

「ビジネスと人権」に関する企業研修

投影資料(PowerPoint)



本研修の全体像

1

企業の人権尊重責任

企業が尊重すべき人権と、人権に関するリスクとはどのようなものか

2

企業による人権への取組の必要性

企業の人権への取組の充実・不足が、事業にもたらす影響

3

企業による人権への取組の在り方

企業が行うべき人権への取組の全体像

1

企業の人権尊重責任

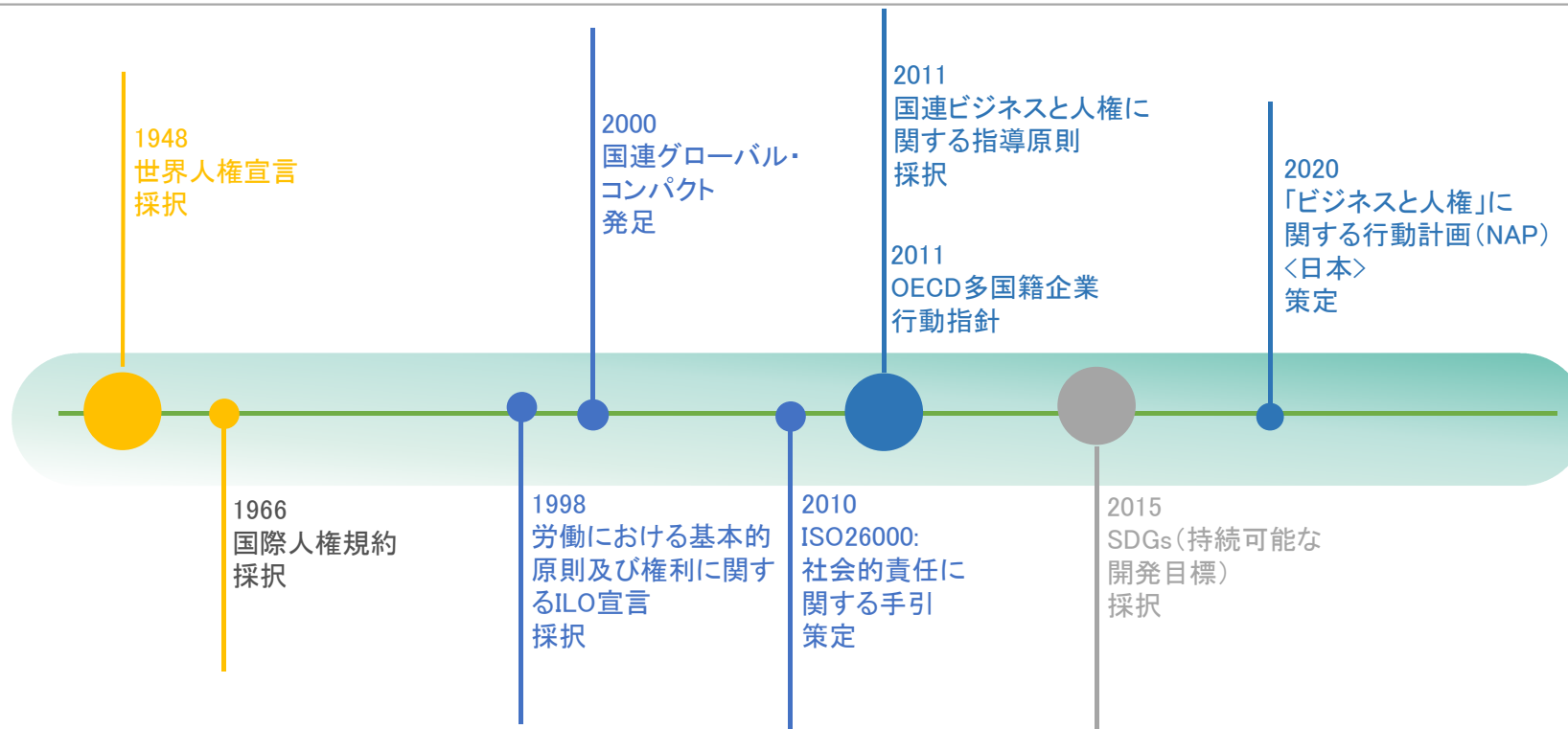
企業が尊重すべき人権と、人権に関するリスクとはどのようなものか

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

全ての人が生まれながらにして、人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利です。昭和23(1948)年に国連総会にて採択された「世界人権宣言」は、国際社会共通の人権基準です。1990年代以降、企業活動のあらゆる側面に人権的視点を取り入れることが求められています。

ビジネスと人権に関する年表



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)の策定

指導原則については、普及・実施に関する各国での行動計画の策定が推奨されています

ビジネスと人権に関する指導原則(2011年)

(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

3つの柱を基に、あらゆる国家及び企業に、
その規模や組織構造にかかわらず、人権の保護・尊重
への取組を促す

『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)

