

地域から信頼される企業をめざして

# CSR事例集

*Corporate Social Responsibility*

大阪府商工会連合会

## はじめに

大阪府商工会連合会は、府内中小企業と地域社会の持続可能な発展をめざして、平成26年にCSR経営推進委員会を設置し、CSR経営の普及・推進に取り組んでいます。

平成26年には府内16商工会においてCSR経営実態調査を実施し、平成27年には府内9商工会議所のご協力を得てCSR経営実態調査を実施しました。また、平成28年には2度の実態調査をふまえて24社のヒヤリング調査を実施し、大阪版CSR事例集を作成しました。

CSR (corporate social responsibilityの略) は日本語では企業の社会的責任と訳されていますが、私たちは企業の社会的役割、本業を通じた地域社会へのお役立ちと理解しています。中小企業にとってその地盤である地域社会と地域の自然環境は大切な資源です。地域社会と環境へのお役立ちを本業のなかに組み込むこと、できるところからできる範囲で企業市民としての役割を果たすこと、それがCSR経営です。

事例集に掲載した24社のなかには2社の特定非営利活動法人(NPO法人)が含まれています。CSR (企業の社会的責任) の事例としては異質に感じる方があるかもしれません。私たちはCSRをISO26000 (2010年11月に発行した「社会的責任に関する手引き」) にもとづいてとらえています。

「社会的責任という言葉は1970年代前半から広く用いられるようになったが、企業に向けたものだったのでCSR、つまり『企業の社会的責任』という言葉が広まった。その後、『企業以外のさまざまな組織も自ら持続可能な発展に寄与する責任を負う』という、社会的責任が全ての組織にあてはまると考える、より進化した概念が出現した」(「ISO26000を読む」関 正雄著)。ISO26000ではCSR (企業の社会的責任) を「さらに発展させ普遍化」してSR (社会的責任) として世界に普及しようとしています。また近年、府内の商工会・商工会議所でも事業系のNPO法人を会員として受け入れるところが増えてきました。この二つの理由から、本事例集ではNPO法人の事例も含めて掲載しています。

CSRは本業とは無関係な地域貢献・社会貢献ではありません。中小企業と地域社会の持続可能な発展にとって大変重要な取り組みです。本事例集を通じてそのことを汲み取っていただき、皆さまの事業のご参考にしていただければ幸いです。

最後に、CSR経営実態調査及び事例集の全般にわたってご尽力いただいた近畿大学教授の足立辰雄氏、事例集の編集にご尽力いただいた中小企業診断士の高見一夫氏、事例集作成のためのヒヤリング調査にご協力いただいた中小企業診断士の方々、商工会・商工会議所の担当者の方々、そしてヒヤリング調査を快くお引き受けいただいた24社の代表者の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

平成29年3月

大阪府商工会連合会  
会長 金谷 一彦



(掲載順は北から南)

# 目 次

・はじめに	P 1
・中小企業 CSR のビッグウェイブの胎動 ～大阪府内の中小企業 CSR 実態調査結果を踏まえて～	
1. CSR の実態調査結果からわかること	P 6
2. CSR とは何か	P 11
3. CSR ビジネスをどのように進めるか	P 12
4. CSR 経営成功の要点	P 14
・大阪府内の CSR 事例 24 社	
親会社の行動指針に基づいて PDCA を回す 大阪染工株式会社 代表者：橋場 健次氏（三島郡島本町）	P17
障がい者の戦力化を通じて組織改革 アクテック株式会社 代表者：芦田 庄司氏（枚方市）	P18
認知症介護相談を通じて地域福祉に貢献 特定非営利活動法人ヒューマン・ワークス 代表者：中垣内 吉信氏（箕面市）	P19
省エネリノベーション・リフォームで地域に貢献 伊勢屋テック株式会社 代表者：松室 利幸氏（池田市）	P20
従業員が満足して働ける職場づくり 株式会社パッケージ・リード社 代表者：橋本 省造氏（摂津市）	P21
工場敷地を『さくら広場』とし地域住民の憩いの場・防災拠点として提供 パナソニック溶接システム株式会社 代表者：高橋 学氏（豊中市）	P22
エコダンボール素材で社会貢献 東洋紙工株式会社 代表者：田村 耕作氏（四條畷市）	P23
門真れんこんによる地域活性化に挑戦 大峰化学株式会社 代表者：大西 康弘氏（門真市）	P24
環境経営の先端を走る 野崎工業株式会社 代表者：山森 典穂氏（大東市）	P25
住工共存で Made in Osaka を発信 中川鉄工株式会社 代表者：中川 裕之氏（大阪市城東区）	P26

町会のコアとして地域の環境保全・美化活動を推進 -----	P27
日織商工株式会社 代表者：俣野 太一氏（大阪市中央区）	
市の中核企業として多彩な地域貢献 -----	P28
岡村製油株式会社 代表者：岡村 博光氏（柏原市）	
再生紙の活用通じて環境経営 -----	P29
山田紙管株式会社 代表者：山田 裕弘氏（藤井寺市）	
CSR 活動を通じて地域住民と共生 -----	P30
上間製作所 代表者：上間 日出男氏（羽曳野市）	
CSR 活動を経営の中核に据える -----	P31
株式会社羽車 代表者：杉浦 正樹氏（堺市）	
チーム経営でコミュニケーションと人材育成を推進 -----	P32
株式会社小寺製作所 代表者：植村 公宣氏（富田林市）	
ボトムアップ経営で従業員のモチベーションを喚起 -----	P33
株式会社精工化学工業所 代表者：川上 卓也氏（富田林市）	
環境経営とコンプライアンスを徹底 -----	P34
東洋紡ロジスティクス株式会社 取締役 忠岡商品センター長：中西 章氏（泉北郡忠岡町）	
石窯 PIZZA の移動販売で地域や人のつながりに貢献 -----	P35
石窯 PIZZA ANTHONY 代表者：藪下 利広氏（河内長野市）	
再生紙・循環資源を活かした製品の開発を促進 -----	P36
山陽製紙株式会社 代表者：原田 六次郎氏（泉南市）	
介護事業の適正な実施で社会貢献 -----	P37
有限会社ライフサポート 代表者：田脇 光浩氏（阪南市）	
障がい者の力で受注増に対応 -----	P38
株式会社サトウ 代表者：佐藤 之広氏（阪南市）	
地域住民に配慮した生産で信頼の向上 -----	P39
和泉チエン株式会社 代表者：奥野 英俊氏（阪南市）	
休耕田の活用（リモコン農園）で町の観光資源と障がい者雇用を創出 -----	P40
特定非営利活動法人リライブ 代表者：松尾 匡氏（泉南郡岬町）	
あとがき -----	P41
委員会名簿 -----	P42

# 中小企業CSRのビッグウェイブの胎動 ～大阪府内の中小企業CSR実態調査結果を踏まえて～

## 1. CSRの実態調査結果からわかること

日本の中小企業のCSRの実態を中小企業CSR実態調査研究会（代表；足立辰雄）が中小企業家同友会全国協議会の協力を得て全国調査したのが2011年である。（この2011年度の中小企業CSR全国調査結果のデータと分析は次の文献に収められている。足立辰雄編著『サステナビリティと中小企業』同友館、2013年、43～71頁）

大阪府商工会連合会は、中小企業のCSR経営推進の基礎データとするために大阪府内の中小企業を無作為に抽出し、2014年（大阪府内の商工会会員対象）、2015年（大阪府内の商工会議所会員対象）に2回におよぶ実態調査を行った。

合計3回の調査には、全国と大阪府の調査の地理的範囲の違いがあること、調査対象企業の規模に多少の違いはあるが、日本の中小企業を対象にほぼ同じ設問を行っていることから、2011年以降の日本の中小企業のCSRの普及の実態と動向の傾向を知るための一次資料になるだろう。

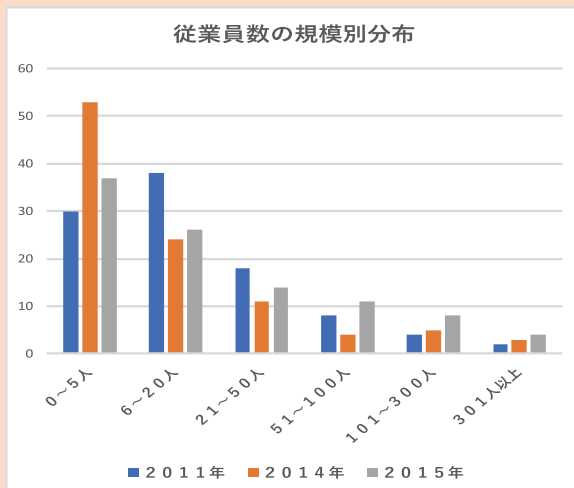
過去3回の中小企業CSR調査結果のうち、基準年となる2011年は全国調査の結果を表し、2014年と2015年は大阪府内の調査結果である。グラフの縦軸の数値は、回答項目の当該年の全体に占める割合（%）を示している。

この3回の調査結果から、日本の中小企業では、東日本大震災のあった2011年以降、CSRに対する関心が増加し、経営理念や経営計画にCSRの内容を取り込んで実践する企業が増加している。社会と企業とのつながりを強め、経営者と社員とのコミュニケーションを深め、新しい成長を図りたいとする中小企業の積極的な姿勢が認められる。東日本大震災直後の意識調査でも「仕事と家族なら家族を優先したい」「社会貢献したい」という声が強まっている。

CSRのインフラとも言えるCSR経営教育や啓発の機会、多様な助成策や金融支援（SRI；Socially Responsible Investment；社会的責任投資）が得られるなら日本の中小企業にCSRのビッグウェイブ（変革への波動）が起こるであろう。

## (1) 調査対象企業の従業員規模について

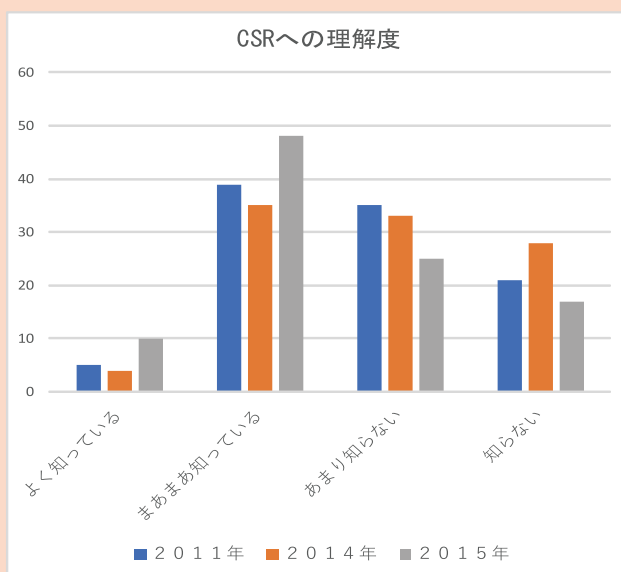
従業員規模「0～5人」で最も多い割合を示したのが、2014年（53%）、2015年（37%）であった。2014年調査対象企業が5人以下の企業が半数を超えている事実は、その後続くCSR経営の実態や経営行動の実績にも反映している。



それに対して、2011年は「6～20人」が最も多かった（38%）。この点は他の年次調査と異なるが、従業員規模が多くなるにつれ企業の割合は少なくなる点は3回の調査結果は同じ傾向を示している。小規模企業に相当する「0～20人」の企業は、68%（2011年）、77%（2014年）、63%（2015年）で、調査対象企業の多数を占めている。

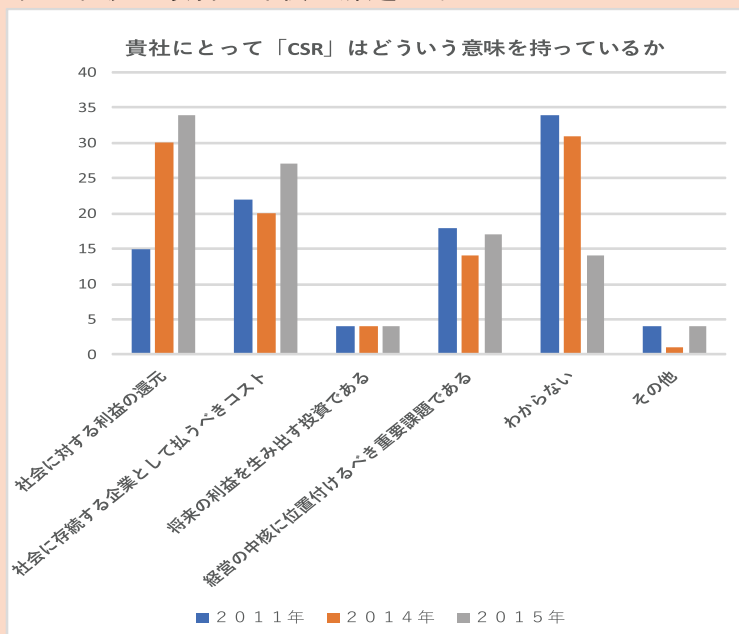
## (2) 中小企業でもCSRへの理解度は高まっている

2015年度の調査（商工会議所会員企業対象）ではCSRを「よく知っている」（10%）「まあまあ知っている」（48%）の合計が58%で過半数を越え、前年度に比べて急増している。反面、「知らない」（17%）「あまり知らない」（25%）の合計は42%でそれぞれ急減している。この4年間に、中小企業におけるCSRへの理解度や関心が高まっていることがうかがえる。



