

今企業に求められる

「ビジネスと人権」への対応

概要版を活用した研修実施の手引





1	はじめに（本書を活用した研修について）	P2
2	講義のポイント	P3 第1章 P4 第2章 P5 第3章 P6
3	講義の原稿案	P7
4	ワークショップの例	初級 P25 中級 P26 発展 P27
5	補足・参考資料	P33

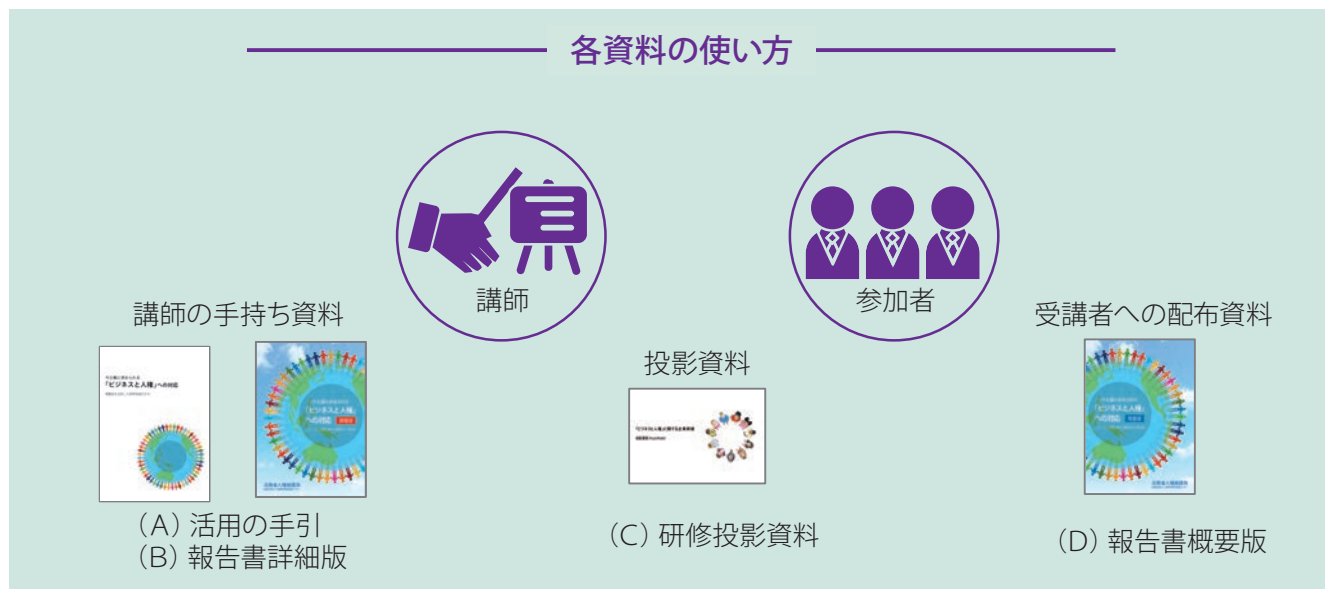


詳細版	■ 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 詳細版
概要版	■ 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 概要版
投影資料	■ 「ビジネスと人権」に関する企業研修 投影資料 (PowerPoint)
活用の手引	■ 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 概要版を活用した研修実施の手引（本書）

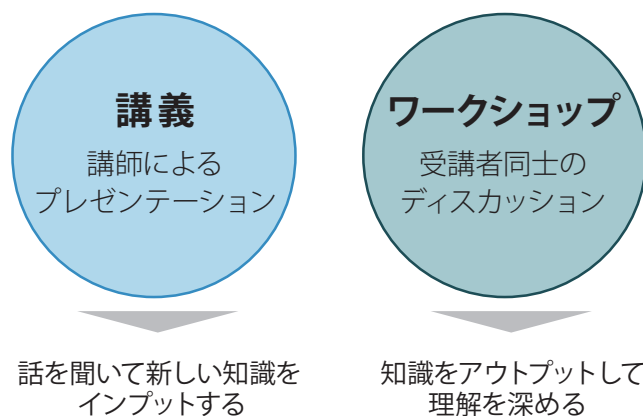
1

はじめに（本書を活用した研修について）

- 本書は、企業において、従業員に対して「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です。
- 研修講師は、「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「概要版」を配布した上で、「投影資料」を投影しながら講義を行うことが可能です。



- 本書では、講義（講師によるプレゼンテーション）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。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。



■ 具体的な研修の構成例

- ・ 講義のみ（60分）
- ・ 講義（60分）＋ワークショップ（30分）
- ・ 講義（60分）＋ワークショップ（60分） など

2

講義のポイント

形式

- ▶ 講師による講義を行う（投影資料を用いた説明）

ヒント

- ▶ 講義実施前に「詳細版」を活用し、理解を深めておきます
- ▶ 講義の実施前に各章の「目的・狙い」及び「受講者に伝えるべきポイント」（本書 P4 ～ P6）を確認し、講義の要点を把握します
- ▶ 講義の原稿案（本書 P7 ～ P24）を参考に、必要に応じてアレンジしながら、講義を実施します
- ▶ 受講者には、「概要版」を配布しておきましょう

基本コンセプト

- ▶ 各資料は全3章で構成されていますが、企業の規模、受講者の立場（経営者、一般社員など）や所属部署等によって、説明する内容を選択するとともに、講義で説明する順番を変更したり、取り上げ方に軽重を付けたりすることで、効果的に理解を深めることが期待されます
- ▶ 第1章の「人権に関する取組が与える影響」について、受講者にとって関係の深い事項を重点的に説明することで効果的に理解を深めることが期待できます
 < 例 >
 - 企業の企画・経営部門の担当者を対象として研修を行う場合：株価の上昇・下落や投資の引揚げ（ダイベストメント）の説明も行いつつ、既存顧客との取引停止といった実際に起こり得る影響について重点的に説明する
- ▶ 第2章の「企業が尊重すべき主要な人権リスク類型とその内容・近年の動向」については、企業ごとに程度の差はあるものの、企業活動を行う上では必ず内在するリスクであるため、全てを知っておくことが重要ですが、受講者にとって特に関係の深い内容を重点的に説明することで、効果的に理解を深めることが期待できます
 < 例 >
 - 受講者が新入社員の場合：労働環境に関するリスク（①～④）や各種ハラスメント（⑤～⑧）、差別（⑰、⑱）等を重点的に説明する
 - 受講者が生産・調達関連部署の場合：強制労働（⑨）、外国人労働者の権利（⑫）、児童労働（⑬）、サプライチェーン上の人権問題（⑳）について、事例も含めて重点的に説明する
- ▶ 第3章の「企業による人権尊重への取組の進め方」については、特に企業の経営層や人権尊重への取組の企画・実施を担当する部署・担当者に対する教育・研修において、重点的に説明することが重要です

第1章 企業の人権尊重責任

目的・狙い

- 近年の企業による人権尊重の取組対応に対する社会的な要請の高まりを理解すること
- 企業が尊重すべき人権の範囲と取組に関する考え方を理解すること
- 人権に関する取組が事業活動にもたらす影響（正／負の両面）を理解すること

受講者に伝えるべきポイント

- 1990年代以降の様々な国際ルール等により、企業による人権尊重の取組が要請されており、2020年以降、日本においても企業による人権尊重の取組の推進が求められている

詳 P3-10

概 P3-7



(投影資料：P4)

- ▶ 1990年代以降、ILO や国連、OECD 等により企業による人権への対応強化の動きが進んでいる
- ▶ 平成 23（2011）年に採択された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、全ての企業に対して「人権を尊重する責任」が規定された
- ▶ 日本においては、令和元（2020）年に「ビジネスと人権」に関する国別行動計画（2020-2025）が、令和 4（2022）年に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定され、これを受けて企業の対応が進められている

- 企業は、サプライチェーン上の人権問題についても対応が必要

詳 P11

概 P8



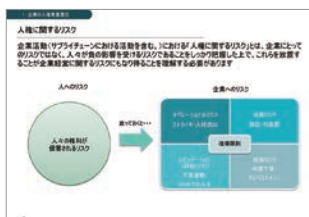
(投影資料：P7)

- ▶ 企業は自社内及び自社が直接引き起こす人権侵害だけでなく、取引先企業における人権侵害や、自社が助長・関与している課題にも対応しなければならない

- 人権に関するリスクは飽くまで「人」にとってのリスクだが、それを放置すると「企業」のリスクにもなり得る

詳 P12

概 P9



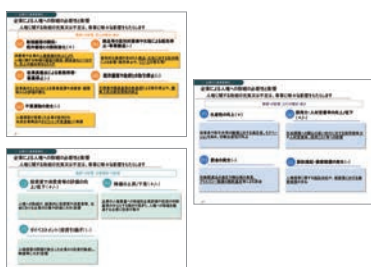
(投影資料：P9)

- ▶ 企業活動において、人権を侵害してしまうリスクをしっかりと把握するとともに、これらを放置することが企業経営に関するリスクにもなり得ることを理解する必要がある

- 人権に関する取組の充実／不足は、売上の増減や、企業価値の向上等、事業に正負の両面で様々な影響を与える

詳 P14-17

概 P11-12



(投影資料：P11～13)

- ▶ 正の影響の例：新規顧客開拓や既存顧客との関係強化による売上の上昇や、生産性の向上、採用競争力強化・人材定着率上昇による採用コストの減少、更には投資家や消費者による企業評価や株価の上昇等
- ▶ 負の影響の例：商品の販売停止やストライキによる事業停滞、取引の打ち切りや不買運動による売上の減少、罰金・損害賠償の発生等によるコスト増加、更に投資家や消費者による企業評価の低下等

第2章 企業が配慮すべき主要な人権リスク類型とその内容・近年の動向

目的・狙い

- 企業が直面し得る主要な人権リスクを把握し、自社が尊重すべき人権が多岐にわたることを理解すること
- 自社や担当部署において人権侵害が発生した際のリスクを具体的にイメージできるようになること

受講者に伝えるべきポイント

■ 企業が尊重すべき人権は多岐にわたる

詳 P18-55

概 P13-21



(投影資料：P15)

