

「CSR（企業の社会的責任）」と

人権セミナー

京都会場

社会の構成員たる企業には社会的責任を念頭とした経営が求められ、国際的動向を踏まえつつ、国内外において人権に関する取組も行われています。日本では、昨年9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ガイドライン」が策定されています。

今回、企業活動を行う中で、知っておくべき規範や参考となる取組事例を紹介するセミナーを開催しました。

日時：令和5年11月1日（水）  
場所：k o k a 京都市国際交流会館・イベントホール及びオンライン配信

基調講演

「企業活動と人権尊重責任」

大村 恵実さん

弁護士

ニューヨーク州弁護士



今、企業は、人権尊重責任を果たすべきであるといわれます。

15（平成27）年に（上場企業の企業統治に関する原則・指針として）策定され、2021（令和3）年に改訂（2回目）された「コーポレートガバナンス・コード」\*6では、サステイナビリティを巡る課題について触れています。気候変動などの地球環境への配慮、従業員の健康・労働環境の配慮や公正・適切な処遇、そして人権の尊重が新しく加わりました。企業にとってリスクの減少と共に、収益機会増につながることを明示しています。

さらに2022（令和4）年に改訂された「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針」（CGSガイドライン）\*6でも人権の尊重を打ち出しており、リスクの減少やグローバル投資家からの高評価につながることから、政府の人権尊重ガイドラインの活用が推奨されています。

さて、冒頭で企業が人権尊重責任として取り組むべきこととして、『人権方針の策定』、『人権DD』、『救済メカニズムの構築』の3つを挙げました。

まず『人権方針の策定』に必要な5つの要素を挙げます。

- ・ トップのコミットメントとして策定
  - ・ 専門家の助力を得る
  - ・ 社員、取引先への期待を表明
  - ・ 社内外への周知
  - ・ 社内プロセスへの統合
- 次に『人権DD』は、4つのステップを

日本では、2020（令和2）年に「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）（NAP）\*1が、2022（令和4）年9月には「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」\*2が策定されています。また、2023（令和5）年4月には「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実務参照資料」\*3も公表されました。これらのベースとなっているのは、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」\*4（以下、指導原則）です。これは1970年代後半から多国籍企業による人権への影響が問題視され、国際的な議論を重ねてできたものです。

指導原則の柱は「人権を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」の3つです。中でも、「人権を尊重する企業の責任」について、企業が取り組むべきことは、『人権方針の策定』、『人権デュー・デリジエンス（以下、DD）』、そして『救済メカニズムの構築』です。

企業が人権に取り組むに当たっては、国内法令だけでなく、国際基準に依拠する必要があります。特に日本企業が注意すべきものとして1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（ILO中核的労働基準）\*5があります。「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由」、そし

PDCAとして回していくプロセスを表しています。

- ・ 負の影響の特定
- ・ 防止軽減
- ・ 追跡調査（実効性の検証）
- ・ 説明・開示

これを社会状況を見ながら、常にアップデートしつつ、人権リスクの深刻度を優先指標として対処する必要があります。

3つ目の『救済メカニズムの構築』は、被害者が効果的な救済を受ける仕組みを指します。ここでいう救済とは、金銭的な補償だけではなく、心のケアや復職までのサポートなども含まれ、その中身が実効的なものである必要があります。ただ、裁判の長期化や、外国人が訴訟を起こす場合の通訳の問題などを解消することは国の重要な義務です。さらに、指導原則では、救済は企業の責任でもあるとしています。各企業が人権救済窓口や労働者向けのホットラインを設けることが理想的ですが、難しい場合は既存の相談窓口や取引先の窓口を活用することも考えられます。そして、労使対話の推進が重要であり、社員を身近なステークホルダーと認識し、社内窓口の実効性を担保する必要があります。

次に、昨年9月に策定された「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」\*2について。これは指針であり法的拘束力はありませんが、企業

て2022年の改定で「労働安全衛生」が加わりました。

企業は、自社またはサプライチェーンのステークホルダーが人権に与える潜在的な負の影響を念頭に、人権尊重責任を考える必要があります。

人権の主体についてビジネスと人権の観点から考えると、国内法を超えた国際基準では安全衛生や環境を「人権」課題として捉え、ステークホルダーも広範囲なものとなります。

人権侵害リスクが顕在化した場合、法的、財務、評判などでの経営リスクが生じます。人権尊重については全ての企業に責任があるというのが指導原則の考え方です。

取引先の対応事例としては、2次委託先での未払い賃金を発注元が代わりに支払ったり、芸能事務所における性暴力やハラコメントに対して取引先やスポンサーが救済や再発防止策を求めた上で、不十分な場合には契約を更新しないとするなど例があります。

