

「違いを豊かさとして認め合う共生社会を」

☆ほっとねっと紹介

- ・違いを豊かさとして認め合う共生社会を目指します。
- ・生命や生活を奪われるような、深刻な問題に目を背けず、すべての人々が生きる希望を持てるよう「人権」を豊かな概念に育てていきます。
- ・人々の絆を強め、強めた絆が人々の心の拠り所となるような「地域アイデンティティ」の確立をめざす「まちづくり」に取り組みます。

☆絆

○あなたは誰とつながりたいですか。

○・・・なまちづくり

☆あなたの多様性

○あなたはどのタイプ？

○あなたのライフスタイルは？

☆持続可能な社会に

ISO 26000

二大柱：環境配慮型社会（課題：気候変動）、多様性尊重社会（課題：人口移動）

☆多様性を「まちづくり」、組織に活かす

◎未来型コミュニケーションで情報共有を

○情報共有パターン1

- ・「ーというところ？」 ・「もう少し詳しく教えてください」 ・「具体的には？」
  - ・「たとえば？」 ・「どんな感じですか？」 ・「エピソードを教えてください」 ・「他には？」
- (「元気が出る会議」 ちょんせいこ著より)

○情報共有パターン2

- ・ーということによろしいでしょうか。 ーということですね。(要約確認、言い換え)

○ I メッセージ 「私はー」

- ・ーだとうれしいです。

過去型コミュニケーション	未来型コミュニケーション
<ul style="list-style-type: none"> <li>・上下・力関係固定的</li> <li>・自己卑下的</li> <li>・昔からの概念の押しつけ</li> <li>・自分が常識的・普通と思ひ込み (多数派の誇示)</li> <li>・排除する</li> <li>・皮肉 (対立を表面化させないための曖昧表現)</li> <li>・本人が差別構造に取り込まれている</li> <li>・侮辱的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「わたしはー」で語る (一般論でなく、自分の意見・気持ち)</li> <li>・多様な価値観を認める</li> <li>・相手をまず受容する (向き合う姿勢)</li> <li>・対立は悪くない (怖くない)</li> <li>・役割を権威に結び付けない</li> <li>・不当に扱われることはないと主張する</li> <li>・自他の肯定の姿勢</li> <li>・双方向的</li> <li>・継続的</li> <li>・論理と感情を混ぜて話す</li> </ul>

コミュニティとは、個人・グループが尊重されていると感じることができるところ、他者との一体感をもかんじることのできる場所 (「未来を学ぼう」)

(ERIC 国際理解教育センター「未来型コミュニケーション Part2」より)

☆多様性が尊重されると集まる有益情報

- 成長の種 ○危険・危機 ○賞賛 (同僚・他社・顧客などへの評価) ○苦情・困り事・残念なこと
- 衣食住・眠・遊・学・育ち・ケア ○地球規模・または足元のこと
- 弱者の視点・女性の視点・子どもの視点・外国人の視点・障害者の視点・高齢者の視点
- 歴史 (郷土) の話

# やさしい社会的責任

— ISO26000 と中小企業の事例 —

## 概要

### 社会的責任(Social Responsibility)とは →P.1

- 組織活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して組織が担う責任のこと
- 様々な組織が持続可能な社会への貢献に責任をもつ

● 企業だけでなく、すべての組織を対象

CSR Social Responsibility

※CSR=“Corporate” Social Responsibility

### 社会的責任を果たすメリット →P.1

- 社会的責任を果たす最大のメリットは、社会からの信頼を得ること。そのほか次に示すような効果も期待できる。
- 社会の期待に応ずる行為(法令違反など)により、事業継続が困難になることの回避
- 組織の評判、知名度、ブランドの向上
- 従業員の採用・定着、士気向上、健全な労使関係への効果
- 消費者とのトラブルの防止・削減やその他ステークホルダーとの関係向上
- 資金調達や円滑化、販路拡大、安定的な原材料調達

### 社会的責任を果たすために(7つの原則)

- すべての組織で基本とすべき重要な視点

#### 7つの原則

1. 説明責任
2. 透明性
3. 倫理的な行動
4. ステークホルダーの利害の尊重
5. 法の支配の尊重
6. 国際行動規範の尊重
7. 人権の尊重

### ISO26000とは →P.2

- 先進国から発展途上国まで含めた国際的な場で複数のステークホルダー(消費者、政府、産業界、労働、NGO、学術研究機関他)によって、議論され、開発された国際規格
- 認証を目的としたマネジメントシステム規格ではなく、ステークホルダーを重視し、組織が効果的に社会的責任を組織全体に統合するための手引(ガイダンス)
- 第1章から第7章及び附属書によって構成され、7つの原則と7つの中核主題を掲げる

「ISO26000 Guidance on social responsibility (邦題:社会的責任に関する手引)」は、2010年11月に正式発行された、社会的責任に関する国際規格です。本資料記載の内容・ページ番号は、ISO/SR国内委員会発行の「やさしい社会的責任—ISO26000と中小企業の事例—解説編」に対応しています(→<http://iso26000.jsa.or.jp/>)

全体的アプローチ

### コミュニティへの参画 及びコミュニティの発展

#### ポイント →P.18

- 地域住民との対話から、教育・文化の向上、雇用の創出まで、幅広くコミュニティに貢献する
- 日本の中小企業における留意点
  - 法令などで定められたことは少なく、自主的取り組みが特に重要である
  - 地域コミュニティとのかかわりが薄くなってきている現代において重要である

