

人権シンポジウム in 東京

「企業と人権」

～いま、企業に求められるもの～

* 報 告 書 *



人KENあゆみちゃん



人権イメージキャラクター
人KENまもる君

◆ ◇ ◆ ◇ 目 次 ◇ ◆ ◇ ◆

本シンポジウムの目的	2
実施結果概要	3
プログラム	4
会場風景	5
主催者挨拶	7
登壇者プロフィール	8
登壇者資料	13
内容紹介	
第1部 基調講演	55
第2部 パネルディスカッション	56
パネル展示	60
来場者アンケート集計結果	61
関連資料等	
広報内容	71
関連資料等	74
これまでの実績	80

本シンポジウムの目的

SDGs（持続可能な開発目標）が2015年に国連で採択され、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて世界中で取組が進められており、人権尊重も大きな柱の一つとなっています。企業においても、CSRやSDGsの積極的推進が企業価値の向上に大きく関わるものが共通認識となってきました。本シンポジウムでは、企業を取り巻く現状や、これからの企業に求められることについて、識者による討論を通じて考えていきます。

◆ ◇ ◆ ◇ 実施結果概要 ◇ ◆ ◇ ◆

- 【事業名称】 人権シンポジウム in 東京「企業と人権 ～いま、企業に求められるもの～」
- 【日 時】 令和元年 10 月 29 日（火） 13:30～17:30（開場 12:30～）
- 【会 場】 日本橋公会堂・ホール
（〒103-8360 東京都中央区日本橋蛸殻町 1-31-1 日本橋区民センター4F）
<http://www.nihonbasikokaido.com/hall>
- 【来場者数】 266 名（事前申込制／先着順）
- 【対 象】 一般（国民全般）
- 【参加費】 無料
- 【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】 中小企業庁／国連広報センター／一般社団法人日本経済団体連合会／独立行政法人中小企
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／日本商工会議所／
東京商工会議所／東京都商工会連合会／公益財団法人東京都中小企業振興公社／一般社団
法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン／朝日新聞社／毎日新聞社／日本
経済新聞社／東京新聞社／一般社団法人共同通信社／時事通信社／NHK／フジテレビ／
テレビ東京／文化放送／ニッポン放送／TOKYO FM／東京都中小企業団体中央会／
一般社団法人東京経営者協会（順不同）

◆ ◇ ◆ ◇ プ ロ グ ラ ム ◇ ◆ ◇ ◆

- 12:30～ — 受付開始 / 開場 —
- 13:30～13:35 ● 開会～法務大臣（主催者）挨拶 （5分）
河井 克行 法務大臣 ※当時
菊池 浩（人権擁護局長）代読
- 13:35～15:05 ● 第1部 基調講演 （90分）
水尾 順一
（MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所代表、駿河台大学名誉教授・博士（経営学））
- 15:05～15:15 — 休憩（10分） —
- 15:15～16:15 ● 第2部 パネルディスカッション - ①（発表）（60分）
○ パネリスト
・ 北島 敬之
（ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役）
・ 宮田 千夏子
（ANAホールディングス株式会社 CSR推進部長）
・ 梁井 裕子
（一般財団法人CSOネットワーク サステナビリティコミュニケーター）
○ コーディネーター
・ 影山 摩子弥
（横浜市立大学都市社会文化研究科教授、横浜市立大学CSRセンター長）
- 16:15～16:30 — 休憩（10分） —
- 16:30～17:00 ● 第2部 パネルディスカッション - ②（討議）（30分）
（基調講演者も含め、会場からの質問を中心にコーディネーター進行による自由討議）
- 閉会

※敬称略

◆ ◇ ◆ ◇ 会場風景 ◇ ◆ ◇ ◆

第1部 基調講演



基調講演 水尾 順一

(MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所代表、駿河台大学名誉教授・博士(経営学))



会場の様子



会場の様子

第2部 パネルディスカッション - ① (発表)



パネリスト 北島 敬之
(ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社
代表取締役)



パネリスト 宮田 千夏子
(ANAホールディングス株式会社 CSR推進部長)



パネリスト 梁井 裕子
(一般財団法人CSOネットワーク
サステナビリティコミュニケーター)



コーディネーター 影山 摩子弥
(横浜市立大学都市社会文化研究科教授、
横浜市立大学CSRセンター長)

第2部 パネルディスカッション - ② (討議)



パネルディスカッション



パネルディスカッション



パネルディスカッション



パネルディスカッション

◆ ◆ ◆ ◆ 主 催 者 挨拶 ◆ ◆ ◆ ◆



「人権シンポジウム in 東京」の開催に当たり、一言御挨拶を申し上げます。

本日は、お忙しい中、多数の皆様にご来場いただきまして、誠にありがとうございます。

さて、本日のシンポジウムのテーマは、「企業と人権～いま、企業に求められるもの～」です。

企業は、社会に豊かさと活力を生み出す大きな役割を果たしていますが、一方で、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、社内で発生する様々な「人権問題」がメディ

ア等で大きく取り上げられています。

また、近年では、社内だけでなく、社外の人権問題にも目を向けなくてはならない時代となっています。

例えば、海外では、取引先等の工場で児童を雇っていたことが判明した企業の製品の不買運動が起こったり、劣悪な労働環境で働かされていた労働者によるデモが起こり製品の生産ができなくなったりする例があります。

そこで、世界の各企業は、企業の社会的責任や、人権を含めた環境・社会・ガバナンスを重視する傾向を強め、投資家側も、長期的な観点から企業の持続可能性を重視し、これら CSR (Corporate Social Responsibility) や ESG (Environment Social Governance) の要素に重点を置くようになってきました。また、SDG s (Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標) が2015年に国連で採択され、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて世界中で取組が進められており、人権尊重も大きな柱の一つになっています。

今や CSR や SDG s を積極的に推進し、人権にしっかりと配慮することが企業価値の向上に大きく関わり、企業の存続に必須の時代となってきたとあって過言ではありません。

本日のシンポジウムでは、MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所代表、駿河台大学名誉教授の水尾順一先生から、企業を取り巻く現状について基調講演を頂き、続いて、これからの企業に求められるものについて、第一線で人権問題に取り組んでおられる関係者の方々によるパネルディスカッションも予定されています。

主催者の一人として、本日のシンポジウムが、皆様にとって企業と人権について考える有意義な機会となれば幸いに存じます。

以上を申し上げて、甚だ簡単ではございますが、私の挨拶といたします。

令和元年10月29日

法務大臣 河井 克行

代読：法務省人権擁護局長 菊地 浩

◆ ◇ ◆ ◇ 登壇者プロフィール ◇ ◆ ◇ ◆



登壇者

基調講演

パネルディスカッションコメンテーター

水尾 順一

MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所 代表、駿河台大学 名誉教授・博士(経営学)

【略歴】

- 昭和45年 (株)資生堂入社、本社コーポレート・デザイン室課長、法務部課長(企業倫理委員会事務局リーダー兼任)等を歴任
- 平成11年 (株)資生堂退職
- 平成11年 駿河台大学助教授
- 平成12年 同大学教授
- 平成13年 同大学院教授
- 平成16年 専修大学より博士号(経営学)取得
- 平成18年～平成20年 東京工業大学特任教授(平成20年～平成24年:兼任講師)
- 平成20年～平成22年 早稲田大学企業倫理研究所客員研究員
- 平成22年 ロンドン大学客員研究員で留学
- 平成25年 東洋大学経営学部兼任講師
- 平成25年～令和元年 日本経営倫理学会副会長
- 平成27年～平成26年 消費者庁「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」委員
- 平成29年～平成30年 消費者庁「内部通報制度に関する認証制度検討会」座長
- 平成30年 駿河台大学退職、同年5月名誉教授
- 平成30年 MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所代表
- 令和元年 NPO法人 日本経営倫理士協会理事



登壇者

パネリスト

北島 敬之

ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役

【略歴】

- 昭和62年 日商岩井株式会社（現 双日株式会社）入社
ドイツ、ロンドン勤務を経て、法務部 副部長
- 平成17年 ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社法務部 ディレクター
- 平成18年 ユニリーバ・ジャパン株式会社 ジェネラルカウンセル
- 平成21年 ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 取締役
- 平成24年 ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役
- 平成27年 国際企業法務協会 理事



登壇者

パネリスト

宮田 千夏子

ANAホールディングス株式会社 CSR推進部長

【略歴】

全日本空輸（株）に入社し、客室乗務員として国内・国際線を乗務。

機内サービス企画や客室乗務員の採用などを担当した後、CSR推進室に配属となりコンプライアンス・リスクマネジメントを担当。

その後スカイネットアジア航空出向、ANA商品戦略部にて機内食品品質管理等の業務を経て、平成29年4月より現職。

ANAグループのCSR推進に取り組んでいる。



登壇者

パネリスト

梁井 裕子

一般財団法人CSO ネットワーク サステナビリティコミュニケーター

【略歴】

企業の社会的責任や地域に密着した中小企業の持続可能性向上に関する取組の調査や情報発信に関するプロジェクト、SDGs やビジネスと人権の普及に関する事業等を担当。

翻訳会社でのプロジェクトマネジャー、企業のCSR レポート制作・広報担当、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでの国連グローバル・コンパクトおよびSDGs の普及等に関する業務等を経て、平成30年より現職。

さいたま市CSR 推進会議委員。



登壇者

コーディネーター

影山 摩子弥

横浜立大学都市社会文化研究科 教授、横浜市立大学 CSR センター長

【略歴】

- 平成元年 横浜市立大学商学部にて専任講師として奉職
- 平成2年 同大学助教授
- 平成13年 同大学教授
- 平成14年～平成20年 横浜市立大学生協同組合理事長
- 平成17年 横浜市立大学国際総合科学部教授
- 平成18年 横浜市立大学CSR センター長
- 平成18年 キャリアカウンセラー資格取得
- 平成21年 横浜市立大学都市社会文化研究科教授（現在に至る）
- 令和元年 横浜市立大学国際教養学部教授（現在に至る）

◆ ◇ ◆ ◇ 登壇者資料 ◇ ◆ ◇ ◆

第1部 基調講演

「サステナビリティと人権

明るい会社、イキイキと働ける会社が持続可能な発展のポイント」

水尾 順一

(MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所代表、駿河台大学名誉教授・博士(経営学))

**明るい会社、イキイキと働ける会社が
持続可能な発展のポイント**

サステナビリティと人権

2019-10-29

駿河台大学名誉教授・博士(経営学) 水尾 順一
(一社)経営倫理実践研究センター首席研究員
日本経営倫理学会常任理事、経営倫理士協会理事
MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo, Ph.D., All Rights Reserved.

本日の講演概要

1. いま求められるサステナビリティ(持続可能性)⇒SDGs
2. サステナビリティの根幹はCSR
3. SR(組織の社会的責任)は、コンプライアンスから社会貢献まで
4. ビジネスと人権に関する指導原則
5. 相手を思いやる「共感の思想」
6. 目線は社員(職員)、視点は社会

2



2020年4月20日(月)～27日(月)
第14回国際連合犯罪防止刑事司法会議
(京都コンGRES:国立京都国際会館)
「2030アジェンダ(SDGs)の達成に向けた犯罪防
止、刑事司法及び法の支配の推進」
『誰一人取り残さない社会』の実現に向けて

1. いま求められるサステナビリティ(持 続可能性)⇒SDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)

2015年9月に国連のサミットにて採択、国際社会に
おける共通の開発目標

2030年をゴール、国連の全加盟国193か国が参加
17の目標と、169のターゲット

SDGsは、2000年9月にニューヨークで2015年を目
標に採択したMDGs(Millennium Development
Goals:ミレニアム開発目標)を発展させたもの。

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo, Ph.D., All Rights Reserved.

4

SDGsでも人権は極めて重要な概念
SDGsとは(国際連合広報センター)

「すべての国々に普遍的に適用されるこれら新たな目標に基づき、各国は今後15年間、**誰も置き去りにしないことを確保しながら、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処するための取り組みを進める**」

2017年11月：日本経団連「企業行動憲章」を改訂—Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成

2019-10-29 Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved. 5

図表 SDGs17の目標

1「貧困をなくす」	あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ
2「飢餓をなくす」	飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する
3「健康と福祉」	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
4「質の高い教育」	すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
5「ジェンダーの平等」	ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る
6「清潔な水と衛生」	すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する
7「再生可能エネルギー」	すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する
8「ディセントワークと経済成長」	すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する
9「新しい技術とインフラ」	レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る
10「格差の是正」	国内および国家間の不平等を是正する
11「持続可能なまちづくり」	都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする
12「持続可能な消費と生産」	持続可能な消費と生産のパターンを確保する
13「気候変動への対策」	気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る
14「海洋資源の保存」	海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する
15「陸上資源の保存」	陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る
16「平和と正義、有効な制度」	持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する
17「目標に向けた協力」	持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

出所：国際連合広報センターホームページ
 2019-10-29 Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved. https://www.unic.or.jp/activities/program/social_development/sustainable_development_goals_report/ 6

SRはあらゆる組織に必要

**企業、行政、病院、
大学……など**

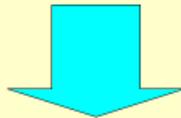
2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

7

CSRの底辺（組織内）

**すべての社員・職員が、
楽しみながら仕事ができる**



(人権が基本)

CSRとは

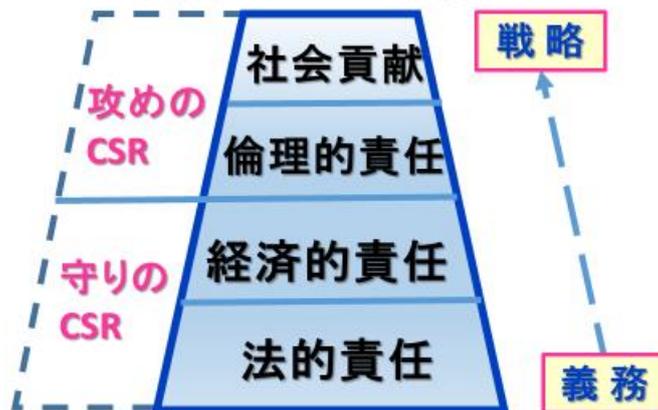
①企業と社会の持続可能な発展を促進することを目的として、

②不祥事の発生を未然に防ぐとともに、トリプルボトムラインと称される経済・環境・社会に対して積極的に貢献していくために、

③マルチ・ステークホルダー(利害関係者)のエンゲージメント(参画)を通じて、共に進める制度的義務と主体的取り組みの責任

出所：水尾他『やさしいCSRイニシアチブ』日本規格協会、2007年の定義より

図表 CSRの4段階



CSRへの 大きな誤解???

