

企業に求められる「ビジネスと人権」への対応について ～「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書から～

令和7年度 公正採用選考人権啓発推進員研修会・ 企業内人権同和問題トップセミナー

令和7年8月26日（火）

厚生労働省 島根労働局

松江公共職業安定所（ハローワーク松江）

目次

企業における人権問題への取り組み	P 2
企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）	P 3
人権問題と企業活動におけるリスク	P 4
企業が配慮すべき主要な人権リスク	P 5
〃 ～労働基準法関係～	P 6
〃 ～安全衛生法関係～	P 7
〃 ～外国人関係～	P 8
〃 ～ハラスメント関係～	P 9
〃 ～差別、ジェンダー等～	P10
〃 ～サプライチェーン関係～	P11
人権に関する取組が事業活動に与える影響	P12
おわりに ～本日の研修のまとめ～	P13

企業における人権問題への取り組み

近年、企業活動と人権の関係に対する関心が高まっており、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）や、日本政府の「行動計画（2020-2025）」の策定など、企業に人権尊重が強く求められる時代となっています。

企業が国内外で責任ある事業を継続するためには、人権への取り組みが経営に与える影響を理解し、適切に対応することが不可欠です。本研修では、法務省の「ビジネスと人権に関する調査研究報告書」（以下「報告書」）を抜粋し、人権リスクとその対応についてご紹介します。人権課題を経営視点で捉え、持続可能な企業活動の実現に向けた取り組みをお願いいたします。

◆ビジネスと人権 （法務省HP）



【URL】

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html

◆「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

本報告書は、企業が人権尊重に取り組むべき理由と、それが経営に与える影響を体系的に示した調査研究です。人権への配慮は、顧客や取引先からの信頼獲得、優秀な人材の確保、ブランド価値の向上など、企業の成長に直結する好影響をもたらしますが、一方で、対応が不十分な場合は、社会的批判や不買運動、訴訟、事業停止など、深刻な経営リスクにつながります。特に、情報発信力の高い若年層やグローバル市場では、企業の姿勢が厳しく問われています。経営層が主導して人権課題に取り組むことは、持続可能な企業価値の創出に不可欠です。



https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html

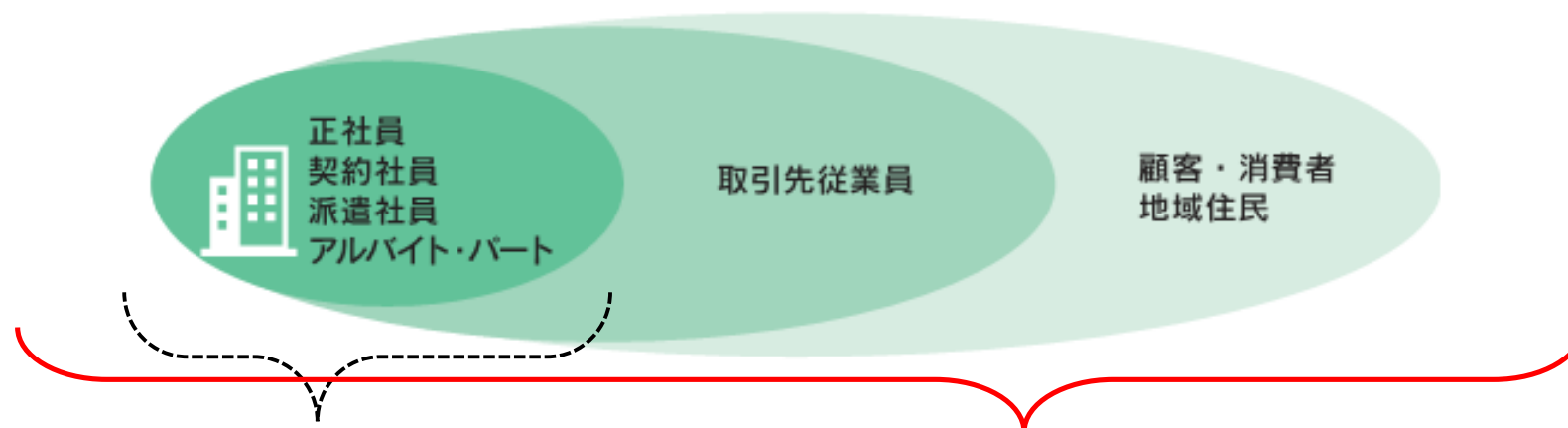


企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）

企業は、自社事業に関わる全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等すべての雇用形態を含む）の人権はもちろんのこと、取引先の従業員、また、顧客・消費者や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権を尊重しなければなりません。