#### 取り組み例

ボランティア活動、地域住民・児童を対象にした教育活動、地域におけるスポーツ促進

### 消費者課題

#### ポイント →P.16

- 組織の活動、製品、サービスが消費者に影響を与えないようにする
- 製品・サービスを利用した消費者が環境被害など社会に影響を及ぼさないようにする
- 日本の中小企業における留意点
  - 消費者課題への意識はますます高まっている、より積極的な行動が必要である
  - 組織の自主的取り組みが重要である

#### 取り組み例

積極的な情報開示、消費者とのコミュニケーション強化、エコ製品開発

### 組織統治

#### ポイント →P.7

- 組織として有効な意思決定の仕組みをもつようにする
- 十分な組織統治は、社会的責任実現の土台である

#### 取り組み例

監査役や監事の選定と適正な運営、ステークホルダー・ダイアログ、社外専門家の活用

### 人権

#### ポイント →P.8

- 人権を守るためには、個人・組織両方の意識と行動が必要
- 直接的な人権侵害だけでなく、間接的な影響にも配慮し、改善する
- 日本の中小企業における留意点
  - 日本でも人権問題は根強く残っているため、注意が必要
  - 海外に拠点・取引をもつ企業は、海外での人権保護に十分な確認が必要

#### 取り組み例

差別のない雇用、人権教育

### 労働慣行

#### ポイント →P.10

- 労働慣行は、社会・経済に大きな影響を与える
- 「労働は商品ではない」が基本原則である
- 日本の中小企業における留意点
  - 雇用機会、労働時間など労働関連法令の再確認からスタートする
  - 従業員・労働組合との話し合いなどを通じ、組織と従業員にとってよりよい仕組みを作る

#### 取り組み例

職場の安全環境の改善、ワーク・ライフ・バランス推進、人材育成・職業訓練

帝王様出のこし  
おたふ

### 環境

#### ポイント →P.12

- 組織の規模にかかわらず、環境問題へ取り組み、環境への影響が「わからないから取り組まない」ではなく、「わからないから取り組まない」の予防的アプローチをとる
- 日本の中小企業における留意点
  - 最低限、法令・条例を再確認する
  - どんな組織でも環境への接点はある身近なところからできることを実施する

#### 取り組み例

省エネ・省資源、CO<sub>2</sub>削減、サブライチエーションにおける環境・生物多様性保全活動

### 公正な事業慣行

#### ポイント →P.14

- 他の組織とのかかわりにおいて、社会に對して責任ある倫理的行動をとる
- 日本の中小企業における留意点
  - 独占禁止法、下請け法を再確認する
  - 組織のトップが取り組み姿勢を示すことが重要である

#### 取り組み例

意識向上教育、内部通報・相談窓口の設置、フェアトレード製品などの購入

相互に高めあう  
7つの中核主題

# 経済4団体

## 人権・同和問題合同研修会

近畿経済産業局 人権啓発支援委託事業

主 催

奈良県商工会議所連合会

奈良県経営者協会

奈良県中小企業団体中央会

奈良県商工会連合会

## 経済4団体人権・同和問題合同研修会次第

日時：平成24年7月6日(金)

14:00～16:00

場所：奈良商工会議所

5階大ホール

### 次 第

#### 1. 開 会

主催者挨拶

#### 2. 講 演

演 台：「違いを豊かさとして認め合う共生社会を」

講 師： 特定非営利活動法人 ほっとねっと

理事 寺 前 美 加 氏

#### 3. 閉 会

### 講 師 略 歴

2002年3月より、ほっとねっと理事、現在に至る。子どもの健全な育ちを願った「冒険遊び場づくり」や水平社博物館でのガイド活動、参加型人権研修など人権に関する活動の一方で奈良県循環型社会推進協議会委員、環境イベント「アースデイ」の実行委員、奈良県環境県民フォーラム会員、菜の花プロジェクトへの参画などエコ活動にも取り組む。「人権問題と環境問題は同じ」との思いから、2009年には「中小企業のためのCSR学習会」をきんき環境館とともに主催した。

# やさしい社会的責任

— ISO26000 と中小企業の事例 —

## 概要

### 社会的責任(Social Responsibility)とは

- 組織活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して組織が担う責任のこと
- 様々な組織が持続可能な社会への貢献に責任をもつ

● 企業だけでなく、すべての組織を対象  
**CSR Social Responsibility**  
 ※CSR="Corporate" Social Responsibility

### 社会的責任を果たすメリット

- 社会的責任を果たす最大のメリットは、社会からの信頼を得ること。そのほか次に示すような効果も期待できる。
- 社会の期待に反する行為(法令違反など)によって、事業継続が困難になること回避
  - 組織の評判、知名度、ブランドの向上
  - 従業員の採用、定着、士気向上、健全な労働関係への効果
  - 消費者とのトラブルの防止・削減やその他のステークホルダーとの関係向上
  - 資金調達の日増し、販路拡大、安定的な原材料調達

### 社会的責任を果たすために(7つの原則)

- すべての組織で基本とすべき重要な視点
- 7つの原則**
- 1 説明責任
  - 2 透明性
  - 3 倫理的な行動
  - 4 ステークホルダーの利害の尊重
  - 5 法の支配の尊重
  - 6 国際行動規範の尊重
  - 7 人権の尊重

### ISO26000とは

- 先進国から発展途上国まで含めた国際的な場で多数のステークホルダー(消費者、政府、産業界、労働、NGO、学術研究機関他)により、議論され、開発された国際規格
- 認証を目的としたマネジメントシステム規格ではなく、ステークホルダーを重視し、組織が効果的に社会的責任を組織全体に統合するための手引(ガイダンス)
- 第1章から第7章及び附属書によって構成され、7つの原則と7つの中核主題を掲げる

「ISO26000 Guidance on Social Responsibility (邦題:社会的責任に関する手引)」は、2010年11月に正式発行された、社会的責任に関する国際規格です。本資料記載の内容・ページ番号は、ISO/IR国内委員会発行の「やさしい社会的責任-ISO26000と中小企業の事例<解説編>」に対応しています(→<http://iso26000.jisa.or.jp/>)