わが社はCSRなんて、とてもとても……。

わが社は、まだまだCSRのレベルではないヨ。

企業規模の大小や、特定地域に限定されないCSR,
企業の状況で変化するCSR

わが社のCSRは法的責任と経済的責任

わが社のCSRは法的責任と経済的責任+環境、なども可

**企業規模の大小や
特定地域に限定されない
「攻めのCSR活動」**

**札幌市の印刷業「アイワード社」
(従業員230名の会社)
北海道の出版文化情報誌
《月刊・アイワードの発行》
1981年から30年間毎月
＝継続は力なり＝**

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

13

**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
(2008)実施のために」(ハーバード大、ジョン・
ラギー教授)**

**特に重要:原則17一人権デューデリジェン
ス(適切な対応)の実行**

- 1. 人権侵害を起こさないこと、**
- 2. 仮に起きても**
**①大きくなならない、②直ちに解消できるよう
事前の仕組みを作っておくこと**

14

企業活動による人権への悪影響を特定、防止、軽減、
対処の方法を考える

＝P(計画)D(実行)C(評価)A(見直しと改善)

差別、児童労働、人身売買、劣悪な労働環境、人権
侵害などの禁止。

違反企業には・輸出入規制、調達規制、入札資格の
停止、不買運動、集団訴訟などのリスク

M&A,コーポレートガバナンス(ESG投資)視点も重要

ISO26000(2010),OECDの多国籍企業倫理行動原則
(2011)などに組み込み、SDGsの重要な柱

世界的な動向:現代奴隷法(英2015、豪2019)、人権
デューデリジェンス法(仏2017)など

日本企業:リコー、ANAグループ、日立製作所などグ
ローバル企業でも取り組み

15

ESG(投資家が注目、企業がESGを重視する)

- ①ESG(環境、社会、ガバナンス)投資←SRI
(Socially Responsible Investing:社会的責任投資)
- ②SRバンキング(融資)、SR調達、SR消費、
SR生産←今後の注目ポイント

ESG投資が市場原理として
動き出した

= 人権 =

**世界人権宣言から71年
(1948年12月10日)**

ニューヨークの国連本部にある壁画

「老若男女、皮膚の色の区別なく、万人
がともに手を携えて、喜びを分かち合う
社会」⇒人権がキーワード

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

18

**差別は許さない、
みんなで手を携えて、仲良く**

**性別、年齢、皮膚の色、
人種、民族、出身地、
障害や病気の有無、国籍、
性的指向・性自認、
住居、職業等**

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

19

好事例: アデルランスの ダイバーシティセミナー(2018年6月)

津村佳宏社長が発案

グローバルCSR広報室の新田室長が企画・
実施、箕輪執行役員がサポート

女性活躍支援の活動:

本社と全国の女性リーダー

「女性の更なるパワーアップ

がグッドカンパニーをめざす

経営改革の要」

「人権に関する取組」で、社内の人
権意識が高まることによる効果
ーベスト3ー

1. 人権侵害の防止(66.1%)
2. 企業の社会的責任(CSR)の
推進(61.8)
3. 企業の社会的イメージの向上
、信用確保(53.8)

出所: 人権教育啓発推進センター「企業における人権及び企業
の社会的責任(CSR)に関する調査」2014年3月

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo, Ph.D. All Rights Reserved.

21

時代の遺物(パワハラ)

旧来型のリーダーシップ
「どなり、指示なし、つき返す
見ない、丸投げ、無関心」

セクハラも同じ

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

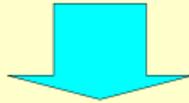
22

ハラスメント(パワハラ、セクハラなど)の
基準は、「自分が決めるものではない」

差別をなくすには、

- ①多様性を認め合うこと
- ②同じ人間として相手を尊重すること
- ③人を思うやさしさが根底にあることが必要

すべてのステークホルダーに対する
「共感 (Sympathy) の思想」が必要



多様な価値を認め合う

アダムスミス著・水田洋訳『道徳感情論』(上・下:岩波書店)

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

24

風通しの良い企業風土は、
「思いやりのコミュニケーションから」

- 1. 自由にものが言える雰囲気**
(30年以上も前のこと)新入社員だから、女性だから、言えない…
- 2. 相手のことを受け入れる心の広さ**
まず、聴く。難しい顔をしない、常に笑顔で。
問題があったら報告して欲しい
- 3. みんなが考えていることが共有できる**
価値の共有、目標の共有

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

25

好事例：ダイセルの社内研修 「見える化、聞ける化、言える化」

1. 現場をみる(現場・現実・現物)
2. 相手のことを受け入れる(聴く)
王者の耳は、十分に四方八方に広げ、一つ所に心をおいてきく
3. 自由に話しあう(話す)

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

26

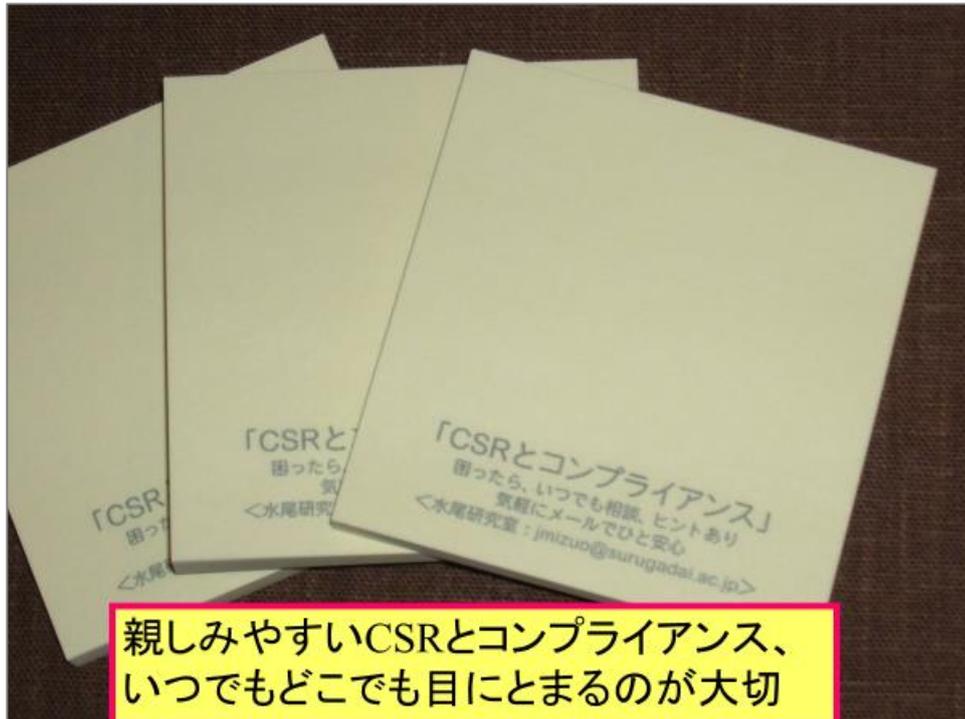
重要事項：従業員の内部相談・通報制度 (悩み、ハラスメントの被害相談)

1. 何でも相談できる「風通しの良い企業風土」づくり (上司、仲間との対話)
(ある外資企業：スピークアッププログラム)
2. ホットライン(他人の違反行為を告発)よりも、ヘルプライン(事前の悩み、ジレンマを相談する)の機能を生かす
3. 相談しやすい、仕組みづくり
コミュニケーションツール、啓発活動

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

27



親しみやすいCSRとコンプライアンス、いつでもどこでも目にとまるのが大切

いつでもどこでも、
「接する人は、お客様」

仕事は立場でするものではない。

「お客様」として、相手を尊重する
“お・も・て・な・し”の精神があれば

➡ ハラスメントはおきない

目線は社員（職員）、視点は社会

2019-10-29

Copyright©2019 Junichi Mizuo,Ph.D., All Rights Reserved.

30



第2部 パネルディスカッション

「LEAD FOR TRUST 企業のかで社会を変える」

北島 敬之
(ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役)



このスライドの無断転載、引用等のご遠慮下さい。本スライドに関する一切の権利は、ユニリーバまたは講演者に帰属します。本スライドおよび本講演中、見解および意見に渡る部分については、あくまでも講演者のものであり、講演者が所属する団体・機関の意見を表明するものではないことご了解ください。

Self Introduction



← **Johnson & Johnson**




ABOUT UNILEVER

Our brands sold in 190 countries	On any <u>given</u> day, 2.5 billion consumers use our products	turnover €51 billion in 2018
12 brands have sales more than €1 Billion a year	161,000 People work for unilever	Operating in japan from 1964



OUR HISTORY

**MAKE
CLEANESS
COMMONPLACE**



Challenges in the changing world





重要な人権上の問題

1. 差別 (Discrimination)
2. 労働時間 (Working Hours)
3. 土地の権利 (Land Right)
4. 健康および安全 (Health and Safety)
5. いじめ (Harassment)
6. 結社の自由 (Freedom of Association)
7. 強制労働 (Forced Labor)
8. 適正賃金 (Fair Wages)

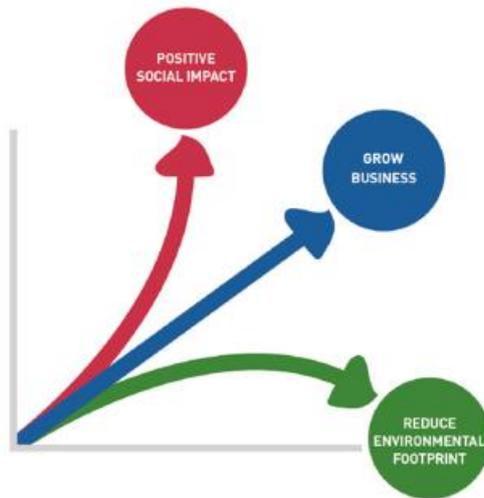


Business shall be a part of solution for social problem.

