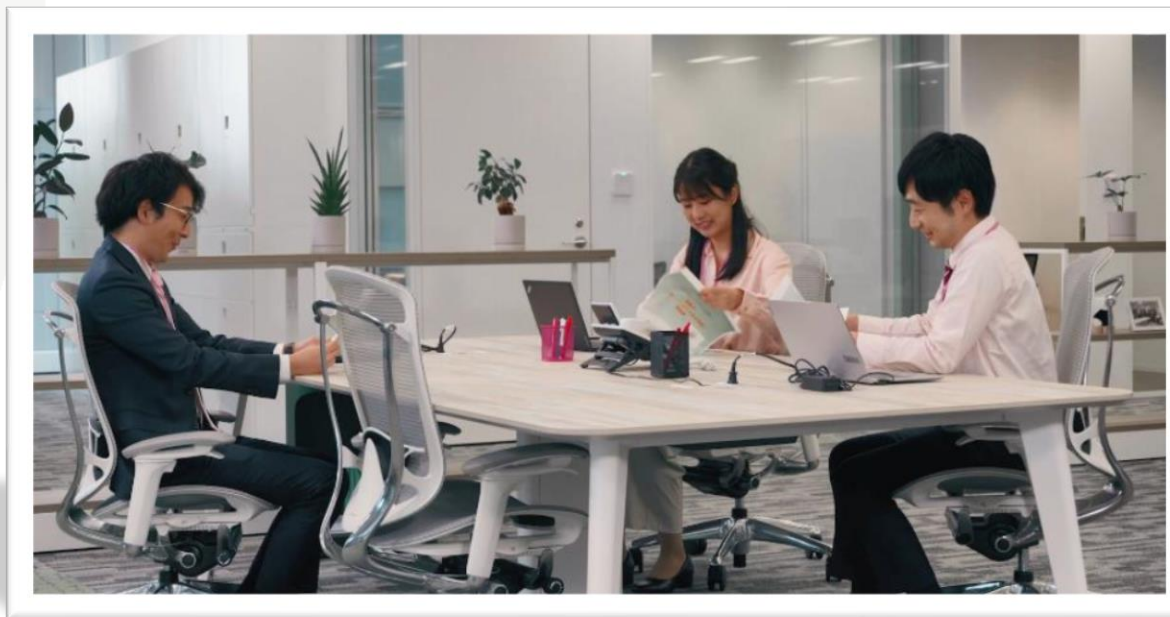


ドラマで学ぶ ビジネスと人権

事業にかかわる全ての人を大切に

解説書・ワークシート



参考：今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版（法務省）



東映株式会社

◆「ビジネスと人権」とは.....	P.3
◆企業が配慮すべき主な人権リスクの類型.....	P.4
◆自社の事業にはたくさんの人が関わっている！.....	P.5
◆事業に関わる「全ての人」に.....	P.6
◆求められる取組み.....	P.7
◆「人権デュー・ディリジェンス」とは.....	P.8
◆そのほかに必要な取組み.....	P.9
◆人権に関する取組みが企業に与える影響.....	P.10
◆ワークシート.....	P.11

