

(2) 東京シンポジウム配布資料

- ① 経済産業省 資料
- ② 株式会社OKUTA（オクタ） 資料
- ③ 株式会社コヤマ 資料
- ④ 株式会社ニラク 資料
- ⑤ （社）日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会 古谷氏 資料
- ⑥ 川崎市 環境局地球環境推進室 牧葉子氏 資料

中小企業とSR(社会的責任)

ISO/SRの国際標準化をめぐる
最近の動向

2009年2月6日

経済産業省
基準認証政策課

濱坂 隆

1

本日のプレゼンテーション

- ISO26000の国際審議
- ISO26000の概要
- ISO26000の日本への影響

2

I . ISO26000 (社会的責任のガイダンス) 国際審議

3



International
Organization for
Standardization

ISO (国際標準化機構)

- 参加国: 157ヶ国
- 日本代表: 日本工業標準調査会(JISC)
- 規格数: 16, 455



IEC (国際電気標準会議)



ITU (国際電気通信連合)

4

ISOでSR規格の開発

- ▶ ISOにおける規格開発の流れ(従来の標準に加え)
 - 1980年代:品質の確保 “質”確保のシステム ISO 9001
 - 1990年代:環境保護 リオサミットを契機とした環境配慮 ISO 14001
 - 2000年代:社会性(社会・経済・環境の調和)
- ▶ “ISO 戦略計画 2005－2010”との合致
 - 国際規格による持続可能な開発への寄与(経済成長、環境、社会的平等性)
 - ISO26000は経済成長、環境、社会的平等性に関与し寄与する。
 - “Standards for a sustainable world”

5

ISO/SRの規格策定の経緯(1)

【準備会合】

ISO/COPOLCO 2001-2002

(消費者からCSR規格の要請)

※ISO消費者政策特別委員会

ISO/TMB/SAG on SR 2003-2004

(ISO初のマルチステイクホルダーミーティングの検討)

※ISO高等諮問委員会

ISO/TMB/WG on SR 2005-2010?

(ISO加盟国、国際機関の参加によるドラフト策定の開始)

※ISO ワーキンググループ

ISO26000

約10年の歳月を
かけて公表！！

【国際標準策定WG】

6

SAG 勧告 & レポート

レポートは以下の点について言及

1)SRとは何か、2)SRの標準化、3)ISOのSR分野における能力

勧告の主な内容

- ▶ ISOはSRの標準化を推進するための7つの前提条件(ILOとの連携、他のガイダンスとの相違の見極め等)を提示。
- ▶ 適合性評価に利用されないガイダンスドキュメント作成を推奨
- ▶ 途上国の参加強化を推奨
- ▶ 既存の技術委員会ではなく新たな委員会の設置を推奨
- ▶ 標準化の議論には利害関係者の参画を要請 等

7

SAG 勧告 ガイダンスドキュメントの要件

ガイダンスドキュメントとは以下の要件を満たす文書であり、それに照らして適合性を評価するための文書とすべきでない。

- ▶ 企業および他の組織でも利用できる
- ▶ 結果およびパフォーマンスの改善を協調する
- ▶ この分野の一般用語を採用する
- ▶ 様々な文化、社会及び環境のSRに対応できる
- ▶ 他(既存)のSR規則を補完できる
- ▶ 政府が果たすべき役割を弱めるものではない
- ▶ 組織の規模を問わず有用である
- ▶ SRの運営、利害関係者の特定、信頼性の確保に係る手段を提供する
- ▶ 明確な書きぶりである

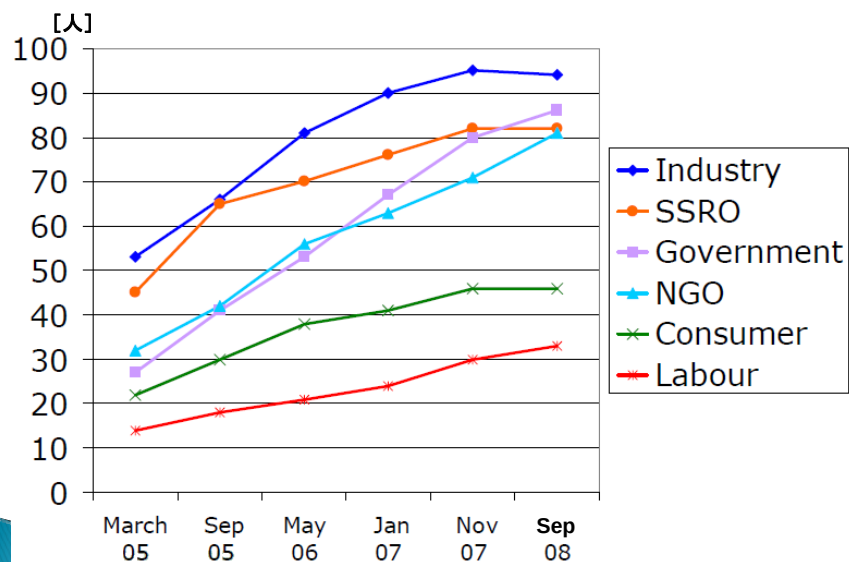
8



第6回ISO/SRサンチアゴ総会概要

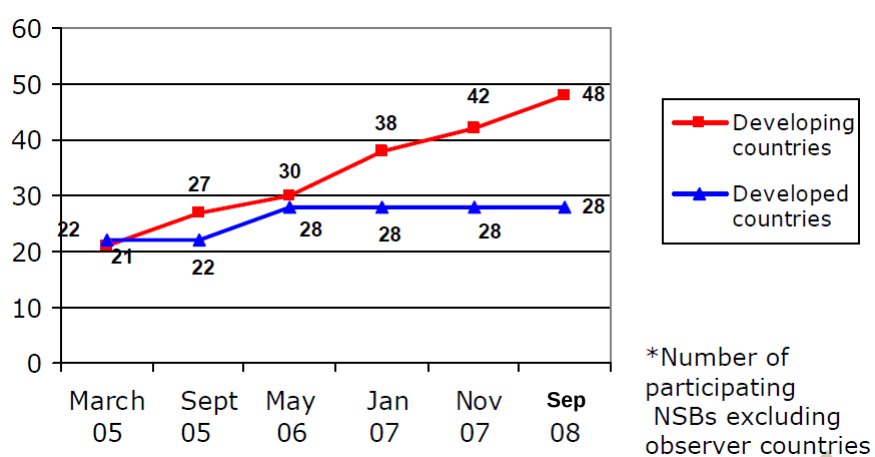
- ▶ 日程: 2008年9月1日(月)～5日(金)
- ▶ 場所: サンチアゴ(チリ)
- ▶ 参加者: 計76カ国、32Dリエゾンから約400名
- ▶ 主な議題:
 - ①WGKT(WG Key Topics)の検討
 - a. 国際的行動規範
 - b. SRイニシアチブの参照
 - c. 政府の言及
 - d. 影響範囲
 - e. ピック・アンド・チュース
 - ②章別課題の検討
 - ③CD登録の承認
 - ④今後の作業スケジュールの承認
- ▶ 日本からの参加: 15名

ステークホルダーバランス



11

地域バランス(先進国・発展途上国)



12

総会の結果概要(決議)

- 約5200に及ぶWD4.2コメントから抽出された5つの主要課題及び各章別課題について、今後の進め方を確認し、CD化を決議。
- IDTFによる作業を継続することを確認するとともに、TG4、TG5及びTG6の活動を一時停止することを決議。
- プロジェクトプラン(N44 rev3)を再確認。発行時期は2010年第3四半期。

13

総会の結果概要(TG1～3の報告)

- TG1(資金援助・ステークホルダーエンゲージメント)及びTG2(コミュニケーション)
 - すべてのステークホルダーの関与を促進するための資金調達メカニズム構築に対する継続的取組みへの呼びかけ
- TG3(運営手順)
 - DIS段階で必要となる手続きの検討・作成(N131rev1)

14

Ⅱ. ISO26000 (社会的責任のガイダンス) の概要

15

規格のタイプ

- ▶ 規格文書はISOにおけるガイダンス文書(指針文書)であり、かつ第三者認証を目的とはしない。

次の文書を適用することが適切である。

“この国際規格は、ステークホルダーとのコミュニケーションを考慮し、組織がSR制度を構築することを可能にするためのガイダンスを提供するものである。この規格は、認証、法規制、契約を目的とするものではない。”

この規格では文書全体を通して、“should(～することが望ましい)”を使用する。

2004年9月“New work item proposal-Social responsibility
(新規作業項目提案-社会的責任)”より。

16

補足① ガイダンス(指針)文書とは・・

▶ ガイダンス(指針)文書

“should”文 「～するのがよい」「～することが望ましい」で記載される。

* 適合性評価(規定要求事項(明示されたニーズ又は期待)の充足に関連する)文書は、“shall”文 「～しなければならない」「～とする」で記載される。

参考:

- 第三者認証に用いられるISO 9001/14001では“shall”文

- 指針文書であるISO 9004/14004では“should”文

が使用されている

17

補足① ガイダンス(指針)文書(続)

英語表記	意味の区別	日本語	注記
shall	指示又は要求	…(し)なければならない。 …する。 …とする。 …による。	規格に適合するためには、厳密にこれに従い、これから外れることを認めない。
shall not	禁止	…(し)てはならない。 …(し)ない。	
should	推奨	…することが望ましい。 …するのがよい。	このほかでもよいが、これが特に適しているとして示す。又はこれが好ましいが、必要条件とはしない。
should not	緩い禁止	…しないほうがよい。	これは好ましくないが、必ずしも禁止しない。