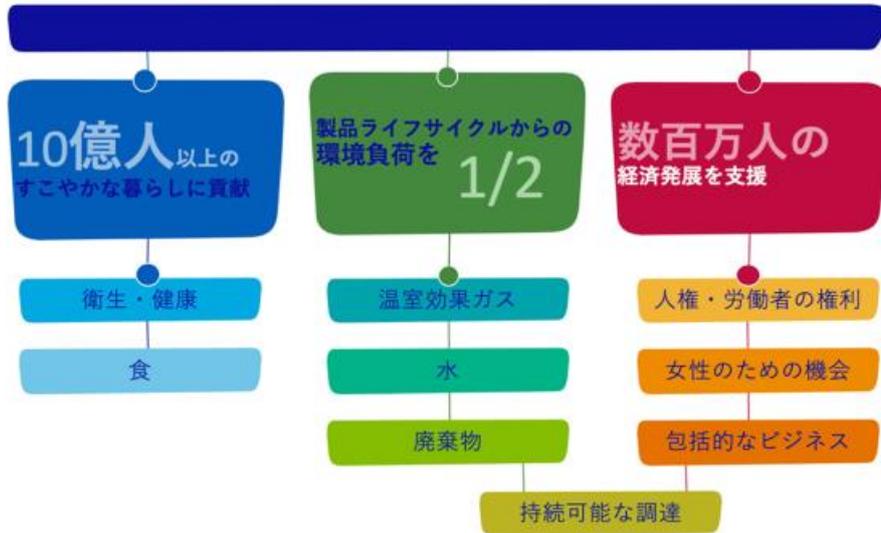
Our purpose

**MAKE
SUSTAINABLE
LIVING
COMMONPLACE**

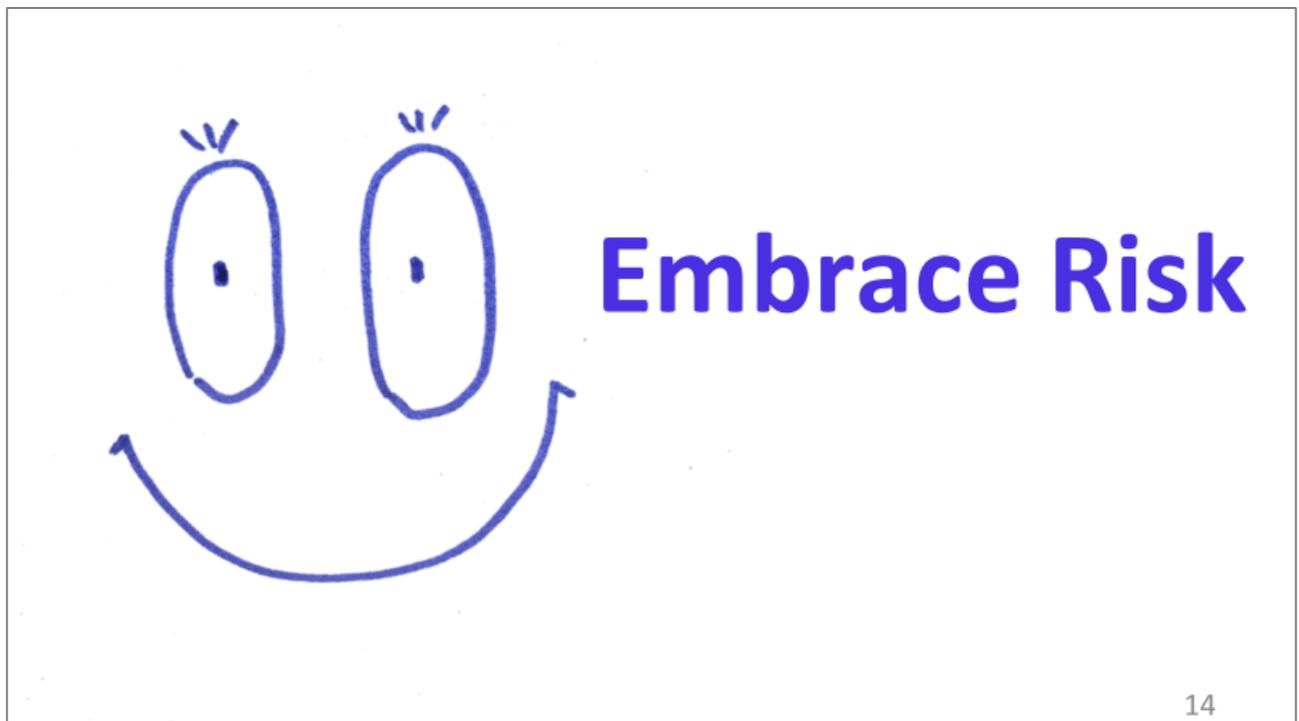
our vision

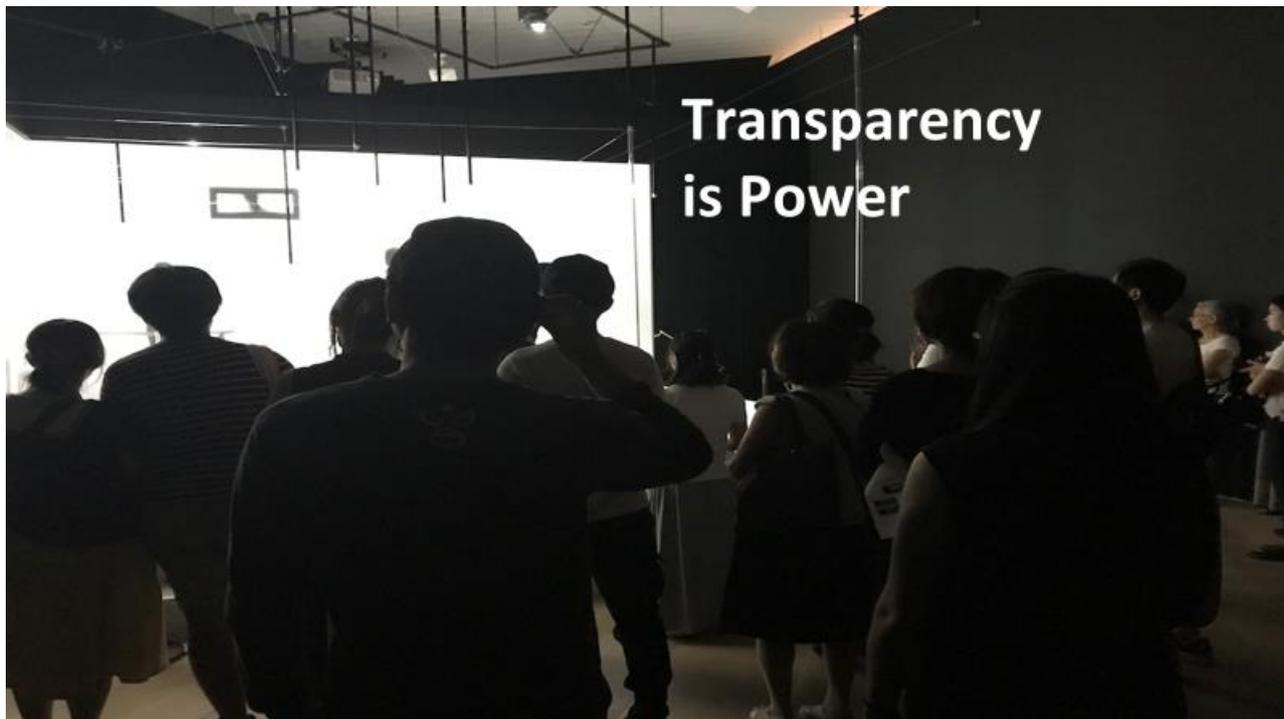


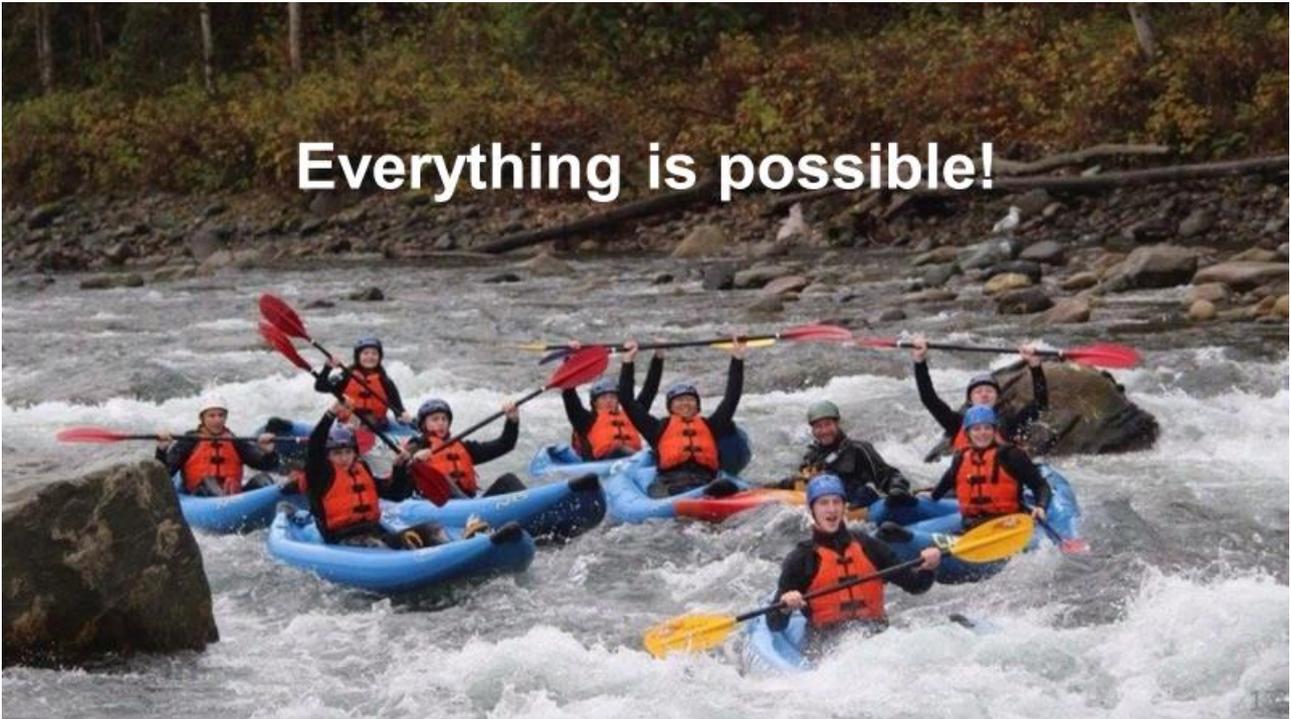
ユニリーバ・サステナブル・リビング・プラン



How to proceed Sustainability in the business?









「ANAグループ 人権への取組」

宮田 千夏子

(ANAホールディングス株式会社 CSR推進部長)



ANAグループについて



資本金	318,789百万円
連結売上高	2,058,312百万円
従業員数	187人 連結従業員数 43,466人 (2019年3月31日現在)



ANAグループの企業活動とSDGs



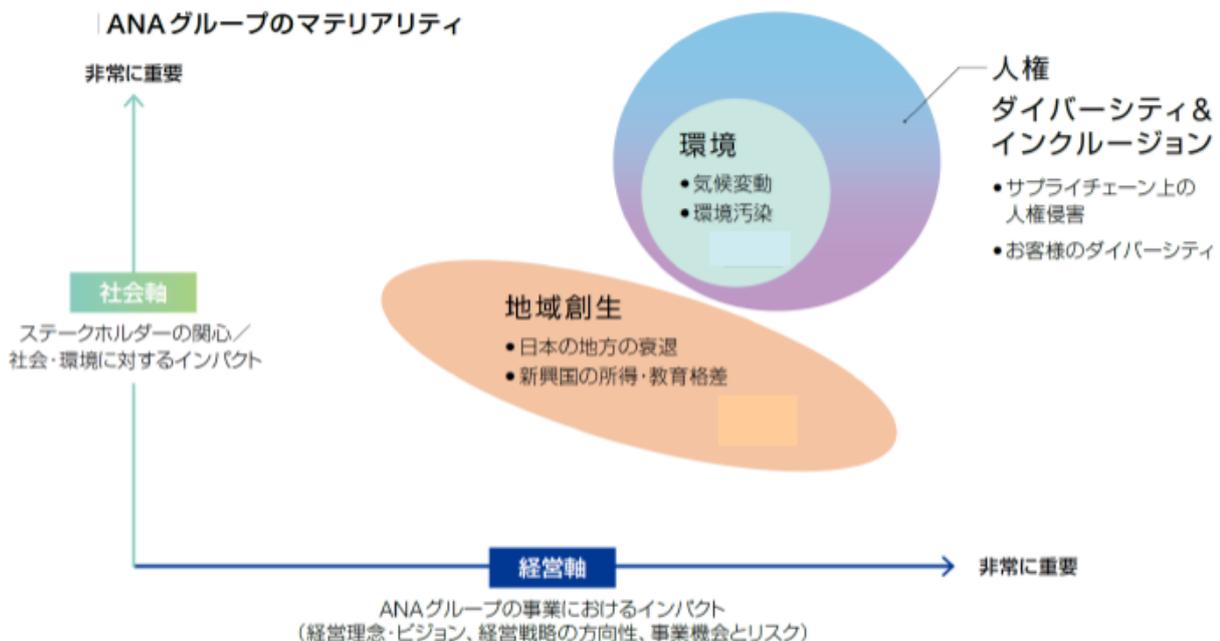
2030年に向けたSDGsの目標達成に貢献

事業を通じて「社会的価値」と「経済的価値」を同時創造
 ～継続的に利益を上げ、事業活動を通じて社会課題の解決にも貢献する～
 「成長」と「持続性」

ESG経営の推進

環境 (Environment) ・ 社会 (Social) ・ ガバナンス (Governance)
 に配慮した事業活動を推進

ANAグループにおける重要課題



人権尊重に向けた取り組み



国連ビジネスと人権に関する指導原則

2015	2016	2017	2018以降
<ul style="list-style-type: none"> 国内におけるビジネスと人権専門家とのダイアログを開始 4月、ANAグループダイバーシティ&インクルージョン宣言を発表 ANAグループ障がい者雇用に関わる行動規範を策定 グループ全社員を対象とした人権eラーニングを開始(以降、毎年継続) 	<ul style="list-style-type: none"> 4月、ANAグループ人権方針を策定 国内におけるビジネスと人権専門家とのダイアログを継続するとともに、海外におけるビジネスと人権専門家とのダイアログを開始(以降、定期的な取組みレビューの場として毎年継続) 人権リスクおよびインパクトアセスメントを開始 英国で施行されたModern Slavery Act 2015に基づき現代奴隷法声明文を発行 	<ul style="list-style-type: none"> 4つの人権テーマを定め、これに関して委託先およびサプライヤーとのコミュニケーションを開始 透明性ある食のサプライチェーンを実現するべく、ブルーナンバー・イニシアティブに参画 	<ul style="list-style-type: none"> 人権報告書を発行

Copyright © ANA. All rights reserved.

5

人権対応へのコミットメントとコミュニケーション



『ANAグループ人権方針』(2016年)



グループ全社員対象のe-learningプログラム
(2015年以降毎年実施)



ステークホルダー・エンゲージメント

- ・ビジネスパートナーへの働きかけ
- ・就航国現地でのダイアログ
- ・取組みの積極的な社外への発信
- ・取組みに係る人権専門家との定期的なレビュー
(2015年以降毎年実施)

Copyright © ANA. All rights reserved.

6

人権インパクトアセスメント（2016年）



事業に係る一般的・潜在的な人権リスク

事業に係る一般的な人権高リスク国

リスクスコアの算出

グループ内インタビューに基づき、リスクの把握状況、および実際の対応・対策の状況を把握

リスクの優先順位づけ

社外有識者からの評価

リスク顕在化の防止に取り組むべき、ANAグループの重要な人権テーマ

日本の委託先における外国人労働者の労働環境の把握

機内サービス物品・機内食に係るサプライチェーン上の調達先企業従業員の労働環境の把握

航空機を利用した人身取引の防止

贈収賄の防止



Copyright © ANA. All rights reserved.

7

特定した重要人権テーマへの対応例



外国人労働者に係るANAグループの方針についてのパートナー企業への教育（2017年以降毎年実施）



機内食の食材調達先をBluenumberにて見える化（2018年以降継続実施）



人身取引の防止プログラムを開始（2019年予定）

海外支店での贈賄防止セミナー（2016年以降毎年実施）



Copyright © ANA. All rights reserved.

8

人権尊重への取り組み



2008年5月に国連指導原則報告フレームワークに準拠し
「人権報告書2018」を作成・開示



人権報告書2018



「これからの企業に求められるもの

～SDGs 推進と人権尊重 中小企業の事例を中心に～

梁井 裕子

(一般財団法人CSOネットワーク サステナビリティコミュニケーター)

人権シンポジウム in 東京
企業と人権



これからの企業に求められるもの

～SDGs推進と人権尊重 中小企業の事例を中心に～

令和元年10月29日
一般財団法人CSOネットワーク
サステナビリティコミュニケーター
梁井 裕子

一般財団法人CSOネットワーク



知る
つなぐ — **伝える/広げる**

- 1999年 設立
- 2011年 一般財団法人
- ミッション
「一人一人の尊厳が保障される公正で持続可能な社会の実現」

サステナビリティ・社会的責任推進 責任あるサプライチェーン、ビジネスと人権、SDGsと企業、NPO/NGOと企業、複数の企業と対話、企業アドバイザリーなど	持続可能な公共調達推進 公共調達ガイドブックの作成、推進・普及、国内自治体のベースラインスタディ、ヨーロッパの先進自治体、ASEAN諸国の取組み調査など	地域の力 指標活用・地域づくり 地域がどのように持続可能であるかを、その地域に住む人々が主体となり診断するための指標セット作成、指標活用・地域づくりに関するワークショップの開催
地域に密着した中小企業の持続可能性向上支援 中小企業のヒアリング調査・分析、持続可能性を高める中小企業をサポートするツールの開発、中小企業との対話、ワークショップなど	インパクト・マネジメント・ラボ 分野別「社会的インパクト評価ツールセット」の作成(環境教育)、社会的インパクト評価、発展的評価を用いたNPO支援人材の育成、インパクト・マネジメントの手法を用いた調査研究やコンサルティング事業など	国内外のネットワーク活動 SDGs市民社会ネットワーク、社会的責任向上のためのNPO/NGOネットワーク、国際協力NGOセンター、The Asia Foundation、Luce Foundation、Civicus -World Alliance for Citizen Participationなど

本日の話の内容



1. SDGs(持続可能な開発目標)は人権がベース
2. 中小企業の取り組み事例
3. 最後に

3

SDGs (エス・ディー・ジーズ)



Sustainable Development Goals

(持続可能な 開発 目標)



出典: 国連広報センターのホームページ

4

我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ



構成

- 序文
- 宣言
- 持続可能な開発目標(SDGs)とターゲット(17の目標と169のターゲット)
- 実施方法とグローバルパートナーシップ
- フォローアップとレビュー

中心は持続可能な開発目標(SDGs)



序文、宣言、実施方法などにも 重要なことが書かれている

- 貧困のない、持続可能な世界を次世代に受け継いでいくことを目指した世界規模の目標
- 2015年9月、国連総会にて採択
- 2016-2030までに達成する国際目標
- 多様な主体の参加により、オープンなプロセスを経て作成
- 17ゴール・169ターゲットを踏まえつつ、各国政府が国家目標を定め、国家戦略等に反映していくことを想定
- 指標を開発し、成果をはかる

5

理念： 誰一人取り残さない



この偉大な共同の旅に出発するにあたり、私たちは、**誰ひとり取り残されることはないことを誓う**。私たちは、人間の尊厳にこそ基本的な価値があることを認識し、全ての目標とターゲットが、すべての国、人々、そして社会のあらゆる要素において実現することを願う。私たちは、最も遠くに**取り残されている人々にこそ、第一に手が届くよう、最大限の努力を行う**。

(持続可能な開発のための2030アジェンダ「宣言」第4段落)

**世界193カ国
の首脳が集
まって承認!**

6

2030アジェンダの中の「人権」



前文	(17の目標と169のターゲット)は、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女の子の能力強化を達成することを目指している。
宣言 (導入部)	3 (取り組むべき課題)我々は、2030年までに以下のことを行うことを決意する。あらゆる貧困と飢餓に終止符を打つこと。国内的・国際的な不平等と戦うこと。平和で、公正かつ包摂的な社会を打ち立てること、 人権を保護し ジェンダー平等と女性、女の子の能力強化を進めること。
我々のビジョン(目指すべき世界像)	7 … 安全な飲料水と衛生に関する人権 を再確認し、衛生状態が改善している世界。
共有する原則と約束(主要原則)	10 新アジェンダは、国際法の尊重を含め、国連憲章の目的と原則によって導かれる。 世界人権宣言、国際人権諸条約 、ミレニアム宣言及び2005年サミット成果文書にも基礎を置く。
総論(人権)	19 我々は 世界人権宣言及びその他の人権に関する国際文書 並びに国際法の重要性を確認する。
移民	29 …我々は、移民に対し、その地位、難民及び避難民を問わず、 人権の尊重や人道的な扱い を含む安全で秩序だった正規の移住のための協力を国際的に行う。

7

2030アジェンダの中の「人権」 続き



平和と安全	35 持続可能な開発は、平和と安全なくしては実現できない。同時に、平和と安全は、持続可能な開発なくしては危機に瀕するであろう。新アジェンダは、司法への平等なアクセスを提供し、(発展の権利を含む) 人権の尊重 、効果的な方の支配及びすべてのレベルでのグッド・ガバナンス並びに透明、効果的かつ責任ある制度の基礎を置いた平和で、公正かつ、包摂的な社会を構築する必要性を認める。
SDGsとターゲット 目標4	(包摂的かつ公正な質の高い教育の確保と生涯教育の機会の促進) 4.7 2030年までに、持続可能な開発の為の教育及び持続可能なライフスタイル、 人権 、男女の平等、平和及び非暴力的な文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して…
67(民間企業)	… 「ビジネスと人権」 に関する指導原則と国際労働機関の労働基準、「児童の権利条約」などの遵守
フォローアップとレビュー (基本原則)	74 すべてのレベルにおけるフォローアップとレビューのプロセスは、次の原則によって導かれる。 e. これらは、人間中心で、ジェンダーに配慮し、 人権を尊重し 、特に、貧困で脆弱な最も取り残された人々に焦点を当てたものとする。

SDGsでは1か所だけだが、**人権**は重要なところに書かれている

8

人権はほぼすべてのターゲットに関わる

- 169のターゲットのうち、90%以上は実質的に人権と労働基準に関連している
- SDGs実施は人権擁護と連関させて取り組むべき

THE HUMAN RIGHTS GUIDE TO THE SDGs



THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS

WHERE ARE HUMAN RIGHTS IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS?

Explore the Human Rights Guide to the SDGs. This searchable database, available in 5 languages, links all 17 goals and targets with key human rights instruments and labour standards.

