

令和3年度法務省委託事業

「ビジネスと人権に関するシンポジウム」

# 完了報告

公益財団法人人権教育啓発推進センター

## 令和3年度法務省委託「ビジネスと人権に関するシンポジウム」実施完了報告

### 1 実施概要

- (1) テーマ： ビジネスと人権に関するシンポジウム
- (2) 日 時： 令和3年7月29日（木）午後1時半～午後3時半
- (3) 形 式： オンライン（リアルタイム）配信  
コモレ四ツ谷タワーコンファレンスRoom F（東京都新宿区四谷1-6-1  
1 コモレ四谷 四谷タワー3階）を会場として配信  
※ 令和3年9月8日（水）からオンライン（アーカイブ）配信を実施  
（1年間の期間限定） <https://youtu.be/mB9PFvEf-u4>
- (4) 対象者： 一般市民 ※ 参加費無料
- (5) 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
- (6) 後 援： 経済産業省、中小企業庁、国連広報センター、（一社）日本経済団体連合会（独）中小企業基盤整備機構、東京都、特別区長会、東京都市長会、東京都町村会、（一社）グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、日本商工会議所、東京商工会議所、東京都商工会連合会、（公財）東京都中小企業団体中央会、東京都中小企業振興公社、（一社）東京経営者協会、東京人権啓発企業連絡会（順不同）
- (7) 内 容：
  - 主催者挨拶  
松下裕子（法務省人権擁護局長）
  - シンポジウム
    - 基調講演1 ビジネスと人権に関する国際的動向  
アニタ・ラマサストリ（国連ビジネスと人権作業部会委員（元委員長））  
※事前収録、日本語字幕あり
    - 基調講演2 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）について  
田瀬和夫（SDGパートナーズ有限会社代表取締役CEO）
    - サプライチェーンマネジメントに関する事例発表
      - ・味の素株式会社  
柴草哲朗（サステナビリティ推進部社会グループシニアマネージャー、農学博士）
      - ・明治ホールディングス株式会社  
山下舞子（サステナビリティ推進部企画グループ長）
      - ・イオン株式会社  
新井裕二（品質管理部イオンサプライヤーCOO）
    - 法務省の取組紹介
      - ・「ビジネスと人権に関する調査研究報告書」の紹介
      - ・「Myじんけん宣言」プロジェクトの紹介  
鳥丸忠彦（法務省人権擁護局人権啓発課長）
    - パネルディスカッション・質疑応答
  - 閉会

### 2 目的

ビジネスと人権に関する国際的潮流を学んでもらうとともに、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）（NAP）の理解度を高め、さらには人権的視点に立った企業活動を促すために開催する。

### 3 参加者数等

613人（YouTube「ユニーク視聴者数」）

※参考：同「視聴回数」1,094回

同「最大同時視聴者数」329人

### 4 配信の様子



午後1時30分 開始予定  
開始までしばらくお待ちください

ライブ配信前：案内



主催者挨拶



基調講演1：アナタ・ラマサストリ  
(国連ビジネスと人権作業部会委員（元委員長）)



基調講演2：田瀬和夫  
(SDGパートナーズ有限会社代表取締役CEO)



事例発表：柴草哲郎  
(味の素株式会社サステナビリティ推進部社会グループシニアマネージャー)



事例発表：山下舞子  
(明治ホールディングス株式会社サステナビリティ推進部企画グループ長)



事例発表：新井裕二  
 (イオン株式会社環境・社会貢献部イオンサプライヤーC o C事務局)



「ビジネスと人権に関する調査研究報告書」の紹介



「My じんけん宣言」プロジェクトの紹介：鳥丸忠彦 (法務省人権擁護局人権啓発課長)

令和3年度法務省委託



■時間帯

午後1時30分～午後3時30分（予定）

■主催

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

■後援

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



## 目次

● タイムスケジュール・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
○ 基調講演1（アニタ・ラマサストリ）・・・・・・・・	4
○ 基調講演2（田瀬和夫）・・・・・・・・・・・・・・・・	5
○ 事例発表1（味の素株式会社）・・・・・・・・	23
○ 事例発表2（明治ホールディングス株式会社）	29
○ 事例発表3（イオン株式会社）・・・・・・・・	41
● 「ビジネスと人権に関する調査研究報告書」紹介	49
● 「Myじんけん宣言」プロジェクト紹介	51
● 人権に関する主要な国際ルール／フレームワーク／ガイドライン	53
● ビジネスと人権に関するウェブサイト集	54
● YouTubeでの人権啓発関連映像の配信について	
～人権ライブラリーの御案内～	55
● 人権ライブラリー・ウェブサイトの御案内	56

### 本シンポジウムの目的

近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっています。国連人権理事会では「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持され、また、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に当たっては、人権の保護・促進が重要な要素と位置付けられています。

令和2年10月には、「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」(NAP)が策定され、今後政府が取り組む各種施策や企業活動における人権デュー・ディリジェンスの導入促進への期待が高まっています。また本年は「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択から10周年の節目の年でもあります。

本シンポジウムは、ビジネスと人権に関する国際的な動向を学んでもらうとともに、NAPの理解度を高め、さらには人権的視点に立った企業活動を促すために開催します。

## タイムスケジュール

- 13:30~13:35 開会・主催者挨拶
- 13:35~13:50 基調講演 1  
ビジネスと人権に関する国際的動向  
アニタ・ラマサストリ  
(国連ビジネスと人権作業部会委員 (元委員長))  
※ビデオ出演、日本語字幕あり
- 13:50~14:20 基調講演 2  
「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025) について  
田瀬和夫  
(SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO)
- 14:20~14:50 サプライチェーンマネジメントに関する事例発表  
味の素株式会社  
明治ホールディングス株式会社  
イオン株式会社
- 14:50~14:55 「ビジネスと人権に関する調査研究報告書」の紹介
- 14:55~15:00 「My じんけん宣言」プロジェクトの紹介
- 15:00~15:30 パネルディスカッション・質疑応答
- 15:30 閉会

# 基調講演 1



## アニタ・ラマサストリ

国連ビジネスと人権作業部会委員（元委員長）、ワシントン大学法科大学院 故ローランド・L・ヒョース名誉学部長寄付基金教授、持続可能な国際開発大学院プログラム長

専門分野は、ビジネスと人権、汚職防止、商法と持続可能な開発。現在の研究テーマは、紛争地域やガバナンスの弱い地域における経済主体の説明責任。

2009年から2012年まで、米国商務省国際貿易局の市場アクセス・コンプライアンス担当次官の上級顧問として、ゲイリー・ロック長官（当時）の下で勤めた。ITA（WTO 情報技術協定）の汚職防止及び貿易に関する取り組みを指揮し、G20、APEC、OSCE との新たな取組の開始を支援。

ベトナム、コロンビア、インドネシア、南アフリカ、サウジアラビアなどの新しい新興市場との貿易戦略を調整。世界各国の大使館の米国貿易担当者向けに、ビジネスと人権に関する新しいカリキュラムを開発した。

### ●国連ビジネスと人権作業部会委員とは

「ビジネスと人権に関する指導原則」関連の決議において構成された作業部会。同作業部会は指導原則の普及促進、関係機関とのグッドプラクティスの共有、各国訪問等を行うこととされている。

（参考）外務省サイト（人権外交 ビジネスと人権）

[https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page22\\_001608.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html)



# 基調講演 2



## 田瀬 和夫

1992年外務省に入省し、国連政策課、人権難民課、アフリカ二課、国連行政課、国連日本政府代表部一等書記官等を歴任。2001年より2年間は、緒方貞子氏の補佐官として「人間の安全保障委員会」事務局勤務。

2005年11月外務省を退職、同月より国際連合事務局・人間の安全保障ユニット課長、2010年10月より3年間はパキスタンにて国連広報センター長。外務省での専門語学は英語、河野洋平外務大臣、田中真紀子外務大臣等の通訳を務めた。

2014年5月に国連を退職、同6月よりデロイトトーマツコンサルティングの執行役員に就任。同社CSR・SDGs推進室長として日本経済と国際機関・国際社会の「共創」をテーマに、企業の世界進出を支援、人権デュー・デリジェンス、SDGsとESG投資をはじめとするグローバル基準の標準化、企業のサステナビリティ強化支援を手がけた。

2017年9月に独立し、新会社SDGパートナーズを設立して現在同社代表取締役CEO。私生活においては、7,500人以上のメンバーを擁する「国連フォーラム」の共同代表を2004年より務める。

令和3年度 ビジネスと人権に関するシンポジウム

**SDG**  
PARTNERS

## ビジネスと人権に対する日本政府と企業の取り組み



2021年7月29日

SDGパートナーズ有限公司 代表取締役CEO 田瀬和夫

© SDG PARTNERS, INC.

### 本日の講演内容

**SDG**  
PARTNERS

1. 国連指導原則と日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画
2. 日本企業のサプライチェーンマネジメント事例紹介
3. 日本企業に今後求められること

© SDG PARTNERS, INC.

2

人権は権利の体系であると同時に  
その権利を誰が実現すべきかという義務の体系でもある

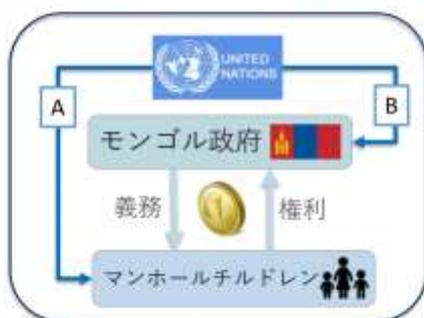
【重要な理解すべきポイント】



国連における人権の議論は2000年頃まで  
一貫して国家の義務をベースに行われてきた

■ 人権基盤型アプローチ (RBA; Rights-based Approach) による思考プロセス

国家が責務を果たす能力と人々の権利請求能力を支援する



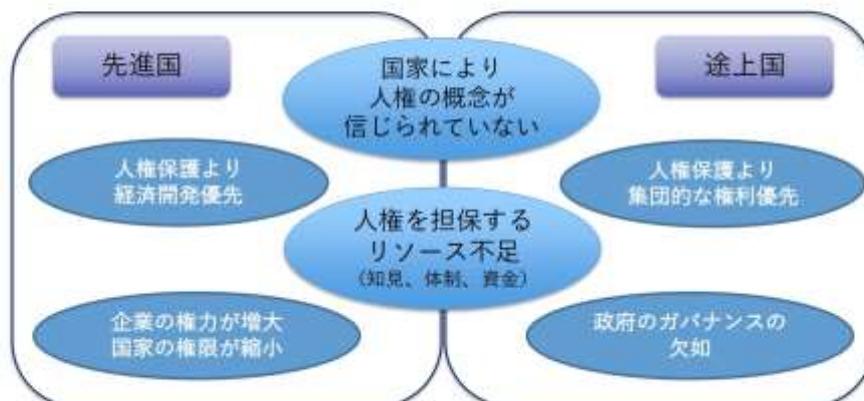
<事例>  
貧困層の子どもは、孤児で路上生活を強いられ、寒い冬はマンホールで過ごすという課題

<解決策>  
A : 直接子どもに毛布を配布  
B : モンゴル政府の解決を促し政府から子どもに毛布を配布 (RBA)

出所：UNDP「人権基盤型アプローチによる開発：国連機関の共通理解に向けて」等を参考にSDGPにて作成

ところが国家の義務を追求しても、  
人々の生活や人権侵害の実態はなかなか変わらなかった

■ 世界の「人権」をとりまく課題



一方で特に1990年代より、  
途上国においてビジネスが関与する人権侵害が多数発露した

年	企業名	企業名・人権侵害内容	結果
1990年	Shell	パイプライン原油流出、環境破壊が発生。政府へ利益供与も発覚	<ul style="list-style-type: none"> <li>先住民が100億米ドルの損害賠償訴訟</li> <li>オランダ裁判所がシェルに損害賠償命令</li> </ul>
2003年	Caterpillar	イスラエルに提供したブルドーザーが家屋破壊し、平和活動家殺害にも使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>イスラエル商品のボイコット運動</li> <li>社会的責任投資の株価指数からの除外</li> <li>一定期間の商品輸出禁止命令</li> </ul>
2015年	CP (タイのコングロマリット)	グループの食品会社がエビのエサを調達していた業者においてミャンマーの難民等の強制労働が発覚	<ul style="list-style-type: none"> <li>EUでは貿易禁止措置</li> <li>サプライヤーとの取引中止・監査等を実施</li> <li>英国の小売業界は、詳細調査後、労働者ホットラインの設置等の体制整備</li> </ul>
2015年	ファーストリテイリング	ユニクロ製品を作る中国の下請け工場 でNGOが潜入調査を実施し、過酷な労働環境や労働法規違反について報告書を公表	<ul style="list-style-type: none"> <li>事実を認めNGOとの対話を進めると発表</li> <li>CSRアクションをリリースし改善措置について公表したが、NGO側との間の実質的対話は実現せず</li> <li>2018年6月人権方針策定、7月人権委員会設置</li> </ul>

出所：シェル、キャタピラー、タイ水産畜産局、ファーストリテイリング

## 2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP)が採択される

### ■ 指導原則 (UNGP) の策定経緯



#### ジョン・G・ラギー

- ハーバード大学教授。
- 1997～2000年 アナン事務総長の上級顧問。国連グローバル・コンパクトの設立に尽力。
- 2005～2011年「ビジネスと人権」に関する事務総長特別代表。
- 2011年に国連理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、別名「ラギー原則」とも呼ばれる。

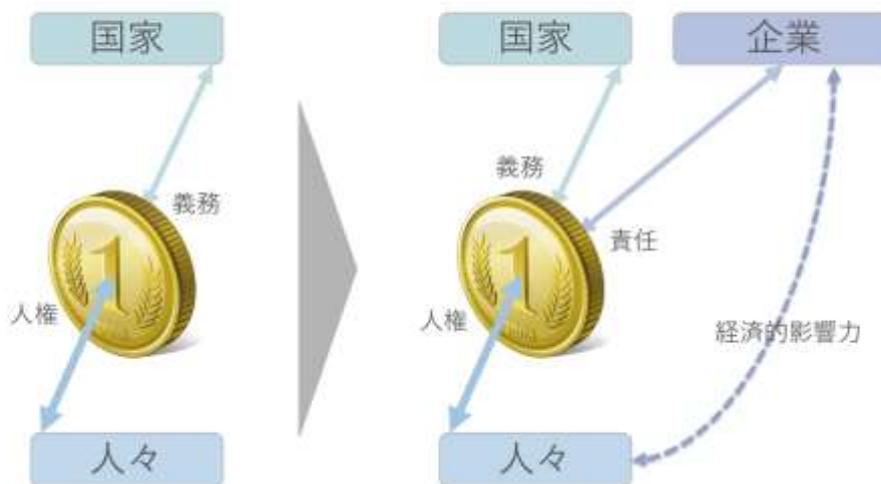
1980年代	国連人権理事会で議論開始
2003年	人権理事会で議論が紛糾
2003年	ジョン・ラギー氏任命
2008年	「国際連合『保護、尊重及び救済』枠組」全開一致で承認 実施原則策定をラギー氏に依頼
2010年	ISO26000
2011年	「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で承認 ⇒ 専門家作業部会設置 (OECD) 多国籍企業行動指針改定

出所：GCN「ビジネスと人権～日本企業の挑戦」等を参考にSDGP作成

## UNGPは31の個別原則からなり3つの分野で構成されている

<b>国家の義務</b>	国家には、人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという義務 (duty) がある (原則1～10)
<b>企業の責任</b>	企業は、特定の機能を果たす特定の社会組織として、すべての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる (原則11～24)
<b>救済の必要性</b>	地域社会に貢献できる人材を育てる権利及び義務が侵されるときに、それ相応の適切で実効的な救済がなされる必要がある (原則25～31)

UNGPにおいては「国家に義務、企業に責任」という新しい関係を定義  
これは近年の国際法の根底を覆すくらいのパラダイムシフト



© SDG PARTNERS, INC.

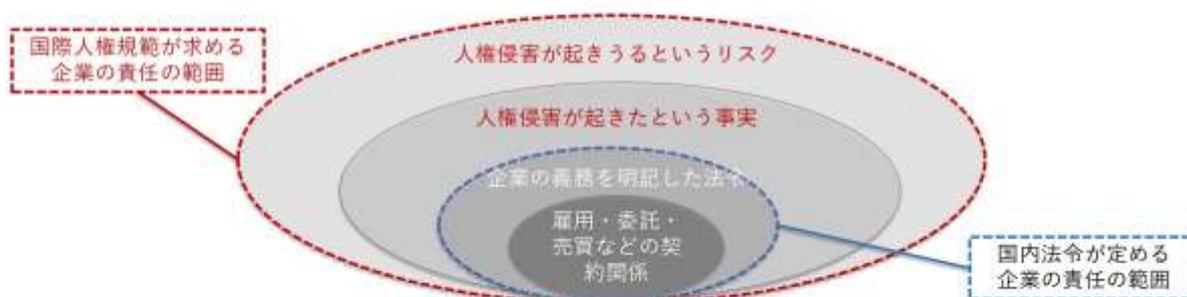
9

人権方針の適用範囲：UNGPに則ると、自社の活動・取引関係を含む  
事業活動全体により影響を受ける全ての人々を適用範囲とすべき



ビジネスと人権に関する基本的な考え方

- ✓ 企業は「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべき」（指導原則11条）
- ✓ 人権への取組みと開示の焦点は、あくまで人権リスク・ライツホルダーの経験であるべき（報告フレームワークE）



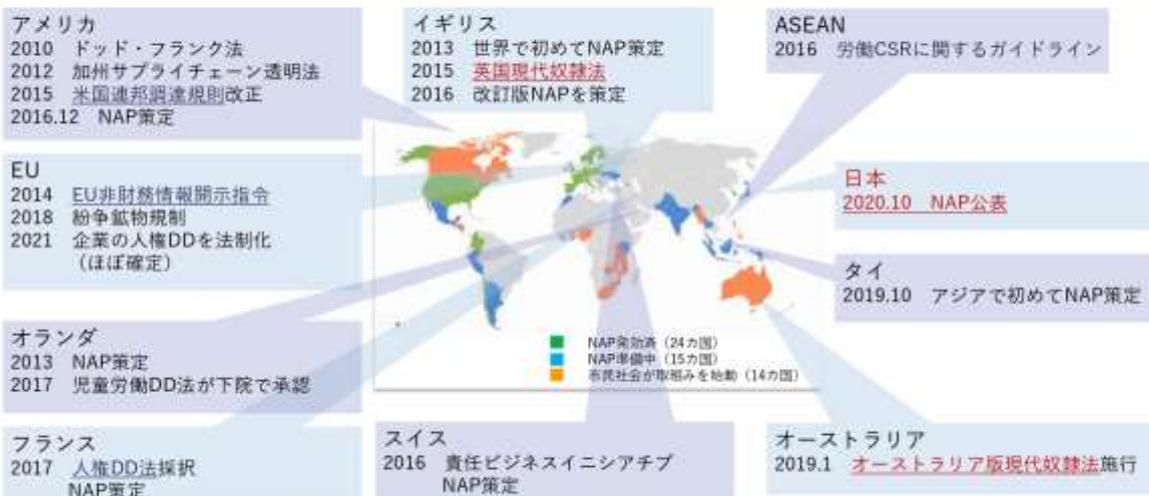
人権に対する企業の責任は、人へのリスクの有無から生じる（企業へのリスクではない）。  
従って企業は、法的義務の有無に拘わらず企業活動に関わる全ての人々の人権を尊重する責任を負う。

出所：『ビジネスと人権に関する国連指導原則』及び『国連指導原則報告フレームワーク』

© SDG PARTNERS, INC.