「ビジネスと人権」とは

国家だけではなく「企業も」人権尊重の責任を担う時代

戦後の国際社会において、人権の保護・尊重は「国家の責務」されていました。

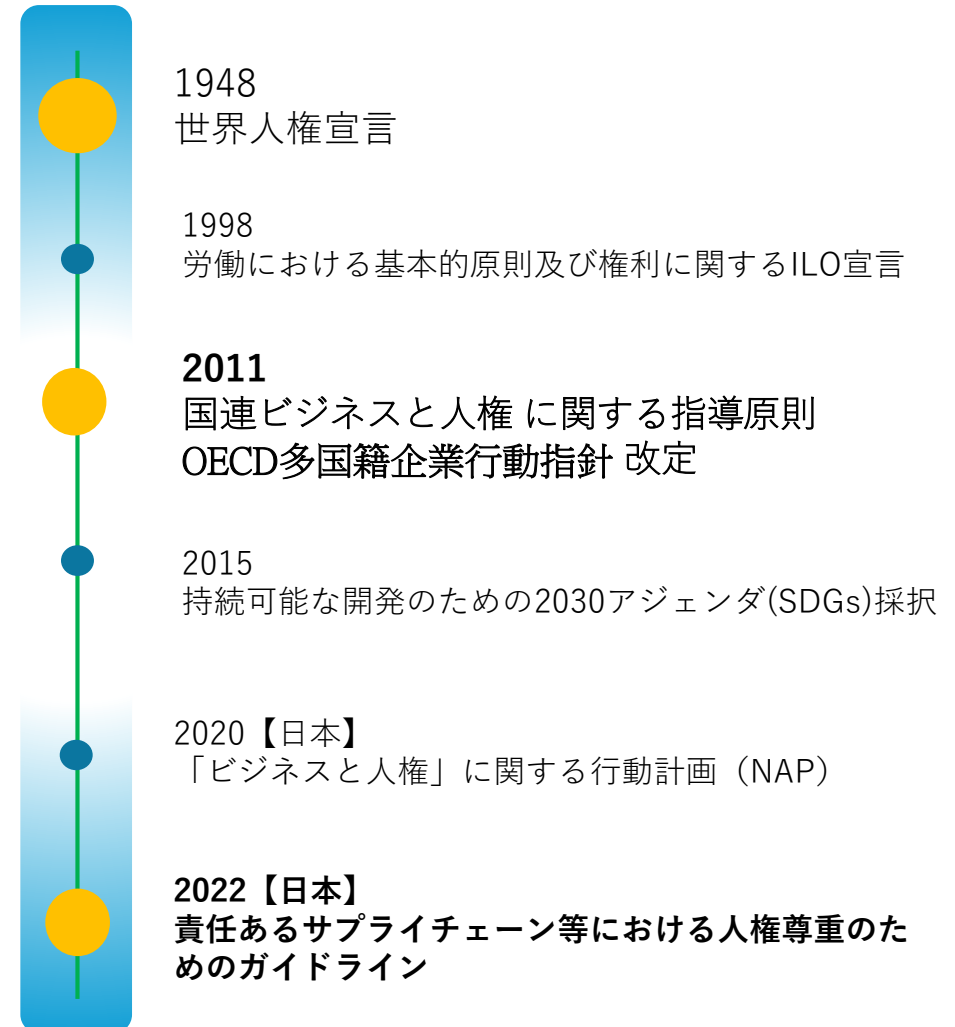
しかし、物流、経済、人の移動が国境を超え、企業の活動範囲が広がり続けている現代。企業の活動が環境や人々に及ぼす影響が大きくなるにつれ、国家だけでなく、企業も人権尊重の責任を担うべきだという考えが一般的になりました。

児童労働、強制労働、森林伐採などの環境破壊は、企業の活動が人権に影響を及ぼすことの代表的な事例で、知っている方も多いでしょう。

このように、誰かの犠牲の上に成り立つ経済構造を変えていこうという動きが「ビジネスと人権」の基本的な考え方です。

2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」を受け、2022年には日本でも「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」が策定されるなど、企業には人権尊重の取組みをすることが求められています。

◆ビジネスと人権に関する年表



企業が配慮すべき主な人権リスクの類型

下記は、企業が事業を行う上で配慮すべき人権リスクの一覧です。企業が配慮すべき人権リスクには「労働環境」「差別」「地域社会への影響」「サプライチェーンの人権」などがあり、これらすべてに配慮して事業を行うことが求められます。

	賃金の不足・未払い・生活賃金		居住移転の自由		表現の自由
	過剰・不当な労働時間		結社の自由・団体交渉権		先住民・地域住民の権利
	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)		外国人労働者の権利		環境・気候変動に関する 人権問題
	社会保障を受ける権利		児童労働・こどもの権利		知的財産権
	パワーハラスメント (パワハラ)		テクノロジー・AIに関する 人権問題		賄賂・腐敗
	セクシュアルハラスメント (セクハラ)		プライバシーの権利		サプライチェーンの人権
	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)		消費者の安全と知る権利		紛争等の影響を受ける 地域における人権問題
	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)		差別		救済へアクセスする権利
	強制労働		ジェンダー (性的マイノリティを 含む) に関する人権問題		

自社の事業にはたくさんの人が関わっている！

企業は、自社だけでビジネスを行うことはできません。自社の従業員や顧客、消費者だけでなくビジネスの上流から下流までさまざまな企業、そしてそこで働く人々、株主や地域住民などたくさんの人との関わりで成り立っています。

