



**SDGs と企業**

SDGs の目標 17 では「公と民、市民社会のパートナーシップ」の重要性が強調されており、これを受けて政府も「SDGs 実施指針」の中で、「SDGsの達成のためには、公的セクターのみならず、民間セクターが公的課題の解決に貢献することが決定的に重要であり、民間企業が有する資金や技術を社会課題の解決に効果的に役立てていくことは SDGs の達成に向けた鍵でもある」としています。



「2030 アジェンダ」の最後の部分では、「民間セクター（企業）に対し、持続可能な開発における課題解決のための創造性とイノベーションを發揮することを求める」とし、事業活動のあり方を、持続可能性とさまざまな社会的課題の解決の観点から、改めて考え直すべきことを示唆しています。日本でもすでに多くの企業が SDGs に関心を持ち、取り組みを進めています、今後こうした流れはますます強くなっていくでしょう。

「企業と人権」の視点からSDGsの概要をみてきました。では、私たちはこの大きな流れをどう受けとめ、どう生かしていけばいいのでしょうか？ そのためのヒントをいくつか考えてみましょう。

**すでに取り組んでいることも多い**

忙しい日々の仕事の中で、ともすると SDGs は大きな問題のように感じられるかもしれませんが、しかし、すでに述べたように、SDGs では企業の貢献が強く求められ、17 の「目標」の多くは企業活動と深く関係しています。そして、SDGs を見渡すと、実は日々の事業活動の中ですでに取り組んでいる課題が多いことに気づきます。例えば先に触れた天然資源の効率的な

利用は、省資源・省エネルギーというかたちで、多くの企業ですでに取り組まれている課題です。

また、世の中に課題があるということは同時にニーズもあるということです。「創造性とイノベーション」を發揮しながら SDGs に関連させて事業展開することが、新たな事業機会につながることもあります。

**CSR とも深く関連**

こうして、SDGs は遠い世界の問題のように見えて、実は身近な日々の事業活動と結びついています。事業活動と結びつき、すでにやっていることも多いという意味では CSR(企業の社会的責任)も同様です。

SDGs の内容は、CSR で課題とされる分野の多くを網羅しているといっても過言ではありません。ともすると分かりにくい CSR の全体像を、改めて整理して考えるのに SDGs は役立つかもしれません。

**「～したい」の人権へ**

人権の課題は、経営者も従業員も、ともすれば「～しなければならない」と考えがちです。一方、SDGs は世界が一丸となって取り組もうとしている課題ですが、そうした世界の大きな流れに自社の取り組みを結びつけることで、従業員のモチベーションも高まり、人を大切に「したい」、取り組みを「してみよう」という意識が醸成されていくかもしれません。そうした意識が SDGs を通じて社内に広まれば、人も集まってくるでしょう。モチベーションのアップが生産性の向上につながるかもしれません。そして、さまざまな取り組みと事業活動とのよい回転が生まれていけば、ひいては企業価値も高まっていくにちがいありません。

持続可能とは言えない厳しい世界の現実のもとで、だからこそ、企業の果たすべき役割には大きいものがあります。そしてそれは、企業自身のためでもあります。

**SDGs (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS = 持続可能な開発目標)**

目標①(貧困)	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。
目標②(飢餓・農業)	飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を推進する。
目標③(保健・福祉)	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。
目標④(教育)	すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。
目標⑤(ジェンダー)	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。
目標⑥(水)	すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。
目標⑦(エネルギー)	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する。
目標⑧(雇用)	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。
目標⑨(インフラ)	強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る。
目標⑩(平等)	各国内および各国間の不平等を是正する。
目標⑪(都市)	包摂的で安全かつ持続可能な都市及び人間居住を実現する。
目標⑫(生産・消費)	持続可能な生産消費形態を確保する。
目標⑬(気候変動)	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。
目標⑭(海洋)	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する。
目標⑮(森林・土地)	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する。
目標⑯(平和)	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任ある包摂的な制度を構築する。
目標⑰(パートナーシップ)	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