例えば、自社従業員が顧客・消費者や取引先従業員に対して差別的な対応を行ったりすることで、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。

企業が人権への影響を考慮すべき対象



従来、日本企業が主な人権リスクとして捉えていた責任範囲

⇒**自社の従業員や直接の顧客**

- ・ パワハラ、セクハラ
- ・ 部落差別（同和問題）

国連の「ビジネスと人権」において企業の責任とされる範囲

⇒**サプライチェーン全体&消費者、広告の受け手、直接の取引関係にはない地域住民等**

例：原材料の調達先で起きた人権侵害を看過し、その調達先との関係を継続することは「人権侵害を助長した」と見なされる可能性もある

人権問題と企業活動におけるリスク

企業活動における「人権リスク」とは、企業自身の損失リスクではなく、企業の事業やサプライチェーンによって、ライツホルダー（労働者、地域住民などの権利を持つ人々）が人権侵害の影響を受ける可能性を指しますが、企業がこうした人権リスクを軽視・放置すると、結果的に企業自身の経営リスクにつながります。

人権問題は、企業の社会的責任にとどまらず、経営活動そのものに影響を及ぼす重要なリスク要因です。貴社の持続可能な成長のためにも、人権リスクを経営課題として捉え、適切な対応を進めていただきたいと思います。

人へのリスク

サプライチェーン上
の人々の権利が侵害
されるリスク

放っておくと…

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

評判リスク

不買運動、SNS炎上、取引先との
信頼喪失、人材確保困難化

財務リスク

売上低下、株価下落、投資撤
退、資金調達困難化

企業が配慮すべき主要な人権リスク

この報告書では、国際的な人権ルールをもとに、企業活動に関わる代表的な人権リスクを26のタイプに類型しています。

ただし、これら26の分類が全てではなく、社会の価値観や人権に対する考え方は時代とともに変化していくことを踏まえ、企業は自社の事業内容や提供する商品・サービスに応じて、新たな人権リスクがないかを常に見直し、適切に対応していくことが重要です。

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・団体交渉権 	結社の自由・団体交渉権	20 先住民・地域住民の権利 	先住民・地域住民の権利
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 (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・こどもの権利 	児童労働・こどもの権利	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(マタハラ)/ パタニティハラスメント(パタハラ)	16 消費者の安全と知る権利 	消費者の安全と知る権利	25 紛争等の影響を受ける地域 	紛争等の影響を受ける地域における人権問題
8 ケアハラ 	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)	17 差別的対応・表現 	差別	26 救済へのアクセス 	救済へアクセスする権利
9 強制労働 	強制労働	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		

企業が配慮すべき主要な人権リスク

～労働基準法関係～

①賃金の不足・未払、生活賃金



内容

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
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

(参照) 東京労働局ウェブサイト「未払い賃金とは」⁴⁰／国際労働機関(以下「ILO」という)ウェブサイト「賃金、給付に関するQ&A」⁴¹／
Living Wage Foundation ウェブサイト⁴²

- ・賃金：定期賃金／退職金／一時金（賞与・ボーナス）／休業手当／割増賃金／年次有給休暇の賃金（労働基準法第39条）／その他労働基準法第11条に定める賃金に当たるもの
- ・最低賃金：「労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」として設定される賃金（最低賃金法第1条）

②過剰・不当な労働時間



内容

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。適切な休憩の取得を妨げること

(参照) 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」⁴⁹

- ・企業の規模を問わず、また雇用形態を問わず1日8時間以上勤務する全ての労働者に適用される
- ・臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月以内
- ・使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意が必要

企業活動に関連する人権リスクの事例（賃金）

- ✓ 事業を行う営業地域の最低賃金を確認せず、基準に満たない賃金を支払う
- ✓ 管理者が、まだ残業中の労働者のタイムカードを終業時刻に合わせて打刻し残業代を支払わない
- ✓ 深夜残業したにも関わらず、割増賃金が一部しか支払われない
- ✓ 退職者が賃金の支払いを請求したにも関わらず、規程の給料日までに支払わない⇒使用者は請求から7日以内に賃金を支払う義務が課されている（労働基準法第23条）
- ✓ 労働者とその家族が生活する地域の物価を勘案せず、またその家族の平均生活費を考慮せず賃金を決定する

