

令和4年度法務省委託

「共生社会と人権に関するシンポジウム ～今、企業に求められること～」

■日時

令和5年2月9日（木） 午後1時30分～午後4時00分（予定）

※オンライン配信

■主催

法務省／全国人権擁護委員連合会／東京法務局／東京都人権擁護委員連合会／
公益財団法人人権教育啓発推進センター

■後援

経済産業省／中小企業庁／国連広報センター／（一社）日本経済団体連合会／（独）中小企業
基盤整備機構／東京都／特別区長会／東京都市長会／東京都町村会／（一社）グローバル・コ
ンパクト・ネットワーク・ジャパン／日本商工会議所／東京商工会議所／東京都商工会連合会
／東京都中小企業団体中央会／（公財）東京都中小企業振興公社／（一社）東京経営者協会／
東京人権啓発企業連絡会（順不同）

目 次

● タイムスケジュール	2
● 基調講演 登壇者プロフィールと資料	
○ 影山 摩子弥さん	3
● 基調報告/パネルディスカッション 登壇者プロフィールと資料	
○ 基調報告1 株式会社資生堂	18
○ 基調報告2 イオン株式会社	24
○ 基調報告3 グリズデイル・バリージョシュアさん	35
● Myじんけん宣言の御紹介	46
● 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書の御案内	47
● YouTube での人権啓発関連映像の配信について	
● 人権ライブラリーの御案内	48

本シンポジウムの目的

グローバル化による経済発展の一方、世界は、格差の拡大や紛争による分断など様々な課題に直面しています。これらの課題に対処していくためには、国と企業が相互に補完し合いながら、共生社会を実現し、持続可能な経済・社会を営むことが不可欠です。

「「ビジネスと人権」に関する行動計画」を踏まえ、令和4年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定され、企業による人権尊重の取組を促進する機運は高まっています。本シンポジウムでは、共生社会の実現という観点から、「今、企業に求められること」を考えます。

タイムスケジュール

- 13:30~13:35 **開会挨拶**
- 13:35~14:05 **基調講演**
「共生社会の実現に向けて」～今、企業に求められること～
影山 摩子弥さん
(横浜市立大学都市社会文化研究科教授・CSR&サステナビリティセンター長)
- 14:05~14:10 **My じんけん宣言の紹介**
- 14:10~15:15 **基調報告**
「企業における心のバリアフリー」
～その課題と問題解決に向けた取組について～
○ 報告1：株式会社資生堂
○ 報告2：イオン株式会社
○ 報告3：グリズデイル・バリージョシュアさん
(社会福祉法人江寿会理事・アクセシブルジャパン主宰者)
○ コーディネーター：影山 摩子弥さん
- 15:15~15:25 **休憩**
- 15:25~15:55 **パネルディスカッション**
○ パネリスト：株式会社資生堂、イオン株式会社、グリズデイル・バリージョシュアさん
○ コーディネーター：影山 摩子弥さん
- 15:55~16:00 **閉会**

● 本シンポジウム終了後、アンケートへの御協力をお願いいたします

<https://forms.gle/nPnd9P3n82ckuDka8>



[基調講演/コーディネーター]

かげやま まこや
影山 摩子弥

横浜市立大学都市社会文化研究科教授・
CSR&サステナビリティセンター長



【略歴】

2006年に横浜市立大学 CSR センター（現 CSR&サステナビリティセンター）を横浜市立大学の教員5名で設立し、国内外の企業や行政、NGOの相談に対応している。CSRは事業活動のあらゆる局面における取組から成り、それぞれの事業体に取り組むべきCSRを特定し、効果的に取り組み、取組を自己評価することは、特に中小企業にとってハードルが高い。そこで、中小企業がCSRに取り組みやすいように「ツール」を開発するなどして、包括的観点で事業体に対する支援を行っている。

また、日本において初めて地方自治体が設置したCSR認定制度である横浜型地域貢献企業認定制度や宇都宮まちづくり貢献企業認証制度、業界団体初のCSR認定制度である全日本印刷工業組合CSR認定制度などの設計を担っている。

コンサルティング等による企業・行政・NGO支援のほか、企業が障害者を雇用することによる戦力確保やダイバーシティ効果について調査・研究等を実施している。



横浜市立大学

<https://www.yokohama-cu.ac.jp/>



共生社会の実現に向けて

～今、企業に求められること～

横浜市立大学都市社会文化研究科教授

影山摩子弥

2023. 2. 9

共生社会のために 社会が企業に期待すること

1. 共生社会を作るための取り組み
2. その取り組みに経営戦略的意味を見出すこと

共生社会とは

多様な人々が、
排除されず、一方的な負担を負うこともなく、
人として尊重されつつ、
ともに社会を形成している状態。



すべての者が人としての権利が尊重される必要がある



<人権擁護がそのポイントとなる>

なぜ企業に期待されるのか？

1. 労働生活は、生活の大きな領域を占め、労働生活以外の領域への影響も大きい。
2. 企業の社会に対する影響力は大きい。



共生社会のためには
企業の人権擁護の取り組みが必要

そこで

国際機関や行政も働きかけをしている

ビジネスと人権に関する国際的要請

1970年代～1990年代

企業活動が社会や人権に与える影響が注目される



1999年

「国連グローバルコンパクト」



2011年

「ビジネスと人権に関する指導原則

国際連合：『保護、尊重及び救済』枠組み」

現代奴隷法と人権デューデリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」2011



英国現代奴隷法 2015 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2021/07/uk.html

- * 英国で活動し売上高£ 3,600万超の事業者が対象
- * サプライチェーン上の奴隷制を特定し、根絶する手順の報告を求める

豪州現代奴隷法 2018 <https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/fdca4b3c98012046.html>

- * 国内で活動し年間収益A\$1億超の事業者が対象
- * サプライチェーンとそのオペレーションにおける現代的な奴隷制度のリスクを評価・分析し、報告することを義務付け