SDG.HUMANRIGHTS.DK

出典: デンマーク人権研究所 HPより 9

「すべての人の人権の実現」は分野横断的

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



出典: 国連広報センターのホームページ 10

SDGsは「ビジネスチャンス」…？



SDGsは、共通価値の創造(CSV)という経営戦略とほぼ同義語で語られる場面は少なくない。

ビジネスと持続可能な開発委員会(Business & Sustainable Development Commission)では、SDGsは12兆ドルのビジネス機会を創出するという試算を発表。

日本経済新聞が2017年12月末に夕刊の一面に「SDGs新市場育む」という記事を掲載するなど日本でもこの反響は大きい。

しかしながら、ビジネス機会の側面に光があたりすぎているという指摘もある。



11

SDGsに取り組む上でのチェックポイント



- ✓ SDGsの理念や考え方など本質を理解する
(「誰一人取り残さない」を常に念頭に)
- ✓ バリューチェーンでのマッピングを行ってみる
(各事業の流れにおける正と負の影響を把握する)
- ✓ 「アウトサイド・イン」アプローチで考える
(外部のニーズや社会課題を起点に事業目標を設定する)
- ✓ 横断的な課題(人権、女性のエンパワーメント、ジェンダーなど)に配慮する
- ✓ ステークホルダーとの対話・パートナーシップ



上記を行わないと

- 目標やターゲット間のトレードオフを見逃してしまう
- チェリーピッキング(いいとこどり)をしてしまう

12

参考資料

目標間には相互関係性がある

包括的にとらえることが重要

SDGsウェディングケーキ

© Azote Images for Stockholm Resilience Centre

13

参考資料

バリューチェーンでのSDGsマッピング例

正の影響の強化

原料・素材

製造・加工

包装

運輸・保管

小売

製品の使用

製品の廃棄

6 きれいな水と衛生

8 ディーセントワークと経済成長

11 安全で災害に強いまちづくり

12 持続可能な消費と生産

13 気候変動へのアクション

負の影響の最小化

出典:「SDG Compass SDGsの企業行動指針—SDGsを企業はどう活用するか」 P12の資料を基にCSOネットワークにて作成

14

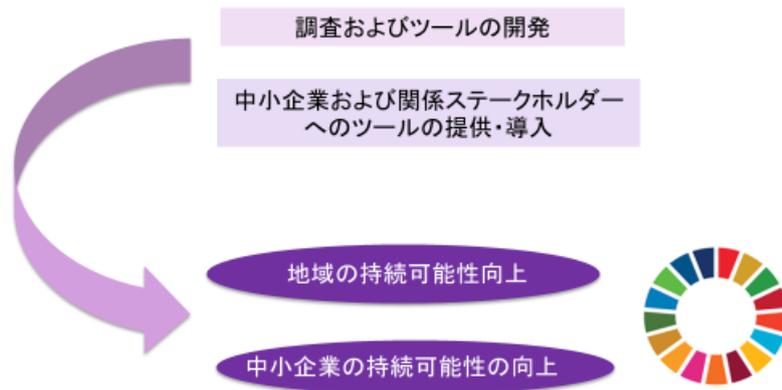
本日の話の内容



1. SDGs(持続可能な開発目標)は人権がベース
2. 中小企業の取り組み事例
3. 最後に

15

地域に密着した中小企業の 持続可能性向上支援



16

中小企業事例① 有限会社伊万里グリーンファーム



本社：佐賀県伊万里市二里町八谷瀬926番地
事業内容：農産物、畜産物及び水産物加工及び販売など
従業員数：24名

地域とともに継続できる農業経営を目指す

- 経営の安定、従業員の雇用の安定をするためにきちんと稼ぐことを意識し、作業の効率化と規模拡大を行いながら法人化や部門、部署などの担当を明確にした組織化に取り組む。
- 地域とともに継続できる農業経営を目指し、農業の欠点（価格決定権、経営の安定など）を改善するためにカットネギの販売や乾燥ネギの加工品などにも進出。カットネギは当初、長さなどの規格外や市場単価変動による原価割れで出荷しない未利用品のネギの有効活用に着目して始めた事業。現在では、カットネギ、加工品とも消費者ニーズとも合致し、経営の安定と同時に、フードロス削減にも繋がっている。
- 女性を積極的に雇用していることから2017年には「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選」にも選出。正月三が日ほぼ出荷等で稼働をしているが、年中休みのない農家ではなく、農業を行っている企業組織として、従業員には週休2日制を徹底し、安心して働ける職場づくりを行っている。

17

中小企業事例① SDGsと人権の視点から



- 安定した雇用創出のための組織づくり
- 安心して働ける職場づくり
- 女性の積極的な活用
- フードロス削減

18

中小企業事例② 有限会社谷田建設



本社：佐賀県佐賀市大和町大字久留間3180-4
事業内容：一般土木建設業、解体業、産業廃棄物処理業、
遺品整理事業、古物商
従業員数：35名

安定的な雇用の提供を目指し、廃棄物処理業に着手

- 従業員の安定した雇用の観点から年間を通じて操業可能な廃棄物処理業に事業を転換。
- 業務上必要となる免許や資格取得のサポートや、変形労働時間制の実施など、従業員の能力の向上や働きやすい環境の整備を実施。
- 従業員を独り立ちできるくらい実力を持った人間に育てることを大切にし、会社を超えた人づくりの文化創出に取り組む。
- 自社の最終処分場の水質調査およびマイクロプラスチック排水調査に大学との共同研究として取り組み、最終処分場の安全性の確認とともに科学的知見の蓄積に貢献。

19

中小企業事例② SDGsと人権の視点から



- 安定した雇用創出のための事業経営
- 働きやすい環境の整備
- 免許や資格取得機会の提供
- パートナーシップによる知見の共有と事業者としての社会的責任の遂行

20

中小企業事例③ 鳥飼建設株式会社



本社：佐賀県三養基郡基山町宮浦991-2
事業内容：住宅事業、建築・土木事業、土地活用事業など
従業員数：55名

多角的な事業経営を通じて、地域活性化に取り組む

- 働き方改革に伴うワークライフバランスに配慮した勤務体系を提供。働く上での具体的な将来像の見える化のため、昇格する際に会社として重視するポイント(理念や目標)や、各ポジションへのステップを明確に整理したキャリアトラックを整備。
- グループ全体で女性の採用が増えてきている。新卒は毎年大卒3~4名を採用し、半分以上は女性の採用になりつつある。中途採用については、募集業種に応じて採用の基準を変え、採用後に適材適所の配置を行い、資格取得を支援するなど柔軟な対応を心がけている。65歳以上も積極的に採用。
- 従業員との価値観の共有を大事にし、入社後に外部セミナーで学ぶことを入社条件とし、研修受講後は社内共有の場も設ける。人づくりを重んじ、学びに対する継続的な支援があることは長期的な会社の成長に繋がると信じ、学び続けることが持続可能性の源泉ではないだろうかと経営者自らが学ぶ姿勢を示す。

21

中小企業事例③ SDGsと人権の視点から



- ワークライフバランスに配慮した勤務体系の整備
- 将来像を明確にしたキャリアトラックの整備
- 女性、中途採用者、高齢者の積極的な活用
- 資格取得や研修受講機会の提供

22

本日の話の内容



1. SDGs(持続可能な開発目標)は人権がベース
2. 中小企業の取り組み事例
3. 最後に

23

「誰一人取り残さない」ために



24

◆ ◇ ◆ ◇ 内容紹介 ◇ ◆ ◇ ◆

基調講演

「サステナビリティと人権

明るい会社、イキイキと働ける会社が持続可能な発展のポイント」



水尾 順一
 (MIZUO コンプライアンス&ガバナンス研究所代表、
 駿河台大学名誉教授・博士(経営学))

いま、あらゆる企業にSDGs（持続可能な開発目標）への取組が求められています。SDGsは国連が掲げる世界共通の開発目標ですが、その中でも「人権」は極めて重要な概念となっています。企業がSDGsを推進するに当たり必要なことは、従業員同士が互いを思いやる、人権思想がベースとなるCSR（企業の社会的責任）です。

CSRについては様々な解釈がありますが、ポイントとなるのは「持続可能な発展」、「経済・環境・社会への貢献」、「利害関係者の参画」の3つです。つまり、企業が発展するためとはいえ、社会に迷惑をかけてはいけないということ。そのために不祥事を防ぎ、経済・環境・社会に積極的に貢献していく。それを具体的に推し進めるために、社内外の利害関係者（ステークホルダー）と一緒に主体的な取組を実践する必要があります。

また、企業は従業員の給料や納税といった経済的責任を果たすために売上や利益を確保しなければいけません。ただし、そのために何をやっても良いわけではなく、不祥事を起こさない、いわゆる法的責任を守ることは最低限度の責任です。

この経済的責任と法的責任は「守りのCSR」。一方、男女共同参画やワークライフバランス、従業員のボランティア活動の支援など、最低基準を示す法律を超えた倫理的責任や社会貢献活動を進めることは「攻めのCSR」です。この2つの視点があって初めて経営戦略に取り組むことができるのです。

SDGsを推進するためにもう一つ必要なことは、自社の経営理念とSDGsが合致した取組であるか、という点です。もし合致しなければ経営理念を見直し、トップが従業員にメッセージを発信することが重要です。SDGsを推進する部署の多くは総務、法務、CSRや経営企画の部門などですが、営業と比べると「稼ぐ力」を持たない間接部門だけに、発言力が比較的弱くなりがちです。その意味からトップがSDGsへの取組を宣言し組織を動かすことで、SDGsの推進が企業の発展にもつながると全従業員が理解するでしょう。その結果、従業員が互いに思いやりを持って楽しみながら仕事することで活力ある組織となり、ひいては差別やハラスメントのない環境になると思います。これこそSDGsや人権に取り組む企業のカタチなのです。

パネルディスカッション

「LEAD FOR TRUST 企業のかで社会を変える」



パネリスト
北島 敬之
(ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス
株式会社 代表取締役)

私たちは、サステナビリティへの取組を「当たり前」にするために2010（平成22）年に「make sustainable living commonplace」という目的のもとに、企業がビジネスを成長させながら環境への負担を減らし、社会に対してポジティブな影響を与えていくという企業戦略を立てました。この戦略に基づき、「ユニリーバ・サステナブル・リビング・プラン」というサステナビリティ（持続可能性）に関する様々な計画を作り、これを全てのビジネス活動に取り入れることで、コストの削減、調達リスクの縮減、企業に対する信頼度アップなど、業績の向上につながっています。なお、サステナビリティをビジネスに取り入れていくに当たり、経営陣が企業存続のための重要な戦略であるという意識を持っているのか、そして、リーダーシップを持って実行できるかが非常に重要でした。

ユニリーバには「企業行動原則」と「コード・ポリシー」があり、これは全世界共通の同じ価値基準で、皆これらに基づいて、仕事をしています。例えば、企業行動原則には、「人権」とも関係していますが、「人を尊重する（Respecting People）」という原則があります。これは、ビジネスに関わる全ての人々の人権や尊厳を尊重することを定めています。例えばハラスメントやいじめ、差別はビジネスに何の価値ももたらさない、そのようなことに無駄なエネルギーを使うことはやめようというのが、ユニリーバにおける行動の原則であり、文化として醸成されています。

ユニリーバには多くのブランドがありますが、サステナビリティを中核に置くブランドは、他のブランドと比べて成長率が7割以上早いというデータがあります。また、他の事業でも環境の負荷の軽減や工程の見直しを行い、平成20年以降、全世界で740億円以上もの製品の製造に関わるコストを削減しています。このように、サステナビリティに取り組むことが企業にとって大きなメリットであることを、経営層に認識してもらうことが必要だと思います。

「ANA グループ 人権への取組」



パネリスト
宮田 千夏子
(ANA ホールディングス株式会社 CSR 推進部長)

ANAグループでは、平成27年から「ビジネスと人権」への取組を開始しました。まず行ったのは、「グローバルな人権とは」という内容について、e-learningでグループ全従業員に共有し、人権についての認識を広めました。次に、ANAグループ人権方針の策定、人権インパクトアセスメントを行いました。この人権インパクトアセスメントは、企業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクの影響度評価で、4つの人権テーマを絞り込みました。それは、「日本における外国人労働者の労働環境の把握」、「機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化」、「航空機を利用した人身取引の防止」、「贈収賄の防止」です。

「航空機を利用した人身取引の防止」については、既にアメリカでは取組が始まっていたので現地の客室乗務員からなるNPOに来日してもらい、関係省庁や同業他社、NPO、NGOにも参加いただきワークショップを開催しました。そこで、日本における人身取引の課題についての認識を深めました。その後、今年の4月から客室乗務員が疑わしい事例を発見した際に、入国管理局に通報する取組を始め、人身取引の防止への取組を具体的にスタートさせています。

ANAグループの行動規範には、以前より「人権の尊重」という一文は入っていました。人権方針の策定で一番重要であったことは、企業として、人権尊重に取り組むということを対外的に示すことでした。日本の企業は、方針が100%決まらないと開示しないという姿勢が多く見受けられますが、グローバルにおいては企業としての考え方を社会に示すことが求められます。

「これからの企業に求められるもの

～SDGs 推進と人権尊重 中小企業の事例を中心に～



パネリスト

梁井 裕子

(一般財団法人CSOネットワーク サステナビリティコミュニケーター)

近年、SDGs は「イノベーション」という言葉とともに語られる機会が増えていますが、2030アジェンダのパラグラフ67には企業への言及として「人権や労働、環境に関する国際基準を遵守しつつ、課題解決のための創造性、イノベーションを発揮してほしい」と書かれています。

CSOネットワークでは、今年度より中小企業の持続可能性向上支援に関する活動に着手し、中小企業と関係者への調査を行っています。

例えば、佐賀県伊万里市でネギの生産から加工、販売を行う従業員24名のある企業では、従業員の雇用の安定、地域とともに継続できる農業経営を目指し、様々な工夫をしています。天候不良等により長さの揃っていないネギや市場単価の変動により原価割れが起こって出荷できなかったネギの活用に着目し、カットネギの販売や乾燥ネギの加工事業に着手しました。現在、この事業は消費者の需要とも合致し、経営の安定と同時に、フードロスの削減にもつながっています。年中休みなしの農家ではなく、農業を行う企業組織をつくるという意識の下、安心して働ける職場づくり、女性の積極的な雇用にも取り組んでいるそうです。この取組をSDGsと人権の側面から見ると、目標8のターゲット8・5「若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び、働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する」、目標12のターゲット12・3「小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品の廃棄を半減させ、収穫後、損失などの生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させる」などにつながる取組といえます。

本日御紹介した企業の取組は、次世代を見据えて人作りを重んじ、事業継続を真摯に考えた末に、行われたものですが、その結果、課題解決と企業価値を高めることに成功し、さらに、SDGsにもつながっています。

「SDGs はビジネスそのもの。トップとボトム双方の姿勢が大切」



コーディネーター

影山 摩子弥

(横浜市立大学都市社会文化研究科教授、
横浜市立大学CSRセンター長)

北島さんからは、企業がビジネスを成長させながら環境への負担を減らし、社会に対してポジティブな影響を与えていくという企業戦略の話をしていただきました。

また宮田さんからは、本業とは別に社会貢献をやっているわけではなくて、ビジネスときちんと結び付いたCSRを行っているのだというお話をいただきました。つまりSDGsやCSRの取組はビジネスそのものであり、経営に結び付いているからこそ継続もできるわけです。

梁井さんに御紹介いただいた企業は、一生懸命に生き残ろうとして取組をするに当たり、従業員や地域のことも考え事業を進めました。それは非常に重要な視点で、結果として、おのずとCSRやSDGsに結びついたのだと思います。

経営者側の理解が進まないという担当者の悩みを耳にしますが、SDGsや人権は経営に直接関わるということを見せることで、経営者にも積極的に取り組んでもらえるのではないのでしょうか。

一方で全ての従業員にまで意識を浸透させ、トップとボトム双方から人権意識を高め合うことが大切だと思います。

近年、中小企業でもSDGsに関するグループワークを行う企業が増えていますが、グループワークを通して、社員が、自分の会社が社会課題の解決に貢献していることを知ると、会社の求心力が上がったり、仕事のやりがいを一層感じたりするなどの話を聞いたことがあります。中小企業はまずSDGsを学び、理解するところから始めるのも良いかもしれません。