企業活動に関連する人権リスクの事例（労働時間）

- ✓ 繁忙期に長時間労働が続いた結果、鬱病等を発症する
- ✓ 人手不足により8時間以上連続して業務が続く、適切な休憩を取得できない
- ✓ 取引先が納期の直前に注文内容を変更し、サプライヤー内部における長時間労働を誘発する
- ✓ 裁量労働制を理由として、法定労働時間の総枠を超えた時間数を時間外労働と認めない
- ✓ 非正規雇用の労働者に対して労働時間の上限を考慮しない

【参考サイト】

労働基準法リーフレット
(厚生労働省HP)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/0000056460.html

企業が配慮すべき主要な人権リスク

～安全衛生法関係～

③安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）

内容

労働に関係して負傷及び疾病（人の身体、精神又は認知状態への悪影響）が発生すること
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

（参照）JIS Q 45001:2018（ISO 45001:2018）：労働安全衛生マネジメントシステム－要求事項及び利用の手引



令和7年6月1日から職場における熱中症対策を強化するため、改正労働安全衛生規則が施行されました。
これにより、熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が**事業者**に**義務付けられる**ことになります。

企業活動に関連する人権リスクの事例（安全配慮）

- ✓ 就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行わない
- ✓ 健康へのリスクが懸念される危険な化学物質を使用する際に事故防止等の安全策を講じない
- ✓ 工場内での換気不足による衛生状態の悪化を放置する
- ✓ 伝染病・感染症等への罹患を防止するための対策を講じない
- ✓ 従業員が定期健康診断を受診できない
- ✓ 取引先の労働環境が劣悪であることを知りながら改善要請をせず取引を継続する
- ✓ 労働者の安全防止施策について母国語で伝達されていない



【参考サイト】

安全・衛生関係法令等
（厚生労働省HP）



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/koyou_roudou/roudou_kijun/anzen/index.html

熱中症予防のための情報・
資料サイト
（厚生労働省HP）



https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/nettyuu/nettyuu_taisaku/

企業が配慮すべき主要な人権リスク

～外国人関係～

④ 社会保障を受ける権利



内容

傷病や失業、労働災害、退職等により生活が不安定になった時に、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する権利が侵害されること

(参照) 国際人権規約／厚生労働白書

・日本の社会保障制度は、国籍に関係なく、日本国内に居住していれば原則として日本人と同様に適用される

⑫ 外国人労働者の権利



内容

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

(参照) 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」¹¹⁵

使用者は、外国人労働者が適正な労働条件・安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する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、適切な措置を講じ、かつ外国人労働者が理解できる方法で説明する必要がある

企業活動に関連する人権リスクの事例（社会保障）

- ✓ 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
- ✓ 企業が労働者に対して、差別的な加入要件を持つ民間の団体保険プランを提供する
- ✓ 社会保険の加入要件を満たしている可能性があるにも関わらず、雇用形態や国籍を理由に「社会保険に入ることができない」と伝える

企業活動に関連する人権リスクの事例（外国人）

- ✓ 日本国籍でないことを理由に、外国人求職者の採用面接への応募を拒否する
- ✓ 労働契約の締結に際し、日本語が理解できない外国人労働者に対して、労働条件等を日本語でのみ提示する
- ✓ 外国人労働者の旅券、在留カードを保管する
- ✓ 外国人労働者の退職時に当人の権利に属する金品を返還しない
- ✓ 外国人労働者から求めがあった場合に、他の労働者との待遇の相違の内容及び理由についての説明を怠る
- ✓ 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等の体制整備を行わない
- ✓ 外国人労働者の妊娠、出産等を理由として解雇する
- ✓ 健康指導／健康相談の対象から外す

【参考サイト】

外国人雇用のルール
(厚生労働省HP)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html

外国人従業員を雇用したときの手続き
(日本年金機構HP)



<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/hihokensha1/gaikokujinkoyou.html>