全体的アプローチ

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

- ポイント**
- 地域住民との対話から、教育・文化の向上、雇用の創出まで、幅広くコミュニティに貢献する
  - 日本の中小企業における留意点
  - 法令などで定められたことは少なく、自主的取り組みが特に重要である
  - 地域コミュニティのかわりが薄くなってきた現代において重要である
- 取り組み例**
- ボランティア活動、地域住民・児童を対象にした教育活動、地域におけるスポーツ促進

## 消費者課題

- ポイント**
- 組織の活動、製品、サービスが消費者に危害を与えないようにする
  - 製品・サービスを利用した消費者が環境被害など社会に悪影響を及ぼさないようにする
  - 日本の中小企業における留意点
  - 消費者課題への意識はますます高まっている。より積極的な行動が必要である
  - 組織の自主的取り組みが重要である
- 取り組み例**
- 複雑的な情報開示、消費者とのコミュニケーション強化、エコ製品製造

## 組織統治

- ポイント**
- 組織として有効な意思決定の仕組みをもつようにする
  - 十分な組織統治は、社会的責任実現の土台である
- 取り組み例**
- 監事役や監事の選定と適正な運営、ステークホルダー・ダイアログ、社外専門家の活用

## 労働慣行

- ポイント**
- 労働慣行は、社会・経済に大きな影響を与える
  - 「労働」は商品ではないが基本原則である
  - 日本の中小企業における留意点
  - 雇用機会、労働時間など労働関連法令の再確認からスタートする
  - 従業員・労働組合との話し合いなどを通じ、組織と従業員にとってよりよい仕組みを作る
- 取り組み例**
- 職場の安全環境の改善、ワーク・ライフバランス推進、人材育成、職業訓練

## 公正な事業慣行

- ポイント**
- 他の組織とのかかわりにおいて、社会に對して責任ある倫理的行動をとる
- 日本の中小企業における留意点**
- 独占禁止法、下請け法を再確認する
  - 組織のトップが取り組み姿勢を示すことが重要である
- 取り組み例**
- 意識向上教育、内部通報・相談窓口の設置、フェアトレード製品などの購入

## 環境

- ポイント**
- 組織の規模にかかわらず、環境問題へ取り組み、環境への影響がかわらないから取り組みないという予防的アプローチをとる
- 日本の中小企業における留意点**
- 高低限、法令・条例を再確認する
  - どんな組織でも環境への接点はある身近なところからできることを実施する
- 取り組み例**
- 省エネ・省資源、CO<sub>2</sub>削減、サブライチエーションにおける環境・生物多様性保全活動

相互に依存する7つの中核主題

7つの中核主題

あなたはどのタイプ（複数回答可）

参考図書：『ライフワーク』で豊かに生きる」本田健（サンマーク出版）

#### 1アーティスト

自分の内にあるイメージを自分なりの方法で、自由に表現することに喜びを見出す人です。それを芸術的なセンスを使ってやるのが「アーティスト」です。なにも音楽、絵画、彫刻だけがアートではありません。ビジネスでアーティスト的なものを表現する人もいます。

#### 2クリエイター

新しいコンセプトや企画を思いついたり、生み出したりしたときにワクワクする人です。人の持つ才能を引き出したり、無から有を生み出すことができます。

#### 3問題解決する人

複雑に絡み合った問題を、糸をほどくように、すっきり整理することに喜びを感じる人です。どんな難しいことも、この人にかかれば、いとも簡単に解決してしまいます。

#### 4リーダー 寺前注：気がつけば、率先してやってる型。早めに会場についてるとか。

ほかの人の上に立ち、自分から率先して事を成すことに生きがいを感じる人です。必ずしもグループのリーダーになる必要はありません。汚れている場所があれば、誰にも言わずに進んで掃除をするような態度を持っている人がリーダーです。

#### 5チャレンジャー

だれもやったことがないことや、困難だと思われることに果敢に挑むことが好きな人です。「できない」とか「不可能だ」と聞くと、「仕事開始の合図」だと考えるタイプです。新しい可能性や未知の領域を冒険することにワクワクを感じます。

#### 6サポーター（縁の下の力持ち）

自分で選んだ人が、夢を実現したりなにかをするのを助けたり、応援することに喜びを感じる人です。舞台の上立つよりも、舞台進行がうまく進むことのほうが好きな人です。注目や感謝がなくても、自分がサポートしているんだという実感で、幸せになれるタイプです。

#### 7オーガナイザー（調整役）

チームの調和を維持したり、さまざまな利害の調整をすることなどで、バランスを保つことに意欲的に取り組む人です。個々の力を尊重しながら、グループの力を最大限引き出す才能があります。

#### 8物をつくる人

手を動かして、実際に形ある物を作り上げることに生きがいを感じる人です。車、家、建物、橋など、物理的なものを形にすることに喜びを感じます。現実的なので、実行力があります。

#### 9コミュニケーター

人と人をつなげたり、さまざまな情報を伝えたり交換することに、喜びを感じる人です。自分の感じていることや考えていることをはっきり表現できます。また、同じように他人が考えていることも的確につかみ、別の人に伝えることもできます。

#### 10世話をやく人（癒す人）

ほかの人の健康に気を配ったり、人を優しく包み込むように癒すことが喜びにつながる人です。人のお世話をすることや力になること、励ますことが何よりも好きです。この人と会うだけで、元気や勇気が出てきます。

