の整備状況

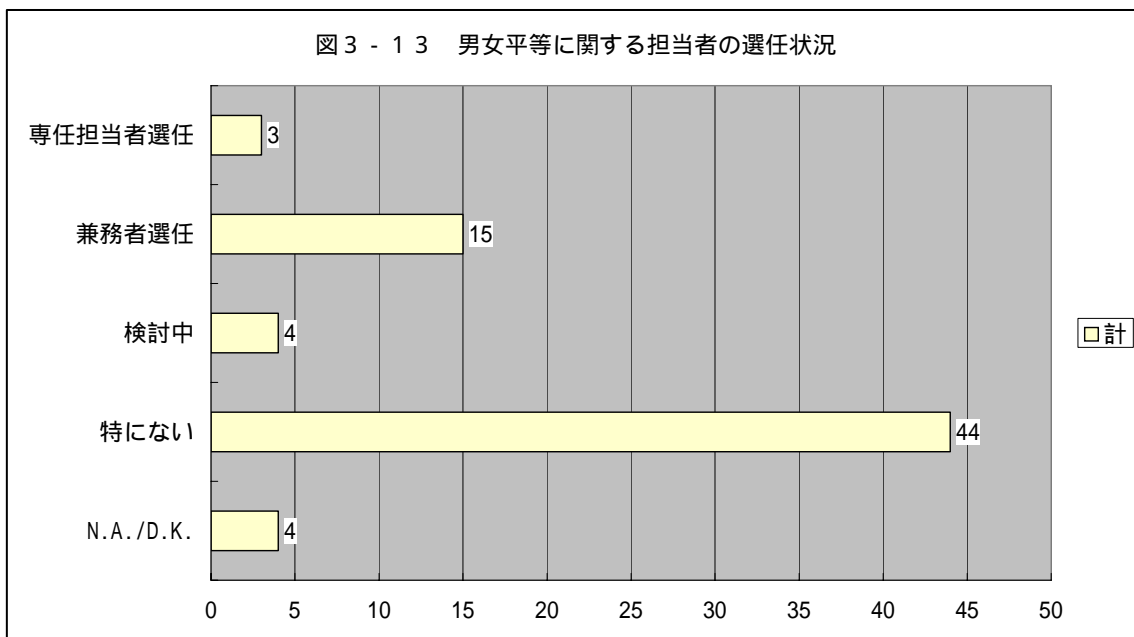


男女平等を社内的に推進するためには、全社的な体制を整え、各部署の実情に応じて進めていくことが望ましい。この点については、特に整備していない企業が56社であるが、中には先駆的に整備している企業が6社、整備を検討している企業が6社存在する。決して多いとはいえないが、女性が働きやすい社内環境の整備を推進する体制が整いつつあることがうかがえるといえよう。

#### (2) 男女平等に関する担当者の選任状況

厚生労働省は、男女雇用機会均等法に定める女性労働者の能力発揮促進のために、「機会均等推進責任者」の設置を求めている。この責任者の役割として、「女性労働者に対する差別の禁止」や「セクシャル・ハラスメントの防止」、「母性健康管理」に関する事項や、労働基準法上の男女同一賃金の原則について必要な措置を検討・実施すると共に、事業主に提言を行うこと、女性労働者が活躍しやすい職場環境をつくるポジティブ・アクションの推進について検討し、実施を促すことなどが挙げられている。このような担当者が選任されることにより、職場における男女の平等がさらに推進されることが期待できるのである。そこで、本調

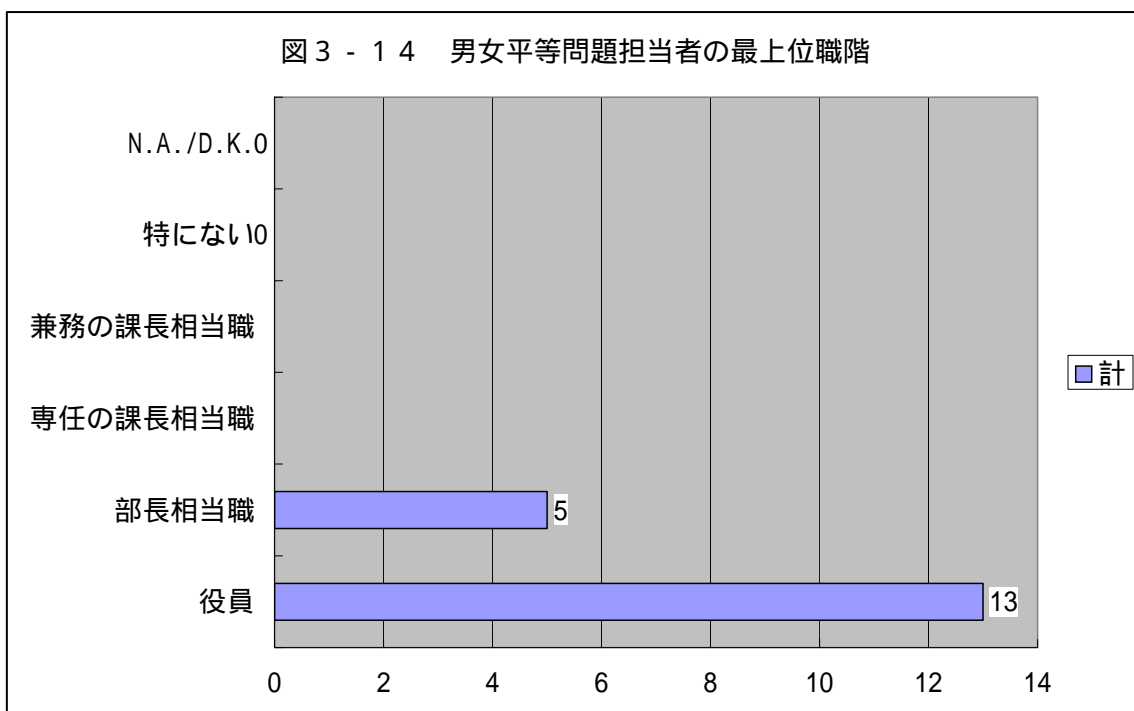
査では、かかる担当者の選任がどの程度進んでいるかを質問した。



調査結果によれば、担当者の選任を特に行っていない企業が6割を占めている(44社)が、中には専任担当者を選任している企業が3社、兼務者が15社存在し、また選任を検討している企業が4社となっている。更に一層の広がりを期待したい。

### (3) 男女平等問題担当者の最上位職階

前述した男女平等問題に関する社内体制の責任者、ないしは男女平等問題担当者が、社内でどのような地位にあるかは重要である。特に、より円滑に取り組みを推進するためには、可能な限り経営トップがイニシアティブを発揮することが望ましい。そこで、本調査では、かかる責任者ないしは担当者の最上位職階について質問した。



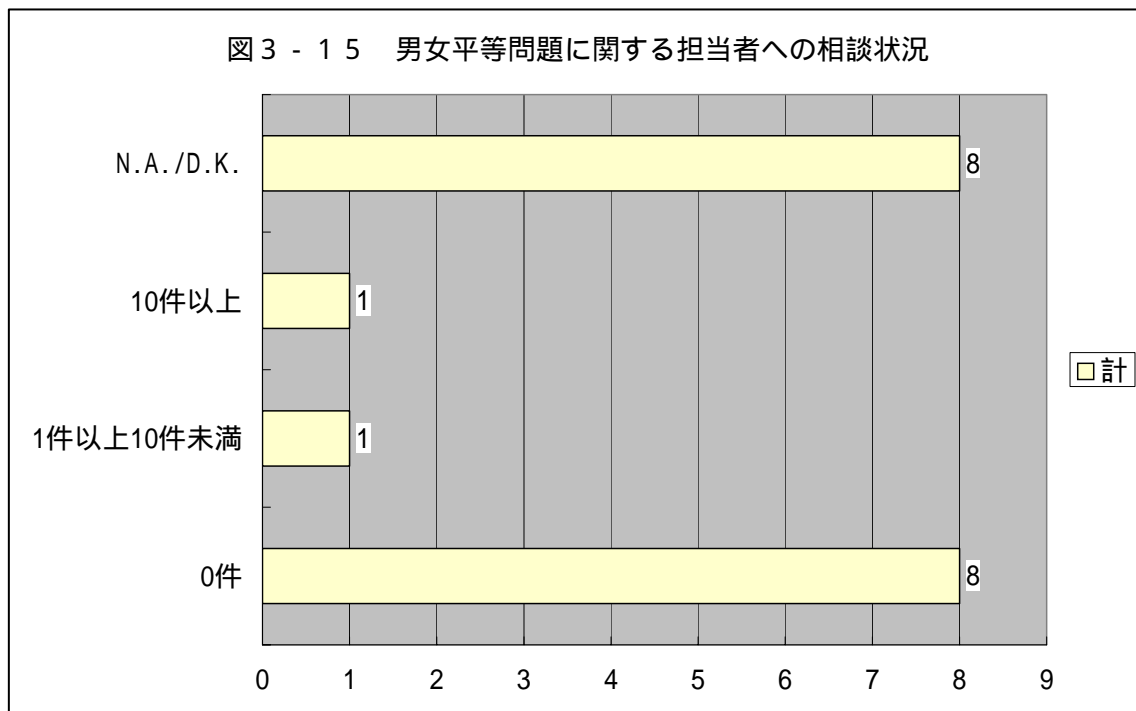
社内体制を整備している企業、ないしは担当者を選任している企業計18社のうち、その責任者が役員である企業が13社であり、部長担当職が5社である。このように、企業組織において重要な経営判断を行う職位にあるものが、男女問題についても関与していることが伺



える。

#### (4) 男女平等問題に関する担当者への相談状況

前述のセクシャル・ハラスメント相談と同様、男女平等問題に関する相談状況について質問項目を盛り込んだ。というのも、単に経営層や管理職層からの働きかけのみならず、実際の従業員が日々の職務遂行に当たって、特に女性としての困難や悩みなどが実際に表現され、企業として誠実に解決を図っているかどうか、より直接的に実際のニーズに則した社内環境の整備につながると思われるからである。



調査結果によれば、社内体制を整備し、あるいは担当者を設置する企業18社のうち、相談件数に関しては0件が8社、10件未満が1社、10件以上が1社となっており、無回答が8社である。従業員が積極的にこの仕組みを活用できる社内環境の醸成が望まれる。

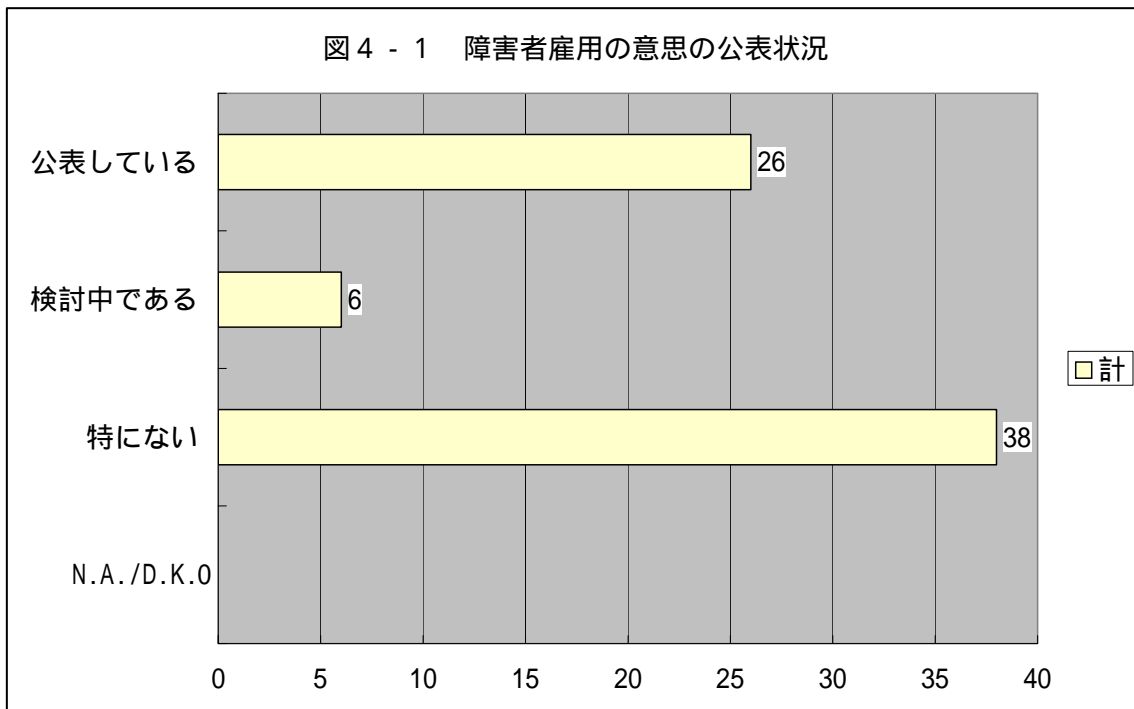
## 第4節 障害者自立支援の取り組み

### 4 - 1 採用における障害者雇用の意思の公表

#### 【概要】

約4割（26社）の企業が、積極的に障害のある人々を雇用する意思を公表しており、6社が公表を検討している。このことは、積極的に評価すべきであろう。（図4 - 1）

障害のある人々が職業生活において自立することを促進するために、各事業主は、一定の割合（障害者雇用率）で障害のある人を雇い入れる義務を負っている（障害者の雇用の促進等に関する法律第37条）。現在の雇用率は、民間事業者が1.8%、国及び地方公共団体並びに特殊法人が2.1%とされている。このような義務を積極的に履行し、障害のある人々に雇用の機会を提供することについて、積極的な意思を公表していることが重要である。というのも、かかる意思が公表されることによって、雇用を通じて障害のある人の自立を支援している姿勢を明確にすることが、他方で障害のある人々が働く意欲を強めることができるためである。



調査結果によれば、障害者雇用の意思を公表している企業は約4割（26社）であり、公表を検討しているものが6社となっている。

## 4 - 2 障害のある従業員の定着を図るための配慮

### 【概要】

障害者雇用率の達成率は、一般の統計に比して高く、50%となっており、調査対象企業において、障害者雇用が一定取り組まれていることがわかる。(図4-2)

また、調査対象企業の半数近い31社において、障害のある従業員は、一般従業員と遜色のない期間勤務している。(図4-3)

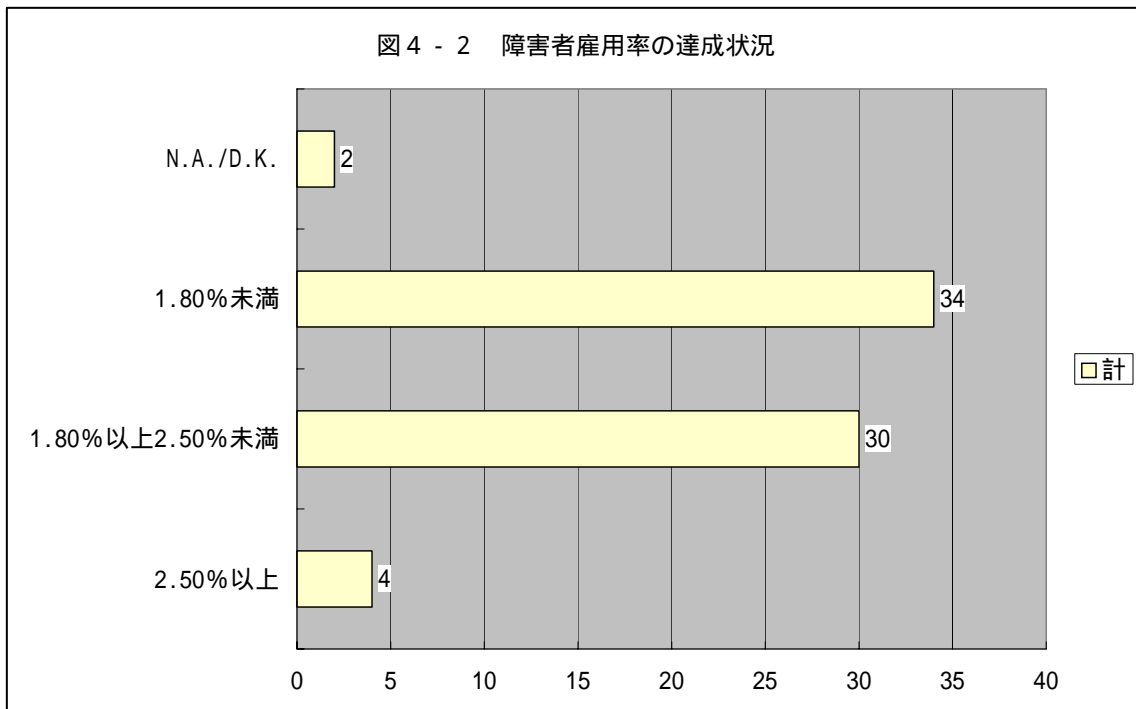
障害者雇入れ計画の作成状況は、約半数の企業(34社)が既に作成している。とりわけ、雇用率未達成企業のうち、計画を作成しているのが18社、作成を検討している企業が9社である。各社が達成を目指して努力している様子が伺える(図4-4)

障害者問題に関する研修の実施状況は、新入社員研修45社、階層別研修43社、職場単位研修39社、役員研修26社と、男女平等問題に比してやや低調である。(図4-5)

障害者の職場定着・職業生活

### (1) 障害者雇用率と平均勤続年数

障害者雇用促進法の施行規則は、障害者雇用率を1.8%としている。この数値に現在雇用する労働者数を乗じた人数の障害者を雇用することが義務づけられているのであるが<sup>53</sup>、厚生労働省が毎年実施している調査(身体障害者及び知的障害者の雇用状況について<sup>54</sup>)によれば、2004年度の法定雇用率未達成企業は58.3%であった。6割近い企業が雇用率を達成していないわけであるが、本調査結果では、達成状況はどうなっているのだろうか。



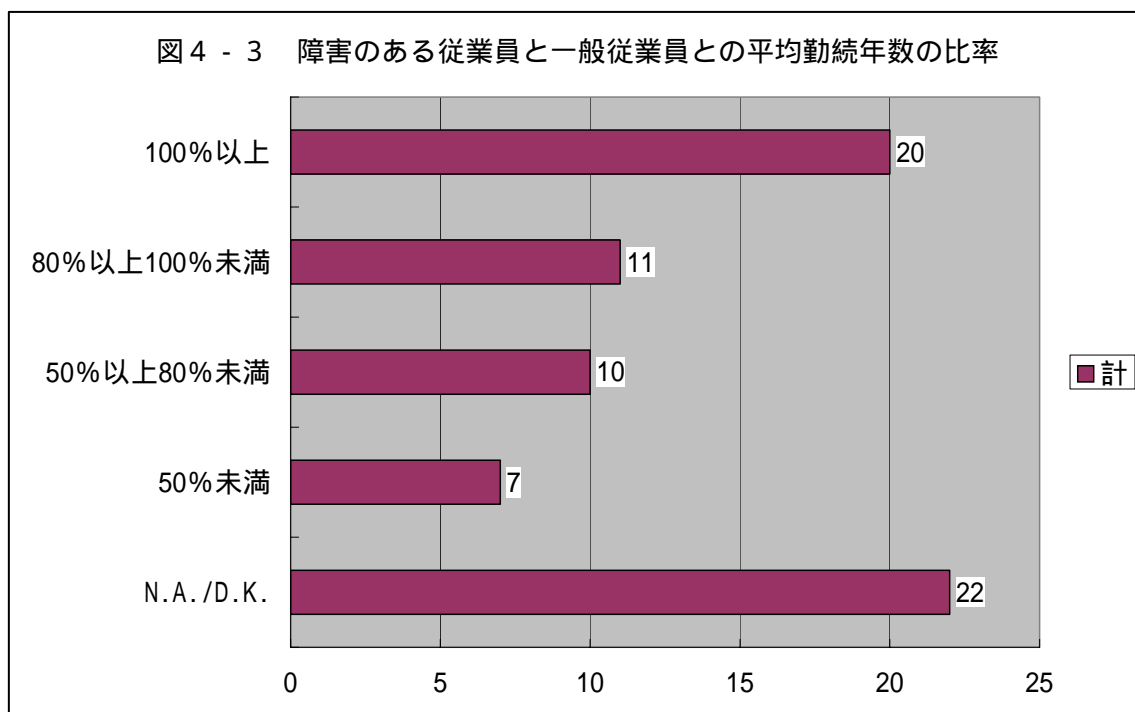
法定雇用率1.8%を超えている企業は、34社であり、無回答企業2社を除外すれば、半数

<sup>53</sup> ただし、障害者雇用促進法上は、除外率制度が存在し、各業種によって数値が設定されている。この数値を従業員数で乗じた数を予め従業員数から除外して、法定雇用率を乗じた人数を雇用すればよいこととなっているため、実雇用率は法定雇用率よりも低下する。このような問題があることから、除外率制度は原則廃止され、激変緩和措置として、段階的に引き下げられている

<sup>54</sup> <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1228-3a1.html>参照。(2005年9月7日掲載確認)

の企業が法定雇用率を達成していることが分かる。このことは、一般に比して、12ポイント高く、調査対象企業において障害者雇用が一定進められていることが指摘できる。

では、実際に雇用された障害のある人々は、どの程度企業に定着しているのだろうか。この点については、障害のある従業員と一般従業員の平均勤続年数を比較することで分析してみた。

