

「ビジネスと人権」 に関する取組事例集

～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の
浸透・定着に向けて～

令和3年9月



外務省

Ministry of Foreign Affairs of Japan

目次

【はじめに】	1
【人権方針の策定】	3
【人権デュー・ディリジェンスの実施】	5
【救済メカニズムの構築】	8
【～ステークホルダーや有識者との対話・協働～】	10
【中小企業の実践事例】	11
<企業事例集>	12
味の素株式会社	12
ANA ホールディングス株式会社	14
花王株式会社	16
キリンホールディングス株式会社	18
清水建設株式会社	20
積水化学工業株式会社	22
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	24
双日株式会社	26
ソニーグループ株式会社	28
SOMPO ホールディングス株式会社	30
帝人株式会社	32
トヨタ自動車株式会社	34
株式会社日立製作所	36
三菱地所株式会社	38
株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ	40
<企業事例集（中小企業）>	42
株式会社アンサーノックス	42
株式会社現場サポート	44

事例集内の画像は、各社より提供を受けています。

【はじめに】

現在、企業活動における人権の尊重が注目され、様々な場で議論が進められるようになっていきます。持続可能な開発目標（SDGs）の達成と人権の保護・促進は表裏一体の関係にあるとされており、企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は大変重要です。また、投資家からも、企業に人権尊重を求める声が高まっており、ESG投資の中でも、「ビジネスと人権」の取組は重要な取組と位置付けられています。また、2021年6月に改訂された改訂コーポレートガバナンス・コードにおいては、企業の取締役会が検討すべき課題に「人権の尊重」が明記されており、上場会社は、サステナビリティの取組の開示について求められています。

このような背景の中、2020年10月、日本政府は、企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定しました。この行動計画では、企業に対し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することへの期待を示しています。

現在、多くの企業が、人権が尊重されるよう配慮を行い、様々な取組を行っていると考えられます。一方で、2020年に実施された一般社団法人日本経済団体連合会の企業行動憲章に関するアンケート調査結果でも示されているように、我が国では、「ビジネスと人権に関する指導原則」や人権デュー・ディリジェンス等が広く企業に十分認識されているところまでは至っていないと考えられます。

このため、本事例集では、一般社団法人日本経済団体連合会SDGs本部及び中小企業家同友会全国協議会に御協力いただき、同本部及び協議会から推薦のあった企業から、「ビジネスと人権」に関連する取組のヒアリングを行い、その内容について、「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める3つの柱、すなわち、

- ① **人権方針の策定**
- ② **人権デュー・ディリジェンスの実施**
- ③ **救済メカニズムの構築**

に沿うような形で整理を試みつつ、紹介しています。

本事例集を通じて、「ビジネスと人権」に関する取組を推進する企業の皆様を中心に、人権デュー・ディリジェンスについて、より具体的なイメージを持っていただく等、本事例集が、我が国における人権デュー・ディリジェンスの導入促進の一助となれば幸いです。

なお、各企業において、実際に人権デュー・ディリジェンスを実施する際には、本事例集にある取組はあくまで例としてこれを参考にしつつ、自社の規模、事業内容等を踏まえて取り組むことが重要です。

本事例集は、一般社団法人日本経済団体連合会 SDGs 本部及び中小企業家同友会全国協議会の御協力と対象企業の推薦の下、外務省令和 2 年度「ビジネスと人権」に関する行動計画策定・実施事業の委嘱業者の三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社によるインタビューを踏まえて、取りまとめたものです。

本事例集は、あくまで、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく取組について、より具体的なイメージを持っていただくために作成したものであり、本事例集に記載した企業の取組について、何らかの評価を行うことを意識したものではありません。

また、政府又は外務省として、掲載企業の活動や、利用者が本事例集の情報をを用いて行う行為によって生じ得る結果については何ら責任を負うものではありません。

【人権方針の策定】

企業は、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信することを求められています。「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権方針の策定に際して必要な要件に、①企業の経営トップが承認していること、②社内外から専門的な助言を得ていること、③従業員、取引先及び、製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること、④一般公開され、全ての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること、⑤企業全体の事業方針や手続に反映されていること、を挙げています。今回、ヒアリングを実施した企業では、人権方針の策定に当たって、国際的な指針や取組の確認、自社の状況の把握を行い、それを踏まえて人権方針を策定・公表している事例や、社内関連部署との協議や、外部専門家やステークホルダーとの対話を通しながら、策定を進めている事例等が見られました。それらの例をまとめると、以下のとおりです。

1. 企業の経営トップが承認していること

（例1）経営トップからのコミットメントの発信

- 経営トップからのビデオメッセージを作成し、グループ企業が展開する全地域・国の言語の字幕を付けて、全グループ会社にメッセージを発信。
- 経営トップのコミットメントの表現手段として、人権尊重に係るグループポリシーを公表。
- 毎年、社長の直筆署名入りのメッセージを発出。

（例2）経営トップや取締役会による人権方針の承認

- 人権の取組を進めていくための推進力として、経営トップが人権方針の策定を推進・承認。
- 役員会議で人権方針を承認。

（例3）経営層等や関係部署の理解促進

- 人権の取組を行わないことによる将来的な機会損失の額を試算し、ビジネスへの影響を示し、経営層や関連部署の「ビジネスと人権」の重要性の理解を促進。

2. 社内外から専門的な助言を得ていること

（例1）人権方針作成時に、指導原則や関連国際文書を考慮

- 指導原則や国際人権章典、ILO宣言、OECD多国籍企業行動指針等といった国際的な指針や取組を考慮し、人権方針を作成。
- 国際規範の文言をそのまま適用するのではなく、企業の理念・文化に応じて自社の言葉・表現で発信。

(例2) 社内関連部署との協議や外部専門家等の意見、他社の取組を踏まえ、人権方針を策定・改定

- 各担当部門が人権課題への理解を深めながら、社内横断の体制を構築し、人権方針を策定。
- 外部専門家からの助言やステークホルダーとの対話を通じ、人権方針を策定・改定。
- 国内の他社の事例や、欧米金融機関等の取組や開示情報を参考に策定。

3. 従業員、取引先及び、製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること

(例) 人権方針に従業員、取引先等に対する期待を表明

- 従業員の人権だけでなく、サプライチェーンを含めた人権尊重への対応といった観点を盛り込んだ人権方針を策定。
- 取引先行動指針の中には、児童労働や強制労働の禁止などを求め、二次サプライヤーに対しても、指針の理解を促進するような対応を求めている。

4. 一般公開され、全ての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること

(例) ホームページでの公表や研修を通じた、社内外への周知

- 人権研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象としたEラーニングを含む。）における周知や、人権啓発ハンドブック、人権方針の解説書を作成・配布。
- 社外講師を招き、経営層等を対象に、人権に関する講習会を実施。
- 海外の合併パートナーやサプライヤーに対して研修・説明会を実施。

5. 企業全体の事業方針や手続に反映されていること

(例1) 企業経営戦略・企業活動方針等に反映

- 「人権」を企業にとっての重要課題（マテリアリティ）の一つとして位置付け。
- グループ企業の社員に対し周知されている既存の行動規範に、新たに人権に関するコミットメントを盛り込み、グループ全体への浸透を図る。
- 人権配慮の必要性、人権の尊重を、調達方針や、取引先との調達基準書、約款に盛り込む。

(例2) 社内体制の構築

- 社内において「ビジネスと人権」の推進に係る方針等について議論する体制を設置。
- 人権リスクが存在し得る領域について、それぞれ方針やリスク低減のためのマネジメントシステム（社内体制及びプロセス/仕組み）を整備。
- 人権を含むサステナビリティ課題に関する取組について、定期的に、経営層に報告を実施。
- 人権研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象としたEラーニングを含む。）の実施。（再掲載）

【人権デュー・ディリジェンスの実施】

企業は、人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、①人権への悪影響の評価、②調査結果への対処、③対応の追跡調査、④対処方法に関する情報発信を実施することを求められています。この一連の流れを人権デュー・ディリジェンスと呼んでいます。今回、ヒアリングを実施した企業では、この4点に関連して、①第三者・外部専門家や、国際基準、国際 NGO が提供している情報等を活用して人権リスク評価を行い、人権リスクが顕在化しやすい分野や国・地域、重点課題等を特定し、その上で、それらの分野や課題について重点的に監査等を実施することで、課題を更に特定し、②問題が発現した場合に措置を実施したり、取引先に対して改善を求めたりした上で、③定期的なモニタリングを行い、④それらの取組を、各社ウェブサイトへの公表や、各種報告書の発行等を通じて、情報公開している事例などが見られました。それらの例をまとめると、以下のとおりです。

1. 人権への悪影響の特定

企業が関与する、実際のあるいは潜在的な人権への悪影響の性質を特定し、評価する（自社及びサプライチェーン）。

（例1）第三者・外部専門家の参加による高リスク分野・地域・重点課題の特定

- 関連部署や外部専門家を交えて、人権リスクアセスメント（人権リスクの特定）を実施し、リスクが高い事業分野を特定。
- 独立したコンサルタントや専門家が必要に応じて現地調査も行いつつ、リスクを特定。
- 第三者が参加した上で、リスクマッピングを実施。高リスクの分野を特定。
- 先進企業の事例や、NGO、コンサルティング会社の意見を踏まえ、重要課題を特定。
- 「ビジネスと人権」の考え方が理解されていない中での人権課題の洗い出しは難しいと考え、外部専門家も交え、インタビューを実施しつつ、グループ全体のリスク評価やリスクの特定を実施。
- 全事業における人権課題につき、グループ会社に分析を依頼。深刻度（人権への影響度）と、当該リスクの自社（依頼元）とのつながりの両面から点数付けを行い、人権リスクにおける重点課題を特定。
- 海外コンサルタント会社のデータを活用してリスク評価を行い、リスクの高い課題や国・地域を明確化。

（例2）国際基準や人権関連情報等をもとにした人権課題の特定

- 世界人権宣言、ILO 国際労働基準、OECD 多国籍企業行動指針といった国際基準から、人権課題のリストを作成。ビジネスモデルやステークホルダーとの接点等も考慮してリスクをマッピング。
- 案件所在国の法規制や世界銀行等の国際機関の基準に基づき、リスクを特定。

- 各種の報道等に基づき顕著な人権課題として「技能実習生を始めとする外国人労働者の人権リスク」を特定。
- 国際 NGO が保有するデータベースから人権リスクに関するデータを抽出し、自社の知見も活かしてリスク分析を実施。
- サプライヤーに対して、国際 NPO が提供する情報プラットフォームによるリスク評価を実施。

(例3) 高リスクと特定された分野への重点的な監査

- 高リスクと判明した国・地域を対象に現地の事業会社のアセスメントを実施。本社担当者が現地を訪問。
- リスクがあるとされた地域に駐在経験を持つ社員へのインタビューを行う等、現地の実際の取組や現地特有の事情等について調査を実施。
- リスクに応じたアセスメントを実施し、高リスクとされたサプライヤーには、更に訪問監査も実施。
- 独自の基準に基づきハイリスクと特定された案件については、より深くデュー・ディリジェンスを実施。
- 取引先に対して CSR 監査を実施。監査の結果、一定以下の結果となった場合、再監査を実施。

2. 人権に関する悪影響の予防・軽減

影響評価の結果を、全関連部門や全社プロセスに組み入れ、悪影響を予防し軽減するための適切な措置を取る。

(例1) 関連部門や全社プロセスへの組み込み

- グループ CSuO を議長、グループ会社の担当役員をメンバーとする「グループサステナブル経営推進協議会」を開催。グループ各社の進捗確認や課題特定などを協議。
- グループ推進体制を確立し、是正措置に取り組む事業会社における「ビジネスと人権」の理解の促進を図る。
- 取引先に CSR 監査を実施し、監査認証取得を取引条件とする。監査結果は5段階で評価され、ランクに応じて更新監査の時期が異なる。
- 年一回、取引先アンケートを実施し、アンケートの分析結果を踏まえ、社内教育を実施。

(例2) 改善に関する取組の実施・取引先への改善の要請

- リスク評価の結果、高リスクと判明した国・地域において、本社担当者と現地の事業会社と一緒に行動計画を作成・推進する。
- CSR の調達アンケートの結果、評価の低い調達先企業に対しては、改善計画の提出・実施を求める。
- 特定したリスクについて、リスク発現時に是正措置を行い、PDCA サイクルを実施。
- 取引先に対して、「サプライチェーン CSR 行動指針」を設け、同指針への重大な過失が報告された場合には、取引先に問題の改善対応を求め、必要に応じて現地調査を実施。

- サプライヤーに対して実態調査を実施。監理団体とも連携して状況を確認し、問題を発見した場合には、是正要請を実施。
- 投融資において児童労働や強制労働に関与するプロジェクトへの関わりを禁止。
- 取引先への見積要綱書に、雇用条件や雇用契約書に記載された金額を支給するといった外国人技能実習生に関する申入れを盛り込む。
- グループのホテル事業では開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す貿易の仕組みである「フェアトレード認証」のワインやコーヒーを導入し、児童労働などによって収穫されていない認証商品を提供。

3. 対応の実効性の追跡調査

人権への悪影響が対処されているかどうかを検証する。

(例) 定期的・継続的な追跡調査

- 取引先からの改善計画の提出1年後に、状況を確認。
- 対応が十分か不十分か等について外部専門家の確認を受け、改善計画を作成。継続的に状況をモニタリングしていく。
- 取引先に対しての行動指針への重大な過失が報告された場合は、取引先に問題の改善対応を求める。(再掲載)
- 取引先へのCSR監査の結果、監査項目に適合しない事項が発見された場合は、取引先に改善計画の提出を求め、指摘事項の改善に取り組む。(再掲載)
- 海外及び国内工場における実地監査は第三者機関により実施。

4. 対処方法に関する情報発信

事業が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのように対処しているかを公表する。

(例) ウェブサイト上での公表や各種報告書における公開

- 人権・デュー・ディリジェンスの影響評価を報告書として公表。
- 人権方針や人権報告書等の公表を通じて、人権尊重へのコミットメント及び取組を発信。社内教育の状況、救済メカニズムの状況、ステークホルダーとのエンゲージメントの内容等を報告。
- 人権デュー・ディリジェンスの実施内容、事業に関連する人権への影響を特定し、予防、軽減する行動計画を策定し、その取組状況を公表。
- 英国現代奴隷法等に基づき、奴隷労働及び人身取引に関する取組を公表。

