



# 伸びゆく人が企業の力

～企業活動と人権に関するガイドブック～



足利市

## 企業と人権

人権とは人間の権利、人が生まれながらに持つ幸せに生きていくための権利です。「人権は難しいもの」と考えられがちですが、人権を尊重することは、決して難しいことではありません。それは、性別、年齢、職業、宗教、国籍などに関係なく、人を分け隔てなく、平等に、誰にでもやさしく思いやりを持って接することなのです。我が国では現在、大都市、地方都市を問わず女性の社会参画が進み、研修生の受入れなどで数多くの外国人が働いている一方、少子高齢化によって労働人口が減少し、深刻な人手不足が懸念されています。これらは本市も例外ではありません。そのため、性別、年齢、職業、宗教、国籍などの違いは、当然のものとして認められ、すべての人権が尊重される社会の実現が求められています。そして、それを実現することは、社会を構成する一員である企業にも求められているのです。

## 企業は社会を構成する一員です

企業活動のあらゆる場面において、企業の社会的責任 CSR (Corporate Social Responsibility) が求められています。これは、企業は社会を構成する企業市民であり、社会を構成する一員としての社会的責任があるという考え方です。さらに、地球規模で責任ある企業市民として行動し、積極的に社会的責任を果たすために、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則からなる国連が提唱するグローバル・コンパクトに参加する企業も増えています。また、2010年11月、国際標準化機構 (ISO) からあらゆる組織の社会的責任に関する国際規格 ISO26000 が発行され、2012年3月には JIS Z 26000 とし JIS (日本工業規格) 化されました。ISO26000 および JIS Z 26000 には、説明責任、透明性、法令遵守、人権の尊重など社会的責任を果たすための7つの原則が示されています。さらに、2015年9月の国連サミットにおいて、持続可能な社会の実現に向けた統一目標である「SDGs (持続可能な開発目標)」が採択され、その達成には企業の貢献が決定的に重要であるとされました。国内外を問わず、人権や環境に配慮した企業が高く評価される時代となっています。

## 伸びゆく人が企業の力

企業は、社員、取引先、顧客、地域など多くの人々とかかわって活動をしています。それは企業活動が人に支えられているということです。社員一人ひとりの持つ力が最大限に発揮されると、企業は成長・発展していくことになるでしょう。そのためには、一人ひとりの個性が尊重され、年齢や性別、国籍などを理由に差別的な扱いをされない職場が必要です。人が大切にされる企業に対しては、取引先、顧客、地域の人々は信頼と共感を寄せます。企業にとって、この共感は、人材の確保にもつながります。そして、その人材を大切に育てていく、このような循環を築いていくためにも、人権に配慮した企業活動を行っていきましょう。本冊子が、皆様の人権啓発および企業の社会的責任 (CSR) を推進していく上での資料として、お役に立てば幸いです。

## 目次

男女共同参画の職場づくり	4
高齢者の雇用拡大に向けて	6
障がい者の社会参加促進に向けて	8
部落差別(同和問題)と公正採用選考人権啓発推進員	10
外国人の社会参加	
犯罪被害者等の支援	11
刑を終えて出所した人と協力雇用主	
感染症と人権	
その他の人権	12

※記載の情報は、2023年1月現在のものであり、制度内容などが変更されている場合があります。詳しくは、各お問い合わせ先にご確認ください。

### 足利市人権教育・啓発推進行動計画〔第4期計画〕

市民一人ひとりが人権の大切さを認識するとともに、一人ひとりの違いを豊かさとして認め合い、日常生活の様々な場面で実践に結びつけ、「人権という普遍的文化」を構築することを目的に、学校、家庭、地域社会、企業・団体など、あらゆる場と機会を通して、発達段階を踏まえた効果的な手法で人権教育・啓発を推進することを目標に行動計画を策定しています。

本市では、この計画を基本的指針として、人権教育・啓発に関する施策を積極的に展開しています。

## 男女共同参画の職場づくり

guide 1

職場に「男の仕事」「女の仕事」という考え方はありませんか？男性も女性も性別にとらわれず十分に能力を発揮できる職場になっていますか？採用や配置、昇進、賃金などの雇用管理のあらゆる面において、性別による差別はあってはいけません。

