

令和5年度

# CSR 企業の社会的責任 と人権

先進的な企業の取組



令和5年度  
CSR(企業の社会的責任)と人権  
先進的な企業の取組

## はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、私たちの生活は大きく変わり、経済社会においても急激な変化が続いています。

ILO(国際労働機関)の発表によると、新型コロナウイルス感染症流行の影響は、労働時間の減少や直接的な雇用減による勤労所得の急落とそれに対応する貧困率の上昇をもたらすとし、2016年から国連が取り組んでいる「持続可能な開発目標(SDGs=Sustainable Development Goals)」に掲げる目標の一つである「貧困の根絶」の達成がますます困難になると指摘しています。

世界が新型コロナウイルス感染症の危機から立ち直り始めた今、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)と経済成長に関するSDGsの目標達成において、企業はどのように行動すればよいのでしょうか。

2011年に国連で作られた「ビジネスと人権に関する指導原則」は、現在、企業活動における人権尊重の指針として用いられており、国連ビジネスと人権作業部会の声明では、『指導原則』の履行の実質的な推進が、将来の危機へのより良い準備につながるとの考えを示しており、『指導原則』の趣旨を実現するためには「責任ある政府および企業が先導しつつ、全ての関係者が関与するより良い連携」が必要であるとの指摘もされています。

日本でも、2020年10月に、『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」(NAP)が策定され、2022年には、「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」が策定されました。今後政府が取り組む各種施策や企業活動における人権デュー・ディリジェンスの導入促進への期待が高まっています。

本パンフレットは、令和4年度に仙台、大阪、東京の3会場で開催した「CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー」の内容を元に制作しました。同セミナーは、CSRや人権課題に関する企業の取組を推進・支援することを目的に、2002年から開催しており、有識者による基調講演と、これらの課題に積極的に取り組んでいる企業の具体的な実践事例を紹介しています。

本パンフレットが皆さまの職場における人権啓発やCSR活動、よりよい企業活動や職場環境、そして社会づくりの一助となれば幸いです。

※本パンフレットにおいて紹介している事例内容等は、セミナー開催当時のものです。そのため、統計データ等について、現時点とは異なる場合があります。



## 基調講演 「ビジネスと人権」の最新動向

関 正雄 放送大学客員教授、損害保険ジャパン株式会社経営企画部シニア・アドバイザー

3

## 働きがいのある職場環境づくり

仙台会場 働きがいのある職場環境づくりへの取組 株式会社ユーメディア 5

大阪会場 株式会社デイリー・インフォメーション関西の働きやすい職場環境について 株式会社デイリー・インフォメーション関西 7

東京会場 多様な働き方によりそう、「ダイバーシティ経営」PDCA実践例 株式会社プラグマ 9

## 基調講演 ステークホルダーとともに進める「ビジネスと人権」

梁井 裕子 一般財団法人CSOネットワーク サステナビリティコミュニケーター

11

## 地域社会貢献

仙台会場 地域商社としてのSDGs推進の実践～企業間連携による社会貢献と経済効果～ 株式会社かね久 13

大阪会場 本業を生かした地域貢献 錦城護謨株式会社 15

東京会場 多文化共創社会と住まいの推進住宅確保要配慮者と地域マネジメント 株式会社イチイ 17

## 基調講演 「ビジネスと人権」の具体的取組

大村 恵実 弁護士、ニューヨーク州弁護士

19

## ビジネスと人権

仙台会場 地域社会に密着する小売業としての人権に配慮した企業活動 イオン株式会社 21

大阪会場 味の素グループにおけるビジネスと人権の取組 味の素株式会社 23

東京会場 CSRと人権に関する取組 株式会社セブン&amp;アイ・ホールディングス 25

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の概要 27

ビジネスと人権に関するキーワード 29

## 基調講演

# 「ビジネスと人権」の 最新動向



放送大学客員教授、  
損害保険ジャパン株式会社  
経営企画部シニア・アドバイザー

関 正雄

## 企業にとってCSRとは何か

企業にとってCSRとは何か。欧州連合の政策執行機関である「欧州委員会」の定義では、CSRは社会に与えるインパクトに対する企業の責任としています。法令順守はその前提。それを超えたところにあるのがCSRであるという考え方です。CSRとは、社会、環境、倫理、人権、消費者保護などの事柄を企業が中核的戦略の中に組み込み、統合することです。

実施においてはステークホルダーとの協力関係がたいへん重要です。株主だけでなく、幅広いステークホルダー、あるいは社会全体との共通価値の創造を最大化する。逆に企業が生み出すマイナス影響、ネガティブインパクトを防いだり、最小限に抑える必要もあります。ステークホルダーとの協力関係の中でポジティブ、ネガティブ両方を行うことが重要です。

CSRは、具体的には各企業の商品あるいはサービスとそれを生み出すための事業プロセス、この二つの視点が重要です。この両方の中に環境や社会、人権尊重という価値などへの配慮を統合すること、組み込むことが必要です。

経済の中心は企業です。しかし、社会、環境が無ければ経済活動は成り立たない。経済活動は社会や環境に依存し、またポジティブ・ネガティブ両面でインパクトを与えています。だから、企業は、社会や環境に対する配慮を企業活動、事業活動の中に組み込まなければいけないのです。

## ISO26000とSDGs

国際的には社会的責任をどう捉えているか。国際規格ISO26000が、社会的責任に関する基本文書と言えます。政府、産業、労働、消費者、NGO、有識者など、幅広いステークホルダーが対等の立場で参加して規格をつくりました。

その中で重要な基本原則は七つ。説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配・法令順守、世界人権宣言など、国際行動規範の尊重、最後に人権の尊重です。人権の尊重が重要な位置付けとされています。

SDGsはこの数年でかなり認知度が上がっています。では、そもそも持続可能な開発目標とは何かというと、国連のブルントラント委員会は、1987年の報告書で、「将来の世代のニーズを満たす能力を損なうことなく、今日の世代のニーズを満たすような発展」であると定義しています。つまり、将来世代を犠牲にしないための環境問題の解決とともに、現世代における貧困層と富裕層の間の不公平、格差の問題、これも解決していかなければならない。端的に言うと環境と貧困の二つの問題を両方解決するということです。

SDGsは重要な理念が二つあります。一つは誰一人置き去りにしない。もう一つがトランスフォーメーション、あるいは大変革です。社会や経済のシステム全体を変えてしまう大変革を目指すことを抜きにして、環境と開発、環境と貧困の問題の同



1. CSRでは環境、社会、人権などの価値を事業に統合
2. SDGsも根底に人権尊重がある
3. 人権デュー・ディリジェンスが一番のポイント

## ●経団連企業行動憲章の10原則



時解決などできないからです。

SDGsの前文には「全ての人々の人権を実現し」とあり、全ての人々が人間らしく尊厳を持って生きることができる社会を実現するのがSDGsだとしています。環境問題に取り組むのも、今、環境問題に取り組まないと、将来世代の人権が保護できない、尊重できないという危機的な状況になっているからなのです。

## 日本におけるビジネスと人権

企業は、国際的に確立された人権への真の理解があるかどうかを問われます。グローバルなイニシアチブとして企業が尊重し、それに従って行動すべきとされる代表的な国際規範として「グローバル・コンパクト」というものがあります。この中でも人権の重要性が語られています。

日本も遅ればせながら2020年にビジネスと人権に関する行動計画ができ上がりました。2022年9月には行動計画に則った具体的なガイドラインも策定されました。一番のポイントは、「人権デュー・ディリジェンス」です。人権に関する悪影響を認識して、防止をし、対処するために企業が実施すべき一連の手順のことです。具体的に言うと、人権に関する方針を策定し、人権リスクがどこに潜んでいるかを洗い出し、それが現実のものとならないように未然防止策を講じ、それを繰り返してパフォーマンスを向上させ、その情報を開示していくという

一連の行為を言います。これはPDCAサイクルの考え方です。大事なことは、これを実行することで、企業価値の向上、企業の国際競争力の向上に繋がることです。

## 人権尊重はCSRの中核的な課題

人権尊重というのは、企業の社会的責任の中の中核的な、中心的な課題だと認識をしていただきたい。これはSDGsにおいても然り。SDGsの究極の目的は、全ての人々の人権を尊重するということです。SDGsは、ビジネスと人権への行動というものも採択文書の中で企業に促しています。具体的なアクションとしては、人権デュー・ディリジェンスです。それを実施するための国連の指導原則という基本文書があります。これは企業だけの話ではありません。全ての組織が指導原則に則った人権の尊重をしていかなければなりません。

## 講演者からの一言

企業活動の中でたいへん重要な「人権デュー・ディリジェンス」の実践が遅れているということで、これをもっと進めるために、経団連では2021年12月に、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」というものを新たにつくりました。



テーマ：働きがいのある職場環境づくり①

事例1

働きがいのある  
職場環境づくりへの取組

株式会社ユーメディア  
取締役

今野 彩子



株式会社ユーメディア

<https://www.u-media.jp>

本 社 仙台市若林区六丁目西町4番12号

代 表 者 代表取締役 今野 均

創 業 昭和35年1月5日

従業員数 135名

事業内容 コミュニケーションサポート事業  
メディアプロモーション事業  
地域ブランディング事業

2009年から働き方改革を推進

弊社は、地元仙台で広告や印刷、出版、ウェブ等を扱うコミュニケーションデザインカンパニーで、かつては不夜城と呼ばれるほど深夜残業の多い職場でした。そこで、2009年から、働き方改革に着手しました。長時間労働解消のため、オフィスの閉館時間を設定。制約を設けることで工夫が生まれ、時間外労働の削減へとつながりました。

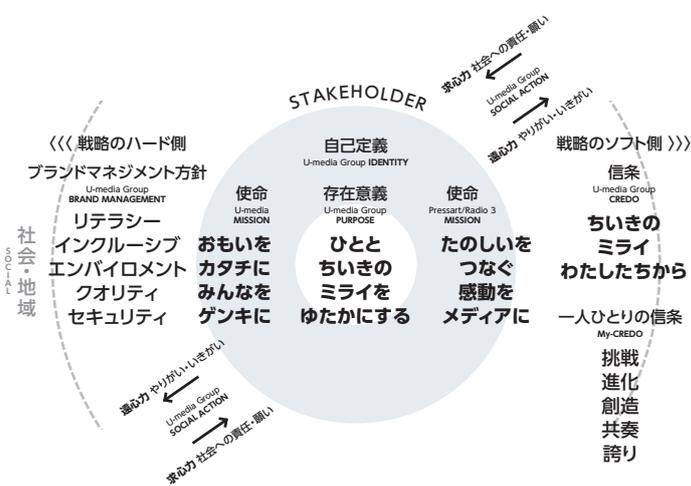
生産性とクリエイティブ力の向上を目的に、社員主体によるワークスペースデザイン部会を発足しオフィスをリニューアル。2020年の6月頃からは、オフィスワークとリモートワークの良い点をブレンドしたハイブリッドワークを実践しています。現在は、働き方改革から発展させ「人と組織の開発」という表現をしています。「人と組織の開発」が新たな事業の価値を生み、その事業がまた人を育てていくという循環を目指しています。