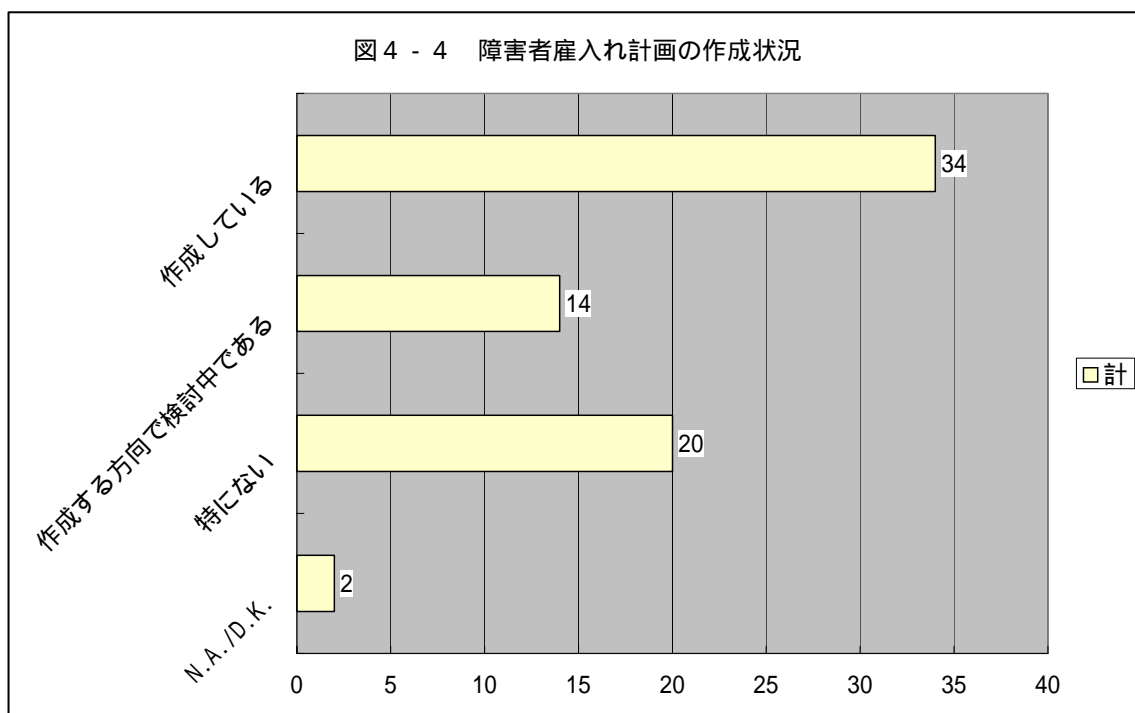


(計算式) = (障害のある従業員の平均勤続年数) ÷ (一般従業員の平均勤続年数) × 100

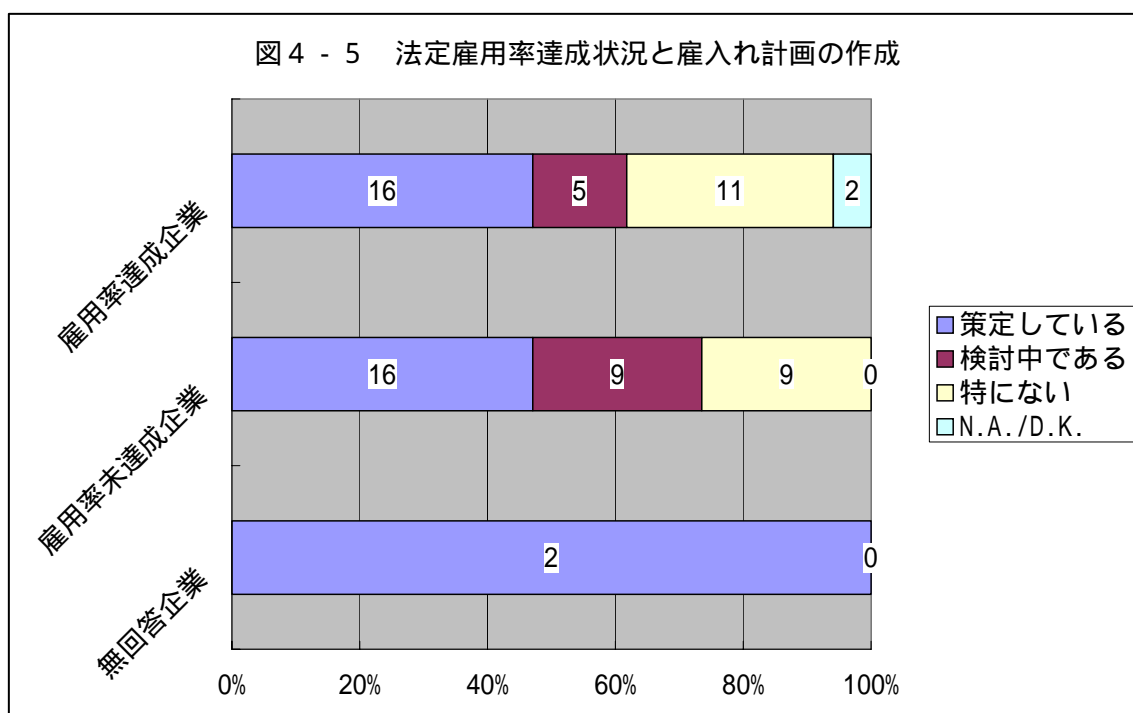
調査結果によれば、一般従業員ないしは障害のある従業員の平均勤続年数を記載していない企業が22社となっており、実際の定着の度合いを傾向としてみることは困難であるが、少なくとも回答企業のうち20社(23.6%)の企業で、一般従業員に比して長期間勤務していることが分かる。80%から100%のクラスとあわせると31社となっており、ほぼ半数の企業では、一般従業員とほとんど変わらない期間就業していることがわかる。

## (2) 障害者雇入れ計画の策定状況

障害のある人々の雇用を着実に達成していくためには、計画を策定して雇用を実現していくことが重要である。障害者雇用促進法は、厚生労働大臣が、雇用率未達成企業に対して、雇入れ計画を作成するよう命じることができるとしている(障害者雇用促進法第46条1項)。それでは、この雇入れ計画の作成状況についてみてみよう。



調査結果によれば、雇入れ計画を作成している企業は約半数の 34 社であり、作成を検討している企業 14 社となっている。

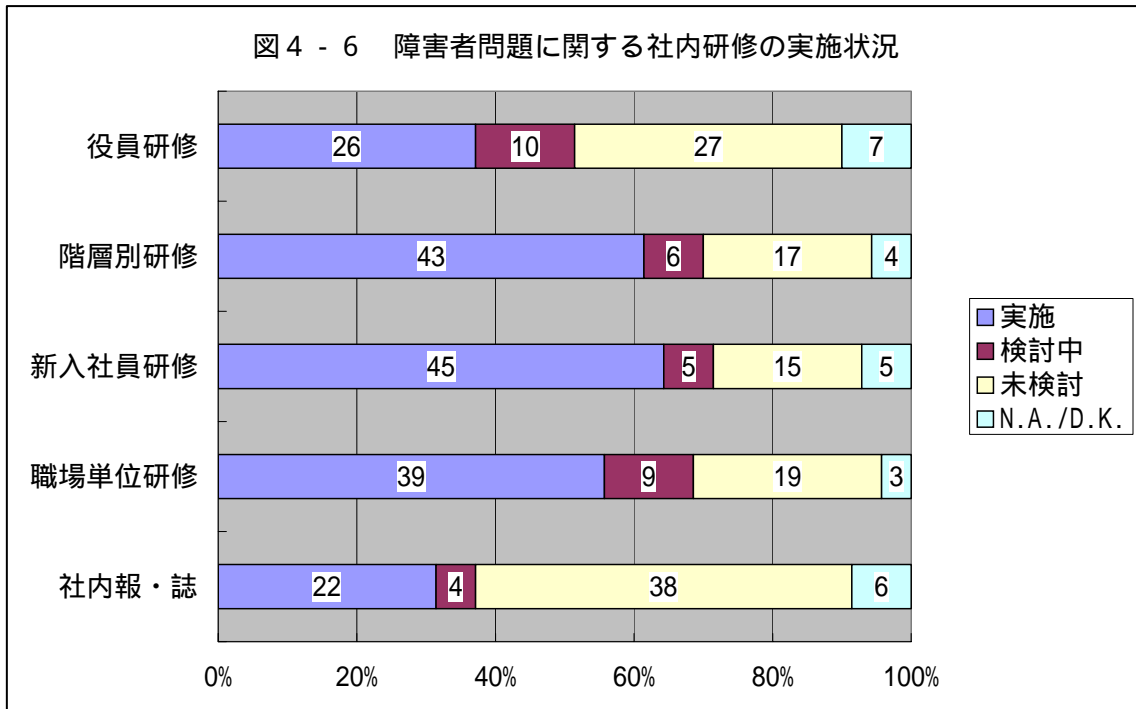


なお、前述の障害者雇用率が法定雇用率を下回っている企業 34 社のうち、雇入れ計画を作成している企業が 16 社、作成を検討している企業が 9 社である。

### (3) 障害者問題に関する社内研修

障害者雇用を促進し、かつ職場への定着を図るためには、障害に対する偏見を取り除き、共に働く仲間として認めあう意識を醸成することが望ましい。そのために、障害者問題に関する社内研修が取り込まれることが重要であるが、本調査結果によれば、かかる社内研修の実施状況は次の通りである。

図4 - 6 障害者問題に関する社内研修の実施状況



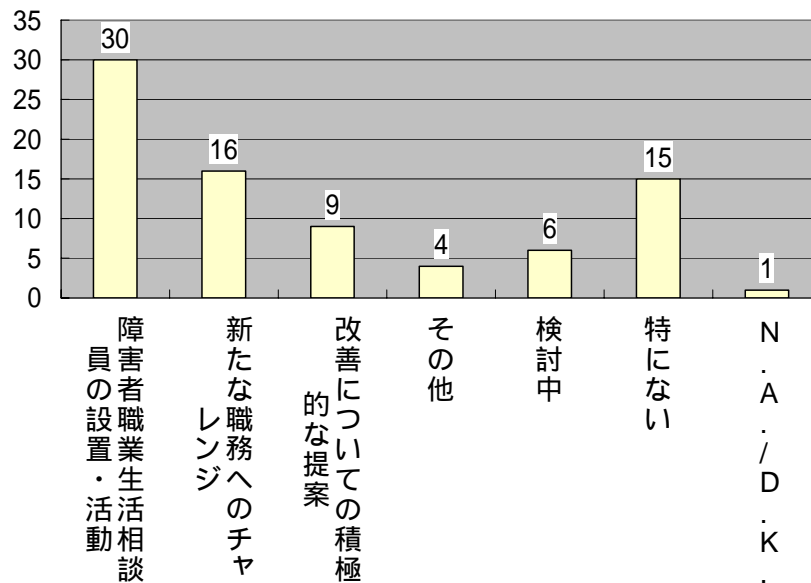
過去三年間で障害者問題に関する社内研修は、新入社員研修を実施した企業が45社、次いで階層別研修が43社、職場単位研修が39社となっている。役員研修を実施した企業は26社となっており、男女平等に関する研修の実施状況に比して(図3 - 4参照)それぞれの形態で実施企業数は若干少なくなっている。なおいっそうの取り組みを期待したい。なお、社内報・誌を活用した啓発については、実施企業数は22社と、同数である。

(4) 障害者の職場定着や職業能力向上のための取り組み

実際に雇用に結びついた後にも、障害者が安定的に職場に定着し、職業能力を向上させるためには、企業として一定の配慮を行うことが必要となる。この配慮の在り方にはさまざまなものが考えられるが、本調査では、障害者の積極的な職業生活向上の機会の提供と、障害者職業生活相談員の積極的な活動<sup>55</sup>について質問した。

<sup>55</sup> この「障害者職業生活相談員」は、「当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導」を行うために選任することが、障害者雇用促進法第79条により義務づけられている。そこで、本調査では、選任されていることを前提とした上で、積極的に活用されているか否かについて質問した。

図 4 - 7 障害者の職場定着・職務能力向上の取り組み（複数回答）



障害者職業生活相談員の設置とその積極的な活動を行っている企業は 30 社であり、半数近くの企業が取り組んでいる。また、新たな職務へチャレンジする機会や、職務の改善に関して障害者が積極的に提案できる機会を提供している企業がそれぞれ 16 社、9 社となっている。また、その他の取り組みとしては、次のようなものが挙げられており、多彩な支援が提供されていることがわかる。

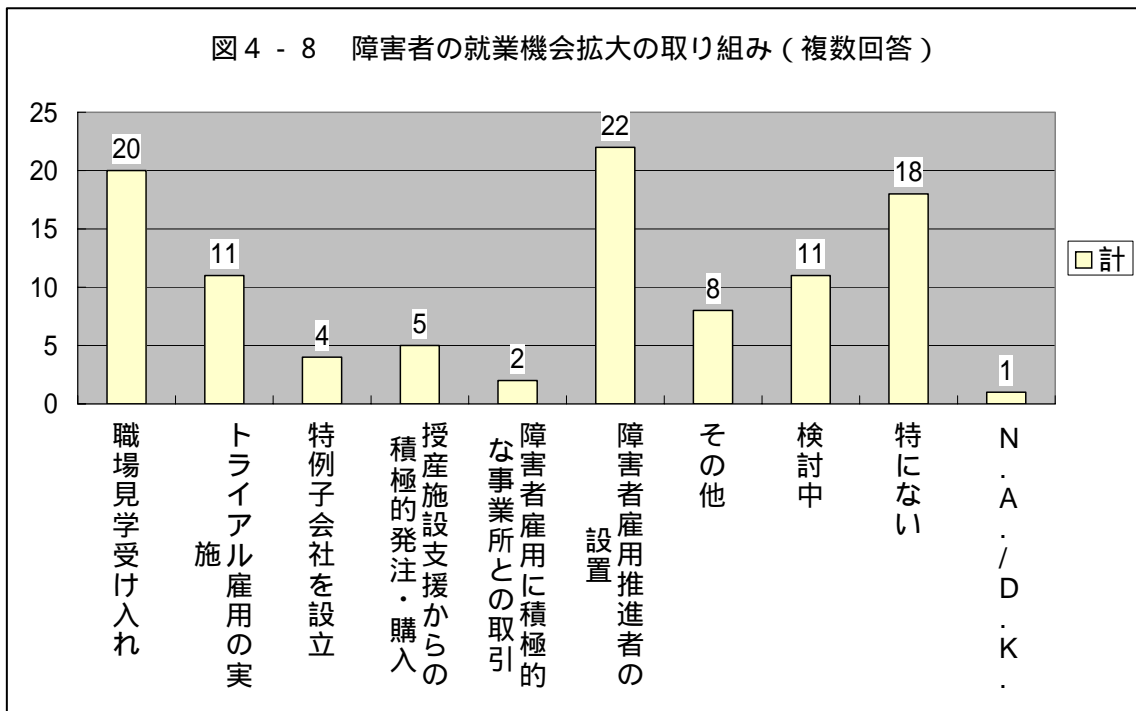
- ・ ジョブローテーションの実施
- ・ 健康に配慮しながら、仕事のローテーションを組むよう指導
- ・ オフィス内のバリアフリー等、受け入れ環境を改善している
- ・ 障害者雇用支援機構とタイアップして定着を図っている
- ・ 障害者雇用促進のために新たな職務を設定すると共に、各当事者の状態に応じた機動的に対応できるよう幅広い職務を設定している
- ・ 入社後、試用期間終了時期に人事担当者が面談を実施

#### 4 - 3 障害者の就業機会拡大のための取り組み

**【概要】**

障害者の就業機会を拡大する取り組みについては、職場見学を受け入れている企業が 20 社、トライアル雇用の実施が 11 社、特例子会社の設立が 4 社であり、直接的な拡大が一定進んでいる。他方で、授産施設への発注や、障害者雇用に積極的な事業所との取り引きについてはそれぞれ 5 社・2 社であり、いっそうの広がりが望まれる。(図 4 - 6)

各事業者は、障害者雇用促進法上、雇用に関して努力義務を負っているが、直接雇用という形態以外にも、さまざまな就業機会を拡大するための取り組みがありうる。トライアル雇用や、職場見学の受け入れ、さらには特例子会社の設立など、企業自体が障害当事者の職業能力向上に関わる取り組みをおこなうほか、授産施設への積極的な発注・購入や、障害者雇用に積極的な事業所との取り引きを行うなど、直接的に支援を行う場合もありえる。このような取り組みは、どの程度進んでいるのであろうか。



調査結果によれば、障害者雇用促進法上は努力義務とされている障害者雇用推進者の設置が 22 社であり、次いで職場見学を受け入れている企業が 20 社となっている。トライアル雇用も 11 社で実施されており、さらに特例子会社を設立しているのが 4 社となっている。授産施設からの積極的発注や、障害者雇用に積極的な事業所との取り引きなどの間接的な取り組みについては、それぞれ 5 社、2 社であり、あまり広く取り組まれてはいない。

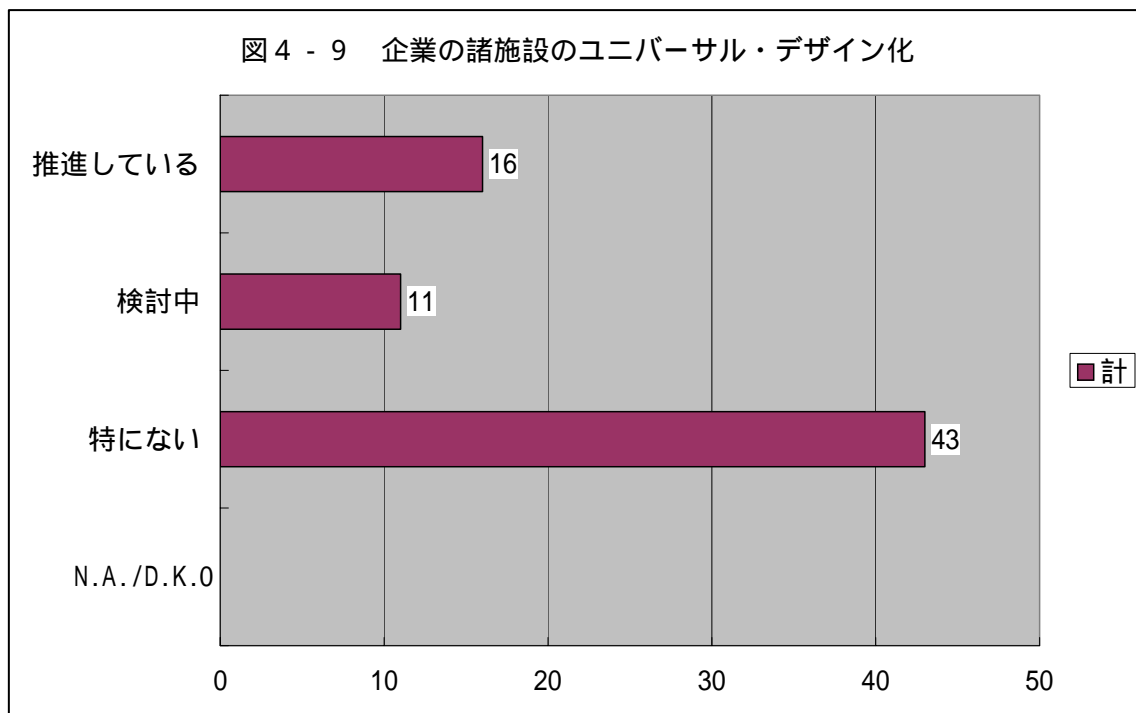


#### 4 - 4 企業施設のユニバーサル・デザイン化

##### 【概要】

職場のユニバーサル・デザイン化を推進している企業は 16 社、検討を進めている企業は 11 社と、一定の進展が垣間見えるが、半数以上（43 社）が特に取り組んでいないとしている。可能なところからの実施を望みたい。（図 4 - 9）

障害のある人々が実際に就業するに当たって、物理的にも働きやすい職場環境が整備されていることが望ましい。1994 年に制定されたハートビル法（正式名称は「高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律」）上、不特定多数の人が利用する建築物については、高齢者や身体障害者が円滑に利用できるようにするための措置を講じる努力義務が規定されていたが、2003 年に同法が改正された。この改正ハートビル法により、特定建築物の範囲が拡大され、利用者が不特定でなくとも、多数に登る場合には、利用円滑化基準に建物を適合化させるよう努めなければならないとされている。かかる特定建築物の範囲には、規模などの限定があるが、その種類については、学校や病院のほか、事務所、物品販売業を営む店舗や、飲食店、サービス業を営む店舗、さらには工場なども含まれており、企業活動が行われる施設の多くがその対象となりうる。そこで、職場施設のユニバーサル・デザイン化の推進について質問した。



ユニバーサル・デザイン化を推進している企業は 16 社、検討を進めている企業が 11 社であり、取り組みが進んでいることが垣間見える。ただし、半数を超える企業（43 社）が特に取り組んでいないとしている。ハード面に関わる取り組みであることから、資金的な負担が大きいことも背景にあると思われるが、可能なものから取り組みが進められることを望みたい。

#### 4 - 5 障害者自立支援のための社内体制

##### 【概要】

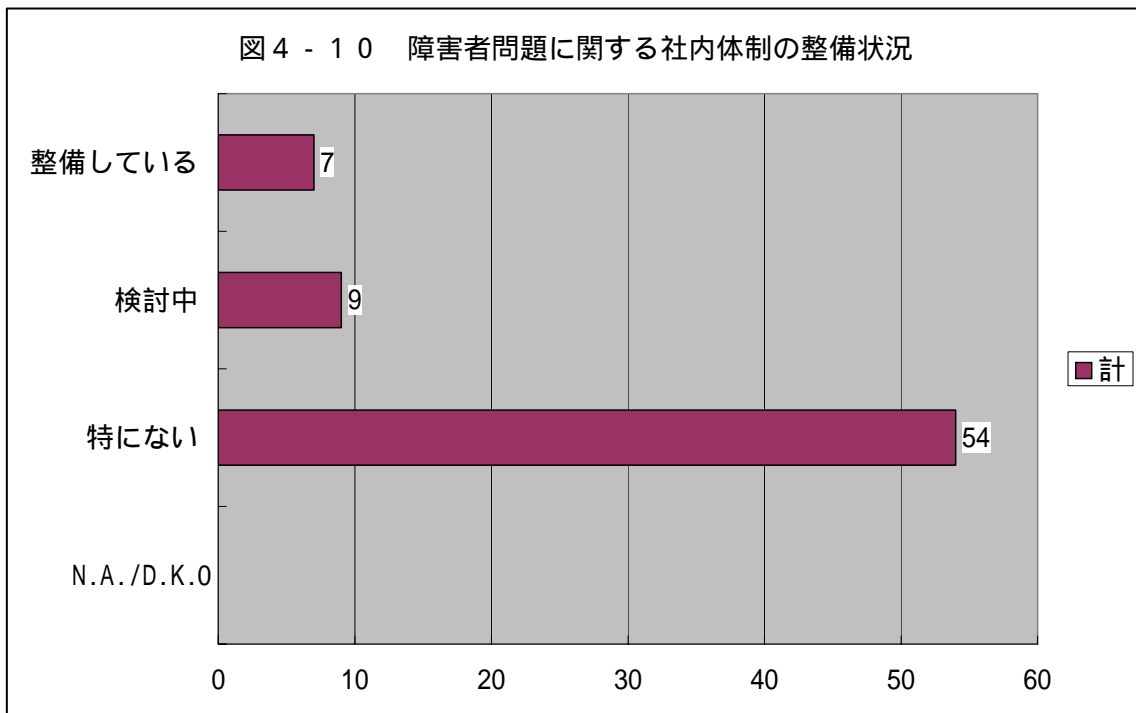
障害者問題に関する全社体制を整備している企業は7社であり、決して多くはない。(図4 - 10)

障害者問題の担当者の選任状況については、専任担当者を置く企業が3社、兼務者を選任する企業が21社となっている。また、検討中としているのが6社であり、さらなる広がりを期待したい。(図4 - 11)

担当者の最上位職階が役員となっている企業が12社、部長相当職としている企業が12社であり、担当者を置いている企業では、重要な経営判断を行う職責にあるものが障害者自立支援の課題にも関与している様子がうかがえる。(図4 - 12)

障害者自立支援担当者への相談件数については、過去1年間で10件以上の相談があった企業が3社、10件未満が3社であり、相談機能がうまく働いている企業が一定存在していることがわかる。(図4 - 13)

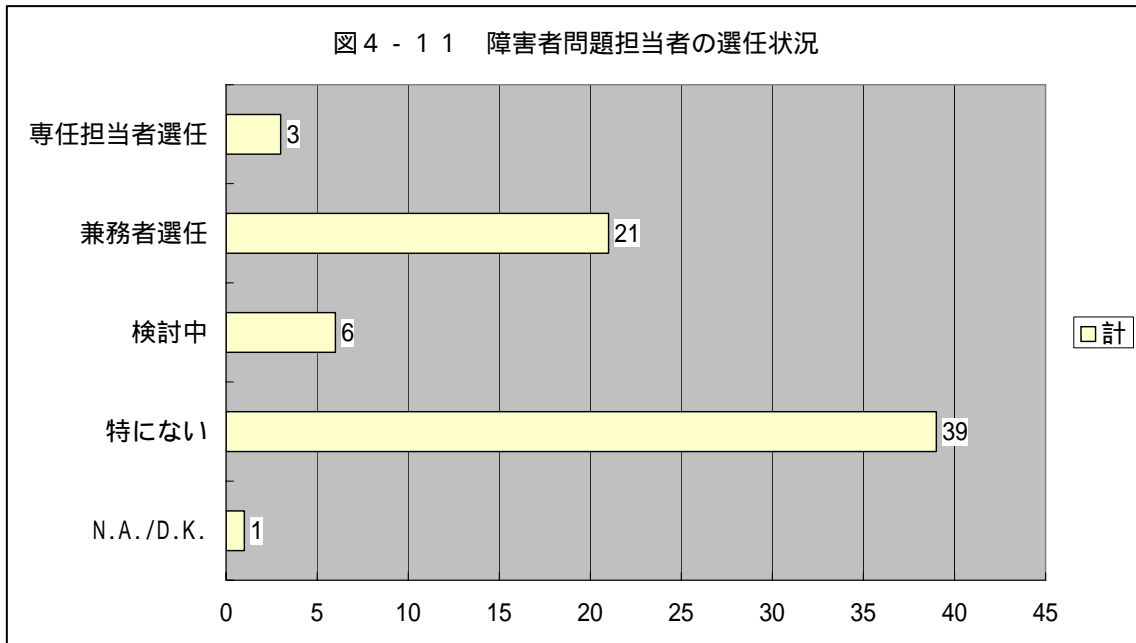
##### (1) 障害者問題に関する社内体制の整備状況



障害者問題に関する全社的な体制の整備状況については、大半の企業が「特にない」としているが(54社)、他方で整備している企業は7社であり、整備を検討しているのが9社となっている。