「人権デューデリジェンス(Due 当然の Diligence 注意を払った行為)」^{注1}が必要

注1 注意義務、精査。社内およびサプライチェーン上の人権リスクを特定し、対処・是正・予防の措置を取ること。**取り組み内容と結果の開示**も求められる。

ビジネスと人権に関する日本政府の対応

2011 国連「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組み」



2016 日本「ビジネスと人権に関する行動計画策定」を決定



2020 日本「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-25)」^{注2}策定

注2 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

しかし

SDGsには新たな視点がみられる

SDGs

<Sustainable Development Goals>

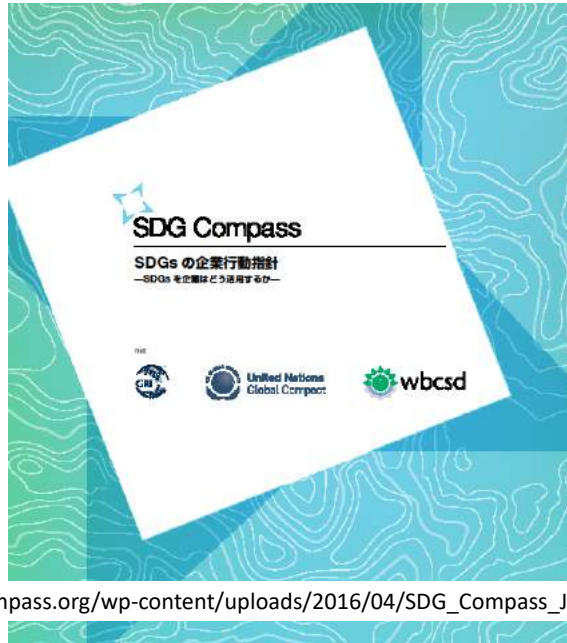
持続可能な開発目標

- * MDGsの後継として2015年国連にて採択
- * 2030年までに加盟国が達成すべき目標
- * 17の目標、169のターゲット、231(重複含むと247)の指標^{注3}から成る。

注3 2020年3月に第51回統計委員会で承認された指標

<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>

解説書 SDG Compass



https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Japanese.pdf

SDG Compassでの解説

【企業の持続可能性につながる】

1. 世界の課題を知る
⇒ **ビジネスチャンス**のヒントが見えてくる。
2. **企業への評価**を高める
⇒ 売上の向上、新規市場の開拓、ブランド力の強化、操業効率の向上、製品イノベーションを促進、従業員の離職率引下げなどにつながる。
3. **ステークホルダーとの関係を強化**できる。
⇒ 操業がしやすくなるなど
4. **社会と市場の安定性**
貧困層救済⇒市場拡大／教育された従業員など
5. ステークホルダーとの共通言語
⇒ **ステークホルダーとのコミュニケーション**

SDG Impact Standardsの企業向けチェックリスト

<https://www.undp.org/ja/japan/publications/qiyeshiyetixiangke-sdg-inhakutojizhun>

項目	説明	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1	国連持続可能な開発目標(SDG)に関する国際的な目標のパーセクティブな実施計画、国連のインパクト評価を参照している。										
1.2	国連持続可能な開発目標(SDG)に関する国際的な目標のパーセクティブな実施計画、国連のインパクト評価を参照している。										
1.3	国連持続可能な開発目標(SDG)に関する国際的な目標のパーセクティブな実施計画、国連のインパクト評価を参照している。										

付加価値	付加価値スコア
これを実施することによって組織が得られる価値やメリットほどの程度か。 以下のドロップダウンメニューを参照)	1=大 2=中 3=小 0=分からない

・SDGsに関する意思決定のための基準
・パフォーマンス評価やレポートの基準ではない

SDGsは経営的意味を把握する必要がある
↓
社会性と経営が両立できていなければ適切なSDGsではない

経営的意味の主張につながる源流

- オリヴァー・フランクスの南北問題の指摘 (1959)
⇒【批判】格差は貧しい者が怠惰だから
- 従属理論 (60~70年代)「発展途上国の貧困は構造的問題=先進国の責任」
⇒【批判】告発に終わっている。解決策は？
- 政府開発援助による発展途上国支援
⇒【批判】貧困層に必要なものが届かない、支援物資を有効に使えない
- 国連人間開発報告 (1990) = ミクロ的主体の重要性に着目
⇒【課題】現地でのトラブル
- 海外協力の成功例 = 支援する側にメリットがないとうまくいかない
⇒【課題】社会貢献に企業の経営的意味はあるのか？
- CSR/CSV論 = 社会の期待に応えることが企業の存続につながる
「社会課題への取り組みは企業にとってメリットがある」

↓
SDG Compass/SDG Impact Standards

つまり

<企業に求められていること>
ただ取り組めばよいわけではない
取り組みにあたって経営的意味を考えねばならない

<なぜ>
良い取り組みを継続してもらうため

疑問

共生社会に向けた人権への取り組みは
企業の経営にとって
本当に**意味があるのか？**

ダイバーシティで人材確保 【大橋運輸株式会社】

〔会社概要〕

- * 愛知県瀬戸市
- * 運送業
- * 従業員 96人



〔ポイント〕

LGBTQ、外国人、女性の活躍
障がい者雇用(4.3%)