10

各国・地域はNAPに基づき企業の責任を明確に定める動きが加速し、EUでは企業の人権DDの法制化の動きも進んでいる



出所：デンマーク人権研究所 (DIHR) 「NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS」他

最も有名なのが英国の「現代奴隷法」であり  
その実施状況がNGO等によって評価されている



■ 対象企業

英国で活動し世界での売上高が3,600万ポンド (約50億円) 超

■ 企業に義務を課す主なポイント

1. 「奴隷と人身取引に関する声明」をウェブサイトで公開すること
2. 声明は取締役会で承認され、代表者の署名があること

■ 実績 (2020年12月時点)

- ✓ 世界17,493の企業が  
合計16,366のステートメントを公表
- ✓ 最低限の要件を満たしている  
企業はわずか30%程度

出所：Modern Slavery Registry  
<https://www.modernslaveryregistry.org>

英国現代奴隷法への対応度ランキング (2018年)

FTSE100の構成銘柄を対象に、経営体制、方針、デューデリジェンス、リスク評価、効率性、研修の6つの評価軸でランキング



出所：Business & Human Rights Resource Centre  
"FTSE 100 & the UK Modern Slavery Act: From Disclosure to Action"

■ 「タイ国別行動計画（NAP）」（2019～2022）

- 2019年10月 タイがNAPを閣議決定・公表
- 2016年から国連開発計画(UNDP)の協力により、政府・国営企業・民間企業・市民社会を含む全ての関係者が参加できるプロセスに基づいた内容の作成に成功
- 構成：①タイNAPの概要② NAPのドラフト作成プロセスとビジネスと人権について③ 主要優先課題（労働の権利、環境保護、人権擁護、外国への投資と多国籍企業）④NAPの評価・モニタリングについての4部構成
- 背景：  
アジアにおけるNAP策定の遅れを背景に、NAP策定によりアジア・ASEAN諸国におけるリーダーシップを主導するというタイの欧米諸国への国際的アピールの意図から策定プロセスが加速された



出所：Thailand (2019) "First National Action Plan on Business and Human Rights (2019-2022)"

タイNAPは、自国の優先課題を明確化することにより国際社会からの信頼を得ることで、タイへの投資を促進させる役割を果たしている

自国独自の優先課題  
について言及

イギリスを始め他国のNAPは指導原則の項目全てへの対応を記載しているのに対し、タイは特に自国にとって主要な課題に焦点を当てている

投資される側として  
自国企業の人権尊重・  
投資家への信頼醸成を明示

欧米諸国のNAPが投資する側の視点でサプライチェーンに焦点を当てているのに対し、タイでは活発な多国籍企業の進出が背景にある為、投資側だけでなく、投資される側・売り手としての人権尊重を意識した内容を重視

➔国際的な視点を意識した内容は、タイの国際社会へのアピール促進、プレゼンスを高めると共に、NAPによる人権尊重と企業の責任を国際的に表明することで、信頼を醸成、タイへの投資増加を促進

## 日本でも2020年10月にNAPが策定された

### ■ 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）

- 2016年の政府による意思表示以来、ベースラインスタディ、諮問委員会・作業部会での検討、パブリックコメントを経て、2020年10月に公表された
- ビジネスと人権に関して政府が取り組む各種施策、企業がその活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、人権デューディリジェンスを導入することへの期待が表明されている
- 分野別行動計画（横断的事項）：
  - ・ 労働（ディーセント・ワークの促進等）
  - ・ 子どもの権利の保護・促進
  - ・ 新しい技術の発展に伴う人権
  - ・ 消費者の権利・役割
  - ・ 法の下での平等（障害者、女性、性的指向・性自認等）
  - ・ 外国人材の受入れ・共生

➡ 法的拘束力はないものの、企業における人権尊重の取組みが進むことが期待される



## 日本のNAPはパブリックコメント募集等のプロセスを経て3年余りをかけて策定された



出所：日弁連ウェブサイト

- 行動計画と題しておきながら、これまでの政策の記載に留まっている部分が多い。
- 政策と現状のギャップ分析について触れられていない。
- ギャップ分析による課題や状況改善に向けた具体的な対処方法も検討されていない。

日本においては、外国人労働者が多く所属する中小企業においてこれがいかに浸透していくのかということがキーポイントになるのではないかと

日本経済新聞

目次  
LINE  
Webニュース

トップ 経済 オピニオン 経営 政治 ビジネス 金融 マーケット マネーおまじり ネット 環境

外国人技能実習、海外から批判集まる 企業のリスクに

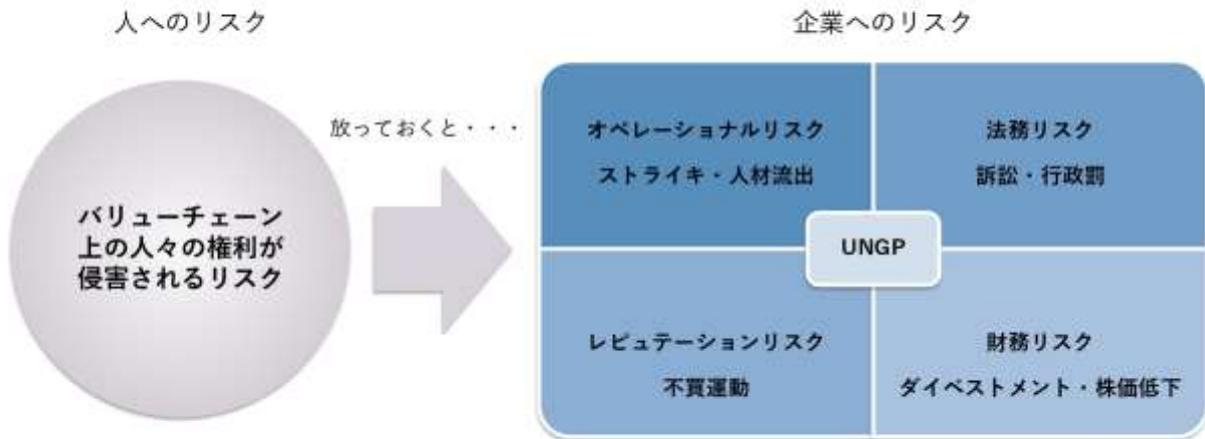
読者 2020年11月22日 10時00分



出所：日本経済新聞（2020年11月22日）  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO65465690Q0A121C2000000/>

1. 国連指導原則と日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画
2. 日本企業のサプライチェーンマネジメント事例紹介
3. 日本企業に今後求められること

「人権リスク」はもともとは企業へのリスクのことではない。  
 人々の権利が侵害されるリスクを放っておくと結果として企業のリスクとなる



国連の指導原則やNAPはこうした基本的考え方をルール化する土台となるものである

(再掲) 自社が直接関わっている取引や契約を遥かに越えた責任を問われるのが現在の「ビジネスと人権」の流れ



人権デューディリジェンスのプロセスは製造サプライチェーンのみならず  
店舗、広告、業務委託、社員教育、NGOとの対話等を含めた広範な概念

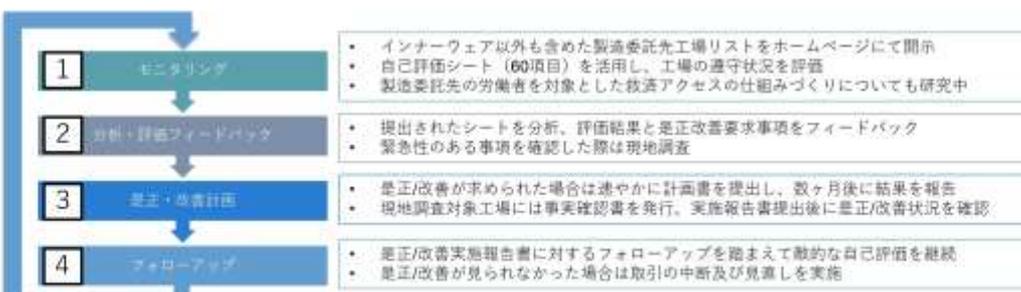


ある製造業の大手にお示した人権DDプロセス



CHR8アンケート回答 2020.11株主総会 2020.1サステナビリティ報告 CHR8アンケート回答 2020.11株主総会

事例紹介ワコール(1)：外国人実習生の人権侵害について、  
製造委託先工場との対話を通じ、継続的な調査を実施している



出所：ワコールウェブサイト、朝日新聞（2018年10月15日）<https://www.asahi.com/articles/ASLBC77H1LBCULFA03M.html>

事例紹介ワコール(2)：国内外の委託先工場の基本情報リストを作成・公開し、サプライヤーと共に継続的な人権リスク改善に取り組んでいる



Wacoal Corp Partner Factory List  
【株式会社ワコール】の製造委託先工場リスト

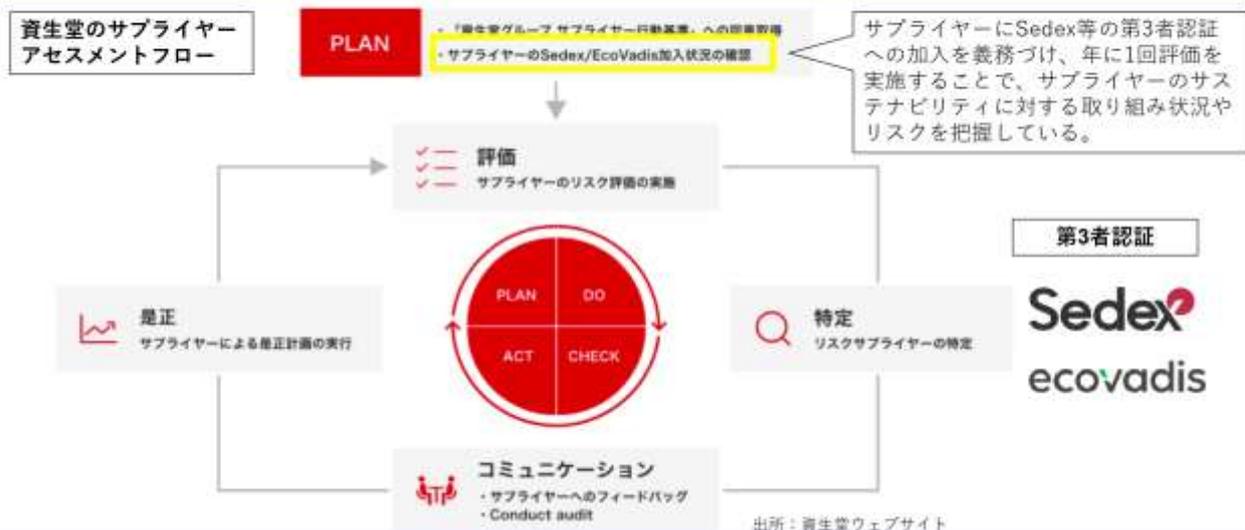
\*The factories highlighted by grey are the part of Wacoal Group Companies.  
\*グレー色の網かけは当社グループ関係会社の生産拠点

No.	国名 Country	工場名 Factory Name	工場所在地 Factory Address
1	Bangladesh	CHERRY INTIMATE CO., LTD.	101 NO. 105, Dept. Sevar, Dhaka, Bangladesh
2	Cambodia	PULSING GARMENT (CAMBODIA) CO., LTD.	58 Bayeb ST., 3015 Sangkat Phnom Penh, Cambodia
3	China	DALIAN DONGZHIMEI GARMENTS CO., LTD. SHANGZHE BRANCH	side Dorke Technology Courtyard, Development Street, Development Zone, Shanghai City, Harbin, China
4	China	DALIAN MAOYUAN GARMENT CO., LTD.	Jiagong Industrial Park Yingchengzi Town Gangjingzi District Jiefu, Liaoning Province, China
5	China	DALIAN MOO FASHION CO., LTD.	South Cun, Xiyhua Street Zhuanghe City, Dalian, Liaoning Province, China
6	China	DALIAN TIANDI CLOTHING DANDONG FACTORY	Saluhe Township, Kuandan, Dandong City, Liaoning Province, China
7	China	DALIAN WACDAL CO., LTD.	No. 6 Fu An Street, Jin Pu New Area Dalian, China
8	China	DALIAN WUTISANJI GARMENTS CO., LTD.	WefengQian Town YuanTai QianYuan Village, Liaoning Province, China
9	China	DALIAN YOUJIAN GARMENTS CO., LTD.	Shenhu County, Jinpu New District, Dalian, China
10	China	DONGGUAN YANSHANG CLOTHING CO., LTD.	1st Floor, 3rd Floor, 4th Floor, Tangjiao First Street, Tangjiao Village, Changping Town, Dongguan, China
11	China	ESPOIR APPAREL (WEIFANG) CO., LTD.	No. 28, No. 1 Industrial Street, Weicheng Economic Development Zone Of Shandong, China

- 広く社会からの監視に晒されることを意識し、継続的な改善に取り組むといった趣旨に委託先工場からの賛同を得て、2018年5月から工場の名称・所在地等の基本情報リストを作成・公開。
- 情報公開工場数は日本国内のみならず、中国・ベトナム・タイ・インドネシア・カンボジア等の諸外国も含め182に達する。※（ワコール129社、Peach John 26社、ルシアン11社、A116社）
- 「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP）に対応できるグループ共通の人権方針、管理プロセスの構築について、現在対応を進める

出所：ワコールウェブサイト

事例紹介資生堂(1)：資生堂は、サプライヤーに対しSedex等の加入を義務付けるなど、第三者認証を人権DDに活用している。



### パーム油



- RSPOに加盟し、中期目標開示…「2026年度までに100%サステナブルなパーム油の調達を達成」
- 経済人コーポラシオン日本委員会によるステークホルダーエンゲージプログラム(2019)…NGO、NPO、小規模農家と人権リスクや労働問題に関して対話

### マイカ



- インド産マイカの採掘現場から児童労働や強制労働の撲滅を目標とする団体 (RMI)に加盟した
- NGO、インド政府と連携し、子供の通学支援や栄養改善など、子供の権利保障を促進することに貢献している。

出所：資生堂「サステナビリティレポート2020」、資生堂ウェブサイト

## 本日の講演内容

1. 国連指導原則と日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画
2. 日本企業のサプライチェーンマネジメント事例紹介
3. 日本企業に今後求められること

企業の人権への取組みを評価する動き KnowTheChain(2020/2021) :  
日本企業の評価は概して低い



スコア(100点中)	飲食料 (2020~2021年)	ICT (2020~2021年)	アパレル (2021年)
90-100			
80-90			ルルレモン・アスレティカ アディダス
70-80		ヒューレット・パッカード・エンタープライズ	GAP.
60-70	ユニリーバ	HP Inc., サムスン, インテル, アップル, デル	ブリマーク, ナイキ
50-60	ネスレ, ケロッグ, ウォルマート, コカコーラ	マイクロソフト, シスコシステムズ	ブーマ, インディテックス, H&M, ヘインズ, パーバリー, <b>ファーストリテイリング</b> , ラルフローレン
40-50	ダノン, ベプシコ	ノキア, アマゾン	ヒューゴ・ボス, <b>アシックス</b> , アンダーアーマー, ウォルマート, アマゾン
30-40	アマゾン, キャンベル, ハーシー	<b>ソニー</b>	コロンビア
20-30	コストコ, <b>セブン&amp;アイ</b> , カルフール	<b>日立</b> , <b>任天堂</b>	エルメス, スケッチャーズ
10-20	<b>イオン</b>	<b>村田製作所</b> , <b>東京エレクトロン</b> , <b>キャノン</b> , <b>パナソニック</b> , <b>HOYA</b> , <b>京セラ</b>	LVMH
0-10	<b>サントリー</b>	<b>キーエンス</b>	ブラダ, <b>しまむら(2018)</b>

出所：KnowTheChain 2020/2021, 2018 Benchmarkより。ベンチマークされた180社から日本企業および主要企業を抜粋

© SDG PARTNERS, INC.

27

今後、日本企業は人権リスクを把握・特定する姿勢することに加え、  
是正・緩和のための行動が求められる



KTCによる強制労働リスクへの取り組み状況評価

**Advanced Steps :**

ほぼ全ての領域において措置を講じている

**Intermediate Steps :**

大半の領域において措置を講じている

**Some Steps :**

一部の領域において措置を講じている

**Basic Steps :**

**最低限の措置しか講じていない**

**No Steps :**

**何の措置も講じていない**

**情報開示については積極的な傾向が強い一方、  
労働条件の改善については他地域に遅れをとっている**

- 評価対象の日本企業のうち半数超が、サプライヤー行動規範や、そうした規範に対する経営陣の関与とアカウントビリティ、サプライチェーン上の強制労働に関するリスクアセスメントについて情報を開示している。
- 一方、2020-2021年の報告書では日本企業は11社中7社が「最低限の措置しか講じていない (Basic steps)」、2社が「何の措置も講じていない」に分類されている。
- サプライチェーンにおける労働条件を改善の為、重要な領域において遅れ (特に、調達行動、結社の自由、救済プログラムに関する情報、苦情処理メカニズムに関する情報開示)。

出所：『KnowTheChain2020』を参考にSDGP作成

© SDG PARTNERS, INC.

28

児童労働や強制労働と並び、重要となってくる論点に  
移民労働者の人権と、特に日本では外国人労働者の人権がある

2020年末の在留外国人労働者 合計約172万人



出所： <https://imidas.jp/jp/kaitai/t-40-213-20-07-g816>

技能実習生制度はもともとは国際協力が目的  
「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行  
われてはならない」（技能実習法第3条第2項）



現状実態は完全な労働力調整として使われている。  
その結果、以下のような問題が生じた。

- 日本に渡航する際の法外な手数料の搾取
- 受け入れ71.9%の事業所で長時間労働など法令違反
- 2020年には9,052人が失踪

広告の炎上には、人権やジェンダーなどに関する価値観の多様化や  
問題意識が反映されている

「男らしさ・女らしさ」のステレオタイプの表現が問題化したケース



「ムーニーから、はじめて子育てをするママへ送る歌  
『moms don't cry』」  
(2017年5月にユニ・チャームHPにて公開)

「ワンオペ育児を美化しないで！」

「おむつ会社なら、『母親は一人で頑張るべきだし、  
それが美しい』という社会的抑圧と闘うべきだ」  
「一番しんどい時を思い出して吐きそうになる」



広報室：  
理想の子育てと現実との違いに悩む母親たちが多いため、  
動画でリアルな現実を描くことで応援したいという強い  
思いを込めた。父親の育児参加や周りのサポートが進む  
ように、多くの方に動画を見ていただきたい

AI（人工知能）は社会の中にある偏見をそのまま学び増幅する危険があるため、IT各社は「AI原則」の策定を迫られている

**SDG**  
PARTNERS

- AIが過去データを元に推測等を行う結果、差別的な結果を導き、格差を助長することが人権における脅威となる。そして、無意識なバイアスがあるためユーザーが差別的な結果であることにさえ気づきにくい。
- 具体的には、人種、階級、国籍、所得、言語、年齢、障がい（健康）、性別、性的指向、妊婦、既婚・未婚、政治的または宗教的信念などが直接に差別を生みうるデータということができる。
- NGOは、直接差別に繋がるデータを判断のアルゴリズムに入れないことはもちろん、無機質にビッグデータ内に存在する共通パターンを当てはめた結果として差別となることも含めて批判している。



© SDG PARTNERS, INC.