人権への取組によるポジティブ・インパクトとして、民間評価会社のサステイナビリティ調査で高評価を得ることで企業価値の向上や取引先の拡大、銀行からの融資を得られるなどといった例があります。ただし、実態が伴っていないかどうかを注視する必要があります。

コーポレートガバナンス（企業統治）の観点からも人権への取組は重要です。20に期待する内容が示されています。規模や業種に関わらず全ての企業が対象で、「人権尊重の取組に最大限努めるべき」としています。原料の調達から製造、輸送、販売、消費、廃棄までの全ての過程に関わるサプライチェーンが含まれます。このガイドラインでは、全社的な関与と経営陣による継続的コミットメントの重要性をはじめ、ステークホルダーとの対話や対処すべき人権リスクについて優先順位付けの重要性、全ての取引先と連携した取組の必要性が指摘されています。

ステークホルダーとの対話により、企業活動によって負の影響を受ける被害者の存在に気付くことができます。そして、企業が取るべき措置や提案を受けることができ、信頼関係を築くことができます。

ガイドラインでは、女性や子ども、障がい者、外国人、先住民、マイノリティ（民族、宗教、言語等）など脆弱な立場にあるステークホルダーに対しては、特別な注意を払う必要があると示しています。また、人権方針の社内浸透のための措置、重大リスクの領域、深刻な人権リスク、深刻度の判断基準、人権リスクの防止・軽減のための措置、実効性評価の指標について、「説明・開示」を求めています。人権リスクにさらされるステークホルダーへの情報提供（説明）、そしてウェブサイトや統合報告書などによる開示です。適切なプロセスを経て、自社の人権リスクを特定し、



開示するとともに、発生を防止するための方策も示す。人権DDをこういった形で説明・開示していくことが必要なのです。

事例発表

「三洋化成のDEI推進」

安藤 孝夫さん

三洋化成工業株式会社  
取締役会長



弊社は、もともと石鹼や界面活性剤の製造所として京都で創業し、現在は約3000種類の機能化学品の製造販売を行っており、身の回りのあらゆるものに使われています。近年は、持続可能な社会、QOLなどに貢献する「機能性タンパク質シルクエラスチン」、ペプチド農業などの新規事業に積極的に経営リソースを投入しています。今の日本企業の問題は労働生産性の低さです。多様な人材が活躍し付加価値を生み出すことで、より良い社会の実現に貢献できると考えております。

弊社では、従来からのD&I (Diversity & Inclusion) に加え、一人一人に合ったものを提供し、「自分らしさを大切に」を実現させる公平 (Equity) の観点を加えたDEI (Diversity, Equity & Inclusion) を推進しています。そして、2023 (令和5) 年度に新たに策定した人権方針に基づき、サプライチェーン上で想

定される人権問題に取り組んでいます。重点施策として、調達における人権DDの実施、ハラスメントの徹底的撲滅、LGBTQへの啓蒙と職場環境づくり、最近ではウクライナ人留学生の受け入れも行っています。

8年前から、スーパーフレックスタイムをはじめ、時間単位有給休暇、介護支援、年次有給休暇の積立、在宅勤務、フレキシブル休暇などを制度化しています。単に労働時間、残業時間を減らすのは、「働き方改革」ではなく「働かない改革」であり、仕事のやり方を見直し、無駄の排除、DXの活用を通じてメリハリのある働き方に取り組み、生産性を上げることが重要です。

男性の育休取得推進も行い、男女間の平均勤続年数の差は減少し、女性社員の比率、女性管理職・リーダー比率はいずれも増加しています。

また、LGBTQへの取組について、トップメッセージとして発信し、社内外相談窓口の設置、研修、ハラスメント防止規定の改定など、ハード、ソフトの両面で継続的に取り組んでいます。また、2020 (令和2) 年8月からは、ユニチューバーでLGBTQ当事者のかずえちゃんを嘱託職員として仲間に加え、共に理解推進や風土改革を行っています。

障害者の活躍推進等にも取り組んでおりますが、どのような改革を進める際も、とりあえずやってみる。考えても無駄で、完

壁主義をやめる。うまくいかなかったら元に戻す、修正するという考えの下、取組を続けています。

<https://www.sanyo-chemical.co.jp/>

「外国人雇用とワークライフバランス」

友安 啓則さん

株式会社友安製作所代  
表取締役社長



弊社は、1948 (昭和23) 年にねじ製造工場として大阪・八尾市で創業し、現在は事業を多角化し、インテリアやエクステリア、DIY商品などの製造・EC販売をはじめ、工務店やレンタルスペース、WEBメディア、まちづくりなどを展開しています。

