

特集 中小企業の「ビジネスと人権」

第5章

中小企業に求められる 「人権」視点の経営



青柳 紗千子

東京都中小企業診断士協会

前章まで、近年「ビジネスと人権」が注目されるにいたった経緯とその内容、そして現在の中小企業や団体の取組み状況と課題や可能性について見てきた。

異なる角度から企業における人権尊重の在り方をとらえたが、そのいずれもが、少子高齢化に伴う人材不足に直面するわが国において、企業の安定的な発展に必要な経営戦略上の仕組みとなりうることがご理解いただけたのではないだろうか。

1. 何がリスクなのか

(1) 「人権リスク」そのものに着目

昨今、メディアで企業にまつわる「人権」のニュースを目にし、ビジネスリスクとして危機感を持ち始めた読者もいるであろう。人権に絡む問題が明るみになると、企業に対し刑罰や行政罰、訴訟、不買運動による売上減少や株価の下落、そして人材流失や採用難など、さまざまな悪影響の可能性が生じる。

しかし、それらがそのまま「人権リスク」ではないという点に注意してほしい。自社の企業活動が原因で、サプライチェーン上のあらゆるステークホルダーの中の、誰かの人権が脅かされる可能性、それこそが人権リスクである。人権リスクを放置することによって、上述のようなビジネスリスクが生じるのだ。

ビジネスリスクを「回避する」のではなく、その原因となる人権リスクを特定し、防止・

軽減するための根本対策が必要である。改めて、人権の定義、そして企業が対応を怠ったときに何が起こり、誰にどのような被害が生じるのか、企業としての影響力と責任を考えたい。

(2) 未来志向で感覚をアップデート

一昔前であればさまざまな問題が、ありがちな過ちとして内部処理されたり、業務遂行上やむをえない「必要悪」として看過されたり、あるいは悪いとすら認識されていなかった時代もあったかもしれない。

しかし、企業に対する社会の目は年々厳しさを増している。「昔はこのようなことは日常茶飯事だった」、「そのようなことを気にしていたら仕事が回らない」といった「過去の常識」とらわれるのではなく、人権への感覚をアップデートし、できることから始めれば、世間からも支持される企業になれるだろう。

2. 「人権経営」に舵を切ろう

(1) 「ビジネスと人権」の枠組みで見直す

第1章で示した人権リスク類型の個々については、これまでさまざまな切り口から企業による取組みが進められてきた。相互に関連が薄いように思われる各社の活動も、「ビジネスと人権」の枠組みでとらえれば、いずれも「だれひとり取り残さない」、「すべての人の人権を実現」という共通の最終目的に向

けたものであることがわかる。福利厚生や慈善活動のように「あったらいいもの」ではなく、必要不可欠なものだ。

(2) 組織づくりの重要性

現場の従業員にとって、自分自身の人格や存在が軽視され尊重されていないような状況で、他者の人権を尊重することは非常に難しいであろう。性別や年齢、国籍といった属性によって、仕事や成長の機会、発言・意見表明の機会を分け隔てせず、職場において誰もが等しく人間として尊重されていること、それが、企業が「ビジネスと人権」への対応を進めるうえでの必要条件である。

この条件が満たされないままに対応を進めれば、どこかに歪みが生じ、「ウォッシュ」(実体の伴わない見せかけの取組み)であるとして、非難を受けることにもつながりかねない。

人権対応とは、いわば企業経営の土台である。人権尊重がなされない土台に事業が組み立てられていけば、そこでは当然に人権は守られない。しかし、長年根差していた土台を見直すことは簡単ではないのも事実である。その意味で、今回紹介した企業のように、まずはメンバーの理念や目標が一致した盤石な組織をつくるのが取組みの要となる。

3. 中小企業診断士としてできること

(1) 業績向上支援は中小企業診断士の本領

中小企業支援のためのあらゆる士業・専門家の中で、中小企業診断士としての主要な役割は、企業の未来の業績アップに向けた経営の伴走支援を行うことである。

社内外、国内外を問わず、誰かの人権をリスクにさらす企業活動では、未来の社会へ持続可能な発展は望めない。「だれひとり取り残さない」というSDGsの意味するところだ。

誰の尊厳も傷つけない経営という新たな視点に立てば、これまでとは異なるやり方、新しいやり方が求められるかもしれない。その方法を経営者とともに考え業績を伸ばすこと、

それはまさに中小企業診断士の任務であろう。人権尊重とビジネスを両立させる取組みを公表していけば、ステークホルダー、特に未来の消費者から一定の支持を得られるはずだ。

(2) まずは足元から

われわれ中小企業診断士も、これまで自身の事業や活動において、この「ビジネスと人権」を意識したことはあったであろうか。直接のクライアントはもちろん、すべてのステークホルダーの人権に配慮した言動を取っていたか、今一度振り返ってほしい。

その助言・提案が誰かの人権を侵害することで成立するものとなっていないか。そこに気づくために、正しい知識と理解が必要であるのは言うまでもない。

他士業に比べ「ビジネスと人権」があまり認知されていない、また対応できる中小企業診断士が少ないのではないかという課題感から、筆者は昨年、東京都中小企業診断士協会城東支部認定研究会として「『ビジネスと人権』経営研究会」を仲間と立ち上げた。中小企業診断士への情報発信を行うとともに、実践を通してテーマへの理解を深めるべく、人権対応の基本3ステップに沿って、支部の人権方針策定を目指し取組みを進めている。



「『ビジネスと人権』経営研究会」の活動風景

本特集を通し、一人でも多くの中小企業診断士が「ビジネスと人権」について知り、今後の中小企業支援に生かすとともに、自身の活動の基盤とされることを願う。