優秀な人材が他業種からも応募
会議の効率化
女性の業務領域の拡大



ダイバーシティが会社を変える 【株式会社丸信】

〔会社概要〕

- * 印刷業
- * 福岡県久留米市
- * 社員数 469名

〔ポイント〕

社内保育園を開園(2018年)
外国人技能実習生受け入れ
障がい者雇用



障がい者に手話で対応



ベトナム人実習生の活躍

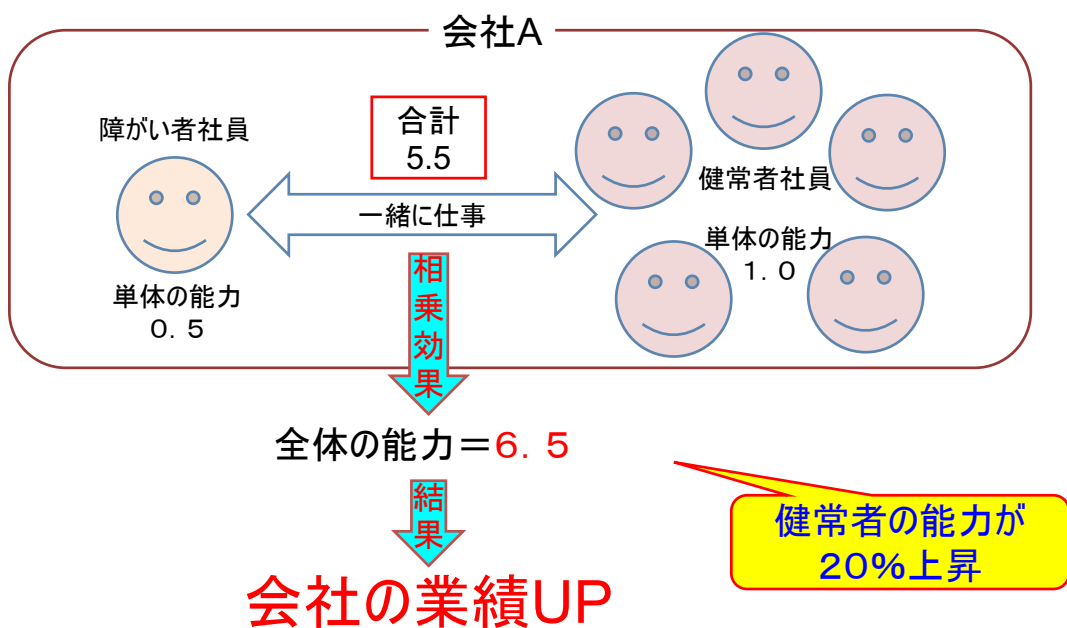


【障がい者や外国人がいると周りがやさしくなる】

その結果

業績にまで影響がある

障がい者雇用を例に、図で表現してみよう



なぜこうなる？

障がい者がいると

職場の人間関係がよくなり

心理的安全性^{注4}が高まるから

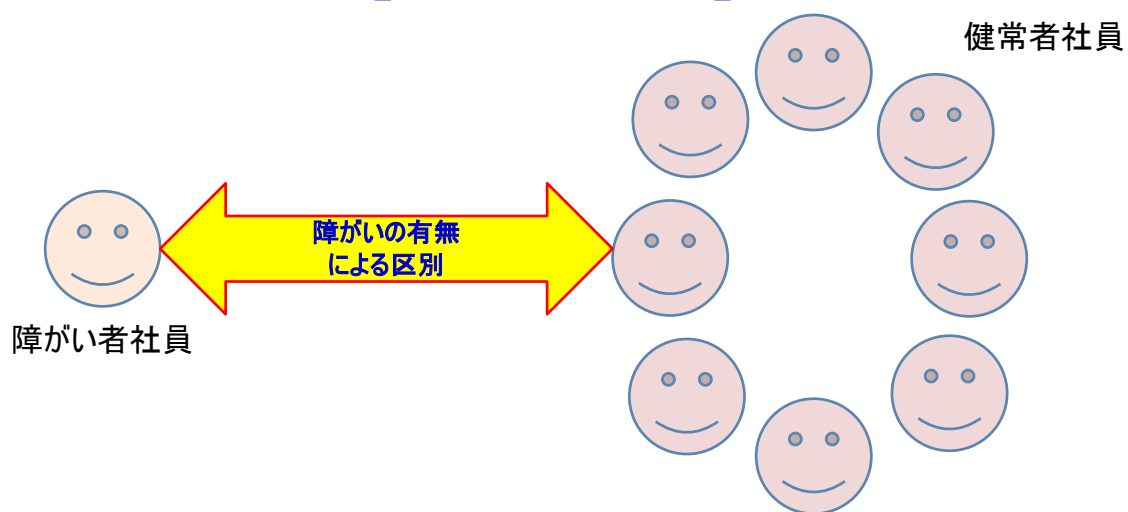
注4 [心理的安全性]人間関係が良く、発言しやすい状態。発言しやすいのでリスク回避やイノベーションにつながる。