JIS Z 8301 規格票の様式及び作成方法 より

18

補足② 重要決議事項

▶ **適合性評価を目的としない。**

2004年6月、ISO技術管理評議会(TMB)は、ISOが社会的責任規格を開発するにあたり、適合性評価を目的とする規格を開発しないことを決議。

ISO/TMB決議35/2004より

▶ **ISO 26000はMSSではない。**

2005年9月、ISO技術管理評議会(TMB)は、ISO 26000を要求事項を含んだマネジメントシステム規格(MSS)として開発しないことを決議。

ISO/TMB決議 38/2005より

19

ISO26000 規格構成

第1章 適用範囲

第5章 SRの認識及び ステークホルダーエンゲージメント

第6章 SRの主題 に関するガイダンス

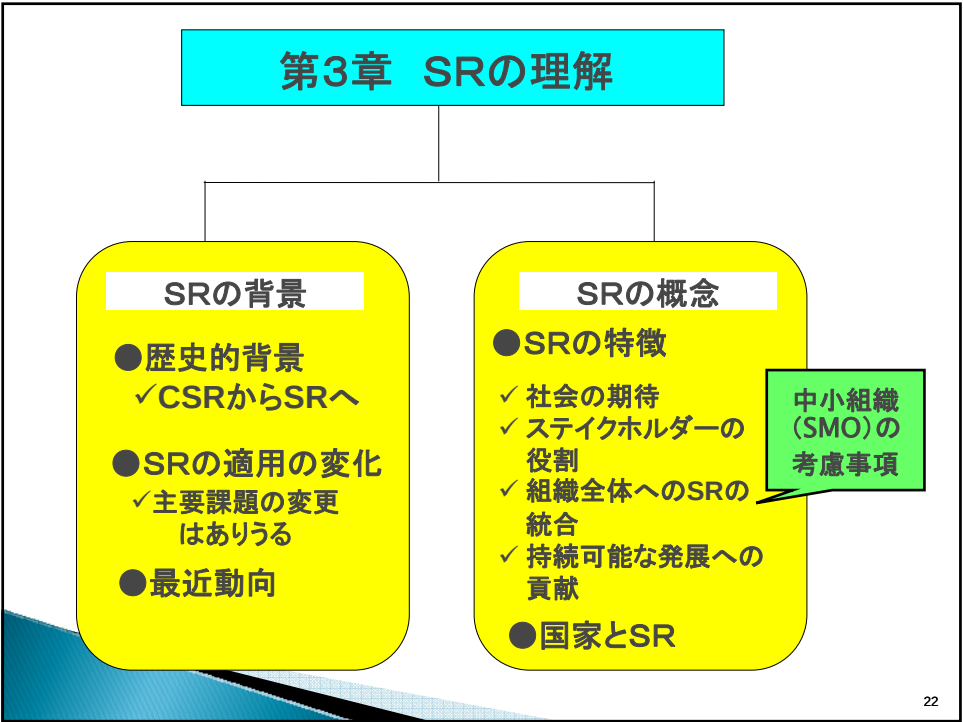
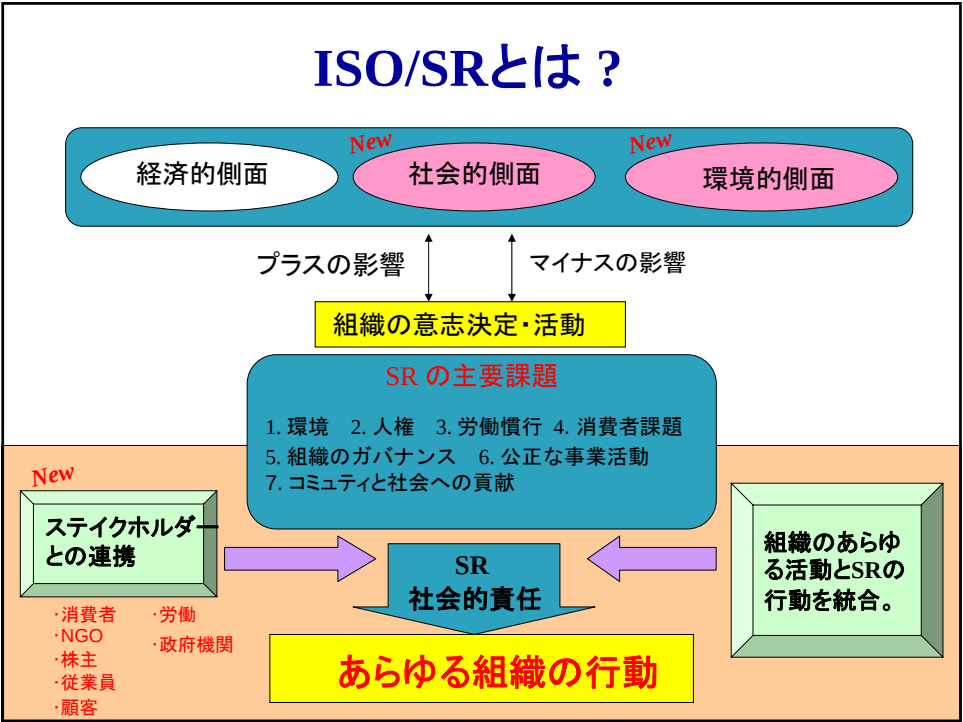
第7章 SRの組織全体へ の統合に関するガイダンス

第2章 用語・定義

第3章 SRの理解

第4章 SRの基本原則

20

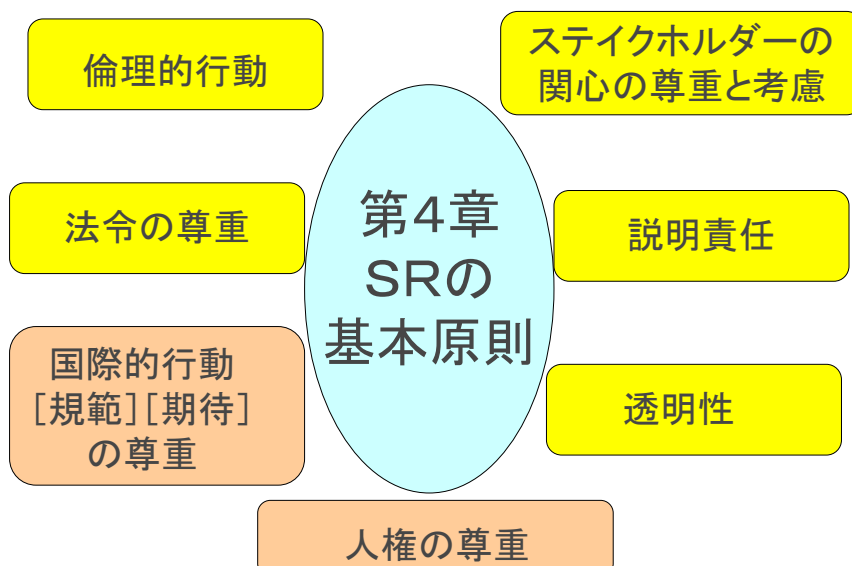


◇中小組織の考慮事項(ボックス1)

ボックス1 ISO26000と中小組織(SMO)

- ▶ 中小組織は、大組織よりも柔軟かつ略式な場合があることを考慮
- ▶ 7つの主題から関連課題を特定する際、組織の背景、状況、リソース、ステークホルダーの認識を考慮
- ▶ 持続可能な開発にとり最大の重要性をもつ課題及び影響に焦点をあわせる
- ▶ 同業者及び業界団体と共同で行動を進める
- ▶ 関連政府当局、業界団体、同業組織などは、この国際規格を使用するための指針やプログラムの作成をすることで、中小組織を補助することを奨励

23



24

第5章 SRの認識及びステークホルダーエンゲージメント

◆ SRの認識

- ✓ 影響、利害、期待
- ✓ SRの中核主題及び課題の認識
- ✓ SRと組織の影響力の範囲

◆ ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント

25

組織のガバナンス

- ①法令遵守 ③透明性
- ②説明責任 ④倫理的行動
- ⑤ステイクホルダーとその関心事の認識

環境

- ①汚染防止 ②持続可能な消費
- ③気候変動への「緩和」と「適応」
- ④生態系(Ecosystem)

