

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





目次

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 P24 中級 P25 発展 P26
5	補足・参考情報	P32



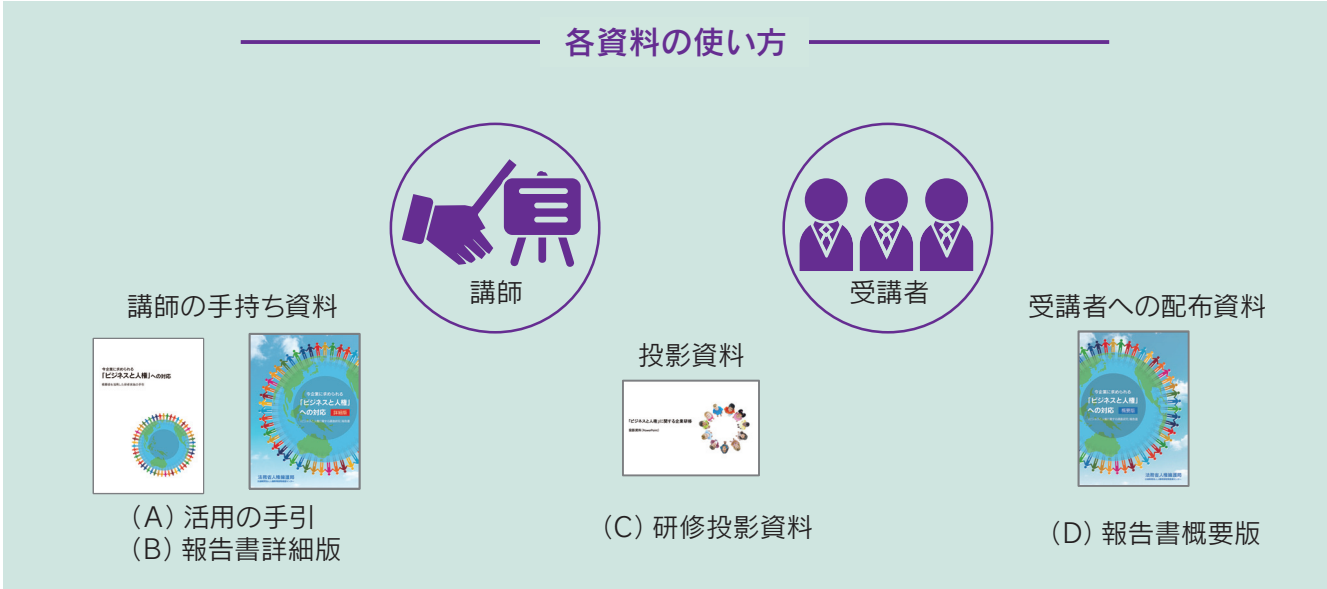
凡例

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)

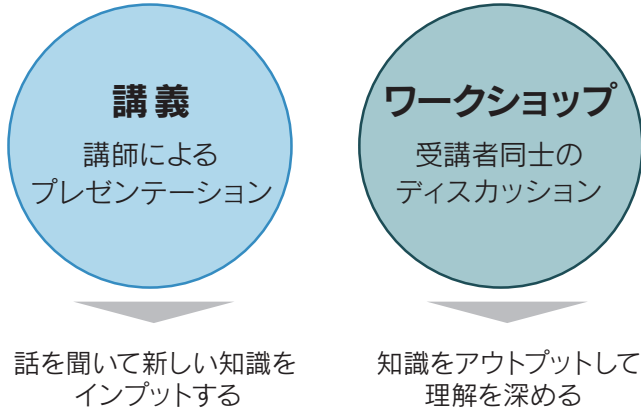
1

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（投影資料を投影しつつプレゼンテーション）

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P.4～P.6）を確認し、講義の要点を把握します
- ▶ 講義の原稿案（本書P.7～P.23）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

- ▶ 本手引では、主に中規模以上の企業において管理職以上の社員や経営層を対象とした研修を行う場合を想定して構成しています
- ▶ 各資料は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・年次などによって、講義で説明する順番を変更したり、内容を一部更に詳しく説明したり、逆に省略したりすることで、より理解が深まることが期待されます
- ▶ 第1章で挙げた25種類の人権に関するリスクは、企業活動に伴って、程度の差はあっても必ず内在するリスクであるため、全てを知ることが重要ですが、受講者に関係の深い内容に重点を置いて説明すると効果的でしょう
 - <例>
 - 受講者が新入社員の場合：自社の労働環境に関するリスクやハラスメント、差別などに重点を置いて説明する
 - 受講者が生産・調達関連部署の場合：サプライチェーン上の人権問題、強制労働、児童労働、外国人労働者の権利について、事例も含めて詳しく説明する
- ▶ 第2章の人権への取組が与えるポジティブ／ネガティブな影響についても、受講者にとって関係の深い事項の説明に重点を置くと効果的です
 - <例>
 - 中小企業で研修を行う場合：株価の上昇・下落やダイベストメントの説明は省略し、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詳しく説明する
- ▶ 第3章の人権への取組の在り方については、特に企業の経営層や人権施策に責任をもつ部署・担当者に対してしっかりと説明することが重要になります

1章 企業の人権尊重責任

目的・狙い

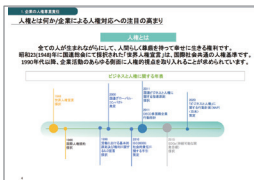
- 近年の企業による人権対応に対する社会的な要請の高まりを知ること
- 企業が直面し得る人権に関するリスクの全体像を把握し、自社が配慮すべき人権に関するリスクの多様さ・幅広さを知ること
- 自社や担当部署において人権侵害が発生した際のリスクを具体的にイメージできるようになること

受講者に伝えるべきポイント

- 1990年代以降の様々な国際フレームワークにより、企業による人権対応が要請されており、2020年以降、日本で企業による人権対応が一層進められる可能性

詳 P.4-6

概 P.4-5



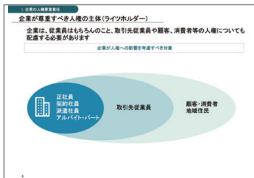
(投影資料: P.4)

- ▶ 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
- ▶ 令和元(2020)年には日本でも「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)が策定され、これを受けて企業の対応が進む

- 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 P.7

概 P.6



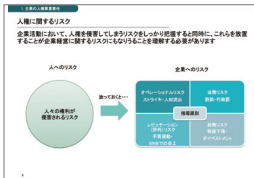
(投影資料: P.6)

- ▶ 企業は自社内及び自社が直接引き起こす人権侵害を防ぐだけでなく、取引先企業における人権侵害や、間接的に引き起こ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うる