パネル展示



ハンセン病関連新聞記事



第38回中学生作文コンテスト法務大臣政務官
賞受賞作品
平成30年度「ハンセン病に関する『親と子の
シンポジウム』青森会場」の採録記事
ハンセン病家族国家賠償請求訴訟の判決受け入
れに当たっての内閣総理大臣談話

◆ ◇ ◆ ◇ 来場者アンケート集計結果 ◇ ◆ ◇ ◆

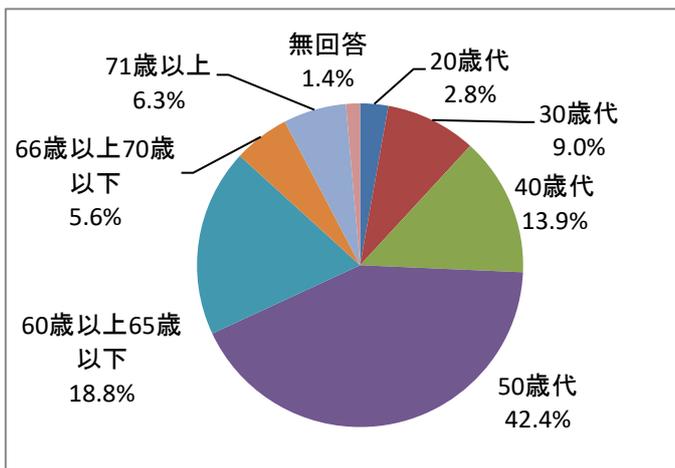
(注) 構成比は少数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

人権シンポジウム in 東京「企業と人権 ～いま、企業に求められるもの～」来場者アンケート

1. ご自身について、当てはまるもの

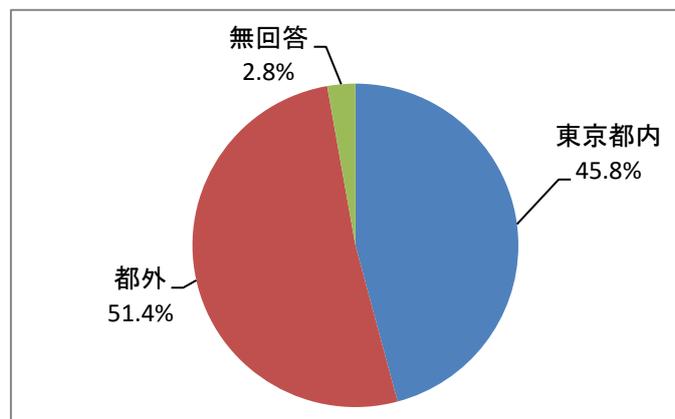
(1) 年齢

①	10歳代	0
②	20歳代	4
③	30歳代	13
④	40歳代	20
⑤	50歳代	61
⑥	60歳以上65歳以下	27
⑦	66歳以上70歳以下	8
⑧	71歳以上	9
⑨	無回答	2
	計	144



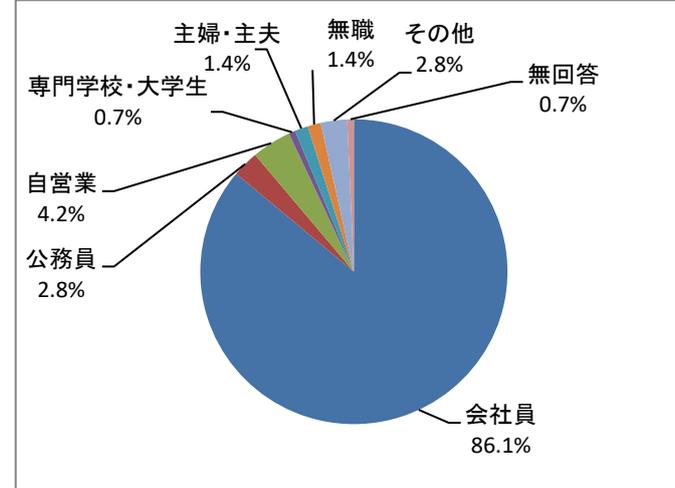
(2) 居住地

①	東京都内	66
②	都外	74
③	無回答	4
	計	144



(3) 職業等

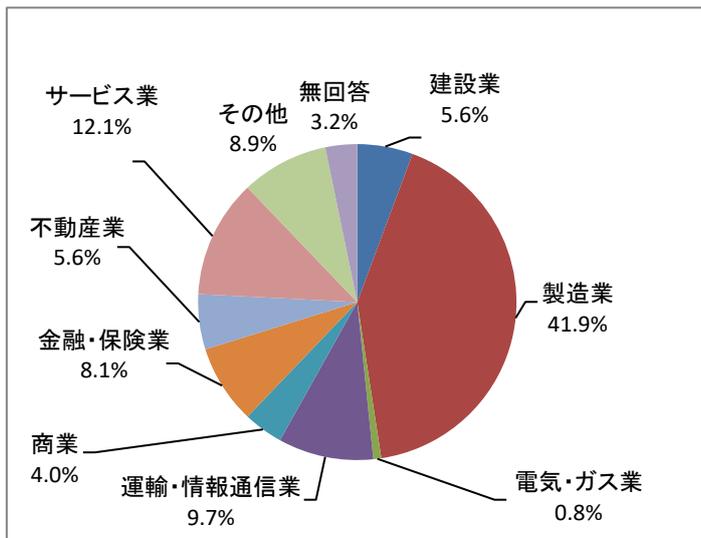
①	会社員	124
②	公務員	4
③	自営業	6
④	専門学校・大学生	1
⑤	派遣・契約社員	0
⑥	アルバイト・パート	0
⑦	主婦・主夫	2
⑧	無職	2
⑨	その他	4
⑩	無回答	1
	計	144



※ (3) で1に「0」をつけた方のみ

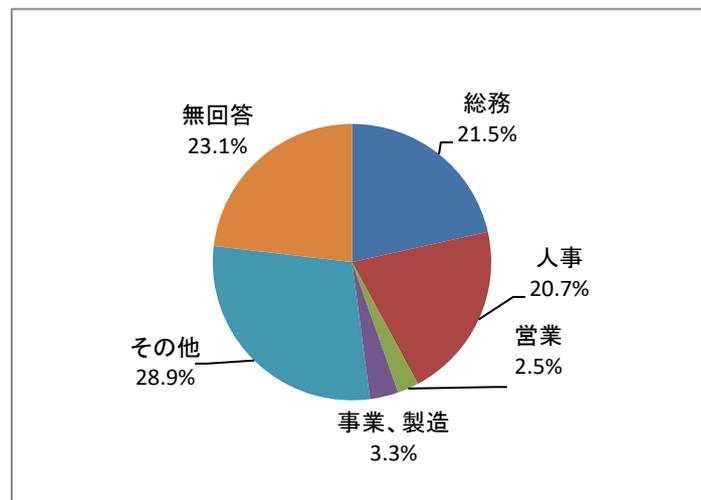
【業種】

a. 建設業	7
b. 製造業	52
c. 電気・ガス業	1
d. 運輸・情報通信業	12
e. 商業	5
f. 金融・保険業	10
g. 不動産業	7
h. サービス業	15
i. その他	11
無回答	4
計	124



【部署】

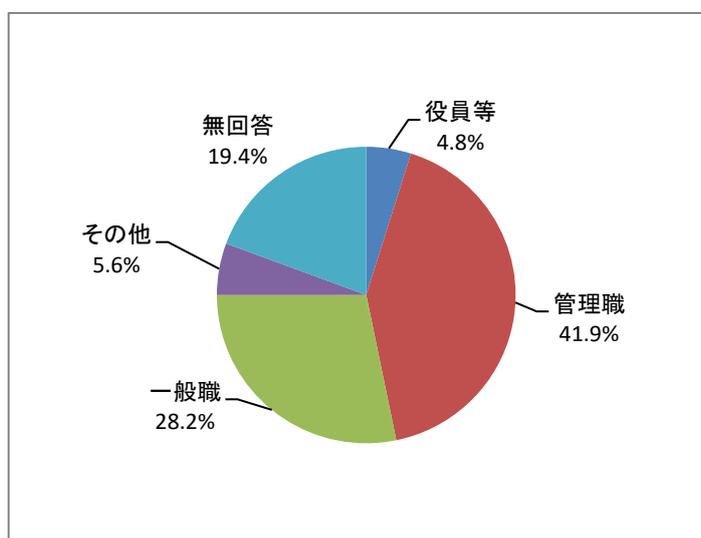
a. 総務	26
b. 人事	25
c. 経理	0
d. 営業	3
e. 開発	0
f. 事業、製造	4
g. その他	35
無回答	28
計	121



※3件は複数回答であったため集計せず。

【役職】

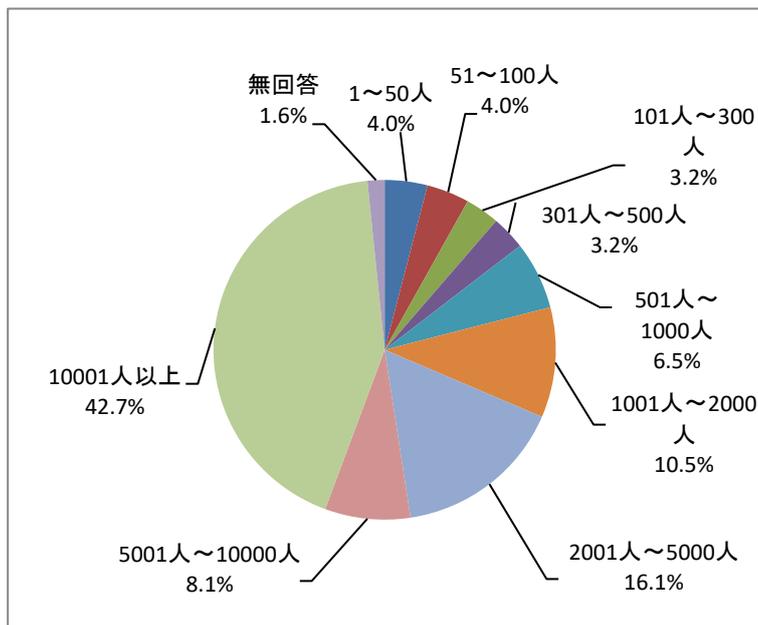
a. 役員等	6
b. 管理職	52
c. 一般職	35
d. その他	7
無回答	24
計	124



(4) 御社（連結決算の子会社等を含む。）の従業員（正社員のみ）数：

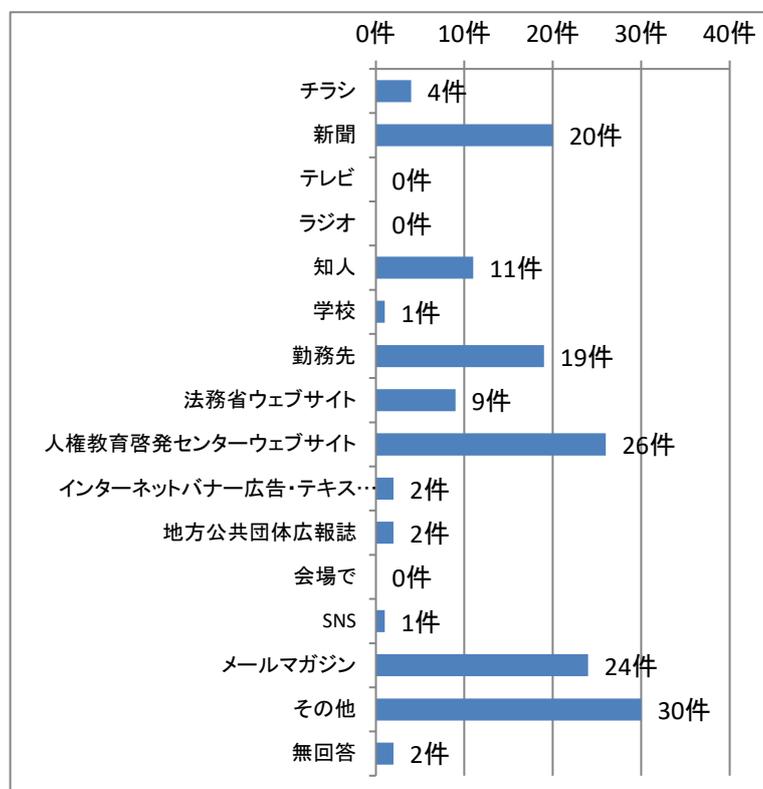
※ (3) で1に「0」をつけた方のみ

①	1～50人	5
②	51～100人	5
③	101人～300人	4
④	301人～500人	4
⑤	501人～1000人	8
⑥	1001人～2000人	13
⑦	2001人～5000人	20
⑧	5001人～10000人	10
⑨	10001人以上	53
⑩	無回答	2
	計	124



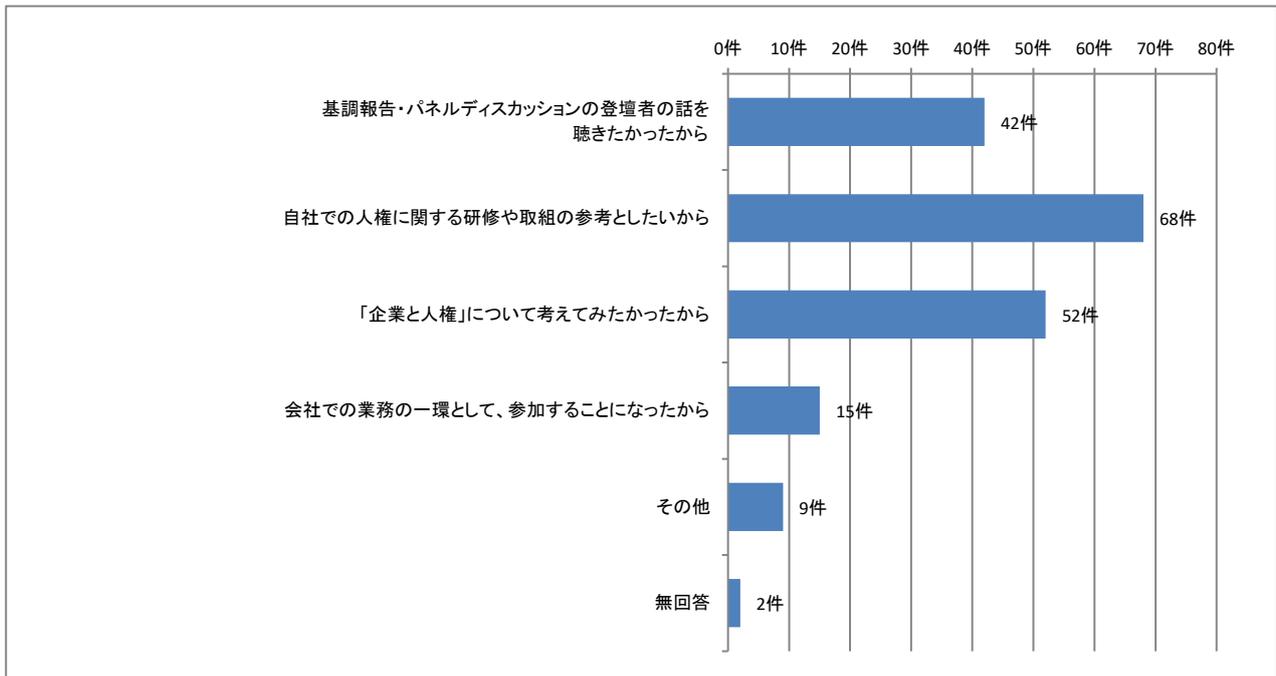
2. 「人権シンポジウム in 東京」をどのようにして知りましたか。（複数回答可）