人権

- ①市民的、政治権利
- ②経済的、社会的、文化的権利
- ③弱者グループ
- ④労働における基本的人権

公正な事業活動

- ①反汚職及び反贈収賄 ②責任ある政治的活動
- ③公正な競争 ④サプライチェーンを通じたSR推進
- ⑤財産権

労働慣行

- ①雇用及び雇用関係
- ②労働条件及び社会的保護
- ③社会的対話 ④職場の安全衛生
- ⑤人的(資源)開発

第6章 SR主題 ガイダンス

コミュニティと社会への貢献

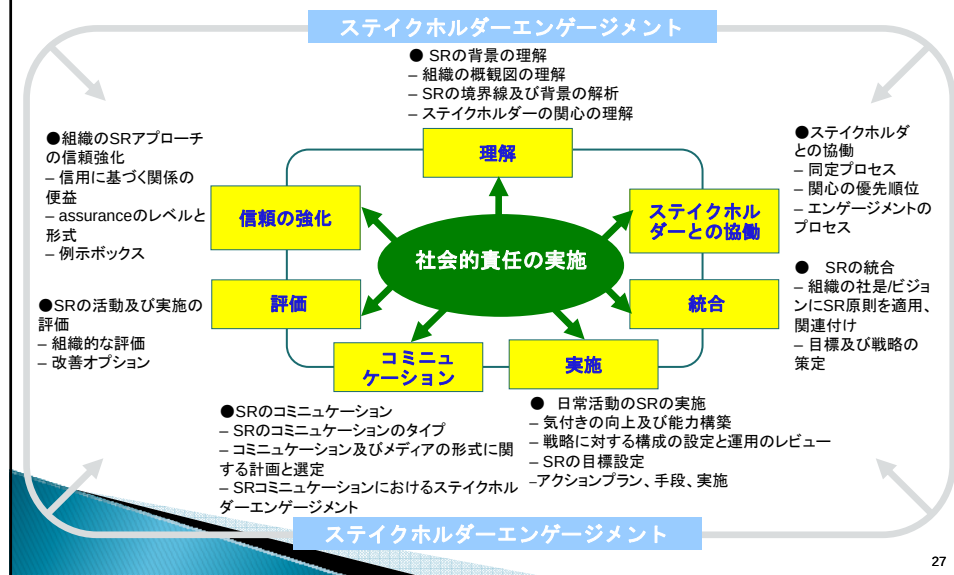
- ①社会開発への貢献 ②経済発展への貢献
- ③コミュニティ参画

消費者課題

- ①公正な運営、マーケティング、情報活動
- ②消費者の健康及び安全の保護
- ③製品リコールのメカニズム
- ④環境的・社会的に有益な商品サービスの提供と開発
- ⑤消費者サービス及び支援
- ⑥消費者データ保護及びプライバシー
- ⑦必要不可欠な物品、サービスへのアクセス
- ⑧持続可能な消費・教育・啓発

26

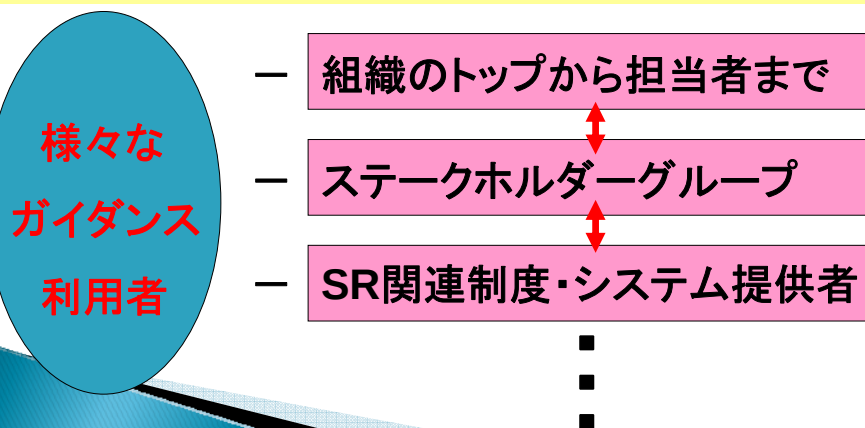
第7章 - SRの組織全体への統合に関する ガイダンス - コンセプト



27

ISO26000ガイダンスの利用(1)

●組織の社会的責任に関する実施ガイダンスとして、国際レベルの共通言語として期待。



28

ISO26000ガイダンスの利用(2)

●国際、各地域、各国、各組織、各ステークホルダーで、実に様々な利用形態が想定される。

1. ISOで合意されたSRの概念の理解(解釈)

2. 7分野35の国際的な課題及びその対応

3. SRに取り組むための実施ガイダンス

29

ISO26000ガイダンスの利用(3)

●国際レベルでの課題を理解、そして自らの活動を点検し、日常の活動に反映する機会。

1. 環境、労働慣行、人権、消費者課題

2. 組織統治、公正な事業活動

3. 社会開発 —コミュニティと社会への貢献—

30

ISO26000ガイダンスの利用(4)

●SRの実施ガイダンスは、初めてSRに取り組む方々のための指針と期待される。

1. ステークホルダーエンゲージメント、コミュニケーションは、何？
どのように取り組めばいいのか？

2. 自主的、自発的活動を行う意義は何？
どのように、どこまで、何を実施するのか？

3. 自らの活動に組込むSRのメリットは何ですか？

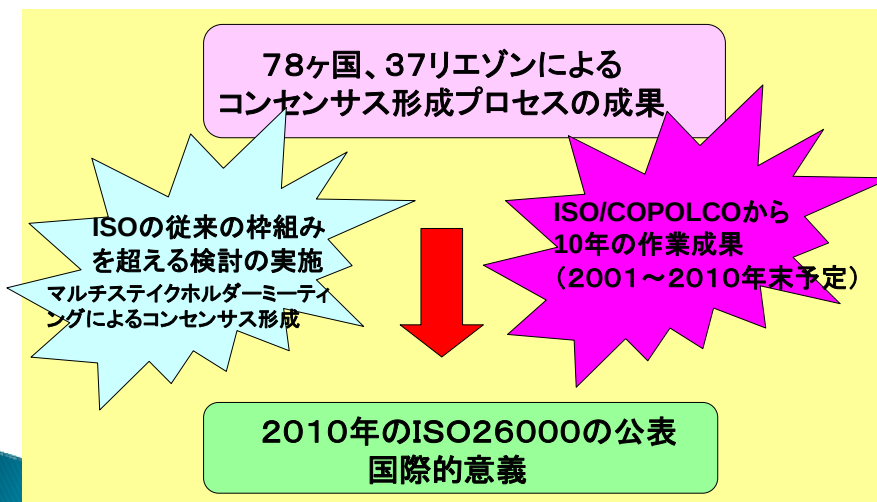
31

Ⅲ. ISO26000の 日本への影響

32

ISO26000の日本への影響(1)

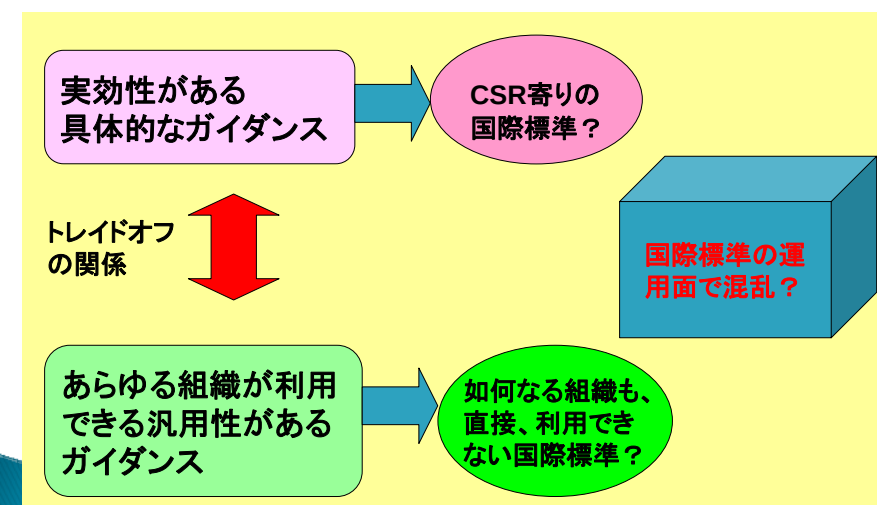
●前提条件1: 国際的な評価がポイント



33

ISO26000の日本への影響(2)

●前提条件2: 実効性を確認することが必要



34

ISO26000の日本への影響(3)

●国内のSR実施者は、段階的に対応。

国際対応 企業・サプライチェーンから対応開始

- 各国における政策ツールへの活用
- 国際機関、地域機関の認識
- 民間機関等の対応(GRI, SA8000)

国内対応 CSRからSRへの広がり？

- CSR担当者による確認作業
- あらゆる組織の気付き・意識向上
- 霞ヶ関の各府省の動き？

35

SRの各府省の取組み(1)

●ISO26000の7コア 이슈別に整理

組織統治 : 内閣府、経産省

人 権 : 内閣府、厚労省

労働慣行 : 内閣府、厚労省

環境課題 : 経産省、国土交通省、環境省

公正な事業活動 : 内閣官房、公正取引委員会

消費者課題 : 内閣府、農水省、経産省

社会開発 : 総務省、文科省、経産省

36

SRの各府省の取組み(2)