#### 11そばにいる人

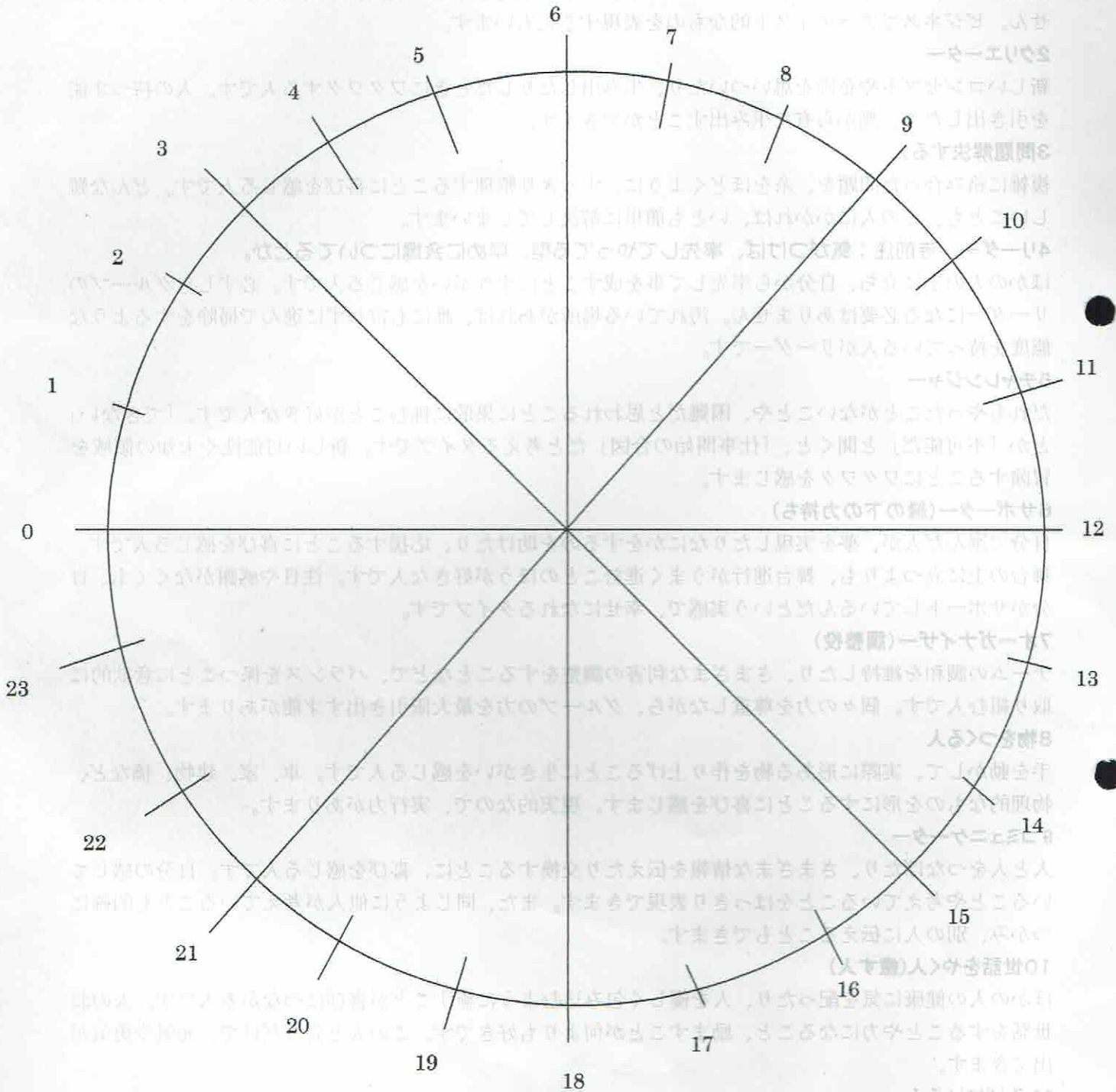
自分の存在を強く主張したりもしないので、その場にいると意識されない空気のような存在。言葉に出すわけではないけれど、いつも仲間と喜怒哀楽をともしている人。

#### 12ムードメーカー

その人がいるとほっとする、なごむ、明るくなる、みんなイキイキする、盛り上がる、などその場の雰囲気づくりに欠かせない人。

(※ 質問紙) をとりのどおしがある

あなたは、24時間をどのように過ごしたいですか。



あなたを共に生きるために、24時間をどのように過ごしたいですか。



- 「・・・というと？」
- 「具体的には？」
- 「たとえば？」
- 「もう少し詳しく教えてください」
- 「どんな感じですか」
- 「エピソードを教えてください」
- 「他には？」

(「元気になる会議」 ちよんせいこ著より)

「違いを豊かさとして認め合う共生社会を」

☆ほっとねっと紹介

(大切にしたい3つのこと)

- ①生命や生活を揺るがす深刻な問題にこそ目を背けず、すべての人々が生きる希望を持てるよう、「人権」を豊かな概念に育てていきます。
- ②人と人との絆を強め、強めた絆が心の拠りどころとなるような「地域アイデンティティ」の確立を目指すまちづくりに取り組みます。
- ③違いを豊かさとして認め合う共生社会をめざして、さまざまな人々とつながります。

☆絆

○あなたは誰とつながりたいですか。

○・・・なまちづくり

☆あなたの多様性

○あなたはどのタイプ?

○あなたのライフスタイルは?