- ▶ 企業活動において尊重すべき人権は多岐にわたり、人権リスクにはハラスメントや長時間労働、広告上の差別表現や地域住民の権利侵害等が含まれる
- ▶ 自社内で発生し得る人権リスクのみならず、サプライチェーン全体において発生している / 発生し得る人権リスクについても対応する必要がある
- ▶ 人権リスクは、本報告書に掲載している 26 類型に限られない。企業活動には元来リスクが存在すること、法的に遵守する義務がある権利のみならず、国際基準等に基づき、企業の責任として尊重すべき広い範囲の人権があることを認識する必要がある

第3章 企業による人権尊重への取組の進め方

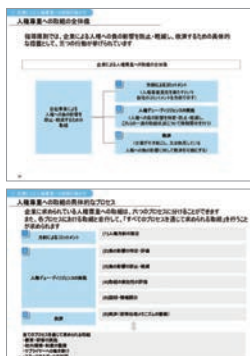
目的・狙い

- 自社が引き起こしている人権侵害のみならず、自社が助長したり、関与したりしている（自社の事業・製品・サービスと何らかの形で直接関連している）人権侵害についても対応する必要があることを理解すること
- 企業に求められる人権尊重への取組の全体像と具体的なプロセスを理解すること
- 人権尊重への取組の各プロセスにおける留意点を理解し、指導原則等に基づいた取組を進めること

受講者に伝えるべきポイント

- 指導原則では、企業の責任として人権への負の影響を防止・軽減・救済することが必要とされている 詳 P56-58

概 P22-24



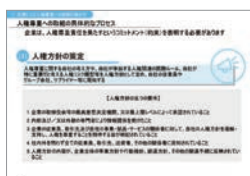
(投影資料：P24～P25)

- ▶ 人権への負の影響を防止・軽減・救済するための具体的な措置としては、①方針によるコミットメント、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③救済の三つの行動が挙げられる。これらの取組は更に六つのプロセスに分けられる
- ▶ 自社の従業員、サプライヤー及びステークホルダーに、人権尊重への取組に対する参画を働きかけていくに当たっては、上記の六つのプロセスと並行して教育・研修の実施、社内環境・制度の整備、サプライヤーへの働きかけ、ステークホルダーとの対話等を行うことが必要とされている（全てのプロセスを通じて求められる取組）

(1) 人権方針の策定

- 人権方針は、人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を表明するためのものである 詳 P58-61

概 P24-25



(投影資料：P26)

- ▶ 人権方針は、企業の経営理念や行動指針とも密接に関わるものであることから、他社の人権方針の模写ではなく、自社独自の人権方針の策定が求められる。また、人権方針は企業の経営層が自社の人権尊重への取組に対するコミットメントを社内外に示す文書であることから、経営層と積極的に協議をしながら策定することを踏まえて、策定に要する期間を確保する必要がある

(2) 負の影響の特定・評価、(3) 負の影響の防止・軽減、(4) 取組の実効性の評価、(5) 説明・情報開示

- 負の影響の特定・評価・防止・軽減に当たっては、利益や企業イメージへの影響ではなく、被害者に対する負の影響をいかに減らすかという考えの下で取り組むことが求められている 詳 P61-72

概 P25-30



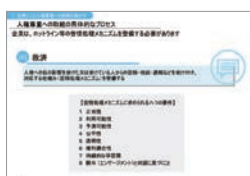
(投影資料：P27～P30)

- ▶ 最終的には、自社を含むサプライチェーン全体において特定された全ての人権への負の影響に対応していくことが求められるものの、その全てに直ちに 대응することが困難である場合は、それぞれの負の影響における深刻度及び蓋然性を基準として、優先順位を設定した上で対応する
- ▶ 人権への負の影響に対して、特定・評価・防止・軽減等を実効的に取り組んでいるかを継続的に評価し、改善していくことが必要である。また、一連の取組に関する情報については、負の影響を受けたステークホルダーはもちろんのこと、自社内やその他のステークホルダーに対して説明、開示することが重要である

(6) 救済

- 人権への負の影響を受けている人を速やかに救済するための仕組みとして「苦情処理メカニズム」を構築するとともに安心して利用できる環境を整備する 詳 P72-76

概 P30-31



(投影資料：P31)

- ▶ 苦情処理メカニズムはただ設置すればよいというものではなく、利用者が苦情処理メカニズムの存在を認識し、信頼し、利用できる状態にすることで初めて効果を発揮するものであるため、苦情処理メカニズムに求められる八つの要件を満たすよう、自社の苦情処理メカニズムを設置し、拡充することが推奨されている

3 講義の原稿案

- 本章は、実際に講師が講義（プレゼンテーション）する際の前稿として活用できる内容となっています。約1時間の講義を想定しており、別紙の投影用資料の対応スライドを参加者に見せながら、本原稿案を参考に講義をすることができます。

■ オープニング（はじまりの言葉）

本日は「ビジネスと人権」に関する研修に御参加いただきありがとうございます。皆さんは「ビジネスと人権」と聞いて何を思い浮かべるでしょうか。長時間労働による過労死や児童労働、工場での環境汚染による周辺住民の健康被害、サプライチェーン上の問題等、様々な問題が想起されるかと思ひます。

昨今、国連におけるSDGs（持続可能な開発目標）の採択や、経済活動のグローバル化や情報化社会が進む中で、ビジネス上の人権に関するリスクについては、消費者やNGO・NPO、投資家等からの関心が高まっています。人権に関する問題は、企業の収益や株価、消費者や投資家による評価等にも影響し、事業に大きな利益又は損害を与える可能性があります。

日本においても、企業活動の様々な場面で人権尊重の視点を取り入れることが求められており、全ての企業において人権に配慮した取組の検討・実施が必要とされています。

本研修では、企業による人権に関する取組が事業に与える影響や、企業が配慮すべき人権に関するリスク、人権尊重に向けた取組の進め方等について理解することを目指します。今後、人権尊重への取組を行う上での参考としていただければ幸いです。

詳	P3
概	P3
投	P1-2

■ 第1章 企業の人権尊重責任

まずは、第1章「企業の人権尊重責任」です。本章では、企業は誰の人権に配慮する必要があるのか、企業の取組によってどのような影響があるのかについて解説していきます。

詳	P3
概	P3
投	P3

■ 人権とは何か / 企業による人権対応への注目の高まり

人権とは、人間が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利のことであり、全ての人が生まれながらに持つものです。国際社会における人権の推進は、基本的に国家の責務とされてきましたが、近年、経済活動のグローバル化に伴い、企業活動が人権を始め、私たちの生活に様々な影響を与えるようになりました。それを背景に、1990年代以降に企業による人権尊重の取組を要請する様々な国際ルールやフレームワークが策定されました。

2011年には、最も重要な国際的枠組みの一つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連で支持されました。これは国連のSDGs（持続可能な開発目標）の中でも言及されています。日本でも、2020年10月に、この指導原則に基づいて、『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）』が策定され、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されました。

詳	P3-5
概	P3-5
投	P4

■ ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則）と国別行動計画（NAP）、責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン（ガイドライン）の策定

指導原則は、(a) 人権を保護する国家の義務、(b) 人権を尊重する企業の責任、(c) 救済へのアクセスを三つの柱として、あらゆる国家及び企業に、その規模や業種、所在地、所有者、組織構造にかかわらず、人権の保護・尊重への取組を促すものです。皆さんにとって特に重要な内容は、(b) 人権を尊重する企業の責任に関する記述であり、企業は、社会的・道義的な責任を十分に認識し、人権を尊重することが明確に求められています。

現在、各国に対して、指導原則の普及・実施に関する国別行動計画（NAP）の作成が推奨されており、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。日本の NAP においては、企業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、人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかというプロセスである「人権デュー・ディリジェンス」を企業が導入することへの期待が表明されています。

日本の NAP は、政府・地方公共団体、企業、社会全体におけるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上、サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備、救済メカニズムの整備及び改善を基本的な考え方としています。

また、分野別行動計画として、「労働」、「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）」、「外国人材の受け入れ・共生」の六つの横断的事項と、指導原則の三つの柱に沿った個別事項が、体系立てて整理されています。

2022 年には、NAP 策定後のフォローアップ調査の結果を踏まえ、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されました。ガイドラインでは、規模や業種にかかわらず日本国内で事業活動を行う企業は、サプライチェーン全体で人権尊重への取組に努めることが求められています。その上で、人権デュー・ディリジェンスのプロセスや様々な企業による実践事例、企業が対応すべき負の影響の範囲等に言及しています。

詳	P6-8
概	P5-6
投	P5

■ 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

第 2 章で説明する、具体的な人権に関するリスクは、世界人権宣言や OECD 多国籍企業行動指針等、人権に関する主要な国際ルールやフレームワークを基に整理したのですが、まずは当該ルール等について概要を説明します。

✓ 世界人権宣言

1948 年に国連総会において採択されたもので、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ています。

✓ 国際人権規約

世界人権宣言の内容を基礎として条約化したものであり、1966 年に国連総会において採択されました。

✓ ILO 中核的労働基準

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、基本的権利として 5 分野を特定したものです。

詳	P9-10
概	P7
投	P6

✓ 国連グローバル・コンパクト 10 原則 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 分野に関して定めた原則です。 ✓ OECD 多国籍企業行動指針 1976 年に経済協力開発機構（OECD）によって策定された、多国籍企業に対して、責任ある行動を自主的にとるよう勧告するものであり、策定後、数度にわたって改訂されています。 ✓ 責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス 2018 年に公表された、「OECD 多国籍企業行動指針」を実施するための具体的な取り組み方を示したガイダンスです。 ✓ ISO26000 2010 年に発行された ISO 国際規格で、官民両セクター等の様々な組織が社会的責任を果たす際のガイダンスとされています。 ✓ 国連指導原則 報告フレームワーク 企業が、指導原則に沿って人権に関するリスクの報告を行うための、初の包括的ガイダンスとして、2015 年に作成されたものです。	<table border="1"> <tr><td>詳</td><td>P9-10</td></tr> <tr><td>概</td><td>P7</td></tr> <tr><td>投</td><td>P6</td></tr> </table>	詳	P9-10	概	P7	投	P6
詳	P9-10						
概	P7						
投	P6						
■ 企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー） 企業は、自社事業に関わる全ての従業員はもちろんのこと、取引先の従業員、顧客・消費者、事業活動が行われる地域の住民等、自社の活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければなりません。このように企業が尊重すべき人権の主体を「ライツホルダー」といいます。 社外の人権課題を把握することは容易なことではありませんが、例えば、自社従業員が顧客や取引先に対して差別的な対応を行ったり、工場等建設のために住民の立ち退きを強制するなど、深刻な人権課題が発生する可能性があるため、十分な検討と対策を行う必要があります。	<table border="1"> <tr><td>詳</td><td>P11</td></tr> <tr><td>概</td><td>P8</td></tr> <tr><td>投</td><td>P7</td></tr> </table>	詳	P11	概	P8	投	P7
詳	P11						
概	P8						
投	P7						
■ 企業が対応すべき負の影響の範囲 指導原則では、企業に対して、自社が直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与していたりする（事業・製品・サービスと直接関連している）人権侵害についても対応することを求めています。 「ビジネスと人権」では、企業が対応すべき人権の負の影響の種類を、「企業が人権への負の影響を引き起こしている場合（Cause）」、「企業が人権への負の影響を直接的又は間接的に助長している場合（Contribute）」、「企業の事業やサービスが取引関係を通じて人権への負の影響と直接関連している場合（Directly Linked）」という三つの分類に整理することができます。	<table border="1"> <tr><td>詳</td><td>P11</td></tr> <tr><td>概</td><td>P8</td></tr> <tr><td>投</td><td>P8</td></tr> </table>	詳	P11	概	P8	投	P8
詳	P11						
概	P8						
投	P8						