詳 P.8

概 P.7



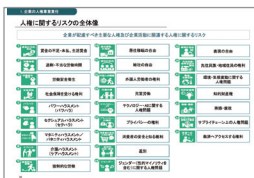
(投影資料: P.8)

- ▶ 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得ることを理解する必要がある

- 企業が配慮すべき人権に関するリスクの種類は、多岐にわたる

詳 P.8-9

概 P.8



(投影資料: P.10)

- ▶ 企業活動において配慮すべき人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクは、多岐にわたり、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などが含まれる
- ▶ 人権に関するリスクは25項目に限られない。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だけでなく企業の責任として尊重すべき広い範囲の人権に関するリスクがあることを認識する必要がある

2章 企業による人権への取組の必要性

目的・狙い

- 人権に関する取組が事業活動にもたらすポジティブ/ネガティブな影響を理解すること
- 企業にとって、人権への取組は多くのメリットがあると認識すること
- 逆に人権に取り組まないことが企業に様々な不利益をもたらす可能性があることを理解すること

受講者に伝えるべきポイント

- 人権への取組の充実は、売上の増加やコストの削減、企業価値の向上等、事業への好影響につながる

詳 P.39-41

概 P.17-18

人権に関する取組の充実による事業への好影響	
売上の増加	新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化による売上の上昇
コストの削減	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に伴うコスト削減
企業価値の向上	ブランド価値の上昇

(投影資料：P.19)

- ▶ 具体的には、新規顧客開拓・既存顧客との関係強化による売上の上昇や、生産性向上や採用競争力強化・人材定着率上昇による採用コストの減少に伴うコスト削減、更にはブランド価値や株価の上昇等の影響がある

- 逆に人権に関する取組の遅れは、売上の減少やコストの増加、企業価値の低下等、事業への大きな打撃となる可能性がある

詳 P.39,42-47

概 P.17.19

人権に関する取組の遅れによる事業への悪影響	
売上の減少	商品やサービスの販売停止やストライキによる事業停滞
コストの増加	商品やサービスの販売停止やストライキによる事業停滞に伴うコスト増加
企業価値の低下	ブランド価値の毀損

(投影資料：P.23)

- ▶ 人権問題が顕在化した場合、具体的には、商品の販売停止やストライキによる事業停滞、取引の打切りや不買運動による売上の減少や、罰金・損害賠償の発生等によるコスト増加、更にブランド価値の毀損等、事業への影響が発生する

3章 企業による人権への取組の在り方

目的・狙い

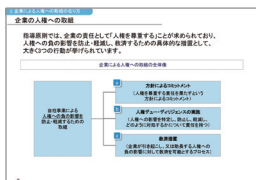
- 人権への負の影響の軽減が何よりも重要であることを理解すること
- 企業に求められる人権に関する取組の全体像を理解すること
- 人権への取組の具体的な進め方や留意点を理解し、今後の取組に生かすこと

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を尊重し、人権への負の影響の防止・軽減・救済が重視されている

詳 P.48

概 P.20



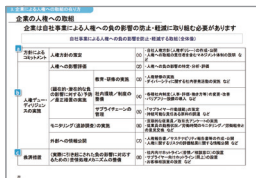
(投影資料：P.28)

- ▶ 人権は、正の影響により負の影響が相殺できないので、負の影響の軽減が最も重要
- ▶ 一方で、企業が自社の能力・資源を活かして、人権への正の影響の創出に関与していくことも重要となる

- 「自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組」としては、方針の策定や人権デュー・ディリジェンス、救済措置等の実施が求められている

詳 P.49-64

概 P.21-27



(投影資料：P.29)

- ▶ 「ビジネスと人権に関する指導原則」において企業が実施すべき人権対応が明示されている
- ▶ 人権デュー・ディリジェンスとして、サプライチェーンを含めた自社の人権に関するリスクを評価した上で、研修や制度整備等の対応やモニタリング（追跡調査）、情報公開を実施することが求められている

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）する際の実原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構成されており、別紙の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。

■ オープニング（はじまりの言葉）

今日は「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います。

昨今、国連におけるSDGs（持続可能な開発目標）の採択や、経済活動及び情報のグローバル化が進む中で、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、投資家からも関心が高まっています。人権に関するトラブルは、企業の収益や株価、評判などにも影響し、事業に大きな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的視点を取り入れることが求められており、人権に配慮した企業活動という観点がより重要になっています。

本研修では、企業が配慮すべき人権に関するリスク及び企業による人権に係る取組が事業に与える影響と、そのことにより実際にどのように取り組んでいけばよいのかについて理解することを目指します。今後、人権に係る取組を行う上での参考としていただければ幸いです。

詳	P.3
概	P.3
投	P.1-2

■ 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。この章では、企業は誰の人権を保護すべきなのか、どのようなリスクに配慮しなければならないのか、について解説していきます。

詳	P.3
概	P.3
投	P.3

■ 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の進展に伴い、企業活動が人権を始めとする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対応を要請する様々な国際フレームワークが策定されました。

2011年には、現在最も重要な国際的枠組みの1つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されました。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。2020年10月には、この指導原則に基づいて、日本政府から「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」が公表されました。

詳	P.3-4
概	P.3-4
投	P.4

■ ビジネスと人権に関する指導原則と国別行動計画 (NAP) 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3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のが、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、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います。日本でも2020年10月にNAP (「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6つの横断的事項と、指導原則の3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。

詳	P.5-6
概	P.5
投	P.5

■ 企業が尊重すべき人権の主体 (ライツホルダー)

企業は、雇用形態にかかわらず、自社事業に関わる全ての従業員の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先の従業員、更には、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、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」と言います。

社外の人権課題を把握することは、必ずしも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うなど、深刻な人権課題が発生する可能性があるため、十分な検討と対策が必要です。

詳	P.7
概	P.6
投	P.6

■ 企業が人権に負の影響を及ぼす形態

指導原則では、企業は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、関与している (事業・製品・サービスと結びついている) 人権侵害についても、対応する必要があるとしています。

例えば、現在の国際的な人権に関する議論に照らすと、自社都合で取引内容を突然変更することにより取引先の内部での長時間労働を誘発するといった場合にも、企業の人権に対する責任が問われます。

詳	P.7
概	P.6
投	P.7

■ 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ありません。飽くまでサプライチェーンにおける活動を含む企業活動において、先ほど述べたライツホルダーが負の影響を受けるリスクです。

例えば、児童労働によるリスクは、子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を奪われてしまうことを意味します。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を把握することが必要です。

一方、企業が人権課題に関心を払わず人権に関するリスクを放置すると、その結果として企業にとって様々なリスクが生じることになります。具体的には訴訟や行政罰などの法務リスク、人材流出やストライキなどのオペレーショナルリスク、不買運動やSNSでの炎上など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など、様々なリスクが考えられます。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	P.8
概	P.7
投	P.8