☆持続可能な社会に

ISO 26000

二大柱：環境配慮型社会（課題：気候変動）、多様性尊重社会（課題：人口移動）

☆多様性を「まちづくり」、組織に活かす

◎未来型コミュニケーションで情報共有を

○情報共有パターン1

- ・「一というと？」
  - ・「もう少し詳しく教えてください」
  - ・「具体的には？」
  - ・「たとえば？」
  - ・「どんな感じですか？」
  - ・「エピソードを教えてください」
  - ・「他には？」
- (「元気が出る会議」 ちよんせいこ著より)

○情報共有パターン2

- ・一ということによろしいでしょうか。 一ということですね。(要約確認、言い換え)

○ I メッセージ 「私は一」

- ・一だとうれいしいです。

過去型コミュニケーション	未来型コミュニケーション
<ul style="list-style-type: none"><li>・上下・力関係固定的</li><li>・自己卑下的</li><li>・昔からの概念の押しつけ</li><li>・自分が常識的・普通と思ひ込み (多数派の誇示)</li><li>・排除する</li><li>・皮肉 (対立を表面化させないための曖昧表現)</li><li>・本人が差別構造に取り込まれている</li><li>・侮辱的</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・「わたしは一」で語る (一般論でなく、自分の意見・気持ち)</li><li>・多様な価値観を認める</li><li>・相手をまず受容する (向き合う姿勢)</li><li>・対立は悪くない (怖くない)</li><li>・役割を権威に結び付けない</li><li>・不当に扱われることはないと主張する</li><li>・自他の肯定の姿勢</li><li>・双方向的</li><li>・継続的</li><li>・論理と感情を混ぜて話す</li></ul>

コミュニティとは、個人・グループが尊重されていると感じることができるところ、他者との一体感をもかんじることのできるところ (「未来を学ぼう」)

(ERIC 国際理解教育センター「未来型コミュニケーション Part2」より)

☆多様性が尊重されると集まる有益情報

- 成長の種
- 危険・危機
- 賞賛 (同僚・他社・顧客などへの評価)
- 苦情・困り事・残念なこと
- 衣食住・眠・遊・学・育ち・ケア
- 地球規模・または足元のこと
- 弱者の視点・女性の視点・子どもの視点・外国人の視点・障害者の視点・高齢者の視点
- 歴史 (郷土) の話

あなたはどのタイプ（複数回答可）

参考図書：『ライフワーク』で豊かに生きる」本田健（サンマーク出版）

### 1アーティスト

自分の内にあるイメージを自分なりの方法で、自由に表現することに喜びを見出す人です。それを芸術的なセンスを使ってやるのが「アーティスト」です。なにも音楽、絵画、彫刻だけがアートではありません。ビジネスでアーティスト的なものを表現する人もいます。

### 2クリエイター

新しいコンセプトや企画を思いついたり、生み出したりしたときにワクワクする人です。人の持つ才能を引き出したり、無から有を生み出すことができます。

### 3問題解決する人

複雑に絡み合った問題を、糸をほどくように、すっきり整理することに喜びを感じる人です。どんな難しいことも、この人にかかれば、いとも簡単に解決してしまいます。

### 4リーダー 寺前注：気がつけば、率先してやってる型。早めに会場についてるとか。

ほかの人の上に立ち、自分から率先して事を成すことに生きがいを感じる人です。必ずしもグループのリーダーになる必要はありません。汚れている場所があれば、誰にも言わずに進んで掃除をするような態度を持っている人がリーダーです。

### 5チャレンジャー

だれもやったことがないことや、困難だと思われることに果敢に挑むことが好きな人です。「できない」とか「不可能だ」と聞くと、「仕事開始の合図」だと考えるタイプです。新しい可能性や未知の領域を冒険することにワクワクを感じます。

### 6サポーター（縁の下の力持ち）

自分で選んだ人が、夢を実現したりなにかをするのを助けたり、応援することに喜びを感じる人です。舞台の上に立つよりも、舞台進行がうまく進むことのほうが好きな人です。注目や感謝がなくても、自分がサポートしているんだという実感で、幸せになれるタイプです。

### 7オーガナイザー（調整役）

チームの調和を維持したり、さまざまな利害の調整をすることなどで、バランスを保つことに意欲的に取り組む人です。個々の力を尊重しながら、グループの力を最大限引き出す才能があります。

### 8物をつくる人

手を動かして、実際に形ある物を作り上げることに生きがいを感じる人です。車、家、建物、橋など、物理的なものを形にすることに喜びを感じます。現実的なので、実行力があります。

### 9コミュニケーター

人と人をつなげたり、さまざまな情報を伝えたり交換することに、喜びを感じる人です。自分の感じていることや考えていることをはっきり表現できます。また、同じように他人が考えていることも的確につかみ、別の人に伝えることもできます。

### 10世話をやく人（癒す人）

ほかの人の健康に気を配ったり、人を優しく包み込むように癒すことが喜びにつながる人です。人のお世話をすることや力になること、励ますことが何よりも好きです。この人と会うだけで、元気や勇気が出てきます。

### 11そばにいる人

自分の存在を強く主張したりもしないので、その場にいると意識されない空気のような存在。言葉に出すわけではないけれど、いつも仲間と喜怒哀楽をともにしている人。

### 12ムードメーカー

その人がいるとほっとする、なごむ、明るくなる、みんなイキイキする、盛り上がる、などその場の雰囲気づくりに欠かせない人。

# やさしい社会的責任 概要

## — ISO26000 と中小企業の事例 —

### 社会的責任(Social Responsibility)とは

- 組織活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して組織が担う責任のこと
- 様々な組織が持続可能な社会への貢献に責任をもつ

#### ● 企業だけでなく、すべての組織を対象

#### CSR Social Responsibility

※CSR=“Corporate” Social Responsibility

### 社会的責任を果たすメリット

- 社会的責任を果たす最大のメリットは、社会からの信頼を得ること。そのほか次に示すような効果も期待できる。
- 社会の期待に反する行為(法令違反など)によって、事業継続が困難になることの回避
- 組織の評判、知名度、ブランドの向上
- 従業員の採用・定着、士気向上、健全な労働関係への効果
- 消費者とのトラブルの防止・削減や他のステークホルダーとの関係向上
- 資金調達での円滑化、販路拡大、安定的な原材料調達