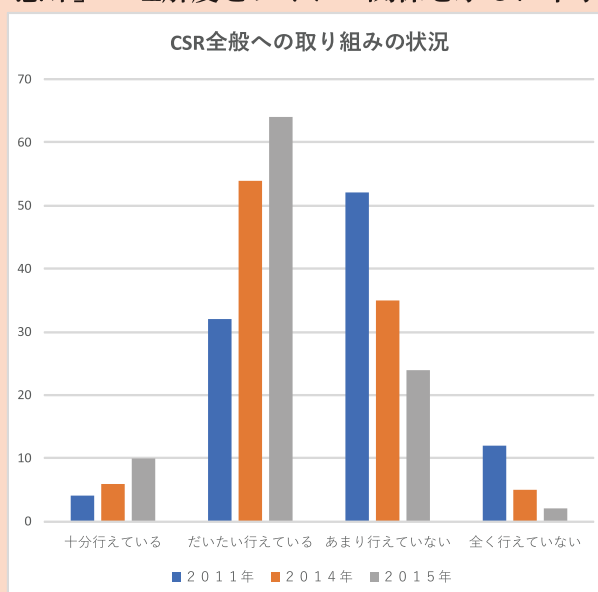
### (3) CSRの意味を積極的にとらえる傾向が強まっている

CSRの意味を「社会に対する利益の還元」「払うべきコスト」とする考えが急増、「わからない」とする企業は急減している。「経営の中核的課題である」とする認識のレベルが低い状況の改善は今後の課題である。



### (4) CSR全般への取り組みの状況

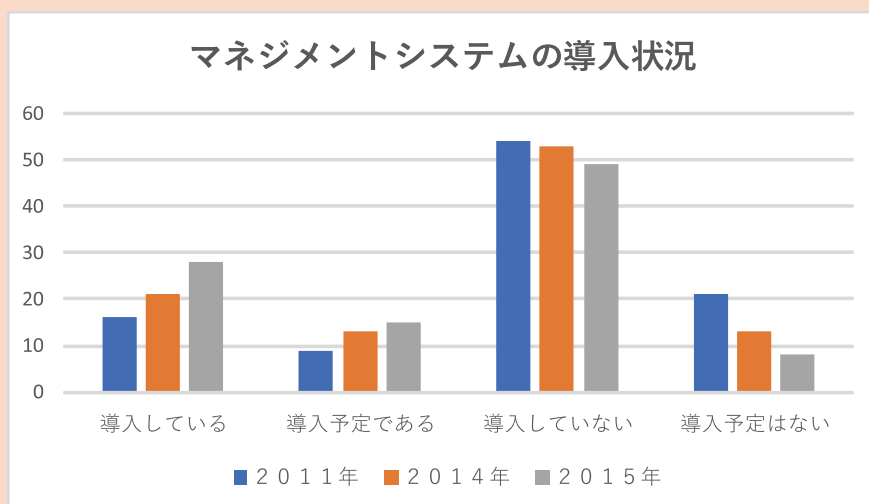
「十分行えている」「大体行えている」の合計が36%から74%へ増加し「あまり行えていない」「全く行えていない」の合計が64%から24%へ急減している。この傾向は、「CSRへの認識」「CSRの意味」の理解度とツインの関係を示し、中小企業におけるCSRへの関心と実践のレベルが高まっていることの反映である。中小企業では、一部に取引先企業からの要請もあるだろうが、自治体や商工業団体の特段の指導・啓発が少ないにもかかわらず、ほぼ自発的にCSRに対する学習や実践を試みていることがうかがえる。この動向から日本の中小企業のCSRへの意欲、関心の増大が読み取れる。





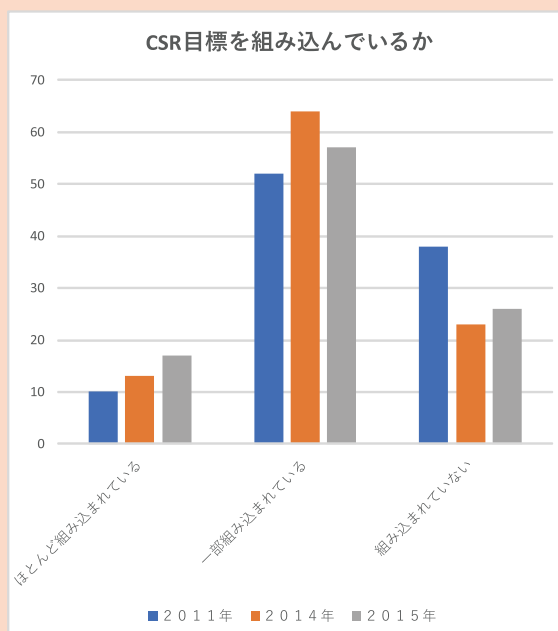
### (5) マネジメントシステムの導入状況について

「導入している」「導入予定である」が増加、「導入していない」「導入予定はない」が減少傾向を示し、マネジメントシステムに対する前向きな姿勢をあらわしている。しかし、マネジメントシステムを『導入していない』とする割合はどの年次も50%近くあり、中小企業の組織力とマネジメントの質的改善への課題となっている。



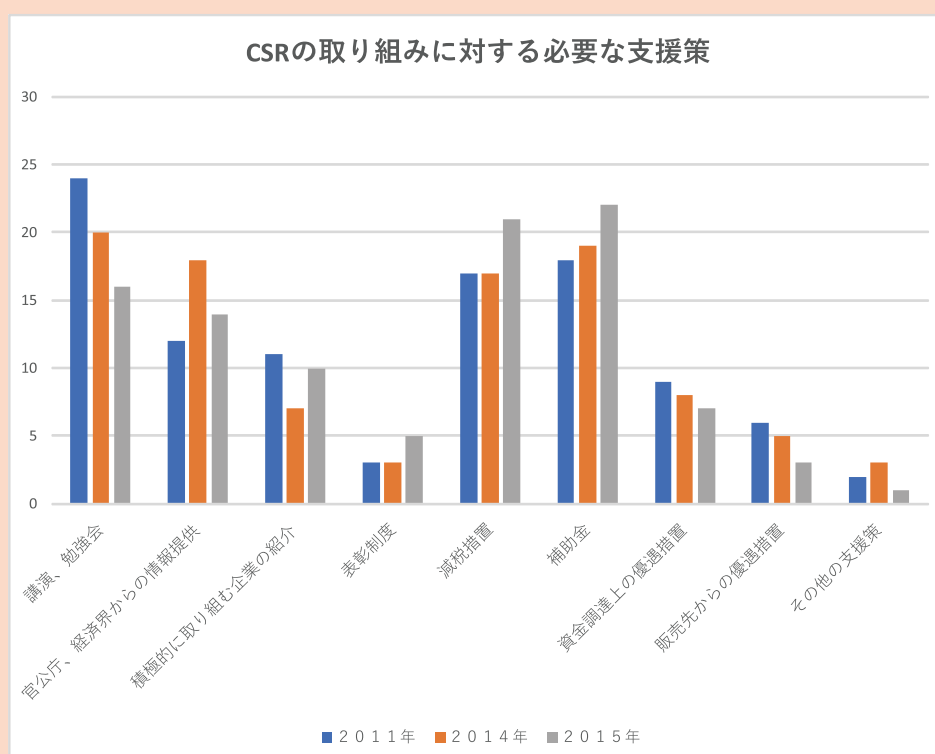
### (6) CSRを経営理念や経営計画に組み込んでいるか

「ほとんど組み込まれている」が増加、「一部組み込まれている」が14年度に比べて若干減少、「組み込まれていない」は14年度に対して微増。「一部組み込まれている」から「ほとんど組み込まれている」へのシフトには、行政機構や商工業団体からの適切な指導と援助が求められる。2011年度の基準年からの改善傾向が概ね認められる。



## (7) CSRの取り組みに必要な支援策

「講演、勉強会」が24%から16%へ減少し「官公庁、経済界からの情報提供」は12%から14%へ増加している。「減税措置」は17%から21%へ、「補助金」は18%から22%へ増加しているだけでなくこの2項目の合計が2015年度で43%で、多数を占めている。この数値もCSRの学習段階から実践段階への移行に伴う中小企業のニーズの変化を反映している。CSRに対する理解の進行と実践の高度化は行政もしくは財政支援に対する強い要望になっていることを示唆している（CSRインフラ、受け皿の充実）。



3回の調査結果から、2015年度の中小企業のCSRへの支援の優先的ニーズは次のように図解できるであろう。

補助金・減税 > 広報・勉強会 > 表彰・企業PR > その他

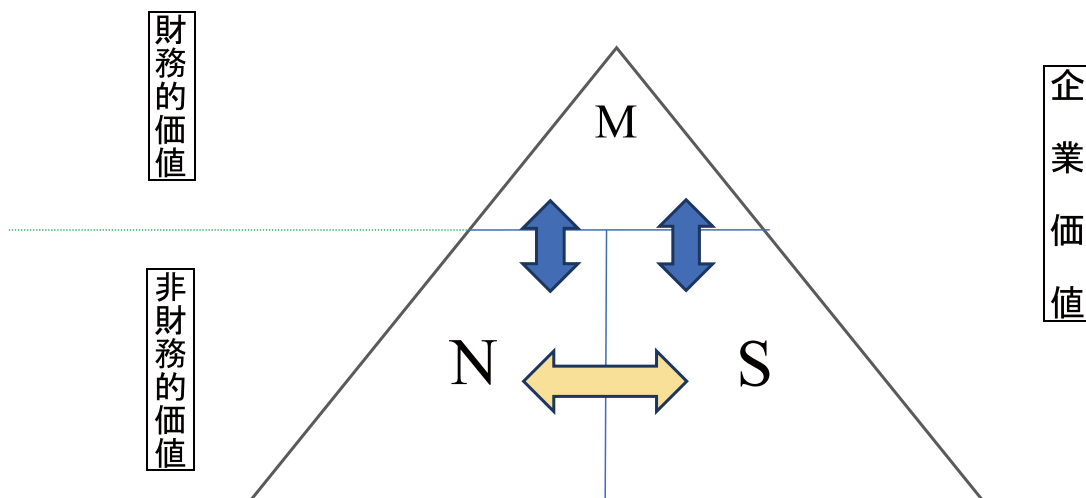
## 2. CSRとは何か

CSRとは、企業の経済活動を3つの側面（環境、社会、組織統治）から自己点検し、自社の活動を倫理的に、計画的に、合理的に進める取り組みである。

その際、CSV（Creating Shared Value）という社会貢献型、環境貢献型の製品やサービスの開発（ソーシャルプロダクツ、エコプロダクツなどからなり、CSRプロダクツと総称する）を事業の中核にした持続的な成長（利益の獲得）を図ることが大切である。

図1は、持続可能な企業の成長モデルである。大きな正三角形の土台に2つの台形が並んでいる。左側が自然価値（N；Natural Value）で自然生態系などの環境要因からなる価値である。右側が社会価値（S；Social Value）で、地域社会での人材の調達（雇用確保）や人権の尊重、性差別の解消、共同体の絆、文化的貢献など社会の維持と安定に関わる価値である。そのうえにある小さな三角形が企業の資産や利益を含む市場価値（M；Market Value）である。

図1 持続可能な企業の成長モデル



3つのパートは相互に依存している。人間の衣食住に関わる経済活動の物質的な基礎（食料資源や居住のためのクリーンな空気や水、土地など）を提供するのはNである。そのNにSが働きかけて原材料を調達、加工して商品に転換し、経済的な取引活動が行われる。横向きの矢印は物質とエネルギーの循環を表している。その経済活動の成果は、Mとなって、いったん貨幣的価値に置き換えられる。この貨幣が新しい元手となり自然価値の獲得や労働者の賃金などに投下される。上下の矢印は貨幣の循環を表している。

NとSが大きな面積を占め安定した土台を形成していることが、人間社会存続の絶対条件である。持続不可能な企業には次の3つのケースが想定される。

①一時的な利益（M）の拡大のために、発展途上国の森林資源の無計画な伐採を続けた結果、現地の生態系のバランスを失い、原料である材木の供給自体が失われるというケースを考えよう。その場合には、Nの面積が縮小し、Mの面積は最初は拡大するがやがて不均衡になって瓦解する。