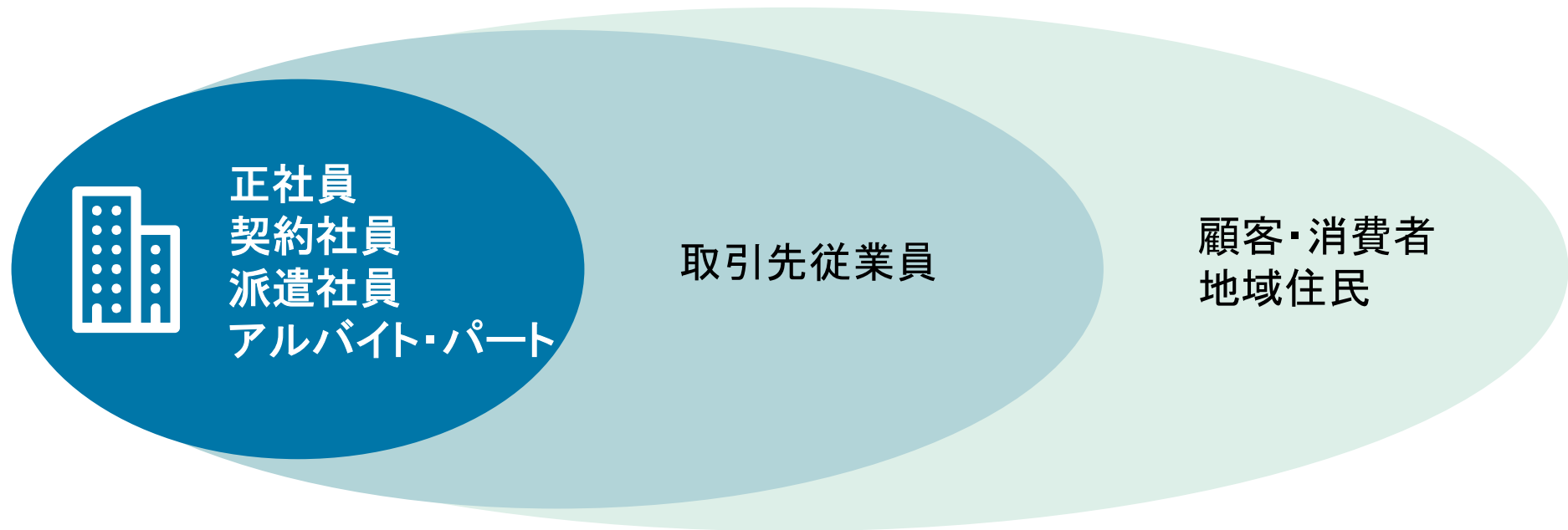
日本のNAPでは、企業が、人権への影響の特定や予防・軽減、対処、情報共有を行い、人権デュー・ディリジェンスを導入することへの期待が表明されている。
政府・地方公共団体、企業、社会全体によるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上、サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備、救済メカニズムの整備及び改善を基本的な考え方としている。



企業が尊重すべき人権の主体(ライツホルダー)

企業は、従業員はもちろんのこと、取引先従業員や顧客、消費者等の人権についても配慮する必要があります

企業が人権への影響を考慮すべき対象



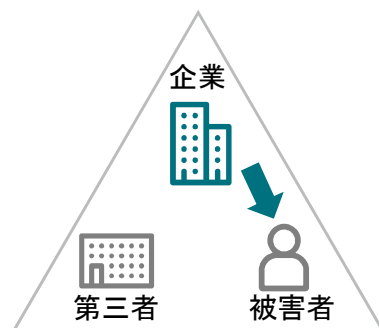
企業が人権に負の影響を及ぼす形態

企業は、自社が直接的に引き起こしている人権侵害だけでなく、間接的に助長していたり、関与している人権侵害についても、対応する必要があります

企業が人権への影響を配慮すべき状況

Cause

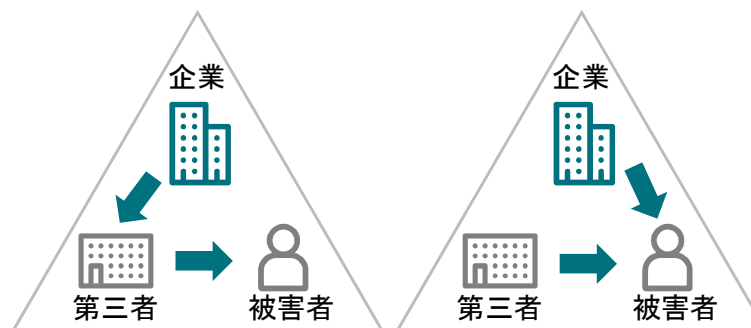
(人権への負の影響を引き起こしている)



- ✓ 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- ✓ 自社施設で従業員が危険な労働を強いられる

Contribute

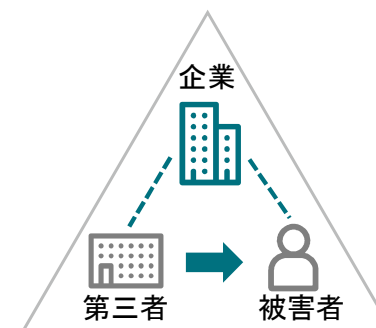
(人権への負の影響を助長している)