図で説明してみよう

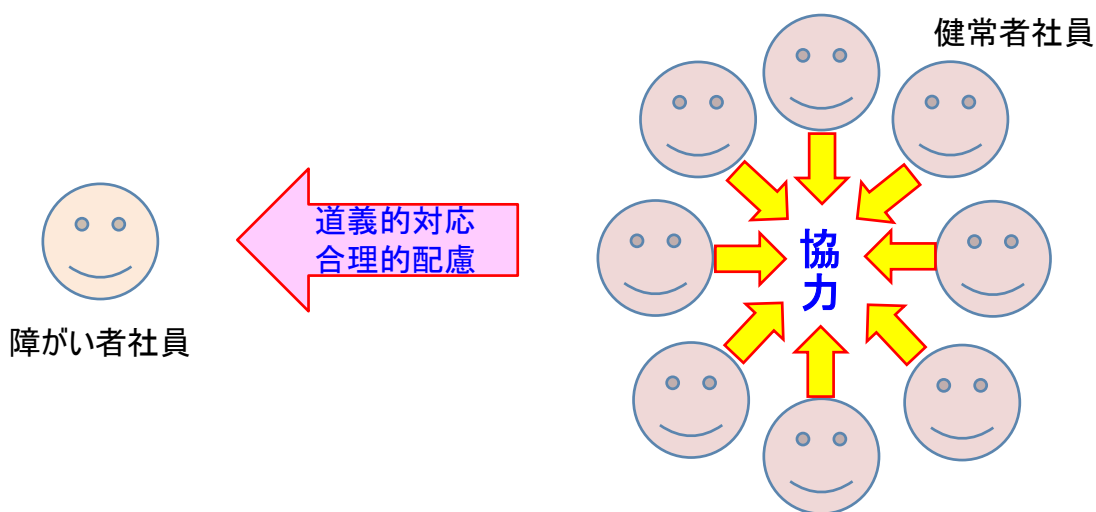
職場に障がい者が入ると……



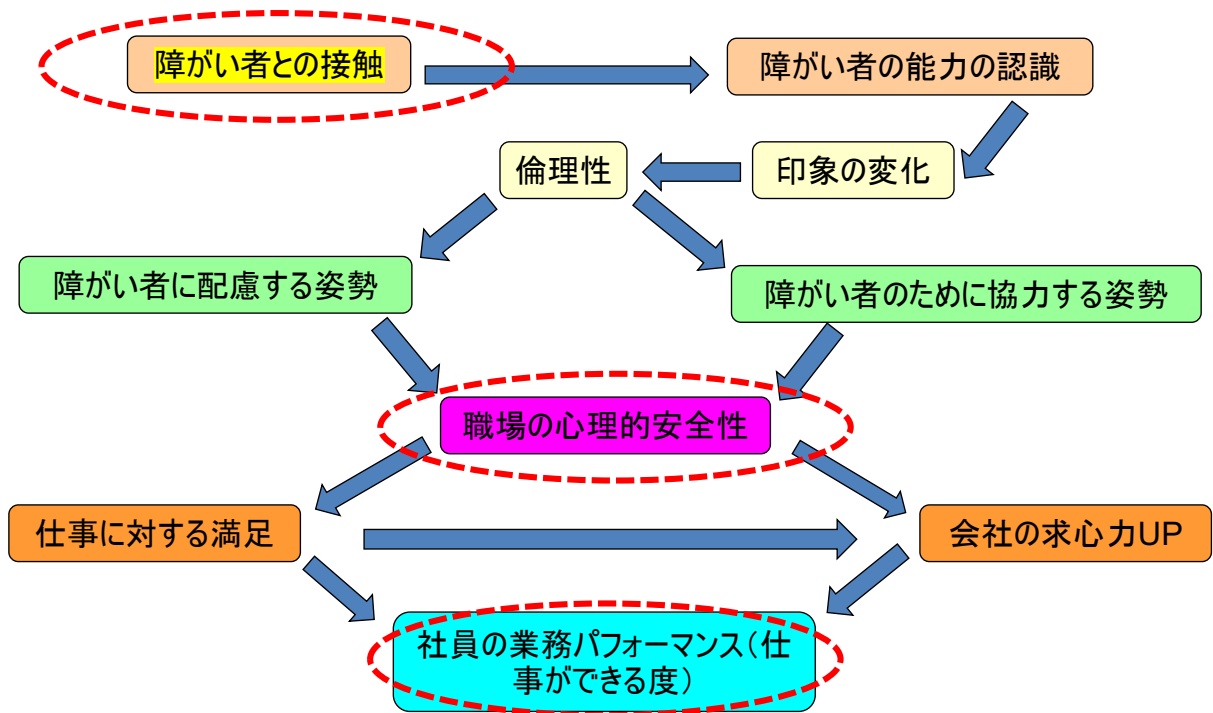
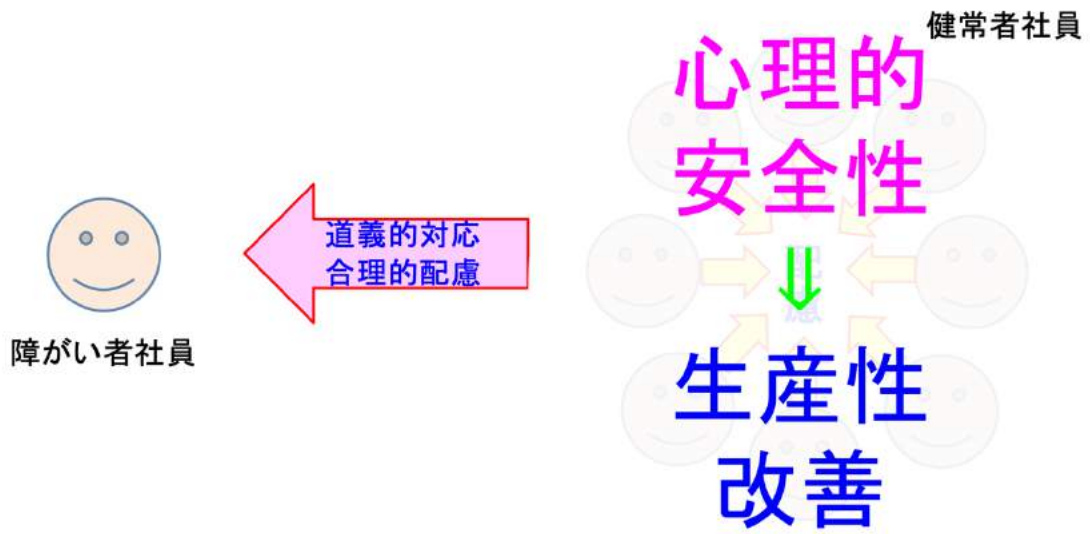
共通性認識による区別 【共同性の基盤】



倫理性の軸＋協力の軸(共通目的)



相互の配慮⇒労働生産性改善



ご清聴、ありがとうございました。

[基調報告/パネルディスカッション]

基調報告者1 / パネリスト1

おおにし あつひろ

大西 敦博

(株式会社資生堂 人財本部ビジネスパートナー室 ダイバーシティ採用・サポートグループ
グループマネージャー)

資生堂グループの障がい者雇用

2023年2月9日
株式会社 資生堂 人財本部
ダイバーシティ採用・サポートグループ グループマネージャー
大西敦博

SHISEIDO

Internal



資生堂グループの障がい者雇用の目的

2

共生社会の実現

- 企業は社会の器として責任を果たす

企業ミッションの 達成

- BEAUTY INNOVATION FOR BETTER WORLD
- DIVERSITY & INCLUSION

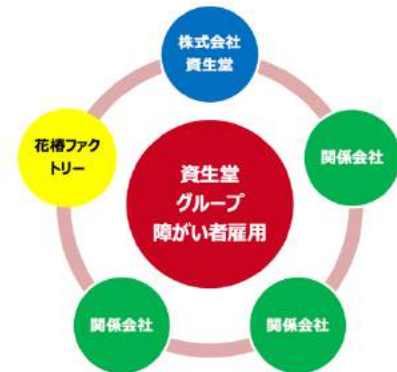
Internal

<目指す姿>

多様な障がいのある人材が、様々な職場で、自分らしい強みを活かし、働きがいを感じながら成長し、社会に貢献する。

<雇用ポリシー>

- 1.「本気で期待する」
- 2.「必要な配慮はするが特別扱いほしない」
- 3.「一生懸命働きたい情熱のある社員を積極的に応援する」



Internal



事業内容	化粧品加工・セット作業・オフィスサービス作業
従業員数*	88名（うち障がい者57名）
事業所	東京、掛川、大阪、京都、福岡 他

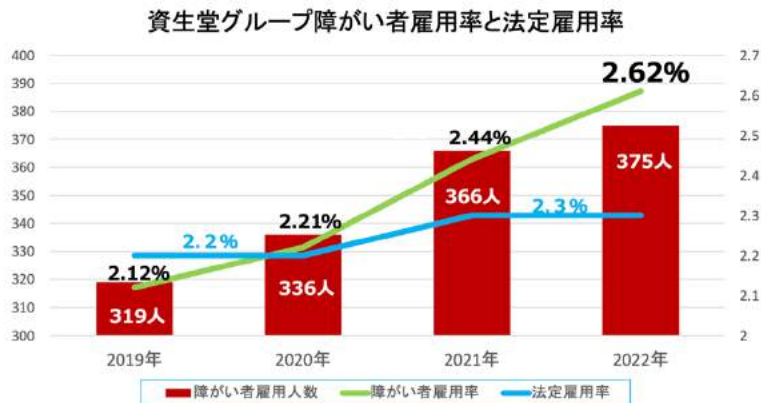
*2022.06時点

Internal

障がい者雇用の現状（資生堂グループ全体）

5

資生堂グループ障がい者雇用率は法定雇用率を上回る
 22年6月雇用率実績：2.62%（前年比+0.18%）
 350名を超える障がいのある社員が在籍中



Internal

近年の障がい者雇用の取組み

6

『採用 × 定着活躍支援』

採用	定着活躍支援
<ul style="list-style-type: none"> ○障がいに配慮した選考スキーム開発 ○障がいのある方を対象としたインターンシップの実施 ○人事部門による直属上司との配属前面談実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○人事部門による本人や直属上司との定期的な面談実施 ○就労支援機器/サービスの追加導入 ○管理職を対象に、障がい理解を促進する研修/eラーニングの実施
横断	
<ul style="list-style-type: none"> ○「障がい者通院休暇」の新設 ○グループ内人事部門の障がい者雇用関連情報交換会の実施 ○障がい者が担う新しい職務の開発 	