■ 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

これから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など、人権に関する主要な国際ルールやフレームワークからリストアップしています。簡単に概要を御説明します。

✓ 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：

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

✓ 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4分野を特定したものです。

✓ 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OECDによって策定され、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す。

✓ ISO26000：

2010年に発行したISO国際規格で、官民両セクター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ます。

✓ 国連指導原則 報告フレームワーク：

指導原則に従って企業が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。

詳	P.10
概	P.9
投	P.9

■ 人権に関するリスクの全体像

では、「人権に関するリスク」にはどのようなものが考えられるでしょうか。ここでは、企業活動に関連する人権に関するリスクとして、25種類のリスクを挙げています。この中には、関連する法律によって遵守する義務がある権利に加え、指導原則に基づいて企業の責任として求められる広範な権利という観点から、国際基準などに沿ってリストアップした主要なものです。順に簡潔に説明していきます。

詳	P.8-9
概	P.8
投	P.10

■ 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 賃金の不足・未払、生活賃金

賃金の不足・未払、生活賃金は、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の支払い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 労働安全性

労働安全性の侵害とは、労働に関係して負傷及び疾病が発生したり、快適な職場環境の実現と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。

例えば、怪我や職場の衛生状態の悪化を放置するといった事例の他、従業員が定期健康診断を受診できないなども含まれます。

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、退職などで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、社会福祉制度など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などが挙げられます。

詳	P.11-14
概	P.10-11
投	P.11

■ 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（続）

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」です。

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」には、性的な内容の発言及び行動の双方が含まれ、性的な事実関係を尋ねたり、食事やデートに執拗に誘う、といった例が挙げられます。

⑦ マタニティハラスメント／パタニティハラスメント

マタニティハラスメント及びパタニティハラスメントとは、「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し、専ら雑務に従事させるなどが挙げられます。

⑧ 介護ハラスメント（ケアハラスメント）

介護ハラスメントとは、ケアハラスメントともいわれ、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た、などが挙げられます。

詳	P.15-18
概	P.11-12
投	P.12

■ 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（続）

⑨ 強制的な労働

強制的な労働とは、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、自由意志で働き、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、外国人技能実習生や外国人労働者のパスポートを取り上げて移動の自由を奪い、強制的に仕事に従事させる、などが挙げられます。

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、などが挙げられます。

⑪ 結社の自由

結社の自由の侵害とは、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。

他にも、労働者が労働組合に加入しない、脱退することを雇用条件などとし、組合活動に参加したという理由などで解雇されたり、不利益な取扱いを受けることも含まれます。

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	P.19-23
概	P.12-13
投	P.13

■ 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（続）

⑬ 児童労働

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歳未満の子どもを午後10時以降に深夜残業に従事させることなどが挙げられます。

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）に関して、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・プライバシー侵害や差別等の人権問題が生じています。

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たり、AIを人材採用システムに導入した際、特定の人種や性別に不利な情報が含まれていることで公正な人材の選考が行われない、などが挙げられます。

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、住居などに対して恣意的、不当、違法に干渉したり、私生活上の事実情報などをみだりに公開したりすることを指します。

また、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は許されません。

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などを指します。

例として、製品の欠陥が発覚したにもかかわらず、迅速かつ適切なりコール手続きを実施しない、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、などが挙げられます。

詳	P.24-28
概	P.13-14
投	P.14

■ 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（続）

⑰ 差別

企業における差別の問題には人種、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、があります。

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しては、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性自認によって、就職の機会や賃金、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等があります。

例として、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、などが挙げられます。

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す。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など外部のステークホルダーも含まれます。

例として、NPO・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、などが挙げられます。

⑳ 先住民族・地域住民の権利

先住民・地域住民の権利の侵害とは、企業活動により、先住民族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族・地域住民への影響や、彼らの生活や文化、宗教に対する影響などが含まれています。

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、などが挙げられます。

詳	P.29-33
概	P.14-15
投	P.15

■ 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（続）

⑳ 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を破壊や土壌汚染など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」を奪うことが挙げられます。

㉑ 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に無許可で使用し、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、などが挙げられます。

㉒ 賄賂・腐敗

賄賂・腐敗とは、企業が事業を行う中で、不正、違法、又は背任にあ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、報酬などの利益を供与又は受領することを指します。また、受託した権力を個人の利益のために用いることも含まれます。

例として、海外の現地子会社の実績を上げるために、影響力のある現地公務員に金銭を渡し、事業に関係する手続きを優先的に進める、などが挙げられます。

㉓ 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、企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生することを指します。主なパターンとしては、自社の取引先内部で人権侵害が発生したり、自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用される事態が発生する、などが認識されています。

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、取引先従業員が下請企業従業員に対してセクハラを行う、などが挙げられます。

詳	P.34-37
---	---------

概	P.15-16
---	---------

投	P.16
---	------

■ 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（続）

㉔ 救済へアクセスする権利の侵害

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行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、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、などが挙げられます。

詳	P.38
---	------

概	P.16
---	------

投	P.17
---	------

■ 第2章 企業による人権への取組の必要性 導入

ここまで、企業が直面し得る人権に関するリスクについて説明してきました。第2章「企業による人権への取組の必要性」では、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。

詳	P.39
---	------

概	P.17
---	------

投	P.18
---	------

■ **人権に関する取組の事業影響：**
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）

近年、ビジネスと人権に関する社会的な関心の高まりを背景に、人権に関する取組が企業活動に与える影響が拡大しています。

先進的な人権に関する取組は、売上の増加やコストの減少、株式等価値の上昇、採用競争力の強化等にもつながり、企業の利益の増加に作用することが考えられます。

ここからはまず、人権に関する取組の充実が事業活動に与えるポジティブな影響について検討していきます。

詳	P.39
概	P.17
投	P.19

■ **人権に関する取組の事業影響：**
人権に関する取組の充実によるポジティブな事業影響

(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、全般的な人権に関する取組によるブランドイメージの向上に伴い、新規顧客の開拓や既存顧客との関係強化につながり、結果として売上増加をもたらすことがあります。近年、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おり、企業の人権への取組は消費行動にも影響を与えています。

また、法人顧客に対するBtoBビジネスの場合でも、近年人権にも配慮した調達基準を策定する大手企業が増加しており、そのような調達基準を満たせるだけの取組を実施していれば、取引先の拡大にもつながり得ます。

人権に配慮した製品には、バリアフリー製品や環境に配慮した製品等も含まれます。そのような製品の開発は、イノベーションを生む種となり得るため、特に注目を集めています。