- ✓ 納品期限直前に注文内容を変更し、サプライヤー内の長時間労働を誘発
- ✓ 栄養価の偏った飲食物を子どもをターゲットに販売し、子どもの健康被害を誘発

Linkage

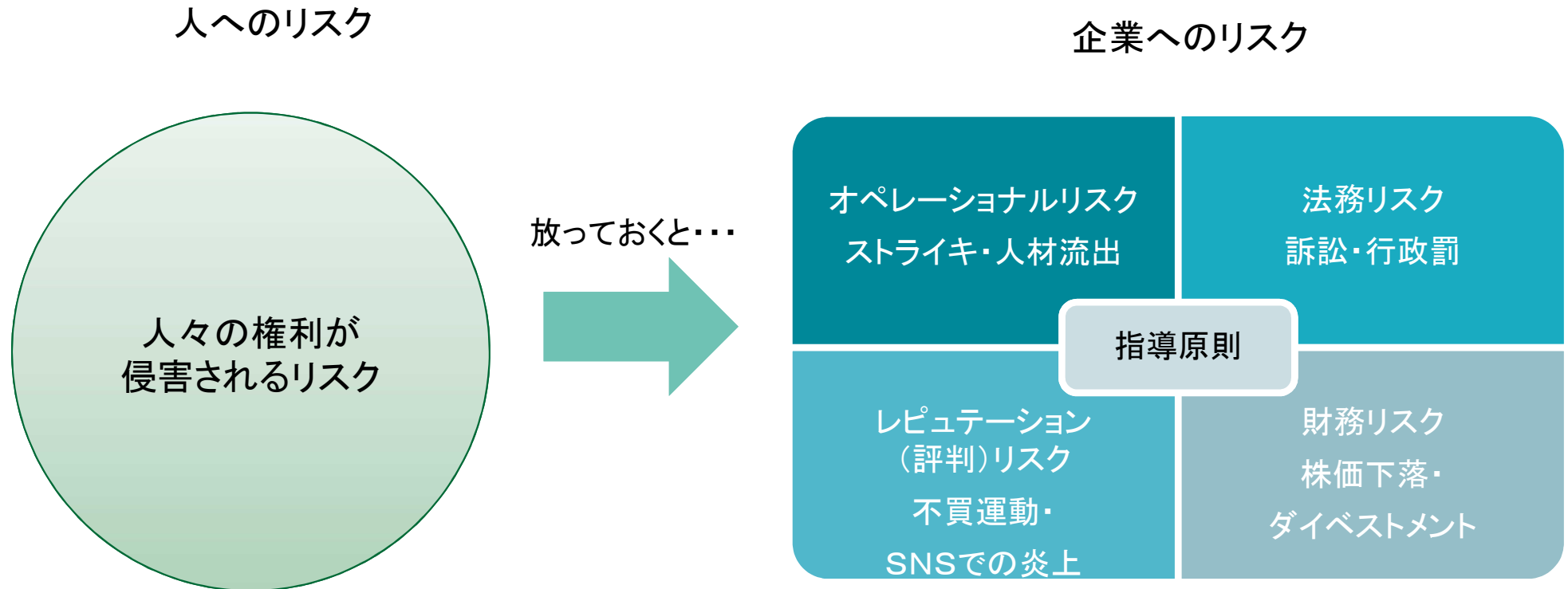
(人権への負の影響が、取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている)



- ✓ 製造の下請け企業が契約上の義務に反して作業を再委託し、児童労働が発生

人権に関するリスク

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同時に、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うることを理解する必要があります




























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。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っ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 | 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。 |
| 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。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。 |
| 国連指導原則 報告フレームワーク | 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。 |

人権に関するリスクの全体像

企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスク

| | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|----|---|----------------------------|----|---|-----------------|
| 1 |  賃金の不足・未払 | 賃金の不足・未払、生活賃金 | 10 |  居住移転の自由 | 居住移転の自由 | 19 |  表現の自由 | 表現の自由 |
| 2 |  労働時間 | 過剰・不当な労働時間 | 11 |  結社の自由 | 結社の自由 | 20 |  先住民族・地域住民の権利 | 先住民族・地域住民の権利 |
| 3 |  労働安全衛生 | 労働安全衛生 | 12 |  外国人労働者 | 外国人労働者の権利 | 21 |  環境・気候変動 | 環境・気候変動に関する人権問題 |
| 4 |  社会保障 | 社会保障を受ける権利 | 13 |  児童労働 | 児童労働 | 22 |  知的財産権 | 知的財産権 |
| 5 |  パワーハラ | パワーハラスメント (パワーハラ) | 14 |  テクノロジー・AI | テクノロジー・AIに関する人権問題 | 23 |  賄賂・腐敗 | 賄賂・腐敗 |
| 6 |  セクハラ | セクシュアルハラスメント (セクハラ) | 15 |  プライバシーの権利 | プライバシーの権利 | 24 |  サプライチェーン管理の不徹底 | サプライチェーン上の人権問題 |
| 7 |  マタハラ パタハラ | マタニティハラスメント/ パタニティハラスメント | 16 |  消費者の安全と知る権利 | 消費者の安全と知る権利 | 25 |  救済へのアクセス | 救済へアクセスする権利 |
| 8 |  ケアハラ | 介護ハラスメント (ケアハラスメント) | 17 |  差別的対応・表現 | 差別 | | | |
| 9 |  強制的な労働 | 強制的な労働 | 18 |  ジェンダー | ジェンダー(性的マイノリティを含む)に関する人権問題 | | | |

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(1/7)



賃金の不足・未払、生活賃金

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労働者とその家族の基本的ニーズを満たすために十分な賃金の支払を行わないこと など

事例

- 残業中の労働者のタイムカードを通常の終業時刻に打刻し、残業代を支払わない



労働安全衛生

労働に関して負傷及び疾病が発生すること など

事例

- 定期健康診断の受診漏れ
- 就業中の転倒、転落、怪我、衛生状態の悪化



過剰・不当な労働時間

週8時間×5日の労働時間に加え、36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、労働させること適切な休憩の取得を妨げること

事例

- 人手不足により8時間以上連続して業務が続き、適切な休憩を取得できない
- 繁忙期に長時間労働が続いた結果、鬱病を発病



社会保障を受ける権利

傷病や失業、退職などで生活が不安定になった時に、社会保障にアクセスする権利が侵害されること

事例

- 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

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(2/7)

5 パワーハラスメント(パワハラ)

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、労働者の就業環境が害されること

- 事例**
- 皆の前で起立させたまま、大声で長時間怒鳴り続ける

7 マタニティハラスメント／ パタニティハラスメント

妊娠・出産したことや、育児休業等の利用に関する職場での言動により、当該労働者の就業環境が害されること

- 事例**
- 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

6 セクハラ セクシュアルハラスメント(セクハラ)