■ 人権に関するリスク

人権問題を検討する際に「リスク」という言葉がよく出てきますが、この場合のリスクは、企業や組織にとってのリスクではなく、飽くまでサプライチェーンにおける活動を含め、企業活動において、ライツホルダーが負の影響を受けるリスクを指します。

例えば、児童労働によるリスクは、こどもたちが教育を受ける機会や、保護を受けて健康で安全な生活を送る権利が奪われることを意味します。このように、企業活動に関連して、人間が生まれながら当然に持つべき自由や権利を侵してしまう可能性があることから、そのリスクをしっかりと把握する必要があります。

一方、企業が人権リスクを放置すると、その結果として、訴訟や行政罰等の「法務リスク」、人材流出やストライキ等の「オペレーショナルリスク」、不買運動やSNSでの炎上等の「レピュテーションリスク」、株価の下落や投資の引揚げといった「財務リスク」等、企業にとって様々なリスクが生じることとなります。すなわち人権に関するリスクは、そのまま経営に関するリスクにもなり得るといえます。

詳	P12
概	P9
投	P9

■ 企業による人権への取組の必要性と影響

ここまで、「ビジネスと人権」に関する社会的な関心の高まりについて、説明してきました。それを踏まえて、これから、企業による人権への取組が事業にどのように影響するのかについて、解説していきます。

先進的な人権に関する取組は、結果的に売上の増加や株価の上昇、採用活動における競争力の強化等、企業の利益の増加につながることであります。一方、人権に関する取組が不十分である場合、取引の停止や不買運動による売上の低下、株価の下落、罰金の発生等、重大な損失をもたらすこととなります。

このように、人権に関する取組には、プラスとマイナスの両方の影響がありますが、ここでは、それらの影響について、大きく 12 種類に整理して説明していきます。

詳	P14
概	P11
投	P10

■ 企業による人権への取組の必要性と影響：売上の増加・減少

(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化（＋）

人権に関する取組は、人権に配慮した製品・サービスの提供や、全般的な人権への取組による、企業の印象を含めた価値向上に伴い、新規顧客の開拓や既存顧客との関係強化につながり、結果として売上の増加をもたらすこととなります。近年、消費者においても、人権やサステナビリティへの関心が高まっており、企業の人権への取組やそれらに基づく製品開発は、イノベーション創出や消費行動にも影響を与えています。

また、B to B ビジネス（法人顧客に対するビジネス）の場合でも、人権にも配慮した調達基準を策定する企業が増加しており、その基準を満たすような取組を実施することで、取引先の拡大にもつながります。

(b) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退（－）

SNS の普及により、商品や広告表現に人種やジェンダー等に関する差別的な要素が含まれている場合に、SNS を通して瞬く間に拡散されて批判の声が集まる、いわゆる「炎上」するケースが増加しています。

制作側に差別的な意図はなかったとしても、企業には、自社の商品や広告表現が負の影響を与えたことに対する説明責任とともに、被害者への補償対応や製品の販売停止、リコールを行うための回収費用等の負担が発生することとなります。

詳	P14-15
概	P11
投	P11

(c) 従業員離反による業務停滞・事業停止（－）

賃金や待遇等の労働条件の改善を訴えて、従業員が集団で業務を拒否する「ストライキ」により、従業員の業務遂行が滞り、事業に悪影響を与えるほか、消費者や顧客等からの企業に対する印象や評価の悪化にもつながります。

(d) 既存顧客や政府との取引停止（－）

持続的な経営を目指す企業の中で、自社の調達基準に環境や人権への配慮に関する項目を設け、基準を満たしていない企業との取引を見合わせる企業が増えています。

また、政府や地方公共団体による調達において、重大な権利侵害が発生した企業に対して、競争入札の参加資格を停止する場合があります。

(e) 不買運動の発生（－）

企業による人権侵害が発覚した際、NGO等の市民団体や消費者から批判を受け、企業の商品やサービスの購買を拒否する「不買運動」に発展することがあります。

また、企業の悪評がメディアやインターネット、SNS等を通じて消費者や地域住民に拡散され、売上や利益に大きな打撃を受けることとなります。例えば、サプライチェーン上の児童労働の発覚や、広告における差別的表現等、様々な人権侵害が不買運動につながった事例が存在します。

詳	P14-15
---	--------

概	P11
---	-----

投	P11
---	-----

■ 企業による人権への取組の必要性和影響：コストの増加・減少**(f) 生産性の向上（＋）**

DE & I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)や働き方改革といった、従業員の権利を尊重する取組は、従業員の職場に対する満足度、モチベーションや集中力を高め、労働生産性を向上させることにつながります。

また、取引先や顧客に対する人権の考慮、人権デュー・ディリジェンスの実施は、生産性の管理やガバナンスの見直しだけでなく、サプライヤーによる人権侵害の防止や、自社従業員によるサプライヤーの従業員に対するハラスメント等の防止にもつながります。結果的に、取引先や顧客のモチベーションやエンゲージメント（会社への愛着や思い入れ）の向上を通じて、生産性の向上につながることであります。

(g) 採用力・人材定着率の向上/低下（＋/－）

1981年以降に生まれたミレニアル世代や、1990年代半ば以降に生まれたZ世代は、特に社会課題への関心が高いといわれています。そのため、就職活動の際に企業の社会課題への貢献度を意識して就職先選択を行う傾向が高まっており、人権尊重への取組やDE & I、働き方改革等、従業員の権利を尊重する取組を推進することで、人材の確保や人材の定着、モチベーションにプラスの効果が見込まれます。

言い換えれば、人権尊重への取組をおろそかにすると、企業にとって優秀な人材獲得や定着の機会を失うことにつながり、離職率の高まりや、採用コストの増大を招く可能性があります。

詳	P15-16
---	--------

概	P12
---	-----

投	P12
---	-----

(h) 罰金の発生（－）

労働関連法に違反する行為や贈収賄の発覚、プライバシー関連の規制違反等により、企業が日本国内や事業展開国において罰金を科される場合があります。罰金の額は違反内容によりますが、場合によっては数億円規模に上ることもあります。

(i) 訴訟提起・損害賠償の発生（－）

ハラスメントや長時間労働の強要、製品事故等に関する訴訟を受けて、損害賠償の支払が命じられることがあります。また、訴訟への対応として、事実確認のための社内調査委員会を設置したり、専門家への相談等に人員を割くなどの必要もあり、企業にとって大きな負担となります。

詳	P15-16
---	--------

概	P12
---	-----

投	P12
---	-----

■ 企業による人権への取組の必要性と影響：企業価値への影響**(j) 投資家や消費者等の評価の向上 / 低下（＋ / －）**

近年、企業の人権への取り組み度合いが、社会から注目を集めており、NGO 等によって人権への取組に関する企業のランキングが、数多く発表されています。また、DE & I や働き方改革の観点から、政府機関等による認証制度やその表彰機会も増加しています。

企業自身も、自社の人権への取組を社会に開示する流れが広がっており、メディアもそのような動きを大きく取り上げることが多くなっている昨今では、企業に対する印象や評価に大きな影響を与えることとなります。そのため、社会的に求められる対応を行わなかった場合、投資家や消費者等の評価を低下させることにつながり、長期的に企業のブランドへの印象にも大きな悪影響を及ぼすこととなります。

(k) 株価の上昇 / 下落（＋ / －）

近年、従来の財務情報だけでなく ESG（環境（Environment）・社会（Social）・企業統治（Governance））の要素も考慮した「ESG 投資」が注目を集めています。従前は、特に環境（E）の観点が重視されてきましたが、最近では、社会（S）の観点を重視する動きが出ています。中でも注目されるのは、世界の ESG 投資をリードしてきた「国連責任投資原則（PRI）」の取組であり、投資は社会的な要素を中心に据えるべきという考えのもと、人権を考慮した投資行動を ESG 投資発展の重要なステップであると位置付けています。2020 年には、PRI に署名した機関投資家に対して、年次報告にビジネスと人権の取組に関する内容を盛り込むよう求めると公表しました。

これを機に ESG 評価機関においても、人権に関連する基準を指標の項目に盛り込むことが一般的になってきており、企業が人権尊重への取組を強化することが、金融市場における評価向上に大きく影響し始めています。

(l) ダイベストメント（投資引揚げ）（－）

人権侵害の発覚により、投資家が撤退し、株価に大きな影響を与える場合もあります。株主として経営者との対話を積極的に行い、経営改善を求めることをエンゲージメントといい、他方で人権侵害を含め経営上の問題を抱えた企業から投資を引き揚げるとをダイベストメントといいます。

現在は、環境問題等を理由としたダイベストメントが主流ですが、今後は、人権問題等を理由としたダイベストメントが発生する可能性も高まっていくものと予想されます。

詳	P16-17
---	--------

概	P12
---	-----

投	P13
---	-----

■ 第2章：企業が配慮すべき主要な人権リスク類型とその内容・近年の動向

先ほど説明したとおり、「ビジネスと人権」において扱う「リスク」とは、企業活動においてライツホルダーが負の影響を受けるリスクを指します。

本章では、それらのリスクのうち、国内法上、遵守する義務があるものや、国際的に企業の責任として対応が求められるものを整理し、主要な26種類の類型として説明します。

なお、人権リスクは、これから説明する26種類が全てではないということに注意が必要です。

詳 P18-19

概 P13-14

投 P14-15

■ 企業が配慮すべき主要な人権リスクの概要（1／7）

① 賃金の不足・未払、生活賃金

「賃金の不足・未払」とは、使用者があらかじめ労働契約や就業規則で定められた賃金を、所定の支払日に支払わないことや、使用者が法律で定める最低賃金額にかかわらず、労働者とその家族が基本的ニーズを満たすために十分な賃金（生活賃金）の支払を行わないことを指します。