●平成20年に、SRの取組み推進に向けた ステークホルダー円卓会議(仮称)を開催

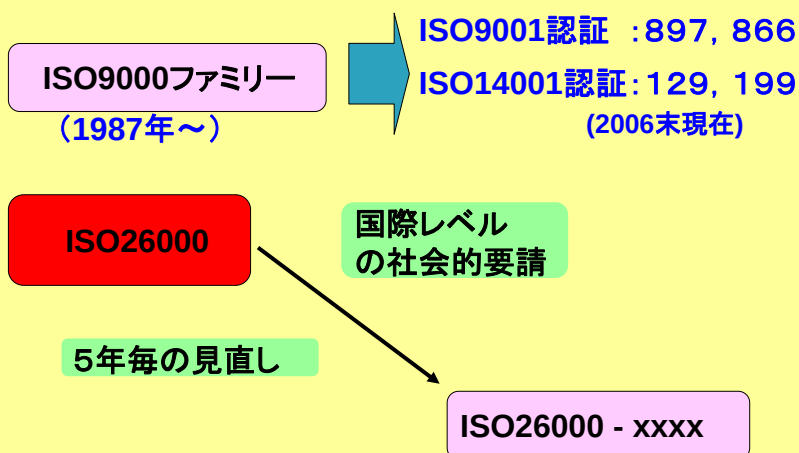
国民生活審議会

- ー「国民生活における安全・安心の確保策について」
(平成19年6月 国民生活審議会意見)
- ー 長期戦略指針策「イノベーション25」
(平成19年6月 閣議決定)
- ー 生活安心プロジェクト「緊急に講ずる具体的な施策」
(平成19年12月 関係閣僚会合)

37

ISO26000の長期的な広がり

●長期的に、その影響が伝播する任意規格



38

ISOと国際機関の覚書(MoU)

●ISOは、各国際機関と、SRガイダンスの国際標準作成の協議・協力の体制を実現。

ILO

－2005年3月 締結

国連グローバルコンパクト

－2006年11月 締結

※ILO、国連グローバルコンパクト、OECDの国際規範に基づくCSR推進は、昨年6月のG8サミットで取り上げられた。

39

各国政府のCSR、SRの取り組み

●各国、各地域でCSR、SRが着実に進展中

イタリア政府

－2006年5月 社会連帯省が誕生。
Ministry of Social Solidarity (MoSS)

カナダ政府

－2006年 CSR国家ラウンドテーブル
－CSRフレームワークメカニズム

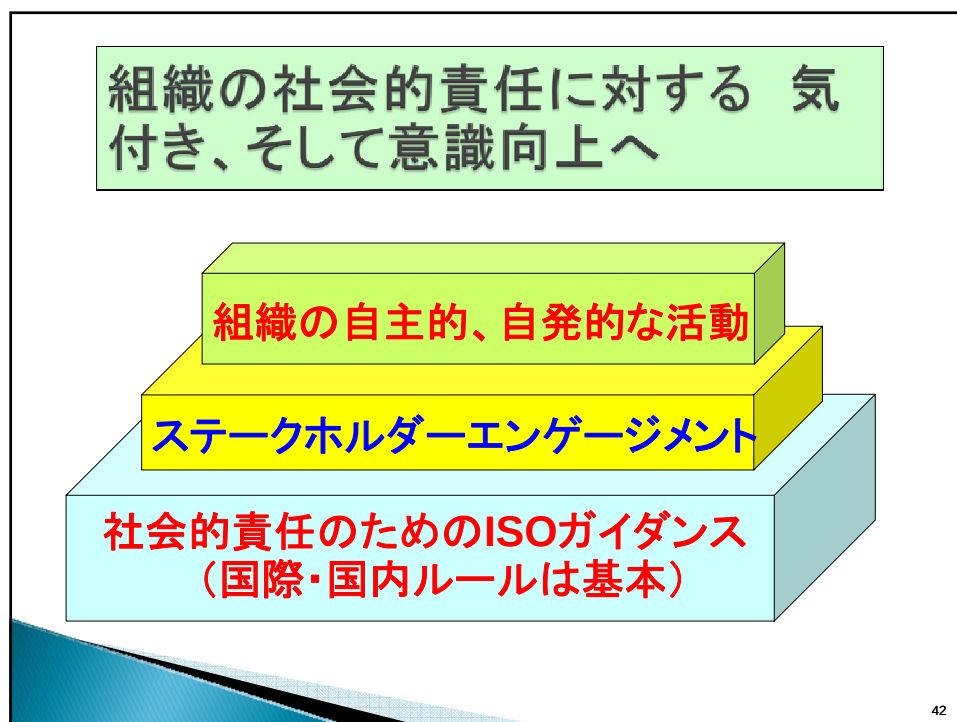
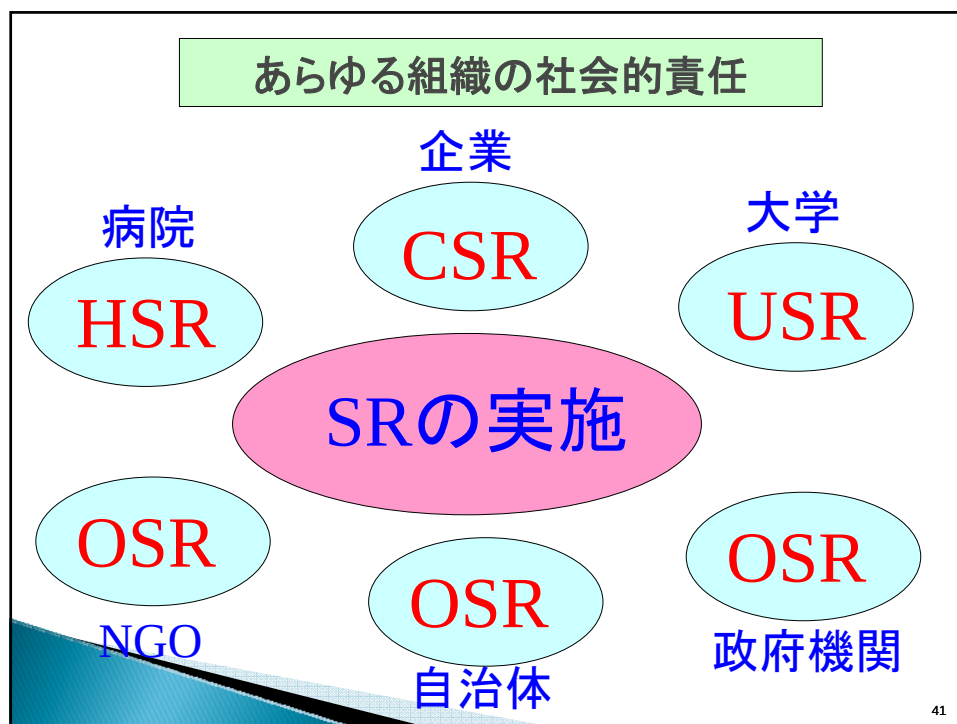
インドネシア政府

－2007年7月 天然資源関連企業へのCSRプログラムを義務付け(会社法)

マレーシア政府

－2007年末 CSR活動報告の義務付け(上場企業が対象)

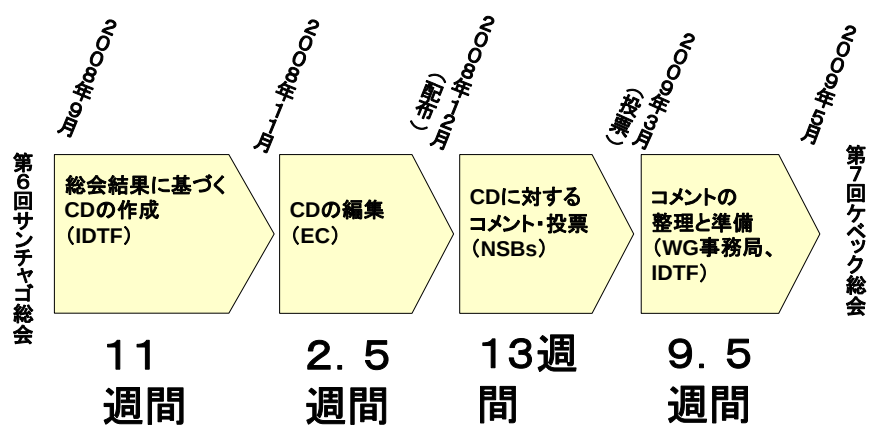
40



IV. 今後のスケジュール

43

今後の予定(1)



44

今後の予定(2)

2009年5月18～22日 第7回ISO/SR総会(ケベック)

国際規格原案(DIS)作成のためのCDコメント検討

2009年10月 DIS投票開始(5ヶ月)

2010年 4月 第8回ISO/SR総会(開催地未定)

最終国際規格原案(FDIS)作成のためのDISコメント検討

2010年 6月 FDIS投票開始(2ヶ月)

2010年 9月 ISO 26000発行

45

参 考

○日本工業標準調査会(JISC)

<http://www.jisc.go.jp/>

○(財)日本規格協会(JSA)

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

<http://iso26000.jsa.or.jp/contents/>

○国際標準化機構(ISO)

<http://www.iso.org/wgsr>(会議資料)

<http://www.iso.org/sr>(広報資料)



46



LOHAS studio
ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM

OKUTA Family History

1992年 1月 有限会社PLUS設立(現OKUTAの前身、社員5名)

2002年 9月 リフォーム業界初「脱塩化ビニルクロス」宣言(経営改革着手)
無添加リフォームブランド発足、健康・環境配慮型ビジネスへの大転換

2002年10月 建材ショップ「住宅創庫」設立(材・工分離:コト、モノを分離した価値提供)
小工事専門 Handyman.jp事業部発足(アフターメンテナンス)

2003年 4月 NPO Eco Reform推進協議会設立、エコリフォームマスター認定制度

2003年 6月 ミッション・ステートメント制定(ミッション経営)

2004年 1月 創業オーナーの奥田勇が会長へ、山本拓己社長就任

2004年 4月 LOHAS college開校(インナーカレッジ、独自の価値観浸透)