男女がお互いに人権を尊重し、個々の特性を理解し、共にいきいきと働ける職場づくりを推進しましょう。

### ■足利市男女共同参画基本計画（第4期）

男女共同参画社会の実現を目指した、基本計画を策定しています。

計画では、市、市民、事業者の責務を定めています。事業者の責務としては、「事業活動を行うに当たり、男女共同参画社会の推進に積極的に取り組むとともに、市が実施する施策に協力するように努める」ことが求められています。

[足利市 男女基本計画 QRコード]



#### ○性別にとらわれない雇用機会の均等を図りましょう！

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」では、雇用における性差別の禁止が義務付けられています。雇用機会の均等を図り、性別にとらわれず、多様な人材が活躍するための環境を整えることが大切です。

◆詳しくは厚生労働省HP「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために 厚生労働省」で検索

#### ○育児・介護休業法をご存知ですか？

育児・介護休業、子の看護・介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置については、就業規則に定めておく必要があります。

※男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）、雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が2022年4月から段階的に義務化されました。

◆詳しくは厚生労働省HP「育児・介護休業法について 厚生労働省」で検索

#### ○非正規雇用における雇用環境等の整備をしましょう！

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月1日に施行されました。また、中小企業においても2021年4月に適用されました。

※年金制度改正法により、2022年10月から段階的に一部のパートタイムやアルバイトである労働者の社会保険の加入が義務化されました。

◆詳しくは厚生労働省HP「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし 厚生労働省」で検索

#### ○ワーク・ライフ・バランスの促進

職業生活と家庭生活を両立するには、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得が重要です。労働時間を見直して、ワーク・ライフ・バランスに取り組みましょう。

#### ○ハラスメントのない職場の実現

職場でのハラスメント行為は、人格や尊厳を傷つけ、仕事への意欲や自信をなくさせ、職場全体の生産性に悪影響を及ぼします。社会における固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取り組みを推進し、お互いの人格を尊重し合い、ハラスメントを許さない、明るい職場の雰囲気をつくりましょう。※労働施策総合推進法の改正により、大企業などは2020年6月から、中小事業主も、2022年4月からパワーハラスメント防止措置が義務化されました。

◆詳しくは厚生労働省HP「職場におけるハラスメントの防止のために 厚生労働省」で検索

## ■「女性活躍推進法」が一部改正されました！

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 2016年4月

この法律は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的としています。2022年4月1日から、労働者101人以上の事業主は、自社の女性活躍に関する目標や、具体的な取り組み内容を定めた行動計画の策定が義務化されました。また、2022年7月8日から、労働者301人以上の事業主は情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、公表が義務化されました。

※詳しくは厚生労働省HP「女性活躍推進法特集ページ 厚生労働省」で検索

### < 認定を受けた企業のみが使用できるマーク >

くるみんマーク



「子育てサポート企業」として認定を受けた企業のマーク

えるぼしマーク



女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業のマーク

認定企業になると、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

#### < その他認定を受けるメリット >

- 市融資制度における貸付利率の引き下げ
- 市建設工事入札参加資格の一部工種を対象とした主観点数の加算

## ■仕事と家庭の両立支援などに取り組む事業主への助成

### 両立支援等助成金

#### ●出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組みを行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

#### ●育児休業等支援コース

##### ① 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。

##### ② 業務代替支援

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

##### ③ 職場復帰後支援

育休から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため育児・介護休業法を上回る子の看護休暇制度導入などの支援に取り組み、利用者が出た中小企業事業主に支給します。

#### ●不妊治療両立支援コース

不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を取得または利用させた中小企業事業主に支給します。

お問い合わせ 栃木労働局雇用環境・均等室 TEL 028-633-2795

## 高齢者の雇用拡大に向けて

guide 2

我が国では、平均寿命の延びと出生率の低下のため急速な少子高齢化が進んでいます。本市でも、10人のうち3人以上が65歳以上の高齢者という状況です。少子化や若者の市外流出などにより労働力人口が減少し、高齢化も進んでいます。

このような高齢化社会で、充実した生活を送るために働きたいという高齢者が多くいます。高齢者は知識、経験、技術など豊かな能力を持つ人材として、その能力を活かせる就労環境を整備することが必要です。