# 2017年度 経営層人権啓発講座に参加して

## 講演Ⅰ 「女性はもっと活躍できるのか? ~課題とポイント~」

講師：大阪国際大学 グローバルビジネス学部 准教授 谷口 真由美



谷口先生の講演は、政府が「女性活躍」を推進しなければならない背景として、「勤続年数男女差」「女性管理職比率」などで、先進諸外国に比べ低い水準であること、また、進行が加速する少子高齢化の備えとしても必要であることなどを、データを用いて説明されました。そして、女性活躍推進に不可欠なものとして「仕事(雇用)の継続」と「キャリアアップ」の2点をあげられました。

そのために、企業が取り組むべき課題として、「仕事と育児の両立支援の方向転換」(「休業できる」ことよりも、「早期に復帰できる」ための育児支援)が必要であること。また、女性だけでなく、全ての社員の働き方改革を進め、「弱みを見せられる(言える)組織、職場」つまり「安心して互いに助け合える職場」を創ることが重要であると説かれていました。そういった組織

や職場は、Google 社が行った調査において、高い生産性を有する組織に見られる特徴の一つであるとの結果が出ています。

更には、部下の育成、指導は「飲コミュニケーション」や「ゴルフ」などのプライベートな時間ではなく、仕事を通じて行うことや、本人への期待を直接伝えることなどの意思疎通においても改革が必要であるとのことです。そして、各種の「女性管理職登用のためのポジティブ・アクション」も必要であると述べられていました。

これらを進めるためには、トップの関与は不可欠で、トップが強い意思表示をし、各企業の現状に合わせた取り組みを行って、「弱みを見せられる(言える)組織、職場」を創って欲しいという言葉が印象に残った講演でした。

北区支部 東洋紡(株) 野瀬 敏明

## 講演Ⅱ 「企業経営と人権 ~変化する社会と部落差別解消推進法施行をふまえて~」

講師：近畿大学 人権問題研究所 主任教授 北口 末広



「部落差別の解消の推進に関する法律」が平成28年12月9日に成立し、同月16日に施行されました。北口教授は「法律の第一条にはその法律の要旨が詰め込まれている。」と説きます。この法律の第一条には、「情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」と謳われていますが、この法律ができた経緯や理由がその文言に表現されていると言います。

企業経営の基本は人を雇用して、人へモノやサービスを提供し、被雇用者に賃金を払いながら持続的な活動をしていくことです。その企業活動のプロセスにおいて、社会変化や技術革新が大きな影響を及ぼします。北口教授は特に、人口の変動と、IT革命及びゲノム革命という情報の技術革新について、具体的な例をたくさんプロットしながら、それらの変化・変動によって人権問題がより高度に、より複雑になってきていることを解説して下さいました。

そうした時代が刻々と変化していく中で、部落差別

は解消の方向へ向かうどころか、情報化社会の典型である(インターネットやソーシャルネットワークなどの)電子空間の中では、「気軽に差別できる時代」に入ってきたことに警鐘を鳴らします。こうした社会の変動は企業経営にとっても大きなリスクにもなり得ます。時に個人の差別発言は、情報流出問題と同じように企業の責任になります。つまり同和教育、人権教育がその企業できちんに行われてきたかが、問われる時代になってきているということです。不良製品の製造販売の過失と同じように考えれば、企業は「不作為の不祥事」から目を背けるわけにいきません。





北口教授は、「法は人の行為を変える」と説きます。インターネット上で気軽に、あるいは悪意を持って差別(発言)を公開・交流している人たちに対して法を知らしめることが、差別の解消並びに人権の尊重などに最もつながる行為であり、このたび成立・施行された法律の一番の目的だという講演でした。