② 過剰・不当な労働時間

「過剰・不当な労働時間」とは、週8時間×5日の労働時間に加え、36（サブプロク）協定で定める時間外労働の上限（月45時間・年360時間）を超えて、臨時的な特別の事情なしに労働させることを指します。また、適切な休憩の取得を妨げることも含みます。

③ 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）

「安全で健康的な作業環境の侵害」とは、労働に関係して負傷及び疾病が発生することや、快適な職場環境の実現や労働条件の改善を通じた労働者の安全と健康の確保が行われないことを指します。

例として、従業員の怪我や職場の衛生状態の悪化を放置することや、従業員が定期健康診断を受診できないこと等が挙げられます。

④ 社会保障を受ける権利

社会保障を受ける権利とは、傷病や失業、労働災害、退職等によって生活が不安定になったときに、健やかで安心な生活を継続するために、健康保険や年金、社会福祉制度等の仕組みによる現金・現物等の給付に差別なくアクセスできる権利のことです。

それが侵害される事例として、労働者に対し、契約上合意された業務災害手当を給付しないこと等が挙げられます。

詳 P19-24

概 P14-15

投 P16

■ 企業が配慮すべき主要な人権リスクの概要（2／7）

⑤ パワーハラスメント（パワハラ）

「パワーハラスメント」、通称「パワハラ」は、「優越的な関係を背景とした言動」で、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」であり、「労働者の就業環境を害すること」の三つが要件とされています。

詳 P24-29

概 P15-16

投 P17

⑥ セクシュアルハラスメント（セクハラ）

「セクシュアルハラスメント」、通称「セクハラ」は、「職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること」を指します。

「性的な言動」の例として、性的な事実関係を尋ねたり、食事やデートに執拗に誘うこと等が挙げられます。

⑦ マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティハラスメント（パタハラ）

「マタニティハラスメント」、通称「マタハラ」及び「パタニティハラスメント」、通称「パタハラ」とは、「労働者の妊娠・出産・育児のため勤務時間の制限、育児休業等の申出・取得に関して、職場において行われる上司・同僚からの言動により、当該労働者の就業環境が害されること」を指します。

例として、上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われたり、妊娠している従業員本人の意に反して仕事を減らされ、又は専ら雑務に従事させられたりすること等が挙げられます。

⑧ 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）

「介護休業等ハラスメント」、通称「ケアハラ」とは、職場において、働きながら家族の介護を行う労働者に対して、介護に関する制度利用の妨害や、上司・同僚からの嫌がらせ等の言動により、当該労働者の就業環境が害されることを指します。

例として、介護休業を申請する旨を周囲に伝えたところ、同僚から繰り返し批判的な発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれること等が挙げられます。

詳 P18-21

概 P11-12

投 P17

■ 企業が尊重すべき主要な人権リスクの概要（3／7）

⑨ 強制労働

「強制労働」とは、処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない全ての労働により、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権を侵害されることを言います。

例として、海外の取引先の工場で、地域住民や外国人労働者が強制的に業務に従事させられていること等が挙げられます。

⑩ 居住移転の自由

「居住移転の自由の侵害」とは、本人の意思に反して居住地や移動を決定することを指します。

例として、企業の事業活動により、地域住民が立ち退きを余儀なくされたり、従業員に転勤を強制すること等が挙げられます。

⑪ 結社の自由・団体交渉権

「結社の自由及び団体交渉権の侵害」とは、使用者が労働者の有する労働組合加入の自由決定権を侵害したり、使用者が従業員による結社の決定を妨げたりすることを指します。

その他の例として、労働者が労働組合に加入しないこと又は脱退することを雇用条件としたり、組合活動に参加したことを理由として解雇等の不利益な取扱いをしたりすること等が挙げられます。

詳 P29-34

概 P16-17

投 P18

⑫ 外国人労働者の権利

外国人労働者の権利の侵害とは、外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いを受けることを指します。使用者は、外国人労働者が適正な労働条件・在留資格の範囲内で能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう対応する必要があります。

詳 P29-34

概 P16-17

投 P18

■ 企業が配慮すべき主要な人権リスクの概要（4／7）

⑬ 児童労働・こどもの権利

「児童労働」とは、法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は原則 15 歳、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働については 18 歳）によって行われる労働のことです。

児童労働の例として、年齢確認書類の詳細を確認せず、18 歳未満のこどもを午前 5 時以前又は午後 10 時以降に労働に従事させること等が挙げられます。

また、児童労働以外に「こどもの権利の侵害」の事例として、広告やマーケティングの内容によって、こどもの精神的な健康被害が生じること等が挙げられます。

⑭ テクノロジー・AI に関する人権問題

「テクノロジーや AI（人工知能）に関する人権問題」とは、インターネットや ICT（情報通信技術）を利用した様々なサービス、AI 等の新しい技術の普及に伴い、人々の名誉毀損・プライバシー侵害や差別等の人権問題が発生することを指します。

例として、GPS データを利用するシステムを通じて個人の位置情報や行動追跡が可能となり、プライバシーが侵害されることや、顔認識技術を用いたマッチングサービスの開発において、差別的バイアスを含む生体情報データを AI が学習してしまうことで、偏見や差別に基づいたサービスが提供されること等が挙げられます。

詳 P35-40

概 P18-19

投 P19

⑮ プライバシーの権利

「プライバシーの権利の侵害」とは、私生活や家族、住居等に対して恣意的、不当、違法に干渉したり、私生活上の事実情報等をみだりに公開したりすることを指します。

その他の例としては、個人情報について、本人の了承を得ずに、取得、保管、公開又は第三者へ提供することや、従業員や顧客、又は他の個人に関して有する個人情報の秘密保持を怠ること等が挙げられます。

⑯ 消費者の安全と知る権利

「消費者の安全の侵害」は、消費者の心身の健康を害するような製品・サービスの提供を指し、知る権利の侵害は、製品表示等における不当表示等を指します。

例として、製品の欠陥が発覚したにもかかわらず、迅速かつ適切なリコール手続を実施しないことや、製品表示が誤っており、消費者が正確な情報を知ることができないこと等が挙げられます。

■ 企業が配慮すべき主要な人権リスクの概要（5／7）

⑰ 差別

企業における「差別」の問題とは、人種、民族、性別、言語、宗教等の、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態を理由に、特定個人を事実上、従属的又は不利な立場に置くことを指します。

例として、採用の基準を満たす人の中から、性別や年齢、国籍等を基準として採用すること等が挙げられます。

⑱ ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

「ジェンダーに関する人権問題」とは、生物学的・社会・文化的な性別役割に基づいて、あるいは性的指向及びジェンダーアイデンティティによって、就職の機会や賃金、労働環境等の待遇において差別又は不当な扱いを受けることや、不利益を被ることを指します。

例として、男女間で賃金等の待遇に格差が生じていることや、就職活動の際、履歴書の性別の記載義務により就職機会が限定されること等が挙げられます。

⑲ 表現の自由

「表現の自由の侵害」とは、外部から干渉されることなく意見を持ち、求め、受け取り、伝える権利を妨げることであり、権利の保護の対象は、従業員のみならず、顧客やサプライヤー等、外部のステークホルダーも含まれます。

例として、NGO やジャーナリストによる自社に対する批判的な発言を妨害すること等が挙げられます。

⑳ 先住民・地域住民の権利

「先住民・地域住民の権利の侵害」とは、企業活動によって、先住民や地域住民のあらゆる人権を侵害することを指します。主に、土地・資源収奪や環境汚染による先住民・地域住民の生活や文化、宗教に対する影響等を指します。

例として、企業活動により水資源が汚染され、地域住民が清潔な飲料水を手に入れることが困難となること等が挙げられます。

詳	P41-47
---	--------

概	P19-20
---	--------

投	P20
---	-----

■ 企業が配慮すべき主要な人権リスクの概要（6／7）

㉑ 環境・気候変動に関する人権問題

「環境や気候変動に関する人権問題」としては、事業活動において環境破壊や土壌汚染等を引き起こすことにより、地域住民の「良い環境を享受し、健康で快適な環境の保全を求める権利」を侵害すること等が挙げられます。

㉒ 知的財産権

「知的財産権の侵害」とは、個人や企業等に属する著作権や特許権等の知的財産権を侵害することを指します。

例として、個人がインターネットに公開しているデザインを、企業が公開資料として無許可で使用するこや、従業員の業務における発明について、企業から合理的な対価が支払われないこと等が挙げられます。

詳	P47-52
---	--------

概	P20-21
---	--------

投	P21
---	-----

②③ 賄賂・腐敗

「賄賂・腐敗」とは、企業が事業活動を行う中で、不正、違法、又は背任に当たるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物との間で贈与や融資、報酬等の利益を供与または受領することや、受託した権力を個人の利益のために用いることを指します。

例として、海外の現地子会社が実績を上げるために、影響力のある現地公務員に金銭を贈与、事業に関係する公的手続を優先的に進めさせること等が挙げられます。

②④ サプライチェーン上の人権問題

「サプライチェーン上の人権問題」とは、自社の取引先内部や取引先間において人権侵害が発生することや、自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用されること等を指します。

例として、自社の原料の調達先の工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられることや、取引先従業員が下請企業従業員に対してハラスメントを行うこと等が挙げられます。

詳 P47-52

概 P20-21

投 P21

■ 企業が配慮すべき主要な人権と人権リスクの概要（7／7）

②⑤ 紛争等の影響を受ける地域における人権問題

「紛争等の影響を受ける地域における人権問題」とは、国家間戦争や内戦、武装反乱等の様々なレベルの武力紛争や暴力が蔓延している地域、国に関連して発生する人権問題を指します。

例として、自社製品や部品の一部が武器の製造に利用されることや、軍系企業との事業提携等を通じて紛争関係者へ資金が流入すること等が挙げられます。

②⑥ 救済へアクセスする権利

「救済へアクセスする権利の侵害」とは、企業が人権への負の影響を引き起こした際に、被害者が効果的な救済を受けるための適切で実効的なプロセスへのアクセスが確保されないことを指します。

