

# 企業の社会的責任と人権

～今、企業に求められる「ビジネスと人権」への対応～

## 【Contents】

1. 企業の社会的責任を巡る背景と動向
2. 企業の社会的責任と人権リスク
3. 自社の人権リスクと取組むべき課題は？
4. 「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権取組みの進め方

講師

大阪企業人権協議会

サポートセンター長

芝本 正明

## 【Contents】

1. **企業の社会的責任を巡る背景と動向**
2. 企業の社会的責任と人権リスク
3. 自社の人権リスクと取組むべき課題は？
4. 「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権取組みの進め方

# 企業の社会的責任を巡る背景と動向

## 経済活動の変化

- ・経済活動のグローバル化
- ・国境を越えたサプライチェーン

## 世界が直面する問題

環境問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境破壊</li> <li>・地球温暖化</li> <li>・自然災害等</li> </ul>
社会問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貧困、飢餓</li> <li>・戦争、紛争</li> <li>・感染症 等</li> </ul>
経済問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済格差</li> <li>・資源枯渇 等</li> </ul>

## 企業

自社利益の優先

〈軽視〉

- ・企業倫理
- ・コーポレートガバナンス
- ・コンプライアンス
- ・人権の尊重

人権に負の影響を及ぼす問題の発生

- ・途上国での強制労働、児童労働
- ・環境破壊に伴う健康被害
- ・製品、サービスの偽装
- ・顧客情報の漏えい
- ・劣悪な労働環境、労働条件
- ・差別、ハラスメント 等

## 問題解決ニーズ

- ・持続可能性の重視
- ・サプライチェーンを含む人権の尊重
- ・環境、気候変動問題への対応

- ・企業統治の重視
- ・企業の社会的責任CSRの基準化
- ・企業と人権・労働に関する国際的フレームワークの整備

企業の真剣な対応が求められている

# そもそも「企業の社会的責任（CSR）」とは

\* Corporate Social Responsibility

「透明かつ倫理的な行動を通じて、意思決定や事業活動が、社会及び環境に及ぼす影響に対する企業の責任」  
(ISO26000の定義を引用)

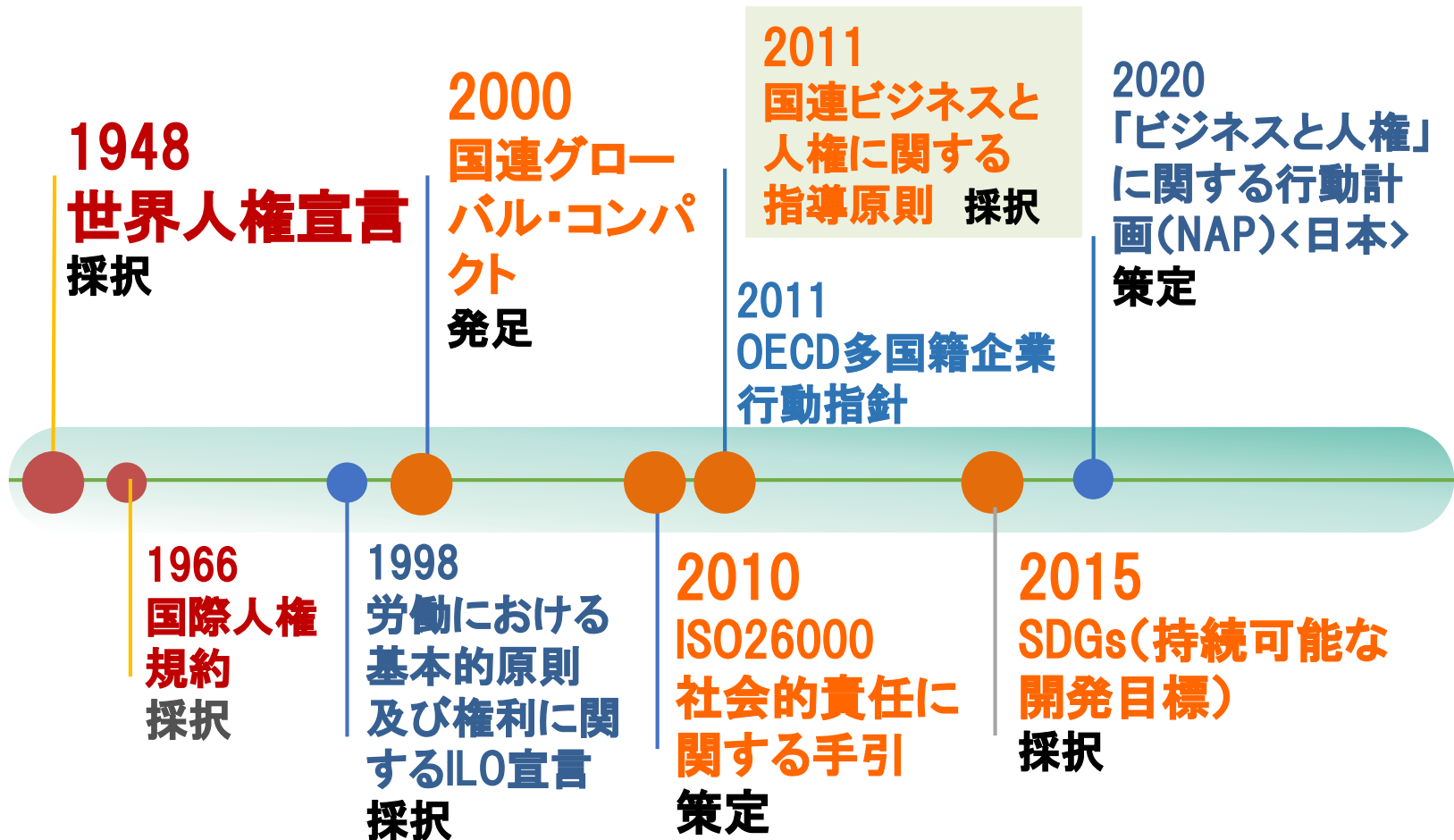
## CSRの特徴

- ①経営のあり方問題
  - ・日々の企業活動全般に係わる問題。
- ②CSRは法的義務を超えたもの。
  - ・CSRは、法的義務としての企業行動だけを求めているのではない。
  - ・法的責任が問われなくとも、社会的責任が問われることがある。
- ③「持続可能性」
  - ・社会の持続可能性の達成のための課題への対応
  - ・企業の不祥事等を背景に、企業の持続的可能性の視点からもCSRが重要な取り組み課題
- ④単なる「社会貢献活動」ではない。  
企業の事業活動そのもののプロセスに環境、人権等への配慮、社会的公正性等を組み込むこと。

# CSRの中の人権にかかわる国際的フレームワーク

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る。

## ビジネスと人権に関する年表



出典:法務省  
「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

# 人権に関する主要な国際的フレームワークの概要

(出典:法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書)