②過労死事件のように、従業員に対する人権への配慮が足りない企業が「ブラック企業」の社会的評価を受けて社会的信用をなくすケースを考えよう。その場合には、Sが縮小してバランスを失い、人権を考えないで拡大したMとの間で不均衡が生じ瓦解する。

③工場での機械の操作や化学物質の取り扱いを誤り安全対策を怠った結果、火災を起こし、有毒ガスも発生して、地域住民に死傷者が出て、自然環境にもダメージを与えるというケースでは、NもSも縮小して、会社の社会的信用が失われる。その結果、Mの面積は縮小し容易に経営再建ができなくなるだろう。

持続可能な企業になるためには、NとS、Mのバランスある発展が大切である。CSRはバランスある発展を可能にするマネジメントシステムである。

CSRは社会的な倫理の基準（ISO26000や法律遵守、各種マネジメントシステムの目的）を踏まえた「良い会社」への取り組みを探求、開発、点検する運動である。

大企業とは違って、中小企業の場合、資金や人材の限界から、すべての項目を満たすことより、自社の競争力の強みや特徴を考えて重点的に取り組む項目や目標を選択し、段階を追って設定することが重要である。

グローバルな活動を展開する大企業の要請を受けている中堅企業と地域社会に根ざして社会貢献を進めている企業とのCSRに対するアプローチの相違はあるが、自発的かつ無意識にCSRを実践している企業が増加している。「良い会社になりたい」のニーズは年々高まっており、教育啓発の適切な機会や指導を受ければ中小企業の成長へのルネッサンスになる予兆が認められる。

### 3. CSRビジネスをどのように進めるか

(1) 経営理念に倫理の基軸（公正な成長と社会貢献へのポリシー）を据える（文書にしたり広報にして社会的に宣言し「目に見えるか」する）

<事例1>

愛知県に本社を持つ産業廃棄物の収集と処理を行う「株式会社リバイブ」は、「善の循環型社会」を経営理念にしている。ゴミを燃やして周辺住民から悪臭などの苦情を受け信用を失いかけたときに、廃棄物処理の原点に立ち返って、廃棄物を徹底して分別しリサイクル（90%のリサイクル率）を行って「燃やさない廃棄物処理」事業に成功した。これを善の循環型社会と称し、建物の解体依頼主（顧客）にも分別の協力を呼びかけている。

## ◎陰徳陽報か陽徳陽報か

日本の企業には儒教思想の影響を受けて、社会貢献を吹聴したり徳ある行動を自己宣伝することを恥とし敬遠する風土がある。人知れず善行を積み後により良い報いが得られるとする「陰徳陽報」である。他方、CSRは積極的に情報を公開することを原則として社会の評価を受け取ることを良しとするので「陽徳陽報」といえる。だが、製紙業界の古紙配合率の偽装事件のように、リサイクル率を高め設定、偽装して顧客をだまし商売を有利にする悪徳ビジネスの弊害も生まれた。「陽徳陽報」を採用する企業は正確な情報を公開し、悪徳経営に陥らないように、株主や従業員を始めとするステイクホルダー（利害関係者）からの厳しいチェックと批判を受け取るシステム（会社統治ともいう）をもつべきだろう。

## (2) 経営理念と経営計画（CSVを含む）のなかに CSR 目標を取り込む

3年計画、5年計画の中に CSR 指標を選択して行動目標に具体化する。

## (3) 従業員との間で CSR 目標や課題解決策を議論し生産性の高い創造的な取り組みを実施する

従業員の意識改革（提案活動による課題解決能力の強化）や学習啓発（主体的に学習する環境づくり）を図りながら、コミュニケーションを深め「学習する組織」に転換する。この取り組みには、環境貢献型または社会貢献型のプロダクト（製品やサービス）の開発が含まれる。

### <事例 2>

東大阪市にあるダンボールの加工会社であるマツダ紙工業株式会社は、東日本大震災の折に、被災者のプライバシー保護のための間仕切りセットや室内に閉じ込められている子供たちの遊具としてダンボール相撲セットを無償で届ける社会貢献活動をおこなった。この活動が評価され東大阪市 CSR 経営表彰で優秀賞を受賞している。災害時の簡易トイレや更衣室の製品化をも行ない、また子供の遊具としてのダンボール迷路セットや学習机などダンボールの付加価値化（ソーシャルプロダクツ化）を手掛けて、新しいダンボール市場を創造している。

## ◎競争と共同

CSR 経営を行う企業でも競争原理から逃れられない。CSR は、公正な優勝劣敗を推進する。経営者を始め従業員も積極的に「良い会社」にするための提案活動に参加したり、企業間の共同開発や産学連携を推進するなど、異業種との共同活動も有効である。

#### (4) CSR 実績をレポートの形式などで公表しステイクホルダーからの評価と理解、支援を受ける

CSR 活動の実績をステイクホルダーとともに確認して、ステップアップへの課題の発見や対策を講じて持続的な成長へのヒントを得る。

※CSR 報告書（レポート）はそれを公表すること自体が目的ではなく、それをもとに、株主、従業員、顧客から意見や感想を聴取して、自社の活動実績に対する第三者の評価を引き出すことである。それらの声から次の方針作成や新しい「気づき」が得られるので、レポートの有効利用を図ることに主眼がある。

## 4. CSR経営成功の要点

### (1) 自社のブランドを大切にす

CSR に熱心に取り組み優れた実績をもつ企業のブランド力は強い。とくに、自社製品やサービスを CSR プロダクツに転換し、収益の中でのシェアを高めるなら、CSR の実績とともに持続的な成長への収益源となる。

### (2) 日本的商人道を尊重し先端の CSR マネジメントを学ぶ

「三方良し」「先義後利」（先に信用、利益は後）は日本の商道の神髄だが、世界標準となったISO26000の国際規格や人権・環境を尊重する世界的潮流からも最新の知識を吸収する。

### (3) CSR を模倣するのではなく自社の CSR を創造する

CSRという呼び方にこだわらず、自社の特徴あるスローガンを創造することが大切であり有効である。

<事例3> 「良い会社といわれる企業になろう」（伊那食品工業株式会社）

---

# 大阪府内のCSR事例 24社





## 親会社の行動指針に 基づいて PDCA を回す

### 大阪染工 株式会社

所在地	三島郡島本町山崎2丁目1番1号
代表者	橋場 健次
従業員数	194人
業種	繊維染色加工業

#### CSR の取り組み概要

綿・綿合繊混織物およびニットの晒、染、プリントから各種仕上加工を総合的に行う総合染色加工会社。ユニチカの100%子会社で、同一敷地内で染晒（そめざらし）、捺染（なせん）、ジャージ加工の3つをこなせるのは当社のみである。

CSR については、かつて、親会社が金融支援を要請したことがあり、その際に会社のイメージが大きく低下したので、親会社だけでなく、関連会社にも CSR を厳しく行っている。1998年に親会社（ユニチカ）が発行したユニチカ CSR（「ユニチカ行動指針」）をきっかけに、当社でも活動を始めることになった。当社独自のものとしては、コンプライアンス会議、地域活動の取り組み、従業員への周知徹底等がある。

その地域活動としては、島本町の商工会、「離宮の水」保存会、地下水利用会、行政の環境審議会への参加と災害時の当社井戸水の提供、人権の取り組みでは、企業内推進委員会の設置と人権研修の開催、消費者課題では、ISO9001 による品質管理を顧客に明示する（形式的なものではなく現場管理に溶け込んだ活動）等の取り組みを行っている。

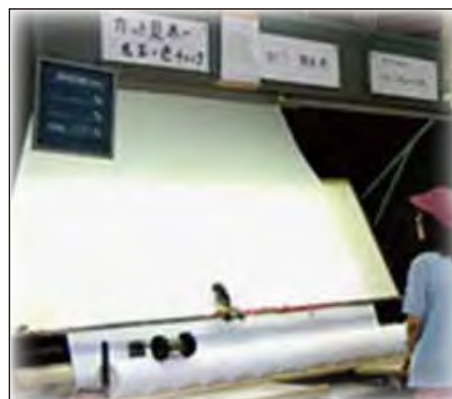
また、労働慣行については労働組合と毎月会議を行い、その場で損益も明らかにしている。従業員に対するストレスチェックも行っている。組合から、育児休業対象者の方への説明がある。育児休暇1年半で、ほぼ全社員が戻ってくる。フレックスタイム制は20年以上前から実施している。障がい者雇用については、現在2人が働いているがさらに増やしていきたいと考えている。

さらに、島本町災害防止協議会、茨木労働基準監督署の協議会にも参加し、年に5回、9社を回って安全取り組み相談を実施している。

親会社から、CSR・業務・環境・コンプライアンスなど、何らかの監査が毎年入るようになってきている。お客様からの CSR チェックも入る。親会社の CSR 室より、CSR 通信が届く。Q&A のような形でわかりやすくなっている。CSR の従業員への周知については、朝礼で親会社の指針を唱和すること並びに週に1度、経営者層が従業員に話をする方法をとっている。

#### 今後の取り組み

これまで一部の社員にはCSRの外部研修会を行ってきたが、今後は全社員に周知するため社内研修を行いたいと考えている。また、女性が活躍する会社でありながら営業職に女性がいないこと、間接業務は残業が多くなっていること等の改善が必要だと考えている。







## 障がい者の戦力化を 通じて組織改革

アクテック 株式会社

所在地	枚方市長尾家具町 3-10-10
代表者	芦田 庄司
従業員数	50人
業種	金属製品製造業

### CSR の取り組み概要

アルミケース・アタッシュケースの製造。100%受注生産で、月産3,000～5,000台、大量生産から1台のオーダーメイドまで対応している。

当社の CSR の最大の特徴は、障がい者の法定雇用率の対象企業でないにもかかわらず、地元の精神障がい者・知的障がい者を積極的に雇用していること（雇用率10%）。中でも受入れが難しいといわれる精神障がい者の雇用において、府内の先進的事例となっている。

きっかけは、行政からの要請だった。精神障がい者を社会適応訓練委託事業所の認定を受け訓練生として受け入れたことにある。雇用にあたっては、当事者の特性（得手不得手なこと、服薬、休憩、コミュニケーションの取り方等）を理解し、職員にも周知し協力を求めてスタートしたが、現在では、周囲からも「〇〇さんが居ないと困る」といわれるほどの“戦力”になっている。会社としても、社会適応訓練委託事業所の認定を返上し、有償労働として受け入れている。

その他、支援学校生徒の実習を受け入れると共に、地元の自治会、社会福祉協議会、防犯協会へ加入し、地域の催しへの積極的参加や、公正採用選考人権啓発推進員の選任、枚方市事業所人権推進連絡会の研修への参加などを通じて、人権尊重の地域づくり・職場づくりに貢献している。

障がいのある人を受け入れたことを機に、「仕事を属人的でなく、組織的に機能させる」「アメーバ経営」を導入。部門別に売上高と経費、差し引き利益を時間単位で管理し、個人の能力に見合った仕事の割り振りや部門単位の目標達成のために助け合う仕組みを導入した。それによって、健常者も障がい者も一人ひとりが自分の役割と責任を自覚できる組織改革が実現した。また、全従業員に昇格・昇給機会を提供するため、年2回人事評価調整会議を実施し、公正な評価と処遇に努めている。

一方、消費者満足度の向上や環境問題への取り組みとして、ISO9001、14001 を取得すると共にISO推進室を設置し、法令遵守はもとより定期的な「顧客満足度調査」や「顧客苦情・クレーム情報の集計・検証」の実施による顧客満足度の高い商品づくりや環境保全・有害物質の排除に努めている。

### 今後の取り組み

当社の取り組みは、CSR活動を意識的に行うことから始まったのではなく、障がい者雇用から始まって従業員と共に「経営はどうあるべきか」を議論し、試行錯誤を繰り返してきた結果である。

今後、この取り組みをマニュアル化し、他企業・地域に広げていくことを課題としている。





## 認知症介護相談を 通じて地域福祉に貢献

特定非営利活動法人  
ヒューマン・ワークス

所在地	箕面市百楽荘1丁目8番18号
代表者	中垣内 吉信
従業員数	25人
業種	社会保険・社会福祉・介護事業

### CSRの取り組み概要

代表理事は、いくつかの仕事を経験した後、友人の誘いでグループホームの事業に職員として関わることになった。その後、専門知識を得るために猛勉強をして（現在では大学の先生と同等の知識を有している）、新規に事業所を立ち上げた。2002年3月に特定非営利活動法人の認証を受け、同6月から認知症高齢者グループホーム事業を開始。早くも2003年度には大阪府先導的コミュニティビジネス創出支援事業に選定されるほど信頼性の高い事業に成長し、事業融資第1号として近畿労金の低利融資を受けた。