Internal

視覚障がいのある社員が通信営業担当を担う

※通信営業とは、取引契約したお得意先に対し、
訪店せずに電話を通じて、お店の売上拡大につながる営業活動をする職務

★働く環境の整備

- ・就労支援ツール（JAWS）の準備
- ・社内システムの修正・開発
- ・人材発掘（採用）スキームの開発
- ・入社時の営業研修・OJTの開発
- ・商品情報（色・形状・テクスチャーなど）の言語化
- ・チームメンバーの障がい理解促進セミナーの実施

障がいのある社員の活躍・貢献できる範囲が拡大！

★視覚障がい者の強みを活かす

- ・傾聴力が高く、言葉によるコミュニケーションが得意
- ・記憶力や論理的思考力があり、考察・提案といったレベルの業務も可能
- ・五感の発達を通じて、「声」や「手触り」「香り」などがとても繊細

Internal

Love the Differences

多様性を通じてイノベーションを生み出す会社へ

Internal

SHISEIDO

internal

[基調報告/パネルディスカッション]

基調報告者 2/パネリスト 2

えとう えつこ
江藤 悦子

(イオン株式会社 ダイバーシティ推進室 室長 経営人材・人事システムチームリーダー)



イオングループ 外国籍人材の活躍への取組みと課題

2023年2月9日

イオン株式会社
ダイバーシティ推進室 江藤悦子

Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

1



Agenda

1. イオングループの紹介
2. イオングループの人権への取り組み
3. 外国人従業員の活躍と課題

Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

2

1. イオングループの紹介

1. イオングループの紹介

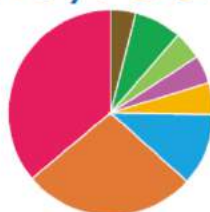


営業収益

8兆7,159億円

▶▶ 事業セグメント別営業収益(2021年度)

- GMS事業 3兆3,004億円
- SM事業 2兆5,206億円
- ヘルス&ウエルネス事業 1兆 310億円
- 総合金融事業 4,725億円



- ディベロッパー事業 3,667億円
- サービス・専門店事業 7,034億円
- DS事業 3,881億円
- 国際事業 4,122億円

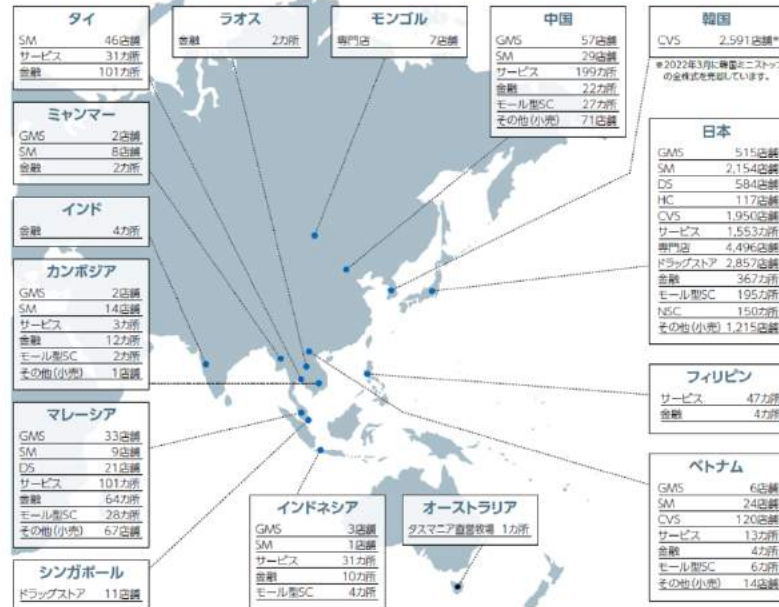


1. イオングループの事業展開



» アジアに広がるネットワーク

15カ国 20,008店舗/カ所 (国内16,153 海外3,855)



(2022年2月末時点)

Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

5

1. イオン1%クラブ



公益財団法人イオンワンパーセントクラブ

イオングループの主要企業が税引前利益の1%相当額を拠出し、「次代を担う青少年の健全な育成」、「諸外国との友好親善の促進」、「地域社会の持続的発展」を3つの柱とする事業として活動。



Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

6

1. イオンスカラシップ



Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

7



2. イオングループの人権への取組み

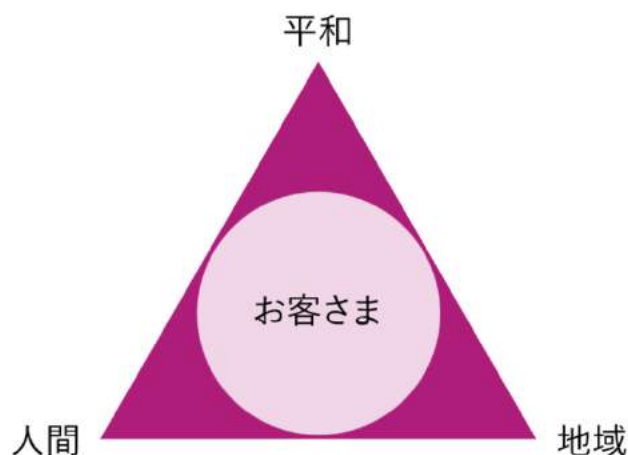
Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