##### (2) 障害者自立支援に関する担当者の選任状況

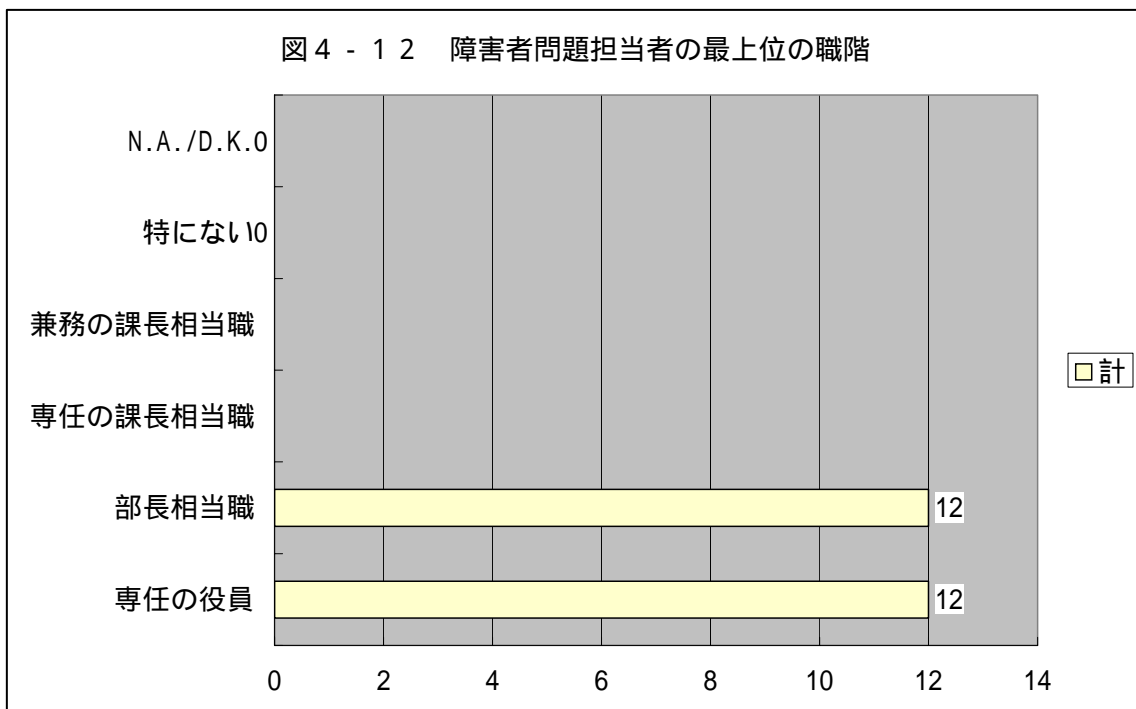
障害者の自立支援に関しては、「障害者雇用促進法」上、「障害者職業生活相談員」の設置が義務付けられるとともに、「障害者雇用推進者」の選任が努力義務として規定されている。このような障害者問題に関する責任者がどのような形態で設置されているのであろうか。



調査結果によれば、特に担当者を選任していない企業が55.7%（39社）に登るが、他方で専任の担当者を選任している企業が3社、兼務者を選任している企業が21社となっており、検討中の企業も6社となっている。傾向としては男女平等問題に関する担当者選任状況と類似しているが、若干数値として上回っている点は興味深い。

### （3）障害者自立支援担当者の最上位職階

前述した障害者自立支援に関する社内体制の責任者、ないしは障害者自立支援担当者が、社内でどのような地位にあるかは重要である。障害当事者の状況に応じて、雇用管理上特に配慮を要する場合があるし、職場施設のユニバーサル・デザイン化を推進するにしても、施設整備の観点からも重要な経営判断を要するからである。

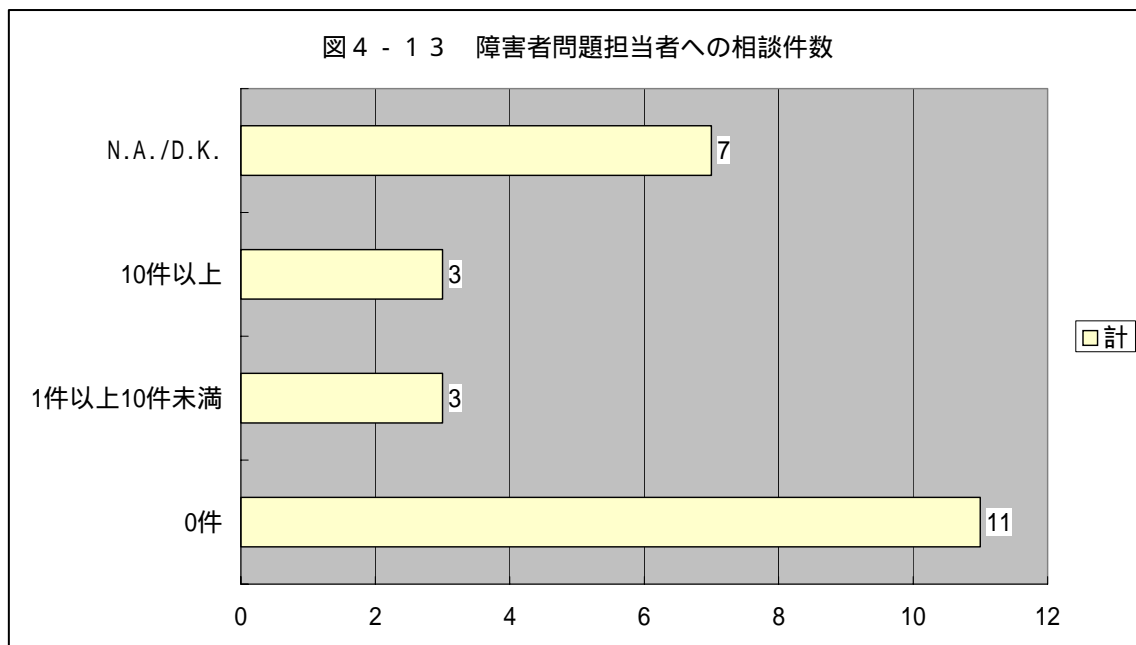


社内体制を整備している企業、ないしは担当者を選任している企業計24社のうち、その責任者が役員である企業が12社であり、部長担当職が12社である。このように、企業組織において重要な経営判断を行う職位にあるものが、障害者自立支援についても関与しているこ

とが伺える。

#### (4) 障害者自立支援に関する担当者への相談状況

実際のニーズに則した障害者の自立支援を進めるには、障害当事者、特に障害のある従業員の声を施策に反映させることがきわめて重要である。そこで、障害者自立支援担当者への相談状況について質問した。



過去1年間で相談件数が0件である企業が11社となっているが、10件未満の企業が3社、10件以上の企業が3社である。

## 第5節 部落問題の取り組み

### 5 - 1 部落問題に関わる従業員の採用選考の取り組み

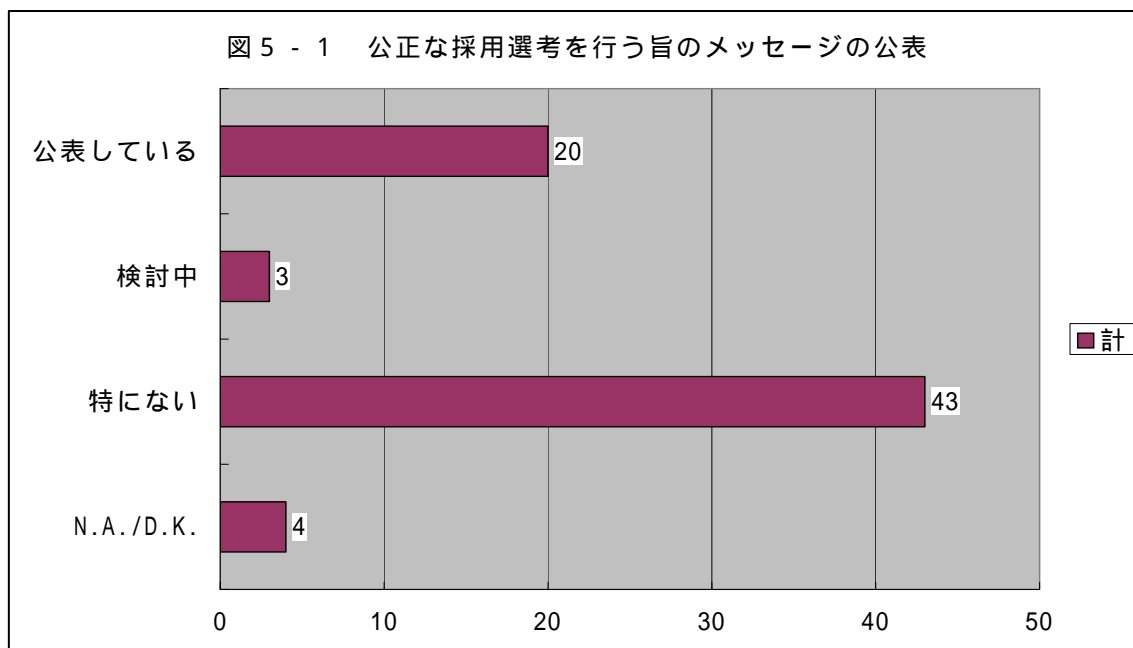
#### 【概要】

従業員の採用にあたり、部落差別をせず、公正な採用選考を行うメッセージを公にしている企業は20社、公表を検討している企業が3社であった。より広く社会にアピールするということがあってよいであろう。(図5 - 1)

就職困難者の積極的な採用の取り組みについて言えば、同和地区出身者が51社、在日韓国朝鮮人が20社となっている。これは、就労支援に取り組む各種団体との連携の下、課題克服に貢献している企業が調査対象企業に多いことによる。その他の就職困難者についても一定取り組みが行われている。(図5 - 2)

#### (1) 従業員の採用に当たって、公正な採用を行う旨のメッセージの公表

雇用は、人間にとって、生きる糧を得るための基本的な条件である。しかし、採用の場面において部落出身者に対する偏見が入り込むと、部落出身者は雇用から排除され、貧困のうちに生きることを余儀なくされてしまう。したがって、部落問題の中心的課題の一つである雇用問題を解決するためには、まずもって企業が、従業員を採用するに当たって、部落差別を行わず、公正な採用選考を行うことが必要である。そのために、厚生労働省は、「新規学校卒業者の採用に関する指針」において、「事業主は、募集・採用活動を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする」としている。このような公正な採用選考を行うことを各企業が公表することにより、応募をしようとする部落出身者は、自らの出身によって就職差別を受けないことを知ることができ、就職への意欲を失わずに済むのである。そこで、本調査では、このような公正採用選考を行う旨のメッセージを公表しているか否かについて質問した。

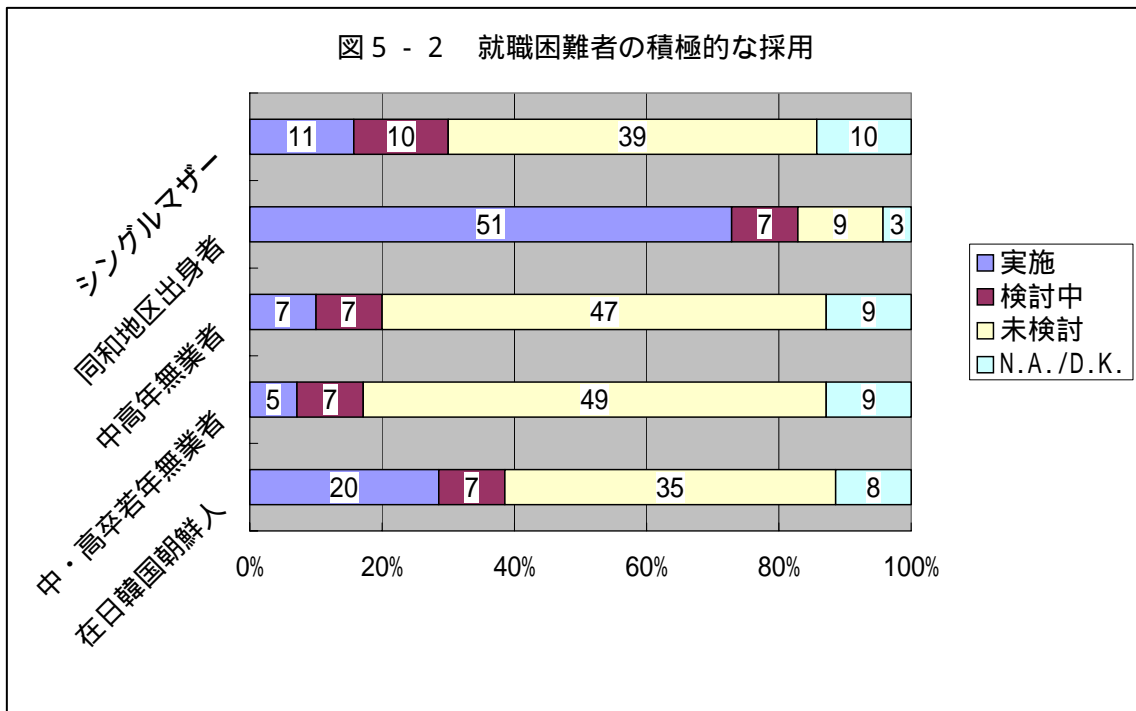


公正な採用選考のメッセージを公表している企業は20社であり、検討中の企業をあわせると3割を超えている。しかし、男女平等問題(28社) 障害者自立支援(32社)に比して、若干その数値は低くなっている。

(2) 就職困難者の積極的採用

現在、不況等により、失業率が4%代半ばで推移しているが、その中でも特に就労が困難な人々がいる。雇用保険法上の就職困難者としては、障害のある人々のほか、刑事法上保護観察下にある人、さらには社会的事情により就労が困難な者が挙げられており、「特定就職困難者雇用開発助成金」の支給条件に挙げられる者として、その他にシングルマザーや中高年無業者、高齢者などが挙げられる。また近年、若年者の就労問題が社会問題として大きくクローズアップされているところである。さらには、部落出身者や在日韓国朝鮮人などに対する差別の表れ方として、安定した雇用からの排除が挙げられる。

これらの就職困難者の就労問題を解決するに当たり、もっとも重要な点は、何を置いても、企業がこれらの人々に対して雇用の門戸を開いているか否かである。そこで本調査では、これらの就職困難者に対する積極的な採用（トライアル雇用を含む）に関する取り組みについて質問した。



調査対象企業においては、実に51社に登る企業が同和地区出身者に対する積極的な採用に取り組んでいる。これは、具体的な取り組み欄にも記載されるように、多くの調査対象企業が社団法人「おおさか人材雇用開発人権センター」(通称 C-STEP) に会員として加入し、この法人の「就職マッチング事業」を通じて、同和地区出身者をはじめとする就職困難者の就労の実現に貢献しているのである。また、在日韓国朝鮮人については、20社が積極的な採用に取り組んでいるとしているが、具体的な内容としては、C-STEPでの取り組みのほか、NPO法人「多民族共生人権教育センター」の就職セミナーへの参加が挙げられている。その他の就職困難者に関して言えば、シングルマザーが11社、中高年無業者が7社、中・高卒若年無業者が5社となっている。さらに多くの企業が取り組み始めることを期待したい。

## 5 - 2 部落問題に関する社内研修

### 【概要】

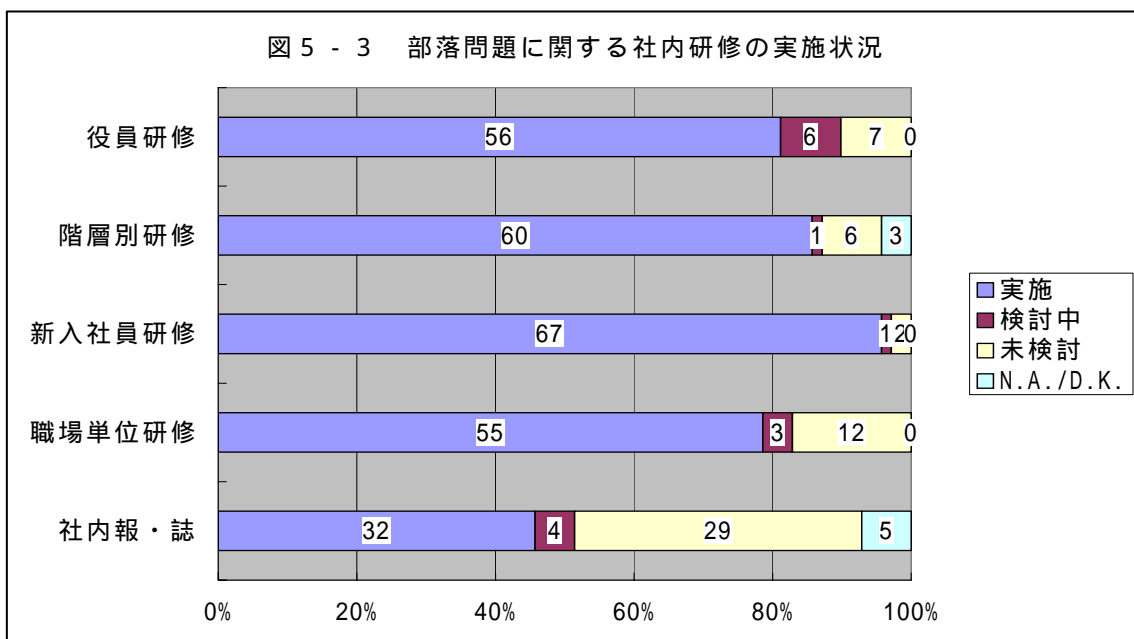
新入社員研修を実施する企業は 67 社と 9 割を超えている。階層別研修は 60 社、職場単位研修は 55 社であり、役員研修は 56 社が実施している。また社内報・誌を用いた啓発は 32 社が実施しており、いずれの形態の企業内啓発活動は男女平等・障害者問題に比して高率で進められている。(図 5 - 3)

人権啓発を進めるためのリーダー養成に取り組んでいる企業は 45 社であり、実施を検討している企業は 16 社である。多くの企業が人権啓発に関する人材育成に取り組んでいるといえる。(図 5 - 4)

社内啓発の効果測定と、啓発の課題を明確化するために意識調査を実施している企業は 40 社、実施を検討している企業が 15 社となっており、高く評価すべきであろう。(図 5 - 5)

### (1) 部落問題研修の実施状況

部落問題に関する社内研修については、同和地区出身者に対する就職差別事件、中でも部落地名総鑑事件の発覚を契機として、部落問題に関する正しい認識を社内においても普及させることが、社会的責任の一環として求められてきた。そのために、1977 年に、「企業内同和問題研修推進員」制度が設置された。現在、100 人以上の従業員を有する企業は、公正採用選考人権啓発推進員を設置し、社内での人権啓発のために人権研修を実施することが求められている。ただし、都府県によってはその基準が異なる場合がある。例えば、大阪では 25 人以上有する企業について設置が求められている<sup>56</sup>。では、企業内における部落問題に関する研修は、どのように行われているのであろうか。

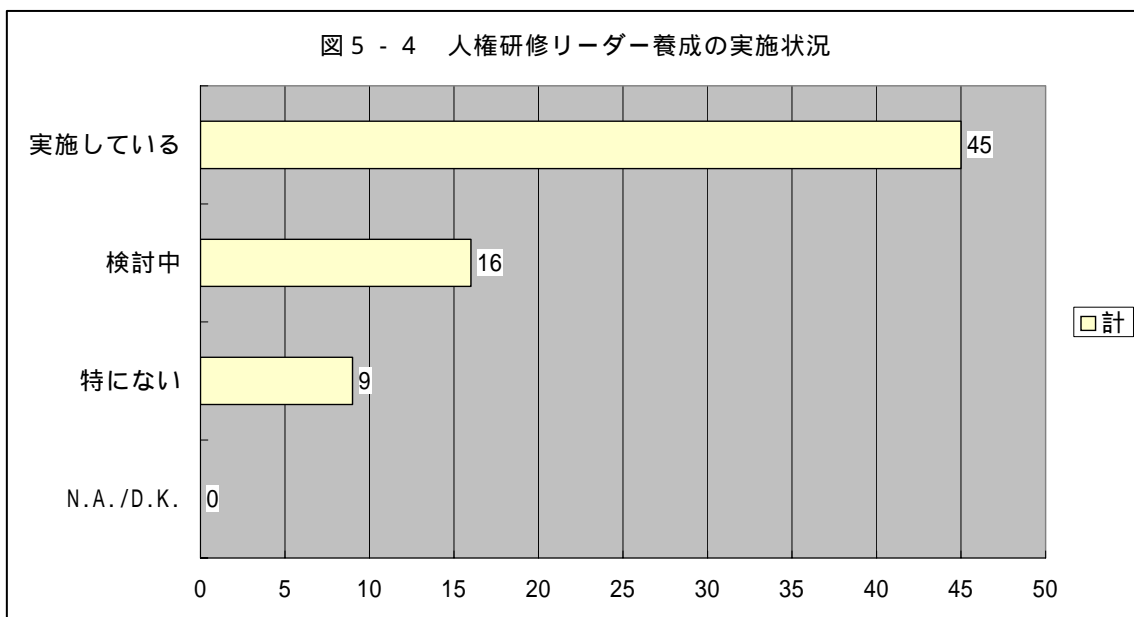


対象企業のうち 9 割を超える企業 (67 社) が、新入社員研修の一環として同和問題研修を実施している。また、階層別研修実施企業が 60 社、職場単位研修が 55 社であるが、前述の男女平等問題や障害者自立支援と異なり、役員研修実施企業が 56 社と、職場単位研修実施企業を上回っている。なお、社内報・誌を活用した啓発を実施している企業が 32 社となっており、どの形態においても、男女平等・障害者問題に比して、実施企業は多数に登っている。

<sup>56</sup> 大阪府商工労働部・大阪労働局・ハローワーク『平成一七年度版 採用と人権』76 頁。  
<http://www.pref.osaka.jp/osaka-pref/koyosuishin/saiyou/>参照 (2005 年 9 月 14 日掲載確認)

## (2) 人権研修リーダー養成の実施状況

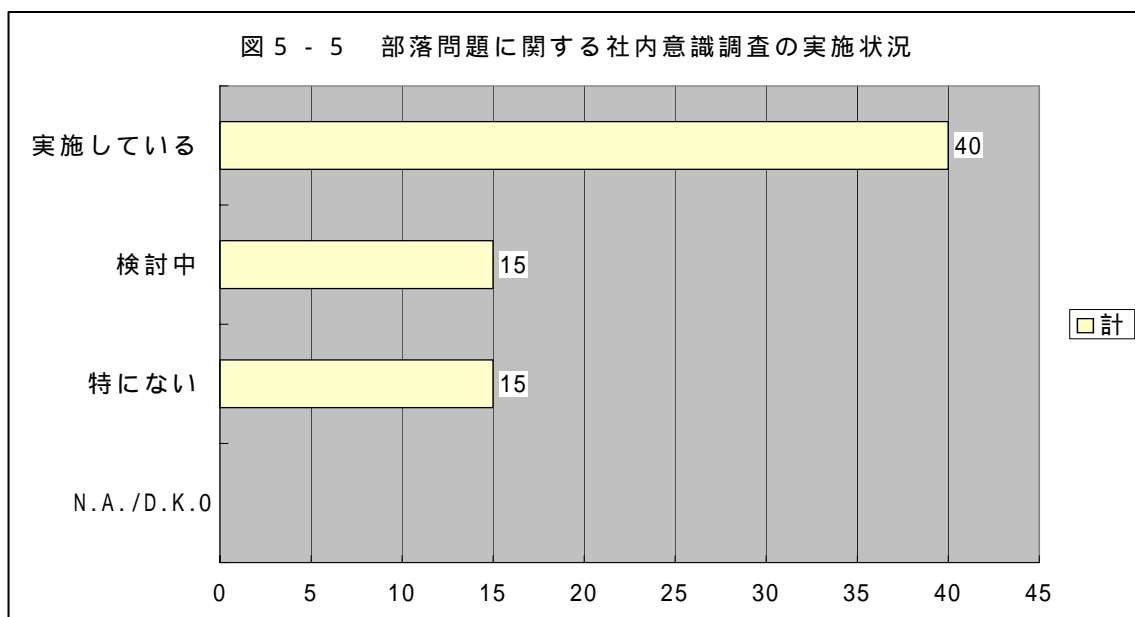
社内における人権研修を進めるに当たっては、企業規模にもよるが、一定数の人権啓発を実施する社員が必要となる。大企業になればなおさらである。また、研修の内容や方法についても、専門性が高くなりつつある。そのため、効果的な啓発活動を実施するには、人権啓発に関して高いスキルを持つ人権研修リーダーを養成することが重要になってくる。