世界人権宣言	昭和23年(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、 <b>現代人権法の柱石</b> となっている。
国際人権規約 (社会権・自由権規約)	昭和41年(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、 <b>ビジネスと人権に関する各種権利がほぼ網羅</b> されている。
ILO中核的労働基準	平成10年(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、雇用及び職業差別の撤廃の4分野にわたる <b>労働に関する最低限の基準</b> 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年(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 <b>4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)に関して定めた原則</b> 。
OECD多国籍企業行動指針	昭和51年(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、 <b>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。</b> (注)
ISO26000	平成22年(2010年)発行のISO国際規格。「 <b>社会的責任に関する手引</b> 」として、官民両セクター、非営利などあらゆる組織が <b>社会的責任を果たす際のガイダンス</b> とされる。

(注)直近の2023年の改訂では、企業によるサプライチェーンの下流へのデュー・ディリジェンスの適用範囲の明確化等が盛り込まれた。

# ビジネスと人権に関する指導原則

すべての国と企業が尊重すべき**グローバル基準**。  
企業活動における人権取組みに大きな影響を与えている。

3つの柱	保護	国家が人権を“保護”する義務
	尊重	企業が人権を“尊重”する責任
	救済	人権侵害が起... 際の対応についての国家と企業の責任

規模・組織構造に関わらず、人権を侵害しないこと、自社活動や取引関係を通じて関与した人権危害に対処することは、全ての企業が果たすべき基本的責任

## 人権デューディリジェンス

人権に関する悪影響を特定し、防止・軽減し、対処するために企業が実施すべきプロセスを示したもの。

日本政府：

2020年「ビジネスと人権に関する日本における行動計画(NAP)」を策定

☞ 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。

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」を策定。

## 最近のニュースから

# 政府調達 「人権尊重の企業から」 契約書に明記

政府は、公共事業や物品の政府調達をめぐる関係省庁会議を開き、企業との契約時に人権尊重の取組みを担保する条項を設ける方針を決定した。

政府が、令和4年9月に策定した「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」では、国際標準に沿って、企業に対して、仕入先を含めたサプライチェーン上で人権侵害に加担することのないよう、「海外を含む直接・間接のビジネス上の関係先」にも取り組みを求めることを明記しており、国際的なサプライチェーン上で人権侵害に関与する企業を排除する狙いがある。

(2023年4月4日 各紙報道より)



# SDGs(Sustainable Development Goals)と企業の人権責任

2015(平成27)年9月に国連で「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。

そこに含まれるSDGs(持続可能な開発目標)の17目標・169ターゲットの達成に向けて世界でも国内でも、さまざまな取り組みが進められています。

SDGsの内容はどれも「人が生きること」と関連しており、人権がベースにあります。「2030アジェンダ」の冒頭にある「誰一人取り残さない」はそれを象徴しています



## SDGsの精神

### SDGsの基礎は「人権」

- ・誰一人取り残さない
- ・すべての人の人権の実現
- ・社会的に弱い立場に立たされた人を常に第一に！

## 企業に期待される役割と責任

- ・民間セクターに持続可能な開発における課題解決のための創造性とイノベーションの発揮を求める。
- ・「ビジネスと人権に関する指導原則」や人権諸条約に従って…**企業の事業活動が人々に及ぼす「負」の影響に十分考慮すること**

# 25年関西万博 持続可能な調達

## 持続可能性に配慮した調達コード



GL 4-8-1  
GL 5-1-1  
GL 9-1-1  
GL 10-1-1 2022年6月

[20220630 sus-code.pdf \(expo2025.or.jp\)](https://expo2025.or.jp/20220630_sus-code.pdf)

### (3) 人権

博覧会協会は多種多様な人々が積極的にまた安心して参加できる環境を整えるとともに、大阪・関西万博から多様な考え方を発信できるようインクルーシブな万博運営を実現することを目指している。

#### 3.1 国際的人権基準の遵守・尊重

サプライヤー等は、調達物品等に関して、人権に係る国際的な基準（特に世界人権宣言、人種差別撤廃条約、自由権規約、社会権規約、拷問等禁止条約、女子差別撤廃条約、児童の権利条約、障害者権利条約、強制失踪条約、人身売買等禁止条約、先住民族の権利に関する国際連合宣言）を遵守・尊重しなければならない。

#### 3.2 差別・ハラスメントの禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等によるいかなる差別やハラスメントも排除しなければならない。

### ※3.3 先住民及び地域住民等の 権利侵害の禁止

#### 3.4 女性の権利尊重

#### 3.5 障がい者の権利尊重

#### 3.6 子どもの権利尊重

#### 3.7 社会的少数者（マイノリティ）の 権利尊重

### (4) 労働

#### 4.1 国際的労働基準の遵守・尊重

#### 4.3 強制労働の禁止

#### 4.4 児童労働の禁止

#### 4.5 雇用及び職業における差別の禁止 4.10 職場における暴力とハラスメントの 防止など

## 【Contents】

1. 企業の社会的責任を巡る背景と動向
- 2. 企業の社会的責任と人権リスク**
3. 自社の人権リスクと取組むべき課題は？
4. 「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権取組みの進め方

# 人権への影響が深刻であるほど 企業経営へのリスクも大きい !!

企業活動において、人権を侵害してしまう可能性を把握すると同時に、これらのリスクの顕在化を防ぐ対応をしておかなければ、企業経営に重大なリスクにもなりうる。

## 人へのリスク

人々の権利が  
侵害される  
リスク



企業が人権への影響を考慮すべき対象  
(ライツホルダー)