グループホーム「こまち」「花こまち」を運営するにあたっては、①日々認知症患者を観察する、②専門書を読む、③インターネットから最新の情報を得ることで、常に研鑽を怠らずサービスの向上に努めている。

特徴的なことは、代表理事が2005年に大阪家庭裁判所より、認知症高齢者の成年後見人に選任され（市民後見人第一号）、「箕面認知症介護相談支援センター」として在宅で介護をされている地域の人々の無料相談を行っていること。その目的は、第一に、デイサービス、訪問介護を受けながら頑張っておられる方々を応援すること、第二に、我慢できなくなった時に、グループホームを活用していただくために、その良さを知ってもらうことである。

認知症介護の相談についてはすでに何年も続けてきた実績があり、実際に多くのご本人や家族の方のお役に立ってきた。「箕面認知症介護相談支援センター」はそれを公益的な事業として展開するもので、グループホーム利用者のご家族から「認知症介護予防のために」と寄付をいただいてスタートした。もちろん、箕面認知症介護相談支援センターで相談に来られた方を意図的に当法人が運営するグループホームへ勧誘するような我田引水にならないよう心配りをしているが、無料相談によってグループホームの知名度を上げることにつながっている。

しかしながら、現在、認知症高齢者のグループホーム事業は「サ高住」などとの競合により、厳しい経営状況にある。費用のみが発生する相談事業との両立が今後の課題といえる。

### 今後の取り組み

経営とCSRの両立を図るために、収益事業とCSRの取り組みを分離し、収益事業(経営部分)の協働化、例えば組合を作る方法を検討している。

現在、当業界共通の悩みとして、人材確保の問題がある。代表理事は、事業所が人を融通しあったり、協働することによって経営を安定させることでCSR活動との両立が可能になるのではないかと考えている。





## 省エネリノベーション・ リフォームで地域に貢献

### 伊勢屋テック 株式会社

所在地	池田市石橋4丁目13-5
代表者	松室 利幸
従業員数	15人
業種	建物建設業

#### CSRの取り組み概要

大正10年「伊勢屋看板店」として創業。小林一三翁に引立てられ、阪急電鉄、宝塚動植物園、宝塚歌劇等の看板・塗装工事を請け負った伝統のある企業であり、現在は塗装のほか建設工事にも事業範囲を拡大している。

当社のCSRの特徴の第一は、リフォーム等に際して、4Rを念頭において、LED、遮熱塗料、二重窓など省エネを徹底した提案営業を実施していること。

\*4R…Refuse(断る)、Reduce(減らす)、Reuse(再利用する)、Recycle(資源を再利用する)

第二は、施工現場で発生する木片等の端材を利用して、夏休みに木工品づくりを親子等家族で体験していただく『伊勢屋祭り』を16年前から開催していることである。小さなお子さんにも簡単に作れる工作キットを用意したり、暑さをしのぐために1F商談室を休憩室として開放したり、飲み物、かき氷など縁日的な屋台も用意するなどの心配りで、回を重ねるごとに参加者が増え、当初は30人程度であったが、現在は子供100人を超え来場者は約200人になっている。開始2時間前から列ができることとなり、申込制になっている。さらに、今では趣旨に賛同する協力会社も約70社、会場運営のボランティアスタッフも40人近くになり、すっかり恒例行事として定着している。

このようなCSRの取り組みは地域で評価され、2011年には池田市長より「環境トップランナー賞」を受賞することにつながった。

また、地域に認知と信頼が広がり、個人宅からのリフォームの受注が大きく拡大している。かつての取引先は法人がほとんどで、地域の方々との取引はほとんどなかった。しかし、現在は事業のPR活動をあまり実施しなくてもリフォーム等の依頼が舞い込んでおり、件数は16年前の10倍近くになっている。取引先がBtoBからBtoCの道が大きく広がったことが大きな成果である。

もちろん、『伊勢屋祭り』の準備作業や運営に手間はかかる。しかし、実行委員会を立ち上げて従業員主体で運営することは社員教育にも有意義なものになっている。

#### 今後の取り組み

今後さらに地域貢献活動を実践し、地域から『愛され信頼される』企業を目指す。社員とともに取り組み、限りある経営資源を有効に活かし具現化する。

さらに、価値観を共有する企業との協働の輪を広げるため、社員と協力会社が集まり、月に一度施工現場の安全・周囲の環境への配慮や労働災害の防止などについての講習を重ね、CSRの実践を拡大・強化していく。





## 従業員が満足して 働ける職場づくり

### 株式会社 パッケージ・リード社

所在地	摂津市烏飼本町 2-2-37
代表者	橋本 省造
従業員数	10 人
業種	パルプ・紙・紙加工品製造業

### CSR の取り組み概要

当社はロンドレーション（注射薬のアンプル、軟膏、クリーム剤の金属チューブ等を保護する包装資材）の製造販売及びロンドレーションの原紙の製造販売を行っている。製品は全て再利用可能なものを使用しており、原材料は紙がベースだが、リサイクルや廃棄時に有害物質が出ない接着剤等を利用している。その意味で環境にやさしい事業といえる。

当社では、まず従業員が満足して働くことができる環境作りを優先して取り組んでいる。具体的には、女性が結婚や出産後も働ける職場をめざして、2つの助成金制度（寡婦の方を雇用する助成金、育児休業後復帰に対する助成金）の活用から始めた。

休業中の仕事については、新人の雇用だけでなく、その他の現場スタッフの意見を尊重しつつ、それぞれが休業中の人の仕事を分担して受け持つこととした。結果として、人材の層と多能工化が進んだ。会社にとってもワンステップ上昇することにつながった。

社長は、地域において一定の雇用を確保することを CSR の最重要課題と捉え、その前提は従業員一人ひとりの人権に配慮することだと考えている。当社では週一回のミーティングを行っており、司会は従業員の持ち回り。そのミーティングの中で、仕事だけでなく、従業員の働きやすい環境づくりの意見や議論をしている。また専務を中心とした経営陣が聴き役となり、月に一度各従業員の相談に乗っている。

このような活動を通じて、従業員の定着率が向上し、従業員が退職して欠員補充する必要がなくなった。また、従業員の一人ひとりが、自分が何に対して責任を持つかを自覚して行動するようになり、自律的な従業員の集まりとなったことで、ビジネスに良い流れが生まれている。

当社は人材の採用時に、地域の人材を雇用することを意識している。働きたい方はハローワークで当社の情報を得られるが、残念ながらその情報量は限られている。商工会に対する期待として、ハローワークで我々がアピールできる部分を超えたところで、地域の方に当社についての情報提供をご支援いただければと考えている。

### 今後の取り組み

当社では今後のCSR活動のテーマとして、外部環境に対応した環境づくり・企業マインドづくりを挙げている。

- ① 進歩する技術に対して、今の技術が通用するののかという危機感を持つこと、
  - ② 変化する法令、
  - ③ 当社自身が環境の変化に応じて対応すること、
- これらの体制づくり、マインドづくりを進めていきたい。



## 工場敷地を『さくら広場』とし地域住民の 憩いの場・防災拠点として提供



### パナソニック溶接システム 株式会社

所在地	豊中市稲津町3丁目1番1号
代表者	高橋 学
従業員数	約400人
業種	加工組立製造業

### CSRの取り組み概要

1957年に溶接機を発売して以来、溶接作業の合理化・省力化・高品質化に貢献できる製品を、開発し続けている。「接合・加工」で蓄積した技術・ノウハウを活かし、機器から工法に至るトータルソリューションを提供している産業機器メーカーである。

CSR活動としては、パナソニック株式会社の経営理念に基づき、人権・労働、安全衛生、環境保全、倫理、調達などの側面において変化する市場要請やステークホルダーの期待に応え広範な取り組みを実施している。これらの取り組みが社員の意識を高め、企業文化の醸成に寄与し、加えて企業価値の向上を実現するものとなる。

当社独自の取り組みとしては、近隣地域の避難・防災機能を有する『さくら広場』である。2009年、地域貢献の一環として工場敷地活用を建築家安藤忠雄氏に依頼。安藤氏の勧めによりソメイヨシノ130本を配し、広場として整備。ソメイヨシノは四季の移ろいを最も表現できることから、地域住民にも楽しんでいただける広場となった。

今では地域スポットとして人気を得、桜シーズンをはじめ四季折々に景色を楽しめ、多くの住民の方にご来園いただいている（開園以来の来場者数約14万人）。また、大規模災害等の非常時における一時避難機能を有しており、防災拠点としても近隣に貢献している。

1957年の開業以来、社会と対話しつつ企業活動を行ってきた。当社は産業機器製造業であり、製品を通じての地域住民との接点は少ないが、グループ企業の一員として地域との融和を図ることがコミュニティへの参画となり、今日のCSR活動につながっている。

従業員が清掃活動、竹林間伐整備活動など様々なボランティア活動に参加することが企業文化の醸成に大きく寄与している。

### 今後の取り組み

当社では、CSR活動の中心を「環境問題への対応」と位置づけている。COP21等地球規模での環境基準がますます強くなることは必定で、CO<sub>2</sub>の削減や化学物質規制に対応する継続的な経営革新が求められることになる。

そのため、多くの機関や組織と連携を深めて、安心・安全な社会の実現にこれまで培った英知を結集し、貢献していく。





## エコダンボール素材で社会貢献

### 東洋紙工 株式会社

所在地	四條畷市中野491番地
代表者	田村 耕作
従業員数	24人
業種	紙及類似品製造業

### CSRの取り組み概要

当社は、ダンボール素材を使用した梱包資材や紙器を製造販売している。主力製品はダンボールケースであるが、トムソン箱、中装箱、外装箱と幅広く対応できるのが特徴。通販業者や、化粧品メーカーおよび美容室などの業務用ヘアケア用品などを主力ユーザーとしている。

当社の経営理念は「ダンボール素材で社会に貢献」。経営方針発表会でその意味合いを「お客様の製品を大切に守り、保管し、運び届ける。そのことが社会の一役を担っており、社会の一員として実感を得られます」と解説している。

当社のCSRの特徴は環境問題の取り組みである。2010年頃から主力の家電メーカーからの受注が激減し、それを機に新規事業を模索。「おおさか地域創造ファンド」にも採択され、地域や行政、団体、大学、企業等と連携して「エコラボ」(エコでコラボレーション)活動、ダンボールを用いた商品開発を行っている。

すでに、大阪の伝統工芸・大阪欄間をモチーフに、ダンボールで欄間を作り、殺風景な高齢者施設や病院に飾ることを提案する「ダンボール欄間」、教材として絵画教室等で利用していただく「ダンボール紙芝居キット」、ららぽーと甲子園などでのイベント用に製作した「ダンボール紙相撲」、生ごみを発酵させ、堆肥化する「ダンボール・コンポストスタートキット」などを共同開発している。

一方、社内の環境活動として、2013年にエコアクション21の認定を受け、電力・自動車燃料の消費に伴う二酸化炭素排出量の削減、使用原材料の不良率低減による省資源・廃棄物の減量の推進、水資源の節水、事務用品のグリーン購入の推進などに取り組んでいる。中でもデマンドレコーダー設置と照明のLED化による電力使用量削減の効果が大きかった。

地域活動については、四條畷の「なわて商工まつり」や「環境フォーラム」への出展のほか、中学生の職業体験実習の受入れを実施。人権についても、四條畷市事業所人権連絡会に入会してパワハラ、セクハラ、ジェンダーなどのセミナーに参加している。労働慣行においては、仕事と子育ての両立に配慮する企業としてハローワークのハローマザー企業に登録されている。

### 今後の取り組み

近年開発した環境配慮商品は当社にとってのPR効果は大きいものの、まだ収益の柱になり得ないことが課題である。今後は、エコ素材として訴求するだけでなく、生活やビジネスシーンにおいて必要なものを開発すること、イベントだけでなく、プレスリリースなどを通じてパブリシティを誘発する取り組みを検討している。





## 門真れんこんによる 地域活性化に挑戦

### 大峰化学 株式会社

所在地	門真市岸和田 3-29-1
代表者	大西 康弘
従業員数	13 人
業種	プラスチック製品製造業

#### CSR の取り組み概要

当社は、農業機械、医療機器、産業装置、建材などの産業用プラスチック部品の製造販売（企画・設計、金型製作、射出成形、二次加工）を行っている。従来のプラスチック樹脂部分を柔らかくした医療介護用ノブネジ「オオミネ プロネジソフト」が好調である。