例として、ハラスメントを受けた従業員が利用できる相談窓口が企業に設置されていないことや、商品を利用して健康被害が出たが、お客様相談窓口が設けられていないこと等が挙げられます。

詳 P52-54

概 P21

投 P22

■ 第3章 企業による人権尊重への取組の進め方 導入 第3章では、企業が行うべき人権尊重への取組、その具体的なプロセスについて説明します。	<table border="1"> <tr> <td>詳</td><td>P56</td></tr> <tr> <td>概</td><td>P22</td></tr> <tr> <td>投</td><td>P23</td></tr> </table>	詳	P56	概	P22	投	P23
詳	P56						
概	P22						
投	P23						
■ 人権尊重への取組の全体像 「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業の責任として「人権を尊重する」ことが求められており、人権への負の影響を防止・軽減し、救済するための具体的な措置として大きく三つの行動が挙げられています。 一つ目の「a. 方針によるコミットメント」とは、人権尊重責任を果たすという自社のコミットメント（約束）を方針で示すこと、つまり、企業が人権尊重責任をどのように理解し、自社の従業員や自社の事業・製品・サービスに係るビジネスパートナーにどのような姿勢や取組を期待するかを明示した人権方針を策定し、社内外に表明することを指します。 二つ目の「b. 人権デュー・ディリジェンスの実施」とは、人権への負の影響を特定・防止・軽減し、これらの一連の取組状況について情報開示を行うこと、つまり、企業が自社の事業活動による人権への負の影響を調査・分析するとともに、特定された顕在的・潜在的な負の影響を防止・軽減するための取組を実施し、それらの取組の実効性を評価し、対応状況について説明・情報開示していく一連の行為を指します。 三つ目の「c. 救済」とは、企業が引き起こし、又は助長している人権への負の影響に対して救済を可能にすること、つまり、自社の事業活動によって受けた負の影響からの是正・回復を可能にするためのプロセス／メカニズムを構築することを指します。特に、人権に関する問題・トラブル等が起こった際のホットラインや、指導原則において「苦情処理メカニズム」と呼ばれる対応プロセスを整備することが非常に重要です。	<table border="1"> <tr> <td>詳</td><td>P57</td></tr> <tr> <td>概</td><td>P23</td></tr> <tr> <td>投</td><td>P24</td></tr> </table>	詳	P57	概	P23	投	P24
詳	P57						
概	P23						
投	P24						
■ 人権尊重への取組の具体的なプロセス 先ほど説明した三つの行動は、更に六つのプロセスに細分化することができます。 内容については後ほど説明しますが、（１）人権方針の策定、（２）負の影響の特定・評価、（３）負の影響の防止・軽減、（４）取組の実効性の評価、（５）説明・情報開示、（６）救済（苦情処理メカニズムの整備）の六つであり、これらのプロセスは、一部だけでなく一連のものとして継続的に取り組むことによって、更に実効性の高い取組となります。 また、人権尊重への取組を円滑かつ効果的に進める上では、各プロセスにおける取組と並行して、図の下側の四つの取組（教育・研修の実施、社内環境・制度の整備、サプライヤーへの働き掛け、ステークホルダーとの対話）を行うことが必要とされています。 それでは、六つのプロセスについて、順に説明します。	<table border="1"> <tr> <td>詳</td><td>P58</td></tr> <tr> <td>概</td><td>P24</td></tr> <tr> <td>投</td><td>P25</td></tr> </table>	詳	P58	概	P24	投	P25
詳	P58						
概	P24						
投	P25						

■(1)人権方針の策定

一つ目は「人権方針の策定」です。

企業には人権に関する対応方針を策定し、自社の従業員やグループ会社、サプライヤー等の関係者に周知することが求められており、策定する人権方針の内容としては、人権尊重に関する自社としての考え方や、人権関連の国際ルールとの関連性、自社の従業員や取引先に対する人権についての期待事項等を含める必要があります。また、指導原則において、人権方針については以下の五つの要件を満たす必要があるとされています。

- 1 企業の取締役会等の最高意思決定機関、又は最上層レベルによって承認されていること
- 2 内部及び／又は外部の専門家により情報提供を受けたこと
- 3 企業の従業員、取引先及び自社の事業・製品・サービスの関係者に対して、自社の人権方針を理解・支持し、人権を尊重することを期待する旨が明記されていること
- 4 社内外を問わず全ての従業員、取引先、出資者、その他関係者に周知されていること
- 5 人権方針の内容が、企業全体の事業方針や行動指針、調達方針、その他の関連手続に反映されていること

人権方針を策定する際には、人権に関する国際ルールや業界特有のリスク類型を踏まえた上で、自社の事業活動と人権への負の影響との関わり等を調査する必要があります。また、策定段階において、経営層との協議を積極的に行うとともに、策定後も定期的に内容の適否等の再確認・検討を行うことが重要です。

詳 P58-61

概 P24-25

投 P26

■(2)負の影響の特定・評価

策定した人権方針に基づく人権尊重への取組として、まず、自社が関与している、又は関与している可能性のある人権への負の影響を特定して全体像を把握した上で、それぞれの負の影響がもたらす被害の大きさ（深刻度）と負の影響が発生する可能性（蓋然性）を評価し、優先的に対応する負の影響の順位付けを行うこととなります。

負の影響の特定及び評価は、四つのプロセスに分けて実施することとなります。

- ① まず、自社が関与する又は関与している可能性のある人権への負の影響について、深刻度や蓋然性を調査し、それらの大きい事業領域を特定します。
- ② 次に「負の影響の発生過程」として、自社の事業活動における各工程で、誰がどのような負の影響を受けているのかを特定します。
- ③ 発生過程を特定した後は、自社がどのような形で負の影響と関わっているのかを評価します。
- ④ 最後に、特定した負の影響について、①で調査した深刻度や蓋然性に基づいて、優先的に取り組むべき負の影響を検討します。なお、検討に当たっては、それぞれの負の影響について、深刻度と蓋然性を評価した上で、右の図のように整理することが有用です。

優先順位を付ける際には、まず第一に「深刻度」の高いものを高順位とし、

詳 P61-65

概 P25-26

投 P27

深刻度が同程度のものが複数ある場合には、「蓋然性」の高低で判断します。右の図の場合は、横軸を深刻度、縦軸を蓋然性としてプロットしており、深刻度が高い「ハラスメントと虐待」、「強制労働」、「児童労働」の3点を優先的に検討します。ここでは、三つの深刻度が同程度であるため、蓋然性の最も高い「ハラスメントと虐待」が最優先すべき負の影響と評価されることとなります。

人権を取り巻く状況は常に変化するものであるため、負の影響の評価については、一度きりではなく定期的に評価するとともに、新規事業を行う場合や、新規の取引先と契約する場合、事業方針・事業環境が大幅に変わる場合等のタイミングにおいても行い、必要に応じて優先順位の見直しを検討することが重要です。

詳	P61-65
---	--------

概	P25-26
---	--------

投	P27
---	-----

■(3)負の影響の防止・軽減

取り組むべき負の影響の優先順位づけを行った後は、それらの負の影響を防止・軽減するための措置を講じることとなります。なお、企業がどのように人権への負の影響と関わっているかによって、必要となる措置は異なるため、これらの関わり方を踏まえた上で、また、ステークホルダーとの対話を行いながら、それぞれの負の影響に対してどのような措置が適切かを検討していくことが求められます。

まず、自社が負の影響を引き起こしたり助長したりしている場合は、その原因となっている活動を直ちに停止するとともに、当該活動の実施に至った経緯や影響等を確認・分析し、同様の事態が再発しないよう、対応する必要があります。

また、自社が直接引き起こしているわけではなくても、自社の事業・製品・サービスが、負の影響に何らかの形で直接関連している場合においても、負の影響を引き起こしたり助長したりしている企業に対して、その原因となっている活動を停止するよう自社の影響力を行使することや、支援を行うことが求められています。

ここで、「取引停止」について少しお話しします。

先ほど説明したとおり、自社が負の影響を引き起こしたり、助長したりしている場合には、その原因となる活動を直ちに停止する必要がありますが、それに伴って取引先との取引を停止することとなる場合には、これから説明することに注意する必要があります。

「取引停止」は、負の影響と自社の関連性を断ち切るものであって、負の影響自体をなくすものではないほか、取引停止によって、相手企業の経営が悪化して従業員が大量解雇されるなど、負の影響が更に深刻化する可能性もあります。したがって、取引先における人権侵害が発覚した場合は、直ちに取引を停止するのではなく、まずは、取引先における負の影響の防止・軽減に努め、その上で改善が見られない場合には、取引停止を含めた対応について検討することとなります。ただし、取引停止を行う場合においても、取引先に対して十分な予告期間を設けたり、取引停止の段階的な手順を明示したりするなど、取引先に対して責任ある対応を取ることが求められます。

詳	P65-68
---	--------

概	P27-28
---	--------

投	P28
---	-----

■（４）取組の実効性の評価

人権への負の影響の特定、評価、防止、軽減等の取組を進める中で、それらの取組の効果等を測定し、実効的な取組となっているかを評価し、その結果に基づいて取組の改善を行っていく必要があります。

取組の実効性を評価するに当たっては、様々なステークホルダーにアンケートやヒアリング等を行い、人権への負の影響を是正するための取組が、実態の改善につながっているか等の情報を収集します。収集した情報を基に、実効性の評価を行うこととなりますが、この際、評価の基準として、定量的・定性的な指標をそれぞれ設定した上で評価を行います。「定量的な評価」の例としては、人権侵害が特定された自社又はサプライヤーの職場における、同様の人権侵害の再発率を評価すること等が、「定性的な評価」の例としては、相談窓口到人権侵害を通報した当事者に対して、人権侵害がどれだけ適切に対処されたと感じているかを調査すること等が挙げられます。

評価の結果、人権への負の影響を防止・軽減するための取組に十分な効果が見込めないと判断した場合は、収集した情報を基に、その原因等を分析し、取組内容の検討・改善を行うことが重要です。

詳 P69-70

概 P28-29

投 P29

■（５）説明・情報開示

ここまでに説明してきた一連の取組・対応に関して、負の影響を受けたステークホルダーはもちろんのこと、社内やその他のステークホルダーに対して、情報提供を適切に行うことも企業が果たすべき責任の一部です。