働き方改革の取組を認めていただき、プラチナくるみん、新・ダイバーシティ経営企業100選、えるぼし認定の3段階目の認定をいただきました。宮城県と宮城労働局からは2018年に魅力ある職場づくりモデル企業として表彰をいただきました。

パーパス(存在意義)を中心に求心力を持つ組織へ

事業とステークホルダーが大きく広がる中で、2022年10

●UMG-WAY



月にこのユーメディアグループウェイとして決めました。社員の行動の拠りどころとして置いているクレドは、「ちいきのミライ、わたしたちから」地域の未来は自分たちが自らつくっていくものだ、主体的に地域の課題、社会の課題に向き合っていくという姿勢を示しました。組織全体としてパーパスを中心に求心力を持って組織力を高めていきたいということと、もう一方では、ソーシャルアクションを中心として、ステークホルダーと一緒に外に向かって影響力を発揮していこうということを表現しています。



1. パーパス(存在意義)で求心力を持つ
2. 社員に誇れるコーポレートブランドづくり
3. 「人と組織の開発」を経営の第一義に

## 人と組織が思いを共有する3つの視点

このユーメディアグループウェイ実現のために、私たちは「人と組織の開発」を経営の第一義に置いております。創業50年を迎えた13年前に「社員が誇れるコーポレートブランドをつくる」ことを目指して以来、人と組織が思いを共有するために大切にしてきた視点が三つあります。

一つ目、社員の成長を支援するという視点では、パフォーマンスを発揮するための学びの機会として研修の体系化を行っています。二つ目は、変革と挑戦の組織カルチャーをつくるということで、長く続いてきた挑戦を是とする風土を強化するために複数の取組をしています。三つ目の視点、地域で人を育てる取組としては、地元企業が連携をして企画・運営をする「JIMOTOコラボインターン」を実施しています。

## 地域へプラスの影響力を発揮する好循環

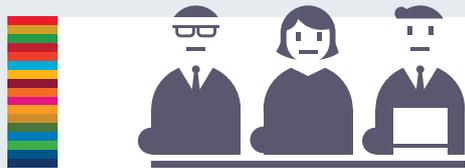
当社は地域のステークホルダーとともにソーシャルアクションを推進しています。この取組は、社員が地域との繋がりをダイレクトに実感できるというメリットとともに、繋がりの深まりによってさらに仕事に繋がっていくということが少なくないた

め、当社の得意分野を活かしながらお役に立つといった視点でこれからも広げて行きたいと思っております。

今後は組織内での信頼関係を深め、大事にしたいことをカルチャーとして定着させる努力を続けることで、働きやすさとともに誇りや充実感に満ちた職場をつくり、社員のそういった姿が地域の中でプラスの影響力を発揮できるような良い循環を今後もつくっていきたくと思っています。

## 発表者からの一言

当社が推進しているソーシャルアクションには、仙台市唯一の海水浴場だった深沼海水浴場の海岸清掃や、当社の事業所のすぐ隣に荒町小学校があることを受け、年間を通じて子どもたちに温かなまなざしを向けていく「荒町子まもりプロジェクト」などがあります。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### CSRの浸透はどのようにしている?

CSR活動の社内浸透に関しては、強制しようとするほど社員の気持ちが離れていく実感もあり、パーパスに掲げている「ひととちいきのミライをゆたかにする」ことが私たちの存在意義であると明確にすることによって、共感する社員が増えていく流れが少しずつできてきているのかなと思っています。

### 個々の関わり方の深さとハラスメントの危険性

当社が実施している上司と部下の1on1のミーティングでは、基本は部下のための時間であるとしていますので、部下の方から上司にミーティングを依頼し、全社に公開されているスケジュールに登録していくという形になっています。基本的には上司と部下のみの閉じら

れたものにならないことを意識しています。中がまったく見えない状態の個室は当社の事業所に今はないので、そういったことも機能していると思います。

### 幹部との対話の機会

今期から対話による価値創造を大きく経営方針として置いたことで、幹部と若い社員との対話も含め縦横斜めの対話を増やしていき、その質を高めていくことを目指してチャレンジをしています。また、幹部からパーパスや私たちが目指すところ、地域の未来に貢献することにどういう意味があるのかということを経験的な機会に社員に伝えていくことに努力をしています。

## テーマ：働きがいのある職場環境づくり②

## 事例1

株式会社デイリー・インフォメーション関西の  
働きやすい職場環境について株式会社デイリー・インフォメーション関西  
経営企画室

東山 奈津子

株式会社デイリー・  
インフォメーション関西<https://dac-kansai.co.jp>本 社 大阪府大阪市淀川区西宮原2-1-3  
SORA新大阪21 15F

代 表 者 代表取締役社長 中谷 浩二

創 業 2004年3月18日

従業員数 120名

事業内容 総合広告代理店

## 女性活躍をいち早く推進

1962年、デイリースポーツ誌の専属の代理店として設立し、関西支社は2004年に開設しました。現在、全国に拠点があり、DACグループという名称で活動をしています。広告事業だけではなく、農業法人による地方創生事業として、北海道仁木町にワイナリーを建設し、運営しています。その他に、社団法人による社会貢献事業にも取り組んでいます。

当社は、女性活躍推進における取組について東京都や大阪府で賞をいただいたり、各拠点で認定などもいただいています。現在グループの社員数が701名、関西は123名。グループの女性比率が51%、課長以上が42%、部長職以上の女性比率が33%となっています。

## 女性主導のビジネス創出

まず代表がいち早く女性活躍に力を入れました。女性社員のネットワーク構築を目的とした「白百合の会」から始まり、2009年には全国から女性幹部候補を招集し、ネットワークの構築と意識醸成を目的とした年2回の女性管理職研修も本格的に始動しました。2009年のスタート時から2016年の時点では、部長職以上の女性比率が全国では6%から26%へ、関西では0%から42%と飛躍的に伸びました。2023年の12月までにグループ全体で執行役員を40%にするという目標を

掲げ、2019年は公募の中から選ばれた女性10名がアメリカへ約10日間視察に行ったり、全国の女性幹部が研修を続けています。

1987年発足の「白百合の会」は、当初は女性役員同士のネットワークの構築が目的でしたが、現在は女性ならではのアイデアを生かした新規事業や、それらをサポートする組織を目指す活動になっています。2018年には新白百合プラス研修として、自ら手を挙げた全国の社員が北海道仁木町で、女性視点を生かした新たなビジネスを創出するという研修も行いました。仁木町には当社の運営しているワイナリーがあります。そこで果物の廃棄物を活用した口に入れても安全なクレヨンや、ワインを作る際に出るブドウの搾りかすを乾燥させてパウダー化して作ったクラッカーなどが、実際に商品化されています。

## ●新白百合プラス研修から生まれた商品





1. 執行役員40%を女性に
2. 結婚・出産後も働き続けられる制度
3. 社員発想の部活動も活発

## ライフスタイルにあった支援制度

DAC Working Styleという制度があり、ライフスタイルに合った働き方ができるように、時短勤務、時差勤務、残業免除などを導入しています。今までは結婚・出産で退職を選択していた人が、その後も働き続けられるようなイメージを描きやすいように、復帰面談、慣らし復帰制度などがあります。産休・育休を取っていた社員が安心して戻ってくることでできる制度となっています。これらを実施することによって、不安を解消し、直近の復帰率は100%になっています。その他にも、保育費支援制度や、子の看護休暇・介護休暇、男性育児関連休暇促進などがあります。

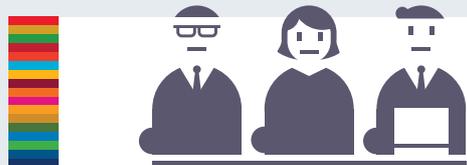
## 積極的な部活動

最後に弊社独自の福利厚生としては、職場での生産性向上、社員間のコミュニケーションの増進、人間力向上を目的とした部活動制度を導入しています。こちらに関しては、雇用形態は問わず、全社員が対象となっており、誰でも入部することができます。部活として認められたものに関しては、月1人当たりの活動補助金として3000円が支給されています。今現在、

野球部、ゴルフ部、フットサル部、陸上部、謎解き部の5つが存在して活動しています。これらはすべて社員の中から上がった声でできた部活動です。今後も、性別、国籍に関係なく、すべての社員がその能力を生かし続けられる環境を作っていきたいと考えています。

## 発表者からの一言

2012年には、ダイバーシティ先進国である北欧視察を3か年で実施し、私も1年目に参加して、全国の女性10名と約10日間に渡り、現地の企業の様々な取組や制度などをたくさん学んできました。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### 女性管理職に活躍してもらうには

女性管理職になりたくないという声があり、正直、最初はとても多かったです。特に女性はライフプランに変化がありますので、いろいろなシーンで壁にぶち当たった時に、相談できる環境ネットワークを作っていくことが、女性管理職を増やし、活躍してもらう一つのきっかけになるのではないかなと考えています。

### 代表メッセージを従業員に浸透させるには

今後、女性役員になっていく上において、何を期待しているかというのを代表メッセージとして発信し、各社のトップがいかに賛同してそのメッセージを伝えていけるかが大切です。年代別、階層別、役割別など、様々な研修でそのメッセージを伝えていきました。また、定期

的に理解度を深められたかを確認するアンケートを実施し、そのアンケート結果をもとに新たな研修をしたり、誰にでも見える化できるようにするなど工夫してやっています。

### 女性活躍を進めるにあたり困ったことは

女性活躍を進めるにあたり、ぜひ進めようという代表の強い意志がありましたが、代表以外の男性社員は、当初はまだそこまで認識はしていない部分がありました。男性社員をいかに巻き込んで一緒に作っていくか、さらには性別に関係なく共に会社を作っていくことが、たいへん重要だと思っています。

## 事例1

# 多様な働き方によりそう、 「ダイバーシティ経営」PDCA実践例

株式会社プラグマ  
代表取締役社長

堀口 恵子



株式会社プラグマ  
社会保険労務士法人プラグマ  
中井啓之税理士事務所

<https://pragma.co.jp>

本 社 東京都新宿区市谷船河原町11番地  
飯田橋レインボービル6階

代 表 者 代表取締役社長 堀口 恵子

創 業 2000年7月

従業員数 38名

事業内容 給与・労務、会計・税務分野のアウトソーシング、  
コンサルティング

## 全員が女性

社会保険労務士法人、税理士事務所の三位一体のグループ会社です。給与計算、社会保険手続きを行う人事部門、月次決算、税務申告を行う経理部門のアウトソーシングとコンサルティングサービスを提供しています。40名ほどの従業員ですが、全員が女性というのが一つの特徴です。ライフイベントがたいへんに多い組織です。出産・育児・介護それから家族やご本人の体調に関してフレキシブルな対応が求められています。女性活躍に取り組んで24期目の会社です。