企業が配慮すべき主要な人権リスク ～ハラスメント関係～

⑤パワーハラスメント（パワハラ）



パワハラの三つの要件は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、③労働者の就業環境が害されるもの／改正労働施策総合推進法第30条の2 単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、又はそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威

(参照) 厚生労働省「パワーハラスメントの定義について」⁷⁶／仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約)⁷⁷

⑥セクシュアルハラスメント（セクハラ）



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

(参照) 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (平成18年厚生労働省告示第615号)」⁸⁴

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）



労働者の妊娠・出産や、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

(参照) 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (平成18年厚生労働省告示第615号)」

⑧介護休業等ハラスメント（ケアハラ）



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

【参考サイト】

職場におけるハラスメント防止
のために（厚生労働省HP）



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

企業活動に関連する人権リスクの事例（パワハラ）

【パワハラの種類】

身体的攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害

- ✓ 皆の前で起立させたまま、大声で長時間怒鳴り続ける
- ✓ 部下が仕事ができない人間であると決めつけ、何の説明もなく役職に見合った業務を与えない
- ✓ 不要不急にも関わらず、休日や夜間に出勤を要請する

企業活動に関連する人権リスクの事例（セクハラ）

- ✓ 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
- ✓ 業務用パソコンでアダルトサイトを閲覧し、それを見た同僚が苦痛に感じて業務に専念できない

企業活動に関連する人権リスクの事例（マタハラ等）

- ✓ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めにやめてもらうしかない」と言われた
- ✓ 従業員本人の意に反して仕事を減らし、専ら雑務に業務を限る
- ✓ 男性従業員から育休の希望があったにも関わらず取得を認めない
- ✓ 妊娠や育児を理由に時間外労働の免除について上司に相談したところ「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた

企業活動に関連する人権リスクの事例（ケアハラ）

- ✓ 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
- ✓ 介護休業取得を理由に人事考課での不利益な評価を受けた

企業が配慮すべき主要な人権リスク

～差別、ジェンダー等～

⑮ プライバシーの権利

私生活、家族、住居、又は通信に対して恣意的、不当、又は違法に干渉したり、私生活上の事実情報、非公知情報、一般人なら公開を望まない情報をみだりに公開したりすること。また、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

(参照) 国連指導原則報告フレームワーク／個人情報保護委員会「個人情報保護法の基本」¹⁴²



企業活動に関連する人権リスクの事例（プライバシー）

- ✓ 従業員や顧客、他の個人に関して有する個人情報の秘密保持を怠る
- ✓ 従業員のメール誤送信や外部からの不正アクセスにより個人情報を含むデータを紛失・漏えいする
- ✓ 採用に際し従業員の人種・病歴・犯罪歴等の情報を同意なく取得する
- ✓ 採用に当たって妊娠検査を条件とする

⑰ 差別

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと

(参照) 国際人権規約／ILOウェブサイト「差別と平等 Q&A」¹⁵¹



企業活動に関連する人権リスクの事例（差別）

- ✓ 採用・募集に当たり、「ビジネスマン」「生保レディ」「男性歓迎」「女性向き職種」等の表示をする
- ✓ 採用等に当たり、障害を理由に不利益な取扱いをする
- ✓ 採用基準を満たす人の中から性別や年齢、国籍等を基準に採用する
- ✓ 採用、昇進昇格等において、業務能力や勤怠状況等の合理的理由なく差別したり不利益を与えたりする
- ✓ 病気にかかったことを理由に本人の望まない異動を強いる
- ✓ 企業の公式ホームページやSNSで人種差別的な発言・表現をする

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

生物学的・社会・文化的な性別役割に基づいて、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。また、性的指向やジェンダーアイデンティティにおけるマイノリティ当事者が、職場での日常的な差別や就職活動等で不利益を被ること

(参照) 厚生労働省「令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」¹⁵⁹



企業活動に関連する人権リスクの事例（ジェンダー）

- ✓ 男女間で賃金等の待遇に格差が生じている
- ✓ 「男性（女性）のみ募集」という求人のため、性別やアイデンティティが原因で希望職種での就職活動ができない
- ✓ 履歴書の性別の記載義務により就職機会が限定されたり採用側から「詐称ではないか」等の不当な扱いを受ける
- ✓ 女性や性的マイノリティ当事者に対して、結婚や出産等のライフイベントの予定を就職活動の面接で訪ねる
- ✓ アウティング（本人の同意なく性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する情報を第三者に暴露すること）を行う