### 社会的責任を果たすために(7つの原則)

- すべての組織で基本とすべき重要な視点

7つの原則

1. 説明責任
2. 透明性
3. 倫理的な行動
4. ステークホルダーの利害の尊重
5. 法の支配の尊重
6. 国際行動規範の尊重
7. 人権の尊重

### ISO26000とは

- 先進国から発展途上国まで含めた国際的な場で複数のステークホルダー(消費者、政府、産業界、労働、NGO、学術研究機関他)によって、議論され、開発された国際規格
- 認証を目的としたマネジメントシステム規格ではなく、ステークホルダーを重視し、組織が効果的に社会的責任を組織全体に統合するための手引(ガイダンス)
- 第1章から第7章及び付属書によって構成され、7つの原則と7つの中核主題を掲げる

「ISO26000 Guidance on social responsibility (邦題:社会的責任に関する手引)」は、2010年11月に正式発行された、社会的責任に関する国際規格です。本資料記載の内容・ページ番号は、ISO/SR国内委員会発行の「やさしい社会的責任<解説編>」に対応しています(→<http://iso26000.jisa.or.jp/>)

体系的アプローチ

## コミュニティへの参画 及びコミュニティの発展

### ポイント

- 地域住民との対話から、教育・文化の向上、雇用の創出まで、幅広くコミュニティに貢献する
- 日本の中小企業における留意点
- 法令などで定められたことは少なく、自主的取り組みが特に重要である。
- 地域コミュニティとのかわり合いが薄くなってきた現代において重要である

#### 取り組み例

ボランティア活動、地域住民・児童を対象にした教育活動、地域におけるスポーツ促進

## 消費者課題

### ポイント

- 組織の活動、製品、サービスが消費者に危害を与えないようにする
- 製品、サービスを利用した消費者が環境被害など社会に悪影響を及ぼさないようにする
- 日本の中小企業における留意点
- 消費者課題への意識はますます高まっている。より積極的な行動が必要である
- 組織の自主的取り組みが重要である

#### 取り組み例

積極的な情報開示、消費者とのコミュニケーション強化、エコ製品製造

## 組織統治

### ポイント

- 組織として有効な意思決定の仕組みをもつようにする
- 十分な組織統治は、社会的責任実現の土台である

#### 取り組み例

監査役や監事の選定と適正な運営、ステークホルダー・ダイアログ、社外専門家の活用

#### 組織

## 労働慣行

### ポイント

- 労働慣行は、社会・経済に大きな影響を与える
- 「労働は商品ではない」が基本原則である
- 日本の中小企業における留意点
- 雇用機会、労働時間など労働関連法令の再確認からスタートする
- 従業員・労働組合との話し合いなどを通じ、組織と従業員とによってよりよい仕組みを作る

#### 取り組み例

職場の安全環境の改善、ワーク・ライフバランス推進、人材育成・職業訓練

## 環境

### ポイント

- 組織の規模にかかわらず、環境問題へ取り組む環境への影響が「わからないから取り組まない」ではなく、「わからないから取り組まない」の予防的アプローチをとる
- 日本の中小企業における留意点
- 最低限、法令・条例を再確認する
- どんな組織でも環境への接点はある身近なところからできることを実施する

#### 取り組み例

省エネ・省資源・CO<sub>2</sub>削減、サブライフェーションにおける環境・生物多様性保全活動

## 公正な事業慣行

### ポイント

- 他の組織とのかわり合いにおいて、社会に対して責任ある倫理的行動をとる
- 日本の中小企業における留意点
- 独占禁止法、下請け法を再確認する
- 組織のトップが取り組む姿勢を示すことが重要である

#### 取り組み例

着目向上教育、内部通報・相談窓口の設置、フェアトレード製品の購入

相互に依存する7つの中核主題

相互依存の7つの中核主題

「違いを豊かさとして認め合う共生社会を」

☆ほっとねっと紹介

(大切にしたい3つのこと)

- ①生命や生活を揺るがす深刻な問題にこそ目を背けず、すべての人々が生きる希望を持てるよう、「人権」を豊かな概念に育てていきます。
- ②人と人との絆を強め、強めた絆が心の拠りどころとなるような「地域アイデンティティ」の確立を目指すまちづくりに取り組みます。
- ③違いを豊かさとして認め合う共生社会をめざして、さまざまな人々とつながります。

