

Deloitte.

デロイト トーマツ



令和3年度 内外一体の経済成長戦略構築にかかる国際経済調査事業 (日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況及び今後の対応に関する調査) 調査報告書 (概要版)

デロイト トーマツ コンサルティング合同会社
2022年2月

目次

はじめに	3
1 人権に関する取組状況のアンケート調査	6
2 人権に関する取組状況のヒアリング調査	33
3 まとめ 及び 考察	36

- 本報告書に記載されている情報は、本調査の分析に利用する承諾を得た上で、アンケート・ヒアリングで第三者から提供頂いたデータが含まれています。これら情報自体の妥当性・正確性については、弊社では責任を負いません。
- 本報告書における分析手法は、多様なものがありうる中でのひとつを採用したに過ぎず、その達成可能性に関して、弊社がいかなる保証を与えるものではありません。
- 本報告書は、調査委託契約に従って貴省の政策決定の参考資料として作成されたものです。内容の採否や使用方法については、貴省自らの責任で判断を行うものとします。

はじめに

本事業では、人権DDを含めた日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況について把握・分析した。

本事業の背景

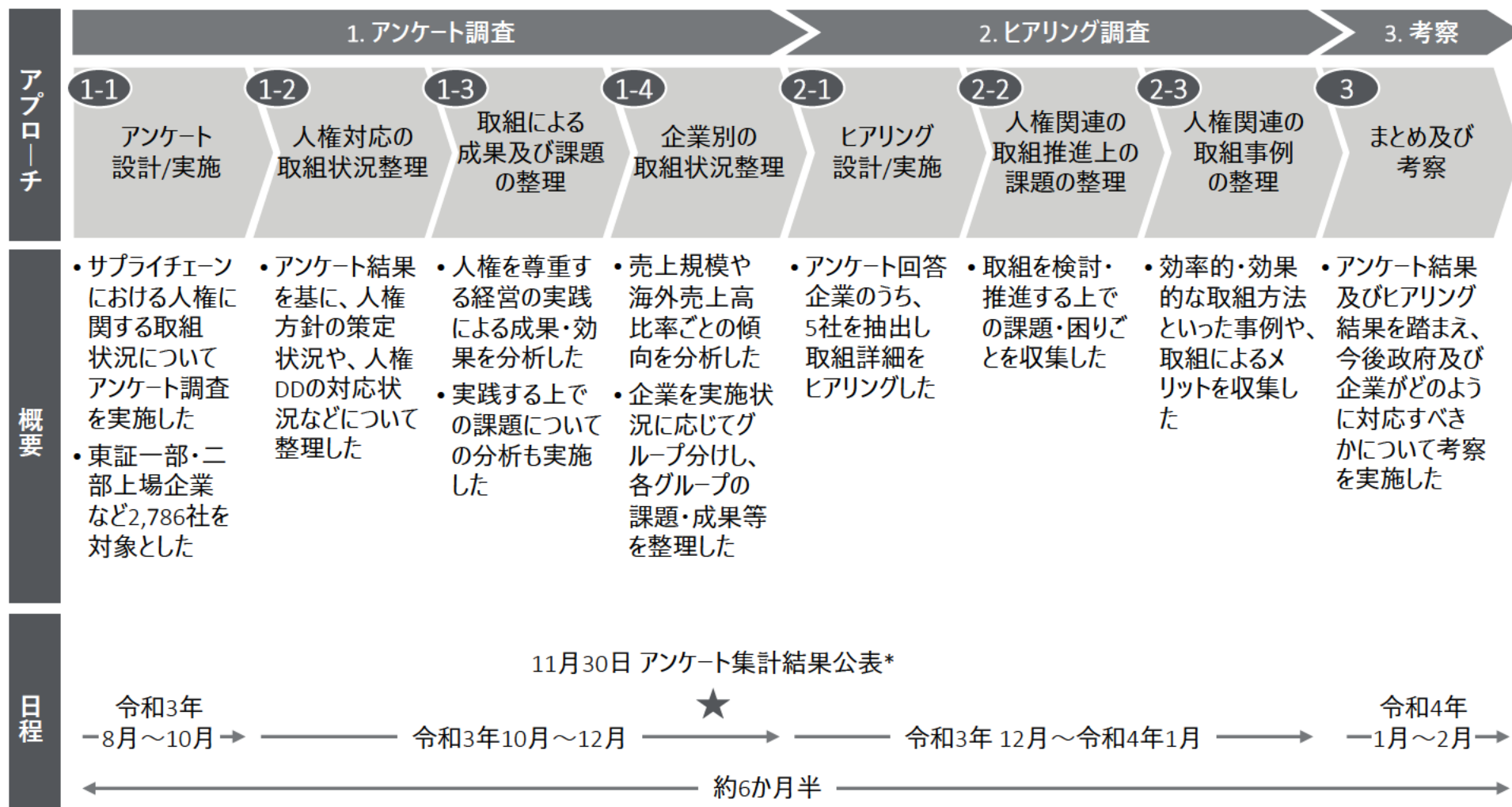
- 2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「国連指導原則」という。）では、企業には、その事業に関連する活動（取引先も含める）において人権を尊重する責任があることを明記し、その責任を実現する具体的方法として人権デュー・ディリジェンス（事業活動に伴う人権侵害リスクの把握・予防・軽減策を講じること。以下、「人権DD」という。）の実施が規定された。
- 日本政府においても、2020年10月、国連指導原則等を実施するための、「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下、「行動計画」という。）を策定した。本行動計画において、人権DDを企業が導入することを期待する旨が表明されている。
- 加えて、近年、欧米諸国を中心に、企業に対し、人権DDの導入や関連する取組の開示等を義務づける法整備が進んでいる。国境を越える活動を展開する企業は、事業を実施する国の国内法令を遵守するだけでなく、国際的な基準等に照らしてその行動が評価されるようになっている。企業規模を問わず、取引先も含む人権尊重の状況についてリスクを特定し、適切な対策を講じる必要がある。
- 他方、人権DDの実施も含め、日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況については、網羅的に実態を把握した調査はなく、行動計画においても、第4章4（3）にて「行動計画策定・実施の結果として、企業における人権デュー・ディリジェンスがどの程度推進されたかを確認できるよう、企業への聴取を企業団体等と協力して実施することを検討する。」と記載があるように、まずは、行動計画策定後の日本企業の取組状況について実態を把握することが求められる。
- また、日本政府としては、行動計画の周知・啓発を行い、産業界の意識向上・取組の促進に努めていく方針であるが、今回実施する調査結果を踏まえ、今後の追加的対応の必要性も含め、今後どのように対応すべきかについて検討を行っていく必要がある。

本事業の目的

- 以上を踏まえ、本事業においては、人権DDの推進を含めた日本企業の人権対応に関する今後の追加的対応の必要性の検討に資するよう、2020年10月の行動計画策定後の日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況について、アンケート調査やヒアリングを通じて、把握・分析を行うことを目的とする。

本事業では、日本企業を対象としたアンケート調査・ヒアリングを通じて、人権施策や人権DDの取組状況を可視化し、必要な施策方向性を検討した。

本事業のアプローチ



*「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果 <https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>

1. 人権に関する取組状況のアンケート調査

日本企業の人権に関する取組状況を把握することを目的としてアンケート調査を実施した。

アンケート調査概要

調査概要・目的

- 日本企業のビジネスと人権への取組状況に関する政府として初の調査
- 日本政府は、2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定。行動計画では、その規模、業種等にかかわらず、日本企業に対して、人権デュー・ディリジェンスの導入への期待を表明しており、本調査は、行動計画のフォローアップの一環として、企業の取組状況を把握することを目的として実施したもの。

調査期間

- 2021年9月3日～10月14日

調査対象

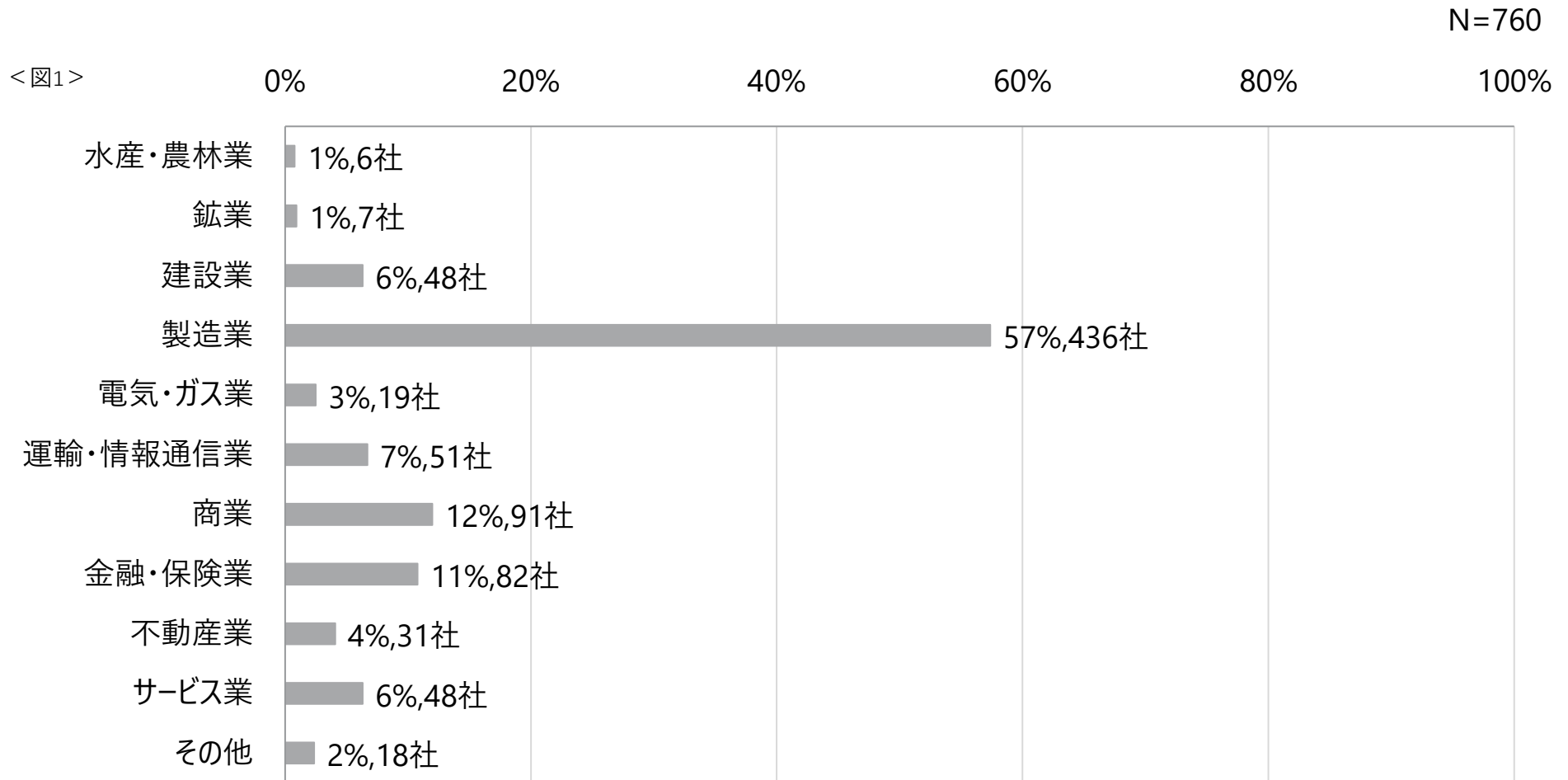
- 2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等

対象企業数及び回答企業数

- 対象企業数2,786社に対し、回答企業数760社

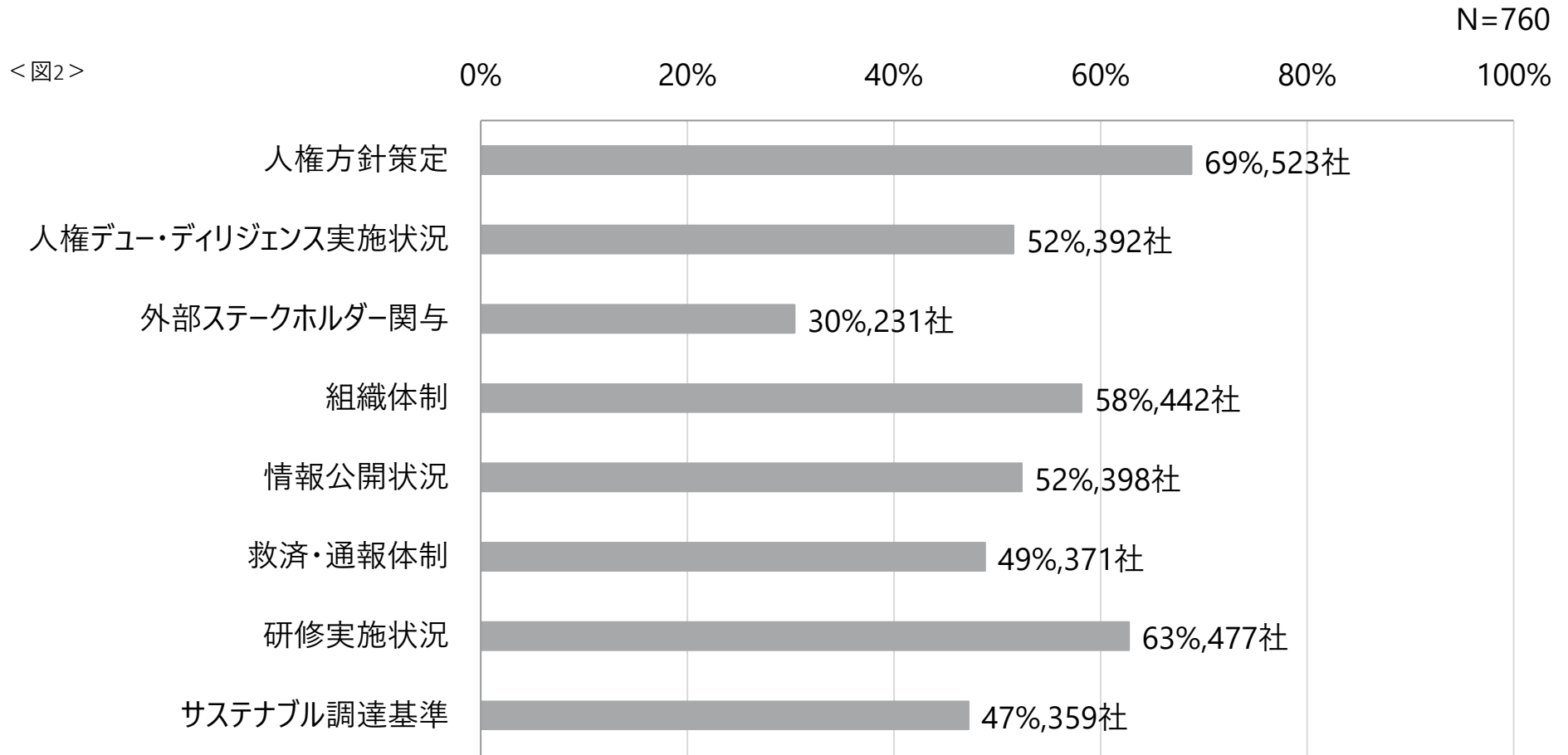
回答企業の業種は製造業が57%と最も多く、次いで商業、金融・保険業と続く。

回答企業の業種



回答した企業（760社）のうち、約7割が人権方針を策定し、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施。外部ステークホルダー関与は3割にとどまる。