北区支部 東罐マテリアル・テクノロジー(株) 丹羽 信博



貴支部、貴事業所での人権研修に使える新着DVDを購入しましたので、是非ご活用ください。既に、これまでも紹介させていただいております「ビデオ・DVD」につきましては、当協議会のHPに掲載していますのでご覧ください。

貸出しは無料です

タイトル	企画意図・概要等	上映時間
<b>人権啓発は、企業にどんな力をもたらすのか</b> (2017) 	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任ある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内での人権啓発の必要性が高まっています。この作品では、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかという事を、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていきます。	25分
<b>新版 マタニティハラスメントから考える職場の人権</b> (2017) 	性別を越えて、男性にとっても女性にとっても働きやすい職場づくりを一緒に考えてみませんか？ ・妊娠をした契約社員Aさんのケース(5分) ・マタニティハラスメントを取り巻く現状(6分) ・なくそうマタハラ～あなたもこんな言動には要注意～(8分) ・セクシュアルハラスメント・パタニティハラスメント他 ・なくそうマタハラ～予防と解決のために～(12分)	31分
<b>誰もがその人らしく -LGBT-</b> (2017) 	LGBTの人たちに対する社会の偏見はまだまだ強く、存在していてもなかなか見えない、その存在を見いだすににくいのが現状です。 統計から明らかのように、LGBTの人たちは確かに存在し偏見や差別に苦しんでいます。 LGBTの問題は、他人事でなく、タイトルにあるように誰もが自分らしく生きることを考えていくうえで、あまねく全ての人々に関わる問題です。	20分
<b>セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム</b> (2015) 	最強講師・桑野里美さんの研修会収録DVD(4巻)です。 プログラム1:セクハラ・パワハラは人権問題です(22分) プログラム2:「ご存知ですか?刑法・民法<均等法>(30分) プログラム3:「理性と感情、どちらで動きますか」(18分) プログラム4:「最新対処法アンガーマネージメント」(23分)	22分 30分 18分 23分

※「啓発ビデオ・DVD」の貸し出しを希望される方は、事務センターまでお電話ください（船場センタービル3号館303号室 ☎06-4705-6152）

## これからの 行事予定

### スケジュール

12月 4～10日	<b>人権週間</b>
12月 5日	<b>労務・人権啓発ブロック別講座(B) こども文化センター</b>
12月14日	第2期人権リーダー養成講座 第III講座
1月18日	第3期人権リーダー養成講座 第I講座
1月24日	<b>労務・人権啓発ブロック別講座(D) 東成区民センター</b>
2月15日	第3期人権リーダー養成講座 第II講座
2月19日	<b>労務・人権啓発ブロック別講座(E) 阿倍野区民センター</b>
2月21日	<b>本部幹事会(支部長含む) 大阪産業創造館</b>
3月15日	第3期人権リーダー養成講座 第III講座
3月22日	<b>本部幹事会(支部長含む) 大阪産業創造館</b>

※太字は「大阪市企業人権推進協議会」主催及び受託事業

## ただいま 会員募集中!

現在、当「市企業人権協」では、会員を募集しています。貴事業所の関連事業所やお知り合いの事業所をご紹介ください。また、当会は「事業所」単位で入会していただくことになっていますので、本社が入会されていても、その支店が入会されていない場合や、支店が入会されていても、その本社が入会されていない場合もあるかと思うので、今一度ご確認していただき、未だ入会されていない「事業所」につきましては是非、ご入会いただきますようお願いいたします。

当会には、市内の約2,900事業所が加入し、企業の立場から公正採用選考、人権啓発の充実や人権尊重の社会の実現をめざして様々な取り組みをしています。そしてその取り組みの“輪”を更に、大きなものとしていくため1月～3月を「加入勧奨強化月間」と定めています。