(b) 採用力・人材定着率の向上

近年、社会的に人権やサステナビリティ（持続可能性）への関心が高まっており、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が出始めており、人権等への取組を採用競争力の強化につなげている企業も多く存在します。

また、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革等、従業員の人権を尊重する取組の推進は労働環境に直結するため、モチベーションに大きく影響して人材の定着効果が見込まれます。

詳	P.40
概	P.18
投	P.20

■ 人権に関する取組の事業影響：
人権に関する取組の充実によるポジティブな事業影響（続）

(c) 生産性の向上

ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革を始めとして、従業員の人権を尊重する取組の推進は、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ることを通じて労働生産性を向上させることにもつながります。

サプライヤー（取引先）や顧客等の人権への配慮により、サプライヤーのモチベーションやエンゲージメントの向上を通じて生産性が向上する可能性があります。

さらに、人権デュー・ディリジェンスの実施が生産システムやガバナンスの見直しによる透明性強化や効率化につながり、自社やサプライヤーの生産性を向上させることも期待できます。

(d) ブランド価値の向上

企業の人権への取組の度合いは、近年社会から注目を集めており、NGOなどによって人権への取組に関する企業ランキングが多く発表されています。また、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革についての、政府機関等による認証制度や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広告、報告書作成やプレスリリース等により、社会にアピールする流れが大きくなっています。そういった取組は、積極的な情報開示やメディアの報道等を通して消費者や企業の目に触れ、各社のブランドイメージに大きく影響し始めています。

詳	P.40-41
概	P.18
投	P.21

■ 人権に関する取組の事業影響：
人権に関する取組の充実によるポジティブな事業影響（続）

(e) 株式等価値の上昇

近年、「ESG投資」と呼ばれる、従来の財務情報だけでなく、「ESG投資」と呼ばれる「環境（Environment）・社会（Social）・企業統治（Governance）の要素も考慮した投資」が注目を集めています。ESG投資においては、これまでは特に環境（E）の分野が重視されてきましたが、社会（S）の観点を重視する動きが出ています。

この中で、人権に関連する基準を用いた評価も実施されており、人権への取組の強化により、ESG投資を呼び込み、株価が上昇することが期待されます。企業が人権への取組を強化することが、資本市場や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。

詳	P.41
概	P.18
投	P.22

■ 人権に関する取組の事業影響：
人権に関する取組の不足によるネガティブな事業影響（全体像）

ここまで人権に関する取組が事業に与えるポジティブな影響について検討してきました。一方で、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低下や、訴訟・損害賠償、罰金の発生、株価の下落等、企業の大きな損失につながることもあります。ここからはそれらの事業へのネガティブな影響について検討します。

詳	P.39
概	P.17
投	P.23

■ 人権に関する取組の事業影響：

人権に関する取組の不足によるネガティブな事業影響

(f) 商品等の差別的な要素や欠陥による販売停止・事業撤退

商品や広告表現において差別的な要素が含まれた場合、消費者のコメントがSNSを通して瞬く間に拡散され、「炎上」するケースが増加しています。

制作側の担当者に差別的な意図はなかったとしても、企業は自社の商品や広告表現により負の影響を与えたことに対して公式に謝罪を表明する等の対応が必要となりますし、最終的に商品の回収や広告の取り下げに至る場合も多くあります。

また、製品の欠陥が事故を招いた場合には、被害者への補償を含めた真摯な対応が重要であるのはもちろんのこと、製品の販売停止やリコールを行うための回収費用負担等が発生することがあります。

(g) 従業員離反による事業停止・業務停滞

労働条件の改善を訴えて、ストライキが実施され、業務遂行が滞り、事業に打撃を与えることがあります。ストライキは多くの場合メディアにも取り上げられ、企業の評判が悪化するレピュテーションリスクにもつながります。

(h) 既存顧客や政府との取引停止

人権侵害に関連する不祥事が発生した企業との取引を停止・敬遠する企業は多く存在します。

また、近年は大手企業が環境や人権に配慮した調達基準を設定するケースが増加しており、その基準を満たしていない下請企業との取引を停止することがあります。

政府や地方公共団体も、重大な労働者の権利侵害や事故が発生した企業に対して、公共事業や物品調達の競争入札の参加資格を一定期間停止する場合があります。

(i) 不買運動の発生

企業による人権侵害が発覚した際、市民団体や消費者から批判を受け、不買運動に発展することがあります。悪評がメディアやインターネット、SNS等を通して消費者や地域住民に拡散され、商品の売上に大きな打撃を与えます。

詳	P.42
概	P.19
投	P.24

■ 人権に関する取組の事業影響：

人権に関する取組の不足によるネガティブな事業影響（続）

(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制違反等により、企業が日本国内や事業展開国において多額の罰金を科される場合があります。

(k) 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、多額の損害賠償の支払が命じられることがあります。また社内調査委員会の設置や専門家への相談等、訴訟対応のために人員や経費を割く必要もあり、企業にとって大きな負担となります。

(l) 採用力・人材定着率の低下

人権侵害の事案は、メディアやインターネット、SNSを通して拡散されて長期間にわたって掲載され続ける場合もあり、企業の採用力の低下や人材離れを招くことがあります。

例えば、労働条件・待遇や性別・国籍等に基づく採用時の差別に関する悪評等は、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もつながります。

(m) ブランド価値の毀損

これまで述べた通り、人権侵害の事案は、長期間にわたって企業イメージに悪影響を及ぼし続けます。また、企業の対応が法的には問題がなかった場合でも、社会的に求められる対応を行わなかった場合は、各媒体を通じた批判によりブランド価値が毀損される場合が多くあります。

詳	P.42-43
---	---------

概	P.19
---	------

投	P.25
---	------

■ 人権に関する取組の事業影響：

人権に関する取組の不足によるネガティブな事業影響（続）

(n) 株価の下落

ESG投資においては、社会（S）の重要な要素の一つとして、人権に関連する基準を用いた評価が行われており、人権対応の遅れは、今や投資判断のマイナス材料の一つとして多くの投資家に考慮され始めています。

(o) ダイベストメント（投資の引揚げ）

投資を引き揚げることをダイベストメントといいます。株主としての地位を利用して、経営者との対話を積極的に行い経営改善を求めるエンゲージメントとは逆に、経営上の問題を抱えた企業からのダイベストメントの動きがあります。現状では石炭火力事業など環境関連のダイベストメントが主流ですが、人権問題によるダイベストメントの可能性も今後高まっていく可能性があります。

詳	P.43
---	------

概	P.19
---	------

投	P.26
---	------

■ 第3章 企業による人権への取組の在り方 導入

さて、これまで企業が直面し得る人権に関するリスク、人権への取組が事業に与える影響について検討してきました。その上で、第3章「企業による人権への取組の在り方」では、企業が行うべき人権への取組の全体像と各取組の概要を紹介します。