結果概要



人権方針を策定している企業は約7割。

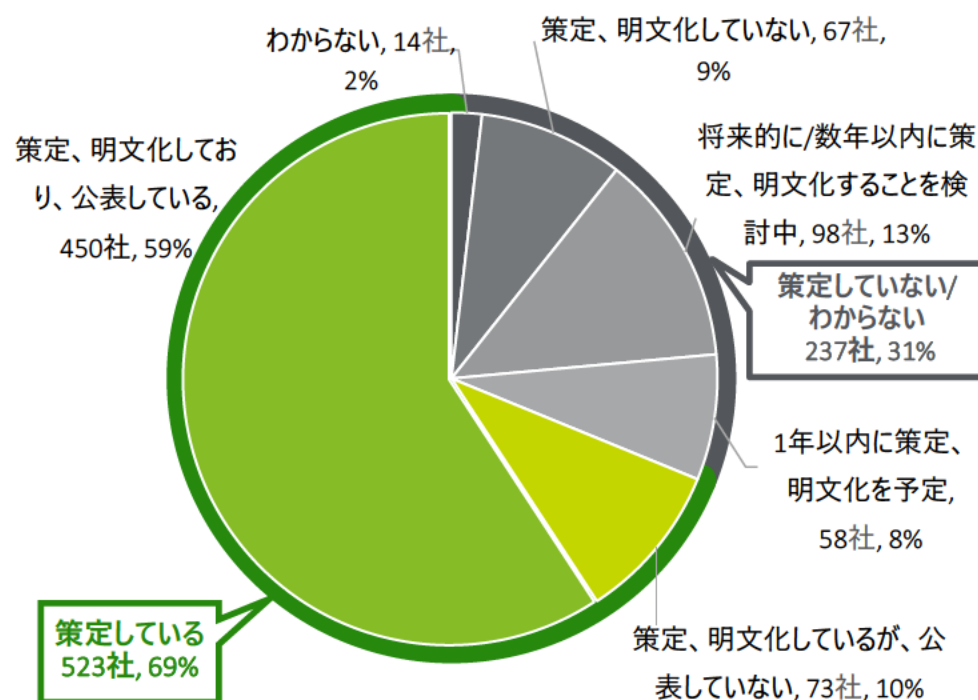
人権方針を策定している企業のうち、9割弱が企業の最上層レベルによる承認を受けており、6割弱が内外の専門家から情報提供を受けている。

人権方針の策定

- 人権尊重に関して、人権方針を策定、または企業方針、経営理念、経営戦略などに明文化していますか。また、それらを公表していますか。

<図3>

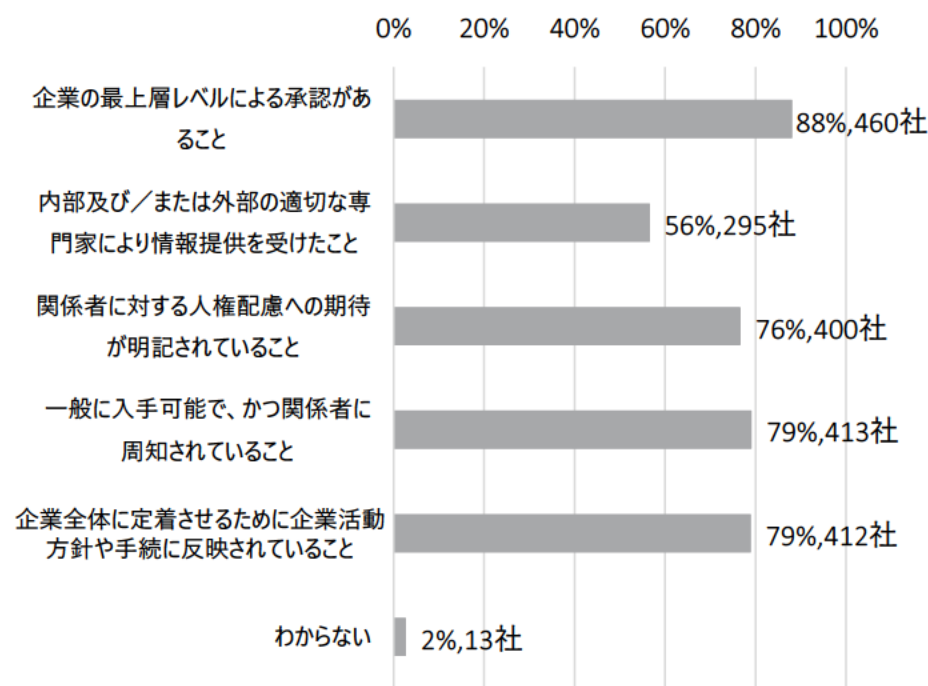
N=760



- 人権方針の策定に関し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている下記要件について、満たしている要件をすべて選択してください。（複数回答可）

<図4>

N=523

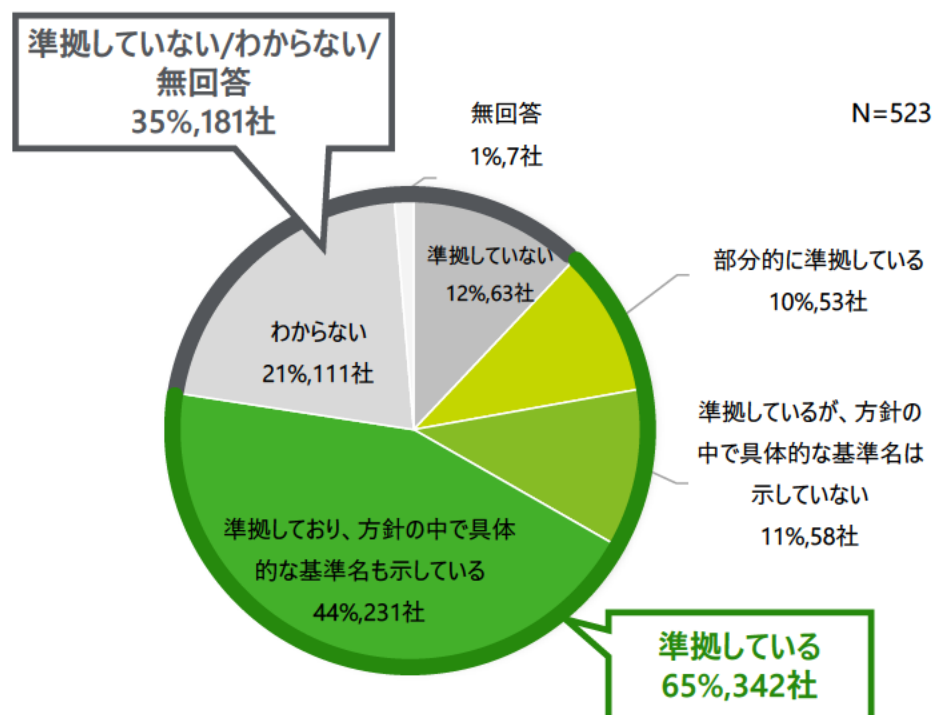


人権方針を策定している企業のうち、6割強が国際的な基準に準拠。 国連ビジネスと人権に関する指導原則に準拠しているケースが約7割と最も多い。

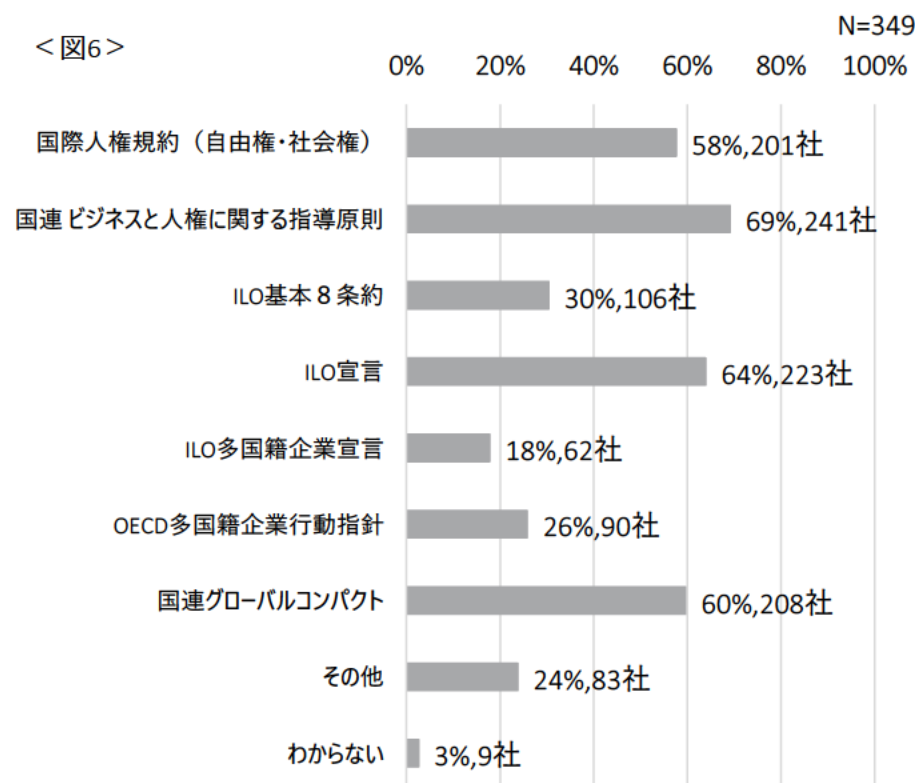
人権方針の策定における国際的な基準への準拠

- 人権方針の策定にあたり、国際的な基準に準拠していますか。 ■ 人権方針の策定にあたり、準拠している国際的な基準をすべて選択してください。

<図5>



<図6>

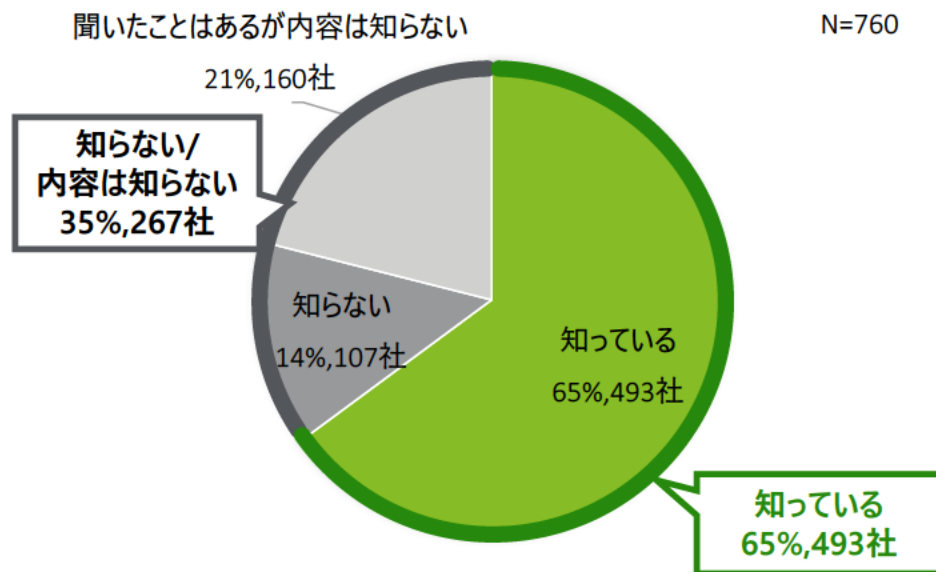


国連ビジネスと人権に関する指導原則の内容まで把握している企業は6割強。 人権デュー・ディリジェンスの内容まで把握している企業は7割。

国連ビジネスと人権に関する指導原則と人権デュー・ディリジェンスの認識

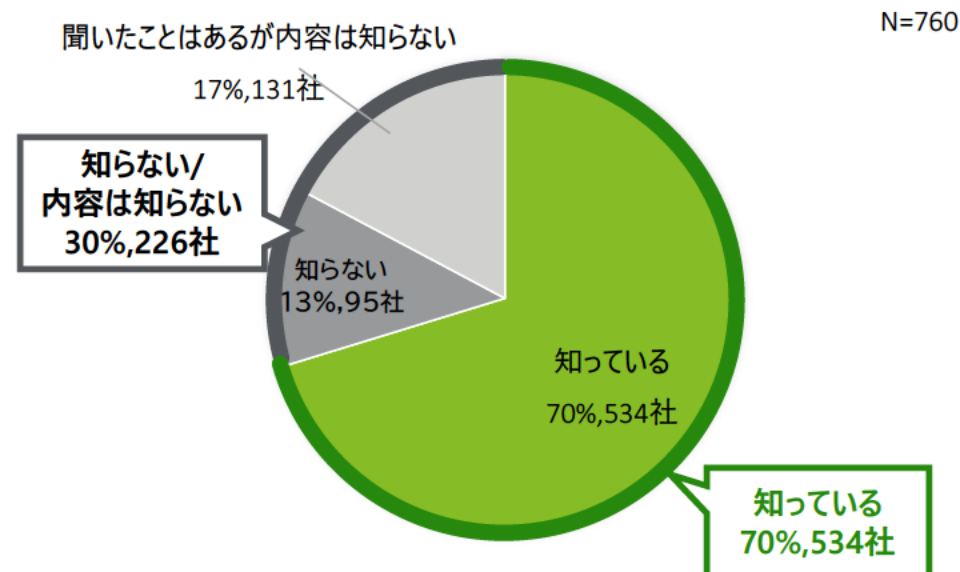
■ 国連のビジネスと人権に関する指導原則
（以降「指導原則」）を、知っていますか。