ライフイベントに寄り添いながらキャリアアップを応援したいと思いながら運営しています。マンパワーにおいてはベトナムの企業と提携し、力をお借りしているという点も特徴だと思っています。こちらからベトナムに行って給与計算や経理処理の指導をさせていただくこともありますし、あちらから技能実習に来ていただいたこともあります。

## 社員納得の経営計画書

私どもの一番の取組は、経営計画書を基盤とした自立的組織運営ということになります。私がふだん使っている経営計画書はA5版サイズです。ワクワクするような経営計画書を作成しようと思いました。女性のハンドバッグにも入ります。

内容としては経営者が中期計画とか中期ビジョンのような

ものを書きますが、具体的には従業員一人一人が考えて策定します。ですので、従業員にも納得感があるものであるということです。従業員と一緒につくっていくというところがたいへん効果的だと思っています。

この経営計画書の中に、プラグマが目指し続ける未来像があります。その中で、「働き方について」という項目があり、「出来るだけ自由な働き方を追求します。ただし、自由であればあるほど、ご自身の行動にはお客様と仲間のことを十分に配慮し自立心が求められ、責任を伴います」としています。それから残業については、働きたい人が働きたいだけ働いてほしい、というメッセージを投げ掛けています。

これは経営陣の宣言の書でもありますがけれども、従業員の宣言の書でもあると思っています。これを元に従業員と対話が出来るという意味でも良いと思います。私どもは半年に1度1on1で面談をします。その中で、この経営計画書に書いてあること、書いてないこと何でも話せるような機会を設けています。

## 課題解決にPDCAを導入

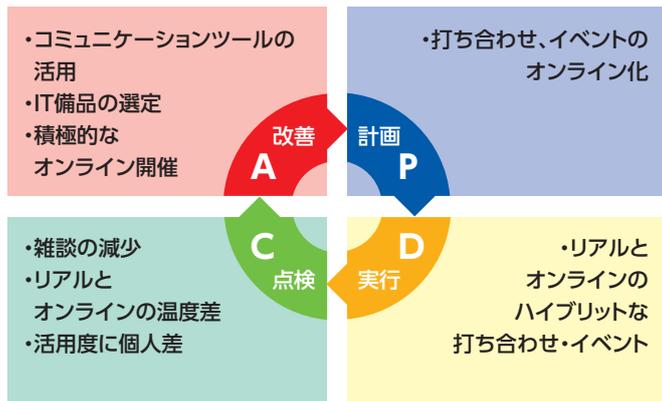
いま目の前の不具合に対して何が出来るのかというところから社員が一つ一つ課題を解決しています。PDCAを導入し、計画してみて、やってみて、上手くいかない、それでまた次の改



1. 全員女性で女性活躍に取り組む
2. 社員参加の経営計画書づくり
3. 課題は社員自身がPDCAで解決

## ●コミュニケーションのPDCA取組事例

### Plan Do Check Action



善に生かしていく、というようなことを様々な項目でやっています。

PDCAで発案している例としては社内のコミュニケーションのあり方、社内イベントのやり方、これを明文化することによって必ず行われるようになりました。また、テレワークの上限についても、当初は週に10時間でしたが、現在は上限を月12日にしました。

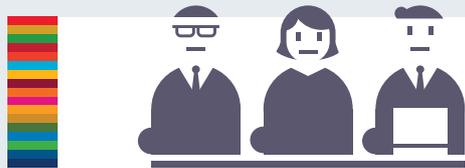
## 1on1を積極的に

上手くいかなかったことの事例もご紹介させていただきます。一つは、一人一人捌ける業務量が違うので、最初は一对多で考えていましたが、一対一で対応していかなければいけないのだということが分かりました。

もう一つ上手くいかないことは、従業員の権利の主張が大きくなってしまったことです。権利の主張も1on1の面談の中で改めて、「あなたの言っていることは仲間にとっても良いのかどうか考えてみて。自分一人だけが良いのでは駄目」というような会話をしているところです。

### 発表者からの一言

経営陣だけではなく従業員と共に経営計画書をつくっていることは一つの取組だと思っています。このことをお客様の多角的な経営サポートを目指す法人として、また社会保険労務士法人として、世の中の中小企業にも伝えていきたいと思っています。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### フレックス制度による問題点

フレックス制度の導入で有休消化率が下がってしまいました。これは一人一人とやはり対話をしながらきちんと休むように言うしかないかなと思ひ、1on1のなかでお伝えしています。

もう一つは、お客様の勤務時間と私たちの勤務時間にズレが生じてしまうことです。お客様の業務が第一優先であるということをもまず方針として伝えています。

また、10時～18時は私たちの会社の営業時間であり、フレックス制度を導入していても、何でも自由なわけではないということです。やはり自由には責任も伴いますので、そのあたりをきちんと経営計画書に書いています。

### 人権尊重への取組について

当社は社会保険労務士法人、税理士事務所の三位一体のグループ会社です。会計事務所を社労士法人として行なっています。お客様の8割方が中小企業です。その中でやはり、中小企業としての苦境をお聞きするケースがあります。下請けとしての苦境を伺うこともあります。お客様からのハラスメントもあります。実際に当社でもお客様からハラスメントを受けたことがありました。その際お客様に対して「これはハラスメントです。」と声をあげました。やはり中小企業も黙っているだけではなく、何かあった時にはきちんとそれをお客様に伝えていくことも大事だと思いました。一人一人の人権が尊重され、持続可能でよりよい社会が実現できるよう、私たち自身が体現していく啓発活動も大事なのかなと思いました。

## 基調講演

ステークホルダーとともに進める  
「ビジネスと人権」

～公正で持続可能な社会の実現に向けた企業の責任と役割～

一般財団法人CSOネットワーク  
サステナビリティコミュニケーター

梁井 裕子

## 企業への期待と要請

グローバル化が進む中、貧困や紛争、人権の抑圧、感染症や環境問題など、一国のみの課題ではなく、国際社会全体に関わる地球規模の課題・脅威が深刻化しています。これらの地球規模の課題は持続可能性を脅かすものと認識され、企業にも持続可能性、サステナビリティを経営に統合していくことへの期待が社会から寄せられています。このような様々な課題の解決のために、誰一人取り残さず、貧困のない持続可能な社会を次世代に受け継いでいくことを目指して、2015年9月に採択されたのが、『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』で、この文書に含まれるSDGsの達成に向けて、今世界中で様々な取組が進められています。この2030アジェンダにおいては、民間企業への期待として、人権や労働、環境に関する国際基準を遵守しつつ、課題解決のために創造性とイノベーションを発揮してほしいと記載されています。

SDGsが掲げる様々な社会課題の解決に加えて、企業を取り巻く動きとして、ESGと略される、環境・社会・ガバナンスの要素を重視するESG投資も活発化しており、特にSocial(社会)に対しての注目が高まっています。働き方や報酬、サプライチェーン上の労働環境や人権リスクといった「社会」に関連した課題を評価・分析する必要性が高まっていることが「社会」に関するテーマへの関心の高まりの背景の一つにあると考えられます。

## 強化が求められる企業の人権尊重

CSR(企業の社会的責任)は、事業活動を行っていく上で、経済だけでなく、社会や環境に与える影響に対しても責任を持ち、ステークホルダーとの関係を重視しながら、その影響に対応することで持続的な企業と社会の実現を目指すという考え方を指します。原材料の採掘から販売、使用、廃棄、リサイクルに至るまで、事業の過程では様々な人権侵害に関わる課題が想定されます。これらの課題は、人権侵害リスクと捉えられ、環境や社会へのインパクトが増大しています。

「ビジネスと人権」に関して象徴的な事故として語られる事例にラナ・プラザの悲劇があります。2013年にバングラデシュの首都ダッカ近郊で複数の縫製工場が入居するラナ・プラザというビルが崩壊し、1100人を超える労働者が死亡しました。この事故をきっかけに世界では、生産委託をしていたブランドへの批判運動が起こり、労働環境の危険性と労働条件の厳しさが問題視され、世界の200を超えるアパレル企業が法的拘束力を持つ協定を結ぶことにもつながりました。

暴力や脅し、権力の乱用などによって搾取から逃れられない状況におかれている人々を指す現代の奴隷が近年増加しているという報告がされています。この増加は、その多くが民間経済による強制労働によるものとされ、民間経済のほぼ全ての分野に及んでいると指摘されているなど、強制労働は「ビジネスと人

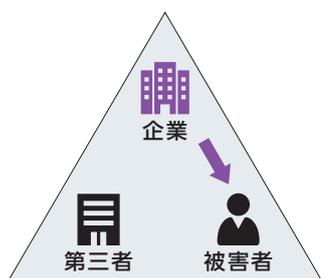


1. サステナビリティと経営の統合
2. 人権尊重は供給網まで含めて考える
3. 「人権デュー・ディリジェンス」の実施

## ●企業が人権への影響に関与する3つの形

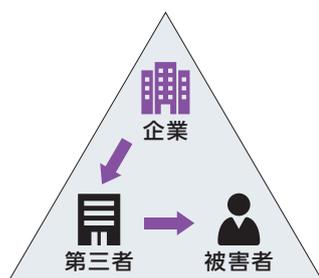
### Cause

人権への負の影響を引き起こしている



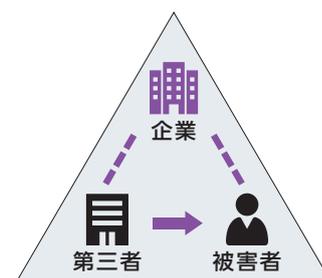
### Contribute

人権への負の影響を助長している



### Linkage

人権への負の影響が、取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている



参考:「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「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)

権」に関する大きな課題の一つとなっています。

## バリューチェーン上のステークホルダーも対象

2011年に国連人権理事会で策定された人権の保護、尊重及び救済枠組みを実施するための『ビジネスと人権に関する指導原則』は、企業による人権侵害から保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスという三つの柱から成り立っています。対象としている範囲は、自社の事業活動、そしてバリューチェーンを対象としており、バリューチェーン上のステークホルダーも対象です。

この指導原則では、企業は「人権デュー・ディリジェンス」を実行すべきであると記載されています。「人権デュー・ディリジェンス」は、企業が人権侵害を避け、侵害による被害者を救済するためにとるべき手段のことを指しています。Due(当然行うべき)、Diligence(努力)という二つの意味が含まれており、自らが引き起こす悪影響を特定し、防止し、緩和するために努力を払うことを意味します。対象は、人権の主体となる人たち、人権侵害を受けるもしくは受けるかもしれない人のリスクであり、「企業(経営における)リスク」ではないと理解しておくべきです。また、事業活動において、人権侵害リスクを把握せずに、放っておいた場合、企業・経営のリスクに発展することにもなりかねないという点も理解しておくべきポイントです。

日本政府の『ビジネスと人権に関する行動計画』では、企業への期待として「人権デュー・ディリジェンス」のプロセスを導入すること、サプライチェーンを含むステークホルダーとの対話を行うこと、企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて問題解決を図ることが記載されています。