【救済メカニズムの構築】

人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認したりした場合、企業は正当な手続きを通じた救済を提供する、又はそれに協力することを求められています。「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業が設置するメカニズムには、①正当性、②利用可能性、③予測可能性¹、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性²、⑦持続的な学習源³、⑧ステークホルダーとのエンゲージメントと対話、が必要であるとしています。今回、ヒアリングでは、企業から、社内外からの相談、通報などを受け付けるホットラインの設置や、多言語に対応した窓口や、サプライヤー用のホットラインの設置といった取組など、特に、②の利用可能性の確保に関する取組が多くの企業から挙げられました。加えて、人事部署ではなく、CSR 関連部署が対応することにより、人事上の判断がないように配慮するといった、①正当性に関連すると思われる取組も見られました。それらの例をまとめると、以下のとおりです。一方で、企業からは、取引先や取引先の労働者向け苦情処理メカニズムの整備といったことが今後の課題といった声も聞かれました。

（例1）社内ホットライン（コンプライアンス通報・相談）を設置

- グループ社員、派遣社員、パート社員、アルバイトが利用できるホットラインを設置。
- 内部通報制度の一環として人権に関するテーマを受付。
- 社内通報窓口は、人事部署ではなく、CSR 関連部署が対応することにより、人事上の判断がないように配慮。

（例2）社外ホットラインや取引先向けホットラインを設置

- コンプライアンス通報・相談窓口をウェブサイト上に公表することで、同社社員や取引先のみならず、一般消費者からの通報も受付。ウェブサイト上に通報・相談用の書式も設ける等、社外からの意見の吸い上げに努める。
- 消費者相談室の設置や商品への問い合わせ先の掲載、SNS 上での能動的な情報収集等、様々な手段で社外からの意見を広く収集。
- サプライヤー団体（例：部品協力会）のウェブサイトには、コンプライアンスに関する相談窓口のリンクを記載。

¹ 利用者に苦情処理の手続きが明確であること

² 国際的に認められた人権と合致していること

³ 苦情処理の仕組みの改善に活用できること

(例3) 第三者による苦情受付窓口の整備

- サプライチェーンの苦情処理窓口を整備する上で、労働者の生活相談にも対応できるような、労働者に寄り添える仕組みを構築すべく、NGO 等の第三者が一次窓口として苦情を受け付ける共通プラットフォームを導入。

(例4) 多言語対応窓口

- 社内通報窓口を、企業の全展開国に、多言語にて対応（例：展開国 24 か国に、19 言語で対応）。
- 外部向けにはウェブサイトにも、日本語・英語で対応する問い合わせ窓口を設置。
- 多言語で相談を受けられるよう、グループの窓口を一本化。インターネットでの入力や電話を通じて 24 時間受付。

【～ステークホルダーや有識者との対話・協働～】

ヒアリングを実施した企業では、企業活動における人権尊重の取組を推進するに当たって、人権方針の策定、デュー・ディリジェンスの実施、救済メカニズムの構築を通じて、ステークホルダーや有識者との定期的な情報交換・対話の機会を設けています。「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済メカニズムの構築のいずれについても、外部への情報発信や、外部からの意見聴取を求めており、こうしたステークホルダーや有識者との定期的な情報交換・対話の機会を設けることは、「ビジネスと人権に関する指導原則」が示す方向性に沿ったものと言えます。

（例）外部関係者との対話・協働

- 人権方針策定段階でステークホルダーとの対話を実施し、人権方針にステークホルダーの意見を反映。
- 関連部署や外部専門家を交えて、人権リスクを洗い出すためのリスクマップを作成。
- 外国人技能実習生をはじめとする外国人労働者のリスクを調査する際、技能実習生本人との母国語でのインタビューや、事業主とのインタビューを実施。
- 外部ステークホルダー（NGO等）との連携を重視し、最新の人権動向の共有や、実際の人権デュー・ディリジェンスを進める際、上記調査票の内容確認をはじめ助言を求める等、判断が難しい点について相談を依頼。人権NGOを招き、勉強会を開催。
- 「建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス勉強会』」を設立し、「建設現場における外国人技能実習生」といった業界共通の人権課題に対応するため、取組を推進。勉強会参加各社で技能実習生へのヒアリングを分担するなど、課題認識を深める。
- 外国人労働者の受入に関する多様なステークホルダーが参画するプラットフォームへの参画を通じ、マルチステークホルダー型の苦情処理窓口を構築すべく企業横断的な議論に貢献。

【中小企業の取組事例】

国連の指導原則は、その規模や業種にかかわらず、あらゆる企業に人権の尊重を求めています。

ここでは、人権への取組を実施している中小企業の事例を紹介します。

ヒアリング企業の取組ポイント

（例）経営者の果敢な意思決定

- 中小・零細企業は経営者の決断一つで環境を変えられる柔軟性を持っており、これからの人材育成に取り組んでいる。女性、シニア、外国籍、LGBT 等多様な従業員が働く社内のダイバーシティを推進するだけでなく、次の世代に多様な働き方を伝える場を提供。
- 「クライアント・スタッフ・地域」の三者が貢献の対象であると定め、従業員の幸せを考える上で、特に企業は、従業員がライフサイクルで直面する問題に対応すべきであると考え。外国籍の従業員の親の具合が悪くなったときは、数か月単位の帰国やリモートワークを認める等、会社として柔軟に受け入れる体制を整備している。

（例）社内コミュニケーションの仕組み化

- 社長勉強会や面談、評価フィードバック等、社員と対話する機会を増やし、組織として仕組み化したことでコミュニケーションが活発化し、社員が本音を言い合える環境の整備に努めている。
- 社長勉強会等の場も活用し、「社員は皆、ともに働く仲間である」という社長の考え方を伝え続けており、社員も自らの意見を発信しやすくなり、社員の主体性にも繋がっている。会社の雰囲気や理由とし、同社に就職を希望する新卒の学生やキャリア採用も増え、人材確保に繋がっている。

＜企業事例集＞

味の素株式会社

企業名	味の素株式会社 (Ajinomoto Co., Inc.)
本社所在地	東京都中央区
設立年	1925 年
資本金	798 億円
従業員数	単体 3,184 名 連結 33,461 名 (2021 年 3 月末現在)
事業内容	食品事業
主な国内拠点	本社、支社、支店、営業所、事業所・工場 19 拠点
主な海外拠点	欧州、アフリカ、アジア、北米・中南米
関連 URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/

【主な取組の概要】

- 2011 年の指導原則の採択を受け、2012 年にグローバル企業の動向を調査する等の取組を開始した。2014 年には企業行動規範の中で人権に対する方針を打ち出し、2018 年には人権尊重に関するグループポリシーを公表している。
- 事業全体のアセスメントの結果、高リスクと判明した国で人権影響評価を行い、「人権デュー・ディリジェンス国別影響評価報告書」として情報開示を行った。当初は現地団体から警戒されたが、現地団体の適切な取組状況を開示したことで、信頼を得ることに成功した。
- NGO を一次窓口とする企業横断的な苦情処理の仕組みが必要であると考えており、NGO が提供する「ワーカーズボイス」を、苦情処理メカニズムとしてグループ内に導入しているほか、外国人労働者の受入れに関する多様なステークホルダーが参画するプラットフォームの設立にも関わった。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 2011 年の指導原則の採択を受け、2012 年に先進的なグローバル企業がどのような取組を行っているかデスクトップ調査を実施した。調査の結果、欧米の企業では指導原則採択の以前から、指導原則を策定したラギー米ハーバード大学教授と企業トップの会談を設定する等、既に議論がなされており、行動計画採択後は人権デュー・ディリジェンスをどのように実行していくのかという具体的な議論に入っていることが分かった。また、その調査の中で、「ビジネスと人権」の責任の範囲が、日本社会で認識されている概念より広いものであることも分かってきた。
- その後、東南アジア等での人権侵害についてメディアが報じるようになり、2015 年には同社の参画する CGF (consumer goods forum) でもバリューチェーン上の強制労働を根絶する決議がなされ、2016 年には業界の優先的な原則も策定された。これにより、同社もこの決議に則った取組を求められるようになった。2017 年の CGF Japan のトップ会合では、日本の強制労働の問題について言及があり、それを受けて 2017 年に技能実習生の状況調査を行う等の対応を進めてきた。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 2014年に企業行動規範の中で人権に対する方針を打ち出した。その後、社内行動規範だけでは社外も含めた人権デュー・ディリジェンスを行うことが難しく、経営トップのコミットメントの表明手段としてポリシーでの明示が必要と考え、2018年に人権尊重に関するグループポリシーを公表した。
- 2019年にはグローバルに人権Eラーニングを実施。日本では全従業員、海外ではマネージャーを対象に、世界人権宣言と指導原則の内容をセットにした教材と、それが同社のビジネスとどのように関係するのかという点について具体的な理解につながる教材を二本立てで制作している。
- 人権に関する重要課題は定期的に見直す必要があるが、ポリシーをその度に改訂することは難しいため、重要課題は「別表」として別出しし、見直しを行いやすい構成を採用している。
- 独立したポリシーを策定することが難しい場合は、外部の考えに賛同する形でコミットメントを示している（「外国人労働者の責任ある受け入れに関する東京宣言2020」への賛同等。）。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 2014年に事業全体の潜在的なリスク分析を実施。2018年には海外コンサルタント会社のデータを活用してリスク評価を行い、リスクの高い課題や地域を明確にした。特に「肥満」については、欧米では企業が対応すべき人権課題であると認識されており、同社にとっては食育を通じた機会になり得るとして、重要課題とした。
- リスク評価の結果、高リスク地域であると判明した国で人権デュー・ディリジェンスを行った。現地では、鶏肉供給の業界団体やパートナー企業からは当初警戒されたが、2019年に報告書を公表したところ、自分達の取組が報告書としてまとめられ、情報発信されることは欧米企業へのアピールにもなるとのことで、最終的には歓迎された。



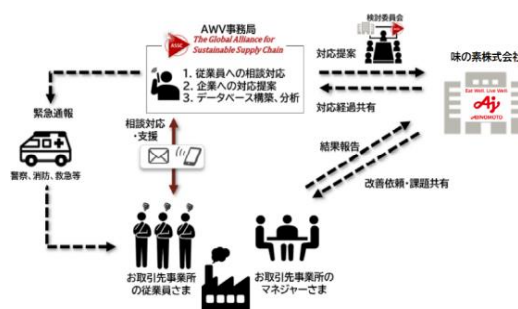
人権デュー・ディリジェンス
国別影響評価報告書

苦情処理メカニズムの整備

- 外国人労働者へ有益な情報を提供したり、外国人労働者の抱える問題を把握したりする活動を行う、外国人労働者の受入れに関する多様なステークホルダーが参画するプラットフォームの設立に関わった。
- 2021年3月に、NGOの提供する「ワーカーズボイス」をグループ内の外国人労働者に導入した。今後は製造委託先やサプライヤーに広げていくことを予定している。

「苦情処理」実務上のポイント：第三者による苦情受付窓口の整備

サプライチェーンの苦情処理窓口を整備する上では、労働者の生活相談にも対応できるような、労働者に寄り添える仕組みの構築が必要と考える。また、情報を第三者窓口を集約し、蓄積した知見や情報を企業間で共有して活用することで、企業としても効率的な人権デュー・ディリジェンスが可能となる。そのため、NGO等の第三者が一次窓口として苦情を受け付ける共通プラットフォーム「ワーカーズボイス」を社内に導入。社外では、外国人労働者の受入れに関する多様なステークホルダーが参画するプラットフォームの設立にも関与。



「ワーカーズボイス」の仕組み

ANA ホールディングス株式会社

企業名	ANA ホールディングス株式会社 (ANA HOLDINGS INC.)
本社所在地	東京都港区
設立年	1952 年
資本金	3,187.89 億円
従業員数	46,580 人 (連結) (2021 年 3 月末現在)
事業内容	航空運送業
主な国内拠点	東京本店、北海道支社、東北支社、中部支社、関西支社、中四国支社、九州支社、沖縄支社 (営業関係事業所)
主な海外拠点	アジア、北中米、欧州等
関連 URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_rights/

【主な取組の概要】

- ▶ 英国現代奴隷法⁴への対応をきっかけに、日本企業で初めての 人権報告書 を発行した。人権デュー・ディリジェンスの実施内容や、ステークホルダーとのエンゲージメントなど公表。
- ▶ 人権方針の策定に当たっては、指導原則の確認及び他社へのヒアリングを実施してドラフトを作成後、社外専門家からのコメントを踏まえている。
- ▶ 人権デュー・ディリジェンスの推進においては、社外専門家と協力しながら人権インパクトアセスメントを実施し、4 つの重要な人権テーマを特定。システム等を活用しながら、テーマ毎に是正措置や追跡評価等を行っている。
- ▶ 外部の専門家と協力し、多言語対応が可能な苦情処理メカニズムのシステムを導入している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- ▶ 2014 年に、広告宣伝における一部表現について厳しい意見が寄せられたことをきっかけに、全社としてビジネスと人権に関する活動に精力的に取り組んでいくようになった。英国現代奴隷法の法制化の動きも意識はしていた。
- ▶ 五輪憲章に沿った人権の取組の必要性を認識しており、2015 年に全日本空輸株式会社が東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会のオフィシャルパートナーとなった。
- ▶ 人権の取組において企業が実践しなければならないことは指導原則に記載されているため、それに従い、まずは方針の策定に取り組んだ。日本企業は、情報開示を行う上で完璧を追求する傾向にあるが、欧米では、情報開示をしていないことは、何もやっていないと思われるどころか、後ろめたいことをやっているのではないかと思われかねない。仮に不十分でも、まずは実践したことを開示し、その上で段階を踏んで磨きをかけていく姿勢が重要と考えている。