労働者の意に反した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

- 事例**
- 必要なく身体へ接触したり、食事やデートに執拗に誘う
 - 性的な事実関係を尋ねたり、個人的な性的体験談を話す

8 ケアハラ 介護ハラスメント(ケアハラスメント)

介護休業等の利用を理由として、当該労働者が嫌がらせ等をされるなど、当該労働者の就業環境が害されること

- 事例**
- 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、取得を諦めざるを得ない状況に追い込まれた

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(3/7)



9 強制的な労働

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

事例

- 海外の取引先の工場で地域住民や、外国人技能実習生や移民を強制的に業務に従事させる



11 結社の自由

労働者の労働組合加入の自由決定権を侵害したり、従業員による結社の決定を妨げること など

事例

- 採用試験応募者に対し、労働組合に加入しないことを採用の条件として提示する



10 居住移転の自由

本人の意思に反して居住地や移動を決定すること

事例

- 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る



12 外国人労働者の権利

外国人であることを理由に賃金、労働時間などその他の労働条件において差別的な扱いを受けること

事例

- 日本国籍でないことのみを理由に、外国人求職者の採用面接への応募を拒否する

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(4/7)



児童労働

15歳未満の労働と
18歳未満の危険有害労働

事例

- 18歳未満の子どもを午後10時以降に深夜残業に従事させる



テクノロジー・AIに関する人権問題

ICTやAIなど、新しい技術の普及に伴い、人々の名誉毀損・プライバシー侵害等人権問題が生じること

事例

- 差別的バイアスを含む情報をAIが学習し、偏見や差別に基づいたサービスが提供される



プライバシーの権利

私生活に不当に干渉したり、事実情報等を
みだりに公開したりすること
特に個人情報について、本人の了承を得ずに、
取得、保管、公開又は第三者への提供を行うこと

事例

- 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



消費者の安全と知る権利

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、
製品表示等における不当表示や消費者の知る権利の侵害

事例

- 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

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(5/7)



差別

人種、民族、性別、言語、宗教など、遂行すべき業務と何ら関係のない属性を理由に、特定個人を事実上、従属的又は不利な立場に置くこと

- 事例**
- 採用の基準を満たす人の中から、性別や年齢、国籍などを基準として採用する



表現の自由

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

- 事例**
- 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



ジェンダー(性的マイノリティを含む)に関する人権問題

ジェンダーに基づき、就職機会や賃金、労働環境などの待遇において差別又は不当な扱いを受けること

など

- 事例**
- 男女間で賃金等の待遇に格差が生じている
 - 性的指向や性自認を理由に内定取り消し、解雇などを行う



先住民族・地域住民の権利

企業活動により、先住民族や地域住民のあらゆる人権を侵害すること

- 事例**
- 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

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(6/7)

21



環境・気候変動に関する人権問題

事業活動において環境を破壊し、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」を奪うこと など

事例

- 産業事故により、人命の危険とともに環境破壊を生じさせる

22



知的財産権

個人や企業等に属する知的財産権(著作権や特許権等)を侵害すること

事例

- 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に無許可で使用する

23



賄賂・腐敗

事業を行う中で、不正、違法、又は背任にあたる行為を引き出す誘因として、贈与その他の利益を供与又は受領すること、又は
受託した権力を個人の利益のために用いること

事例

- 環境基準を満たしていないプラントに関する許認可の獲得を目的として検査機関の職員に対して金銭を提供する

24



サプライチェーン上の人権問題

企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生すること

事例

- 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ている

企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの詳細(7/7)



救済へアクセスする権利

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
苦情処理メカニズムへのアクセスが確保されないこと



- 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置かれていない
- ホットラインが日本語のみで提供されており、外国人労働者が利用できない
- 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

2

企業による人権への取組の必要性

企業の人権への取組の充実・不足が、事業にもたらす影響

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の充実は、事業に様々な好影響をもたらします

人権に関する取組の充実によるポジティブな影響(全体像)

(人権に関する取組
の充実による)
ポジティブな影響

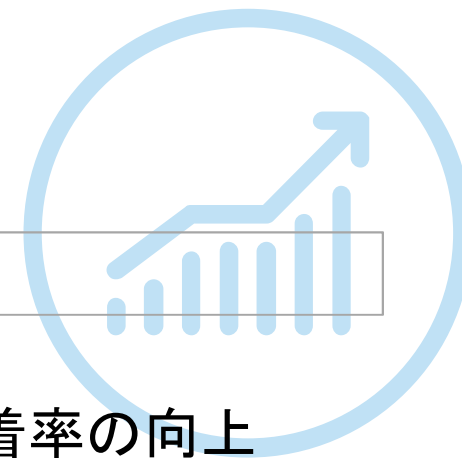


| | | |
|------------|--------|---------------------------------|
| 業績への 影響 | 売上の増加 | (a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化 |
| | コストの減少 | (b) 採用力・人材定着率の向上 (≒採用コストの減少) |
| | | (c) 生産性の向上 |
| 企業価値への影響 | | (d) ブランド価値の向上 |
| | | (e) 株式等価値の上昇 |

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の充実は、事業に様々な好影響をもたらします

人権に関する取組の充実によるポジティブな影響(1/3)



(a) 新規顧客の開拓・ 既存顧客との関係強化

消費者や企業の人権意識の向上を受け、
人権に関する取組は顧客の増加、ひいては売上
の増加につながる

【関連する動き】

- 消費者の間でも人権やサステナビリティへの関心が高まっている
- 人権にも配慮した調達基準を策定する大手企業が増加
- 人権やサステナビリティに配慮した製品開発は、イノベーションの種として注目

(b) 採用力・人材定着率の向上 (≒採用コストの減少)