正社員  
契約社員  
アルバイト  
・パート

取引先  
従業員

顧客・消費者  
地域住民

(人権取組み  
の不足による)  
ネガティブな影響



## 企業へのリスク

オペレーショナルリ  
スク

〔 人材流出・ストラ  
イキ 〕

法務リスク

〔 訴訟・行政罰 〕

ビジネスと人権  
の指導原則

レピュテーション  
(評判)リスク

〔 不買運動・  
SNSでの炎上 〕

財務リスク

〔 株価下落・  
ダイベストメント 〕

出典：法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書より作成

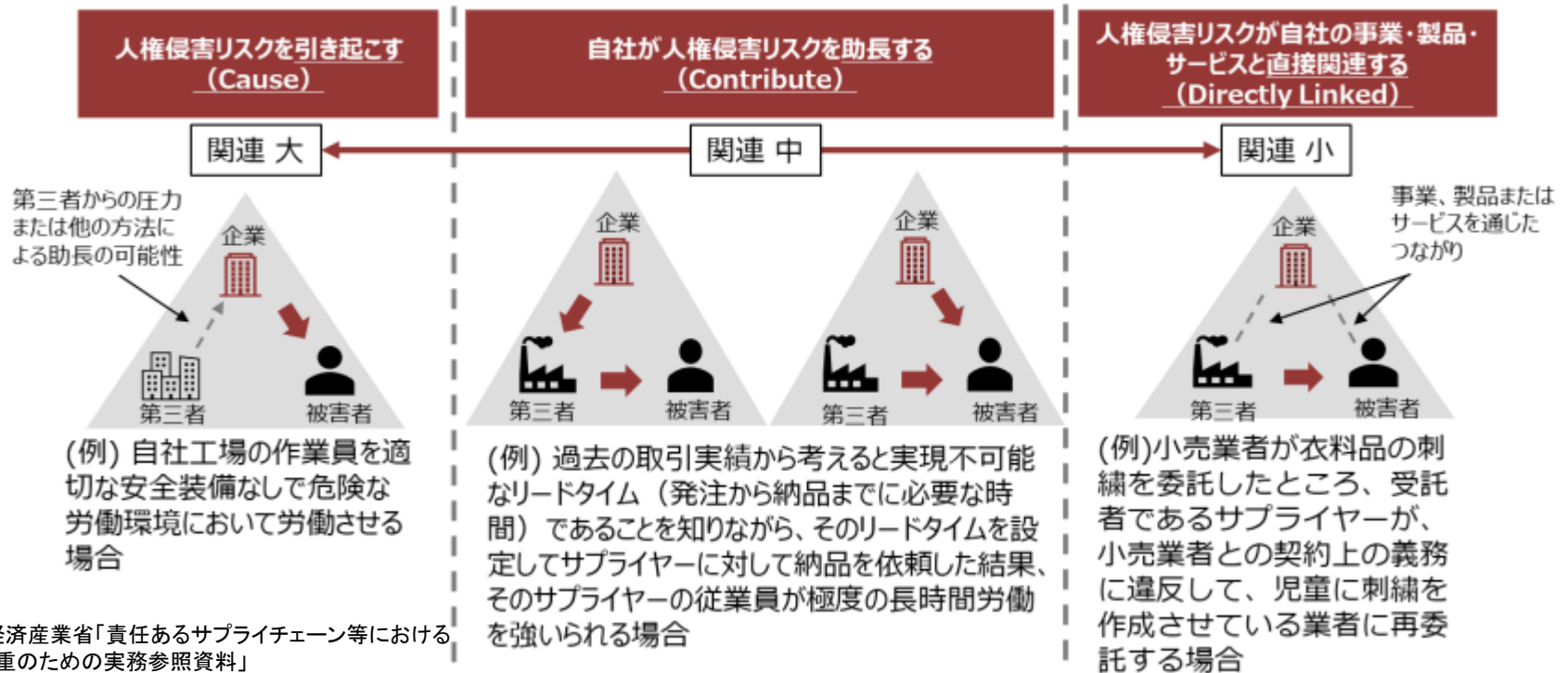
# 企業が人権に負の影響を及ぼす形態

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、対応する必要がある。

人権侵害リスクの防止・軽減措置を講ずる必要がある

関連企業に働きかけて、人権侵害リスクの防止・軽減に努める

図表3：人権侵害リスクの類型<sup>20</sup>
















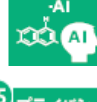











出典：経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」

# 企業がかかわる近年の人権問題事例

問題点	企業	内容
低賃金、安全軽視	海外アパレル企業の下請け企業	バングラデシュの下請け縫製工場が入居するビルが崩壊し、1100人以上の労働者が死亡
児童労働	海外食品・飲料企業	取引先のカカオ農園で児童労働が行われていたことで裁判に。
強制労働	複数のアパレル企業	ウイグル族に対する強制労働等の問題を巡り、アパレル企業に対する不買運動が発生。
部落差別	複数の企業の従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役場に同和地区の所在について問い合わせ(宅建業者の従業員)</li> <li>・部落差別を助長する発言(企業の管理職)</li> </ul>
長時間労働、ハラスメント	広告代理店	女性社員が長時間労働、ハラスメントにより自殺。
パワハラ	電機メーカー	パワハラにより、社員がメンタル不調に至り、自殺。行為者は自殺教唆容疑で書類送検。
外国人労働者の権利侵害	複数の企業	外国人技能実習生に低賃金、賃金未払い、長時間労働を強いていた。
ジェンダー問題	飲料メーカー、化粧品メーカー等	企業のCMの中で描いた女性像が消費者の批判を招いた。
障がい者差別	自動車ディーラーの従業員	従業員がTikTokに投稿した動画が「障がい者を揶揄している」として非難が相次いだ。
不適切な採用選考	菓子メーカー	アルバイトの採用面接で病歴や体のサイズを質問していたことは職安法に抵触するおそれがあるとしてハローワークが行政指導。

# 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  外国人労働者の権利      | 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  パワハラ          | パワハラ          | 14  テクノロジー・AIの人権問題 | テクノロジー・AIの人権問題             | 23  賄賂・腐敗          | 賄賂・腐敗           |
| 6  セクハラ          | 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<br>バタハラ | マタハラなど        | 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      | 救済へのアクセスする権利    |
| 8  ケアハラ        | 介護ハラスメント      | 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 |   |                 |

出典：法務省  
「ビジネスと人権」に関する企業研修資料

# 人権取組みの不足がもたらす具体的な企業リスク

業績への影響	売上の減少	① 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退
		② 従業員離反による業務停滞・事業停止
		③ 既存顧客や政府との取引停止
		④ 不買運動の発生
	コストの増加	⑤ 罰金の発生
		⑥ 訴訟提起・損害賠償の発生
		⑦ 採用力・人材定着率の低下 (≒採用コストの増加)
企業価値への影響	⑧ ブランド価値の毀損	
	⑨ 株価の下落	
	⑩ ダイベストメント(投資引揚げ)	

出典：法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

【本資料の著作権は大阪企業人権協議会が保有しています。当研修にのみ使用可能であり、無断での転載や複製を禁じます。】



**1 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

**2 従業員離反による業務停滞・事業停止**

従業員の離反による業務停滞・事業停止

**3 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

**4 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

### 5 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

### 6 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

### 7 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

### 8 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

### 9 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

### 10 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

## 【Contents】

1. 企業の社会的責任を巡る背景と動向
2. 企業の社会的責任と人権リスク
- 3. 自社の人権リスクと取り組むべき課題は？**
4. 「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権取組みの進め方