詳	P.48
---	------

概	P.20
---	------

投	P.27
---	------

■ 企業の人権への取組：企業による人権への取組の全体像

「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3つの行動、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救済措置が挙げられています。

つまり、(a)人権に関する対応方針を策定して企業としてのコミットメントを表明すること、(b)社内外で調査を実施して人権への影響状況を把握・特定すること、そして(c)特定した人権に関するリスクに対して予防策・対応策を実施し、適切な救済を提供すること、の3つの行動が求められているのです。

詳	P.48
概	P.20
投	P.28

■ 企業の人権への取組： 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）

もう少し、詳しく説明します。

1つ目の「a.方針によるコミットメント」とは、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・サービスに関係するビジネスパートナーにどのように期待するかを明示した人権方針を策定し、公式に表明することを指します。

2つ目の「b.人権デュー・ディリジェンスの実施」として、企業は事業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・潜在的な負の影響への対応として、教育・研修による啓発や社内環境・制度の整備、サプライチェーンの管理等を実施する必要があります。更に労働組合などステークホルダーとの意見交換も含むモニタリングによって再発状況を監視しつつ対応を続け、対応状況について報告書等を通じて外部に情報公開していくことも求められています。

3つ目の「c.救済措置」では、実際に企業が引き起こしてしまった、若しくは助長してしまっ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/メカニズム整備が求められます。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、指導原則で「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。

これらの3つの取組は、更に8種類の施策に細分化することができます。

詳	P.49
概	P.21
投	P.29

■ 「負の影響」を防止するための企業の取組：(1) 人権方針の策定

それでは、8種類の施策について、順に概要を紹介します。

まず、企業は人権に関する対応方針を策定し、従業員を始めとして関係者に周知することが求められています。人権方針には、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、ビジネスパートナーなど関係者に対する人権についての期待等を含める必要があります。また、指導原則は、人権方針が満たすべき5つの条件を示しています。すなわち、

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・製品若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
- が条件となります。

詳	P.50
概	P.21
投	P.30

<p>■ 「負の影響」を防止するための企業の取組:(2) 人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)</p> <p>企業は、自社の事業を通じて引き起こされるかもしれない人権への負の影響(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・評価しなければなりません。このリスク特定から評価までの取組を「人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)」と呼びます。</p> <p>人権への影響評価では、自社の事業に関連して発生する潜在的／顕在的な人権に関するリスクの全体像を把握した上で、各リスクの重要度を「深刻度」と「発生可能性」の観点から評価するアプローチが代表的です。</p> <p>ここで重要となるのは、人権侵害がどれだけ被害者らにとって深刻であるか、すなわち人のリスクの深刻さであり、企業にとっての事業影響等の深刻さではないことです。</p>	<table border="1"> <tr><td>詳</td><td>P.51-53</td></tr> <tr><td>概</td><td>P.22</td></tr> <tr><td>投</td><td>P.31</td></tr> </table>	詳	P.51-53	概	P.22	投	P.31
詳	P.51-53						
概	P.22						
投	P.31						
<p>■ 「負の影響」を防止するための企業の取組:(3) 教育・研修の実施</p> <p>リスク特定～評価のプロセスにおいて、経営陣や従業員の知識・理解不足が原因で起こり得る人権に関するリスクが発見された場合、企業は教育・研修プログラムの提供を通じて対応していく必要があります。現在多くの企業で行われているハラスメントやダイバーシティに関する研修等がこれに当たります。</p>	<table border="1"> <tr><td>詳</td><td>P.53-54</td></tr> <tr><td>概</td><td>P.23</td></tr> <tr><td>投</td><td>P.32</td></tr> </table>	詳	P.53-54	概	P.23	投	P.32
詳	P.53-54						
概	P.23						
投	P.32						
<p>■ 「負の影響」を防止するための企業の取組:(4) 社内環境／制度の整備</p> <p>長時間労働や安全・衛生的でない労働環境、差別的な要素を含む人事評価など、社内の環境や制度が整っていないことに起因する人権に関するリスクも多く存在し、改善に向けた速やかな対応が求められます。</p> <p>社内環境・制度の整備には、ワークシェアリングの導入により1人当たりの業務負荷を減らすこと、リモートワークやフレックスタイムの導入など子育て・介護・病気等の背景を抱えた従業員でも働きやすい環境づくりのための施策や、障害者・高齢者等に配慮した施設や制度面でのバリアフリー対応、採用の際にも、ジェンダーや国籍等による差別が発生しないような採用基準、面接ガイドラインの作成などが挙げられます。さらに、従業員や顧客の安全保護を目的としたマニュアル整備、安全管理設備の導入も重要です。</p>	<table border="1"> <tr><td>詳</td><td>P.55</td></tr> <tr><td>概</td><td>P.23</td></tr> <tr><td>投</td><td>P.33</td></tr> </table>	詳	P.55	概	P.23	投	P.33
詳	P.55						
概	P.23						
投	P.33						

■ 「負の影響」を防止するための企業の取組:(5) サプライチェーンの管理

サプライヤー（取引先）に起因するような顕在的・潜在的な人権侵害リスクが発見された場合は、速やかにサプライチェーンの管理体制やそのスキームを強化する必要があります。

代表的な取組としては、サプライヤーに対して遵守を求めたい内容を明記した「サプライヤー行動規範」又は「調達ガイドライン」の作成・公開が挙げられます。人権（及び労働）・環境・安全衛生・法令遵守等の観点でサプライヤーに遵守を求めたい内容を明文化し、社として公開することで、サプライヤーに対して倫理的な行動を期待することができます。

ただし、行動規範やガイドラインを公開しただけではサプライヤーから理解を得られるとは限らないため、より管理を徹底するためには、その内容を浸透させ、確実に遵守してもらうための施策も必要です。新たなサプライヤーとの契約時に行動規範を遵守する旨の署名を求める、あるいは契約条項に組み入れ、もし違反（人権侵害やそれに準ずるリスク）が明らかになった場合は取引停止も含めて検討する等、一定の強制力を持たせる仕組みも併せて検討していくのが効果的です。

サプライヤーに対する取組においては、一方的な押し付けにならないよう、対話を通じて課題に対する認識を共有し、協働して取り組む姿勢が重要です。

詳	P.55-56
---	---------

概	P.23-24
---	---------

投	P.34
---	------

■ 「負の影響」を防止するための企業の取組:(6) モニタリング（追跡調査）の実施

これまで説明してきたような予防・改善措置を実行したとしても、その効果を一切測れない状態では効果に疑問が残ります。施策の実効性を把握し、継続的に改善を進めていくために、企業はモニタリング（追跡調査）を実施する必要があります。