☆絆

○あなたは誰とつながりたいですか。

○・・・なまちづくり

☆あなたの多様性

○あなたほどのタイプ？

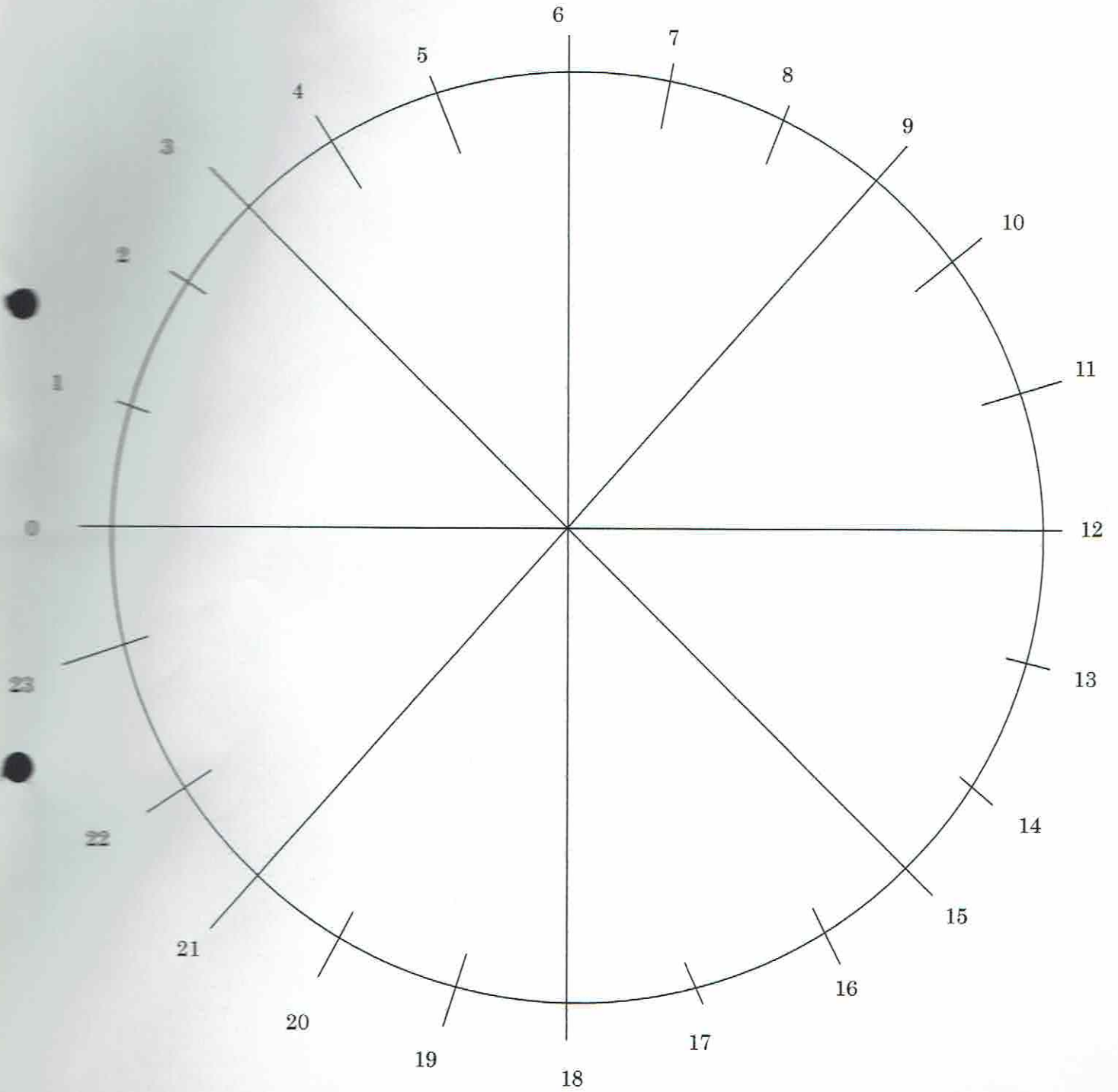
○あなたのライフスタイルは？

☆持続可能な社会に

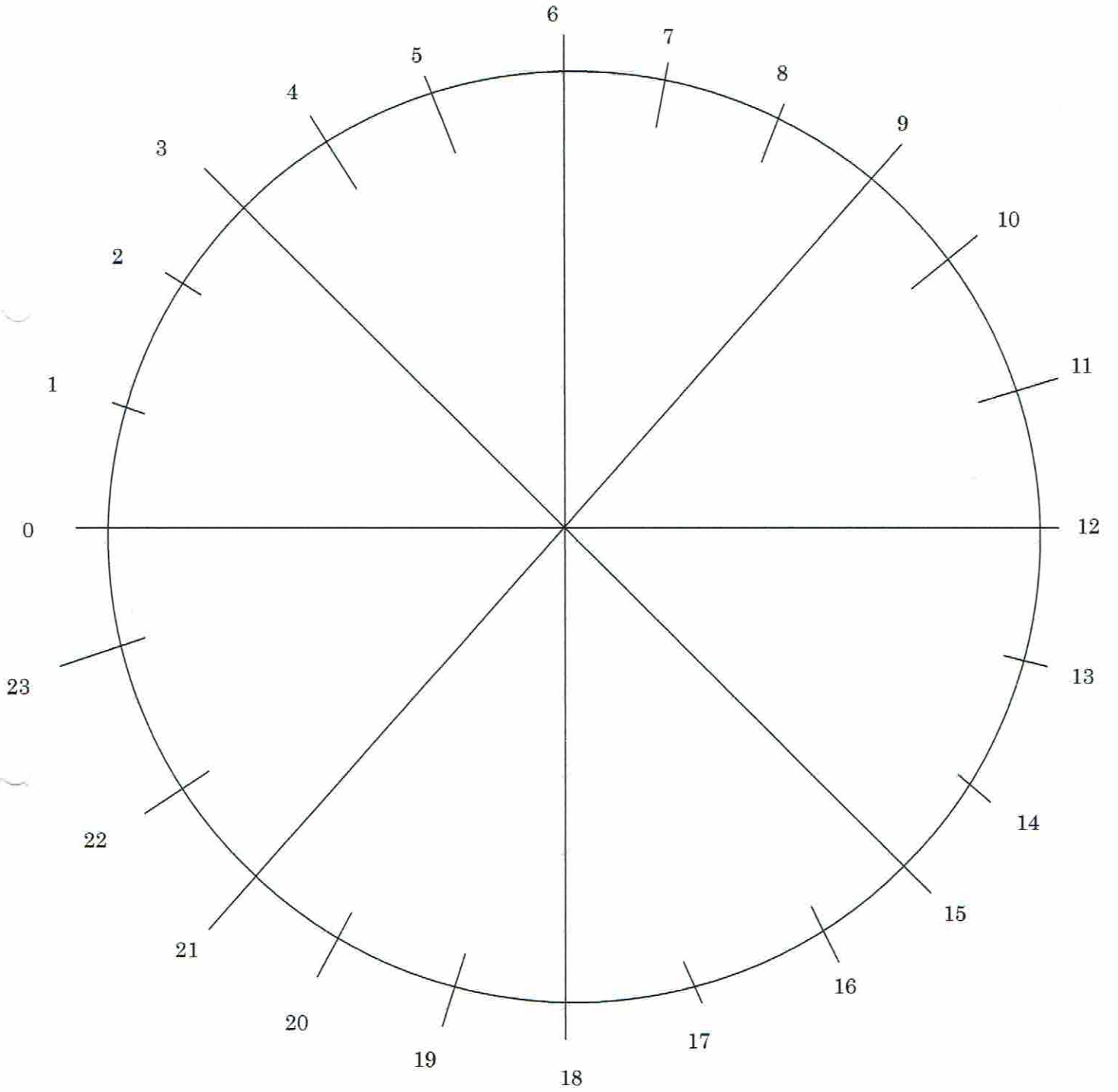
ISO 26000

二大柱：環境配慮型社会（課題：気候変動）、多様性尊重社会（課題：人口移動）

あなたは、24時間をどのように過ごしたいですか。



あなたは、24時間をどのように過ごしたいですか。





奈良県委託事業「人権研修の教材等開発事業」

多様性ワークショップ人間関係改善（アサーション）講座

2011.11.16 下北山小学校

1. アイスブレイキング

○体と心を動かそう！

○情報共有ワークショップ

- ・「一というと？」
- ・「具体的には？」
- ・「たとえば？」
- ・「もう少し詳しく教えてください」
- ・「どんな感じですか？」
- ・「エピソードを教えてください」
- ・「他には？」

（「元気が出る会議」 ちょんせいこ 著より）

過去型コミュニケーション	未来型コミュニケーション
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 上下・力関係固定的</li><li>・ 自己卑下的</li><li>・ 昔からの概念の押しつけ</li><li>・ 自分が常識的・普通と思込み (多数派の誇示)</li><li>・ 排除する</li><li>・ 皮肉 (対立を表面化させないための曖昧表現)</li><li>・ 本人が差別構造に取り込まれている</li><li>・ 侮辱的</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「わたしは一」で語る (一般論でなく、自分の意見・気持ち)</li><li>・ 多様な価値観を認める</li><li>・ 相手をまず受容する (向き合う姿勢)</li><li>・ 対立は悪くない (怖くない)</li><li>・ 役割を権威に結び付けない</li><li>・ 不当に扱われることはない主張する</li><li>・ 自他の肯定の姿勢</li><li>・ 双方向的</li><li>・ 継続的</li><li>・ 論理と感情を混ぜて話す</li></ul>

○ISO26000

- ・ 環境問題の解決 (CO2削減) など
- ・ 多様性の尊重

では、本題。

今日の目的：アサーティブを身につけるために必要な情報を提供します

- コミュニケーションのメカニズムを知る
- 自分のコミュニケーションスタイルを知る
- 上手な伝え方・聞き方を理解する

■アサーションとは

- 自分がどう感じているのか、何を望んでいるのかを率直に伝える技術

■コミュニケーションのメカニズム

- 話の伝わり方を理解する
- トラブルが起こる理由



■自分のコミュニケーションスタイルを知る

- 自己診断1

- |                           |   |   |   |   |   |
|---------------------------|---|---|---|---|---|