各種支援制度を活用し、高齢者が意欲と能力のある限り働き続けられる社会を目指しましょう。

**年齢にかかわらず、均等な機会を！**

### 募集・採用における年齢制限の禁止

労働者の募集および採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。求人票は年齢不問としながらも年齢を理由として、応募を断ることや書類選考や面接で採否を決定することなどは法の規定に反します。

年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを個々人の適性・能力などによって判断することが重要です。このため、職務の内容、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性・能力・経験・技能の程度など「応募者に求められる事項」をできる限り明示する必要があります。

募集・採用における年齢制限は禁止されますが、合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められるケースを労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項に定めています。その場合には、求職者に対してその理由を提示しなければなりません。

MEMO

### 高齢者雇用安定法が改正されました！ (2021年4月)

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、**以下のいずれかの措置を講ずる努力義務**を新設しました。

- ①70歳までの定年引き上げ
  - ②定年制の廃止
  - ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
  - ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
  - ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
    - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
    - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
- ※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

## 高齢者と事業主を結び付ける各種支援施策

### ■相談したい

#### ●65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助

高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関して、人事・労務管理制度、賃金、退職金制度、職場の改善、就業規則の改正など、専門的・技術的な相談・助言が必要である場合、社会保険労務士、中小企業診断士など、実務的な知識や経験を有する専門家である「65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー」に無料で相談することができます。

【お問い合わせ】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部 TEL 028-650-6226

#### ●とちぎ生涯現役シニア応援センター

ボランティア活動から就労まで、多岐にわたる社会参加活動についての相談に、ワンストップで対応します。

【お問い合わせ】 とちぎ生涯現役シニア応援センター TEL 028-623-1291

### ■雇いたい

#### ●ハローワーク足利（足利公共職業安定所）

求人を受理し、その仕事にふさわしい人材を紹介します。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

### ■仕事を依頼したい

#### ●公益社団法人 足利市シルバー人材センター

おおむね60歳以上の豊かな知識と経験・技能を持った高齢者に対して就業機会の確保と提供をしています。

【お問い合わせ】 公益社団法人 足利市シルバー人材センター TEL 44-1511

### ■助成金を受けたい

#### ●特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者（60歳以上65歳未満）や障がい者などをハローワークなどの紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

#### ●特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

65歳以上の離職者をハローワークなどの紹介により1年以上継続して雇用することが確実な労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

#### ●65歳超雇用推進助成金

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなく、いきいきと働ける社会を構築していくために、高齢者の雇用環境整備の措置を実施した事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給します。

【お問い合わせ】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部 TEL 028-650-6226

## 障がい者の社会参加促進に向けて

guide 3

「働くこと」は、障がいのあるなしにかかわらず、一人の人間として自立し、社会参加を進めていくための重要な柱となるものです。障がいのある方々が生き生きと安心して働くためには、事業主や共に働く人々の理解と支援が必要です。

一口に「障がい」と言っても、身体障がい、知的障がい、精神障がいなど、様々な障がい特性があり、その状態や程度は人それぞれです。障がいについて誤解や偏見をなくし、その人自身の能力と適正に応じて活躍できる職場環境の整備が求められています。

### ■ご存知ですか？事業主の雇用義務

障がい者の雇用の促進と就業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」で、事業主に次のような雇用義務が課されています。

#### ◆障害者雇用率制度

2021年3月1日から障がい者の法定雇用率が引き上げになりました。一般の民間企業の場合、常時雇用する労働者数43.5人以上の事業主は、法定雇用率2.3%に相当する数以上の障がい者を雇用することが義務付けられています。

#### ◆雇用状況報告

常時雇用する労働者数43.5人以上の事業主は、毎年6月1日現在における障がい者雇用状況の報告を、7月15日までに本社を管轄する公共職業安定所長に報告しなければなりません。

#### ◆障害者雇用納付金の徴収

常時雇用する労働者が100人を超える事業主で障害者雇用率未達成の事業主は、障害者雇用納付金の徴収対象となります。

MEMO

### 障害者差別解消法が改正されました！ (2021年5月)

この法律は、全ての国民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現にむけて、障がいを理由とする差別の解消を推進することを目的とし、障がい者への「不当な差別的取扱い」を禁止しています。