CSR 活動について明文化したものはないが、社長自身が2009年に興味を感じ、地域の清掃活動や緑化活動、地域コミュニティでの活動を始めた。従業員には折に触れ、当社・他社の事例を紹介し、考え方の周知を図っている。具体的には、消費者課題について、社会の高齢化に対応した独自製品の開発と用途開発。労働慣行について、高齢になっても本人の希望があれば雇用を継続。環境問題について、屋上に太陽光発電パネルの設置、工場横の緑化、廃プラスチックの利用などの取り組みをしている。

8年前から取り組んでいるのが、門真市の特産品「門真れんこん」による地域活性化である。門真の蓮根は高級品だが、農家の高齢化により生産量が低下していた。そのため、自社で「フェアトレード」により100gの蓮根を150円で仕入れ原料とし、2年前には個人で酒販免許を取得して地域の酒販店や飲食店に蓮根焼酎を卸した。また、一年中使えるようにフリーズドライしたレンコンパウダーの販売を行って「門真れんこん」の販路開拓を行っている。農家にとって年間販売量そのものは350kgと少ないものの、大いに喜んでもらえる取り組みであり、若い就農者が現れることにつながった。さらに、5年前より「かどま元気バル」の開催に協力すると共に、2年前より特産販売サイト「カドマルシェ」を立ち上げ、地域の活性化に尽力している。

こうした当社の活動は地域に浸透しており、新聞記事として紹介、NHKや民放の番組で放送、学校の授業の一部になるなどしており、従業員のモチベーションにも大きな影響を与えている。従業員の離職は非常に少なく、また、人材募集についても他の手段を使わずとも、当社の壁に募集案内を貼り出すだけで応募がある。

今後とも、門真といえば「門真れんこん」というイメージを浸透させ交流人口を増やしたい。当社では、そのために、民間企業、飲食店、JA、市役所、大阪府、地域の経済団体との連携が必要だと考えている。

#### 今後の取り組み

現在、中学校の総合学習で門真れんこんを扱う飲食店のPOPやポスターが作成されている。また、蓮根マップの作成も予定している。

今後、さらに地域をあげていろいろな取り組みにしていくために、神社仏閣や史跡、名物等地域の観光資源と連携して、面としての広がりを作っていくことが大切だと考えている。





## 環境経営の先端を走る

### 野崎工業 株式会社

所在地	大東市野崎 4-11-26
代表者	山森 典穂
従業員数	82 人
業種	印刷・同関連業

### CSR の取り組み概要

1968年に電話帳の印刷事業者として設立。その後、ビジネスフォーム印刷、一般商業印刷、Web名刺印刷、年賀状印刷、DRM(ダイレクト・レスポンス・マーケティング)まで業容を拡大した総合印刷業である。

CSRで特徴的な取り組みは「エコ生産」。当社は紙をロール状で仕入れている。長さは4,000m、8,000m、12,000mの3種類だが、お客様の発注量によってロール紙が少しだけ余ったり不足したりする状況が発生し、小巻のロール紙が多数発生する。このロスを解決するために、お客様に小巻のロール紙がなくなるように発注量を若干変更していただくことをお願いしている。それに応じていただいた場合を「エコ生産」と呼び、当社で作成したエコシールを梱包材に貼っている。

省エネについても、デマンドコントローラーの設置によって、夏場に設備の起動電力が重なった時に電力消費量が大きく跳ね上がることが判明。そこで、6月～9月の期間、朝8時と9時の2パターンの時差出勤を実施した。また、照明のLED化を順次進めると共にガラス窓に遮熱フィルムを貼り付けた。その結果、ピーク電力は2/3程度に削減できた。

印刷業界は洗浄などに様々な有機溶剤を使用している。作業場の通気性改善のため、空気を外に出すプル換気に加えて新鮮な空気を中に入れるプッシュ換気を取り入れた。化学物質規制は年々厳しくなっている。取扱い責任者を定め対象物質は直ちに保管庫に移設し適正な方法で廃棄する体制を整備した。

FSC (Forest Stewardship Council 森林管理協会) は、森林の環境保全に配慮し持続可能な形で生産された木材に FSC 認証を与え、独自のロゴマークを付けて市場に流通させている。当社は今後、製紙会社が取得した FSC 認証された紙を使用する要望が増えると予測し、当社でも認証取得を完了した。

人権の取り組みについては、企業自らが様々な人権問題解決のために設立された大東市事業所人権推進連絡会に入会し、様々な研修や啓蒙活動に参加している。また、大東市の障がい者支援施設「支援センターさくら」の利用者のうち働いた経験のない人を対象に、パッケージ事業部で袋詰めなどの内職の仕事を提供し、その中から雇用が可能になった人を雇用している(現在3人)。

### 今後の取り組み

ペーパレス化が進み印刷需要が減少しており、人権や防犯などに担当者を付けてCSRを継続することに負担を感じることもある。

しかし、それ以上に当社のイメージアップや地域企業との交流の中から取引につながることなどのメリットの方が大きいことから、当社は今後もCSRを継続していく方針である。







## 住工共存で

## Made in Osaka を発信

### 中川鉄工 株式会社

所在地	大阪市城東区関目 2 丁目 5 番 17 号
代表者	中川 裕之
従業員数	14 人
業種	医療機器等製造業

### CSR の取り組み概要

大正 6 年創業。現在は職人的加工技術と最新 NC 加工技術を融合して薄肉物の旋盤加工を行っている。主要製品はプラント関連精密部品（ガス・石油等）、真空攪拌機、理化学機器部品、金型、医療機器等幅広い分野の取引先を有している。輸出関連が売上げの約半分を占める。

CSR については、社長が以前、大手企業に勤務していたことがあり、その時に学んだ。当社としては「お客様目線」と「伝統」を大切にして、住工共存をベースに「Made in Osaka」にこだわりたい。社員に対しては、毎朝の朝礼、研修、個別面談、社長ブログ等を通じて伝えている。

まずは、「Made in Osaka」にこだわるものづくり。2008 年度には技術力を評価され第 1 回大阪府ものづくり優良企業賞を受賞した。現在、金属製ワイングラスを開発し BtoC にも挑戦している。

コミュニティの関係について。周辺に住宅が増え、かつては住民と騒音や臭いでトラブルになったこともあったが、社員の一人が自発的に早朝清掃を始めたことを機に、会社として周辺の清掃を位置づけ「住工共存」に取り組むようになった。毎朝、朝礼の後、会社周辺の清掃に取り組み、町会とも仲良くするよう心掛けている。また、小・中学生の社会見学を受入れてものづくりの面白さを伝えたり、高校生・大学生のインターンシップの受入れ（例えば「副社長」として、2 日間社長のかぼん持ち）や出張講話をしている。また、大阪労働局の若者応援企業に登録し、ハローワークと協力して地元人材の雇用に努力している。

労働慣行について。人材の確保と育成が必要であるが、これまで一部の人が定着しない問題があった。そこでものづくりの面白さを伝え、社員を大切にする仕組みづくりを始めた。自社の歴史を展示するミュージアムを作って先人の歩みを紹介すると共に、入社後の社員研修やスキルマップを作成し、社員教育やキャリア形成に努めている。また、トイレと社員食堂の整備や、生産過程の室温を 27～28℃に保ち、油漏れ、切り粉の分別を徹底するなど、従業員が働きやすい職場づくりを推進している。若い人には集団活動が苦手な人が多い。そこで外部講師を招いて「社員が本音で語り合う」セミナーを実施し、ボーナスと昇給に合わせて、スキルマップを基に面談を行い、納得のいく処遇に努めている。

### 今後の取り組み

大正区などは工業会が活発で、地域の企業が集まってさまざまな活動をしている。城東区でも「工場見学会」などの活動をしたいと考えている。

当社では 100 年間の歴史を見ていただける「ミュージアム」を設置しているが、さらに、若い人たちの関心を喚起する「工場のショールーム化」を進めたいと考えている。





## 町会のコアとして地域の 環境保全・美化活動を推進

### 日織商工 株式会社

所在地	大阪市中央区北久宝寺町2丁目3番 11 号
代表者	俣野 太一
従業員数	135 人
業種	一般卸売業

### CSR の取り組み概要

タオルの専門商社としてタオル、バスタオル、おしぼり、スポーツタオル、シーツ等の国内卸売および輸出入を行っている。

経営理念の中にステークホルダー、とくにお客様に喜びや感動を提供すること、従業員の物心両面の幸福を追求すること、さらには「社会貢献」が位置付けられている。

会長・社長が、業界の発展・地域や社会貢献に熱心で、組合役員や町会長を務めたり、地域の清掃、美化、緑化、「ファミリーセール」などの地域貢献に積極的に取り組んできた。

現在の取り組みとして、環境問題への対応がある。2000年にいち早く ISO14001 を取得すると共に、ごみの分別・削減や省電力に取り組み、大阪市環境局から表彰を受けた。また、箕面店では、地域の緑化推進のため、ゴーヤ、ヘチマを使って壁面緑化に取り組んでいる。さらに、「地球にやさしいタオル」として、化学肥料を使わないオーガニックコットンを扱っている。

地域活動について。会長が浪華連合振興町会会長を務め、地域の環境保全・美化のため、月2回全社員総出で緑のジャンパーを着て、北久宝寺町2丁目エリアのごみ拾いを行い、同様の活動を箕面・札幌・東京・福岡の各支店でも実施している。

また、箕面店（物流センター）において、日頃の感謝を込めて年1回「ファミリーセール」を実施しており、2日間で2200人が来場するイベントになっている。

労働慣行について。9月第1週の創業記念式典や新入社員歓迎会・ボウリング大会を年間行事として開催している。これまでメンタルヘルス問題は生じていないが、産業医も配置している。労働時間の削減を啓発中で、「ノー残業デー」を実施。人事考課のフィードバック、アフターファイブなどを使って、従業員との対話も重視しているところである。また、社員のキャリア形成、能力向上のため、タオルソムリエの取得を積極支援している。

### 今後の取り組み

俣野社長が2005年に大阪タオル卸商業組合理事長に就任、2009年に日本タオル卸商業組合理事長に就任するなど、業界や地域における当社の存在感は大きい。当社では、家族的経営から組織的経営への移行期と捉えており、社員とのコミュニケーションを強め、一丸となって顧客に感動を提供する商品づくりに邁進していく。





## 市の中核企業として 多彩な地域貢献

### 岡村製油 株式会社

所在地	柏原市河原町4番5号
代表者	岡村 博光
従業員数	126人
業種	植物油脂製造業

#### CSRの取り組み概要

創業125年。日本で唯一の綿実油搾油製造会社である。綿実油以外には菜種油、コーン油なども生産している。当社のCSRの特徴は、まず柏原市・柏原市商工会と連携して、人権推進、防災推進、火災予防、雇用推進、地域活性化運動、美化清掃活動を展開していることである。

当社の社是「信用、人の和、進歩」を基本理念に社会を構成する当事者としての自覚をもって、納税や雇用はもちろんのこと、ISO9001並びに14001に基づく製品サービスの提供その他企業活動に取り組んでいる。多種多様な法令（食品衛生法その他）を順守することや反社会的勢力の排除など社会の約束ごとを守ることが企業の責任と考えて社会の変化に対応し、日々活動している。2015年にアンテナショップ「コットンハウス」を開設し、植物油や柏原ぶどうドレッシング等を販売している。もともと河内地域は近世において木綿の一大産地であった場所。市民講座や子どもたちの伝統産業体験にも大いに役立っている。また、工場周辺の美化活動を月2回、30分ほどかけて実施している。また、社員も通勤時にも美化清掃に努めている。年1回夏に柏原市と協力して打ち水を実施。こうした美化活動は清潔さに対する意識づけとなり、5S活動の習慣づけにつながっている。

消費者問題では、ISO9001に基づいた経営を徹底しており（内部監査年2回、5Sパトロール年数回）、消費者からの問合せやクレームに対応している。また、綿実油原料は、オーストラリア、ブラジル、アメリカ、ギリシャなど児童労働問題がないと思われる国から輸入している。しかし、今後は当社のCSR活動の推進の意味から中央アジア等の途上国からの輸入もないとはいえないが、その際、児童労働問題等がないかを注意深く見ていきたいと考えている。

人権問題については、年2回、総務部のスタッフが外部のセミナーに参加すると共に、年に1回、社内研修も実施している。障がい者雇用については、現在80歳を超える聴覚障害者の方と委託契約をしているが法定雇用率は未達成であり、今後新規雇用を進めたい。女性が働きやすいよう、育児休暇後の短時間勤務の制度があり、結婚や出産を理由に退職する女性はほとんどいない。

#### 今後の取り組み

当社ではCSRが企業のイメージアップに有効であり、地域の利益＝企業の利益だと考え、今後CSR部門の設置も検討している。

具体的な課題としては、アンテナショップをさらに充実させ、柏原市のいろいろなものを見てもらえるようにすること、市と連携して工場前の道路の混雑解消に向けた取り組みを強化する方針である。