「加入勧奨」の取り組みにご協力をいただきますよう、よろしくお願いたします。

※入会の手続きは、大阪市企業人権推進協議会のホームページから出来ます。

ホームページ <http://www.oc-jinken.org>

お問い合わせ: 大阪市企業人権推進協議会・事務センター Tel.06-4705-6152

(本誌は再生紙を使用しています)



# 労務・人権啓発 ブロック別講座開催予定

大阪市委託事業の各「労務・人権啓発ブロック別講座」、12月～来年2月までの開催予定です。

各ブロックの会員様には、直接、案内チラシを送付させていただきます。

なお、各ブロック以外の区からの参加も可能です。

詳細・申込は1カ月前頃に大阪市企業人権推進協議会のホームページ、人権研修会のご案内に掲載します。

## Bブロック (福島区・此花区・西淀川区・西区・港区・大正区・浪速区)

開催日時 2017年12月5日(火) 午後2時～5時

開催場所 大阪市立こども文化センター ホール

テーマ 講演Ⅰ「心のバリアをはずして」

講師 中野 佐世子さん NHK手話ニュースキャスター



撮影：吉川信之

開催場所

テーマ 講演Ⅱ「今、企業に求められるマタハラ防止策」

～女性も男性もいきいきと働き続けられる職場をめざして～

講師 三木 啓子さん アトリエエム株式会社 代表取締役/産業カウンセラー



## Dブロック (天王寺区・東成区・生野区・城東区・鶴見区)

開催日時 2018年1月24日(水) 午後2時～4時50分

開催場所 東成区民センター 6階 小ホール

テーマ 講演Ⅰ「メンタルヘルスの予防にむけて」

講師 矢野 達仁さん 一般社団法人日本カウンセラー協会関西支部 シニア産業カウンセラー



開催場所

テーマ 講演Ⅱ「大人の発達障害」

～共に働くための合理的配慮～

講師 広野 ゆいさん NPO法人DDAC(発達障害をもつ大人の会) 代表



## Eブロック (阿倍野区・東住吉区・平野区・住之江区・住吉区・西成区)

開催日時 2018年2月19日(月) 午後1時～4時30分

開催場所 阿倍野区民センター 小ホール

テーマ 講演Ⅰ「企業における女性活躍推進」～女性活躍推進法に基づく取組み～

講師 矢島 洋子さん 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
共生社会室長 主任研究員 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室



開催場所

テーマ 講演Ⅱ「企業のハラスメント対策と適正な労働時間管理」

～過労死させない、うつ病にさせない企業の取組み～

講師 八木 昌孝さん 神戸労働法律研究所 特定社会保険労務士



## FAX 送付先

大阪市企業人権推進協議会  
事務センター

06-6264-1303

## 大阪市委託事業

# 「労務・人権啓発ブロック別講座」 参加申込票

### ◎全てのブロックに参加可能です

ブロック	開催日時	開催場所
Bブロック	2017年12月5日(火) 午後2時～5時	こども文化センター 1階 ホール
Dブロック	2018年1月24日(水) 午後2時～4時50分	東成区民センター 6階 小ホール
Eブロック	2018年2月19日(月) 午後1時～4時30分	阿倍野区民センター 小ホール

### ◎参加を希望される方は、ブロック名を記入し、ブロック毎に申込票をFAXしてください。

参加希望ブロック	( ) ブロック		
事業所名			
ご住所	区		
ご担当者氏名		(役職)	
ご連絡先	電話	FAX	
ご参加者氏名		(役職)	
ご参加者氏名		(役職)	
ご参加者氏名		(役職)	
ご参加者氏名		(役職)	
ご参加者氏名		(役職)	
手話通訳必要・不必要のどちらかに○をしてください。( 必要 ・ 不必要 )			

本票を参加券にさせていただきますので、ご記入のうえ送り状をつけずこのまま事務センター (FAX06-6264-1303) へ FAX をしてください。  
また、当日ご持参のうえ受付へご提出ください。  
本票の控えが必要な場合は、恐れ入りますがコピーをお願いします。