2004年 9月 店舗をLOHAS studioに名称変更、来店型コミュニケーションスペース(10店舗)

2005年 5月 中国山東省に無添加オリジナル建具の合弁会社設立

2006年10月 JERCOデザインコンテスト 全国最多15作品入賞

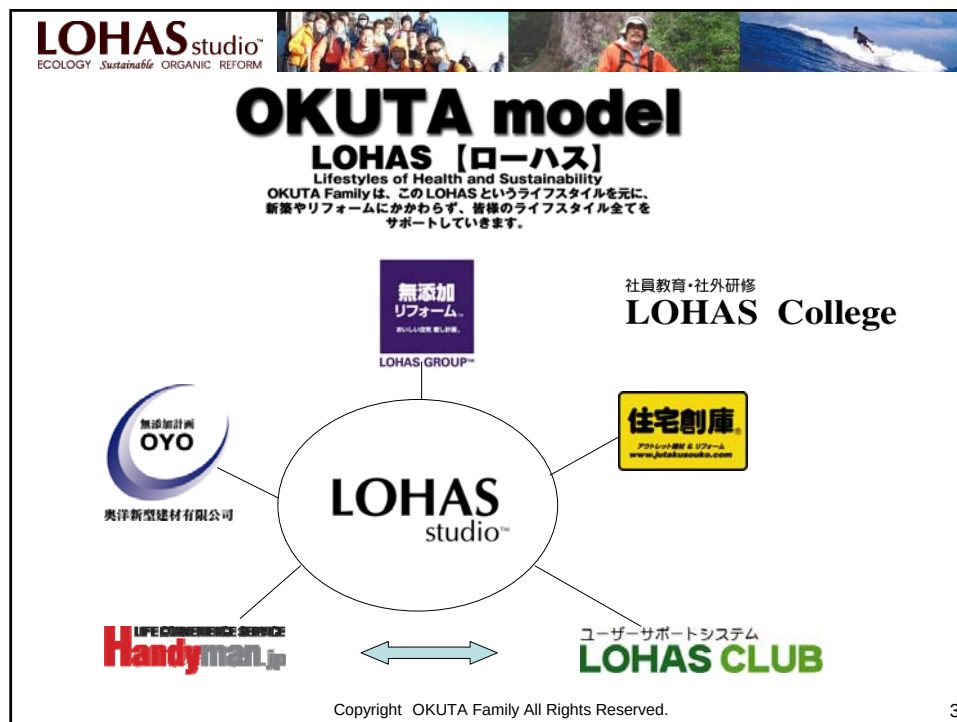
2007年11月 第4回エコプロダクツ大賞審査委員長特別賞受賞

2008年 3月 日本環境経営大賞 環境プロジェクト賞受賞

2008年10月 JERCOデザインコンテスト 全国最優秀賞受賞(部門別最優秀賞4賞中3賞受賞)
CO2削減量を表示した見積りサービス「いいコスト」開始

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

2



LOHASstudio™
ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM

レスター・ブラウン
Ecology **エコ**
経済革命
How Environmental Trends are Reshaping the Global Economy
地球と経済を救う
5つのステップ

レスター・R・ブラウン (LESTER R. BROWN)
1998年「エコ経済革命」出版
地球環境問題のシンクタンク
ワールドウォッチ研究所創立者
地球白書を発刊

新しい価値創造 = エコ・エコノミーの創出、プランAからプランBへ

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved. 4

LOHASstudio

ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM



OKUTA Family ミッション・ステートメント

OKUTA Familyは、誠実な社員と理解ある顧客と健全なる取引先との最高の信頼関係を構築し、地球環境の原則を尊重する企業を目指す！

OKUTA 経営方針

株式会社OKUTAは、OKUTA Familyミッションステートメントに従い、OKUTA Family各社と補完しあい、住宅リフォーム事業を通じて、自然素材を多用した健康で環境配慮型の住文化のあり方を提案し、最高の価値を創造する。

そのために「個」を尊重し、「知」を結集し、「信頼」を得る努力を怠らない。

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

5

LOHASstudio

ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM



Health Environment Design

健康
Health Environment Design

化学的 要因
生物的 要因
物理的 要因

心の豊かさ

Sustainable Design

環境
Sustainable Design

安全性・耐久性
製造負荷
資源循環性
廃棄負荷
省エネ
メンテナンス性

Eco Innovative Design

新たな価値の創造
Eco-Innovative Design

デザイン性
ライフスタイル
家族の関係性
意識・価値観の変化

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

6

LOHASstudio™
ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM

地球環境と健康に配慮したLOHAS空間

天然無垢材 珪藻土 セルロースファイバー にかわ接着剤
自然素材塗料・ワックス



↓

**健康、環境配慮、デザイン性という
新しい付加価値創造**

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

7

LOHASstudio™
ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM



LOHAS studio

- ・LOHASをキーワードにしたコミュニケーションスペース
- ・2006年よりLOHASな雑貨の取扱いもスタート
- ・厳選された自然素材を使ってデザインされた抗酸化空間

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

8

LOHASstudio[™]
ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM





お客様にLOHAS Studioを無料開放

- ・ヨガ教室
- ・アロマキャンドル教室
- ・プロによるヒーリングミュージックライブ等

Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

9

LOHASstudio[™]
ECOLOGY Sustainable ORGANIC REFORM



**OKUTA FamilyではCO2排出削減を配慮
地域住民の方や各種団体の方と共に環境活動に積極的に参加**

**社用車にハイブリットカー
TOYOTA プリウスを導入**

**OKUTA本社と研修所に
ソーラーパネル設置**

年間の削減量 4.050kg ※2箇所合わせて
11,571㎡分の自然林に相当することになります

地域住民の方との環境活動に参加
07年12月 「カーボンオフセットクリック募金」開始
09年 2月 NPO green bird大宮 立ち上げ

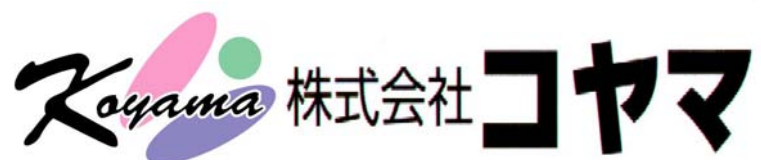


Copyright OKUTA Family All Rights Reserved.

10



知恵と情熱で社員の幸せとお客様満足の向上をめざす



<http://kk-koyama.net/>

1

我が社における CSR活動

2009.2.6

 株式会社コヤマ

2

会社紹介 所在地



山形県村山市



そば街道



徳内祭り



東沢ばら公園



最上川三難所

3

会社紹介 概要

設立: 1976(昭和51)年4月

代表取締役: 小山喜代司

社員数: 155名(中国実習・研修生17名 協力会社41名 総計213名)

事業内容: コンピュータ用コネクタ・ケーブル加工組立
工業用粘着テープスリット加工
医療用器具加工組立



4

会社紹介 沿革



- 1976年(昭和51) 山形県村山市大久保地区にて7名で創業
- 1985年(昭和60) 法人化 株式会社コヤマ となる
- 1987年(昭和62) 現在地(村山市基点地区)に第2工場棟建設
- 1989年(平成 元) 全天候型ナイター設備テニスコート 完成
- 1990年(平成 2) 第3工場棟建設
- 1991年(平成 3) 現在地(村山市基点地区)に本社及び第1工場移転
- 1993年(平成 5) ミニゴルフ場 完成
- 1998年(平成10) 中国技能研修・実習生受け入れ開始
第3工場棟増設(第4工場)及び消防設備等 整備
- 2008年(平成20) 第5工場棟建設



5

会社紹介 仕事も遊びも一生懸命



6

経営方針



- ・経営と技術の絶えざる革新を進め、企業の永続と繁栄をはかる。
- ・創意工夫の思考(精神)を持ち、勤勉を旨とする。
- ・従業員の生活向上と生きがいのある企業創りを目指す。