私たちの取組の一つが個性を尊重する文化です。多様性を認め合う文化の醸成を促し、人種や性別、年齢に関わらず仕事ができる環境を作っています。

2つ目がミッション・ビジョンの共有。「世界中の人々の人生の一部に自社製品サービスをお届ける」がミッションで、「世界中の人々の人生に彩を加える」がビジョンです。

3つ目がコミュニケーションツール。チームでも1対1でも、リアルタイムでコミュニケーションを取れるようになり、ま

た、ビジネスネーム (ニックネーム) 制を導入し、上下関係や性別、年齢などを排除したフラットな組織を目指しています。

4つ目が、いつも見てくれている文化。業務日報の投稿にSNSを活用し、全部署の日報を全員が自由に閲覧できるようにしています。翻訳機能もあり、外国人従業員も社内で起きていることが分かるようになっていきます。また、年に1回従業員同士が互いに表彰し合う制度も設けており、モチベーション向上につながっています。

5つ目が、ごちゃまぜイベント。非日常をテーマにさまざまな社内イベントを開催しています。その一つ、友安製作所フェスタは企画から運営までを社員が行い、2日間で4000〜5000人の来場がある一大イベントです。ほかにもUSJのスタジオオを借り切ってショーを観たり、釣り堀で社員全員が釣りをしたり、組織の縦割りの垣根解消に一役買っています。

6つ目が、才能・能力に見合った仕事。弊社従業員140人のうち3名が外国人です。日本での外国人の仕事は、ホテルなどの外国人相手のサービス業や英語の先生、輸入・輸出のサービスがほとんどです。しかし、日本文化に興味のある人や本国において専門分野を学び経験を積んだ人が多く、即戦力として雇用でき、他の従業員へのスキル面での好影響もあり、企業としてのメリットも大きい。

「生きるをあそぶ」のカンパニースロー

ガンの下、働き方改革に加え、従業員全員が楽しく働けるように取り組んでいます。  
<https://tomoyasu.co.jp/>

「自分」を大切にできる環境づくり

大川 智司さん

二九精密機械工業株式会社  
専務取締役



弊社は切削加工業として1917 (大正6) 年に京都で創業し、現在は医療分野や分析・計測、半導体、産業機器、民生品等のコア部品の開発・設計・製造、非破壊検査装置の企画開発、製造・販売を行っています。

過去3年の新卒の定着率は76.2% (21人入社・5人退職) です。定年年齢は60歳ですが、継続して働くことができ、最高齢は77歳です。

弊社では「社員行動基準・コンプライアンスマニュアル」を従業員全員に配布しています。また、各拠点にお悩み相談箱を設置し、プライベートの悩みも含め、専門家のアドバイスなど相談窓口も設置。内容に応じて弁護士や社会保険労務士、行政機関などを紹介しています。

出産や育児、介護などで女性従業員が仕事を続けられなくなることは大きな損失であり、本人のキャリアも消えてしまう。休

みを取っても安心して楽しく働ける会社でありたい。「家庭が一番、仕事はその次」という社長の熱い思いから女性活躍推進を制度化しました。

弊社独自の産休・育休パンフレットの作成・配布をはじめ、職場復帰しやすい環境づくり、お子さんが小学校卒業するまでの短時間勤務制度、子どもの送迎に伴う時差出勤や在宅勤務などの制度を設けています。これにより、男女に限らず優秀な人材の確保、働きやすさの改善、組織の視野の拡大、多様性に寛容で協力的な環境づくりなどのメリットがあります。

また、弊社の育児休業取得率は100%で、取得者へのインタビューを社内報に掲載し、全社員に周知しています。

健康診断に関しても、腫瘍マーカー検査やインフルエンザの予防接種、再検査や経過観察の場合も、社の負担で必ず受診してもらいます。がんになった社員も退職することなく、治癒後には仕事に復帰しています。

そして、新入社員研修や新任管理者研修などの階層別教育をはじめ、関連する資格ごとの専門教育、業務改革研究会、教育制度の従業員への周知や実績の報告、人材育成面接制度、若手人材の育成、通信教育などを通じて、地球と人類に貢献していきたいと考えています。

<https://futaku.co.jp/>



- \*1 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）  
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\_00105.html
- \*2 「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」  
https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html
- \*3 「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」  
https://www.meti.go.jp/press/2023/04/2023040002/2023040002.html
- \*4 ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組みの実施（仮訳）  
https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf
- \*5 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」  
https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\_246572/lang-ja/index.htm
- \*6 コーポレートガバナンスに関する各種政策について  
https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei\_innovation/keizaihousei/corporategovernance.html
- \*7 （一社）ビジネスと人権対話救済機構（JACER）  
https://jacer-bhr.org/index.html
- \*8 J P M I R A I  
https://jp-mirai.org/jp/