人権に関するリスクへの対応状況をモニタリングする手法には、様々なアプローチが存在します。例えば、タイムカードや入館記録を定期的に確認・分析することで従業員の労働時間の把握が可能となります。また、人権関連のトラブルの発生状況の把握には、従業員ホットラインへの通報・相談件数の定期的な分析が欠かせません。自社の状況や追跡すべきリスクを鑑みた上で、こうした手法を組み合わせて実施していくことが求められます。

詳	P.57
---	------

概	P.24
---	------

投	P.35
---	------

■ 「負の影響」を防止するための企業の取組:(7) 外部への情報公開

ここまで説明してきたような一連の取組・対応に関して、外部への情報公開を適切に行うことも企業が果たすべき責任の一部です。企業は、自社がどのように人権侵害リスクを評価し、どのように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十分に説明する義務があります。

情報公開の手法は様々ですが、近年は自社ウェブサイトへの掲載や、各種報告書／レポートの発行等を通じて行っている企業が多く存在します。年次報告書（アニュアルレポート）や統合報告書内で「人権への取組」として言及しているケースもあれば、「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ている例もありますし、まだごく一部ですが、人権領域のみにフォーカスした「人権報告書」を作成している企業もあります。

指導原則では、報告内容の信頼性を高めるために、「独立した社外の人権専門家」による検証を受けることを推奨しています。

詳	P.58
---	------

概	P.25
---	------

投	P.36
---	------

■ 「負の影響」を防止するための企業の取組：(8) 苦情処理メカニズムの整備

企業には、人権に対する負の影響の是正・回復に努めること、またそのための仕組みである「苦情処理メカニズム」の整備が求められます。

代表的なのは社内外からの苦情・相談・通報を受け付け、対応する窓口であるホットラインですが、ただホットラインを設置すれば良いというものではありません。指導原則では、実効性を保つために満たすべき要件として、8つの条件が示されています。

すなわち、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8つです。

設置当初からこれらの要件を全て備えることは難しいかもしれませんが、最終的にはこれらを満たすことを目指して、自社内の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・相談窓口も準備することが重要です。

詳	P.58-61
概	P.25
投	P.37

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

「自社における人権に関するリスクのシナリオ」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、議論内容を発表 (15分)

議論内容

- ▶ 自社（若しくは担当事業／部署）に関わる人権侵害が顕在化するとしたら、具体的にはどういったことが起こりそうですか？
 - 回答例：「ハラスメント」「サプライチェーン上の人権問題」
- ▶ その際、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／部署で人権侵害が顕在化した際のリスクを想像し、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 「自社における人権に関するリスクのシナリオ」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（若しくは担当事業／部署）に関わる人権侵害が顕在化するとしたら、具体的にはどういったことが起こりそうですか？
 - 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／部署で人権侵害が顕在化した際のリスクを想像し、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 「自社での人権対応の事業影響」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（若しくは担当事業／部署）の人権対応の充実又は遅れが、現在自社にどのような影響を及ぼしていると考えますか？また、今後どのような影響を及ぼすと考えますか？
 - 回答例：「ハラスメントの報道で炎上してブランド価値の毀損はあり得る」

狙い

- ▶ 自社や担当事業／部署の人権対応の充実又は遅れがもたらす影響を想像し、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 「自社における人権対応施策」検討

15分

形式

- ▶ 少人数のグループで意見交換

議論内容

- ▶ 自社が実施すべき人権への取組は何だと考えますか？
 - 回答例：「人権への影響評価をした上で、必要な対応を実施」「サプライチェーン管理を実施すべき」

狙い

- ▶ 自社が実施すべき人権への取組を具体的にイメージしてもらい、取組の必要性と実現の可能性を感じてもらおう

全体共有

ワークショップでの検討内容振り返りセッション

15分

形式

- ▶ 各グループから全体へ、議論内容を発表

議論内容

- ▶ 本日のワークショップの議論結果の要点（起こり得るリスク／事業影響／実施すべき取組）を発表してください

狙い

- ▶ 他のグループでの検討内容を共有し、新たな視点への気づきを促すとともに、自社（担当事業／部署レベル含む）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

- より発展的なワークショップを実施する場合のワークショップ案を以下に説明しています。ワークショップ例の構成をベースとして、必要に応じて「より踏み込んだディスカッションを行う場合の問いかけ例」の中から選んだ問いかけを追加するなどしてより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 | ▶ 「 <u>ビジネス（及び企業）に関わる人権問題</u> 」と聞いて、 <u>どんなものが頭に浮かびますか？</u>
<u>それは何故ですか？</u> <ul style="list-style-type: none"> • 回答例：「児童労働」「人種差別問題」「報道を耳にするため」 ▶ では「 <u>自社の人権問題</u> 」としては、 <u>どんなものがありそうですか？</u> <ul style="list-style-type: none"> • 回答例：「長時間労働」「パワハラ」「セクハラ」 |
| 狙い | ▶ 「ビジネス・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」パートを読んで、気付いたことを共有

- | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 形式 | ▶ 「概要版」のP.3～P.16を各自読んだ上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表 |
| 議論内容 | ▶ <u>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を踏まえて、新たに気付いた「自社（若しくは担当事業／部署）に関わる人権に関するリスク」</u> はありますか？ <ul style="list-style-type: none"> • 回答例：「サプライチェーン上の人権問題」「消費者の知る権利」 ▶ その人権問題が影響を及ぼす対象は誰ですか？（従業員・消費者・取引先等） <ul style="list-style-type: none"> • 回答例：「従業員」「サプライヤーの従業員」「消費者」 |
| 狙い | ▶ 自社や自部署に関わる人権に関するリスクは幅広く、多岐にわたることに気付いてもらう
▶ 社内だけでなく、取引先等の人権にも広く配慮する必要があることに気付いてもらう |

Step.3 展開

■ 「1-2 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」パートを読んで、自社におけるリスクシナリオを考える

- | | |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 形式 | ▶ 「詳細版」資料のP.44～P.47を参照用として配布し読んでもらった上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表 |
| 議論内容 | ▶ <u>自社（若しくは担当事業／部署）に関わる人権侵害が顕在化するとしたら、具体的にはどういったことが起こりそうですか？</u> <ul style="list-style-type: none"> • 回答例：「ハラスメント」「サプライチェーン上の人権問題」 ▶ その際、 <u>自社はどのように対応すべきだと思いますか？</u> <ul style="list-style-type: none"> • 回答例：「被害者に寄り添った事実検証」「早期発見できる仕組みの構築」 |
| 狙い | ▶ 自社や担当事業／部署で人権侵害が顕在化した際のリスクやダメージを想像し、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 |