7

取組の背景



働きがいのある企業創り

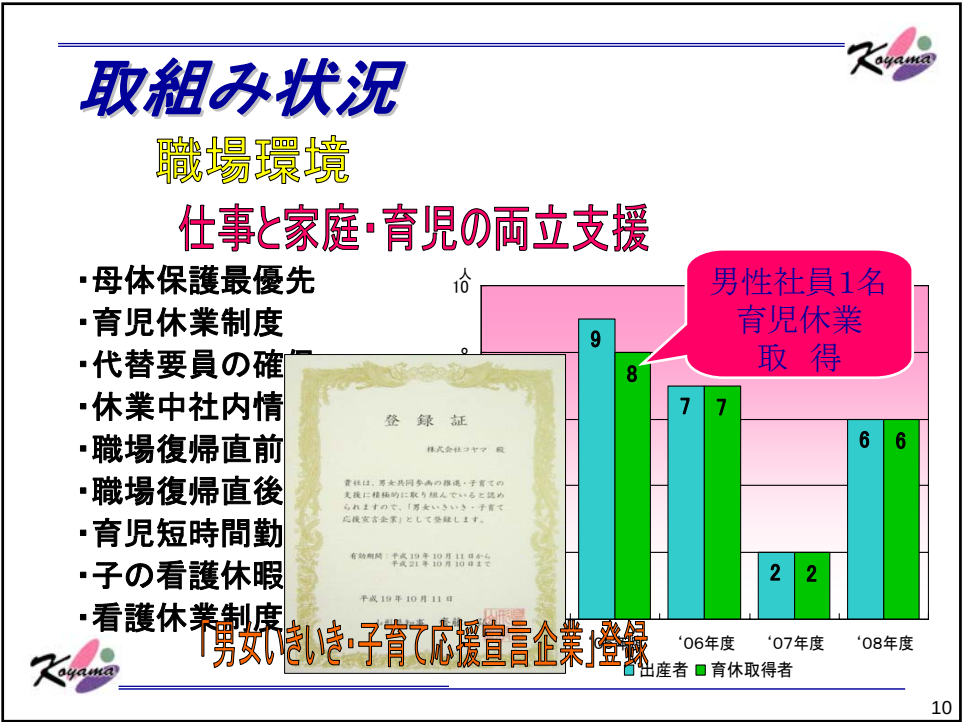
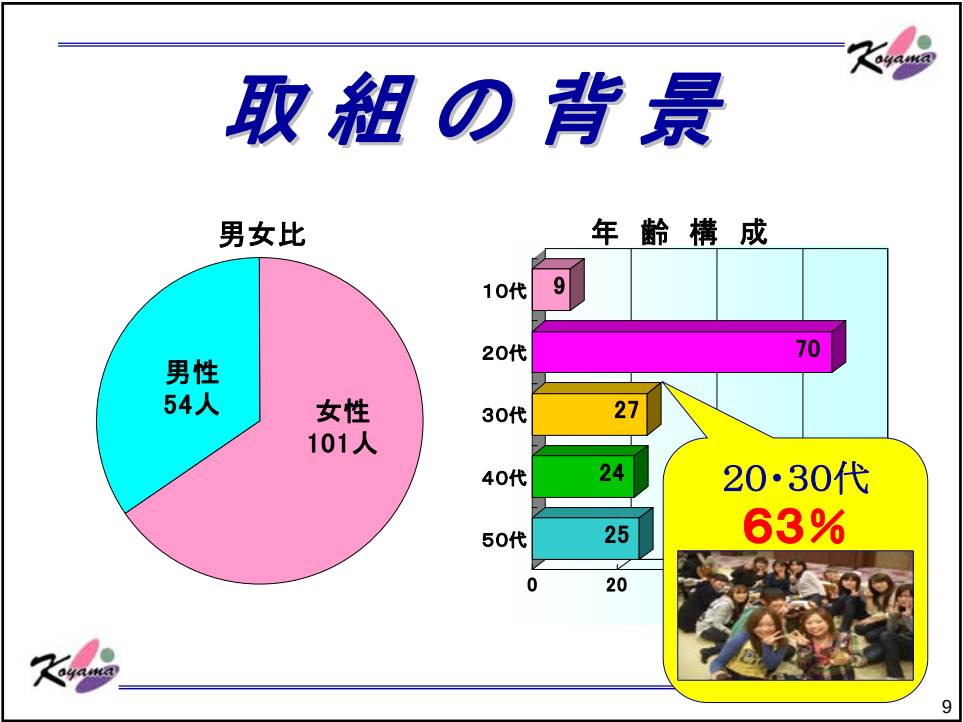


地域に根差した企業創り

会社の繁栄を通しての社会貢献



8





取組み状況

職場環境

仕事と家庭・育児の両立支援

月に一度、都合が良い時
親睦会費を届ける名目で
赤ちゃんを連れて来社

- ・育児に関する情報交換の場
- ・職場復帰時の疎外感軽減
- ・長期休業後復帰時の億劫感の軽減
- ・“お互い様”の心



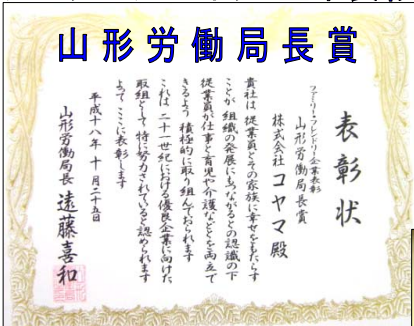
復帰率 100%



11



ファミリー・フレンドリー企業表彰



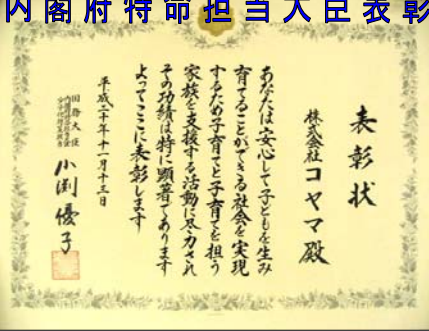
山形労働局長賞

「子どもと家族を応援する日本」

功 労 者 表 彰

内閣府特命担当大臣表彰







12



取組み状況

職場環境

障害者雇用



- ・就業場所の配慮
- ・周りの理解

優秀勤労障害者表彰

雇用率 **2.01%**

セクハラ防止

- ・就業規則への規定
- ・ポスター、社内報等による周知

就業規則第46条7項
円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させるような相手方の望まない・性的言動を慎み、また、その性的言動に対する相手方の対応によって一定の不利益を及ぼすような行為を行わない事。

この規定は就業規則第46条7項に基づき制定されています。

- ・相談窓口の設置



13



取組み状況

職場環境

安全・衛生委員会

- ・巡回パトロール 1回/月
- ・赤チン・ヒヤリハット
- ・定期健康診断実施(全員)
有所見者へのフォロー
- ・生活習慣病予防健診(希望者)
保健師による健診事後指導
- ・作業環境測定
有機溶剤・騒音・照度等

いきいき職場委員会

ワークライフバランス支援

職場活性化・地域活性化の源は
家庭の充実から

- ・年次有給休暇取得促進
計画的付与制度導入

有給休暇取得率
2007年度実績 75.29%

- ・所定外労働削減促進

14年間無災害記録更新中

「職場意識改善計画」策定



14



表彰状
優良賞
株式会社コヤマ殿
貴事業場は労働協力して職場の労働衛生に努力されその功績は特に優秀で他の模範と認められます
ここに平成十九年度山形県産業安全衛生会に当たり表彰します
平成十九年十月十二日
山形県産業安全衛生会会長
鈴木俊章

「快適職場推進計画」認定

「一般事業主行動計画」提出

15

取組み状況

職場環境改善活動

「より早く」「より楽に」「より正確に」

改善提案制度 全社員による職場環境・工程・品質等の改善提案提出
創業時より継続

QCサークル活動 1988年(昭和63)より開始 発表会:24回開催

TFK活動 1チーム2~3名で通常業務を離れ、1つの製品について約2ヶ月間、生産性向上、品質改善について活動
1991年(平成3)より開始現在18回完了

CMG活動 生産技術係長を責任者とし、係毎各1名(技術担当)が通常業務内で改善を行う 生産性向上、コスト低減について活動
2003年(平成15)1月より開始

16

取組み状況



職場環境

社員研修制度 社員＝財産

社内

- ・QC手法講習会(サークル員向け、新入社員向け)
- ・新入社員導入研修
- ・リーダー養成勉強会
- ・パソコン講習会(Excel応用編、PowerPoint入門編)
- ・内定者通信の発行 月1回全5回 他

社 外

- ・管理者養成学校 各種訓練、セミナー(管理職の任務)
- ・雇用能力開発機構 講習会(作業管理や改善手法等)
- ・県産業技術振興機構 講習会(品質管理研修等)
- ・県労働基準協会 講習会
(有機溶剤、乾燥設備、プレス作業等の作業主任者講習)
- ・作業有資格免許取得(クレーン・フォークリフト等)の為の講習会 他 多数



17

研修報告書 + a



The image displays a collage of Japanese business documents. At the top, there are two forms titled '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), which are lesson plans or schedules. The left form is dated '平成 17 年 1 月' (January, Heisei 17) and the right form is dated '平成 17 年 2 月' (February, Heisei 17). Both forms have columns for '時間' (Time), '科目' (Subject), '担当' (Instructor), and '備考' (Remarks). The right form has a handwritten title '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku) and a subtitle '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku). Below the forms, there is a large blue stamp that reads '上司の直筆コメント' (Supervisor's Handwritten Comment). To the right of the stamp, there is a large red circle. Inside the circle, there is a section of the document titled '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku) with handwritten notes. The notes include a list of items and a table with columns for '科目' (Subject), '担当' (Instructor), and '備考' (Remarks). The table has three rows of data. The first row has '科目' (Subject) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), '担当' (Instructor) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), and '備考' (Remarks) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku). The second row has '科目' (Subject) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), '担当' (Instructor) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), and '備考' (Remarks) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku). The third row has '科目' (Subject) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), '担当' (Instructor) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku), and '備考' (Remarks) as '新書課表' (Shinshu Kosei Shikaku). The document also contains various other handwritten notes and stamps, including a red stamp that reads '報告' (Report).