民間事業者も国や地方公共団体と同様に、障がい者に対する「合理的配慮の提供」が義務付けられました。

## 応援します！障がい者の雇用促進を図る事業主

### ■相談したい

#### ●雇用管理などに関する専門的な相談・助言

雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な相談・助言を行います。

【お問い合わせ】 栃木障害者職業センター TEL 028-637-3216

#### ●職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

雇用の前後に事業所にジョブコーチを派遣し、障がい者や事業主に障がいの特性を踏まえた職場における生活面での支援や定着指導を行います。

【お問い合わせ】 栃木障害者職業センター TEL 028-637-3216

### ■雇いたい

#### ●求人受理、職業紹介（仕事と障がい者とのマッチング）

求人申し込みを受理し、できる限り希望に添った障がい者を紹介します。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

### ■助成金等を受けたい

#### ●トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障がい者を試行的に3～6か月間雇い入れた場合に助成金を支給します。障害者短時間トライアルコースもあります。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

#### ●特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者（60歳以上65歳未満）や障がい者などをハローワークなどの紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

#### ●キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障がい者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、①有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）または無期雇用労働者に転換する措置②無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた場合、助成金を受けることができます。

【お問い合わせ】 ハローワーク足利 TEL 41-3178

#### ●雇用調整金・報奨金の支給

定雇用率を超えて障がい者を雇用する事業主で、常時雇用する労働者が100人を超える事業主には調整金を、常時雇用する労働者が100人以下で一定数を超えて障がい者を雇用している事業主には報奨金を支給します。

【お問い合わせ】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部 TEL 028-650-6226

#### ●障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

事業主が障がい者を雇用するために職場の施設・設備の設置または整備や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。

- ・障害者作業施設設置等助成金
- ・障害者福祉施設設置等助成金
- ・障害者介助等助成金
- ・職場適応援助者助成金
- ・重度障害者等通勤対策助成金
- ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

【お問い合わせ】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部 TEL 028-650-6226

## 部落差別(同和問題)と公正採用選考人権啓発推進員 guide 4

人は生まれる場所を自分の意志で選択できません。しかし、日本には、本人や親が生まれた場所などを理由に就職や結婚を差別されるといふ、大きな人権問題があります。

1975年頃には、全国の被差別部落(同和地区)の地名などが記載された図書を大手企業などが購入するという「部落地名総鑑事件」が起こりました。最近でも「部落地名総鑑」復刻版出版事件や土地調査・身元調査差別事件、インターネット上の事件が起きており、この情報を企業が採用に利用すれば、本人の能力や適性に関係なく、その出身だけで採否が決められてしまい、重大な人権侵害となります。

現在、一定規模以上の企業では、「公正採用選考人権啓発推進員」を設置し、公正な採用を確保することになっています。

栃木県では、従業員数30名以上の企業に「公正採用選考人権啓発推進員」を設置するように依頼しています。

そして、企業規模にかかわらず、公正な採用のための配慮が求められます。

### MEMO

### えせ同和行為にご注意を！

「部落差別(同和問題)は怖い問題」という誤った認識に乘じ、部落差別(同和問題)の解決を口実に、企業や行政機関などに、高額な図書の購入を要求するなどして、不当な利益を得ようとする行為を「えせ同和行為」といいます。このような行為は、部落差別(同和問題)の解決を目指して真剣に取り組んできた人々などに対する偏見や部落差別(同和問題)の解決を阻む大きな要因となっています。

えせ同和行為には、毅然とした態度で拒否の意思を示し、組織全体で対応することが大切です。

このような要求を受けた時には、警察、法務局へ相談しましょう。

※部落差別のない社会を実現することを目的とした「部落差別の解消の推進に関する法律(部落差別解消推進法)」が2016年12月に施行されました。

## 外国人の社会参加 guide 5

我が国に生活する外国人は、令和3年の法務省の在留外国人統計では270万人を超えており、国際化が進む一方で、文化(生活習慣)・宗教・言語などの違いから生じる誤解や偏見により様々なトラブルが発生し、外国人だからという理由だけで採用しない、低賃金で働かせる、退職金を出さないなどの差別的な扱いをすることも起こっています。

我が国の労働関係法令は、労働条件面などで国籍による差別を禁止しています。国籍などで判断するのではなく、自分とは異なる文化・宗教・言語などを誰もが寛容に受け止め、相違を認め合い、共に社会の一員として暮らす姿勢が大切です。