⁴ 2015 年に英国で制定された法律で、英国内で事業活動を行い、かつ、年間の売上高が一定基準額を超える企業等に対して、サプライチェーンを通じて奴隷労働や人身取引等に係る措置等について声明の発行及び公表を求めるもの。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 2015年の秋に、人権の取組を進めていく上で対応すべき事項を調査しグループの役員が参加する会議（現在のグループ ESG 経営推進会議）で人権方針の策定を提案した。当初は2016年度中に策定する予定であったが、海外で人権が企業リスクとなっている事例等を紹介したところ、経営層から「すぐにでも策定すべき」という話があった。そのため、スケジュールを前倒して、2016年4月までの策定を目標にドラフトの作成を進めた。
- 指導原則の確認や他社へのヒアリングを実施してドラフトを作成後、社外の専門家からコメントを求めた。最終的には役員との会議で承認を得て、2016年4月に人権方針を公表した。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 当初は各社・部署の ESG プロモーションリーダーに人権のチェックリストを配布し、人権課題を洗い出そうとしたが、指導原則で述べられている「ビジネスと人権」の考え方が理解されていない中でチェックを依頼しても十分な回答は得られないと判断し、外部専門家も交え、グループ全体のリスク評価やグループ内の担当部署に対するインタビューを実施しながらリスクの特定を進めた。
- 英国現代奴隷法等に基づき、人身取引防止に関する取組を開示している。



人権デュー・ディリジェンスのプロセス

苦情処理メカニズムの整備

- 以前から主にグループ企業を対象とした内部通報制度を導入していたが、2020年10月、外部専門家と協力し、対象範囲をサプライチェーン上にまで拡大した多言語（7か国語）で対応可能な新たな苦情処理メカニズムのシステム（Ninja）を導入した。今後対象を拡大し、併せて実効性を高めていきたい。

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント: 重要な人権テーマの特定と取組

人権インパクト評価を行い、「日本における外国人労働者の労働環境の把握」「機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化」「航空機を利用した人身取引の防止」「贈収賄の防止」を重要テーマとして特定。

事業や就航国・地域等をリスト化した上で、外部専門家の知見に基づきリスクの特定を進めたところ、当初は労働や安全等が大きな課題として示された。それらのリスクには既に専門部署が PDCA サイクルを回して適切に対処していたため、既に対策が実施されているリスクではなく、人身取引等といった、これまでにリスクとして十分に認識されていなかった課題を重要テーマとして特定している。

「外国人労働者」のテーマについては労働者の情報を集約するシステムを導入し、「機内食に関するサプライチェーンマネジメント」では、人・組織・場所・モノに対して ID を発行して透明性を担保する「Bluenumber」のシステムを活用しながら、特定された課題に応じた適切な是正措置を講じている。

	テーマ1 → P.28	日本における外国人労働者の労働環境の把握 ANAグループのサプライチェーン上で働く外国籍の方の労働環境を把握し、問題が認められた際には速やかに改善していく必要があります。	
	テーマ2 → P.21	機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化 お客様に対する責任を果たしていくために、機内食や機内用品において透明性が高く、かつ信頼可能なサプライチェーンを構築していく必要があります。	
	テーマ3 → P.24	航空機を利用した人身取引の防止 エアラインが提供するサービスが意図せず、第三者によって人身取引に利用されてしまうことがないよう、防止の取り組みを進める必要があります。	
	テーマ4 → P.27	贈収賄の防止 贈賄に際することで、当該国の人権に係る問題を悪化させることがないよう、防止の取り組みを進める必要があります。	

特定された4つの重要な人権テーマ



Bluenumber管理サイトの画面

サプライチェーンを管理する Bluenumber

花王株式会社

企業名	花王株式会社 (Kao Corporation)
本社所在地	東京都中央区
設立年	1940 年
資本金	854 億円
従業員数	33,409 人 (連結) (2020 年 12 月末現在)
事業内容	ハイジーン&リビングケア事業、ヘルス&ビューティーケア事業、ライフケア事業、化粧品事業、ケミカル事業
主な国内拠点	事業場、工場、研究所、研修所を全国に展開
主な海外拠点	アジア/オセアニア、北米/中南米、ヨーロッパ/アフリカ
関連 URL	https://www.kao.com/jp/corporate/sustainability/topics-you-care-about/humanrights/

【主な取組の概要】

- ステークホルダーの人権尊重を重視して事業を行ってきたが、指導原則の策定等の国際的な流れを契機として、人権方針の策定に始めとした「ビジネスと人権」の取組を強化してきた。
- 人権方針は、これまで会社として大切にしてきた理念や DNA を明文化したものに過ぎないため、経営層に対して一から説明するのではなく、人権尊重の重要性を再認識するというアプローチで策定を進めることができた。
- 人権デュー・ディリジェンスでは、国際 NPO が提供する情報共有プラットフォームを用いて一次サプライヤーのリスク評価を行っている他、人権リスクが高いと考えるパーム油のサプライチェーン上の小規模農園に対しても、生産性向上を含めた支援活動を実施。
- コンプライアンス通報・相談窓口をウェブサイト上に公表することで、一般消費者からの通報も受け付けているが、社外からの相談はまだ少なく、窓口の活性化も課題と考えている。
- ビジネスと人権の取組は、最初から満点を目指すのではなく、まずはリソース上、対応可能な範囲から実践し、その内容を開示していくことが重要であると考えている。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 創業当初から「人々の豊かな生活文化の実現」を重視しており、会社の風土あるいは DNA として、「人」を大切に事業活動を展開するという意識は、根付いている。また、同社はものづくりの会社であるため、顧客の期待に沿うような商品を出していくという意識も強い。
- その中で、2011 年に策定された指導原則が、人権方針等を改めて公表するきっかけとなった。グローバルに事業を展開する会社として、人権尊重の思いを見える形にすることが求められていると理解し、[「花王人権方針」](#)の策定・公表を行った。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 人権方針に求められている事項を明確にするために、国際人権章典やILO宣言、指導原則等の確認から開始した。
- 経営層も人権の重要性は理解しており、人権方針はこれまでの大切にしてきた思いを明文化したに過ぎない。
- サプライヤーへはベンダーサミット（サプライヤーとの情報交換・意見公開の場として毎年国内外で開催）で説明を行う機会を設け、周知を行っている。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 関連部署や外部の専門家を交えて、人権リスクを洗い出すためのリスクマップを作成。リスク評価の結果、社員とサプライヤーに焦点を当てるべきという結論に至った。社員については、社員を大切にすることでという点、サプライヤーについては、サプライチェーンにおける人権問題やパーム油産業における人権問題が注目されていた点が背景にある。
- サプライヤーに対して、国際NPOが提供する情報共有プラットフォームによるリスク評価を実施し、総合評価がA未満の場合には、改善を要請している。また、必要に応じて、独自の調査票を作成し、評価を実施している。
- パーム油については、小規模農園を含むサプライチェーンが入り組んでおり、トレーサビリティの確立に取り組んでいる。小規模農園の生産性向上に向けた取組を開始する予定である。

2019年のSedexによるサプライヤーのリスクアセスメント結果

総合評価	SAQ回答率 ^{※1}	Sedexリスク評価 ^{※2}	花王評価	割合
S	80%以上	Low	優	25%
A	80%以上	Low	良	40%
B	80%以上	Medium or High	要改善	15%
C ^{※3}	80%未満	—	要回答	10%
— ^{※4}	—	—	—	10%

※1 Sedexのサプライヤー自己評価アンケートに対する回答率

※2 Sedexアセスメントツールによる評価で、リスク発生の可能性をLow、Medium、Highの3段階で評価

※3 未回答のSAQはリスクHighと評価されるため、SAQ回答率が80%未満の場合は一律“C”評価

※4 回答結果にアクセスできないため未評価

サプライヤーリスク評価

苦情処理メカニズムの整備

- 社内外に対して、[コンプライアンス通報・相談窓口](#)を設置し、多言語でサプライヤーや消費者からの通報・相談も受け付けている。サプライヤーや協力会社に対しては調査の限界もあり、相談者の最終的な納得度が分からない点が課題と感じている。

「苦情処理メカニズム」実務上のポイント: 社外意見の吸い上げ

コンプライアンス通報・相談窓口をウェブサイト上に公表することで、同社社員や取引先のみならず、一般消費者からの通報も受付。ウェブサイト上に通報・相談用の書式も設ける等、社外からの意見の吸い上げに努めているが、社外からの相談は少ないため、窓口の活性化も課題であると考えている。

その他、コミュニケーションセンター（花王消費者相談室）の設置や商品への問い合わせ先の掲載、SNS上での能動的な情報収集等、様々な手段で社外からの意見を広く収集。収集された意見に基づいて広告宣伝における表現の見直しを行う等、事業活動の改善にも積極的に役立っている。

花王コンプライアンス通報・相談書式			
※ 敬称で記載してください。			
1	通報・相談日	年	月 日
2	通報・相談者情報	<input type="checkbox"/> お名前【 】 <input type="checkbox"/> 職名等 <small>匿名で提供される場合は、資料、証拠を提出せず、事実確認ができない場合があります。調査・見解発表に支障がありますことをご承知ください。</small>	
3	花王グループとの関係	<input type="checkbox"/> 花王グループ従業員 会社名【 】 <input type="checkbox"/> お取引先 会社名【 】 <input type="checkbox"/> 花王グループ従業員のご家族 <input type="checkbox"/> その他【 】 <いついつから? (発生時期、期間)>	
<どこで? (発生場所)>			
4	通報・相談内容	<誰が?誰に? (被害者の所属会社、部署名、氏名、社員証/専任者か否かによる範囲等)> <small>「いつ、どこで、誰が、誰に、何を、どのように」を必ず記入してください。ご家族等が被害に遭った場合は、必ずご記入ください。</small>	
<どのようなこと?>			

ウェブサイトで公表されている相談書式（抜粋）

キリンホールディングス株式会社

企業名	キリンホールディングス株式会社 (Kirin Holdings Company, Limited)
本社所在地	東京都中野区
設立年	1907 年
資本金	1,020 億円
従業員数	31,151 人 (2020 年 12 月末現在) ※連結従業員数
事業内容	国内酒類・飲料事業、海外酒類事業、医薬事業、ヘルスサイエンス含むその他
主な国内拠点	営業拠点、工場・研究所等
主な海外拠点	東南アジア、東アジア、オセアニア、北米、欧州
関連 URL	https://www.kirinholdings.co.jp/csv/human_rights/

【主な取組の概要】

- 人権尊重の取組に関する全ての文書・規範の上位方針として、人権方針を位置付けて発信しており、策定過程についても開示している。また、策定段階でステークホルダーとの対話を実施し、人権方針にステークホルダーの意見を可能な限り反映している。
- 人権方針の策定段階から人権リスクの洗い出しを進めており、リスクが高いとされた国・地域では、現地を訪問の上、現地の事業会社の行動計画を作成している。行動計画は現地の企業が主体で推進し、本社で進捗管理・モニタリングを行っている。
- 新規事業チェックリストや、サプライヤーのガイドラインに、人権の観点を盛り込んでいる。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 従来から「キリングroup コンプライアンス・ガイドライン」を基に人権の取組を行っていたが、2016 年～2017 年頃に、国際的な人権の考え方や潮流に関する初期的な情報収集を行い、2017 年 4 月から人権方針の策定に着手した。
- 人権方針の策定に当たっては、各担当部門がグローバル企業に求められる人権課題への理解を深めながら、社長が議長を務める CSV(Creating Shared Value)委員会での議論を経て、グループ横断のプロジェクトを結成。社外専門家からも助言を受け、2018 年 2 月に方針を策定した。
- 以前から経営戦略として CSV を掲げており、持続的成長のための経営諸課題 (グループ・マテリアリティ・マトリックス) の中に人権が重要課題として含まれていたことから、ガバナンスの一つとして人権方針を策定すべきであるとして、社内の理解が得られた。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

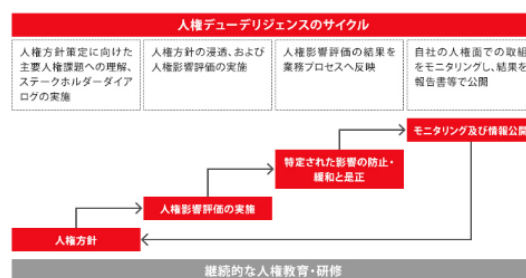
- 外部専門家の意見を取り入れながら、人権尊重の取組に関する全ての文書・規範の上位方針として、人権方針を位置付け。経営トップからのコミットメントの重要性について認識した上で策定。また、策定段階でステークホルダーとの対話を実施し、ステークホルダーからの意見を可能な限り反映している。
- 策定後は、全従業員に対して年に一度実施している人権研修の中で、人権方針について説明を行うとともに、合併パートナー（フィリピン酒類事業、ミャンマー酒類事業、中国飲料事業等）にも説明機会を設けた。また、サプライヤーに対しても説明会を実施する等、人権方針の周知を行っている。



人権方針へのトップコミットメント

人権デュー・ディリジェンスの実施

- リスク評価の結果、高リスクと判明した国・地域を対象に、現地の事業会社のアセスメントを実施。本社担当者が直接現地に訪問して説明・評価を行い、行動計画を現地の事業会社と一緒に作成している。現地主体で行動計画を推進し、本社では横断的事項や現地の取組のモニタリング・進捗確認を行い、国別の影響評価報告書を公表。
- 二次サプライヤーといった現地企業に対しては、一次サプライヤーの企業に説明を行った上で、一次サプライヤーとともに、現地訪問を実施している。
- M&A や投資等の新規事業の意思決定を行う際のチェックポイントに人権の観点を取り入れ、取組を強化している。



人権デュー・ディリジェンスの実施プロセス

苦情処理メカニズムの整備

- 国内従業員向けのコンプライアンス上の問い合わせ窓口として、社内・社外のホットライン2種類を設け、さらに取引先の通報窓口としてサプライヤー・ホットラインも設置している。一部の国では現地の従業員向けにホットラインを設置している。
- コミュニティ全体に対するチャネルは今後の課題だが、例えば工場の入り口に看板を設置し問題発生時の連絡先を記載しておく等、通報制度を設ける以外の地域住民やサプライヤーの声を吸い上げる仕組みも含めて、様々な手法を検討している。

「人権方針」実務上のポイント:人権リスク特定を並行して実施

人権方針の策定と並行し、バリューチェーン上でどのような人権課題が重要なのかといったリスク特定を行い、人権方針策定後、途切れなく人権デュー・ディリジェンスを実施している。