企業には様々なステークホルダーが存在しますが、「ビジネスと人権」に関する取組は、ステークホルダーとともに進めるという姿勢で取り組んでいくことが重要です。「人権デュー・ディリジェンス」は、何か取り出して行うというのではなく、日々の事業活動の中に落とし込んで実施していく必要があるものです。企業活動において、人権尊重は不可欠な要素であり、日々の事業活動の中に、しっかりと人権尊重を組み込み、取組を強化することが、社会から求められています。

### 講演者からの一言

「ビジネスと人権」に関する課題には一企業だけでは解決が難しい課題もあります。業界として連携し、課題解決に取り組んだり、マルチセクターで連携し、対話を繰り返していくということなども課題解決に向けた重要なアプローチ方法です。



## 事例2

# 地域商社としてのSDGs推進の実践 ～企業間連携による社会貢献と経済効果～

株式会社かね久  
代表取締役

遠藤 伸太郎



株式会社かね久

<https://kanekyu-panko.com>

本 社 宮城県仙台市若林区卸町2丁目6-4 Kanekyuビル

代 表 者 代表取締役 遠藤 伸太郎

創 業 1945年8月

従業員数 10名

事業内容 挽きたて生パン粉「仙台パン粉食堂」

地域商社、業務用食料品卸売業、

商品開発設計、新商品開発監修、

新商品企画、各種イベント企画監修、開業支援、

農水産物原料販売、サプリメント原料販売、酒類卸販売、他

## 食のみやぎ応援団SDGs宣言

株式会社かね久は、1945年にかね久商店としてパン粉の製造メーカーとして発足いたしました。2014年にかね久商店より営業譲渡を受け、株式会社かね久として新設立いたしました。現在100種類以上のパン粉を取り扱っています。

私たちは、2021年1月29日、「食のみやぎ応援団SDGs宣言」をいたしました。2011年に東日本大震災があり、その時に全国、全世界の皆様からたくさんのご支援をいただき、ちょうど10年になると同時に何か恩返しをするべきではないかということで「食のみやぎ応援団」の執行部とともに悩み、考えました。その結果、世界中の未来を担う子どもたちが健康で朗らかに笑顔の絶えない毎日をいつまでも送れるように2030年を目指して様々な事業を推進することを宣言しました。

現在、「食のみやぎ応援団」では「食のみやぎSDGs新商品発表会」を約半年に1回定期的に開催しています。宣言時は23社からのスタートでしたが、現在、80社を超える参加企業がSDGsに関わる新商品発表を行なっています。

## フードロス対策、環境問題、震災対策

「食のみやぎ応援団」のチームで牛タンのデミグラスソース缶詰というものを作りました。仙台と言えば牛タン定食が有

名ですが、その牛タン定食で使わない端材部分を有効活用してつくった商品です。これは弊社がサプライチェーンのマネジメントを行い、原料の川上から川下まで全部コーディネートしてつくった商品です。約3年が経ちますが、60万缶売れました。売上規模としては3億円の経済効果があったと言われています。

## ●食のみやぎ応援団活動内容



「東北うまいもの食堂」という冷凍のオリジナルの自動販売機もつくりました。SDGsをテーマにしたオリジナル冷凍食品の自動販売機です。フードロス、未利用資源が問題になっていますが、東北の低利用資源を10種類この中に入れ込み、環境



- 1.2023年に向けてSDGs事業を推進
- 2.食料問題、環境問題にも積極的に
- 3.SDGsによる業績の向上

とフードロス削減に貢献した自動販売機です。「食のみやぎ応援団」のパートナー企業10社と協力企業の3社を中心に15社が連携して、みんなで力を合わせてつくった自動販売機です。

その後、東北電力と弊社で連携し、環境問題にも取り組み、実質再生エネルギーを実現したサステナブル自動販売機も開発しました。

東日本大震災は、我々にとってはたいへん衝動的な出来事でした。その際、食べ物がなくなることにごく困りました。その経験を生かして、東日本大震災規模の有事の際は、この自動販売機の中身を全部開放することにしています。管理者が責任を持って鍵を開けて、被災している方に提供するということを考えています。

## 持続可能な食文化を目指して

「SDGs宣言」から2年経ちますが、何が変わったかということ、企業として連携先、取引先が増えました。また、連携先企業の稼働率が上がりました。また、企業、団体からの連携オファーが増えました。社会から求められる企業となったということです。さらに、未来に向けた新規ビジネスの展開も今後考

えていこうと思っています。

最後に、我々がふだん使う言葉で「いただきます」「ごちそうさま」がありますが、これは実は英語には無い言葉だと知りました。日本の食文化への感謝だったり、生産者への尊敬を込めて、肉や魚、野菜などの命を「いただきます」という言葉を大事にしていきたいと思っています。まずは、2030年のゴールへ向け、持続可能な、食は文化、食は命の精神を大切にして、食文化を次世代に継承していくことをモットーに、「かね久」として今後も頑張っていきたいと思っています。

## 発表者からの一言

近江商人の三方良しという言葉があります。売り手良し、買い手良し、世間良しというのはまさしくSDGsだと思っています。「食のみやぎ応援団」は我々の後継である未来良しを一つプラスして織り込んでいます。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### コロナ、世界情勢の影響

新型コロナウイルス、そして現在のウクライナ危機によって今まで普通にやっていたことが全くできない状況が続き、当初は「食の宮城応援団」の中でも経営が行き詰っている企業もありました。しかしどの企業も「食の宮城応援団」の「SDGs新商品発表会」があると認識しているので、各企業がその目標に向かって頑張りました。

### 牛タン煮込み缶詰の成功のポイント

牛タンのデミグラスソース缶詰を開発するにあたっては、半年に1回5社くらいの連携チームとすることにしました。例えば缶詰製造のプロもいますし、調味液のプロもいますし、肉のプロもいます。その5社の強みを生かして完成させた商品なのです。強みを最大限に生か

してコラボすることによって出来上がった。本当にみんなの力の連携で出来上がった商品なのです。我々がコーディネートすることによって各社が生き生きと商品開発に携わってくれたのがすごく良かったかなと思います。

### 成功したビジネスモデルによる社員への影響

「東北うまいもの食堂」では、東北電力と組んでサステナブル自動販売機の開発をしました。社員から様々な意見が出て、まさに社員が一人丸となって取り組み、サステナブル自動販売機が出来上がりました。社員が生き生きと一つの目標に向かって頑張っている姿を見て、一つのプロジェクトで一つ一つ成長しているなという実感が湧きました。

## 事例2 本業を生かした 地域貢献

錦城護謨株式会社  
代表取締役社長

太田 泰造



錦城護謨株式会社

<http://www.kinjogomu.jp>

本 社 大阪府八尾市跡部北の町1丁目4番25号

代 表 者 代表取締役社長 太田 泰造

創 業 1936年5月

従業員数 294名

事業内容 【工業品関係】工業用ゴム・樹脂製品の製造・販売

【土木関係】自社ブランド土木資材・製品の生産・販売 他

【福祉関係】視覚障がい者歩行誘導マットの製造・販売・施工 他

### 年間5000種類のゴム製品を製作

創業87年目を迎える会社になります。工場は大阪の八尾市と上野にあり、大体300名ぐらいの、いわゆる中小企業と呼ばれる会社です。当社は、三つの事業から成り立っており、一つはゴムにまつわるモノづくりで、大体年間5000種類ぐらいのゴム部品をつくっています。もう一つはB to Cの自社ブランドを立ち上げて、ガラスより透明で割れない「シリコーングラス」をつくっています。最後に、当社では7割がゴムのモノづくり事業ですが、あと3割が土木の事業をやっています。さらに新規事業として、歩行誘導ソフトマットの開発など、福祉の事業にも取り組んでいます。

### ものづくりを伝える「みせるばやお」

2018年、近鉄八尾の駅前にある商業施設の中に「みせるばやお」ができました。それまで、自分たちのやっていること、モノづくりの魅力、楽しさを伝える機会がない、伝える場所がないことに課題を感じていました。そこで、地域の魅力であったり、モノづくりの楽しさを伝える場所をつくれれば、子どもたちが将来、八尾で、大阪で働きたいと思ったり、モノづくりに携わりたいと思うのではないかと考え、「みせるばやお」をつくったのです。

そこでは、130社ぐらいの会員が、例えばワークショップを

やったり、各社がつくっているものの販売などのイベントを開催したりしています。

#### ●「みせるばやお」とは



みせるばやお  
MISERUBAYAO



企業と  
つながる



人材育成・確保に  
つながる



場所・広報が  
つかえる

メリット別に多角的な  
プロジェクトを展開中!

ふだん町中を歩いていて工場の前を通っても、この会社は何をしているのだろうか、どんな人が働いているのだろうかというところを知る機会がありません。「みせるばやお」を通して地



- 1.モノづくりの魅力を発信
- 2.大阪・関西万博と工場の連携
- 3.相互理解で地域を盛り上げる

域におもしろい会社があることを知ってもらうことができます。さらに会社同士がつながることによって、新しいコラボレーション、新しい事業がどんどん生まれています。

### 大阪・関西万博との広域連携

さらに深化した活動として、「FactorISM」という活動があります。「こうばはまちのエンターテインメント」をテーマとした取組です。我々の八尾市であったり、大阪市、門真、高槻、さらに、京都、神戸もそうですが、モノづくりの工場がたくさんあります。これらの工場がやっている仕事を多くの人に見に来てもらうことで、日本のモノづくり、関西のモノづくりへの再認識、再評価をしてもらいたいと思っています。さらに2025年に予定されている大阪・関西万博との広域連携ができるのではないかと期待しています。

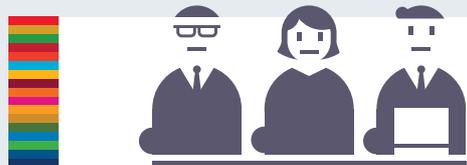
### 相互理解で地域を盛り上げる

モノづくりの仕事をいかにいろいろな人に伝えていけるかがたいへん重要だと考えています。地域を盛り上げていく、地域とつながっていくためには、やはり相互理解が必要です。先ほ

どお話したように、この会社は何の会社なんだろうか、どんな人がいるのだろうかということを知ってもらうことが最初のスタートです。そうすることによって地域がつながり、地域が盛り上がっていくのではないのでしょうか。

### 発表者からの一言

当社では子ども向けのゴムを使ったワークショップを展開しています。子どもたちがいわゆる廃材のゴムを使ってミサンガ作りなどをやっています。また、JR久宝寺駅の周辺で、モノづくりと食を掛け合わせたイベントも展開しています。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### 工場見学の課題と対応策

二つ大きなポイントがありました。一つは、いかにして我々がやっている活動を子どもたちに伝えるか。今後どういう形で情報発信、情報伝達を行なうか。もう一つは工場の安全性です。もちろん安全管理はしていますが、やはり安全面の懸念があります。動いている機械であれば、当然ケガをするリスクもあります。その中で子どもたちにどこまで体験をさせてあげられるのかというバランス、線引きが課題になっています。