| ① 自分の本当の気持ちを正直に認めることができる  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② 自分の本当の気持ちを率直に人に語れる      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 言葉で言わなければ思いは伝わらないと思っている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 自分の思い、気持ち、考えを大切にす       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 自分の主張が通らない時は、交渉する       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥ 不当な批判は、認めない意志を表現できる     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑦ 自分の行動の結果に責任を持てる         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑧ 正当な批判は認める               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑨ 人の話を傾聴できる               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑩ 問題を批判すると同時にその解決の代替案を出せる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

合計点 □ ÷ 10 = 平均点 □

1～3の人 長年の間に身につけてしまったあなたのパターンは練習を重ねることでアサーティブに変えることができます。

4～5の人 あなたはすでにアサーティブを身につけている人のようです。しかし相手もアサーティブでない場合、誤解されたりいじめにあったり嫌な思いをすることが少なくありません。その場合にどうしたらいいのかを、ロールプレイで繰り返し練習してください

■自分のコミュニケーションスタイルを知る

○話す時

- ①自分が優先（攻撃型）

- ②他者が優先（非主張的）
- ③自分のことを考え他者への配慮もある

—自己診断2

	攻撃的・受動的	出来事	内的要因
例	受動的	料理教室の集合時間	もめたくない
1			
2			
3			
4			

■上手な伝え方・聞き方を知る

—誤解や解釈のズレを少なくする

○話し手の注意点

- ・具体的で正確に話す
- ・全部は伝えきれないということを認識する

○聞き手の注意点

- ・話のすべてを理解しているわけではないと認識する
- ・確認しながら話を聴く（「確認」と「同意」を区別する）

■具体的な伝え方

1. 事実 「私は～を見た。聞いた。」
2. 気持ち 「私は～と感じる」
3. 提案 「今、私は～してほしい」
4. 結果 「そうすると、私は～になるでしょう」
5. 相手の答えに対する対応を考えておく

■アサーティブになるためには

- 自分の気持ちや考えを明確に把握する
- 周囲や結果を気にしすぎない
- 安心できる環境づくり

森の時間 ・ メンタルバランス

ほっとねっと(TEL&FAX0742-94-6800 npohotnet@yahoo.co.jp <http://hotnet.grupo.jp/>)