人権方針を作成する前に、グループ事業で重要と思われる人権課題を列挙し、外部専門家の意見やデスクトップ調査を踏まえて、リスクのマッピングを実施。その上で、リスクが高いと特定された国・地域で活動する人権専門家とテレビ会議等を開催し、現地の意見を反映させている。

人権課題の特定には客観性の担保が重要となるため、全規範の上位方針として、今後の活動の方向性を決定付ける人権方針を策定するに当たり、外部専門家やステークホルダーと対話を実施している。



海外の人権専門家との対話

清水建設株式会社

企業名	清水建設株式会社（SHIMIZU CORPORATION）
本社所在地	東京都中央区
設立年	1804年（創業）
資本金	743.65億円
従業員数	10,494人（2021年3月末現在）
事業内容	総合建設業
主な国内拠点	47都道府県 86か所
主な海外拠点	アジア、中東、アフリカ、北米
関連 URL	https://www.shimz.co.jp/company/csr/human/

【主な取組の概要】

- 指導原則が策定される以前から人権に関する研修を実施しており、社内の人権に関する意識醸成が予め行われていたことが、指導原則に基づく取組推進の土台となっている。
- 民法の改正を契機として、協力会社と締結する基本契約約款に「人権の尊重」に関する条項を新設。また、協力会社と情報を共有するための専用サイトを活用し、協力会社間でベストプラクティスを共有する等、取引先に対して人権リスクへの対応を働きかけている。
- 人権デュー・ディリジェンスの実施において、社外組織との協働（第三者機関からの助言）を積極的に行い、客観性を担保しながら取組を推進している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 1980年代から人権をテーマにした階層別研修を実施するなど、人権そのものに対する取組は、指導原則の策定以前から行っており、経営層にも人権の重要性は浸透していた。
- 近年、国内外の人権をめぐる状況が変わってきたことに加え、会社としてもグローバルに事業を展開していく中で、ESGに配慮した経営に対する社外からの要請もあり、人権に関する取組の見直しを進めてきた。
- 指導原則に基づく取組という文脈では、2018年春頃から人権基本方針の検討を開始し、2018年12月に「[シミズグループ人権基本方針](#)」を策定した。既に策定されていた「企業倫理行動規範」の中でも「人を大切にする企業の実現」をうたっており、「シミズグループ人権基本方針」は、その実現に向けて人権尊重の取組を推進し、その責務を果たすための指針として位置付けられている。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 策定に当たり、まずは指導原則の内容を確認した。その後、既に人権方針を策定している企業（業界問わず）の事例を参照した上で、第三者機関の助言を得て方針の素案を作成し、経営陣に内容を諮った。経営層向けの人権研修も以前から行っており、予め経営層の理解を得た上で進めたことで、円滑に方針を策定することができた。
- 全従業員に配布している人権啓発ハンドブックの中で、人権方針の全文を記載し周知を図っている。また、集合研修でも人権方針のポイントや人権デュー・ディリジェンス・ガイダンスの取組の紹介をプログラムに盛り込み、周知している。



人権啓発ハンドブック

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 国内建設事業が中心であるため、各種の報道等を基に顕著な人権課題を「技能実習生をはじめとする外国人労働者の人権リスク」に特定した。協力会社に対して技能実習生へのインタビューを含む実態調査を実施し、悪質な人権侵害がないことを確認した。調査結果は、協力会社向けの専用サイトで優良事例や改善が必要な事項として開示している。今後はアンケート調査や海外の実態把握についても検討していく。
- 協力会社との基本契約約款に「人権の尊重」の条項を設け、取引先に対しても人権に関する取組を要請している。約款には、二次サプライヤーに対しても取組を働きかけることを規定。

苦情処理メカニズムの整備

- 社内向けに「コンプライアンスほっとライン」を設け、内部通報制度の一環として人権に関するテーマも受け付けている。顧客や建設現場の地域住民等の社外ステークホルダーからは、問い合わせ窓口を通じて相談を受け付けている。
- サプライチェーンや現場からの苦情処理メカニズムは、これからの課題と認識している。



コンプライアンスほっとライン

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント:外部知見を活用した客観性の担保

外国人技能実習生や留学生をめぐる様々な人権侵害が報じられていることを受け、中心事業である建設事業の現場で就労している外国人技能実習生をはじめとする外国人労働者の人権リスクの調査を実施。調査に際してステークホルダーと対話を行う中で、アンケートだけでは十分に実態を把握できないと考え、事業主インタビューや書類のチェック、住環境の現地確認のほか、技能実習生本人に対する母国語でのインタビューを実施。対象者の選定は、職種や国が偏らないように配慮し、協力会社10社を対象に4か国30名の技能実習生から直接話を聞く。インタビュー対象企業は調達部門が選定し、第三者機関の協力のもとで実施。



現場での様子

社内関連部門との連携だけでなく、インタビューを実施する際、第三者の視点を盛り込むことで、外部の知見を活用しながら、調査の客観性と中立性を担保している。

積水化学工業株式会社

企業名	積水化学工業株式会社 (SEKISUI CHEMICAL CO., LTD.)
本社所在地	(大阪本社) 大阪市北区 (東京本社) 東京都港区
設立年	1947 年
資本金	1,000.02 億円
従業員数	26,577 人 (2021 年 3 月期連結ベース)
事業内容	住宅、環境・ライフライン・高機能プラスチック、メディカル、その他
主な国内拠点	事業所、工場、研究所等
主な海外拠点	北米、中南米、欧州、アジア・大洋州、中国
関連 URL	https://www.sekisui.co.jp/csr/csr_manage/human/index.html

【主な取組の概要】

- CSR の中期計画 (2017~2019) を進めるに当たって CSR 課題の洗い出しを行ったところ、「ビジネスと人権」に関する課題が抽出されたことを契機に、2018 年から取組を進めている。
- 人権デュー・ディリジェンスでは、エリア (人権課題及びグループ会社所在国) と産業の観点から重要な人権リスクの特定を行った上で、リスクがあるとされた国・地域に駐在経験のある社員に対してインタビューを実施し、現地の実態を把握することに努めた。
- 国内では、外国人労働者への対応を優先課題として、外国人労働者の多い地域に焦点を絞って、実態把握調査を実施。コロナウイルスの影響で訪問調査が難しい場合は、リモートによるインタビューを実施することで代替した。
- 社内の苦情処理メカニズムとして、グローバルで対応可能なシステムを導入しているが、社外のステークホルダーに向けた窓口をどのように設置していくかは、今後の課題であると考えている。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- CSR の中期計画 (2017~2019) を進めるに当たって CSR 課題の洗い出しを行った結果、「ビジネスと人権」の分野の課題が抽出された。専門部署もなく、なかなか取組が進んでいなかったが、2018 年から本格的に人権方針の策定といったステークホルダー (サプライチェーンを含む) を対象とした指導原則に則った人権に関する取組を進めていった。
- ビジネスと人権に関する取組を進める前から人権方針を設けていたが、当初は従業員の人権を守るということに留まっていた。サプライチェーン全体で人権尊重を進める観点や関連するステークホルダーの人権といった観点が抜けていたため、新たに人権方針を策定した。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 人権方針の策定に際し、法務や人事、購買等、社内のコーポレート部門のライン長を集め、外部専門家のサポートを得てワークショップを実施し、方針の内容について協議を行った。
- 方針案を取締役に上げる際は、経営戦略部門等も担当し、人権の重要性を理解していた、CSR担当役員（当時）と協力して他の経営層へ説明を行った。
- 英語版の方針を作成するに当たって、外国籍社員に確認を依頼したところ、人権の取組は「社会からの要求に応えるため」に行うのではなく、「企業の責任として当然行うべきことである」と方針冒頭で宣言するべきではないかとの指摘を受けた。国際社会においてどのように見られるかという点から表現も検討する必要がある。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 積水化学工業が関連する地域について、外部専門家の協力の下で簡易的なリスク評価を行い、エリア（人権課題及びグループ会社所在国）と産業の視点から、優先課題の特定を行った。
- リスクがあるとされた地域に駐在経験のある社員を対象にインタビューを実施し、現地での実際の取組や現地特有の事情等について調査を行った。その結果、目安箱の設置を行っている等、現地での工夫を知ることができた。
- 国内では、外国人労働者の多い地域を対象にインタビュー調査を実施。コロナの影響により、訪問調査ではなく、リモートでインタビューを行った。

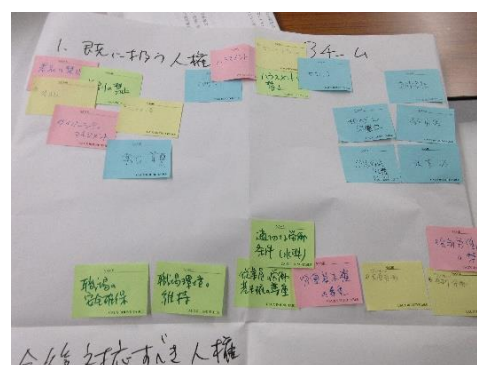
苦情処理メカニズムの整備

- 社内の苦情処理システムについては、S・C・A・N（セキスイ・コンプライアンス・アシスト・ネットワーク）事務局として法務部門が所管している。広義の人権という意味では、ハラスメントに関する問い合わせが中心である。S・C・A・Nは日英の2か国語に対応している。
- 社内向けの相談窓口を社外のステークホルダー等へも開放していくことの必要性は認識しているが、どのような形で整備していくかは今後の検討課題であると考えている。

「人権方針」実務上のポイント: 必要性に関する経営層等への説明

経営層や関連部署に対して、「ビジネスと人権」の重要性を理解してもらうために、具体的なビジネスへの影響を示しながら説明を行うことが重要であると考えている。

具体的な対応としては、経営層や関連部署に対して、人権方針を策定する必要性の理解を深めるために、人権の取組を行わないことによる将来的な機会損失の額を試算し、説明を行った。特に電機や自動車等の業界では、先進的なグローバル企業ほど、人権の尊重に取組んでいるため、そういった顧客から選ばれる取引先になるために必要な取組であることを示したことで、社内の理解を取り付けることに成功した。また、ESG評価機関からの評価結果を引用し、環境面に比べて社会面のスコアが低い現状を示すことで、人権への取組の必要性を訴えている。



人権方針策定ワークショップにおける活発な議論

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

企業名	株式会社セブン&アイ・ホールディングス (Seven & i Holdings Co., Ltd.)
本社所在地	東京都千代田区
設立年	2005 年
資本金	500 億円
従業員数	135,332 人 (2021 年 2 月末現在)
事業内容	小売業
主な国内拠点	店舗数 約 22,600 店 (2021 年 2 月末時点)
主な海外拠点	北米、中国等
関連 URL	https://www.7andi.com/csr/theme/theme5/client.html

【主な取組の概要】

- 指導原則の策定を受けて、2012 年から CSR 監査を開始。また、日本政府が「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定を決定したことを踏まえ、「お取引先行動指針」を改定した。
- 新規取引先と取引開始前に、CSR 監査を実施。その他、誓約書や SAQ セルフチェック、CSR 覚書等、取引に際して実施する手続を明確に定めている。
- 救済対応として 3 つの通報制度「従業員ヘルプライン」「お取引先専用ヘルプライン」「監査役ホットライン」を設置。秘匿性確保のため第三者機関が受付し、人事的な判断が介入しないよう、サステナビリティ推進部の対応により、利用者が安心して利用できるようにしている。
- 人が主体の業態であり、顧客と接点を作る上でも前線で働く人々が同社の財産であるとの考えに基づいて、今後も重点課題に関する取組を推進していく意向である。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 1993 年に企業行動指針を策定。人権の尊重に関しては指導原則策定以前から言及しており、最近では投資家の要請や企業評価も意識して取組を行っている。
- 2011 年に指導原則が策定されたことを受け、翌年 2012 年から CSR 監査を始めた。2012 年には試験的に 17 件の CSR 監査を行い、その後、対象範囲を拡大して 2020 年には中国・東南アジア全工場を対象に第三者機関による監査を 413 件実施している。
- 企業行動指針では、取引先の人権に関する取組についても言及しているが、2016 年、日本政府が「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定を決定後、法制化も見据えて、2017 年に策定した「お取引先行動指針」を、2019 年に「お取引先サステナブル行動指針」として改定した。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 取引先に対する「お取引先サステナブル行動指針」では、「全てに優先して」人権尊重・保護を定めている。以前は法令遵守を最優先としていたが、国によっては法令が未整備でもあるため、人権の尊重を第一優先とした。指針では、児童労働や強制労働の禁止などを求め、二次サプライヤーに対しても、指針の理解を促進するような対応を求めている。
- 指導原則及び日弁連の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」の読込や他社事例を確認。社是で記載されているステークホルダーからの「信頼」が事業活動の土台にあるため、人権の必要性は経営陣も強く認識しており、社外取締役からの評価も踏まえて取締役会で承認されている。外部専門家の意見を聞くことも重要であるが、企業が主体的に作成に関与することで、会社としての考え方を示すことも重要である。
- 方針が浸透することで、監査の意義が正しく理解されるようになり、監査の結果も改善した。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 現地工場を有する企業と取引開始前に、事前に「お取引先サステナブル行動指針」を踏まえ、誓約書を交わし、CSR 監査を実施。監査の結果、A～E ランクのうち、C 以上を取引条件としており、D の場合は再監査を求めている。
- 監査の項目は、人権保護、法令遵守、労働安全衛生、環境保全等の全 16 分類 117 項目を同社独自に設定。2020 年には「最低賃金」の問題を重要項目に設定する等の見直しを実施。
- 監査結果は年々改善しており、2017 年には A・B・C ランクが全体の 17.7%であったが、2020 年は 80.1%にまで改善した。
- 2019 年は中国と東南アジアの取引先に対して、行動指針等に関する説明会とセミナーを計 29 回実施している。「監査は課題を見える化することである」ことへの理解が重要。適合認証書を発行することで、現地工場のブランディングにも繋がるよう心掛けている。



取引先に発行している適合認証書

苦情処理メカニズムの整備

- 国内では従業員・取引先ヘルプラインと監査ホットラインを設置。本メカニズムを関係者に周知し、改善を進め再発防止を実践するために、E ラーニング等を使った社内教育を実施。
- 利用者に人事的な判断が介入するのではないかと懸念を抱かせないよう、従業員・取引先ヘルプラインの対応は中立的な立場のサステナビリティ推進部が行っている。