31

**SDG**  
PARTNERS

**SDG**  
PARTNERS



Copyright: SDG Partners, Inc.  
Contact: [info@sdgpartners.jp](mailto:info@sdgpartners.jp)  
Web: [www.sdgpartners.jp](http://www.sdgpartners.jp)

© SDG PARTNERS, INC.

32



# 事例発表企業 1



味の素株式会社

柴草 哲郎（しばくさ てつろう）

（サステナビリティ推進部社会グループシニアマネージャー）

Eat Well, Live Well.



## 味の素グループ 人権デュー・ディリジェンスの取組み

2021年7月29日  
味の素株式会社  
サステナビリティ推進部  
柴草 哲朗



Eat Well, Live Well.



### 味の素グループのグローバル人権への対応の流れ

マネジメント  
機能強化  
(ポリシー  
策定等)

- 2011年 企業行動委員会の下部組織として人権専門委員会を設置
- 2012年 グローバル企業の人権対応調査  
ISO26000セルフアセスメント・ツールによる各部署ヒアリング
- 2013年 サプライヤーCSRガイドライン策定
- 2014年 味の素グループ行動規範に「人権」項目を組み込み  
バリューチェーンにおける潜在的な人権リスク分析
- 2017年 人権専門委員会の機能強化  
外国人技能実習制度のグループ会社における実態調査  
国連指導原則の実施に向けた人権ポリシーの策定

人権DD  
推進

- 2018年 Verisk Maplecroftのリスクデータによる人権リスクの再評価と課題抽出  
海外有識者との優先的取組みテーマについてダイアログ
- 2019年 タイ国サプライチェーン人権デュー・ディリジェンス実施、報告書発表
- 2020年 サプライチェーン国別人権リスク影響評価(ブラジル)のデスクトップ調査実施  
外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言に賛同  
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム参加
- 2021年4月 外国人労働者向け多言語対応ホットラインの運用を開始



## 味の素グループの人権マネジメント機能強化

### サプライヤーCSRガイドラインの策定(2013年)

- ・2013年「味の素グループ購買基本方針」のお取引先へのCSR観点での期待事項を明文化した「サプライヤーCSRガイドライン」を制定
- ・自己診断チェック・ツール(Self Assessment Questionnaire)の策定
- ・2015年6月サプライヤー向けのフードディフェンス監査を開始
- ・2016年3月自己診断への個別フィードバックを実施、改善を要請



### 企業行動規範の改定(2014年8月)

- ・2014年8月企業行動規範の改定に併せ、「人権」項目を新たに設定
- ・バリューチェーン全体の企業活動に伴う人権影響について組込む。
  - ✓ サプライチェーンにおける購買取引先との協働
  - ✓ 消費者への安全・安心な製品の提供、広告・マーケティング活動における適正・誠実な表現など

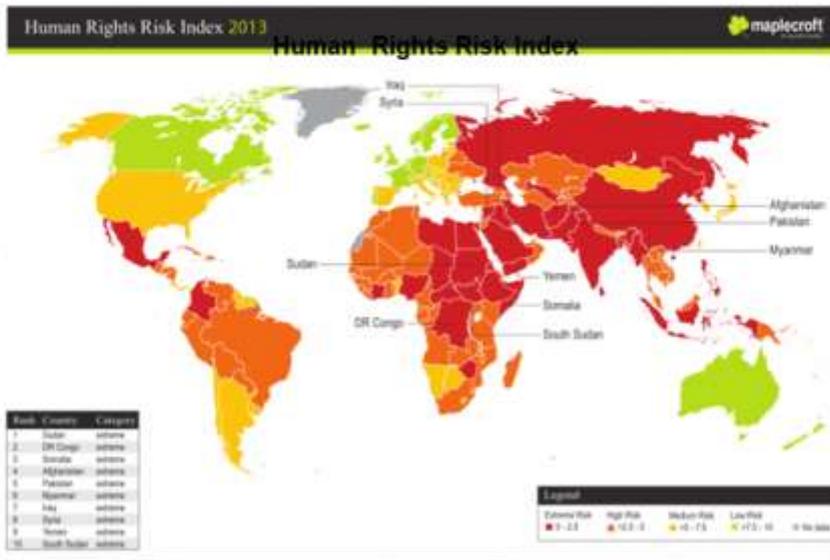
### 人権に関連するグループポリシーの策定(2018年3月)

人権デュー・ディリジェンス実施のための公式方針



## 人権デュー・ディリジェンスの開始(2018年3月)

リスクデータに基づく人権影響評価のデスクトップ分析を実施  
Verisk Maplecroft社リスクデータによる事業全体の評価・分析



by Maplecroft



## リスクデータに基づく全社人権影響評価の結果(2018年3月)

	R&D	工場建設	調達	生産(加工)			販売・消費	
				サプライヤー	製造委託先	自社	流通	消費者
重要課題				労働安全・衛生				—
重要課題	—	—	児童労働	現代奴隷			—	肥満

○バリューチェーン全体では、労働安全衛生のリスクが最も高く、既存のリスク・マネジメント・システムを活用しながらグループ全体で確認作業を行っていく。

○バリューチェーンは生産・調達での影響力が高く、そこでの現代奴隷と児童労働は、影響の深刻度から優先度の高い人権リスクとみなされ、最優先で取り組む。

○地域的には、タイ、ブラジルの人権リスクが相対的に高く、事業規模も大きいことから優先的に取り組むべきと判断した。

○カロリー摂取過多による肥満などの栄養問題は、加工食品を提供する食品業界の人権リスクである反面、食育などでの製品を通じた栄養課題解決への提案が、人権課題へのポジティブな取り組みになり得る。



## タイのサプライチェーン人権影響評価と情報開示



### サプライチェーンの現場における人権影響評価の実施(2019年2月)

- ・全体アセスメントの結果を受けて、相対的にリスクの高いタイの水産加工、鶏肉産業のサプライチェーンの現場を実態調査
- ・OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスを参照
- ・幅広いステークホルダーとの対話
  - ✓タイ国家人権委員会
  - ✓国際移住機関(IOM)
  - ✓タイプロイラー加工輸出業者協会
  - ✓人権NGO
    - ・Issara Institute
    - ・The Labour Rights Promotion Network
- ・第三者機関(ASSC)による報告書をWeb上で情報開示(2019年9月)

[https://www.ajinomoto.com/jp/activity/csr/pdf/2019/AS-SC\\_HRDD2019.pdf](https://www.ajinomoto.com/jp/activity/csr/pdf/2019/AS-SC_HRDD2019.pdf)



## タイ・サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンス

### 調査の背景

今回の調査は、味の素㈱が前年に制定した人権尊重ポリシーに基づく人権デュー・ディリジェンスの取り組みで、Verisk Maplecroft社の人権リスクデータを用いたデスクリサーチによって国別影響評価を行った結果から、タイの水産加工、畜産加工のサプライチェーン上の人権リスクが相対的に高いことが分かった。今回は、ここに焦点を絞り、現地での人権影響評価を実施することで事業上の潜在的な人権リスクを把握し、対応策の検討を通じて体制構築を進め、人権侵害リスクの低減を図る。

調査では、2018年5月に発行した「OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct」を参照し、人権NGOや公的人権機関、また水産業や家禽産業の業界団体等からのインタビュー調査、および養殖場・製造工場への訪問調査を実施した。

### 調査結果

- ① タイの水産業では2013年頃より2016年にかけて移民労働者の強制労働等の人権侵害が多数報告されてきたが、特に移民労働者の受入れの適正化について、国内の法制度が整備・改善されてきた。
- ② エビの殻剥き作業等で指摘されてきた児童労働が、移民労働者を活用した加工場への内製化によってほぼ解消に向かっている一方で、移民労働者への依存度の高まりから強制労働等の現代奴隷的人権リスクが浮上してきている。
- ③ エビ養殖場および加工場に関しては、事業規模から管理体制が十分でなく、一部でコンプライアンス上の改善点が発見され、改善についての確認、指導を行ったが今後業界全体として指導・改善が望まれる。



## タイ・サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンス

- ④ 家禽産業においては、2016年にNGOからの養鶏場における労働問題に対する批判を受けて、業界団体であるタイブロイラー加工輸出業者協会(Thai Broiler Processing Exporters Association)を中心に対策がなされ、タイ国労働保護・福祉局(Department of Labor Protection and Welfare)およびタイ国畜産振興局(Department of Livestock Development)とともに労働環境の改善がなされている。
- ⑤ サプライチェーン上の食肉加工場では、労働・人権に関する国際基準に基づいた独自基準でマネジメントシステムを機能させることで、労働環境の改善に取り組んでいることが確認された。
- ⑥ 両産業とも、隣国からの移民労働者に関わる労働・人権問題が重要課題であり、サプライチェーン上で深刻な問題が顕在化する前に対策を講じることの重要性が、訪問調査および国際移住機関(IOM)等とのインタビューから明らかになった。
- ⑦ 上記問題に対して、苦情処理メカニズムを企業と協働で推進するNGO等があり、それらのステイクホルダーと共に課題の解決をする事例が増えている。

上記の調査結果から、味の素㈱はASSCから以下の3点を提案を受ける。

1. 養殖場、養鶏場における課題に対する対策の検討  
— 苦情処理システムの導入と効果的な活用 —
2. 移民労働者の責任ある雇用慣行の普及に向けた行動の検討  
— 移民労働者の雇用ポリシーの策定とサプライチェーンへの働きかけ —
3. 優良事例の他地域および他業界での活用





## 企業とNGOの取り組み Issara Institue

Issaraの労働者アプローチの中核にあるのが「包摂的労働モニタリング」である。

○包摂的労働モニタリングは、専用ホットラインやスマホ・アプリ（名称: Golden Dreams）を活用して労働者と直接つながり、24時間無料で第三者であるIssaraに相談・通報することができる窓口を提供し、実際の出来事を総合的に把握し、人権侵害リスクが存在する領域を特定する。

○労働者にとって重要な情報提供や、労働者同士で相談し学べる機能を提供し、彼らをエンパワーメントする。

○渡航前の段階から渡航先の国の情報を知ること、人身売買や労働搾取などのリスクから自身を守ることが可能となる。



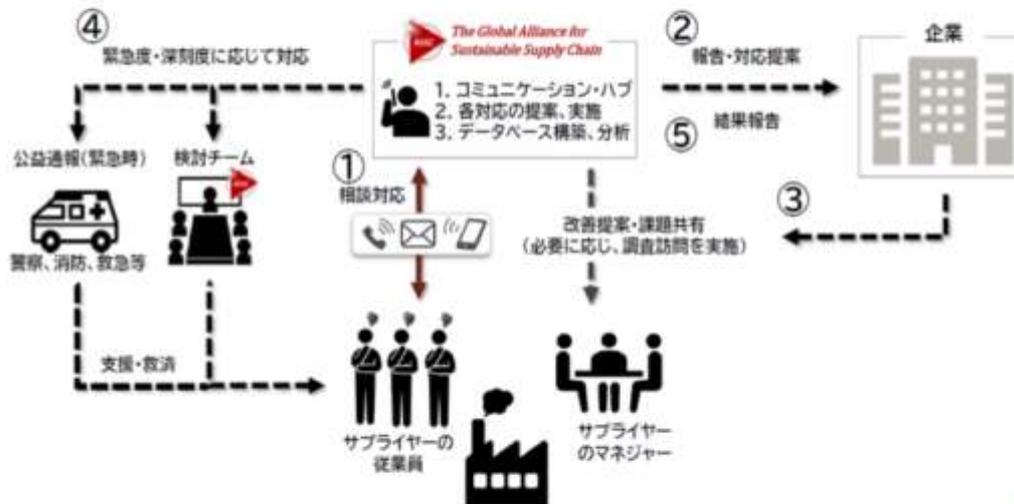
### Golden Dreamsに含まれる機能

- ① 移民労働者に関連する権利、政策、法律に関する最新ニュース
- ② 雇用者、人材派遣会社、病院、NGOなどに関する情報
- ③ ユーザーが雇用主、採用担当者、サービスプロバイダーについての意見や評価を交換できるレビュー・評価機能
- ④ 移民労働者が世界中の他のミャンマー人と意見を交わし、学べる機能
- ⑤ Facebookによる簡単で安全な登録、または安全なユーザーIDとパスワードの作成
- ⑥ 文化、スポーツ、ミャンマーの有名人などの最新情報
- ⑦ 24h利用可能な無料のヘルプラインかプライベートメッセージを介した通報・相談システム



## 外国人労働者問題共通プラットフォーム作り

### 外国人労働者のコミュニケーション・プラットフォームで労働人権問題の見える化を進める



2021年4月 外国人労働者向け多言語対応ホットラインの運用を開始



# 事例発表企業 2



明治ホールディングス株式会社

山下 舞子 (やました まいこ)

(サステナビリティ推進部企画グループ長)

# 明治グループの 人権尊重に関する取り組みについて

2021年7月29日

明治ホールディングス株式会社  
サステナビリティ推進部

明治ホールディングス株式会社

## 目次

1. 明治グループ紹介
2. 明治グループのサステナビリティ活動
3. 人権尊重に関する取り組み
4. メイジ・カカオ・サポート紹介

# 1. 明治グループ紹介

## 明治グループ紹介



左：創業者 相馬半治

1916年 明治製菓の前身である『東京菓子株式会社』創立  
2016年 創業100周年を迎える

～創業の精神～

**質実剛健・至誠奉仕・栄養報国**

食、薬、栄養を通して、人々の心身ともに  
健康な生活に貢献するための活動を行う

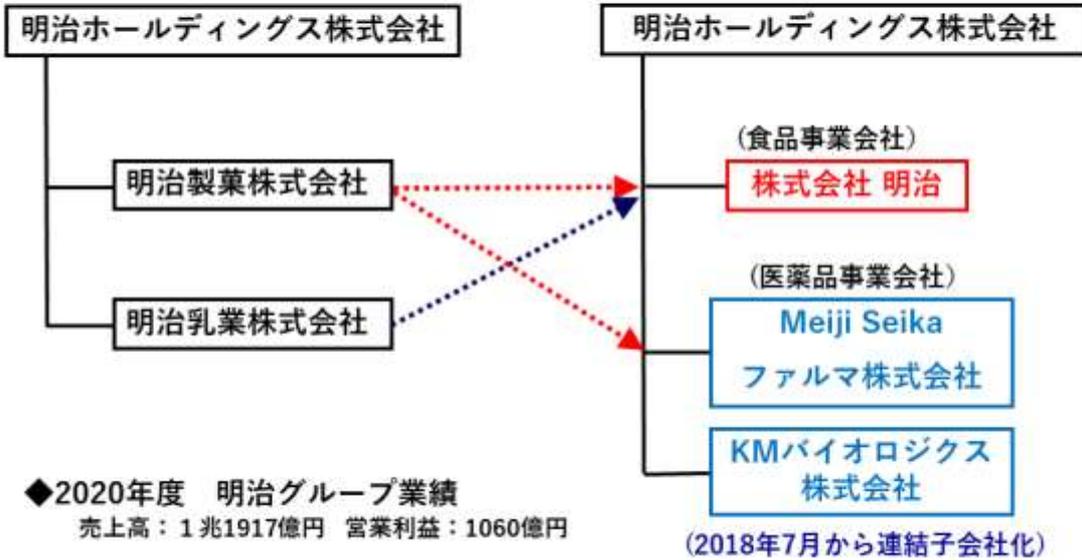


# 明治グループ紹介



旧体制 (2011年3月末迄)

現体制 (2021年7月時点)



# 明治グループ紹介



赤ちゃんからお年寄りまであらゆる世代の皆さまに寄り添い、毎日の生活に欠かせない「乳製品」「菓子」「栄養」「薬品」などの幅広い分野の製品を通じて、「おいしさ・楽しさ」の世界を広げ、「健康・安心」への期待に応えてゆくことを使命として事業活動を営んでいます。



## 2. 明治グループの サステナビリティ活動

### 明治グループサステナビリティ活動の考え方

#### 《ミッション》

明治グループのNEXT100にむけて、  
世界の人々が笑顔で健康な毎日を過ごせる  
未来社会をデザインする

明治グループは、食と健康のプロフェッショナルとして  
事業を通じた社会課題の解決に貢献し、  
人々が健康で安心して暮らせる「持続可能な社会の実現」を目指します