<図7>



■ 人権デュー・ディリジェンスを、知っていますか。

<図8>

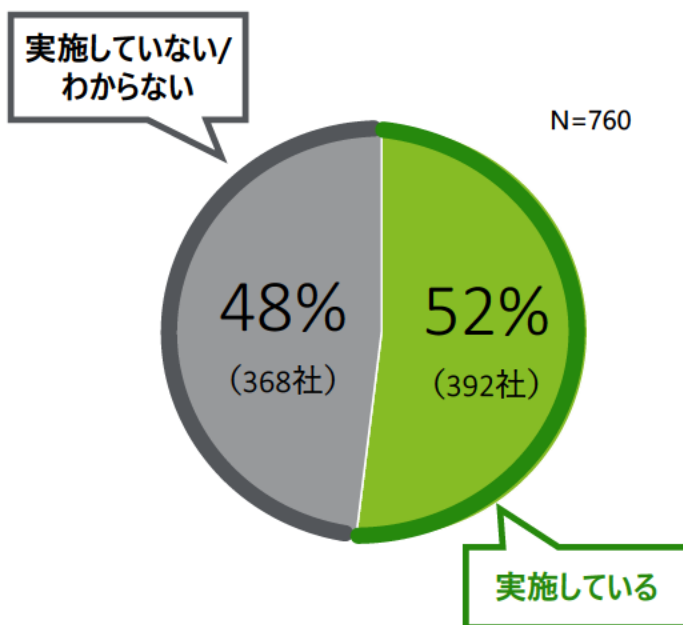


人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は5割強。
 人権デュー・ディリジェンスを実施している企業のうち、間接仕入先まで実施している企業は約25%、販売先・顧客まで実施している企業は約10～16%。

人権デュー・ディリジェンスの実施状況

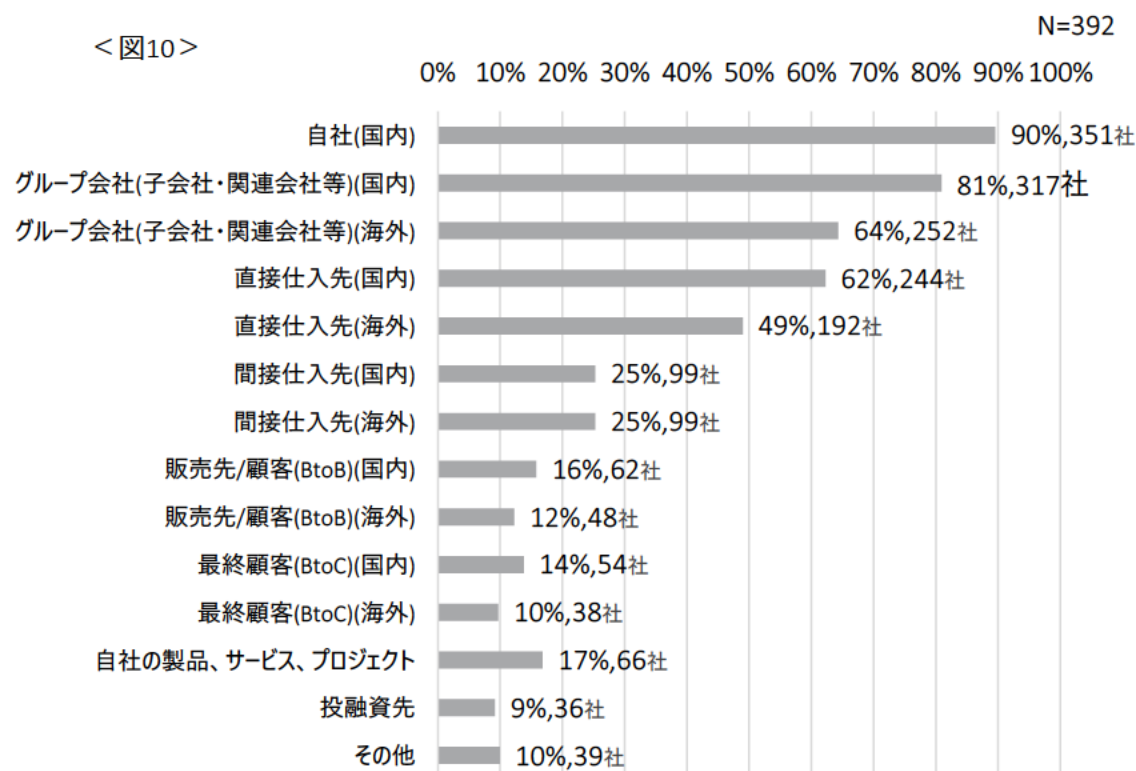
■ 人権デュー・ディリジェンスの実施状況

<図9>



■ 現在行っている人権デュー・ディリジェンスの実施対象は、どこまでとしていますか。（複数回答可）

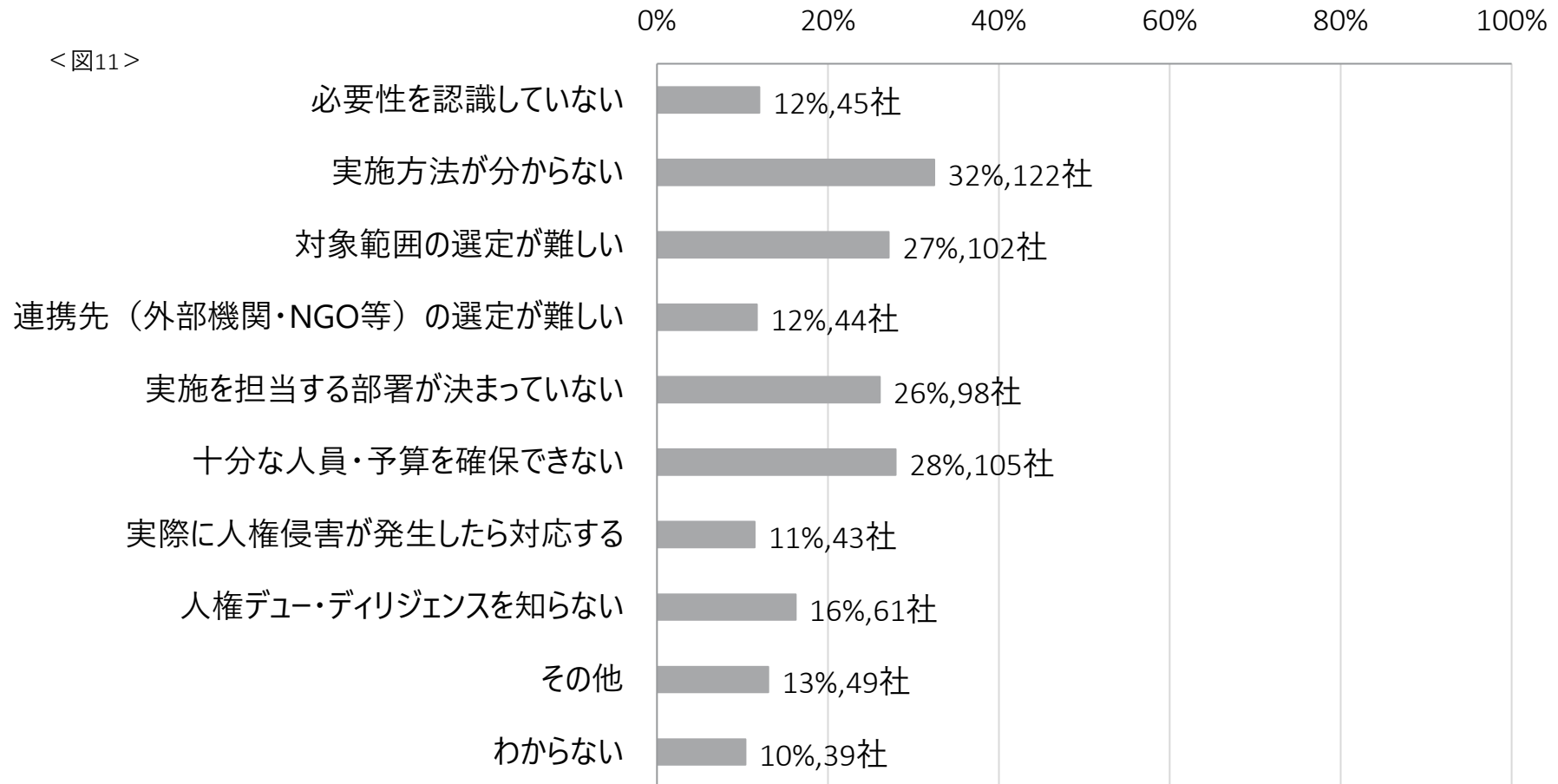
<図10>



人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由として、3割強が実施方法が分からない、3割弱が十分な人員・予算を確保できないと回答。

人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由

N=376

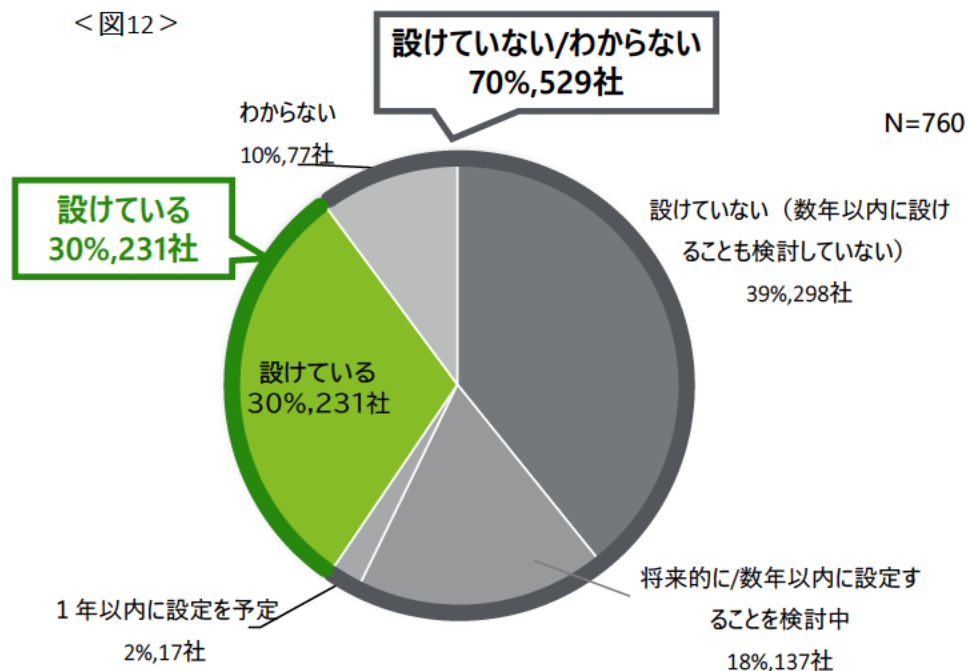


外部ステークホルダーが関与する機会を設けている企業は3割。
外部ステークホルダーが関与する企業では、専門家が関与するケースが7割弱と最も多く、4割以上の企業では投資家・NPO/NGOが参画。

外部ステークホルダーの関与

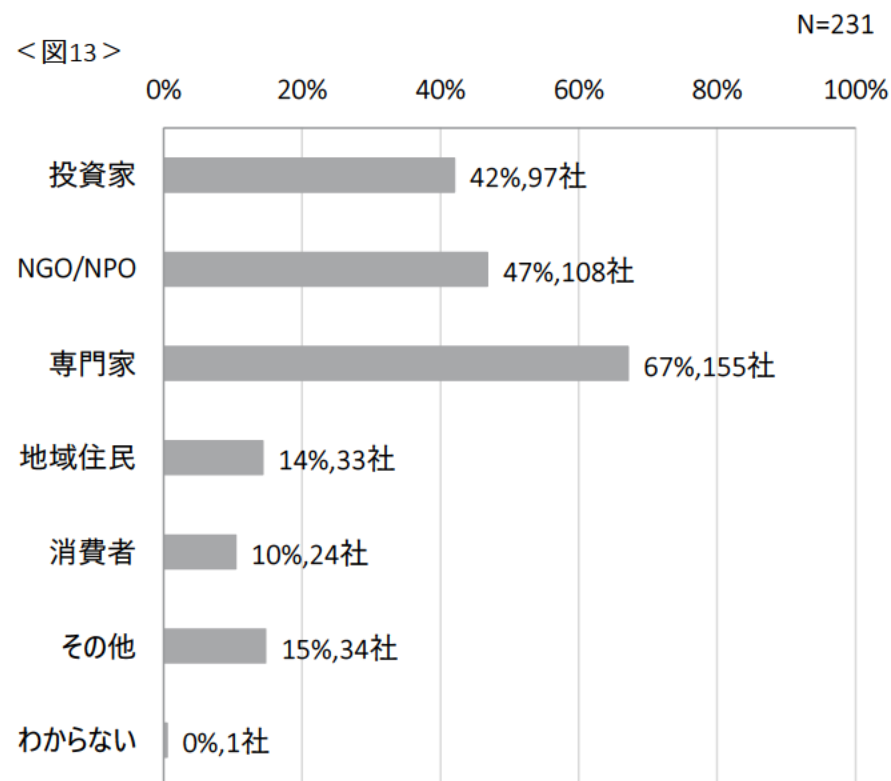
■ 人権の取組を推進するにあたって、外部ステークホルダーが関与する機会を設けていますか。