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント: 監査認証取得を取引条件に設定

新規の取引先へは、取引前に誓約書を交わした上でセルフチェックを依頼。その上で、CSR 監査を実施して認証取得を取引条件としている。監査結果は A～E の 5 段階で評価され、C 以上を取引条件としているほか、ランクに応じて更新監査の時期を変える等、体系的な人権デュー・ディリジェンスの仕組みを整えている。

監査からの指摘事項について、取引先から提出される改善計画を通して、改善状況を確認する等、監査後のフォローも実施。体系的な仕組みを整えながら、監査報告書を発行することで取引先工場のブランディングにも繋げる等、協働して取り組んでいる。



認証制度を活用した人権デュー・ディリジェンスの仕組み

双日株式会社

企業名	双日株式会社 (Sojitz Corporation)
本社所在地	東京都千代田区
設立年	2003 年
資本金	1,603 億円
従業員数	単体 : 2,645 名 連結 : 20,181 名 (2021 年 6 月末現在)
事業内容	総合商社
主な国内拠点	国内 5 拠点 (本社、支社、支店)
主な海外拠点	海外 77 拠点 (現地法人、駐在員事務所等)
関連 URL	https://www.sojitz.com/jp/csr/priority/humanrights.php

【主な取組の概要】

- 2010 年に「サプライチェーン CSR 行動指針」を制定。その実践の中で、2015 年に木材を重点分野とし「木材調達方針」を定め、2025 年に向けた環境・社会配慮材の取扱いに関する定量目標を設定している。2017 年に人権方針を策定し、2018 年には 2050 年までの長期ビジョン「サステナビリティ チャレンジ」を制定した。
- 従来行っていた画一的な CSR アンケートでは、同社の広い事業範囲の中での人権課題を適切に把握できないと考え、外部データベースを活用して各事業のサプライチェーン上のリスク分析を実施。分析結果を踏まえて外部専門家の監修も受けながら改善計画を策定している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 総合商社としてグローバルに幅広く事業を展開しているため、サプライヤーと共にサプライチェーン上の社会・環境リスクに対応することは重要な課題であると考え、2010 年に「[サプライチェーン CSR 行動指針](#)」を制定。その後、国連による指導原則の支持、SDGs や ESG といった社会機運の高まりを受け、社内外での周知を図っていくことが必要であると考え、2017 年 6 月には[人権方針](#)を策定した。
- 2018 年には環境や人権に関する 2050 年までの長期ビジョンである「[サステナビリティ チャレンジ](#)」を制定した。その中で、「サプライチェーンを含めた人権尊重への対応」に言及している。制定時には、まだ一般には「サプライチェーン上の人権リスク」への着目は高くなかったが、代表取締役社長自身が、かつて CSR 担当役員を務めていた背景があったということもあり、踏み込んだ目標を掲げることが出来た。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 2017年頃は、「本業の中で人権に取り組む必要がある」ことについて社会の理解が十分でなかったが、SDGsやESGといった機運の高まりを受け、人権方針を策定した。
- 周知に際してはグループ会社も含む役職員を対象に人権リスクセミナーの開催や、定期的に全社員向けにEラーニング等の啓発活動を行っている。また、新卒入社研修や中途採用、管理職研修等にも人権の内容を盛り込んでいる。グローバルに人権配慮への認識が高まる中、2021年には、専門部署がすべてのグループ連結子会社の経営層と人権リスクをテーマに直接対話を実施し、会社の取組方針の共有と現場の課題認識の吸い上げを行っている。
- 人権配慮の必要性を「木材調達方針」の中でも掲げたことで、同社が木材調達における環境・社会配慮が高いことが外部に認知され、良い評価に繋がっている。また、同方針に基づき、中期的な目標を設定し、毎年、目標に対する取組進捗と達成度も開示している。今後も必要に応じて、他のセグメント（分野）、商材にも展開し、方針の策定を行っていく予定である。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 2020年までの中期経営計画を「サステナビリティ チャレンジ」の達成に向けた準備期間と位置付け、施策検討のためのリスク分析・評価に重点を置いた。
- 従来は統一的なCSRアンケートを実施してリスク評価を行ってきた。しかし、同社の関わる事業範囲が広く、重要な人権課題がセグメント（分野）によって異なるため、画一的なアンケートを配って集計することは最適ではないと考え、同社で事業分野ごとのリスク分析を実施した。
- リスク分析に際しては国際NGOが保有するデータベースから人権リスクに関するデータを抽出し、双日の知見から優先順位付けを行った。
- 取引先に対し、「サプライチェーンCSR行動指針」を設け、同指針への重大な過失が報告された場合は、取引先に問題の改善対応を求めるとともに、必要に応じ、現地調査を実施。

人権指導原則	方針策定・周知	リスク評価（デュー・ディリジェンス）		
	前中計	本中計 (サステナビリティチャレンジ達成に向けた準備期間)		
対する 双日グループの 取組み	方針策定・公表	外部分析	内部分析	リスク調査・評価
	・人権方針 ・環境方針 ・サプライチェーン CSR行動指針	「一般的」に環境・ 人権リスクの高い 事業分野を分析	「双日グループ」の 事業からリスクの高い 事業分野を特定	リスクの高い事業 分野での調査や マネジメントの 体系化に注力

← 人権への影響が大きい事業分野での対応を優先 →

中期経営計画における人権への取組

苦情処理メカニズムの整備

- 社内向けにコンプライアンス・ホットラインを整備し、人権侵害を含むコンプライアンス違反についての問い合わせを受け付けている。展開国に合わせて20言語ほどで対応している。
- 外部向けウェブサイトにお問い合わせ窓口を開設しており、日本語と英語で対応を行っている。

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント:実務者とのコミュニケーション

人権リスク分析の際には、幅広い事業の中から、高リスク事業分野を特定し、サプライチェーン上のどこでどのようなリスクが発生し得るのか、マッピング。

リスク特定後には、まず関連事業分野の営業部やサプライヤー、各グループ会社に、現状どのような対応を行っているのかヒアリングを実施した。分析結果を押し付けるのではなく、現場がしっかり取り組んでいることを社外にも訴求していきたいという姿勢のもとでコミュニケーションを取り、社内関係部署及びサプライヤーの理解を得ながら、対応状況を取りまとめている。

現状を取りまとめた上で、対応の十分・不十分等について外部専門家の確認を受け、改善計画を作成。今後は「サステナビリティ チャレンジ」の達成に向けて施策を実施し、継続的に状況をモニタリングしていく。

代数的なサプライチェーン	(出1)				部	小売・サービス
	伐採・森林開発	伐採・森林開発 採材・輸送	採材・輸送 製造・加工	製造・加工		
サプライチェーン上の 一般的な課題 社会課題	土地収用 労働問題 森林破壊	海洋・河川汚染 労働問題 紛争影響	海洋・河川汚染 労働問題 地域の破壊被害			強制労働 労働問題 情報漏洩
石油 天然ガス 鉱物						
木材 パーム油 砂糖						
リスクの 高い 事業 分野						
繊維						
化学品						
食品						
繊維						

事業領域別の環境・社会課題

ソニーグループ株式会社

企業名	ソニーグループ株式会社 (Sony Group Corporation)
本社所在地	東京都港区
設立年	1946 年
資本金	8,802 億円
従業員数	109,700 人 (連結) (2021 年 3 月末現在)
事業内容	ゲーム&ネットワークサービス、音楽、映画、エレクトロニクス・プロダクツ&ソリューション(モバイル・コミュニケーション/イメージング・プロダクツ&ソリューション/ホームエンタテインメント&サウンド)、イメージング&センシング・ソリューション、金融及びその他の事業
主な国内拠点	東京都、神奈川県、宮城県
主な海外拠点	北米、欧州、アジアパシフィック、中国等
関連 URL	https://www.sony.com/ja/SonyInfo/csr_report/humanrights/

【主な取組の概要】

- ソニー全社員に対し、周知が徹底されている最重要規範の「ソニーグループ行動規範」にて、人権へのコミットメントを表明。同社にとって効果的な媒体を選択したことで、グループ全体への周知に成功している。
- 2011 年の指導原則の策定をきっかけとして人権に関するギャップ分析を実施。外部専門家の意見も活用しながら全社レベルで人権リスクのマッピングを行い、高リスク事業を特定。
- マッピングの結果、相対的に高リスクと判断された電子機器製品のサプライヤーや生産委託先を対象に、「ソニーサプライチェーン行動規範」を適用。一次サプライヤーに対してリスクに応じたアセスメントを実施しており、高リスクサプライヤーには訪問監査を実施。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 1980 年代には「人権擁護室」を設置する等の対応を実施。その後、2003 年に「ソニーグループ行動規範」を制定した際、全世界の社員が守るべき規範として「人権の尊重」を盛り込んだ。
- 電子機器製品のサプライチェーン全般に対する NGO 等からの指摘を背景に、2004 年に EICC (現 RBA) ⁵ の設立メンバーとして加盟。
- 2011 年の指導原則の策定を契機として、企業活動の持つ人権への影響について、指導原則の考え方に沿って捉え直した。グループとしての対応が十分であるかの検討を行い、指導原則とのギャップ分析や、事業毎の人権リスクアセスメント等を実施してきた。

継続的に行ってきた取り組み

1987年	人権擁護室を設置
1991年	社員向けの人権講演会等で社員教育を開始
1995年	ソニーグループ人権委員会を設置
1998年	人権・機会均等に関する社員相談窓口を設置
2000年	「人権尊重理念」および「人権基本姿勢」を策定
2003年	ソニーグループ行動規範を策定
2011年	ダイバーシティ推進委員会を設置(人権委員会から改称)
2012年	人権リスク分析
2018年	ソニーグループ行動規範を改訂 ソニーグループAI倫理ガイドラインを策定 人権リスク分析アップデート

ソニーグループのこれまでの取組

⁵ EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) は、電子業界のサプライチェーンの状況を改善するべく設立された団体で、遵守すべき環境・社会基準等を行動規範として定めている。その後、対象が関連業種等にも拡大したことで、2017 年に RBA (Responsible Business Alliance) に名称変更された。<http://www.responsiblebusiness.org/>

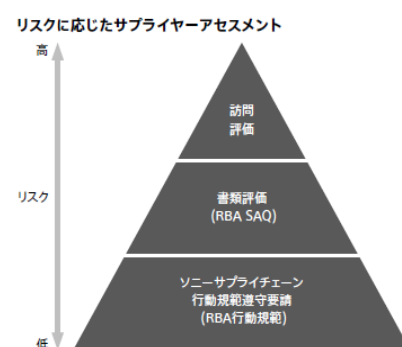
■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 2003年に策定された「ソニーグループ行動規範」を2018年に改訂し、「人権の尊重」に関する基本方針を新たに追加。「ソニーグループ行動規範」は、グループ全体における最重要規範という位置付けであり、取締役会の承認を得て発行されている。この行動規範は、全世界で多様な事業を行っている全社員に周知が徹底されている文書で、人権に関するコミットメントをグループ横断的に表明する上で適した文書であると考えた。
- 最上位概念として行動規範でカバーしつつ、電子機器製品を対象とするサプライチェーン行動規範や、AI倫理ガイドライン等、人権リスクが存在し得る領域について、それぞれ方針やリスク低減のためのマネジメントシステム（社内体制及びプロセス／仕組み）を整備している。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 第三者としてNPOが参加し、世界人権宣言、ILO国際労働基準、OECD多国籍企業行動指針といった国際基準から人権課題のリストを作成。ビジネスモデルやステークホルダーとの接点等も考慮した上でリスクをマッピングした結果、ソニーグループでは相対的に電子機器製品のサプライチェーンに関連する人権リスクが高いことを確認した。
- グループ全体でのリスクアセスメントの結果に基づき、電子機器製品のサプライチェーンを対象にRBA行動規範を踏まえた「サプライチェーン行動規範」を策定。地域や取引金額等も考慮し、リスクに応じたサプライヤーアセスメントを実施している高リスクサプライヤーには訪問監査を行っている。



リスクに応じたサプライヤーアセスメントの全体像

苦情処理メカニズムの整備

- 紛争鉱物関連の通報窓口をサステナビリティウェブサイトにて日英で設置している。
- ソニーグループの従業員向けには、ソニー・エシックス&コンプライアンス・ホットライン等の窓口を設置。サプライヤーに対してはサプライヤー・ホットラインを設置しているが、サプライヤー・ホットラインの多言語化やサプライヤーの労働者に対する苦情処理メカニズムの整備についても長期的に取り組んでいく。

「人権方針」実務上のポイント:適切なコミットメント方法の選択

コミットメントの発信には様々な方法があるが、各社にとって最も効果的な方法を検討することが重要である。

「ソニーグループ行動規範」の周知浸透等を担っている、世界各国の法務・コンプライアンス部門のメンバーが集うグローバル会議の中で、「なぜ『人権の尊重』を行動規範の中に盛り込むのか」という議論を行うことで、「ビジネスと人権」について考える機会を設けた。また、主要な関係会社のトップから人権に関するメッセージを発信するように働きかけ、ソニーグループ株式会社だけでなく関係会社でも人権研修を実施することによって、グループ全体に人権に関する認識が広がっている。

ソニーでは、「ソニーグループ行動規範」を最上位規範として重要視しており、既に全世界の社員に対して、周知を徹底するための仕組みも整備されていた。そのため、この行動規範の中に人権の項目を盛り込んだことで、グループ全体に浸透が図られている。



SONY GROUP
CODE OF CONDUCT
ソニーグループ行動規範

ソニーグループ行動規範

SOMPO ホールディングス株式会社

企業名	SOMPO ホールディングス株式会社 (Sompo Holdings, Inc.)
本社所在地	東京都新宿区
設立年	2010 年 (持株会社制への移行)
資本金	1,000 億円
従業員数	48,115 人 (連結) (2021 年 3 月期)
事業内容	国内損保事業、海外保険事業、国内生保事業、介護・ヘルスケア事業
主な国内拠点	全国に代理店、保険金サービス拠点、営業店舗
主な海外拠点	アジア、オセアニア、北米、中南米、欧州、アフリカ等
関連 URL	https://www.sompo-hd.com/csr/action/employee/content4/