# 自社の人権リスクと取組むべき課題の検証 1

参考:(公財)人権教育啓発推進センター「ビジネスと人権に関する各種資料」他

## 検討の視点①

- ▶ 自社(もしくは担当事業／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か？

## 検討の視点②

- ▶ 自社(もしくは担当事業／部署)の人権対応の遅れが、今後どのような影響を及ぼすと考えるか？

## 検討の視点③

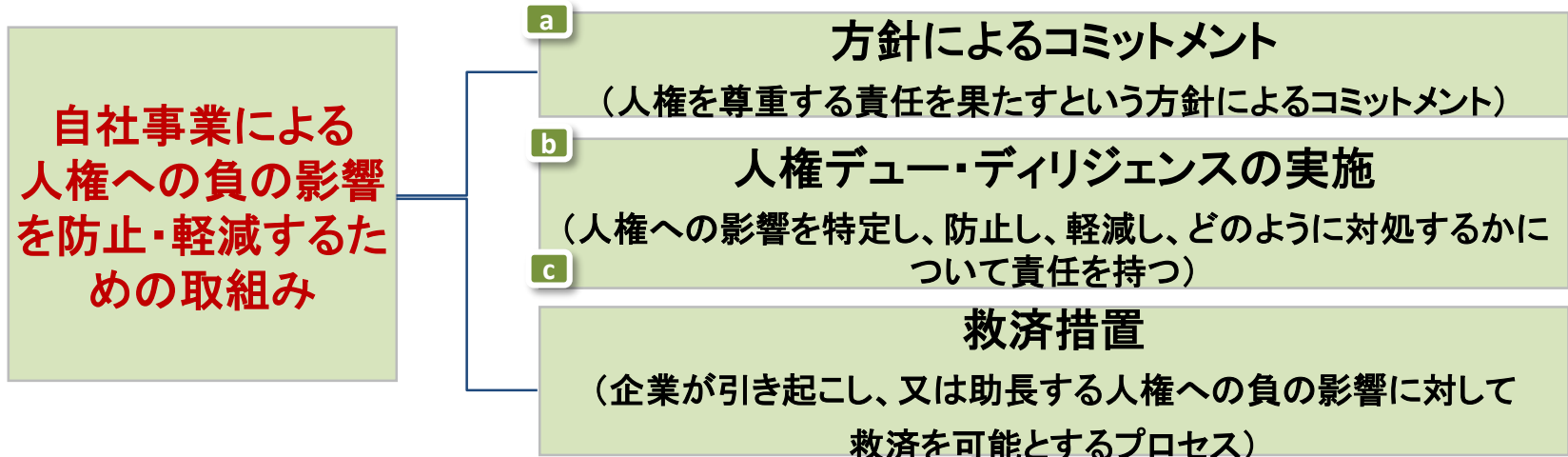
- ▶ 今後、自社が実施すべき人権への取組みは何だと考えるか？

## 【Contents】

1. 企業の社会的責任を巡る背景と動向
2. 企業の社会的責任と人権リスク
3. 自社の人権リスクと取組むべき課題は？
4. 「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく  
人権取組みの進め方

# 「指導原則」が求める人権取組み3つの行動

「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つの行動が挙げられている。

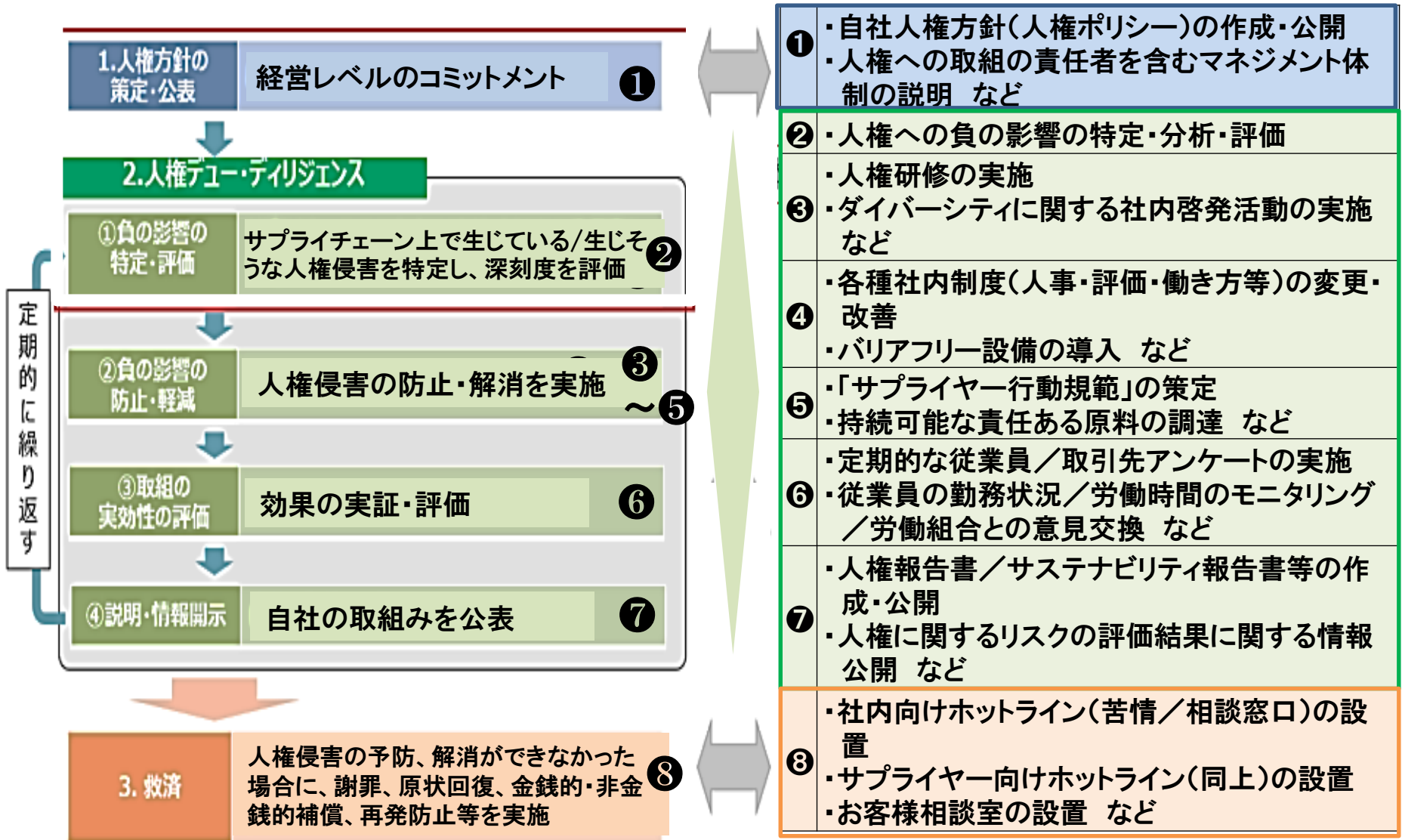


※「ビジネスと人権に関する指導原則」:人権デュー・ディリジェンス 17～21

17. 企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。
18. 人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、人権への負の影響を特定し評価すべきである。
19. 人権への負の影響を防止し軽減するために、企業はその影響評価の結論を、全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。
20. 人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。
21. 人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるよう用意しておくべきである。