<図12>



■ 人権の取組を推進するにあたって、どのような外部ステークホルダーと関与していますか。

<図13>

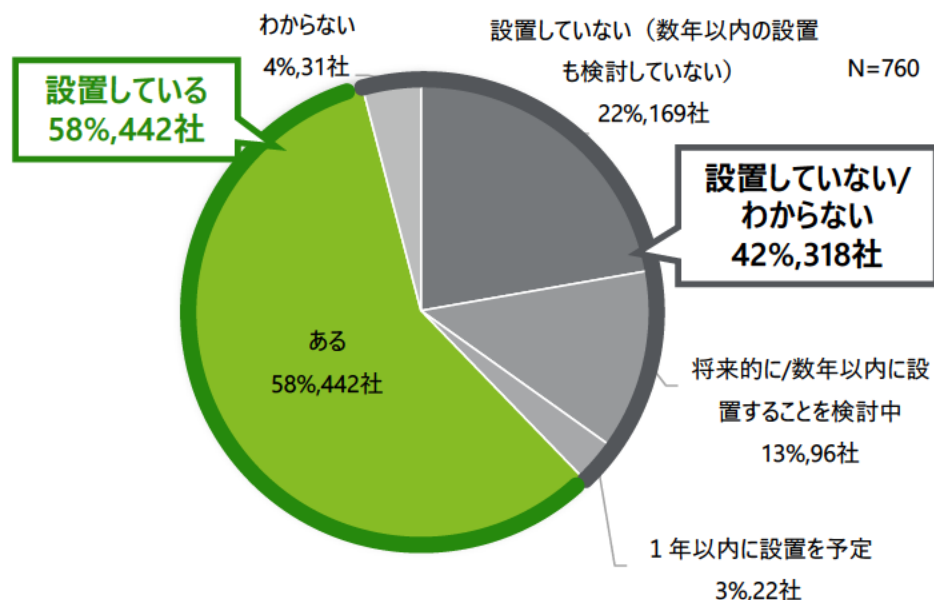


人権に関する主幹組織を設置している企業は6割弱。主幹組織を設置している企業では、企業の最上層レベルが直接的または間接的に関与するケースがほとんど（97%）。

組織体制

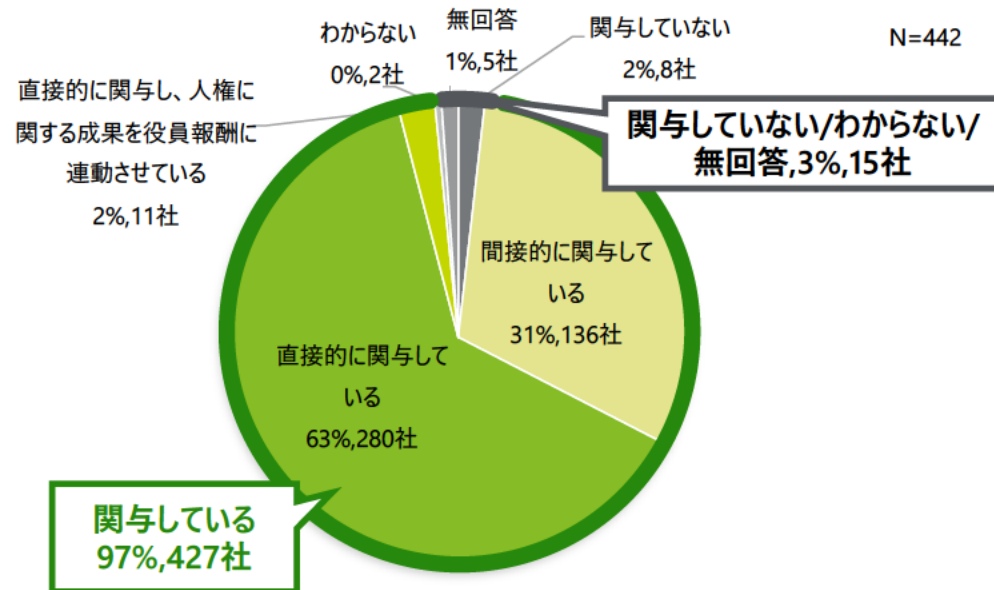
- 人権に関する施策を主として企画・実行する、主幹組織（部署・委員会など）を設置していますか。

<図14>



- 人権に関する施策を企画・実行する組織に、経営層等の企業の最上層レベルが関与していますか。

<図15>

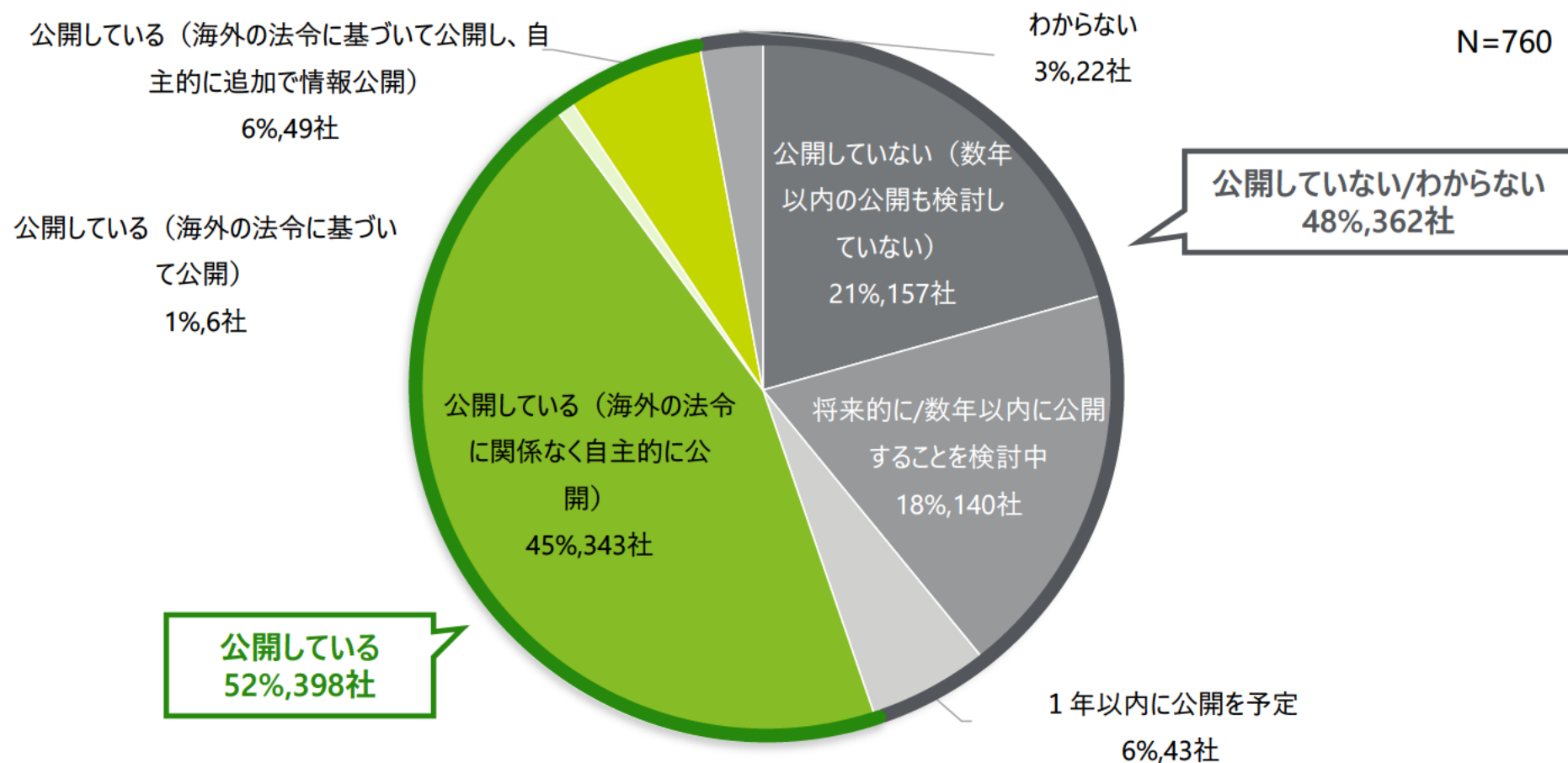


人権に関する取組について情報公開している企業は5割強。

情報公開状況

- 自社の人権に関する課題・取組に関する情報を、有価証券報告書／統合報告書／サステナビリティ報告書やウェブサイトなどにおいて公開していますか。

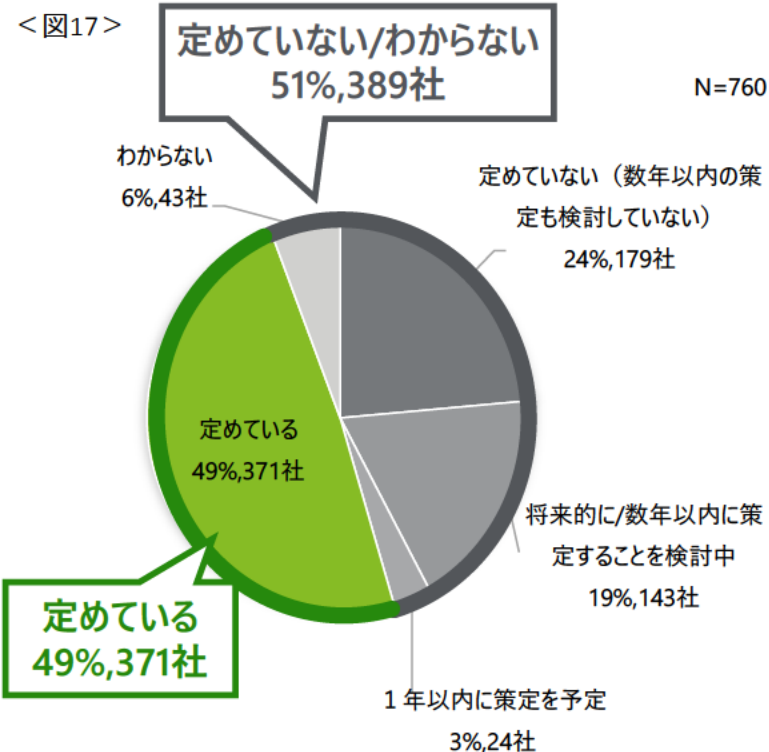
<図16>



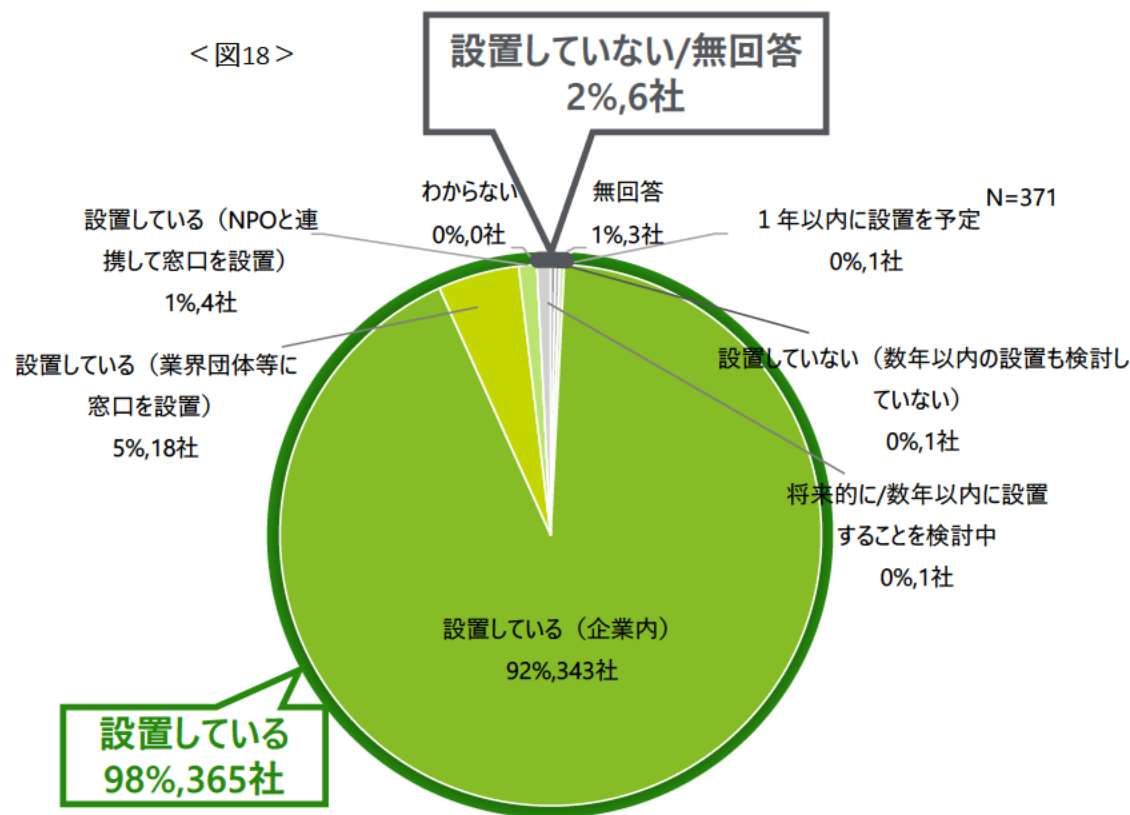
被害者救済・問題是正のためのガイドライン・手続を定めている企業は、全体の約5割。
そのうち、9割強は企業内に通報窓口を設けている。