グループ  
サステナビリティ  
2026ビジョン



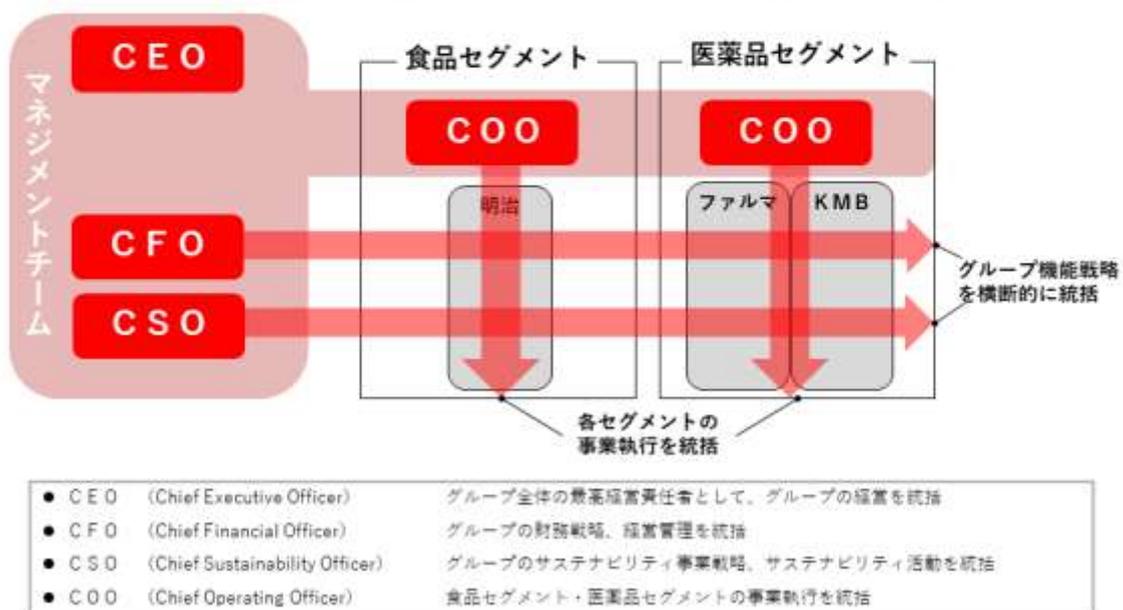
# グループサステナビリティ2026ビジョン

持続可能な社会の実現に向けて、明治グループが2026年までに取り組む活動を整理。3つの活動テーマとそれらに共通するテーマという大きく4つの柱で構成。



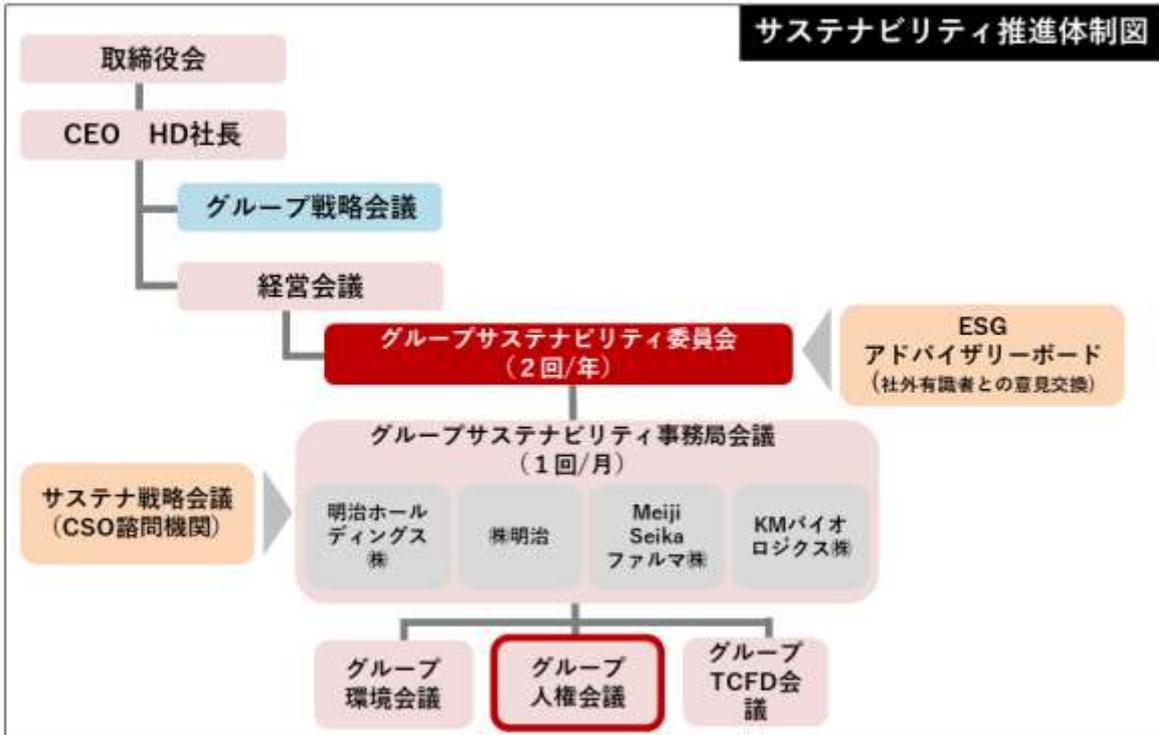
# サステナビリティ活動推進体制

■2020年6月よりグループのサステナビリティ戦略およびサステナビリティ活動を統括する役割として**CSO(Chief Sustainability Officer)**を新設。



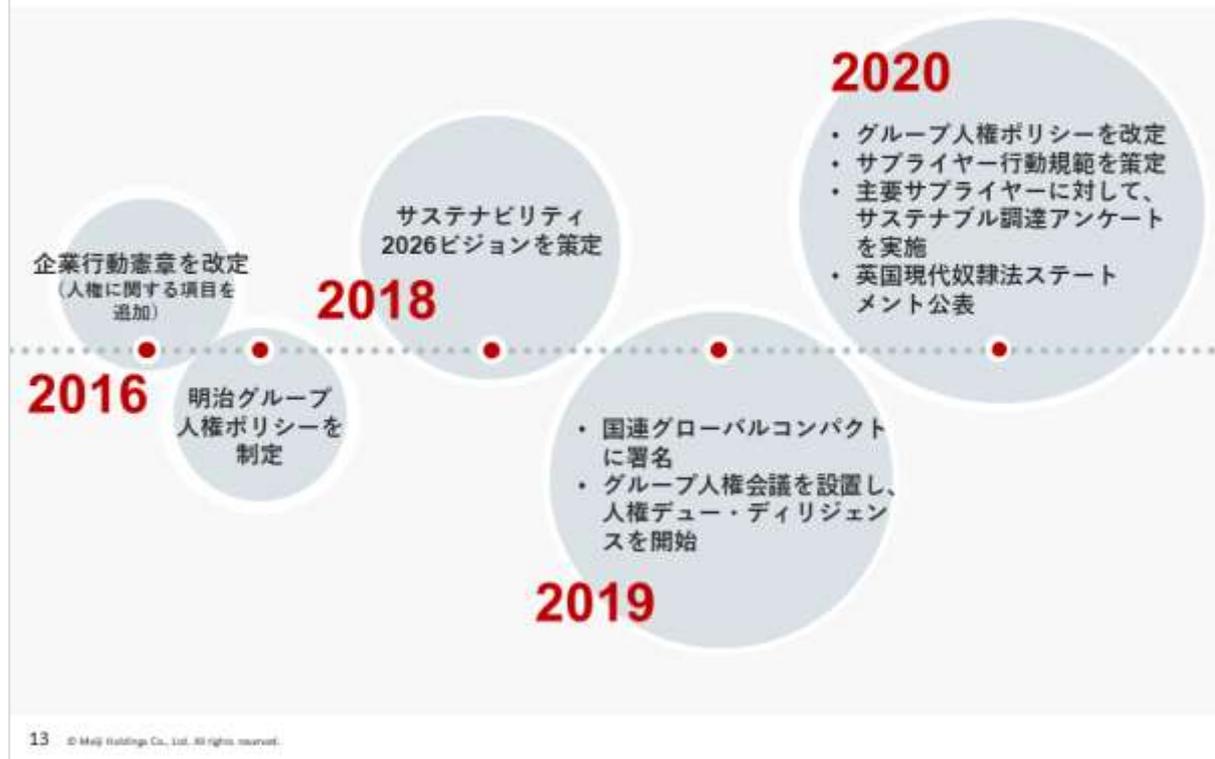
# サステナビリティ活動推進体制

サステナビリティ推進体制図



## 3. 人権尊重に関する取り組み

## 明治グループの人権尊重に向けた取り組み



## 人権デュー・ディリジェンスの実施

企業が人権侵害のリスクを特定し、悪影響を防止・軽減するための、予防策や軽減策を実施する継続的な改善 (PDCA) プロセス



- ✓ バリューチェーンにおける顕著な人権課題の特定 (15項目)
- ✓ 優先取り組み課題の選定
  - ① 原材料調達における人権課題
  - ② 外国人労働者における人権課題

## 責任あるサプライチェーン構築に向けて

企業活動は自社の従業員の人権だけでなく、取引先、消費者、地域社会の人々の人権にも影響を与える可能性があることを理解し、サプライチェーン全体において責任ある調達活動の実現を目指します。



2020年度には「サプライヤー行動規範」を制定し、  
一次サプライヤー74社に対し、EcoVadis社アンケート  
および明治オリジナルアンケートの使用し現状把握を開始

## 4. メイジ・カカオ・サポート紹介

## メイジ・カカオ・サポート展開

健康にアイデアを  
**meiji**

### メイジ・カカオ・サポートによるカカオ農家支援



2006年から活動を開始し、現在は世界9か国にて活動を実施。  
明治の社員が直接現地に足を運び、原産国の支援及び協働を行っています

## カカオ産地での活動／技術支援

健康にアイデアを  
**meiji**

カカオポット(実)の収穫



カカオポットを割って中のカカオ豆を取り出す工程



発酵状態のデータ分析



美味しいカカオをつくるための勉強会開催



発酵箱をかき混ぜる工程

## カカオ産地での活動／生活・文化支援

健康にアイデアを  
**meiji**

井戸の寄贈



寄贈した井戸の水を  
喜ぶ子どもたち



アートスクールの開催



学校備品の寄贈



19 © Meiji Holdings Co., Ltd. All rights reserved.

## カカオ生産におけるサステナビリティへの取り組み

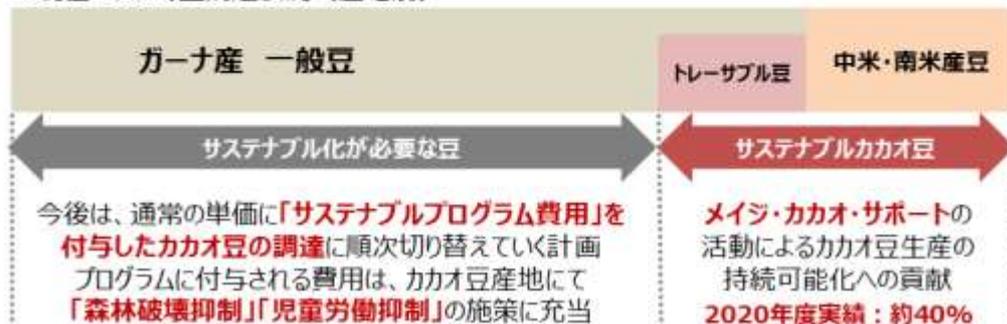
健康にアイデアを  
**meiji**

明治グループはカカオ産地における人権や環境に配慮した持続可能なカカオ生産の実現を目指し、活動を推進しています。

### 2026年度までにサステナブルカカオ豆の調達比率を100%へ

- ✓ サステナブルカカオ豆とは  
農家支援を実施した地域で生産されたカカオ豆のこと
- ✓ 農家支援の考え方  
「農家の生活」「カカオ豆の品質および生産性」「地域環境」において、その安定化と向上に寄与する活動を社外パートナーと連携しながら実施する。

#### ●現在のカカオ豆調達状況（産地別）



20 © Meiji Holdings Co., Ltd. All rights reserved.

明治は、社員が直接現地の方々とコミュニケーションをとり、原産国ごとに異なる状況を把握しながら、現地の方々が本当に必要としているニーズに合わせた支援活動を行うことを大事にしています



カカオの生産現場に向き合っている明治だからできること

**誰一人取り残さない、関わる全ての人を笑顔にしてい**

状態を目指し、人権や環境に配慮した持続可能な調達を強化していきます。

健康にアイデアを  
**meiji**

# 事例発表企業 3



イオン株式会社

新井 裕二 (あらい ゆうじ)

(環境・社会貢献部 イオンサプライヤーCoC 事務局)

# プライベートブランドにおける人権尊重の取り組みについて

2021年7月29日  
 イオン株式会社 環境・社会貢献部  
 イオンサプライヤー-CoC事務局

## イオンのご紹介

### イオンのグローバルな事業展開



### 合計 19,288店舗/カ所

● GMS(総合スーパー)	613店舗
● SM(スーパーマーケット)	2,268店舗
● DS(ディスカウントストア)	599店舗
● HC(ホームセンター)	118店舗
● CVS(コンビニエンスストア)	5,300店舗
● サービス	1,936カ所
● 専門店	3,519店舗
● ドラッグストア	2,599店舗
● 倉庫	836カ所
● モール型SC(ショッピングセンター)	252カ所
● NSC(近郊型ショッピングセンター)	147カ所
● その他(小売)	1,278店舗
● タスマニア畜産牧場	1カ所

連結子会社、持分法適用関連会社の店舗および従業員数  
 ※1 数値がイオンカード・AEONウォレットにのみ、自費で買取られた店舗は含まれていません  
 ※2 数値がイオンカード・AEONウォレット

- 2003年 「イオン行動規範」を制定
  - 「イオンサプライヤー取引行動規範（イオンサプライヤーCoC）」を制定
- 2004年 「国連グローバル・コンパクト」への賛同表明
- 2014年 「人権基本方針」を制定
  - 「持続可能な調達原則」を制定、「グローバル枠組み協定」を締結
- 2017年 「イオン持続可能な調達方針」、「持続可能な調達2020年目標」を制定
- 2018年 **「人権基本方針」を改定**
- 2018年 **「トップバリュサプライチェーンの人権デュー・ディリジェンス」を実施**
- 2019年 **「イオンサプライヤーCoC」を改定**
- 2021年 **「お取引先さまホットライン」を開設**

### 海外人権評価ベンチマークからの厳しい評価

自社での取り組みが、グローバルスタンダードとは、乖離しているのでは、  
2018年「企業人権ベンチマーク（CHRB）」発表

100点満点で80点以上を取得したのは、アディダスのみ。70点以上ではリオ・ティントとBHPピリトン。60点以上では、マックス&スペンサー、ユニリーバ、ヴァーレ、ENI、VFコーポレーション。コカ・コーラ・カンパニーやGAPもその後につけている。

日本企業	2016	2017	2018
ファーストリテイリング	10-19%	10-19%	20-30%
イオン	20-29%	20-29%	10-20%

日本企業では、ファーストリテイリングとイオンはともに低減。但し、ファーストリテイリングは過去2年から1段階スコアを上げた。一方イオンは1段階スコアを下げ、下から2番目の水準と評価された。

今年の101社のスコア平均は27で、昨年18から改善が見られた。項目別では、人権デュー・ディリジェンスでスコア0の企業が40%を占め、課題が多い。

参照  
<https://sustainablejapan.jp/2018/11/13/chrp-2018/35500>



参考：shiftproject.org

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の三本柱

## 2018年度-2020年度の取り組み 原材料やグループへの拡大



5

見ています

## イオン「お取引先さまホットライン」について



6



1. 対応対象：トップバリュのサプライチェーンのステークホルダー  
※監査を行っている最終加工工場だけでなく、サプライチェーン上の関係者すべて
2. 相談者の苦情送付方法：①イオンのHPフォーム ②Eメール ③電話  
④スマホアプリ（サプライチェーン課題のみ）
3. 相談内容
  - ①**トップバリュのサプライチェーン内で発生する問題**  
工場・農場の雇用などイオンサプライヤーCoCに反する事案
  - ②**トップバリュの製品安全・表示などの告発**  
食品偽装や製品安全について委託先の従業員などからの意見・告発
  - ③**トップバリュへの意見**  
取引先からイオントップバリュやイオントップバリュ従業員に対する意見や要望
  - ④**トップバリュ以外の意見や要望**  
NBやイオン各社に対する①～③に該当する事案

参考「お取引先さまホットライン」 <https://www.aeon.info/sustainability/contact/>  
ASSC（総合窓口・サプライチェーン対応）企業と協働してサプライチェーン上の課題経路越えに取り組むNGO  
<https://g-assc.org/>

### 製造・調達を行う国や地域の法令遵守が基本

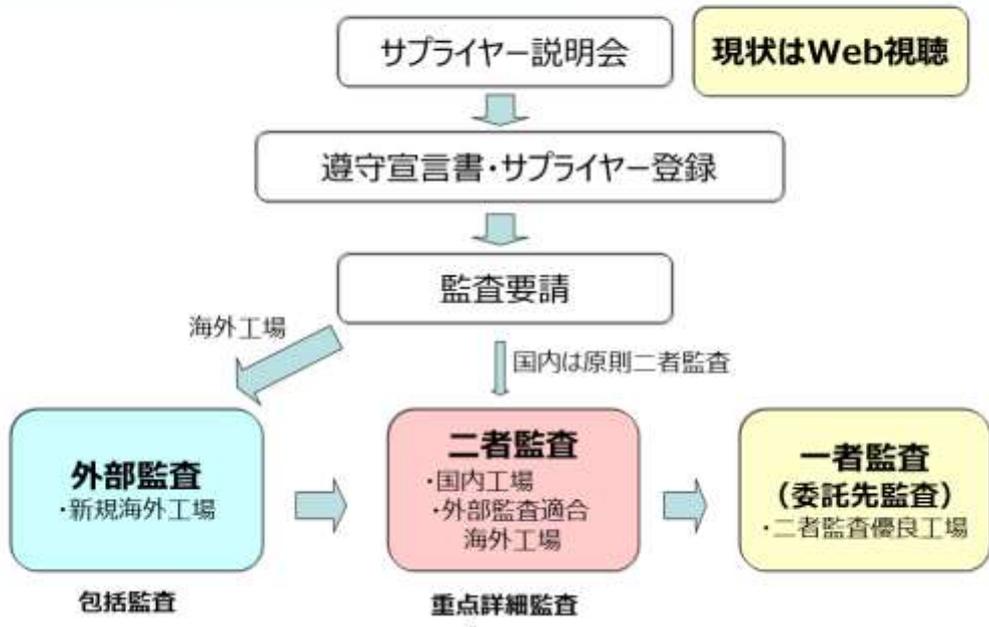
- |                |                        |
|----------------|------------------------|
| 1. 法と規則        | 8. 結社の自由および<br>団体交渉の権利 |
| 2. 児童労働        | 9. 安全衛生                |
| 3. 強制労働        | 10. 環境                 |
| 4. 労働時間        | 11. 商取引                |
| 5. 賃金および福利厚生   | 12. 誠実性および透明性          |
| 6. 虐待およびハラスメント | 13. エンゲージメント           |
| 7. 差別          |                        |