8

2. イオンの基本理念



お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。



2. イオンのグループの人権への取り組み



- 2003 「イオン行動規範」策定
「イオンサプライヤー取引行動規範」策定
「国連グローバル・コンパクト」への賛同を表明
- 2004 「イオン行動規範110番」設置
- 2008 「イオンの人権基本方針」策定
- 2013 「ダイバーシティ推進室」設置
「イオンの人権基本方針」改訂
- 2014 「グローバル枠組み協定」締結
- 2015 「イオン人権啓発ガイドブック」発行
- 2018 「イオンの人権基本方針」改訂
- 2019 「イオンのサプライヤー取引行動規範」改訂
「イオン人権啓発ガイドブック」改訂
- 2021 「お取引先さまホットライン」開設
- 2022 「人権ワークショップ」の実施

2. イオンの人権基本方針



私たちイオンは、イオンピープル（役員と従業員）全員が人権への理解を深め、本方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指します。
本方針は、すべてのイオンピープルに適用し、すべてのパートナーと共有します。

1. 人権に関する基本的な考え方

イオンは、イオンの基本理念およびイオン行動規範、2004年に参加表明した「国連グローバル・コンパクト」の原則にそって、私たちの事業活動から影響を受けるすべての人々に対し、人権や労働に関する国内法に加えて、「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」に記された人権規範を遵守するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、実践します。

2. 事業活動を通じた人権の尊重

イオンは、個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、人種・国籍・民族・性別・年齢・出身地・宗教・学歴・心身の障がい・性的指向と性自認など理由とした差別を一切行いません。また、常に相手方の立場に立ち、自分と等しく尊重します。
●イオンは、すべてのお客さまに対して公平公正に接するとともに、安全で安心な商品やサービス、およびそれらの情報について提供します。

●イオンは、地域社会の人々の人権を尊重するため、コミュニケーションを積極的に行います。

●イオンは、取引先とともに公正な取引を通じて、事業活動における企業倫理および労働環境に関する法令や国際基準を遵守し、継続的な改善に取り組みます。

●イオンは、ともに働く仲間の声に耳を傾け、イオンピープルー一人ひとりの人権が尊重され、ハラスメントの無い安全で働きやすい職場環境を構築します。同時に全てのイオンピープルが人権に対する正しい知識と理解を深めるために教育と研修を実施します。

3. 人権デュー・ディリジェンスの実施

イオンは、事業活動による人権への影響に関して、人権デュー・ディリジェンスを通じて、人権が尊重される社会の実現を目指します。

2018年10月改訂

Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

11



3. 外国人従業員の活躍と課題

Copyright 2022 AEON CO., LTD. All Rights Reserved.

12

3. 外国籍従業員の雇用状況



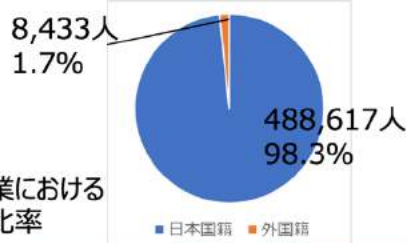
【図1】グループ従業員構成(時間給者含む)



【図3】グループ従業員構成(時間給者除く)



【図2】国内事業における外国人比率



【図4】国内事業における外国人比率(時間給除く)



3. 新卒採用



グローバル対応、多様な人材の確保を目指し、各社新卒採用において外国人を採用

留学生の期待



- ・大学、大学院を卒業後、日本企業に就職し、そのまま日本で働きたい。
- ・日本で技術を身につけたい。その技術を母国に持ち返りたい。
一般的には農業なども人気
イオンでは自転車整備技術など
- ・海外赴任や、母国で働く機会が？

日本企業の立場



- ・日本語レベルは「N1」欲しいな・・・
- ・採用したいが在留資格が合致するか
- ・日本人の採用が難しくなってきたので留学生を採用したい・・・
- ・育てても急に母国に帰るかも？
- 一方
- ・COVID-19で留学生が激減

3. 在留資格

■技術・人文知識・国際業務

外国人本人に関する条件

- 一定の学歴または職歴（実務経験）を有していること
- ①学歴の場合：原則、専攻内容と職務内容に関連性があること。
専門学校が最終学歴の場合は、関連性の審査が厳格となるので注意が必要。
- ②職歴の場合：原則、10年以上の実務経験を有していること。
※翻訳・通訳等の国際業務に従事する場合3年以上の実務経験で要件を満たす。
- これまでの在留状況が良好であること、等 法律違反、犯罪歴の有無、等
- ※留学生の場合、特に在学状況やアルバイトオーバー等に注意が必要。

企業（所属機関）に関する条件

- 日本人従業員と同等額以上の報酬を支給すること
- 従事させる職務内容がビザに合致していること
- 一定の業務量が想定されていること
- 適切な勤務場所が確保されていること
- 経営状況が安定的・継続的であること

■特定活動46号

『特定活動（46号・本邦大学卒業者）』は2019年5月に新設された比較的新しい在留資格。日本の大学を卒業した高い日本語能力を持つ人が、習得した知識や応用的能力のほか、留学生として経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件として、幅広い業務に従事する活動を認める在留資格です。『技術・人文知識・国際業務』よりも幅広い業務に従事する活動を認められます。

・ガイドライン

日本の大学卒業者が日本の公私の機関において、大学等において修得した広い知識、応用的能力等のほか、留学生としての経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件に幅広い業務に従事する活動を認めるものです。『技術・人文知識・国際業務』の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動となるものは認められませんが、本制度では上記諸要件が満たされれば、これらの活動も可能です。ただし、法律上資格を有する方が行うこととされている業務（業務独占資格が必要なもの）及び風俗関係業務に従事することは認められません。

・在留期間

「3か月」「6か月」「1年」「3年」「5年」が与えられ、更新を続ければ「永住者」ビザの申請も将来的には可能です。

・条件

- 日本の4年制大学（院）を卒業している ※短大は含まない
- 高い日本語能力を有していること（下記のいずれか）
 - 日本語能力検定N1 or BJTビジネス日本語能力テスト480点以上
 - 大学又は大学院において「日本語」を専攻して大学を卒業した
※外国の大学における「日本語」専攻でも問題ありませんが、さらに日本の大学（院）を卒業する必要があります。

■高度人材

高度外国人材の受入れを促進するためポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を平成24年5月7日より導入。

高度外国人材の活動内容を、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類し、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数（70点）に達した場合に、出入国在留管理上の優遇措置を与え、高度外国人材の我が国への受入れ促進を図ることを目的としている。

「高度専門職1号」の出入国在留管理上の優遇措置

- 複合的な在留活動の許容
- 在留期間「5年」の付与
- 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- 配偶者の就労
- 一定の条件の下での親の帯同
- 一定の条件の下での家事使用人の帯同
- 入国・在留手続の優先処理