### 取組の従業員への浸透

当社はだいたい300人弱ぐらいの会社ですので、従業員にこれらの活動を浸透させるというのはなかなか難しい。その中で、やはり「巻き

込む」ということが一番重要なと感じています。イベントに参加してもらうことを通して、一人ずつ一人ずつ仲間を増やしていく、理解者を増やしていくことが結果的には一番良いのではないかと感じています。

### 取組上の課題

新型コロナウイルス感染症の流行によって、子どもたちにリアルな匂いとか感覚とか、そういったものを体験してもらえなかったことが究極の課題でした。それでもオンライン工場見学をやったり、ワークショップのキットをお送りして、オンラインでワークショップをやったりいろいろ工夫をしました。

## 事例2

# 多文化共創社会と住まいの推進 住宅確保要配慮者と地域マネジメント

株式会社イチイ 代表取締役社長、  
公益財団法人日本賃貸住宅管理協会  
常務理事

荻野 政男



株式会社イチイ

<http://ichii-re.co.jp>

本 社 東京都新宿区新宿6-7-1

代 表 者 代表取締役社長 荻野 政男

創 業 1980年4月

従業員数 98名

事業内容 不動産の売買・仲介・賃貸及び管理  
損害保険代理業務  
建築物の設計・工事監理  
建築のコンサルティング業務

## 賃貸住宅業界における課題

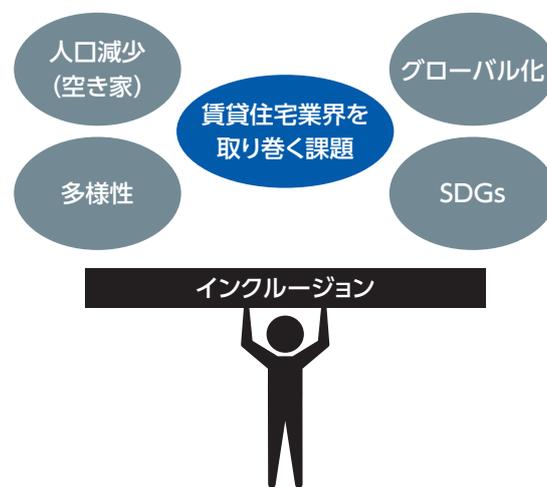
現在、日本は人口減少という大きな問題に直面しています。この問題は、我々の賃貸住宅業界にも大きな影響を与えています。特に、人口減少は空き家の増加につながっています。

一方で、外国人、特に外国人労働者が多数来日しています。すでに新型コロナウイルスの影響は減退し、状況は以前のようになっています。外国人労働者は長期滞在する可能性が高く、また日本のファンになるかもしれないという点を考慮すると、我々は彼らにより良い住環境を提供する立場として、人権に十分な配慮をしなければなりません。

さらに、高齢者やLGBTの方々をはじめとする多様な層に対応する必要があります。SDGs(持続可能な開発目標)に対する取組が今、ますます重視されているため、我々はこの点でも責任を果たしていく必要があります。

人口は2008年をピークにして減少傾向にあり、この状況は我々のビジネスにとって、世帯数の減少という形で最も大きな問題となっています。これまで単身者の増加により、世帯数は一定程度保たれていましたが、2023年以降、世帯数も減少する見込みです。この状況下で増加するのは外国人、高齢者、特に単身者となります。これまで、これらの人々に対する配慮が不足していました。特に人権の観点からの対応は、まだ始めたばかりです。

## ●賃貸住宅業界を取り巻く課題



## 外国人、高齢者への対応

当社の取組として、イチイのプラスライフ事業があります。外国人と日本人の共生型シェアハウスを1999年からやっています。外国人は、日本人ともっと触れ合いたい、もっと対話をしたいと思っていますが、残念ながら日本人の多くは控えめでせっかく日本が好きで来てくれた外国人に対して、距離を置く人がたいへん多いのです。そういったことをなくすことを目指して、外国人とより積極的に触れ合いたい日本人と外国人のシェアハウスの運営をしています。



1. 不動産業も多様性への対応が急務
2. 人権問題の目線を持つ
3. 外国人居住のための啓発ツールを開発

また、2010年から高齢者向けの賃貸住宅(介護不要)の仲介事業を展開しています。この事業を通じて感じるのは、高齢者の中で住み替えを望む方が少ないという現状です。そのため、高齢者がより自分らしい生活を送るために、住み替えを促進する方法を現在模索しています。

それから高齢者の一人暮らしの方のためのシェアハウス、こちらを2020年からやっています。シェアハウスに入居する方の多くは、一人暮らしをしていた時は孤立しており、いざとなった時に身近に相談する、話しかけられる人がいなかったと仰っています。

サポート住宅、分散型サ高住は、2021年12月に国土交通省の「人生百年時代」を支える住まいとして環境整備、モデル事業として採択されました。地域に存在する高齢者をサポートしていくという仕組みを今つくっているところです。高齢者を孤立をさせず、地域で支えることを目指しています。

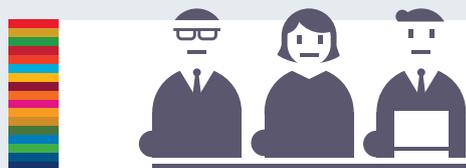
## (公財)日本賃貸住宅管理協会の取組

(公財)日本賃貸住宅管理協会の取組は、外国人の居住支援ということで始まりました。まず「外国人の入居円滑化のた

めのガイドライン」を作成しました。これは、外国人に対応するオーナーや、不動産会社に対する啓発用につくったものです。今現在は14か国語の契約書・申込書・重要事項説明書などがあります。次につくったのが「外国人住まい方ガイド」DVDです。これも14か国語です。外国人が暮らし始めてからの問題を何とか解決できるように、動画で分かりやすく説明するものをつくりました。また、部屋探しをする人が困らないように、不動産会社が、相手の言語を話せなくても、対応出来るように指差しで会話出来るツールをつくっています。

### 発表者からの一言

当社ではSDGsの10番「人や国の不平等をなくそう」11番「住み続けられるまちづくりを」17番「パートナーシップで目標を達成しよう」を達成するということを目標に、「異なるものとの交流でイノベーションを引き起こそう」ということを進めています。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### 難民支援への対応

当社もウクライナ難民の方の受け入れを積極的にやっています。また技能実習生、特定技能実習生はこれから間違いなく地方で増えますので、彼らが日本全国で働く＝住む場所が必要になります。ですから、この人たちに対する住居の提供と管理を、受け入れ企業と一緒に不動産会社、管理会社がやっというと考えています。

### 業界団体としての取組

私どもは、日本賃貸住宅管理協会の会員であるとともに、委員会活動なども行っています。業界の中では、外国人への対応、高齢者への対応をやってきましたけれども、それ以外のBCPの観点からコロナ対応、防災対応のマニュアルも作りました。今後、人権対応も必要だと感じています。

それから、行政ではセイフティネット、住宅法というものもありますし、住宅確保要配慮者に対しては居住支援協議会がありますので、それにも参加しながら、自治体との連携を推進しているところです。

### どのようにステークホルダーと連携し人権尊重に取り組むのか

我々にとってのステークホルダーの中で、家主も非常に重要になります。個人経営で家主をされている方が大半ですので、この方たちの人権意識を高めていくことが重要になると思います。人が生活を営む上で重要な住宅を提供しているのは家主です。そこから我々は管理を委託されて運営をしていますが、入居する方が非常に多様化してる中で、家主の方たちに人権について理解してもらえるように、教育・啓発を強化していく必要があるということをつくづく感じているところです。

## 基調講演

「ビジネスと人権」の  
具体的取組弁護士  
ニューヨーク州弁護士

大村 恵実

## なぜ企業が取り組まなければならないのか

企業は人権リスク(事業活動がステークホルダーの人権に与える潜在的な負の影響)をなぜマネジメントしなければならないのか、なぜ人権リスクを経営層が考えていかなければいけないのか、人権リスクが顕在化した場合、すなわち実際に人権侵害が起きた場合には、人権の主体にとっては大きな問題であるとともに、企業にとっては経営リスクにもなる可能性があるというところがポイントです。

たとえば製造委託先に対しては労務監査だけでなく人権侵害が行われていないかどうか、人権リスクがないかということを確認していく必要があります。これが人権デュー・ディリジェンスです。そういったことがなされていないということによって、発注サイドの経営陣の善管注意義務違反が問われることがあり得ます。まさに経営リスクになる可能性があるのです。

逆に人権の取組をすることによってポジティブなインパクトがあります。まず、企業価値の評価対象になります。機関投資家からの評価対象にもなります。ステークホルダーの人権に負の影響をもたらしてしまうことを防ぐために、平時からマネジメントすれば、人権への取組は収益機会にもなるということです。

## 企業が何に取り組むのか

国連の指導原則では、人権課題への取組についてトップの

コミットメントが重要だと言っています。人権方針の策定はその例です。社長が発信することでも構いません。WEBサイトを出していただいてもいいですし、社内報でもいいですし、あるいは社員との定例会議、朝の会議に話していただいてもいいです。決意を示していただくというのがトップのコミットメントです。

人権に関する取組方針を示していくというその姿勢が重要だと思います。

そして、人権デュー・ディリジェンスです。これは一連のプロセスを指し、このプロセス全体が内部統制システム、リスク管理のシステムであるとお考えいただきたいと思います。そして、ここで問題にしているのは、人権リスクに相当な注意を払うことです。

人権デュー・ディリジェンスには四つのステップがあります。

1番目は負の影響の特定と評価。ここでは人権への負の影響を特定して深刻度を評価するという考え方です。政府のガイドラインでは、サプライチェーン等のリスクを洗い出していくということも必要としています。

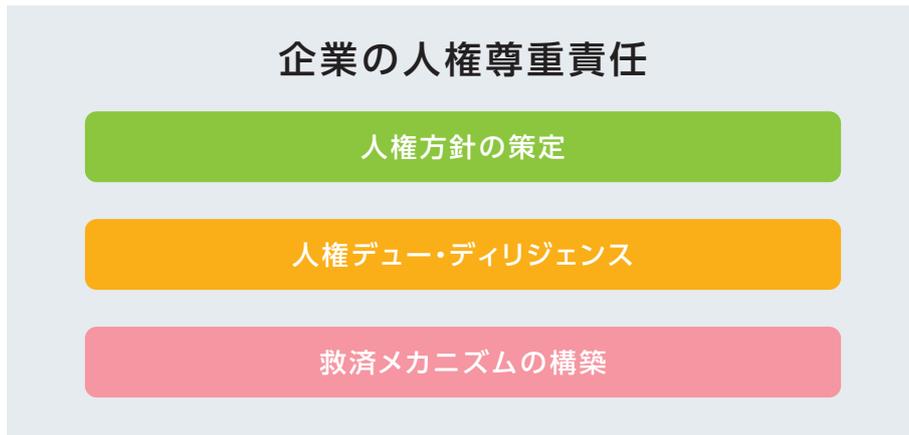
2番目は、人権リスクを洗い出したら今度は防止・軽減の措置をとるということです。

3番目は、こういったリスクの特定評価あるいは防止・軽減の取組が実効的になされているか、人権リスクマネジメントが



1. 人権リスクの管理が必要
2. サプライチェーンもチェック
3. 救済メカニズムの整備が大切

## ● 国連ビジネスと人権に関する指導原則



国連人権理事会で全会一致で支持(2011年)