# 人権取組みの全体像

出典: 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」他



出典：(公財)人権教育啓発推進センター「ビジネスと人権に関する各種資料」

## ① 人権方針の策定

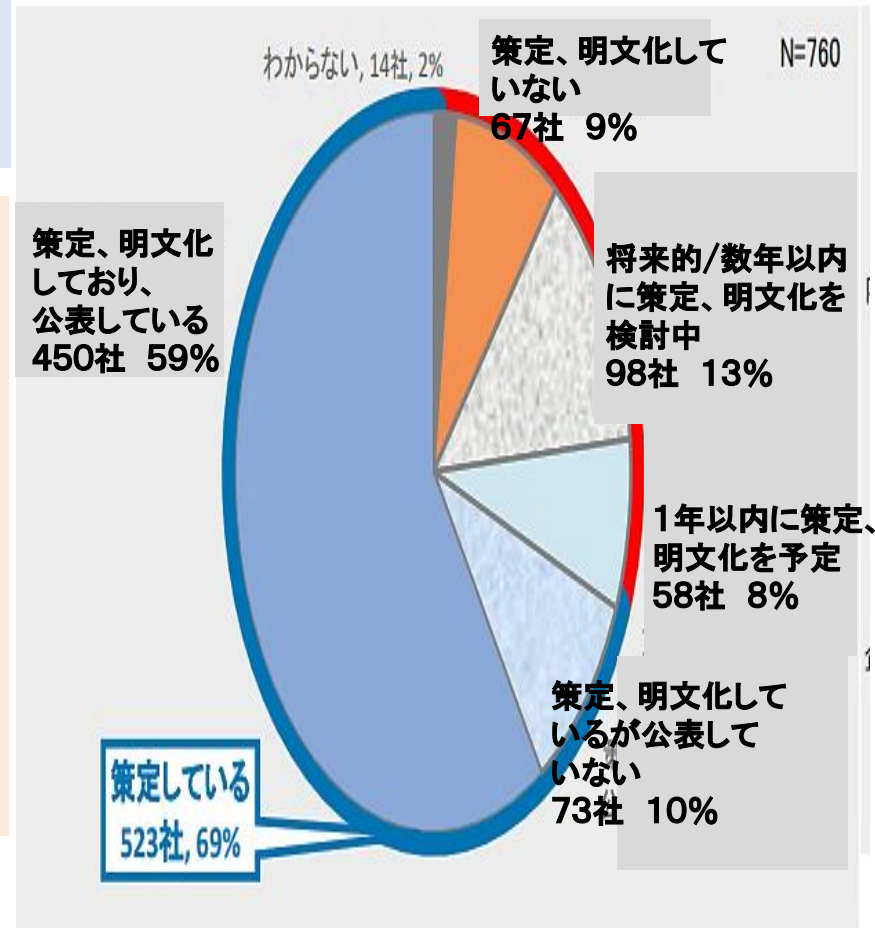
「人権ポリシー」や「ダイバーシティ方針」の策定により、自社の人権関連の対応の在り方を従業員や外部関係者に周知する

### 【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

### (参考)人権方針策定状況

2021年11月 経済産業省 外務省 アンケート調査  
対象：東証一部・二部上場企業等 回答企業数760社





阪急阪神ホールディングスグループの  
「人権の尊重に関する基本方針」①

2023年4月改定

## 1. 「人権尊重に関連する法令・規範の遵守」

私たちは、私たちの事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される人権に関する法令の遵守に努めるとともに、国際連合の「国際人権章典(世界人権宣言・国際人権規約)」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」<sup>(※)</sup>などの人権に関する国際規範を支持・尊重します。

(※)結社の自由および団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、雇用および職業における差別の禁止、安全で健康的な労働環境を中核的労働基準として定めている。

## 2. 「適用範囲」

本理念と方針は、阪急阪神ホールディングスグループのすべての役職員に適用します。また、関連するステークホルダーに対しても、本理念と方針への理解・支持を得るよう努め、共に人権尊重の歩みを進めることを期待します。

## 3. 「人権デュー・ディリジェンス」

私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施し、人権への負の影響の回避・低減に努めます。

## 4. 「救済・是正」

私たちは、私たちの事業活動において人権への負の影響を直接的に引き起こしたり、助長したりしたことを把握した場合、適切な手段を通じて、その救済と是正を実施もしくは協力します。

## 5. 「ステークホルダーとの対話」

私たちは、社外の専門家との対話を通じて知見を得るとともに、ステークホルダーの意見に耳を傾け、責任ある対応に努めます。

## 6. 「教育・啓発」

私たちは、本理念と方針が私たちの事業活動に定着するよう、必要な教育と啓発を継続的に行います。

## 7. 「職場環境づくり」

私たちは、私たち役職員一人ひとりの人権を尊重するため、採用に始まるすべての処遇において、公正かつ公平であるよう努めます。また役職員がお互いに一人ひとりの違いを認め、個性や能力を存分に発揮できる職場環境づくりを進めます。

## 8. 「情報開示」

私たちは、人権尊重の取組について、適時・適切に情報を開示します。

## 株式会社ペンシル「ダイバーシティ経営推進方針」(抜粋)

### 基本方針

ペンシルは、お客さまにより良いコンサルティングを提供しようとするにあたり、同じタイプの人材だけでは、発想力に乏しく、視野の狭いコンサルティングになりかねないと考えます。多くのコンサルタントやエンジニアを抱えるペンシルは、その多様性が持つ可能性を信じ、様々な視点や角度でお客さまのWeb戦略を成功に導くことができるよう、また、社員一人ひとりがその能力や個性を最大限に活かしていきいきと働くことができる環境整備を進め、多様で自由な発想を持って生産性を向上することで自社の競争力強化につながる価値創造を行うため、ダイバーシティ経営を推進して参ります。

### 主な取組み事項

#### 人材の多様性

ペンシルは、女性、高齢者、チャレンジド（障がい者）、外国人、セクシャルマイノリティ当事者などを含む、多様な人材がパフォーマンスを最大限発揮し、活躍できる環境を整備していきます。

#### 女性の活躍推進

女性がライフイベントに関係なく長く活躍し続けることができる職場環境の整備を進めていきます。代表の倉橋は福岡県内の女性経営者やリーダーが集まり女性活躍を後押しする「女性活躍実践会議」に参画するとともに、福岡県主催の女性人材育成強化事業「WOMEN'S BUSINESS CAMP」講座のメンターとして、また数々のダイバーシティ推進イベント・講演会で講師やモデレーターを務めています。

#### チャレンジド（障がい者）

働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じた活躍を積極的に推進していきます。不利益が生じることのないよう配慮し、個々の適性に応じた就業環境整備に注力しています。また、ユニバーサルマナー検定2級を取得しているスタッフが在籍しています。