【主な取組の概要】

- 「グループ人間尊重ポリシー」を含め、各種方針を策定する際は、ステークホルダーとの対話を実施しているほか、SDGs や指導原則、OECD 多国籍企業行動指針等といった国際規範の内容も考慮している。
- 「グループ人間尊重ポリシー」策定には、国際規範を踏まえつつ、企業の理念や文化に応じて修正することが重要と考える。他方で、「自社の言葉にする過程」で異なる意味に解釈され得る表現になる可能性もあるため、社外との対話を経た上で策定することが重要である。
- リスクアセスメントの実施から人権リスク評価まで、「ビジネスと人権」に関する PDCA マネジメントは SOMPO ホールディングスのサステナビリティ関連部門で行っているが、是正措置や未然防止等はグループの各事業会社が行っている。
- 継続的なプロセスである人権デュー・ディリジェンスをグループ全体で推進していく上では、既存のサステナビリティ推進体制に盛り込むことが有効と考え、PDCA サイクルを実施。
- グループ全体の苦情受付窓口に加え、各事業者の窓口や社外の弁護士窓口も整備している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 指導原則の策定以前から、人権の取組を行っており、人権に関する方針も策定していた。
- SDGs や「ビジネスと人権」に関する行動計画の情報については、国内外のステークホルダーとのコミュニケーションを通じて把握しており、人権に限らず社会の動きに沿った対応を行うようにしている。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 「グループ人間尊重ポリシー」は2016年及び2019年に改定しているが、「グループ人間尊重ポリシー」に限らず、各種方針を策定する際にはステークホルダーとの対話を重視している。またSDGsや指導原則、OECD多国籍企業行動指針等の国際規範の内容も考慮している。
- グループで介護事業を行っていることもあり、人権は経営層も意識すべきテーマと従来から認識している。また、人権に限らず、サステナビリティ課題に関する取組については、PDCAサイクルを通じた更なる向上をはかる観点から、年に2回ほど、経営層に報告を行っている。
- 人権方針策定の際には国際規範を踏まえる必要はあるものの、そのまま適用するのではなく、企業の理念や文化に応じて表現などを検討し、企業の言葉として発信することが重要である。他方で、「自社の言葉にする過程」で、異なる意味に解釈され得る表現になる可能性もあるため、社外との対話やエンゲージメントも経る必要があると考えている。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 全事業（損保、生保、介護、その他戦略事業）における人権課題につき、グループ会社に分析を依頼。深刻度（人権への影響度）と、リスクの同社とのつながりの両面から点数付けを行い、人権リスクにおける重点課題を特定している。特定したリスクは全社ないしは事業会社毎にリスク発現時に是正措置を行い、PDCAを回している。
- 損保事業を担う損保ジャパンでは、投融資において児童労働や強制労働に関与するプロジェクトへの関わりを慎重に対応している他、保険引受においても社会に負の影響を与えるプロジェクトを特定のうえ、営業部門や顧客とも協議を行い、個別に引受判断を行っている。

重点課題	影響をうけるグループ	事業
従業員の健康および安全	従業員	全事業共通
長時間労働	従業員・サプライチェーン上の労働者	全事業共通
不適切な賃金および福利厚生	従業員・サプライチェーン上の労働者	全事業共通
従業員等への非人道的扱い（ハラスメントを含む）	従業員	全事業共通
従業員およびお客様の個人情報漏えい、プライバシー侵害	従業員・お客さま	全事業共通
商品・サービスにかかわる差別などの人権侵害	お客さま	介護事業
商品・サービスの安全	お客さま	介護事業

同社グループにおける人権リスク重点課題

苦情処理メカニズムの整備

- グループ全体の窓口としては、コンプライアンス・ホットラインが存在しており、コンプライアンス部門が対応している。各事業者の窓口や社外の弁護士窓口も整備している。
- 通報者や通報を受け付ける部門でも「ビジネスと人権」を認識している人材が少ないというのが現状であると思われる。窓口を機能させるためには、理解の促進や浸透も重要である。

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント：サステナビリティ推進体制の活用

是正措置は事業会社を通じて取り組んでいることから、是正措置の強化には、各事業会社における「ビジネスと人権」の理解促進が必要であると考えており、サステナビリティ推進の枠組みを活用したグループ推進体制を確立している。

グループ CSuO（チーフ・サステナビリティ・オフィサー）を議長、グループ会社の経営企画・サステナビリティ担当役員をメンバーとする「グループサステナブル経営推進協議会」では、グループ各社の進捗確認や課題特定、定期的な総括などを行うとともに、人権を含めたサステナビリティ課題に対し、各事業・各社の多様な視点をふまえ、その対応方針などについての協議を行い、実効性の高い運営を行っている。



グループのサステナビリティ推進体制

帝人株式会社

企業名	帝人株式会社 (TEIJIN LIMITED)
本社所在地	東京都千代田区
設立年	1918 年
資本金	718 億円
従業員数	国内 9,583 名 海外 11,507 名 合計 21,090 名 (2021 年 3 月末現在)
事業内容	マテリアル・ヘルスケア事業
主な国内拠点	国内グループ会社 55 社
主な海外拠点	アジア、米州、欧州等、グループ会社 117 社
関連 URL	https://www.teijin.co.jp/csr/human_rights/

【主な取組の概要】

- 人権尊重など企業理念実現のためのよりどころを定めた行動規範を帝人グループ全体で共有するため、帝人グループが展開する全地域・国の言語の字幕付きで、CEO からのビデオメッセージを、全グループ会社に発信。
- 国際社会からの要請を受け、2014 年から取引先へのセミナーや監査を実施。現在は 800 社以上を対象に CSR 調達アンケートを実施しており、購買金額の 75% をカバー。改善が必要な取引先に対しては改善計画の作成を依頼し、改善状況の確認も行っている。
- 苦情処理メカニズムとして、国内従業員用の内部通報窓口に加え、グローバルに対応可能なホットラインを設置。外部システムを導入して、グループ企業が展開する全 24 か国、19 言語に対応。グローバルで苦情処理の窓口を整備する上では、個人情報保護の観点から、EU の GDPR (EU 一般データ保護規則) ほか諸外国の個人情報保護法例対応も重要と考える。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 1993 年に、帝人グループの企業理念として「人間への深い理解と豊かな創造力でクオリティ・オブ・ライフの向上に努める」旨を定めた。創立 100 周年を迎えた 2018 年、今後 100 年の帝人グループのあるべき姿を考える「[THINK HUMAN PROJECT](#)」を実施。その際、「企業理念にもある『人』を意識した経営を行っていくべきである」という議論になったことが人権についてより深く考える契機となった。2018 年の[人権方針](#)の策定も創立 100 周年を機に「人」を意識した経営を改めて推進していくという流れが背景にある。
- 外国籍の従業員数が日本国籍の従業員数を上回る状況となり、社員の容易な理解のため、2018 年 6 月に行動規範を社名の [TEIJIN](#) を頭文字とする 5 項目に改定し、「I」の「Integrity」に、「人権尊重」をうたっている。

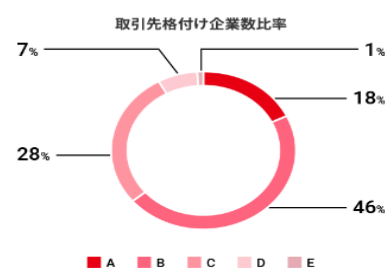
■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 人権方針の策定は、約2年の歳月をかけて行った。指導原則や世界人権宣言、ILOの諸規定やOECDのガイドライン等を読み込み、内容を検討した。
- 策定当時の2017年～2018年頃は、社内の理解が進んでおらず、社外でも十分に機運が高まっていなかったため、経営層に対して繰り返し説明を行った。CSR部署が正面から必要性だけを説いても、ビジネス担当部署には十分に伝わらず、人権尊重を軽視すれば取引から外されてしまう時代であることを事例で示しながら、切迫感をもって説明した。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 2015年頃から取引先に対する監査を実施。2018年には帝人グループのビジネスを概観する人権リスク評価を行い、人権侵害の起こりやすいビジネス分野や地域を特定した。主要なグループ会社で実施しているCSR調達アンケートは徐々に対象範囲を増やし、現在は800社以上、購買金額比率では75%をカバーしている。
- CSR調達アンケートはABCDEの5段階で評価し、A～Cランクを「取引先として問題がない」と定義している。2019年時点で回答が得られた800社以上のうち、Cランク以上を獲得した企業の比率は92%である。評価の低い企業に関しては、改善が必要であることを説明し、改善計画の提出を依頼。その1年後に改善状況を確認している。
- グループ会社である帝人フロンティア株式会社では2015年頃からサプライヤー向けにCSRセミナーを実施し、サプライヤーの認識を底上げしている。ベトナムやタイ・中国・日本国内で年数回実施しており、コロナ禍でもオンライン形式で継続している。また、人権についての条件も記載した調達基準書を取引先に配布し、その遵守を求めている。



取引先格付け企業数比率 (2019年)

苦情処理メカニズムの整備

- 企業倫理意見箱、コンプライアンス・ホットライン、セクハラ・ホットライン、取引先用の通報相談窓口、国外対応用のIntegrityホットライン、直接メールや電話での受付等、6ルートでの通報窓口を設置。グループ企業が存在する全24か国、19言語に対応。
- 通報はCSR・信頼性保証部が対応。人事部署が受け持たず、社外窓口も用意することで通報しやすい仕組みを整備し、人事上の不利益や報復が行われないよう配慮している。
- EUではGDPRによる個人情報取扱いの規制が厳しくなっている。グローバルな窓口を構築する上で、各国の個人情報保護法例に対応したシステムを活用することが重要である。

「人権方針」実務上のポイント: トップからの強力な発信とツールの工夫

人権尊重を掲げている行動規範を社内に浸透させていくために、CEOのビデオメッセージを作成し、帝人グループが展開する全地域・国の言語による字幕を付けて、全グループ会社に発信。海外の社内イベントでも放映され、従業員に対する強いメッセージとなっている。

今後、行動規範の中身についても説明する動画を制作していく。また、行動規範の優れた実践事例を表彰する新しい仕組みがあり、表彰された事例を、行動規範の実践ポイントをまとめた冊子に掲載していく。



CEO ビデオメッセージ

トヨタ自動車株式会社

企業名	トヨタ自動車株式会社 (TOYOTA MOTOR CORPORATION)
本社所在地	愛知県豊田市
設立年	1937 年
資本金	6,354 億円 2021 年 3 月末現在
従業員数	71,373 人 (連結 366,283 人) 2021 年 3 月末現在
事業内容	自動車の製造・販売
主な国内拠点	本社、統括会社、生産拠点、研究・開発拠点、販売店
主な海外拠点	北米、ラテンアメリカ、アジア、欧州、アフリカ
関連 URL	https://global.toyota.jp/sustainability/esg/human-rights/

【主な取組の概要】

- ▶ 同社内及びグループ会社、また、取引先における人権侵害のリスクを把握するために、国際機関・NGO 等との対話を行うことで、国際的な人権課題への理解を進め、2018 年より人権デュー・ディリジェンスを推進。
- ▶ 企業理念と SDGs の精神が通じており、2020 年 5 月に経営トップが「SDGs に本気で取り組む」という強いコミットメントを発信。それを受けて、ビジネスと人権への取組が加速。
- ▶ 移民労働とコバルト調達を重要課題として特定しており、特に移民労働者については、主要なサプライヤー等を対象に活動実態調査や、強制労働に関する調査を行っている。
- ▶ サプライヤーへの勉強会を開催する等、NGO とも連携し、人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいる。
- ▶ 外国人労働者の受入れに関する多様なステークホルダーが参画するプラットフォームに参画しており、マルチステークホルダー型の苦情処理窓口を構築すべく企業横断的な議論に参加している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- ▶ 人権に関する意識は、トヨタグループ創始者 豊田佐吉の現場で働く人への想い、すなわちトヨタ生産方式の「自分以外の誰かの仕事を楽にしてあげたい」という考え方に通じており、「トヨタフィロソフィー」としてトヨタの DNA の中に受け継がれている。
- ▶ トヨタでは「自分以外の誰かのために」「世の中のために」「未来のために」という考え方を軸に、「幸せを量産する」ことを使命に掲げている。社内に限らず、サプライチェーンで働く仲間も含めて、誰かの犠牲のもとにクルマづくりをすることはあってはならないと考えている。これは SDGs の精神とも合致しており、この理念に基づき人権の取組を進めている。
- ▶ 近年は株主投資家、調査機関から ESG の観点で問い合わせを受けることも増えている。2018 年頃から、トヨタ企業サイト「サステナビリティデータブック」でも指導原則に基づいて人権の取組を推進していくことを明示している。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 独立した人権方針は策定していないが、社内方針及び理念（仕入先 CSR ガイドライン、責任ある鉱物調達への対応方針等）への人権に関する内容の織込みや、外部ステークホルダーの宣言への賛同等をもって、会社の基本的な考え方としている。国際社会からの企業に対する期待を踏まえ、都度必要に応じて改定を行っている。
- 2020年5月の決算説明会では社長が「SDGs に本気で取り組む」という強いコミットメントを宣言。「誰一人取り残さない」というSDGsの理念を実現するため、ビジネスと人権の取組を強化していく。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 先進企業の事例や NGO、コンサルティング会社からの意見を踏まえ、2019年度は移民労働とコバルト調達を重要課題として特定した。移民労働者については、活用実態の把握のため、トヨタの国内外の子会社、国内のトヨタグループ各社とその主要一次サプライヤー及びトヨタの直接の主要一次サプライヤーに対して、移民労働の活用実態調査を実施。
- 移民労働者、特に技能実習生に起こり得る問題として法外な手数料搾取があると考え、国内のトヨタグループ各社とその主要一次サプライヤー及びトヨタの直接の主要一次サプライヤーに対しては、手数料を法外に搾取している実態がないか調査している。監理団体とも連携し状況を確認しており、発見した場合には是正要請を行っている。
- 紛争鉱物⁶については国際的な基準に基づいて対応。コバルトについては未だ確立されたものがないため、同社で個別にヒアリングを実施し、人権デュー・ディリジェンスを実施。

外国人技能実習生の実態（日本）

	調査した会社数	技能実習生受入会社数	技能実習生の人数
トヨタグループ各社とその主要一次サプライヤー	119	83	2,800
トヨタの主要一次サプライヤー	276	124	6,300
計	395	207	9,100