実効的に機能しているかという観点から検証する必要があります。

4番目の説明・開示については、大企業では統合報告書ですとか、ウェブサイトなどでも開示をしていますので、こういった取組事例をご参照いただければと思います。

最後に、救済メカニズムの整備・運用。ここが実はとても重要なところですよ。救済メカニズムの整備・運用を、企業の社会的責任として、そして企業の人権尊重責任として行っていくことが期待されているのです。

### 重要な救済メカニズムの整備・運用

人権への負の影響について、実際に自社が引き起こしたり助長したりする場合には実際の影響を停止したり潜在的な影響を防止するなど、負の影響の防止・軽減措置をとる必要があります。取引先に対しても同様です。取引先に対して影響力を行使する、働きかける必要があります。

救済のメカニズムを構築する、整備する、そして運用するといわれたときに何を構築すればいいのか。まず、リソースがある企業においては新しく人権相談窓口や人権救済メカニズム、苦情処理メカニズムをサプライヤーや取引先にも開放する、といったことができると思います。そこまでのリソースが割けないという場合には、やはり既存の窓口を活用していく

ことが、一つの重要な手法だと思います。あるいは、お客様窓口がある場合は、「人権に関する問い合わせも受け付けます」というように書いていただくと、人権についてもカバーすることになると思います。

そして既存の窓口は、人事部や総務部が対応していることが多いと思いますが、可能であればサステナビリティや人権の担当部署。また、人権リスクが顕在化した場合には、経営リスクの問題になりますから、当然内部監査室など監査に関する部門も、この窓口と連携すべき部署ということになります。

このような形で既存の窓口などを活用して人権に関しても幅広くステークホルダーから苦情を受け付ける必要があります。

### 講演者からの一言

ステークホルダー、自社の労働者だけではなく、取引先の労働者、その先にある人たちとも対話をしていく姿勢をつくるのが重要なのではないかと思います。そして、救済窓口を整備・運用するとともに社内外への周知徹底も必要です。



### 事例3

# 地域社会に密着する小売業としての 人権に配慮した企業活動

イオン株式会社  
環境・社会貢献部

新井 裕二



#### イオン株式会社

<https://www.aeon.info>

本 社 千葉県千葉市美浜区中瀬1-5-1

代 表 者 代表執行役社長 吉田 昭夫

創 業 1926年9月

従業員数 56万人

事業内容 小売、ディベロッパー、金融、サービス、  
およびそれに関連する事業を営む会社の  
株式または持分を保有することによる  
当該会社の事業活動の管理

## 人権への対応を推進

私はイオン株式会社環境・社会貢献部という部門のイオンサプライヤーCoC事務局にいます。イオンにはたくさんのサプライヤーがいます。そのサプライヤーにも我々イオンと同じ考えの行動規範を遵守していただき、お客様にとって安全で安心な商品を提供することを目的とした監査、モニタリング等を行っている部署です。

イオングループはアジアを中心に15か国で展開しており、イオンリテールやイオンモール等の他、イオントップバリュというプライベートブランドを製造する機能会社というものがあります。

社会課題への対応として、サプライヤー取引行動規範(CoC)も2003年から運用しています。また、国連の「グローバル・コンパクト」も国内流通としては一番早く2004年に参加し、社会的責任に対する意識は比較的早くからあった企業だという自負を持っています。

## 人権相談窓口の設置

イオンの基本理念としては、お客様を中心として平和、人間、地域ということを謳っています。まさに人権ということが我々の事業活動の大元であるということを体現している基本理念です。

## イオンの基本理念

お客さまを原点に

平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。

イオンは、小売業が平和産業であり、人間産業であり、

地域産業であると信じ、

その使命を果たす企業集団として永続するために、

お客さまを原点に絶えず革新し続けてゆきます。

また、従業員に対しては人権教育をするだけでなく、そこには救済する仕組みが必要ですので、イオンにおいては「コンプライアンスホットライン」という従業員のイオンピープルなら誰でも相談ができる相談窓口を設けて、人権侵害等が発生した場合は是正改善を行っています。

もう一つは、労働組合との協力です。企業と国際産業別労働組合でイオングローバル枠組み協定というものを締結し、会社だけではなく、労働組合だけでもなく、複合的に協力す



- 1.地域社会に密着した人権への配慮
- 2.救済制度の充実
- 3.サプライチェーンへの対応強化

ることによって新たな解決策を実施しています。

### サプライチェーンへの対応

ビジネスと人権に関する指導原則の取組の一環として、サプライヤーにモニタリングのためにアンケートを行っています。プライベートブランド「トップバリュ」をつくっていただいている漁業・農業関係者にサプライヤーを通じてアンケート等を実施しているのです。

アンケートの結果、サプライチェーン、バリューチェーンの全てを我々だけでカバーするのは難しいということが判明しました。そこで救済是正のためにホットラインをつくることにしました。何かあったらサプライヤーか、我々イオンの窓口にご相談いただく仕組みをつくったのです。

さらに商品以外のイオングループ全体の人権の負の影響がどこにあるのか確認するために人権デュー・ディリジェンス分科会を立ち上げて対応を進めています。

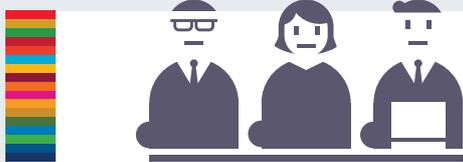
### 国際的に認められる水準へ

最後に、我々の取組の今後の課題です。国連ビジネスと人

権に関する指導原則に基づいた事業活動をしなければ、国際的に認められないことがはっきり分かってきましたので、指導原則に基づいた対応をしていこうと考えています。イオンとしてやらなければいけないこと、イオンだからできることを考えながら対応をしています。

### 発表者からの一言

イオンも良ければ、お取引先様も良ければ、お客様も良いという人権に配慮した活動することによって、安心、安全に買っていただける商品が提供できます。ビジネスと人権に関する指導原則に基づいた事業活動を三方良しの形で進めていければと考えています。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### サプライヤーの人権への対応の難しさ

サプライヤーの上流に関与していくことは、たいへん難しいということに気づきました。人権に負荷を与えているものをしっかり特定して、そこに注力をしていくことが大切だと身をもって分かりました。トライアンドエラーを繰り返すことが人権尊重においても大事なんだなと感じています。

### 現地法人との連携の難しさ

海外の取引先には契約等の説明の時に、まずグローバルスタンダードの確認が必要です。今後も国際的な取引をしていくためには、我々だけではなくてサプライヤー様のためにもこれは必要なんですよということを説明しながら継続的改善を求めています。

### バリューチェーンの下流としての消費者との関係性

開発している商品の一つはフェアトレードです。消費者の意識が高くなりお問い合わせなども増えています。お客様には店舗や、商品を通じてフェアトレードについて考えていただき、サプライチェーンにはどういったお客様がいるのか意識してもらえような商品開発・販売をしていくことが大切だと思っています。

## 事例3

味の素グループにおける  
ビジネスと人権の取組味の素株式会社  
サステナビリティ推進部社会グループ

柴草 哲朗



## 味の素株式会社

<https://www.ajinomoto.co.jp>

本 社 東京都中央区京橋一丁目15番1号

代 表 者 取締役代表執行役

社長最高経営責任者 藤江 太郎

創 業 1909年5月

従業員数 単体3,335名 連結34,615名

事業内容 調味料、栄養・加工食品、  
ソリューション&イングリディエンツ、  
冷凍食品、ヘルスケア、電子材料

## サステナブル調達に重き

現在、我々はビジョンとして、アミノ酸の働きで食生活や高齢化に伴う食の健康課題を解決し、人々のウェルネスを共創するということを掲げています。2030年の目標は、事業を通じて出る環境負荷を50%削減し、10億人の健康寿命の延伸に貢献していきたいという思いでやっています。

中でも、フードシステムに着目して取組を進めています。特に食品産業においては、そのサプライチェーンの上流の農家というところでの人権課題というものに注意しており、サステナブル調達に重きを置いて、人権尊重の取組を進めています。

サステナブル調達ということでは、これまでコストであったり、規格、納期を満たすような観点での取引というものが注目されてきましたが、これからは強制労働や児童労働等の人権問題への対応が問われてくると捉えており、サプライチェーン、バリューチェーン全体で人権尊重に取り組む企業として責任を果たすことを目指しています。

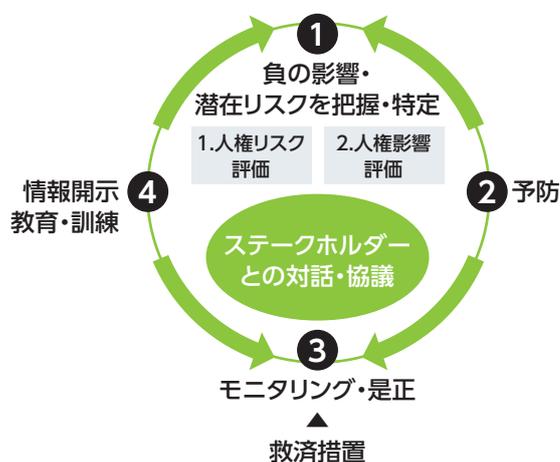
## サプライヤーへの人権デュー・ディリジェンスの推進

当社の人権方針の策定については、2013年にサプライヤー取引に関するグループポリシーやガイドライン、2018年に人権尊重に関するポリシーを定めています。

サプライヤー取引ガイドラインの改定に関しては、ビジネスと人権に関するグローバル基準で求められる内容を必須・発展の項目で記載しました。

人権デュー・ディリジェンスの推進を前提とした人権リスク評価と影響評価としては、グループ事業全体のサプライチェーンに関して社外のリスクデータベースを用い定期的を実施しています。

## ●人権デュー・ディリジェンスプロセス



2018年に行った評価では、高リスク項目として、労働安全衛生、強制労働、児童労働が挙げられ、リスク国として、弊社の



1. サステナブル調達
2. サプライチェーンの評価
3. 第三者機関と協力した相談窓口

事業展開国や規模から、タイとブラジルが挙げられました。対象先は、工場、養殖場であったり、農家です。人権NGOや、産業団体、政府機関ともコミュニケーションをとりながら、タイの場合は現場に訪問できましたが、ブラジルはコロナのため現場に行くことができなかったため、リモートでインタビューを行いました。

結果については、タイもブラジルも、リスク評価が高いということもあり、各国において法整備が進められ、当社の事業展開地域ではリスクが低いことが分かりました。一方で、一部の地域でまだ人権問題がありそうだということが、NGOへのインタビューから分かりました。また、救済のメカニズムがまだ不十分であるということも見えてきました。