①	チラシ	4
②	新聞	20
③	テレビ	0
④	ラジオ	0
⑤	知人	11
⑥	学校	1
⑦	勤務先	19
⑧	法務省ウェブサイト	9
⑨	人権教育啓発センターウェブサイト	26
⑩	インターネットバナー広告・テキスト広告	2
⑪	地方公共団体広報誌	2
⑫	会場で	0
⑬	SNS	1
⑭	メールマガジン	24
⑮	その他	30
⑯	無回答	2
	計	151



3. このシンポジウムに参加しようと思ったきっかけを教えてください。(複数回答可)

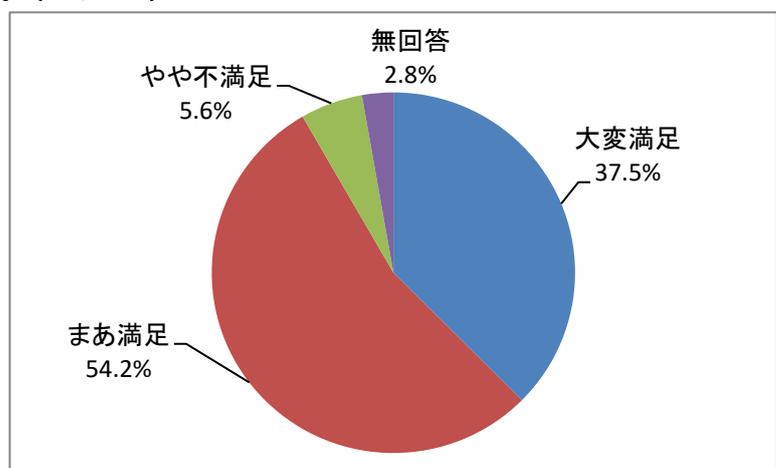
① 基調講演者・パネルディスカッションの登壇者の話を聴きたかったから	42
② 自社での人権に関する研修や取組の参考としたいから	68
③ 「企業と人権」について考えてみたかったから	52
④ 会社での業務の一環として、参加することになったから	15
⑤ その他	9
⑥ 無回答	2
計	188



4. 今回のシンポジウムの満足

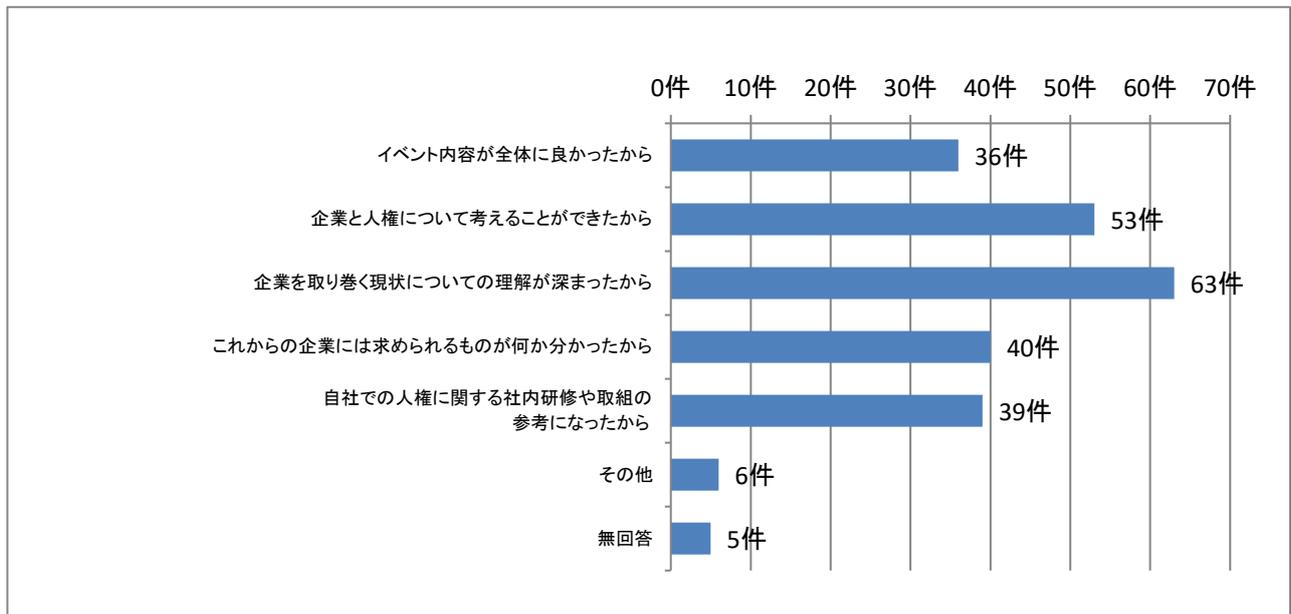
(1) 全体として満足のいくものでしたか。(〇は1つ)

① 大変満足	54
② まあ満足	78
③ やや不満足	8
④ 大変不満足	0
⑤ 無回答	4
計	144



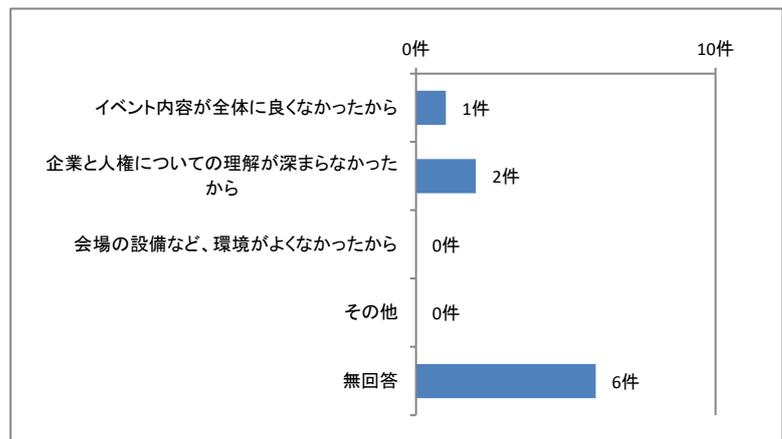
(2) (1) で満足（「大変満足」「まあ満足」）回答した理由（複数回答可）

① イベント内容が全体に良かったから	36
② 企業と人権について考えることができたから	53
③ 企業を取り巻く現状についての理解が深まったから	63
④ これからの企業には求められるものが何か分かったから	40
⑤ 自社での人権に関する社内研修や取組の参考になったから	39
⑥ その他	6
⑦ 無回答	5
計	242



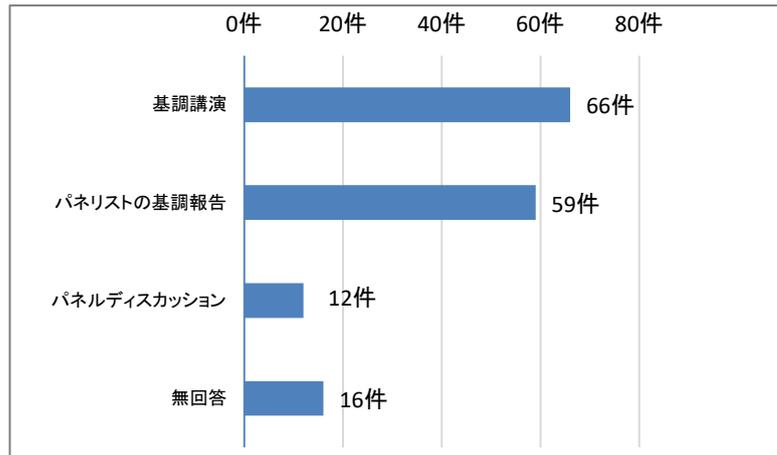
(3) (1) で不満（「やや不満だった」「大変不満だった」）と回答した理由（複数回答可）

① イベント内容が全体に良くなかったから	1
② 企業と人権についての理解が深まらなかったから	2
③ 会場の設備など、環境がよくなかったから	0
④ その他	0
⑤ 無回答	6
計	9



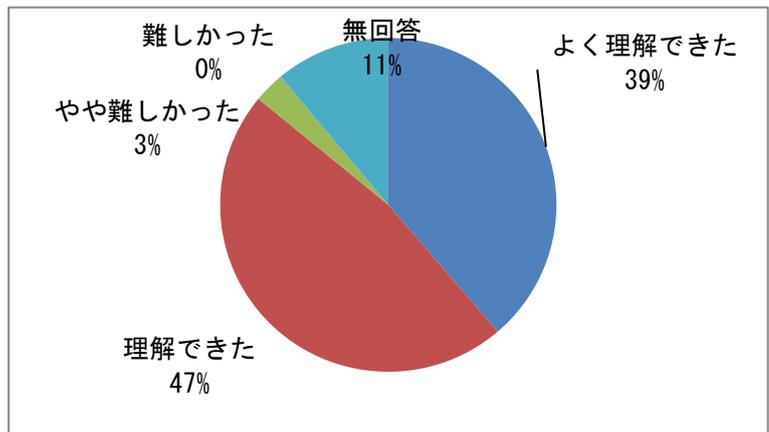
5. 特に満足したイベント

① 基調講演	66
② パネリストの基調報告	59
③ パネルディスカッション	12
④ 無回答	16
計	153



6. 基調講演、パネルディスカッションの内容について

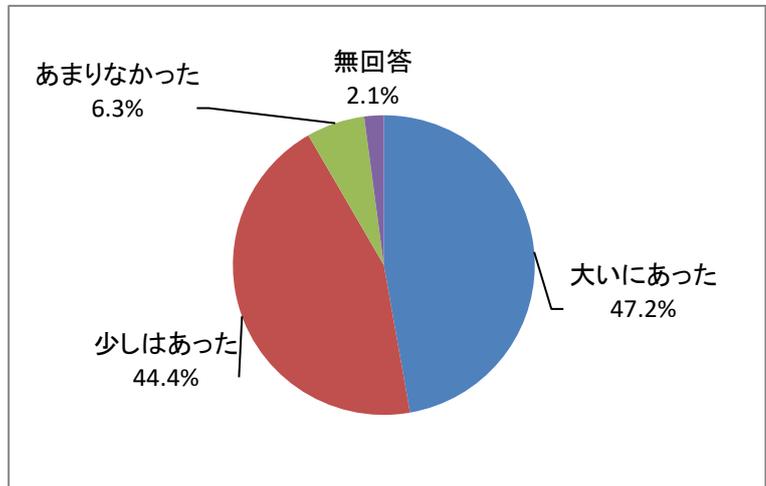
① よく理解できた	71
② 理解できた	62
③ やや難しかった	3
④ 難しかった	0
⑤ 無回答	8
計	144



7. 今回のシンポジウムの参加によるあなたの意識や行動の変化について

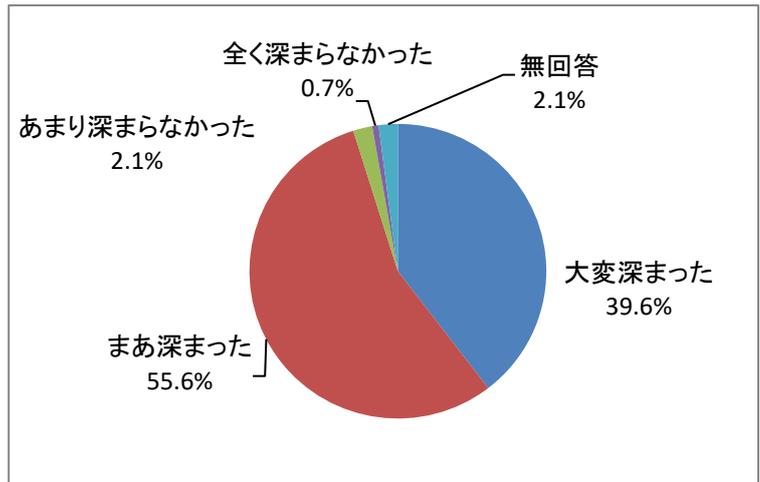
(1) シンポジウム参加以前の 企業と人権に対する関心や理解

① 大いにあった	68
② 少しはあった	64
③ あまりなかった	9
④ 全くなかった	0
⑤ 無回答	3
計	144



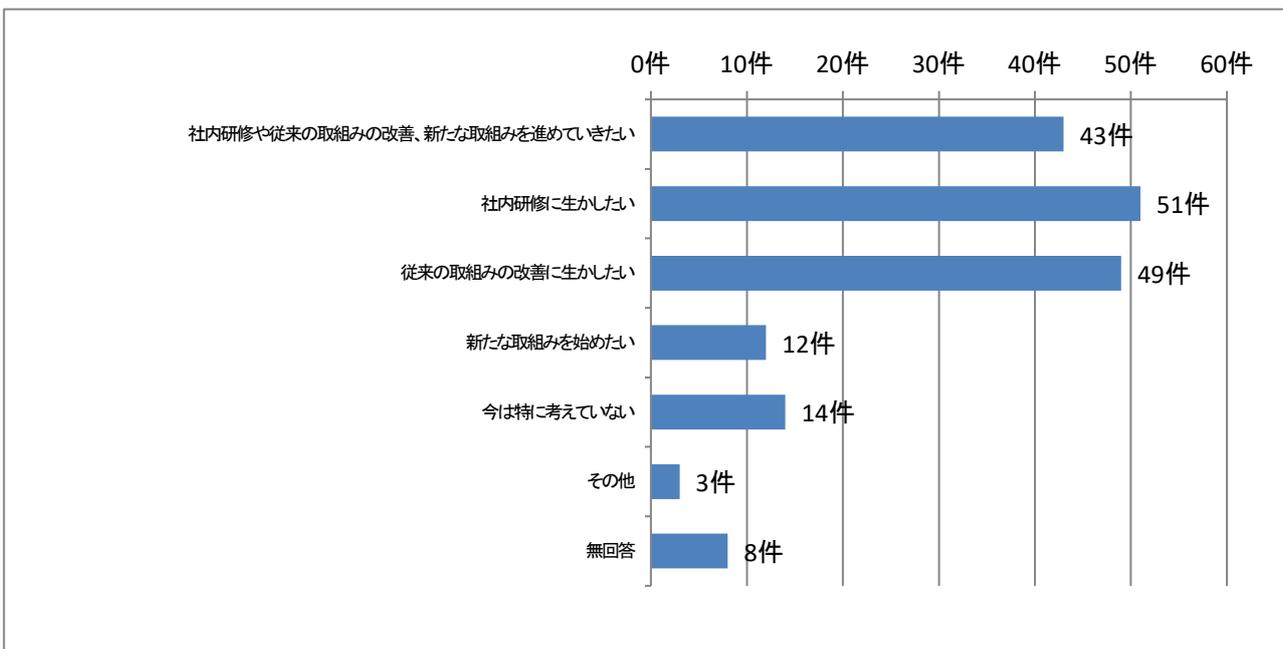
(2) シンポジウムを終えての、企業と人権についての関心や理解

① 大変深まった	57
② まあ深まった	80
③ あまり深まらなかった	3
④ 全く深まらなかった	1
⑤ 無回答	3
計	144



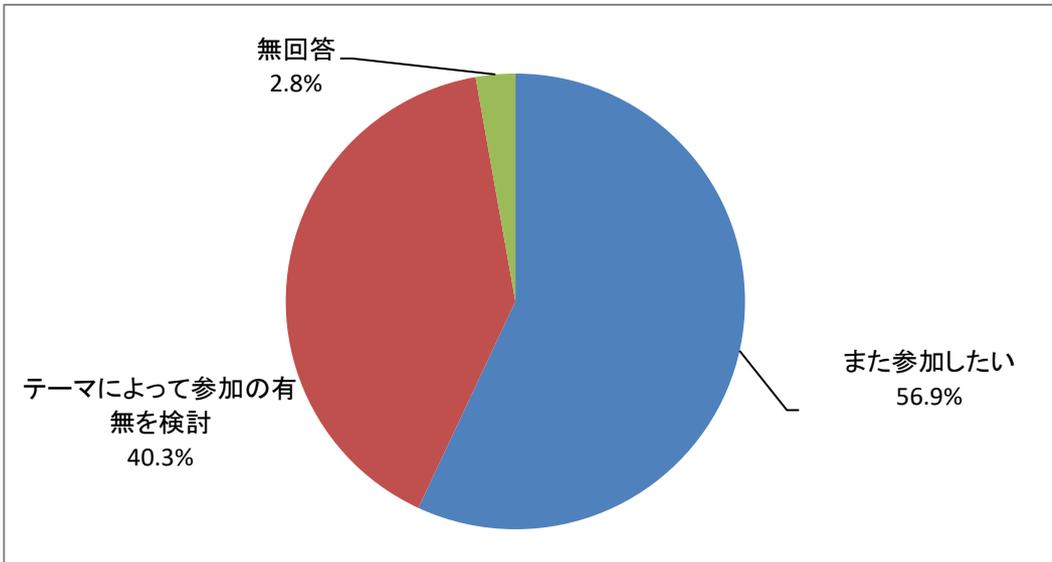
(3) シンポジウムに参加して、何か行動しようと思ったか（複数回答可）

① 社内研修や従来の方針の改善、新たな取り組みを進めていきたい	43
② 社内研修に生かしたい	51
③ 従来の方針の改善に生かしたい	49
④ 新たな取り組みを始めたい	12
⑤ 今は特に考えていない	14
⑥ その他	3
⑦ 無回答	8
計	180