救済・通報体制

- 人権侵害が発覚した際の、被害者救済と問題是正のためのガイドライン・手続（苦情処理・救済メカニズム）を具体的に定めていますか。



- 人権侵害に関する通報窓口を設置していますか。

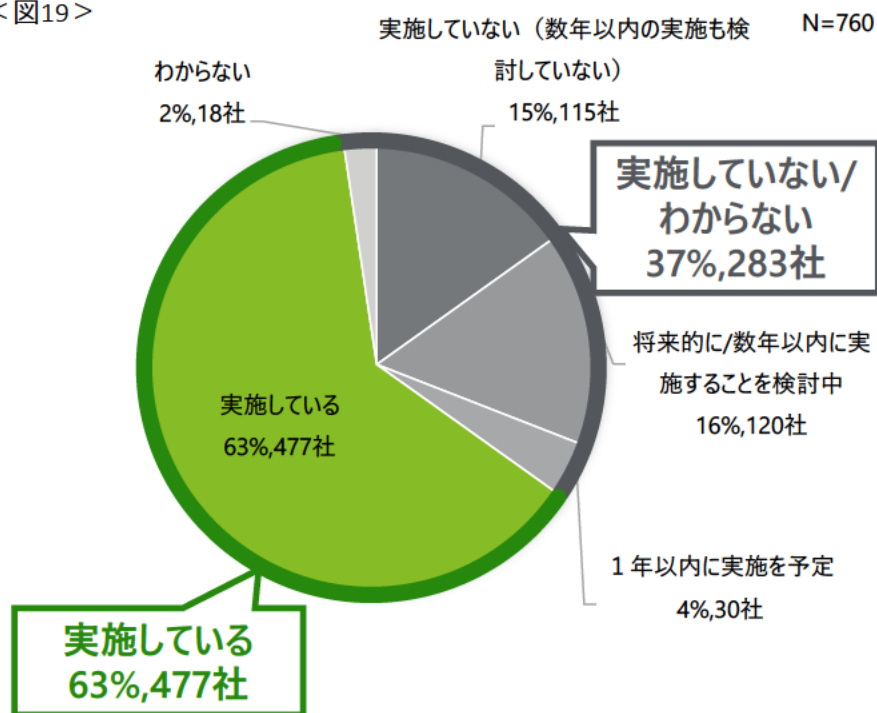


人権に関する研修を実施している企業は6割強。 人権を含めたサステナブル調達基準を設定している企業は5割弱。

研修実施状況・サステナブル調達基準

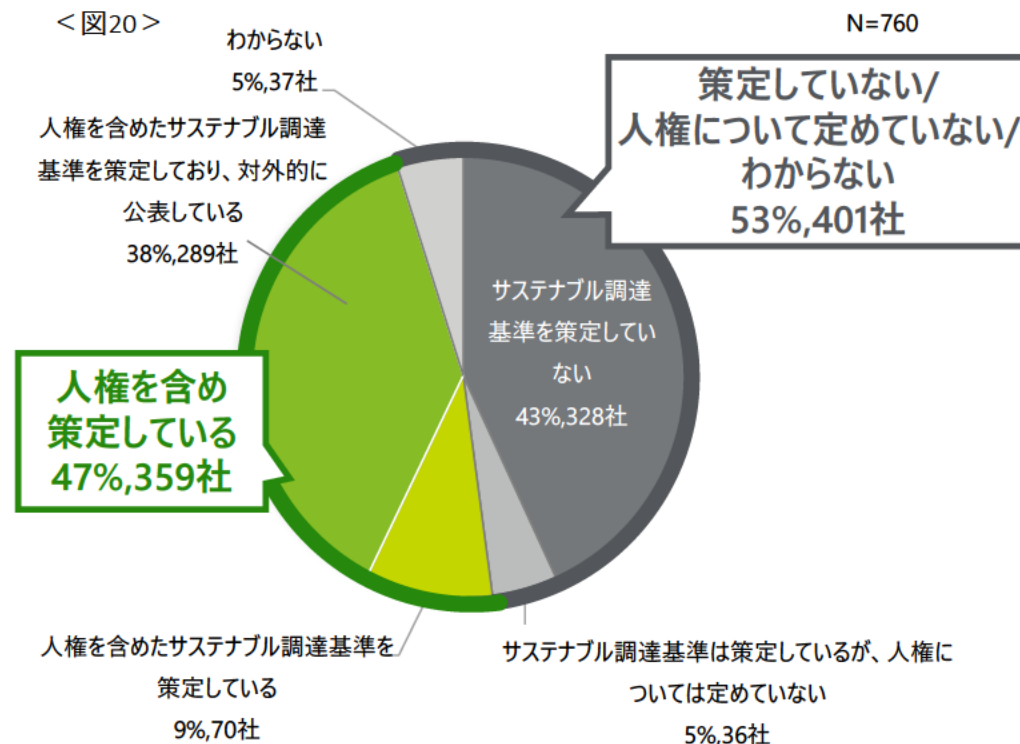
■ 人権に関する研修を、実施していますか。

<図19>



■ サステナブル調達基準を策定していますか。さらに、その中で人権についても基準を定めていますか。

<図20>



人権尊重の経営実践における課題は、取組方法、体制、その他に大別される。対応状況の評価手法の確立や対象範囲の特定（取組方法に関する課題）、人員・予算の確保（体制上の課題）が上位に挙げられる。

人権を尊重する経営を実践する上での課題

N=760

<図21>

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45%

サプライチェーン上における人権尊重の対応状況の評価する手法が確立されていない

43%

サプライチェーン構造が複雑で、対象範囲の特定が難しい

38%

情報のトレーサビリティが確保できない

31%

具体的な取り組み方法が分からない

28%

事業領域が広く、対象分野の特定が難しい

25%

取組方法に関する課題

十分な人員・予算を確保できない

41%

人権対応のための各種の取組を自社で実施するには経済的負担が大きい

20%

社内の従業員に人権尊重の重要性を理解してもらいにくい

8%

複数の取引先から異なる要請があり、対応が難しい

8%

取引先に人権尊重の重要性を理解してもらえない

5%

経営層に人権尊重の重要性を理解してもらえない

3%

取引先との取引条件が厳しく、人権尊重経営を行う余裕がない

2%

体制上の課題

仮に問題があっても、取引先を簡単に変えることはできない

21%

進出先・取引先国における政府・企業の人権意識の向上が必要

15%

企業だけで解決できない複雑な問題がある

15%

優先すべき人権課題が分からない

11%

労働組合や市民社会などからの要請が弱い

3%

その他

3%

その他課題

特になし

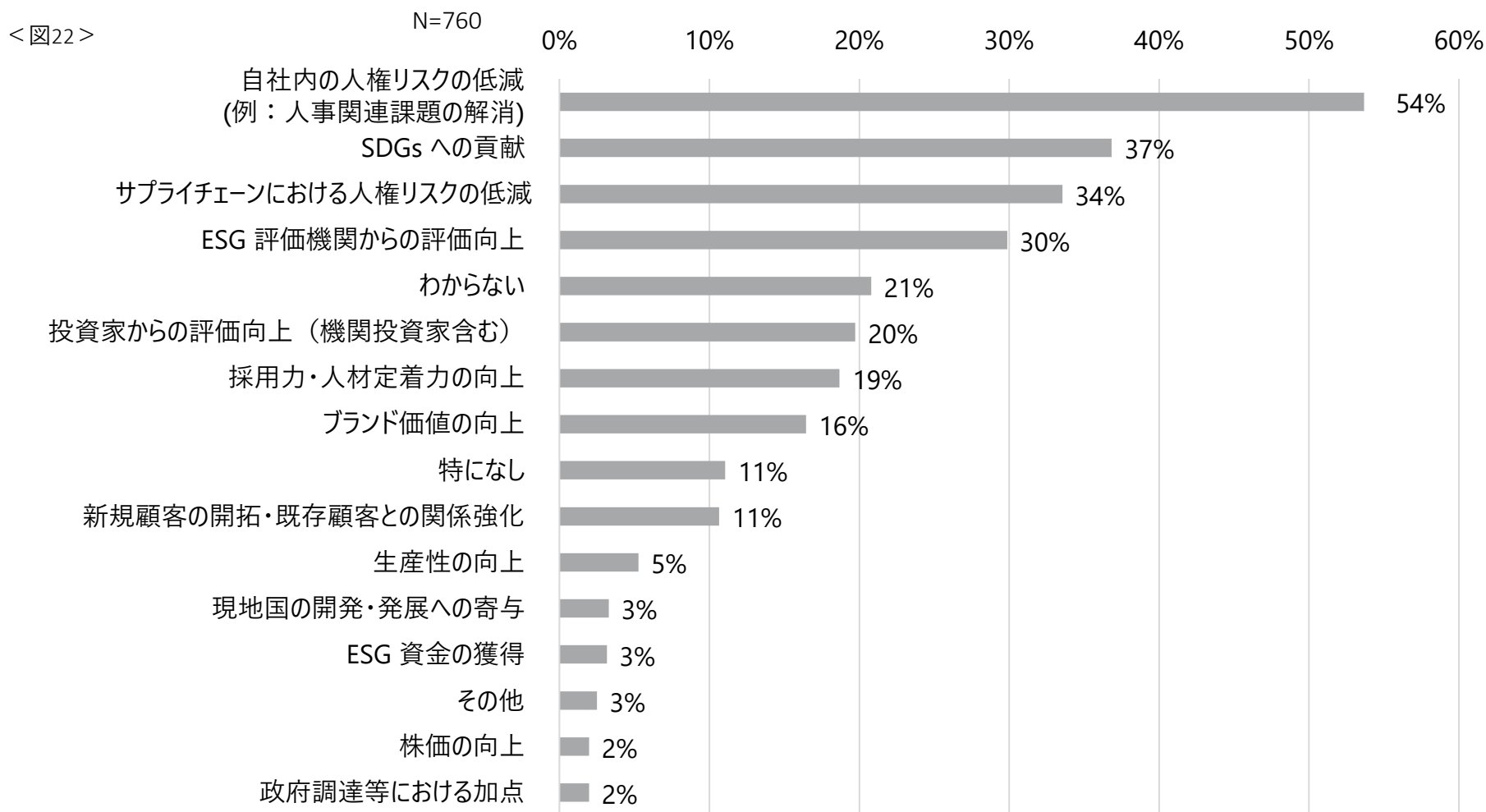
11%

わからない

6%

人権経営の成果として、最も多いのが自社内の人権リスク低減で、SDGsへの貢献、サプライチェーン上の人権リスク低減、ESG評価機関からの評価向上が続く。

人権を尊重する経営を実践した結果、得られた成果・効果

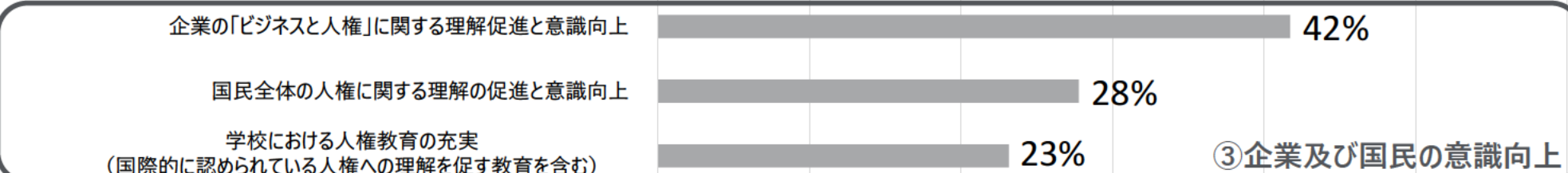
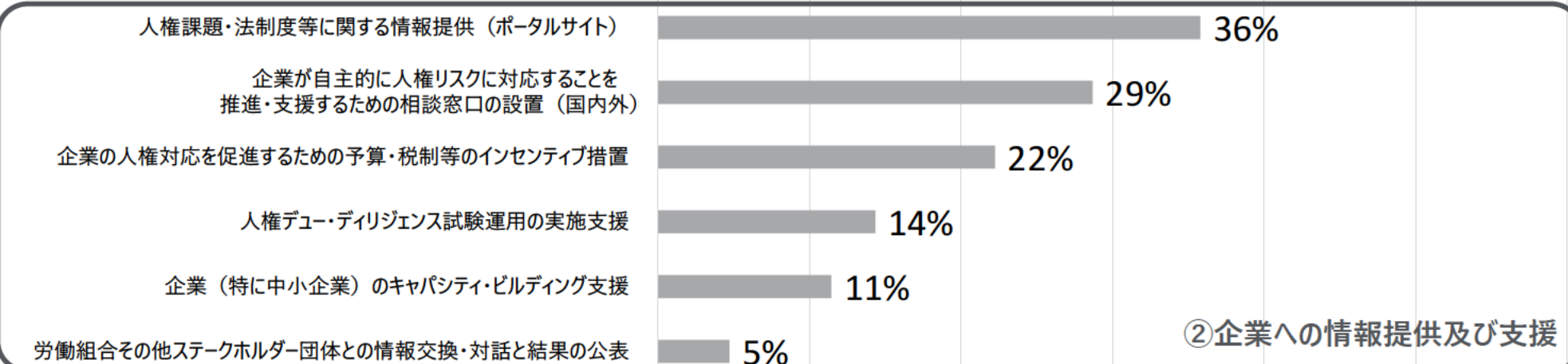
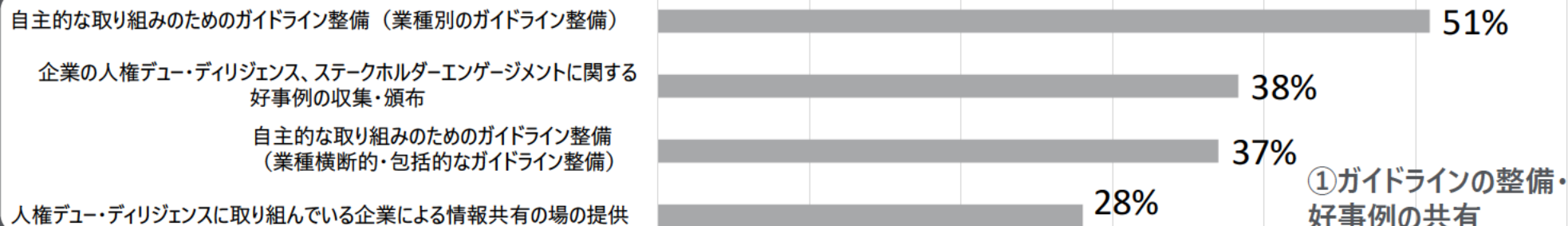


政府・公的機関に対する要望は、①ガイドラインの整備・好事例の共有、②企業への情報提供及び支援、③企業及び国民の意識向上、④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援、⑤国内の体制及び制度整備などに大別。

< 図23-1 >

政府・公的機関に対する要望①

N=760 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



政府・公的機関に対する要望は、①ガイドラインの整備・好事例の共有、②企業への情報提供及び支援、③企業及び国民の意識向上、④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援、⑤国内の体制及び制度整備などに大別。