上司の直筆コメント

[illegible]

報告書提出者にコピーを渡す

社内コミュニケーションの充実



18

取組み状況

地域社会

- ・地元小学・中学・高校生の会社見学受け入れ
- ・地元中学2校からのキャリア・スタート・ウィーク(職場体験学習)受け入れ
- ・地元高校・技術系短大からのインターンシップ受け入れ
- ・地元工業高校開催インキュベーションセミナー講師
- ・地域清掃活動
- ・地域住民と中国技能実習生の交流



19

終わりに

- ・社員の満足度が上がらなければ顧客満足の上昇はあり得ない。
- ・縁があって入社した社員に未来を担う一社会人として成長ほしい。



20

ニラクの障がい者雇用 実際と課題

＜障がいを個性の一部と捉えて＞



株式会社 ニラク
人資部 採用チーム
フィールド採用担当Mgr. 佐藤淳子

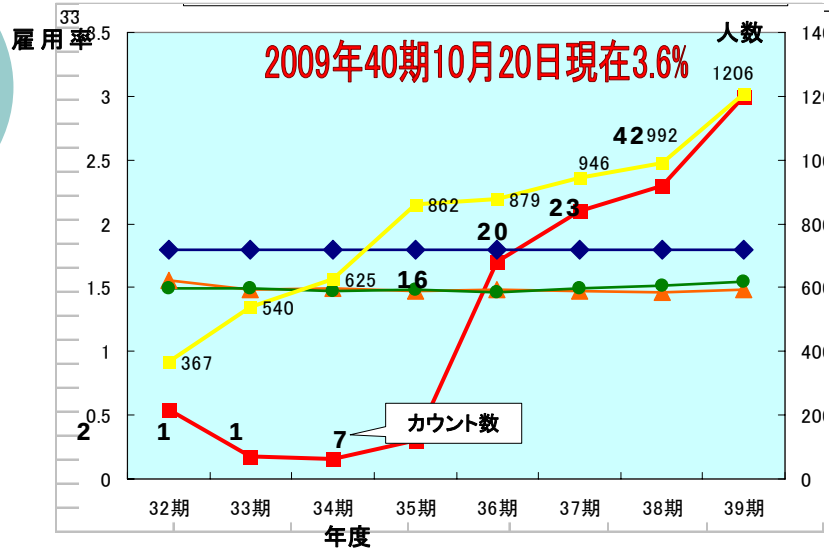
会社概要

- 会社名：株式会社 ニラク
- 本部所在地：福島県郡山市駅前2-2-2
朝日生命郡山センタービル4階
- 設立：昭和44年8月27日
- 従業員数：1791名
- 事業内容：パチンコホール
(福島・宮城・山形・新潟・茨城・
埼玉・栃木・群馬・東京都などに43店舗)
ビジネスホテル・レストラン経営



ニラク郡山図景店

ニラクの障がい者雇用率推移



ニラク障がい者雇用の現状 (H20.10.20現在)

○ 重度身体障がい者数	3名 (6)
○ 重度知的障がい者数	6名 (12)
○ 身体障がい者数	6名 (6)
○ 知的障がい者数	20名 (20)
○ 重度身体障がい者数 (短時間)	
○ 重度知的障がい者数 (短時間)	
○ 精神障がい者数	5名 (5)
○ 精神障がい者数 (短時間)	2名 (1)
計	42名 (50)

※2008年10月20日現在 雇用率=3.6%

タスクチームの目標

社員数2000人体制での
障がい者50名安定雇用の仕組みづくり



データ（タスク発足当時 H15.11）
12名の雇用義務がある中、9名不足

初期タスクチームの活動（社外へ）

- 障がい者雇用促進セミナーへの参加
- 障がい者職業生活相談員講習の受講（5名）
- 障がい者雇用促進セミナー全国大会参加
- 事業主地域間交流講習会参加
（報告レポート提出）
- 「精神障がい者ジョブガイダンス」の会場提供

初期タスクチームの活動（社内へ）

- ①事務職での雇用開始
- ②障がい者雇用に対する店舗の考え方（ヒアリング）と説明⇒ビデオをお借りして
- ③募集方法の確認（手続きの仕方）
- ④同業他社の取り組みについて情報収集
- ⑤当社外注の清掃業者への協力要請（ユニフォーム）
- ⑥半年ごとの時給考課システム導入
- ⑦「障がい者雇用イメージポスター」の作成と掲示
- ⑧社内報での社内告知と啓蒙

ホール清掃業務パート評価表

1.目的 障がいを持つパート・アルバイトさんが、トレーニングで習得した知識と技能（能力）を常に発揮できているかどうかを本人にフィードバックし、不足する点の改善を「能力目標」として、納期できる評価のもと、やりがいのある職場にしていこうとすることを目的とする。

2.評価時期 9月20日、3月20日に行い9月21日より反映させる。

3.対象者 障がい者雇用として採用するホール清掃員。

4.評価の流れ ストアマネジャー（評価）→人資課総務・タスクリーダー（決裁）

5.評価 総合評価とし他の従業員との成績とはならない。

6.ランクの決定 すべて「はい」⇒Sランク
「？」が2つ以下で他が「はい」⇒Aランク
「？」が2つ以下もしくは「はい」が1つ以下⇒Bランク
「？」が4つ以上もしくは「はい」が2つ以上⇒Cランクとし順繰り進め。

店舗名： ●●店

		平均 (20) 評価員	
		1	2
		9月20日	3月20日
		はい	いいえ
勤務評価	1 スケジュールどおりの勤務配分で作業がこなせる	☐	☐
	2 作業は決められたとおりの速い/遅い/後片付けができる	☐	☐
	3 作業中でもお客様の質問や依頼には先に対応する	☐	☐
店舗性	4 出勤・退勤時間が守られている	☐	☐
	5 仕度等を怠る場面が観察されない	☐	☐
	6 やり易い/手取易い	☐	☐
作業	7 店舗・トイレ・厨房の掃除ができる	☐	☐
	8 S.Mと作業した報告・連絡・相談ができる (3つ程度)	☐	☐
	9 ユニフォームの洗濯は週に2回以上行っている	☐	☐
その他	10 出勤・遅刻の遅れや休養等がない	☐	☐
	評価ランク	総合評価	B
	Sランク (+20P)	評価結果	700
評価	Aランク (+10P)	評価結果	6
	Bランク (+5P)	評価結果	700
	Cランク (0P)	評価結果	SMID

総合コメント
作業は決められた通りに行なっており、学習意欲があり、色々なことに挑戦しています。
新しく、作業場が出来るようになり、学習意欲があり、色々なことに挑戦しています。
しかし、後片付けを怠る傾向があるため、今後の目標としていきたいと考えています。

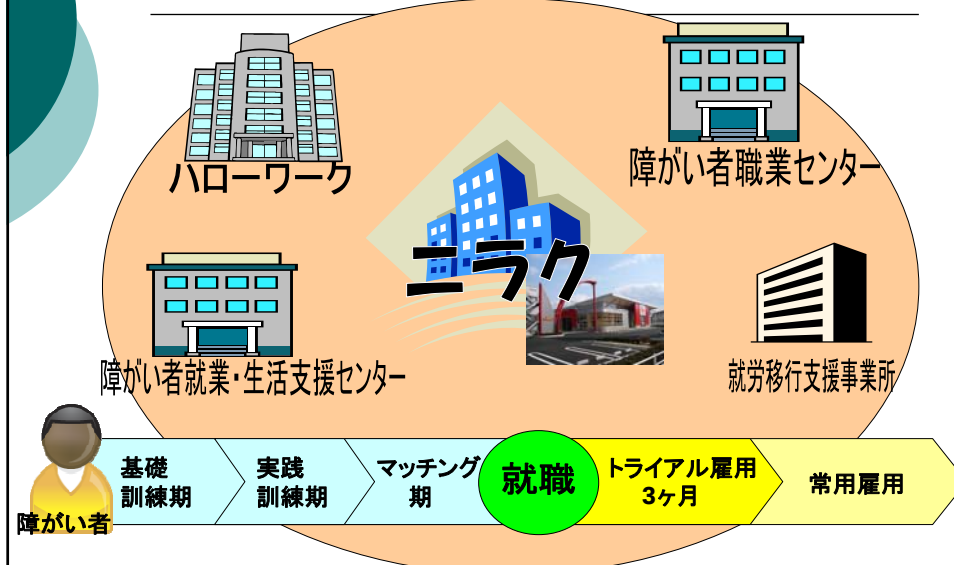
評価表

プロセス・面接までの進め方

- 「店舗への説明」：仕事の洗い出し
- 「ハローワークへの届出」：郡山
- 「専門機関への相談」：障がい者職業センター・障がい者就業・生活支援センターへの協力要請
- 「応募者への対応」：面接のセッティング
- 「面接」：主に店舗にて
- 「店舗実習」等を経て雇用へ（トライアル雇用導入）
- 判定MT開催
- フォローとアクシデントへの対応

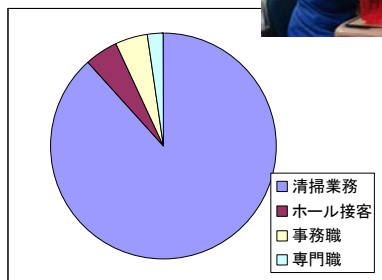


ニラクを取巻く雇用支援環境



ニラクの障がい者雇用の現状

○ 店舗での清掃業務



1. パチンコ台
2. 事務所・休憩室
3. トイレ
4. ポスター等
5. 駐車場
6. お絞りの補充
7. シュレッダー作業
8. 缶分別
9. パソコンでのデータ入力
10. ティッシュへの広告詰め



雇用の環境から学んだこと

1. 本人の気質・性格の問題（コミュニケーション）
 - ・面接では気付かなかったもの
 2. 家庭環境の問題（体調管理）
 - ・家庭の応援・協力体制
 3. 慣れからくる人間関係の問題（社会性）
 - ・3年目が危険
 4. ジョブコーチの立会い（第3者の目で）
- 【ポイント】 戦力であること→いてほしい存在