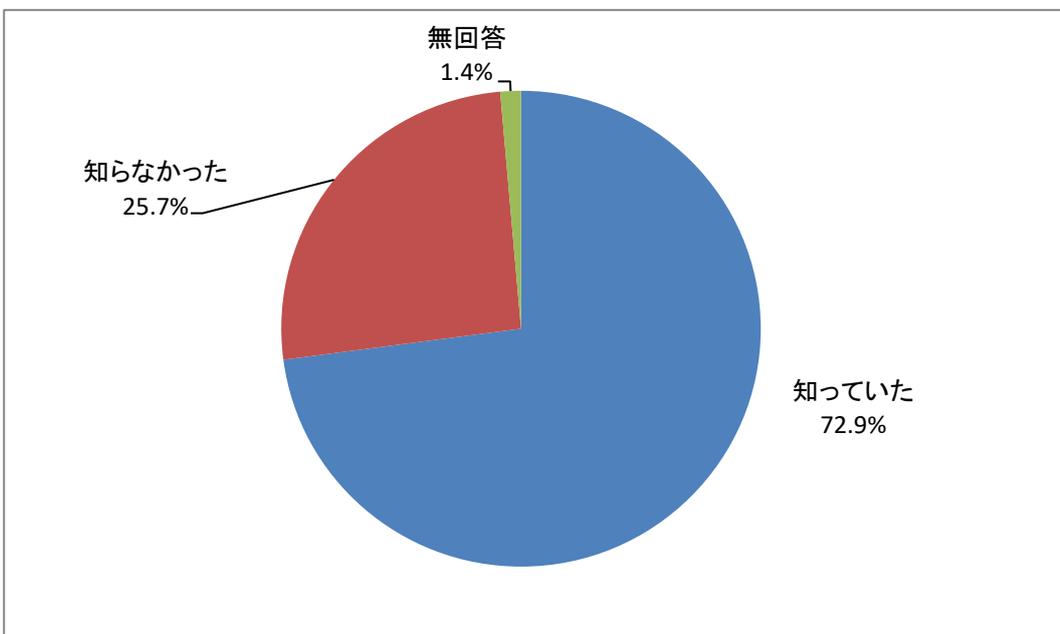
8. 今回のような企業と人権のシンポジウムについて、また参加したいと思うか

① また参加したい	82
② テーマによって参加の有無を検討	58
③ 今後参加したいと思わない	0
④ 無回答	4
計	144



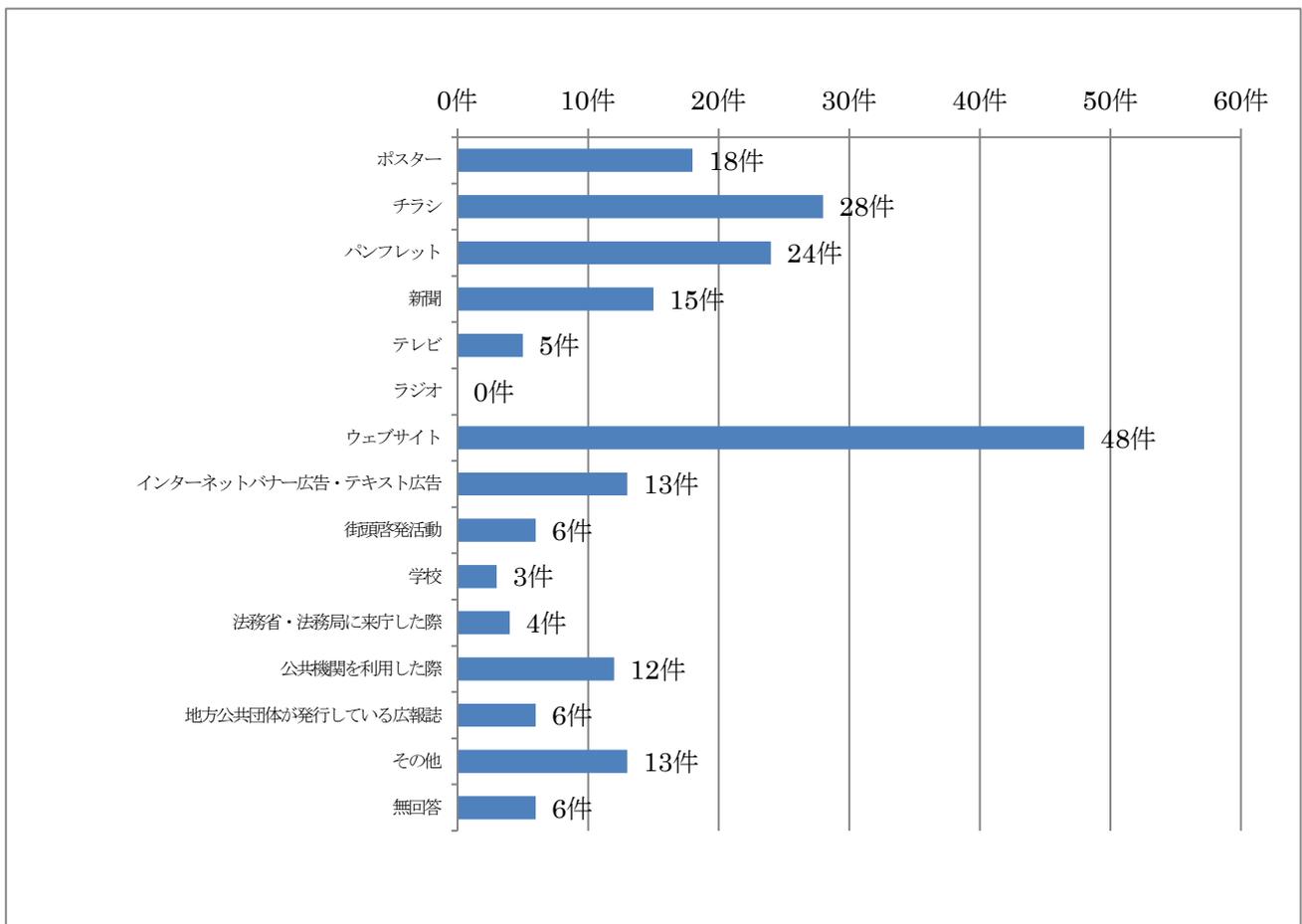
9. 本シンポジウムなど、国の人権擁護機関（法務省・法務局・人権擁護委員）が、広く人権啓発活動を行っていることを知っていたか

① 知っていた	105
② 知らなかった	37
③ 無回答	2
計	144



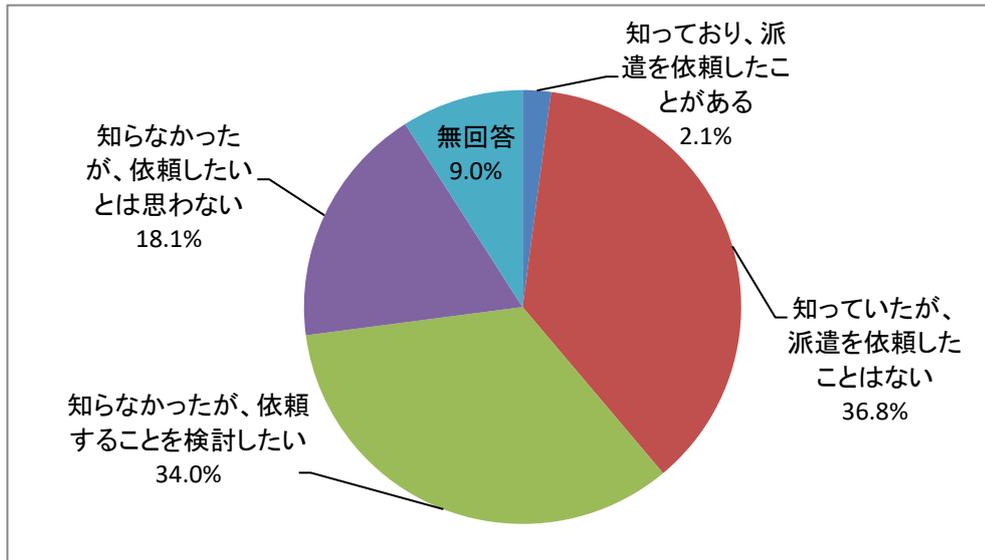
10. 「9」で「知っていた」と答えた方のみ、どのようにして人権啓発事業を知ったか（複数回答可）

①	ポスター	18
②	チラシ	28
③	パンフレット	24
④	新聞	15
⑤	テレビ	5
⑥	ラジオ	0
⑦	ウェブサイト	48
⑧	インターネットバナー広告・テキスト広告	13
⑨	街頭啓発活動	6
⑩	学校	3
⑪	法務省・法務局に来庁した際	4
⑫	公共機関を利用した際	12
⑬	地方公共団体が発行している広報誌	6
⑭	その他	13
⑮	無回答	6
計		201



11. 法務局が企業等の人権研修に職員や人権擁護委員を派遣していることを知っているか

① 知っており、派遣を依頼したことがある	3
② 知っていたが、派遣を依頼したことはない	53
③ 知らなかったが、依頼することを検討したい	49
④ 知らなかったが、依頼したいとは思わない	26
⑤ 無回答	13
計	144



12. 本日のシンポジウムについてのご意見など（自由記述） ※抜粋

- お金もかかるとは思いますが、このようなシンポジウムを続けて欲しい。また参加したいと思います。
- 有意義なシンポジウムでした。ありがとうございます。
- さすが大企業のトップの話はひと味違う。写真やちょっとしたこぼれ話を入れながらあきさせなかった。
- よく理解出来ました。実行出来るよう努力していきます。
- もっとパネルディスカッションの時間を多くしていただきたいです。（それ程、良いと感じました。）
- 大変ためになるシンポジウムでした。ありがとうございました。
- いろいろな気づきがあった。ありがとうございました。
- ありがとうございました。有意義なシンポジウムでした。
- 社内の身近な問題として考えていきたい。
- 参加した方の交流会があれば情報交換等できて更に良いと思います。
- 大企業以外の具体的な取組みについてもっとたくさん知りたいと感じた。
- 大変勉強になりました（時代の変化を実感）。ありがとうございました。
- SDGS と中小企業事業活動の関係についての話が参考になりました。
- 中小企業の事例をもう少し詳しく紹介してほしい。
- 貴重なお話し有り難うございました。特に ANA ホールディングスの宮田さんのお話を聴き、短期間で皆さんを巻きこみながら取組まれていることにおどろきました。

◆ ◇ ◆ ◇ 広 報 内 容 ◇ ◆ ◇ ◆

1. 事前広報

(1) 関係機関等への広報用チラシの配布

「人権シンポジウム in 東京 『企業と人権 ～いま、企業に求められるもの～』」の広報用チラシを制作、12,000部を印刷した。そして、同チラシを1,101カ所へ送付の上、周知広報を行った。また人権教育啓発推進センターが発行する月刊誌「アイユ」にも同封し、全国の都道府県及び市区町村などに対して周知を実施した。(デザインイメージは、P74参照)

発送分

- a. 送付先： 「A. 法務省人権擁護局」「B. 東京法務局人権擁護部」、「C. 地方法務局人権擁護課」、「D. 東京人権啓発企業連絡会」、「E. 東京都内にある上場企業」、「F. 東京都内市区の主管部署」、「G. 東京都内商工会議所」、「H. 4都県人権主管部」、「I. 後援団体」
- b. 送付時期： 令和元年9月下旬

「企業と人権 ～いま、企業に求められるもの～」広報用チラシ配布内訳

No	送付先	1カ所の部数	送付先数	部数計	備考
A. 主催及び関連団体					
1	法務省人権擁護局	100	1	100	
2	人権ウィークが指定する場所	4,200	1	4,200	アイユ同封分：4,100カ所+予備：100
3	人権教育啓発推進ウィーク	865	1	865	登壇者30部×5名=150部 会場 50部 グローバル・コンパクト・ジャパン(社内浸透部会) 50部 一般社団法人日本経済団体連合会 20部 外務省 20部 東京都中小企業団体中央会 20部 センター分 555部
		小計	3	5,165	
B. 東京法務局人権擁護部					
4	東京法務局人権擁護部	820	1	820	本局 100部 支局 50部×3=150部 出張所 30部×19=570部
		小計	1	820	
C. 地方法務局					
5	横浜地方法務局人権擁護課	100	1	100	
6	千葉地方法務局人権擁護課	100	1	100	
7	埼玉地方法務局人権擁護課	100	1	100	
		小計	3	300	
D. 東京人権啓発企業連絡会					
8	東京人権啓発企業連絡会	200	1	200	
		小計	1	200	

E. 東京都の上場企業

9	東京の上場企業	3	995	2,985	
		小計	995	2,985	

F. 東京都内市区の人権啓発主管部署（23区、25市）

10		30	48	1,440	
		小計	48	1,440	

G. 東京都内の商工会議所（23区）

11		10	23	230	
		小計	23	230	

H. 4都県の人権啓発主管部署

12		100	4	400	東京都 神奈川県 千葉県 埼玉県
		小計	4	400	

I. 後援団体

13	後援団体	20	23	460	経済産業省中小企業庁／国連広報センター／独立行政法人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／日本商工会議所／東京都商工会連合会／公益財団法人東京都中小企業振興公社／一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン／朝日新聞社／毎日新聞社／日本経済新聞社／東京新聞社／一般社団法人共同通信社／時事通信社／NHK／フジテレビ／テレビ東京／文化放送／ニッポン放送／TOKYO FM
		小計	23	460	

(2) 新聞広告

- ①日本経済新聞 東京セット版（朝刊） モノクロ半5段
掲載日：令和元年10月2日（水）
令和元年10月4日（金）
発行部数：1,398,454部
- ②日本経済新聞 全国版 カラー パブリシティ
掲載日：令和元年10月27日（日）
発行部数：1,398,454部

(3) ウェブサイトへの広報記事掲載

- ① 人権センター・ウェブサイトのイベント情報コーナーに開催情報を掲載
※ 参考：<http://www.jinken.or.jp>
- ② 人権ライブラリー・ウェブサイトのイベント情報コーナーに開催情報を掲載
※ 参考：<http://www.jinken-library.jp>
- ③ インターネット上のイベント情報サイトに広報記事を投稿、掲載
※ 全国イベントガイドなど計5サイトに掲載

(4) メールマガジンの配信

本シンポジウムの開催を案内するメールマガジンを計3回配信

(5) 大型広報

GoogleDisplayNetwork、YahooDisplayadNetwork を使用し、1都3県（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）エリアを対象に集客用のバナー広告画像を配信。