<https://www.aeon.info/sustainability/social/coc/>

イオンサプライヤー取引行動規範は以下の言語でご用意しています。

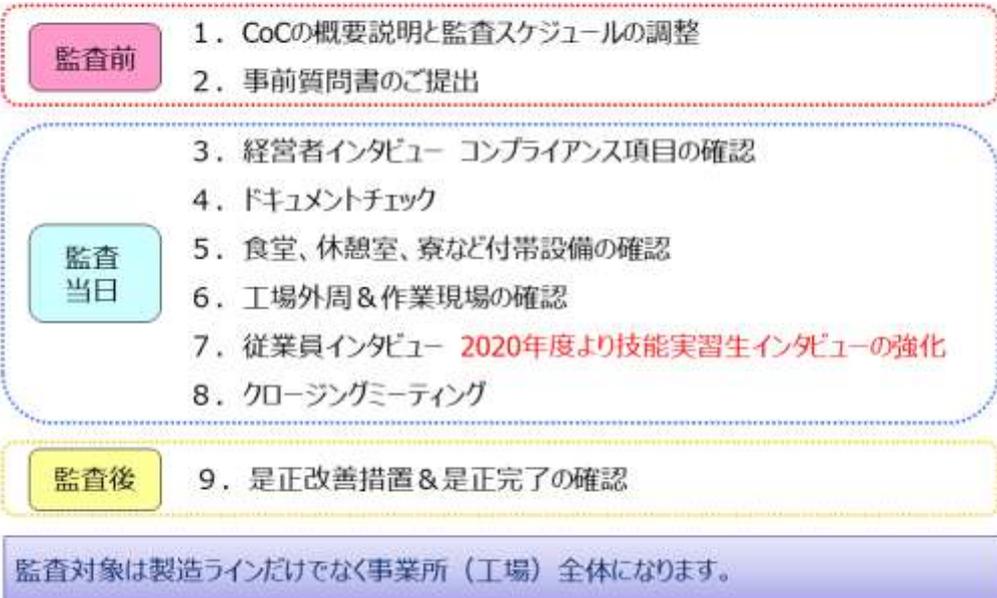
- ・日本語・英語・中国語（簡体字）・ベトナム語・ミャンマー/ビルマ語・カンボジア/クメール語・バングラデシュ/ベンガル語
- ・中国語（繁体字）・タイ語・ネパール語・ヒンディ語・ラオス語・スペイン語・ポルトガル語・イタリア語
- ・インドネシア語・マレー語・韓国語

# イオンサプライヤーCoC 監査の流れ

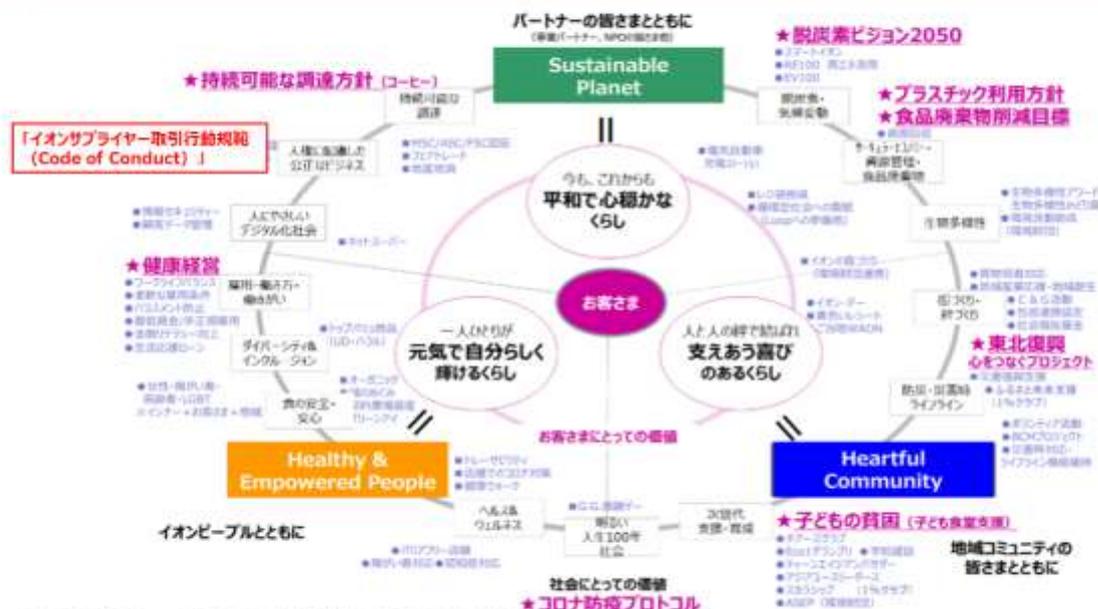


# イオンサプライヤーCoC 監査の流れ

外部監査 (初回海外工場)	二者監査 (初回国内工場) 以降海外・国内とも2年毎	一者監査
外部監査実施機関 (ビューローベリタス)	イオン監査実施機関	過去2回の CoC監査にて 高い評価の 工場
SA8000とISO14001 両方認証取得工場は 外部監査免除	①イオン認定監査員 ②ATV現法認定監査員 (海外) ③(株)生活品質科学研究所 認定監査員 (国内)	
①監査受査 ②改善計画 (CAP) 提出 ③改善実施 ④ 6か月後に訪問確認受入  製造委託先様負担あり 交通費込み	①事前質問書回答 ②監査受査 ③改善実施  製造委託先様負担あり 交通費込み	①自己監査実施 工場がセルフチェック 委託先様が確認  製造委託先様負担 なし



イオンのサステナビリティの取り組み (Sustainability Compass)





## 今企業に求められる

### 「ビジネスと人権」への対応

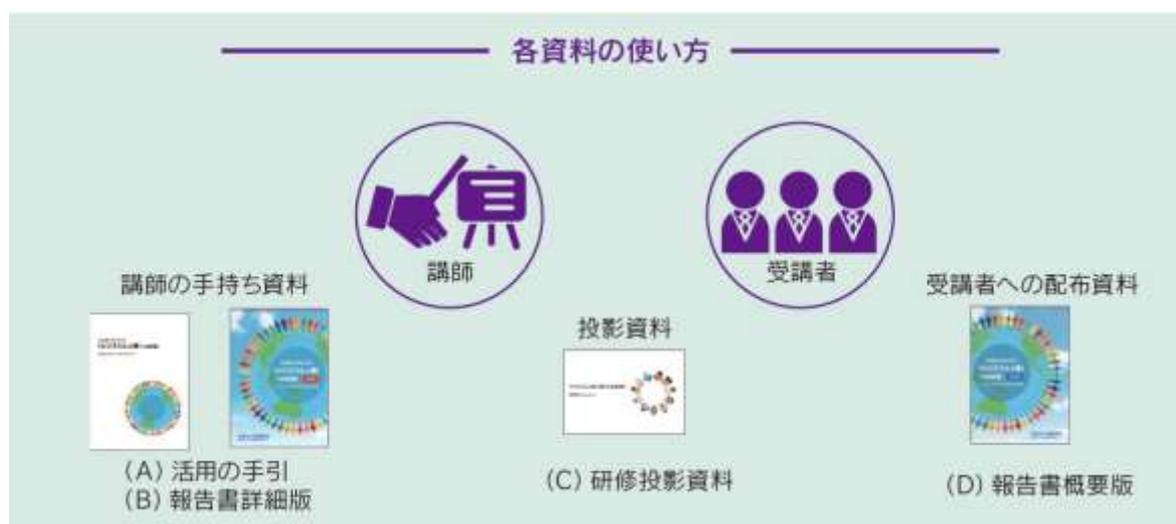
『「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書』  
(令和2年度) を是非御活用ください。



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

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

講師は、「報告書詳細版」と「活用の手引」を活用して研修の準備をし、受講者に「報告書概要版」を配布した上で、「投影用資料」を投影しながら講義を行うことが可能です。



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

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

【各種データはこちら】

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

【報告書概要版（冊子）の申込みはこちら】

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

※監修：田瀬和夫（SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO）





### 概要版を活用した研修実施の手引

手引では、講義（講師によるプレゼンテーション）の目的や狙い、受講者に伝えるべきポイントのほか、実際に講師が講義を行う際の原稿案も掲載しています。約1時間の講義を想定して構成されており、「投影資料」の対応スライドを受講者に見せながら、本原稿案を参考に講義をすることができます。

また、講義に加えて、ワークショップ（受講者同士のディスカッション）を行うことにより、研修の効果を高める構成を提案しています。参加者は、講義で学んだ知識を基に、ワークショップで議論することにより、理解をより一層深めることができます。



### 報告書詳細版

詳細版は、「ビジネスと人権」に関する講義を行うに当たり、参考となる情報等をまとめています。

第1章では、「企業の人権尊重責任」として、企業が尊重すべき人権の全体像を解説しているほか、企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容（ハラスメント、ジェンダー、サプライチェーン上の人権問題など）や近年の動向について紹介しています。

第2章では、「企業による人権への取組の必要性」として、人権に関する取組が事業活動にどのような影響を与えるのかを解説しています。

第3章は、「企業による人権への取組の在り方」として、「負の影響」を防止するための主な取組（人権への影響評価、サプライチェーン管理、苦情処理メカニズムの整備など）や、人権への取組に注力している企業の事例を紹介しています。



### 報告書概要版

概要版は、受講者に配布することを目的に、全76ページの詳細版を、全28ページにまとめたものとなっています。

公益財団法人人権教育啓発推進センターでは、法務省委託事業により、本冊子をより多くの企業に活用していただきたく、無料にて配布しております。お申込みをお待ちしております。

### 「ビジネスと人権」に関する企業研修投影資料 (PowerPoint)



投影資料は、概要版を活用した研修を実施するに当たり使用するスライドです。

PowerPoint データで提供していることから、講師や講義に合わせて改変することが可能となっています。



7月29日より、  
「Myじんけん宣言」ウェブサイトを開きました

「Myじんけん宣言」プロジェクトとは、企業、団体及び個人の方に、人権を尊重する行動をとることを宣言していただくことによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組です。

「人権」は、誰にとっても身近で大切なものです。皆様からの「Myじんけん宣言」をお待ちしています。

<宣言の投稿や閲覧はこちらから>

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



上川陽子法務大臣の  
「Myじんけん宣言」及びメッセージ

人権とは、人間が人間らしく生きる権利で、誰もが生まれながらに持つ権利です。

誰もが人権を尊重し合い、SDGsが掲げる「誰一人取り残さない」社会を実現するためには、一人一人が人権尊重の意識を持ち、行動する必要があります。

皆さんも、人権を難しく考えず、身近なものとして「Myじんけん宣言」をして、誰もが人権を尊重し合う社会を共に実現していきましょう。



内田博文全国人権擁護連合会会長の  
「Myじんけん宣言」及びメッセージ

人権は発展し続けています。この発展を牽引しているのは、人権を侵害された方々たちです。21世紀の人権は、当事者による当事者のための当事者の人権といわれる所以です。そのために、きこの常識はきこの非常識ということも起こり得ます。人権の学びに終わりはありません。学びをやめると、気がつかないうちに人権を侵しかねません。

人権にはさまざまな人権があります。当事者の方も、さまざまな当事者の方がおられます。これらの方々との交わりを通じて、多くの人権を学ぶことができます。ある人権については当事者だが、別の人権については非当事者だということがあります。すべての人は、人権の教え手でもあり、学び手でもあります。

「Myじんけん宣言」をして、いっしょに人権を学んでいきましょう。みんなで力を合わせて、自他の人権を守る側に立つように努めていきましょう。



## あなたの会社やあなたの人権課題への取組を宣言してください



ファイザー株式会社



ユニ・チャーム株式会社

※本ページでは、既にいただいたMyじんけん宣言の中から5社の投稿を御紹介しています。



ANAホールディングス株式会社



鹿島建設株式会社



第一三共株式会社

宣言を投稿した企業は、「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に反しない範囲で「Myじんけん宣言」ロゴマークを自由に利用できます。ウェブサイトへの掲載、名刺印刷などに、御活用ください。



### 宣言企業(7月28日時点)

ユニ・チャーム株式会社／ファイザー株式会社／第一三共株式会社／ANAホールディングス株式会社／鹿島建設株式会社／愛知製鋼株式会社／住友生命保険相互会社／株式会社日立ハイテク／株式会社滋賀銀行／リコージャパン株式会社／株式会社リコー／三菱自動車工業株式会社／株式会社東海理化／日本特殊陶業株式会社／株式会社日立製作所／明治安田生命保険相互会社／アサヒグループホールディングス株式会社／武田薬品工業株式会社／日本たばこ産業株式会社／SOMPOホールディングス株式会社／ヤマハ株式会社／株式会社高知銀行／積水ハウス株式会社／株式会社大林組／日本ガイシ株式会社／株式会社IHI／キッコーマン株式会社／キッコーマン食品株式会社／キッコーマンビジネスサービス株式会社／コグニゼントジャパン株式会社／株式会社みずほフィナンシャルグループ／株式会社弘電社／佐藤工業株式会社／三井金属鉱業株式会社／住友ベークライト株式会社／住友化学株式会社／昭和電工グループ／新生銀行グループ／株式会社東芝／日本ゼオン株式会社／日野自動車株式会社／株式会社日立物流／富士通株式会社／Global Mobility Service株式会社／株式会社ジェイエイシーリクルートメント／昭和電線ホールディングス株式会社／株式会社常陽銀行／株式会社足利銀行／株式会社南都銀行／日本ハム株式会社／サントリーホールディングス株式会社／株式会社千葉銀行／旭化成株式会社／大成建設株式会社／川崎重工業株式会社／アズビル株式会社／株式会社大和証券グループ本社／西日本鉄道株式会社／日本発条株式会社／株式会社荏原製作所／株式会社山梨中央銀行／株式会社日立ソリューションズ／岩瀬コスファ株式会社

お問合せ先:「Myじんけん宣言プロジェクト」事務局  
TEL:03-5777-1919 (人権ライブラリー)／E-mail: myjinken@jinken.or.jp

## (参考) 人権に関する主要な国際ルール／フレームワーク／ガイドライン

世界人権宣言	昭和23(1948)年に国連総会において採択。全ての人民と全ての国が達成すべき共通の基準を宣言し、現代人権法の柱石となっているもの。
国際人権規約 (社会権・自由権規約)	昭和41(1966)年に国連総会において採択。世界人権宣言の内容を基礎として条約化したもの。「社会権規約/A規約(経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約)」と「自由権規約/B規約(市民的及び政治的権利に関する国際規約)」からなり、世界人権宣言と合わせて「国際人権章典」と呼ばれる。人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なもので、ビジネスと人権に関する各種権利がほぼ網羅されている。
ILO中核的労働基準	平成10(1998)年にILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において、グローバル化の進んだ現代世界にあつて最低限遵守されるべき基本的権利として、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃の4分野にわたる労働に関する最低限の基準を定めたもの。
国連グローバル・コンパクトの10原則 <sup>11)</sup>	平成12(2000)年に発足した国連グローバル・コンパクト(UNGC)が、世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められている4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)に関して定めた原則。UNGCの署名企業はトップ自らのコミットメントのもとに賛同することが求められる。
OECD多国籍企業行動指針	昭和51(1976)年にOECDによって策定された。多国籍企業に対して、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するもの。これまで5回改訂され、直近の平成23(2011)年の改訂では、企業の人権尊重の責任を明記した章の新設、人権デュー・ディリジェンス実施の規定などが盛り込まれた。
ISO26000	平成22(2010)年発行のISO国際規格。「社会的責任に関する手引」として、官民両セクター、非営利などあらゆる組織が社会的責任を果たす際のガイダンスとされる。従来のISO規定と異なり要求事項がないため認証規定としては用いられず、組織の自主的な活用が意図されている。
国連指導原則 報告フレームワーク <sup>12)</sup>	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って企業が人権課題の報告を行うための初の包括的ガイダンスとして、平成27(2015)年にShift(指導原則の策定を主導したラギー氏らによる研究機関)らが作成。

## (参考) ビジネスと人権に関するウェブサイト集

### 【国際的なサイト】

国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)  
ビジネスと人権に関するサイト

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)  
ビジネスと人権に関する指導原則 10 周年記念ポータルサイト

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx>

国連ビジネスと人権作業部会

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

国連グローバルコンパクト

<https://www.unglobalcompact.org>

### 【日本のサイト】

ビジネスと人権に関する指導原則

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

「ビジネスと人権」に関する国内行動計画(2020-2025)

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

法務省  
人権擁護局  
ビジネスと人権

[http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00090.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html)

経済産業省  
ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

中企庁  
人権啓発支援事業に係るパンフレット

[https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken\\_pamf/index.htm](https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm)

外務省  
ビジネスと人権ポータルサイト

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

国際労働機関 (ILO)  
国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック — 東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて

[https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS\\_735666/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_735666/lang-ja/index.htm)

国連開発計画 (UNDP) 駐日代表事務所

<https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/HRDD-COVID19-BHR.html>

人権デュー・デリジェンスと新型コロナウイルス：企業向け 自社評価 簡易チェックリスト

<https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/HRDD-COVID19-BHR.html>

経済協力開発機構 (OECD)

多国籍企業行動指針

[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku\\_ho.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf)

責任ある企業行動のための OECD デュー・デリジェンス・ガイダンス

<http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

[ YouTubeでの人権啓発関連映像の配信について ]

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



企業と人権～職場からつくる人権尊重社会

企業内で問題となることの多いと思われる人権課題、ハラスメント（セクハラ・パワハラ）、性的少数者、障害のある人、外国人、えせ同和行為について、ドラマ形式で分かりやすく紹介しています。  
企業内の研修等で是非御活用ください。

人権チャンネル

検索

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



法務省チャンネル

検索

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



[ 人権ライブラリーの御案内 ]



人権ライブラリーでは、およそ15,000冊の国内外の人権関連図書を始め、映像資料（DVD、VHS）、紙芝居、展示用パネル、全国の地方公共団体が発行する啓発資料などを所蔵し、閲覧・貸出しを行っています。

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



人権ライブラリー

検索

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

東京都港区芝大門2-10-12  
KDX芝大門ビル4F  
TEL 03-5777-1919  
FAX 03-5777-1954  
Eメール [library@jinken.or.jp](mailto:library@jinken.or.jp)

※ 公益財団法人人権教育啓発推進センター・併設

## 人権ライブラリーからのお知らせ

### ■ウェブサイトリニューアルしました！■

令和3年4月1日、人権ライブラリーウェブサイトがリニューアル。所蔵資料が検索しやすくなったほか、人権に関するデータベースもカテゴリー別にまとめられ見やすくなりました。

また、「人権を学ぼう」コーナーを新設。これから人権を学びたい人のために主な人権課題を、関連する資料とともに紹介しています。

人権ライブラリーウェブサイトに関するお問合せ  
 TEL：03-5777-1919（平日9：00～17：00）  
 FAX：03-5777-1954  
 Eメール：library@jinken.or.jp  
<https://www.jinken-library.jp/contact/>



スマートフォンからも  
御利用いただけます↓



令和3年度法務省委託

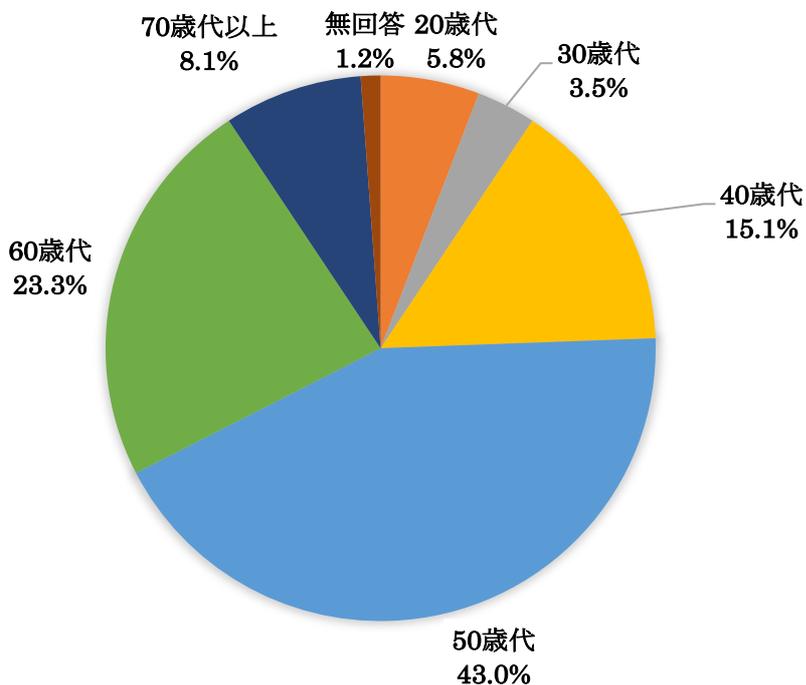
「ビジネスと人権に関するシンポジウム」(令和3年7月29日(木)開催)

