

企業に求められる「ビジネスと人権」への対応について ～人材不足時代における人権尊重の重要性～

令和8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8年8月26日（水）

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
人権に関する取組が事業活動に与える影響	P 6
従業員を大切にする人材経営の重要性	P 7
働き方・福利厚生の改善と人材確保	P 8
労働関係法令違反と「求人不受理」	P10
おわりに ～本日の研修のまとめ～	P11

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、中小企業庁、厚生労働省の資料をもとに、人権課題と企業経営との関わりについてご紹介します。特に、人権尊重が人材確保や人材定着、企業の持続的な成長にどのような影響を与えるのかという視点から、人権問題を身近な経営課題として考えていただきたいと思います。

◆参考資料「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（法務省人権擁護局作成）

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。



企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ～（法務省HP）

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



「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）」令和3年3月作成、令和6年3月改訂

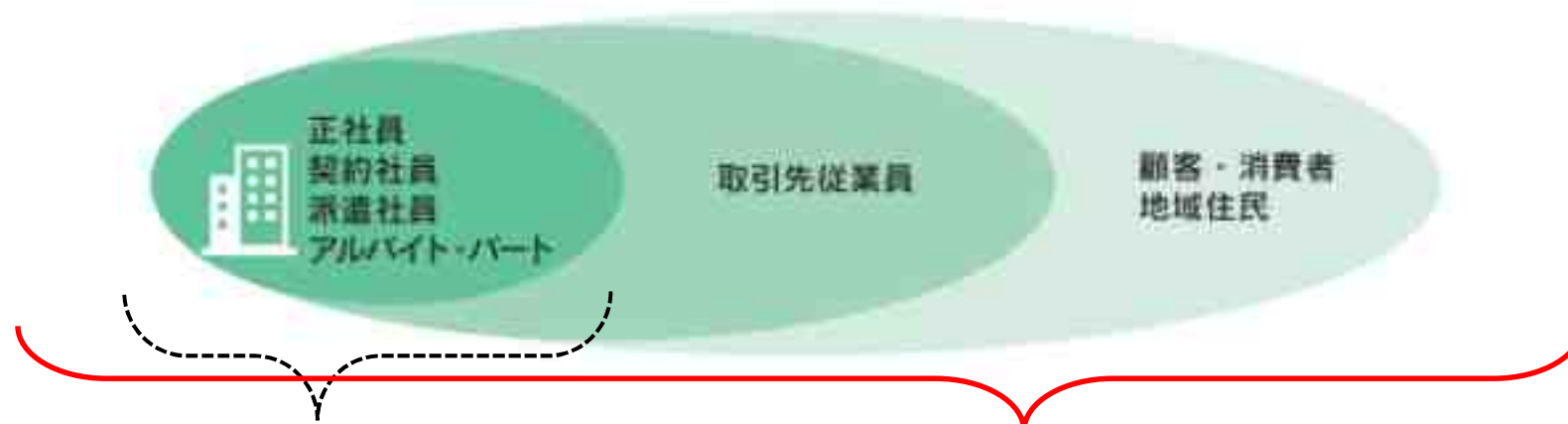
※上記URLからダウンロードできます

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・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に関する人権問題	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 (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		