調査対象企業においては、7割近い企業(45社)がリーダー養成に取り組んでいる。また、養成を検討している企業が16社となっており、人権研修活動を推進するために多くの企業が積極的に人材を育成していることがわかる。

## (3) 部落問題・人権問題に関する社内意識調査の実施

部落問題に関する社内研修の効果を測定し、従業員や役員の部落問題に関する認識状況を明らかにするために、意識調査を実施することが重要である。また、その結果を下に、社内啓発活動を進めるに当たって重視すべき課題を明確にすることにも役立つであろう。それでは、調査対象企業における意識調査の実施状況は、どのようになっているだろうか。



調査結果によれば、半数を超える40社が、調査票を用いて意識調査を実施している。また、調査の実施を検討している企業が15社存在し、あわせて約8割の企業が、意識調査実施に肯定的である。



### 5 - 3 部落問題に関する社内体制の整備

#### 【概要】

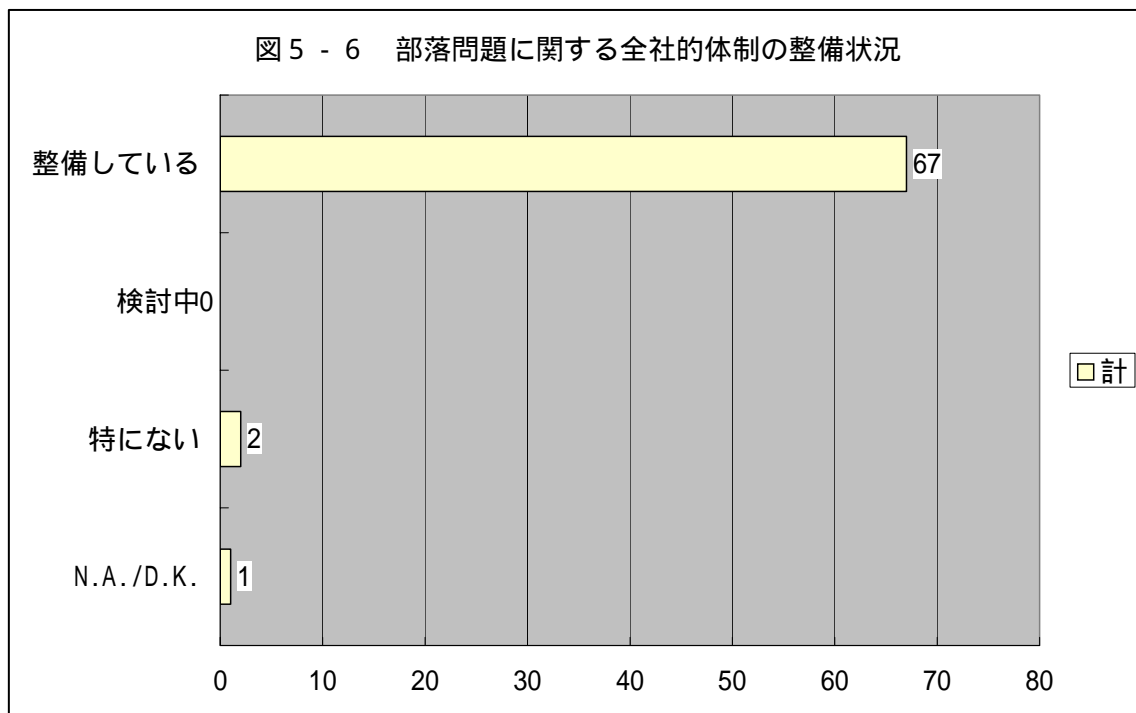
部落問題に関する全社体制は、調査対象企業の9割を超える67社で整備されており(図5-6)、担当者の選任も2社を除くすべての対象企業で実施されている。他の人権課題に比して、その差は顕著であるのは、専任担当者設置企業が兼務者設置のそれを上回っている点である。(図5-7)

また、部落問題に関する全社体制の責任者・ないしは部落問題担当者の最上位の職階については、役員としている企業が46社であり、実数において他の人権課題を大きく上回っている。(図5-8)

なお、部落問題に関する相談件数は、他の人権課題とあまり変化はない。(図5-9)

#### (1) 部落問題に関する全社体制の整備状況

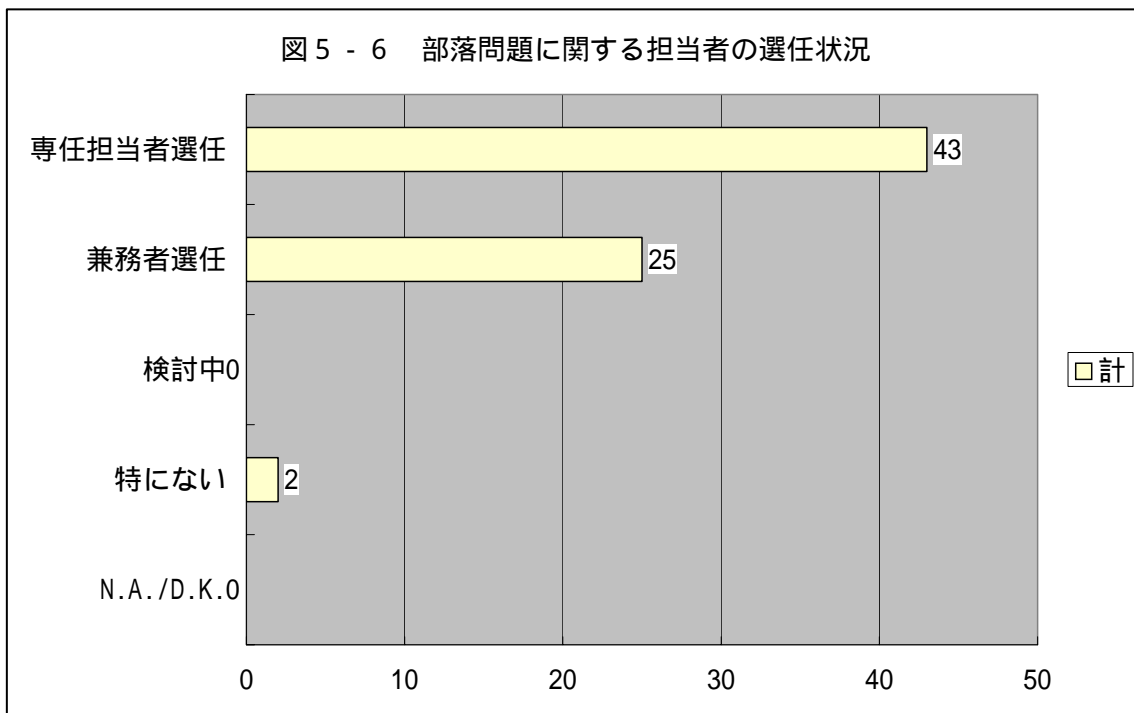
部落問題解決について、社内における取り組みをしっかりと進めるためには、一部の部署だけではなく、全社的に推進していくことが必要である。そのためには、全社的な体制を整備することが望ましい。そこで、部落問題についても、全社体制の整備状況について質問した。



部落問題に関する社内体制の整備状況については、9割を超える67社企業が体制を整備している。

#### (2) 部落問題に関する担当者の選任状況

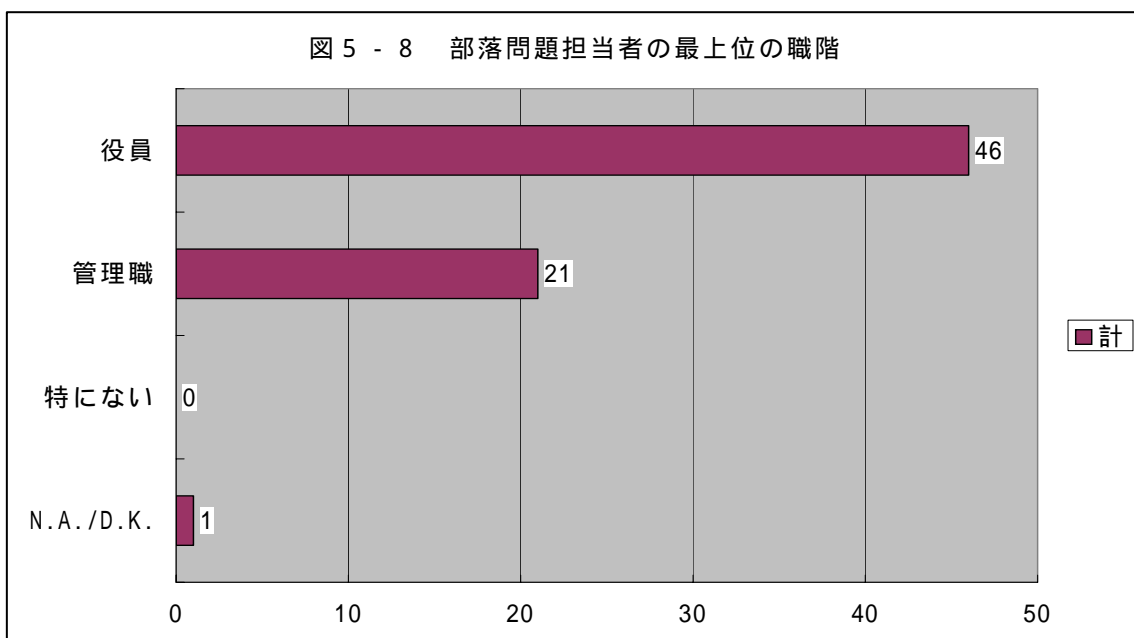
前述したとおり、社内啓発や公正な採用選考を推進するために推進員を設置することが求められており、また実際に社内啓発を実施する際に、人権啓発リーダーの養成が進められている。本調査対象企業にあっては、その選任状況はどうであろうか。



全社体制の整備状況と同様、特にないとしている 2 社を除いて、ほぼ全ての企業が担当者を選任しているが、ここで注目したいのが、専任の担当者を選任している企業が 43 社と半数を超えており、兼務者を置く企業を大幅に上回っている点である。このことは、男女平等問題（専任：兼任 = 3 社：15 社）、障害者問題（3 社：21 社）の比率と対比すれば、その差は顕著である。

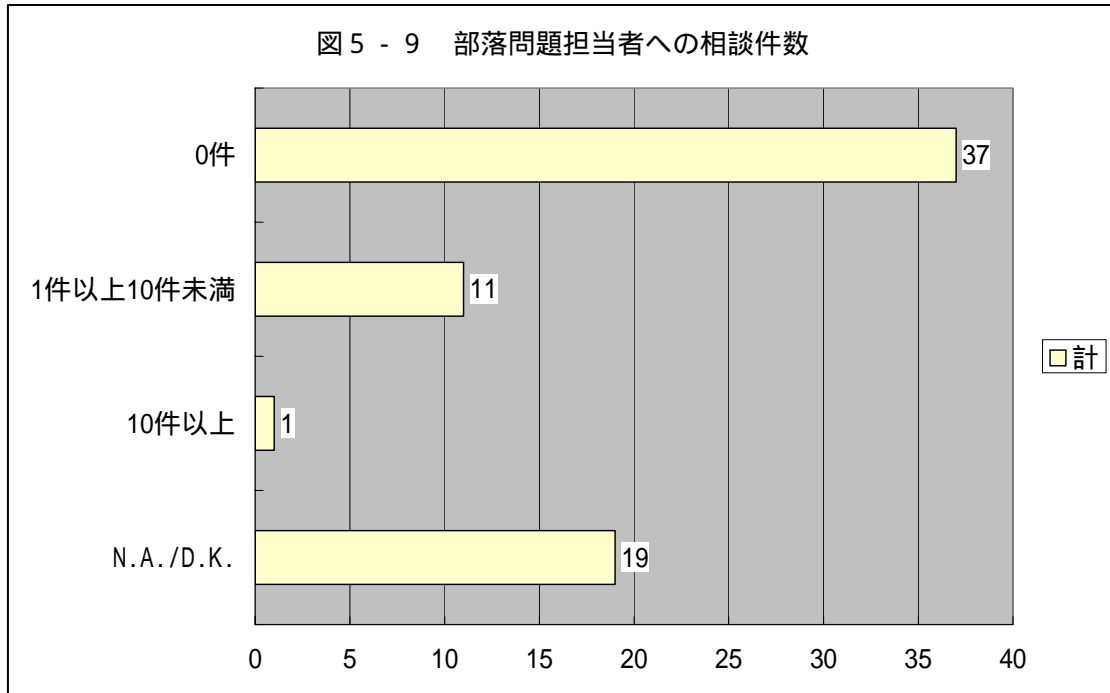
### （3）部落問題担当者の最上位職階

上記の部落問題に関する全社体制の責任者、担当者の最上位職階についても、他の人権課題と同様に質問した。



この質問項目においても、部落問題に関する状況と、他の人権状況との相違が顕著である。何よりも、役員がかかる体制について責任を負っている企業が 3 分の 2 を占めており、その実数が 46 社を超えているという点である。他の人権課題（男女平等：13 社、障害者：12 社）における数値と対比してみれば、その数の多さが明らかである。

( 4 ) 部落問題担当者への相談件数



ただし、部落問題担当者への相談件数については、10件以上が1社、10件未満が11社であり、他の人権課題との差はあまり見られない。

## 第6節 非正社員の均等待遇に関する取り組み

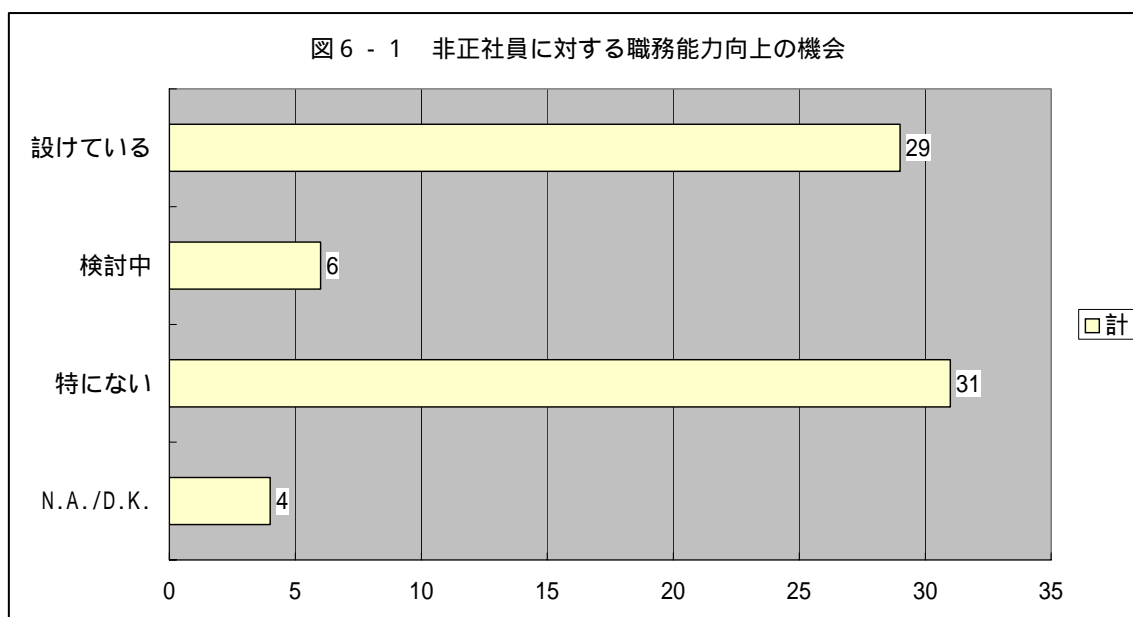
近年の雇用形態の多様化にともない、雇用者における非正社員の割合がにわかに増加している。「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」においては27.5%であった非正社員割合が、平成15年調査では、3割を超えて、34.6%に増加した。非正社員という就業形態は、柔軟な働き方が可能になる一方で、賃金格差の拡大や、キャリア形成・展開に困難があることなど、問題点も多い。このことから、本調査では特に非正社員の待遇やキャリア形成に関して、特に一章を設けることとした。

### 6-1 非正社員の職業能力向上の機会

#### 【概要】

回答企業のうち29社が職業能力向上の機会を非正社員にも提供している。検討中の企業をあわせると半数に昇る企業が肯定的に取り組んでいる。(図6-1)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」(以下「パートタイム労働指針」と呼ぶ)は、短時間労働者に対する職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練を、就業実態に応じて実施するよう努めることを事業主に求めている。これは、パートタイマーについても職業能力向上の機会を提供し、キャリア形成への道を開くことによって、「エンプロイアビリティ」向上を確保する趣旨である。それでは、調査対象企業の状況をみてみよう。



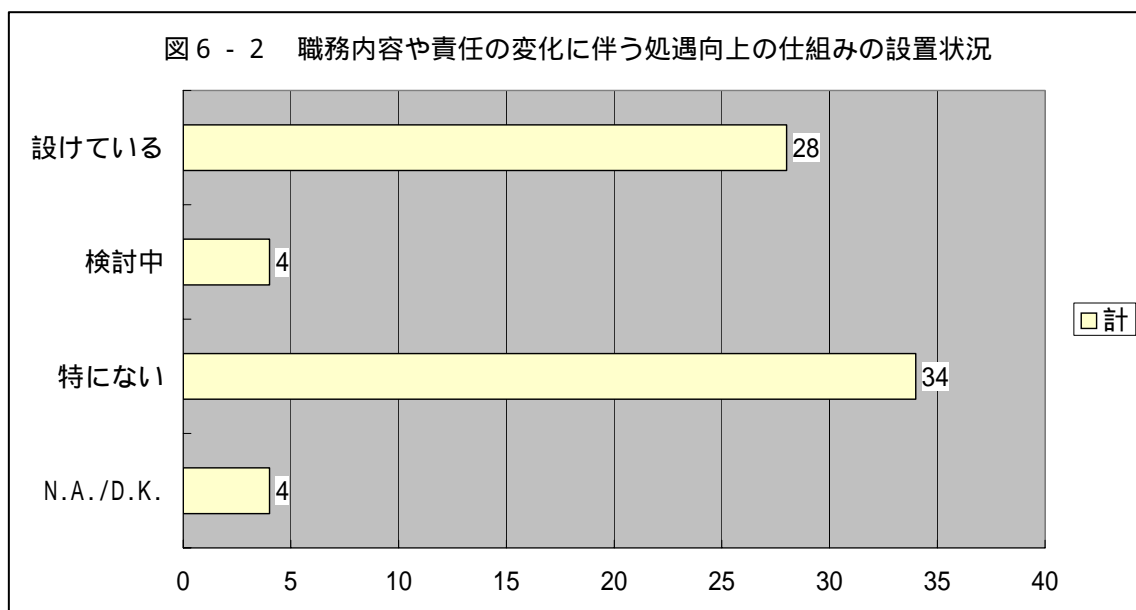
回答企業のうち、職業能力向上の機会を提供している企業は29社であり、提供について検討している企業をあわせると、半数に達する。

## 6 - 2 職務内容や責任の変化に伴う処遇向上の仕組みの設置状況

### 【概要】

非正社員の職務内容や変化に伴って、処遇を向上させる仕組みを設けている企業は28社であり、検討中の企業をあわせると約半数に昇る。(図6-2)

パートタイム労働指針によれば、パートタイマーの処遇については、就業実態や正社員との均衡等を定めるものとしているが、他方で職務内容や責任の変化があっても処遇が変わらないとすれば、勤続年数が長くなるに従って、正社員との格差がさらに広がっていくこととなる。そこで、非正社員の処遇についても、向上の機会が与えられることが重要である。また、そうすることで、非正社員も仕事に対する意欲を向上させることができるといえよう。それでは、かかる向上の仕組みを設置している企業についてみてみよう。



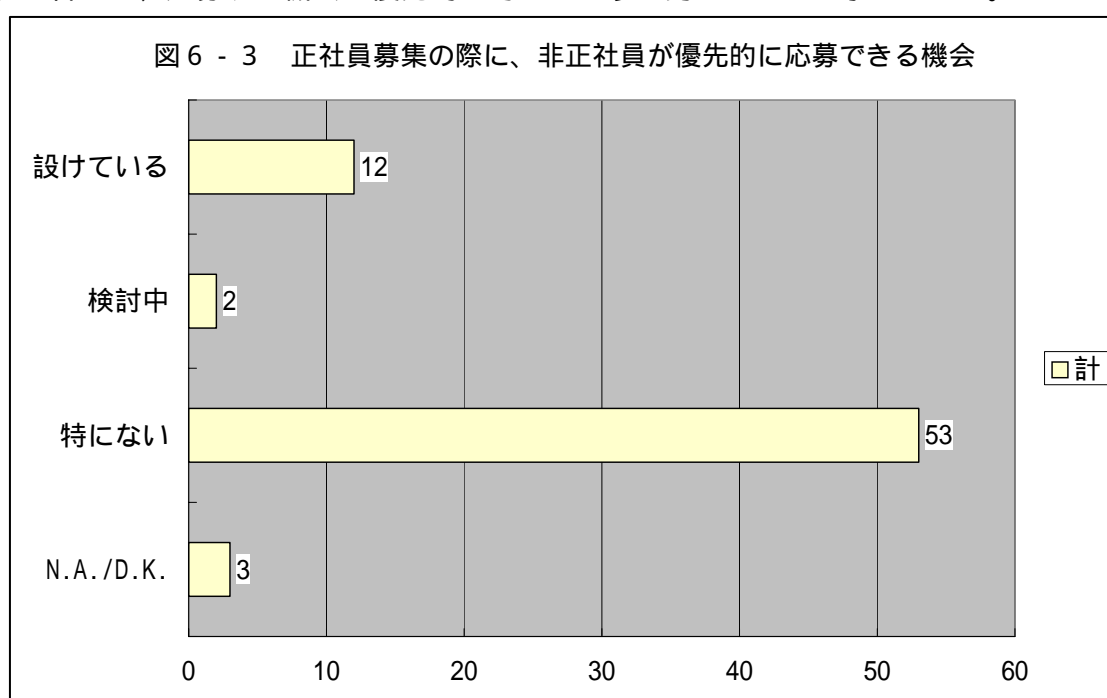
職務内容や責任の変化に伴い、非正社員に対して処遇向上の仕組みを設けている企業は28社にのぼる。検討中とする企業が先の職業訓練に比してやや減少しているが、非正社員に対する処遇向上について肯定的な企業が半数近い点は、重要である。

### 6 - 3 正社員採用の際に非正社員が優先的に応募できる機会の設置

#### 【概要】

非正社員に対して、正社員募集の際に優先的に応募できる機会を提供している企業は12社と、2割に満たない。数少ない先進企業として評価すべきであろう。(図6-3)