【参考サイト】

障害者への差別禁止、合理的配慮の提供義務（厚生労働省HP）



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

職場におけるダイバーシティ推進に関する事業（厚生労働省HP）



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

企業が配慮すべき主要な人権リスク

～サプライチェーン関係～

②④ サプライチェーン上の人権問題



内容

企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生すること

- ・指導原則では、自社内部で発生し得る人権に関するリスクのみならず、サプライチェーン全体で発生しているリスクに対しても対応することが求められている
- ・サプライチェーンにおける人権侵害の主なパターン
 - 自社の取引先内部で人権侵害が発生
 - 自社の取引先間（取引先とその下請企業間等）で人権侵害が発生
 - 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

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 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る
- ✓ 取引先従業員が下請企業従業員に対しセクハラを行う
- ✓ 電化製品内の部品に、紛争鉱物（採掘、輸送、取引等を行うことによって、非政府武装集団やその関連組織への直接的又は間接的な支援に繋がりうる鉱物）等の人権への負の影響の高い鉱物が含まれている
- ✓ 人権侵害に加担していることが明白な企業に対して、金銭の貸付や投融資を行う
- ✓ 委託先工場の廃棄物や排水により、周辺地域に住む住民への健康被害を引き起こす
- ✓ 製品を使用した消費者のプライバシーの権利を侵害したり、健康被害を発生させるなどの人権への負の影響を生じさせる

【参考サイト】

ビジネスと人権～責任あるグローバル・サプライチェーンに向けて～（厚生労働省HP）



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37874.html

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（経済産業省HP）



<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

人権に関する取組が事業活動に与える影響

先進的な人権への取り組みは、売上の増加、株価の上昇、採用力の強化など、企業の利益向上につながる可能性があります。

一方で、人権対応が不十分な場合には、取引停止や不買運動による売上減少、株価下落、罰金の発生など、重大な損失を招くリスクがあります。

企業トップにおいては、人権への取り組みが企業にとって新たなチャンスにもリスクにもなり得ることを正しく理解し、社内への浸透を図るとともに、人権を考慮した事業運営のための組織体制の整備が求められます。

人権に関する取組み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

人権に関する取組みの不足によるネガティブな影響

業績への影響	売上の減少	(f) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退
		(g) 従業員離反による事業停滞・事業停止
		(h) 既存顧客や政府との取引停止
		(i) 不買運動の発生
	コストの増加	(j) 罰金の発生
		(k) 訴訟提起・損害賠償の発生
(l) 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		(m) ブランド価値の毀損
		(n) 株価の下落
		(o) ダイベストメント（投資の引揚げ）

おわりに ～本日の研修のまとめ～

◆公正な採用選考について

- ✓ 採用選考に当たっては「応募者の基本的人権の尊重」「応募者の持つ適性・能力のみを基準として採用選考を行う」「応募者に広く門戸を開く」の三点を基本的な考え方として実施することが重要です。
- ✓ 就職差別につながるおそれのある14項目については、質問しない、書かせない、実施しないようお願いします。
- ✓ 雇用主が、人権問題について正しい理解と認識のもとに公正な採用選考を行っていただくため、事業所内での事務的な責任者となる「公正採用選考人権啓発推進員」を選任してください。

◆企業に求められる「ビジネスと人権」への対応について

- ✓ 近年、企業活動において人権尊重が不可欠な要素として認識されており、企業は自らの事業活動のみならずサプライチェーン全体において人権を尊重する責任を負っています。
- ✓ 人権問題は企業にとって重大なリスク要因となり得ます。人権侵害が発生した場合、売上低下、法的責任の発生、取引停止、人材の流出、ブランドイメージの毀損といった悪影響が生じます。一方で、積極的な人権対応は、顧客との信頼関係の構築、従業員の定着率向上、投資家からの評価向上など、企業にとって多くのメリットをもたらします。
- ✓ 人権尊重の取組は企業の持続可能性や競争力に直結するものであり、経営戦略の中核に据えるべき課題ととらえ、経営層が率先して取り組んでください。

新規高等学校卒業者の応募（学校推薦）は9月5日から、選考活動は9月16日から開始されます。不適切な選考が行われることが絶対にないよう「公正な採用選考システム」の確立に取り組んでください。