社会課題への関心の高い世代の
採用競争力強化や、
労働環境の整備による人材定着が実現

【関連する動き】

- 就職活動の際にも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
- 従業員の人権を尊重する取組の推進は労働環境の向上に直結し、人材の定着効果あり

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の充実は、事業に様々な好影響をもたらします

人権に関する取組の充実によるポジティブな影響(2/3)



(c) 生産性の向上

従業員やサプライヤー等のモチベーション向上や生産システムの透明化を通じて生産性が向上

【関連する動き】

- ダイバーシティや働き方改革への取組に注目が集まり、従業員のモチベーションに影響
- サプライヤー内部での人権侵害の防止によりサプライヤーの生産性向上につながる可能性がある

(d) ブランド価値の向上

人権関連の企業ランキングや認証等を通して、人権への取組はブランドイメージに大きく影響

【関連する動き】

- 企業やNGOが人権への取組に関する企業ランキングを多く発表
- ダイバーシティや働き方改革に関する政府の認証制度や表彰が増加
- 人権への取組に関する報道の増加

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の充実は、事業に様々な好影響をもたらします

人権に関する取組の充実によるポジティブな影響(3/3)



(e) 株式等価値の上昇

ESG投資の高まりにより、
人権への取組を推進する企業に投資が集中

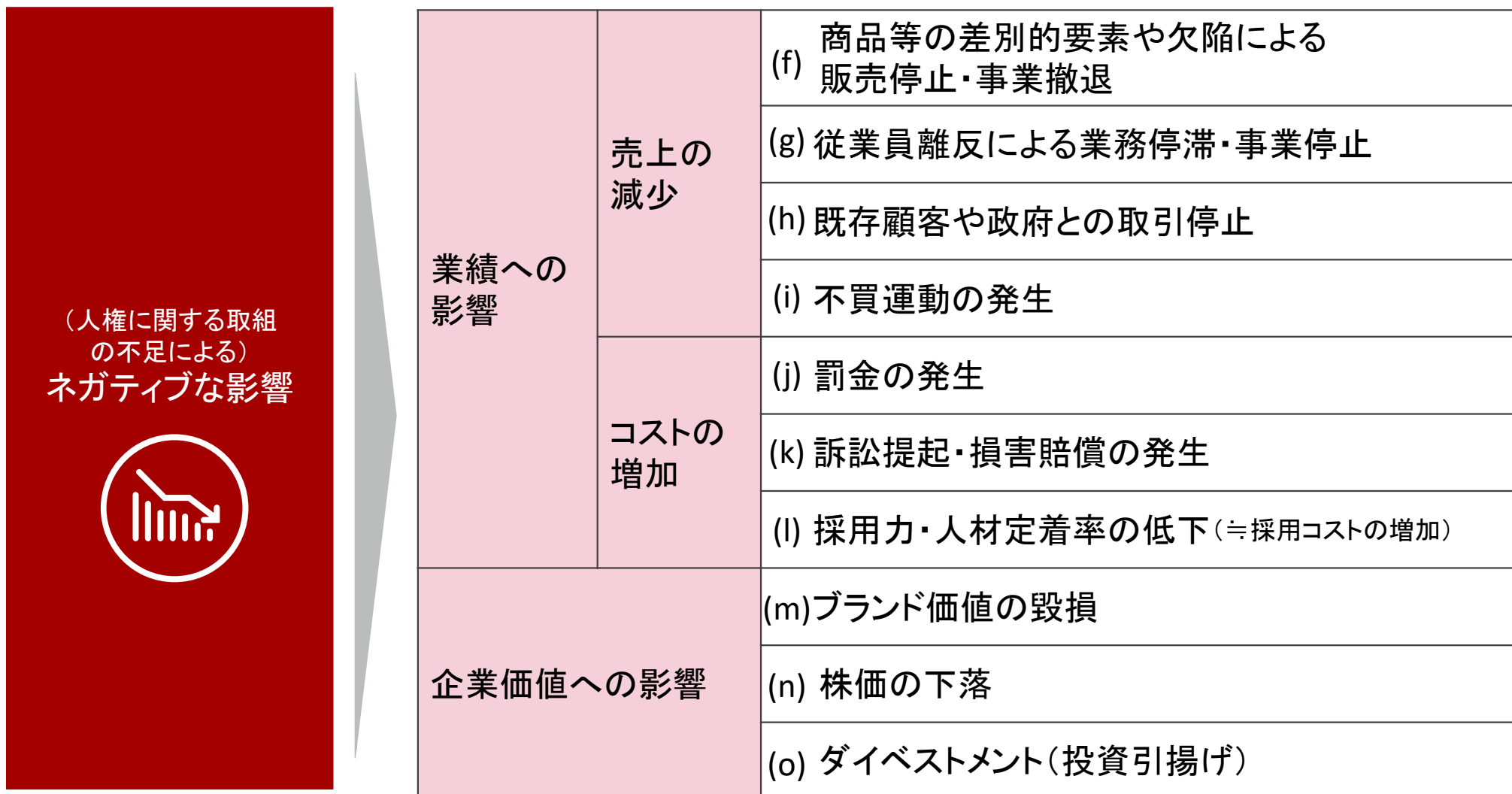
【関連する動き】

- ESG投資が急増
- 人権への取組を強化している企業についても、ESG投資においては高い評価を受け、株価上昇が期待される

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の不足は、事業に様々な負の影響をもたらします

人権に関する取組の不足によるネガティブな影響(全体像)



人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の不足は、事業に様々な負の影響をもたらします

人権に関する取組の不足によるネガティブな影響(1/3)



