

ステークホルダーダイアログ

ステークホルダーダイアログ

グローバル化が急速に進む中で、CSRの重要なテーマとしてクローズアップされつつある「人権」。
「カシオグループが今後、進めていくべきアクションプランとは何か」をテーマに、外部有識者を招いてのステークホルダーダイアログを開催しました。



人権の問題と、どう向き合うのか

ダイアログは、寺中誠氏より「企業活動と人権」についてのご講演をいただいた後、黒田かをり氏も加わって、会場から寄せられた質問や意見にお答えいただくという形で進行。主に①人権問題についての備えをどうするか、②問題に直面した際の判断基準、③外国人雇用など雇用に関連する人権問題について、の3つのテーマでお話いただきました。お二人の発言要旨を以下にご紹介します。



ステークホルダーダイアログ

ご参加いただいた有識者の方々

対立する相手と誠実に向き合う（寺中氏）

問題に対する備えとして最も重要なのは「誠実な対応ができるかどうか」だと思います。対立する相手の話に耳を傾け、一緒に解決しようとする姿勢をもつこと。それができない企業は、持続していくことはできません。
中国などでの特に顕著な過剰労働の問題においても、なぜそういうことになるのか、現地の労働環境全体を見据えた上で、より良い労働管理の方策を作り上げていくしかない。日本企業はその部分でまだ努力の余地があると感じます。
また、日本では意識が薄いけれど、国籍の違いによる採用の区別は明らかな「差別」。外国人雇用については多くの問題がありますが、まずそのことは認識していただきたいですね。



寺中 誠氏
東京経済大学客員教授
公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本
元事務局長

グローバル化に対応したCSR方針を（黒田氏）

まず大事なことは、自社の活動が人権侵害を引き起こす可能性があるということをしっかり認識した上で、事前に対応手続き(デューディリジェンス)を立てておくこと。問題が起こってから対応を考えるのでは、どうしてもボタンの掛け違いが起こります。現場に実際に足を運んで、正確に状況を把握することも重要です。稼ごうとしたい従業員と長時間労働を求めたい会社側との利害が一致して過剰労働が発生するというようなケースにおいては、納期の調整、人事管理研修の実施だけでなく、従業員とともに働きやすい職場づくりを行うといった取り組みによって長時間労働が改善したという事例もあります。また、商品開発のみならず、人権やCSRなどの方針も、多様な価値観に配慮して策定していくことが求められる時代だと思います。



黒田 かをり氏
一般財団法人CSOネットワーク
事務局長・理事

ダイアログを受けて

「人権の尊重」は、企業にとって重要な課題でありながら、ともすれば見過ごしがちなテーマでした。

それを正面から取り上げ、人権問題に造詣の深い有識者の方々からインパクトのあるお話を伺ったことで、その重要性を再認識する貴重な機会となりました。

備えをどこまでしておくのか、問題に直面した際の判断基準をどこに置くのか、などの今回の議論を踏まえて、デューデリジェンスの強化に取り組んでまいります。

執行役員 秘書渉外部長 小林 誠