3. あるスカラシップ生のキャリアの軌跡

入社前

大学卒業（中国） 日本語を勉強

ちゃんと身についたのは日本に来てから

大学院入学（日本） イオンスカラシップ生に選ばれる

イオンへの入社を希望していたわけではなかった

地元でイオンがあった（青島） 親近感がある

1%クラブの活動を通じて、環境活動等に関心をもった

どの企業に 入社しようか？

イオンに入社しよう



2014

- グループ企業A社へ入社
- 大型ショッピングセンターに配属、現場で自社業務の基本を学ぶ
- 半年後、大阪へ移動し、人事部で採用を担当

2017

- 海外子会社へ出向（上海）、海外事業部（自社の海外事業の統括）

2020

- 日本本社へ帰任、国際部に勤務

2021

- 戦略部へ異動

2022

- イオン（株）（ホールディングス）へ公募で異動

自らのキャリアは、自ら掴むイオングループ公募へ応募チャンスをつかむ

3. 日本で働いて感じること



Q：ここに配属になってもう少しで1年ですね、慣れた？

A：慣れました、楽しいです。

Q：イオンはグローバル化を掲げているけど、イオングループで働く外国人から見て、違和感とか感じる何かある？

A：2つ感じていることがあります。
1つ目は調整が多く、意思決定のスピードが遅いし、なかなか動きださないと感じます。
2つ目は、キャリアについてです。ステップアップが遅いんですね、昇格試験制度がありますが、合格すると2年間は次の資格が受験できない。そうすると、管理職になるまでに最低でも何年間もかかると、考えてしまいます。それが、10年かかるとか、20年かかると、考えるとやる気がなくなってしまいます。この2つの点で、会社を辞めてしまう人もいます。中国はその点、欧米に近く、実力主義、頑張れば報酬に反映される。成果を出したら、それに見合った処遇になる点は機会が平等だと思う。この結果、やる気がなくなる⇒生産性が下がる⇒業績が下がる、という悪循環になると思う。

Q：なるほど、他にもある？

A：今は慣れましたが、日本のビジネスマナーとか、人との接し方みたいなものは、最初は苦労しました。メールの書き方一つをとっても、書くのにすごく時間がかかっていました。書き出しとか、どう書いたら良いのが難しかったです。

Q：外国人として日本で仕事をしていく、暮らしていくうえで、嫌なことや、困ることとかある？

A：イオンの人はいい人が多く、嫌な思いをすることはほとんどない。まれに年配の人で中国人が嫌いという人がいる。「あなたは嫌いではないが、中国人は嫌い」と。これは人間としての性格の違いだけだと思う。出張先で日本人の人とバスをまっていたら、日本のバスは時刻通りになるけど、中国のバスはいつも遅れると言われた。これは一例ですが、中国を蔑視したり、見下すような発言をする人はいる。
2020年中国から日本に帰任した際、コロナ感染症拡大の真っ最中だった。転居先の家を探す際、外国から帰ってきたこと、外国人だからということで、貸せないとされた。基本的に会社契約の社宅扱いなので、こうした苦労はあまりないが、タイミングが悪かった。また、言葉が通じない場合は、「外国人お断り」というオーナーさんもいる。



最後に、

外国籍人材活躍のための課題

- ・外国籍人材のもたらす価値の理解
- ・不法就労にならない正しい法知識と対応
- ・キャリア・デベロップメント・プラン（日本人も必要）
- ・受け入れ側のグローバル化（主に語学）



ご清聴ありがとうございました



[基調報告/パネルディスカッション]

基調報告者 3/パネリスト 3

グリスデイル・バリージョシュア

(社会福祉法人江寿会 理事・アクセシブルジャパン 主宰者)



【略歴】

カナダ生まれ。四肢まひ性・脳性小児まひにより、車いす生活。高校卒業時に父親と一緒に日本に約1か月滞在。平成19年に来日し、平成28年に日本国籍を取得。都内で生活しながら、高齢者施設で勤務しアゼリーグループのホームページのWebマスターとして活躍しつつ、海外の障害者に向けた日本観光の英語情報サイト（ACCESSIBLE JAPAN <https://www.accessible-japan.com/>）を運営するほか、これまでの知識・経験を生かし、国や自治体、企業が行うシンポジウムや講演会に参加する等、活躍中である。