< 図23-2 >

政府・公的機関に対する要望②

N=760

0%

10%

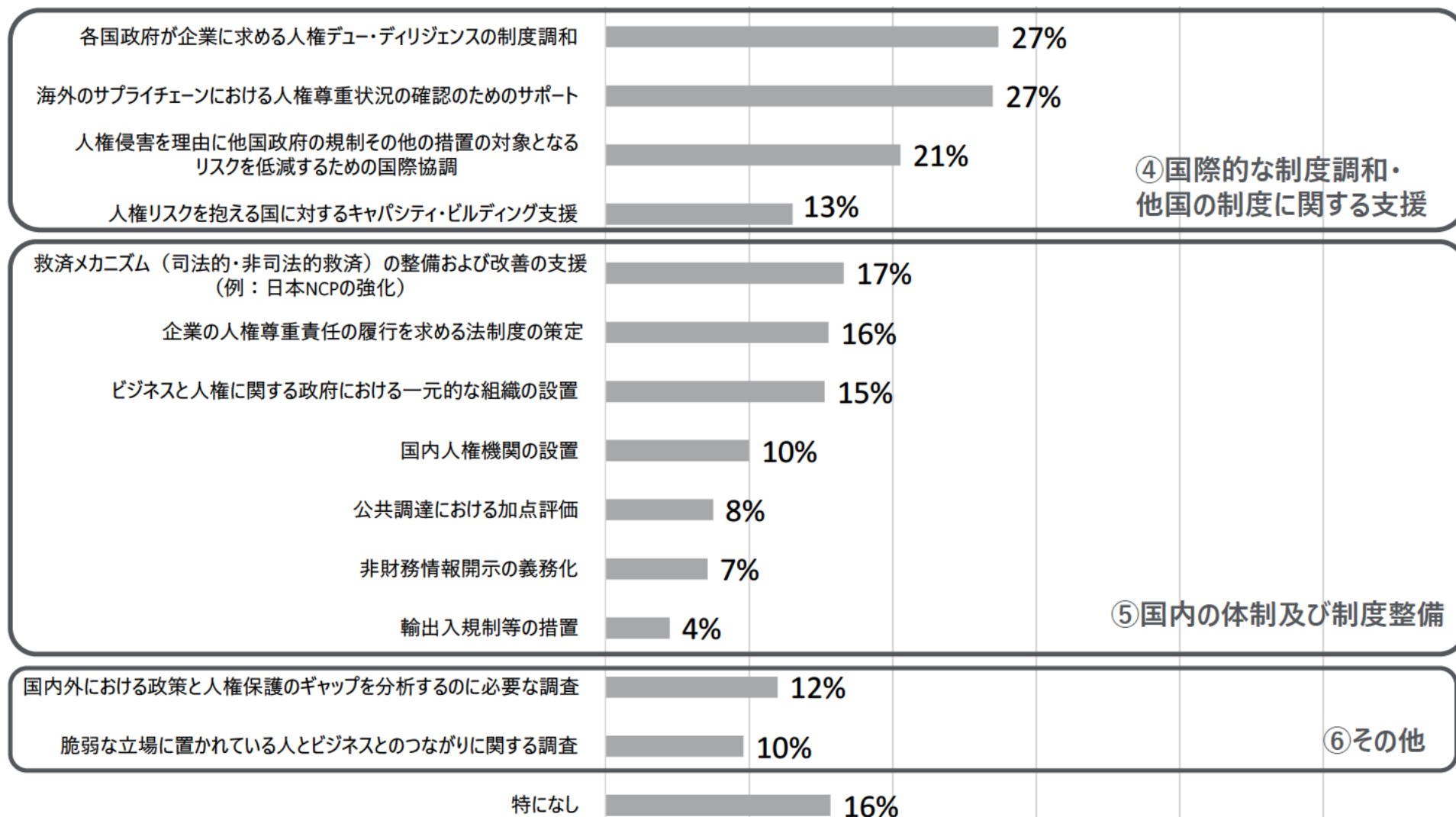
20%

30%

40%

50%

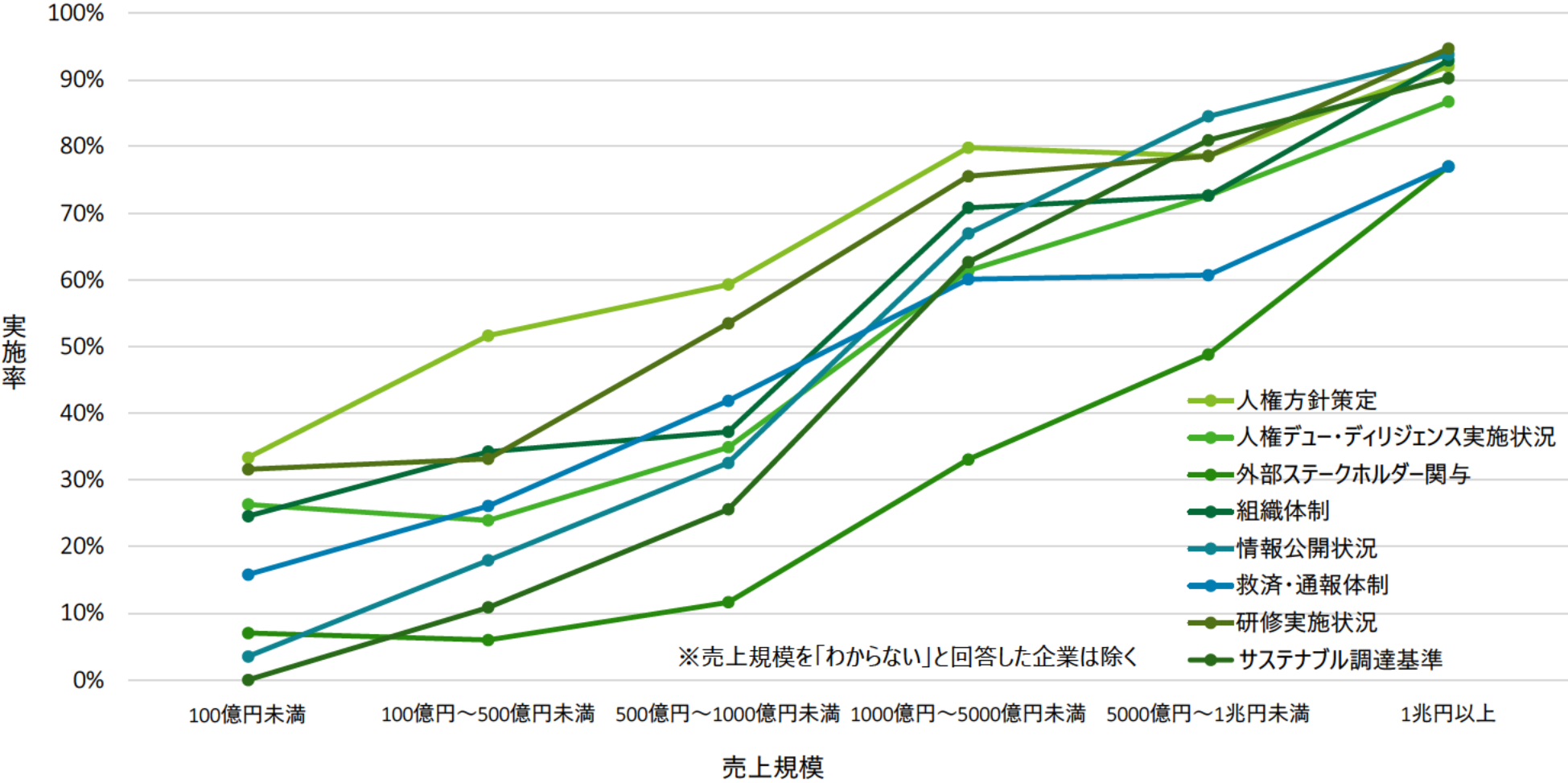
60%



回答した企業において、売上規模が大きくなるほど、人権対応の基礎項目*の実施率が高くなる傾向。

売上規模別の集計結果

<図24>

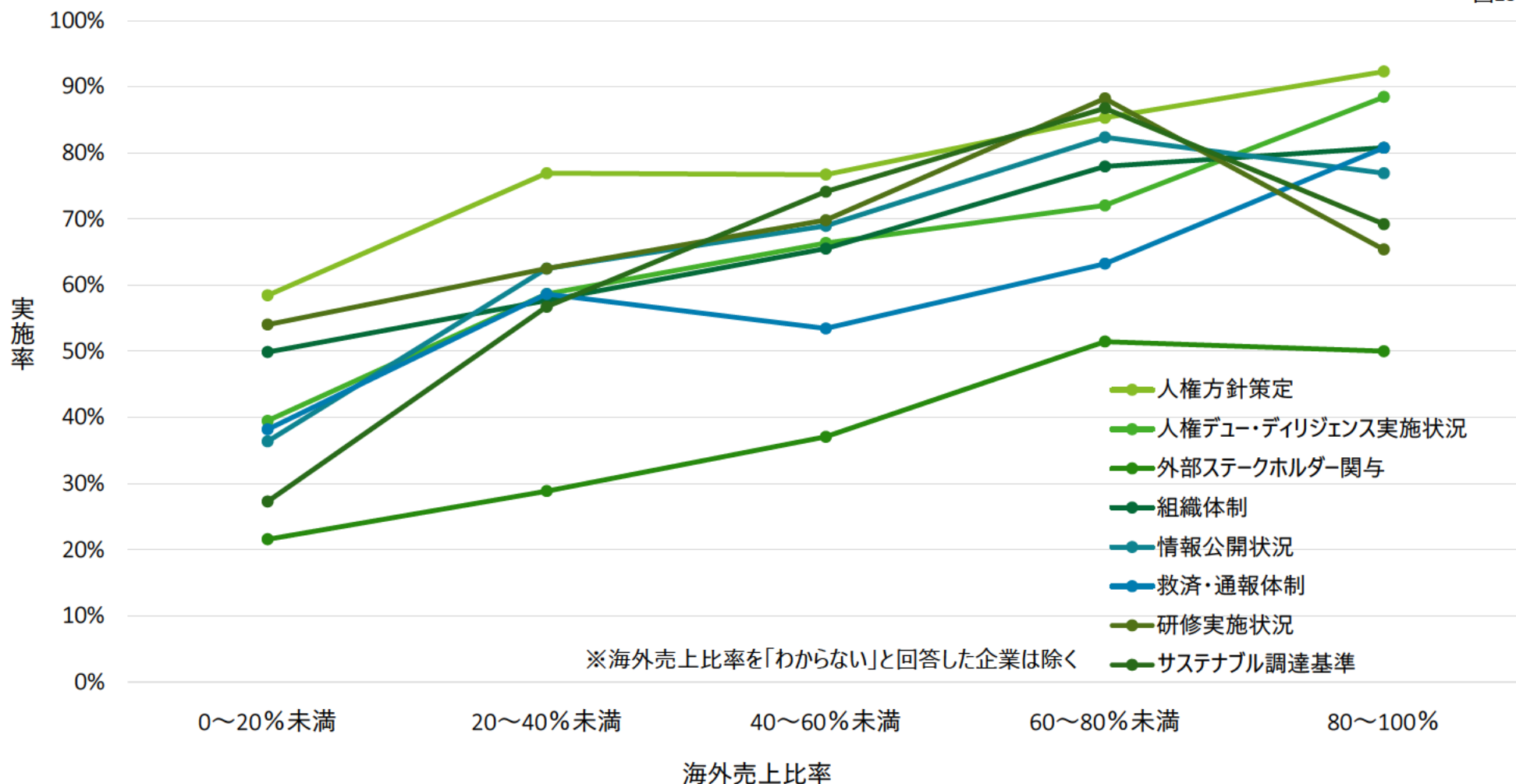


*人権方針策定、人権DD実施状況、外部ステークホルダー関与、組織体制、情報公開状況、救済・通報体制、研修実施状況、サステナブル調達基準

回答した企業において、全体として、海外売上比率が大きくなるほど、
人権対応の基礎項目*の実施率が高くなる傾向。
(ただし、海外売上比率が80～100%の企業の実施率が必ずしも高いわけではない。)

海外売上比率別の集計結果

< 図25 >



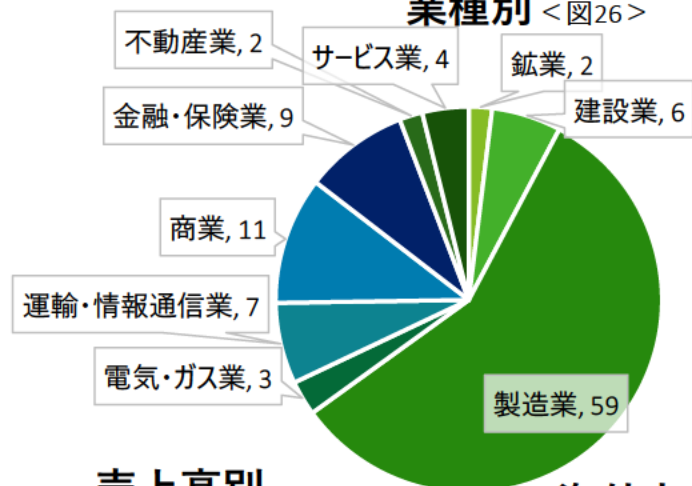
*人権方針策定、人権DD実施状況、外部ステークホルダー関与、組織体制、情報公開状況、救済・通報体制、研修実施状況、サステナブル調達基準

人権への取組について

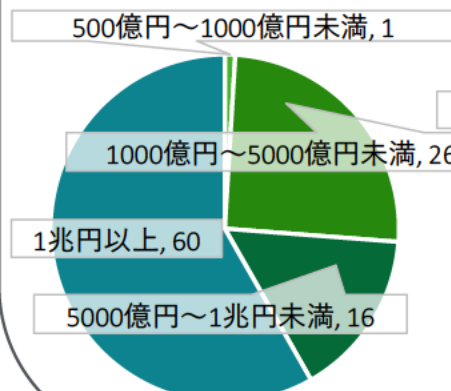
- **グループA**：人権方針策定、人権DD実施等の基礎項目*を**全て実施している企業**：103社
*人権方針策定、人権DD実施状況、外部ステークホルダー関与、組織体制、情報公開状況、救済・通報体制、研修実施状況、サステナブル調達基準
- **グループB**：人権方針**未策定**、かつ、人権DDを**実施していない企業**：160社