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づき・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 | ▶ <u>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</u> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「人権に関するリスクの範囲の広さに驚いた」「企業への要求が高まって注意が必要」 <p>▶ サプライチェーンまで含めた人権に関するリスクを最小化するために、日々の業務の中でできることがあるか考えてみましょう</p> <ul style="list-style-type: none"> 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【より踏み込んだディスカッションを行う場合の問いかけ例】

■ 自社が属する業界で、特に深刻だと思う人権に関するリスクはどれですか？その理由は？

回答例 ▶ 「アパレルは『[⑳](#)サプライチェーン上の人権問題』が深刻だと思う。理由としては、サプライチェーンが長く、管理しきれておらず、児童労働等の問題も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、人権問題への当事者意識を高める

参考資料 ▶ ニッポンCSRコンソーシアム「業界毎に重要な人権問題（案）日本語」

ウェブ掲出情報：CRT日本委員会>ビジネスと人権>ステークホルダー・エンゲージメントプログラム
https://crt-japan.jp/files2020/SHE/Public%20comment%20on%20SHE%20in%20Japan_jp.pdf

■ 自社のサプライチェーン（取引先）において、発生し得るとと思われる人権に関するリスクはありますか？その理由は？

回答例 ▶ 「〇国の部品工場では、賃金未払の問題があり得そう。先日報道で類似の事例を見た」「業務委託先のITベンダーでは長時間労働が起きていそう。深夜にメールの返信がある」

狙い ▶ 「[㉑](#)サプライチェーン上の人権問題」について理解を深め、自社の取引先においても問題が起こり得るといふ当事者意識を持ってもらう

■ 「[㉒](#)差別」について、自社の製品や広告（又は最近見た別企業の製品や広告）で差別的な表現と捉えられ得ると思うものはありますか。（ジェンダー、性的少数者、障害、人種等）

回答例 ▶ 「自社の広告で『女の子は…』と女性の在り方を決めつける表現があったかもしれない」「性的指向・性自認に関する配慮がない製品がある」「人種差別的な表現の雑誌広告を見た」

狙い ▶ 「製品・広告等の表現上の差別」について理解を深め、自社の事業においても問題が起こり得るといふ当事者意識を持ってもらう

第2章「企業による人権への取組の必要性」をテーマとするワークショップの例

Step.1 導入	<p>■ 「人権に関する取組が事業活動に与える影響」と聞いて、想起・連想されるものを発表</p>
	<p>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</p>
	<p>議論内容 ▶ 「人権への取組の充実によるポジティブな事業影響」と「人権への取組の不足によるネガティブな事業影響」と聞いて、どんなものが頭に浮かびますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「ブランド力のアップ」「罰金の支払い」 <p>▶ その影響が企業に与えるインパクトはどの程度だと考えますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「一時的なブランド価値の低下」
<p>狙い ▶ 「人権に関する取組が事業活動に与える影響」について、想定している影響が小さいこと／具体的なイメージが付きにくいことを自覚してもらう</p>	
Step.2 展開	<p>■ 「2-1 人権に関する取組が事業活動に与える影響」パートを読んで、気付いたことを共有</p>
	<p>形式 ▶ 「概要版」のP.17を各自読んだ上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表</p>
	<p>議論内容 ▶ 人権に関する取組が事業活動に与える影響の全体像を見て、新たに気付いた「自社（若しくは担当事業／部署）に関わる影響」はありますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「売上上昇／減少」「生産性の向上」 <p>▶ その影響が更に派生的にもたらす自社や各従業員への影響は何ですか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「生産性向上により、利益率がアップし、従業員の給与が上がる」
<p>狙い ▶ 人権への取組は、企業活動に大きな影響を及ぼすことに気付いてもらう</p>	
Step.3 展開	<p>■ 「3 人権に関する取組の不足によるネガティブな影響」パートを読んで、自社における人権対応の遅れが現在もたらしている／今後もたらし得る事業影響を考える</p>
	<p>形式 ▶ 「概要版」のP.19を各自読んだ上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表</p> <p>▶ 必要に応じて、別途、企業において人権問題が顕在化した事例のリストを作成し、受講者に配布しておく（参考：「詳細版」P.44～P.47）</p>
	<p>議論内容 ▶ 自社（若しくは担当事業／部署）の人権対応の充実又は遅れが、現在自社にどのような影響を及ぼしていると考えますか？また、今後どのような影響を及ぼすと考えますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「ハラスメントの報道によるブランド毀損はあり得る」 <p>▶ その際、自社はどのように対応すべきだと思いますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「声明を発表して説明責任を果たす。社内制度の整備に努める」
<p>狙い ▶ 自社や担当事業／部署で人権侵害が顕在化した際のリスクやダメージを想像させ、深刻さを理解させるとともに「自分事」として捉えさせる</p>	
Step.4 まとめ	<p>■ 討議した内容を踏まえ、人権への取組の必要性に関する気づき・学びをまとめる</p>
	<p>形式 ▶ 少人数のグループで5～10分程意見交換し、発表</p>
	<p>議論内容 ▶ 人権に関する取組が事業活動に与える影響について、今回の研修で気付いたことをまとめましょう</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「ポジティブ/ネガティブな影響が広範囲に及ぶと気付いた」 <p>▶ 人権対応の事業への影響を踏まえて、今後の自社では、どの程度人権対応にリソースを割いていくべきだと考えますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「経営陣も含めた取組が必要」「人権尊重の考え方の社内浸透を図る」
<p>狙い ▶ ビジネスの現場における「人権対応」の重要性を再確認するとともに、全社的に取り組む必要性を感じてもらう</p>	



第2章【より踏み込んだディスカッションを行う場合の問いかけ例】

- 人権に関する取組が事業活動に与える影響のうち、自社が特に必要としている「ポジティブな影響」と特に避けるべき「ネガティブな影響」は何ですか？その理由は？

回答例

- ▶ 「人手不足なので、採用競争力の強化は特にうれしい」「売上に大きく影響するため、ブランドイメージの毀損を特に避けたい」

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、取組の必要性を感じてもらう

- 例えば「(b)採用力・人材定着率の向上」を実現するために（※他の事業影響又は上記のディスカッションで検討した「特に必要としているポジティブな影響」でも可）、自社が実施すべき取組は何ですか？その理由は？

回答例

- ▶ 「これまで人権に関する取組が採用競争力につながると考えたことがなかったが、確かに人権問題に関心を持つ学生や新入社員が増えている」

狙い

- ▶ 「自社事業にポジティブな影響をもたらす人権に関する取組を具体的にイメージし、取り組んでみたいと思ってもらうと同時に、人権への取組に対してポジティブなイメージを強める