苦情処理メカニズムの整備

- 人権に関する苦情の受付窓口として、スピークアップ相談窓口を設置しており、同リンクを協豊会（部品協力会：会員約230社）のウェブサイトに記載している。
- 外国人労働者の受入れに関する多様なステークホルダーが参画するプラットフォームに参画しており、苦情処理窓口について議論。外国人労働者から寄せられる相談は労働条件だけでなく、日常生活に関わるものも含まれるため、同社単独で対応するのではなく、マルチステークホルダー型の相談窓口として設けることで、現実的な救済に繋がる仕組みを整備すべきと考えている。

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント：サプライチェーンマネジメント

日本全国及びトヨタの国内関連会社において、外国人労働者数が大幅に増加していることから、主要一次サプライヤー等、各社に調査票を展開し、外国人技能実習生の手数料等といった実態の把握に努めている。その際、調査対象の優先順位付けを実施している。

外部ステークホルダー（NGO等）との連携を重視し、最新の人権動向の共有や、実際の人権デュー・ディリジェンスを進める際、上記調査票の内容確認をはじめ助言を求める等、判断が難しい点について相談を依頼している。また、月1回のトヨタグループとの定例会議では、必要に応じてNGOから講師を招き勉強会を開催している。



⁶ コンゴ民主共和国及びその周辺国で採掘され、武装勢力等への資金源となっていることが国際的に問題視されている鉱物資源。主に米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）で規定されている錫、タンタル、タングステン、金（3TG）を指す。

株式会社日立製作所

企業名	株式会社日立製作所 (Hitachi, Ltd.)
本社所在地	東京都千代田区
設立年	1920 年 (創業 1910 年)
資本金	4,607.9 億円(2021 年 3 月末現在)
従業員数	350,864 人 (連結) (2021 年 3 月現在)
事業内容	電気機器業
主な国内拠点	本社、支社、ビジネスユニット、研究所、病院・診療所等
主な海外拠点	北米、中南米、アジア、欧州、中東、アフリカ、オセアニア
関連 URL	http://www.hitachi.co.jp/sustainability/social/human-rights/index.html
【主な取組の概要】	
<ul style="list-style-type: none">➤ 2013 年に人権方針を策定。当時はまだ日本企業で策定が進んでいなかったことから、海外の事例を参考に英語で草案を作成した。策定に当たっては、欧州でステークホルダーとの対話を実施し、様々な専門家等の意見を反映することに努めた。➤ 社内周知の取組として、世界人権デー (12 月 10 日) に合わせて、毎年、グループ全従業員向けに社長からメッセージを発信。(2020 年度実績 : 24 万 2 千件)➤ 人権デュー・ディリジェンスのリスク分析では、部門別のリスク評価と事業別のリスク評価の 2 つの軸から検討を行ったり、社外の情報や評価項目等を総合的に踏まえ、「強制労働および移民労働」をグループ全体の人権リスクとして特定した。➤ 苦情処理メカニズムでは、社外の窓口を活用し、24 時間、多言語で受け付けている。窓口を一本化することで、グローバルに声を上げるとともに、情報を一か所に集約できるメリットを活かして、人権デュー・ディリジェンスに繋げていく仕組みの構築を目指している。	

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 指導原則の草案が出来つつあった 2010 年頃から、としてビジネスと人権について何か取組を開始しなければならないというような動きはあった。2013 年に「[日立グループ人権方針](#)」を公表しているが、外部専門家からの意見聴取や経営会議や経営層の承認等で、検討から公表までには 1 年~2 年ほどの期間を要した。
- 大きなきっかけは指導原則の策定だが、サプライヤーとして顧客から人権に関する調査依頼を受けるようになったことや、ESG 評価における人権関連の設問の増加、同業他社による人権取組の本格化等といった外部要因等もあり、総合的な観点からビジネスと人権に取組むようになった。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 策定当初は、人権方針を策定している日本企業はほぼ存在していなかったため、取組が先行している海外の ICT 関連企業等の取組を参考にした。米国 NPO の支援を受け、英語から草案を策定した。さらに、2013 年 2 月には「欧州人権ステークホルダーダイアログ」を開催し、欧州委員会や ILO、NGO、企業、専門弁護士からの意見を反映し、2013 年 5 月に「日立グループ人権方針」として公表した。
- 社内周知として、世界人権デーに合わせて 2014 年より毎年、グループの全従業員に対して社長の直筆署名入りのメッセージを発信。テーマは毎年変更しており社会的関心の高い人権問題等の話題を盛り込み、日英中の 3 言語で発信。
- 人権に関する研修としては、全従業員向けに「日立グループ人権方針」に基づいた E ラーニングを 15 言語で導入しており、従業員には 3 年に 1 回以上の受講を目標としている。役員向けには毎年有識者を招聘した人権研修を実施している。



役員向け人事研修の様子

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 2013 年にパイロットプログラムとして特定事業のリスク評価及び特定国における人権リスクの分析評価を実施。2015 年は調達部門、2016 年は人財部門を中心にワーキンググループを結成し、それぞれリスクの特定に取り組んだ。
- グループ会社の調達部門や人財部門を対象に横串で分析するだけでなく、グループ会社毎の業種や取扱製品、ステークホルダーや納入している顧客の特性等も考慮した事業軸でのリスク検討も実施。リスク評価の結果、「強制労働および移民労働」をグループ全体の人権リスクとして特定した。
- サプライヤーへ配布している調査票は、RBA を参考に同社で作成している。監査により問題が見つかった場合、改善計画書の提出を求めているが、すぐに契約を解除するという事はない。契約解除をしても根本的な人権問題の解決には繋がらないと認識しており、今後は問題の是正指導をどう行っていくかが課題と考えている。

苦情処理メカニズムの整備

- 相談窓口として、第三者のプラットフォームを利用している。数十か国語に対応しており、インターネットでの入力や電話を通じて 24 時間受付が可能になっている。
- 窓口を一本化して間もないため、周知は今後の課題である。最終的には人権デュー・ディリジェンスのプロセスに苦情処理を組み込み、リスクが顕在化する前に苦情処理の仕組みで処理できるようにしたい。

「苦情処理」実務上のポイント:外部システムを活用した多言語対応

従来は事業所にハラスメント等の相談窓口を設置していたが、海外グループ会社からも声を吸い上げ、かつ、多言語で相談を受けられるように窓口を一本化すべきと考え、2020 年にグループの窓口を「日立グローバルコンプライアンスホットライン」に統一。

多言語対応は社内リソースだけでは難しい側面もあり、また、社外窓口の方が人事上の不利益取扱いの不安等もなく相談しやすいといった理由から、従業員が利用しやすいシステム作りのために、外部システムを活用。

今後は、同一事業所からの相談が多い場合には改善対応を検討する等、窓口を一本化したことで、情報を一か所に集約できるメリットを活かして、効果的な是正措置の実施に繋げていきたい。

三菱地所株式会社

企業名	三菱地所株式会社 (MITSUBISHI ESTATE CO., LTD.)
本社所在地	東京都千代田区
設立年	1937 年
資本金	1,422 億円
従業員数	9,982 人 (連結。2021 年 3 月末現在)
事業内容	総合不動産業
主な国内拠点	国内 7 支店
主な海外拠点	米国、欧州、アジア、オセアニア
関連 URL	https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/social/human-right/

【主な取組の概要】

- 2018 年に不動産業界で先駆けて人権方針を策定。人権方針策定のプロセスと並行し、人権リスクの特定作業を実施。
- 発起人として、建設・不動産業界の大手企業と合同勉強会を開催。その中で、実際に当事者である外国人技能実習生にヒアリングを行い、改善が必要と思われる事項について、書面で建設会社に対し協力会社に周知・指導するように申し入れている。
- 取引先を対象とした「お取引先専用ヘルプライン」や、社員、派遣社員、アルバイト等が利用出来る「グループヘルプライン」、社内イントラネットでの「社員相談窓口」を提供している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 1970 年代から、差別禁止・同和問題等といった人権課題に関する啓発活動を行ってきており、会社全体として人権の重要性について関心を持っていた。
- グローバル化が進み、格差が助長される中、2016 年～2017 年頃から、サステナビリティに関する国際的な動きや、その中で企業が国際基準に沿って、人権を尊重し、社会的責任を果たすことの重要性を認識した。当時、不動産業界としては、積極的な議論にはなっていなかったが、業界に先駆けて、国連の指導原則に基づく人権方針を策定するべく準備を進めた。
- 2018 年の 4 月に、社内の人権啓発活動を行ってきていた人事部の人権啓発・ダイバーシティ推進室が中心となり、[人権方針](#)を策定したことが「ビジネスと人権」に関する取組のきっかけとなった。本方針は、同社の経営会議及び取締役会を経て、執行役社長名にて発信。

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 人権方針を策定する際に、リスク・マトリックスの作成や優先順位付け等、人権侵害のリスクが高い事業の洗い出しを実施。
- 外部専門家の知見を借りながら他社事例や指導原則をなぞれば、方針の文章自体を作ることは難しいことではないが、重要な点は文章を作成することではなく実際に何をするかである。トップが推進・承認した人権方針は、「錦の御旗」として社内外の人権に関する取組を進めていくための推進力となり得る。
- 社内イントラネット上に人権方針の解説書を掲載。新入社員研修や管理職研修のなかにも人権方針や「ビジネスと人権」の内容を含めている。また、毎年社外講師を招き、社長をはじめとする役員・幹部社員、グループ会社社長等を対象に「人権講演会」を実施している。



人権方針の解説書

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 人権方針策定時のリスク評価を踏まえて、「不動産開発事業」「海外事業」「ホテル事業」の3つを、人権リスクが顕在化しやすい優先領域として特定し、対応を進めている。
- 2018年に当社が発起人となり、建設・不動産業界の大手企業8社の合同勉強会「建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス勉強会』」（以下、勉強会）を開始した。本勉強会のテーマの1つである「外国人技能実習生」についての調査のため、当事者にヒアリングを実施。改善すべき点は、元請である建設会社に対し、協力会社に周知・指導するように申し入れる。
- 2020年4月から見積要項書に、雇用条件や雇用契約書に記載された金額を支給するといった外国人技能実習生に関する申し入れを盛り込んでいる。上記勉強会でも内容を共有しており、今後業界への展開を希望している。
- ホテル事業の人権への影響の可能性の一つとして、提供食材が児童労働などによって収穫されていることもあるため、グループのホテル事業では開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す貿易の仕組みである「フェアトレード認証」のワインやコーヒーを導入し、児童労働などによって収穫されていない認証商品を提供している。

苦情処理メカニズムの整備

- ハラスメントや贈収賄の対応窓口として取引先専用ヘルプラインも設置しており、本社及び支店の受付に小冊子を配置して周知している。
- コンプライアンスに関する相談・連絡窓口として「グループヘルプライン」を設置し、グループ社員、派遣社員、パート社員、アルバイトが利用できるようにしている。社内のイントラネット上で働き方やハラスメント等についての相談窓口情報を掲載している。

「人権デュー・ディリジェンス」実務上のポイント:業界共通の人権課題への対応

建設・不動産業界において、勉強会を発起人として設立。「型枠コンクリートパネルにおける持続可能性に配慮した木材の使用」や「建設現場における外国人技能実習生」といった業界共通の人権課題に対応するため、他社と協働して取組を推進している。

同社が直接の雇用関係にない外国人技能実習生に対しては、「建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス勉強会』」に参加している建設会社を通じてアプローチを行うなど、勉強会参加各社でヒアリングを分担することで各社の負担を軽減しつつ、課題認識を深めている。

勉強会を通じ、各社の取組や好事例の情報を共有し、業界全体の取組レベルの向上に繋がっている。



「人権デュー・ディリジェンス勉強会」の設立

株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ

企業名	株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ(MUFG) (Mitsubishi UFJ Financial Group, Inc.)
本社所在地	東京都千代田区
設立年	2001 年
資本金	2 兆 1,415 億円
従業員数	138,161 人 (2021 年 3 月末現在)
事業内容	総合金融サービス業
主な国内拠点	グループ会社本支店等
主な海外拠点	アジア・オセアニア、米州 (北米・南米)、欧州、中東・アフリカ
関連 URL	https://www.mufg.jp/csr/index.html

【主な取組の概要】

- 2018 年に「MUFG 環境方針」及び「MUFG 人権方針」を制定し、これらの基本方針のもとで、環境・社会配慮を実現するための枠組みとして「[MUFG 環境・社会ポリシーフレームワーク](#)」を制定した。また、グループ傘下の三菱 UFJ 銀行では 2005 年に赤道原則⁷を採択しており、グループ全体で人権尊重の取組を推進している。
- 大規模開発案件への融資については、赤道原則に基づく人権デュー・ディリジェンスを実施。また、独自の取組として、案件所在国・産業セクター別に、潜在的な人権配慮の状況を含む社会に対する評判リスクの多寡に応じた評価の枠組みを作成。潜在的なリスクが高いと特定された案件は、より深くデュー・ディリジェンスを実施する手続としている。
- 必要に応じてファイナンス検討の過程で人権配慮の状況を確認することとしており、融資先の事業における苦情処理メカニズム整備状況等も確認。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- 2005 年に採択した赤道原則の枠組みの下で、融資先の事業における環境・社会配慮を確認。
- 2018 年 5 月に「MUFG 環境方針」、「MUFG 人権方針」及び「MUFG 環境・社会ポリシーフレームワーク」を制定・公表。「MUFG 人権方針」は、国際的な人権に関する基準を踏まえ、従来、役職員の人権尊重を中心に制定していた人権に対する「基本的な考え方」を改定し、役職員はすべての人々の人権尊重に努めるとともに顧客やサプライヤーにも人権尊重を働きかけていくことを定めている。

⁷ 赤道原則は、プロジェクトに起因する環境・社会に対するリスクと影響を、資金の貸し手として、または資金調達に関するアドバイザーとして、お客様と協力して体系的に特定、評価し、管理するため、民間金融機関が中心となり策定した枠組みである (MUFG のウェブサイトより)。
<https://www.mufg.jp/csr/environment/equator/index.html>