グループA（103社）

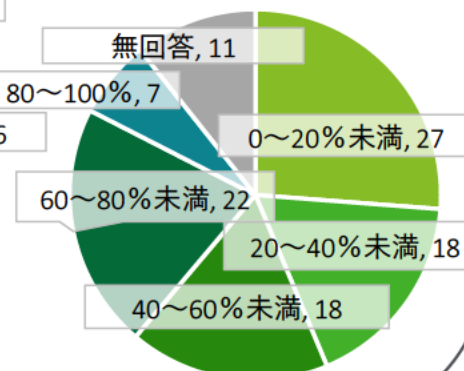
業種別 <図26>



売上高別



海外売上比率別

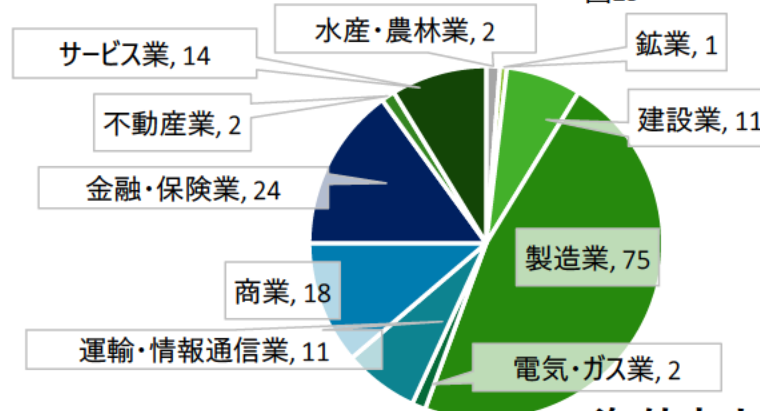


<図27>

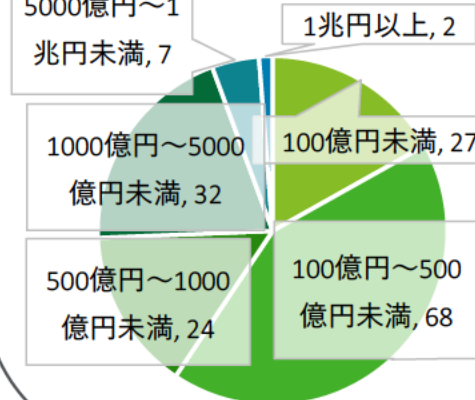
<図28>

グループB（160社）

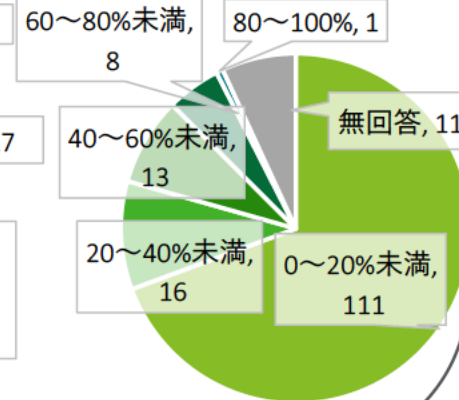
業種別 <図29>



売上高別



海外売上比率別



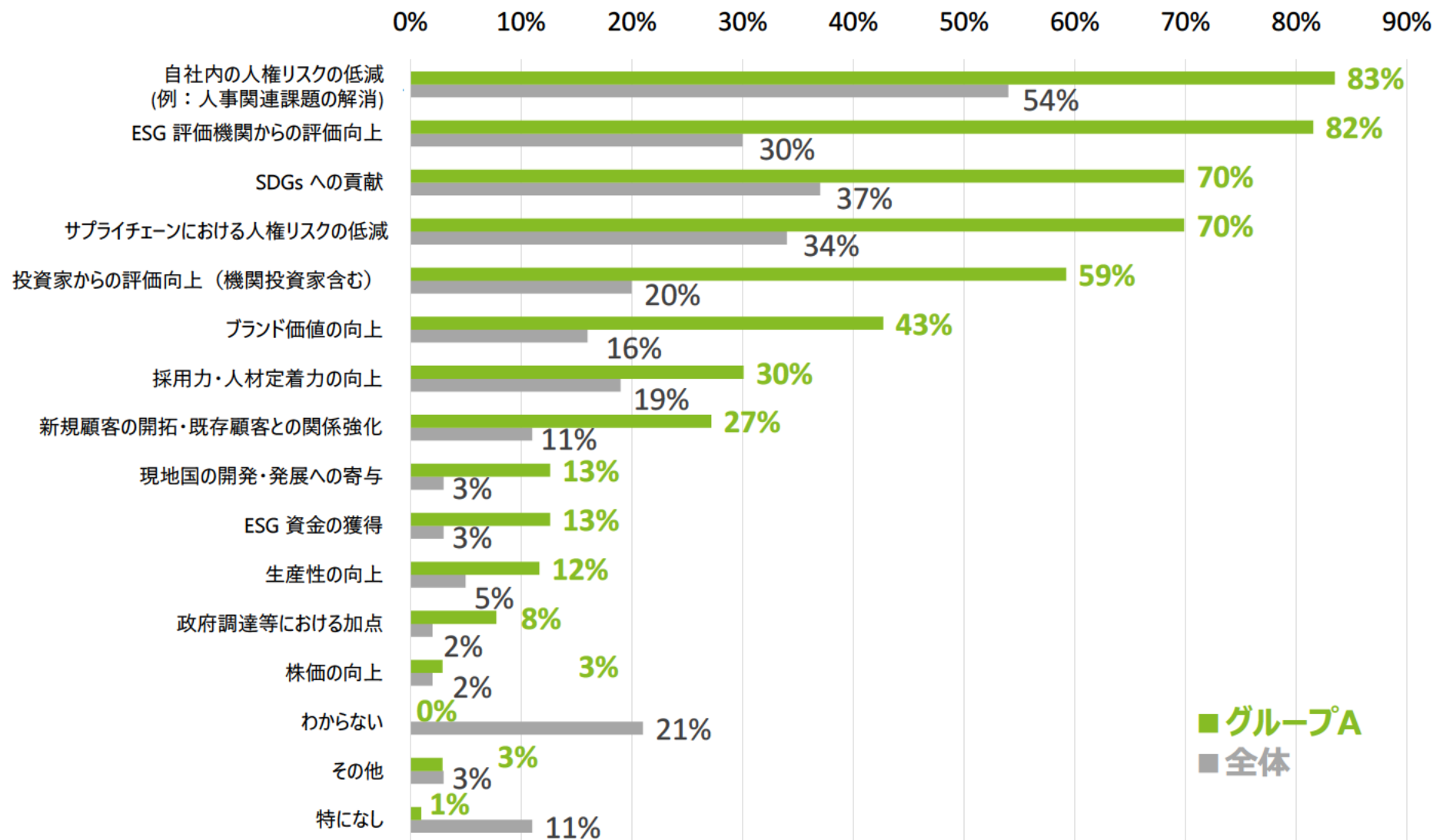
<図30>

<図31>

グループAにおける、人権尊重経営により得られた成果・効果については、自社内の人権リスクの低減は83%、ESG評価機関からの評価向上は82%など、全体平均と比べても高い数字が出ている。

【グループA】人権を尊重する経営を実施した結果、得られた成果・効果

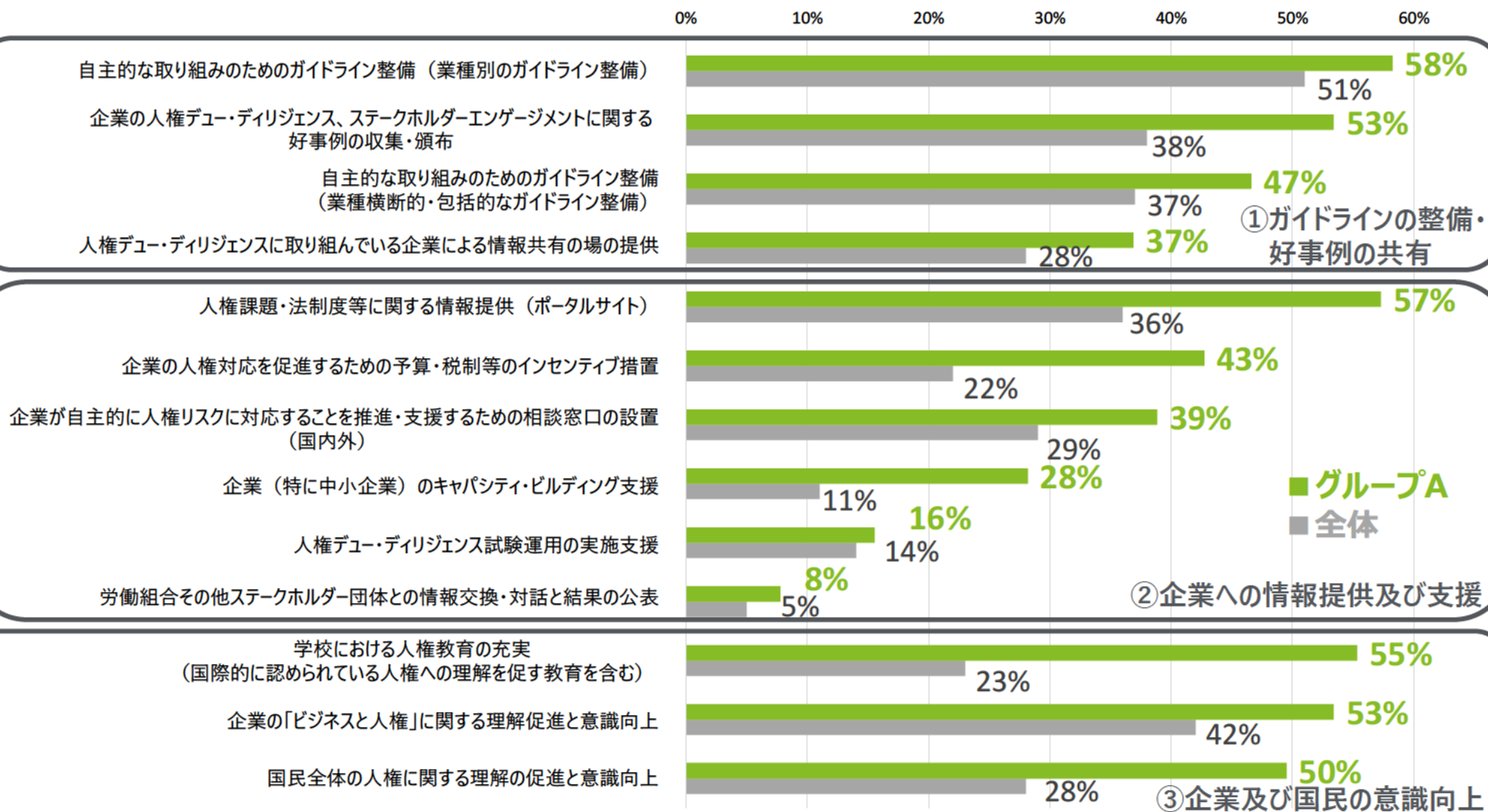
<図32>



グループAが、全体平均と比べて特に多く要望しているものとして、④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、③企業及び国民の意識向上が挙げられる。

【グループA】政府・公的機関に対する要望①

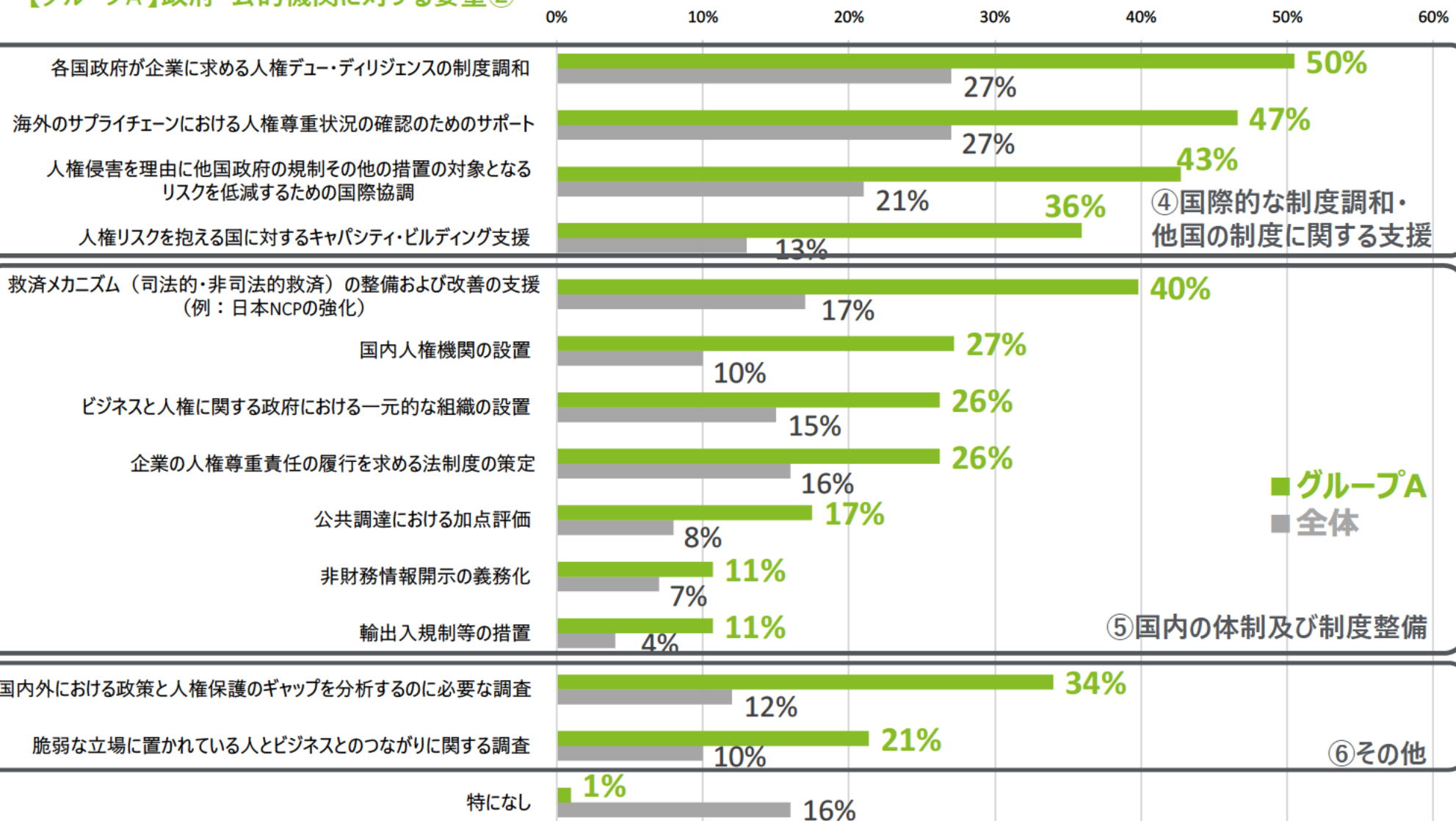
<図33-1>



グループAが、全体平均と比べて特に多く要望しているものとして、④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、③企業及び国民の意識向上が挙げられる。