① サプライチェーン



製造から消費までの一連のプロセス

製品が、原材料の調達から製造、流通を経て、最終的に消費者に届くまでの一連の流れや仕組みのこと。

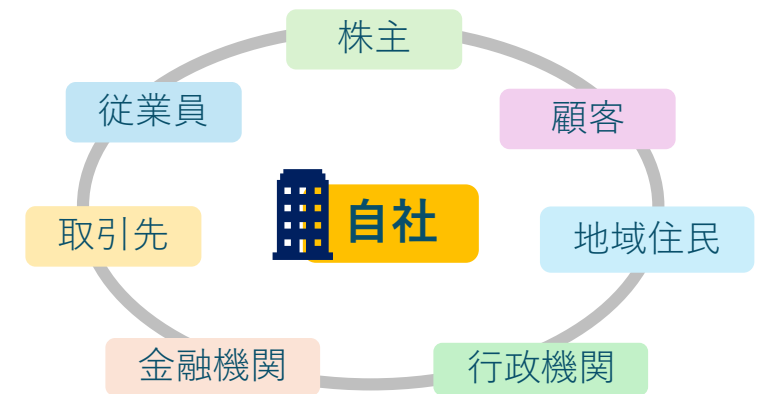
② バリューチェーン



サービス全体の流れ

バリューチェーンとは、製品やサービスが顧客に提供されるまでの一連の事業活動を「価値のつながり（連鎖）」として捉えた概念。

③ ステークホルダー



影響を受ける利害関係者

企業の活動に影響を受けたり、逆に与えたりする利害関係者のこと。具体的には、顧客、従業員、株主、取引先、地域住民などが含まれる。

事業に関わる「全ての人」に

◆ビジネスと人権の範囲

これまでの日本企業は、パワハラや消費者の権利など、自社の従業員や顧客に直接関わっている人権問題だけを自社の責任範囲と考えていました。しかし現在では、ですが現代では、自社で働く従業員だけではなく、取引先の従業員、顧客、消費者、地域住民など、前ページで紹介したサプライチェーン・バリューチェーン上にいる「全ての人」の人権に配慮して企業活動を行わなくてはなりません。



◆自社が直接引き起こしてなくても…

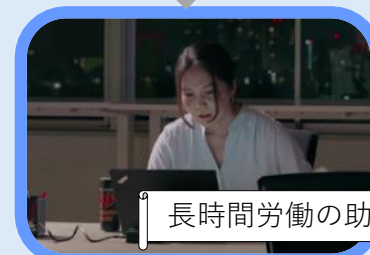
企業が直接人権侵害を引き起こしていたり、間接的にそれを助長していたり、事業や製品、サービスが人権問題に直接関わっている場合は対応が必要です。

また、バリューチェーン上で発生した人権問題についても、自社が直接関わっていても無関係とは言えません。他社において人権問題が明らかになった場合は、改善・是正するよう働きかけていくことが求められます。

自社の社員の人権だけでなく…



人権侵害の助長 ×



長時間労働の助長



外国人差別

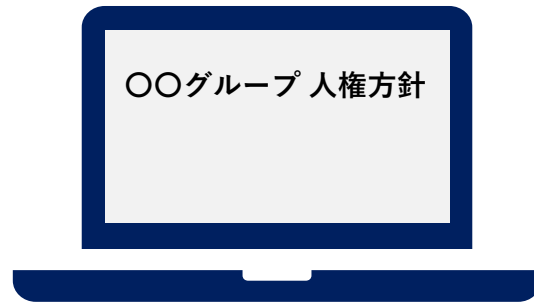


フリーランスへの契約違反

自社が助長していないとしても
改善・是正を働きかけることが求められる

求められる取組み

①方針によるコミットメント



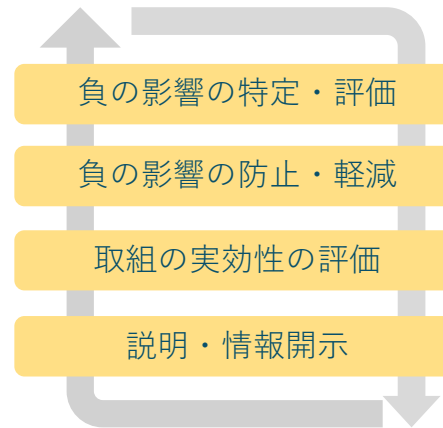
人権方針の策定

「企業として人権尊重を果たす」というコミットメント（約束）を示す人権方針を定め、自社の従業員やサプライヤーに周知します。

人権方針の5つの要件

- ①企業の最上位層レベルに承認されている
- ②専門家による情報提供を受けている
- ③事業の関係者に対して、自社の人権方針を理解し人権尊重を期待する旨が明記されている
- ④社内外を問わず全ての従業員、取引先等に周知されている
- ⑤人権方針の内容が、事業方針などに反映されている

② 人権デュー・ディリジェンスの実施

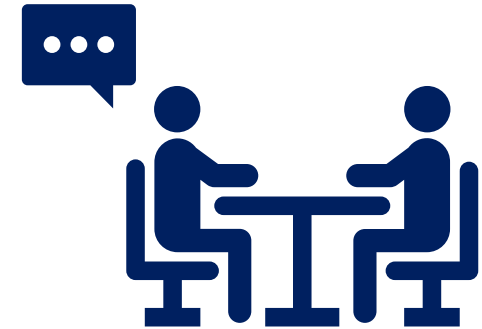


一連の取り組み

人権に対する負の影響を特定・評価し、防止および軽減のための対処をするもので、これを繰り返し行うことによって、負の影響について継続的に検討、改善していくことを目的とします。