#### 高齢者の活躍推進

# 人権デュー・ディリジェンスの実施

出典：(公財)人権教育啓発推進センター「ビジネスと人権に関する各種資料」

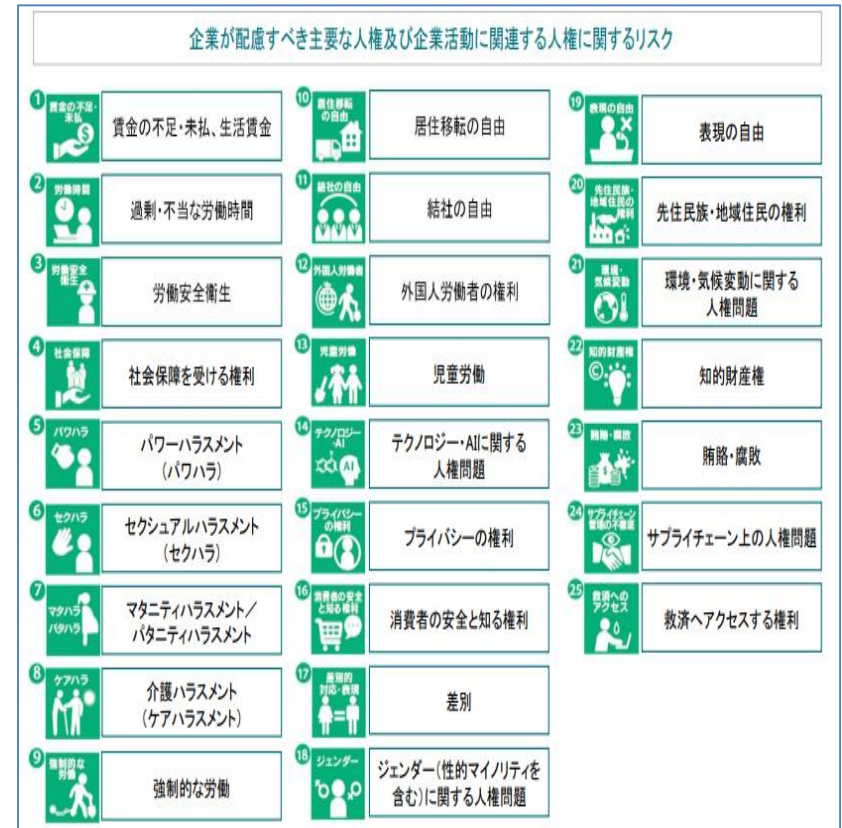
## ② 人権への影響評価 (人権インパクト・アセスメント)

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  
(参考)

### 【人権に関するリスクのインパクト・重要度の評価方法】

企業にとってのリスクではなく、企業活動によって、負の影響を受ける人々のリスク

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

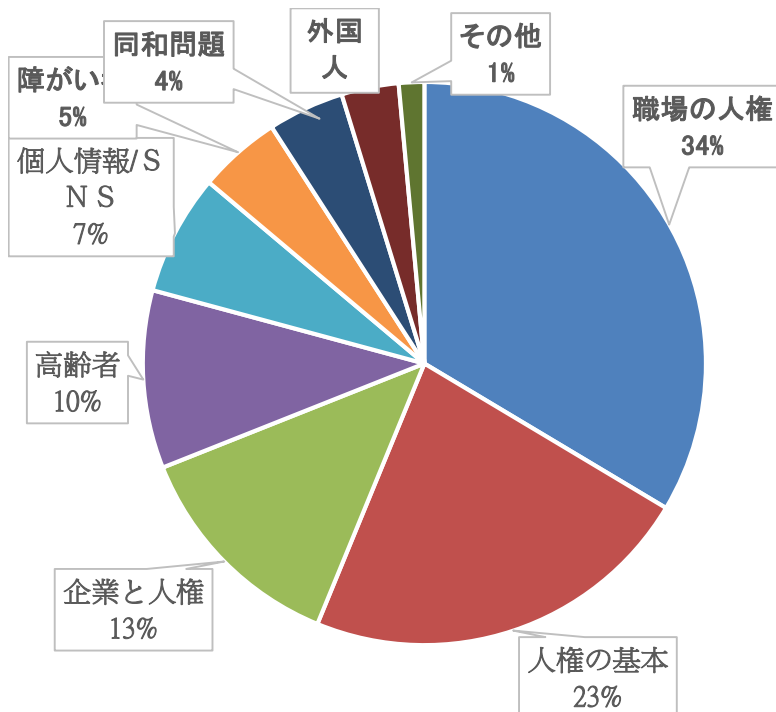


# 人権デュー・ディリジェンスの実施

## 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。

(参考)大阪企業人権協議会 研修テーマ2022



(参考)大阪企業人権協議会研修テーマ例

区分	研修テーマ(例)
I 人権の基本	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業に関わる人権(問題)の基本的理解 ●管理者に求められる人権知識・感性</li> <li>●新入社員を対象とした人権(問題)の理解 ●営業・表現と人権問題</li> <li>●「人権読だめし2022」で学ぶ人権 (*人権読だめしは当協議会作成の教材です)</li> <li>●コロナ禍の中での人権感覚～差別や偏見をなくすために～ 等</li> </ul>
II 企業と人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公正採用のルールから学ぶ基本的人権 ●最近の差別事例から企業の人権取組みを考える</li> <li>●ダイバーシティ時代における人権知識・感性</li> <li>●SDGsから人権を考える ●「ビジネスと人権に関する指導原則」から学ぶ企業と人権</li> </ul>
III 職場の人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場のハラスメントの理解と防止に向けて ●セクハラの基本的理解と防止に向けて</li> <li>●パワハラ/性ハラの基本的理解と防止に向けて ●元気な職場づくりとメンタルヘルス</li> <li>●ハラスメント防止に向けたアンコンシャス・バイアスへの気づきを待とう</li> <li>●パワハラを防ぐ怒りのコントロールを学ぶ ●パワハラ社内相談対応の基本を学ぶ</li> <li>●職場におけるジェンダー問題を理解する ●自他尊重のコミュニケーションと職場の人権</li> <li>●LGBT等性的マイノリティの基本的理解と企業 等</li> </ul>
IV 同和問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業と人権～部落差別解消推進法をふまえて～ ●同和問題の基本的理解と企業への取組み</li> <li>●最近の部落差別事件と企業 ●「土地差別問題」と企業 ●えせ同和問題の理解と対応 等</li> </ul>
V 外国人の人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●外国人の人権問題の基本的理解と企業 ●外国人労働者の雇用と人権 等</li> </ul>
VI 障がい者の人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障がい者の人権問題の基本的理解と企業 ●「営業」から考える障がい者の人権と企業</li> <li>●障害者差別解消法と企業 ●障がい者雇用と人権(障害者雇用促進法を踏まえ) 等</li> </ul>
VII 高齢者の人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高齢者の人権問題の基本的理解と企業 ●コロナ禍における高齢者の人権 等</li> </ul>
VIII 個人情報と人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●個人情報の漏えい問題に学ぶ企業と人権 ●介護の現場における個人情報保護</li> <li>●インターネットと人権 ●従業員のSNS利用と人権 等</li> </ul>