パートタイマーをはじめとする非正社員の中には、正社員としての就業を希望しながら採用に至らず、やむなく非正社員として働いている者も多い。とりわけ若年者にとっては、一定の年齢に至ると、正規労働者への雇用形態転換を希望する者が増加する。こうした人々が、慣れ親しんだ職場を離れることなく正規雇用への転換を図りうるとすれば、キャリア展開に断絶が起こらないため、本人にとっても負担が少なく、かつ企業にとっても職業訓練費用を節減するというメリットもある。そこで、パートタイム労働指針は、事業主に対し、正社員募集の際に、短時間労働者に対して、当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知し、希望する者には、応募する機会を優先的に与えるように努めることを求めている。



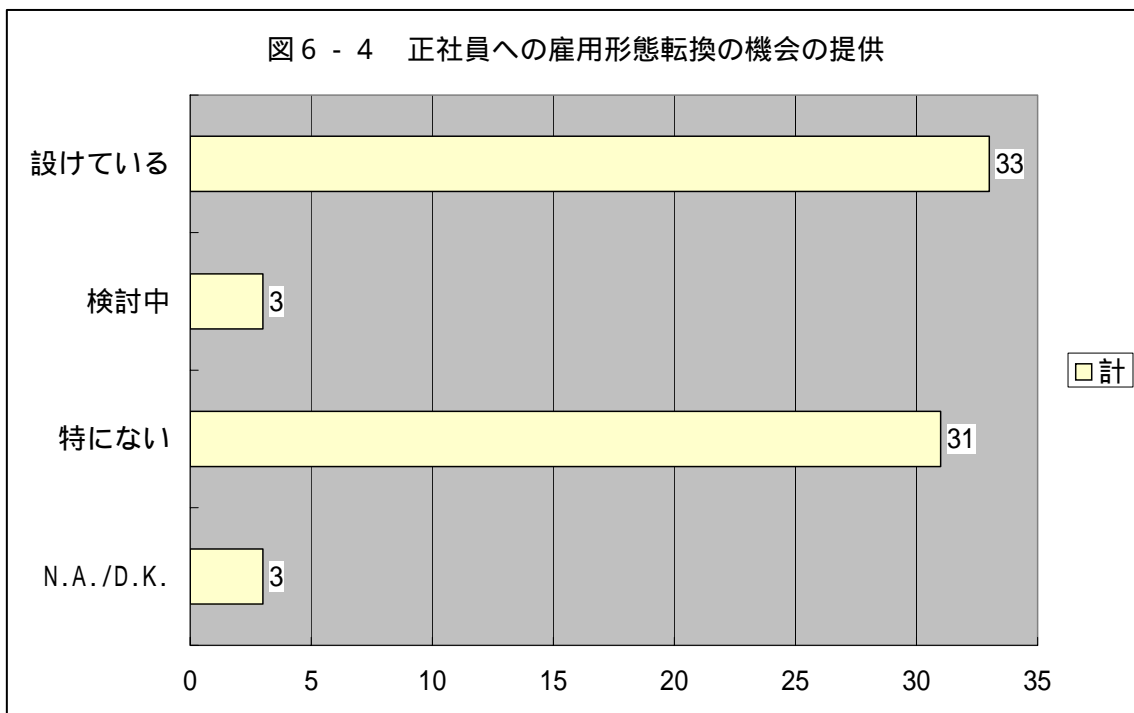
本調査結果によれば、このような優先応募できる機会を設けている企業は12社であり、2割に満たない。しかし、前述したように、一般に非正社員はキャリア形成に困難を抱えている現状を考慮すれば、これら12社は積極的に評価すべきであろう。

#### 6 - 4 正社員への雇用形態転換の機会

##### 【概要】

半数近い企業（33社）が、正社員への雇用形態転換の機会を提供している。優先応募に比してハードルが低いと考えられることから、かかる制度を設置していることについては、積極的に評価したい。（図6-4）

6-3（優先的な応募の機会の提供）と同様の趣旨から、本調査においても正社員への雇用形態転換の機会を提供しているか否かを質問した。



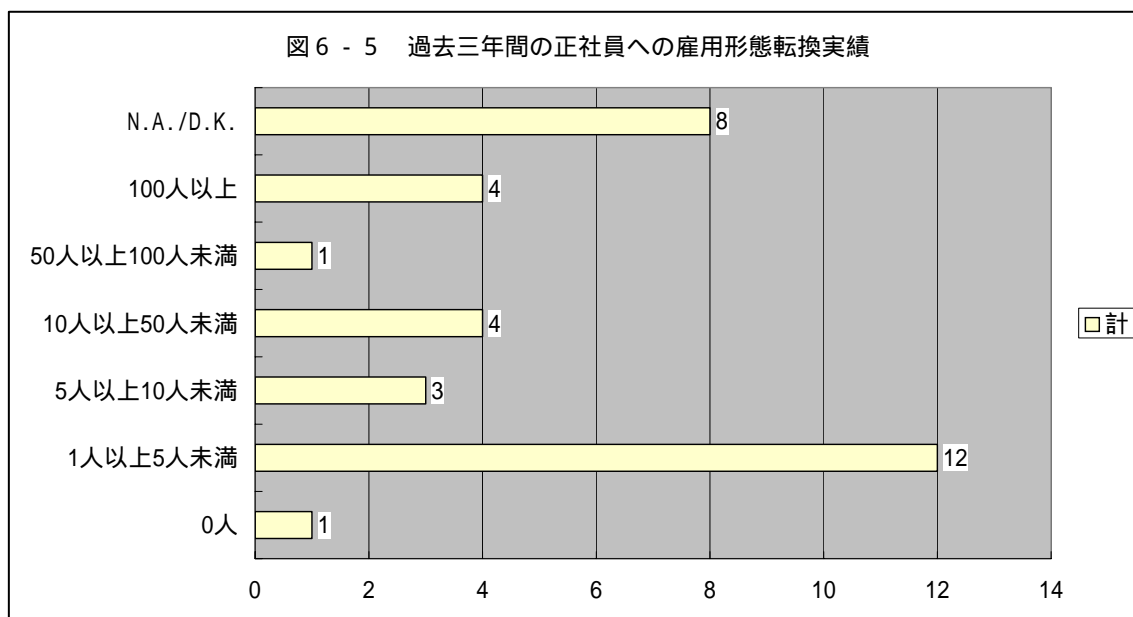
調査結果によれば、雇用形態転換の機会を設けている企業は33社と、半数近い。正社員募集への応募に比して、一般に雇用形態転換はハードルが低いと考えられるため、前述の優先応募に比して門戸が広いと考えてよいであろう。そのような機会を半数の企業が提供している点は、積極的に評価したい。

## 6 - 5 正社員への雇用形態転換実績

### 【概要】

過去三年間に正社員へと雇用形態を転換した実績については、三割の企業が5人未満であったが、50名以上100人未満であった企業が1社、100人以上が4社と、少数の企業ではかなり頻繁に活用されていることがわかる。(図6-5)

6-4で明らかになったように、正社員への雇用形態転換の機会を提供している企業は33社に登るが、実際にこのような制度を用いて非正社員を正社員に転換した実績については、どのような状況にあるのだろうか。



調査結果によれば、該当企業33社のうち、5人未満が3割を占め、5人以上10人未満が3社、10人以上50人未満が4社、50人以上100人未満が1社となっており、100人以上の実績を有する企業が4社に登った。過去3年間の実績を質問しているとはいえ、かかる制度が機能しており、少数の企業ではかなり頻繁に活用されていることがわかる。

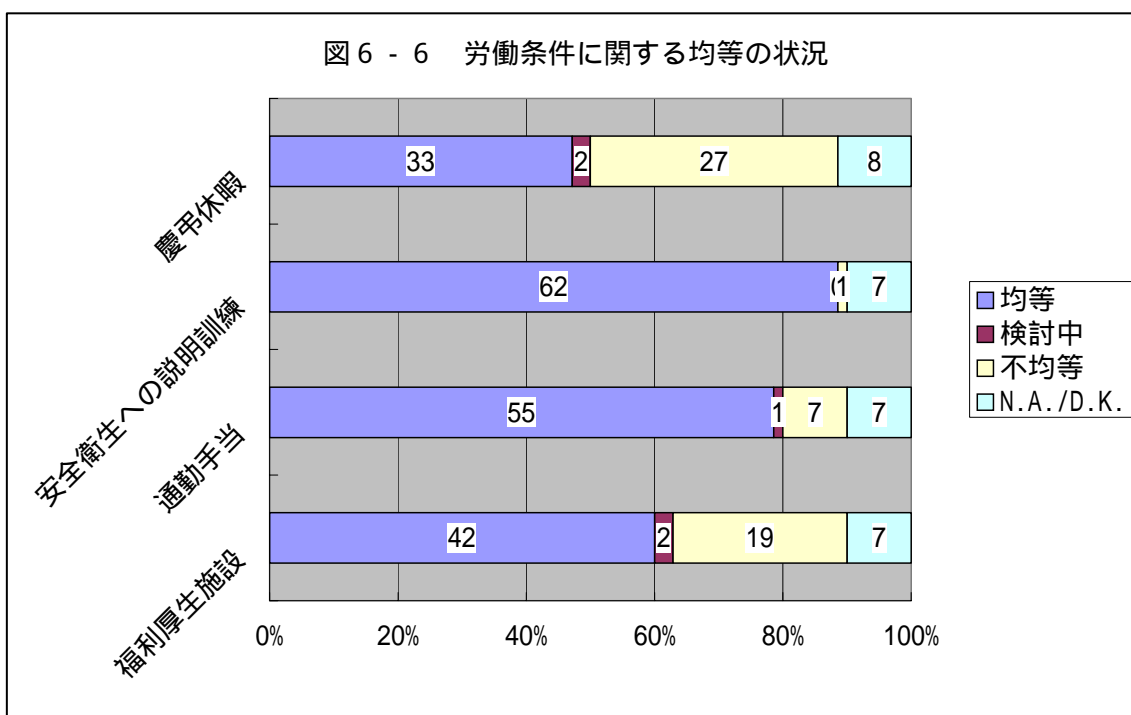


6 - 6 一定の労働条件の均等状況

**【概要】**

労働安全衛生に関する説明・訓練は、9割に登る企業が均等に実施している。慶弔休暇については33社、福利厚生施設の利用は42社が均等を図っている点は、評価したい。通勤手当については8割の企業が均等であるが、1割に当たる企業がなお不均等としている点は、改善が求められよう。(図6-6)

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、非正社員の雇用理由として、「賃金以外の労務コストの節約」を挙げている企業が22.5%であった。しかし、一定の労働条件については、就業形態の如何に関わらず、均等にすることが求められる場合がある。中でも労働安全衛生に関する説明・訓練については、労働時間の長さや有期労働契約であるか否かに関わらず、実施しなければならないとされている。また、慶弔休暇や福利厚生施設の利用に関しては、法律上均等にすることまで求められてはいないが、非正社員が最も格差を感じる点であることから、項目としてあげることにした。さらに通勤手当については、非正社員にのみ自己負担を強いことは極めて不合理であるため、特に質問した。



安全衛生に関する説明・訓練を均等に実施している企業は62社と9割に登っている。法令上定めがあることから、このような高率となっている。その点からすると、1社が不均等としている点は問題であろう。速やかな改善を求めたい。福利厚生施設の利用については42社が、慶弔休暇については33社と、ともに半数近い企業が均等を図っている。この点は評価したい。通勤手当についても、8割の企業が均等を図っているが、1割に当たる7社が不均等としている点は、改善が求められよう。

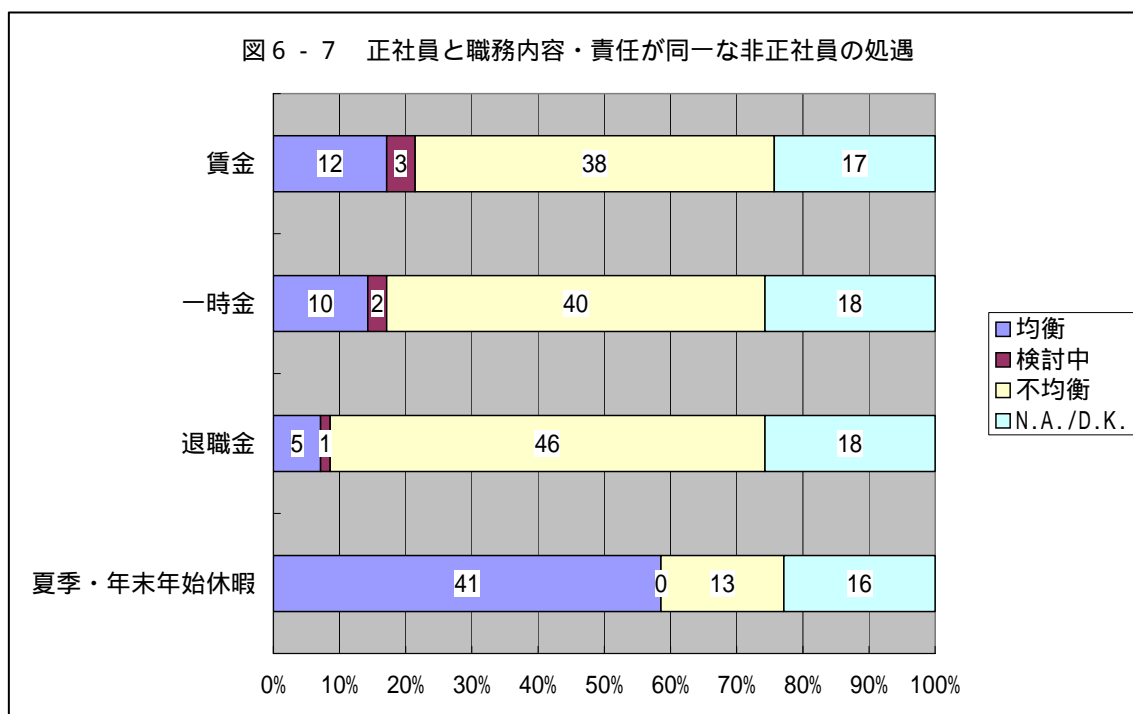
6 - 7 正社員と職務内容・責任が同一な非正社員の処遇

**【概要】**

正社員と職務内容・責任が同一な非正社員について、均衡を図っている企業は、賃金が12社、一時金が10社、退職金が5社と、厳しい格差が存在する。速やかな改善を期待したい。(図6-7)

「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、非正社員を雇用する理由として、「賃金の節約のため」を挙げている企業が半数を超えている(51.7%)。そのため、正社員と非正社員との待遇の格差が広がりつつあることが指摘されている。厚生労働省の「賃金構造基本調査」によれば、1時間当たりの所定内給与額は、1980年には一般労働者が平均で646円、パートタイム労働者は492円で、その格差は76.2%(一般労働者の給与額を100としたパートタイム労働者の給与額の割合)であったが、2002年には一般労働者1,372円であったのに対し、パートタイマーは891円で、その格差は64.9%に拡大している。

2003年には、パートタイム労働指針が改正され、事業主は、就業の実態と通常の労働者との均衡を考慮して処遇するよう努めるものとし、特に、職務内容が通常の労働者と同一のパートタイマーについては、人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある場合は、短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとした。そこで、本調査では、正社員と職務内容と責任が同一な非正社員の処遇のうち、賃金、一時金、退職金、夏季・年未年始休暇について、均衡を図っているか否かを質問した。



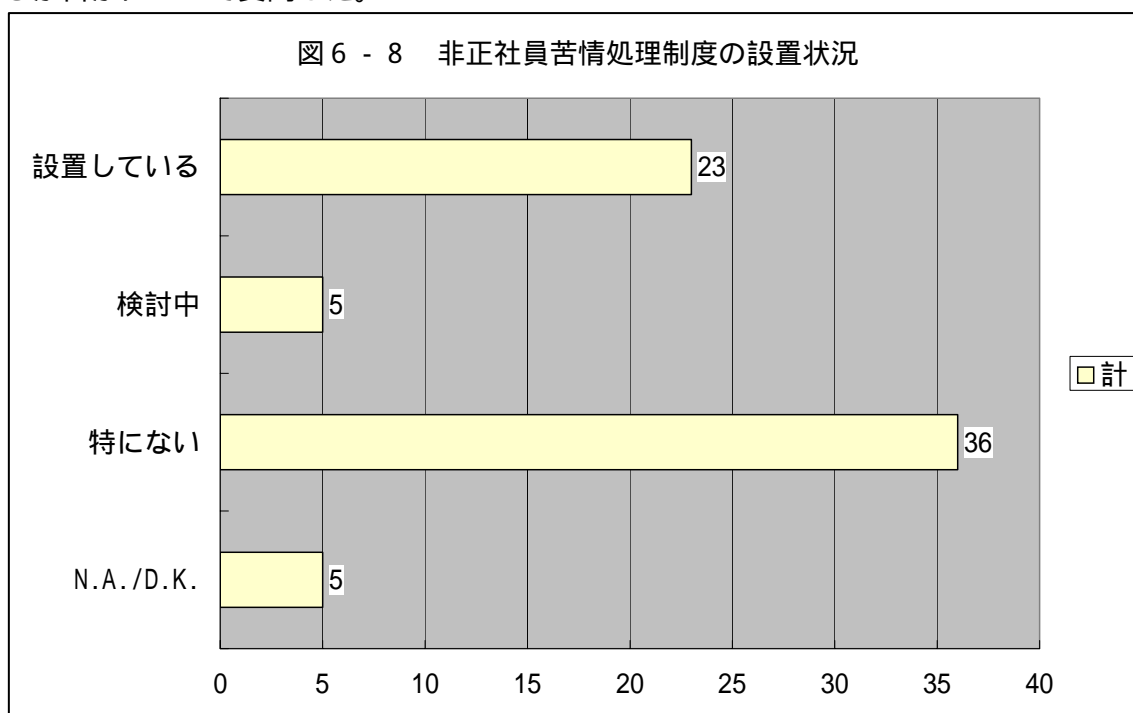
調査結果によれば、夏季・年未年始休暇について均衡を図っている企業が41社と6割程度に登っているが、賃金については12社、一時金については10社、退職金に至っては5社となっており、厳しい格差が存在する。速やかな改善を期待したい。

## 6 - 8 非正社員の苦情処理制度の設置状況

### 【概要】

非正社員の苦情を処理する制度が設置されているのは23社であり、検討中としているのが5社である。他の課題に比して設置企業は決して多くはないが、非正社員の均等待遇に向けて、一定の取り組みが始まっている。(図6-8)

2003年に改正された「パートタイム労働指針」は、労使間の話し合いを促進するための措置として、事業主に対し、「短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇について、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事務所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努める」よう求めている。そこで、本調査では、非正社員がその処遇に関する苦情を行い、解決に向けて取り組む制度が設置されているか否かについて質問した。



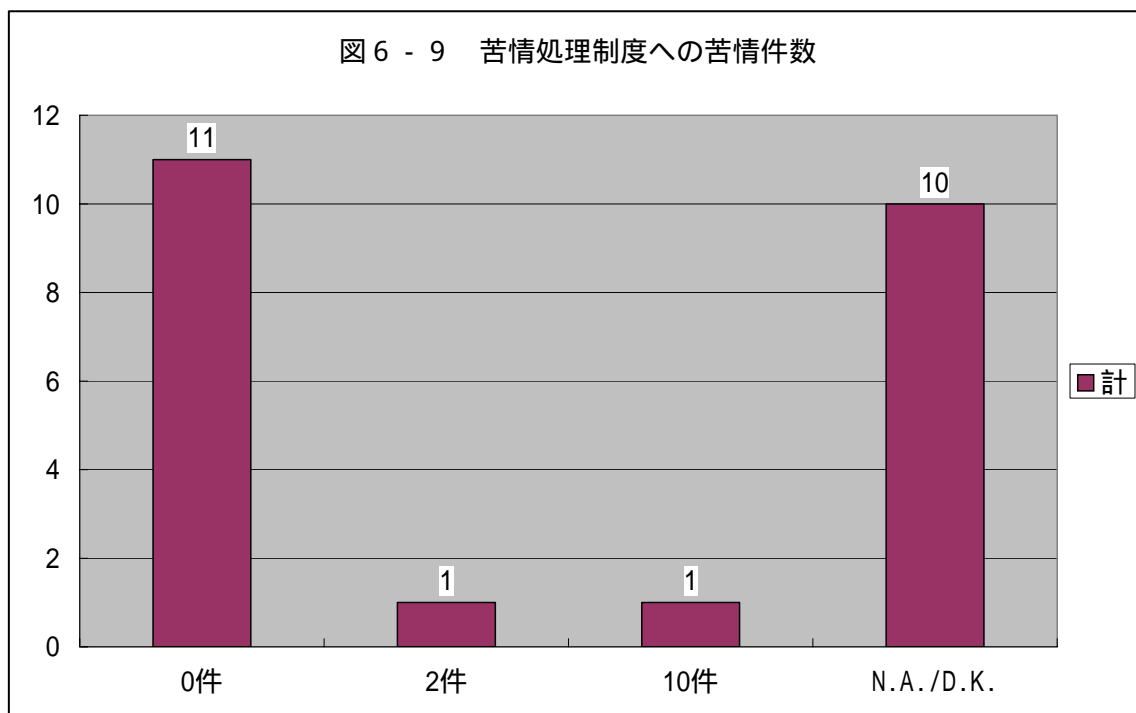
調査結果によれば、3割の企業(23社)が設置しているとし、5社が検討中である。半数程度の企業では、苦情処理制度は特にないとしている(36社)。他の課題に比して、その設置件数は決して多くはないが、均等待遇の実現に向けた取り組みが一定の企業で始まっていることについては、一定評価すべきであろう。

## 6 - 9 非正社員の苦情処理制度への相談件数

### 【概要】

前述の苦情処理制度への相談件数が10件あった企業が1社、2件が1社であった。(図6-9)

ところで、上記苦情処理制度は、果たしてどの程度機能しているのでしょうか。設置していると回答した企業における1年間の相談件数を質問した。



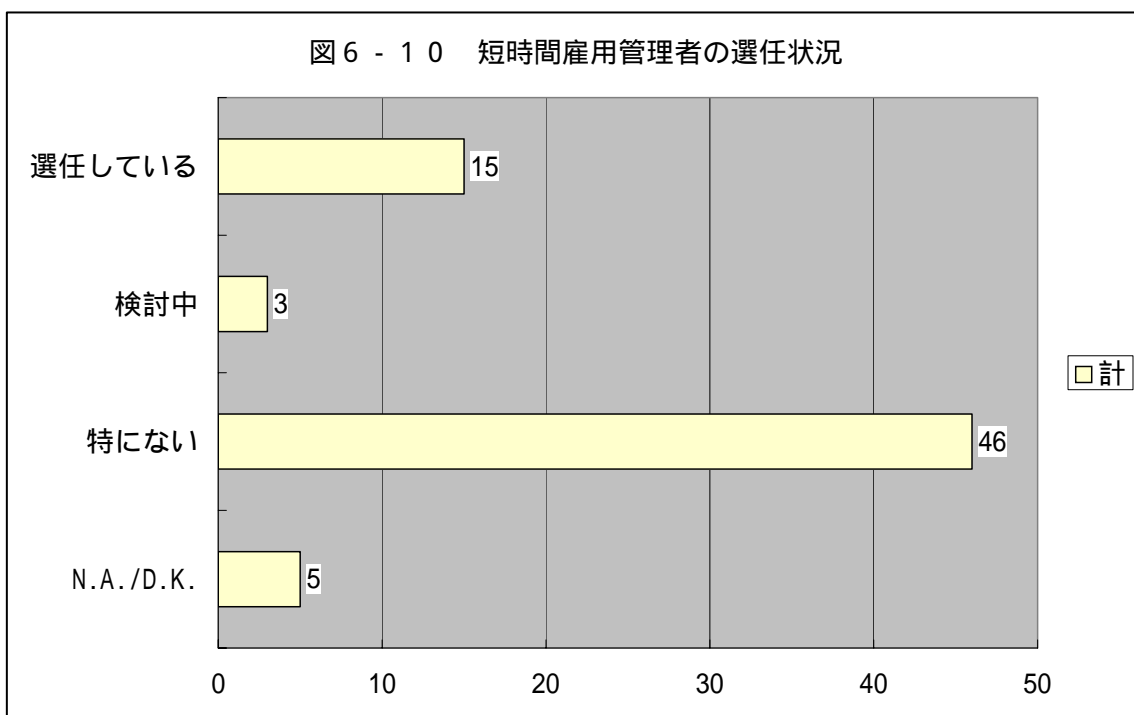
苦情処理制度を設置している企業23社のうち、相談件数があった企業は2社(10件が1社、2件が1社)であった。11社で0件とされ、無回答が10社である。相談件数に関しては、当事者が特段不満を感じていなければ、通報する理由がないため、件数は増加しないが、他方で、不満をもっていたとしても、苦情を申し立てづらい社内の雰囲気が存在すれば、この場合も件数は上がらないであろう。その意味では、件数が明記されている企業については、かかる制度が一定機能していることをも表しているといえるだろう。