詳細は次ページにて

③救済



苦情処理メカニズムの構築・参加

「苦情処理メカニズム」とは、苦情・相談・通報窓口などの総称で、相談の受付から対処までを行う一連の取組みのことです。

自社が人権侵害を引き起こしていたり、助長している場合は、被害を受けている人々を速やかに救済することが必要です。

自社ではなく、取引先等が人権侵害を引き起こしている場合には、防止・軽減をするよう働きかけることが期待されます。

「人権デュー・ディリジェンス」とは

企業や組織が事業活動において人権への負の影響を防ぎ、問題が起きた場合に適切に対処していくための取組みで、このプロセスを**継続的に繰り返していくことが何より大切です。**



① リスクの特定・評価

リスクの特定・自社との関わりを評価

自社の企業活動やサプライチェーンで起きている・起きる可能性のある人権リスクや、リスクの高い事業領域を特定。
そのリスクが自社とどのように関わっているのかを評価する。

影響範囲を確認

影響を受ける可能性のある人々（従業員、下請け業者、地域住民など）を確認する

リスクの深刻度を評価

そのリスクが人権に与える影響の深刻さを評価し優先順位をつける。



② 対策の実施

自社が直接引き起こしている場合

原因となる企業活動を直ちに停止し、再発がないように対応する。

助長している場合

原因となる企業活動を停止し、防止・軽減を関係者に働きかける。

事業や製品・サービスが関連している場合

人権侵害を引き起こしている企業に対し影響力を行使または支援を行う。また、状況によっては取引停止の措置を取る。



③ モニタリング

情報収集

従業員やサプライヤーへのアンケートやヒアリング、現地訪問など

取組の実効性を評価 （評価基準としてKPIを設定）

人権侵害の再発率は？
相談窓口を利用した当事者の満足度は？

今後への検討・改善

評価分析で明らかになったことや気づきを経営層と共に改善していく



④ 情報公開

社内外への情報公開

特定した人権侵害やその防止・軽減に向けた活動について、被害を受けたライツホルダーはもちろんのこと、社内外のステークホルダーにも情報を公開することが求められます。ただし、個人情報や被害者のプライバシー、機密情報には十分注意することが必要です。

情報開示の方法

自社のウェブサイト、年次報告書、統合報告書、サステナビリティレポート、人権報告書などによって開示する方法があります。

全てのプロセスにおいて必要な取り組み

前ページで紹介した取り組みを行う際、全てのプロセスにおいて必要な取り組みがあります。

◆教育・研修の実施

自社が行う人権尊重への取り組みや、一般的な人権に関する知識について、従業員・サプライヤー向けの定期的な研修を行う。

◆社内環境の整備

まずは第一に自社内の環境整備。長時間労働の問題があれば、リモートワークやフレックスタイムの導入。従業員の安全保護のためには労働安全管理マニュアルの整備など、制度面の整備を行う。

◆サプライヤーへの働きかけ

「サプライヤー行動規範」「調達ガイドライン」を作成・公開するなど、自社の制度・環境の整備だけでなく、サプライヤーに対しても人権尊重の取り組みを働きかけ、協働して取り組む。

◆ステークホルダーとの対話

影響を受ける可能性のあるステークホルダー（顧客、取引先、株主、労働組合、周辺住民など）との定期的に対話する機会を作り、自社に対する期待や懸念、意見を基に、自社の取り組みを改善していく。



人権に関する取組が企業に与える影響

最近では「ビジネスと人権」に対する社会的関心が高まっており、企業が人権に取り組むことの重要性和影響力が大きくなっています。

取組を行わないと…



取組を行うと！

- ・「**炎上**」による販売停止
- ・従業員の**ストライキ**による業務停滞、事業停止
- ・既存顧客や政府との**取引停止**
- ・**不買運動**の発生
- ・採用力、人材定着力の低下
- ・ブランド価値の低下
- ・株価の下落

- ・**新規顧客**の獲得、既存顧客との**関係強化**
- ・従業員やサプライヤーの**モチベーション向上**
- ・採用力、人材定着率の向上
- ・投資家や消費者からの**評価の向上**
- ・株価の上昇

企業の業績を上げる為に行うのではなく
「かけがえのない一人一人の人権を守る」ためにおこなう

Point

これらの取組は企業の生産性を上げる為だけに行うのではなく
あくまで、「**かけがえのない一人一人の人権を守るため**」に行うということを忘れずに！

ワークシート

①あなたが仕事上で関わる、社外のバリューチェーンやステークホルダーにはどのような人がいるか書いてみましょう。

②①で答えた人々に対して、存在する可能性のある人権リスクを挙げてみましょう。

③あなたが関わるプロジェクト内で人権リスクが特定された際、どのような対応をすべきか考えてみましょう。

④事業に関わる人々の人権が侵害されないよう、あなた自身が身近に取り組めることを考えてみましょう。