### 外国人語人権相談ダイヤル (human rights counseling)

日本語を自由に話すことができない方からの人権相談に応じるための専用相談電話。

**全国共通 TEL 0570-090911**

平日(年末年始を除く) 9:00~17:00 (Weekdays from 9:00 to 17:00)

## 犯罪被害者等の支援 guide 6

本市では、犯罪被害者等が受けた被害の軽減及び回復を図り、安全で安心して暮らすことができる地域社会の実現を目指すため、「足利市犯罪被害者等支援条例」を令和5年1月1日に施行しました。事業主は、従業員が犯罪被害を受けた際に、刑事手続きによる休暇や勤務時間の変更など、十分に配慮するように努めなければなりません。

また、犯罪被害者等の支援の重要性についての理解を深め、犯罪被害者等が加害者から再び受ける被害(再被害)や犯罪による直接的な被害を受けた後に、風評、誹謗中傷、インターネットでの拡散などによる精神的な苦痛など(二次的被害)が生まれないよう心がけましょう。被害者等の個人としての尊厳が尊重されるためには、事業主の支援も求められます。

## 刑を終えて出所した人と協力雇用主 guide 7

刑を終えて出所した人やその家族に対する偏見や差別には、根強いものがあり、就職に際しての差別や住居の確保が困難であるなど、極めて厳しい状況にあります。これらの人が社会復帰するためには、本人の強い意志とともに、それを支える周囲の人々の理解や協力が必要です。特に、就労を支援することは、再犯防止の観点から非常に重要です。

協力雇用主は、犯罪・非行の前歴のために定職に就くことが容易でない刑務所出所者等を、その事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する民間の事業主です。現在、全国で約25,000の協力雇用主が協力をしています。

※犯罪や非行をした人々の円滑な社会復帰を促進することを目的とした「再犯の防止等の推進に関する法律(再犯防止法)」が2016年12月に施行されました。

## 感染症と人権 guide 8

誤った知識や情報不足のため、H1V感染症やハンセン病などの感染症の患者やその家族の尊厳を傷つける差別や偏見が依然として存在します。また、新型コロナウイルス感染症に関しても同様の差別等が発生しています。

H1Vは感染力が弱く、感染経路も限られており、正しい理解があれば職場や家庭など日常生活の中では感染を恐れる必要はありません。治療薬の進歩によって、感染前と変わらない日常生活を送ることができるようになってきました。

ハンセン病は治療法が確立した現在では、早期発見・早期治療によって確実に治療でき、感染力は極めて弱く、遺伝もしません。

病気への感染は、仕事の適性、能力に無関係であり、感染を理由として採用や昇格、配置転換などで差別は許されません。

感染症は自分には関係がないと、無理解・無関心のままではなく、正しい知識と感染者への配慮、そして共に生きる姿勢を何よりも身に付けましょう。

これまで触れてきた人権問題のほかに、インターネットによる人権侵害、犯罪被害者やその家族の人権、アイヌの人々に対する偏見や差別、LGBT等の多様な性に関する正しい知識と理解の不足からくる偏見や差別、ホームレスに対する偏見や差別、また、東京電力株式会社福島第一原子力発電所の事故の影響により被災した人々が差別されるなど、様々な人権問題があります。

人権は、社会情勢の変化などに伴い、多様な広がりを持つことから、新たな動きに目を向けていくとともに、人権問題の解決に向けた取り組みを進めることが必要です。私たちの社会は、多様な人々が共生し、共に暮らしている社会です。私たち一人ひとりが社会を構成する一員として、すべての人の人権を尊重していくことが大切です。

### ■みんなの人権 110 番 (最寄りの法務局・地方法務局につながります)

全国共通 TEL 0570-003-110 平日 (年末年始を除く) 8:30 ~ 17:15

これまで挙げてきたように、  
企業は、社員、取引先、顧客など多くの人々と  
かかわって活動をしています。これらの人々は、性別や年齢も様々で、  
障がい者であったり、外国人であったりと多様です。  
これらの人々に対して、  
いつも、対等に、平等に、公正に接することから  
企業活動を始めてみてはいかがでしょうか。

足利市役所 産業観光部 商業にぎわい課

〒326-8601 足利市本城三丁目 2145  
TEL 0284(20)2158  
FAX 0284(20)2155