## 6 - 10 短時間雇用管理者の選任

### 【概要】

短時間雇用管理者を選任している企業は15社であり、検討している企業が3社である。6割の企業が特にないとしている。選任する企業が更に増加することを期待したい。(図6-10)

パートタイム労働指針は、事業主に対し、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、「短時間雇用管理者」を選任し、短時間労働者の雇用管理の改善等について必要な措置を検討・実施すると共に、短時間労働者の労働条件について、短時間労働者の相談に応ずるなどの業務を担当させるよう努めることを求めている。そこで、本調査では、かかる「短時間雇用管理者」の選任状況について質問した。



調査結果によれば、選任しているとする企業が約2割(15社)であり、選任を検討している企業が3社である。6割の企業で特にないとしている。指針上は努力義務に止まるため、決して選任の状況は芳しくない。更なる広がりを期待したい。

## 第7節 企業の社会的責任と人権

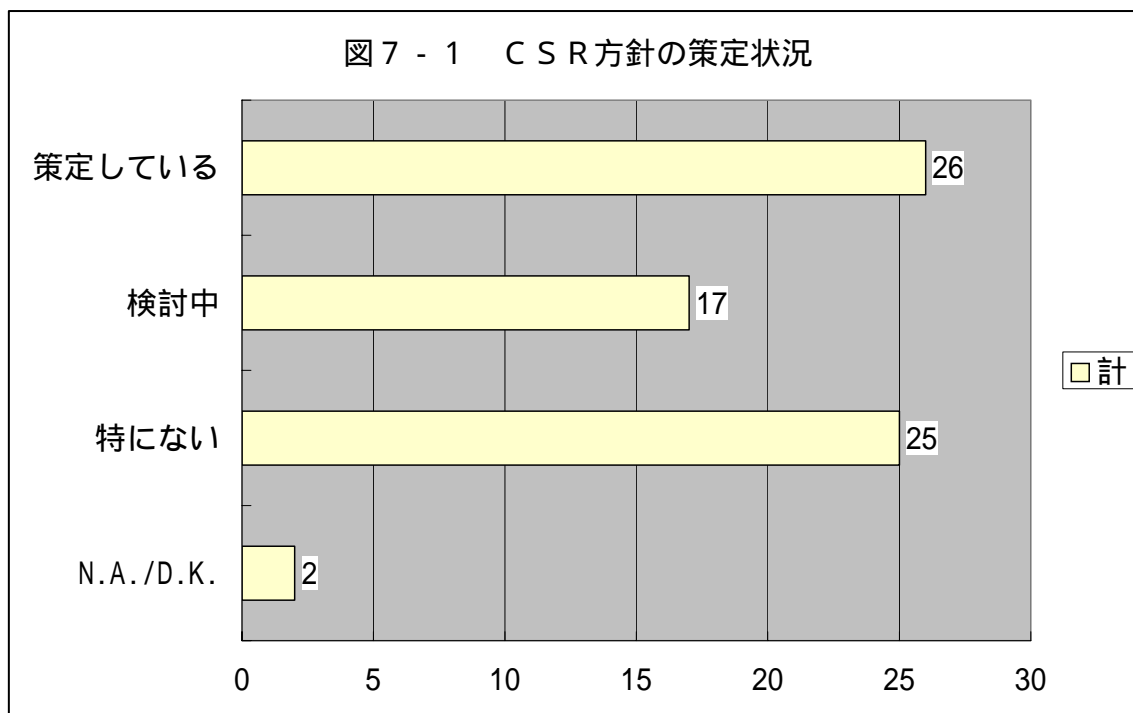
2003年よりにはわかに企業の社会的責任（CSR）が脚光を浴びている。このCSRとは、「企業活動のプロセスに社会的公正性や環境への配慮などを組み込み、ステイクホルダー（株主、従業員、顧客、環境、コミュニティなど）に対しアカウンタビリティを果たしていくこと。その結果、経済的・社会的・環境的パフォーマンスの向上を目指すこと。」と定義されている<sup>57</sup>。すなわち、単なる寄付行為に止まるものではなく、企業活動それ自体、すなわち本来業務において、社会性などを組み込むことを意味しているのである。これまでに見てきた人権課題は、特に労働の側面における社会的弱者の処遇に焦点が置かれてきたが、ここでは特に本来業務との関連で、人権がどのように組み込まれているかという観点から質問項目を組み立ててみた。

### 7 - 1 企業の社会的責任方針の策定状況

#### 【概要】

CSR 方針を策定している企業は 26 社に登り、策定について特に検討していない企業（25 社）を上回っている。検討中企業も 17 社にのぼり、さらなる増加が期待できるであろう。（図 7 - 1）

まず、CSR に取り組むに当たっては、その基本的な考え方をまとめ、どのように取り組んでいくかを明らかにするために、基本的な方針を文書化し、社内に浸透を図ることが必要である。そこで、方針文書の策定の有無を質問した。



CSR 方針を策定している企業は 4 割に当たる 26 社であり、特に検討をしていない企業（25 社）を上回っている。策定を検討している企業が 17 社に登っていることから、今後、いっそうの増加が期待できるであろう。

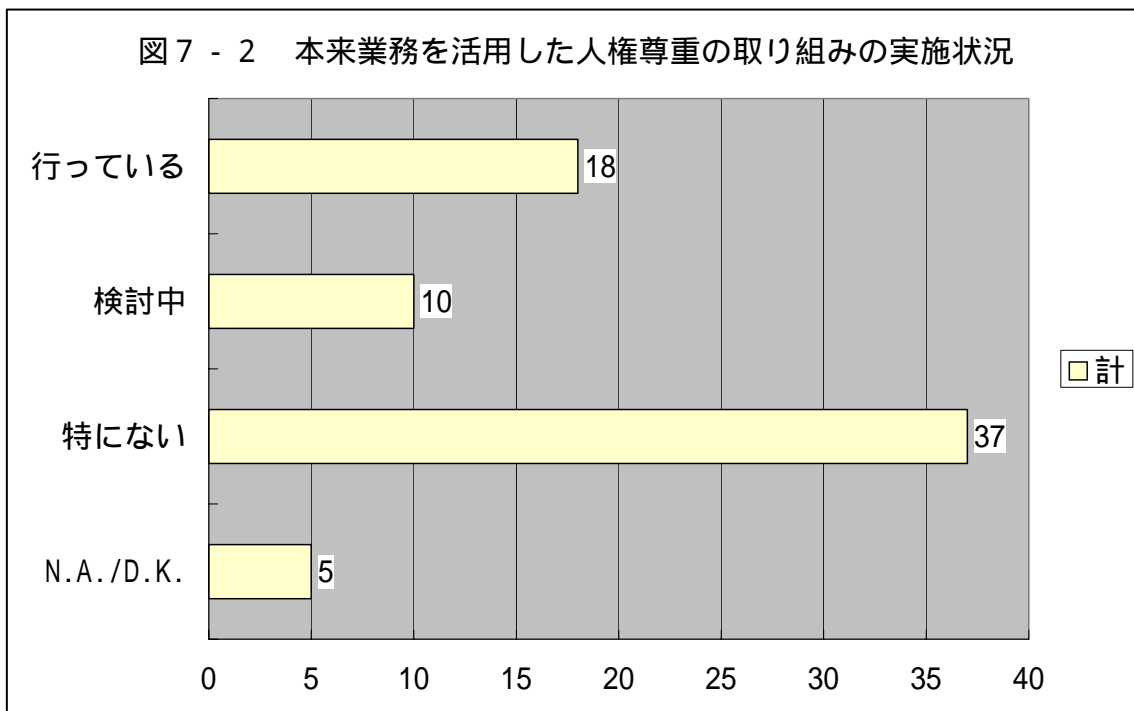
<sup>57</sup> 谷本寛治編著『CSR経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社、5頁。

## 7 - 2 本来業務における人権尊重の取り組み

### 【概要】

本来業務において人権尊重の理念を踏まえて事業を実施している企業は18社であり、そのほとんどの企業はユニバーサルデザイン対応の事業活動を実施している。(図7-2)

CSRの本旨とは、前述したように「本来業務に社会性を組み込むこと」にある。本調査では、労務管理や採用活動のほかに、本来業務において、人権の尊重をテーマにして取り組んでいるか否かについて質問した。



本来業務において人権尊重の理念を組み込んでいる企業は18社であり、割合にすれば2割強であるが、CSRにおいては得てして環境対応や製造物責任に関連したアカウンタビリティに比重が置かれている中で、人権の尊重をテーマにおいて取り組みが行われていることは、評価すべきであろう。

これらの取り組みの具体的内容については、次のようなものが挙げられている。

- ・ 駅設備のバリアフリー化、車両への車いすスペース設置等（鉄道会社）
- ・ 福祉車両の開発・製造・販売（自動車製造業）
- ・ ユニバーサル・デザイン商品の開発（食品製造業、繊維製品製造業、通信業）
- ・ 高齢者・身体障害者の搭乗サポート（航空会社）
- ・ 体験型施設の公開・開発・啓発、障害者・要介護高齢者・知的障害者向けグループホームの提案（建設業）
- ・ 自閉症支援センターと連携し自閉症者に衛生指導（化学工業）
- ・ 手話アニメーションソフトの開発・販売（電気機器製造業）
- ・ バリアフリー店舗の展開（小売業）

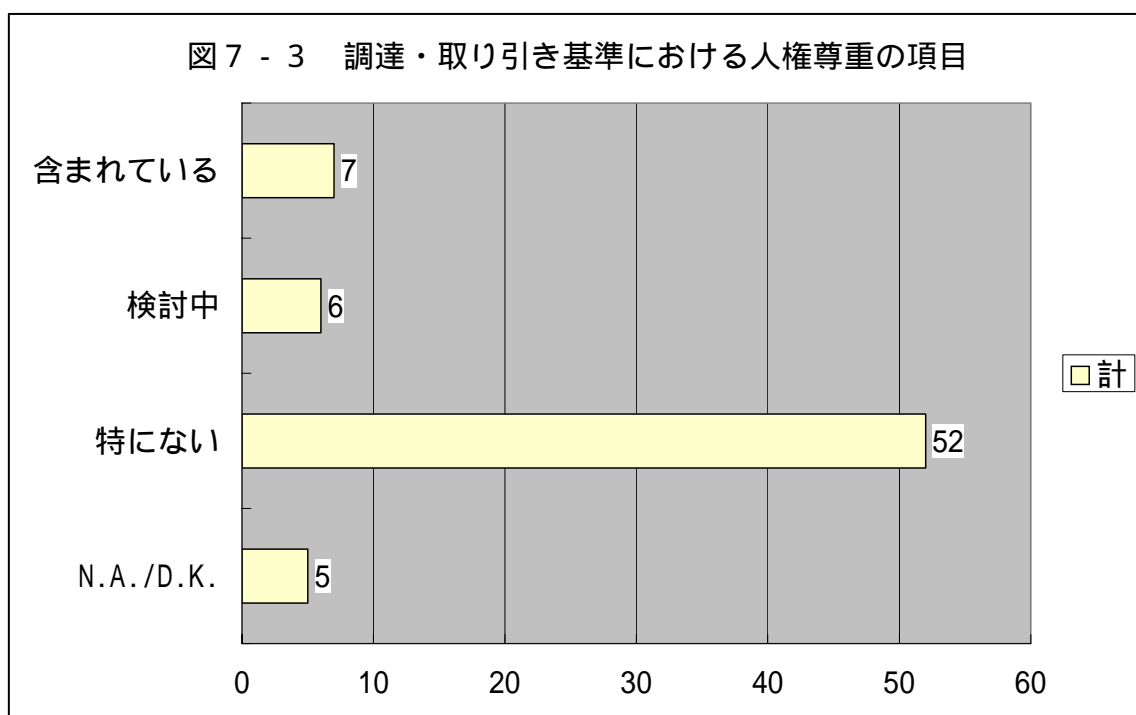
このように、ユニバーサルデザインに関連する事業活動を推進するものが多い。

### 7 - 3 調達・取引先基準における人権尊重

#### 【概要】

調達・取引先基準に人権尊重を盛り込むという取り組みは、まだあまり広がりを見せているとはいえない。しかし、その中で7社が盛り込んでいると回答している。この点は、積極的に評価すべきであろう。(図7-3)

近年、資源や材料、商品の調達に当たって、取引先に対し、CSRの実施を求める動きがある。というのも、調達先において児童労働や強制労働が行われていることが発覚して社会問題となったり、有害物質含有量が基準値を超え、製品の回収を余儀なくされる事例が発生し、取引先での社会性についても配慮することが求められるようになってきたためである。このような社会や市場からの要請に対して、調達基準や取引先基準に社会性を組み込む動きが指針である。そこで、本調査では、かかる基準に人権の尊重が盛り込まれているかどうかを質問した。



調査結果によれば、7割以上の企業が、特にないとしている。フェア・トレードに関する取り組みが一定の広がりを見せているとしても、一般化しているとは言い難い現状にあっては、致し方ないことかもしれない。しかしその中で、7社が「含まれている」と回答していることは、評価すべきであろう。



## 7 - 4 CSR実施に関する社内体制の整備

### 【概要】

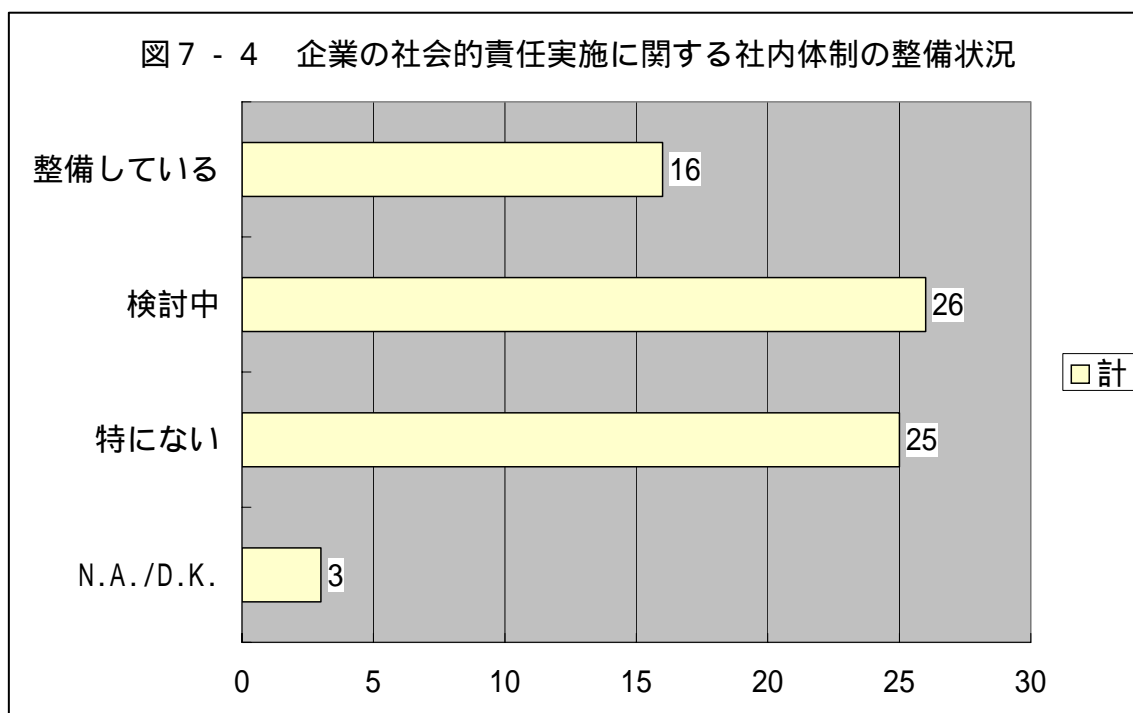
CSRに関する全社体制を整備している企業は16社であり、検討中としている企業が26社である。CSR方針策定後に体制整備について準備を行っている企業が若干存在することが窺える。(図7-4)

CSR担当セクションを設置している企業は12社であり、検討中が16社となっている。さらなる担当セクション設置が望まれるとともに、兼務による推進セクションの指名という方式があつてよいであろう。(図7-5)

CSR担当者の最上位の職階が役員となっている企業は16社であり、回答企業の大勢を占めている。(図7-6)

### (1) CSR実施に関する全社体制

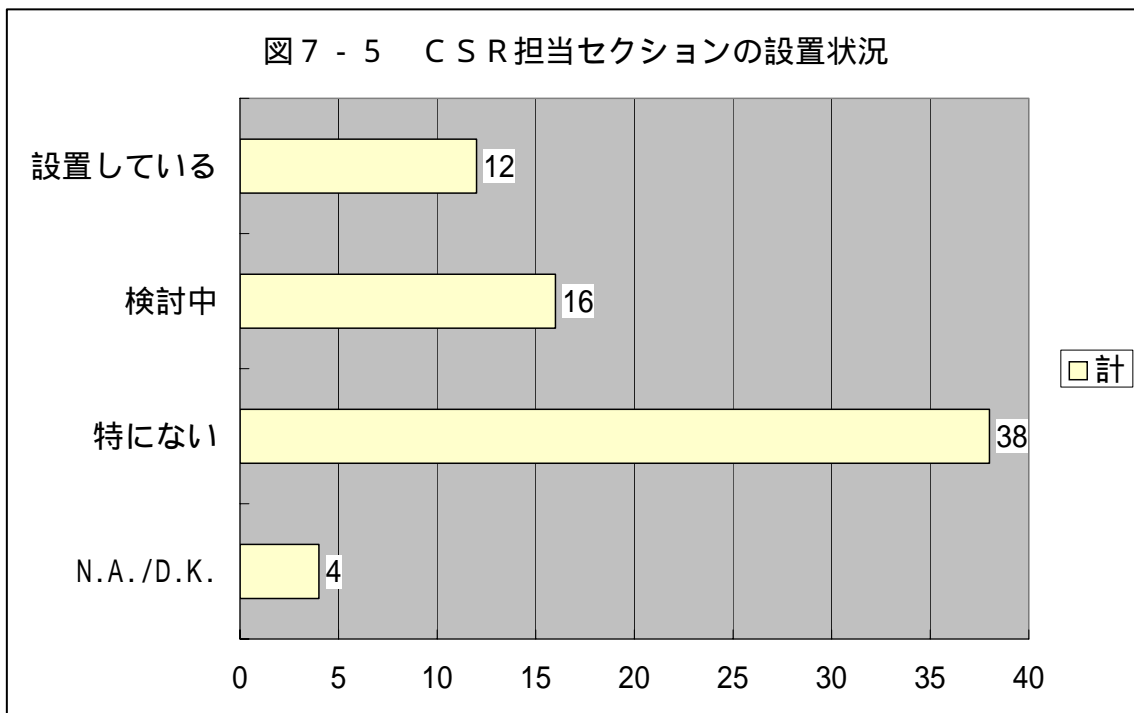
前述したとおり、企業活動の全てに社会性を組み込んでいくためには、ある特定の部署のみで取り組んでいるだけでは不十分であり、全社的な浸透を図る必要がある。したがって、CSRに関して策定した方針に基づき、各セクションにおいてかかる方針を実施するための体制作りが重要となってくる。そこで、CSRに関する全社体制の設置状況について質問した。



全社体制を整備している企業は16社であり、CSR方針を策定した企業が26社となっている点からすると、若干数値が落ちている。しかし、検討中としている企業が26社となっていることから、調査実施時点では、方針策定後、体制の整備について準備を行っている企業が若干存在しているものと思われる。そのため、現時点では既に体制整備を完了していると推測しうるであろう。

### (2) CSR担当セクションの設置

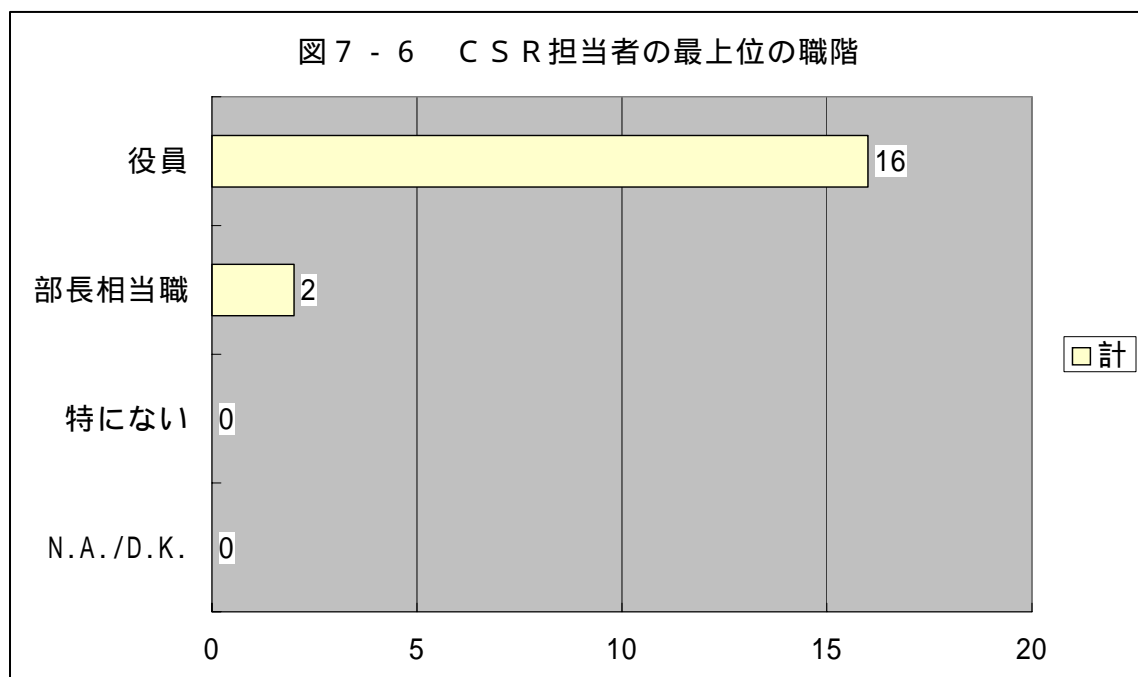
CSRの推進を実質的に保障し、社内への浸透を図るためには、全社体制を整備すると共に、CSRの実施を推進するための担当セクションを設置することが重要である。そこで、担当セクションの設置状況について調査することとした。



CSR 担当セクションを設置している企業は、12 社であった。CSR 方針を策定した企業に比して、10 社少ない。また、検討中としている企業も 16 社となっている。全社体制の整備とあわせて、担当セクションの設置が望まれる。また、独立の専任セクションだけでなく、兼務による CSR 担当セクションの指名という形態で整備するということがあってよい。

### ( 3 ) CSR 担当者の最上位の職階

CSR を全社的に実施するためには、経営トップによる強いリーダーシップが発揮されることが重要である。従業員が社会的に賞賛される活動をするか、反社会的な行動に出るかは、経営トップの考え方が大きく影響するためである。したがって、CSR 担当者は可能な限り高い職階の者が関与することが望ましいであろう。