# 人権デュー・ディリジェンスの実施

出典：(公財)人権教育啓発推進センター「ビジネスと人権に関する各種資料」

## 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、  
社内の整備、社内規定、労働慣行等を整備・変革する。

### ■ 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

など

### 差別防止のための施策

- 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

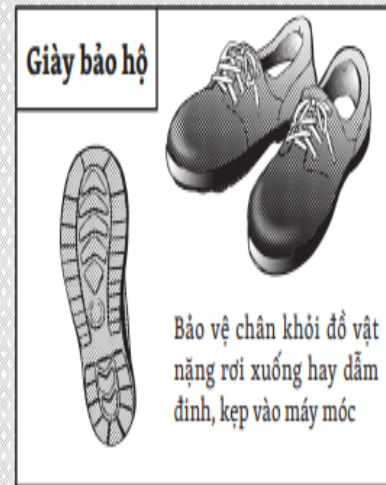
など

# 安全保護のための施策例

マンガでわかる働く人の安全と健康（厚生労働省 教育用教材）



ベトナム語版



# 差別防止のための施策例

## 公正採用選考取組み例

- ・ 面接担当者のみならず、応募者に接する全関係者に公正採用選考のルール、考え方を周知
- ・ 公正採用選考人権啓発推進員の任命と育成
- ・ 担当役員への事前ブリーフィングの実施
- ・ 採用マニュアル・面談要領等の整備
- ・ 関連会社も含めた取組み

など

事業主のみならずへ

### 公正な採用選考のために

Q 公正な採用選考って何ですか？

A ①「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。  
 ② 応募者の適性・能力のみを基準として行う。  
 ③ 募集に当たり広く応募者に門戸を開く。この考え方が大切です。

「聞いてませんか？家族のこと」  
 例えば、面接での緊張を解きほくそうという意図でも、応募者の方では悩んだり傷ついたりする場合があります。  
 本人の職務遂行にあたり、適性・能力のみを基準とした採用選考を行ってください。

厚生労働省では、次の14の事項について質問や作文を課すこと等は、就職差別につながるおそれがあるとして、啓発などに取り組んでいます。

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項
① 国籍・本籍・出生地に関すること ② 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関すること	⑤ 宗教に関すること ⑥ 支持政党に関すること ⑦ 人権・生活信条などに関すること ⑧ 尊敬する人物に関すること ⑨ 思想に関すること ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」・「学生運動など社会運動」に関すること ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

その他の事項  
 ◎ 身元調査などの実施  
 ◎ 全国（大抵においては近畿）高等学校統一応募用紙・厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）・エントリーシートの使用  
 ◎ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考の健康診断の実施

『上記14項目に留意した公正な採用選考を行ってください！』

『公正採用選考人権啓発推進員』を選任していますか？  
 厚生労働省では、昭和50年の「部落地名総覧」事件の発生を機に就職の機会均等を確保する観点に立ち、昭和52年より「企業内同和問題研修推進員」制度の運営を開始、平成9年には「公正採用選考人権啓発推進員」制度と名称を変更し、現在多くの推進員にハローワークなどが定期的に開催する研修会等を通じて人権意識を深めていただき、事業所において公正な採用選考システムの確立に向け取り組んでいただいております。  
 また「公正採用選考人権啓発推進員」を選任いただけない事業所におかれましては早期に選任し、企業の社会的責任の1つとして、基本的人権を尊重した公正な採用選考システムの確立を図っていただきますようお願いいたします。  
 ※ 全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書で、当該国会でも取り上げられ全国的に大きな社会問題となりました。また、平成16年には電子版「部落地名総覧」の存在も判明しています。  
 ⇒ 平成25年12月、「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。  
 同和問題を是れといたさらゆる就職差別を発生させない取組が今後必要です！

厚生労働省・大阪労働局・ハローワーク  
<https://site.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>

947

# 差別防止のための施策例

【例1】

誰もが利用できる  
オールジェンダートイレ



出典：大阪大学

【例2】

LGBT配慮支援チェックシート

1 従業員に対する啓発、研修等		
①	1年に1回以上、従業員向けに性的マイノリティや性的指向と性自認（以下「SOGI」という。）に関する啓発や研修等を実施している。	□はい □いいえ
2 性的マイノリティである従業員への配慮		
①	性的マイノリティやSOGIに関する従業員向けの相談窓口等を設置している。	□はい □いいえ
②	業務上で通称を使用できるようにしている。	□はい □いいえ
③	従業員に提出させる各種届等（就職希望者のエントリーシートを含む。）の性別記載欄について、設けない、男女以外の回答欄も併せて設けるなどの配慮をしている。	□はい □いいえ
④	可能な限り、配偶者やその親族に関わる休暇や福利厚生制度において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱うようにしている。	□はい □いいえ
⑤	性別適合手術などによる休暇や休職について、他の私傷病と同様の取り扱いをしている。	□はい □いいえ
⑥	トイレ、更衣室その他の男女の性別に応じて設けている施設又は設備などについて、男女だけの区別に抵抗がある者も、抵抗なく利用できる工夫がされたものを設けている。	□はい □いいえ
⑧	制服、事務服、作業服などについて、男女の性別にとらわれないものを提供している。	□はい □いいえ

出典：大阪市LGBTリーディングカンパニー認証チェックシート



## 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

## 人権に関する取組に注力している企業の事例(企業ホームページから)

### イオンサプライヤー取引行動規範

#### 1. 法と規則

事業活動を行う国や地域で適用されるすべての法令や条例、規則を遵守すること。また、それらの法令などおよびイオンのサプライヤー取引行動規範を遵守することを、自社のサプライヤーや下請先、請負先にも要請すること。

#### 2. 児童労働

15歳またはその国の法令で使用が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を使用したりは使用を支援しないこと。法令で使用または雇用が許される年齢またはそれ以上で18歳に満たない者は、義務教育法の対象である場合は就学を優先し、身体的および精神的な健康や発達に有害または危険となる状況にさらさないこと。

#### 3. 強制労働

採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神、身体および行動の自由を不当に拘束する手段により、従業員の意思に反する雇用や労働を強制したりはそれに加担しないこと。

#### 4. 労働時間

労働時間、休憩および休日に関する法令および業界基準を遵守すること。時間外労働は自発的なものでなければならず、かつ、定期的に要求されるものではないこと。法定労働時間を超えた労働に対しては、定められた時間外手当を支払うこと。

#### 5. 賃金および福利厚生

国の賃金および福利厚生に関する法令を遵守すること。関連する法令に基づき、賃金および諸手当の支払いおよび控除を行い、記録を保持すること。賃金は、従業員の基本的ニーズを満たす以上のものであること。支払った賃金の内容は、時間外割増手当を含み、従業員が理解できる方法で説明されていること。