■ 取組概要

人権方針によるコミットメント

- 外部専門家の知見も借りつつ、人権分野で先行している欧米金融機関の取組や開示情報等も参考に策定を進めた。事業を通じて環境・社会課題の解決に貢献するための基本方針として位置付けている。
- 「MUFG 環境・社会ポリシーフレームワーク」は、顧客への人権配慮の要請を担保するための枠組み。NGO や投資家等は金融機関に対し、ファイナンス先の顧客に対して人権や環境配慮の働きかけを求めており、製造業においてサプライチェーンにおける人権配慮が求められるのと同様であると考えている。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 三菱 UFJ 銀行では 2005 年に採択した赤道原則に基づき、大規模開発案件を対象に顧客による環境・社会配慮を確認している。確認方法として、必要に応じて、独立した環境・社会コンサルタントや専門家による調査とデュー・ディリジェンスを実施し、また現地実査を行っている。
- 案件所在国の法規制や世界銀行等の国際機関の基準に基づき、融資先の事業における人権配慮の状況を含め、環境・社会に対するリスクや影響を特定し、顧客が講じる緩和策についても確認している。
- また、独自の取組として、案件所在国・産業セクター別に、潜在的な人権配慮の状況を含めた社会に対する評判リスクの多寡に応じた評価の枠組みを作成。潜在的なリスクが高いと特定された案件については、より深くデュー・ディリジェンスを行なう手続としている。



サイト実査の様子

苦情処理メカニズムの整備

- 赤道原則では、事業を実施する顧客が適正な苦情処理メカニズムを持ち、地域社会や労働者に対してアクセスの機会を提供しているかを金融機関として確認することが求められており、融資先の事業における苦情処理メカニズム整備状況等を確認している。また、環境・社会ポリシーフレームワークでファイナンスを禁止する事業と留意する事業を定めており、必要に応じてファイナンス検討の過程で人権配慮の状況を確認することとしている。

「人権方針」実務上のポイント: 社会からの要請に応える方針作成

グループ傘下の三菱 UFJ 銀行では、2005 年以降、赤道原則に基づき、大規模開発案件に係る環境・社会配慮の確認を行ってきた。その後、グループ全体の ESG への更なる取組強化の観点から、赤道原則に基づくデュー・ディリジェンスにより蓄積された知見を活用し、「MUFG 人権方針」や「MUFG 環境・社会ポリシーフレームワーク」の策定検討を本格的に進めた。

「MUFG 環境・社会ポリシーフレームワーク」は全ての新規ファイナンス案件を対象としている。これは金融機関として社会の要請に応えるとともに、世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループを目指す上で何をすべきかを考えた結果である。

MUFG 環境・社会ポリシーフレームワーク	
事業活動に伴う環境・社会に対するリスクを適切に把握・管理する枠組み	
ファイナンスを禁止する事業	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 違法または違法目的の事業 ・ 公序良俗に反する事業 ・ ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業 ・ ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業 ・ ワシントン条約に違反する事業 ・ 児童労働・強制労働を行っている事業 	
ファイナンスに際して特に留意する事業	
セクター横断的な項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業 ・ 非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業 ・ 保護価値の高い地域へ負の影響を与える事業
特定セクターに係る項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 石炭火力発電セクター ・ 鉱業（石炭）セクター ・ 石油・ガスセクター ・ オイルサンドセクター ・ 北極開発セクター ・ 大規模水力発電セクタ ・ 森林セクター ・ パーム油セクター ・ クラスタ-弾製造セクター ・ 非人道兵器セクタ (核兵器、生物・化学兵器、対人地雷)

<企業事例集（中小企業）>

株式会社アンサーノックス

企業名	株式会社アンサーノックス (answerknocks Inc.)
本社所在地	山梨県甲府市
設立年	2008 年
資本金	2,500 万円
従業員数	16 名
事業内容	人材サービス業
主な国内拠点	山梨県
関連 URL	https://answerknocks.com/company/

【主な取組の概要】

- 「ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい」という思いから“アンサーノックス”という社名で会社を立ち上げ、外国人を派遣する事業を始めた。現在は女性、シニア、外国籍、LGBT 等多様な人々が従業員スタッフとして参画している。
- 企業理念を社外の取引先にも共有し、従業員には「メンバーに求める 10 のアクション」を提示することで、会社の理念に賛同した人々が集まるような文化を醸成している。
- 企業理念を軸に、企業主導型保育園や家事代行サービスを展開しており、雇用を通じて多様な働き方を広げるだけでなく、次の世代に多様な働き方を伝える場も提供している。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- “アンサーノックス”という社名は、人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無、宗教、文化、ライフスタイル、性的指向に関わらず、「ドアをたたいてくれた人すべてに応えたい」という思いを込めて名付けている。
- 2008 年の創業当時、日本にいる外国人の方が、見た目の違いや日本語が出来ないという理由で搾取され、不利な条件で労働せざるを得ない状況を目の当たりにしたことによって、それを解消したいという思いから会社を立ち上げた。少子化が進む日本に働きにくる労働者は貴重な人材であると考えており、外国人をメインとした人材派遣業を始めた。
- 今では社会の流れが変わり、技能実習生を始め外国人の労働者が日本社会に増えてきているため、「外国人労働者の雇用」という面で同社は一定の役割を果たしたと考え、シングルマザーを含む女性、70 代や 80 代までのシニア、LGBT の方々等、働きたい意志がある方、理念に賛同してくれた方を中心に人材サービス業を行っている。

ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい。

answer
KNOCKS
株式会社アンサーノックス

■ 取組概要

取組のポイント①：働く意欲を持つ人への働く場の提供

- ドアを叩いてくれた人すべてに応えるという理念を共有し、共感や賛同を頂けた企業と契約を結び、人材派遣を行っている。シニアの方は体力的にまだ働けるにも関わらず、労働災害リスクの懸念等から働く機会が十分に用意されていないことも多い。外国人労働者に限らず、「働きたい」と思う全ての人の思いに応えることで「大卒・日本人・男性・35歳以下」という日本社会で評価される人材像を拡張していきたいと考えている。
- ダイバーシティを意識的に推進すると、ただ人を集めるだけにもなりかねず、真のインクルージョン（包摂）は実現しない。それぞれ自分の得意分野や強みを発揮できる場を提供することを大切にしている。

取組のポイント②：従業員に求める行動や企業理念の発信

- 「メンバーに求める10のアクション」と「アンサーノックスの5つのバリュー」を明示し、従業員に求めるものを明確にすることで、採用段階から同社の理念に共感、賛同する人材を集めることができています。
- 従業員については、「何が出来るか」という点ではなく、「これがしたい」という意志を持っているかを重視している。各人が苦手分野を補い合い、得意分野に注力できるように仕事のやり方を工夫することで、スキルを問わず働くことができるようになるという考え方から、経験や資格の有無ではなく「どのような人と一緒に生活していきたいか」という観点を重視して「メンバーに求める10のアクション」を制定した。

アンサーノックスがメンバーに求める10のアクション
10 actions expected by answer KNOCKS staff members

- 1 多様化へとシフトする社会に順応出来る柔軟な感覚を持つ
Stay flexible in the society that keeps shifting towards more diversity
- 2 新しいチャレンジや企画を考え、生み出し、実現する
Think, create and realize new challenges and ideas
- 3 与えられる業務ではなく、自ら創り出す仕事をする
Don't just complete given tasks but engage in work to create something
- 4 最低でも5カ国語であいさつが出来るようになる
Learn to greet at least in 5 different languages
- 5 人の為、社会の為、そして自分の為に仕事をする
Work for others, for society and for yourself
- 6 空気が読めるだけじゃなく明るい空気を作り出す
Don't just read the atmosphere but create fun atmosphere
- 7 困難をチャレンジし、失敗をチャンスに切り替えるスイッチを持つ
Have a switch to turn difficulty and failure to opportunities
- 8 相手の立場や状況、気持ちになり物事を考えられる想像力を持つ
Maintain imagination to think in other people's positions, situations and feelings
- 9 どんな小さなことにもサプライズを意識する
Keep a sense of wonder in any small details
- 10 美味しいものや楽しい遊びに興味を持つ
Be curious about something yummy and fun

取組のポイント③：多様性の輪を広げる活動

- 社内のダイバーシティの推進だけではなく、次の世代に多様な働き方を伝える場を提供している。社内では子連れ出勤を推奨しているが、学校に通うようになった社員の子どものみが学校の帰りに同社に寄り、母親の終業を待つようなケースもある。子どもに働く親の姿を見せられるというのも、ダイバーシティ推進の取組の1つと考えている。
- 企業主導型保育園を経営しており、外国籍の従業員も働いている。その中で実際に「外国文化に触れられる」ということに魅力を感じ、子どもを預けられるようなケースも増えている。



保育園の様子

「ビジネスと人権」実務上のポイント：経営者の果敢な意思決定

中小・零細企業は経営者の決断一つで環境を変えられる柔軟性を持っているため、小規模事業者であるからこそ、できることがある。

同社では、「クライアント・スタッフ・地域」の三者が貢献の対象であると定めているが、従業員の幸せを考える上で、特に企業は従業員がライフサイクルで直面する問題に対応すべきであると考え。介護や出産等は国も保障しているが、その他の家庭内の問題が生じたときに、従業員を切り捨てる会社であってはならない。外国籍の従業員の親の具合が悪くなったときは、数カ月単位の帰国やリモートワークを認める等、会社として柔軟に受け入れる体制を整備している。

資本主義のあり方が変化していく中、これからの経営者は数字を伸ばすことではなく、良い人材を育てることが求められていると考えており、その理念に基づいて経営の舵取りを行っている。

株式会社現場サポート

企業名	株式会社 現場サポート
本社所在地	鹿児島県鹿児島市
設立年	2005 年
資本金	1,600 万円
従業員数	60 名
事業内容	建設業向けパッケージソフトウェアやクラウドサービスの企画・開発・販売・サポート、及び付随するコンサルティング・業務受託
主な国内拠点	鹿児島県、福岡県
関連 URL	https://www.genbasupport.com/

【主な取組の概要】

- 満足を越えた幸福を得るためには理念を変える必要があると考え、2009 年に制定した「経営理念」を 2020 年 7 月に「私たちの理念」に改定。
- 社員の声に加え、3 ヶ月に一度のエンゲージメント調査といったデータを見ながらシステム・制度の導入を進めている。
- コミュニケーションに関する方針を定めており、「質のアナログと量のデジタルをミックス」することを心掛けている。アナログコミュニケーションとしては、社長勉強会の年 80 回（社員は最低 20 回は参加）開催等がある。デジタルコミュニケーションでは、同社商品のビジネス SNS を用いて、全社員で 1 日に 1,000 通程度のメッセージのやり取りがある。
- 最も身近な社員の幸福なくして、顧客の満足はない。人を大切にしている会社は業績も良いはずであるという仮説を実現したいと考えている。

■ 「ビジネスと人権」に関する取組の背景

- ベンチャー企業として成長の過程にある中、2009 年に離職率のピーク（27%）を迎えた。その状況を改善するために、2009 年に経営理念を策定し、社長面談や「ありがとう掲示板」等の取組を開始した。結果として、社員の定着も進み（2020 年時点で新卒離職率 7 年間 0%、内定辞退率は 10 年間 0%）、売上も直近 10 年で 3 倍程度成長している。
- 組織の三要素として「共通の目的」「共同の意欲」「コミュニケーション」の 3 つが挙げられる。「共通の目的」は「私たちの理念」、それを実現するためにシステムや制度、仕事のやり方、人と人との関係が良好である必要である。それらを備えるために欠かせないものがコミュニケーションであると考えており、3 つをバランスよく推進してきた。

■ 取組概要

取組のポイント①：「私たちの理念」の策定

- 2020年7月に「私たちの理念」を制定。2009年から「経営理念」が存在していたが、変更の背景には、社員満足度が高止まりをしていたことがある。「満足」にとどまっていた良いのかという議論になり、満足を超えた幸福を得るために、会社の最重要目的である理念から変える必要があると考え、従来の「経営理念」を「私たちの理念」に改定した。
- 社員一人ひとりが個性の集まりで、誰もが尊重されるという「私たちの理念」は、人権そのものであると考えている。性別・年齢・障害・人種・性的指向で差別を行わないというダイバーシティに関する方針も制定しているほか、パート社員に関する方針も制定し、パート社員から社員、社員からパート社員へ変更可能な制度を採用している。



「私たちの理念」

取組のポイント②：社員の声やデータによる働き方改革の推進

- 経営者の独りよがりとならないように、社員の声を聞く仕組みを導入している。以前は社員満足度調査を実施していたが、現在は、3カ月に一度のエンゲージメント調査を実施している。
- 社員の声に加え、データを見ながらシステム・制度の導入を進めている。例えば、時間単位の休暇の方が、利便性が高いという社員の声があったことと、データとして社員の中に育児等のために日単位の有給休暇を使い切ってしまう社員がいたことから、時間単位の有給休暇を導入した。



事実前提経営 戦略>施策を回し、今の数字を上げる経営
価値前提経営 理念>方針>計画を策定し、あるべき姿に近づける経営

働き方改革の沿革

取組のポイント③：コミュニケーションにおけるアナログとデジタルの併用

- アナログのコミュニケーションとして、社長勉強会は年80回（社員は最低20回は参加）実施している。社長面談を2ヶ月に一度（奇数月）、部長面談を2ヶ月に一度（偶数月）実施しており、賞与・給与フィードバック面談は年3回実施している。
- デジタルのコミュニケーションでは、頻度を保つことに重きを置いており、SNS上では、社員60名で1日に1,000通程度のメッセージのやり取りがある。また「ありがとう掲示板」を作り、社員は月に1回、社長は毎日、周囲の人へ感謝を伝えるというルールを導入し、コミュニケーションを活発化している。

「ビジネスと人権」実務上のポイント：コミュニケーションの仕組み化

社長勉強会や面談、評価フィードバック等、社員と対話する機会を増やし、組織として仕組み化したことでコミュニケーションが活発化し、社員が本音を言い合える環境を作ることができたと考えている。社長勉強会等の場も活用し、「社員は皆、ともに働く仲間である」という社長の考え方を伝え続けたことで、社員が自らの意見を発信しやすくなり、社員の主体性にも繋がっている。今では、会社の雰囲気や理由に応募する新卒の学生やキャリア採用の方も増え、採用にも好影響を及ぼしている。



デジタルコミュニケーションの様子