## 再生紙の活用通じて環境経営

### 山田紙管 株式会社

所在地	藤井寺市小山1丁目3番1号
代表者	山田 裕弘
従業員数	42人
業種	パルプ・紙・紙加工品製造業

### CSRの取り組み概要

創業明治43年。現在の社長は4代目にあたり、6年ほど前から商工会の理事にも就任している。巻芯(生産財)70%、証書入れ等(消費財)30%の製造を行っている。全て受注生産で自社製品は証書入れのみでほとんどない。現在は、高級化粧品(TBC、資生堂等)の丸箱なども手掛けている。業界全体として受注が減少しているが、競争が少ないことや極端な値引きもないことから利益は横ばいで推移している。

環境問題の取り組みについて、以前、省エネのアドバイザーの指導を受けたことがある。現在、省資源、省エネ、廃棄物の削減、リユース、リサイクル(3R)を実践している。また、リフトや機械の音などが近所迷惑にならないよう注意をしている(残業がほとんどないので夜の苦情もない)。

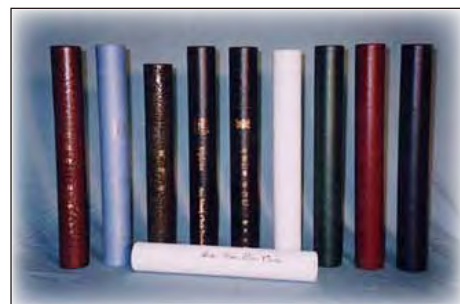
地域との関わりでいうと、商品にならない紙筒のあまりを幼稚園や介護施設に分けて様々な形で活用していただいている。その際、どのように使われたか、画像を送ってもらうようにしているが、実際に作られたおもちゃなどの作品を持参してくれる方もおられる。大阪芸術大学では、紙筒をスピーカーとして利用したり、運動会で棒としても活用されている。さらに、藤井寺市の生涯学習センターでは紙管から望遠鏡を作るといった話もある。これらのことから、自社製品のアイデアが浮かばないかと期待している。

人権の取り組みについては、公正採用選考人権啓発推進員を配置すると共に、藤井寺市の行う雇用セミナーには必ず参加している。また、ハラスメントについては直接社長もしくは総務を通じて伝えてもらうようにしている。

労働慣行について。60歳定年、65歳まで再雇用としているが、それ以上になっても希望される方には残ってもらい、後進への技術継承を行っている。退職理由は主に「人間関係」。2人1組で仕事をすることが多いが、職人気質の人が多いため、仕事と一緒にしにくい時は配置転換をするなどの工夫をしている。正社員の半数、パートの全員が藤井寺市と近隣市からの自転車通勤である。そのため、自転車通勤の人にも手当を出し、そのお金で自転車事故賠償責任保険に入るよう規則で決めている。

### 今後の取り組み

公正な従業員の評価(目標管理)とBCPの策定が今後の課題。受注生産であり仕事量にバラつきがあるので管理しづらいが、公正な業績評価の必要性を感じている。また、会社にはAEDを配置済み。災害に備えてブルーシートや土嚢(300体)を用意しているが、これをBCP策定につなげたい。社長は消防団の活動もしており、近隣住民も含めた防災の取り組みを考えている。





## CSR 活動を通じて 地域住民と共生

### 上間製作所

所在地	羽曳野市野 280-1
代表者	上間 日出男
従業員数	3 人
業種	金属製品製造業

### CSR の取り組み概要

当社は、個人事業として家族経営で超硬工具製作（ブレード）及び超硬研磨加工に取り組んでいる。事業所は住宅街の中にあり、住居一階部分が作業場となっている。事業形態や立地的な面からも、地域との関わりが大切である。

CSR については、「特に意識をしたことはない」が、代表は商工会の理事を務め、地域活動を積極的に行っている。「当たり前のことを当たり前に行っている」「仕事を受ける責任と同じように地域のこともきちんとやります」という自然体のスタンスで取り組んでいる。

企業の社会的責任という観点からは、①工場（作業場）から出る排水を綺麗な水に処理して再利用していること、②鑽付け（ろうづけ）の音がうるさいので、近隣住民へ配慮してその作業を夜に行わないようにしていることが挙げられる。

また、地域社会の一員として、①地域の子ども達（幼稚園、小中学校）の見守り、②挨拶運動、③女性会での更生保護活動などに積極的に取り組んでいる。そのきっかけは、代表が地域活動に参加する中で、地域の子どもたちが「地域の人に挨拶しない、目を合わせようとしめない」姿を見て、「なぜだろう？」と疑問を感じたことにある。それが地域の子ども達の見守りや挨拶運動、さらには「親育ち」という活動へとつながっていく。幼稚園等の要請を受けて「親育ち」で「子どもの言うことを聴いてあげてね」「子どもをしっかりと見て欲しい」という想いを込めてミニ集会も行っている。

もともと代表が住む丹比（たんび）地域は、子どもの取り組みに非常に熱心な地域で、住民がお互いに下の名前で呼び合う昔ながらの地域だった。防災のためにも、この地域に引っ越ししてきた人も地域に馴染みやすくして、地域のまとまりをより強くしたいという想いが活動の背景にある。

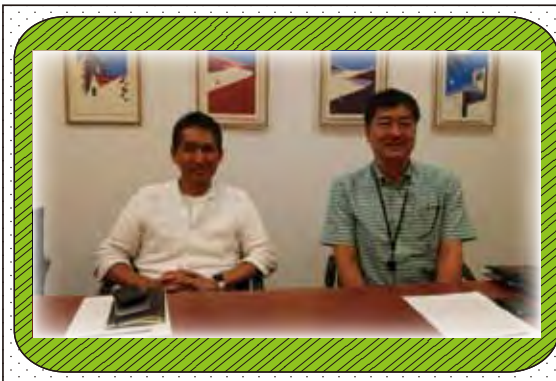
このような CSR 活動を通じて、近隣の人や商工会関係者の人などさまざまな人からいろいろな声がかかるようになり、人脈形成に大いに役立っている。

### 今後の取り組み

当社では、このような活動を継続するためには、二人の従業員（\*息子さん）自身が住む地域でどのような関わりができるかが大切だと考えている。

すでに、二人とも代表の後ろ姿を見て、それぞれの地域で「当たり前のこと」として地域活動をしているが、今後ともこうした活動を継続し、近隣住民と共生し、さまざまな人脈づくりに発展させていきたいと考えている。





## CSR 活動を経営の中核に据える

### 株式会社 羽車

所在地	堺市東区八下町 3-50
代表者	杉浦 正樹
従業員数	130 人
業種	パルプ・紙・紙加工品製造業

### CSR の取り組み概要

創業以来 98 年間、「手紙はコミュニケーションの手段」という社会的意義を基に、既成ならびにオーダーメイドの封筒・カード・便箋等の紙製品の製造販売を行っている。会社が社会に貢献するという延長線上に CSR 活動を位置付けて実施している。

きっかけとなったのは、10 年ほど前に大企業が IR (アニュアルレポート=年次報告書)、CSR に取り組むようになったことで、当社も CSR を意識して情報開示を行うようになった。まず、経営理念に「CSR に対する考え」を明確に規定した。また、「自分の働いている会社を好きになってもらうこと」、「どのような会社で働いているのか家族にも知ってもらうこと」が大切と考え、それを伝えるコミュニケーションの手段として、2011 年度からは CSR レポートも作成して社員・地域等のステークホルダーに情報を発信している。

女性が活躍ができる職場を作りたい、地域とつながりを大切にしたいというのが当社の基本的な考え方である。コミュニケーションをしっかりと行うことで、社員と価値観の共有ができるようになり（共有できない社員は去っていく）、働きやすい職場が生まれた。

CSR の具体的な取り組みとしては、コミュニティについては、「かるた市」など自社でのイベント開催や堺市のイベントへの参加。人権については公正採用選考人権啓発推進員の選任、消費者課題については、ISO9001 の認証やグリーン購入法適合商品の開発、労働慣行については従業員とのコミュニケーションを大切にし、育児休暇の確実な取得など女性が働きやすい職場づくりをめざしている。また、環境面でもエコアクション 21 の認証を取得しており、CO<sub>2</sub>削減に取り組んでいる。

経営理念と CSR レポートは、会社がどのような方向に向かっているかを示すものであり、社員や地域などステークホルダーと価値観を共有する上で極めて有効である。経営そのものがやりやすくなった。会社は利益追求だけではない。

今の活動には会社としての「心地よさ」がある。結果として、過去 5 年間、営業黒字を確保している。むしろこの活動がなくなったら困るという意識の方が強い。

### 今後の取り組み

現在も、社員に対してさまざまな働き方を提供しているが、今後は介護休暇に取り組んでいく。育児休暇と違って終わりの見えない問題であり、解決案の出にくい問題である。

また、社員のメンタルヘルスに対する対応も必要だと考えている。





## チーム経営でコミュニケーション と人材育成を推進

### 株式会社 小寺製作所

所在地	富田林市中野町東2丁目4番39号
代表者	植村 公宣
従業員数	61人
業種	工業パイプ加工及びパイプ付属品加工製造業

### CSRの取り組み概要

各種金属パイプの曲げ加工、中でも熱交換器が主力である。最近では、CO<sub>2</sub>削減の要請から家庭用給湯器用燃料電池の受注が増えている。その他空調機器メーカー、医療機器メーカーからの受注がある。

当社は工業団地の組合に属していることもあり、工業団地の組合で昼食会等で各社の業績の報告を受けたり、講師を呼んで講習会を実施したりしている。また、地元企業からの調達を優先したり、人の採用にあたってはハローワークや折り込みを通して地元人材の雇用に重点を置くなど、地域貢献を強く意識した経営に取り組んでいる。

取引先の選定にあたっては、コンプライアンスと与信管理、反社会勢力との関係に留意している。また、外注先については、コストだけで決めることはしない。長い取引を意欲して付き合っている。

当社は生産性向上にも力を入れている。受注品の中には短納期で小ロットのものも多くあり、それらの対応にはどうしても担当者ごとの個別対応になっている所があった。そのため担当者によっては残業が多くなってしまおうという課題が生じたため、部門内で毎朝5分のミーティングを実施し、稼働状況によって応援や担当振り分けをするようにして連携強化を図っている。また生産管理のソフトも導入し、システムからも強化している。

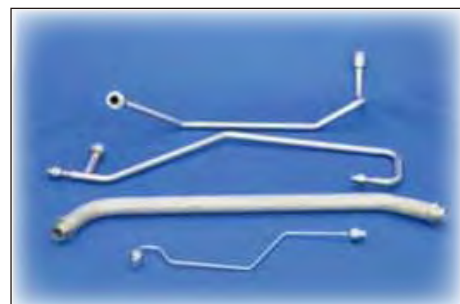
人材育成の面では、個人の力量に頼るだけでなく、管理者のマネジメント力のレベルアップに取り組み、「管理職（課長以上）」-「中堅（主任）」-「一般」の体制を整備し、それぞれのコミュニケーションを図るようにした。また、半年に一度「成長支援会議」（評価ではなく向上）を開催し、重要業務、知識、技能の向上について話し合う機会を設けた。フォークリフトや玉掛の資格取得も推奨している。こうして、適性を把握するとともに、昇進・異動に活かすようにしている。

この仕組みのポイントの一つに能力を有している者が「教える」という事を大事にしているが、導入当初の頃は特に管理者側にそうした意識が比較的少なかった為、慣れない所が見受けられたが、徐々に社内でのコミュニケーションもスムーズになり、社員の適正把握による人材の配置や育成が可能になった。

労務管理については、富田林商工会の指導を受けながら取り組んでいる。高齢社員について作業員として70歳まで雇用を延長できるようにし、また、毎月第2水曜日をノー残業デーとし、さらに女性の営業職への登用などの仕組みを取り入れ、高齢者、女性が働きやすい職場づくりを心掛けている。

### 今後の取り組み

現在、富田林市が大阪府と共に、工業団地の組合と大阪府立大学と組んで産官学連携協議会をつくる動きがあり、当社も協力をしていきたいと考えている。また、今後はBCPの策定に取り組んでいきたい。





## ボトムアップ経営で従業員のモチベーションを喚起

株式会社 精工化学工業所

所在地	富田林市甲田3丁目10番58号
代表者	川上 卓也
従業員数	38人
業種	工業用ゴム製品製造

### CSRの取り組み概要

当社は、昭和10年の創業以来、一貫して各種ゴムの成型に取り組んできた。主な製品は、①パッキン…各種機械部品用、②ダイヤフラム…圧力調整弁、③空気ばね…国内外電車で用である。当社の強みは多品種少量生産（1個から）と複合成型（ゴム＋金属＋フッ素樹脂などの加硫接着）の技術を有していること。また、ゴム業界では難しいといわれるISO9001を取得していることである。