参加者アンケート集計結果

(注) 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため合計は必ずしも100とは限らない。

1-1 御自身について、当てはまるものを選んでください。(年齢)

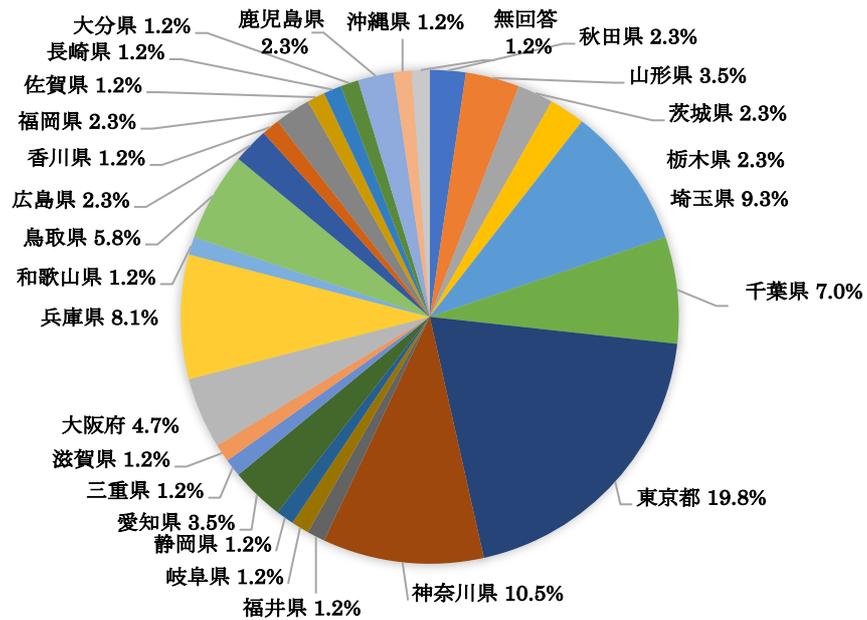
(1)	年齢	
1	10歳代	0件
2	20歳代	5件
3	30歳代	3件
4	40歳代	13件
5	50歳代	37件
6	60歳代	20件
7	70歳代以上	7件
9	無回答	1件
	計	86件



1-2 御自身について、当てはまるものを選んでください。(居住地)

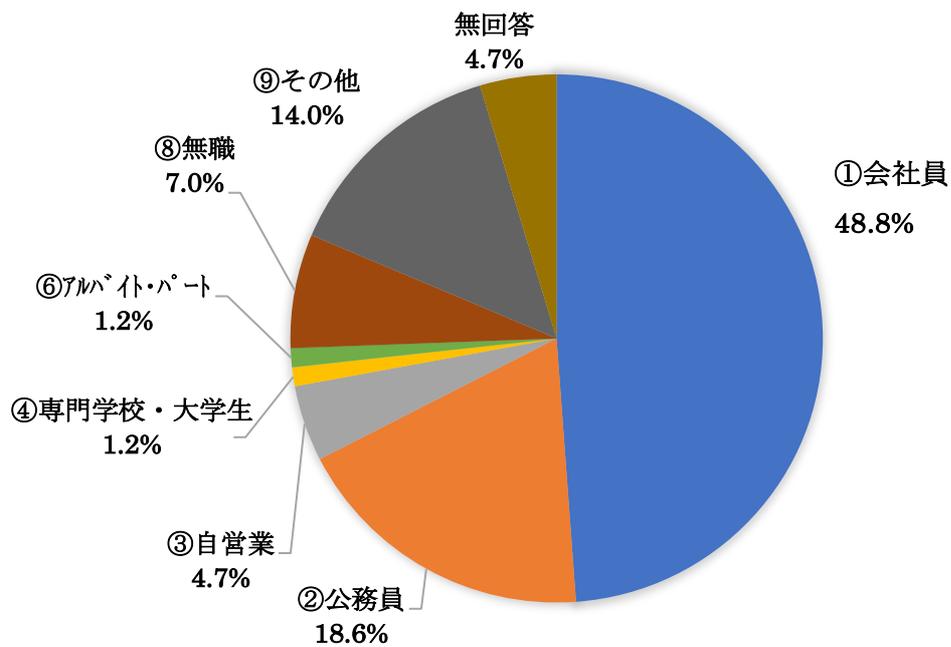
(2)	居住地	
1	北海道	0件
2	青森県	0件
3	岩手県	0件
4	宮城県	0件
5	秋田県	2件
6	山形県	3件
7	福島県	0件
8	茨城県	2件
9	栃木県	2件
10	群馬県	0件
11	埼玉県	8件
12	千葉県	6件
13	東京都	17件
14	神奈川県	9件
15	新潟県	0件
16	富山県	0件
17	石川県	0件
18	福井県	1件
19	山梨県	0件
20	長野県	0件
21	岐阜県	1件
22	静岡県	1件
23	愛知県	3件
24	三重県	1件
25	滋賀県	1件
26	京都府	0件
27	大阪府	4件
28	兵庫県	7件
29	奈良県	0件
30	和歌山県	0件
31	鳥取県	5件
32	島根県	0件
33	岡山県	0件
34	広島県	2件
35	山口県	0件

36	徳島県	0件
37	香川県	1件
38	愛媛県	0件
39	高知県	0件
40	福岡県	2件
41	佐賀県	1件
42	長崎県	1件
43	熊本県	0件
44	大分県	1件
45	宮崎県	0件
46	鹿児島県	2件
47	沖縄県	1件
48	その他	0件
	無回答	1件
	計	86件



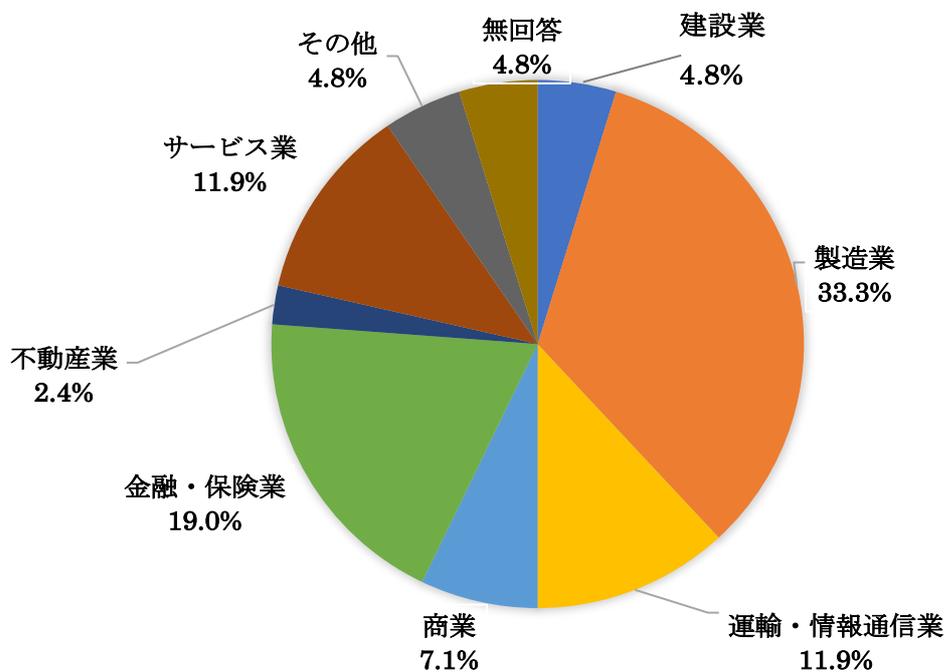
1-3 御自身について、当てはまるものを選んでください。(職業)

(3)	職業	
1	① 会社員	42 件
2	② 公務員	16 件
3	③ 自営業	4 件
4	④ 専門学校・大学生	1 件
5	⑤ 派遣・契約社員	0 件
6	⑥ アルバイト・パート	1 件
7	⑦ 主婦・主夫	0 件
8	⑧ 無職	6 件
9	⑨ その他	12 件
	無回答	4 件
	計	86 件



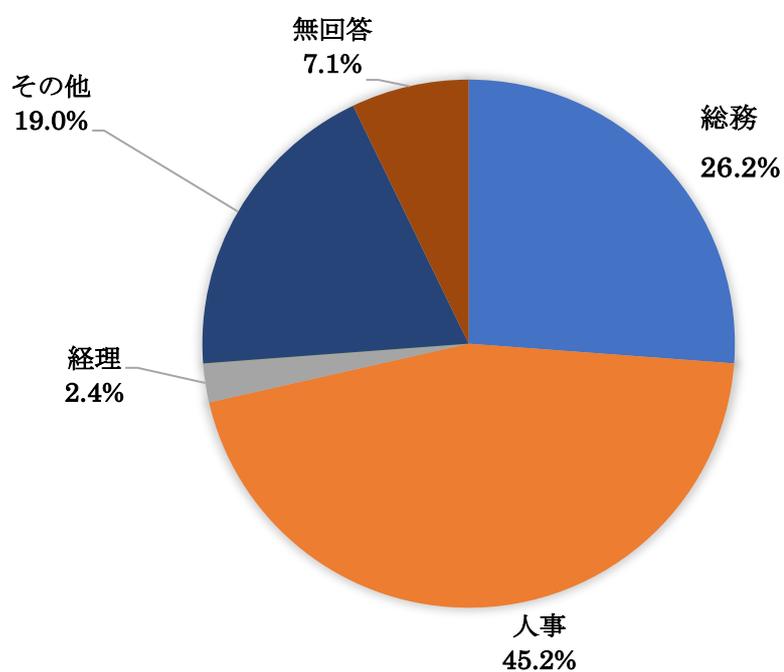
※1-3で「会社員」と答えた方は当てはまるものを選んでください〔業種〕

	業種	
1	(a) 建設業	2 件
2	(b) 製造業	14 件
3	(c) 電気・ガス業	0 件
4	(d) 運輸・情報通信業	5 件
5	(e) 商業	3 件
6	(f) 金融・保険業	8 件
7	(g) 不動産業	1 件
8	(h) サービス業	5 件
9	(i) その他	2 件
	無回答	2 件
	計	42 件



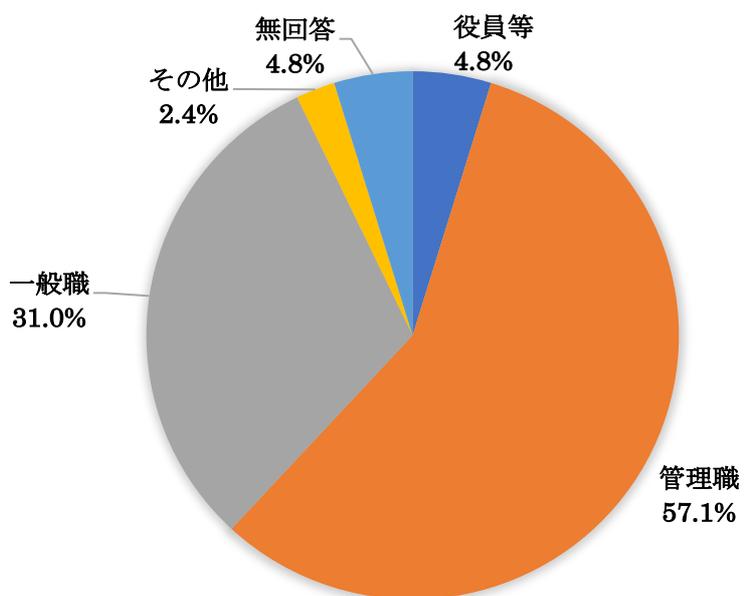
※1-3で「会社員」と答えた方は当てはまるものを選んでください〔部署〕

	部署	
1	(a) 総務	11 件
2	(b) 人事	19 件
3	(c) 経理	1 件
4	(d) 営業	0 件
5	(e) 開発	0 件
6	(f) 事業、製造	0 件
7	(g) その他	8 件
	無回答	3 件
	計	42 件



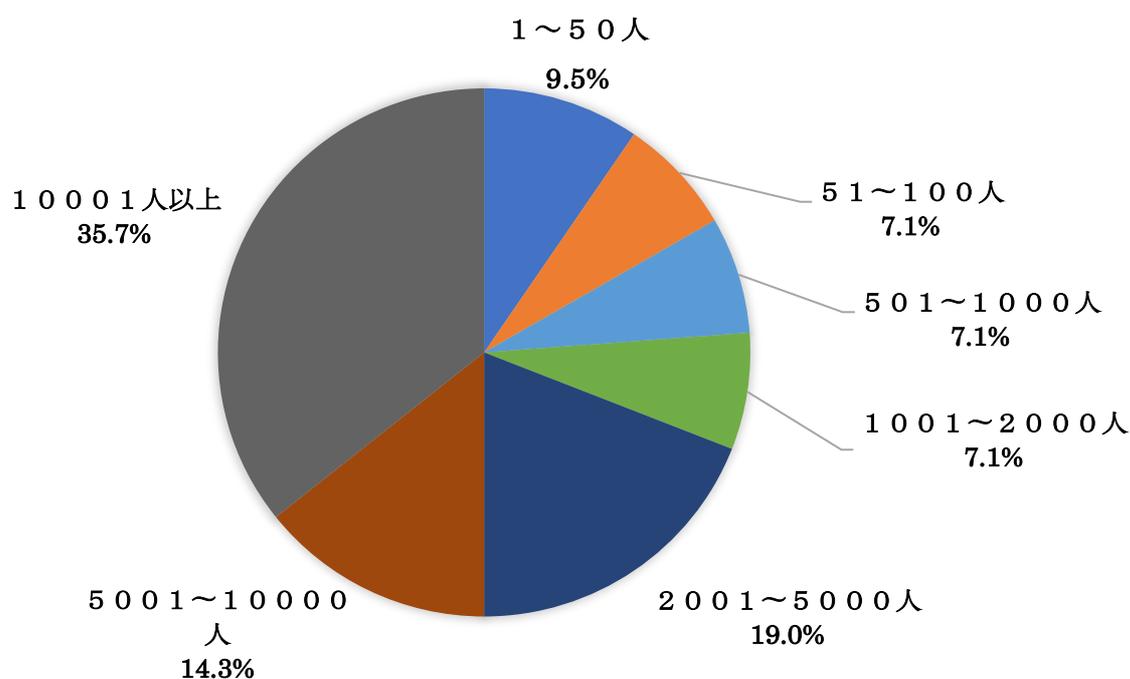
※1-3で「会社員」と答えた方は当てはまるものを選んでください〔役職〕

	部署	
1	(a) 役員等	2件
2	(b) 管理職	24件
3	(c) 一般職	13件
4	(d) その他	1件
	無回答	2件
	計	42件



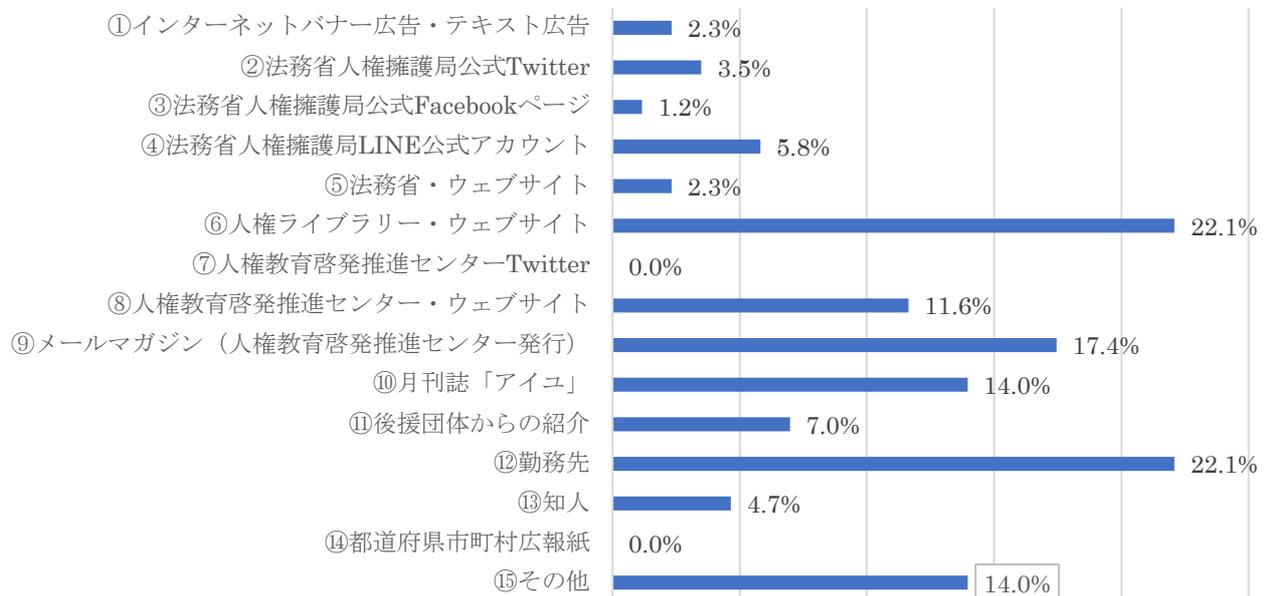
※1-3で「会社員」と答えた方は当てはまるものを選んでください〔従業員数〕（連結決算の子会社等を含む。）（正社員のみ）

	部署	
1	① 1～50人	4件
2	② 51～100人	3件
3	③ 101人～300人	0件
4	④ 301人～500人	0件
5	⑤ 501人～1000人	3件
6	⑥ 1001人～2000人	3件
7	⑦ 2001人～5000人	8件
8	⑧ 5001人～10000人	6件
9	⑩ 10001人以上	15件
	無回答	0件
	計	42件



2 「ビジネスと人権に関するシンポジウム」をどのようにして知りましたか。(複数回答可)

1	① インターネットバナー広告・テキスト広告	2件
2	② 法務省人権擁護局公式 Twitter	3件
3	③ 法務省人権擁護局公式 Facebook ページ	1件
4	④ 法務省人権擁護局 LINE 公式アカウント	5件
5	⑤ 法務省・ウェブサイト	2件
6	⑥ 人権ライブラリー・ウェブサイト	19件
7	⑦ 人権教育啓発推進センターTwitter	0件
8	⑧ 人権教育啓発推進センター・ウェブサイト	10件
9	⑨ メールマガジン (人権教育啓発推進センター発行)	15件
10	⑩ 月刊誌「アイユ」	12件
11	⑪ 後援団体からの紹介	6件
12	⑫ 勤務先	19件
13	⑬ 知人	4件
14	⑭ 都道府県市町村広報紙	0件
15	⑮ その他	12件
	無回答	2件
	計	112件