情報提供の方法としては、自社のウェブサイトへの掲載や、各種報告書「サステナビリティ・レポート」として人権・環境等への取組をまとめたもの、人権領域のみにフォーカスした「人権報告書」等、様々な媒体があります。

指導原則では、このような報告書の信頼性を高めるために、外部専門家（NGO・NPO、コンサルタント等）を始めとする、独立した第三者による検証を受けることを推奨しています。なお、情報開示の頻度については、各企業の実情を踏まえて判断することとなりますが、少なくとも年に1回以上は行うことが望ましいとされています。また、株主総会等の株主や投資家等による意思決定のタイミングに先立って人権尊重への取組に関する情報を公開することは、ステークホルダーに自社の人権尊重への取組をあらかじめ理解してもらうことにつながります。

詳 P70-72

概 P29-30

投 P30

■(6) 救済

自社が人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることが明らかになった場合、企業は、被害を受けている人を速やかに救済する必要があります。

迅速な救済を行うための仕組みとして、自社の「苦情処理メカニズム」（苦情・相談・通報窓口の総称で、相談の受付から対処までを行う一連の取組）を構築するか、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することが求められています。なお、苦情処理メカニズムの例としては、社内外からの苦情・相談・通報等を受け付け、対応する窓口であるホットライン等が挙げられます。

苦情処理メカニズムの構築に当たっては、ただ設置すれば良いというものではありません。多くの人が安心して使用できなければ、実効性のある制度とは言えないため、例えば、利用者が制度を利用したことを理由に報復や不利益を受けないことを担保する仕組みを構築し、その旨を周知する方法など、利用者の不安を払しょくし、安心して制度を使用できる環境を整備する必要があります。このように、苦情処理メカニズムを利用者が信頼して利用できる状態にするために満たすべき要件として、指導原則においては、①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦持続的な学習源、⑧関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと、の八つの要件が示されています。

当初からこれらの全ての要件を備えた苦情処理メカニズムを構築することは難しいかもしれませんが、最終的には、全ての要件を満たすことを目指して、自社内の苦情処理メカニズムを整備していく必要があります。

また、企業が負の影響を及ぼし得る範囲は、自社内のみにとどまらないため、自社従業員向けのホットラインだけでなく、取引先（サプライヤー）や消費者が利用できる通報・相談窓口等も準備することが重要です。

詳 P72-76

概 P30-31

投 P31

■ 教育・研修の実施

これまで、人権尊重への取組の六つのプロセスについて説明してきましたが、先ほど説明したとおり、人権尊重への取組を円滑かつ効果的に進める上では、各プロセスの取組と並行して実施すべき取組があります（全てのプロセスを通じて求められる取組）。

ここからは、それらの取組について説明していきます。まず一つ目は「教育・研修の実施」です。

経営陣や従業員の人権に関する知識・理解が不足している場合、職場におけるハラスメントや差別等の人権侵害が起きる可能性が高まります。また、人権尊重への取組に、従業員やサプライヤー等の参画を促すためには、従業員やサプライヤー等が取組の意義を理解するとともに、人権に関する一定の知識を習得する必要があります。それらの理由から、企業は、自社内はもちろんのこと、サプライヤーに対しても、教育・研修等を実施することで、必要となる知識の習得を促すことが求められています。現在、多くの国内企業で行われている研修では、ハラスメントや心理的安全性（自分の意見や気持ちを安心して表現できる組織の状態）、アンガーマネジメント（自分の怒りの感情を適切に管理するスキル）等の特定のテーマのみが取り扱われる傾向にありますが、人権リスク類型は多岐にわたることから、様々な人権リスク類型に関する研修を実施し、幅広い知識の習得を促すことが重要です。

詳 P76-78

概 P31

投 P32

■ 社内環境・制度の整備

次は、社内環境・制度の整備について説明します。

人権尊重への取組は、自社だけでなくサプライチェーン全体の状況を踏まえて実施する必要があることについては、これまでに説明してきたとおりですが、一方、自社内における人権侵害等の問題を放置したまま、サプライチェーンにおける問題に取り組むことは適切ではありません。

そのため、まず第一に、自社における長時間労働や劣悪な労働環境、差別的な要素を含む人事評価といった、社内の環境や制度が整っていないことに起因する人権への負の影響を調査し、負の影響が特定された場合には、社内の環境や制度を改善していく必要があります。

取組の例として、長時間労働の解消のため、長時間労働を誘発している要因を調査・分析した結果、労働生産性の向上が必要と判断された場合には、ミーティング時間に制限を設ける等のルール・制度を整備したり、業務自動化ツールを導入したりするなどの対応等が考えられます。また、社内における差別の解消のため、差別を行った及び受けた当事者との対話を行うことや、従業員に対して、差別や偏見に関する教育・研修を実施すること等が考えられます。

詳 P79-80

概 P31-32

投 P33

■ サプライヤーへの働き掛け

次は、サプライヤーへの働き掛けについて説明します。先ほども説明したとおり、企業には、自社だけでなくサプライチェーン全体にわたって人権尊重への取組を行うことが求められているため、自社における制度・環境の整備だけでなく、サプライヤーに対しても人権尊重に取り組むよう働き掛けることが期待されています。

取組の例としては、サプライヤーに対して遵守を期待する内容を明記した「サプライヤー行動規範」又は「調達ガイドライン」を作成・公開することが挙げられます。それらの文書では、児童労働や強制労働の禁止、差別やハラスメントの排除、健康的な労働時間の遵守、結社の自由の担保等、サプライヤーにおいて発生し得る人権への負の影響を網羅的に記載することが重要です。

ただし、それらの文書を作成・公開することで、必ずしも全てのサプライヤーから理解を得られるとは限らないため、サプライヤーに人権尊重への取組に対する参画を求めるに当たっては、サプライヤーと対話したり、自社の研修に招待したりするなどして、自社の行動規範の内容を理解してもらうことが重要です。また、新たなサプライヤーとの契約時には、行動規範を遵守する旨の署名を求める、又はその旨を契約条項に明記することで、違反（人権侵害やそれに準ずるリスクの発生）が明らかになった場合に、取引停止も含めて検討するなど、一定の強制力を持たせる仕組みを整備することが効果的です。

なお、このようにサプライヤーに対して働き掛ける際には、一方的な押し付けにならないように配慮し、協働して取り組む姿勢が重要です。

詳 P80-81

概 P32

投 P34

■ ステークホルダーとの対話

最後に、ステークホルダーとの対話について説明します。

サプライチェーン全体で人権尊重への取組を行うに当たっては、サプライヤーに加えて、自社の活動によって負の影響を受ける又は受ける可能性のあるステークホルダーとの対話の機会を設け、対話を通じて収集した情報や意見を基に、人権尊重への取組を改善していくことが重要です。

なお、ステークホルダーとの対話を行う際は、企業とステークホルダーが直接意思疎通できる方法で実施することが望ましいとされますが、言語やその他の理由（企業とステークホルダーが対立状態にあるなど）によって、直接的な対話を行うことが困難である場合には、中立的かつ信頼のおける第三者に協力を得ながら、間接的に対話を図ることも有用です。

対話の対象となるステークホルダーの例としては、自社の従業員や取引先等はもちろんのこと、事業活動を行う地域の周辺住民や地方公共団体、NGO 等が挙げられます。

詳	P82-83
---	--------

概	P32
---	-----

投	P35
---	-----

4 ワークショップの例

- 本書では、ワークショップの例として、まず、30 分で実施する初級ワークショップ、60 分で実施する中級ワークショップを提案します。

初級ワークショップ

30 分

ワークショップ

「自社における重要な人権リスク」の検討

30 分

形式

- ▶ 少人数のグループで意見交換（15 分）
- ▶ その後、各グループから全体への議論内容を発表（15 分）

議論内容

- ▶ 自分の担当事業や部署、取引先とのやり取りの中で発生しやすい深刻な人権侵害として、どのようなものが考えられるでしょうか？
 - ・ 回答例：「ハラスメント」「サプライチェーン上の人権問題」
- ▶ これらに対して、自社はどのように対応すべきだと思いますか？
 - ・ 回答例：「早期発見できる仕組みの構築」

狙い

- ▶ 自社や担当事業／部署が関与している又は関与している可能性のある人権侵害を想像し、深刻さを理解してもらうとともに「自分事」として捉えてもらう

中級ワークショップ

60 分

ワークショップ①

「自社における重要な人権リスク」検討

15 分

形式

- ▶少人数のグループで意見交換

議論内容

- ▶自分の担当事業や部署、取引先とのやり取りの中で発生しやすい深刻な人権侵害として、どのようなものが考えられるでしょうか？
・回答例：「ハラスメント」「サプライチェーン上の人権問題」

狙い

- ▶自社や担当事業／部署が関与している又は関与している可能性のある人権侵害を想像し、深刻さを理解してもらうとともに「自分事」として捉えてもらう

ワークショップ②

「自社における人権尊重への取組がもたらす影響」検討

15 分

形式

- ▶少人数のグループで意見交換

議論内容

- ▶自社（又は自分の担当事業／部署）における人権に関する取組の充実又は遅れが、どのような影響を及ぼすと考えますか？（プラスの影響とマイナスの影響の双方）
・回答例：「ハラスメントの報道で炎上し、投資家や消費者の印象や企業評価の毀損はあり得る」
「従業員の定着率や採用コスト等に影響する」
「取引先との調達基準に盛り込まれているので、対応しなければ取引停止の可能性も」

狙い

- ▶自社や担当事業／部署の人権に関する取組の充実又は遅れがもたらす影響を、幅広い視点で想像し、その重大さを理解してもらうとともに「自分事」として捉えてもらう

ワークショップ③

「自社における人権尊重への具体的な取組」検討

15 分

形式

- ▶少人数のグループで意見交換

議論内容

- ▶自社（又は自分の担当事業／部署）において、まず最初に実施すべき人権尊重への取組は何だと考えますか？
・回答例：「人権方針に対する認知度が自社内で低いため、周知する方法を再検討」「自社が関与している人権への負の影響の調査について、対象範囲を拡大して実施する」「サプライチェーンにおける人権侵害を調査するため、対話の場を設ける」