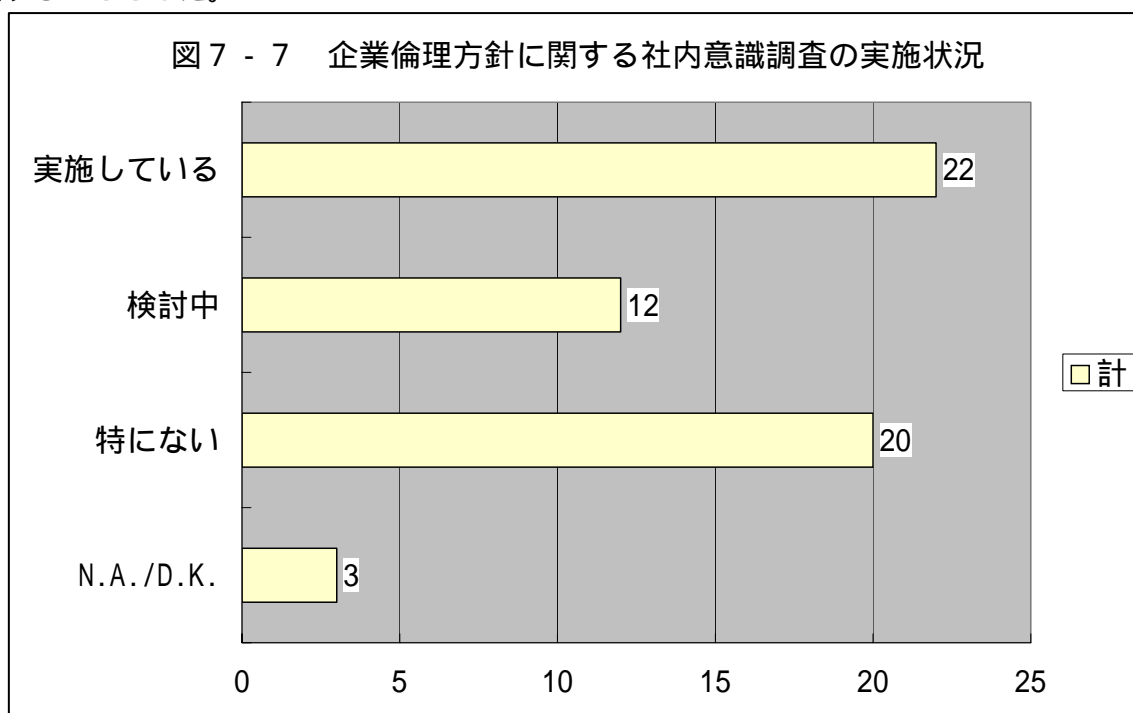
回答企業のうち、最上位の職階が役員としている企業が 16 社であり、部長相当職としている企業が 2 社となっている。他の人権課題と同様、役員が関与する企業が大勢を占めている点は、評価すべきであろう。

## 7 - 5 企業倫理方針に関する社内意識調査の実施状況

### 【概要】

企業倫理方針に関する意識調査を実施している企業は22社であり、方針策定企業57社の4割に止まっている。このことから、企業倫理に関するチェックの側面が若干弱いと指摘できよう。検討中と回答した企業において、意識調査が実施されることを期待したい。(図7-7)

CSR方針や、企業倫理方針を策定し、実際の取り組みを進めていくにあたり、かかる方針文書の内容が社内にどの程度浸透しているかを把握することは、課題の明確化にもつながることから、重要である。この点は、いわゆるマネジメントに関するPDCAサイクルのうち、C(チェック)に該当する部分であるが、その実施状況については、CSRが導入されて間もない企業も多数に登るものと思われることから、企業倫理方針に限ってその実施について調査することとした。



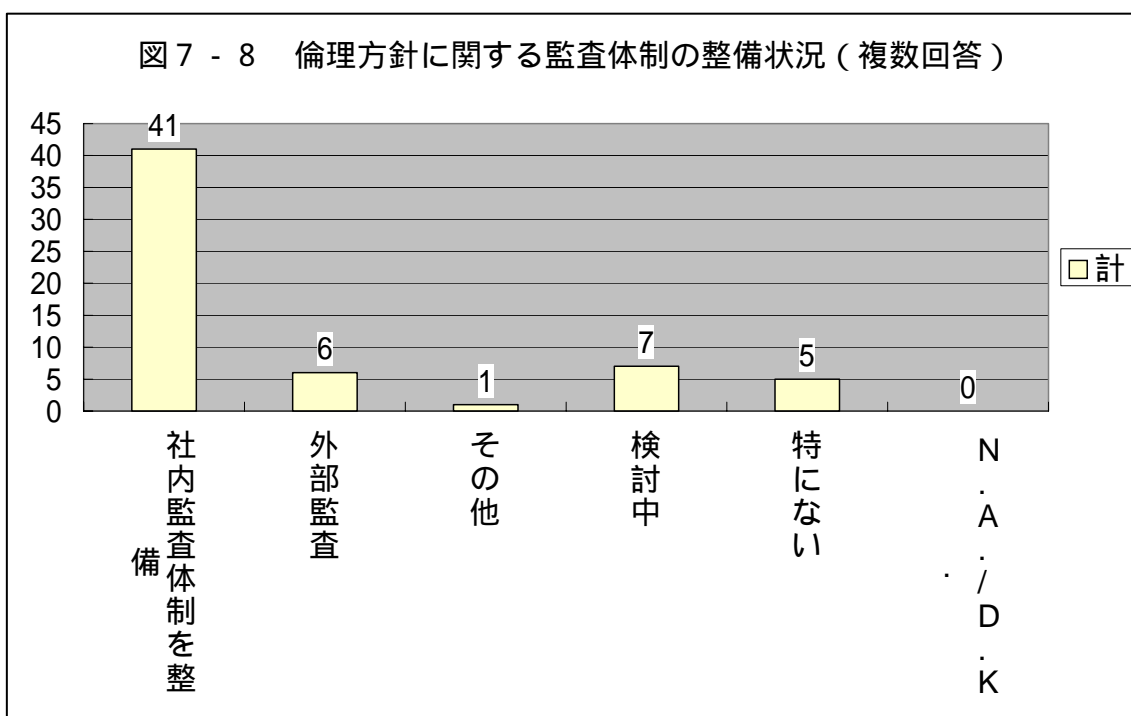
調査対象企業のうち、社内意識調査を実施している企業は22社であり、検討中としている企業が12社となっている。企業倫理方針を策定している企業は57社に登っていることからすると、意識調査実施企業はそのうちの4割に止まっている。チェックに関する活動が若干弱いと指摘できよう。その点では、検討中企業12社において、意識調査が実施されることを期待したい。

7 - 6 企業倫理方針に関する監査体制の整備状況

**【概要】**

企業倫理に関して社内監査体制を整備している企業は41社であり、企業倫理方針策定企業57社の7割を超えている。外部監査を依頼している企業も、少数ながら(6社)存在し、一定のチェックが行われていることが分かる。(図7-8)

PDCAサイクルのCの側面については、意識の浸透度を測るだけでなく、実際の取り組み状況について検証することもまた重要である。そのために実施されているのが、企業倫理に関する監査である。そこで、本調査では、内部監査だけではなく、外部監査も含めて、その実施状況について質問することとした。



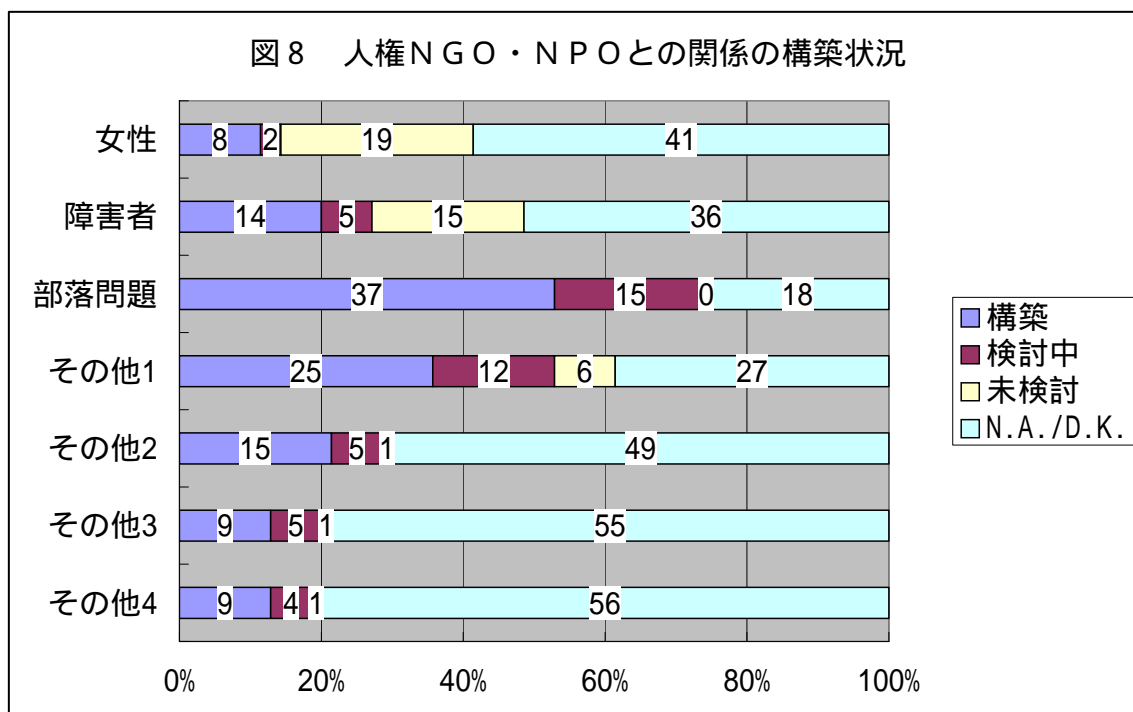
企業倫理に関して社内監査体制を整備している企業は41社であり、企業倫理方針策定企業57社のうち、7割を超えている。また、外部監査を依頼している企業も、少数ながら存在し(6社)一定のチェックが行われていることが分かる。次の課題としては、定期的な取り組みの見直しが行われることであるが、その点については2-5(経営層による人権尊重の取り組みに関する定期的な見直し)の説明に譲ることとする。

## 第8節 人権 NGO・NPO との連携

### 【概要】

部落問題に関して NGO と関係を構築している企業が 36 社、障害者問題が 14 社、女性問題が 8 社であった。その他の人権課題については、在日外国人問題、国際人権、さらには人権啓発にかかわる NGO との連携が進められている。(図8-1)

近年の社会的責任に関する議論・実践が広がりを見せ、企業が取り組むべき課題が多様化するにつれて、企業と市民社会とのかかわりについても、より緊密化している。とりわけ、企業活動に関心を向ける NGO・NPO が台頭し、企業に対して、対等な立場で社会的課題の解決に取り組む事例が増加している<sup>58</sup>。このような市民団体との連携は、より具体的な社会的課題の把握や、解決方法の模索が可能になる点で、現実の課題に対してよりの確な取り組みを図ることが期待しうる。そこで、本調査では、各種人権課題に係る NGO・NPO との連携状況について質問した。



調査結果によれば、部落問題に係る NGO・NPO と何らかの関係を構築している企業が 37 社となっており、半数を占めている。調査を大阪同和・人権問題企業連絡会加盟企業に依頼している関係上、高率になっているものと思われる。また、障害者問題について 14 社、女性問題について 8 社が市民団体と連携していると回答している。その他の課題についていえば、在日外国人問題、国際人権 NGO、その他人権啓発に取り組む NGO の名称が挙げられている。

<sup>58</sup> その点の趨勢については、横山恵子『企業の社会戦略とNPO 社会的価値創造に向けての協働型パートナーシップ』白桃書房、2003年、7-58頁。

## 第9節 人権の取り組みに関する情報公開

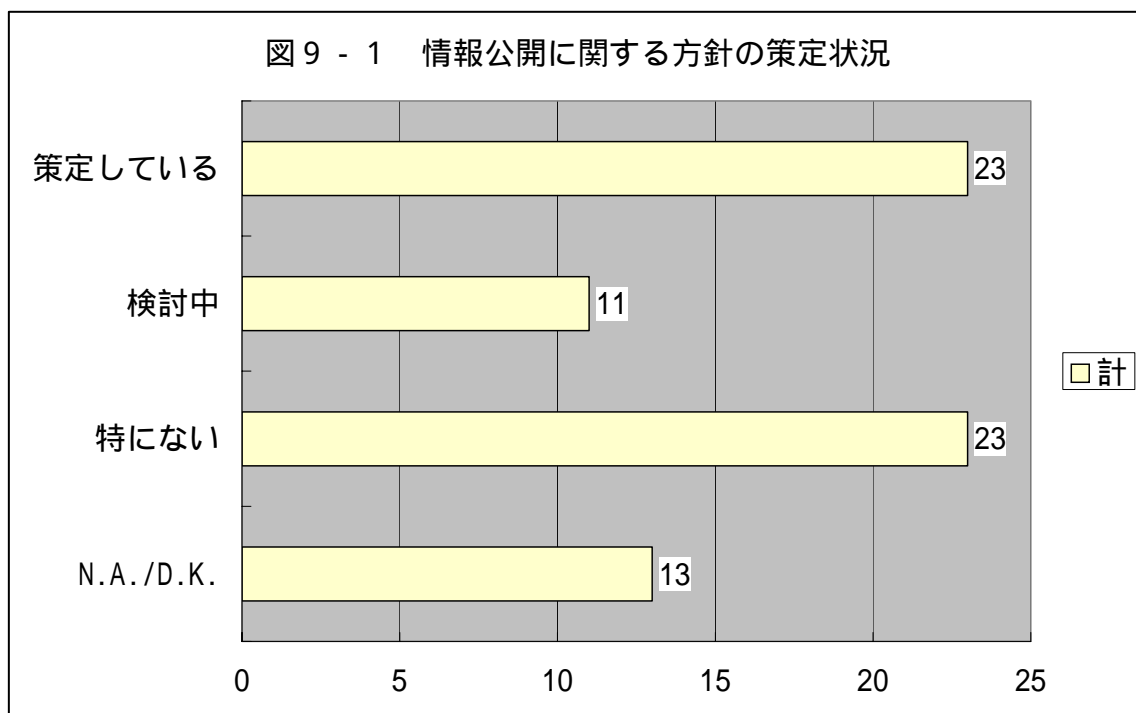
### 9 - 1 情報公開に関する方針の策定状況

#### 【概要】

情報公開に関する方針を策定している企業は、3割にあたる23社であり、策定を検討している企業が11社である。方針策定がさらに普及することを期待したい。(図9-1)

これまで見てきたように、企業においても、さまざまな人権尊重に関する取り組みが進められている。そこで、これらの取り組みの内容について、積極的に社会に公表するということがあつてよい。この点については、「公正採用選考に関するメッセージの公表」の項目でも触れたが、単に企業の社会性に関する名声の向上につながるだけではなく、社会的差別を受けている人々、特に学齢期を過ぎて職業に移行しようとしている若年者にとって、「少なくともこの企業では、自分は差別されることはない」という安心感を得ることができるということ点を特に強調しておきたい。

ただし、どのような情報を、どのような媒体を通じて公開するかについて、GRI 持続可能性報告ガイドラインなどの各種指針も参考に入れながら、方針を策定していくことが望ましいであろう。そこで、まず情報公開に関する方針の策定状況について質問した。



情報公開に関する方針を策定していると回答した企業は、3割に当たる23社であり、策定を検討している企業は11社である。他方で、特にないとした企業は23社存在する。情報公開方針の策定がさらに普及することを期待したい。

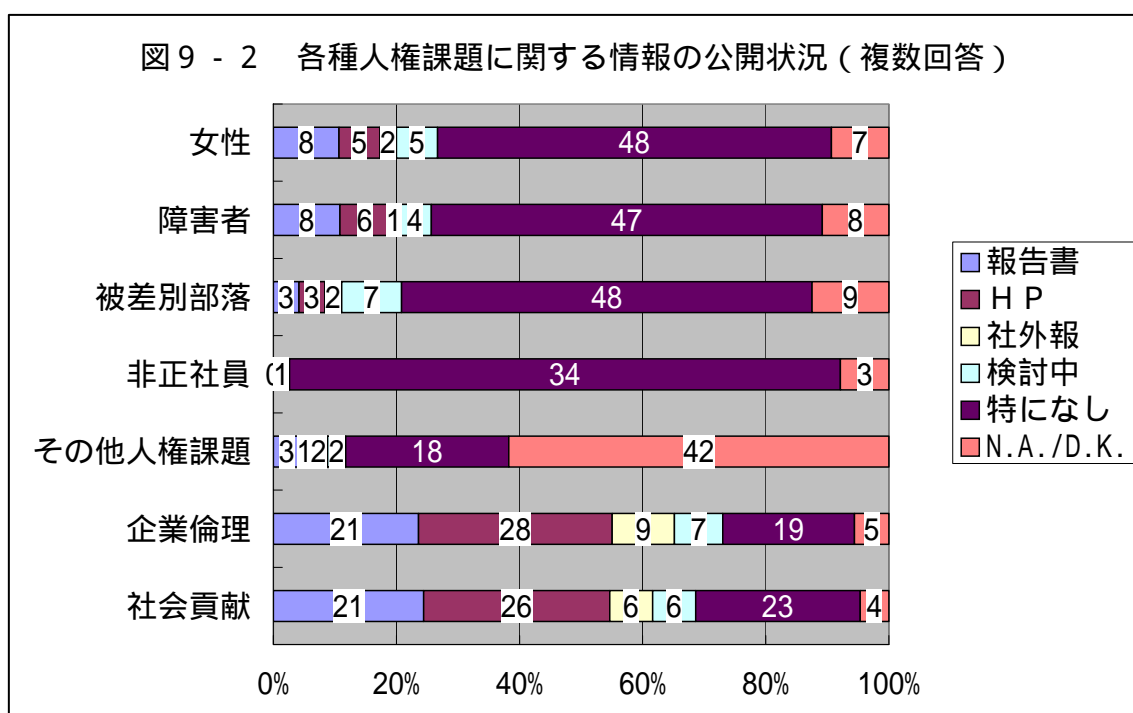
9 - 2 各種人権課題に関する情報の公開状況

**【概要】**

情報公開の状況については、女性については延べ15社がいずれかの媒体を通じて公開しており、障害者問題は14社であった。部落問題についてはやや低く、延べ8社に止まる。非正社員に至っては公開している企業は皆無である。企業倫理・社会貢献活動については、情報を公開する企業が多く、前者が延べ58社、後者が53社である。

ただし、企業報告書の記載内容をホームページ上で公開するケースが多い点は留意すべきである。(図9-2)

それでは、実際にはどのような人権課題が、どのような媒体を通じて公表されているのだろうか。本調査では、各人権課題について、それぞれ「企業報告書」「ホームページ」「社外報」を用いているか否かを質問することとした。



男女平等問題については、8社が企業報告書を、5社がホームページ、2社が社外報を通じて、情報公開している。障害者問題については、企業報告書が8社、ホームページ6社、社外報が1社である。部落問題についてはこれらの数値が若干低く、企業報告書・ホームページともに3社、社外報が2社となっている。非正社員に関しては、その情報を公開している企業は皆無であり、わずかに1社が公開を検討していると回答した。

他方で、近年の企業倫理や社会貢献活動の広がりに伴い、企業報告書に記載している企業はそれぞれ21社、ホームページに掲載している企業は企業倫理が28社、社会貢献活動が26社となっている。社外報を活用する例は企業倫理が9社、社会貢献活動が6社となっている。この両分野については、特に日本社会での取り組みの進展に対応して、公開度が高くなっていると指摘できよう。また、企業報告書の内容をPDFファイルやハイパーテキスト形式に変換してホームページ上に公開する事例もほぼ定着している。

# 付 録





## 2004 年度 企業による人権の取り組みに関する調査

お問合せ先	社団法人	部落解放・人権研究所（担当：中村・李）
TEL: 06-6568-0064, FAX: 06-6568-0714, E-mail: k_lee@blhrii.org		

社 名	
住 所	〒
記 入 日	年 月 日

### 【担当者プロフィール】

氏 名		
役 職		
担 当 部 署		
連 絡 先	T E L	
	F A X	
	E - m a i l	

この調査結果を、社内にフィードバックさせるご予定について、伺います。

1	フィードバックする予定である	2	特に考えていない
---	----------------	---	----------

また、企業報告書（環境報告書や社会報告書など）ないしは企業倫理方針を策定しておられる場合には、この調査票ご返送の際に、ご同封頂ければ幸いです。

【1. プロフィール】

1 - 1 主たる業種をお答えください。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	水産・農林業	2	鉱業	3	建設	4	食品
5	繊維製品	6	パルプ・紙	7	化学	8	医薬品
9	石油・石炭製品	10	ゴム・皮革	11	ガラス・土石	12	鉄鋼
13	非鉄金属	14	金属製品	15	機械	16	電気機器
17	輸送用機器	18	精密機械	19	その他製造	20	卸売業
21	小売業	22	銀行	23	その他金融	24	証券・商品先物
25	保険	26	不動産	27	輸送	28	倉庫
29	通信	30	電気・ガス	31	マスコミ	32	情報サービス
33	その他サービス	34	その他( )				

1 - 2 何年に創業されましたか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	1945年以前	2	1946~69年	3	1970-79年	4	1980-89年
5	1990年以降						

1 - 3 資本金の規模はいかほどでしょうか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	1億円未満	2	1億円以上5億円未満	3	5億円以上
---	-------	---	------------	---	-------

1 - 4 自社の株式を上場していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	上場している(国内及び海外)	2	上場している(国内)
3	上場している(海外)	4	上場していない

1 - 5 従業員数は何人ですか？

人
---

1 - 6 単独での売上高(銀行、その他金融、証券・商品先物、保険を業とする企業については、経常収益)は、昨年度ではいかほどでしたか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	50億円未満	2	50億円以上100億円未満
3	100億円以上500億円未満	4	500億円以上

1 - 7 海外での事業を展開しておられますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	展開している	2	現在検討中である
3	展開していない		

1 - 8 海外事業展開をされている地域をお答えください。(該当する番号に全て、印をつけてください)

1	東アジア	2	東南アジア
3	南アジア	4	中東
5	東ヨーロッパ	6	西ヨーロッパ
7	アフリカ	8	北アメリカ
9	南アメリカ	10	オセアニア

1 - 9 外国人、または外国法人の持ち株比率をお答えください。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	10%未満	2	10%以上 20%未満
3	20%以上 30%未満	4	30%以上 40%未満
5	40%以上 50%未満	6	50%以上

【2. 人権問題の取り組みに関する方針】

2 - 1 企業倫理方針・規定における人権規定について伺います。

(1) 企業倫理に関する方針・規定は制定していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	制定している	2	制定する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

(2) また、上記文書を策定している場合、人権の尊重・差別の禁止についての項目は含まれていますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	含まれている	2	含める方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	--------------	---	------

2 - 2 人権の尊重に関するその他の方針文書について伺います。

(1) 上記の文書のほかに、人権尊重のための具体的取り組みを定めた方針が制定されていますか？

(該当する番号に全て、印をつけてください)

1	人権啓発の方針(または該当する文書)がある (名称: )
2	男女の平等に関する方針(または該当する文書)がある (名称: )
3	障害者雇用に関する方針(または該当する文書)がある (名称: )
4	従業員の個人情報保護に関する方針(または該当する文書)がある (名称: )
5	部落問題に関する方針(または該当する文書)がある (名称: )
6	社会貢献活動に関する方針(または該当する文書)がある (名称: )
7	その他(名称: )
8	上記いずれかの方針制定に向けて検討中である (制定を検討している分野を上記の番号でお答えください: )
9	特にない

ご回答にあたり、各項目に関連する資料がございましたら、併せてお送りください。

(2) 海外への事業展開(調達などの取引を含む)にあたって、どのような項目が明文化されていますか?(該当する番号全てに、印をつけてください。)

1	児童労働の禁止
2	強制労働・債務労働の禁止
3	調達基準としての児童労働禁止
4	現地採用従業員の労働権の尊重
5	展開先マイノリティの採用促進
6	展開先コミュニティの社会的課題克服への貢献
7	明文化・改訂を検討中である
8	その他(内容: )
9	特になし

(3) 上記の項目のいずれかを明文化している場合、その文書名をお聞かせください。

--

(4) 海外事業展開先での人権問題について、その状況を把握し、文書化していますか?