### 第三者機関と協力して苦情処理を

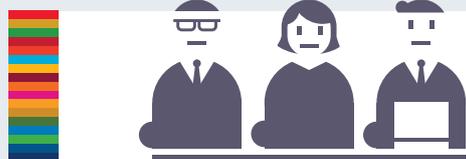
苦情処理メカニズムの導入というところでは、日本での外国人技能実習生や特定技能への対応も進めています。2021年からは日本のグループ会社3社において、実習生、労働者の声を拾うためモニタリングシステムの導入をしています。救済メカニズムというのは、安心して相談・通報できる窓口を設置す

るということです。第三者機関の方に入っただくことで相談しやすい状況をつくれると考えており、現在はJICAが事務局のJP-MIRAIの救済パイロット事業に参画し、今後こちらをサプライヤーへも展開をしていきたいと検討しています。

現在、国連の指導原則を踏まえて策定した味の素グループの人権方針に基づいて人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進めています。また、これを踏まえて、今後デュー・ディリジェンスのプロセスを回していくことがたいへん重要だと考えており、サプライチェーン全体で取組を強化していくことが現状の課題になっています。

### 発表者からの一言

最近、ESG投資家や評価機関等からも人権の取組に対する注目度が高まっており、その点も意識して取組を推進したいと考えております。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### 人権リスク評価が4年ごとの意味

人権リスク評価のスパンについては、何年に1回やればよいかという検討を行ったものではありません。2018年と2022年に人権リスク評価を行ったことで、タイではスコアが改善していることが見えました。政府の取組が反映されていたことが、大きな要因だと思います。一方でスコアが変わっていない国もあり、毎年評価を行う必要はなく、4年に1回程度行うことで、全体の動きが見えてくるのではないかと感じています。

### ステークホルダーとの対話

会社の窓口としてはお客さま相談センターが、サプライヤーとの対話の相談窓口としてはサプライヤーホットラインがあります。ステー

クホルダーとの対話には、社外のコンサルタントの方にも入っただいて、グローバル基準に照らしてどうかというご意見をいただいています。

### 社内に浸透させるために

サステナビリティの取組を進める枠組みとしては、経営会議に紐づくサステナビリティ委員会があり、その中にサステナブル調達というテーマがあります。そのタスクフォースの一つの分科会として、人権分科会というものを立ち上げて、その中で、人権の取組を進めています。定期的にミーティングを開催して、関連する方と一緒に時間をかけて議論をしていくことで、メンバーの自分事化が進んでいきました。

事例3  
CSRと  
人権に関する取組株式会社セブン&アイ・ホールディングス  
サステナビリティ推進部

吉田 圭



株式会社セブン&amp;アイ・ホールディングス

<https://www.7andi.com>

本 社 東京都千代田区二番町8番地8

代 表 者 代表執行役社長 井阪 隆一

創 業 2005年9月

従業員数 167,248名(2023年2月末時点)

事業内容 コンビニエンスストア、総合スーパー、  
食品スーパー、専門店、フードサービス、  
金融サービス、IT/サービスなど、  
各事業を中心とした企業グループの  
企画・管理・運営(純粋持株会社)

## 人権方針の策定

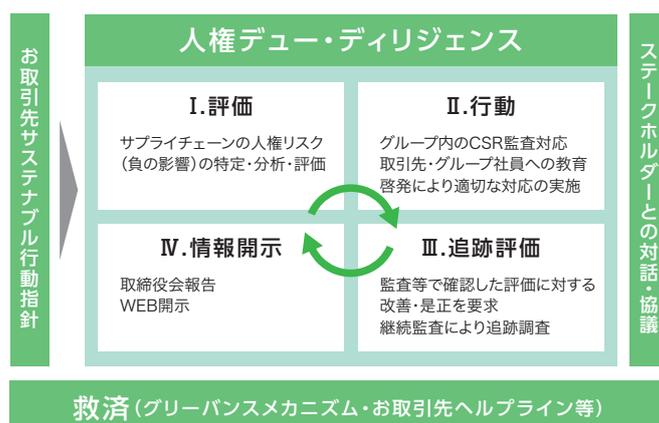
当社グループは、お客様、取引先、株主、地域社会、そして社員から信頼される誠実な企業でありたいという経営理念を持っています。この経営理念のもと、企業行動指針や基本方針が策定され、その中で人権の尊重、法令遵守、環境保全など様々な取組が行われています。現在の人権方針は、2021年10月7日に策定されました。策定に際してのポイントとして国際的な原則、基準を加味し、適用範囲を全ての自社役員、従業員および全てのビジネスパートナーが対象であることを明記しました。人権方針では人権尊重の推進体制、人権デュー・ディリジェンスの実施、ステークホルダーとの対話、教育啓発活動、モニタリングと情報開示への取組、救済メカニズムの構築などが考慮されています。人権方針を推進・実行するために、セブン&アイ・ホールディングスにグループ横断組織として「人権推進プロジェクト」を設置し、取締役会の監督のもと人権尊重の取組を進めています。

## 人権デュー・ディリジェンスの実施

原料生産地から製造加工、出荷・物流、販売サービス、地域社会やお客様への影響、リサイクルなど、バリューチェーン全体を俯瞰して確認することが重要であると考えています。専門機関の支援を受けながら当社が行っている事業全体で

の人権への負の影響を洗い出しました。当社グループが関与する業界において過去に顕在化した人権侵害などの事例調査を行い、特によく指摘されている人権課題を確認しました。バリューチェーン上においても、ハイリスクと思われる原材料の特定やステークホルダーの整理を行い、グループの中核会社を中心にヒアリングも実施、人権尊重への取組なども調査しました。調査をもとに人権リスクをマッピングし、バリューチェーン上流での人権リスクが高いことを改めて認識しています。人権に関する負の影響を確認していくと、様々な問題が浮かび上がります。オリジナル商品を製造委託するお

## ●バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス





1. 人権方針の適用は全てのビジネスパートナー
2. バリューチェーン全体を俯瞰して確認
3. 苦情処理は3つのヘルプラインで

取引先様に対しては人権への負の影響を軽減するため、お取引先様に対して人権の重要性などを共有・啓発する説明会を毎年実施しています。その上で弊社のお取引先サステナブル行動指針にご賛同いただき、法令順守や人権尊重をするという誓約書や覚書を交わしています。また、毎年124項目の設問から成るセルフチェックに回答してもらいます。定期的に工場などを実際に訪問し、CSR監査を通じて確認も行っています。CSR監査については、客観性を持つために第三者機関に委託し実施しています。指摘させて頂いた不適合の疑いのある箇所については修正・是正をお願いしています。

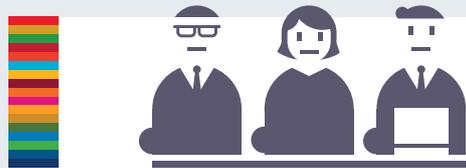
## グリーンバンスメカニズム

グリーンバンスメカニズムは非常に困難な課題です。既存のシステムを活用しながら現在試行錯誤しているところですが、当社はグループ共通従業員ヘルプライン、お取引先様専用ヘルプライン、監査役ホットラインという3つのヘルプラインを保有しています。こちらに日々様々なお申し出がありますが、各事業会社のヘルプラインの担当者と協力して、内容を確認し修正・是正および対策を検討し、対応しています。ヘルプライ

ンは単なる救済手段ではありません。声なき声を拾い上げるという意味合いもあり、監査などでは確認できない部分を補完する役割も果たしています。継続的なモニタリングを行い、積極的に関与することで、人権尊重の推進につなげていきたいと考えています。

## 発表者からの一言

今、世界を見回すと新型コロナウイルスが若干落ち着いてきましたが、緊迫するウクライナ情勢も先が見えない状況です。世界的な物価高騰なども続いています。しかし、日々の取組を止めることは出来ません。私たちの子どもや未来世代が安心して暮らせる世界をつくり、同時に私たちの企業活動をサステナブルにするためにも、よりいっそう加速させていかなければならないと考えています。



## パネルディスカッションから・・・

パネルディスカッションでのご発言の一部をご紹介します。

### サプライチェーンなどの人権課題抽出について

サプライチェーン全体をとらえると、上流に遡るほど関係者が増加するため、優先順位を付けることが必要だと考えています。たとえば、人権課題の深刻度や、事業の関与度合を考慮し、優先順位を設定しています。

自社に目を向けると、人権に関する様々なルールや規制が存在しますが、現場において人権侵害が発生していないかどうか、ヘルプラインなどを通じて継続的に情報収集し、対策を行っていく必要があると考えています。

### 取引先との協力体制

人権問題や環境問題も含め、これらは単に自社だけの問題ではなく、社会全体の問題であることを認識しなければなりません。全

ての組織や個人が理解し、課題解決に取り組むことが重要で、結果として社会課題の解決につながると考えています。お取引先サステナブル行動指針はお取引先様と「共働」して取り組むことを想定して策定いたしました。

### ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとは、我々の事業に関わる全ての関係者のことを指します。我々は全てのステークホルダーの皆様のエンゲージメントを高めることで人権尊重に取り組んでいます。人権課題を解決するためには、皆様と共に協力して取り組んでいく必要があります。互いにしっかりと理解し合うことが非常に重要だと考えています。

# 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 ガイドラインの概要



経済産業省  
大臣官房ビジネス・人権政策調整室  
室長

折居 直

2011年に国連において、「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持されて以降、国際的に企業に対して人権尊重を求める動きが加速しています。米国では、2022年6月に「ウイグル強制労働防止法」が施行され、新疆ウイグル自治区由来の製品は強制労働によるものとの推定の下、原則輸入禁止とされています。また、EUにおいても、2022年2月に「EU企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」が公表され、その合意に向けて議論が進められており、これが成立すると、各EU加盟国において、指令に基づいた国内法が整備されることとなります。日本企業においても、EU加盟国の企業との間で直接的に取引をしていなくとも間接的に取引をしている場合には、EUの法規制に関連して、取引先から人権デュー・ディリジェンスへの協力などの対応を求められる可能性もあり、無関心ではられません。

日本政府は、2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定し、その中で企業の皆様に対して人権デュー・ディリジェンスの実施について期待を表明しました。そして、2022年9月には、国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について解説するガイドラインとして、「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(以下、ガイドライン)」を策定しました。ガイドラインでは、日本で事業活動を行う全ての企業に対して、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済の3つの取組を求めています。

また、ガイドラインでは、人権尊重の取組にあたっての考え方として、1. 経営陣によるコミットメントが極めて重要であること、2. 潜在的な「負の影響」はいかなる企業にも存在すること、3. 人権尊重の取組にはステークホ

ルダーとの対話が重要であること、4. 優先順位を踏まえ順次対応して姿勢が重要であること、5. 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要であること、の5つを強調しています。