狙い

- ▶自社が実施すべき人権尊重への取組を具体的にイメージし、取組の必要性や実現可能性について考えてもらう

全体共有

ワークショップでの検討内容振り返る

15 分

形式

- ▶各グループにおける議論の結果を全体発表

議論内容

- ▶各グループにおいて議論した結果（自社にとって重要な人権リスク／取組がもたらす事業影響／最初に実施すべき取組）を発表してください

狙い

- ▶他のグループにおける検討内容を共有し、新たな視点への気づきを促すとともに、自社（担当事業／部署）でのアクションアイテム（すべきことの一覧）へと落とし込む

- 初級・中級ワークショップの内容から、更に発展的なワークショップを実施する場合の例を、各章ごとに説明します。ワークショップ例の構成をベースとして、必要に応じて「更に踏み込んだディスカッションを行う場合の設問例」を組み込むことで、更に深い理解を促しましょう。

発展的なワークショップ

第1章「企業の人権尊重責任」をテーマとする発展的なワークショップの例

Step.1 導入	■ 「ビジネスに関わる人権問題」と聞いて、想起・連想されるものを発表 形式 ▶ 本セクションの研修冒頭（「概要版」資料を読む前）に、少人数のグループで5～10分程意見交換し、発表 議論内容 ▶ 「ビジネス（及び企業）に関わる人権問題」と聞いて、どのようなものが頭に浮かびますか？ ・ 回答例：「児童労働」「人種差別問題」 ▶ では「自社に関係のある人権問題」としては、どのようなものが考えられますか？ ・ 回答例：「長時間労働」「パワハラ」「セクハラ」 狙い ▶ 「ビジネス（及び企業）に関わる人権問題」について、具体的なイメージが浮かびにくいことを自覚してもらう
Step.2 展開	■ 「1-1 企業が尊重すべき人権の全体像」「1-2 企業が尊重すべき人権の範囲と取組に関する考え方」を読んで、気付いたことを共有 形式 ▶ 「概要版」のp3-10について、講師から説明した（又は各自で確認した）上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表 議論内容 ▶ 「企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）」や「企業が対応すべき負の影響の範囲」「人権に関するリスク」の内容を踏まえ、改めて、自社に関係のある人権問題としては、どのようなものが考えられますか？ ・ 回答例：「取引先における長時間労働」 ▶ その人権問題が影響を及ぼす対象は誰ですか？ ・ 回答例：「従業員」「サプライヤーの従業員」「消費者」 狙い ▶ 「ビジネスと人権」に関する国際ルールや考え方を踏まえた上で、企業に求められている人権尊重への取組について理解してもらうとともに、自社に関係のある人権問題を具体的にイメージしてもらう
Step.3 展開	■ 「1-3 企業による人権への取組の必要性と影響」を読んで、自社において発生し得る影響やその対応について考える 形式 ▶ 「概要版」資料のp11-12について、講師から説明した（又は各自で確認した）上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表 議論内容 ▶ 自社（又は担当事業／部署）の人権に関する取組の充実又は遅れが、どのような影響を及ぼすと考えますか？（プラスの影響とマイナスの影響の双方） ・ 回答例：「ハラスメントの報道で炎上し、投資家や消費者の印象や企業評価の毀損はあり得る」「短長期的な従業員の定着率や、就職希望者の質や採用コストを左右する」「取引先との調達基準に盛り込まれているので、対応しなければ取引停止の可能性も」 ▶ それぞれの影響を見据えて、自社（又は担当授業／部署）において、どのような対応が必要だと考えますか？ ・ 回答例：「マイナスの影響の早期発見等、リスクを軽減できる仕組みの構築」 狙い ▶ 自社や担当事業／部署における人権に関する取組の充実／不足が及ぼす影響や対応等について、具体的にイメージしてもらう



最重要
ワーク

■ 討議した内容を踏まえ、企業の人権尊重責任に関する気付き・学びをまとめる	
Step.4 まとめ	形式 ▶ 少人数のグループで 5~10 分程意見交換し、発表
	議論内容 ▶ 企業の人権尊重責任について、今回の研修で気付いたことをまとめましょう ・ 回答例：「企業が配慮、対応すべき人権に関する影響が、非常に広範であることを理解した」「国際ルール等において、企業に対して様々な対応等が求められており、注意が必要と感じた」 ▶ サプライチェーン全体において、人権に関するプラスの影響を最大化し、マイナスの影響を最小化する取組として、日々の業務の中でどのようなことができるか考えてみましょう ・ 回答例：「取引先とのコミュニケーションの際に気を付ける」「意識して部下と接する」
	狙い ▶ ビジネスの現場における「人権」の重要性を再確認してもらうとともに、日頃から意識する必要性を感じてもらう

第1章 【更に踏み込んだディスカッションを行う場合の設問例】

■ ビジネスと人権に関する取組について、社会的に関心が高まっていると感じるようなことはありますか？

回答例	▶ 「投資家向けの情報開示の内容に、ビジネスと人権に関する項目が新設された」
	▶ 「取引先から人権デュー・ディリジェンスに関する実態調査の協力要請が来た」
	▶ 「報道やセミナー等で頻繁に見聞きするようになった」
狙い	▶ 「ビジネスと人権」に関する取組について、取引先との関係や日頃の業務等、身近な環境と紐付けて考えてもらう

■ 自社や取引先等で見聞きしたことの有人権問題について、「企業が対応すべき負の影響の種類」（概要版 p8）の、どの分類に該当すると思いますか？また、その問題への対応として、どのような取組が考えられますか？

回答例	▶ 「自社が製造する部品の加工過程において使用される薬剤により、取引先の加工工場の従業員に健康被害が発生している。対応としては、当該薬品の使用上の留意点等を取引先へ共有するなど」
	▶ 「インフラ開発の拠点として関わっている地域で、現地の住民から環境汚染に関する苦情が寄せられた。対応としては、インフラ開発の現地を視察し、有害物質の取扱い状況等を確認するなど」
狙い	▶ 企業が対応すべき負の影響やその対応について、具体的にイメージしてもらう

■ 人権に関する取組が事業活動に与える影響のうち、自社（又は担当事業／部署）において、特に有益と考える「プラスの影響」や、特に避けるべきと考える「マイナスの影響」は何ですか？また、その影響を踏まえた対応として、どのような取組が考えられますか？

回答例	▶ 「人手不足なので、採用競争力の強化はプラスの影響としてありがたい。対応としては、社内におけるハラスメント解消のための教育・研修を徹底することが考えられる」
	▶ 「売上や事業展開に大きく影響するため、株価の下落、投資家や顧客の評価の低下は特に避けたい。対応として、自社の人権尊重への取組について、株主や顧客に説明・紹介する場を設ける」
狙い	▶ 人権に関する取組が事業活動に与える影響が、自社にとって重要であることを実感し、取組の必要性を理解してもらう

第2章「企業が配慮すべき主要な人権リスク類型とその内容・近年の動向」をテーマとする発展的なワークショップの例

Step.1 導入	■「企業が配慮すべき人権リスク」と聞いて、想起・連想されるものを発表 形式 ▶本セクションの研修冒頭（「概要版」資料を読む前）に、少人数のグループで5~10分程意見交換し、発表 議論内容 ▶「企業が配慮すべき人権リスク」と聞いて、どのようなものが頭に浮かびますか？ ・回答例：「長時間労働」「強制労働」「児童労働」 ▶その人権リスクは、どのような場面で起こっていると考えられますか？ ・回答例：「人材不足、繁忙期」「海外の大規模農場や鉱山」 狙い ▶「企業が配慮すべき人権リスク」について、具体的にイメージすることで、現状の認識を把握・共有する
Step.2 展開	■「2 企業が配慮すべき主要な人権リスク類型とその内容・近年の動向」を読んで、気付いたことを共有 形式 ▶「概要版」のp13-14について、講師から説明した（又は各自で確認した）上で、少人数のグループで10~15分程意見交換し、発表 議論内容 ▶企業が配慮すべき主要な人権リスク類型の内容を踏まえ、新たに気付いた「自社（又は担当事業／部署）に関係する人権リスク」は何だと考えますか？ ・回答例：「外国人労働者の人権」「先住民・地域住民に関する人権問題」 ▶その人権リスクによって、負の影響を及ぼし得る対象や場面は何だと考えますか？ ・回答例：「外国人の従業員が、危険な作業や重労働にばかり割り当てられている」「工場周辺の地域住民において、環境汚染による健康被害が発生する」 狙い ▶「ビジネスと人権」における「人権リスク」が広範かつ多様であることを理解し、その人権リスクが自社の事業活動の中でどのように生じるかイメージしてもらう
Step.3 展開	■自社に関わる人権リスクの中でも特に深刻な人権リスクを考える 形式 ▶「概要版」のp14-21について、講師から説明した（又は各自で確認した）上で、少人数のグループで10~15分程意見交換し、発表 ▶必要に応じて、別途、詳細版第2章を受講者に配布しておく（参考：「詳細版」p19-54の「企業活動に関連する人権リスクの事例」） 議論内容 ▶職場内や取引先とのやり取りの中で、自社（又は担当事業／部署）で発生している人権リスクはありますか？また、発生した場合に特に深刻な人権リスクは何だと考えますか？ ・回答例：「従業員間のセクハラ」「取引先からの短納期対応要請に伴う長時間労働」 ▶その人権リスクが発生した場合、又は発生を防止するために、どのような対応が必要であると考えますか？ ・回答例：「従業員向けに研修を行う」「当事者や関係部署、専門家と連携し、被害の実態把握を行う」 狙い ▶自社や担当事業／部署で発生し得る人権リスクのうち、より重要度が高いものを検討した上で、具体的な対応等についてイメージしてもらう
Step.4 まとめ	■討議した内容を踏まえ、企業が配慮すべき人権リスクに関する気付き・学びをまとめる 形式 ▶少人数のグループで5~10分程意見交換し、発表 議論内容 ▶「企業が配慮すべき人権リスク」について、今回の研修で気付いたことをまとめましょう ・回答例：「認識できていなかった人権リスクや、自社の活動に密接に関係する人権リスクが多数存在することを理解できた」 ▶企業が配慮すべき主要な人権リスクを理解することで、自社の人権尊重の取組にどのように活かせると考えますか？ ・回答例：「人権方針の策定に当たって、配慮すべき人権リスクに関係する部署と連携して検討する」「社内研修において、様々な人権リスクを網羅的に取り扱うよう見直す」 狙い ▶企業が配慮すべき人権リスクを踏まえた上で、自社の取組をどのように改善できるかイメージしてもらう