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。

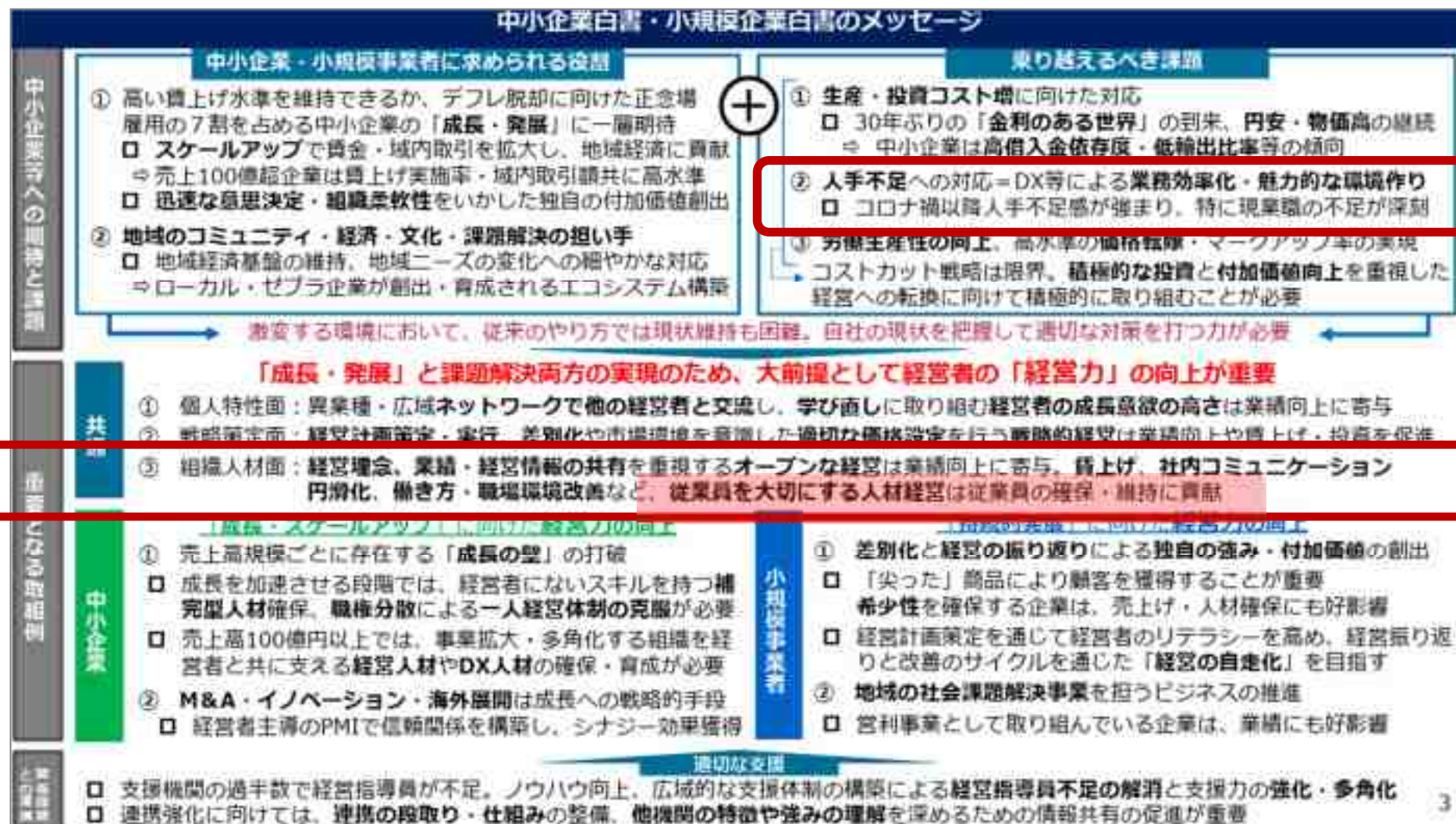
人権に関する取組みの充実によるポジティブな影響

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）

従業員を大切にする人材経営の重要性



「2025年版中小企業白書・小規模企業白書の概要」P3より

2025年版中小企業白書・小規模企業白書において、人手不足への対応として「従業員を大切にする人材経営」は従業員の確保・維持に貢献する重要な取組とのメッセージが発信されています

働き方・福利厚生の改善と人材確保

- ✓人材の確保について、高水準の賃上げ実施による待遇改善や、社内のコミュニケーションが円滑であるという風通しの良さ・心理的な働きやすさが従業員の定着につながっている可能性
- ✓働き方改善の取組の有無で人材確保状況に差が生じている。特に休暇を取得しやすい職場作りや時間外労働の削減などが効果的

図1 人材の定着につながっている取組

(1) 賃上げの実施状況別



(2) 社内コミュニケーションの円滑度合い別



図2 人材確保に効果があった働き方改善の取組



「2025年版中小企業白書・小規模企業白書の概要」P22より抜粋

働き方改革に関する様々な課題に関しお困りの際は

島根働き方改革推進支援センター

へご相談ください⇒

<https://hatarakikataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/shimane/>



働き方・福利厚生の改善と人材確保

中小企業・小規模事業者の皆さまへ
こんなお悩みありませんか？

☐ 「働き方改革」で何かと手を付けたいが、良い方法が分からない。
☐ 働き方改革が上っているが、どう対応したらよいかわからない。
☐ パートタイマーと正社員の見直しをしたい。(同一労働同一賃金)
☐ 残業を減らしたい。

☐ いろいろな労働条件があるが、良い方法が分からない。
☐ 就業規則を見直したい。
☐ 給与や福利厚生を改善したい。
☐ 働き方の課題を解決したい。
☐ 多様な社員を雇用したい。
☐ 勤務時間インターバルを確保したい。

ぜひ、働き方改革推進支援センターにご相談ください！

経営陣等の専門家が企業課題に対して以下のような支援を行っています。

コンサルティング

ご希望に専門家が無料で企業診断を行います。その結果に基づいて課題解決に向けた支援を行っています。

就業規則

就業規則の作成や見直しを行います。

企業内研修・就業訓練

全社研修や就業訓練など、企業に合わせた研修を行います。

島根働き方改革推進支援センター
 〒690-0886 松江市母衣町5番地2 島根県教育会館2階

受付時間：平日 9:00～17:00

TEL: 0120-514-452 FAX: 0852-61-0361
 MAIL: shimane@workstylereform.net

島根働き方改革推進支援センター

令和4年度 厚生労働省委託事業
 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
 島根県・島根市労働局委託事業

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
島根働き方改革推進支援センター FAX番号
専門家による無料相談 FAX申込書 0852-61-0361

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日: 年 月 日

会社名 事業所名			
業種	従業員数	名 (うち非正規雇用労働者)	
所在地	〒 -		
ご担当者氏名	担当部署/役職		
電話番号	メールアドレス		
相談希望日時 (お申し込みいただいた日、専門家の空き、日程調整を行います。)	第1希望 月 日 時から	□ 専門家と後日日程調整を希望する	
	第2希望 月 日 時から		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何かと手を付けたいが、良い方法が分からない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務時間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人、高齢者の雇用 ☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 育児・介護休業制度の整備 ☐ ハラスメント対策 ☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他()		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他()		
	☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会連合・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先 島根働き方改革推進支援センター 〒690-0886 松江市母衣町5番地2 島根県教育会館2階
 TEL: 0120-514-452 MAIL: shimane@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳密に管理し、本事業の目的以外では使用しません。

働き方改革に関する様々な課題に関しお困りの際は

島根働き方改革推進支援センター

へご相談ください⇒

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/shimane/>



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。