(f) 商品等の差別的要素や欠陥による
販売停止・事業撤退

差別的デザインの商品・広告の「炎上」による販売停止や、製品欠陥によるリコールの発生

【関連する動き】

- SNSの普及により、商品・広告上の表現に関する「炎上」が増加

(h) 既存顧客や政府との取引停止

不祥事や調達基準の未充足による取引停止や、政府入札参加資格の停止

【関連する動き】

- 人権にも配慮した調達基準を設定する大手企業が増加

(g) 従業員離反による業務停滞・
事業停止

従業員のストライキによる業務停滞・事業停止

(i) 不買運動の発生

人権侵害が発覚した企業が批判され
当該企業商品のボイコット(不買運動)に発展

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の不足は、事業に様々な負の影響をもたらします

人権に関する取組の不足によるネガティブな影響(2/3)



(j) 罰金の発生

労働関連法の違反や贈収賄の発覚、
プライバシー関連の規則違反等による罰金

(k) 訴訟提起・損害賠償の発生

人権侵害の被害者に対する損害賠償の支払

【関連する動き】

- ・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、数億円規模の損害賠償金の支払が命じられるケースが発生

(l) 採用力・人材定着率の低下 (≒採用コストの増加)

採用競争力低下や、
ロイヤリティの喪失による人材離れ

(m) ブランド価値の毀損

人権侵害の発覚によるレピュテーションの悪化、
ブランド価値の低下

【関連する動き】

- ・SNSの普及により、企業における人権侵害は急速に拡散し、長期間にわたり掲載される場合も

人権に関する取組の事業影響

人権に関する取組の不足は、事業に様々な負の影響をもたらします

人権に関する取組の不足によるネガティブな影響(3/3)



(n) 株価の下落

企業の人権対応が投資家による
企業価値の評価に影響

(o) ダイベストメント(投資の引揚げ)

人権侵害の発覚を受けて、投資が撤退し
株価などに大きな影響を与える可能性

【関連する動き】

- 人権対応の遅れは、投資判断のマイナス材料の一つとして多くのESG投資の際に考慮され始めている

3

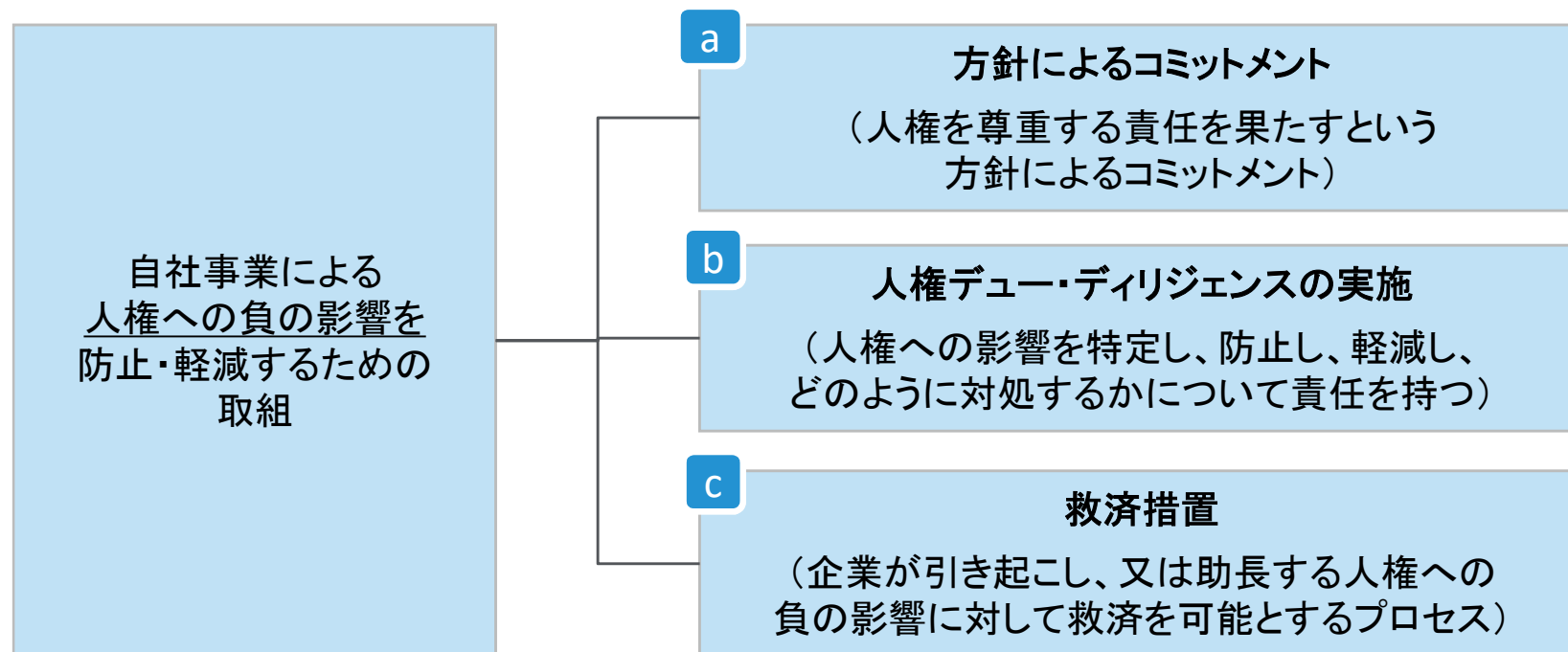
企業による人権への取組の在り方

企業が行うべき人権への取組の全体像

企業の人権への取組

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3つの行動が挙げられています。

企業による人権への取組の全体像



企業の人権への取組

企業は自社事業による人権への負の影響の防止・軽減に取り組む必要があります

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組(全体像)