1	文書化している	2	文書化する方向で検討中である	3	特になし
---	---------	---	----------------	---	------

(5) また、海外事業展開先での人権問題について、状況把握・文書化を担当している部署をお聞かせください。

--

2-3 企業の社会的責任に関する国際的基準については、どのように対応しておられますか?(該当する番号にそれぞれ一つ、印をつけてください)

		支持している	支持する方向で検討中である	特に検討していない
A	国連グローバル・コンパクト	1	2	3
B	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言	1	2	3
C	GRI 持続可能性報告書ガイドライン	1	2	3
D	SA8000	1	2	3
E	その他(名称: )	1	2	3

2 - 4 人権尊重の取り組みに特化した、経営トップからのメッセージが社内外に公表されていますか。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	公表している (公表媒体： )
2	公表する方向で検討中である
3	特にない

ご回答にあたり、関連する資料がございましたら、併せてお送りください。

2 - 5 人権問題に関する取り組みについて、経営層による定期的な見直しを実施していますか。

		実施している	実施する方向で検討中である	特にしていない
A	女性	1	2	3
B	障害者	1	2	3
C	部落問題	1	2	3
D	非正社員	1	2	3
E	海外事業展開	1	2	3
F	企業倫理	1	2	3

【3. 男女平等の取り組み】

3 - 1 男女平等に関する意思の公表について伺います。

(1) 従業員の採用にあたって、男女の機会均等への意思を社内外に公表していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	公表している(公表媒体： )
2	公表する方向で検討中である
3	特にない

3 - 2 正社員の男女別新規学卒者採用数をお答えください。

A	(女性) 昨年度 _____ 人 一昨年度 _____	B	(男性) 昨年度 _____ 人 一昨年度 _____
---	--------------------------------	---	--------------------------------

3 - 3 女性正社員の定着を図るための取り組みについて伺います。

(1) 直近の決算時点での正社員の平均勤続年数を、女性・男性・全正社員それぞれについてお答えください。

A	(女性・平均勤続年数) 年	B	(男性・平均勤続年数) 年	C	(全正社員平均勤続年数) 年
---	------------------	---	------------------	---	-------------------

(2) 男女平等に関する社内研修について、伺います。

(2) - 1 過去三年間の内に、男女平等について、次のような社内研修を実施していますか？(該当する番号にそれぞれ一つ、印をつけてください)

		実施している	実施する方向で 検討中である	特にない
A	職場単位研修	1	2	3
B	新入社員研修	1	2	3
C	階層別研修	1	2	3
D	役員研修	1	2	3

(2) - 2 また、研修に関連する冊子を作成していますか？(該当するものに全て、印をつけてください)

		作成している	作成する方向で 検討中である	特にない
A	独自の教材	1	2	3
B	社内報・誌	1	2	3



(3) 女性の登用を促進するために、どのようなポジティブ・アクションを採用していますか？(該当する番号に全て、印をつけてください)

1	積極的な登用計画を策定している
2	メンタリング制度を設置している
3	女性管理職養成のためにセミナーや研修を実施している
4	女性社員が語り合う集い・場を開催している
5	その他( )
6	何らかの措置を実施する方向で検討中である
7	特にない

(4) 上記のポジティブ・アクションについて、その具体的な取り組みをご記入ください。

--

(5) 2003年7月に公布・施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定しましたか？(該当する番号一つに、印をつけてください)

1	策定している
2	策定する方向で検討中である
3	特にない

(6) 法定以上の独自の育児休業制度を実施していますか？(該当する番号一つに、印をつけてください)

1	実施している (内容: )
2	実施する方向で検討中である
3	特にない

(7) セクシャル・ハラスメント対策について伺います。

(7) - 1 セクシャル・ハラスメントに関する苦情受付窓口を設置しましたか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	設置している (名称： ) (所属部署： )
2	設置する方向で検討中である
3	特になし

(7) - 2 上記の「苦情受付窓口」へ寄せられた昨年度の件数について伺います。

件
---

3 - 4 直近の決算時点での、男女の登用実績について、伺います。

		女性の人数(人)	男性の人数(人)
A	正社員	人	人
B	係長相当職	人	人
C	課長相当職	人	人
D	部長相当職	人	人
E	役員	人	人

「役員」には、執行役員を含むものとします。

3 - 5 男女平等を促進するための社内体制について、伺います。

(1) 全社的な体制を整備していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	全社的に、社内横断的な組織体制を整備している (名称： )
2	整備する方向で検討中である
3	特になし

(2) 全社的な専任担当者を選任していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	選任している (名称： ) (所属部署： )
2	専任ではないが、兼務者はいる (名称： ) (所属部署： )
3	選任する方向で現在検討中である
4	特にない

(3) 全社体制の責任者(全社体制がない場合には担当者の所属部署)の最上位の職階について伺います。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	役員
2	部長相当職
3	専任の課長相当職
4	兼務の課長相当職
5	特にない

「役員」には、執行役員を含むものとします。

(4) 上記(2)の担当者又はその所属部署に、昨年度寄せられた相談件数について伺います。

件
---

【 4 . 障害者自立支援の取り組み】

4 - 1 従業員の採用にあたって、障害者雇用の意思を社内外に公表していますか？（該当する番号に一つ、 印をつけてください）

1	公表している（公表媒体： _____ ）
2	公表する方向で検討中である
3	特にない

4 - 2 障害のある従業員の定着を図るための配慮について、伺います。

（ 1 ）直近の決算時点での、障害者雇用率と、平均勤続年数について伺います。

A	（障害者雇用率） _____ %	B	（平均勤続年数） _____ 年
---	------------------	---	------------------

（ 2 ）障害者の雇い入れ計画を作成していますか？（該当する番号に一つ 印をつけて下さい）

1	作成している	2	作成する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

（ 3 ） 障害者問題に関する社内研修について、伺います。

（ 3 ） - 1 過去三年間の内に、障害者問題について、次のような社内研修を実施しましたか？（該当する番号にそれぞれ一つ、 印をつけてください）

		実施している	実施する方向で 検討中である	特にない
A	職場単位研修	1	2	3
B	新入社員研修	1	2	3
C	階層別研修	1	2	3
D	役員研修	1	2	3

（ 3 ） - 2 また、研修に関連する冊子を作成していますか？（該当するものに全て、 印をつけてください）

		作成している	作成する方向で 検討中である	特にない
A	独自の教材	1	2	3
B	社内報・誌	1	2	3

(4) 障害者の職場定着・職業能力向上のために、どのような取り組みを行っていますか。(該当する番号に全て、印をつけてください)

1	障害者職業生活相談員を設け、積極的に活動している
2	新たな職務にチャレンジできる機会を提供している
3	業務内容や、商品・サービスの改善について、障害者が積極的に提案し、検討する機会を設けている
4	その他 (内容： )
5	何らかの対応を行う方向で検討中である
6	特にない

4 - 3 障害のある人々の就業機会を拡大するために、どのような取り組みを行っていますか？(該当する番号に全て、印をつけてください)

1	職場見学・実習を受け入れている
2	トライアル雇用を実施している
3	特例子会社を設立している
4	授産施設等の運営支援という観点から、商品やサービスを積極的に発注・購入している
5	障害者雇用に積極的な事業所等に、特に配慮して取引している
6	障害者雇用推進者を設けている
7	その他 (内容： )
8	何らかの対応を実施する方向で検討中である
9	特にない

4 - 4 企業施設のユニバーサルデザイン化について伺います。

(1) 企業の諸施設のユニバーサルデザイン化を推進していますか。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	推進している
2	推進する方向で検討中である
3	特にない

(2) 「推進している」場合、その具体的取り組みを記入してください。

--

4 - 5 障害者の自立支援のための実施体制について伺います。

(1) 全社的な体制を整備していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	全社的に、社内横断的な組織体制を整備している (名称： )
2	整備する方向で現在検討中である
3	特にない

(2) 全社的な専任担当者は選任していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	選任している (名称： ) (所属部署： )
2	専任ではないが、兼務者はいる (名称： ) (所属部署： )
3	選任する方向で検討中である
4	特にない

(3) 全社体制の責任者(全社体制がない場合には担当者の所属部署)の最上位の職階について伺います。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	役員
2	部長相当職
3	専任の課長相当職
4	兼務の課長相当職
5	特にない

「役員」には、執行役員を含むものとします。

(4) 上記(2)の担当者又はその所属部署に、昨年度寄せられた相談件数について伺います。

件
---

【 5 . 部落問題の取り組み】

5 - 1 部落問題に関わる従業員の採用選考の取り組みについて伺います。

( 1 ) 従業員の採用に当たって、部落差別を行わず、公正採用を行う旨のメッセージを社内外に公表していますか？( 該当する番号に一つ、 印をつけてください)

1	公表している(公表媒体： )
2	公表する方向で検討中である
3	特にない

( 2 ) 「就職困難者」の積極的採用について伺います。

( 2 ) - 1 次に挙げる「就職困難者」とされる人々の積極的な採用に取り組んでいますか。( 該当する番号にそれぞれ一つ、 印をつけてください)

		取り組んでいる	取り組む方向で検討中である	特にない
A	母子家庭の母など (トライアル雇用も含みます)	1	2	3
B	同和地区出身者	1	2	3
C	中高年無業者 (トライアル雇用も含みます)	1	2	3
D	中卒・高卒若年無業者 (トライアル雇用も含みます)	1	2	3
E	在日韓国朝鮮人	1	2	3

( 2 ) - 2 上記の積極的採用に取り組んでいる場合、その具体的な内容をご記入下さい。

--

5 - 2 部落問題に関する社内啓発について伺います。

( 1 ) まず、部落問題に関する部落問題研修について伺います。

( 1 ) - 1 過去三年間の内に、部落問題について、次のような社内研修を実施しましたか？( 該当する番号にそれぞれ一つ、 印をつけてください)

		実施している	実施する方向で検討中である	特にない
A	職場単位研修	1	2	3
B	新入社員研修	1	2	3
C	階層別研修	1	2	3
D	役員研修	1	2	3

(1) - 2 また、研修に関連する冊子を作成していますか？(該当するものに全て、印をつけてください)

		作成している	作成する方向で検討中である	特にない
A	独自の教材	1	2	3
B	社内報・誌	1	2	3

(2) 人権研修のリーダー養成について伺います。

(2) - 1 職場単位の研修を推進するためのリーダー養成を実施していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	実施している	2	実施する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

(2) - 2 リーダー養成の対象となっている方の社内における職階について伺います。

--

(2) - 3 上記対象者の総数について伺います。

	人
--	---

(3) 部落問題をはじめとする人権問題について、従業員の認識を明らかにするために、調査票を用いた意識調査を実施していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	実施している	2	実施する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

5 - 3 部落問題解決を推進するための社内体制について、伺います。

(1) 全社的な体制を整備していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	全社的に、社内横断的な組織体制を整備している (名称： )
2	整備する方向で現在検討中である
3	特にない



(2) 全社的な専任担当者は選任していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	選任している (名称： ) (所属部署： )
2	専任ではないが、兼務者はいる (名称： ) (所属部署： )
3	選任する方向で検討中である
4	特にない

(3) 全社体制の責任者(全社体制がない場合には担当者の所属部署)の最上位の職階について伺います。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	役員
2	部長相当職
3	専任の課長相当職
4	兼務の課長相当職
5	特にない

「役員」には、執行役員を含むものとします。

(4) 昨年度一年間に担当セクションへ寄せられた相談件数について伺います。

件
---

【6 非正社員の均等待遇の取り組み】

6 - 1 直近の決算時点での、非正社員の人数とその内訳についてご記入ください。

		男性(人)	女性(人)	計(人)
A	契約職員(嘱託職員を含む)	人	人	人
B	派遣職員	人	人	人
C	パート職員	人	人	人
D	アルバイト	人	人	人
	計	人	人	人

いずれも、実数をご記入ください。

以下の項目については、雇用関係にある非正社員を指し、すなわち、派遣社員を除くものとして、お答えください。

6 - 2 非正社員の職業能力の向上のために、学習・研修の機会を設けていますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	設けている	2	設置する方向で検討中である	3	特にない
---	-------	---	---------------	---	------

6 - 3 非正社員の職務内容・責任の変化に伴って、処遇を向上するための仕組みを設けていますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	設けている	2	設置する方向で検討中である	3	特にない
---	-------	---	---------------	---	------

6 - 4 正社員を採用する際、非正社員が優先的に応募する機会を設けていますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	設けている	2	設ける方向で検討中である	3	特にない
---	-------	---	--------------	---	------

6 - 5 非正社員から正社員への雇用形態転換について伺います。

(1) 雇用形態転換の機会を設けていますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	設けている	2	設ける方向で検討中である	3	特にない
---	-------	---	--------------	---	------

(2) 上記の雇用形態転換に関する過去三年間の実績についてお答えください。

人
---

6 - 8 次の労働条件について、正社員と非正社員の両者に対して均等に扱っていますか？（該当する番号にそれぞれ一つ、印をつけてください）

	労働条件	均等である	均等になるよう 検討中である	均等ではない
A	慶弔休暇	1	2	3
B	安全・衛生への説明・訓練	1	2	3
C	通勤手当	1	2	3
D	福利厚生施設	1	2	3

6 - 9 次に挙げる処遇について、職務内容・責任が正社員と同一の非正社員について、正社員との均衡を図っていますか？（該当する番号にそれぞれ一つ、印をつけてください）

	労働条件・賃金・処遇	均衡を図っている	均衡になるよう 検討中である	均衡ではない
A	賃金	1	2	3
B	一時金	1	2	3
C	退職金	1	2	3
D	夏季・年末年始休暇	1	2	3

6 - 10 非正社員の苦情処理について伺います。

（1）非正社員の苦情を受け付け、対応する苦情処理制度を設置していますか。

1	設置している	2	設置する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

（2）上記の窓口を設置されている場合、昨年度に寄せられた苦情件数について伺います。

件
---

6 - 11 非正社員の雇用管理改善のために、「短時間雇用管理者」を選任していますか。

1	選任している	2	選任する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

【 7 . 企業の社会的責任と人権】

7 - 1 企業の社会的責任に関する方針を策定しましたか？（該当する番号に一つ、 印をつけてください）

1	作成している	2	作成する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

7 - 2 本来業務における人権の尊重に関する取り組みについて伺います。

（ 1 ）人権の尊重に向けて、自社の本来業務を活用した取り組みを行っていますか？（該当する番号に一つ、 印をつけてください）

1	行っている	2	行う方向で検討中である	3	特にない
---	-------	---	-------------	---	------

具体的な取り組み（例：ユニバーサルデザインの商品を開発・販売する、旅行会社が高齢者や障害者を対象とする旅行プランを発売する、金融機関が社会的責任投資ファンドを作成するなど）

（ 2 ）行っている場合、その具体的な取り組みを記入してください。

7 - 3 調達や取引における人権の配慮について、伺います。

（ 1 ）調達または取引に関する基準に、人権の尊重に関する項目は含まれていますか？（該当する番号に一つ、 印をつけてください）

1	含まれている	2	含める方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	--------------	---	------

ご回答にあたり、関連する資料がございましたら、併せてお送りください。

（ 2 ）上記の項目で、1 を選択された場合、その文書名をお聞かせください。

7 - 4 企業の社会的責任を推進するための体制について伺います。

（ 1 ）全社的な体制を整備していますか？（該当する番号に一つ、 印をつけてください）

1	全社的に、社内横断的な組織体制を整備している ( 名称 : _____ )
2	整備する方向で検討中である
3	特にない

(2) CSR実施のために、専門のセクションを設置していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	設置している (名称： )
2	設置する方向で検討中である
3	特にない

(3) 全社体制の責任者(全社体制がない場合には担当者)の最上位の職階について伺います。(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	役員
2	部長相当職
3	専任の課長相当職
4	兼務の課長相当職
5	特にない

「役員」には、執行役員を含むものとします。

7-5 「倫理方針」について、社内の意識調査を実施していますか？(該当する番号に一つ、印をつけてください)

1	実施している	2	実施する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

7-6 「倫理方針」に関する監査体制を整備していますか？(該当する番号に、印をつけてください)

1	社内部での監査体制を整備している
2	外部からの監査を依頼している
3	その他 (内容： )
4	整備する方向で検討中である
5	特にない

【 8 . NGO ・ NPO との関係】

近年、社会的課題の克服に向けて、企業と NGO や NPO などの非営利団体との協働が大きな意味を持ってきています。そこで、以下の課題について、非営利団体との関わりをお聞きします。(該当する番号一つに 印をつけてください。)

		民間組織と関係を構築している	関係づくりに向け検討中である	特にない
A	女性	1 (その名称: )	2	3
B	障害者	1 (その名称: )	2	3
C	部落問題	1 (その名称: )	2	3
D	その他の人権課題	1 (その名称: )	2	3
	( )	1 (その名称: )	2	3
	( )	1 (その名称: )	2	3
	( )	1 (その名称: )	2	3

ご記入に当たっては、本社ないし本社の指示で関わっている非営利団体のみで結構です。

団体が複数に渡る場合には、全て列挙してください。記入スペースが不足する際には、欄外でも結構です。

【9．情報公開】

9 - 1 情報公開に関する方針を策定していますか？（該当する番号に一つ、印をつけてください。）

1	策定している	2	策定する方向で検討中である	3	特にない
---	--------	---	---------------	---	------

9 - 2 次の各分野において、情報を公開していますか？（該当する番号に全て、印をつけてください）

		報告書（環境・社会報告書、ディスクロージャー誌等）で公開している	ホームページ上で公開している	社外広報紙・誌で公開している	公開に向け検討している	特にない
A	女性	1	2	3	4	5
B	障害者	1	2	3	4	5
C	部落問題	1	2	3	4	5
D	非正社員	1	2	3	4	5
E	その他の人権課題	1	2	3	4	5
	( )	1	2	3	4	5
	( )	1	2	3	4	5
	( )	1	2	3	4	5
F	企業倫理	1	2	3	4	5
G	社会貢献	1	2	3	4	5

【10 自由記述欄】

10 - 1 その他人権の尊重に関して、これまでの質問項目には含まれない、または十分には反映されない御社のお考え、制度、取り組みなどがありましたら、ご自由にお書きください。また、現在改善のために取り組んでいる重点課題がございましたら、ご記入ください。

質問項目は以上です。

ご多忙にもかかわらず、ご回答いただき、ありがとうございました。



## 【参考文献一覧】

- ・ GRI 『サステナビリティ リポーティング ガイドライン 2002』 2002 年
- ・ OECD/UN Global Compact, The UN Global Compact and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Contributions, 26 April 2005.
- ・ Organisation for Economic Co-operation and Development, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Revision 2000.
- ・ Social Accountability International, *Social Accountability 8000*, 2001。( <http://www.sa-intl.org/>。 2005 年 10 月 7 日掲載確認 )
- ・ 朝日新聞文化財団 [ 企業の社会貢献度調査 ] 委員会編 『有力企業の社会貢献度 2003』 朝日新聞社、2003 年
- ・ 足達英一郎・金井司 『CSR 経営と SRI 企業の社会的責任とその評価軸』 金融財政事情研究会、2004 年
- ・ インターリスク総研 編著 『実践 CSR 持続可能な発展に向けて』 経済法令研究会、2004 年
- ・ エイミー・ドミニ著、山本利明訳 『社会的責任投資』、木鐸社、2002 年
- ・ 大阪府商工労働部・大阪労働局・ハローワーク 『平成一七年度版 採用と人権』 ( <http://www.pref.osaka.jp/osaka-pref/koyosuishin/saiyou/>。 2005 年 9 月 14 日掲載確認 )
- ・ 柏木宏 「アメリカ・レポート、21 世紀の人権運動 (17) 注目される米国トヨタの多様化推進策」 『部落解放』 第 503 号、2002 年 6 月、42 - 45 頁。
- ・ 柏木宏 『アメリカにおけるセクシャル・ハラスメント 訴訟・救済システムから米国三菱の和解まで』 解放出版社、1999 年
- ・ 株式会社 日本総合研究所 『わが国企業の CSR 経営の動向 2004 2004 年度「わが国企業の CSR 経営の動向」アンケート調査結果』 2005 年。
- ・ 経済産業省 『「企業の社会的責任 (CSR) に関する懇談会」中間報告書』 ( [http://www.meti.go.jp/policy/economic\\_industrial/press/0005570/0/040910csr.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economic_industrial/press/0005570/0/040910csr.pdf)。 2005 年 9 月 21 日掲載確認 )
- ・ 経団連社会貢献担当者懇談会編 『この発想が社会を変える 新しい企業価値の創造』 リム出版社、2001 年
- ・ 厚生労働省 『「外国人雇用状況報告」の結果について』 ( <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1228-1.html>。 2005 年 10 月 7 日掲載確認 )
- ・ 厚生労働省 『身体障害者及び知的障害者の雇用状況について』 平成 16 年 ( <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1228-3.html>。 2005 年 10 月 7 日掲載確認 )
- ・ 厚生労働省 『平成 13 年度版女性雇用管理基本調査』 結果概要 ( [http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524\\_03\\_kj/20020524\\_03\\_kj.html](http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524_03_kj/20020524_03_kj.html)。 2005 年 8 月 16 日掲載確認 )
- ・ 厚生労働省 『平成 15 年度版女性雇用管理基本調査』 結果概要 ( <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2a.html>。 2005 年 8 月 16 日掲載確認 )
- ・ コトパンジャン・ダム被害者住民を支援する会 「インドネシア・コトパンジャ

## ンダム訴訟 訴状」

- ・ 斎藤槇『企業評価の新しいモノサシ 社会責任からみた格付基準』生産性出版、2000年。
- ・ 斎藤槇『社会起業家 社会責任ビジネスの新しい潮流』岩波書店、2004年
- ・ 社団法人経済同友会『第15回企業白書 「市場の進化」と社会的責任経営 - 企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて - 』2003年3月
- ・ 社団法人経済同友会『日本企業のCSR：現状と課題2003』( [http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040116\\_2.pdf](http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040116_2.pdf)。2005年10月7日掲載確認)
- ・ 社団法人日本経済団体連合会『企業行動憲章 実行の手引き』第4版、2004年6月22日
- ・ 菅原絵美「国外の人権問題と市民・企業・地方自治政府 マサチューセッツ・ビルマ制裁法を素材として」『部落解放研究』148号、63 - 80頁
- ・ 高巖、辻義信、Scott T. Davis、瀬尾隆史、久保田政一『企業の社会的責任 求められる新たな経営観』日本規格協会、2003年
- ・ 田中宏司『コンプライアンス経営 [新版]』生産性出版、2005年
- ・ 谷本寛治編著『CSR 経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社、2004年
- ・ 内閣府男女共同参画室『男女共同参画基本計画』2000年( <http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/index.html>。2005年9月5日掲載確認)
- ・ パブリック・リソース・センター『第2回「企業の社会性に関する調査」集計結果報告書』2004年9月30日
- ・ ヒューライツ大阪編『国際人権ブックレット3 アジア・太平洋の先住民族』解放出版社、1998年
- ・ 部落解放同盟中央本部編『終わってはいない「部落地名総鑑」事件』解放出版社、1995年
- ・ 山崎公士「企業の社会的責任に関する国際的指針 国際人権法の視点から」、『アジア・太平洋人権レビュー2004』現代人文社、10 - 24頁
- ・ 横山恵子『企業の社会戦略とNPO 社会的価値創造に向けての協働型パートナーシップ』白桃書房、2003年
- ・ リン・シャープ・ペイン著、鈴木主税・塩原通緒訳『バリューシフト 企業倫理の新時代』毎日新聞社、2004年

---

部落解放研究報告書 No. 1  
企業における人権尊重の取り組みの現状  
70社の事例より

発行年月日 2005年10月20日  
編集・発行 社団法人 部落解放・人権研究所  
〒556-0028 大阪市浪速区久保吉1-6-12 大阪人権センター内  
研究部： TEL 06-6568-0064  
FAX 06-6568-0714  
印刷・製本 クボタエイトサービス(株)

---