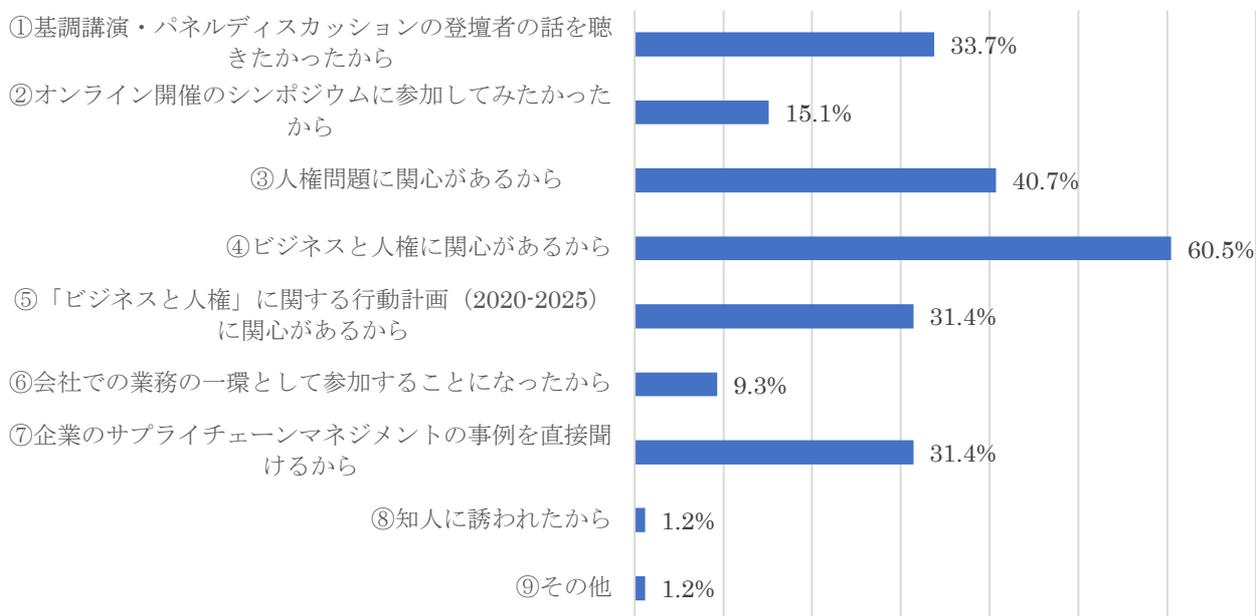


n=86

※ n (=回答者数) に対する割合

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)

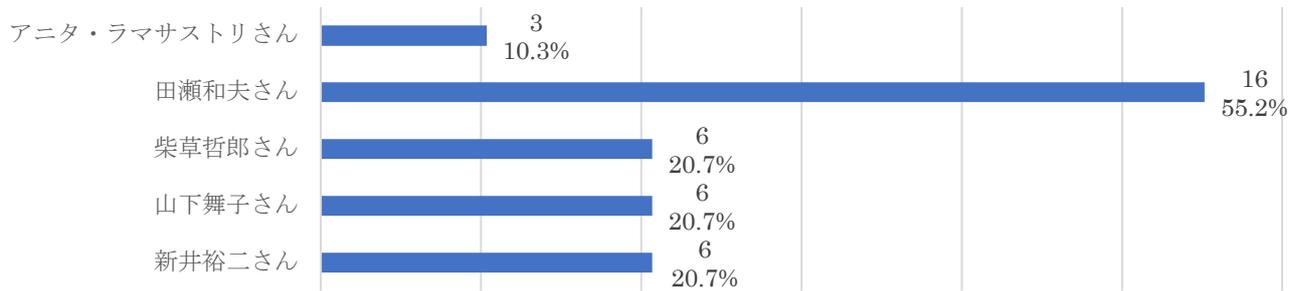
1	① 基調講演・パネルディスカッションの登壇者の話を聴きたかったから	29件
2	② オンライン開催のシンポジウムに参加してみたかったから	13件
3	③ 人権問題に関心があるから	35件
4	④ ビジネスと人権に関心があるから	52件
5	⑤ 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)に関心があるから	27件
6	⑥ 会社での業務の一環として参加することになったから	8件
7	⑦ 企業のサプライチェーンマネジメントの事例を直接聞けるから	27件
8	⑧ 知人に誘われたから	1件
9	⑨ その他	1件
	無回答	0件
	計	193件



n=86

※ n (=回答者数) に対する割合

3で「①基調講演・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」と答えた方は登壇者のお名前を御入力ください。



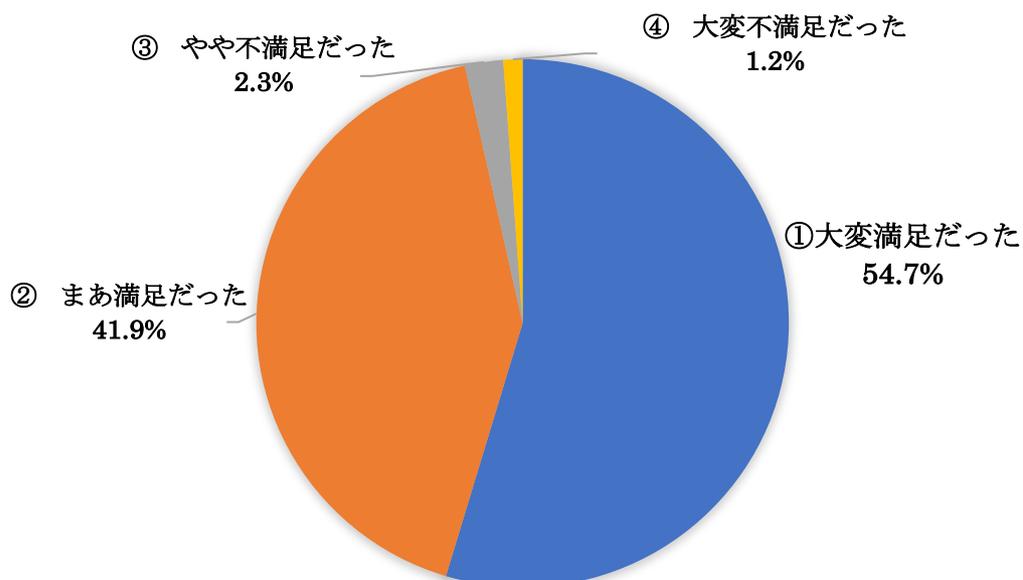
n=29

※ n (=回答者数) に対する割合

※ 柴草哲郎さん (味の素株式会社)、山下舞子さん (明治グループホールディングス株式会社)  
新井裕二さん (イオン株式会社)

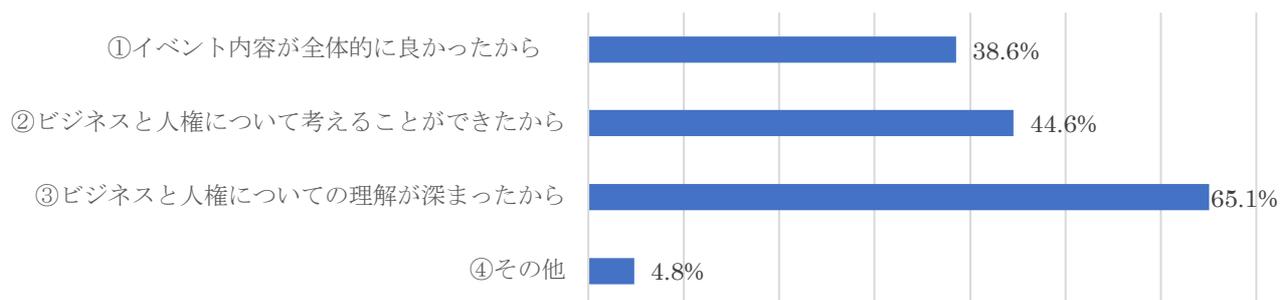
4-1 今回のシンポジウムは全体として満足いくものでしたか。

1	① 大変満足だった	47 件
2	② まあ満足だった	36 件
3	③ やや不満足だった	2 件
4	④ 大変不満足だった	1 件
	無回答	0 件
	計	86 件



4-2 4-1 で「①大変満足だった」又は「②まあ満足だった」とお答えいただいた方に伺います。その理由をお聞かせください。（複数回答可）

1	① イベント内容が全体的に良かったから	32 件
2	② ビジネスと人権について考えることができたから	37 件
3	③ ビジネスと人権についての理解が深まったから	54 件
4	④ その他	4 件
	無回答	0 件
	計	147 件

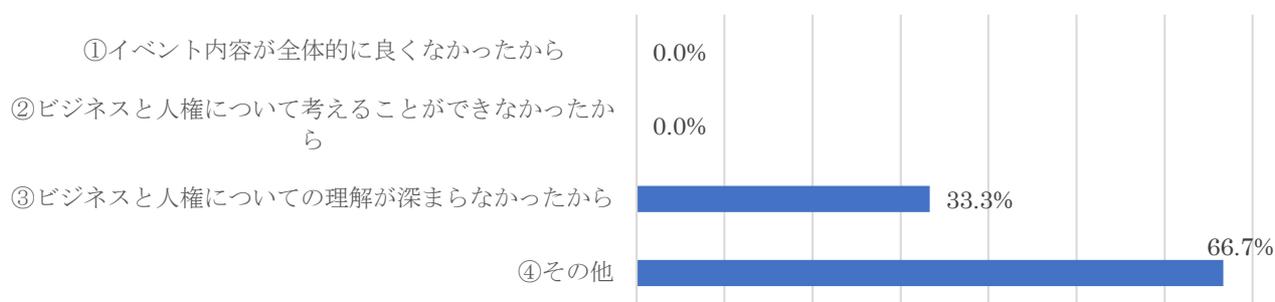


n=83

※ n (=回答者数) に対する割合

4-3 4-1 で「③やや不満足だった」又は「④大変不満足だった」とお答えいただいた方に伺います。その理由をお聞かせください。（複数回答可）

1	① イベント内容が全体的に良くなかったから	0 件
2	② ビジネスと人権について考えることができなかったから	0 件
3	③ ビジネスと人権についての理解が深まらなかったから	1 件
4	④ その他	2 件
	無回答	0 件
	計	3 件

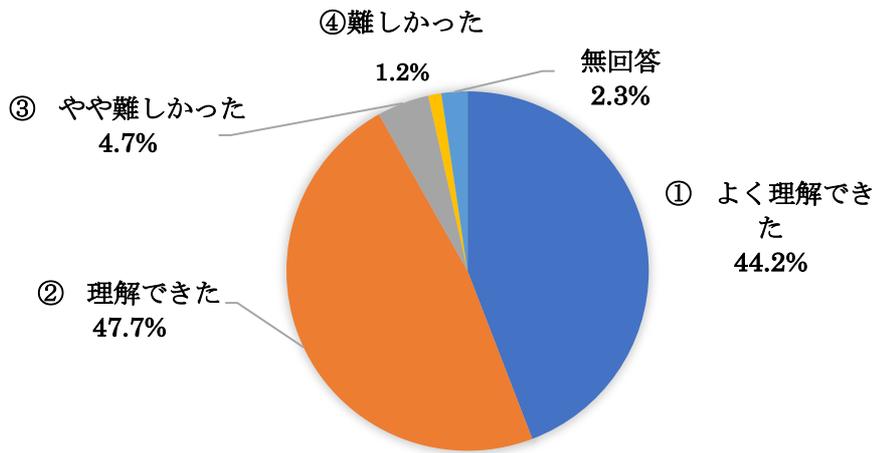


n=3

※ n (=回答者数) に対する割合

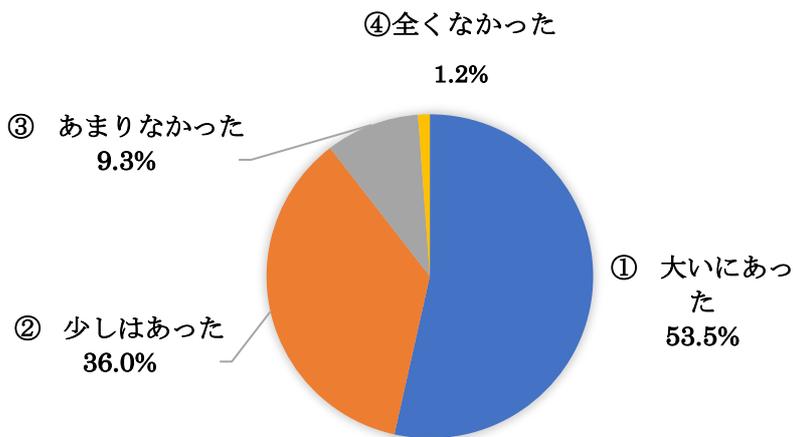
5 基調講演、シンポジウムの内容について伺います。

1	① よく理解できた	38件
2	② 理解できた	41件
3	③ やや難しかった	4件
4	④ 難しかった	1件
	無回答	2件
	計	86件



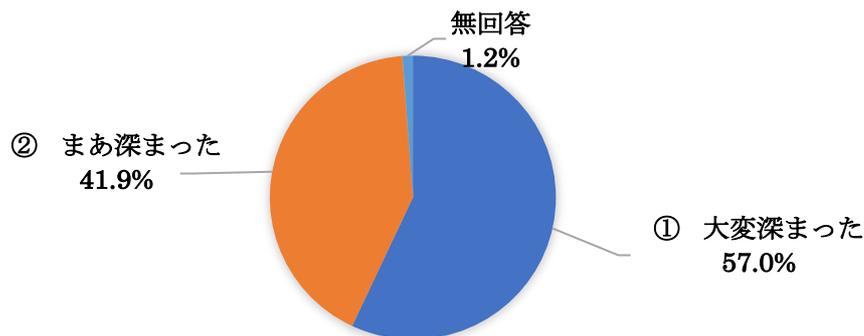
6-1 今回のシンポジウム以前に、ビジネスと人権についてどのくらい関心や理解がありましたか。

1	① 大いにあった	46件
2	② 少しはあった	31件
3	③ あまりなかった	8件
4	④ 全くなかった	1件
	計	86件



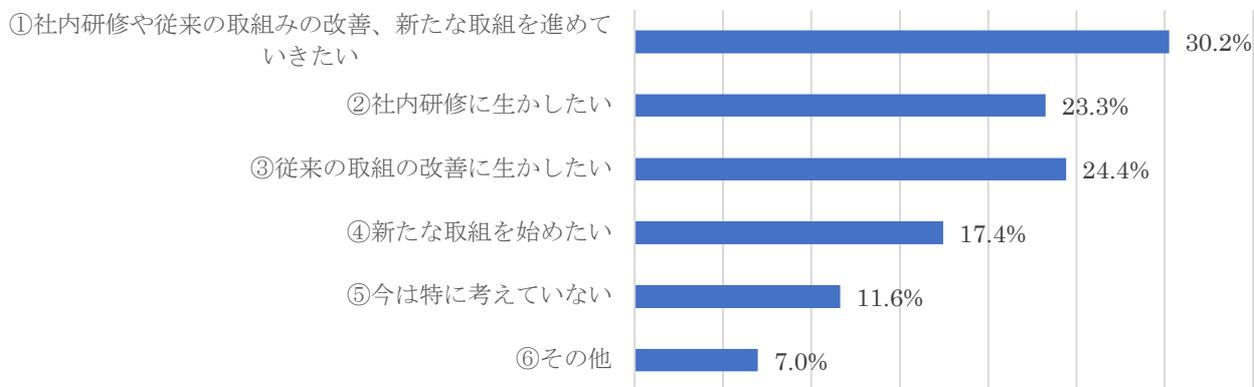
6-2 シンポジウムを終えて、ビジネスと人権についての関心や理解は深まりましたか。

1	① 大変深まった	49 件
2	② まあ深まった	36 件
3	③ あまり深まらなかった	0 件
4	④ 全く深まらなかった	0 件
	無回答	1 件
	計	86 件



6-3 シンポジウムに参加して、何か行動しようと思いましたか。(複数回答可)

1	① 社内研修や従来の取組みの改善、新たな取組を進めていきたい	26 件
2	② 社内研修に生かしたい	20 件
3	③ 従来の取組の改善に生かしたい	21 件
4	④ 新たな取組を始めたい	15 件
5	⑤ 今は特に考えていない	10 件
6	⑥ その他	6 件
	無回答	6 件
	計	104 件

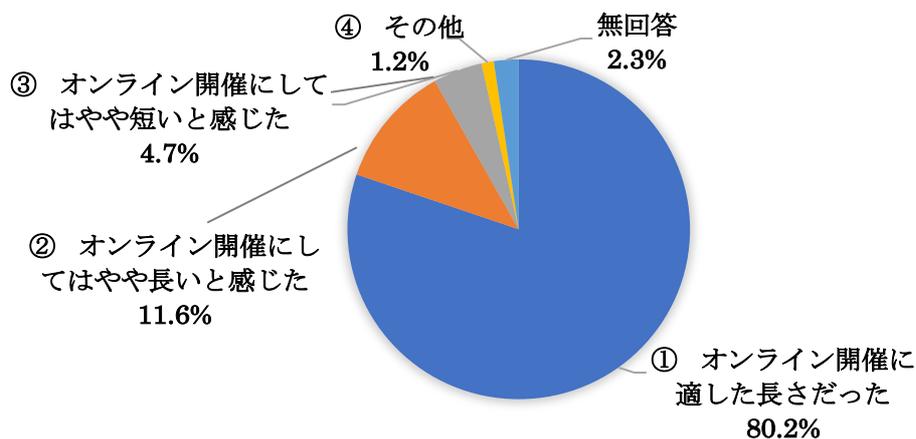


n=86

※ n (=回答者数) に対する割合

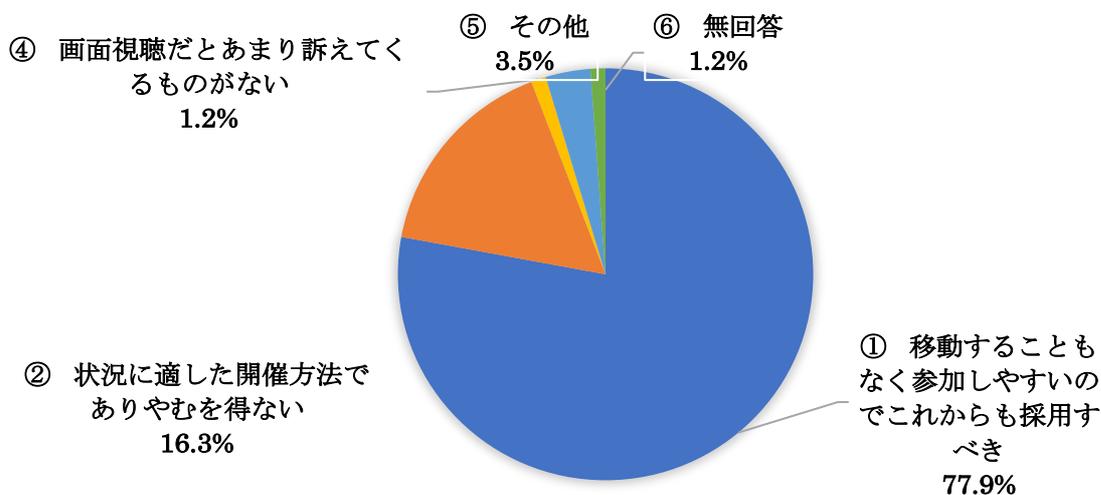
7 シンポジウムの開催時間について、どう思いますか。

1	① オンライン開催に適した長さだった	69件
2	② オンライン開催にしてはやや長いと感じた	10件
3	③ オンライン開催にしてはやや短いと感じた	4件
4	④ その他	1件
	無回答	2件
	計	86件