第2章 【更に踏み込んだディスカッションを行う場合の設問例】

■ 自社が属する業界で、特に深刻だと思う人権リスクは何だと考えますか？

回答例	▶ 「アパレル業界においては『 ^{②④} サプライチェーン管理上の人権問題』が深刻だと考える。理由としては、サプライチェーンが複雑であることや、児童労働等の問題が報道されていること」
狙い	▶ 業界特有の人権に関するリスクを認識することで、自社に関係の深い人権リスクを理解してもらう
参考資料	▶ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料(別添1)実務参照資料」

■ 自社のサプライチェーンにおいて発生し得る人権リスクは、何だと考えますか？

回答例	▶ 「業務委託先において、深夜にメールの返信があるなど、長時間労働の存在が疑われる」
狙い	▶ 「 ^{②④} サプライチェーン上の人権問題」について理解を深め、自社のサプライチェーン全体において発生する人権問題にも対応が求められること理解してもらう

■ 「^{①⑦}差別」について、自社の製品や広告（又は他社製品や広告）で差別的な表現が使用されていると感じるものはありますか。

回答例	▶ 「自社の広告で、ジェンダーに基づいていると受け取られ得る表現があった」「人種差別的な表現の広告を見た」
狙い	▶ 「差別」について、企業の担当者の意図にかかわらず、差別的であると評価される危険性の存在等を理解することで、人権問題に対する意識を高める

第3章「企業による人権尊重への取組の進め方」をテーマとする発展的なワークショップの例

Step.1 導入	■「企業による人権尊重への取組」と聞いて、想起・連想されるものを発表 形式 ▶本セッションの研修冒頭（「概要版」資料を読む前）に、少人数のグループで5～10分程意見交換し、発表 議論内容 ▶「企業による人権尊重への取組」と聞いて、どのようなものが頭に浮かびますか？ ・回答例：「研修」「バリアフリー対応」「働き方改革」 ▶自社において既に実施されている「人権尊重への取組」は、どのようなものがありますか？ ・回答例：「研修」「働き方改革」 狙い ▶「企業による人権尊重への取組」について、イメージするものや自社における人権尊重への取組が限定的であることを認識してもらう
Step.2 展開	■「3-1 企業に求められる人権尊重への取組」を読んで、気付いたことを共有 形式 ▶「概要版」資料のp22-32について、講師から説明した（又は各自で確認した）上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表 議論内容 ▶企業に求められる人権尊重への取組を踏まえて、「自社において対応すべき人権尊重への取組」は何だと考えますか？ ・回答例：「多言語対応のホットラインの整備」「自社の人権方針に関するサプライヤー向け研修」 ▶自社の人権尊重への取組における課題は何だと考えますか？ ・回答例：「自社の人権方針が形骸化しており、施策に定着していない」「負の影響の特定・評価のプロセス」が指導原則等の内容に即していない 狙い ▶企業が実施すべき人権尊重への取組が多岐にわたることや、そのプロセス等が国際ルール等で示されていること等を理解してもらう
Step.3 展開	■「3-2 人権尊重への取組に注力している企業の事例」を読んで、自社における人権尊重への取組の在り方を考える 形式 ▶「概要版」のp33について、講師から説明した（又は各自で確認した）上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表 ▶必要に応じて、別途、詳細版第3章を受講者に配布しておく（参考：「詳細版」p83-84） 議論内容 ▶自社における人権課題や人権尊重への取組状況、他社における取組事例を踏まえて、これから自社が実施すべき人権尊重への取組は何だと考えますか？ ・回答例：「人権方針の内容を社内の各種手続やプロセス等に組み込むことで、社内に定着させる」「指導原則等の内容を踏まえて、自社における負の影響の特定・評価のプロセスを検討する」 ▶その取組のうち、最優先で実施すべき取組は何だと考えますか？ ・回答例：「人権方針の内容を反映すべき社内手続等を洗い出す」 狙い ▶他社における取組事例を学ぶことで、自社において実施すべき人権尊重への取組やその方法、プロセス等について具体的にイメージしてもらう
Step.4 まとめ	■ 討議した内容を踏まえ、企業による人権尊重への取組に関する気付き・学びをまとめる 形式 ▶少人数のグループで5～10分程意見交換し、発表 議論内容 ▶企業による人権尊重への取組について、今回の研修で気付いたことをまとめましょう ・回答例：「自社の取組が不十分であると実感した」「企業に求められる取組やプロセス等の全体像を理解できた」 ▶人権尊重への取組を進めるために何をすべきか、担当事業／部署ごとに考えてみましょう ・回答例：「調達部：サプライチェーン管理において発生し得る人権への負の影響や、必要となる対応等を調査・検討し、人権対応統括部署と協働して、行動規範等の策定や取引先への説明を行う」 狙い ▶「企業による人権尊重への取組」の重要性を再確認するとともに、担当部署ごとに求められる対応等について考えてもらう



第3章 【更に踏み込んだディスカッションを行う場合の問いかけ例】

詳 P56-84

概 P22-33

- 自社が人権尊重への取組を進める際には、次に掲げる人権問題について、どのような順序で着手するべきだと考えますか？

下記のA～Dを優先順位が高い順に並び替え、その理由を検討してください。A) 自社店舗で顧客に対して差別的な対応を行う、B) 自社が発注した商品の納品が遅延しないよう、労使問題を抱えるサプライヤーに対し、組合に加入している労働者への報復を予告するよう勧める、C) 自社工場の従業員に労働組合への加入禁止を命じる、D) 取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されている（※優先順位を同順位とすることも可）

回答例

- ▶まずAとCは自社が直接引き起こしている負の影響（Cause）であるため、A～Dのうち、最も優先して対応すべきである。次に、Bは自社が助長している負の影響（Contribute）であるため、AとCの次に優先して対応すべきである。また、Dは自社が引き起こしたり助長したりしている訳ではないものの、自社の事業・製品・サービスが何らかの形で人権への負の影響と直接関連している（Directly Linked）ため、他の負の影響と比べて優先順位は低いものの、ゆくゆくは対応すべき負の影響である

狙い

- ▶自社と人権への負の影響との関係性によって、取組の優先度等が変わることを理解するとともに、具体事例から、その関係性を判断できるよう、理解を深めてもらう

- 自社において、人権尊重への取組として「人権方針の策定」を実施した際に（※他のプロセスを検討対象としても可）、どのような効果があると考えますか？

回答例

- ▶「社内の意識が統一され、取組の推進スピードが上がる」「トップのコミットメントを外部に対しても示すことにより、外部からの協力も得やすくなる」

狙い

- ▶人権に関する各取組の効果を具体的にイメージすることにより、各取組を実施するメリットや、その必要性を理解してもらう

- 人権尊重への取組は、外部の専門家（コンサルタント、NGO・NPO等）や他の企業と連携して実施する場合があります。人権尊重への各種取組を自社が実施する場合、特に外部と連携して実施すべき取組は、何だと考えますか？

回答例

- ▶「負の影響の特定は、特に専門知識・客観的視点が必要なので、外部の専門家に協力を依頼すべき」「全ての取組において外部と連携すべき。社内の知見が不足しているので、各取組で外部の専門家からアドバイスを受けながら進めた方がいい。環境や地域社会への影響評価に当たっては、地域住民等との対話の機会を設け、意見や情報を収集しながら進めるべき」

狙い

- ▶人権尊重への取組を進める上では、専門家の知見を活用することや、関係企業・団体、ステークホルダーと連携協議することが重要であることを理解してもらう

「ビジネスと人権」に関連する国際 / 国内のルール / ガイドライン等

- United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights “Protect, Respect and Remedy” Framework (国連ビジネスと人権に関する指導原則)
- 「ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility」(JIS Z 26000:2012 社会的責任に関する手引)
- 「ISO 20400:2017 Sustainable procurement — Guidance」
- United Nations, Sustainable Development Goals (SDGs, 持続可能な開発目標)
- 国際連合 (1948 年)「世界人権宣言」
- 国際連合 (1966 年)「経済的, 社会的及び文化的権利に関する国際規約」
- 国際連合 (1966 年)「市民的及び政治的権利に関する国際規約」
- ILO (1998 年)「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」
- UNDP (2022 年)「研修進行ガイド 人権デュー・ディリジェンス」
- OECD (2023 年改訂)「多国籍企業行動指針」
- OECD (2018 年)「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」
- 一般社団法人日本経済団体連合会 (2021 年)「企業行動憲章 実行の手引 (第 8 版)」
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (2023 年)「人権デュー・ディリジェンスの実践のためのマニュアル」
- Shift, Mazars LLP (2015 年)「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領」
- 日本政府 (2022 年)「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
- 経済産業省 (2023 年)「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」

「人権」「ビジネスと人権」に関連する手引書

- 日本弁護士連合会 (2015 年)「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス (手引)」
- 公益財団法人人権教育啓発推進センター (2022 年改訂)「経営者のための人権啓発冊子 『CSR』で会社が変わる、社会が変わる」、(2021 年改訂)「人権担当者のための人権啓発冊子 『CSR』で会社が変わる、社会が変わる」、(2021 年改訂)「従業員のための人権啓発冊子 『CSR』で会社が変わる、社会が変わる」、(2023 年)「令和 5 年度 CSR (企業の社会的責任) と人権 先進的な企業の取組」
- 厚生労働省 (2023 年)「事業主啓発用パンフレット：公正な採用選考をめざして (令和 5 年度版)」
- 法務省人権擁護局 (2023 年)「人権の擁護」

ビジネスと人権に関連するビデオ教材

- YouTube 人権チャンネル (再生リスト「企業と人権」)
 - YouTube 人権啓発ビデオ「企業と人権 職場からつくる人権尊重社会」
 - YouTube 人権啓発ビデオ「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」
- 公益財団法人人権教育啓発推進センター (① 2014 年、② 2018 年)「企業における CSR・人権に関する取組事例ビデオ：企業活動に人権的視点を①～ CSR で会社が変わる・社会が変わる～、②～会社や地域の課題を解決するために～」

その他参考ウェブサイト

- [あかるい職場応援団「ハラスメント基本情報」](#)
- [厚生労働省「みんなのメンタルヘルス総合サイト」](#)
- [厚生労働省「公正な採用について」](#)

人権に関連する図書・DVD 等の貸出

- 人権ライブラリー (東京都港区芝大門 2 丁目 10-12 KDX 芝大門ビル 4 階)