CSRは、社長が外部で勉強し、持ち帰って全体ミーティングの場で話をしている。特に理念を文章化したものはないが、取引先からは厳しくコンプライアンスを求められており、それに対応する上でも地域貢献や環境問題への取り組みは意識して実施している。

人権問題については、ハラスメント等で社員から相談があった場合、直ちに状況を確認して掲示板に書面を張り出す等で対処。日頃から従業員には人権に関わる問題について情報提供している。

労働慣行については、三六協定をはじめ労働法をきちんと遵守するよう徹底している。当社の特徴は、社長（42歳）を中心に中核となる社員が若いこと。従業員がハッピーになれることをめざし、トップダウンではなくボトムアップの運営を心掛けている。月1回、3～4時間かけてグループ責任者で「生産会議」を開催し、売上高、不良率、不良金額を示して改善策を話し合う。また、年2回人事考課（管理職の評価＋7項目の採点評価）を行い決算賞与で成果を還元する。採点は「見える化」しており、マイナス査定ではなくプラス査定で行う。従業員の声は書面を通じて上げてもらい必ず回答する。以前は、新入社員が「5月病」や「人間関係」で辞めていくケースが多かったが、今では「従業員の意見を聞いてくれる」という風土が定着している。

環境問題については、工場の廃棄物を減らすことや省エネ。従来、部品・製品を運搬する際に使い捨ての容器を使っていたが、現在はプラスチック製の通箱に切り替えた。また、水銀灯をLEDに切り替えている。労働環境は熱盤を使うため、けっしていいとはいえないが、スポットクーラーを一人一人に配置することによって改善を図っている。

### 今後の取り組み

アットホームな雰囲気づくりのため、「従業員の会」の企画でソフトボール大会や忘年会等のイベントを実施している。今後はこうしたイベントに家族の方々の参加も促していきたい。また、より「地域に喜んでもらえる会社」になることをめざして、現在、工場周辺の清掃も実施しており、町会とのおつきあいも深めたいと考えている。







## 環境経営と コンプライアンスを徹底

### 東洋紡ロジスティクス 株式会社

所在地	泉北郡忠岡町忠岡南 3-14-86
代表者	取締役 忠岡商品センター長 中西 章
従業員数	35 人
業種	倉庫業

### CSR の取り組み概要

当社は、東洋紡株式会社の全額出資を受けて 2001 年に設立。東洋紡株式会社の営業倉庫の位置づけで業務を行っており、忠岡商品センターは関西の物流拠点である。主たる業務は、倉庫管理（荷物の保管、荷役）、運送、流通加工、貿易コンテナへの詰め込みなどである。

CSR に関する当社の取り組みとしては、まず、事業運営における環境配慮が挙げられる。とくに運送時の CO<sub>2</sub> 排出量の削減を推進し、①モーダルシフト（トラック輸送から JR 貨物輸送へ切替える）、②帰り荷活用（外部の運送会社と協力し帰り便を空輸送にならないようにする）、③積み合わせ輸送（同じ運送先なら同業他社の荷物も積み合わせて積載率を向上させる）、④エコドライブの実施（トラックにデジタルタコグラフを設置しエコドライブを推進する）などを実施している。

次に、廃棄物の削減。梱包用ストレッチフィルムや荷崩れ防止用バンドなどを仕分けしてリサイクル業者に出している。ダンボールは社内で再利用したり、輸送時の隙間を埋める養生材（保護材）等を使用し、残りは再生業者に引き渡している。さらに排ガス規制。大阪府の NO<sub>x</sub> 規制対応車には青色の適合車シールが貼られているので、当社に入ってくるトラックに適合車シールが貼られているかチェックしている。

東洋紡グループは 2000 年よりグループ社員全員にコンプライアンスマニュアル（毎年改定）を配布し、次の視点で CSR 活動を行っている。①情報管理（企業秘密、個人情報、IT ツールの取り扱い、等）、②生産販売活動（公正な取引、品質保証、製品の安全、適正な経理処理、等）、③社会との関係（地球環境問題、贈答・接待・政治献金等の取扱い、等）、④海外との関係（法令順守、安全・衛生）、⑤従業員との関係（労働時間管理、安全・衛生、人権の尊重、ハラスメント防止）。当社においても、同マニュアルに則って事業を運営しており、社員はこれにサインし一人ひとりの行動指針としている。

当社では、年 1 回東洋紡から専任の担当者を招いて、全従業員を対象に説明会を開催すると共に、コンプライアンスマニュアルに準拠したアンケートを実施している。また、社内イントラネット内で、労働環境、ハラスメント、メンタルヘルス等に関する事例を閲覧できるようにしている。

### 今後の取り組み

中長期に成り立つ「強い物流の構築」を企業方針とし、「物流会社との取組の強化」「地域との共生」「業務効率の改善」「従業員の士気向上」等、生き生きとした組織活動に取り組み「CSR は企業の社会的責任」を念頭に、今後もステークホルダーとの信頼関係を築いて行く。





## 石窯 PIZZA の移動販売で 地域や人のつながりに貢献

### 石窯 PIZZA ANTHONY

所在地	河内長野市北貴望ヶ丘 31-2
代表者	藪下 利広
従業員数	0 人
業種	飲食料品小売業

### CSR の取り組み概要

移動販売車で大阪南部を中心に各地に赴き、石窯で焼いたピザとスイーツ（ジェラート）の販売を手がけている（個人事業）。前職は「食育・地産地消・環境」を理念とし生産者と地域の人を結ぶ生活協同組合の職員であった。CSR 部門や配送業務に携わっていたので、その考え方・経験を活かして起業した。生協では「生産者の想いをどう届けよう」と四苦八苦したが、今の事業は自分自身が直接ピザをお客様に提供しているので、生産者の想いをお客様に届けたいという気持ちがより強くなっている。

移動販売は固定店舗に比べて、より広範囲の人に知ってもらうことができる。その強みを最大限活かして、①地域の薪を使い石窯で焼く、②地域の食材を使う、③地元料理人と協力して作った新商品を提供する、という点にこだわって、様々な地域にファンを増やしていくのがねらい。

環境と地産地消の観点から、燃料は化石燃料ではなく地元・河内長野の薪を使用し、食材もなるべく河内長野をはじめ移動販売を行う地域の特産品を使用する、さらには当該地域の料理人とチームを組み、それぞれのファンをそれぞれの店の顧客に取り込む工夫を取り入れている。

薪の情報を得るために地元の森林組合や薪ストーブの事業者にもコンタクトし、話を聞く中で、地域にはいろいろなものがあるという「気づき」を得た。これを皮切りに、「地域にはどのような人がいるのか?」ということ調べ、会って話をすることを繰り返して、また、市役所に行き「何が地域の課題なのか」ということに関する情報を得た。

①地域のものを使っている、②地域を伝える、③生産者の顔が見える、④生産者の想いを届ける、にこだわって、口頭、SNS、新聞等メディアの取材に応える等を通じて周知を行っている。移動販売を通じて、環境に優しく美味しいピザがあることを知っていただくと共に、移動販売車が「一種の広告媒体」、「動く物産展」となって、「それぞれの地域には様々な食材がある、工夫を凝らしたお店がある」、と知ってもらうこと、そして、その特産品やこだわりのお店に足を運んでもらうことによって地域の活性化に寄与できる、というのがこの事業の趣旨である。

### 今後の取り組み

これからの課題はファン作り。そのためには地域との関わりが欠かせないので、「地域と絡んでいく視点を持つことが重要」と考えている。具体的には顔が見える事業者さんと組んで事業を推進すること。したがって、「商工会は地域のあらゆる情報に精通する相談窓口」であってほしいと望んでいる。





## 再生紙・循環資源を活かした 製品の開発を促進

### 山陽製紙 株式会社

所在地	泉南市男里六丁目 4-25
代表者	原田 六次郎
従業員数	43 人
業種	パルプ・紙・紙加工品製造業

### CSR の取り組み概要

当社は昭和 3 年の創業以来、古紙再生メーカーとしてセメント袋や飼料袋などの口縫い用クレープ紙を製造し、産業用包装資材、引越専用包装材、電子部品用層間紙などの市場を開拓して今日に至る。中でも、①Sumideco Paper( 梅炭クレープ紙)…和歌山県で収穫された梅の種( 廃棄物)を炭化させ、「パルプ・炭・水」で製造した、地球に優しい 100% リサイクル紙、②KAMIDECO( カミデコ)…企業で不要になったコピー用紙を回収し、再生紙としてその企業に戻すサービスが特徴である。

当社は「紙創りを通してお客様と喜びを共有し、環境に配慮した循環型社会に貢献する」という経営理念と「どうしたら自然と共生できるかということを中心に考え、環境問題に全社員で積極的に取り組む」という環境方針を掲げて、①紙を乾かす際の二酸化炭素排出量の削減、②原材料の省資源、廃棄物の減量・再使用・再生利用の促進、③節水、④環境に配慮した製品の開発、⑤グリーン購入の促進、⑥化学物質の適正管理、について、環境目標・活動計画を定め、定期的に見直しを行い、継続的な改善に努めている。そして、「環境活動レポート」としてまとめ公表している。

地域活動については、まず、当社の裏を流れる男里川の清掃活動が挙げられる。これはホームページのリニューアルにあたって男里川の写真を撮ろうとしたが、その汚さに閉口し、若手従業員を中心に清掃を始めたことがきっかけ。現在では、地域住民も加わって毎月第 1 日曜日に清掃を実施し、バーベキューを含めて交流が深まっている。また、同日、並行してりんくう緑地の整備活動にも参加している。

労働慣行については、育休取得を希望する男性社員がいることから、産休・育休制度の整備を進めている。また、特別支援学校卒業の障がい者の雇用を具体的に検討している。さらに、ベトナムホーチミン大学の卒業生 2 人の採用を予定しており、今後も中国人など外国人のインターンシップや雇用についても検討していく予定である。

### 今後の取り組み

当社ではエコアクション 21 の認証・登録や CSR 推進室の開設、エコ検定合格者 32 人、CSR 検定合格者 19 人と CSR 活動は年を追って充実している。今後は、障がい者雇用や外国人雇用に取り組むこと、策定した事業継続計画(BCP)の検証と訓練の実施、地域ボランティア活動へのさらなる参加に取り組むたい。





## 介護事業の適正な 実施で社会貢献

### 有限会社 ライフサポート

所在地	阪南市尾崎町35-4
代表者	田脇 光浩
従業員数	11人
業種	社会保険・社会福祉・介護事業

#### CSRの取り組み概要

代表者は、介護保険制度が始まる3年前に病気を患い、その入院中に多くの高齢者患者を見たことから、高齢者介護は社会貢献の仕事であるという想いに至り、2000年に介護保険がスタートするや否や有限会社ライフサポートを設立した。いわば介護事業者の草分け的な存在である。

提供サービスの構成は、訪問介護支援サービス70%（既存利用者30件）、居宅介護支援サービス20%（既存利用者27件）、介護タクシーサービス10%。利用者の構成は、高齢者80～90%、障がい者20～10%である。利用者は年々増加し、常に許容量一杯の状況にある。

CSR活動については、介護事業を実施する過程において、自動的に各ステークホルダーへの責任が伴ってくる。「当社の介護事業＝社会貢献」という想いからスタートしており、ゆえに、特にCSR活動として意識したことはない。

当社が利用者の方々から信頼されている背景には、当社が介護保険制度で義務付けられている利用者ごとのサービスマニュアルを利用者の特性をしっかりと把握して作成していることがある。介護保険制度で順守する事項が細かく定められており、当社はそれらをしっかりと順守している。

また、人権に関する研修についてもホームヘルパー研修の中で定期的を実施し、情報開示については、サービス内容の開示や会社の基本情報の開示だけでなく、利用者からの情報開示請求にも随時対応している。また、業務上知り得た利用者情報についても外部に漏れないようにしっかりと管理を行っている。

スタッフに対しては、介護事業自体の持続・発展が、CSR活動につながるという創業者の想いを徹底して周知しており、スタッフもそれをしっかりと理解して仕事に取り組んでいる。

スタッフの処遇については、仕事への協力度に応じて、基本給と時給を毎年アップさせている。また管理者責任手当や資格手当がある。資格手当制度によって、従業員のレベル向上を図っている。育児休暇については、従業員の子どもの緊急事態の際には、手の空いている従業員がそのフォローに自然にまわるチームワークが職場に根付いている。

#### 今後の取り組み

今後は、医療・介護・行政の連携、すなわち在宅医療の受け皿として、それぞれの訪問介護事業者がしっかりと役割を認識して活動する必要がある。

当社では、そうすることがCSR活動の持続・発展にもつながることになると考えている。ただ、ヘルパー不足が課題となっており、保険外事業にまで手が回らないというのが悩みである。