バリアフリー の職場

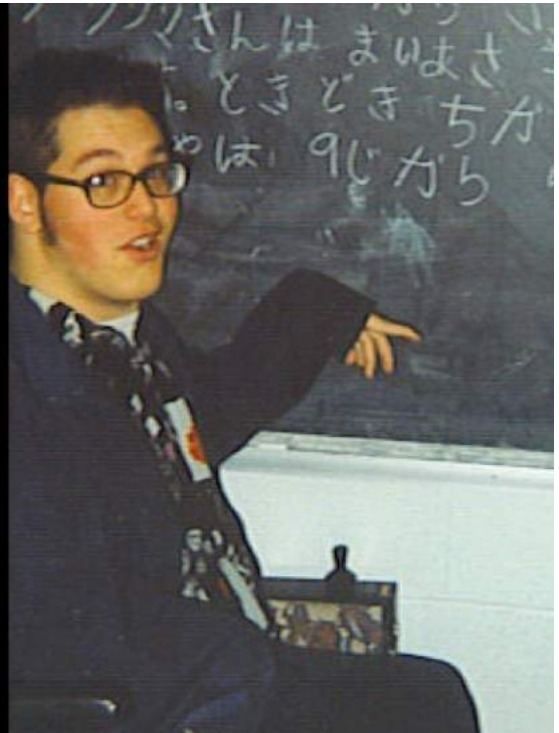


自己紹介

- ✔ カナダ出身
- ✔ 脳性麻痺（車いすユーザー）
- ✔ 家族のダイバーシティ



インクルーシブ 教育



小中学校

- ✔ 環境整備
- ✔ 人的支援
- ✔ サポート機器



高校

- ✔ インクルーシブ校舎
- ✔ プログラミング (→仕事)
- ✔ 日本語



大学

- ✔ 環境整備・人的支援
- ✔ インターンシップ制度

インクルーシブ 職場



WindReach

- ✔ 小5～中3
- ✔ 色々な体験（動物の世話、売店とか）



町役場

- ✔ 先生の紹介、初フルタイム
- ✔ 高3～大学まで
- ✔ データベース管理、ホームページ制作



町の消防署

- ✔ 町役場の紹介、初在宅
- ✔ 高4
- ✔ ソフト開発



インターンシップ

- ✔ 初大手会社、スタートアップ企業
- ✔ 「必要なスキルがあるから」
- ✔ 仕事中でもヘルパー



在宅の ウェブマスター

- ✔ 大学卒業～日本への移住まで
- ✔ 各社のホームページ制作
- ✔ インターネットがあれば、
どこでも働ける！



希望の車いす

- ✔ 事務所のない事務員
- ✔ ハイブリッド経験



転職の悲しみ

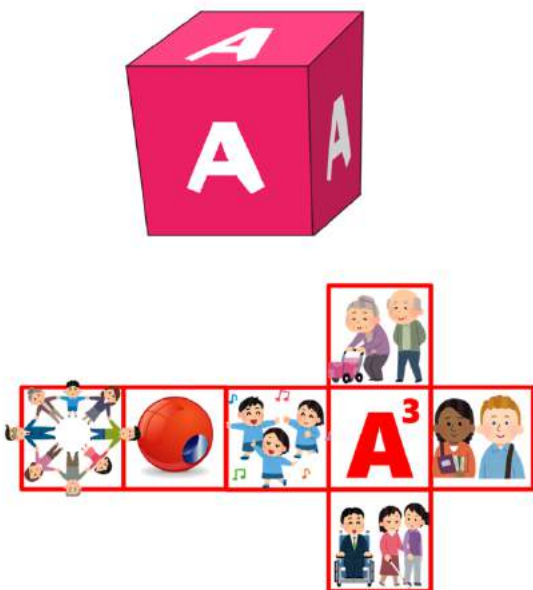
- ✔ 素直な「環境整備ができてないから」
- ✔ スキルがあっても、障害の理由で



アゼリーグループ

- ✔ 可能性が見えるリーダー
- ✔ 環境整備や配慮
- ✔ ダイバーシティがメリット

誰もが未来をひらく箱（ハコ）



A-Cube

- ✔ 子供
- ✔ 高齢者
- ✔ 障害者
- ✔ 外国人

共に

働きやすい
社会を
作るために



環境整備 や配慮

- ✔ 机、トイレ、とか
- ✔ 職場での介助
- ✔ 働きスタイルの柔軟性
- ✔ コミュニケーションの場
- ✔ 学び合いの場

職場の
ダイバーシティ&
インクルージョン
が想像以上に良い
道を開く



ご清聴
ありがとうございました



「 Myじんけん宣言 」とは

企業、団体及び個人の方が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組です。

「人権」は、誰にとっても身近で大切なものです。
あなたの会社やあなたからの「My じんけん宣言」をお待ちしています。

投稿はこちらから



Myじんけん宣言

検索

<https://www.jinken-library.jp/my-jinken/>

■お問い合わせ先■ 「Myじんけん宣言」事務局

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F ((公財) 人権教育啓発推進センター)

TEL : 03-5777-1919 / FAX : 03-5777-1954 (人権ライブラリー直通)

Email : myjinken@jinken.or.jp / WEB : <https://www.jinken-library.jp/my-jinken/>

今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応



公益財団法人人権教育啓発推進センターは、法務省委託事業により「『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」を制作しました。

企業において、「ビジネスと人権」をテーマとする研修を実施する際に活用することが可能な資料を提供するものとなっております。

「活用の手引」及び「報告書詳細版」はPDFデータ、「研修投影用資料」はPowerPointデータを無料提供しています。

また、「報告書概要版」はPDFデータを無料提供しているほか、印刷・製本した冊子も無料にて配布しています。**※送料も無料です。**

【各種データはこちら】

<https://www.jinken-library.jp/database/materials.php>



【報告書概要版（冊子）の申込みはこちら】

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=nctn-leqata-0ab7cc131e747e18cab1ac4b630a7b48>



[YouTube での人権啓発関連映像の配信について]

動画共有サイト YouTube (ユーチューブ) の「人権チャンネル」と「法務省チャンネル」では、人権について理解していただくための映像を公開しています。



「企業と人権～職場からつくる人権尊重社会」

企業内で問題となることの多いと言われる人権課題、ハラスメント(セクハラ・パワハラ)、性的少数者、障がいのある人、外国人、えせ同和行為について、ドラマ形式でわかりやすく紹介しています。

企業内の研修等で是非御活用ください。

人権チャンネル

<https://www.youtube.com/jinkenchannel>



法務省チャンネル

<https://www.youtube.com/MOJchannel>



[人権ライブラリーの御案内]



人権ライブラリーでは、およそ16,000冊の国内外の人権関連図書を始め、映像資料(DVD、VHS)、紙芝居、展示用パネル、全国の地方公共団体が発行する啓発資料などを所蔵し、閲覧・貸出しを行っています。

これらの啓発資料は、郵送等による貸出しを行っており、遠方の方も御利用いただけます。

また、無料の貸会議室(多目的スペース)もございます。ぜひ、御利用ください。

〒105-0012

東京都港区芝大門2-10-12

KDX 芝大門ビル 4F

TEL 03-5777-1919

FAX 03-5777-1954

Eメール library@jinken.or.jp

※ 公益財団法人人権教育啓発推進センター併設



人権ライブラリー

<https://www.jinken-library.jp>

検索





人権イメージキャラクター人KEN まもる君と人KEN あゆみちゃんは、漫画家やなせたかしさんのデザインにより誕生しました。2人とも、前髪が「人」の文字、胸に「KEN」のロゴで、「人権」を表しています。人権が尊重される社会の実現に向けて、全国各地の人権啓発活動で活躍しています。

人権を侵害されていると感じたら…

法務局・地方法務局、その支局に気軽に御相談ください

みんなの人権 110番		0570-003-110
女性の人権ホットライン		0570-070-810
子どもの人権 110番		0120-007-110
外国語人権相談ダイヤル		0570-090911

令和4年度法務省委託

共生社会と人権に関するシンポジウム

公益財団法人人権教育啓発推進センター

「共生社会と人権に関するシンポジウム」事務局

〒105-0012 東京都港区芝大門 2-10-12 KDX 芝大門ビル 4F

TEL 03-5777-1802 (代表) / FAX 03-5777-1803

ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp>  @Jinken_Center

YouTube 「人権チャンネル」 <https://www.youtube.com/jinkenchannel>

YouTube 「法務省チャンネル」 <https://www.youtube.com/MOJchannel>

人権ライブラリー <https://www.jinken-library.jp>

※ 人権教育啓発推進センター併設

法務省人権擁護局 <https://www.moj.go.jp/JINKEN/>



法務省人権擁護局で検索！