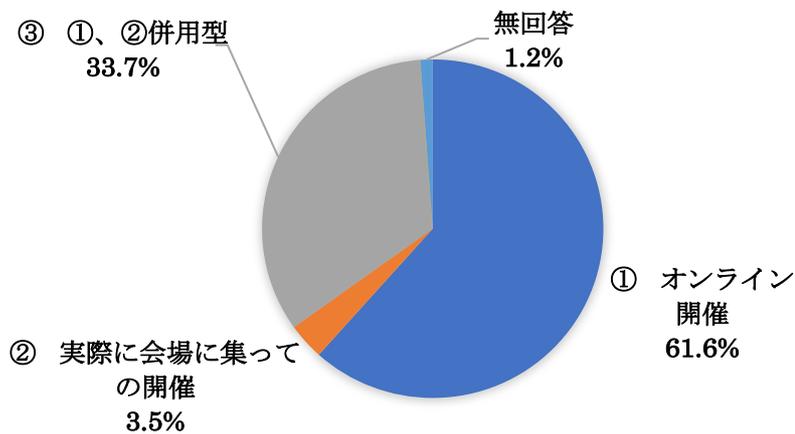
8 シンポジウムのオンライン開催について、どう思いますか。

1	① 移動することなく参加しやすいのでこれからも採用すべき	67件
2	② 状況に適した開催方法でありやむを得ない	14件
3	③ 参加する方法がよく分からず大変だった	0件
4	④ 画面視聴だとあまり訴えてくるものがない	1件
5	⑤ その他	3件
	無回答	1件
	計	86件



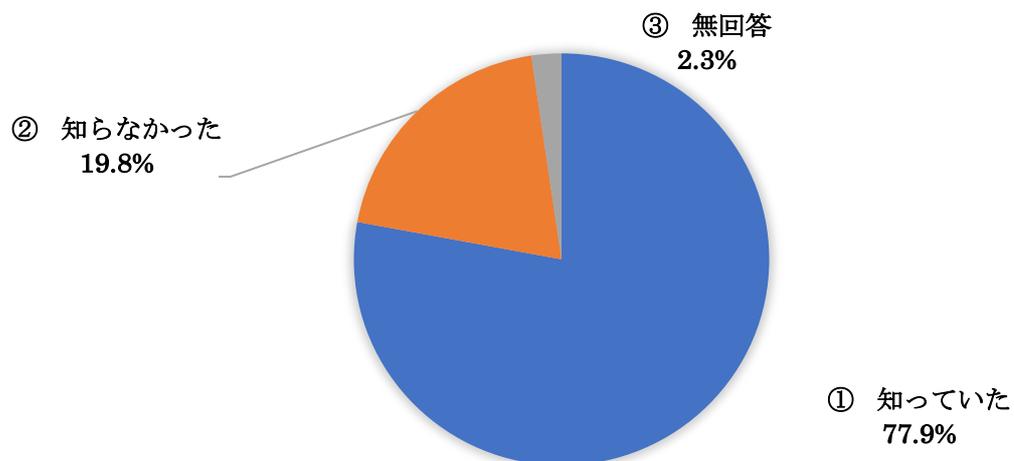
9 当面のシンポジウムの開催方法は、どの方法が良いと思いますか。

1	① オンライン開催	53 件
2	② 実際に会場に集っての開催	3 件
3	③ ①、②併用型	29 件
4	④その他	0 件
	無回答	1 件
	計	86 件



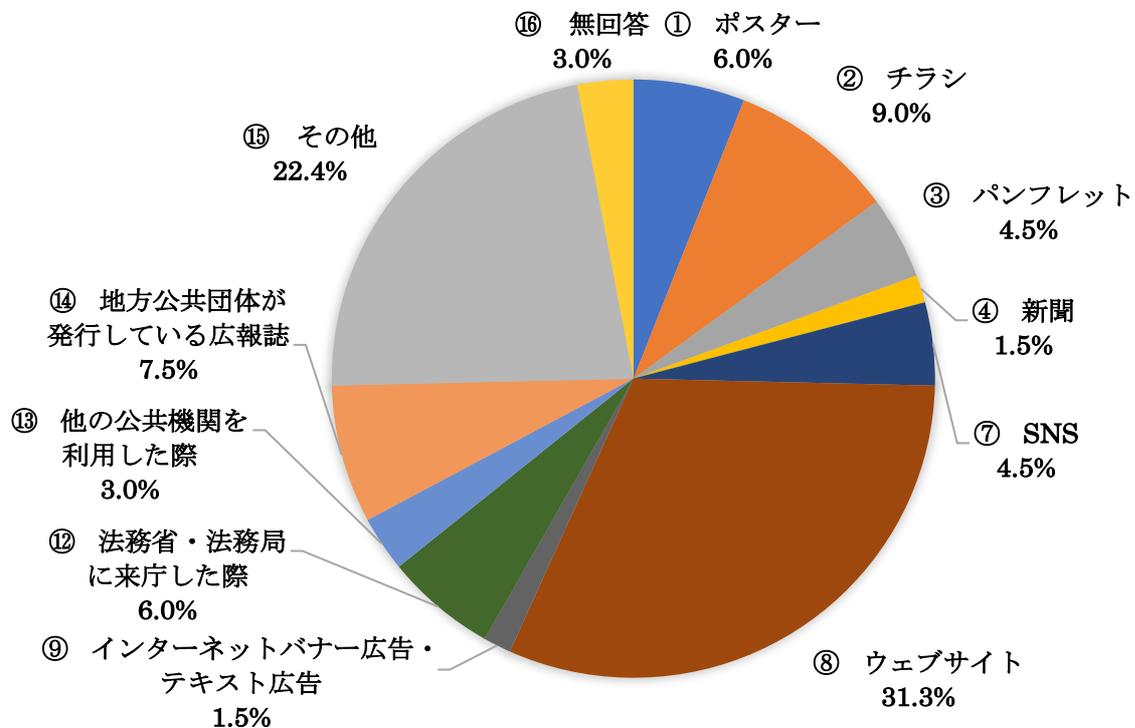
10 本シンポジウムなど、国の人権擁護機関（法務省、法務局・地方法務局、人権擁護委員）が、広く人権啓発活動を行っていることを知っていましたか。

1	① 知っていた	67 件
2	② 知らなかった	17 件
	無回答	2 件
	計	86 件



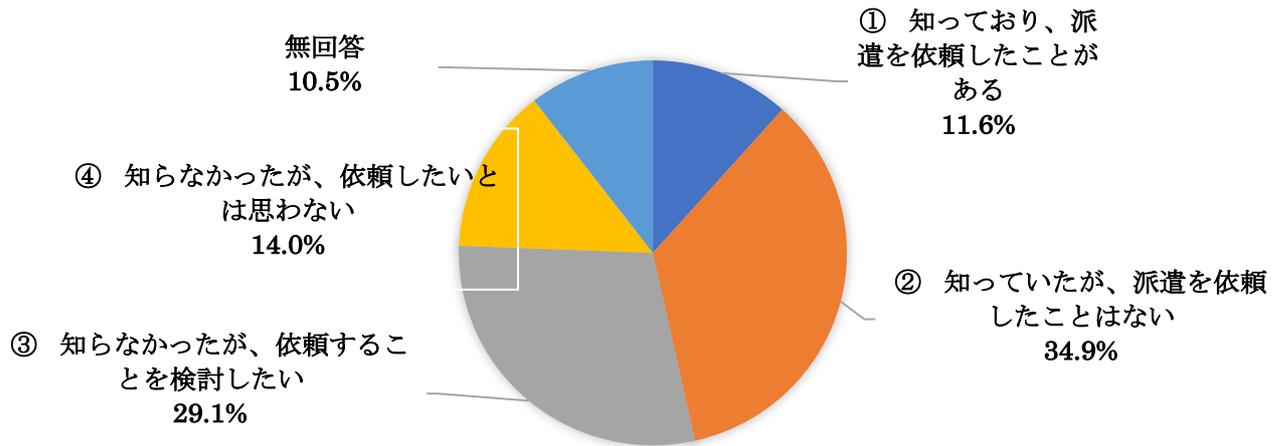
11 「10」で「①知っていた」とお答えいただいた方に伺います。どのようにして国の人権擁護機関が行っている人権啓発事業を知りましたか。

1	① ポスター	4件
2	② チラシ	6件
3	③ パンフレット	3件
4	④ 新聞	1件
5	⑤ テレビ	0件
6	⑥ ラジオ	0件
7	⑦ SNS	3件
8	⑧ ウェブサイト	21件
9	⑨ インターネットバナー広告・テキスト広告	1件
10	⑩ 街頭啓発活動	0件
11	⑪ 学校	0件
12	⑫ 法務省・法務局に来庁した際	4件
13	⑬ 他の公共機関を利用した際	2件
14	⑭ 地方公共団体が発行している広報誌	5件
15	⑮ その他	15件
	無回答	2件
	計	67件



12 法務局・地方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ますか。

1	① 知っており、派遣を依頼したことがある	10 件
2	② 知っていたが、派遣を依頼したことはない	30 件
3	③ 知らなかったが、依頼することを検討したい	25 件
4	④ 知らなかったが、依頼したいとは思わない	12 件
	無回答	9 件
	計	86 件



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



基調講演1  
ビジネスと人権に関する国際的動向  
国連ビジネスと人権作業部会委員(元委員長) アニタ・ラムサストリさん

国連ビジネスと人権作業部会では「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、市民社会、企業政府と連携し、企業の責任ある行動の推進に努めています。同原則は、企業がその活動によって人権への負の影響が生じるのを予防または軽減するよう求めています。また、もし人権侵害が生じてしまった場合に、被害者が確実に救済へアクセスできるように措置を求めています。

## 先進国として責任ある行動を

働の禁止などの「子どもの権利の保護」「働きがいのある人間らしい仕事」「新しい技術の発展に伴う人権など多岐にわたりますが、いずれも重要な課題です。また、コロナ禍からの回復においても、関係者の心身の健康と人権を守るために、企業の責任ある行動が求められるでしょう。

世界の先進国では人権デュー・デリリジェンス(社内だけでなくあらゆる関連組織において人権リスクの軽減・予防と被害者の救済措置)に取り組みむこと。以下、人権(D)の義務化が進んでおり、例えばドイツ、フランス、ノルウェーでは法制化され、これら各国で活動する世界中の企業に良い影響を与えています。

日本でも昨年、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されましたが、これはゴールではなく、始まりに過ぎません。地域的・国際的リーダーである日本が、アジアの諸外国をけん引することを期待しています。

# ビジネスと人権に関するシンポジウム

近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は10年の節目を迎え、また、持続可能な開発目標(SDGs)においても、その遵守の重要性が確認されています。日本でも、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)が策定されました。この機会に、ビジネスと人権について皆さんも考えてみませんか？



7/29  
オンライン開催

## 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)について

指導原則の元になっているのは、人権保護に取り組みNGOによる監視体制が整いつつありますし、多くの投資機関も、人権侵害のリスクがある企業を投資対象から外すようになっています。つまり「企業が存続していくためには人権尊重の活動が必須」という時代なのです。



基調講演2  
SDGパートナーズ有限会社代表取締役CEO 田瀬 和夫さん

「ビジネスと人権」に関する指導原則についてお話がりましたが、人権を尊重する責任が、企業に求められるのはなぜでしょうか。その理由の一つとして、1990年代以降、開発途上国に進出したグローバル企業が、当該国の事情を悪用して人権上問題のある活動をしてきたことが挙げられます。こうした状況への対策として、専門家たちが長年にわたる研究の末に国連人権理事事に提出した文書が「ビジネスと人権」に関する指

## 人に対するリスクが問題

指導原則自体に法的拘束力はありませんが、人権保護に取り組みNGOによる監視体制が整いつつありますし、多くの投資機関も、人権侵害のリスクがある企業を投資対象から外すようになっています。つまり「企業が存続していくためには人権尊重の活動が必須」という時代なのです。

ここで言う人権侵害のリスクとは、人権を侵害される人に対するリスクです。例えば、児童労働に従事して教育を受けられなかったら、人生の様々なチャンスが失われる可能性があります。また、強制労働によって命を落とすことさえあります。これらを放っておくと、人権を大切にしない企業と認識され、結果的に企業に対するリスクになるでしょう。人権侵害のリスクを低減し、人々の命を守ることは第一であり、その結果が企業の持続的な成長にもつながります。この順序を念頭に、各企業の皆さまには早急に対策を進めていただきたいと思います。

### パネルディスカッション

## 外国人労働者向け相談窓口を設置グローバルな視点で問題解決を目指す



味の素株式会社 サステナビリティ推進部 社会グループシニアマネージャー 柴草 哲郎さん

弊社が2018年から人権D.Dに取り組み始めたとき、まずグローバル事業全体について第三者による人権影響評価を行い、リスクが高いと判断されたタイのサプライチェーンにおいて、聞き取り調査等を行いました。すると、政府や国際NGOの働きかけで児童労働の問題は解決されつつある一方で、移民労働者に関するリスクがあることが判明しました。そして現地では、そのような状況への対策として、移民労働者が母国語で困り事や労働環境の改善要求ができるスマートフォンアプリと、多言語対応の電話相談窓口が導入されていました。

ライオン全体に展開していく予定です。企業の人権保護活動に関しては、経営上のリスク回避の観点だけでなく、企業価値の向上においても重要だと感じています。コロナ禍で現地に赴けない中どのように取組を進めるのか、人権尊重に関する情報開示はどのような形で行うべきなのか、など、まだまだ課題は多いですが、試行錯誤を重ねてより良い環境づくりに努めます。

## 原材料生産国の支援に注力 サステナブルな経営を目指して



明治ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部 企画グループ長 山下 舞子さん

弊社では昨年、サステナビリティ活動に関する責任者「チーフ・サステナビリティ・オフィサー」を設置し、グループ全体で人権D.Dを推進する体制を強化しました。また、人権D.Dの考え方に基づいた「サプライヤー行動規範」を策定し、サプライヤー各社と協力して調達の持続可能性等に関するアンケート調査を実施。その結果を分析して、このところです。

サステナビリティについてはノウハウの蓄積がないところから開始しなければなりませんでしたが、社内の理解を得ることも必要でした。経営とサステナビリティを融合することが大切だと考えています。人権尊重の活動で発見した課題を社会的ニーズとして捉え、新しい価値創造につなげられる可能性も視野に入れて、前向きに取り組んでいきます。

## 取引先を巻き込み人権活動を推進 他社と協力関係を築き成果を出したい



イオン株式会社 環境・社会貢献部 イオンサプライヤーCoC事務局 新井 裕二さん

弊社は大きなサプライチェーンを持っており、そこには非常に多くの方々関わっています。イオンでは「イオンサプライヤーCoC(Code of Contact)」行動規範の意を定め、サプライヤーブランド「トップパリュウ」では、行動規範の内容を説明する機会を設けて「遵守宣言書」を必ず取り交わしています。このCoCは、2019年にサプライヤーの人権D.Dの実施を踏まえて改定したものです。

外国人技能実習生の人権リスク低減にも力を注いでいます。2020年から、監査対象の最終加工工場に外国人技能実習生の雇用がある場合、管理責任者だけでなく実習生の方にもインタビュー調査を必須としています。弊社サプライヤーブランドのサプライチェーンで働いている従業員

●当日の様様をYouTubeで配信しています (2021年9月8日~2022年9月8日まで(予定)) <https://youtu.be/mB9PFvEf-u4>

●「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書」(令和2年度) <https://www.jinken-library.jp/database/materials.php>

<p>本年の 人権に関する イベント</p>	<p>インターネットと人権 オンラインフォーラム</p> <p>令和3年10月30日(土)</p>	<p>ハンセン病に関する 『親と子のシンポジウム』</p> <p>令和3年11月13日(土)</p>	<p>災害と人権に関する シンポジウム</p> <p>令和4年1月15日(土)</p>	<p>イベントに関する 詳しい情報はこちら▶</p> <p><a href="http://www.jinken.or.jp/archives/24312">http://www.jinken.or.jp/archives/24312</a></p>
--------------------------------	---	--	---	---

# あなたの宣言が、世の中をきっと変える。

## Myじんけん宣言

### Declaration of Human Rights

募集中!

あなたの会社やあなたの人権課題への取組を宣言してください。

詳しくは、

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

Myじんけん宣言

多様性と親和性を高める  
「難一人取り残さない社会」実現のため  
力を合わせて取り組んでいきます。

法務省 上川陽子

Myじんけん宣言

「ユニ・チャームグループ人権方針」に基づき  
共生社会(ソーシャル・インクルージョン)を実現します!

ユニ・チャームグループは、全ての人の人権を尊重し、互いに助け合うことで、自分らしく暮らしていける「共生社会」の実現を目指します。

高原 豪之 ユニ・チャーム株式会社  
代表取締役 社長執行役員

Myじんけん宣言

社員の潜在能力を解き放つために、互いに認め合い、誰もが受け入れられる、差別の無い職場づくりを推進することで、患者さんの生活を大きく変えるブレークスルーを生みだしていきます。

Pfizer ファイザー株式会社  
代表取締役社長 原田 明久

Myじんけん宣言

第一三共は、すべての人々の人権を尊重する経営を行います。

第一三共株式会社 代表取締役社長 兼 CEO  
真鍋 淳

Myじんけん宣言

ANAグループは、世界のリーディングエアライングループを目指す上での事業活動に影響を受ける全ての人の人権を尊重します。また、ANAグループ経営理念に掲げる「夢にあふれる未来」創りに貢献していきます。

ANA ANAホールディングス株式会社  
代表取締役社長 片野坂 真哉

Myじんけん宣言

鹿島グループ人権方針に則り、人権尊重の責任を確実に果たしてまいります。

鹿島建設株式会社  
常務執行役員 市橋 克典