【グループA】政府・公的機関に対する要望②

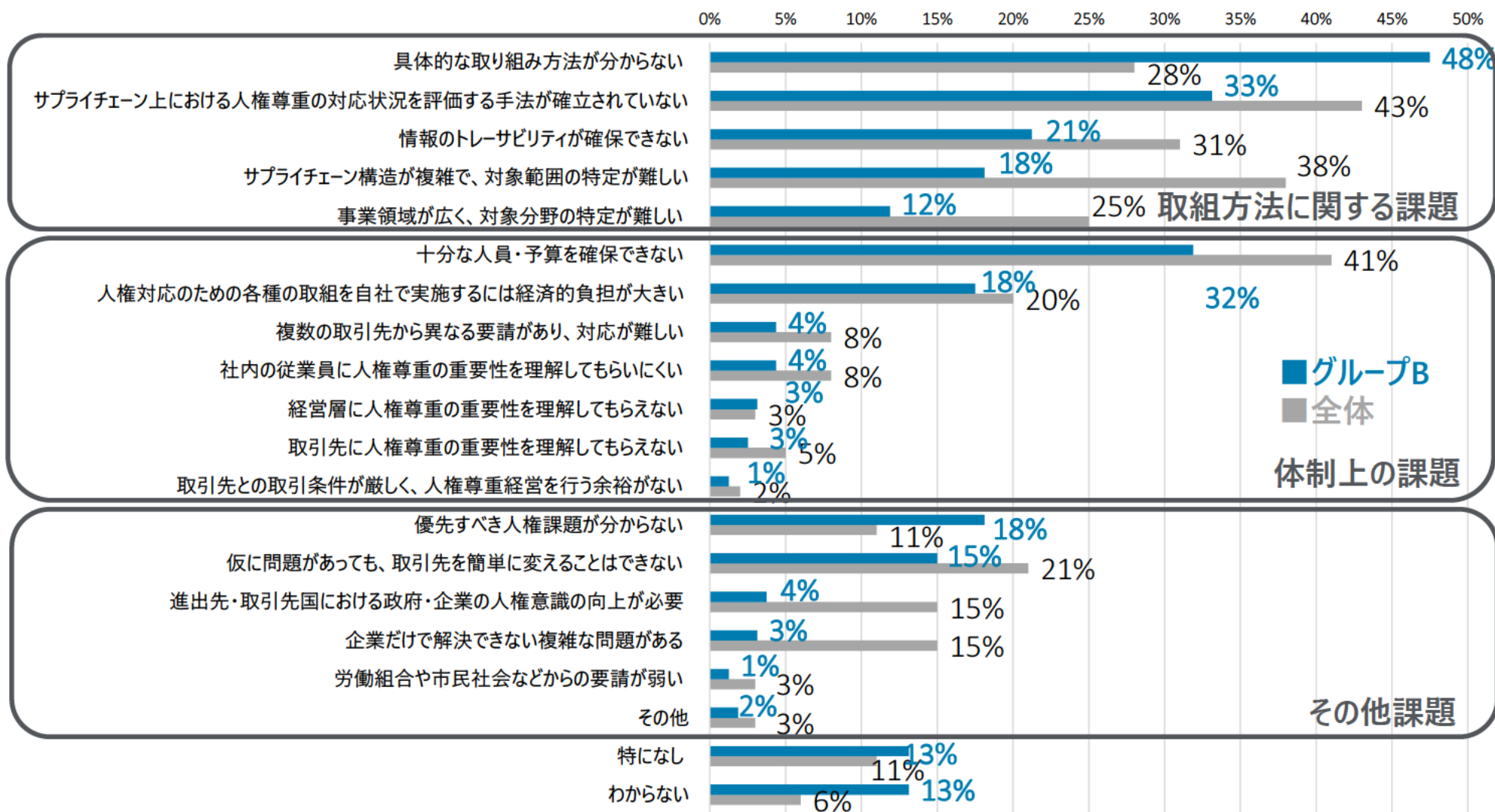
<図33-2>



人権を尊重する経営を実践する上での課題として、「具体的な取り組み方法が分からない」が48%と、全体平均と比べても高い数字となっている。

【グループB】人権を尊重する経営を実践する上での課題

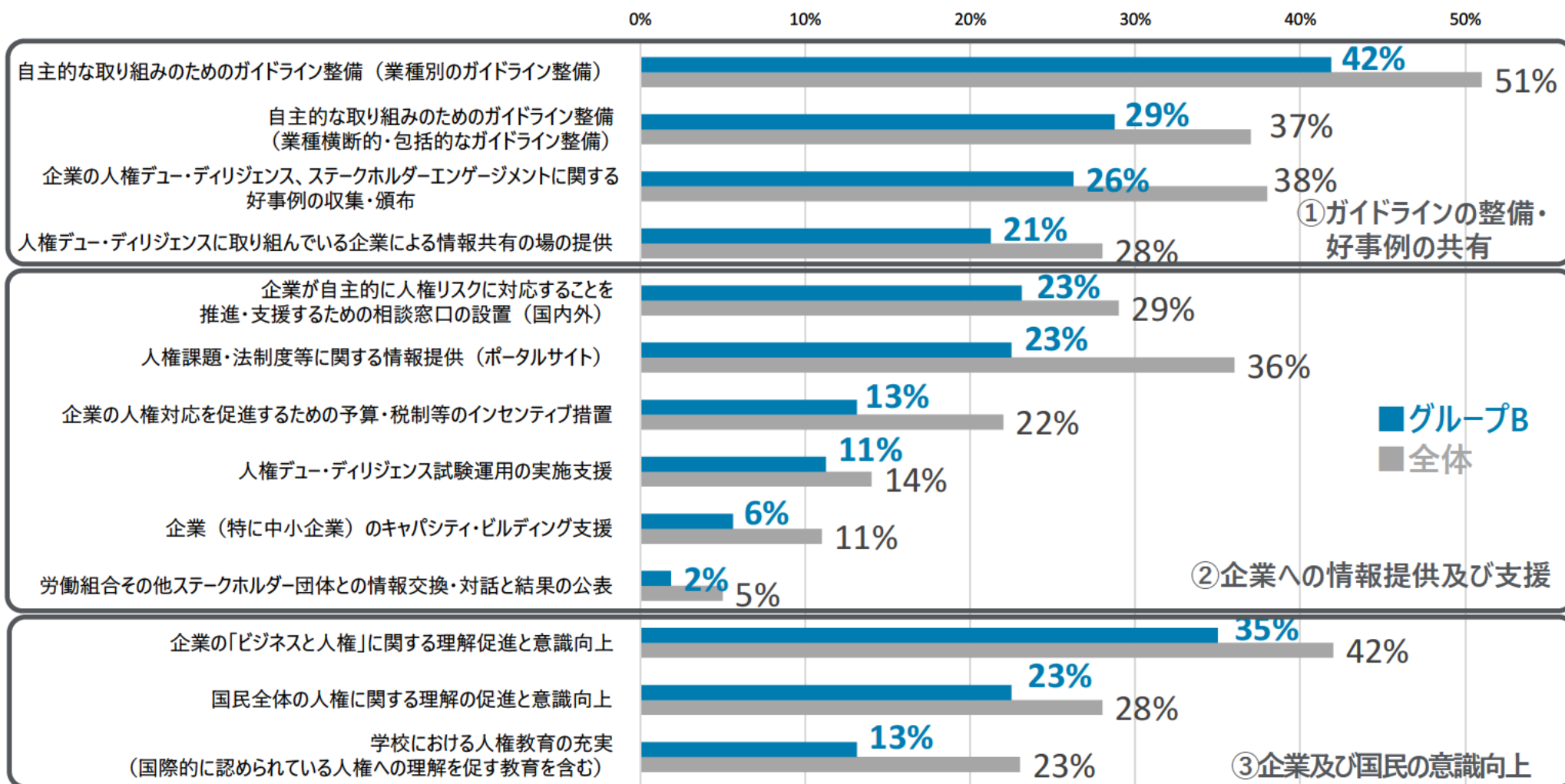
< 図34 >



グループBの政府・公的機関に対する要望は、ガイドラインの整備や企業の人権DD等に関する好事例の収集・頒布、企業の理解促進と意識向上が上位にきている。

【グループB】政府・公的機関に対する要望①

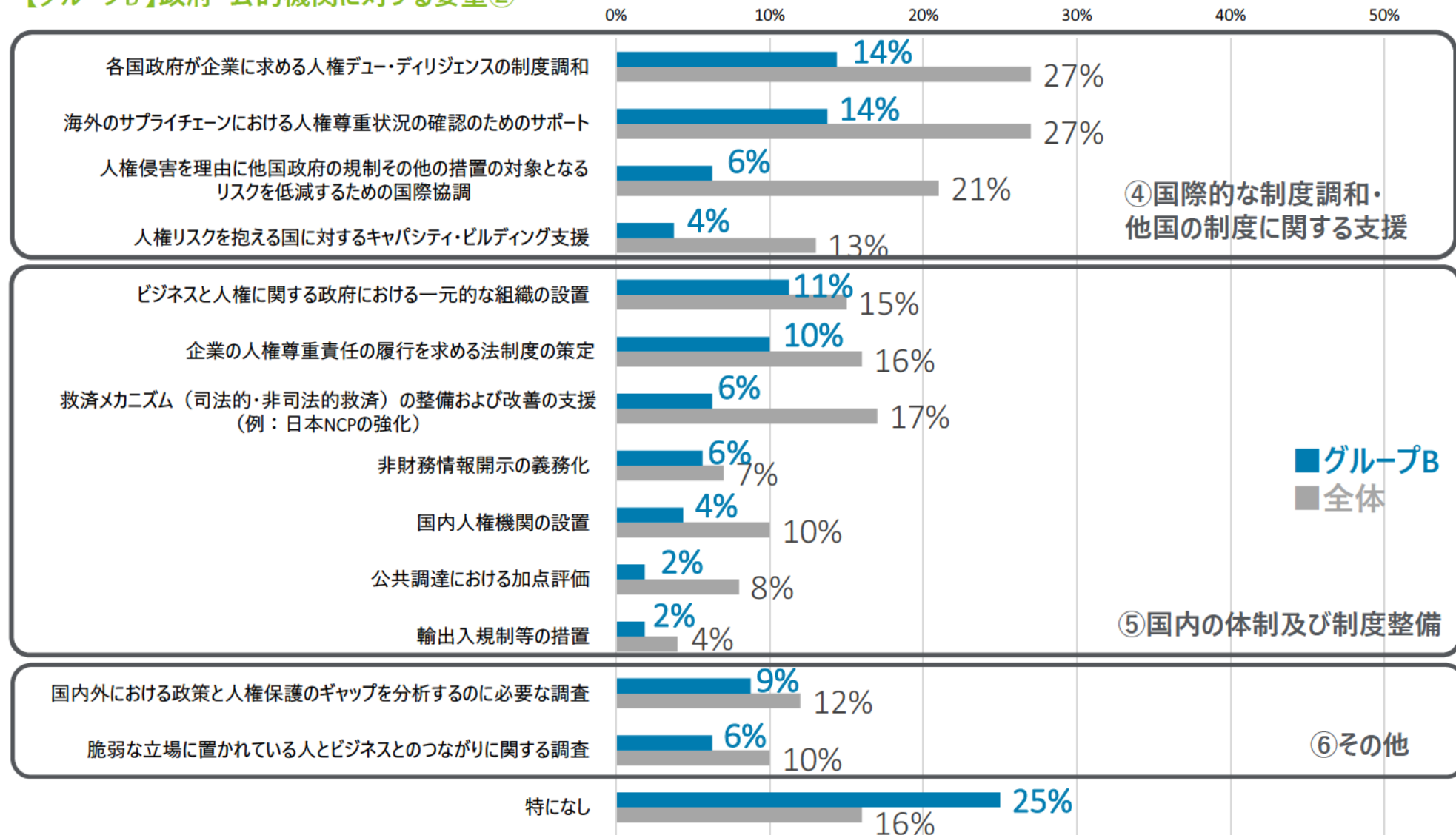
<図35-1>



グループBの政府・公的機関に対する要望は、ガイドラインの整備や企業の人権DD等に関する好事例の収集・頒布、企業の理解促進と意識向上が上位に来ている。

【グループB】政府・公的機関に対する要望②

< 図35-2 >



2. 人権に関する取組状況のヒアリング調査

アンケート結果を基に、グループAの3社、グループBの2社を対象にヒアリングを実施した。

ヒアリング概要

ヒアリング対象企業*1

#	分類	企業名
1	グループA	企業A
2		企業B
3		企業C
4	グループB	企業D
5		企業E

主なヒアリング項目*1

グループA

【人権方針】

- 人権方針はどのように策定していますか。
- 重視すべき人権リスクはどのように特定していますか。

【人権に関する意識向上】

- 社内での人権意識向上にどのような取組をしていますか。

【人権DD実施方法】

- どのような方法・体制で人権リスクを調査していますか。
- 外部機関とどのように連携していますか。
- 人権リスクを検知した際にどのような対応を取っていますか。

【政府・公的機関への要望】

- 政府におけるどのような取組・支援が有効と考えますか。

グループB

【人権DD関連】

- 人権DD実施に向けて課題となっている事は何ですか。
 - ・ 自社内で解決できるものの、実現に至っていない課題はありますか。
 - ・ 自社だけで解決できない課題はありますか。

【政府・公的機関への要望】

- 政府におけるどのような取組・支援が有効と考えますか。

*1：アンケート結果を基に、候補企業・ヒアリング内容を整理し、最終的に経済産業省通商政策局通商戦略室と協議した上でヒアリング企業・項目を決定した

人権関連の取組推進上の主な課題



サプライチェーン上の人権に関する取組を進めることの必要性は、経営層も認識しているが、協力会社と直接やりとりを行う現場まで人権方針や人権課題の理解を浸透させることに難しさを感じている。



国内の間接取引先には人権意識が浸透していない企業もあり、アンケートをはじめとした人権DDの取組の必要性を理解いただくことが大きな課題となっている。



業界内には中小企業も多く、人権に関する取組が進んでいない企業があると感じている。
そのような企業を対象に人権DDを実施しても、回答をもらえるか懸念している。



社内の人権DD担当部門が決まっておらず、エアポケットになっていることが体制上の課題である。
どのような部署を巻き込み、どのように連携するのかといった点が明確に定まっていない。



対象企業が多岐にわたり、アンケート依頼・回収やデータ分析に
人的リソースが足りず、リスクや対応の深堀が難しいと感じている。



元請け・下請けのパワーバランスが存在する中で、
情報の真偽に正確に踏み込むことが可能か懸念している。



自社には原材料や情報セキュリティに関しての評価基準はあるが、人権リスクに関する基準はまだ無い。
どのような観点から人権DDでの調査結果を評価するべきか分からない状況である。



サプライチェーン上流まで遡ることは物理的にも時間的にも限界があり、
すべてを調査できるか、どこまで調査すべきかが課題である。

3. まとめ 及び 考察

人権に関する意識向上・理解醸成や、社内リソース確保・体制構築、人権DD対応のノウハウ構築などが、人権を尊重する経営に向けて企業が抱える課題と考えられる。

人権経営・人権DDを推進する上での主な課題

企業が抱える主な課題	詳細
人権課題・人権DDに対する意識向上・理解醸成	- 人権DDを知らない・取組意義の理解が浅い - 従業員/取引先に人権尊重の重要性を理解してもらえない
社内リソース確保・体制構築	- 十分な予算・人員の確保や体制の構築ができない - 事業/国を跨いだ人権対応を実施するには経済的負担が大きい - 海外の関連法規・人権リスク情報の把握や特定が難しい
効果的な人権DD調査設計・ノウハウ獲得	- リスク評価の閾値が曖昧で、リスク評価・合意形成に時間がかかる - 調査様式・方法や対象をどこまで広げれば良いのかが分からない

各社の人権経営の取組状況に応じ課題が異なる中で、以下のような取組例が考えられる。

人権経営実践に向けた取組方向性（案）

主な課題	政府・公的機関による取組 (例)	企業・業界団体による取組 (例)
人権課題・人権DDに対する意識向上・理解醸成	<u>人権を尊重した経営の重要性に関する周知・啓発</u>	<u>業界団体・企業間での勉強会実施</u> (経営層・現場それぞれの理解促進)
社内リソース確保・体制構築	<u>人権を尊重した経営の重要性に関する周知・啓発</u>	<u>他社事例も踏まえた効率的な社内体制の検討</u>
効果的な人権DD調査設計・ノウハウ獲得	<u>業種別ガイドライン整備・ナレッジ共有</u> (リスク評価手法・ツール構築など)	<u>業界の実態に合わせたガイドラインの整備・カスタマイズ</u>