- 例えば自社が「サプライチェーン上で強制労働が見つかり、自社の対応にも問題があったとして国内で大きく報道された」とすると、自社についてどのような事業影響が起こりえますか？

回答例

- ▶ 「売上の減少につながり、場合によっては不買運動にも発展する」「特に人権への取組に対して意識の高い国外の取引先・クライアントからの信用が失われ、次回の契約が取れない可能性がある」

狙い

- ▶ 具体的な問題のケーススタディによって企業活動への影響を検討することで、自社においても大きな事業影響につながり得るという当事者意識を持ってもらう

第3章「企業による人権への取組の在り方」をテーマとする発展的なワークショップの例

Step.1 導入	<p>■ 「企業による人権への取組」と聞いて、想起・連想されるものを発表</p>
	<p>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</p>
	<p>議論内容 ▶ 「企業による人権への取組」と聞いて、どんなものが頭に浮かびますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「研修」「バリアフリー対応」「働き方改革」 <p>▶ では「自社による人権への取組」としては、どんなものがありそうですか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「研修」「働き方改革」
<p>狙い ▶ 「企業による人権への取組」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</p>	
Step.2 展開	<p>■ 「3-1 企業による人権への取組の在り方の全体像」パートを読んで、気付いたことを共有</p>
	<p>形式 ▶ 「概要版」資料のP.20～P.25を各自読んだ上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表</p>
	<p>議論内容 ▶ <u>企業による人権への取組の在り方の全体像を踏まえて、新たに気付いた「自社が既に実施している人権への取組」はありますか？</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「ホットライン」「ダイバーシティ方針の策定」 <p>▶ 自社の人権への取組における課題は何だと考えますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「影響評価のプロセスがない」「方針がダイバーシティ関連のみで不十分」
<p>狙い ▶ 企業が実施すべき人権への取組は多岐にわたることに気付いてもらう</p>	
Step.3 展開	<p>■ 「3-2 人権への取組に注力している企業の事例」パートを読んで、自社が今後実施すべき人権への取組を考える</p>
	<p>形式 ▶ 「概要版」を各自読んだ上で、少人数のグループで10～15分程意見交換し、発表</p> <p>▶ 必要に応じて、別途、企業において人権問題が顕在化した事例のリストを作成し、受講者に配布しておく（参考：「詳細版」P.44～P.47）</p>
	<p>議論内容 ▶ <u>自社が実施すべき人権への取組は何だと考えますか？</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「影響評価をした上で、必要な対応を実施」「サプライチェーン管理を実施すべき」 <p>▶ その際、最優先で実施すべき取組は何だと考えますか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「まずは包括的な人権方針を策定すべき」
<p>狙い ▶ 自社が実施すべき人権への取組を具体的にイメージし、取組の必要性と実現可能性を感じてもらおう</p>	
Step.4 まとめ	<p>■ 討議した内容を踏まえ、企業による人権への取組に関する気付き・学びをまとめる</p>
	<p>形式 ▶ 少人数のグループで5～10分程意見交換し、発表</p>
	<p>議論内容 ▶ <u>企業による人権への取組について、今回の研修で気付いたことをまとめましょう</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「自社の取組が不十分であると実感」「全体像を理解できた」 <p>▶ 人権への取組を進めるために、担当事業／部署内でできることがあるか考えてみましょう</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答例：「調達部：サプライチェーン管理について日々感じている人権に関するリスクを人権対応統括部署に伝え、行動規範等の策定と取引先への説明を支援する」
<p>狙い ▶ 「企業による人権への取組」の重要性を再確認するとともに、自身の担当部署においても実施できると感じてもらおう</p>	



最重要
ワーク

第3章【より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 P.49-60

概 P.21-25

- 自社が人権に関する取組を進める際には、どのような順序で着手するべきだと考えますか。

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減するための取組(1~8)を全て使って並び替えを行って順序を定め、その理由を検討してください。

(※平行して実施するものがあっても良しとします)

回答例

- ▶ 「まずA(1)人権方針を策定した上で、A(2)負の影響の特定・評価を実施する。そこで特定された課題を中心に、A(3)研修とA(4)社内制度の整備を行う。並行して、業界としてサプライチェーンの管理も求められているので、A(5)サプライヤー行動規範の策定も実施。それらによる改善状況をA(6)モニタリング(追跡調査)する。A(7)外部への情報提供はA(2)の直後から検討を開始。A(8)は既に対応を強化しているが、A(2)の結果を踏まえつつ改善を図る。

狙い

- ▶ 人権に関する取組全体の理解を深め、取組の実施を具体的にイメージして実現可能性を感じてもらおう

- 例えば自社が人権に関する取組として「人権方針の策定」を実施した際に(※他の取組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?その理由は?

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を感じて、実施の必要性を感じてもらおう

- 人権への取組は、外部の専門家と連携して実施したり、複数企業が連携して実施する場合があります。各人権への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と考えるものはどれですか?また、どのように連携すべきだと考えますか?

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るべきだと思う」「全取組において外部と連携すべき。社内の知見がないので、各取組で外部の専門家にアドバイスをもらい進めた方がいい。また例えば研修や負の影響の特定・評価、苦情処理メカニズムは、同業界の他社と連携して実施した方が効率が良いかもしれない。地域への影響評価については、地域住民を巻き込んだアプローチもとるべき」

狙い

- ▶ 人権に関する取組を進める上で専門家の知見を活用すること、場合によっては業界で連携すること、ステークホルダー(利害関係者)と協議することが重要であることを理解してもらう(※必要に応じて、「代表的な取組企業へのインタビュー」(詳細版P.68~P.73)を読んで参考とすること)

「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）「世界人権宣言」
- 国際連合（1966）「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）「市民的及び政治的権利に関する国際規約」
- ILO（1998）「労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言」
- OECD（2011改訂）「多国籍企業行動指針」
- 一般社団法人日本経済団体連合会（2017年）「企業行動憲章実行の手引き（第7版）」
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクト4 分野10原則の解説」
- Shift, Mazars LLP（2015）「国連指導原則報告フレームワーク実施要領」
- 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）

「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（2018年）「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」、「人権啓発担当者のための人権啓発冊子『CSR』で意識が変わる、企業は伸びる」、「企業で働く人のための人権啓発冊子『CSR』で見えてくる明るい明日」
- 厚生労働省（2020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2年度版）」
- 法務省人権擁護局（2020年）「人権の擁護「誰か」のことじゃない。」

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」）
 - 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」
 - 公益財団法人人権教育啓発推進センター（2014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～CSRで会社が変わる・社会が変わる～」
 - 公益財団法人人権教育啓発推進センター（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

- 厚生労働省「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「公正な採用選考について」

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）