| | | | | | |
|--------------------------------------|------------------|---|-----------------|--|--|
| a | 方針による コミットメント | 人権方針の策定 | (1) | <ul style="list-style-type: none"> ・自社人権方針(人権ポリシー)の作成・公開 ・人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明 など | |
| | b | 人権デュー ディリジェン スの実施 | 人権への影響評価 | (2) | <ul style="list-style-type: none"> ・人権への負の影響の特定・分析・評価 |
| (顕在的・潜在的な負 の影響に対する)予防 ／是正措置の実施 | | | 教育・研修の実施 | (3) | <ul style="list-style-type: none"> ・人権研修の実施 ・ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施 など |
| | | | 社内環境／制度の 整備 | (4) | <ul style="list-style-type: none"> ・各種社内制度(人事・評価・働き方等)の変更・改善 ・バリアフリー設備の導入 など |
| | | | サプライチェーンの 管理 | (5) | <ul style="list-style-type: none"> ・「サプライヤー行動規範」の策定 ・持続可能な責任ある原料の調達 など |
| モニタリング(追跡調査)の実施 | | | (6) | <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な従業員／取引先アンケートの実施 ・従業員の勤務状況／労働時間のモニタリング／労働組合との意見交換 など | |
| 外部への情報公開 | (7) | <ul style="list-style-type: none"> ・人権報告書／サステナビリティ報告書等の作成・公開 ・人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開 など | | | |
| c | 救済措置 | (実際に引き起こされた負の影響に対応する ための)苦情処理メカニズムの整備 | (8) | <ul style="list-style-type: none"> ・社内向けホットライン(苦情／相談窓口)の設置 ・サプライヤー向けホットライン(同上)の設置 ・お客様相談室の設置 など | |

企業の人権への取組

企業はまず、人権への対応方針を明らかにする必要があります

(1) 人権方針の策定

「人権ポリシー」や「ダイバーシティ方針」の策定により、
自社の人権関連の対応の在り方を、従業員や外部関係者に周知する



【人権方針の5つの条件】

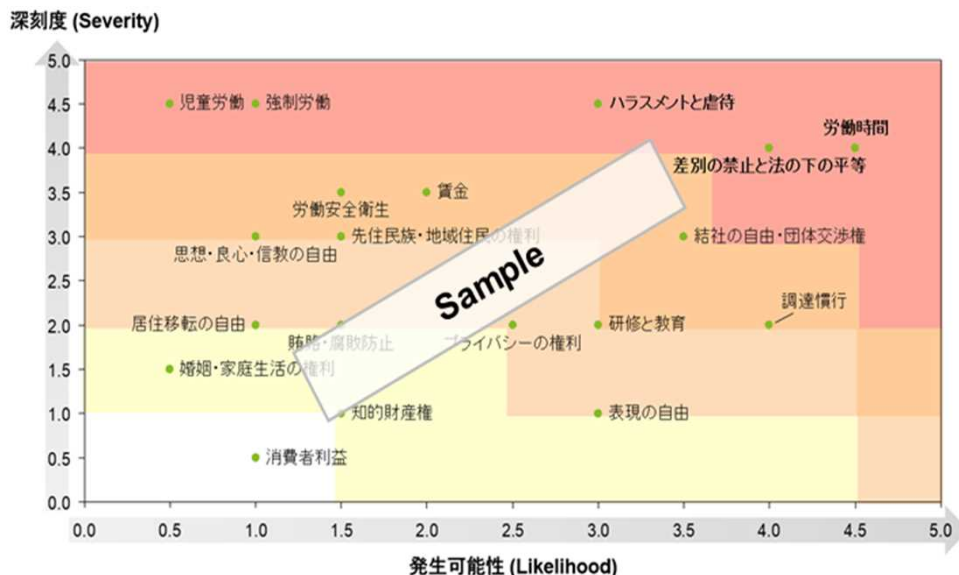
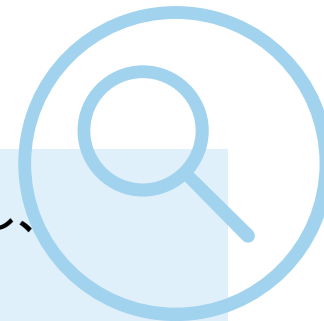
1. 企業の最上層レベルによる承認があること
2. 内部及び／又は外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと
3. 企業の従業員、取引関係者及びその他企業活動・製品もしくはサービスに直接関係している者に対する人権配慮への期待が明記されていること
4. 一般に入手可能でかつ内外問わず全従業員、共同経営／共同出資者及びその他関係者に周知されていること
5. 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること

企業の人権への取組

企業は、自社が人権にもたらす影響を評価する必要があります

(2) 人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)

自社の事業を通じて引き起こされうる人権への負の影響(人権に関するリスク)を特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価する



【人権に関するリスクのインパクト・重要度の評価方法】

| | |
|-----------|--|
| 深刻度 | 仮にその人権に関するリスクが顕在化した場合(インシデントが起こってしまった場合)に引き起こされる人権侵害の深刻さ |
| 影響が生じる可能性 | 人権への負の影響が生じる可能性 |

▲人権デューディリジェンスのアウトプットイメージ(一例)