#### 6. 虐待およびハラスメント

従業員に対し体罰、精神的または肉体的な強制、および言葉による虐待を行い、関与し、またはそれに加担しないこと。事業活動のすべての場面で、身振り、言語、身体の接触を含む、いかなるハラスメント行為も許さないこと。

#### 7. 差別

人種、国籍、民族、性別、年齢、出身地、宗教、学歴、心身の障がい、性的指向と性自認などを理由として、採用、賃金、昇進、訓練、離職、退職などの雇用に関して差別し、または差別に加担しないこと。雇用に関わるすべての判断において、必要とする機能の遂行能力を基準に行うこと。

#### (8~12略)

#### 13. エンゲージメント

イオンのサプライヤー取引行動規範の要請内容を、自社および自組織のマネジメントシステムに取り入れ、サプライチェーン全体における社会的課題の解決に向けて組織全体で取り組むこと。

注:アンダーラインは筆者による。

## 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

# 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のアンケート調査方法

職場のパワーハラスメント対策  
取組実施前の実態把握/取組実施後の効果把握のための

## アンケート実施マニュアル (第2版)

厚生労働省

### 参考1-1 取組実施前の実態把握アンケート(事前調査)ひな形

この度、パワーハラスメントのない働きやすい職場を、従業員の皆さんと一緒に築いていくために、皆さんが日頃働いている職場の実態を把握する目的でアンケート調査を行うこととなりました。より働きやすい職場をつくるためにも、忌憚のない御意見をぜひお寄せください。なお、回答内容は、アンケート集計担当者限りとし、**回答者名等の個人名や部署名が行業者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。**安心して御回答ください。

はじめに、御回答者御自身についてお伺いします

Q1. あなたのおおよその勤続年数をお教えてください。(〇は1つだけ)

- |              |                |                |
|--------------|----------------|----------------|
| 1. 半年未満      | 4. 3年以上～5年未満   | 7. 15年以上～20年未満 |
| 2. 半年～1年未満   | 5. 5年以上～10年未満  | 8. 20年以上       |
| 3. 1年以上～3年未満 | 6. 10年以上～15年未満 |                |

Q2-1. あなたの役職をお教えてください。(〇は1つだけ)

- |                   |              |         |
|-------------------|--------------|---------|
| 1. 経営者・役員         | 4. 正社員       | 7. 派遣社員 |
| 2. 管理職(課長職より上の役職) | 5. パート・アルバイト | 8. その他  |
| 3. 管理職(課長相当の役職)   | 6. 契約社員・嘱託社員 |         |

Q2-2. あなたが管理している従業員の人数(パートや派遣社員などの正社員以外を含みます)をお教えてください。(〇は1つだけ)

- |                       |          |           |
|-----------------------|----------|-----------|
| 1. 0人(部下、管理している人はいない) | 3. 3～5人  | 5. 11～20人 |
| 2. 1～2人               | 4. 6～10人 | 6. 21人以上  |

勤務先における職場の人間関係についてお伺いします

Q3. あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。(〇は1つだけ)

- |              |
|--------------|
| 1. 大変良好だと思う  |
| 2. 良好だと思う    |
| 3. どちらともいえない |
| 4. 良好ではない    |

パワハラの実験についてお伺いします

この調査ではパワハラを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。上司から部下に対して行われる行為だけでなく、先輩と後輩、同僚同士などの間において、地位や経験や人数など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。また、業務上必要な注意や指導は含まず、業務上不要又は過剰で適正でないと思われる範囲で行われたものがパワハラになります。御回答に当たって参考にしてください。

Q4. あなたは当社において、この3年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。

勤務期間が3年に満たない場合は、入社からの期間についてお答えください。(〇は1つだけ)

- |                              |
|------------------------------|
| 1. あなた自身がパワハラを受けたことがある→Q5に進む |
| 2. パワハラを受けたことはない→Q9に進む       |

Q5. あなたが受けたパワハラは以下の6つのタイプのどれに該当するかお教えてください。

複数の職場でパワハラを受けた経験がある場合は、最も新しい職場で受けたものについてお教えてください。(〇はいくつでも)

- |  |
|--|
| 1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)                                       |
| 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)                            |
| 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)                             |
| 4. 業務上明らかに不必要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)              |
| 5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求) |
| 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)                               |
| 7. その他(具体的に)   |

## 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

## 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・通報などを受け付け、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要件を  
具体化したガイドライン



### 【苦情処理・問題解決制度強化の基本ステップ】

1. 国際人権やサプライチェーンを含む責任ある企業行動に関する苦情の受付
2. 企業内で苦情処理・問題解決責任者と苦情受付・対話の対応部署を指定
3. 苦情申立受付・対話の窓口を設置し、外部に開示
4. 苦情処理・問題解決の手続きを定め、外部に開示
5. 苦情処理・問題解決における利益相反関係を防止
6. 苦情申立者に対する報復行為等の不利益取扱いの防止
7. 苦情処理や対話の状況を可能な範囲で開示
8. ステークホルダーとの対話や専門家の活用
9. 苦情処理・課題解決制度の定期的見直し・改善
10. 苦情処理や対話の状況を経営層を含む企業内で共有

# 苦情処理メカニズムの整備～パワハラの場合～

パワハラ指針における  
相談に関する措置義務



相談窓口の体制整備と合わせて、  
管理職による適切な対応も重要

## (2) 相談に応じ適切に対処するために 必要な体制の整備

- イ) 相談窓口を予め定め、労働者に周知すること
- ロ) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

### (イと認められる例)

- ・相談に対応する担当者を予め定める
- ・相談に対応するための制度を設ける
- ・外部の機関に相談対応を委託

### (ロと認められる例)

- ・相談窓口担当者と人事部門が連携を図る仕組みとする。
- ・予め作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する。

管理職による相談対応の  
不十分さが問われた判例

内容:

Kは、同僚からの数々の暴言や暴行などのパワハラを継続的に受けたため、何度も上司である係長や所長に苦情申立てをしたものの放置され、うつ病を発症後、自殺した。

判決:

Kの上司であるD係長は、Kからのパワハラ  
の訴えに対して、事実の有無を調査確認し、  
人事管理上の適切な措置を講じる義務がある  
にもかかわらず怠り、職場の問題解決を拒  
否するかのよう態度をとった。また、D係長  
から報告を受けたE所長も特段の指示をせず  
放置し適切な対応をとらなかったのは安全配  
慮義務に違反する。

さいたま市(環境局職員)事件(東京高裁平29.10.26判決)

# おわりに

## 「ビジネスと人権に関する指導原則」への対応に関する政府資料

出典：(公財)人権教育啓発推進センター「ビジネスと人権に関する各種資料」



### 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

令和5年4月  
経済産業省

本資料は、企業による人権尊重の取組の方法例を示すものであり、本資料に記載のとおりやらなければならない、本資料の記載事項だけやっておけばいいという趣旨のものではありません。

# ご清聴ありがとうございました！！