※想定クリック数6,000（結果9,013クリック 9月24日（火）～10月24日（木））

(6) その他の広報

- ・週刊文春 パブリシティ
掲載日：令和元年9月5日（木）
発行部数：333,239部
- ・日経WOMAN パブリシティ
掲載日：令和元年9月7日（土）
発行部数：月刊94,320部
- ・週刊ダイヤモンド パブリシティ
掲載日：令和元年9月17日（火）
発行部数：75,225部
- ・月刊総務オンライン メールマガジンヘッダー
配信日：令和元年10月2日（水）
メール配信数：17,000通
- ・経団連タイムスに記事掲載
掲載日：令和元年10月3日（木）
- ・東京新聞「カルチャーインフォメーション」に掲載
掲載日：令和元年10月20日（日）
- ・日本橋公会堂に広報依頼
- ・登壇者に広報依頼
- ・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに広報依頼
- ・後援団体に広報依頼
- ・センターツイッターでの広報
- ・アイユ6、7、8、9月号に掲載

2. 実施内容の周知

来場できなかった多くの人々にも啓発の促進を図るため、シンポジウムの実施内容について、以下の各種媒体を活用し実施内容を周知した。

(1) 「採録記事」広報 ※エリア 全国

日本経済新聞

掲載日：令和元（2019）年12月7日（土）

判型等：全5段（380×169.5mm）

部数：1,398,454部

(2) 「採録記事」を日経電子版にアップ（1か月間）

人権シンポジウム
in 東京

企業と人権

参加無料

～いま、企業に求められるもの～

令和元年
10/29 火
13:30-17:00

日本橋公会堂
(日本橋区民センター内)

- 基調講演 (90分)
- パネルディスカッション (60分)
- 質疑応答 (30分)



人権イメージキャラクター
人KENとまりちゃん

法務省・全国人権擁護委員連合会

人権シンポジウム in 東京

企業と人権

～いま、企業に求められるもの～

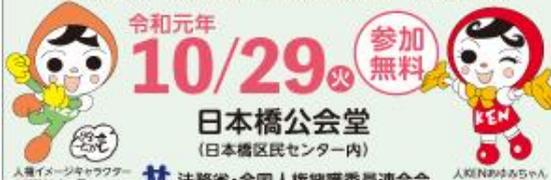
基調講演 パネルディスカッション 質疑応答

令和元年
10/29 火

参加無料

日本橋公会堂
(日本橋区民センター内)

法務省・全国人権擁護委員連合会



人権イメージキャラクター
人KENとまりちゃん

人権シンポジウム in 東京 ～いま、企業に求められるもの～ 日本橋公会堂 (日本橋区民センター内)

企業と人権 令和元年 **10/29** 火 参加無料

基調講演 | パネルディスカッション | 質疑応答

法務省・全国人権擁護委員連合会

人権シンポジウム in 東京 ～いま、企業に求められるもの～ 日本橋公会堂 (日本橋区民センター内)

企業と人権 令和元年 **10/29** 火 参加無料

基調講演/パネルディスカッション/質疑応答

法務省・全国人権擁護委員連合会

人権シンポジウム in 東京 ～いま、企業に求められるもの～ 日本橋公会堂 (日本橋区民センター内)

企業と人権 令和元年 **10/29** 火 参加無料

- 基調講演 (90分)
- パネルディスカッション (60分)
- 質疑応答 (30分)

法務省・全国人権擁護委員連合会



・日経WOMAN パブリシティ 令和元年9月7日（土）掲載

b

人権シンポジウム in 東京

「企業と人権 ～いま、企業に求められるもの～」

10月29日（火）に日本橋公会堂（東京都中央区）で、法務省主催の「人権シンポジウム in 東京」が開催される。人権尊重も大きな柱の1つとなっているSDGs（持続可能な開発目標）が2015年に国連で採択され、企業においても、CSRやSDGsの積極的推進が企業価値の向上に大きく関わることが共通認識となっている。本シンポジウムでは、企業を取り巻く現状やこれからの企業に求められることについて、水尾順一氏による講演やパネルディスカッションを通じて、考えていく。事前申し込み制。入場無料。



人権イメージキャラクター
人KENまもる君



【問い合わせ】（公財）人権教育啓発推進センター「人権シンポジウムin東京」事務局
☎03-5777-1802

【URL】<http://www.jinken.or.jp>

・週刊ダイヤモンド パブリシティ 令和元年9月17日（火）掲載

Symposium



水尾順一・MIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所代表

企業を取り巻く現状と 人権について 考察するシンポジウム

法務省主催の「人権シンポジウム in 東京『企業と人権～いま、企業に求められるもの～』」が10月29日13時半から日本橋公会堂（東京都中央区）で開催される。人権尊重は、企業価値向上の大きな柱の一つとなっている。企業を取り巻く現状については、基調講演でMIZUOコンプライアンス&ガバナンス研究所の水尾順一代表が語り、パネルディスカッションでは「これからの企業には何が求められるか」をテーマに、企業のトップや識者らが登壇。事前申し込み制、入場無料。（人権教育啓発推進センター ☎03・5777・1802）

・週刊文春 パブリシティ 9月5日(木)(1回)



5



4

**⑤ 企業と人権
人権シンポジウム in 東京**

日本橋公会堂(中央区日本橋
蠣殻町一丁目三丁目 日本橋区
民センター内)にて「人権シン
ポジウム in 東京」が十月二十
九日(火)十三時半から開催。
本シンポジウムでは、企業を取
り巻く現状やこれからの企業に
求められることについて、識者
による討論を実施することによ
り、人権尊重の重要性を考えて
いく。入場無料、事前申込制。
事務局 ☎ 03-5777-11802

・日本経済新聞 全国版 カラー パブリシティ 令和元年10月27日(日)掲載





**10月29日(火)開催
人権シンポジウムin東京「企業と人権」**

法 務省主催「人権シンポジウムin
東京『企業と人権～いま、企業に求め
られるもの～』を10月29日に開催
します。SDGs(持続可能な開発目標)
では、人権尊重も大きな柱の一つとな
っています。企業を取り巻く現状やこ
れからの企業に求められることにつ
いて、先駆者として人権問題に取り組
む研究者や企業関係者らによる討論
を通じて考えていきます。基調講演はMIZUOコンプライアンス&ガバナ
ンス研究所の水尾順一代表。事前申し込み制、入場無料。



水尾順一氏

公益財団法人人権教育啓発推進センター
●お問い合わせ sympok2019@jinken.or.jp

**【10月31日締切】参加者募集中!
日本初スポーツ庁主催の事業化プログラム**

ス ポーツの成長産業化を
目指す新プロジェクト始動。
2019年11月、日本ハンドボ
ール協会とコラボし、新たな事
業アイデアをスポーツの場か
ら“社会実装”する「SPORTS BUSINESS BUILD」を開催(ORGANIZE(運営):
スポーツ庁、日本ハンドボール協会、日本経済新聞社・eiicon(エイコン))。スポ
ーツ中央競技団体をインベーションの土壌とするのは日本初の取り組み。2日
間の事業アイデアブラッシュアップを経た後、更に大企業パートナーとの共
創で社会実装を実現。ハンドボールを皮切りにスポーツを盛り上げ、世界に
羽ばたく事業アイデアを共創するプログラムの初回参加者を募集中。



他産業との共創でスポーツ界を変革する

ORGANIZE(運営)
スポーツ庁 日本ハンドボール協会 日本経済新聞社 eiicon




●お問い合わせ <https://eiicon.net/about/sports-bb-handball/>

地域創生を加速する脱炭素化イノベーション

A ESセンターは、研究成果の社会
実装による脱炭素化イノベーションを
目指して活動を続けており本年度末に
10周年を迎えます。この度これを記
念したシンポジウムを開催します。シ
ンポジウムでは2050年に向けた脱炭
素化の実現方法について産官学から感
見を伺い地域創生と脱炭素化を加速す
るための社会実装をどのように進める
か、また産官学が連携することの強みと課題について議論を深めます。



柏木孝夫 AESセンター長

日時: 2019年11月7日(木) 13:30-17:15 (13:00開場)
会場: 東京工業大学大岡山キャンパスくらまほホール(奥島目黒線・大井町線 大岡山駅前)

東京工業大学先進エネルギー国際研究センター(AESセンター)
10周年記念シンポジウム

●お問い合わせ <https://aes.ssr.iittech.ac.jp/symporeg>
詳細内容・参加申し込み → [AESセンター](#)

(7)

2019年(令和元年)10月3日(木)

経団連タイムス

法務省では、経団連などへ働きかけられるオリ
ンピック・パラリンピック等世界規模の大会等
と連携し、2020年を契機としてユニバー
サル社会の実現に向け、障がい者スポーツの
体験等を通じて人権啓発活動を行うしていま
す。

10月30日、法務省は経団連等の後援のもと
「一人間シンポジウム in 東京」を開催し、企
業に求められるものを開催します。

シンポジウム第一部では、駿河台大学名誉
教授の水島順一氏が「企業を取り巻く現状」
と題して、CSR、SDGの推進の必要性を説
き、SDGの投資などについて基調講演
を行います。第二部では、開拓者立大学
教授の杉山肇士教授をコーディネーターとし
て、「ユニバーサル社会の構築」をテーマとし
て、東京理科大学の山本ルネティンズ代
表取締役の北原啓之氏、CSOネットワー
クアグロムオプティサの代表取締役、ANA
ホールディングスCSIR推進部長の宮田千夏
子氏の各名をパネリストとして、「これから
の企業には何が求められるか」をテーマにパ
ネルディスカッションを行います。SDGの
理念である「誰一人取り残さない」社会を

人権シンポジウム in 東京



「企業と人権」いま、企業に求められるもの」

実現するために、いま、企業に求められる
もの」を二種に考えてみました。

○日時：10月30日(木) 13時30分～17時
○会場：日本貿易公会堂(東京都中央区)
○締め切り：10月25日(月) 16時

人権をテーマにした社内研修に関する法務
省の取り組み
既述をクハラとカスハラをテーマにハ
ラスメント」といった「企業と人権」に関する

新しい言葉を耳にする機会が増えていま
す。

法務省では、企業が人権に関する社内研修
を実施する際、法務関係員や人権関係委員
を講師として研修で派遣しています。人事担
当者向けから一般社員向けまでさまざまなニ
ーズに対応しており、経営者協会などが開催
するセミナーの講師として派遣することもあ
ります。

また、社内研修などを活用することであ
る人権啓発関係「ヒト」を無料で配布・貸与
しています。これらは、ウェブサイトでも公
開しており、誰でも自由に利用することがで
きます。ぜひ活用ください。

※詳細は、法務省ウェブサイトの特設ペ
ージをご覧ください。
http://www.mj.go.jp/jnen/ink/index_0108.html (「企業と人権」特設ページ)

お問い合わせ先：法務省人権関係員人権啓
発課 電話03-5580-4111

● 経団連タイムス 令和元年10月3日(木)掲載

◆ ◆ ◆ ◆ これまでの実績 ◆ ◆ ◆ ◆

シンポジウム ※平成23(2011)年度～令和元(2019)年度

年度	開催日	タイトル	内容
平成23(2011)	平成23(2011)年10月23日(日)	人権シンポジウムin東京	震災と人権 ～私たちに出来ること～
	平成24(2012)年1月22日(日)	人権シンポジウムin大阪	震災と人権 ～私たちに出来ること～
	平成24(2012)年2月11日(土・祝)	人権シンポジウムin仙台	震災と人権 ～一人一人の心の復興を目指して～
平成24(2012)	平成24(2012)年7月28日(土)	人権シンポジウムin盛岡	震災と人権 ～一人一人の心の復興を目指して～
	平成24(2012)年10月28日(日)	人権シンポジウムin東京	性の多様性を考える ～性的指向と性同一性障害～
	平成24(2012)年11月3日(土・祝)	人権シンポジウムin福岡	震災と人権 ～私たちにできること～
	平成25(2013)年1月19日(土)	人権シンポジウムin福島	震災と人権 ～一人一人の心の復興を目指して～
平成25(2013)	平成25(2013)年8月31日(土)	人権シンポジウムin石巻	震災と人権 ～一人一人の心の復興を目指して～
	平成25(2013)年10月20日(日)	人権シンポジウムin東京	インターネットと人権 ～今、ネットで何か起きているのか～
	平成26(2014)年1月11日(土)	人権シンポジウムin神戸	震災と人権～阪神・淡路大震災から「心の復興」を学ぶ～
	平成26(2014)年1月26日(日)	人権シンポジウムin長崎	子どもと人権 ～いじめ・体罰・虐待のない社会を目指して～
平成26(2014)	平成26(2014)年9月27日(土)	人権シンポジウムinいわき	震災と人権 ～真の心の復興・生活再建を目指して～
	平成26(2014)年11月15日(土)	人権シンポジウムin大阪	外国人と人権 ～違いを認め、共に生きる～
	平成27(2015)年1月10日(日)	人権シンポジウムin東京	震災と人権 ～被災者の方々の心に寄り添う復興のために～
平成27(2015)	平成27(2015)年7月20日(月・祝)	ハンセン病に関する『親と子のシンポジウム』鹿児島会場	
	平成27(2015)年9月12日(土)	人権シンポジウムin北九州	震災と女性 ～女性の人権に配慮した防災・復興の形とは～
	平成27(2015)年12月4日(金)	人権シンポジウムin東京	真のユニバーサル社会を目指して ～障害のある人と人権～
	平成28(2016)年1月16日(土)	人権シンポジウムin郡山	子どもの権利に配慮した復興を目指して
平成28(2016)	平成28(2016)年7月21日(木)	ハンセン病に関する『親と子のシンポジウム』高松会場	
	平成28(2016)年9月10日(土)	人権シンポジウムin仙台	東北の『みらい』を見据えて-若者たちが発信する復興支援-
	平成28(2016)年11月11日(金)	人権シンポジウムin東京	「性的マイノリティ(LGBT)と人権-多様な性の在り方について考える-

	平成29 (2017) 年1月28日 (土)	人権シンポジウム in 名古屋	「震災と高齢者・高齢者の人権に配慮した防災・復興の形とは」
平成29 (2017)	平成29 (2017) 年8月26日 (土)	ハンセン病に関する『親と子のシンポジウム』那覇会場	
	平成29 (2017) 年10月28日 (土)	人権シンポジウム in 東京	震災と子どもの人権 ～いま、私たちにできる支援について考える～
	平成30 (2018) 年1月27日 (土)	人権シンポジウム in 広島	外国人と人権 ～違いを認め合う共生社会をめざして～
平成30 (2018)	平成30 (2018) 年7月21日 (土)	ハンセン病に関する『親と子のシンポジウム』青森会場	
	平成30 (2018) 年11月10日 (土)	人権シンポジウム in 高知	「震災と人権」人権に配慮した被災者支援・避難所運営の在り方ー私たちにできることー
	平成30 (2018) 年12月1日 (土)	世界人権宣言・人権擁護委員制度 70 周年記念シンポジウム	
	平成31 (2019) 年1月19日 (土)	インターネットと人権フォーラム	インターネットと人権～あなたの子どもを加害者にさせないために～
令和元 (2019)	令和元 (2019) 年8月31日 (土)	ハンセン病に関する『親と子のシンポジウム』静岡会場	
	令和元 (2019) 年9月29日 (日)	人権シンポジウム in 札幌	「震災と人権」人権的観点から被災地支援・避難所運営を考える
	令和元 (2019) 年10月29日 (火)	人権シンポジウム in 東京	企業と人権 ～今、企業に求められるもの～
	令和2 (2020) 年2月1日 (土)	人権シンポジウム in 名古屋	「ハンセン病に関するシンポジウム」ハンセン病に関する患者・元患者・その家族がおかれていた境遇を踏まえた人権啓発活動



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。

令和元年度法務省委託
人権シンポジウム in 東京
「企業と人権」
～いま、企業に求められるもの～

公益財団法人 人権教育啓発推進センター
人権シンポジウム in 札幌事務局
〒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/MOUchannel>

人権ライブラリー <http://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 <http://www.moj.go.jp/JINKEN/>

   法務省人権擁護局で検索！