## 障がい者の力で受注増に対応

### 株式会社 サトウ

所在地	阪南市鳥取 754-52
代表者	佐藤 之広
従業員数	6 人
業種	繊維工業

#### CSR の取り組み概要

タオルやアパレルの刺繍加工（スパンコール刺繍、コード刺繍など）を行っている。刺繍加工のほか、タオルを扱っている関係上、防災用品のセット販売の引き合いがあり、「イオン歯ブラシ、国産フェイスタオル、石鹸等」を防災セットとして地方自治体（愛知県豊橋市、愛知県豊田市、愛知県幸田町）に販売している。

当社は、防災用品の作業と刺繍加工の繁忙期が重なり、外注先の確保に苦慮、対応が難しくなったことを機に、その仕事を地元である泉州地域の障がい者（知的、身体、精神、難病）の仕事として提供するため、自ら自立支援作業所「結」（就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所）の設立を決意・開設することとなった。

自立支援事業所ではタオルやハンカチのたたみ・袋入れ、防災備蓄セット組み、ネームシール貼り・タグネーム紐付け、タオルやハンカチの糸切り等を実施している。刺繍加工業の工程は「タオル・ハンカチ→刺繍加工→完成品の袋詰め」となっているが、自立支援事業所が最終工程を受け持つ方たちである。現在、自立支援事業所の利用者は 20 人となり、売上構成は、刺繍加工業が 8 割、自立支援事業所が 2 割を占めるまでになっている。

今まで健常者としか接してこなかったこともあり、当初は役員の中にも開設に慎重な声があった。しかし、障がい者の方と接する中で、障がい者は十人十色、接し方には十分配慮しなければならないということを実感した。今では、障がいのある人たちとのつながりから得られる喜びやご家族の方から感謝されるなど当社の評価が高まっていることを実感している。当社では、自立支援事業所の運営を社会貢献、社会的責任、CSR としてとらえ、今後も続けていきたいと考えている。

地域活動としては、PTA 活動や地元の祭り、防犯パトロールなど地域の活動に積極的に参加している。また、消費者課題・環境問題については、直接エンドユーザーへの販売はしていないが、刺繍に使用する糸はエコマーク認定品にするなど、環境への配慮を意識している。

#### 今後の取り組み

これまでの取り組みのノウハウや経験を基に、今後さらに自立支援事業所の受入れ人数を増やしていきたいと考えている（現在 20 人を 40 人に）。

経営的には黒字を継続しているが、それは役員の給与を低く設定している結果でもあり、さらに収益性を高めることが課題である。





## 地域住民に配慮した 生産で信頼の向上

### 和泉チエン 株式会社

所在地	阪南市箱作 100-1
代表者	奥野 英俊
従業員数	182 人
業種	金属製品製造業

#### CSR の取り組み概要

大正 5 年の創業以来、ローラーチェーンの製造に携わり、自転車用をはじめ産業機械用、自動車用、特殊用途用などの金型設計から、成形、各種処理（研磨や熱）、組立までを一貫生産している。約 90% が OEM 生産、約 10% が自社ブランド品である。

CSR 活動については、「ものづくり企業」として当然配慮すべきことであるという意識が強く、経営者から従業員まで日常業務の中に「当たり前のこと」としてその意識が浸透している。また、「(CSR による) ストアアップは当然で、収益を上げるための必要経費だ」と考えている。

CSR 活動において当社が最も力を注いでいるのは、環境分野の取り組みである。30～40 年前は、排水による海水汚染が深刻であり、当社に対しても地元の漁業組合からクレームがあり、浄水処理を施すに至った。排ガスについても、農家などから農作物への影響を訴えられ、排ガス抑制の処置を行って今に至っている。また、騒音や振動についても近隣住民からの訴えにより対策を施した。いずれもステークホルダーからの訴えがきっかけである。

以来、①排水に対しては水質基準を満たす浄水設備を導入、②排ガスに対しては熱処理工程で発生する排ガスの抑制、③騒音に対しては騒音抑制対策を施した設備の導入と外壁対策、④振動に対しては設置場所の配慮と振動抑制対策を施した設備の導入、⑤原材料についてはグリーン調達を実施している（これは大手企業と取り引きする上でも必須）。

地域との関係では、創業以来、地元の人材を積極的に雇用し、地域のお祭りに継続的に協賛している。人権については、おおさか人材雇用開発人権センターや大阪企業人権協議会に加入している。人権への配慮は企業として当然のことと認識している。


労働慣行については、労働組合が泉州で最も強い会社であり、従業員への配慮はしっかり行っている。その結果、離職率が低いという成果につながっている。

#### 今後の取り組み

今後、ステークホルダーの要求はますます厳しくなると考えている。引き続き配慮しながら企業活動を行っていく。

当社としては、特に地域への配慮について、排水や排ガス、騒音、振動の面について、細心の注意を払い、住民の声に真摯に耳を傾けて企業活動を行っていく。





## 休耕田の活用(リモコン農園)で町の観光資源と障がい者雇用を創出

### 特定非営利活動法人リライブ

所在地	泉南郡岬町淡輪 710-2
代表者	松尾 匡
従業員数	6 人
業種	農業的サービス業

### CSR の取り組み概要

大阪府の南端、岬町の抱えるさまざまな課題（休耕田、空き家、雇用等）に向き合い、岬町のもつ豊かな自然と資源を使い新しいビジネスを起こすことによってまちの再生を図ることを目的として活動している。

まずは、耕作放棄地（休耕田）を有効活用するための貸農園事業。都市部に住む遠隔地のお客様に1畝（うね）5mの農地を1年契約で借りていただき、現地に足を運ばずともスマホやパソコンから遠隔操作（リモコン）で農作業や収穫ができるサービスを提供している（リモコン農園）。契約すると、画面に80種類の野菜の苗が用意されており、その中から選択して、植え付けから水やり、肥料、草抜き等の作業の指示が行われる仕組みである。その作業を請け負っているのは就労継続支援A型・B型の障がいのある人たちである。

また、町の観光産業を開発するため、体験農園を利用した地域体験ツアーのサービスを提供している。子育て世代の母親と子どもを対象に、休耕田での農業体験や収穫作業、農産物と地域の漁師から仕入れた魚介類を使ったバーベキュー、料理体験等のプログラムが用意されている。古民家での宿泊も可能だ。

さらに、放置すれば廃屋や倒壊の恐れのある空き家の長期管理事業に取り組んでいる。定期的な空気の入替えや清掃等の管理、民泊やゲストハウス等での活用など、家主と相談しながらの活動である。

2016年8月現在、貸農園（リモコン農園）のお客様は20名、宿泊つき体験農業も募集後2週間で満席になるなど事業はマスコミにも取り上げられ、好調な滑り出しを見せている。

これまで町内に知的障がい者に特化した事業所はあったが、精神障がい者を受け入れる事業所がなかったので、リライブでは精神障がい者に特化したA型事業所を立ち上げ、精神保健福祉士と農業のプロが一人ひとりに農業を伝授している。今後の目標としては、町の増え続ける耕作放棄地を開墾（かいこん）し、その解消を図っていくこととしている。かつては関西電力の火力発電所に依存してきた町であるが、閉鎖後20年経っても地域産業が発展していない。地域には、瓦葺（かわらぶき）のすばらしい家が空き家として放置されており、休耕田と合わせて、観光産業に資する資源として活用することが町の課題である。

### 今後の取り組み

今後、岬町の花、山、古墳等の地域資源を活かし、観光産業の振興を通じて雇用の場を作りたいと考えている。

地域の活性化をめざし、行政や観光協会への働きかけ、南海電鉄のCSR活動や「みさき里山クラブ」との連携、さらに道の駅、外部サイトの活用などに取り組むたい。



## あとがき

この事例集は、2014、2015年度に行われたアンケート調査において、①CSRについての認識がある、②実行している、と回答された企業様の中から選定し商工会・商工会議所と中小企業診断士の皆様にヒアリングを行っていただいてまとめたものです。取り組み内容についてはISO26000の7つの中核主題(組織統治、人権、労働慣行、環境、コミュニティへの参画、消費者課題、公正な事業慣行)に沿ってまとめています。CSRをご存知なかった企業様、これから取り組もうとされている企業様には大いに参考になるものと思われまます。

それぞれの事例を読むと、CSRは単なる奉仕活動でも利益の社会還元でもなく、今日の企業の経営戦略そのものであることがわかります。今日の企業価値は、売上高・利益だけでなく、環境問題や社会問題への取り組みを含めて評価されるようになっており、そうした取り組みなくして持続可能な経営は成り立たなくなっているということです。

事例を通じて最も印象に残るのは、地域との関係やつながりを大切にしておられることです。地域の清掃やイベントへの参加はもとより、住工混在地域では、騒音・振動・排水・排ガス・廃棄物処理等の対策を講じてトラブルを防止したり、子どもたちの職場見学等や障がい者や地域人材の雇用を推進したり、地域産品を活用して「地産地消」を推進するなどの取り組みが目立ちます。

環境問題に取り組む事例も多く見られます。節電・節水はもとより、原材料のロスの低減や廃棄物の削減、グリーン調達等の推進例等です。また、これをサービス展開に活かし、住宅のリフォームにおいて、LEDや二重窓等省エネに徹する営業で顧客確保につなげている建設業者さんの取り組みは大いに参考になるのではないのでしょうか。

人権については、市の事業所人権推進連絡会等に参加したり、またセミナーに参加して採用における人権侵害の防止や職場でのハラスメント防止について学習したりして社内に還元している例が多いようです。差別やハラスメントのない職場は誰もが働きやすい職場であり、離職者を減らす上でも必須の取り組みです。こうした企業では、ES(従業員満足)に配慮し、社内のコミュニケーション、チームワーク、納得できる人事評価、社員一人ひとりのキャリアを伸ばす研修にも取り組んでおられ、地域で「こんな会社で働きたい」という評判を得ておられるのが特徴です。

ただ、事例を通じて全般的に言えることは、大企業のCSR経営の仕組みをそのまま適用されている子会社は別として、①経営理念とCSR理念が明確に謳われている例が少ないこと、②自社に関するコンプライアンス項目とそのリスクの評価が未整理であること、③CSR活動のPDCAサイクルが確立されていないことが課題として挙げられます。総じて、CSRが体系的に取り組まれるまでには至っていないということで、これが今後の課題になると思われます。

経済活動がグローバル化し、IT化等の技術進歩が著しい一方で、環境問題や社会問題に対する企業の姿勢が問われる時代です。今、日本を代表する電機メーカーの粉飾決算や自動車メーカーの燃費試験データの改ざん、広告代理店での過労死事件が経営の屋台骨を揺るがしていますが、これは中小企業にとっても対岸の火事ではすみません。今後、サプライチェーンすなわち下請け企業や仕入れ先企業等取引先全般にわたってCSRの目が注がれることになるのは必然です。

中小企業は、大企業に比べると、地域との密着性が高く、事業活動の前提である顔と顔が見える信頼関係(ソーシャル・キャピタル)形成の上で優位に立っています。また、地域の先人の営みが生んだ地域の資源や技能・文化を継承できる強みも有しています。こうした「強み」を活かして、CSR活動を経営の中核に据え、先行きの見えにくい時代において「持続可能な経営」を築いていくことが大切だと考えます。本事例集をそのヒントにさせていただくことを願ってやみません。

最後に、本調査にご協力いただいた企業様、商工会・商工会議所の皆様に心からの敬意と感謝を申し上げます。

中小企業診断士 高見 一夫



## 大阪府商工会連合会 CSR 経営推進委員会

委員長	近重 勝祥	大阪府商工会連合会 専務理事
委員	足立 辰雄	近畿大学 経営学部教授
委員	芝本 正明	大阪企業人権協議会 研修サポートセンター長
委員	太田 雄士	大阪商工会議所 中小企業振興部 部長 兼 経営相談室長
委員	野路 謙	日本政策金融公庫 大阪支店 国民生活事業 事業統轄
委員	高見 一夫	中小企業診断士
オブザーバー		大阪府商工労働部中小企業支援室 経営支援課
事務局	賀川 忠史	大阪府商工会連合会 事務局長
	越智 昭博	大阪府商工会連合会 参与 (地域貢献型企業経営サポートセンター)
	佐藤 喜代子	大阪府商工会連合会 地域貢献型企業経営サポートセンター 所長
	河本 大二郎	大阪府商工会連合会 地域貢献型企業経営サポートセンター 所長代理

地域から信頼される企業をめざして CSR 事例集

---

編 集	大阪府商工会連合会 CSR経営推進委員会
発 行 者	大阪府商工会連合会
住 所	〒540-0029 大阪府大阪市中央区本町橋2-5 マイドームおおさか6F
電 話	06(6947)4340
F A X	06(6947)4343
発行年月	2017年3月

---