いました。

パネルディスカッション

大村：多くの質問をいただいています。Q「人権の取組について社員からのボトムアップのために必要なものは何ですか。」安藤：まず組織の大きな方針転換はトップダウンでないといけない。それを実行に移す際に、事業所ごとにグループを作り、そこからボトムアップでアイデアを出してもらいます。

友安：弊社は小さな組織なので、職場環境改善に関する要望などは、ボトムアップが基本で、適宜変えてきました。それにより、会社を自分たちで変えていけるという意識が生まれます。

大川：事業所ごとに友の会があり、若手社員がメンバーとなり、そこからボトムアップで要望が上がってくることもあります。大村：Q「これからビジネスと人権に取り組むに当たり、注意すべき点は」という私へのご質問です。

他の企業の人権方針をそのまま流用するのではなく、自社の実態や人権リスクを事業部と一緒に検討した上で方針を作る必要があります。そのための人権リスクの洗い出し作業や話し合いなどをきちんと経なければなりません。

Q「対応部署が変わる場合、どういうスタンスで対応し、実効性が伴う活動ができるのか」というご質問です。

これには部署を超えた連携が重要で、サステイナビリティやリスクマネジメントの

経済産業省中小企業庁委託「CSR（企業の社会的責任）と人権セミナー

委員会に、さまざまな部署の人が入ること。どんな組織でも部署間で連携する協議の場があるはず。そこで人権への対応についてアジェンダとして議論する場を設けることが実効性のある取組に必要だと思います。

次は、Q「社内や取引先で人権課題が解決しない場合、どのような外部の相談窓口がありますか」とのご質問です。

労働問題の場合は全国の労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーをはじめ、弁護士会や地方公共団体の法律相談などがあります。ビジネスと人権に関する取組が始まってから新しくできたサプライヤー向けの（一社）ビジネスと人権対話救済機構（JACER）\*7があります。また、J P M I R A I\*8の「責任ある外国人労働者受入れ共同プログラム」では、外国人労働者向けにスマートフォンアプリを通じて相談を受け付けています。救済の窓口を設ける取組は発展途上ですが、業界横断的に始まっています。

Q「日本の人権DDの状況は。また人権DDが進んでいる国はどこですか。」

日本における人権DDは始まったばかりで、まだまだこれからというのが実感です。進んでいる国としては、人権DDの実施結果開示義務があるオーストラリアやイギリスが挙げられます。人権や環境のDD実施自体を義務化する国もあり、フランスなどでは、一定以上の規模の企業が対象ですが、

実施義務違反があった場合は、民事責任を問われます。ドイツのサプライチェーンDD法では、人権DD自体を義務付け、違反した場合はペナルティが課されます。ノルウェーなどでも人権DDに関する法律が施行されています。EU（欧州委員会）でも、人権・環境DDの義務化指令案が議論されています。

大村：最後に皆様から一言ずつメッセージをお願いします。

安藤：人権DDの取組は、やらされることではなく、やるべきことだと思います。取組むことで社会貢献でき、生産性も上がります。つじつま合わせではなく、実のあるものにしていきたいと思っています。

友安：私たちの中では、人権DDは、当たり前に取り組むこととなっています。企業同士で意見交換を行うことが成長につながると思うので、ぜひトライしていただきたい。

大川：企業で働く上で、価値観をしっかりと持って、人権DDを実行していくことが、社会で生きていく上での力になっていくと思います。安藤さんもおっしゃっていましたが、まずやってみる。それで駄目だったら変えていく、とにかく実行するのが大切だと思います。

大村：日本企業の魅力はたくさんありますが、人権に取り組むことで、国際社会で評価される企業になることが重要なポイントになると思います。本日はありがとうございました。

# 令和5年度 経済産業省中小企業庁委託

参加無料  
事前申込制  
会場集客型  
オンライン配信  
同時開催

## CSR（企業の社会的責任）と人権セミナー

【横浜会場】

- 日時 令和6年1月24日（水） 13:30~16:45
- 会場 はまぎんホール・ヴィアマーレ

## えせ同和行為をはじめとする不当要求行為対策セミナー

【京都会場】

- 日時 令和6年1月12日（金） 13:30~16:10
- 会場 京都リサーチパーク・バスホール

【鹿児島会場】

- 日時 令和6年2月16日（金） 13:30~16:10
- 会場 センテラス天文館・センテラスホール

プログラム、申込方法等の詳細は、人権ライブラリー・ウェブサイトをご参照ください。  
https://www.jinken-library.jp/news/detail/106304/



経済産業省中小企業庁委託「CSR（企業の社会的責任）と人権セミナー