企業の人権への取組

企業は、人権関連の教育・研修を関連ステークホルダーに実施する必要があります

(3) 教育・研修の実施

人権に関するリスクの予防を目的として、
経営陣、従業員、その他ステークホルダーに対して、人権関連の教育・研修をする



【教育・研修の形態】

- ✓ 担当従業員による社内研修
- ✓ 外部講師による社内研修
- ✓ 外部の研修・講演会への参加
- ✓ eラーニング

など

【教育・研修のテーマ例】

- ✓ ハラスメント
- ✓ ダイバーシティ
(ジェンダー、性的指向・性自認、国籍、宗教等)
- ✓ サプライチェーン管理

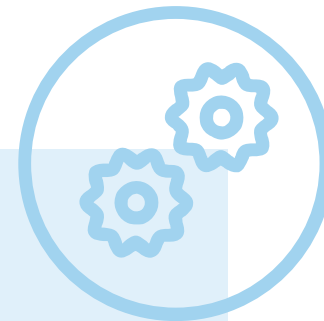
など

企業の人権への取組

企業は、人権に関するリスクへの対応として社内環境・制度を整備する必要があります

(4) 社内環境／制度の整備

人権に関するリスクの予防・是正を目的として、
社内の設備、社内規定、労働慣行等を整備・変革すること



【社内環境／制度の整備の例】

- 柔軟な働き方の実現のための施策
 - ✓ ワークシェアリング
 - ✓ リモートワークの導入
 - ✓ フレックスタイムの導入
- 安全保護のための施策
 - ✓ 労働安全管理マニュアルの整備
 - ✓ 安全管理設備の導入
- 差別の防止のための施策
 - ✓ バリアフリー設備／制度の整備
 - ✓ より公平な採用基準への変更

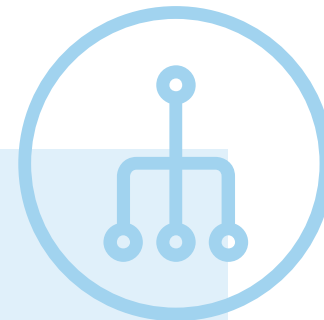
など

企業の人権への取組

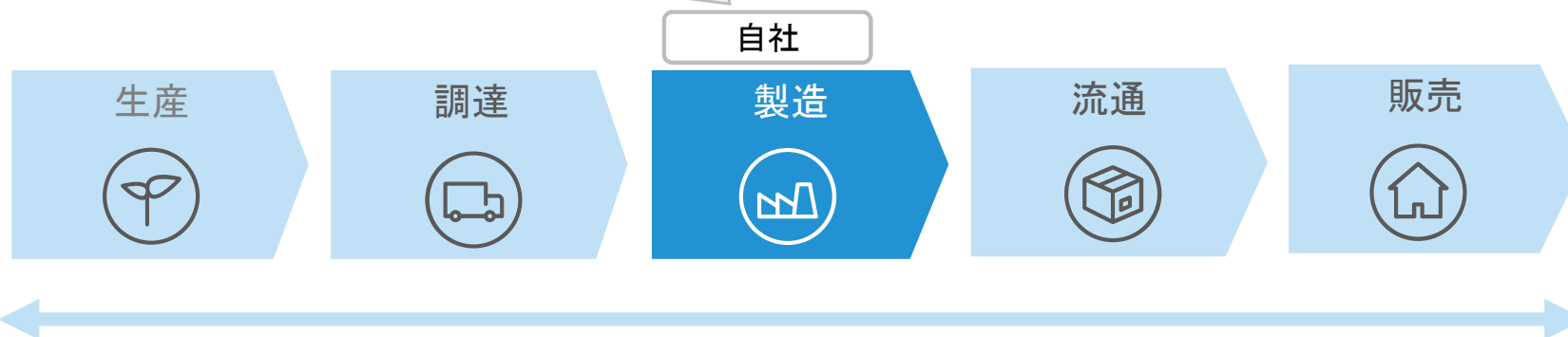
企業は、サプライチェーン上の人権に関するリスクにも対応し管理する必要があります

(5) サプライチェーンの管理

サプライチェーンにおける人権に関するリスクに対応するため、「サプライヤー行動規範」「調達ガイドライン」の策定や調達の切替えを行うこと



「サプライヤー行動規範」や「調達ガイドライン」により、
サプライヤーに対して人権対応を要求



一次サプライヤー(直接的な取引先)のみならず、
サプライチェーン全体を通じた管理が必要

企業の人権への取組

企業は、人権に関するリスクの発生状況等の把握のため、モニタリングを行う必要があります

(6) モニタリング(追跡調査)の実施

人権に関するリスクの発生状況や、予防・改善措置の効果の把握のため、モニタリング(追跡調査)を行う



【人権に関するリスクのモニタリング(追跡調査)手法の例】

- ✓ 従業員の労働時間を把握したい場合: タイムカード記録(又は入退館ログ等)の定期確認・分析
- ✓ 社内における人権関連トラブルの発生状況を把握したい場合: 従業員ホットライン(通報窓口)への通報・相談件数の定期確認・分析
- ✓ 社内外におけるハラスメント等の発生状況を把握したい場合: アンケート調査(対従業員・取引先)の定期実施
- ✓ 従業員のメンタルヘルスの状態を確認したい場合: ストレスチェックの定期実施
- ✓ 労働組合との定期的な意見交換の実施

など

企業の人権への取組

企業は、人権に関するリスクの評価や対応状況をステークホルダーに説明する義務があります

(7) 外部への情報公開

自社がどのように人権に関するリスクを評価し、その予防や改善に取り組んでいるのか全てのステークホルダーに対して情報公開する



【情報公開方法の例】

- ✓ 自社ウェブサイトに掲載
- ✓ 年次報告書に掲載
- ✓ 統合報告書に掲載
- ✓ サステナビリティ・レポートに掲載
- ✓ 人権報告書に掲載

など

企業の人権への取組

企業は、ホットライン等の苦情処理メカニズムを整理する必要があります

(8) 苦情処理メカニズムの整備

従業員や関連ステークホルダーからの人権関連トラブルについての苦情・相談・通報を受け付け、対応する仕組み(ホットライン等)を整備する



【苦情処理メカニズムに求められる8つの要件】

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