2009年3月末の目標

①各店舗1名ずつの雇用達成

= 全社員が障がいをお持ちの方々と働くことが
当たり前になる企業風土へ

②雇用率のアップ



ありがとうございました。

中小企業のSR（組織の社会的責任）と消費者

1. 企業と消費者をめぐる現状

- ・不祥事の増加
- ・製品事故の多発
- ・環境問題の深刻化
- ・悪質商法による消費者被害の増加 など

⇒・企業の役割への期待

- ・消費者の役割への認識

※行政の役割への期待

2. SRが目指す社会から考える企業の責任と期待

- ・本業における責任
- ・本業を通して果たす責任

【参考】ISO26000 CDにおける「社会的責任の7原則」

- ・説明責任
- ・透明性
- ・倫理的な行動
- ・ステークホルダーの利害の尊重
- ・法の支配の尊重
- ・国際行動規範の尊重
- ・人権の尊重

【参考】ISO26000 CDにおける「消費者課題」

課題1：公正なマーケティング、情報及び契約慣行（6.7.3）

課題2：消費者の安全衛生の保護（6.7.4）

課題3：持続可能な消費（6.7.5）

課題4：消費者サービス、支援及び紛争解決（6.7.6）

課題5：消費者データ保護及びプライバシー（6.7.7）

課題6：必要不可欠なサービスへのアクセス（6.7.8）

課題7：教育及び認識（6.7.9）

3. 対立から協働による課題の解決へ

実践で求められるもの

- ・ステークホルダーエンゲージメント
- ・ステークホルダーコミュニケーション

◆「かわさきコンパクト」

川崎市という地域で共に生活し、活動するわたしたちは、「持続可能な都市づくり、世界に貢献できる都市づくり」という理念を共有し、それぞれが責任ある行動をとっていくことを目指します。

市民、企業・組織、NPO、行政等がそれぞれの特徴を活かした役割を積極的に引き受けつつ、相互に協働していくことにより、川崎市が直面する課題はもとより国内外の社会問題や環境問題の解決に貢献していきます。

「かわさきコンパクト」は、「ビジネス・コンパクト」と「市民コンパクト」から構成されます。それぞれの理念・原則に共鳴する事業者や市民の自発的な参加を募り、多様な主体の協働により様々なプロジェクト等を生み出していきます。

◆推進主体

公民共同運営の「かわさきコンパクト委員会」が、かわさきコンパクトの普及促進を図ります。委員会の運営事務等を行う推進事務局を置き、市民、企業、NPO/NGO、各種団体等の能力や資源を効果的にコーディネートし、取組みを促進しています。

◆ビジネス・コンパクト

ビジネス・コンパクトは、川崎市内に本社・事業所を有する企業が、グローバルな経営環境変化を自らの課題として認識し、社会からの要請を踏まえた主体的な活動を展開していくことを促すために策定されました。ビジネス・コンパクトは 9 つの原則のもとに推進されます。

◇ビジネス・コンパクトの9原則

原則1：わたしたちは、一人ひとりの人権を大切にします。

原則2：わたしたちは、全ての働く人を大切にする職場をつくれます。

原則3：わたしたちは、環境問題に対する基本的な活動方針を作り公表します。

原則4：わたしたちは、環境問題の解決に向けた予防的な活動を展開します。

原則5：わたしたちは、環境にやさしい技術の開発と普及を促進します。

原則6：わたしたちは、公正な経済取引の実現に努めます。

原則7：わたしたちは、安全かつ安心な商品・サービスを提供していきます。

原則8：わたしたちは、地域社会の一員として、地域社会に貢献していきます。

原則9：わたしたちは、自らの特徴を活かし国際社会に貢献していきます。

9原則のうち、いずれかひとつの原則に賛同し実践が可能であれば、ビジネス・コンパクトに参加することができます。

◇ビジネス・コンパクトに参加するメリット

- ・かわさきコンパクトのロゴマークを使用して自社の活動を PR できます
- ・かわさきコンパクトのホームページ上で自社の活動を PR できます
- ・かわさきコンパクトの参加企業どうしの交流ができます
- ・消費者・市民から見た企業イメージが向上します
- ・従業員の自社への誇りが高まります

◆市民コンパクト

市民コンパクトは、環境問題や社会課題の解決に向けた市民の主体的な活動を推進する取組です。市民コンパクトは 3 つの宣言からなります。

◇市民コンパクト 3 つの宣言

宣言 1 私は川崎の町と人と自然を大切にします

宣言 2 わたしの‘地球温暖化対策’を進めます

宣言 3 かわさきコンパクト・パートナー企業と協働します

08 年度は、初めての取組として、市民活動団体が市内で行っている活動で、市民コンパクトの理念につながるものを、「市民コンパクト参加プログラム」として募集し、広く市内に PR をしていきます。

◇市民コンパクト参加特典

- ・かわさきコンパクトのロゴマークを使用し活動を PR できます
- ・かわさきコンパクトのホームページ上でプログラムを広報します
- ・かわさきコンパクト・パートナー企業へアピールする機会が得られます
- ・2009 年 3 月の活動発表会で、市内の企業・市民にプログラムを PR できます

※ビジネスコンパクト詳細

【原則 1】：わたしたちは、一人ひとりの人権を大切にします。

わたしたちは、年齢、性別、人種、出身地、国籍、宗教などにより、従業員が経済的・社会的・文化的に不利な扱いを受ける可能性のある制度や慣行の廃止を目指します。

また、企業活動そのものが人権を侵すようなこと、具体的には廃棄物や工場からの排出物が住民の生活を脅かしたり、生命や健康を害する製品を扱ったりすることはいきません。

【原則 2】：わたしたちは、全ての働く人を大切にする職場をつくります。

わたしたちは、従業員が安心して働くことの出来る安全な職場を維持します。さらには、一人一人の従業員の能力が発揮されやすい制度・ルール、職場従業員の生活と仕事が両立

可能な仕組みづくりを進めます。

また、働く人の人権を侵害する強制労働・児童労働などに対して、直接・間接の加担をすることが無いよう、事業活動全体の適切化を進めます。

【原則 3】：わたしたちは、環境問題に対する基本的な活動方針を作り公表します。

わたしたちは、事業活動が環境に与える影響について適切に認識した上で、環境問題の解決に向けて取り組む考え方や活動方針を策定し公表します。

また、方針が実行に移されることを保障するため、行動計画や客観的なチェックの仕組みを構築していきます。

【原則 4】：わたしたちは、環境問題の解決に向けた予防的な活動を展開します。

わたしたちは、治療よりも予防が望ましいとする「予防的アプローチ」を支持し、たとえ環境に対する影響が科学的に証明されていない場合であっても、環境への影響を最小化するために必要な行動をとっていきます。

また、自らの事業活動から発生する環境負荷を低減するのみならず、環境問題の解決に向けて、取引先との連携等も積極的に展開します。

【原則 5】：わたしたちは、環境にやさしい技術の開発と普及を促進します。

わたしたちは、環境に優しい技術、すなわち「汚染が少なく、あらゆる資源を持続可能な方法で利用し、より多くの廃棄物や製品を再利用し、また、より受け入れられやすい形で残渣廃棄物を取り扱う」ことができる技術の開発を目指します。

また、国内外の地域や事業者に対する普及活動を支持し貢献していきます。

【原則 6】：わたしたちは、公正な経済取引の実現に努めます。

わたしたちは、公正な経済取引の実現を企業経営のトップレベルの優先事項として位置づけ、ルールづくり、社員研修、チェック体制づくりなどを行うことで、企業として不正行為を防止する取組みを継続的に行っていきます。

またいかなる国や地域においても、職権を用いて便宜を図ってもらおうとする賄賂の提供などは行いません。

【原則 7】：わたしたちは、安全かつ安心な商品・サービスを提供していきます。

わたしたちは、商品・サービスの提供にあたって、人命や健康を損なう重大な責任を負っていることを常に自覚し、安全・安心な商品・サービスの提供に積極的に取り組みます。

またそのために、関連企業や委託先企業など、事業活動全体にわたって品質を保障するよう心がけます。

【原則 8】：わたしたちは、地域社会の一員として、地域社会に貢献していきます。

わたしたちは、地域社会へ迷惑をかけない事業活動を堅守することはもとより、地域社会の健全な発展に積極的に貢献していくことを目指します。

地域住民への施設開放（グラウンド等）、お祭り等地域のイベントへの参加、さらには、地域で活動するボランティアや NPO との協働作業など、自らの特徴を活かしながら地域との積極的な交流を図っていきます。

【原則 9】：わたしたちは、自らの特徴を活かし国際社会に貢献していきます。

わたしたちは、事業活動を展開する相手国の歴史や文化、生活習慣、価値観などを尊重していくよう努めます。

また、貧困、環境問題、強制労働・児童労働など、深刻な課題を抱えている地域に対して、自分たちの出来ることを実践していくことで広く国際社会に貢献していきます。

【URL】

その他詳細については、かわさきコンパクトホームページをご覧ください。

<http://kawasaki-compact.com/index.html>

川崎市の関連ページ

<http://www.city.kawasaki.jp/30/30kokuse/home/gc/gc01.html>