事業活動を行う主体として、中小企業を含むすべての企業には人権を尊重する責任があります。人権尊重に取り組むことは、論ずるまでもなく企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とするものですが、人権尊重の取組の結果として、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動や投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化などの、企業が直面する経営リスクを抑制することにつながります。また、人権尊重の取組を行い、それを開示することによって、企業の世間におけるブランドイメージが向上し、投資先からの評価が上がることや、新規取引先の開拓など、人権尊重責任を果たすことの結果として、企業経営の視点からプラスの影響を受けることにもつながりえます。

経済産業省では、ガイドラインが多くの企業に周知・活用されるよう、各種セミナーを開催するとともに、経済産業省のウェブサイト上で様々な情報を発信しております。企業の皆様におかれましては、ガイドラインをぜひご活用いただき、人権尊重責任を果たしていただき、その上で、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上につなげていただければと思います。

## 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 関連リンク

【日本政府】

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(PDF)

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

【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

経済産業省は、人権尊重の取組内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料として、2023年4月に、「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」を作成・公表しました。本資料は、ガイドラインに沿って取組を行う企業がまず検討する、「人権方針の策定」や、「人権への負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価」について詳細な解説や事例を掲載しています。

(本文) <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf> (PDF)

(別添1) <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-2.pdf> (PDF)

(別添2) <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-3.xlsx> (Excel)



## 経済産業省「ビジネスと人権」特設ウェブサイト

ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

# ビジネスと人権に関する



KEY  
WORD

## サプライチェーン

自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費等に関係する「下流」を意味する。



KEY  
WORD

## 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

国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、日本政府が2022年9月に策定した。「日本で事業活動を行う全ての企業(個人事業主を含む。)」を対象とし、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等(サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先)における人権尊重の取組に最大限努めることを要請しており、その取組は、人権方針の策定・公表、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済から構成される。



KEY  
WORD

## ディーセント・ワーク

「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」。



KEY  
WORD

## ビジネスと人権に関する指導原則

ハーバード大学のジョン・G・ラギー教授が中心となって策定され、2011年に国連人権理事会にて全会一致で支持された。

次の3つを柱として、あらゆる国家および企業に、その規模、業種、所在地、所有形態、組織構成にかかわらず、人権の保護・尊重への取組を促す。

- (1) 人権を保護する国家の義務: 人権および基本的自由を尊重、保護および実現するという国家の既存の義務
- (2) 人権を尊重する企業の責任: 特定の機能を果たす特定の社会組織として、適用されるべき全ての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる、企業の役割
- (3) 救済へのアクセス: 権利および義務が侵される時に、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性



KEY  
WORD

## 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)

各国は、ビジネスと人権に関する指導原則の普及・実施に関する行動計画を作成することが奨励されている。日本では2020年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』が公表された。

### 【6つの横断的事項(幅広い取組が必要と思われるテーマ)】

- (1) 労働(ディーセント・ワークの促進等)、(2) 子どもの権利の保護・促進、(3) 新しい技術の発展に伴う人権、(4) 消費者の権利・役割、(5) 法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)、(6) 外国人材の受入れ・共生



KEY  
WORD

## ESG

ESGとは、Environment(環境)、Social(社会)、Governance(ガバナンス)の略語であり、例えば、ESG投資(従来の財務情報だけでなくESGの要素も考慮した投資)という用語が使われる。国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)および国連グローバル・コンパクトと連携した投資家イニシアチブの責任投資原則は、「責任投資」(ESG要因を投資決定やアクティブ・オーナーシップに組み込むための戦略および慣行)を提唱し、ESG要因のうちSocial(社会)の例として、現代奴隷制や児童労働等を挙げている。



KEY  
WORD

## SDGs

(Sustainable Development Goals) = 持続可能な開発目標

SDGsとは、Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)の略語であり、2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標である。



KEY  
WORD

## 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスは、企業が、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権問題を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

そして、人権デュー・ディリジェンスは、その性質上、人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスである。



KEY  
WORD

## ステークホルダー

企業の活動により影響を受けるまたはその可能性のある利害関係者(個人または集団)を指す。ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社および取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。



KEY  
WORD

## CSR

(Corporate Social Responsibility) = 企業の社会的責任

企業は社会を構成する「企業市民(Corporate Citizen)」であり、社会を構成する一員としての社会的役割と責任がある、という考え方。企業が提供する商品やサービスには違いがあることから、企業の取組は、人権尊重、法令遵守、情報開示、環境への配慮、社会貢献活動などに関し、業種により多種多様となる。



KEY  
WORD

## ISO26000

ISO(国際標準化機構)が策定した「社会的責任(SR=Social Responsibility)」に関する規格で、2010年11月1日に発行された。組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画およびコミュニティの発展を7つの中核課題としている。



KEY  
WORD

## 国連グローバル・コンパクト

(United Nations Global Compact)

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、企業が守るべき原則として、国連のアナン事務総長(当時)が1999年1月の「世界経済フォーラム」(ダボス会議)で提唱した。当初、「人権」「労働基準」「環境」の3分野の9原則であったが、2004年6月に「腐敗防止」に関する原則が追加され、現在は4分野・10原則となっている。



KEY  
WORD

## コーポレート・ガバナンス

(Corporate Governance) = 企業統治

経営方針についての意思決定を行うとともに、経営者の業務執行を適切に監督・評価し、動機付けを行っていく仕組みのこと。具体的には、経営者の不正行為や暴走・従業員の違法行為の防止、IR(Investors Relations:財務広報)活動などによる経営の透明性の確保、ステークホルダー(利害関係者)との関係など、企業価値を持続的に成長・発展させていく、効率的で競争力のある経営の実現のための仕組みをいう。

# CSR(企業の社会的責任)・人権啓発パンフレット・DVDのご案内

以下のパンフレット等は全て無料配布です。  
申込方法は下記をご覧ください。

## 「CSR」で会社が変わる、 社会が変わる

社員一人ひとりに“生きたCSR”を



**【経営者向け】**  
(A4/28頁)  
人権に関する国際的な動向や人権の視点を企業経営に取り入れることの大切さを解説。

## 「CSR」で意識が変わる 企業は伸びる

企業の一人一人に“わかるCSR”を



**【担当者向け】**  
(A4/48頁)  
企業的に人権尊重意識を定着させ、企業活動に人権の視点を生かすための手法や、主な人権課題について解説。

## 「CSR」で見えてくる 明るい明日

一人一人が考える“CSRと人権”



**【従業員向け】**  
(A4/28頁)  
企業が社会の一員として求められる様々な人権課題について解説。

## えせ同和行為には・・・ みんなでNO!

対応のポイント



**【えせ同和行為対応リーフレット】**  
(A4/4頁)  
えせ同和行為への対応を簡潔にまとめたリーフレット。読みやすく一般向け配布に最適。

## 企業活動に人権的 視点を

CSRで会社が変わる・社会が変わる



**【取組事例ビデオ】**  
(DVD)  
「企業の社会的責任と人権」セミナー(平成14(2002)年度)に登壇した企業の中から5事例の紹介と、専門家の解説等を加えて映像化。

## 企業活動に人権的 視点を②

会社や地域の課題を解決するために



**【取組事例ビデオ vol.2】**  
(DVD)  
「企業の社会的責任と人権」セミナーの事例に加え、先駆的な取組事例を選出。映像と専門家による解説で紹介。

## 許すな 「えせ同和行為」

～あなたの会社を不当な要求から守ろう～



**【えせ同和行為対策ビデオ】**  
(DVD)  
えせ同和行為にどのように対処したらよいか、その心構えと対策をドラマ形式で分かりやすく紹介。

CSR(企業の社会的責任)・人権啓発に関する

## パンフレット&DVD

### 【申込方法】

インターネット又はFAXにてお申し込みいただけます。

Webで  
カンタン  
申し込み

インターネット  
専用申込フォーム



▼こちらからもアクセスできます。

<http://www.jinken.or.jp/archives/882>

## 令和4年度 CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー

### 仙台会場 Sendai

日 時/2022(令和4)年10月27日(木)  
会 場/仙台国際センター・大会議室「萩」(仙台市青葉区青葉山無番地)

#### 基調講演

「ビジネスと人権」の最新動向

関 正雄 放送大学客員教授、  
損害保険ジャパン株式会社経営企画部シニア・アドバイザー

パネルディスカッション

#### 事例発表

- 事例1:働きがいのある職場環境づくりへの取組 株式会社ユーメディア
- 事例2:地域商社としてのSDGs推進の実践  
～企業間連携による社会貢献と経済効果～ 株式会社かねく
- 事例3:地域社会に密着する小売業としての人権に配慮した企業活動 イオン株式会社

### 大阪会場 Osaka

日 時/2022(令和4)年12月15日(木)  
会 場/エル・おおさか(大阪府立労働センター)エル・シアター(大阪市中央区北浜東3-14)

#### 基調講演

ステークホルダーとともに進める「ビジネスと人権」

梁井 裕子 一般財団法人CSOネットワーク  
サステナビリティコミュニケーション

パネルディスカッション

#### 事例発表

- 事例1:株式会社デイリー・インフォメーション関西の  
働きやすい職場環境について 株式会社デイリー・インフォメーション関西
- 事例2:本業を生かした地域貢献 錦城護謨株式会社
- 事例3:味の素グループにおけるビジネスと人権の取組 味の素株式会社

### 東京会場 Tokyo

日 時/2023(令和5)年2月1日(水)  
会 場/日本教育会館・一ツ橋ホール(千代田区一ツ橋2-6-2)

#### 基調講演

「ビジネスと人権」の具体的取組

大村 恵実 弁護士、  
ニューヨーク州弁護士

パネルディスカッション

#### 事例発表

- 事例1:多様な働き方によりそう、「ダイバーシティ経営」PDCA実践例 株式会社プラグマ
- 事例2:多文化共創社会と住まいの推進 住宅確保要配慮者と地域マネジメント 株式会社イチイ
- 事例3:CSRと人権に関する取組 株式会社セブン&アイ・ホールディングス

### Information

こちらから、パンフレット等をPDFデータにてダウンロードできます。

中小企業庁  
人権啓発支援事業に係るパンフレット

中企庁 人権パンフ 検索

[https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken\\_pamf/index.htm](https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm)



### パンフレット・DVDをご希望の方(無料)

CSR・人権に関する企業向けパンフレット・DVDを送料も含め無料で配布しています。  
インターネット上の専用申込フォームまたはFAXでお申し込みいただけます。詳しくは、公益財団法人人権教育啓発推進センターのウェブサイトをご参照ください。

- ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp/archives/882>

※在庫切れの場合もあります。あらかじめご了承ください。  
※大量部数をご希望の場合は、事前に公益財団法人人権教育啓発推進センターまでご相談ください。



このパンフレットは、令和4年度に仙台、大阪、東京で開催したCSR(企業の社会的責任)と人権セミナーを元に作成したものです。

経済産業省中小企業庁委託事業

発行 公益財団法人人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号 KDX芝大門ビル4F  
TEL.03-5777-1802(代表) FAX.03-5777-1803 <http://www.jinken.or.jp>



リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

※この冊子に関してお気付きの点がございましたら、発行元までご連絡ください。

2023年10月発行